

永續發展推動情形

本公司原經董事會通過訂定並施行公司之「企業社會責任實務守則」；並於 111 年 3 月 24 日配合法令，經董事會修訂通過為「永續發展實務守則」，本公司於 113 年 11 月 11 日成立永續發展委員會負責推動永續發展相關事務，並由財務暨經營分析部協助推行各項計畫，關注公司營運相關之環境、社會、公司治理及利害關係人權益...等。

為建立健全之風險管理意識，合理確保策略目標之達成，以達永續發展，本公司依重大性原則訂定「風險管理政策與程序」，於 109 年 11 月 5 日經董事會通過，作為本公司風險管理之最高指導原則。

本公司「112 年永續報告書」已於 113 年 8 月 6 日向董事會報告，並於 113 年 8 月 8 日上傳至公開資訊觀測站及公司網頁。

本公司由永續發展委員會依重大性擬定永續發展風險管理政策與運作架構，並執行董事會風險決策。董事會督導本公司永續發展運作情形及永續發展目標，包括永續相關風險政策及因應策略、資通安全管理、氣候變遷及能源風險、人權保護及誠信經營教育訓練與宣導等相關事宜，並於必要時敦促公司調整方向，以符合更友善環境並兼顧經營管理為必要方針，落實誠信經營與完善風險控管，朝永續發展目標邁進。

本公司業已於 114 年 1 月 13 日及 114 年 1 月 21 日，依風險管理重大性原則分別向永續發展委員會及董事會報告「113 年永續發展推動情形暨 114 年永續發展目標」，相關內容摘錄如下：

113 年依風險管理重大性原則，永續發展運作情形如下：

一、公司治理面：

- 1.策略風險：依醫療產業變化，設定策略目標，並配合預算控管，按月監控預算達成率，並與各專案負責人溝通，掌控公司經營方向，113 年訂定策略目標及預算共計 2 次。
- 2.營運風險：加強產品研發技術管理機制，並針對產品品質控管進行培訓，以增加研發產品之安全性。
- 3.財務風險：本公司並未從事有關高風險或高槓桿投資、資金貸與他人及背書保證之交易，亦無向銀行借貸行為。本公司按月追蹤應收帳款，截至 113 年 12 月 31 日止實際呆帳金額為 0，現金餘額為新台幣 961 百萬元，足以支應未來營運需求，故財務風險低。
- 4.法律風險：營運活動中，除遵循相關法規外並已建立合約控管機制，依程序審核及檢視所簽訂之契約，其法律效力、有無疏漏、規範不周等，以維護公司最大利益。113 年新增管理、審閱契約共 43 件，並適時依各單位需求提供法律建議。
- 5.資訊安全風險：本公司已設置資安專責主管及 1 名資安專責人員，完成初階資安健檢、

執行弱點掃描及修補系統漏洞、加入聯防組織資安情資分享平台 TWCERT/CC、VPN 雙因子認證，完成無線網路系統升級更新，辦理 8 場資安宣導與講習及 1 次電子郵件社交工程演練，定期執行系統備份及復原演練，全體員工完成資通安全認知線上教育訓練，113 年資安人員均完成 6 小時以上之資訊安全專業課程訓練或職能訓練，今年度無發生重大資通安全事件。

二、環境面：

- 1.危害風險：COVID-19 疫情後，本公司仍由管理部主導，會同其他部門成立之防疫小組，持續關注流感疫情、黴漿菌肺炎流行或其他傳染性疫情狀況，隨時討論公司所面臨的風險環境、風險管理重點、風險評估、因應措施及運作情形，使公司業務正常運作，113 年度持續不定期宣導防疫常識及防疫措施，約 10 次。
- 2.氣候變遷及能源風險：本公司執行垃圾分類並設置資源回收處，另推動用紙減量，並使用再生紙及鼓勵使用環保筷、環保杯等，以降低對環境之衝擊，113 年未有違反環安衛相關法規之情事。優先採購節能設備，辦公室及實驗室冷氣設有定時控制；照明設備於午休時間關閉，下班後隨手關燈，以響應節能減碳政策。本公司專精於醫療器材研發，未有生產製造事宜而產生製造上之用水或廢棄物，平日僅員工日常公用生活用水及垃圾，各樓層承租戶之員工公用生活用水及垃圾係由所處之大樓統籌處理負擔；本公司士林及五股辦公室 113 年度二氧化碳排放量為 24,751 公斤較 112 年度二氧化碳排放量為 128,857 公斤為少，主要係因五股辦公室業於 113 年 2 月停止租賃所致。以 111 年為基準年，益安生醫士林及五股辦公室二氧化碳排放量已達 113 年設定之減碳目標 5%。

三、社會面：

營運風險：提供員工安全與健康之工作環境，才能創造高效率、高品質的工作效能，藉由持續的教育訓練及宣導養成員工緊急應變能力與安全觀念，降低不安全行為造成的意外事故。

1.職場環境安全管理

- (1)制定「勞工安全衛生工作守則」，規定安全管理事項，供員工遵循。
- (2)實施門禁管理，進入公司之員工及訪客皆需刷卡或驗證。
- (3)本公司所處大樓除有 24 小時保全人員守衛外，各出入口設有監視攝影器，並加強夜間及假日保全管理，以保障員工人身安全。

2.環境整潔

- (1)大樓及辦公室清潔作業：大樓每天實施 2 次，辦公室每天實施 1 次。
- (2)辦公室消毒(含滅鼠)作業：每半年實施 1 次。
- (3)辦公室飲用水濾心替換：每季實施 1 次。
- (4)辦公室空調濾網清洗：定期清洗。

