

目錄

Content

關於本報告書	2
報告邊界與範疇	2
報告書撰寫原則	2

報告書資訊基礎	2
報告發行時間	2
聯絡資訊	2

董事長的話	3
2024 亮點績效	4

1 永續經營 扎根晟德	5
1.1 利害關係人鑑別與溝通管道	6
1.2 重大主題管理	8

2 公司治理 佈局全球	12
2.1 組織概況	13
2.2 董事會治理	20
2.3 誠信為先	26
2.4 風險內控	28
2.5 資訊安全	31
2.6 永續供應鏈	33
2.7 創新研發	38

3 友善晟德 人才共融	44
3.1 友善職場	45
3.2 職場安全	50
3.3 人才發展	56
3.4 多元共融	64

4 永續發展 綠色環境	66
4.1 氣候風險管理	67
4.2 節能減碳	69
4.3 水資源管理	73
4.4 廢棄物管理	74

5 社會參與 產學合作	76
5.1 人才培訓營	77
5.2 用藥安全衛教推廣	79
5.3 公協會捐款	79

6 附錄	80
附錄一 GRI 內容索引表 ★為重大主題	81
附錄二 SASB永續會計準則-生物科技及製藥業	88
附錄三 上市公司氣候相關資訊執行情形	91
附錄四 查證聲明書	93





關於本報告書

晟德大藥廠股份有限公司（以下簡稱晟德或本公司）於2022年首次發行『永續報告書』，今年已是第四本（以下簡稱本報告書），晟德自創立以來，一直秉持著「關懷生命無私奉獻」理念經營企業，並將企業社會責任理念融入經營策略與願景規劃之中，逐漸內化成公司文化。透過本報告書向外界揭示晟德永續發展目標、策略與承諾，讓社會大眾與公司利害關係人能更加瞭解晟德在永續經營上的努力與實踐成果。

報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	本報告書主要揭露 2024/1/1~2024/12/31 業務內容。部分管理績效內容會涵蓋 2024 年前之資料。
範疇邊界	晟德台灣營運據點 (台北總部、新竹實踐廠、倉儲中心)
財務數據	與會計師簽證之財報數據一致
環安衛數據	同上範疇邊界
員工數據	同上範疇邊界
公益活動績效	同上範疇邊界
資訊重編	本年度公司組織或報導期間範疇均無重大變更，部分數據若較去年度有變更時於內文變更處說明差異重編情形。

報告書撰寫原則

本報告書撰寫架構係依據全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standards Board, GSSB) 發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，並參考TCFD氣候相關財務揭露指引進行撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求及使用氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)框架與

與SASB準則(Sustainability Accounting Standards Board永續會計準則委員會，簡稱SASB)，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引、SASB準則對照表、上市公司氣候相關資訊索引供利害關係人參照。

報告書資訊基礎

- 各項數據來源皆由各部門同仁蒐集、統計、彙整而來，並由各單位主管審核內容的正確性與完整性，再交由報告書工作小組及公司治理單位、稽核單位審查
- 本報告書委由格瑞國際驗證有限公司查證，通過AA 1000 AS進行Type 1中度保證等級進行保證，保證聲明書附於本報告書附錄。

報告發行時間

- 本報告發行時間：2025 年 8 月發行
- 預計下一發行時間：2026 年 8 月發行



聯絡資訊

為持續提升晟德永續報告書之品質與內容並促進與利害關係人間溝通，任何建議指教歡迎與晟德窗口聯繫：

公司地址 | 台北市南港區園區街3-2號7樓

公司官網 | <https://www.centerlab.com.tw/>

聯繫人 | 李冠儀

聯繫人mail | ir@centerlab.com.tw

分機 | 02-2655-8680



ESG專區



董事長的話

2024年對晟德而言，是深化永續發展、強化企業競爭力的重要一年。我們秉持「以創新促永續，以責任創價值」的核心理念，在公司治理、創新研發與環境永續等領域取得顯著成果，進一步鞏固在生技製藥產業的領導地位。

首先，在公司治理方面，我們積極推動董事會多元化，現有女性董事占比50%，獨立董事比例達25%，董事會成員包含各領域之專家，確保決策的公正性與多元觀點。同時，我們強化內部稽核與風險管理機制，提升治理透明度，並完成ESG報告書的第三方驗證，確保資訊公開與誠信經營。此外，晟德推動數位轉型，提升資訊安全防護，確保企業營運穩健發展。

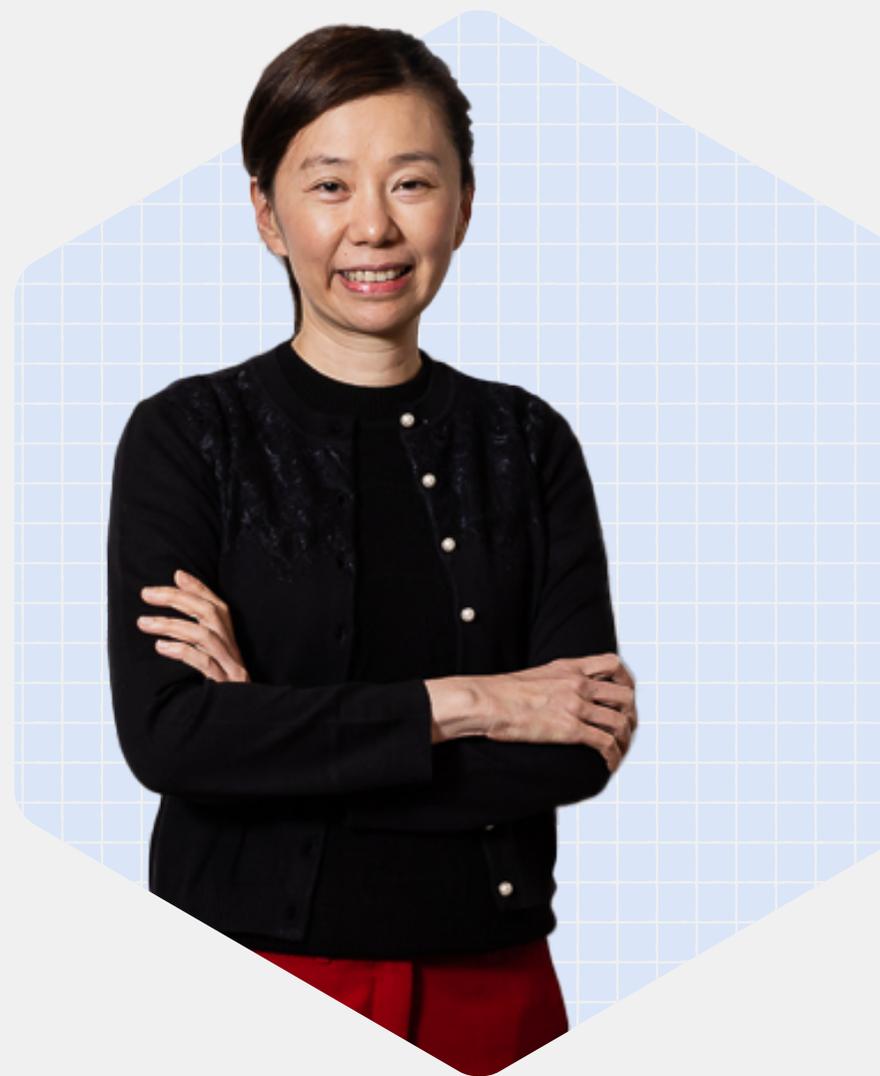
在創新研發方面，我們積極投入臨床未被滿足需求之藥物開發，專注於小兒用藥與CNS領域的創新突破。2024年，晟德因參與「新優化兒童醫療照顧計畫」獲衛福部表揚，肯定我們在兒童醫療領域的貢獻。此外，我們持續開發CNS藥物及長照領域的新劑型水劑產品，提升藥品安全與患者用藥便利性。

在人才培育方面，我們深信人才是企業發展的關鍵動能。2024年，睽違四年重新啟動『晟德人才培訓營』，篩選出18名大專院校學生，透過超過160小時的紮實訓練，開拓學員在研發、製造與管理領域的視野，並提供學員海外見習等機會，深化人才養成。

在環境永續方面，我們積極推動節能減碳與綠色供應鏈管理，要求所有新進供應商簽署ESG承諾書，並對既有供應商進行年度審查，以確保供應鏈的永續發展。我們亦優化生產流程，致力於提升能源使用效率，並投入資源升級設備，以提升製造效能與環境友善性。

展望未來，晟德將持續透過實踐各項永續政策，強化企業韌性，以達成「永續經營，守護健康」的承諾，為社會創造更長遠的價值。

晟德大藥廠 董事長 **王素琦**





2024 亮點績效

公司治理

在公司治理方面，我們積極推動董事會多元化，現有女性董事占比50%，獨立董事比例達25%



獲獎榮耀

2024年，晟德因參與「新優化兒童醫療照顧計畫」獲衛福部表揚，肯定我們在兒童醫療領域的貢獻。



人才發展

2024年重新啟動『晟德人才培訓營』，篩選出18名大專院校學生，透過超過160小時的紮實訓練，開拓學員在研發、製造與管理領域的視野，並提供學員海外見習等機會，深化人才養成。



1

永續經營 扎根晟德

- 1.1 利害關係人鑑別與溝通管道
- 1.2 重大主題管理



1.1 利害關係人鑑別與溝通管道

晟德極為重視利害關係人所關切議題，透過定期與各方利害關係人溝通，擷取相關意見及回饋做為晟德永續經營的參考依據與策略方向。晟德參考AA 1000AS 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 五大原則，含括依賴性、責任性、影響力、張力、多元觀點等特點，並考量各單位業務可能接觸或影響之利害關係人，最後鑑別出五大主要利害關係人包含股東(投資人)、員工、客戶、供應商及主管機關。

利害關係人溝通議合

利害關係人	主要關注議題	主要溝通管道、回應方式及溝通頻率		2024 年執行情形
 股東 (投資人)	<ul style="list-style-type: none"> 財務業務狀況 股利分配 公司展望 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> 每年召開股東會 每年至少一次法人說明會 設置發言人及代理發言人專線供股東諮詢 	<ul style="list-style-type: none"> 定期及不定期公開資訊觀測站資訊揭露 公司網站揭露公司相關資訊 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/6/25 召開股東常會 2024/5/31 與 2024/12/23 辦理法人說明會 財務業務資訊於法定時間內上傳至公開資訊觀測站，提供股東及投資人最新資訊
 員工	<ul style="list-style-type: none"> 薪資福利 職涯發展 場安全與衛生 勞資關係 身心健康 	<ul style="list-style-type: none"> 每月部門會議 每季勞資會議 每季福委會議 每年健康檢查 每年海內外員工旅遊 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期社團活動 不定期教育訓練 提供內部訓練線上課程 設置員工申訴專線 	<ul style="list-style-type: none"> 每月定期會議、每季勞資福委會議與員工溝通 12 月完成員工健康檢查 提供員工教育訓練補助 2024 年員工內外訓進修時數共約 2,786 小時， 內部晟德大學線上平台開設約 45 堂課程，供員工自我學習
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質、交期、價格 技術研發層次 管制藥品管理 產品服務 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期業務拜訪 不定期舉辦研討座談會 每月召開業務檢討會議 	<ul style="list-style-type: none"> 客服專線 客訴管道 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年舉辦逾 64 場研討會或座談會，推廣公司產品並瞭解客需 每月定期召開業務檢討會議，對於客訴事件均積極處理及改善 本公司兒童水劑產品市占率於業界仍具領先之地位



利害關係人	主要關注議題	主要溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024 年執行情形
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質、交期、 安全性、價格 技術能力 穩定供應 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期供應商訪談 不定期供應商實地稽核 每年供應商評鑑 不定期供應商問卷調查 	<ul style="list-style-type: none"> 依循評本公司核機制篩選新進供應商比例為 100% 既有合格供應商級新供應商已 100% 簽屬供應商社會責任承諾書 儲運部分，2024 年度與物流供應商新增 1 家、續約 1 家、合約展延 1 家，3 家皆已回覆 ESG 供應商問卷並簽署供應商社會責任承諾書；新供應商另已簽署藥品優良運銷評估問卷 / 運送合約書 / 品質協議書；續約公司亦另完成簽署運送合約書 / 品質協議書。
 主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 勞資關係及職業安全 西藥藥品優良製造規範 資訊揭露 各項法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期參加各類政策及法規之研討會、座談會、公聽會、宣導會等 配合主管機關監理與查核 不定期拜會主管機關、建立直接之交流機會 設立聯絡窗口與主管機關維持良好互動 配合各項查廠認證 	<ul style="list-style-type: none"> 參加主管機關舉辦之各項實體或視訊政策宣導會、醫藥生技研發研討會等，並配合政策執行相關業務 本公司營運管理處、研發一處、人資部、工廠等各單位均配置有專人與主管機關保持密切連繫，並配合各項查核及認證，溝通情形良好

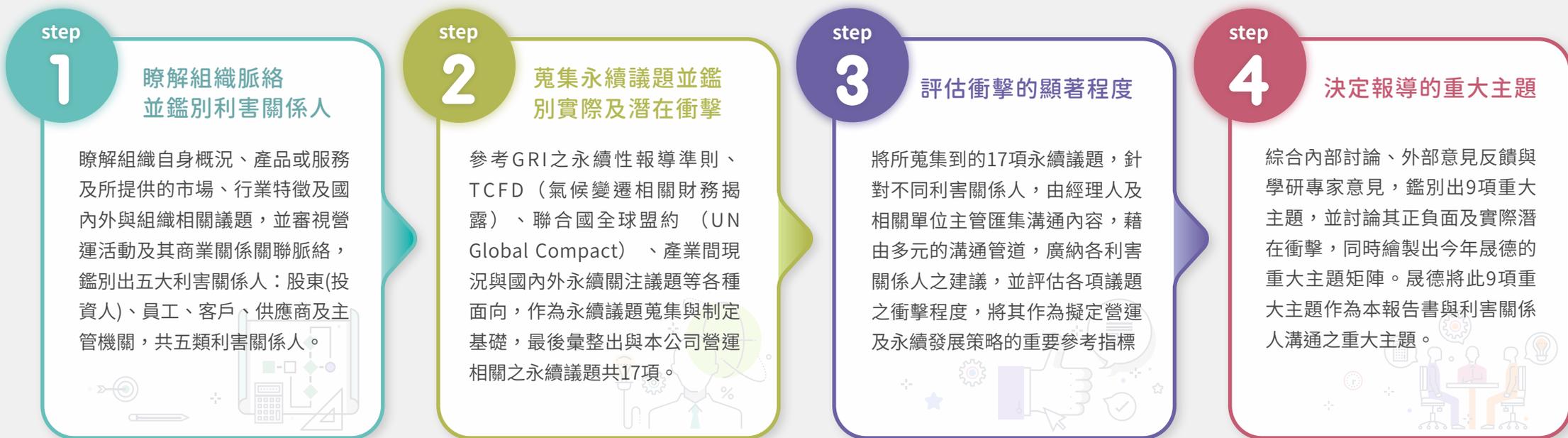
利害關係人及聯絡窗口

利害關係人	姓名	職稱	EMAIL
股東 (投資人)	林秀月	協理	catherine@centerlab.com.tw
代理發言人	唐清玉	經理	kathleen.tarng@centerlab.com.tw
員工	周禹助	主任	kanak.chou@centerlab.com.tw
客戶	謝麗玉	經理	kelly_1006@centerlab.com.tw
供應商	林君郁	廠長	dana.lin@centerlab.com.tw
主管機關	簡子濤	經理	kevin.chien@centerlab.com.tw



1.2 重大主題管理

1.2.1 重大主題鑑別程序



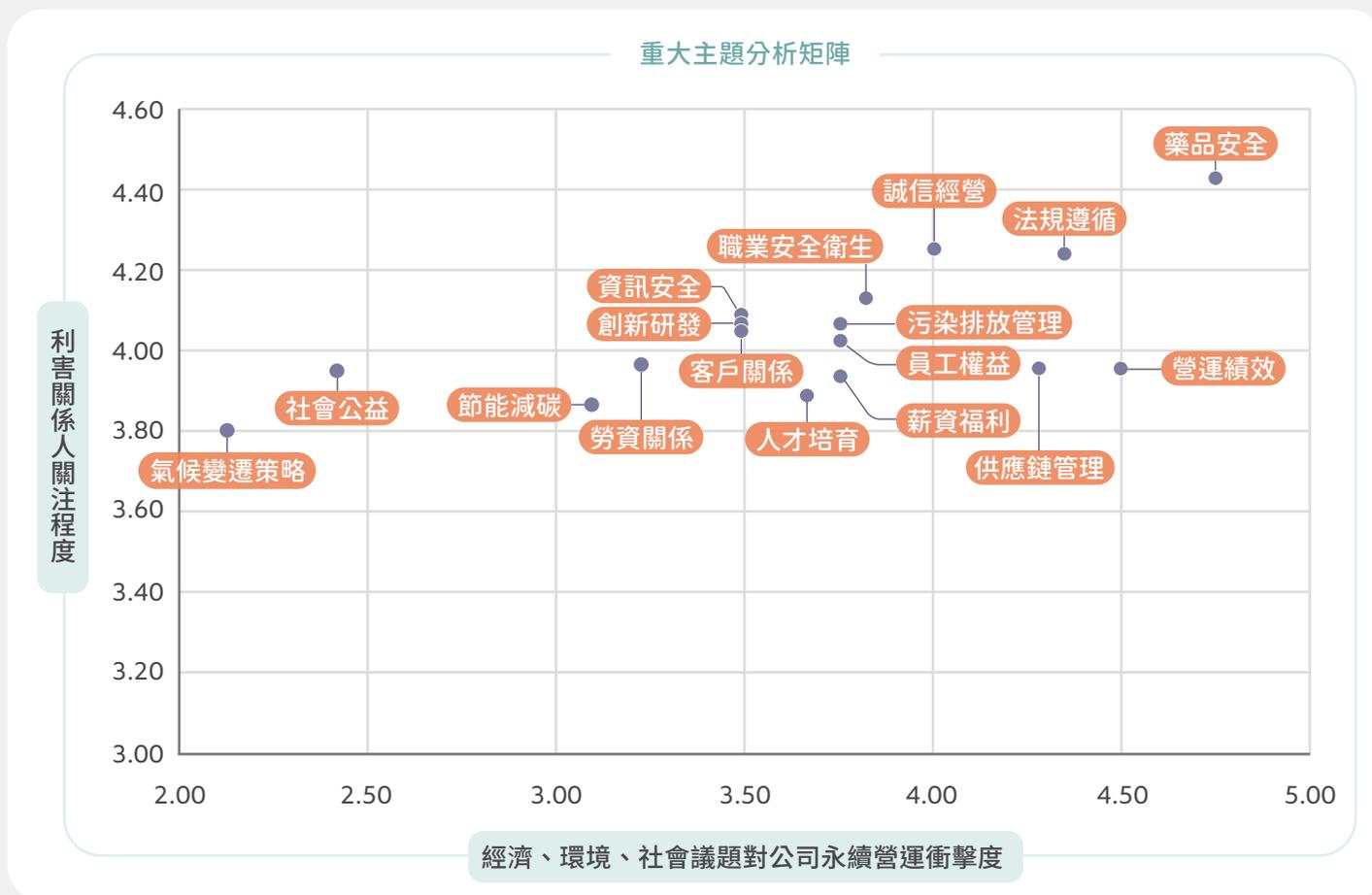
重大主題鑑別流程

晟德永續發展委員會2024年度參考前一年度利害關係人問卷結果-回收220份有效問卷，得出主要利害關係人對永續議題關注程度或該議題對其影響程度評分，及本公司12位高階主管進行各議題對公司永續營運衝擊程度評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖。2024/11/13永續委員會參考該次問卷結果，會議討論決定2024年度的重大主題應優先揭露環境、社會與經濟面向的9項重大主題，分別為藥品安全、人才培育、營運績效、創新研發、供應鏈管理、職業安全衛生、節能減碳、員工權益、薪資福利，晟德將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

註：本公司奇數年度發放利害關係人問卷，重新繪製重大主題矩陣圖並訂定年度重大主題，前次調查時間為2023年，偶數年度沿用前一年度重大主題矩陣圖，並由每年至少召開一次之永續委員會決定當年度重大主題

面向	2024 重大主題
環境面	供應鏈管理、節能減碳
社會面	人才培育、職業安全與衛生、員工權益、薪資福利
公司治理面	營運績效、創新研發、藥品安全

2024年度與2023年度比較，重大主題變動情形如下，針對每項重大主題負責部門提出執行方案與短中長期目標，定期檢視績效。



1.2.2 重大主題對應

對應本報告書章節	重大主題	正負面 / 實際潛在衝擊	衝擊描述	內部邊界	外部邊界			對應 SDGs 目標	對應 GRI 特定主題
				公司	供應商	客戶	當地社區		
2.7 創新研發	藥品安全	正面潛在	晟德嚴格遵守「藥品優良製造規範」(PIC/S GMP) 及其他藥品相關規範，並透過品質管理系統確保公司所有生產之藥品均符合一定品質及藥物安全需求。	●		●		 12 負責任的消費與生產	GRI 416：顧客健康與安全 2016
3.3 人才發展	人才培育	正面實際	人才培育提升員工技能與忠誠度，促進創新與效率，降低流動率，強化競爭力，長遠來看可帶動公司成長與可持續發展。	●				 4 優質教育	GRI 404 教育訓練 2016
2.1 組織概況	營運績效	正面實際	2024 年晟德營運卓越有助於股東持續投資。	●	●	●		 8 尊嚴就業與經濟發展	GRI 201：經濟績效 2016
2.7 創新研發	創新研發	正面實際	創新研發提升產品競爭力，開拓市場機會，強化品牌影響力，提升營收與利潤，並推動企業持續成長與產業領先。	●	●	●		 9 產業、創新與基礎設施	GRI 416：顧客健康與安全 2016 GRI 417：行銷與標示 2016

對應本報告書章節	重大主題	正負面 / 實際潛在衝擊	衝擊描述	內部邊界		外部邊界		對應 SDGs 目標	對應 GRI 特定主題
				公司	供應商	客戶	當地社區		
2.6 永續供應鏈	供應鏈管理	正面潛在	為確保藥品安全，晟德從藥品原物料源頭向前管理，透過供應商管理機制定期考核檢是新供應商品質以確保提供安全穩定的產品。針對供應商之 ESG 理，除要求新供應商簽署社會責任承諾書外，亦要求既有供應商每年填寫 ESG 問卷，加強永續意識	●	●			 17 全球夥伴關係	GRI 204：採購實務 2016 GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016
3.2 職場安全	職業安全衛生	正面實際	確保同仁在工作崗位上的健康與安全是公司基本政策，晟德制定相關管理規範與程序要求同仁遵守，定期進行相關安全教育訓練，期望塑造一個安全健康的工作場域。	●	●			 3 良好健康與福祉	GRI 403：職業安全衛生 2018
4.4 節能減碳	節能減碳	負面潛在	節能減碳可降低成本、提升企業形象、符合法規，並促進創新，但可能增加短期投資與營運調整需求。	●		●	●	 13 氣候行動	GRI 306：廢棄物 2020
3.4 多元共融	員工權益	正面實際	晟德注重每位員工都能公平被對待，不受任何歧視，自身權益不受損，營造一個友善平等的職場環境是晟德持續努力之方向。	●				 10 減少不平等	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 GRI 406：不歧視 2016
3.4 多元共融	勞資關係	正面實際	和諧勞資關係有助於企業永續成長，晟德每位員工都能自由表達意見，無須擔心因反映建議而遭受打擊，公司將盡力滿足員工所需，維繫良好勞資互動。	●				 16 和平正義與有利的制度	GRI 402：勞資關係 2016

公司治理 佈局全球

- 2.1 組織概況
- 2.2 董事會治理
- 2.3 誠信為先
- 2.4 風險內控
- 2.5 資訊安全
- 2.6 永續供應鏈
- 2.7 創新研發



2.1 組織概況

2.1.1 關於晟德

晟德大藥廠創立於1959年，早期為一個全劑型藥廠。林榮錦總裁自1998年接手管理晟德後，重新定位晟德以內服液劑專業製造核心，成功帶領晟德轉型為台灣第一大專業內服液劑藥廠。2018年製藥事業與投資事業都取得了優異的成績，隨著投資事業逐年擴大，為整合資源與創造綜效，晟德啟動第三次轉型，正式成為「專業生技投控」，目標是透過協助被投資公司再定位、併購與出售，打造出市值300億的獨角獸企業，並探索新興產業的機會，尋找第二個成長引擎。

晟德投資範圍包含新藥開發、生物藥與疫苗生產製造、大健康產業、細胞治療與創新醫材及AI醫療等多元領域，旗下投資育成之企業超過20家。晟德致力於集結資源與經驗，輔佐深具潛力的生技/大健康公司躍上國際舞台，同時專精於一般內服液劑與CNS的經營與發展及特殊藥物的開發。

晟德永續經營方向有四大構面，彼此環環相扣和支援，成就晟德發展與企業願景：



「創新、誠信、專業、共好」是晟德信仰價值，我們相信唯有鼓勵創新，才能擁抱更多可能性，化不可能為可能！「誠信」是生命關懷的根本，持續落實誠信透明是公司努力的目標。晟德在追求自身企業成長同時，也希望善用自身「專業」及資源擴大企業影響力，促成產業「共好」並為人類健康帶來更多美好想像。

