

2025

晟德大藥廠 永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於本報告書／ 3

報告書概況／ 3

報告邊界與範疇／ 3

董事長的話／ 5

報告書編製依據／ 3

資訊重編／ 3

內部審核與外部確信／ 4

報告書發行與聯絡方式／ 4

亮點績效／ 4

1. 關於晟德

- 1.1 晟德基本資料 8
- 1.2 組織概況 12
- 1.3 參與的協會組織 15
- 1.4 未來發展計畫 16

2. 永續經營 利害關係人對話 17

- 2.1 利害關係人鑑別與溝通管道 18
- 2.2 重大主題管理 23

3. 公司治理 佈局全球 33

- 3.1 董事會多元治理 34
- 3.2 功能性委員會 45
- 3.3 法規遵循與誠信經營 49
- 3.4 財務狀況 61
- 3.5 風險內控 67
- 3.6 資訊安全保障 73
- 3.7 國際財務報導準則 (IFRS) S1,S2 導入 77

4. 永續經營 利害關係人對話 80

- 4.1 永續推動 81
- 4.2 創新研發 83
- 4.3 供應鏈管理 92
- 4.4 氣候風險管理 99
- 4.5 能資源管理 122
- 4.6 生物多樣性 128

5. 友善晟德 人才共融 133

- 5.1 人權公約遵守 134
- 5.2 職場安全守護 137
- 5.3 人才多元共榮 143
- 5.4 人才發展 152
- 5.5 福利與退休制度 161

6. 社會參與 產學合作 169

- 6.1 產學合作 人才培育 170
- 6.2 用藥安全推廣衛教 172
- 6.3 社會公益實現 174

7. 附錄 176

- 7.1 GRI Standards 指標索引 177
- 7.2 SASB 指標索引 183
- 7.3 TCFD 指標索引 186
- 7.4 上市櫃公司氣候相關資訊執行情形 187
- 7.5 資料重編與勘誤 188



關於本報告書

報告書概況

晟德大藥廠股份有限公司（以下簡稱晟德或本公司）自 2022 年起，編製並發布永續報告書，持續揭露公司於永續經營各面向之作爲，展現推動企業永續發展的決心與行動。本報告書爲晟德第五次發布之永續報告書，內容呈現 2025 年度於經濟、環境與社會三大面向之管理策略與具體成果，涵蓋公司治理、氣候行動、責任投資、友善職場及社會關懷等核心議題。面對醫藥產業環境的快速變遷與全球永續發展趨勢，晟德持續秉持穩健經營與長期價值導向，透過完善的治理架構與風險管理机制，並結合對醫療與健康產業的長期投入，強化企業整體韌性，積極回應利害關係人對永續議題之期待。透過持續且透明的資訊揭露，本公司期望讓投資人、合作夥伴及社會大眾更全面了解晟德在永續經營上的努力與承諾，並與各界攜手推動健康且永續的未來。

報告邊界與範疇

涵蓋期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

本報告書所揭露之永續發展相關資訊，除另有註明外，皆以晟德大藥廠於台灣之營運據點爲主要揭露範圍，內容涵蓋公司治理、組織運作、環境管理、社會責任及勞動權益等非財務資訊。財務績效相關數據揭露範疇與年度合併財務報告一致。爲確保資訊揭露之一致性與可比性，若本報告書中部分指標之涵蓋範疇超出母公司本體，或因計算方法、資料來源或範疇調整而影響揭露內容者，均將於相關章節中另行註明說明。

報告書編製依據

本報告書係依循全球永續性報告協會（GRI）所發布之《GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）》及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行編製，並參考美國永續會計準則委員會（SASB）所揭示之相關產業指標，同時揭露依循國際金融穩定委員會（FSB）氣候相關財務揭露建議（TCFD）之資訊內容。爲提升資訊透明度與利害關係人查閱之便利性，本報告書附錄中彙整提供 GRI、SASB、TCFD 指標及上市公司氣候相關揭露之對照表。本報告書所揭露之非財務統計資料，係由晟德大藥廠各權責單位依其職掌彙整提供，並與公司年度財務報告內容一致。

資訊重編

本年度晟德大藥廠編製之永續報告書，係依據編製當時可取得之最新且完整資訊進行揭露，於本報告書涵蓋期間內，有部分內容因資料更正、計算方式調整或揭露範疇變動而進行資訊重編，請見「[7.5 資料重編與勘誤](#)」中說明。

▶▶ 電子版報告書使用指南

- 本報告書目錄、章節頁的各節標題以及[7.附錄](#)的頁碼，均可透過點選連結快速至相關頁面閱覽。
- 內文有[藍色底線](#)者，可點選連結至相關頁面閱覽細節。
- 使用各頁面上方的控制列，可快速連結至各章節瀏覽內容。

標示功能說明



：跳至目錄



：跳至前次查看頁面



內部審核與外部確信

本年度報告書由「企業永續委員會」負責永續資訊統整、揭露與審定，經董事會決議後定稿出版。未來，晟德將依據營運發展階段、利害關係人關注重點，以及政府相關政策與法規推動時程，審慎評估導入外部第三方確信或查證機制之可行性，期以逐步提升永續報告書之資訊品質與整體公信力。

報告書發行與聯絡方式

本報告書發行日期：2026 年 8 月發行

預計下一發行日期：2027 年 8 月發行（每年定期發行）

公司地址：台北市南港園區街 3-2 號 7 樓

公司官網：<https://www.centerlab.com.tw/>

聯絡單位：晟德大藥廠股份有限公司 企業永續委員會

E-mail：esg@centerlab.com.tw

聯絡電話：02-2655-8680

為持續提升晟德永續報告書之內容品質，並強化與利害關係人之溝通與交流，倘對本報告書有任何建議或指教，歡迎與本公司永續相關窗口聯繫。



[企業永續專區](#)

亮點績效

公司治理

- 年度淨利 93 億元，每股盈餘 (EPS) 12.33 元，創 7 年來新高
- 天下雜誌 2025 製造業最會賺錢公司 No.1 (獲利率 614.97%)
- 66.7% 獨立董事連續任期不超過三屆，確保董事會成員多元化
- 女性董事 4 席，佔全體董事 44%

友善職場

- 性騷擾防治與反霸凌教育訓練參訓率 100%
- 年度人權相關申訴案件 0 件
- 重大職災事件 0 件
- 辦理員工意見調查 1 次，並依回饋推動改善措施
- 員工內外訓教育訓練總時數 1959.83 小時

綠色環境

- 物料供應商 100% 來自當地採購
- 用水密集度為 0.0289，較前一年減少 29.17%
- 廢棄物密集度為 0.1226，較前一年減少 22.80%

社會參與

- 「晟德人才培訓營」暑期實習計畫，吸引來自全台 25 位青年學子參與
- 「老人用藥安全推廣」參與人數 956 人，完成率 100%



董事長的話

2025 年，是晟德展現經營韌性與產業領導力的豐收之年。身為台灣生技產業的指標企業，晟德始終秉持「創新、誠信、專業、共好」的核心價值，將永續治理視為企業韌性的基石。面對全球醫療健康產業的快速變遷，我們憑藉穩健的治理架構與前瞻的資源配置，成功將永續競爭力轉化為實質的價值創造，在追求企業躍升的同時，堅定履行對社會與環境的長遠承諾。

卓越營運與韌性治理，最大化股東價值

在營運表現上，2025 年晟德交出了一份極為亮眼的成績單。全年淨利高達新台幣 93 億元，每股盈餘 (EPS) 達 12.33 元，創下近七年來新高。這不僅印證了我們對具長期成長潛力事業體的精準眼光，更展現了晟德在推動投資組合價值極大化上的專業實力，以卓越的營運績效回饋股東的長期支持。

穩健的財務表現立基於嚴謹的誠信治理。我們持續優化董事會結構，確保三分之二以上的獨立董事連續任期不超過三屆，並依據各董事的專長，延攬 4 席女性董事加入決策核心。透過多元專業的視角與嚴格的風險控管，我們在追求企業擴張的同時，穩健建構值得市場信賴的長期企業價值。

佈局低碳轉型，打造綠色韌性供應鏈

面對全球氣候變遷的挑戰，晟德積極落實政府「上市櫃公司永續發展路徑圖」的節能減碳政策。我們不僅提前於 2024 年啟動範疇三碳盤查，今年更進一步將溫室氣體盤查邊界擴大至合併報表子公司豐華生技，順利完成其新竹、嘉義、台南三個廠區的首次盤查，以最高標準與具體行動，回應主管機關對集團減碳與供應鏈透明度的期待。

我們深耕在地，達成 100% 物料供應商在地化採購，從源頭建構兼具低碳與韌性的永續供應鏈。在內部資源管理上，2025 年的綠色管理成效卓越：透過持續推動廠區降本增效、製程優化與設備精進，我們的用水密集度大幅降低 29.17%，廢棄物密集度亦顯著減少 22.80%，將能資源效率極大化，具體實踐晟德對環境共好的承諾。

驅動創新研發，落實全齡健康守護

研發與創新是晟德的核心動能。我們深耕小兒用藥與中樞神經系統 (CNS) 創新領域，2025 年再度榮獲衛福部肯定，表彰我們於「新優化兒童醫療照顧計畫」中的長期投入。回應超高齡社會的迫切需求，我們將研發觸角延伸至長照領域，透過開發易於吞嚥、高吸收率的新劑型水劑，為高齡患者提供更安全、便利的用藥選擇，真正落實從幼到老的「全齡健康守護」。



賦能關鍵人才，深耕產業永續基石

人才是晟德持續突破的最強後盾。我們致力打造「零職災、零申訴」的友善安全職場，主動辦理員工意見調查以推動組織優化；2025 年更投入超過 1,959 小時的內外部教育訓練，厚植同仁的專業技能與知識賦能。

我們深知產業的永續傳承至關重要。晟德積極發揮企業影響力，除了持續推動「老人用藥安全推廣」等社會服務外，更透過「晟德人才培訓營」暑期實習計畫，持續引領年輕學子深入理解投資控股的價值評估與戰略思維，為台灣生技與資本市場培育下一代具備宏觀視野的菁英。

展望未來，晟德將繼續在營運、環境、研發與人才四大支柱的驅動下，攜手員工、股東與所有利害關係人，在守護國民健康的道路上，共創環境與社會共融的永續榮景。

晟德大藥廠股份有限公司董事長 王素琦





CH1 關於晟德

1.1 晟德基本資料

1.2 組織概況

1.3 參與的協會組織

1.4 未來發展計畫



1. 關於晟德

1.1 晟德基本資料

晟德創立於 1959 年，初期為全劑型藥品製造廠，長期深耕台灣製藥產業。自林榮錦於 1998 年接任經營管理後，晟德重新聚焦內服液劑之專業製造，成功轉型為台灣具領導地位之專業內服液劑藥廠，奠定穩健的製藥事業基礎。隨著製藥事業發展成熟，晟德於 2018 年同步在製藥本業與投資事業上展現亮眼成果。因應投資布局逐年擴大，為有效整合資源並創造綜效，公司啟動第三次轉型，正式定位為「專業生技投資控股公司」。晟德透過協助被投資公司進行策略再定位、併購整合與適時退出，持續優化投資組合，並積極探索新興產業機會，培育具成長潛力的事業體，打造下一階段的成長引擎。

晟德以成為「台灣最專業的內服液劑藥廠」及「CNS 領域的領導者」為集團願景，長期聚焦水劑與中樞神經系統（CNS）兩大核心領域，推動價值鏈整合、產品組合完善與品質精進。集團使命與策略包括：一、專精於水劑價值鏈整合與產品組合之開發與製造，整合水劑市場、推廣兒童用藥知識，並持續提升技術能力與維護品質，以穩固台灣最大規模內服液劑藥廠之地位；二、致力完善 CNS 產品組合與品牌建立，深化疾病領域知識，推動疾病關懷並拓展市場，同步強化產品保護策略；三、以「成為水劑的原廠及 CNS 領域的專家」為長期目標，持續擴大專業能量與市場影響力。

目前，晟德投資範疇涵蓋新藥開發、生物藥與疫苗製造、大健康產業、細胞治療、創新醫材及 AI 醫療等多元領域，旗下投資與育成之企業已超過

二十家。公司結合集團資源與產業經驗，協助具潛力之生技與大健康企業深化研發能量、拓展市場版圖，邁向國際舞台。同時，晟德亦持續專注於一般內服液劑與中樞神經系統（CNS）相關產品之經營發展，並投入特殊藥物之研發，維持製藥本業之核心競爭力。晟德之永續經營方向以四大構面為核心，彼此相互支援、形成正向循環，包括：生技與大健康產業之育成與投資、新藥與創新醫材之突破、掌握未來趨勢並投入新一代創新療法，以及鞏固並擴張內服液劑之市場領導地位，深耕 CNS 領域，實踐企業長期發展願景。「關懷、誠信踏實、專業、創新」為晟德秉持之核心價值。公司相信，唯有持續鼓勵創新，方能拓展更多可能性，將挑戰轉化為成長動能；誠信與透明則是企業治理與生命關懷之根本。晟德在追求企業成長的同時，亦善用自身專業與資源，擴大正向影響力，促進產業共好，並為人類健康創造更長遠而美好的未來。

公司名稱	晟德大藥廠股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	4123
董事長	王素琦
公司創立時間	1959.11.04
總部位置	台北市南港區園區街 3 之 2 號 7 樓
產業類別	西藥製造商
主要產品	內服液劑藥品 / CNS 相關藥品 / 生技產業投資
實收資本額	76.12 億元
營運所在國家	台灣



晟德發展大事紀

年份	重要事紀
1959	• 前身為「正氏製藥工廠股份有限公司」的晟德大藥廠正式成立並發展成為一個全劑型藥廠。
1985	• 草創初期，工廠設址在台北市金華街附近；民國 70 年代配合政府要求製藥廠全面採用醫療器材優良製造規範（GMP）認證政策，將工廠遷至新竹並開始進行 GMP 查廠程序申請。
1988	• 晟德水劑新竹工廠通過主管機關的 GMP 查核認證。
1996	• 更名為「晟德大藥廠股份有限公司」。
1998	• 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。
2003	• 晟德正式掛牌上櫃買賣，資本額 1.05 億。
2004	• 跨足生物藥領域，投資永昕生醫。
2005	• 晟德水劑產品在台灣市佔率已高達 50%。
2007	• 為滿足台灣水劑市場快速成長的需求，晟德水劑新竹工廠進一步擴廠，以利產能提升。
2008	• 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。 - 有機成長：專注水劑產品組合優化並投身精神、神經用藥領域。 - 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。 • 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。
2009	• 成立玉晟創投，透過平台投資並育成深具潛力的生技企業；同年投資智擎生技。
2010	• 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。 • 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）。 • 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。
2011	• 投資專案型藥物研發公司順天醫藥。



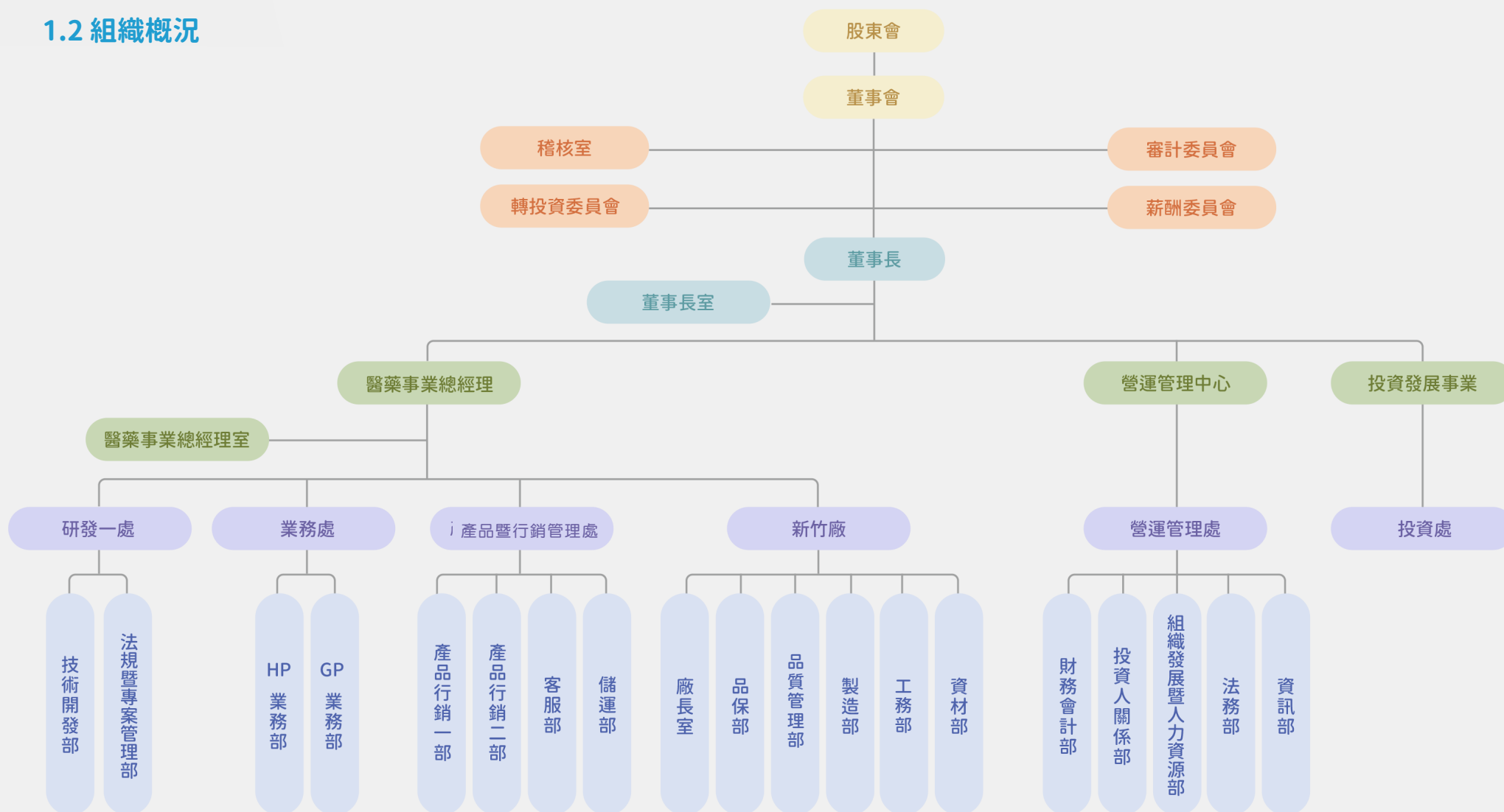
年份	重要事紀
2012	- 進軍醫療器材領域，投資益安生醫與安盛生科。 - 晟德轉投資之智擎與得榮正式掛牌上櫃及興櫃買賣。
2013	晟德轉投資之永昕生醫正式掛牌上櫃買賣。
2014	- 佈局大健康事業，收購香港上市公司澳優乳業，成為台灣金融上第一個由台企成功全面收購香港上市公司的案例。 - 投資中美冠科、生技基金 MVC 以及專注眼科與腫瘤免疫的全福生技。
2015	- 晟德轉投資之豐華生物科技及金樺生醫陸續登錄興櫃。 - 投資「生技夢工廠」北京加科思。
2016	- 晟德轉投資之益安生醫與順天醫藥正式掛牌上櫃。 - 投資以開發「生物性骨材」為核心的博晟生醫與聚焦幹細胞與腫瘤免疫細胞治療的長聖生技。 - 晟德積極落實企業社會責任，啟動第一屆暑期實習生計畫（後更名為「晟德人才培訓營」）。
2017	- 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。 - 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。 - 晟德自主研發糖尿病新藥 CS02 通過美國 FDA 與台灣 TFDA 審查，進入二期人體臨床試驗。
2018	- 晟德啟動第三次轉型，重新定位為專業生技投控，整合資源擴大綜效。 - 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。 - 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。 - 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。
2019	- 晟德與大陸一品紅藥業成立合資公司品晟醫藥，強強聯手打造中國兒童用藥創新平台。 - 看好疫苗國防產業，晟德宣布投資國光生技（4142）。 - 晟德轉投資公司東曜藥業（HKG：1875）正式於香港聯交所主板掛牌。



年份	重要事紀
2020	- 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。 - 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。 - 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。
2021	- 晟德轉投資公司東曜藥業自主研發的貝伐珠單抗注射液樸欣汀®TAB008 獲得中國國家藥品監督管理局（NMPA）上市批准。 - 為打造世界級的 CDMO 公司，晟德轉投資永昕生醫位於竹北生物醫學園區的全新企業營運總部暨研發中心正式落成啟用。 - 晟德轉投資順天醫藥旗下缺血性腦中風重磅新藥 LT3001 專案臨床 2a 期試驗結果之主要安全性指標達標。
2022	- 攻高階醫材 CDMO 市場，晟德旗下益安生醫陸續收購美國矽谷 MadiBalloon 以及 Second Source Medical，並於台灣成立益興生醫，打造一站式 CDMO 事業體。 - 看好永昕未來潛力，晟德牽線日本生物藥大廠 JCR 斥資 13.65 億元入股永昕，以持股 20.48% 躍居為第一大股東。 - 東曜藥業完成 IPO 後首輪股權融資，獲得大股東維梧資本及晟德溢價認購，融資款項淨額約為 4.7 億港元，支援公司戰略轉型及 CDMO 業務的加速發展。 - 晟德合併子公司「玉晟生技投資股份有限公司」為轉型為專業生技投資控股公司的目標邁進。
2023	- 晟德首次踏入氫能源領域，投資儲氫設備大廠優沐科技。 - 晟德與永昕聯手入股建誼生技，擴大 ADC CDMO 版圖。 - 晟德取得旗下玉晟管顧 100% 股權，完整強化產業創投之定位。
2024	- 晟德完成豐華生技 100% 合併，完整旗下益生菌事業體 - 晟德轉投資：口服胜肽新藥公司奧孟亞完成登錄興櫃 - 晟德轉投資，順天醫藥完成中風創新藥 LT3001 中國臨床 2B 期試驗，顯示良好安全性
2025	- 晟德轉投資寶濟藥業，順利於香港上市 - 晟德轉投資加科思藥業自研新藥 Pan-KRAS 抑制劑授權予阿斯特捷利康 (AZ)，總授權金達 20 億美金



1.2 組織概況





組織名稱	職掌
股東會	為公司最高權力機構，負責審議公司章程修訂、董事及監察人（或董事）選任、重大經營方針、財務報告及盈餘分配等重要事項。
董事會	負責公司整體經營策略與重大政策之決策，監督管理階層之營運績效，確保公司依法合規經營並落實公司治理。
董事長	綜理公司整體營運方針與策略發展，對外代表公司，督導董事會決議之執行，並統籌各事業單位之協調與資源配置。
稽核室	獨立執行內部稽核作業，查核各項內部控制制度之有效性與遵循情形，協助董事會與管理階層提升治理與風險控管品質。
轉投資 委員會	負責審議公司轉投資政策、重大投資案件與投後管理策略，協助董事會強化投資決策品質與風險控管。
審計委員會	協助董事會監督財務報導之允當性、內部控制制度及風險管理機制，並與內外部稽核單位保持溝通。
薪資報酬委員會	負責訂定及審議董事及高階經理人之薪資報酬政策與制度，確保報酬與績效及公司長期利益連結。
董事長室	協助董事長統籌跨部門溝通、策略推動與專案執行，並負責重要行政與對外事務之協調。
製藥事業總經理	統籌製藥事業之經營管理、營運策略與績效目標，推動事業發展並確保營運符合公司整體策略。
營運管理中心	負責整合營運管理制度、流程優化與績效追蹤，提升整體營運效率與管理品質。
投資發展事業	負責投資布局規劃、產業分析與新投資機會評估，推動公司投資事業之成長與發展。
醫藥事業總經理室	協助醫藥事業總經理推動事業策略、專案管理與跨部門協調，確保經營目標達成。
營運管理處	負責營運計畫執行、內部流程管理與營運績效分析，協助事業單位提升營運效率。
投資處	負責投資案件之評估、執行、投後管理及績效追蹤，確保投資活動符合公司策略與風險控管原則。
研發一處	負責藥品研發、劑型設計與技術研究，推動新產品與製程技術之開發。
業務處	負責產品銷售策略、通路管理與客戶關係維護，推動市場拓展與營收成長。
產品暨行銷管理處	負責產品組合規劃、品牌策略與行銷管理，提升產品市場競爭力。



組織名稱	職掌
新竹廠	負責藥品生產製造作業，確保生產品質、產能與法規遵循。
技術開發部	負責製程技術開發、製造技術優化與技術移轉。
法規暨專案管理部	負責藥品法規遵循、申請作業與跨部門專案管理。
HP 業務部	負責 HP 產品線之銷售推廣、市場開發與客戶服務。
GP 業務部	負責學名藥（GP）產品之銷售策略、通路管理與市場推廣。
產品行銷一部	負責特定產品線之行銷策略規劃與推動。
產品行銷二部	負責另一產品線之市場分析、行銷活動與產品推廣。
客服部	負責客戶諮詢、售後服務及客戶意見回饋處理，維護公司品牌形象。
儲運部	負責原物料與成品之倉儲管理、物流配送與庫存控管。
廠長室	統籌工廠營運管理、生產調度與部門協調。
品質管理部	負責品質系統建立、品質監控與法規遵循，確保產品符合 GMP 與相關法規要求。
製造部	負責藥品製造作業與生產計畫執行。
工務部	負責廠房設施、設備維護與工程管理。
資材部	負責採購、物料管理與供應鏈協調。
財務會計部	負責財務報表編製、會計制度、資金管理與財務規劃。
投資人關係部	負責投資人溝通、資訊揭露與資本市場關係維護。



組織名稱	職掌
組織發展暨人力資源部	負責人力資源管理、人才培育、組織發展與企業文化推動。
法務部	負責法律諮詢、契約審查、法令遵循與法律風險控管。
資訊部	負責資訊系統建置、維運與資訊安全管理，支援公司數位化發展。
品保部	負責推動、執行與監督全廠符合 PIC/S GMP 作業。

綜上所述，晟德透過明確的治理架構與分工完善的組織體系，確保公司策略能有效落實於各事業單位與營運環節之中。各單位依其職掌協同運作，兼顧決策監督、營運執行與風險控管，形成支持公司穩健經營與長期發展的重要基礎。未來，晟德將持續檢視並優化組織運作與管理機制，因應產業環境變化與營運需求，強化組織韌性，並為推動企業永續發展與實踐公司願景奠定堅實基礎。

1.3 參與的協會組織

晟德秉持促進產業健全發展與落實企業社會責任之理念，積極參與與公司營運及產業發展相關之協會與組織，透過交流平台與專業網絡，掌握產業趨勢、法規動向及永續議題發展方向。藉由參與相關組織之運作與活動，晟德不僅深化產業間之經驗交流與合作，也持續回饋專業意見，促進生技醫療產業之良性發展，並強化公司在治理、營運與永續實務上的精進與提升。

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



1.4 未來發展計畫

面對未來全球經濟環境的不確定性，包括地緣政治緊張、供應鏈重塑，以及法規與政策環境快速變遷等挑戰，晟德將持續以審慎且前瞻的經營思維，強化核心事業競爭力，並透過多元布局與資源整合，精準掌握產業發展趨勢，以確保集團營運之穩健性與長期成長動能。

✓ 深化核心事業，穩固營運基礎

晟德將持續自產銷、研發及財務等多面向深化參與核心事業之經營管理，協助事業體優化營運結構、提升經營效率，並逐步強化其市場競爭力，支持其邁向國際市場發展，為集團建立穩定且具延續性的營運基礎。同時，公司將持續審慎管理既有投資平台，維持策略性持股佈局，以提升整體投資價值與資源運用效益。

✓ 策略性投資，擴展具成長潛力之領域

在投資策略方面，晟德將持續關注生技醫療產業之前瞻技術與發展趨勢，優先佈局與核心事業具高度綜效之事業體，並透過股權投資、策略合作或併購等方式，強化產業佈局深度。公司投資策略著重於長期價值創造與產業整合效益，而非短期財務收益，以放大集團整體綜效並提升競爭優勢。

✓ 關注新興產業，培育長期成長動能

為因應產業快速變化並確保未來競爭力，晟德將持續評估具發展潛力之新興產業機會，並透過基金投資及個案參與等方式，逐步累積相關產業經驗與佈局能量，作為集團長期成長動能之重要補充。

外部環境影響與因應作為

全球生技醫藥產業正面臨法規變動、市場競爭加劇、供應鏈重組及總體經濟波動等多重挑戰。晟德將透過集團資源整合與治理機制，協助轉投資事業體提升因應能力，降低外部環境變動對營運之衝擊。

✓ 法規與市場競爭變化

晟德持續關注主要市場之政策與法規動向，包括美國相關政策對藥品定價與供應鏈之潛在影響，以及中國生技產業競爭態勢之變化，並依據市場環境調整投資與營運策略，以維持決策彈性與競爭力。

The background of the slide features a blurred image of two people's hands gesturing over a table covered with various business charts and documents. One person, wearing a blue and white striped shirt, has their hands open and facing each other in a conversational gesture. Another person's hands are visible on the right side, also gesturing. The charts on the table include bar graphs with blue and red bars, and a pie chart. The overall tone is professional and collaborative.

CH2 永續經營 利害關係人對話

2.1 利害關係人鑑別與溝通管道

2.2 重大主題管理



2. 永續經營 利害關係人對話

2.1 利害關係人鑑別與溝通管道

2.1.1 方法學

為系統性辨識與盤點公司之永續關鍵議題，晟德於 2025 年綜合參考國際永續發展相關規範與標準、生技醫療產業之準則與趨勢、同業及跨產業標竿實務，以及公司年度經營目標與中長期策略方向，蒐集具代表性之永續議題。經內部跨部門討論與彙整後，收斂形成具體之永續主題，作為後續重大性分析與永續管理規劃之基礎。在議題蒐集與建構過程中，晟德以國際主流永續框架與評比關注重點為依據，包含全球永續性報告協會（GRI）永續性報導準則、聯合國全球盟約（UN Global Compact）、永續會計準則委員會（SASB）相關產業準則，並結合生技醫療產業特性、投資控股模式與公司實務經驗，建立具完整性、可比性與策略連結性之永續議題清單。

經彙整後，晟德所識別之永續議題涵蓋公司治理與風險管理、營運與財務狀況、誠信經營及法規遵循、供應鏈管理、資訊安全與客戶隱私、公司服務品質、永續經營創新與開發、氣候變遷因素、能源與溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理、空污管理、人才吸引與留任、員工權益與多元平等、員工培訓與訓練、社會投資與參與以及職業健康與安全等面向，完整涵蓋經濟、環境與社會三大構面。在議題篩選與確認過程中，公司亦納入自身願景與經營策略作為重要考量。晟德以成為具長期價值與永續影響

力之專業生技醫療投資控股公司為發展目標，秉持穩健經營與責任治理之理念，在追求企業成長與投資績效的同時，兼顧員工福祉、股東權益及社會責任，確保永續議題與公司長期發展方向具高度連結性。

此外，各權責單位亦透過日常營運管理、績效成果檢視及利害關係人回饋蒐集作業，持續補充與驗證永續議題之實質性。相關回饋來源包含問卷調查、訪談、定期會議及溝通互動，涵蓋股東、員工、客戶、供應商、主管機關等不同利害關係人之觀點，作為調整營運策略與永續作為之重要參考。同時，晟德亦參考國際永續評比問卷與生技醫療產業關注重點，掌握產業於公司治理、投資管理、風險控管、創新研發、供應鏈穩定性、氣候與能源管理及永續轉型等議題之發展趨勢，並對照聯合國永續發展目標（SDGs），檢視公司營運與投資活動對經濟、社會與環境之影響，作為整合永續目標與經營策略之輔助依據。

2.1.2 利害關係人鑑別



為確保永續治理作為能充分反映外部期待，並有效回應主要利害關係人之核心關切，晟德依循《AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, 2015）》之精神，建構系統化之利害關係人識別與評估流程。本公司以依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點



(Diverse Perspective) 等五大構面為基礎，全面盤點營運活動所涉及之各類利害關係人，並評估其與公司間之相互影響程度。

透過上述鑑別機制，晟德得以系統性掌握各類利害關係人關注之重要議題，並分析其對公司策略規劃、營運管理及永續發展方向之實質影響，作為後續永續議題管理、溝通機制設計與資訊揭露之重要依據。公司期望藉由持續且透明之溝通方式，建立長期互信與合作關係，並在事業發展與價值創造過程中，與利害關係人共同推動永續成長與共享價值。

■ 晟德所識別之主要利害關係人

經 2025 年高階主管會議後，利害關係人與去年相比有所更動，經重新鑑別後，晟德所認定之主要利害關係人包括：

- **股東 / 投資人**：關注公司整體營運績效、投資布局策略、財務透明度及風險管理機制，期望公司維持穩健成長、強化治理品質，並持續創造長期價值。
- **員工**：重視雇用穩定性、薪酬與福利制度、公平與多元的職場環境、教育訓練與職涯發展機會，期望公司提供安全、友善且具支持性的工作環境。
- **客戶**：關注產品品質與安全性、供應穩定性、服務效率及資訊管理，期待公司能提供符合法規要求且具可靠度之產品與專業服務。
- **供應商**：期望與公司建立長期且互信之合作關係，並關注誠信交易、品質管理、法規遵循及永續採購等議題，共同提升供應鏈整體韌性與穩定性。

- **銀行**：關注公司之財務健全度與償還能力、現金流穩定性、授信風險管理與資訊揭露透明程度，並重視公司治理、法規遵循及重大風險之機制管理。
- **主管機關**：重視企業法規遵循、公司治理、產業政策配合度及永續發展作為，期望公司依法納稅、落實資訊揭露，並配合相關政策與監理要求，維持誠信經營。

2.1.3 利害關係人溝通

為強化與利害關係人之間的長期互動與有效對話，晟德參考「被接收 (to be received)」、「被理解 (to be understood)」、「被接受 (to be accepted)」及「促進行動 (to get action)」等四大溝通原則，作為建構利害關係人溝通策略之重要基礎。公司在資訊傳遞與回應外界關切時，致力於確保內容清楚明確、回應具備同理與專業，並能適時轉化為具體行動，以回應利害關係人之期待。

晟德秉持誠信與透明之治理精神，持續揭露永續治理相關進展、管理制度與執行情形，並透過多元化的溝通管道，主動蒐集與傾聽利害關係人意見，作為調整經營策略與精進管理流程的重要參考依據。公司深信，穩定且開放的溝通機制，有助於建立互信關係、凝聚共識，並支持企業於變動環境中穩健推動永續發展。展望未來，晟德將持續檢視並優化溝通方式與回應流程，深化與利害關係人之合作與互動，攜手促進創新、責任治理與永續共榮，實踐企業長期價值。



2025 年度利害關係人關注議題及溝通情形已於 2026 年 2 月 2 日報告於董事會，以下為溝通情況：

關注議題	溝通管道	2025 年溝通情況
股東 / 投資人		
- 財務業務狀況 - 股利分配 - 公司展望 - 公司治理	- 舉辦股東常會 - 召開法人說明會 - 發行公司年報 - 發行公司財報 - 公開資訊觀測站資訊更新 - 於公司網站揭露各項公告 - 設置發言人與代理發言人	- 舉辦股東常會：1 次 - 召開法人說明會：4 次 - 發行公司年報：已於 2025 年 6 月 6 日上傳於公開資訊觀測站 - 發行公司財報：已將各季財報揭露於公開資訊觀測站 - 發佈重大訊息：共 47 次 - 召開董事會：10 次
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 - 每年健康檢查 - 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	- 每月定期會議：共舉辦 12 次 - 員工健康檢查：已於 2025 年 9 月完成 - 提供員工教育訓練補助 2025 年員工內外訓進修時數共約 6395.83 小時 - 晟德大學線上平台開設 51 堂課程，供員工自我學習



關注議題	溝通管道	2025 年溝通情況
客戶		
- 產品品質與服務 - 技術研發創新 - 管制藥品管理	- 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	2025 年共舉辦研討會 / 座談會 / 老人用藥安全講座共 108 場，推廣公司產品並瞭解客戶需求 - 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 - 本公司兒童水劑產品市佔率於業界仍具領先地位
供應商		
- 產品品質、交期 - 產品安全性、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	- 本公司已將 ESG 評核納入供應商管理機制，並依原物料與物流供應商之風險特性定期進行衝擊評估，對具重大負面衝擊者追蹤改善或調整合作關係。 - 原物料供應商：總計發送 32 份問卷，完成 20 份問卷收集，填答率 62.5%。 - 物流供應商：總計發送 3 份問卷，完成 3 份問卷收集，填答率 100%。 - 供應商評估結果顯示多數供應商於職安、法遵、個資保護與產品責任等面向表現穩定，但在人權制度化（如結社自由、童工 / 強迫勞動）、環境量化管理（如溫室氣體盤查、回收機制）及國際 ESG 倡議參與等方面仍有強化空間。



關注議題	溝通管道	2025 年溝通情況
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 - 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 - 配合各項查廠認證	- 參加主管機關舉辦之各項實體或視訊政策宣導會、醫藥生技研發研討會等，並配合政策執行相關業務 - 本公司營運管理處、研發一處、人資部、工廠等各單位均配置有專人與主管機關保持密切聯繫，並配合各項查核及認證，溝通情形良好
銀行		
- 財務健全度 - 風險管理與內部控制 - 法規遵循 - 永續與氣候風險管理	- 定期提供財報資訊 - 授信往來會議與訪談 - 書面與電子郵件溝通	2025 年與往來銀行維持定期溝通機制，依授信需求提供財報與營運資訊，並就資金規劃與營運展望進行說明 2025 年度未發生重大違約或影響償債能力之重大事項，並持續配合銀行之資訊揭露與風險管理要求

利害關係人及聯絡窗口

利害關係人	姓名	職稱	e-mail
股東（投資人）	林秀月	協理	catherine@centerlab.com.tw
代理發言人	唐清玉	經理	kathleen.tarng@centerlab.com.tw
員工	周禹助	副理	kanak.chou@centerlab.com.tw



利害關係人	姓名	職稱	e-mail
客戶	謝麗玉	副處長	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
銀行	毛安妮	經理	nini.nimao@centerlab.com.tw

2.2 重大主題管理

2.2.1 去年重大主題回顧

回顧 2024 年，晟德依據重大性分析結果，聚焦於對公司營運、投資管理及利害關係人影響程度較高之永續主題，並持續將相關議題納入經營決策與管理機制之中。透過制度化管理、跨部門協作及資源投入，公司於各項重大主題上逐步推動具體行動，回應外部環境變化與利害關係人之關注。本節將針對 2024 年度所鑑別之重大永續主題，回顧公司於治理、營運、環境及社會等面向之管理作為與執行重點，說明相關成果與推動方向，並檢視其對公司整體發展之影響。透過系統性回顧，晟德期能持續精進永續管理實務，作為後續調整策略與規劃未來行動之重要基礎。

面向	重大主題	短期目標	2025 年執行成果
名譽	藥品安全	• 舉辦用藥安全推廣活動，提供正確的用藥觀念與新知，以維護終端顧客健康與安全。	• 年度參與老人用藥安全推廣活動共 956 人次。
技術	人才培育	• 建立基礎訓練計畫 • 增強繼任計畫	• 新進員工到職 90 天內必修課完成率達 100%。 • 提升訓練參與與完成率，全員訓練完成率達 100%。



面向	重大主題	短期目標	2025 年執行成果
政策和法規	營運績效	- 確保組合完善，維持產品生命週期管理 - 優化廠房空間及動線、完善製程及品質、倉儲配送系統，以達最佳生產力 - 完善兒科和 CNS 產品組合 - 品牌建立、取得兒科及 CNS 原廠的形象地位	- 推動工廠整建專案，以提升人均產值與整體經營效率 - 年度淨利 93 億元，每股盈餘（EPS）12.33 元，創 7 年來新高。
技術	創新研發	- 執行新產品開發、查驗登記申請及罕藥認定申請 - 完成新產品開發評估	- 完成新產品或產品改良專案 15 件，其中完成試產 / 量產導入 12 件。 - 完成研發階段審查與風險評估流程導入，專案準時達成率為 80%。 - 完成研發相關訓練 20 場，參訓人次 17 人。
政策和法規	永續供應鏈	- 原物料供應商 - 針對有持續進料之既有原物料合格供應商評等至少需達 B 級 - 年度比例 >90% 100% 主要供應商取得 PIC/S GMP 驗證 - 新增要求供應商須符合 GRI 相關準則 - 物流供應商 - 依不同運輸需求增加合適之物流供應商 1 至 2 家 - 協助物流供應商簽署社會責任承諾書（100%） - 物流供應商符合 GDP 規範或取得相關認證（100%） - 年度供應商評等 A 級供應商比例大於 80%	2025 年度新進供應商皆依 GMP/GDP 評核機制與 ESG 要求完成篩選，合規比例為 100%。 - 物料供應商當地採購比例 100% - 高風險供應商經輔導後改善比例為 100%，未發生因 ESG 議題終止合作之情形。



面向	重大主題	短期目標	2025 年執行成果
政策和法規	職業安全衛生	- 全年失能公傷事件 0 件 - 特殊作業體檢及健康檢查結果達 3 級 2 年內達成新竹廠全員完成醫護人員臨場健康服務 - 擴建並改善品管部實驗室工作環境	- 重大職災事件 0，並完成事故調查與改善措施落實。 - 職安衛教育訓練共 9 場，參訓人次 225 人，完成率 100% - 緊急應變演練 3 次。
政策和法規	節能減碳	- 持續推動各項節能改善專案，除了落實節能措施、提高能源效率，亦同時推廣落實辦公室及公共設備節能 - 預計於 2025 年完成溫室氣體盤查報告書	- 持續導入節能專案，實踐廠已引進節能鍋爐，預期將減少 2% 耗能。 - 完成合併報表溫室氣體盤查報告書
市場	員工權益	全員完成性騷擾防治與反霸凌相關訓練，目標完成率 100%。	- 完成性騷擾防治與反霸凌教育訓練共 1 場，參訓率為 100%。 - 受理人權申訴案件 0 件。
市場	薪資福利	評估導入員工滿意度調查機制	辦理員工意見調查 1 次，並依回饋推動改善措施。

2.2.2 決定重大主題

在進行重大永續議題鑑別時，晟德以兼顧內外部利害關係人觀點為核心原則，透過系統化流程評估各項永續議題對公司營運、投資管理及長期發展可能產生之正面與負面影響，確保最終納入之議題具備管理意義與實質代表性。2025 年度，晟德針對前期所識別之永續議題，進行利害關係人問卷調查，共回收 124 份有效樣本。問卷採用 0 至 5 分量表設計，以量化方式呈現不同利害關係人對各議題之關注程度，作為衡量外部期待與影響程度之重要依據。為提升重大性分析結果之客觀性與可比性，本公司進一步導入統計分析中之 Z 值標準化方法進行判讀，藉以衡量各議題相較於整體平均值之差異程度，其判斷原則如下：

- Z 值高於 0：代表該議題之關注程度顯著高於其他議題，屬利害關係人高度重視之項目，將優先納入重大永續議題並加強管理與揭露。
- Z 值低於 0：表示該議題之相對重要性較低，後續將視營運需求與策略方向，列為持續關注或次要管理議題。

透過上述方法，本公司得以降低主觀判斷所可能產生之偏差，使議題篩選兼具統計基礎與實務合理性，並確保重大性分析結果能有效反映利害關係人期待、產業風險趨勢及公司長期發展方向。最終分析成果將作為晟德擬定永續發展策略、資源配置及後續管理作為之重要依據，協助公司以更具體且精準的方式回應利害關係人關注事項。



永續議題	平均數	Z 值	永續議題	平均數	Z 值
公司治理與風險管理	4.15	-0.20	水資源管理	4.01	-0.86
營運與財務狀況	4.28	0.38	廢棄物管理	4.03	-0.75
誠信經營及法規遵循	4.33	0.60	空污管理	3.94	-1.19
供應鏈管理	4.12	-0.35	人才吸引與留任	4.51	1.40
資訊安全與客戶隱私	4.44	1.11	員工權益與多元平等	4.43	1.03
公司服務品質	4.29	0.42	員工培訓與訓練	4.39	0.85
永續經營產品創新與開發	4.23	0.12	職業健康與安全	4.47	1.22
氣候變遷因素	3.90	-1.37	社會投資與參與	4.10	-0.42
能源與溫室氣體管理	3.76	-1.99	-	-	-

2.2.3 重大主題揭露

根據本年度利害關係人問卷調查結果，晟德依據利害關係人關注程度之分析結果，最終鑑別出 9 項重大永續議題。其中，多項議題獲利害關係人評為高度關注，包含「營運與財務狀況」、「誠信經營及法規遵循」、「資訊安全與客戶隱私」、「公司服務品質」、「永續經營產品創新與開發」、「人才吸引與留任」、「員工權益與多元平等」、「員工培訓與訓練」、「職業健康與安全」等主題。上述議題反映利害關係人對公司治理品質、投資與產品責任、永續管理及員工照護等面向之核心期待，亦顯示其對公司長期營運策略與價值創造具有高度重要性。為確保永續資訊揭露具備完整性與透明度，本公司依循 GRI Standards 之重大主題揭露要求，於本報告書相關章節中就各項重大議題進行進一步說明，涵蓋管理方針、行動措施、績效指標及未來推動方向，協助利害關係人清楚了解晟德如何回應其關切，並落實永續發展承諾。

重大永續議題之辨識與回應，為企業推動永續治理的重要基礎，亦體現晟德對利害關係人期待與責任承擔之重視。透過制度化且系統性的議題鑑別流程，公司得以聚焦對營運發展及利害關係人影響程度較高之關鍵議題，並以公開透明之方式揭露相關管理策略與執行成果，提升整體資訊揭露品質與溝通效率。針對已識別之重大議題，晟德持續推動具體行動方案並建構相應之內部管理機制，透過跨部門協作、定期檢討及多元溝通管道，確保回應措施能有效落實並產生實質影響。

