

# 2022

## 永續報告書

---

### Sustainability Report



# 目錄

## contents

關於本報告書	3
董事長的話	4
2022亮點績效	5

<b>01</b> 永續經營 扎根晟德	<b>02</b> 公司治理 佈局全球	<b>03</b> 友善晟德 人才共融	<b>04</b> 永續發展 綠色環境	<b>05</b> 社會參與 產學合作
1. 永續經營 扎根晟德 6	2. 公司治理 佈局全球 15	3. 友善晟德 人才共融 42	4. 永續發展 綠色環境 60	5. 社會參與 產學合作 65
1.1 利害關係人鑑別與溝通管道 7	2.1 組織概況 16	3.1 友善晟德 人才共融 43	4.1 氣候風險管理 61	<b>附錄</b>
1.2 重大主題管理 9	2.2 董事會治理 26	3.2 職場安全 48	4.2 能源管理 63	GRI 準則對照表 68
	2.3 誠信為先 32	3.3 人才發展 51	4.3 污染防治 64	晟德取得專利 74
	2.4 風險內控 33	3.4 多元共融 58		
	2.5 資訊安全 36			
	2.6 永續供應鏈 39			
	2.7 產品責任 41			

# 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』（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」的精神理念經營企業，並將企業社會責任理念融入本公司經營策略、願景規劃之中，逐漸內化成公司文化。為了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，將透過本報告書向外界揭示晟德永續發展目標、策略與承諾，亦就各利害關係人所關注的永續議題予以蒐集及回應，期望藉由本報告書發行作為雙方良好的溝通基礎。

## 報告邊界

本報告書揭露之資料，以晟德為主體，涵蓋2022年1月1日至2022年12月31日晟德於公司治理、環境永續與社會承諾等各項重大主題之行動及績效成果，內含各利害關係人回饋之關切議題，惟財務資訊以合併營收為主，與會計師簽證之財報數據一致。2022年晟德未有顯著之規模、結構、所有權及供應鏈之重大變化，本報告書各主題若有資訊重編處，將於該段落註記。

## 報告書撰寫原則

本報告書係參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的2021年版GRI準則進行編撰。報告資訊同時參考上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法以及聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)、氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構資訊等國內外相關永續準則。

## 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。

## 報告發行時間

上一次報告書發行時間：2022年6月發行  
本報告發行時間：2023年6月發行  
預計下一次發行時間：2024年6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/>  
ESG專區：[https://www.centerlab.com.tw/investor/corporate\\_responsibility/corporate\\_gov/architecture](https://www.centerlab.com.tw/investor/corporate_responsibility/corporate_gov/architecture)

聯繫人：張亞竹  
聯繫人mail：[kelly.chang@centerlab.com.tw](mailto:kelly.chang@centerlab.com.tw)  
分機：02-2655-8680 Ext：126

# 董事長的話

## 晟德期許成為專業生技投控的永續領航者

晟德集團，從台灣最大口服液劑專業藥廠出發，旗下投資育成的企業包含順天醫藥、博晟生醫、益安生醫、永昕生醫、聖安生醫、長聖生技、長佳智能及國光生技等國內上市櫃公司，成為台灣產業價值鏈分佈最廣、最具指標性的生技集團。深耕台灣超過一甲子，我們深刻體認到，企業要長久經營與發展，必須照顧客戶、員工及股東，重視社會與環境，才能成為兼具「永續表現」與「企業獲利」的優質企業，展現長期競爭力。

值此全球疫情肆虐未歇、地緣政治紛擾加劇的年代，大家逐漸意識到，全球性的風險與每一個人息息相關。面對複雜的環境、社會與治理（ESG）的挑戰，晟德持續以「驅動創新生醫」、「成就永續未來」為兩大DNA，滿足未被滿足的醫療需求（Unmet Medical Need），攜手利害關係人，前瞻地擘畫營運願景，建構大健康事業版圖，穩步前行。

跨越六十周年里程碑的晟德集團，以「投資明日產業，改變今日世界」為企業願景；以「集結亞太資源與經驗，輔佐深具潛力的生技與大健康公司躍上國際舞台」為企業使命。在永續經營的期許下，晟德已將企業永續ESG（環境Environmental、社會Social、治理Governance）與公司策略及營運結合，逐步推動各項ESG工作。然而上述目標，皆有賴我們全體員工、供應鏈夥伴的努力才有可能達成，也因此，晟德持續完善各項管理系統，構建健康安全設備，確保所有員工及供應鏈夥伴的安全健康，以先進的生產技術，提供客戶最佳品質保證，持續為股東及利害關係人創造價值，積極落實「創新、誠信、專業、共好」的商道價值觀，以正向力量共同邁向永續之路。

晟德矢志成為多元化、永續經營企業，為生技產業擘劃永續美好未來。除了擴大經營優勢與提升競爭力，亦會持續落實各項永續管理行動，不斷地為顧客、股東、員工，及廣大社會大眾創造獨特嶄新價值，同時也期待與所有利害關係人共同努力，並期待各位不斷給予我們指導及建議。我們會持續將ESG融入本業，帶給這個社會、這個環境、這片土地一個更好的未來，透過世世代代晟德人的雙手，打造精彩璀璨的未來，引領晟德邁向基業長青，成就百年事業。

晟德大藥廠股份有限公司 董事長 王素琦



# 2022亮點績效

## 經濟面

全年營收為7.67億元  
每股盈餘0.17元  
公司治理評鑑排名  
第6~20級距

## 環境面

2022年  
節電351,840度電

## 社會面

舉辦8場老人/兒童  
用藥安全講座  
公益捐贈334萬



# 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

利害關係人的期望與建議與公司營運決策方向息息相關，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，建立有效的溝通方式，作為公司持續改善之依據，並擷取相關的意見及回饋做為晟德永續經營的參考依據與目標價值。

晟德參考AA 1000 SES 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，最後鑑別出晟德2022年利害關係人：包含股東(投資人)、員工、客戶、供應商及主管機關共五類利害關係人。

### 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	111年執行情形
股東 (投資人) 	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務業務狀況</li> <li>股利分配</li> <li>公司展望</li> <li>公司治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年召開股東會</li> <li>不定期法人說明會</li> <li>設置發言人及代理發言人專線供股東諮詢</li> <li>定期及不定期公開資訊觀測站資訊揭露</li> <li>公司網站揭露公司相關資訊</li> </ul>	<p>本公司已於5/20召開股東常會，另於11/10辦理法人說明會，與投資人及股東進行面對面溝通。發言人及代理發言人平日對於股東來電或郵件問題，均提供答覆及諮詢，與股東互動良好。</p> <p>本公司財務業務資訊亦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。</p>
員工 	<ul style="list-style-type: none"> <li>薪資福利</li> <li>職涯發展</li> <li>職場安全與衛生</li> <li>勞資關係</li> <li>身心健康</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月部門會議</li> <li>每季勞資會議</li> <li>每季福委會議</li> <li>每年健康檢查</li> <li>每年海內外員工旅遊</li> <li>不定期社團活動</li> <li>不定期教育訓練</li> <li>提供內部訓練線上課程</li> <li>設置員工申訴專線</li> </ul>	<p>本公司已透過每月定期會議、每季勞資福委會議與員工溝通，並已於12月完成員工健康檢查。另提供員工教育訓練補助，111年員工內外訓進修時數共約388小時，另內部設有晟德大學線上平台開設約33堂課程，供員工自我學習。本公司落實各項員工福利，勞資關係和諧。</p> <p>另為因應疫情，辦公處所設有酒精自動消毒機，並提供員工免費快篩劑及管制外部人員進出。辦公室定期每週噴灑消毒液，每半年委託專業機構進行全面消毒，提供員工安全衛生之職場環境。</p>

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	111年執行情形
 <p>客戶</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 產品品質、交期、價格</li> <li>• 技術研發層次</li> <li>• 管制藥品管理</li> <li>• 產品服務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不定期業務拜訪</li> <li>• 不定期舉辦研討座談會</li> <li>• 每月召開業務檢討會議</li> <li>• 客服專線</li> <li>• 客訴管道</li> </ul>	<p>本公司視疫情以親訪或線上方式拜訪客戶，並舉辦逾61場研討會或座談會，推廣公司產品，及了解客戶需求。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，與客戶建立良好之夥伴關係。本公司之兒童水劑產品市占率於業界仍具領先之地位。</p>
 <p>供應商</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 產品品質、安全性、交期、價格</li> <li>• 技術能力</li> <li>• 穩定供應</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不定期供應商訪談</li> <li>• 不定期供應商實地稽核</li> <li>• 每年供應商評鑑</li> <li>• 不定期供應商問卷調查</li> </ul>	<p>本公司已對約160家原物料供應商進行品質文件更新要求，並對最大供應商實施實地評鑑。另為因應疫情，對於無缺失之供應商以書審品質文件及統計進貨檢驗成果作為合格供應商之確認。對於供應商之品質、安全性、交期及價格尚能穩定掌握。</p>
 <p>主管機關</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 勞資關係及職業安全</li> <li>• 西藥藥品優良製造規範</li> <li>• 資訊揭露</li> <li>• 各項法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 配合主管機關監理與查核</li> <li>• 不定期拜會主管機關、建立直接之交流機會</li> <li>• 設立聯絡窗口與主管機關維持良好互動</li> <li>• 配合各項查廠認證</li> </ul>	<p>本公司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。另本公司財會處、研發處、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。</p>







## 1.2 重大主題管理

一個良好的公司治理結構應重視各利害關係人需求與期望，而公司經營策略也應將利害關係人意見回饋納入策略地圖之中，晟德為有效管理利害關係人所關注之重大議題，依循GRI 準則與 AA1000 SES 利害關係人議合標準，設定重大主題鑑別程序，先定義釐清公司利害關係人，再透過各部門蒐集與其切身相關的利害關係人所關注之議題及意見反饋，再系統化歸納統計，並交由內部各主管共同討論分析出對公司永續經營衝擊影響較大之主題，作為本次報告書主要架構內容，並訂定管理方針及短中長期目標，向各利害關係人說明晟德現階段成果。晟德利害關係人與重大議題的鑑別程序如下：

### 利害關係人溝通議合

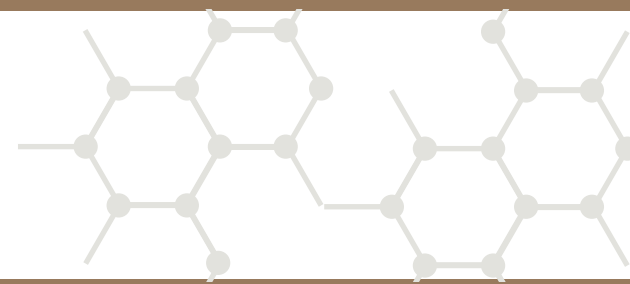
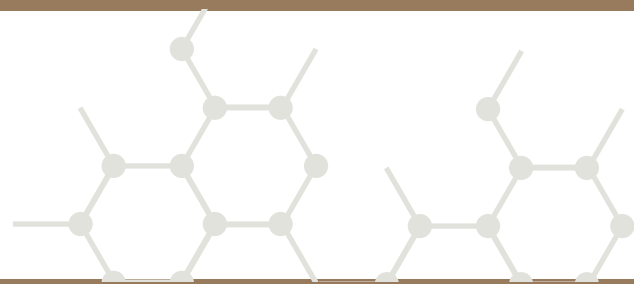
鑑別步驟	說明
第一步：利害關係人鑑別	本報告書依據 AA 1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard，SES）的四大原則：包容性、重大性、回應性、衝擊性/影響性，鑑別出五大利害關係人：包含股東(投資人)、員工、客戶、供應商及主管機關，共五類利害關係人。
第二步：蒐集永續議題	參考GRI之永續性報導準則、TCFD（氣候變遷相關財務揭露）、聯合國全球盟約（UN Global Compact） 、產業間現況與國內外永續關注議題等各種面向，作為永續議題蒐集與制定基礎，最後彙整出與本公司營運相關之永續議題共18項。
第三步：永續議題重大性分析	將所蒐集到的18項永續議題，針對不同利害關係人，由經理人及相關單位主管匯集溝通內容，包括但不限於問卷調查、電話 / 視訊 / 實體會議、E-mail 溝通等方式。晟德集團藉由多元的溝通管道，廣納各利害關係人之建議，將其作為擬定營運及永續發展策略的重要參考指標。
第四步：衝擊性分析	除重大性分析外，晟德也針對各項永續議題進行衝擊性分析，由內部主管們評估各項永續議題對經濟、環境和人群的實際與潛在的正負面之衝擊，並考量其正負面影響程度和發生可能性給予評分，最終將每項議題總分加總排序。
第五步：重大主題確認	依據重大性與衝擊性加權結果，並參考外部顧問專家意見，最終鑑別本年度9項重大主題，晟德將此9項重大主題作為本報告書與利害關係人溝通之重大主題。

