



2021^{ESG} 永續報告書

Environment Social Governance Report



目錄

contents

關於本報告書	01
報告邊界	01
報告書撰寫原則	01
報告書資訊基礎	01
報告發行時間	01

聯絡資訊	01
董事長的話	02
2021 亮點績效	03



永續經營 扎根晟德

1.1 利害關係人鑑別與溝通管道	05
1.2 重大主題管理	07



公司治理 佈局全球

2.1 組織概況	12
2.2 董事會治理	21
2.3 誠信為先	25
2.4 風險內控	26
2.5 資訊安全	29
2.6 永續供應鏈	31
2.7 產品責任	33



友善晟德 人才共融

3.1 友善職場	36
3.2 職場安全	41
3.3 人才發展	44
3.4 多元共融	49



永續發展 綠色環境

4.1 氣候風險管理	52
4.2 能資源管理	53
4.3 污染防治	56



社會參與 產學合作

附錄

GRI 準則對照表	61
晟德取得專利	64



關於本報告書

晟德大藥廠股份有限公司（以下簡稱晟德或本公司）於 2022 年首次發行『永續報告書』（以下簡稱本報告書），晟德自創立以來，一直秉持著「關懷生命無私奉獻」的精神理念經營企業，並將企業社會責任理念融入本公司經營策略、願景規劃之中，逐漸內化成公司文化。為了讓社會大眾與公司利害關係人能更加瞭解晟德在永續經營上的努力與實踐成果，將透過本報告書向外界揭示晟德永續發展目標、策略與承諾，亦就各利害關係人所關注的永續議題予以蒐集及回應，期望藉由本報告書發行作為雙方良好的溝通基礎。

報告邊界

本報告書揭露之資料，以晟德為主體，涵蓋 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日晟德於公司治理、環境永續與社會承諾等各項重大主題之行動及績效成果，內含各利害關係人回饋之關切議題。惟財務資訊以合併營收為主，與會計師簽證之財報數據一致，為求揭露績效的完整性，部分資訊將包含至 2021 年 1 月 1 日之前。

報告書撰寫原則

本報告參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）2016 年發行之 GRI 準則（GRI Standards）編制，全書架構依循 GRI 準則之核心選項進行編製。報告資訊同時參考上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法以及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）、氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構資訊等國內外相關永續準則。

報告書資訊基礎

各項數據來源皆由各部門同仁蒐集、統計、彙整而來，並由各單位主管審核內容的正確性與完整性，再交由報告書工作小組及公司治理單位、稽核單位審查。

報告發行時間

本報告首次發行時間：2022 年 9 月發行

預計下一發行時間：2023 年 6 月發行

聯絡資訊

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

- 公司地址：台北市南港區園區街 3-2 號 7 樓
- 公司官網：<https://www.centerlab.com.tw/>
- ESG 專區：https://www.centerlab.com.tw/investor/corporate_responsibility/corporate_gov/architecture
- 聯繫人：王素琦（財務處處長）
- 聯繫人 mail：yvonne@centerlab.com.tw
- 分機：02-2655-8680 Ext：501



董事長的話

”晟德 期許成為 永續經營的領航者 ”

晟德大藥廠，深耕台灣超過一甲子，為台灣最大口服液劑專業藥廠。

晟德自 2008 年定位為「生技工業銀行」，積極集結亞太資源與經驗，輔佐具潛力的生技／大健康公司壯大，包含新藥開發、蛋白質與抗體藥物開發、保健品及農業生技產業、醫療器材與創投等多元領域，旗下已育成的企業包含益安生醫、順天醫藥、永昕生醫、長聖生技、長佳智能及博晟生醫等 20 餘家公司，其中已有 8 家成功上櫃或興櫃，成為台灣產業價值鏈分佈最廣、最具指標性的生技集團。

「永續經營、傳承價值」，是我一直堅守的信念。秉持著「取之於社會，用之於社會」的精神，未來定位為「專業生技產業投控」的晟德集團，將全面深耕永續價值與文化，推動正面影響力，為達成 ESG：「環境永續、社會共融、公司治理」的三贏而努力，貢獻所學、勇敢夢想、積極創新。

跨越六十周年里程碑的晟德集團，以「投資明日產業，改變今日世界」為企業願景；以「集結亞太資源與經驗，輔佐深具潛力的生技與大健康公司躍上國際舞台」為企業使命。

堅持「誠信」才是生命關懷的根本。自 1998 年起積極促進生技產業價值鏈的垂直整合，打造「創新、誠信、專業、共好」成為晟德信仰的價值；在追求自身企業成長、擴大企業影響力的同時，也持續落實誠信透明，善盡企業社會責任，深信唯有鼓勵創新、促成產業共好，才能擁抱更多可能性，並為人類健康帶來更多美好想像，和各位一起創造共好共享共榮的美好台灣！





2021 亮點績效

經濟面

- 全年營收為 5 億元
- 每股盈餘 3.06 元
- 公司治理評鑑排名第 6~20% 級距

社會面

- 舉辦 7 場老人 / 兒童用藥安全講座
- 公益捐贈 441 萬

環境面

- 2021 年節電 123,840 度電
- 2021 年節水 1,410 噸





1

永續經營 —— 扎根晟德

- 1.1 利害關係人鑑別與溝通管道
- 1.2 重大主題管理





1.1 利害關係人鑑別與溝通管道




利害關係人的期望與建議與公司營運決策方向息息相關，晟德極為重視利害關係人所關切議題，透過定期與各方利害關係人溝通，建立有效的溝通方式，作為公司持續改善之依據，並擷取相關的意見及回饋做為晟德永續經營的參考依據與目標價值。

晟德參考 AA 1000AS 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 五大原則，含括依賴性、責任性、影響力、張力、多元觀點等特點，並考量各單位業務可能接觸或影響之利害關係人，最後鑑別出晟德 2021 年利害關係人：包含股東 (投資人)、員工、客戶、供應商及主管機關共五類利害關係人。

利害關係人溝通議合

利害關係人	對晟德的意義	主要關注議題	主要溝通管道、回應方式及溝通頻率	2021 年執行情形
 股東 (投資人)	每位投資人所挹注資金都協助晟德茁壯，晟德承諾將努力經營，為投資人爭取最大利益。	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務業務狀況 ● 股利分配 ● 公司展望 ● 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年召開股東會 ● 不定期法人說明會 ● 設置發言人及代理發言人並提供專線供股東諮詢 ● 定期及不定期公開資訊觀測站資訊揭露 ● 公司網站揭露公司相關資訊 	本公司 2021 年召開股東常會 1 次，辦理法人說明會 2 場次，與投資人及股東進行面對面溝通。 發言人及代理發言人平日對於股東來電或郵件問題，均提供答覆及諮詢，與股東互動良好。 財務業務資訊亦於法定時間內上傳公開資訊觀測站，提供股東及投資人最新資訊。
 員工	以人為本，晟德重視每位員工的表現與發展，透過職涯規劃，期望員工能與公司共同成長。	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪資福利 ● 職涯發展 ● 職場安全與衛生 ● 勞資關係 ● 身心健康 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月部門會議 ● 每季勞資會議 ● 每季福委會議 ● 每年健康檢查 ● 每年海內外員工旅遊 ● 不定期社團活動 ● 不定期教育訓練 ● 提供內部訓練線上課程 ● 設置員工申訴專線 	本公司已透過每月定期會議及每季勞資及福委會議與員工溝通，並提供員工進修補助，落實各項員工福利，勞資關係和諧。另為因應疫情，每日為員工測量體溫，提供酒精消毒，管制人員進出。辦公室定期每週噴灑消毒液，每半年委託專業機構進行全面消毒，提供員工安全衛生之職場環境。



利害關係人	對晟德的意義	主要關注議題	主要溝通管道、回應方式及溝通頻率	2021 年執行情形
 客戶	<p>每位客戶的認同與支持都成為公司成長的原動力，晟德將持續致力創造客戶價值。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品品質、交期、價格 ● 技術研發層次 ● 管制藥品管理 ● 產品服務 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期業務拜訪 ● 不定期舉辦研討座談會 ● 每月召開業務檢討會議 ● 客服專線 ● 客訴管道 	<p>2021 年本公司視疫情以親訪或線上方式拜訪客戶，並舉辦逾 50 場研討會或座談會，推廣公司產品，及了解客戶需求。每月定期召開業務檢討會議，對於客訴事件均積極處理及改善，與客戶建立良好之夥伴關係。本公司之兒童水劑產品市占率於業界仍具領先之地位。</p>
 供應商	<p>供應商是晟德建立商譽以來最為重要的夥伴，互相扶持成長，一同為永續供應鏈打拚努力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品品質、安全性、交期、價格 ● 技術能力 ● 穩定供應 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期供應商訪談 ● 不定期供應商實地稽核 ● 每年供應商評鑑 ● 不定期供應商問卷調查 	<p>本公司已對約 160 家原物料供應商進行品質文件更新要求，並對最大供應商實施實地評鑑。另為因應疫情，對於無缺失之供應商以書審品質文件及統計進貨檢驗成果作為合格供應商之確認。對於供應商之品質、安全性、交期及價格尚能穩定掌握。</p>
 主管機關	<p>積極配合主管機關政策推行發展，公司嚴格遵循法令法規，秉持誠信經營理念行事。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞資關係及職業安全 ● 西藥藥品優良製造規範 ● 資訊揭露 ● 各項法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期參加各類政策及法規之研討會、座談會、公聽會、宣導會等 ● 配合主管機關監理與查核 ● 不定期拜會主管機關、建立直接之交流機會 ● 設立聯絡窗口與主管機關維持良好互動 ● 配合各項查廠認證 	<p>本公司參加主管機關舉辦之各項實體或線上政策宣導會、醫藥生技研發研討會等，並配合政策執行相關業務。另本公司財會處、研發處、人資部、工廠等各單位均配置有專人與主管機關保持密切連繫，並配合各項查核及認證，溝通情形良好。</p>



1.2 重大主題管理

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

重大主提鑑別程序

1

利害關係人鑑別

本報告書依據 AA 1000AS 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則：依賴性、責任性、影響力、張力、多元觀點，鑑別出五大利害關係人：包含股東(投資人)、員工、客戶、供應商及主管機關共五類利害關係人。

2

蒐集永續議題

參考GRI之永續性報導準則、TCFD(氣候變遷相關財務揭露)、聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、產業間現況與國內外永續關注議題等各種面向，作為永續議題蒐集與制定基礎，最後彙整出與本公司營運相關之永續議題共18題。

3

永續議題重大性分析

將所蒐集到的22項永續議題，請各部門相關人員就自身所接觸之利害關係人去詢問此些議題對他們的重要程度與關注程度評比，最後統計出各利害關係人意見回饋，可彙整分析出各利害關係人最為關切之議題。此外，亦請各級主管就18項議題評估對公司營運衝擊影響程度大小，依衝擊程度分為高中低。

4

重大主題確認

綜合高階主管討論、內部訪談方式與外部專家相關意見，彙整利害關係人關注程度與公司營運衝擊之統計結果，最後鑑別出9項重大主題，繪製出今年晟德的重大主題矩陣。晟德將此8項重大主題作為本報告書與利害關係人溝通之重大主題。

晟德重大主題矩陣

利害關係人關注程度	高	誠信經營	員工權益 勞資關係	藥品安全 供應商管理 汙染排放管理
		薪資福利 創新研發	職業安全衛生 人才培育	節能減碳 資訊安全
	低	防疫政策 風險控管 社會公益	法規遵循 客戶關係	營運績效
		營運衝擊程度		高



重大主題對應

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊

重大主題	對晟德的意義	價值鏈衝擊邊界			對應本報告書 章節	對應 SDGs 目標	對應 GRI 多項特定主題
		上游	晟德	下游			
藥品安全	晟德嚴格遵守「藥品優良製造規範」(Current Good Manufacture Practice) 及其他藥品相關規範，並透過層層品質管理系統確保公司所有生產之藥品均符合一定品質及藥物安全需求。	●	●	●	2.7 產品責任		416: 顧客健康與安全
供應商管理	為確保藥品安全，晟德從藥品原物料源頭向前管理，透過供應商管理機制，針對新進供應商品質篩選、定期考核檢視，打造出一條安全穩定的產品供應鍊。	●	●		2.6 永續供應鏈		204: 採購實務 308: 供應商環境評估 414: 供應商社會評估
汙染排放管理	生產藥物製造過程中不免除會產生有害廢棄物，晟德主動積極控管各項環境汙染產生，一切依循環保法規執行，盡可能減輕對周遭環境影響。		●	○	4.3 污染防治		306: 廢棄物
節能減碳	鑒於氣候變遷議題影響整體企業營運發展及未來規劃，晟德先從小處著手，從節約能源慢慢推展至環境改善，透過眾人力量逐步做好環境議題，善盡企業公民之責。	○	●	○	4.2 能資源管理		302: 能源
資訊安全	為避免商業機密遭竊取或破壞以及保護客戶隱私，公司透過資安防範政策以及主/被動防範技術來落實資訊安全防護。		●		2.5 資訊安全		自訂主題
員工權益	晟德注重每位員工都能公平被對待，不受任何歧視，自身權益不受損，營造一個友善平等的職場環境是晟德持續努力之方向。		●		3.4 多元共融		405: 員工多元化與平等機會
勞資關係	和諧的勞資關係有助於企業永續成長，在晟德每位員工都能自由表達意見，無須擔心因反應建議而遭受打擊，公司將盡力滿足員工所需，維繫良好勞資互動。		●		3.4 多元共融		402: 勞資關係
人才培育	晟德提供員工完善多元的教育訓練、職涯規劃，協助員工達成公司目標，每位員工成長都是公司進步的原因，也是公司維持競爭力之關鍵因素。		●		3.3 人才發展		404: 訓練與教育
職業安全衛生	確保同仁在工作崗位上的健康與安全是公司最基本也是最重要事項之一，晟德制定相關管理規範與程序要求同仁遵守，也定期進行相關安全教育訓練，期望塑造一個安全健康的工作場域。		●		3.2 職場安全		403 職業安全衛生