2025 年度，晟德同樣以 GRI 準則作為永續報告編製之主要依據，並從兩大面向進行議題排序與判斷：其一為利害關係人對議題之關注程度，其二為該議題對公司營運可能產生之正負面衝擊與潛在風險。透過量化評估與交叉分析，公司確認多項具高度重要性之永續議題，並據以擬定中長期管理方向與年度推動重點。此外，晟德亦持續追蹤重大議題之執行情形，

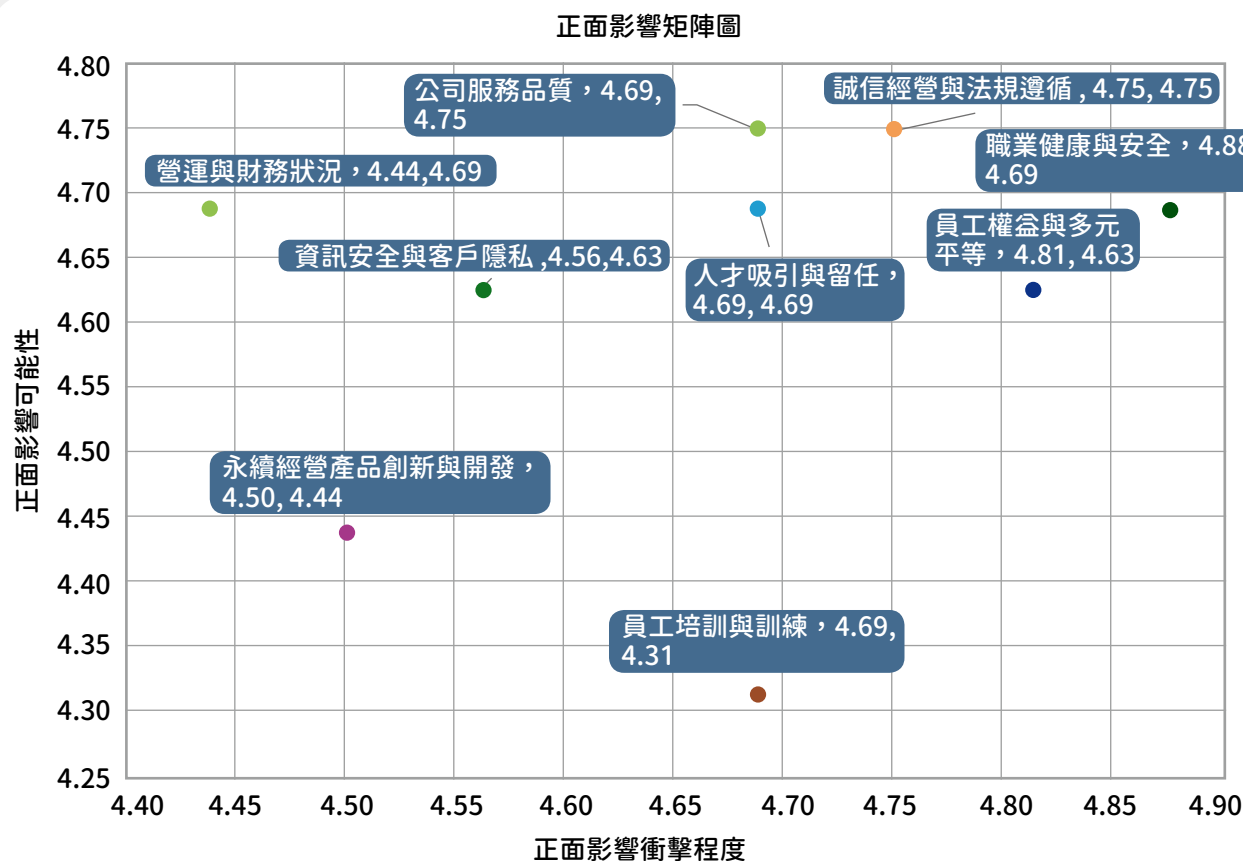


並參與外部永續揭露與評比機制（如衝擊度問卷、TCFD 回應等），藉由對照國際趨勢與外部檢視結果，檢驗管理成效，確保永續策略能與公司整體發展方向保持一致，並持續強化永續治理架構。

正負面影響評估矩陣

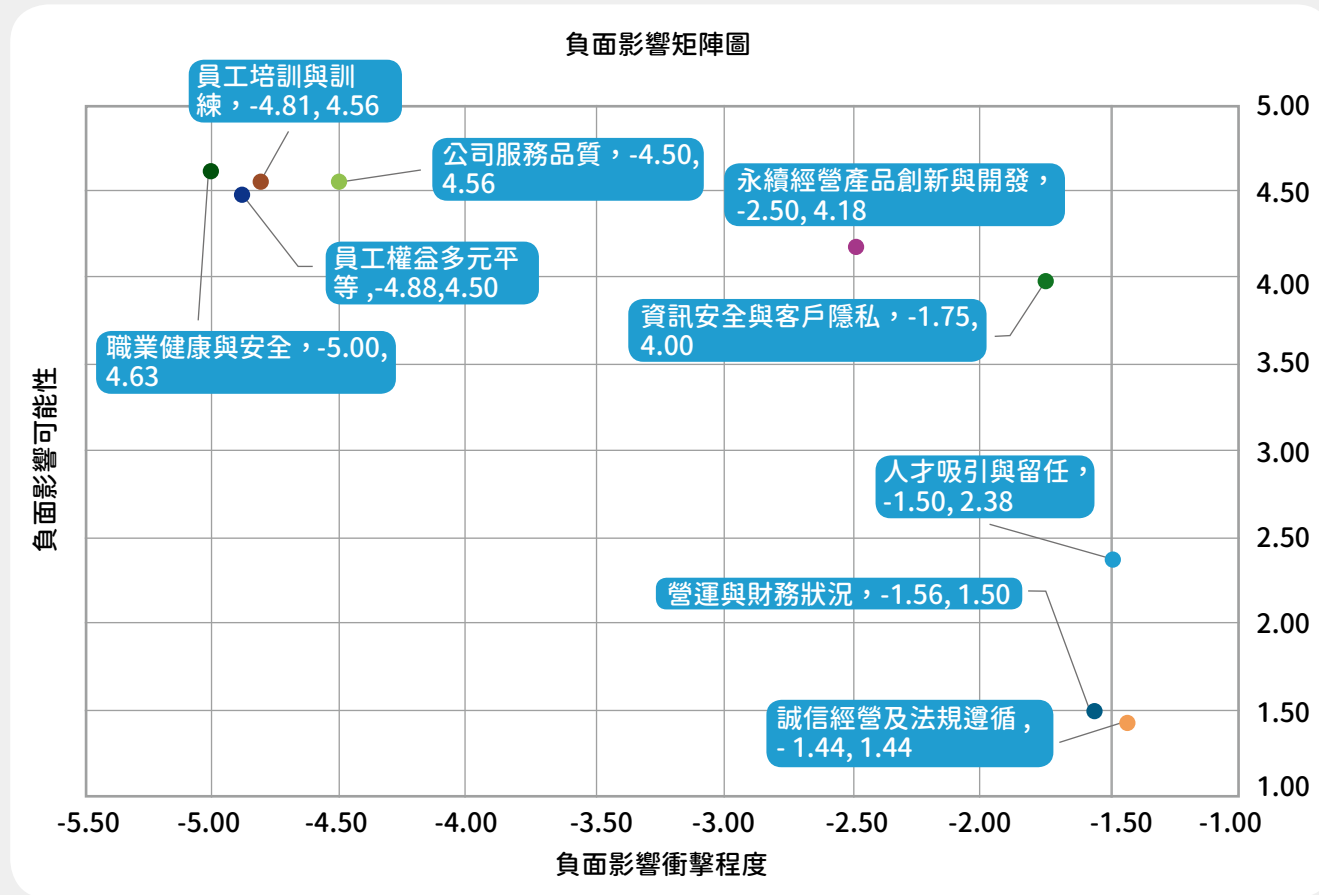
★ 正面影響矩陣圖

本次正面衝擊分析涵蓋 9 項重大永續議題。共蒐集有效高階主管與董事之調查問卷 16 份。考量整體評分結果之分布情形相對集中，為提升重大性矩陣之視覺判讀清晰度，本次分析將 X 軸（正面衝擊程度）調整為 4.40 至 4.90，並將 Y 軸（正面影響發生可能性）調整為 4.25 至 4.80，以利呈現各議題間之相對差異。評估結果顯示，高階主管普遍認為以下議題同時具備較高之正向影響程度與較高之實際發生可能性，為晟德推動永續發展之核心驅動因素，包含**職業健康與安全**、**員工權益與多元平等**、**誠信經營及法規遵循**。上述議題在創造營運效益、強化組織韌性及提升外部利害關係人信任等面向皆具顯著正向助益，公司將持續透過制度化與資源投入，強化相關管理機制，以擴大其正面影響力。相較之下，**永續經營產品創新與開發**，以及**員工培訓與訓練**等議題，雖同樣具備一定之正向影響效果，但其評分結果多落於中度區間。公司將持續關注上述議題之執行情形，並視營運環境與策略方向，檢視其未來進一步提升之潛在空間。





★ 負面影響矩陣圖



晟德同步進行負面衝擊之量化分析。考量整體評分結果集中於特定區間，為提升負面影響矩陣之視覺辨識度，本次分析將 X 軸（負面衝擊程度）調整為 -1.00 至 -5.50，並將 Y 軸（負面影響發生可能性）調整為 1.00 至 5.00，以清楚呈現各議題間之相對風險差異。分析結果顯示，多數永續議題（如誠信經營及法規遵循、營運與財務狀況、人才吸引與留任等）雖具一定之潛在風險，但其負面衝擊程度與發生可能性整體偏低，屬於可透過現行管理制度與內部控管機制妥善因應之風險等級。



然而，在負面衝擊程度較高且發生可能性亦相對較高之象限中，以下議題被視為需優先關注之潛在風險來源，包含職業健康與安全、員工培訓與訓練、員工權益與多元平等、公司服務品質等。此類議題若未妥善管理，可能對公司營運穩定性、組織運作、員工留任及外部市場信任造成較為顯著之負面影響，爰列為未來年度風險管理與監督機制之重點項目。晟德將持續依據負面衝擊矩陣分析結果，滾動式檢視相關管理作為，並視實際營運情形調整管理策略與資源配置，以強化整體組織韌性與永續治理能力。

2.2.4 重大主題比較

2024 年重大主題	2025 年重大主題
藥品安全	X
人才培育	員工培訓與訓練
營運績效	營運與財務狀況
創新研發	永續經營產品創新與開發
供應鏈管理	X
職業安全衛生	職業健康與安全
節能減碳	X
員工權益	員工權益與多元平等
勞資關係	

2024 年重大主題	2025 年重大主題
X	誠信經營及法規遵循
X	資訊安全與客戶隱私
X	公司服務品質
X	人才吸引與留任

2025 年重大主題相較 2024 年出現差異，主要原因在於本公司本年度重大性分析的評估結果與利害關係人關注重點有所調整，並反映公司營運情境、風險版圖與管理優先順序的變化。整體而言，2025 年重大主題更聚焦於「治理面（G）」的基礎議題與「人才」相關議題的深化，使議題架構由原先較偏向特定作業或環境面管理，轉為更貼近營運核心與利害關係人直接感受的面向。2025 年新增「誠信經營及法規遵循」、「資訊安全與客戶隱私」、「公司服務品質」等治理類主題，反映利害關係人對資訊透明、合規風險、資安韌性與服務體驗的期待提升。尤其在數位化程度提高、資料與系統依賴度上升的情境下，資安事件、個資保護與服務品質更容易直接影響客戶信任、營運連續性及公司聲譽，因此在本年度評估中被辨識為更需優先管理與揭露的重點。

此外，部分議題在名稱上有所調整但核心概念延續，例如「職業安全衛生」調整為「職業健康與安全」，以及「員工權益」擴充為「員工權益與多元平等」，係為使議題範疇更完整、涵蓋面更符合現行趨勢與揭露慣例，亦有助



於對外溝通時更清楚呈現公司在職場健康、安全與公平友善環境的管理重點。

綜合而言，2025 年重大主題的變動並非代表未列入之議題不重要，而是反映公司在本年度重大性評估方法下，依利害關係人關注程度與對公司之影響結果所做的優先排序調整。公司仍將針對未列為重大之議題持續維持必要管理與法規遵循，並於後續年度依內外部情勢變化滾動檢視重大主題設定，以確保永續策略能貼近營運需求與利害關係人期待。

2.2.5 重大主題管理與績效

面向	重大主題	說明	績效指標
治理	營運與財務狀況	透過穩健的財務與營運管理，提升公司韌性與資源配置效率，支持長期成長與風險承受能力	營收成長率、毛利率
治理	誠信經營及法規遵循	建立誠信經營文化與法遵管理機制，降低違規與舞弊風險，維護公司商譽與利害關係人信任	違規 / 裁罰案件數
治理	資訊安全與客戶隱私	強化資訊安全治理與個資保護，確保資訊資產安全與營運持續，提升客戶信任與合作穩定性	資安事件數量
治理	公司服務品質	透過客訴管理與服務流程優化，提升交付與售後服務品質，降低客戶流失並強化品牌口碑	客訴處理（結案）率
治理	永續經營產品創新與開發	以研發投入與產品策略規劃推動創新，提升產品差異化與市場競爭力，並兼顧永續設計與合規要求	研發費用
社會	人才吸引與留任	強化招募與留任機制，提升關鍵人才穩定度，確保研發、交付與服務能量符合營運發展需求	員工離職率
社會	員工權益與多元平等	打造公平、尊重與友善的職場環境，保障員工權益並推動多元平等，降低歧視與不當對待風險	女性主管比例
社會	員工培訓與訓練	透過職能發展與教育訓練提升專業能力與工作品質，支援人才培育與組織長期發展	平均訓練時數
社會	職業健康與安全	建立職安衛管理與風險預防機制，降低事故與職業病風險，維持安全健康的工作環境	工安事故件數



重大主題對應章節

面向	重大主題	對應章節
治理	營運與財務狀況	3.4 財務狀況
治理	誠信經營及法規遵循	3.3 法規遵循與誠信經營
治理	資訊安全與客戶隱私	3.6 資訊安全保障
治理	公司服務品質	6.2 用藥安全推廣衛教
治理	永續經營產品創新與開發	4.2 創新研發
社會	人才吸引與留任	5.4 人才發展
社會	員工權益與多元平等	5.1 人權公約遵守
社會	員工培訓與訓練	5.4 人才發展
社會	職業健康與安全	5.2 職場安全守護

內外部環境分析

✓ 全球供應鏈重組趨勢

面對全球供應鏈結構調整，晟德將協助具備國際佈局能力之轉投資企業深化多元市場發展，降低單一市場風險，並把握供應鏈重組所帶來之新機會，強化營運韌性。

✓ 總體經濟環境因應

針對高利率、通膨壓力及區域經濟波動，晟德將持續維持穩健的財務管理與資金運用原則，審慎評估投資風險與機會，確保整體財務結構之穩定性。



集團整體發展策略

面對產業環境快速變遷，晟德將持續以創新思維與專業能力，推動集團長期發展，並聚焦以下三大方向：

1. 強化創新研發與關鍵製造能力：聚焦未滿足之臨床需求與具技術門檻之領域，累積差異化競爭優勢。
2. 深化核心事業經營，提升營運效率：持續推動製程優化與管理精進，協助事業體提升競爭力與獲利能力。
3. 促進集團資源整合，放大整體綜效：以集團平台角色整合內外部資源，推動事業體間之協作與知識共享，創造長期價值。

晟德將秉持務實、穩健且前瞻的經營態度，於全球生技醫療產業變動中持續精進與調整，透過深化核心事業、審慎投資布局及培育長期成長動能，穩步推動集團永續發展，並為股東、社會與產業創造長期價值。

CH3 公司治理 佈局全球

3.1 董事會多元治理

3.2 功能性委員會

3.3 法規遵循與誠信經營

3.4 財務狀況

3.5 風險內控

3.6 資訊安全保障

3.7 國際財務報導準則(IFRS) S1/S2導入



3. 公司治理 佈局全球

3.1 董事會多元治理

晟德深信健全且具多元性的董事會，是企業落實良好公司治理與永續經營的重要基石。公司持續重視董事會成員之多元組成，從性別、專業背景、產業經驗及決策觀點等面向，建構兼具獨立性與專業性的治理架構，以強化董事會對公司策略發展、風險管理及永續議題之監督與指導功能。透過多元背景董事成員之參與，晟德得以在決策過程中納入不同視角與專業判斷，提升決策品質與治理韌性，並確保公司能於快速變動的產業與市場環境中，維持穩健經營與長期價值創造。未來，公司將持續精進董事會多元化與專業化之組成，作為推動責任治理與永續發展的重要支撐。

3.1.1 多元董事會

晟德董事會為公司最高決策與監督機構，肩負引領經營方向、監督營運績效及維護股東與利害關係人權益之重要職責。為強化公司治理效能並因應生技醫療產業之快速變化，晟德於《[公司治理實務守則](#)》及相關董事選任制度中，明定董事會成員之組成應兼顧多元化原則，並依公司營運型態、事業布局及中長期發展需求，訂定適切之多元化方針。本公司於董事會組成上，除考量董事之專業能力與實務經驗外，亦重視性別、產業背景、專業領域及決策觀點之多元性，以確保董事會整體具備充分之獨立性與專業判斷能力。依公司治理規範，兼任公司經理人之董事席次不宜逾董事席次

三分之一，以維持董事會之監督功能與決策客觀性。董事成員多具備上市櫃公司董事或獨立董事之豐富經驗，能就公司重大議題提供專業建議。

就專業背景而言，晟德董事會成員涵蓋生技醫藥產業、投資管理、財務會計、研發、行銷及經營管理等多元領域，整體具備營運判斷、財務分析、經營管理、風險控管、產業知識及決策能力等核心職能。透過不同專業背景與實務經驗之交互討論，董事會得以從多元角度審視公司策略、風險與永續發展議題，有助於提升決策品質與治理韌性。在性別多元化方面，晟德持續關注董事會成員之性別平衡，並配合主管機關相關政策與公司治理趨勢，於董事改選及人選遴選過程中，納入性別多元化之考量。公司將持續檢視董事會結構，積極評估具備專業能力與產業經驗之多元背景人選，以逐步強化董事會組成之包容性與多樣性。未來，晟德將持續精進董事會多元化與專業化之組成，並定期檢視董事會運作與能力結構，確保治理架構能有效支撐公司策略發展與永續經營目標，作為推動責任治理與長期價值創造之重要基石。

董事會整體應具備之能力

營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力
產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力



3.1.2 董事會組成

晟德於 114.06.26 股東會進行董事全面改選後，董事席次共 9 席，其中女性董事共計 4 席，占全體董事席次 4/9。另獨立董事共 3 席，占全體董事席次 33%，2/3 獨立董事連續任期不超過三屆，符合本公司以女性董事至少占 1/3 以上、及獨立董事 1/2 以上其連續任期不超過三屆之多元化目標。

董事長								
姓名	性別	年齡				主要學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	備註
		41-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	71 歲 以上			
王素琦	女		V			• 文化大學企管系 • 晟德大藥廠（股）公司財會處處長	晟德大藥廠（股）公司投資暨營運管理長 順天醫藥生技（股）公司董事長（法人代表） 博晟生醫（股）公司董事（法人代表） 長佳智能（股）公司董事（法人代表） 奧孟亞（股）公司董事（法人代表） 保昕生技（股）公司董事（法人代表） 玉晟管理顧問（股）公司董事（法人代表） 澳優營養研究雲（股）公司董事（法人代表） 權鋒國際（股）公司董事（法人代表） 豐華生物科技（股）公司董事（法人代表） 錦喬生物科技（淮安）有限公司董事 安徽錦喬生物科技有限公司（宿州）董事 北京加科思新藥研發有限公司董事 BioEngine Development I Limited (HK) 董事 Centerlab Investment Holding Limited(HK) 董事	2025.06.26 就任



							Center Laboratories Limited(HK) 董事 Center Biotherapeutics Inc.(BVI) 董事 Center Venture Holding I Limited(HK) 董事 Center Venture Holding II Limited(HK) 董事 Center Venture Holding III Limited (Samoa) 董事 Fangyuan Growth SPC-PCJ Healthcare Fund SP 美元基金 董事 PCJ Capital Management Limited 基金管理公司董事 晟信投資顧問有限公司董事 佑得投資顧問股份有限公司董事長 佑信投資顧問股份有限公司董事長	
董事								
姓名	性別	年齡				學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	備註
		41-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	71 歲 以上			
蔡長海	男				V	• 日本帝京大學醫學 博士 • 中國醫藥學院醫學系 學士 • 總統府國策顧問 • 國家衛生研究院董事會 董事 • 中國醫藥大學附設醫院 院長 • 中國醫藥大學 副校長 • 長庚醫院 總住院醫師 • 中國兒童福利慈善事業基金會 董事長	中國醫藥大學暨醫療體系董事長 亞洲大學創辦人暨董事長 亞洲大學附屬醫院創辦人暨董事長 蔡長海教育基金會董事長	2025.06.26 就任



張博智	男	V			• 文化大學生科所 碩士 • 玉晟管理顧問（股）公司 專案經理 • 博晟生醫（股）公司 業務處長	博晟生醫（股）公司公關協理	2025.06.26 就任
林佳陵	女	V			• MC Master University 經濟系 • 玉晟管理顧問（股）公司投後管理 經理	晟德大藥廠（股）公司組織發展暨人力資源部經理 順天醫藥生技（股）公司董事（法人代表） 豐華生物科技（股）公司董事（法人代表） 顯晟生醫（股）公司董事（法人代表） 玉晟管理顧問（股）公司董事長（法人代表） 上海寶濟藥業（股）公司董事 儷榮科技（股）公司監察人 佳軒科技（股）公司監察人 歐室食品（股）公司監察人	2025.06.26 就任
葉聖文	女	V			• 英國 Bath University 生物學與生物化學 博士 • 國立臺灣大學微生物學 碩士 • 國立臺灣大學高階經營管理 碩士 (EMBA) • 國立陽明大學醫技系 學士 • 順天醫藥生技（股）公司臨床前研發處 資深經理 • 中央研究院 研究員	順天醫藥生技（股）公司總經理 / 臨床前研發處協理 聖安生醫（股）公司董事（法人代表） 顯晟生醫（股）公司董事（法人代表）	2025.06.26 就任



陳俊宏	男			V		- 美國聯合大學企業管理系 - 中天生物科技(股)公司 董事	元富證券股份有限公司董事長(法人代表) 元富期貨股份有限公司董事長(法人代表) 元富創業投資股份有限公司董事長(法人代表) 元富創業投資管理顧問股份有限公司董事長(法人代表) 元富證創業投資(天津)有限公司董事長(法人代表) 元富創新創業投資管理(天津)有限公司董事長(法人代表) 元富證券(英屬維京群島)有限公司董事(法人代表) 永昕生物醫藥股份有限公司董事(法人代表) 高林實業股份有限公司董事(法人代表) 佳和實業股份有限公司董事(法人代表) 杏昌生技股份有限公司董事(法人代表) 高昌生醫股份有限公司監察人(法人代表) 美之心國際股份有限公司監察人 臺灣期貨交易所股份有限公司董事(法人代表)	2025.06.26 就任
獨立董事								
姓名	性別	年齡				學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	備註
		41-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	71 歲 以上			
何美玥	女				V	- 國立台灣大學農業化學系 - 經濟部長 - 經建會主任委員	宏碁(股)公司獨立董事 / 審計委員 / 薪酬委員 日月光投資控股(股)公司獨立董事 / 審計委員 金寶電子工業(股)公司董事 昂沃生物科技(股)公司董事 總統府國策顧問	2025.06.26 就任



賀士郡	男	V			- 國立台灣大學 EMBA 管理碩士 - 美國舊金山大學財務管理碩士 - 台大 EMBA 校友基金會第十屆 董事長 - 輔仁大學 109 學年度傑出校友 - 輔仁大學企管系校友總會會長	關貿網路 (股) 公司副董事長 (法人代表) 高林實業 (股) 公司獨立董事 / 審計委員 / 薪酬委員 羅麗芬控股 (股) 公司董事 長聖國際生技 (股) 公司董事 立弘生化科技 (股) 公司董事 台灣精材 (股) 公司董事長 瑞群生技 (股) 公司董事長 台灣陸地投資 (股) 公司董事長 貿鴻信息技術 (上海) 有限公司董事長	2025.06.26 就任
郭力維	男	V			- 加拿大多倫多大學財經系 - 元大期貨國外法人部副理 - 花旗環球證券國外法人部副理 - 美國道富保管銀行資深基金風險管理分析師 - 特許金融分析師 (CFA)	Aqua Stream Co., Ltd 總經理	2025.06.26 就任

3.1.3 董事會運作情形

晟德董事會為公司治理架構之核心，肩負監督經營團隊營運績效、確保公司策略與決策方向符合長期發展目標，並維護股東及利害關係人權益之重要職責。面對生技醫療產業環境快速變遷及永續發展議題日益受到重視，晟德持續精進公司治理制度，落實誠信經營與資訊透明原則，強化董事會決策機制之專業性與前瞻性。為回應永續經營理念與 ESG 發展方向，本公司持續檢視並修訂相關內部治理規章與管理制度，包含《[公司治理實務守則](#)》、《[內部重大資訊](#)



《處理作業程序》及相關內部控制程序，藉以強化董事會職能、提升治理透明度，確保公司於穩健經營的同時，兼顧社會責任與永續價值之實踐。

2025 年度，董事會共召開 10 次會議，所有議案均經充分討論與審慎評估後決議通過，展現董事會於重大經營決策與監督職能上的專業性與責任感。各次會議皆依相關法令規定提前通知全體董事，並提供完整且充分之會議資料，確保董事能於充分掌握議案內容之基礎上進行決策，以提升董事會運作效率與整體治理品質。董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	應出席次數 (A)	實際出席率 % (B/A)	備註
董事長	王素琦	10	—	10	100%	
董事	蔡長海	8	—	10	80%	
董事	張博智	10	—	10	100%	
董事	林佳陵	8	—	10	80%	
董事	蔡佩珍	5	—	6	83%	2025.06.26 解任
董事	葉聖文	4	—	4	100%	2025.06.26 新任
董事	陳俊宏	9	—	10	90%	
獨立董事	何美玥	10	—	10	100%	
獨立董事	賀士郡	9	—	10	90%	
獨立董事	郭力維	4	—	4	100%	2025.06.26 新任



3.1.4 董事會專業精進

本公司深信董事會成員持續精進專業知識與治理能力，是強化公司治理效能與落實永續經營的重要關鍵。為因應生技醫療產業快速變化、法規環境演進及永續發展趨勢，本公司鼓勵董事持續參與多元進修課程，涵蓋公司治理、財務會計、風險管理、法規遵循及永續議題等相關領域，以確保董事會具備充分的專業判斷能力與前瞻視野。透過定期且系統化的專業進修安排，晟德董事會得以掌握最新產業趨勢與治理實務，並將所學回饋於董事會決策與監督職能之中，進一步提升決策品質，支持公司在穩健經營的基礎上，持續推動永續發展與長期價值創造。

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事長	王素琦	2025/6/30	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	投資人關係經營分享會	3 小時
		2025/11/7	社團法人台灣投資人關係協會	董監事的法律責任及對應風險	3 小時
董事	蔡長海	2025/10/17	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理新時代的領袖資產管理	3 小時
		2025/12/5	社團法人台灣投資人關係協會	從 AI 浪潮看 2026 資安挑戰與治理策略	3 小時
董事	張博智	2025/11/18	社團法人中華公司治理協會	打造永續績效指標與獎酬	3 小時
		2025/12/5	社團法人中華公司治理協會	永續資訊揭露不實 (漂綠) 的法律責任分析	3 小時
董事	林佳陵	2025/9/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業風險管理與危機處理	3 小時
		2025/9/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 下國際經濟情勢與台灣產業動態	3 小時
董事	葉聖文	2025/7/22	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上興櫃公司內部人股權宣導說明會第一場 台北	3 小時
		2025/12/3	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析 - 風險與機會	3 小時
		2025/12/5	社團法人台灣投資人關係協會	從 AI 浪潮看 2026 資安挑戰與治理策略	3 小時
		2025/12/18	社團法人中華公司治理協會	公司治理及內線交易	3 小時



職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事	陳俊宏	2025/5/27	財團法人台灣金融研訓院	企業永續經營	3 小時
		2025/8/22	社團法人中華民國工商協進會	2025 台新新光淨零高峰論壇	3 小時
		2025/9/2	中華民國證券商業同業公會	從家族辦公室興起，看證券商業發展機會	3 小時
		2025/9/2	中華民國證券商業同業公會	擘劃證券業的新未來 & 性別平等	3 小時
		2025/10/20	財團法人台北金融研究發展基金會	金融服務業公平待客原則	3 小時
獨立董事	何美玥	2025/4/14	社團法人中華公司治理協會	解讀美國川普政府的經貿戰略	3 小時
		2025/5/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 下美中經濟與台灣產業展望	3 小時
		2025/8/14	社團法人中華公司治理協會	永續發展績效與高階主管薪酬	3 小時
		2025/10/15	社團法人中華公司治理協會	強化法令遵循確保永續經營	3 小時
獨立董事	賀士郡	2025/8/21	社團法人中華公司治理協會	企業股權投資規劃及合資協議實務解析	3 小時
		2025/8/21	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略	3 小時
獨立董事	郭力維	2025/9/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理主管與董事會成員	3 小時
		2025/10/17	社團法人中華公司治理協會	公司治理主管與永續治理	3 小時
		2025/10/28	社團法人中華公司治理協會	董事會與公司治理實務	3 小時
		2025/11/7	社團法人中華公司治理協會	公司治理主管與董事會評估發展	3 小時



3.1.5 董事會與委員會績效評估

為持續強化董事會運作品質與公司治理效能，晟德依據《[公司治理實務守則](#)》導入董事會定期績效評估制度，作為檢視董事會運作成效與精進方向之重要依據。透過制度化且具系統性的評估機制，晟德得以客觀衡量董事會之整體運作表現，進一步提升治理透明度與決策效益。董事會績效評估原則上每年至少辦理一次，評估範圍涵蓋董事會整體、功能性委員會及個別董事之履職情形。評估項目包括董事會運作結構、職權行使、監督功能、決策品質、風險管理、資訊溝通以及永續議題之參與情形等面向。評估方式採行內部自評，並視需要結合外部專業機構之協助，以確保評估結果具備客觀性與專業性。評估結果經彙整後，提報董事會審閱，並作為後續治理精進措施與董事專業進修規劃之重要參考依據。

晟德並依據評估結果，持續檢討並優化董事會議事流程、強化資訊揭露品質，並促進董事會與經營團隊之溝通協作，以提升決策品質，確保董事會運作更具前瞻性與包容性。為保障董事於履行職務過程中之合理權益，晟德已為全體董事投保董事責任保險，以分散因執行職務所可能產生之潛在風險，使董事能專注於公司長期發展與利害關係人價值之提升。同時，公司高度重視決策過程之公正性與透明度，凡涉及董事本人利害關係之議案，均依規定落實利益迴避機制，相關董事不得參與表決或代理他人表決，以維護董事會決策之獨立性與公平性。晟德將持續依據董事會組成與營運需求，滾動式檢討與精進董事會績效評估制度，並定期檢視董事會職能發展情形，確保公司治理機制持續符合國際趨勢與永續發展目標，穩健提升整體監督與決策效能。

董事內部自我績效評估

晟德 2025 年績效評估已於 2026 年 2 月 2 日提報董事會。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式
每年一次	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	董事會、個別董事成員、薪資報酬委員會及審計委員會之績效評估	董事會內部自評、個別董事成員自評、薪資報酬委員會及審計委員會內部自評

為全面檢視董事會及各功能性委員會之運作成效，晟德針對下列對象與面向進行績效評估：

- 董事會績效評估：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。
- 個別董事成員績效評估：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。



3. 薪資報酬委員會績效評估：對公司營運之參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組成及成員選任。

4. 審計委員會績效評估：對公司營運之參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組成及成員選任、內部控制。

評估結果

2025 年度董事會績效評估結果顯示，整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會（包含審計委員會、薪資報酬委員會）之評分均介於 90 分至 100 分之間，整體表現屬於優等。綜合評估結果，董事會運作機制健全，能有效發揮監督與決策職能；各功能性委員會亦能依其職掌積極履行職責，於財務監督、薪酬制度及公司治理等面向展現專業判斷與監督功能。多數評估項目獲董事高度認同與正面回饋，顯示晟德公司治理制度運作良好，董事會及各委員會功能已能充分落實，並持續提升整體治理效能與運作效率。

3.1.6 提名與遴選制度

晟德為確保董事選任程序之公平、公正與公開，晟德依循《上市上櫃公司治理實務守則》及相關法令規定，訂定完善之董事提名與遴選制度，作為董事選任及董事會組成管理之重要依據。本公司董事選任採候選人提名制度，並依《公司法》及相關規定辦理。董事候選人之資格審查，係就其學經歷背景、專業能力及是否符合相關法令所定資格條件進行審慎評估，並將

審查結果提供股東參考，以協助選出適任之董事。董事選舉採累積投票制，以保障股東權益並強化董事會之多元性。

為維持董事會之獨立性與監督功能，本公司亦明定董事間不得有超過半數席次具配偶或二親等以內親屬關係，並依績效評估結果，適時檢視與調整董事會成員組成。獨立董事之資格、選任程序與人數，均依《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及《上市上櫃公司治理實務守則》相關規定辦理，以確保董事會運作之獨立性與專業性。此外，若董事因故解任致董事席次或獨立董事人數不足法定或章程規定，晟德將依相關法令於期限內召開股東會補選，以確保董事會運作之穩定與治理機制之持續有效。

3.1.7 利益衝突迴避

晟德為維護董事會決策之公正性與公司整體利益，晟德已建立完善之利益迴避機制，並依相關法令與公司治理規範確實執行。董事於董事會會議中，對於討論事項如與其本人或其代表之法人具有利害關係者，應於當次會議中主動揭露其利害關係之重要內容；如該事項有損及公司利益之虞，該董事不得參與相關議案之討論與表決，並應予以迴避，且不得代理其他董事行使表決權。另，董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制或從屬關係之公司，若就董事會討論事項具有利害關係者，視同董事本人就該事項具有自身利害關係，亦應依前述原則辦理迴避。董事會決議時，對於依法不得行使表決權之董事，其表決權數之計算，均依《公司法》及相關規定辦理，以確保決策程序之合法性與公平性。



兼任其他公開發行公司獨立董事家數

何美玥	賀士郡	郭力維
2	1	0

2025 年度，晟德董事會運作期間，未發生董事涉及利益衝突而需迴避討論或表決之情形。公司將持續落實利益揭露與迴避機制，並透過制度化管理與董事自律要求，確保董事會決策過程之獨立性、透明度與治理品質，維護股東及利害關係人之權益。

3.2 功能性委員會

為強化董事會治理效能並提升決策之專業性與監督深度，晟德依相關法令及公司治理規範，於董事會下設置 2 個功能性委員會，透過專業分工機制，協助董事會就特定議題進行審議與監督。各功能性委員會依其職掌範圍，定期向董事會報告運作情形與決議事項，作為董事會決策與管理監督之重要參考。功能性委員會之設置，有助於董事會更有效掌握公司在財務、薪酬及風險管理等關鍵議題之執行情形，並強化治理架構之完整性與透明度。透過制度化運作與專業討論，晟德持续提升公司治理品質，確保治理機制能支持公司穩健經營與永續發展目標之達成。

3.2.1 審計委員會

晟德依相關法令設置審計委員會，協助董事會履行其監督職能。審計

委員會主要負責監督公司財務報導之真實性與完整性、內部控制制度之有效性，以及法令遵循與風險管理機制之運作情形，作為董事會決策與監督之重要支援。透過制度化之運作與專業審議，審計委員會能就重大財務、內控及風險議題進行深入討論，並定期向董事會報告其審議結果與建議事項，強化治理透明度與問責機制。晟德透過審計委員會之有效運作，持續提升公司治理品質，確保公司在穩健經營的基礎上，兼顧股東權益與永續發展目標。

組成與運作方式

審計委員會由全體獨立董事組成，人數不少於三人，其中至少一人具備會計或財務專業背景，並互推一人擔任召集人。委員任期與董事任期一致，原則為三年，得連選連任。審計委員會每季至少召開一次會議，並得視實際需要隨時召集，以確保重大事項能即時獲得審議與監督。本年度已開會 6 次，人員組成如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	應出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事 (召集人)	何美玥	6	—	6	100%	
獨立董事	賀士郡	6	—	6	100%	
獨立董事	郭力維	2	—	2	100%	2025.06.26 新任



主要職責與監督事項

審計委員會主要負責監督與審議下列事項，並就相關決議提報董事會討論決議：

- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

決策與監督機制

審計委員會各項決議，原則須經全體成員二分之一以上同意，並提報董事會決議。委員會於行使職權時，得要求公司相關部門經理人員、內部

稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議並提供必要資訊，以確保審議過程具備充分資訊基礎與專業判斷，但討論及表決時應離席。

利益迴避與責任履行

審計委員會成員對於會議事項與其自身有利害關係者，應說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他獨立董事成員行使其表決權。獨立董事之配偶或二親等內血親，就會議之事項有利害關係者，視為獨立董事就該事項有自身利害關係。全體成員並以善良管理人之注意義務，忠實履行其監督職責，並對董事會負責，且將所提議案交由董事會決議。透過制度化之運作與專業分工，晟德審計委員會持續強化公司在財務監督、風險控管與治理透明度等面向之管理效能，作為董事會健全決策與公司永續經營的重要支柱。

3.2.2 薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，並確保薪酬政策之公平性、合理性與透明度，晟德依相關法令設置薪資報酬委員會，協助董事會就董事及經理人之薪酬政策與制度進行專業審議與監督。薪資報酬委員會以支持公司長期經營目標與永續發展為核心，透過制度化運作，確保薪酬制度能兼顧績效導向、風險控管與利害關係人期待。



組成與運作方式

薪資報酬委員會依規定人數至少三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事，並由其中一人擔任召集人。晟德薪酬委員會由 3 位獨立董事組成，其專業資格與獨立性，均符合薪酬委員會職權辦法第五條及第六條之規定。

委員任期與董事會任期相同，任期屆滿得續任；如因故致成員人數不足，將依法於期限內補行委任。薪資報酬委員會每年至少召開二次會議，並得視實際需要召集臨時會議。會議得採實體或視訊方式進行，確保委員能充分參與審議與討論。本年度已開會 3 次，委員會組成人員如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	應出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事 (召集人)	何美玥	3	—	3	100%	
獨立董事	賀士郡	3	—	3	100%	
委員	顏國隆	3	—	3	100%	2024.08.13 委任 2025.06.26 解任
獨立董事	郭力維	—	—	—	—	2025.06.26 新任

主要職責與審議事項

薪資報酬委員會以善良管理人之注意義務，忠實履行下列職權，並將審議結果與建議提報董事會決議：

- 定期檢討本規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。



薪酬審議原則

薪資報酬委員會於行使職權時，遵循下列原則：

- 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。
- 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應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，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 不應引導董事及經理人爲追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行爲。
- 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

利益迴避與決策公正性

薪資報酬委員會對於會議討論其成員之薪資報酬事項，應於當次會議說明，如有害於公司利益之虞時，該成員不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其它薪資報酬委員會成員行使其表決權。

決策程序與資訊揭露

薪資報酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就公司董事及經理人

之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。委員會爲決議時，應有全體成員二分之一以上同意。表決時如經委員會主席徵詢無異議者，視爲通過，其效力與投票表決同。透過制度化之薪資報酬委員會運作，晟德持續強化薪酬治理品質，使薪酬制度能有效連結經營績效、風險控管與永續發展目標，作爲支持公司穩健成長與長期價值創造的重要基石。

高階經理人與董事薪酬政策

爲確保董事及高階經理人薪酬制度之公平性、合理性與透明度，並使薪酬結構與公司經營績效、長期策略及風險承擔相互連結，晟德依公司章程及相關法令，訂定完善之薪酬政策，並由薪資報酬委員會進行專業審議，提交董事會決議。

◆ 董事薪酬政策

依公司章程規定，晟德年度如有獲利，董事酬勞之提撥以不超過當年度獲利之2%爲限。全體董事出席董事會會議，以及獨立董事出席功能性委員會會議，得依規定支領業務執行之相關費用。自第九屆董事起，獨立董事除每月領取固定報酬外，並得參與年度董事酬勞分配。本公司依據「董事會績效評估辦法」(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)並參酌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)，另綜合考量同業通常水準、公司營運狀況與風險之控管、所承擔之職責與風險、貢獻度等因素，將績效風險之合理公平性與報酬連結，由薪酬委員會審核董事績效考核與給付酬金之合理性後，提送董事會討論決議，並向股東會報告。

✦ 高階經理人薪酬政策

本公司高階經理人（包括總經理及投資長／營運管理長）之薪酬結構，主要由固定薪資、績效獎金及員工分紅所組成。員工分紅依公司章程規定，視公司獲利情形提撥 0.1% 至 10%，並依個人績效表現進行分配。總經理之績效獎金係依「總經理獎金辦法」辦理，考核項目包含營收達成情形、CNS 營收達成、年度策略目標（KPI）達成情形及超額營業淨利達成之激勵獎金等；投資長／營運管理長則依「績效發展計畫（PDP / OKR）與績效獎金評核辦法」之考核結果給付，考核項目涵蓋財務與投資成效、投資後管理與價值提升、組織發展與團隊建設，以及策略執行力指標達成情形。高階經理人薪酬之核定，均由薪資報酬委員會綜合考量同業薪酬水準、公司營運狀況、風險控管情形，以及個人所負擔之經營責任、貢獻度與績效表現，審核其合理性後，提交董事會討論決議。另外，公司透過薪資報酬委員會及董事會之審議機制，確保高階經理人薪酬政策及制度具備合理性與可監督性，並持續精進公司治理，以強化薪酬制度之健全性，增進利害關係人之信任。

✦ 薪酬與永續經營之連結

晟德將薪酬制度視為推動公司長期發展與永續經營的重要工具，並定期依實際經營狀況及相關法令檢討薪酬政策。公司於制定各項薪酬及經營決策時，均審慎衡量財務表現、營運風險與長期發展目標，避免薪酬誘因引導管理階層從事超越公司風險胃納之行爲，以兼顧績效激勵、風險控管與公司永續價值之平衡。

3.3 法規遵循與誠信經營

2025 年重大主題：誠信經營與法規遵循

對公司的意義	透過建立完善的法遵與反貪腐機制，公司得以降低違規、舞弊與利益衝突等風險，避免罰鍰、訴訟或營運受限所造成的衝擊；同時也能維護品牌聲譽與利害關係人信任，強化內部控制與決策品質，支撐公司長期競爭力與經營韌性。
政策承諾	1. 遵循適用之法令規範與主管機關要求，落實合規經營。 2. 推動誠信經營與反貪腐原則，禁止不當利益與不正當交易。 3. 建立公平透明之商業往來與採購流程，杜絕利益衝突。 4. 保障檢舉人權益，落實保密與不報復原則。



2025 年重大主題：誠信經營與法規遵循	
管理措施	1. 制定並定期檢討以及盤點誠信經營政策、行為準則，與相關作業流程（含公司治理、勞動、個資、公平交易等）。 2. 重大交易與關係人交易審查流程，利害關係迴避機制。 3. 新進同仁與既有同仁定期進行誠信與法規遵循之教育訓練。 4. 設置檢舉與申訴管道，並建立調查處理與結案追蹤。
投入資源	1. 專責人與跨部門協作（法務 / 法規遵循 / 稽核 / 人資 / 採購 / 資安等）。 2. 教育訓練資源，包括課程、內訓、外訓、宣導素材等。 3. 檢舉案件調查處理資源，必要時委外法律或專業顧問支援。 4. 文件管理、權限控管、記錄保存等制度與系統之支援。
短期目標	1. 完成誠信經營與法規遵循制度年度檢視與必要修訂。 2. 提升全員誠信與法規遵循訓練，新進同仁教育訓練完成率 100%。 3. 強化關係人交易與利益衝突申報機制。 4. 建立或優化檢舉案件處理 SOP，使案件結案率提升。
中長期目標	建立高風險領域之合規管理地圖（採購、銷售、個資、勞動等）並常態化稽核。

2025 年重大主題：誠信經營與法規遵循	
當年度績效成果	1. 完成誠信經營 / 法規遵循相關教育訓練受訓總人數共計 62 人。 2. 完成法規盤點與內控制度檢視，並完成修訂 / 增訂文件 7 份。
負責部門	公司治理 / 法務部門

3.3.1 法規遵循

晟德以誠信經營與法規遵循作為公司治理與永續經營之重要基石，並將遵法文化內化為企業日常營運與決策流程之一環。公司深信，唯有在符合法令規範與維持高度誠信的前提下，方能確保營運穩健、降低治理風險，並維護股東及各利害關係人之長期利益。在治理架構上，晟德由公司治理主管協助董事會及管理階層掌握與公司營運高度相關之法規動態，定期追蹤上市櫃相關法令、證券交易法、公司法及生技製藥產業相關規範之修正趨勢，並就可能對公司營運、財務或聲譽造成重大影響之法令變動，適時提出評估與因應建議，確保公司決策符合最新法規要求。

