

8 編輯方針 附錄





編輯方針

臺北醫學大學及附醫、萬芳、雙和三家附屬醫院，於 2009 首度撰寫永續發展報告書 - 2009 年社會責任報告，由 CSR 推行小組之撰寫人員秉持審慎與實事求是的態度編製，原則上未來每兩學年度編製一次。

本報告書依章節分學校概況與校園治理、職場和諧、社會參與、環境永續發展及創新研究發展等主題。本次活動資料主要以 98 至 100 學年度（2009 年 8 月 1 日至 2011 年 7 月 31 日）為主。為了提供更多對於本校的認識與瞭解，2012 年之報告書特新增環境安全事項，如溫室室氣體盤檢、節能措施等，以體現綠色大學的精神；除此之外亦揭示智慧財產權的執行狀況，表達本校對於著作權的重視。

本報告書的資訊揭露方式係參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）2006 年出版第三代全球永續性報告書指導綱領（GRI G3）以及社會與倫理擔當研究所（Institute of social and Ethical Accountatibility）制定的責任擔當 1000 查驗標準（AA 1000AS）。本次報告書揭露資訊程度以 GRI G3 B 水準作為依據，在全文最後附錄中整理成 GRI G3 架構對照表格供參閱。本校於 2009 年通過 BSI 英國標準協會查證後，得以自我宣告之方式完成永續發展報告書，故 2012 年之報告書未含相關驗證機構出具之獨立保證意見聲明書。

本校各項社會責任指標經由各單位 CSR 負責窗口，考量利害關係人所關切的程度與對本校的影響程度，評估判定揭露方式與程度，再由本校 CSR 一級單位審議通過後，於本報告書中揭露。

本報告書揭露的統計數據主要係由臺北醫學大學各部門依政府各相關主管機關或內部管理系統之規範統計與調查之結果。

聯絡資訊

如對報告書內容有任何疑問，請以下列聯絡方式與我們連絡：

電話：02-27361661

傳真：02-23787795

網址：<http://www.tmu.edu.tw/>

電子郵件：tmu@tmu.edu.tw

附錄

全球永續性報告指標

GRI(Global Reporting Initiative,G3) 對照表

全球永續性報告指標 GRI (Global Reporting Initiative) 對照表

備註符號說明：◎完全揭露 ○部份揭露 *不適用 X暫不揭露

GRI G3 Index		對應本報告章節	章節 no.	備註
策略與分析				
1.1	決策者的聲明	董事長及校長的話	1.1 1.2	◎
1.2	永續發展的主要影響、風險與機遇	董事長及校長的話 發展歷程核心企業文化	1.1 1.2 2.1 3.3	◎
機構簡介				
2.1	機構名稱	基本資料	2.2	◎
2.2	主要品牌、產品與服務	基本資料	2.2	◎
2.3	機構營運架構，包括主要營運公司、子公司	組織架構	2.5	◎
2.4	機構總部位置	基本資料	2.2	◎
2.5	機構在多少國家營運、與業務	基本資料	2.2	◎
2.6	法律所有權	董事會運作	3.2	◎
2.7	服務供應的市場類型	基本資料	2.2	◎
2.8	機構的規模	基本資料	2.2	◎
2.9	機構在報告期間之重大改變	編輯方針	第八章	◎
2.10	報告期間獲獎狀況	榮譽紀事	2.6	◎
報告書基本資訊				
3.1	報告期間	編輯方針	第八章	◎
3.2	上一份報告日期	編輯方針	第八章	◎
3.3	報告週期	編輯方針	第八章	◎
3.4	查詢報告或報告內容的連絡點	編輯方針	第八章	◎
3.5	界定報告內容的過程	編輯方針	第八章	◎
3.6	報告的界限	編輯方針	第八章	◎
3.7	任何有關報告範圍及界限的限制	編輯方針	第八章	◎
3.8	決定報告界限之原則	編輯方針	第八章	◎
3.9	數據量測基準	編輯方針	第八章	◎
3.10	與舊報告所述信息不同處與原因	編輯方針	第八章	◎
3.11	與前報告書顯著不同處	編輯方針	第八章	◎

