



太平洋醫材股份有限公司

2011 年企業社會責任報告書



目 錄

壹、經營決策者聲明(董事長的話).....	4
貳、公司摘要	
一、組織及營運.....	5
二、企業沿革與發展.....	6
三、企業社會責任策略和承諾.....	7
四、品牌定位、產品與服務、認證.....	7
五、報告期間之重大改變及企業獲獎情形.....	9
六、承租或外包業務對企業之影響.....	9
參、公司治理	
一、董事會及監察人.....	10
二、執行情形與成效.....	10
三、避免利益衝突作法.....	11
四、風險評估及危機管理.....	11
肆、利害關係者	
一、利害關係者之鑑別及溝通.....	12
二、對利害關係者之回應與責任.....	12
伍、員工	
一、員工結構.....	13
二、薪酬與福利.....	14
三、員工關係和協商.....	15
四、員工發展及教育訓練.....	17
五、安全與健康.....	18
陸、環境與能源	
一、環境安全衛生管理.....	20
二、工廠綠化及廢棄物處理.....	20
三、節能減廢與運用高效率、再生能源措施.....	20
四、減低產品對環境衝擊之作法.....	21

柒、客戶	
一、市場拓展與客戶滿意度.....	22
二、行銷溝通及保護客戶資料.....	22
三、提升品質和產品品質管理系統.....	22
捌、供應鏈	
一、供應商關係.....	23
二、綠色採購.....	23
玖、社會	
一、公益贊助.....	24
二、公共關係.....	24
三、人權保障.....	24
拾、報告說明	
一、關於本報告書.....	25
二、報告之實施方式、與以往報告之顯著差異.....	25
三、附錄：全球永續性報告指標 GRI 對照表.....	26

壹、經營決策者聲明（董事長的話）

太平洋醫材成立至今已 34 年了，雖然今年以來面對諸多經濟環境的變化，但在經營團隊的合作努力下，公司仍有不錯的成績與表現，我們提供高品質、安全的醫療器材產品給國內外客戶及各大醫療院所，並持續創新及研究發展，對環境保護、節能減碳、公司治理、社會公益、勞資關係等課題投入心力和資源，傾聽利害關係人的建議指教，擔負起更多的企業社會責任。



公司對各單位不斷地宣導企業社會責任的重要性，我們秉持著「誠信」、「責任」、「專業」的理念，穩健踏實地經營，在資訊透明度方面受到主管機關的肯定，連續三年獲頒財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會上市櫃公司資訊揭露評鑑之 A+ 等級前十名獎項，且維持勞資和諧，創造企業、員工、股東多贏的局面；今年本公司配合法令規定成立了薪資報酬委員會，希望能透過其運作，合理評估檢視董事、監察人、經理人之相關薪酬作業。

對於綠色管理，我們以落實品質管制、符合客戶需求、發展綠色產品為目標，實施全公司環安衛管理與定期環安衛檢查，並執行各項節能減碳、減廢及資源再利用等提案；並推動綠色產品設計、製造管理、採購、供應商管理等，以盡量符合國際最新的趨勢發展和法規要求。

為了回饋社會，本公司設立獎助學金，幫助清寒學子就學，提供學生實習機會，援助物資予慈善團體，並積極參與地方活動，與社會各界維持良好的互動關係，以善盡企業公民的義務；展望未來，本公司將秉持取之於社會、用之於社會的精神，繼續推動企業社會責任的相關工作，除了朝向企業永續經營外，更期望能以「您的健康是我們的責任」為使命，發揮更大的效益及影響力，為人類的健康福祉而努力。

董事長兼總經理 鍾仁

貳、公司摘要

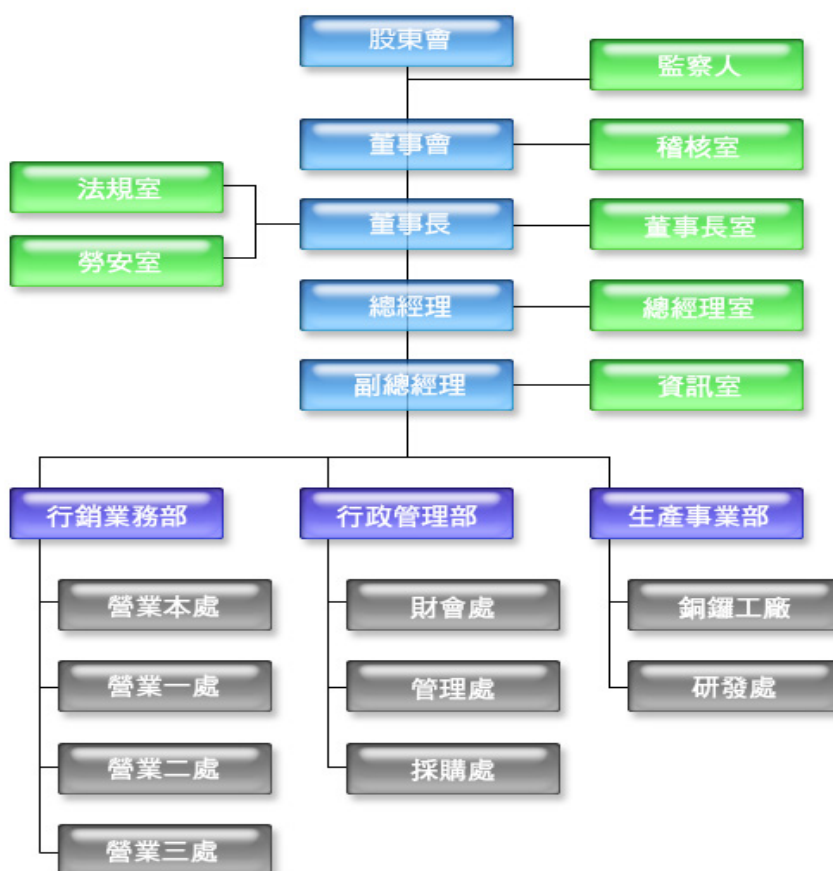
一、組織及營運

太平洋醫材股份有限公司（以下簡稱本公司）設址於苗栗縣銅鑼鄉自強路 19 號，並設有台北分公司與苗栗銅鑼工廠，另在台中、高雄設置業務辦公室，以方便服務客戶；本公司係依中華民國法律所成立，在公司治理、環保、稅務、勞工、人權各方面遵循相關法令規定執行，目前為股票上櫃公司，主要營運生產活動集中於台灣，而產品行銷至全球各地。

本公司現為台灣區醫療暨生技器材工業同業公會、銅鑼工業區廠商聯誼會的成員，董事長鍾仁先生亦擔任苗栗縣工商發展投資策進會委員。

本公司 100 年 1 至 11 月份之營業收入為新台幣 1,243,536 仟元，較去年同期成長 10.12%，營業利益新台幣 340,177 仟元，稅前利益新台幣 363,625 仟元，此自結數尚未經會計師查核或核閱，實際獲利數字以本公司公告之每季經會計師簽證(核閱)之財務報告為主；本公司今年度仍適用五年免稅之稅賦優惠，並有申請經濟部工業局與國貿局的相關補助。

目前本公司受到因氣候變遷所引起之財務風險或影響組織活動之風險與機會不大。



太平洋醫材股份有限公司組織圖

二、企業沿革與發展

本公司於 1977 年成立，員工人數約 580 位，主要生產醫療耗材、醫療設備、儀器儀表、以及醫療用氣體工程之設計、規劃、施作、保養，並已取得 ISO 9001/ISO13485、CE、GMP、UL 等認證，為台灣首屈一指的醫療器材領導廠商，公司於 2004 年 2 月 9 日正式上櫃交易，目前為醫療生技類股之上櫃公司，如欲進一步瞭解，可至公司網站 <http://www.pahsco.com.tw/> 閱覽。

