

INNOPHARMAX

因華生技製藥股份有限公司

2013 企業社會責任報告書



本公司網址：<http://www.innopharmax.com>

關於因華企業社會責任報告書

因華生技製藥股份有限公司(以下簡稱本公司)自2012年起每年持續出版企業社會責任報告書，此份報告書揭露本公司2013年1月至12月在台灣地區之企業社會責任方面的績效表現。本報告書除了順應國際情勢及符合客戶與投資人的需求之外，也補充財務年報中沒有呈現的訊息。內容包含2013年本公司於公司治理、企業承諾、社會參與、環境保護等領域之執行成果。

報告書內容撰寫原則

本報告書由本公司統籌彙整並以利害關係人的觀點撰寫，依據不同利害關係人可能關切的議題提出完整說明，以繁體中文方式呈現，出版週期為每一年度一次，並依據GRI 所提出之永續性報告書第三代綱領 (the third generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines, 簡稱GRI G3 Guidelines) 之G3.1對照表之架構製作，揭露因華生技主要的永續性主題、相關策略、目標和措施，報告並發佈於公司網站<http://www.innopharmax.com> “投資人專區之公司治理”部分，提供各界一個清晰、全面與方便獲取資訊的管道。

與以往報告之顯著差異

本報告書為第二年依據GRI 所提出之永續性報告書第三代綱領 (the third generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines, 簡稱GRI G3 Guidelines) 之架構編製，兩年度版本均為G3.1 綱領，本報告於全文最後檢附對應章節對照表以供參閱。

報告週期

2012年企業社會責任報告書：2013年8月發行。

2013年企業社會責任報告書：2014年8月發行。

連絡資訊

如有任何建議或疑問，歡迎連絡我們，連絡方式如下：

電子郵件信箱：investor@innopharmax.com

目 錄

1.	經營決策者聲明	4
2.	公司概況	5
	2.1 公司簡介及組織	5
	2.2 公司營運及財務績效	6
	2.3 公司沿革	7
	2.4 企業社會責任策略和承諾	9
	2.5 技術、產品與服務	9
	2.6 營運模式	10
	2.7 營運策略	11
	2.8 企業獲獎情形	11
	2.9 承租或外包業務對企業之影響	12
3.	公司治理	13
	3.1 公司組織之治理架構	13
	3.2 董事會	13
	3.3 監察人	14
	3.4 薪資報酬委員會	14
	3.5 內部稽核	14
	3.6 執行情形與成效	14
	3.7 避免利益衝突作法	17
	3.8 風險評估及危機管理	17
4.	利害關係者	18
	4.1 利害關係者之鑑別及溝通	18
	4.2 對利害關係者之回應與責任	18
5.	員工	19
	5.1 員工結構	19
	5.2 員工薪酬與福利	20
	5.3 員工關係和協商	22
	5.4 員工發展	22
	5.5 安全與健康	23
	5.6 行為準則教育	25
6.	環境與能源	26
	6.1 環境安全衛生管理	26
	6.2 工廠綠化及廢棄物處理	26
	6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26
	6.4 減低產品對環境衝擊之作法	27
7.	客戶	28
	7.1 市場拓展與客戶滿意度	28
	7.2 行銷溝通及保護客戶資料	28

7.3 產品品質政策	29
8. 供應鏈	30
8.1 供應商關係	30
9. 社會	31
9.1 公益活動	31
9.2 公共關係	32
9.3 人權保障	32
10. GRI 指標對照表	33

1. 經營決策者聲明

因華生技以發展利基型學名藥及新劑型新藥為主軸，有效改善病患治療藥品為、照護病患及降低照護者負擔。經由延攬培育優秀人才為公司主要核心價值，積極培育員工參與各項國內外教育訓練、國際展覽，以與公司共同成長；並透過已簽訂之歐美經銷商合約，整合台灣上游廠商，遵循國際法規要求，提升產品規格，與台灣之代工藥廠，共同攜手走向歐美等國際市場。並積極取得各項藥品之全球專利，期能累積公司之智慧財產國際授權能量，跳脫傳統製藥產業的生產製造的經營模式，並減低社會環境污染。

因華生技積極開發之新劑型新藥之Gemcitabine 口服劑型、Carvedilol CR，及所引進的非侵入性血糖機，無論是癌症化療用藥Gemcitabine由注射改為口服、亦或是新血管疾病的Carvedilol的緩釋劑型，都是公司透過各項技術平台所開發，不僅可望降低病人之化療副作用並減少醫療支出，而緩釋劑型也更為便利，均可提高病人之生活品質。且未來產品授權後，全球市場之授權金也樂觀可期。而非侵入性血糖機，除無需扎針採血，可降低使用者之感染風險，並將以儲值方式取代現行之檢驗試紙，亦可改善廢棄試紙片處理的問題。這些創新型產品，能提昇病人的生活品質，降低醫療廢棄物的問題，亦能降低醫護人力成本及醫療資源的浪費，足可證明因華的核心價值與社會環境是有極密切的關聯，也是企業與環境永續的雙贏。

身為社會大環境之一員，我們致力於本業經營，也透過公司舉辦員工自發參與的志工服務參與公益活動，包括於102年10月配合「社團法人台北市心理復健家屬聯合協會」舉辦心怡舊衣回收活動，協助將資源活化再使用，也藉此幫助心怡學員往「社會復歸」之路前進了一步。而本公司員工亦自發性發起於102年12月間參加中華基督教救助協會所舉行「鞋盒傳愛在耶誕」的活動，募集文具等物品，作為經濟弱勢家庭兒童的聖誕禮物。這些活動，讓全體員工，對社會保持關愛的心，在行有餘力之時，追求公司的經營績效極大化時，可回饋社會，讓公司與社會同時成長，達成企業永續經營並為社會創造更美好的未來。

2. 公司概況

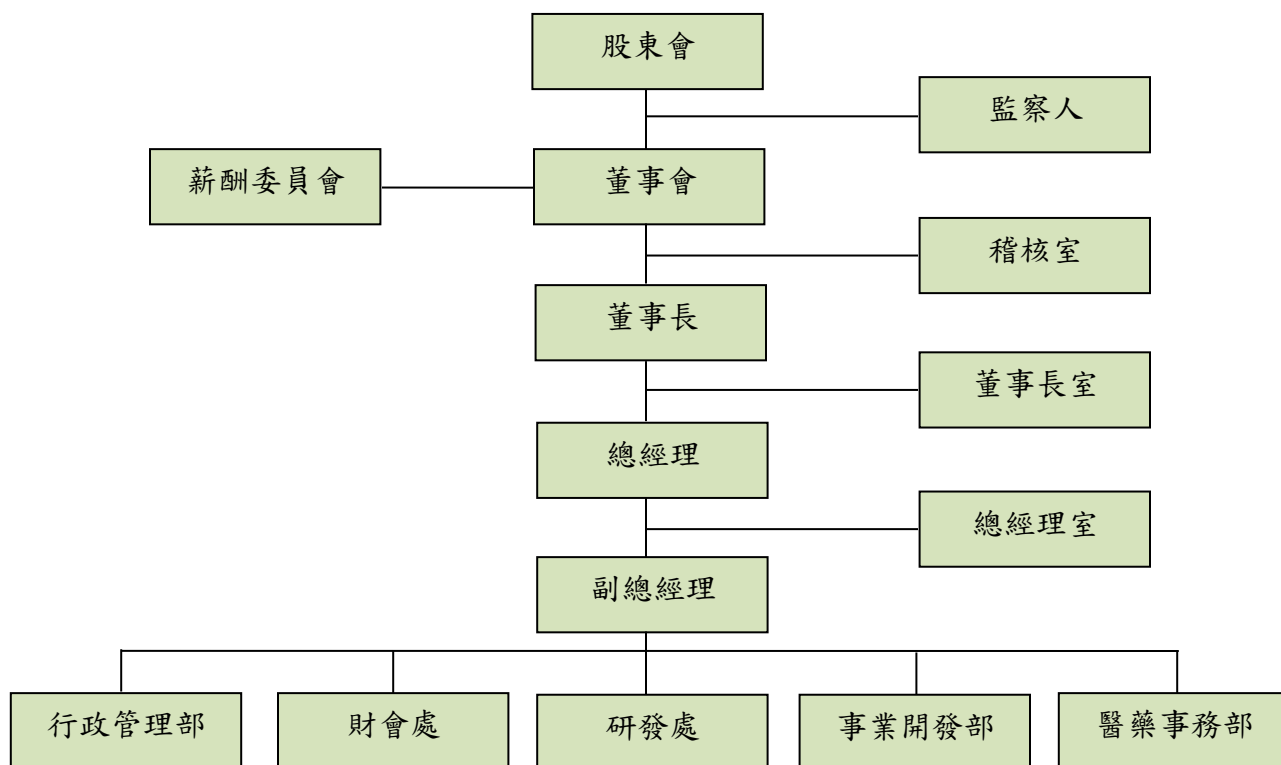
2.1 公司簡介及組織

本公司成立於2005年10月，本公司之經營團隊均具有多年之生醫產業管理經驗，並且在生技製藥研發、臨床試驗、生產製造、藥品行銷等專業領域深耕多年；公司成立之初，即設定本公司發展策略為在利基市場中，提供特殊配方與新劑型新藥產品之生技製藥公司；而公司之願景則是以核心技術與專業知識為基礎，成為在類新藥暨新藥開發領域居於領導地位的公司。並主要以藥物傳輸技術為核心，進行類新藥與新藥劑型研發，延長現有及未來藥品生命週期，以滿足藥品市場的需求。

