■履行社會責任情形

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、落實公司治理 （一）公司是否訂定企業社會責任政策或制度，以及檢討實施成效？	✓		本公司依據「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」訂定本公司之「企業社會責任實務守則」，作為履行企業社會責任之指導綱領。公司企業社會責任的決策與運作機制，是以跨部門方式組成任務導向式的企業社會責任推動小組，執行企業社會責任相關作為，並定期與利害關係人互動，檢視其所關切的議題，同時檢討各項企業社會責任相關業務的進展，據以訂定未來的施行計劃，並且每半年檢討實施成效，有系統且有效地實踐企業社會責任。經由各組織間的密切合作，企業社會責任之精神已充份融入神隆的日常營運之中。 本公司以公司治理、環境保護、社會公益等三大領域為企業社會責任之努力方向，各項營業發展策略皆依循企業永續發展的概念，每年並編列相關之預算，透過不斷檢討、持續改善，以確保企業社會責任政策之落實執行。有關企業社會責任執行情形等相關資訊，已揭露於本公司年報及企業網站之「企業社會責任」專區。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定
（二）公司是否定期舉辦社會責任教育訓練？	✓		透過定期出刊的內部刊物《神隆News》廣宣企業社會責任概念，及藉由每季舉行的員工季會與電子郵件等管道，宣達本公司實施企業社會責任之具體作為與意義，並將企業社會責任之基本精神落實於公司舉辦之各項活動中。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定
（三）公司是否設置推動企業社會責任專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及向董事會報告處	✓		本公司及關係企業推動企業社會責任之任務執行，由董事會授權總經理監督執行，並將執行狀況定期陳報董事會，106 年度係於 12 月份董事會報告當年度執行情形與次年度實施重點。 本公司及關係企業推動企業社會責任之任務執行由兩個單位負責。在遵守相關勞動法規、保障員工合法權益、社會參與、公益回饋、企業	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
理情形？			社會責任資訊揭露等方面，由「行政暨人力資源處」負責規劃及執行；在環境安全衛生方面，由「安衛環保部門」負責，研究規劃與監督管理全公司關於製造生產風險、環安衛維護及健康促進之工作推展。 公司另設有「職業安全衛生委員會」及「永續管理委員會」，前者為依職業安全衛生管理辦法規定建置的最高環安衛決策單位，由總經理召集各業務及工廠一級主管、各部門主管及員工代表，每一季進行公司環安衛運作審查，並提出未來重點改善方向；後者為整合推動公司環保、安衛、節能、節水及溫室氣體管理相關工作，以提升公司永續競爭力的目的而成立的，由生產副總經理擔任召集人，底下設有：配銷、健康、安全、衛生、減廢、節能共 6 個功能小組，藉由每年提出永續管理計畫、檢討執行成效，做為內部檢視的依據。無論是為員工健康把關、營造安全及友善的職場或是為將環境保護列入公司目標，都是希望能厚實公司的根基。而關係企業設有「安全生產委員會」，為最高環安衛決策單位，由總經理召集各業務及工廠一級主管及各部門主管，推行安衛環保制度，提出未來重點改善方向；並將公司的安全系統與國家標準進行比較，定時檢討現況與準則的差異，訂定或修訂行動計劃並交由相關部門執行，檢討進度。同時簽署承諾聲明書，支持全球責任照護憲章宣言，持續改善工安、衛生與環保績效，與消費者和供應商共同合作，致力於運用以風險及生命週期導向的完整科學資訊來管理化學產品，藉由履行上述承諾，來提升全球人類的生活品質。 另外，本公司並設有「職工福利委員會」及「勞資會議」依規定運作，進行職工福利事業之審議、促進和督導，以及協調勞資關係、促進勞資合作等事宜。	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