為落實法規遵循之執行與監督，晟德透過內部稽核機制，定期或不定期查核各項營運活動之合規性，涵蓋財務作業、內控制度、資訊揭露流程及相關管理制度之執行情形。稽核結果除作為內部改善依據外，亦定期向董事會及審計委員會報告，以強化治理監督功能並持續精進管理品質。



在誠信經營方面，晟德已訂定並落實多項內部規範，包括《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《內部重大資訊處理作業程序》，明確規範董事、經理人及全體員工於執行職務時應遵循之行為準則。相關制度要求成員於涉及職務相關決策時，應主動揭露並迴避可能產生之利益衝突，並嚴禁利用職務之便收受不當利益或從事任何違反誠信原則之行為。同時，晟德高度重視內線交易防範與資訊透明，明確規定不得利用未公開之重大資訊進行有價證券交易，亦不得將相關資訊洩漏予無關人員。公司透過內部宣導、制度建置與管理流程，強化重大資訊控管與揭露時點之合規性，以維護市場秩序與投資人權益。2025 年度，晟德未發生任何因違反環境、社會或經濟相關法規而遭主管機關裁罰或處分之重大違規事件。

重大違規事件定義

本報告書所稱「重大違規事件」，係指公司因違反環境、社會或經濟相關法規，而遭主管機關作成裁罰、處分或命令，且符合下列任一情形者：

1. 涉及重大金額罰鍰或需提列重大準備 / 損失；
2. 造成公司營運中斷、停工停業、產品下架 / 回收等實質影響；
3. 引發重大訴訟或行政救濟程序，或對公司財務、聲譽造成顯著不利影響；
4. 涉及主管機關重大缺失認定、限制措施，或需對外公告之重大事件。

3.3.2 誠信經營

晟德將誠信經營視為公司治理與永續發展的核心價值，並以誠信、透明與負責任的態度，作為所有營運活動與決策行為的最高指導原則。公司已訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，明確規範董事、經理人及全體員工於執行職務時應遵循之行為標準，涵蓋利益衝突管理、不當利益防範、資訊使用與公平交易等面向，並對外公開揭示於公司網站，以利利害關係人查詢。董事會與高階管理階層以身作則，於重大經營決策與交易過程中落實誠信與責任原則，並透過制度化管理机制，確保誠信經營要求得以有效落實於組織各層級。公司並定期檢視誠信相關制度之適切性，持續強化誠信文化，作為支持公司長期穩健經營的重要基礎。

反貪腐管理

晟德嚴格禁止任何形式之貪腐、舞弊、不當利益輸送或違反誠信原則之行為，並已將反貪腐要求納入內部控制制度與管理流程。公司由管理處負責推動誠信與反貪腐相關政策，並依據營運風險特性，結合年度風險評估結果，辨識可能涉及貪腐風險之流程與活動，包括財務作業、採購與交易往來、投資決策及合約管理等重點領域。內部稽核單位依年度稽核計畫，定期或不定期查核相關作業流程之合規性，並就查核結果向董事會及審計委員會報告，以強化監督功能並確保管理措施有效執行。必要時，公司亦會依稽核建議滾動式調整管理制度，以降低潛在風險並提升整體治理品質。



2025 年度，晟德未發生任何貪腐或不誠信相關之重大違規事件，亦未因相關情事遭主管機關裁罰或處分。

晟德已建立完整之誠信經營與反貪腐管理制度，並將相關要求納入公司治理架構與內部控制體系。公司訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，明確規範董事、經理人及員工於各項營運活動中，應遵循誠信原則，嚴禁任何形式之貪腐、不當利益輸送或違法行為。在風險管理層面，晟德依據營運特性，將財務作業、採購與交易流程、投資決策、合約管理及與外部合作夥伴往來等活動，納入反貪腐與誠信風險評估範圍，並由內部稽核單位依年度稽核計畫進行查核與追蹤。相關查核結果定期向董事會及審計委員會報告，作為持續精進管理機制與內控制度之重要依據。此外，晟德亦透過內部制度宣導與管理流程，強化員工對誠信政策、反貪腐要求與違規法律責任之認知，確保誠信與合規要求能實際落實於日常營運中。

重大貪腐風險	1. 行賄及收賄
	2. 提供非法政治獻金
	3. 不當慈善捐贈或贊助
	4. 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
	5. 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
	6. 從事不公平競爭之行為
	7. 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全

已進行貪腐風險評估的營運據點	3 間（台北總部、新竹實踐廠、倉儲中心）
已進行貪腐風險評鑑的營運據點比例	100%

已確認的貪腐事件及採取的行動	當年度事件總數	說明
已確認的貪腐事件的總數及性質	0	
員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件總數	0	
因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件總數	0	
公司或公司員工貪腐行為的公開法律案件及結果	0	

內線交易防範

為維護市場交易秩序與投資人權益，晟德已訂定《內部重大資訊處理作業程序》及相關管理規範，明確界定重大資訊之認定標準、揭露流程與資訊管控方式，並規範董事、經理人及相關人員於知悉未公開重大資訊期間，不得從事有價證券買賣或洩漏資訊予他人。公司透過制度建置、內部宣導



及管理流程，確保重大資訊之揭露符合即時性、正確性與一致性原則。內部稽核單位亦定期檢視資訊揭露與控管作業之執行情形，以確保相關內部控制制度持續有效運作，降低內線交易風險，維護公司聲譽與市場信任。

誠信經營推動與監督機制

晟德由營運管理處統籌誠信經營與法遵相關推動作業，並不定期向董事會報告政策執行情形與管理成果。董事會則透過審計委員會與內部稽核機制，對誠信經營、反貪腐與內線交易防範制度進行監督，確保相關政策能有效落實。公司亦將誠信與合規要求視為治理責任之一環，作為強化永續治理與風險控管的重要支撐。

違規案件與金額結果揭露

晟德持續強化法規遵循與誠信治理，並透過內部控制、稽核機制及管理監督，降低違規與不當行為之風險。2025 年度，惟因本公司購買庫藏股期間，承辦人不小心於交易時間開始前委託報價買回股份，致有違反規定而遭主管機關罰鍰。本公司已採取以下改善與防範措施，以防止失誤再次發生：

1. 強化制度，明確規範買回委託僅得於集中市場正常交易時間內進行。
2. 加強承辦人員對相關法規之教育訓練。
3. 建立審核機制，未經單位主管核准，不得進行庫藏股委託作業。

公司將持續監控潛在合規風險，並於未來報導期間，依實際情形揭露

相關事件及其財務影響，以確保資訊透明並回應投資人與利害關係人之期待。

供應鏈夥伴誠信經營

晟德深知，供應鏈不只是採購與交付的延伸，更是公司落實誠信經營、風險控管與永續責任的關鍵一環。面對醫藥產業對品質、法規遵循與供應穩定性的高度要求，晟德以「透明、合規、互信」作為供應商合作的核心原則，並將誠信與永續要求納入供應商管理機制，期待與供應夥伴共同建立具韌性且可被信賴的價值鏈生態系。本公司供應商主要分為兩大類型：原物料供應商與物流供應商。其中，原物料供應商直接影響產品品質與製程穩定；物流供應商則關係到運輸配送安全、冷鏈（如適用）與交付過程之法規遵循。為系統化辨識供應鏈潛在風險並強化誠信治理，晟德於報告期間以問卷調查方式，針對供應商執行永續與誠信面向之評估，合計調查 20 間原物料供應商與 3 間物流供應商，以提升供應鏈整體管理透明度與持續改善能力。本次供應商問卷評估涵蓋六大主題，作為公司辨識風險、溝通期待與推動改善的重要依據：

- ✓ 供應商勞工人權：檢視是否落實合法聘雇、禁止童工與強迫勞動、避免歧視、保障結社自由與申訴管道等人權基本要求。
- ✓ 健康與安全：評估職業安全衛生管理、作業風險控制、事故通報與改善機制，以及必要之教育訓練與防護措施。
- ✓ 環境保護評估：了解供應商環境法規遵循、污染防治、廢棄物管理、資



源使用效率與減量作為等執行情形。

- ✓ 道德規範：確認是否具備反貪腐、反賄賂、利益衝突管理、資訊保密與公平交易等誠信經營制度與行為準則。
- ✓ 管理系統及其他：綜合檢視管理制度建置程度、內部稽核或自我查核機制、持續改善流程，以及營運風險管理等。
- ✓ 產品責任衝擊評估：針對原物料品質一致性、可追溯性、變更管理、法規符合性，以及物流運輸過程中的產品完整性與安全性等面向，評估其對產品責任之潛在影響。

透過上述制度化評估，晟德得以更完整掌握供應商在誠信經營與永續管理上的成熟度與風險輪廓，並作為後續供應商分級管理、改善輔導與合作深化的重要依據。未來，公司將持續精進供應商評估工具與追蹤機制，強化與供應夥伴之溝通與能力建置，促進供應鏈在合規、品質、環境與社會責任面向共同提升，確保晟德產品與服務能以負責任且可持續的方式穩健交付。

本次供應商永續與誠信經營問卷，依評估主題共設計 47 題，以系統化方式檢視供應商於各面向之管理制度與執行情形。題目配置如下：供應商勞工人權 13 題、健康與安全 7 題、環境保護評估 11 題、道德規範 6 題、管理系統及其他 5 題、產品責任衝擊評估 5 題。透過上述題組架構，公司得以從人權保障、職安衛與環境管理，到誠信規範、管理機制及產品責任等面向，建立一致的評估基準，作為後續風險辨識、分級管理與改善溝通之依據。

以下為問卷調查結果中，原物料供應商較為關注以及需要改善的議題：

主題	題目內容	平均分數
供應商勞工人權	報告期間內公司是否有發生過『勞工實務』申訴或抗議案件？	2.10
	報告期間內公司是否有將人權條款納入採購或投資合約中？	2.85
	報告期間內公司是否有限制員工結社或集體協商自由？	1.80
	報告期間內公司無雇用或使用童工。	1.90
	報告期間內公司無發生強迫或強制勞動事件（例如扣押身份證件、要求強制押金、以解僱相威脅勞工進行非自願的超時工作等）。	1.90



主題	題目內容	平均分數
健康與安全	危險性機械設備、重型機具及電工相關施作人員是否已具備合格操作資格證明？	2.15
環境保護評估	報告期間內公司主要產品或服務中是否有使用再生原物料（例如：碎玻璃、廢鐵、廢紙、廢輪胎、再生紙）？	2.90
	報告期間內公司是否有執行溫室氣體排放量計算？	3.00
	報告期間內公司提供的產品或服務是否獲得環保獎項或相關認證？（例如碳足跡、水足跡、節能標章、綠建材、節能獎項等）	2.35
	報告期間內公司是否有回收已售出之產品及產品包裝材料？（包材回收，如空瓶、紙盒，或產品回收，如電池或消費性電子產品、手機電腦等）	2.35
	公司是否對員工進行環境保護教育訓練？	3.40
道德規範	報告期間內公司無發生貪腐（污）事件。	4.20
	報告期間內公司無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟事件。	4.15
	報告期間內公司無違反社會法規被處罰款之事件。	4.15
	報告期間內公司無發生過「智慧財產」申訴或抗議案件。	4.10
管理系統及其他	採購產品是否以關注弱勢、女性領導人或 LGBT 等作為採購決策要素之一？	3.20
	公司是否簽署或提倡相關國際 ESG 倡議標準？	2.50
產品責任衝擊評估	報告期間內公司提供給晟德的產品（或服務）是否有進行健康安全之評估？	3.90



以下為問卷調查結果中，物流供應商較為關注以及需要改善的議題：

主題	題目內容	平均分數
供應商勞工人權	報告期間內公司是否有將人權條款納入採購或投資合約中？	2.33
	報告期間內公司無發生歧視或性騷擾事件。	1.00
	報告期間內公司無發生涉及侵害原住民權利的事件。	2.33
	報告期間內公司無發生過『人權問題』申訴或抗議案件。	1.00
健康與安全	職業安全與衛生的管理是否有相關管理辦法？	4.00
	是否確實落實職業安全與衛生的管理？	4.00
	是否有良好職業安全衛生之教育訓練與管理辦法？	4.00
	危險性機械設備、重型機具及電工相關施作人員是否已具備合格操作資格證明？	3.00
	具備規劃及實施應急方案，以及在相關程序（包括緊急情況回報、員工通知及疏散、演習、火警偵測和滅火設備、逃生設備以及復原計畫）中為員工提供確切指示。	4.00
環境保護評估	報告期間內公司是否有具體的節水措施？（例如：水回收再利用、更換節水設備節水行為宣導等）	2.67
	報告期間內公司是否有執行溫室氣體排放量計算？	2.33
	報告期間內公司提供的產品或服務是否獲得環保獎項或相關認證？（例如碳足跡、水足跡、節能標章、綠建材、節能獎項等）	2.33
	報告期間內公司無違反環境法規被處罰款的記錄。（例如重大洩漏、廢氣排放、污水排放、廢棄物、原物料使用、能源、生物多樣性）	1.00
	報告期間內公司無發生過「環境衝擊」申訴或抗議案件。	1.00
	公司是否對員工進行環境保護教育訓練？	2.67



主題	題目內容	平均分數
道德規範	報告期間內公司無發生貪腐（污）事件。	2.33
	報告期間內公司無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟事件。	2.33
	報告期間內公司無違反社會法規被處罰款之事件。	2.33
	報告期間內公司無發生過「智慧財產」申訴或抗議案件。	2.33
管理系統及其他	採購產品是否以關注弱勢、女性領導人或 LGBT 等作為採購決策要素之一？	3.67
	公司是否有關注生物多樣性之議題及舉措？	3.67
	公司是否簽署或提倡相關國際 ESG 倡議標準？	3.33
產品責任衝擊評估	報告期間內公司無發生產品（或服務）資訊或標示違規之事件？	2.33
	報告期間內公司無發生產品（或服務）違反法律被處罰款之事件？	2.33
	報告期間內公司的產品（或服務）無違反行銷推廣相關法規（包括廣告、宣傳、贊助）之事件？	2.33
	報告期間內公司無被禁止銷售或依法下架之產品（或服務）？	2.33

3.3.3 誠信經營教育訓練

為使誠信經營理念不僅止於制度規範，更能實際落實於日常決策與營運行為中，晟德於 2025 年持續推動誠信經營相關教育訓練與溝通作業，將反貪腐政策、利益衝突管理、內線交易防範及法令遵循等議題，納入公司內部重要宣導與訓練內容。公司透過實體課程、線上學習資源、案例說明及管理階層宣導等多元方式，逐步深化誠信價值，使其成為組織文化與營運管理的重要基礎。晟德依不同對象之角色與職責，規劃分層次的溝通與訓練內容，涵蓋董事與高階經理人、全體員工、新進同仁及外部合作夥伴等利害關係人。



透過清楚說明公司誠信政策、禁止行為類型、防弊流程及檢舉管道，確保相關人員於執行職務及商業往來過程中，皆能遵循公司之誠信原則與行為標準。藉由制度化且持續性的教育訓練，晟德強化同仁對潛在貪腐與不當行為風險的辨識能力，提升組織在法規遵循、營運倫理及內部控制面向的整體敏感度，進而降低舞弊或違規事件發生的可能性。公司亦定期檢討訓練內容，並配合主管機關法令修訂及實務趨勢，滾動式更新教材，確保誠信治理機制與時俱進。

誠信經營教育訓練與溝通成果		
類別	溝通 / 訓練方式	2025 年執行成果
董事與高階經理人	反貪腐、誠信經營制度進修	累計時數共計 24 小時
董事	簽署「誠信經營聲明書」及「反貪腐政策承諾書」	共 9 人
全體同仁	誠信經營年度訓練、內線交易防範課程	累計共 62 人接受訓練
新進同仁	簽署「員工保密契約書」、「服務承諾書」	共 61 人簽署
全體同仁	政策公告、檢舉管道宣導	年度發佈 1 則資訊

3.3.4 防弊與溝通管道

晟德致力於建立透明、負責且具可追溯性的治理環境，並將防範舞弊、不當行為與誠信風險視為公司永續經營與穩健治理的重要基礎。為保障公司、員工、商業夥伴及其他利害關係人之權益，晟德已建置完善之檢舉與防弊制度，提供明確、可信賴且具保護機制的申訴與反映管道，使任何人皆可在無報復疑慮的情況下，反映可能涉及不誠信、違法或舞弊之行為。本制度之適用範圍涵蓋不誠信行為、違反法令、利益衝突、收受不當利益、舞弊疑慮，以及員工或合作夥伴於業務往來過程中所觀察到之其他不當行為。透過明確的案件受理流程、調查程序、改善機制及吹哨者保護措施，晟德得以及時辨識並妥善處理潛在風險，降低對公司營運與聲譽之衝擊。



契約防弊與誠信條款

為降低外部舞弊風險並確保供應鏈及合作關係之誠信基礎，晟德於與供應商、代理商及其他合作夥伴建立合作關係時，會先評估其誠信經營狀況，並於相關契約中納入誠信與防弊條款，內容包括但不限於：

1. 任一方如知悉其人員涉及佣金、回扣或其他不正當利益行為，應即時向他方揭露並配合相關調查。
2. 合作夥伴如涉入不誠信或違法行為，晟德得依契約約定終止合作關係，以維護公司權益。
3. 契約中明訂符合稅務與法令規範之付款方式與金流要求，以防範不當金流或舞弊情事發生。

透過上述機制，晟德確保合作夥伴於商業往來中遵循基本誠信原則，並共同維護正當商業倫理。

檢舉與申訴管道

為使各利害關係人能於安全、無壓力的環境下反映疑慮，晟德設置多元且可近性的檢舉與申訴管道，包括：

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

檢舉案件處理流程

所有檢舉案件均依既定程序辦理，以確保調查過程之公正性、透明度與可追溯性，主要流程如下：

- (1) 匿名檢舉：匿名檢舉者，應提供足以認定非法不當行為存在之具體事證，否則不予受理。惟所舉報之內容若為情節重大而有調查之必要者，仍可受理。
- (2) 具名檢舉：檢舉人應至少提供下列資訊：
 - A. 檢舉人之姓名、身分證號碼及連絡地址、電話、電子郵件信箱。
 - B. 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
 - C. 可供調查之具體事證。
- (3) 受理單位於接獲檢舉申訴案後，應檢附事證等資料，請相關層級處理之。必要時得組成專案調查小組，小組成員應與該案無利害關係且具獨立性。

被檢舉對象	處理層級
董事長、董事、總經理	審計委員會
經理級(含)以上主管	總經理
其他員工	部門主管

- (4) 為維護被檢舉人之權益，避免遭人挾怨報復，本公司應給與其申訴機會，對於其所提供之證詞及證據，應予注意調查。



- (5) 如經查證屬實，被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並依公司規章及法令規定懲處。必要時應向主管機關通報或移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- (6) 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，由專人負責保管，並以機密類別保存五年，其保存得以電子方式為之，並需妥適限制存取權限。保存期限未屆滿前，若發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- (7) 檢舉情事經查證若為屬實，相關單位應檢討其內部控制制度及作業程序是否應修訂，並提出改善措施，以防止再次發生相同情事。
- (8) 檢舉情事若屬重大或有必要性者，應將檢舉情事、處理方式及後續檢討改善措施，呈送董事會報告。

吹哨者保護機制

為降低檢舉阻力並鼓勵誠信回報，晟德已建立完善之吹哨者保護機制，包括：

- (1) 本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人。處理檢舉案之相關人員應簽署「保密切結書」，對於檢舉人之身分及檢舉內容予以保密。
- (2) 本公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。
- (3) 檢舉案經查證屬實且為公司興利除弊，或提供重大檢舉案線索或證據者，由專人呈報董事長，給予檢舉人適當之獎勵。惟若案件經查

證，係內部檢舉人故意捏造不實之情事或惡意指控，將依公司規定處分，情節重大者應予革職。

3.3.5 反競爭行為

晟德重視公平競爭與健全市場秩序，並將遵循競爭法規視為公司治理與永續經營的重要一環。公司於營運過程中，嚴格遵守《公平交易法》及相關反競爭、反托拉斯與壟斷行為之法令規範，避免任何可能妨礙市場公平性或損害利害關係人權益之行為。

為防範反競爭風險，晟德已將競爭法遵循要求納入內部控制與法規遵循管理機制，並透過內部規範與管理流程，要求董事、經理人及相關員工於從事業務往來、價格策略、銷售行為、市場合作及與同業互動時，應恪守合法競爭原則，不得涉及聯合行為、濫用市場地位或其他違反公平交易法令之情事。公司亦透過內部宣導與管理程序，提升相關人員對競爭法規與違規風險之認知，以降低潛在法律與聲譽風險。

在監督與查核方面，晟德透過法遵管理與內部稽核機制，持續關注營運活動是否涉及反競爭或不當市場行為，並於必要時進行檢視與改善。若發現可能違反競爭法規之情形，將即時啟動內部調查與修正措施，以確保營運行為符合法令要求。2025 年度，晟德未發生任何涉及反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為之重大法律行動、裁罰或和解案件。未來，晟德將持續精進競爭法遵循管理作為，確保公司營運於公平競爭基礎上穩健發展，並維護市場秩序與長期企業價值。



3.4 財務狀況

2025 年重大主題：營運與財務狀況	
對公司的意義	在全球經濟環境高度不確定、產業結構持續調整的背景下，穩健的營運表現與健全的財務結構，為企業維持長期競爭力與推動永續發展的關鍵基礎。晟德秉持審慎務實的經營原則，持續強化核心事業體質，並透過策略性投資與資源整合，提升整體營運韌性與價值創造能力。公司在兼顧風險控管與成長機會的前提下，穩步推動營運布局，為集團長期發展與永續經營奠定穩固基礎。
政策承諾	1. 兒童與老人的健康守護者。 2. 專精於水劑價值鏈整合，持續維護台灣最大規模內服液劑藥廠的地位。 3. 致力於完善兒科與 CNS 產品組合、品牌建立、疾病關懷與產品授權，成為兒童及老人領域形象最佳的藥廠。
管理措施	1. 每月召開經營月會：各主管說明上月營運狀況及預算達成情形。 2. 每季召開董事會：高階主管向董事報告公司營運狀況，以達到雙向溝通。 3. 財務資訊透明揭露：每月營收公佈於公開資訊觀測站，每季財報揭露於官網。
投入資源	1. 建立醫學中心的獨特行銷模式。 2. 推動福利政策。 3. 推廣水劑用藥安全政策。
短期目標	1. 確保產品組合完整性，並持續落實產品生命週期管理。 2. 優化廠房空間配置與作業動線，完善製程與品質管理系統及倉儲配送系統，以提升整體生產力。 3. 強化兒科與 CNS 產品組合的完整度與競爭力。 4. 推動品牌建立，提升取得兒科及 CNS 原廠合作與市場形象地位。
中長期目標	1. 善用 CNS 品牌優勢，延伸佈局至其他長照與高齡相關疾病領域。 2. 透過兒童與高齡用藥安全之推廣與倡議，進一步強化品牌地位與市場信賴度。



2025 年重大主題：營運與財務狀況

當年度績效成果	晟德 2025 年度合併營業收入淨額 1,516,190 仟元，較 2024 年度 1,617,869 仟元減少 101,679 仟元，減少幅度 6.3%。晟德個體醫藥事業營業收入淨額 941,103 仟元，較 2024 年度 971,710 仟元減少 30,607 仟元，減少幅度 3.2%。
負責部門	全公司

3.4.1 營運狀況

2025 年全球經濟仍處於調整階段，地緣政治風險、國際資金流動變化、供應鏈重組及法規環境趨嚴，持續對生技製藥產業與資本市場帶來挑戰。同時，醫藥研發成本上升、產品上市時程拉長及市場競爭加劇，使企業須在穩健經營與策略投資之間取得平衡。面對上述環境，晟德以深化核心事業、審慎布局投資事業及強化集團綜效為主要策略方向，確保營運穩定並掌握中長期成長動能。在核心製藥事業方面，晟德持續專注於內服液劑與中樞神經系統（CNS）相關產品之經營與發展，透過產銷協同、製程優化與產品組合調整，穩定既有市場基礎並提升營運效率。同時，公司亦持續投入特殊劑型與具臨床需求之產品開發，強化產品差異化與市場競爭力。

在投資事業方面，晟德持續以策略性投資為導向，聚焦於具成長潛力之生技醫藥、大健康、細胞治療、創新醫材及相關新興領域。透過深度參與被投資公司之經營管理、資源整合與國際布局，協助其加速價值成長，並逐步放大集團整體綜效。公司亦審慎評估市場風險與資金配置，確保投資組合具備長期發展潛力與財務穩定性。2025 年度，晟德整體營運維持穩健表現，合併營收達新台幣 15.16 億元，較前一年度降低 6.3%；營業損失與稅後淨利分別為新台幣 (3.61) 億元及 93.22 億元，每股盈餘為 12.33 元。整體財務結構維持良好，顯示公司在面對外部不確定性下，仍具備穩定的經營基礎與抗風險能力。晟德將持續以穩健經營為核心，結合創新研發能量與策略投資布局，深化核心事業競爭力，並審慎掌握新興產業與市場機會，逐步提升整體營運效率與長期企業價值，為股東與利害關係人創造可持續的回報。



晟德所產生及分配的直接經濟價值

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
資產總額	27,002,156	25,537,175	34,628,122
債務比例（負債佔資產佔比）	25.13	29.30	23.51
權益比例	(5.37)	(5.83)	41.86
產生的直接經濟價值			
營業收入	1,394,008	1,617,869	1,516,190
分配的營業價值			
營業成本	775,914	868,916	894,932
員工薪資與福利	405,266	429,306	510,383
支付出資人的款項	664,329	1,115,420	606,437
支付政府的款項	(66,261)	(66,626)	2,245,812
社會投資	738	2,445	2,330
留存的經濟價值	(385,978)	(731,592)	(2,743,704)

註 1：員工薪資與福利及社區投資包含在營運成本中。

註 2：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利加上支付貸款人的利息。

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



晟德深知藥品的可近性與可負擔性，對於公共健康與社會福祉具有關鍵影響，亦為生技製藥產業在永續發展中應承擔的重要責任。公司在兼顧營運穩健與研發投入的前提下，持續關注藥品於不同市場與族群之可取得性，並透過產品策略、價格機制及制度合作，協助提升醫療資源的可及程度。

在營運實務上，晟德配合政府醫療政策與健保體系運作，提供符合臨床需求之藥品，並依相關法規與政策規範，審慎評估藥品定價與供應模式，以兼顧患者用藥可負擔性與公司長期經營之平衡。公司定期檢視整體產品組合之價格結構，並就與前一報導期間相比，產品組合之加權平均牌價及加權平均淨價之變動情形進行分析與揭露，以了解價格調整對病人可負擔性及營運表現之影響，作為內部定價策略與資源配置之重要參考依據。在價格變動管理上，晟德評估產品組合之加權平均牌價與加權平均淨價變動時，除考量原物料成本、製造與物流費用變化、健保政策調整及市場結構因素外，亦同步評估對病人用藥可負擔性與醫療可近性之影響。針對可能對特定族群造成負擔之價格變動，公司將透過產品組合調整、供應策略規劃及與醫療體系之制度性合作，降低對病人之實質衝擊，確保價格管理與公共健康目標保持一致。

此外，晟德持續投入內服液劑與中樞神經系統（CNS）相關藥品之研發與製造，回應特定族群（如兒童、高齡者或長期用藥患者）在用藥便利性與安全性上的需求，透過劑型優化與產品組合調整，提升臨床使用彈性與治療順從性，進一步強化藥品對社會健康之實質貢獻。

有關 SASB 指標說明如下：

代碼	揭露項目	說明
HC-BP-240b.2	產品組合加權平均牌價與淨價變動百分比	因本公司產品價格屬商業敏感資訊，暫不揭露，惟內部持續追蹤。
HC-BP-240b.3	漲幅最大產品之牌價與淨價變動百分比	因本公司產品價格屬商業敏感資訊，暫不揭露，惟內部持續追蹤。

政府財務補助

在生技製藥產業中，藥品價格政策、政府補助與公共醫療給付制度，可能對產品定價、營收結構及市場競爭條件產生影響。晟德持續關注各國政府在藥品價格管制、健保給付及產業補助等政策之發展，並評估相關制度對公司營運與財務表現之潛在影響。晟德於 2025 年度依規定取得政府提供之財務援助為 0 元，未來若公司於申請及使用相關補助時，將審慎評估其對產品定價自主性、營運彈性及長期策略之影響，並確保不因政府資助而產生不當的價格限制或影響市場公平競爭。

在營運管理上，晟德透過多元產品組合、差異化市場布局及成本控管機制，降低單一補助或給付制度對營收的依賴程度，並持續維持穩健的財務結構與營運彈性。公司亦將政府補助視為支持研發與能力建構之輔助資源，而非主要營收來源，以確保整體經營策略具備長期穩定性。截至 2025



年度，晟德並未因政府補助、藥品價格管制或公共醫療給付制度，而對公司產品定價或營收造成重大限制或不利影響。未來，公司將持續關注相關政策變化，並適時調整營運與產品策略，以降低潛在政策風險並維持企業競爭力。

3.4.2 稅務政策

晟德認為，健全且負責任的稅務治理是企業永續經營與落實公司治理的重要基礎之一。公司所繳納之各項稅賦，係支持公共建設、社會福利與國家發展的重要來源，亦是企業善盡社會責任的具體展現。因此，晟德一向秉持誠實、透明與合規原則，依法處理所有稅務事項，並遵循各營運據點所在地之相關稅務法令與國際公認之稅務治理原則。為確保稅務管理制度健全運作，晟德依據《[公司治理實務守則](#)》及既有財務與內部控制制度，建立明確之稅務治理架構，由財務會計部門負責日常稅務申報、繳納及稅務風險辨識作業，並定期向管理階層報告稅務合規情形。重大或具影響性之稅務議題，則依內部治理流程提報董事會知悉，以維持稅務決策之透明度與監督機制。公司亦透過外部會計師之專業查核，確保稅務資訊之正確性與完整性，並持續維持高水準之法規遵循。

晟德承諾不從事任何形式之激進避稅行為，亦不透過不當稅務架構、空殼公司或缺乏經濟實質之交易以規避應負擔之稅賦。所有稅務安排皆以真實商業目的為前提，並遵循公平課稅與實質課稅原則，確保稅務行為符合公司長期經營策略與永續治理精神。公司與稅務主管機關維持正向且誠

信的溝通關係，於稅務事項出現疑義時，主動配合釐清與說明，以確保稅務處理之合法性與透明度。

稅務政策核心原則

✓ 遵循法規與國際準則

晟德遵守台灣及各營運據點所在地之所有適用稅務法令，並參考OECD「稅基侵蝕與利潤移轉（BEPS）」行動計畫精神，確保稅務行為之公平性與正當性。

✓ 強化稅務風險管理

公司定期辨識潛在稅務風險，包括跨境交易、移轉訂價及稅務查核重點等，並依風險程度採取相應之控管措施；必要時，委託外部專業顧問提供意見，以降低營運與法遵風險。

✓ 誠實申報與準確揭露

晟德確保各項稅務申報均以真實、完整之財務資料為基礎，並依規定按時完成申報、繳納及資訊揭露作業，維持稅務資訊之透明度與正確性。

✓ 禁止不當或激進避稅

公司不採用不具經濟實質之稅務安排，亦不濫用租稅優惠或進行不合



理之稅務規劃；所有交易皆須具備合法、合理且符合商業實質之目的。

✓ 稅務治理與責任分工

財務會計部門負責稅務管理與執行作業，並視需要與外部會計師或稅務顧問合作；重要稅務事項經管理階層審議後，依程序向董事會報告，以確保治理透明與責任明確。

✓ 與政府機關之誠信互動

面對稅務查核或主管機關溝通，晟德秉持誠信原則，依法提供真實且完整之資料，並配合法定程序，協助主管機關執行稅務管理職責。

3.4.3 稅務管理

晟德將稅務治理視為公司治理與風險管理體系的重要一環，並以合法合規、風險可控與資訊透明為核心原則，建立完善之稅務管理架構。公司之稅務策略與管理作為，須與整體營運策略及長期永續發展目標保持一致，並避免因不當稅務安排而產生法遵風險或聲譽風險。

稅務治理架構與職責分工

晟德之稅務管理由財務會計部門負責日常執行，包含稅務申報、繳納、法規遵循及稅務風險初步辨識；重大或具影響性之稅務議題，則依公司內部治理程序，提報高階管理階層審議，必要時進一步向董事會報告，以確

保稅務決策具備適當之監督層級與治理強度。董事會對公司整體稅務治理負有最終監督責任，並確保稅務風險已納入公司整體風險管理架構中加以控管。

稅務管控機制

公司依據既有內部控制制度與財務作業流程，將稅務管理納入內控制度之範疇，透過制度化流程確保稅務申報與繳納之正確性與即時性。內部稽核單位依年度稽核計畫，定期檢視稅務相關作業流程之合規情形，並針對查核結果提出改善建議，作為持續精進稅務管理制度之依據。另透過外部會計師查核機制，強化第三方專業監督，以提升稅務資訊之可靠度與透明度。

稅務風險辨識與管理

晟德定期進行稅務風險辨識與評估，重點涵蓋營運活動可能涉及之稅務議題，包括但不限於：所得稅、營業稅、投資架構相關稅務處理，以及法令修正可能帶來之合規影響。針對已辨識之潛在稅務風險，公司依風險性質與影響程度，採取相應之控管措施，並於必要時諮詢外部稅務顧問或會計師之專業意見，以降低不確定性與潛在衝擊。

稅務策略與風險胃納

晟德秉持保守且負責任之稅務立場，明確界定公司之稅務風險胃納，



不從事激進避稅行為，亦不採用不具經濟實質之交易或架構以降低稅負。所有稅務安排均須符合相關法令規範，並具備合理之商業目的，以確保稅務風險維持於公司可承受範圍內，並兼顧公司聲譽與利害關係人信任。

與主管機關之溝通與應對

公司與稅務主管機關維持開放且誠信之溝通關係，於稅務申報、查核或解釋性議題發生時，依法提供真實、完整之資料，並依規定程序配合辦理。透過主動溝通與即時回應，降低因資訊落差或法令解讀差異所產生之稅務風險。透過上述稅務治理、管控與風險管理機制，晟德持續強化稅務管理品質，確保稅務行為符合公司治理原則與永續經營目標，並在維持營運穩健的同時，善盡企業公民應有之責任。

3.5 風險內控

3.5.1 風險管理程序與架構

晟德深知，完善的風險管理機制是企業穩健經營與永續發展的重要基礎。面對生技醫藥產業高度監管、技術快速演進及外部環境變動等特性，公司建立系統化的風險管理程序與內部控制架構，透過前瞻辨識、審慎評估與持續監督，降低不確定性對營運與財務之影響，並強化整體經營韌性。晟德由專責單位負責蒐集與分析內外部環境資訊，包含市場趨勢、產業動態、財務變化、法規政策及營運風險等，並定期盤點可能影響公司營運之

重大風險議題。相關風險評估結果與因應策略，依內部治理程序提報管理階層審議，必要時進一步向董事會報告，確保風險管理決策具備適當的監督層級與治理強度。公司並依相關法令建立完善之會計制度與內部控制制度，將風險管理融入日常營運流程中。內部稽核單位依年度稽核計畫，定期查核內控制度之設計與執行情形，並就查核結果向董事會報告；另由外部會計師每年進行內控制度查核，以強化第三方監督機制，確保內控與風險管理制度持續有效運作。

3.5.2 風險管理程序

晟德之風險管理程序涵蓋以下主要步驟：

1. 風險辨識：透過市場資訊蒐集、營運分析及風險評估，辨識可能影響公司財務、營運、研發與聲譽之風險來源。
2. 風險評估：依風險發生可能性與影響程度，評估其對公司之潛在衝擊，並區分優先管理順序。
3. 風險因應：針對重大風險訂定對應管理措施與控制機制，於可控範圍內提前部署，以降低風險發生或減緩其影響。
4. 監督與檢討：透過內部稽核、管理階層審查與董事會監督，定期檢視風險管理成效，並依營運環境變化滾動式調整管理策略。



主要風險類型與管理重點

風險來源	風險敘述	管理重點
利率、匯率變動、通貨膨脹	利率、匯率波動及通貨膨脹可能推升原物料與營運成本，進而影響公司毛利率、獲利表現及現金流穩定性。	本集團持續與往來金融機構保持密切合作，定期掌握利率與匯率市場走勢資訊，爭取具競爭力之融資條件，並依實際收付需求，適時進行外幣部位管理，以降低匯率波動對財務之影響。針對通貨膨脹，本集團持續監控原物料價格趨勢，透過供應來源評估、採購條件談判及成本控管措施，降低採購成本上升之衝擊。
投資槓桿風險	若公司涉入高風險或高槓桿之投資、資金貸與、背書保證或衍生性金融商品交易，可能因市場波動造成損益大幅變動，影響財務結構與資金調度。	本集團原則上不從事高風險或高槓桿投資，各項投資皆須經審慎評估並依公司規章辦理，亦不進行非避險目的之衍生性商品交易。針對必要之避險交易，已建立交易風險控管機制，涵蓋： ✓ 信用風險：交易對象以國內外具信譽之金融機構及其提供商品為限。 ✓ 市場風險：以銀行提供之公開外匯市場商品為主，不以期貨市場作為主要操作管道。 ✓ 流動性風險：優先選擇流動性較高、可視市場狀況隨時平倉之商品，並要求受託金融機構具備充足資訊與交易能力。 ✓ 現金流量風險：交易資金來源以自有資金為限，並以未來三個月現金收支預測作為操作額度之主要依據。 ✓ 作業風險：確實遵循授權額度與作業流程，並納入內部稽核；交易、確認及交割人員不得互相兼任，風險衡量與監督人員須獨立設置並定期向董事會或非交易決策之高階主管報告。 ✓ 商品風險：交易人員須具備金融商品專業知識，並要求金融機構充分揭露風險資訊，以避免誤用或誤判。 ✓ 法律風險：與金融機構往來文件，須經外匯與法務 / 法律顧問專業審閱後始得簽署。
政策及法律變動風險	國內外重要政策、法規及主管機關監理要求之調整，可能影響研發投入、臨床試驗與產品上市時程，並對公司財務規劃與營運策略造成影響。	本集團持續關注國內外政策及法規變動，特別是生技醫藥相關產業政策及主管機關法令更新，並視政策方向與市場趨勢，適時調整研發佈局與資源配置，以降低法規變動對研發與財務之影響。



風險來源	風險敘述	管理重點
科技改變風險	科技快速演進、產業結構調整及資通安全威脅增加，可能影響公司營運效率、資訊系統穩定性、服務品質及財務與業務表現。	本集團將持續投入研發與技術精進，並滾動檢視產業趨勢與科技變化，提升產品與服務之競爭力。同時，強化資訊安全管理與防護機制，以降低因技術更迭或資安事件造成之營運及財務衝擊。
企業形象改變風險	若公司內部管理制度、內控制度或風險管理機制未能有效落實，可能引發違規、舞弊、資訊揭露瑕疵或職場不當等負面議題，進而影響公司品牌信譽、利害關係人信任及營運穩定性。	本公司將持續秉持誠信經營原則，落實公司治理、內部控制與社會責任相關作為，並透過透明溝通與制度化管理，降低負面事件發生之可能性，維持良好之企業形象與利害關係人信任。
擴充廠房風險	廠房或產能擴充規劃多與藥品研發進度及市場推廣計畫連動，惟研發、試驗與市場推進具不確定性，可能導致投資回收期延長或資源配置效率下降。	本公司廠房擴充計畫將依藥品開發進度與行銷規劃分階段審慎推動，並同步關注市場供需變化、產品上市時程及產能利用情形，定期檢討投資效益與資源投入，以確保擴充效益符合預期。



風險來源	風險敘述	管理重點
進貨風險	供應商原物料來源若出現不穩定、交期延誤或品質波動，可能影響生產排程、產品供應及客戶交付，進而衝擊營運與成本控管。	本集團主要進貨廠商多為長期合作夥伴，供貨情形相對穩定；同時，持續進行供應商管理與備援來源評估，以降低因供應中斷造成的營運風險。
資安 / 機密資料保護失效	資訊安全事件或機密資料保護失效，可能導致營運中斷、財務損失、法律或契約責任、商譽受損及客戶信任下降，並影響市場競爭力。	本公司針對重要資料執行每日備份，並依「321 備份原則」辦理，包含至少保留 3 份備份、使用 2 種不同儲存媒介、以及至少 1 份異地備份，以強化資料安全與營運持續能力。2025 年度未發生重要資料遺失情形。
營業秘密 / 智慧財產權	若遭第三人主張侵害其智慧財產權，或公司營業秘密、技術文件外洩，可能引發訴訟、賠償、商業損失及研發成果保護受損等風險。	✓ 定期進行智慧財產盤點，並於新產品開發前執行專利檢索與標的分析，規劃必要之迴避設計策略。 ✓ 強化公司智慧財產權管理與運用，以提升無形資產價值。 ✓ 推動技術自主發展，並提升員工智慧財產保護意識與侵權風險認知。
產業變化、技術市場變化、客戶需求改變	產品需求變化、平均售價下滑、替代技術出現或產業競爭加劇，可能影響營收成長、獲利能力及產品組合策略。	本公司以具「未被滿足處方需求」之新劑型水劑產品為主要開發方向，並透過具規模之生產線優勢，提昇成本效率與市場競爭力，以因應需求或價格波動帶來之影響。



風險來源	風險敘述	管理重點
研發時程延遲	研發人才培育與留任不易，或試驗進度、試驗結果未如預期，抑或研發時程落後競爭對手，可能延遲產品上市並影響研發投資效益與市場佈局。	✓ 優先延攬具醫藥生技背景之人才，並持續優化研發環境與福利制度，搭配內外部教育訓練機制，強化留才與育才。 ✓ 採多項新品同步開發策略，並以專案分工與團隊協作模式推進研發，提升研發效率與彈性，降低進度落後或競爭超前之風險。

持續精進與前瞻管理

晟德將風險管理視為動態且持續精進之管理機制，除定期檢視既有風險外，亦關注新興風險與長期趨勢，並適時調整管理策略。透過制度化的風險管理程序與治理架構，公司期能在高度不確定的環境中維持營運穩健，並為長期成長與永續發展奠定堅實基礎。

3.5.3 內部稽核

為確保風險管理與內部控制制度能有效運作，晟德設置獨立之內部稽核單位，負責協助董事會及管理階層檢視公司各項內控制度之健全性、適當性與執行成效。內部稽核單位以獨立、客觀之立場執行稽核作業，並依據相關法令及公司內部規範，持續強化公司治理與風險控管機制。內部稽核單位隸屬於董事會，並依規定定期向董事會及審計委員會報告稽核計畫執行情形、查核結果及改善追蹤進度，以確保監督機制具備充分之獨立性與透明度。稽核主管之任免亦依公司治理程序辦理，並接受董事會及審計委員會之監督。



稽核範圍與作業方式

晟德內部稽核作業採風險導向原則，於每年度第四季依公司營運特性、風險評估結果及前一年度稽核發現事項，擬訂下一年度稽核計畫，報請董事會核准後執行。稽核範疇涵蓋財務作業、營運流程、內部控制制度、法令遵循、資訊安全、資產管理及其他重要管理事項，以確保公司各項作業符合相關法令與內部規範。除例行性稽核外，內部稽核單位亦得視實際需要，執行專案稽核或不定期查核，以即時因應重大風險事件、管理階層指示或主管機關要求，提升整體風險應變能力。

查核結果與改善追蹤

內部稽核單位於完成查核後，將稽核發現事項、風險評估結果及改善建議彙整成稽核報告，提供受查單位檢討並提出具體改善計畫。相關改善事項由內部稽核單位持續追蹤執行情形，確認改善措施已落實並有效降低風險，必要時再行提報董事會及審計委員會說明。

與外部查核之銜接

為強化內控與風險管理之完整性，晟德內部稽核單位亦與外部會計師保持適當溝通與資訊交流，協助其年度內部控制制度查核作業，並就查核發現事項共同檢視改善成效。透過內外部稽核機制之相互配合，公司得以持續提升內部控制品質與治理透明度。晟德將內部稽核視為風險管理與公司治理的重要支柱，未來將持續依營運規模、業務發展及法規趨勢，檢討

稽核範疇與作業方式，並透過專業訓練與制度精進，強化稽核品質與價值貢獻，協助公司在穩健合規的基礎上，實現長期永續經營目標。

2025 年稽核重點

1.	衍生性商品交易 (按月)
2.	資金貸與他人及背書保證 (每季)
3.	法令規章遵循事項
4.	取得或處分資產
5.	關係人交易管理
6.	對子公司監督及管理
7.	董事會議事運作管理
8.	功能性委員會議事運作之管理 (審計委員會 / 薪資報酬委員會)
9.	財務報表編製流程之管理
10.	資通安全檢查
11.	永續資訊之管理
12.	銷售及收款循環
13.	採購及付款循環
14.	生產循環
15.	投資循環



16.	不動產、廠房及設備循環
17.	薪工循環
18.	融資循環
19.	研發循環
20.	追蹤異常事項改善情形及上級交辦事項
21.	辦理年度自行評估作業

3.6 資訊安全保障

2025 年重大主題：資訊安全與客戶隱私	
對公司的意義	透過強化資安治理與個資保護機制，公司可降低駭客入侵、資料外洩與系統中斷等事件風險，避免造成服務停擺、客戶損失、法規裁罰與商譽受損；同時也能提升資訊管理透明度與作業效率，支撐公司在數位化與市場競爭下的長期韌性。
政策承諾	1. 遵循適用之資訊安全及個人資料保護相關法令與契約要求。 2. 落實「最小權限」與「必要知悉」原則，保障資料的機密性、完整性與可用性。 3. 建立資訊安全事件通報與應變機制，降低事件影響與復原時間。 4. 對客戶資料採取合理且適當之保護措施，並要求委外與合作夥伴共同遵循。