3.消防安全

- (1)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、消防系統及逃

生系統等。

(2)本公司所處之大樓係委託合格專業之檢測顧問公司進行系統單元功能檢測。

(3)公共走道皆依規定設置消防栓及滅火器，並依規定定期檢視保養所有消防系統。

(4)113年度執行1次消防系統及設備之檢測。

4.員工健康管理

(1)每年補助所有員工優於一般性健康檢查之支出，113年度共17人進行員工健康檢查，28人(含眷屬)接受流感疫苗施打。

(2)不定期舉辦員工減脂比賽，113年度共有14人參加員工健康增肌減脂比賽，全體參與比賽之員工，脂肪共計減少10.3%，肌肉共計增加3.0%。

(3)本公司113年度並無員工發生職業傷害、職業病及死亡事故之情事。

5.人權保護

本公司依「人權保護政策」，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾與霸凌的工作環境，禁止差別待遇或任何形式之歧視，定期實施勞安相關教育訓練及免費健康檢查，以建構健康、安全與舒適之職場環境等，113年度人權教育訓練時數總共為1小時，共37人次參與。113年度男女員工除同工同酬外，獎酬條件及晉升機會均平等，且女性員工及女性主管(協理職含以上)分別佔比達68%及50%，均達113年設定目標40%(含)以上，並依整體經營績效(如營收、年度策略目標達成率)及個人績效考核(含專業能力、領導與管理、團隊合作、工作態度與組織承諾及時間管理等指標)發放獎金及作薪資調整，113年經理人及非經理人職級之年度平均調薪(含晉升)均為3.4%。

6.社會回饋

113年端午節支持小農採購阿古力有機醬油禮盒共計22盒，金額總計新台幣10,900元，以創造SDGs永續發展「生態多樣性」之友善環境目標；中秋節採購普仁「引導計畫」X微熱山丘「陽光計劃」公益合作之節日禮盒共計20盒，金額總計新台幣13,200元，以達到SDGs永續發展「優質教育」之有教無類目標；另捐贈159張發票，支持「順手捐發票救救植物人」活動，期能達到SDGs永續發展「健康與福祉」目標。

114年度依風險管理重大性原則，訂定下列永續發展目標：

一、公司治理面：

- 1.策略風險：依醫療產業變化，至少2次策略目標方向檢討，並配合策略目標調整預算。
- 2.營運風險：加強產品研發技術管理機制，並針對產品品質控管進行培訓，以增加研發產品之安全性。不定期召開研發會議，逐項討論各專案產品設計安全細節。
- 3.財務風險：不得從事有關高風險或高槓桿投資，按月追蹤應收帳款，將實際呆帳發生機率降至最低。
- 4.法律風險：除遵循相關法規外並建立合約控管機制，依程序審核及檢視所簽訂之契約，其法律效力、有無疏漏、規範不周等，以維護公司最大利益。
- 5.資通安全管理：為強化並維護資訊網路安全防禦能力，建置多層次的縱深防禦架構，並

陸續汰換主機伺服器及網路設備防火牆升級，建置設備端點及生產機台資訊安全防護，定期系統資料備份、存取保護，建立CDMO 事業群的機密資料保護及存取機制。辦理電腦系統資訊安全評估，包含資訊架構、網路活動檢視、弱點掃描....等，發現內部可能之資安威脅與弱點，藉以實施技術面與管理面相關控制措施。每年對全體員工資訊安全宣導課程，電子郵件社交工程演練作業，強化同仁資安意識。每年資安人員均完成12小時以上之資訊安全專業課程訓練或職能訓練，提升資安人員職能素養。

二、環境面：

- 1.危害風險：持續觀注COVID-19疫情或其他傳染性疫情發展，隨時應對因應措施，以維護員工人身健康安全。
- 2.氣候變遷及能源風險：本公司專精於醫療器材研發，雖未有生產製造事宜而需特別遵循產業特性規範之環境管理制度，但仍遵循國內一般環安衛相關法規，114年不得有違反法規之情事。優先採購節能設備，辦公室及實驗室冷氣需有定時控制，且溫度設定於26度(含)以上；照明設備陸續更換成LED燈，午休時間關閉照明，下班後隨手關燈，擬以111年為基準年，益安生醫士林辦公室114年二氧化碳排放量減碳目標設定為5%。

三、社會面：

- 1.職場環境安全管理：實施門禁管理。
- 2.環境整潔：大樓及辦公室每天應分別實施2次及1次清潔作業、每半年實施1次辦公室消毒(含滅鼠)作業、每季實施1次辦公室飲用水濾心替換及定期清洗辦公室空調濾網。
- 3.消防安全：每年至少執行1次消防系統及設備之檢測。
- 4.員工健康管理：補助所有員工健康檢查。
- 5.人權保護：依「人權保護政策」營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，禁止差別待遇或任何形式之歧視。男女員工除同工同酬外，獎酬條件及晉升機會均應平等，114年女性員工及女性主管(協理職含以上)佔比均應達40%(含)以上。另依整體經營績效(如營收、年度策略目標達成率)及個人績效考核(含工作成果、專業能力、領導與管理、執行力、溝通協調能力、團隊合作、工作態度與組織承諾、問題解決能力及時間管理等指標)發放獎金或作薪資調整。
- 6.社會回饋：114年應至少辦理1次社會公益活動。