GRI G3 Index		對應本報告章節	章節 no.	備註
3.12	表列各類指標於報告中的位置	附錄	第九章	◎
3.13	認證	編輯方針	第八章	◎
治理、承諾與參與				
4.1	董事會架構與成員	董事會運作情形	3.2	◎
4.2	最高治理者是否兼任其他行政職位	董事會運作情形	3.2	◎
4.3	獨立或外部董事	董事會運作情形	3.2	◎
4.4	股東或員工提出建議或經營方向的機制	董事會運作情形	3.2	◎
4.5	董事的酬薪與機構績效的關係	董事會運作情形	3.2	◎
4.6	避免董事出現利益衝突的程序	董事會運作情形	3.2	◎
4.7	董事應具備在經濟、環境、社會的資格與經驗	董事會運作情形	3.2	◎
4.8	機構內部訂定的價值觀、行為守則等	校園治理行為倫理準則	3.1 3.4	◎
4.9	董事會如何對公司在各項績效與守規性上的監督程序	董事會運作情形	3.2	◎
4.10	董事會中評估本身在經濟、環境、社會績效的程序	董事會運作情形	3.2	◎
4.11	機構是否及如何按謹慎方針行事	核心價值	3.3	◎
4.12	機構對外界發起的經濟、環境與社會約章的支持	利害關係人鑑別與溝通	3.5	◎
4.13	機構加入的學協工會及擔任的職位	利害關係人鑑別與溝通	3.5	◎
4.14	機構的利害相關人名單	利害關係人鑑別與溝通	3.5	◎
4.15	機構挑選利害相關人的依據	編輯方針	第八章	◎
4.16	引入利害相關人的方針	編輯方針	第八章	◎
4.17	引入利害相關人的主要項目及關注點，以及回應方式	利害關係人鑑別與溝通	3.5	◎
經濟指標				
EC1	經濟價值產生與分佈，包括營收、營運成本、員工薪資、捐贈，及其他社區投資、保留盈餘、股東報酬與納稅	財務概況	2.3	◎
EC2	氣候變遷所造成的財務衝擊與機會	綠色大學示範	6.3	◎
EC3	組織界定福利計劃義務之範圍	員工福利與權益 社會關懷	4.2 5.3	◎
EC4	政府主要之財務補助	財務概況	2.3	◎
EC5	主要營運所在地薪資比	生涯發展	4.3	◎
EC6	各主要營運地點對當地供應商的政策與支出比例			X
EC7	各主要營運地點聘用當地人員的程序與員工、高階主管比例	生涯發展	4.1	◎
EC8	透過商業活動、實物捐贈或免費服務等方式，所提供的基礎建設之發展與直接、間接影響	社會關懷	5.4 5.5 5.6	◎
EC9	EC9 社會參與—參與公共建設	醫療服務 進修推廣	5.1 5.4	◎

GRI G3 Index		對應本報告章節	章節 no.	備註
環境指標				
EN1	原料使用量			*
EN2	使用再生原料比例			*
EN3	直接能源耗量 V 節能減碳	節能措施	6.4	◎
EN4	間接能源耗量 V 節能減碳	綠色採購、智慧財產權、 垃圾減量與資源回收	6.6	◎
EN5	經環境保育及提高效率而節省的能源	綠色大學示範	6.3	◎
EN6	提供高效率能源及再生能源的產品與服務計畫	綠色大學示範	6.3	◎
EN7	減少間接能源耗量的計畫與成效	綠色大學示範	6.3	◎
EN8	總用水量	綠色大學示範	6.3	◎
EN9	因用水而受嚴重影響的水源	綠色大學示範	6.3	◎
EN10	用水回收率	綠色大學示範	6.3	○
EN11	環境保護區或生物豐富多樣的地區，擁有、 租賃或管理的面積			*
EN12	專案執行對環境保護區或生物豐富多樣的地區 所產生的重大影響			*
EN13	保護或修復的棲息地			*
EN14	對生物多樣性影響的策略、行動與未來的計畫	綠色大學示範	6.3	◎
EN15	棲息地受公司營運影響的物種數量			*
EN16	直接及間接溫室氣體排放量	綠色大學示範、溫室氣體盤檢	6.3	◎
EN17	其他間接溫室氣體排放量	綠色大學示範、溫室氣體盤檢	6.3	◎
EN18	減少溫室氣體排放量的計畫與成效	綠色大學示範、溫室氣體盤檢	6.3	◎
EN19	臭氧消耗性物質的排放量	綠色大學示範、溫室氣體盤檢	6.3	◎
EN20	氮氧化物、硫氧化物及其他空氣污染氣體排放量	溫室氣體盤檢	6.5	○
EN21	排水目的地的總量			*
EN22	事業廢棄物的排放總量	綠色採購、智慧財產權、 垃圾減量與資源回收	6.6	◎
EN23	重大洩漏事件	綠色大學示範	6.3	◎
EN24	依照巴爾賽公約定義之有害廢棄物輸出入量			*
EN25	受排水嚴重影響的水源及棲息地位置、面積、 生物多樣性的價值			*
EN26	減低專案執行對環境影響的計畫與成效	綠色大學示範	6.3	◎
EN27	依類別區分專案執行中包裝物料的回收百分比			*
EN28	違反環境法規受懲處的金額總量或非金額的事件	環境保護支出	6.7	◎
EN29	運輸材料或人員對環境產生的重大影響			*
EN30	環境保護的支出與投資	綠色採購、智慧財產權、 垃圾減量與資源回收	6.6	◎