民國 66 年	● 設立登記，資本額為新台幣 100 萬元。營業項目以各種醫療器材製造加工買賣為主。
民國 74 年	● 設立銅鑼耗材廠，開始生產塑橡膠類醫療耗材。
民國 76 年	● 開始經營醫療用氣體工程及相關儀器設備之製造買賣業務。
民國 81 年	● 提升工廠生產自動化。
民國 89 年	● 設立銅鑼設備廠。
民國 90 年	● 財政部證券暨期貨管理委員會核准公開發行。 ● 銅鑼耗材廠取得 ISO9001 及 CE 認證。
民國 91 年	● 銅鑼耗材廠取得 GMP 認證、銅鑼設備廠取得 ISO9001 認證。 ● 向財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心申請興櫃股票櫃檯買賣。
民國 92 年	● 銅鑼設備廠取得 GMP 及 UL 認證。 ● 向財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心申請股票櫃檯買賣。
民國 93 年	● 股票上櫃買賣。 ● 發行國內第一次無擔保轉換公司債
民國 94 年	● 銅鑼耗材廠新生產大樓落成啟用。
民國 95 年	● 國內第一次無擔保轉換公司債終止上櫃買賣。
民國 96 年	● 自動倉儲系統於 8 月份正式啟用。
民國 97 年	● 榮獲第五屆資訊揭露評鑑評比進步獎。 ● 發行國內第二次無擔保轉換公司債。
民國 98 年	● 銅鑼新廠第一期廠房營造及自動倉儲工程完工。 ● 榮獲第六屆資訊揭露評鑑評比 A+級前十名。
民國 99 年	● 本公司全面換發無實體股票並訂定民國 99 年 4 月 29 日為股票全面無實體轉換日。 ● 購置銅鑼三廠土地及建物，並整修員工宿舍。 ● 榮獲第七屆資訊揭露評鑑評比 A+級前十名。
民國 100 年	● 本公司「牆內嵌式醫療氣體治療櫃」榮獲工業設計類金點設計產品獎。 ● 榮獲第八屆資訊揭露評鑑評比 A+級前十名。

三、企業社會責任策略和承諾

- 提供員工安全的工作環境及合法的薪資福利，合理規劃執行員工的工時休假、教育訓練、績效考核制度。
- 落實公司治理，提升資訊透明度，遵守法令規範。
- 適時運用資源進行綠色研發或製造綠色產品，降低環境衝擊，保護全球生態。
- 維持良好公共關係，投入環保、節能、公益活動，鼓勵員工參與，推廣企業志工服務。
- 研發人性化的環保產品，減輕對環境的衝擊，提高產品的接受度。
- 保護智慧財產權，為人類文明科技進步、社會經濟發展及地球環境永續發展盡力

四、品牌定位、產品與服務、認證

1.本公司目前以自有品牌「PAHSCO」行銷全世界，自有品牌銷售有逐年增加的趨勢，本公司自有品牌產品除成功進入先進國家市場外，亦取得中國大陸的准銷認證，對於拓展大中華市場有所助益。

2.產品與服務內容如下：

- (1)各種醫療器材製造、加工、買賣。
- (2)醫療氣體用儀器、儀表、設備之製造、按裝、施工及買賣。
- (3)醫療用中央氣體工程及其他系統設計、維修保養、承裝工程。
- (4)營業比重：醫療耗材及儀器約佔本公司營業收入約 97.4%，醫建工程佔 2.6%。
- (5)公司目前之商品項目

項 目	類 別	商品名稱
醫療耗材	手術抽吸套類	心臟手術抽吸套、精密手術抽吸套、骨科手術抽吸套、浦耳式抽吸套、楊克式抽吸接頭、流產吸引套等。
	袋類	簡易型導尿管、蓄尿管、精密尿管、餵食袋/筒、灌腸袋、重覆式輸液加壓袋、拋棄式輸液加壓袋、腹膜透析引流袋、各式引流袋、矽質留置型糞便收集管袋組等。
	瓶類	胸腔調壓瓶、小兒胸腔水下引流瓶、參腔式胸腔引流瓶組、胸腔水下引流瓶、單一抽吸蓄瓶、重覆耐用蓄瓶、單一傷口引流瓶等。
	呼吸治療類	氧氣面罩、噴霧面罩、微量加藥型噴霧藥杯、微量加藥型噴霧面罩組、潮濕瓶、多功能潮濕噴霧瓶、氧氣鼻導管、氧氣連接管、氧氣流量計連接頭、咬嘴、T 接頭等。

項 目	類 別	商品名稱
	傷口引流類	小量真空傷口引流套、真空傷口引流蓄液球、真空傷口引流套 (P-vac)、真空傷口引流套 (Pahsco-vac)、真空傷口引流罐、二件式傷口引流套、各式傷口引流管、傷口引流管(四腔道)、可折式穿刺針及穿刺針引拔器等。
	管類	抽痰管、密閉式抽痰管、胸腔引流管、骨科沖洗套、關節鏡沖洗套、高流速沖洗套、高流速抽吸沖洗套、泌尿外科術中/術後沖洗套、輸尿管、導尿管、雙叉導尿管、肛管、鎮靜肛管、胃管、營養輸液管、外科引流接管、輸液延長管/高壓延長管等。
	其他類	麻醉面罩、麻醉呼吸管、手術燈把手護套、內視鏡導管防護套、各式無菌防護套、刀片縫針安全計數器、手術器械磁性墊、電燒刀尖端清潔片、包皮環、臍帶夾、頭皮夾、各式痰液收集器、羊水收集器、各式咬口器、管路栓塞、灌注器、灌食器、A 型管夾、護理包等、口咽通氣導管、鼻咽通氣導、氣管內管固定帶、口腔護理組、自動輸液加壓器、各式管路接頭等。
醫療儀器	二次儀表	負壓錶、歐規型負壓錶、電子式負壓錶、數位型負壓錶、氧氣流量錶、A.C.E.(急救型)氧氣流量錶、空氣流量錶、間歇抽吸調節器、胸腔引流調節器、移動式廢液收集系統等。
	氣體出口、面板及其配件	CM 牆式出口、CM 支架式出口、OHMEDA 牆式出口、OHMEDA 支架式出口、DISS 牆式出口、DISS 支架式出口、英式出口、德式出口、日式出口、各式 Y 型氣體雙出口、天花板式出口、各式氣體出口快速接頭、天花板伸縮式氣體出口組、升降式氣體柱、懸臂式氣體機座、各式治療牆、床頭橫式集中裝置、壁畫式(隱藏式)氣體出口組、木質氣體櫃、玻璃式氣體出口面板、負壓錶用細菌過濾器、天花板點滴軌道、天花板點滴吊架、儀錶用滑軌、儀錶用滑道扣、電子式加熱棒、床頭置物籃、高壓管、抽吸蓄瓶掛勾/掛架等。
	控制閥箱及警報系統	中央警報監視器、區域警報監視器、區域控制閥箱、氮氣控制閥箱等。
	氣體設備	氣體自動交換機、空氣壓縮機、真空壓縮機等。
	醫建工程	醫院醫療氣體配管工程、手術室工程、醫院裝修工程及規劃等。

3.本公司目前已取得 ISO13485：2003、GMP 等國際標準系統認證，以提供公司競爭力；本公司產品亦取得 CE、FDA、CMDCAS 及大陸地區產品販售許可證等證明，