公司基本資訊

公司名稱	晟德大藥廠股份有限公司
成立時間	1959年11月成立
公司地址	台北市南港區園區街3-2號7樓
董事長	王素琦
總經理	許瑞寶
實收資本額	72.50億元
公司人數(2024年12月底)	199人
主要產品與服務	水劑用藥 / 生技產業投資
營運據點	總公司：臺北市南港區園區街3-2號7樓 實踐廠：新竹縣湖口鄉實踐路2號 倉儲中心：新竹縣湖口鄉光復北路21巷1號
2024年營業額	971,710千元(僅醫藥事業不含投資)

願景、使命、企業文化、精神

集團願景

臺灣最專業的內服液劑藥廠以及CNS^註領域的領導者。

集團使命與策略

- 1 專精於水劑價值鏈整合與產品組合的開發與製造，持續維護台灣最大規模內服液劑藥廠的地位-
 - 整合水劑市場並確保產品組合完善
 - 兒童用藥安全推廣
 - 技術的提升與品質的維護
- 2 致力於完善CNS產品組合、品牌建立、疾病關懷與產品拓展(市場)-
 - 產品組合完整與產品保護策略
 - CNS疾病領域知識深化
- 3 成為水劑的原廠及CNS領域的專家。

註：中樞神經系統 (central nervous system, 縮寫：CNS)

晟德精神

本著「關懷生命無私奉獻」的精神，晟德人總在平凡中開創偉大-從務實中追求卓越；以守護人類的健康為己任，致力研發各種優良藥品。

企業文化與價值觀



關懷

創造所有利益關係人的福祉



誠信踏實

體認公司永續的發展為全員賴以生存的共同責任，將組織目標置於個人的利益之上，以無私及精益求精，追根究底的精神，致力於個人目標的達成及公司整體利益的維護



專業

專注於本業卓越的發展，專精於目標領域所需 Know how取得，組織全員具有強烈的企圖心及團隊合作的精神，共同取得領域內領導的地位

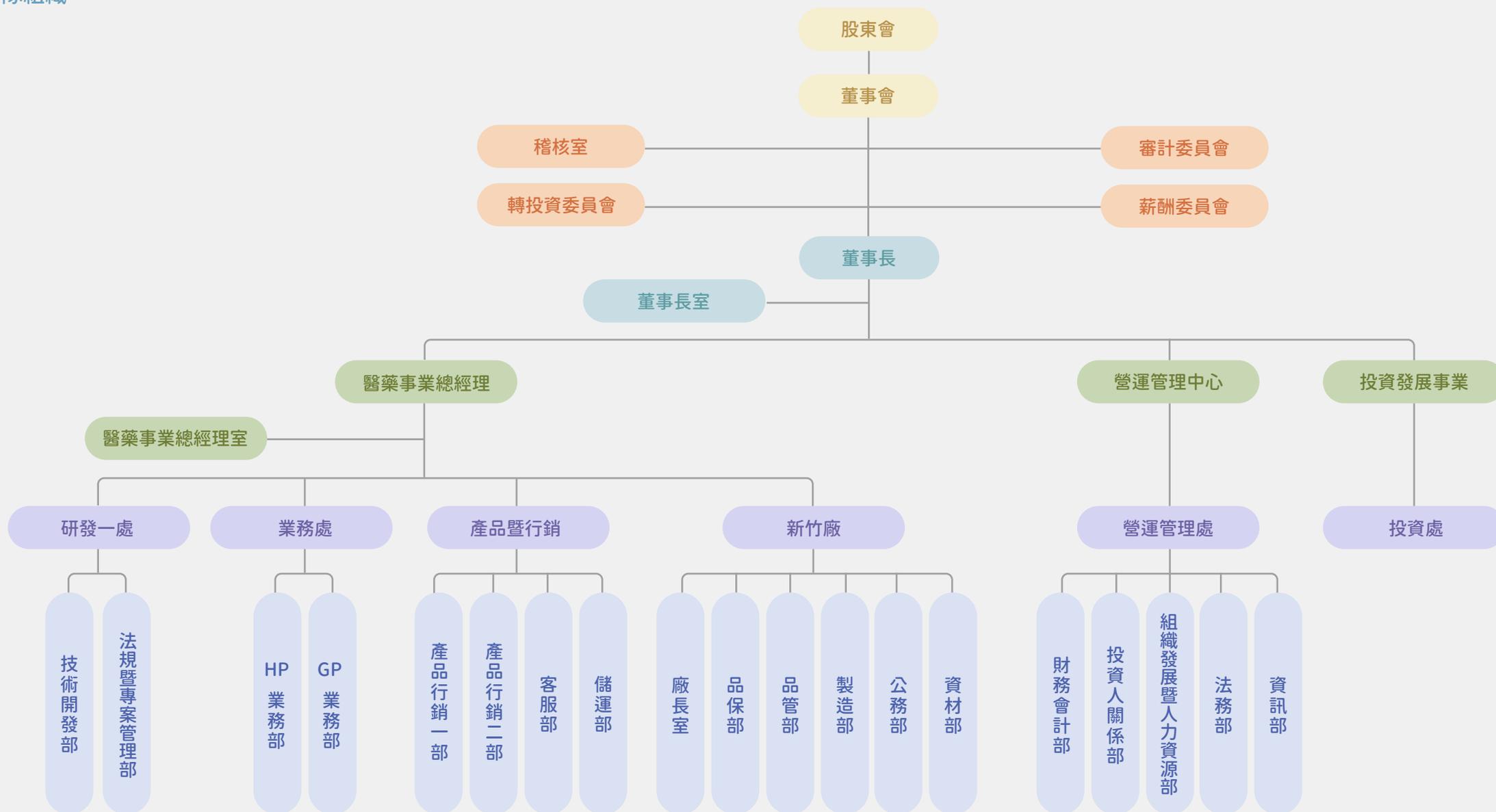


創新

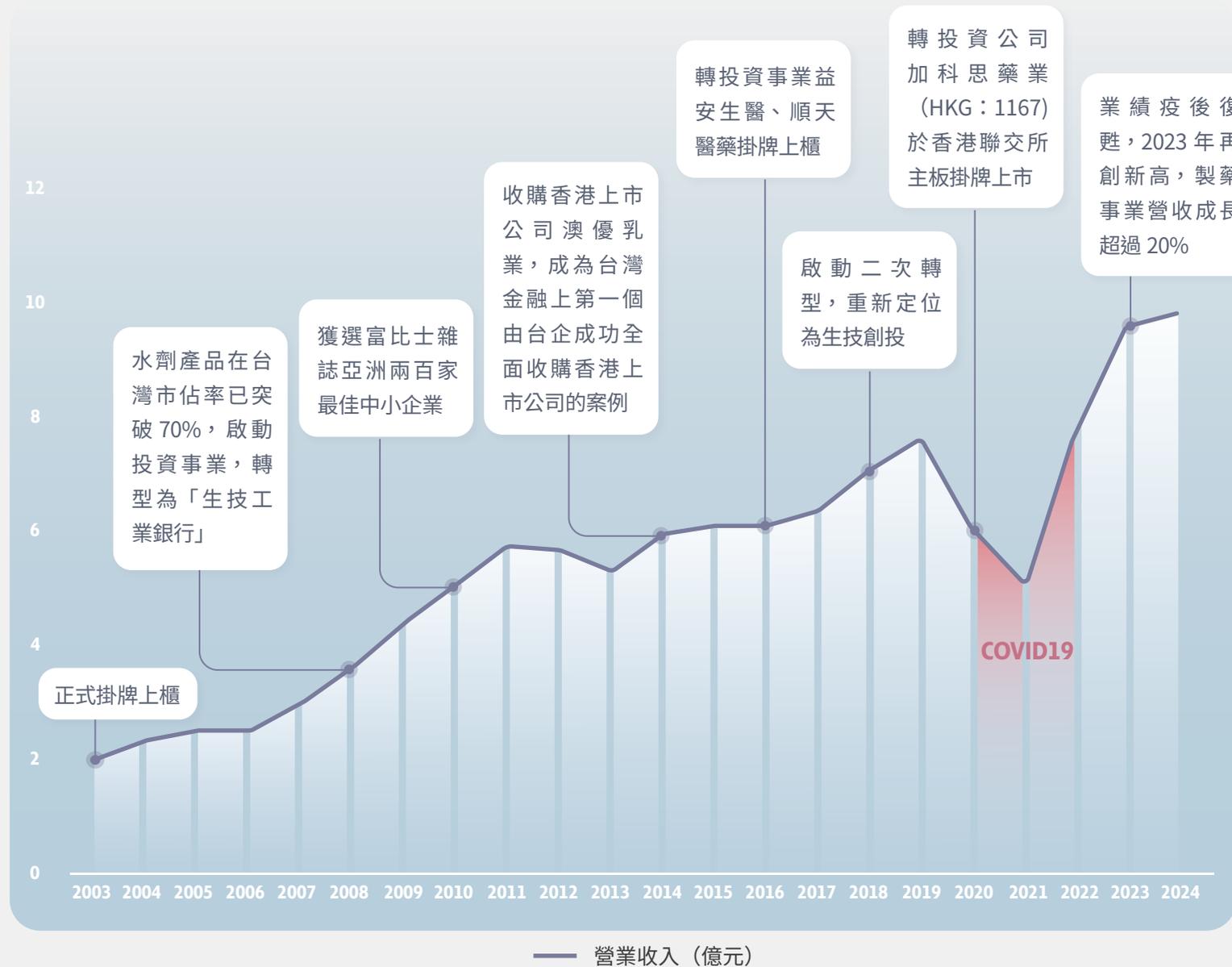
實的了解自己與環境，在現實與理想之間進行理性的思維與突破的行動，確保現有的成果與未來的希望



團隊組織



2.1.2 晟德成長軌跡與大事紀要



2.1.3 參與外部協會

晟德除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
中華民國製藥發展協會	會員
社團法人新竹縣藥師公會	會員
新竹縣產業園區廠商協進會	會員
社團法人中華無菌製劑協會	會員
台灣生物產業發展協會	會員
社團法人國家生技醫療產業策進會	會員
台北市生物產業協會	會員
台灣董事學會	會員
臺灣製藥工業同業公會	會員
台灣醫藥品法規學會	會員

2.1.4 營運績效

重大主題：營運績效

對公司的意義	晟德以「藥業」起家，具備生技實務經驗與商業專業知識，以永續經營為理念，致力於財務資訊揭露透明，提升營運效率。營運績效如不甚理想將影響投資人、員工、供應商夥伴及客戶信任。為與上述利害關係人互利共榮，晟德將持續探索產業發展方向，掌握未來趨勢，追求穩定獲利，向永續經營之路持續戮力不懈。	
政策承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 兒童與老人健康守護者 (水劑原廠)。 2. 專精於水劑價值鏈整合，持續維護台灣最大規模內服液劑藥廠的地位。 3. 致力於完善兒科與 CNS 產品組合、品牌建立、疾病關懷與產品授權，成為兒童及老人領域形象最佳的藥廠。 	
管理措施 / 投入資源	管理措施 <ol style="list-style-type: none"> 1. 每月召開經營月會：各主管說明上月營運狀況及預算達成情形。 2. 每季召開董事會：高階主管向董事報告公司營運狀況，以達到雙向溝通。 3. 財務資訊透明揭露：每月營收公布於公開資訊觀測站，每季財報揭露於官網。 利害關係人溝通：官網設置「 投資人關係 」專區，一年至少召開 1~2 次法人說明會以及每年舉辦 1 次股東大會。	投入資源 <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立醫學中心的獨特行銷模式。 2. 推動福利政策。 3. 推廣水劑用藥安全政策。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 確保產品組合完善，並維持產品生命週期管理。 2. 優化廠房空間及動線、完善製程及品質、倉儲配送系統，以達最佳生產力。 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 完善兒科和 CNS 產品組合。 4. 品牌建立、取得兒科及 CNS 原廠的形象地位。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 善用 CNS 品牌力量，衍生其他長照老人疾病發展。 	<ol style="list-style-type: none"> 2. 藉由兒童與老人用藥安全推廣，來強化品牌地位。
績效評估機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 創造營收和維持獲利是企業營運的基石，建立長期穩定的永續績效。 2. 每年設定的關鍵績效指標，搭配定期檢視各部門是否達到預期目標，以確保公司的整體績效能達標。 3. 配合每年公司治理評鑑，完善並落實公司治理。 4. 工廠規劃設計，並建置符合 PICs/GMP/GDP 法規要求的廠房空間和動線、實務運作。 	
當年度績效成果	晟德 2024 年度合併營業收入淨額 1,617,869 仟元，較 2023 年度 1,394,008 仟元增加 223,861 仟元，增加幅度 16.06%。晟得個體醫藥事業營業收入淨額 971,710 仟元，較 2023 年度 950,529 仟元增加 21,181 仟元，增加幅度 2.23%。	
負責部門	全公司	



營收概況	項目	2023 年	2024 年	相較前一年 增加幅度 (%)
合併	營業收入淨額	1,394,008	1,617,869	16.06 %
	稅後淨損	1,047,649	1,103,408	5.32 %
晟德個體	營業收入淨額	950,529	971,710	2.23%
	稅後淨損	995,421	1,103,683	10.88%

經營績效反映於員工薪酬

本公司依章程規定係以當年度扣除分派員工及董事酬勞前之稅前利益分別按0.1%~10%及不超過2%提撥員工酬勞及董事酬勞。

單位：新台幣仟元

主要產品之營業比重 (2024 年度合併)		
主要產品	金額	%
西藥 (水劑 +CNS 產品)	971,710	60.00
益生菌	646,159	40.00
合計	1,617,869	100.00

晟德大藥廠所產生及分配的直接經濟價值

項目	細項	2022 年	2023 年	2024 年
產生之直接經濟價值 (A)	營運收入	767,722	1,394,008	1,617,869
	營運成本	361,454	775,914	868,916
分配之經濟價值 (B)	員工薪資與福利 ^{註1}	197,232	405,266	429,306
	支付出資人款項 ^{註2}	1,296,733	664,329	1,115,420
	支付政府款項 ^{註3}	(13,293)	(66,261)	(66,626)
	社區投資 ^{註1}	3,434	738	2,445
留存之經濟價值 (A-B)		(1,077,838)	(385,978)	(731,592)

註1：員工薪資與福利及社區投資包含在營運成本中

註2：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利加上支付貸款人的利息

註3：支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金 (稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅)

取自政府之財務補助

單位：新台幣仟元

項目	2022	2023	2024	說明
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	30	79	0	勞動部訓練課程補助

註：取自政府財務補助除上表外無其他類別之補助。



確定給付制義務與其他退休計畫

為保障員工退休金規劃，晟德大藥廠依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定，退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。

確定福利計畫(舊制退休金)

適用《勞動基準法》退休條件之員工，退休金支付係根據服務年資之基數及核准其退休時一個月平均工資計算。服務年資15年以內(含)者，滿一年給與兩個基數，服務年超過15年者，每滿一年給與一個基數，惟基數累積最高以45個基數為限。

鈺創科技依法按月就薪資總額2% 提撥退休金基金，以勞工退休準備金監督委員會名義儲存於臺灣銀行之專戶，並由其負責監督、收支、保管及運用。

確定提撥計畫(新制退休金)

適用《勞工退休金條例》退休金新制之員工，由公司依員工薪資按行政院核定之月提繳工資分級表6% 提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶，亦依員工意願協助配合自願提繳作業。

稅務政策及風險管理

- 1 法規遵循：所有營運皆依據稅務法律與規定辦理，按規定期限誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
- 2 關係人交易移轉訂價原則：關係企業間交易係依據組織(OECD)公布的國際公認移轉訂價準則規範，並符合常規交易之原則。
- 3 資訊透明：財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
- 4 稅務風險管理：本公司遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅收風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。

稅務相關議題之利害關係人議和與管理

晟德財會部負責資金調度及會計帳務工作，依循租稅法規辦理各類稅務之申報時，均經財會主管審核後依規呈報，面對不熟悉之稅務事項會主動向主管稅務機關徵詢與溝通，與稅務機關亦基於互信與資訊透明，建立相互尊重及誠實溝通的關係。為確保財會人員具備處理稅務作業能力，稅務人才培訓亦為日常稅務措施之一。另外也視業務需要，適時委任或諮詢會計師事務所或外部專業顧問意見，確保稅務更新時第一時間取得相關資訊，正確遵循稅務規範及申報義務，以確保公司財務穩定安全，降低未遵循稅法可能遭受的法律制裁、財務損失或聲譽損害等風險。

國別稅務資訊

單位：新台幣仟元

項目	2024 年
稅務管轄區	臺灣
居住者實體名稱 (營業據點)	臺灣
組織主要活動	西藥水劑產銷、投資控股
員工人數 (2024 年 12 月底)	199
第三方銷售之收入	0
其他稅務管轄區的集團內部交易收入	0
稅前收益 / 損失	(1,158,471)
現金及約當現金以外的有形資產	1,414,157
以現金支付的企業所得稅	162,223
應計企業所得稅的收益 / 損失	54,788



2.2 董事會治理

晟德大藥廠已於「公司治理實務守則」及「董事選任程序」中訂定董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。

本公司將於2025年股東會改選董事，以符合董事多元化目標。此外，董事多數具有擔任多家上市櫃公司董事或獨立董事之經驗。董事成員背景涵蓋產業與管理經驗及財會、生技投資、生技研發、行銷等專業領域，具備產業、學術、專業等多樣化之背景，可從不同角度給予專業意見，對於提升公司經營績效及管理效率有相當之助益。



公司治理
實務守則



誠信經營守則



董事暨經理人
道德行為準則



內部重大資訊
處理作業程序



檢舉非法與不道德
或不誠信行為案件
之處理辦法

2024年度公司治理成果

- 2024年第十一屆公司治理評鑑結果，上櫃公司組21-35%級距
- 董事會及功能性委員會績效評估，評估結果為「優良」等級
- 公司治理主管2024年度進修時數達12小時，符合法令規範
- 董事進修總時數57小時，優於主管機關規範之董事年度進修時數，顯見本公司對提高公司治理運作之專業投入。
- 已達成董事會組成多元化政策之具體管理目標
 1. 女性董事席次佔比50%，優於法定比例
 2. 二分之一獨立董事任期末逾三屆



治理實務

董事會職權

晟德「董事會」為公司最高治理單位，指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，確保公司依循公司章程行事無違反政令法規，針對重大資訊公布也制訂「重大資訊處理作業程序」，相關訊息由營運管理處主管確認核准發布，後續在於董事會報告，2024年共發布47則重大訊息。董事會下依職權及功能分別設置審計委員會及薪資報酬委員會，讓實際運作分工更臻完善。

董事會提名遴選流程

依本公司「董事選舉辦法」及「公司章程」規定，設董事七人至十一人，採候選人提名制度，任期三年，由股東就候選人名單中選任，連選得連任。

董事多元化目標及執行情形

本公司2022/05/20股東會改選及2022/11/30臨時董事會選任新任董事長後，女性董事共計5席，占全體董事席次5/9。另獨立董事共3席，占全體董事席次33%，2/3獨立董事連續任期不超過三屆，符合本公司以女性董事至少占1/3以上、及獨立董事1/2以上其連續任期不超過三屆之多元化目標。惟2024/5/15獨立董事LIN SHIRLEY YI-HSIEN辭任後，女性董事計4席，占全體董事席次1/2。獨立董事共2席，占全體董事席次25%，1/2獨立董事連續任期不超過三屆。

董事會成員組成及專業知識與技能

多元化核心項目 董事姓名	性別	年齡	產業 知識	經營 管理	領導 決策	財務 會計	生技 投資	生技 研發	行銷
佳軒科技(股)公司 法人代表：王素琦	女	51-60	V	V	V	V	V		
蔡長海	男	71-80	V	V	V		V	V	V
張博智	男	41-50	V	V	V				V
儷榮科技(股)公司 法人代表：林佳陵	女	41-50	V	V	V	V	V		
偉宸投資有限公司 法人代表：蔡佩珍	女	61-70	V	V	V			V	
柏昌投資(股)公司 法人代表：陳俊宏	男	61-70	V	V	V	V	V		
何美玥	女	71-80	V	V	V	V			
賀士郡	男	51-60	V	V	V	V			V



董事會成員多元化

多元化統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	4	44%	4	44%	4	50%
		女	5	56%	5	56%	4	50%
董事	年齡	未滿 50	4	44%	4	44%	2	25%
		51 ~ 60	1	11%	1	11%	2	25%
		61 ~ 70	2	22%	2	22%	2	25%
		71 以上	2	22%	2	22%	2	25%
		學歷	研究所	3	33%	3	33%	3
	大專院校	6	67%	6	67%	5	62.5%	

兼任其他公開發行公司獨立董事家數

何美玥	賀士郡
2	2

董事會運作情形

晟德公司每屆董事任期均為3年，依法至少每季召開一次董事會，以訂定公司營運計畫、審核公司經營績效、檢討財務業務相關營運風險與機會，並每年至少一次報告重要ESG策略議題與關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊等。

2024年度共召開11次董事會，董事平均出席率達92.47%。其中議案除通過營運計畫及財務報告外，並報告公司溫室氣體盤查及查證時程計畫、永續發展推動情形及誠信經營執行情形等，未接獲對公司營運或財務業務有重大影響之相關申訴事件。

董事會運作情形：

2024年度董事會開會11次，董事出席情形如下

職稱	姓名	應出 (列) 席次數 (A)	實際出 (列) 席次數 (B)	實際出 (列) 席率 (B/A)	備註
董事長	佳軒科技 (股) 公司 代表人 王素琦	11	11	100%	—
董事	蔡長海	11	9	82%	—
董事	張博智	11	10	91%	—
董事	儷榮科技 (股) 公司 (註)	11	10	91%	—
董事	偉宸投資有限公司 (註)	11	11	100%	—
董事	柏昌投資 (股) 公司 (註)	11	10	91%	—
獨立董事	何美玥	11	11	100%	—
獨立董事	賀士郡	11	10	91%	—
獨立董事	LIN SHIRLEY YI-HSIEN	5	4	80%	2024/5/15 辭任

註 1：儷榮科技 (股) 公司指派林佳陵出席、偉宸投資有限公司指派蔡佩珍出席、柏昌投資指派陳俊宏出席。

註 2：董事屬法人者，應揭露法人股東名稱及其代表人姓名。

註 3：(1) 年度終了日前有董事離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出 (列) 席率 (%) 則以其在職期間董事會開會次數及其實際出 (列) 席次數計算之。

(2) 年度終了日前，如有董事改選者，應將新、舊任董事均予以填列，並於備註欄註明該董事為舊任、新任或連任及改選日期。實際出 (列) 席率 (%) 則以其在職期間董事會開會次數及其實際出 (列) 席次數計算之。



董事及獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形

本公司「董事會議事規範」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」中明訂董事利益迴避制度，董事均依法落實利益迴避，對於董事會及其功能性委員會之會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會及其功能性委員會會議中說明其利害關係之重要內容外，並需於討論及表決時進行迴避，且不得代理其他董事行使其表決權，2024年度利益迴避情形請參閱年報。

董事進修情形

晟德董事會為促使各董事成員持續提升其對產業變化的敏感度與決策精準性，每年皆安排6小時以上之進修課程以輔助董事成員獲取產業最新動態，有效落實公司治理制度，2024年度全體董事進修總時數57小時，透過董事進修確保本公司在永續發展策略的擬定、規劃及執行面符合公司永續發展績效，強化董事管理績效。

2024年度董事參與進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	王素琦	2024/07/09	社團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	AI 策略與治理	3
		2024/09/10	社團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會台北第一場	3
董事	蔡長海	2024/09/20	社團法人台灣投資人關係協會	營業秘密及資訊安全實務與證券法規	3
		2024/11/29	社團法人台灣投資人關係協會	漫談資安治理的盲點與對策	3
董事	張博智	2024/10/30	社團法人中華公司治理協會	董監事不可不知的公司治理評鑑指標最新趨勢—智財管理	3
		2024/11/26	社團法人中華公司治理協會	不誠信經營責任與證券不法案件分析	3
法人董事代表	林佳陵	2024/09/10	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會台北第一場	3
		2024/09/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	內線交易實務案例暨相關法律責任	3
法人董事代表	蔡佩珍	2024/10/04	社團法人中華公司治理協會	數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理	3
		2024/10/25	社團法人中華公司治理協會	金融業在洗錢防制與打擊資恐的管理趨勢分享	3
法人董事代表	陳俊宏	2024/07/26	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂 - 企業永續經營	3
		2024/09/05	中華民國證券商業同業公會	生成式 AI 之應用與未來趨勢	3
		2024/09/05	中華民國證券商業同業公會	追求長期價值增長，理解低碳轉型趨勢	3
獨立董事	何美娟	2024/04/11	社團法人中華公司治理協會	氣候變遷、產業政策與風險控管	3
		2024/05/09	社團法人中華公司治理協會	資訊安全暨風險管理	1.5
		2024/08/08	社團法人中華公司治理協會	新稅務環境的稅務治理暨證管法令更新	1.5
		2024/08/14	社團法人台灣董事學會	循環與低碳創新所創造的真實價值 - 看懂循環經濟與治理	3
		2024/10/08	社團法人中華公司治理協會	美國選後對世界經貿情勢之影響分析	3
獨立董事	賀士郡	2024/08/20	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		2024/08/20	社團法人中華公司治理協會	企業與董事如何避免誤踩內線交易	3