## 重大主題對應 (一)

對應本報告書章節	重大主題	對晟德的意義	價值鏈衝擊邊界 ●直接衝擊◎促成衝擊			對應SDGs目標	對應GRI多項特定主題
			上游	晟德	下游		
2.7 產品責任	藥品安全	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，並透過層層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。	●	●	●	3 良好健康與社會福利 	416：顧客健康與安全
2.6 永續供應鏈	供應商管理	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，針對新進供應商品質篩選、定期考核檢視，打造出一條安全穩定的產品供應。	●	●		17 促進目標實現之全球夥伴關係 	204：採購實務 308：供應商環境評估 414：供應商社會評估
4.3 污染防治	汙染排放管理	生產藥物製造過程中不免除會產生有害廢棄物，晟德主動積極控管各項環境汙染產生，一切依循環保法規執行，盡可能減輕對周遭環境影響。		●		12 永續的消費與生產模式 	306：廢棄物
4.2 能源管理	節能減碳	鑒於氣候變遷議題影響整體企業營運發展及未來規劃，晟德先從小處著手，從節約能源慢慢推展至環境改善，透過眾人力量逐步做好環境議題，善盡企業公民之責。		●		13 氣候行動 	302：能源
2.5 資訊安全	資訊安全	為避免商業機密遭竊取或破壞以及保護客戶隱私，公司透過資安防範政策以及主/被動防範技術來落實資訊安全防護。		●			自訂主題

## 重大主題對應 (二)

對應本報告書章節	重大主題	對晟德的意義	價值鏈衝擊邊界 ●直接衝擊◎促成衝擊			對應SDGs目標	對應GRI多項特定主題
			上游	晟德	下游		
3.4多元共融	員工權益	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 減少國內及國家間不平等 	405：員工多元化與平等機會
3.4多元共融	勞資關係	和諧的勞資關係有助於企業永續成長，在晟德每位員工都能自由表達意見，無須擔心因反應建議而遭受打擊，公司將盡力滿足員工所需，維繫良好勞資互動。		●		8 體面工作與經濟成長 	402：自訂主題
3.3人才發展	人才培育	晟德提供員工完善多元的教育訓練、職涯規劃，協助員工達成公司目標，每位員工成長都是公司進步的原因，也是公司維持競爭力之關鍵因素。		●		4 優質教育 	404：訓練與教育
3.2職場安全	職業安全衛生	確保同仁在工作崗位上的健康與安全是公司最基本也是最重要事項之一，晟德制定相關管理規範與程序要求同仁遵守，也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。		●			403 職業安全衛生



## 重大主題管理方針（一） 政策、承諾、目標、管理與評估機制

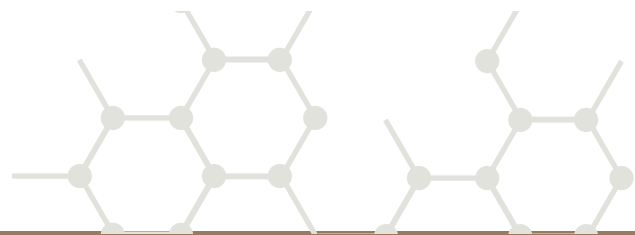
重大主題	政策/承諾	核心目標	行動方案	績效成果	評估機制	回饋機制	2023年目標
藥品安全	持續維持工廠 GMP及GDP 認證	取得GMP及GDP 核備/委託廠稽核報告	<ul style="list-style-type: none"> <li>人員教育訓練紀錄表</li> <li>設備維護紀錄</li> <li>各項設備包括支援系統，製造及檢驗設備計畫性新增或汰換(符合TFDA、法規要求)</li> <li>供應商評估:文件評核或實地稽核</li> </ul>	2022年通過委託代工藥廠查核	GMP/GDP 後續性查核	政府機關 (TFDA)/委受託 代工客戶 查核結果	持續通過 GMP/GDP 後續性查核
供應商管理	建立供貨穩定可靠的供應商隊伍，為生產提供品質可靠的物資供應	確保供應商提供最優的服務和以最低的成本獲得品質可靠的原物料及發展和維持良好的供應關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>與藥品運銷物流廠商簽訂產品運銷合約及品質協議</li> </ul>	2022年針對前15大供應商簽定社會責任承諾書,以確保供應鏈品質	定期供應商評鑑管理	供應商問卷調查表、供應商/製造商評鑑表	持續要求供應商提供品質穩定的原物料
汙染排放管理	低汙染、低排放之製造廠	固定汙染源設置/操作許可證	<ul style="list-style-type: none"> <li>固定汙染源申報</li> <li>每日操作檢點表</li> </ul>	2019年通過環保局檢查 (三年一次)	檢驗是否合乎標準	通過環保局不定期檢查測試合格	各機關不定期檢查測試合格
節能減碳	符合查廠要求，並減少用電及費用	達到PIC/S GMP 空調規範要求，又能達到節能，並節省電費	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021年10月與廠商進行議價並簽約，同時請廠商備料，12月廠商進場施工，2022年1月完成</li> </ul>	2022年4,492,560度，比較2021年4,844,400度，年減351,840度	年度電費紀錄	空調驗證報告書	持續節約能源

## 重大主題管理方針 (二) 政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大主題	政策/承諾	核心目標	行動方案	績效成果	評估機制	回饋機制	2023年目標
資訊安全	減少重大資通安全事件所遭受之損失及因應措施	強化防範及降低惡意入侵攻擊風險並建立異地備份機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>從身份管理驗證與存取控制、網路安全意識與培訓、資料安全、資訊保護流程與程序</li> <li>對異常事件偵測過程和安全持續監控記錄，針對異常事件的提出回應計劃，</li> <li>充分溝通並分析原因，減緩異常事件的損害及提出改進和復原計劃，提高系統可靠性</li> <li>備份平台升級建置、異地備份機制</li> </ul>	無重大資安事件	資料庫是否遭惡意入侵	資安通報專用信箱	維持 0 入侵，持續強化資訊安全
員工權益	平衡勞資雙方的需求為本，建立「雙贏」的勞資關係，打造幸福企業	員工滿意度4分(滿分為5)以上	定期執行年度員工滿意度調查及每季勞資會議，確保勞資雙方互動與交流	員工滿意度4分(滿分為5)以上	員工滿意度調查、勞資會議	員工滿意度調查、勞資會議記錄	員工滿意度4分(滿分為5)以上
勞資關係	建立遵循勞動基準法等相關法規之規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度勞資爭議事件為0件</li> <li>年度勞動檢查缺失為0件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立符合勞動法規之工作規則與規章</li> <li>定期留意新法上路資訊，確保公司規則與規章符合規範</li> <li>定期每季勞資會議，確保勞資雙方互動與交流</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度勞資爭議事件為0件</li> <li>年度勞動檢查缺失為0件</li> </ul>	勞動檢查報告、勞資會議記錄	勞動檢查報告、勞資會議	年度勞資爭議事件為 0 件年度勞動檢查缺失為0件

## 重大主題管理方針 (三) 政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大主題	政策/承諾	核心目標	行動方案	績效成果	評估機制	回饋機制	2023年目標
人才培育	人才是企業競爭力與永續力的根本	年度教育訓練執行率>80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年人資透過逐步完善                             <ul style="list-style-type: none"> <li>A. 產業價值鏈課程地圖</li> <li>B. JD職能</li> <li>C. 法規證照、</li> <li>D. 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。</li> </ul> </li> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 年度教育訓練執行率 &gt; 80%</li> <li>• 組織績效提升</li> <li>• 訓練資源取得率&gt;80%</li> </ul>	教育訓練相關分析報表	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 年度訓練需求及預算調查</li> <li>• 員工訓練記錄</li> </ul>	年度教育訓練執行率 > 80% 組織績效提升 訓練資源取得率>80%
職業安全衛生	使作業人員了解相關安全知識及意識	追求零災害、零傷害，確保員工人身安全	人員教育訓練紀錄表	零災害、零傷害	職業安全衛生署	無相關通報	零災害、零傷害





# 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 產品責任

## 2.1 組織概況

### 關於晟德

晟德大藥廠創立於1959年，早期為一個全劑型藥廠。林榮錦董事長自1998年接手管理晟德後，重新定位晟德的競爭優勢並以內服液劑專業製造核心，透過先進的技術平台架構、專業處方研究以及處方設計分析等能力，研發多元化的液劑系列產品，成功帶領晟德轉型為台灣第一大專業內服液劑藥廠。

2008年晟德水劑產品在台灣市佔率已突破70%，林榮錦董事長再次協助晟德制定差異化的成長策略，不僅優化水劑產品組合並投身精神、神經科用藥領域，更將晟德轉型成為「生技工業銀行」，打造亞太最專業的生技育成平台。

晟德生技工業銀行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

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」是晟德信仰的價值，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的同時，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	59.48億元
	公司人數 (2022年12月底)	163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 製藥廠：新竹縣湖口鄉實踐路2號
	2022年營業額	767,722仟元 (純水劑不含投資)



## 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

A

整合水劑市場並確保產品組合完善

B

兒童用藥安全推廣

C

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。

### 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

**關懷** 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

**關懷** 真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

### 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



## 策略發展

### 短期、長期發展計畫

晟德轉投資領域涵蓋包含細胞治療、小分子新藥開發、蛋白質及抗體藥物開發公司、創新藥物開發技術平台、高階醫材、保健品及農業生技及產業基金，透過「投前評估」、「投後管理」、「策略聚焦」及「出場機制設計」四大步驟，篩選和管理投資標的並極大化投資效益，經過十年努力，晟德已成為「亞太最專業的生技育成平台」，晟德藉由各長、短期計劃調整營運體質並提昇整體競爭力。

#### 短期計畫

##### 投資策略

憑藉深厚產業經驗及商業化能力，晟德持續優化投資組合並瞄準具有全球絕對定價權的創新藥物（First-in-Class）以及新一代創新療法

##### 研發策略

晟德水劑事業：除了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

##### 生產策略

晟德水劑事業：持續配合政府製藥工業國際化政策完成PIC/S規格的查廠及後續維護作業。專注於內服液劑的生產以規格化、標準化、自動化的生產流程，加入動線的彈性及資源整合規劃提高產品品質及降低生產成本。

##### 行銷策略

晟德水劑事業：

兒童水劑：配合政府倡議「兒童用藥安全」持續推動原瓶給付，用企業影響力改變客戶磨粉分裝的習慣，擴大市場的規模。

CNS：以系列CNS水劑劑型打開CNS市場，建立市場利基，提供具差異化的CNS產品應用，提高晟德在CNS領域的品牌知名度及好感度。

#### 長期發展

##### 投資策略

晟德期望在 2025 年前透過併購或出售股權的方式，打造7-8個市值達300億的企業；同時透過「安靜型投資」觸及、參與多元產業與類別，即早跨入下一個新世紀產業，並催化該項目成為未來有機成長事業。

##### 研發策略

晟德水劑事業：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。

##### 生產策略

晟德水劑事業：增加固體劑型中量產的生產線，以利差異化產品的取證。並以本公司品項的齊全生產的規模、設備與品項的優勢、專業的水劑經驗，建立整廠的輸出的模式，拓展海外市場。

##### 行銷策略

晟德水劑事業：結合亞洲各地 CNS專業廠商共同行銷與銷售，建立亞洲CNS領導地位並藉由差異化產品結合作伙人或國際大廠共同行銷全球。

## 晟德商品(服務)項目

本公司目前之產品主要以內服液劑為主，包含糖漿劑、懸液劑、液劑等劑型。藥理分類以上呼吸道治療劑例如鎮咳、祛痰、氣喘用藥、流鼻水緩解為主要發展用藥，另外解熱鎮痛劑、腸胃道用藥亦擁有廣大市場需求。CNS 如癲癇、思覺失調、失智症及帕金森氏症治療用之內服液劑及錠劑已有多種品項進入市場。

本公司為「專業內服液劑」製造廠，目前有95張藥品許可證，其中內服液劑有85張、錠劑、膠囊、懸液用粉劑共10張藥品許可證。本公司除產銷自有產品外，亦接受他廠委託代工銷售。而本公司自營事業以口服內服液劑為主，不但液劑產品種類齊全，研發能力強，產品開發速度快且品味佳品質好，加上自動化、規格化、標準化的生產流程，不但產品生產成本較低且具差異化優勢，故能提高毛利與競爭力。

## 晟德產品線

01

呼吸系統用藥：

鎮咳劑、祛痰劑、支氣管擴張劑

02

中樞神經系統用藥：

失智症用藥、癲癇用藥、精神分裂症、憂鬱症用藥

03

神經系統用藥：

消炎鎮痛劑

04

過敏免疫系統：

抗過敏劑

05

消化道用藥：

止吐劑、止瀉劑

## 2022年生產量值

單位：新台幣仟元

	2022年度		
	產能	產量	產值
晟德內服液劑(仟瓶)	29705	27,832	315952
晟德錠劑(仟盒)	74	69	12219

## 2022年銷售量值

單位：新台幣仟元

	2022年度	
	內銷	
	產量	產質
晟德內服液劑(仟瓶)	28,829	653,954
晟德錠劑(仟盒)	112	111,790
晟德其他		344
合計	28,941	766,088

