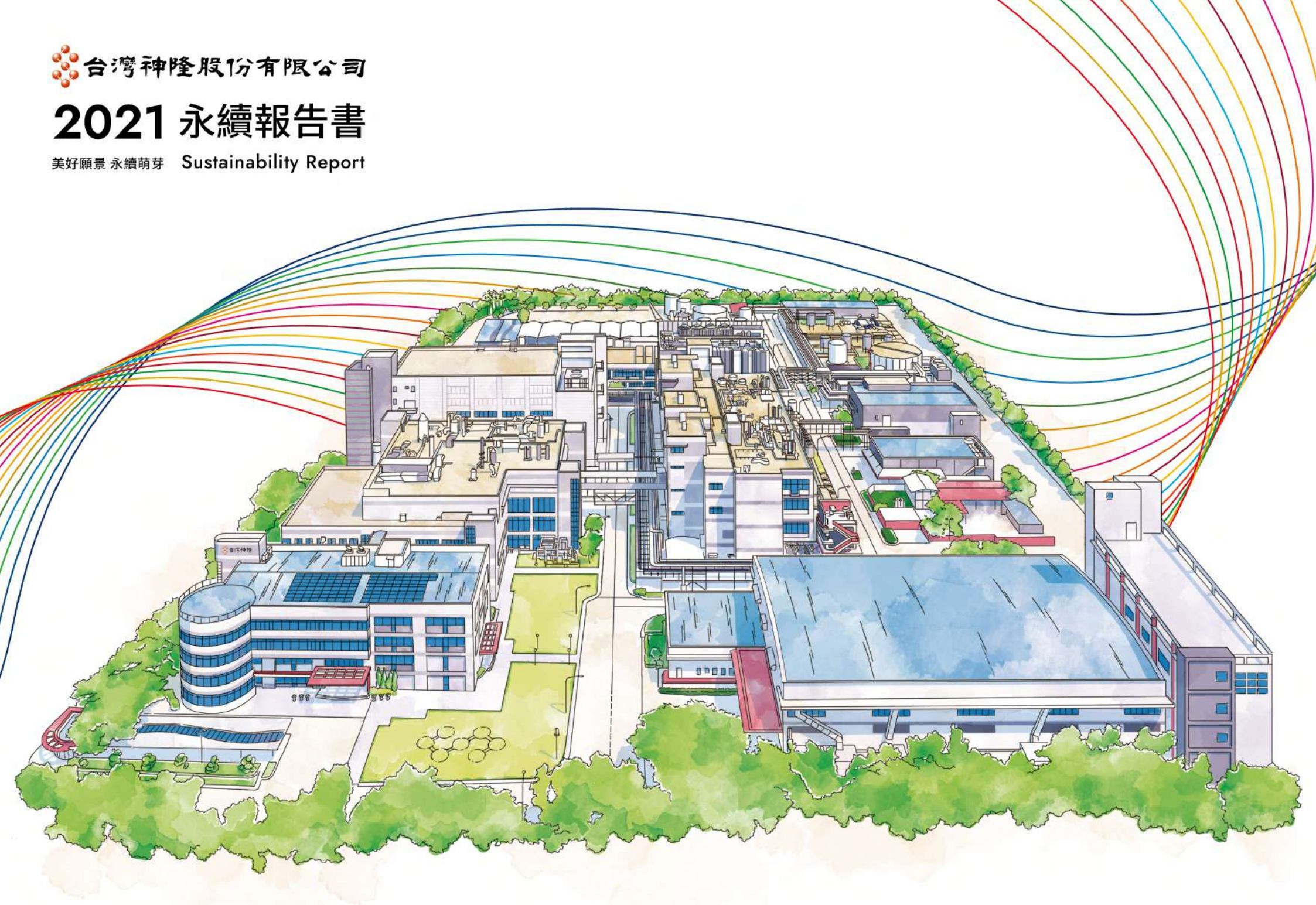


2021 永續報告書

美好願景 永續萌芽 Sustainability Report



目錄

關於本報告書	03
經營者的話	04
2021 年 ESG 重點績效	06
公司沿革及大事記	10

CH1 公司治理

1.1 公司簡介	13
1.2 主要股東結構	13
1.3 營運概況	14
1.4 業務內容	16
1.5 公司治理	21
1.6 誠信經營	25
1.7 風險管理	26
1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑	28

CH2 產品責任

2.1 產品法規	33
2.2 產品安全與客戶滿意度	34
2.3 供應商與承攬商管理	35
2.4 創新技術與專利布局	37

CH3 環境保護

3.1 安全衛生環保政策	39
3.2 能、資源使用與管理	41
3.3 溫室氣體排放	46
3.4 污染防治	48

CH4 友善職場

4.1 人力概況	51
4.2 員工福利與照顧	54
4.3 推動職場健康促進	59
4.4 安全的工作環境	62

CH5 社會責任

5.1 社會回饋	67
----------	----

附錄

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	70
確信項目彙總表	80
會計師有限確信報告	81



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 標準的藥廠。今年是台灣神隆成立的第 25 年，主要的發展方向在於自有產品、專利製程的研發，並嚴格遵守國際 CGMP 製造規範，高品質的產品深獲客戶肯定及信賴。近年來著眼於針劑製劑領域、主力開發複雜式針劑製劑，同時完成自有針劑廠興建，神隆積極切入尚未被滿足的醫療需求領域。以高附加價值的產品市場為策略，台灣神隆加速拓展影響力，期望提升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 2021 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主題與相關管理辦法之揭露；並說明公司在發展過程中所考量對社會、環境及經濟層面等各項作為與績效呈現。相關資訊的揭露以台灣神隆股份有限公司為主，以問卷調查的方式，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主題，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 2021 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。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主題，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永續報告書作業辦法」之要求公開發行永續報告書，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，以新臺幣計算，本報告書部份資訊亦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：2021 年 9 月；現行版本：2022 年 8 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

當新冠肺炎的重症及致死率趨緩，疫苗接種率逐步提升，人類更進一步找到對抗病毒的方式，在開發出具保護力的疫苗及可能的治療藥物後，對於新冠肺炎病毒的態度，已從未知的懼怕，逐步轉為平衡的共存。隨著北歐的瑞典、丹麥，及亞洲的南韓分別宣布回歸正常生活、不再進行匡列隔離，病毒對於人類社會的衝擊緩步下降，我們逐步走出過去兩年疫情帶來的影響，各國也加快商討解除防疫狀態後的因應措施及方案，致力於協助民眾回到以往的生活狀態。

在疫情期間，生技製藥產業成為炙手可熱的題材；承載著人們對於治療藥物、防護疫苗問世的殷切期盼；全球製藥產業積極的投入疫苗、藥物的研發，透過緊急使用授權的方式核准疫苗、口服

藥物，減緩疫情所造成的危害，亦有效穩定全球焦慮不安的氛圍。當藥物、疫苗及防疫備品的供給不虞匱乏，人類面對防疫的態度，轉由被動式防範走向主動式平衡的軌道上。生技製藥產業在歷經備受矚目的高峰，同步也重新審視如何面對非預期的事件，有效降低系統性風險所帶來的衝擊，並持續推動產業的永續發展。

神隆作為製藥產業的一員，提供高品質的產品，為人類帶來健康美好的生活，是我們始終如一的使命。我們深切的認知唯有做足充分的準備，才有機會減輕突發事件所造成的影響與衝擊。神隆貫徹企業永續發展的精神與理念，多年前開始從環境、社會及經濟面向切入，與國際藥業一同站穩腳步，持續投注心力於永續議題的發展，規劃切合神隆未來的永續管理策略及執行方針。面向



董事長

聿智先

全球的營運模式，促使神隆在實踐永續發展的進程中，秉持嚴謹的態度遵循各國法規，並滿足國際客戶的要求與期待，將這份源自於企業文化的認知，轉化為神隆永續發展的優勢。

隨著巴黎協議的簽訂，可預見歐洲國家會更積極落實「歐洲綠色新政」，將氣候變遷及碳中和做為國家重點發展目標之一。其中當屬預計於 2023 年試行 3 年、2026 年正式上路的「碳邊境調整機制」（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）最備受矚目。碳關稅議題逐步在諸多產業中發酵，未來因為碳排放量可能衍生之必要費用，抑或規劃環境永續發展的方向皆值得我們深思。為減少能資源的消耗，神隆透過精細的製程再分析，增加原物料與溶劑回收比例，藉由製程優化改善成本結構、同時達到節

能減碳的目的，為全球環境盡一己之力。

神隆在經濟及社會發展的層面，始終堅持企業誠信經營的社會責任、恪守人權規範及勞動法令，從實際作為體現企業對於員工的照護；財務資訊上公開透明，營運績效上誠信務實，是神隆持續進步的基礎，也是堅定不變的企業文化。神隆成立至今已邁入第 25 年，始終堅持以穩健務實的態度與精益求精的精神，面對成功與挑戰，我們力求將藥物開發及生產的專業發揮極致，為自己帶來不平凡的未來。

總經理

盧麗中





2021 年 ESG 重點績效



推廣藝文生活不遺餘力，榮獲
文化部第 **15** 屆文馨獎銅獎



高階主管女性員工占比為
52.6%，落實職場性別平權



遵循「能源用戶訂定節約能源
目標及執行計畫」，連續 **6** 年
達成節電目標 **1%** 以上



與客戶建立環境永續實踐機
制，共同達成每年節水、減碳
2% 及減廢 **3%** 的自設目標



推動綠色能源發展，設置太陽
能發電板，現行發電量 36,216
度，再增自用 136,002 度，總
發電量達 **172,218** 度

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 「台灣加油」公益活動，捐助防疫物資包及女性生理衛生用品
 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 推動職場促進與管理	- 與客戶攜手合作開發孤兒藥 - 保障並促進員工身心健康 - 辦理員工健康檢查
 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級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 - 神隆論文獎學金
 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。	1.5 公司治理 4.1 人力概況	- 維護基本人權及工作權益 - 董事會女性董事共 3 位，席次占 20% - 高階主管女性員工占比 52.6%，彰顯神隆機會平等的用人政策



2021 年 ESG 重點績效

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 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、資源使用及管理 3.4 污染防治	- 神隆屬於化學製藥業，廠區所產生的廢水皆由廠內污水處理設施處理後，再經納管排放至南科園區污水處理廠，廢水檢測完全符合南科園區標準。2019~ 2021 年期間，廠區無溢流及重大洩漏情事發生，對周遭環境無污染衝擊負荷。 - 本公司致力於提升汽提塔處理效率，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。
 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	- 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。 - 台灣神隆提供身心障礙身分者平等之就業機會。截至 2021 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。	3.4 污染防治 關於本報告書	- 廠內有害事業廢棄物或一般固體廢棄物在最終處置前以物理、化學、熱處理、堆肥等方式，改變其物理、化學、生物特性或成分，達成分離、減積、去毒、固化或安定進行處理後，降低環境衝擊，再運送至園區資源再生中心，或委園區外合格的處理廠商進行焚化處理，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。並致力於提升汽提塔處理效率，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。 - 每年發布永續報告書。
 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，提升意識，增進人與機構的能力。	1.7 風險管理	- 台灣神隆為確保維護與提升利害關係人之價值，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；稽核室則依風險評估狀況擬訂其稽核計畫，並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。



公司沿革及大事記



Nov 台灣神隆股份有限公司成立，
設立出資額為 6.75 億

1997

Oct 順利通過美國 FDA 第一次全面
查廠

2001

Aug 順利通過美國 FDA 第二次查廠

2005

Jun 轉投資神隆醫藥（常熟）有限
公司設立

2009

Sep 於台灣證券交易所掛牌上市，股票
代碼 1789

2011

1999

Oct 遷入南科現址，開始使用實驗
室及辦公室



2002

Nov 生產大樓落成啟用



2008

Jun 順利通過歐盟會員國匈牙利國
家藥事局 (NIP) 查廠

Oct 順利通過美國 FDA 第三次查廠

2010

Oct 登錄台灣證券櫃檯買賣中心興
櫃掛牌交易，股票代碼 1789

2012

Aug 順利通過美國
FDA 第四次查廠



- Jul** 垂直整合、跨足下游製劑領域，投資新建針劑廠動土典禮
- Dec** 神隆醫藥（常熟）二期工程完工，正式舉行落成典禮

2013

- Apr** 連續兩年榮獲上市上櫃公司「資訊揭露評鑑」A++ 等級

- Jun** 順利通過美國 FDA 第五次查廠

- 榮獲證交所第一屆上市上櫃公司「公司治理評鑑」前 5% 之績優企業

- Aug** 榮獲「天下 CSR 企業公民獎」之「CSR100 強」

- Oct** 神隆醫藥（常熟）順利通過美國 FDA 第一次查廠

2015

- Feb** 順利通過美國 FDA 第六次查廠

- Aug** 榮獲天下雜誌「CSR 企業公民獎」之列

- Dec** 獲全球投資者關係雜誌評選為大中華地區最佳投資者關係服務生技產業類別第二名

2017

- May** 順利通過美國 FDA 第七次查廠

- Dec** 獲頒為 108 年推動職場工作平權特優企業

2019



- Dec** 獲頒文化部第十五屆文馨獎銅獎

針劑廠產線申請新廠 GMP 併 GDP 符合性評鑑，獲 TFDA 爰予許可

2021

2014

- Jul** 榮獲證交所第十一屆上市上櫃公司「資訊揭露評鑑」A++ 等級

- Aug** 神隆醫藥（常熟）順利通過墨西哥藥事主管機關 (COFEPRIS) 查廠

順利通過歐洲藥物管理局 (EMA) 查廠

- Oct** 神隆發行第一本企業社會責任報告書

2016

- Jun** 榮獲證交所第二屆上市上櫃公司「公司治理評鑑」前 5% 之績優企業

- Oct** 順利通過歐洲醫藥品品質審查委員會 (EDQM) 的查廠



2018

- May** 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

- 榮獲證交所第四屆上市上櫃公司「公司治理評鑑」前 5% 之績優企業

- Aug** 榮獲「天下 CSR 企業公民獎」之「CSR100 強」

2020

- Sep** 神隆醫藥（常熟）首次接受中國國家藥品監督管理局 (NMPA) 的註冊現場檢查與 GMP 符合性現場檢查



CH1 公司治理

1.1	公司簡介	13
1.2	主要股東結構	13
1.3	營運概況	14
1.4	業務內容	16
1.5	公司治理	21
1.6	誠信經營	25
1.7	風險管理	26
1.8	利害關係人之鑑別 與溝通途徑	28

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，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。

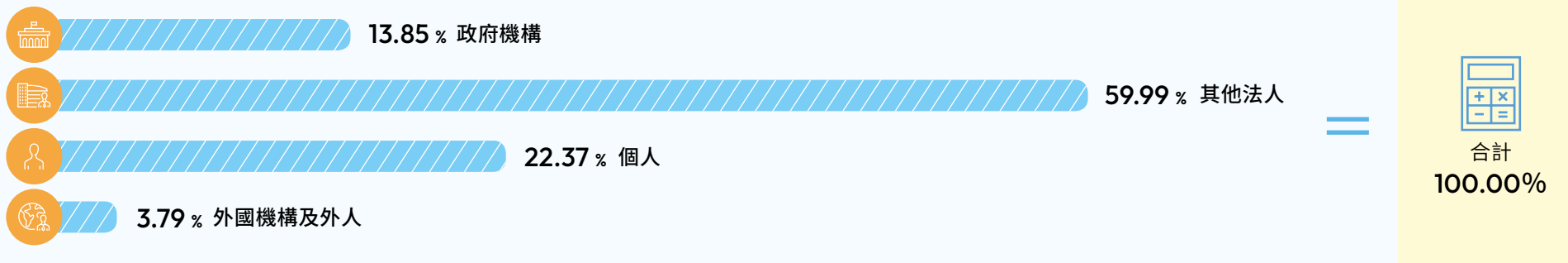
為因應針劑製造之市場需求，規劃自原料藥起之垂直整合策略興建針劑廠，以提供原料藥研發至針劑製劑生產等一次到位服務。本公司擁有高技術門檻之抗凝血製劑—磺達肝癸鈉 (Fondaparinux Sodium) 針劑產品藥證，另一與客戶合作之抗血癌學名藥，皆經由合作模式成功於美國上市，亦與國際藥品大廠百特醫療產品股份有限公司 (Baxter) 締結策略聯盟，合作開發、製造及量產之癌症化療止吐輔助用藥—福沙匹坦 (Fosaprepitant Dimeglumine)，近期更有三項自行研發生產之針劑產品進行美國簡易新藥上市程序 (ANDA) 送件申請，已進入美國 FDA 核發藥證前的實地查廠準備流程。

1.2 主要股東結構

截至 2022 年 4 月 1 日止，本公司已發行股份總數為 790,739,222 股，股東人數共計 30,088 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