並有多項產品許得 UL 國際安規認證，其品質及技術備受國際肯定，公司將以國際行銷與國內市場並重策略來提升競爭力。

五、報告期間之重大改變及企業獲獎情形

1.本公司於 2011 年報告期間無重大改變。

2.獲獎情形：

(1)2011 年 6 月－「壁畫式醫療氣體櫃」取得 2011 台灣金點設計產品認定證書

(2)2011 年 7 月－本公司榮獲第八屆資訊揭露評鑑 A+等級並獲贈獎牌。



六、承租或外包業務對企業之影響：本公司目前承租台北、台中、高雄三地的辦公室，訂有租約維護公司權益，外包業務則視需要而定，目前承租或外包業務對公司並不會產生重大的影響。

參、公司治理

一、董事會及監察人

1. 董事會：

董事會為公司治理的主要單位之一，係經由股東會選舉產生，本公司董事會由五位擁有豐富學經歷的董事組成，並設有董事長一人，目前由鍾仁先生擔任，其為公司最高治理者兼任營運主管，對外代表公司，另外二位獨立董事分別為周貴階先生、吳元寧女士；董事會職責包括遵照相關法令、公司章程之規定或股東會之決議行使職權，並監督公司管理階層，負責公司的整體營運狀況。

為落實公司治理，健全監督功能並強化管理功能，係依「公開發行公司董事會議事辦法」之相關規定，訂定本公司董事會議事規則，以資遵循；當議案涉及董事利害關係且有損及公司利益時，相關董事亦會遵循利益迴避原則，以保障公司及股東利益；董事會每季至少召開一次，今年共召開董事會合計四次。

今年董事會依主管機構之規定設置「薪資報酬委員會」，定期檢討本公司董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

2. 監察人

監察人為公司治理的另一個主要單位，其係經由股東會選舉產生，監察人有三位分別為張敏之女士、姜服義先生、陳和夫先生，監察人責任為監督公司業務之執行、董事及經理人之情況，並注意公司內部控制制度之執行情形，以降低公司營運風險，本公司董事會召開時，均會邀請監察人列席表示意見，以隨時掌握公司營運狀況，監督董事會運作情形並適時陳述意見；本公司監察人列席今年各次董事會並無對董事會議案提出特別意見或異議。

二、執行情形與成效

董事會與內部稽核主管及簽證會計師定期溝通了解公司財務與業務狀況，使董事能更了解公司整體營運情形是否符合相關法令規範。

本公司已制定「董事會議事規則」，加強落實董事會之職能，促進董事會參與決策的良性發展。

加強董事之專業知識：將有關加強董事之專業知識課程資訊提供於本公司董事並鼓勵參加證基會所舉辦之專業課程，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事進修。

本公司監察人除列席董事會監督運作外，並充分了解本公司營運情形，與公司之員工、股東及利害關係人之溝通管道暢通。

三、避免利益衝突作法

董事會議中，本公司董事皆秉持高度之自律，對董事會所列議案，如涉有董事本身利害關係致損及公司利益之虞時，即自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代其他董事行使表決權；本公司截至目前為止尚未有此情事發生。

員工應避免造成個人利益與公司利益之間的任何衝突或可能影響，並應即時且主動報告說明任何個人利益與公司利益相牴觸的情況。

四、風險評估及危機管理

本公司重視風險管理相關作業，各風險管理之職責單位及危機管理執行工作如下：

- 1.總經理室：主要為經營決策風險、網路資訊安全及營運風險之評估及執行因應策略負責單位，督導協調各部門相關事宜。
- 2.稽核室：主要針對公司目標、風險承受度及策略加以連結，並積極協助公司管理者處理整個企業所有相互關聯之風險。
- 3.財會處：主要針對財務風險、流動性風險、信用風險等評估及控管，為本公司相關財務風險管理之評估及執行因應策略負責單位。
- 4.法規室：產品安全風險管理之評估及執行因應策略負責單位。
- 5.管理處：主要負責公司法律風險、公司及員工危機風險管理之評估及執行因應策略負責單位。
- 6.行銷業務部：主要針對市場風險之評估及執行因應策略負責單位，行銷業務部包含營業本處、營業一處、營業二處及營業三處，並負責客戶應收帳款管理，以降低公司接單流程之風險。
- 7.生產事業部：包含銅鑼工廠及研發處，主要負責針對產品設計及產品製程所產生之風險及產品生命週期風險之評估及執行因應策略負責單位。

另外，本公司針對產品及製程有完整的系統控管其風險，並訂定「風險管理作業程序」規範之：

執行與負責單位：以研發單位主導新產品開發、衍生性產品之風險鑑別評估、控制等活動，業務單位負責產品上市後監督資訊、蒐集及客戶回饋，品保、製造、法規單位負責協助該程序之相關流程進行。

因應措施：研發單位以各項產品為單位製作風險管理報告書，其中包含風險管理計畫、上市後追蹤查檢表、ISO14971:2000 Annex A、ISO14971:2000 Annex D、FMEA，風險管理報告書完成後需紀錄保存，定期檢討風險是否重新評估。製程單位根據產品之功能、客訴案件定期檢討是否導入新的製程或改良現有製程之缺失，以防止產品風險產生。

肆、利害關係者

一、利害關係者之鑑別及溝通

本公司推行各項對內、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，對於環境趨勢演變、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與管道，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，做為日後改進或規劃的參考。

二、對利害關係者之回應與責任

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，積極提升企業價值和聲譽，同時也致力成為產業中永續發展的優秀企業；自 2004 年上櫃以來，透過股利、股息的發放以回饋股東，維持穩健的資本規劃及財務結構，且提供投資人正確、即時、透明的營運狀況與財務數字，所有依主管機關規定應發佈的各項公告文件，均公開於公開資訊觀測站以及公司網站，近年來本公司在資訊透明、資訊揭露、公司治理等的努力，亦受到主管機關的肯定，連續三年獲頒財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會上市櫃公司資訊揭露評鑑之 A+ 等級前十名獎項。

