

2020

企業永續報告書

Corporate Sustainability
Reports



台灣神隆股份有限公司
ScinoPharm Taiwan, Ltd





目錄

關於本報告書	03
經營者的話	04
2020年CSR重點績效	06
公司沿革及大事紀	12

第一章 公司治理

1.1 公司簡介	16
1.2 主要股東結構	18
1.3 營運概況	20
1.4 業務內容	24
1.5 公司治理	30
1.6 誠信經營	35
1.7 風險管理	38
1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑	41

第二章 產品責任

2.1 產品法規	48
2.2 產品安全與客戶滿意度	50
2.3 供應商與承攬商管理	52
2.4 專利議題	56

第三章 環境保護

3.1 安全衛生環保政策	60
3.2 能、資源使用與管理	64
3.3 溫室氣體排放	71
3.4 污染防治	73

第四章 友善職場

4.1 人力概況	78
4.2 員工福利與照顧	83
4.3 推動職場健康促進	92
4.4 安全的工作環境	98

第五章 社會責任

5.1 社會回饋	108
----------	-----

附錄

GRI永續性報導準則(GRI)對照表	111
確信項目彙總表	117
會計師有限確信報告	118



關於本報告書

編輯大綱

台灣神隆股份有限公司（以下簡稱台灣神隆）創立於 1997 年，總廠設址於南部科學園區，為一符合美國 FDA 及國際 CGMP 標準的製藥廠。台灣神隆深耕製藥領域多年，著重自有產品與專利製程的開發，並嚴格遵守國際 CGMP 製造規範，奠定其原料藥產品高品質之國際形象。近年來善用策略聯盟方式與合作夥伴共同切入複雜式針劑製劑領域。以搶進高附加價值的產品市場為策略，神隆加速拓展影響力，期望提昇公司的產業鏈價值及長期競爭力。本報告書揭露公司在永續發展與經營的目標下，面對關鍵議題的應對立場及因應作為，並回應利害關係人對於各項議題之關注。

報告書範疇

本報告書的範疇以台灣神隆股份有限公司於 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間，針對經濟現況、環境永續、社會發展等面向所訂立且推動之各項政策與活動及其績效。

邊界與重大考量面

本報告內容包括台灣神隆公司及其利害關係人所關心的重大議題及相關管理方針之揭露；並說明公司在發展過程中所考量對社會、

環境及經濟層等面各項作與績效呈現。相關資訊的揭露以台灣神隆股份有限公司為主，以內部討論的方式，綜合各方利害關係人觀點，列出本公司於今年度報告書中之重大性議題，並依此作為報告書議題揭露的依循方向。內容未包含神隆醫藥（常熟）有限公司、上海神隆生化科技有限公司、SPT International, Ltd.、ScinoPharm Singapore Pte Ltd. 之相關資訊。於報告期間，本公司規模、架構或所有權並無重大改變亦無任何重編的影響。本公司及子公司詳細結構請參考 2020 年年報。

撰寫綱領

本報告書係參考全球永續性報告組織（Global Reporting Initiative, GRI）準則進行撰寫，依其所述的「核心」選項進行鑑別、執行與揭露，台灣神隆公司相關策略及具體措施。並透過問卷及系統化的數據分析，鑑別出利害關係人所關注的議題，作為報告書之編寫依據。並於報告書附錄中列出相關章節的對照表，以便快速檢索及查詢。由於本公司依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」之要求公開發行企業社會責任報告書，此報告書亦須符合前述辦法之相關規定。本報告

書內容中所揭露的統計數據來源，係來自台灣神隆公司自行統計與調查的結果。財務數據係採用經資誠聯合會計師事務所簽證之財務年報資料，以新台幣計算，本報告書部份資訊業係委任資誠聯合會計師事務所 (PwC) 按照中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」執行有限確信，確信報告附於本報告書附錄。

發行時間

台灣神隆公司將於每年定期發行企業永續報告書，本公司網站可下載本報告電子版。上一版報告書發行日：2020 年 8 月；現行版本：2021 年 9 月發行

聯絡窗口：公共事務部

地址：南部科學園區 74144 台南市善化區南科八路一號

電話：+886-6-5052888

傳真：+886-6-5052898

電子信箱：info@scinopharm.com

公司網址：www.scinopharm.com



經營者的話



董事長

羅智先

2020年初新冠肺炎(Covid-19)疫情急速蔓延，對世界各國造成巨大的影響。

世界衛生組織在同年3月正式將新冠肺炎定調為「全球大流行」，前一次使用這項說法是在2009年的豬流感疫情期間，當時造成了數十萬人死亡。然而新冠肺炎這場公共衛生危機所帶來的衝擊更盛，截至去年12月已經在190個國家造成超過7,700萬個確診案例、超過170萬人死亡。

這不僅使各國經濟、政治與社會局勢備受衝擊，同時也強勢驅動全球各類產業快速發展相對應的應變能力。疫情帶給人類社會重新思考的契機，挑戰過去習以為常的運作方式，打破長期視為理所當然的慣性思維，對於企業而言可能是危機，亦或許是一次突破現況的轉機。

去年台灣神隆面對全球市場的高度不確定性及新冠肺炎疫情，透過策略布局穩健營運，達成符合預期的營收與利潤目標。雖然受到各地防疫政策影響，導致營運遭受一定程度阻礙，但得益於內部精細調控生產排程與靈活銷售運輸規劃得宜，讓我們有足夠的韌性挺過情勢動盪的2020年。

即使產業環境充滿不安、疫情發展反覆不定，台灣神隆仍不敢疏忽、持續鍛鍊企業永續經營與發展的基本功。除了加強演練防疫相關的分流上班、居家辦公、線上會議，更付出相當的心力在自我檢視廠區內的環境安全。

為提升安全係數所增建的二期倉庫與改造禁水性倉庫工程已接近完工；全面階段性規畫汰換已達年限的老舊線、管路，同步增加監控系統與廢棄物處理設備。

無論在任何時刻，安全都是首要目標。神隆對於安全高度重視、絕不妥協，落實安全規範的執行是基本要求，更以完全杜絕人為工安事件為最高指導原則與目標。

神隆多年來落實建立友善的工作職場文化、同時不忘身為企業對於社會應有的一份責任感及使命，「以人為本」是神隆與集團核心精神所在。公司致力於建立讓員工樂於積極付出的工作環境，並將此精神向上、向下延伸至供應商、承攬商，神隆關心每一位工作夥伴，發揮製藥產業存在的價值，為了帶給人類更美好、健康的生活品質而不斷努力。

2021 年人類社會還在尋求面對全球疫情持續影響的方式，從疫苗的注射覆蓋率、變種病毒的不斷繁衍以及全球市場及產業動態瞬息萬變，可以預期

仍將迎接諸多挑戰。挑戰永遠會存在，當面對危機時是否可展現快速應變的能力則需仰賴平時充足的準備。突發事件考驗企業可以乘載風險的能力，亦反應出企業體質的強健與否。

面對這一年，台灣神隆依然會以正面積極的態度克服困難，繼續帶領著全體同仁踏實前行。我們相信藉由同仁們的努力及股東大眾的持續支持，必能繼續強化穩健經營的基礎，掌握全球藥業市場需求之契機，恪守產業法規及品質標準，增加企業獲利能力，以回饋股東、客戶與同仁。



總經理

盧麗中



2020年 CSR 績效重點摘要

營業毛利成長13%



增加汽提塔處理量至1,121公噸，減少委外處理之高含水率廢液達66%



投入5,985,000元裝置太陽能板，推動綠色能源發展



高階主管男女比為6:4與全體員工男女比相符，顯示職場平權的企業文化



公司雇用身心障礙工作者高於法規要求30%







台灣神隆永續發展目標與聯合國永續發展目標(SDGs)對應

SDG	與台灣神隆相關的細項目標	對應章節	台灣神隆策略與作法
 目標1. 消除各地一切形式的貧窮	1.5在西元2030年前，讓貧窮與弱勢族群具有災後復原能力，減少他們暴露於氣候極端事件與其他社經與環境災害的頻率與受傷害的嚴重度。	5.1 社會回饋	●「南科愛心月」活動 ●響應集團內公益活動「寶貝狗」、「依舊有愛」公益活動
 目標3. 確保健康及促進各年齡層的福祉	3.3在西元2030年前，消除愛滋病、肺結核、瘧疾以及受到忽略的熱帶性疾病，並對抗肝炎，水傳染性疾病以及其他傳染疾病。 3.b.對主要影響開發中國家的傳染以及非傳染性疾病，支援疫苗以及醫藥的研發。 3.4.在西元2030年前，透過預防與治療，將非傳染性疾病的未成年死亡數減少三分之一，並促進心理健康。	1.1公司簡介 4.2員工福利與照顧 4.3推動職場促進計畫與管理	●保障並促進員工身心健康 ●與客戶攜手合作開發孤兒藥 ●辦理員工特殊健康檢查
 目標4. 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	4.5在西元2030年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階段教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7在西元2030年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。	5.1 社會回饋	●「神隆藝壇」系列講座 ●神隆的「一日工作坊」 ●神隆論文獎學金



SDG	與台灣神隆相關的細項目標	對應章節	台灣神隆策略與作法
 目標5. 實現性別平等，並賦予婦女權力	5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 5.5 確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導。 5.c. 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。	4.1 人力概況	● 維護基本人權及工作權益 ● 董事會有3席女性董事，高階主管女性員工占比為41%，彰顯神隆機會平等的用人政策
 目標6. 確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理	6.3 在西元2030年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高x%。 6.4 在西元2030年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。	3.2 能、資源使用與管理	● 本公司屬於化學製藥業，製程所產生的廢水，均透過廠區內的廢水處理設備合法處理、排放 ● 本公司取水水源來自南化水庫，經台灣自來水公司提供。本公司之取水對水源無重大影響。神隆致力於空調冷凝水與RO濃縮廢水之回收，並使用於空調冷卻水塔



SDG	與台灣神隆相關的細項目標	對應章節	台灣神隆策略與作法
 目標8. 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	8.5在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.8保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	4.1人力概況 4.2 員工福利與照顧	●除依據「職工福利金條例」成立職工福利委員會(福委會)提供全體員工各項福利措施外，更舉辦促進員工關係之多樣性活動及提供獎勵員工之福利、制度 ●台灣神隆本著實踐企業社會責任，提供身心障礙身分者平等之就業機會。截至2020年12月31日止公司雇用具有身心障礙身分者為正式職員人數達9人，就業比例高於法定水準 ●企業文化倡導相互尊重及兩性平權，並制定有關執行職務遭受不法侵害預防計畫，積極促進工作場所之合諧關係
 目標10. 減少國內及國家間不平等	10.3確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	4.1人力概況	●勞動契約訂定符合當地相關法規，禁止僱用童工，也禁止因個人性別、種族、婚姻狀態、宗教信仰、黨派、性別取向、職級、國籍、年齡等因素，致使員工任用、考核及晉升上受到差別待遇或任何形式之歧視



SDG	與台灣神隆相關的細項目標	對應章節	台灣神隆策略與作法
 目標12. 確保永續消費及生產模式	12.4在西元2020年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。 12.5在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。 12.6鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。	關於本報告書	●台灣神隆可處理或清理廠內生成之所有廢棄物，包含生物可分解性廢水、廢溶劑、固體廢棄物及空氣污染物。有害或一般固體廢棄物運送至園區資源再生中心焚化處理，並未有送往國外處理的案例 ●所有來自生產工廠排放之空氣污染物，如粒狀污染物、酸氣、鹼性污染物或有機蒸氣，均會經由冷凝器及洗滌塔去除。本公司致力於提昇汽提塔處理效率，使用汽提塔可將含水率高之廢溶劑進行水相及有機相分離，水相可直接排至污水處理廠進行處理，有機相則成為廢溶劑，如此即可達到廢溶劑減量之目的 ●每年發布企業社會責任報告書
 目標13. 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	13.1強化所有國家對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調適適應能力。 13.3在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提昇意識，增進人與機構的能力。	1.7 風險管理	●台灣神隆為確保能維護及提昇利害關係者之權益，透過對各種營運、財務、法規等風險的評估管理，力求有效控制各種可能之風險，將不確定性的損失或危害減至最低程度 ●在風險管控機制上，除由各相關權責單位進行評估分析並擬定適當策略因應；稽核室則依風險評估狀況擬訂其稽核計劃，並確實執行稽核工作，以落實風險管控與監督機制之執行

公司沿革與大事紀

台灣神隆股份有限公司
成立，設立出資額為
6.75億

1997年
11月

順利通過美國FDA
第一次全面查廠

2001年
10月



1999年
10月

遷入南科現址，開始使用實驗室及
辦公室

順利通過美國FDA第二次查廠

2005年
08月

轉投資神隆醫藥
(常熟)有限公司設立

2009年
08月

於台灣證券交易所
掛牌上市，股票代碼
1789



2011年
09月

順利通過歐盟會員國
匈牙利國家藥事局
(NIP)查廠

2008年
06月



2002年
11月

生產大樓落成啟用

2008年
10月

順利通過美國FDA
第三次查廠

2010年
10月

登錄台灣證券櫃檯
買賣中心興櫃掛牌
交易，股票代碼
1789

2012年
08月

順利通過美國FDA
第四次查廠



神隆醫藥(常熟)二期工程完工,正式舉行落成典禮

2013年
12月



神隆醫藥(常熟)順利通過墨西哥藥事主管機關(COFE-PRIS)查廠

2014年
08月

順利通過美國FDA第五次查廠

2015年
06月

順利通過歐洲醫藥品品質審查委員會(EDQM)的查廠

2016年
10月

順利通過美國FDA第七次查廠

2019年
05月



2013年
07月

垂直整合、跨足下游製劑領域,投資新建針劑廠動土典禮

2014年
08月

順利通過歐洲藥物管理局(EMA)查廠



2015年
10月

神隆醫藥(常熟)順利通過美國FDA第一次查廠

2017年
02月

順利通過美國FDA第六次查廠

2018年
05月

順利通過日本醫藥品醫療機器總合機構(PMDA)查廠第二次查廠

2020年
09月

神隆醫藥(常熟)首次接受中國藥監局(NMPA)註冊與GMP符合性的現場檢查

第一章 公司治理

Corporate Governance

1.1 公司簡介	16
1.2 主要股東結構	18
1.3 營運概況	20
1.4 業務內容	24
1.5 公司治理	30
1.6 誠信經營	35
1.7 風險管理	38
1.8 利害關係人之鑑別 與溝通途徑	41





豐富國際經驗的資深藥業經營團隊 專注於技術層次高之原料藥開發

台灣神隆成立於 1997 年，符合美國 FDA 及國際 CGMP 標準之原料藥廠。專注於技術層次高之原料藥開發，技術能力含括小分子有機合成及胜肽化合物等，研發能量相當完整。近年來為因應針劑製造之市場需求，規劃自原料藥起之垂直整合策略興建針劑廠，以提供原料藥研發至針劑製劑生產等一次到位服務。





1.1 公司簡介

台灣神隆成立於 1997 年，是一符合美國 FDA 及國際 CGMP 標準之原料藥廠。神隆是一座可生產多種產品、多功能之批量式的化學合成廠；廠內同時配置有先進的製程監控系統，可執行高度自動化的 CGMP 生產作業。神隆作為全球抗癌學名藥原料供應的領導廠商之一，在學名藥用原料藥供應上多項且占據領先地位。

在產品的開發上，台灣神隆專注於技術層次高之原料藥開發，技術能力含括小分子有機合成及胜肽化合物等，研發能量相當完整。除抗癌相關產品之外，也開發中樞神經、腸胃類之原料藥等，亦與國際間的合作夥伴攜手投入多項孤兒藥產品的開發計劃，產品種類繁多；在代客研製新藥業務方面，神隆提供國際大藥廠及生技新藥公司原料藥製程開發及生產臨床所需藥物之服務。

近年來為因應針劑製造之市場需求，規劃自原料藥起之垂直整合策略興建針劑廠，以提供原料藥研發至針劑製劑生產等一次到位服務。從藥品研發開始，目前本公司已取得三項針劑產品藥證：除一抗血癌學名藥，另有高技術門檻之抗凝血製劑－磺達肝癸鈉 (fondaparinux sodium)；近期亦有與國際藥品大廠百特醫療產品股份有限公司 (Baxter) 締結策略聯盟，合作開發、製造及量產之癌症化療止吐輔助用藥－福沙匹坦 (fosaprepitant dimeglumine)。前兩者經由合作模式成功於美國上市，並將著眼藥業新興市場，包括南美洲、中東地區及東協國家，進一步拓展台灣神隆業務銷售網絡。





1.2 主要股東結構

截至 2021 年 4 月 30 日止，本公司已發行股份總數為 790,739,222 股，股東人數共計 33,497 人，股份持有者以法人機構為主；本公司股東結構與前十大股東，請詳以下列表：

本公司股東結構

2021 年 4 月 30 日 (單位：%)

金融機構

0%

外國機構及外人

3.71%



政府機構

13.85%



個人

22.46%



其他法人

59.98%

主要股東持股比例圖



本公司前十大股東

主要股東名稱	持有股數	持股比例(%)
統一企業(股)公司	299,968,639	37.94
行政院國家發展基金管理會	109,539,014	13.85
台灣糖業(股)公司	32,581,963	4.12
統一國際開發(股)公司	28,673,421	3.63
臺南紡織(股)公司	23,605,921	2.99
太子建設開發(股)公司	23,605,921	2.99
高權投資(股)公司	14,832,733	1.88
凱友投資(股)公司	14,763,165	1.87
統宇投資(股)公司	14,299,166	1.81
凱南投資(股)公司	13,950,061	1.76

2021年4月30日



希望能透過策略聯盟的方式投入產品開發 並結合上下游原料藥及製劑的研發能量

1.3 營運概況

本公司成立之初以提供全球學名藥商所需之原料藥為主要服務項目。然而伴隨分析與有機合成技術能力之成熟與涉獵不同治療領域所需之特殊合成技術，因此神隆目前可提供簡單小分子、複雜天然成分分子與其衍生物、及胜肽等重要生化分子的化學分子成分之合成、製程開發至商業量產之客製化研發與代工之全程服務，及針劑製劑相關的服務項目。

近年來本公司因應針劑製造之市場需求，並根據全球客戶之市場調查，規劃自原料藥起之垂直整合策略，決定興建針劑廠，以提供原料藥研發至針劑生產等一次到位服務。與國際藥品大廠百特醫療產品股份有限公司 (Baxter) 策略聯盟，持續合作進行其他主要療效包含肺癌、多發性骨髓瘤、乳癌等產品。待本公司針劑廠正式營運，除針劑製劑產

品之產出，亦可提供針劑藥客製化研發與代工之服務。除落實本公司成為全方位藥廠的積極轉型，也將由豐富的學名藥針劑產品線，為公司未來的營運注入成長的養分。



財務績效

2020 年全年度個體營收為新台幣 30.46 億元，稅後淨利為新台幣 2.82 億元，稅後每股盈餘為新台幣 0.36 元，詳細財務資訊則請詳本公司年報及公司網站。

單位：新台幣仟元	2018年	2019年	2020年
資產總額	11,174,822	11,421,338	11,776,921
負債總額	635,790	1,161,394	1,247,518
股東權益	10,539,032	10,259,944	10,529,403
實收資本額	7,907,392	7,907,392	7,907,392
營業收入	3,470,109	2,813,047	3,046,220
營業毛利	1,661,639	1,135,660	1,287,748
營業利益	765,170	322,297	450,854
稅前淨利	467,651	246,514	352,882
稅後淨利	442,978	216,656	282,067
每股盈餘 (元)	0.56	0.27	0.36

註：以上財務資訊為個體資訊，並依據國際財務報導準則編製。



本公司對於利害關係人所分配之直接經濟價值，請詳下表所列：

單位：新台幣仟元

	2018年	2019年	2020年
營業成本	1,808,470	1,677,387	1,758,472
員工福利費用	675,260	656,386	702,861
對政府的財政貢獻 (2)	125,497	138,971	5,776
現金股利	387,462	213,500	395,370
	0.49 (元 / 股)	0.27 (元 / 股)	0.50 (元 / 股) (3)
股票股利	0	0	0
	0 (元 / 股)	0 (元 / 股)	0 (元 / 股)

註：(1) 以上資訊摘錄自依據國際財務報導準則編製之各年度個體財務報表。(2) 為營利事業所得稅、印花稅、房屋稅加總。(3) 2020 年稅後淨利加計各盈餘調整項後，可分配盈餘約每股新台幣 0.55 元，依據本公司章程訂定「股東紅利應為累積可分配盈餘之 50% 至 100%」，每股配發現金股利新台幣 0.50 元，與以往年度股利發放政策相當。



本公司落實稅務治理，各生產營運據點皆遵循當地稅務法規，由會計單位依循租稅法規、租稅優惠與租稅協定等進行租稅規畫，並於財務報告揭露相關稅務資訊。本公司之所得稅費用資訊如下：

單位：新台幣仟元

	2018年	2019年	2020年
台灣	24,673	29,858	70,815
其他	22,890	18,540	5,623
所得稅合計	47,563	48,398	76,438
所得稅佔營業收入比例	1.35%	1.67%	2.48%