（四）公司是否訂定合理薪資報酬政策，並將員工績效考核制度與企業社會責任政策結合，及設立明確有效之獎勵與懲戒制度？	✓		1.本公司訂有合理之薪資報酬與績效考核制度，除依據員工學經歷背景、專業知識技能與年資經驗等來核定適當薪資，每年除年終獎金與員工紅利外，並依據員工績效評核結果核發績效獎金；員工薪酬不因其性別、種族、宗教、婚姻狀況、政治立場等因素而有差異。 2.本公司於「公司章程」中明訂當年度如有獲利，應提撥不少於百分之二為員工酬勞；106年經董事會通過發放之 105 年度員工酬勞金額總計為新台幣 82,180,593 元，依據員工績效評核結果分派之，並針對部分表現優秀同仁適度加薪 1%～1.5%，以達激勵員工之效果。 3.本公司持續建置有效之公司治理架構及相關道德標準及事項，以期達成健全公司治理之目標，已訂定「員工行為準則」、「道德行為準則」、「誠信行為守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等規章，並公告於網站供全體同仁查詢。 4.除於新人訓練時向新進員工說明包括公司企業文化、企業道德規範與工安衛環保等循規之企業責任；同時也針對全體同仁舉辦各種不同的教育訓練課程，包括公司治理及防範內線交易等宣導講座等，以強化人員有關方面的知識與觀念。在公司「工作規則」中亦載明企業社會責任相關之遵循規範及獎懲制度，人員相關表現並納入年度績效評核考量。 5.公司內部亦提供完整的獎酬制度及職涯發展藍圖，以激勵員工精益求精，多元發展。積極拔擢員工獲得內部晉升肯定與部門輪調機會，其職能橫跨研發、生產、品管、業務發展、後勤支援等單位。組織內部超過八成的經理級以上主管為內部培育晉升員工；台灣神隆栽培內部員工之行動力有目共睹，員工發展實為引領公司永續發展的重要動能。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
二、發展永續環境 （一）公司是否致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	✓		本公司為整合推動公司環保、安衛、節能、節水及溫室氣體管理等相關工作而成立之「永續管理委員會」，其中即由減廢及節能小組負責致力於提升各項資源之利用效率及降低對環境負荷的衝擊，藉由每年提出永續管理計畫、檢討執行成效，做為內部檢視的依據。目前執行作法包含有：垃圾資源回收、儘量使用對環境負荷衝擊低之再生物料、逆滲透純水機及空調冷凝水之排放水回收至冷卻水塔、採用洗手龍頭限水頭、節約生活用水、製程及設備上導入環保綠能的概念、推動綠色環保、注重生態平衡等。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定
（二）公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	✓		本公司環境管理制度是依據化工界最嚴格的「責任照顧制度」(Responsible Care)而訂定，而責任照顧制度是全球化學工業自發性的就環境、衛生、安全(EHS)等面向，持續不斷改善其績效的具體承諾，透過承諾聲明(Statement of Commitment)的簽署(為入會之必要條件)、管理準則(Codes of Management Practices)的制定、自評制度(Self-Evaluation)的施行、管理準則驗證(MSV, Management System Verification)的推行、安環績效報告(SHE Performance Indicators Report)的提報以及公司間推行責任照顧制度的經驗分享，以協助企業建制完善的工安、衛生及環保的制度。 本公司自開廠以來即加入中華民國化學工業責任照顧協會(TRCA)成為會員，極力推動安衛環保管理系統，除嚴格遵循主管機關環保規範外，亦辦理各項環境管理相關之公共事務以能提昇資源有效利用，減少廢棄物產生量，以回應公眾之關切及增加對公眾安全、健康及環境的保護，並持續減少排放於空氣、水及土壤之污染物總量，提高污染防治效率及經濟效益，	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			並完成TRCA六個管理準則的系統驗證，其中與環境管理相關的有製程安全管理、廢棄物管理與減量管理與產品管理之管理準則。 