重大主題管理方針

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	行動方案	績效成果	投入資源	評估機制	回饋機制	2022 年目標
藥品安全	持續維持工廠 GMP 及 GDP 認證	取得 GMP 及 GDP 核備 / 委託廠稽核報告	<ul style="list-style-type: none"> 人員教育訓練紀錄表 設備維護紀錄 各項設備包括支援系統, 製造及檢驗設備計畫性新增或汰換 (符合 TFDA、法規要求) 供應商評估: 文件評核或實地稽核 	<ol style="list-style-type: none"> 2021 年通過 GMP/GDP 後續性查核 2021 年通過委託代工藥廠查核 	軟體維護費用 / 員工教育訓練費用 / 原物料供應鏈穩定	GMP/GDP 後續性查核	政府機關 (TFDA)/ 委託代工客戶查核結果	持續通過 GMP/GDP 後續性查核
供應商管理	建立供貨穩定可靠的供應商隊伍, 為生產提供品質可靠的物資供應	確保供應商提供最優的服務和以最低的成本獲得品質可靠的原物料及發展和維持良好的供應關係	<ul style="list-style-type: none"> 要求所屬供應商持續提供品質穩定原物料, 對新增之原物料供應商進行資格評核, 既有供應商採不定期實地稽核。 與藥品運銷物流廠商簽訂產品運銷合約及品質協議 	依 SOP 將供應 / 製造商之供貨情形進行評級, 分為 ABC 三等級	專責人員負責供應商評鑑	定期供應商評鑑管理	供應商問卷調查表、供應商 / 製造商評鑑表	持續要求供應商提供品質穩定的原物料
汙排放管理	低汙染、低排放之製造廠	固定汙染源設置 / 操作許可證	<ul style="list-style-type: none"> 固定汙染源申報 每日操作檢點表 	2019 年通過環保局檢查	設備建置維護費用	檢驗是否合乎標準	通過環保局不定期檢查測試合格	各機關不定期檢查測試合格
能源管理	符合查廠要求, 並減少用電及費用	達到 PIC/S GMP 空調規範要求, 又能達到節能, 並節省電費	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年 10 月與廠商進行議價並簽約, 同時請廠商備料, 12 月廠商進場施工, 2022 年 1 月完成 	節約 57,466 元 / 月	施工費用 -973,750 元	每月節約電費	空調驗證報告書	持續節約能源
資訊安全	減少重大資通安全事件所遭受之損失及因應措施	強化防範及降低惡意入侵攻擊風險並建立異地備份機制	<ul style="list-style-type: none"> 從身份管理驗證與存取控制、網路安全意識與培訓、資料安全、資訊保護流程與程序 對異常事件偵測過程和安全持續監控記錄, 針對異常事件的提出回應計劃, 充分溝通並分析原因, 減緩異常事件的損害及提出改進和復原計劃, 提高系統可靠性 備份平台升級建置、異地備份機制 	無重大資安事件	進行「安全性資訊和事件管理系統」建置及提昇「弱點掃描系統」, 建立異地備份機制	資料庫是否遭惡意入侵	資安通報專用信箱	維持 0 入侵, 持續強化資訊安全



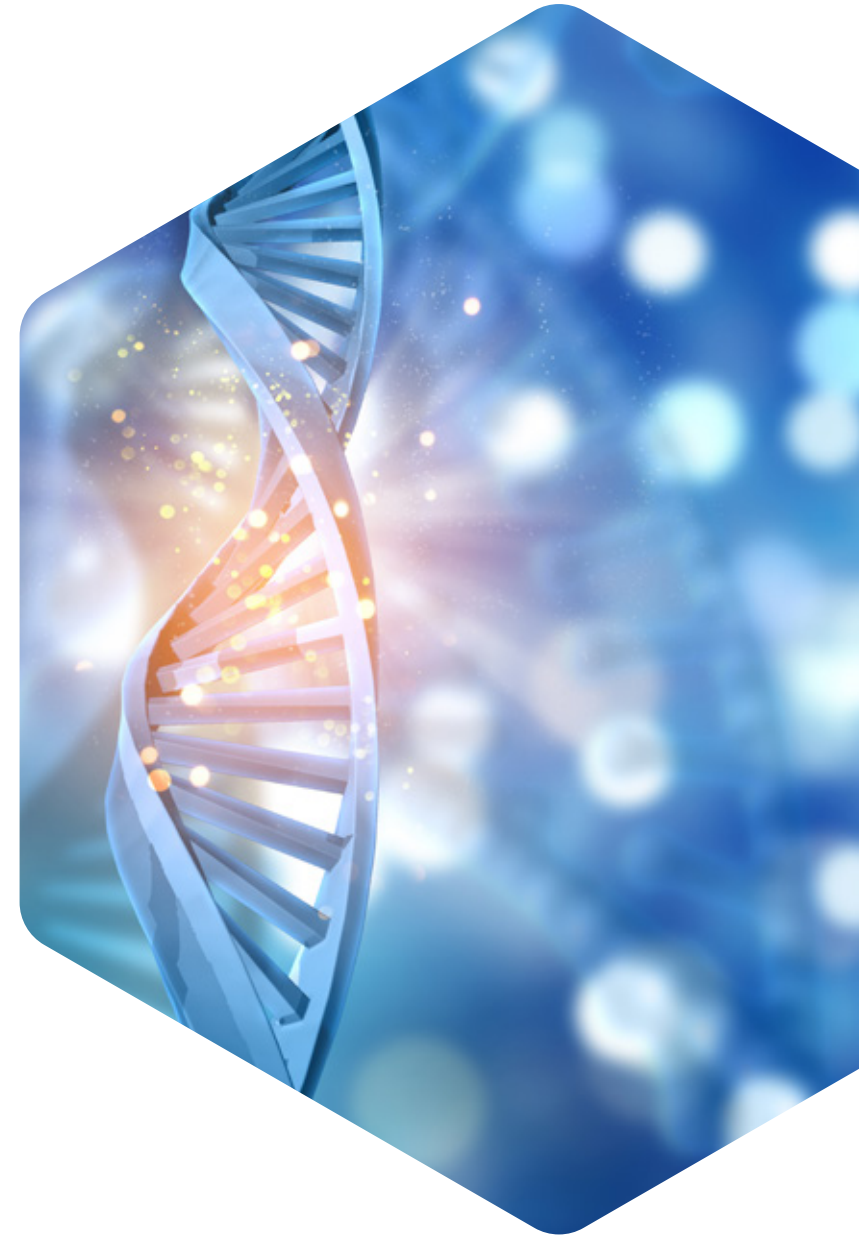
重大主題	政策 / 承諾	核心目標	行動方案	績效成果	投入資源	評估機制	回饋機制	2022 年目標
員工權益	平衡勞資雙方的需求為本，建立「雙贏」的勞資關係，打造幸福企業	員工滿意度 4 分 (滿分為 5) 以上	定期執行年度員工滿意度調查及每季勞資會議，確保勞資雙方互動與交流	員工滿意度 4 分 (滿分為 5) 以上	人資人員進行法規專業知識培訓	員工滿意度調查、勞資會議	員工滿意度調查、勞資會議記錄	員工滿意度 4 分 (滿分為 5) 以上
勞資關係	建立遵循勞動基準法等相關法規之規定	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度勞資爭議事件 3 件以下 ● 年度勞動檢查缺失為 0 件 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立符合勞動法規之工作規則與規章 2. 定期留意新法上路資訊，確保公司規則與規章符合規範 3. 定期每季勞資會議，確保勞資雙方互動與交流 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度勞資爭議事件 3 件以下 ● 年度勞動檢查缺失為 0 件 	人資人員進行法規專業知識培訓	勞動檢查報告、勞資會議記錄	勞動檢查報告、勞資會議	年度勞資爭議事件 3 件以下 年度勞動檢查缺失為 0 件
人才培育	人才是企業競爭力與永續力的根本	年度教育訓練執行率 >80%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年人資透過逐步完善 <ol style="list-style-type: none"> I. 產業價值鏈課程地圖 II. JD 職能 III. 法規證照、及 IV. 策略重點任務，進行職能盤點，完善年度訓練需求及預算調查。 2. 依據 ADDIE 原則確認執行之課程內容，透過設計的課程活動達到具體的效益 	年度教育訓練執行率 >80% 組織績效提升 訓練資源取得率 >80%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業人力資源提升計劃及充電起飛計劃補助 2. 公司投入訓練資源 30 萬 	教育訓練相關分析報表	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年度訓練需求及預算調查 2. 員工訓練記錄 	年度教育訓練執行率 >80% 組織績效提升 訓練資源取得率 >80%
職業安全衛生	使作業人員了解相關安全知識及意識	追求零災害、零傷害，確保員工人身安全	人員教育訓練紀錄表	零災害、零傷害	員工教育訓練費用	職業安全衛生署	無相關通報	零災害、零傷害



2

永續經營 —— 扎根晟德

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





2.1 組織概況

關於晟德

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

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

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

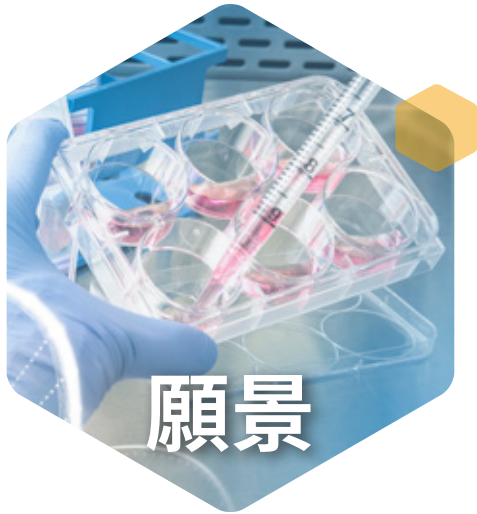
晟德永續經營方向有四大構面，彼此環環相扣和支援，成就晟德發展與企業願景：



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

◆ 公司基本資訊

	公司名稱	 晟德 CENTER VENTURES
晟德大藥廠股份有限公司		
	成立時間	1959 年 11 月成立
	公司地址	台北市南港區園區街 3-2 號 7 樓
	董事長	林榮錦
	總經理	許瑞寶
	實收資本額	50.5 億
	公司人數 (2021 年 12 月底)	163 位正式員工
	主要產品與服務	水劑用藥 / 生技產業投資
	營運據點	總公司：臺北市南港區園區街 3-2 號 7 樓 製藥廠：新竹縣湖口鄉實踐路 2 號
	2021 年營業額	500,107 仟元 (純水劑不含投資)



集團願景：

臺灣最專業的內服液劑藥廠以及 CNS 領域的領導者。



集團使命與策略：

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



企業文化與價值觀：

1. 關懷 - 創造所有利益關係人的福祉
2. 誠信踏實 - 體認公司永續的發展為全員賴以生存的共同責任，將組織目標置於個人的利益之上，以無私及精益求精，追根究底的精神，致力於個人目標的達成及公司整體利益的維護
3. 專業 - 專注於本業卓越的發展，專精於目標領域所需 Know how 取得，組織全員具有強烈的企圖心及團隊合作的精神，共同取得領域內領導的地位
4. 創新 - 真實的了解自己與環境，在現實與理想之間進行理性的思維與突破的行動，確保現有的成果與未來的希望



晟德精神：

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



策略發展

● 短期、長期發展計畫

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

短期計畫

● 投資策略

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

● 研發策略

晟德水劑事業：除了滿足兒童一般疾病用藥外，也持續開發精神分裂、帕金森、失智症等精神、神經領域的產品以及開闢新疾病領域如抗凝血藥物及糖尿病藥物之開發

● 生產策略

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

● 行銷策略

晟德水劑事業：

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

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

長期發展

● 投資策略

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

● 研發策略

晟德水劑事業：以自有的 SOSF(Stabilized Oral Suspension Formulation) 技術平台致力於新劑型水劑的開發以取得研發技術的領先優勢，強化 505(b)(2) 藥物的專案管理、加速研發效益的產出並加強產品於台灣取證上市，拓展商機。

● 生產策略

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

● 行銷策略

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



晟德商品 (服務) 項目：

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

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

晟德產品線：

- 呼吸系統用藥：

鎮咳劑、祛痰劑、支氣管擴張劑。

- 中樞神經系統用藥：

失智症用藥、癲癇用藥、精神分裂症用藥、憂鬱症用藥。

- 神經系統用藥：

消炎鎮痛劑。

- 過敏免疫系統：

抗過敏劑。

- 消化道用藥：

止吐劑、止瀉劑。

近兩年生產量值

單位：新台幣仟元

年度 生產量值 主要產品	2020 年度			2021 年度		
	產能	產量	產值	產能	產量	產值
晟德內服液劑 (仟瓶)	25,200	24,058	247,113	16,580	16,155	217,360
晟德錠劑 (仟盒)	72	69	20,947	66	64	11,393

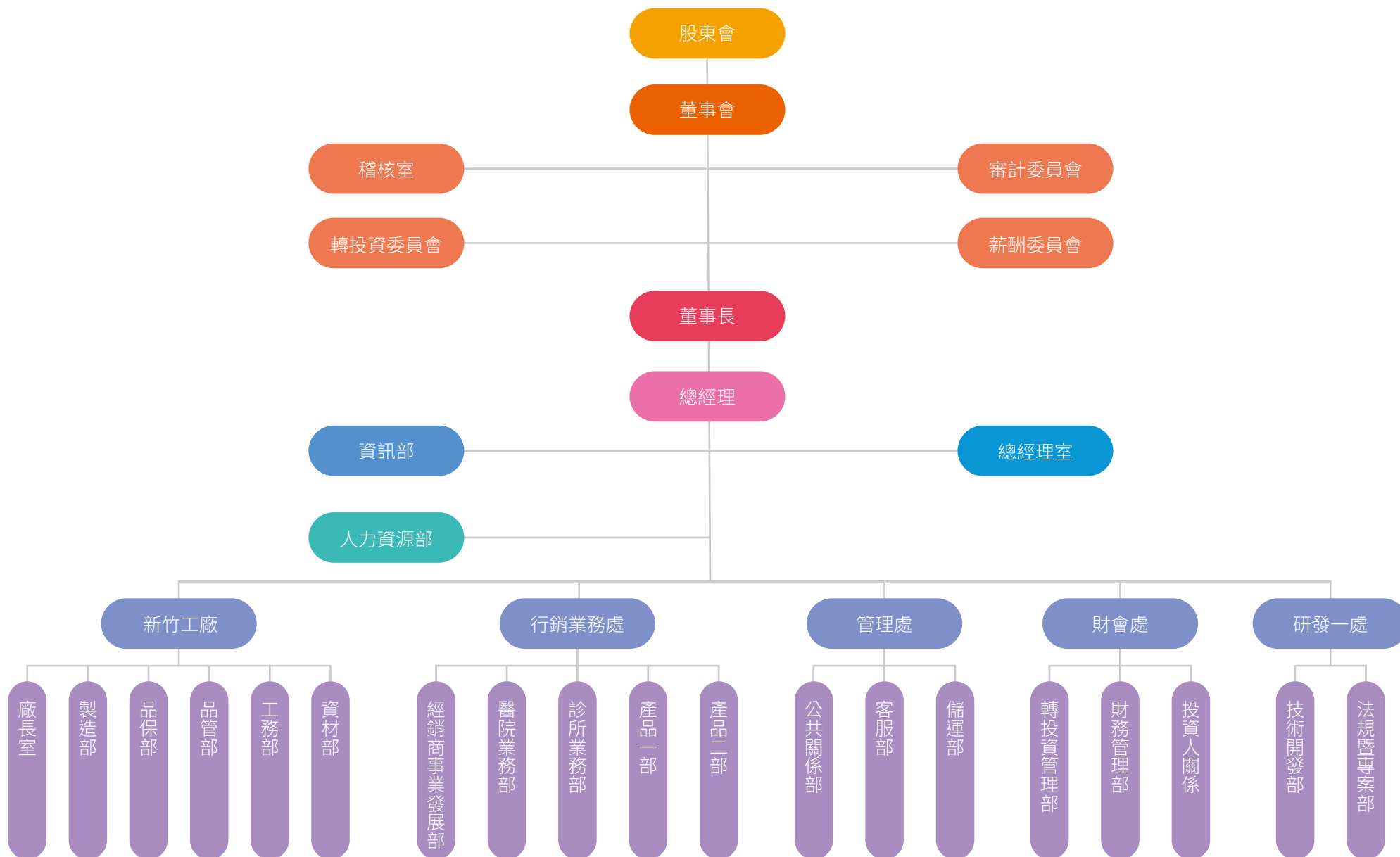
近兩年銷售量值

單位：新台幣仟元

年度 銷售量值 主要產品	2020 年度		2021 年度	
	內銷		內銷	
	量	值	量	值
晟德內服液劑 (仟瓶)	23,067	493,547	15,734	404,583
晟德錠劑 (仟盒)	92	103,468	58	83,041
晟德其他	—	263	—	12,483
合計	—	597,278	—	500,107



