



2023 Sustainability Report

台灣神隆 永續報告書
合力同心 共創榮景

目錄

關於本報告書	03
經營者的話	04
2023 亮點專欄	06

CH1 公司治理

1.1 公司簡介	17
1.2 主要股東結構	17
1.3 營運概況	18
1.4 業務內容	20
1.5 公司治理	25
1.6 誠信經營	29
1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31
1.8 風險管理	38
1.9 氣候變遷風險及機會	40
1.10 永續發展政策	46

CH2 產品責任

2.1 產品法規	49
2.2 產品安全與客戶滿意度	50
2.3 供應商 / 承攬商與物料管理	52
2.4 創新技術與專利	56

CH3 環境保護

3.1 安全衛生環保政策	59
3.2 能、資源使用與管理	60
3.3 溫室氣體排放	64
3.4 污染防治	67

CH4 友善職場

4.1 人力概況	71
4.2 員工福利與照顧	76
4.3 推動職場健康促進	82
4.4 安全的工作環境	86

CH5 社會責任

5.1 社會回饋	90
5.2 社區參與	93

附錄

GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	98
SASB 準則對照表	105
上市上櫃公司氣候相關資訊	108
溫室氣體盤查及確信情形	109
確信項目彙總表	110
會計師有限確信報告	112





關於本報告書

編輯大綱

台灣神隆股份有限公司創立於 1997 年，總廠設址於南部科學園區，為國際性原料藥公司，提供完整的原料藥及中間體的開發與製造服務，除供應全球各大學名藥廠之外，也提供新藥開發公司及專利大藥廠原料藥代客研製服務。台灣神隆近年來跨足下游針劑製劑領域，提供客戶由原料藥垂直整合至針劑製劑產品的一次購足服務。台灣神隆致力於高端特殊原料藥及製劑的開發，以高附加價值的產品市場為策略，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，並回應內外部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 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間，針對內容為本公司在環境永續 (E)、社會共融 (S) 及公司治理 (G) 等面向的具體作為與績效表現。

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環境、社會人群及經濟層面等影響與績效呈現。相關資訊的揭露以台灣神隆台灣地區為主，公司重大主題鑑別由永續發展委員會、各部代表及外部專家依公司於該主題對經濟、環境、人群 (包含其人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，綜合分數評比後，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。於報告期間，本公司規模、架構或所有權並無重大改變，歷年資訊若有重編事宜，將於內文中說明。本公司及子公司詳細結構請參考 2023 年年報。

撰寫綱領

本報告書係參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之通用準則、行業準則 (尚未發行) 及重大主題準則進行撰寫，編製前一年度之永續報告書揭露公司所鑑別之經濟、環境及人群 (包含其人權) 重大主題與影響、揭露項目及其報導要求，並參考永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則揭露行業指標資訊，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，本報告書部分資訊亦係委任資誠聯合會計師事務所 (PwC)，依據中華民國確信準則 3000 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：2023 年 9 月；現行版本：2024 年 8 月發行

- 聯絡窗口：公共事務部
- 地址：741014 南部科學園區 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

ESG 永續經營的概念將企業營運納入更全面的考量，從經濟、社會和環境面實踐均衡發展。因應國際永續經營趨勢、全球推行淨零碳排意識高漲、以及臺灣 2050 邁向淨零轉型，台灣神隆貢獻企業之力責無旁貸，近年積極加強布局永續行動，更將企業減碳策略目標視為對外競爭力的重點項目。回顧最初，自 2013 年開始編製企業社會責任報告書，對外溝通經濟、社會、環境等面向的實際作為，接續每一年皆透過編製和申報永續報告書，提供利害關係人了解台灣神隆在企業永續的發展、規劃與實現成果，同時作為公司檢視 ESG 進展與成效的一環。

台灣神隆始終秉持以人為本精神、誠信務實態度在製藥業深耕經營，堅守產品品質最嚴格把關，力求品質確效具體落實。此外，因應製劑產品藥證的申請，2024 年 3 月下旬，台灣神隆針劑廠以一項自有針劑產品接受美國 FDA 查廠，常熟神隆

則針對 GMP 與三大產品進行查核，延續過去的審查佳績，再度雙雙獲得零缺失 (Zero Form 483) 的優異成績，證明台灣神隆的產品生產及品管程序符於美國 FDA 最高審核標準。

在妥善環境議題上，我們以實際行動呼應國際客戶對於企業永續管理的期待，2023 年完成 2022 年度溫室氣體盤查且通過 ISO 14064-1 第三方查證，以及完成 ISO 14067 主力核心產品之一 Irinotecan Hydrochloride 環境碳足跡盤查。為進一步接軌國際規範與客戶對環境永續的要求，台灣神隆參考國際科學基礎減量目標倡議 (Science-Based Target Initiative, SBTi)，預計 2024 年 12 月 31 日前完成 2023 年範疇一至範疇三盤查與查證，盤點公司能資源使用及節能減碳的情況，以落實更適切措施與改善製程減少碳排放量，另也規劃 2025 年提出範疇三的減量目標。

董事長

羅智先



促進友善職場方面，公司多管並行來達成，除了提倡職場多元、平等、包容文化為優先，也致力打造正向共融的工作環境；配合公司的穩健經營，持續推動將營運績效連結員工績效考核、獎酬制度，於來年實施調薪計畫與績效獎金發放激勵員工。2023 年開始更積極強化透明管理與及時溝通，於每季公布財報之時，同步向內部全體員工說明當期營運成果，以加深全體員工對營運的參與感，凝聚員工向心力。

人權面的實踐同樣不容忽視，台灣神隆善用本業實力，努力研發孤兒藥和創新藥物，透過 Bill & Melinda Gates Foundation 的資助與委託，進行避孕藥製程的優化，大幅降低製造成本，以提高低收入國家節育藥物的可及性。此外，台灣神隆持續投入人力、物力資源實踐永續，表達對社會關懷，2023 年公司與地方創生團隊合作策畫多項主題活動，

包括至高雄新港社區的漁村永安，實地淨灘行動協力撿拾 42 公斤海灘垃圾；參與左鎮老街綠藝及竹藝復興的共創行動，由同仁擔任志工協作植栽美化與竹材製作，協助社區營造與振興歷史街區，搭建企業與地方網絡關係的連結。

台灣神隆在推動企業永續的進程上，我們不斷精進檢視永續業務各層面行動，這是作為企業永續經營的長期要求，同樣也在符合客戶期待、法規規範，及國際趨勢實現永續的精神中耕耘努力。公司將致力持續提高公司治理績效，在 ESG 各面向的議題規劃落實達成，從做中反思、成長和優化，創造神隆的永續價值也發揮企業影響力。

總經理

盧麗中



2023 亮點專欄

誠信治理

神隆多位獨立董事具備產業及財務會計專業背景之專家

為建立健全且有效率之董事會，神隆於公司章程中明訂董事選舉採候選人提名制度，並經股東會通過後選任之。神隆獨立董事，具有產業及財務會計專家之專業涵養與豐富學識，以其獨立且客觀之立場提供公司營運相關建議，除符合董事獨立性及多元化組成之要求，更能進一步提升董事會對公司營運監督之指導功能，協助公司經理人在營運決策上進行合理評估及適當決策，共同追求公司的永續性經營成長，落實公司治理之精神。

神隆共 5 名獨立董事，其中 4 名為具備藥學或醫學產業背景之專家學者與業界翹楚，1 名具備財務會計專業背景之專家（可詳 CH1.5 公司治理之個別董事基本組成及專業能力）。

利害關係人

透過神隆實習生計劃與學界建立交流平台

2023 年神隆與鄰近社區的中華醫事科大及嘉南藥理大學進行產學合作，首次推行為期半年的實習生計劃，與學界建立溝通交流平台，以實質行動積極培育醫藥產業人才，縮短產學差距。公司於實習期間規劃實作訓練，也提供產業知識與 GMP 規範的學習機會，另給付優於基本工資之薪酬，並與一般員工同等享有參與公司所舉辦各項活動之資格。

截至 2023 年底，共計 15 名學生參與實習生計劃，扣除畢業後計劃繼續升學之學子，於實習結束後由公司直接聘用成為台灣神隆正式員工共 7 人，留任率高達 87.5%，對神隆之認同感由此可見。

神隆為強化實習生培育計劃，2024 年更將實習時間由半年延長為一年，透過增加實習時間，以累積實務經驗之深度；另將實習對象自大學部擴展至五專部，擴大培育對象。神隆以企業資源直接培育學子青年，亦間接幫助醫藥產業於社會上的成長與未來發展。





營運成果公告全體員工，強化內部資訊公開透明

神隆為提高管理層面的透明度，增加整體員工凝聚力，已透過強化內部溝通的強度與頻率來實施。2023 年 2 月開始，在每一季的董事會與對外公布營收報告後，隨即在內部平台發送公告，布達全體員工前一季的營運成果、近期業務進展及總經理對全員期許和鼓勵話語，如適逢規劃員工酬金期間，也會宣達利潤共享目標，在公告內提及年度調薪方案與績效獎金發放政策。截至 2024 年 3 月，已對內發送「營運成果發布」公告 5 則予全體員工。

藉由公開透明公司營運狀況、工作優先順序與目標，第一線工作者可以明白公司營運發展方向，更集中目標完成任務與提高成效，增強員工向心力，塑造留才的企業文化。

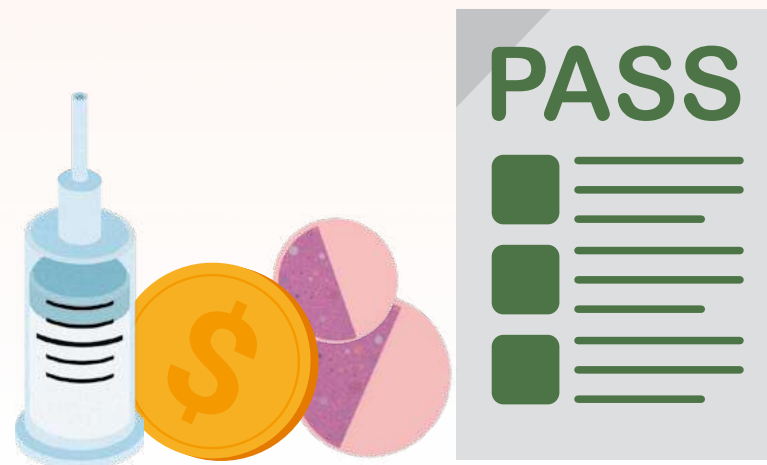


經濟永續

通過國內醫藥研發服務公司資格

神隆於 2023 年獲列入經濟部「生技醫藥產業委託國內醫藥研發服務公司從事研究與發展支出適用投資抵減作業要點」所稱「醫藥研發服務公司」之參考名單，截至 113 年 3 月 8 日止目前最新名單僅有 52 家公司列入，顯示神隆之產業地位與專業背景獲得肯定。根據該要點，國內生技醫藥業者委託神隆進行的研究開發、臨床試驗等合作案，其研究與發展支出將可適用投資抵減。

國內相關業者可因適用投資抵減之效益，提升其研發動能，神隆亦可於國內市場上取得更多與客戶合作與發展機會，不僅互惠雙方，更能進一步推動生技醫藥產業之進步與長遠發展。



環境保護

進行產品碳足跡盤查， 減少碳排提升國際競爭力

永續發展近年為各國及企業所重視的議題，節能減碳為共同努力目標。神隆於 2023 年以艾諾肯 (Irinotecan Hydrochloride) 作為標的產品，在工業技術研究院生醫所及綠能所的協助下進行產品環境碳足跡盤查，了解其生產過程的碳排放熱點，做為節能減碳的基礎資訊進行製程優化，同時提升產品在國際上的競爭力。

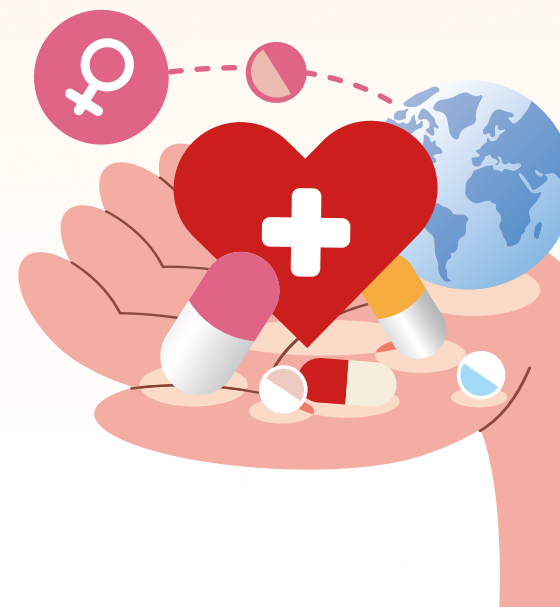
艾諾肯 (Irinotecan Hydrochloride) 為晚期性大腸癌的第一線治療用藥，為本公司代表性產品之一，主要外銷法國、美國及印度等地區。盤查的產品生命週期包含原物料階段及生產製造階段，透過各部的合作及資料整合，於 2023 年完成碳足跡盤查，同年 11 月通過第三方查證，2024 年 1 月取得證書。每公斤艾諾肯碳排放為 2,356.29 kg CO₂e，其中原物料階段占排放量 61.48% (1,448.71 kg CO₂e)，生產製造階段為 38.52% (907.58 kg CO₂e)，由於產品的合成過程需使用大量的有機物質，且多數原物料來自進口，導致原料階段產生較大碳排放量，通過此次盤查，了解主要排放熱點，後續可望透過溶劑回收及純化製程，減少溶劑使用及廢棄物的產生進而減少碳排放量。



人群/人權

促進第三世界節育藥物普及性

比爾及梅琳達·蓋茲基金會 (Bill & Melinda Gates Foundation) 致力於捐贈避孕產品讓第三世界國家人口成長率得以控制。台灣神隆獲取比爾及梅琳達·蓋茲基金會的資助與委託，進行優化避孕藥 Levonorgestrel 製程，經第一階段研發，透過新的合成路徑，在大批次連續生產條件下，該製程可降低生產成本 60%，大幅降低製造成本，可讓第三世界女性更易取得節育藥物，以減少意外懷孕導致健康 (如：疾病、懷孕併發症、早夭等) 與社會人權 (如：教育、糧食等) 問題。為此，台灣神隆積極進行第二階段研發與製程優化，促其藥物於第三世界之普及性。