另為落實風險管理，提高專業人才出任董事的意願，本公司每年為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，並降低造成公司及投資人重大損害之風險。2025年董事責任險投保情形已提2025/1/10董事會報告。

公司治理主管設置及進修情形

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司已於2022/12/8董事會任命公司治理主管唐清玉。公司治理主管2024年度進修時數達12小時，已符合法令規範，進修資訊如下：

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數 (小時)
2024/07/26	台灣投資人關係協會	現階段全球產業趨勢 與政經展望	3
2024/08/02	社團法人中華公司治理協會	公司治理主管合規工作實務	3
2024/09/20	台灣投資人關係協會	營業秘密及資訊安全實務 與證券法規	3
2024/11/15	社團法人中華公司治理協會	全方位的智財保護策略 - 以 AI 協助智財合規管理新思維	3

功能性委員會

董事會為加強董事會職能、健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會。各功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，向董事會提出建議，並將所提議案送董事會報告或討論。

審計委員會成員及運作情形資訊

本公司之審計委員會委員計3人，由全體獨立董事擔任，惟2024/5/15獨立董事LIN SHIRLEY YI-HSIEN辭任後，目前委員計2人。本屆(第二屆)委員任期2022/5/20至2025/5/19，2024年度審計委員會總共召開11次，出席率96.3%。

2024年委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際 出席次數	委託 出席次數	實際 出席率 (%)	備註
獨立董事 (召集人)	何美玥	11	0	100%	
獨立董事	賀士郡	11	0	100%	
獨立董事	LIN SHIRLEY YI-HSIEN	4	1	80%	2024/5/15 辭任

薪資報酬委員會

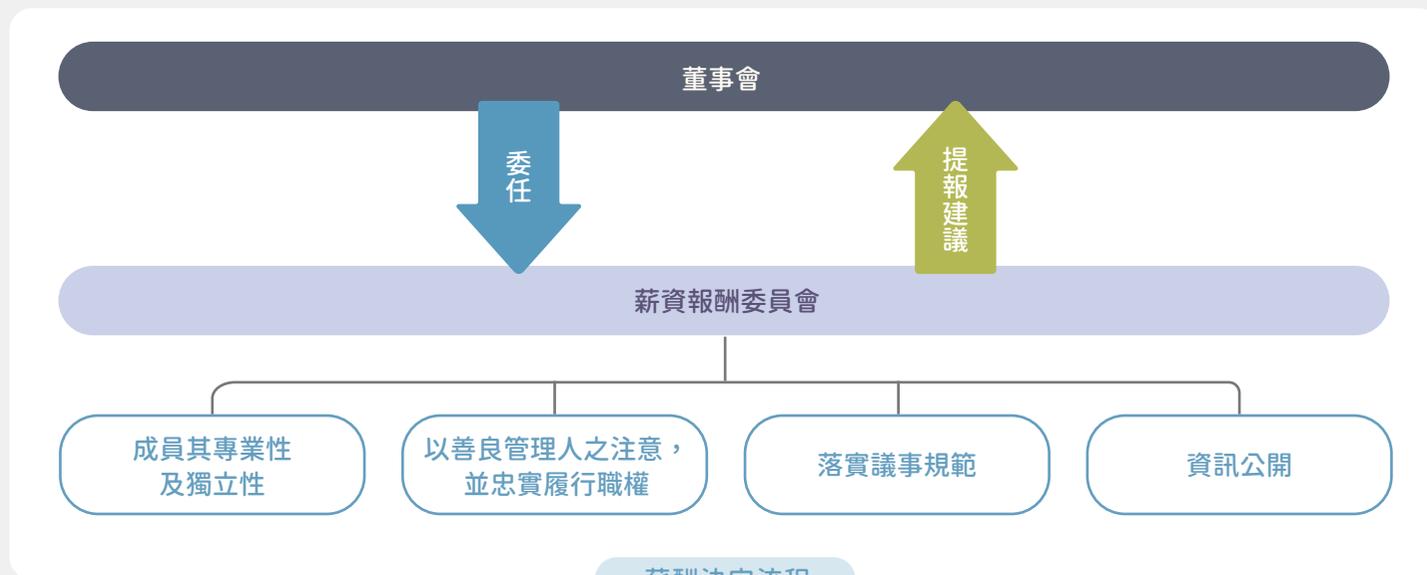
本公司於2011/12/17董事會通過設置「薪資報酬委員會」並訂定「薪資報酬委員會組織規程」，目前薪酬委員會由2位獨立董事及1位委員計3人組成，每年至少開會二次。

本屆(第五屆)委員任期2022/5/20至2025/5/19，2024年委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際 出席次數	委託 出席次數	實際 出席率 (%)	備註
獨立董事 (召集人)	何美玥	6	0	100%	--
獨立董事	賀士郡	5	1	83.33%	--
委員	顏國隆	2	0	100%	2024/8/13 委任
獨立董事	LIN SHIRLEY YI-HSIEN	3	1	75%	2024/5/15 辭任

薪酬政策

「薪酬委員會」，負責定期檢視與監督董事及高階經理人的績效評估與薪酬政策。晟德高階主管薪酬包含按月發給之薪資、職級津貼、以及按勞動基準法提供之退休福利與離職金；無簽約獎金、招聘獎勵金與索回機制。所有董事皆按次提供車馬費，獨立董事則另有每月固定酬金。為吸引並留任優秀人才，晟德致力於建立具競爭力且透明化的薪酬機制，適時將企業營運成果回饋於員工，並促進企業長期永續發展。



薪酬決定流程

薪資報酬委員會職權	<ul style="list-style-type: none"> 一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 二、定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
薪酬顧問	薪資報酬委員會得經決議，委任律師、會計師或其他專業人員，就行使職權有關之事項為必要之查核或提供諮詢。
開會頻率	至少每年召開 2 次會議。

董事會、董事及功能性委員會績效評估

本公司依據「董事會績效評估辦法」每年一次由執行單位收集相關活動資訊，並分發各受評單位填寫「董事會績效考核自評問卷」、「董事成員績效考核自評問卷」、「審計委員會績效考核自評問卷」、「薪資報酬委員會績效考核自評問卷」，2024年度評估結果董事會、董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會績效考核均為優等 (90分以上)，評估結果已於2025/1/10董事會報告。本公司董事會績效評估結果，將作為遴選或提名董事時之參考，並將個別董事績效評估結果，作為訂定其個別薪資報酬之依據。

加強董事會職能之目標與執行情形評估

1. 提升本公司董事會功能：建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司已執行2024年董事會、董事會成員、功能性委員會績效內部自行評估。
2. 強化公司治理：2024年已安排人權及誠信經營相關教育訓練、及永續報告書已製作英文版及取得第三方驗證並已完成上傳申報。
3. 強化董事多元化：本公司女性董事席次目標維持至少占1/3，並以1/2以上獨立董事其連續任期不超過三屆為目標。



2.3 誠信為先

法規遵循

晟德以誠信經營為基礎，建立誠信經營之企業文化，遵守誠信經營、不收受不當利益觀念深植於每位成員身上，本公司由公司治理主管協助董事遵循法令及監控對公司營運有重大影響之法令變動，並透過稽核部門檢查法規遵循情形，以確保相關營運活動均符合法令規範。晟德確實遵守政府法規及上市上櫃相關規章。此外本公司訂定「內部重大資訊處理作業程序」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，規範相關成員迴避與其職務有關之利益衝突，亦不得利用所知悉之未公開資訊，洩漏予他人，以防止從事內線交易。

誠信經營

晟德「誠信經營守則」明定公司誠信經營之原則、程序及作法，並揭示於公司網站，對外傳達政策理念，本公司董事會及高階主管均積極落實，為股東及員工創造最大利益。本公司管理處負責推動公司誠信經營目標，不定期向董事會報告執行情形。董事對於有利害關係之事項均予以迴避，並將董事會利益迴避運作情形載明於公司年報中。公司依相關法令訂定會計制度及內部控制制度。內部稽核依風險評估訂定稽核計畫，定期查核內控遵循情形，並向董事會報告。另會計師每年定期查核內控遵循情形。

供應鏈夥伴誠信經營

晟德不定期檢討客戶及廠商之交易狀況，如發現有不正當或違反誠信之交易行為，將中止與其之交易。2024 年度發放ESG供應商問卷請24家供應商填寫其有關ESG治理情形，回覆率100%，其中91.7%供應商有建立誠信及反貪腐遵循相關政策及具體作為，83.3%有建立申訴制度並確保善盡保護申訴檢舉人之責任。

2024年度整體績效

晟德於2024年度並無發生涉及公司治理、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任(顧客健康安全)相關之重大違法事件，亦無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動，當年度亦無被主管機關裁罰、未接獲內/外部檢舉、內稽/內控無重大缺失、亦未發生來自於外部各方及監管機關屬於侵犯客戶隱私事件的投訴案件。惟有員工涉嫌於禁止交易期間進行內線交易，涉有違反「證券交易法」內線交易罪嫌，本公司以第三方身分配合法務部調查局進行調查，此為個人行為與公司無涉，對公司財務業務無影響。本公司業已責成各公司內相關單位，加強員工在證交法相關教育訓練，除定期進行法令宣導、並於員工訓練時加強誠信經營相關法規，提醒所屬員工於股票交易時，務必謹慎並依循證交法規定買賣股票。

透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險

- 一、行賄及收賄
- 二、提供非法政治獻金
- 三、不當慈善捐贈或贊助
- 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 六、從事不公平競爭之行為
- 七、產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全

已進行貪腐風險評鑑的營運據點總數

3 (台北總部、新竹實踐廠、倉儲中心)

已進行貪腐風險評鑑的營運據點比例 (%)

100%

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

類別	參與誠信訓練人數	參與比率 %	溝通反貪腐承諾人數 (或供應商家數)	溝通比率 %
董事會	4	50%	8	100%
員工	52	100%	199	100%
供應商	-	-	27	100%

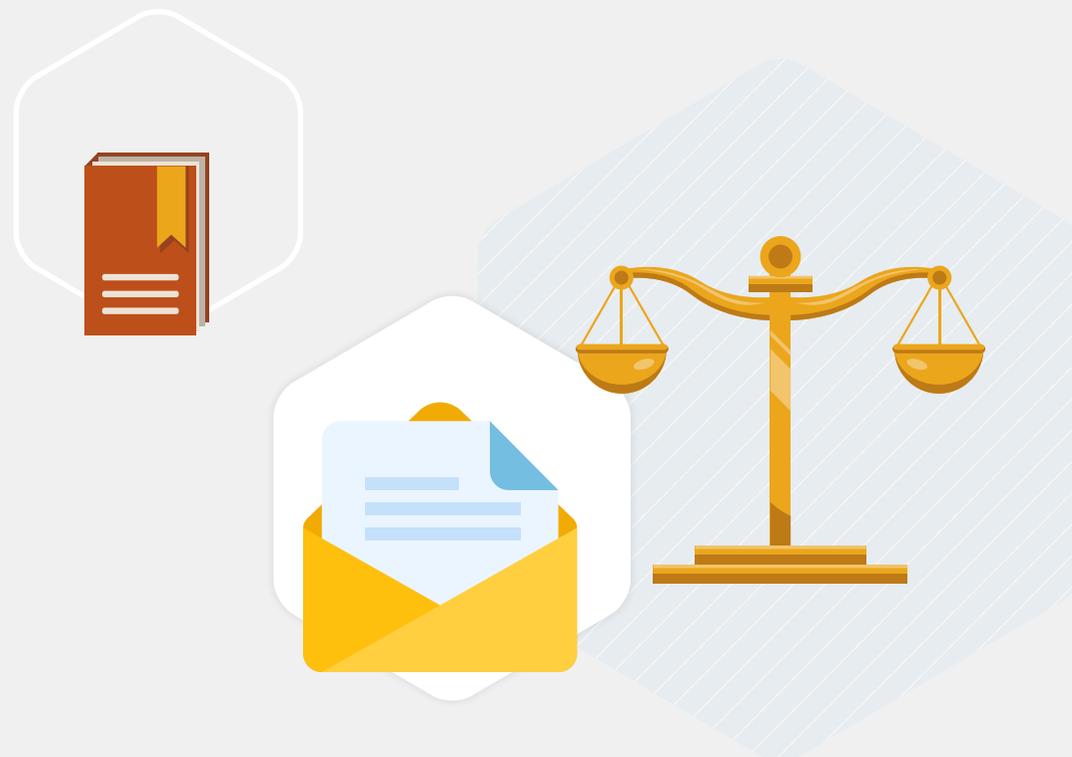
註 1：員工參與誠信訓練人數及比例僅統計 2024 年度新進人員，溝通反貪腐承諾 199 人不包括顧問、實習生、契約人員。

註 2：供應商家數為原物料供應商及物流供應商合計。

申訴及盡職調查管理

本公司「誠信經營作業程序及行為指南」、「誠信經營守則」中具體規範各項違反誠信行為之處理程序，並依據行為指南訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，設置檢舉申訴管道、受理申訴程序及保護、獎懲等作法。受理單位於接獲檢舉申訴案後，檢附事證等資料，請相關層級處理之，並對檢舉人之身分及檢舉內容予以保密且承諾不因檢舉而遭受不當處置，必要時得組成專案調查小組進行查證，小組成員應與該案無利害關係且具獨立性。內部同仁亦可透過向主管報告或向人力資源中心申訴管道進行投訴。晟德大藥廠股份有限公司一旦接獲投訴，將會指派權責人員積極處理，如確有違反事由，將會依照公司的工作規則予以懲處。

總部獨立申訴管道

odhr@centerlab.com.tw

已確認的貪腐事件及採取的行動	當年度事件總數	說明
已確認的貪腐事件的總數及性質	1	員工涉嫌於禁止交易期間進行內線交易，涉有違反「證券交易法」內線交易罪嫌
員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件總數	0	
因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件總數	0	
公司或公司員工貪腐行為的公開法律案件及結果	1	訴訟中

2.4 風險內控

2.4.1 風險管理

晟德每年定期透過專責單位蒐集相關市場訊息與評估可能的風險事件，訂定重大風險管理議題之因應對策，在可控範圍內超前佈署及因應未來可能的重大風險，並依相關法令訂定會計制度及內部控制制度，定期查核內控遵循情形向董事會報告，會計師亦每年定期查核內控遵循情形。

風險管理範疇

風險來源	風險敘述	對應方式
利率、匯率變動、通貨膨脹	利率、匯率變動、通貨膨脹可能造成原物料成本上升，造成營業虧損	積極與各家銀行配合，隨時掌握市場利率變動及匯市變動之資訊，爭取最優惠之利率，適時掌握匯率變動之時效。視需要於適當時機買進或賣出外幣，以降低匯率波動所產生之影響。通貨膨脹方面則隨時掌控原物料價格，降低採購成本。
投資槓桿風險	從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本集團不從事高風險或高槓桿投資，各項投資皆經過審慎評估後依公司規章執行，另本集團亦不從事非避險性交易。 2. 衍生性商品之交易風險控管： <ul style="list-style-type: none"> • 信用風險：以國內外著名金融機構及提供之商品為限 • 市場風險：以銀行提供之公開外匯交易市場為主，不考慮期貨市場。 • 流動性風險：為確保市場流動性，在選擇金融產品時以流動性較高（即隨時可在市場上軋平）為主，受託交易的金融機構必須有充足的資訊及隨時可在任何市場進行交易的能力。 • 現金流量風險：為確保公司營運資金週轉穩定性，本公司從事衍生性商品交易之資金來源以自有資金為限，且其操作金額應考量未來三個月現金收支預測之資金需求。 • 作業風險：確實遵循公司授權額度、作業流程及納入內部稽核，以避免作業風險從事衍生性商品之交易人員及確認、交割等作業人員不得互相兼任風險之衡量、監督與控制人員應與前述人員分屬不同部門，並應向董事會或向不負交易或部位決策責任之高階主管人員報告。 • 商品風險：內部交易人員對金融商品應具備完整及正確之專業知識，並要求銀行充分揭露風險，以避免誤用金融商品風險。 • 法律風險：與金融機構簽署的文件應經過外匯及法務或法律顧問之專門人員檢視後，才可正式簽署
政策及法律變動風險	國內外重要政策及法律變動可能對公司投入之研發與財務產生重大影響	跟隨相關政策將生技醫藥列入「五加二產業創新研發計畫」中，作為驅動臺灣下一個世代產業成長的重要產業



風險來源	風險敘述	對應方式
科技改變風險	科技改變 (包括資通安全風險) 及產業變化對公司財務業務之影響	本集團將持續專注研發並隨時注意產業及科技之變化，以滿足市場需求
企業形象改變風險	若無健全內部管理制度可能引發影響企業形象之負面事件	本公司將持續秉持誠信永續經營，並落實公司治理及社會責任，維持良好之企業形象
擴充廠房風險	本公司之廠房擴充係配合藥品之開發時程和行銷計劃，此二者 皆有其不確定性因素存在	本公司將嚴格掌控藥品及行銷計劃之每一過程，並注意藥品市場之供需狀況，以確保本公司擴充廠房的效益符合預期
進貨風險	進貨供應商之物料來源不穩定風險	本集團進貨廠商多為長期合作且供貨狀況穩定之廠商
資安 / 機密資料保護失效	資安或機密資料保護失效可能導致財務損失、法律責任、信譽受損、客戶信任下降，並影響業務運營與競爭力。	各項重要資料皆進行每天定期備份，並遵守 3 2 1 備份原則，即至少 3 份資料備份、存放 2 種不同儲存媒介與至少 1 份異地備份，對公司資料安全進行全面保護。2024 年無發生公司重要資料遺失之情事
營業秘密 / 智慧財產權	第三人主張侵權；公司營業密遭洩露予第三者	<ul style="list-style-type: none"> 進行智慧財產權盤點，新產品開發前進行標的物專利分析並擬定專利迴避設計計畫，同時鼓勵研發創新 妥善管理公司之智慧財產權，以創造及促進無形資產運用價值 技術自主開發，提高員工智慧財產保護與侵權風險意識
產業、技術市場變化、客戶需求改變	產品需求及平均售價下滑；新興技術能力改變及產業變化	自行開發的產品主要以具有 unmet prescription need 之新劑型水劑為主，加上經濟規模之生產線，具有獨占水劑市場之優勢
研發時程延遲	研發人才養成及留才不易；試驗進度或結果和預期不同；研發進度被競爭對手超前	<ul style="list-style-type: none"> 選擇醫藥生技產業背景之人才，創造及維持良好的研發環境與福利政策，同時不定時提供內外部教育訓練以留住人才 同時開發多項新品，並以團隊分工執行專案，創造良性競爭互助合作之開發模式

2.4.2 內部稽核

內部稽核組織及配置

本公司稽核室配置專任稽核主管1人，直接隸屬董事會，稽核主管列席董事會報告稽核業務。依本公司核決權限辦法內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提請董事會決議。內部稽核人員之任免、考核、薪酬，應由稽核主管簽報至董事長核定。



內部稽核執行情形

- 稽核室每年度業務查核，針對內控制度主要營運循環：銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、固定資產(不動產、廠房及設備)、投資、研發循環等進行查核，範圍涵蓋本公司各單位(如：新竹工廠、業務處、產品暨行銷管理處、研發一處及營運管理處等)。
- 2024年度提出46篇稽核報告，共提出改善建議事項2項，已通知各受查單位，及時依建議採取適當之改善措施，並由稽核室持續追蹤改善執行進度。
- 各年度內部控制制度聲明書詳見公開資訊觀測站。

2024 稽核重點

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. 衍生性商品交易 (按月) | 10. 銷售及收款循環 |
| 2. 資金貸與他人及背書保證 (每季) | 11. 採購及付款循環 |
| 3. 法令規章遵循事項 | 12. 生產循環 |
| 4. 取得或處分資產 | 13. 薪工循環 |
| 5. 關係人交易管理 | 14. 融資循環 |
| 6. 對子公司監督及管理 | 15. 不動產、廠房及設備循環 |
| 7. 功能性委員會議事運作之管理 (董事會 / 審計委員會 / 薪資報酬委員會) | 16. 投資循環 |
| 8. 財務報表編製流程之管理 | 17. 研發循環 |
| 9. 資通安全檢查 | 18. 追蹤異常事項改善情形及上級交辦事項 |
| | 19. 辦理年度自行評估作業 |

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

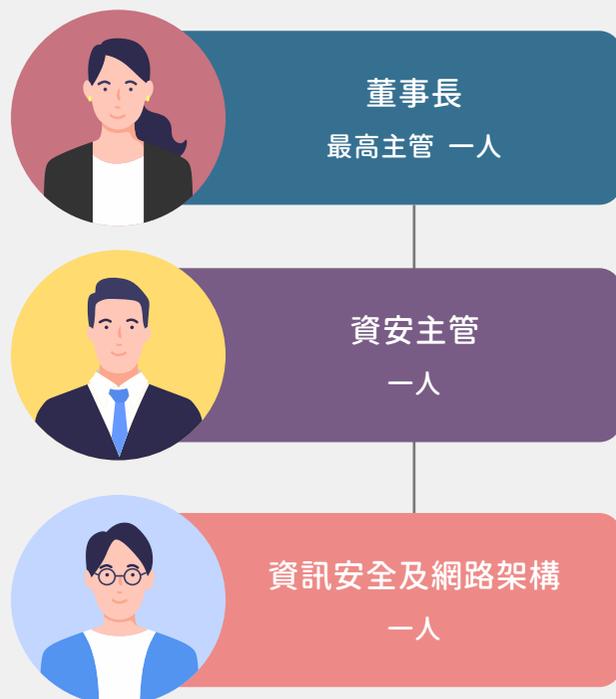
2024年度獨立董事與內部稽核主管溝通情形，摘要詳見官網：



2.5 資訊安全

資訊安全風險管理架構

本公司資訊部負責統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核，2024年起設置資訊安全主管1名及資訊安全人員1名，負責資訊安全制度之規劃、監控及執行資訊安全管理作業、資訊安全事件應變處理等，並每年定期向董事會彙報資安管理成果及資安策略方向。



資訊安全政策

為有效落實資安管理以涵蓋各廠區，每季召開例行會議，依據PDCA管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施，每年向董事長回報執行成效。

- 「規畫P」：著重資安風險管理，建立完整的資訊安全管理系統，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合公司需求、最高規格的機密資訊保護服務。
- 「執行D」：建構多層資安防護，持續導入資安防禦創新技術，將資安控管機制整合內化於軟、硬體維運等平日作業流程，系統化監控資訊安全，維護本公司重要資產的機密性、完整性及可用性。
- 「查核C」：積極監控資安管理成效，依據查核結果進行資安指標衡量及量化分析。
- 「行動A」：以檢討與持續改善 為本，落實監督、稽核確保資安規範持續有效；當員工違反相關規範及程序時，視違規情節進行人事處分（包括員工當年度考績或採取必要的法律行動）；此外，亦依據績效指標及成熟度評鑑結果，定期檢討及執行包含資訊安全措施、教育訓練及宣導等改善作為，確保本公司重要機密資訊不外洩。





資訊安全管理方針

資安控制項目	執行策略
針對各式資訊風險導入管控工具加強管理措施	裝置管理、硬體防護、應用系統安全監控、上網及行動安全等；每年定期完成技術面與管理面相關檢核措施，以改善並提升網路、資訊系統安全防護能力及資訊治理水準，包括防火牆優化、備份軟體更新
因應網路威脅的數量和複雜程度不斷增加，及新興科技應用所帶來的資訊風險	資訊部落實郵件白名單機制及無線網路實名制連線機制，以強化本集團網路安全環境
每季召開資訊人員會議	針對資訊安全風險管理、威脅情資管理、資訊安全控管、委外及依賴關係管理、資安事件管理與回應等面向，確認營運整體風險，以維持網路及資訊安全強度
人力資源安全與資訊安全教育訓練，提升人員資安意識	<ul style="list-style-type: none"> 將人員聘用變更或終止聘用納入資訊安全流程，對所屬員工進行管理，以確保其在職位上能執行各項相關資訊安全措施，降低資安風險 定期按員工所從事業務工作性質及當前資安環境所需安排教育訓練，提升建立員工資訊安全認知 加強資訊安全管理人力培訓及提升資訊安全管理能力，另安排對專責人員進行資訊安全專業課程訓練或資訊安全職能訓練 不定期對員工發出資安防駭訊息公告，提醒同仁提高警覺
落實資訊資產鑑別及風險管理	為識別公司資產及確保所有資產依其重要性受到保護，本公司每年進行資訊資產清點與分類，檢視資訊資產之機密性、可用性及完整性，評估其可能存在的弱點與可能面臨的威脅擬訂風險處理計畫持續追蹤至完成改善為止。為因應外部資安危害，本公司持續在既有防護機制外加強相關措施，包括採取全面、雙重部署端點偵測與回應軟體 (EDR) 及啟動多因子認證 (MFA) 等各項方案
資訊安全事件通報與應變	本公司參與國內資安聯防組織（於 2023 年加入 TWCERT 資安聯盟）以取得及分享各項資安情資。俾即時採取因應措施針對可能影響營運衝擊之事件，進行模擬演練；對於本公司資訊安全事件，各部門應在事件發生時按權責及事件分級機制進行通報、依已擬訂之應變計畫妥善採取措施，並將處理過程及結果妥予記錄並向資安委員會報告

