

台康生技股份有限公司

推動永續發展執行情形

評估項目		運作情形
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？		董事會授權總經理將永續發展融入公司經營策略，帶領財務、人資、研發、生產等各部門，以企業精神指標Empathy同理心、Integrity榮譽心、Responsibility責任心及Global Vision世界觀為出發點，推動執行公司治理、員工關懷、環境永續及社會公益等計畫，有系統的長期實踐，全體員工依循此指標精神實踐企業社會責任。 111年委任李重和前董事長擔任企業永續經營(ESG/CSR)管理主任委員，並成立溫室氣體排放盤查委員會，規劃於112年提前完成溫室氣體盤查及查證。財務部自公司成立即負責統整永續發展相關制度，最近期於113/3/8向董事會報告執行情形；每次董事會由經營團隊報告財務業務進展，訂定並定時檢視營運策略。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？		風險評估邊界涵蓋本公司及子公司在主要據點營運及永續發展績效表現。參酌GRI永續報告準則、公司業務特性、內外部環境及利害關係人等因素，由風險管理組織架構評估企業永續與風險相關議題在環境、社會、公司治理面向之關注度與影響性，由管理階層討論後擬訂管理政策，以強化經營優勢及風險管控。各營運單位落實風險對策規畫與執行於向董事會呈報。
環境	環境衝擊及管理	1. 竹北廠取得美國FDA核發之查廠報告(EIR)，通過美國FDA藥品上市前審查查廠。 2. 日本PMDA「醫藥品適合性調查結果通知書」調查結果判定符合醫藥品、醫療機器等之品質、有效性及安全性等之相關法律規定，為日本官方法規單位委託授權GMP查核通過的生物藥製造廠。 3. ISO 14001:2015生物技術檢測分析(ARES/TW/I2211076E)，效期為111/11/24~114/11/23。 4. 竹北廠取得綠建築標章證書(GB-GF-01-00055)。

評估項目		運作情形
社會	職業安全	1. ISO45001 職業健康安全管理系統驗證(OHS751791)，效期為110/11/9~113/11/8。 2. 安排員工健康檢查，並定期舉辦職業安全衛生、消防演練及GMP相關的教育訓練。
	產品安全	生物藥品委託開發暨生產服務(CDMO)，皆設有專責人員與顧客聯繫，並由權責單位訂定處理標準，定期監督執行成效，落實產品改善及強化服務流程。
公司治理	法令遵循	透過建立治理組織及落實內控，確保從業人員確實遵守法規。
	強化董事職能	1. 每年安排董事進修，適時提供董事最新法規與制度發展。 2. 已向富邦產物保險(股)公司承保董事責任險5佰萬美元。未來將依照營運需求適時調整保額，提供適額保障。
	利害關係人溝通	1. 經由與各利害關係人良性互動，辨別其所關注的議題適時列入工作計畫中，並給予適切回應。 2. 設有利害關係人溝通信箱IR@eirgenix.com，由發言人及代理發言人擔任對外溝通管道。
三、環境議題		
(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？		本公司為專業之藥品研發及生產公司，擁有cGMP生產廠房-汐止廠及竹北廠，並建立完善之環管制度並確實執行。 109年取得日本PMDA「醫藥品適合性調查結果通知書」調查結果判定符合醫藥品、醫療機器等之品質、有效性及安全性等之相關法律規定，為日本官方法規單位委託授權GMP查核通過的生物藥製造廠。111年竹北廠取得美國FDA核發之查廠報告(EIR)，通過美國FDA藥品上市前審查查廠。112年通過澳洲TGA查核之生物藥製造廠。
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？		本公司屬醫藥研發產業，較無使用對環境負荷衝擊高之物料；且本公司自成立以來秉持符合政府相關環保法規及政策，致力提升資源利用效率。