具體作為包括： 1.產品製程研發時即儘量避免使用國內或國際規範之管制物質，如毒化物、毒品先驅物、化學武器列管物質、臭氧層破壞物質等物質，而以其他較無毒性或危害性之物料取代。 2.產品製程研發時即評估減少溶劑及有害物質使用量、降低對環境衝擊的影響及減少操作人員暴露於有害化學品或活性物質之可能性。 3.新產品製程生產前應召開製程危害分析會議就安全、健康及環境的危害進行討論並作適當的防護改善。 4.依規定處理或清理廠內生成之所有廢棄物，包含生物可分解性廢水、廢溶劑、固體廢棄物及空氣污染物。 5.生物可分解性廢水透過活性污泥與超薄膜過濾單元系統來處理，所產生之有機污泥則經由分離過濾後，由台南科學園區資源再生中心焚化處理，而處理過之廢水連同生活污水一併經管線傳送至園區污水處理廠。而關係企業所產生之有機污泥則經由分離過濾後，由江蘇康博工業固體廢棄物處置有限公司焚化處理，而處理過之廢水連同生活污水一併經管線傳送至濱江污水處理廠。 6.有害或一般固體廢棄物運送至園區的資源再生中心或其他合格處理廠商焚化處理。生產工廠排放之空氣污染物，如粒狀污染物、酸性氣體、鹼性污染物或有機蒸氣等，均會經由兩段式冷凝器與洗滌塔去除。關係企業可回收利用的溶劑則運送至昆山德源環保發展有限公司，提純回收。 對本公司而言，本公司並無採行 ISO14001 認	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			證，除了本身已建立前述運作良好且符合生技製藥產業特性的環境管理制度外，從 2004 年至今已歷經 10 次以上的美、歐、日等國藥事主管機關(如 FDA、EMA、EDQM、PMDA 等)之查廠與國際級大藥廠(如 Pfizer、GSK、Aventis 等)的安衛環保稽核，結果均認可本公司環境管理制度，並未因本公司無通過 ISO14001 認證而認為環境管理制度有不夠完備之疑慮。此外，ISO14001 認證管理制度之建構原意，亦係提供一套共同遵循之環境管理制度，以利國內各業別廠商獲得國際市場認可，因本公司業已建制完善的工安、衛生及環保制度，並早已成功打入國際市場且持續獲查廠認可，故額外採行 ISO14001 認證制度對本公司實已非屬必要；惟本公司仍將以最高規格標準與永續經營之精神，持續強化環境管理制度及關注工安、衛生及環保之相關議題，以確實符合國際級法規之要求、善盡企業社會責任。	
(三)公司是否注意氣候變遷對營運活動之影響，並執行溫室氣體盤查、制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略？	✓		1 本公司係由「永續管理委員會」轄下之節能小組，基於節能減碳的目的負責執行溫室氣體盤查、制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略，並每季於「永續管理委員會」檢討執行成效，做為內部檢視的依據。目前減量策略包含有：燃氣鍋爐取代原有燃油鍋爐的蒸氣供應、提升空調系統的能源利用與合理性、替換使用省水、低耗電耗熱之節能設備裝置、推動員工共乘汽車補助及提供交通車搭乘等作法，減少汽油之消耗等。 2.107 年度擬定之減量目標包括： ●空調風車改為變頻，不以閘門控制、針劑廠一般區持續時程控制，提升 Chiller 溫度降低負載以及設置感應燈具避免不必要之用電，約可減少 200 萬元電費支出。 ●透過製程溶劑回收、清洗溶劑減量、強化汽提塔處理、廢水毒性監控以控制廢棄物費用支出不超過 2000 萬元，約可減少廢棄物費用支	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			出，約 500 萬元。 本公司未來將以每年電費減少約 1~2%、廢棄物等支出減少約 3~5%為目標，持續推動各項節能減廢措施。 3.本公司在溫室氣體排放上屬於低量，六種溫室氣體的年總排放當量 106 年及 105 年各約 21,388 公噸 CO2 及 21,664 公噸 CO2，茲說明如下： ●直接溫室氣體排放，包含固定設備之燃料(如鍋爐、餐廳)、交通運輸上之移動性燃燒源(如公務車)等，總直接排放量為 2,291 公噸 CO2，約佔總排放量之 10.7%。 ●能源間接溫室氣體排放，主要為外購電力，能源間接排放量為 19,097 公噸 CO2，約佔總排放量之 89.3%。	
