

中化投資控股股份有限公司

113年度公司履行永續發展實務情況

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
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？	V	<p>本公司永續發展推動及執行方面，本公司成立"永續發展委員會"專職單位，為公司內部最高層級的永續發展決策中心由總經理擔任主任委員，委員會依功能區分為公司治理小組、員工照護小組、客戶關懷小組、永續經營小組、社會公益小組、執行小組，由跨部門成員組成，負責本公司之永續發展的政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，及定期(每年至少一次)向董事會報告年度執行計劃與成果。在2024年度已編製完成2023年度永續報告書，並於113年8月6日董事會報告2023年度永續發展推動執行計劃及成果，及通過2023年度永續報告書；及113年12月26日董事會報告2024年度永續發展推動執行計劃及成果，報告內容包含永續議題及因應之行動方案，包含公司治理、產品責任、永續環境、員工照護及社會公益等層面和重大議題，董事會聽取報告並檢視公司之永續發展的策略、制度、相關管理方針及目標訂定之進展和執行情形，並於議程中進行討論和檢討執行情形與目標之差異，並提供建議方案，於需要時敦促永續發展委員會及公司團隊進行調整。(報告內容詳如七、其他有助於瞭解永續發展執行情形之重要資訊)。2023年度中文版永續報告書揭露於本公司網站https://www.cenra.com點選ESG→總覽頁→ESG報告書。英文版永續報告書揭露於本公司網站https://www.cenra.com點選ESG→投資人專區→公司治理→資訊揭露。113年9月2日新制定"永續發展實務守則"，並提報113年9月2日董事會通過。並揭露於本公司網站https://www.cenra.com點選ESG→投資人專區→公司治理→重要公司內規。</p>	無重大差異情形
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？	V	<p>本揭露資料涵蓋公司於112年1月至12月間在主要據點之永續發展績效表現。風險評估邊界以本公司及子公司中化裕民健康事業股份有限公司為主。本公司就企業社會責任重大性原則及永續發展相關議題之重大性分析流程，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：</p> <p>本公司對於環境管理設有專責部門，負責制定環境政策、風險評估，建立相關完境管理文件、審查，取得應有之操作/運作許可證及推行環境保護活動和執行各項節能減碳措施，並定期排定有關環保法規的教育訓練課程提高相關部門的環境意識。本公司也積極關注節能減碳及溫室氣體減量議題。</p> <p>節能減碳其執行政策：</p> <p>(一)重大議題：環境</p> <p>風險評估項目：環境保護。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 節能減碳執行：全面建置電子公文系統，減少紙張的使用與影印和印表機的列印，於夏日進行空調溫度控制，有效利 2. 減少用水執行：本公司全面採用和逐漸更換節水設備，以減少用水。各廠區已逐步裝置廢水回收設備，將廢水回收處 3. 廢棄物執行： <ol style="list-style-type: none"> (1)與長期合作原材料供應商推動及執行包裝外箱或容器回收再使用作業，透過資源再利用運作機制，以降低資源的 (2)總公司及各廠區對於廢棄物處理，設置資源分類場所並落實資源分類，分類後各委託合格專業之環保公司處理。 (3)產品包裝設計，以簡約和環保化設計為原則，減少包裝材料的使用，盡量選用可再回收利用的包裝材質，以降低對生態環境的衝擊。 4. 溫室氣體減量執行：本公司各廠區及辦公室處所，持續推動各項節能措施，及產品生產製程再優化研究方案，降低能源的耗用，減少溫室氣體的排放量。 	無重大差異情形

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展展 務守則差異情形及原因
	是	否	
V		<p>(二)重大議題：社會</p> <p>風險評估項目：工作環境平等、員工關懷、產品責任。</p> <p>1. 工作環境平等：為遵守國家勞動法令之規範，以保障員工之勞動權益，本公司秉持「平等」之原則，絕不會因員工的性別、國籍、種族、宗教及政治立場不同，而在薪資或福利方面給予任何的差別待遇。在獲得職位與晉升上，公司沒有性別或年齡的限制，也不分出生地籍貫、政治傾向及宗教信仰，只要能力和資格符合職位要求，機會均等，本公司亦制定完整員工晉升及派任辦法，並依其規定辦理；而招募員工時亦比照上述之原則辦理，且在年齡上必須依勞基法之規定在童工年齡以上，公司未曾發生聘用童工之事例。為保障性別工作權之平等，及創造友善的工作環境和托育福利、協助員工安心撫育子女，本公司遵循「性別工作平等法」相關規定。</p> <p>2. 員工關懷：公平對待每位員工，用人取才以才能優秀、品德端莊為原則，晉升依據對公司之貢獻、遵守公司政策、規定等事實表現，一視同仁，公平、合理對待每一位員工，並成立工會維持勞資關係和諧，尊重全體員工依法自由結社以及組織工會的權利，以保障勞工權利，增進勞工知能，維護會員權益。公司建置完善之薪津制度，員工薪津項目包含本薪及津貼等，員工薪資之發給及延長工作時間薪資之加給標準等事項，悉依「勞動基準法」及其他有關法令規定辦理。而其中津貼包含主管津貼、職務津貼、特殊工作環境津貼、值勤津貼、加班津貼、專業津貼、學歷津貼、兼職津貼、其他津貼及證照津貼等相關補貼。</p> <p>3. 產品責任依據我國TFDA(行政院衛生福利部食品藥物管理署)公告「西藥製劑製造工廠實施國際GMP標準(PIC/S GMP)之時程」執行配套措施，公告實施後凡新設、遷移、擴建、復業、新增劑型及新增加工項目之西藥製劑製造工廠，均應符合國際醫藥品稽查協約組織之藥品優良製造規範(PIC/S GMP)之規定，以確保高品質水準之藥品。本公司生產「人用藥品」各廠區致力於加速藥品品質提昇及國際化之腳步，積極投入龐大資金進行生產廠房軟硬體設備的擴充，以防止藥品的被污染和保障藥品的品質，並建立嚴格完整品質保證之組織、制度，新豐工廠、新豐二廠、台中工廠、台南二廠、台南三廠、台南四廠等生產人用藥品廠房，皆通過我國FDA嚴格之軟體評鑑，於符合法規要求下，並與國際藥品市場進行接軌，以確保自家藥品之品質安全無虞，保障消費者權益。我國TFDA有鑑於近年來，因藥品於儲存與運送過程管理不當，導致藥品品質不良以致回收事件層出不窮，亦有出現偽藥進入藥品合法供應鏈內之案例，自100年起推動西藥藥品須執行優良運銷規範(Good Distribution Practice)簡稱GDP，105年2月18日正式公告PIC/S GDP之施行項目及時程」，執行目的為確保所有交付至病患之藥品，在運輸、配送及儲存時，其品質及包裝完整性得以維持，自108年1月1日起必須符合PIC/S GDP規範之規定。本公司積極投入資金及人力進行藥品倉儲、物流作業硬體設備的擴充和軟體的建置，目前各工廠及子公司倉儲接通過PIC/S GDP認證及正式實施，以確保消費者用藥品質及安全。</p>	無重大差異情形