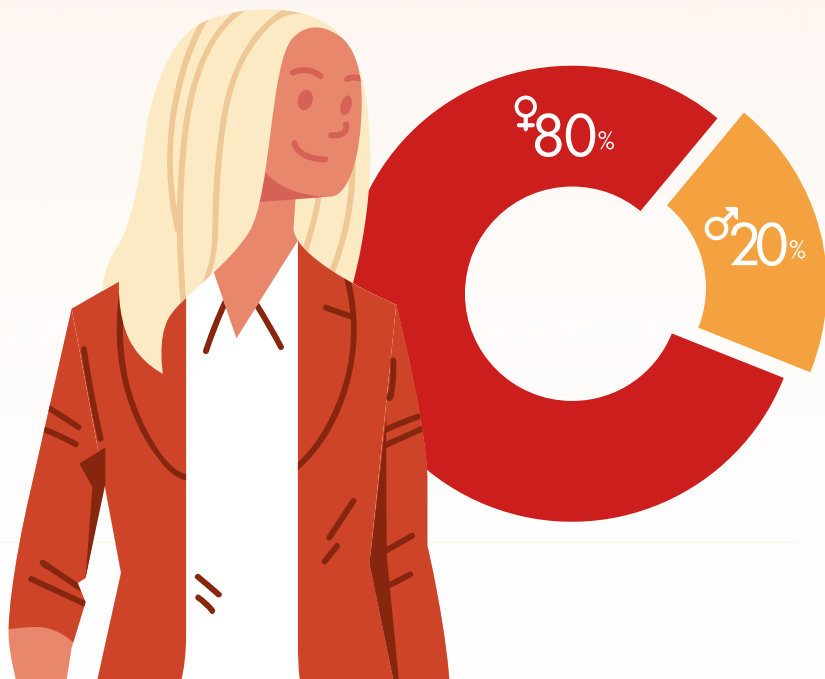


友善職場

高階經理人女性占比達 80% 以上， 落實機會平等用人政策

台灣神隆於招募、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。落實機會平等用人政策，2023 年台灣神隆經營團隊中，高階經理人女性占比達 80% 以上。

任何性別於職場上皆享有同等工作權益，透過內部公開透明的績效考核與晉升辦法，台灣神隆鼓勵並給予員工平等的職涯發展機會，以客觀績效表現與能力作為考量，消弭性別差異與偏見，並提供彈性工時、母性關懷與協助等友善措施，打造多元、平等、共融的職場環境。



社會共融

推動地方創生與永續發展

神隆 2023 年以永續發展為核心主軸，結合四季時序的變遷，策劃一系列精彩的永續行動。透過與多個地方創生團隊的合作，包括六龜區新發社區發展協會、高雄永安新港社合、台南地區山海屯社會企業、菜寮溪產業觀光協會等多位夥伴，攜手展開了一連串志工活動，旨在支持偏遠地區的永續發展。具體活動包括如下 (可詳 5.2 社區參與)

- 春季—永續山海線

六龜茶園風味體驗、永安一日漁村體驗

- 夏季—左鎮老街共創行動

左鎮老街綠藝共創行動、左鎮竹藝復興共創行動

- 秋季—百年新鎮線

地方文化的手感體驗、老屋前的風土餐桌

- 冬季—神隆藝壇講座

來趟永續旅遊吧



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
 1 消除貧窮	1.4 在西元 2030 年前，確保所有的男男女女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、以及土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務 (包括微型貸款) 都有公平的權利與取得權。	5.1 社會回饋 5.2 社區參與	●「南科愛心月」公益活動 ●結合內部活動，採買公益商品做為活動禮品 ●「百年新鎮線」體驗地方文化，促進當地經濟發展
 3 健康與福祉	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， 3.b 並對抗肝炎，水傳染性疾病以及其他傳染疾病。 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。 3.6 在西元 2020 年前，讓全球因為交通事故而傷亡的人數減少一半。	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 ●推行員工生活服務方案，保障並促進員工身心健康 ●辦理員工健康檢查 ●舉辦交安講座
 4 優質教育	4.2 在西元 2030 年以前，確保所有的孩童都能接受高品質的早期幼兒教育、照護，以及小學前教育，因而為小學的入學作好準備。 4.3 在西元 2030 年以前，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學。 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。	4.1 人力概況 4.2 員工福利與照顧 5.1 社會回饋 5.2 社區參與	●設置托兒補助獎金 ●鼓勵員工自我學習，設有員工在職進修補助金、員工暨子女教育獎學金 ●「神隆論文獎學金」 ●「神隆藝壇」講座 ●參與國際創新藥物制放研討會 ●捐贈高醫大儀器設備 ●提供在校實習機會 ●在地創生永續行動
 5 性別平等	5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 5.2 透過提供公共服務、基礎建設與社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞，依據國情，提倡家事由家人共同分擔。 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.a 進行改革，以提供婦女公平的經濟資源權利，以及土地與其他形式的財產、財務服務、繼承與天然資源的所有權與掌控權。	1.5 公司治理 4.1 人力概況 4.2 員工福利與照顧 4.3 推動職場健康促進	●維護基本人權及工作權益 ●設有性騷擾防治措施 ●廠內設置集乳室供母性使用 ●提供育嬰留職停薪制度 ●董事會女性董事共 3 位，席次占 18% ●高階女性主管占比 80%，用人政策唯才適用不限性別 ●男女之薪資比例為 1：0.92，落實職場性別平權

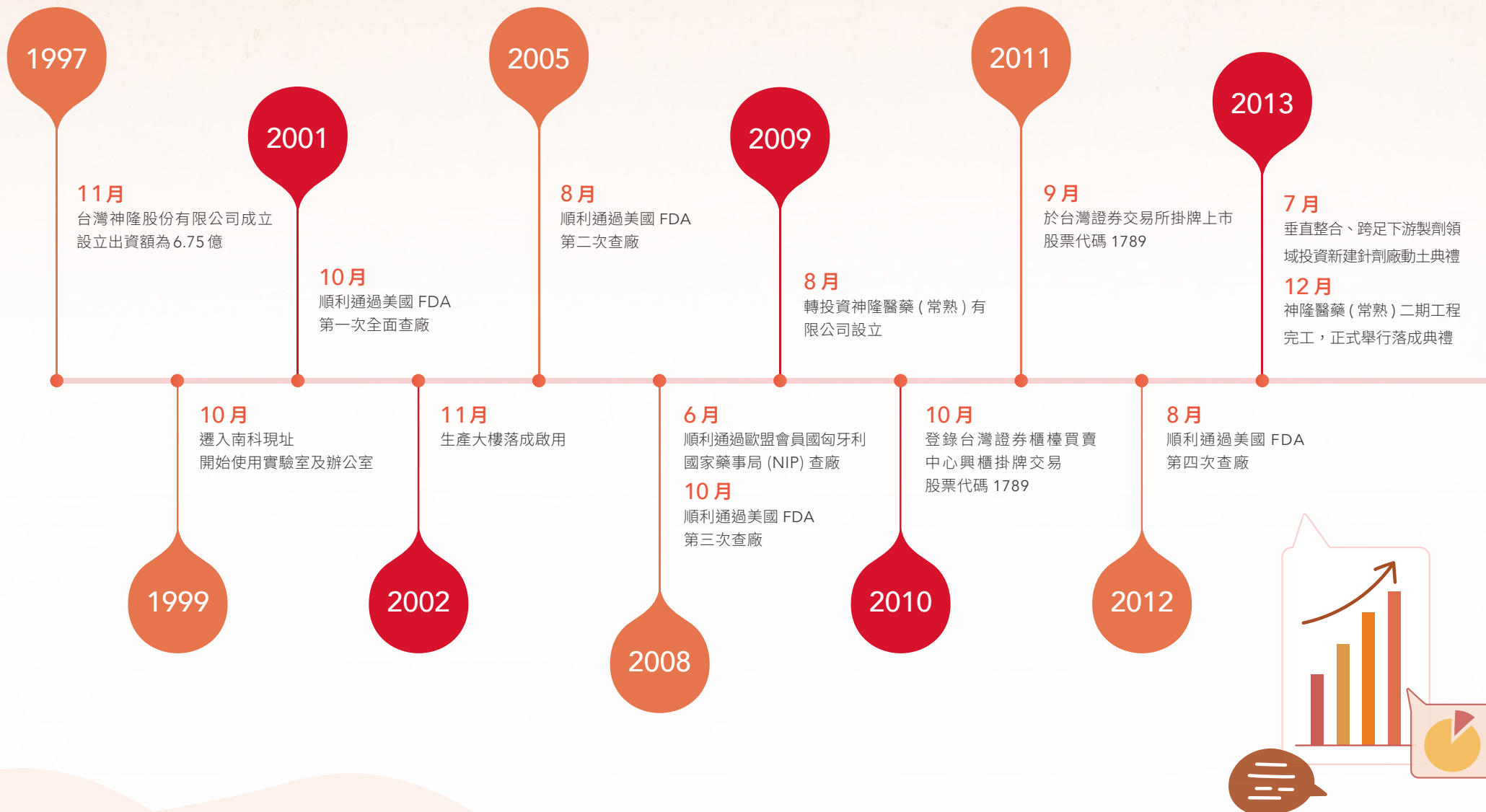
SDG	與台灣神隆相關的細項目標	對應章節	台灣神隆策略與作法
 6 淨水與衛生	6.3 在西元 2030 年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高 X%。	3.2 能、資源使用及管理 3.4 污染防治	● 神隆屬於化學製藥業，廠區所產生的廢水皆由廠內污水處理設施處理後，再經納管排放至南科園區污水處理廠，廢水檢測完全符合南科園區標準。2023 年期間，廠區無溢流及重大洩漏情事發生，對周遭環境無污染衝擊負荷。 ● 全面檢視製程洗滌程序並優化清洗設備，減少清潔溶劑使用量。 ● 與可回收再利用之廠商合作，以廢液再利用的方式，處理無法回收於製程再使用的高純度廢液。
 7 可負擔的永續能源	7.2 在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。	3.3 溫室氣體排放	● 推動綠色能源發展，設置太陽能發電板。
 8 就業與經濟成長	8.1 依據國情維持經濟成長，尤其是開發度最低的國家，每年的國內生產毛額（以下簡稱 GDP）成長率至少 7%。 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。	1.3 營運概況 4.1 人力概況	● 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 2023 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 8 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和諧關係。
 10 消除不平等	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	● 勞動契約訂定亦符合當地相關法規，禁止僱用童工、強迫勞動、人力販賣，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。
 11 永續城市與社區	11.a 強化國家與區域的發展規劃，促進都市、郊區與城鄉之間的社經與環境的正面連結。	5.2 社區參與	● 以永續發展為核心主軸，結合四季時序的變遷，策劃系列永續行動，與多個地方創生團隊合作，展開志工活動支持偏遠地區的永續發展。

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
 12 責任消費與生產	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。 12.8 在西元 2030 年以前，確保每個地方的人都有永續發展的有關資訊與意識，以及跟大自然和諧共處的生活方式。	關於本報告書 3.4 污染防治 5.2 社區參與	● 訂有「事業廢棄物管理程序書」，確保事業廢物處理方式符合環保法規要求，且未有送往國外處理的案例。 ● 於廠區附近設置 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。 ● 設置毒化物管理專責人員，並依規定記錄運作量。 ● 規劃於廠內設置廢液再利用製程以自行處理製藥製程產出的廢液，經由汽提或蒸餾方式純化成次級產品供其他產業再使用，或與再利用處理廠商合作，以廢液再利用方式處理，提升再使用率，可達廢溶劑減量之目的。 ● 每年發布永續報告書。 ● 以永續發展為核心主軸，結合四季時序的變遷，策劃系列永續行動，與多個地方創生團隊合作，展開志工活動支持偏遠地區的永續發展。
 13 氣候行動	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。 13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。 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。	1.8 風險管理 1.9 氣候變遷風險及機會	● 台灣神隆為確保維護與提升利害關係人之價值，對營運、策略、市場、財務、法規、資安、品管、環安等層面進行評估管理，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。 ● 為追求企業永續發展，因應國際趨勢潮流，並落實遵循政府法規，將氣候變遷風險及機會納入本公司風險管理政策項目之一，且持續注意全球氣候變遷趨勢。 ● 設置推動永續發展之專(兼)職單位 - 「永續發展委員會」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。
 16 制度的正義與和平	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	1.6 誠信經營 1.7 利害關係人之鑑別與溝通途徑	● 台灣神隆採取公平的營業行為，堅持反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為，恪遵法令及社會規範。 ● 本公司與內部員工及外部股東、投資人與利害關係人之間，建立適當之溝通管道與機制。 ● 透過完善溝通管道，對各利害關係人作出適切且積極的回應。





公司沿革及大事記







CH1 公司治理

1.1 公司簡介	17
1.2 主要股東結構	17
1.3 營運概況	18
1.4 業務內容	20
1.5 公司治理	25
1.6 誠信經營	29
1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31
1.8 風險管理	38
1.9 氣候變遷風險及機會	40
1.10 永續發展政策	46



1.1 公司簡介

台灣神隆成立於 1997 年，為符合美國 FDA 及國際 CGMP 標準之原料藥廠。神隆是一間可生產多種產品、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，進行自原料藥起之垂直整合策略完成針劑廠興建，以提供原料藥研發至針劑製劑生產等一次到位服務。台灣神隆針劑廠 2024 年 3 月下旬接受美國 FDA 審查，以零缺失 (Zero Form 483) 的優異成績通過查核。針劑廠不同產線多項自製針劑產品截至目前共計已通過 3 次美國 FDA 查廠，對後續垂直整合發展與製劑代工業務將再添助力。

製藥是良心的事業，神隆全力投注在高品質原料藥的研製之外，亦注重企業的永續發展，於 2022 年 5 月設置「永續發展委員會」，具體推動永續相關計劃及執行，期能達到企業永續經營的目的。

1.2 主要股東結構

截至 2024 年 3 月 31 日止，本公司已發行股份總數為 790,739,222 股，股東人數共計 28,165 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