三、維護社會公益 （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？	✓		1.本公司及關係企業均遵循所屬當地之勞動法規，參照符合國際標準之勞動與人權規範，訂有工作規則及完整的人事管理規章，以保障員工之權益，除依法召開勞資會議及職工福利委員會外，並透過召開員工會議等方式，建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利，以促進勞資和諧及營造互利雙贏的遠景。 2.本公司遵循相關勞動法規，兩性平權、建立職涯發展培訓計畫、實施安全與健康教育、策劃員工身心平衡之活動。另關於進用身障人士比例亦符合「身心障礙者保護法」法令之要求。 3.本公司企業文化向來主張兩性平等，在企業人事制度上，不論是聘用、晉升、考評獎懲等均切實落實，此亦符合相關法規要求。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定
（二）公司是否建置員工申訴機制及管道，並妥適處理？	✓		公司除成立「勞資會議」及「職工福利委員會」，提供意見交流之平台之外，對於有關工作規則等重大議題均提勞資會議溝通。另一方面，員工如有意見反應或依「員工行為準則」上有相	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			關申訴者，可透過專設之電子信箱或企業網站之「利害關係人專區」，提出相關申訴或改進意見。對於受理之案件，本公司均依相關規定及程序調查並處理，以使人員行事有所依循，並維護公司及員工最大之權益。	
（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？	✓		1.本公司及關係企業注重勞資關係，建構完善的軟硬體設備，以提供全體同仁舒適、安全、健康的工作環境，包括實施必要之門禁措施、定期進行勞工安全教育訓練、室內全面禁菸、設立哺乳室、設置員工餐廳、福利小站、上下班交通車、員工按摩服務及作業員衣物免費送洗服務等。 2.本公司及關係企業重視員工與廠商之安全，每年均會辦理無預警疏散演練及至少兩場緊急應變演練，所有員工每年須接受消防及急救訓練，且透過各部門每月部門安全會議的時段進行安全宣導與訓練，除了可與同仁充分溝通外，亦達成每年至少 3 小時以上的在職安全衛生訓練時數要求。 3.為使新進員工能盡速融入公司安全文化氛圍，除了需接受至少 3 小時以上的安全衛生訓練要求外，新進生產員工需額外再接受 3 小時與生產相關之專業安全衛生訓練。 4.針對員工健康，本公司及關係企業辦理新進人員體格檢查及年度員工健康檢查，並設立醫務室，置健康管理師(具護士資格)一人及聘請醫師來廠諮詢服務；另曾舉辦戒煙活動、減重活動、健走活動、健康體操活動等，以促進員工健康。 5.本公司及關係企業為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。此外，為落實對於員工福利照顧及工作環境更佳化，除結合每年廠慶先後舉辦多項親子活動，另定期舉辦「員工幸福月」系列活動，照顧同仁的心靈及家庭層面，讓員工可以在神隆安心工作、快樂生活。 6.本公司與「社團法人新竹生命線協會-員工協	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			助服務中心」合作提供員工心理諮詢、醫療諮詢、管理諮詢等心靈層面的溝通及問題排解。	