2025 年重大主題：資訊安全與客戶隱私	
管理措施	1. 建置資訊安全治理架構與權責分工，設置資安管理責任與跨部門協作機制。 2. 進行資訊資產盤點與資料分級管理，建立重要系統與敏感資料清冊。 3. 強化存取與權限控管，落實帳號管理、多因子驗證與權限定期覆核。 4. 建立資安事件應變流程，包含通報分級、調查處理、根因分析、與矯正預防。
投入資源	1. 配置資安與個資保護之專責或兼任人力，並由相關單位共同協作。 2. 依需求導入外部資源支援，包含資安顧問、檢測服務與必要之鑑識支援。 3. 投入資安防護工具與系統，強化監控、防護、弱點管理與備份能力。
短期目標	1. 完成資訊資產盤點與資料分級，重要系統覆蓋率達 80%。 2. 建立弱點修補時效機制，高風險漏洞於一天內完成修補率達 50%。



2025 年重大主題：資訊安全與客戶隱私

中長期目標	1. 提升資訊安全管理制度成熟度，逐步對齊國際管理框架或同等內控制度。 2. 強化資安監控與事件應變能力，縮短偵測與復原時間並提升通報效率。 3. 建立第三方風險管理機制，將資安與隱私要求納入關鍵供應商與委外管理。 4. 持續降低重大資安事件風險，目標為重大資安或個資外洩事件 0 件。
當年度績效成果	1. 針對高風險漏洞修補完成率 50%。
負責部門	主責：資訊安全管理單位 協作：法務部門、內部稽核、人資及各業務單位

在數位化與資訊高度依賴的營運環境下，資訊安全已成為企業營運穩定性、風險管理與利害關係人信任的重要基礎。晟德深知，資訊資產不僅涵蓋營運與財務資料，更涉及研發成果、商業機密、個人資料及合作夥伴資訊，其完整性、機密性與可用性，直接影響公司競爭力與企業聲譽。因此，公司將資訊安全視為公司治理與風險管理體系中的關鍵一環，持續強化相關管理機制與防護措施。晟德已建立涵蓋政策制度、組織分工、技術防護與教育訓練之資訊安全管理架構，並將資安風險納入整體風險管理程序中，透過事前預防、事中監控與事後應變，降低資安事件對營運造成之潛在衝擊。同時，公司亦依循相關法令與主管機關要求，落實資訊安全管

理責任，確保資訊系統運作穩定，並保障客戶、員工及其他利害關係人之資料安全。

3.6.1 資訊安全組織架構

晟德由資訊部統籌公司整體資訊安全與資料保護相關事務，負責資訊安全政策之規劃、制度建置、執行與風險管理，並定期檢視資安管理作業之遵循情形。自 2024 年起，公司正式設置資訊安全管理專責人力，包含資訊安全主管 1 名及資訊安全人員 1 名，明確分工並強化資安治理責任。資訊安全主管負責整體資訊安全管理之規劃與推動，涵蓋資安政策制定、風險評估、管理機制監控及重大資安事件之應變與通報；資訊安全人員則負責日常資安管理作業、資訊系統與網路架構之安全維運，以及相關防護措施之執行與監測。

相關資安管理成果、風險評估結果及未來資安策略方向，均由資訊部彙整後，定期向董事會報告，以確保董事會能充分掌握公司資安風險狀況並提供治理監督。在組織運作上，晟德資訊安全管理架構自董事長與最高管理階層向下延伸，由資訊安全主管負責執行層面之統籌與管理，並由資訊安全及網路架構人員落實各項技術與作業措施，形成自上而下之完整資安治理體系。





3.6.2 資訊安全政策與管理程序

為有效落實資訊安全管理並涵蓋各營運據點與廠區，晟德採行 PDCA 管理循環機制，系統化推動資訊安全治理。公司每季召開資訊安全例行會議，檢視各項資安政策之適用性、控管措施之有效性與執行成果，並由資訊部彙整年度執行情形，定期向董事長報告，以確保資安治理方向與公司整體經營策略一致。

PDCA 資訊安全管理循環說明

✓ 規劃 (Plan)

以資安風險管理為核心，建立完整的資訊安全管理制度，從系統面、技術面與程序面辨識潛在威脅，擬定對應控管措施，建構符合公司營運需求與高規格標準之機密資訊保護機制。

✓ 執行 (Do)

建構多層次資訊安全防護架構，持續導入資安防禦與監控技術，並將資安控管機制內化至軟硬體維運及日常作業流程中，以確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。

✓ 查核 (Check)

定期檢視資訊安全管理成效，透過內部檢核、指標衡量與量化分析，確認控管措施之有效性，並作為後續改善依據。

✓ 行動 (Act)

依據查核結果進行制度檢討與持續改善，落實監督與稽核機制；若發生違反資訊安全規範之情形，將依違規程度採取相應人事處分或必要法律行動。同時，透過績效指標與成熟度評估結果，持續優化資訊安全措施、教育訓練與宣導作業。

資訊安全管理方針與控制措施

資安控制項目	執行策略說明
資訊風險管控與技術防護	導入裝置管理、硬體防護、應用系統安全監控、上網與行動裝置安全機制；每年定期執行技術面與管理面檢核，持續優化防火牆設定、更新備份系統，以提升整體資訊治理與防護能力。
網路威脅因應與存取控管	因應網路威脅與新興科技風險，落實電子郵件白名單機制與無線網路實名制連線管理，降低未授權存取與資安事件風險。
資安治理與風險溝通	每季召開資訊人員會議，針對資安風險管理、威脅情資、委外與依賴關係管理、資安事件回應等面向進行檢視，確保營運整體風險可控。
人力資源安全與教育訓練	將人員聘用、異動與離職流程納入資安管理；依不同職務性質安排資安教育訓練，提升員工資安意識；另針對專責人員安排專業資安課程與職能訓練。



資安控制項目	執行策略說明
資訊資產鑑別與風險管理	每年進行資訊資產清點與分類，檢視其機密性、完整性與可用性，評估潛在弱點與威脅，並擬定風險處理計畫持續追蹤改善。
端點與身份防護強化	為因應外部資安威脅，全面部署端點偵測與回應系統（EDR），並導入多因子認證（MFA），強化帳號與端點安全防護。
資安事件通報與應變	參與國內資安聯防組織（2023 年加入 TWCERT 聯盟），即時取得資安情資；針對可能影響營運之事件進行演練，並依事件分級機制啟動通報與應變流程，妥善記錄並回報資安管理單位。

機密資訊與個人資料保護政策

晟德高度重視公司與客戶之機密資訊與個人資料保護，並已建立完善之管理制度，包含《專利權管理辦法》、《誠信及道德政策》、《隱私保護管理程序》、《個人資料保護辦法》、《機密資訊保護規範》及各廠區安全管理辦法，明確規範智慧財產權、個人隱私、門禁管理及資訊存取權限等事項。所有新進同仁於報到時皆須簽署保密契約，清楚認知其保密義務；涉及機密資

訊之專案，相關人員與合作夥伴亦須另行簽署保密協議。公司並依資訊重要性進行資料分級管理，透過公用資料夾權限控管及制度化流程，確保客戶資料與個人資訊依法保存與使用。2025 年度，晟德未發生因資通安全事件造成之重大損失，亦未於客戶稽核中發現違反機密資訊保護之情形，且未接獲任何侵害隱私或資料外洩之客戶申訴案件。

3.6.3 資安災難復原計畫

為因應重大資安事件、系統故障或突發災害可能對營運造成之衝擊，晟德已建立資訊安全災難復原計畫（Disaster Recovery Plan, DRP），以確保關鍵資訊系統與核心營運功能在遭受中斷時，能於可接受時間內恢復運作，降低營運中斷風險並維持組織韌性。本計畫適用於公司主要資訊系統、關鍵資料與營運支援系統，涵蓋天然災害（如地震、火災、停電）、資安事件（如惡意攻擊、勒索軟體）、系統異常或人為操作失誤等情境，並與公司整體資訊安全管理制度及內部控制機制相互銜接。

災難復原規劃原則

晟德之資安災難復原規劃，係依據下列原則建構：

- ✓ 關鍵系統優先：辨識並盤點對營運影響程度較高之核心系統與資料，優先納入復原範圍。



- ✓ 風險導向管理：結合年度資訊風險評估結果，針對高風險情境擬定對應復原策略。
- ✓ 分層備援機制：透過多層次資料備份與系統備援，降低單一失效點所造成之影響。
- ✓ 明確權責分工：訂定事件通報、決策與執行流程，確保復原作業能迅速啟動。
- ✓ 持續檢討與演練：定期檢視計畫內容之適切性，並依實際營運狀況滾動式調整。

■ 災難復原機制與措施

晟德已建置下列主要災難復原機制，以支撐資安事件或系統中斷之應變需求：

- 資料備份與復原機制：重要資訊系統與關鍵資料皆依既定排程進行定期備份，並採取多重備份原則（含異地備份），以確保資料可於必要時迅速還原。
- 系統復原流程：針對核心系統訂定復原優先順序與標準作業流程，於發生重大事件時，依影響程度分階段啟動復原作業，以縮短系統停機時間。

- 事件通報與應變程序：當發生可能影響資訊安全或營運穩定之事件時，各單位須依事件分級機制即時通報資訊部，由專責人員評估事件影響範圍並啟動災難復原程序，必要時提報管理階層。
- 跨部門協作機制：災難復原過程中，資訊部將視事件性質協同相關業務單位、內部稽核或外部專業單位共同處理，以確保復原作業兼顧資訊安全與營運需求。

3.7 國際財務報導準則 (IFRS) S1,S2 導入

隨著全球永續資訊揭露標準趨向一致化，國際永續準則理事會（ISSB）於 2023 年正式發布IFRS S1「永續相關財務資訊揭露一般要求」及 IFRS S2「氣候相關揭露」一準則架構之導入，代表永續資訊不再僅是非財務性的描述，而是必須與財務報告緊密連結，提供投資人具備一致性、可比性且具財務重大性的決策依據，以確保投資人清晰掌握本公司在接軌國際準則上的實務進展。本公司IFRS S1 與 S2 的導入期程規劃、現階段之具體執行步驟如下。



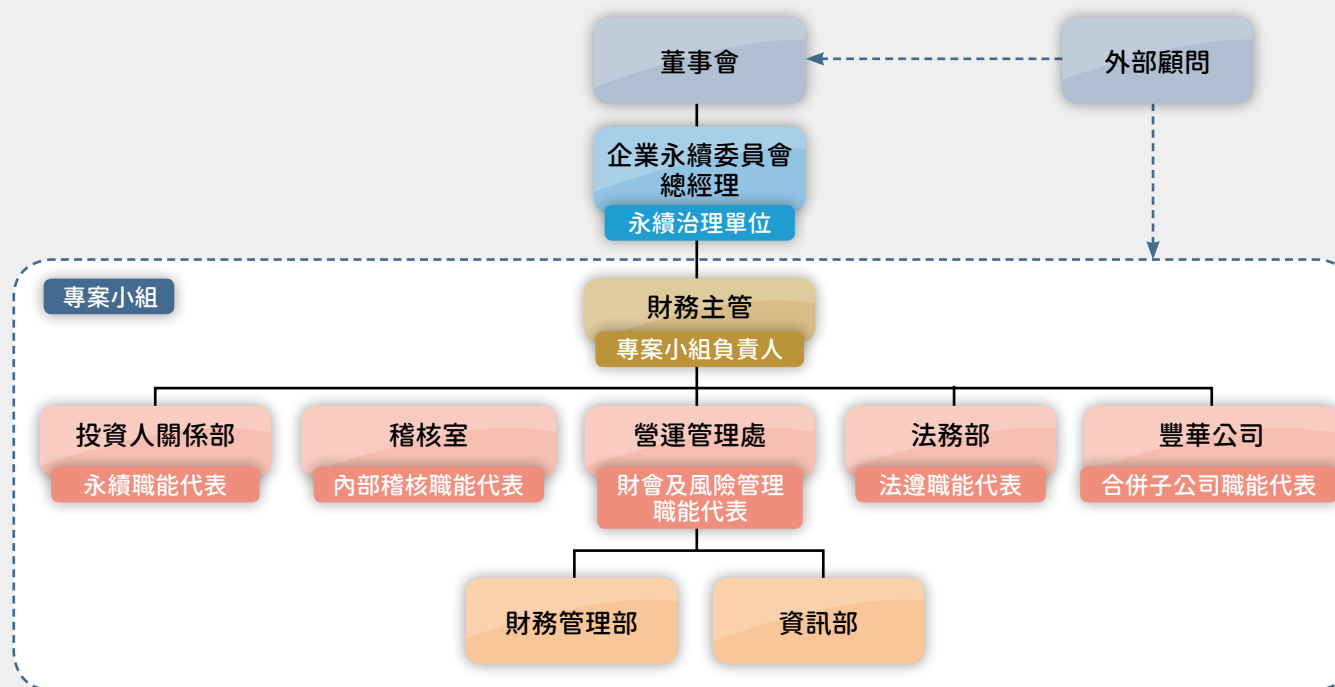
導入階段	工作項目	執行步驟及程序	預計完成時程
第一階段： 分析及規劃	1-1. 成立跨部門採用 IFRS 永續揭露準則專案小組	1. 舉辦高階管理階層 IFRS 永續揭露準則導入會議，並取得董事會支持。 2. 選派專案小組適任成員。 3. 召集首次專案小組會議。 4. 分配職掌、確認各成員職責，並建立運作模式。	已於 2025 年第 4 季完成
	1-2. 擬訂導入計畫	參酌公司營運規模及內外部專業人員之意見，擬訂導入計畫。	已於 2025 年第 4 季完成
	1-3. 辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異影響	1. 初步辨認報導個體（依 IFRS 永續揭露準則，報導個體須與合併財報報導個體相同）。 2. 了解 IFRS 永續揭露準則規定，含 IFRS S1 及 S2 之豁免項目，包括首年度得選擇僅揭露氣候相關風險與機會之資訊，以及首年得無須揭露範疇 3 溫室氣體排放等規定。 3. 辨認公司現行永續資訊（例如年報附表 2-2-2 及 2-2-3、永續報告書）與 IFRS 永續揭露準則之重大差異及可能影響。	2026 年第 1 季
第二階段： 設計與執行	2-2. 辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊	辨認可合理預期將影響公司展望之永續相關風險與機會之重大資訊，該等資訊應涵蓋「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」等面向。具體而言，公司依序執行下列程序： 1. 辨認前述永續相關風險與機會。辨認時，應參考永續會計準則理事會（SASB）準則中之行業揭露主題並考量其適用性。公司亦應決定價值鏈與每一該等永續相關風險與機會有關之範圍（包括溫室氣體盤查）。 2. 辨認永續相關風險與機會對目前及預期財務之可能影響。 3. 評估有關前述永續相關風險與機會之重大資訊（考量該等資訊是否可合理預期將影響投資者、貸款人及債權人之決策）。	2026 年第 2 季
	2-3. 辨認及蒐集所需資料	1. 評估之永續相關重大財務資訊，辨認公司所需蒐集之報導邊界內及價值鏈中之資料。 2. 確認應蒐集之資料符合 IFRS 永續揭露準則及相關永續法規之要求。 3. 辨認並考量資料蒐集來源，且配合永續資訊報導時程安排資料蒐集之時程（例如氣候相關情境分析、溫室氣體排放等）。 4. 評估所蒐集之永續相關資料與財報資訊所使用資料（例如輸入值及參數等）之連結。	2026 年第 3 季



導入階段	工作項目	執行步驟及程序	預計完成時程
第三階段： 導入	3-1. 試行編製年報永續資訊專章	依 IFRS 永續揭露準則及年報應行記載事項規定，試行編製年報中依 IFRS 永續揭露準則揭露之永續資訊專章，並作為正式公告申報時改善報導流程的依據。	2027 年第 3 季
第四階段： 調整與改善	4-1. 公告申報年報永續資訊專章	依 IFRS 永續揭露準則規定於 2027 年度之年報永續資訊專章揭露相關資訊，並與 2027 年度之財務報表同時完成公告申報。	2028 年第 1 季

專案組織架構

本公司已於 2025 年 12 月召開 IFRS S1S2 永續揭露準則導入計畫起始會議，並完成專案小組架構，擬定導入計畫，詳細組織架構如下：



A pair of hands is shown from the wrists up, holding a small, realistic-looking globe of the Earth. The globe is positioned in the center of the frame, showing the Americas and parts of Europe and Africa. The background is a dense field of green grass, slightly out of focus. The overall image conveys a sense of care and responsibility for the planet.

CH4 永續發展 綠色環境

4.1 永續推動

4.2 創新研發

4.3 供應鏈管理

4.4 氣候風險管理

4.5 能資源管理

4.6 生物多樣性



4. 永續發展 綠色環境

4.1 永續推動

在全球永續發展趨勢加速推進及法規與利害關係人期待持續提升的背景下，晟德深信，唯有將永續理念系統性地納入企業治理與營運決策，方能在變動環境中維持長期競爭力與組織韌性。公司秉持「永續經營、守護健康」的核心精神，持續強化永續治理架構，將環境、社會與公司治理（ESG）議題融入營運策略與日常管理之中，作為推動企業成長與創造共享價值的重要基礎。

為確保永續發展方向能有效落實，晟德已建立明確之永續發展組織與跨部門協作機制，透過治理層級的監督與管理階層的執行，強化永續策略的推動力與落實度。同時，公司依據產業特性與營運現況，訂定公司永續政策與相關管理方針，作為各項永續行動與績效管理之共同準則，確保永續作為具一致性與可衡量性。未來，晟德將持續關注國際永續趨勢、法規變化及產業發展動向，滾動式檢討永續策略與目標設定，並透過創新研發、負責任投資與穩健治理，強化企業韌性與長期價值創造能力，逐步朝向兼顧經濟成長、社會責任與環境永續的發展藍圖邁進。

4.1.1 永續發展組織

晟德目前尚未設置獨立之永續發展委員會，惟公司已依營運規模與組織架構，建立以跨部門協作為核心之永續推動機制，由管理階層主導、相關單位共同參與，確保永續議題能有效整合至公司日常營運與決策流程

中。公司透過企業永續委員會的運作，負責永續策略之規劃、執行與追蹤，並就重大永續議題進行內部溝通與整合，推動各項環境、社會與公司治理（ESG）相關作為。成員由公司相關權責單位組成，依其專業分工，分別負責公司治理、法規遵循、風險管理、資訊安全、環境管理、人力資源、社會參與及其他永續相關議題之推動與資料彙整。透過定期會議與跨部門協調機制，小組得以即時掌握永續議題之執行情形，並視營運需求滾動式調整管理重點，提升永續作為之落實成效。

在治理層級方面，董事會作為公司最高治理單位，負責監督永續發展方向與重大永續議題之管理情形，並確保永續相關資訊之完整性與可靠性。晟德公司每屆董事任期均為3年，並依法至少每季召開一次董事會，以訂定公司營運計畫、審核公司經營績效、檢討財務與業務相關之營運風險與機會；同時，董事會亦每年至少一次聽取並審閱重要 ESG 策略議題與關鍵重大事件之報告，涵蓋公司在經濟、環境與社會面向可能產生之重大衝擊與因應作為，確保永續治理能納入公司整體決策與監督架構中。

永續報告書之重要內容與揭露方向，係由企業永續委員會彙整後提報管理階層審閱，並呈報董事會確認。董事會透過審閱永續報告書及相關報告，了解公司在永續治理、風險管理及績效表現上的進展，並就重大議題提供指導與監督意見，以確保永續資訊揭露能如實反映公司實際營運狀況與長期發展方向。透過上述組織運作模式，晟德得以在未設置專責委員會的情況下，仍由最高治理單位有效參與並監督永續報導與永續治理作業，落實永續責任並強化公司整體治理品質，作為推動企業長期穩健發展的重要基礎。



4.1.2 公司永續政策

晟德秉持「永續經營、守護健康」之核心理念，將永續發展視為企業治理與長期經營的重要基礎。公司致力於在追求營運成長與創新發展的同時，兼顧環境保護、社會責任與公司治理各面向，透過制度化管理與負責任決策，為股東、員工、客戶、合作夥伴及社會創造長期且穩健的價值。在政策承諾方面，晟德承諾遵循所有適用之法令與國際準則，恪守誠信經營與法規遵循原則，尊重人權與勞動權益，落實公平交易與反貪腐要求，並持續強化風險管理與資訊安全治理，以維護營運穩定性與利害關係人信任。公司同時重視環境保護與資源有效利用，透過節能減碳、污染防制及環境管理措施，降低營運活動對環境之衝擊，並鼓勵供應鏈夥伴共同實踐永續原則。

為確保永續政策能有效納入公司營運與管理決策，晟德已將相關政策承諾融入公司治理架構、內部控制制度與管理流程中。各權責單位依其職能，負責執行與追蹤永續相關作為，並定期回饋執行情形予企業永續委員會及管理階層。重大永續議題與執行成果則由管理階層彙整後提報董事會審閱與監督，作為調整經營策略與資源配置的重要參考依據。透過將永續政策內化於日常營運、績效管理與風險控管流程，晟德得以確保政策承諾不僅停留於制度層面，而能持續轉化為具體行動，並隨著營運環境與利害關係人期待的變化，滾動式檢討與精進永續管理作為，穩健推動公司朝向長期永續發展目標邁進。

4.1.3 永續未來展望

面對全球產業環境、法規要求與利害關係人期待的持續變化，晟德認為，永續發展不僅是企業責任，更是確保長期競爭力與營運韌性的關鍵策略。公司將以穩健治理為基礎，持續整合永續思維於經營決策與日常管理之中，透過前瞻布局與風險意識，因應外部不確定性，穩健推動長期發展目標。

在公司治理層面，晟德將持續強化董事會對永續議題的監督角色，精進風險管理、法規遵循與資訊揭露品質，確保永續策略與公司整體經營方向保持一致。公司亦將透過跨部門協作與制度化管理，提升永續政策的落實成效，使永續治理成為支持企業決策的重要基石。在環境面向，晟德將依據營運特性與資源條件，持續推動節能減碳、資源管理與環境風險控管措施，並逐步提升對氣候相關議題的辨識與因應能力，以降低營運活動對環境之潛在衝擊。相關作為將與公司風險管理與投資評估流程相互銜接，強化企業在面對氣候與環境變遷時的調適能力。在社會面向，公司將持續重視員工發展、職業安全與健康、誠信經營及利害關係人溝通，致力於營造安全、包容與具成長性的工作環境，並透過負責任的營運行為，與供應鏈夥伴及社會大眾建立長期互信關係。

晟德將在審慎評估風險與資源配置的前提下，逐步設定具可行性與彈性的永續目標，並透過持續檢討與滾動式調整，確保永續策略能因應內外部環境變化，穩定推動企業朝向兼顧經濟成長、社會責任與環境永續的長期發展方向前進，為利害關係人創造可持續的整體價值。



4.2 創新研發

2025 年重大主題：永續經營產品創新與開發	
對公司的意義	永續經營下的產品創新與開發是公司維持競爭力與掌握成長機會的核心。透過將永續思維導入研發與產品設計，公司可提升產品差異化與附加價值，回應客戶對品質、安全、低碳與合規的要求，同時降低材料、製程與法規風險，強化供應鏈韌性與市場信任，支撐公司長期營收與品牌發展。
政策承諾	1. 以客戶需求與法規要求為基礎，持續推動產品與服務創新。 2. 將品質、安全、可靠度與永續因素納入研發與設計流程。 3. 強化產品合規管理與資訊透明，提升市場信賴與競爭力。
管理措施	1. 建立產品開發流程與專案治理機制，明確定義階段審查與決策權責。 2. 建置產品生命週期管理機制，包含規劃、上市、維護與退場管理。 3. 於研發階段納入永續評估，評估材料替代、能源效率、包材減量與可回收性。 4. 定期檢討研發專案進度與風險，針對關鍵議題進行改善與資源調整。
投入資源	1. 研發人力與跨部門專案團隊投入，建立專案管理與技術支持機制。 2. 研發設備與測試驗證資源，包含實驗室、量測工具與可靠度測試。 3. 研發與永續相關教育訓練，提升團隊對法規、材料與永續設計之能力。
短期目標	1. 完成年度產品路線圖與產品組合檢視，聚焦關鍵市場與客戶需求。 2. 推動至少 15 項產品改良或新產品開發專案，並完成驗證或試產。 3. 針對新開發或改版產品，完成永續評估項目覆蓋率達 35%。



2025 年重大主題：永續經營產品創新與開發

中長期目標	1. 推動核心技術升級與平台化開發，縮短開發週期並提升產品可靠度。 2. 擴大與供應商及外部夥伴的共同開發，提升材料與製程的永續創新能力。 3. 形成產品生命週期管理的常態化機制，降低產品停產或規範變更的營運風險。
當年度績效成果	1. 完成新產品或產品改良專案 15 件，其中完成試產 / 量產導入 12 件。 2. 完成研發階段審查與風險評估流程導入，專案準時達成率為 80%。 3. 完成研發相關訓練 20 場，參訓人次 17 人。
負責部門	主責：研發單位 協作：品質管理、製造、採購、法務、永續單位與資訊單位

在生技醫藥產業高度競爭且法規要求嚴謹的環境下，創新研發能力是企業建立長期競爭優勢與實現永續發展的重要關鍵。晟德深知，研發創新不僅關乎產品技術突破，更涉及產品安全性、品質穩定性、智慧財產保護及風險管理等多元面向，因此公司以系統化與制度化方式推動研發管理，確保創新成果能兼顧市場需求、法規遵循與品質要求。晟德在研發過程中，透過嚴謹的新產品評估流程，審慎評估產品之臨床需求、市場潛力、技術可行性與風險因素，作為研發投入與資源配置的重要依據。同時，公司重視智慧財產權之管理與保護，透過專利布局、技術盤點與風險評估，確保研發成果得以有效累積並降低侵權風險，作為支撐公司長期競爭力的重要資產。此外，晟德將品質視為研發與製造不可分割的一環，透過完善的品質管制系統，確保產品從研發、試製到量產各階段，皆能符合相關法規與品質標準，保障產品安全性與一致性。

晟德重視藥品對公共健康之可近性（accessibility），並將其視為產品策略與營運管理的重要考量之一。公司於產品規劃、製造與供應決策過程中，除評估市場需求與營運效益外，亦同步考量臨床使用需求、病人族群特性及醫療體系實務運作情形，確保藥品能持續供應予實際有用藥需求之病人。在實務作法上，晟德配合我國健保制度與藥事管理政策，針對納入健保給付之產品，依相關規範穩定供應藥品，避免因商業因素影響病人用藥取得。對於兒童、高齡者及中樞神經系統（CNS）疾病等需長期或特殊用藥之族群，公司持續投入相關劑型與產品之研發與製造，以提升用藥便利性與臨床適用性，降低病人用藥障礙。同時，晟德亦透過供應鏈管理與製造規劃機制，降低原料短缺、產能波動或物流因素對藥品供應穩定性之影響，並於必要時啟動內部協調機制，優先確保關鍵藥品之生產與供應。透過上述制度化管理作法，晟德致力在兼顧營運穩健的前提下，維持藥品可近性，回應公共健康與社會需求。



4.2.1 新產品評估流程

晟德長期聚焦於兒科、CNS（中樞神經系統）及吞嚥障礙族群相關疾病領域，持續開發具未被滿足醫療需求（unmet prescription need）之新劑型水劑產品。公司深知，醫藥產品之創新研發除需兼顧市場潛力與技術突破外，更須以病人安全、產品品質與法規遵循為核心原則。因此，晟德已建立制度化的新產品評估流程，於研發早期即將產品安全性、品質風險與法規可行性納入整體評估架構，以降低開發風險並提升產品成功上市之機率。新產品評估流程由跨部門共同參與，涵蓋市場需求、專利與法規策略、技術可行性、製造能力、品質與安全風險等多項面向，並透過分階段審查與核准機制，確保研發專案符合公司長期經營策略與病人用藥安全要求。

新產品評估作業流程與權責（含產品安全與品質考量）		
評估階段	主要作業內容	參與單位 / 權責
蒐集資訊與新案篩選	蒐集市場與臨床需求資訊，評估未被滿足醫療需求，初步辨識產品定位與病人族群	產品行銷處 / 合作單位
新案篩選評估會議	評估產品之市場性、治療價值、初步安全風險與策略契合度	總經理、研發處、產品行銷處 / 合作單位
核准（第一階段）	決定是否進入深入評估；未通過案件建檔留存	管理階層
專利、法規策略及技術可行性評估	評估專利布局、法規取證路徑、劑型技術可行性、品質與安全風險	研發處
新產品評估會議	綜合評估產品安全性、品質控管可行性、研發風險、資源需求與開發時程	總經理、研發處、產品行銷處 / 合作單位
核准（第二階段）	確認是否正式投入研發資源並啟動專案	管理階層
成立研發專案	建立專案團隊、訂定研發計畫與里程碑，納入品質與安全管理要求	研發處



產品安全、品質與法規遵循之整合管理

於產品開發評估階段，晟德即同步進行產品安全性、品質風險與法規策略之整合評估，確認產品配方、劑型設計與製程規劃符合相關法規與品質要求。在研發專案啟動後，公司透過專案管理機制，設立明確之研發里程碑與品質控管節點，持續監控產品開發進度與風險狀況，確保產品於研發、試製與量產階段皆符合既定之品質與安全標準。人體生體相等性試驗（BE）或人體臨床試驗主要委由具專業資格之 CRO 公司執行，相關試驗設計、執行與安全管理流程均依法規規定辦理，並由 CRO 負責受試者安全與倫理規範之遵循。晟德雖不直接接觸臨床試驗受試者，仍要求相關人員與合作單位遵循醫藥研發與醫療倫理守則，以降低潛在之病人安全風險。

此外，晟德為專業內服液劑製造廠，具備完整之水劑研發與生產能力，並建置品質管制與製程管理制度，以確保產品於上市後之品質穩定性與用藥安全。若擬開發產品所需設備為廠內尚未具備者，將於評估階段即確認新增設備或委外開發與生產之可行性，以確保品質要求不因產能限制而受影響。透過上述新產品評估流程與安全、品質整合管理機制，晟德得以在推動創新研發的同時，兼顧病人安全、產品品質與法規遵循，持續強化公司於兒科、CNS 與內服液劑領域之專業定位與市場競爭力。

產品健康與安全法規遵循情形

晟德高度重視產品對病人健康與用藥安全之影響，並將負責任的產品資訊揭露與行銷行為視為藥品倫理與公司治理的重要一環。公司所有產品

於研發、製造、上市及銷售階段，皆須符合相關產品健康與安全法規、藥事法規及主管機關之管理要求，並透過完善的新產品評估流程、品質管制系統與法規遵循機制，確保產品在上市前即符合核准適應症、使用方式及安全性等相關規範。

在產品上市後之推廣與資訊傳遞方面，晟德明確規範所有對外產品資訊、宣傳內容與學術交流活動，均須以主管機關核准之仿單內容為依據，嚴格禁止任何涉及仿單標籤外使用（off-label use）之主動宣傳或不當引導行為。公司已建立跨部門之法規、醫藥事務與行銷審查機制，確保所有產品說明資料、行銷素材及對外溝通內容，皆經適當審核並符合法規與倫理要求，以避免對醫療專業人員或病患造成誤導，並降低潛在用藥風險。此外，晟德亦透過內部教育訓練與管理制度，強化相關人員對藥品法規、行銷倫理及仿單遵循原則之認知，確保產品資訊傳遞行為符合醫療專業倫理與社會期待。針對任何可能涉及仿單外使用之問題，公司均依既定程序進行內部通報、審查與必要之改善措施，以維持管理制度之有效性。

2025 年度，晟德未發生任何因產品或服務之健康與安全問題而違反相關法規之事件，亦未涉及仿單標籤外使用之不當宣傳情形，未遭主管機關裁罰、警告、命令下架或回收。未來，晟德將持續精進產品安全管理與行銷倫理規範，透過制度化管理與跨部門合作，確保病人用藥安全、資訊正確性及公司營運之穩健發展。



有關 SASB 指標說明如下：

代碼	揭露項目	說明
HC-BP-210a.2	臨床試驗管理及藥品安全監視相關檢查次數，分自願補救／主管機關處分	2025 年度與臨床試驗管理及藥品安全監視相關之自願補救或主管機關處分檢查次數為 0 件
HC-BP-210a.3	開發中國家臨床試驗相關法律程序造成之貨幣性損失	2025 年度，本公司未發生與開發中國家臨床試驗相關之法律程序，相關貨幣性損失為新臺幣 0 元。
HC-BP-240a.2	WHO PQP 預審藥品清單中的產品	晟德目前產品主要深耕台灣與特定區域市場，2025 年度無列入 WHO PQP 預審藥品清單之產品。
HC-BP-250a.3	公布召回次數、召回單位總數	2025 年末發生重大產品召回事件。召回次數為 0、召回單位總數 0 單位
HC-BP-250a.5	違反 GMP 或同等標準之執法行動次數，按類型	2025 年度因違反 GMP 或同等標準之執法行動 0 件
HC-BP-260a.2	警示顧客及商業夥伴偽造產品風險之流程	若發現疑似偽藥，將透過業務、客服、經銷／通路及主管機關通報機制通知
HC-BP-260a.3	與偽造產品有關之突擊檢查、查緝、拘提或刑事訴訟次數	2025 年度無與偽造產品有關之法律行動，次數為 0 件
HC-BP-270a.1	虛假行銷陳述法律程序造成之貨幣性損失	2025 年度無因虛假行銷陳述相關法律程序造成之貨幣性損失，金額 0 元



藥品可近性與病患需求導向設計

晟德於產品研發與評估階段，即將「藥品可近性（Access to Medicines）」納入核心考量，特別聚焦於兒科、CNS 疾病患者及具有吞嚥障礙之族群，回應臨床上長期存在之未被滿足用藥需求（unmet medical need）。公司以提升病患實際用藥可行性與依從性為研發出發點，持續開發具臨床實用價值之新劑型水劑，降低特定族群因劑型限制而影響治療效果之風險。

晟德所開發之藥品多透過醫院、診所及藥局等專業醫療通路提供，並由合格醫師依病患病況進行處方，確保藥品使用安全與醫療專業判斷。同時，公司配合國內藥品管理制度，所有上市藥品皆依法納入健保體系或藥害救濟制度，協助病患於發生不良反應時獲得必要保障，降低用藥風險對病患及家庭之衝擊。

在研發策略上，晟德除滿足一般疾病用藥需求外，亦持續拓展精神分裂症、帕金森氏症、失智症等中樞神經系統疾病，以及抗凝血、糖尿病等新疾病領域之產品組合，並透過新適應症、新劑型或新複方之開發，加速具臨床價值產品上市，提升病患取得合適治療選項之機會。晟德相信，藥品的價值不僅在於技術創新，更在於是否能被真正需要的病患「實際使用」。未來，公司將持續以病患需求為核心，結合研發專業、法規遵循與品質管理，推動具可近性與臨床效益之產品開發，實踐企業對公共健康與社會責任之承諾。

醫療專業人員倫理規範

晟德高度重視與醫療保健專業人員（Healthcare Professionals, HCPs）互動過程中的誠信、透明與專業倫理，並將相關管理視為確保病人用藥安全、維護醫療專業獨立性及公司長期信譽的重要基礎。公司與醫師、藥師、護理人員及其他醫療專業人員之互動，皆以合法合規、尊重專業判斷及避免不當影響臨床決策為基本原則，嚴格禁止任何形式之不正當利益輸送、回扣、誘因或可能影響處方行為之不當行為。

針對與醫療保健專業人員互動，晟德已明確規範學術交流、教育訓練、研究合作、顧問諮詢及其他業務往來行為，均須具備正當業務或學術目的，並依相關法規、主管機關指引及公司內部審核程序辦理。所有涉及醫療專業人員之合作活動，均須事前完成必要之審查與核准，並確保相關給付或補償合理、透明且可追溯，避免形成利益衝突或影響醫療專業人員之獨立判斷。此外，晟德透過內部教育訓練與宣導機制，強化業務、醫藥事務及相關人員對醫療倫理、法規遵循與利益衝突管理之認知，確保實際互動行為符合公司規範與社會期待。若發現疑似違反互動倫理或法規之情事，公司將依既定內控與通報機制啟動調查，並視情節採取必要之矯正與預防措施。

2025 年度，晟德未發生任何因與醫療保健專業人員互動不當而遭主管機關裁罰、警告或引發重大爭議之情形。未來，公司將持續精進相關倫理規範與管理制度，確保所有互動行為皆以病人福祉、醫療專業尊重及企業誠信為核心，落實負責任之製藥產業角色。



4.2.2 智慧財產權管理

晟德將智慧財產權視為支撐研發創新與維持市場競爭優勢之重要資產，並已將智慧財產權管理機制納入新產品開發與研發專案管理流程中，確保研發成果能在符合法規與降低侵權風險的前提下，穩健推進產品上市與商業化進程。公司於產品開發初期即導入系統化之專利與法規評估程序，針對擬開發標的進行化合物專利、劑型與製程專利、適應症專利及行政保護策略之全面盤點，並依評估結果進行專利迴避設計與研發策略調整，以降低潛在侵權風險。

- **管理制度面：**

晟德由技術開發部與法規／專案管理人員共同負責智慧財產權之辨識、評估與管理，並於研發專案各關鍵里程碑階段持續檢視專利風險與保護策略。公司亦透過定期教育訓練，強化研發人員及專案管理人員對智慧財產權法規、侵權風險辨識及專利佈局之專業能力，使智慧財產權保護能實質落實於研發決策與執行層面。

- **侵權風險與爭議管理面：**

晟德於新產品評估及開發過程中即審慎評估可能涉及第三方智慧財產權之情形，並透過專利分析與法規策略規劃，降低因侵權而衍生之法律風險。截至 2025 年度，晟德未發生因智慧財產權侵權而遭提起重大訴訟、裁罰或賠償之情事，亦未對公司營運、財務或研發專案造成重大影響。

- **智慧財產權成果面：**

截至 2025 年底，晟德已取得各國核准專利共 6 件，另有 1 件專利案件持續申請中，涵蓋新劑型水劑技術、製程及相關應用領域。公司將持續依據研發布局與產品策略，滾動式檢視專利組合與保護策略，強化研發成果之商業價值，並支撐公司於兒科、CNS 及新疾病領域之長期發展。

4.2.3 品質管制系統

晟德主要從事處方藥之研發、製造與銷售，產品以內服液劑為核心，涵蓋兒科用藥、中樞神經系統（CNS）疾病及具吞嚥障礙族群所需之特殊劑型藥品，並依醫師處方經由醫院、診所及藥局等專業通路提供予病患使用。由於產品直接涉及病患健康與用藥安全，晟德將病患安全與產品品質視為核心營運風險之一，並透過完整的品質管理系統、GMP/GDP 規範、藥品上市後監測、藥品不良反應通報及產品回收機制，降低潛在健康衝擊並確保藥品於全生命週期中之安全性、有效性與品質一致性。晟德以病患用藥安全與產品品質為核心，建置涵蓋研發、製造、供應鏈、儲存運輸、上市後監測之完整品質管理系統（QMS），由 QA 品保部門統籌規劃與執行，確保所有藥品於全生命週期中均符合藥事法規、PIC/S GMP 及相關品質標準。公司透過制度化流程、文件化管理與持續查核機制，降低品質風險，確保藥品之安全性、有效性與品質一致性。



供應鏈與製造品質控管

管理面向	管控措施
供應商管理	訂定製造商之品質管理規範，並透過資格審查、品質協議及定期評估機制進行管理。原料須經進料檢驗或品質確認合格後方可入庫使用。
生產管理	所有藥品均依據上市許可內容及 GMP 相關規範進行製造，並逐批執行品質檢驗，以確保產品品質與安全。
製程確效	定期執行製程確效與再確效作業，確保製程穩定性；如涉及製程或配方變更，須依變更管制程序完成評估與再確效。
設備與儀器	建立設備與檢驗儀器管理制度，定期進行校正、維護及必要之汰換或新增，以確保檢測數據之準確性與可靠性。
人員訓練	建立教育訓練制度，定期辦理 GMP 相關訓練，並實施消防安全與毒性化學物質災害應變演練，以提升人員專業能力與安全意識。

儲存、運輸與配銷管理

- 訂定倉儲管理相關作業程序，確保原料、半成品及成品於適當環境條件下儲存，以維持產品品質穩定。
- 生產製造廠、儲存設施及運輸設備均符合 PIC/S GMP 相關規範之要求。
- 藥品配銷作業依據 PIC/S GDP（優良運銷規範）建立管理程序與追蹤機制。

- 透過完善之物流管理與追溯系統，確保產品於運輸與配送過程中的品質穩定性與可追溯性。

產品品質監測、訴怨處理與回收機制

- 建立完整之產品訴怨處理程序，接獲通報後即啟動調查機制並進行案件管理。
- 針對品質疑慮執行根本原因分析（RCA），並訂定 矯正與預防措施（CAPA）。
- 調查結果均予以文件化管理，並依需要通知相關醫療院所或合作單位。
- 定期檢討 CAPA 成效，以持續提升產品品質與確保產品於效期內之安全性。
- 如涉及重大品質瑕疵、變質或仿冒風險，將依相關法規啟動產品回收程序並主動通報主管機關。
- 定期進行產品回收演練，以確保回收機制之有效性與即時性。

2025 年度，本公司因產品效期屆滿、通路退貨或庫存管理需求，接受未使用產品並辦理後續處置，總重量為 0.2436 公噸。相關產品均依內部退貨、隔離、紀錄及銷毀程序辦理，該等情形並非因產品安全疑慮、重大品質瑕疵或主管機關要求回收所致。



病患用藥安全與資訊溝通

- 藥品僅透過醫院、診所及藥局等專業醫療通路供應，以確保用藥管理之專業性。
- 由專業醫師依病人病況開立處方，確保治療適切性並保障病患隱私。
- 設有客服窗口及專業藥師諮詢服務，提供病患與醫療人員藥品使用相關資訊與諮詢。
- 配合衛生福利部食品藥物管理署之藥品不良反應通報系統，確保藥品安全事件能即時通報與妥善處理。
- 所有產品均適用藥害救濟制度，以保障病患權益並強化用藥安全保障機制。

品質管理之持續改善

晟德每年執行產品品質檢討（Product Quality Review），透過趨勢分析檢視製程穩定性、原料與成品品質規格之適切性，並依分析結果持續優化製程與品質管理措施。公司以制度化及風險導向之品質管理模式，確保藥品於研發、生產、上市及使用各階段，皆能符合相關法規要求與品質標準。依據公司既有之藥品安全監測機制、產品品質管理紀錄及不良事件通報資料之彙整分析結果，2025 年度晟德並未發生任何經主管機關或內部調查確認，與本公司產品直接相關之死亡事件。

本公司於產品上市後，持續依循藥事法規及相關藥品安全監測要求，

透過不良反應通報機制、品質回饋機制及跨部門審查流程，定期檢視產品使用安全性，並即時回應任何可能影響病人健康之風險訊號。截至本報告年度止，公司產品安全監測與風險管理機制運作正常，未出現需通報之產品相關死亡案例，顯示現行產品風險管理與用藥安全控管措施具備良好有效性。

公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫列示情形

晟德持續依循藥事法規及藥品安全監測相關要求，關注主管機關公告之產品安全、藥品不良反應及相關警示資訊，並透過內部品質管理、產品訴怨處理及不良反應通報機制，檢視產品上市後之安全性與品質狀況。2025 年度，本公司未有產品經主管機關列入公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫，亦未發生因產品安全疑慮而遭主管機關發布重大警示、命令下架或回收之情形。

4.3 供應鏈管理

4.3.1 供應鏈介紹

晟德深信，穩健且負責任的供應鏈管理，是確保藥品品質、病患用藥安全與公司永續發展的重要基礎。由於醫藥產品直接關係病患健康與生命安全，晟德對供應鏈各環節採取高度審慎的管理原則，並與供應商建立以品質、合規與信任為核心的長期合作關係。公司透過制度化的供應商管理機制，持續評估合作夥伴於品質控管、法規遵循、交期穩定性、技術能力



及誠信經營等面向之表現，確保原物料與服務來源符合藥品製造與品質管理之相關規範。

在醫藥產業高度法規監管與技術快速演進的環境下，晟德亦重視供應鏈之穩定性與韌性，透過定期溝通、查核與持續改善機制，降低供應中斷、品質異常或法遵風險。公司要求供應商遵循相關法令、藥品優良製造規範（GMP）及誠信經營原則，並於合作關係中納入品質與合規要求，確保供應鏈整體運作符合公司對病患安全與社會責任的承諾。晟德期望與供應商共同提升管理成熟度與永續表現，打造兼具專業、透明與責任的醫藥供應鏈體系。

價值鏈範圍概述

晟德之價值鏈涵蓋上游原物料與服務供應商、中游製造與品質管理，以及下游醫療通路與病患服務體系，主要結構如下：

上下游	類型	數量
銷售通路	醫院、診所、藥局等專業通路	10,569
供應商	原物料與委外製造商	76

未來，晟德將持續以病患用藥安全與品質穩定為核心，精進供應鏈管理制度與合作夥伴關係，並因應法規環境與產業趨勢變化，滾動式檢視供應鏈風險與管理措施。透過強化供應商溝通、品質監督與合規要求，晟德

期望與供應鏈夥伴共同提升營運韌性與永續管理成熟度，確保藥品自研發、生產至交付病患之各階段皆能維持高度品質標準，穩健支撐公司長期營運發展與永續目標之實現。

4.3.2 晟德供應鏈管理

晟德深知，穩定且合規的供應鏈體系，是藥品品質、安全性與營運韌性的關鍵基礎。為確保原物料來源穩定、品質一致，並降低供應中斷風險，公司長期與國內供應商維持密切合作，同時視研發與法規需求，評估具合規能力之國外供應來源，以提升供應來源多元性與研發彈性。供應商管理依性質分為「原物料供應商」與「物流供應商」，分別由資材部（採購）與儲運部負責推動與彙整，並透過跨單位協作確保管理要求一致落實。