在租稅抵減與政府補助方面，詳如下表所列：

租稅抵減 (註 1)	法令	抵減項目	2018年	2019年	2020年
	產業創新條例第10條	研究發展支出投資抵減	1,680	4,888	5,041
政府補助 (註 2)	育兒津貼、托兒補助、進出口商參展補助、108年製藥產業轉型升級計畫補助款等		249	9,282	160

註 1：2019 及 2020 年租稅抵減項目尚未經國稅局核定。

註 2：為當年度收取之補助款。



1.4 業務內容

業務範圍

本公司成立之初以提供全球學名藥商所需之原料藥為主要服務項目及業務範圍。然而伴隨分析與有機合成技術能力之成熟與涉獵不同治療領域所需之特殊合成技術，因此神隆目前可提供簡單小分子、複雜天然成分分子與其衍生物、胜肽等重要生化分子的化學分子成分之合成、製程開發至商業量產之客製化研發與代工之全程服務，另外基於業務開發的目的，更增加了針劑製劑相關的服務項目，概述如右：

1. 已自行開發完成之原料藥依用途區分

- (1) 癌症相關共38項
- (2) 中樞神經相關用途共12項
- (3) 心血管相關用途共6項
- (4) 感染相關用途共6項
- (5) 眼科相關用途共3項
- (6) 泌尿系統相關用途共2項
- (7) 婦女疾病相關用途共2項
- (8) 代謝疾病相關用途共2項
- (9) 呼吸道相關用途共2項
- (10) 免疫系統相關用途共1項



2. 客製化研發與代工之原料藥產品

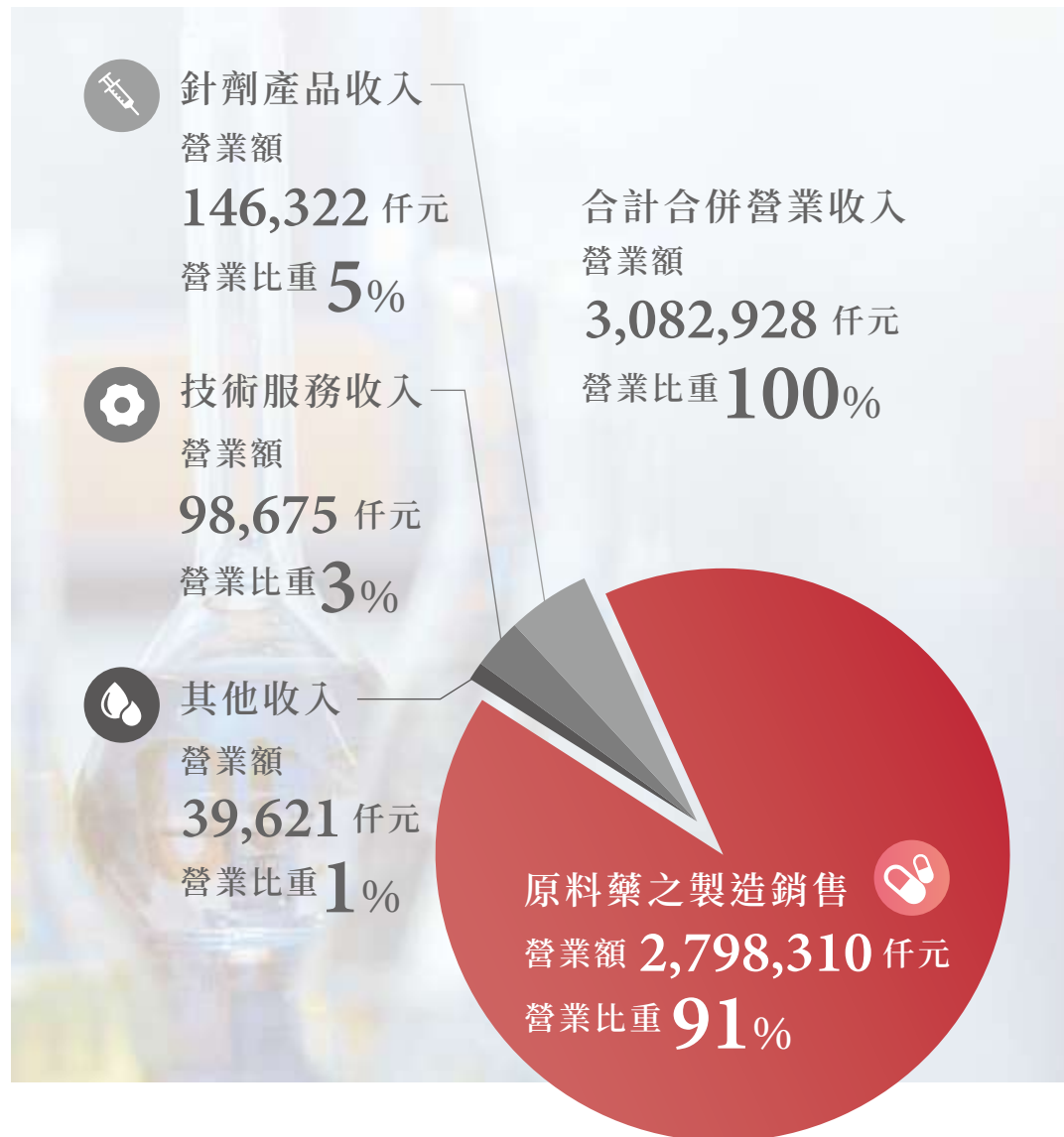
- (1) 獲批准上市之原料藥產品共7項
(5項為新藥)
- (2) 臨床試驗三期階段之原料藥產品8項

3. 針劑開發製造服務

- (1) 本公司於台南廠現址興建針劑廠，以提供原料藥研發至針劑製劑生產等一次到位服務。
- (2) 目前本公司已取得三項針劑產品藥證：除一抗血癌學名藥，另有高技術門檻之抗凝血製劑－磺達肝癸鈉 (Fondaparinux Sodium)；以及與國際藥品大廠百特醫療產品股份有限公司 (Baxter) 締結策略聯盟，合作開發、製造及量產之癌症化療止吐輔助用藥－福沙匹坦 (Fosaprepitant Dimeglumine)。
- (3) 透過策略聯盟合作模式成功推動針劑製劑產品在美上市，並將著眼藥業新興市場。未來針劑廠正式營運後，除可生產針劑製劑產品，亦可提供針劑產品之客製化研發與代工服務。



2020年主要產品占營業比重



計畫開發之新產品

計畫開發產品	用途
SPT1461	癌症標靶藥
SPT1462	癌症標靶藥
SPT1466	癌症用藥
SPT1468	癌症標靶藥
SPT1469	癌症用藥



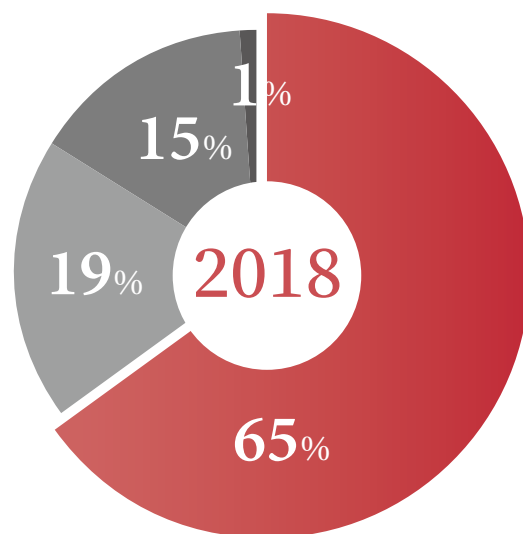


近三年主要業務之營收分布概況

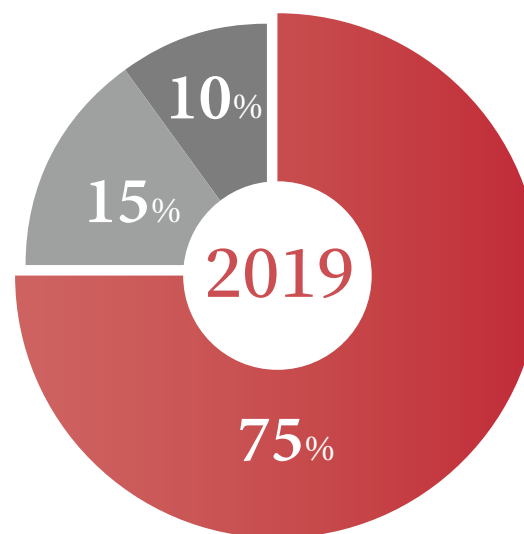
1. 業務種類之營收占比

2020 年雖然全球受到新冠肺炎疫情之影響，但客戶端對於原料藥之需求不減，且由於神隆在生產備料、生產排程與銷售運輸規劃上均因應得宜，故在生產與銷售上並未受到各國防疫行動及邊境管制等措施之顯著影響，營運維持正常。本公司 2020 年合併營收主要來源仍為開發、生產

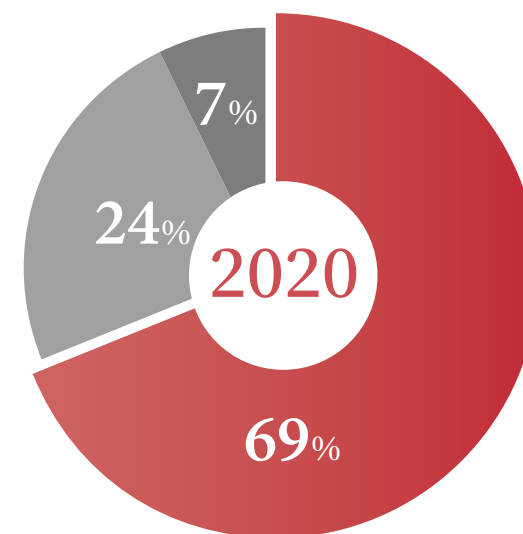
及銷售學名藥用之原料藥，占整體營收比例約為 69%，而適逢抗憂鬱症產品客戶之週期性備貨使得出貨增加，原料藥代客研製業務占整體營收比例上升至 24%，針劑製劑業務占整體營收比例則下滑至 7%。



- 學名藥用之原料藥
- 代客研發
- 代客製造
- 策略合作及其他



- 學名藥用之原料藥
- 原料藥代客研製
- 製劑業務

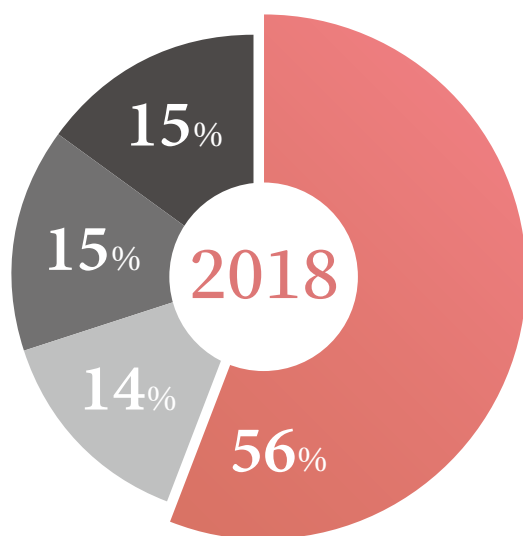


- 學名藥用之原料藥
- 原料藥代客研製
- 製劑業務

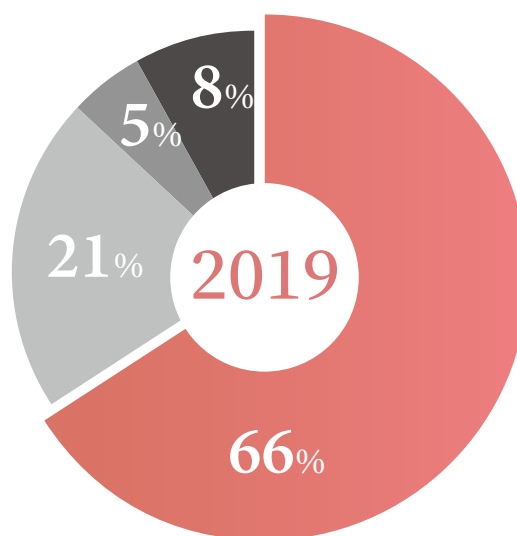


2. 產品適應症之營收占比

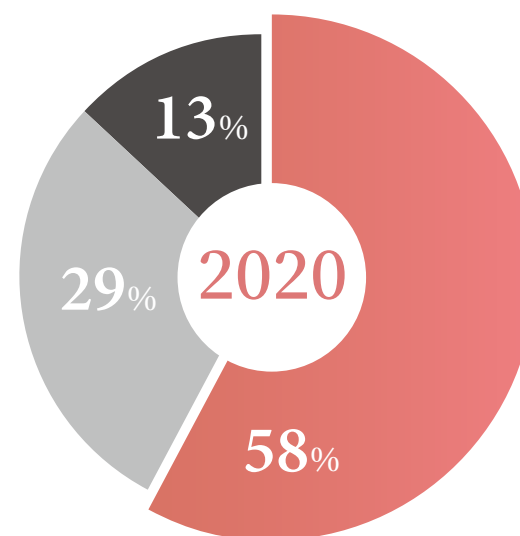
若以產品適應症來區分，2020 年仍以治療癌症相關藥物占整體營收比例約為 58% 最高，其次為中樞神經類藥物占營收約 29%、其它包括心血管用藥、抗病毒藥物等則占營收約 13%



● 癌症 ● 感染
● 中樞神經 ● 其他



● 癌症 ● 中樞神經
● 中樞神經 ● 其他

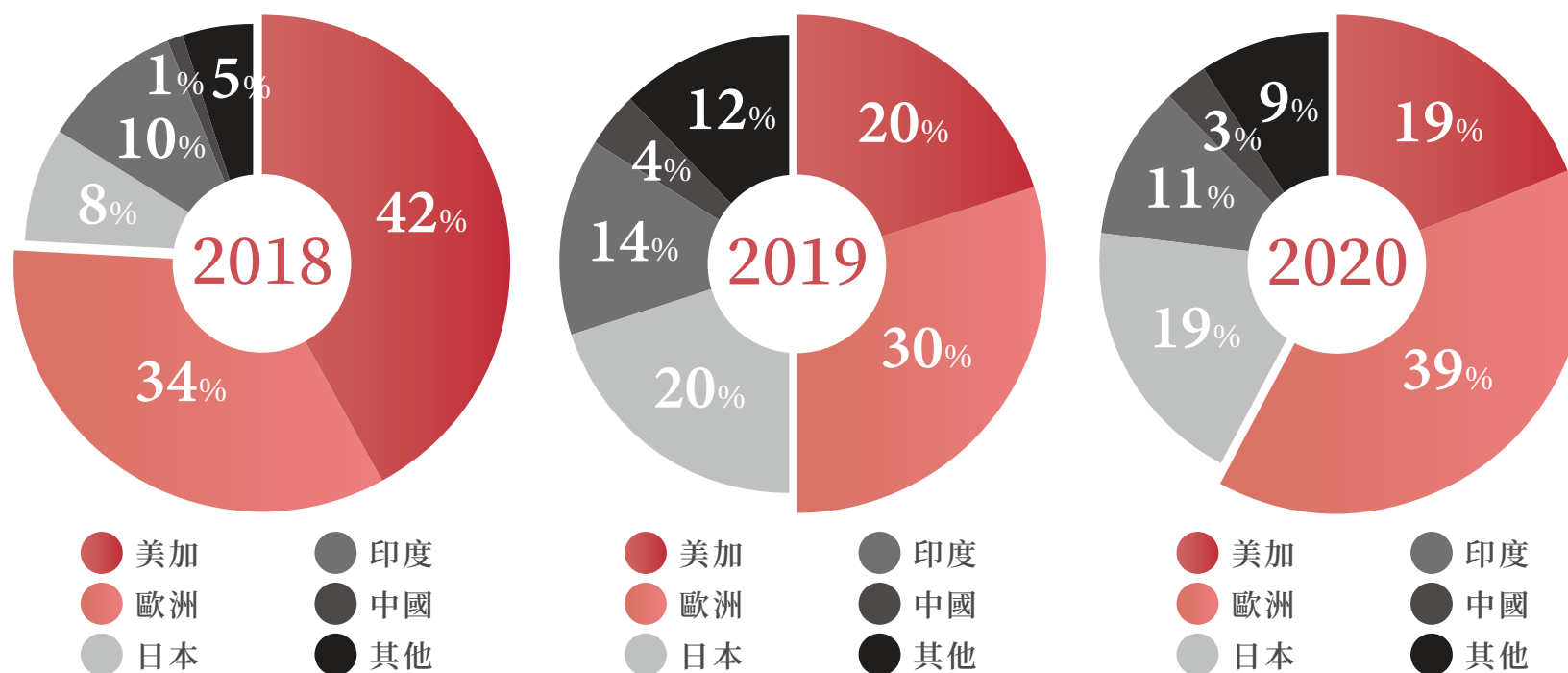


● 癌症
● 中樞神經
● 其他



3. 銷售區域貢獻營收之占比

2020 年美加、歐洲仍是神隆之主要市場，兩者合計占營收比例約 58%，而日本市場在多年布局後耕耘有成，占營收比例約有 19%，另作為通往歐美市場銷售通道的印度，占營收比例亦約有 11%。





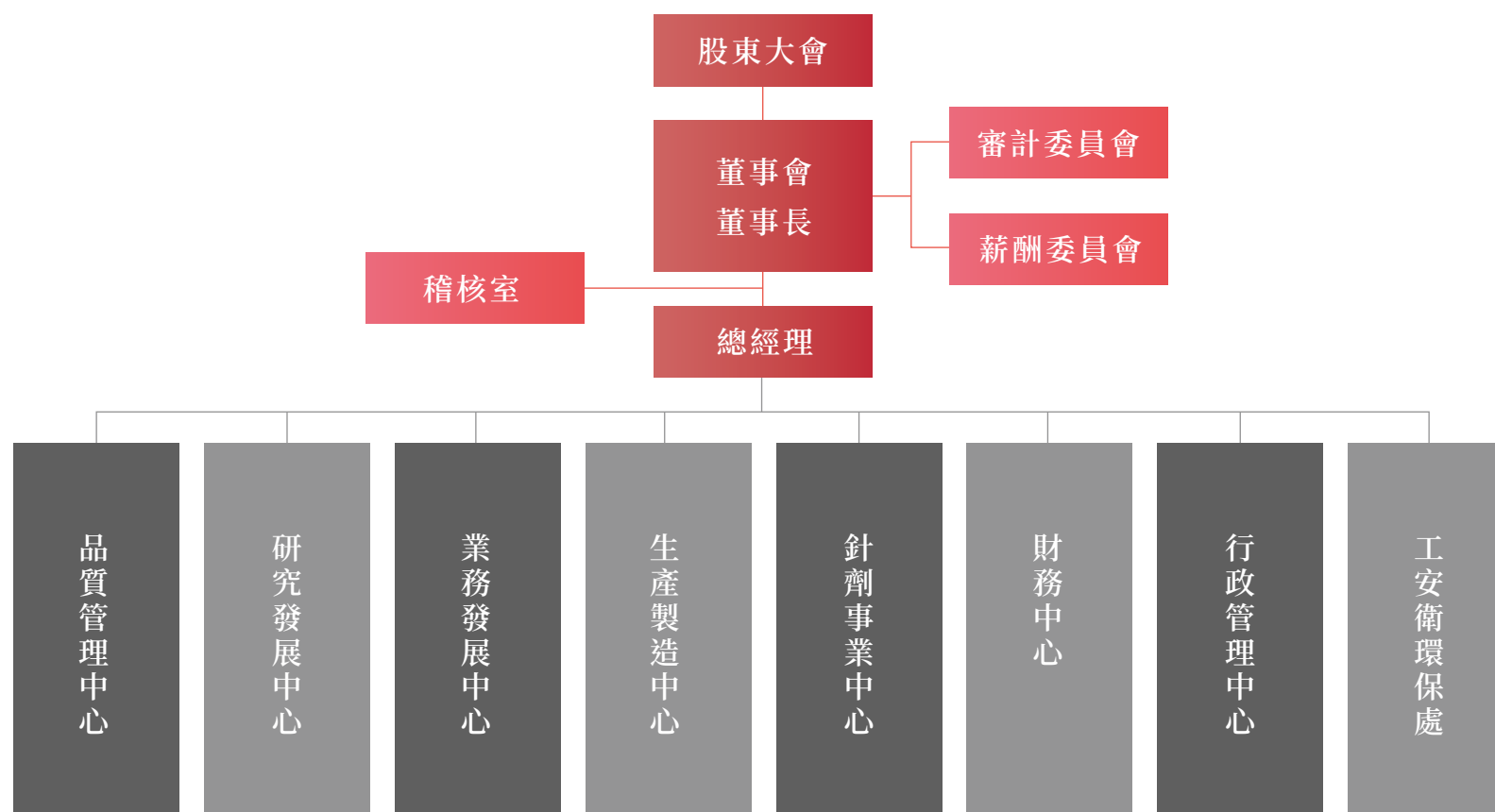
1.5 公司治理

台灣神隆秉持誠信經營之理念，積極推動營運透明化，並以維護利害關係人之權益為宗旨。為建立誠信經營之企業文化，本公司制定「誠信經營守則」，並於工作規則揭示從業人員均應遵守該項守則及「誠信經營作業程序及行為指南」之相關規範；另制定相關內部作業規範及內部控制制度，定期針對各項作業進行檢核及向董事會報告，除做為落實誠信經營之依據，並藉以明示誠信經營之政策、作法，及董事會與管理階層積極落實經營政策之承諾。此外，本公司亦將該「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及其相關規範，於公開資訊觀測站及本公司網站公開揭露。