（四）公司是否建立員工定期溝通之機制，並以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動？	✓		1.鼓勵同仁透過不同的管道表達或提出建議一向是本公司企業文化。本公司依規定召開「勞資會議」及「職工福利委員會」，就員工權益相關事宜溝通討論，促進勞資關係，並定期舉辦「員工季會」，以做為公司與員工間溝通管道之一。 2.此外，亦透過內部刊物定期發行，擬以多元傳播管道將公司政策、各項福利或管理措施，業務發展近況讓同仁們瞭解。 3.如遇有重大公司相關訊息需讓同仁知悉時，會透過內部電子郵件網路或召集會議及時說明。 4.當有申訴意見時，員工亦可就專門設置之電子郵件信箱表達意見，公司內部會就申訴事項進行深入了解，並提出相關因應措施或處理方式。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定
（五）公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		在神隆，每位員工都有機會發揮才能。公司鼓勵學習創新的企業文化，激發同仁最大的潛能、通過不同的挑戰。在全球化佈局的同時，我們提供多元發展的機會，與各種工作領域間的輪調歷練，配合制度化的績效考核制度，輔以個人發展計畫(Individual Development Plan)及訓練課程的安排，讓同仁適才適所，創造出更寬廣的舞台；公司同仁並依規定均需接受定期績效及職涯發展考評。 人才培育方面，因為公司一向注重國際人才之培養，為符合人才發展及管理營運上的需求，公司成立之初便建立專業管理培訓課程(Professional Management Training, PMT)，協助提升各階主管在組織運作上的管理領導效能，同時在職能體系的基礎上，也針對一般人員核心職能要求規劃出人員學習發展地圖，增進人員工作上需具備之能力、展現績效，並協助人員擴大工作領域，提供多元發展的職涯機會。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			聚焦工作職能並搭配績效考評成果，神隆為內部同仁量身打造循序漸進的個人發展計畫(Individual Development Plan)，以工作中實做培訓、搭配人員輔導與互動學習以及完整訓練課程的規劃配套，培育同仁適性發展、成就專業職涯。	
（六）公司是否就研發、採購、生產、作業及服務流程等制定相關保護消費者權益政策及申訴程序？	✓		1.本公司及關係企業銷售後若客戶於生產過程或產品檢測時發生問題，提供售後服務與客戶一起釐清問題，尋找解決方案。 2.客戶將本公司及關係企業產品作為註冊之用時，對於法規機關所提產品相關的問題，提供各項協助以利於客戶之回覆。 3.為維護客戶權益，本公司建立各項溝通管道，例如 24 小時內回信之電子信箱，確保產品安全以及服務品質。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定
（七）對產品與服務之行銷及標示，公司是否遵循相關法規及國際準則？	✓		本公司對於產品及服務之行銷及標示，皆遵循相關法規及國際準則，同時並選擇信譽優良、誠實可靠的代理商，授權進行產品行銷，逐步建立長久往來之關係。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定
（八）公司與供應商來往前，是否評估供應商過去有無影響環境與社會之紀錄？	✓		1.本公司及關係企業與供應商合作，共同致力提升企業社會責任，採取積極進行選購節能標章設備、低耗能、綠能之辦公用品、事務機器、資訊設備、照明設備及相關器材等。 2.透過每 2 年舉辦的運輸安全會議，邀請與本公司及關係企業有業務來往的運輸業者傳達本公司安全衛生理念與做法，藉此建立良好的溝通檢討管道進而達到促進化學品運輸安全的目的。 3.為了安全地操作高危害性化學物料，除了邀請專業供應商至本公司講述該化學物料之安全操作、廢棄物處理及洩漏處置做法外，亦隨時保持聯繫以檢討物料操作上的問題。 4.購買化學物料除了要求供應商確實檢附最新版本之物質安全資料表外，物料本身亦須張貼明顯可見的危害標示。另外，為能配合政府對管制性物料(含毒性化學物質)的管理要求以	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			避免被誤用的危害，與供應商密切合作以確保雙方分別有政府核發的販售許可及購入許可後，始可允許物料的購置。 5.在安全方面，公司及關係企業建立了包商選用規則、包商評估辦法及定期包商安全檢討會及罰則等，以持續改善安全衛生管理績效，確保包商人員、設備、物料進入公司符合國家法令規章及公司本身之安全衛生的要求。 6.本公司公佈「承攬商安全衛生及環保管理計畫手冊」，訂定神隆安全衛生環保政策，內含承攬商的責任義務、施工安全規則、安全衛生罰則及環保承諾書，確保公共安全與環境不受污染。	