機密資訊保護政策

為保護機密資訊，公司訂有「專利權管理辦法」、「誠信及道德政策」、「隱私保護管理程序」、「個人資料保護辦法」、「保護機密資訊五不」以及各廠區安全管理辦法，明白揭示公司的對於機密資訊從智慧財產權、個人隱私以至於有可能危及公司機密之門禁等事宜的管理制度。在同仁報到後，也會簽定保密契約書，以清楚認知自身的保密義務，如有涉及機密資訊的專案，參與同仁及供應商也會簽署保密協定。以週延的政策及管理制度來確保公司及客戶的機密資訊得完整保護，公用資料夾權限設定，涉及客戶隱私或個人資料均依相關管理辦法保存、運用，以確保無洩漏客戶隱私或遺失客戶或資料失竊之情事。2024年無發生因資通安全事件而造成損失，亦無自客戶稽核有違反機密資訊保護的重大事件，也沒有客戶抱怨侵犯其隱私，或遺失其資密資訊的事件。



2024年資訊安全管控成果

- 教育訓練及宣導：2024年共執行5次宣導。年度教育訓練重點為資安保護措施，完成率100%
- 資安稽核：已完成且未發現不符合事項，顯示資訊安全的防護能力及建置受控且完備
- 已於2023年12月依法設置資安主管及資安人員。內部稽核資安亦無缺失
- 資訊安全訓練：對全公司同仁進行資安意識、社交工程與防範教育訓練每人3小時；資安防駭訊息公告及電子郵件196則，提供同仁資安事件資訊及防範因應措施
- 資安專責人員外部資安專業訓練合計120小時、資安職能訓練合計80小時；資訊人員資安內部訓練每人6小時
- 持續加強軟、硬體架構以確保資訊安全性，共投入新台幣1,200仟元，設置資安防火牆、多因子認證，強化網路防護機制、系統運作及機密資訊管理安全性

統計 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
資安經費佔營收比率	0.24%	0.26%	0.28%



2.6 永續供應鏈

在晟德長久經營藍圖下，維持穩定良好的供應商關係為關鍵策略之一，於供應商管理上除要求其持續提供品質穩定原物料，對新原物料供應商亦進行資格評核，並維持現有供應商不定期實地稽核。在藥品運銷物流廠商則是簽訂產品運銷合約及品質協議。此外本公司鼓勵供應商夥伴一同響應企業社會責任議題，一同將商業道德、勞工人權、環境友善、職業健康安全等各方面議題納入公司管理程序上，共同善盡企業社會責任，維繫供應鏈永續發展。



重大主題：永續供應鏈

對公司的意義	晟德致力於與供應商建立長期互信互利合作關係，並要求供應商共同遵守 ESG 標準持續維繫雙贏的供應鏈，達成對客戶供貨穩定且提供高品質安全無害無毒產品之承諾，提升客戶信心與滿意度	
政策與承諾	定期對供應商進行評估審核，以確保符合晟德永續發展目標和價值觀。並鼓勵其採取更環保、更人道、更透明的做法，共同創造更美好未來	
短期目標	原物料供應商 (資材) : 1. 針對有持續進料之既有原物料合格供應商評等需至少達 B 級 2. 年度當地採購比例 >90% 3. 100% 主要供應商取得 PIC/S GMP 驗證 4. 2024 年新增要求供應商需符合 GRI 相關準則	物流供應商 (儲運) : 1. 依不同運輸需求增加合適之物流供應商 1~2 家 2. 協助物流供應商簽署社會責任承諾書 (100%) 3. 物流供應商符合 GDP 規範或取得相關認證 (100%) 4. 年度供應商評等 A 級供應商比例 ≥ 80%
中長期目標	原物料供應商 (資材) : 1. 年度供應商評等 A 級供應商比例 >95% 2. 年度當地採購比例 >95% 3. 供應商符合 GRI 相關準則要求之比例 >50% 4. 在供應商管理要求產品的品質、交期與價格符合晟德要求的同時時，也請供應商依據負責任商業聯盟行為準則 (RBA) 制定其「企業社會責任管理制度及推動計畫」，要求其針對道德、勞工人權、環境、健康安全與管理系統各面向，共同善盡企業的社會責任。 5. 單一料源供應商分階段進行第二料源供應商找尋，初步階段先進行 1~3 家評估	物流供應商 (儲運) : 1. 年度供應商評等 A 級供應商比例 ≥ 90% 2. 增加專車直配交運比例至 20% 3. 協同供應商建立 ESG 標準，持續維繫雙贏的供應鏈 (1 家以上)
投入資源與行動	1. 訂定年度稽核計劃對主要供應商進行稽核，透過與供應商不斷地溝通，協助供應商改善和提升品質系統、綠色採購、環境保護和工廠安全及符合永續經營管理方向 2. 每月評量主要供應商的交貨與品質的表現，藉由每月審查供應商月報及不定期供應商會議，緊密地與供應商合作改善缺點，以提高交期與品質的穩定	
2024 年 績效成果	1. 依循評本公司核機制篩選新進供應商比例為 100%。 2. 既有合格供應商級新供應商已 100% 簽屬供應商社會責任承諾書。 3. 儲運部分，2024 年度與物流供應商新增 1 家、續約 1 家、合約展延 1 家，3 家皆已回覆 ESG 供應商問卷並簽署供應商社會責任承諾書；新供應商另已簽署藥品優良運銷評估問卷 / 運送合約書 / 品質協議書；續約公司亦另完成簽署運送合約書 / 品質協議書。	
責任部門	資材部 (採購)、儲運部	



供應商管理策略

為獲得穩定之原料來源，本公司與其他國內廠商向來維持著密切之合作關係，而國外之原料供應商則為本公司積極開發合作之對象，使本公司產品供應及研究開發不受原料來源之限制。

為確實執行供應商管理以確保原物料品質，晟德對於新供應商皆要求須遵照衛福部規定提供產品之 C.O.A、產品規格、檢驗方法、MSDS (主成份)、TSE/BSE 證明、產地之相關資料(製造商工廠登記證、GMP 證書、ISO 證書)、其他資料(進/出口證明或其他認證合格之證明資料等)，且必須填寫供應商問卷調查表，並提供檢驗之樣品供品管檢驗，待品管化驗、檢查合格與審閱合格者才能列為新進廠商。晟德透過嚴謹的篩選制度來確保原物料品質穩定，從源頭把關可謂後續品質管理節省管理上成本。2024年依循本公司GDP/GMP評核機制及ESG要求篩選新進供應商比例為100%。

原物料供應商及物流供應商考核評鑑管理

1. 原物料供應商考核辦法：

- A級廠商，每二年書面(供應商/製造商評鑑表)評估或每三年赴廠查核(如可能時)，若評估結果不符合本廠要求則降至 B 級廠商，若為原料藥之 GMP 品質證明文件不符合 TFDA 要求、ISO 或其他認證被取消等，則直接降至 C 級廠商重新評估。
- B 級廠商，每年書面(供應商/製造商評鑑表)評估或每兩年赴廠查核(如可能時)。若評估結果不符合本廠要求則降至C級廠商。若 B 級廠商評估結果合格且/或能提出其公司為 GMP 或 ISO 由國家或其他國際認可之認證合格商，或能持續提供穩定品質之原物料且已供貨兩年以上者，則可列為A級。
- C級廠商，書面評估或每年台灣地區執行現場訪查(如可能時)；非台灣地區則以現有書面資料評估或執行問卷調查。若評估結果不符合本廠要求則降至再評估廠商，並通知相關部門。若 C 級廠商評估結果合格且/或能提出其公司為 GMP 或 ISO 由國家或其他國際認可之認證合格廠商，且和能持續提供穩定品質之原物料三批以上者，則可列為 B 級廠商。
- 實地考核，必要時權責部門提出「供應商評鑑申請單」經核准後，召集相關單位組成評鑑小組，依「供應商評鑑成績表」之項目，對供應商之物料供貨穩定、品質管理能力、產品是否可符合環境管理物質需求進行實地評估，每兩年對供應商進行相關評估，總和評分為 B、C 級者，則限期改善缺失。

2. 物流供應商考核辦法：

- 品保人員會同相關權責人員排定查核時間表，原則上每兩年以書面資料(經銷/代理商、物流商評鑑表)評估之或每四年赴廠查核(如可能時)，以確保產品運銷符合藥品優良運銷(GDP)規範，期間若有官方查核通過文件證明其為低風險，則可得以延長查核期間。
- 品保專員依經銷/代理商、物流商評鑑表完成評鑑工作後，若評鑑結果為不良者，應立即安排廠商實地查核之作業，依據相關「運銷經銷作業管理規範」、「經銷商及物流商稽核」及「物流商查核檢核表」進行經銷商及物流商稽核。

項次	物流供應商評鑑項目	配分佔比	評鑑內容
1	服務品質	20% (新供應商 30%)	確認供應商能否提供符合相關法規規範及公司 SOP 之服務要求。
2	價格	20% (新供應商 30%)	確認供應商之價格為市場行情 $\pm 10\%$ 內。
3	交期承諾	10%	確認交期承諾符合公司及客戶之要求。
4	配合度	10%	確認供應商可以充分配合公司日常作業需求及臨時性之調度安排。
5	異常應變能力	10%	了解供應商是否具有快速恢復供應的能力，以及解決問題和改善問題的能力。
6	作業場所及設備狀況	10%	確認供應商的作業場所、設備、工作環境以及作業流程，能符合相關規範。
7	財務狀況	5%	確認供應商有正常之財務狀況。
8	人力資源管理	5%	了解供應商的勞工關係是否良好，是否有缺工的可能，員工是否壓力大，是否有罷工的風險，是否有使用童工...等。
9	作業優化	5%	了解供應商是否有進行相關作業流程設施設備優化的規劃與執行。
10	供應鏈透明化與 CSR 社會責任	5%	了解供應商除了追求獲利以外，是否也會重視環境保護、綠色生產的問題。

註 1：新供應商評鑑執行上表項次 1~6，既有合格供應商評鑑上表 10 項全數執行。

註 2：評核標準：

(A)90 分以上：可深度合作，作為主要供應商。

(B)80~89 分：可配合，作為備援供應商。

(C)70~79 分：將供應商列入持續觀察名單（可能要求限期改善、持續追蹤後續改善情況，並減少採購量）。

(D)70 分以下：不納入供應商。

評級	原物料供應 / 製造商評鑑標準
A 級廠商	能持續提供穩定品質之原物料且已供貨兩年或批數達三批以上者，且有 GMP 或 ISO 由國家或其他國際認可之認證合格商，又能符合晟德要求的正式合格供應商
B 級廠商	能持續提供穩定品質之原物料的正式合格廠商、但批數未滿三批或供貨未滿兩年以上者
C 級廠商	新廠商或再評估之廠商





供應商社會責任要求

企業除自身要做好之外，也應發揮實質影響力，與供應商一同善盡企業社會責任以臻社會共好。晟德未來將要求新進供應商簽署《供應商社會責任承諾書》請供應商夥伴共同關心並落實友善職場環境、職場健康安全、環境保護及勞工權益保障與誠信經營道德規範等企業社會責任。既有供應商則自2023年起，每年末以寄發ESG供應商問卷之型式，追蹤供應商在各種永續議題的進展與表現，原物料供應商以年度交易金額前80%為問卷發放對象，儲運供應商則全數發放問卷，並於2024年起進行統計分析，依照供應商的問卷回饋進行評分，10分以下列為高風險供應商，後續將針對高風險供應商持續勸導相關社會責任議題，以提升整體供應鏈體系之永續及穩定性。

本公司與外包加工廠商簽訂委外加工合約，要求供應商符合其所在地有關勞工及雇用、安全衛生、環境保護及企業倫理相關之法令。供應商如有任何嚴重違反社會責任相關事項，經勸導而無實際改善作為，即視為嚴重違反合約，晟德將終止或解除與該供應商合約與訂單，並取消其供應商資格。

新供應商 ESG 評核

供應商類別	原物料新供應商	物流新供應商
2024 年度評核家數	2	1
評核比率	100%	100%

既有供應商 ESG 評核

供應商類別	原物料供應商		物流供應商	
	2023	2024	2023	2024
年度 / 評核項目				
已進行環境 / 社會衝擊評估之供應商數量	20	24	-	3
已鑑別對環境 / 社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量	-	5	-	1
已鑑別對環境 / 社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商中，經評估後已有所改善的供應商比例	-	100%	-	100%
已鑑別對環境 / 社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商中，經評估後終止合作關係的供應商比例以及終止的原因	-	0%	-	0%

註 1：晟德原物料供應商 ESG 問卷自 2023 年起每年統計，儲運供應商 ESG 問卷自 2024 年起每年統計。

註 2：ESG 問卷發放給原物料供應商 2024 年交易金額前 24 大供應商 (佔公司全年度交易金額 79.1%)，回收率為 100%。

註 3：2024 年度評估供應商 27 家，其中 6 家評定為高風險，21 家為中低風險供應商。此 6 家分數較低係因其產業性質不同故部分分數未得分 (例如為瓶子商非化學品生產商故不適用化學品危害風險處置等題目；又如代理商無工廠故不適用部分關於工廠管理社會面及環境面題目)

當地採購

透過建立完善供應商基本資料系統，並進行供應商物料來源調查，積極開發當地供應商，落實在地採購，以達成適時、適地採購，降低運輸成本與運送中可能產生的汙染以達永續發展目標。

來自當地供應商 (製造商) 採購支出比例	原料供應商			物料供應商		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
當地採購金額佔比 (%)	18.25%	14.78%	21.96%	99.89%	99.84%	99.70%

註 1：以各營運據點所在地認定當地範圍。

註 2：公司與台灣代理商購買海外原物料，不算在地採購。

註 3：依 PICS/GMP 進行評核，多數原料台灣當地並無製造供應。



2.7 創新研發

晟德長期深耕兒科、CNS及具有吞嚥障礙族群之疾病領域，開發具unmet prescription need之新劑型水劑，持續評估及開發兒科、CNS和新疾病領域之產品組合以滿足unmet prescription need需求，穩固晟德在水劑領導者地位，提升公司在市場競爭力。

晟德醫藥事業除滿足兒童一般疾病用藥外，也持續開發精神分裂、帕金森、失智症等精神、神經領域的產品以及開闢新疾病領域如抗凝血藥物及糖尿病藥物之開發，並加快創新新藥如新適應症、新劑型或者新複方等具行政專利保護產品的開發；另以自有的SOSF (Stabilized Oral Suspension Formulation)技術平台致力於新劑型水劑的開發以取得研發技術的領先優勢，強化505(b)(2)藥物的專案管理、加速研發效益的產出並加強產品於台灣取證上市，拓展商機。

晟德研發團隊於產品開發評估期間即對擬開發產品進行可行性評估，釐清可能之開發風險與法規策略，確認開發後即展開專案各項任務與時程，並設立階段性里程碑以監控開發時程，確保產品能依規劃目標取得核准上市。

晟德為專業內服液劑製造廠，生產設備以內服液劑為主，除開發並生產自營產品外，亦接受他廠委託開發及代工生產銷售；另設有中型固體劑型廠，主要以高經濟價值之品項為主，若有擬開發之產品設備為廠內所缺乏，於產品開發階段即會確認需新增設備或委外開發生產。人體BE試驗或人體臨床試驗主要委託CRO公司代為執行，相關安全管理流程由CRO公司負責，晟德雖然不會直接接觸臨床試驗患者，但會提醒上述相關人員與醫療保健專業人員互動時需遵守的道德守則。

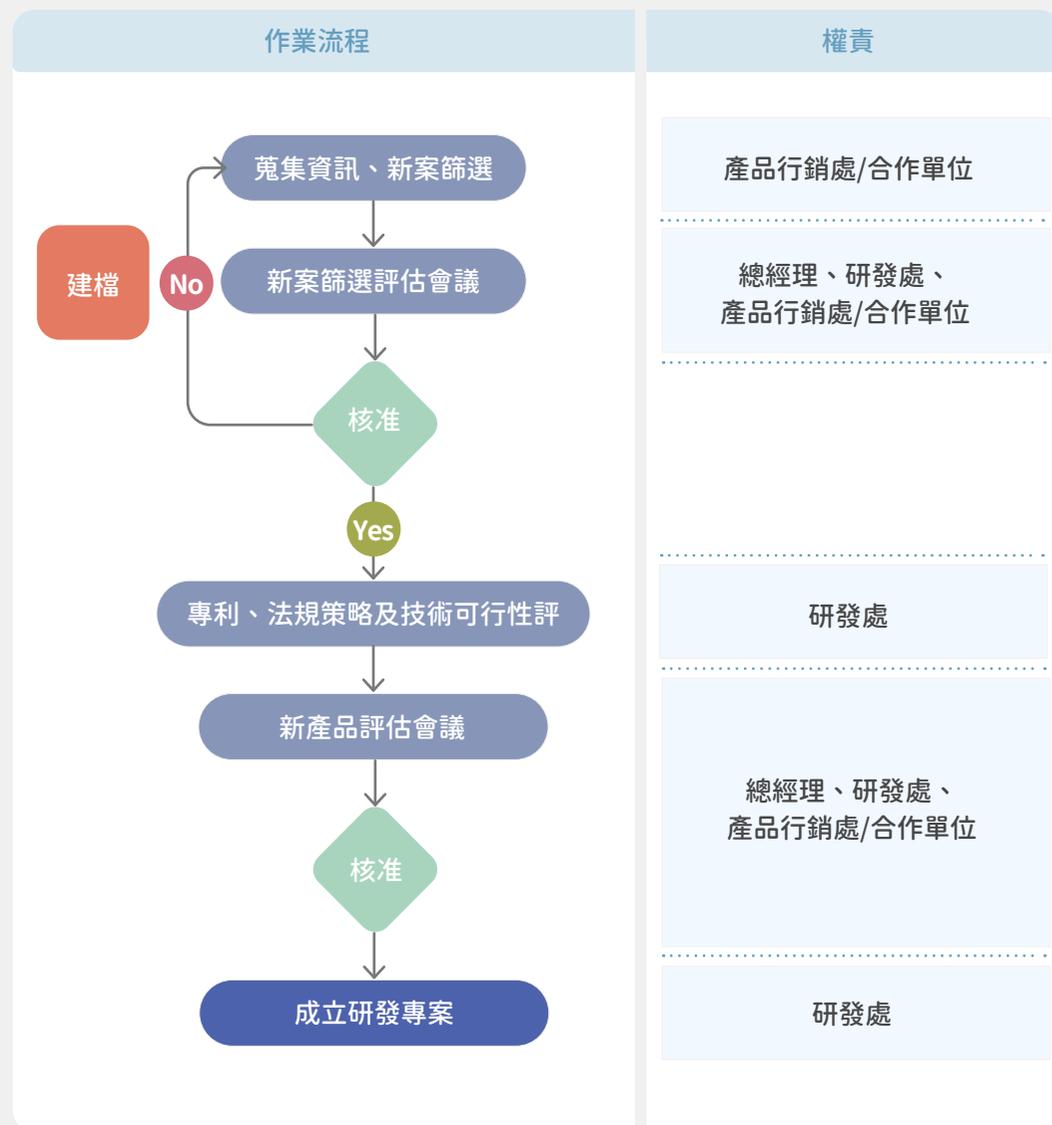




重大主題管理方針：創新研發

對公司的意義	<ul style="list-style-type: none"> 創新研發是晟德永續經營的核心驅動力，高品質研發能力、多元化產品組合開發及加速創新新藥開發有助提升晟德市場競爭力 晟德研發團隊包含技術開發部（處方製程與分析方法開發）及法規暨專案管理部，平均年資至少超過 5 年以上，研發能力強，且採團隊互相合作方式執行專案任務，人才資本風險相對不高。
政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循：產品研發到取得藥品許可證階段，遵循衛生福利部食品藥物管理組頒佈之各項法規要求 有效控管開發時程：擬開發產品專案啟動前即進行可行性評估，確保產品能依規劃目標取得核准上市 加快創新新藥開發：如新適應症、新劑型或者新複方等具行政專利保護產品的開發 加速研發效益的產出並加強產品於台灣取證上市，拓展商機
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 執行新產品開發：完成神經痛與癲癇輔助治療藥物之開發，並於 2024 年度執行查驗登記申請；同時完成抗凝血藥物及糖尿病藥新劑型水劑之階段性開發；完成一項小兒心衰竭用藥之開發，完成專案委託製造，同時執行查驗登記申請及罕藥認定申請 完成新產品開發評估：完成一個巴金森氏症病人異動症之新療效新藥免除銜接性臨床試驗評估；完成一個治療鬱症及焦慮症之學名藥開發評估
中期目標	<ul style="list-style-type: none"> 完成人體 BE 試驗：完成抗凝血藥物及糖尿病藥新劑型水劑之人體 BE 試驗 新劑型水劑：成功取得神經痛與癲癇輔助治療藥物、抗凝血藥物及糖尿病用藥藥品許可證，強化 CNS 產品組合及擴展新疾病領域 小兒心衰竭用藥成功上市：完成一項小兒心衰竭用藥罕藥核准，取得十年保護 首仿學名藥：成功取得治療鬱症及焦慮症之首家學名藥，搶佔高單價產品市場，同時完善 CNS 產品組合
長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 銷售成長：2030 年營業額達 15 億元 (CNS 佔 40~45%)
管理措施 / 投入資源	<ul style="list-style-type: none"> 資源配置：2024 年預計投入約新台幣 60,000 仟元，專項分配至研發新實驗室建置 技術平台開發：每年投入營業收入之 3~4% 於新劑型水劑開發，完善及優化自有的 SOSF (Stabilized Oral Suspension Formulation) 技術平台
2024 年度 績效成果	同近年研發成果
責任部門	研發一處

新產品評估流程



晟德大藥廠總經理 許瑞寶
代表受表揚

晟德力挺政府打造健康台灣 獲衛福部頒獎表揚 參與「新優化兒童醫療照顧計畫」 獲准專案委託製造小兒心衰竭用藥

2024年11月19日，台北訊

衛福部於今（19）日舉辦「113年度優化兒童醫療照顧計畫成果發表會」，晟德大藥廠積極參與政府力推之「新優化兒童醫療照顧計畫」，並獲准專案委託製造小兒心衰竭用藥，榮獲頒獎表揚，由總經理許瑞寶先生代表受獎。晟德表示，作為臺灣市佔率最大之兒科專業水劑藥廠，研發團隊持續專注強化兒童重難罕症照護，全力支持優化臺灣兒童醫療照護，也呼籲全民關注兒童健康，共同守護孩子健康成長！

晟德指出，衛福部積極優化兒童醫療照護，「新優化兒童醫療照顧計畫」全面覆蓋了從懷孕到兒童成長的各個階段，多管齊下，成果斐然！以水劑起家的晟德，兒科水劑在臺灣獨占鰲頭，市占率高達7成，面對少子女化衝擊，晟德今年度獲准專案委託製造小兒心衰竭用藥，期望發揮兒科用藥研發專業優勢，協助醫師用藥，讓寶貝們健康、快樂地成長。

晟德獲准專案委託製造之「心寧寶 Cen-Capto」，為小兒心衰竭用藥，此水劑劑型藥品，可依病童體重精準給藥，改善症狀，滿足兒科族群精準醫療需求並提高小兒用藥安全。

近年產品研發成果

產品項目	研發成果
治療腹瀉之藥品	2023 年 2 月已取得藥品許可證
神經痛與癲癇輔助治療藥物開發完成	2024 年度執行查驗登記申請
抗凝血藥物及糖尿病藥新劑型水劑開發完成	2025 年度執行查驗登記申請
完成一項新生兒及小兒心血管疾病用藥之開發	2024 年度取得專案委託製造，同時執行查驗登記申請
完成一個巴金森氏症病人異動症之新療效新藥銜接性試驗評估	取得有條件免除銜接性臨床試驗之核准
完成一個治療鬱症及焦慮症之學名藥開發評估	2025 成立研發專案

研發費用

單位：新台幣仟元；%

近年投入研發費用

年度 項目	2022	2023	2024
研發費用	47,016	32,281	28,801
佔營收之比例	6%	3%	3%

註：上表費用為晟德個體財報資訊

智慧財產管理

每年針對研發人員及法規專案管理人員進行智慧財產權相關教育訓練，以加強人員有關智慧財產權相關職能，提升專業管理能力及智財權保護措施。截至2024年止已通過之各國專利數為23件，正在申請中的專利件數有4件。晟德於新產品開發評估期間即會針對擬開發標的進行專利智財評估，包括化合物專利、產品組成與製程專利及適應症專利，並依專利內容進行迴避設計並擬訂相關開發計畫，侵權疑慮小。

法規遵循

藥品開發到藥證申請階段主要依循衛生福利部食品藥物管理署頒佈之優良實驗室操作規範(GLP)、藥品優良臨床試驗規範(GCP)、藥品優良製造規範(GMP)、藥事法、藥品查驗登記審查準則、十大醫藥先進國藥典等規範。2024年度無任何產品違反產品健康安全或行銷標示相關法規事件。

晟德本著「創新、誠信、專業、共好」之理念，產品從研究開發取證到生產製造販售都有嚴格的品質管控與要求，致力提供健康相關之產品與服務，以確保能提供給病人安全有效的藥品，維護民眾的健康。