董事會為本公司統籌決策機構，轄下設有薪資報酬委員會與審計委員會。董事長為股東會與董事會之主席，總經理負責執行董事會決議、綜理公司營運

相關業務，並下轄各高階主管管理之相關單位；公司組織架構請詳下圖所示，經營團隊名單請詳年報及公司網站。





董事會

本公司董事會設董事 15 席（含獨立董事 3 席），董事任期為三年。董事選舉採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之；本公司於 2018 年 6 月 27 日股東常會選任本屆董事，本屆董事席次中包含 12 席男性及 3 席女性，女性董事席次占 20%，全體董事平均年齡約 61 歲。董事成員請詳下表所示；有關董事成員之學經歷及背景資料已

揭露於年報，董事會重要決議則揭露於年報與公司網站。

本公司董事會至少每季召集一次，依據法令規定、公司章程及股東會決議行使職權，提供台灣神隆在營運方針、財務規劃與專業技術發展等領域之意見與諮詢；2020 年本公司共召開六次董事會，平均出席率為 97.78%，各董事出席情形請參閱年報。

2020 年本公司並無與董事有利害關係之議案而未依規定迴避之情形，公司成立以來亦無董事會決議因利益衝突而有損及公司權益之情事發生。本公司鼓勵董事持續充實公司治理相關資訊，2020 年全體董事參加相關進修課程均已符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定；董事及經理人所參與之進修課程與時數詳情請參閱本公司 2020 年年報內容。

職稱	姓名	職稱	姓名	職稱	姓名	職稱	姓名
董事長	統一企業（股）公司 代表人：羅智先	董事	統一企業（股）公司 代表人：郭嘉宏	董事	行政院國家發展基金管理會 代表人：謝明娟	獨立 董事	何威德
董事	統一企業（股）公司 代表人：蘇崇銘	董事	統一企業（股）公司 代表人：賴富榮	董事	行政院國家發展基金管理會 代表人：楊雅博	獨立 董事	張文昌
董事	統一企業（股）公司 代表人：蔡坤樹	董事	臺南紡織（股）公司 代表人：侯博明	董事	統一國際開發（股）公司 代表人：施秋茹	獨立 董事	陳立宗
董事	統一企業（股）公司 代表人：吳琮斌	董事	高權投資（股）公司 代表人：高秀玲	董事	台灣糖業（股）公司 代表人：王國禧		

審計委員會

本公司於 2011 年 4 月 27 日董事會訂定「獨立董事之職責範疇規則」，做為獨立董事行使職權之依歸，並於 2012 年 4 月 26 日董事會訂定「審計委員會組織規程」，使之後成立之審計委員會得以遵循，後於 2012 年 6 月 13 日股東常會決議通過設置審計委員會以取代監察人制度。

審計委員會由全體獨立董事成員組成，配合 2018 年本公司股東會辦理董事改選，本屆審計委員會由何威德、張文昌、陳立宗三位獨立董事組成，平均年齡約 62 歲，獨立董事均符合具備有商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關科系之公私立大專院校講師以上之資格等條件。

審計委員會每季至少開會一次，負責執行公司財務報表之允當表達、簽證

會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。

2020 年本公司審計委員會共召開五次會議，獨立董事平均出席率為 100%。

薪資報酬委員會

本公司於 2011 年 4 月 27 日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並決議設置「薪資報酬委員會」，由三位時任獨立董事組成；配合 2018 年本公司股東會辦理董事改選，本屆薪資報酬委員會由張文昌、何威德、陳立宗三位獨立董事組成，平均年齡約 62 歲。

薪資報酬委員會均依右列原則行使職權：

- (1) 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，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- (2) 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- (3) 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。

2020 年本公司薪資報酬委員會共召開四次會議，獨立董事平均出席率為 100%。



稽核室

本公司設置隸屬於董事會之內部稽核單位，專職內部稽核之工作，並依公司規模、業務情況、管理需要及相關法令之規定，設置有專任內部稽核主管與稽核人員。內部稽核單位秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，除定期向審計委員會報告稽核業務外，稽核主管並須列席董事會報告。

內部稽核單位根據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，釐定每月 / 每季應稽核之項目，據以檢查公司內部控制制度之有效性，並檢附工作底稿及相關資料等做成稽核報告。建立、實施和維護內部控制制度為本公司董事會及經理人之責任，其目的係在營運之效率與成果（含獲利、績效及保障資產安全等）、公司運

作符合相關法令規章之規範、及財務報導具可靠性、及時性、透明性等，內部稽核單位遵循此目標並建立完善制度，確實依照內部控制與內部稽核制度之規定運作執行。





1.6 誠信經營

行為守則與規範

本公司除已訂定「公司治理實務守則」、「股東會議事規則」、「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」、「獨立董事之職權範疇規則」及內部控制與內部稽核制度之外；為使高階管理人員及全體同仁瞭解其在工作上應遵守之法律規範和應履行之道德義務，以及公司對同仁與合作夥伴、供應商之往來行為的期望，除使高階管理人員及全體同仁之行為有所依循外，也期許提升公司高階管理人員及員工行為素養及從業道德，確保公司永續經營與發展，本公司並訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「員工行為準則」等規範以茲遵循；此外，為增進全體員工對於公司治理





之正確觀念，防範可能之內線交易發生，本公司訂有「內部重大資訊處理作業程序」，並陸續安排董事、經理人參加外部機構舉辦之公司治理進修課程。上述規範頒布及後續修訂時，公司均會更新發布於公司網站。

適當之溝通管道與機制

本公司與內部員工及外部股東、投資人與利害關係人之間業已建立起適當之溝通管道與機制。本公司鼓勵員工與經營團隊間保持暢通之溝通管道，除透過勞資會議、員工季會等方式與員工直接對話外，並設有員工溝通信箱及保護措施，相關內容請參照本公司網站 www.scinopharm.com.tw → 投資人關係 → 公司治理 → 道德行為規範頁面中之「員工行為準則」、「道德行為準則」之相關規定。

本公司股票上市以來，除委由專業股務代理機構辦理股務外，並設有發言人、公共事務部、股務專責人員與投資人關係窗口處理股東相關問題與事務；此外，除了透過每年依規定召開之股東大會與股東對話外，並定期召開自辦法人說明會，及不定期受邀參加外部投資機構舉辦之投資論壇，向投資大眾持續說明與更新公司營運狀況，年報、財務報告及法說會簡報等資料除依規定上傳公開資訊觀測站外，並可於公司網站之投資人關係專區查得相關資訊。

2020 年本公司自辦或受邀參加法人說明會情形

時間	法人說明會名稱
2020年1月	受邀參加摩根大通證券生技投資論壇
2020年3月	公司自辦 2019 年全年線上法人說明會
2020年8月	公司自辦 2020 年上半年度線上法人說明會
2020年9月	受邀參加台灣證券交易所「億載拾捌，上市風華」論壇
2020年12月	受邀參加元富證券「2020年12月台股企業日」法人說明會



本公司於公司網站設置「利害關係人專區」，並建立「違反道德行為舉報系統」，以提供利害關係人適當的溝通與舉報管道，所接獲相關反映訊息由專人妥適處理，並作為強化公司治理之改善參考依據。

參與公共事務之原則

本公司對於公共政策一向保持中立立場，不參與任何遊說行動，亦不提供政治獻金；慈善捐款之對象應為慈善機構，不得變相行賄，各項贊助亦不得為本公司之商業往來對象或與本公司人員有利益相關之人；相關規範亦明訂於「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等公司規章。





1.7 風險管理

台灣神隆為確保維護與提昇利害關係人之價值，透過對營運、策略、市場、財務、法規、品管、環安等層面的評估管理，力求有效控制各種可能風險，將不確定性的損失或危害減至最低程度。在風險管控機制上，除由各相關權責單位進行評估分析並擬定適當策略因應之外，如有有關營運重大政策、投資案、銀行融資、取得或處分資產、背書保證、資金貸與等重大性議案，需依規定送董事會決議後執行；稽核室則依風險評估狀況擬訂其稽核計劃與自行評估程序及方法，確實執行稽核工作與自行評估作業，以落實風險控管與監督機制之執行，並將結果定期上呈董事會。

以下就目前可辨識之可能遭遇風險類型，及主要風險管理權責單位與執行情形說明如右：

風險類型	權責單位	評估與執行情形
策略及營運風險	企劃、業務發展及各有關單位	依據法令、政策及市場趨勢之變化，進行營運策略風險評估，並做事後績效追蹤，必要時並需配合市場變化進行修正，使企業策略能符合公司發展方向，達成公司營運目標。
市場風險	業務發展及各有關單位	平時除由各事業單位及機能單位依所掌業務權責，訂定各項策略並執行，且依據法令、政策及市場之變化分析評估採取各項因應措施。必要時，針對可能發生之市場風險危機，於例行性管理會議提出進行管控及因應處理。
法律風險	法務單位	依據法令、政策與市場之變化，及本公司與客戶端所面對之法律訴訟，進行分析評估並採取適當因應措施。
產品品質風險	品質管理單位	透過教育訓練與內部CGMP稽核等方式，確保公司生產過程、產品品質及面對外部稽核時，均能符合有關法令規定。



風險類型	權責單位	評估與執行情形
財務風險 流動性風險 信用風險	財務會計單位	1.依據風險管理原則，即時分析評估金融市場變化，採取適當因應措施以維持公司財務穩健度。 2.整合集團資金規劃與需求，綜合考量利匯率變動與法令規範之影響，透過適當融資管道以提昇集團資金運用效率，因應可能之利率風險。 3.運用適當避險工具、搭配收入與支出對沖之自然避險等方式，應對應收與應付帳款之匯率風險，不做套利或投資等風險性行為。 4.其餘有關財務風險、流動性風險、信用風險之管理政策、風險評估、因應策略及曝險量化資訊，請參閱各年度財務報告之附註中的其他，關於風險管理之說明。
採購風險	採購、業務、生產等有關單位	1.觀察關鍵原物料之價格變動趨勢與市場供需狀況，預先規劃及適時調整原物料安全庫存量，並適當反映於銷貨價格。 2.積極開拓關鍵原物料之多重供應管道，維持良好往來關係，避免缺料情形發生。



風險類型	權責單位	評估與執行情形
安衛環保風險 氣候變遷風險	永續管理委員會轄下各功能小組	1.整合推動公司環保、安衛、節能、節水、溫室氣體管理等相關工作，每年提出永續管理計畫，並檢討執行成效，作為內部執行與檢視之依據。 2.配合政府法規與倡導，妥善建構各項廢氣、廢水之排放及環保維護設備，並積極研擬及執行各項節能減廢措施。 3.不定期彙整國內外相關資訊與各部門反饋意見，持續觀測並鑑別氣候變遷議題對神隆造成的潛在風險與相應之機會及效益，例如：極端氣候造成原物料價格上漲與預先規劃並建立多元供應管道、溫室氣體排放成本增加與建構減碳裝置改善排放水準、水電供應不穩對生產造成衝擊與改善資源運用效率、能源轉型造成短期電費成本增加與未來潛在效益等，並擬定對應風險管理與因應措施，以提升神隆對於氣候變遷、能資源使用等相關議題之管理與調適能力。



1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑

2020 年台灣神隆企業社會責任報告書將依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」規定，採用 GRI Standard 作為主要考量主題，並參考 AA1000 SES 鑑別利害關係人議合 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則：依賴性、責任、影響、多元觀點、張力，召開利害關係人鑑別的內部會議，衡量各個利害關係人與台灣神隆之間的相關程度及影響範圍，定義出本公司的利害關係人，包括：股東 / 投資人、員工、客戶、政府組織、社區居民、同業公會、供應商 / 承攬人、新聞媒體；本公司將持續針對各利害關係人及其重視之永續主題，逐步建立完善溝通及回應管道，聆聽利害關係人意見，作出適切且積極的回應。

本公司成立企業社會責任報告書任務導向編撰工作小組，由總經理擔任召集人，另成立永續發展委員會，由生產製造中心副總經理擔任主席，並成立減廢、節能、安全、健康、配銷、衛生小組為專案負責單位執行各項永續發展措施。

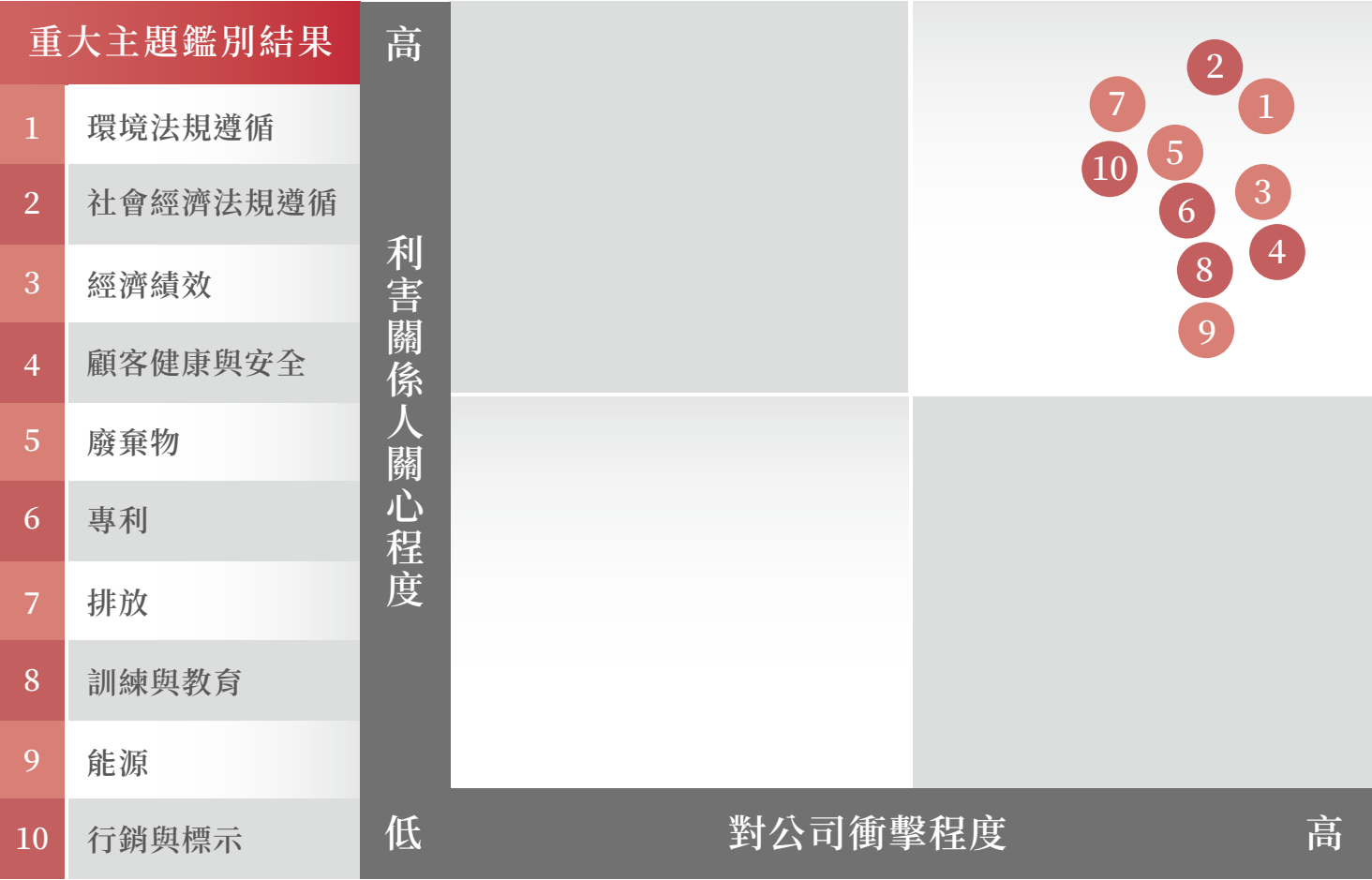
利害關係人溝通途徑及關注主題

為了達到與利害關係人間之有效溝通，建立與利害關係人完善溝通管道及回應機制，是我們推動企業永續發展最重要的工作。透過多元的管道，廣納各方意見，讓我們在溝通過程中實際瞭解利害關係人的需求與想法，事先發掘公司可能遇到的風險與管理上的盲點，作為營運策略調整及推

動永續發展的重要參考依據，並透過內部企業永續推動程序，將利害關係人意見逐步落實，據以實行並回應其需求。

本報告書中之重大主題定義，經由內部討論及與各利害關係人對應之部門代表檢視與審查後，重新界定出範圍邊界。為讓永續發展報告書揭露的資訊能符合利害關係人的需求，透過「主題鑑別」、「排定順序」、「內容確認」、「檢視與審查」等 4 大步驟，決定重大主題。

重大主題鑑別



重大性矩陣



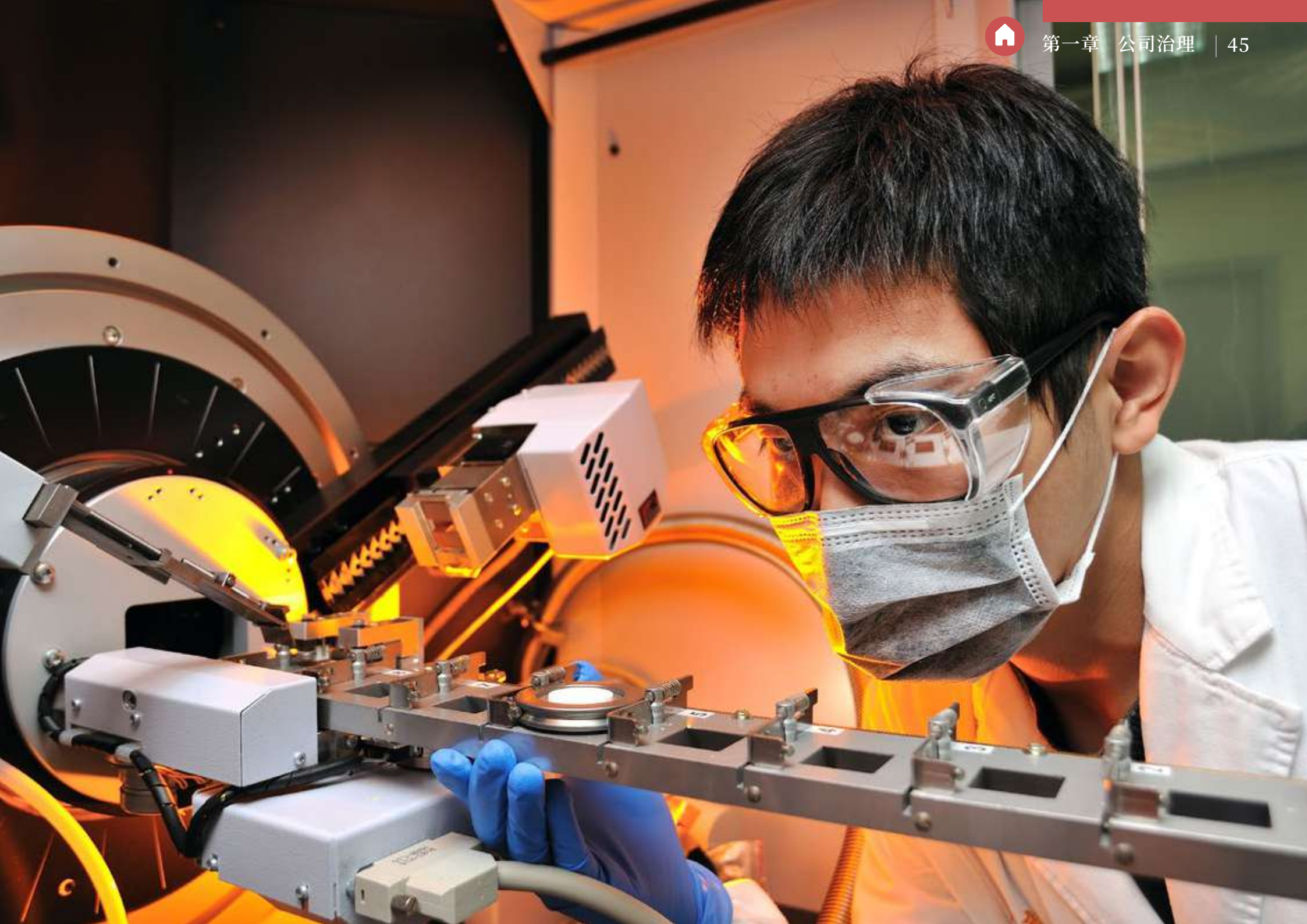
對本公司所鑑別出的利害關係人及其所關注之主題

利害關係人	台灣神隆對其主要責任	關注主題	溝通管道與頻率
股東/投資人	資訊透明化	● 專利 ● 經濟績效 ● 社會經濟法規遵循	● 年度股東常會 ● 依主管機關規定公告重大訊息 ● 定期公告財報及年報 ● 法人說明會 ● 官網訊息揭露
員工	健康職場 平等待遇 尊重人權	● 教育與訓練 ● 社會經濟法規遵循	● 定期勞資溝通會議 ● 每季召開員工大會 ● 公司內部網站及刊物 ● 部門安全會議、CGMP教育訓練 ● 內部徵才/員工輪調
客戶	安全且高品質之產品	● 專利 ● 顧客健康與安全 ● 社會經濟法規遵循	● 電話、電子郵件 ● 即時客戶拜訪或來廠稽核 ● 每年世界製藥原料展 ● 官網訊息揭露
政府組織	遵守法令	● 環境法規遵循	● 定期法規查核 ● 協助相關規範制定 ● 配合法令宣導 ● 響應社會公益活動