政策承諾：以 ESG 維繫雙贏供應鏈

晟德致力於與供應商建立長期互信互利的合作關係，並要求供應商共同遵守 ESG 標準，持續維繫雙贏的供應鏈運作。公司以「供貨穩定」與「高品質、安全、無害產品」為核心承諾，將環境保護、社會責任與道德規範等要求，逐步納入供應商管理制度與合作條件中，並鼓勵供應商採取更透明、更人道與更環保的作法，共同提升供應鏈整體永續表現。

ESG 評估作法與年度執行成果

為強化供應鏈永續管理並降低潛在環境與社會風險，晟德依供應商類



型與營運風險特性，定期推動 ESG 評核作業，評估面向涵蓋「勞工人權」、「健康與安全」、「環境保護評估」、「道德規範」、「管理系統及其他」及「產品責任衝擊評估」等構面。公司透過年度稽核計畫、供應商月報審查、不定期供應商會議與日常溝通機制，掌握主要供應商交期與品質表現；針對具重大實際或潛在負面衝擊之供應商，將持續追蹤改善情形，必要時評估調整合作關係，以確保供應鏈運作符合公司永續政策與法規要求。

目標設定與供應鏈韌性強化

公司依供應商類型設定短期與中長期管理目標，包含供應商評等、當地採購比例、關鍵認證取得與 ESG 管理要求導入等。除持續提升合格供應商管理品質外，亦針對單一料源風險逐步推動第二料源評估與導入，並藉由增加適切之物流合作夥伴與提升配送模式彈性，強化供應鏈在市場波動、政策變動與突發事件下的應變能力與營運韌性。

供應商篩選與新進供應商管理

晟德建立嚴謹的新進供應商評選制度，所有新供應商皆須符合衛福部及相關法規要求，並通過文件審查、樣品檢驗與品質評估後，方得列為合格供應商。新供應商須提供之資料包括但不限於：

- 原料或產品之 C.O.A (分析證明)
- 產品規格、檢驗方法與 MSDS

- TSE/BSE 證明文件
- 產地及製造商相關證明（工廠登記、GMP、ISO 證書）
- 進出口證明或其他合規認證文件
- 供應商問卷調查表與檢驗樣品

2025 年度，本公司為確保藥品供應鏈及成分完整性，持續依藥品品質管理及供應鏈管理相關規範，辦理自有場所及供應商之資格審查與品質管理作業。本公司所屬且營運中之自有生產製造與倉儲場地，均符合並通過主管機關 PIC/S GMP 查核，本公司個體場所之涵蓋比例為 100%。

一階供應商方面，皆依 GMP/GDP 評核機制要求，並透過供應商文件審查、品質規範確認及相關合規資料檢視，確認其符合藥品品質、法規遵循及供應鏈管理要求，合規比例為 100%。

當地採購與供應鏈韌性

為強化供應鏈永續管理並降低潛在環境與社會風險，晟德針對既有供應商持續推動 ESG 評核作業，將環境保護、社會責任與合規管理納入供應商管理機制中。公司依供應商類型（原物料供應商與物流供應商）及其營運風險特性，定期進行環境與社會衝擊評估，並針對具重大實際或潛在負面衝擊之供應商，持續追蹤改善情形或評估是否調整合作關係，以確保整體供應鏈運作符合永續發展原則。



原物料供應商評估說明

為強化供應鏈管理並辨識潛在之永續風險，晟德於報告期間內針對主要原物料供應商進行永續評估，共計 20 間主要原物料供應商參與本次問卷調查，透過問卷方式系統性檢視其在營運過程中於勞工人權、職業安全與健康、環境保護、道德規範、管理系統及產品責任等面向之管理作法與實際執行情形。本評估採五分量表進行量化分析，分數愈高代表供應商於該項目之制度成熟度與落實程度愈佳。下表彙整原物料供應商於各評估題項之平均得分結果，作為本公司辨識供應鏈永續風險、掌握管理強弱項，並規劃後續供應商管理與輔導作為之重要依據。透過此一評估機制，晟德得以更全面地了解原物料供應商於人權保障、環境管理與法規遵循等關鍵議題之整體表現，並作為未來持續強化供應鏈永續治理與風險控管之參考基礎。

評估構面	題目數量	平均得分	整體表現摘要
供應商勞工人權	13	3.32	多數題項表現良好，惟結社自由、童工與強迫勞動相關題項得分偏低。
健康與安全	7	4.34	整體表現佳，應急機制與基本設施為高分項目。
環境保護	11	3.47	法規遵循與廢棄物管理表現穩定，碳盤查與產品回收為待強化面向。

評估構面	題目數量	平均得分	整體表現摘要
道德規範	6	4.39	整體成熟度高，個資保護得分最高。
管理系統及其他	5	3.60	管理制度健全，國際倡議與多元採購仍有提升空間。
產品責任衝擊	5	4.13	整體風險低，未發生重大違規事件。

晟德於報告期間內，針對主要原物料供應商進行永續風險評估，透過供應商永續評估問卷，從「勞工人權」、「健康與安全」、「環境保護」、「道德規範」、「管理系統」及「產品責任」等六大構面，系統性蒐集原物料供應商於營運及生產過程中之永續管理制度與實務表現。評估採五分量表進行量化分析，分數愈高代表該項目之制度完整度與實際落實程度愈佳。

整體評估結果顯示，原物料供應商於職業安全衛生管理、應急應變機制、法規遵循、個人資料與營業資訊保護，以及產品品質與責任管理等面向之表現相對穩定，多數題項平均得分達 4 分以上，顯示主要原物料供應商已具備基本且成熟之管理制度。於報告期間內，未發生重大職業災害、產品安全違規、或因原物料供應相關問題而遭主管機關裁罰之情形，整體供應風險維持在可控範圍。

惟評估結果亦顯示，部分原物料供應商於勞工人權之制度化管理（如結社自由保障、童工與強迫勞動風險辨識、人權條款納入採購或合作合約）、環境面向之量化管理作法（如溫室氣體排放盤查、產品或包裝回收



機制、環保標章或相關認證取得），以及國際 ESG 倡議或標準之參與程度等議題上，整體成熟度仍有提升空間。上述結果顯示，上游原物料供應鏈於人權與環境治理之制度發展程度仍存在差異，亦為晟德後續供應鏈永續管理之重點關注方向。

針對原物料供應商永續評估結果所揭露之潛在風險議題，晟德將持續透過供應商溝通、文件要求與制度導入等方式，逐步強化上游供應鏈於人權、環境及治理面向之管理成熟度。具體作法包括研議於採購及合作合約中納入人權與勞動相關條款、強化對原物料供應商之永續規範宣導與教育說明，並引導供應商逐步建立溫室氣體排放盤查與環境管理基礎。透過持續性的滾動式評估與分級管理機制，晟德期能與原物料供應商建立長期合作與共同改善的夥伴關係，提升供應鏈整體永續治理能力，降低潛在營運、法規及聲譽風險，確保原物料供應之穩定性與品質，支撐公司長期營運與永續發展目標。

物流供應商評估說明

為確保藥品及相關物料於運輸與配送過程中之安全性、穩定性與法規遵循，晟德於報告期間內同步針對主要物流供應商進行永續風險評估，共有 3 間主要物流供應商參與本次問卷調查。評估方式與原物料供應商一致，透過永續評估問卷，從「勞工人權」、「健康與安全」、「環境保護」、「道德規範」、「管理系統」及「產品責任」等六大構面，系統性檢視物流供應商於運輸、倉儲及配送作業中之永續管理制度與實務執行情形，並採五分量表進行量化評估，分數愈高代表制度與執行成熟度愈佳。

評估構面	題目數量	平均得分	整體表現摘要
供應商勞工人權	13	3.46	多數題項表現穩定，員工安全與重大營運變化通知機制得分較高；惟結社自由、童工與強迫勞動相關制度之文件化與制度化程度仍有強化空間。
健康與安全	7	4.05	整體表現良好，職業安全衛生管理、應急應變機制及工作與生活設施維護為高分項目，顯示物流供應商具備基本且成熟之安全管理基礎。
環境保護	11	2.88	法規遵循與有害廢棄物委外處理表現穩定，節能措施已有實務作為；惟溫室氣體盤查、節水措施及產品或包裝回收機制仍屬待強化面向。
道德規範	6	3.22	整體成熟度高，個人資料與隱私保護得分最高；部分供應商於反貪腐與競爭法遵循之制度揭露仍有提升空間。



評估構面	題目數量	平均得分	整體表現摘要
管理系統及其他	5	4.00	多數供應商已建立基本管理制度與風險辨識能力，惟國際 ESG 倡議參與及多元共融採購之系統性作法尚待深化。
產品責任衝擊	5	2.80	整體風險水準偏低，供應商普遍具備產品或服務健康安全評估機制，報告期間內未發生重大產品違規或依法下架事件。

綜合評估結果顯示，多數物流商於健康與安全、道德規範、管理系統及產品責任等構面表現相對穩定，特別是在職業安全衛生管理、應急應變機制、法規遵循、個人資料與隱私保護，以及產品或服務健康安全評估等題項，多數獲得較高評分，顯示主要物流商已具備基本且成熟之管理制度，報告期間內亦未發生重大職災、產品違規或法規裁罰事件，整體營運風險水準屬可控範圍。

惟評估結果亦顯示，部分構面仍存在進一步精進空間。其中，於供應商勞工人權構面，雖多數題項表現良好，惟在結社自由、童工與強迫勞動相關制度之文件化與制度化管理上，成熟度尚未一致；於環境保護構面，供應商於法規遵循與廢棄物管理表現相對穩定，但在溫室氣體盤查、產品或包裝回收機制及環保標章取得等量化管理作為上，仍有待逐步強化。此外，於管理系統及其他構面，國際 ESG 倡議參與及多元共融採購之系統性導入，亦為後續可持續精進之方向。

在地採購

晟德於符合法規、品質與供應穩定性之前提下，積極推動在地採購，以縮短供應鏈距離、降低運輸風險，並減少因物流所衍生之環境衝擊。公司以各營運據點所在地作為「當地供應商」之認定基準，並定期統計來自當地供應商之採購支出比例，作為供應鏈管理與永續決策之重要參考。



來自當地供應商之採購支出比例

供應商類型	原物料供應商			物料供應商		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
當地採購金額佔比	14.78%	21.96%	22.67%	99.89%	99.84%	100.00%

註 1：當地供應商係以各營運據點所在地認定。

註 2：透過台灣代理商採購之海外原物料，不列入在地採購計算。

註 3：原料供應商受限於藥品 PIC / S GMP 規範，部分關鍵原料仍須仰賴海外供應來源。

4.3.3 供應商行為準則規範

原物料與物流供應商評鑑制度

為確保供應鏈品質與穩定性，晟德針對原物料供應商與物流供應商分別建立定期評鑑制度。

原物料供應商分級管理	
評級	管理方式與要求
A 級	每二年書面評估或每三年實地查核（如可能），須具 GMP 或 ISO 等國際認證，並能長期穩定供貨。
B 級	每年書面評估或每二年實地查核，品質穩定但供貨年限或批數尚未達 A 級標準。
C 級	新進或再評估供應商，須接受更頻繁之書面或現場查核。

註：若供應商於評鑑中未符合品質或法規要求，將依結果降級或列為再評估對象，並限期改善。

物流供應商之評鑑依 GDP 規範辦理，評估項目涵蓋服務品質、價格合理性、交期承諾、異常應變能力、作業場所與設備、財務狀況、人力資源管理，以及供應鏈透明度與企業社會責任等十項指標。若評鑑結果不符合要求，將立即啟動實地稽核與改善程序。

供應商社會責任與 ESG 管理

晟德將供應商視為永續價值鏈的重要夥伴，持續推動供應鏈社會責任管理。公司要求新進供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，承諾遵循：

- ✓ 勞工權益與職場安全
- ✓ 環境保護與法規遵循
- ✓ 誠信經營與商業道德



既有供應商則自 2023 年起，每年透過 ESG 問卷方式進行永續評估，原物料供應商以年度交易金額前 80% 為對象，物流供應商則全面納入。自 2024 年起，晟德進一步導入評分與風險分級機制，將評分低於 10 分者列為高風險供應商，並持續追蹤改善情形。截至 2025 年，高風險供應商經輔導後改善比例為 100%，未發生因 ESG 議題終止合作之情形。

為確保供應鏈整體運作符合誠信經營、法規遵循與永續發展原則，晟德參考「責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)」的行為準則 (Code of Conduct) 架構，作為與供應商及合作夥伴往來之基本行為規範。晟德要求所有供應商在營運過程中，遵循其營運所在地相關法令，並於人權保障、勞動條件、職業安全衛生、環境保護與商業道德等面向，展現負責任的管理作為。在勞動與人權面向，供應商應禁止任何形式之強迫勞動、童工或歧視行為，並提供安全、健康且尊重人權的工作環境；在環境管理方面，供應商應遵守環境相關法規，妥善管理廢棄物、化學品與排放，並持續降低對環境之負面衝擊；在商業道德與誠信經營方面，供應商不得從事賄賂、貪腐、不當利益輸送或任何違反公平交易之行為，並應避免與晟德產生利益衝突之情事。

晟德於新進供應商評選及既有供應商管理機制中，透過文件審查、問卷評估、實地查核或其他適當方式，檢視供應商之遵循情形。若供應商經評估發現有重大違反準則或相關法規之情事，晟德將要求其限期改善；如未能有效改善或情節重大，晟德得視情況調整合作關係，甚至終止合作，以維護供應鏈之穩定性、合規性與永續價值。

4.4 氣候風險管理

晟德將氣候變遷議題納入公司整體風險管理架構中，透過系統化的風險辨識、評估、回應、監督與溝通機制，持續掌握氣候相關風險與潛在影響，並強化企業因應氣候變遷之整體韌性。公司由董事會負責氣候議題之最高監督與決策責任，並由管理階層及永續相關權責單位組成之工作小組，統籌氣候相關風險與機會之辨識、評估與管理作業，定期彙整執行成果向董事會報告，確保治理層級能充分掌握氣候議題對公司營運與長期發展之影響。

在執行層面，晟德參考氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 之建議架構，進行氣候變遷風險與機會的系統性辨識與分析，評估範疇涵蓋實體風險與轉型風險等面向，並據以研擬相應之管理策略與因應措施。相關評估過程除結合公司既有風險管理機制外，亦綜合考量國內外氣候變遷研究趨勢、法規與政策動向、內部營運風險評估結果，以及利害關係人關注重點，作為建構氣候風險管理架構與持續精進管理作法的重要依據。透過將氣候變遷議題系統性納入營運決策與風險管理流程，晟德得以更全面掌握氣候變遷對製藥營運、供應鏈穩定性與長期投資布局可能帶來的影響，並逐步提升企業在氣候調適、風險控管與永續經營上的整體能力，為公司穩健發展奠定良好基礎。



4.4.1 氣候變遷治理

面對全球低碳轉型趨勢以及氣候變遷所帶來的實體風險與轉型挑戰，晟德認為，氣候議題已不僅是環境管理層面的議題，而是攸關企業長期競爭力、營運穩定性與永續發展的關鍵治理議題。因此，公司已將氣候變遷正式納入整體公司治理與風險管理架構中，並由董事會擔任氣候相關風險與機會管理之最高監督單位。董事會負責審視氣候變遷可能對公司營運、供應鏈與長期發展帶來的影響，並就整體因應方向與管理原則進行指導，以確保公司策略能逐步回應國內外氣候政策趨勢、產業法規要求及利害關係人期待。

針對氣候變遷可能引發的供應鏈中斷、營運成本上升、法規遵循壓力及企業聲譽風險等議題，董事會透過管理階層定期彙報與專案說明，掌握氣候風險評估結果與因應措施之推動情形，並據以強化公司在外部環境快速變動下的應變能力與治理韌性。董事會亦要求管理團隊於重大營運決策與投資評估過程中，適度納入氣候相關風險與機會之考量，確保氣候因素能被納入企業整體決策視角。

在執行層面，晟德由管理階層及相關權責單位組成之永續工作小組，負責推動氣候相關管理作業，並作為跨部門協調與執行的平台。該小組依據董事會指示，統籌進行溫室氣體盤查、氣候風險與機會辨識、法規與政策趨勢追蹤，以及相關管理策略與行動方案之規劃與執行，並定期將執行情形彙整回報董事會。透過此一由董事會監督、管理階層負責執行、跨部門協作的運作機制，晟德逐步建立自上而下的氣候治理架構，提升公司對氣候變遷議題的整體掌握度與回應能力，並為企業長期穩健經營奠定基礎。

氣候相關風險與機會治理

在全球氣候治理要求日益趨嚴、利害關係人對企業 ESG 表現關注度持續提升的趨勢下，晟德將氣候相關風險與機會視為企業營運管理與永續轉型的重要組成。公司依循整體風險管理架構，參考氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）建議，系統性辨識與評估氣候變遷可能帶來的實體風險與轉型風險，並由管理階層及相關權責單位負責統籌執行，定期將評估結果回報董事會，作為治理層監督與決策參考。

在風險管理面向，晟德持續評估極端氣候事件可能對製藥營運、原物料供應、物流運輸與供應鏈穩定性所造成的影響，並關注氣候政策、碳管理法規及相關市場趨勢變化，對營運成本、法規遵循壓力及投資布局所帶來的潛在衝擊。相關風險評估結果將納入公司年度風險管理流程及中長期營運規劃中，作為調整經營策略與資源配置的重要依據，以提升公司在外部環境變動下的營運韌性。

在機會面向，晟德亦將氣候議題視為推動營運優化與永續轉型的重要驅動力，逐步評估於製程管理、包裝設計、設備汰換與供應鏈合作中導入降低環境負荷之作法，並持續關注低碳技術與相關創新應用之發展潛力，以兼顧營運效率、法規遵循與永續價值。氣候相關機會的辨識成果，亦作為公司規劃中長期營運策略與永續發展方向的重要參考。公司並以既有公司治理制度與相關內控制度作為推動氣候治理與永續管理之制度基礎，使氣候議題得以與公司治理架構、風險管理流程及日常營運管理相互結合。透過持續精進氣候風險與機會管理機制，晟德期望在回應氣候變遷挑戰的同時，逐步建立具韌性與前瞻性的營運模式，穩健朝向低碳與永續發展之長期目標邁進。



氣候相關風險與機會政策之權衡

為強化公司因應氣候變遷之能力，晟德已將氣候相關風險與機會之辨識與評估納入整體風險管理機制，由管理階層與相關權責單位依公司既有風險管理方針統籌執行。相關評估內容涵蓋氣候風險與機會之發生可能性、影響範圍、組織脆弱程度及其變化趨勢，藉以檢視現行管理與因應措施之適切性，並視實際營運需求進行滾動式調整與優化，確保公司在外部環境快速變動下，仍能維持營運韌性與應變能力。

於 2025 年度，晟德透過跨部門協作機制，針對氣候相關議題進行多次內部討論與資訊整合，內容包括氣候風險與機會評估結果之回顧、國內外氣候政策與法規趨勢之追蹤，以及可能對營運、供應鏈與投資布局造成影響之情境分析。相關討論成果已納入公司中長期營運規劃與策略研擬之參考基礎，逐步推動氣候風險管理與永續發展目標之整合。

在面對氣候變遷所帶來的潛在營運風險與轉型機會時，晟德秉持審慎評估與穩健應對之原則，將氣候相關議題納入重大經營決策與營運規劃的整體考量。評估過程中，相關單位參考國內外氣候研究報告、政策與法規趨勢，以及利害關係人意見回饋，系統性分析各項氣候風險與機會的發生可能性、影響程度、脆弱性及演進趨勢，並進一步檢視因應策略與公司營運需求之適切性。未來，晟德將持續精進氣候風險與機會管理流程，結合公司治理機制與長期發展目標，穩健推動低碳轉型與企業永續韌性之布局。

4.4.2 氣候變遷策略

對晟德而言，永續發展不僅是企業責任，更是支撐公司長期經營與價值創造的重要策略基礎。其中，氣候變遷所帶來的實體風險與轉型衝擊，已逐步成為影響產業環境、營運穩定性與投資決策的重要因素。基於此，晟德持續將氣候議題納入整體經營策略與風險管理思維，從系統性辨識氣候相關風險出發，進一步評估其對營運與財務可能造成的影響，並同步檢視低碳轉型過程中所衍生的潛在發展機會，逐步將相關評估成果融入日常營運管理與決策流程中。

在氣候策略規劃上，晟德參考《國際財務報導準則第 S2 號行業基礎施行指引第 28 冊—醫療保健服務》（以下簡稱「IFRS S2 指引第 28 冊」），並結合公司實際營運型態與產業特性，進行氣候相關議題之初步盤點與篩選。目前，公司聚焦於與營運活動及法規要求高度相關之關鍵揭露主題，包括溫室氣體排放、能源使用管理及水資源管理，作為後續氣候風險評估與因應策略規劃之重要基礎。

自 2025 年起，晟德已將氣候相關風險與機會之辨識與管理正式納入年度風險管理作業流程，並逐步導入情境分析方法，定期檢視氣候變遷在不同發展路徑下，對公司營運與財務可能產生之影響。透過模擬不同氣候情境，公司評估氣候變遷對營運成本結構、投資與收入來源、營運中斷風險、供應鏈穩定性及重大突發事件等面向所帶來的潛在衝擊，藉以辨識可能對公司財務表現與長期發展造成顯著影響的風險與潛在機會，並據此規劃更具前瞻性與彈性的因應策略，強化整體營運韌性。



氣候變遷風險與機會鑑別流程

晟德依循氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）建議架構，建立氣候變遷風險與機會之鑑別與管理流程，涵蓋風險與機會的識別、評估、分析及因應與調適等階段，以系統化方式因應氣候變遷對營運與投資活動可能帶來之影響。相關流程說明如下：

步驟	作業內容	說明
1	風險與機會識別與初步評估	透過內部訪談、營運資料盤點及風險管理既有機制，結合 TCFD 架構，辨識潛在之氣候相關實體風險與轉型風險，以及可能衍生之發展機會，初步掌握其對營運與財務之影響方向。
2	氣候相關問卷蒐集與分析	以量化問卷方式蒐集各單位對氣候風險與機會之觀點，評估其可能發生時點、影響來源、影響範圍及潛在財務衝擊程度，作為後續分析之基礎。
3	氣候衝擊分析與資訊彙整	依據 TCFD 指引與初步情境分析結果，彙整氣候相關風險與機會對公司營運、投資決策與財務表現之潛在影響，並作為永續報告書揭露與內部管理參考。
4	因應與調適規劃	針對已識別之重要氣候風險與機會，規劃相應之管理與因應措施，並透過既有治理與風險管理流程定期追蹤與檢討執行情形，必要時提報董事會審議。

透過上述流程，晟德已系統性彙整並識別多項氣候相關風險因子，作為氣候風險管理與後續行動規劃之重要基礎。公司並透過問卷調查與跨部門討論方式，進一步評估各項風險對營運與投資活動可能造成的影響程度，並依不同時間尺度進行分期分析，以提升氣候風險管理之前瞻性、完整性與決策支援功能。

氣候風險評估時間尺度

晟德依據公司整體策略規劃週期、營運決策節奏及國內外氣候政策發展趨勢，將氣候相關風險與機會之評估區分為短期、中期及長期三個時間尺度，並與公司策略性決策與投資規劃時程相互連結，以確保氣候議題能適切納入不同階段之經營管理與發展布局。各時間尺度之定義與策略連結說明如下：



期間	定義	與策略性決策規劃之連結
短期	1 至 3 年（2025 年至 2028 年）	配合公司年度營運計畫與管理決策之檢視與調整週期，評估氣候風險對既有營運活動、投資管理及資源配置之即時影響，並作為短期因應措施調整之依據。
中期	3 至 5 年（2028 年至 2030 年）	評估氣候相關轉型措施、法規變化及產業趨勢對公司中期營運與投資布局之影響，作為策略修正、營運模式調整及資本配置規劃之參考。
長期	5 年以上（2030 年至 2050 年）	因應政府「2050 淨零排放路徑」及全球低碳轉型趨勢，評估長期氣候實體風險與轉型機會，作為公司長期發展方向、投資策略與永續布局之重要依據。

透過持續性的風險辨識、評估與情境分析，晟德將逐步深化對氣候變遷議題之理解與管理能力，在降低潛在營運與投資衝擊的同時，適時掌握低碳轉型所帶來的長期發展機會，穩健推動企業在永續發展路徑上的成長韌性與價值創造。

氣候相關風險與機會於經營模式及價值鏈相關影響

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險集中於經營模式 / 價值鏈的何處		
			上游	晟德	下游
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化：颱風、豪雨等極端氣候事件頻率與強度提升，可能影響原料運輸、廠區營運及成品配送，導致生產排程延誤、藥品供應中斷，進而影響醫療機構與病患用藥穩定性。	V	V	V
	長期性	平均氣溫上升：長期氣溫上升可能增加製程控溫、儲存與運輸管理難度，對藥品品質穩定性與能源使用效率造成影響，需持續強化製程與冷鏈管理。	V	V	V
	長期性	海平面上升：位於低窪地區之供應商產線、倉儲或物流節點，可能面臨淹水或基礎設施受損風險，增加原料與成品供應中斷的不確定性。	V		



風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險集中於經營模式 / 價值鏈的何處		
			上游	晟德	下游
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價：碳費、碳稅或排放管制制度推動，可能增加製造、物流及能源使用成本，對藥品生產成本結構與價格競爭力造成壓力。	V	V	
	政策和法規	強化排放量報導：主管機關與投資市場對製藥產業碳排放與環境管理揭露要求日益嚴格，企業需投入更多資源進行數據盤查、驗證與揭露。	V	V	
	政策和法規	產品服務要求與監管：未來可能針對藥品製程、包裝材料及廢棄物管理提出更高環境要求，增加法規遵循與內控制度複雜度。	V	V	V
	政策和法規	訴訟風險：若被認定未妥善管理環境影響或供應鏈責任，可能引發主管機關裁罰、法律訴訟或聲譽損害。	V	V	
	技術	以低碳產品替代現有產品與服務：導入低碳製程或替代技術時，若驗證不充分或影響產品一致性，可能增加品質風險或延長法規審查時程。	V	V	V
	技術	新技術投資失敗：投資節能設備、再生能源或低碳技術，若未達預期效益，可能影響資本支出回收與財務績效。	V	V	
	技術	低碳技術轉型成本：製程調整、設備更新與供應鏈管理轉型，短期內可能提高營運成本，對毛利率形成壓力。	V	V	
	市場	客戶行為變化問題：醫療機構與政府採購逐步納入 ESG 與環境條件，可能影響藥品採購決策與市場競爭格局。	V	V	V
	市場	市場訊息不確定性：各國環境與永續法規調整速度不一，增加產品佈局、投資時程與策略規劃的不確定性。	V		



風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險集中於經營模式 / 價值鏈的何處		
			上游	晟德	下游
轉型風險	市場	原物料上漲：氣候變遷可能影響化學原料、賦形劑及包材供應穩定性，推升採購成本並增加生產風險。	V	V	
	名譽	消費者偏好變化：若未妥善回應環境與氣候議題，可能影響企業形象、投資人信任與合作關係。	V	V	V
	名譽	產業污名化：製藥產業涉及化學製程與廢棄物管理，若缺乏清楚轉型作為，可能遭受外界質疑。	V	V	
	名譽	利害關係人負面關注與回饋增加：投資人、醫療機構與主管機關對 ESG 表現關注提升，揭露不足或回應不及可能影響評價與合作。	V	V	V
機會	政策和法規	法規與市場導向：具備完善環境管理、穩定供應能力與低碳製程規劃之製藥公司，將更有機會在藥證審查、醫院採購及長期合作關係中取得競爭優勢。	V	V	V
	技術	研發與製程：製程優化、節能設備導入、用水效率提升與包裝減量設計，在維持藥品品質與法規合規前提下，降低單位產品的能源與資源消耗。	V	V	V

氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈之目前及預期影響描述

本公司定期檢視並滾動式調整中長期經營策略，並將「2050 年淨零排放」與「低碳轉型」納入整體發展願景，作為回應國家 2050 淨零排放政策及因應氣候變遷的重要方向。晟德認為，氣候變遷不僅影響自然環境，更可能對製藥產業之研發進程、製程穩定性、供應鏈配置、法規遵循與營運成本結構帶來中長期影響。因此，公司依循既有風險管理架構，針對氣候相關之實體風險、轉型風險與潛在機會進行系統性辨識與評估，並分析其對經營模式與價值鏈各環節（上游供應商、自身營運及下游客戶／醫療體系）之影響，區分目前影響與未來預期影響，作為規劃因應策略與資源配置的重要依據。



風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	偶發性影響物流配送與作業排程，需進行臨時調度與應變安排	極端氣候頻率與強度提高，可能增加營運中斷風險，需強化備援與調度機制。	特定期間物流與部分供應節點可能受影響。	供應鏈需提升韌性，包括倉儲分散化與物流路線彈性調整。
	長期性	平均氣溫上升	目前對核心製程影響有限，惟需加強設備與環境控管。	長期可能提高製程與儲存環境管理要求，增加營運管理成本。	部分供應商需配合強化儲存與運輸條件。	原料與製程管理要求提高，供應鏈調整頻率增加。
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	目前暫無影響。	可能提高能源、物流與包裝相關成本，影響營運成本結構。	供應商開始關注碳管理議題。	供應商碳管理能力將成為合作與評選考量。
	政策和法規	產品服務要求與監管	現行法規已要求藥品製造與標示符合相關安全與品質規範。	未來可能納入更多環境資訊或永續要求，增加合規與管理複雜度	供應商須依既有規範提供原料與製程資訊。	供應商合規門檻提高，影響供應商選擇與管理。
	市場	市場訊息不確定性	永續相關法規與政策方向仍在發展中，增加策略判斷難度。	需建立更具彈性的研發與投資規劃，以因應政策快速變化。	供應商對未來永續要求理解程度不一。	需加強供應鏈溝通與資訊同步，降低誤判風險。
	市場	原物料上漲	部分關鍵原料價格受氣候與市場因素影響出現波動。	原料成本上升可能影響產品毛利與定價策略。	供應商成本壓力增加，可能轉嫁至採購價格。	促使供應鏈強化來源多元化與風險分散策略。



風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
轉型風險	名譽	利害關係人負面關注與回饋增加	投資人、主管機關與社會團體對 ESG 與氣候議題關注度提升。	永續治理與資訊揭露品質將影響投資評價、監理關係與合作信任。	供應商主要配合既有合規要求。	供應鏈需同步回應利害關係人對環境與治理表現的期待，提升整體透明度。
機會	政策和法規	法規與市場導向	公司持續關注藥政法規、環境政策及醫療市場對安全與永續的要求，並以合規為最低標準進行營運。	隨著環境與氣候相關法規趨嚴，提前布局低碳與合規製程有助於降低未來合規成本，並強化市場競爭力。	供應鏈目前以符合 GMP/GDP 與法規要求為主要合作基礎。	未來將優先與具備永續管理能力與法規因應能力之供應商合作，提升整體價值鏈穩定性。
	技術	研發與製程	研發與生產流程持續依循品質與法規要求進行優化，並逐步關注能源使用與製程效率。	透過導入節能製程、優化配方與生產效率，有助於降低資源消耗、提升研發與製造競爭力。	供應商依既有規格提供原料與製程支援。	供應鏈可透過共同開發低環境負荷原料、製程改善與技術升級，創造長期合作與效率提升機會。

氣候相關風險與機會對策略與決策之影響

本公司於 2025 年持續依據氣候變遷風險與機會之鑑別結果，結合「2050 年淨零排放」國家政策目標，以及國內外減碳趨勢與相關法規發展方向，滾動式檢視並調整符合自身營運特性之氣候因應策略與行動作法。公司以維持營運穩定性、確保藥品供應安全及強化長期競爭力為核心，逐步將氣候相關考量納入經營決策與資源配置流程中，作為因應全球低碳轉型趨勢與產業環境變化的重要依據。基於上述原則，本公司於 2025 年持續就氣候相關風險與機會，揭露其對營運模式、供應鏈管理及資本配置可能產生之影響，並說明現階段已採行之管理措施與中長期規劃方向。除持續關注營運過程中溫室氣體排放與能源使用情形外，公司亦同步推動研發與製程優化、供應鏈永續管理及包裝減量等行動，以循序漸進方式降低轉型衝擊，並提升整體營運韌性與法規因應能力。



為確保氣候相關策略與行動方案之有效推動與持續精進，本公司已於 2025 年透過跨部門永續工作小組，強化氣候議題之管理、追蹤與檢討機制，定期檢視風險與機會變化，並依據市場環境、政策動向及利害關係人期待，適度調整相關作法。透過整合內外部資源及深化跨部門協作，公司將持續提升對氣候變遷之預測、應變與調適能力，穩健推動低碳轉型，並在邁向淨零排放目標的過程中，同步兼顧營運發展、藥品供應責任與企業永續價值之創造。

風險類別		風險描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	目前極端氣候事件（如強降雨、颱風）對公司整體營運影響屬偶發性，主要集中於物流運輸時程、原物料到貨與配送安排調整，公司透過既有備援機制與臨時調度維持藥品供應穩定。	隨極端氣候事件發生頻率與強度提高，預期可能增加營運中斷與供應延誤風險，公司將逐步強化關鍵原物料與成品庫存管理、物流備援規劃及跨區調度能力，並於資源配置上提升對營運持續性與風險控管之投入。
	長期性	平均氣溫上升	目前平均氣溫上升對藥品需求結構與生產條件尚未造成顯著影響，現行製程與儲運條件仍可符合品質與法規要求。	長期氣溫上升可能影響藥品儲存、運輸與製造環境穩定性，公司預期將評估製程條件優化、溫控設備升級及能源使用效率提升之必要性，並逐步將相關投資納入中長期資本支出與營運規劃。
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	目前公司尚未直接承擔碳費或碳稅成本，氣候相關支出主要集中於盤查作業與內部管理資源投入，對整體成本結構影響有限。	隨碳費、碳稅或相關定價機制逐步推動，預期製造、物流與包裝等環節之營運成本可能上升，公司將逐步評估低碳製程、能源效率提升及供應鏈協作之必要性，並於資源配置上納入碳成本風險管理考量。
	政策和法規	產品服務要求與監管	目前藥品研發、生產、標示與上市作業皆依循既有藥事法規與主管機關要求辦理，環境相關揭露與管理要求尚未全面影響產品設計與服務模式。	隨環境與永續相關法規逐步擴大，未來產品設計、包裝、製程與資訊揭露可能需納入更多環境影響考量，公司將評估相應調整研發流程、合規管理機制與資源配置，以確保持續符合監管要求。



風險類別		風險描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
轉型風險	市場	市場訊息不確定性	目前對國內外氣候政策、碳管理規範與產業指引仍處於持續追蹤與理解階段，短期內對營運模式影響有限。	隨法規與市場要求快速演進，資訊不確定性可能增加決策複雜度，公司需投入更多人力與系統資源進行政策研判、情境分析與策略調整，以降低誤判風險。
	市場	原物料上漲	部分原料與包材價格已呈現波動情形，公司目前透過多元採購與庫存管理降低即時衝擊。	若氣候變遷影響原料供應穩定性或碳成本內部化，原料與物流成本可能持續上升，公司需調整採購策略、評估替代原料，並重新檢視成本結構與資源配置。
	名譽	利害關係人負面關注與回饋增加	投資人、主管機關與社會團體對公司 ESG 表現之關注度逐步提升，目前主要透過既有治理與揭露機制回應。	未來若氣候或永續作為不足，可能影響投資決策、合作關係與監管互動，公司需加強永續治理、資訊透明度與跨部門協作，並將相關回饋納入資源配置考量。
機會	政策和法規	法規與市場導向	公司目前以符合法規要求與確保藥品品質、安全性為核心，對氣候與永續相關規範多以因應式管理為主，相關投入仍屬基礎階段。	隨氣候與永續法規逐步明確化，早期布局碳管理、環境資訊揭露與永續治理機制，將有助於降低未來合規成本，提升與主管機關、醫療體系及投資人之信任度，並強化市場競爭門檻與長期經營穩定性。
	技術	研發與製程	目前研發與製程設計仍以療效、安全性與法規合規為主要考量，對製程效率、資源使用與環境負荷之改善已開始評估但尚未全面導入。	未來可透過優化製程效率、降低能源與資源耗用、導入較低環境負荷之製程與劑型設計，在維持藥品品質與安全的前提下，同步降低長期營運成本，並提升研發技術差異化與整體製造韌性。



氣候相關風險與機會對報導期間財務狀況、財務績效及現金流量之影響

本公司已完成氣候相關風險與機會之系統性鑑別，並逐步將相關結果納入經營模式調整、資源配置規劃及供應鏈管理等營運決策考量。隨著氣候變遷影響日益顯著，不同類型之實體風險與轉型風險，以及由此衍生之發展機會，對公司之營運活動、財務狀況與現金流量所造成的影響，於短期、中期及長期呈現不同程度與樣態之差異。基於審慎經營原則，公司將依風險與機會之性質、影響範圍及發生時程，持續評估其對營運穩定性與財務表現之潛在影響，並據以滾動式調整因應策略與資源投入方向。相關影響已彙整說明如下，作為後續策略規劃與管理決策之參考基礎。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	可能影響之時間區隔			報導期間財務影響
			短期	中期	長期	
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化		V	V	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	長期性	平均氣溫上升		V	V	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價		V	V	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	政策和法規	產品服務要求與監管		V	V	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	市場	市場訊息不確定性	V	V		此風險可能影響區間為短期及中期，然報導期間內尚無財務影響。
	市場	原物料上漲		V	V	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	名譽	利害關係人負面關注與回饋增加		V	V	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
機會	政策和法規	法規與市場導向		V	V	此機會可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	技術	研發與製程		V	V	此機會可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。



氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

針對已鑑別之氣候相關風險與轉型機會，晟德持續建構相應之管理策略與行動方向，並透過情境分析方式，評估在不同氣候發展路徑下，公司營運模式、研發活動、生產製造與供應鏈結構所展現之整體韌性。公司關注在全球升溫控制於 2°C 以內之減碳情境，以及溫室氣體排放持續攀升之高排放發展路徑下，如何透過製程管理優化、低碳技術導入、藥品研發布局與供應鏈協作機制，降低氣候變遷對營運穩定性與法規遵循所帶來之潛在衝擊。

在氣候情境評估方面，晟德依循氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）之建議架構，並參考政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）第六次評估報告所提出之共享社會經濟路徑（Shared Socioeconomic Pathways, SSP），選擇 SSP2-4.5（中度減量情境）與 SSP5-8.5（高排放情境）作為主要分析基準。相較於僅聚焦溫室氣體濃度變化之傳統 RCP 模式，SSP 情境進一步納入經濟發展、產業結構、科技進展及社會行為等因素，有助於公司從更貼近製藥產業實務的角度，理解未來在藥品研發、生產製造、能源使用、供應鏈穩定與法規要求方面，可能面臨之氣候風險與轉型挑戰。同時，晟德亦參考「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（TCCIP）」所提供之公開研究資料，進行情境模擬分析，評估氣溫上升、降雨型態改變及極端氣候事件頻率增加等趨勢，對公司營運據點、生產製程、原物料供應、物流運輸及庫存管理可能造成之影響，並將相關結果作為製造據點管理、供應鏈調度規劃、設備投資評估及營運風險管理之重要參考依據。

整體氣候情境分析架構，主要涵蓋以下面向：

- ✓ 氣候變遷情境：納入不同溫室氣體排放路徑、國家減碳政策方向，以及製藥產業可能面臨之環境法規、能源管理與永續揭露要求。
- ✓ 時間範疇：依據公司研發週期、產品生命週期及資本支出特性，區分為短期、中期與長期，系統性評估氣候風險與轉型機會之發生時點與影響程度。
- ✓ 區域影響：分析台灣及主要原物料來源、生產製造與物流據點，可能面臨之高溫、強降雨、颱風強度提升與供應中斷風險，並評估其對製程穩定性、品質管理、藥品供應及法規遵循之潛在影響。

透過結合情境分析結果與公司現行營運狀況，晟德得以提前部署營運調適與轉型策略，包括製程與設備之低碳化評估、供應鏈韌性強化、研發與資本支出之中長期規劃調整，逐步推動低碳轉型進程，並在氣候變遷所帶來的不確定環境中，維持營運穩定性、法規遵循能力與企業長期競爭力。



情境分析使用時間區隔

短期	中期	長期
2025 年至 2028 年	2028 年至 2030 年	2030 年至 2050 年

氣候韌性評估總表：分析範圍設定於主要營運地點（台灣）

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	主要假設	選行情境	時間區隔	評估影響及韌性能力
轉型 風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	1. 營運所在司法管轄區之氣候相關政策依據我國現行政策規劃，預計持續採行「2050 淨零排放路徑」。 2. 國家或地區層級變數之影響依據科技部及中央研究院環境變遷研究中心等單位聯合發布之臺灣氣候變遷評析更新報告，就氣候模式而言，臺灣冬季將逐步縮短、年總降雨量逐步增加，且暴雨降雨強度有增加趨勢。	2050 年淨零排放情境 (NZE)	2027 年至 2050 年	1. 韌性能力：晟德已將情境分析結果納入每年檢討會議中，並據此制定相應對策，以有效降低風險。相關策略詳見「應風險之經營模式及資源分配變動說明」。 2. 評估影響：根據情境分析的結果（參見實體風險情境分析：不同情境下之風險程度），本公司在極高度排放情境（SSP5-8.5）下，就中期及長期而言有中度至高度不等的立即性實體風險；在中度排放情
	政策和法規	產品服務要求與監管				
	市場	市場訊息不確定性				
	市場	原物料上漲				
	名譽	利害關係人負面關注與回饋增加				



風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	主要假設	選用情境	時間區隔	評估影響及韌性能力
實體 風險	立即性	氣候模式發生極端變化		1. SSP2-4.5 2. SSP5-8.5		境（SSP2-4.5）下，本公司長期而言很可能發生立即性實體風險如颱風及洪水。
	長期性	平均氣溫上升				

轉型風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	轉型風險情境分析			
	情境	2050 年淨零排放情境		
	時間區隔	短期	中期	長期
原物料上漲	風險程度	低度	中度	高度
提高溫室氣體排放定價		低度	中度	中度
產品服務要求與監管		低度	中度	高度
利害關係人負面關注與回饋增加		低度	低度	高度
市場訊息不確定性		中度	中度	高度



實體風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	實體風險情境分析						
	情境	SSP2-4.5			SSP5-8.5		
	時間區隔	短期	中期	長期	短期	中期	長期
氣候發生極端變化	風險程度	低度	中度	高度	中度	中度	高度
平均氣溫上升		低度	中度	高度	中度	中度	高度

轉型風險情境分析

情境	估計可能之財務影響
SSP2-4.5 全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	在此情境下，製藥產業之轉型壓力主要來自法規遵循要求提升與供應鏈端成本結構調整。隨著政府與市場對溫室氣體盤查、能源使用與環境資訊揭露要求逐步提高，晟德需持續投入人力與資源，強化碳盤查制度、能源管理及永續資訊揭露流程，相關管理與制度建置成本預期將呈現溫和增加。在供應鏈面向，部分原料藥、包材及物流供應商可能因能源價格調整或減碳措施導入，反映於採購成本中，對製造成本形成一定壓力；惟整體影響仍屬可預期且可控範圍。由於晟德本身非屬高碳排製造業，直接營運排放量相對有限，短期內不致對財務結構造成重大衝擊。整體而言，此情境下之財務影響主要反映於永續管理投入、供應鏈成本緩步上升及法規遵循成本增加，透過提前規劃與流程優化，可降低對整體獲利能力之影響。



情境	估計可能之財務影響
SSP5-8.5 全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	在高排放情境下，氣候政策發展與能源市場波動高度不確定，對製藥產業營運穩定性與成本結構之影響將更為顯著。若未來政府於短期內加速推動碳費、能源管理或環境揭露相關法規，而公司準備程度不足，可能需於較短期間內投入較多資源補強碳盤查制度、供應鏈資料蒐集、資訊系統建置與內部管理流程，對營運成本與管理負擔造成較大壓力。此外，極端氣候事件發生頻率與強度提高，可能增加原料供應中斷、物流配送延誤及生產排程調整之風險，進而影響存貨管理與營運效率。在碳成本面向，若台灣正式實施碳費制度（例如以每噸新臺幣 1,200 至 1,800 元計算），晟德直接排放所承擔之碳費影響約為 18,082 仟元至 27,122 仟元，惟碳費與能源成本可能間接反映於原料藥、包材與委外製造成本中，推升整體製造成本結構。同時，若出口市場或合作夥伴所在國家陸續導入碳邊境調整機制或產品碳排相關要求，可能增加部分產品於國際市場之合規與管理成本。整體而言，在 SSP5-8.5 情境下，財務影響將主要體現在營運與供應鏈韌性壓力上升、法規與管理成本加劇，以及中長期營運不確定性提高，需透過強化風險管理與提前部署調適措施以降低潛在衝擊。