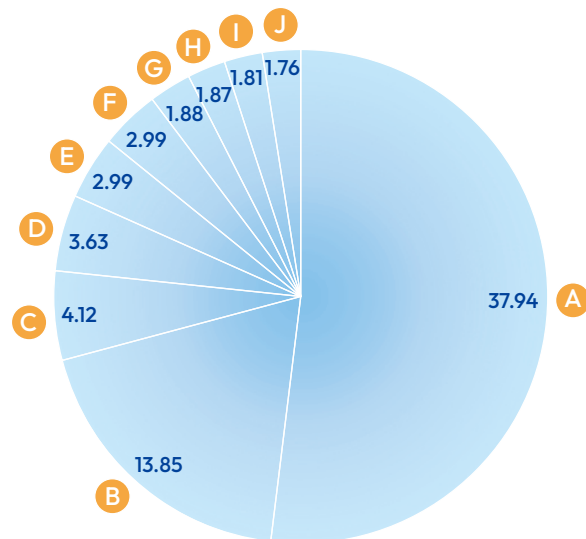
2022 年 4 月 1 日



本公司前十大股東

2022 年 4 月 1 日

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



1.3 營運概況

新冠肺炎疫情爆發至今已逾兩年，疫情反覆變化帶來的影響在各產業供應鏈中持續發酵，靈活並兼顧策略規劃的應變能力成為必要的競爭力。面對全球市場高度不確定性以及疫情之各項影響，台灣神隆透過彈性及靈活的因應能力，減少全球市場動盪所帶來的影響，努力穩定整體經營表現。

2021 年本公司除了聚焦自有學名藥原料藥產品的核心品項，持續開拓新市場與新客戶，並善用台灣台南與江蘇常熟兩廠生產彈性互為支援。代客研製業務方面，同步強化硬體建設及發揮軟實力，持續展現專業服務效能。此外，針劑產線於 2021 年通過 TFDA 首次查廠，自行研製的胜肽類預充填針產品及水針產品、凍乾粉產品亦

已陸續遞件申請美國 ANDA，並於 2022 年 3 月份接受 FDA 實地查廠，同時配合規劃進度，卡式瓶產線與西林瓶產線均已布置生產，為台灣神隆轉型為全方位藥廠之長期策略目標邁出重要步伐。

財務績效

2021 年全年度個體營收為新台幣 26.43 億元，稅後淨利為新台幣 2.43 億元，稅後每股盈餘為新台幣 0.31 元，詳細財務資訊則請詳本公司年報及公司網站。

	2019 年	2020 年	2021 年
資產總額	11,421,338	11,776,921	11,622,064
負債總額	1,161,394	1,247,518	1,111,010
股東權益	10,259,944	10,529,403	10,511,054
實收資本額	7,907,392	7,907,392	7,907,392
營業收入	2,813,047	3,046,220	2,642,830
營業毛利	1,135,660	1,287,748	1,254,524
營業利益	322,297	450,854	376,930
稅前淨利	246,514	352,882	302,264
稅後淨利	216,656	282,067	243,471
每股盈餘 (元)	0.27	0.36	0.31

單位：新台幣仟元

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劃，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

	2019 年	2020 年	2021 年
台灣	29,858	70,815	58,793
其他	18,540	5,623	22
所得稅合計	48,398	76,438	58,815
所得稅佔營業收入比例	1.67%	2.48%	2.13%

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：

	2019 年	2020 年	2021 年
營業成本	1,677,387	1,758,472	1,388,306
員工福利費用	656,386	702,861	723,354
對政府的財政貢獻 (註 2)	138,971	5,776	59,975
現金股利	213,500	395,370	379,555
	0.27 (元 / 股)	0.50 (元 / 股) (註 3)	0.48 (元 / 股) (註 3)
股票股利	0	0	0
	0 (元 / 股)	0 (元 / 股)	0 (元 / 股)

單位：新台幣仟元

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

註 2：為營利事業所得稅、印花稅、房屋稅加總

註 3：2021 年稅後淨利加計各盈餘調整項後，累積可分配盈餘約每股新台幣 0.745 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 0.48 元，與以往年度股利發放政策相當

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 產業創新條例第 10 條	抵減項目 研究發展支出投資抵減	
2019 年	2020 年	2021 年
4,888	5,041	2,533

單位：新台幣仟元

註 1：2021 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

政府補助（註 2）		
法令 & 抵減項目 育兒津貼、托兒補助、進出口商參展補助、2019 年製藥產業轉型升級計畫補助款、 2021 年南科新興科技應用計畫補助款項等		
2019 年	2020 年	2021 年
9,282	160	2,077

1.4 業務內容

1. 服務項目

神隆可提供簡單小分子、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的客製化研發與代工製造之全程服務；此外，因應針劑製造之市場需求，神隆於台南廠現址興建針劑廠，將可提供包括針劑

產品之生產，以及針劑產品之代客研發與製造服務，落實本公司積極轉型成為全方位藥廠之策略，藉由豐富的學名藥針劑產品線，為公司未來營運持續挹注動能。

① 已開發完成之原料藥依用途區分

A. 癌症相關用途共 38 項	B. 中樞神經相關用途共 12 項
C. 心血管相關用途共 6 項	D. 感染相關用途共 6 項
E. 眼科相關用途共 3 項	F. 泌尿系統相關用途共 2 項
G. 婦女疾病相關用途共 2 項	H. 代謝疾病相關用途共 2 項
I. 呼吸道相關用途共 2 項	J. 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

A. 獲批准上市之原料藥產品共 9 項 (7 項為新藥)	B. 臨床試驗三期階段之原料藥產品 5 項
------------------------------	-----------------------

3 針劑開發製造服務

A. 已有 3 項委外製造針劑產品取得藥證並上市銷售：包括抗血癌學名藥、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)。	B. 3 項自行研發生產之針劑產品已申請美國簡易新藥上市程序 (ANDA)：包括 2020 年送件之胜肽類學名藥針劑（預充填針）產品，以及 2021 年送件之水針產品與凍乾粉產品。
---	--

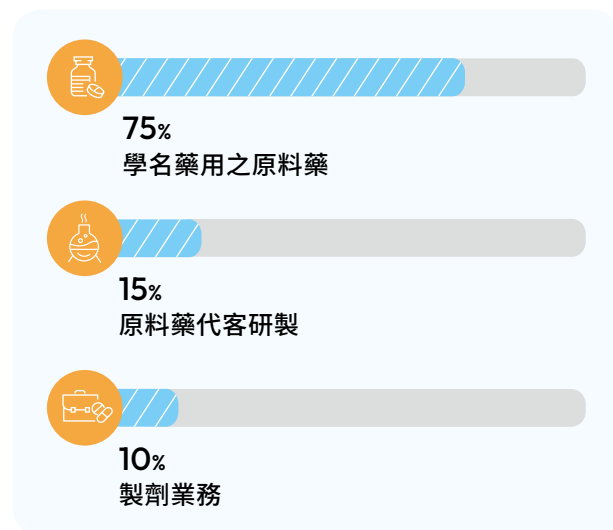
C. 2021 年針劑廠以凍晶乾燥注射劑產線申請 TFDA 實地查核，已通過新廠 GMP 併 GDP 符合性評鑑。

2. 近三年主要業務之營收分布概況

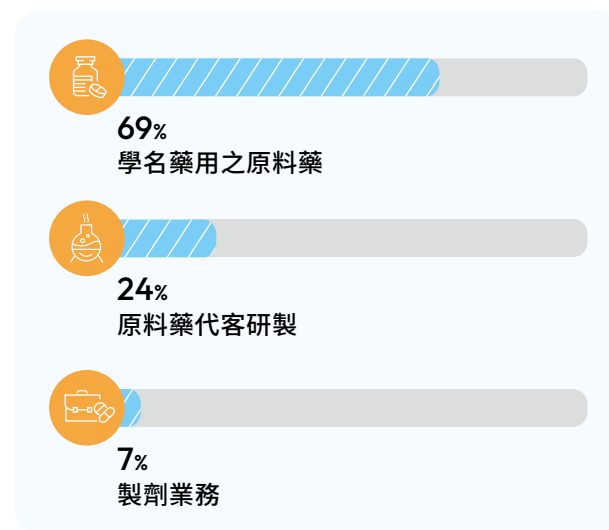
1 業務種類之營收占比

2021 年合併營收仍以學名藥用之原料藥占整體營收比例約 73% 為最高，而受到抗憂鬱症產品出貨較 2020 年減少之影響，原料藥代客研製業務占整體營收比例下降至 15%，針劑製劑業務則受惠於與客戶合作之癌症用原料藥銷售增加，使得占整體營收比例上升至 12%。

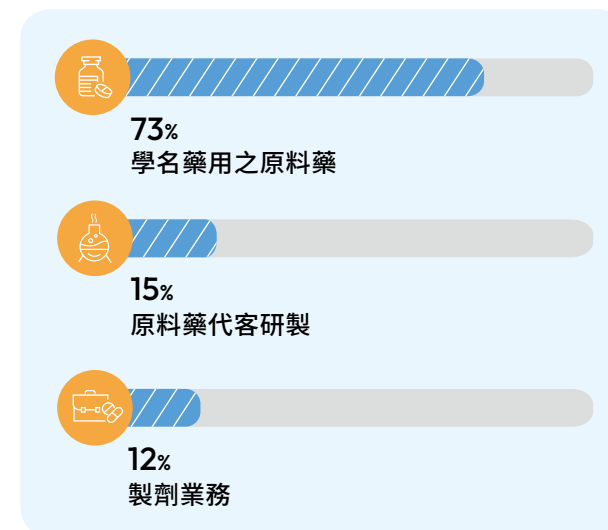
2019 年



2020 年



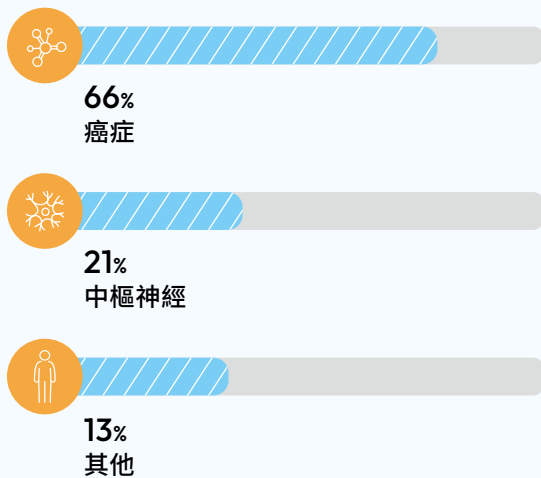
2021 年



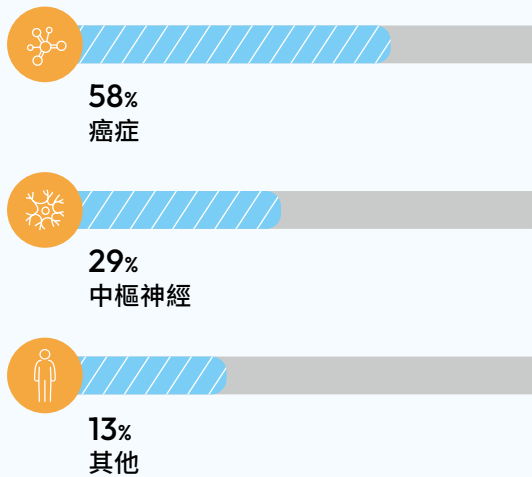
2 產品適應症之營收占比

以產品適應症做區分，2021 年合併營收仍以治療癌症相關藥物占整體營收比例約 69% 為最高，其次為中樞神經類藥物占整體營收比例約為 23%，其它包括心血管用藥、眼科用藥等則占整體營收比例為 8%。

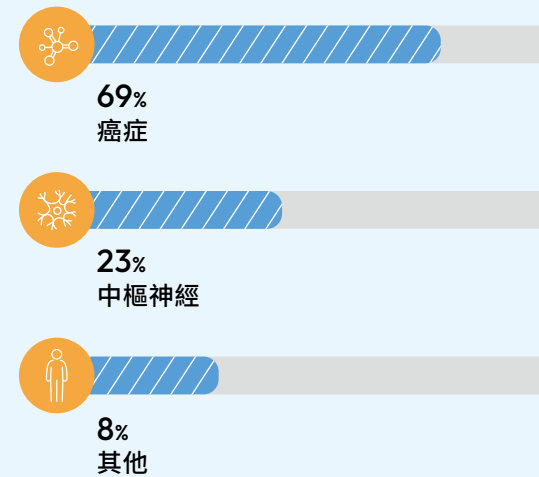
2019 年



2020 年

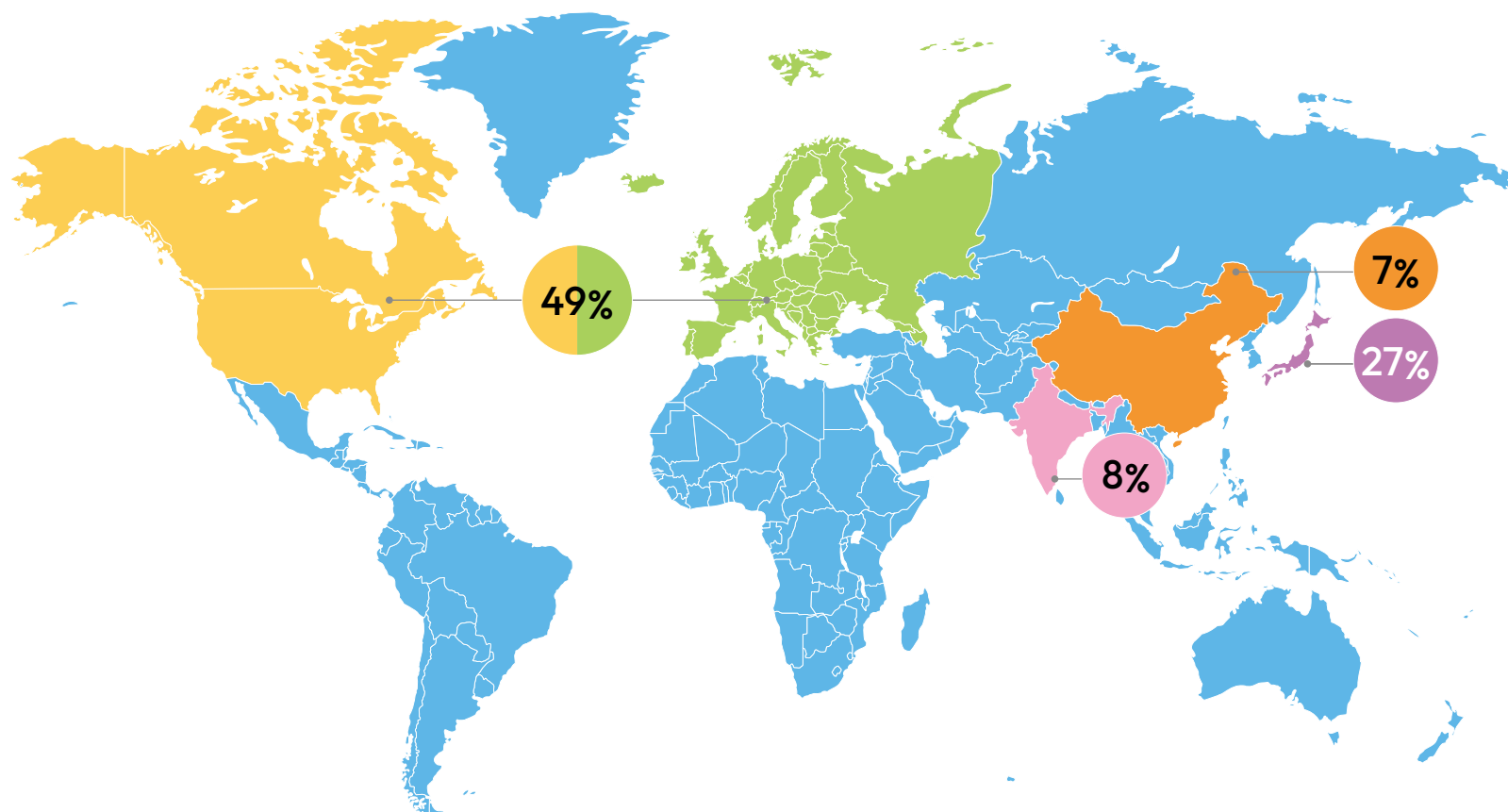


2021 年



3 銷售區域貢獻營收之占比

2021 年美加、歐洲合計占整體營收比例約 49%，而深耕多年的日本市場成果有目共睹，占整體營收比例躍升至 27%，另中國市場布局效益開始顯現，占整體營收比例亦上升至約 7%。