對本公司所鑑別出的利害關係人及其所關注之主題（接上頁）

利害關係人	台灣神隆對其主要責任	關注主題	溝通管道與頻率
社區居民	社區參與及鄰近社區維護	● 社會經濟法規遵循 ● 環境法規遵循 ● 廢棄物 ● 排放	● 每年參與推廣公益慈善活動 ● 神隆藝壇年度藝文活動 ● 每年發行CSR報告書
供應商/承攬商	公平採購	● 廢棄物 ● 環境法規遵循 ● 社會經濟法規遵循	● 即時供應商拜訪及到廠稽核 ● 定期承攬人安全會議 ● 電話、電子郵件
新聞媒體	資訊透明化	● 社會經濟法規遵循 ● 環境法規遵循 ● 專利	● 新聞稿 ● 即時舉辦記者會 ● 舉辦廠區參觀及聚會 ● 每年舉辦法說會
同業公會	社區維護與社會參與	● 廢棄物 ● 排放	● 舉辦活動交流 ● 定期發行刊物 ● 定期召開同業相關會議



第二章 產品責任

Product Liability

2.1 產品法規 _____ 48

2.2 產品安全
與客戶滿意度 _____ 50

2.3 供應商與
承攬商管理 _____ 52

2.4 專利議題 _____ 56





專注產品安全與客戶滿意度

誠實嚴謹遵守產品法規與管理供應商

台灣神隆全廠符合最嚴格的國際現行 CGMP 水準，設備和操作流程均依循美國 FDA 規範要求。徹底實踐並落實 CGMP 的實務作業，確保相關數據的完整性、真實性、正確性、可追溯性、清晰與可即時取得等，忠實呈現廠內實際作業情形，多年來深獲客戶信任及滿意。為評估或篩選符合公司產品要求管理的供應商、經銷商、客戶或其他產品直接收受者，以確保供應商在貨物供應上可安全供應與處理，台灣神隆內部訂有「供應商稽核程序」、「顧問及合約商之管理」作業流程以規範相關事宜。



2.1 產品法規

台灣神隆超過 9 成 5 的產品主要銷售地區為海外其他國家，而藥品的安全性與有效性與民眾的生命安全有直接關係，因此受到各國政府重視。作為國際重要的原料藥供應商，遵守各國藥事主管機關規定是必要條件。

一旦違反任一國家之藥品相關規定，企業將承擔巨大的營運風險。神隆產品外銷歐、美等法規市場多年，在產品資料文件彙整、查驗登記（原料藥 DMF 註冊）以及與法規機關溝通、回覆各項產品相關問題各方面擁有經驗豐富，可提供客戶全球法規註冊服務。2020 年度台灣神隆並無違反任何出口國家之藥事主管機關相關規定。

在歐、美等高度規範市場所需之查驗登記檔，截至 2020 年 12 月底，本公司已向美國 FDA 註冊 63 個藥物

主檔（Drug Master File, DMF），在歐洲近 30 個國家亦註冊了 28 項原料藥產品的藥物主檔（European DMF, EDMF），其中 20 項產品已取得 CEP（COS）證，可在歐盟通用，全球共完成 864 個藥物主檔註冊。隨著本公司開發產品項目的增加及客戶藥品上市需求，未來 DMF 的數量將逐年攀升。



藥物註冊共計864個

藥物主檔註冊	797
美國DMF	63
加拿大DMF	18
臺灣DMF	27/50(外銷)
澳洲DMF	13
日本MF	15
韓國DMF	9
中國DMF	17
印度DMF	7
CEP	22
ASMF	550
EMA	6
其它非提供藥物主檔之註冊	67





2.2 產品安全與客戶滿意度

台灣神隆以「產品品質」與「員工安全」為公司最高準則。製藥業的最終產品將直接使用於人體，除了冗長的研發過程外，原料藥的安全性與療效性亦須受到政府衛生主管機關嚴格審核，產品通過認證後方可上市銷售。

台灣神隆全廠符合最嚴格的國際現行 CGMP 水準，設備和操作流程均依循美國 FDA 規範要求，可進行公斤級至噸級的生產批次。廠內生產線具有生產高活性針劑用原料藥的特殊能力，生產廠房採負壓空氣設計並設有先進的手套箱裝置，完全隔離原料與操作者的接觸，嚴格控管產品品質及人員安全。公司對於產品控管亦遵守嚴格的 CGMP 標準，員工在進入公司後都必須接受定期的 CGMP 訓練。

近年來許多中國及印度藥廠都收到美國 FDA 發布的警告信（Warning

Letter），特別是針對實驗過程中與數據完整性相關缺失，原因為不當的實施過程或故意的虛假偽證，對於藥品的製造品質及病人的用藥安全有極大的衝擊。台灣神隆徹底實踐並落實 CGMP 的實務作業，確保相關數據的完整性、真實性、正確性、可追溯性、清晰與可即時取得等，忠實呈現廠內實際作業情形，多年來深獲客戶信任及滿意。

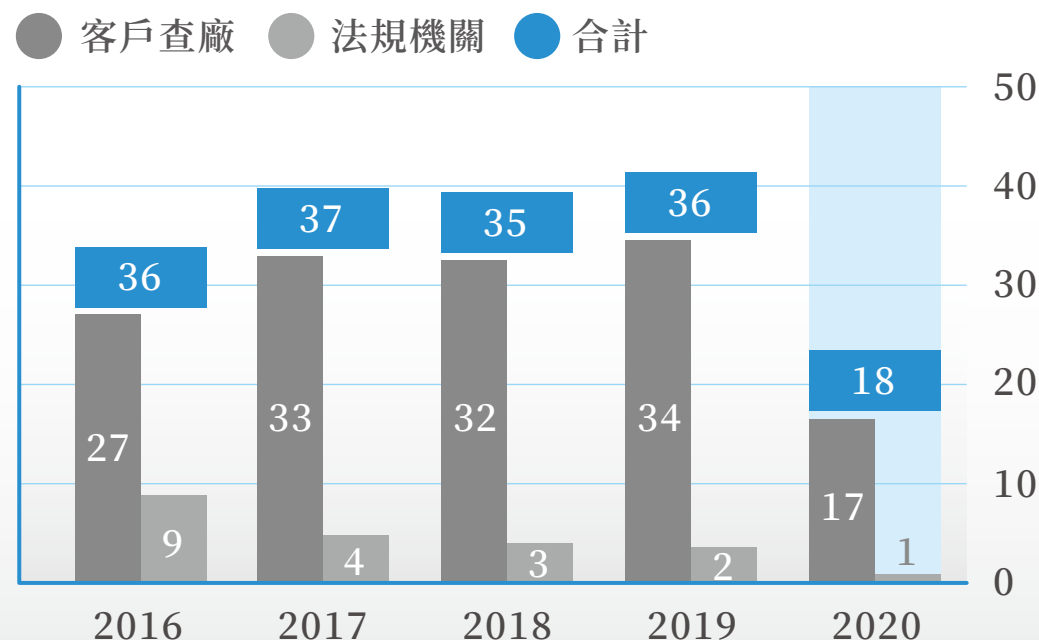
台灣神隆公司內部訂有「客戶訴怨處理程序」，要求收所有來自客戶的品質相關訴怨，無論是口頭或是書面提出，均須被紀錄及調查，並於 24 小時內由相關權責單位提出正式通知、並於一週內完成調查，45 天內提出詳細的完整報告。每年度進行「年度產品審核」機制，將該年度的客訴或其他產品品質相關問題，依照歐盟 EMA 發表「ICH Q7 原料藥優良製造

規範」及歐盟年度產品品質規範進行檢討。本公司產品 100% 符合政府政府衛生主管機關嚴格審核、美國 FDA 規範要求及國際現行 CGMP。

台灣神隆已通過多國官方 CGMP 查核及超過 400 次客戶的品質查驗，而嚴格確實地執行工安衛措施與智慧財產權的保護，獲得客戶的信賴與支持。本公司設有客戶服務信箱，並公告於公司網站首頁 (info@scinopharm.com)，有專人負責收件。業務部門如有接獲客戶關於產品及相關問題之電子郵件，最遲皆於 24 小時之內回覆說明，以維護客戶之權益、提升客戶滿意度。

外部單位查廠統計

2016 至 2020 年外部單位查廠統計



2001 至 2020 年客戶查廠數為 450 次，法規機關為 85 次，總數為 535 次。

2.3 供應商與承攬商管理

為評估或篩選符合公司產品要求管理的供應商、經銷商、客戶或其他產品直接收受者，以確保供應商在貨物供應上可安全供應與處理，台灣神隆內部訂有「供應商稽核程序」、「顧問及合約商之管理」作業流程以規範相關事宜。

目前供應商主要分為：原物料供應商、非原物料供應商，包括提供運輸服務的供應商及實際於廠內協助執行

相關工作的合約承攬商。台灣神隆依據內部「供應商稽核程序」，對現有供應商進行書面及實地稽核，每次稽核於 30 天內提出稽核報告，將所觀察到之缺失分為：主要、次要、建議，若公司持續與該廠商有業務上往來，稽核人員將持續追蹤所有的相關項目並輔導至改善，做為評估或篩選符合公司產品管理要求的製造承包商之參考依據。

對於製藥產業而言，穩定的品質及供貨能力非常重要。一旦選定原料藥供應商，考量品質及需求，公司傾向建立長期合作關係，並不會輕易更動。另一方面，為確保原料供應狀況長期不虞匱乏，亦持續尋求緊急之替代供應商以因應特殊情況。

類型	作業權責單位	相關作業
關鍵性原物料供應商	品保部門	定期稽核
新原物料供應商	品保部門、採購部門 生產暨物料管理部門	決定是否進行試用 議價程序



🔍 第一階段 供應商遴選與資料建立

- 供應商資料收集及遴選
- 供應商基本資料建立
- 供應商加入供應商團隊

🌐 第二階段 供應商管理

- 供應商安全自評
- 供應商資格認定
- 供應商名冊建立

😊 第三階段 商業夥伴稽核

- 供應商稽核
 - 實地稽核
 - 書面稽核





供應商及承攬商之法律 管理機制

台灣神隆要求原物料供應商提供擔保，並進行所需原料分析，以保障公司所使用之原物料品質無虞，確保對客戶及用藥病患之保障。本公司針對大型的採購、承攬項目，均與供應商及承攬商簽署正式合約，明訂雙方之權利義務及原物料、服務品質管理要求。如與供應商或承攬商針對原物料、服務品質、或其他相關事務產生爭議時，將由法務部門協助釐清爭議點，並陪同或協助有關部門與供應商、承攬商、外部律師共同解決爭議或進行救濟作業。

實際執行相關工作的 合約承攬商

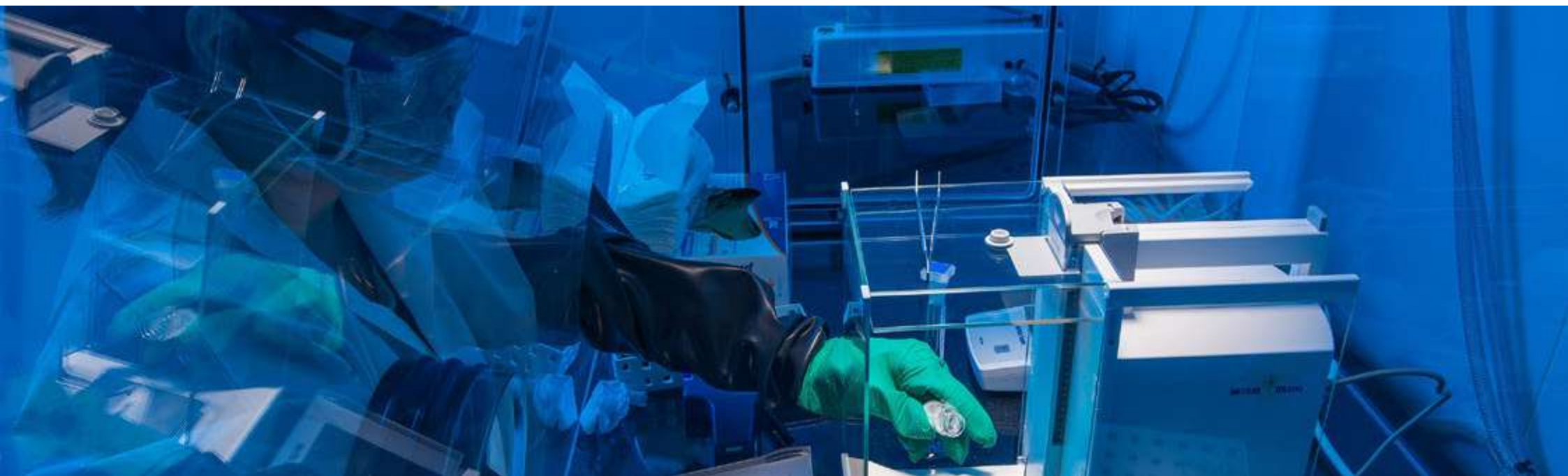
台灣神隆致力於保護廠內員工安全衛生，也與協力廠商夥伴們共同努力，為整個業界建立更高的環保、安全與衛生標準，制定「承攬商安全衛生管理程序書」及「承攬商安全衛生及環保管理計畫手冊」管理規範，要求協力廠商於進廠前須熟知方能入廠。台灣神隆在承攬作業開始之前、中、後，設計了必要的評估與檢點機制，如左頁所示。

台灣神隆之商業夥伴供應鏈安全管理程序，對整個供應鏈系統進行計劃、

協調、操作、控制及優化活動，其目標是將顧客所需的產品能夠在正確的時間內，按照正確的數量、質量和狀態送到正確的地點。對任何威脅事件與安全相關事件採取必要的防範，透過政策、程序書及技術的應用等之持續維持與改善，減少供應鏈風險發生之機率。



承攬商入廠前	施工前	施工階段	施工完成
●接受入廠講習訓練，領取綠色講習證、登記入廠資料 ●車輛進入須申請車輛出入許可證 ●聯繫作業單位至警衛室確認並接受帶領至指定區域	●接受安衛環保部門危害告知，並簽認安衛環保講習切結書 ●安衛環保測定後領取橘色講習證 ●作業單位申請安全作業許可證 ●接受區轄單位危害告知及現場監督 ●於工廠區域需更換藍卡	●現場警示隔離＋安全作業許可證 ●承攬商指定安全衛生人員需在現場監督 ●遵守安全衛生環保規定 ●接受作業單位及轄區單位安全衛生環保的管理及指正 ●接受安衛環保人員即時指正並迅速改正處理	●整理整頓環境後交回施工同意單及安全作業許可證第三聯 ●接受轄區單位檢查 ●動火作業須於收工後一小時做火苗確認 ●出入門口時，接受警衛人員檢查及換取證件





2.4 專利議題

台灣神隆建立內部專利提案、專利申請與專利侵權分析制度，確保本公司之發明可透過法務部門妥善評估，並依技術與市場特性決定專利申請與專利侵權分析策略，提昇專利申請、專利說明書與專利侵權分析報告品質，幫助公司獲得最大利益。

內部機制

內部設有技術評審會議，決策專利申請相關事宜，並設有主要業務聯絡人，負責統整會議結果。每一項專利申請或是專利相關侵權分析案件均由內部指派相對應的專利工程師負責，依照案件屬性不同，匯集相關人員與部門合力進行後續可能長達數年的申請與分析工作。

外部制度

經由上述的內部討論機制後，可決定要在哪些國家提出專利的申請；申請其他國家的專利，通常需要 3 至 5 年的時間。台灣神隆公司在智慧財產方面，去除與本公司目前長遠發展無關而不再維護之發明專利，本公司截至 2020 年底仍擁有的發明共 52 項，而其在世界各地的專利達 254 項。

台灣神隆公司作為台灣具代表性的原料藥提供廠商，須確保提供給客戶的產品，並未侵犯他人專利，因此內部訂有專利侵權分析案件處理流程：

1

在產品銷售過程中，如遇客戶要求該產品之專利侵權分析報告，本公司有義務提供所生產的產品並未侵犯專利之具法律效力的相關證明。因此，法務部門會針對業務部門之需求，協助對該產品進行專利檢索並更新專利檢索與分析報告，確認該產品的專利狀況。

2

完成上述專利檢索並更新專利檢索與分析報告後，法務部門應與業務部門商議該分析案件須進行相關證明申請之國家或地區。

3

若確認將提出侵權分析之國家或地區後，應聯繫該國家或地區之外部律師事務所，以進行利益衝突查詢並詢問預估法律服務費。外部律師選用標準係考量專業別、利益衝突有無、預估費用以及報告完成所需時間等因素。

此外，本公司也與學名藥客戶密切合作，以專利訴訟觀點分析新藥所列示之專利的可能期限，採取避免專利爭議的模式，選擇可經雙方認可之高潛力的產品，透過不同的策略，依客戶需求，提供研發，製造等原料供應與服務。



各國專利證書

第三章 環境保護

Environmental
protection

3.1 安全衛生環保政策 ____ 60

3.2 能、資源使用與管理 ____ 64

3.3 溫室氣體排放 ____ 71

3.4 污染防治 ____ 73





以安全、衛生、環保為基本要求 建立舒適與提昇員工健康的工作環境

台灣神隆以安全、衛生、環保為基本要求，堅持建立舒適且能夠提昇員工健康的工作環境。面對氣候變遷的議題，神隆透過妥善管理各項污染排放之指標，以符合當前政府與市場對於低碳經濟與綠色能源運用的期待為目標，承諾持續改善安衛環保，避免不安全的環境、行為及設備，以負起預防職業災害、保障員工安全的責任。



3.1 安全衛生環保政策

台灣神隆以安全、衛生、環保為基本要求，堅持建立舒適且能夠提昇員工健康的工作環境。面對氣候變遷的議題，神隆透過妥善管理各項污染排放之指標，以符合當前政府與市場對於低碳經濟與綠色能源運用的期待為目標，承諾持續改善安衛環保，避免不安全的環境、行為及設備，以負起預防職業災害、保障員工安全的責任。

在公司內部設有跨部門的「職業安全衛生委員會」及「永續管理委員會」，前者為依職業安全衛生管理辦法規定建置的最高環安衛決策單位，由總經理召集各業務及工廠一級主管、各部門主管及員工代表，每季進行公司環安衛運作審查，提出未來重點改善方向；後者為整合推動公司環保、安衛、節能、節水及溫室氣體管理相關工作，為提昇公司永續競爭力的目的而成立，由生產副總經理擔任召集人，

藉由分級管理的做法，推動神隆內部的各項能、資源使用及溫室氣體排放等相關管理工作。永續管理委員會每年提出永續管理計畫、檢討執行成效，做為內部檢視的依據。對於氣候變遷的管理與鑑別，台灣神隆將其列入整體公司評估風險管理的範疇，永續管理委員會將不定期彙整國內外相關資訊及各部門反饋意見，以鑒別氣候變遷對神隆造成的潛在風險，如：極端天氣事件造成原物料價格上升或能源轉型造成的電費成本增加等，同時會擬定對應風險管理措施，以提昇神隆對於氣候變遷、能資源使用相關議題管理的調適能力。同時內部也配合稽核室則依風險評估狀況擬訂其稽核計劃與自行評估程序及方法，確實執行稽核工作與自行評估作業，以落實風險控管與監督機制之執行，並將結果定期上呈董事會。



台灣神隆永續管理委員會





設立「永續管理委員會」面對氣候變遷議題 持續觀測並鑑別氣候變遷造成的影響與效益

本公司設有「永續管理委員會」，針對氣候變遷議題不定期彙整國內外相關資訊及各部門反饋意見，以持續觀測並鑑別氣候變遷議題對神隆造成的潛在風險與相應之機會及效益，如：極端氣候造成原物料價格上漲與預先規劃並建立多元供應管道、溫室氣體排放成本增加與建構減碳裝置改善排放水準、水電供應不穩對生產造成衝擊與改善資源運用效率、能源轉型造成短期電費成本增加與未來潛在效益等，並擬定對應風險管理與因應措施，以提昇神隆對於氣候變遷、能資源使用等相關議題之管理與調適能力。此外，公司內部也訂有持續營運

