



2023 永續報告書

Sustainability Report

目錄

CONTENTS

關於本報告書	02
董事長的話	03
2023亮點績效	04

01

永續經營 扎根晟德

1.1 利害關係人鑑別與溝通管道	06
1.2 重大主題管理	07

02

公司治理 佈局全球

2.1 組織概況	15
2.2 董事會治理	23
2.3 誠信為先	26
2.4 風險內控	27
2.5 資訊安全	29
2.6 永續供應鏈	30
2.7 產品責任	31

03

友善晟德 人才共融

3.1 友善職場	35
3.2 職場安全	39
3.3 人才發展	44
3.4 多元共融	49

04

永續發展 綠色環境

4.1 氣候風險管理	52
4.2 能源管理	55
4.3 水資源管理	56
4.4 污染防治	57

05

社會參與 產學合作

5.1 人才培訓營	59
5.2 用藥安全衛教推廣	61
5.3 公協會捐款	61

06

附錄

GRI 準則對照表	63
SASB準則對照表 (生物科技及製藥業)	68
上市公司氣候相關資訊執行情形	71
查證聲明書	73

● 關於本報告書

董事長的話

2023 亮點績效

永續經營 扎根晟德

公司治理 佈局全球

友善晟德 人才共融

永續發展 綠色環境

社會參與 產學合作

附錄

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』，今年已是第三本（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」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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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。

報告書撰寫原則

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI）發布之永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards 2021）之通用準則撰寫，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 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。

資訊重編，若與上一版報告相較，本報告書中如有更動部分同步於相關內文中註明。

本報告書亦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。

報告書發行時間

本報告發行時間：2024 年 8 月發行

預計下一發行時間：2025 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>

ESG 專區 | https://www.centerlab.com.tw/investor/corporate_responsibility/corporate_gov/architecture

聯繫人 | 李冠儀

聯繫人 mail | candice.lee@centerlab.com.tw

分機 | 02-2655-8680 Ext : 112

董事長的話

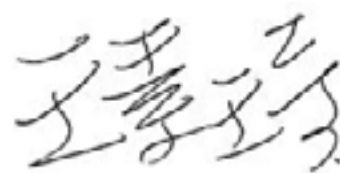
晟德以製藥起家，隨著時代的更迭，晟德不斷拓展事業版圖，透過投資與併購的策略，強化集團的綜效與競爭力。然而，在追求經濟效益的同時，我們也深知企業永續發展的重要性。因此，我們以晟德醫藥為核心，參考國際間對於 ESG 永續發展的標準與趨勢，在經濟、環境與社會三個層面制定相應的政策與目標，並透過有效率的管理與資源配置，使晟德在永續企業之路上的堅定向前，也期許能夠成為集團內其他子公司的永續典範。

回顧過去一年，晟德在醫藥事業與投資事業上都取得了亮眼的成果。我們的合併營收達到了 13.94 億元，較去年同期成長了 81.69%，創下新高。其中，醫藥事業在疫後復甦的情況下，營收達到了 9.5 億元，占總營收的 68%。子公司豐華生技在 2023 年初完成合併，也為我們帶來了 4.44 億元的營收貢獻。

在追求業務成長的同時，我們也沒有忘記對社會與環境的責任，積極落實「創新、誠信、專業、共好」的商道價值觀。在節能減碳方面，我們在 2023 年完成熱盤管工程和空調箱節能工程，將電加熱器改為既有熱水加熱，降低能源消耗；老舊耗能空調設備汰舊換新，有效減少我們的碳足跡，並節省能源成本，整體能源強度較前一年度下降約 10%。在社會方面，我們堅持人才共融的理念，打造一個友善、多元、平等的職場。我們尊重女性員工的權益，提供彈性工時、育嬰假等福利措施，並鼓勵她們發揮領導力，管理階層中女性比例達 68%。此外，我們也關心社區的健康與安全，特別是老人族群。2023 年我們舉辦了 27 場次的老人藥品安全巡迴講座，較前一年增加了 19 個場次，向年長者傳遞正確的用藥知識與技巧，提升他們的生活品質。

展望未來，晟德將繼續堅持我們的願景與使命，為股東、客戶、員工、社會與環境創造更多的價值與貢獻。我們相信，只有在 ESG 永續發展的基礎上，我們才能夠實現長期的競爭優勢與成長動力。

晟德大藥廠股份有限公司 董事長 王素琦



永續經營 扎根晟德

公司治理 佈局全球

友善晟德 人才共融

永續發展 綠色環境

社會參與 產學合作

附錄

2023 亮點績效

經濟面

- 全年營收為 9.51 億元。
- 公司治理評鑑排名第 6~20 級距。

環境面

整體能源強度較前一年度
下降 10.0%。

社會面

- 女性主管平均占比為 67.6%。
- 舉辦 27 場老人用藥安全講座。



01

永續經營 扎根晟德

● 永續經營 扎根晟德

公司治理 佈局全球

友善晟德 人才共融

永續發展 綠色環境

社會參與 產學合作

附錄

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 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，最後鑑別出晟德 2023 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	2023 年執行情形
 股東（投資人）	- 財務業務狀況 - 股利分配 - 公司展望 - 公司治理	- 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 - 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	本公司已於 6/20 召開股東常會，另於 12/05 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。 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。
 員工	- 薪資福利 - 職涯發展 - 職場安全與衛生 - 勞資關係 - 身心健康	- 每月部門會議 - 每季勞資會議 - 每季福委會議 - 年健康檢查 - 每年海內外員工旅遊 - 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	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，2023 年員工內外訓進修時數共約 2245 小時，另內部設有晟德大學線上平台開設約 40 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。
 客戶	- 產品品質、交期、價格 - 技術研發層次 - 管制藥品管理 - 產品服務	- 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 - 客服專線 - 客訴管道	本公司以親訪或線上方式拜訪客戶，並舉辦逾 108 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。
 供應商	- 產品品質、安全性、交期、價格 - 技術能力 - 穩定供應	- 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	本公司 2023 年已針對 219 家原物料供應商進行品質文件更新要求（有效期需大於 6 個月），並對最大供應商實施實地評鑑。另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。
 主管機關	- 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	- 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	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	林珮瑩	副理	alice.lin@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

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回饋，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：

1.2.1 重大主題鑑別程序

Step 01

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。

Step 02

永續議題重大性分析

將所蒐集到的 17 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，並彙整出下列重大議題矩陣。

Step 03

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 17 項。

Step 04

重大主題確認

綜合內部討論、外部意見回饋與學研專家意見，鑑別出 9 項重大主題，並討論其正負面及實際潛在衝擊，同時繪製出今年晟德的重大主題矩陣。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。

● 永續經營 扎根晟德

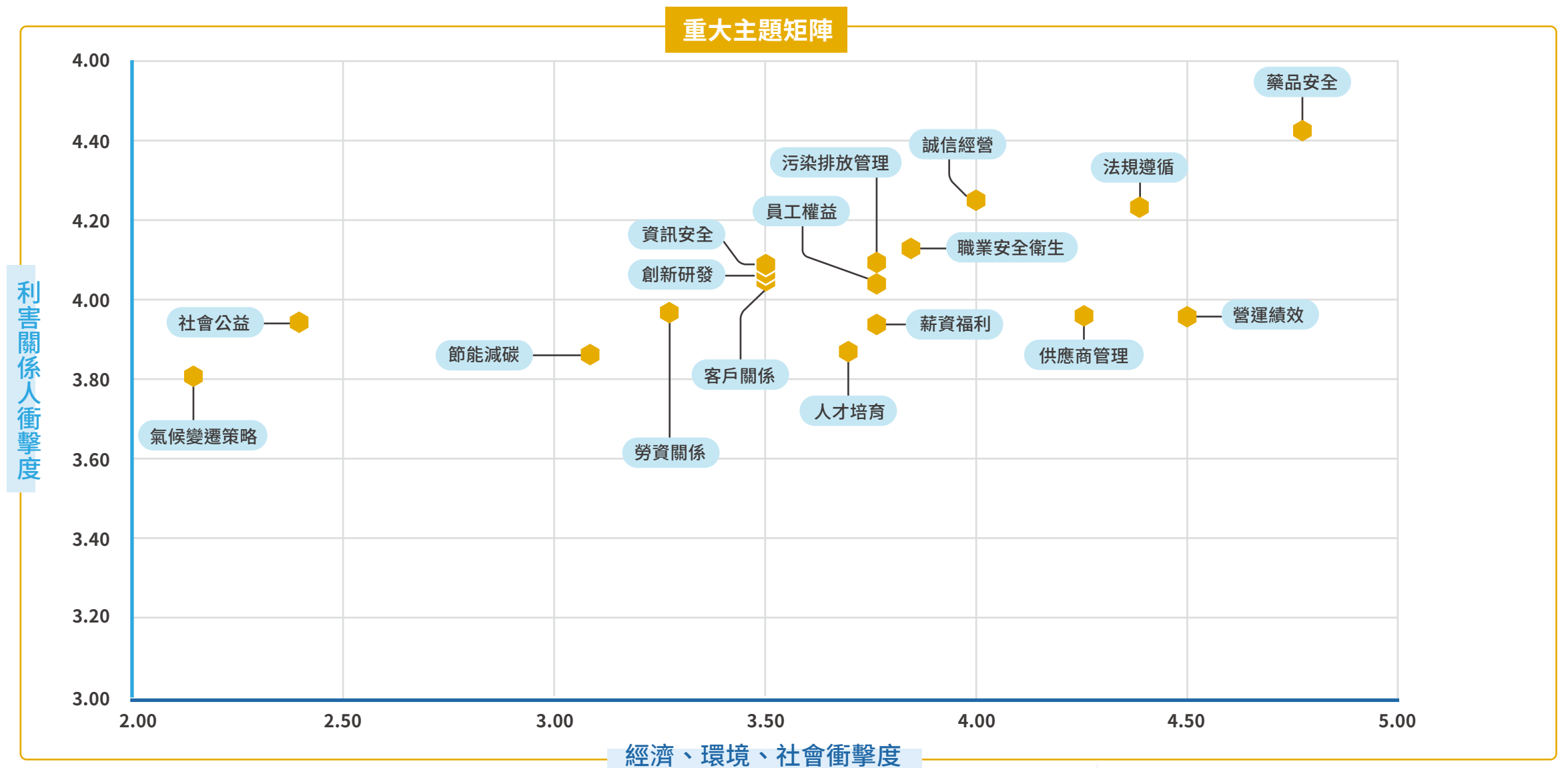
公司治理 佈局全球

友善晟德 人才共融

永續發展 綠色環境

社會參與 產學合作

附錄

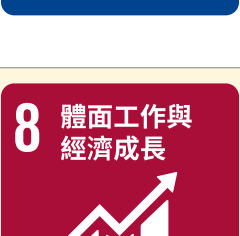


與 2022 年相比，重大主題變動情形如下，針對每項重大主題負責部門提出執行方案與短中長期目標，定期檢視績效。

排序	2022 年重大主題	2023 年重大主題	比較
1	藥品安全	藥品安全	-
2	供應商管理	法規遵循	新增
3	汙染排放管理	營運績效	新增
4	節能減碳	誠信經營	新增
5	資訊安全	供應商管理	↓ 3
6	員工權益	職業安全衛生	↑ 3
7	勞資關係	汙染排放管理	↓ 4
8	人才培育	員工權益	↓ 2
9	職業安全衛生	薪資福利	新增