美加	2019	20%
	2020	19%
	2021	28%

歐洲	2019	30%
	2020	39%
	2021	21%

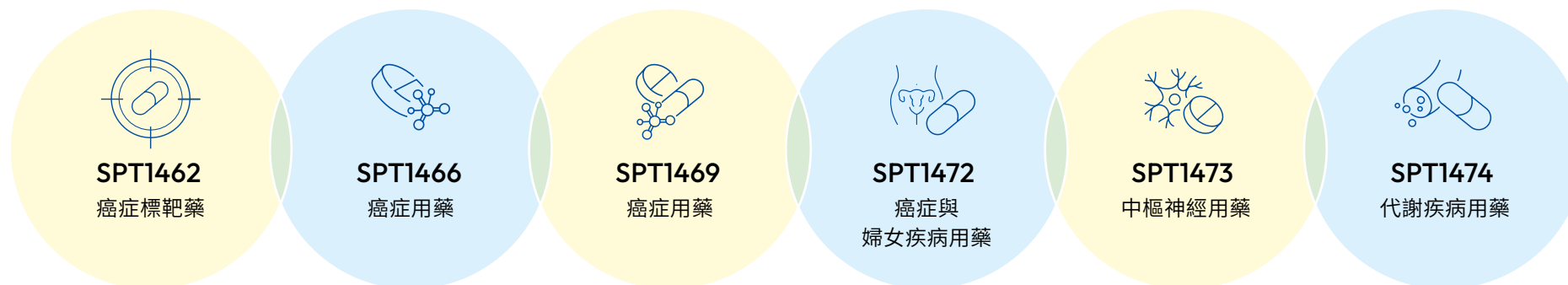
中國	2019	4%
	2020	3%
	2021	7%

印度	2019	14%
	2020	11%
	2021	8%

日本	2019	20%
	2020	19%
	2021	27%

其他	2019	12%
	2020	9%
	2021	9%

3. 計畫開發之新產品



4. 近、中、遠程發展策略

台灣神隆秉持專注本業、不躁進的態度，堅持貫徹公司的策略執行。為使公司的營收與利潤維持增長態勢，持續推進從原料藥延伸至製劑業務，逐步轉型並拓展業務範疇，以維持穩健營運並創造長期穩定的經濟價值為目標，回饋予包含股東／投資人、員工、客戶、供應商、政府、社會等所有利害關係人。

在營運策略上，台灣神隆早期以爭取學名藥商及專利藥廠客戶之業務為主，而隨著

研發與產製能力之提升，以及市場需求之變化，基於過去與各大藥廠建立之互信關係，近年來本公司進一步與廠商組成策略聯盟，以合作方式開發藥品，結合上下游從原料藥到製劑之研發與製造，開創更大的利益；故基於為公司、股東與員工謀求最大利潤，並兼顧近、中與遠程發展之前提下，本公司將依客觀市場需求，採行下列策略以爭取業務：

近程

1

慎選原料藥開發品項以滿足學名藥商需求，並挑選具有潛力之臨床用藥來為專利藥廠進行代客研製服務，以增加日後效益。

2

利用台灣台南與大陸常熟兩廠之產能，提升整體業務量能，並提供高品質客製化服務。

3

透過策略聯盟方式，一方面就已開發之原料藥產品，尋找製劑業者共同開發製劑產品；另一方面藉由製劑業者觀點，發展已開發原料藥之新衍生物，以獲得最大利益。

1

利用位於台南的針劑廠，提升神隆原料藥產品線之附加價值，滿足廣大客戶一次購足服務之需求。

2

透過策略聯盟方式，尋求銷售通路合作夥伴，以利擴展市場，並透過共同分享利潤方式，提高公司毛利率。

3

結合江蘇常熟廠產能，提高神隆供應全球市場量能，並與中國當地業者共同合作，加速開發製劑產品，以進入中國內需市場。

4

與日本客戶合作開拓日本學名藥之市場，及透過各地代理商開發其他新興市場。

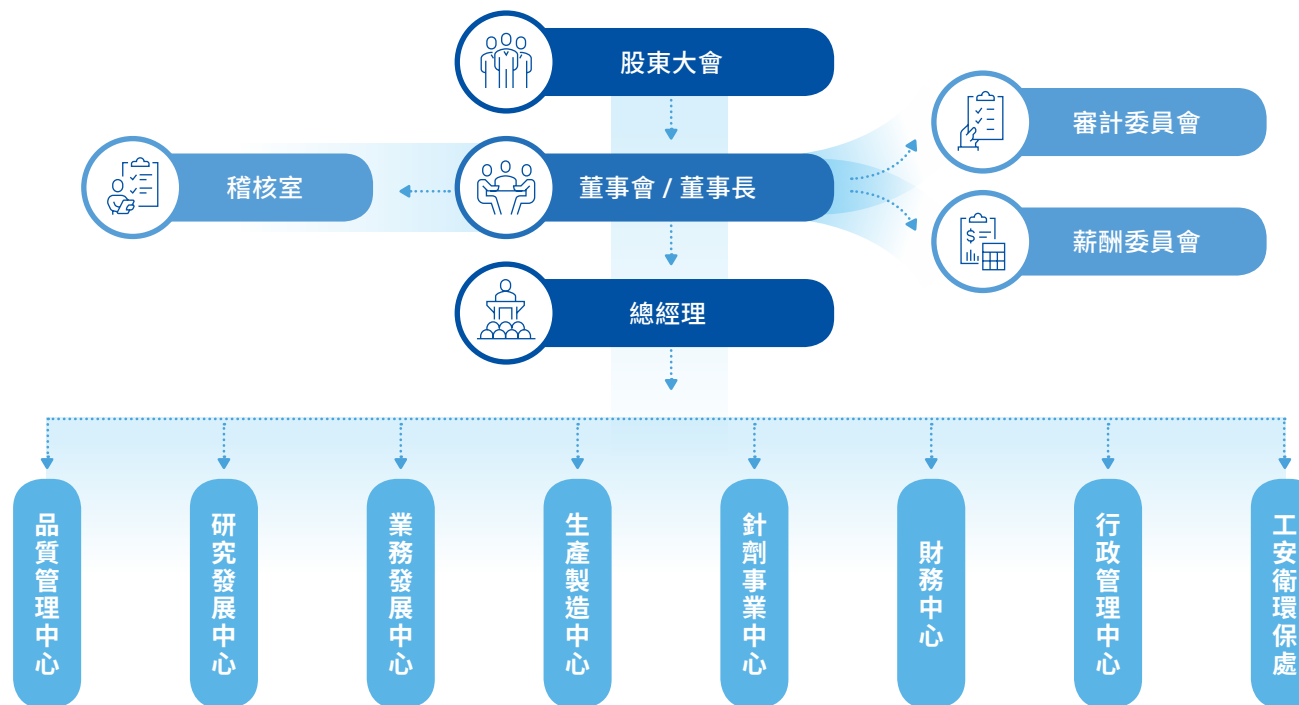
1

整合從原料藥至針劑之研發及製造能力，並與特殊劑型產品研發單位合作，進入類新藥市場。

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。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，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。



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 2021 年 7 月 21 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 62 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；2021 年本公司共召開七次董事會，平均出席率為 98%，各董事出席情形請參閱年報。

2021 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，董事所參與之進修課程與時數詳情請參閱本公司 2021 年年報內容。

個別董事多元化及專業能力

多元核心 項目 董事姓名	性別	學歷或 專業背景	營運判斷	經營管理	商學 與經濟	財務會計	產業經驗	專業研發	國際 市場觀	領導能力	決策能力	風險管理 能力
羅智先	男	企業管理	●	●	●	●	●		●	●	●	●
蘇崇銘	男	企業管理	●	●	●	●	●		●	●	●	●
鄭景元	男	生化工程	●	●			●	●	●	●	●	●
吳琮斌	男	財務會計	●	●	●	●	●		●	●	●	●
郭嘉宏	男	財務金融	●	●	●	●	●		●	●	●	●
賴富榮	男	企業管理	●				●			●		●
侯博明	男	觀光	●	●	●	●	●		●	●	●	●
高秀玲	女	商學	●	●	●		●		●	●	●	●
謝明娟	女	醫務管理	●	●	●	●	●		●	●	●	●
楊雅博	男	經濟	●	●	●				●	●	●	●
施秋茹	女	經濟	●	●	●	●	●		●	●	●	●
王國禧	男	農業化學		●			●	●		●	●	●
李明憲	男	會計師	●	●	●	●	●		●	●	●	●
張文昌	男	藥學	●	●			●	●	●	●	●	●
陳立宗	男	臨床醫學	●	●			●	●	●	●	●	●

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 2021 年本公司股東會辦理董事改選，本屆審計委員會由李明憲、張文昌、陳立宗三位獨立董事組成，平均年齡約 68 歲，獨立董事均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之專業資格與工作經驗等應具備條件。

審計委員會每季至少開會一次，負責監督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等。

2021 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 2021 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、李明憲、陳立宗三位獨立董事組成，平均年齡約 68 歲。

薪資報酬委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 1 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 2 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪資報酬委員會均依下列原則行使職權：

- 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。

2021 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；另訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等規範以茲遵循，提升公司高階管理人員及員工行為素養及從業道德。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，本公司分別於「公司治理實務守則」、「內部重大資訊處理作業程序」及「員工行為準則」等辦法，訂有防範內線交易之相關規範及內部重大資訊之處理原則，每年定期轉知主管機關宣導資訊，並不定期進行禁止內線交易相關主題之教育訓練，以提升全體董事、經理人及同仁對內線交易相關規範之認知。

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。



2021 年本公司自辦或受邀參加法人說明會情形

2021 年 1 月	受邀參加摩根大通證券生技投資論壇
2021 年 3 月	公司自辦 2020 年全年線上法人說明會
2021 年 5 月	受邀參加永豐金證券 2021 Q1 線上法說會
2021 年 8 月	公司自辦 2021 年上半年度線上法人說明會
2021 年 11 月	受邀參加統一證券 2021 Q3 線上法說會

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」
<https://www.scinopharm.com.tw/whistleblower.asp>，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，對於受理之案件均依據本公

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，並作為強化公司治理之改善參考依據。對於吹哨者所提供之個人資料，除法律另有規定外，本公司將予以保密，並依法採取適當之保護措施，以維護舉報人之個人資料及隱私。



違反道德行為舉報系統

參與公共事務之原則

本公司對於公共政策一向保持中立，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升利害關係人之價值，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畫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下：

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。
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升集團資金運用效率，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。
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

2021 年台灣神隆永續報告書將依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI Standards 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、社區鄰里、供應商／承攬人、新聞媒體、同業公會、專家學者、外部評比機構；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。

本公司設有永續報告書任務導向編撰工作小組，向總經理報告，另成立永續管理委員會，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，經由各利害關係人發放重大議題關注度問卷 86 份、對內部主要管理階層發放重大議題衝擊度問卷 17 份，於回收分析統計後及內部針對議題討論會議，以客觀方式重新界定出範圍邊界，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。

利害關係人關注度問卷

序號	利害關係人	回收份數	序號	利害關係人	回收份數
1	股東 / 投資人	6 份	6	供應商 / 承攬商	9 份
2	員工	39 份	7	新聞媒體	2 份
3	客戶	13 份	8	同業公會	4 份
4	政府組織	2 份	9	專家學者	2 份
5	社區鄰里	7 份	10	外部評比機構	2 份
合計					86 份

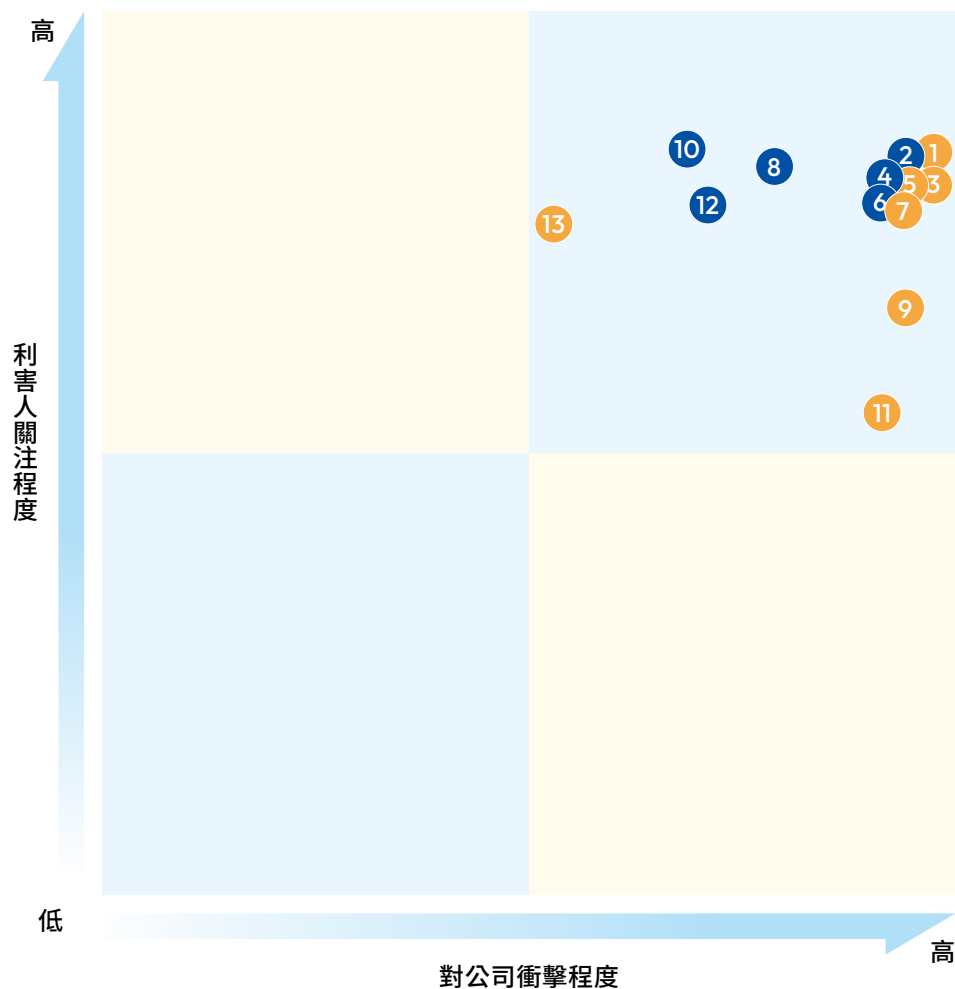
對公司衝擊度問卷

序號	身分別	回收份數
1	董事	3 份
2	處長級以上主管	13 份
3	外部顧問	1 份
合計		17 份

重大主題鑑別流程



重大主題矩陣圖



重大主題鑑別結果

序號	主題	衝擊度平均	關注度平均	總平均
1	顧客的健康與安全	4.97	4.18	4.58
2	經濟績效	4.92	4.16	4.54
3	社會經濟法規遵循	4.94	4.10	4.52
4	風險管理	4.91	4.12	4.52
5	專利與創新產品與技術	4.91	4.09	4.50
6	有關環境保護的法規遵循	4.90	4.08	4.49
7	行銷與標示	4.92	4.01	4.47
8	職業安全衛生	4.60	4.14	4.37
9	公司治理	4.92	3.79	4.36
10	誠信經營	4.38	4.20	4.29
11	訓練與教育	4.88	3.59	4.24
12	廢棄物	4.41	4.03	4.22
13	能源	4.03	3.98	4.00

透過重大主題問卷分析檢視，2021 年新增「風險管理」、「職業安全衛生」、「公司治理」及「誠信經營」為重大主題。對本公司所鑑別出的利害關係人及其所關注之主題，整理如下：

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	• 經濟績效 • 市場形象 • 勞雇關係 • 勞資關係 • 職業安全衛生	• 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 • 每半年舉辦法人說明會 • 官網訊息揭露
 員工	健康職場、 平等待遇、 尊重人權	• 經濟績效 • 職業安全衛生 • 勞雇關係 • 勞資關係 • 教育與訓練	• 定期勞資溝通會議 • 半年召開員工大會 • 公司內部網站及雙月電子刊物 • 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	• 誠信經營 • 客戶隱私 • 風險管理 • 反貪腐 • 有關環境保護的法規遵循	• 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	• 間接經濟衝擊 • 市場形象 • 童工 • 當地社區 • 強迫與強制勞動	• 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
 社區鄰里	社區參與及鄰近社區維護	• 誠信經營 • 間接經濟衝擊 • 顧客健康與安全 • 有關環境保護的法規遵循 • 空污	• 每年參與推廣公益慈善活動 • 神隆藝壇年度藝文活動 • 每年發行永續報告書

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
 供應商 / 承攬商	公平採購	- 風險管理 - 經濟績效 - 誠信經營 - 有關環境保護的法規遵循 - 顧客健康與安全	- 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	- 創新產品與技術 - 公司治理 - 稅務 - 普惠醫藥 - 當地社區	- 新聞稿 - 即時舉辦記者會 - 電話、電子郵件 - 每半年舉辦法說會
 同業公會	社區維護與社會參與	- 勞資關係 - 不歧視 - 結社自由與團體協商 - 強迫與強制勞動 - 廢棄物	- 舉辦活動交流 - 定期發行刊物 - 定期召開同業相關會議
 專家學者	教育與訓練、法規遵循	- 員工多元化與平等機會 - 生物多樣性 - 水與放流水 - 能源 - 空污	- 每年發行永續報告書 - 電話、電子郵件 - 官網訊息揭露
 外部評比機構	資訊透明化	- 風險管理 - 資訊安全 - 顧客健康與安全 - 水與放流水 - 空污	- 符合法規相關規範 - 每年發行永續報告書 - 官網訊息揭露