計劃 (Business Continuity Plan)，對各種可能中斷營運的風險進行評估及分析，並訂有相關因應措施。

「永續管理委員會」由配銷、健康、安全、衛生、減廢、節能共 6 個功能小組組成，整合推動公司環保、安衛、節能、節水、溫室氣體管理等相關工作，每年提出永續管理計畫，並檢討執行成效，作為內部執行與檢視之依據；轄下之節能小組，基於節能減碳的目的負責執行溫室氣體盤查、制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略，並每季於「永續管理委員會」檢討執行成效，並配合政府法規與倡

導，妥善建構各項廢氣、廢水之排放及環保維護設備，積極研擬及執行各項節能減廢措施；目前減量策略包含有：燃氣鍋爐取代原有燃油鍋爐的蒸氣供應、提升空調系統的能源利用與合理性、替換使用省水、低耗電耗熱之節能設備裝置、推動員工共乘汽車補助及提供交通車搭乘等作法，減少汽油之消耗等，將營運對環境及氣候造成之影響減到最低。

配合國際藥廠 Novartis 對 Supply Chain 的環保策略目標，以本公司 2018 年為基準年，在兼顧公司生產目標下符合國際對環境保護的需求，



持續推動各項節水、節能減碳及減廢措施，每年用水量及溫室氣體排放量以減少約 1% ~ 2%；廢棄物產出量減少約 3% ~ 5% 為目標。對本公司而言，本公司並無採行 ISO14001 認證，除了本身已建立前述運作良好且符合生技製藥產業特性的環境管理制度外，從 2004 年至今已歷經 10 次以上的美、歐、日等國藥事主管機關 (如 FDA、EMA、EDQM、PMDA 等) 之查廠與國際級大藥廠 (如 Pfizer、GSK、Aventis 等) 的安衛環保稽核，結果均認可本公司環境管理制度，並未因本公司無通過 ISO14001 認證而認為環境管理制度有不夠完備之疑慮。

2020 年度本公司未有重大違反環境法規而遭主管機關處以行政罰鍰之事件。所指重大違反係依「臺灣證券交易所股份有限公司對於有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第四條第一項第二十六款 (三) 應發布重大訊息情事者。

3.2 能、資源使用與管理

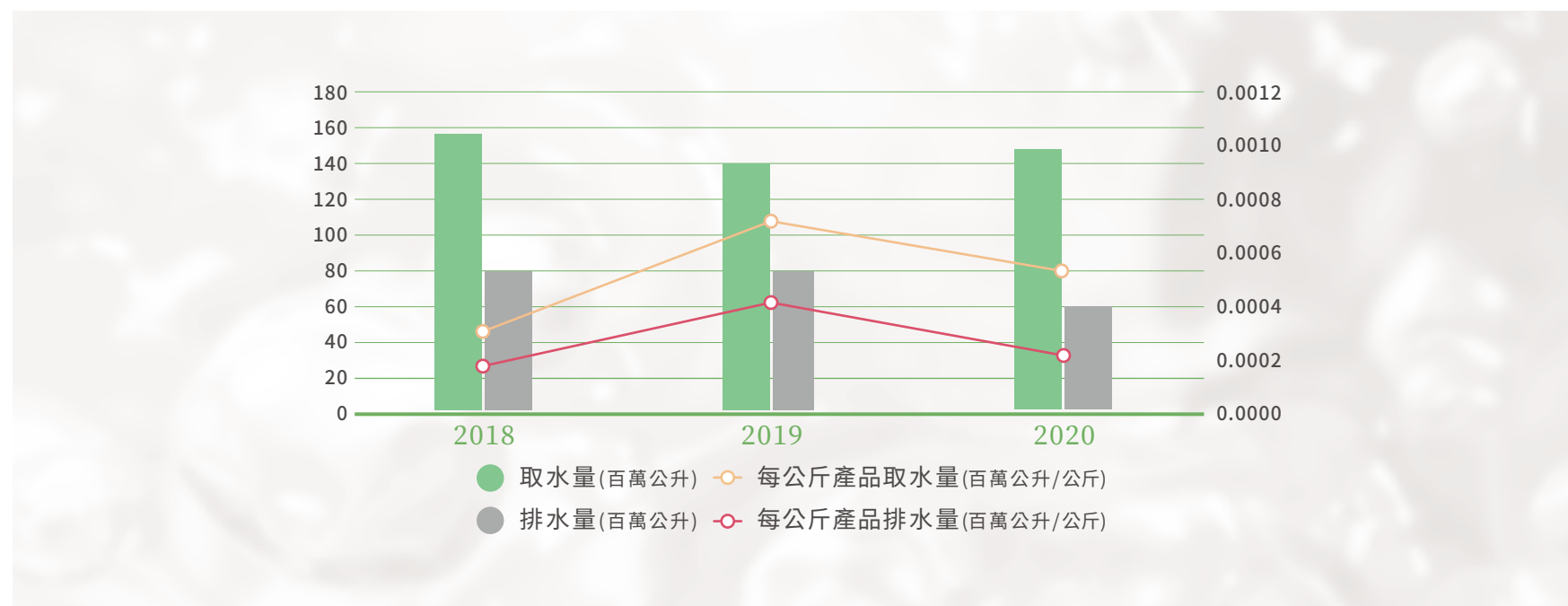
水資源使用

本公司屬於化學製藥業，製程所產生的廢水均透過廠區內的廢水處理設備合法處理、排放。台灣神隆取水水源來自南化水庫，經台灣自來水公司提供，經由 WATER RISK ATLAS 查詢，本公司廠址水資源壓力為 Low - Medium(1-2)，非具水資源壓力地區，取水對水源無重大影響。

台灣神隆公司取水量統計

年度	取水量 (百萬公升)	排水量 (百萬公升)	耗水量 (百萬公升)	年報產量 (公斤)	每公斤產品 取水量 (百萬公升/公斤)	每公斤產品 排水量 (百萬公升/公斤)
2018	157.07	81.63	75.44	49,557	0.0032	0.0016
2019	140.57	80.11	60.46	19,300	0.0073	0.0042
2020	147.25	59.92	87.33	27,700	0.0053	0.0022

台灣神隆公司取水量、排水量與每公斤產品之關係

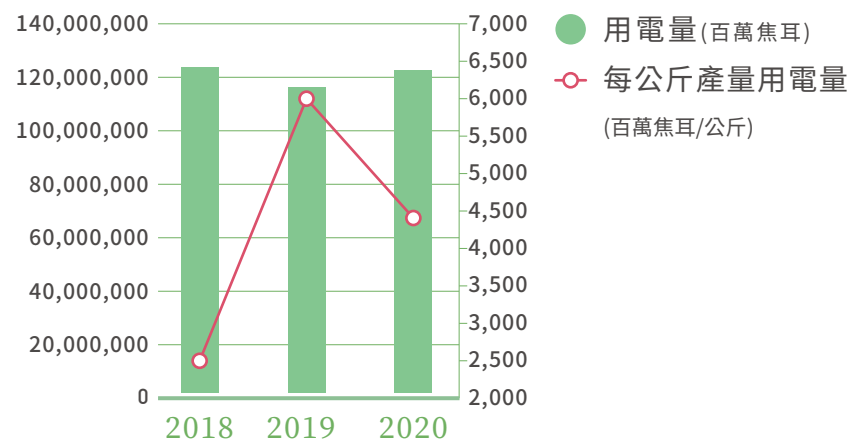




電量使用

年度	用電量 (百萬焦耳)	用電量 (仟度)	年產量 (公斤)	每公斤產量用電量 (百萬焦耳)
2018	121,894,715	33,860	49,557	2,460
2019	115,437,600	32,066	19,300	5,981
2020	121,435,200	33,732	27,700	4,384

總用電量與每公斤產量用電量

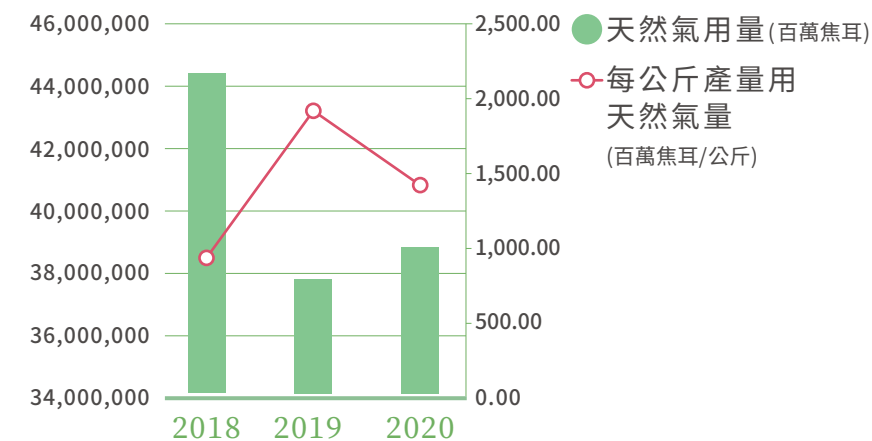


天然氣使用

直接能源		產量 (公斤)	每公斤產量用天然氣量 (百萬焦耳/公斤)
年度	天然氣 (立方公尺)		
2018	1,181,349	49,557	897.65
2019	1,004,221	19,300	1959.32
2020	1,033,694	27,700	1405.23

*102 年能源統計手冊 - 能源產品單位熱值表 : 9000 kcal/m³

天然氣用量與每公斤產量用天然氣量

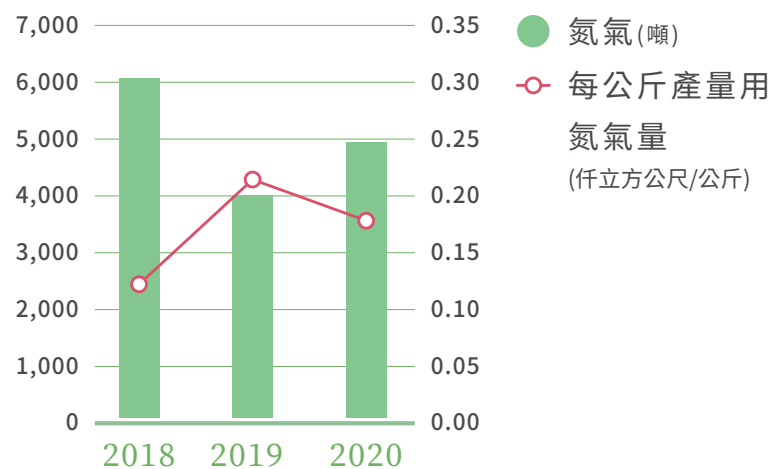




氮氣使用

年度	氮氣 (噸)	產量 (公斤)	每公斤產量用氮氣量 (仟立方公尺/公斤)
2018	6,065	49,557	0.12
2019	4,019	19,300	0.21
2020	4,953	27,700	0.18

氮氣總用量與每公斤產量用氮氣量





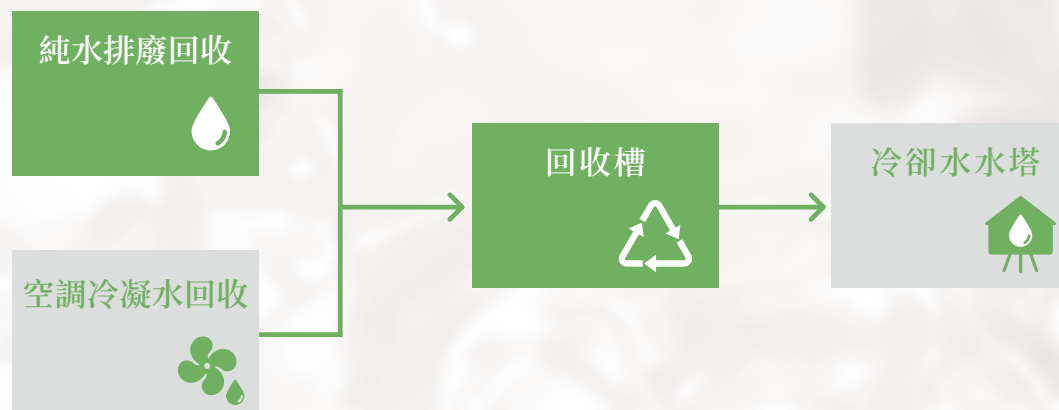
用水節約措施

本公司屬於化學製藥業，製程所產生的廢水，均透過廠區內的廢水處理設備合法處理、排放。本公司取水水源來自南化水庫，經水利署及自來水公司提供。本公司之取水對水源無重大影響。神隆致力於空調冷凝水與 RO 濃縮廢水之回收，並使用於空調冷卻水塔，實際措施如左：

1. 本公司每年均配合主管機關南科管理局調查園區整體用水回收情形，填報「進駐廠商資料進行水回收調問卷調查」計算出本公司之廢水回收率。

$$\text{回收率(R2)} = \frac{\text{總循環水量} + \text{總回收用水量} - \text{總冷卻水循環量}}{\text{總用水量} - \text{總冷卻水循環量}} \times 100\%$$

2. 空調冷凝水及純水系統排廢回收至冷卻水塔，可節省約用水。



3. 提高冷卻水塔濃縮倍數，減少冷卻水排放量。
4. 冷卻水塔增設擋水簾，減少飛散損失及蒸發量。
5. 廁所水龍頭改省水龍頭。
6. 將汙泥脫水機清洗水導入廢水系統中再處理過濾後，再用於脫水機脫泥操作，每年亦可節省部分水資源。



用電節能措施

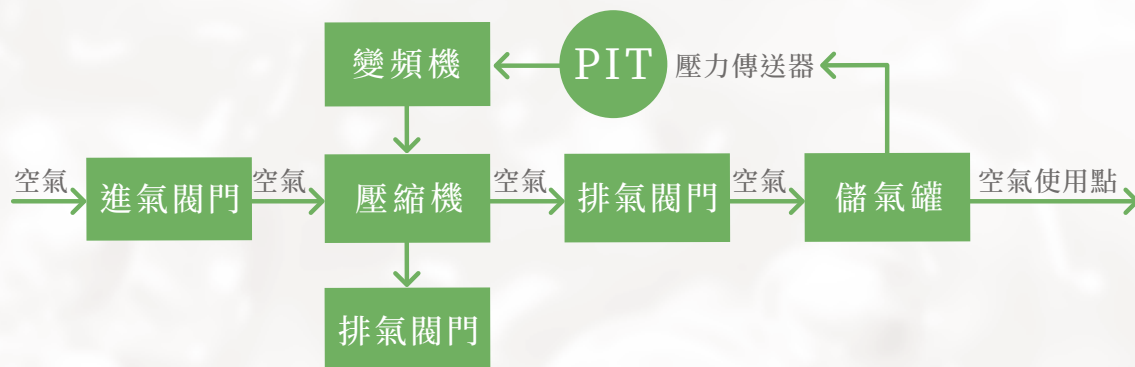
本公司由「永續管理委員會」轄下之節能小組，基於節能減碳的目的負責執行溫室氣體盤查、制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略，並每季於「永續管理委員會」檢討執行成效，做為內部檢視的依據。目前已執行之減量策略包含有：空調箱冷排鰭片加裝壓差表監控清洗，逆滲透純水機及空調冷凝水之排放水回收至冷卻水塔、採用洗手台節水龍頭、節約生活用水、燃氣鍋爐取代原有燃油鍋爐的蒸氣供應、提昇空調系統的能源利用與合理性、替換使用省水、低耗電熱之節能設備裝置、推動員工共乘汽車補助及提供交通車搭乘等作法，減少汽油之消耗等。

詳述如下：

1. 2020 年研發實驗室透過空調系統控制非上班時間降載節電量 362,000 度 (相當於 1,303,200 百萬焦耳)。
2. 持續進行空調箱自主保養，加裝空調箱冷 / 熱排鰭片壓差錶監控鰭片堵塞的情形，修護 3 台冷排隔板貫穿及清洗 7 台鰭片，降低風車耗能及提高空調箱給冷效能。
3. 設置一聯絡平台，由工廠通知熱槽溫度隨製程需求調整，使溫控最佳化，減少電力及蒸汽浪費。
4. 為達節能省電，執行壓力調降測試，建立方法解決低溫冷卻流體的污染廢水問題，廢水廠相對減少處理 34,000 kg 的化學需氧量。
5. 調控及優化製程冷卻水使用量，全年可只開一台 75 匹馬力的冷卻水泵便可符合製程需求，節電量 402,960 度 (相當於 1,450,656 百萬焦耳)。
6. 完成 15 台空調機馬達變頻器安裝，調降風車轉速 (降低輸出功率)，以達節能效果。

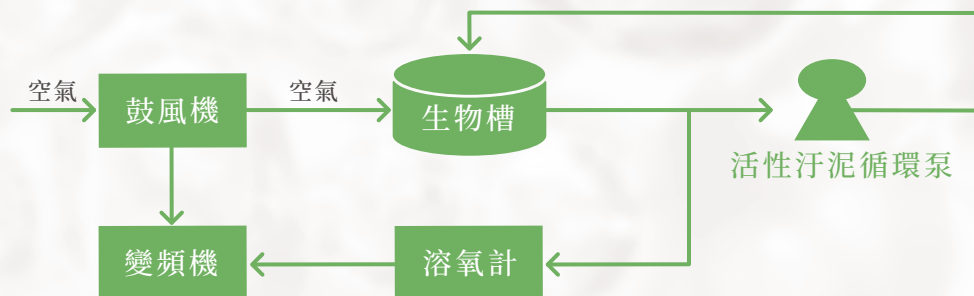


7. 空壓機運轉改用變頻機控制



8. 將辦公區等非製程區中央空調溫度由 22°C調升至 25°C

9. 廢水廠溶氧控制 (鼓風機改變頻機控制)



10. 設置空調系統送排風機聯絡平台，由工廠通知空調系統管理單位啟動或停止該廠空調送排風機，減少不必要設備運轉所造成的電力浪費。

11. 調整各製程區換氣率至合理範圍使空調機降載，每年可減少 1-2% 的年度用電度數。

12. 針劑廠啟用時程控制模式藉由 497-512kwh 降至 451-487kwh (平均下降 40kwh)

13. 透過監控蒸氣供應，減少 5% 的天然氣用量。



3.3 溫室氣體排放

2018年 溫室氣體排放量 25,999 tCO ₂ e 直接 4,092 tCO ₂ e 間接 21,907 tCO ₂ e	2019年 溫室氣體排放量 23,132 tCO ₂ e 直接 3,506 tCO ₂ e 間接 19,626 tCO ₂ e	2020年 溫室氣體排放量 23,302 tCO ₂ e 直接 2,658 tCO ₂ e 間接 20,644 tCO ₂ e
---	---	---



本公司未達環保署要求之必要登錄溫室氣體排放量之工廠標準，依照現行法規規定，本公司須自行將溫室氣體排放量相關資料存檔備查。

溫室氣體盤查紀錄表單位 (tCO₂e/年)

項目	2018	2019	2020
總排放量	25,999	23,132	23,302
直接排放 (範疇一)	4,092	3,506	2,658
間接排放 (範疇二)	21,907	19,626	20,644
產值 (百萬元)	3,470	2,813	3,046
tCO ₂ e/百萬元產值	7.5	8.2	7.7

註 1：彙整溫室氣體量使用營運控制法。

註 2：計算包含 ISO 14064 標準定義之七種溫室氣體，包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氯碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。



2020 年度本公司行政大樓頂樓設置之太陽能板總發電度數為 38,684 度，所生產綠電售電收入為 248,310 元；相當於減少溫室氣體排放 19,690.15kg CO₂e。電力溫室氣體排碳係數依照經濟部能源局公告 2019 年度電力排放係數為 0.509 kg CO₂e/ kWh。此外，本公司及關係企業推動員工共乘補助及提供交通車，減少汽油之消耗、積極達成節能減碳之目的。2020 年因為日照天數較 2019 年多，因此太陽能板整體的發電度數高於 2019 年。台灣神隆 2020 年投資新台幣 5,985,000 元增設太陽能板，屆時預估年發電量可達 185,000 度並減少溫室氣體排放 94,285 kg CO₂e。

2020 年度行政光電系統發電量統計表

月份	發電度數	單價	金額	減碳	
				減排量 (公斤)	造林效益 (公頃)
2020/1	3,032	6.419	19,462	1,543.29	0.16
2020/2	3,076	6.419	19,745	1,565.68	0.16
2020/3	3,540	6.419	22,723	1,801.86	0.18
2020/4	3,612	6.419	23,185	1,838.51	0.19
2020/5	3,488	6.419	22,389	1,775.39	0.18
2020/6	3,812	6.419	24,469	1,940.31	0.20
2020/7	3,680	6.419	23,622	1,873.12	0.19
2020/8	3,220	6.419	20,669	1,638.98	0.17
2020/9	3,488	6.419	22,389	1,775.39	0.18
2020/10	2,948	6.419	18,923	1,500.53	0.15
2020/11	2,428	6.419	15,585	1,235.85	0.12
2020/12	2,360	6.419	15,149	1,201.24	0.12
年度總和	38,684		248,310	19,690.15	2