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 產品責任	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。	●		●			GRI 416 : 顧客健康與安全 2016
2.3 誠信為先	法規遵循	正面潛在	生產產品的有效性，是公司持續運作的命脈，而藥品有效性維護及環保、人權等議題，需更多面向的專業人才共同執行。	●		●			GRI 2-27 : 法規遵循 2021
2.1 組織概況	營運績效	正面實際	2023 年晟德營運卓越有助於股東持續投資。	●		●			GRI 201 : 經濟績效 2016
2.3 誠信為先	誠信經營	正面實際	誠信經營運作情形透過董事會監管，落實於公司治理有助於提高投資者信心。	●		●			GRI 205 : 反貪腐 2016
2.6 永續供應鏈	供應商管理	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，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。針對供應商之 ESG 管理，除了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	●	●				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。	●	●				GRI 403 : 職業安全衛生 2018

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		
4.3 污染防治	汙染排放管理	負面潛在	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 	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 減少國內及國家間不平等 	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：勞資關係



1.2.3 重大主題管理方針

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	投入資源 / 行動方案	績效成果	評估機制 / 回饋機制	2024 年目標
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	建立勞資雙方溝通管道，確保勞資互動零誤差	定期執行年度每季勞資會議，確保勞資雙方互動與交流；另外，人資人員進行法規專業知識培訓	2023 年每季完成勞資會議 - 當年度勞動缺失 0 件	勞資會議記錄	- 每季完成勞資會議 - 勞動缺失維持 0 件
	打造多元共融以及性別平權的職場環境	提升員工對於性別平等之意識，並重視女性管理職聘僱比例	建置與推廣性別平等相關線上課程	- 女性管理職：男性管理職為 68%:32% - 當年度性平申訴案件 0 件	設置工作場所性騷擾申訴管道，並將相關資訊揭示 BPM 系統。	- 性別平等相關線上課程觀看次數達員工數 50% - 管理職男女比例維持 1:1(含以上) - 性平申訴案件維持 0 件
薪資福利	建立穩健成長的組織型態	年度離職率不高於 25%	- 每季辦理一次「新人適應計畫」讓新人加速融入晟德文化與環境 - 提供「租屋津貼」照顧外縣市同仁	2023 年度離職率為 21%	- 年度離職率 - 新人適應計畫課程滿意度	- 年度離職率 <20% - 新人適應計畫課程滿意度 4 分以上 (滿分 5 分)
法規遵循	遵循法規是企業永續發展的根基	公司即時關注可能對公司財務、營運造成影響的各項法規，確保公司各項營運活動無違法。	一、 (一) 公司治理面：功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及董事會績效評估，促使公司董事會更能監督公司重要議案，以及強化董事會職能，並提供專業意見，提昇資訊透明度。 二、 (一) 人員方面：. 建構誠信內規並定期稽核：公司訂定「誠信經營作業程序及行為指南」、「董事暨經理人道德行為準則」、「員工道德行為準則」並由稽核主管每年依照稽核計畫對內部組織進行稽核，確保公司永續經營與發展。 (二) 教育訓練：為提升同仁從業道德與法規遵循認知，公司根據法令及內部規章，由人資部定期針對不同部門 / 職級的同仁進行業管所涉法規訓練，2023 年共舉辦 13 場內訓，參與人次為 43 人次，人均受訓時數為 1.07 小時。包含同仁業務職掌不同而給予相應訓練，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。外部訓練則依循法規推派稽核主管及稽核主管代理人、會計主管及會計主管代理人、及公司治理主管參與相關訓練，受訓時數達 114 小時。 (三) 環安衛方面：公司制訂相關管理辦法及監督量測與績效管理辦法以管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循之職安衛、環保法令規章及其他要求事項，並有效管制環境管理系統運作績效，期能採取有效地矯正方案及預防之措施。	當年度公司無發生違法紀錄。	透過申訴管道進行監管	- 遵循法規，持續強化同仁法遵意識，避免違規事件發生。 2024 年維持無營業活動違法紀錄。

● 永續經營 扎根晟德

公司治理 佈局全球

友善晟德 人才共融

永續發展 綠色環境

社會參與 產學合作

附錄

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	投入資源 / 行動方案	績效成果	評估機制 / 回饋機制	2024 年目標
誠信經營	誠信是企業經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，本公司要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。	董事會通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「董事暨經理人道德行為準則」，本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。	於新進人員報到階段便由人力資源處向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。	- 公司於 2023 年第四季開始向新進人員進行誠信經營教育訓練，共計 9 人時，而向在職同仁以信件發送方式宣導誠信經營相關法令，及在公司內部公告欄中公示。 2023 年無檢舉申訴事件	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。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。	- 對新進人員進行誠信經營教育訓練達 100%。 2024 年無檢舉申訴事件 - 營業活動違反誠信經營、利益衝突法規 0 件。
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	依規定執行危害防範教育訓練，加強員工認知	內訓部分 - 毒化物教育訓練共舉辦 2 場總參與人數 101 人 - 緊急應變演練共舉辦 2 場總參與人數 177 人 - 實驗室生物安全教育訓練參與人數 9 人 外訓部分 2023 年製造業火災爆炸預防教育訓練 1 人 2023 年度全國環境事故案例研討會 / 暨績優運作管理聯防組織頒獎 1 人 2023 年毒性及關注化學物質法令暨登記申報系統操作說明會 1 人	安排員工教育訓練，並以職業安全衛生署通報管道做為回饋機制	- 零災害、零傷害 - 法定職業安全衛生教育訓練達成率 100% - 新進人員教育訓練達成率 100%
汙染排放管理	低汙染、低排放之製造廠	固定污染源設置 / 操作許可證	- 固定汙染源申報 - 每日操作檢點表 2023 年申請固定物染源排許可證展延通過	- 水污染防治許可證 (2022/05~2027/5) - 固定汙染源排放許可證 (2024/05~2029/05)	- 編列設備建置及維護費用，並以環保局不定期檢查測試做為回饋機制 - 定期鍋爐檢查確保設備完善	各機關不定期檢查測試合格

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	投入資源 / 行動方案	績效成果	評估機制 / 回饋機制	2024 年目標
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	- 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。 - 與藥品運銷物流廠商簽訂產品運銷合約及品質協議	2023 年要求前 20 大既有供應商填寫 ESG 供應商問卷，以確保供應商在相關議題上的重視。	- 專責人員負責供應商評鑑並不定期進行供應商評鑑 - 供應商問卷調查表、供應商 / 製造商評鑑表	針對新供應商及既有供應商，社會責任承諾書以及 ESG 供應商問卷在未來皆會成為供應商評鑑項目之一，並會不定期進行查訪及稽核動作。
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	- 人員教育訓練紀錄表 - 設備維護紀錄 - 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） - 供應商評估：文件評核或實地稽核	2023 年通過委託代工藥廠查核	- 軟硬體維護費用 / 員工教育訓練費用 / 原物料供應鏈穩定 - GMP/GDP 後續性查核	持續通過 GMP/GDP 後續性查核

02

公司治理 佈局全球



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%，林榮錦總裁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。2018 年，晟德進入了成熟期，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，為了整合資源與創造綜效，晟德啟動了第三次轉型，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。

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	69.14 億元
公司人數 (2023 年 12 月底)	179 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
2023 年營業額	950,526 仟元 (僅醫藥事業不含投資)

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。



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。

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

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。

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

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。

2.1.2 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	長期發展
1. 投資策略 在短期投資策略方面，晟德集團將聚焦於三大面向，以達成多元永續的投資目標。首先，專注於低風險、穩健報酬的大型投資，主要著眼在核心事業的提升。這包括計劃提高或調節在核心事業的持股比例，強調經營專注，以實現長期對穩定現金流的貢獻，同時謹慎持有中國上市公司以維持穩固的投資平台。此外，大型醫藥基金的集中投資也被視為保障資金流動性的一環。 其次，晟德面對高技術、高成長、高風險的挑戰，將以高技術門檻的生技策略投資作為因應之道。這意味著將投入更多資源於核心事業中具有協同效應的投資，以確保能夠迎接投資的高成長潛力。 最後，透過「安靜型投資」的方式，晟德將積極介入多元產業和類別，提早參與新興產業，同時催化這些項目成為未來有機成長的引擎。這樣的整合策略使得晟德能夠靈活調整投資組合，迅速適應市場變動，同時在多元領域中探索積極的投資機會。這一系列的策略有助於實現晟德集團在短期內的多元化投資目標，同時追求安全性和可持續性的資本增值。	1. 投資策略 晟德堅持積極實踐企業社會責任，並強烈推崇創業家精神，企業願景為「投資明日產業，改變今日世界」。在長期投資策略方面，晟德將其劃分為三大投資事業體。首先，新藥投資以順藥為首，持續挑戰腦神經科學之臨床未被滿足需求，並以全球領先的前沿技術為支撐。其次，專注於生技領域的困難製造，致力於接軌生技醫藥產業的全球供應鏈。在這方面，晟德將持續投入困難製造 CDMO，包括 ADC、高階醫材以及功能性益生菌等，這些領域具有高技術和高知識門檻。最後，晟德將著眼於新興領域的發展，主要集中於大中華區的氫能生態圈，以積極回應全球環境永續議題。這一系列投資戰略展現了晟德對於未來發展的全面規劃，並強調對全球社會和環境貢獻的承諾。
2. 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	2. 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。
3. 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。	3. 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。
4. 行銷策略 晟德水劑事業： <u>兒童水劑</u> ：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。 <u>CNS</u> ：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。	4. 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 92 張藥品許可證，其中內服液劑有 82 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