			<p>(三)重大議題：公司治理</p> <p>風險評估項目：反貪腐</p> <p>本公司制訂「誠信經營作業程序及行為指南」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」，作為落實誠信經營和舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則行為時處理程序之依據，辦法明確定義企業員工承辦業務時禁止提供或收受不正當利益，執行職務如有涉及利害者應自行迴避，公司經營商業活動禁止不誠信行為，以落實誠信經營政策的防範不誠信行為的發生。公司之一切營運行為，係遵守政府法律規定，並依循與藥品、保健品、醫療器材等健康事業相關法令及規範執行，秉持合法、合理、誠信、及合乎道德規範，並參考International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations (IFPMA)之市場行銷規範原則辦理，故本公司教育全體員工於執行一切業務時，均應廉潔自持，不得假借職務上之權力、方法、機會，直接或間接為個人或第三人要求、收受、或給予他人與職務有關係之賄賂等不正當利益。</p> <p>為避免涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷之行為，於員工「工作規則」即載明員工若有拒絕賄賂之行為，得由主管或人事部門發請獎勵；員工若有挪用、侵佔公有財物、營私舞弊或收受佣金、賄賂者，經查屬實者，得於知悉其情形之日起三十日內，不經預告予以免職，嚴格管理員工之行為。</p>

推動項目	執行情形		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																													
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？	V		(一)本公司環境管理制度： 1. 水污染防治操作：新豐廠區設置廢水處理設備，品保部門定期抽樣及檢驗處理後水質狀況，確保符合廢水排放標準，台中廠區及台南廠區位置工業區，其廢水處理透過工業區污水水質處理設備進行處理。 2. 廢氣防治操作：設置空氣污染防治設備。 3. 事業廢棄物清理：各廠區依據事業廢棄物清理計劃書執行，委託合格專業之環保公司處理，並追蹤掌握廢棄物最終流向。 4. 總公司及各廠區設專責單位及人員負責環境管理及安全衛生之相關業務的執行與推動，各專責單位：總公司-行政事務處；各廠區-工務及總務部門。	無重大差異情形																													
(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？	V		(二)本公司為提昇各項資源的利用效率和節省，計劃性購置較節能生產設備，及汰換較耗能的舊設備；在產品包裝，以環保化做為設計之原則。各廠商辦公處所持續性推動各項節能措施，如建置電子公文系統，減少紙張的耗用、廢棄物分類回收、回收水再利用、空調照明效能的改善，以達成節能減碳與永續發展的目標。	無重大差異情形																													
(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，並採取相關之因應措施？	V		(三)氣候變遷除了可能引發天災直接對營運活動影響外，亦可能導致疾病的流行及原物料價格上升或供應中斷等間接影響潛在風險，本公司行銷企劃部門及採購部門隨時關注各國的氣候變化及原物料供應狀況變化，分析對企業營運的影響和擬訂因應對策。本公司也積極關注節能減碳及溫室氣體減量議題，節能減碳其行政政策： 1. 節能減碳執行：全面建置電子公文系統，減少紙張的使用與影印和印表機的列印，於夏日進行空調溫度控制，有效利用能源，以達成節能減碳的目的。 2. 減少用水執行：本公司全面採用和逐漸更換節水設備，以減少用水。各廠區已逐步裝置廢水回收設備，將廢水回收處理再利用，以節約水資源的耗用。 3. 廢棄物執行： (1)與長期合作原材材料供應商推動及執行包裝外箱或容器回收再使用作業，透過資源再利用運作機制，降低資源的耗用。 (2)總公司及各廠區對於廢棄物處理，設置資源分類場所並落實資源分類，分類後各委託合格專業環保公司處理。 (3)產品包裝設計，以簡約和環保化設計為原則，減少包裝材料的使用，盡量選用可再回收利用的包裝材質，以降低對生態環境的衝擊。	無重大差異情形																													
(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，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		(四)過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量統計： 本公司112及111年之溫室氣體排放量統計 <table border="1" data-bbox="788 767 1294 1034"> <thead> <tr> <th>範 疇</th> <th>112年排放量 tonCO2e</th> <th>111年排放量 tonCO2e</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>範疇一 直接排放 排放源：燃料油、柴油</td> <td>7,420.86</td> <td>6,417.11</td> </tr> <tr> <td>範疇二 能源間接排放 排放源：外購電力</td> <td>12,865.05</td> <td>11,673.06</td> </tr> <tr> <td>範疇三 其他間接排放 尚未納入溫室氣體盤查</td> <td>---</td> <td>---</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>20,285.91</td> <td>18,090.17</td> </tr> </tbody> </table> 註：各項排放源溫室氣體排放量計算係數乃參考環保署及能源局之公告係數。 本公司112及111年之用水量及廢棄物總重量統計 <table border="1" data-bbox="788 1098 1435 1214"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度</th> <th rowspan="2">總用水量</th> <th colspan="2">廢棄物總類</th> </tr> <tr> <th>非有害 廢棄物</th> <th>有害 廢棄物(廢液)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>112年</td> <td>298,830</td> <td>444.14</td> <td>13.62</td> </tr> <tr> <td>111年</td> <td>280,200</td> <td>287.92</td> <td>16.39</td> </tr> </tbody> </table> 註：單位：公噸	範 疇	112年排放量 tonCO2e	111年排放量 tonCO2e	範疇一 直接排放 排放源：燃料油、柴油	7,420.86	6,417.11	範疇二 能源間接排放 排放源：外購電力	12,865.05	11,673.06	範疇三 其他間接排放 尚未納入溫室氣體盤查	---	---	合計	20,285.91	18,090.17	年度	總用水量	廢棄物總類		非有害 廢棄物	有害 廢棄物(廢液)	112年	298,830	444.14	13.62	111年	280,200	287.92	16.39	無重大差異情形
範 疇	112年排放量 tonCO2e	111年排放量 tonCO2e																															
範疇一 直接排放 排放源：燃料油、柴油	7,420.86	6,417.11																															
範疇二 能源間接排放 排放源：外購電力	12,865.05	11,673.06																															
範疇三 其他間接排放 尚未納入溫室氣體盤查	---	---																															
合計	20,285.91	18,090.17																															