◆ 團隊組織





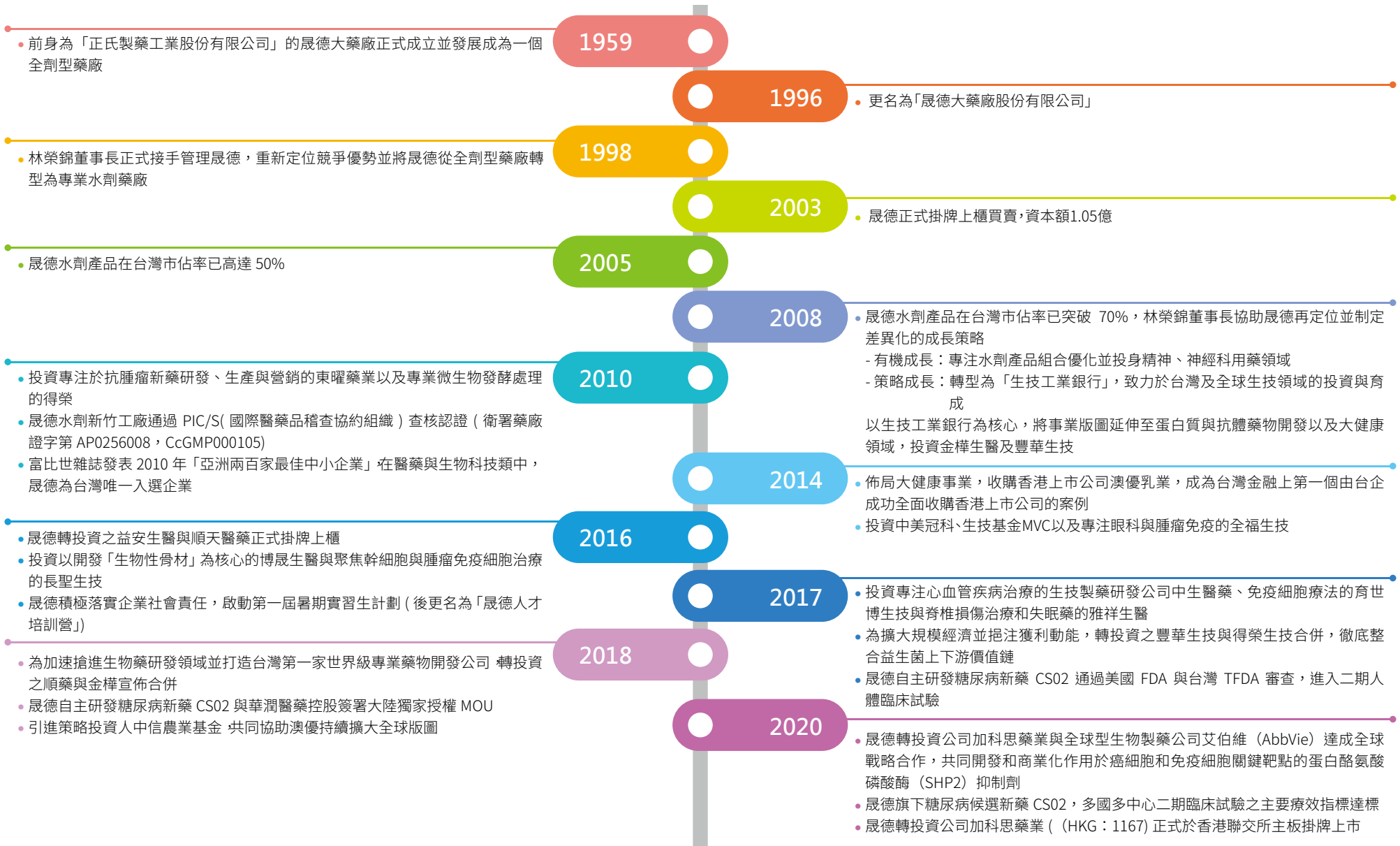
● 部門工作職掌

部門名稱	主要所營業務
稽核室	負責公司內部稽核業務之規劃與執行及改進成效之追查。
總經理室	貫徹公司經營目標，內控及預算制度規劃、推行、經營績效檢核。
資訊部	維護資訊系統正常運作、研究及引進適合公司之軟硬體設備改善現有流程。
人力資源部	負責策略性人力資源管理、規劃與執行，形塑激勵、分享與學習的組織氣氛，確保公司文化之傳承。
工廠	統籌管理工廠各項事宜使生產產品符合 PIC/S GMP 的專業藥廠。
廠長室	負責管理工廠各功能建置與人員發展、配置管理。
製造部	負責產品製造及一級的機器維護事宜。
品保部	負責推動、執行與監督全廠符合 PIC/S GMP 作業。
品管部	負責產品、原料及材料之品質管制之制定、執行、檢核及評估。
工務部	負責廠房工程運作順暢，督導、確效工程專案執行，確保工程品質及效率與成本管控。
資材部	負責廠房營運需求之採購作業及行政支援工作。
行銷業務處	負責已上市藥品之行銷計劃及追蹤。
經銷商	負責經銷商之銷售推廣業務，完成銷售目標之達成。

部門名稱	主要所營業務
事業發展部	負責海外新事業發展之行銷策略與計畫，執行市場活動並適時檢視產品生產與銷售之合理性，確保目標達成。
醫院業務部	負責醫院組之銷售推廣業務，完成銷售目標之達成。
診所業務部	負責診所組之銷售推廣業務，完成銷售目標之達成。
產品部	負責已上市藥品生命週期之發展、行銷計劃之執行、客訴追蹤。
管理處	負責行政、倉儲各項管理工作，配合經營目標之達成。
公共關係部	負責忠實傳達公司現況、核心能力以提升股東價值、建立公司的信譽、提升經營階層的可信度、及維護公司的品牌。
客服部	負責總務、訂單、客訴處理等行政管理事宜。
儲運部	負責人倉儲、配送、客訴處理等行政管理事宜。
研發處	綜理研發方向、新產品規劃、執行及追蹤及人員考核。
技術開發部	負責新產品製造可行性評估，實驗室批量試製及分析研究。
法規暨專案管理部	負責新產品之查驗登記，政府研發合作專案，新藥之評估、開發及人體試驗、臨床實驗。
財會處	負責會計結算、稅務規劃、財務分析、營運資金之綜理調度規劃、預算達成分析及敏感度分析。



大事紀要





財務績效

晟德秉持穩健的財務策略，專注本業經營，晟德 2021 年度合併營業收入淨額 500,107 仟元，較 2020 年度 717,045 仟元減少 216,938 仟元，減少幅度 30.25%；合併稅後淨利 2,156,951 仟元，較 2020 年度 4,886,452 仟元減少 2,729,501 仟元，減少幅度 55.86%。2021 年度晟德個體營業收入淨額 500,107 仟元，較 2020 年度 597,278 元減少 97,171 仟元，減少幅度 16.27%；稅後淨利 1,816,180 仟元，較 2020 年度 3,786,465 仟元減少 1,970,285 仟元，減少幅度 52.03%。

◆ 財務收支及獲利能力分析

1. 合併財務收支

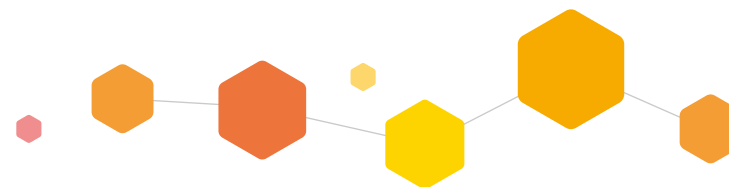
單位：新台幣仟元

項目	2020 年	2021 年
營業收入	717,045	500,107
營業毛利	350,300	259,659
營業費用	822,082	513,811
營業利益 (損)	(471,782)	(254,152)
營業外收入及支出	6,469,131	2,849,797
稅前淨利	5,997,349	2,595,645
稅後淨利 (損)	4,886,452	2,156,951
每股盈餘 (元)	7.73	3.60

2. 合併獲利能力

單位：%

項目	2020 年	2021 年
資產報酬率	19.44	7.68
權益報酬率	26.96	10.33
稅前純益占實收資本額比率	130.58	51.39
純益率	678.68	431.29
每股盈餘 (元)	7.73	3.60





3. 個體財務收支

單位：新台幣仟元

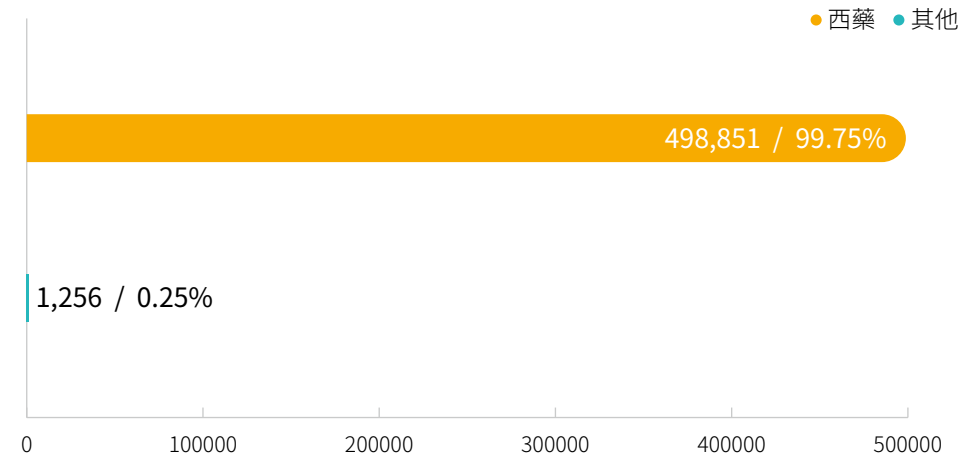
項目	2020 年	2021 年
營業收入	597,278	500,107
營業毛利	311,575	259,659
營業費用	367,622	285,099
營業利益	(56,047)	(25,440)
營業外收入及支出	4,366,378	2,232,200
稅前淨利 (損)	4,310,331	2,206,760
稅後淨利 (損)	3,786,465	1,816,180
每股盈餘 (元)	7.73	3.60

4. 個體獲利能力

單位：%

項目	2020 年	2021 年
資產報酬率	18.33	7.64
權益報酬率	24.23	9.83
稅前純益占實收資本額比率	93.85	43.69
純益率	633.95	363.15
每股盈餘 (元)	7.73	3.60

● 主要產 (商) 品之營業比重



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

註 (1) 員工薪資於福利及社區投資包含在營運成本中

註 (2) 產生的直接經濟價值 = 營業收入 - 營運成本 - 現金股利 - 支付所得稅



2.2 董事會治理

本公司已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員多元化政策。依據公司運作、營運型態及發展需求，遴選及提名之董事成員，除需具備執行職務所必須之知識、技能及素養，同時兼顧性別平衡、年齡、學經歷、專長、獨立性等構面，以確保董事會之專業性、獨立性及多元性。本公司 2021 年女性董事共 3 席，占全體董事席次 30%，符合本公司多元化目標。另獨立董事共 3 席，占全體董事席次 30%。其中 2 位獨立董事年資超過 9 年，對於公司財務業務及經營狀況相當熟悉。此外，80% 董事具有擔任多家上市櫃公司董事或獨立董事之經驗。董事成員背景涵蓋產業與管理經驗及財會、生技投資、法律、研發、行銷、國貿等專業領域，具備產業、學術、專業等多樣化之背景，可從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效及管理效率有相當之助益。

● 2021 年度，董事會共召開 13 次會議，平均出席率 98%

晟德「董事會」為公司最高治理單位，定期召開會議，確認公司營運策略及財務穩健走向，監督經營績效、確保公司依循公司章程行事無違反政令法規。本公司已依「董事會績效評估辦法」進行 2021 年度董事會、個別董事成員及功能性委員會（含審計委員會及薪酬委員會）績效自評，評估結果均為優等

近年度加強董事會職能之目標與執行情形評估：

- (1) 落實公司治理並提升本公司董事會功能：建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司已執行 2021 年董事會、董事會成員、功能性委員會績效內部自行評估。
- (2) 提昇資訊透明度：於 2021 年開始編製英文年度財報、英文股東會議事手冊、英文股東會年報等。2022 年開始上傳英文版重大訊息。

- (3) 強化公司治理：本公司於 2021 年董事會指派財會處長王素琦兼任公司治理主管，為本公司負責公司治理相關事務之最高主管。

王素琦處長已於就任後將依法令規定於 2021 年完成公司治理主管初任進修 18 小時。

- (4) 強化董事多元化：女性董事席次目標至少維持 3 席，並以 1/2 以上獨立董事其連續任期不超過三屆為目標。

● 2021 年度董事會開會 13 次，董事出列席情形如下

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數 (B)	委託出席 次數	實際出 (列) 席率 (B/A)
董事長	佳軒科技 (股) 公司 代表人 林榮錦	13	0	100%
董事	鄭萬來	11	0	85%
董事	張博智	13	0	100%
董事	智友 (股) 公司	13	0	100%
董事	儷榮科技 (股) 公司	13	0	100%
董事	偉宸投資有限公司	12	0	92%
董事	柏昌投資 (股) 公司	13	0	100%
獨立董事	賀士郡	13	0	100%
獨立董事	陳永昌	13	0	100%
獨立董事	何美玥	13	0	100%



董事會成員與背景

董事姓名	多元化核心項目	性別	國籍	年齡	產業知識	經營管理	領導決策	財務會計	生技投資	法律	研發	行銷	國貿
佳軒科技(股)公司法人代表： 林榮錦		男	ROC	60-70	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
鄭萬來		男	ROC	70-80	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
張博智		男	ROC	40-50	✓	✓	✓					✓	
智友(股)公司法人代表： 李忠良		男	ROC	60-70	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
儷榮科技(股)公司法人代表： 林佳陵		女	ROC	30-40	✓	✓	✓	✓					
偉宸投資有限公司法人代表： 蔡佩珍		女	ROC	60-70	✓	✓	✓				✓		
柏昌投資(股)公司法人代表： 陳俊宏		男	ROC	60-70	✓	✓	✓	✓	✓				
賀士郡		男	ROC	50-60	✓	✓	✓	✓				✓	✓
陳永昌		男	ROC	60-70	✓	✓	✓			✓			
何美玥		女	ROC	70-80	✓	✓	✓	✓					