A	呼吸系統用藥	鎮咳劑、祛痰劑、支氣管擴張劑。
B	中樞神經系統用藥	失智症用藥、癲癇用藥、精神分裂症用藥、憂鬱症用藥。
C	神經系統用藥	消炎鎮痛劑。
D	過敏免疫系統	抗過敏劑。
E	消化道用藥	止吐劑、止瀉劑。



近兩年生產量值

單位：新台幣仟元

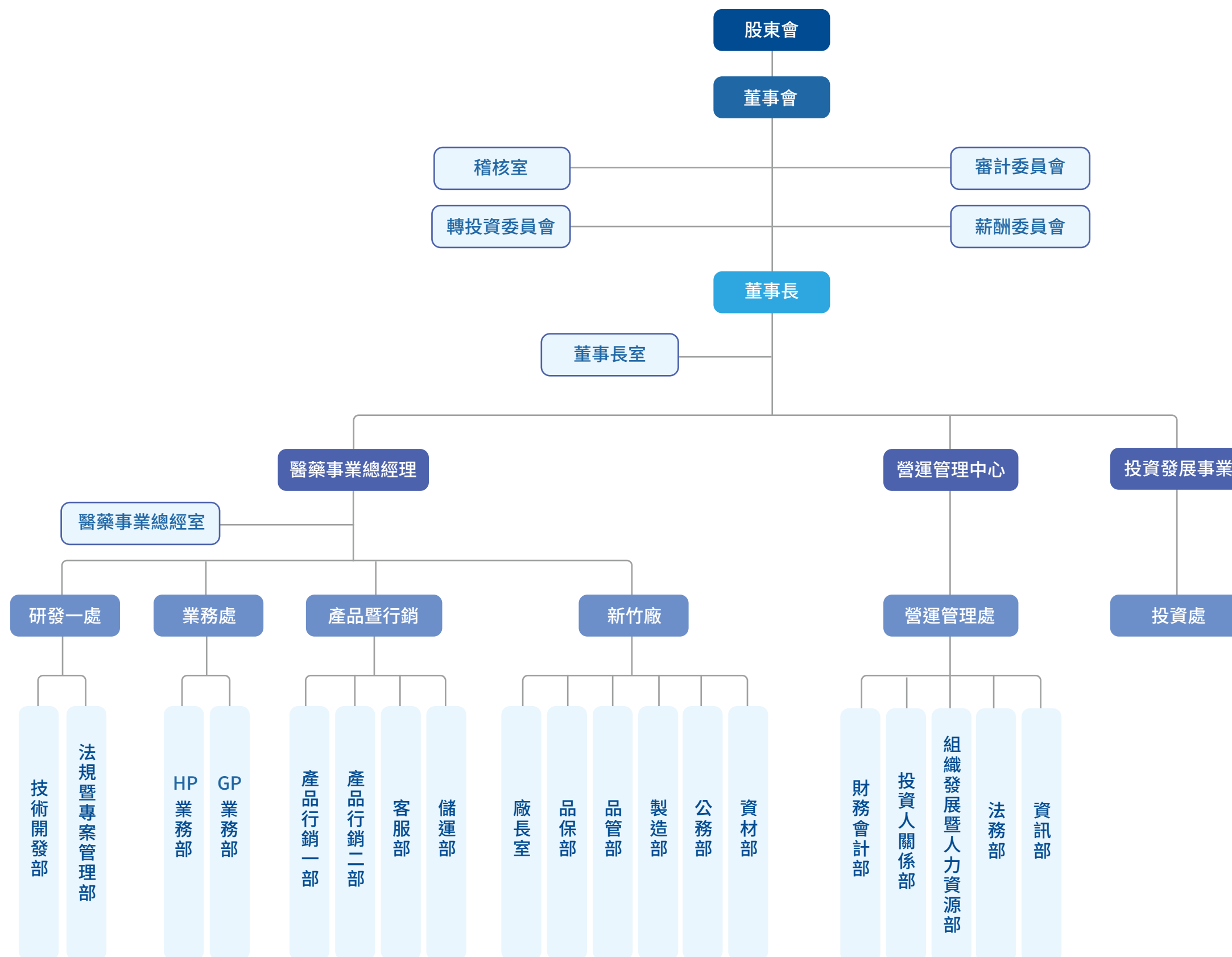
生產量值 主要產品	年度	2022 年度			2023 年度		
		產能	產量	產值	產能	產量	產值
晟德內服液劑（仟瓶）		29,705	27,832	315,952	37,113	37,082	422,341
晟德錠劑（仟盒）		74	69	12,219	107	102	13,697

近兩年銷售量值

單位：新台幣仟元

生產量值 主要產品	年度	2022 年度		2023 年度	
		內銷		內銷	
主要產品	年度	量	值	量	值
		量	值	量	值
晟德內服液劑（仟瓶）		29,031	653,954	38,077	818,641
晟德錠劑（仟盒）		72	111,790	88	111,201
晟德其他		-	344	-	20,687
合計		-	766,088	-	950,529

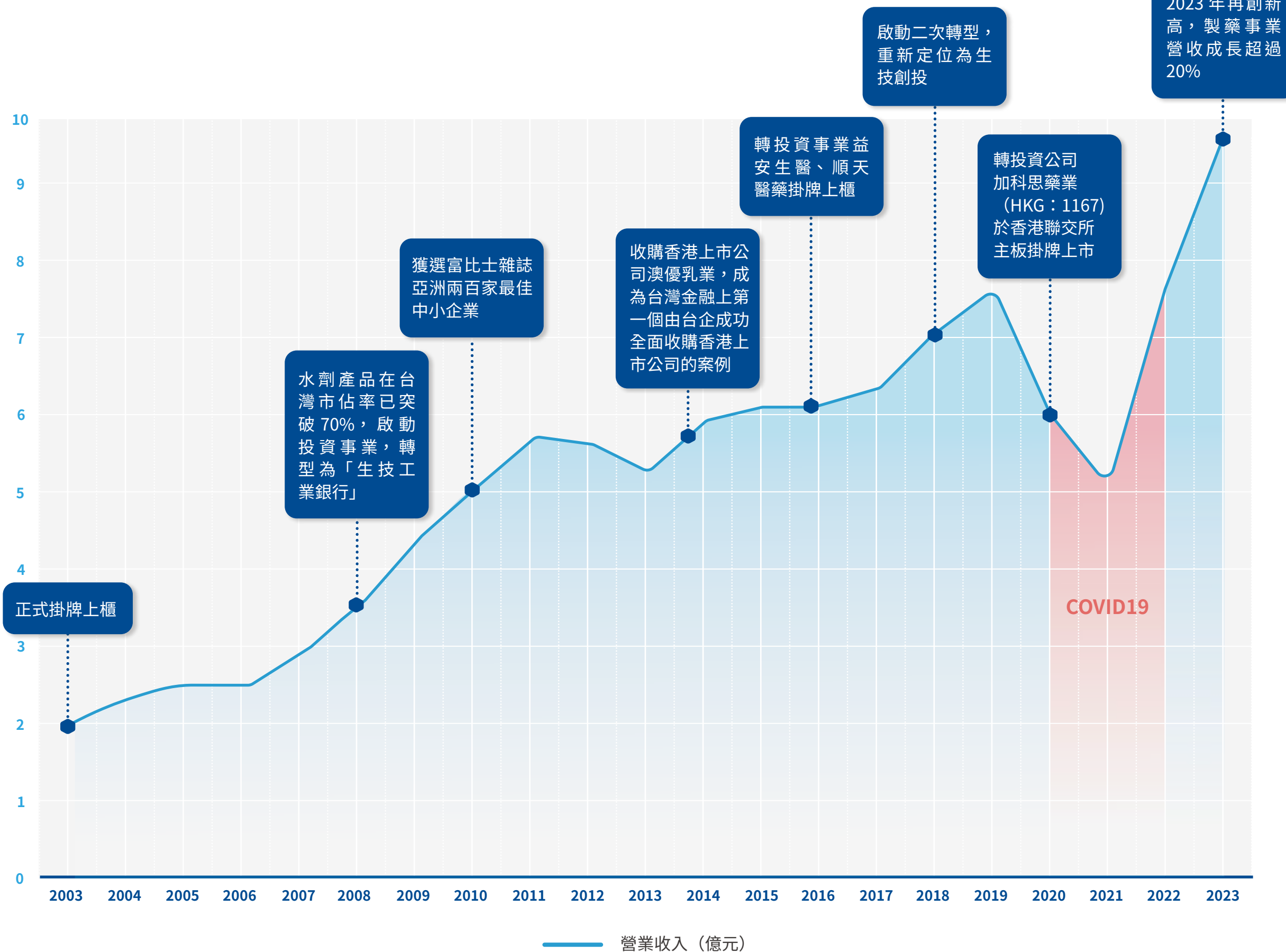
團隊組織



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。
研發一處	- 綜理研發方向、新產品規劃、執行及追蹤。 - 負責新產品製造可行性評估，實驗室批量試製及分析研究。 - 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。
業務處	- 負責醫院組之銷售推廣業務，完成銷售目標之達成。 - 負責診所組之銷售推廣業務，完成銷售目標之達成。
產品暨行銷管理處	- 負責已上市藥品之行銷計劃及追蹤。 - 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。 - 負責經銷商之銷售推廣業務，完成銷售目標之達成。 - 負責訂單、客訴處理等事宜。 - 負責倉儲、配送等工作事宜。
新竹廠	- 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。 - 負責管理工廠各功能建置與人員發展、配置。 - 負責產品製造及機器設備維護事宜。 - 負責推動、執行與監督全廠符合 PIC/S GMP 作業。 - 負責產品、原料及材料之品質管制之制定、執行、檢核及評估。 - 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。 - 負責廠房營運需求之採購作業及行政支援工作。
營運管理處	- 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 負責法務相關事務，含法規遵循、商務合約、訴訟等。 - 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。
投資處	負責投資規劃、分析與評估，及其投資後管理。

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

外部協會名稱	參與身份
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

公司 2023 年度合併營業收入淨額 1,394,008 仟元，較 2022 年度 767,722 仟元增加 626,286 仟元，增加幅度 81.58%；合併稅後淨損 1,047,649 仟元，較 2022 年度合併稅後淨損 575,621 仟元增加 472,028 仟元，增加幅度 82%。

2023 年度晟德個體營業收入淨額 950,529 仟元，較 2022 年度 767,722 仟元增加 182,807 仟元，增加幅度 23.81%；個體稅後淨損 995,421 仟元，較 2022 年度個體稅後淨利 102,216 仟元減少 1,097,637 仟元，減少幅度 1,073.84%。

