

2016

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report



公司揭露社會責任報告相關資料之網址：<http://www.pharmaengine.com>

目錄

前言-----	1
總經理暨執行長的話-----	2
1. 公司組織與營運-----	4
1.1 公司簡介-----	4
1.2 願景與策略方向-----	8
1.3 公司營運-----	10
2. 公司治理與行為及倫理守則-----	13
2.1 公司治理-----	13
2.2 行為及倫理守則-----	17
2.3 利害關係人-----	18
2.4 顧客關係-----	23
2.5 投資人關係-----	24
2.6 風險評估及危機管理-----	24
3. 員工與職場-----	28
3.1 員工結構-----	28
3.2 員工成長的引擎-----	29
3.3 安全與健康的工作環境-----	31
3.4 福利計畫-----	32
3.5 員工參與-----	34
3.6 人權保障-----	35
3.7 定期績效與發展檢討-----	36

4.環境保護	37
4.1 能源消耗	37
4.2 污染防治	38
4.3 節約能源	39
5.社區參與	40
5.1 社會服務活動	40
5.2 營運對社區的影響	41
5.3 賄賂風險	42
5.4 公共政策	43
6.關於報告書	44
6.1 報告書說明	44
6.2 全球永續性報告指標 GRI 對照表	46

◇ 前言

智擎生技製藥股份有限公司成立於西元 2002 年，企業社會責任政策為「加速新藥上市以延長病人的生命，讓社會更好」。

本公司在從事企業經營時，亦積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢；同時，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本的競爭優勢。本公司對於企業社會責任之實踐，包括落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益與加強企業社會責任資訊揭露。

本公司考慮公司營運可能產生對生態效益之影響，依照環境保護原則從事研發及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境之衝擊，如減少產品與服務之資源及能源消耗、減少污染物及廢棄物之排放，並妥善處理廢棄物、增進資源之可回收性與再利用、使可再生資源達到最大限度之永續使用、增加產品與服務之效能等。

2016 年 6 月，本公司所研發之台灣癌症新藥開發史上，第一個同時獲得台灣 TFDA 和美國 FDA 核准通過的癌症新藥 ONIVYDE[®]正式在台灣上市，讓台灣胰腺癌病患能以最快的速度接受到最新的醫藥治療，同時讓亞洲，甚至歐美地區的生技產業見識到台灣生技製藥產業和世界接軌的研發能量。

本公司自成立以來，除了新藥開發造福癌症病人外，也積極投入社會公益。2011 年 12 月配合『癌症希望基金會』募集當期之發票而舉辦街頭募集發票；2012 年 9 月參加「2012 Clean Up The World 清潔地球 環保台灣」；2013 年 10 月參加由台灣環境資訊協會所主辦的海客任務-金山國聖埔海灘淨灘及 2014 年 10 月參加荒野保護協會主辦的「工作假期：三坑友善農法耕地整理棲地維護」；2015 年 10 月投入「北海岸及觀音山國家風景區-麟山鼻」的淨灘等行動後，2016 年主動為『陽光社會福利基金會』募集發票，以具體的行動，幫助陽光基金會提供燒傷及顏面損傷者生理心理重建暨防治服務。

展望未來，本公司設定了更積極且更長遠的永續經營目標，為了達成這個營運目標，我們除了積極引入新的癌症新藥研發專案、持續投入癌症新藥的研發外，亦會更加積極投入社會公益活動，秉持「取之社會，還之社會」的企業社會責任，致力於癌症病患照護之推動，持續展現我們對於社會的承諾。

✧ 總經理暨執行長的話

智擎公司經營的主要事業就是新藥開發，我們用 NRDO (No Research, Development Only) 結合 “Networked Pharma” 的模式來開發新藥。開發新藥大致上可分為三部分：藥物研究、藥物開發與市場銷售，NRDO 就是我們不做前段，只做中段，也不做後段，我們採取從中段，也就是從一個有潛力準備進入臨床第一期的新藥開始著手，公司授權引進了專案後，就從動物試驗及毒理病理試驗開始做起，接著就是做人體臨床試驗，到了我們認為比較成熟有價值的某種階段後，我們就授權給國際公司繼續開發。另所謂的 “Networked Pharma” 模式，即我們除了自行建構完整的新藥研發團隊之外，結合委外臨床試驗機構(CRO; contract research organization)、委外藥物製造機構(CMO; contract manufacture organization)及國際知名專家學者一起合作開發新藥，使智擎公司在藥物開發階段不用先行投入大量的資金在建構試驗室和工廠，並能維持相當精簡的人力，所以過去十多年的期間，我們已經在全球著名治療癌症領域的機構和專家學者建立國際合作網絡。

誠信經營對新藥開發非常重要，因為，新藥開發從藥物研究及臨床前試驗開始，經正式進入臨床試驗階段，到最後新藥審查上市為止，過程非常的長，整個流程環節都必須有高度的誠信管理模式以建立大眾的安全感和信賴感。做臨床試驗要遵守非常多的法規以及倫理，臨床試驗牽涉到病人的安全性，所以，智擎在執行每一步驟都很小心謹慎，要兼顧臨床試驗的倫理性與合理性，不能為了讓新藥進入臨床試驗而犧牲病人的權益。

在企業社會責任的實踐與願景方面，因為我們從事新藥開發工作，所以時常都在想如何能夠回饋社會，智擎投入新藥開發之領域，在藥物開發上充分應用國內外研發資源加速新藥上市，就是希望創造的新藥能夠以延長病人的生命來實踐社會責任；以智擎公司抗癌新藥-安能得®(ONIVYDE®)的開發經驗為例，智擎公司迄今已完成了多項人體臨床試驗，而全球超過 700 位癌症病患曾經參與該藥物相關臨床試驗，包括四項第一期人體臨床試驗、三項第二期人體臨床試驗 (胃癌、胰臟癌及大腸直腸癌)，及一項第三期人體臨床試驗 (胰臟癌)。我們也保護參與臨床試驗的受試者，以及遵循 GCP(藥品優良臨床試驗規範)，秉持赫爾辛基宣言的倫理原則，不論是在台灣或外國做人體試驗，我們都投保臨床試驗相關保險，因為我們認為每一個人的生命都是非常珍貴的。

2016年6月，本公司所研發之台灣癌症新藥開發史上，第一個同時獲得台灣TFDA和美國FDA核准通過的癌症新藥安能得[®]正式在台灣上市。我們很感謝我們的授權夥伴美國Merrimack公司(NASDAQ: MACK)，於安能得[®]審查期間，全程提供完整且及時的協助。同樣地，我們也由衷地感謝所有參與臨床試驗的病患、臨床醫師及研究團隊所付出的重大貢獻。最後，對於智擎公司能達到這項顯著的成就，我們無比驕傲，並對在過去十多年來默默支持智擎的朋友們，我們無限感激。相信安能得[®]上市後，將能夠造福更多的癌症病人及他們的家庭。



總經理暨執行長 葉常菁



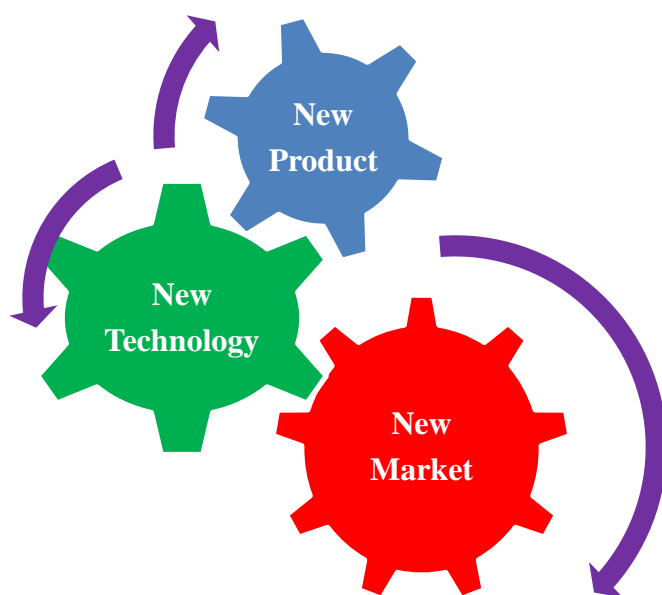
1. 公司組織與營運

智擎生技製藥股份有限公司成立於西元 2002 年，以「人才」、「創新」、「速度」、「團隊合作」、「誠信正直」(PISTI)為企業的核心價值，至今已發展成為全方位之新藥研發公司。目標是成為亞洲最專業之治療癌症及發展亞洲特殊疾病之生技製藥公司。

1.1 公司簡介

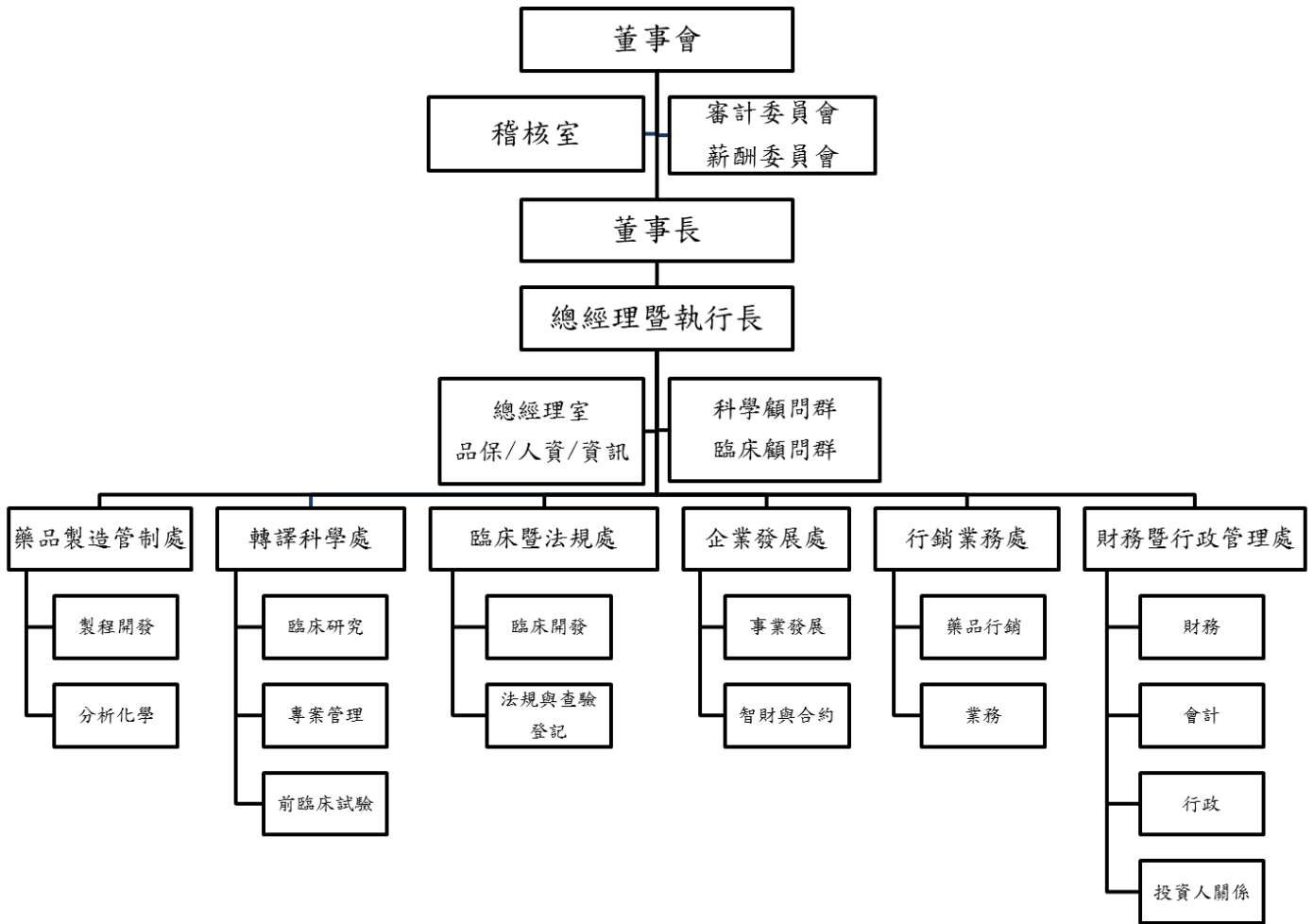
■ 主要品牌、產品與服務

本公司主要從事新藥開發，主要收入來源為產品授權之簽約金、階段授權金及勞務收入等。智擎目前共有三個新藥專案在進行中，第一個新藥專案安能得[®](ONIVYDE[®])分別已獲得台灣TFDA、美國FDA及歐洲EMA核准上市；另還擁有2項新藥專案PEP503及PEP06；其中PEP503(NBTXR3)為利用結晶狀之奈米鉛氧化物開發之放射線治療提升劑(radioenhancer)，已在亞太地區數個國家進行軟組織肉瘤跨國樞紐性臨床試驗，並同時在台灣地區進行直腸癌及頭頸癌第一/二期臨床試驗；PEP06，係為針對癌症療法開發之新成分新藥(NCE)，目前完成化合物命名(candidate nomination)與開始專利申請作業。