CH2 產品責任

2.1	產品法規	33
2.2	產品安全與客戶滿意度	34
2.3	供應商與承攬商管理	35
2.4	創新技術與專利布局	37

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經驗豐富，可提供客戶全球法規註冊服務。2021 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 2021 年 12 月底，本公司已向美國 FDA 註冊 65 個藥物主檔 (Drug Master File, DMF)，在歐洲近 30 個國家亦註冊了 29 項原料藥產品的藥物主檔 (European DMF, EDMF)，其中 22 項產品已取得 CEP(COS) 證，可在歐盟通用，全球共完成 879 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 879 個

812

藥物主檔註冊

65
美國 DMF

19
加拿大 DMF

28 / 48 (外銷)
臺灣 DMF

14
澳洲 DMF

15
日本 MF

10
韓國 DMF

17
中國 DMF

6
印度 DMF

22
CEP

561
ASMF

7
EMA

67

其它非提供藥物主檔
之註冊



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。製藥業是受到法規嚴格管控的產業。藥品攸關使用者的健康與生命安全，因此對於藥品的安全及品質要求更加嚴謹，原料藥的安全性與療效性亦須受到各國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。

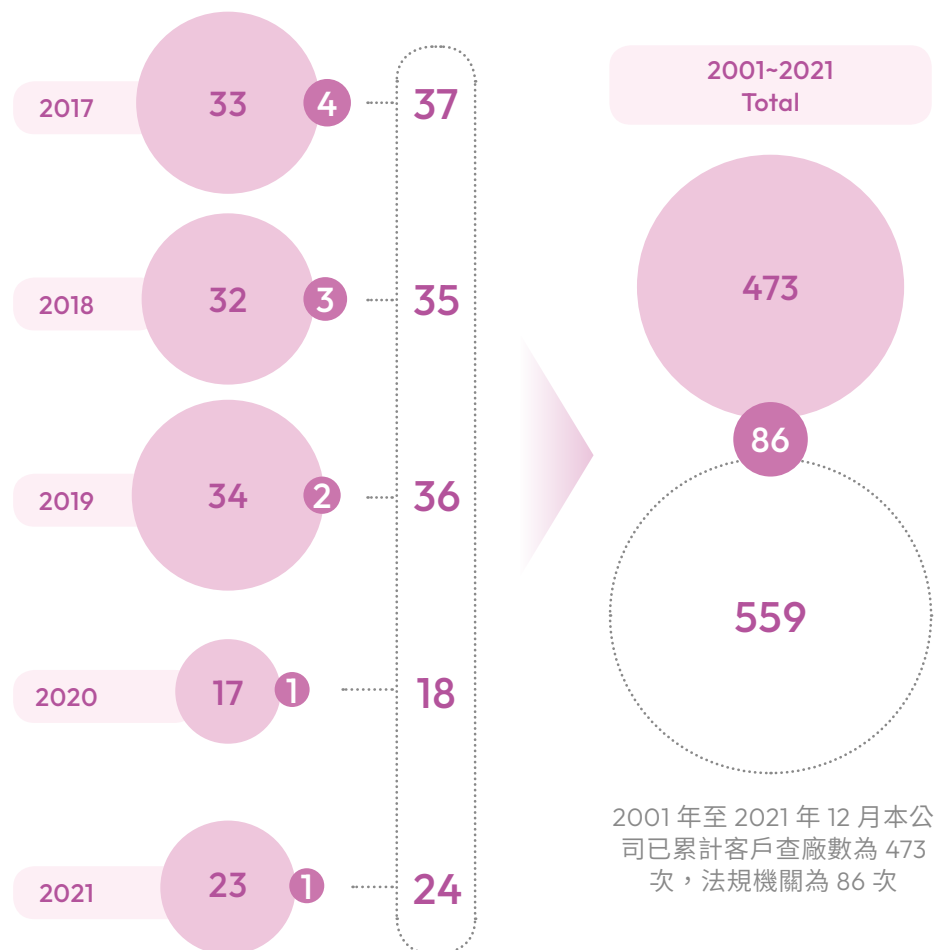
台灣神隆全廠符合最嚴格的國際認可的 CGMP 水準，設備和操作流程均依循美國 FDA 規範要求，可進行公斤級至噸級的生產批次。廠內生產線具有生產高活性針劑用原料藥的特殊能力，生產廠房採負壓空氣設計並設有先進的手套箱裝置，完全隔離原料與操作者的接觸，嚴格控管產品品質及人員安全。公司對於產品控管亦遵守嚴格的 CGMP 標準，員工在進入公司後都必須接受定期的 CGMP 訓練。

近年來美國 FDA 對因不當的實施過程或故意製造的虛假失真數據，導致實驗過程中所產生的數據完整性相關缺失議題深切重視，在資料完整性上 (Data Integrity) 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。

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，均須被記錄及調查，並於 24 小時內由相關權責單位提出正式通知、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% 符合政府衛生主管機關的審核、美國 FDA 規範要求及國際現行 CGMP。現已累積多國官方 CGMP 查核及客戶的超過 500 餘次品質查驗，稽核內容包含：產品及物料儲存環境及管理、生產及分析文件記錄正確性、製程設備對環境及人員防護、支持生產及廠區環境維護之公用系統等項目，截至 2021 年 12 月已累計客戶查廠數為 473 次，法規機關為 86 次。另配合客戶回覆關於神隆的問卷調查包括經濟面的營收狀況、環境面廢棄物處理、及社會面是否雇用非法人員等相關問題，以達資訊透明化。

外部單位查廠統計

● 客戶查廠 (次數) ● 法規機關 (次數) ○ 總數 (次數)



2.3 供應商與承攬商管理

2020 年至今的新冠肺炎疫情對於全球帶來的衝擊劇烈，當各國進行封城管制時，有效的對於原物料供應商的出貨管理與追蹤，是神隆在抗疫期間原物料不虞匱乏的原因之一。對於製藥產業而言，穩定的品質及供貨能力非常重要，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。

為評估或篩選符合公司產品生產要求管理的供應商、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提供可靠安全供應與處理，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，作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。

關鍵性原物料供應商

作業權責單位 | 品質保證處、品質管制處、藥事法規暨技術服務處、採購處、製程技術處

相關作業 | 不定期稽核

一般原物料供應商

作業權責單位 | 品質保證處、品質管制處、採購處、製程技術處

相關作業

- 決定是否進行試用
- 議價程序

1

供應商選選與資料建立

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

2

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

3

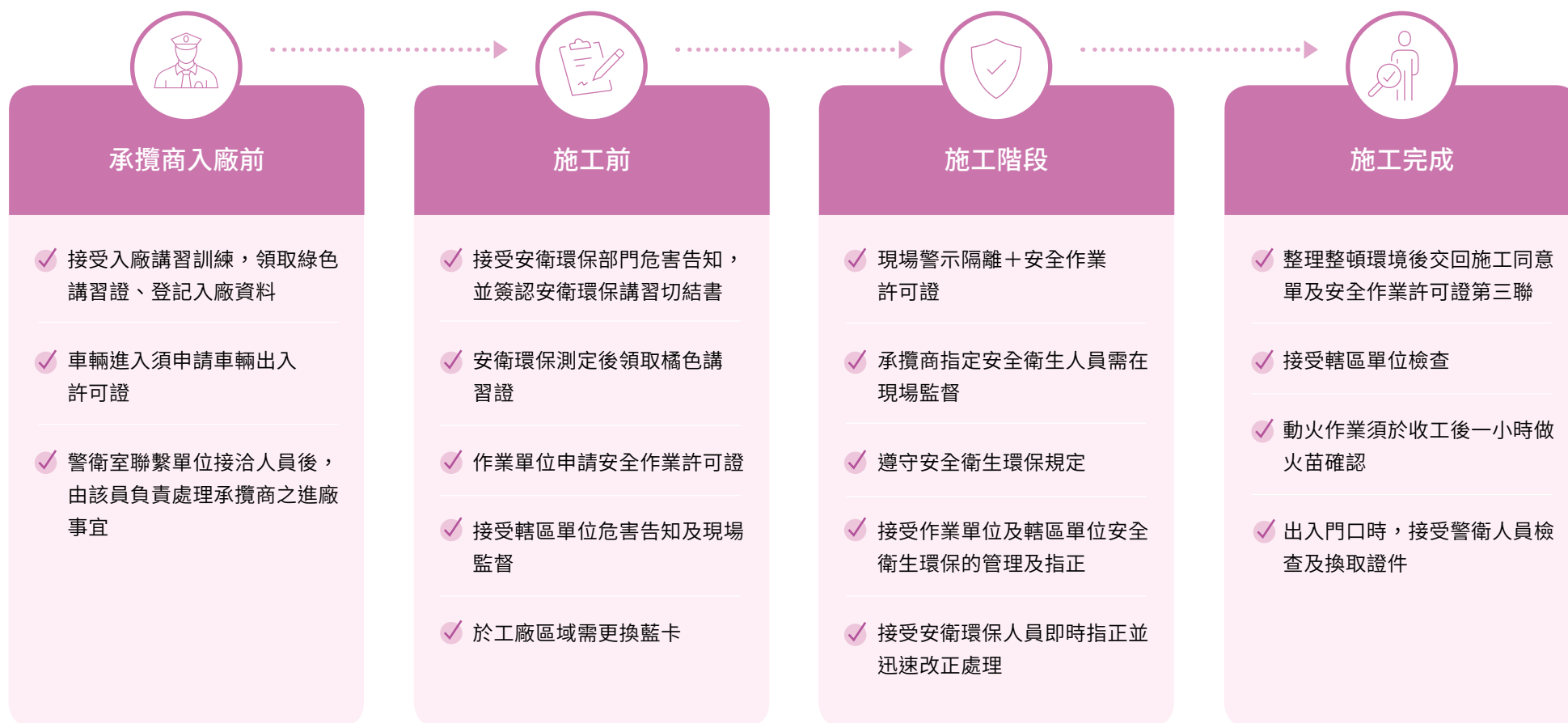
商業夥伴稽核

供應商稽核

- 實地稽核
- 書面稽核

承攬商管理機制

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，如下圖所示：



台灣神隆之商業夥伴供應鏈安全管理程序，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。

2.4 創新技術與專利布局

創新技術

台灣神隆擁有高素質、經驗豐富的研發團隊，內部研發人員約佔總人數兩成，近八成具有博士、碩士學位，並在國內外業界擁有多年研發經驗，為公司產品持續創新，為製程開發提供堅實後盾。基於醫藥產業產品研發時程長、不確定性高的特性，台灣神隆藉由內部充沛的研發能量與技術優勢，每年皆有高額研發投資。配合高規格 CGMP 生產設備與長期累積豐富的經驗，開發具市場潛力的產品，並建立創新技術平臺。

因應全球市場趨勢，未來五年將會把部分研發主力由原料藥轉至委託研究開發暨生產服務 (CDMO) 模式、並將更積極著力於胜肽類藥物原料藥及 CDMO 領域。隨著胜肽新藥逐年的增加，神隆累積十數年的胜肽藥物開發技術將可於後續開發高技術門檻的胜肽藥物原料藥 /CDMO 產品上展現亮眼成績。

除繼續專注抗癌原料藥的本業，神隆亦跨足至針劑配方及製程的研發，於歐美取得簡易新藥申請程序之許可。近期研發成功之微球體平台技術，可預期將為後續的新製劑配方研發與製劑產品給藥技術帶來更多的利基、創造相應的產值；藉此進一步發展神隆專利技術的利基藥品。

本公司預計投入之研發費用金額係依預算及新產品開發編列，往年研發經費約占營業收入的百分之七至十左右。未來隨營業額成長，將逐步提高年度研發費用，藉以支持未來研發計畫，增加本公司之競爭力，預估未來二年內將投入約新台幣 5 億元的研發費用。

專利布局

製藥產業競爭激烈，預防及因應專利侵權訴訟，應有全面嚴謹的控管機制。神隆在產品開發上，強調製程不抵觸競爭者專利，並積極投入自有技術開發。為避免產品從開發至上市期間誤踩競爭者專利，神隆建立內部專利提案、專利申請與專利侵權分析制度，並制定「專利事務管理辦法」，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，建構完善專利布局。台灣神隆公司在專利布局方面，去除與本公司目前長遠發展無關而不再維護之發明專利，截至 2021 年底仍擁有的發明共 56 項，而其在世界各地的專利達 247 項。



各國專利證書



CH3 環境保護

3.1	安全衛生環保政策	39
3.2	能、資源使用與管理	41
3.3	溫室氣體排放	46
3.4	污染防治	48

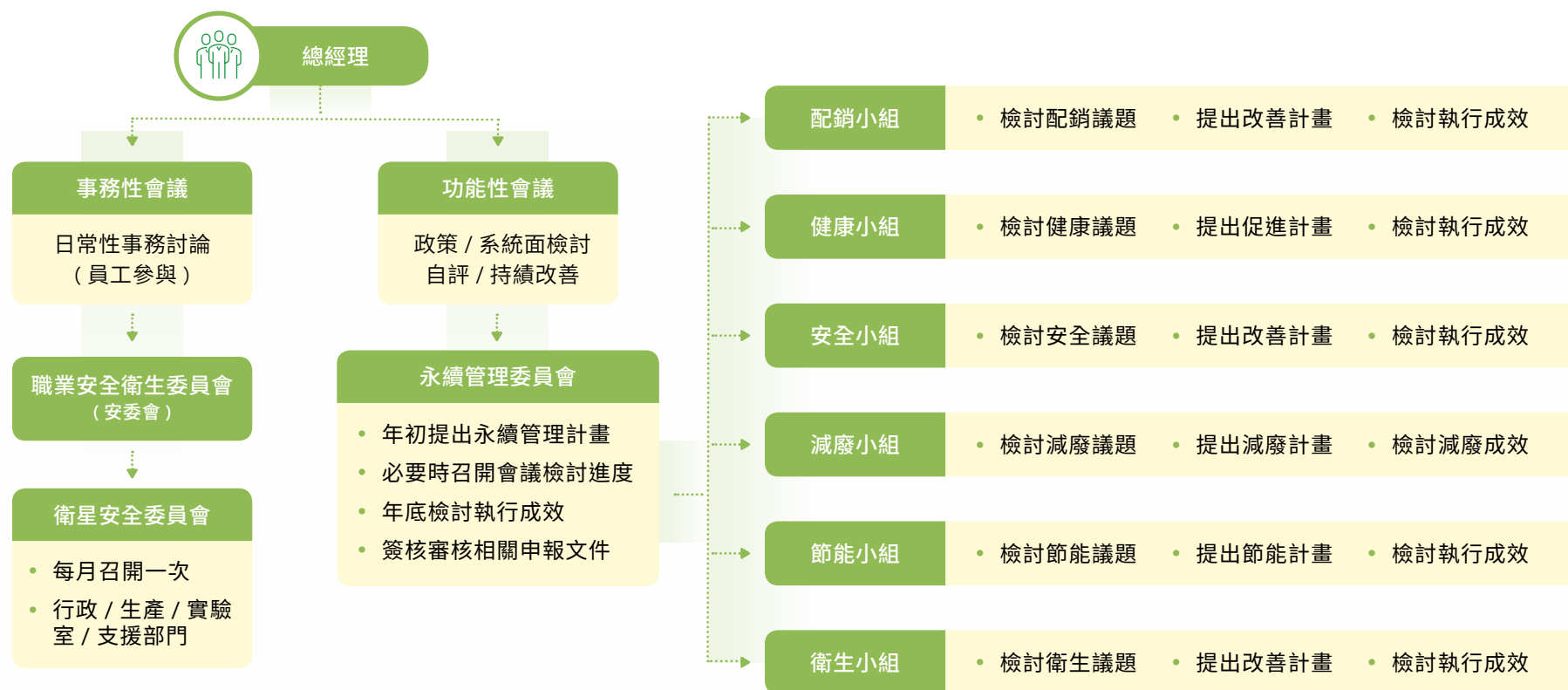
3.1 安全衛生環保政策

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升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。

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。此外，公司內部也訂有持續營運計畫 (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。