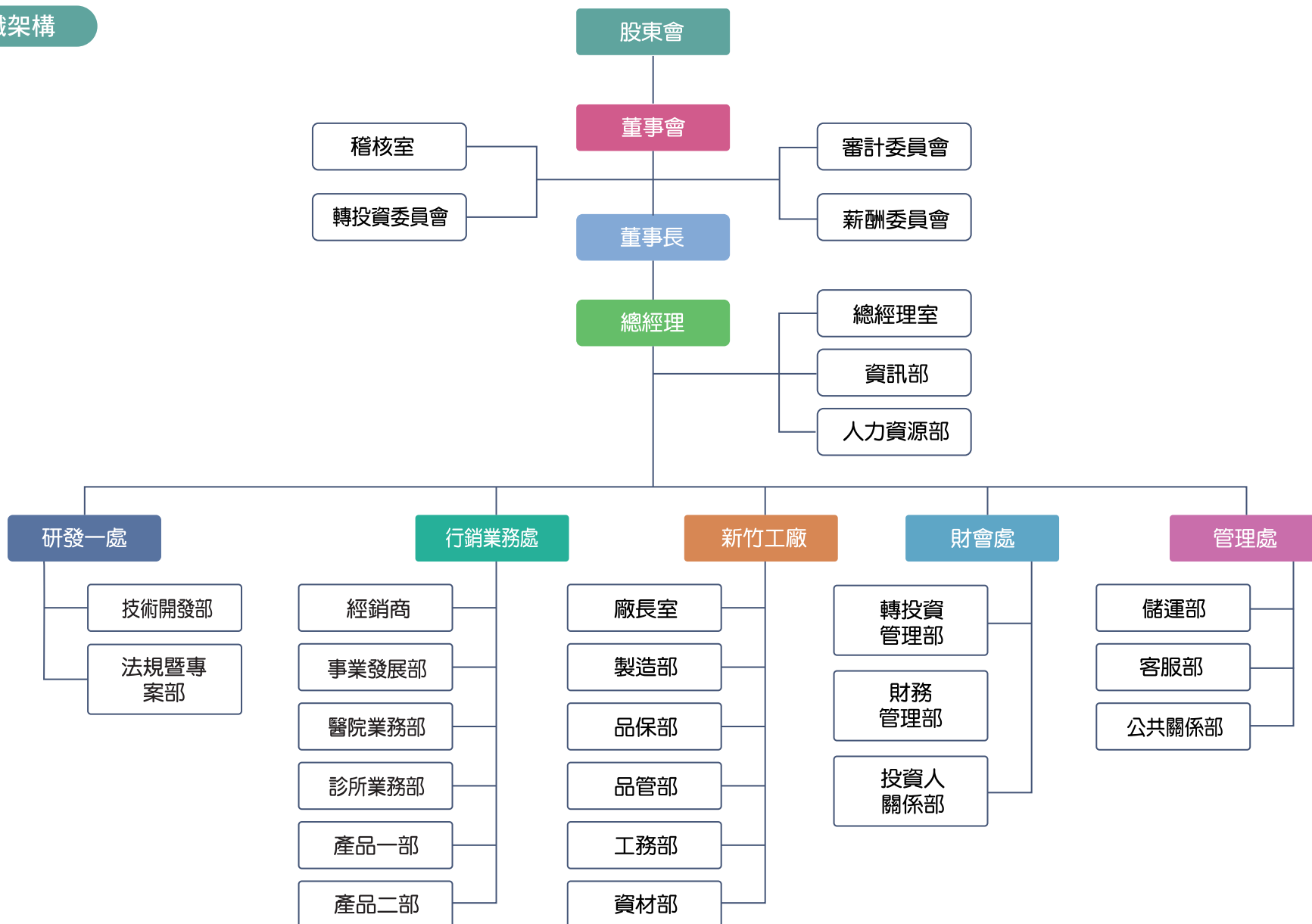
## 團隊組織

### 部門工作職掌

部門名稱	主要所營業務
稽核室	負責公司內部稽核業務之規劃與執行及改進成效之追查。
董事長室	負責忠實傳達公司現況、核心能力、維護公司信譽、提升公司形象。
醫藥事業總經理室	貫徹公司銷售目標及績效檢核
研發處	<ul style="list-style-type: none"> <li>綜理研發方向、新產品規劃、執行及追蹤。</li> <li>負責新產品製造可行性評估，實驗室批量試製及分析研究。</li> <li>負責新產品之查驗登記，政府研發合作專案，新藥之評估、開發及人體試驗、臨床實驗。</li> </ul>
行銷業務處	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責已上市藥品之行銷計劃及追蹤。</li> <li>負責醫院組之銷售推廣業務，完成銷售目標之達成。</li> <li>負責診所組之銷售推廣業務，完成銷售目標之達成。</li> <li>負責已上市藥品生命週期之發展、行銷計劃之執行、客訴追蹤。</li> <li>負責經銷商之銷售推廣業務，完成銷售目標之達成。</li> <li>負責訂單、客訴處理等事宜。</li> </ul>
新竹廠	<ul style="list-style-type: none"> <li>統籌管理工廠各項事宜使生產產品符合PIC/S GMP的專業藥廠。</li> <li>負責管理工廠各功能建置與人員發展、配置。</li> <li>負責產品製造及機器設備維護事宜。</li> <li>負責推動、執行與監督全廠符合PIC/S GMP作業。</li> <li>負責產品、原料及材料之品質管制之制定、執行、檢核及評估。</li> <li>負責廠房工程運作順暢，督導、確效工程專案執行，確保工程品質及效率與成本管控。</li> <li>負責廠房營運需求之採購作業及行政支援工作。</li> <li>負責倉儲、配送等工作事宜。</li> </ul>



組織架構



## 團隊組織

### 部門工作職掌

部門名稱	主要所營業務
投資處	負責投資規劃、分析與評估，及其投資後管理。
營運管理處	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 綜理董事會、股東會、公司治理、營運分析管理，協助推動公司策略及經營目標，落實和協調各部門的工作進展。</li> <li>• 負責會計結算、稅務規劃、財務分析、營運資金之綜理調度規劃、預算達成分析及敏感度分析。</li> <li>• 經營及維護公司與投資人之關係、與資本市場溝通公司營運績效、策略與長期方向等各項議題。反饋投資人與資本市場對公司之建議及想法予管理階層。</li> <li>• 負責策略性人力資源管理、規劃與執行，形塑激勵、分享與學習的組織氣氛，確保公司文化之傳承。</li> <li>• 負責法務相關事務，含法規遵循、商務合約、訴訟等。</li> <li>• 電腦化作業之規劃與推展、資訊系統維護管理與優化、系統復原及資通安全之規劃與執行。</li> </ul>



# TEAMWORK

## 大事紀要

日期	重要記事
1959	<ul style="list-style-type: none"> <li>前身為「正氏製藥工業股份有限公司」的晟德大藥廠正式成立並發展成為一個全劑型藥廠</li> </ul>
1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>更名為「晟德大藥廠股份有限公司」</li> </ul>
1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>林榮錦董事長正式接手管理晟德，重新定位競爭優勢並將晟德從全劑型藥廠轉型為專業水劑藥廠</li> </ul>
2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>晟德正式掛牌上櫃買賣，資本額1.05億</li> </ul>
2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>晟德水劑產品在台灣市佔率已高達50%</li> </ul>
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>晟德水劑產品在台灣市佔率已突破70%，林榮錦董事長協助晟德再定位並制定差異化的成長策略               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 有機成長：專注水劑產品組合優化並投身精神、神經科用藥領域</li> <li>- 策略成長：轉型為「生技工業銀行」，致力於台灣及全球生技領域的投資與育成                   <ul style="list-style-type: none"> <li>以生技工業銀行為核心，將事業版圖延伸至蛋白質與抗體藥物開發以及大健康領域，投資金樺生醫及豐華生技</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>投資專注於抗腫瘤新藥研發、生產與營銷的東曜藥業以及專業微生物發酵處理的得榮</li> <li>晟德水劑新竹工廠通過PIC/S(國際醫藥品稽查協約組織)查核認證(衛署藥廠證字第AP0256008，CcGMP000105)</li> <li>富比世雜誌發表2010年「亞洲兩百家最佳中小企業」，在醫藥與生物科技類中，晟德為台灣唯一入選企業</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>佈局大健康事業，收購香港上市公司澳優乳業，成為台灣金融上第一個由台企成功全面收購香港上市公司的案例</li> <li>投資中美冠科、生技基金MVC以及專注眼科與腫瘤免疫的全福生技</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>晟德轉投資之益安生醫與順天醫藥正式掛牌上櫃</li> <li>投資以開發「生物性骨材」為核心的博晟生醫與聚焦幹細胞與腫瘤免疫細胞治療的長聖生技</li> <li>晟德積極落實企業社會責任，啟動第一屆暑期實習生計劃(後更名為「晟德人才培訓營」)</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>投資專注心血管疾病治療的生技製藥研發公司中生醫藥、免疫細胞療法的育世博生技與脊椎損傷治療和失眠藥的雅祥生醫</li> <li>為擴大規模經濟並挹注獲利動能，轉投資之豐華生技與得榮生技合併，徹底整合益生菌上下游價值鏈</li> <li>晟德自主研发糖尿病新藥CS02通過美國FDA與台灣TFDA審查，進入二期人體臨床試驗</li> </ul>

## 大事紀要

日期	重要記事
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>為加速搶進生物藥研發領域並打造台灣第一家世界級專業藥物開發公司，轉投資之順藥與金樺宣佈合併</li> <li>晟德自主研發糖尿病新藥CS02與華潤醫藥控股簽署大陸獨家授權MOU</li> <li>引進策略投資人中信農業基金，共同協助澳優持續擴大全球版圖</li> </ul>
2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>晟德轉投資公司加科思藥業與全球型生物製藥公司艾伯維（AbbVie）達成全球戰略合作，共同開發和商業化作用於癌細胞和免疫細胞關鍵靶點的蛋白酪氨酸磷酸酶（SHP2）抑制劑</li> <li>晟德旗下糖尿病候選新藥CS02，多國多中心二期臨床試驗之主要療效指標達標</li> <li>晟德轉投資公司加科思藥業（HKG：1167）正式於香港聯交所主板掛牌上市</li> </ul>
2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>辦理盈餘轉增資發行新股 45,795仟股，實收資本額增為50.5048747億。</li> </ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>合併子公司玉晟生技投資(股)公司發行新股13,950仟股，辦理盈餘轉增資發行新股75,757仟股，實收資本額增為59.4755996 億</li> </ul>

## 財務績效

本公司2022年合併營業收入淨額767,722仟元，較2021年500,107仟元增加267,615仟元，增加幅度53.51%；合併稅後淨損575,621仟元，較2021年合併淨利2,156,951仟元減少2,732,572仟元，減少幅度126.69%。

2022年晟德個體營業收入淨額767,722仟元，較2021年500,107仟元增加267,615仟元，增加幅度53.51%；稅後淨利102,216仟元，較2021年1,816,180 仟元減少1,713,964仟元，減少幅度94.37%。2022年其他財務資訊可詳見公司財報。



## 財務收支及獲利能力分析

### 個體財務收支

單位：新台幣仟元

項目	2022年
營業收入	767,722
營業毛利	406,268
營業費用	294,391
其他收益及(費損)淨額	(25,838)
營業利益	86,039
營業外收入及支出	448,828
稅前淨利(損)	534,867
稅後淨利(損)	102,216
每股盈餘(元)	0.17

### 個體獲利能力

單位：%

項目	2022年
資產報酬率	0.65
權益報酬率	0.53
稅前純益占實收資本額比率	8.99
純益率	13.31
每股盈餘(元)	0.17

## 分配之經濟價值

項目	細項	2020年	2021年	2022年
產生之直接經濟價值	營運收入	7,230,808	3,358,322	4,668,803
	營運成本	1,188,827	754,259	908,646
分配之經濟價值	員工薪資與福利(註1)	304,689	186,935	197,232
	支付出資人款項	988,995	686,930	1,262,622
	支付政府款項	1,110,897	438,694	(13,293)
	社區投資	11,984	4,415	3,434
存留之經濟價值(註2)		3,942,089	1,478,439	2,510,828

