推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

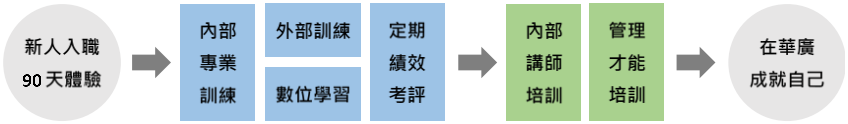
推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	✓		本公司總經理室下設置永續發展室，由董事會授權高階管理階層處理，每季一次定期向董事會進行報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，董事會每季定期聽取經營團隊的報告，監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。本公司另訂定有「道德行為準則」、「內部控制制度」、等，藉由透過各管理系統及各程序的持續運行，本公司對於營運相關之環境、員工安全、客戶、供應商、各利害關人等的風險，均能即時予以掌握及因應。	無差異
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？(註 2)	✓		1.環境保護：本公司持續致力環境保護及廠區節能改善，並制定「節能減碳」、「溫室氣體減量」、「減少用水或其他廢棄物」管理策略： (1)推動各項節能減碳措施:包括實行紙張再次利用、垃圾分類、隨手關燈及建置省電設施等，以實際行動減少溫室氣體排放及對自然環境之衝擊。 (2)溫室氣體減量措施:設備改用高效率及變頻調數。 (3)減少用水或其他廢棄物再利用措施:設置廢水雨水回收再利用，以達到有效再利用水資源。 2.社會規範：本公司日常業務均遵守公司法、證券交易法等法令規範，所有生產活動、業務行為均要求員工及供應商等依循法規進行，亦於內部會議或課程宣導法規。 3.公司治理：本公司訂定有「道德行為準則」，並參酌「上市上櫃公司誠信經營守則」，作為管理階層及員工落實誠信經營之依據，並藉由內部控制、授權制度及職能分工等規範，強化公司	無差異