本公司係依中華民國法律所成立，設址於台北市內湖區瑞光路478巷20及22號9樓，本公司在公司治理、環保、稅務、勞工、人權各方面均遵循相關法令規定執行，目前為股票興櫃公司，主要營運生產及研發活動涵蓋台灣及美國等。

本公司現為藥師公會、中華無菌製劑協會、台灣製藥工業同業公會、中華民國生物產業發展協會及社團法人國家生技醫療產業策進會的成員。

本公司目前未有子公司及轉投資公司企業，其公司各部門組織架構如下表：



各主要部門所營業務：

部 門	主 要 業 務 內 容
董事長室	參與公司營運與經營目標並進行經營績效檢核。
總經理室	專利申請、智慧財產保護、公司文件控管、電腦系統之維護及升級、整合人事、薪資及教育訓練。
稽核室	稽核、評估公司營運記錄及內部管理控制之正確性、可靠性、效率性及其有效性；內部各項管理制度之評估與稽核及內稽規劃。
研發處	規劃公司未來研究發展之方向、藥品研究開發、臨床前試驗、執行與國內外技術合作及生管相關事宜等。
醫藥事務部	負責藥品查驗登記法規及送件申請及臨床試驗的規劃與執行等。
財會處	預算彙編、稅務、會計及股務之規劃與管理、資金調度、管理與融資規劃及帳務、財報之處理、投資人等公共關係及轉投資事業之設立規劃、評估與執行。
行政管理部	公司行政統籌、採購及總務。
事業開發部	負責新事業發展、藥品市場開發業務、商務策略聯盟及行銷企劃等工作。

2.2 公司營運及財務績效

2013 年本公司所引進之新成份新藥-普癌汰銷售呈倍數成長，並挹注公司 2013 年 78% 之營收；以外，抗感染劑-倍特寧的營收也持續穩定貢獻。公司在過去研究發展持續投入下，逐漸展現營業績效。本公司之顯影劑-嘉多明及嘉多視健藥品成功在 2012 年與美國 Akorn 簽訂產品經銷合約，已於 2013 年完成生產試製批，為申請美國藥證做好準備；此外，Gemcitabine 口服劑型(Gemcitabine Oral)也持續進行人體臨床試驗，目前試驗進度及結果如預期。本公司 2013 年營業收入為 33,791 仟元，較 2012 年營業收入 15,329 仟元成長 120.44%。2013 年當期淨損 140,539 仟元，較前一年度 73,430 仟元增加了 67,109 仟元約 91.39%。

本公司 Gemcitabine 口服劑型之台灣人體臨床試驗於 2013 年 2 月獲得經濟部科技研究發展專案業界開發產業技術計畫補助。另外，本公司現今受到因氣候變遷所引起之財務風險或影響組織活動之風險與機會甚低，相關部門亦有因應對策予以防範。

詳細的營運概況、年報與財務報表，可前往以下網址觀看及下載：

<http://www.innopharmax.com>

2.3 公司沿革

年份	事件
民國 94 年	公司設立，實收資本額新台幣 1 仟 8 佰萬元
民國 95 年	於臺北醫學大學創新育成中心設立研發實驗室
民國 96 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理現金增資新台幣 2 仟 7 佰萬元，增資後實收資本額為新台幣 4 仟 5 佰萬元 2. 取得經濟部小型企業創新研發計畫補助 (SBIR) -Gemcitabine 口服劑型開發 3. 與國內上市藥廠完成新配方藥物合作開發案簽約 4. 取得抗感染藥物-倍特寧(Bestnem) 及 MRI 顯影劑-嘉多明(Gadomni)之國內藥物許可證 5. 與國內上市藥廠完成新配方藥物合作開發案簽約
民國 97 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與國際公司 Symbio Pharmaceuticals 完成簽署兩項新藥(Bendamustine 癌症化療藥 & Granisetron patch 癌症輔助藥)合作開發合約 2. 辦理現金增資新台幣 3 仟 8 佰萬元，增資後實收資本額為新台幣 8 仟 3 佰萬元 3. 取得經濟部依照『生技新藥產業發展條例』審定為生技新藥公司
民國 98 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理技術作價增資新台幣 1 仟 5 佰萬元，增資後實收資本額為新台幣 9 仟 8 佰萬元 2. 取得免疫抑制劑-因睦寧(Immurin)及 MRI 顯影劑-嘉多視健(Gadoscan)之國內藥物許可證 3. 獲得經濟部技術處業界開發產業技術計畫 -Gemcitabine 口服劑型開發審查通過 4. 辦理現金增資新台幣 1 億 3 仟 5 佰萬元，增資後實收資本額為新台幣 2 億 3 仟 3 佰萬元 5. 獲得 2009 生醫選秀大賽第三名

年份	事件
民國 100 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 辦理現金增資新台幣 4 仟 1 佰 8 拾萬元，增資後實收資本額為新台幣 2 億 7 仟 4 佰 8 拾萬元 2. 美國食品藥物管理局核准 Gemcitabine HCl 口服劑型 (D07001-F4) 之新劑型新藥研究申請(IND) 3. 取得新成份新藥 Bendamustine (「普癌汰®」或 Innomustine) 之國內藥物許可證 4. 辦理現金增資新台幣 7 仟 5 佰 2 拾萬元及技術作價增資新台幣 2 仟 6 佰萬元，增資後普通股及特別股實收資本額分別為新台幣 3 億 5 仟萬元及 2 仟 6 佰萬元
民國 101 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 原技術作價部分辦理減資普通股新台幣 1 仟 5 佰萬元及特別股新台幣 2 仟 6 佰萬元，減資後實收資本額為新台幣 3 億 3 仟 5 佰萬元 2. 公司申請公開發行取得證期局申報生效通過，公司代碼為 4172 3. 公司申請現金增資發行新股計新台幣 9 仟 3 佰 2 拾 5 萬元，取得證期局申報生效通過 4. 公司申請發行員工認股權憑證 1 佰萬單位，每單位得認購股數為 1 股，計得認購普通股 1 佰萬股，取得證期局申報生效通過 5. 辦理現金增資新台幣 9 仟 3 佰 2 拾 5 萬元，增資後普通股實收資本額為新台幣 4 億 2 仟 8 佰 2 拾 5 萬元 6. 申請登錄興櫃，公司代碼為 4172 7. Gemcitabine 口服抗癌新劑型新藥，榮獲 2012 台北生技獎研發創新獎金獎 8. Gemcitabine 口服劑型榮獲第九屆國家新創獎
民國 102 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 獲得經濟部技術處業界開發產業技術計畫-快速審查臨床試驗計畫(Fast Track)「Gemcitabine 口服新劑型治療癌症新藥臨床試驗計畫」審查通過 2. 「新投與途徑口服 Gemcitabine 新藥開發計畫」獲選 102 年經濟部技術處科專績優計畫「卓越研發成果獎」獎項 3. 辦理現金增資新台幣 1 億元，增資後普通股實收資