註(1)員工薪資於福利及社區投資包含在營運成本中

註(2)產生的直接經濟價值=營業收入-營運成本-現金股利-支付所得稅

## 2.2 董事會治理

本公司已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員多元化政策。依據公司運作、營運型態及發展需求，遴選及提名之董事成員，除需具備執行職務所必須之知識、技能及素養，同時兼顧性別平衡、年齡、學經歷、專長、獨立性等構面，以確保董事會之專業性、獨立性及多元性。本公司全體董事共9位，2022年女性董事共5席，占全體董事席次55%，符合本公司多元化目標。另獨立董事共3席，占全體董事席次30%。其中2位獨立董事年資超過9年，對於公司財務業務及經營狀況相當熟悉。此外，80%董事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、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，對提升公司經營績效及管理效率有相當之助益。

2022年度，董事會共召開17次會議，平均出席率91.1%

晟德「董事會」為公司最高治理單位，定期召開會議，確認公司營運策略及財務穩健走向，監督經營績效、確保公司依循公司章程行事無違反政令法規。本公司已依「董事會績效評估辦法」進行2022年度董事會、個別董事成員及功能性委員會(含審計委員會及薪酬委員會)績效自評，評估結果均為優等

### ■ 近年度加強董事會職能之目標與執行情形評估

- (1) 落實公司治理並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2022年董事會、董事會成員、功能性委員會績效內部自行評估。
- (2) 提昇資訊透明度：於2021年開始編製英文年度財報、英文股東會議事手冊、英文股東會年報等。2022年開始上傳英文版重大訊息。
- (3) 強化公司治理：本公司2022年開始編製永續報告書，2023年將設置資安專責主管及資安專責人員。
- (4) 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。本公司於2022年股東會改選及2022.11.30臨時董事會選任新任董事長後，目前女性董事共計5席，占全體董事席次5/9。獨立董事3席中有2席連續任期不超過三屆。



## 2022年度董事會開會 17 次，董事出席情形如下

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席次數(A)	備 註
董事長	佳軒科技(股)公司 代表人 林榮錦	15	--	100%	佳軒改派代表人 111.11.30卸任
董事長	佳軒科技(股)公司 代表人 王素琦	2	--	100%	佳軒改派代表人 111.11.30就任
董事	鄭萬來	6	--	100%	111.05.20解任
董事	蔡長海	6	--	55%	111.05.20新任
董事	張博智	17	--	100%	—
董事	智友(股)公司(註)	6	--	100%	111.05.20解任
董事	儷榮科技(股)公司(註)	17	--	100%	—
董事	偉宸投資有限公司(註)	17	--	100%	—
董事	柏昌投資(股)公司(註)	11	--	65%	—
獨立董事	何美玥	17	--	100%	—
獨立董事	賀士郡	17	--	100%	—
獨立董事	LIN SHIRLEY YI- HSIEN	11	--	100%	111.05.20新任
獨立董事	陳永昌	6	--	100%	111.05.20解任

## 董事會成員與背景

董事姓名	性別	國籍	任期	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	ROC	三年	41-50	✓	✓	✓	✓	✓		
蔡長海	男	ROC	三年	71-80	✓	✓	✓		✓	✓	✓
張博智	男	ROC	三年	41-50	✓	✓	✓				✓
儷榮科技(股) 公司法人代表：林佳陵	女	ROC	三年	31-40	✓	✓	✓	✓	✓		
偉宸投資有限 公司法人代表：蔡佩珍	女	ROC	三年	61-70	✓	✓	✓			✓	
柏昌投資(股) 公司法人代表：陳俊宏	男	ROC	三年	61-70	✓	✓	✓	✓	✓		
賀士郡	男	ROC	三年	51-60	✓	✓	✓	✓			✓
美玥	女	ROC	三年	71-80	✓	✓	✓	✓			
LIN SHIRLEY YI-HSIEN	女	USA	三年	41-50	✓	✓	✓		✓		

## 董事、經理人薪酬政策與分配

依據本公司章程第25條規定，本公司年度如有獲利，董事酬勞提撥以不超過2%為限。另全體董事出席董事會及獨立董事出席功能性委員會領有業務執行之車馬費。董事長每月另領取固定報酬。獨立董事自本屆(第九屆)董事起，除每月領取固定報酬外，並得參與年度董事酬勞分配。

本公司總經理酬金主要來自薪資、獎金及員工分紅，薪資包括本薪、加給及津貼等，獎金依「總經理獎金辦法」視個人之績效達成率、對公司營運成果及未來風險之控管績效等給付之。員工分紅則依公司章程第25條規定，視公司獲利情況提撥0.1%~10%及依個人績效表現分配之。

自本公司設置薪酬委員會後，由薪資報酬委員會依據年度董事會績效評估(衡量項目包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制等五大面向)及年度董事自我績效評估結果(考核項目包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向)，綜合考量同業通常水準、公司營運狀況、風險之控管，與其所負擔之經營責任、貢獻度及績效等因素，審核給付董事酬金之合理性後，提交董事會討論決議。

經理人則依「績效發展計畫與績效獎金評核辦法」之考核結果(考核項目包含工作目標達成、核心職能達成及管理職能達成等)，及獎金評核項目(包括營收達成率、研發面向達成率、製造面向達成率、年度策略目標達成率等)，並綜合考量同業通常水準、公司營運狀況、風險之控管，與其所負擔之責任、貢獻度及績效等因素，由薪資報酬委員會審核給付之合理性後，提交董事會討論決議。本公司視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，各項經營決策均衡量各種風險因素後為之，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

## 董事、經理人薪酬政策與分配

晟德所有董事皆秉持高度自律，對於有利害關係之事項均予以迴避，晟德亦將董事會利益迴避運作情形載明於公司年報中。

## 關鍵重大事件溝通與回應

當本公司的重大決策或出現重要事件符合由財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂立的有價證券上櫃公司重大訊息查證與公開處理程序時，我們將遵從規定進行。如經評估，該決策或事件對公司的財務狀況、業務運作、股東權益或證券價格有重大影響，則會在法定的時間限制內儘快公布重大訊息。若有媒體報導的內容與我們所揭露的內容有出入，我們將會立即在公開資訊觀測站作出澄清，2022年晟德已於公開資訊觀測站已經發布45次的重大訊息。

## 董事會成員訓練時數

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，並有利於延續優化董事會，達成企業永續經營。

## 2022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	111/11/22	社團法人中華公司治理協會	企業社會責任-從人權政策談公司治理	3小時
		111/09/30	社團法人中華公司治理協會	國際秩序變數與企業治理因應	3小時
		111/09/21	會計研究發展基金會	受控外國企業(CFC)之稅務法規與實務	3小時
		111/02/25	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3小時
董事	蔡長海	111/10/25	台灣投資人關係協會	董事會該關心的ESG核心議題	3小時
		111/10/19	台灣投資人關係協會	我國永續發展債券發展與實務分享	3小時
董事	張博智	111/12/06	社團法人中華公司治理協會	如何看懂財報為公司經營把關	3小時
		111/11/29	社團法人中華公司治理協會	從ESG到SDGs談影響力投資	3小時
法人董事代表	林佳陵	111/09/16	證券暨期貨市場發展基金會	董事最容易忽略的財務資訊	3小時
		111/08/25	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3小時
法人董事代表	蔡佩珍	111/10/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事應如何督導企業風險管理及危機處理	3小時
		111/10/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	3小時
法人董事代表	陳俊宏	111/08/26	財團法人台灣金融研訓院	董事會運作實務與公司治理研習班	3小時
		111/03/29	財團法人台灣金融研訓院	董事會運作實務與公司治理研習班	3小時
獨立董事	何美玥	111/11/01	社團法人中華公司治理協會	台灣能源發展及淨零未來	3小時
		111/04/20	社團法人中華公司治理協會	從智慧財產權管理角度談企業董事法律責任	3小時
		111/04/15	社團法人中華公司治理協會	面臨世界衝突的企業經營環境	3小時
獨立董事	賀士郡	111/08/24	社團法人中華公司治理協會	集團企業重組的策略思考(含大陸IPO)	3小時
		111/08/24	社團法人中華公司治理協會	兩岸投資、合資及併購主要法令解析	3小時
		111/03/09	台灣董事學會	新現實下,重做啟動-看見數位新台灣	3小時
獨立董事	LIN SHIRLEY YI-HSIEN	111/10/25	台灣投資人關係協會	董事會該關心的ESG核心議題	3小時
		111/10/19	台灣投資人關係協會	我國永續發展債券發展與實務分享	3小時
		111/08/22	台灣投資人關係協會	永續金融及投資ESG化趨勢	3小時
		111/08/19	台灣投資人關係協會	斷鏈還是鍛煉 危機還是轉機	3小時

## 審計委員會

2022年度審計委員會總共召開11次，出席率100%

晟德於2019年6月股東常會改選董事，選任3名獨立董事成立審計委員會替代監察人。

2022年度職權事項工作重點：

- 審核財務報告。
- 審核訂定或修訂內部控制制度。
- 考核內部控制制度之有效性。
- 審核修訂取得或處分資產處理程序。
- 審核重大之資產交易。
- 審核重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 審核財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 審核簽證會計師之委任、解任或報酬

## 薪酬委員會

2022年薪酬委員會總共召開3次，出席率100%

為確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才，薪酬委員會依據績效評估，參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬做為評估基礎。

## 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耕於每位成員身上，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。晟德確實遵守公司法、公平交易法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、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。2022年本公司並無發生重大違反法律或法規之情事。

### 誠信經營

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，晟德已制定「誠信經營守則」，並經董事會通過，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。

另外本公司於「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。

「誠信經營守則」如依法令或實際需要修訂時，則先提董事會決議，再提報股東會，並將內容公告於公司官網，進行宣導，以建立誠信之企業文化。

## 2022年晟德無接獲相關之檢舉或申訴

### 定期檢視供應鏈夥伴

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。惟尚未於交易契約中明訂誠信行為條款。



## 2.4 風險內控

### 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，使其在可控範圍內超前佈署及因應未來可能的重大風險，降低對公司的衝擊取得優先商機外，晟德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。

### 風險管理範疇

晟德以矩陣模式分析風險發生的機率及導致衝擊公司影響的嚴重程度，定義風險等級，並依風險等級劃分制定應變對策。

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	A. 利率：積極與各家銀行配合，並隨時掌握市場利率之變動，並爭取最優惠之利率 B. 匯率： <ul style="list-style-type: none"> <li>由往來銀行提供匯市變動之資訊，以適時掌握匯率變動之時效。</li> <li>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。</li> </ul> C. 通貨膨脹：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	A. 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 B. 衍生性商品之交易風險控管 <ul style="list-style-type: none"> <li>信用風險：以國內外著名金融機構及提供之商品為限</li> <li>市場風險：以銀行提供之公開外匯交易市場為主</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>商品風險：內部交易人員對金融商品應俱備完整及正確之專業知識，並要求銀行充分揭露風險</li> <li>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</li> </ul>

風險來源	風險敘述	對應方式
研發費用風險	2022年研發費用預計佔營業收入10%~12%	晟德2022年度主要研發方向，依劑型及法規分類如下： A. 完成CS02糖尿病新成份新藥第三期臨床試驗方案規畫。 B. 腹瀉新單位含量新藥之取證與上市行銷。 C. 執行神經痛與癲癇輔助治療藥物的開發。 D. 啟動新疾病領域如抗凝血藥物及糖尿病藥物之新劑型水劑開發評估。
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
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
擴充廠房之風險	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

## 內部稽核

晟德定期進行內部控制自行評估作業，由內部稽核單位覆核各單位所執行的自行評估報告，以確保執行的品質，彙整自行評估結果，向董事會及經理人報告，做為評估晟德整體內部控制制度有效性之依據。

稽核屬晟德內部獨立單位，直接隸屬董事會，依晟德「公司治理實務守則」規定稽核人員之任免、考評、薪資報酬須簽報至董事長核定，且內部稽核主管之任免須提送至董事會核決。該單位專責完備內部相關稽核制度規章，並公正執行內部稽核業務，定期向董事會、董事長及審計委員會報告相關事項；其目的在於檢查、評估內部控制制度之有效性，衡量營運之效果及效率，同時兼顧及時性、報導之可靠性、透明性及相關法令規章，適時提供改善建議，以確保各項制度得以持續有效落實。

稽核單位每年度依據風險評估之結果，編製年度稽核計畫，稽核工作主要依據董事會通過的稽核計畫執行，另視需要執行專案稽核，以客觀公正之立場從事經營績效及執行之評核，並將查核發現與結論製成稽核報告，對於所發現之缺失或異常狀況，提供管理單位改善建議，並持續追蹤至改善為止。

## 2022年度獨立董事與內部稽核主管溝通情形

日期	溝通方式	溝通事項	溝通結果
第一季	審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部稽核業務狀況報告</li> <li>2021年「內部控制制度有效性考核」及「內部控制制度聲明書」說明</li> </ul>	獨立董事無異議
第二季	審計委員會	內部稽核業務狀況報告	獨立董事無異議
第三季	審計委員會	內部稽核業務狀況報告	獨立董事無異議
第四季	審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部稽核業務狀況報告</li> <li>本公司民國112年度稽核計畫說明</li> <li>修訂本公司「內部重大資訊處理作業程序」暨相關「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」說明</li> <li>修訂本公司「董事會議事規範」暨相關「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」說明</li> <li>訂定「永續報告書編製及驗證作業程序」暨相關「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」說明</li> </ul>	何美玥主席建議修正「董事會議事規範」之相關「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」中部分字句，並將修正後內容呈送董事會決議後執行。

