

## 參與社會公益

### 一、與員工之關係：

(一) 本公司依照勞工法令規定，所有同仁均參加勞工保險、全民健康保險、提撥個人帳戶勞工退休金，另為所有同仁投保意外險，以提供同仁於工作以外時間發生意外事故時的保障；公司之工作時間、休息、休假、加班、退休等規定完全符合勞動法令規定，並依法向事業主管機關核備工作規則；另成立職工福利委員會定期舉辦活動，為同仁爭取最大的福利。在勞工退休制度方面，無論舊制或新制，都依勞動基準法及相關法規辦理，充份保障員工權益。金融海嘯期間本公司顧及員工家庭，未採取裁員或無薪假的措施，亦為企業社會責任的具體實踐。

(二) 本公司參考「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，期許本公司成為人權議題捍衛的國際企業公民。

在職場多元化政策層面，本公司提供安全健康的工作環境，並尊重及落實多元性，在遴選、僱用、訓練及升遷時，無種族、階級、語言、宗教、黨派、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分等之區別，並依據適用法規保護免遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

女性占比指標：

指標	百分比
女性占總員工%	46%
女性占所有主管	63.6%
女性占高階主管	100%

男女薪酬平等指標：

薪酬平等指標	差距
男女薪資平均數差異	0.64
男女薪資中位數差異	0.68
男女變動獎金平均數的差異	0.65
男女變動獎金中位數的差距	0.79

僱用當地居民為高階管理階層的比例：

管理職在地聘用 (截至 113/12/31)	臺灣本地人	來自其他國家 或地區	僱用本地人為 高階管理階層之比率
高階管理階層人數	3	0	100%

僱用當地居民的比例：

在地聘用 (截至 113/12/31)	當地居民 (統計國籍設籍台灣 之員工)	來自其他國家或地區	僱用本地人之比率
台北市	8	0	30.8%
新北市	8	0	0.0%
基隆市	1	0	0.0%
桃園市	3	0	0.0%
苗栗縣	1	0	0.0%
彰化縣	2	0	0.0%
南投縣	1	0	0.0%
高雄市	1	0	0.0%

金門縣	1	0	0.0%
總人數	26	0	30.8%

本公司雖無成立工會組織，但仍遵循政府勞工法令定期舉行勞資會議進行雙向溝通與協商，更依據《勞動基準法》第83條，不定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙方討論。並且，我們也要求供應商必需遵守相同的人權政策，致力於打造生技新藥產業鍊的人權最佳實踐，112年本公司保障人權之政策與具體管理方案實際執行摘要如下：

1. 無違反或嚴重危及結社自由及協商的營運據點或供應商。
2. 無發生嚴重使用童工風險的營運據點和供應商。
3. 無發生具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商。
4. 無發生經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴。
5. 本公司與供應商皆無發生涉及侵害原住民權利的事件。
6. 無發生人權問題申訴。
7. 無發生歧視事件。
8. 無違反與社會類別相關的法規，也無任何罰款金額。
9. 無發生供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊。

此外，本公司已訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，並於公司網站公布。112年新人訓練之人權保障相關訓練，共3場，總時數為6小時，共計6人次。未來，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。

(三) 本公司為暢通員工申訴管道，於公司官網之利害關係人專區特別設立員工申訴電子信箱及專線，並接受員工意見反應，由人事單位專人妥適處理。

(四) 本公司重視員工之安全與健康，提供安全健康的工作環境：

1. 保全、門禁管理系統：

工作場所出入口皆設有門禁系統，配合保全人員進行出入門禁相關管制作業。配置監視系統及 24 小時駐衛保全，落實定時安全巡檢，確保廠區之安全防護。

2. 大樓消防安全：

每年定期辦理消防安全檢驗、設有火災預防管理編組、每半年舉辦消防講習實際操作滅火器材，各項設備如：緊急照明燈、逃生避難指示燈、滅火器壓力檢查等皆定期巡檢。

3. 勞工安全：

新進人員工作前，需繳交體格檢查報告書，以識別勞工工作適性，評估其是否適合從事該作業，避免因工作造成勞工健康之威脅或傷害；另定期實施在職員工健康檢查以觀察員工健康情形及管理。另配合政府實施無菸職場政令規劃戶外吸菸區，並針對產後女性員工設置哺集乳室。