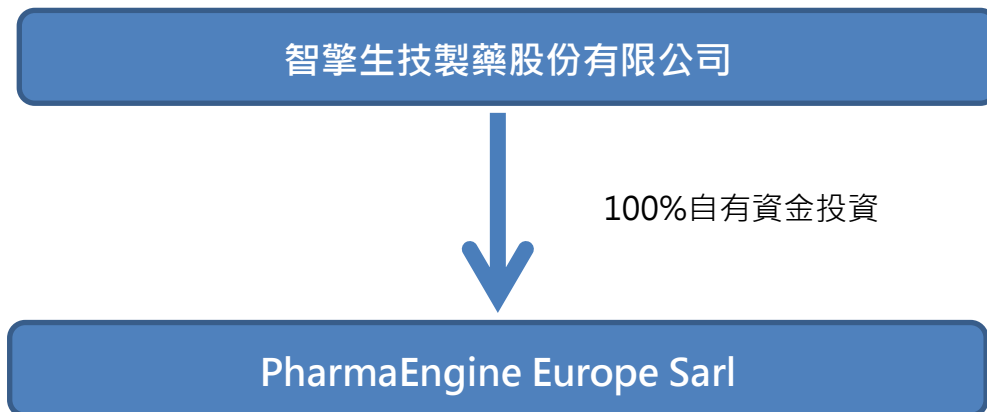


■ 公司位置、營運架構及組織規模

本公司設址於台北市民生東路三段 10 號 11 樓，截至 2016 年底止，全球共計有員工 25 人，公司組織營運架構圖如下：



本公司於 2015 年 6 月份經董事會通過於法國投資設立 PharmaEngine Europe Sarl，其主要營業項目以新藥開發為主。



■ 法律所有權

本公司係依中華民國法律所成立之股份有限公司，在公司治理、環保、勞工、人權、產品及帳務等各方面，遵照中華民國相關規定法規執行。主要營運活動集中於台灣，但藉由新藥開發之臨床前試驗或臨床試驗而擴及歐洲、美洲及亞洲等地。另在法國成立子公司協助母公司進行抗癌新藥開發等事項。

■ 產品或服務供應之市場

智擎目前進行之新藥開發專案，市場如下：

新藥開發專案	產品或服務供應的市場
安能得 [®] (ONIVYDE [®])	本公司將安能得 [®] 產品在亞洲(台灣除外)及歐洲地區之開發、銷售等權利，授權予 Merrimack 公司，其再轉授權予英國 Shire 公司實施。
PEP503	Nanobiotix 授權本公司在亞洲及大洋州擁有 PEP503 (NBTXR3) 獨家開發及商品化權利。
PEP06	本公司擁有全球(大陸除外)獨家開發及商品化權利。

■ 組織在報告期間之重大改變

本公司於 2016 年初進行組織變更，增設轉譯科學處及行銷業務處；另為提升公司治理及社會責任增設審計委員會。

■ 報告期間獲獎情形

智擎生技製藥股份有限公司

2016台北生技獎國際躍進獎•金獎

智擎生技製藥股份有限公司

台灣生物產業發展協會 2016傑出生技產業•金質獎

智擎安能得研發團隊

2016中華民國科技管理學會 科技管理獎

總經理暨執行長 葉常菁

安永企業家獎 突破躍進 企業家獎



2016台北生技獎頒獎典禮暨成果發表會



第十八屆科技管理獎頒獎典禮

1.2 願景與策略方向

■ 願景 (Vision)

- 成為最創新最成功的新藥開發公司
- 專注開發用於治療癌症及亞洲流行性疾病等方面的新藥

■ 營運策略 (Strategies)

- 專注後期開發的新藥研發模式
- 成為最創新最成功的新藥開發公司
- 建立堅強有力的新藥研發專案團隊
- 加強國際合作運用全球新藥研發資源
- 加速完成新藥開發上市時機

■ 長短期業務發展方向

● 短期計畫發展方向

- 與授權合作夥伴共同規劃及執行安能得[®]於第一線胰腺癌及小細胞肺癌等之跨國臨床試驗計劃。
- 建構台灣地區之行銷團隊。
- 完成 PEP503 在全世界進行之軟組織肉瘤跨國樞紐性臨床試驗；完成 PEP503 在台灣地區之直腸癌第一/二期臨床試驗及頭頸癌第一/二期臨床試驗。
- 完成 PEP06 臨床前試驗，並規劃與執行第一期至第二期臨床試驗。
- 持續引進符合公司策略及核心技術能力之新藥開發案，以提升公司研發能量。

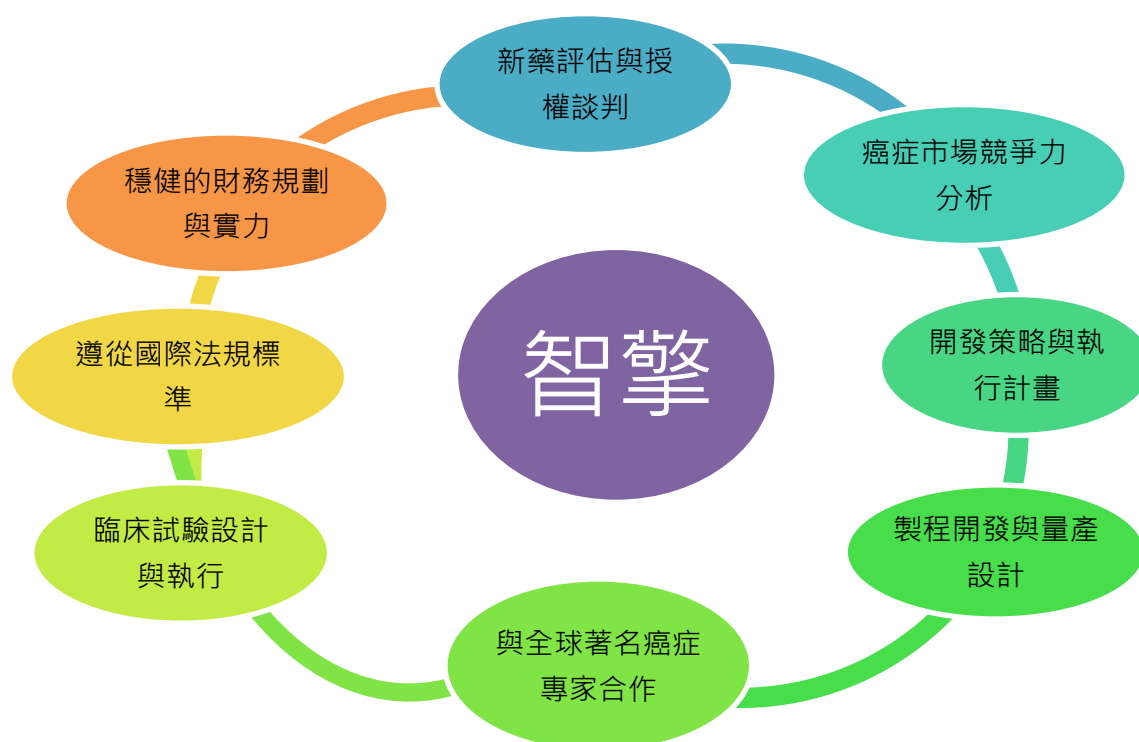
● 長期計畫發展方向

- 提升國內新藥研發技術，及長期研發人才之培養。
- 以國際合作方式加速新產品上市時間及共享新藥之全球專利的成果。
- 建立亞洲、歐美區域合作夥伴與開拓行銷通路，奠定國際化基礎。
- 我們的願景：「成為專業癌症及亞洲特殊疾病治療開發之生技製藥公司」。

■ 企業文化 (PISTI)

人才 (People)	• 正確的態度(attitude)、專業能力(professionalism)、持續改善(continuous improvement)等特質
創新 (Innovation)	• 程序(process)、產品(product)、組織(organization)等方面的創新
速度 (Speed)	• 有成效(efficiency)、有效率(effectiveness)、能使新產品以最快及最佳的時機完成上市(time-to-market)
團隊合作 (Team work)	• 團隊彼此可以溝通(communication)、分享(sharing)、互相尊重(respect)
誠信正直 (Integrity)	• 服膺人倫道德(ethical)、誠實(honesty)、信用可靠(trustworthy)的信念

■ 核心競爭力

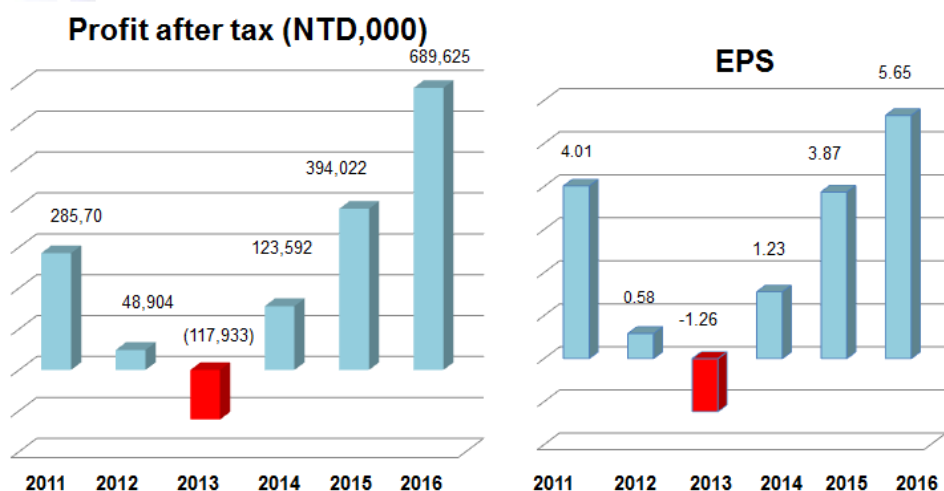


1.3 公司營運

■ 財務績效

本公司 105 年度營業收入為新台幣 1,134,782 仟元，營運成本(勞務成本及營業費用)為新台幣 326,659 仟元，營業淨利為新台幣 808,123 仟元，營業外收支淨額為新台幣 29,784 仟元；稅前淨利為新台幣 837,907 仟元，稅後淨利為新台幣 689,625 仟元。