年份	事件
	本額為新台幣 5 億 2 仟 8 佰 2 拾 5 萬元

2.4 企業社會責任策略和承諾

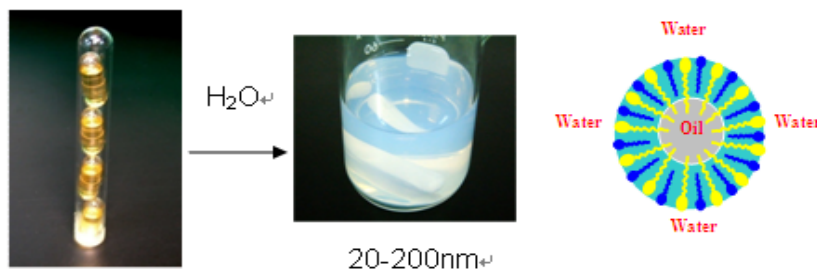
- (1) 提供員工安全的工作環境及合法的薪資福利，合理規劃執行員工的工時休假、教育訓練、績效考核等制度。
- (2) 落實公司治理，提升資訊透明度，遵守法令規範，善盡企業社會責任。
- (3) 維持良好公共關係，投入環保、節能、公益活動，鼓勵員工參與，推廣企業志工服務。
- (4) 加強創新研發，落實品質管制，滿足客戶需求。
- (5) 尊重人權，為醫療製藥技術進步、社會經濟發展及地球環境永續發展盡力。

2.5 技術、產品與服務

(1) 技術

因華之 OralPAS® 技術能將目前無法口服藥物，可將其包埋於乳滴內，使其在胃腸道內不被酵素所分解，進而提高口服與人體吸收的效果。OralPAS® 具有以下特點：

- 維持穩定乳化能力。
- 提高口服生體可用率。
- 可依照藥物性質調製配方。
- 避免傳統溶劑所產生的副作用。



本公司將上述技術研發成果已分別在美國、中華民國、日本及中國申請相關專利。

(2) 產品與服務

本公司之開發藥品：顯影劑藥品-嘉多明及嘉多視健、抗感染劑-倍特寧及免疫抑制劑-因睦寧已陸續於 2007 年及 2009 年陸續取得國內藥物許可

證，且嘉多明已於 2013 年底準備好生產試製批，準備申請美國藥證。而開發中之藥品進度如下所列：

新藥

產品	藥品開發	臨床前試驗	臨床試驗申請	第一期臨床試驗	第二期臨床試驗	第三期臨床試驗	新藥查驗登記	上市許可	市場	
癌症用藥										
D07001									全球	
P08002									台灣	
心血管用藥										
C08001										全球
									台灣	
代謝性疾病用藥										
N11005										全球

學名藥

產品	藥品開發	先期生體相等性實驗	主要生體相等性實驗	學名藥查驗登記	上市許可	市場	
免疫用藥							
D06006							全球
中樞神經用藥							
C07001							全球
泌尿系統用藥							
N11001							全球
產品	藥品開發	學名藥查驗登記			上市許可	市場	
顯影劑							
D0011301						全球	
D0021301						全球	
D0051301						全球	

2.6 營運模式

本公司之關鍵技術包含處方與製程技術，可應用於配方難度高之藥品的新配方研發，並取得其相關之後續上市與行銷，未來更可以將相關藥物傳輸技術，應用於類新藥開發與新藥劑型設計。因此，本公司之主要營運

模式，即以藥物傳輸(Drug Delivery)核心技術為基礎，進行類新藥與新劑型新藥研發，來提供全球藥品市場所需的技術與產品，並利用公司所擁有的網絡關係來引進已經進入第三期臨床實驗的新藥，在台灣或亞洲地區進行後續開發，同時尋求國際藥廠合作開發新劑型新藥，甚至是新成分新藥，來滿足國際藥廠對於延長現有及未來藥品的生命週期的需求。

本公司營運之競爭利基為：

- 投入時間早，能領先競爭對手切入具潛力市場。
- 技術複雜，不易為競爭對手模仿，能建立起技術門檻。
- 藥物傳輸技術能提供符合現今藥品市場需求的產品。
- 可藉由專利取得，創造高利潤營收。
- 能以較少的成本與較低的風險進行藥品開發，創造豐厚的收益。
- 創造龐大的國際合作機會，擴大市場涵蓋範圍。

2.7 營運策略

本公司所規劃的短、中、長期策略如下：

- 短期策略：進入新配方與利基學名藥市場，以取得公司平台技術開發與長期發展所需資金。
- 中期策略：以平台技術發展應用在新劑型新藥以及持續尋求國際合作引進新成分新藥及共同進行新劑型藥品開發。
- 長期策略：尋求國際合作將平台技術應用在新成份新藥上，並以原有平台技術為基礎持續建構新的藥物傳輸技術。

2.8 企業獲獎情形

- (1) 「新投與途徑口服Gemcitabine新藥開發計畫」獲選2013年經濟部技術處科專績優計畫「卓越研發成果獎」獎項。

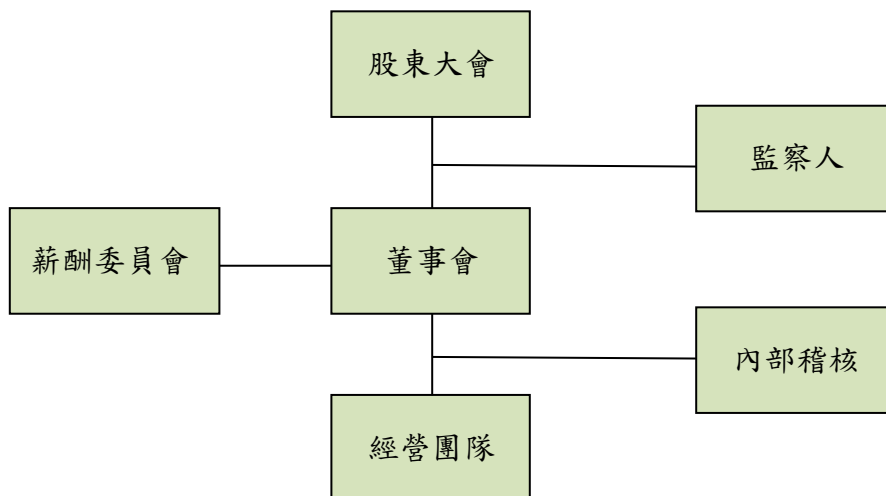


2.9 承租或外包業務對企業之影響

本公司目前承租台北市內湖區瑞光路的辦公室，訂約維護公司權益，外包業務則視需要而定，目前承租或外包業務對公司並不會產生重大的影響。

3. 公司治理

3.1 公司組織之治理架構



本公司所組成之經營團隊設置總經理、副總經理及各處部主管，目前由許長山先生擔任總經理職位，依據董事會決定方針、董事會議決議及相關法令，綜理一切業務並監督所屬部門及人員，由郝為華小姐擔任副總經理，及設置財會、研發、醫藥事務、事業開發及行政管理等處部級主管執行各項業務。

3.2 董事會

董事會為公司治理的主要單位之一，係經由股東會選舉產生，本公司董事會由五位擁有豐富學經歷的董事及二位獨立董事組成，目前由林智暉先生擔任董事長，定期聽取經營團隊對於公司整體營運等議題之意見，並給予適當營運意見，敦促公司遵循我國政府相關法令，以期達員工、投資關係人等信賴。

本公司董事會設置二位獨立董事，分別為涂三遷先生及郭漢彬先生其資格與選任皆符合「公開發行公司獨立董事設置及遵循事項辦法」之規定，選任前二年及任職期間，非屬公司或其關係企業之關係人且非營運人員，以確保其獨立性。

董事會職責包括遵照相關法令、公司章程之規定或股東會之決議行使職權，並監督公司管理階層，負責公司的整體營運狀況。

為落實公司治理，健全監督功能並強化管理功能，本公司係依「公開發行公司董事會議事辦法」之相關規定，訂定本公司董事會議事規範以資遵

循；當議案涉及董事利害關係且有損及公司利益時，相關董事亦會遵循利益迴避原則，以保障公司及股東利益；董事會之重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站；董事會每季至少召開一次，2013 年共召開董事會合計五次。