年度	總用水量	廢棄物總類																															
		非有害 廢棄物	有害 廢棄物(廢液)																														
112年	298,830	444.14	13.62																														
111年	280,200	287.92	16.39																														

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>摘要說明</p> <p>節能減碳管理政策：</p> <p>(1)空調：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●於夏日進行空調溫度控制，有效利用能源。 ●自動控制每日空調電源時間。 ●下班時提前關閉空調設備，以減少耗能。 ●冰水主機於非生產日改為手動調控，降低負載。 <p>(2)照明：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●汰換傳統耗能燈具為T5日光燈或LED燈。 ●照明分區控制，各使用區域不用之電燈隨手關閉。 ●上班時間，無人使用或非必要使用之燈具，予以關閉或維持部分照明。 ●午休時間關閉電燈照明。 ●下班前檢查各辦公處所、主管辦公室、會議室之燈具。 <p>(3)事務機：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●持續建置電子公文系統，減少紙張的使用與影印和印表機的列印。 ●長時間不使用之機器設備關閉主機及周邊設備電源，減少待機電力的消耗。 ●長時間不使用之電器或設備應拔除電源。 <p>減少用水管理政策：</p> <p>全面採用和逐漸更換節水設備，以減少用水。各廠區已逐步裝置廢水回收設備，將廢水回收處理再利用，以節約水資源的耗用。</p> <p>減少其他廢棄物管理之政策：</p> <p>(1)與長期合作原材料供應商推動及執行包裝外箱或容器回收再使用作業，透過資源再利用運作機制，降低資源的耗用。</p> <p>(2)總公司及各廠區對於廢棄物處理，設置資源分類場所並落實資源分類，分類後各委託合格專業環保公司處理。</p> <p>(3)產品包裝設計，以簡約和環保化設計為原則，減少包裝材料的使用，盡量選用可再回收利用的包裝材質，以降低對生態環境的衝擊。</p>	
<p>四、社會議題</p> <p>(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？</p>		<p>(一)本公司為致力維護員工基本人權，塑造具充分人權保障之工作環境，本公司認同並支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國國際勞動組織公約」等各項國際人權公約，本公司爰制定人權管理政策及作業程序。(報告內容詳如七、其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊)</p>	無重大差異情形

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
<p>(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?</p>	<p>V</p>	<p>(二)在員工福利方面, 本公司具有多元化的福利制度及符合法令且完善的退休辦法。</p> <p>(1). 本公司員工薪酬政策: 員工酬勞部份, 公司章程第30條訂明公司年度如有獲利, 應提撥百分之一至百分之十五為員工酬勞及不高於百分之三為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時, 應預先保留彌補數額, 員工酬勞分配之對象, 得包括符合一定條件之從屬公司員工。</p> <p>(2). 員工薪資政策, 依工作性質及職務, 包含本薪、津貼(職位津貼、證照津貼、加班津貼(費)、特殊工作環境津貼)、獎金(績效獎金、考核獎金、特別獎勵金), 編制內正式員工本薪按月計發; 業務單位員工依其個別員工每業績目標達成狀況核發績效獎金; 年度員工績效考核獎金制度, 除衡量營業利益達成及部門管理關鍵指標外, 並將與永續發展目標連結, 結合各項指標項目(如節能減碳成果指標、工安防護目標、產品生產品質指標, 防止客訴發生目標、產品研發指標...等), 列入考核指標, 使永續發展持續融入公司營運, 已達企業永續經營。員工工作表現優異, 或有特別事蹟對公司有特別貢獻者, 經呈請董事長核准, 發給特別獎金。112年度中化製藥最低薪資為勞基法最低工資之106.1%; 中化裕民最低薪資為勞基法最低工資之125.0%, 以具競爭性的整體薪酬制度, 來吸引優秀人才加入本公司, 以確保公司整體之競爭力。為落實兩性平等法及相關勞動法規, 條件相同之男女新進員工起薪比例皆為1:1, 絕不因性別而有所差異。</p> <div data-bbox="779 430 1534 630"> <p>• 女性對男性之基本薪資比率</p> <p>• 女性對男性之薪酬比率</p> </div> <p>(3). 員工薪資調整除以消費者物價上漲指數為計算依據外, 並檢視公司營運獲利狀況及員工績效考核等, 調整員工薪資。本公司105年度員工調薪幅度0.5%; 106年度辦理員工持股獎勵, 約當調薪3%; 107年度員工調薪幅度5%; 109年度員工調薪幅度5%; 111年度員工調薪幅度5%; 113年度員工約當調薪幅度3%。</p> <p>(4). 依法設置「勞工退休準備金監督委員會」, 定期提撥退休金提存於臺灣銀行股份有限公司(原中央信託局), 且定期召開委員會, 審核退休金提撥及運用情形, 以保障同仁之權益, 勞工退休準備金提撥112年12月31日累計餘額新台幣313,097仟元。另針對選擇採用勞工退休金新制之同仁, 依法令規定每月提撥同仁薪資6% 至勞保局退休金之個人帳戶, 112年提撥金額全年度合計新台幣24,543仟元。</p> <p>(5). 另增設員工持股信託計畫, 員工可選擇每月自其薪資所得中提存一定金額, 同時公司相對提存一定金額予參加之同仁作為獎勵, 定期定額投資公司的股票, 進而激勵員工與公司共同努力, 共享經營成果。112年度符合資格員工共有1,087人, 申請員工持股信託提存獎勵員工共998人, 比率91.8%。</p>	<p>無重大差異情形</p>
<p>(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?</p>	<p>V</p>	<p>(三)提供員工安全與健康之工作環境:</p> <p>為落實員工安全衛生照護, 本公司各廠區依勞安衛法設立「勞工安全衛生委員會」及安衛主管、安衛管理員, 定期做安全及衛生檢查, 並將檢查記錄通報勞動部勞檢所, 及定期實施安全衛生教育訓練課程, 以確保工作環境之安全與健康。</p> <p>提供之員工安全保護措施及健康包含:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 購置防塵面具; 安全帽、鞋、手套等供同仁使用。 2. 對危險設備及生產設備做定期保養及檢查, 並由具合格證照之專責同仁負責操作及管理, 每年安排持續進修訓練。 3. 設置危險品倉庫, 由具合格證照之專責同仁負責管理。 4. 設置防爆燈及防爆門等設施。 5. 定期安排員工安全衛生教育訓練。 6. 定期做環境及設備清潔及安全檢測和確效檢驗。 7. 各廠區每位同仁, 每年均實施勞工健康檢查。 	<p>無重大差異情形</p>