財務績效



■ 利害關係人經濟價值分配

單位:新台幣千元

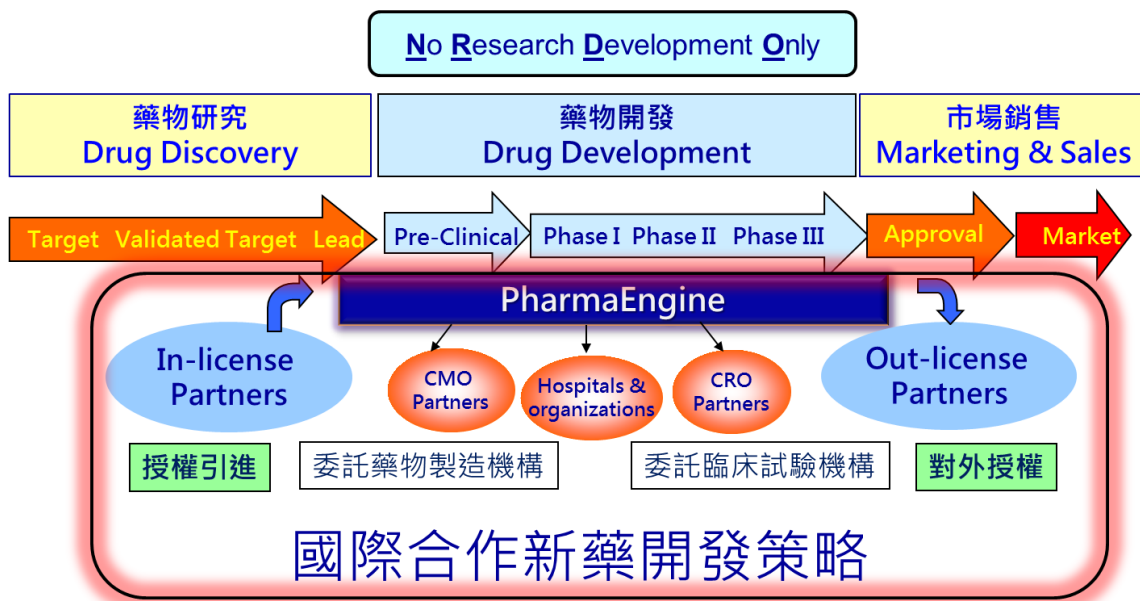
利害關係人	經濟價值分配計算說明	2015 年度	2016 年度
股東	當年分配之現金股利	101,945	203,122
員工	薪資費用、員工認股權、勞健保費用、退休金及其他用人費用	92,170	184,456
主管機關	當年度實際繳納給中華民國政府之「所得稅支出」	0	54,628
授權夥伴及藥物開發協力組織	實際支付給授權夥伴及藥物開發協力組織之研發費用	41,383	76,629
社區	社區參與活動與捐贈	500	2,829

以上有關 2016 年度數字為本公司自結數尚未經會計師查核，實際數字以本公司公告之年度經會計師查核之財務報告為準。

■ 新藥開發供應鏈

在整個藥物開發的時程中包含許多階段，由尋找基因功能，治療標的，組合化學的小分子或蛋白質合成，新藥劑型與製程開發，臨床前動物藥理與毒性試驗、臨床試驗等，新藥的開發就像一場接力賽，每一環節都能產生資本價值，上下游合作也造就了完整的生技製藥產業的價值鏈，而產業價值鏈的合作與企業間策略聯盟的方式更能創造整體產業競爭力。

智擎公司之新藥開發業務主要針對擁有市場前景之新藥開發專案，進行臨床前試驗、第一期、第二期乃至第三期的人體臨床試驗，藉由 NRDO(No Research, Development Only)模式專注於新藥研發，降低新藥研發早期投入成本並加速新藥研發時程，以銜接探索階段的藥物開發以至完成產品的查驗登記，期間藉由多項臨床前試驗，以探索新藥產品的各種潛在價值，並藉由嚴謹且符合美國 FDA/歐盟 EMA/國際 ICH 標準進行第一至三期臨床試驗，取得各國法規單位之認可，並能進行產品的製造、行銷、與對外授權，茲就智擎公司與新藥開發關聯性繪圖如下：



■ 供應商關係

目前本公司一般採購的供應商係由營運所在地供應商供應，另視新藥開發不同研究階段需要，委託國內外 CRO(Contract Research Organization, CRO)公司進行相關試驗。我們長期以來與供應商及 CRO 公司保持良好互動關係。本公司採購單位除每年定期針對主要供應商之品質、製程、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；亦要求採購單位與供應商應保持良性溝通。

本公司進行供應廠商評核時，會本著互利互惠原則，與供應廠商共同努力學習與發展、以達到彼此雙贏的夥伴關係。我們在與供應廠商交易合作時，均以公正嚴謹的原則，查核供應廠商所提供之服務與品質，並要求供應商必須遵守國內環境保護法及勞工安全衛生法規等有關規定辦理。

我們依照國際社會公認的準則，保障勞工人權，並與同樣遵從此原則的供應商合作，同時為了因應與減緩全球暖化問題，我們期許與供應商一起致力於降低有關產品或服務的能源耗用量，在使用與處理廢棄物的過程中節能減碳以降低環境影響程度，為提升企業形象及善盡企業社責任而共同努力。

■ 政府之給付與主要財政補助

- 2013 年度至 2016 年度本公司並未取得政府之補助。
- 截至 2012 年度，PEP02 研發專案共獲得經濟部科專補助共新台幣 9,864 萬元。

■ 承租或外包業務與對組織有顯著影響之實體

- 承租：本公司目前承租台北辦公室，所訂租約和一般行情相當。
- 外包業務：本公司製造及部分之臨床前試驗和臨床試驗委外進行，視試驗進度需求而定，其對本公司組織並不會產生重大的影響。

2. 公司治理與行為及倫理守則

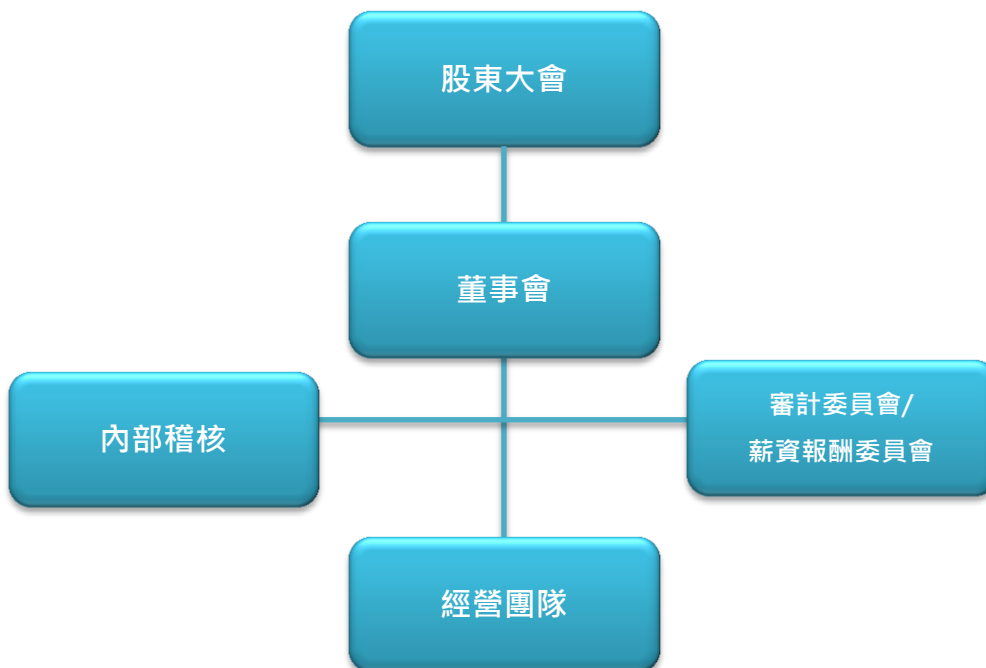
本公司本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境

2.1 公司治理

本公司除了訂定誠信經營守則，用以建立誠信經營之企業文化及健全發展，並提供良好商業運作之參考架構；也依照上市上櫃公司治理實務守則之精神處理經常業務，將維持良好的公司治理理念落實於日常運作中。除了可減少企業發生財務危機的可能性外，並保障投資者與債權人的權益，長期培養優良企業體質及競爭力。

■ 組織之治理架構

落實公司治理可有效監督組織活動，以及健全組織運作，防止脫法行為之經營弊端，以實現企業社會責任之高度目標。



■ 董事會運作情形

為了落實公司治理及提升董事會運作效率，並促進董事實際參與公司經營決策，本公司依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定相關章程，並依規定，董事會每季至少召集一次，並安排稽核主管及邀請簽證會計師定期參與溝通，以瞭解並監督營運計劃之執行、重要財務業務報告、內部稽核業務報告及其追蹤情形，以及公司整體營運情形是否符合相關法令規範，2016 合計召開 8 次董事會。

目前公司董事會設置九席董事（包含三席獨立董事），其中女性成員 4 位，男性成員 5 位，所有成員具備環保、經濟、社會或公司業務所需之工作經驗，符合董事會成員多元化之政策。董事會設置三名獨立董事均非為公司或關係企業之受僱人且非營運人員。

● 遵循道德行為準則

為使公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司利害關係人更加瞭解公司道德標準，依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定相關準則，規範董事及經理人之防止利益衝突、避免圖私利機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令...等，以強化董事會健全的監督功能及提升公司治理，讓公司得以永續經營。

● 董事會成員利益衝突迴避

本公司董事秉持高度之自律，對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，且不得加入討論及表決，並在討論及表決時應予迴避，同時不得代理其他董事行使其表決權。2016 董事會成員利益迴避之議案共 6 項議案，利益迴避之董事共 9 人次。

● 董事進修安排

為提升董事專業知能與落實公司治理，本公司主動提供有關董監事專業課程資訊給董監事參考，鼓勵董監事參加各專業課程，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監事進修。2016 年度全體董事皆符合進修時數之要求，總進修時數共 63.5 小時。

■ 審計委員會運作情形

為推動公司治理，健全審計監督功能及強化管理機能之遵循，本公司於 2016 年 6 月設立「審計委員會」。委員會成員由 3 位獨立董事擔任之，並由全體成員推舉一位獨立董事擔任召集人及會議主席。並依規定，每季至少召開一次，2016 年合計召開 2 次審計委員會。

審計委員會運作之主要目的為監督以下事項：

- 一、公司財務報表之允當表達
- 二、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效
- 三、公司內部控制之有效實施
- 四、公司遵循相關法令及規則
- 五、公司存在或潛在風險之管控

■ 獨立董事溝通情形

本公司財務主管、內部稽核主管及簽證會計師實際參與列席董事會，獨立董事皆能隨時與公司財務主管、稽核主管及簽證會計師聯繫，並透過董事會提供建議，並紀錄於會議記錄。

內部稽核主管依規定出席審計委員會報告稽核業務，審計委員查閱稽核報告影本後若有疑問或指示，會以電子郵件聯絡或來電向稽核主管詢問或告知辦理。簽證會計師於每季的審計委員會會議中報告當季財務報表查核或核閱結果，以及其他相關法令要求之溝通事項。

本公司審計委員會委員與簽證會計師溝通狀況良好，內部稽核主管及簽證會計師與審計委員會之溝通管道順暢，獨立董事可透過董事會和審計委員會以及稽核單位定期提供之稽核報告，瞭解公司營運狀況及稽核情形，獨立董事並可透過各種報告及各式管道(電話、傳真、電子郵件等)與簽證會計師進行良好溝通。

■ 薪酬委員會運作情形

為落實公司治理並健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依據證券交易法第十四條之六及股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法，訂定本公司薪資報酬委員會組織規程。並於 2011 年 12 月 29 日經董事會決議通過設立薪資報酬委員會。2016 年合計召開 3 次薪酬委員會。

薪酬委員會主要職責：

薪資報酬委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

■ 薪酬政策

本公司係整合產業鏈之新藥開發公司，因此要如何吸引並留住優秀及符合公司策略價值觀員工，是智擎未來成長最重要的課題。本公司策略性薪資設計的主要目的，在於支援公司長短期策略目標、有效招募、激勵及留住人才，以構成智擎的核心價值。在內部，需符合公平性及一致性之原則，暨反映績效導向的文化，也需配合公司現行與未來之組織結構整體薪資水準；在外部，則需保有公司整體薪資水準、獎酬制度在生技產業之競爭力。

● 董事酬勞政策

➢ 董事給付酬金之政策

本公司董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業水準議定之，薪資給付之水準與同產業大多數之企業相當。另依公司章程第廿五條之規定，公司年度如有獲利，應經董事會決議提撥百分之二至百分之八為員工酬勞及不高於百分之二為董事酬勞。