3.3 監察人

監察人為公司治理的另一個主要單位，其係經由股東會選舉產生，監察人有三位分別為郭仲乾先生、聯訊陸創業投資(股)公司代表人周德虔先生及得際有限公司指派代表人楊明欽先生(原指派代表人林呈烈於 2013 年 8 月 23 日解任)，監察人責任為監督公司業務之執行、董事及經理人之情況，並注意公司內部控制制度之執行情形，以降低公司營運風險，本公司董事會召開時，均會邀請監察人列席表示意見，以隨時掌握公司營運狀況，監督董事會運作情形並適時陳述意見；本公司監察人列席 2013 年各次董事會並無對董事會議案提出特別意見或異議。

3.4 薪資報酬委員會

本公司依主管機構之規定設置「薪資報酬委員會」，定期檢討本公司董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

2013 年本公司薪資報酬委員會成員為二位獨立董事及一位董事，由涂三遷獨立董事擔任召集人，本公司董事、監察人及經理人之報酬及員工分紅金額，乃依其職務、貢獻、績效等，由薪資報酬委員會個別審議且送交董事會決議之；薪資報酬委員會每年至少召開二次，2013 年共召開薪酬委員會二次。

一般董事擔任薪資報酬委員會委員之緩衝期於 2014 年 3 月 19 日屆滿，本公司已配合法令於 2014 年 5 月 5 日業經董事會決議補行委任。

3.5 內部稽核

依法令建置的稽核室，負責對公司內部控制制度有效性及完整性，執行持續性監督查核，及專案性稽核。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則規定，每年擬定年度稽核計畫，提報董事會通過，據以執行，並將計畫內容及稽核結果上傳公開資訊網，達到公司公開資訊透明，確保內部控制健全完善。

在確實執行內控制度下，本公司在 2013 年無重大異常缺失。

3.6 執行情形與成效

董事會與內部稽核人員及簽證會計師定期溝通了解公司財務與業務狀況，使董事能更了解公司整體營運情形是否符合相關法令規範。

本公司已制定「董事會議事規範」，加強落實董事會之職能，促進董事會參與決策的良性發展。

加強董事之專業知識：將有關加強董事之專業知識課程資訊提供於本公司董事並鼓勵參加證基會所舉辦之專業課程，並依『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』所規定之進修時數安排各董事進修。

2013 年度董事及監察人進修情形如下：

姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
林智暉 董事長	2013.9.23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	『企業誠信經營與社會責任座談會』	3
李世仁董事	2013.11.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)實務進階研討會『公開發行公司內部人操縱市場行為之規範與實務案例解讀』	3
鍾裕民董事	2013.7.24	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)實務進階研討會『董監事與跨境查稅因應策略』	3
	2013.8.7	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)實務進階研討會『最近公司法及證交法修正之影響與因應』	3
	2013.9.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)實務進階研討會『公開發行公司內部人操縱市場行為之規範與實務案例解讀』	3

姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
	2013.11.19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)實務進階研討會『我國薪資報酬委員會之實務運作』	3
許長山董事	2013.7.22	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
廖婉如董事	2013.8.20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)實務進階研討會『董監事與跨境查稅因應策略』	3
涂三遷 獨立董事	2013.11.21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)實務進階研討會『董監事與跨境查稅因應策略』	3
郭漢彬 獨立董事	2013.11.6	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)實務進階研討會『策略與關鍵績效指標』	3
周德虔 監察人	2013.8.14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	102 年度上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
郭仲乾 監察人	2013.9.23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	『企業誠信經營與社會責任座談』	3
楊明欽 (得際公司 代表人)	2013.12.10~ 2013.12.11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	『董事與監察人(含獨立)實務研習班 台北班』	12

本公司監察人除列席董事會監督運作外，並充分了解本公司營運情形，

與公司之員工、股東及利害關係人之溝通管道暢通。

3.7 避免利益衝突作法

董事會議中，本公司董事皆秉持高度之自律，對董事會所列議案，如涉及董事本身利害關係致損及公司利益之虞時，即自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代其他董事行使表決權；本公司截至目前為止尚未有此情事發生。

員工應避免造成個人利益與公司利益之間的任何衝突或可能影響，並應即時且主動報告說明任何個人利益與公司利益相抵觸的情況。

3.8 風險評估及危機管理

本公司重視風險管理相關作業，各風險管理之職責單位及危機管理執行工作如下：

- (1) 總經理室：主要為經營決策風險、智慧財產保護、網路資訊安全、營運風險及員工危機風險管理之評估及執行因應策略負責單位，督導協調各部門相關事宜。
- (2) 稽核室：主要針對公司目標、風險承受度及策略加以連結，並積極協助公司管理者處理整個企業所有相互關聯之風險。
- (3) 財會處：主要針對財務風險、流動性風險、信用風險等評估及控管，為本公司相關財務風險管理之評估及執行因應策略負責單位。
- (4) 醫藥事務部：臨床試驗規劃風險管理之評估及執行因應策略負責單位。
- (5) 行政管理部：主要負責供應商之評估及執行因應策略負責單位。
- (6) 事業開發部：主要針對新事業發展、市場開發風險之評估及執行因應策略負責單位，並負責客戶應收帳款管理，以降低公司接單流程之風險。
- (7) 研發處：主要負責針對產品設計及產品製程所產生之風險及產品生命週期風險之評估及執行因應策略負責單位。

4. 利害關係者

4.1 利害關係者之鑑別及溝通

本公司利害關係人包含員工、客戶、股東、投資人、供應商等，公司秉持與利害關係人保持良好關係，推行各項對內、對外的溝通事務，依據各利害關係者所關注的項目，分別列入相關單位的職責與工作計畫，對於環境趨勢演變、法令修訂等亦能透過各單位合作進而因應處理，為了滿足利害關係者的期待，本公司透過各種溝通方式，一方面確保相關工作達成，一方面維持溝通管道的暢通無誤，經營團隊定期將相關資料回饋，做為日後改進或規劃的參考。

4.2 對利害關係者之回應與責任

本公司一直堅持穩健的經營策略與財務運作，並維護利害關係者的權利或利益，除設置各相關部門和人員回應利害關係人所關注之議題外，積極提升企業價值和聲譽，同時也致力成為產業中永續發展的優秀企業；並透過股利政策的設計以回饋股東，維持穩健的資本規劃及財務結構，且提供投資人正確、即時、透明的營運狀況與財務數字，所有依主管機關規定應發佈的各項公告文件，均公開於公開資訊觀測站以及公司網站。

【利害關係人關切議題】

利害關係人	關切議題	溝通管道或方式
股東	公司獲利 經營方針 經營風險管理	可透過公司網頁、股東會、公司年報、公司網站、公開資訊觀測站等了解公司訊息。 設置投資人信箱及發言人制度，處理及回應投資人提問。
客戶	產品品質 成本控管 產量即時即量 企業社會責任 供應鏈管理	可透過本公司網頁了解因華產品及社會責任面相關資訊。 設置專屬郵件信箱回應客戶或潛在客戶之提問。 設置專人處理客戶訴怨。
供應商/委外 生產製造商	國內外法規符合度	每年不定期進行供應商評鑑及稽核。
員工	員工福利 在職訓練 職涯發展 工作安全	透過員工訪談、舉辦各類活動及員工旅遊等和員工交流溝通。 透過勞資會議處理及溝通員工福利相關事項。 不定期舉辦教育培訓及鼓勵員工參與外部機構訓練課程。
社區	社會貢獻	不定期參與公益活動。

5. 員工

員工是企業最大的財富。和諧的員工關係，是企業文化建設的重要環節，也是企業邁向成功的基本要素；和諧的員工關係，可以激勵員工、提昇工作效率、提高公司的向心力、並降低公司人員流動率及提昇工作的品質。

本公司秉持「培育、珍惜、關懷員工，讓因華人盡情地發揮最高潛力」的經營理念，因華視員工為最重要資產，每位員工都是人才，都必須用心對待。因此，人力資源管理與發展的重點在於如何建置完善的管理制度與環境，讓員工得以毫無羈絆的發揮潛力，持續不斷追求與個人的成長與目標之達成。

5.1 員工結構

(1) 人員聘僱

本公司恪遵政府勞動法規聘僱員工，秉持機會平等的原則，透過公開的招募管道，不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等因素，以適才適所的遴選條件，招募多元化的優秀人才，從未僱用童工，並嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。