2024 年 3 月 31 日

股東結構	持股比例 (%)
政府機構	13.85
其他法人	59.59
個 人	22.39
外國機構及外人	4.17
合 計	100.00



本公司前十大股東

2024 年 3 月 31 日

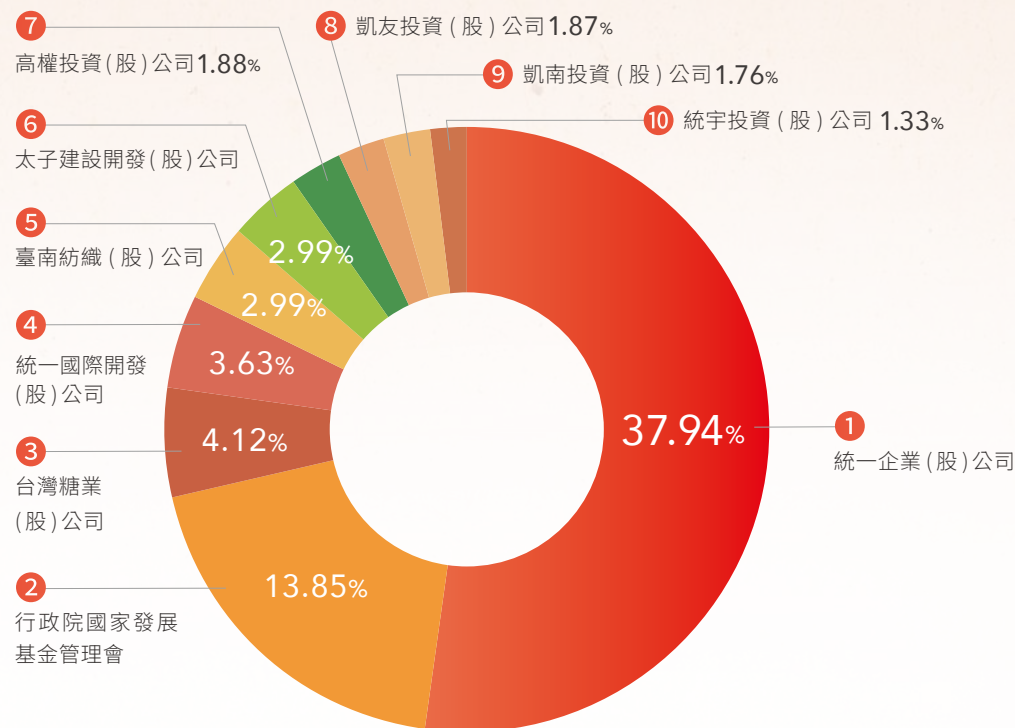
主要股東名稱	股份	持股數	持股比例 (%)
① 統一企業 (股) 公司		299,968,639	37.94
② 行政院國家發展基金管理會		109,539,014	13.85
③ 台灣糖業 (股) 公司		32,581,963	4.12
④ 統一國際開發 (股) 公司		28,673,421	3.63
⑤ 臺南紡織 (股) 公司		23,605,921	2.99
⑥ 太子建設開發 (股) 公司		23,605,921	2.99
⑦ 高權投資 (股) 公司		14,832,733	1.88
⑧ 凱友投資 (股) 公司		14,763,165	1.87
⑨ 凱南投資 (股) 公司		13,950,061	1.76
⑩ 統宇投資 (股) 公司		10,611,166	1.33

資料來源：股務代理機構統計資料

1.3 營運概況

2023 年為神隆深耕布局投資年，全面檢視各項營運環節。公司啟動導入新的品質系統，在產品上秉持為品質嚴格把關；生產廠房完成整改與產線設備投資，為產能提升和成本優化做足準備。面對地緣政治發展及全球供應鏈走向市場區隔化，神隆致力於鞏固學名藥原料藥基本盤，同時也完成數項新原料藥品項 DMF 送件，充實原料藥產品線以維持市場能見度，並持續推動主力原料藥計畫性產銷計畫，提供客戶如期如質如量的穩定供貨，同時透過台灣台南與中國常熟兩廠之彈性產能調配，提升整體競爭力。

新藥代客研製業務方面，神隆協助多位客戶陸續於歐美或中國順利取得藥證及產品上市，2023 年在晚期肝癌與甲狀腺癌用藥、前列腺癌用藥、癲癇用藥營收續有斬獲，抗憂鬱症產品及罕病用藥亦貢獻營收。未來將善用累積多年的原料藥研製基礎，持續拓展新藥代客研製業務，擴大整體原料藥業務規模。



製劑業務神隆採取自有產品與策略合作的雙軌模式。在自有針劑方面，神隆聚焦複雜度高的複合式針劑產品，目前共有五項產品申請 ANDA（簡易新藥上市程序），2023 年一項產品獲核准，後續將積極回應 FDA 對其他產品之審查，加速藥證取得；於策略合作面，針劑廠通過 FDA 實地查核，正式啟動製劑代客研製業務，2023 年首項協助客戶代工的學名藥針劑產品完成商業量產出貨，其他在不同階段的代工產品亦陸續推進。

台灣神隆利用本身豐富的原料藥產品線，加強原料藥產業鏈的附加價值，並開發無菌針劑製劑產品，落實垂直整合，持續強化研發動能及優化製程，達成更佳成本效益。未來製劑業務除持續發展自有針劑，將透過業務合作方式拓展業務規模，針對產品一站式整合服務擴大布局，爭取更多代工業務品項，提高針劑產能利用率，搶攻更多商機。

財務績效

2023 年全年度個體營收為新台幣 30.07 億元，稅後淨利為新台幣 2.87 億元，稅後每股盈餘為新台幣 0.36 元，詳細財務資訊請詳本公司年報及公司網站。

單位：新台幣仟元

	2021年	2022年	2023年
資產總額	11,622,064	11,786,017	11,600,223
負債總額	1,111,010	1,335,964	1,235,793
股東權益	10,511,054	10,450,053	10,364,430
實收資本額	7,907,392	7,907,392	7,907,392
營業收入	2,642,830	3,069,434	3,006,952
營業毛利	1,254,524	1,231,798	1,083,293
營業利益	376,930	508,015	316,633
稅前淨利	302,264	437,931	348,789
稅後淨利	243,471	353,216	287,056
每股盈餘 (元)	0.31	0.45	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

	2021年	2022年	2023年
台灣	58,793	84,715	61,733
其他	22	29	51
所得稅合計	58,815	84,744	61,784
所得稅占營業收入比例	2.13%	2.60%	1.94%

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

	2021年	2022年	2023年
營業成本	1,388,306	1,837,636	1,923,659
員工福利費用	723,354	731,776	792,877
對政府的財政貢獻 (註 2)	59,975	70,277	97,659
現金股利	379,555 0.48(元/股)	284,666 0.36(元/股)	237,222 0.30(元/股)(註 3)
股票股利	0 0(元/股)	0 0(元/股)	0 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

註 2：為營利事業所得稅、印花稅、房屋稅、燃料費與牌照稅等加總

註 3：2023 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 0.479 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 0.30 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)

單位：新台幣仟元

法令	抵減項目	2021年	2022年	2023年
產業創新條例 第10條	研究發展支出 投資抵減	2,533	4,802	6,597
產業創新條例 第10條之一	智慧機械抵減	2,311	2,231	2,486

註 1：2023 年租稅抵減項目尚未經國稅局核定

政府補助 (註2)

單位：新台幣仟元

法令與抵減項目 育兒津貼、托兒補助、進出口商參展補助、 南科新興科技應用計畫補助款項、環境監測補助款等		
2021年	2022年	2023年
2,077	1,969	251

註 2：為當年度收取之補助款

1.4 業務內容

1. 服務項目

神隆主要服務項目除了可供應全球學名藥商所需之原料藥外，另外也提供簡單小分子、複雜天然成分分子與其衍生物及胜肽或核酸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全程客製化研發與代工之全程式服務；

此外，因應針劑製造之市場需求，神隆於台南廠現址之針劑廠亦可提供原料藥研發至針劑生產等一次到位服務，落實本公司積極轉型成為全方位藥廠之策略，並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

A. 癌症相關用途共 40 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 12 項（10 項為新藥）	B. 臨床試驗三期階段之原料藥產品 5 項	C. 本年度新增 6 件客製化研發與代工計畫
-------------------------------	-----------------------	------------------------

3 針劑開發製造服務

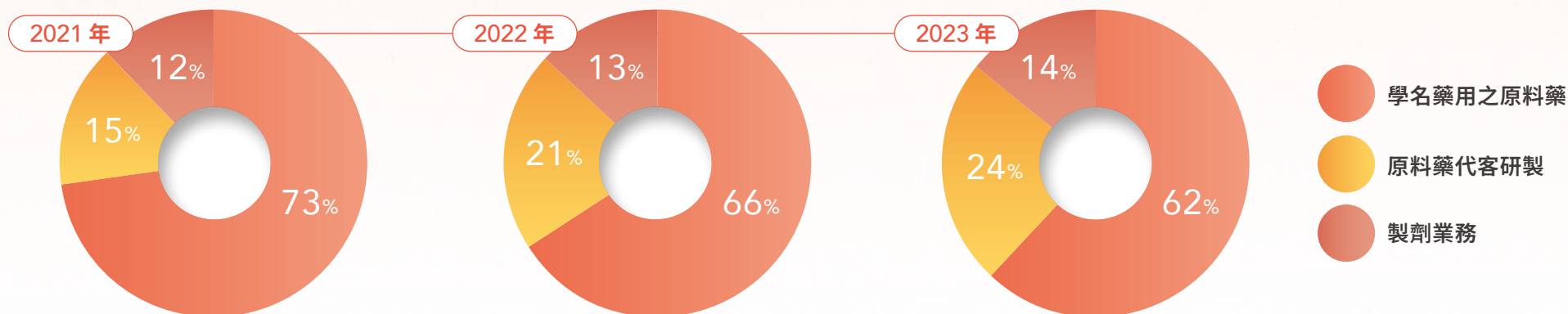
自有針劑	2021 年針劑廠以凍晶乾燥產線通過台灣衛生福利部食品藥物管理署(TFDA)實地審核，2022 年以凍晶乾燥產品通過 US FDA 核准前實地查核，且獲得 US FDA 無缺失 (Zero Form 483) 的指標性成績，2023 年 9 月該產品已獲 US FDA 核准藥證。
	2022 年針劑廠以預充填針與西林瓶水針產品，通過美國食品藥物管理局 (US FDA) 之藥證核准前實地查核，上述 2 項產品之藥證申請現已進入最後審查階段。
	2023 年 2 項注射筆產品送件 US FDA 申請 ANDA。
業務合作	現有針劑產品合作案，包含抗血癌產品、化療止吐輔助用藥、抗凝血產品、非小細胞肺癌之新藥與學名藥產品，以及多發性骨髓瘤學名藥產品等。
	第一項針劑代工產品已正式商業量產且於 2023 年第三季開始出貨，2024 年持續穩定供貨，並預計擴大合作範圍。
	自有針劑中之預充填針及 2 項注射筆產品已跟合作夥伴簽訂行銷合作契約，另有其他合作案與代工專案陸續洽談中。

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

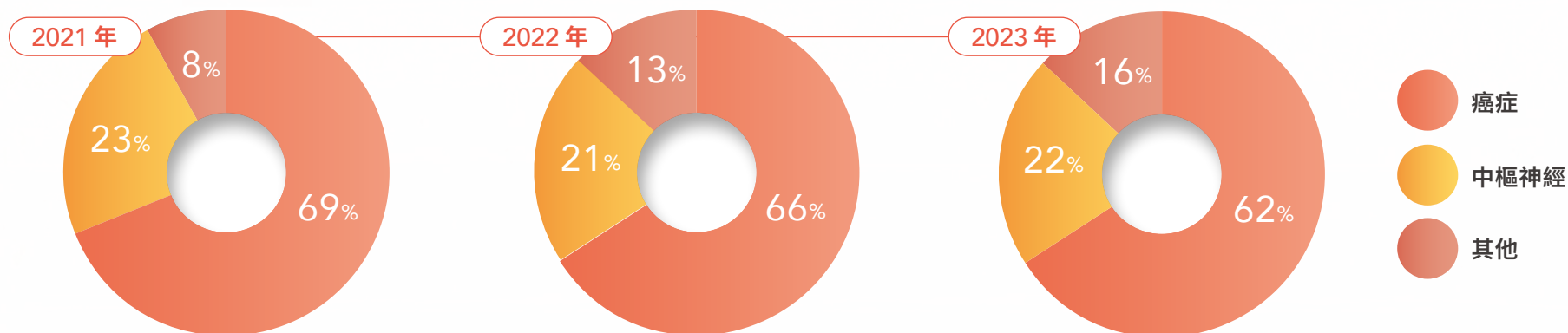
2023 年合併營收仍以學名藥用之原料藥占整體營收比例約 62% 為最高，而原料藥代客研製業務受惠於治療晚期肝癌 / 甲狀腺癌用藥、前列腺癌用藥、抗憂鬱症用藥及遺傳性癲癇用藥等產品配合客戶需求穩定供貨，占整體營收比例上

升至 24%，針劑製劑業務除了非小細胞肺癌用藥及抗凝血產品等持續出貨，另受惠於客戶之顯影劑原料藥上市以及新接代客生產之紫杉醇注射液針劑正式出貨，使得占整體營收比例小幅上升至 14%。



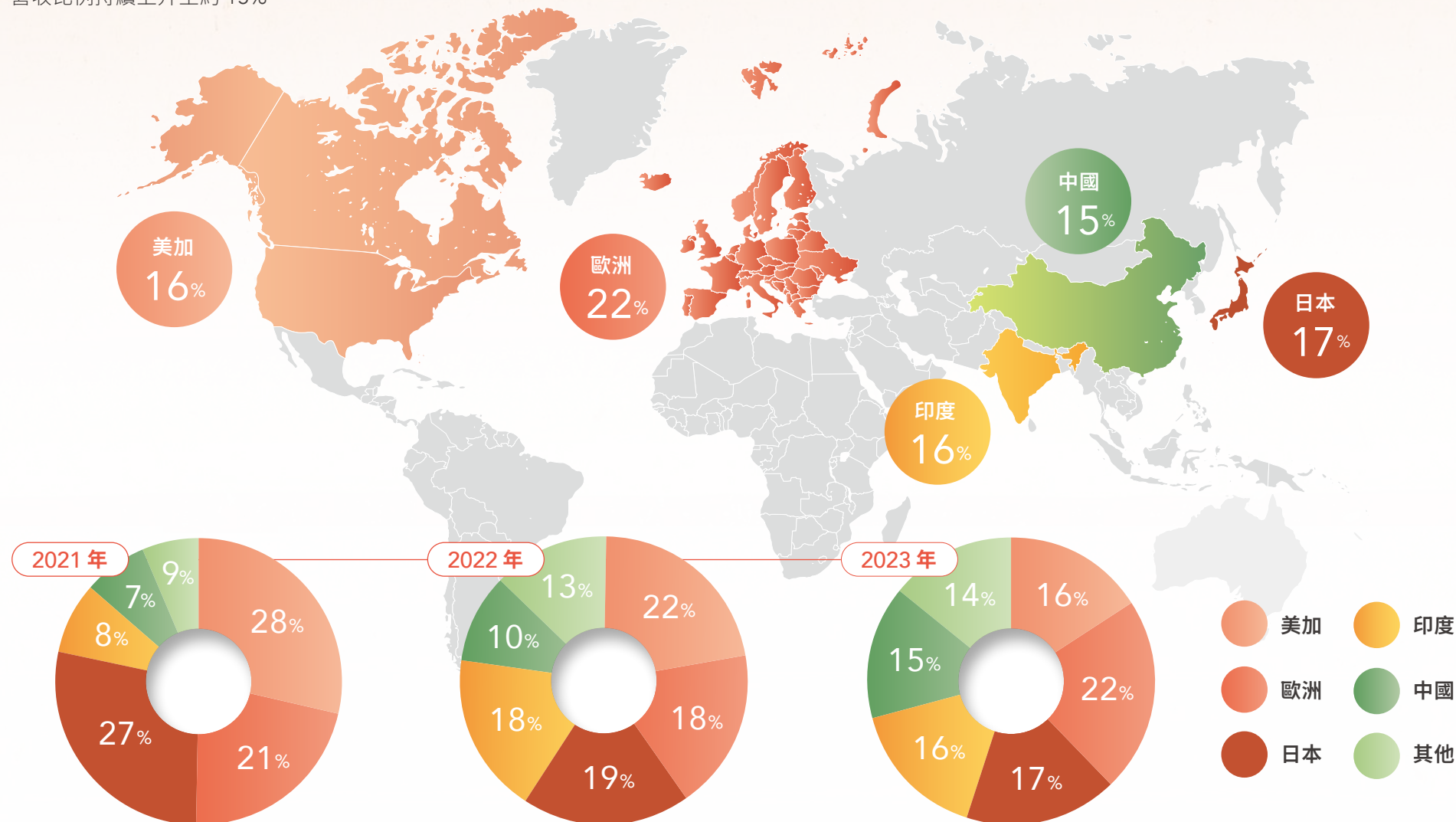
2 產品適應症之營收占比

以產品適應症做區分，2023 年合併營收仍以治療癌症相關藥物占整體營收比例約 62% 為最高，其次為中樞神經類藥物占整體營收比例約為 22%，其它包括心血管用藥、阿茲海默症用藥等則占整體營收比例為 16%。