➢ 董事給付酬金之程序

執行業務報酬由薪酬委員會審核後，再提報董事會核准。年度盈餘分配由薪酬委員會依據各董事對公司營運參與程度及貢獻之價值，提出盈餘分配議案，再提報董事會核准。

● 經理人及員工薪酬政策

本公司為營造良好的工作環境氛圍、吸引人才，並鼓勵員工長期為公司服務，訂定職工福利作業辦法，執行各項福利措施。並且依據市場水準、同業薪資狀況及公司同仁之現況建立各職等之薪級表，不定期作產業薪資調查以合理調整之。本公司之薪資結構主要由固定薪資、浮動薪資、各項津貼及加班費等組成。

年度調薪係根據公司年度經營目標的達成狀況及個人年度考核績效，予以薪資調整。年度薪資調整名冊由總經理提呈董事長核可，提報薪酬委員審核，再提報董事會核准後發放。

另表現優異獲晉升之員工調薪或調職調薪，其程序同年度調薪。績效獎金則由總經理年度營運目標達成情形擬定發放總金額，經董事長核可，提報薪酬委員審核，再提報董事會核准後發放。

■ 員工參與提供建議予最高治理者之機制

本公司日常營運管理重視團隊合作，團隊組織的所有成員有任何意見隨時皆可透過公司電子郵件、會議或當面進行協調溝通。如遇有重要議題，員工也可透過正式的勞資會議、公司例行會議、列席董事會報告及績效考核面談等方式，提供建議予最高治理者。

■ 公司治理成果

- 本公司於 103 年 9 月 30 日通過財團法人中華公司治理協會 CG6009 通用版公司治理制度評量的認證。
- 本公司參加第一屆(2014 年度)及第二屆(2015 年度)公司治理評鑑，並根據財團法人中華民國證券暨期貨發展基金會公佈的結果，兩屆的公司治理評鑑結果本公司皆列為上櫃公司前六至百分之二十之名單。

2.2 行為及倫理守則

本公司於誠信經營守則中規範：本公司之董事、監察人、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事（理事）、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。

另本公司規範所有員工應遵守行為守則，並承諾遵從法律及道德原則維護公司資產、權益及形象。本公司分析營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並加強相關防範措施。訂定防範方案涵蓋下列行為之防範措施：

- 行賄及收賄。
- 提供非法政治獻金。
- 不當慈善捐贈或贊助。
- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。

本公司具體規範實質控制者執行業務應注意事項，其內容涵蓋下列事項：

- 提供或接受不正當利益之認定標準。
- 提供合法政治獻金之處理程序。

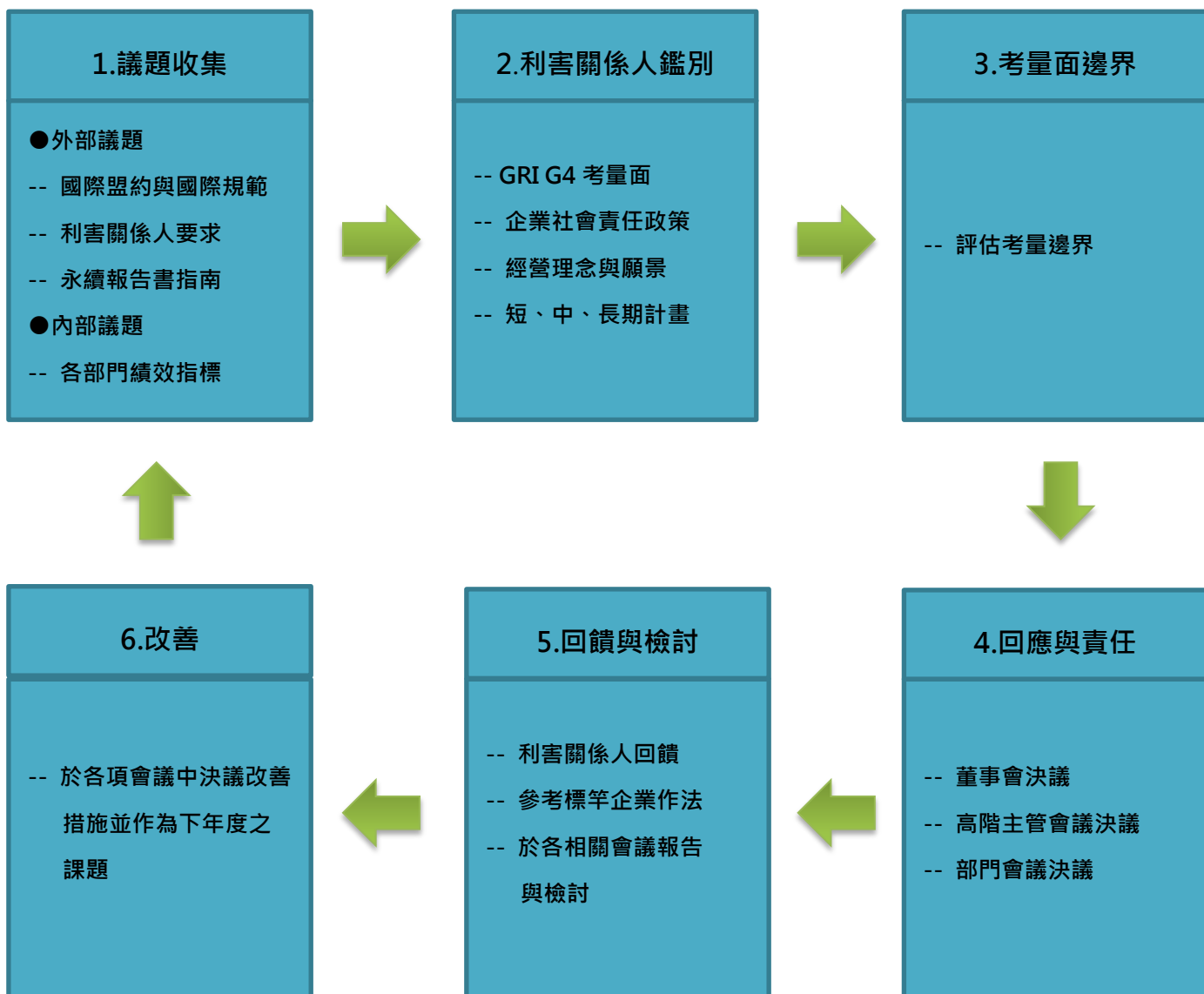
- 提供正當慈善捐贈或贊助之處理程序及金額標準。
- 避免與職務相關利益衝突之規定，及其申報與處理程序。
- 對業務上獲得之機密及商業敏感資料之保密規定。
- 對涉有不誠信行為之供應商、客戶及業務往來交易對象之規範及處理程序。
- 發現違反企業誠信經營守則之處理程序。
- 對違反者採取之紀律處分。

2.3 利害關係人

■ 重大議題議的議合程序

智擎生技製藥(股)公司為追求永續發展，並深切體認利害關係人的重要性，以及持續展現我們對於社會的承諾，以期許對所有利害關係人建立透明、有效的溝通管道。利害關係人的重大議題的議合程序，包括下列 6 個程序：

• 重大議題的收集



本公司係針對組織內部之各部門績效指標與外部之國際盟約與國際規範、利害關係人要求以及永續報告書指南等來分別進行分析，以確認利害關係人所關切的重大議題。

- 重大考量面與邊界

智擎公司針對實質面考量各項重大議題而界定智擎公司內外部邊界如下：

重要議題	重大考量面		管理方針	邊界	
				內部	外部
強化財務結構	經濟	經濟效益	經營計畫	智擎公司、員工	
落實研發計畫	經濟	經濟效益	經營計畫	智擎公司、員工	
風險管理	經濟	經濟效益	經營計畫	智擎公司	
新事業開發	經濟	經濟效益	經營計畫	智擎公司、員工	
產品品質保證	產品責任	顧客關係	品質政策	智擎公司	
薪酬福利	勞工	勞資關係	福利計畫	智擎公司、員工	
員工照顧	勞工	勞資關係	福利計畫	智擎公司、員工	
員工訓練與發展	勞工	員工成長	員工成長計畫	智擎公司、員工	
產學交流	社會	當地社區	社會參與	智擎公司、員工	主管機關
法規符合性	社會	法規遵循	法令遵循制度	智擎公司	主管機關

- 利害關係人之鑑別

本公司利害關係人包含股東(投資人)、員工、授權夥伴、客戶、藥物開發協力組織、供應商、社區及團體及主管機關等，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，對於環境趨於演變，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。

利害關係人	主要對象	主要依據
股東(投資人)	法人股東、個人股東	公司願景、企業社會責任政策
員工	全體員工	公司願景、企業社會責任政策
授權夥伴	授權引進或對外授權之夥伴	公司願景、企業社會責任政策
客戶	醫療服務人員及一般民眾	公司願景、企業社會責任政策
藥物開發協力組織	醫藥儲藏物流配送機構	公司願景、企業社會責任政策
供應商	原物料供應商、一般事務供應商	公司願景、企業社會責任政策
社區及團體	公司所在地(中華民國)的 社福團體、社區與產業工會	公司願景、企業社會責任政策 、CSR 推行組織
主管機關	公司所在地(中華民國)的 政府機構	公司願景、企業社會責任政策 、CSR 推行組織

● 對利害關係人之回應與責任

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，分別於股東會、董事會、公司內部會議、勞資會議、公益活動參與、公會活動參與及公司內外部網站等回應利害關係人所關注之議題，如下表說明：

利害關係人	主要對象	回應機制	頻率	2016 年重要交流節錄
股東 (投資人)	法人股東、 個人股東	<ul style="list-style-type: none"> 發言人 公司網站 法人說明會 股東會 董事會 	<ul style="list-style-type: none"> 每次 每次 每次 每年乙次 每季乙次 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦法人說明會及論壇 7 次 召開股東會 1 次及董事會 8 次
員工	全體員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 內部網站 	<ul style="list-style-type: none"> 每季乙次 常設 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦勞資會議 4 次 員工旅遊地點決定
授權夥伴	授權引進或對外 授權之夥伴	<ul style="list-style-type: none"> 電子書信往來 拜訪、開會、 電話會議 	<ul style="list-style-type: none"> 每次 每季乙次 	<ul style="list-style-type: none"> 定期小組會議
客戶	醫療服務人員及 一般民眾	<ul style="list-style-type: none"> 相關研討會與 拜訪 	<ul style="list-style-type: none"> 每次 	<ul style="list-style-type: none"> 2016 年台灣癌症聯合學術年會 2016 年台灣生技月 醫學中心與醫院產品說明會 2016 年世界胰臟癌日活動

藥物開發協力組織	醫藥儲藏物流配送機構	• 稽核與拜訪	• 每年乙次	• 稽核 1 次
供應商	原物料供應商、一般事務供應商	• 透過採購人員與供應商對應	• 每次	無
社區及團體	公司所在地(中華民國)的社福團體、社區與產業工會	• 由活動主辦人與社福團體對應 • 由福委代表對應	• 每次 • 每次	• 盲人按摩活動 • 募集發票活動
主管機關	公司所在地(中華民國)的政府機構	• 主管機關會議或參加相關研討會	• 每次	• 拜訪主管機關相關研討會議 4 次 (O T C 1 次、工業局 1 次、科專辦公室 2 次)
媒體	記者	• 發佈新聞稿 • 採訪董事長、總經理暨執行長或發言人	• 每次 • 每次	• 發佈新聞稿 1 4 次(中文 8 次英文 6 次) • 媒體報導約 70 次

- 對利害關係人之回饋與檢討

在企業永續經營當中，必須不斷的與利害關係者溝通，了解利害關係者之需求，作為公司政策與計畫擬定之參考，政策與計畫執行過程中，亦應隨時傾聽利害關係者之回饋意見，作為後續改進之課題。