員工任用時，亦預先將勞動契約寄給員工審閱；到職時，皆需繳交已簽署之勞動契約及相關文件，以維護勞資雙方權益。

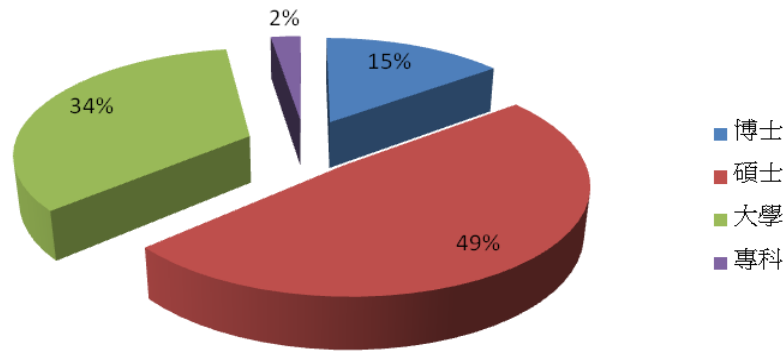
若需進行單位、工作地點及職務等變動，會與員工協調，並獲得員工同意後，方執行調整並給予必要之協助。

(2) 人員雇用狀況與組成

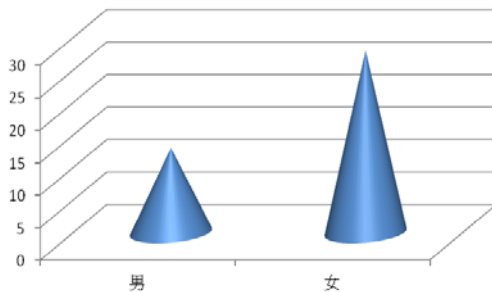
截至 2013 年 12 月底，員工人數 41 人。而碩士學位以上員工佔總員工人數之 64%。

類別	組別	男	女
工作別	主管人員	3	7
	直接人員	10	21
	間接人員	0	0
年齡別	18~25	0	0
	26~35	6	15
	36~45	5	12
	46~55	2	1
	56↑	0	0
雇用類型	一般雇員	13	28
	臨時雇員	0	0
平均年資		2	2
性別小計		13	28
總人數		13	28

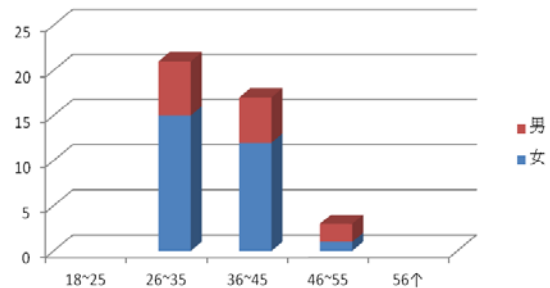
2013年12月員工學歷分佈圖



2013年12月員工性別分佈圖



2013年12月員工年齡分佈圖



5.2 員工薪酬與福利

(1) 員工薪酬

人才是公司長遠發展最重要的資產，讓每一位員工能安心工作並全力發揮專長，是企業所應努力追求的目標，本公司重視同仁的待遇與福利，採取具彈性且差異化的薪資福利政策，標準起薪皆符合勞基法之規定。員工薪資決定係依據其學歷、過去經歷及個人績效表現而決定，不因員工性別而有不同。新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況之差異而在起薪上有所不同。

本公司提供同仁最有競爭力的整體薪酬，吸引、留任最好的人才，使人才成為公司永續成長的最佳動力。

本公司的總體薪酬包含薪資、獎金及員工認股權憑證等，係依據同仁的專業知識技能、工作職掌、績效表現與長期承諾，結合公司營運目標，來決定其總體薪酬，絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同。

(2) 員工福利

①經濟性福利

◎全方位照顧同仁的保險計劃

本公司除依政府法令為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險，使同仁得到充分的保障。每一位同仁自報到日當天，我們亦為其投保團體意外保險；針對出差同仁提供海外差旅險，以獲得更完備之保障。

◎完善的退休金制度

本公司擁有健全的財務制度，自 94 年 7 月 1 日起實施勞退新制，本公司員工均選擇新制，公司每月依據「勞工退休金條例」提撥不得低於勞工每月工資 6% 至勞工退休金帳戶，保障同仁未來的退休生活。

◎兼顧工作與生活的假勤方式

本公司除了依勞動基準法給予各種假別，當同仁遇有育嬰、服役等情況，需要一段較長時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

◎其他福利

節慶禮金、婚喪喜慶補助……等。

②社會性福利

優惠飯店及商店、員工每年定期健康檢查、年度資深員工表揚、各項節慶活動、舉辦生日慶生會、聚餐、年終晚會及國內員工旅遊活動…等，對員工的關懷不遺餘力。





5.3 員工關係和協商

員工是本公司最寶貴的資產，公司能健康、穩定、持續的發展，有賴於同仁間的良性溝通、無私交流與知識共享，以聚集更多的人力資本，促進企業目標實現與員工個人發展間的良性循環。因此，本公司關心員工的感受與需求，除了提供一個安全及舒適的工作環境及優渥的薪資福利外，更希望藉由下列措施達到全方位照顧員工的使命，建立員工對公司的忠誠度與歸屬感，促進勞資和諧，達到雙贏的局面。

本公司 2013 年度截至目前為止尚無接到任何有關人權的申訴案，故無須進一步處理。

(1) 多元的溝通管道：

- ① 藉由內部電子郵件，宣達公司政令及重要訊息。
- ② 員工於工作中遇任何的問題，可直接向主管或總經理室人資單位反應。
- ③ 員工可與主管面對面進行職涯諮商，討論目前的工作狀況、績效、工作興趣、個人專長與職涯發展等議題。
- ④ 離職員工訪談，了解員工離職主因，做為公司擬定及改善政策之參考。

(2) 員工獎勵措施：

- ① 對於表現優異的同仁，依其貢獻度給予不同獎勵。
- ② 每年亦會對年資屆滿 5 年的資深員工舉辦頒獎典禮，感謝其對公司長久的付出，藉此鼓勵員工久任。

5.4 員工發展

人才是企業的資產，人力資產要增值必須透過教育訓練，因此，人才培育與發展是我們最重視的首要課題之一。本公司在人才培訓上始終不遺餘力，為讓每位員工在工作中持續不斷的學習，除了以完善的訓練體系提供課程外，更針對非屬內訓課程之相關資源進行經營與準備，提供員工不同管道的學習方式，員工可依自我學習傾向，

選擇適合的學習資源，樂在學習。相關多元學習簡介如下：

(1) 職外訓練

本公司鼓勵同仁參與海內外訓練，有機會與外界交流，觀摩與吸收新知；員工參與之專業相關課程，公司會視課程與工作之相關性給予費用補助。2013 年員工共計參與 142 堂內、外部訓練課程，總受訓時數達 1030.5 小時。

類別	男	女	經理(含)以上主管人員	經理以下人員
(A)員工受訓人數	15	22	8	29
(B)總訓練時數	325.5	705	147.5	883
(C=B/A)員工平均受訓時數	21.7	32.0	18.4	30.4



(2) 在職訓練

主管依個人發展需求，規劃員工參與專案、見習、工作擴大化與工作豐富化等在職訓練方式，提昇員工能力，讓員工實地從日常工作中有系統的學習，並將所學直接應用於工作。

(3) 自我發展

為鼓勵同仁持續學習並發揮自主學習，本公司設置實體圖書室，提供各種自我發展的學習資源。

5.5 安全與健康

本公司以零災害為目標，致力於持續改善作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提昇職場環境安全，讓員工在公司內安心工作，以提升員工對公司的認同感，並從工作中獲得幸福的滿足感，建構成為所謂的「幸福企業」。

- (1) 安全衛生政策
 - ① 愛惜生命、關懷健康。
 - ② 防止職業災害發生。
- (2) 安全衛生目標
 - ① 防止一切職業災害，保障勞工安全與健康。
 - ② 安全衛生要做到設備安全化、作業標準化、身心健康化。
 - ③ 徹底防止人為失誤，落實自護、互護、監護三大工作。
 - ④ 推行人性管理，建立安全、舒適、有朝氣的安全衛生習慣及優質之勞動文化。
- (3) 執行方針
 - ① 重視生命價值，以保護員工為依歸。
 - ② 致力於危害消除，提供安全之工作環境。
 - ③ 遵守政府法規，善盡企業責任。
 - ④ 實施教育及宣導，加強應變能力。
 - ⑤ 持續改善職場環境安全，提昇安全衛生績效。
- (4) 就業安全
 - ① 職場安全管理
 - 鼓勵各單位提報潛在的危害事項，舉發工安異常及不安全行為。
 - 實施門禁管理，進入公司之訪客及員工皆需刷卡或驗證。
 - ② 消防安全
 - 本公司所處之大樓依法規規定設置完整之消防系統，包含警報系統、消防系統、逃生系統等。
 - 本公司所處之大樓消防設備係委託合格專業之檢測顧問公司進行系統單元功能檢測。
 - 本公司所處之大樓不定期進行消防設備演練。
 - 其他消防安全相關設施：公共走道皆依規定設置乾粉式滅火器，另本公司實驗室亦已設置乾粉式滅火器及海龍式滅火器，均定期檢視保養所有消防系統。
- (5) 員工健康關懷