財務收支及獲利能力分析

合併財務收支

單位：新台幣仟元

項 目	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	500,107	767,722	1,394,008
營業毛利	259,659	406,268	618,094
營業費用	366,791	334,670	539,539
其他收益及 (費損) 淨額	(147,020)	212,522	-
營業利益 (損)	(254,152)	284,120	78,555
營業外收入及支出	2,849,797	(873,034)	(1,192,465)
稅前淨利	2,595,645	(588,914)	(1,113,910)
稅後淨利 (損)	2,156,951	(575,621)	(1,047,649)
每股盈餘 (元)	3.14	0.16	(1.50)

合併獲利能力

單位：%

項 目	2021 年	2022 年	2023 年
資產報酬率	7.68	(1.83)	(3.40)
權益報酬率	10.33	(2.85)	(5.37)
稅前純益占實收資本額比率	51.39	(9.90)	(16.11)
純益率	431.29	(74.97)	(75.15)
每股盈餘 (元)	3.14	0.16	(1.50)

主要產 (商) 品之營業比重

單位：新台幣仟元

主要產品	金額	%
西藥	950,497	68.18
益生菌	443,511	31.82
合計	1,394,008	100.00

產生之經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	細項	2021 年	2022 年	2023 年
產生之直接經濟價值	營運收入	3,358,322	4,668,803	2,091,952
	營運成本	754,259	908,646	1,315,453
分配之經濟價值	員工薪資與福利 (註 1)	186,935	197,232	405,266
	支付出資人款項	686,930	1,262,622	589,922
	支付政府款項	438,694	(13,293)	(66,261)
	社區投資 (註 1)	4,415	3,434	738
存留之經濟價值 (註 2)		1,478,439	2,510,828	252,838

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」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，宜包括但不限於以下二大面向之標準：(1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。(2) 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。本公司 2023 年女性董事共計 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。

董事基本資料見 112 年報 P13-16

2023 年度，董事會共召開 13 次會議，平均出席率 97.4%

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，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，2023 年共發布 41 則重大訊息。本公司已依「董事會績效評估辦法」進行 2023 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 2023 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 年已設置並申報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。2022.12.08 董事會任命公司治理主管唐清玉，2023 年度已依法完成初任進修 18 小時。

公司治理主管職權範圍為

- 1 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜
- 2 製作董事會及股東會議事錄
- 3 協助董事就任及持續進修
- 4 提供董事執行業務所需之資料
- 5 協助董事遵循法令
- 6 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果
- 7 辦理董事異動相關事宜
- 8 其他依公司章程或契約所訂定之事項等。



2023 年度董事會開會 13 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	13	13	100%	-
董事	蔡長海	13	12	92%	-
董事	張博智	13	13	100%	-
董事	儷榮科技 (股) 公司 (註)	13	13	100%	-
董事	偉宸投資有限公司 (註)	13	13	100%	-
董事	柏昌投資 (股) 公司 (註)	13	12	92%	-
獨立董事	何美玥	13	13	100%	-
獨立董事	賀士郡	13	13	100%	-
獨立董事	LIN SHIRLEY YI- HSIEN	13	12	92%	-

註：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 1：董事、監察人屬法人者，應揭露法人股東名稱及其代表人姓名。

註 2：(1) 年度終了日前有董事監察人離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出 (列) 席率 (%) 則以其在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，如有董事監察人改選者，應將新、舊任董事監察人均予以填列，並於備註欄註明該董事監察人為 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。

審計委員會

2023 年度審計委員會總共召開 9 次，出席率 96.3%

晟德於 2022 年 5 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。

2023 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。
- 審核重大之資產交易。
- 審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 審核簽證會計師之委任、解任或報酬。

董事會成員多元化

多元化統計 / 年度			2021 年		2022 年		2023 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	70%	4	44%	4	44%
		女	3	30%	5	56%	5	56%
	年齡	未滿 50	2	20%	4	44%	4	44%
		51 ~ 60	1	10%	1	11%	1	11%
		61 ~ 70	5	50%	2	22%	2	22%
		71 以上	2	20%	2	22%	2	22%
	學歷	研究所	4	40%	3	33%	3	33%
		大專院校	6	60%	6	67%	6	67%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%

董事多元化及情形見 112 年報 P41

薪酬委員會

2023 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。

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。

2023 年度董事參與進修情形

職稱	姓名	課程名稱	ESG 課程	進修時數
董事長	王素琦	公司治理與證券法規	✓	3 小時
		2023ESG 高峰會 - 永續揭露與 ESG 落實	✓	3 小時
董事	蔡長海	公司治理與證券法規	✓	3 小時
		企業經營與危機管理	✓	3 小時
董事	張博智	公司治理與證券法規	✓	3 小時
		企業經營與危機管理	✓	3 小時
法人董事代表	林佳陵	公司治理與證券法規	✓	3 小時
		企業經營與危機管理	✓	3 小時
法人董事代表	蔡佩珍	公司治理與證券法規	✓	3 小時
		企業經營與危機管理	✓	3 小時
法人董事代表	陳俊宏	如何強化金融產業之資訊安全	✓	3 小時
		人工智慧新時代：台灣的機會與挑戰		3 小時
		ESG 投資原則與策略	✓	3 小時
		公司治理講堂	✓	3 小時
		公司治理講堂 - 企業永續經營	✓	3 小時
獨立董事	何美玥	淺談公司治理與公私合作	✓	3 小時
		企業 ESG 永續趨勢實務及證管法令新知	✓	3 小時
		全球經濟、金融環境與未來解析	✓	3 小時
獨立董事	賀士郡	2023 安侯建業領袖學院論壇 - 淨零熱潮下的商機與挑戰	✓	3 小時
		新世代企業威脅管理與防範：大數據分析與公司舞弊偵防		3 小時
		企業經營與危機管理	✓	3 小時
		公司治理與證券法規	✓	3 小時
獨立董事	LIN SHIRLEY YI-HSIEN	公司治理與證券法規	✓	3 小時
		企業經營與危機管理	✓	3 小時

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。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。

2023 年晟德內部人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。晟德未來也將責成各公司內相關單位，加強員工在證交法相關教育訓練，並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。

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。

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，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

晟德以各部門自行判定風險發生機率及導致衝擊公司影響的嚴重程度，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	1. 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 2. 匯率： 2.1. 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。 2.2. 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。 3. 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	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 2.1. 信用風險：以國內外著名金融機構及提供之商品為限 2.2. 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。 2.3. 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。 2.4. 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。 2.5. 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。 2.6. 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，以避免誤用金融商品風險。 2.7. 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
研發費用風險	2024 研發費用預計約佔營業收入 3%~4%。	晟德 2024 年度主要研發方向，依劑型及法規分類如下： 1. 腹瀉新單位含量新藥之上市行銷。 2. 執行神經痛與癲癇輔助治療藥物的查驗登記申請。 3. 取得新生兒及小兒心血管疾病用藥之專案委託製造。 4. 完成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。

風險來源	風險敘述	對應方式
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

2.4.2 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。

2023 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	- 內部稽核業務狀況報告 2022 年「內部控制制度有效性考核」及「內部控制制度聲明書」說明	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	- 內部稽核業務狀況報告 - 本公司 2024 年度稽核計畫說明	獨立董事無異議

2.5 資訊安全

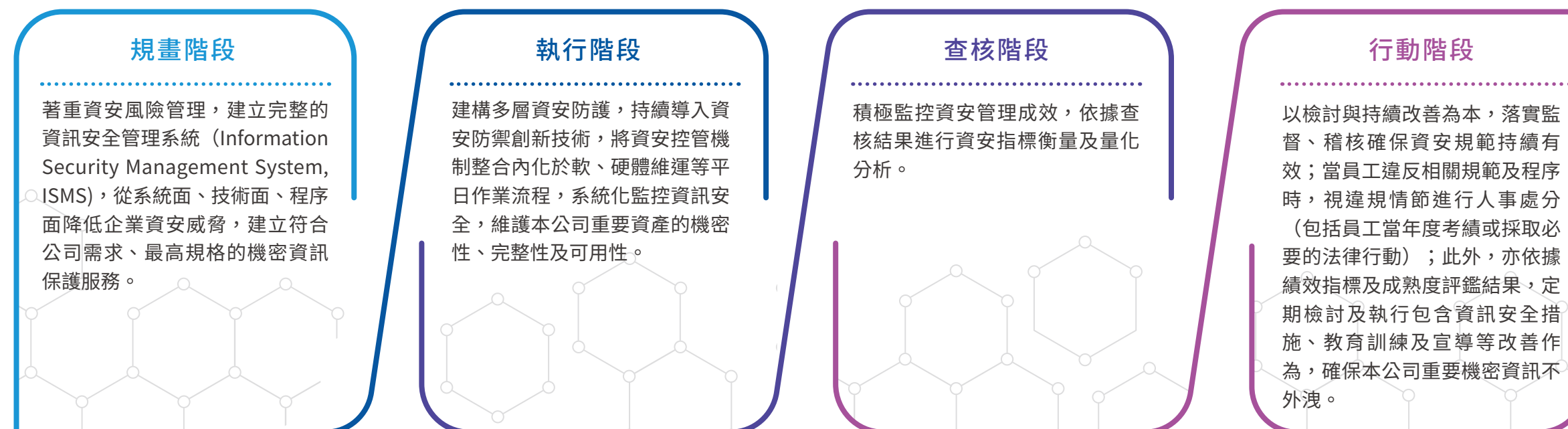
2.5.1 資訊安全風險管理架構

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

2.5.2 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，依據規畫、執行、查核與行動（Plan-Do-Check-Act, PDCA）的管理循環機制，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。



持續強化本集團資訊安全並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，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。此外，為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，以風險導向的角度，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（於 2023 年加入 TWCERT 資安聯盟）、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，2023 年的資安費用 678,014 元且無發生因資通安全事件而造成損失。

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。

2.6.1 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，2023 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。

2.6.2 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，要求供應商簽屬《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 2023 年選擇交易金額前 20 大供應商 (佔公司全年度交易金額 83.8%)，發放 ESG 問卷，請供應商回填，回收率為 85%。

2.6.3 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汙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	2021	2022	2023
原料採購	94,985,367	149,012,692	198,612,122
物料採購	60,829,315	108,106,117	143,886,541
總採購金額	155,814,682	257,118,809	342,498,663