品質政策

定期審查維持產品純度含量安定性、穩定均一性、安全性、有效性品質



產品流程圖

原料 > 溶解 > 過濾 > 充填 > 封瓶 > 各項檢驗 > 貼標 > 包裝 >

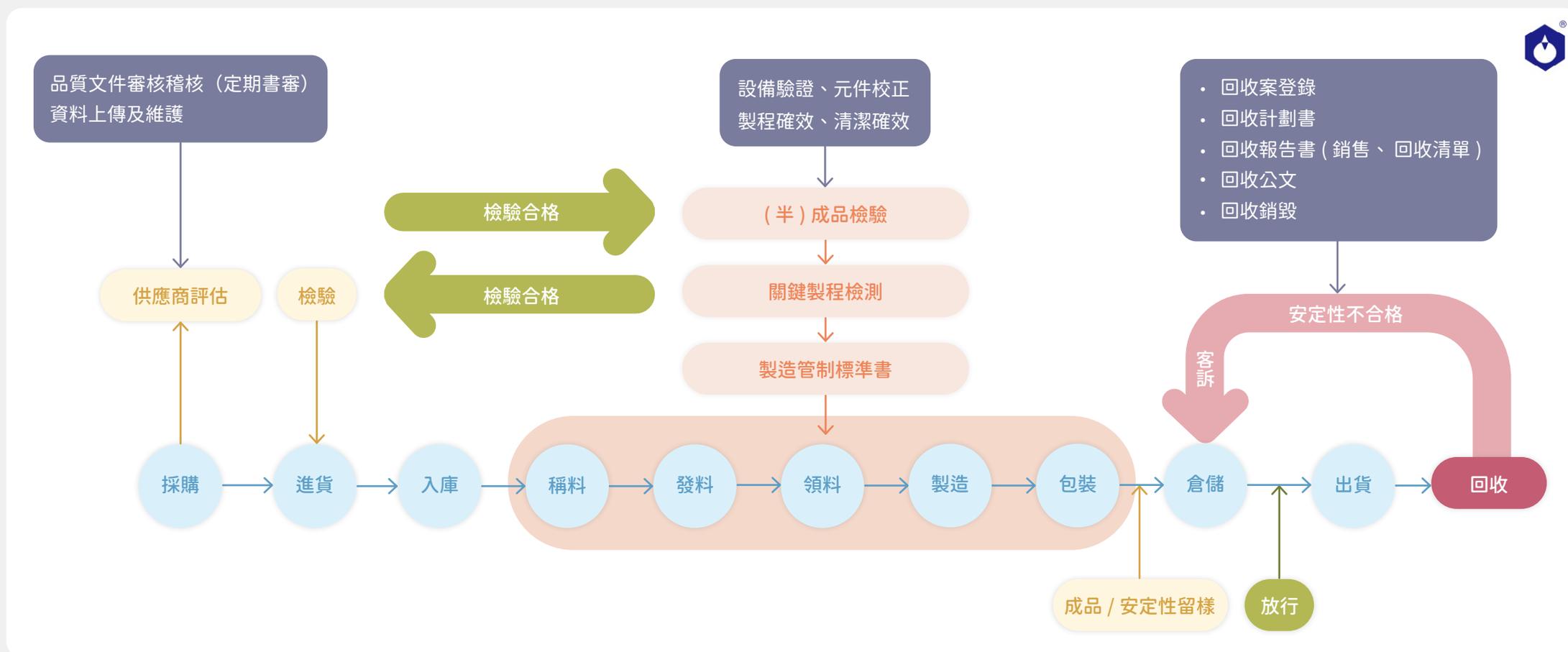


原料 > 過篩 > 混合 > 製粒 > 乾燥 > 整粒 > 打錠 > 各項檢驗 > 選別 > 分裝 > 包裝 >



晟德所有藥品在取得藥證前就已針對所有的原料輔料及配方進行各種的不純物研究與安定性試驗，並建立各種分析與化驗方法以確保產品品質穩定，同時，為更有效確保消費者使用安全無虞的藥品，產品上市後亦積極與國際接軌，如檢驗規格採取最新版之十大先進國家藥典、新舊原物料來源評估符合ICH(國際醫藥法規協和會International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use, 簡稱ICH)及PIC/S GMP要求。而產品亦在符合PIC/S GMP規格的廠房及環境監控下生產，上市前執行生產確效流程至少三次以確保民眾使用之產品品質無虞，並以此規範下之產品進行臨床試驗達標方能取得藥品許可證。

PIC/S GMP — 品質管制系統



透過品質管理系統的建立，由QA品保部門統籌規畫，建立供應商/製造商之要求，並於進貨時檢驗把關，合規才會進行相關入庫作業，而生產產品除逐批檢驗外，更每年執行產品再確效，以確保其產品之安全有效，當有任何製程或配方變更須經製程再確效確認品質。而相關的儲存運輸也皆參考相關法規要求建置，當發現品質有疑慮時，也依法規建立相關怨訴處理/產品回收規範，並每年皆透過回收演練以確保相關流程之有效性。



水系統確效



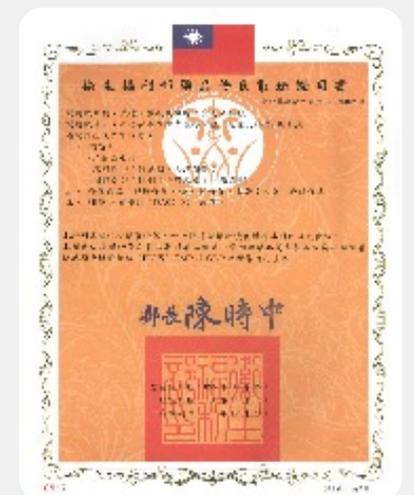
實驗室檢驗

晟德藥品販售得經由醫院診所藥局等專屬通路採購，並由專業醫師針對病人病況需求來處方，確保病人得到最佳的治療同時保護病人隱私。任何藥品使用疑問，本公司設有客服部門與專屬藥師隨時解決顧客與病患對產品的問題與疑慮。衛福部食藥署也設立不良品通報系統，針對產品品質有瑕疵時能及時通報與處理，同時晟德所有產品皆適用藥害救濟制度。

晟德從藥品研發、臨床試驗、量產上市、銷售、至病患手中，每個階段皆以標準化作業流程來達到全面品質控管，確保病患用藥安全、藥物療效都能有一定品質水準，為所有民眾健康安全做最嚴謹的把關。

- 所有生產藥品皆遵循上市許可的要求製造，以確保藥品達到其所預期的用途及品質，且不會有不適當的安全性、品質或有效性而使病人受到危害的風險。並建立可靠和正確實施的品質保證系統，該系統涵蓋優良製造準則與品質管制。品質保證系統予以文件化，並監視其上市後之安全性及有效性。

- 發生任何有關產品品質的怨訴，立即立案啟動調查深入探討根本原因，並根據調查結果擬定矯正及預防措施(CAPA)，同時，將相關調查過程及結論文件化後，同步行文佈達於醫療院所，此外，每年年終亦會檢討其有效性以確保所有效期內產品之安全性。產品怨訴若為有瑕疵的製造、產品變質、仿冒之檢測或任何其他嚴重的產品品質問題，而採取回收之必要行動時，主動通知衛生主管機關。
- 依據藥事法第57條及藥物優良製造準則第3條規定，藥品製造廠除設立監製藥師外，應聘任品質被授權人(AP)，執行產品放行之作業，相關登錄於主管機關系統；被授權人從業期間，每年應接受中央衛生主管機關或主管機關委託藥品相關機構辦理之GMP相關持續教育訓練至少24小時，且品質被授權人(AP)之代理人亦同樣要求。
- 全體人員都需接受每年至少一次GMP訓練、每年至少二次消防訓練，及每年至少一次的毒災訓練，此外，根據業務執掌要求定執行期資格審視及外訓。
- 所有生產藥品每年執行一次產品品質檢討以證實既有製程的一致性、證實現行規格對原料與最終產品的適當性，藉由趨勢可認明產品與製程之改善成效。
- 所有藥品之標籤、仿單、包裝盒，均符合藥事法第七十五條及藥品查驗登記審查準則第二十條規定，依中央衛生主管機關核准事項刊載。
- 晟德對於原物料、半成品、成品訂有《成品倉庫作業管理規範》，確保各項原物料、藥品皆有良好的儲存空間及管理制度，同仁皆依循標準作業程序進行存取與管控，保障各項物料品質不會受到環境影響。
- 新竹生產製造廠以及廠內儲存設施、設備和運輸器具皆符合現行藥品優良製造規範 (PIC/S GMP) 相關法規要求，且配銷程序及藥物追蹤機制亦符合PIC/S 藥品優良運銷規範 (GDP)，
- 為更精準檢測藥品，每年依據儀器狀況及新規需求汰換或添購關鍵檢驗設備，同時，力求進一步標準統一化，新增輔助類型檢驗儀器。



友善戥德 人才共融

- 3.1 友善職場
- 3.2 職場安全
- 3.3 人才發展
- 3.4 多元共融



3.1 友善職場

晟德視員工為公司最重要的資產之一，本公司遵循法令法規善待每一位員工，不歧視、遵守性別平等，打造友善共融職場氛圍並採多元招募管道吸引優秀人才加入公司團隊，定期檢視員工健康及安全保護措施，建立健康整潔安全無虞之工作環境，同時晟德建構多元化訓練課程，增進員工專業技術及培養所需職能，協助同仁在工作中發揮所長，自我不斷成長，造就讓全體員工引以為傲之企業。

3.1.1 員工結構

依照2024年底統計，晟德全體員工人數總計共199人，其中男性員工占約49.49%、女性員工50.51%，女性主管(主任含以上)平均占比為73.68%，落實友善職場之女性力賦能，讓各性別同仁安心工作，實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持男女主管職位人數平均的水平。主管職佔38人(19.39%)，非主管職則有158人(80.61%)，臨時員工共3名，員工組成年齡層平均為42.02歲。

工作者人數類別統計

工作者人數類別統計	2022 年		2023 年		2024 年	
	男	女	男	女	男	女
員工總數	172		182		199	
員工類別	男	女	男	女	男	女
員工數	84	88	92	90	98	101
永久聘僱員工 (正式)	82	85	90	89	97	99
臨時員工 (契約)	2	3	2	1	1	2
無時數保證的員工 (派遣)	0	0	0	0	0	0
全職員工	82	85	90	89	97	99
兼職員工	2	3	2	1	1	2

註 1：總員工數 = 永久聘僱員工數 + 臨時員工數 + 無時數保證員工數 = 全職員工數 + 兼職員工數。

註 2：非員工數統計 - 僅 1 位清潔人員於台北總公司服務屬直接合約。

工作者人數類別統計

員工多元化統計				2022 年		2023 年		2024 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	主管	性別	男	16	41.03%	11	32.35%	10	26.32%
			女	23	58.97%	23	67.65%	28	73.68%
		年齡	未滿 30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30 至 50 歲	24	14.37%	21	11.73%	19	9.69%
			51 歲以上	15	8.98%	13	7.26%	19	9.69%
		學歷	研究所	10	5.99%	9	5.03%	10	5.10%
	大專院校		25	14.97%	21	11.73%	24	12.24%	
	其他		4	2.40%	4	2.23%	4	2.04%	
	一般員工	性別	男	66	39.52%	79	44.13%	87	44.39%
			女	62	37.13%	66	36.87%	71	36.22%
		年齡	未滿 30 歲	21	12.57%	21	11.73%	27	13.78%
			30 至 50 歲	91	54.49%	104	58.10%	103	52.55%
51 歲以上			16	9.58%	20	11.17%	28	14.29%	
學歷		研究所	17	10.18%	23	12.85%	26	13.27%	
	大專院校	80	47.90%	87	48.60%	94	47.96%		
	其他	31	18.56%	35	19.55%	38	19.39%		

註：主管定義為主任 (含) 以上，一般員工定義為主任以下

主管之性別百分比 = (各性別主管人數 / 全體主管人數) * 100%

未滿 30 歲的一般員工百分比 = (當年度未滿 30 歲的一般員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

研究所學歷的一般員工百分比 = (當年度研究所學歷的一般員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

公司新進離職近二年並無明顯差異，新進高於離職比例，表示公司穩定成長。同時公司聘用身心障礙人士2人，目前2位員工皆任職於台北總公司。優於法規要求達成目標200%，並量身訂做合適的工作職務及環境設施。

員工異動統計

新進率及離職率		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
新進員工							
年齡	未滿 30 歲	13	7.56%	12	6.70%	20	10%
	30 至 50 歲	23	13.37%	35	19.55%	39	20%
	51 歲以上	0	0.00%	3	1.68%	4	2%
性別	男	16	9.30%	29	16.20%	31	16%
	女	20	11.63%	21	11.73%	32	16%
離職員工							
年齡	未滿 30 歲	8	6.30%	8	4.47%	12	6%
	30 至 50 歲	20	15.75%	26	14.53%	30	15%
	51 歲以上	3	2.36%	3	1.68%	2	1%
性別	男	15	11.81%	20	11.17%	24	12%
	女	16	12.60%	17	9.50%	20	10%

註：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。

新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

3.1.2 員工福利

晟德提供員工幸福友善工作環境並且照顧關懷員工身心健康與生活品質，使員工在職場、生活間取得平衡並全方位發展，除法定福利外，晟德在員工福利政策上訂定多項行動來滿足員工身、心靈以及健康照護等。包括生日禮金、結婚禮金、生育禮金、三節及勞動節禮金、喪葬補助、國內外旅遊補助、疾病住院慰問金、聚餐活動及年終尾牙抽獎、定期免費健康檢查、生產績效獎金及台北辦公室員工通勤停車補助等。

福利類別	福利項目
法定福利	勞健保
	育嬰留職停薪
	勞工退休金制度
公司福利 (包含職工福利委員會)	國外旅遊補助 10,000 元，並享旅遊公假 2 天
	國內旅遊補助，4,500 元，參與 3 天 (含) 以上旅遊，享旅遊公假 1 天
	未參加旅遊補助，2,000 元，並享旅遊公假 1 天
	結婚補助，2,000 元
	生育補助，2,000 元
	喪葬補助，1500-3,000 元
	三節禮金，各 1,500 元
	生日禮金，600 元
	健康檢查，台北不定期安排；新竹工廠每年一次
	定期舉辦耶誕節慶部門聚餐，並視預算及需求不定期舉辦其他活動
	團體保險，團保 2024 年理賠人次 11 人、理賠金額 125,382 元
	福委 2024 實際補助金額，2,041,870 元



2024年度春酒



哺乳室



多功能血壓機



年度員工體檢



會議室



健身房



部門聚餐



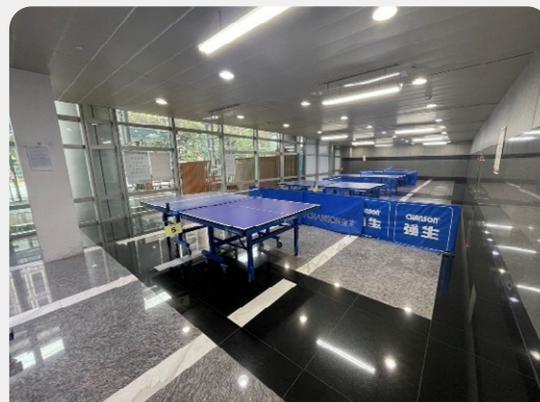
交誼廳



員工旅遊



圖書角



桌球室



茶水間



婚育照顧

晟德遵循「性別工作平等法」規定，任職滿半年以上之台灣同仁，若有照顧家庭3歲以下幼子女之需求，可申請育嬰留職停薪提供員工育嬰留職停薪的權利外，並提供完善的假勤管理制度，讓員工能彈性運用假勤育嬰及照護子女；遇有服役、重大傷病等情事需長期休假時，也可申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，同時兼顧庭照顧與個人相關的需求。

育嬰留停方面，晟德2024年共有1位同仁(0位男性、1位女性)申請育嬰留職停薪，實際於2024年育嬰留停復職人數1人達100%，顯示晟德對有育嬰需求員工相對友善。



育嬰留停統計

項目	性別	2022	2023	2024
符合育嬰假申請資格人數	男	12	8	4
	女	11	7	7
	總數	23	15	11
實際申請資格人數	男	3	1	0
	女	1	3	1
	總數	4	4	1
應復職人數	男	2	1	0
	女	0	3	1
	總數	2	4	1
實際復職人數	男	2	1	0
	女	0	3	1
	總數	2	4	1
復職率	男	100%	100%	0%
	女	0%	100%	100%
	總數	100%	100%	100%
當年度復職滿一年人數	男	0	1	0
	女	0	0	0
	總數	0	1	0
留任率	男	0%	50%	0%
	女	0%	0%	0%
	總數	0%	50%	0%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產檢及陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

薪酬福利

薪酬福利不因性別而有所差異，但因工作類別及加班、獎金等因而有所不同，但總體而言，公司致力於同工同酬並提供員工優於法定工資等環境，未來也會評估導入員工滿意度調查機制，使公司管理制度能隨時因應員工需求進行動態調整。

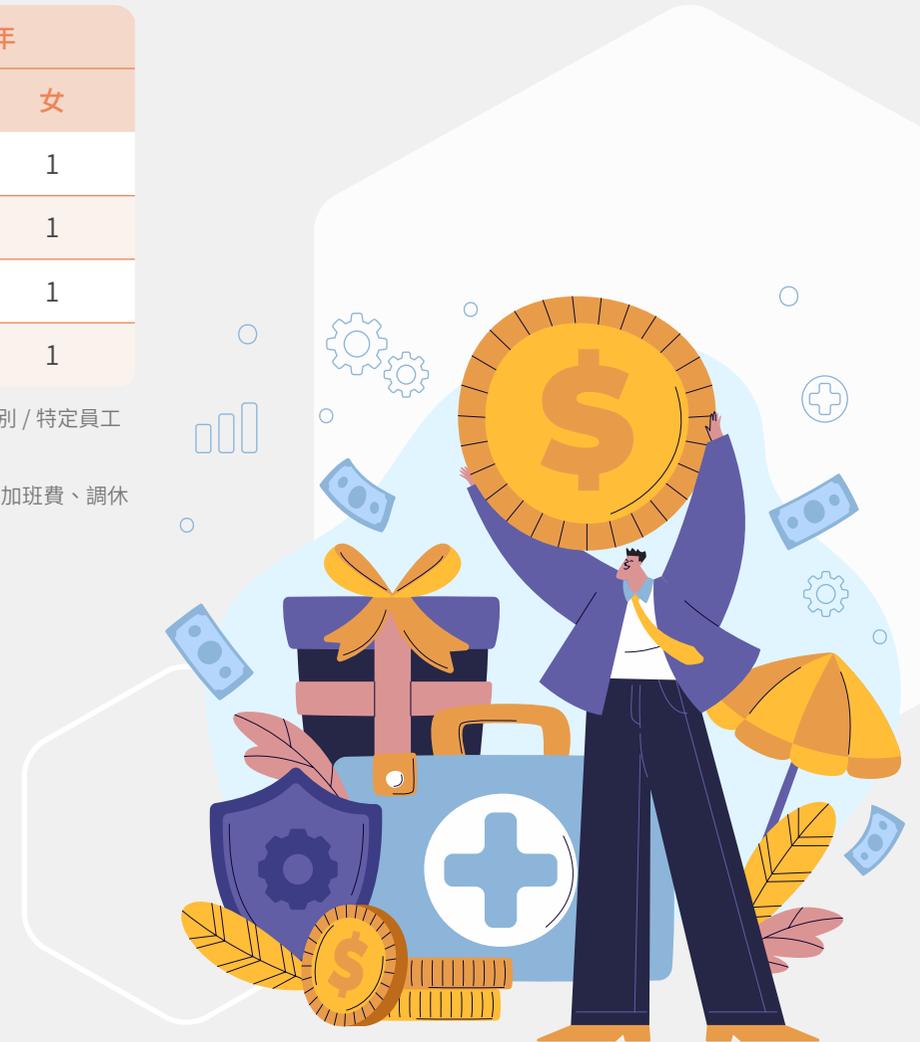
基本薪資與薪酬的比率		2022 年		2023 年		2024 年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
主管	基本薪資	0.84	1	0.76	1	0.76	1
	薪酬	1.15	1	0.93	1	0.95	1
一般人員	基本薪資	0.88	1	0.91	1	0.93	1
	薪酬	1.15	1	1.21	1	1.20	1

註 1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如：加班費、獎金或各項津貼。應各別揭露特定性別 / 特定員工類別的平均基本薪資。

註 2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。應各別揭露特定性別 / 特定員工類別的平均薪酬。

2024 年男女性別與當地基本薪資比率		
性別	男性	女性
基層人員基本薪資 (單位：新台幣元)	42,668	35,756
(法定) 基層人員最低薪資	27,470	27,470
超過法定最低薪資倍數	1.55	1.30

註：基層人員基本薪資定義：直接人員之全年實收 (含加班費及固定獎金)





3.2 職場安全

重大主題：職業安全與衛生

對公司的意義	工廠遵循職業安全衛生管理及西藥藥品優良製造規範 (PIC/S GMP)，提供工廠員工安全與衛生與合適的工作環境。			
政策或承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循職業安全衛生管理及西藥藥品優良製造規範 (PIC/S GMP) 2. 提供安全的工作環境、正確的設備操作教育訓練 			
管理措施	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="408 579 1340 863"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依各項設備操作進行人員教育訓練，提供外訓考照 2. 依工廠作業管制級區，提供適當防護穿著與護具 3. 化學試劑與藥品皆依化學品分類管理，標示、用量登記、儲存、使用、申報及報廢處理 4. 廠商入廠拜訪與施工皆需進行管制登記 5. 監控及門禁管理，依工廠區域門禁管制分級設定 </td> <td data-bbox="1340 579 2332 863"> <ol style="list-style-type: none"> 6. 定期執行各項機器設備維護保養，巡檢 7. 依消防法規定期執行全廠同仁緊急應變訓練與消防設備使用操作 8. 每年健康檢查，並依工作需求提供特殊項目檢查 9. 定期與醫護人員訪談，維護同仁身心健康 10. 依部門區域提供護具與醫藥箱用品，並定期檢查數量與醫藥品效期 </td> </tr> </table>		<ol style="list-style-type: none"> 1. 依各項設備操作進行人員教育訓練，提供外訓考照 2. 依工廠作業管制級區，提供適當防護穿著與護具 3. 化學試劑與藥品皆依化學品分類管理，標示、用量登記、儲存、使用、申報及報廢處理 4. 廠商入廠拜訪與施工皆需進行管制登記 5. 監控及門禁管理，依工廠區域門禁管制分級設定 	<ol style="list-style-type: none"> 6. 定期執行各項機器設備維護保養，巡檢 7. 依消防法規定期執行全廠同仁緊急應變訓練與消防設備使用操作 8. 每年健康檢查，並依工作需求提供特殊項目檢查 9. 定期與醫護人員訪談，維護同仁身心健康 10. 依部門區域提供護具與醫藥箱用品，並定期檢查數量與醫藥品效期
<ol style="list-style-type: none"> 1. 依各項設備操作進行人員教育訓練，提供外訓考照 2. 依工廠作業管制級區，提供適當防護穿著與護具 3. 化學試劑與藥品皆依化學品分類管理，標示、用量登記、儲存、使用、申報及報廢處理 4. 廠商入廠拜訪與施工皆需進行管制登記 5. 監控及門禁管理，依工廠區域門禁管制分級設定 	<ol style="list-style-type: none"> 6. 定期執行各項機器設備維護保養，巡檢 7. 依消防法規定期執行全廠同仁緊急應變訓練與消防設備使用操作 8. 每年健康檢查，並依工作需求提供特殊項目檢查 9. 定期與醫護人員訪談，維護同仁身心健康 10. 依部門區域提供護具與醫藥箱用品，並定期檢查數量與醫藥品效期 			
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全年失能公傷事件 0 件 2. 特殊作業體檢及健康檢查結果達 3 級 3. 2 年內達成新竹廠全員完成醫護人員臨廠健康服務 4. 擴建並改善品管部實驗室工作環境 			
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立安全安心的職場環境，讓員工無後顧之憂 2. 零職災、零違法等事件發生。 			
2024 年度績效	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="408 1173 1340 1370"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 毒化物教育訓練共舉辦 1 場 2. 消防緊急應變演練共舉辦 2 場 3. 實驗室生物安全教育訓練共舉辦 1 場 4. 2024 年堆高機操作人員證照回訓共 1 人 </td> <td data-bbox="1340 1173 2332 1370"> <ol style="list-style-type: none"> 5. 2024 年取得甲種職業安全衛生業務主管證照 1 人，回訓 1 人 6. 2024 年取得急救人員證照 1 人 7. 特殊作業體檢及健康檢查結果達 2 級 </td> </tr> </table>		<ol style="list-style-type: none"> 1. 毒化物教育訓練共舉辦 1 場 2. 消防緊急應變演練共舉辦 2 場 3. 實驗室生物安全教育訓練共舉辦 1 場 4. 2024 年堆高機操作人員證照回訓共 1 人 	<ol style="list-style-type: none"> 5. 2024 年取得甲種職業安全衛生業務主管證照 1 人，回訓 1 人 6. 2024 年取得急救人員證照 1 人 7. 特殊作業體檢及健康檢查結果達 2 級
<ol style="list-style-type: none"> 1. 毒化物教育訓練共舉辦 1 場 2. 消防緊急應變演練共舉辦 2 場 3. 實驗室生物安全教育訓練共舉辦 1 場 4. 2024 年堆高機操作人員證照回訓共 1 人 	<ol style="list-style-type: none"> 5. 2024 年取得甲種職業安全衛生業務主管證照 1 人，回訓 1 人 6. 2024 年取得急救人員證照 1 人 7. 特殊作業體檢及健康檢查結果達 2 級 			
責任單位	廠長室、工務部			