## 2.5 資訊安全

### 資訊安全風險管理架構

資訊安全防護一直以來都是晟德相當重視的項目之一，為建置晟德安全及可信賴的資訊運作環境，維持業務持續運作，降低資訊作業風險，保護客戶資料，晟德建立相當完善的資訊安全管理系統，採用相關架構來對應及預防風險事件發生：

架構	說明
識別	定期自主盤點檢驗，從資產管理、企業環境、治理、風險評估、風險管理策略、供應鏈風險管理著手，主動預防資安事故
保護	從身份管理驗證與存取控制、網路安全意識與培訓、資料安全、資訊保護流程與程序、維運、防護技術，保護集團，防禦來自內外網攻擊，侵入資訊系統造成破壞，防範公司機敏資訊及營業秘密遭外流外洩，影響晟德永續營運，預防環境內因素(故障/跳電/病毒/設備遺失)造成的生產損失
偵測、回應、復原	對異常事件偵測過程和安全持續監控記錄，針對異常事件的提出回應計劃，充分溝通並分析原因，減緩異常事件的損害及提出改進和復原計劃，提高系統可靠性

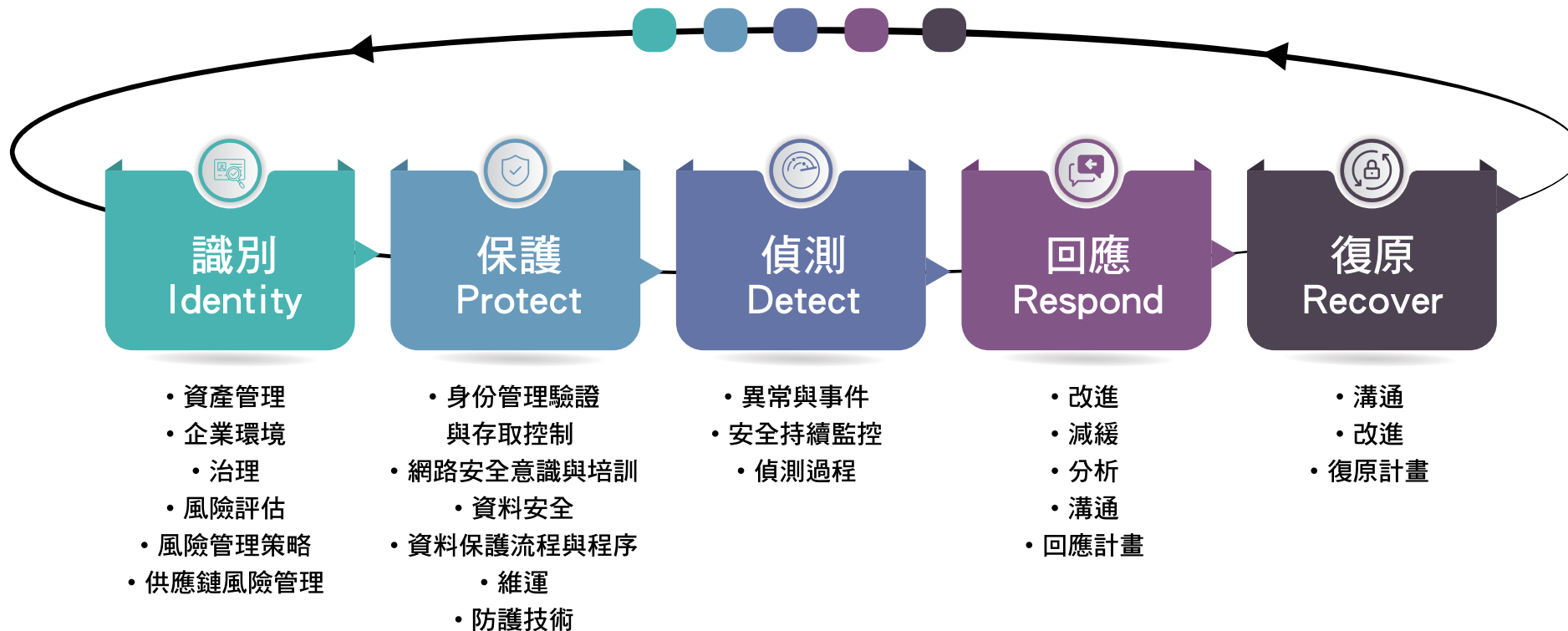
### 資安管理執行現況

晟德自2018年起依循集團【資訊安全發展藍圖】逐步精進，並於2019年完成【資安風險內控管理措施】規劃發布，落實資訊安全風險管理，近年來更積極強化公司整體之資訊架構，具體進行多項資訊安全強化專案包含

- 資訊系統採雙網路主幹、系統負載平衡及異地備份架構，營運中心設於台北，並於新竹設置災害還原備份中心，同時每一年辦理災害還原演練。
- 善盡保護客戶個人資料之企業責任，除針對各式資訊風險導入管控工具加強管理措施，如：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。
- 為強化防範及降低惡意入侵攻擊風險，影響客戶權益，已完成網路流量管理系統建置，可主動系統連線狀態。並分階段進行「安全性資訊和事件管理系統」建置及提昇「弱點掃描系統」，強化資安防護能力。
- 為確保業務運作之穩定、安全，持續調整系統架構、加強基礎建設、改寫應用系統及擬訂並演練緊急應變計畫。目前已完成內外防火牆提昇、雙中心核心交換器提昇、雙中心VPN 架構提昇、VPN連線系統提昇、備份平台升級建置、異地備份機制。
- 以風險導向的角度，每月召開資訊人員會議，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。
- 因應新冠病毒疫情影響，為提升企業穩定營運，減少人員因通勤或業務遭受感染風險，全體員工皆可透過 VPN加密連線方式，順利在家工作，不受居家隔離或防疫隔離的影響。

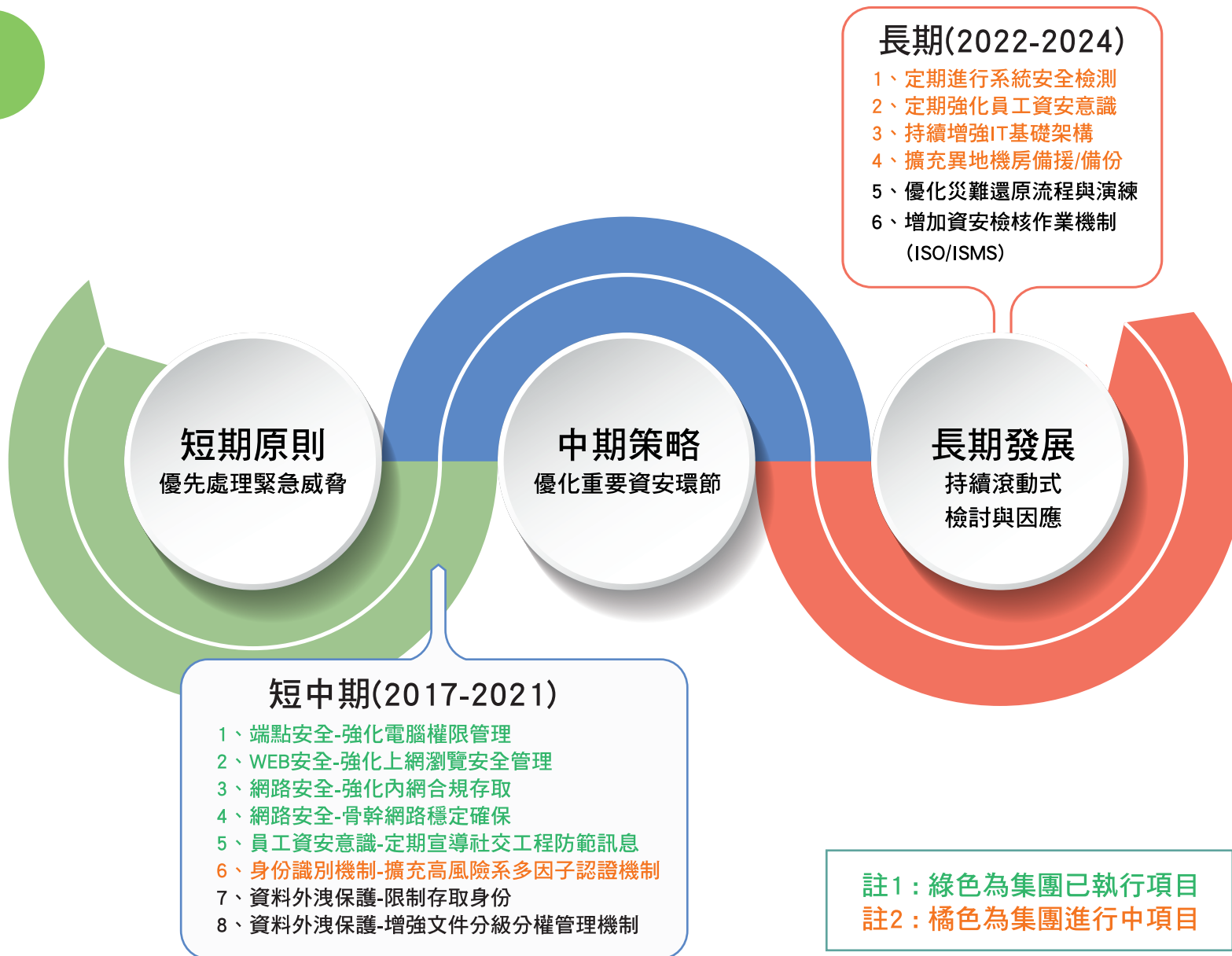


# NIST 網路安全 資訊安全管理組成結構



# 系統運作監控 持續改善

- 風險管理
- 事件管理
- 作業管理
- 資訊安全管理
- 組織
- 資訊安全管理策略



## 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是非常重要策略之一，對於供應商管理上，除了要求供應商持續提供品質穩定原物料，對新增之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，為了企業永續發展，本公司將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，以期能建立永續供應鏈

### 供應商管理

晟德原料之供應來源為國內、外廠商。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為本公司積極開發合作之對象，以使本公司產品之供應及研究開發不受原料來源之限制。

### 新進供應商管理

為確實執行供應商管理以確保原物料品質及符合主管機關規定，晟德對於新進供應商皆要求須遵照衛福部之規定提供如產品之 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，晟德未來也將持續落實新進供應商評核制度，2022年依循評核機制篩選新進供應商比例為100%。

### 供應商評鑑管理

對供應/製造商之供貨情形進行評級，以評等三級為評鑑標準

評 級	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

## 考核辦法

- 針對A級廠商，原則上每二年以書面資料(供應商/製造商評鑑表)評估之或每三年赴廠查核(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。
- 針對B級廠商，原則上每年以書面資料(供應商/製造商評鑑表)評估之或每兩年赴廠查核(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。
- 針對C級廠商，原則上以書面資料評估之或每年台灣地區執行現場訪查(如可能時)，而非台灣地區，目前以現有之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。

## 供應商社會責任要求

企業社會責任不僅自身企業要做好之外，也應發揮實質影響力，與供應商一同推行企業社會責任，執行社會共好之理念，晟德未來將於董事會報告永續發展推動狀況，並視實際需要，要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，除宣告本公司盡力搭建起友善工作環境、注重員工健康安全以及符合勞工與道德標準之社會責任管理體系外，亦要求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。若供應商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。

## 在地採購

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污染以達永續發展目標。

在地供應商採購支出金額

單位：新台幣元

項目/年度	2020年	2021年	2022年
原料採購	93,562,783	94,985,367	149,012,692
物料採購	77,001,358	60,829,315	108,106,117
總採購金額	170,564,141	155,814,682	257,118,809



## 2.7 產品責任

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。

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。而產品亦需在符合PIC/S規格的廠房下生產三批並確保品質無誤，並以此產品進行臨床試驗達標方能取得許可藥證。此外，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的需求來處方，確保病人得到最佳的治療同時保護病人的隱私。

針對任何藥品使用上之疑問，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。同時晟德亦設有藥害基金會針對因使用藥品造成嚴重的傷害時給予救濟。

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，且監視其效果。
- 發生任何有關產品品質缺點的怨訴，執行調查根本原因及調查結果並將結論及預防與矯正行動做成文件記錄。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，而考慮採取回收之必要行動時，應通知衛生主管機關。
- 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，執行產品放行之作業；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。
- 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。
- 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。
- 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優良製造規範（GMP）法規的標準，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）