註：所有原物料皆由台灣供應商提供

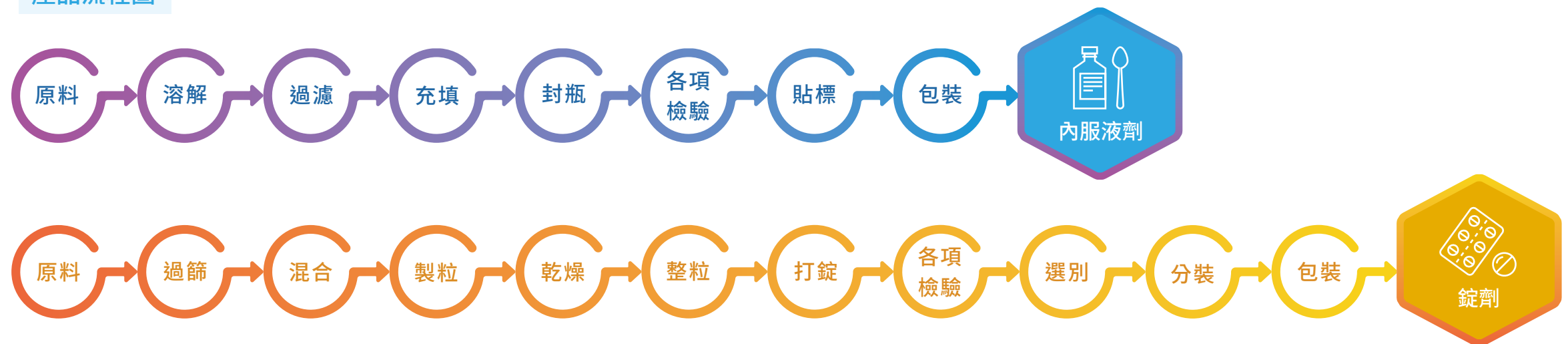
2.7 產品責任

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。

品質政策

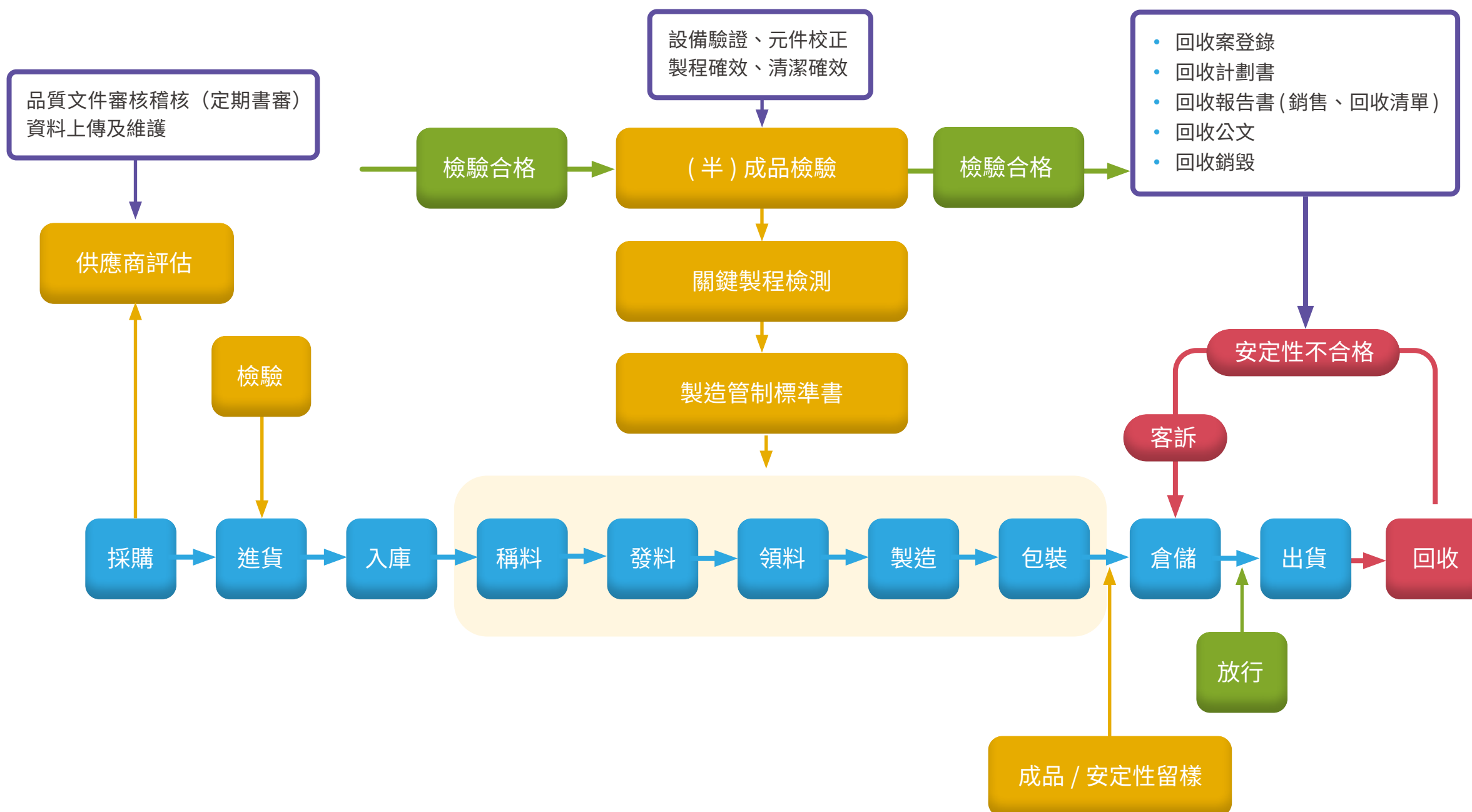
定期審查維持產品純度含量安定性、穩定均一性、安全性、有效性品質

產品流程圖



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

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。





03

友善晟德 人才共融

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。

3.1.1 員工結構

依照 2023 年底統計，晟德全體員工人數總計共 179 人，其中男性員工占約 50.28%、女性員工 49.72%，女性主管（主任含以上）平均占比為 67.6%，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 34 人，非主管職則有 145 人，臨時員工共 3 名，員工組成年齡層多數為 30~50 歲。

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 1 人，目前該員工任職於台北總公司。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。

多元化統計

年度				2021 年		2022 年		2023 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	主管	性別	男	20	12.20%	16	9.58%	11	6.15%
			女	23	14.02%	23	13.77%	23	12.85%
		年齡	未滿 30	1	0.61%	0	0.00%	0	0.00%
			30 以上 未滿 50	26	15.85%	24	14.37%	21	11.73%
			50 以上	16	9.76%	15	8.98%	13	7.26%
		學歷	研究所	11	6.71%	10	5.99%	9	5.03%
			大專院校	28	17.07%	25	14.97%	21	11.73%
			其他	4	2.44%	4	2.40%	4	2.23%
	一般員工	性別	男	60	36.59%	66	39.52%	79	44.13%
			女	61	37.20%	62	37.13%	66	36.87%
		年齡	未滿 30	17	10.37%	21	12.57%	21	11.73%
			30 以上 未滿 50	88	53.66%	91	54.49%	104	58.10%
			50 以上	16	9.76%	16	9.58%	20	11.17%
		學歷	研究所	14	8.54%	17	10.18%	23	12.85%
			大專院校	74	45.12%	80	47.90%	87	48.60%
			其他	33	20.12%	31	18.56%	35	19.55%

註：

主管：主任（含）以上

一般員工：主任以下

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%。

員工類別	男	女	合計
員工數	92	90	182
永久聘雇員工 (正式)	90	89	179
臨時員工 (契約)	2	1	3
無時數保證的員工 (派遣)	0	0	0
全職員工	90	89	179
兼職員工	2	1	3

註：

1. 總員工數 = 永久聘雇員工數 + 臨時員工數 + 無時數保證員工數 = 全職員工數 + 兼職員工數。
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。

新進員工數與比例

員工新進與離職統計 / 年度		2021 年		2022 年		2023 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	5	2.96%	13	7.56%	12	6.70%
	30 以上 未滿 50	8	4.73%	23	13.37%	35	19.55%
	50 以上	0	0.00%	0	0.00%	3	1.68%
性別	男	5	2.96%	16	9.30%	29	16.20%
	女	8	4.73%	20	11.63%	21	11.73%
離職員工							
年齡	未滿 30	5	2.96%	8	6.30%	8	4.47%
	30 以上 未滿 50	31	18.34%	20	15.75%	26	14.53%
	50 以上	2	1.18%	3	2.36%	3	1.68%
性別	男	13	7.69%	15	11.81%	20	11.17%
	女	45	26.63%	16	12.60%	17	9.50%

註：

當年度員工總數：請公司自行選擇以當年底 (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	
	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)	參加國外旅遊補助	三個月以上未滿一年，2,500 元起 滿一年，15,000 元 單據核銷，公司員工須 10 人 (含) 以上，方可出團，享旅遊公假 2 天
	參加國內旅遊補助	三個月以上未滿一年，1,125 元起 滿一年，6,000 元 單據核銷，公司員工須 15 人 (含) 以上，方可出團，參與 3 天 (含) 以上旅遊，享旅遊公假 1 天
	未參加旅遊補助	滿一年，2,000 元 享旅遊公假 1 天
	結婚	三個月以上未滿一年，1,000 元起 滿一年，2,000 元 檢附戶籍謄本影本
	生育	三個月以上未滿一年，1,000 元起 滿一年，2,000 元 檢附出生相關證明影本
	喪葬 (直系一等親)	三個月以上未滿一年，1,500 元起 滿一年，3,000 元 檢附 1. 訃文影本 2. 死亡證明加親屬關係證明
	喪葬 (直系一等親外)	
	三節禮金	三個月以上未滿一年，800 元起 滿一年，1,500 元
	生日禮金	三個月以上未滿一年，300 元起 滿一年，600 元
	健康檢查	台北不定期安排；新竹工廠每年一次
	公司其他活動	1. 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 2. 視預算及需求不定期舉辦
	團體保險	團保 2023 年理賠人次 32 人、理賠金額 233,985 元
	福委 2023 實際補助金額	2,047,430 元



年度員工體檢



年度春酒



部門聚餐



員工旅遊

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 2023 年共有 4 位同仁 (1 位男性、3 位女性) 申請育嬰留職停薪，實際於 2023 年育嬰留停復職人數 4 人達 100%，顯示晟德對有育嬰需求員工相對友善。

項目	性別	2021	2022	2023
符合育嬰假申請資格人數	男	14	12	8
	女	14	11	7
	總數	28	23	15
實際申請資格人數	男	0	3	1
	女	1	1	3
	總數	1	4	4
應復職人數	男	0	2	1
	女	1	0	3
	總數	1	2	4
實際復職人數	男	0	2	1
	女	0	0	3
	總數	0	2	4