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形(註1)</th><th rowspan="2">與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明(註2)</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>營運效率及效果、保護資產安全及法令遵循，以落實公司治理之執行。</td><td></td></tr>
<tr><td>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？</td><td>✓</td><td></td><td>(一)本公司在廢水處理、噪音防制、廢棄物回收處理皆依環境安全管理系統及環保法令規定辦理，並隨時檢討其執行成效及持續改善。</td><td>無差異</td></tr>
<tr><td>(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？</td><td>✓</td><td></td><td>(二)本公司持續致力於提升各項資源之利用效率：例如餐廳一律使用環保餐具、設有資源回收專區，定期回收可利用資源，並設置廢水雨水回收再利用。</td><td>無差異</td></tr>
<tr><td>(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？</td><td>✓</td><td></td><td>(三)公司重視氣候變遷相關議題，所以請員工從日常做起，例如文書列印盡量採雙面列印，影印機旁設置回收匣供回收紙張再利用，且公司使用電子發票，推行線上簽核系統，以減少紙張之浪費。新廠區設置節電裝置，加強冷氣系統維護、廠房頂樓設置太陽能發電系統，員工更是響應公司政策養成隨手關燈、節約能源的好習慣，以期減緩地球暖化。</td><td>無差異</td></tr>
<tr><td>(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？</td><td>✓</td><td></td><td>(四)每年皆有作溫室氣體排放量、用水量、廢水量及廢棄物總重量統計，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水政策及電力節能1%之目標，廠房頂樓已完成設置太陽能發電系統，響應綠能節電政策。
<table>
<tr><td colspan="2">本公司大慶廠及大衛廠</td><td>112年</td><td>113年</td></tr>
<tr><td colspan="2">總用水量(度)</td><td>25,985</td><td>29,526</td></tr>
<tr><td rowspan="2">溫室氣體(註)</td><td>範疇一：類別一(直接排放) (公斤CO2 e/度)</td><td>294.4033
公噸CO2 e</td><td>315.8705
公噸CO2e</td></tr>
<tr><td>範疇二：類別二(能源間接排放) (公斤CO2 e/度)</td><td>5,895.5566
公噸CO2 e</td><td>6,371.0596
公噸CO2e</td></tr>
</table></td><td>無差異</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形(註1)</th><th rowspan="2">與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明(註2)</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td colspan="2">範疇三：類別三~六(其他間接排放) (公斤CO2e/度)</td><td>1,510.2712 公噸CO2 e</td><td>1,502.6039 公噸 CO2e</td></tr>
<tr><td colspan="2">廢棄物(噸)-非有害廢棄物</td><td>4.74</td><td>5.18</td></tr>
<tr><td colspan="2">廢棄物(噸)-有害廢棄物</td><td>26.02</td><td>55.01</td></tr>
<tr><td colspan="2">廢水(噸)</td><td>4,661</td><td>5,795</td></tr>
</table>
註：112年的數據為經過第三方公正單位(TUV)查證
</td><td></td></tr>
<tr><td>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？</td><td>✓</td><td></td><td>(一)本公司已參考人權公約(聯合國世界人權宣言)、相關勞動法規、職業安全衛生法規訂定有「員工行為準則」、「工作規則」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，以維護員工權益及達到保護員工健康與安全。
<table>
<tr><th>人權管理政策</th><th>具體方案</th></tr>
<tr><td>提供安全與健康的工作環境協助同仁維持身心健康及工作生活平衡</td><td>➢ 優質員工餐廳，飲食均衡、吃好吃飽。
➢ 推動「陽光職場計畫」，讓管理幹部在追求組織目標時，也能打造好的工作氛圍，使同仁們都能快樂工作。
➢ 定期員工健檢，從關心結果進而發展行動。
➢ 每月臨場醫師進駐，提供最專業的健康諮詢。</td></tr>
<tr><td>禁止強迫勞動，遵守當地政府勞動法令</td><td>➢ 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
➢ 宣導工作效率與業務量平衡，避免加班頻率偏高。</td></tr>
</table>
</td><td>無差異</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形(註1)</th><th rowspan="2">與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明(註2)</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td></td><td>➢ 檢核工作業務配置合理性，控管公司有效人力。</td></tr>
</table>
113年針對同仁實施人權保障相關訓練，總時數為2,814小時，共計683位同仁(1,602人次)完成訓練，佔全體同仁總人數的66%。未來，公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。
<table>
<tr><th>課程名稱</th><th>總人次</th><th>訓練總時數</th></tr>
<tr><td>【新人訓】新進人員教育訓練</td><td>110</td><td>381</td></tr>
<tr><td>【職安衛】職業安全衛生教育訓練
(含作業主管在職、回訓等訓練)</td><td>565</td><td>1,542</td></tr>
<tr><td>【職安衛】工傷防治安全教育訓練</td><td>620</td><td>309</td></tr>
<tr><td>【職安衛】緊急應變演練</td><td>149</td><td>73</td></tr>
<tr><td>【職安衛】急救人員與職護相關教育訓練</td><td>16</td><td>53</td></tr>
<tr><td>【公司治理】公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享</td><td>16</td><td>48</td></tr>
<tr><td>【公司治理】實際案例探討舞弊防制與舞弊風險管理</td><td>20</td><td>60</td></tr>
<tr><td>【資安】資訊安全宣導</td><td>106</td><td>348</td></tr>
<tr><td>合計</td><td>1,602</td><td>2,814</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
<tr><td>(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？</td><td>✓</td><td></td><td>(二)員工福利措施及薪酬政策係依據本公司「工作規則」、「薪工循環-福利作業」、「薪工循環-考核作業」、「績效考核管理辦法」執行，本公司透過績效考核制度來落實績效管理，不因性別、年齡有所差異，冀望透過績效管理作業，將公</td><td>無差異</td></tr>
</table>

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
			司整體營運目標與員工個人之工作目標結合，作為員工年度工作表現之評核與回饋，及後續員工訓練發展之依據。另本公司章程明定當年度如有獲利，應以不低於當年獲利之1.5%作為本公司及從屬公司員工酬勞。	
(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？	✓		(三)1.本公司為防範職業災害的發生，對工作環境的改善不遺餘力，以保障員工(含所有合作夥伴)工作安全，並通過ISO 45001職業衛生與安全管理系統認證，以提供員工安全的工作環境。 2.本公司提供員工相關安全與健康工作事項如下： (1)定期辦理員工健康檢查。 (2)每年排訂安全衛生教育訓練課程。 (3)每半年實施作業環境檢測。 (4)建置員工建言及申訴多元化之溝通管道。 (5)訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，提供申訴管道，維持工作環境秩序。 (6)為員工投保意外與醫療險。 (7)制定災害緊急應變對策注意事項，每半年舉行消防講習及演練、定期舉辦安全維護會議。 (8)113年度並未有火災情形發生。	無差異
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		(四)公司的人才培育策略以「職能導向之績效訓練」、「階層別訓練體系」與「功能別訓練學院」為主軸，訓練發展價值鏈管理流程輸入連結組織策略目標，並找出人力資源的職能缺口與績效缺口，透過系統性的訓練課程設計，強化與提升員工職務職能，以達成組織、部門及個人績效之提升。為提供每一位同仁完善的教育訓練規劃，從新人90天訓練，到各	無差異