評估項目	運作情形			
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？	總經理帶領全體職員評估氣候變遷與企業營運，聚焦環境法規、原物料成本增加及溫室氣體排放增加等，發展綠建築、碳資訊揭露、能源管理與資源再利用等因應措施，致力使營運活動對環境影響降至最低，並定期向董事會報告。			
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	本公司用水量 (單位：噸)			
	112年		96,390.61	
	111年		73,786.04	
	本公司廢棄物總量 (單位：公噸)			
	年度	有害廢棄物	非有害廢棄物	合計
	112年	15.5376	38.5286	54.0662
	111年	7.9286	75.4426	83.3712
說明：				
1. 111年數據業經專業第三方確信。				
2. 112年數據為本公司自行計算，實際數據以最終查證為主。				
本公司及德國子公司為確實掌握溫室氣體排放情形，能更有效率的執行減少溫室氣體排放相關措施，規劃提前於法規要求之時程，於112年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查輔導規劃(輔導機構：領導力企管)，另112年完成查證則需視查證機構排程而定(預計查證機構：BSI英國標準協會)。溫室氣體排放量數值預計於112年第二季完成。				
節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策：				
1. 本公司主要的能源消耗以電力為主，因此在節能的方面，透過(1)持續的電力監控系統、(2)電力使用單位的自主管理、(3)節能及綠能設備的導入、及(4)生產排程的有效調節，來提高電力使用效率，避免不必要之浪費。				
2. 因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的問題。本公司為善盡社會責任及因應全球水資源短缺議題，透過(1)持續的用水監控系統、(2)純水系統排放水的回收使用、及(3)生產排程的有效調節，降低用水密集度(如總用水量/百萬美元產值)，期以具體行動，與全球企業共同面對氣候變遷的挑戰。				
3. 本公司屬醫藥研發產業，較無使用對環境負荷衝擊高之廢棄物；且本公司自成立以來秉持符合政府相關環保法規及政策，致力提升資源利用之效率，為降低產品對環境之衝擊。並與學研單位開發一次性使用材料的回收可能。				
4. 毒化物管理：遵守毒性及關注化學物質管理法執行，各使用單位皆設置毒化物管理人員，並依據規定紀錄運作量，貯存及操作區域皆有明確標示，且上鎖管制。				

評估項目	運作情形
四、社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	本公司為善盡企業社會責任並落實人權保障，茲參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》等國際人權公約所揭示之原則，尊重國際公認之基本人權，制定適用於本公司之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。
本公司人權政策與具體管理方案如下： 1. 多元包容性與平等機會： 本公司於招募聘僱、薪酬福利、訓練、績效考核、晉升、離職或退休等勞動權益事項上，對於員工及求職者不以個人社經地位、年齡、性別、性取向、婚姻、家庭狀況、身心障礙、種族、宗教、容貌、國籍、語言、政治傾向或懷孕婦女而有不公平的對待。並提供有效、適當的申訴機制與多元溝通管道，避免危害員工權益之情事，營造平等任用。 2. 反對強迫勞動與雇用童工： 本公司為確保遵守企業社會責任及道德規範，對於員工之正常工時及延長工時、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合勞動法令。不強迫員工進行勞務行為。本公司符合所在地之最低員工雇用年齡規定，不雇用童工。 3. 身心健康、工作平衡與安全的工作環境： 本公司非常重視職場安全與衛生，期望員工能在健康、安全及充滿人性關懷的環境下工作，同時能擁有健康的身心，公司鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情感。並舉辦尾牙、騎腳踏車、籃球比賽活動調劑員工身心與凝聚向心力外，本公司並設置運動設備，供員工工作之餘使用。	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	本公司訂定並實施合理員工福利措施，可詳年報中五、勞資關係說明。 本公司亦將經營績效及成果適當反映於員工薪酬，設有連結員工、部門及公司經營績效目標達成發給獎金；並發行與在職年資連結之員工認股權憑證、與公司各階段目標連結之限制員工權利新股、現金增資保留員工認股及員工持股信託，與員工一同共享公司的經營實績。