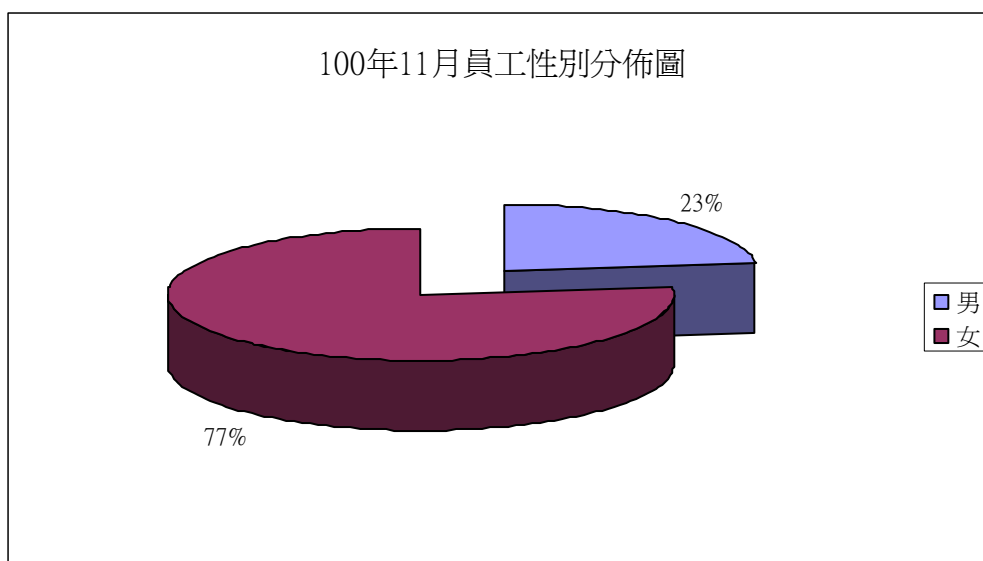
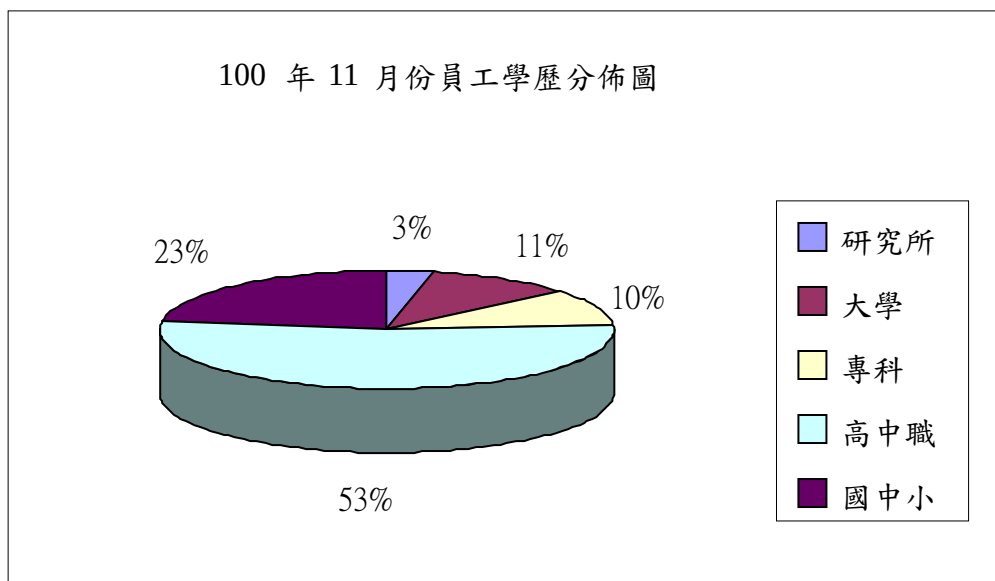
伍、員工

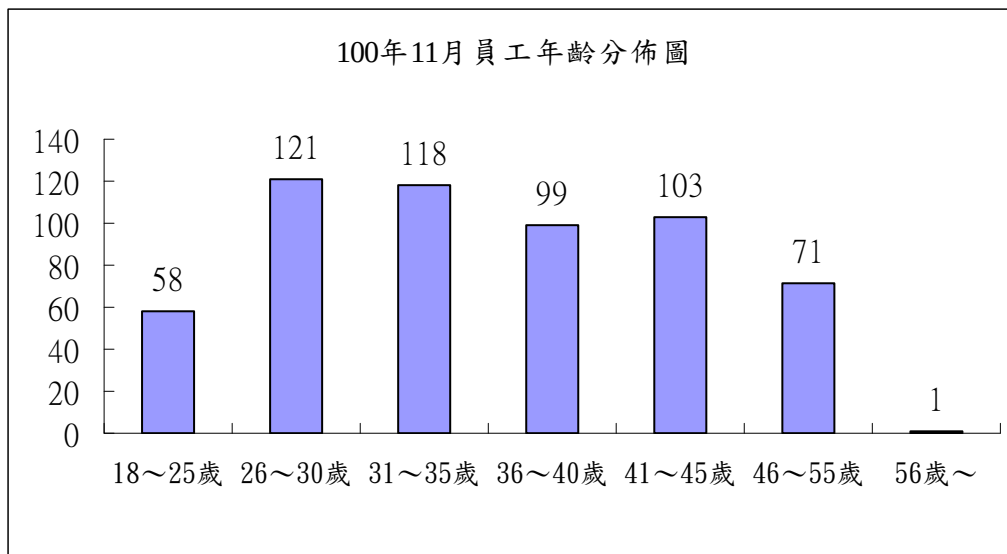
一、員工結構

1.人才招募:

太醫恪遵勞動基準法聘僱員工，秉持機會平等的原則，透過公開的招募管道，不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等因素，以適才適所的遴選條件，招募多元化的優秀人才。

2.人員雇用狀況與組成:截至 2011 年 11 月底，員工人數 571 人。





二、薪酬與福利

人才是公司長遠發展最重要的資產，讓每一位員工能安心工作並全力發揮專長，是企業所應努力追求的目標，本公司重視同仁的待遇與福利，採取具彈性且差異化的薪資福利政策，標準起薪皆符合勞基法之規定。員工薪資決定係依據其學歷、過去經歷及個人績效表現而決定，不因員工性別而有不同。新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況之差異而在起薪上有所不同。

1. 薪酬政策，係依據下列原則制定：

- (1) 掌握並遵循當地的相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。
- (2) 依人力市場供求，產品線獲利能力來制定及調整，以期在人力市場上有一定之競爭力。
- (3) 以各專業功能之市場價值及依員工所擔當的職責產生的貢獻為基礎，結合績效管理制度，以支付合適之薪酬，並藉此達到激勵員工之效果。
- (4) 依營運狀況及個人表現發放績效獎金。
- (5) 採用員工分紅入股制度，以現金及或股票形式回饋員工，獎勵其貢獻並激勵員工繼續努力。

2. 多元化的福利措施

- (1) 經濟性福利：勞保、健保、社會保險、退休金、員工宿舍、員工急難救助、汽機車油資補助、行動電話費用補助、生日及節慶禮金、婚喪喜慶補助、生育補助、員工進修補助...等。



(2) 社會性福利：優惠飯店及商店、員工定期健康檢查、年度資深及優良員工表揚、各項節慶活動、年終晚會、體育活動、藝文活動及國內外員工旅遊活動...等，對員工的關懷不遺餘力。



三、員工關係和協商

員工是太醫最寶貴的資產，公司能健康、穩定、持續的發展，有賴於同仁間的良性溝通、無私交流與知識共享，以聚集更多的人力資本，促進企業目標實現與員工個人發展間的良性循環。因此，太醫關心員工的感受與需求，除了提供一個安全及舒適的工作環境及優渥的薪資福利外，更希望藉由下列措施達到全方位照顧員工的使命，建立員工對公司的忠誠度與歸屬感，促進勞資和諧，達到雙贏的局面：

1.多元的溝通管道：

- (1)透過不定期的會議進行直接溝通。
- (2)藉由內部電子佈告欄，宣達公司政令及重要訊息。
- (3)於生產場所廣設告示牌，使生產同仁周知資訊。
- (4)員工於工作中遇任何的問題，可透過意見箱向管理單位反應。
- (5)透過教育訓練課後問卷調查，反應對課程內容、教材、授課方式、教學環境等之滿意度。
- (6)員工可與主管面對面進行職涯諮商，討論目前的工作狀況、績效、工作興趣、個人專長與職涯發展等議題。
- (7)離職員工訪談，了解員工離職主因，做為公司擬定及改善政策之參考。

2.員工獎勵措施：

- (1)對於表現優異的同仁，依其貢獻度給予不同獎勵。
- (2)每年亦會對年資分別屆滿 5、10、15、20年的資深員工舉辦頒獎典禮，感謝其對公司長久的付出，藉此鼓勵員工久任。

3.新進人員職前訓練宣導：

- (1)公司政策與企業文化，包含從業道德規範等。
- (2)軟體使用規範、同仁分享等訊息。
- (3)管理辦法及規定，如性騷擾防治等規定。
- (4)要求員工進行迴避利益衝突申報。
- (5)設有員工申訴專線及信箱。