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
			單位循序漸進的職能專業訓練，透過系統化的單位訓練課程及不定期的跨部門通識課程，提升同仁工作效率及表現。各培訓計畫與類別與時數如下：  1. 一般通識訓練：華廣重視同仁在工作的所有細節，舉凡勞工與職場安全的演練、友善職場的營造、不法侵害的辨識與避免等各種常識與通識性的觀念或規範準則，都會提供充分的宣導與教育訓練，藉以傳遞並營造安全、友善並合規的安心就業環境。 2. 新人體驗訓練：每一位新進人員進入華廣後，都有專屬領航員指引及帶領，除了讓新進人員熟悉工作環境外，也加強了對公司的認同與瞭解，幫助新進人員快速適應華廣生活、融入華廣文化。而各部門亦有規劃新進人員基礎訓練相關課程，協助新進人員學習工作上相關知識。 3. 職能專業訓練：華廣致力於培育專業人才，各單位定期舉辦各類職能專業訓練課程，達到知識分享與提昇工作職能的目標。 4. 管理才能訓練：華廣針對各階層主管，安排了適才適所的管理才能訓練，幫助主管提升管理力、提供有效率的管理工具，讓主管能夠更有效地管理團隊、提升團隊向心力，並使團隊更具競爭力。 **員工類型 / 受訓總時數 / 通識訓練 / 新人訓練 / 職能專業訓練 / 管理才能訓練** 總人次 / 總時數 / 總人次 / 總時數 / 總人次 / 總時數 / 總人次 / 總時數 直接員工 7,256 216 102 388 676 4,106 6,469 9 9 間接員工 6,091 383 347 343 997 1644 4,712 11 35 管理職 1195 103 81 37 87 260 779 83 248 **合計 14,542 702 530 768 1,760 6,010 11,960 103 292**	

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
(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？	✓		(五) 1.本公司設有0800免付費客戶服務專線，服務內容包括客戶申訴、爭議處理及客後服務機制。對於客戶資料依個人資料保護法採機密檔案管理，非相關業務人員不得查閱。並訂有「客戶訴求處理程序書」，由營業部門直接進行客戶服務、意見接收及改善作業。另亦建置消費者聯絡信箱，客戶亦可透過電子郵件反應意見或進行申訴，以維護權益。 申訴專線：0800-371-688 消費者聯絡信箱：info@bionime.com 2.商品標示為保障消費者權益及健康之關鍵，本公司訂有「包材審查作業標準書」嚴格遵守當地政府法令對醫療器材商品的規範，以落實各國政府對產品標示之把關。 3.為確保在包含製造、服務至行銷活動的產品全生命週期中，所有作業皆符合品質、安全性和合規性，華廣生技通過ISO-13485認證。此外，針對資安治理以及保障客戶隱私，亦通過公正第三方驗證單位之ISO/IEC 27001：2022(資訊安全管理)、ISO/IEC 27701：2019(隱私資訊管理)、ISO/IEC 27017：2015(雲服務資訊安全管理)與ISO/IEC 27018：2019(公有雲個人資料保護)四項國際資安驗證，成為台灣第一家生技業通過四項ISO資安驗證的全方位血糖管理製造商，再次充分證明華廣生技透過 PDCA 循環將資訊安全、個資保護管理系統落實到公司內部控制、醫材軟體研發以及客戶服務流程中，目的在提供用戶更安全、穩定、安心的醫療照護體驗。	無差異
(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？	✓		(六)本公司訂有「安全供應鏈管理辦法」、「供應商管理程序書」、「供應商行為準則暨承諾書」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。	無差異

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
			1.本公司對供應商評估方式 華廣重視與供應商的合作與成長，以永續採購為基底，包含品質性能及落實、技術製程能力、運作管理、在地供應鏈優先以及永續性，管控遴選廠商基準與流程，進行風險評估、績效評估、稽核輔導，將永續性的要求落實於供應鏈日常管理之中。 (1)供應商篩選機制 ➢依供應商經營狀況、配合度、產品能力、品質、環境等各項目符合華廣標準，採購進行初步評選等風險評估。 ➢符合標準且為華廣指定物料，即會同品質管制部、研發技術單位共同進行實地查廠評鑑。 (2)供應商額外取得環境管理系統、職業安全衛生管理系統、有害物質管理系統或其它永續環境相關管理系統者，可另外加分於評鑑表上。 (3)供應商行為準則 本公司予 113 年度對供應商展開簽署「供應商行為準則暨承諾書」要求，現有交易供應商已完成簽署 87%，預計 114 年度全部簽署完成。 2.本公司對供應商稽核方式 (1)供應商績效評估 每月針對進料合格批數、準時率、異常回覆率及配合度等指標進行供應商績效評比，C 級(含以下)者需輔導並進行改善計劃。 (2)供應商稽核/輔導 ➢ 供應商入料後，進料檢驗或至生產線投產時發現重大品質異常，除立即通知供應商進行缺失改善、矯正預防措施外，必要時得至供應商處進行稽核與品質輔導。 ➢ 每年排定定期稽核計劃表至供應商處實地查廠稽核，並依所列項目實地評鑑，供應商定期稽核分數未達要	