3.2.1 職業安全衛生管理系統

晟德依據「職業安全衛生法」於台北公司設有乙種職業安全業務主管一位，新竹實踐廠及光復廠各設有一位甲種職業安全業務主管。晟德定期執行人員健康安全教育訓練，已訂定「作業場所員工安全衛生規範」納入危害及風險考量，定期執行消防及化學品演習；因應各種職災事故處理及緊急應變，本公司訂有「工廠安全管理規範」有助同仁瞭解事故發生緊急處理方式，2024年度並無任何職災事故發生。為鼓勵員工提出虛驚事件提早認知風險並預防可能危害發生，或對公司職安衛健康政策提出建議，或申訴有關任何員工工作環境、健康疑慮、安全危害事項，設置職安衛申訴建議信箱，由勞安人員處理人員意見，2024年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。

3.2.2 晟德職安行動

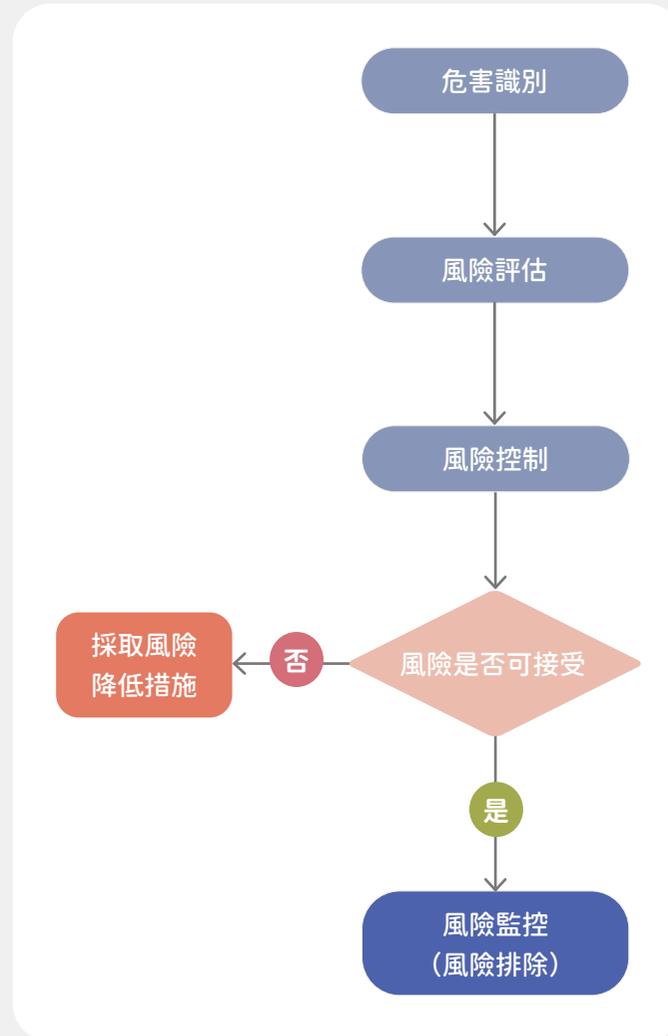
實施項目	說明
 防災演練及建築物設備安全檢查	每半年於工廠舉辦消防演練及毒性化學物質防災演練。每年委由廠商進行消防安全設備外觀、性能綜合檢查及檢修。每兩年委託廠商進行建築物公共安全檢查。每月委請專業廠商負責昇降設備維護保養，並作成紀錄表，及依規定向檢查機構申請安全檢查。另定期對員工進行職業安全衛生教育訓練。辦公環境則由清潔人員定期清掃與消毒，以提供員工安全衛生之工作環境
 化學品管理	品管部已將優先管理化學品上網登錄報備，且每年進行更新。管制性化學品廠內有使用一例為「鄰二甲基聯苯胺」，該化學品經過申請，取得許可文件，方可採購及使用。取得該許可品管人員須經過訓練並通過考試，取得「特定化學物質作業主管」證書，工廠也必須要有沖淋和排風設備，每個月進行點檢該設備的維護紀錄，每2周定期清潔並測試其功能是否正常
 環境監測	本公司所有廠區依據「勞工作業環境監測實施辦法」，於新竹工廠品管化學實驗室（有機溶劑及特定化學物質作業場所）及鍋爐作業環境區均有委託外部專業機構提供數據或檢測報告，以持續確保目前作業環境安全。
 特定工作人員安排健康檢查	所有廠區依據「職業安全衛生法」，品管操作人員於健康檢查時增加特殊檢查項目，以確保接觸化學品是否對健康有造成影響。廠內所使用共有11項屬特別危害健康作業：聯苯胺及其鹽類等、苯、砷、鉻酸及其鹽類、甲醛、二硫化碳、二甲基甲醯胺、正己烷、錳、乙基汞化合物、汞及其無機化合物，每年員工健檢時合併完成，健康檢查完成後，公司依據健康檢查結果統計分析與評估，異常者實施臨場健康服務，並給予健康指導

3.2.3 危害辨識、風險評估、事故調查、緊急應變

危害辨識分析

危害辨識與分析是職業安全衛生管理中的關鍵步驟，目的是系統性地識別工作環境或作業中可能存在的潛在危害，並評估其對同仁健康與安全的影響。根據「職業安全衛生法施行細則」規定，晟德大藥廠實施工作環境及作業危害辨識、危害分析，並評估現有防護設施的有效性，進而制定降低風險的控制措施，預防職業災害發生，保障員工健康安全。執行危害辨識與分析的流程通常包括：

- 作業名稱：明確描述所進行的作業或活動。
- 辨識危害及後果：識別作業中可能存在的潛在危害及其可能導致的後果。
- 現有防護設施：檢視目前已採取的防護措施及其有效性。
- 評估風險等級：根據危害的可能性和嚴重程度，評估風險等級。
- 降低風險的控制措施：制定並實施適當的控制措施，以降低風險至可接受的水平。

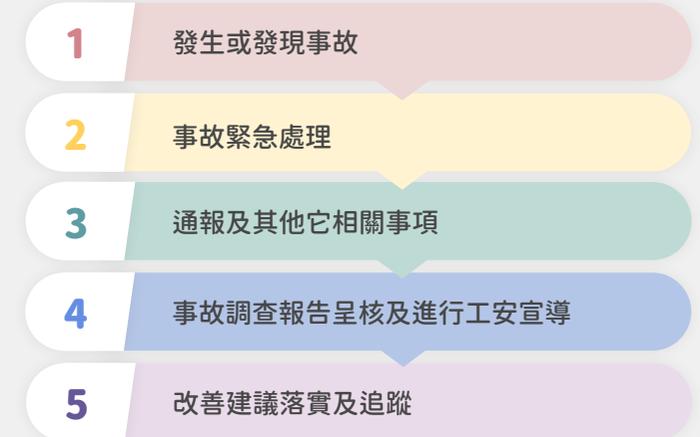


風險管控流程

為落實風險教育，使員工更容易理解風險分級管控和危害辨識管理知識概念，以利日後能將此觀念實際應用於各工作崗位之公佈欄也有張貼大型佈告做目視管理，便於同仁隨時查找相關資訊。



事故調查流程



緊急應變組織架構

工廠最高主管(廠長)及工務部主管，因屬工安衛負責人，負責規劃及統整「工廠安全管理規範」，訂定各緊急事件應變流程以應付特別緊急狀況所需。



健康促進課程



原型食物介紹

新竹廠健康管理項目

- 1 醫護人員臨場健康服務:醫師一年一次,每次二小時;護理師一個月一次。篩選十年內罹患心血管疾病風險較高同仁,進行個別健康訪談、醫療諮詢指導等改善健康措施,並予追蹤。
- 2 執行下列各項計畫
 - 異常工作負荷促發疾病預防計畫
 - 肌肉骨骼傷病人因工程改善計畫
 - 工作場所母性健康保護計畫
 - 執行職務遭受不法侵害預防計畫
- 3 2024年執行績效:肌肉骨骼傷病人因工程改善管控追蹤(共4人次)、健康指導(共33人次)、健康檢查後健康指導(共33人次)

3.2.6承攬廠商安全衛生管理

長久以來晟德視承攬商、協力商為我們的一份子,對於承攬商、協力商工作夥伴的安全健康,也是晟德相當重視並嚴格執行相關管理規範的項目之一。本公司規範施工承攬廠商責任義務,包括施工安全、施工範圍環境維護及工安相關保險,確保廠區及施工人員安全。

本公司要求所屬供應商持續提供品質穩定原物料,對新增之原物料供應商進行資格評核,既有供應商採不定期實地稽核並與藥品運銷物流廠商簽訂產品運銷合約及品質協議。





3.2.7 職業災害統計分析

員工及非員工職災傷害及職業病統計與分析資料結果顯示，2024年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之傷害案件及職業病案件(含可記錄之職業病)。公司仍透過不定期現場環境之改善，及安全訓練之持續實施，以維持零損工的紀錄。

員工--職業傷害及職業病統計

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時		332,304	368,136	387,696
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註 1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註 2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

非員工--職業傷害及職業病統計

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時		932	3752.5	6,415
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註 1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註 2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註 1：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以及於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註 2：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病，但數據統計應包含死亡人數；不包括現場自行處理輕傷；

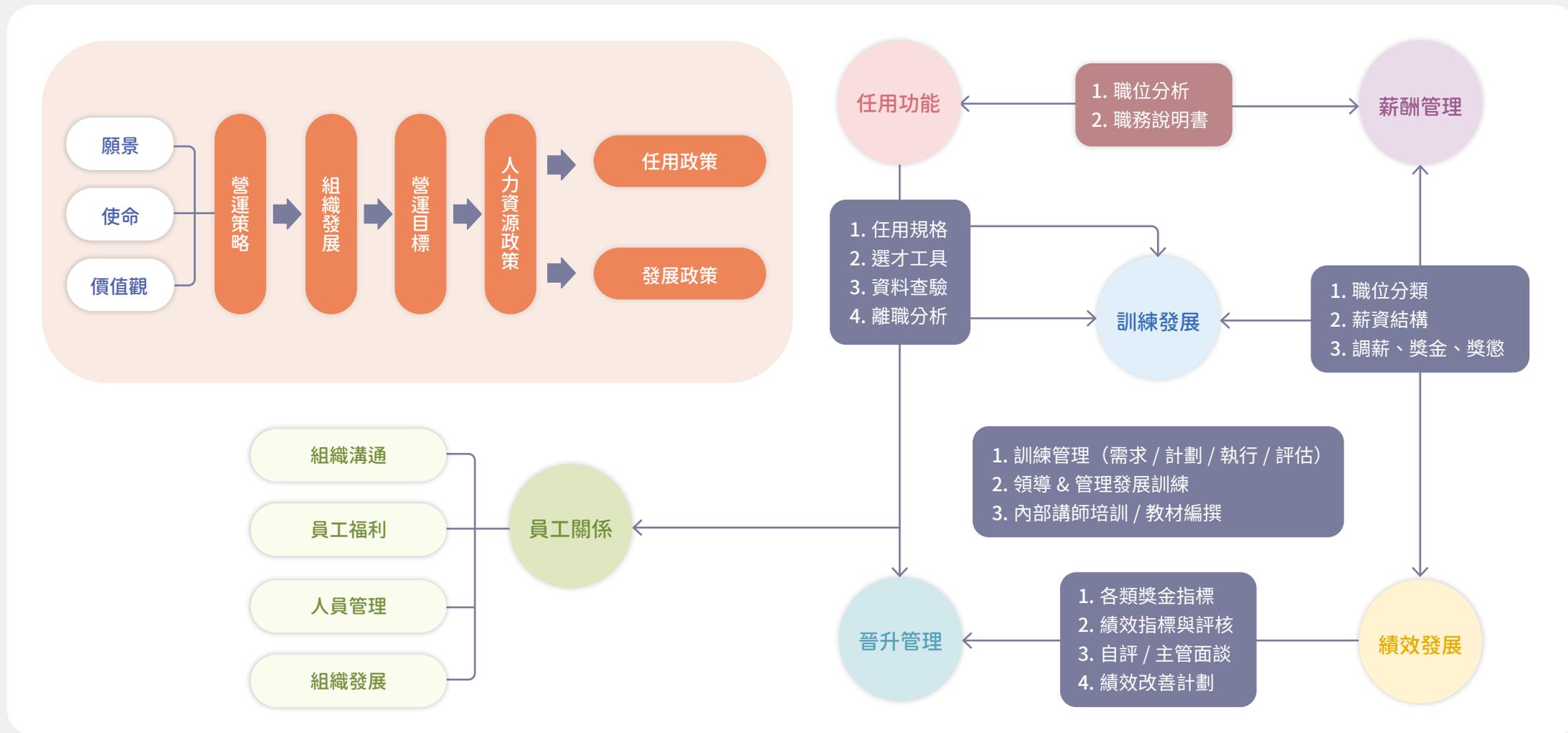
註 3：不包含上下班交通意外。

3.3 人才發展

重大主題：人才培育

<p>對公司的意義</p>	<p>人才是企業競爭力與永續力的根本，人才培育能提升員工專業能力與創新力，強化企業競爭優勢。透過完善的培訓機制，企業能吸引並留住優秀人才，確保長遠發展與市場領先地位。</p> <p>本公司視員工為最重要之資產，強調團隊合作、創新服務及自我學習，讓每位員工都能有充分空間發揮所長，設立清晰的職涯發展規劃，透過培訓與內部晉升機會，確保員工與公司共同成長。</p>
<p>政策與承諾</p>	<p>晟德深信員工是公司最重要的資產，因此致力於提供全方位的訓練計劃，以提升員工的專業技能和整體素質。政策內容包括：針對不同職位的專業技能訓練、領導力與管理技巧的發展、業務流程與文化的延伸教育，及其他相關訓練機會，以確保員工能在快速變化的市場環境中持續成長。</p> <p>我們承諾為所有員工提供公平且多元的訓練機會，鼓勵每位員工主動參與個人和職業發展。我們將定期評估訓練效果，以持續改進並滿足社員需求，打造一個知識共享與持續學習的企業文化。透過這些努力，我們期望促進公司與員工的共同成長，實現雙贏局面，並為公司的長期成功奠定基礎。</p>
<p>短期目標</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立基礎訓練計劃：在一年內為所有新入職員工設計並實施技能與文化培訓課程，確保他們能快速融入公司環境。 2. 增強繼任計劃：在兩年內識別並培養至少 20% 的高潛力員工，為關鍵職位建立人才梯隊計劃。
<p>中長期目標</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動連續教育與發展：在三年內建置專業人才發展藍圖，以鼓勵員工參加外部專業認證課程或繼續教育。 2. 建立領導力發展計劃：五年內實施針對管理層的專業領導力訓練，確保全體管理人員具備必要的領導技能與變革能力。 3. 提升企業文化與品牌形象：透過持續的人才培訓與發展，建立成為行業內最佳僱主的品牌形象，吸引並留住頂尖人才。
<p>投入資源 與行動</p>	<p>每年人資透過逐步完善</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 產業價值鏈課程地圖 2. JD 職能 3. 法規證照 4. 策略重點任務，進行職能盤點，完善年度訓練需求及預算調查。 <p>依據 ADDIE 原則確認執行之課程內容，透過設計的課程活動達到具體的效益</p>
<p>2024 年績效成果</p>	<p>年度教育訓練時數持續上升，成長 24%</p>
<p>責任部門</p>	<p>組織發展暨人力資源部</p>

晟德重視員工教育訓練，除新進人員訓練外，公司有建立「內部講師作業辦法」制度，培訓內部講師不定時開設多元領域之課程，並設有數位學習平台便利員工線上學習，另各部門視需要自辦專業在職訓練。公司亦鼓勵並補助員工參加外部進修以提昇自我競爭力。另依勞動基準法及勞工安全衛生法等之規範，適時安排員工人身安全、環境衛生及消防演練等相關教育訓練。



策略性人力資源管理藍圖

3.3.1 訓練與傳承

晟德對於人才培育與發展一向不遺餘力，相當重視經驗與知識的傳承，本公司致力提供員工一個開放多元的學習環境，除為新進人員及現有同仁規劃完善培訓體系，持續提升個人專業職能，使員工獲得最大的滿足外，對在職員工也規劃不同的進修課程，透過各項資源的整合與運用落實人才發展及教育訓練，使員工每年得以獲得不同的進修時數，提升自我價值，包含(1)新人訓練、(2)依據產業價值鏈規劃的專業進階訓練、(3)管理技巧提升的主管訓練等等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，並導入(4)企業文化的信念發展相關訓練課程，培養同仁關鍵能力。2024年員工教育訓練總時數為2,786小時。

員工教育訓練時數表

統計 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數	1.84	12.14	14.21
女	2.6	11.70	14.46
男	1.05	12.57	13.96
主管	4.7	11.65	8.91
一般職員	0.96	12.26	15.49

註：

1. 主管：主任級(含)以上
2. 2022 僅統計外訓，故 2023、2024 因納入內訓時數，故數據明顯上升。
3. 每名員工平均受訓時數 = 總受訓時數 / 總人數
4. 依類別分類員工平均受訓時數(性別) = (性別) 總受訓時數 / (性別) 總人數
5. 依類別分類員工平均受訓時數(職級) = (職級) 總受訓時數 / (職級) 總人數



GMP工廠管理分享



產品標示介紹



學員課程活動



GDP良好運銷規範教育訓練



課程有獎徵答

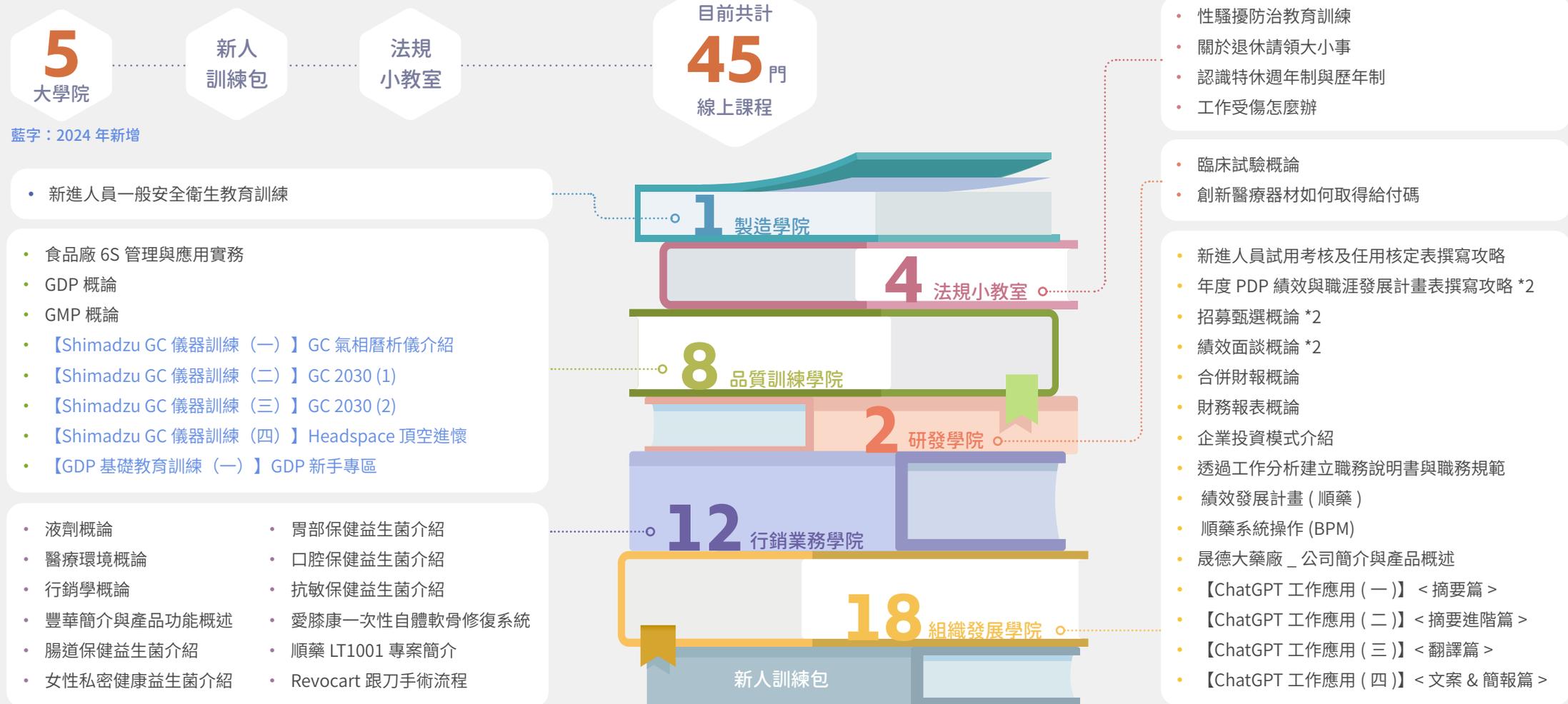


晟德教育訓練平台

1、線上平台課程

線上平台課程為晟德集團人資團隊，針對生技產業知識轉化為線上課程的方式，便於同仁可不限時、不限地自主學習。線上課程架構以生技產業價值鏈進行學院設計，分為五大學院(製造、品質訓練、行銷業務、組織發展、研發)，目前共45門線上課程。

晟德線上課程平台介紹





訓練體系&核心訓練類別架構



2、線上圖書館

匯整內外師課程的講義、教材，置於雲端作為線上圖書館落實知識管理，供相關人員使用。

3、年度內外教育訓練規劃

為使訓練資源更有效地運用，透過年度內外教育訓練作業流程循環，可有效地調查出員工職能缺口，後續再安排或設計出相對應的訓練課程。依照法規證照盤點後，可呈現各部門同仁須具備的受訓資格，並將相關專業課程安排至年度計畫，而其他的軟性課程也會依職能盤點調查去作安排，因此編列完當年度的受訓預算後，即可依照流程去申請大人提課程補助



教育訓練規劃流程



內外訓執行流程

新人適應計劃 For Your helping

為確保新人能夠快速融入公司，成為晟德大家庭的一份子，設計一套新人適應計畫，加快新人了解公司文化、讓新人可以暢所欲言地表達對於公司的想法，甚至有任何適應困難都可透過這個機制快速反應，這套機制也能幫助人資同仁藉此機會了解新人對於公司學習任務的感想，將作為未來新人訓練計畫持續改善之建議方向。

1 Offer Letter 的那一刻起

所有繁複的紙上作業，在報到前就必須完成寄給 HR，如此可節省報到當天填寫表單的時間，員工把進入公司後的所有時間及精力都放在認識同事、了解公司資源的事情上

2 到職第一天 On-boarding Kits

HR 如同企業新人保母，從報到、適應期到職涯學習發展，都扮演您信賴的窗口



3 新人護照 Passport to Success

明列了新人加入公司後 3 個月的學習任務清單

4 晟德文化

展現晟德文化行為，推進各項工作的開展

5 新人試用考核之績效發展計劃

展現晟德文化行為，推進各項工作的開展



晟德新人適應計畫

新人訓練錦集



教室實體訓練



新人破冰遊戲



新人互動遊戲



課堂演練

3.3.2 績效評核

晟德期許員工能在工作的舞台上結合專業職能盡情發揮，因此除了定期給予員工進修的管道外，晟德亦遵循「員工績效評核辦法」每年對其全體員工進行年度績效評核及面談作業，主管與員工共同討論並設定個人年度發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助提升員工職涯發展能力。

PDP 循環

期末評核

- 年度目標評核
- 職能評核並說明期待加強之行為
- 期末績效檢討
- 持續運作及發展

評核時間
每年 **12/1**
|
隔年 **2/28**



期初規劃

- 結算前一年度評核
- 設定目標/個人發展計畫
- 與主管達成共識

設定時間
每年 **3/31** 前

期中執行與追蹤

- 追蹤目標
- 尋求目標與職能回饋
- 尋求指導

追蹤與檢討時間
每年 **6/1 - 8/31**

2024 年考 核統計		實際 考核人數	該類別 員工人數	百分比
性別	男	90	98	92%
	女	93	105	89%
員工 類別	主管	37	37	100%
	一般 職員	146	166	88%

註 1. 人數計算基礎為 2025/2 月底在職員工 (不含約聘人員)

註 2. 到職未滿三個月或未通過新人適用考核之員工不列入評鑑

註 3. 主管職定義：主任級以上



3.4 多元共融

晟德十分重視勞資關係，致力創造互惠共榮的環境，並建立順暢之溝通管道，員工可透過任何形式與公司管理階層溝通其問題、建議或權益，勞資關係穩定和諧，無重大勞資糾紛。晟德依法制定工作規則，以規範各項勞動條件，保障員工權益。另本公司設有職工福利委員會，執行各項員工福利措施，並藉勞資會議及內部會議溝通協調改進各項行政措施，維護員工之各項權益。

3.4.1 溝通管道

晟德同樣重視勞資關係，致力創造互惠共榮的環境，並建立順暢之溝通管道，員工可透過任何形式與公司管理階層溝通其問題、建議或權益來解決任何問題，同時本公司依法制定工作規則，以規範各項勞動條件，保障員工權益。