3 銷售區域貢獻營收之占比

2023 年美加、歐洲、日本、印度等地市場主要因客戶需求變化之影響，占整體營收比例分別約為 16%、22%、17%、16%，而中國市場布局效益陸續顯現，占整體營收比例持續上升至約 15%。



3. 計畫開發之新產品

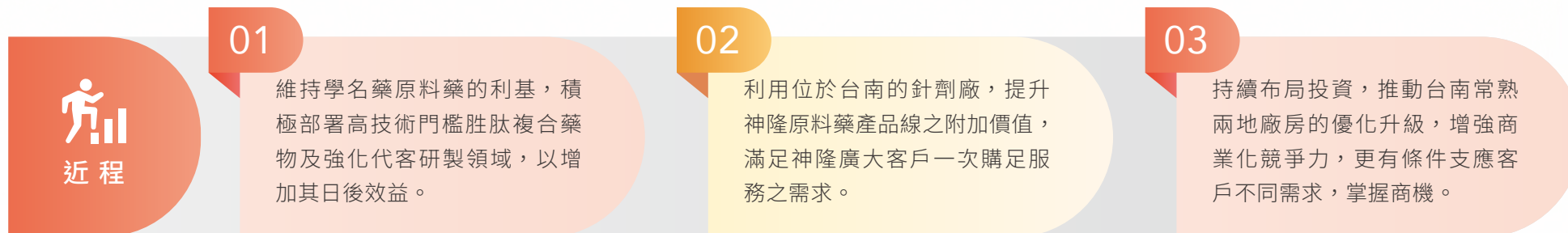


4. 近、中、遠程發展策略

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，回饋予包含股東及投資人、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；同時利用公司現有技能與服務品質，拓展代客研發及代客製造之市場，開創更大的利益。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：





中程

01

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

02

結合江蘇常熟廠產能，提高神隆供應全球市場量能，更與合作夥伴聯盟，依循中國法規，加速開發製劑產品以進入中國內需市場，增加整體產值。

03

與日本客戶合作開拓日本學名藥之市場及透過代理商開發其他新興市場。



遠程

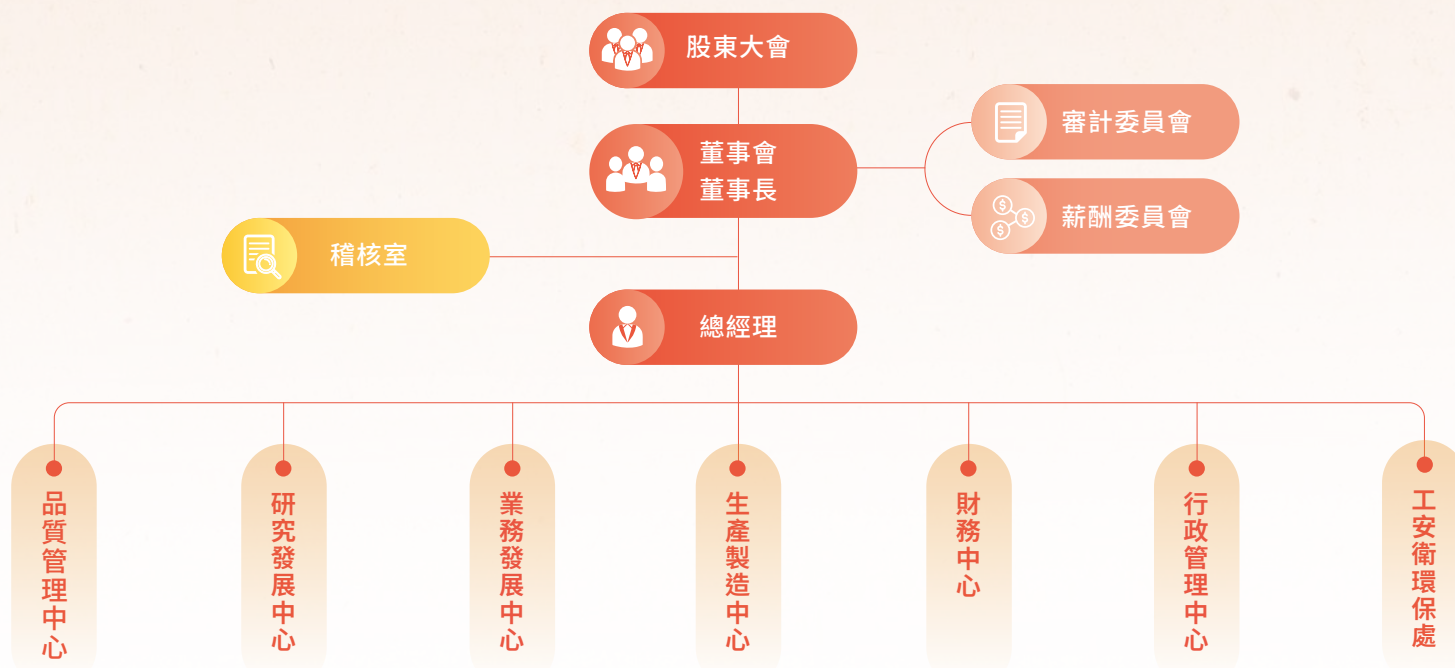
整合從原料藥至針劑之研發及製造能力，並與特殊劑型產品研發單位合作，進入類新藥市場。

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落實公司治理，以維護利害關係人之權益為宗旨。本公司建構健全嚴謹的公司治理架構，董事會為本公司最高治理單位及重大經營決策中心，轄下設有審計委員會與薪資報酬委員會。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，透過由上而下的管理與監督，健全公司治理的運作。

為建立良好之公司治理制度，本公司訂定「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」及內部控制與內部稽核制度等規定，以落實公司治理之運作執行。本公司亦將上述規範，於公開資訊觀測站及本公司網站公開揭露。





董事會

本公司董事會成員之提名與遴選係依照「公司章程」及「董事選舉辦法」，明訂董事選舉採候選人提名制，由股東會就董事候選人名單中選任之；另於「公司治理實務守則」訂有董事會成員組成考量多元化之相關規範，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針。

本公司於 2021 年 7 月 21 日股東常會選任第十屆董事共 15 席，其中包含獨立董事 3 席，董事任期為三年；為強化公司治理架構，另於 2023 年 5 月 29 日股東常會補選 2 席獨立董事，總計目前董事共 17 席，其中包含獨立董事 5 席。本公司獨立董事均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」中之專業資格與工作經驗等應具備條件，且章程明訂獨立董事之連續任期均不超過三屆。董事會成員具備豐富多元性背景：第十屆董事席次中包含 14 席男性及 3 席女性，女性董事席次占 18%，全體董事平均年齡約 65 歲。個別董事基本組成及專業能力請詳下表所示；有關董事成員之學經歷背景等相關資料請參閱本公司年報。

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、永續發展政策與關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會等領域之意見與諮詢，討論因應與執行策略，並於下次會議追蹤檢討執行情形。2023 年間本公司共召開 7 次董事會，全體董事平均出席率約 93.81%，各董事出席情形及董事會重要決議請參閱本公司年報。

本公司於「董事會議事規範」訂有董事之利益迴避制度相關規範，於 2023 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。

為增進董事會行使職權之運作效能，本公司每年安排董事進修，協助提升董事之專業職能，範圍涵蓋公司治理主題及經濟、環境、社會等議題相關課程，董事所參與之進修課程與時數詳情請參閱本公司年報。

個別董事基本組成及專業能力

董事 姓名	多元核心 項目	基本組成					專業能力											
		國 籍	性 別	年 齡			獨立董任期 年資三屆以下	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
				51-60 歲	61-70 歲	71-80 歲												
羅智先	中華民國	男	●				企業管理	●	●	●	●	●		●	●	●	●	
蘇崇銘	中華民國	男	●				企業管理	●	●	●	●	●		●	●	●	●	
吳琮斌	中華民國	男	●					財務會計	●	●	●	●	●		●	●	●	●
郭嘉宏	中華民國	男	●				財務金融	●	●	●	●	●		●	●	●	●	
賴富榮	中華民國	男	●					企業管理	●				●				●	●
鄭景元	中華民國	男	●				生化工程	●	●				●	●	●	●	●	●
侯博明	中華民國	男	●				觀光	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●
高秀玲	中華民國	女	●				商學	●	●	●				●	●	●	●	●
謝明娟	中華民國	女	●				醫務管理	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●
楊雅博	中華民國	男	●					經濟	●	●	●				●	●	●	●
施秋茹	中華民國	女	●					經濟	●	●	●	●	●		●	●	●	●
孫鈴明	中華民國	男	●					農業化學	●	●	●				●	●	●	●
張文昌	中華民國	男	●			●		藥學	●	●				●	●	●	●	●
陳立宗	中華民國	男	●			●		臨床醫學	●	●				●	●	●	●	●
李明憲	中華民國	男	●			●		會計師	●	●	●	●	●		●	●	●	●
張俊彥	中華民國	男	●			●		醫學	●	●				●	●	●	●	
楊俊佑	中華民國	男	●			●		醫學	●	●				●	●	●	●	●

為落實公司治理精神並提升董事會功能，本公司訂定「董事會績效評估辦法」，明訂董事會每年應至少執行一次針對整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效評估，評估面向包含：對公司營運之參與程度、董事的選任及持續進修、內部控制等。本公司 2023 年董事會、董事成員、薪資報酬委員會、審計委員會之績效評估結果已提報 2024 年 2 月 23 日薪資報酬委員會及 2024 年 2 月 27 日董事會，本次績效評估結果均給予正向肯定之評價。董事會績效評估相關內容詳請參閱本公司年報。

審計委員會

本公司於 2012 年 4 月 26 日董事會通過訂定「審計委員會組織規程」，並於 2012 年 6 月 13 日股東常會決議設置審計委員會，該委員會由全體獨立董事組成；配合 2023 年股東會辦理補選獨立董事 2 席，新增張俊彥、楊俊佑兩位新任獨立董事加入第四屆審計委員會，目前審計委員會成員由李明憲、張文昌、陳立宗、張俊彥、楊俊佑共 5 位獨立董事組成，平均年齡約 70 歲。

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。

2023 年本公司審計委員會共召開 5 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，並依照公司規模、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，稽核主管必須列席董事會報告。

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，並檢附工作底稿以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，其目的係在維繫營運之效率與成果(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。

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」。配合 2023 年股東會辦理獨立董事補選 2 席，新增張俊彥、楊俊佑兩位新任獨立董事加入第五屆薪資報酬委員，目前薪資報酬委員會成員由張文昌、李明憲、陳立宗、張俊彥、楊俊佑共 5 位獨立董事組成，平均年齡約 70 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。

2023 年本公司薪資報酬委員會共召開 5 次會議，獨立董事平均出席率為 100%。

1.6 誠信經營

行為守則與規範

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。

秉持誠信經營原則，本公司於「道德行為準則」及「員工行為準則」等辦法，訂有防止利益衝突、避免圖私利與公平交易等相關規範；另於「公司治理實務守則」、「員工行為準則」及「內部重大資訊處理作業程序」等辦法，訂有防範內線交易相關規範及內部重大資訊處理原則，每年並會定期轉知主管機關宣導資訊，及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。

台灣神隆一向秉持公平正義的理念經營企業，因此也堅決採取公平的營業行為，堅持反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為，恪遵法令及社會規範，並依據部分客戶要求簽署 code of conduct 行為法則。2023 年未有任何員工發生貪腐事件，亦無違反法規遵循事件或遭受國內外裁罰之案例。

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。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提供員工適當舉報管道及保護措施，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。



溝通管道與機制

[投資人關係](#)[公司治理](#)[道德行為規範](#)

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、代理發言人、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。



2023 年本公司自辦或受邀參加法人說明會情形

2023年
1月 受邀參加 J.P. Morgan 2023 Healthcare Conference

2023年
3月 公司自辦 2022 年全年法人說明會

2023年
6月 受邀參加永豐金證券線上法人說明會

2023年
8月 公司自辦 2023 年上半年線上法人說明會

2023年
12月 受邀參加元富證券線上法人說明會

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」<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，2023 年本公司未有違反誠信原則之情事。



▲ 2023 年股東常會



▲ 自辦 2022 年全年法人說明會

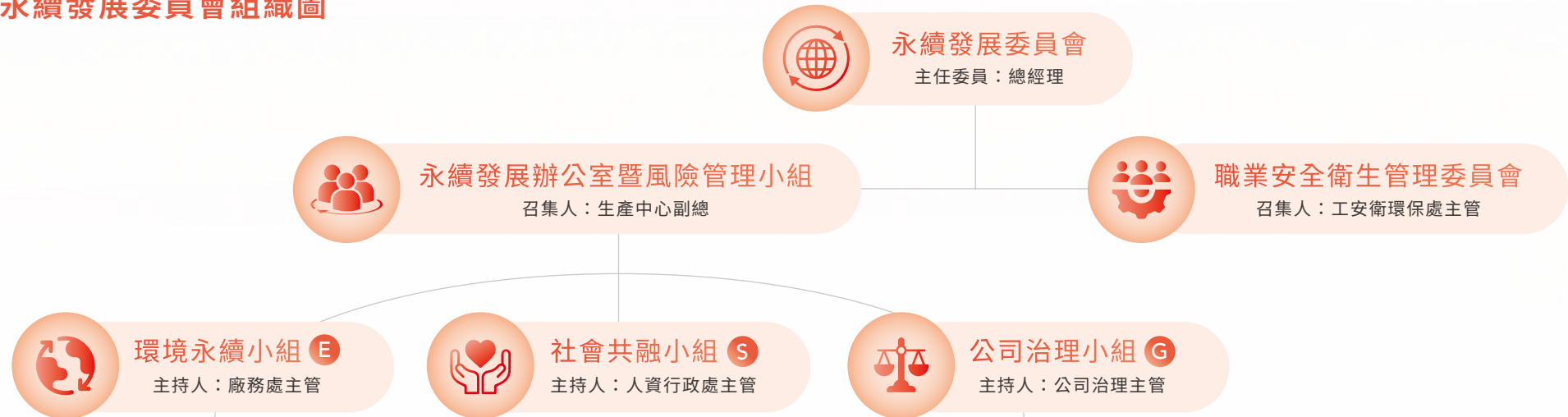
1.7 利害關係人及重大主題鑑別

2023 年台灣神隆永續報告書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，參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之通用準則、行業準則 (尚未發布) 及重大主題準則編製永續報告書，揭露公司所鑑別之經濟、環境及人群 (包含其人權) 重大主題與影響、揭露項目及其報導要求，並參考永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則揭露行業指標資訊，作為報告書之編寫依據。召開利害關係人鑑別的內部會議，衡量台灣神隆與各利害關係人之間的正負面影響範圍，利害關係人鑑別由公司代表、各部門主管共 32 位及外部專家依公司對該利害關係人進行既有與潛在之負面衝擊與正面貢獻評分討論，決議出 2023 年本公司的利害關係人與 2022 年一致為：股東／投資人、