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>8. 提供性騷擾事件申訴人申訴管道，設置申訴專線電話、傳真、投訴信箱、電子信箱，成立「性騷擾申訴處理委員會」，參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議。113年本公司無接獲員工投訴之相關舉報案件。統計112年度員工職災件數共13件，人數13人，佔112年底員工總人數1%，針對職災類別分類為上下班途中車禍事故共7件(共7人)，工作受傷6件(共6人)。本公司將加強交通安全宣導，強化同仁日常安全意識及行車安全之重要性，以降低交通事故職災發生率，及全面加强員工之教育訓練與危害觀念宣導，期盼透過安全教育宣導，並持續改善工作場所安全防護，以降低工作場所職災發生率，創造安全的工作場所。</p>	無重大差異情形
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	v	<p>(四) 員工培訓計畫：</p> <p>為提高員工生產力、銷售力、產品良率及同仁向心力，依各職位職能及年度經營目標擬定短(奠基)、中(成長)、長期(發展)培訓計畫。</p> <p>1. 短期計畫部分：</p> <p>(1) 依各部門主管級績效考核及技藝系統評估每一職位同仁專業及通識兩項能力與該職位應有能力的差異，進行公司內或公司外之補強訓練。</p> <p>(2) 依年度新產品之生產、品管及銷售等技能對相關同仁做專業培訓。</p> <p>(3) 依年度新機器或設備之添購，對相關同仁做專業培訓，以提高同仁的操作及使用能力。</p> <p>(4) 依部門法規的變動及新文獻理論的認定，及時間相關業務同仁做企業內或企業外之訓練。</p> <p>2. 中長期計畫部分：</p> <p>(1) 依公司願景及策略地圖對儲備幹部及各級主管擬定九年三階段通識課程，及各職位職等所需的各層級專技內訓所需之課程。</p> <p>(2) 依據短中長期營運目標，擬定人力需求計畫。</p> <p>(3) 與元智大學簽約開設EMBA管理營學分班兩階段(每階段三年)專班</p> <p>(4) 儲備各單位未來所需管理及專技人才，依本公司「獎勵員工進修辦法」提供國內、外進修補助。</p> <p>(5) 為營運與國際接軌預作準備，開設英文班。</p>	無重大差異情形
(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？	v	<p>(五) 「讓人的生活更美好、更健康、更安全，我們致力提供健康相關的產品與服務」是本公司的經營理念，致力達成「客戶滿意」、「品質至上」目標；本公司對產品品質之要求乃不可或缺之要項，一切作業遵照法規要求，禁止有爭議產品之銷售，如有違反之情事，立即組成專案小組著手改善，並研擬後續防範措施，以持續精進。制定客訴案件或接獲藥物不良品與藥物不良反應通報時之處理作業流程，當接獲客訴案件能即時完成原因調查分析並提出有效的改善對策，以保障消費者之權益及藥物使用安全性並維護公司信譽，本公司特制訂「客訴處理標準作業程序」以為依循，並依發生頻率及危害程度分級處理，另外公司設有專屬網站，整合所有關係企業，提供客戶服務，並設置人用、保健、動物用藥品，家庭及美妝用品，居家照顧服務等事業群客服專線和e-mail信箱，由專人提供專業諮詢及產品客訴處理等服務。在公司網站利害關係人專區揭露顧客溝通管道資訊及檢舉信箱電話之資訊，由專責單位或人員處理顧客申訴及檢舉事項。本公司所生產之藥品與一般市售食品不同，其受嚴格之法規規範，層層把關，於藥品包裝標示上亦同，藥品之標籤、仿單、包裝，應符合藥品查驗登記審查準則第七十五條規定，依中央衛生主管機關核准事項刊載，故本公司之產品皆100%符合規範，113年度無違反商品與服務資訊標示法規及自願性規範之情事。</p>	無重大差異情形
(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？	v	<p>(六)</p> <p>1. 本公司訂有「原物料供應商評估標準作業程序」，經評估合格者方能列入合格供應商名單，同時以合法、優良信譽、保障員工權益、重視藥品安全與永續環境等各面向審核供應商條件，購買原料、直接容器除了要求供應商檢附符合最新版本藥典規範化驗項目及標準資料外，物料本身亦需張貼明顯可見的標示；同時，協助供應商通過品質管理系統驗證，品保單位對供應商品質系統每年進行例行性稽核，以保證供應商能長期、穩定地提供符合法規與安全衛生的原物料，共同提昇企業社會責任。113年公司品保單位對重點供應商執行實地品質保證稽核評鑑，國內：5家供應商，國外：2家。</p> <p>2. 除了確保供應商產品品質、交期與價格之外，亦敦促供應商落實環境保護、改善安全與衛生、重視人權，一同善盡企業的永續發展責任，並做好風險管理與營運持續計畫，並透過「供應商稽核機制」作為深化管理手法，在對供應商品質系統稽核同時，並做稽核供應商在環境、職業安全衛生及人權等議題是否遵循相關規範，如有違反者，要求應立即改善修正，若經要求改善仍未改善修正者，得隨時終止或解除契約。112年公司品保單位對重點供應商執行實地品質保證稽核評鑑，國內：7家供應商，國外：3家，並未發現有重大違反環境、職業安全衛生及人權等議題相關規範之情形。</p> <p>3. 本公司所訂定「永續發展實務守則」明訂供應商如涉及違反其企業社會責任政策，且對供應來源社區之環境與社會造成顯著影響時，得隨時終止或解除契約之條款。</p>	無重大差異情形

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
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？	v		<p>本公司已編製完成112年度永續報告書，在公司網站及公開資訊觀測站均提供報告書內容，揭露本公司推動永續營運實際情形等相關資訊。網站：https://www.cenra.com (ESG專區→ESG報告書)。本公司所編製完成之永續報告書，係參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 最新GRI準則撰寫，並依其所述的「核心」方式編製，並將報告書揭露於本公司網站及公開資訊觀測站。永續報告書取得第三方驗證單位之確信：本公司112年度永續報告書，委託利安達平和聯合會計師事務所對特定關鍵績效資訊依據ISAE 3000進行有限確信，確信報告附於本永續報告書附錄。</p> <p>無重大差異情形</p>
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：本公司已依法令規範訂定「永續發展實務守則」，以落實其運作情形並無重大差異情形。			
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：			
<p>(一) ESG治理架構：</p> <p>中化投資控股股份有限公司為履行永續發展(ESG)，重視環境、工安、社會、公司治理與永續發展等問題，特別成立「ESG委員會」執行落實企業社會責任之相關事項，充分揭露中化投資控股股份有限公司「經濟」、「社會」、「環境」、「產品」重大考量面、管理方針、績效指標及指標之衡量方式。ESG委員會由各相關單位組成，為跨功能團隊，由董事長擔任主任委員，及設置ESG推行小組，將依不同利害關係人所關切之議題，依照各部門之專業及職責，分配ESG委員會主要職責：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定及推動永續發展政策。 2. 檢討永續發展管理系統之運作。 3. 檢討公司永續發展政策之目標、策略與行動方案，並指導與追蹤各項行動方案之進展與績效改進。 4. 定期向董事會報告年度執行計劃與成果(每年至少一次)。 5. 永續報告書的編撰。 <p>ESG委員會組織：</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD ESG[ESG委員會] --> Chair[主任委員] ESG --> GM[總幹事] Chair --> CG[公司治理小組] Chair --> CC[客戶關懷小組] Chair --> EW[員工照顧小組] Chair --> SO[永續經營小組] Chair --> SI[社會公益小組] Chair --> EX[執行小組] </pre> </div>			