為照顧員工身心健康，本公司每年定期安排醫療院所為員工實施健康檢查，一方面讓員工瞭解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的身體健康；另一方面，也適度關懷體適能不佳或精神狀況較差的同仁，並訂有優於勞基法的年假制度，

可使員工充份休息，也避免員工處於疲憊與過勞情況。

5.6 行為準則教育

行為準則是企業員工的行為指標，本公司業已訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等，明確說明員工應有的行為操守，也是企業對員工行為的基本期待。為落實員工對行為準則的重視與認同，新人報到時即接受行為規範的導引訓練，同時要求所有員工均需遵守公司相關行為準則。行為規範如下：

- (1) 不盜用公司資產。
- (2) 不收取回扣。
- (3) 不接受廠商的饋贈與招待。
- (4) 對商業機密及個人薪資保密。
- (5) 不得提供或承諾任何疏通費。
- (6) 不得利用所知悉之未公開資訊從事內線交易。
- (7) 不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。

6. 環境與能源

6.1 環境安全衛生管理

本公司於 2013 年 4 月業已依勞工安全衛生法成立「勞工安全衛生管理單位」，並依工作環境與員工人身安全之保護措施制定『勞工安全衛生工作守則』，以零災害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提昇職業安全衛生績效，本公司於 2013 年並未有違反勞安、環保法令之處分紀錄。

6.2 工廠綠化及廢棄物處理

本公司並無工廠，僅為一般生活廢水排放、廢棄物及實驗室使用一些有機溶劑及毒化物之廢棄處理，且用量並未達到主管機關規定應設置污染排放許可證及設立環保專責人員之標準。另本公司廢棄物處理方式，均遵守法規規定，為減少環境污染問題，污染防治著重於廢棄物處理，所產生之生活廢棄物，經垃圾分類概分為二大類。

(1) 可回收部分：

- ① 廢紙設置紙箱專區先行回收反面再利用，後再由資源回收商回收處理。
- ② 具有資源再利用價值之廢棄物，如紙(鐵)桶或報廢電腦設備，予以收集委由資源回收商，回收再生利用。

(2) 不可回收部分：如實驗室之廢棄物等，則委託環保合格公司清運及處理。

6.3 節能減廢與運用高效率、再生能源措施

氣候變遷目前已成為投資者與企業都重視的議題，其除了可能引發天災直接對營運活動造成影響外，亦可能導致原物料價格上升甚至供應中斷等間接影響，因此本公司積極關注各項節能減碳及溫室氣體減量議題，本公司辦公室中央空調之溫度皆設定在 25~28°C，以節省耗電量，並宣導、提醒及鼓勵員工養成隨手關燈的習慣以節省能源，實踐節能減碳的理念。

關於使用紙張部份，本公司積極宣導同仁使用回收影印紙影印，以節省紙張資源，且本公司於 2013 年 8 月推行考勤系統電子表單簽核，公司所使用紙張已明顯逐漸減少。

本公司推動徹底執行垃圾之分類，設置資源回收處，以期能對環保盡心力，並宣導公司全體同仁節約能源資訊，以期達綠色企業之目標。

本公司 2013 年用電、用水的消耗量如下表：

2013 年	2013 年
用電量數(度)	用水量數(度)
271,018 度	25 度

備註 1：電量度數是屬雙月計費，故上表揭露期間為 2012 年 12 月~2013 年 11 月。

備註 2：2013 年因新增承租瑞光路四樓辦公室，故用電、用水量較 2012 年增加。

本公司因產業特性，以研發活動為主，無需耗用太大的電力與自來水，所排放之廢水，無重大汙染性，可透過公共汙水管道流放，公司設置於科學園區內，對於環境與生態不會造成影響或衝擊，基於對環境生態的尊重，我們亦透過許多活動不斷地進行。

6.4 減低產品對環境衝擊之作法

本公司係屬低污染產業，並無噪音防治的問題，而實驗室之廢棄物委請專業公司負責處理，本公司未有環境污染情事；本公司對於當地社區並不會造成重大潛在的影響或實際衝擊；另外，具危險性的毒化物管制有專人負責，且遵守主管機關之規定，每月定期申報使用量，相關活動均受嚴格的控管，安全無虞。



7. 客戶

7.1 市場拓展與客戶滿意度

本公司目前主要銷售產品-倍特寧及普癌汰(Bendamustine)，係透過經銷商通路積極打入國內各大醫療院所，目前銷售穩定逐年成長。此外，本公司亦藉由自行開發之平台技術研發新劑型新藥- Gemcitabine 口服劑型，係將原 Gemcitabine 注射劑型改變口服劑型，目前持續進行人體臨床試驗，試驗進度及結果如預期，未來可望授權至全球市場。本公司亦於 2012 年自德國引進非侵入性血糖機，該產品無需扎針採血，透過血糖機之感應器檢測血糖值，該革命性新產品未來可望帶來挹注穩定營收。此外，其他所研發之利基市場學名藥如核磁共振顯影劑-嘉多明及嘉多視健，已與美國之當地經銷商-Akorn 簽訂當地之銷售合約，於 2013 年完成生產試製批，為申請美國藥證做好準備，並於 2014 年 5 月 22 日向美國食品藥物管理局(US FDA)提出學名藥 Gadopentetate Dimeglumine 上市審查申請。目前除原廠外，競爭對手少，根據 IMS 統計，全球市場預估約為新台幣 40 億元之商機。

本公司已制訂「藥品安全管理辦法」，辦理國內上市後藥品安全監視的相關作業，由醫藥事務部負責法規蒐集、不良反應通報、藥品安全管理相關教育訓練等，若有接獲任何藥品不良反應時，將進行追蹤處理，執行藥物不良反應之通報作業；公司亦訂定客戶訴怨處理程序，2013 年並未有客訴案件，對公司業務並無重大影響。

國際藥廠面臨投資者日趨嚴苛之獲利壓力，亦將加速委外研發速度。然目前藥品市場競爭相當劇烈，因此尋求研發如何將藥物以不同方式讓人體吸收的新劑型新藥是風險較低且投資報酬良好的營運模式，也將造就龐大的國際合作機會，擴大市場涵蓋範圍。本公司致力於建立因華專屬之核心技術平台，將研發成果申請國際專利保護，集中研發人力，延攬專精有經驗之專家學者，設定目標及策略，共同為新藥開發而努力，並與國際大藥廠策略聯盟，共同開發產品，並積極建立行銷管道，拓展產品市場。

7.2 行銷溝通及保護客戶資料

本公司主要透過經銷商推廣本公司產品，然本公司事業開發部相關負責人員會與經銷商充份溝通產品特質，且事業開發部人員亦接受公司適切的教育訓練之外，於行銷溝通時，公司亦加強相關人員體認有關行銷溝通的法律與道德問題；對於保護客戶資料，本公司依個人資料保護法，未經客戶同意絕不任意將客戶基本資料外洩。

7.3 產品品質政策

本公司持創新精神，管理新藥研發專案，堅持品質，注重全面品質管理。本公司遵循優良藥品製造管理規範(GMP)、優良實驗室管理規範(GLP)及藥品優良臨床試驗規範(GCP)及國際法規，達成新藥開發研究符合安全、有效及品質一致的目標，以提昇新藥研發水準，促進醫藥發展及持續改善醫藥品質。