4.公司每季召開勞工安全衛生會議，與會成員除了各部門勞工安全衛生主管外，亦有一般同仁參加，參與安全衛生委員會之勞工比例為 1/3。



四、員工發展與教育訓練

期盼員工與太醫一同成長，因而提供員工豐富的學習課程。2011年度，共開辦188種訓練課程，受訓員工達1,582人次，總受訓時數達5,641小時。

1.教育訓練體系

員工是太醫最重要的資產，也是企業永續經營的基礎，而教育訓練更是確保人力資本得以持續增值的重要方法。太醫對於人員的培養已發展一套完整的訓練體系，循序漸進落實各階段的訓練，確保員工具備相當之工作技能，勝任所從事的工作，並且配合公司的經營方向，拓展員工的技能範疇，以培訓未來發展所需的人才。

目前太醫的培訓體系可分為新進人員基本訓練、專長訓練等；另外，配合各單位作業及安全需要，加強安排及輔導員工取得相關專業證照。除了專業上的訓練，太醫亦關心同仁的自我發展，不定期舉辦研習課程，例如「情緒管理」、「問題解決與創意思考」與「員工關懷與溝通」等，以提升員工個人及管理上的能力及人際互動技巧。

2.推動傳承式的訓練

除了透過訓練課程傳授工作相關的知識，太醫相當重視「做中學」的學習理念，故我們特別在各單位中推動傳承式的訓練模式，將人員依任務編組，組中指派一位資深的人員擔任教導，負責將工作分派給組員，並給予組員技能及觀念上的各項指導，讓同仁從實作過程中習得技巧與訣竅，在經歷豐富的同仁之領導下，進行完整的訓練及經驗的傳承，同時經由互相請益與回饋改善資訊，不僅能夠不斷累積專業知能，亦能快速反應顧客需求，持續創造並鞏固太醫的核心能力。

3.建置提案制度

為鼓勵員工踴躍提出各項創新提案，我們特別建置「提案改善制度」，供全企業員工針對各項改善產品或品質系統改善議題提出創新想法與建議，員工亦可提出創新議題供所有部門共同討論，由此激勵員工不斷發掘問題，廣泛且深入思考創新的解決方案；員工提出的方案經評估為具體可行後，也會交由專責單位進一步規劃具體措施並推動執行，落實企業不斷追求合理化的企業精神。

4.員工職涯發展規劃

為了與員工一同邁向永續發展的目標，太醫在員工的職涯發展規劃上亦不遺餘力，太醫尊重每一位同仁的基本特質，並以員工個人的成長需求配合公司的發展，以職能為基礎擬定出公司所需要的知識與技能，在此範圍內提供多樣化的訓練課程。平時我們亦透過「專案指派」的方式給予員工新的挑戰與責任，提供員工機會與不同領域的同仁合作，豐富員工的工作經驗。同

時員工可與直屬主管共同討論並訂定個人的職涯發展計劃，協助員工發展出符合自己及組織需求的職涯規劃，以達到持續發展與終身學習的目標。

5.良好的工作保障

太醫一向相當重視員工權益並提供合理的待遇，任何制度的建立都是以符合法令為最基本的考量，我們嚴守相關法令且員工不因種族、性別、殘障等因素遭歧視，太醫的每一員皆享有工資、福利及各項工作條件平等，除此之外，對於女性同仁的保護包含：訂定工作場所性騷擾防治措施、申訴管道及懲戒辦法等等。即使在最艱困的經營環境下，太醫仍然與員工共體時艱，建立人力整合機制，以降低產業環境變化對員工造成的影響，充分顯示我們致力於員工照顧及員工工作與就業權益的保障。

五、安全與健康

本公司以零災害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善製程及作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提昇職業安全衛生績效。

1.安全衛生政策

- (1) 愛惜生命、關懷健康。
- (2) 落實勞工安全衛生工作、防止職業災害發生。

2.安全衛生目標

- (1) 防止一切職業災害，保障勞工安全與健康。
- (2) 安全衛生要做到設備安全化、作業標準化、身心健康化。
- (3) 徹底防止人為失誤，落實自護、互護、監護三大工作。
- (4) 推行人性管理，建立安全、舒適、有朝氣的安全衛生習慣及優質之勞動文化。

3.執行方針

- (1) 重視生命價值，以保護員工為依歸。
- (2) 致力於危害消除，提供安全之工作環境。
- (3) 遵守政府法規，善盡企業責任。
- (4) 實施教育及宣導，加強應變能力。
- (5) 持續改善職業安全衛生系統，提昇安全衛生績效。

4.就業安全

(1) 職場安全管理

A.推動工安管理現場化

提供一個健康及安全的工作環境，是我們對員工與其眷屬的責任，因此，「安全第一」成為我們珍惜員工的重要原則。除鼓勵員工、承攬商對於不安全狀況行為及虛驚事故勇於提出之外，也鼓勵各單位提報潛在的危害事項，舉發工安異常及不安全行為，每季彙整檢討消除潛在危

害，以降低可能的危害。

B.承攬人員就業安全

一個工程案的順利進行，除了注重品質與進度掌握外，首重完善及卓越的安全作業環境與管理，因此，落實施工前身心狀況檢查與專業教育訓練，以引導承攬人員遵守各項工安規定，才能確保其安全無虞。

C.強化工安自主查核

為強化員工對工安的意識，除為各級主管辦理相關訓練，並強化其工安理念、安全觀察程序及項目，更持續對員工進行安全衛生方面的宣導及教育，以提升員工的安全衛生意識與養成良好習慣。

D.勞工安全衛生專責機構

本公司於各廠區，皆設置勞工安全衛生委員會，專責推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康等事項，並設立勞安室，負責統籌全企業環安衛業務，並定期舉辦環安衛會議，以訂定確實可行的工安政策及管理制度供遵循。

(2) 員工健康關懷

為照顧員工身心健康，我們安排醫療院所為員工實施健康檢查，讓員工瞭解自身健康狀況，進而愛護與強化自己的身體健康。

今年本公司職業傷害的資料數字如下：

(1) FR 失能傷害頻率=0.49(6 人次)

(2) SR 失能傷害嚴重率=3.64(損失天數:44 天)

另外，在工作場所中，藉由持續不斷的職業衛生教育訓練、防護用具使用訓練及危害物質宣導，來加強員工對職場危害因子的辨識與因應能力。另外，為掌握員工工作環境實態並評估危害因子暴露狀況，除了在適當地點設置偵測警報設備外，也定期實施作業環境檢測並標示危險物與有害物，以做為職場環境改善的依據。

陸、環境與能源

一、環境安全衛生管理

- 1.本公司依勞工安全衛生法成立「勞工安全衛生管理單位」，並制定『勞工安全衛生工作守則』，依工作環境與員工人身安全之護措施制定此辦法；本公司以零災害為目標，致力於安全衛生政策之推動並持續改善製程及作業環境，經由全體員工的共同努力，不斷提昇職業安全衛生績效。
- 2.本公司除設置勞工安全衛生業務主管及衛生管理員專責環境管理之環保問題、安全及衛生相關業務推動與執行，以維護環境管理相關系統，並定期舉辦管理階層及員工之環境教育課程。

本公司今年度沒有違反勞安、環保法令之處分紀錄。

二、工廠綠化及廢棄物處理

本公司以實現綠色企業為政策，實施全公司環安衛管理與定期環安衛檢查，並執行各項節能減碳、減廢及資源再利用等提案；並推動綠色產品設計、製造管理、採購、供應商管理等，以盡量符合國際最新的趨勢發展和法規要求。