審計委員會

● 2021 年度審計委員會總共召開 11 次，出席率 100%

晟德於 2019.6.24 股東常會改選董事，選任 3 名獨立董事成立審計委員會替代監察人。

2021 年度職權事項工作重點：

- ☑ 審核財務報告。
- ☑ 審核訂定或修訂內部控制制度
- ☑ 考核內部控制制度之有效性。
- ☑ 審核重大之資產交易。
- ☑ 審核重大之資金貸與、背書或提供保證。
- ☑ 審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- ☑ 審核簽證會計師之委任、解任或報酬。

薪酬委員會

● 2021 年度薪酬委員會總共召開 4 次，出席率 100%

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

董事會成員訓練時數

晟德董事會為促使各董事成員持續提升其對產業變化的敏感度與決策精準性，每年皆安排 6 小時以上之進修課程以輔助董事成員獲取產業最新動態，有效落實公司治理制度，並有利於延續優化董事會，達成企業永續經營。

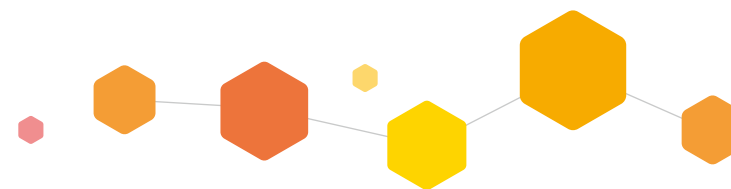
2021 年度董事參與進修情形

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	林榮錦	社團法人中華公司治理協會	董事受託義務與商業判斷準則	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	投資人都在想什麼 - 從 ESG 投融資談企業永續轉型	3 小時
董事	鄭萬來	社團法人中華公司治理協會	商業事件審理法	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	商業契約審閱	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	投資人都在想什麼 - 從 ESG 投融資談企業永續轉型	3 小時
董事	張博智	社團法人中華公司治理協會	董事受託義務與商業判斷準則	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	投資人都在想什麼 - 從 ESG 投融資談企業永續轉型	3 小時



職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
法人董事 代表	李忠良	社團法人中華公司治理協會	證交法與商業會計法 法律責任進階概述暨 舞弊風險管理與實務 案例	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	投資人都在想什麼 - 從 ESG 投融資談企業 永續轉型	3 小時
		證券暨期貨市場發展基金會	企業併購過程之人力 資源與併購整合議題 探討	3 小時
法人董事 代表	林佳陵	社團法人中華公司治理協會	董事受託義務與商業 判斷準則	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	投資人都在想什麼 - 從 ESG 投融資談企業 永續轉型	3 小時
法人董事 代表	蔡佩珍	社團法人中華公司治理協會	董事受託義務與商業 判斷準則	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	投資人都在想什麼 - 從 ESG 投融資談企業 永續轉型	3 小時
法人董事 代表	陳俊宏	財團法人台灣金融研訓院	董監事會運作實務與 公司治理研習班	3 小時
		中華民國證券商同業公會	台灣金融市場發展政 策與願景	7.5 小時

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	賀士郡	社團法人中華公司治理協會	企業員工獎酬策略與 工具運用探討	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	兩岸反避稅最新發展 與因應	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	公司治理實務	3 小時
獨立董事	陳永昌	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人 股權宣導說明會	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	董事受託義務與商業 判斷準則	3 小時
獨立董事	何美玥	社團法人中華公司治理協會	海外控股公司組織重 組 - 遷冊評估暨全球 最低稅制對跨國企業 之影響	1.5 小時
		財團法人中華民國證券暨期 貨市場發展基金會	員工獎酬策略與工具 運用探討	3 小時
		社團法人中華公司治理協會	網路威脅發展趨勢與 防禦策略	3 小時





2.3 誠信為先

法規遵循

晟德以誠信經營為基礎，建立誠信經營之企業文化，遵守誠信經營、不收受不當利益觀念深耕於每位成員身上，本公司由公司治理主管協助董事遵循法令及監控對公司營運有重大影響之法令變動，並透過稽核部門檢查法規遵循情形，以確保相關營運活動均符合法令規範。晟德確實遵守公司法、公平交易法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、及上市上櫃相關規章。此外本公司訂定「內部重大資訊處理作業程序」、「誠信經營守則」「誠信經營作業程序及行為指南」，規範相關成員迴避與其職務有關之利益衝突，亦不得利用所知悉之未公開資訊，洩漏予他人，以防止從事內線交易。本公司並無發生重大違反法律或法規之情事。

誠信經營

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，晟德已制定「誠信經營守則」，並經董事會通過，明定公司誠信經營之原則、程序及作法，並揭示於公司網站，對外傳達政策理念。本公司董事會及高階主管均積極落實，為股東及員工創造最大利益。

本公司管理處負責推動公司誠信經營目標，不定期向董事會報告執行情形。

董事對於有利害關係之事項均予以迴避，並將董事會利益迴避運作情形載明於公司年報中。

公司依相關法令訂定會計制度及內部控制制度。內部稽核依風險評估訂定稽核計畫，定期查核內控遵循情形，並向董事會報告。另會計師每年定期查核內控遵循情形。

另外本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」、「誠信經營守則」中具體規範各項違反誠信行為之處理程序，並依據行為指南訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，設置檢舉申訴管道、受理申訴程序及保護、獎懲等作法。受理單位於接獲檢舉申訴案後，檢附事證等資料，請相關層級處理之，並對檢舉人之身分及檢舉內容予以保密且承諾不因檢舉而遭受不當處置，必要時得組成專案調查小組進行查證，小組成員應與該案無利害關係且具獨立性。

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

2021年晟德尚無接獲相關之檢舉或申訴。

定期檢視供應鏈夥伴

晟德不定期檢討客戶及廠商之交易狀況、如發現有不正當或違反誠信之交易行為，將中止與其之交易。惟尚未於交易契約中明訂誠信行為條款





2.4 風險內控

風險管理





晟德每年定期透過專責單位蒐集相關市場訊息與評估可能的風險事件，訂定重大風險管理議題之因應對策，使其在可控範圍內超前佈署及因應未來可能的重大風險，降低對公司的衝擊取得優先商機外，晟德依相關法令訂定會計制度及內部控制制度。內部稽核依風險評估訂定稽核計畫，定期查核內控遵循情形，並向董事會報告，另會計師每年定期查核內控遵循情形。

風險管理範疇

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

風險來源	風險敘述	對應方式
 <p>利率、匯率變動、通貨膨脹</p>	<p>利率、匯率變動、通貨膨脹可能造成原物料成本上升，造成營業虧損</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利率：積極與各家銀行配合，並隨時掌握市場利率之變動，並爭取最優惠之利率 2. 匯率： <ol style="list-style-type: none"> 2-1 由往來銀行提供匯市變動之資訊，以適時掌握匯率變動之時效。 2-2 視需要於適當時機買進或賣出外幣，以降低匯率波動所產生之影響。 3. 通貨膨脹：隨時掌控原物料價格，降低採購成本
 <p>投資槓桿風險</p>	<p>從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本集團不從事高風險或高槓桿投資，各項投資皆經過審慎評估後依公司規章執行，另本集團亦不從事非避險性交易 2. 衍生性商品之交易風險控管 <ol style="list-style-type: none"> 2-1 信用風險：以國內外著名金融機構及提供之商品為限 2-2 市場風險：以銀行提供之公開外匯交易市場為主 2-3 流動性風險：為確保市場流動性，在選擇金融產品時以流動性較高 2-4 現金流量風險：為確保公司營運資金週轉穩定性，本公司從事衍生性商品交易之資金來源以自有資金為限 2-5 作業風險：確實遵循公司授權額度、作業流程及納入內部稽核 2-6 商品風險：內部交易人員對金融商品應俱備完整及正確之專業知識，並要求銀行充分揭露風險 2-7 法律風險：與金融機構簽署的文件應經過外匯及法務或法律顧問之專門人員檢視後，才可正式簽署



風險來源	風險敘述	對應方式
 研發費用風險	2022 年研發費用預計佔營業收入 10%~12%	晟德 2022 年度主要研發方向，依劑型及法規分類如下： 1. 完成 CS02 糖尿病新成份新藥第三期臨床試驗方案規畫。 2. 腹瀉新單位含量新藥之取證與上市行銷。 3. 執行神經痛與癲癇輔助治療藥物的開發。 4. 啟動新疾病領域如抗凝血藥物及糖尿病藥物之新劑型水劑開發評估。
 政策及法律變動風險	國內外重要政策及法律變動可能對公司投入之研發與財務產生重大影響	跟隨相關政策將生技醫藥列入「五加二產業創新研發計畫」中，作為驅動臺灣下一個世代產業成長的重要產業
 科技改變風險	科技改變 (包括資通安全風險) 及產業變化對公司財務業務之影響	本集團將持續專注研發並隨時注意產業及科技之變化，以滿足市場需求
 企業形象改變風險	若無健全內部管理制度可能引發影響企業形象之負面事件	本公司將持續秉持誠信永續經營，並落實公司治理及社會責任，維持良好之企業形象



風險來源	風險敘述	對應方式
 <p>擴充廠房之風險</p>	本公司之廠房擴充係配合藥品之開發時程和行銷計劃，此二者 皆有其不確定性因素存在	本公司將嚴格掌控藥品及行銷計劃之每一過程，並注意藥品市場之供需狀況，以確保本公司擴充廠房的效益符合預期
 <p>進貨風險</p>	進貨供應商之物料來源不穩定風險	本集團進貨廠商多為長期合作且供貨狀況穩定之廠商

內部稽核

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

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

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

2021 年度獨立董事與內部稽核主管溝通情形

日期	溝通方式	溝通事項	溝通結果
第一季	審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部稽核業務狀況報告 ● 2020 年度「內部控制制度有效性考核」及「內部控制制度聲明書」說明 	獨立董事無異議
第二季	審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部稽核業務狀況報告 	獨立董事無異議
第三季	審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部稽核業務狀況報告 	獨立董事無異議
第四季	審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 說明內部稽核業務狀況報告 ● 2022 年度稽核計畫說明 	獨立董事無異議



2.5 資訊安全

資訊安全風險管理架構

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



識別

定期自主盤點檢驗，從資產管理、企業環境、治理、風險評估、風險管理策略、供應鏈風險管理著手，主動預防資安事故



保護

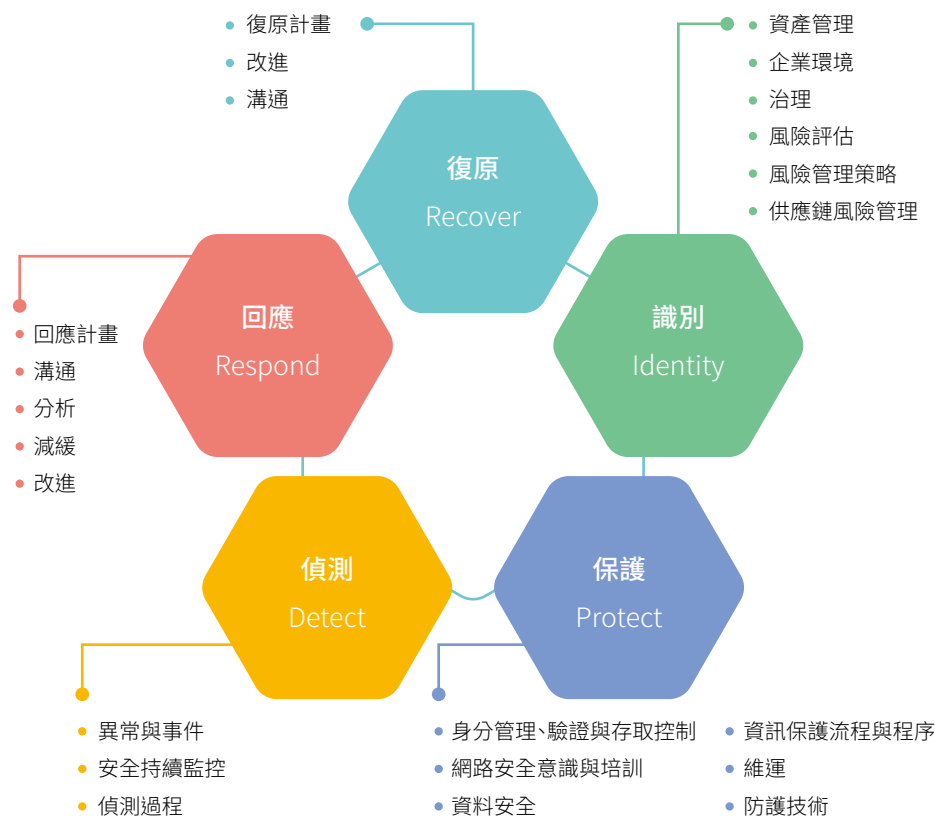
從身份管理驗證與存取控制、網路安全意識與培訓、資料安全、資訊保護流程與程序、維運、防護技術，保護集團，防禦來自內外網攻擊，侵入資訊系統造成破壞，防範公司機敏資訊及營業秘密遭外流外洩，影響晟德永續營運，預防環境內因素（故障／跳電／病毒／設備遺失）造成的生產損失



偵測、回應、復原

對異常事件偵測過程和安全持續監控記錄，針對異常事件的提出回應計劃，充分溝通並分析原因，減緩異常事件的損害及提出改進和復原計劃，提高系統可靠性

NIST 網路安全框架





資訊安全管理組成結構及資訊安全發展藍圖



資安管理執行現況

- 晟德自 2018 年起依循集團【資訊安全發展藍圖】逐步精進，並於 2019 年完成【資安風險內控管理措施】規劃發布，落實資訊安全風險管理，近年來更積極強化公司整體之資訊架構，具體進行多項資訊安全強化專案包含
- 資訊系統採雙網路主幹、系統負載平衡及異地備份架構，營運中心設於台北，並於新竹設置災害還原備份中心，同時每一年辦理災害還原演練。
- 善盡保護客戶個人資料之企業責任，除針對各式資訊風險導入管控工具加強管理措施，如：裝置管理、硬體防護、應用系統安全監控、上網及行動安全等，每年定期完成技術面與管理面相關檢核措施。
- 為強化防範及降低惡意入侵攻擊風險，影響客戶權益，已完成網路流量管理系統建置，可主動系統連線狀態。並分階段進行「安全性資訊和事件管理系統」建置及提昇「弱點掃描系統」，強化資安防護能力。
- 為確保業務運作之穩定、安全，持續調整系統架構、加強基礎建設、改寫應用系統及擬訂並演練緊急應變計畫。目前已完成內外防火牆提昇、雙中心核心交換器提昇、雙中心 VPN 架構提昇、VPN 連線系統提昇、備份平台升級建置、異地備份機制。
- 以風險導向的角度，每月召開資訊人員會議，針對資訊安全風險管理、威脅情資管理、資訊安全控管、委外及依賴關係管理、資安事件管理與回應等面向，確認營運整體風險，以維持網路及資訊安全強度。
- 因應新冠病毒疫情影響，為提升企業穩定營運，減少人員因通勤或業務遭受感染風險，全體員工皆可透過 VPN 加密連線方式，順利在家工作，不受居家隔離或防疫隔離的影響。