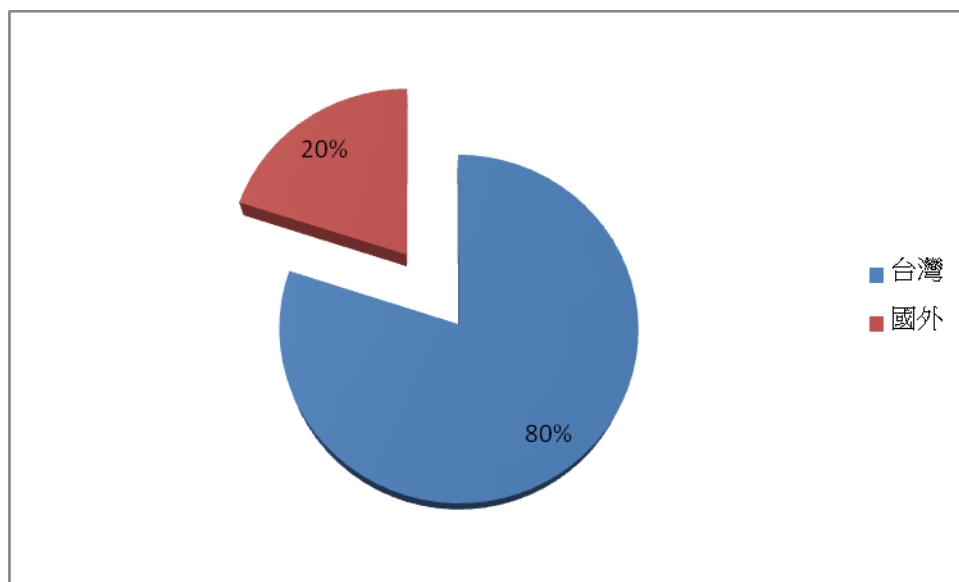
8. 供應鏈

8.1 供應商關係

本公司除每年定期針對主要供應商之品質、製程、交貨狀況、服務態度等項目進行評鑑外，同時加強關鍵廠商之交貨供應商管理，平時採購單位與供應商應對態度保持良性溝通，與供應商關係良好。

目前本公司的供應商(含外包商)約有五家，其中台灣廠商約占 80%，國外廠商約占 20%，其區域如下圖所示。我們長期以來與供應商保持良好的互動關係，積極建立供應鏈管理，國內外供應商均為 GMP 規範之藥廠，且提供之原料均符合藥典之規範，進料時，委外生產製造商會進行抽樣檢驗，以防範不良品用於生產製造；對於新供應商的遴選，公司均以嚴謹的態度進行各項審核，其中生產環境、品質管理、供貨配合度等更是不可或缺的項目，唯有好的供應商，才可提供企業永續經營之基礎。

本公司原物料、商品採購及外包商家數區域分布圖



資料統計：2013 年 1 月~2013 年 12 月

9. 社會

9.1 公益活動

- (1)本公司在 2013 年 10 月 31 日舉辦心怡舊衣回收活動，配合「社團法人台北市心理復健家屬聯合協會」募集舊衣，此活動不僅是愛護地球的具體行動，更幫助心怡學員往「社會復歸」之路前進了一步，本公司員工都很熱烈地響應參與此項募集舊衣活動。



- (2)本公司員工自發性發起在 2013 年 12 月間參加中華基督教救助協會所舉行「鞋盒傳愛在耶誕」的活動，募集 300 元以內文具等物品，放進鞋盒，用包裝紙包好，作為經濟弱勢家庭兒童的聖誕禮物。本公司與員工個人共捐助 40 個鞋盒，總共有 40 個小朋友在聖誕佳節中感受到溫暖的祝福。



9.2 公共關係

本公司與政府各機關、地方單位、媒體、投資人等均維持良好的公共關係，促進彼此互動的良性循環；公共空間的環境維護也是本公司及全體員工的責任，讓我們的員工及居民更加融為一體，共創美好的生活。

本公司遵守各項法令規定，並訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，不進行賄賂、不公平競爭的行為，建立誠信經營之企業文化；2013 年度沒有政治捐獻，亦無遊說活動，我們向員工宣導反賄賂的政策，讓員工清楚明瞭公司的立場，以避免觸法情事，故 2013 年度沒有違反法令之罰款及處罰記錄。

9.3 人權保障

本公司遵守政府法令和保障基本人權，不因種族、性別、年齡、宗教、殘障等狀況予以歧視員工。本公司的人權政策如下：

- (1) 不僱用童工
符合中華民國的最低年齡的法律和規定，不僱用童工。
- (2) 符合基本薪資
提供員工符合甚至優於中華民國法令所要求之最低限度的工資與福利。
- (3) 工作時數
本公司訂有優於勞基法之工作時數，且每年提供員工優於勞基法的年假。不強迫員工工作超過中華民國法令規定之最高每日勞動時數。
- (4) 不歧視
防止基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、宗教、殘疾或政治傾向的歧視。人人有權享受平等保護，不受任何歧視。
- (5) 無非人道待遇
禁止騷擾、身體虐待。
- (6) 不強迫勞動
確保沒有強迫、桎梏或非自願的勞動用於本公司，整體的僱用條件都是自願的。
- (7) 健康與安全
提供所有員工一個有互相信任與尊重的健康與安全的工作環境。
- (8) 員工訓練與自我發展
提供設施、培訓計劃、時間和補助，支持員工的自我發展。

10. GRI 指標對照表

● 已揭露 ○ 不適用或未揭露、部份揭露

GRI 指標	狀態	對應相關章節	頁碼	註解
1 策略與分析				
1.1	●	1 經營決策者聲明	4	
1.2	●	1 經營決策者聲明	4	
2 組織簡介				
2.1	●	2.1 公司簡介及組織	5	
2.2	●	2.5. 技術、產品與服務	9	
2.3	●	2.1 公司簡介及組織	5	
2.4	●	2.1 公司簡介及組織	5	
2.5	●	2.1 公司簡介及組織	5	
2.6	●	2.1 公司簡介及組織	5	
2.7	●	2.5. 技術、產品與服務	9	
		7.1 市場拓展與客戶滿意度	28	
2.8	●	2.1 公司簡介及組織	5	
2.9	●	2.3 公司沿革	7	
2.10	●	2.8 企業獲獎情形	11	
3 報告參數				
3.1	●	關於因華企業社會責任報告書	1	
3.2	●	報告週期	1	
3.3	●	報告週期	1	
3.4	●	連絡資訊	1	
3.5	●	關於因華企業社會責任報告書	1	
3.6	●	關於因華企業社會責任報告書	1	
3.7	●	關於因華企業社會責任報告書	1	
3.8	●	2.9 承租或外包業務對企業之影響	12	
3.9	○			資料係由公司相關單位編製而成
3.10	○			

GRI 指標對照表

GRI指標		狀態	對應相關章節	頁碼	註解
3.11	與以往報告的顯著差異	●	與以往報告之顯著差異	1	
3.12	揭露標準之對照表	●	10 GRI指標對照表	33	
3.12	報告之外部認證政策與目前實施方式	○			
4 治理、承諾與參與					
4.1	組織之治理架構	●	3.1公司組織之治理架構	13	
4.2	指出最高治理者是否兼任營運主管	●	3.2董事會	13	
4.3	組織獨立董事與非營運成員	●	3.2董事會	13	
4.4	股東及員工參予提供建議給最高治理者之機制	●	4.1利害關係者之鑑別與溝通	18	
		●	4.2對利害關係者之回應與責任	18	
		●	5.3員工關係和協商	22	
4.5	最高治理成員與高階經理人的薪酬與組織績效(包含社會與環境)的關係	●	3.4薪資報酬委員會	14	
4.6	避免最高治理者利益衝突的程序	●	3.7避免利益衝突的作法	17	
4.7	最高治理成員在經濟、環保及社會方面的資格與專長審查程序	●	3.2董事會	13	
4.8	經濟、環保及社會績效之任務、行為準則及原則說明	●	1 經營決策者聲明	4	
		●	3.2董事會	13	
4.9	最高治理者管理經濟、環保及社會績效的程序,包括相關風險與機會及國際相關標準、行為準則與原則	●	3.8風險評估及危機管理	17	
4.10	評估最高治理者本身績效的程序,尤其在經濟、環保及社會績效	●	3.2董事會	13	
4.11	組織預防措施或原則之說明	●	3.2董事會	13	
		●	3.8風險評估及危機管理	17	
4.12	外部的經濟、環保及社會績效特許、原則或其他計劃	○	4.1利害關係者之鑑別與溝通	18	本公司之營運規模,尚無實際參與或簽署外部所發起之經濟、環境及社會憲章或計劃之需求