工廠為了提高氣體排放標準，今年花費了新台幣一百多萬購置廢氣洗滌塔，使滅菌完的殘餘氣體經過處理能夠安全地排放，而公司、工廠。

工廠一般廢棄物全年約九十多公噸，委由甲級廢棄物處理公司處理，可回收的廢棄物則由民間資源回收業者處理。

100 年 1-11 月	銅鑼工廠					
	PVC 廢料	廢紙箱	廢 PE	廢塑膠	廢機油(L)	廢五金
合計	53140kg	32580kg	8740kg	4539kg	550L	8587kg

今年公司並無重大洩漏事件，亦無依巴塞爾公約定義之重大有害廢棄物輸出入等情事，盡量達成環境健全管理的目標。

三、節能減廢與運用高效率、再生能源措施

氣候變遷目前已成為投資者與企業都重視的議題，其除了可能引發天災直接對營運活動影響之外，亦可能導致原物料價格上升甚至供應中斷等間接影響，因此新建廠房即積極關注各項節能減碳及溫室氣體減量議題，本公司於工廠裝置風力發電、太陽能發電等設施，並選用節能燈管、空調設備，以實踐節能減碳的理念；辦公室目前使用之影印紙及擦手紙皆使用環保認證標誌之再生紙，並宣導同仁使用回收影印紙影

印，落實公司內部信封重覆利用，以節省紙張資源;本公司推動徹底執行垃圾之分類，設置資源回收處，以期能對環保盡心力。

本公司估算 100 年用電、用水的消耗量如下：

期間	100 年 2 月~12 月	100 年 1 月~12 月
	用電量度數	用水量度數
台北公司	201680	1299
銅鑼工廠	4692994	39745
小計	4894674	41044

本公司因產業與製程特性無需耗用太大的電力與自來水，現有的水回收率甚低，廢水僅為一般廢水，無重大汙染性，可透過公共汙水管道流放，公司、工廠沒有鄰近生態保育區或保留之棲息地，對於環境與生態保護區不會造成顯著的影響或衝擊，也沒有影響任何保育類物種，基於對生命的尊重，我們對生物保育的宣導亦會不斷地進行；今年原料（膠粒）的使用量約 1300 噸左右，其中含 Non-P 的環保膠粒，因受產品特性，工廠使用再生原料的比例較低，但製程中產生的不良品或廢料皆依規定由資源回收廠商處理再利用，柴油的年用量約五萬噸。

四、減低產品對環境衝擊之作法

本公司係屬低污染產業，對於噪音防治、廢棄物分類等均有委請專人或專業公司負責處理，本公司未有環境污染情事。

柒、客戶

一、市場拓展與客戶滿意度

本公司長期致力於開發各式醫療器材產品以滿足客戶需求，現已成為台灣醫療器材及醫建工程之專業領導廠商，公司除了 OBM、ODM、OEM 的業務外，更提供各種解決方案，為客戶提供“一條龍”與“一次購足”(One stop shopping)的服務，以獲得客戶的肯定與青睞；未來仍希望爭取國際大廠的合作訂單及深耕自有品牌的市場，以穩健踏實的發展策略逐步擴充，盼有朝一日能成為區域內首屈一指的醫療器材製造服務商。

本公司提供客戶相關的產品教育訓練及售後服務，並設有免付費電話(0800223336)由專人處理顧客的問題，業務單位每年定期實施客戶滿意度調查，其結果會在管理審查會議上報告說明；公司 ISO 制度亦訂定客戶訴怨處理程序，今年的客訴案件相關單位已妥善處理，對公司業務並無重大影響。

面對新興國家醫療器材業者的模仿競爭，企圖以低價促銷影響市場，本公司除了強化企業核心競爭力、提升產品附加價值之外，持續創新研發、進行專利保護、掌握產業發展脈動及市場趨勢等係為本公司因應之道。

二、行銷溝通及保護客戶資料

本公司產品係屬醫療器材，業務人員推廣本公司產品之前，除接受公司充分教育訓練之外，於行銷溝通時，公司亦加強業務人員體認有關行銷溝通的法律與道德問題，並依據法律不可使用虛偽或欺騙的廣告及促銷活動來吸引購買者，本公司能確保其銷售人員遵守公平競爭的規則，以確保消費者權益；對於保護客戶資料，本公司依個人資料保護法，未經客戶同意絕不任意將客戶基本資料外洩。

三、提升品質和產品品質管理系統

本公司建立實施並維持良好的品質管理系統以進行有效管理，展現公司積極提升品質的決心，提供客戶充分的信心與品質保障；產品均遵循本國或國外的衛生法規，並有完善的標示說明，故產品與服務沒有違反法令、標示或產品安全等案件記錄。

捌、供應鏈

一、供應商關係

本公司採購單位除每年定期針對主要供應商之品質、製程、交貨狀況、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；與供應商關係，除平時加強採購單位與供應商應對態度保持良性溝通之外，本公司定期派遣專業人員指導供應商製程改善，提升品質等。

目前本公司的供應商約有三百多家，其中台灣廠商約占 89.7%、國外廠商約占 8%、中國大陸廠商約占 2.3%，我們長期以來與供應商保持良好的互動關係，積極建立供應鏈管理，為加強供應商的製造與品質管理，公司除提供必要的技術支援外，還協助其維持作業環境的潔淨度或通過相關之認證，工廠也依風險管理分類於進料檢驗時抽樣，以防範不良品入庫；對於新供應商的遴選，公司均以嚴謹的態度進行各項審核，其中生產環境、品質管理、供貨配合度等更是不可或缺的項目，唯有好的供應商，才可提供企業永續經營之材料與零組件，讓工廠無後顧之憂，我們願藉由不斷地宣導與宣達，上下游共同努力，共創雙贏。

二、綠色採購

本公司配合政府積極推動綠色採購，成效優良，曾榮獲行政院環境保護署 2007 年綠色採購績優企業與團體表揚頒獎，對於綠色採購方面，公司採購部門對於供應商均有要求其材料及生產製程盡量符合環保標準，當特殊原料（如：Non-P 膠粒）進料時，工廠品管單位會以抽測方式，確認該原料之規格、物性，以確保工廠出貨的產品能完全符合環保規範；另外，工廠亦努力將產品包裝裁積最佳化，全面檢視產品之外部包裝設計，降低包裝材料的使用量，進而減少不必要的空間浪費，避免運輸的浪費。

本公司著手推動綠色管理，持續研發製造具綠色競爭力的醫療器材產品，減少醫療廢棄物的處理，並供國內外客戶選擇使用，透過綠色策略及綠色商機的行銷，提升本公司的綠色形象。

玖、社會

一、公益贊助

本公司秉持回饋鄉里、造福社會的精神，每年贊助苗栗縣文林國中設立清寒學生的獎助學金，幫助弱勢家庭與急難救助，並不定期進行社會公益及關懷活動，鼓勵員工投入志工服務，以善盡企業之社會責任，今年度公司也發起捐贈愛心物資予台灣兒童暨家庭扶助基金會。

財團法人私立台灣兒童暨家庭扶助基金會 捐贈收據
日期: 100.11.19
捐贈者: 太平洋電材股份有限公司
地址: 台北市北投區大業路160號
電話: 02-28955858
物品: 電腦主機3台、鞋子、日用品計5箱
附註: 上開捐贈各項物資，多用於幫助貧困、殘障、失學兒童，或用於各項公益事業，如有任何爭議，請逕向該項物資之捐贈者洽詢。
負責人: [Signature] 會計: [Signature] 出納: [Signature] 經手: [Signature]