- 改善

本公司每年度會根據公司資源及參考參考標竿企業作法，作為次年度之改善依據，2016 年度主要改善之作法為股東會增加逐案表決，董事會和薪酬委員會績效評估，檢討會計師的獨立性、適任性及公費收取合理性，於董事會中報告投資人關心之議題及統計回應利害關係人之次數，並成立審計委員會。

■ 利害關係人聯絡資訊

- 投資人(股東)

聯絡窗口：張麒星 (公司發言人) 財務暨行政管理處 副總經理

連絡電話：(02) 2515-8228 #700

聯絡信箱：chihsing.chang@pharmaengine.com

- 客戶 / 媒體 / 主管機關

聯絡窗口：張麒星 (公司發言人) 財務暨行政管理處 副總經理

連絡電話：(02) 2515-8228 #700

聯絡信箱：chihsing.chang@pharmaengine.com

- 員工 / 社區及團體

聯絡窗口：林美智 總經理室 人力資源 副處長

連絡電話：(02) 2515-8228 #101

聯絡信箱：melody.lin@pharmaengine.com

- 授權夥伴

聯絡窗口：謝維駿 企業發展處 副處長

連絡電話：(02) 2515-8228 #302

聯絡信箱：roger.hsieh@pharmaengine.com

- 藥物開發協力組織 / 供應商

聯絡窗口：謝佻燐 非臨床試驗處 藥品製造管制處 副處長

連絡電話：(02) 2515-8228 #602

聯絡信箱：tony.hsieh@pharmaengine.com

■ 檢舉專線

- 聯絡窗口：洪福天 稽核室 副處長

連絡電話：(02) 2515-8228 #106

連絡信箱：tony.hong@pharmaengine.com

- 聯絡窗口：朱立聖 獨立董事 (亞洲大學經營管理學系專任講師)

連絡電話：(04) 2332-3456 #20043

連絡信箱：chulisan@gmail.com

2.4 顧客關係

■ 保護臨床試驗受試者，確保受試者的權利、安全與福祉

本公司執行臨床試驗遵循「藥品優良臨床試驗規範(GCP)」，秉持赫爾辛基宣言的醫學研究倫理原則，確保受試者的權利、安全與福祉。對於每位參加人體臨床試驗之受試者，都會善盡告知以及保護的義務，另外公司對於臨床試驗則投保相關臨床試驗保險，如因參加試驗而不幸有任何身體上的損害時，將有臨床試驗保險來賠償受試者的損害。

■ 品質政策

本公司秉持創新精神，管理新藥研發專案，堅持品質，注重全面品質管理。本公司亦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。

■ 臨床試驗發生藥物不良反應通報

本公司執行之藥品臨床試驗，如發生受試者因藥物引起之嚴重不良反應，不論發生地點於台灣或台灣以外之地區，均依規定通報衛生福利部或財團法人藥害救濟基金會全國藥物不良反應通報中心。

■ 保障消費者、醫療院所之權益

本公司加入藥害救濟制度，105 年依預計營業額提撥 0.05 %之藥害救濟金，另投保產品責任險以保障消費者、醫療院所之權益。

■ 產品責任相關法令情事

安能得[®](ONIVYDE[®])為目前本公司主要產品，其已獲得台灣 TFDA 核發藥品許可證，於 2016 年 6 月正式於台灣上市。

2016 年度，本公司無違反產品之健康與安全或訊息與標示或行銷推廣有關法規等相關而被處巨額罰款之情事；另無銷售禁止或有爭議之產品，亦無因侵犯客戶隱私與遺失客戶資料之抱怨事件。

2.5 投資人關係

股東權益向為本公司所重視，本公司設有專職服務團隊如發言人及股務代理機構，確保與投資人溝通管道順暢，並每季將投資人之意見彙整於董事會中報告。本公司定期透過年度股東常會，向股東報告營業成果、年度營業計劃、未來發展策略及產業環境之影響，積極回應股東提出之建議，截至目前為止，與股東往來關係良好，無發生糾紛之情形。

本公司不定時參加國內外證券商及證券主管機關所辦理之法人說明會，向國內外機構法人報告最新之公司營運、財務業務狀況及研發進展，讓公司資訊能更透明、迅速及正確的傳遞給投資大眾。

資訊揭露亦是投資人服務重要的一環，近年來本公司投入大量資源，期能符合資訊揭露的完整性、即時、公平、透明等原則，除了於「公開資訊觀測站」即時公告相關資訊外，並於本公司網站設立「投資人專區」，提供本公司治理相關資訊及重大訊息，以確保資訊透明，進而提升企業形象，維護股東權益。

2.6 風險評估及危機管理

■ 新藥研發風險管理

新藥的研發是一項投資大、週期長、風險高的工作。根據研究，一個創新的新藥從最初的化合物篩選到最終走向市場，往往需要十多年的開發研究時間，考慮到失敗研發專案的成本，一個成功新藥的研究開發平均需耗資約 10 億美元左右，正因為新藥的研發的風險極高，進行適當風險評估與控管以增加新藥研發的成功率就顯得非常重要。

本公司對於研發風險之管理項目，包括新專案之評估與引進作業、專案管理之執行、品質管理、製程開發控管、藥理毒理研究管理、臨床研究管理、法規查驗登記管理、專案成果管理、新產品成果推展及文件維護與保全作業等。

■ 風險鑑別

本公司將事業經營上可能風險分為「新藥研發」、「事故與災害」...等 9 類風險，並就各類風險之「發生可能性」及「影響程度」篩選出年度重大風險為新藥研發風險，再由相關業務部門研擬對應計畫，由專人定期追蹤研發對應計畫之結果，以適時修正及改善。

風險項目	可能風險	發生可能性	影響程度
新藥研發	研發過程的時效性、嚴謹度及創新性不符合各國審批藥品要求	中	高
事故/災害	大地震/ 火災	低	高
資訊安全	系統故障	低	中
	機密情報外洩	低	高
法令遵循	侵害他人智慧財產權、上市藥品的安全性有疑慮	低	高
稅務/財務	利率、匯率巨幅變動	中	中
人事	員工身心不健康/ 職業災害	低	中
事業經營	企業形象不佳	低	高
政治社會	政府法令大幅修改及經濟危機	低	高
其他	尚無其他重大風險	低	低

■ 風險管理職責劃分

本公司(2016年)各主要部門所負責之風險管理職責如下：

部 門	風 險 管 理 職 責
總經理室	負責主導公司營運方向與經營目標，透過內控及預算制度規劃執行並進行經營績效檢核，同時並參與研發計畫之規劃與意見諮詢。 其風險管理職責主要為經營決策風險，產品品質風險，網路資訊安全風險評估及營運風險管理。
稽核室	負責公司內部稽核事務。 其風險管理職責主要為內部控制及內部稽核相關風險管理。
藥品製造管制處	負責新藥研發之製程開發、技術移轉、產品製造及產品分析作業系統等。 其風險管理職責主要為新藥研發製造生產與分析之風險管理。
臨床研究暨法規處	臨床研究部門負責臨床試驗之規劃與執行，包含試驗計劃書撰寫及送審、試驗中心與主持人之選擇、CRO之評選與合作、依據ICH-GCP執行臨床試驗、進度之報告與試驗藥品不良反應報告、試驗結果之統計分析與試驗報告等。 法規與查驗登記部門負責法規要求協助新案評估與送審、產品查驗登記以及與藥政主管單位建立良好互動關係等。 其風險管理職責主要為研發專案之臨床試驗及產品查驗登記風險管理。
企業發展處	負責公司營運發展之規劃與建議，專案之評估、引進與對外授權，內外投資案件之規劃與執行，智財權與法規之評估與管理，及合約研擬與管理。 其風險管理職責主要為新藥研發之競爭廠商風險評估，新專案引進之風險評估及產品上市後之銷售市場風險評估管理。
財務暨行政管理處	負責公司之財務、會計、行政及總務採購暨維繫投資人關係等作業。 其風險管理職責主要為相關財務風險評估管理與因應策略執行。
轉譯科學處	負責前臨床動物藥理毒理及藥動學與臨床試驗的關聯性等，同時負責專案的整體規劃與執行控管及外部研發資源的開發與管理。 其風險管理職責主要為前臨床動物藥理毒理及藥動學與臨床試驗關聯性研究、外部研發資源管理及專案規劃執行控管等相關風險管理。
行銷業務處	負責公司上市產品之市場行銷策略佈局及銷售業務規劃與執行等作業。 其風險管理職責主要為產品相關行銷或銷售與帳款相關風險評估管理。

■ 機會

台灣目前對於新藥臨床試驗的經驗在亞洲國家仍然居於優勢，除了臨床醫師參與新藥臨床試驗的經驗豐富之外，台灣在許多疾病的病患人數也足夠，因此吸引國際合作的機會也很大。若要在台灣短期內投資發展新藥並且跨出國際市場，最容易且風險低的方式就是與國際生技製藥公司合作。

採用 NRDO (no research, development only)的營運模式，除了可以與國際生技製藥公司一起開發新藥，分攤資源與風險、讓新藥上市加速、跨出台灣市場之外，還可以與不同的新藥研發公司合作，組合最好的產品線，且風險控管容易，若公司以委外的方式來進行新藥開發活動，並以專業的專案管理方式來管理新藥開發的進度，公司將可以維持很大的彈性，風險也可以降低很多，這就是所謂整合型新藥開發(Networked Pharma)的營運模式。

本公司就是以國際策略聯盟的方式，進行新藥開發 (Drug development)，為降低新藥開發的風險，並期望與合作夥伴達到雙贏的目的，採取 “ No Research, Development Only (NRDO)” 與 “Networked Pharma (Out-sourcing)” 的模式，成為「整合型新藥開發公司」，期許建立台灣新藥開發產業價值鏈與成功的案例。

本公司抗癌新藥安能得®(ONIVYDE®)，已分別獲得台灣 TFDA、美國 FDA 和歐洲 EMA 新藥上市銷售許可核准，足證本公司致力於新藥開發的努力，已獲國內外醫療院所、新藥開發領域專業人士與主管機關之認同。本公司並致力於健全公司內部制度與資本結構，對於公司信譽及公司債信方面皆有正面影響。

3. 員工與職場

本公司為謀求企業永續經營與成長，自創立以來即採人性化管理，給予同仁充分的尊重與照顧，提供團體保險、員工定期健康檢查、員工在職進修、員工出國進修、獎勵資深員工及工作績效良好員工等，並訂定完整的福利作業辦法，執行各項福利措施，強化對員工全方位之照顧及提供一個快樂、優質的工作環境。

3.1 員工結構(2016.12.31)

項目		男		女	
		2015 年度	2016 年度	2015 年度	2016 年度
員工 人數 (人)	處長(含)以上人員	3	4	1	1
	研發人員	5	5	4	4
	其他員工	4	5	2	4
	合計	12	14	7	9
期初員工人數(人)		12	12	6	7
本期新進員工人數(人)		0	2	2	3
離職人數(人)		0	0	1	1
期末員工人數(人)		12	14	7	9
平均年歲(歲)		45.91	46.94	45.05	43.70
平均服務年資(年)		9.14	8.79	7.36	5.27
學歷 分佈 比率 (%)	博士	0	1	1	1
	碩士	7	8	3	4
	大專	4	4	3	4
	高中	0	0	0	0
	高中以下	1	1	0	0

註 1：全職員工且工作地點均為在台灣。

註 2：全部員工均為本國籍員工。

■ 員工在職生產/育嬰假結束後的留任率

本公司 2016 年度並無員工申請產假或育嬰假之情事。

3.2 員工的成長引擎

人才是本公司的重要資產，亦是決定公司競爭優勢的關鍵因素。在智擎，全方位的學習不是空洞的口號，而是深耕的文化組織。本公司訂有「教育訓練作業程序」，在完善的教育訓練體系下，針對公司組織策略與工作需求，規劃整體系列的教育訓練課程，以提升員工之工作能力。

依本公司教育訓練作業程序，各部門每年編列預算，於年度中執行教育訓練，強化同仁專業素養並提升工作效率及品質。其訓練內容包括外派訓練、內部訓練及在職進修等相關訓練課程，並舉辦「悅讀會」適時回饋分享心得。