4. 職業安全衛生管理單位設立：

依照職業安全衛生管理辦法，設置職業安全衛生業務主管，為貫徹執行職業安全衛生法及其施行細則相關規定，防止職業災害，保障員工安全與健康，維護勞資雙方共同權益，促進企業健全發展。

5. 公司驗證情形：

截至 112 年年報刊印日本公司尚無取得勞安相關驗證。

6. 職業災害情形：

本公司以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具及可運用之資源，整合作業職安衛問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化，另加強作業人員之防護管理，以創造零災害環境。112 年度本公司無員工發生職業災害，職災件數為 0、職災人數為 0。

(五) 本公司近兩年度申請育嬰留停情形如下表：

	男性/人數	女性/人數	合計
112 年度實際申請育嬰留停之員工(A)	0	0	0
112 年度預計育嬰留停復職(B)	0	0	0
112 年度實際育嬰留停復職(C)	0	0	0
111 年度實際育嬰留停復職(D)	0	0	0
111 年度育嬰假復職後 12 月仍在職(E)	0	0	0
復職率(C/B)	0%	0%	0%
留存率(E/D)	0%	0%	0%

(六) 除例行之週會、勵志會外，員工可即時反應意見；本公司並隨時以合理方式(書面公告或Email)通知對員工可能造成重大影響之營運變動之情形。

(七) 本公司每月舉行勵志會，邀請外部知名人士替員工上課傳達新資訊，並且員工可依其職務需求申請外部之教育訓練，以使員工建立有效之職涯能力。

二、與消費者及供應商之關係：

(一) 本公司內部控制制度已制定保護消費者權益政策及申訴程序，並於官網建置利害關係人專區，提供客戶(消費者)申訴管道。

(二) 高階醫療器材研發因涉及人類使用的安全性，因此其過程的管理非常細緻且嚴謹。醫療器材研發開發必須先證明其安全性再求其有效性。未來產品上市，在生產、行銷和使用安全管理各方面衛生主管機關都有很嚴謹的規範，本公司完全遵循衛生主管機關的規定辦理，目前已取得ISO及GMP之認證。

(三) 本公司為高階醫療器材廠，與供應商皆有評估其過去有無影響環境與社會之紀錄及節能之考量。

(四) 本公司與主要供應商之契約皆有包含供應商如涉及違反其對企業社會責任政策，且對、環境與社會有顯著影響時之維持，得隨時終止或解除契約之條款達成共識，供應商如違反法令規定，並無法即時改善時，本公司得終止契約。

三、積極參與社會公益活動：

(一) 112年1月：參與贊助Arab Health醫療展，推廣超音波AI智慧醫療影像醫材，致力提升睡眠疾病篩檢率，關心民眾睡眠健康。

(二) 112年3月：世界睡眠日攜手哈佛健檢、富盈診所進行衛教講座，提升公眾對睡眠健康重要性。

(三) 112年5月：參與贊助泰國華欣RCOT大會，推廣超音波智慧睡眠檢測，致力提升全球睡眠疾病篩檢率，照護民眾睡眠健康。

- (四)112年5月：舉辦睡眠科學領域應用論壇，增進臨床醫療於睡眠健康之專業推進，提升整體醫療品質。
- (五)112年9月：參與贊助「台泰智慧醫療研討會」及Medical Fair Thailand 亞洲區醫療展，推廣智慧醫療影像醫材，提升整體醫療品質。
- (六)112年10月：參與贊助巴西World Sleep 2023，推廣超音波智慧睡眠檢測，致力提升疾病篩檢率，照護民眾睡眠健康。
- (七)112年11月：參與贊助德國Medica醫療展，推廣超音波智慧睡眠檢測，致力提升睡眠疾病篩檢率，守護民眾睡眠健康。
- (八)112年12月：參與贊助台灣醫療科技展，舉辦睡眠健康衛教講座，推廣睡眠健康的重要性。

112年本公司積極參與相關社會公益活動，並為提升醫護人員品質，促進病人福祉，與各大醫學會、醫療院所合作，舉辦相關醫學會學術年會、醫學會臨床教育課程、專家研討會議等，參與醫護及受益人員約1,000人次。

董事會成員於113年2月23日董事會中針對112年度之永續發展執行情形報告提出指導及建議。