<p>小組工作項目說明：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理小組：協助董事會、經理人及公司治理主管檢查、覆核永續方案之落實。追蹤國內外永續發展相關法令規章之變動，提供必要諮詢。 ● 客戶關懷小組：統籌公司之行銷溝通、顧客健康與安全等議題之行動方案，並落實各方案執行。 ● 員工照顧小組：關注國際人權政策或聲明之脈動，計畫提出公司之人權政策或聲明，並定期檢討政策之有效性。訂定及實施員工福利措施，並建立有效之人才培育與留任計畫、友善職場營造以及員工關懷。 ● 永續環境小組：負責永續發展與環境保護相關制度推動，並提出改善建議。針對環境議題，規劃環境保護及節能減碳等措施，協助方案執行，並積極關注國際永續議題之發展。 ● 社會公益小組：評估公司經營對社區之影響，參與社區發展及社區教育之相關活動，以促進社區發展，規劃並投入社會公益議題，協助公司發揮社會影響力。 ● 執行小組：擔任公司內部永續報告書專案統籌並執行出版等作業。 			

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
(二)112年度執行計劃與成果報告：			
一. 董事會報告執行情形：			
於113年8月6日董事會報告2023年度執行計劃及成果，及通過2023年度永續報告書。			
二. 公司依照GRI 永續性報導準則 (GRI Standards) 核心選項 (Core) 揭露相關資訊，編製永續報告書。2023年度永續報告書編製，於2024年8月撰寫完成及發行2023年度永續報告書，並委任利安達平和聯合會計師事務所辦理確信。未來每年將持續發行永續報告書。			
三. 「永續發展實務守則」及「人權政策」已列入新進人員之職前教育訓練課程中，落實各項保障人權政策，善待極重視所有受雇人員，並向員工宣導本公司落實企業社會責任之決心，截至2023年11月30日訓練梯次共4梯，參加人次共110人次。此外，「永續發展實務守則」及「人權政策」以至於公司網站，供員工及外部人員隨時參閱。			
四. 主要執行情形：2023年度ESG執行概況：			
 <p>Environmental (E):</p> <ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體減排 -340%: 溫室氣體總量之減量322公噸，較同期多減量248公噸；CO2e 排放密度由0.0051降為0.0049，2022年73公噸。 水資源回收 +3.8%: 新舊廠回收水2,874公噸，較同期回收增加105公噸，2022年2,769公噸。 廢棄物 -33%: 透過製程改善、減少廢，提高回收效率，當廢棄物產生，當年產生40公噸，較同期少19噸。2022年59公噸。 廢棄物 +70%: 增加回收效率，當年產生418公噸，較同期增加173公噸，2022年246公噸。 產品研發: 產品研發納入環保設計思維，以降低能源消耗、使用再生材料、減少廢料等，整體研發費用佔營業額比重5.7%，較同期多0.5%。2022年營業額佔5.2%。 <p>Social (S):</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性高管 +4%: 推動女性擔任高階主管為實現性別平等的重要步驟，內部性別多樣性，避免發生職場性別歧視，女性高階主管佔高階主管比率為33%，2023年29%。 在職進修 -4人: 對員工進行持續較高和培訓，展現了對社會責任的承擔，顯示公司對員工發展和福祉的關注，年度4人，2023年8人。 產學合作 +1人: 幫助學生獲得實際的工作經驗和技能，從而提升其就業能力；同時透過與學術機構的合作推動社會發展和創新，共與10間大專院校合作，53名學生參與實習計畫。2023年52人。 公益活動 -1場次: 改善社會問題、支持弱勢群體、促進社會和諧，共舉辦9場次，2023年10場次。 產品回收 -3件: 產品必需滿足健康和安全標準，避免引發問題或事故，進行有效的質量控制和測試。年度人用及動物用藥品發生0件產品安全相關回收事件。2023年3件，2022年3件。 失能傷害率 +0.5: 頻率較為標準至5.48/百萬小時，2022年5.07/百萬小時。 <p>Governance (G):</p> <ul style="list-style-type: none"> 董事會-功能性委員會: 董事會運作 99.4, 董事參與 100, 審計運作 100, 薪酬運作 100。 實安 +557萬: 強化保護公司及客戶之數據安全，有效實安措施避免風險；實安費用增加至11,363萬元，2023年為806萬元。 反貪腐訓練 399人次: 透過建立健全的治理結構和文化來防範及應對貪腐風險，透過溝通和訓練，確保員工了解並遵循反貪腐政策和法規。總時數309小時，2023年受訓人數616人次，總時數329小時。 			
(三)113年度執行計劃與成果報告：			
一. 董事會報告情形：於113年12月26日董事會報告2024年度執行計劃及成果。			
二. 公司依照GRI 永續性報導準則 (GRI Standards) 核心選項 (Core) 揭露相關資訊，編製永續報告書。112年度永續報告書編製，委任利安達平和聯合會計師事務所協助編製並辦理確信，113年7月撰寫完成及發行112年度永續報告書。未來每年將持續發行永續報告書。			
三. 治理架構、政策與方針：			
1. 為落實及執行公司永續發展政策，本公司成立 ESG 委員會，依功能區分為公司治理小組、客戶關懷小組、員工照顧小組、永續環境小組、社會公益小組及執行小組，由跨部門成員包括總經理、財會、人資、管理、業務、採購、品保、製造、安全衛生及稽核等單位組成，統合公司資源，從公司治理、產品責任、永續環境、員工關懷及社會公益等層面檢視永續發展法規遵循情形與執行成效，定期向董事會報告，並撰寫成永續報告書。			
2. 公司之經營理念為「誠實、無私、互助、友愛」，社會責任之推動已成為本公司企業文化的一部份。為實踐及善盡企業永續發展，已制定「永續發展實務守則」，以落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業社會責任資訊揭露。公司在追求永續經營與獲利之同時，亦能積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質。並由各相關單位主管推動各項活動，以確保永續發展政策之落實。			
四. 113年度永續發展運作及執行：			
1. 「永續發展實務守則」及「人權政策」已列入新進人員之職前教育訓練課程中，落實各項保障人權政策，善待及重視所有受雇人員，並向員工宣導本公司落實企業社會責任之決心，113年度訓練梯次共4梯，參加人次共90人次。此外，「永續發展實務守則」及「人權政策」以至於公司網站，供員工及外部人員隨時參閱。			
2. 113年度永續發展主要執行情形：			
(1). 公司已訂定「人權政策」，致力維護員工基本人權，塑造人權充分保障環境，認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》各項國際人權公約，並要求合作廠商營運活動，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司內、外的成員，均能獲得公平而有尊嚴地對待。			

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
(2)主要公益及捐贈事項：			
1. 中化有愛-博幼關懷新豐工廠學習參訪-113年2月份及7月份			
2. E護健康行動車-台中慈愛智能發展中心關懷活動			
3. 新豐廠區-捐血活動，共有45位員工捐血，入庫66袋(250cc)血液			
4. 中化有愛-博幼關懷新豐工廠學習參訪-113年7月份			
5. 中化E護健康行動車-台南官田老人養護中心關懷活動			