■ 公司教育訓練體系

- 外派訓練：
 - 國內訓練：由部門或員工每年編制教育訓練之預算，員工可選擇參加國內機構所舉辦的訓練課程進修，超過預算上限者，得經總經理專案核准後，由公司依規定予以補助。
 - 國外訓練：為吸收國外新進專業知識、技能及培養人才，公司會視實務需要派遣人員參加國外機構所舉辦的教育訓練課程。
- 內部訓練：
 - 職前訓練：在使新進人員瞭解公司營業項目、營運概況及企業文化，並遵守規章制度期能勝任未來之職掌工作。課程內容包括公司成立願景與營運策略、公司營運模式、公司組織與功能、技術引進介紹、國內外藥品產業現狀、臨床開發研究、醫藥法規、公文研發成果管理辦法、智財權、行政會計流程、資訊資源、福利與義務及各部門主要職掌介紹等。
 - 語言訓練：為提升員工外語能力，公司聘請專業外籍老師到公司任教，定期安排寫作、日常會話...等課程。
 - 其他內訓：為增進員工專業知識及技能，以提高工作績效，視實際需要內部自行舉辦整體性之專題講座、研討會等方式進行教育訓練。另外公司也會視需要需聘請外部專業的講師到公司來進行教育訓練，讓更多的同仁可以參與學習。
- 在職進修：

為培養具有國際觀及全方位策略思維的企業高階專業及管理人才。正式任職滿一年以上的員工，得依其自願參加國內外大學研究機構(不含補教機構)所設立的醫藥相關研究所、MBA 或 EMBA 等相關進修課程。

■ 教育訓練計畫執行狀況

本公司 2016 年教育訓練計畫執行狀況如下：

- 課程名稱：
Gastrointestinal Cancers Symposium, ASCO annual meeting, 10th AACR-JCA Joint Conference on Breakthroughs in Cancer Research: From Biology to Therapeutics, Accelerating Anticancer Agent Development and Validation, Molecular Medicine Tri-Con 2016, Asia Oncology Summit 2016, ASTRO 2016, 子公司監理實務研討·2016 食藥署藥品優良查驗登記管理系列課程·第十六屆世界製藥原料中國展 (CPhI China)·運用 ICH Quality Guidelines 來進行藥品品質管理·2016 藥廠品質管理人員訓練課程系列·PMP 保證班·生 2016 大陸醫藥品管理新制與兩岸合作戰略論壇·Clinical Trial Supply East Asia 2016·圖像溝通術·生技企業成功大布局系列課程·.....等·共 79 堂教育訓練課程。
- 年度教育訓練費用：2,352 仟元
- 受訓人次：126 人次
- 受訓總時數：1,067 小時
- 每名員工每年接受訓練的平均時數統計如下表：

項目		男	女
平均訓練時數 (小時)	處長(含)以上人員	40.3	99.8
	研發人員	70.3	59.9
	其他員工	18.1	6.1

未來本公司將繼續秉持終身學習的理念，提供每位員工良好的教育訓練機會與學習環境，培養各項工作所需之專業技能，確保員工發揮最佳的工作績效，並藉此取得顧客信賴，達成顧客、股東、公司及員工四方皆贏之卓越成效。

3.3 安全與健康的工作環境

本公司不定期舉辦員工安全衛生教育訓練，避免因無知而造成意外之發生。除此之外，本公司亦強化相關職場環境安全管理、環境衛生維護、消防安全管理、員工健康管理.....等，以維護員工人身安全。

■ 職場環境安全管理

- 制定「員工守則」，規定安全管理事項，供員工遵循。
- 實施門禁管理，進入公司之員工及訪客皆需刷卡或驗證。

■ 環境整潔

- 辦公室清潔作業:每週實施 2 次。
- 大樓消毒作業:單月實施。
- 大樓滅鼠巡檢:雙月實施。
- 飲用水檢測:每月實施一次。
- 空調濾網更換：每 3 月更換 1 次。

■ 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及消防安全講習課程，如滅火器及消防水帶之使用，並請專業人員教導公司員工 CPR 和 AED 的操作。
- 其他消防安全相關設施：公共走道皆依規定設置乾粉滅火器，並依規定期檢視保養所有消防系統。

■ 員工健康管理

- 每兩年補助所有員工進行一般性健康檢查。
- 本公司 2016 年度並無員工發生職業傷害、職業病及死亡事故之情事。

3.4 福利計畫

本公司之薪資政策、各項員工福利措施、進修、訓練、退休制度與其實施狀況，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形如下：

■ 薪資政策

本公司之薪資政策係視公司整體薪酬在市場定位、產業薪資調查之結果、公司所處產業之成長週期暨考量公司內部之公平性所作之綜合考量，智擎公司之薪資水準係視職位高低以及工作屬性、替代性的難易度而做不同的市場薪資定位，由於研發主管之工作需要高度專業性和相當之工作經驗，因此，12 職等(含)以上薪資水準定位在同產業的 P90，而 10 及 11 職等研發主管之薪資水準定位在同產業的 P75，其餘之職位，則訂在 P50，薪資給付之水準與同產業大多數之企業相當，不因員工的種族、宗教信仰、性別、國籍、年齡或具任何法律上應受保障地位而有所差異，目前全體員工均超過基本薪資。

目前男女最低職等之標準起薪與營運所在地最低薪資比較，如下表：

單位：新台幣元

職稱	職等	最低月薪	台灣基本薪資 (2017 年 1 月 1 日實施)
專員	3	30,000	21,009

■ 員工福利措施

本公司為營造良好的工作環境氛圍、吸引人才，並鼓勵員工長期為公司服務，訂定職工福利作業辦法，執行各項福利措施：

● 獎金/補助

- 年終獎金
- 生日禮金：公司舉辦慶生會，並發放生日獎金給予當月之壽星。
- 結婚禮金：公司祝賀員工結婚發放之結婚禮金。
- 生育禮金：員工或員工配偶生育可以領取生育禮金。
- 年節禮金：每年端午及中秋節發放之年節禮金。
- 疾病住院慰問金：可依公司團保的醫療險申請補助或給付慰問金。
- 災害救助金：員工如有災害視情況給予救助金。

- 奠儀：若員工之一等親(父母、子女、配偶)或員工之二、三等親過世，公司將給予奠儀慰問之。
- 健檢補助：凡本公司員工工作年滿一年者，於第二年起均可申請健康檢查補助，補助頻率以兩年一次。
- 國內外旅遊補助：
 - 國內旅遊：除新進員工到職未滿一個月者外，均可全額補助參加。
 - 國外旅遊：依當年度預算，予以補助款。到職未滿一年者依比例計算。若當年度由公司承辦國外旅遊行程，則以當年度旅遊預算來規劃。惟服務未滿一年之新進員工則依比例計算補助團費。
- 請/休假制度
 - 特休假
 - 家庭照顧假
 - 女性生理假
 - 娩(產)假/產檢假/陪產假
- 其他
 - 團險：依職等投保意外傷害險 300 至 500 萬元、每人傷害醫療險 3 萬元及住院醫療險。
 - 公司視預算及需要，不定期舉辦同仁聚餐及春酒等活動事宜。

■ 員工退休制度

- 依勞基法退休規定(以下係舊制規定)，公司按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，符合其退休資格有(舊制)：
 - 服務本公司滿十五年以上且年滿 55 歲者、或服務本公司滿 25 年、或工作十年以上年滿 60 歲者，得自請退休。
 - 員工若年滿 65 歲者，或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，得強制退休。每位退休之員工按其服務年資，每滿一年給兩個基數，但超過十五年之服務年資，每滿一年給與一個基數，不足一年的年資，若未滿半年者以半年計，滿半年者則以一年計算。最高總數以四十五個基數為限，員工退休金基數之標準，為核准退休時一個月平均薪資計，平均薪資之計算係指員工每月支領之經常性給付(臨時支領之補助津貼等不包括在內)。強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

- 本公司已於 2014 年全數結清員工之舊制年資。
- 目前本公司所有員工之退休制度均依民國九十四年七月一日實施之勞工退休金條例(以下簡稱新制)辦理，員工退休金一律採確定提撥制，其退休金之給付依月提繳工資分級表，由本公司按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

3.5 員工參與

■ 勞資會議

本公司未設置安全衛生委員會，但成立勞資會議，至少每季召開乙次，會議議題包括勞工福利、安全衛生、勞工健康及勞資間之協議等議題，與會成員為勞資方各二位代表，參與勞資會議之勞工比例為二分之一。

■ 多元活動

本公司每年經由員工票選二位福利委員及人資，統籌辦理各項攸關員工福利事宜。

- 針對每月壽星舉辦慶生會
- 國/內外員工旅遊
- 家庭日
- 春酒活動
- 透過悅讀會分享新知給同仁
- 慢跑活動
- 羽球社團
- 邀請視障按摩師到公司，幫助員工緩解身心靈壓力，兼顧愛心公益。

■ 勞資間關係

本公司任何有關勞資關係之新增或修訂措施，均經勞資雙方充分溝通協議後才定案，故無任何爭議發生，勞資之間關係和諧。



2016 年日本 北九州員工旅遊

3.6 人權保障

本公司恪遵政府法令和保障人權，公司不使用童工，亦無強迫勞動或強迫加班，反對不平等的歧視，尊重性別、國籍、種族、宗教、結社，設有勞資會議與申訴處理管道，維護人性尊嚴，創造公平和諧的職場環境。

本公司並無重大投資合約案，違法聘僱童工、違反原住民權利條例、相關勞動合約或勞動法令之情事。另本公司並無聘僱保全人員，公司保全系統委由新光保全辦理。

本公司 2016 年度並無透過正式機制申訴與人權有關的案件。

3.7 定期績效與發展檢討

- 本公司 2016 年度全體員工均參與定期績效與發展檢討。
- 考核時間：於每年會計年度終了時進行考核。
- 評核項目：
 - 主管針對以下兩項進行評核：
 - 年度目標達成情形，比重佔 75%，每位員工依每年所設定的目標自行調整細項工作比重。
 - 能力適足性評核，比重佔 25%，包含專業知識、效能、合作的態度、領導能力、管理能力等。
 - 員工年度進行三項自評如下，以作為主管如何協助員工績效改進、訓練計劃，或對所屬員工採取之行動方案的依據。
 - 年度員工自我檢視有以下七個項目：工作成果績效、盡責努力程度、知識與技能、團隊合作度、談判能力、溝通協商能力、工作意欲程度，另主管以上員工增加領導管理能力的自評。
 - 現職檢討與發展
 - 個人次年度目標的設立

本公司每年定期績效與發展檢討，最主要目的是支持、鼓勵和協助員工，對於工作表現優秀員工能加以肯定，如調薪或晉升。而對表現不佳之員工能做進一步溝通，使其了解並輔導改進工作成效，讓所有員工都能適才適所，發揮所長，順利完成公司整體目標，達到公司和員工雙贏目的。

4. 環境保護

溫室效應造成全球暖化，環境保護議題逐年受到重視。本公司在節能及環保議題上，著手於減少能源耗用以及污染防治，為地球盡一份棉薄之力。

4.1 能源消耗

本公司為新藥開發公司，能源消耗的構成主要有以下三個領域：

- 藥物開發的能源消耗(直接)

開發新藥的直接能源消耗主要由兩部分構成：一部分為開發新藥本身所需的能源消耗，包括藥物製造所需的基本建設能源消耗；另一部分則是新藥試驗過程所需進行相關的臨床前試驗、動物試驗以及人體臨床試驗的能源消耗。

- 物流運作的能源消耗(間接)

主要是藥品在航空、鐵路、公路等各種運輸方式以及和這些運輸方式相關的儲存、保管、裝卸和搬運等方面的能源消耗。

- 員工通勤運輸

超過一半以上的員工，上班通勤係乘坐大眾運輸工具或騎自行車。

- 企業內部營運流程的能源消耗(間接)