2.6 永續供應鏈

在晟德長久經營藍圖下，維持穩定良好的供應商關係是非常重要策略之一，對於供應商管理上，除了要求供應商持續提供品質穩定原物料，對新增之原物料供應商亦進行資格評核，並維持現有供應商不定期實地稽核。在藥品運銷物流廠商則是簽訂產品運銷合約及品質協議。此外，為了企業永續發展，本公司將鼓勵供應商夥伴一同響應企業社會責任議題，一同將商業道德、勞工人權、環境友善、職業健康安全等各方面議題納入公司管理程序上，共同善盡企業社會責任，以期能建立永續供應鏈。

供應商管理

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

新進供應商管理

為確實執行供應商管理以確保原物料品質及符合主管機關規定，晟德對於新進供應商皆要求須遵照衛福部之規定提供如產品之 C.O.A、產品規格、檢驗方法、MSDS (主成份)、TSE/BSE 證明、產地之相關資料 (製造商工廠登記證、GMP 證書、ISO 證書)、其他資料 (進 / 出口證明或其他認證合格之證明資料等)，且必須填寫供應商問卷調查表，並提供檢驗之樣品供品管檢驗，待品管化驗、檢查合格與審閱合格者才能列為新進廠商。晟德透過嚴謹的篩選制度來確保原物料品質穩定，從源頭把關可謂後續品質管理節省管理上成本，晟德未來也將持續落實新進供應商評核制度，2021 年依循評核機制篩選新進供應商比例為 100%。

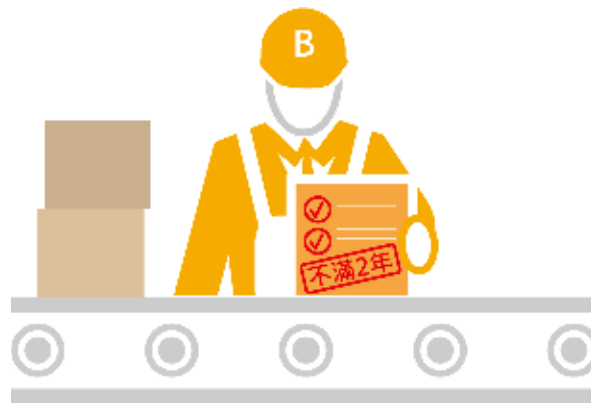
供應商評鑑管理

對供應 / 製造商之供貨情形進行評級，以評等三級為評鑑標準：





考核辦法



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



供應商社會責任要求

企業社會責任不僅自身企業要做好之外，也應發揮實質影響力，與供應商一同推行企業社會責任，執行社會共好之理念，晟德未來將於董事會報告永續發展推動狀況，並視實際需要，要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，除宣告本公司盡力搭建起友善工作環境、注重員工健康安全以及符合勞工與道德標準之社會責任管理體系外，亦要求供應商夥伴共同關心並落實友善職場環境、職場健康安全、環境保護及勞工權益保障與誠信經營道德規範等企業社會責任。若供應商有任何嚴重違反社會責任相關事項，經勸導而無實際改善作為，即視為嚴重違反合約，晟德將終止或解除與該供應商合約與訂單，並取消其供應商資格。

在地採購

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

在地供應商採購支出金額

單位：元

項目 / 年度	2019	2020	2021
原料採購	152,003,301	93,562,783	94,985,367
物料採購	103,644,160	77,001,358	60,829,315
總採購金額	255,647,461	170,564,141	155,814,682

[註] 所有原物料皆由台灣供應商提供

2.7 產品責任

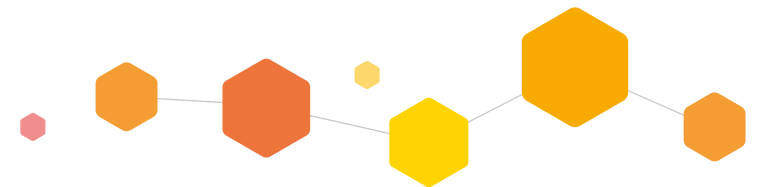
晟德本著「創新、誠信、專業、共好」之理念，產品從研究開發取證到生產製造販售都有嚴格的品質管控與要求，致力提供健康相關之產品與服務，以確保能提供給病人安全有效的藥品，維護民眾的健康。

晟德所有藥品在取得藥證前就已針對所有的原料輔料及配方進行各種的不純物研究與安定性試驗，並建立各種分析與化驗方法以確保產品品質穩定。而產品亦需在符合 PIC/S 規格的廠房下生產三批並確保品質無誤，並以此產品進行臨床試驗達標方能取得許可藥證。

此外，晟德藥品販售得經由醫院診所藥局等專屬通路採購，並由專業醫師針對病人病況的需求來處方，確保病人得到最佳的治療同時保護病人的隱私。

針對任何藥品使用上之疑問，本公司設有客服部門與專屬藥師隨時解決顧客與病患對產品的問題與疑慮。衛福部食藥署也設立不良品通報系統，針對產品品質有瑕疵時能及時通報與處理。同時晟德亦設有藥害基金會針對因使用藥品造成嚴重的傷害時給予救濟。

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





- 所有生產藥品皆遵循上市許可的要求製造，以確保藥品達到其所預期的用途及品質，且不會有不適當的安全性、品質或有效性而使病人受到危害的風險。並建立可靠和正確實施的品質保證系統，該系統涵蓋優良製造準則與品質管制。品質保證系統予以文件化，且監視其效果。
- 發生任何有關產品品質缺點的怨訴，執行調查根本原因及調查結果並將結論及預防與矯正行動做成文件記錄。產品怨訴若為有瑕疵的製造、產品變質、仿冒之檢測或任何其他嚴重的產品品質問題，而考慮採取回收之必要行動時，應通知衛生主管機關。
- 依據藥事法第 57 條及藥物優良製造準則第 3 條規定，藥品製造廠除設立監製藥師外，應聘任品質被授權人，執行產品放行之作業；被授權人從業期間，每年應接受中央衛生主管機關或主管機關委託藥品相關機構辦理之 GMP 相關持續教育訓練至少 24 小時。

- 全體人員都需接受每年至少一次 GMP 訓練、每年至少二次消防訓練，及每年至少一次的毒災訓練。
- 所有生產藥品每年執行一次產品品質檢討以證實既有製程的一致性、證實現行規格對原料與最終產品的適當性，藉由趨勢可認明產品與製程之改善成效。
- 所有藥品之標籤、仿單、包裝盒，均符合藥品查驗登記審查準則第七十五條規定，依中央衛生主管機關核准事項刊載。
- 晟德對於原物料、半成品、成品訂有《成品倉庫作業管理規範》，確保各項原物料、藥品皆有良好的儲存空間及管理制度，同仁皆依循標準作業程序進行存取與管控，保障各項物料品質不會受到環境影響。

- 新竹生產製造廠以及廠內儲存設施、設備和運輸器具皆符合現行優良製造規範（GMP）法規的標準，且配銷程序及藥物追蹤機制亦符合 PIC/S 藥品優良運銷規範（GDP）。





3

友善晟德 —— 人才共融

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





3.1 友善職場

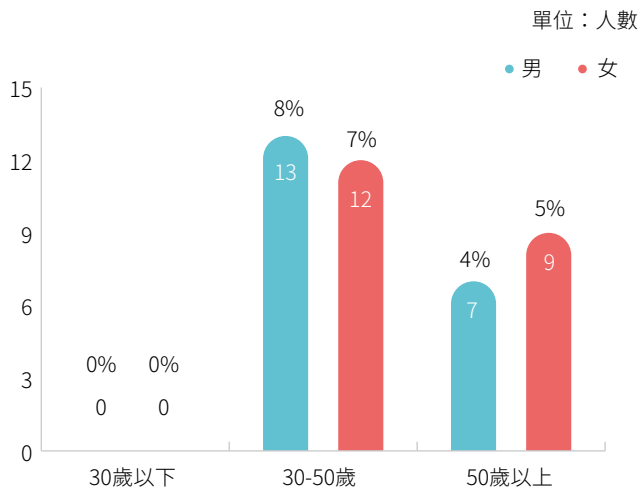
晟德視員工為公司最重要的資產之一，晟德絕對遵循法令政策，不歧視、遵守性別平等，善待每一位員工，打造友善共融的職場環境並採多元化的招募管道吸引優秀人才加入公司團隊，本公司遵循安全與健康法規，定期檢視員工健康及安全保護措施，建立健康安全整潔之工作環境，同時晟德建構多元化訓練課程，增進員工專業技術及培養所需職能，關心每一位同仁的身心健康，致力提供員工安心工作、性別平等的職場環境，協助同仁在工作中發揮所長，自我不斷成長，造就讓全體員工皆引以為傲的企業。

依照 2021 年底統計，晟德全體員工人數總計共 169 人，其中男性員工占約 49%、女性員工 51%，女性主管 (主任含以上) 平均占比為 54%，落實友善職場之女子力賦能，讓各性別同仁安心工作，實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持男女主管職位人數平均的水平。主管職佔 41 人，非主管職則有 128 人，臨時員工共 6 名，員工組成年齡層多數為 31~50 歲。同時公司聘用身心障礙人士 2 人。進用身障同仁達 100% 目標並量身訂做合適的工作職務及環境設施。

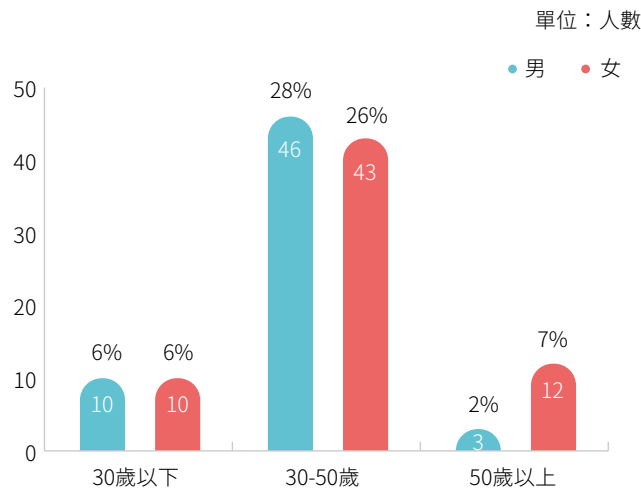
員工結構

截至 2021/12/31

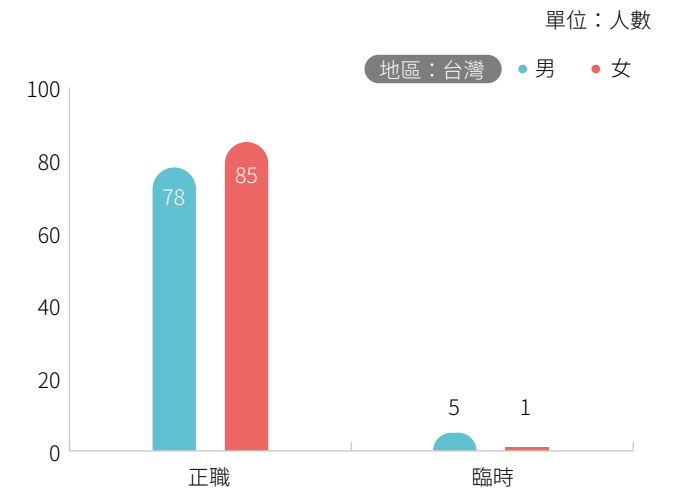
● 管理職級員工



● 一般員工



● 性別與類別



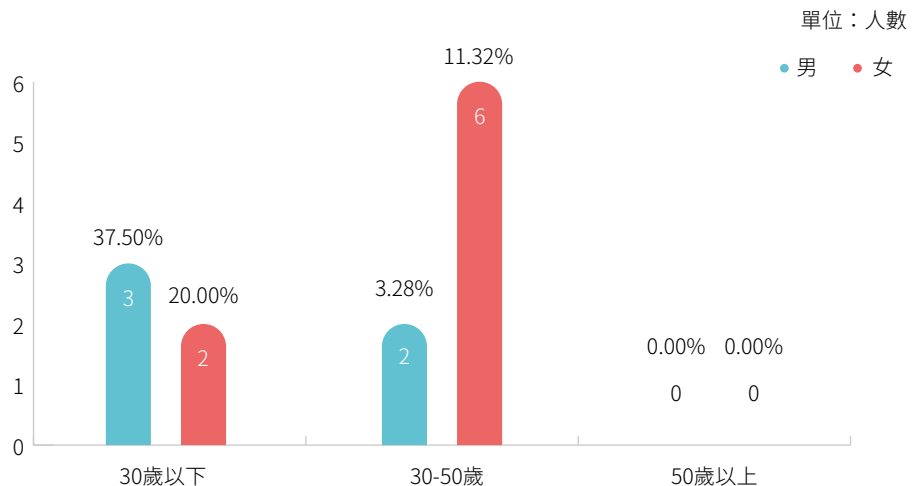
[註] 比例：不同年齡、性別與區域之全體員工數 / 2021 年底之在職人數



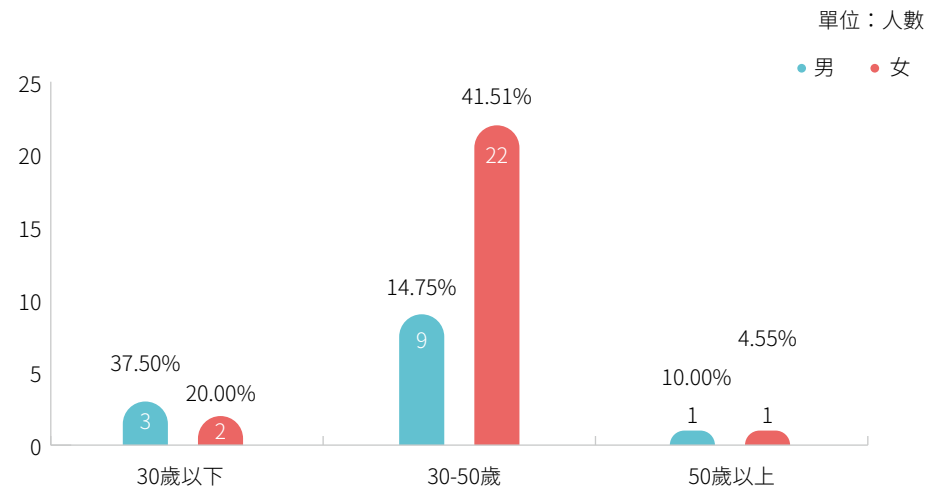
2021 年新進員工數與比例

截至 2021/12/31

◆ 新進員工



◆ 離職員工



[註] 比例：不同年齡、性別與區域之新進員工數 / 2021 年底之在職人數



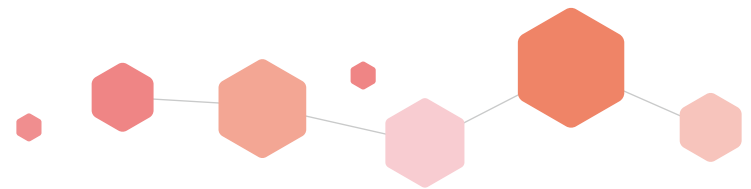


員工福利

晟德追求經濟與永續發展外，提供員工幸福友善共融的工作環境並且照顧關懷員工身心健康與生活品質，是晟德極為重視的發展目標，使得員工在職場、生活間取得平衡並全方位發展，除法定福利外，晟德在員工福利政策上訂定多項行動來滿足員工身、心靈以及健康照護等。包括生日禮金、結婚禮金、生育禮金、三節及勞動節禮金、喪葬補助、國內外旅遊補助、疾病住院慰問金、聚餐活動及年終尾牙抽獎、定期免費健康檢查等。