項目	性別	2021	2022	2023
復職率	男	0%	100%	100%
	女	0%	0%	100%
	總數	0%	100%	100%
當年度復職滿一年人數	男	0	0	1
	女	0	0	0
	總數	0	0	1
留任率	男	0%	0%	50%
	女	0%	0%	0%
	總數	0%	0%	50%

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

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，晟德依據〈職業安全衛生法〉，晟德台北公司設有乙種職業安全業務主管一位，新竹工廠設有甲種職業安全業務主管一位，由於目前工廠規模未達 100 人，故未設有職業安全委員會，未來會視人員增加情形增設。

晟德定期執行人員健康安全教育訓練，並考量作業場所危害及風險定期執行消防、化學品演習，工作環境上依據公司所考量的各項危害及風險已訂定作業場所員工安全衛生規範，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。

3.2.1 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	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 11 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、二硫化碳、二甲基甲醯胺、12 正己烷、20 錳、27 乙基汞化合物、32 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。



職業安全衛生教育訓練統計

編號	內訓名稱	人次	時數	總時數
1	2023 年度 GMP 教育訓練 (含毒化物)	92	4	368
2	實驗室生物安全 (生物安全年度教育訓練)	9	8	72
3	新人訓 Orientation	43	4.5-5	191.5
4	上半年毒化物教育訓練	9	2	18
5	上半年度消防演練	80	4.5	360
6	下半年度消防演練	81	4.5	364.5
合計		314		1374

編號	外訓名稱	人次	時數	總時數
1	化學物質風險管理機制及成效	1	6	6
2	112 年製造業火災爆炸預防教育訓練	1	4	4
3	112 年度全國環境事故案例研討會 / 暨績優運作管理聯防組織頒獎	1	12	12
4	112 年度暴露評估自主管理示範觀摩研討會	1	3.5	3.5
5	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職教育訓練班	9	3	27
6	危害預防教育訓練及法規宣導	1	2	2
7	先驅化學品申報及檢查辦法說明會	1	2	2
8	112 年毒性及關注化學物質法令暨登記申報系統操作說明會	1	3	3
9	乙種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	1	35	35
10	荷重一公噸以上之堆高機操作	1	18	18
合計		18		112.5

職業安全衛生教育訓練統計		單位
全體員工人數	179	人
職業安全衛生教育訓練時數 (內訓及外訓)	1486.5	小時
每位員工平均受訓時數	8.3	小時 / 人



年度消防演練，滅火班訓練



年度消防演練，救護班訓練



CPR 急救及 AED 操作訓練



毒性及關注化學物質
管理規定相關課程

作業場所員工安全衛生規範

1

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。

2

服裝方面

- 工作場所要穿著適合於作業之服裝。
- 噪音工作場所應依規定戴上耳塞或耳罩。
- 作業人員應戴適合帽子，避免頭髮掉落污染產品或長髮被轉動機器捲入。
- 作業有害物質或危害物，應配戴適當防護具。

3

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，方可啟動使用機械。
- 在斜坡上停車卸貨要加置制動塊以防滑動。

4

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。

5

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。

6

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。

3.2.2 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。

3.2.3 職業災害統計分析

依據員工及非員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2023 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		2021	2022	2023
總經歷工時		346,824	332,304	368,136
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		2021	2022	2023
總經歷工時		0	932	3,752.5
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

3.2.4 健康職場推動

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織 (ILO) 及世界衛生組織 (WHO) 提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，晟德依循 ILO 及 WHO 意旨並依循法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。我們定期辦理疾病防治宣導、健康保健宣導、衛生專題演講、員工預防保健諮詢、員工健康檢查。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。

晟德為落實勞工健康服務制度及身心健康保護措施，欲提升勞工職場健康相關知能，晟德以關懷角度出發，積極規劃並宣導推動正確的健康知識，期許建構一個健康友善且樂活的職場環境，我們希望員工培養正向積極的健康概念、維持健康的身心靈，能將職場健康融入日常生活中，取得樂活的家庭與工作生活。

健康管理

公司每年度實施職業健康檢查，執行一般及特別危害作業健康檢查 (台北總公司 一般健檢 76 人；新竹工廠 一般健檢 80 人 / 特殊健檢 4 人)。針對檢查結果進行異常分級管理發現多為代謝症候群 (血壓、血脂)、眼壓疾病及胸部 X 光項目，公司提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，並持續管理員工健康。2023 年度公司健康檢查，未發現職業病及疑似職業病，2024 年公司預計推動健康促進活動，持續關注員工健康。

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
 - 人因性危害預防計畫
 - 中高齡及高齡者適性工作計畫
 - 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
 - 新型冠狀病毒 - 武漢肺炎 - 防範應變計畫
 - 2023 年執行項目：人因性危害預防 (共 8 人次)、健康促進計畫 (共 63 人次)、健康指導 (共 63 人次)、健康檢查後健康指導 (共 30 人次)



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。

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。2023 年員工教育訓練總時數為 1,430.5 小時。

員工教育訓練時數表

統計 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
每名員工平均受訓時數	2.67	1.84	12.14
女	3.62	2.6	11.70
男	1.64	1.05	12.57
主管	5.13	4.7	11.65
一般職員	1.79	0.96	12.26

註：

1. 主管：主任級（含）以上
2. 2021 與 2022 僅統計外訓，故 2023 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

晟德教育訓練平台

1 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 40 門線上課程。

5 大學院 … 新人訓練包 … 法規小教室

目前共計 **40** 門線上課程

藍字：2023 年新增

- 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
- 績效面談概論 *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
- 績效發展計畫（順藥）
- 順藥系統操作 (BPM)
- 晟德大藥廠 _ 公司簡介與產品概述
- [【ChatGPT 工作應用 \(一\)】 <摘要篇>](#)
- [【ChatGPT 工作應用 \(二\)】 <摘要進階篇>](#)
- [【ChatGPT 工作應用 \(三\)】 <翻譯篇>](#)
- [【ChatGPT 工作應用 \(四\)】 <文案 & 簡報篇>](#)

- 新進人員一般安全衛生教育訓練

- 食品廠 6S 管理與應用實務
- GDP 概論
- GMP 概論

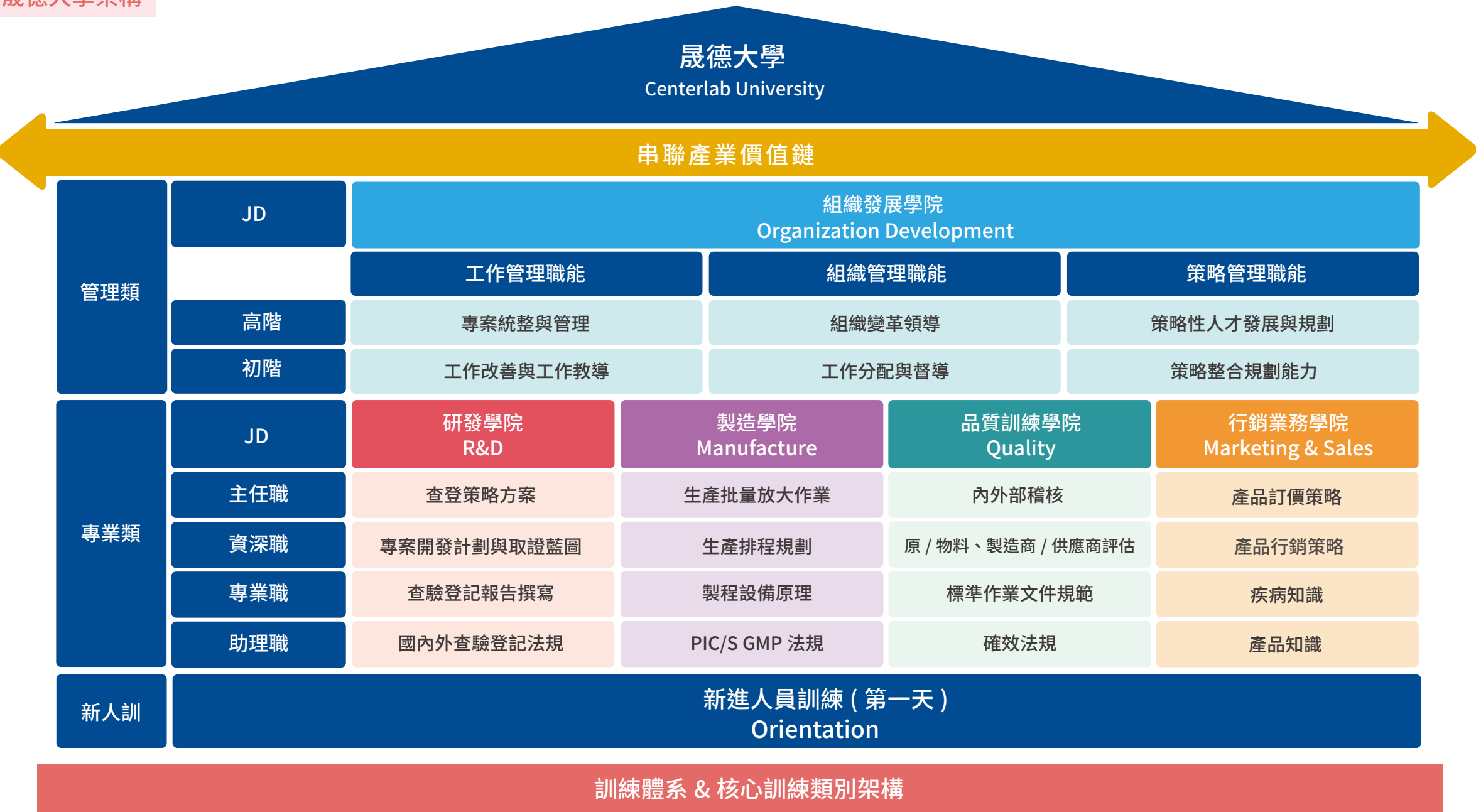


- 液劑概論
- 醫療環境概論
- 行銷學概論
- 豐華簡介與產品功能概述
- 腸道保健益生菌介紹
- 女性私密健康益生菌介紹
- 胃部保健益生菌介紹
- 口腔保健益生菌介紹
- 抗敏保健益生菌介紹
- 愛膝康一次性自體軟骨修復系統
- 順藥 LT1001 專案簡介
- [Revocart 跟刀手術流程](#)