本公司雖尚未成立企業工會也未簽訂團體協約，但有按法令定期實施勞資會議，勞工代表屆滿由全體員工改選產生，勞方及資方人數：台北各5人、新竹各2人，2024年度已完成四次會議，藉由勞資會議及各種內部會議溝通協調改進各項措施，維護員工之各項權益，勞工代表亦參與意外事故調查及安全衛生事項溝通及協調。公司也尊重員工集會結社自由，設有職工福利委員會，溝通意見及凝聚共識，執行各項員工福利措施。



3.4.2 申訴管道

晟德設有暢通之申訴管道，員工於公司內部遇有各種問題，可透過內部申訴管道向各級主管提出申訴。另為維護性別工作平等及提供免受性騷擾之工作及服務環境，另外公司設有性騷擾防治之專屬申訴信箱。調查期間皆採保密方式處理，避免洩漏申訴人之姓名或其他足資識別身分之資料。2024年無接獲員工申訴。

註：本公司截至 2024 年止，並未發生大量資遣員工情事，若發生時依據大量解雇勞工保護法實施，於 60 日前預告以利員工知悉。

拒絕不法侵害 打造友善職場

晟德致力提供一個公平、安全的工作環境。
如果您或您身邊的同事遭遇任何形式的職場不法侵害，
請您勇敢地站出來，並利用公司提供的申訴管道。

申訴管道

專線：廠區(03)598-1829 #101
公司(02)2655-8680 #363
信箱：odhr@centerlab.com.tw

申訴管道海報

2024/12/11
組織發展暨人力資源部公告「友善職場宣導」
By 江晏庭 劉陳雅慧
發佈日期:2024/12/11

親愛的同仁們，

鑒於近期社會事件頻傳，進行友善職場之宣導，期待同仁共同維繫晟德大廠之承諾。

【反職場霸凌的承諾】

晟德致力於提供一個公平、安全的工作環境，讓每位同仁都能在尊重與安心工作中。我們鼓勵各位勇敢舉報任何形式的職場不法侵害，並利用我們的申訴管道，確保每位同仁的發言都能被聽見。

我們每位同仁都是友善文化的創造者，讓我們攜手合作，全心反對職場霸凌，共同打造一個安心的工作環境！

感謝大家的努力，讓我們一起為企業的成長與和諧努力！
讓我們堅定信念，持續秉持誠信及尊重的核心價值，向不良行為說不，為最強的師徒未來共同奮鬥！
感謝每一位同仁的努力！

溫暖祝福，

詳細內容請參閱附件，謝謝！

組織發展暨人力資源部

內部平台公告

3.4.3 人權維護

晟德極為重視勞工與商業道德政策推動，為善盡企業社會責任，致力維護全體員工、顧客、供應商及利害關係人之基本人權，依循「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」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司全體員工獲得合理、平等與有尊嚴的對待，除此之外，晟德在每一項細節上努力，讓員工得以在友善、平等的環境中安心工作、成長，本公司對於人權相關保障措施如下：

措施	內容
恪遵勞動法令	恪遵勞動相關法規，提供公平合理的薪資與工作條件
營造友善工作環境	落實工作平權，不因種族、膚色、宗教、國籍、性別、性向、年齡、殘障等產生歧視，嚴禁各種形式之強迫勞動、僱傭與騷擾，致力營造尊嚴、安全、平等、多元包容之工作環境
合理工時	禁用童工，明訂工作時間與延長工時之規範，並關心及管理員工出勤狀況
建立健康與安全的職場	遵循安全與健康法規，定期檢視員工健康及安全保護措施，建立健康安全整潔之工作環境
和諧勞資溝通	勞資溝通管道暢通且多元，定期召開勞資會議，溝通雙方意見及凝聚共識，並尊重員工集會結社自由
提供申訴管道	設有暢通之申訴管道，員工於公司內部遇有各種問題，可透過內部申訴管道向各級主管提出申訴。另為維護性別工作平等及提供免受性騷擾之工作及服務環境，公司設有性騷擾防治之專屬申訴信箱。調查期間皆採保密方式處理，避免洩漏申訴人之姓名或其他足資識別身分之資料

2024/12/10
組織發展暨人力資源部公告「年度政策宣導公告」
公告日期:2024/12/10

親愛的各位同仁，

大家好！
為了確保公司營運的健康及穩健的工作環境，我們特別提醒您重視以下相關準則/辦法，
謝謝您的合作，期待大家一起維護公司的良好環境。

- 員工道德行為準則
- 檢舉不法與不道德或誠信行為案件之處理辦法
- 人權政策
- 資訊安全
- 工作場所性騷擾防治宣導(含跟蹤騷擾防治法)

為加強宣導公司內部道德觀念，若同仁發現有違反行為時，得以檢舉申訴，公司並應盡保密義務。

■ 不法/不道德/誠信行為相關

檢舉管道：
(1) 檢舉方式：「親自舉報」、「電話舉報」、「投函舉報」或「電子郵件舉報」。
(2) 檢舉電話：(02)2655-8680 分機 301 或 501
(3) 檢舉電子郵件信箱：catherine@centerlab.com.tw 或 yvonne@centerlab.com.tw

■ 性騷擾相關

申訴管道：人資單位
電話：(02)2655-8680 #362
電子信箱：bonnie.chiang@centerlab.com.tw

詳細準則/辦法內容請參閱附件，謝謝！

組織發展暨人力資源部

內部平台公告

法規遵循宣導 企業社會責任

本公司承諾善盡企業社會責任保障全體工所有人權，遵守國家勞動法律法規、國際公認的勞工道德、健康安全和環境標準以及其它適用的國際公約和相關法令，持續改善工作條件和勞工福利。

禁止童工

- 禁止雇用童工和囚工，不接受任何雇用童工或強迫勞動的供應商。

反歧視、反騷擾

- 尊重勞工的基本人權，禁止任何形式的歧或侮辱人格的行為。
- 為建立尊重、平等之性別和諧工作環境，禁止任何形式的非法歧視和騷擾、暴力行為。

工時管理

- 合理安排生產計畫，合理安排勞工的工作時間和休息休假時間。

禁止強迫勞動

- 尊重勞工自由，禁止任何形式的強迫勞動。

保障人道待遇

- 提供安全衛生的工作條件和工作環境，確保勞工的安全和健康

自由結社

- 推動勞資合作，尊重勞工的結社自由和集體談判權。

永續發展 綠色環境

4.1 氣候風險管理

4.2 節能減碳

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理



4.1 氣候風險管理

4.1.1 氣候變遷

晟德2023年持續將依循氣候相關財務架構揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)氣候所影響之風險與機會，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續發展委員會下各委員進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。未來也將持續依循TCFD架構逐步完整揭露相關對應。

2024年度短中長期氣候相關風險與機會

治理	策略	風險管理	指標和目標
晟德與氣候相關風險與機會的治理情況	業務、策略和財務規劃，實際及潛在與氣候相關的衝擊	氣候相關風險管理流程	評估和管理氣候相關議題的指標和目標
<ul style="list-style-type: none"> 氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題每年由總經理於董事會報告，由董事會監督執行成效。 	參照 2023 年度短中長期氣候風險與機會表	風險鑑別、評估及管理流程如下： <ul style="list-style-type: none"> Step 1 由永續發展委員會委員完成氣候環境背景資料蒐集氣候風險及營運範圍評估 Step 2 <ul style="list-style-type: none"> 建立氣候風險與機會項目清單 建立內部營運衝擊調查問卷 Step 3 永續發展委員會實施氣候風險機會及營運衝擊分析決定重大風險項目 Step 4 建立執行策略及目標設定 Step 5 每年透過永續發展委員會議滾動檢討執行策略及目標之成效 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年度完成溫室氣體自行盤查，訂定 2024 年為溫室氣體盤查基準年，並於 2025 年進行全面盤查，並完成盤查報告。 晟德配合「上市櫃公司永續發展路徑圖」，訂定 2024 年為晟德溫室氣體盤查基準年，2025 年完成盤查報告。惟晟德廠區 2024-2028 年正在進行整改及擴廠計畫，現階段無法明確訂定減量目標，待整改完畢後重新設立基準年，並訂定減碳目標。
<ul style="list-style-type: none"> 由總經理擔任氣候風險與機會治理之主任委員，各一級單位主管實施風險鑑別、評估、處理。 	參照氣候相關衝擊	本公司風險管理制度已將氣候風險與機會納入各單位運作。	
	本公司參考 2°C 情境 (2DS) 於永續委員會會議中進行討論，同步使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台) 所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 2DS / RCP2.6 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。		

氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
強化排放量報導義務	低	長期
客戶行為變化	低	-
市場訊息不確定	高	短、中、長期
原物料成本上漲	中	長期
利害關係人的關注與負面回饋日益增加	中	長期
颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	高	短、中、長期
降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	高	中期、長期
平均氣溫上升	中	-

氣候變遷機會議題	機會等級	時間範疇
採用更高效率的運輸方式	低	-
使用更高效率的生產和配銷流程	中	中期、長期
回收再利用	中	-
轉用更高效率的建築物	低	-
減少用水量和耗水量	低	-
採用獎勵性政策	低	-
市場變化機會	高	短期

註：短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6 年以上

晟德經由各業務單位參與討論辨識，評估氣候變遷相關項目對公司營運衝擊及相關因應措施如下：

氣候變遷風險因應

氣候變遷主要風險	潛在營運與財務衝擊	晟德未來持續因應策略方向
極端氣候災害 極端氣候可能產生暴雨、淹水等自然災害將對營運據點設備產生損害、人員因災害受傷、原物料缺料或運輸供應鏈中斷等。	<ul style="list-style-type: none"> 營運費用增加 營收下降 員工安全風險提升 	規劃營運中斷恢復管理計畫。 訂定氣候災害防治管理辦法，提升人員氣候災害意識以及環境安全衛生觀念，提前做好預防措施。 盤點關鍵原物料廠商，確保原物料來源皆有替代供應商以降低風險。
市場訊息不確定 消費者對於不環保產品減少購買意願，甚至有可能要求店家、廠商對於環保議題需有積極主動作為，進而造成開發成本、生產成本上升。	<ul style="list-style-type: none"> 生產成本增加 研發成本增加 企業聲譽下降 	持續關注市場對於永續議題的反應回饋，對於產品本身、包裝設計、行銷朝減碳、減塑可能性進行討論，逐步使產品朝永續前進。

氣候變遷機會因應

氣候變遷主要機會	挑戰與機會	晟德因應策略方向
市場需求增加 由於全球暖化造成極端氣候，以及汙染排放，直接或間接導致呼吸道疾病患者增加，相應之藥品需求也隨之增加	<ul style="list-style-type: none"> 市占率上升 銷售金額成長 營運成本增加 	主動積極開發多元化產品，符合各適應症需求，智能優化產線，提升生產效率。



4.2 節能減碳

重大主題：節能減碳

對公司的意義	節能減碳政策和技術改進有助於降低能源成本，提高生產效率，進而增加競爭力和利潤。實質上亦有助於減少溫室氣體排放，改善空氣品質，保障員工和當地社區居民的健康，同時也可保護生態，維繫環境永續。
政策 / 承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循政府能源與溫室氣體排放相關法令法規要求 2. 持續推動節能計畫，監控設備管理與調校，提升節能效益。 3. 生產中落實能資源管理及溫室氣體盤查
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續推動各項節能改善專案，除了落實節電措施、提高能源效率，亦同時推廣落實辦公室及公共設備節能 2. 預計 2024 年自主盤查廠區溫室氣體排放量，以瞭解溫室氣體排放情形及趨勢並提早因應，2025 年完成盤查報告書
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過每年持續 ISO14064-1 溫室氣體盤查結果，評估範疇一、範疇二和範疇三相關風險與減碳措施 2. 持續針對廠內高低壓供電設備優化及負載端電力改善整合 3. 新廠及舊廠有淘汰設備時將逐年裝設獨立電錶並會於中控室系統監控耗電量
投入的資源與實際行動	廠區照明逐步由 90w 更換為 40w LED 燈管
當年度績效成果	實踐廠二廠純水室更換 40w LED 燈 5 台、一樓原物料倉更換 40w LED 燈 23 台，年度節電可達 3,136 度，節電排放量達 1,549.184 噸 CO ₂ e
績效評估機制	內外部稽核
負責單位	工務部、製造部、財務會計部

4.2.1 溫室氣體管理

晟德主要耗能來自於外購電力以及鍋爐使用之柴油，公司近年持續推動各項節能措施，宣導節約用電政策下，近年用電度數並無顯著增加，維持一定用電水準。晟德配合「上市櫃公司永續發展路徑圖」，訂定2024年為溫室氣體盤查基準年，2025年完成盤查報告，並依據報告數據規劃減碳目標及策略。

本公司參考ISO/CNS 14064-1與環境部溫室氣體盤查指引之要求建議採用營運控制權法劃定盤查邊界，範圍涵蓋台北總部、實踐廠及倉儲中心。期望透過盤查掌握現況及趨勢，提前做好應對措施，未來亦會持續估算公司能源使用所產生的溫室氣體，以作為後續推動節能減碳措施修正依據。本公司排放之溫室氣體種類主要有二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)及氫氟碳化物(HFCs)共四類，無排放會破壞臭氧層的物质、氮氧化物、硫氧化物及其他重大氣體排放。

● 直接溫室氣體排放 (範疇一)

本公司所擁有或可控制的直接溫室氣體排放源，包括固定排放源如緊急發電機和蒸氣鍋爐所使用之柴油；移動排放源如公務車車用汽油、堆高機之汽油及貨車柴油耗用；製程排放源之乙炔、助焊劑；逸散排放源之CO₂滅火器及冷媒類(冰水機、冰箱、車輛、飲水機、空壓乾燥機、除濕機等所用之冷媒)

● 能源間接 (範疇二)

本公司間接排放僅外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括廠房、辦公室及公共區域之用電

● 其他間接溫室氣體排放 (範疇三)

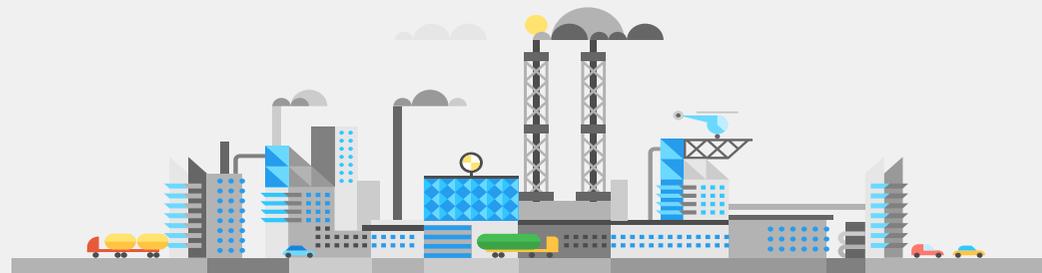
其他間接排放為本公司及子公司其他的活動所產生的其他間接排放，排放源僅先估算台北總部業務車用氣柴油；無使用生物源能源。

近三年溫室氣體排放量及排放強度

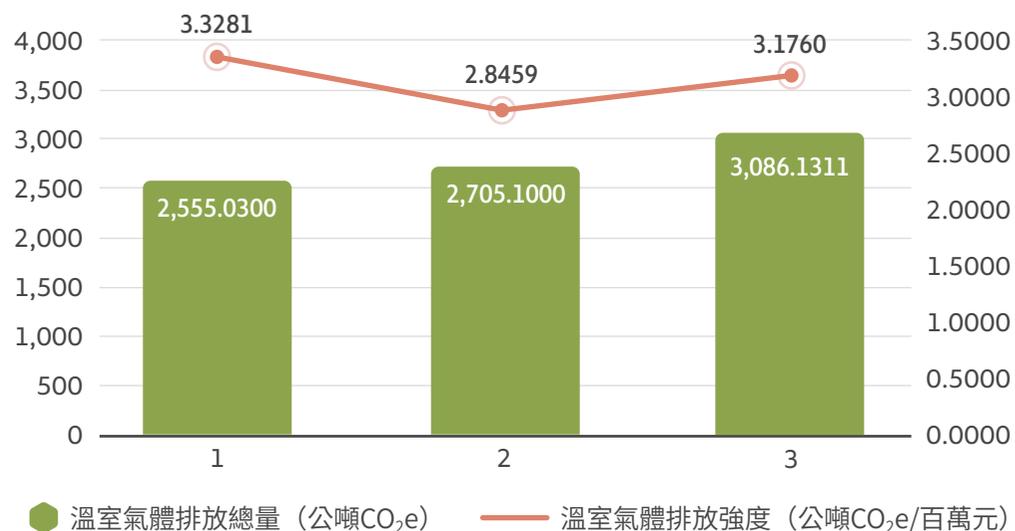
排放量單位：公噸 CO₂e/ 年

年度	2022 年	2023 年	2024 年 (新竹)	2024 年 (台北)
範疇一排放量	148.1700	153.3900	224.5067	0.0180
範疇二排放量	2,406.8600	2,551.7100	2,561.7249	92.6931
範疇三排放量	-	-	-	207.1884
總排放量 (範疇一 + 範疇二 + 範疇三)	2,555.0300	2,705.1000	2786.2316	299.8995
總營業額 (百萬)	767.722	950.529	971.710	
溫室氣體排放強度	3.33	2.85	3.18	

- 註 1：2022 與 2023 年範疇一係以鍋爐柴油使用量換算二氧化碳排放量。2024 係以碳盤查換算二氧化碳排放量
- 註 2：台灣電力排放係數，依經濟部能源局公告之 2022 年電力排碳係數為 0.495 公斤 CO₂e，2023 年電力排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e，截至本報告書完稿因 2024 年電力排放係數還未公布，故 2024 年沿用 2023 年電力排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e 計算
- 註 3：全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC 2013 年第五次評估報告之全球暖化潛勢值
- 註 4：溫室氣體排放係數：環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版
- 註 5：營業收入 (佰萬元) 與公開之合併財報數據一致



溫室氣體排放總量暨排放強度



註：溫室氣體排放強度為總排放量 (公噸 CO₂e) / 當年度總營業額 (百萬)

晟德遵守各項環保相關法規，工廠鍋爐製程領有環保局「固定污染源操作許可證」，將藥品製造過程產生的廢氣經過空氣汙染防制設備處理後排放，除定期申報及繳納空汙防制費用，亦定期(五年一次)委託合格檢測公司進行空氣汙染物檢測，以下為2023年檢測數據，皆符合環保標準，下次檢測日期為2028。

鍋爐檢測	氮氧化物	硫氧化物
最近一次檢測時間	2023/10/6	2023/10/6
檢測數值	32.8ppm	ND

洗滌塔檢測	非甲烷總碳氫氧化物	懸浮微粒
最近一次檢測時間	2023/2/17	2023/2/17
檢測數值	10ppm	ND

4.2.2 能源管理

晟德極力在廠內推行節能減碳相關政策與作為，除公共區域安裝節能燈管或感應式燈具，也依循PIC/S GMP空調規範要求，調整廠內空調設備以降低能耗，此外，廠內也定期維護保養廠內各項設備，並計畫逐年汰換老舊設備，提升支援系統運作效能。而晟德廠區亦將部分屋頂出租，用以架設太陽能板作為綠能供電使用，透過多項節能作為來達成節能減碳之目標。

能源使用

晟德2024年能源使用種類包括電力與汽油，無使用再生能源，目前能源消耗皆為自用無售出，主要能源消耗為為外購電力、廠區設備用的柴油及公務車用汽柴油，2024年全年用電量5,600,038度，較2023年4,950,045度增加649,993度，工廠配合公司營銷單位產品需求計劃安排生產，2024年度市場需求量大符增加，工廠配合增加產量及加班工時，2024年度產量達去年2023年度產量約133%，近三年用電/用油之數據詳下述資訊。

能源使用量				
年度	外購電力 (度)	工廠柴油用量 (L)	公務車柴油用量 (L)	公務車汽油用量 (L)
2022	4,492,560	31,000	5,976.50	未統計
2023	4,950,045	37,000	7,943.60	未統計
2024	5,600,038	38,200	7,286.10	89,592.96

能源耗用總量

年度	外購電力 能耗量 (GJ)	外購電力能源耗 用比例 (%)	工廠柴油能耗量 (GJ)	工廠柴油能源耗 用比例 (%)	公務車柴油能耗 量 (GJ)	公務車柴油能源 耗用比例 (%)	公務車汽油能耗 量 (GJ)	公務車汽油能源 耗用比例 (%)	總能源消耗量 (GJ)
2022	16,173.22	92.56%	1,090.03	6.24%	210.15	1.20%	0.00	0.00%	17,473.40
2023	17,820.16	91.85%	1,301.01	6.71%	279.32	1.44%	0.00	0.00%	19,400.49
2024	20,160.14	80.93%	1,343.20	5.39%	256.20	1.03%	3,150.30	12.65%	24,909.84

註 1：1 度電為 3.6 百萬焦耳，GJ 為 10⁹ 焦耳；每公升汽油熱值為 7,800Kcal、柴油熱值為 8,400Kcal，1Kcal 為 4,186J

註 2：各類能源熱值及公升油當量計算依經濟部能源局公告之「能源產品單位熱值表」計算資料來源：經濟部能源局網站 (<http://www.moeaboe.gov.tw/>)

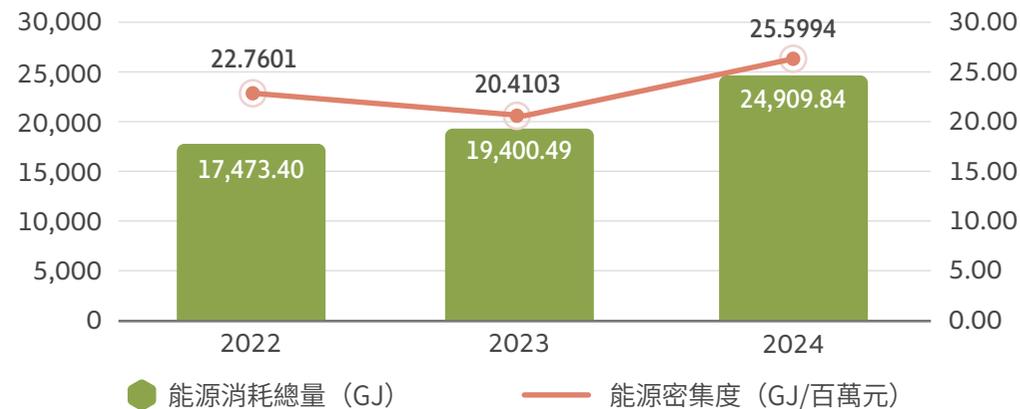
註 3：各年度能耗差異原因：2022 年電力度數僅包含新竹實踐廠；2023 年電力度數涵蓋新竹實踐廠及台北總部；2024 年度因產能增加故新竹實踐廠電力度數明顯提昇

能源消耗總量暨能源密集度

年度	營收 (百萬元)	能源消耗總量 (GJ)	能源密集度 (GJ/百萬元)
2022	767.722	17,473.40	22.7601
2023	950.529	19,400.49	20.4103
2024	971.710	24,909.84	25.5994

註：能源密集度 = 總能源消耗量 (GJ) / 營收 (百萬元)

近三年能源消耗總量暨能源密集度



近年節能實績

年度	節能措施	節電量 (度/年)	節能量 ^{註2} (GJ)	節電排放量 ^{註3} (噸 CO ₂ e)
2023	實踐廠熱盤管工程和 空調箱節能工程	24	0.0864	11.856
2023 年合計		24	0.0864	11.856
2024 ^{註1}	實踐廠二廠純水室 更換 40w LED 燈 5 台	560	2.0160	276.640
	實踐廠一樓原物料倉 更換 40w LED 燈 23 台	2,576	9.2736	1,272.544
2024 年合計		3,136	11.2896	1,549.184

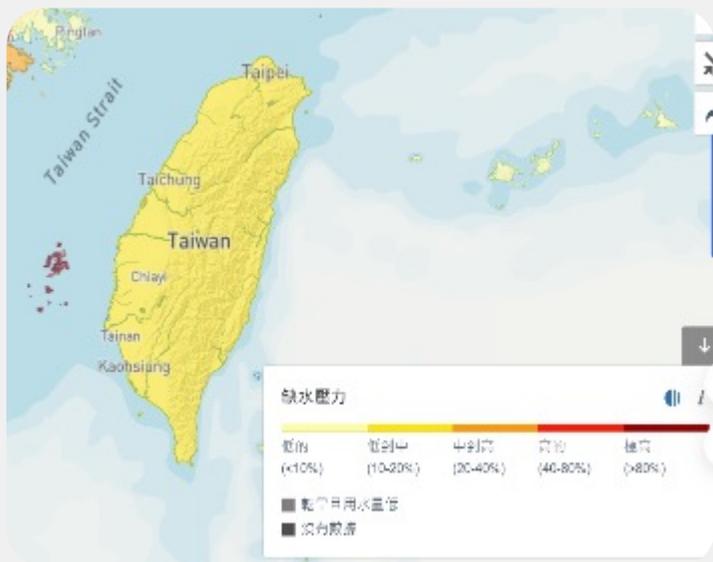
註 1：上表節電量估算公式為 ((舊設備耗電瓦數 - 新舊設備耗電瓦數) * 更換數量 * 年使用時數) / (單位 Whr)；
2024 年使用時數 = 人事行政局公布之上班日數 250 日 * 每日使用 8 小時 = 2,000 小時估算；舊燈 96W，
新燈 40W