6. E護健康行動車-土城裕生里重陽敬老活動			
7. E護健康行動車-高雄小天使家園關懷活動			
8. 中化銀髮日照站點社區公益活動			
9. 樹林區獨老送餐X環保永續公益活動			
10. 捐贈財團法人基督教更生團契桃園市私立少年之家物資			
11. 捐贈台北基督教女青年會公益活動物資			
12. 捐贈基督教芥菜種會公益活動物資			
13. 捐贈台灣希望之芽協會義診活動物資			
14. 捐贈臺北醫學大學社會醫療服務社義診活動物資			
15. 捐贈台灣關懷社會公益服務協會公益活動物資			
16. 捐款100,000贊助基督教芥菜種會重建花東災民家園公益活動			
17. 捐款36,325新北市中化愛心關懷協會			
18. 捐款201,180財團法人愚人之友社會福利慈善事業基金會			
19. 捐款55,730財團法人育成社會福利基金會			
20. 捐款45,260財團法人羅慧夫顏顏基金會			
(3)完成113年度員工健康檢查-總公司由康寧醫院、新豐廠區由楊梅怡仁綜合醫院、台中工廠為大甲李綜合醫院、台南廠區由奇美醫院柳營分院等負責辦理員工健康體檢。			
(4)王民寧先生紀念基金會關注醫藥學術研究和發展醫藥教育、及生技產業人才培養，113年度獎助專業人才從事學術研究開發研究獎金680萬元。			
(5)依據消防、環保法規定，廠內設有緊急應變編組，並設置必須雙緊急搶救器材，每年進行消防及房化物防災演練。			
(6)實現性別平等方面，113年女性高階管理人員占比33%，較112年提升4%			
(7)補助員工在職進修，113年度共計4人			
(8)資安防護，113年投入1,363萬元元費用，較112年增加557萬元			
(9)反貪腐溝通，113年開辦反貪腐教育訓練及宣導，共計參與399人次，總時數309小時			
(10)產品品質的質量控制，113年度人用及動物用藥品發生產品回收案件0件，較112年減少3件			
(11).支持國內文化發展：贊助耶魯音樂會，以購票方式邀請員工及眷屬聆聽，贊助金額112,000元，表演日期2024年8月12日PM7:30，表演地點：國家音樂廳。			
(12).節能設備投資及具體效益：113年度新增取得節能之重大機器設備投資總金額1,681萬元，碳排放量減量84.9公噸。			
1. 節能之重大機器設備投資內容：			
1.1. 台南一廠：節能變頻空調主機、附屬設備、節能最佳化運轉系統。投資金額：1,376萬元。			
1.2. 台中工廠：變頻滿液式冰水主機。投資金額：305萬元。			
2. 具體效益：113年度統計：			
2.1. 台南一廠：節省電力148,020 kw			
2.2. 台中工廠：節省電力23,479 kw			
2.3. 合計：節省電力171,499 kw，碳排放量減量84.9公噸。			
(13).在地關懷公益活動情形：			
本公司持續以《擁抱生命Embrace Life》公益主題關懷孤老與孩童公益活動，有鑒於偏鄉地區孩子對職業的認識有限，不像城市裡的學童有許多職業體驗教學與參訪機會，位於新竹縣新豐鄉之新豐工廠團隊，2月份及7月份特別邀請博幼基金會設置於新竹縣尖山鄉尖前與尖後兩中心學童，參訪新豐工廠，並搭配闖關遊戲完成職業體驗教學，兩次參訪活動受幫助人數60人，本公司投入志工人數43人數，志工時數344小時，捐贈物資28,830元。			
另為關懷各廠區及辦公處所鄰近偏鄉長者，本公司持續推動「偏鄉關懷」公益活動，共舉辦5場次，活動地區含蓋新北、台中、台南、高雄等縣偏鄉，透過關懷長者、送餐及提供生活用品物資等行動，關懷長者健康、日常生活狀況及提供幫助，本公司共投入志工人數86人次，志工時數571小時，捐贈個人清潔用品及保健品物資約38萬元，受幫助人數521人。			
(14).為支持地方教育，增加學生實務工作經驗，鼓勵學子在地就業，本公司積極與廠區鄰近各大學院校進行產學合作，安排學生接受實務工作訓練，及實務課程授課和講座，113年度共計與10間大院校合作，53名學生參與實習計畫。			

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
(三)113年度利害關係人議合及溝通管道：			
利害關係人	回應方式/溝通管道		溝通頻率
投資人/銀行	<ul style="list-style-type: none"> ●股東會 ●公司網站及電子郵件信箱 ●公司年報 ●公開資訊觀測站 ●聯絡窗口：財務中心 鄭美蓮小姐 電話：(02)2312-4200分機3339 e-mail：candy.cheng@cenra.com 	一年一次 不定期，隨時 一年一次 依規定發佈	永續發展策略/風險管理 公司治理 銷售與市場營銷 研發創新
員工	<ul style="list-style-type: none"> ●勞工安全衛生委員會 ●工會 ●總經理信箱 ●單位主管與員工晤談 ●職工福利委員會 ●聯絡窗口：法遵暨風管 陳桓健先生 電話：(02)2312-4200 分機3215 e-mail：wala.chen@cenra.com 	一季一次一季一次，隨時 一季一次，隨時 不定期，隨時 不定期，隨時	工業安全 職業健康與衛生 訓練發展與教育
原物料供應商/產品供應商	<ul style="list-style-type: none"> ●供應商拜訪 ●供應商評鑑 ●聯絡窗口：策略採購中心 張璧華 小姐 電話：(02)2312-4200 分機3211 e-mail：sophia.chang@cenra.com 	不定期 不定期	永續發展策略/風險管理 供應鏈管理 法規遵循 公司治理 原物料管理 商業道德 銷售與市場營銷
客戶/經銷商	<ul style="list-style-type: none"> ●客戶拜訪 ●公司網站產品介紹與服務 ●業務人員訪談(顧客意見或客訴) ●聯絡窗口：管理處 胡卉蘭小姐 電話：(02)8253-8700 分機710 e-mail：mango.hu@cenra.com 	不定期 不定期 不定期	正確使用藥品 健康安全 銷售與市場營銷
學術醫藥團體	<ul style="list-style-type: none"> ●參與公會、協會及學會活動 ●不定期拜訪交流 ●聯絡窗口：公共關係與企業溝通 陳誼芬 小姐 電話：(02)2312-4200 分機3251 e-mail：tiffany.chen@cenra.com 	不定期	永續發展策略/風險管理 銷售與市場營銷 研發創新
公協會	<ul style="list-style-type: none"> ●參與公會、協會及學會活動 ●不定期拜訪交流 ●聯絡窗口：公共關係與企業溝通 陳誼芬 小姐 電話：(02)2312-4200 分機3251 e-mail：tiffany.chen@cenra.com 	不定期	法規遵循 商業道德 研發創新
欲詳閱本公司113年度永續報告書，請至本公司官方網站 https://www.cenra.com (ESG專區→ESG報告書)。另本公司官方網站亦設置「利害關係人專區」，針對顧客、投資人、員工及供應商建立有效及透明的溝通管道，瞭解利害關係人的需求及對本公司的期許。			

推動項目	執行情形		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			