員工、客戶、政府機關、供應商／承攬商、學術單位、當地社區。本公司將透過完善溝通管道，對各利害關係人作出適切且積極的回應。

為健全永續發展之管理，本公司設立永續發展委員會，由總經理擔任主任委員，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。本會轄下設有職業安全衛生管理委員會及永續發展辦公室暨風險管理小組，其中永續發展辦公室暨風險管理小組由生產製造中心副總經理擔任召集人，負責內容含括環境永續 (E)、社會共融 (S)、公司治理 (G) 之發展及永續報告書之編撰。

永續發展委員會組織圖



註：永續發展委員會每年至少召開一次會議，由總經理擔任主任委員，並定期向董事會報告。

利害關係人溝通途徑及重大主題

本公司相關永續重大主題準則，係參考 25 項 GRI 及 9 項 SASB 主題準則，且透過外部專家整體評分將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、人群（包含其人權）之得分相加後排序，總分大於 30 分者列為本公司應討論之議題。由永續發展委員會綜合各單主管意見及外部專家建議後，決議 2023 年台灣神隆 10 大重要主題包含：顧客的健康與

安全、創新技術與專利、行銷與標示、風險管理、能源、廢棄物、經濟績效、職業安全衛生、訓練與教育及人才招聘與留任等，並依此作為報告書議題揭露的依循方向，透過多元的管道傳達企業內部營運策略調整及推動永續發展情形，據以實行與利害關係人進行溝通與回應。

永續重大主題鑑別程序



重大主題鑑別結果

排序	主題名稱	對經濟面 實際負面 衝擊	對環境面 實際負面 衝擊	對社會面 實際負面 衝擊	對經濟面 潛在負面 衝擊	對環境面 潛在負面 衝擊	對社會面 潛在負面 衝擊	對經濟面 實際正面 影響	對環境面 實際正面 影響	對社會面 實際正面 影響	對經濟面 潛在正面 影響	對環境面 潛在正面 影響	對社會面 潛在正面 影響	總得分
①	顧客的健康與安全	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
②	創新技術與專利	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
③	行銷與標示	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
④	風險管理	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
⑤	能源	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
⑥	廢棄物	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
⑦	經濟績效	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	32
⑧	職業安全衛生	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	32
⑨	訓練與教育	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	32
⑩	人才招聘與留任	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	32

重大主題列表

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在 + 正面 / - 負面	主要影響對象	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的	管理評量機制	績效與調整
 顧客的健康與安全	為確保「藥品品質」與「員工安全」，依據國際 CGMP 指導方針，包含 PIC/S (Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme) 與 ICH (International Council for Harmonisation) 之生產標準，製造所有活性原料藥、相關之中間體與針劑產品。所有產品均需於品保單位的監督下進行。	經濟面向：大部分病患在可接受的費用下會選擇藥物治療，製藥產業與人體的生命健康息息相關，為最直接受惠產業；但顧客（製劑商）若因公司產品受到傷害，提出賠償，會對公司財務造成影響。 人群/人權面：病患因合規藥品可恢復健康、延長生命或提升生活品質，反之若使用到不符合規格的產品，將危害顧客的健康人權。	- 潛在 + 實際	● 客戶促成衝擊 ● 本公司造成衝擊 ● 供應商直接相關	每半年舉行一次品質回顧會議，且各產品會進行年度產品審核。	確保產品的品質符合標準和法規要求，提高產品品質和安全。	品質管理系統定期對各部門實施內部稽核，以及各國政府衛生主管機關對本公司進行審核，確保產品品質符合法規規範後，方可上市銷售。另對客戶實施問卷調查，包括經濟面的營收狀況、環境面的廢棄物處理、及社會面的是否雇用非法人員等問題，以達資訊透明化。	本公司產品100%符合政府衛生主管機關的審核、美國 FDA 規範及國際現行 CGMP 要求。截至 2023 年 12 月累計客戶查廠數為 530 次，法規機關為 97 次，每次稽核最終結果皆符合法規要求，未來將持續提升品質管理系統，以期符合 GMP 要求。
 創新技術與專利	投注研發以取得技術創新，並規劃專利申請，進行市場布局。	經濟面向：創新研發產品之專利申請可保護研發成果，提升客戶信任度，對鞏固營收帶來正面效果。若侵害專利權，將面臨產品無法在市場自由運營的風險。 環境面向：致力綠色化學要求，善盡企業責任。 人群/人權面：創新研發醫藥產品，增加藥物近用性。	+ 實際 + 實際 + 實際	● 本公司造成衝擊 ● 客戶直接相關	創新產品與技術易陷入相關專利衝突以及侵權訴訟，研發階段評估多種合成路徑，把握專利申請時機。針對專利爭議進行分析，並對智財強化保護。	短期：調整創新研發產品方向，並申請臨時案保護初期的研發想法。 中期：配合垂直整合能力，並申請專利進行產品與服務的保護。 長期：積極投入胜肽、寡核酸、抗體耦合藥物，配合製劑研發，透過專利授權提升利益。	在產品開發製程不抵觸競爭者專利，同時制定「專利事務管理辦法」，建立內部專利提案、申請、維護與自由營運分析制度，把關專利品質與強度。	每兩年召開一次會議評估各國專利存續，將資源集中投入符合公司長遠發展藍圖之目標。截至 2023 年底台灣神隆擁有發明共 45 項，專利達 211 件，其中製程專利與晶型專利，占所有專利的 80%。對專利發明者或團隊公開表揚，功績陳列公司專利展示牆上，並設置研發創新獎金作為實質獎勵。
 行銷與標示	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。	經濟面向：不實標示將觸犯法律，造成公司營業損失。 人群/人權面：造成病患不當用藥。	- 實際 - 實際	● 本公司造成衝擊 ● 客戶直接相關 ● 供應商促成衝擊	完善產品登記及註冊。詳實完成客戶訴願及售後服務。	不違反出口國家的藥事主管機關規定。	定期主動並安排接受客戶及各國藥事主管機關之查廠，確保產品符合各國藥事主管機關之規定；為維護客戶權益，本公司建立各項溝通管道，例如 24 小時內回信之電子信箱，確保產品安全以及服務品質。	目前產品皆符合出口國家的藥事主管機關規定，未來將持續完善產品登記及註冊。

重大主題 列表	描述組織與重大主題相 關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在 + 正面 / - 負面	主要影響對象	負面衝擊之預 防或補救措施	目標與標的	管理評量機制	績效與調整
 風險管理	本公司將風險管理融入營運活動及日常管理過程，以確保提升管理效能，有效分配資源，以及企業永續經營發展。	經濟面向：相關單位蒙受財物或商譽損失，並可能觸犯法律。	- 實際	● 本公司造成衝擊	由各營運單位依業務相關之風險特性與影響程度予以進行風險管理。	就可辨識之可能遭遇風險類型，進行各主要風險管理權責單位評估與執行，並持續辨識新興風險。	永續發展辦公室暨風險管理小組擬訂風險管理政策、程序與架構，建立質化與量化之量測標準。實際分析與辨識公司風險來源與類別，定期檢討其適用性，並彙整與提報公司風險管理執行情形報告，協助與監督各部門風險管理活動之執行。	各營運單位負責所屬單位之風險辨識、分析、評量與回應，於必要時建立相關危機管理機制，定期提報風險管理資訊，確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，符合風險管理政策。
		環境面向：確保面臨重大危急或災害造成營運中斷時，能有效減少損失並儘速恢復正常營運，降低對環境的衝擊。	+ 潛在					
		人群 / 人權面：著重風險管理，避免營運中斷造成顧客原料藥短缺，影響用藥人權益。	+ 潛在					
 能源與廢棄物	本公司屬於化學製藥業，重視環境保護的重要性，致力節能減碳、節水，及廢棄物的妥善管理，對改善環境做出貢獻，亦提升能源效率降低營運成本。	經濟面向：初期製程優化與購置設備會增加營運成本，提高能源效率後，可有效節省成本；廢棄物若無嚴格控管，將觸犯法律，蒙受財物或商譽損失，甚至停廠風險。	+ 潛在 - 負面	● 本公司造成衝擊 ● 承攬商促成衝擊	每年提出永續管理計畫，檢討節能減碳未如預期之執行成效。檢視廢棄物處理與管理成效，擬定減量策略。	參考國際科學基礎減量目標倡議 (Science-Based Target Initiative, SBTi) 指引與原則，以 2023 年為基準年並設定範疇一及範疇二總排放量減少 4.2% 為目標。廢棄物產量 (排除再利用處理之廢棄物量) 每年較基準年減少 1-2%。	每月統計水電使用量，持續提出改善方案，定期檢視廢棄物存放統計與執行紀錄，且每年皆進行 PDCA 之有效性評量。	為減少溫室氣體排放，推廣再生能源使用，設置太陽能光電發電系統，2023 年發電量約為 218,964 度。生產產能排程調控最佳化，降低不必要的產線開啟。
		環境面向：製程改善與再生能源使用，可減少對環境衝擊。廢棄物處理及管理，則可避免廠內安全衛生問題。	+ 實際					
		人群 / 人權面：節能減碳的行動，可減少氣候變遷對弱勢國家人們的影響。廢棄物妥善處理，避免火災爆炸或化學品暴露影響員工健康與安全。	+ 實際					

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在 + 正面 / - 負面	主要影響對象	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的	管理評量機制	績效與調整
 經濟績效	神隆面對市場變化與競爭，致力落實轉型計畫，在穩健營運中追求經濟績效持續成長，以達永續經營目標。	經濟面向： 搏節營運費用，以降低市場競爭對營運之衝擊。	+ 實際	● 本公司造成衝擊 ● 客戶促成衝擊	—	短期： 擴大原料藥與製劑產品布局，鞏固獲利基本盤。 中長期： 推動原料藥與製劑產品的上下游垂直整合，跨入類新藥市場，提升長期經濟績效。	1. 每年編制年度預算，定期召開內部經營管理會議及董事會，追蹤檢討目標達成情形及採取必要管理措施。 2. 依據公司內部控制制度及風險管理政策，控管營運風險並確保營運目標之達成。 3. 按季產出具經會計師核閱或查核之財務報告，並提報審計委員會及董事會。 4. 依據每年營運成果，由董事會擬具盈餘分派議案，提請股東會決議後分派之。	2023 年合併營收為新台幣 31.86 億元，稅後淨利為新台幣 2.87 億元，整體營運與財務結構維持穩健。經 2024/02/27 董事會決議及 2024/05/28 股東會通過，配發 2023 年現金股利每股新台幣 0.30 元。
		環境面向： 持續改善生產流程與設備，提升生產效能，並避免環境污染及達到節能減碳、減廢之目標。	+ 實際					
		人群/人權面： 重視企業永續發展，除了產品符合各國藥事法規，並恪遵勞工、環安衛等各項法規，降低不平等或歧視。	+ 實際					
 職業安全衛生	符合安全衛生健康法為製藥廠基本要求，避免不安全的環境、行為及設備，須負起預防職業災害、保障員工安全之責任，並設定零災害為目標。	經濟面向： 災害或事故發生將蒙受財物或商譽損失。	- 實際	● 本公司造成衝擊	透過生產安全競賽與實施檢查等機制等強化人員安全意識。成立安全改善小組，持續檢討及關注職業安全衛生消防等議題。	設定零災害為目標。	本公司依所訂定的職業安全衛生消防管理系統及相關管理程序，每年針對職業安全衛生管理進行 PDCA 之有效性評量。	已連續 3 年未有重大工安事件發生致安全日數歸零之事件，持續檢討並降低人為因素造成的一般事故件數，鼓勵同仁多提報虛驚事故及不安全行為觀察，培養員工的安全意識，落實安全文化。對於特定重複發生的事故，如管線拆卸與手閥操作不當，或未依規定穿戴個人防護器具致洩漏或人員受傷，將於生產安全競賽項目加重扣分。
		環境面向： 因火災爆炸等事故的發生，可能造成化學物質的洩漏或逸散，對環境產生影響。	- 實際					
		人群/人權面： 若未落實環境安全，火災爆炸或化學品暴露將造成人員損傷。	- 實際					
 訓練與教育	提供 GMP 訓練課程，員工得以遵循台灣神隆政策及 CGMP 法規規範執行工作。	經濟面向： 提高員工 GMP 知識，使生產過程合規，減少產品失敗、公司財務的損失。	+ 實際	● 本公司造成衝擊 ● 客戶直接相關	每個員工可利用 ERP 系統追蹤訓練需求，並適時補足缺少的訓練項目。 人員參與訓練時數未達標準者，將被列為主管考績評量之參考。	透過教育訓練與內部稽核等方式，確保公司生產過程、產品品質及對外部稽核時，均能符合法令規定。	1. 所有員工於報到三天內須接受初步 GMP 訓練，並在到職日一個月內完成新進員工訓練。 2. 所有員工每年至少須接受 2 小時的 GMP 訓練及 1.5 小時的安衛環保訓練，與 GMP 生產直接相關之單位人員，每年至少接受 4 小時的 GMP 訓練，也須接受 3 小時的安衛環保訓練。 3. 所有員工皆須取得與自己工作有關的 SOP 與特殊職責相關訓練之資格，訓練課程包含觀念理解及應用知識之測試。 4. 內部 CGMP 稽核時，品保部門會確認各部門的人員資格是否符合規範。	相關訓練若連續五次考試結果均未達合格標準（100 分），講師則通知其所屬主管，評估該人員之職務適用性。
		人群/人權面： 教育訓練的實施，讓員工感受公司對人才的投資，提高員工滿意度，減少人員流失率。	+ 實際					