- 臨床試驗概論
- 創新醫療器材如何取得給付碼

- 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

晟德大學架構



2. 線上圖書館

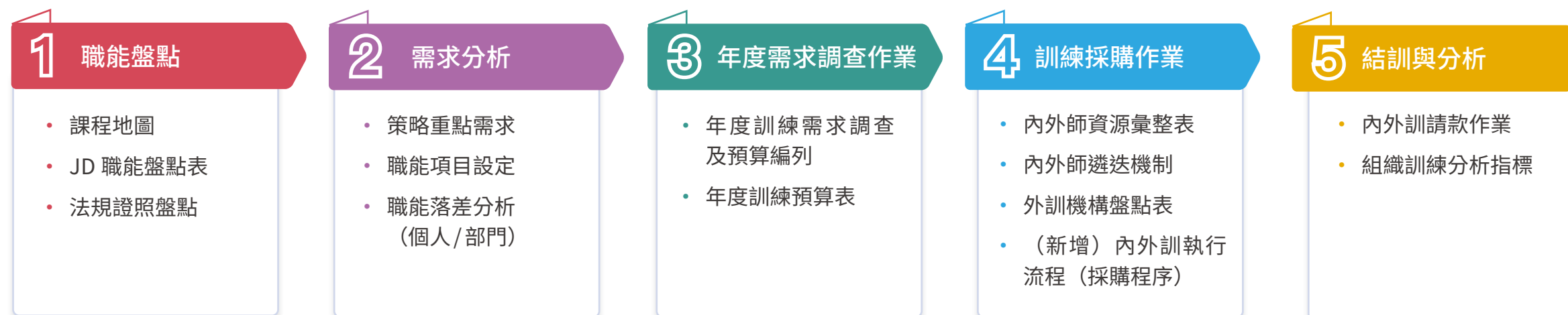
匯整內外師課程的講義、教材，放置於雲端，做為線上圖書館



3. 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

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的之建議方向。

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



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

4 晟德文化

展現晟德文化行為，推進各項工作的開展

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

晟德新人適應計畫



新人訓練照片



新人破冰小遊戲



新人互動小遊戲



教學目標



策略房子圖：公司願景展開



課堂小演練

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。



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

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，勞工代表產生說明，勞方及資方人數。

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，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。

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。2023 年無接獲員工申訴。

2023 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	82	90	91.11%
	女	86	89	96.63%
員工類別	主管	34	34	100%
	一般職員	134	145	92.41%

註：

1. 人數計算基礎為 2023/12/31 在職員工（不含約聘人員）
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

3.4.3 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	禁止聘用童工，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

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。





04

永續發展 綠色環境



4.1 氣候風險管理

4.1.1 氣候變遷

「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 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。

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
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： Step1 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 Step2 - 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 Step3 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 Step4 建立執行策略及目標設定 Step5 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	2023 年度完成溫室氣體自行盤查 預計 2025 年溫室氣體盤查通過第三方查證
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 本公司參考 2℃ 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。	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。	2023 年度 類別 1 排放量 153.3851 公噸 CO₂e ； 類別 2 排放量 2551.712 公噸 CO₂e 晟德將訂定 2024 年為溫室氣體盤查基準年，並於 2025 年進行全面盤查後，訂定相關減碳目標、策略及具體行動計畫

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	
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	
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 1：短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6 年以上

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。	營運費用增加 營收下降 員工安全風險提升	1. 規劃營運中斷恢復管理計畫。 2. 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。 3. 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。
	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。	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	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。



4.1.2 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。

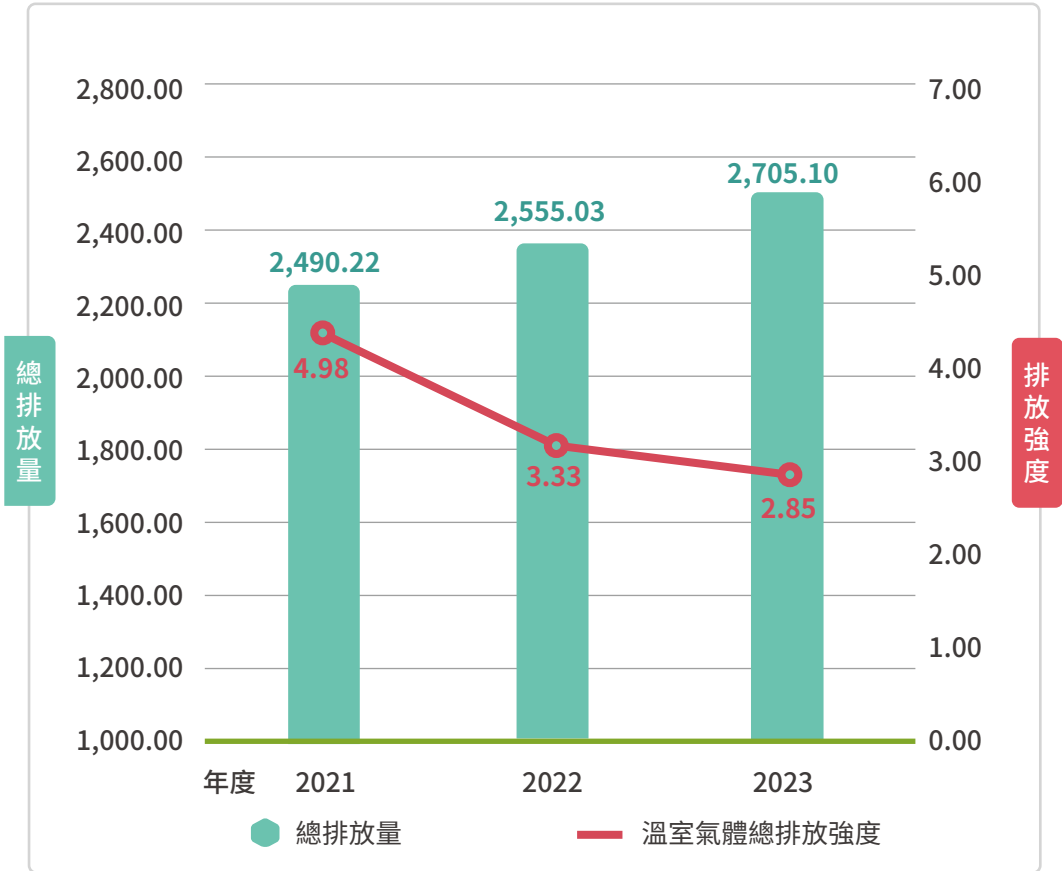
近三年溫室氣體排放量及排放強度如下

範疇	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一	58.37	148.17	153.39
範疇二	2,431.85	2,406.86	2,551.71
範疇一 & 範疇二合計	2,490.22	2,555.03	2,705.10
總營業額 (百萬)	500.107	767.722	950.526
溫室氣體排放強度	4.98	3.33	2.85

排放當量 (公噸 CO₂e/ 年)

- 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，電力排放係數計算。
 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：行政院環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4
 6. 2023 年資料範疇除計算新竹廠區外增加總公司

溫室氣體排放強度



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)

溫室氣體減量

晟德持續思考節約能源方案，以降低因製程能源損耗造成對環境的衝擊，2023 年熱盤管工程和空調箱節能工程，預算約 300 萬，目標將電加熱器改為既有熱水加熱；老舊耗能空調設備汰舊換新，預計從原 有 190.93 公噸 CO₂e/ 年 下降至 87.07 公噸 CO₂e/ 年，總共下降 54%。

耗能設備改善方案

改善前	風車	加濕器	加熱器	合計耗電	溫室氣體係數	溫室氣體排放量	年度排放量 (公噸)
原料室空調箱	15	0.09	16.5	31.59	0.494	15.61	190.93
標材室空調箱	5	0.03	7.5	12.53	0.494	6.19	
改善後							
整合空調箱	20	0.12	0	20.12	0.494	9.94	87.07
					降低 CO2e 公噸	11.86	103.86

4.2 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。

4.2.1 能源使用

晟德主要能源使用為外購電力及柴油，2023 年全年用電量 4,950,450 度，較 2022 年 4,492,560 度 增加 457,485 度，工廠配合公司營銷單位產品需求計劃安排生產，2023 年度市場需求量大增，工廠配合增加產量及加班工時，2023 年度產量達去年 2022 年度產量約 133%。能源使用量轉換呈現如下：

近年能源使用量

單位：GJ

項目	2021 年	2022 年	2023 年
總使用柴油數 (公升)	22,400	31,000	37,000
柴油 (GJ)	787.79	1,090.24	1,301.26
總使用電力度數 (度)	4,844,400	4,492,560	4,950,045
外購電力 (GJ)	17,439.84	16,173.22	17,820.16
公務車用柴油 (公升)	-	5976.50	7,943.60
公務車用柴油 (GJ)	-	210.19	279.37
總能源使用 (GJ)	18,227.63	17,473.65	19,400.79
總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)	36.45	22.76	20.41

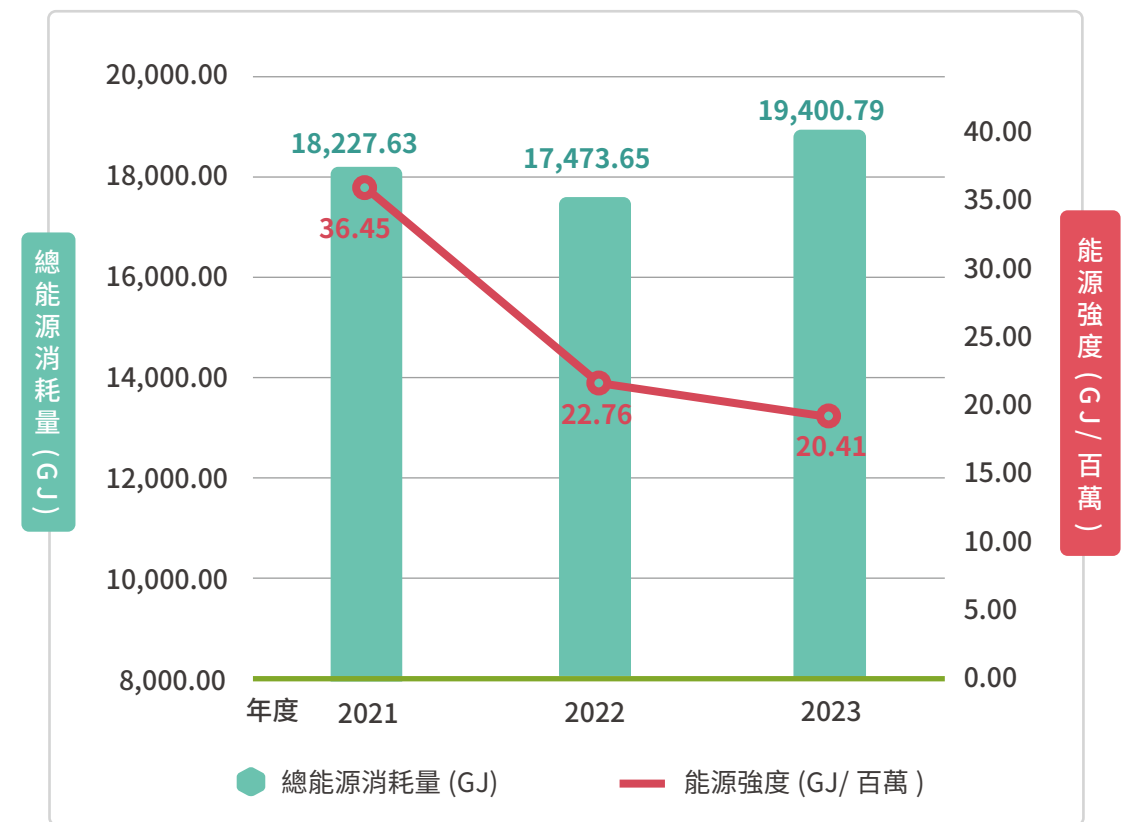
註：

1. 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/>)