實體風險情境分析

情境	估計可能之財務影響
SSP2-4.5 全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	在此情境下，極端氣候事件（如短時間強降雨、高溫熱浪或颱風）發生頻率呈現上升趨勢，但整體風險仍屬可預期且可管理範圍。對晟德而言，短期內可能需持續投入資源於製造廠房、倉儲設施及關鍵設備之防災與耐候能力強化，包括空調與溫控系統升級、備援電力與排水設施檢視，以及資訊系統穩定性提升，以確保生產與儲運作業符合 GMP 與品質管理要求。此外，高溫與氣候不穩定性可能對原料藥、半成品與成品之儲存與運輸條件帶來更高管理要求，促使公司強化冷鏈與物流監控機制，相關營運與管理成本預期將小幅增加。整體而言，此情境下之財務影響主要反映於營運基礎設施優化與風險預防性投資之階段性支出，對營收與現金流之影響屬間接且相對溫和。
SSP5-8.5 全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	在高排放情境下，氣候相關實體風險顯著升高，極端降雨、長時間高溫、颱風強度提升及局部淹水風險，將對製藥產業營運穩定性造成更具體衝擊。晟德位於特定地區之生產據點、倉儲設施或物流節點，可能面臨營運中斷、設備受損或需額外投入資源進行修復與升級之風險，進而增加資本支出壓力。同時，極端氣候亦可能干擾原料供應、委外製造與物流配送時程，影響生產排程與存貨周轉效率，對營運成本與現金流管理形成挑戰。隨著實體風險程度提高，相關保險費用及風險移轉成本亦可能隨之上升，對固定成本結構產生長期壓力。若未能及時強化調適措施，實體風險可能對公司之營運韌性、現金流穩定性及資產使用效率造成不利影響。



4.4.3 氣候變遷風險管理

因應氣候變遷對製藥產業營運與供應鏈所可能帶來的中長期影響，晟德依循 IFRS S2 與氣候相關財務揭露（TCFD）架構，並參考國內外氣候政策、法規發展及生技醫藥產業特性，逐步建構具系統性與前瞻性的氣候風險管理機制，以全面掌握氣候因素對公司營運模式、製造與供應鏈穩定性，以及財務表現之潛在影響。自 2025 年起，晟德由永續發展小組統籌氣候相關風險與機會之辨識與評估作業，整合研發、製造、品質、供應鏈、法規及管理部門之營運實務經驗，並結合外部氣候研究資料與產業基準資訊，針對短期、中期及長期可能面臨之氣候相關實體風險與轉型風險進行盤點與分析，作為公司推動氣候治理與永續決策的重要依據。

在實體風險面向，晟德聚焦於極端氣候事件（如強降雨、颱風、高溫及局部淹水）可能對製造廠房、倉儲設施、冷鏈物流及關鍵設備運作所造成的干擾與潛在損失，並評估其對生產排程、品質管理與營運穩定性之影響。在轉型風險面向，則著重評估碳定價制度推動、溫室氣體排放資訊揭露要求提升、能源與原物料成本變動，以及利害關係人對製藥產業環境責任與法規遵循期待提升等因素，對公司營運策略、成本結構與長期競爭力可能帶來的影響。於風險評估階段，晟德透過定性與定量分析方法，綜合評估各項氣候風險之發生可能性與潛在衝擊程度，並依其影響層級進行分級排序，作為後續資源配置、因應措施規劃及永續資訊揭露重點之參考依據。公司將持續以滾動式方式檢視氣候風險管理流程，強化跨部門協作與資料分析能力，並定期向董事會報告評估成果，以提升在氣候變遷情境下之應變能力與整體營運韌性，落實企業長期永續發展承諾。

晟德氣候變遷風險與機會評估流程

1. 透過結構化問卷與內部訪談方式，蒐集氣候變遷對公司營運、製造與供應鏈之潛在衝擊程度。
2. 評估氣候相關因素對生產營運、供應鏈穩定性及財務表現之影響。
3. 系統性鑑別主要氣候相關風險與潛在轉型機會，作為後續管理與決策依據。

評估方法

為系統性掌握氣候相關風險對公司營運與策略之潛在影響，晟德於 2025 年採用以下兩階段方法進行風險評估：

（一）問卷調查

本公司透過問卷方式，蒐集來自內部各部門及外部專業顧問對氣候風險之專業判斷，藉以了解不同風險因子對製造營運、供應鏈管理及財務面向可能產生之影響。問卷內容涵蓋實體風險、轉型風險及企業聲譽等構面，共計 16 項風險因子，並請填答者分別就風險發生可能性與潛在衝擊程度進行評分。

（二）問卷分析與標準化處理

為提升分析結果之客觀性與可比性，晟德運用 Z 值標準化（Z-score



normalization) 方式，對回收之問卷數據進行尺度轉換，以降低不同填答者評分基準所造成之差異。經標準化處理後，各風險因子得以在相同基準下進行橫向比較，進一步辨識相對重要性較高之氣候風險項目，作為後續風險管理、策略規劃與資源配置之重要依據。

晟德於 2025 年持續推動氣候變遷風險管理作業，並依循既有之氣候風險評估架構，完成共計 16 項氣候變遷相關風險與機會之盤點與鑑別。本年度透過結構化問卷方式，邀請公司內部高階主管及關鍵職能單位主管參與評估，共回收 16 份有效問卷。藉由量化各項氣候風險因子之發生可能性與對公司營運之潛在衝擊程度，晟德建構氣候風險與機會矩陣，作為後續氣候因應策略規劃、資源配置調整及中長期環境管理目標設定之重要參考依據。

為提升對氣候變遷議題之整體應對能力，晟德持續推動節能、節水、減廢及製程效率提升等綠色營運措施，並透過內部制度與跨部門協作，鼓勵員工參與製造流程優化、能源使用管理及資源效率提升行動，逐步強化營運韌性與環境績效。同時，公司亦於研發與製造階段評估原料選用、製程設計及包裝方式之環境影響，並透過供應鏈管理與品質體系，推動更具環境友善特性的產品與營運作法，以回應氣候變遷對製藥產業所帶來之挑戰。晟德將環境永續視為企業長期發展之核心價值之一，並透過制度化管理與實際行動，穩健奠定永續經營基礎。

項次	風險項目	風險類別	可能發生程度 Z 值	企業衝擊程度 Z 值	關注程度
1	提高溫室氣體排放定價	氣候風險	0.57	0.54	高
2	強化排放量報導義務		0.43	-2.57	中
3	對現有產品和服務的要求及監管		0.28	0.54	高
4	面臨訴訟風險		-1.76	0.64	中
5	以低碳商品替代現有產品和服務		-0.74	0.14	中
6	新技術投資失敗		-1.61	0.14	中
7	低碳技術轉型成本		0.72	-2.27	中
8	客戶行為變化		-0.01	0.24	中
9	市場訊息不確定性		0.57	0.44	高
10	原物料成本上漲		2.03	1.04	高
11	消費者偏好轉變		-0.45	-0.06	低
12	產業污名化		-1.47	0.04	中
13	利害關係人的關注與負面回饋增加		0.57	0.54	高
14	氣候模式發生極端變化		0.43	0.44	高
15	平均氣溫上升		0.57	0.54	高
16	海平面上升		-0.15	-0.36	低



氣候相關機會辨認、評估

在氣候相關機會的辨識與評估上，晟德透過情境分析方式，系統性檢視低碳轉型趨勢可能為公司營運發展、研發布局與市場拓展所帶來之潛在契機。本公司參考國際能源總署（International Energy Agency, IEA）所提出之「2050年淨零排放情境（Net Zero Emissions, NZE）」，並結合我國國家發展委員會發布之《2050淨零排放路徑及策略總說明》所揭示之政策方向，作為評估氣候相關機會可行性與中長期影響之重要分析基礎。

同時，晟德依據製藥產業特性，綜合考量原料藥與賦形劑供應端之低碳製程發展、製造端能源效率提升技術、法規趨勢與品質管理要求，以及醫療市場對藥品安全性、穩定供應與永續責任之期待，進一步辨識具備營運韌性提升、成本結構優化或產品競爭力強化潛力之氣候相關機會。相關評估亦納入政府於節能減碳、製造升級與產業轉型方面之政策誘因與輔導資源，作為公司策略研擬與資源配置之參考依據。

在實務推動上，晟德逐步將氣候機會分析結果轉化為具體行動方向，包括於研發與製程設計階段評估節能與減碳可行性、優化生產設備與能源使用效率、強化供應鏈穩定度與永續管理，以及於符合法規與品質要求之前提下，持續精進產品組合與製造彈性。透過上述作法，公司不僅回應低碳轉型趨勢，亦同步強化製藥營運之穩定性與長期競爭力。透過系統化的氣候機會評估與管理機制，晟德將永續發展正式納入核心營運策略之一，在兼顧藥品品質、安全與法規遵循的前提下，主動掌握低碳轉型所帶來之

產業升級與市場發展契機，穩健推動企業長期成長，並為投資人、醫療體系與社會大眾創造具韌性且可持續之長期價值。

機會類型	氣候情境假設	對機會辨識影響及使用情況
法規與市場 導向	本公司以國際能源總署（IEA）提出之「2050年淨零排放情境（Net Zero Emissions, NZE）」作為主要參考，並搭配 SSP2-4.5 情境假設。在全球及國內逐步推動淨零排放政策、醫藥產業環境與永續法規要求日益明確的前提下，市場與醫療體系對企業環境責任、產品生命週期管理及供應鏈永續表現之關注持續提升，製藥產業面臨法規遵循與市場期待同步升高之趨勢。	在氣候政策方向逐步明確、主管機關與市場對企業永續治理要求提升的背景下，法規與市場導向已成為影響產品開發策略與市場准入條件的重要因素。晟德於產品開發與營運規劃階段，已開始評估相關環境法規趨勢對製程管理、包裝規範及資訊揭露之潛在影響，並將永續與合規考量納入中長期策略評估。未來將持續關注國內外環境政策、碳管理制度與產業指引發展，提前調整營運與產品策略，以降低法規風險並維持市場競爭力。



機會類型	氣候情境假設	對機會辨識影響及使用情況
研發與製程	在 NZE 情境及台灣 2050 淨零排放政策推動下，製藥產業對於製程節能、資源效率提升及包裝減量之要求日益提高；同時，在 SSP5-8.5 情境下，極端氣候事件頻率增加，亦突顯製造與物流體系韌性及製程穩定性的重要性。	為因應氣候轉型趨勢，低碳製程與製造效率提升被視為具中長期效益之關鍵機會。晟德已於研發與製程評估階段，逐步檢視生產設備能效、製程優化及包裝材料減量之可行性，並評估在符合法規與品質要求前提下導入改善措施。相關作為除有助於降低能源與資源使用強度，亦可提升製造穩定度與營運韌性，並為未來面對環境法規趨嚴及成本波動提供更具彈性的因應空間。

4.4.4 氣候變遷指標與目標

因應全球氣候變遷趨勢及我國政府推動之淨零排放政策，晟德持續關注氣候相關法規與產業發展方向，並依循主管機關規定之時程，逐步推動溫室氣體減量行動，將氣候變遷因應納入公司中長期營運規劃與永續發展

策略之中。公司以兼顧法規遵循、產品品質與營運穩定為前提，循序推動低碳轉型相關作為，強化整體營運韌性。在溫室氣體管理上，晟德以全面盤點、持續改善為核心原則，逐步建立涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及範疇三（其他間接排放）之溫室氣體管理架構，藉以掌握主要排放來源與潛在減量空間，作為後續減碳策略規劃與資源配置之依據。

本公司因 2025 年完成合併公司盤查，故以 2025 為基準年，惟晟德廠區 2024-2028 年正在進行整改及擴廠計畫，擬以每年範疇一與範疇二的排放強度下降 1% 為減碳目標，並於 2030 年達成範疇一與範疇二的排放強度下降 5%。公司持續強化營運端的能源管理與使用效率，重點減碳策略與行動包括：

- 持續優化生產廠區、辦公場所及相關設施之用電管理機制。
- 逐步汰換高耗能設備，導入具能源效率之生產設備與輔助系統。
- 提升製程與設備運轉效率，降低單位生產活動之能源消耗強度。
- 逐步盤點供應鏈、物流及委外作業之排放熱點，作為後續範疇三排放管理與減量行動規劃之依據。

透過上述措施，晟德將在確保藥品品質與供應穩定的前提下，穩健推動溫室氣體減量行動，逐步朝向低碳與永續營運目標邁進。



溫室氣體絕對總排放量表 - 母公司個體

單位：公噸 / 二氧化碳排放當量

排放類別	排放項目	項目小計	各範疇總排放量
範疇一	固定排放	113.7094	242.4502
	移動排放	39.9503	
	逸散排放	88.7905	
範疇二	外購電力	2,669.9576	2,669.9576
範疇三	燃料與能源的相關活動	663.0219	663.0219

溫室氣體絕對總排放量表 - 合併子公司

單位：公噸 / 二氧化碳排放當量

排放類別	排放項目	項目小計	各範疇總排放量
範疇一	固定排放	461.1363	7,913.3619
	移動排放	58.8258	
	逸散排放	7,393.3998	
範疇二	外購電力	6,881.3875	6,881.3875
範疇三	燃料與能源的相關活動	1,775.8850	1,775.8850

合併公司溫室氣體相關策略性目標，以及相應之指標與目標

策略性目標	指標				基準年 (2025 年)	目標			
	指標名稱	衡量單位	指標種類	當期數額		目標目的	目標類型	目標期間	里程碑 / 期中目標
2050 年 淨零 排放	範疇 1 溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO ₂ e)	量化	7,913.3619	7,913.3619	溫室氣體排放減量	絕對目標	至 2050 年	✓ 範疇一與範疇二的排放強度每年下降 1% ✓ 2030 年達成範疇一與範疇二的排放強度下降 5%
	範疇 2 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO ₂ e)	量化	6,881.3875	6,881.3875	溫室氣體排放減量	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 3 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量 (tCO ₂ e)	量化	1,775.8850	1,775.8850	溫室氣體排放減量	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 1 及範疇 2 溫室氣體總排放量 (合計數)	公噸二氧化碳排放當量 (tCO ₂ e)	量化	14,794.7494	14,794.7494	溫室氣體排放減量	絕對目標	至 2050 年	



除既定之溫室氣體減量目標外，晟德亦同步關注氣候變遷所衍生之轉型風險、實體風險及潛在氣候相關機會等中長期策略性議題，並依其對公司營運活動、製藥製程及整體價值鏈之影響程度，逐步建構相應之管理目標與績效指標。相關目標與指標之設定，將持續參考國內外氣候政策與法規發展、低碳與節能技術演進、製藥產業趨勢及市場環境變化，採取滾動式檢討與調整機制，以確保公司氣候管理方向能與外部環境及產業要求保持一致。在管理作法上，晟德將持續強化跨部門協作機制，逐步將氣候相關風險與機會之考量，納入營運規劃、製程管理、設備投資、研發布局及資源配置等決策流程中，並透過階段性管理指標與內部追蹤機制，定期檢視相關策略與行動方案之執行情形與實際成效，作為後續優化與調整之依據。

同時，公司亦將持續推動內部溝通與永續教育訓練，提升全體同仁對氣候變遷議題、低碳轉型方向及永續營運作為之認知與參與程度，促進節能減碳、資源使用效率提升及環境管理措施於日常營運與製程作業中的落實。透過上述治理架構與行動安排，晟德期能在確保藥品品質與營運穩定的前提下，穩健推動低碳轉型進程，逐步朝向 2030 年及 2050 年之減碳目標邁進，持續深化製程改善、供應鏈協作與整體營運韌性，建立兼顧經濟效益、環境責任與長期競爭力之永續營運模式。

內部碳定價

為展現本公司在氣候變遷管理上的重視，並兼顧營運穩健與財務績效，本公司持續關注氣候相關風險與減碳管理議題，並將其逐步納入營運規劃、

資本支出評估及設備汰換等決策考量中。現階段本公司尚未正式導入內部碳定價制度，亦未以固定碳價作為投資決策或成本分攤之依據，惟已持續蒐集國內外碳費、碳市場及相關政策發展資訊，作為後續評估碳管理工具之參考。

未來本公司於進行重大資本支出、設備更新及節能改善方案評估時，除考量投資成本、營運效益及法規遵循需求外，亦逐步納入能源效率、溫室氣體排放影響及未來可能之碳成本風險等因素，以提升氣候風險辨識與管理能力。未來，公司將持續追蹤環境部碳費制度、國際碳價趨勢及產業實務發展，並視營運規模、排放量變化及管理需求，評估導入內部碳定價或其他碳管理機制之可行性，以強化氣候韌性並支持公司長期永續發展。

資本配置

在資本配置方面，本公司現階段尚未就氣候相關行動建立獨立之資本支出統計科目，惟已將氣候相關風險與機會逐步納入營運規劃、設備投資、製程管理及供應鏈管理等決策考量。相關投入包含溫室氣體盤查與永續資訊揭露、能源管理與節能改善、設備維護與高耗能設備汰換評估、製程效率提升、供應鏈 ESG 評估與排放熱點盤點，以及研發與產品設計階段對材料替代、能源效率、包材減量及可回收性之評估。

本公司將持續以確保藥品品質、營運穩定及法規遵循為前提，滾動式檢視氣候相關資源投入情形，並逐步建立氣候相關支出之分類、追蹤與管理機制，以強化氣候策略與財務規劃、設備投資及營運決策間之連結，提升公司面對低碳轉型與氣候變遷風險之韌性。



薪酬連結

2025 年度，本公司董事及高階經理人薪酬制度仍以整體營運績效、個人職責與績效表現、年度策略目標、財務與投資成效及策略執行成果等作為主要評估基礎，氣候相關指標尚未與薪酬獎勵制度建立直接連結。惟本公司已持續推動氣候風險與機會盤點、溫室氣體管理、節能減碳及能源效率提升等作為，並將氣候相關議題逐步納入永續發展策略與營運管理考量。未來將依據國際永續揭露準則、主管機關要求及內部治理發展情形，評估將氣候相關績效指標納入高階管理階層績效評估或薪酬制度之可行性。

4.5 能資源管理

在全球氣候變遷與低碳轉型趨勢持續深化的背景下，能源與資源使用效率已成為影響企業營運韌性、成本結構與永續發展的重要管理議題。對

晟德而言，穩定且合規的能源供應不僅關係到日常營運與製藥製程之持續運作，更直接影響產品品質、供應穩定性與整體營運風險控管能力。因此，公司將能資源管理視為營運管理與永續治理的重要基礎之一，持續透過制度化管理與實務改善，提升能源使用效率並降低資源耗用風險。

4.5.1 能源管理

晟德 2025 年能源使用種類包括電力與汽柴油，無使用再生能源，目前能源消耗皆為自用無售出，主要能源消耗為外購電力以及廠區設備用的柴油。今年起，本公司工廠整改及擴廠計畫陸續推動各項能源管理措施，實踐廠已引進節能鍋爐，並計畫於 2026 年導入變頻無油空壓機及 QC 實驗室空調優化，預期實踐廠 2026 年將減少 2% 用電量。

能源種類	2024 年			2025 年		
	使用量	單位：GJ	比例	使用量	單位：GJ	比例
汽油	89,592.96 公升	3,150.30	12.65 %	6,915.228 公升	219.59	0.98%
柴油	45,486.10 公升	1,599.40	6.42 %	51258.5771 公升	1,853.01	8.29%
天然氣	-	-	-	-	-	-



能源種類	2024 年			2025 年		
	使用量	單位：GJ	比例	使用量	單位：GJ	比例
液化石油氣	-	-	-	-	-	-
非再生電力	5,600,038.00 度	20,160.14	80.93 %	5,632,822.00 度	20,278.16	90.73%
再生電力	-	-	-	-	-	-
共計	-	24,909.84	100.00 %	-	22,350.76	100.00 %

註 1：1 度電為 3.6 百萬焦耳，GJ 為 10^9 焦耳；每公升汽油熱值 7,586Kcal、柴油熱值 8,636Kcal、天然氣 (NG1) 熱值 8,067Kcal、液化石油氣熱值 5,993 Kcal；1Kcal 為 4,186J。

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

註 3：能源使用統計邊界為晟德母公司個體，涵蓋台北總部、光復廠及實踐廠。

能源消耗總量暨能源密集度

年度	營收 (百萬元)	能源消耗總量 (GJ)	能源密集度 (GJ / 百萬元)
2024	971.710	24,909.84	25.6351
2025	941.103	22,350.76	23.7495

註：能源密集度 = 總能源消耗量 (GJ) / 營收 (百萬元)

4.5.2 水資源管理

根據 ESI (Environmental Sustainability Index) 評估結果，臺灣屬於全球缺水風險較高之國家之一，名列全球前 18 大缺水國。此外，依據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 所建置之 Aqeduct 水風險評估工具進行情境模擬分析顯示，至 2030 年，晟德主要營運所在地區面臨中度缺水風險，其缺水風險程度約為 10% 至 20%。整體而言，短期內尚無立即且顯著之缺水威脅，但在氣候變遷與水資源調度不確定性逐步升高的背景下，公司仍將水資源管理視為重要的營運風險議題之一。為回應國內節約用水政策與社會期待，晟德持續透過內部宣導與管理機制，定期公告節水提醒，鼓勵員工於日常營運與生活中落實節水行為，逐步提升整體用水效率與用水意識。



在法規遵循方面，晟德遵守各項環境保護及水污染防治相關法令規定，依法取得「水污染防治許可證」，以確保廢水排放符合主管機關標準。製程所產生之廢水，均依規定納入工業區廢水處理系統集中處理，並按月繳納污水處理相關費用，確保廢水處理流程符合法規要求。晟德目前所使用之水源 100% 來自臺灣自來水公司，水源主要取自頭前溪及石門水庫，並未使用井水、地下水、雨水或其他替代水源。除生產製程所需用水外，公司其餘用水主要為員工生活用水，包括飲用、清潔、洗滌及環境維護等用途，其生活污水亦均依法透過污水下水道系統處理。未來，晟德將持續精進用水管理作為，結合節水宣導、設備管理與營運流程優化，在確保營運穩定與產品品質之前提下，每年持續降低用水密集度 1%，善盡企業對水資源永續利用之責任。

本年度用水密集度為 0.0289，較前一年 (2024 年) 減少 29.17%

單位：百萬公升 / 年度	2024 年	2025 年
取水量	39.6490	27.164
排水量	31.7180	21.731
耗水量	7.9310	5.433

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
2024 年	10.01	400	60	400	287	480
2025 年	14.0	400	96.7	400	224	480

近兩年取水量

項目	2024 年	2025 年
自來水	39.6490	27.1640
工業供水	0.0000	0.0000
河川取水	0.0000	0.0000
雨水取水	0.0000	0.0000
水資源壓力地區的取水量	0.0000	0.0000

註 1：單位為百萬公升。

註 2：台灣於世界資源研究所發布的「渡槽水風險地圖集」中，顯示台灣全區為 Low-Medium 等級，取水不受影響，屬於水資源壓力低風險地區。

註 3：於基線水壓力高或極高區域之總取水量及總耗水量為 0.0000 千立方公尺 (0%)。



用水總量暨用水密集度

年度	營收 (百萬元)	取水量 (單位：百萬公升 / 年度)	用水密集度
2024	971.710	39.649	0.0408
2025	941.103	27.164	0.0289

註：用水密集度 = 取水量 (單位：百萬公升 / 年度) / 營收 (單位：百萬元)

4.5.3 廢棄物管理

晟德屬生技醫療產業，其台北總部及新竹製造工廠於營運與製造過程中，依實際作業性質產生之廢棄物類型，主要區分為一般事業廢棄物與有害事業廢棄物。其中，一般事業廢棄物以員工生活垃圾為主；有害事業廢棄物則包括製程中產生之廢液及廢容器等，均依法令規定進行妥善管理。各營運據點所產生之廢棄物，均依廢棄物種類進行源頭分類、集中貯存與重量統計，並依分類性質委託具備合法資格之第三方專業清除、處理及再利用機構進行清運、處理或回收再利用作業。相關處理流程皆依循環境保護相關法規及主管機關規定執行，以降低環境風險並確保合規性。

在委外廠商管理方面，晟德於與任何第三方清除、處理或再利用機構合作前，均會透過環境部資源循環署所建置之「事業廢棄物申報及管理資訊系統—許可資料查詢」及「資源再利用管理系統—許可再利用機構查詢」進行

查核，確認合作廠商已取得地方主管機關核發之有效許可證照，且其清除、處理或再利用項目及級別符合公司實際需求，並於證照有效期限內。經完成文件查核與實體證照審核後，始與其簽訂委託清除或委託處理合約，確保委外作業具備法定依據與責任歸屬。

本年度廢棄物密集度為 0.1226，較前一年 (2024 年) 減少 22.80%

年度廢棄物總重量

項目	直接處理方式	2024 年	2025 年
有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0.0000 公噸	0.0000 公噸
	焚化處理 (不含能源回收)	5.4700 公噸	4.5800 公噸
	掩埋處理	0.0000 公噸	0.0000 公噸
	其他直接處理	0.0710 公噸	0.0044 公噸
非有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0.0000 公噸	0.0000 公噸
	焚化處理 (不含能源回收)	32.6500 公噸	38.9700 公噸
	掩埋處理	0.0000 公噸	0.0000 公噸
	其他直接處理 (回收)	116.1000 公噸	71.8400 公噸



廢棄物總重量暨廢棄物密集度

年度	營收（百萬元）	廢棄物總重量（單位：公噸／年度）	廢棄物密集度
2024	971.710	154.291	0.1588
2025	941.103	115.394	0.1226

註：廢棄物密集度 = 廢棄物總重量（單位：公噸／年度）／ 營收（單位：百萬元）

於廢棄物清運及後續處理過程中，晟德亦持續落實監督與管理責任。在廠區端，公司不定期對廢棄物貯存或暫存區域進行環境安全與作業流程巡檢；於清運作業期間，亦透過不定期稽核方式，確認實際清運車輛之車牌號碼與網路申報之事業廢棄物三聯單所載資訊一致。廢棄物出廠後，其清運流向與處理情形，則透過環境部資源循環署之「即時監控平台」進行追蹤，確認車輛 GPS 軌跡與申報資料相符，並於清運完成後確實完成三聯單線上申報及清運軌跡登錄。透過上述制度化的廢棄物分類、委外管理與清運監控機制，晟德確保所有事業廢棄物之清除、處理及再利用流程皆符合法規要求及合約約定，並降低不當處置風險。未來，公司將持續精進廢棄物管理制度，結合內部巡檢、外部稽核與資訊系統監控，落實對環境保護之責任，並支持企業長期永續營運目標。

4.5.4 節能減碳目標與成果

節能減碳為晟德推動永續營運與提升營運效率的重要關鍵。透過節能政策與設備技術之持續優化，公司得以降低能源使用成本、提升生產效率，進而強化整體競爭力與營運韌性。同時，節能減碳措施亦有助於減少溫室氣體排放與空氣污染，降低對環境與生態之衝擊，並有助於保障員工及營運所在地社區居民之健康，落實企業環境責任並支持長期永續發展。

晟德持續於廠區內推動節能減碳相關政策與具體作為，將能源效率提升納入日常營運與設備管理重點。公司於公共區域逐步導入節能燈具與感應式照明設備，以降低非必要用電需求；在製造與支援系統方面，則依循 PIC/S GMP 空調與環境控制相關規範，適度調整空調設備運轉條件，在確保製程品質與作業安全之前提下，降低能源耗用。此外，晟德定期執行廠內設備之檢修與保養作業，並規劃分階段汰換老舊設備，以提升整體系統運作效能與能源使用效率。在再生能源導入方面，晟德將部分廠區屋頂空間出租予專業廠商設置太陽能板，作為綠色能源發電使用，透過多元節能與綠能措施並行，持續推動溫室氣體減量與低碳營運目標。

政策與承諾

晟德就節能減碳議題，訂定並落實以下政策與承諾：

1. 遵循政府能源管理與溫室氣體排放相關法令與規範，確保營運活動符合法規要求。



2. 持續推動節能改善計畫，透過設備管理、運轉調校與效率提升措施，強化能源使用效益。
3. 於生產與營運過程中落實能源資源管理及溫室氣體盤查作業，作為減碳管理與決策之基礎。

短期目標

1. 持續推動各項節能改善專案，除落實節電措施與提升能源效率外，並同步強化辦公室與公共設施之節能管理。
2. 於 2024 年完成廠區溫室氣體自主盤查作業，以掌握排放現況與趨勢，並於 2025 年完成溫室氣體盤查報告書，作為後續減碳規劃之依據。

中長期目標

1. 透過每年持續執行溫室氣體盤查結果，系統性評估範疇一、範疇二及範疇三之排放風險與減碳潛力。
2. 持續進行廠內高、低壓供電設備優化，並整合負載端用電改善措施，以提升整體能源使用效率。
3. 於新廠建置及既有廠區設備汰換時，逐步裝設獨立電錶，並納入中控室系統進行即時用電監控與管理。
4. 2025 年為基準年，陸續透過強化營運端能源管理與使用效率，以 2030 年範疇一及範疇二溫室氣體排放量較基準年排放強度減少 5% 為目標。

投入資源與實際行動

1. 持續優化生產廠區、辦公場所及相關設施之用電管理機制。
2. 逐步汰換高耗能設備，導入具能源效率之生產設備與輔助系統。
3. 提升製程與設備運轉效率，降低單位生產活動之能源消耗強度。
4. 逐步盤點供應鏈、物流及委外作業之排放熱點，作為後續範疇三排放管理與減量行動規劃之依據。

水資源管理措施

考量水資源永續利用的重要性，晟德持續推動節約用水、回收再利用及用水設備效率提升等管理措施，相關作法如下：

1. 不定期進行老舊管線汰換與更新，以降低漏水風險並提升用水穩定性。
2. 飲水設備定期更換濾材並執行水質檢測，確保員工用水安全與品質。
3. 製程及用水設備定期維護保養、清缸與消毒作業，提升設備使用效率並降低水資源耗損。
4. 透過公告欄張貼及電子郵件方式不定期宣導節約用水、用電與珍惜資源相關資訊，強化員工日常節能意識。
5. 對新進及在職員工實施用水與資源管理教育訓練，建立正確用水觀念，落實節水行為於日常作業中。
6. 在確保營運穩定與產品品質之前提下，每年持續降低用水密集度 1%。



晟德廢棄物管理措施

1. 推動文件與作業流程電子化，逐步減少紙本紙本表單與文件列印需求，以降低紙張用量。
2. 員工餐廳全面採用環保餐具，並鼓勵員工自備水杯，減少一次性用品之使用。
3. 持續宣導廢棄物分類與資源回收觀念，並將相關內容納入新進人員必要教育訓練，以強化全體員工對廢棄物管理之認知與落實。
4. 定期檢查廢棄物儲存與暫存場所，確保環境整潔、安全與衛生條件符合相關規範。
5. 不定期進行稽查作業，檢視是否存在分類不完全或任意丟棄之情形，並即時進行改善。
6. 廢溶劑採獨立空間存放並上鎖管理，由指定專人負責，儲存區域設置消防連動警報及防爆設施，以確保儲存與使用安全。
7. 有害化學品與廢液依環保法規要求分類處理，針對玻璃類、腐蝕性、易燃性或具毒性之物質，採取適當方式降低其危害性，嚴禁任意丟棄，並避免不相容物質混合存放。
8. 廢棄物全程採取不落地管理，並加設防漏容器與防漏桶，以避免液體滲漏污染地面或環境。
9. 在確保營運穩定與產品品質之前提下，每年持續降低廢棄物密集度 1%。

4.5.5 違反環保法令揭露

晟德於 2025 年度營運期間，持續遵循環境保護相關法令與主管機關之管理規範，涵蓋空氣污染防治、水污染防治、廢棄物管理及其他環境保護相關要求，並透過內部管理制度與定期檢核機制，確保各項營運活動符合法規標準。經查核確認，本年度晟德未發生任何違反環境保護法令之情事，亦未曾因環境相關事項遭主管機關裁罰、處分或要求限期改善。公司將持續強化環境法規遵循管理與教育宣導，透過預防性管理與持續改善作為，降低潛在環境風險，確保營運穩定並落實企業環境責任。

4.6 生物多樣性

面對全球自然資本退化與生物多樣性流失之挑戰，本公司自 2025 年起參考自然相關財務揭露工作小組（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）建議揭露架構及 LEAP 方法，逐步導入自然相關議題之辨識、評估與管理作業。

TNFD 建議企業將自然相關依賴、衝擊、風險與機會納入治理、策略、風險與衝擊管理、指標與目標等面向，並透過系統化方法辨識與自然環境之互動關係。TNFD 亦強調，自然相關議題具有地點特定性，企業應優先檢視營運據點及價值鏈活動與自然環境之介面，並評估是否涉及優先揭露地點或生態敏感區域。

本年度為本公司首次參考 TNFD 架構進行自然相關議題盤點，評估範疇優先以母公司兩處工廠為主，並以公開地理圖資、內部環境管理資料、



水污染防治許可、廢水檢測資料、廢棄物清運處理紀錄及供應商管理資料作為初步分析基礎。後續將視資料可得性與重大性評估結果，逐步擴大至合併報表子公司及重要供應鏈。

政策方向

1. 參考 TNFD 架構逐步導入自然相關管理

本公司參考 TNFD 治理、策略、風險與衝擊管理、指標與目標等四大構面，逐步辨識自然相關依賴、衝擊、風險與機會，並作為後續環境管理與風險管理精進之基礎。

2. 落實據點位置與環境敏感性檢視

本公司兩處工廠均位於新竹工業區內，屬既有工業用地範圍。本年度已透過公開圖資檢視山坡地範圍、特定水土保持區及國土生態綠網關注區域等項目，以確認營運據點與周邊自然環境之關聯。

3. 強化水資源、廢水與廢棄物管理

本公司製程及廠務用水 100% 來自台灣自來水公司，水源主要取自頭前溪及石門水庫。製程廢水均依法納入工業區廢水處理系統集中處理，並持續追蹤廢水檢測結果。廢棄物則依性質委託合格環保公司進行焚化、物化、化學處理或回收處理，並留存清運及處理紀錄。

4. 維持環境合規與零裁罰目標

本公司以「維持環境零裁罰」作為自然相關風險管理目標之一，持續追蹤水污染防治許可、廢水排放、廢棄物流向、供應商合規文件及環境法規符合情形。2025 年本公司環境裁罰件數為 0 件。

TNFD 揭露框架與執行方式

框架	執行方式
治理	由相關權責單位追蹤水資源、廢水、廢棄物及環境法規符合情形，並將自然相關議題納入永續與環境管理考量。
策略	以本公司兩處工廠為優先範疇，辨識營運據點與自然環境之介面，評估水資源供應、廢水排放、廢棄物處理及供應鏈合規對營運之影響。
風險管理	透過圖資查詢、廢水檢測、廢棄物委外處理紀錄及供應商文件審查，辨識並管理自然相關依賴、衝擊、風險與機會。
指標與目標	追蹤取水量、用水密集度、廢水檢測結果、廢棄物產生量、廢棄物處理方式及環境裁罰件數，並以維持環境零裁罰為管理目標。

生物多樣性風險評估：LEAP 分析

本公司 2025 年首次依 TNFD 架構完成「LEAP」四步驟分析，作為生物多樣性風險評估的年度執行基礎，評估範疇優先以晟德自身營運據點展開進行，了解自身營運據點是否位於生物多樣性敏感區，未來將規劃擴展至集團合併報表公司，將營運過程造成生態衝擊的可能性降至最低。



Locate 定位自然介面

本公司兩處工廠均位於新竹工業區內，屬既有工業用地範圍。經查詢農業部農村發展及水土保持署之山坡地範圍、特定水土保持區及查定分類資料，兩處工廠均非屬山坡地，亦非屬特定水土保持區；另經農業部林業及自然保育署國土生態綠網查詢，兩處工廠均非屬國土生態綠網關注區域。

本公司進一步檢視廠區周邊環境與水文流向，工廠位於既有工業與交通設施範圍內，鄰近德龜溪、茄苳溪等區域水系。製程產生之廢水依規定納入工業區廢水處理系統集中處理，並非直接排放至自然水體。

基於上述位置及圖資查詢結果，本年度尚未辨識本公司直接營運據點位於 TNFD 所稱之敏感地點或優先揭露地點。惟因製藥製程涉及用水、廢水、廢藥品、廢液及事業廢棄物管理，本公司仍將水資源供應、廢水處理流向及廢棄物委外處置列為自然相關評估重點。

Evaluate 評價依賴與衝擊

本公司為西藥製造業，主要採購原料藥後進行調配及製造，並非直接採集或開發自然資源。營運活動之主要自然相關依賴為穩定水資源供應。公司目前使用之水源 100% 來自台灣自來水公司，水源主要取自頭前溪及石門水庫。雖本公司未直接取用河川或地下水作為製程用水，惟製藥製程與廠務運作仍依賴穩定公共供水及流域水資源，因此將水資源供應穩定性列為主要自然相關依賴項目。

2025 年本公司取水量為 27.164 百萬公升，較 2024 年 39.649 百萬公升

減少約 31.49%，顯示本年度用水效率已有改善。

本公司主要潛在自然衝擊包括製程廢水、廢藥品、廢液、一般事業廢棄物及化學品使用管理。公司遵循環境保護及水污染防治相關法令，依法取得水污染防治許可證。製程所產生之廢水均依規定納入工業區廢水處理系統集中處理，並按月繳納污水處理相關費用，以確保廢水處理流程符合法規要求。

廢棄物方面，本公司廢棄物類型包含有害事業廢棄物及非有害事業廢棄物，主要包括一般事業廢棄物、廢藥品及廢液等，均委託合格專業環保公司進行清運及處理，處理方式包含焚化、物化、化學處理及回收等，並留存相關清運及處理紀錄，以降低廢棄物不當處置對土壤、水體及周邊環境造成之潛在衝擊。2025 年廢棄物總量為 115.3944 公噸，較 2024 年 154.2910 公噸減少 25.21%。

經初步評估，於現行管理措施下，本年度尚未辨識對生物多樣性具重大性之直接衝擊；惟公司仍將水資源、廢水、廢棄物及化學品管理列為持續關注項目。

Assess 評估風險與機會

本公司依營運據點位置、製程特性、用水來源、廢水及廢棄物管理情形，初步辨識自然相關風險與機會如下：



類型	評估結果
實體風險	枯水或供水不穩可能影響製程、清洗及廠務用水。
轉型風險	水污染、廢棄物、廢藥品及製藥相關環境法規趨嚴，可能提高合規及處理成本。
衝擊風險	廢水、廢液、廢藥品或一般事業廢棄物若管理不當，可能對水體、土壤及周邊環境造成潛在影響。
管理機會	持續提升用水效率、強化廢水檢測及廢棄物流向管理，可降低營運對自然環境之壓力。
供應鏈機會	強化原料藥及供應商文件審查，有助於提高來源可追溯性與法規合規韌性。

本公司上游原料以原料藥為主，並非直接採集或開發自然資源。針對新供應商，公司要求提供原料或產品之 C.O.A（分析證明）、產品規格、檢驗方法與 MSDS、TSE/BSE 證明文件、產地及製造商相關證明，包括工廠登記、GMP、ISO 證書，以及進出口證明或其他合規認證文件，並透過供應商問卷調查表與檢驗樣品進行評估。2025 年在地物料採購比例為 100%，有助於降低長距離運輸及供應鏈不確定性，並提升供應來源之可追溯性與管理效率。

本年度初步評估結果顯示，公司兩處工廠均位於既有工業區，未落於山坡地、特定水土保持區或國土生態綠網關注區域；同時，廢水納入工業區廢水處理系統，廢棄物委託合格環保公司處理，且本年度環境裁罰件數為 0 件。綜合判斷，現階段自然相關風險處於可管理範圍。

Prepare 準備回應與揭露

本公司現階段以「維持環境零裁罰」作為自然相關風險管理目標，並持續追蹤水資源、廢水排放、事業廢棄物清運處理、空污排放及環境法規符合情形。2025 年本公司環境裁罰件數為 0 件。

本公司目前採取之管理行動包括：

1. 維持水污染防治許可證有效性，確保廢水排放管理符合法規要求。
2. 製程廢水納入工業區廢水處理系統集中處理，並按月繳納污水處理相關費用。
3. 定期檢視廢水檢測結果，追蹤總懸浮固體、生化需氧量及化學需氧量等水質指標。
4. 一般事業廢棄物、廢藥品及廢液均委託合格環保公司處理，並留存清運及處理紀錄。
5. 持續檢視廢棄物分類、焚化、回收及其他處理方式之變化，提升廢棄物流向管理品質。
6. 持續要求新供應商提供 C.O.A、MSDS、TSE/BSE、GMP、ISO、產地及製造商相關證明文件。
7. 追蹤取水量、用水密集度、廢水檢測結果、廢棄物產生量及環境裁罰件數。



本公司目前採用之自然相關管理指標如下：

指標	2025 年結果
取水量	27.164 百萬公升
用水密集度	0.0289 百萬公升／百萬元營收
總懸浮固體	14.0 mg/L
生化需氧量	96.7 mg/L
化學需氧量	224 mg/L
廢棄物總量	115.3944 公噸
有害事業廢棄物	4.5844 公噸
非有害事業廢棄物	110.8100 公噸
掩埋處理量	0.0000 公噸
環境裁罰件數	0 件
在地物料採購比例	100%

緩解行動

雖然本公司兩處工廠均位於既有工業區，且經公開圖資查詢未落於山坡地、特定水土保持區或國土生態綠網關注區域，於現行管理措施下尚未辨識對生物多樣性具重大性之直接衝擊，惟本公司仍將自然相關議題納入

永續管理與環境合規管理範疇，持續降低營運對自然環境之潛在影響。

1. 強化水資源管理

本公司 2025 年取水量及用水密集度均較前一年度下降，顯示用水效率已有改善。未來將持續追蹤取水量、用水密集度及製程用水情形，並視營運需求評估節水改善措施，以降低對公共供水及流域水資源之依賴壓力。

2. 落實廢水排放監測

本公司依法取得水污染防治許可證，製程廢水均納入工業區廢水處理系統集中處理。2025 年廢水檢測結果均符合主管機關排放標準，未發生因廢水排放造成之環境裁罰情事。未來公司將持續追蹤廢水檢測結果，確保排放管理符合法規要求。

3. 管理廢棄物與廢藥品流向

本公司廢棄物包含有害事業廢棄物及非有害事業廢棄物，均委託合格環保公司處理，並留存清運及處理紀錄。2025 年廢棄物總量較前一年度下降 25.21%，且本年度無掩埋處理情形。後續將持續檢視廢棄物分類、回收可行性及委外處理方式，以降低對土壤、水體及周邊環境之潛在衝擊。

4. 強化供應鏈合規與追溯

本公司主要採購原料藥後進行調配及製造，針對新供應商要求提供 C.O.A、MSDS、TSE/BSE、GMP、ISO、產地及製造商相關證明文件，並透過供應商問卷及檢驗樣品進行評估。透過供應商合規文件審查與在地採購管理，公司得以提升原料來源可追溯性，降低供應鏈合規風險。



CH5 友善戡德 人才共融

5.1 人權公約遵守

5.2 職場安全守護

5.3 人才多元共榮

5.4 人才發展

5.5 福利與退休制度



5. 友善晟德 人才共融

5.1 人權公約遵守

2025 年重大主題：員工權益與多元平等	
對公司的意義	員工權益保障與多元平等是建立友善職場、提升員工信任與組織凝聚力的關鍵。透過完善的勞動條件管理與平等機會制度，公司可降低勞資爭議、歧視、職場霸凌與性騷擾等風險，提升員工投入度與留任意願，同時強化雇主品牌與企業形象，支撐公司穩健營運與永續發展。
政策承諾	1. 遵循勞動法令與相關規範，保障員工基本權益與勞動條件。 2. 落實平等雇用與反歧視原則，提供公平一致的任用、升遷與發展機會。 3. 零容忍職場暴力、霸凌與性騷擾，建立安全且受尊重的工作環境。 4. 尊重多元文化與差異，推動包容與支持性的職場氛圍。
管理措施	1. 依法訂定並公告工作規則與相關人事制度，明確工時、休假、加班與薪資管理。 2. 建立員工溝通與申訴機制，提供多元管道並設置處理流程與結案追蹤。 3. 推動反歧視、反霸凌與性騷擾防治制度，定期宣導並辦理教育訓練。 4. 推動友善婚育與家庭照顧制度，依規定提供相關假別與支持措施。

2025 年重大主題：員工權益與多元平等	
投入資源	1. 人資與勞資關係管理人力，負責制度建置、諮詢與案件處理。 2. 教育訓練資源，涵蓋性平、反霸凌、勞動法令與管理者訓練。 3. 申訴與案件處理資源，必要時引入外部專業協助以確保公正性。 4. 友善職場與多元共融推動資源，依公司實際需求配置。
短期目標	1. 完成員工權益與性平制度年度檢視與必要修訂，制度覆蓋率達 100%。 2. 全員完成性騷擾防治與反霸凌相關訓練，完成率達 100%。 3. 提升友善婚育與家庭照顧制度可近性，完成宣導覆蓋率達 100%。
中長期目標	1. 建立多元平等指標與常態化檢討機制，逐年提升性別與多元代表性。 2. 持續提升員工對公平性與尊重文化的認同感，員工滿意度相關分數逐年提升。 3. 降低勞資爭議與重大申訴事件風險，目標為重大案件 0 件。 4. 建立更完善的家庭友善與工作生活平衡措施，提升留任與雇主品牌。
當年度績效成果	1. 完成性騷擾防治與反霸凌教育訓練共 1 場，參訓率為 100%。 2. 受理申訴案件 0 件。 3. 符合育嬰假資格共有 8 人，申請人次為 1 人。



2025 年重大主題：員工權益與多元平等

負責部門	主責：人力資源單位 協作：各部門主管、公司治理或法律遵循單位、職安衛單位以及內部稽核單位
------	---

晟德深信，尊重並保障人權是企業履行社會責任、確保營運穩定與推動永續發展的重要基礎。公司於營運與研發製造過程中，秉持公平、尊重與安全之核心價值，將人權理念落實於組織治理、人力資源管理及供應鏈合作關係中，致力於保障員工、合作夥伴及其他利害關係人之基本人權與勞動權益。在制度面，晟德參考以下國際人權與勞動準則，並全面遵循我國相關法令，將其精神納入公司治理與人事管理制度中，作為人權政策與管理作法之依循基礎：