重大主題 列表	描述組織與重大主題相 關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在 + 正面 / - 負面	主要影響對象	負面衝擊之預防 或補救措施	目標與標的	管理評量機制	績效與調整
 人才招聘 與留任	打造優質工作環境，以 DEI(Diversity, Equity, Inclusion) 為原則，建立良好的雇主品牌。	環境面向： 建構優質工作環境，提供多元工作機會，吸引人才加入，員工與公司共同努力成長，提升公司整體績效。	 實際	● 本公司直接衝擊 ● 客戶促成衝擊	1. 積極擴展各種招募管道，廣納人才。 2. 透過管理訓練課程提升主管之管理能力，並透過人權相關課程建立尊重、包容文化，建構良好工作環境以吸引人才加入。 3. 每年進行市場薪資調查並檢視內部薪資競爭力，依據外部經濟環境、年度經營目標達成狀況及個人績效表現，分別進行績效調薪、晉升調薪及結構化調薪，提供具競爭力的薪酬，並設有久任獎金制度以留任、穩定內部人才。	1. 每年參加至少 3 場大型招募活動。 2. 提升主管管理能力及職場人權意識。 3. 打造多元的雙向溝通管道。	1. 設有員工績效管理與升遷制度並有內部轉調制度，塑造穩定留才的工作環境。 2. 定期進行新進人員關懷，及時給予協助，以達留任人才。另設有員工意見箱、定期召開員工大會，掌握員工對公司的期待以力求改善與精進。 3. 每年辦理管理課程及人權政策訓練。	1. 透過校園招募、企業實習合作等方式，有系統地培育、吸引外部優質人才加入，2023 年與 2 間大學簽訂企業實習計劃，共計 7 名成為正式員工。2023 共參加 5 場大型招募活動、7 場中小型招募活動。 2. 2023 年管理課程參加總人次為 973 人，總時數為 2,173 小時。人權相關課程參加總人次為 771 人，總時數為 2,965 小時。 3. 2023 年全員工 100% 接受績效考核，並針對 100% 新人進行新人關懷，給予適應期間協助。
		經濟面向： 少子化致整體環境專才減少、人力短缺，影響公司營運，造成財務營收下跌。	 實際					
		人群/人權面： 以人為本，尊重、包容，建構友善環境，營造良好工作氛圍，提升員工對工作的投入及對公司的向心力。	 潛在					

台灣神隆對重大主題其主要責任與利害關係人溝通管道，彙理如下：

利害關係人	台灣神隆對其主要責任	溝通管道、頻率與成果
 股東/投資人	資訊透明化	● 年度股東常會 / 2023 年 5 月 29 日召開 112 年股東常會 ● 依主管機關規定公告重大訊息 / 2023 年發布 21 則 ● 定期公告財報及年報 / 2023 年依規發布每季及年度中英文財報及年報 ● 每半年舉辦法人說明會 / 2023 年舉辦 5 次（自辦 2 次、受邀 3 次） ● 官網訊息揭露 / 隨時更新最新資訊
 員工	健康職場 平等待遇 尊重人權	● 定期勞資溝通會議 / 2023 年召開 4 次 ● 定期員工福委會會議 / 2023 年召開 4 次 ● 半年召開員工大會 / 2023 年召開 2 次 ● 公司內部網站即時公告訊息 ● 雙月電子刊物 / 每年刊登 6 次 ● 員工意見信箱回應 / 2023 年回覆 51 則 ● 每季部門安全會議、年度 CGMP 教育訓練 ● 不定期內部徵才、員工輪調 / 2023 年內部徵才 5 次、員工輪調 94 次
 客戶	安全且高品質之產品	● 電話、電子郵件 ● 即時客戶拜訪或來廠稽核 2023 年客戶查廠 30 次 ● 國際藥業展覽 / 2023 年參展 4 場 ● 官網訊息揭露 / 隨時更新最新資訊
 政府機關	遵守法令	● 定期法規查核 / 2023 年法規機關查廠 3 次 ● 協助相關規範制定 / 不定期 ● 配合法令宣導 / 不定期 ● 響應主管機關社會公益活動 / 2023 年舉辦南科愛心月活動
 供應商/承攬商	公平採購	● 即時供應商拜訪及稽核 / 2023 年完成 40 家供應商品質稽核、廢棄物清運商稽核 3 次 ● 承攬人安全會議 / 不定期 ● 電話、電子郵件 / 不定期
 學術單位	教育與訓練	● 產學合作 / 2023 年聘用 31 位實習生 ● 校園演講招募 / 2023 年舉辦 5 場校園徵才 ● 官網訊息揭露 / 隨時更新最新資訊 ● 電話、電子郵件 / 不定期
 當地社區	社區參與及鄰近 社區維護	● 每年參與推廣公益慈善活動 / 2023 年參與 5 次，包含南科愛心月、廠內活動公益禮品採購、黃金鑽石婚牽手情 99 圓夢活動禮品捐贈、淨灘及捐血活動 ● 神隆藝壇年度藝文活動 / 每年 1 次，總觸及人數達 8 千餘人 ● 每年發行永續報告書 / 每年 1 次

1.8 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、資安、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，內部訂有「風險管理政策」，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。

近年資安風險管控備受重視，神隆致力於建立合規完善的資通安全系統，保護公司重要的研發技術、智財專利，同時符合 GMP 規範，確保企業營運、製造與

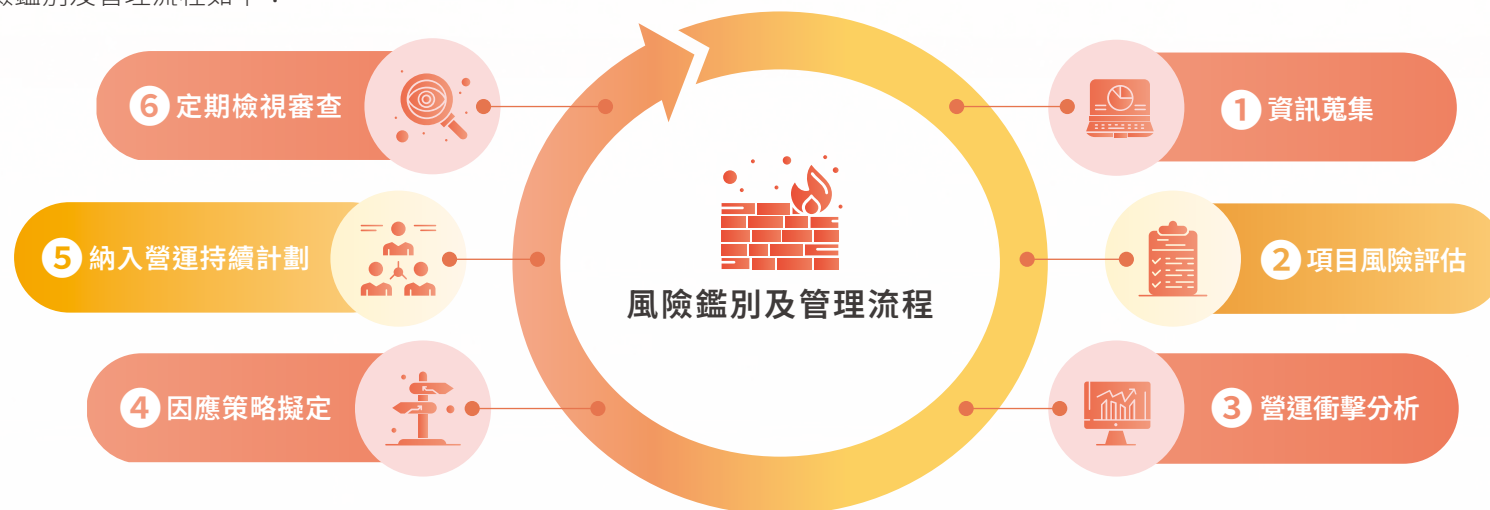
品質保證於資訊安全保護下穩健運作。本公司於 2023 年擴編新台幣 200 萬，強化資安相關軟硬體設備，在整體的資通安全管理上，依規增設資安專責主管和人員，每年定期檢視制度，不定期向總經理報告執行情形。為有效落實資訊安全政策，開設員工資訊安全教育訓練課程，強化資安觀念和識別資安威脅；另與外部資安團隊建構資訊安全聯絡網，且加入科學園區資安資訊分享與分析中心 (SP-ISAC) 的資安聯防，定期交換業界資安風險情資，俾利隨時掌握整體資安新技術及攻擊威脅訊息，可適時檢視與調整資訊安全防護，確保公司資訊安全。

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。

風險類型	權責單位	評估與執行情形
資訊安全風險	資訊單位	1. 建立綠色資訊政策，導入伺服器虛擬化技術，實現資源共享和利用，減少能源消耗，促進環境可持續性。 2. 實施安全措施確保資訊的機密性、完整性和可用性，防止非授權訪問、損毀和遺失。 ● 提高安全性：透過檔案加密系統，提高對重要資訊的保護程度，減少資料外洩、惡意攻擊和網路病毒等安全風險。 ● 保護客戶隱私：為確保客戶隱私及資訊安全，未經授權之人員不得使用及存取客戶個資。 ● 符合法規要求：配合相關法律法規和行業標準的要求，制定內部資訊安全管理制度。 3. 強化公司資訊安全管理機制 ● 增設資安專責主管和人員，每年定期檢視制度，定期向總經理報告執行情形。 ● 實施網路分割與多層次網路隔離的縱深防禦機制，防止長驅直入攻擊內部網路。 ● 啟用網路流量側錄與稽核，進行網路異常監控，預防外部威脅並加以阻絕。 ● 協同外部資安團隊建構資訊安全聯絡網，並加入科學園區資安資訊分享與分析中心 (SP-ISAC) 的資安聯防。 ● 建立內部資安觀念，2023 年共舉辦 3 場員工資安教育訓練。 ● 加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TW-ISAC) 成員，並不定期對內部公告資安防範措施與攻擊手法說明，2023 年共發布 13 則。
安衛環保風險、氣候變遷風險	永續發展委員會轄下之永續發展辦公室暨風險管理小組	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，氣候變遷風險與機會於 1.9 專章揭露。

公司內部亦訂有營運持續計劃（Business Continuity Plan），對各種可能中斷營運的風險進行評估及分析，透過風險頻率、風險嚴重性及風險等級，訂有相關因應措施，其風險鑑別及管理流程如下：



1.9 氣候變遷風險及機會

隨著全球暖化問題日趨嚴重化，氣候變遷風險升高，對能資源的衝擊，逐漸影響企業之營運。神隆為追求企業永續發展，因應國際趨勢潮流，並落實遵循政府法規，將氣候變遷風險及機會納入本公司風險管理政策項目之一，進行風險評估與管理，並持續注意全球氣候變遷趨勢。

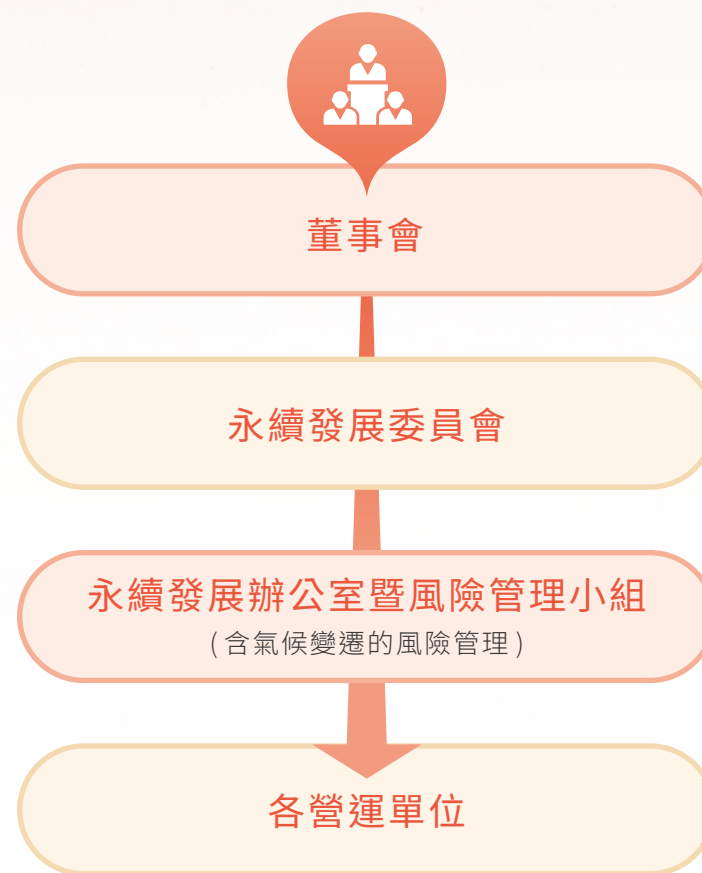
風險管理組織 - 董事會為最高治理單位

本公司董事會為督促企業實踐永續發展，2022 年 5 月於公司設置推動永續發展之專（兼）職單位 - 「永續發展委員會」，由總經理擔任主任委員，委員會下設有「永續發展辦公室暨風險管理小組」及「職業安全衛生管理委員會」，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計劃及執行，並每年向董事會報告。

董事會為本公司風險管理之最高治理單位，負責核定風險管理政策及架構，並確保營運策略方向與風險管理政策一致，使風險管理有效運作。轄下設置「永續發展委員會」進行風險管理相關運作機制之監督，並設有「永續發展辦公室暨風險管理小組」執行風險管理與評估工作，包含：策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、產品品質風險、安衛環保風險及氣候變遷影響機會與風險等，並每年定期向董事會報告。

台灣神隆致力於因應氣候變遷風險，本公司參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之 TCFD（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures）氣候相關財務資訊揭露建議書及國際財務報導準則（IFRS）中第 S2 號「氣候相關揭露」之架構下，公司「永續發展辦公室暨風險管理小組」召集人及各部代表進行氣候變遷風險評估，鑑別營運過程的轉型風險及實體風險，並評估可能的財務影響，由鑑別結果設定因應計畫。透過 TCFD 方法鑑別出 6 大風險項目及 2 大機會，依極端氣候在短、中、長期之影響，未來逐年檢視，建立相對應的氣候變遷管理因應計劃。

風險管理組織架構圖



台灣神隆氣候變遷相關風險與鑑別

風險鑑別程序



風險與機會類別



風險與機會量表：發生頻率可能性 × 財務影響程度 = 影響分數

發生頻率可能性		財務影響程度	
可能性定量描述	發生可能性程度	影響性定量描述	影響程度
可能性極少	1	影響性極少	1
可能性低	3	影響性低	3
可能性中等	6	影響性中等	6
可能性高	8	影響性高	8
可能性極高	10	影響性極高	10