台灣神隆永續管理委員會



「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。

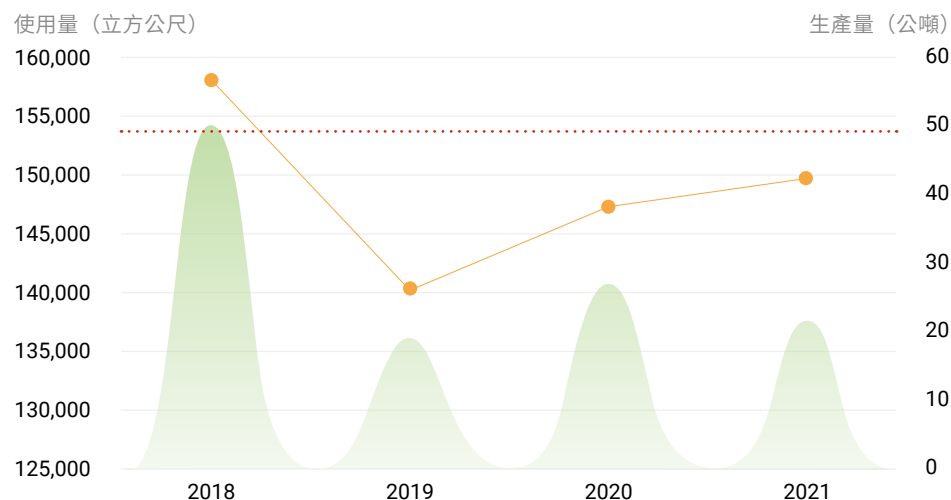
配合國際藥廠 Novartis 對 Supply Chain 的環保策略目標，以本公司 2018 年為基準年，在兼顧公司生產目標下符合國際對環境保護的需求，持續推動各項節水、節能減碳及減廢措施，進行製程優化，每年用水量及溫室氣體排放量以減少約 1% ~ 2%；廢棄物產出量減少約 3% ~ 5% 為目標。因每年產量及產品特性之不同，在製程上所使用的水量及產生的溫室氣體、廢棄物將會有明顯的差異性。

環保績效目標

年份	2018 (基準年)	2019	2020	2021
生產量 (公噸)	50	19	28	22
用水量 (立方公尺)	156,539	140,570	147,251	149,461
溫室氣體總排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	26,000	23,132	23,302	22,901
總廢棄物處理量 (公噸)	4,050	2,472	2,720	2,518
用水量減量率		10%	6%	5%
溫室氣體總排放減量率		11%	10%	12%
總廢棄物處理量減量率		31%	12%	43%

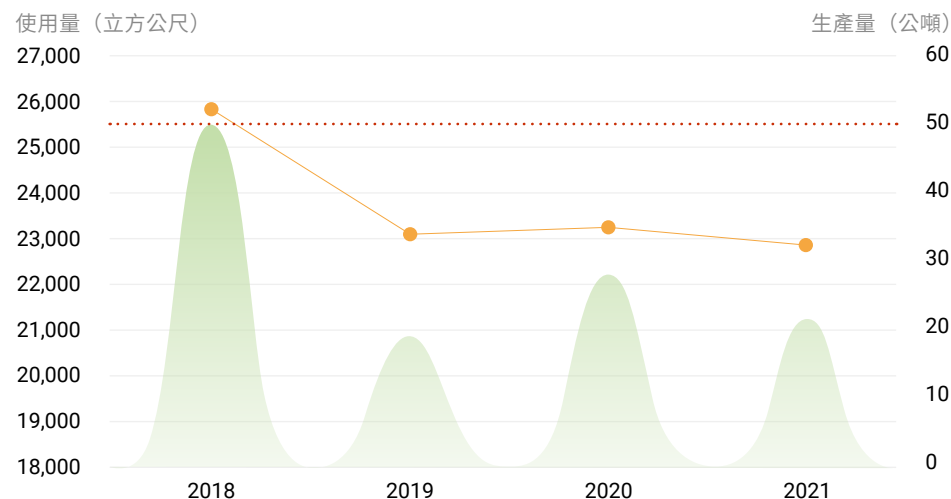
用水減量目標

● 生產量 ● 用水量 ○ 減量基準

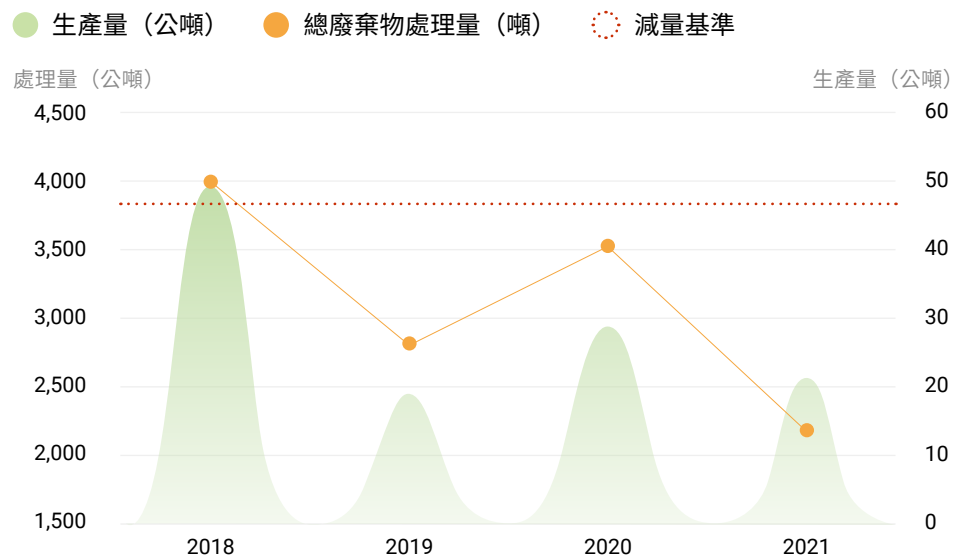


溫室氣體排放減量目標

● 生產量 (公噸) ● 溫室氣體總排放當量 (公噸 CO₂e/ 年) ○ 減量基準



廢棄物處理減量目標



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。

2021 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

本公司取水水源自南化水庫，經台灣自來水公司提供，無抽取地下水造成地層下陷之疑慮，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。

神隆屬於化學製藥業，廠區所產生的廢水皆由廠內污水處理設施處理後，再經納管排放至南科園區污水處理廠，依水污法規定每半年委由合格檢測機構採樣分析，廢水檢測完全符合南科園區標準，並提送廢（污）水檢測申報表，函報當地環保主管機關核備。2019~ 2021 年期間，廠區無溢流及重大洩漏情事發生，對周遭環境無污染衝擊負荷。

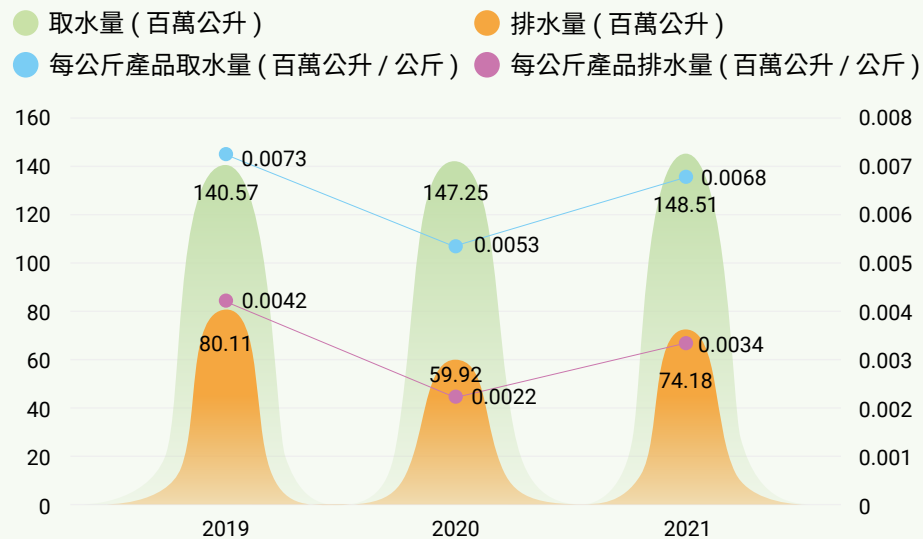


水資源

台灣神隆公司水量統計

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)
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
2021	148.51	74.18	74.33	22,098	0.0068	0.0034

台灣神隆公司取水量、排水量與每公斤產品之關係



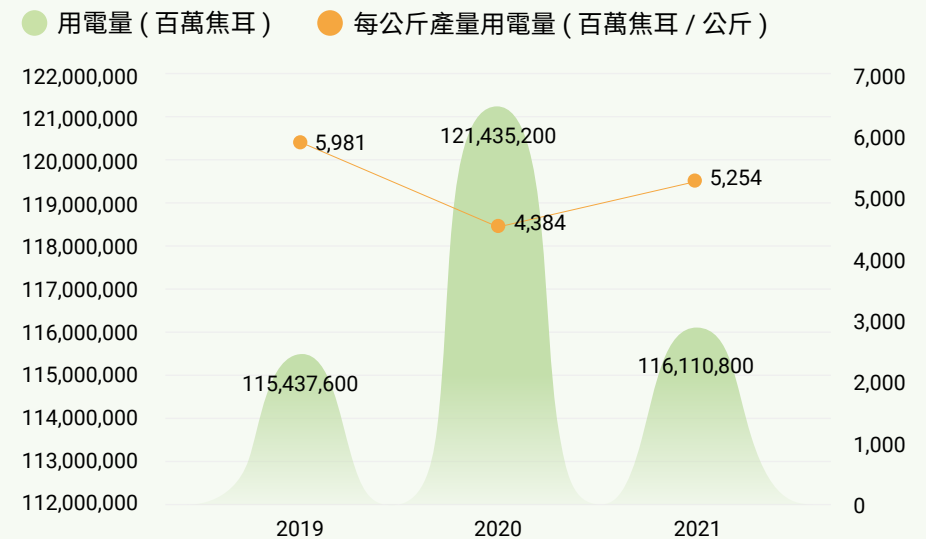
電量

電量使用

年度	用電量 (百萬焦耳)	年產量 (公斤)	每公斤產量用電量 (百萬焦耳 / 公斤)	自產發電量 (百萬焦耳)
2019	115,437,600	19,300	5,981	122,529.6
2020	121,435,200	27,700	4,384	139,262.4
2021	116,110,800	22,098	5,254	619,984.8

2021 年度自產發電量為 619,984.8 百萬焦耳，其中 48,960.7 百萬焦耳為自用。

總用電量與每公斤產量用電量





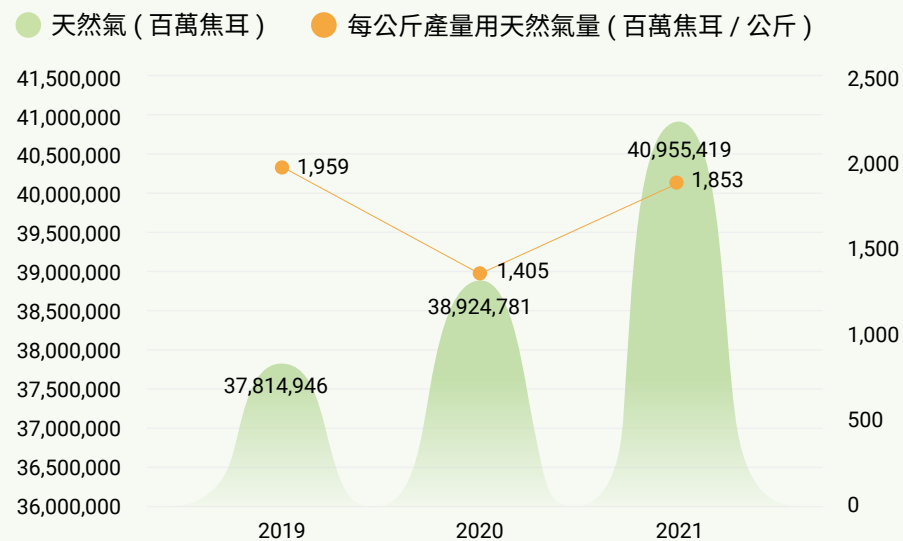
天然氣

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 (百萬焦耳)		
2019	37,814,946	19,300	1,959
2020	38,924,781	27,700	1,405
2021	40,955,419	22,098	1,853

*108 年經濟部能源局能源統計手冊 - 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

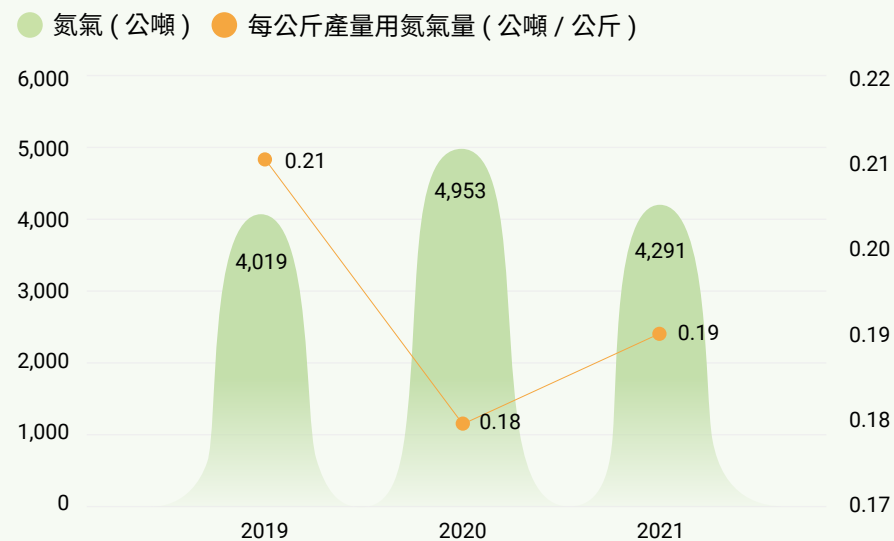


氮氣

氮氣使用

年度	氮氣 (公噸)	產量 (公斤)	每公斤產量用氮氣量 (公噸 / 公斤)
2019	4,019	19,300	0.21
2020	4,953	27,700	0.18
2021	4,291	22,098	0.19

氮氣總用量與每公斤產量用氮氣量



用水節約措施

神隆所使用之水源為自來水公司，南部科學園區供水來自 3 個不同來源之自來水廠（潭頂、南化、烏山頭），每日提供共約 27 萬立方公尺自來水水量，園區內設有蓄水池（可供應 3 萬噸水量）及水塔（可儲蓄 3 千噸水量），神隆擁有 1 仟 6 百噸容積自來水及消防蓄水池。

全球氣候變遷，水資源成為嚴肅課題。神隆用水量以製程用水占比較高，其餘為生活用水，因夏天冷卻水蒸發占比較高，為有效利用水資源，將空調冷凝水、RO 濃縮廢水回收至冷卻水塔散熱後再利用，在辦公室方面，廁所全面安裝省水龍頭，以達節約用水，為珍貴水資源的永續貢獻心力，實際措施如下：

- 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問卷調查」計算出本公司之廢水回收率。

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。



純水排廢回收



空調冷凝水回收



回收槽



冷卻水水塔

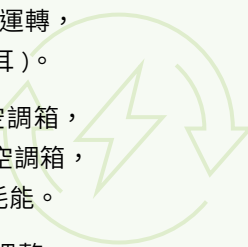
- 3 提高冷卻水塔濃縮倍數，減少冷卻水排放量。
- 4 冷卻水塔增設擋水簾，減少飛散損失及蒸發量。
- 5 廁所水龍頭改省水龍頭。
- 6 將污泥脫水機清洗水導入廢水系統中再處理過濾後，再用於脫水機脫泥操作，每年亦可節省部分水資源。



節能減碳

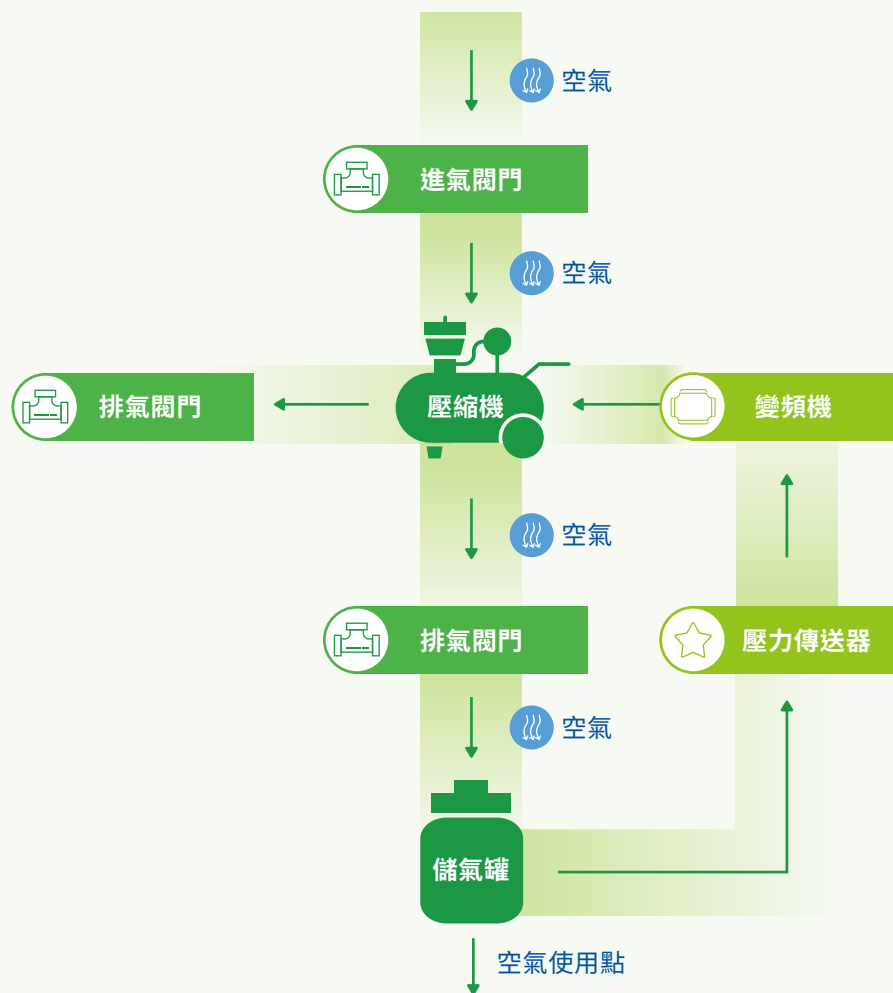
台灣神隆致力於提升廠內設備之能源效率，遵循政府經濟部能源局「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫」，自 2015 年起，達成每年年平均節電 1% 目標。目前已執行之減量策略詳述如下：