註 1：電力溫室氣體排碳係數依照經濟部能源局公告 2019 年度電力排碳係數為 0.509 kg CO₂e/ kWh。

註 2：造林效益依農委會林務局委託研究，99 年推算每公頃林地之年二氧化碳固定量為 9.9 公噸。



3.4 污染防治

廢棄物處理

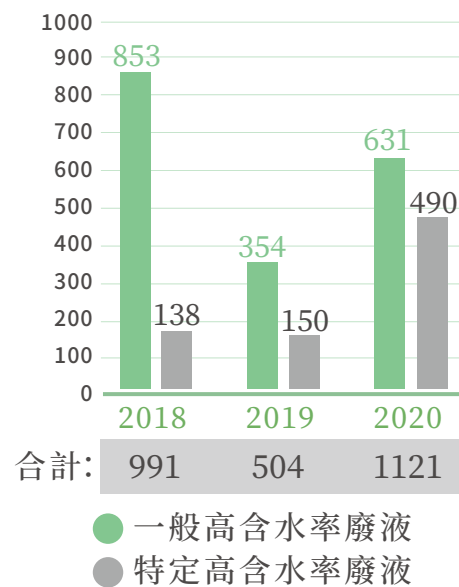
台灣神隆可處理或清理廠內生成之所有廢棄物，包含生物可分解性廢水、廢溶劑、固體廢棄物及空氣污染物。有害或一般固體廢棄物運送至園區資源再生中心或園區外合格的處理廠商焚化處理，並未有送往國外處理的案例。所有來自生產工廠排放之空氣污染物，如粒狀污染物、酸氣、鹼性污染物或有機蒸氣，均會經由冷凝器及洗滌塔去除。本公司廢水處理單元以生物處理，藉高濃度之懸浮活性污泥分解廢水中之有機物，再經膜生物反應器過濾；有機污泥被分離後脫水再委託合格處理廠商處理，處理過之廢水連同生活污水一併經管線傳送至園區污水處理。

近年來，本公司致力於提昇汽提塔處理效率，使用汽提塔可將含水率高之

廢溶劑進行水相及有機相分離，水相可直接排至污水處理廠進行處理，有機相則成為廢溶劑，如此即可達到廢溶劑減量之目的。台灣神隆自汽提塔啟用後，廢溶劑減少的數量年年提高；2017年增設汽提塔三個進料槽擴大可處理的廢溶劑量，使整體處理量增為1148噸；2018年汽提塔處理量為991噸；2019年因配合生產產能及不同的產品製程特性，將溶劑回收再利用的可能性一併納入生產排程規劃，減少含水廢液的處理總量，使汽提塔處理量降為504噸。2020年強化減廢程序，提高高含水率廢液之處理量，氣提塔之處理量增為1121噸，而2020年委外處理之高含水率廢液量由2019年282公噸減為94公噸。



汽提塔處理量 (單位：公噸)



廢棄物產生量 (單位：公噸)

類別 \ 年度	2018	2019	2020	處置方式
一般廢溶劑	2,965	2,008	3,075	再利用或焚化處理
含水率高廢液	545	282	94	焚化處理
鹵素廢溶劑	5	32	92	焚化處理
生活垃圾	45	44	46	焚化處理
有機污泥	358	265	147	再利用處理
粉狀固體廢棄物	106	109	92	焚化處理
廢藥品	12	23	30	焚化處理
總量	4,036	2,763	3,576	



土壤污染防治

為確保工廠運作不會造成鄰近區域土壤及地下水污染，自 1999 完成建廠以來，主動在廠區附近設置 5 個地下水井，並定期監測地下水水樣品質，確保不造成土壤或地下水污染。

毒化物管理

本公司毒化物管理，除依法設置專責人員外，依使用的部門，設立專門管理人員，並依規定紀錄運作量，儲放位置皆有清楚標示，並於下班時上鎖管控。

售出的產品及包裝材料被要求回收的比率

因本公司產品為高活性原料藥，銷售以出口國外為主，且從製造至販售均需符合藥品相關之 CGMP 規範。故當產品與包裝材料接觸後，為防止產品之間交叉污染，包裝材料不適合重新再利用。



第四章 友善職場

Corporate Governance

- 4.1 人力概況 78
- 4.2 員工福利與照顧 83
- 4.3 推動職場健康促進 92
- 4.4 安全的工作環境 98





營造多元、平權的友善職場

多元溝通管道，促進勞資共榮

台灣神隆業務經營遍及全球，為員工營造多元、平等的國際化工作環境為公司力行的政策。不因性別、年齡、種族、宗教、國籍或其他法令保護情事等因素而產生歧視行為。台灣神隆今日的發展為所有員工共同努力的成果，對於員工關係的促進與維繫，不遺餘力，透過內部各個溝通管道，增加團隊成員對公司營運及各項事務有參與及討論的機會。



4.1 人力概況

台灣神隆投入製藥產業 20 餘年，產業特性以知識與技術密集為主要競爭優勢，擁有高素質人力水準。截至 2020 年 12 月 31 日止，員工總數為 679 人，其中大專以上學歷占全公司人數超過九成，具有碩、博士學歷超過四成，專業團隊為公司穩定挹注成長動能。神隆多年來延攬國內優秀青年學子加入公司團隊、深耕在地，雇員中超過六成設籍台南市，來自南部縣市超過八成（台南、高雄、屏東）。2020 年人力配置依據業務接單量及事業發展需求，晉用超過 100 位人員；總體離職率為 10.28%。

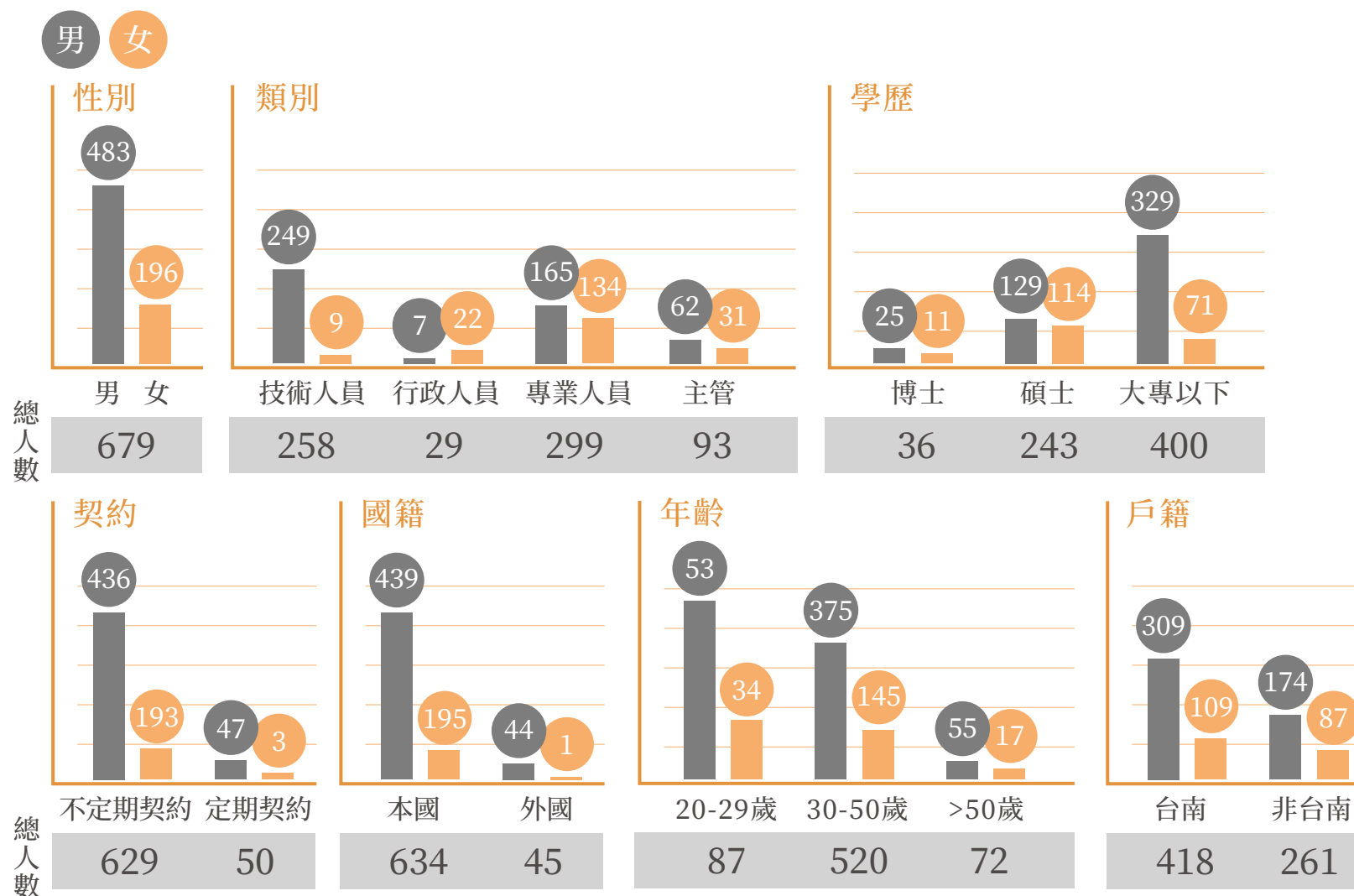
營造多元、平權的友善職場

台灣神隆業務經營遍及全球，為員工營造多元、平等的國際化工作環境為公司力行的政策。我們在招募、任用及發展上提供公平機會，並依據職務內容及所需職能招聘並培育人才，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍或其他法令保護情事等因素而產生歧視行為。高階主管女性員工占比為 41%，神隆的員工人數男女比大約為 6:4，可見神隆落實機會平等的用人政策。

此外，台灣神隆本著實踐企業社會責任，提供身心障礙身分者平等之就業機會。截至 2020 年 12 月 31 日止公司雇用具有身心障礙身分者為正式職員人數達 9 人，就業比例高於法定水準，並依據「適才適所」的原則按員工能力興趣任用提供適合工作。

在多元的用人政策下，神隆融合來自不同背景的人員組成一個大家庭，除本國籍員工外，並有來自日本、馬來西亞、印尼等 3 個國家共 45 位外國籍同仁，占總員工數 6.6%。

2020 年員工按年齡、僱用類型、職別、學歷依性別區分



註：專業人員包含法務、採購、研發等經公司認定具專業技能之人員。



薪資具市場競爭力之獎酬制度連動整體績效

員工是公司的最大資產，神隆相當重視員工的待遇與福利，並提供優於相關法令之保障。神隆秉持同工同酬的原則及遵守各經營據點當地勞動法令之規範，依據各項職位之職責內容及所需專業知識、經歷、專業能力等，並衡量市場薪資水準及總體經濟指標，以專業市場價值及職責核敘個人薪資；不因地域、

種族、宗教、性別、婚姻狀況、政治立場或工會社團之差異有所不同。以 2020 年度薪資資料為例，男性與女性之薪資比例為 1：1.11，非擔任主管職務之全時員工年度平均人數為 632 人；其年度薪資平均數為 845 仟元；薪資中位數為 762 仟元，顯示神隆薪資結構之公平性與薪資市場競爭力。

另外，神隆也秉持與員工利潤共享的理念，於公司章程內規定：當年度如有獲利，提撥不少於百分之二為員工酬勞。透過績效管理制度將公司營運獲利與員工個人績效績密連結，激勵優秀員工，並透過績效改善計畫導引修正員工績效，戮力於發展員工個人及團隊的能力，以提昇整體的工作績效。

非擔任主管職務之全時員工資訊

年度	非擔任主管職務之全時員工年度平均人數(人)	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元)	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(仟元)
2020	632	845	762
2019	596	818	724
差異	+36	+27	+38



多元溝通管道 促進勞資共榮

我們深切體認台灣神隆今日的發展為所有員工共同努力的成果，對於員工關係的促進與維繫，不遺餘力，透過內部各個溝通管道，增加團隊成員對公司營運及各項事務有參與及討論的機會。

公司除運用電子郵件、企業內部網站、企業電子刊物進行內部訊息傳遞及意見調查，亦在員工休息區設置意見箱。針對員工切身相關措施，則透過職工福利委員會、勞資會議，讓員工參與決策討論，同時透過定期與各級主管以及各部門內部會議，促進同仁對公司近況及業務發展的瞭解，提供同仁參與及表達意見的管道。本公司一向嚴謹遵守並落實政府相關法令規定，致力制度完善保障同仁權益，也重視與員工間的雙向溝通，勞資關係和諧，從設立

至今，並無發生任何因勞資糾紛而遭受損失之情事。

台灣神隆不僅關注內部員工間意見表達與交流，對外部的意見反映也專設電子信箱接收。如有針對本公司治理之意見提出或有相關申訴者，不論內部或外部人員，均可透過公開在公司網站之專設電子信箱「違反道德行為舉報系統」反應，對於受理之案件均將依據本公司有關公司誠信經營、企業社會責任或道德行為準則等相關規範及程序進行調查處理，使人員行事有所依循，並維護公司及其他利害關係人最大之權益。



員工大會



公司內部刊物



維護基本人權及工作權益

神隆企業文化尊重每一位員工，在機會平等的基礎上，提供人員發揮，歷練及成長的舞臺，使員工生涯發展和公司目標結合，共同成長，共創雙贏，致力於建立一個多元、平等、互信尊重的職場文化。

強調人性化的管理之外，本公司在人力資源制度規範訂定上遵循憲法保障人權、性別工作平等法保障性別工作權平等以及國際人權公約相關主張，勞動契約訂定亦符合當地相關法規，禁止僱用童工，也禁止因個人性別、種族、婚姻狀態、宗教信仰、黨派、性別取向、職級、國籍、年齡等因素，致使員工任用、考核及晉升上受到差別待遇或任何形式之歧視；對於員工結社之自由，台灣神隆不僅予以保障，更鼓勵員工積極參與公司或社團活動，企業文化倡導相互尊重及兩性平權，制定有關執行職務遭受不法侵害預防計畫，積極促進工作場所之合諧關係。





4.2 員工福利與照顧

為創造良好和諧且具激勵之工作環境，本公司在規劃員工福利制度時，兼顧合法性及競爭力的原則，以期吸引、留任人才，並增進員工滿意度，提昇其工作效能。

員工新進率

2020	到職人數			年底在職人數			新進率		
年齡/性別	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計
21-30	52	19	71	66	40	106	78.8%	47.5%	67.0%
31-40	21	8	29	194	84	278	10.8%	9.5%	10.4%
41-50	9	3	12	168	55	223	5.4%	5.5%	5.4%
51-60	1	1	2	50	17	67	2.0%	5.9%	3.0%
60以上	0	0	0	5	0	5	0%	0%	0%
合計	83	31	114	483	196	679	17.2%	15.8%	16.8%

員工離職率

2020	離職人數			年底在職人數			離職率		
年齡/性別	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計
21-30	25	2	27	66	40	106	37.9%	5.0%	25.5%
31-40	15	8	23	194	84	278	7.7%	9.5%	8.3%
41-50	6	3	9	168	55	223	3.6%	5.5%	4.0%
51-60	0	0	0	50	17	67	0%	0%	0%
60以上	0	0	0	5	0	5	0%	0%	0%
合計	46	13	59	483	196	679	9.5%	6.6%	8.7%



兼顧工作與生活平衡的職場環境

提供員工家庭照護之彈性，於核心上班時間範圍內實施彈性上下班，上班時間 08:00~09:00，下班 17:00~18:00，只要符合每日工作滿 8 小時，可依當日狀況調整上班時間。若因季節關係或因換班準備，必須在正常工作時間外加班者，公司亦在取得勞資會議同意後依法辦理工作時間之延長，延長工時工資、資遣等計算均依政府勞動法令之規定辦理，2020 年並無勞檢違規事件。

另在其他促進工作與生活平衡措施方面，公司提供優於勞基法之給假規定，如員工到職首年即享有特休福利，使新進人員得有空檔進行身心充電。此外，普通傷病假之給予亦優於法規，員工並依法享有其他各類有薪假期，如：婚假、產檢假、產假、陪產假、生理假、事假、家庭照顧假、喪假、公假等。

公司提供育嬰留職停薪制度亦協助同仁得以兼顧照顧家庭與事業之需。2020 年共有 4 位員工申請育嬰留職停薪，當年度復職率 50%，回任原單位職務。

2020 年	合計	男	女
申請育嬰留職停薪人數	4	1	3
育嬰留職停薪原應復職人數	2	0	2
育嬰留職停薪實際復職人數	1	0	1
復職率	50%	0%	50%

* 2020 年育嬰留職停薪復職率 = 2020 年育嬰留職停薪實際復職人數 / 育嬰留職停薪原應復職人數

* 留任率 = (2019 年育嬰留職停薪員工續任超過 1 年的人數) / (2019 年育嬰留職停薪人數)，台灣神隆公司 2020 年育嬰留職員工留任率為 60%

* 本公司 2020 年符合育嬰留職停薪申請資格，員工數以 2018 年至 2020 年申請產假及陪產假員工人數計共 40 人

依法提撥、執行退休制度

台灣神隆依法設置員工退休制度。2005 年 6 月 30 日（含）前到職員工依其意願選擇舊制退休金者，由公司按月提撥退休準備金，即按每位具舊制退休金年資者至少 2% 月薪資到勞工退休準備金專戶，並依法成立勞工退休準備金監督委員會運作管理，相關退休準備金提撥足以支付 2020 年符合退休資格員工之退休金請領。2005 年 7 月 1 日起到職員工，則依照政府法令規定由公司依法按月提繳不低於其每月工資之 6% 勞工退休金，員工另可依個人意願選擇退休金級距之 0%-6% 不等之退休金自提，提存至個人退休金專戶。

保障並促進員工身心健康

本公司依照法規為每位員工投保勞工保險及全民健康保險，另外為員工加保意外險，壽險、醫療險及商務旅行保險，並提供員工可以較低保費自行選擇增加保險額度，亦可將眷屬加入，讓保障擴及家庭。

協助員工注意身體健康之維護外，與台南「看見光亮心理諮商所」合作，推行員工生活服務方案，提供專業之心理諮詢服務及具隱密性又舒適的諮商環境，提供額外資源讓同仁可透過不同管道紓解工作或生活上的壓力。

此外，公司補助員工社團活動，鼓勵同仁工作之餘培養嗜好、從事休閒健身活動，發展社交網絡也豐富工作以外的生活。



羽球社團活動



桌球社活動



露營社活動



登山社活動



其他福利措施

本公司致力於營造幸福職場環境，建立各項員工福利措施。除依據「職工福利金條例」成立職工福利委員會（福委會）提供全體員工各項福利措施外，更舉辦促進員工關係之多樣性活動及提供獎勵員工之福利、制度如下：

禮金及慰問金

三節禮金、生育禮金、結婚禮金、傷病慰問、喪葬慰問



餐飲福利

員工餐廳、輕食便利站、自動販賣機、全自動咖啡機



交通福利

員工免費停車位、上下班及高鐵通勤交通車



廠內休憩設施

員工休息室、KTV室、圖書室



同樂活動

員工旅遊、家庭日、神隆藝壇、線上講座、線上傳照片抽獎、快閃七夕、健康飲、社團活動(註)



獎/補助金

員工旅遊補助、員工國內／外進修補助、托兒補助、生育補助、員工共乘補助、員工暨子女教育獎學金、資深員工獎



特約廠商優惠

多家特約廠商，包括食38家、住88家、幼教49家、其它(醫療)20家、娛樂10家、交通13家等六大類，提供優惠商品與服務



駐廠服務

銀行、保險等受理現場多項服務申辦



註：公司福委會補助之社團種類繁多，包括桌球社、羽球社、露營社、鐵馬社、桌遊社、壘球社等。

完整訓練體系及多元職涯發展

台灣神隆秉持「全員當責、透明溝通、適才適用」等人才管理的原則，以及「目標績效、工作行為與員工發展」鼎立並重的基礎上，每年定期辦理全體同仁之績效考評，新進員工亦依公司制度接受績效考核並參與員工酬勞分配。公司提供多種教育訓練課程，協助各層級人員持續提高工作效

能、展現符合企業文化價值之工作行為；並依據考評成果進一步提供專業相關指導與個人職涯發展所需之教育訓練與實作機會。此多元的學習管道與發展資源，包含職務專業訓練、通用技能訓練、CGMP 與法規相關的線上學習、個人工作指導等。



完善的教育訓練計劃





神隆的人才理念

為經營管理人才的儲備，本公司建立專業管理培訓課程 (Professional Management Training, PMT)，協助提昇各階主管在組織運作上的管理領導效能，同時在職能體系的基礎上，也針對一般人員核心職能要求規劃出人員學習發展地圖，增進人員工作上需具備之能力、展現績效，並協助人員擴大工作領域，提供多元發展的職涯機會。

課程設計除結合神隆核心價值以及組織發展策略方向，特別強化全員行為職能的展現，同時聚焦專業職能並搭配績效考評成果。神隆為內部同仁量身打造循序漸進的個人發展計畫 (Individual Development Plan)：以工作中實做培訓、搭配人員輔導與互動學習以及完整訓練課程的規劃配套，培育同仁適性發展、成就專業職涯。