# 友善晟德 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，晟德絕對遵循法令政策，不歧視、遵守性別平等，善待每一位員工，打造友善共融的職場環境並採多元化的招募管道吸引優秀人才加入公司團隊，本公司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，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，關心每一位同仁的身心健康，致力提供員工安心工作、性別平等的職場環境，協助同仁在工作中發揮所長，自我不斷成長，造就讓全體員工皆引以為傲的企業。

依照2022年底統計，晟德全體員工人數總計共172人，其中男性員工占約48.8%、女性員工51.2%，女性主管(主任含以上)平均占比為58.97%，落實友善職場之女子力賦能，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39人，非主管職則有128人，臨時員工共5名，員工組成年齡層多數為30~50歲。同時公司聘用身心障礙人士1人。同時公司聘用身心障礙人士1人，進用身障同仁達 100%目標，並量身訂做合適的工作職務及環境設施。晟德2022年度無非員工之工作者。

### 員工結構

台 灣			
類別	男	女	合計
員工數	84	88	172
永久聘雇員工 (正式)	82	85	167
臨時員工 (契約)	2	3	5
無時數保證的員工 (派遣)	0	0	0
全職員工	82	85	167
兼職員工	2	3	5

## 員工年齡與類型統計

截至2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
管理職級員工	30歲以下	男	0	0%
		女	0	0%
		小計	0	0%
	30-50歲	男	11	6%
		女	13	8%
		小計	24	14%
	50歲以上	男	5	3%
		女	10	6%
		小計	15	9%
一般員工	30歲以下	男	13	8%
		女	9	5%
		小計	22	13%
	30-50歲	男	53	31%
		女	42	24%
		小計	95	55%
	50歲以上	男	2	1%
		女	14	8%
		小計	16	9%

[註] 比例：不同年齡、性別與區域之全體員工數/2022年底之在職人數

## 2022年新進員工數與比例

截至2022/12/31	年齡	性別	人數	比例
新進員工	30歲以下	男	6	3%
		女	7	4%
		小計	13	8%
	30-50歲	男	10	6%
		女	13	8%
		小計	23	13%
	50歲以上	男	0	0%
		女	0	0%
		小計	0	0%
離職員工	30歲以下	男	3	2%
		女	5	3%
		小計	8	5%
	30-50歲	男	9	5%
		女	11	6%
		小計	20	12%
	50歲以上	男	3	2%
		女	0	0%
		小計	3	2%

[註] 比例：不同年齡、性別與區域之全體員工數/2022年底之在職人數

## 員工福利

晟德追求經濟與永續發展外，提供員工幸福友善共融的工作環境並且照顧關懷員工身心健康與生活品質，是晟德極為重視的發展目標，使得員工在職場、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、定期免費健康檢查等

福利類別	福利項目	補充說明
法定福利	勞健保	依勞基法規定
	育嬰留職停薪	依勞基法規定
	勞工退休金制度	依勞基法規定
公司福利 (包含職工福利委員會)	參加國外旅遊補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>三個月以上未滿一年2,500元起</li> <li>滿一年10,000元</li> </ul>
	參加國內旅遊補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>三個月以上未滿一年1,125元起</li> <li>滿一年4,500元</li> </ul>
	未參加旅遊補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>滿一年2,000元享旅遊公假1天</li> </ul>
	結婚	<ul style="list-style-type: none"> <li>三個月以上未滿一年1,000元起</li> <li>滿一年2,000元</li> </ul>
	生育	<ul style="list-style-type: none"> <li>三個月以上未滿一年1,000元起</li> <li>滿一年2,000元</li> </ul>
	喪葬(配偶、直系一等親)	<ul style="list-style-type: none"> <li>三個月以上未滿一年1,500元起</li> <li>滿一年3,000元</li> </ul>
	喪葬(直系一等親外)	<ul style="list-style-type: none"> <li>三個月以上未滿一年700元起</li> <li>滿一年1,500元</li> </ul>
	三節禮金	<ul style="list-style-type: none"> <li>三個月以上未滿一年800元起</li> <li>滿一年1,500元</li> </ul>
	生日禮金	<ul style="list-style-type: none"> <li>三個月以上未滿一年300元起</li> <li>滿一年600元</li> </ul>
	健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> <li>台北不定期安排；新竹工廠每年一次</li> </ul>
	公司其他活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>耶誕節慶部門聚餐：年資滿一年者補助500元/人；年資滿半年未滿1年者補助250元/人</li> <li>視預算及需求不定期舉辦</li> </ul>
	團體保險	依勞基法規定 團保2022年理賠人次20人、理賠金額364,307元

## 婚育照顧

重視員工的身心健康與福祉，使同仁的身心與工作平衡、安居樂業是晟德首要責任，保障員工生活品質，讓員工工作無後顧之憂，追求工作與生活的滿足。晟德除依法令遵循「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；當遇有服役、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2022年共有4位同仁(3位男性、1位女性)申請育嬰留職停薪，實際於2022年育嬰留停復職人數2人。

## 近年符合育嬰假申請資格人數與復職人數

項目	家庭照護假 人次	產檢假 人次	陪產檢及陪產假 人次	產假 人次	生理假 人次
男性	1	-	10	-	-
女性	8	28	-	4	7
總數	9	28	10	4	7



## 近年符合育嬰假申請資格人數與復職人數

項目	性別	2021	2022
符合育嬰假申請資格人數	男	0	3
	女	1	1
	總數	1	4
實際申請資格人數	男	0	3
	女	1	1
	總數	1	4
應復職人數	男	0	2
	女	1	0
	總數	1	2
實際復職人數	男	0	2
	女	0	0
	總數	0	2
復職率	男	0%	100%
	女	0%	0%
	總數	0%	100%
當年度復職滿一年人數	男	0	0
	女	0	0
	總數	0	0
留任率	男	0%	0%
	女	0%	0%
	總數	0%	0%

[註] 1. 復職率= 實際復職人數 ÷ 應復職人數 × 100%

2. 留任率= 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數 × 100%

## 薪酬待遇

晟德每年依據市場薪資水準、經濟趨勢及員工個人績效視實際狀況予以調薪。吸引優秀人才加入晟德團隊並給予一展長才的舞台，鼓勵同仁持續創造績效。晟德注重公平與激勵原則，員工平均基本薪資優於法規外，公司杜絕歧視及同工不同酬，人員核敘上並無性別差異對待，而敘薪標準不分性別，另因年資與職務難易度不同，呈現現有平均基本薪資也呈現些微不同，公司政策一切用人適才適所及一視同仁。其中男性基層薪資為基本工資1.44倍，女性基層薪資為基本工資1.67倍，員工男女薪酬比例為1：1.57。

## 2022年男女性別與當地基本薪資比率

含固定獎金	男性	女性
基層人員基本薪資	36,417	42,118
(法定) 基層人員最低薪資	25,250	25,250
超過法定最低薪資倍數	1.44	1.6
男女薪資比	1:1.57	

## 2022年管理職/分管理職男女性別薪酬比

職級	2020		2021		2022	
	男	女	男	女	男	女
一般員工	1	1.08	1	1.06	1	1.13
部級主管	1	1.05	1	1.05	1	0.96
處級主管	1	0.84	1	1.01	1	1.01

(含固定獎金; 全年在職)

## 非主管職年薪平均收及中位數

單位：仟元

項目	2020	2021	2022
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	137,266	131,924	134,032
非擔任主管職務之全時員工人數	177	169	152
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	776	781	882
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	671	727	746

## 退休金規劃

為保障同仁長遠職場生涯，晟德為同仁所規劃退休金制度，包括依「勞動基準法」訂定之福利計畫，以及依「勞工退休金條例」之提撥計畫。本公司依「勞工退休金條例」，自民國2005年7月1日起，依員工每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。另依「勞動基準法」選擇舊制之員工退休金，係根據服務年資及核准退休日前六個月之平均薪資計算。本公司按月就薪資總額百分之二提撥員工退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義儲存於台灣銀行專戶

勞工退休金年度提繳	2020	2021	2022
勞退舊制提撥	1,985,644	1,956,974	1,847,313
勞退新制提撥	6,677,685	6,344,204	7,194,312

## 3.2 職場安全

晟德以人為本，照顧員工的身心健康，提供員工安全健康、友善的工作環境，是晟德永續發展目標之一，晟德定期執行人員健康安全教育訓練，並定期執行消防、化學品演習，工作環境上也訂定相關環境作業管理辦法，確保人員皆能依標準作業程序執行業務，此外，也不定期宣導職業安全衛生觀念，強化同仁職安意識，期望朝向零職災及零工安事故目標前進。2022年晟德無職業災害發生，持續維持職安零事故！

### 晟德職安相關行動

實施項目	說明
防災演練及建築物設備安全檢查	本公司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2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以及環境監測報告才可取得許可
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」，新竹工廠品管實驗室使用之有機溶劑和特定化學物質（與管制性化學品連結），進行環境監測。於作業環境進行採檢後由監測機構提供報告，實驗室環境化學殘留遠低於標準。
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。廠內所使用共有五項屬特別危害健康作業：13聯苯胺及其鹽類等、16苯、19砷、24鉻酸及其鹽類、30甲醛，每年員工健檢時合併完成



## 作業場所員工安全衛生規範

### 安全衛生管理方面

- 開始工作前要考慮怎樣作才安全
- 依照指示去作
- 若有疑問要向主管請教
- 要遵從警告訊息和危險告示
- 工作場所不要開玩笑或作弄它人

### 通行方面

- 在潮濕地面行走要特別小心，工作場所嚴禁奔跑
- 不要貪圖方便跨過較危險的輸送帶鏈條等轉動設備
- 不要將任何物品擺放在通道上以確保通道暢通

### 服裝方面

- 開始工作前要考慮怎樣作才安全
- 依照指示去作
- 若有疑問要向主管請教
- 要遵從警告訊息和危險告示
- 工作場所不要開玩笑或作弄它人

### 作業方面

- 生產作業前機器設備檢查
- 不可搭載貨物用之升降梯
- 作業中不要把工具拋給他人
- 如果不是工作上需要，不要走近正在轉動中的機器
- 選用適當工作台
- 機器設備維修後，應將拆卸防護罩復原，方可方可啟動使用機械
- 在斜坡上停車卸貨要加置制動塊以防滑動

### 整潔方面

- 保持工作場所之清潔可以預防事件發生
- 原物料必須依劃線規定擺放，依分門別類儲存放置
- 電氣開關箱周圍不要放置物件
- 用完工具零件應整理收好
- 物料取用應從上方先取使用
- 生產作業前機器設備清潔，清潔桶槽時，須掛置「清潔中」標示牌，於電器控制箱 前方可作業

### 其他方面

- 不要站立在吊起的貨物下
- 不得以不合理之姿勢作業
- 不要用破損電線
- 不要用手去扶持被吊物

## 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。

## 防疫作為

為保護員工健康與安全，公司定期進行內部宣導與加強警戒措施如下：

- 一、每日上班前請每位同仁務必做好個人防疫措施，遵守咳嗽禮節，有呼吸道症狀請配戴口罩、勤洗手、保持手部衛生及消毒。
  - 各區域人員以工作區域活動為原則。
  - 辦公室門口打卡已提供放置酒精消毒液及額溫槍，量測體溫時，請先以酒精消毒後方可使用額溫槍量測體溫，量測後務必再次以酒精消毒雙手。
  - 務必量測額溫，若無發燒症狀才宜進入公司，若有發生咳嗽等症狀、不舒服、體溫超過(含)37.5度、胸悶、呼吸道症狀等，應主動就醫。
- 二、請盡量避免與減少訪客、外賓及廠商，若仍有必須安排的情形，請遵守以下因應措施：
  - 公出、出差的同仁(如醫院送貨、拜訪客戶、出入公共場所及醫院、診所)須配戴口罩，進行自我保護。
  - 繳交帳務作業：可使用郵寄或是請辦公室同仁於大廳外進行帳務作業，請務必配戴口罩
  - 例行業務行銷實體會議：會前若至醫院診所拜訪之同仁，請務必會前自我量測體溫，會議時需配戴口罩；防疫期間，請勿進入辦公室內，若有業務需求，可通知辦公室同仁於外面大廳與會。
- 三、公司將加強環境清潔，安排定期清潔工作場所中經常接觸之處。
  - 公共區域環境，台北櫃台、會議室及新竹生產現場有提供次氯酸水可供使用於環境清潔，
  - 辦公區同仁可在自己的座位用餐，降低餐廳集體用餐人數。



消防安全演練



急救包紮訓練

## 3.3 人才發展

晟德重視員工教育訓練，內訓部分，除新進人員訓練外，公司培訓有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。外訓部分，公司鼓勵並補助員工參加外部進修，提昇競爭力。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

### 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。2022年員工教育訓練總時數為307.5小時

### 2022年各職級人員訓練時數

職級	男	女	合計時數	平均時數
高階主管	0	6	40.5	6.75
中階主管	4	6	64.5	6.45
基層主管	1	7	60.5	7.56
專業人員	2	7	89	9.89
直接人員	2	0	53	26.5
合計時數	122.5	185	307.5	
平均時數	13.61	7.12	8.79	