GRI G3 Index		對應本報告章節	章節 no.	備註
勞工實踐與合理工作指標				
LA1	雇用類型、合約形式與地區區分的僱員總數	雇用狀況	4.4	◎
LA2	依年齡、性別及地區區分離職員工總數與比例	雇用狀況	4.4	◎
LA3	全職員工的福利	員工福利與權益	4.2	◎
LA4	受勞資協議保障的員工百分比	雇用狀況	4.4	◎
LA5	工作內容改變的最短通知期	生涯發展	4.3	◎
LA6	勞資健康與安全委員會中，勞方的代表比重	環安衛管理系統	6.1	◎
LA7	工傷、職業病、損失工作日、缺勤比率及死亡人數			X
LA8	對員工、家屬或社區居民在重大疾病的教育、培訓、輔導等計畫	卓越社團 社會關懷	5.2 5.3	◎
LA9	勞資會議中達成正式協議的健康安全項目			X
LA10	員工受訓的時數	人才培育	4.1	◎
LA11	職能訓練計畫	生涯發展	4.3	◎
LA12	接受定期績效與職業發展檢討的員工百分比	生涯發展	4.3	◎
LA13	依據性別、年齡及其他多元性指標區分高階主管核各職級員工	雇用狀況	4.4	◎
LA14	男女薪資比例	雇用狀況	4.4	◎
人權指標				
HR1	載有人權條款或通過人權審查的投資總數及百分比			X
HR2	通過人權審查的承攬商或供應商的百分比			X
HR3	人權政策與員工受人權訓練總時數			X
HR4	歧視個案的總數與公司採取的行動	雇用狀況	4.4	◎
HR5	可能危害集會結社自由的作為，及保障這些作為的行動			*
HR6	可能危害童工的作業及有助廢除童工的行動	雇用狀況	4.4	◎
HR7	可能導致強制勞動的作業，及預防的措施	雇用狀況	4.4	◎
HR8	保安人員在作業範圍內受人權訓練的百分比			X
HR9	涉及侵犯本地員工權益的個案總數，及公司採取的行動	雇用狀況	4.4	◎

GRI G3 Index		對應本報告章節	章節 no.	備註
社會指標				
SO1	營運對於社區的影響	醫療服務 進修推廣	5.1 5.4	◎
SO2	賄賂風險分析	綠色採購、智慧財產權、 垃圾減量與資源回收	6.6	◎
SO3	已接受公司反賄賂政策及程序培訓的員工數	雇用狀況	4.4	◎
SO4	賄賂事件的處理方式	雇用狀況	4.4	◎
SO5	對公共政策的立場，及在遊說公共政策方面的參與	醫療服務 社會關懷	5.1 5.3	◎
SO6	政治捐獻			X
SO7	涉及反競爭、反壟斷的法律訴訟案件總數及結果			X
SO8	違反法令遭懲處的金額總數，及非受金錢處罰的事件			X
產品責任指標				
PR1	為改良而評估專案在生命週期各階段對安全與健康的影響重	環安衛管理系統	6.1	◎
PR2	違反專案在生命週期中影響健康及安全的法規及內規次數			X
PR3	產品與服務訊息	北醫大及醫療體系狀況	第二章	◎
PR4	違反產品與服務訊息規定案件	校園危機處理	6.2	◎
PR5	顧客對於服務的滿意程度	生涯發展	4.3	◎
PR6	符合市場推廣時之法律、標準及自我要求計畫			X
PR7	違反市場推廣之相關法律、標準及自我要求的次數			X
PR8	侵犯客戶隱私權或遺漏客戶資料而遭投訴的次數	校園危機處理	6.2	◎