註 2：1 度電為 3.6 百萬焦耳

註 3：台灣電力排放係數，依經濟部能源局公告之 2023 年電力排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e，截至本報告書完稿
因 2024 年電力排放係數還未公布，故 2024 年沿用 2023 年電力排碳係數為 0.494 公斤 CO₂e 計算

4.3 水資源管理

根據ESI (Environment Sustainable Index) 統計，台灣為全球18大缺水國。另外，從世界水資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的Aqeduct工具進行情境模擬分析結果顯示，在2030年的時候，晟德所在地區面臨缺水的風險為10-20%。雖無立即明顯的缺水風險，但為了響應全台節約用水議題，本公司會定期公告提醒員工節約用水。



晟德遵守各項環保相關法規，領有「水污染防治許可證」，定期抽樣檢驗廢水，以符合廢水排放標準，製程產出廢水由工業區廢水處理廠納管處理並按月繳納汙水處理費用，晟德所使用的水源100%皆來自臺灣自來水公司，自來水公司水源源自頭前溪及石門水庫，無使用井水及地下水、雨水等其他來源。2024全年取水量相較於2023年49,654噸減少10,005噸，顯示廠區節水有成。但本公司除產線製造用水外，其餘用水僅為員工之生活用水(含飲用、洗滌、清潔環境等用途)，生活之廢污水排放也均合法透過污水下水道逕行處理，並在公司倡導全員節約用水。

廢水檢測報告

單位： mg/L	總懸浮固體	排放標準	生化需氧量	排放標準	化學需氧量	排放標準
2022	4.20	400	75	400	255	480
2023	2.50	400	24	400	146	480
2024	10.1	400	60	400	287	480

註：公司製程廢水每半年定期委外檢測，皆符合法規標準

排水量及耗水量

單位：百萬公升	2022	2023	2024
取水量	40.537	49.654	39.649
排水量	33.933	42.099	31.718
耗水量	6.604	7.555	7.931

水資源管理措施

推動節約用水措施、回收再利用並提升用水設備使用效率：

1. 不定期舊管線汰換與更新
2. 飲水機定期更換濾材、檢測水質確保用水安全
3. 設備定期維護保養、消毒清缸，提升用水設備使用效率
4. 不定時利用公佈欄張貼或email公告宣導有關節約用水、用電、珍惜資源之相關資訊
5. 對新進人員及既有員工實施教育訓練教導正確用水知識

4.4 廢棄物管理

晟德屬生技醫療業，在台北總部與新竹工廠之整體營運活動與製造過程中，廢棄物來源類別包括一般事業廢棄物與有害事業廢棄物。一般事業廢棄物如生活垃圾；有害事業廢棄物則為廢液及廢容器。廠區所產生之廢棄物皆先集中處理與分類並統計重量，再依據各分類委託第三方專業合格之清除機構、處理機構及再利用機構，進行清運及回收再利用等處理。

晟德與第三方清除處理及再利用廠商合作前，均會先透過環境部資源循環署事業廢棄物申報及管理資訊系統「許可資料查詢」和資源再利用管理系統「許可再利用機構查詢」，查詢確認該廠商已取得當地政府許可核發證照，具相當許可清除項目級別且證照尚在期限內，並實際審核其許可證書後，才會與其簽訂委託清除合約書或委託處理合約書委託清運。廢棄物清運過程晟德亦善盡監控管理之責，如在晟德廠區部份，不定期對廢棄物貯存或暫存區域進行環境及作業流程巡檢；清運過程也會不定期稽核確認實際清運狀況，確認委外廠商清運貨車其車牌號與網路申報三聯單上之填寫車牌號相符，出廠區後的事業廢棄物流向，亦會透過環保部資源循環署「即時監控平台」確認車輛GPS軌跡，清運完成後確實上網申報三聯單及當天清運至處理廠軌跡GPS，以確保本公司廢棄物清運流向皆符合法規及本公司合約規定，共同為環境保護盡一分心力。

事業廢棄物受委託清運紀錄書
製表日期: 11/11/2024 11:43

日期	廢棄物名稱	數量	重量	清除機構	清除日期	清除地點	清除方式	備註
11/11/2024	一般事業廢棄物	1	100kg	XXX	11/11/2024	XXX	XXX	XXX

一般事業廢棄物清運稽核紀錄

有害事業廢棄物受委託清運紀錄書
製表日期: 11/11/2024 11:51

日期	廢棄物名稱	數量	重量	清除機構	清除日期	清除地點	清除方式	備註
11/11/2024	有害事業廢棄物	1	100kg	XXX	11/11/2024	XXX	XXX	XXX

有害事業廢棄物清運稽核紀錄

晟德廢棄物管理措施

1. 推動文件表單及流程電子化，降低紙張使用。
2. 員工餐廳全面使用環保餐具，員工自備水杯。
3. 不定期持續宣導廢棄物確實分類回收、新進人員必要教育訓練以落實。
4. 定期檢查儲存場所確保環境安全與衛生。
5. 不定時稽查是否有分類不完全或任意被丟置情形。
6. 廢溶劑存放獨立空間並上鎖與指定專人管理，設消防連動警報與防爆設施，確保儲存場所及使用安全。
7. 有害化學品/廢液處理：應依照環境保護之要求處理，廢棄物應分類處理，玻璃類、腐蝕類、易燃類或毒性物質等應儘量處理使危害降低，絕不可任意丟棄，不相容物質不能相混存
8. 廢棄物一律採用不落地，且增加防漏桶避免水滴落至地面上。

年度廢棄物總重量						
類別	廢棄物項目	年度廢棄物總重量 (公噸)			處理方式	離場 / 現場處理
		2022 年	2023 年	2024 年		
有害事業廢棄物	廢液、廢容器 (B0199、B0399)	4.19	4.51	5.47	焚化	離場
	廢液、廢容器 (B0299)	0.0026	0.0234	0.071	化學	離場
一般事業廢棄物	生活垃圾	8.26	6.7	17.22	物理	離場
	事業活動產出之一般性垃圾	24.55	18.3	15.43	物理	離場
一般事業廢棄物 - 資源回收	紙箱	87.27	112.99	116.10	回收	離場
總重量		124.2726	142.5234	154.291	-	



5

社會參與 產學合作

- 5.1 人才培訓營
- 5.2 用藥安全衛教推廣
- 5.3 公協會捐款



5.1 人才培訓營

晟德積極落實企業社會責任外也十分重視台灣人才培育，2024年整合企業資源推出「晟德人才培訓營」暑期實習計畫，共有18人參與，是晟德未來培養培育公司人才的相關積極行動，期待能為台灣生技產業及人才帶來更多機會和方向。



晟德人才培訓營成立之願景期望

晟德成立培訓營期望能讓各大專院校生能有一個豐富、貼近產業的實習計畫，也期望藉由這些實習課程內容設計培育出生技產業所需的即戰力。

- 世界級的全方位精選課程
提供企業經營產、銷、研、發、財各面向的基礎課程、「職場必須會」之簡報及專案管理技巧與企業生命週期等「跳脫看企業」的多元通識課程，幫助學生迅速了解企業與產業。
- 產業重量級人物的職涯分享
產業重量級前輩如晟德集團及晟德集團旗下逾十家企業之高階經理人親自授課並分享職涯規劃與永保熱情的秘密。
- 多元公司單位實習機會
提供晟德集團旗下多家企業之熱門實習機會讓學生累積跨部門實作經驗與職場即戰力。

晟德為協助在地學子銜接產業，特別提供廠區附近學校實習名額，並簽訂合作合約，讓學生可以提早進入業界實習。

產學合作	學校	科系	合約期間	合約人數	實際實習人數
2023	仁德醫護管理專科學校	生技製藥經營管理科	2023/9/1-2024/6/30	2	1
2024	元培醫事科技大學	生物科技暨製藥技術系	2024/7/1-2025/5/31	2	2
合計人數				4	3



晟德人才培訓面試活動



晟德人才培訓營期末發表



工廠參訪

5.2 用藥安全衛教推廣

老人用藥安全需特別留意，因為老人可能因為本身患有較多種慢性病，需同時服用多種藥物，加上身體因年齡增長，身體逐步退化以及免疫功能衰退等因素，容易對藥品代謝功能大幅下降，再者也可能年紀較大，認知功能與記憶力不如從前，無法遵照用藥指示服藥，容易發生忘記吃藥，或是藥品交互吃，產生副作用等等問題。

晟德身為製藥公司，深刻瞭解老人用藥安全之重要性，因此於近年開始推廣老人用藥安全衛教，期望藉由用藥安全、用藥知識宣導來幫助各位年長者及照顧者們正確使用藥物，一同創造更為安全用藥環境，2024年因舉辦場次大幅成長至47場次。

老人用藥安全推廣年場次		
2022 年	2023 年	2024 年
8 場次	27 場次	47 場

註：2022 年因疫情緣故，故減少場次。

5.3 公協會捐款

晟德不定期捐款贊助公益團體及生技醫療機構，如彰濱秀傳紀念醫院、台灣神經學學會、動作障礙協會、彰化基督教醫療、大千綜合醫院、澄清基金會、屏東基督教醫院、榮興醫學發展基金會等。貫徹「取之於社會、用之於社會」之企業社會責任理念，促進社會共榮。2024年合計共捐贈244萬餘元。



6 附錄

- 附錄一 GRI 內容索引表 ★為重大主題
- 附錄二 SASB永續會計準則-生物科技及製藥業
- 附錄三 上市公司氣候相關資訊執行情形
- 附錄四 查證聲明書





附錄一、GRI 內容索引表

★為重大主題

使用聲明	晟德大藥廠已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	GRI 組織尚未公告相關行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 組織概況	13	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 組織概況	13	
	2-7	員工	3.1 友善職場	45	
	2-8	非員工的工作者	3.1 友善職場	45	
治理	2-9	治理結構及組成	2.2 董事會治理	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 董事會治理	20	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 董事會治理	20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 董事會治理	20	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 董事會治理	20	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 董事會治理	20	
	2-15	利益衝突	2.2 董事會治理	20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 董事會治理	20	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 董事會治理	20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 董事會治理	20	
	2-19	薪酬政策	2.2 董事會治理	20	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 董事會治理	20	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	保密規定限制 屬公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
	2-23	政策承諾	3.4 多元共融	64	
	2-24	納入政策承諾	3.4 多元共融	64	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.4 多元共融	64	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 多元共融	64	
	2-27	法規遵循	2.3 誠信為先	26	
	2-28	公協會的會員資格	2.1.3 參與外部協會	16	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人鑑別與溝通管道	6	
	2-30	團體協約	3.4.1 溝通管道	64	不適用，本公司無企業工會議亦無簽訂團體協約
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題管理	8	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題管理	8	
經濟面					
★經濟績效（營運績效）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
經濟面					
★經濟績效 (營運績效)					
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.4 營運績效	17	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候風險管理	67	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.1.2 員工福利	46	
	201-4	取自政府之財務援助	2.1.4 營運績效	17	
GRI 207 : 稅務 2019	207-1	稅務方針	2.1.4 營運績效	17	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1.4 營運績效	17	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議和與管理	2.1.4 營運績效	17	
	207-4	國別報告	2.1.4 營運績效	17	
★創新研發					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.7 創新研發	38	
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.7 創新研發	38	
★藥品安全					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.7 創新研發	38	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3 誠信為先 2.7 創新研發	26 38	
市場地位					
GRI 203 : 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.1 人才培訓營	77	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
經濟面					
反貪腐					
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信為先	26	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信為先	26	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信為先	26	
反競爭行為					
GRI 206 : 反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信為先	26	
環境面					
★節能減碳					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 節能減碳	69	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 節能減碳	69	
	302-3	能源密集度	4.2 節能減碳	69	
	302-4	減少能源消耗	4.2 節能減碳	69	
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 節能減碳	69	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 節能減碳	69	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 節能減碳	69	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 節能減碳	69	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 節能減碳	69	
★供應商管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面					
★供應商管理					
GRI 204： 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6 永續供應鏈	33	
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.6 永續供應鏈	33	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.6 永續供應鏈	33	
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1	採用社會標準篩選新供應商	2.6 永續供應鏈	33	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.6 永續供應鏈	33	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	73	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	73	
	303-3	取水量	4.3 水資源管理	73	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	73	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	73	
其他氣體排放管理					
GRI 305：排放 2016	305-6	破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放	4.2 節能減碳	69	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	4.2 節能減碳	69	
廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	74	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	74	
	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	74	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	74	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	74	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
社會面					
★薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.1.2 員工福利	46	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.1.1 員工結構	45	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1.2 員工福利	46	
	401-3	育嬰假	3.1.2 員工福利	46	
★職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	3.2 職場安全	50	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.2 職場安全	50	
	403-3	職業健康服務	3.2 職場安全	50	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.2 職場安全	50	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.2 職場安全	50	
	403-6	工作者健康促進	3.2 職場安全	50	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.2 職場安全	50	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.2 職場安全	50	
	403-9	職業傷害	3.2 職場安全	50	
	403-10	職業病	3.2 職場安全	50	
★人才培育					
GRI 404：訓練與教育 2016	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 人才發展	56	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3 人才發展	56	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3 人才發展	56	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
社會面					
★ 員工多元化與平等機會 (員工權益)					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 董事會治理	20	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.1.1 員工結構	45	
GRI 406 : 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.1.2 員工福利	46	
			3.4.3 人權維護	65	
GRI 407 : 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.6 永續供應鏈	33	
			3.4.3 人權維護	65	
★ 顧客健康與安全 (藥品安全)					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	8	
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.7 創新研發	38	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3 誠信為先	26	
			2.7 創新研發	38	
童工					
GRI 408 : 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.6 永續供應鏈	33	
			3.4.3 人權維護	65	
強迫或強制勞動					
GRI 409 : 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.6 永續供應鏈	33	
			3.4.3 人權維護	65	
客戶隱私					
GRI 418 : 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 誠信為先	26	
			2.5 資訊安全	31	

附錄二、SASB永續會計準則-生物科技及製藥業

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	揭露內容
參與臨床試驗者的安全性	HC-BP-210a.1	依地區別說明，如何確保臨床試驗醫療品質和參與臨床試驗患者安全的管理流程	質化敘述	n/a	人體 BE 試驗或人體臨床試驗主要委託 CRO 公司代為執行，相關安全管理流程由 CRO 公司負責，晟德不會直接接觸臨床試驗患者。
	HC-BP-210a.2	針對臨床試驗管理和藥物主動監控的相關案件數，可採取以下方式： 1) 實體自願補救措施 2) 官方針對實體採取監管措施或實施行政行為	量化	Number	臨床試驗管理和藥物主動監控的相關案件數為 0 件
	HC-BP-210a.3	因發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	Presentation currency	無與發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟，因此衍生之金錢損失總額為 0 元
藥物近用	HC-BP-240a.1	說明促進醫療保健產品用於需優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家（由「Access to Medicine Index」定義）的措施和倡議	質化敘述	n/a	晟德產品主要以台灣市場銷售為主，僅極少部分商品授權經銷商出口港澳及菲律賓未出口，無相關倡議或措施
	HC-BP-240a.2	列於世界衛生組織藥品預審計劃 (PQP) 中預審藥品清單中的產品	質化敘述	n/a	本公司無產品被列於世界衛生組織藥品預審計劃 (PQP) 中預審藥品清單
可負擔性及藥價	HC-BP-240b.2	與前次報導期間產品組合價格變化百分比： 1) 加權平均標價 2) 加權平均淨價	量化	Percentage (%)	部分品項調整，整體價格持平
	HC-BP-240b.3	與前次報導期間增幅最大的產品價格變化百分比： 1) 標價 2) 淨價	量化	Percentage (%)	部分品項調整，整體價格持平
藥物安全	HC-BP-250a.1	列於公共醫療產品安全或不良事件警報資料庫的產品	量化	n/a	本公司無產品被列於公共醫療產品安全或不良事件警報資料庫
	HC-BP-250a.2	因產品造成的死亡人數	量化	Number	0 人



揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	揭露內容
藥物安全	HC-BP-250a.3	產品召回事件數及召回藥品總量	量化	Number	2024 年共 2 件事件，產品名：安立舒回收 80 瓶、康是寧回收 507 瓶 以上兩品項回收原因皆為原廠藥仿單內容警語變更，故召回產品進行同步變更。
	HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或廢棄處理的產品總量	質化敘述	Metric tons (t)	2024 年一般事業廢棄物回收 (紙箱)：116.1 噸
	HC-BP-250a.5	分類計算違反現行優良製造規範 (cGMP) 或相當標準而採取的強制措施案件數	量化	Number	違反現行優良製造規範 (cGMP) 或相當標準而採取的強制措施案件為 0 件
偽造藥品	HC-BP-260a.1	說明供應鏈中保持產品可追溯性和預防偽造的方法和技術	質化敘述	n/a	指示用藥防偽標籤
	HC-BP-260a.2	提醒客戶、業務合作夥伴注意有關偽造產品的潛在或已知風險之流程	質化敘述	n/a	無相關情事
	HC-BP-260a.3	導致突擊搜查、沒收、逮捕和 / 或提起與偽造產品相關刑事訴訟的次數	量化	Number	0 次
行銷倫理道德	HC-BP-270a.1	說明因行銷內容不實所致法律訴訟造成的金錢損失總額	量化	Presentation currency	無因行銷內容不實所致法律訴訟，因此衍生之金錢損失總額為 0 元
	HC-BP-270a.2	描述有關產品標示 (如藥品仿單) 外使用的道德規範管理	質化敘述	n/a	Chapter 2.7 創新研發：晟德藥品販售得經由醫院診所藥局等專屬通路採購，並由專業醫師針對病人病況需求來處方，確保病人得到最佳的治療同時保護病人隱私。晟德所有產品皆適用藥害救濟制度。
員工招募、培育與留任	HC-BP-330a.1	說明科學家與研發人才的招聘和留任方式	質化敘述	n/a	3.1.2 員工福利
	HC-BP-330a.2	揭露有關以下人員的 1) 自願和 2) 非自願離職率： a. 高階管理人員 b. 中階管理人員 c. 專業人士及 d. 其他所有人	量化	Percentage (%)	2024 年有 3 位員工非自願離職，佔全體員工比例 1.51%。其他離職員工皆因生涯規劃而自願離職。



揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	揭露內容
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	確認參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計畫或相當第三方審查計畫的以下設施百分比，以確保供應鏈品質及藥品成分的完整性： 1. 實體設施 2. 一級供應商設施	量化	Percentage (%)	無參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計畫或相當第三方審查計畫： 1. 0% 2. 0%
商業倫理道德	HC-BP-510a.1	說明因貪腐和賄賂所致法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	Presentation currency	無因貪腐和賄賂所致法律訴訟，因此衍生之金錢損失總額為 0 元
	HC-BP-510a.2	說明與醫療保健專業人員互動時需遵守的道德守則	質化敘述	n/a	Chapter 2.7 創新研發：人體 BE 試驗或人體臨床試驗主要委託 CRO 公司代為執行，相關安全管理流程由 CRO 公司負責，晟德雖然不會直接接觸臨床試驗患者，但會提醒上述相關人員與醫療保健專業人員互動時需遵守的道德守則。
營運活動指標	HC-BP-000.A	接受治療的患者人數	量化	Number	資料無法取得：銷售對象為醫院診所及藥局，多處方用藥，無法統計相關數據
	HC-BP-000.B	1. 產品組合中的藥物數量 2. 研發中的藥物數量（階段 1-3）	量化	Number	1. 產品組合中的藥物數量 CNS:6 種適應症，共 14 個品項 NCNS：9 種適應症，共 32 個品項 詳情請參閱公司官網產品資訊 2. 研發中的藥物數量 階段一 開發前評估 *2 階段二 開發中 *2 階段三 送審取證 *2



附錄三、上市公司氣候相關資訊執行情形

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	報告書揭露章節
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	4.1 氣候風險管理
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)	4.1 氣候風險管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1 氣候風險管理
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	4.1 氣候風險管理
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。	4.1 氣候風險管理
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。	4.1 氣候風險管理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
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。	4.1 氣候風險管理
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 (另填於 1-1 及 1-2)	4.1 氣候風險管理

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO₂e）、密集度（公噸CO₂e/百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

類別	2023		2024		確信機構及確信情形說明 (查證證書)
	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	
範疇一					預計 2027 年揭露
母公司	153.3900	0.1614	224.5247	0.2311	
範疇二					
母公司	2,551.7100	2.6845	2,654.4180	2.7317	
範疇三					
母公司	-	-	207.1884	0.2132	

註：2023 年度營收新台幣 950.529 百萬元；2024 年度營收新台幣 971.710 百萬元。2024 年範疇三僅揭露台北總部

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

晟德配合「上市櫃公司永續發展路徑圖」，訂定2024年為晟德溫室氣體盤查基準年，2025年完成盤查報告。基準年數據如上，惟晟德廠區2024-2028年正在進行整改及擴廠計畫，現階段無法明確訂定減量目標，待整改完畢後重新設立基準年，並訂定減碳目標。



附錄四、查證聲明書



晟德大藥廠股份有限公司 2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2504011

晟德大藥廠股份有限公司(以下簡稱晟德大藥廠)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外,與晟德大藥廠並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關晟德大藥廠之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於晟德大藥廠提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此查證範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由晟德大藥廠回覆。

保證範圍

晟德大藥廠與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及晟德大藥廠在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估晟德大藥廠遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結晟德大藥廠之永續報告書內容,對於晟德大藥廠的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關晟德大藥廠 2024 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了晟德大藥廠對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為晟德大藥廠所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於晟德大藥廠之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與晟德大藥廠之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核晟德大藥廠之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對晟德大藥廠之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳

第一頁(共二頁)



細審查結果如下:

包容性

晟德大藥廠已建立與主要利害關係人合作的過程,包含股東(投資人)、員工、客戶、供應商、主管機關等,於 2024 年展開一系列利害關係人活動,涉及環境、社會和經濟等一系列重大主題。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了晟德大藥廠的包容性議題。

重大性

報告書已載明晟德大藥廠所關注環境、社會和經濟面等主題,並列出 9 項重大主題包括藥品安全、人才培育、營運績效、創新研發、供應鏈管理、職業安全衛生、節能減碳、員工權益及薪資福利等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了晟德大藥廠的重大性議題。

回應性

晟德大藥廠執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東會、法人說明會、設置發言人及代理發言人專線、公開資訊觀測站、公司網站、勞資會議、福委會、員工申訴專線、客戶業務拜訪/研討座談會、客服專線、客訴管道、供應商訪談/實地稽核/評鑑/問卷調查、主管機關政令宣導會議/監理與查核/拜訪/查廠認證等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了晟德大藥廠的回應性議題。

衝擊性

晟德大藥廠已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。晟德大藥廠已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了晟德大藥廠的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

晟德大藥廠提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了晟德大藥廠的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供晟德大藥廠使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2025 年 05 月 06 日簽署發行

發證 陳文復 總經理



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-90A4V

第二頁(共二頁)



**Independent Assurance Statement Based on
2024 Sustainability Report of Center Laboratories, Inc.**

Statement No.: 2504011

Center Laboratories, Inc. (hereinafter referred to as Center Laboratories) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2024 sustainability report, GREAT has no financial relationship with Center Laboratories.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant Center Laboratories's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement.

This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by Center Laboratories to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by Center Laboratories.

The Scope of Assurance

- The verification scope of Center Laboratories and GREAT agreement includes:
- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of Center Laboratories from January 1, 2024 to December 31, 2024;
 - According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of Center Laboratories's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
 - This Statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of Center Laboratories's sustainability report, and provide a fair standpoint of Center Laboratories's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of Center Laboratories in 2024, such as environment, society and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate Center Laboratories's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by Center Laboratories is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

- To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:
- To conduct a senior management review of issues from external parties related to Center Laboratories's corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
 - To discuss with the managers of Center Laboratories about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
 - To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
 - To audit the performance data of Center Laboratories on a sampling basis;
 - To evidence supporting the claims made in the review report;
 - To Review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:

- **Inclusivity**
Center Laboratories has established a process of cooperation with major stakeholders, including shareholders(investors),

Page 1 of 2



employees, customers, suppliers, competent authority, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2024, involving environment, society, economy and a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of Center Laboratories.

- **Materiality**
The report has stated that Center Laboratories focuses on environment, society, economy topics, and identified 9 major topics including drug safety, talent cultivation, operating performance, innovation R&D, supply chain management, occupational safety and health, energy saving and carbon reduction, employee rights and salary and benefits, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of Center Laboratories.

- **Responsiveness**
Center Laboratories responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include shareholders' meeting, corporate briefing session, set up a spokesperson and a proxy spokesperson hotline, public information observatory, company website, labor-management meetings, welfare committee meeting, employee complaint hotline, customer business visits/seminars, customer service hotline, customer complaint channel, supplier interviews/ field audits/evaluations/questionnaire surveys, competent authority policy promotion meeting/supervision and inspection/visit/factory inspection and certification, those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of Center Laboratories.

- **Impact**
Center Laboratories has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. Center Laboratories has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of Center Laboratories.

- **GRI Guidelines**
Center Laboratories provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers Center Laboratories's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of Center Laboratories. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide a Statement for the stakeholders.

Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000 AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team MAY 06, 2025

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China


Signed by General Manager W. J. Chen



Page 2 of 2



晟德
CENTER VENTURES