- ✓ 《聯合國世界人權宣言》
- ✓ 《公民與政治權利國際公約》
- ✓ 《經濟社會文化權利國際公約》
- ✓ 國際勞工組織（ILO）基本原則與公約
- ✓ 《企業與人權指導原則（UNGPs）》
- ✓ 我國《勞動基準法》及相關勞動法規

2025 年度，晟德持續檢視既有人權相關制度與執行情形，並透過制度化管理與內部宣導，強化人權保障措施之完整性與一致性。

人力資源與勞動權益管理

晟德致力於打造公平、無歧視且具包容性的工作環境，於人力資源管理各環節中，皆以專業能力、工作表現與職務需求為唯一評估標準，不因性別、年齡、婚姻狀況、家庭背景、種族、宗教或其他依法受保障之身分而有所差別待遇。

✓ 勞動權益與工作條件管理重點

- 明確禁止童工及任何形式之強迫或強制勞動
- 所有勞動關係皆基於自由意志並依法簽訂勞動契約
- 工時、休假、薪資及加班管理皆依《勞動基準法》規定辦理
- 提供符合法規與產業標準之薪資與福利制度

✓ 員工參與與溝通機制

- 透過主管溝通、內部會議與意見回饋管道，確保員工意見得以表達
- 於制度或作業流程調整前，進行必要說明與溝通
- 維持穩定且良好的勞資互動關係

✓ 職業安全與健康

- 定期進行工作環境巡檢與設備維護
- 落實風險辨識與預防措施，降低職業災害風險
- 建構安全、健康且符合法規之工作環境



申訴機制與權益保障

晟德設有具保密性與信賴性的員工申訴與反映管道，確保員工得於無報復疑慮之情況下提出意見或申訴。公司承諾所有案件皆依公平、公正與保密原則處理，並視案件性質採取適當改善措施。2025 年度人權相關事件揭露如下：

項目	2025 年度情形
人權侵害申訴案件	0 件
歧視或差別待遇事件	0 件
強迫勞動或童工案件	0 件
勞資爭議重大案件	0 件

註：「重大案件」之定義說明，請參閱本報告書 3.3.1 法規遵循 重大違規事件定義。

人權風險管理與事件揭露

晟德持續檢視營運活動可能對人權造成之潛在影響，並將人權風險管理納入日常營運與內部管理流程中。於 2025 年度營運期間，公司因薪資給付作業之法規適用認知差異，經主管機關裁罰新台幣 50,000 元。本公司於接獲相關意見後，已即時完成作業流程檢討與修正，並確保後續運作符合相關法規要求。本事件促使公司進一步強化薪酬管理與內部控制機制，包

括優化作業流程、提升內部檢核機制，以及加強相關人員之法遵教育訓練，以提升整體制度之穩健性與一致性。未來，公司將持續依循法規要求與最佳實務，精進人權風險管理制度，並以預防為導向強化內部治理，以確保員工權益並降低潛在風險發生之可能性。

童工、強迫勞動與弱勢族群風險管理

晟德明確禁止任何形式之童工與強迫勞動，並全面遵循我國勞動法令及國際人權準則。考量公司營運型態屬生技醫療及藥品研發製造產業，主要營運據點經評估並無涉及高風險勞動型態，亦未使用童工或從事強迫勞動之重大風險。此外，晟德之營運活動與主要供應鏈未涉及原住民族土地開發或資源利用等高風險行為，2025 年度未發生任何侵害原住民族或其他弱勢族群權利之事件。若涉及相關議題，公司將秉持尊重、溝通與合法合規原則，審慎評估營運行為對在地社群之影響。

供應鏈人權管理

在供應鏈管理方面，晟德同樣重視人權與勞動權益議題，並要求合作夥伴遵守當地勞動法令及基本人權原則。公司逐步將人權與永續要求納入供應商評估與管理流程中，透過文件審閱、溝通與必要之管理措施，降低供應鏈端發生人權風險之可能性。截至 2025 年度，晟德未接獲任何來自供應鏈之童工、強迫勞動或重大人權侵害通報案件。透過制度化的人權政策、明確的管理機制與持續的風險檢視，晟德將「預防優先、即時改善」作為人



權管理之核心原則，並逐步深化供應鏈人權管理要求。公司相信，唯有在尊重人權與勞動尊嚴的基礎上，方能建立穩健且具韌性的永續營運模式，為員工、合作夥伴與社會創造長期且正向的價值。

5.2 職場安全守護

2025 年重大主題：職業健康與安全	
對公司的意義	職業健康與安全是保障員工生命健康、維持營運穩定與降低營運損失的關鍵。透過系統化的職安衛管理，公司可降低職災與職業病風險，避免事故造成停工、賠償與法規裁罰，同時提升員工安全感與工作效率，強化組織韌性與永續經營基礎。
政策承諾	1. 遵循職業安全衛生相關法令與主管機關要求，落實安全衛生管理。 2. 以預防為優先，持續辨識危害並降低風險，優先控制高風險作業。 3. 針對事故與異常採取零容忍態度，落實通報、調查與改善，避免再發。 4. 提供必要之健康管理與照護資源，維護員工身心健康。
管理措施	1. 建置職安衛管理制度與權責分工，定期召開職安衛相關會議。 2. 執行危害辨識與風險評估，針對高風險作業建立作業標準與管制措施。 3. 定期安全巡檢與稽核，對缺失改善追蹤與結案管理。

2025 年重大主題：職業健康與安全	
	4. 職安衛教育訓練制度化，包含新進、在職、特殊作業與承攬商作業。 5. 定期健康檢查與健康管理追蹤，視需求由職醫或特約醫護諮詢。 6. 辦理緊急應變演練，提升火災、災害與突發能力之應變能力。
投入措施	1. 職安衛或專任人員配置，並建立跨部門協作機制。 2. 職安衛訓練與宣導資源，包含課程教材、演練與外部訓練。 3. 健康管理資源，包含健檢、特約醫護、健康促進活動與必要之諮詢。
短期目標	1. 完成危害辨識與風險評估覆蓋率達 100%，高風險作業完成管制措施建置率達 100%。 2. 提升巡檢與缺失改善效率，缺失改善結案率達 100%，逾期改善件數下降至 0 件。 3. 完成緊急應變演練至少 3 次，並完成該演練缺失改善追蹤。
中長期目標	1. 持續降低職災風險，目標重大職災事件 0 件，並逐年改善職災指標。 2. 立健康促進與風險族群管理方案，降低職業病與健康風險。 3. 以數據化管理推動預防性安全措施，降低重複缺失與重複事故。



2025 年重大主題：職業健康與安全

當年度績效成果	1. 職安衛教育訓練共 9 場，參訓人次 225 人，完成率 100% 2. 緊急應變演練 3 次，演練缺失共 0 件 3. 職災事件 1 件，重大職災事件 0 件，並完成事故調查與改善措施落實。
負責部門	主責：職業安全衛生管理單位 協作：廠務單位、人力資源單位、各部門主管、內部稽核及承攬商管理相關單位

5.2.1 職業安全管理系統

晟德依據《職業安全衛生法》及相關子法規定，建立完善之職業安全衛生管理制度，並依各營運據點性質配置專責人員，以確保員工工作環境之安全與健康。台北總公司設置乙種職業安全業務主管一名，新竹實踐廠及光復廠則各設置一名甲種職業安全業務主管，負責統籌與執行職業安全衛生相關管理作業，落實法令遵循與內部管理要求。為強化員工對職業安全與健康之認知，晟德定期辦理人員健康與安全教育訓練，並訂定《作業場所員工安全衛生規範》，將潛在危害辨識與風險評估納入日常作業管理流程中，作為各項作業執行與改善之重要依據。

同時，公司亦依據營運特性，定期辦理消防演練及化學品安全演習，提升員工對突發事件之應變能力，降低事故發生風險。在事故預防與緊急

應變方面，晟德已制定《工廠安全管理規範》，明確規範各類職業災害事故及緊急事件之通報、處理與應變流程，協助同仁於事故發生時能迅速採取正確行動，降低人員傷害與營運衝擊。

此外，為鼓勵員工主動參與職業安全衛生管理，晟德設置職安衛申訴與建議信箱，提供員工反映虛驚事件、潛在風險、工作環境或健康安全疑慮，以及對職安衛政策與管理措施之建議。所有意見均由專責勞安人員依既定程序妥善處理，並視情況進行改善或回饋。2025 年度，公司未接獲任何與職業安全衛生相關之申訴或投訴案件。透過制度化管理、持續教育訓練與暢通溝通機制，晟德致力於打造安全、健康且符合法規之工作環境，並持續精進職業安全衛生管理作為，以保障員工權益並支持企業長期穩健營運。此外，晟德之職業安全衛生管理制度適用範圍涵蓋所有工作者，包括正式員工、約聘人員及於公司營運據點內提供服務之承攬人員，確保所有人員於工作過程中皆能獲得一致且適切之安全與健康保障。

5.2.2 危害與風險辨識

危害與風險辨識為職業安全衛生管理體系中之關鍵作業，目的在於以系統性方式辨識工作環境及各項作業活動中可能存在之潛在危害，並評估其對員工健康與安全所造成之影響。晟德依據《職業安全衛生法》及其施行細則規定，定期執行工作環境與作業危害之辨識與分析，並同步檢視現行防護設施與管理措施之適切性與有效性，作為持續改善職業安全衛生管理的重要依據。透過危害與風險辨識作業，晟德可提前掌握潛在風險來源，進一步規劃與落實相應之風險控制措施，以降低職業災害發生之可能性，



確保員工於安全、健康之工作環境中執行各項作業。晟德執行危害與風險辨識之流程，主要包括以下步驟：

- 作業項目確認：明確界定各項作業內容與活動性質，作為辨識基礎。
- 危害與可能後果辨識：系統性辨識作業過程中可能存在之物理性、化學性、生物性 or 人因相關危害，以及其可能造成之影響。
- 現有防護措施檢視：盤點並評估目前已採取之工程控制、行政管理或個人防護措施之有效性。
- 風險等級評估：依據危害發生之可能性與影響嚴重程度，進行風險分級判定。
- 風險控制措施規劃：針對中高風險項目，訂定並執行適當之改善與控制措施，將風險降低至可接受範圍內。

為強化風險教育之落實，並協助員工清楚理解風險分級管控與危害辨識管理之核心概念，晟德透過多元宣導方式提升相關知識的可近性與實用性，使同仁能於日常工作中實際應用於各自之作業崗位。除定期教育訓練外，公司亦於廠區公佈欄張貼大型視覺化告示，採取目視管理方式，清楚呈現風險辨識與管控重點，方便同仁隨時查閱相關資訊，進一步強化安全意識與預防觀念。

事故調查流程



5.2.3 職業安全衛生教育訓練統計

為確保全體工作者具備充分的職業安全衛生知識與風險辨識能力，晟德持續將教育訓練視為職業安全衛生管理體系中不可或缺的重要環節。公司依循相關法令規定與實務需求，規劃並執行多元化之職安衛教育訓練課程，內容涵蓋法規宣導、作業安全、危害辨識、緊急應變及健康促進等主題，以提升員工



對工作環境潛在風險之認知，並強化正確作業與自我防護能力。透過系統化之教育訓練安排，晟德期能建立一致且具延續性的安全文化，使職業安全衛生理念能落實於各工作層級與日常作業中。以下彙整本年度職業安全衛生教育訓練之實施情形與相關統計資料，作為公司持續精進職安衛管理與教育訓練規劃之參考依據。

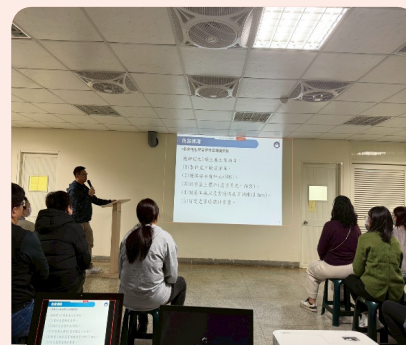
職業安全衛生教育統計	2023 年	2024 年	2025 年
全體員工人數	179	196	219
職業安全衛生教育時數 (小時)	1,102	1,319.5	5,542
每位員工平均受訓時數 (小時 / 人)	6.16	6.73	25.31



年度消防演練，滅火班訓練



年度消防演練，通報班訓練



危害通識與預防訓練



GMP/GDP 訓練



健康促進暨預防醫學講座



毒性及關注化學物質管理規定相關課程

5.2.4 承攬廠商安全衛生管理

晟德長期將承攬商及協力廠商視為營運體系中不可或缺的重要夥伴，並將其工作安全與健康納入公司整體職業安全衛生管理範疇中一併管理。



公司秉持「共同作業、共同安全」之原則，對於進入廠區執行相關作業之承攬商與協力廠商，皆訂有明確且嚴謹之管理規範，以確保作業過程中人員安全與環境穩定。在施工與作業管理方面，晟德明確規範承攬商之責任與義務，內容涵蓋施工安全管理、施工範圍之環境維護，以及工安相關保險之投保要求。公司於施工前要求承攬商遵循既定安全規範，並於作業期間落實現場管理與必要之監督措施，以降低施工風險，確保廠區與施工人員之安全。

此外，晟德亦將供應商管理視為確保產品品質與營運安全的重要環節。公司要求原物料供應商持續提供品質穩定之原物料，並針對新增原物料供應商進行資格評核；對於既有供應商，則依實際情況進行不定期實地稽核，以確認其品質管理與作業符合公司及相關法規要求。同時，晟德亦與藥品運銷及物流廠商簽訂產品運銷合約及品質協議，明確規範雙方責任與作業標準，確保藥品於運輸與配送過程中之品質與安全，維護整體營運之穩定性與可靠性。

5.2.5 職業災害統計分析

依據本公司員工及非員工之職業災害傷害與職業病統計與分析結果，2025 年度共發生 1 件職業災害，災害人數共計 1 人，為受僱勞工，未發生重大或永久失能之職業災害。依 2025 年度 1 至 12 月每月底在職人數平均約 214 人計算，職業災害人數占員工總人數比率約為 0.46%。上述職災案件為作業中墜落事故，屬暫時性失能。全年失能損失日數合計 28 日。另有 1 起上下班交通事故。

公司於事故發生後，即進行原因分析及改善追蹤，針對墜落災害，已

加強廠內階梯與易打滑區域之防滑墊鋪設及警示標誌，並優化工作場所照明，降低員工跌落風險，並加強安全教育訓練，強化同仁對環境潛在危害的感知能力與自主保護意識；針對通勤事故，持續透過公告宣導「防禦駕駛」觀念，提醒同仁於上下班尖峰時段注意交通路況，並遵守交通法規，維護個人通勤安全。

員工與非員工職業傷害及職業病統計				
統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
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	1
	比例	0	0	0.46%
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。



5.2.6 員工健康管理

勞工健康服務與身心健康促進

晟德持續落實勞工健康服務制度與身心健康保護措施，並以關懷員工為出發點，系統性推動職場健康促進作為。公司透過規劃與宣導正確的健康知識，定期辦理疾病預防、健康保健宣導、衛生專題講座、員工預防保健諮詢、健康檢查及衛教觀念宣導等活動，協助員工提升職場健康相關知能，降低健康風險，避免因健康因素影響工作表現，逐步建構健康、安全且友善的樂活職場環境。

員工健康管理

晟德每年依規定實施員工職業健康檢查，包含一般健康檢查及特殊危害作業健康檢查。2025 年度健康檢查執行情形如下：台北總公司一般健康檢查 100 人；新竹工廠一般健康檢查 96 人，特殊健康檢查 7 人。針對健康檢查結果，公司進行異常分級管理，常見關注項目包含代謝症候群相關指標（如血壓、血脂）、眼壓異常及胸部 X 光檢查項目。對於異常結果，晟德提供員工個別化健康指導，並加強疾病防治與健康衛教宣導，必要時安排複檢追蹤，以持續掌握並改善員工健康狀況。2025 年度健康檢查結果未發現職業病或疑似職業病案件。此外，公司亦邀請外部專業人員（如健身教練）至公司辦理健康講座，主題涵蓋體適能基本概念、健康定義、每日建議運動量、健康飲食原則，以及如何安全且有效地開始運動，並搭配簡易動作示範與實作，提升員工對健康生活型態的理解與實踐意願。

新竹廠健康管理措施

新竹廠持續推動多元健康管理作為，重點措施如下：

1. 醫護人員臨場健康服務

- 醫師：每年一次，每次二小時
 - 護理師：每月一次
- 透過臨場服務，篩選近十年內心血管疾病風險較高之同仁，進行個別訪談、醫療諮詢與健康改善建議，並持續追蹤後續狀況。

2. 健康與風險預防計畫執行

- 異常工作負荷促發疾病預防計畫
- 肌肉骨骼傷病人因工程改善計畫
- 工作場所母性健康保護計畫
- 執行職務遭受不法侵害預防計畫

3. 2025 年度執行成果

- 肌肉骨骼傷病人因工程改善與追蹤：1 人
- 個別健康指導服務：5 人
- 健康檢查後健康指導與追蹤：27 人

透過上述制度化健康管理措施與持續追蹤機制，晟德致力於降低健康風險、預防職業相關疾病，並強化員工自我健康管理能力，作為企業永續經營與穩定營運的重要基礎。



5.3 人才多元共榮

5.3.1 員工組成架構

晟德高度重視勞資關係之健全發展，致力於建立互信、尊重與共榮的職場環境，並透過多元且順暢的溝通管道，促進管理階層與員工之間的良性互動。員工可透過正式或非正式方式，向公司反映意見、建議或權益相關事項，公司亦秉持開放態度即時回應並妥善處理。整體而言，晟德勞資關係長期維持穩定和諧，2025 年度未發生任何重大勞資爭議或糾紛事件。在制度面，晟德依法訂定並落實《工作規則》，明確規範各項勞動條件與員工權利義務，作為保障員工權益與維持勞動秩序的重要依據。公司並設置職工福利委員會，負責規劃與執行各項員工福利措施，透過勞資會議及內部會議機制，持續溝通協調並檢討改善行政與管理作法，以回應員工需求並強化職場支持。

晟德視員工為企業最重要的資產之一，秉持遵法合規與尊重多元的原則，善待每一位同仁，嚴禁任何形式之歧視，並全面落实性別平等政策，致力打造友善、包容與共融的職場文化。公司透過多元招募管道吸引並延攬優秀人才，同時定期檢視員工健康與安全保護措施，確保工作環境整潔、安全且具備完善防護。此外，晟德持續建構多元化的教育訓練與人才培育體系，協助員工精進專業技能、培養所需職能，支持同仁在工作中發揮專長並持續成長。公司期望透過完善的人才發展與關懷制度，凝聚組織向心力，打造讓全體員工引以為傲、能與企業共同成長的永續職場。

年份	男性		女性		總人數	平均 年齡	平均 年資
	人數	比例	人數	比例			
2024 年	97	49%	99	51%	196	41.51	9.95
2025 年	110	50%	109	50%	219	42.10	8.78

註：本處統計未含兼職員工

2024 年至 2025 年度間，本公司員工人數與性別結構整體呈現「規模穩定、結構微幅調整」的趨勢。2024 年度員工總人數為 196 人，其中男性 97 人（49%）、女性 99 人（51%）；2025 年度員工總人數為 219 人，其中男性 110 人（50%）、女性 109 人（50%）。與 2024 年度相比，2025 年度員工總數變動 23 人，顯示公司人力配置依營運需求進行適度調整，整體人力結構仍維持穩健。在性別比例方面，2025 年度男性占比由 2024 年度之 49% 調整為 50%，女性占比則由 51% 調整為 50%，整體仍維持相對均衡。此一變化可能反映公司於特定職務類別之招募需求差異，以及內部人員異動與留任狀況所致。公司將持續落實多元、平等與包容之用人原則，於招募、任用與職涯發展流程中確保公平機會，並透過制度化的人才培育與留任措施，維持組織專業能量與長期營運韌性。



2025 年主管性別比例與主管年齡分佈

	男性主管	女性主管數量	男性主管比例	女性主管比例	總主管數
主管人數	20	30	40 %	60 %	50

年齡分佈	20-29 歲	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60-69 歲
主管人數	0	4	21	16	9

族群多元化分佈

類型	性別	男性	女性	合計
原住民身份		1	0	1
身障人士		0	4	4
合計		1	4	5



員工性別、年齡分佈圖

類型 \ 性別	男性	女性	合計
經理人	11	22	33
直接人員	17	22	39
間接人員	83	69	152
合計	111	113	224
永久聘僱員工 ^{註 1}	110	109	219
臨時員工 ^{註 2}	1	4	5
合計	111	113	224
全職員工 ^{註 3}	110	109	219
兼職員工 ^{註 4}	1	4	5
無時數保證員工 ^{註 5}	0	0	0
合計	111	113	224
小於 30 歲	14	12	26
30 至 50 歲 (含)	80	66	146
大於 50 歲	16	31	47
合計	110	109	219



註 1：永久聘僱員工，即簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。

註 2：臨時員工，即簽訂有期限（固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或被原代理職務的員工回任）。

註 3：全職員工，即每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

註 4：兼職員工，即每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註 5：無時數保證員工，即沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。（零時工、待命員工）

註 6：員工年齡統計未含兼職員工

所有員工依全國區域、性別、年齡分組統計

契約類型 \ 地區	北部		中部		南部		東部	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全職員工	49.11%	48.67%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
兼職員工	0.44%	1.78%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

註：各地區定義如下：北部（臺北市、新北市、基隆市、新竹市、桃園市、新竹縣及宜蘭縣）、中部（臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣及雲林縣）、南部（高雄市、臺南市、嘉義市、嘉義縣、屏東縣及澎湖縣）、東部（花蓮縣及臺東縣）。

非員工工作者

截至 2025 年度，晟德之日常營運與製造活動，主要由公司正式聘僱之員工負責執行，未使用派遣人力、外包人員或其他形式之非員工工作者參與核心營運作業。公司現行人力配置與管理制度，係以內部專業團隊為主，透過明確之職責分工、標準作業程序與跨部門協作機制，確保營運品質、產品安全及法規遵循之穩定性。晟德在人力運用策略上，重視組織穩定度、專業累積與管理一致性，特別考量生技醫藥產業對品質管理、法規遵循及職業安全之高度要求，現階段並未將非員工工作者納入常態性人力結構之中，亦未涉及非員工工作者之管理與統計情形。



倘若未來因營運規模擴大、設備建置、專案型工程或其他特殊需求而需引入外部承攬或協力人力，晟德將要求相關合作對象遵循適用之勞動法規、職業安全衛生規定及基本人權原則，涵蓋工時管理、薪資給付、工作安全與勞動權益保障等事項，並納入既有之承攬商與供應商管理機制加以管控，以確保所有於公司營運場域內工作的工作者，均能在安全、合法且受尊重的條件下執行業務。截至本報告年度止，晟德尚未聘用任何形式之非員工工作者，故無需揭露相關人數、比例或年度變動情形。未來如人力運用模式有所調整，公司亦將依實際狀況進行適當資訊揭露，持續維持人力管理之透明度與責信原則。

晟德之高階管理團隊主要由熟悉國內市場環境、產業特性及相關法規制度之專業人才組成，並優先任用具在地經驗之管理人員參與經營決策，以強化公司策略判斷品質、營運執行效率及與在地利害關係人之溝通協調能力。未來，晟德將持續以內部培育、專業養成與適才適所為核心原則，結合在地人才發展，穩健推動組織永續經營，同時促進產業與地方經濟之正向發展。

雇用當地居民為高階管理階層之比例

項目	說明
營運所在地	台北市、新竹縣
高階管理階層定義	包含總經理、副總經理、協理（處長）及其他負責公司營運決策之高階主管
高階管理階層總人數	6 人
具當地居民身份之高階管理人數	4 人
非當地居民之高階管理人數	2 人
當地居民擔任高階管理階層比例	66%

5.3.2 新進與離職率

2024 年新進及離職人員結構

性別	年齡	新進員工				離職員工			
		人數	占全體員工百分比		占有新進人數百分比	人數	占全體員工百分比		占有離職人數百分比
男	30 歲（含）以下	7	4%	16%	52%	9	5%	12%	55%
	30-50 歲	21	11%			14	7%		
	50 歲（含）以上	3	2%			1	1%		
女	30 歲（含）以下	12	6%	15%	48%	3	2%	10%	45%
	30-50 歲	17	9%			16	8%		
	50 歲（含）以上	0	0%			1	1%		
總人數		60	196		60	44	196		44



2025 年新進及離職人員結構

性別	年齡	新進員工				離職員工			
		人數	占全體員工百分比		占有新進人數百分比	人數	占全體員工百分比		占有離職人數百分比
男	30 歲（含）以下	6	3%	14%	51%	3	1%	9%	50%
	30-50 歲	22	10%			14	6%		
	50 歲（含）以上	3	1%			2	1%		
女	30 歲（含）以下	16	7%	14%	49%	9	4%	10%	50%
	30-50 歲	14	6%			9	4%		
	50 歲（含）以上	0	0%			1	0%		
總人數		61	219		61	38	219		38

晟德認為，具備專業能力、穩定度與成長潛力的人才，是支撐公司長期研發能量、營運品質與永續發展的重要基石。公司秉持公開、透明與公平之原則進行人力招募，透過人力銀行、公開徵才平台、內部推薦制度及產學合作等多元管道，延攬符合公司發展需求之專業人才加入團隊。在招募與任用過程中，晟德落實機會平等與多元包容精神，不因性別、年齡、國籍、宗教、身心狀況或其他依法受保障之身分而有所差別，所有任用決策皆以專業能力、職務適配性及工作表現潛力作為主要評估依據。



2025 年不同階層人員離職率

職級類別	平均員工人數	自願離職人數	自願離職率	非自願離職人數	非自願離職率	總離職率	備註 / 說明
(a) 高階經理人 / 資深經理	6	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	高階經理人 / 資深經理：協理級、處級（含）以上主管
(b) 中階經理	27	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	副理級、經理級主管
(c) 專業人員	25	1	4.0%	0	0.0%	4.0%	組級主管、研發人員
(d) 所有其他員工	161	33	20.5%	4	2.5%	23.0%	除上述三者以外之公司同仁
合計 / 加權平均	219	34	15.5%	4	1.8%	17.3%	-

2025 年度，晟德新進人員共計招募 61 位，其中男性 31 位（51%）、女性 30 位（49%）。公司持續透過實習制度與產學合作計畫，培育具潛力之專業人才，作為未來研發、製造及管理人力的重要補充來源。在人力留任與發展管理方面，晟德以制度穩定、評估透明與合理回饋為核心，提供具市場競爭力之薪酬福利，並建置明確之績效評估與職涯發展制度，協助員工於專業領域中持續精進與成長。同時，公司重視內部溝通與員工關懷，透過教育訓練、主管定期面談及員工意見回饋機制，強化組織凝聚力與員工認同感，並設有離職訪談制度，作為檢視人力管理政策與優化工作環境之重要依據。2025 年度，晟德離職人數共計 38 位，其中男性、女性均為 19 位（50%），年度整體離職率為 17.3%，較前期 22.4% 已有所降低，離職原因分析顯示以個人因素為主，主要包含家庭因素、身體健康考量、升學進修及返鄉遷居等情形，其次為工作因素，包括薪資福利、工作負荷、工作內容與興趣不符及職涯發展等考量。另有少數案例與人際溝通因素或組織制度適應相關。整體而言，公司人力結構維持穩定，員工流動情形未對營運、研發或品質管理造成重大影響，顯示現行人力管理制度與職場環境已具備一定成熟度，並為後續營運發展與組織韌性奠定良好基礎。



5.3.3 員工溝通管道

晟德持續重視勞資關係之穩定與和諧，致力於建立互信、尊重與雙向溝通的職場環境。公司透過多元且暢通的溝通機制，確保員工得以就工作相關議題、建議或權益事項，與各級主管及管理階層進行充分交流與反映，並即時回應與處理相關問題。公司並依法訂定工作規則，明確規範各項勞動條件與管理制度，作為保障員工權益與勞動關係運作之依循。在申訴與意見反映機制方面，公司設有明確且保密的內部申訴管道，員工如於工作中遇有任何問題，均可透過正式程序向各級主管或指定窗口提出申訴。另為落實性別工作平等並營造免於性騷擾之職場環境，公司設置性騷擾防治專屬申訴信箱，並訂有相關處理流程。所有申訴案件於調查期間皆秉持保密原則辦理，避免揭露申訴人身分或任何可供辨識之資訊，以保障當事人權益。2025 年度，公司未接獲任何員工申訴或性騷擾相關案件，整體勞資互動維持穩定良好。

註：本公司截至 2025 年年底止，並未發生大量資遣員工情事，若發生時依據大量解僱勞工保護法實施，於 60 日前預告以利員工知悉。

員工溝通管道一覽

溝通形式	勞資會議	員工意見調查
頻率	每年 4 次	每年 1 次

方式

勞方與資方代表人數對等參與，依照勞動法令召開並留存會議紀錄，藉由勞資會議及各種內部會議溝通協調改進措施，維護員工之各項權益。

透過公司內部網站或線上表單系統進行，採匿名填寫方式，蒐集員工對管理制度與職場環境之回饋。

5.3.4 員工意見調查

為持續瞭解員工需求與組織運作情形，並作為人力資源管理精進與制度優化之重要參考，晟德於 2025 年首次辦理員工意見調查，透過系統化方式蒐集同仁對公司管理制度、職場環境及整體營運發展之回饋意見。調查全程採匿名方式進行，以確保員工能在無壓力的情況下表達真實看法，提升調查結果之客觀性與可信度。本次員工意見調查採 1 至 6 分量表進行評分，其中 1 分代表「非常不同意」，6 分代表「非常同意」，分數愈高表示員工對該項目之認同與滿意程度愈高。調查內容涵蓋多項與員工切身相關之議題，包括員工敬業度、工作力、領導力、合作力、發展力、推廣力、薪酬力以及永續力等八大構面，藉以全面掌握員工對公司現況與未來發展方向之看法。

透過本次調查結果之彙整與分析，晟德得以系統性檢視各構面之表現，辨識員工高度認同之優勢項目，以及仍有改善空間之管理議題。相關結果將提供管理階層作為後續政策調整、制度優化及內部溝通規劃之重要依據，並納入人力資源管理與永續發展推動作業中，持續回應員工期待，營造具凝聚力、信任感與長期發展潛力之職場環境。



意見調查結果

題目	平均得分	PR 值 (比對產業： 化學相關製造業)
工作力	4.79	PR62
領導力	4.98	PR67
合作力	4.85	PR63
發展力	4.50	PR66
推廣力	4.68	PR67
薪酬力	4.23	PR53
永續力	4.76	PR52
整體滿意度	4.68	PR61

調查結果與改善計畫

晟德重視員工意見與職場經驗，為掌握員工對公司管理制度、工作環境及組織運作之看法，2025 年度由人力資源部門主責推動員工意見調查。調查期間為 2025 年度，並採每年一次之頻率辦理，以系統性方式蒐集員工回饋，作為公司後續人力資源管理與組織發展改善之依據。本次調查以全體員工為調查對象，調查覆蓋率為 100%，有效填答率為 89%，整體員工體驗滿意度平均得分為 4.68 分（PR 值 61），多數評估構面呈現正向表現，

顯示公司於基本管理制度、工作秩序及職場氛圍方面具備良好基礎。惟部分構面之評分結果仍存在相對差異，反映員工在不同議題面向上之實際感受與期待程度不一。為回應調查結果，公司已進行重點議題盤點，並規劃相應之改善與精進行動，作為後續優化人力資源制度、強化內部溝通及提升員工職場體驗之重要參考。

✓ 高分構面之維持與深化行動

調查結果顯示，「努力承諾（4.96 分，PR 68）」與「價值認同（4.89 分，PR 67）」等大構面獲得員工相對較高之評價。進一步檢視細項，同仁對於「公司治理（5.06 分）」、「價值落實（4.96 分）」、「工作掌握度（4.79 分）」及「工作意義（4.78 分）」皆給予高度肯定，顯示同仁普遍認同公司長期經營理念、營運方向，以及自身工作所創造的價值與意義。針對上述優勢，晟德將持續推動以下深化行動，以鞏固既有成果：

- 透過內部溝通管道與管理階層說明，持續傳達公司核心價值、經營理念及組織發展方向，強化員工價值認同與向心力。
- 鼓勵跨部門溝通與協作，促進資訊交流與經驗分享，維持穩定且互相支持的工作環境，確保同仁具備高度的工作掌握度。
- 持續向員工透明說明公司治理策略、執行進度與價值落實之實際成果，提升同仁對組織目標之理解與參與程度。



✓ 低分構面之改善方向與具體行動

相較之下，「薪酬力」與「發展力」等構面之評分結果相對偏低，具體展現在「福利制度（4.23 分）」、「職涯發展（4.36 分）」、「工作環境（4.49 分）」與「績效管理（4.62 分）」等項目。此外，內部意見亦反映出對跨部門協作效率與作業流程之關注。上述數據顯示，部分員工對於職涯發展路徑之明確性、整體薪酬福利制度以及工作支援環境仍抱有進一步期待。針對上述議題，晟德已規劃以下改善方向，並將分階段逐步推動：

- 強化職涯發展與人才培育規劃
 1. 檢視現行職務內容與職能需求，評估升遷制度之彈性（如檢視升遷年資限制），逐步建構較為清楚之職涯發展方向與晉升參考架構。
 2. 規劃分層次與分職能之教育訓練與專業培訓機制（如強化各階主管之績效面談與部屬培育技巧），協助員工持續提升專業能力與工作競爭力。
 3. 鼓勵各級主管透過定期面談與日常溝通，與員工討論個人發展目標、能力培養及未來成長規劃。
- 優化薪酬福利與工作環境支援
 1. 檢視並評估年度調薪機制的頻率與彈性，確保整體薪酬之外部競爭力與內部公平性。
 2. 盤點現行福利措施（如評估重啟員工家庭日），並檢視工作環境之硬體與軟體支援方案。
 3. 針對跨部門作業流程（特別是內部服務單位與業務單位間）進行梳理與權責釐清，提升整體作業效率與協作品質。

後續，晟德將持續追蹤改善措施之執行成效，並視實際推動情形滾動調整作法，確保管理措施能有效回應員工需求，並與公司長期營運與人才發展目標保持一致。

5.4 人才發展

2025 年重大主題：人才吸引與留任

對公司的意義	人才吸引與留任是公司維持營運穩定、技術傳承與成長動能的關鍵。透過完善的人才招募、培育與留任機制，公司得以降低關鍵職務空缺與專業斷層風險，提升組織效率與服務品質，同時強化團隊穩定度與企業文化凝聚力，支撐公司在市場變動與轉型需求下的長期競爭力。
政策承諾	1. 提供具市場競爭力且公平一致的薪酬與福利制度。 2. 提供員工職涯發展與學習成長資源，支持能力提升與內部流動。 3. 透過友善職場與員工關懷措施，提升員工投入感與留任意願。
管理措施	1. 建立年度人力規劃與招募策略，依營運需求盤點人力缺口與關鍵職位。 2. 多元招募管道運用，包含校園合作、人才庫經營、內部推薦與專業招募平台。 3. 薪酬福利與績效制度定期檢視，強化內部公平與外部競爭力。



2025 年重大主題：人才吸引與留任

	4. 定期員工溝通與關懷機制，包含員工意見調查、離職訪談、主管面談等。 5. 推動友善職場制度，支持工作與生活平衡，提升組織吸引力。
投入資源	1. 招募與雇主品牌資源，含招募平台、校園合作、宣傳素材與活動。 2. 薪酬福利與激勵預算，依市場行情與公司策略配置。 3. 教育訓練與職涯發展資源，含課程、內外訓、證照補助或學習平台。 4. 員工關懷與溝通資源，含調查工具、面談機制與關懷活動。
短期目標	1. 完成年度人力需求盤點與關鍵職務清單建立，覆蓋率達 100%。 2. 強化新人留任率，新進員工 6 個月留任率達 62.30%。 3. 完成離職原因分析與改善方案，針對高流動部門提出改善計畫，提升 50% 留任率。
中長期目標	1. 建立常態化的人才盤點與接班制度，關鍵職務接班覆蓋率達 100%。 2. 提升員工敬業度與組織認同，員工滿意度或敬業度分數逐年提升。 3. 強化雇主品牌與人才梯隊，形成穩定的人才供給與內部流動機制。

2025 年重大主題：人才吸引與留任

當年度績效成果	1. 完成招募錄用 61 人，招募管道涵蓋校園合作、內推與招募平台等。 2. 辦理員工意見調查或座談 1 次，並依回饋推動改善措施。
負責部門	主責：人力資源單位 協作：各部門主管、公司治理或管理單位、財務單位及相關支援部門

2025 年重大議題：員工培訓與訓練

對公司的意義	員工培訓與訓練是提升組織能力、維持營運效率與確保服務品質的重要基礎。透過系統化的人才培育，公司可縮短新人上手時間、降低作業錯誤與內控風險，並強化跨部門協作與管理能力，支撐公司在產業變動、數位轉型及永續治理要求提升下的長期競爭力與韌性。
政策承諾	1. 提供員工公平且可近的學習資源，支持專業能力與職涯發展。 2. 依職務需求建立分級訓練制度，提升工作效率、品質與合規意識。 3. 強化主管與關鍵人才培育，促進組織傳承與領導力提升。



2025 年重大議題：員工培訓與訓練	
管理措施	1. 新人訓練與融入機制，包含到職訓練、工作指引與帶教制度。 2. 在職訓練制度化，包含專業技能、品質管理、專案管理與跨部門協作訓練。 3. 導入內部講師制度與知識管理，累積關鍵技術與作業經驗並降低學習成本。 4. 依法令與風險需求安排必要訓練，包含職安、法規遵循、資安與隱私等主題。
投入資源	1. 年度訓練預算與學習資源，包含內訓、外訓、線上課程與教材。 2. 人資或訓練管理人力，負責課程規劃、執行、紀錄與成效追蹤。 3. 訓練場地與工具，包含教室、線上學習平台或課程管理系統。 4. 必要時引入外部顧問或專業機構，補強關鍵專業與法規要求。
短期目標	1. 新人訓練制度化，新進員工到職 90 天內必修課完成率達 100%。 2. 提升訓練參與與完成率，全員訓練完成率達 100%。

2025 年重大議題：員工培訓與訓練	
中長期目標	1. 建立常態化學習文化與人才梯隊，提升關鍵職能內部養成比例至 80%。 2. 強化主管與關鍵人才培育，建立接班與領導力發展計畫並逐年擴大覆蓋。 3. 提升訓練落地成效，將訓練成果與績效、品質或客訴改善指標連動追蹤。 4. 因應永續與法規趨勢，持續擴充氣候、永續揭露、資安與風險管理等課程。
當年度績效成果	1. 辦理新人訓共計 9 場，受訓率達 100%。 2. 工廠 GMP 訓練共計 6 場，每場共計 115 人參加。 3. 提供主管職稱補助共計 25 名、專業人員進修補助共計 45 名，另有 105 人次申請外部訓練課程補助，累計投入金額為 627,048 元。
負責部門	主責：人力資源單位 協作：各部門主管、品質管理、職安衛單位、資訊安全單位及公司治理相關單位

晟德深信，人才是企業持續創新、穩健經營與實踐永續發展目標的關鍵基石。面對生技醫藥產業高度專業化、法規要求嚴謹及市場競爭日益激烈的經營環境，公司持續以長期視角規劃人才發展策略，致力於培育兼具



專業能力、法遵意識與永續思維的人才團隊，以支持企業營運穩定與未來成長動能。

在人力資源管理上，晟德以「專業培育、持續學習與內部成長」為核心原則，透過系統化的人才培訓機制、分層分職能之教育訓練規劃，以及明確的職涯發展與能力培養方向，協助員工於不同職涯階段持續精進專業、累積經驗，並逐步發揮其在組織中的關鍵價值。同時，公司亦重視知識傳承與組織韌性建構，藉由內部培育、跨部門學習與主管帶領機制，強化整體人力結構之穩定性與接續性。透過持續投入人才發展與能力建構，晟德期能打造具備高度專業、責任意識與成長潛力的人才體系，使員工得以與公司共同成長，並為企業長期競爭力與永續經營奠定穩固基礎。

5.4.1 訓練與傳承

晟德長期重視人才培育與專業能力累積，並將「經驗傳承」與「知識延續」視為企業穩健經營與永續發展的重要基礎。公司致力於營造開放且多元的學習環境，透過系統化之教育訓練規劃，協助員工於不同職涯階段持續精進專業、累積實務經驗，並強化組織整體競爭力。在訓練制度規劃上，晟德依員工職務性質與發展階段，建構完整且分層次之培訓體系，涵蓋新進人員訓練、在職專業訓練及管理職能培育等面向。公司除為新進同仁規劃基礎教育訓練，協助其快速理解公司文化、制度流程與工作內容外，亦針對在職員工規劃多元進修課程，持續強化其專業技能與跨部門協作能力。

整體教育訓練內容主要包含：(1) 新人訓練，協助新進同仁快速融入組織並建立基本職能；(2) 依據生技醫藥產業價值鏈所規劃之專業進階訓練，提升同仁於研發、製造、品質、法規及營運等領域之專業能力；(3) 管理與領導職能之主管訓練，強化管理溝通、團隊帶領與決策能力；以及 (4) 企業文化與核心價值相關課程，深化同仁對公司理念與行為準則之認同。

透過整合內外部教育資源與持續投入訓練發展，晟德使員工每年皆能獲得適切之進修時數與學習機會，提升個人專業價值並促進組織知識傳承。2025 年度，晟德員工內外訓教育訓練總時數為 1,959.83 小時，展現公司持續投資人才發展、強化長期人力資本之承諾。

誠信經營教育訓練與溝通成果

類別	溝通 / 訓練方式	2025 年執行成果
全體同仁	誠信經營年度訓練、內線交易防範課程	共 0.5 小時
新進同仁	簽署「員工保密契約書」、「服務承諾書」	共 61 人簽署，簽署率 100%



員工教育訓練時數表

統計 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
每名員工平均受訓時數	12.14	14.21	8.9
女	11.70	14.46	17.9
男	12.57	13.96	17.8
主管	11.65	8.91	39.1
一般職員	12.26	15.49	11.59

註：

1. 主管：主任級（含）以上。
2. 每名員工平均受訓時數 = 總受訓時數 / 總人數。
3. 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。
4. 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。

新竹主管不法侵害教育訓練



新竹 GMP 課程



晟德透過制度化的人才培育與教育訓練規劃，持續強化員工專業能力與組織整體競爭力，並將人力穩定性視為衡量人才發展成效的重要指標之一。公司定期檢視人力結構與人員流動情形，透過分析新進、留任與離職趨勢，作為優化招募策略、培訓規劃與職涯發展制度的重要依據。

5.4.2 晟德教育訓練平台

晟德依員工職務性質、專業別與職涯階段，提供差異化且具系統性的教育訓練課程，涵蓋新進人員訓練、專業技能培育、品質與法規相關訓練，以及主管與關鍵職務之管理與領導發展課程。透過內部講師、外部專業機構及線上學習資源之整合運用，確保員工能持續更新專業知識，並符合生技醫療產業對品質、安全與法遵之高度要求。2025 年度，晟德全體員工皆依職務需求接受相應之教育訓練，相關訓練時數與課程內容定期彙整與檢討，作為評估培訓成效與持續改善之依據。公司亦逐步強化關鍵職務與專業人員之能力養成，以支持研發、製造、品質與營運等核心功能之長期發展。