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
			求，開出缺失報告，要求供應商於1個月內回覆改善狀況與矯正措施。 ➢ 每年排定至供應商實地進行AEO安全供應鏈評鑑抽查稽核。 ➢ 每年排定至供應商實地進行安全衛生評鑑抽查稽核。 ➢ 每月針對品質月報所列品質異常排名前三家供應商，進行約談及品質輔導。	
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資訊之報告書？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113年度永續報告書，已於114年8月完成並公開。	無差異
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形。	✓		本公司參照「上市上櫃公司永續發展實務守則」，於113.11.6董事會通過訂定本公司「永續資訊管理辦法」，以監督推動執行實踐永續發展之策略。本公司依據本辦法檢視執行情形並據以改進，執行至今尚無差異情形。	無差異

七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：

1. 華廣以協助促進人們優質健康生活為理念,致力研發讓大家信賴的居家健康醫療器材,因此將專業等級的醫療器材透過人性化的操作介面,讓高精準度的醫療檢測儀器具有簡單的操作介面，讓人們可以在家中輕輕鬆鬆地為自己的健康把關。此外，由於近年來人們飲食與生活習慣的改變，因此提早進入高血壓、高血糖、高膽固醇等三高族的年齡群有逐年降低的趨勢，為了落實提升人們優質健康生活的經營理念，我們透過與各大醫院衛教科室及銷售據點的合作，教育民眾了解認識相關疾病與其正確的保健觀念，讓國人能夠對自身與家人的健康醫療保健，能有更進一步的認知與了解。

2. 支持地方教育發揮學生所學之運用，促使累積職場實務經驗及提升就業競爭力，本公司台中市大慶廠區積極與鄰近之地方高級中等學校及各大專院校進行產學合作，安排學生於在學期間接受職場實務培訓，學之致用。113年透過教育部國民及學前教育署「產學攜手合作計畫」與勤益科技大學、二林工商合作產學方案，並提供勤益科技大學及中正大學學生實習機會，結合產業實務經驗與學界研究資源，協助專班及實習學生提早體驗職場並發揮所長，共創企業、學校與學生三贏的局面。

推動項目	執行情形(註1)			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	

113年產學合作情形如下表：

類別	學校	人數	期間
產學合作	國立勤益科技大學	1	113.05.20~117.06.30
產學合作	國立勤益科技大學	1	113.05.20~114.02.10
產學合作	國立勤益科技大學	1	113.08.19~117.06.30
建教合作	國立二林工商	2	113.05.20~113.06.28

3. 董事會成員及重要管理階層之接班規劃及運作情形：(1)關於董事會之接班規劃，本公司計畫培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過工作輪調的方式深化其產業經驗。(2)本公司重要管理階層之接班人，除需具備優異的專業及領導能力外，其價值觀需與公司企業文化相符，且須具備敏銳的觀察力、好的組織能力、發現問題的眼光與解決問題的能力等職務職能。對於重要管理階層的養成及養望，涵蓋管理職能強化、職務輪調與專案歷練，系統性的培養管理階層具備適時適確的智慧決策與問題解決能力。除內部培育管理階層具成長型的價值觀外，同時亦對外延攬優秀經理人，內外人才彙集，以強化公司接班人才庫的廣度與深度。

4. 職場多元化政策：本公司訂有「安全衛生管理手冊」及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」文件揭露於公告欄及內部官網，於廠區設置保健室、健身房及哺乳室並聘有職安人員及職場護理師，致力於提供員工具尊嚴、安全的職場環境。我們提供並設有弱勢職缺，如身心障礙、原住民及二度就業等身分，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭歧視、騷擾或不平等的待遇。

指標	百分比(%)	115年目標(%)
女性佔總員工(%)	65.5	60
女性佔所有主管(%)	27.7	34
女性佔高階主管(%)	30.3	34

5. 最近年度新增投資於節能或綠色能源相關環保永續之機器設備：(1)112年空壓機由氣冷式改成水冷式-投資金額NT$1,617,000，可減少電力使用量省電37度/時。(2)113年空壓機增設變頻器進行設備變頻控制之投資金額NT$690,000，可減少電力使用量省電32.34度/時。

註1：執行情形如勾選「是」，請具體說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；執行情形如勾選「否」，請於「與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」欄位解釋差異情形及原因，並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。但有關推動項目一及二，上市上櫃公司應敘明永續發展之治理及督導架構，包含但不限於管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。另敘明公司對營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險管理政策或策略，及其評估情形。

註 2：重大性原則係指有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者。