- 1 2020 年研發實驗室透過空調系統控制非上班時間降載運轉，每年均可節電 362,000 度（相當於 1,303,200 百萬焦耳）。
- 2 2020 年至 2021 年斥資新台幣 516 萬更新 3 台老舊空調箱，2022 年再編列預算新台幣 520 萬，預計汰換 3 台老舊空調箱，空調箱效能將再提高，可避免過度降低冰水主機溫度耗能。
- 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 目前已完成 15 台空調機馬達變頻器安裝，調降風車轉速（降低輸出功率），預計 2022 年再增 1 台，可再提高節能之成效。

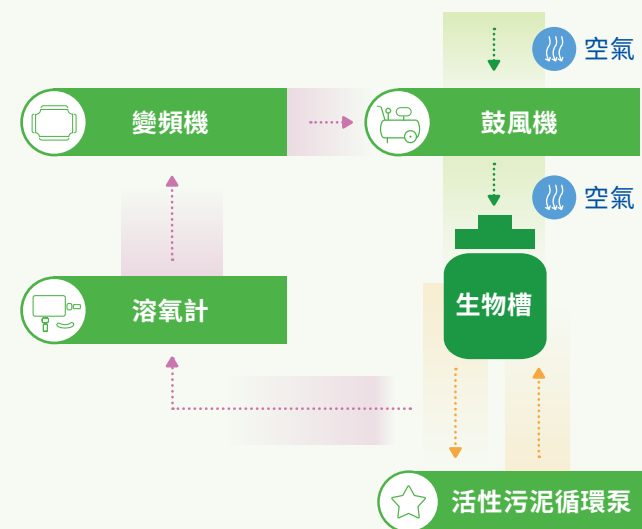


7 將辦公區等非製程區中央空調溫度由 22°C 調升至 25°C。

8 空壓機運轉改用變頻機控制



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 冬天當濕球溫度 <20 度 C，空調熱水使用率下降，即主動關畢空調熱水蒸汽以達節能。2021 年 11 月測試完成，將於 2021 年 12 月 開始執行，預計科技大樓內蒸器設備使用情況將由一天 13.9 噸降到 8.9 噸，瓦斯日均量由每日 3,343 立方公尺降至 2,816 立方公尺，天然氣則每日降低 527 立方公尺用量。

3.3 溫室氣體排放

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。

2019	總排放	23,132	產值 (百萬元)	2,813
	直接排放 (範疇一)	3,506	tCO ₂ e/ 百萬元產值	8.2
	間接排放 (範疇二)	19,626		

2020	總排放	23,302	產值 (百萬元)	3,046
	直接排放 (範疇一)	2,658	tCO ₂ e/ 百萬元產值	7.7
	間接排放 (範疇二)	20,644		

2021	總排放	22,901	產值 (百萬元)	2,642
	直接排放 (範疇一)	3,162	tCO ₂ e/ 百萬元產值	7.5
	間接排放 (範疇二)	19,739		

溫室氣體盤查紀錄表單位：(tCO₂e/ 年)

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)。

註 3：相關排放係數之選用由質量平衡法並引用環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.3 版，以及環保署溫室氣體盤查登錄表單 2.6.0 公告內容，依各排放源之活動數據來源不同，將單位化為公噸、公秉或千度之重量、體積或電力單位。電力係數來源為經濟部能源局公告。

註 4：GWP 採用 IPCC 2007 年第四次公告之各種溫室氣體之全球暖化潛勢。

2021 年度本公司行政大樓頂樓設置之太陽能板總發電度數為 36,216 度，所生產綠電售電收入為 232,470 元；相當於減少溫室氣體排放 18,180.44kg CO₂e；2020 年投資新台幣 5,985,000 增設自用的太陽能板，於 2021 年中完工，自 2021 年 5 月至 12 月，總發電量達 136,002 度並減少溫室氣體排放 68,273 kg CO₂e。此外，本公司提供上下班交通車接駁服務，鼓勵同仁搭乘大眾交通工具，減少汽油之消耗、積極達成節能減碳之目的。

2021 年度針劑廠發電量統計表

	發電度數 (度)	減排量 (公斤二氧化碳當量)	造林效益 (公頃)
5月	16,608	8,337.2	0.84
6月	16,452	8,258.9	0.83
7月	20,808	10,445.6	1.06
8月	16,290	8,177.6	0.83
9月	19,980	10,030.0	1.01
10月	15,054	7,557.1	0.76
11月	15,666	7,864.3	0.79
12月	15,144	7,602.3	0.77
年度總和	136,002	68,273	6.89

2021 年度行政光電系統發電量統計表

	發電度數 (電)	單價 (新台幣元)	金額	減碳	
				減排量 (公斤二氧化碳當量)	造林效益 (公頃)
1月	2,780	6.419	17,845	1,395.56	0.14
2月	3,084	6.419	19,796	1,548.17	0.16
3月	3,408	6.419	21,876	1,710.82	0.17
4月	3,164	6.419	20,310	1,588.33	0.16
5月	3,852	6.419	24,726	1,933.70	0.20
6月	2,740	6.419	17,588	1,375.48	0.14
7月	3,380	6.419	21,696	1,696.76	0.17

	發電度數	單價 (新台幣元)	金額	減碳	
				減排量 (公斤二氧化碳當量)	造林效益 (公頃)
8月	2,764	6.419	7,742	1,387.53	0.14
9月	3,296	6.419	21,157	1,654.59	0.17
10月	2,748	6.419	17,639	1,379.50	0.14
11月	2,552	6.419	16,381	1,281.10	0.13
12月	2,448	6.419	15,714	1,228.90	0.12
年度 總和	36,216		232,470	18,180.44	1.84

註 1：電力溫室氣體排碳係數依照經濟部能源局公告 2020 年度電力排碳係數為 0.502 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

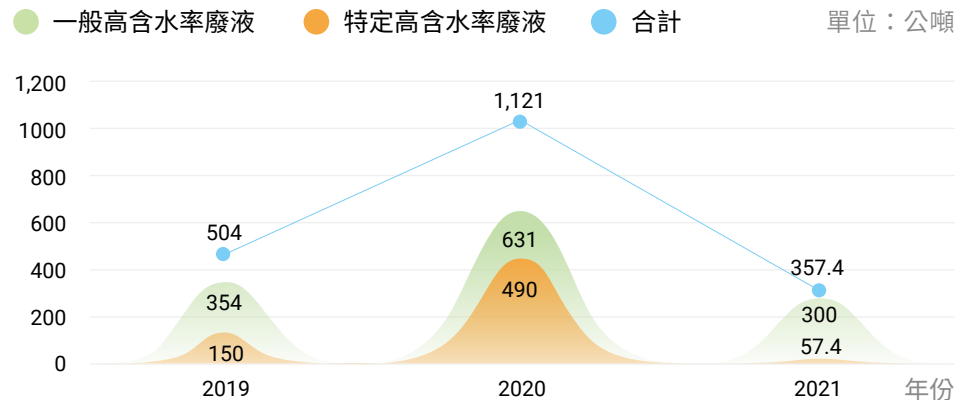
廢棄物處理

為確保公司內作業環境之清潔、防範事業廢棄物造成廠區內外環境污染，並掌握廢棄物流向、保障員工健康、善盡社會責任，特訂「事業廢棄物管理程序書」做為依循之準則，確保事業廢物處理方式符合環保法規要求。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。有害事業廢棄物或一般固體廢棄物在最終處置前以物理、化學、熱處理、堆肥等方式，改變其物理、化學、生物特性或成分，達成分離、減積、去毒、固化或安定進行處理後，降低環境衝擊，再運送至園區資源再生中心，或委園區外合格的處理廠商進行焚化處理，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廠處理。

近年來，本公司致力於提升汽提塔處理效率，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，2019 年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，汽提塔之處理量增為 1,121 噸；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；2021 年由汽提塔處理為 357.4 公噸，委外處理之高含水率廢液更降至 59 公噸。

汽提塔處理量



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 年完成建廠以來，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

產品製程研發時，儘量避免使用國內或國際規範的管制物質，以其他較無毒性或危害性之物料取代，並減少溶劑及有害物質使用量，降低對環境衝擊的影響及減少操作人員暴露於有害化學品或活性物質之可能性。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，並依規定記錄運作量，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。

台灣神隆股份有限公司廢棄物處理

有害廢棄物

單位：公噸

項目	現場處置				離場處置			
	2019 重量	2020 重量	2021 重量	處理方式	2019 重量	2020 重量	2021 重量	處理方式
一般廢溶劑	-	-	-	-	2,008	3,075	1,863	焚化
一般廢溶劑	-	-	-	-	68	102	71	回收再利用
含水率高廢液	504	1,121	357	汽提塔減積	282	94	59	焚化
鹵素易燃廢溶劑	-	-	-	-	17	29	20	焚化
有害性濾網	-	-	-	-	9	2	7	焚化
毒化物廢空桶	-	-	-	-	3	2	2	焚化
其他有害廢棄物	-	-	-	-	7	18	3	焚化

非有害廢棄物

單位：公噸

項目	現場處置				離場處置			
	2019 重量	2020 重量	2021 重量	處理方式	2019 重量	2020 重量	2021 重量	處理方式
鹵素廢溶劑	-	-	-	-	15	59	24	焚化
有機污泥	-	-	-	-	265	147	145	焚化
廢藥品	-	-	-	-	16	12	28	焚化
一般固體廢棄物	-	-	-	-	112	95	118	焚化
一般廢空桶	-	-	-	-	161.4	186.8	196.11	回收再利用
生活垃圾	-	-	-	-	44	46	35	焚化
廢木材	-	-	-	-	12.7	18.7	3	回收再利用

註 1：本公司顯著之工業廢棄物之產出量／清運量／貯存量之數據，依實際生產來源取得後，均依法規規定每月上網作申報。

註 2：有害廢棄物為 A、B、C 類廢棄物代碼之廢棄物；非有害廢棄物為 D 或 R 類廢棄物代碼之廢棄物，如生活垃圾、廢木材、廢油、廢紙、鹵素廢溶劑及污泥。

註 3：資料來源：行政院環境保護署 事業廢棄物申報與管理資訊系統。

註 4：上表之焚化處理方式不含能源回收。



CH4 友善職場

4.1	人力概況	51
4.2	員工福利與照顧	54
4.3	推動職場健康促進	59
4.4	安全的工作環境	62

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 2021 年 12 月 31 日止，員工總數為 688 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）。2021 年人力配置依據業務接單量及事業發展需求，進用超過 100 位人員；總體離職率為 16.6%。

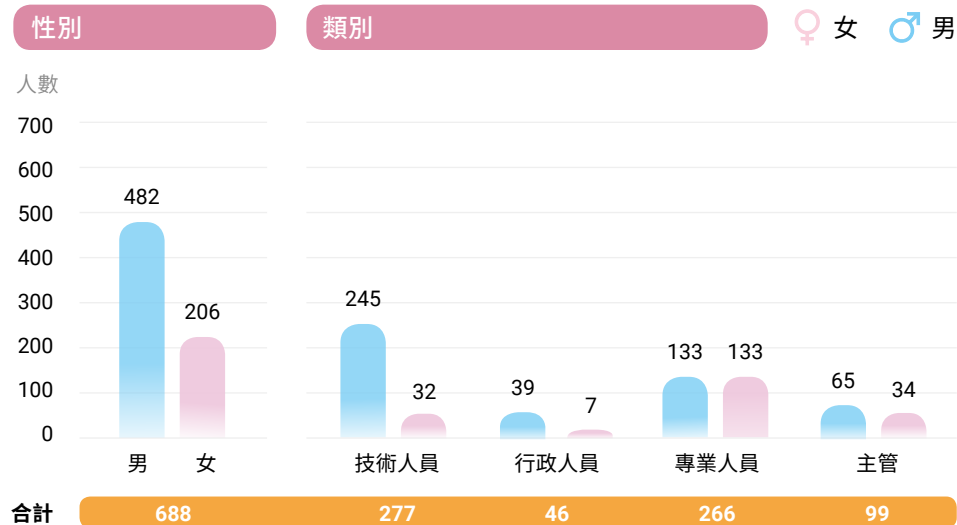
營造多元、平權的友善職場

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 52.6%，神隆的員工人數男女比大約為 7：3，可見神隆落實機會平等的用人政策。

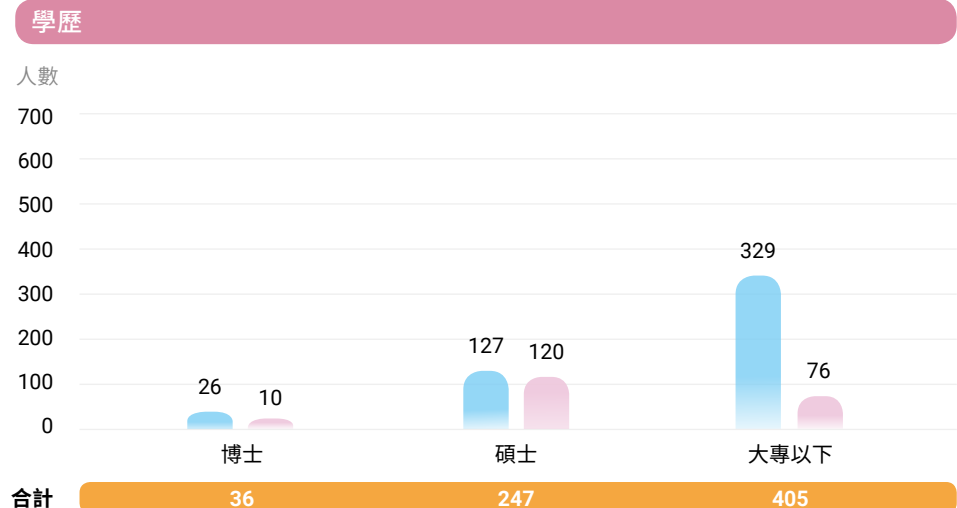
此外，台灣神隆提供身心障礙身分者平等之就業機會。截至 2021 年 12 月 31 日止公司雇用具有身心障礙身分者為正式職員人數達 9 人，就業比例高於法定水準，並依據「適才適所」的原則按員工能力興趣任用提供適合工作。

在多元的用人政策下，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 42 位外國籍同仁，占總員工數 6.1%。