（九）公司與其主要供應商之契約是否包含供應商如涉及違反其企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著影響時，得隨時終止或解除契約之條款？	✓		本公司將企業社會責任概念推廣至供應鏈，選擇符合認證的供應商及委外藥廠，並派出人員進行實地稽核，確保符合環保、衛生、安全規範。此外，本公司與供應商往來之前都會簽訂採購相關契約，契約內容中並訂有企業社會責任條款，明訂任一方如涉及違反企業社會責任政策時，他方得隨時終止或解除合約之內容。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定
四、加強資訊揭露 公司是否於其網站及公開資訊觀測站等處揭露具攸關性及可靠性之企業社會責任相關資訊？	✓		本公司除將最新之「企業社會責任實務守則」、「企業社會責任報告書」與企業社會責任具體執行情形等相關資訊，揭露於本公司企業網站之「企業社會責任」專區外；並依相關法令規定，將上述規章與報告書上傳至公開資訊觀測站，另並揭露溫室氣體排放及減量資訊、員工福利政策及權益維護措施等資訊，以供投資人查詢與員工知悉，未來如有任何與企業社會責任相關之訊息，除會以新聞稿公布於公司網站外，並將依法令規定發布重大訊息或進行公告申報作業。	符合「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」規定

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
五、公司如依據「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」訂有本身之企業社會責任守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形： 本公司於103年6月18日董事會通過訂定本公司「企業社會責任實務守則」，並於104年3月25日及105年12月20日進行修訂；關於本公司企業社會責任運作情形與具體作為，請參閱本年報「履行社會責任情形」之說明，及本公司企業網站「企業社會責任」專區揭露之相關資訊，查詢網址如下：http://www.scinopharm.com.tw/Responsibility.asp。經評估本公司企業社會責任執行情形與所訂守則尚無重大差異。				
六、其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊： 台灣神隆長期致力於遵循企業倫理規範、實行公平競爭、保護客戶權益、重視社區關係並回饋社會，實為實踐企業社會責任的企業。其相關執行情況如下： (一)安全衛生：本公司及關係企業均訂定完善之標準作業程序，嚴格要求員工遵守，以及設置完善之緊急救護器具，並定期檢視、更新。此外，106年度實施員工健康檢查，並對特殊作業人員增加檢查項目；同時也因應勞動部職安署於所制定新職業安全衛生法中，對女性員工的健康保護有更全面的照顧，除了主動關心女性同仁懷孕期間是否有因輪班工作(晚上10點過後至清晨6點)需重新調整時段的需求外，也請本公司健康管理師，對懷孕的女性同仁，進行初步風險評估，以保障其與孩子的健康與安全。 (二)環保：本公司積極參與南部科學工業園區之安衛環保聯防組織，並在公司內部推動節能、節電、節水等相關措施；同時亦配合政府環境保護政策，落實垃圾資源回收、提高使用對於環境負荷衝擊低的再生物料。