2. 2023 年資料範疇除新竹廠區外增加總公司用電

能源強度



註：能源密集度為總能源消耗量 (GJ) / 當年度總營業額 (百萬)

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 Aqueduct 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，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。2023 全年取水量相較於 2022 年 40,537 噸增加 9,117 噸，原因為生產量大增，用水量也跟著相對提高。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
2021	8.50	400	28	400	84	480
2022	4.20	400	75	400	255	480
2023	2.50	400	24	400	146	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	2021	2022	2023
取水量	33.909	40.537	49.654
排水量	28.431	33.933	42.099
耗水量	5.478	6.604	7.555

4.4 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

廢棄物類別	2021 年	2022 年	2023 年	年度增減
一般事業廢棄物	24.59	32.42	23.74	年減 8.68
有害事業廢棄物	5.33	4.58	5.80	年增 1.22
小計	29.92	37	29.54	年減 7.46
指示藥品回收容器申報數量 (單位：個)	3,433,655 個	7,433,533 個	8,265,563 個	年增 832,030 個

註：1. 資料範疇僅計算新竹廠區

2. 2022 年調整 C-0199 及 C-0399 至有害事業廢棄物內容，所以數據有更動

晟德工廠鍋爐製程領有環保局固定汙染源操作許可證，定期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。

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
預計下次檢測時間	2028 年	2028 年

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
預計下次檢測時間	2028 年	2028 年



05

社會參與 產學合作

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，預計於 2024 年整合企業資源推出「晟德人才培訓營」暑期實習計畫，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。



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。

另一方面，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(預計)
合計				4	3



晟德人才培訓面試活動



晟德人才培訓營期末發表



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，2023 年因已無疫情因素影響，故舉辦場次大幅成長至 27 場次。

2022 年 8 場次

2023 年 27 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。2023 年合計共捐贈 73 萬餘元。

06

附錄



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 2023 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	15	
	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	15	
	2-7	員工	3.1 友善職場	35	
	2-8	非員工的工作者	3.1 友善職場	35	
治理	2-9	治理結構及組成	2.2 董事會治理	23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 董事會治理	23	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 董事會治理	23	
	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	23	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 董事會治理		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 董事會治理	23	
	2-15	利益衝突	2.2 董事會治理		
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 董事會治理	23	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 董事會治理	23	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 董事會治理	23	
	2-19	薪酬政策	2.2 董事會治理	23	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 董事會治理	23	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	該資訊屬內部機密，不對外公開。

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					
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	49	
	2-24	納入政策承諾	3.4 多元共融	49	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.4 多元共融	49	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 多元共融	49	
	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	22	
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	49	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
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	7	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題管理	7	

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 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	7	
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	22	
	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	52	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.1.2 員工福利	37	
反貪腐					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	7	
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	

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					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	55	
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	55	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	56	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	56	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理	56	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	56	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	56	
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 能源管理	55	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 能源管理	55	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 能源管理	55	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 能源管理	55	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-		不適用 / 未有排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	-		不適用 / 未有排放
★廢棄物（汙染排放管理）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	7	
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 污染防治	57	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 污染防治	57	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 污染防治	57	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 污染防治	57	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 污染防治	57	
★供應商環境評估（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	7	
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	30	
	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	30	

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					
★勞雇關係 (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	7	
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	35	
	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	37	
	401-3	育嬰假	3.1.2 員工福利	37	
★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	7	
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	39	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.2 職場安全	39	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.4.1 溝通管道	49	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.2 職場安全	39	
	403-6	工作者健康促進	3.2 職場安全	39	
	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	39	
	403-9	職業傷害	3.2 職場安全	39	
訓練與教育					
GRI 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	44	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3 人才發展	44	
	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	44	
★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	7	
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 3.1.1 員工結構	23 35	
★不歧視 (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	7	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.4.2 申訴管道	49	

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					
★ 供應商社會評估 (供應鏈管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	7	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.6 永續供應鏈	30	
	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	30	
★ 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	7	
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 產品責任	31	
	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	31	
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	2.5 資訊安全	29	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
自訂主題					
★ 法規遵循					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題管理	7	
自訂重大主題	2-27	無重大違規事件發生	2.3 誠信為先	26	

附錄二、SASB 準則對照表（生物科技及製藥業）

主題	指標代碼	指標描述	揭露內容	對應 ESG 報告書章節	對應 ESG 報告書頁碼	指標性質	單位
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	無相關情事	--		質化敘述	n/a
	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	無相關情事	--		量化	Number
	HC-BP-210a.3	與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	無相關情事	--		量化	Presentation currency
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	無相關情事	--		質化敘述	n/a
	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	無相關情事	--		質化敘述	n/a
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	部分品項調整，整體價格持平	--		量化	Percentage (%)
	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	部分品項調整，整體價格持平	--		量化	Percentage (%)
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	無相關情事	--		質化敘述	n/a
	HC-BP-250a.2	因產品造成的死亡人數	無相關情事	--		量化	Number
	HC-BP-250a.3	產品召回事件數及召回藥品總量	2023 年共 1 件事件，產品名：沙法克寧，因原廠藥仿單內容警語變更，故向經銷商共召回 186 瓶進行同步變更。	--		量化	Number
	HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或廢棄處理的產品總量	無回收及再利用 廢棄物處理為：指示藥品回收容器申報數量 8,265,563 個	--		量化	Metric tonnes (t)
	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	無相關情事	--		量化	Number

主題	指標代碼	指標描述	揭露內容	對應 ESG 報告書章節	對應 ESG 報告書頁碼	指標性質	單位
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	指示用藥防偽標籤	--		質化敘述	n/a
	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	無相關情事	--		質化敘述	n/a
	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	無相關情事	--		量化	Number
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	無相關情事	--		量化	Presentation currency
	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	無相關情事	--		質化敘述	n/a
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	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	3.1.2 員工福利	37	質化敘述	n/a
	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	2023 年有一位員工非自願離職，佔全體員工比例 0.56%。其他離職員工皆因生涯規劃而自願離職。	--		量化	Percentage (%)
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	無相關情事	--		量化	Percentage (%)
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	無相關情事	--		量化	Presentation currency
	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	無相關情事	--		質化敘述	n/a

SASB 活動數據對照表 (生物科技及製藥業)

主題	指標代碼	指標描述	揭露內容	對應 ESG 報告書章節	對應 ESG 報告書頁碼	指標性質	單位
營運活動指標	HC-BP-000.A	接受治療的患者人數	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	--		量化	Number
	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)	1. 產品組合中的藥物數量 CNS:6 種適應症，共 15 個品項 NCNS：8 種適應症，共 35 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 *4 階段三 送審取證 *1	--		量化	Number

附錄三、上市公司氣候相關資訊執行情形

1 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

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	☐ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查
☒ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信
☐ 資本額未達 50 億元之公司	

(1-1) 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

2022 年

範疇一	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	確信機構 / 確信準則	確信情形 說明
母公司	148.17	0.0002	預計 2027 年 執行	預計 2027 年 揭露
範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)		
母公司	2,406.86	0.0031		
範疇三	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)		
母公司	無統計			

2023 年

範疇一	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明 (確信範圍)
母公司	153.39	0.0002	預計 2027 年執行	預計 2027 年揭露
範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)		
母公司	2,551.71	0.0027		
範疇三	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)		
母公司	無統計			

(1-2) 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

晟德將訂定 2024 年為溫室氣體盤查基準年，並於 2025 年進行全面盤查後，訂定相關減碳目標、策略及具體行動計畫

附錄四、查證聲明書



晟德大藥廠股份有限公司 2023 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2405011

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 2023 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。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見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,因此審查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。對於這份獨立保證意見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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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 2023 年的經濟、社會、環境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遵循 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,包括股東(投資人)、員工、客戶、供應商、主管機關等,於 2023 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、社會、環境和公司治理等一系列重大主題。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、社會和公司治理等主題,並鑑別出 9 項重大主題包括藥品安全、法規遵循、營運績效、誠信經營、供應商管理、職業安全衛生、汙染排放管理、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。實行方法包括舉辦勞資會議、設置工作場所性騷擾申訴/檢舉申訴管道、每季辦理新人適應計畫、供應商評鑑/問卷調查、建置功能性委員會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

本獨立保證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保證意見聲明書。

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 2024 年 06 月 11 日簽署發行


簽證 陳文復 總經理



第二頁(共二頁)



Independent Assurance Statement Based on 2023 Sustainability Report of Center Laboratories, Inc.

Statement No.: 2405011

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 2023 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 independent assurance 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 independent assurance statement.

This independent assurance 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 independent assurance 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, 2023 to December 31, 2023;
- 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 2023, such as economy, society, environment 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), employees, customers, suppliers, competent authorities, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2023, involving economy, society, environment, corporate governance 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 the topics, and identified 9 major topics including drug safety, regulations compliance, operating performance, integrity management, supplier management, occupational safety and health, pollution emission management, 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 holding labor-management meetings, setting up workplace sexual harassment complaint/report and appeal channels, handling new employee adaptation plans on a quarterly basis, supplier evaluation/questionnaire, and establishing functional committees, those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders and to promptly respond to stakeholders' 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 an independent assurance 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 JUN. 11th, 2024

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China



Signed by General Manager W. J. Chen





晟德
CENTER VENTURES

晟德大藥廠股份有限公司
2023 永續報告書