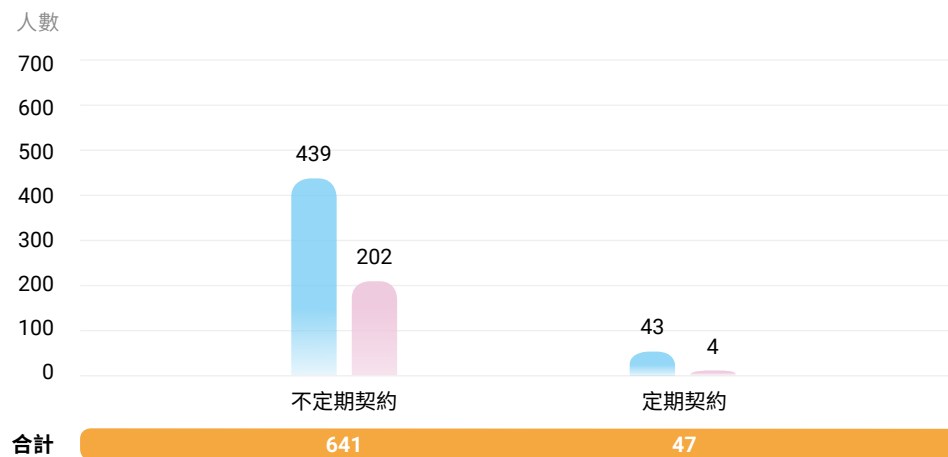
2021 年員工按年齡、僱用類型、職別、學歷依性別區分



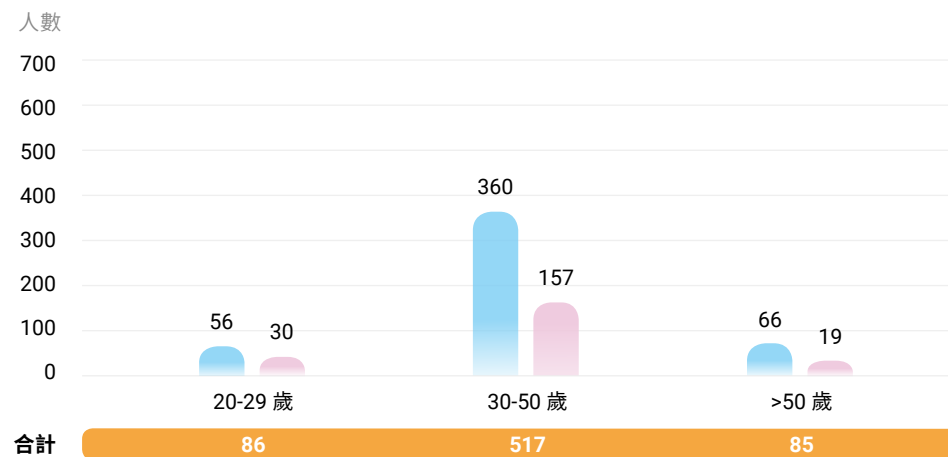
註：專業人員包含法務、採購、研發等經公司認定具專業技能之人員。



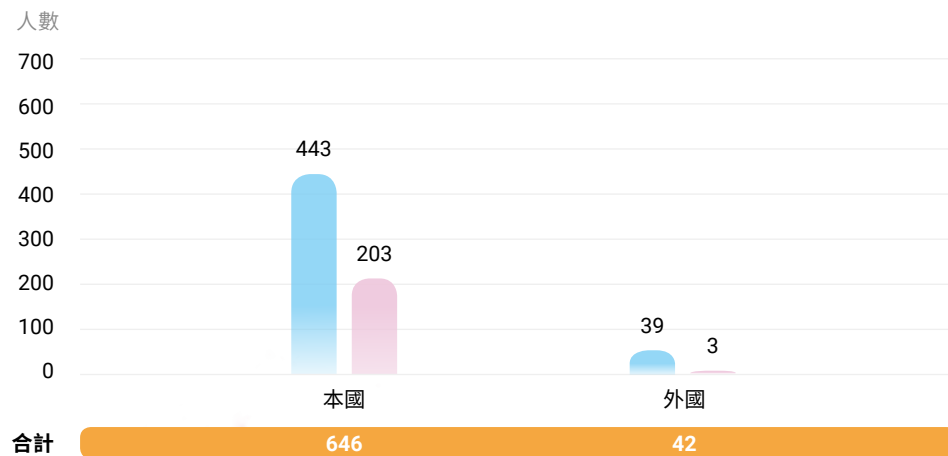
契約



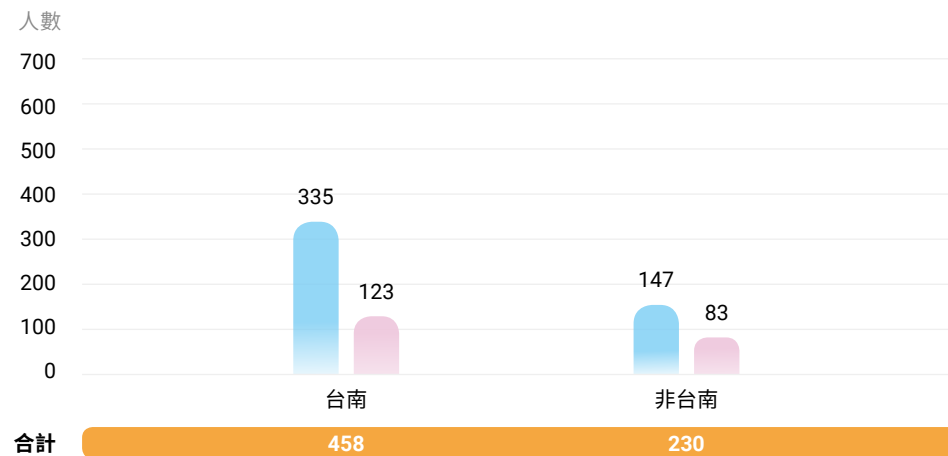
年齡



國籍



戶籍

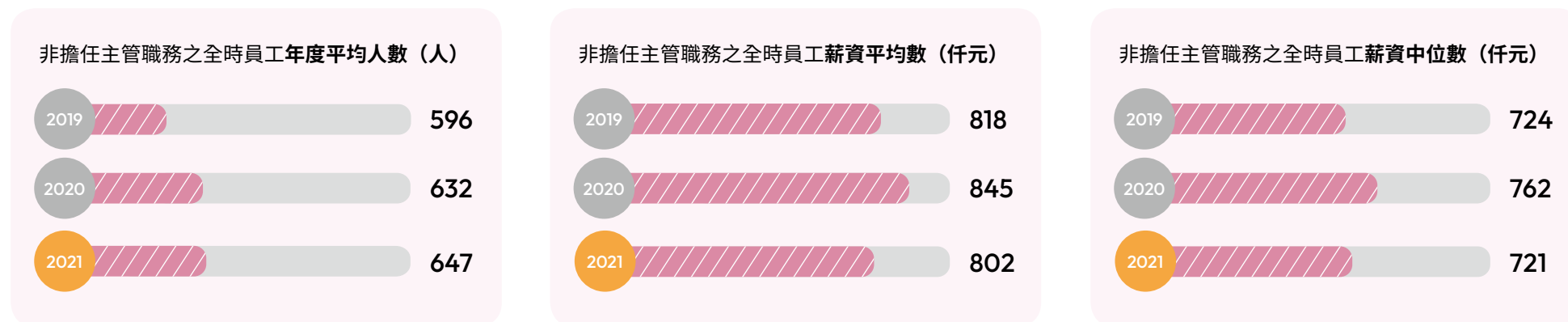


薪資具市場競爭力之獎酬制度連動整體績效

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。以 2021 年度薪資資料為例，男性與女性之薪資比例為 1:1.15，非擔任主管職務之全時員工年度平均人數為 647 人；其年度薪資平均數為 802 仟元；薪資中位數為 721 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，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，激勵優秀員工發展員工個人及團隊的能力，以提升整體的工作績效。

非擔任主管職務之全時員工資訊



多元溝通管道 促進勞資共榮

對於內部溝通透過電子郵件、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，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；外部意見則設有「違反道德行為舉報系統」維護公司及其他利害關係人最大之權益。

維護基本人權及工作權益

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；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和諧關係。

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，提升其工作效能。

員工新進與離職率

2021	年底在職人數			新進						離職					
				到職人數			新進率			離職人數			離職率		
年齡 / 性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
21-30	79	49	128	45	20	65	57.0%	40.8%	50.8%	31	9	40	39.2%	18.4%	31.3%
31-40	188	83	271	31	11	42	16.5%	13.3%	15.5%	38	12	50	20.2%	14.5%	18.5%
41-50	161	59	220	7	5	12	4.3%	8.5%	5.5%	14	1	15	8.7%	1.7%	6.8%
51-60	50	15	65	2	1	3	4.0%	6.7%	4.6%	2	3	5	4.0%	20.0%	7.7%
60 以上	4	0	4	1	0	1	25.0%	0.0%	25.0%	4	0	4	100.0%	0.0%	100.0%
合計	482	206	688	86	37	123	17.8%	18.0%	17.9%	89	25	114	18.5%	12.1%	16.6%

註 1：上述資料係由人資系統以 2021 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註 2：新進 / 離職員工人數包含外籍員工，新進員工人數不扣除中途離職人員。

註 3：新進率 (%) = 當年度該類別新進人數 / 年底員工總人數。

註 4：離職率 (%) = 當年度該類別離職人數 / 年底員工總人數。

註 5：離職員工人數包含自願或被解僱、退休之員工。

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，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，2021 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，於疫情期間另有防疫照顧假及疫苗接種假以照顧員工及其眷屬。

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。2021 年共有 5 位員工申請育嬰留職停薪，當年度復職率 62.5%，回任原單位職務。

近三年育嬰留職停薪執行情形

年度	2019 年			2020 年			2021 年		
性別 / 合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度實際申請育嬰留停人數 A	2	2	4	1	3	4	1	4	5
當年度育嬰留停應復職人數 B	2	4	6	0	2	2	2	6	8
當年度育嬰留停實際復職人數 C	2	2	4	0	1	1	1	4	5
前一年度育嬰留停實際復職人數 D	1	2	3	2	2	4	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數 E	1	2	3	2	2	4	0	1	1
當年度育嬰留停復職率 %(C/B)	100%	50%	66.7%	-	50%	50%	50%	66.7%	62.5%
留任率 %(E/D)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	100%	100%

註 1：2021 年育嬰留停復職率 = 2021 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

註 2：留任率 = (2020 年育嬰留停復職員工續任超過 1 年的人數) / (2020 年育嬰留停復職人數)，台灣神隆公司 2021 年育嬰留停員工留任率為 100%

註 3：本公司 2021 年符合育嬰留停申請資格員工數以 2019 年至 2021 年申請產假及陪產假員工人數計，共 41 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 2021 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



登山社



露營社



福利小站



員工餐廳



圖書室

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

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、社群分享照片抽獎、Watch from Home、露天電影院、防疫宅生活、線上尾牙活動、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 35 家、衣 6 家、住 33 家、幼教 38 家、其它（醫療）20 家、娛樂 11 家、交通 9 家等七大類，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，每年定期辦理全體正職同仁（不含約聘人員）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。另外，為提升在職員工的專業知能，公司提供在職進修補助，鼓勵同仁至大專院校修習正式學歷／學位或在職學分班，提升專業知識。

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)，協助提升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。

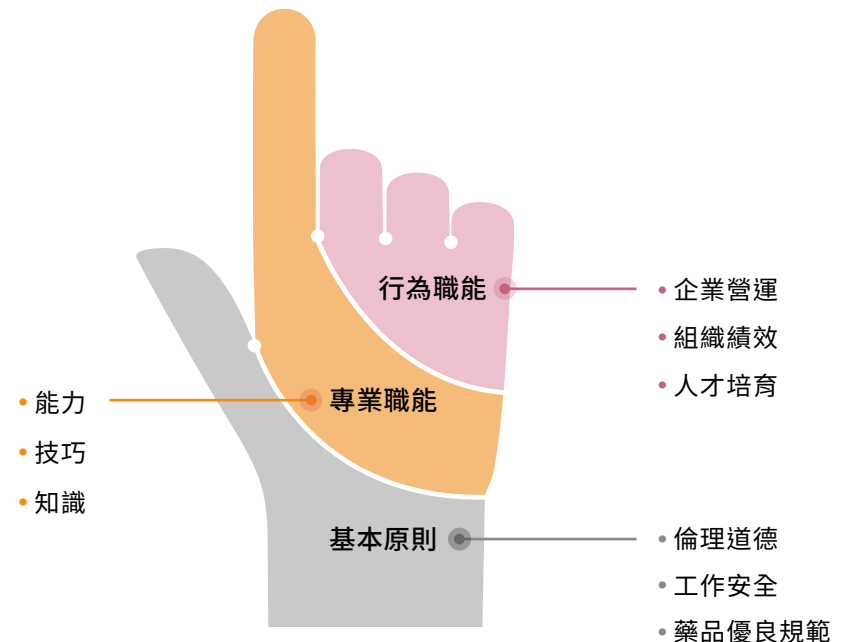
課程設計除結合神隆核心價值以及組織發展策略方向，特別強化全員行為職能的展現，同時聚焦專業職能並搭配績效考評成果。神隆為內部同仁量身打造循序漸進的個人發展計畫 (Individual Development Plan)：以工作中實做培訓、搭配人員輔導與互動學習以及完整訓練課程的規劃配套，培育同仁適性發展、成就專業職涯。



神隆的人才理念



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 2021 年 12 月 31 日，組織內部超過八成的經理級以上主管為內部員工晉升。

公司對個人效率提升的重視，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：

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

在台灣神隆，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，2021 年本公司員工總訓練時數為 19,933 小時，計 17,877 人次參加；CGMP 及安全衛生環境保護訓練總訓練時數為 17,655 小時。

2021 年員工教育訓練時數

項目 / 性別		受訓總時數 (A)	性別總人數 (B)	平均受訓時數 (A/B)
管理職	♂ 男	2,738	65	42.12
	♀ 女	698	34	20.53
非管理職	♂ 男	13,937	417	33.42
	♀ 女	2,560	172	14.88

年度	2021			
類別	總人次	男	女	總時數
經營管理	231	139	92	516
CGMP 訓練	13,479	11,503	1,885	14,648
安全衛生環境保護訓練	2,653	1,814	839	3,007
專業技術訓練	1,064	720	344	949
其他	450	270	180	813
總計	17,877	14,446	3,340	19,933

註：產線人員多為男性員工，因產品多元，每回生產前皆需進行教育訓練，因此整體教育時數較女性員工高。

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。

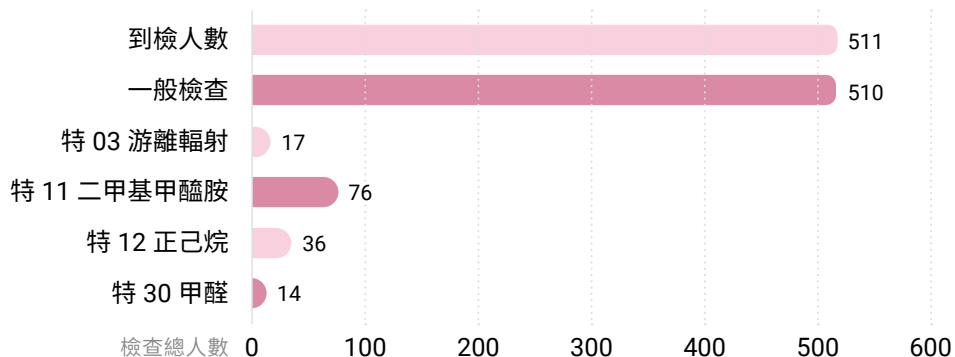
因應 2019 年 12 月底 COVID-19 新冠狀肺炎大爆發，全球疫情嚴重，公司於 2020 年 1 月 30 日立即成立防疫小組作為緊急應變的統籌單位，並依據中央疫情指揮中心提供之企業因應嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情持續營運指引內容，藉由建置內部訊息溝通網頁及電子郵件衛教宣導傳遞傳染病防治宣導，並提供有薪疫苗接種假，提高疫苗施打率，以保護員工健康。

員工年度健康檢查

員工為公司最重要的資產，神隆 2021 年度員工健康檢查於 12 月 7 日至 12 月 9 日分批進行，共 511 位同仁完成檢查，同時也進行個人及工作疲勞度、肌肉骨骼自覺症狀線上調查，為同仁的健康把關。於健檢活動後，另外安排專業醫師入廠，進一步提供同仁個別的諮詢服務；對於工作疲勞度、肌肉骨骼自覺症狀較為嚴重的同仁，也會各別發送郵件通知給予關懷與建議。

另依據法規對研發、品管、生產線作業之特定人員，安排特殊作業健康檢查，2021 年度特殊作業健檢類別為游離輻射、二甲基甲醯胺、正己烷、甲醛。若以上特殊作業健康檢查結果分級為二級管理以上者，職醫護提供個人健康指導，主要衛教包含生活作息調整、均衡飲食、適當運動及減重，必要時暫時調整工作性質，並參採醫師建議的追蹤期程，由主管及職醫護共同關心及協助複檢安排。

2021 年度在職員工健康檢查統計



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。藉由年度在職健檢後結果分析，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，提醒同仁重拾健康觀念皆是重要的健康促進目標。2021 年的健康促進活動包括：

• 公司外圍自主健走活動	每天 (自主健康管理)
• 天天量血壓活動	每天 (自主健康管理)
• 世界無高血壓日衛教宣導活動	每年一次
• 世界無菸日衛教宣導活動	每年一次
• 預防流感宣導及疫苗注射活動	每年
• 職業醫學專科醫師臨場服務諮詢	每月一次三小時
• 福委會提供輕食餐飲選擇	不定期
• 台南市政府衛生局每月健康報	每月一次
• 救護組急救技能訓練	每月一次

2021 年每月母性健康保護宣導主題

- 1月 110 年雲嘉南區醫療院所孕產暨母乳哺育活動課程名單 + 母性健康保護相關法規 + 防疫最重要 → 勤洗手！
- 2月 預防孕期貧血國健署教孕媽咪如何吃 + 母性健康保護相關法規 + 防疫最重要 → 勤洗手、戴口罩！
- 3月 婚後孕前健康檢查 + 工作場所母性健康保護相關宣導
- 4月 孕產知識（孕期 32 週）+ 工作場所母性健康保護相關宣導
- 5月 孕產知識（孕期 35 週）+ 高血壓防治 + 工作場所母性健康保護相關宣導
- 6月 孕產知識（孕期 37 週）+ 工作場所母性健康保護相關宣導
- 7月 自 07/01 起，提高產檢次數及項目 / 孕婦施打新冠疫苗訊息 + 母性健康保護相關法規
- 8月 孕症治療補助申請自 07 月 01 日開始 + 母性健康保護相關法規
- 9月 熱傷害預防衛教宣導 + 母性健康保護相關法規
- 10月 乳癌防治 + 母性健康保護相關法規
- 11月 公費流感疫苗接種宣導 + 工作場所母性健康保護宣導
- 12月 懷孕期間素食怎麼吃？孕媽咪吃素也不怕會貧血