神隆的員工職能模型



除此之外，公司亦提供完整獎酬制度及職涯發展藍圖，激勵員工精益求精、多元發展。截至 2020，組織內部超過八成的經理級以上主管為內部員工晉升，台灣神隆培育人才之行動力有目共睹，因員工發展實為引領神隆永續發展的重要動能。

另外，有鑑於策略性人力資源管理以及組織長遠發展，落實公司對個人效率提昇的重視，特別針對強化個人學習效能提供系列的工作坊以及教練指導，其他訓練課程包括專業知識技能、法規遵循以及自我效能等面向系列課程如下一頁。

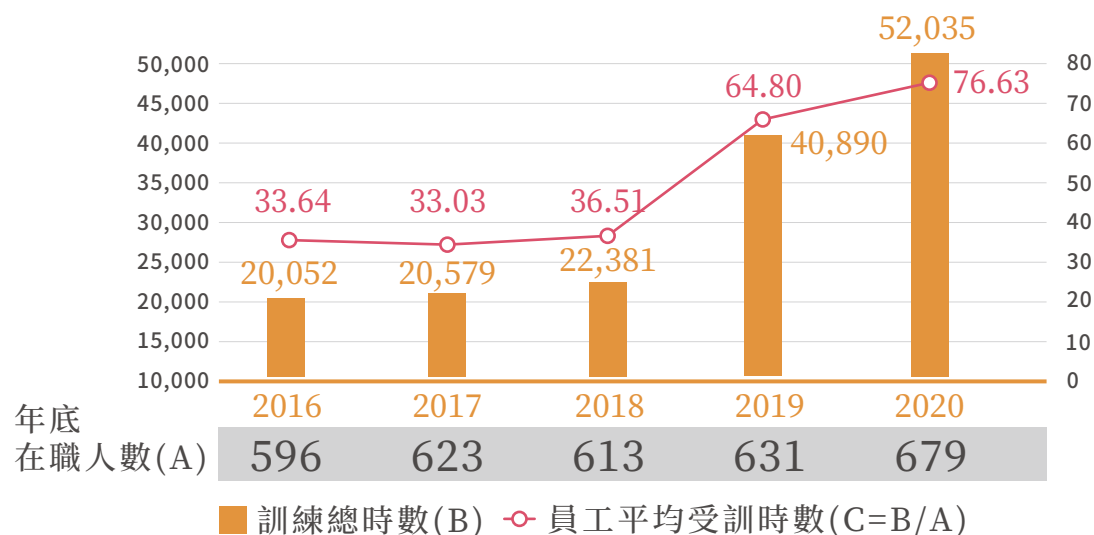


公司提供完整獎酬制度及職涯發展藍圖 激勵員工精益求精、多元發展

類別	課程
經營管理訓練	領導的基本概念與技巧、管理的基本概念與技巧、主管應留意的勞動相關法令、組織管理、績效與目標管理、問題分析與解決、衝突管理、時間管理、簡報技巧、創意思考、預算編列與管控、營業秘密與專利保護...等課程
CGMP訓練	年度CGMP品質訓練
安全衛生環境保護訓練	工業安全衛生及環境保護訓練、消防訓練、CPR訓練、年度工安會議
專業技術訓練	缺氧作業訓練、堆高機操作人員訓練、高壓氣體特定設備、化工單元操作訓練、各項檢測分析儀器操作訓練等
營運相關人權政策	員工行為準則、財務及公司治理、性騷擾防治宣導、勞動相關法令宣導
語言及其他訓練	新進人員訓練、語言課程、企業內部講師訓練、溝通技巧、目標設定、健康講座、政府相關法令遵循及產業相關演講等



台灣神隆，每位員工依據其職務所需、個人能力及發展需求、以及學習興趣，參與訓練活動。經統計，2020 年本公司員工總訓練時數為 52,035 小時，計 17,149 人次參加；CGMP 及安全衛生環境保護訓練總訓練時數為 34,150 小時。



年度	2020			
類別	總人次	男	女	總時數
經營管理	801	555	246	1,112
CGMP訓練	6,901	2,901	967	31,778
安全衛生環境保護訓練	1,600	1,143	457	2,372
專業技術訓練	5,357	4,170	1,187	11,454
其他	2,490	1,942	548	5,319
總計	17,149	10,711	3,405	52,035





4.3 推動職場健康促進

職場健康促進計畫與管理

1948 年世界衛生組織將健康定義為：不只是疾病或羸弱之消除，而是生理、心理與社會之完全健康的狀態。為了擁有更為健康的生活，教育或倡導人們增進自身健康過程更顯重要。追求健康的過程包含：衛生教育宣導、提倡健康行為、注重心理健康、維持適當健康休閒活動、建造健康的生活環境等。台灣神隆公司重視員工的健康，除了公司政策遵守「職業安全衛生法」及「勞工健康保護規則」之外；內部另訂「健康管理程序書」、「員工健康管理規範」建立合理之員工健康管理規範。

台灣神隆在責任照顧架構下成立永續管理委員會之一的健康小組，由小組成員不定期辦理健康促進活動，透過組織的鼓勵及帶動，培養同仁養成規律的運動習慣及學習良好之生活習慣，同時根據每年員工健康檢查之各項數據，制定符合同仁需求之

健康促進計畫，並且每年依據計畫成效調整方向，並獲得衛生福利部國民健康署健康職場認證標章。

因應 2019 年 12 月底 COVID-19 新冠肺炎大爆發，全球疫情嚴重，公司於 2020 年 1 月 30 立即成立防疫小組作為緊急應變的統籌單位，並依據中央疫情指揮中心提供之企業因應嚴重特殊傳染性肺 (COVID-19) 疫情持續營運指引內容，藉由建置內部訊息溝通網頁及藉由電子郵件衛教宣導傳遞傳染病防治宣導，認識疾病，重新檢視良好的生活習慣，同時配合政府及公司防疫政策，每位員工落實防疫新生活運動。在新冠肺炎期間公司推行入廠人員體溫測量、並備有可供全廠同仁使用至少 30 天的口罩庫存，對於防疫用的酒精等相關清消備品，均以 1 年的需求用量作為防疫期間的備品庫存。



員工年度健康檢查

神隆 2020 年因應 COVID-19 疫情，僅辦理符合法規規定執行特殊作業健康檢查，檢查項目依據「勞工健康保護規則」之規定，於 11 月 17 日至 18 日共兩天上午時段，分成六梯次離廠到院檢查，每梯次 20 至 25 人，每梯次指派一位同仁擔任梯次隊長，協助該梯次同仁團出團回，期間同仁相互提醒並遵守防疫相關規定。

若有特殊作業健康檢查異常之人員，公司內部亦會定期追蹤並協助安排就醫諮詢、二級管理以上提供個人健康指導，主要包含生活作息調整、均衡飲食、適當運動及減重，必要時暫時調整工作性質，並依醫師建議的追蹤期程，由主管及職醫護共同關心及複檢安排。另依據法規對公用、研發、品管、生產線作業之特定人員，安排特殊作業健康檢查。

(2020 年度特殊作業健檢類別為噪音、游離輻射、二甲基甲醯胺、正己烷、甲醛)。

勞動部為使雇主能重視長期夜間工作者的工作安排與健康管理，同時蒐集本土性資料，作為工作相關疾病預防政策的參考，於 2018 年 1 月 5 日公告「指定長期夜間工作之勞工為雇主應施行特定項目健康檢查之特定對象」，公司配合此政策已於 2019 及 2020 年度調查符合夜間工作（晚上 10 點至清晨 6 點間）、全年度夜間工作時數累積達 700 小時以上，或每月在夜間工作達 3 小時的日數佔當月工作日的二分之一、且全年度有 6 個月以上者之同仁，安排特定檢查並依據檢查結果進行個案健康管理。

2020 年度員工健康檢查統計

健檢類別	檢查總人數
到檢人數	132
一般檢查	0
特02 噪音	13
特03 游離輻射	14
特11 二甲基甲醯胺	60
特12 正己烷	27
特30 甲醛	11
特定長期 夜間工作	66



職場健康促進活動

台灣神隆視員工健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素，積極促進員工健康照護。針對慢性病及高風險族群的員工進行個案管理；醫務室並設置血壓機、體脂計、額溫槍等，衛教並指導同仁量測，培養自我健康管理能力，同時提

倡全體同仁動態生活及致力於協助同仁控制體脂肪及重量。在 2020 年因新冠肺炎疫情關係，台灣神隆符合勞工健康保護法規在職健檢頻率規定，僅辦理特殊作業健檢（符合資格且完成檢查者共有 132 位）。持續藉由主題式衛教宣導

如何降低同仁避免成為代謝症候群演變成三高慢性疾病，以及宣導預防流感及鼓勵同仁注射流感疫苗，增加群體保護力，持續宣導戒菸的好處，提醒同仁重拾健康觀念皆是重要的健康促進目標。

2020 年健康促進活動：





母性健康保護管理

依照職業安全衛生法中，有關母性健康保護之相關法規，目前公司針對育齡期、妊娠中及分娩後同仁會進行風險評估，訂定「母性健康保護計畫」，並安排職醫訪談諮詢；若因所屬部門之工作屬性有操作或

接觸具細胞毒性之化學物質，依職醫評估及建議，請所屬部門主管於員工孕期中或產後哺餵母乳一年內期間，適度調整工作性質，且持續追蹤同仁至產後一年或哺乳結束後。另外，職護每月初以電子郵件

發送母性健康保護宣導主題及母性健康保護法規，提醒主管及同仁主動告知職醫護以利安排面談諮詢或評估後須轉介婦產科事宜。

月份	母性健康保護宣導主題	月份	母性健康保護宣導主題
1	109年春節佳期交通安全暨傳染病防治宣導+健康小叮嚀+台南市各醫院門診暨感冒(類流感)特別門診日期訊息！	7	孕期知識+癌症篩檢介紹+職安法第31條母性健康保護法規宣導。
2	哺乳的媽媽得流感了，還可以繼續餵母乳嗎？+癌症篩檢介紹+職安法第31條母性健康保護法規宣導。	8	產前遺傳診斷與輔助+癌症篩檢介紹+職安法第31條母性健康保護法規宣導。
3	兒童視力保健- 如何提早預防近視+癌症篩檢+職安法第31條母性健康保護法規宣導。	9	母乳儲存的時間可以多久？+心理健康月+癌症篩檢介紹+職安法第31條母性健康保護法規宣導。
4	孕婦自我健康管理3訣竅 保護孕媽咪及胎兒健康+癌症篩檢介紹+職安法第31條母性健康保護法規宣導。	10	乳So Easy 臺南面對面哺乳諮詢教室+癌症篩檢介紹+職安法第31條母性健康保護法規宣導。
5	生兒皮膚常見症狀有哪些？+癌症篩檢介紹+職安法第31條母性健康保護法規宣導。	11	避免早產的生活注意事項+癌症篩檢介紹+成人預防保健+職安法第31條母性健康保護法規宣導。
6	第一胎剖腹產，第二胎可以自然產嗎？+癌症篩檢介紹+職安法第31條母性健康保護法規宣導。	12	寶寶的體重與成長+新修訂母性健康保護相關法規宣導+癌症篩檢介紹。



員工急救技能訓練

為加強緊急醫療救護，本公司已於 2015 年初設置「自動體外心臟電擊去顫器 (AED)」一台，並鼓勵員工每年完成急救技能之一的 CPR+AED 訓練。由於職場突發意外事故包括腦心血管疾病、猝死、熱傷害、傷口處理及照護、化學物質噴濺、熱液燙灼傷、急性扭傷、擦挫傷、肢體骨折等，為因應職場

可能出現的緊急傷病狀況，2019 年度成立救護組至今 5 人，採主題式急救技能訓練課程，至 2020 年底共完成 8 場次回覆主題訓練，並讓其他同仁仍可採線上學習並測驗方式，共有 349 位同仁完成線上測驗，參與率為 52%。當夜間時段警衛室接獲各單位緊急傷患通知時，立即撥打 5555 通知安衛環保

部人員，並由所屬單位判定傷患情況並通知 119 救護車至發生地點進行緊急傷患載送，在救護車到達前由受過急救技能訓練之同仁先行救護，待救護車到達接手救護並後送。



包紮技能訓練



員工急救技能訓練



廠內設有 AED 裝置



2020 年度職業災害統計資料

年度	2016	2017	2018	2019	2020
失能傷害(件數):勞委會(-交通事故)	0	1	1	2	1
失能傷害(人次):勞委會(-交通事故)	0	1	1	2	1
失能傷害(損失日數):勞委會(-交通事故)	0	14	4	185	5
總經歷工時(小時)	1,440,807	1,520,994	1,506,684	1,497,383	1,612,984
總經歷工時(小時):承攬商	-	-	83,357	81,442	78,281.7
失能傷害率(人次):勞委會(-交通事故)	0	0.66	0.66	1.34	0.62
失能傷害率(件數):勞委會(-交通事故)	0	0.66	0.66	1.34	0.62
失能嚴重率:勞委會(-交通事故)	0	9	3	124	3
綜合傷害指數:勞委會(-交通事故)	0	0.0778	0.042	0.4062	0.0438
交通事故件數	1	2	9	6	13

職醫臨場健康服務

每月一次的特約職醫臨場健康服務，除安排在職健檢或新進體格檢查異常之員工、慢性病個案管理、肌肉骨骼疾病、母性保護健康評估等，也會安排現場作業環境訪查及復工環境作業模擬等。



消防隊參與公司全廠緊急應變演練



緊急應變人員實作訓練

4.4 安全的工作環境

台灣神隆設廠於南部科學園區內，科學園區屬於國家重要之發展區域，所屬管理單位已於成立前，已針對園區範圍及鄰近地區執行整體環評。本公司遵照「台灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）驗證規範」建立職業安全衛生管理系統，並以循環式品質管理（PDCA）為原則，落實台灣神隆的安全衛生環保政策，作為環境及職業安全衛生管理工作的指導方向與行為準則。

為遵守 CGMP 現行優良藥品製造規範，以及中華民國化學工業責任照顧協會（TRCA）所發佈之責任照顧方案，公司成立永續管理委員會，其為安全衛生委員會所屬的功能性委員會，並於永續管理委員會下設立各功能小組，分別就其涵蓋之安全範疇進行系統面審核與檢討。

責任照顧制度是全球化學工業自發性的就環境、衛生、安全（EHS）等面向，持續不斷改善其績效的具體承

諾，透過承諾聲明（Statement of Commitment）的簽署、管理準則（Codes of Management Practices）的制定、自評制度（Self-Evaluation）的施行、管理準則驗證（MSV, Management System Verification）的推行、安環績效報告（SHE Performance Indicators Report）的提報以及公司間推行責任照顧制度的經驗分享，以協助企業建制完善的工安、衛生及環保的制度。

本公司自開廠即加入中華民國化學工業責任照顧協會（TRCA），極力推動安衛環保管理系統，除嚴格遵循主管機關環保規範外，亦積極提昇資源有效利用、減少廢棄物產生量，致力於對公眾安全、健康及環境的保護，並持續減少空氣、水及土壤排放污染物的總量，提高污染防治效率及經濟效益，並完成 TRCA 六個管理準則的系統驗證，其中與環境管理相關的有製程安全管理、廢棄物管理與減量管理與產品管理之管理準則。



具體作為

產品製程研發時，即儘量避免使用國內或國際規範的管制物質，如毒化物、毒品先驅物、化學武器列管物質、臭氧層破壞物質等物質，以其他較無毒性或危害性之物料取代。

新產品製程生產前召開製程危害分析會議，就安全、健康及環境可能產生的危害進行討論並做適當的防護改善。

生物可分解性廢水採用活性污泥與超薄膜過濾單元系統處理，所產生之有機污泥則經由分離過濾後，交由符合法律規範的環保清運公司清運，委託合規的廢棄物處理商進行熱處理後再利用，處理過之廢水連同生活污水一併經管線傳送至園區污水處理廠。關係企業所產生之有機污泥則經由分離過濾後，由江蘇康博工業固體廢棄物處置有限公司焚化處理，處理過的廢水連同生活污水一併經管線傳送至濱江污水處理廠。

產品製程研發時，即評估減少溶劑及有害物質使用量，以降低對環境衝擊的影響，減少操作人員暴露於有害化學品或活性物質之可能性。

依規定處理或清理廠內生成之所有廢棄物，包含生物可分解性廢水、廢溶劑、固體廢棄物及空氣污染物。

有害或一般固體廢棄物運送至園區的資源再生中心或其他合格處理廠商焚化處理。生產工廠排放之空氣污染物，如粒狀污染物、酸性氣體、鹼性污染物或有機蒸氣等，均會經由兩段式冷凝器與洗滌塔去除。關係企業可回收利用的溶劑則運送至昆山德源環保發展有限公司提純回收。



緊急應變

為了提昇員工對危急事件的緊急應變能力，台灣神隆在 2005 年成立緊急應變中心處理廠內危機，降低危機造成的傷害與後續衝擊。緊急應變中心內設置各類器材有：SCBA、消防衣及 A 級防護衣等緊急應變器具，在意外事故發生的第一時間內讓相關人員獲知情形，並立即採取應對的行動。

台灣神隆組織設有緊急應變小組(ERT)，以保持隨時有專業人力應付

突發之緊急狀況。ERT 小組每月進行專業消防訓練，不定期委託外部消防專家進廠授課；定期舉辦主題式緊急應變演練，強化應變實務經驗。在定期的緊急應變演練時進行全廠性疏導演練，使所有同仁能熟悉集合點及集合方式。

依據公司內部緊急應變作業程序書，ERT 會依據火災、地震、洪水、洩漏…等狀況，由守衛室通報 ERT 指

揮官後，指揮官依平時訓練及緊急應變手冊建議處理方針進行應變。每廠各有 4 位緊急應變專家小組成員，無論是 4 班制或 3 班制，皆確保各廠有 1 人在廠，估計任何時間下會保持至少 10 位訓練合格的成員，可在第一時間進行搶救，帶領其餘非 ERT 人員協助進行事件處理，並於緊急狀況下立即進行 ERT 集結，由指揮官進行搶救作業安排。

ERT 小組啟動方式

 消防火警

 風災洪水

 地震

 溶劑大量洩漏

 毒化物洩漏



由守衛室通報
每日當班
指揮官



指揮官依平時訓練及緊急應變手冊建議處理方針進行應變





緊急應變指揮官 & 副指揮官訓練課程

1	神隆應變系統介紹 火災、洩漏、地震、颱風等不同應變系統 啟動各應變系統時機 指揮官角色內容說明
2	神隆應變資源介紹 內部資源-應變成員、應變器材及位置 外部資源-應變中心、應變隊、消防隊
3	沙盤推演 針對不同災情進行沙盤演練 針對每廠不同危險進行檢討
4	與ERT成員結合訓練 進行災害分析沙盤演練 實際演練-下達災情後由指揮官安排人力運用
5	參與全廠性演練 每年2次對外全廠應變演練 每年2次對內演練 每年1次夜間演練 每年1次無預警疏導演練

為提昇長期駐廠廠商和公司員工雙方人員處理危機的默契，以迅速地控制災害並降低影響。台灣神隆要求公司員工及長期駐廠廠商，每人每年均需進行滅火器實火訓練，以增進火災初期應變的熟悉度。此外，公司提供每位同仁「緊急事件通報處理流程」提醒小卡，強化內部人員對於緊急事件發生時通報機制的熟悉度，希望減少因緊張或慌亂而造成的錯誤判斷。





化學品與原料藥 危害管制

國際間工業發展迅速，各產業使用之化學品種類及數量劇增，即表示於工作場所受到化學品危害之風險日益增加。台灣神隆產品種類繁多，相對應之使用的化學品原料種類繁雜，為保護勞工安全，相當重視化學品危害預防。

根據我國法規建議之化學品評估方式，利用「健康危害」、「散布狀況」及「使用量」等情形評估風險等級，並採取分級管理措施。

台灣神隆更進一步利用「飽和蒸氣壓模式 (Saturation Vapor Pressure Model)」，模擬作業環境中的氣體或蒸氣散布情形，推估現場操作化學品之空氣中濃度，進而確認勞工暴露程度是否低於容許暴露標準，以確勞工健康安全，並透過更精準的定量模式進行作業場所化學品濃度的掌握。

台灣神隆長期累積作業環境監測資料及建檔，並將其結果納入評估勞工單元操

作暴露化學品濃度之參考指標。原料藥暴露危害管制策略是採用全世界共通性的管理模式，即原料藥暴露限值的建立與危害等級的劃分、規劃不同危害等級所需之工程防護要求、界定工程防護設施的使用與管理，最後透過對工程防護的功能確效與作業環境的量測，藉以評估與檢討既有不同危害等級之工程防護要求是否須改善或提昇。

作業環境測定

為確保良好作業環境品質，台灣神隆每半年會針對所有廠區進行作業環境測定，以掌握作業環境中危害性物質的分布狀況、暴露情形，進而評估並改善作業環境。檢測作業委託合格檢測機構執行，以求檢測結果之有效性。作業環境測定前，由工安單位事先與檢測人員共同評估與規劃該次作業環境測定之採樣策略與計畫。