台灣兒童暨家庭扶助基金會
Taiwan Fund for Children and Families
NO. 0006982
實物收據 COMMODITY RECEIPT
日期: 100.11.19
捐贈者: 太平洋電材股份有限公司
地址: 台北市北投區大業路160號
電話: 02-28955858
物品: 電腦主機3台、鞋子、日用品計5箱
附註: 上開捐贈各項物資，多用於幫助貧困、殘障、失學兒童，或用於各項公益事業，如有任何爭議，請逕向該項物資之捐贈者洽詢。
主管: [Signature] 經手人: [Signature]

二、公共關係

本公司與政府各機關、地方單位、媒體、投資人等維持良好的公共關係，促進彼此互動的良性循環，並極力與各廠區週邊居民成為好鄰居，與居民友善溝通並盡力提供協助；當然，維護環境也是太醫及全體員工的責任，認養廠區週遭公共空間的清潔工作，同時持續參與各項地方活動，讓我們的員工及居民更加融為一體，共創美好的生活。

本公司遵守各項法令規定，不進行賄賂、不公平競爭、反托拉斯與壟斷的行為，今年度沒有政治捐獻，亦無遊說活動，我們向員工宣導反賄賂的政策，讓員工清楚明瞭公司的立場，以避免觸法情事，故本年度沒有違反法令之罰款及處罰記錄。

三、人權保障

本公司遵守政府法令和保障基本人權，並逐步朝向 SA8000 社會責任標準而努力，工廠不使用童工，且不壓榨勞工或強迫加班，反對不平等的歧視，尊重性別、國籍、種族、宗教等以及組織結社與集體談判的權利，設有勞資協調會議與申訴處理的管道，維護人性尊嚴，創造公平和諧的職場環境，所以無任何違反聘僱在地人員或原住民之情事。

拾、報告說明

一、關於本報告書

企業在現今複雜的環境裡，除了面臨各式各樣的競爭或挑戰外，如何在經營獲利與企業社會責任取得協調平衡也是本公司關心的重要課題，在公司決策高層和同仁齊心協力下，我們逐漸整合資源發揮優勢，促進企業社會責任工作的發展，目前已有一些成果及表現。

近年來，投資人、客戶、供應商、同仁、政府單位等給予本公司諸多的關注與期待，我們一直以來透過不同的方式和管道，向眾多利害關係者溝通本公司的企業社會責任策略、願景、計畫、作法、成果，主要總結過去所做的計劃或活動內容，闡述未來的策略及目標。

本報告書由本公司統籌彙整撰寫，以繁體中文方式呈現，出版週期為每一年度一次，並依據 GRI 所提出之永續性報告書第三代綱領（the third generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines，簡稱 GRI G3 Guidelines）之架構製作，資料涵蓋本公司、工廠各單位，主要呈現內容時間自 2011 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 21 日，但部分計劃為中長期的方案，因而包含更早時間的資料，報告並發佈於公司網站 <http://www.pahsco.com.tw/> “投資人專區”部分，提供各界一個清晰、全面與方便獲取資訊的管道。

2011 年企業社會責任報告書出版日期：2011 年 12 月 21 日

關於本報告或企業社會責任活動相關訊息，請聯絡：

單位：太平洋醫材股份有限公司 管理處

地址：112 台北市北投區大業路 160 號 4 樓

電話：+886-2-28955050

傳真：+886-2-28978282

二、報告之實施方式、與以往報告之顯著差異：本報告書首次依據 GRI 所提出之永續性報告書第三代綱領（the third generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines，簡稱 GRI G3 Guidelines）之架構編製，於全文最後尚附有對應章節對照表以供參閱。

三、附錄：全球永續性報告指標 GRI 對照表

●已揭露 ○不適用或未揭露、部份揭露

	GRI 指標	狀態	對應相關章節		頁碼	註解
1	策略與分析					
1.1	組織最高決策者聲明	●	1.	經營決策者聲明	4	
1.2	主要衝擊、風險及機會之描述	●	1.	經營決策者聲明	4	
			2.4	品牌定位、產品與服務、認證	7	
			7.1	市場拓展與客戶滿意度	22	
2	組織簡介					
2.1	組織名稱	●	2.1	組織及營運	5	
2.2	主要品牌、產品與服務	●	2.4	品牌定位、產品與服務、認證	7	
2.3	營運架構，包括主要營運公司、子公司與轉投資公司	●	2.1	組織及營運	5	
2.4	總公司位置	●	2.1	組織及營運	5	
2.5	營運之區域與國家	●	2.1	組織及營運	5	
2.6	法律所有權	●	2.1	組織及營運	5	
2.7	產品或服務供應的市場	●	2.4	品牌定位、產品與服務、認證	7	
			7.1	市場拓展與客戶滿意度	22	
2.8	組織規模	●	2.1	組織及營運	5	
2.9	組織在報告期間重大改變	●	2.5	報告期間之重大改變及企業獲獎情形	9	
2.10	報告期間獲獎情形	●	2.5	報告期間之重大改變及企業獲獎情形	9	
3	報告參數					

	GRI 指標	狀態	對應相關章節		頁碼	註解
3.1	報告期間	●	10.1	關於本報告書	25	
3.2	過去的報告日期	●	10.1	關於本報告書	25	
3.3	報告出版週期	●	10.1	關於本報告書	25	
3.4	報告聯絡或詢問之處	●	10.1	關於本報告書	25	
3.5	報告內容定義程序	●	10.1	關於本報告書	25	
3.6	報告的界線	●	10.1	關於本報告書	25	
3.7	報告範疇及界限的特別限制	●	10.1	關於本報告書	25	
3.8	分公司、子公司、承租廠房、外包業務與對組織有顯著影響之實體	●	2.6	承租或外包業務對企業之影響	9	
3.9	資料量測技術與計算標準	○				資料係由公司相關單位編製而成
3.10	與以往報告重覆之說明及其原因	●	10.2	報告之實施方式、與以往報告之顯著差異	25	
3.11	與以往報告的顯著差異	●	10.2	報告之實施方式、與以往報告之顯著差異	25	
3.12	揭露標準之對照表	●	10.3	全球永續性報告指標 GRI 對照表	26	本報告書由本公司統籌彙整撰寫
3.13	報告之外部認證政策與目前實施方式	○				
4	治理、承諾及參與					
4.1	組織之治理架構	●	3	公司治理	10	
4.2	指出最高治理者是否兼任營運主管	●	3.1	董事會	10	
4.3	組織獨立董事與非營運成員	●	3.1	董事會	10	

	GRI 指標	狀態	對應相關章節		頁碼	註解
4.4	股東及員工參予提供建議給最高治理者之機制	●	3.2 4.1 5.3	執行情形與成效 利害關係者之鑑別與溝通 員工關係和協商	10 12 15	
4.5	最高治理成員與高階經理人的薪酬與組織績效(包含社會與環境)的關係	●	3.1	董事會	10	
4.6	避免最高治理者利益衝突的程序	●	3.3	避免利益衝突作法	11	
4.7	最高治理成員在經濟、環保及社會方面的資格與專長審查程序	●	3.1	董事會	10	
4.8	經濟、環保及社會績效之任務、行為準則及原則說明	●	1 2.1	經營決策者聲明 組織規模及營運架構	4 5	
4.9	最高治理者管理經濟、環保及社會績效的程序，包括相關風險與機會及國際相關標準、行為準則與原則	●	3.1	董事會	10	
4.10	評估最高治理者本身績效的程序，尤其在經濟、環保及社會績效	●	3.1	董事會	10	
4.11	組織預防措施或原則之說明	●	3.1 3.4	董事會 風險評估及危機管理	10 11	
4.12	外部的經濟、環保及社會續特許、原則或其他計劃	●	4.1	利害關係者之鑑別與溝通	12	
4.13	國內或國際組織協會會員身份	●	2.1	組織與營運	5	
4.14	利害相關團體之清單	●	4.1	利害關係者之鑑別與溝通	12	
4.15	利害相關者之鑑別	●	4.1	利害關係者之鑑別與溝通	12	
4.16	利害相關者之參與方式	●	4.1	利害關係者之鑑別與溝通	12	
4.17	利害相關者主要關注之議題與組織之回應	●	4.1	利害關係者之鑑別與溝通	12	