福利類別	福利項目	補充說明
法定福利	勞健保	依勞基法規定
	育嬰留職停薪	依勞基法規定
	勞工退休金制度	依勞基法規定
公司福利 (包含職工福利委員會)	參加國外旅遊補助	● 三個月以上未滿一年 2,500 元起 ● 滿一年 10,000 元
	參加國內旅遊補助	● 三個月以上未滿一年 1,125 元起 ● 滿一年 4,500 元
	未參加旅遊補助	● 滿一年 2,000 元享旅遊公假 1 天
	結婚	● 三個月以上未滿一年 1,000 元起 ● 滿一年 2,000 元
	生育	● 三個月以上未滿一年 1,000 元起 ● 滿一年 2,000 元
	喪葬 (直系一等親)	● 三個月以上未滿一年 1,500 元起 ● 滿一年 3,000 元
	喪葬 (直系一等親外)	● 滿一年 3,000 元

福利類別	福利項目	補充說明
公司福利 (包含職工福利委員會)	三節禮金	● 三個月以上未滿一年 800 元起 ● 滿一年 1,500 元
	生日禮金	● 三個月以上未滿一年 300 元起 ● 滿一年 600 元
	健康檢查	● 台北不定期安排；新竹工廠每年一次
	公司其他活動	● 耶誕節慶部門聚餐：年資滿一年者補助 500 元 / 人；年資滿半年未滿 1 年者補助 250 元 / 人 ● 視預算及需求不定期舉辦
	團體保險	● 依勞基法規定 ● 團保 2021 年理賠人次 17 人、理賠金額 202,152 元





婚育照顧

重視員工的身心健康與福祉，使同仁的身心與工作平衡、安居樂業是晟德首要責任，保障員工生活品質，讓員工工作無後顧之憂，追求工作與生活的滿足。晟德除依法令遵循「性別工作平等法」規定，任職滿半年以上之台灣同仁，若有照顧家庭 3 歲以下幼子女之需求，可申請育嬰留職停薪提供員工育嬰留職停薪的權利外，並提供完善的假勤管理制度，讓員工能彈性運用假勤育嬰及照護子女；當遇有服役、重大傷病等情事需長期休假時，也可申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，同時兼顧庭照顧與個人相關的需求。

育嬰留停方面，晟德 2021 年共有 1 位同仁 (女性) 申請育嬰留職停薪，實際於 2021 年育嬰留停復職人數 0 人。

近年符合育嬰假申請資格人數與復職人數

項目	性別	2020	2021
符合育嬰假申請資格人數	男	0	0
	女	3	1
	總數	3	1
實際申請資格人數	男	0	0
	女	3	1
	總數	3	1
應復職人數	男	0	0
	女	4	1
	總數	4	1
實際復職人數	男	0	0
	女	4	0
	總數	4	0
復職率	男	0%	0%
	女	100%	0%
	總數	100%	0%

項目	性別	2020	2021
當年度復職滿一年人數	男	0	0
	女	1	0
	總數	1	0
留任率	男	0%	0%
	女	100%	0%
	總數	100%	0%

[註]

1. 復職率 = 實際復職人數 ÷ 應復職人數 × 100%

2. 留任率 = 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數 × 100%

2021 年員工家庭照護相關假別統計

項目	家庭照護假 / 人次	產 (陪產) 假 / 人次	生理假 / 人次
男性	13	8	-
女性	19	2	2



薪酬待遇

晟德每年依據市場薪資水準、經濟趨勢及員工個人績效視實際狀況予以調薪。吸引優秀人才加入晟德團隊並給予一展長才的舞台，鼓勵同仁持續創造績效，2021年本公司包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為大於 2%。晟德注重公平與激勵原則，員工平均基本薪資優於法規外，公司杜絕歧視及同工不同酬，人員核敘上並無性別差異對待，而敘薪標準不分性別，另因年資與職務難易度不同，呈現現有平均基本薪資也呈現些微不同，公司政策一切用人適才適所及一視同仁。其中男性基層薪資為基本工資 1.46 倍，女性基層薪資為基本工資 1.51 倍，員工男女薪酬比例為 1：1.04。

2021 年男女性別與當地基本薪資比率

單位：元

(含固定獎金)	男性	女性
基層人員基本薪資	35,097	36,341
(法定) 基層人員最低薪資	24,000	24,000
超過法定最低薪資倍數	1.46	1.51
男女薪資比	1:1.04	

2021 年管理職 / 分管管理職男女性別薪酬比

職級	2019		2020		2021	
	男	女	男	女	男	女
一般員工	1	1.08	1	1.08	1	1.06
部級主管	1	1.04	1	1.05	1	1.05
處級主管	1	0.84	1	0.84	1	1.01

(含固定獎金；全年在職)

非主管職年薪平均收及中位數

單位：仟元

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

◆ 退休金規劃

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

單位：元

勞工退休金年度提繳	2019	2020	2021
勞退舊制提撥	1,953,226	1,985,644	1,956,974
勞退新制提撥	6,612,468	6,677,685	6,344,204



3.2 職場安全

晟德以人為本，照顧員工的身心健康，提供員工安全健康、友善的工作環境，是晟德永續發展目標之一，晟德定期執行人員健康安全教育訓練，並定期執行消防、化學品演習，工作環境上也訂定相關環境作業管理辦法，確保人員皆能依標準作業程序執行業務，此外，也不定期宣導職業安全衛生觀念，強化同仁職安意識，期望朝向零職災及零工安事故目標前進。2021 年無職業傷害事件發生。

晟德職安相關行動

實施項目	說明
 防災演練及建築物設備安全檢查	本公司每半年於工廠舉辦消防演練及毒性化學物質防災演練。每年委由廠商進行消防安全設備外觀、性能綜合檢查及檢修。每 2 年委託廠商進行建築物公共安全檢查。每月委請專業廠商負責昇降設備維護保養，並作成紀錄表，及依規定向檢查機構申請安全檢查。另定期對員工進行職業安全衛生教育訓練。辦公環境則由清潔人員定期清掃與消毒，以提供員工安全衛生之工作環境
 化學品管理	品管部已將優先管理化學品上網登錄報備，且每年進行更新。管制性化學品廠內有使用一例為「鄰二甲基聯苯胺」，該化學品經過申請，取得許可文件，方可採購及使用。取得該許可品管人員須經過訓練並通過考試，取得「特定化學物質作業主管」證書，工廠也必須要有沖淋和排風設備，每個月進行點檢該設備的維護紀錄以及環境監測報告才可取得許可
 環境監測	本公司所有廠區依據「勞工作業環境監測實施辦法」，新竹工廠品管實驗室使用之有機溶劑和特定化學物質（與管制性化學品連結），進行環境監測。於作業環境進行採檢後由監測機構提供報告，廠內於 2020 年及 2021 年進行採檢，實驗室環境化學殘留遠低於標準
 特定工作人員安排健康檢查	所有廠區依據「職業安全衛生法」，品管操作人員於健康檢查時增加特殊檢查項目，以確保接觸化學品是否對健康有造成影響。廠內所使用共有五項屬特別危害健康作業：13 聯苯胺及其鹽類等、16 苯、19 砷、24 鉻酸及其鹽類、30 甲醛，每年員工健檢時合併完成

2021 年工傷件數統計表

項目 / 年份	2021
工作時數 (小時)	317,544
職業傷害所造成的死亡數量	0
職業傷害所造成的死亡比率	0
嚴重的職業傷害的數量	0
嚴重的職業傷害的比率	0
可記錄之職業傷害的數量	0
可記錄之職業傷害的比率	0

註：2021 年無職業傷害事件發生



消防安全演練



急救包紮訓練



作業場所員工安全衛生規範

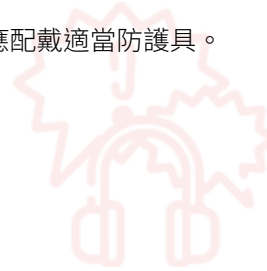
01 安全衛生管理方面

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



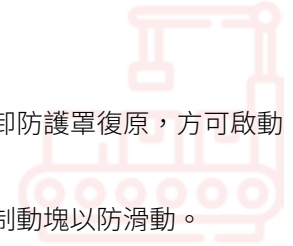
02 服裝方面

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



03 作業方面

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



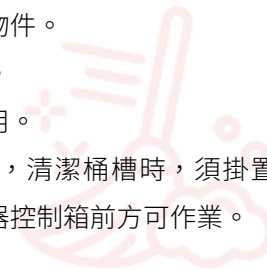
04 通行方面

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



05 整潔方面

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



06 其他方面

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





承攬廠商安全衛生管理

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

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

防疫作為

為保護員工健康與安全，公司定期進行內部宣導與加強警戒措施如下：



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



3.3 人才發展

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

訓練與傳承

晟德對於人才培育與發展一向不遺餘力，相當重視經驗與知識的傳承，本公司致力提供員工一個開放多元的學習環境，除為新進人員及現有同仁規劃完善培訓體系，持續提升個人專業職能，使員工獲得最大的滿足外，對在職員工也規劃不同的進修課程，透過各項資源的整合與運用落實人才發展及教育訓練，使員工每年得以獲得不同的進修時數，提升自我價值，包含 (1) 新人訓練、(2) 依據產業價值鏈規劃的專業進階訓練、(3) 管理技巧提升的主管訓練等等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，並導入 (4) 企業文化的信念發展相關訓練課程，培養同仁關鍵能力。 **2021 年度員工教育訓練總時數為 438 小時。**

2021 年各職級人員訓練時數

職級	男	女	合計時數	平均時數
高階主管	0	7	31	4.4
中階主管	3	4	67	9.6
基層主管	3	2	114	22.8
專業人員	4	13	210	12.4
直接人員	1	0	16	16.0
合計時數	250	188	438	
平均時數	22.7	7.2	11.8	

[註] 職及定義

1. 高階主管：處級
2. 中階主管：部級
3. 基層主管：部級以下管理職

2021 年在職員工提升職能相關訓練時數 (外訓)

類別		2021
新進人員訓練	人次	21
	時數	31.5
	小計	662
專業別訓練	人次	22
	時數	212
	小計	234
法規規範訓練	人次	15
	時數	226
	小計	241

員工訓練金額與時數統計

訓練指標	2021
員工訓練總金額	14 萬 1775
員工訓練總時數 (小時) (外訓)	438
員工訓練金額 / 總員工數 (元 / 人)	864.482

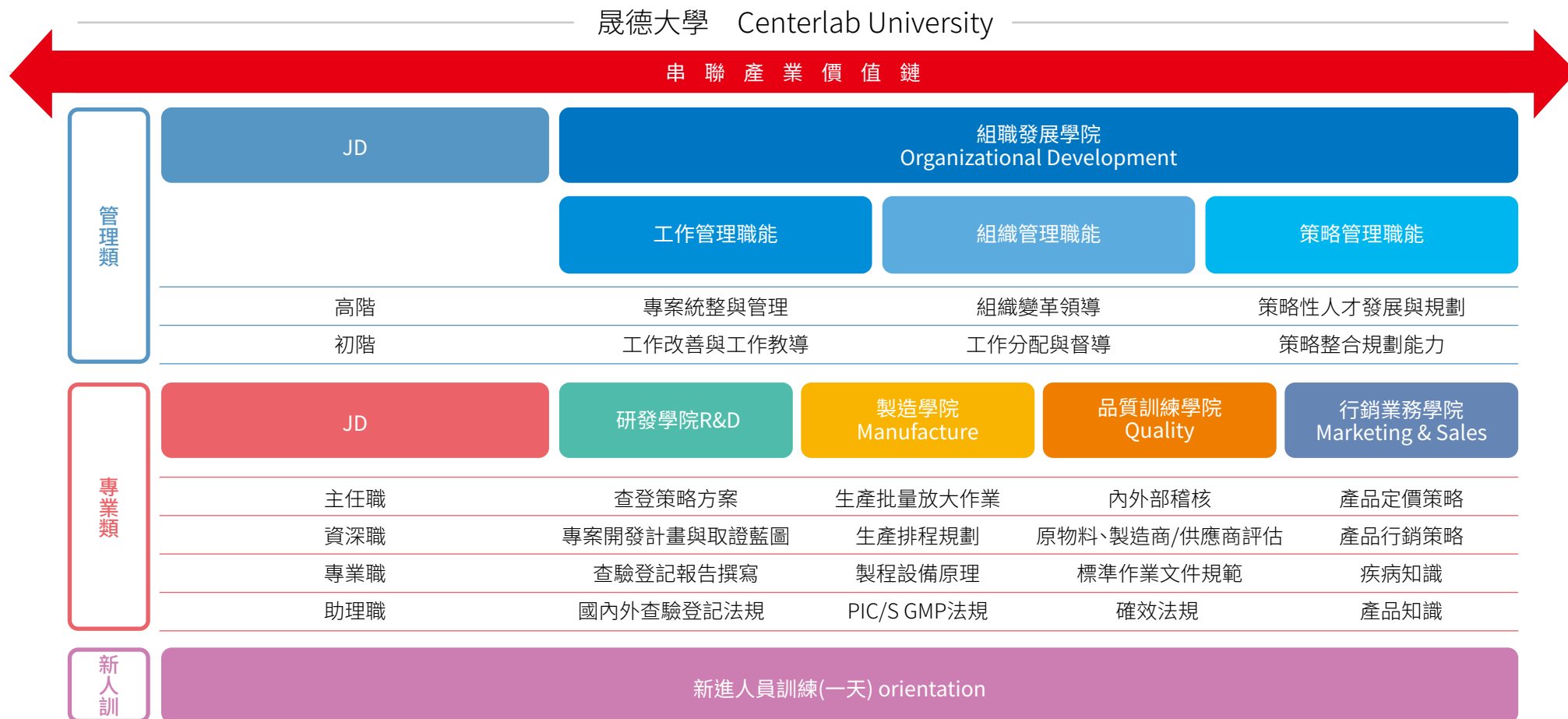


晟德教育訓練平台

1. Youtube 線上課程

Youtube 線上課程為晟德集團人資團隊，針對生技產業知識轉化為線上課程的方式，便於同仁可不限時、不限地自主學習。線上課程架構以生技產業價值鏈進行學院設計，分為 5 大學院 (製造、品質訓練、行銷業務、組織發展、研發)，目前共 22 門線上課程。

晟德訓練體系 & 核心訓練類別架構





晟德線上課程平台介紹

5
大學院

新人訓練包

法規小教室

目前共計

28

門線上課程

● 新進人員一般安全衛生教育訓練

製造學院
1

品質訓練學院
3

● 食品廠 6S 管理與應用實務
● GDP 概論
● GMP 概論

● 新進人員試用考核及任用核定表撰寫攻略
● 年度PDP績效與職涯發展計畫表撰寫攻略*2
● 招募甄選概論*2
● 績效面談概論*2
● 合併財報概論
● 財務報表概論
● 企業投資模式介紹