GRI 指標對照表

GRI指標		狀態	對應相關章節	頁碼	註解
4.13	國內或國際組織協會會員身份	●	2.1公司簡介及組織	5	
4.14	利害相關團體之清單	●	4.1利害關係者之鑑別與溝通	18	
		●	4.2對利害關係者之回應與責任	18	
4.15	利害相關者之鑑別	●	4.1利害關係者之鑑別與溝通	18	
		●	4.2對利害關係者之回應與責任	18	
4.16	利害相關者之參與方式	●	4.1利害關係者之鑑別與溝通	18	
		●	4.2對利害關係者之回應與責任	18	
4.17	利害相關者主要關注之議題與組織之回應	●	4.1利害關係者之鑑別與溝通	18	
		●	4.2對利害關係者之回應與責任	18	
5 管理方法與績效指標					
經濟績效指標					
EC1	經濟價值產生與分布，包括營收、營運成本、員工薪酬、捐獻及其他社區投資、保留盈餘、投資者與政府之給付	●	2.2公司營運及財務績效	6	
		●	5.2員工薪酬與福利	20	
		●	9.1公益活動	31	
EC2	因氣候變遷引起之財務應用與其他組織活動相關之風險與機會	●	2.2公司營運及財務績效	6	
EC3	組織定義之福利計劃義務範圍	●	5.2員工薪酬與福利	20	
EC4	政府之主要財政輔助	●	2.2公司營運及財務績效	6	
EC5	標準起薪與營運所在地最低薪資比較	●	5.2員工薪酬與福利	20	
EC6	營運所在區域供應商之比例	●	8.1供應商關係	30	
EC7	當地人員聘僱與高階主管的比例	●	5.1員工結構	19	
EC8	公共福利設施投資與服務	●	9.1公益活動	31	
EC9	顯著間接經濟衝擊之了解與說明	○			
環境績效指標					
EN1	原料使用量	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	
EN2	再生原料之使用率	●	6.3節能減廢與運用高效率、	26	

GRI 指標對照表

GRI指標		狀態	對應相關章節	頁碼	註解
			再生能源措施		
EN3	直接的主要能源消耗	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	
EN4	間接的主要能源消耗	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	
EN5	節約能源	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	
EN6	提供高效率能源及再生能源的產品與服務計劃	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	
EN7	減少間接能源消耗計劃	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	
EN8	總用水量	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	
EN9	用水對水源之顯著影響	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	
EN10	水回收處	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	
EN11	位於或鄰近於生態保育區之土地位置與面積	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN12	活動、產品與服務對於生態保育區之顯著衝擊	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN13	受保護或保留之棲息地	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN14	對生物多樣性管理之策略、目前行動方案與未來計劃	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN15	因營運而造成保育類物種之影響	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN16	直接與間接溫室效應氣體總排放量	○			
EN17	其他相關之間接溫室效應氣體排放量	○			
EN18	減少溫室效應氣體排放之計劃與成果	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN19	破化臭氧層物質的排放量	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN20	氮氧化物、硫氧化物及其他顯著空氣污染物之排放量	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN21	廢水總排放量與去處	●	6.3節能減廢與運用高效率、再生能源措施	26	

GRI 指標對照表

GRI指標		狀態	對應相關章節	頁碼	註解
EN22	依種類與處理方法分類之廢棄物總量	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN23	重大洩露事件	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN24	依照巴塞爾公約定義之有害廢棄物輸出入量與比例	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN25	組織之放流水及逕流對生態環境之顯著衝擊	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
EN26	減低產品及服務對環境衝擊計劃	●	6.4減低產品對環境衝擊之作法	27	
EN27	產品與其包裝與種類回收之比例	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
		●	6.4減低產品對環境衝擊之作法	27	
EN28	違反環保法令紀錄	●	6.1環境安全衛生管理	26	
EN29	產品運輸與員工通勤之顯著衝擊	●	6.4減低產品對環境衝擊之作法	27	
EN30	各類環保支出與投資	●	6.2工廠綠化及廢棄物處理	26	
勞工實踐與合理工作指標					
LA1	按僱用類型、僱用合約及區域區分之員工數	●	5.1員工結構	19	
LA2	依據年齡、性別與區域區分之員工	●	5.1員工結構	19	
LA3	全職員工之福利	●	5.2員工薪酬與福利	20	
LA4	員工參與協商之比例	●	5.3員工關係和協商	22	
LA5	重要作業變更之最短通知期	●	5.1員工結構	19	
LA6	參與安全衛生委員會之勞工比例	●	5.3員工關係和協商	22	
LA7	職業傷害、職業病、損失日數及死亡事故率	●	5.5安全與健康	23	
LA8	協助員工、員工家庭或社區成員關於嚴重疾病的教育、諮詢、預防與風險監控計劃	●	5.5安全與健康	23	
LA9	與工會健康與安全主題之正式協議	●	5.5安全與健康	23	
LA10	員工受訓時數	●	5.4員工發展	22	
LA11	職能訓練計劃	●	5.4員工發展	22	
LA12	定期績效與發展檢討之員工比例	●	5.4員工發展	22	
LA13	員工按性別、年齡與其	●	5.1員工結構	19	

GRI 指標對照表

GRI指標		狀態	對應相關章節	頁碼	註解
	他分類之組成				
LA14	男女基本薪資比例	●	5.2員工薪酬與福利	20	
LA15	報告各性別員工在生產/育嬰假結束後的會復工作率與留任率	●	5.2員工薪酬與福利	20	
人權績效指標					
HR1	重大投資合約中包含人權條款之比例	●	9.3人權保障	32	
HR2	已執行人權審查之重要供應商比例	●	8.1供應商關係	30	
HR3	與運作相關之人員考量政策與程序員工教育訓練	●	5.3員工關係和協商	22	
HR4	歧視事件與行動方案	●	9.3人權保障	32	
HR5	結社自由權利與支持其之行動方案	●	9.3人權保障	32	
HR6	不使用童工	●	9.3人權保障	32	
HR7	無強迫勞動之情形	●	9.3人權保障	32	
HR8	保全人員與人權考量相關之訓練	●	5.5安全與健康	23	
HR9	違反原住民權力案例及採取行動的總數	●	9.3人權保障	32	
HR10	完成人員審查或影響評估的營運活動總數與比例	○			
HR11	透過正式機制申訴與人權有關的案件數量，及其完成處理與解決的案件數量	●	5.3員工關係和協商	22	
社會績效指標：社會參與績效指標					
S01	營運對社區的影響	●	9.2公共關係	32	
S02	賄賂风险分析	●	9.2公共關係	32	
S03	員工反賄賂政策與程序訓練之比例	●	5.4員工發展	22	
S04	賄賂事件採與之行動	●	9.2公共關係	32	
S05	參與公共政策訂定與遊說	●	9.2公共關係	32	
S06	政治捐獻	●	9.2公共關係	32	
S07	不公平競爭行為、反托拉斯與壟斷之法律行動與結果	●	9.2公共關係	32	
S08	違反法令之罰款與處	●	9.2公共關係	32	

GRI 指標對照表

GRI指標		狀態	對應相關章節	頁碼	註解
	罰紀錄				
S09	針對當地社區造成重大潛在或實際衝擊的營運活動	●	6.4減低產品對環境衝擊之作法	27	
S010	針對當地地區的重大潛在或實際衝擊，提供預防與減緩措施	●	6.4減低產品對環境衝擊之作法	27	
產品責任績效指標					
PR1	產品與服務生活週期階段之健康與安全衝擊評估與改善	●	7.1市場拓展與客戶滿意度	28	
PR2	違反產品與服務之健康與安全相關法令之案件	●	7.3產品品質政策	29	
PR3	產品與服務訊息	●	7.1市場拓展與客戶滿意度	28	
PR4	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	●	7.3產品品質政策	29	
PR5	客戶服務與滿意度調查結果	●	7.1市場拓展與客戶滿意度	28	
PR6	堅持符合法令標準之市場溝通與推廣計劃	●	7.2行銷溝通及保護客戶資料	28	
PR7	違反市場溝通相關規定之案件	●	7.2行銷溝通及保護客戶資料	28	
PR8	侵犯客戶隱私與遺失客戶資料之抱怨事件	●	7.2行銷溝通及保護客戶資料	28	
PR9	關於產品與服務相關之違反法令紀錄	●	7.3產品品質政策	29	