其他公司內部環保措施包括：將逆滲透純水機及空調冷凝水之排放水回收至冷卻水塔再利用、採用節水水龍頭減少日常用水量等。 (三)藝文活動：支持國內優秀的藝術人才，希望能推共公共藝術相關活動，神隆藉由贊助研揚文教基金會，規畫之藝文作品在公司內展出，鼓勵國內的藝術創作活動，每年贊助經費2.5萬元，已經連續超過10年。此外，為提升南科園區工作者的生活美學涵養及人文精神，連續八年舉辦「神隆藝壇」系列講座，規劃各界表現傑出的菁英，與南科人分享自己的努力經驗，為平日全新同入工作的南科人，帶來豐富生活與心靈的饗宴，經統計現已有超過八千人次的民眾曾經參與過神隆藝壇活動，本項活動亦已成為南科每年的重要藝文盛事。106年神隆藝壇的主題定為「在生命轉彎處」，邀請包括王文華、阿Ken、褚士瑩、賴佩霞四位在不同領域有傑出表現的講者，與聽眾分享自己的人生經驗，讓現代人在忙顧的工作之餘，也能定下心來自我省思，重新喚起對生命的熱情與找到生活的意義，106年也吸引超過1,200人次參與本項論壇。 (四)社區公益：神隆位於台南南部科學園區內，回饋在地、友善鄰里，多年來都是公司積極推動的目標。公司積極參與南科在地的公益活動，106年是神隆連續三年響應「南科愛心月」活動，持續發揮在地關懷，捐款做愛心，讓愛持續紮根。此外，每年為鄰近社區服務身心障礙及弱勢家庭學童的社福團體規劃公益活動，106年舉辦「神隆兒童化學營」本意是希望增進同仁的親子關係，但是希望能讓鄰近的弱勢家庭學童能有機會一起參加夏令營活				

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	

動，因此邀請黃絲帶關懷協會長期照顧的弱勢家庭孩童一同加入。這次的活動也為參加的學員們帶了快樂的美好記憶，也希望為這群孩子成長的過程帶來具體的幫助與更多的希望。公司也與安德烈食物銀行合作發起認購食物箱活動，照顧台南地區15歲以下缺乏完整營養的孩子；公司為了鼓勵同仁慷慨解囊，參與食物箱活動的同仁，公司另外致贈由財團法人勵馨社會福利事業基金會開設的甜心工坊製作的手工巧克力，將每一份愛的力量，發揮到最高點。身為統一集團的一員，台灣神隆也積極響應集團內的公益活動；106年兩度捐贈文具包給清寒家庭的學童106年投入社區公益活動金額約30萬元、直接觸及人數約240人。

(五)急難救助：本公司每年主動發起捐血活動，希望能發揮人饑己饑、人溺己溺的精神，為急難救助所需盡一份心力。鼓勵同仁捐血獻愛心，捲起衣袖，捐出熱血，幫助醫院解決血荒，總計106年參與同仁約捐出近17,000 CC之熱血。此外，響應母公司統一集團舉辦的「衣舊友愛」的二手衣物捐贈活動，集結集團內多家公司的力量，捐贈二少衣物，讓許多有需要的家庭，可以度過寒冷的冬天。

(六)協助推廣學術及產業交流活動：與中國化學會合作設置「神隆論文獎學金」，並積極贊助國內大專院校生技、化工等相關科系之研討會之舉辦。每年贊助金費10萬元。為協助人才培育，促進學子對業界之瞭解，106年本公司接待來自中山大學化學系、高雄科大生命科學系、成大生化所成員，除了解釋現今產業界的發展現況之外，也建立起與學術界之間的溝通管道，共計接待超過160人。

(七)社會貢獻：本公司努力創造股東投資利益，並且切實履行企業社會責任；此外，公司也注重員工權益，遵循勞基法及相關法令規定，創造就業機會，雇用超過600名員工，為協助本地學子進入就業市場，參與台灣大學、成功大學、中研院等舉辦之徵才活動之外，也提供7所國內院校學生實習機會，協助青年學子未來就業之準備，協助國內產業人才之培育。

七、公司企業社會責任報告書如有通過相關驗證機構之查證標準，應加以敘明：

本公司105年度「企業社會責任報告書」之中、英文版已分別上傳至公開資訊觀測站及揭露於本公司企業網站之「企業社會責任」專區，全書依據全球永續發展報告書指導綱領(GRI 4.0)編撰，除委請成功大學永續發展中心邀請專家就已完成之內容給予建議，並委任資誠聯合會計師事務所(PwC)按照中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」執行有限確信。106年度「企業社會責任報告書」正著手編撰中，預計亦將委任第三方公正機構進行查證。