測定方式為在作業環境區域中，選擇具有代表性的量測因子與採樣點進行採樣，分析並評估其數據結果，以瞭解員工所接受的暴露劑量或長期可能

累積的影響，進一步認知作業環境當中存在的危害因素，並積極地將量測結果作為環境改善評估、工程防護效果、個人防護器具選用合適性的參考依據。

由於原料藥生產製程多屬批次生產，每一計畫使用之化學品種類不同且變異大，因此符合現行法規「勞工作業環境測定實行辦法」認定之作業短暫者，可免於執行作業環境測定。但由於生產排程變動性頗大，基於保護員工之保守立場，公司仍排定作業環境測定，依據當時產品使用之化學品，進行年度作業環境測定。

檢測項目包含物理性、化學性因子；物理性因子如噪音；化學性因子則包括異丙醇、丙酮、乙酸乙酯、甲醇、甲苯、乙腈、二甲基甲醯胺、二氯甲烷……等。並針對異常項目均已尋求有效之行政管理或硬體改善方案，確保員工處於安全的工作環境。

供應商 / 清運商 管理與稽核

為確保供應商在產品的製造與配送上能適當且安全的處理，針對本公司之供應商，初步透過安衛環保管理系統調查問卷了解外部廠商對於安衛環保的重視程度與管理能力。再從中篩選重大危害物質之供應商、製造承包商與廢棄物處理商清單，必要時進行現場視察稽核。2020年完成5間供應商品質稽核，廢棄物清運商稽核1次。

(註：供應商品質稽核主要項目包括倉庫、出貨放行、品質系統、生產流程、檢驗紀錄等。)

廠外周界抱怨處理程序

依據台灣神隆公司的安全衛生及環保管理手冊，基於責任照顧的精神，為確保產品製程的整個生命週期中能獲得妥善處置，以避免造成相關人員及環境遭受暴露或污染危害，訂定相關工作說明以處理來自上級主管機關、廠外周界鄰近廠商、民眾抱怨之處理

程序。所適用之範圍包括：凡來自上級主管機關或廠外周界鄰近廠商、民眾對疑似或可能與台灣神隆生產相關所造成的臭味、黑煙…等環保或安全問題的反映、抱怨或建議事宜均適用。並由環安衛部門、人力資源暨行政處及其他相關部門，共同協力處理。

製程安全管理

為降低產品於研發至量產階段中，因製程危害引致不可接受之風險，本公司採用四階段的製程危害分析：實驗室危害分析 (Lab PHA)、本質性危害分析 (PHA1)、反應性危害分析 (PHA2)、操作性危害分析 (PHA3)。另為評估化學反應熱危害引發的安全問題，採用微差掃描熱卡計 (DSC)、反應熱卡計 (RC) 及絕熱熱卡計 (PHI-TEC II) 等實驗設備進行安全試驗分析，而以藥物毒性預測軟體 (Derek Nexus 及 Sarah Nexus for Windows) 預測未有足夠毒理資料的化學品之危害影響。

對於製程修改或工程變更可能產生的危害則藉由變更管理程序來評估及降

低變更的潛在風險。而在作業安全管制上已有危險作業許可證程序書、上鎖 / 掛籤作業程序書及局限空間管理作業程序書等規範危險作業。

化學品使用已控管其安全存量及標準分裝程序，並備置完整的個人安全防护具供操作者使用，確保化學品使用及儲存上的安全。



製程中備有完整防護器具



危險性機械設備/器具管理

本廠危險性機械設備之建造，均經本公司職業安全衛生管理員會同承造商檢查後，申請經勞動檢查機構重新檢查及竣工檢查合格，發給合格證後始啟用。

本公司對於危險性機械設備之操作除要求操作人員為訓練合格人員外，並於勞工安全衛生工作守則中訂有起重機工作安全守則、鍋爐工作安全守則、高壓氣體特定設備工作安全守則，以規範操作人員之作業程序。

危險性機械設備之檢查方法乃參照職業安全衛生法及其相關法令規定，並依據實際狀況訂定「自動檢查作業程序」，作為本公司危險性機械設備之檢查準則，由具有合格操作證照的人員實施操作與檢查，以維持其性能。如維修時，則依據本廠所訂各類機械設備維修保養作業程序從事維修保養工作。





第五章 社會責任

Corporate Governance

5.1 社會回饋 108





疫情期間，仍積極推動社會公益活動 支持國內優秀的藝術人才

2020 年疫情期間，在遵守防疫新生活下神隆仍積極推動社會公益活動，提供社區的弱勢團體關懷與協助。神隆藉由贊助研揚文教基金會，規畫之藝文作品在公司內展出，鼓勵國內的藝術創作活動，每年贊助經費 2.5 萬元，已經連續超過 10 年。積極提昇南科園區工作者的生活美學涵養及人文精神。



舉辦捐血活動

5.1 社會回饋

2020 年疫情期間，在遵守防疫新生活下神隆仍積極推動社會公益活動，提供社區的弱勢團體關懷與協助。對於教育神隆主動舉辦「一日工作坊」，提供對製藥產業有興趣的學子了解業界所需的相關技能，減少產學落差；更持續與中國化學會合作設置「神隆論文獎學金」，每年贊助經費達 10 萬元。神隆每年支持管理局參與「愛從南科出發」活動已長達 6 年之久；響應由集團旗下統一社福基金會舉辦的「Fun 學體驗」觸及人數達 200 學童以及「衣舊有愛」捐贈二手衣活動達近千件；採購創世基金會所舉辦之活動相關周邊商品於內部活動時使用，對於照顧鄰近弱勢團體不餘遺力。另外神隆鼓勵同仁捐血獻愛心，主動於廠內舉辦捐血活動，幫助醫院解決血荒。

為支持國內優秀的藝術人才，神隆藉由贊助研揚文教基金會，規畫之藝文作品在公司內展出，鼓勵國內的藝術創作活動，每年贊助經費 2.5 萬元，已經連續超過 10 年。為提昇南科園區工作者的生活美學涵養及人文精神，舉辦神隆藝壇已舉辦 11 年，2020 年疫情期間更改為線上演講進行分享葉丙成教授與葉揚老師的人生故事，利用網路無國界的力量，2020 單年更突破萬人線上觀賞。



2020 年參與之社會公益活動一覽表

活動名稱	投注資源與成果	觸及人數/對象	社會影響力
「南科愛心月」活動	公益野餐活動所得全數捐出	台南地區長期關懷之弱勢家庭	身為製藥行業的神隆與園區週邊廠商共同關懷鄰近社區因貧無法就醫的里民，責無旁貸。
神隆愛心捐血活動	1.捐血總量近6,500c.c. 2.贈送捐血同仁補充體力營養品	1.捐血員工同仁21人次 2.一般社會大眾	本公司主動發起捐血活動，發揮人饑己饑、人溺己溺的精神，為急難救助所需盡一份心力，鼓勵同仁捐血獻愛心，幫助醫院解決血荒。
廠內活動	採購創世基金會之商品1萬元	創世基金會	採購創世基金會商品，支持弱勢團體在2020疫情期間所舉辦的活動得以順利演出。
「神隆藝壇」系列講座	活動經費60萬元	連續11年舉辦，2020年邀請葉丙成、葉揚線上演講，總計參與人次破萬人	神隆長期贊助藝文相關活動，該活動為提昇南科園區工作者的生活美學涵養及人文精神盡份心力，因疫情關係改為線上演講，網路無國界，擴及國內外皆能參與此活動。
神隆藝廊定期展出	贊助經費2.5萬元	直接觸及人數：神隆同仁約630人	藉由贊助國內公共藝術推廣，在廠內規畫定期繪畫、攝影等藝文作品展，支持國內藝術創作活動。
響應集團內公益活動「Fun學體驗」、「衣舊有愛+寶貝狗」公益活動	1.活動禮品200份近2萬元 2.捐助二手衣10大箱，近千件衣物	1.直接觸及近200位學童 2.新竹縣世光教養院、原住民永續發展協會、台南市龍崎教養院、台南瑞復益智中心、台灣兒童發展早期療育協會、花蓮縣加灣部落永續發展協會、流浪狗公益協會、愛心公益私人狗園等30個單位	響應統一集團舉辦之「Fun學體驗」及「衣舊有愛+寶貝狗」公益活動。集團相信人性的可貴在於擁有一顆善良的心，惟有心存善念，樂於付出，社會才會處處充滿溫馨。
鄰近里民活動贊助	致贈環保袋500份，經費35,000元	直接觸及當地里民500人	與在地鄰近社區里民保持友好關係是企業最基本的社會責任。
「學校一日工作坊」	活動經費10萬元	1.觸及5所學校 2.直接觸及人53位學生	藉由舉辦校園相關活動，讓在校學習面更接近企業實務運用面，減少產學落差。
神隆論文獎學金	10萬元	各大專院校理工學院學生	為協助人才培育，促進學子對製藥生技業有所瞭解。



積極社會參與

台灣神隆積極參與產業相關之公會與協會的活動，透過擔任公協會理監事等職務，參與並贊助公協會舉辦相關活動，協助促進產業之發展與交流。公司主管亦於中華民國學名藥協會擔任監事職務。

團體會員

台灣科學工業園區科學 工業同業公會	社團法人中華無菌製劑協會
臺灣製藥工業同業公會	台灣生物產業發展協會
中華民國製藥發展協會	兩岸企業家峰會
社團法人中華民國學名藥協會	中國化學會





附錄

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

「*」為重大主題

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1.組織概況					
GRI102 一般揭露：核心	102-1	組織名稱	關於本報告書	03	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	1.4 業務內容	24	
	102-3	總部位置	關於本報告書	03	
	102-4	營運活動地點	關於本報告書	03	
	102-5	所有權與法律形式	1.2 主要股東結構	18	
	102-6	提供服務的市場	1.4 業務內容	24	
	102-7	組織規模	1.1 公司簡介	16	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 人力概況	78	
	102-9	供應鏈	2.3 供應商與承攬商管理	52	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	03	
	102-11	預警原則或方針	1.7 風險管理	38	
	102-12	外部倡議	關於本報告書 1.3 營運概況	03 20	
	102-13	公協會的會員資格	5.1 社會回饋	108	
2.策略					
GRI102 一般揭露：核心	102-14	決策者的聲明	經營者的話	04	
GRI102 一般揭露：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	1.5 公司治理	30	
			1.6 誠信經營	35	
3.倫理與誠信					
GRI102 一般揭露：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.5 公司治理	30	
			1.6 誠信經營	35	
GRI102 一般揭露：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	1.6 誠信經營	35	



GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
4. 治理					
GRI102 一般揭露：核心	102-18	治理結構	1.5 公司治理	30	
GRI102 一般揭露：全面	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	1.5 公司治理	30	
	102-23	最高治理單位的主席	1.5 公司治理	30	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	1.5 公司治理	30	
	102-25	利益衝突	1.6 誠信經營	35	
	102-35	薪酬政策	1.5 公司治理	30	
	102-36	薪酬決定的流程	1.5 公司治理	30	
5. 利害關係人溝通					
GRI102 一般揭露：核心	102-40	利害關係人團體	1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑	41	
	102-41	團體協約	4.1 人力概況	78	
			4.2 員工福利與照顧	83	
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑	41	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑	41	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑	41	
6. 報導實務					
GRI102 一般揭露：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	03	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	03	
	102-47	重大主題表列	1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑	41	
	102-48	資訊重編	關於本報告書	03	
	102-49	報導改變	關於本報告書	03	
	102-50	報導期間	關於本報告書	03	
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	03	
	102-52	報導週期	關於本報告書	03	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	03	
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	03	
	102-55	GRI內容索引	附錄-GRI永續報導準則 (GRI準則)對照表	111	
	102-56	外部保證/確信	關於本報告書	03	



GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200系列 (經濟的主題)					
*經濟績效					
GRI103 經濟績效管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運概況 1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑	20 41	
	103-2	管理方針及其要素	1.3 營運概況	20	
	103-3	管理方針的評估	1.3 營運概況	20	
GRI201 經濟績效主題揭露	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運概況	20	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	1.7 風險管理	38	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.1 人力概況	78	
	201-4	取自政府之財務補助	1.3 營運概況	20	
稅務					
GRI207 稅務主題揭露	207-4	國別報告	1.3 營運概況	20	
特定主題準則：300系列 (環境的主題)					
*能源					
GRI103 能源管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.2能、資源使用與管理	64	
	103-2	管理方針及其要素	3.2能、資源使用與管理	64	
	103-3	管理方針的評估	3.2能、資源使用與管理	64	
GRI302 能源主題揭露	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能、資源使用與管理	64	
	302-4	減少能源消耗	3.2 能、資源使用與管理	64	
水與放流水					
GRI303 水與放流水管理方針揭露	303-1	共享水資源之相互影響	3.2 能、資源使用與管理	64	
	303-3	取水量	3.2 能、資源使用與管理	64	
	303-4	排水量	3.2 能、資源使用與管理	64	
	303-5	耗水量	3.2 能、資源使用與管理	64	



GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300系列 (環境的主題)					
*排放					
GRI103 排放管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.3溫室氣體排放	71	
	103-2	管理方針及其要素	3.3溫室氣體排放	71	
	103-3	管理方針的評估	3.3溫室氣體排放	71	
GRI305 排放主題揭露	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放	71	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放	71	
	305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)， 及其它重大的氣體排放	3.3 溫室氣體排放	71	
*廢棄物					
GRI103 廢棄物管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.4 污染防治	73	
	103-2	管理方針及其要素	3.4 污染防治	73	
	103-3	管理方針的評估	3.4 污染防治	73	
GRI306 廢棄物主題揭露	306-3	廢棄物的產生	3.4 污染防治	73	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 污染防治	73	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 污染防治	73	
*有關環境保護的法規遵循					
GRI103 關環境保護的法規遵循 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 安全衛生環保政策	60	
	103-2	管理方針及其要素	3.1 安全衛生環保政策	60	
	103-3	管理方針的評估	3.1 安全衛生環保政策	60	
GRI307 有關環境保護的 法規遵循主題揭露	307-1	違反環保法規	3.1 安全衛生環保政策	60	
特定主題準則：400系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI401 勞雇關係主題揭露	401-1	新進員工和離職員工	4.2 員工福利與照顧	83	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 員工福利與照顧	83	
	401-3	育嬰假	4.2 員工福利與照顧	83	
勞資關係					
GRI402 勞資關係主題揭露	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1人力概況	78	



GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
職業安全衛生					
GRI103 職業安全衛生管理方針揭露	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 推動職場健康促進	92	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3 推動職場健康促進 4.4 安全的工作環境	92 98	
	403-3	職業健康服務	4.3 推動職場健康促進	92	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.3 推動職場健康促進	92	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 推動職場健康促進 4.4 安全的工作環境	92 98	
	403-6	工作者健康促進	4.3 推動職場健康促進	92	
	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	4.3 推動職場健康促進 4.4 安全的工作環境	92 98	
GRI403 職業安全衛生主題揭露	403-9	職業傷害	4.3 推動職場健康促進	92	
	403-10	職業病	4.3 推動職場健康促進	92	
*訓練與教育					
GRI103 訓練與教育管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	4.2 員工福利與照顧	83	
	103-2	管理方針及其要素	4.2 員工福利與照顧	83	
	103-3	管理方針的評估	4.2 員工福利與照顧	83	
GRI 404 訓練與教育主題揭露	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 員工福利與照顧	83	
員工多元化與平等機會					
GRI405 員工多元化與平等機會 主題揭露	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人力概況	78	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 人力概況	78	
不歧視					
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 人力概況	78	無發生
童工					
GRI406 不歧視主題揭露	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 人力概況	78	
原住民權利					
GRI411 原住民權利主題揭露	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-		無涉及
當地社區					
GRI413 當地社區主題揭露	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.4 安全的工作環境 5.1 社會回饋	98 108	



GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
公共政策					
GRI415 公共政策主題揭露	415-1	政治捐獻	-		無參與
*顧客健康與安全					
GRI103 顧客健康與安全 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.1 產品法規 2.2 產品安全與客戶滿意度	48 50	
	103-2	管理方針及其要素	2.1 產品法規 2.2 產品安全與客戶滿意度	48 50	
	103-2	管理方針及其要素	2.1 產品法規 2.2 產品安全與客戶滿意度	48 50	
GRI416 顧客健康與安全主題揭露	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2 產品安全與客戶滿意度	50	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 產品法規	48	無違反
*行銷與標示					
GRI103 行銷與標示管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.1 產品法規	48	
	103-2	管理方針及其要素	2.1 產品法規	48	
	103-3	管理方針的評估	2.1 產品法規	48	
GRI417 行銷與標示主題揭露	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1 產品法規	48	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	-		無發生
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-		無發生
*社會經濟法規遵循					
GRI103 社會經濟法規管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.6 誠信經營	35	
	103-2	管理方針及其要素	1.6 誠信經營	35	
	103-3	管理方針的評估	1.6 誠信經營	35	
GRI419 社會經濟法規遵循主題揭露	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	1.6 誠信經營	35	無違反
*專利					
GRI103 專利管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.4 專利議題	56	
	103-2	管理方針及其要素	2.4 專利議題	56	
	103-3	管理方針的評估	2.4 專利議題	56	



確信項目彙總表

編號	標的資訊	適用基準	頁碼
1	2020年非擔任主管職務員工平均薪資與中位數。	依臺灣證交所「對有價證券上市公司及境外指數股票型基金上市之境外基金機構資訊申報作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定。	80
2	2020年員工新進率。	依公司所示之2020年度新進人員名冊，並以截至2020年12月31日全體人員清冊，計算該年度新進人員占比，並依年齡層、性別分組歇示。	83
3	2020年育嬰假留職停薪人員復職率。	依公司所示之截至2020年12月31日申請留職停薪人員名單，及於結束育嬰假後復職人員數，依GRI所示宜用之復職率公式計算。	84
4	2020年各式廢棄物處理總量。	公司於2020年度依廢棄物清理法及事業主管機關所訂之申報規定於事業廢棄物申報及管理資訊系統登載之事業廢棄物處理總量。	74
5	2020年太陽能板發電電量及綠電販賣收入。	2020年度自公司行政大樓頂樓設置之太陽能板總發電度數及躉售台灣電力公司之綠電收入，並依照經濟部能源局公告最新電力排碳係數計算減碳總量。	72
6	2020年未被主管機關處已超過100萬以上需依相關規定發佈重大訊息之罰款。	截至2020年12月31日，無重大違反環境法規而遭主管機關處以行政罰鍰之事件，並依「臺灣證券交易所股份有限公司對於有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第四條第一項第二十六款(三)應發布重大訊息情事。	63



會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

資會綜字第 20011183 號

台灣神隆股份有限公司 公鑒：

本事務所受台灣神隆股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定 2020 年度企業社會責任報告書所報導之績效指標執行確信程序。本會計師業已確信結果，並依據結果出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

有關 貴公司選定 2020 年度企業社會責任報告書所報導之績效指標（以下稱「確信標的資訊」）及其適用基準詳列於 貴公司 2020 年度企業社會責任報告書第 117 頁之「確信項目彙總表」。前述確信標的資訊之報導範圍屬於企業社會責任報告書第 3 頁之「報告書範疇與邊界」段落說明。

上開適用基準係為臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定與全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之最新版 GRI 準則(GRI Standards)，以及 貴公司依行業特性與其報導之績效指標多採或自行設計其他基準。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定與全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之最新版 GRI 準則(GRI Standards)，以及 貴公司依行業特性與其報導之績效指標多採或自行設計其他基準，以編製企業社會責任報告書所報導之績效指標，且維持與績效指標編製有關之必要內部控制，以確保績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對確信標的資訊執行確信工作，以發現前述資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。

本會計師依照上述準則所執行之有限確信工作，包括辨認確信標的資訊可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執行程序。因有限確信案件取得之確信程度明顯低於合理確信案件取得者，就有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小。

本會計師係依據所辨認之風險領域及重大性以決定實際執行確信工作之範圍，並依據本委任案件之特定情況設計及執行下列確信程序：

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
701024 台南市東區林森路一段 395 號 12 樓
12F, No. 395, Sec. 1, Linsen Rd., East Dist., Tainan 701024, Taiwan
T: +886 (6) 234 3111, F: +886 (6) 275 2598, www.pwc.tw



- 對參與編製確信標的資訊之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，對確信標的資訊選取樣本進行查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

此報告不對 2020 年度企業社會責任報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

會計師之獨立性及品質管制規範

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

本事務所適用審計準則公報第四十六號「會計師事務所之品質管制」，因此維持完備之品質管制制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

有限確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面未依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定與全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之最新版 GRI 準則(GRI Standards)，以及 貴公司依行業特性與其報導之績效指標多採或自行設計其他基準編製而須作修正之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負責就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 林 永 智



中華民國 110 年 9 月 27 日



ScinoPharm Taiwan

發行單位	台灣神隆股份有限公司
發行人	羅智先
發行地址	74144台南市善化區南科八路一號
聯絡電話	(06) 505-2888
聯絡傳真	(06) 505-2898
聯絡人	公共事務部
E-mail	info@scinopharm.com
出刊日期	2021年9月