企業內部營運流程的能源消耗主要為用水、用電、用紙及人員出差等和日常管理、資訊及營運有關之能源消耗。

由於智擎的營運模式是以國際策略聯盟的方式，尋求臨床階段的新藥並引進至亞洲加以開發，亦即所謂的“ No Research, Development Only, NRDO” 與“ Networked Pharma” (out-source)的模式。利用這種模式可以降低公司的風險，提高新藥開發的成功率，加速新藥產品上市，並與授權的夥伴達到雙贏的結果。因此，不論在新藥開發方面或物流方面均以委託國際合作夥伴進行為主，公司本身則做相關之專案規劃與管理，因此，在能源消耗上主要為間接的企業內部營運流程能源消耗。

4.2 污染防治

本公司位於台北市區，並非生態保護區或棲息地，且無工廠，不至於影響到保育類動物之生態，並無違反環保法令及重大洩漏之情事，亦無依照巴塞爾公約定義之有害廢棄物輸出量之情事。

本公司因營運特性，無須耗用太多的電力和用水，公司營運上的主要汙染源為一般生活廢水排放及廢棄物。在一般生活廢水排放方面，並無回收再利用之情事，而係將所產生的生活廢水排入台北市之汙水下水道，再排入汙水處理廠處理；而在廢棄物處理方面，所產生之生活廢棄物，經垃圾分類概分為二大類：

- 可回收部份：
 - 平面類(報紙、影印紙、雜誌...等)及立體類(各類瓶罐、玻璃、鐵鋁...等)，由大樓統一集中委由廠商回收處理。
 - 具有資源再利用價值之廢棄物，如報廢電腦設備，予以收集，委由回收廠商清運處理或是委由公益單位，捐贈給弱勢團體。
 - 廚餘由大樓統一集中委由廠商回收處理。
- 不可回收部份：為一般生活廢棄物，由大樓統一集中清運處理。

本公司因營運特性並無重大環保資本支出，根據經濟部能源局及台北自來水事業處提供的數據計算，過去三年度(2014-2016)二氧化碳排放總量分別為 22.0 公噸、32.4 公噸及 33.3 公噸，人均量 1.22 公噸、1.71 公噸及 1.34 公噸，並期望每年能減少 5% 以上的碳排放量。其他溫室氣體如 CH₄、N₂O、HFCs 等，並無統計；另生活廢棄物係委由大樓管理中心集中處理，亦無統計資料。

2016 年度，本公司並無因環境污染而受環保機關處罰或有污染糾紛之情事。

4.3 節約能源

■ 節能減廢與運用高效率、再生能源措施

● 前臨床試驗設計方面:

本公司執行前臨床試驗方面，在試驗設計上針對試驗組數遵循業界通行之試驗規劃，對各組試驗動物數量做最適化設計，在可達到普遍認定具有統計意義組數的要求下，盡量減少試驗動物組數設計以完成前臨床試驗，避免不必要數量之試驗動物，以期達到人力、物資等有效管理之高效率作業。

● 生產製程試驗設計方面:

本公司在生產製程試驗設計時，即考量採用可重複多次使用的材質，如玻璃或不鏽鋼，應用在試驗器具或生產設備上，盡量減少使用拋棄式(一次性使用)之器具設備，以期達到減少廢棄物、節省物資等有效管理之生產作業。

● 辦公室節能環保:

- 部分燈具改為 LED 照明以節省能源及達到省電目的。
- 空調系統由大樓統一控制，定時上班開啟、下班關閉。
- 照明設備於中午休息時間區域性關閉、下班時間全數關閉。
- 辦公室植栽綠化，降低碳排放量。
- 使用「節能標章」認證的事務機，能節省電力與降低的二氧化碳的排放。

根據經濟部能源局及台北自來水事業處提供的數據計算，過去三年度(2014-2016)二氧化碳排放總量分別為 22.0 公噸、32.4 公噸及 33.3 公噸，人均量 1.22 公噸、1.71 公噸及 1.34 公噸。

5. 社區參與

本公司基於「取之於社會，用之於社會」的理念，鼓勵員工參與各項社會公益與志工活動，對人與群體產生更深的關懷與學習付出，體現公益活動的快樂；回到職場，更能帶動同仁間團結合作。

5.1 社會服務活動

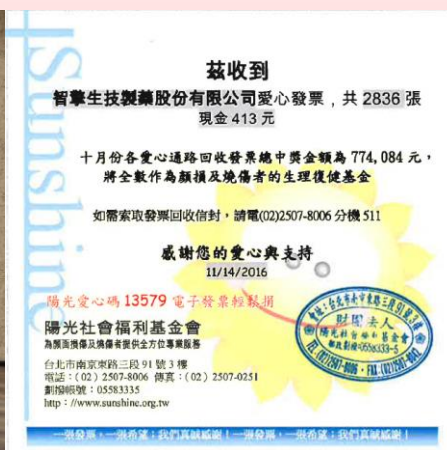
■ 2016.11.11 『陽光社會福利基金會』募集發票活動

募集發票過程中，看著公司同仁三三兩兩成群地在台北信義鬧區中努力地募集發票，而走在街上形形色色的人們，或從皮夾、衣服口袋中掏出各式的發票投入愛心箱；或者靦腆地從身旁走過，但對同仁們的募集活動投以讚賞的眼神，這種種的友善行為，都讓人心中泛起了一陣甜蜜的感覺，也讓人期待著為善分享的溫馨喜樂。



公司同仁於信義商圈實地參與募發票，也感謝民眾熱情的回應。

本次募集到的愛心發票，共 2,836 張，現金 413 元，每一張發票，都能串起捐贈者的愛心並詮釋相同的愛心！希望這項公司同仁自身參與、見證的活動除了能感動自己內心之外，也讓人期待在社會中會得到迴響，讓愛心活動能持續地加溫，讓更多的民眾綻放燦爛的微笑。



愛心募集發票成果。

5.2 營運對社區的影響

本公司與政府各機關、地方單位、新聞媒體、投資人等維持良好的公共關係，形成良好的正向循環；並極力與公司周邊的其他公司員工、居民成為好鄰居，對公司所在之社區並不會造成重大潛在或實際衝擊的營運活動。

■ 歷年社會參與活動

年份	活動內容
2011 年	CSR 報告、街頭募集發票-癌症希望協會
2012 年	CSR 報告、2012 Clean Up The World-清潔地球，環保台灣
2013 年	CSR 報告、金山國聖埔海灘-淨灘行動
2014 年	CSR 報告、支持視障關懷基金會、三坑友善農法耕地整理棲地維護
2015 年	CSR 報告、支持視障關懷基金會、北海岸及觀音山國家風景區-麟山鼻-淨灘行動
2016 年	CSR 報告、支持視障關懷基金會、街頭募集發票-陽光社會福利基金會



2014 年三坑友善農法耕地整理棲地維護



2015 年淨灘行動

5.3 賄賂風險

本公司瞭解貪瀆的風險在某種程度上是存在的，也有可能影響公司之商業誠信，因此公司嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，本公司從全面作起貪污及賄賂風險評估分析，據以作為有效反貪、反賄之政策。

■ 賄賂風險分析

本公司 2016 年度一級單位計有 8 個，並對其一級單位作貪污及賄賂風險分析，風險分析自評如下：

部 門	賄賂風險分析		
	高風險	中風險	低風險
總經理室		✓	
稽核室			✓
藥品製造管制處			✓
轉譯科學處			✓
臨床暨法規處			✓
企業發展處		✓	
行銷業務處	✓		
財務暨行政管理處		✓	

■ 貪污及賄賂事件採取之行動

本公司為預防貪污及賄賂風險，訂定「誠信經營守則」，作為董事、高階經理人及所有從業人員之行為準則。

本公司稽核單位在執行內部稽核工作時，會克盡專業職責做好舞弊之預防與偵查工作，對於可能的舞弊、錯誤、疏漏、浪費及利害衝突等，均保持機警態度。對於任何重大不法或是違規的可能性，會加以考慮及注意防範。如果懷疑或發現有任何舞弊的可能情況發生時，會即時告知適當主管加以調查處理。

對於較易發生貪污及賄賂風險之相關公司治理制度、內部控制制度與管理規範等，均列入每年年度稽核計畫之重點稽核項目，並依據風險評估管理作業擬訂之年度稽核計畫，例行性查核之稽核重點與頻率則會參酌過去各單位發現之缺失進行改善追蹤，如果有任何檢舉投訴之不法案件，稽核單位經審慎查核後，陳報適當主管、董事會，對於相關舞弊或貪污風險已做好制度性防範工作。

本公司自成立來並未發生任何貪污及賄賂事件，若有相關不法情事發生，會即刻查明事實真相，並且對於證據確鑿之相關涉案員工，依法辦理。

5.4 公共政策

■ 公共政策立場與對公共政策發展的參與

本公司已加入台灣研發型生技新藥發展協會，期望以產業的經驗來扮演台灣與全球新藥的研發過程中，在產業鏈合作的重要窗口。

本公司遵守各項法令規定，不賄賂、不做政治捐獻及政治遊說、不做不公平競爭行為、反托拉斯與壟斷的行為，以避免違法情事，2016 年度並無違反法令之罰款及處罰紀錄。

6. 關於報告書

6.1 報告書說明

本公司一直以來深切體認企業的誠信經營與社會責任為一家身為國際認同之企業經營原則及核心價值，為使相關利害關係人更了解智擎公司，智擎公司於 2012 年首次發行 2011 年企業社會責任報告書，至今已連續第 6 年發行，承諾持續發行企業社會責任報告書，充分揭露智擎善盡社會責任情形，為智擎公司不斷努力以達成誠信經營與社會責任的實際方式。

■ 報告書內容定義程序與範疇

本報告書由公司統籌彙整撰寫，以繁體中文方式呈現，出版周期為每一年度一次，並根據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI)所提出之永續性報告書第 4 代指南(the fourth generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines, 簡稱 GRI G4 Guidelines)之架構製作，資料涵蓋本公司各單位。

■ 揭露發行

2016 年度報告書揭露期間為 2016 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日，但部分計畫為中長期的方案，因而包含更早時間的資料。

為落實環境保護，僅以電子版公告，請逕自至官網 <http://www.pharmaengine.com> 下載 pdf 檔。

本次發行日期：2017年3月7日

■ 意見回饋

如果您對於 2016 年度智擎生技製藥(股)公司企業社會責任報告書有任何疑問，非常歡迎您聯絡我們，幫助我們持續改進。

■ 聯絡我們

關於本報告書或有關社會責任活動相關訊息，請聯絡：

單位：智擎生技製藥股份有限公司 財務暨行政管理處

地址：台北市民生東路三段 10 號 11 樓

電話：+886-2-25158228

■ 報告之依循選項，與以往報告之顯著差異

本報告書為第三年依據 GRI 所提出之永續性報告書第四代指南(the fourth generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines，簡稱 GRI G4 Guidelines)之架構製作，版本為 G4 指南，本報告於全文底檢附章節對應對照表以供參考。

報告書年度	編製依據	發行日期
2011 年度	本公司自行提出	2012 年 3 月 8 日
2012 年度	本公司自行提出	2013 年 3 月 26 日
2013 年度	GRI 所提出之永續性報告書第三代指南(the third generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines，簡稱 GRI G3 Guidelines)	2014 年 3 月 19 日
2014 年度	GRI 所提出之永續性報告書第四代指南(the fourth generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines, 簡稱 GRI G4 Guidelines)	2015 年 3 月 19 日
2015 年度	GRI 所提出之永續性報告書第四代指南(the fourth generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines, 簡稱 GRI G4 Guidelines)	2016 年 3 月 24 日