組織發展學院
10

新人訓練包

行銷業務學院
9

● 液劑概論
● 醫療環境概論
● 行銷學概論
● 豐華簡介與產品功能概述
● 腸道保健益生菌介紹

● 女性私密健康益生菌介紹
● 胃部保健益生菌介紹
● 口腔保健益生菌介紹
● 抗敏保健益生菌介紹
● Revocart產品介紹
● 水劑與呼吸道產品介紹

● 臨床試驗概論
● 創新醫療器材如何取得給付碼

研發學院
2

法規小教室
3

● 性騷擾防治教育訓練
● 關於退休請領大小事
● 認識特休周年制與歷年制

● 製作中

2. 線上圖書館

匯整內外師課程的講義、教材，放置於雲端，做為線上圖書館

晟德雲端圖書館





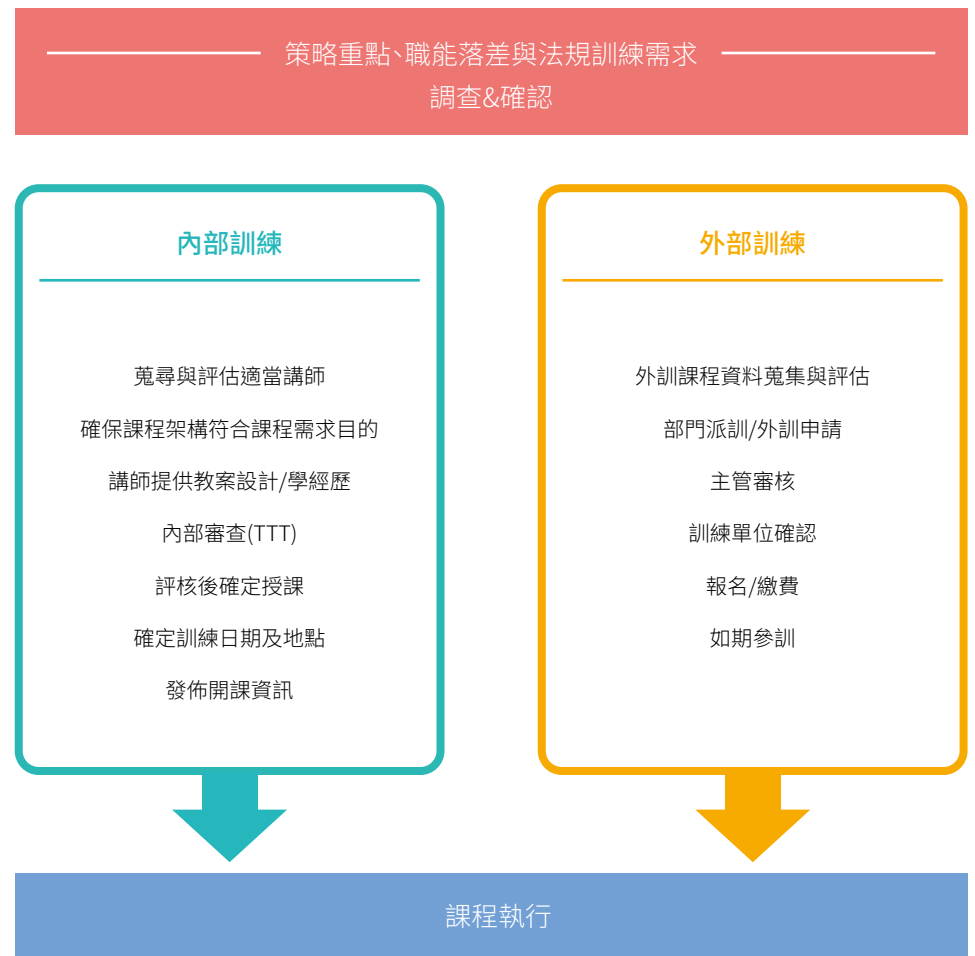
3. 年度內外教育訓練規劃

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

教育訓練規劃流程



內外訓執行流程





新人適應計劃 For Your helping

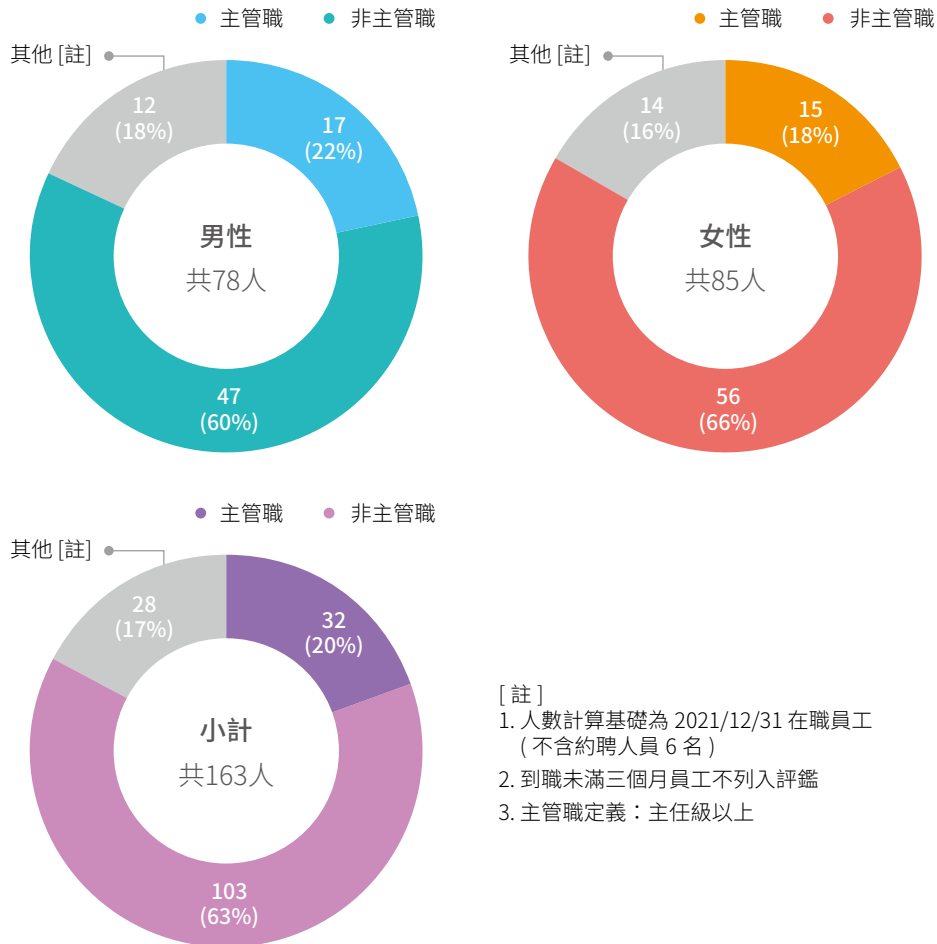
為確保新人能夠快速融入公司，成為晟德大家庭的一份子，設計一套新人適應計畫，加快新人了解公司文化、讓新人可以暢所欲言地表達對於公司的想法，甚至有任何適應困難都可透過這個機制快速反應，這套機制也能幫助人資同仁藉此機會了解新人對於公司學習任務的感想，將作為未來新人訓練計畫持續改善的之建議方向。





績效評核

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



3.4 多元共融

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

溝通管道

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

晟德勞資溝通管道暢通且多元，定期召開勞資會議，溝通雙方意見及凝聚共識，並尊重員工集會結社自由。晟德同樣重視勞資關係，致力創造互惠共榮的環境，並建立順暢之溝通管道，員工可透過任何形式與公司管理階層溝通其問題、建議或權益來解決任何問題，同時本公司依法制定工作規則，以規範各項勞動條件，保障員工權益。另本公司設有職工福利委員會，執行各項員工福利措施，並藉勞資會議及內部會議溝通協調改進各項行政措施，維護員工之各項權益。

申訴管道

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



人權維護

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

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

本公司亦訂定有員工道德行為守則，其主要內容如下：

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



4

永續發展 —— 綠色環境

- 4.1 氣候風險管理
- 4.2 能資源管理
- 4.3 污染防治





4.1 氣候風險管理

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

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

● 氣候變遷風險因應

氣候變遷主要風險	潛在營運與財務衝擊	晟德未來持續因應策略方向
<p>極端氣候災害</p> <p>▶ 極端氣候可能產生暴雨、淹水等自然災害將對營運據點設備產生損害、人員因災害受傷、原物料缺料或運輸供應鏈中斷等。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運費用增加 ● 營收下降 ● 員工安全風險提升 	<p>規劃營運中斷恢復管理計畫。</p> <p>訂定氣候災害防治管理辦法，提升人員氣候災害意識以及環境安全衛生觀念，提前做好預防措施。</p> <p>盤點關鍵原物料廠商，確保原物料來源皆有替代供應商以降低風險。</p>
<p>市場風險</p> <p>▶ 消費者對於不環保產品減少購買意願，甚至有可能要求店家、廠商對於環保議題需有積極主動作為，進而造成開發成本、生產成本上升。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 生產成本增加 ● 研發成本增加 ● 企業聲譽下降 	<p>持續關注市場對於永續議題的反應回饋，對於產品本身、包裝設計、行銷朝減碳、減塑可能性進行討論，逐步使產品朝永續前進。</p>
<p>政策與法律風險</p> <p>▶ 配合國家能源減碳政策目標，對於各大企業要求逐步制定減排目標，若未能達標，除了受到裁罰也可以能影響企業聲譽。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運費用增加 ● 企業聲譽下降 	<p>主動積極了解國家減碳政策並擬定長期規劃，持續蒐集國內外各家企業組織減碳措施，研擬自身可執行之作法，盡可能提前達到減排目標。</p>



◆ 氣候變遷機會因應

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

4.2 能資源管理

能源管理

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

晟德主要能源使用為外購電力及柴油，2021 年全年用電量 4,844,400 度較 2020 年 4,968,240 度減少 123,840 度。能源使用量轉換呈現如右：



近年能源使用量

單位：GJ

項目	2019 年	2020 年	2021 年
總使用柴油數 ^(公升)	35,200	30,400	22,400
柴油	1,237	1,068	787
總使用電力度數 ^(度)	4,850,560	4,968,240	4,844,320
外購電力	17,453	17,877	17,431
總能源使用	18,690	18,945	18,218
總能源使用密集度 ^(GJ/每百萬營收)	13.0	26.4	36.4

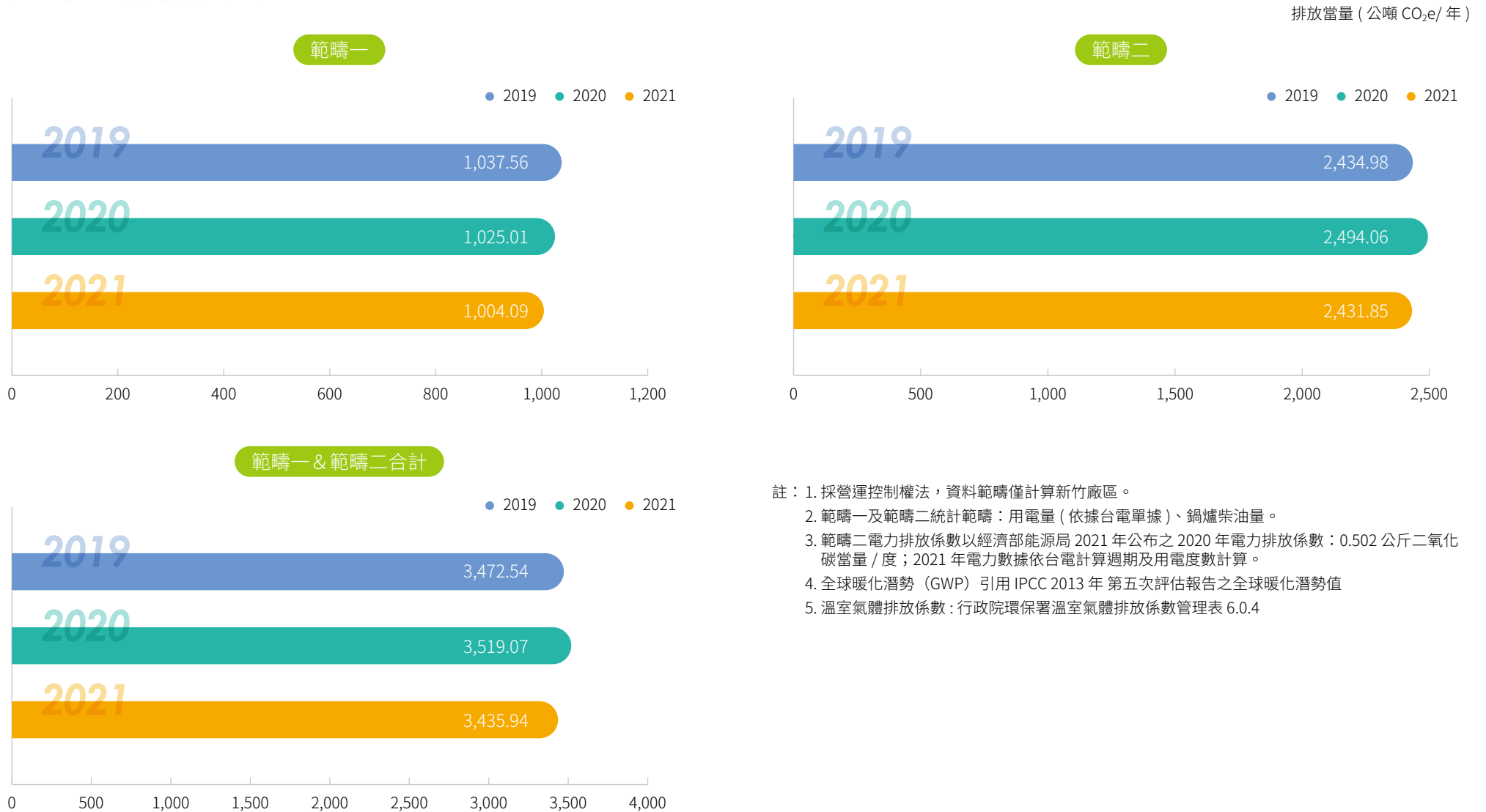
註：各類能源熱值及公升油當量計算依經濟部能源局公告之「能源產品單位熱值表」計算。
資料來源：經濟部能源局網站 (<http://www.moeaboe.gov.tw/>)
資料範疇僅計算新竹廠區



溫室氣體管理

晟德主要耗能來自於外購電力以及鍋爐使用之柴油，公司近年持續推動各項節能措施，宣導節約用電政策下，近年用電度數並無顯著增加，維持一定用電水準。

◆ 近三年溫室氣體排放量如下



- 註：1. 採營運控制權法，資料範疇僅計算新竹廠區。
 2. 範疇一及範疇二統計範疇：用電量 (依據台電單據)、鍋爐柴油量。
 3. 範疇二電力排放係數以經濟部能源局 2021 年公布之 2020 年電力排放係數：0.502 公斤二氧化碳當量 / 度；2021 年電力數據依台電計算週期及用電度數計算。
 4. 全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC 2013 年 第五次評估報告之全球暖化潛勢值
 5. 溫室氣體排放係數：行政院環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4