<p>(四). 本公司人權管理政策：</p> <ol style="list-style-type: none"> 為致力維護員工基本人權，塑造具充分人權保障之工作環境，本公司認同並支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國國際勞動組織公約」等各項國際人權公約，對外同時並致力於杜絕任何侵犯及違反人權的行為，祈使公司內部之成員乃至於外部之利害關係人，均能獲得公平而有尊嚴的對待，爰訂定本政策。 本政策適用範圍及於子公司、公司法上之從屬公司、直接捐助基金成立之財團法人及其他具有實質控制能力之類似公司之機構、法人等組織。 本公司落實職場多元性，不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或是否為工會會員等理由，為差別待遇或任何形式之歧視；恪遵各項勞動、性別工作平等相關法規，不雇用童工、不虐待員工，並確保僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，期能提供良好之勞動條件，同時亦提供有效及適當之申訴機制；願雙方共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。 本公司尊重並支持員工依法籌組及加入工會；為建構勞資關係和諧之職場環境，同時致力於與工會及員工暢通溝通管道之維持。 本公司遵循國家所訂立之環境相關法規，盡所能保護自然環境，於企業永續經營之過程中，同時致力於達成環境永續之目標。 為保障客戶、員工及本公司業務上所有利害關係人之隱私權，本公司業已建置完善之資訊安全管理機制，並承諾遵循嚴格的管控規範及維持防護措施。 <p>(五). 本公司人權管理作業程序：</p> <ol style="list-style-type: none"> 人權風險減緩措施 <ul style="list-style-type: none"> 提供安全健康之工作環境：以職業安全衛生法相關法規為出發點，確保同仁工作環境得以維持健康且確保安全無虞；依法於固定時間補助同仁健康檢查，確保同仁身體健康得以維持日常工作及生活。 杜絕歧視、確保工作機會均等：本公司恪遵《中化投資控股股份有限公司人權政策》及各項勞動相關法規，落實職場多元性，不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或是否為工會會員等理由，為差別待遇或任何形式之歧視。 禁用童工：本公司恪遵《中化投資控股股份有限公司人權政策》及各項勞動相關法規，僅僱用符合法定年齡得以任用之應徵者前來應徵，並對獲聘員工進行確實之身份及年齡查驗，確實把關以確保員工聘任無任何違法情事。 禁止強迫勞動：本公司恪遵《中化投資控股股份有限公司人權政策》及各項勞動相關法規，不以強暴脅迫之方式強制任何無意願之同仁進行勞務或其相關行為。 協助員工維持身心健康及工作生活平衡：支持並協助各部門成立並維持壘球等各項體育社團或隊伍，每年固定舉辦壘球比賽、運動會等，鼓勵同仁在工作之餘得藉運動維護健康之身心。 人權教育訓練措施 <ul style="list-style-type: none"> 對應徵者公開揭示：於應徵者面談時，適當揭露《中化投資控股股份有限公司人權政策》相關內涵及措施，俾使其得以初步了解本公司相關規定。 每年定期新人教育訓練：假每年於新進同仁教育訓練之機會，除宣導各項勞動相關法規外，亦同時說明《中化投資控股股份有限公司人權政策》，確保同仁進入公司後得明確知悉自身權益，並協助公司推動各項人權措施。 每年同仁回流教育訓練：依據本公司教育訓練相關工作規則，假每年於同仁教育訓練之機會，除宣導並更新各項勞動相關法規外，亦同時說明《中化投資控股股份有限公司人權政策》，確保同仁進入公司後得明確知悉自身權益，並協助公司推動各項人權措施。 定期檢視及評估相關制度及作為除《聯合國：世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國：全球盟約》(United Nations Global Compact)、《聯合國：國際勞動組織公約》(International Labour Organization)等各項國際人權公約外，基於人權保障之終極目標，各項人權標準等仍持續更新中，本公司將隨時補充最新人權標準，注意人權相關議題，適時檢視、評估、增進《中化投資控股股份有限公司人權政策》暨相關制度及作為。 <p>(六). 上市上櫃公司氣候相關資訊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 氣候相關資訊執行情形 <table border="1" data-bbox="638 833 1816 1123"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>執行情形</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。</td> <td> <p>中化製藥成立永續發展委員會作為公司內部最高層級的永續發展決策中心，負責永續發展的政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期每年至少一次向董事會報告績效成果，使董事會能及時掌握永續發展相關趨勢以及公司在氣候治理議題上的執行進度與因應狀況。</p> <p>永續發展委員會由董事長擔任主任委員，委員會由跨部門成員組成，包含公司治理小組、客戶關懷小組、員工照護小組、永續環境小組、社會公益小組及執行小組。各小組依據權責範圍評估氣候相關風險與機會發生之可能性與衝擊程度，積極管理各項風險及機會，擬定必要行動方案並落實執行，提升本公司氣候治理績效，降低營運中斷風險。</p> <p>本公司亦同步參考氣候相關財務揭露(TCFD)，透過四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，推動各項氣候變遷減緩與調適作業，藉以持續降低風險、提升韌性並創造永續發展機會。</p> <p>相關資訊請參閱本公司永續報告書。</p> </td> </tr> </tbody> </table> 				項目	執行情形	1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	<p>中化製藥成立永續發展委員會作為公司內部最高層級的永續發展決策中心，負責永續發展的政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期每年至少一次向董事會報告績效成果，使董事會能及時掌握永續發展相關趨勢以及公司在氣候治理議題上的執行進度與因應狀況。</p> <p>永續發展委員會由董事長擔任主任委員，委員會由跨部門成員組成，包含公司治理小組、客戶關懷小組、員工照護小組、永續環境小組、社會公益小組及執行小組。各小組依據權責範圍評估氣候相關風險與機會發生之可能性與衝擊程度，積極管理各項風險及機會，擬定必要行動方案並落實執行，提升本公司氣候治理績效，降低營運中斷風險。</p> <p>本公司亦同步參考氣候相關財務揭露(TCFD)，透過四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，推動各項氣候變遷減緩與調適作業，藉以持續降低風險、提升韌性並創造永續發展機會。</p> <p>相關資訊請參閱本公司永續報告書。</p>
項目	執行情形						
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	<p>中化製藥成立永續發展委員會作為公司內部最高層級的永續發展決策中心，負責永續發展的政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期每年至少一次向董事會報告績效成果，使董事會能及時掌握永續發展相關趨勢以及公司在氣候治理議題上的執行進度與因應狀況。</p> <p>永續發展委員會由董事長擔任主任委員，委員會由跨部門成員組成，包含公司治理小組、客戶關懷小組、員工照護小組、永續環境小組、社會公益小組及執行小組。各小組依據權責範圍評估氣候相關風險與機會發生之可能性與衝擊程度，積極管理各項風險及機會，擬定必要行動方案並落實執行，提升本公司氣候治理績效，降低營運中斷風險。</p> <p>本公司亦同步參考氣候相關財務揭露(TCFD)，透過四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，推動各項氣候變遷減緩與調適作業，藉以持續降低風險、提升韌性並創造永續發展機會。</p> <p>相關資訊請參閱本公司永續報告書。</p>						