	GRI 指標	狀態	對應相關章節		頁碼	註解
經濟績效指標						
EC1	經濟價值產生與分布，包括營收、營運成本、員工薪酬、捐獻及其他社區投資、保留盈餘、投資者與政府之給付	●	2.1 5.2 9.1	組織及營運 薪資與福利 公益贊助	5 14 24	
EC2	因氣候變遷引起之財務應用與其他組織活動相關之風險與機會	●	2.1	組織及營運	5	
EC3	組織定義之福利計劃義務範圍	●	5.2	薪資與福利	14	
EC4	政府之主要財政補助	●	2.1	組織及營運	5	
EC5	標準起薪與營運所在地最低薪資比較	●	5.2	薪資與福利	14	
EC6	營運所在區域供應商之比例	●	8.1	供應商關係	23	
EC7	當地人員聘僱與高階主管的比例	●	5.1	員工結構	13	
EC8	公共福利設施投資與服務	●	9.1	公益贊助	24	
EC9	顯著間接經濟衝擊之了解與說明	○				
環境績效指標						
EN1	原料使用量	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN2	再生原料之使用率	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN3	直接的主要能源消耗	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN4	間接的主要能源消耗	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN5	節約能源	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN6	提供高效率能源及再生能源的產品與服務計劃	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN7	減少間接能源消耗計劃	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN8	總用水量	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	

	GRI 指標	狀態	對應相關章節		頁碼	註解
EN9	用水對水源之顯著影響	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN10	水回收慮	●	6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN11	位於或鄰近於生態保育區之土地位置與面積	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN12	活動、產品與服務對於生態保育區之顯著衝擊	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN13	受保護或保留之棲息地	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN14	對生物多樣性管理之策略、目前行動方案與未來計劃	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN15	因營運而造成保育類物種之影響	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN16	直接與間接溫室效應氣體總排放量	○				
EN17	其他相關之間接溫室效應氣體排放量	○				
EN18	減少溫室效應氣體排放之計劃與成果	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
			6.3	節能減廢與運用高效率、再生能源措施	20	
EN19	破化臭氧層物質的排放量	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN20	氮氧化物、硫氧化物及其他顯著空氣污染物之排放量	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN21	廢水總排放量與去處	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN22	依種類與處理方法分類之廢棄物總量	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN23	重大洩露事件	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN24	依照巴塞爾公約定義之有害廢棄物輸出入量與比例	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN25	組織之放流水及逕流對生態環境之顯著衝擊	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
EN26	減低產品及服務對環境衝擊計劃	●	6.4	減低產品對環境衝擊之作法	21	
EN27	產品與其包裝與種類回收之比例	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
			6.4	減低產品對環境衝擊之作法	21	

	GRI 指標	狀態	對應相關章節		頁碼	註解
EN28	違反環保法令紀錄	●	6.1	環境安全衛生管理	20	
EN29	產品運輸與員工通勤之顯著衝擊	●	6.4	減低產品對環境衝擊之作法	21	
EN30	各類環保支出與投資	●	6.2	工廠綠化及廢棄物處理	20	
勞工實踐與合理工作指標						
LA1	按僱用類型、僱用合約及區域區分之員工數	●	5.1	員工結構	13	
LA2	依據年齡、性別與區域區分之員工	●	5.1	員工結構	13	
LA3	全職員工之福利	●	5.2	薪酬與福利	14	
LA4	員工參與協商之比例	●	5.3	員工關係和協商	15	
LA5	重要作業變更之最短通知期	●	5.3	員工關係和協商	15	
LA6	參與安全衛生委員會之勞工比例	●	5.3	員工關係和協商	15	
LA7	職業傷害、職業病、損失日數及死亡事故率	●	5.5	安全與健康	18	職業災害統計分析
LA8	協助員工、員工家庭或社區成員關於嚴重疾病的教育、諮詢、預防與風險監控計劃	●	5.5	安全與健康	18	
LA9	與工會健康與安全主題之正式協議	●	5.5	安全與健康	18	
LA10	員工受訓時數	●	5.4	員工發展及教育訓練	17	
LA11	職能訓練計劃	●	5.4	員工發展及教育訓練	17	
LA12	定期績效與發展檢討之員工比例	●	5.4	員工發展及教育訓練	17	
LA13	員工按性別、年齡與其他分類之組成	●	5.1	員工結構	13	
LA14	男女基本薪資比例	●	5.2	薪酬與福利	14	
人權績效指標						
HR1	重大投資合約中包含人權條款之比例	●	9.3	人權保障	24	

	GRI 指標	狀態	對應相關章節		頁碼	註解
HR2	已執行人權審查之重要供應商比例	●	8.1	供應商關係	23	
HR3	與運作相關之人員考量政策與程序員工教育訓練	○				
HR4	歧視事件與行動方案	●	9.3	人權保障	24	
HR5	結社自由權利與支持其之行動方案	●	9.3	人權保障	24	
HR6	不使用童工	●	9.3	人權保障	24	
HR7	無強迫勞動之情形	●	9.3	人權保障	24	
HR8	保全人員與人權考量相關之訓練	●	5.5	安全與健康	18	
HR9	違反原住民權力案例及採取行動的總數	●	9.3	人權保障	24	
社會績效指標：社區參與績效指標						
SO1	營運對社區的影響	●	9.2	公共關係	24	
SO2	賄賂風險分析	○				
SO3	員工反賄賂政策與程序訓練之比例	●	5.4	員工發展及教育訓練	17	
SO4	賄賂事件採與之行動	●	9.2	公共關係	24	
SO5	參與公共政策訂定與遊說	●	9.2	公共關係	24	
SO6	政治捐獻	●	9.2	公共關係	24	
SO7	不公平競爭行為、反托拉斯與壟斷之法律行動與結果	●	9.2	公共關係	24	
SO8	違反法令之罰款與處罰紀錄	●	9.2	公共關係	24	
產品責任績效指標						
PR1	產品與服務生活週期階段之健康與安全衝擊評估與改善	●	7.1	市場拓展與客戶滿意度	22	
PR2	違反產品與服務之健康與安全相關法令之案件	●	7.3	提升品質和產品品質管理系統	22	

	GRI 指標	狀態	對應相關章節		頁碼	註解
PR3	產品與服務訊息	●	7.2	行銷溝通及保護客戶資料	22	
PR4	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	●	7.3	提升品質和產品品質管理系統	22	
PR5	客戶服務與滿意度調查結果	●	7.1	市場拓展與客戶滿意度	22	
PR6	堅持符合法令標準之市場溝通與推廣計劃	●	7.2	行銷溝通及保護客戶資料	22	
PR7	違反市場溝通相關規定之案件	●	7.2	行銷溝通及保護客戶資料	22	
PR8	破化客戶隱私與遺失客戶資料之抱怨事件	●	7.2	行銷溝通及保護客戶資料	22	
PR9	關於產品與服務相關之違反法令紀錄	●	7.3	提升品質和產品品質管理系統	22	