風險預期發生的期間設定	
時程	期間
短期	2022 年－2025 年
中期	2026 年－2030 年
長期	2031 年－2050 年

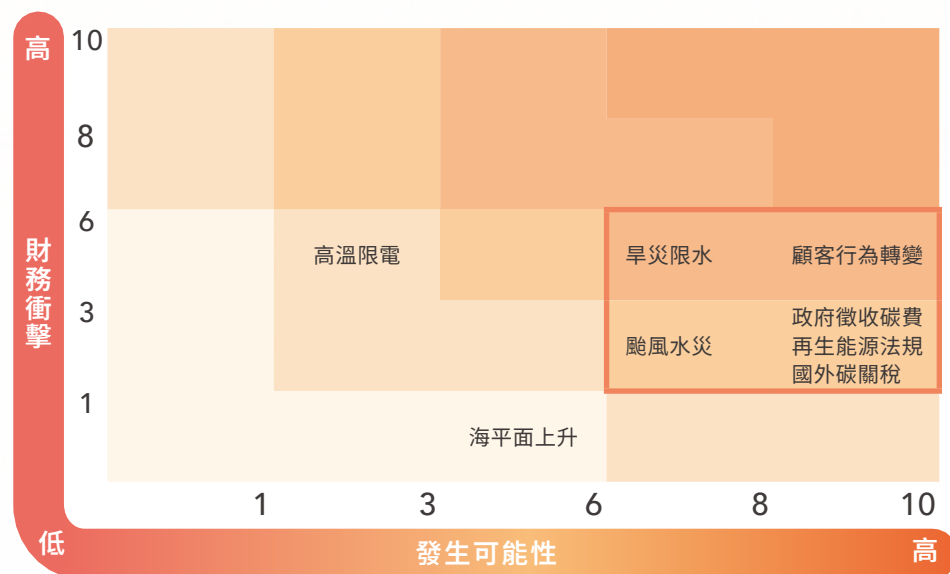
※本公司參考台灣溫室氣體階段管制目標制定本公司短中長期時程

影響台灣神隆氣候變遷相關風險項目

風險	面向	風險主題	發生頻率	財務衝擊	影響分數	影響時程
轉型風險	市場	顧客行為轉變	10	6	60	中期
	法規	政府徵收碳費	10	3	30	短期
		再生能源法規	10	3	30	中期
		國外碳關稅	10	3	30	中期
實體風險	立即	旱災限水	8	6	48	長期
		熱帶氣旋 (颱風水災)	8	3	24	中期
		高溫限電	3	6	18	長期
	長期	海平面上升	6	1	6	長期

※影響分數超過 24 分列為重大風險

氣候變遷相關風險矩陣圖

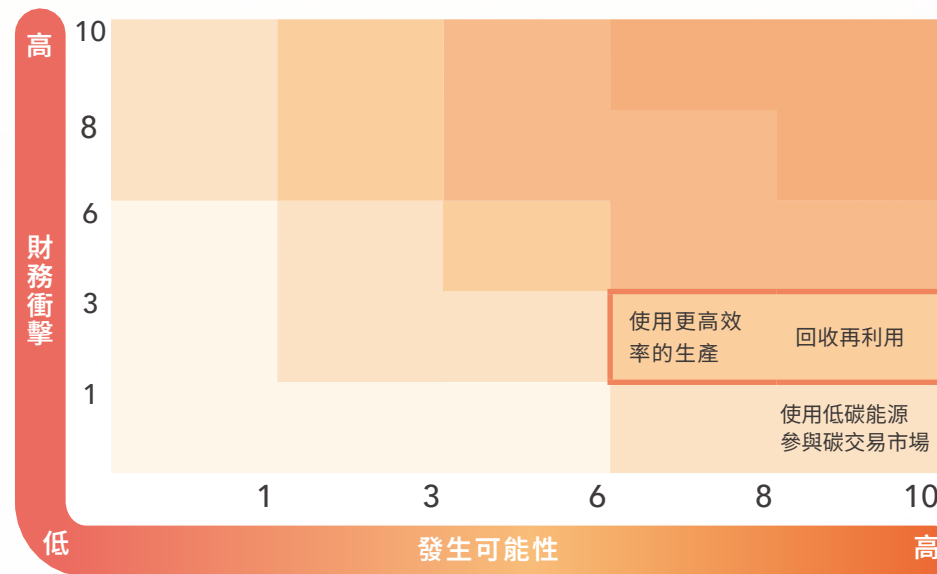


台灣神隆機會項目

機會主題	發生頻率	財務衝擊	機會分數	影響時程
回收再利用的可能性	10	3	30	短期
使用更高效率的生產	8	3	24	短期
使用低碳能源	10	1	10	短期
參與碳交易市場	10	1	10	短期

※影響分數超過 24 分列為重大風險

氣候變遷相關機會矩陣圖



風險鑑別成果與策略

風險	面向	風險主題	潛在財務影響	策略說明	影響時程
轉型風險	市場	顧客行為轉變	* 營運成本增加 ↓ * 滿足客戶需求，營收增加 ↑	本公司規劃每年針對量產產品進行產品碳足跡盤查，2023 年已完成 SPT1025 產品碳足跡盤查與查證，預計 2024 年完成 SPT1217 產品碳足跡盤查。	中期
			情境設定： 預計客戶要神隆交貨時繳交碳足跡證明		
	法規	政府徵收碳費	* 減碳設備設置，營運成本增加 ↓	本公司於 2023 年取得 2022 年溫室氣體查證結果，顯示範疇二輸入能源產生之間接溫室氣體排放占 80% 以上，為因應國際及客戶端對環境保護的需求，除了推動節能減碳措施以減少用電量外，規劃與能源服務產業（Energy Service Company, ESCO）評估合作事宜，研擬減碳配套措施，包含盤點電力耗用清單、能源效率及節能診斷，進而提出節能改善工程設計，以降低碳費之衝擊成本。	短期
			情境設定： 預估政府跟企業收取溫室氣體排放的碳費		
		再生能源法規	* 減碳設備設置，營運成本增加 ↓	廠內已設置太陽能板，未來將推動溫室氣體減量計畫，逐步檢視汰換效能衰減設備，如空調冰機設備等，降低碳排放量。	中期
			情境設定： 依據再生能源發展條例，「一定契約容量以上之電力用戶應設置再生能源發電設備管理辦法」若未依規定再置再生能源，每年須繳交代金。		
實體風險	立即	旱災限水	* 因再生水取得不易，導致產線受阻，營收減少 ↓	- 平日加強節水管理，配合南科園區執行限水計劃確實執行內部節約用水。 - 公司內部有 1600 噸容積一般用水蓄水池，及南科園區設有蓄水池可供 3 萬噸水量及水塔 3 千噸水量。 - 為加強水資源管理，避免因旱災發生造成營運中斷的風險，已完成供水商名冊的建立，一旦有供水需求將與廠商聯繫供水事宜。	長期
			情境設定： 因連續不降雨的天數越來越長，過 2030 年以後，平均每年會限水五天。		
		颱風水災	* 持續投保成本增加 ↓		
			情境設定： 預設台灣未來強颱增加，導致的風災和水災，造成財損。		
	長期	海平面上升	情境設定： 參考 IPCC 氣候變遷第六次評估報告，未來海平面上升之衝擊。	參考氣候風險工具 Coastal Risk Screening Tool 評估，全球氣溫上升約 1.5°C 所造成的海平面上升，公司所在位置尚不會有影響。	長期

機會鑑別成果

機會類別	機會主題	財務影響	策略說明	影響時程
資源效率	回收再利用	* 費用減少 ↑ * 營收增加 ↑	- 製程溶劑回收是原製程以蒸餾操作方式分離出所要之符合規格的回收溶劑，回收溶劑若符合法規註冊或 GMP 的要求，可回收於製程或設備清洗使用。若未納入法規註冊中或有 GMP 顧慮，則以廢液再利用方式交由廠商回收再利用，避免直接焚化處理可減少碳排放量，亦可降低廢棄物處理費用（每年約可降低處理費用為 420 萬元）。 - 短中期向主管機關提出廢液再利用製程之空污許可申請，以汽提或蒸餾塔方式純化處理上述說明外之製程廢液，以次級產品方式外售給其他產業再使用（預估每年約可降低處理費用為 380 萬元）。	短期
	使用更高效率的生產	* 成本減少 ↑ * 營收增加 ↑	與節能技術服務公司合作，執行公司主要產品計畫之碳足跡排放盤點，確認主要的碳排放來源並進行節能改善措施，以減少耗能，降低成本，增加利潤。	短期
能源來源	使用低碳能源	* 成本減少 ↑	公司已使用太陽能發電，並產生實際效益（販賣及自產自用），可減少電費支出。	短期
	參與碳交易市場	* 成本減少 ↑	本公司因自發自用太陽能發電有參與碳交易憑證的買賣。	短期



氣候行動相關指標與目標

為因應氣候變遷之影響，各國陸續採取淨零排放的宣示與行動，臺灣也透過修法跟進國際趨勢，並於 2023 年初通過「氣候變遷因應法」，布局長期淨零規劃。神隆在追求產品及技術創新的同時，亦進行產品碳足跡盤查、提升資源再利用率、減少廢棄物等節能減碳的綠色行動，將環保意識透過具體行動回應所有利害關係人的期望，確保公司的永續經營。

金管會 2022 年公布推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」，神隆依規定辦理「溫室氣體盤查與查證」之資訊揭露，更於規定時程前完成盤查與查證，並每季向董事會報告執行進度。為因應國家氣候變遷政策，神隆內部節能減碳小組，加強節能減碳工作之規劃推展，多方評估汰換低效率改為高效能之設備可行性，減少營運過程對環境造成的各項衝擊。本公司自 2015 年起迄 2024 共 10 年，遵循經濟部能源局「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫」，並達成每年年平均節電 1% 之目標。

為因應國際及客戶端對環境保護的需求，台灣神隆參考國際科學基礎減量目標倡議 (Science-Based Target Initiative, SBTi)，設定其目標於 2024 年以 GHG Protocol 為標準，完成 2023 年的範疇一至範疇三盤查與查證，盤查邊界涵蓋台灣神隆台南廠、台北辦公室；其子公司神隆醫藥（常熟）有限公司及上海神隆生化科技有限公司。經全面查證後，可掌握完整資訊做為節能減碳之檢視優化依據，內部高階主管及永續發展委員會一致同意，將原預訂 2022 年為節能減碳基準年調整至 2023 年，並設定範疇一及範疇二加總之總排放量每年遞減 4.2% 的減碳目標。配合溫室氣體排放基準年的重新設定，廢棄物減量基準年同步調整為 2023 年，其減量目標為廢棄物產量（排除再利用處理之廢棄物量）較基準年逐年減少 1-2%（溫室氣體排放、能源、用水等相關數據請見報告書第三章環境保護）。

神隆以實際行動響應政府循環經濟推動方案政策，實現提高廢溶劑再利用率以減少廢棄物為目標。2022 年已擬定製程廢溶劑再利用之規劃作業，2023 年神隆投注 1,500 萬增建蒸餾汽提塔，於 2023 至 2025 年進行評估、建置及向主管機關進行相關文件變更及申請作業，以達到資源循環利用及減碳之目的。

2022

- 設置推動永續發展之專（兼）職單位 - 「永續發展委員會」
- 完成個體 ISO 14064-1 溫室氣體盤查
- 擬定「製程廢溶劑再利用」之規劃

2023

- 完成個體 ISO 14064-1 溫室氣體第三方查證，取得範疇 1~2 合理保證等級報告書
- 完成 ISO 14067 主力核心產品 SPT1025 碳足跡盤查第三方查證

2024

- 完成「製程廢溶劑再利用」硬體建製及申請
- 以 GHG Protocol 為標準，完成 2023 年的範疇 1~3 盤查與查證
- 完成 SPT1217 產品碳足跡盤查

2025

- 啟用「製程廢溶劑再利用」計劃

2026

- 合併報表子公司完成溫室氣體盤查

2027

- 持續推動減碳專案

2028

- 合併報表子公司完成溫室氣體第三方查證

2030

- 持續推動減碳專案

1.10 永續發展政策

企業的環境、社會及公司治理近年已成為全球引導永續發展的重要支持，亦代表企業需辨別之經營風險、潛在機會與轉型能力，以達成永續發展。為實踐企業永續發展，台灣神隆董事會通過「永續發展實務守則」，做為神隆推動永續發展之最高指導原則，明確定義（一）落實公司治理、（二）發展永續環境、（三）維護社會公益、（四）、加強企業永續發展資訊揭露之四項主要原則。

神隆在經營企業之同時，積極實踐企業永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢，亦遵守相關法規及遵循國際人權公約，包含性別平等、員工照顧及禁止歧視等人權聲明，亦將人權政策推廣至供應鏈之管理，共同打造永續環境。

永續發展政策





CH2 產品責任

2.1	產品法規	49
2.2	產品安全與客戶滿意度	50
2.3	供應商 / 承攬商與物料管理	52
2.4	創新技術與專利	56



2.1 產品法規

台灣神隆超過九成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。2023 年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 2023 年 12 月底，本公司已向美國 FDA 註冊 68 個藥物主檔（Drug Master File, DMF），在歐洲近 30 個國家亦註冊了 30 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 923 個藥物註冊。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 **923** 個



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。原料藥與製劑之推廣與銷售皆符合各銷售國之藥品註冊資料與法規，且能通過各國主管機關之臨時稽核。

台灣神隆全廠符合國際認可之 CGMP 水準，設備和操作流程均依循美國 FDA 規範要求。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，在數據完整性上（Data Integrity）台灣神隆徹底實踐並落實 CGMP 的實務作業，確保相關數據的可追溯性、清晰性、同步性、原始性、準確性、完整性、一致性、耐久性、可取得性與可追蹤性等，忠實呈現廠內實際作業情形。產品出貨皆附品質相關資訊，以佐證其商品為符合客戶所要求之標準，2023 年本公司之產品未有因不符合規範或貼示不明而被裁罰。



▲ 產品分析證明



▲ 產品包裝張貼防拆封條



▲ 外包裝標示

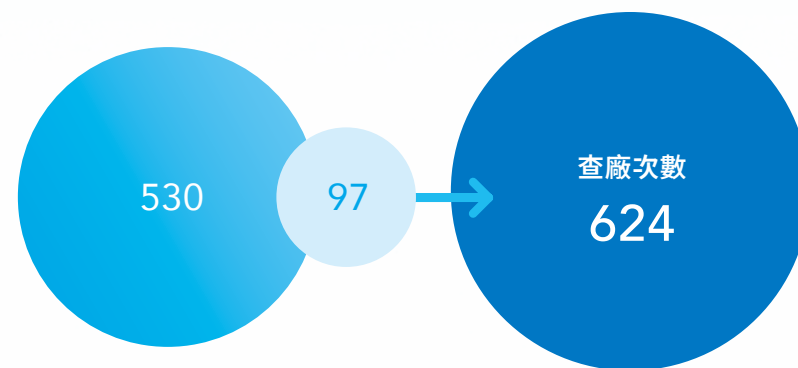
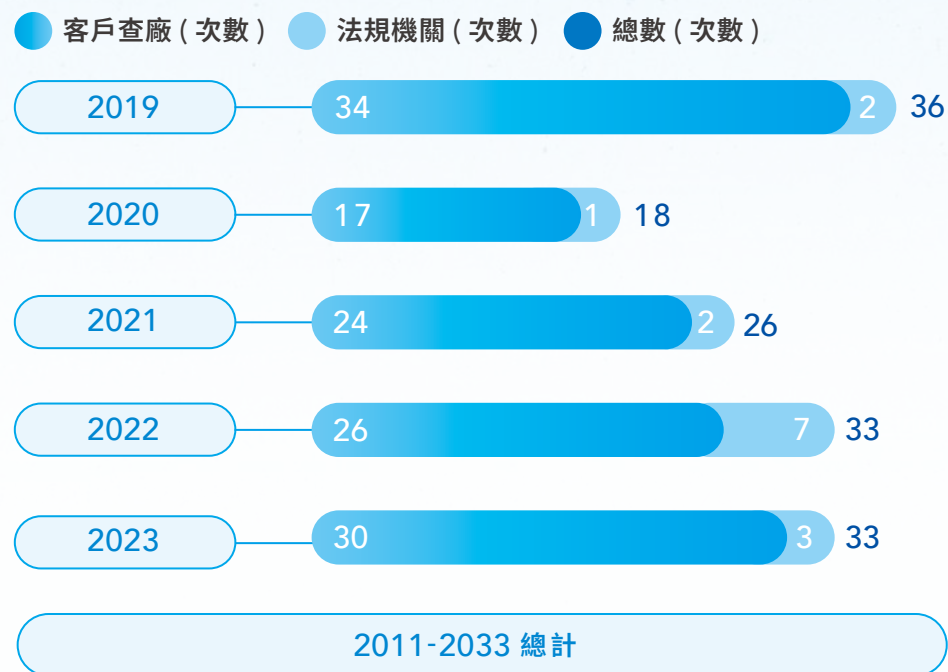