推動項目	執行情形		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																							
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。			<p>中化製藥視氣候行動為重要目標之一，並與本公司營運結合，積極因應氣候變遷問題，降低溫室氣體排放。為辨識與營運、策略、財務相關聯之氣候議題，由永續發展委員會召集各部門，透過分析產業概況、國際永續發展趨勢、TCFD 指引、影響期間及衝擊機率等面向進行氣候相關議題蒐集、彙整及評估，再以科學方法分析重大風險與機會，據以擬定必要之管理策略，降低或避免對業務及財務的潛在衝擊。</p> <p>相關資訊請參閱本公司永續報告書。</p>																								
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。			<table border="1"> <tr> <td colspan="3">針對鑑別的氣候風險與機會，中化製藥已就營收、成本等面向對潛在財務影響的評估。</td> </tr> <tr> <td>面向</td> <td>議題</td> <td>潛在財務影響</td> </tr> <tr> <td>轉型風險-政策與法規風險</td> <td>溫室氣體排放定價提高</td> <td>營運成本增加</td> </tr> <tr> <td>轉型風險-市場風險</td> <td>原物料成本上漲</td> <td>營運成本增加</td> </tr> <tr> <td>實體風險-長期性風險</td> <td>降雨(水)模式變化和氣候模式極</td> <td>營運成本增加 營收減少</td> </tr> <tr> <td>實體風險-長期性風險</td> <td>平均氣溫上升</td> <td>營運成本增加</td> </tr> <tr> <td>機會-資源效益</td> <td>使用更高效率的生產和配銷流程</td> <td>營運成本降低 營收增加</td> </tr> <tr> <td>機會-能源來源</td> <td>使用低碳能源</td> <td>營收增加 營運成本增加</td> </tr> </table> <p>以上為2022年永續報告書之鑑別面向。</p>	針對鑑別的氣候風險與機會，中化製藥已就營收、成本等面向對潛在財務影響的評估。			面向	議題	潛在財務影響	轉型風險-政策與法規風險	溫室氣體排放定價提高	營運成本增加	轉型風險-市場風險	原物料成本上漲	營運成本增加	實體風險-長期性風險	降雨(水)模式變化和氣候模式極	營運成本增加 營收減少	實體風險-長期性風險	平均氣溫上升	營運成本增加	機會-資源效益	使用更高效率的生產和配銷流程	營運成本降低 營收增加	機會-能源來源	使用低碳能源	營收增加 營運成本增加
針對鑑別的氣候風險與機會，中化製藥已就營收、成本等面向對潛在財務影響的評估。																											
面向	議題	潛在財務影響																									
轉型風險-政策與法規風險	溫室氣體排放定價提高	營運成本增加																									
轉型風險-市場風險	原物料成本上漲	營運成本增加																									
實體風險-長期性風險	降雨(水)模式變化和氣候模式極	營運成本增加 營收減少																									
實體風險-長期性風險	平均氣溫上升	營運成本增加																									
機會-資源效益	使用更高效率的生產和配銷流程	營運成本降低 營收增加																									
機會-能源來源	使用低碳能源	營收增加 營運成本增加																									
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。			<p>中化製藥永續發展委員會召集財會、人資、行政、行銷、採購、品保、製造、安全衛生及稽核等單位進行氣候相關議題蒐集彙整。</p> <p>參酌產業概況及國際永續發展趨勢後：</p> <ol style="list-style-type: none"> 依循TCFD指引將議題區分為實體風險、轉型風險與機會3大類別。 依影響期間分為：短期(1至3年)、中期(3至5年內)、長期(為5年後)。 由各部門針對提出之氣候議題進行衝擊程度(5等級)評估。 由各部門針對提出之氣候議題進行發生機率(5等級)評估。 <p>永續發展委員經過量化評分將各部門之評估意見繪製成矩陣圖，以掌握重大風險與機會，擬定氣候風險管理策略後，每年至少一次向董事會報告績效成果，使董事會能及時掌握永續發展相關趨勢以及公司在氣候治理議題上的執行進度與因應狀況。</p>																								
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。			<p>本公司進行氣候風險分析係由情境描述定義出因應策略，再依影響期程、衝擊可能性及程度鑑別出重大性及對財務的影響，進而擬定具體方案；方案實施期間定期向董事會報告績效成果。</p>																								
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。			<p>聚焦已鑑別之氣候風險-轉型風險及實體風險共四項，中化製藥擬定轉型計畫：</p> <p>短期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 執行溫室氣體盤查，鑑別重大排放源、擬定減碳策略。 評估再生能源之取得、使用與成本效益。 增設及改用回收水再利用設備。 汰換高耗能、低能源轉換率之設備。 優化採購模式及物流系統。 <p>中長期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 將節能、低碳的理念納入製程開發與改善的必要條件。 制定減碳策略，以實際行動支持低碳能源。 																								
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。			<p>本公司持續關注國內外關於碳稅、碳權、碳定價等議題發展趨勢，規劃2025年進行溫室氣體盤查。藉由盤查數據分析，擬定未來逐步推動減碳的方向、目標與期程，包括：低碳的生產技術及製造流程、物流系統調整、預估財務衝擊程度、內部碳定價等，協助企業執行低碳轉型。</p>																								
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。			<p>相關目標與期程</p> <p>1. 短期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 114年導入溫室氣體盤查，確認各排放源碳排數量。 115年起納入合併報表子公司執行溫室氣體盤查。 113-114年訂定減碳方案與目標並開始執行。 <p>2. 中期：</p> <ol style="list-style-type: none"> 持續執行並完善溫室氣體盤查作業。 持續執行並滾動式修正方案內容與目標。 評估導入產品碳足跡盤查。 <p>3. 長期：</p> <p>以既有之低碳、減碳經驗及成果，擬定邁向淨零排放之期程。</p>																								
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。			<p>本公司截止年報刊印日止，非屬符合一定條件之公司，故不適用。</p>																								