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。

員工急救技能訓練

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 6 人，採主題式急救技能訓練課程，至 2021 年底共完成 7 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 341 位同仁完成線上測驗，參與率為 51%。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 通知安衛環保處人員，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。

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。



2021 年度職業災害統計資料

員工工安績效統計與說明如下：

員工工安績效統計				
類別	項目	2019 年	2020 年	2021 年
總工時	女性總經歷工時	354,240	385,728	405,408
	男性總經歷工時	891,504	958,416	948,576
	總經歷工時	1,245,744	1,344,144	1,353,984
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人數 (次) 數	0	0	0
	男性死亡人數 (次) 數	0	0	0
	總計死亡人數 (次) 數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	女性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	男性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	總計職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人數 (次) 數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人數 (次) 數	1	0	0
	總計嚴重職業傷害人數 (次) 數	1	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害比率	0.22	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0.16	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人數 (次) 數	0	3	0
	男性總計職業傷害人數 (次) 數	19	19	8
	總計職業傷害人數 (次) 數	19	22	8
可記錄之職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	0	1.56	0
	男性總計職業傷害比率	4.26	3.96	1.69
	總計職業傷害比率	3.05	3.27	1.18

註 1：工作總時數：台灣神隆員工男女工作總時數為整體總工時，依據神隆員工男女比例分配計算而得。

註 2：職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作總時數) × 200,000 (指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率)。

註 3：嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = (嚴重的職業傷害數 / 工作總時數) × 200,000。

註 4：可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數 / 工作總時數) × 200,000。

註 5：嚴重職業傷害之定義為職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 6：工程承攬商因本年度未依性別彙整承攬商總經歷工時，未來改進此處統計方式。2021 年承攬商並無工傷事件。

類別	2019 年	2020 年	2021 年
職業傷害類型	- 接觸化學物質 X11 - 利器割傷 X3 - 墜落 X1 - 撞擊物體 X3 - 濾心爆裂 X1	- 接觸化學物質 X15 - 高溫燙傷 X2 - 拉傷 X1 - 撞擊物體 X1 - 滑倒 X1 - 利器割傷 X2	- 割傷 X3 - 接觸化學物質 X3 - 高溫燙傷 X1 - 滑倒 X1

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。

神隆遵守 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。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。



員工急救技能訓練



廠內設有 AED 裝置

緊急應變



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

為了提升員工對危急事件的緊急應變能力，台灣神隆在 2005 年成立廠內緊急應變小組 (ERT) 及應變器材室用以處理廠內化學災害及火災應變，降低危機造成的傷害與後續衝擊。應變器材室內設置各類器材有：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。

為提升廠內緊急應變之量能，於 2021 年規劃成立監控應變中心（中控室），於 2022 年 1 月起正式運轉。由生產及公用單位共 4 位熟悉現場環境及運作狀況之同仁轉任監控應變中心專員專責監控廠區，並擔任緊急應變情境之各單位聯繫、急救及協助緊急應變小組 (ERT) 的工作。監控應變中心（中控室）值班人員之三大職能如下圖所示：



為提升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。

中控室緊急應變之時機及與緊急應變小組 (ERT) 之配合



緊急事件通報流程圖



化學品與原料藥危害管制

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，以確保勞工健康安全，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。

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。2021 年完成 9 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。

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；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。

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) 以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／掛籤作業程序書及侷限空間管理作業程序書等規範危險作業。嚴格控管化學品之使用、安全存量及標準分裝程序，且備置完整的個人安全防護具供操作者使用，確保化學品使用及儲存上的安全。



製程中備有整防護器具



CH5 社會責任

5.1 社會回饋

5.1 社會回饋

神隆重視工作與生活間的平衡，除了鼓勵員工兼顧事業與家庭，也延續這樣的概念希望能與南科園區從業人員一起努力工作、熱愛生活。神隆已連續 13 年舉辦的神隆藝壇系列講座活動，2021 年在新冠肺炎疫情未見趨緩下，神隆藝壇透過線上方式持續舉辦講座，且串聯 SDGs 目標為設計主題方向，以「擁抱不一樣・生命自發光」為主題，邀請紀錄片黑糖導演—黃嘉俊、台灣昆蟲家—昆蟲擾西吳沁婕，搭配小日子雜誌發行人劉冠吟，帶來此線上講座活動。人生歷練截然不同的講者，親述各自不同思維生活觀的人生故事，希望帶給南科從業人員在工作之餘，能有更多對生活及生命的反思，從在各自領域中擁有一片天的講者親身故事中，感受生活及生命的真實意義。此外，神隆長期透過研揚文教基金會每年規劃國內優秀藝術創作者的作品在公司內展出，希望表達對國內優秀的藝術人才的支持，每年贊助經費 2.5 萬元，已經連續超過 12 年。神隆用自身的力量推廣藝文生活從不遺餘力，於 2021 年受到文化部的肯定獲贈第 15 屆文馨獎銅獎。

在教育方面，自 2011 年起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，至今已達 10 年，共 55 位學生獲得肯定。

社區關懷

2021 年全球仍受到新冠肺炎的持續衝擊，不少活動停辦，公益團體也深受影響，神隆公司透過內部活動結合公益，採買社福團體商品作為活動贈品，受惠對象包含：心路基金會、喜憨兒社會福利基金會、蒙恩聽障烘培坊，以實際行動支持弱勢團體自力更生，同時也藉此向內部同仁進行推廣，為社福團體擴大聲量。此外，回饋在地、友善鄰里，多年來是神隆積極推動的目標，2021 年神隆持續響應「南科愛心月」活動，持續發揮在地關懷，捐款做愛心，讓愛持續紮根。

急難救助

2021 年中，本土確診案例快速飆升，全國進入三級警戒，國內產業陸續受到疫情衝擊，勞工生計大受影響，以迅雷不及掩耳速度帶來最大衝擊。面對此波疫情，2021 年神隆與基督教芥菜種會合作，鼓勵同仁捐贈物資包，內含白米、麵條、罐頭…等食物，提供因疫情斷炊的家庭能有基本溫飽，可以度過這段困境。公司另加碼捐贈女性生理用品衛生棉幫助弱勢團體，數量高達 2 萬餘片，希望能在女性最基本的需求上有所幫助，為社會急難救助盡一份心力。

2021 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	捐款金額共 12,749 元	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。
幸福月活動	採購公益團體之商品共計 10,250 元	1. 蒙恩聽障烘培 2. 喜憨兒社福會 3. 心路基金會 4. 神隆同仁約 160 人	採購公益商品，增加弱勢團體在 2021 疫情期間之收入。

活動名稱	投注資源與成果	觸及人數 / 對象	社會影響力
「神隆藝壇」系列講座	活動經費 60 萬元	連續 12 年舉辦，2021 年邀請黃俊嘉、昆蟲擾西線上演講，觸及人數約 5 萬人。	神隆長期贊助藝文相關活動，該活動為提升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，在廠內規劃定期繪畫、攝影等藝文作品展，支持國內藝術創作活動。
「台灣加油」公益活動	1. 捐助 90 份物資包，價值 4.5 萬元 2. 捐助 2 萬餘片女性生理衛生用品，價值約 5.7 萬元	1. 芥菜種會 2. 直接觸及 90 個家庭及上千位婦女 3. 神隆同仁 160 人	疫情期間，勞工生計大受影響，很多家庭經濟陷入困境，神隆與基督教芥菜種會合作，捐贈物資防疫包作為急難救助；另再捐贈女性生理用品衛生棉，希望能在女性最基本的需求上有所幫助。
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。



結合公益策劃公司內部活動



捐贈防疫物資及女性生理用品



連續 12 年舉辦「神隆藝壇」系列講座



舉辦星空電影院，豐富員工下班心靈生活



榮獲文化部第 15 屆文馨獎銅獎



每年響應「南科愛心月」活動，幫助在地弱勢族群

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。公司主管亦於臺灣製藥工業同業公會理事、中華民國學名藥協會擔任監事之職務。

團體會員

- 台灣科學工業園區科學工業同業公會
- 臺灣製藥工業同業公會
- 中華民國製藥發展協會
- 社團法人中華民國學名藥協會
- 社團法人中華無菌製劑協會
- 台灣生物產業發展協會
- 兩岸企業家峰會
- 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
GRI102 一般揭露 2016：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	12	
	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	09	
	102-6	提供服務的市場	1.4 業務內容	12	
	102-7	組織規模	1.1 公司簡介	09	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 人力概況	45	
	102-9	供應鏈	2.3 供應商與承攬商管理	28	
	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	20	
	102-12	外部倡議	關於本報告書 1.3 營運概況	03 10	
	102-13	公協會的會員資格	5.1 社會回饋	63	
2. 策略					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-14	決策者的聲明	經營者的話	04	

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
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	1.7 風險管理	20	
3. 倫理與誠信					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.5 公司治理 1.6 誠信經營	15 19	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	1.6 誠信經營	19	
4. 治理					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-18	治理結構	1.5 公司治理	15	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	1.5 公司治理	15	
	102-23	最高治理單位的主席	1.5 公司治理	15	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	1.5 公司治理	15	
	102-25	利益衝突	1.6 誠信經營	19	
	102-35	薪酬政策	1.5 公司治理	15	
	102-36	薪酬決定的流程	1.5 公司治理	15	
	102-37	利害關係人的參與	1.8 利害關係人之鑑別與溝通途徑	21	
	102-38	年度總薪酬比率	4.1 人力概況	45	

5. 利害關係人溝通					
GRI102 一般揭露 2016：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	21	
	102-41	團體協約	4.1 人力概況 4.2 員工福利與照顧	45 47	
	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	21	
	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	22	
	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	21	
6. 報導實務					
GRI102 一般揭露 2016：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	21	
	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 永續性報導準則 (GRI 準則)	65	
	102-56	外部保證 / 確信	關於本報告書	03	

特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
★ 經濟績效					
GRI 103 經濟績效 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 營運概況 1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑	21 10	
	103-2	管理方針及其要素	1.3 營運概況	10	
	103-3	管理方針的評估	1.3 營運概況	10	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	202-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運概況	10	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.7 風險管理	20	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.1 人力概況	45	
	201-4	取自政府之財務補助	1.3 營運概況	10	
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	1.3 營運概況	10	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
★ 能源					
GRI 103 能源管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑 3.1 安全環保政策	21 31	
	103-2	管理方針及其要素	3.1 安全環保政策	31	
	103-3	管理方針的評估	3.2 能、資源使用與管理	34	
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	3.2 能、資源使用與管理	34	
	302-4	減少能源消耗	3.2 能、資源使用與管理 3.3 溫室氣體排放	34 40	

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）					
水與放流水					
GRI 103 水與放流水 管理方針 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.2 能、資源使用與管理	34	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	3.2 能、資源使用與管理	34	
	303-4	排水量	3.2 能、資源使用與管理	34	
	303-5	耗水量	3.2 能、資源使用與管理	34	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放	40	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放	40	
★ 廢棄物					
GRI 103 廢棄物 管理方針 2020	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑 3.4 污染防治	21 42	
	103-2	管理方針及其要素	3.4 污染防治	42	
	103-3	管理方針的評估	3.4 污染防治	42	
	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4 污染防治	42	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 污染防治 4.4 安全的工作環境	42 59	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.4 污染防治	42	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 污染防治	42	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 污染防治	42	

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）					
★有關環境保護的法規遵循					
GRI 103 有關環境保護的法規 遵循管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑 3.1 安全環保政策	22 31	
	103-2	管理方針及其要素	3.1 安全環保政策	31	
	103-3	管理方針的評估	3.1 安全環保政策	31	
GRI 307 有關環境保護的法規 遵循主題揭露 2016	307-1	違反環保法規	3.1 安全環保政策	31	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2 員工福利與照顧	47	
	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	47	
	401-3	育嬰假	4.2 員工福利與照顧	47	
★職業安全衛生					
GRI 103 職業安全衛生 管理方針 2018	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑 4.4 安全的工作環境	22 58	
	103-2	管理方針及其要素	4.3 推動職場健康促進	54	
	103-3	管理方針的評估	4.3 推動職場健康促進	54	
	403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 推動職場健康促進	54	
	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	54 58	
	403-3	職業健康服務	4.3 推動職場健康促進	54	

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：400 系列 (社會的主題)					
★有關環境保護的法規遵循					
GRI 103 職業安全衛生 管理方針 2018	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	54	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 員工福利與照顧	47	
			4.3 推動職場健康促進	54	
			4.4 安全的工作環境	58	
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-6	工作者健康促進	4.3 推動職場健康促進	54	
	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	54	
			4.4 安全的工作環境	58	
	403-9	職業傷害	4.3 推動職場健康促進	54	
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-10	職業病	4.3 推動職場健康促進	54	
★訓練與教育					
GRI 103 訓練與教育 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑	22	
			4.2 員工福利與照顧	47	
	103-2	管理方針及其要素	4.2 員工福利與照顧	47	
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	103-3	管理方針的評估	4.2 員工福利與照顧	47	
	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	47	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 員工福利與照顧	47	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 員工福利與照顧	47	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人力概況	45	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 人力概況	45	

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
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 人力概況	45	無發生
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	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	45	未用童工
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無涉及
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	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 社區回饋	59 62	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無參與
★顧客健康與安全					
GRI 103 顧客健康與安全 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑 2.1 產品法規	21 26	
	103-2	管理方針及其要素	2.1 產品法規	26	
	103-3	管理方針的評估	2.1 產品法規	26	

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
★顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題 揭露 2016	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	27	
	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	26	無違反
★行銷與標示					
GRI 103 行銷與標示 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑 2.1 產品法規	21 26	
	103-2	管理方針及其要素	2.2 產品安全與客戶滿意度 2.3 供應商與承攬商管理	27 28	
	103-3	管理方針的評估	2.2 產品安全與客戶滿意度 2.3 供應商與承攬商管理	27 28	
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.2 產品安全與客戶滿意度	27	
★社會經濟法規遵循					
GRI 103 社會經濟法規遵循 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.6 誠信經營 1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑	19 21	
	103-2	管理方針及其要素	1.6 誠信經營	19	
	103-3	管理方針的評估	1.6 誠信經營	19	
GRI 419 社會經濟法規遵循 主題揭露 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	1.6 誠信經營	19	
★創新技術與專利					
GRI 103 創新技術與專利 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑 2.4 創新技術與專利布局	21 30	

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
★創新技術與專利					
GRI 103 創新技術與專利 管理方針	103-2	管理方針及其要素	2.4 創新技術與專利布局	30	
	103-3	管理方針的評估	2.4 創新技術與專利布局	30	
★風險管理					
GRI 103 風險管理管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.7 風險管理 1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑	20 21	
	103-2	管理方針及其要素	1.7 風險管理	20	
	103-3	管理方針的評估	1.7 風險管理	20	
★公司治理					
GRI 103 公司治理管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5 公司治理 1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑	15 21	
	103-2	管理方針及其要素	1.5 公司治理	15	
	103-3	管理方針的評估	1.5 公司治理	15	
★誠信經營					
GRI 103 誠信經營管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.6 誠信經營 1.8 利害關係人鑑別與溝通途徑	19 21	
	103-2	管理方針及其要素	1.6 誠信經營	19	
	103-3	管理方針的評估	1.6 誠信經營	19	

確信項目彙總表

編號	標的資訊	適用基準	頁碼
1	2021 年未於社會、經濟、環境面向被主管機關處以超過 100 萬以上需依相關規定發布重大訊息之罰款。	截至 2021 年 12 月 31 日，公司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。	41
2	2021 年取水、排水及耗水總量。	依公司所示之 2021 年度每月自水表統計之用水量，及每月污水處理單位統計之排水總量，並依 GRI 相關規定計算耗水總量及揭露。	42
3	2021 年太陽能板發電電量及綠電販賣收入。	2021 年度公司自行政大樓及針劑廠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。	46-47
4	2021 年廢棄物申報總量。	2021 年度公司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。	48-49
5	2021 年身心障礙者雇用率高於法定標準。	依公司所示之 2021 年 12 月 31 日勞保投保屬特殊身份別清冊，並以截至 2021 年 12 月 31 日全體員工人數，計算雇用率，並與「身心障礙者權益保障法第 38 條」所列之規定比較。	51



會計師有限確信報告

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 2021 年度永續報告書所報導之績效指標執行確信程序。本會計師業已確信竣事，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 2021 年度永續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 2021 年度永續報告書第 80 頁之「確信項目彙總表」。前述確信標的資訊之報導範圍業於永續報告書第 3 頁之「報告書範疇與邊界」段落述明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適當基準編製永續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：

- 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。

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



此報告不對 2021 年度永續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有未依適用基準編製而須作修正之情事。

其它事項

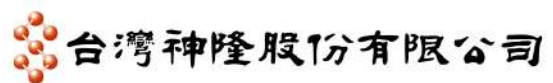
貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 林 永 智



中華民國 111 年 7 月 28 日



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 2022年8月