■ 第三方認證

本報告書所揭露之財務數據係引用經會計師查核後財務報表，惟並未取得第三方認證。

6.2 全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

■ 全球永續性報告指標對照表-一般揭露標準

● 已揭露 ○ 不適用或未揭露、部分

揭露

一般標準揭露		狀 態		章節索引	頁碼
策略與分析					
G4-1	組織最高決策者的聲明	●		總經理暨執行長的話	2
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	●	2.6	風險評估及危機管理	24
組織概況					
G4-3	說明組織名稱	●	1.1	公司簡介	4
G4-4	說明主要品牌、產品與服務	●	1.1	公司簡介	4
G4-5	說明組織總部所在位置	●	1.1	公司簡介	4
G4-6	組織營運所在的國家數量與國家名	●	1.1	公司簡介	4
G4-7	所有權的性質與法律形式	●	1.1	公司簡介	4
G4-8	說明組織所提供服務的市場	●	1.1	公司簡介	4
G4-9	說明組織規模	●	1.1	公司簡介	4
G4-10	a. 依聘僱契約及性別分類的員工總數 b. 依聘僱契約及性別分類的正式員工總數 c. 依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力 d. 依據區域及性別分類的總勞動力 e. 組織的主要職位是否大部分由法律認定為自聘的人員擔任，或由非員工或非正式員工的個人擔任。 f. 聘僱人數的任何重大變化	●	3.1	員工結構	28
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	●	3.1	員工結構	28
G4-12	描述組織的供應鏈	●	1.3	公司營運	10
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化，包括： ● 所在地或營運上的改變，包括廠房、設備的啟用、關閉和擴充 ● 成本結構的改變與其他資本的構成、保有及營運上的改變 ● 供應商所在地、供應鏈結構或與供應商之關係(包括選用和終止)的改變	●	1.3	公司營運	10
G4-14	說明組織是否有具有預警方針或原則	●	2.6	風險評估及危機管理	24
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	○	N/A	並無經本公司簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議等情事	

G4-16	<p>列出組織參與的公協會(如產業公協會)和國家或國際性倡議組織的會員資格，參與的方式包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●在治理機構內佔有席次 ●參與專案或委員會 ●除定期繳納會費外並提供大額資助 ●會員資格具有策略性意義 	●	5.4	公共政策	43
鑑別重大考量面與邊界					
G4-17	<p>a.列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。</p> <p>b.說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中。</p> <p>組織可引述公開的合併財務報表或等同文件中的資訊，來報告此標準揭露項目。</p>	●	6.1	報告書說明	44
G4-18	<p>a.界定報告內容和考量面邊界的流程</p> <p>b.組織如何依循「界定報告內容的原則」</p>	●	2.3	利害關係人	18
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	●	2.3	利害關係人	18
G4-20	<p>針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界，如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●說明考量面在組織內部是否重大 ●如該考量面在組織內部所有實體都具重大性(如 G4-17 所述)，選擇以下之一方式報告： <ul style="list-style-type: none"> - 對 G4-17 中所包含的，該考量面不具重大性的實體或實體群 - 對 G4-17 中所包含的，該考量面具有重大性的實體或實體群 ●說明組織內關於該考量面邊界之特殊限制 	●	2.3	利害關係人	18
G4-21	<p>針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界，如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●說明該考量面在組織外部是否重大 ●如該考量面在組織外係屬重大，鑑別出該考量面對那些實體、實體群或元素重大，並描述這些實體的地理位置 ●說明組織外部關於該考量面邊界之特殊限制 	●	2.3	利害關係人	18
G4-22	說明對先前報告書所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	○	N/A	先前報告書並無重編資訊	
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	○	N/A	本報告書和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上並無顯著改變	
利害關係人議合					
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	●	2.3	利害關係人	18
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	●	2.3	利害關係人	18
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議和程序是否為編製此報告而進行	●	2.3	利害關係人	18
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之間建議程與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告，說明提出每一	●	2.3	利害關係人	18

	關鍵議題與關注事項的利害關係人群體				
報告書基本資料					
G4-28	所提供資訊的報告期間	●	6.1	報告書說明	44
G4-29	過去上一次報告的日期	●	6.1	報告書說明	44
G4-30	報告週期	●	6.1	報告書說明	44
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	●	6.1	報告書說明	44
G4-32	a.說明組織選擇的「依循」選項 b.說明針對選擇的 GRI 內容索引 c.如報告書經過外部保證/確信，請引述外部保證/確信報告。GRI 建議進行外部保證/確信，但並非為「依循」本指南編制的必要條件	●	6.1	報告書說明	44
G4-33	a.說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法 b.如果未在永續報告書附帶保證/確信報告，則須說明已提供的任何外部保證/確信的根據及範圍 c.說明組織與保證/確信雙方之間的關係 d.說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序	●	6.1	報告書說明	44
治理					
G4-34	說明組織的治理架構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	●	2.1	公司治理	13
倫理與誠信					
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	●	2.2	行為及倫理守則	17

■ 全球永續性報告指標對照表- 特定標準揭露

● 已揭露 ○ 不適用或未揭露、部分揭露

特定標準揭露		狀態	章節索引		頁碼
類別:經濟					
■ 考量面:經濟績效					
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	●	1.3	公司營運	10
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	○			
G4-EC3	組織確定福利計劃義務的範圍	●	3.4	福利計畫	31
G4-EC4	自政府取得之財政補助	●	1.3	公司營運	10
■ 考量面:市場形象					
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	●	3.4	福利計畫	32
G4-EC6	在重要營運據點雇用當地居民為高階管理階層的比例	●	3.1	員工結構	28
■ 考量面:間接經濟衝擊					
G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展與衝擊	○			
G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	○			
■ 考量面:採購實務					
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	○			
類別:環境					
■ 考量面:原物料					
G4-EN1	使用原物料的重量或體積	○	N/A	涉及原料配方及產品機密不予揭露	
G4-EN2	使用再生原料的百分比	○	N/A	未使用再生原料	
■ 考量面:能源					
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	●	4.1	能源消耗	37
G4-EN4	組織外部的能源消耗量	●	4.1	能源消耗	37
G4-EN5	能源密集度	●	4.3	節約能源	39
G4-EN6	減少能源的消耗	●	4.3	節約能源	39
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	●	4.3	節約能源	39
■ 考量面:水					
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	●	4.3	節約能源	39
G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	○	N/A	本公司為一般生活用水並無顯著影響的水源之情事	
G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	○	N/A	本公司為一般生活廢水排放，目前公	

				司所在大樓並無水資源回資之裝置	
■ 考量面:生物多樣性					
G4-EN11	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	●	4.2	污染防治	38
G4-EN12	描述組織的活動、產品及服務對保護區於生態保育區或其他高生物多樣性的地區在生物多樣性方面的顯著衝擊	●	4.2	污染防治	38
G4-EN13	受保護或復育的棲息地	●	4.2	污染防治	38
G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	●	4.2	污染防治	38
■ 考量面:排放					
G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇一)	●	4.2	污染防治	38
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	○			
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量(範疇三)	○			
G4-EN18	溫室氣體排放強度	○			
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	●	4.3	節約能源	39
G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	○			
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物及其他顯著氣體的排放	○			
■ 考量面:廢汙水和廢棄物					
G4-EN22	依水質及排放目的所劃分的廢水總排水量	●	4.3	節約能源	39
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	●	4.2	污染防治	38
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	○	N/A	本公司為一般生活廢水排放並無產生嚴重水污染之情事	
G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出依照被「巴賽爾公約」附錄 I、II、III 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	●	4.2	污染防治	38
G4-EN26	受組織之放流水及其他(地表)逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	●	4.2	污染防治	38
■ 考量面:產品和服務					
G4-EN27	降低產品及服務對環境衝擊計劃	●	4.3	節約能源	39
G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	○		本公司 2016 年無回收已售出產品之情事	
■ 考量面:法規遵循					
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	4.2	污染防治	38
■ 考量面:交通運輸					
G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	●	4.1	能源消耗	37

■ 考量面:整體情況					
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	●	4.2	污染防治	38
■ 考量面:供應商環境評估					
G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	○			
G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響, 以及所採取的行動	○			
■ 考量面:環境問題申訴機制					
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	●	4.2	污染防治	38
類別:社會					
子類別:勞工實務與尊嚴勞動					
■ 考量面:勞僱關係					
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	●	3.1	員工結構	28
G4-LA2	按重要營運據點劃分, 只提供給全職員工的福利	●	3.1	員工結構	28
G4-LA3	按性別劃分, 育嬰假後復職和留任的比例。	●	3.1	員工結構	28
■ 考量面:勞資關係					
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	○	N/A	人資辦法中明定終止聘僱契約期間人資辦法	
■ 考量面:職業健康與安全					
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中, 協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	○	N/A	本公司無工會組織, 健康與安全相關議題系納入勞資會議中討論	
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率, 以及因公死亡事故總數	●	3.3	安全與健康的工作環境	31
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	○	N/A	無勞工從事高疾病發生率與高風險的職務	
G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	○	N/A	本公司無工會組織, 健康與安全相關議題系納入勞資會議中討論	
■ 考量面:訓練與教育					
G4-LA9	按性別和員工類別劃分, 每名員工每年接受訓練的平均時數	●	3.5	員工參與	34
G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	●	3.2	員工成長的引擎	29
G4-LA11	按性別和員工類別劃分, 接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	●	3.7	定期績效與發展檢討	36
■ 考量面:員工多元化與平等機會					

G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	●	3.1	員工結構	28
■ 考量面:女男同酬					
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	●	3.1	員工結構	28
■ 考量面:供應商勞工實務評估					
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	○			
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	○			
■ 考量面:勞工實務申訴機會					
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	●	3.6	人權保障	35
子類別:人權					
■ 考量面:投資					
G4-HR1	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比	○	N/A	本報告書期間並無重大投資	
G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓員工的百分比	●	3.6	人權保障	35
■ 考量面:不歧視					
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動。	●	3.6	人權保障	35
■ 考量面:結社自由與集體協商					
G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權力所採取的行動	●	3.6	人權保障	35
■ 考量面:童工					
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的經營據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動。	●	3.6	人權保障	35
■ 考量面:強迫與強制勞動					
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動。	●	3.6	人權保障	35
■ 考量面:保全實務					
G4-HR7	保全人員接受與營運相關之組織人權政策訓練的百分比	○			
■ 考量面:原住民權利					
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動。	●	3.6	人權保障	35
■ 考量面:評估					
G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點之總數和百分比。	●	3.6	人權保障	35
■ 考量面:供應商人權評估					
G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	○			
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	○			
■ 考量面:人權實務申訴機制					
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	●	3.6	人權保障	35
子類別:社會					
■ 考量面:當地社區					

G4-SO 1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	●	5.2	營運對社區的影響	41
G4-SO 2	對當地社區具有顯著實際或潛在的負面衝擊的營運據點	●	5.3	賄賂風險	42
■ 考量面:反貪腐					
G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	●	5.3	賄賂風險	42
G4-SO 4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	●	5.3	賄賂風險	42
G4-SO 5	已確認的貪腐事件及採取的行動	●	5.4	公共政策	43
■ 考量面:公共政策					
G4-SO 6	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值	●	5.4	公共政策	43
■ 考量面:反競爭行為					
G4-SO 7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	●	5.4	公共政策	43
■ 考量面:法規遵循					
G4-SO 9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	○			
G4-SO 8	違反法規被處以巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	5.4	公共政策	43
■ 考量面:供應商社會衝擊評估					
G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	●	5.2	營運對社區的影響	41
■ 考量面:社會衝擊問題申訴機制					
G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴的數量	○			
子類別:產品責任					
■ 考量面:顧客的健康與安全					
G4-PR 1	為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	○			
G4-PR 2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	○	N/A	本報告書期間並無違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件	
■ 考量面:產品及服務標示					
G4-PR 4	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	●	2.4	顧客關係	23

G4-PR 4	依結果分類，違反有關產品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	●	2.4	顧客關係	23
G4-PR 5	客戶滿意度調查的結果	●	2.4	顧客關係	23
■ 考量面：行銷溝通					
G4-PR 6	禁止或有爭議產品的銷售	●	2.4	顧客關係	23
G4-PR 7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	●	2.4	顧客關係	23
■ 考量面：顧客隱私					
G4-PR 8	經證實與侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料有關的投訴次數	●	2.4	顧客關係	23
■ 考量面：法規遵循					
G4-PR 9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	●	2.4	顧客關係	23