✦ 線上學習平台課程

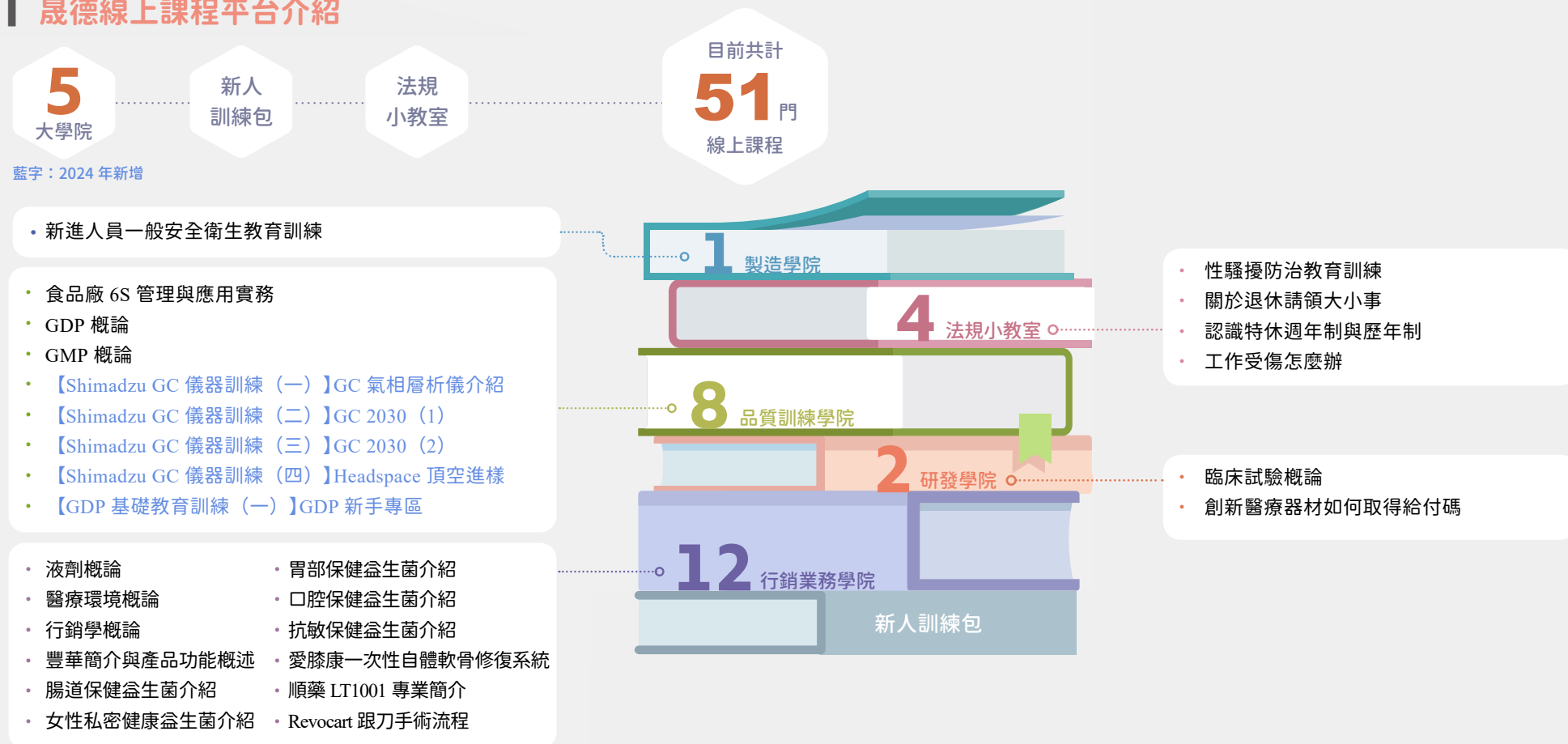
為因應生技醫療產業專業知識更新快速與工作型態多元化之需求，晟德由集團人資團隊統籌規劃線上學習平台，將生技產業相關知識與實務經驗系統化轉化為線上課程，提供同仁不受時間與地點限制之自主學習環境。線上課程依生技產業價值鏈架構進行學院式設計，區分為五大主題學院，包含：製造、品質訓練、行銷業務、組織發展及研發，協助不同職務同仁依其專業領域與發展需求進行學習。截至 2025 年底，平台已建置 51 門線上課程，作為公司持續推動專業培育與知識傳承的重要基礎。



★ 線上圖書館與知識管理

為深化知識管理與學習資源共享，晟德同步建置線上圖書館，將年度內外部教育訓練課程之教材、講義與相關學習資源彙整並上傳至雲端平台，供同仁依業務需求查閱與運用。透過數位化保存與分類管理，降低知識流失風險，並提升組織整體學習效率與延續性。

■ 晟德線上課程平台介紹





訓練體系與核心訓練類別架構

串聯產業價值鏈					
管理類	JD	組織發展學院 Organization Development			
		工作管理職能	組織管理職能	策略管理職能	
	高階	專案統整與管理	組織變革領導	策略性人才發展與規劃	
	初階	工作改善與工作教導	工作分配與督導	策略整合規劃能力	
專業類	JD	研發學院 R&D	製造學院 Manufacture	品質訓練學院 Quality	行銷業務學院 Marketing & Sales
	主任職	查登策略方案	生產批量放大作業	內外部稽核	產品訂價策略
	資深職	專案開發計畫與取證藍圖	生產排程規劃	原 / 物料、製造商 / 供應商評估	產品行銷策略
	專業職	查驗登記報告撰寫	製程設備原理	標準作業文件規範	疾病知識
	助理職	國內外查驗登記法規	PIC/S GMP 法規	確效法規	產品知識
新人訓	新進人員訓練 (第一天) Orientation				

線上圖書館與知識管理

為深化知識管理與學習資源共享，晟德同步建置線上圖書館，將年度內外部教育訓練課程之教材、講義與相關學習資源彙整並上傳至雲端平台，供同仁依業務需求查閱與運用。透過數位化保存與分類管理，降低知識流失風險，並提升組織整體學習效率與延續性。



年度內外教育訓練規劃機制

晟德採行制度化的年度教育訓練規劃流程，透過循環式管理機制，有效辨識並回應員工職能需求。公司定期進行職能盤點與需求調查，評估各部門及職務之能力缺口，並據以規劃相對應之內部或外部訓練課程。在法



規與證照管理方面，晟德依生技醫療相關法規要求，盤點各部門必要之受訓資格與專業證照，並將相關課程納入年度訓練計畫；另針對溝通、管理與跨部門合作等軟性能力，亦依職能調查結果安排適切課程。完成年度訓練規劃與預算編列後，同仁可依作業流程申請外部課程或政府補助資源，提升訓練資源運用效益。





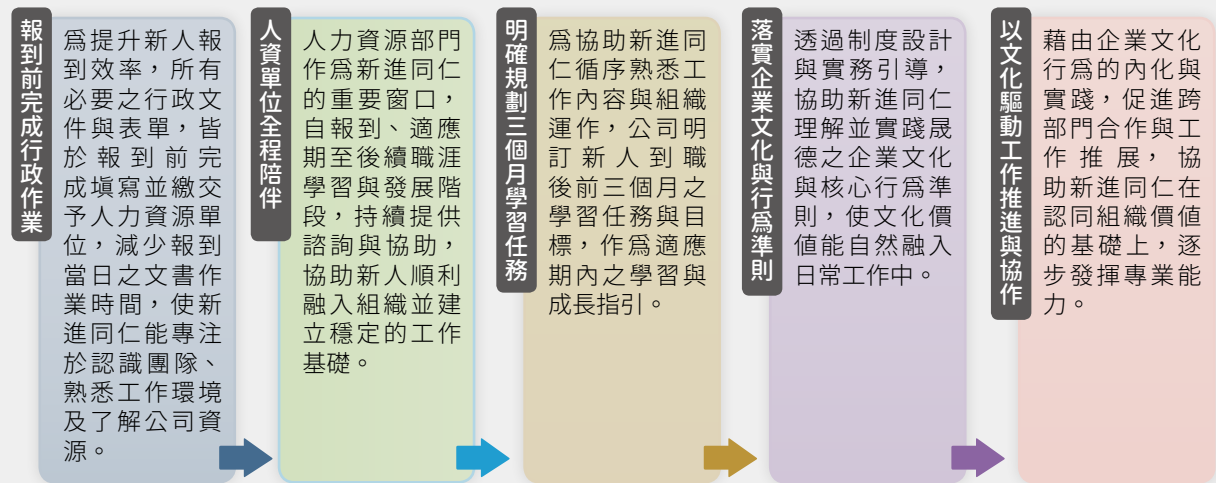
專業人才發展

為回應生技醫療產業對科學家及研究發展人員之專業需求，晟德亦將研發人才之招募、培育與留任列為人才發展重點之一。公司透過專業人才招聘、研發專案歷練、跨部門合作等方式，協助研究發展人員累積產品開發、臨床試驗、法規申請、品質管理及專案管理等相關能力。同時，線上學習平台設有「研發學院」，課程內容涵蓋多項專業主題，作為研發人員持續學習與知識傳承之重要資源。透過上述機制，公司持續強化關鍵研發人才之專業能力、職涯發展支持及留任基礎，以支撐公司長期創新研發能量。

5.4.3 新人適應計畫

為協助新進同仁順利融入組織文化並加速適應工作環境，晟德建置「新人適應計畫（For Your Helping）」，透過系統化安排，引導新人認識公司文化、工作流程與學習資源。計畫中提供多元溝通與回饋管道，使新人得以即時表達對工作內容、學習任務或適應過程中的想法

與需求，並於遇到困難時快速獲得支持。同時，人資團隊亦透過該機制蒐集新人回饋，了解其對訓練內容與學習安排之實際感受，作為未來新人訓練制度與課程設計持續優化的重要參考，確保新人培育機制能隨組織發展與實務需求滾動調整。



5.4.4 績效評估

晟德重視員工專業發展與工作表現，並期許同仁能在組織中充分發揮其專業能力與價值。除持續提供多元學習與進修資源外，公司依據《員工績效評核辦法》，於 2025 年度持續對全體員工實施年度績效考核與績效面談機制。考核過程中，由主管與員工進行雙向溝通，共同檢視年度工作成果、專業表現與發展需求，並據以訂定個人年度發展目標與行動計畫。透過定期回饋與追蹤機制，晟德協助員工清楚掌握自身優勢與待精進方向，並將績效評核結果作為人才培育、教育訓練規劃及職涯發展管理的重要參考依據，以促進員工持續成長，並支持組織整體營運與長期發展。



PDP 循環



2025 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	106	112	95%
	女	104	110	95%
員工類別	主管	50	50	100%
	一般職員	160	172	93%

註 1：人數計算基礎為 2026 年 2 月底在職員工（不含約聘人員）。

註 2：到職未滿三個月或未通過新人適用考核之員工不列入評鑑。

註 3：主管職定義：主任級以上。

5.5 福利與退休制度

晟德深信，完善的員工福利與穩健的退休制度，是支持員工安心投入工作、促進組織長期發展的重要基礎。公司秉持「以人為本」的理念，依法建構完整的福利與退休制度，確保員工在任職期間與職涯各階段，均能獲得適當的保障與支持。透過具制度化與可持續性的福利規劃，晟德致力於營造友善、穩定且具吸引力的職場環境，提升員工的歸屬感與整體工作滿意度。在制度設計上，晟德除遵循我國相關勞動與退休法規外，亦持續檢視員工需求與外部環境變化，適度調整福利內容與管理機制，使福利措施能兼顧員工福祉與公司營運穩健。透過完善的福利與退休安排，晟德期能支持員工專注於專業發展與工作表現，並與公司共同邁向長期穩健與永續成長。



5.5.1 福利制度

晟德持續致力於打造幸福友善的職場環境，重視員工身心健康與生活品質，並透過完善的福利制度，協助員工在工作與生活之間取得良好平衡，支持其全方位發展。除依法提供各項法定福利外，公司亦依據員工需求與營運特性，規劃多元且具溫度的福利措施，涵蓋生活關懷、家庭支持、健康照護與休閒活動等面向。

現行福利措施包括生日禮金、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，以及部門聚餐活動與年終尾牙抽獎等，藉以增進員工凝聚力與歸屬感。同時，公司亦提供定期免費健康檢查、生產績效獎金及台北辦公室員工通勤停車補助等實質支持，持續關注員工健康與工作便利性。透過上述福利制度之持續推動與滾動檢討，晟德期能營造兼顧工作效能與生活品質的職場環境，與員工共同邁向長期穩健與永續發展。

員工福利制度

晟德依循相關勞動法令，提供完整的法定福利，並透過職工福利委員會統籌規劃多元公司福利措施，涵蓋旅遊補助、節慶關懷、健康照護及團體保險等面向，持續提升員工整體福祉與職場滿意度。相關福利內容說明如下：

福利類別	福利項目
法定福利	勞工保險、全民健康保險
	育嬰留職停薪
	勞工退休金制度（依法提撥）
公司福利 (含職工福利委員會)	國外旅遊補助新台幣 10,000 元，並享旅遊公假 2 天
	國內旅遊補助新台幣 4,500 元，參與 3 天（含）以上旅遊，享旅遊公假 1 日
	未參加旅遊者補助新台幣 2,000 元，並享旅遊公假 1 天
	結婚補助新台幣 2,000 元
	生育補助新台幣 2,000 元
	喪葬補助新台幣 1,500 元至 3,000 元
	三節禮金，每節新台幣 1,500 元
	生日禮金新台幣 600 元
	健康檢查：台北辦公室不定期安排；新竹工廠每年一次
	定期辦理耶誕節部門聚餐，並視預算與需求不定期舉辦其他員工活動
	團體保險（最近一年度理賠人次 20 人，理賠金額新臺幣 243,079 元）
	職工福利委員會最近一年度實際補助金額新臺幣 2,235,345 元



婚育與家庭照顧支持

晟德遵循《性別工作平等法》相關規定，提供員工完善的婚育與家庭照顧支持措施。凡任職滿半年以上之臺灣同仁，若因照顧三歲以下子女、服役或重大傷病等情事有長期照顧需求，皆可依法申請育嬰留職停薪或留職停薪，並搭配彈性且明確的假勤管理制度，協助員工兼顧工作責任與家庭照顧需求。留職停薪期滿後，員工得依規定申請復職，以維持其職涯發展之連續性。

在育嬰留職停薪執行情形方面，最近一年度共有 1 位同仁（男性 0 位、女性 1 位）申請育嬰留職停薪，目前尚未屆滿應復職日，顯示晟德在制度設計與實務運作上，對於有育嬰與家庭照顧需求之員工，具備相對友善與支持性的職場環境。

育嬰留停統計

項目	性別	2023 年	2024 年	2025 年
符合育嬰假申請資格人數	男	8	4	6
	女	7	7	2
	總數	15	11	8
實際申請資格人數	男	1	0	0
	女	3	1	1
	總數	4	1	1

項目	性別	2023 年	2024 年	2025 年
應復職人數	男	1	0	0
	女	3	1	0
	總數	4	1	0
實際復職人數	男	1	0	0
	女	3	1	0
	總數	4	1	0
復職率	男	100%	N/A	N/A
	女	100%	100%	N/A
	總數	100%	100%	N/A
當年度復職滿一年人數	男	1	0	0
	女	0	0	0
	總數	1	0	0
留任率	男	50%	0%	N/A
	女	0%	0%	N/A
	總數	50%	0%	N/A

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近三年有申請產假、陪產假的男女人數為準。

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

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



5.5.2 退休制度

退休金制度

晟德依法建立完善之員工退休金制度，依循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關法令規定辦理，確保員工退休後之基本經濟保障。公司依員工適用之退休制度別，分別採行確定福利計畫（舊制退休金）及確定提撥計畫（新制退休金），並依規定提撥、管理及揭露相關退休準備金，以落實對員工長期照顧之承諾。

一、確定福利退休計畫（舊制退休金）

適用對象為《勞工退休金條例》於 2005 年 7 月 1 日施行前已到職之員工，其施行前之服務年資，以及施行後選擇繼續適用《勞動基準法》者之後續服務年資。符合退休條件之員工，其退休金給付標準依《勞動基準法》相關規定，按服務年資及退休前六個月平均薪資計算，說明如下：

- 服務年資十五年（含）以內者，每滿一年給付二個基數；
- 超過十五年之服務年資，每滿一年給付一個基數；
- 退休金給付最高以四十五個基數為上限。

晟德每月按員工薪資總額百分之二提撥退休準備金，並以「勞工退休準備金監督委員會」名義，專戶存放於臺灣銀行。公司於每一會計年度終了前，重新精算退休準備金專戶餘額，倘若準備金不足以支應未來一年內預估符合退休條件員工之退休金給付需求，將依規定於次年度三月底前一次補足

提撥差額，以確保退休金給付責任之履行。

二、確定提撥退休計畫（新制退休金）

適用對象為依《勞工退休金條例》辦理退休金制度之員工。晟德依權責發生基礎，按員工每月薪資提撥法定比例之退休金至勞工保險局設立之個人退休金專戶，並將當期應提撥金額認列為退休金費用。已預付之提撥金額，於可退還現金或減少未來提撥義務之範圍內，認列為資產。

退休金精算與基金管理

在確定福利計畫下，晟德之退休金淨義務係依員工截至資產負債表日止，因已提供之服務所累積之未來退休給付金額，經折現後計算，並以確定福利義務現值扣除計畫資產公允價值後認列。相關精算作業每年委由具專業資格之精算師，依「預計單位福利法」進行，折現率則採用與退休給付幣別及年期相符之政府公債市場殖利率。

退休準備金資產由臺灣銀行依年度投資運用計畫，在《勞工退休基金收支保管及運用辦法》規範範圍內進行委託經營，投資標的包括國內外金融機構存款、上市（櫃）或私募權益證券、不動產證券化商品等，並由勞工退休基金監理機關負責監督管理。基金每年分配之最低收益不得低於當地銀行二年期定期存款利率，如有不足，經主管機關核准後，由國庫補足。由於晟德未直接參與退休基金之投資運作與決策，故未能依國際會計準則第 19 號揭露計畫資產之公允價值分類資訊；截至 2025 年 12 月 31 日之基金資產公允價值，相關資訊請參考政府公告之各年度勞工退休基金運用報告。



5.5.3 薪酬政策

晟德秉持公平、合理與具市場競爭力之原則，建立完善之薪酬制度，以支持公司長期穩健經營與人才永續發展。公司相信，具透明性與激勵導向的薪酬制度，不僅有助於吸引與留任專業人才，更能促進員工將個人績效與公司整體營運目標緊密連結，提升組織整體效能與競爭力。晟德之薪酬制度設計，綜合考量員工職務內容、專業能力、工作績效、年資經驗及市場薪資水準，並依循相關勞動法規及公司治理原則訂定。薪酬結構包含固定薪資與績效連動之獎酬項目，透過年度績效評核與面談機制，反映個人表現與貢獻程度，確保薪酬給付具備公平性、合理性與激勵效果。同時，公司亦重視內部薪酬結構之平衡與透明，定期檢視薪酬政策與市場趨勢，並視公司營運成果、產業環境及人力策略進行滾動式調整，以確保薪酬制度能兼顧企業永續發展、員工成長與利害關係人期待，形塑穩定且具吸引力之職場環境。

薪酬制度

薪酬政策為晟德吸引、留任關鍵人才並激勵員工持續投入的重要管理工具。公司秉持公平、合理與透明之原則，綜合考量外部市場薪資水準、內部職務責任、專業能力及個人績效表現，建構具市場競爭力且兼具激勵效果之薪酬制度，確保員工付出與貢獻能獲得相對應且合理之回饋。晟德相信，穩健且具一致性的薪酬政策，有助於提升員工投入度與組織凝聚力，

並為公司長期穩定成長奠定重要基礎。

2025 年度，晟德持續透過既有之薪資報酬相關治理與管理機制，定期檢視薪酬制度之公平性、合理性與適切性，確保薪酬政策能與公司營運成果、人才發展策略及永續發展方向保持一致。公司於薪酬制度之設計與執行上，皆以員工之專業能力、工作表現與職務內容為主要依據，不因性別、年齡、種族、宗教、身心狀況、婚姻狀態或其他非工作相關因素而有所差別，落實同工同酬與平等對待之原則；各項薪資水準亦均符合並高於相關勞動法規之最低標準，以保障員工之基本生活與工作權益。

現行薪酬與福利制度涵蓋固定薪資、績效獎金、員工酬勞及多元福利措施，並透過職工福利委員會統籌規劃相關福利方案，提供團體保險、婚喪喜慶補助、節慶禮品、旅遊補助及員工交流活動等措施，協助員工兼顧工作表現與生活品質。在基層員工任用方面，公司持續確保起薪水準高於法定基本工資，並依職務性質、能力條件及市場行情合理訂定薪資。綜觀本年度各類員工之薪資結構，最低薪資水準約為基本工資之 1.47 至 1.62 倍，最高薪資與整體薪資中位數之比率亦維持於合理區間，反映公司在薪酬分配上兼顧激勵效果、內部公平性與長期永續經營之管理原則。



基本薪資比率

年份		2023 年		2024 年		2025 年	
員工類別	項目	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管	基本薪資	0.76	1	0.76	1	0.76	1
	薪酬	0.93	1	0.95	1	0.93	1
一般人員	基本薪資	0.91	1	0.93	1	1.05	1
	薪酬	1.21	1	1.20	1	1.28	1

2025 年男女性別與當地基本薪資比率

(單位：新台幣元)

性別	男性	女性
基層人員基本薪資	46,359	42,029
(法定) 基層人員最低薪資	28,590	28,590
超過法定最低薪資倍數	1.62	1.47
男女薪資比	1	0.91

註：基層人員基本薪資定義：直接人員之全年實收（含加班費及固定獎金）

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

- 查詢網址：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>
- 索引路徑：公開資訊觀測站 > 匯總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 > 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊（查詢條件：市場別（上櫃）> 產業別（生技醫療業）> 查詢年度（輸入欲查詢年度；本公司上櫃號為 4123）



薪酬決定標準流程

晟德在薪酬制度規劃上，秉持公平合理、具市場競爭力與支持長期發展之原則，期使員工之專業投入與實際貢獻能獲得適當回饋，並與公司整體人力資源策略及營運目標相互連結。公司認為，完善且具一致性的薪酬制度，有助於凝聚組織向心力、提升營運效率，並為企業永續發展奠定穩定的人才基礎。在薪資訂定機制上，晟德採取多面向評估方式，避免以單一因素作為薪資決定依據。首先，公司透過系統化之職務分析與職位評估，釐清各職務之工作內容、責任範圍、專業能力需求及對組織之影響程度，作為薪資定位與職級設計的重要基礎。同時，晟德亦定期參考市場薪酬調查資料，蒐集同產業、相近職務及相當規模企業之薪資水準，並綜合考量產業特性、區域差異及公司營運狀況，確保整體薪資結構具備合理性與市場競爭力，有助於吸引與留任專業人才。

在薪資結構設計方面，晟德依據職位評估結果與市場對標資料，訂定



各職級之薪資範圍，並將員工配置於相應之薪資等級中。於制度架構下，亦會納入員工之專業背景、工作經驗、任職年資及年度績效表現進行個別調整，使薪酬制度在兼顧制度一致性的同時，保留合理反映個人差異之彈性。為維護內部公平性，公司定期檢視同職級或相近職務之薪資分布情形，避免因歷史因素或制度差異造成不合理落差，落實同工同酬與公平對待之原則。

薪資方案由人力資源單位彙整並進行初步規劃後，提報管理階層審議，並依公司治理程序完成核定。核定結果將由直屬主管或人力資源單位向員工進行說明與溝通，協助同仁理解薪資結構、調整依據與績效連動方式，強化制度透明度與信任基礎。此外，晟德亦透過年度例行檢討機制，依據市場薪資變動、公司營運成果及整體績效表現，滾動式調整薪酬政策，使制度能隨內外部環境變化持續精進。

在獎酬制度方面，晟德依據年度營運成果與公司章程規定，於彌補累積虧損後，如仍有盈餘，將提撥一定比例作為員工酬勞，並兼顧董事及高階管理階層酬勞之合理性，落實公司績效與全體員工共同成果之連結。員工績效考核採年度制度辦理，由人力資源單位彙整前一年度考核結果，並經各單位初評與複評程序，作為薪資調整、獎酬分配及職涯發展規劃之重要依據。晟德在維持營運穩健與財務紀律的同時，持續投入資源回饋員工，透過具制度性與激勵導向的薪酬管理機制，強化留才效果並支持公司長期發展。

5.5.4 團體協約

截至2025年，晟德尚未成立企業工會，亦未與員工團體簽訂團體協約。考量公司營運型態以生技醫療研發、生產與後勤管理為主，組織結構相對穩定，員工日常意見交流與勞資溝通多透過既有之管理制度、主管溝通機制及正式會議管道進行，目前尚未形成成立工會之實際需求。惟晟德一向尊重並保障員工依法享有之結社自由與集體協商權利，未來如有員工依相關法規成立工會或提出集體協商需求，公司將秉持合法、開放與尊重之態度，依法配合並進行協商。

即便目前未簽訂團體協約，晟德仍透過多元且制度化之勞資溝通與參與機制，維持良好且穩定之勞資關係，包括依法定期召開勞資會議、建立主管與員工之雙向溝通管道、設置員工意見與申訴機制，以及不定期辦理員工意見調查等方式，確保員工意見能被充分表達並獲得適當回應。公司並將工時管理、休假制度、薪酬福利、職業安全衛生與員工權益保障等事項，明確納入內部管理規範與作業流程中，作為勞資關係管理與員工權益保障的重要制度基礎。晟德將持續依循勞動相關法令及國際人權原則，視營運規模與人力結構之變化，滾動式檢視並優化勞資溝通與員工參與機制，強化制度透明度與溝通品質，致力於營造尊重、開放且具信任基礎的職場環境，支持員工安心投入工作並與公司共同成長。

The background of the slide features a soft-focus image of several hands raised in the air. Each hand has a red heart painted on its palm. The hands are positioned at various heights and angles, creating a sense of collective participation or unity. The overall color palette is light and airy, with a pale blue background.

CH6 社會參與 產學合作

6.1 產學合作 人才培育

6.2 用藥安全推廣衛教

6.3 社會公益實現



6. 社會參與 產學合作

晟德重視與社會的互動關係，本公司將營運所在地及其周邊區域界定為主要社區範圍，包括台北市南港區總部周邊及新竹縣湖口鄉／新竹產業園區廠區周邊；另考量公司屬生技製藥產業，並以醫療健康促進為本業專業延伸，亦將高齡族群、病友及醫療健康相關公益機構納入本公司社區關懷範圍。

6.1 產學合作 人才培育

晟德除持續推動企業社會責任相關行動外，亦高度重視台灣生技產業的人才培育與世代傳承。為回應產業長期發展對專業人才之需求，並協助年輕世代提早認識生技產業運作樣貌，晟德於 2024 年整合集團內部資源，正式推出「晟德人才培訓營」暑期實習計畫，作為培育未來生技人才的重要起點。該計畫共吸引 24 位學生參與，透過系統化課程設計與實務實習安排，提供學生貼近產業實務的學習機會，亦作為晟德中長期人才布局與永續經營的重要行動之一。2025 年「晟德人才培訓營」暑期實習計畫，共有 25 位來自全台各地的青年學子參與，晟德持續精進培訓內容與實習制度，期望為台灣生技產業注入更多具潛力的新世代人才。

✦ 晟德人才培訓營之成立願景

晟德成立人才培訓營，期望為大專院校學生打造一個內容紮實、結合理論與實務、並能貼近產業實際運作的實習平台。透過有系統的課程規劃

與實務操作，引導學生深入了解生技產業的價值鏈運作，並逐步培養具備產業即戰力之基礎專業能力，縮短學用落差，協助學子順利銜接未來職涯發展。

✦ 世界級、全方位的精選課程設計

培訓營課程內容涵蓋企業經營「產、銷、研、發、財」等核心面向，並結合職場必備能力培訓，如簡報表達、專案管理技巧、企業生命週期與跨域思維等通識課程，協助學生從多元角度理解企業運作邏輯與產業發展脈絡，建立完整且宏觀的產業視野。

✦ 產業重量級人士的職涯經驗分享

晟德特別邀請集團高階經理人分享職涯經驗，並安排學員至旗下企業不同單位實習，讓學員能實際參與部門工作，累積跨部門合作經驗，培養職場所需之溝通能力、問題解決能力與實務操作經驗，提升未來進入職場之即戰力。

✦ 深化在地連結，促進產學合作

本公司為支持地方教育，增加學生實務工作經驗，協助在地學子銜接產業，台北總部與新竹縣廠區積極與鄰近各大專院校進行產學合作，提供實習名額，安排在地學生接受實務工作訓練，強化青年人才之技術與實務能力，以符合產業發展及青年就業之所需。2025 年產學合作情形如下表：



年度	學校	科系	合約期間	合約人數	實際實習人數
2025 年	台北醫學大學	食品安全學系	2025/07/01-2025/08/31	1	1
	台北醫學大學	藥學系	2025/07/01-2025/08/31	1	1
	台北醫學大學	醫療暨生物科技法律研究所	2025/07/01-2025/08/31	1	1
	國立臺灣師範大學	生命科學系	2025/09/01-2025/12/31	1	1
	清華大學	科技法律研究所	2025/07/01-2025/08/31	1	1
合計人數				5	5





晟德人才培訓營精神



6.2 用藥安全推廣衛教

2025 年重大主題：公司服務品質

對公司的意義	公司服務品質直接影響客戶滿意度、信任與長期合作關係，也是維持市場競爭力與營收穩定的重要基礎。透過建立一致的服務標準與品質管理機制，公司可降低客訴與作業錯誤，提升交付效率與回應速度，進而強化品牌形象與客戶黏著度，並降低售後處理成本與營運風險。
政策承諾	1. 以客戶需求為核心，提供符合契約與法規要求之產品與專業服務。 2. 建立一致的服務標準與品質管理流程，確保交付穩定與可追溯。
管理措施	1. 建立服務品質管理制度，明確定義服務流程與權責分工。 2. 設定服務標準與作業規範，包含受理、回覆、交付、售後與客訴處理。 3. 強化服務人員訓練與知識庫管理，提升一次解決率與專業一致率。
投入資源	1. 投入客服與業務支援能力，建立跨部門協作機制。 2. 投入品質管理與服務訓練資源，包含課程、教材與內外訓規劃。 3. 投入售後與技術支援資源，提升問題診斷與處置能力。



2025 年重大主題：公司服務品質	
短期目標	建立或優化服務標準與作業流程，完成關鍵流程與文件化覆蓋率 100%。
中長期目標	1. 持續提升客戶滿意度與忠誠度，建立以數據驅動的服務改善循環。 2. 強化關鍵客戶管理與服務一致性，提升長期合作與續約穩定度。 3. 將服務品質與營運管理結合，形成跨部門共同目標與績效追蹤。
當年度績效成果	「老人用藥安全推廣」參與人數 956 人次，完成率 100%。
負責部門	主責：業務與客戶服務單位 協作：品質管理單位、研發支援、製造與物流、資訊單位及各相關部門

高齡族群在用藥安全上需特別留意，主要原因在於長者多同時罹患多項慢性疾病，需長期或併用多種藥物，加上隨年齡增長，身體機能逐步退化，肝腎代謝與排泄功能下降，容易提高藥物交互作用或不良反應發生的風險。此外，部分長者可能因認知與記憶能力下降，無法確實遵循醫囑用藥，出現漏服、重複服用或自行調整劑量等情形，進一步影響治療成效與用藥安全。

晟德身為製藥產業的一員，深刻體認高齡用藥安全對公共健康的重要

性，近年持續推動老人用藥安全衛教活動，透過系統化的用藥知識宣導，協助年長者及其照顧者正確認識藥品用途、服用方式與注意事項，降低不當用藥風險，並提升整體用藥安全意識。衛教內容涵蓋正確用藥觀念、常見用藥迷思、藥物交互作用提醒，以及日常用藥管理建議等，期能協助長者建立安全且安心的用藥習慣。延續 2024 年衛教推廣規模大幅成長、全年辦理 47 場次之基礎，晟德於 2025 年持續深化與擴大用藥安全衛教推動，透過多元形式與不同場域，強化高齡用藥風險之宣導與溝通，期望攜手社會大眾，共同營造更安全、友善且值得信賴的用藥環境。

老人用藥安全推廣年場次		
2023 年	2024 年	2025 年
27 場	47 場	47 場





6.3 社會公益實現

晟德認為，企業社會責任的落實，應以回應社會實際需求為核心，透過結合企業專業、資源投入與長期關懷，發揮正向且可持續的社會影響力。2025 年度，晟德依循「專業回饋社會」與「資源有效運用」之原則，持續投入社會公益行動，聚焦於醫療照護、健康促進與弱勢關懷等面向，將企業營運成果轉化為對社會有實質助益的支持力量，114 年捐贈共 19 間機構，投入 233 萬餘元。

✦ 醫療與健康相關公益支持

晟德長期關注社會公益與醫療體系發展，秉持「取之於社會、用之於社會」的企業社會責任精神，持續以實際行動支持公益團體與生技醫療相關機構，期望透過資源挹注，協助提升醫療照護品質、促進公共健康發展，並回饋社會所需。公司之公益投入方向，主要聚焦於醫療照護、疾病研究、專業學會推動及弱勢關懷等面向，藉此發揮企業本業影響力，深化社會正向影響。

✦ 近年來，晟德不定期捐款贊助多家公益團體與醫療機構，包括彰濱秀傳紀念醫院、台灣神經學學會、動作障礙協會、彰化基督教醫療體系、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，支持其於臨床醫療服務、學術研究、醫事人員培訓及病友關懷等相關工作。透過與不同醫療與公益單位的合作，晟德期望能協助推動醫療資源均衡發展，回應社會在健康照護與公共醫療上的實際需求。



★ 公益捐贈與社會關懷行動

除醫療專業相關公益外，晟德亦持續參與多元社會關懷行動，透過定期或不定期捐款方式，支持非營利組織與公益機構運作，協助其照顧弱勢族群、促進社會福祉，並定期捐款給新竹縣廠區附近小學，支持地方基層教育發展。2025 年度捐贈 10 萬元予新竹縣湖口鄉中興國民小學教育儲蓄專戶，旨在扶助經濟弱勢學生就學或家庭及經濟突遭變故，以利學生及時獲得照顧，使其安心就學，本年度此專戶共資助 35 人次。

★ 公益參與原則與未來方向

晟德在推動社會公益時，重視公益行動的實質效益與長期影響，避免流於一次性或表面性投入。未來，公司將持續評估社會需求變化，結合企業專業能力與資源優勢，深化與醫療、學術及公益團體之合作關係，逐步擴大公益參與的廣度與深度，為促進社會共榮與永續發展持續貢獻企業力量。



晟德捐贈 1,500 劑流感疫苗給予苗栗縣政府，提供非公費補助對象使用，包括學校教職員、第一線警察人員、接送失能及身心障礙者的交通接送司機，以及產後護理之家之非醫事人員等，期能提升第一線縣政工作人員的群體保護力。



晟德作為台灣最大兒科水劑用藥領導廠商，強力支持政府「優化兒童醫療照護計畫」，獲衛福部頒發感謝狀，由總經理許瑞寶代表接受表揚。



響應「經濟部新竹產業園區 2025 年度捐血活動」，參與人數共計 107 人、147 袋血液。

CH7 附錄

7.1 GRI Standards指標索引

7.2 SASB指標索引

7.3 TCFD指標索引

7.4 上市櫃公司氣候相關資訊執行情形

7.5 資料重編與勘誤





7. 附錄

7.1 GRI Standards 指標索引

使用聲明：晟德 2025 年永續報告書依循 GRI 準則，報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

使用 GRI 1：基礎 2021

適用之 GRI 行業準則：不適用

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.1 晟德基本資料	8
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	關於本報告書	3
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.3.1 供應鏈介紹	92
2-7	員工	5.3.1 員工組成架構	143
2-8	非員工的工作者	5.3.1 員工組成架構	143
2-9	治理結構與組成	3.1.2 董事會組成	35
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.6 提名與遴選制度	44



GRI 2 一般揭露

揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
2-11	最高治理單位的主席	3.1.2 董事會組成	35
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.4.1 氣候變遷治理	100
2-13	衝擊管理的負責人	4.4.1 氣候變遷治理	100
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	4.1.1 永續發展組織	81
2-15	利益衝突	3.1.7 利益衝突迴避	44
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.3 利害關係人溝通	19
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.4 董事會專業精進	41
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.5 董事會與委員會績效評估	43
2-19	薪酬政策	3.2.2 薪資報酬委員會	46
2-20	薪酬決定流程	5.5.3 薪酬政策	166
2-21	年度薪酬比率	5.5.3 薪酬政策	166
2-22	永續發展策略的聲明	4.1.3 永續未來展望	82
2-23	政策承諾	3.3.1 法規遵循	50
		3.3.2 誠信經營	51
		4.1.2 公司永續政策	82
		5.1 人權公約遵守	134



GRI 2 一般揭露

揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
2-24	納入政策承諾	3.3.1 法規遵循	50
		3.3.2 誠信經營	51
		4.1.2 公司永續政策	82
		5.1 人權公約遵守	134
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3.4 防弊與溝通管道	58
		3.6.3 資安災難復原計畫	76
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1.3 利害關係人溝通	19
		3.3.4 防弊與溝通管道	58
2-27	法規遵循	3.3.1 法規遵循	50
2-28	公協會的會員資格	1.3 參與的協會組織	15
2-29	利害關係人議和方針	2.1.2 利害關係人鑑別	18
2-30	團體協約	5.5.4 團體協約	168

GRI 3 重大主題

揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4.1 營運狀況	62
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.4.3 氣候風險風險管理	116



GRI 3 重大主題

揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.5.2 退休制度	165
201-4	取自政府之財務援助	3.4.1 營運狀況	62
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.5.3 薪酬政策	166
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3.1 員工組成架構	143
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.3.2 晟德供應鏈管理	93
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3.3 誠信經營教育訓練	57
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3.2 誠信經營	51
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3.5 反競爭行為	60
207-1	稅務方針	3.4.2 稅務政策	65
207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.4.3 稅務管理	66
302-1	組織內部的能源消耗	4.5.1 能源管理	122
302-3	能源密集度	4.5.1 能源管理	122
302-4	減少能源消耗	4.5.4 節能減碳目標與成果	126
303-3	取水量	4.5.2 水資源管理	123
303-4	排水量	4.5.2 水資源管理	123
303-5	耗水量	4.5.2 水資源管理	123



GRI 3 重大主題

揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4.4 氣候風險指標與目標	119
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4.4 氣候風險指標與目標	119
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4.4 氣候風險指標與目標	119
305-4	溫室氣體排放減量	4.4.4 氣候風險指標與目標	119
306-5	廢棄物的直接處置	4.5.3 廢棄物管理	125
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.3.2 晟德供應鏈管理	93
401-1	新進員工和離職員工	5.3.2 新進與離職率	148
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.5.1 福利制度	163
401-3	育嬰假	5.5.1 福利制度	163
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3.3 員工溝通管道	151
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.1 職業安全衛生管理系統	138
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.2 危害與風險辨識	138
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.3 職業安全衛生教育訓練統計	139
403-6	工作者健康促進	5.2.6 員工健康管理	142
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者	5.2.1 職業安全衛生管理系統	138
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4.1 訓練與傳承	156



GRI 3 重大主題

揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4.2 晟德教育訓練平台	157
		5.4.3 新人適應計畫	161
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4.4 績效評估	161
405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 多元董事會	34
		5.3.1 員工組成架構	143
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.5.3 薪酬政策	166
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.5.5 違反環保法令揭露	128
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權公約遵守	134
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 人權公約遵守	134
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人權公約遵守	134
413-1	經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.2 用藥安全推廣衛教	172
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.3.2 晟德供應鏈管理	93
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6.2 資訊安全政策與管理程序	75



7.2 SASB 指標索引

表 1：永續揭露主題及指標

指標項目	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
臨床試驗參與者之安全					
按區域討論在臨床試驗中確保品質及病患安全之管理流程	討論及分析	不適用	HC-BP-210a.1	4.2.1 新產品評估流程	85
與臨床試驗管理及藥品安全監視有關導致 (1) 個體自願補救或 (2) 個體受監管或行政處分處置之檢查次數	量化	數量	HC-BP-210a.2	4.2.1 新產品評估流程	85
與開發中國家臨床試驗相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	HC-BP-210a.3	4.2.1 新產品評估流程	85
藥品可及性					
對由藥品可及性指數定義之重點疾病及於重點國家促進醫療保健產品可及性之活動及倡議之描述	討論及分析	不適用	HC-BP-240a.1	4.2.1 新產品評估流程	85
列於世界衛生組織藥品預審計畫 (PQR) 預審藥品清單中之個體產品清單	討論及分析	不適用	HC-BP-240a.2	4.2.1 新產品評估流程	85
可負擔性及訂價					
與前一報導期間相比，產品組合之 (1) 加權平均牌價及 (2) 加權平均淨價之百分比變動	量化	百分比 (%)	HC-BP-240b.2	3.4.1 營運狀況	62



與前一報導期間相比，漲幅最大產品之 (1) 牌價及 (2) 淨價之百分比變動	量化	百分比 (%)	HC-BP-240b.3	3.4.1 營運狀況	62
藥品安全					
列於公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫之產品	討論及分析	不適用	HC-BP-250a.1	4.2.3 品質管制系統	89
與產品有關之死亡人數	量化	數量	HC-BP-250a.2	4.2.3 品質管制系統	89
(1) 公布召回之次數 (2) 召回之單位總數量	量化	數量	HC-BP-250a.3	4.2.3 品質管制系統	89
因收回、再利用或處置而接受之產品總重量	量化	公噸 (t)	HC-BP-250a.4	4.2.3 品質管制系統	89
因應違反優良製造規範 (GMP) 或同等標準之而採取之執法行動次數，按類型	量化	數量	HC-BP-250a.5	4.2.3 品質管制系統	89
偽藥					
用於維護整體供應鏈中產品可追溯性與避免偽造方法與技術之敘述	討論及分析	不適用	HC-BP-260a.1.	4.2.3 品質管制系統	89
警示顧客及商業夥伴與偽造產品相關之潛在或已知風險之流程描述	討論及分析	不適用	HC-BP-260a.2.	4.2.3 品質管制系統	89
與偽造產品有關以致突擊檢查、查緝、拘提或提起刑事訴訟之行動次數	量化	數量	HC-BP-260a.3.	4.2.2 智慧財產權管理	89



倫理行銷					
與虛假行銷陳述有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	HC-BP-270a.1.	4.2.1 新產品評估流程	85
就宣傳產品之仿單標籤外使用進行管理之倫理規範之描述	討論及分析	不適用	HC-BP-270a.2.	4.2.1 新產品評估流程	85
員工招募、發展與留任					
對科學家及研究發展人員之人才招募與留任所做之努力之討論	討論及分析	不適用	HC-BP-330a.1	5.4.2 晟德教育訓練平台	157
(a) 高階經理人 / 資深經理 (b) 中階經理 (c) 專業人員及 (d) 所有其他員工之 (1) 自願及 (2) 非自願離職率	量化	百分比 (%)	HC-BP-330a.2.	5.3.2 新進與離職率	148
供應鏈管理					
為供應鏈及成分之完整性參與 Rx-360 國際藥物供應鏈聯營組織查核程式或同等第三方查核程式之 (1) 個體之場所及 (2) 一階供應商場所之百分比	量化	百分比 (%)	HC-BP-430a.1	4.3.2 晟德供應鏈管理	93
商業倫理					
與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	HC-BP-510a.1	3.3.2 誠信經營	51
管理與醫療保健專業人員互動之倫理規範之描述	-	-	HC-BP-510a.2	4.2.1 新產品評估流程	85



表 2：活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
已治療病患人數	量化	數量	HC-BP-000.A	不適用。本公司主要產品透過醫療院所、藥局及通路端提供，並非直接提供醫療診療服務，亦未直接蒐集或持有終端病患治療人數資料，故本指標不適用。	不適用
於 (1) 組合及 (2) 研究發展 (第 1 至 3 期) 之藥品數量	量化	數量	HC-BP-000.B	不適用。本報告邊界以母公司台灣營運據點為主，涉及第 1 至第 3 期臨床試驗之新藥開發項目，部分屬轉投資事業、合作夥伴或委託 CRO 執行範疇，非本公司直接管理之藥品組合數量，故本指標不適用。	不適用

7.3 TCFD 指標索引

面向	TCFD 建議揭露項目	章節	頁數
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	4.4.1 氣候變遷治理	100
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	4.4.1 氣候變遷治理	100
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.4.2 氣候變遷策略	101
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.4.2 氣候變遷策略	101
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	4.4.2 氣候變遷策略	101
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4.4.3 氣候變遷風險管理	116
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	4.4.3 氣候變遷風險管理	116
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	4.4.3 氣候變遷風險管理	116
指標與目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	4.4.4 氣候變遷方向與目標	119
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	4.4.4 氣候變遷方向與目標	119
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	4.4.4 氣候變遷方向與目標	119



7.4 上市櫃公司氣候相關資訊執行情形

面向	氣候相關資訊執行情形	對應章節	頁數
治理	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	4.4.1 氣候變遷治理	100
策略	1. 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）。	4.4.2 氣候變遷策略	101
	2. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.4.2 氣候變遷策略	101
	3. 若使用情境分析評估面對氣候風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.4.2 氣候變遷策略	101
風險管理	1. 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。	4.4.3 氣候變遷風險管理	116
指標與目標	1. 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。	4.4.4 氣候變遷方向與目標	119
	2. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前本公司尚無內部碳定價等規劃。	不適用
	3. 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。	4.4.4 氣候變遷方向與目標	119
	4. 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。	4.4.4 氣候變遷方向與目標	119



7.5 資料重編與勘誤

晟德 2024 永續報告書勘誤說明如下表所示：

2024 永續 報告書章節	項目	頁碼	原內容	重編 / 更正內容	重編原因
附錄二、 SASB 永續 會計準則 - 生物科技及 製藥業	HC-BP-250a.3 產品召回事件 數及召回藥品 總量	89	2024 年共 2 件事件，產品名：安立舒回 收 80 瓶、康是寧回收 507 瓶 以上兩品項回收原因皆為原廠藥仿單內 容警語變更，故召回產品進行同步變更。	影響特定產品大量單位的召回或與嚴重 疾病或死亡相關的召回情事：0 件	2024 年的 2 件產品回收事件並非 因處方產品使用而導致不良健康結 果，故將內容調整至項目 HC-BP- 250a.4
	HC-BP-250a.4 接受回收、再利 用或廢棄處理 的產品總量	89	2024 年一般事業廢棄物回收（紙箱）： 116.1 噸	2024 年共 2 件產品回收，產品名：安立 舒回收 80 瓶、康是寧回收 507 瓶。 以上兩品項回收原因皆為原廠藥仿單內 容警語變更，故回收產品進行同步變更。	此項目應揭露「透過發起收回而收 受之未使用產品總量」，故更正對 應之內容。
	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）	90	1. 產品組合中的藥物數量 CNS:6 種適應症，共 14 個品項 NCNS：9 種適應症，共 32 個品項 詳情請參閱公司官網產品資訊研發中 的藥物數量 2. 研發中的藥物數量 階段一 開發前評估 *2 階段二 開發中 *2 階段三 送審取證 *2	不適用。本報告邊界以母公司台灣營運 據點為主，涉及第 1 至第 3 期臨床試驗 之新藥開發項目，部分屬轉投資事業、 合作夥伴或委託 CRO 執行範疇，非本公 司直接管理之藥品組合數量，故本指標 不適用。	此項目應揭露「第 1 至第 3 期臨床 試驗階段的新藥開發項目、數量」， 故更正對應之內容。



2025永續報告書

Sustainability Report