註] 職及定義  
 1. 高階主管：處級  
 2. 中階主管：部級  
 3. 基層主管：部級以下管理職

### 2022年在職員工提升職能相關訓練時數(外訓)

類別		2021	2022
新進人員訓練	人次	21	35
	時數	31.5	64
	小計	662	99
專業別訓練	人次	22	14
	時數	212	100.5
	小計	234	114.5
法規規範訓練	人次	15	22
	時數	226	207
	小計	241	229

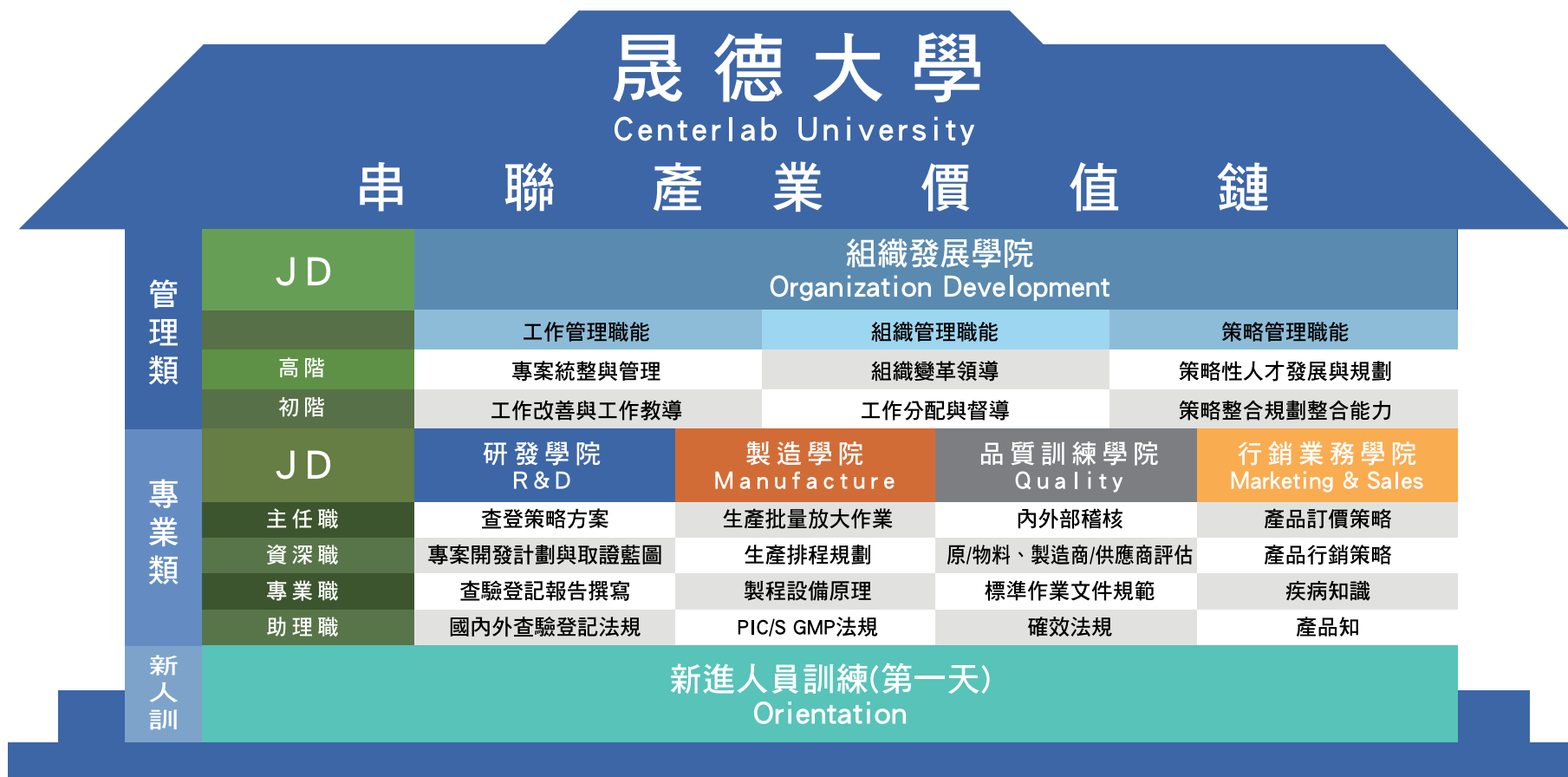
訓練指標	2021	2022
員工訓練總金額	141,775	383,540
員工訓練總時數(小時)(外訓)	438H	307.5H
員工訓練金額/總員工數(元/人)	864.482	1138.10

晟德教育訓練平台

Youtube線上課程

Youtube線上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5大學院(製造、品質訓練、行銷業務、組織發展、研發)，目前共34門線上課程

訓練體系&核心訓練類別架構



## 線上圖書館

匯整內外師課程的講義、教材，  
放置於雲端，做為線上圖書館。

晟德雲端圖書館

### 新人訓練包

- 新進人員試用考核及任用核定表撰寫攻略
- 年度PDP績效與職涯發展
  - 計畫表撰寫攻略\*2
  - 招募甄選概論\*2
  - 績效面概論\*2
  - 合併財報概論
  - 財務報表概論
- 企業投資模式介紹
- 透過工作分析建立職務說明書與職務規範
  - PDP(順藥)
  - 順藥系統操作(BPM)

- 食品廠6S管理與應用實務
  - GDP概論
  - GMP概論(不計分)

- 臨床試驗概論
- 創新醫療器材如何取得給付碼

- 新進人員一般安全衛生教育訓練



## 晟德線上課程平台介紹

5大學院 / 新人訓練包 / 法規小教室  
目前共計34門線上課程

橘字：製作中  
藍字：2022新增

- 11
  - 液劑概論
  - 醫療環境概論
  - 行銷學概論
- 豐華簡介與產品功能概述
  - 腸道保健益生菌介紹
  - 女性私密健康益生菌介紹
  - 周部保健益生菌介紹
  - 口腔保健益生菌介紹
  - 抗敏保健益生菌介紹
- 愛膝康一次性自體軟骨修復系統
- 順藥LT1001專案簡介
  - 水劑產品概論
  - ATC
  - LT3001
- 4
  - 性騷擾防治教育訓練
  - 關於退休請領大小事
- 認識特休週年制與歷年制
  - 工作受傷怎麼辦
  - 資進行不行

## 年度內外教育訓練規劃

為了將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



### 職能盤點

- 課程地圖
- JD職能盤點表
- 法規證照盤點

### 需求分析

- 策略重點需求
- 職能項目設定
- 職能落差分析 (個人/部門)

### 年度需求調查作業

- 年度訓練需求調查及預算編列表
- 年度訓練預算表

### 訓練採購作業

- 課程地圖
- JD職能盤點表
- 法規證照盤點 (新增) 內外訓執行流程 (採購程序)

### 結訓與分析

- 內外訓請款作業
- 組織訓練分析指

## 教育訓練規劃流程

### 策略重點、職能落差與法規訓練需求 調查 & 確認

#### 內部訓練

蒐尋與評估適當講師

確保課程架構  
符合課程需求目的

講師提供教案設計/學經歷

內部審查(TTT)

評核後確定授課

確定訓練日期及地點

發佈開課資訊

#### 外部訓練

外訓課程資料蒐集與評估

部門派訓/外訓申請

主管審核

訓練單位確認

報名/繳費

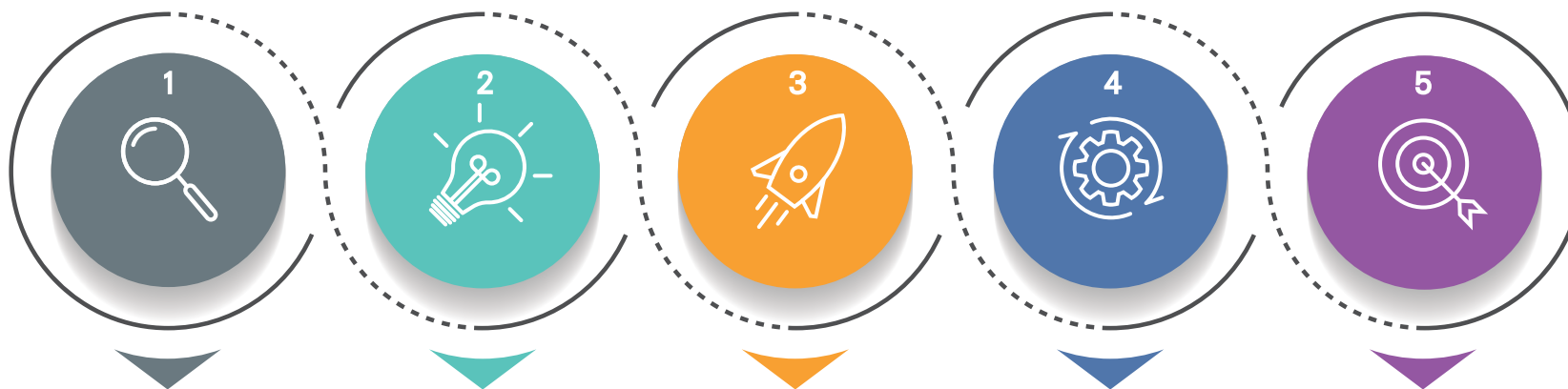
如期參訓



## 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的之建議方向。

### DEVELOPMENT TRENDING



1  
Offer Letter 的那一  
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





## 績效評估

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。

### 新人適應計畫紀實



項目	男性			女性			小計		
	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
主管職	82	11	13%	85	21	25%	167	32	19%
非主管職		62	76%		59	69%		121	72%
小計		73	89%		80	94%		153	91%

[註] 1.人數計算基礎為2022/12/31 在職員工(不含約聘人員5名) 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 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。

### 溝通管道

員工為公司最重要的資產，公司十分重視員工的意見與權益，建立多項反應與溝通管道，提倡主管與同仁有更多元的溝通環境。

晟德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。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。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。

### 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

2022年晟德無發生任何違反人權事件、亦無收到任何有關人權議題相關之申訴。

措施	內容
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，禁止任何形式的歧視或侮辱人格的行為。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	合理安排生產計劃，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。

## 本公司亦訂定有員工道德行為守則，其主要內容如下

- (1) 注重團隊精神，摒棄本位主義、誠實信用、積極進取、認真負責。
- (2) 不得因性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等因素，而彼此有任何形式之歧視和排擠。
- (3) 共同維護健康與安全之工作環境，不得有任何性騷擾或其他暴力、威脅恐嚇之行為。
- (4) 避免透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便，致使本人或第三人獲取私利之機會或與公司競爭。
- (5) 公平對待業務往來之對象。不得為要求、期約、交付或收受任何形式之饋贈、招待、回扣、賄賂或其他不當利益之行為。
- (6) 職務上所獲悉之任何可能重大影響本公司證券交易價格之資訊，在未經公開揭露之前，應嚴格保密，並不得從事內線交易。
- (7) 應彼此尊重個人隱私，不得散播謠言或造謠中傷。職務上所知悉之事項或機密資訊，應謹慎管理，不得洩漏予他人或為工作目的以外之使用；離職後亦同。
- (8) 各種形式文書資料正確與完整，並妥為保存。
- (9) 應避免資料、資訊系統、網路設備等資源遭受竊取、干擾、破壞及入侵等情事。
- (10) 不得以任何方式影響其他員工為政治捐獻、支持特定政黨或候選人、或參與其他政治活動。避免於上班時間及工作場所從事政治活動。
- (11) 應尊重智慧財產權相關法律規定，禁止非法使用或複製有版權之智慧財產，包括書籍、雜誌及軟體等。
- (12) 加強宣導公司內部道德觀念，並鼓勵員工於發現有違反法令規章或本守則之行為時，得以具名檢舉方式向主管呈報，公司並應全力保密呈報者之身份。



4

# 永續發展 綠色環境

4.1 氣候風險管理

4.2 能資源管理

4.3 污染防治



## 4.1 氣候風險管理

「極端氣候」年年不間斷在世界各地上演，對各地區造成莫大的影響，包含暴雨、淹水、乾旱等，正如同致世界經濟論壇所發表之全球風險報告中所述，2021年全球風險的調查，十大衝擊性議題中首位為「減緩氣候變遷的失敗」，故如何因應極端氣候所帶來的風險已成為重要的風險評估項目之一。晟德2022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，未來也將持續依循TCFD架構逐步完整揭露相關對應。