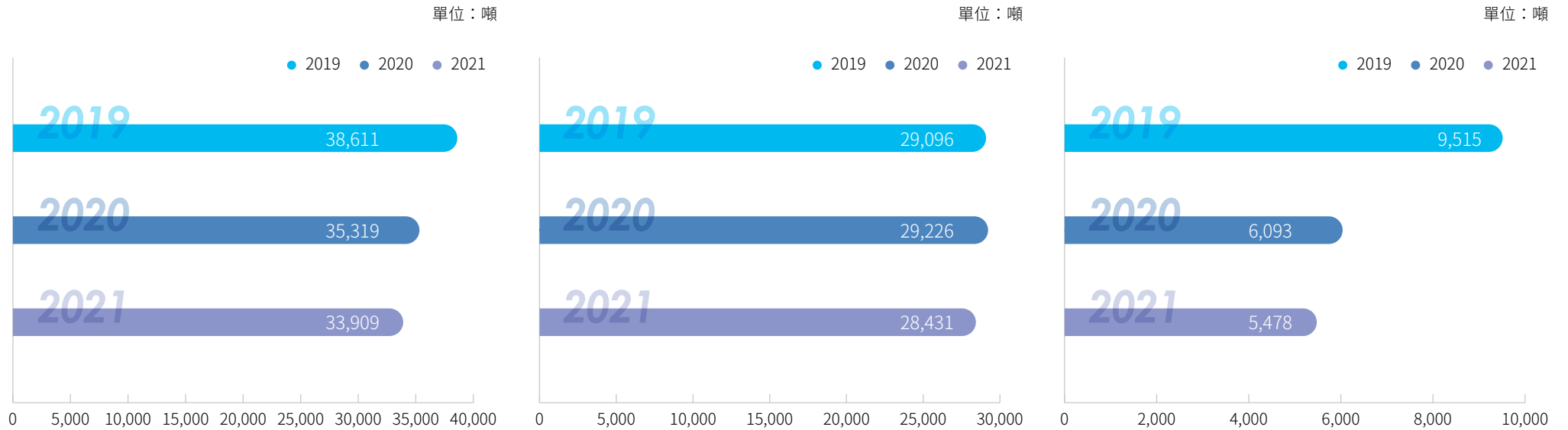
水資源管理

晟德遵守各項環保相關法規，領有「水污染防治許可證」，定期抽樣檢驗廢水，以符合廢水排放標準，並按月繳納汙水處理費用，晟德所使用的水源 100% 皆來自臺灣自來水公司，無使用井水及地下水、雨水等其他來源，本公司之用水僅為員工之生活用水 (含飲用、洗滌、清潔環境等用途)，生活之廢污水排放也均合法透過污水下水道逕行處理，2021 年無不法污染之情事發生，對環境水源地亦無顯著之衝擊。另外在公司倡導全員節約用水政策下，2021 新竹廠區全年用水量 33,909 噸較 2020 年 35,319 噸減少 1,410 噸。

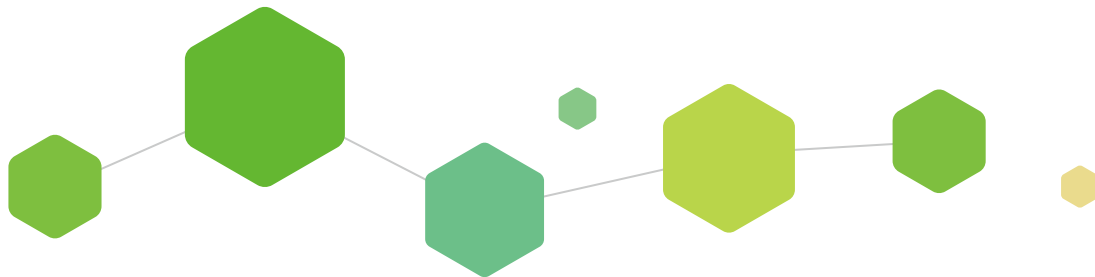
取水量

排水量

耗水量



註：資料範疇僅計算新竹廠區





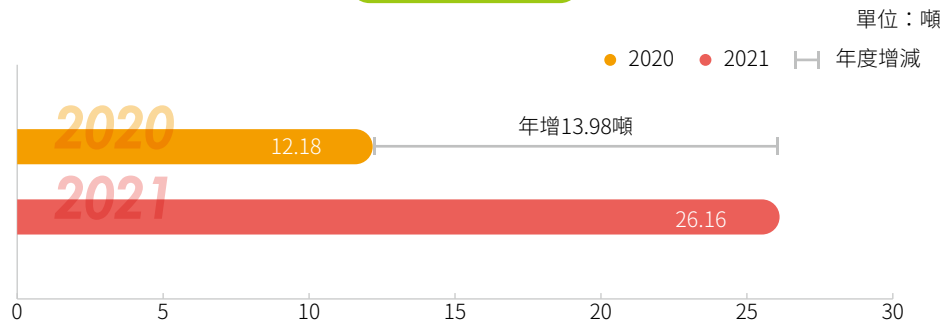
4.3 污染防治

廢棄物管理措施

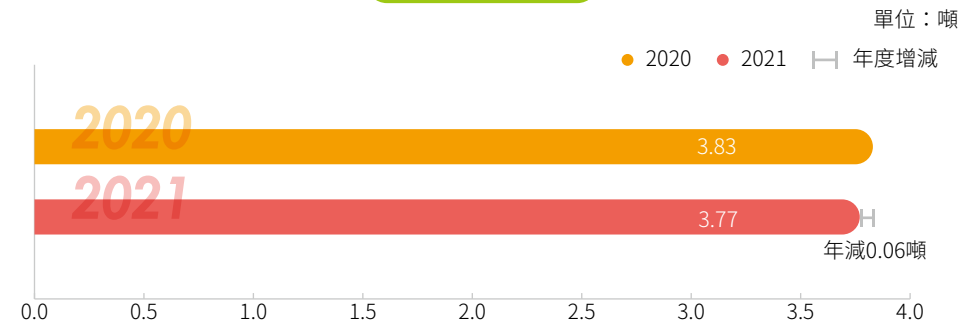
晟德著重永續環境發展，保護環境相關作為不遺餘力，在營運生產過程中所產生之廢棄物，皆依法妥善處理，本公司遵守各項環保相關法規，領有「固定汙染源操作許可證」，將藥品製造過程產生的廢氣經過空氣汙染防制設備處理後排放，定期申報及繳納空汙防制費用。符合 PIC/S GMP，於藥品原料及化學物質貯存場所，皆按法規明確標示及分級管制，並有物質安全資料表供員工查閱，維護員工操作使用安全。同時持續推動各項節能措施，宣導生活垃圾與各項廢棄物落實分類回收，以收集、分類、減量及回收等方式來達成垃圾減量，落實垃圾分類，並依據「事業廢棄物清理計畫書」處理一般及事業廢棄物，委由合格之廢棄物處理廠商清運處理。此外，亦長期與原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

● 廢棄物排放情形

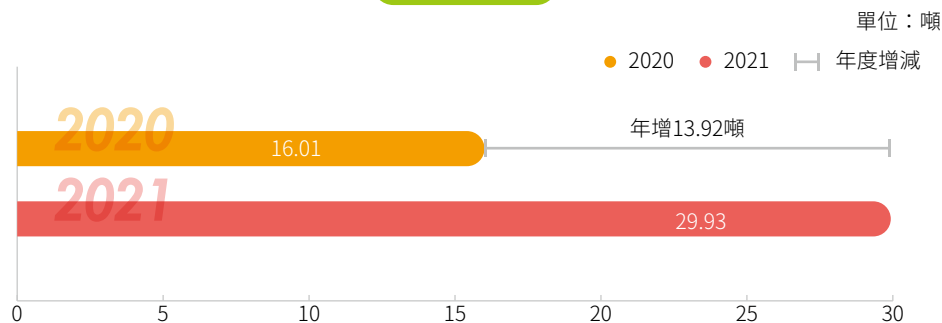
一般事業廢棄物



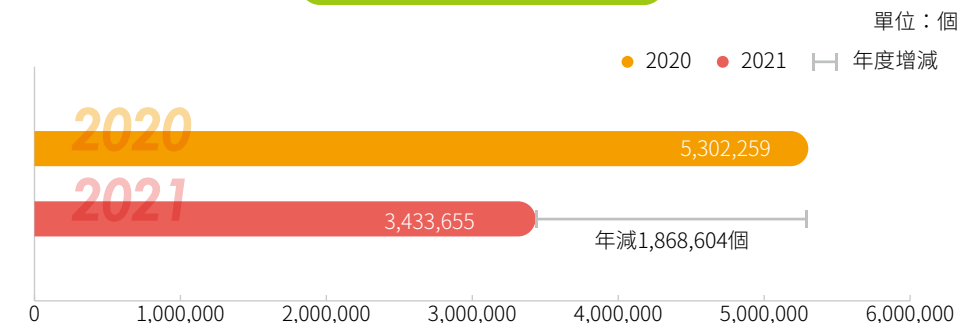
有害事業廢棄物



廢棄物小計



指示藥品回收容器申報數量



註：資料範疇僅計算新竹廠區



5

社會參與 —— 產學合作





晟德人才培訓營 (Center Laboratories Bootcamp)

晟德積極落實企業社會責任外也十分重視台灣人才培育，與中國醫藥大學合作產碩專班、深入校園進行授課和分享產業經驗，大力推動產學接軌，也整合企業資源推出「晟德人才培訓營」暑期實習計畫，皆是晟德近年培育公司人才的相關積極行動，期待能為台灣生技產業及人才帶來更多機會和方向。

CLB 人才培訓營三大精神



◆ 晟德人才培訓營成立之願景期望

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



世界級的全方位精選課程

提供企業經營產、銷、研、發、財各面向的基礎課程、「職場必須會」之簡報及專案管理技巧與企業生命週期等「跳脫看企業」的多元通識課程，幫助學生迅速了解企業與產業。



產業重量級人物的職涯分享

產業重量級前輩如晟德集團董事長林榮錦及晟德集團旗下逾十家企業之高階經理人親自授課並分享職涯規劃與永保熱情的秘密。



多元公司單位實習機會

提供晟德集團旗下多家企業之熱門實習機會讓學生累積跨部門實作經驗與職場即戰力。



創創專案

亞太最專業的生技育成平台，獨特「加速器 + 後育成 = 超級生技加速器」模式，協助團隊媒合資源、推進市場、擬定商業策略，晟德幫你一站式補足創業所需資源。

晟德生技工業銀行以「藥業」起家，投資育成之企業超過 20 家並已有 8 家公司成功上櫃或興櫃，具備生技實務經驗與商業專業知識、熟稔產業價值鏈與生態並擁有完整專家網絡及資源整合能力，為亞太最專業的生技育成平台。

為鼓勵創新創業，晟德推出「晟德創創專案」，期待透過自身專業、紮實的產業實務經驗以及豐沛的人脈網絡，幫助有志青年創造更多顛覆想像、突破醫療現狀的解決方案！

「晟德創創專案」專注於藥品、醫材、營養保健及智慧醫療四大領域，通過 Pitch 複審的創業團隊將可獲得一筆創業基金並可與集團專家近距離請益、互動，激發創業靈感與火花，此外，更有機會獲得天使投資、成為晟德集團的一份子，共享集團六大育成資源！





老人 / 兒童用藥安全衛教推廣

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

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

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

公協會捐款

晟德不定期捐款贊助公益團體及生技醫療機構，如彰濱秀傳紀念醫院、台灣神經學學會、動作障礙協會、彰化基督教醫療、大千綜合醫院、澄清基金會、屏東基督教醫院、榮興醫學發展基金會等。貫徹「取之於社會、用之於社會」之企業社會責任理念，促進社會共榮。2021 年合計共捐贈 4 百 41 萬元。



GRI 準則對照表

GRI Standards 揭露項目對照表			
揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
GRI 102：一般揭露 2016			
102-1	組織名稱	2.1 組織概況	12
102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1 組織概況	12
102-3	總部位置	2.1 組織概況	12
102-4	營運據點	2.1 組織概況	12
102-5	所有權與法律形式	2.1 組織概況	12
102-6	提供服務的市場	2.1 組織概況	12
102-7	組織規模	2.1 組織概況	12
102-8	員工與其他工作者的資訊	3.1 友善職場	36
102-9	供應鏈	2.6 永續供應鏈	31
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大改變	-
102-11	預警原則或方針	2.4 風險內控	26
102-12	外部倡議	2.1 組織概況	12
102-13	公協會的會員資格	2.1 組織概況	12
102-14	決策者的聲明	董事長的話	2
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.3 誠信為先	25
102-18	治理結構	2.2 董事會治理	21
102-40	利害關係人團體	1.1 利害關係人鑑別與溝通管道	5

GRI Standards 揭露項目對照表			
揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
102-41	團體協約	無團體協約	-
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.1 利害關係人鑑別與溝通管道	5
102-43	與利害關係人溝通的方針		5
102-44	提出之關鍵主題與關注事項		5
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	1
102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.2 重大主題管理	7
102-47	重大主題表列	1.2 重大主題管理	7
102-48	資訊重編	無資訊重編	-
102-49	報導改變	無報導改變	-
102-50	報導期間	關於本報告書	1
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	1
102-52	報導週期	關於本報告書	1
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	1
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	1
102-55	GRI 內容索引	附錄 -GRI 對照表	61
102-56	外部保證 / 確信	無第三方確信	-



GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
GRI 103：管理方針 2016			
103-1	解釋重大主題及其邊界	1.2 重大主題管理	7
103-2	管理方針及其要素		7
103-3	管理方針的評估		7
GRI 200 經濟			
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 組織概況	12
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	3.1 友善職場	12
GRI 202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.1 友善職場	36
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6 永續供應鏈	31
GRI 205：反貪腐 2016			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信為先	25
GRI 300 環境			
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能資源管理	53
302-3	能源密集度	4.2 能資源管理	53
302-4	減少能源消耗	4.2 能資源管理	53

GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
GRI 303：水與放流水 2018			
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 能資源管理	53
303-3	取水量	4.2 能資源管理	53
303-4	排水量	4.2 能資源管理	53
303-5	耗水量	4.2 能資源管理	53
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 能資源管理	53
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 能資源管理	53
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 污染防治	56
306-3	廢棄物的產生	4.3 污染防治	56
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016			
307-1	違反環保法規	無違反相關之情事	-
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.6 永續供應鏈	31
GRI 400 社會			
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	3.1 友善職場	36
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.1 友善職場	36
401-3	育嬰假	3.1 友善職場	36



GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
GRI 402：勞資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	3.4 多元共融	49
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-3	職業健康服務	3.2 職場安全	41
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.2 職場安全	41
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.2 職場安全	41
403-6	工作者健康促進	3.2 職場安全	41
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.2 職場安全	41
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 人才發展	44
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3 人才發展	44
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	3.1 友善職場	36
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.1 友善職場	36
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.6 永續供應鏈	31

GRI Standards 揭露項目對照表

揭露項目	揭露內容	章節主題	頁碼
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.7 產品責任	33
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.7 產品責任	33
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	無違反相關之情事	-
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無違反相關之情事	-
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無違反相關之情事	-
GRI 419：社會經濟法規遵循 2016			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	無違反相關之情事	-



晟德取得專利

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

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