評估項目	運作情形		
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	本公司十分重視員工安全及身心健康之工作環境，並定期舉辦公共安全衛生、消防演練及GMP相關的教育訓練，亦安排員工健康檢查及員工團保，提供員工快篩以降低染疫風險，確保從業人員安全與健康；110年取得 ISO45001 職業健康安全管理体系驗證(OHS751791)。		
112及111年無職災情事；近二年職安教育訓練與宣導：			
廠區	年度	教育訓練人次	教育訓練人時
竹北廠	112	982	1,905
	111	777	1,313
汐止廠	112	515	1,066
	111	383	629

評估項目	運作情形
1. 員工安全與健康： (1)員工進公司第一天進行 Frist day training，以及最少 1 年 2 次，每次至少 3 小時安全教育訓練，主要內容分別為消防逃生演練、毒化災緊急應變演練、職業安全基本知識及化學品分級管理使用。 (2)依據工作環境需求，給予足夠之個人防護用具。 (3)每月安排職護對同仁進行健康關懷，另外也每季安排職醫到廠進行健康訪談，提供同仁健康諮詢以及關懷同仁身心狀況，並定期安排健康講座，以及每週郵件寄出健康週報，提供同仁一個健康舒適的健康職場。 (4)每位員工兩年進行一次重點性健康檢查，另外依據職業安全衛生法，進行特殊作業之員工每年進行一次特殊健康檢查。 (5)定期舉辦職業安全衛生及 GMP 相關的教育訓練，提升全廠同仁的安全衛生認知及能力。 2. 工作環境: (1)每半年針對員工作業及工作場所進行定期作業環境監測，檢測項目包括:照度、二氧化碳濃度、躁音、高溫、化學性作業等，確保同仁在安全無害的場所內作業。 (2)每日進行全廠區環境巡檢，並安排定期稽查，也不定期詢問同仁需改善區域，排除危害及不確定因素，提供同仁安全無虞之環境。 (3)對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性同仁提供婦幼停車位，提供其友善之環境；另外廠內也設置哺乳室並給予哺乳時數，使哺乳期母親在上班期間能擁有安心之哺乳時間及空間。 3. 當年度火災之件數、死傷人數及死傷人數占員工總人數比率，及因應火災之相關改善措施：無相關事件發生。	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	本公司員工會依年度目標執行工作發揮所長，主管亦會給予建議及協助；公司內部亦定期舉辦教育訓練及鼓勵員工參加外部教育訓練，鼓勵員工持續進修提升自我能力。106年成立台康艾格學苑 EIRGer' s Learning Center，每年規畫多樣化之內、外部訓練課程，以專業技術導向為學習主軸，管理與核心職能為輔。

評估項目	運作情形
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	本公司對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，皆會遵循相關法規及符合國際準則。待本公司自有產品上市銷售時將訂定消費者權益政策及申訴程序；另生物藥品委託開發暨生產服務(CDMO)，皆設有專責人員與顧客聯繫，並由權責單位訂定處理標準，定期監督執行成效，落實產品改善及強化服務流程。
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	本公司於109年制定供應商評核與管理程序，於供應商契約條款中要求其應確實遵守勞工、人權、環保、安全或衛生、環境與社會等相關法律規範或提供聲明符合要求，以共同提升企業永續發展為目標。另納入環境與勞工安全衛生管理、技術及供應能力評核，作為承攬商審查管理。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務性資訊之報告？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	本公司112年參考GRI永續報告準則，編製企業永續報告書，並公告於公司網站及公開資訊觀測站；113年將續編制並預計委請第三方驗證單位進行確信。
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司已依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定永續發展守則，公司營運皆遵循相關法規，並無顯著差異。	
七、其他有助於瞭解永續發展執行情形之重要資訊： 本公司企業精神指標為Empathy同理心、Integrity榮譽心、Responsibility責任心及Global Vision世界觀，全體員工依循此指標精神實踐永續發展。	