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"> <li>• 營運費用增加</li> <li>• 營收下降</li> <li>• 員工安全風險提升</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 規劃營運中斷恢復管理計畫。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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</li> </ul>
市場風險	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"> <li>• 生產成本增加</li> <li>• 研發成本增加</li> <li>• 企業聲譽下降</li> </ul>	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。
政策與法律風險	配合國家能源減碳政策目標，對於各大企業要求逐步制定減排目標，若未能達標，除了受到裁罰也可以能影響企業聲譽	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 營運費用增加</li> <li>• 企業聲譽下降</li> </ul>	主動積極了解國家減碳政策並擬定長期規劃，持續蒐集國內外各家企業組織減碳措施，研擬自身可執行之作法，盡可能提前達到減排目標。

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
市場變化機會	消費者對於綠色產品偏好提升，對於企業關注環境議題、願意投入較多資源執行企業社會責任的廠商有較多好感，願意付較高的費用來支持所喜愛的廠商。	<ul style="list-style-type: none"> <li>市占率上升</li> <li>銷售金額成長</li> <li>企業聲譽提升</li> </ul>	主動積極承擔更多社會責任，期望自身的資源能對周遭環境、社會議題有更多投入，朝永續發展持續前進。
政策法規變化	政府對於減碳成效表現優良之廠商提供獎勵措施或是租稅減免，鼓勵廠商積極投入環境議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境支出增加</li> <li>稅賦減少</li> </ul>	了解政府綠色能源、溫室氣體減排等政策之獎勵計畫，納入公司年度計畫，逐步規劃實踐時程，並設定短中長目標。



## 4.2 能源管理

### 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。

晟德主要能源使用為外購電力及柴油，2022年全年用電量4,492,560度，較2021年4,844,400度 減少351,840度。能源使用量轉換呈現如下：

近年能源使用量

單位：GJ

項目	2020年	2021年	2022年
總使用柴油數(公升)	30,400	22,400	31,000
柴油	1,068	787	1,090
總使用電力度數(度)	4,968,240	4,844,320	4,492,560
外購電力	17,877	17,431	16,173
總能源使用	18,945	18,218	17,263
總能源使用密集度(GJ/ 每千瓶產量)	0.6790	0.6529	0.6187

註：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：資料範疇僅計算新竹廠區

### 溫室氣體管理

晟德自主盤查，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。

近三年溫室氣體排放量

公噸CO<sub>2</sub>e

疇 範	2020年	2021年	2022年
範疇一	79.22	58.37	80.79
範疇二	2,494.06	2,431.85	2,286.71
範疇一 & 範疇二合計	2,573.28	2,490.22	2,367.50
溫室氣體排放密集度 (公噸CO <sub>2</sub> e / 每千瓶產量)	0.092	0.0892	0.0849

註：

1. 採營運控制權法。
2. 範疇一及範疇二統計範疇：用電量(依據台電單據)、鍋爐柴油量。
3. 範疇二電力排放係數以經濟部能源局 2022 年公布之 2021 年電力排放係數：0.509 公斤二氧化碳當量/度；2022年電力數據依台電計算週期及用電度數計算。
4. 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 5 溫室氣體排放係數: 行政院環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4
6. 資料範疇僅計算新竹廠區

## 4.3 污染防治

### 廢棄物管理措施

晟德著重永續環境發展，保護環境相關作為不遺餘力，在營運生產過程中所產生之廢棄物，皆依法妥善處理，本公司遵守各項環保相關法規，領有「固定汙染源操作許可證」，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，定期申報及繳納空汙防制費用。符合 PIC/S GMP，於藥品原料及化學物質貯存場所，皆按法規明確標示及分級管制，並有物質安全資料表供員工查閱，維護員工操作使用安全。同時持續推動各項節能措施，宣導生活垃圾與各項廢棄物落實分類回收，以收集、分類、減量及回收等方式來達成垃圾減量，落實垃圾分類，並依據「事業廢棄物清理計畫書」處理一般及事業廢棄物，委由合格之廢棄物處理廠商清運處理。此外，亦長期與原物料供應商配合執行容器回收再利用。

### 廢棄物排放情形

單位：噸

疇 範	2020年	2021年	2022年
一般事業廢棄物	12.18	26.16	32.81
有害事業廢棄物	3.83	3.77	4.19
小計	16.01	29.93	37
指示藥品回收容器申報數量(單位:個)	5,302,259個	3,433,655個	7,433,533個



# 5

## 社會參與 產學合作



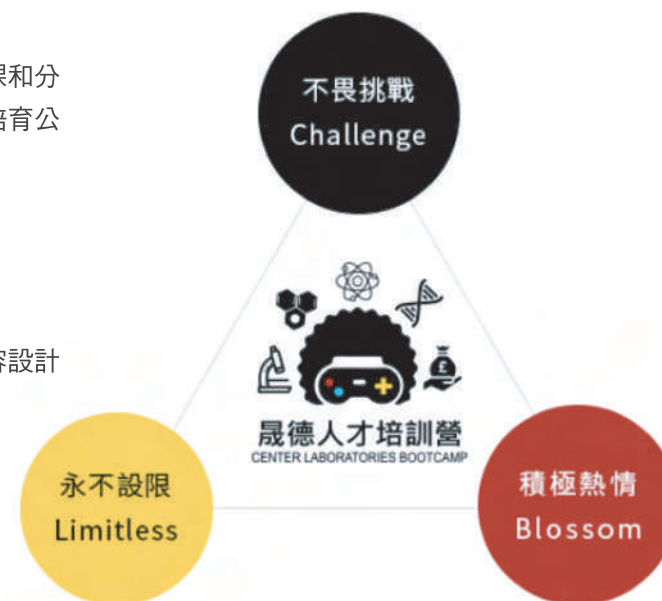
## 晟德人才培訓營(Center Laboratories Bootcamp)

晟德積極落實企業社會責任外也十分重視台灣人才培育，與中國醫藥大學合作產碩專班、深入校園進行授課和分享產業經驗，大力推動產學接軌，也整合企業資源推出「晟德人才培訓營」暑期實習計畫，皆是晟德近年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。

## CLB人才培訓營三大精神

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董事長林榮錦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。

## 老人/兒童用藥安全衛教推廣

老人以及兒童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。

而兒童用藥安全也是需要特別關注，由於小朋友代謝與一般成人不同，對於用藥劑量、藥品種類都需特別考量嬰幼兒的年齡、體重，甚至還需考量小朋友對藥物的吸收與排斥狀況。而兒童用藥餵食上也有許多情況需要留意，像是兒童用藥大多為粉劑或液體，若小朋友未清醒或是在哭鬧情況下餵食藥品就容易造成噎到，進而造成食道受傷。甚至在藥品保存、管理上也需特別留心，避免小朋友誤食。

以上老人以及兒童用藥有非常多需要注意的情形以及狀況要處理，晟德深刻瞭解其重要性，因此於近年開始推廣老人用藥/兒童用藥安全衛教，期望藉由用藥安全、用藥知識宣導來幫助各位年長者以及家長們正確使用藥物，一同創造更為安全用藥環境。

## 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。2022年合計共捐贈334萬元。



# 附錄

## GRI 準則對照表

## 附錄-GRI準則對照表(一)

使用聲明	晟德大藥廠已依循GRI準則報導2022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	無

### GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	揭露項目	章節主題或說明	頁碼	省略說明
2-1	組織詳細資訊	2.1組織概況	16	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
2-5	外部保證/確信	無外部保證		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1組織概況	16	
2-7	員工	3.1友善職場	43	
2-8	非員工的工作者	3.1友善職場	43	
2-9	治理結構及組成	2.2董事會治理	26	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2董事會治理	26	
2-11	最高治理單位的主席	2.2董事會治理	26	
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	26	

### GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	揭露項目	章節主題或說明	頁碼	省略說明
2-13	衝擊管理的負責人	2.2董事會治理	26	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2董事會治理	26	
2-15	利益衝突	2.2董事會治理	26	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2董事會治理	26	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2董事會治理	26	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2董事會治理	26	
2-19	薪酬政策	2.2董事會治理	26	
2-20	薪酬決定流程	2.2董事會治理	26	
2-21	年度總薪酬比率			公司機密 暫不揭露
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
2-23	政策承諾	3.4多元共融	58	
2-24	納入政策承諾	3.4多元共融	58	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.4多元共融	58	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4多元共融	58	
2-27	法規遵循	2.3誠信為先	32	

## 附錄-GRI準則對照表(二)

### GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	揭露項目	章節主題或說明	頁碼	省略說明
2-28	公協會的會員資格	2.1 組織概況	16	
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	17	
2-30	團體協約		26	無團體協約

### GRI 3：重大主題2021

揭露項目	揭露項目	章節主題或說明	頁碼	省略說明
3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題管理	9	
3-2	重大主題列表	1.2 重大主題管理	10	
3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	12	

## 重大主題GRI對應

### GRI 3：重大主題2021

GRI準則	重大主題	章節主題	頁碼	省略說明
3-3 重大主題管理	勞資關係	1.2 重大主題管理	13	
	資訊安全	1.2 重大主題管理	13	

### 重大主題：節能減碳

	對應GRI與揭露內容	相關章節	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	1.2 重大主題管理	12	
302 能源2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	63	
	302-3 能源密集度	4.2 能源管理	63	

## 重大主題：供應商管理

對應GRI與揭露內容		相關章節	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	1.2重大主題管理	12	
204 採購實務	204-1來自當地供應商的採購支出比例	2.6永續供應鏈	39	
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	39	
	308-2供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.6永續供應鏈	39	
414 供應商社會評估2016	414-1使用社會標準篩選之新供應商	2.6永續供應鏈	39	
	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	39	

## 重大主題：汙染排放管理

對應GRI與揭露內容		相關章節	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	1.2重大主題管理	12	
306 廢棄物2020	306-1廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3污染防治	64	
	306-2廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3污染防治	64	
	306-3廢棄物的產生	4.3污染防治	64	

## 重大主題：職業安全衛生

對應GRI與揭露內容		相關章節	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	1.2重大主題管理	14	
	403職業安全衛生2018			
	403-1職業安全衛生管理系統	3.2職場安全	48	
	403-2危害辨識、風險評估、及事故調查	3.2職場安全	48	
	403-3職業健康服務	3.2職場安全	48	
	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	48	
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	3.2職場安全	48	
	403-6工作者健康促進	3.2職場安全	48	
	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	48	
	403-9職業傷害	3.2職場安全	48	

## 重大主題：人才培育

對應GRI與揭露內容		相關章節	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	1.2重大主題管理	14	
	404訓練與教育2016			
	404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3人才發展	51	
	404-2提升員工職能及過渡協助方案	3.3人才發展	51	
	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	51	



## 重大主題：員工權益

對應GRI與揭露內容		相關章節	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	1.2重大主題管理	13	
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	3.1友善職場	43	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.1友善職場	43	

## 重大主題：藥品安全

對應GRI與揭露內容		相關章節	頁碼	省略/補充說明
GRI 3：重大主題2021	3-3 重大主題管理	1.2重大主題管理	12	
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產品責任	41	
	416-2違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.7產品責任	41	

## 晟德取得專利

NO	專利名稱	申請國家
1	白三烯素拮抗劑口服液組成物	台灣
2	白三烯素拮抗劑口服液組成	中國大陸
3	2013 晟德 CS02 取得中華民國糖尿病適應症專利	台灣
4	2014 晟德 CS01 取得中國劑型專利	中國大陸
5	2014 晟德 CS01 取得兩個美國劑型專利	美國
6	2014 晟德 CS02 取得中國糖尿病適應症專利	中國大陸
7	2015 晟德 CS01 取得台灣劑型專利	台灣
8	2015 晟德 CS02 取得歐洲帕金森氏適應症專利	歐洲
9	2015 晟德 CS02 取得加拿大帕金森氏症適應症專利	加拿大
10	2017 晟德 CS02 取得中華民國晶型專利	台灣
11	2018 晟德 CS02 取得美國晶型專利	美國
12	2018 晟德 CS02 取得美國糖尿病適應症專利	美國
13	2018 晟德 CS02 取得美國晶型專利	美國

NO	專利名稱	申請國家
14	2019 晟德 CS02 取得美國糖尿病適應症專利	美國
15	2019 晟德 CS02 取得中華民國糖尿病適應症專利	台灣
16	2019 晟德 CS02 取得澳洲糖尿病適應症專利	澳洲
17	2020 晟德 CS02 取得美國糖尿病適應症專利	美國
18	2020 晟德 CS02 取得日本糖尿病適應症專利	日本
19	2020 晟德 CS02 取得俄羅斯糖尿病適應症專利	俄羅斯
20	2021 晟德 CS02 取得韓國糖尿病適應症專利	韓國
21	2021 晟德 CS01 取得美國劑型專利	美國
22	2021 晟德 CS02 取得加拿大糖尿病適應症專利	加拿大
23	2021 晟德 CS02 取得中國糖尿病適應症專利	中國
24	2021 晟德 CS02 取得香港糖尿病適應症專利	香港
25	2022 晟德 CS02 取得韓國糖尿病適應症專利 (2021 的分案)	韓國