▲ 包裝專用掛鎖及封條，可依編號查詢產品內容物

台灣神隆公司內部訂有「客戶訴怨處理程序」，要求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 查核及客戶超過 500 餘次的品質查驗，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 2023 年 12 月已累計客戶查廠數為 530 次，法規機關為 97 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

年份	客戶查廠 (次數)	法規機關 (次數)	總數 (次數)
2019	34	2	36
2020	17	1	18
2021	24	2	26
2022	26	7	33
2023	30	3	33



※ 2001 年至 2023 年 12 月本公司已累計客戶查廠數為 530 次，法規機關為 97 次

2.3 供應商 / 承攬商與物料管理

對於製藥產業而言，穩定的品質及供貨能力非常重要，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。

物料開發及管理

台灣神隆為生產多種產品、多功能之批量式的藥廠，根據客戶訂單需求進行生產，產品製造之原物料由生產規劃部依公司採購規範進行相關作業程序。對於原物料存貨管理，設有管控平台，可清楚掌握及追蹤內部物料品項及數量，部分常用物料更設有安全量機制，以減少物料短缺所造成之影響。對於新物料之取得則須遵循內部「物料開發及採購規範」，若物料為關鍵性原料將進行供應商稽核及審查，必要時品保部門會前往實地查驗，確保該物料及供應商之合格性，物料進貨後由品管部進行檢測為質量把關。

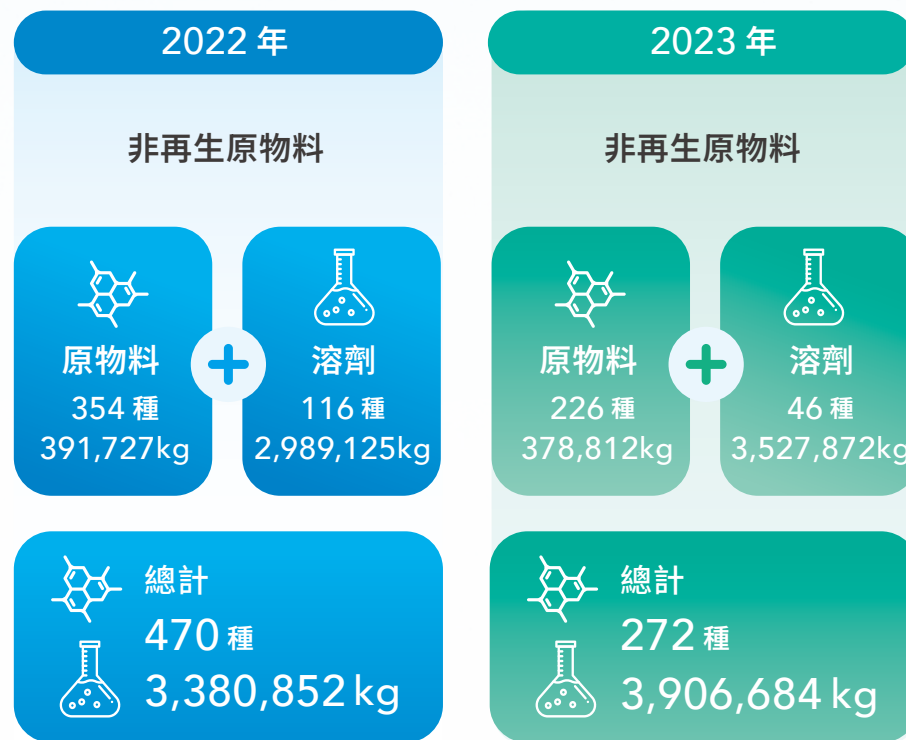
物料管理流程



原物料採購

台灣神隆之產品以抗癌之原料藥及針劑產品為主，其他包含中樞神經類藥物、心血管用藥、眼科用藥等，故所使用之主要原物料包含各式有機類化學品、無機類化學品，有鑑於製藥之行業類型特殊，原物料及包材無法使用再生或循環再造之原料。2023 年原物料（含包材）採購來自台灣當地的支出占比為 24%。

2022-2023 年採購之主要原物料



2022-2023 年原料藥包材採購數量

品項	2022 年	2023 年	單位
鋁箔袋	3,095	5,008	個
棕色瓶	288	576	個
抗靜電低密度聚乙烯管材	3,000	6,450	磅
藍色高密度聚乙烯罐	1,180	1,652	個
集裝袋	155	0	個
發泡聚乙烯	60	100	個
玻璃瓶	52,320	9,864	個
高密度聚乙烯桶	5,963	4,056	個
濕度指示卡（無鈷）	500	1,500	個
低密度聚乙烯袋	20,000	35,800	個
氧氣吸收器	3,000	0	個
聚乙烯瓶	504	1,512	個
包裝袋	3,000	0	個
矽膠乾燥劑	20,000	24,000	個
鋼桶	1,015	1,402	個
塑膠桶	1,725	1,704	個
高密度聚乙烯瓶	0	7,966	個
低密度聚乙烯捲型管材	0	11,200	磅
透明玻璃瓶	0	40,000	個
總計	115,805	152,790	

2022-2023 年針劑包材採購數量

品項	2022 年	2023 年	單位
自動注射筆身	21,000	0	個
自動注射筆蓋	21,000	0	個
彩盒	15,950	108,498	個
自動注射針筒	78,900	472,500	個
紙箱	800	2,600	個
鋁蓋	324,900	0	個
注射針筒	270,000	0	個
仿單	10,000	126,385	個
標籤	10,200	277,620	個
LDPE 透明塑膠袋	15,400	0	個
膠塞	675,600	744,400	個
西林瓶	312,072	300,950	個
總計	1,755,822	2,032,953	

供應商管理

針對原物料供應商管理，除評估其產品品質、生產管理和製程等，並不定期查看合作供應商是否有收到官方機關的稽核缺失，以確保產品符合公司要求和標準，同時對廠商進行問卷調查評估供應商之社會責任表現，包括對員工、社區和環境的貢獻與影響。公司與供應商之間的合作機制，包括定期的稽核和審查，可確保供應商持續遵守社會標準和法規要求。神隆透過此機制降低供應鏈中的社會風險，並維護公司的聲譽和品牌形象，同時也促進供應鏈的可持續發展。

目前供應商主要分為：關鍵性物料供應商、非關鍵性物料供應商，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

- 不定期實地或是書面稽核
- 決定是否進行試用
- 議價程序

非關鍵性物料供應商

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

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

供應商品質
控管流程自評 → 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

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。

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：



台灣神隆承攬商需求包括環境清潔、景觀維護、警衛保全、工程維護等，2023 年平時於廠內作業的常駐承攬商人數，共計 64 人。

類別	2022 年人數		2023 年人數	
	男	女	男	女
環境清潔	6	11	6	11
景觀維護	9	6	12	8
警衛保全	6	0	6	0
工程維護	9	1	17	1
總計	30	18	42	22

2.4 創新技術與專利

創新技術

台灣神隆擁有高素質、經驗豐富的研發團隊，內部研發人員近百人，皆以合成或分析之學門為其專長，逾八成具有博士、碩士學位，加上具有經驗之管理層級的領導，是國內同類型公司中，最有研究經驗的團隊，為公司產品持續創新及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。

全球原料藥市場現況已於神隆創立時期截然不同，因應全球市場預期的變化趨勢，本公司持續在維持學名藥原料藥的利基上強化代客研製 (CDMO) 相關領域。隨著胜肽新藥逐年增加，神隆積極部署高技術門檻胜肽複合藥物，其累積二十餘年的胜肽藥物開發技術，可於後續開發高技術門檻的胜肽藥物原料藥及 CDMO 產品上展現亮眼成績。另在既有小分子原料藥基礎上，除以抗癌及中樞神經新藥的原料藥為標的，持續開發具及時性和新製程的產品外；更在評估市場潛力和生產技術難度、掌握度後，投入開發抗病毒與慢性病用原料藥之新品型或新的藥物組合之領域。特別在複合藥物領域中，本公司過去的耕耘終於可望逐漸獲得成果；該技術聚焦複合藥物製程，利用複合藥的特性提供標靶藥物傳輸的功能、提高藥效、降低副作用。

除繼續專注抗癌原料藥的本業，保持本公司的市場領先地位，台灣神隆亦逐年站穩針劑配方及製程的研發成就，持續於歐美取得簡易新藥申請程序 (ANDA) 之許可。近期亦與合作夥伴共同開發數種奈米平台技術，可預期將會為後續的新製劑配方研發與製劑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應屬指日可待。

在面對全球持續升高對於減碳節能要求的趨勢下，台灣神隆積極關注綠色化學及碳足跡、碳排放控制領域，並與經濟部生技醫藥產業發展推動小組 (DCB) 合作導入製程分析技術 (PAT)，加上著手開始建構連續式反應製程平台技術，以因應面對全球性的碳排放控制及節能要求的浪潮衝擊。

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七～十二左右。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 8 億元的研發費用。

專利法規

對於競爭激烈的製藥產業而言，賽場除了研發量能的展現之外，其競爭優勢亦來自於專利對於自身創新成果的保護，及限制競爭對手使用其發明成果的排他效果；因此，製藥業可謂是高度依賴專利保護的產業。

台灣神隆重視產品競爭力及產品在市場的自由運營 (Freedom-to-Operate)，故所有專利活動，包括：申請、管理、預防及應對專利侵權訴訟風險等，均設有全面且嚴謹的控管機制。除了內控制度，神隆也積極針對我國及全球重要銷售據點國的專利法規進行追蹤，掌握重要專利條文的解釋範圍及最新的專利法規，以保證產品及其對應的專利策略在現行法規的限制下，仍能保有最大的專利操作與自由運營空間。

神隆在產品開發上，強調製程不牴觸競爭者專利，積極投入自有技術開發，並以專利保護創新研發成果。為避免產品從開發至上市期間誤踩競爭者專利、確保本公司產品在市場上的自由運營，制定「專利事務管理辦法」，建立內部專利提案、專利申請、專利維護與專利自由營運分析制度，把關專利品質與強度；確保本公司之發明在透過專利部門妥善評估後，能依本公司營運策略與市場趨勢來建構完善的專利布局，幫助本公司以合理的專利策略獲得最大利益。各項專利作業機制如下：

專利申請



專利維護

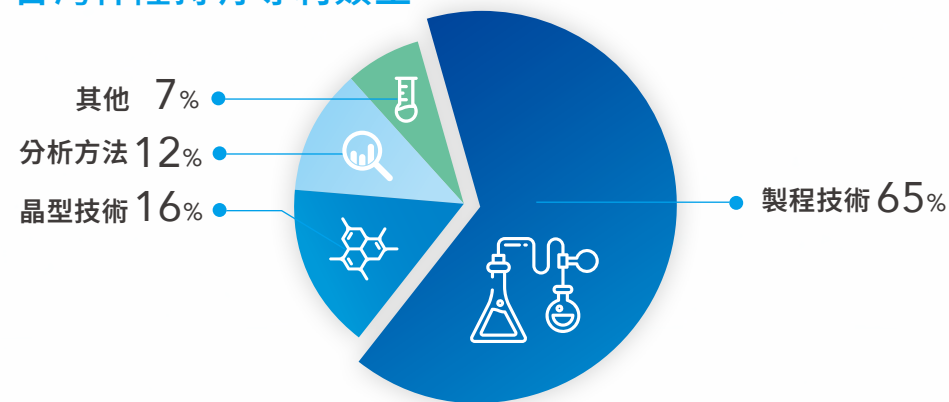
神隆每兩年召開一次會議評估各國專利存續事宜，針對所有核准專利案件進行審閱，就該技術或發明的可取代性、商業化價值高低、客戶或市場定位等綜合評量，以達到有效管理、實質維護的效果。

台灣神隆在專利布局方面，截至 2023 年底仍擁有的發明共 45 項，其在世界各地的專利達 211 項；專利類別與公司業務發展高度相關，專精在製程專利與晶型專利，占所有專利的 80%。



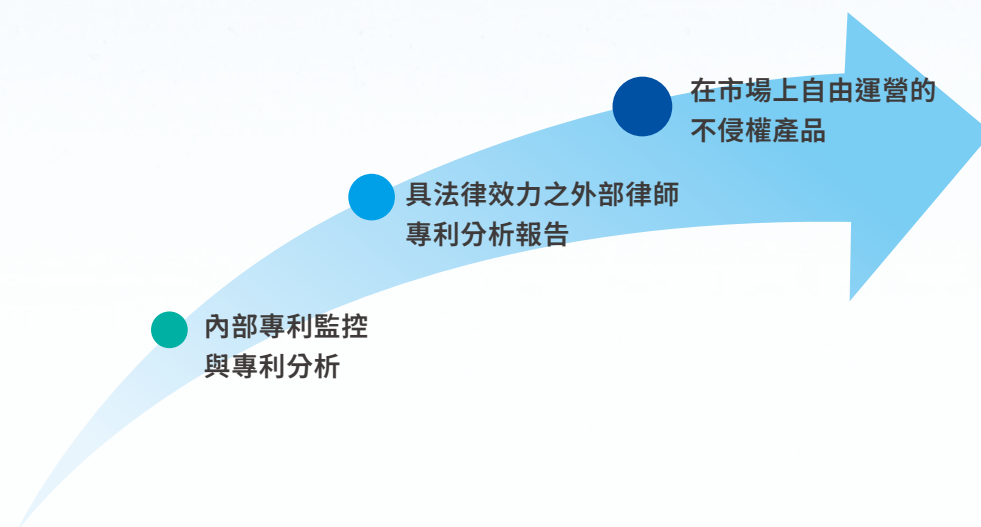
▲ 各國專利證書

台灣神隆持有專利類型



產品自由運營 (Freedom-to-Operate) 分析

作為台灣具代表性的原料藥廠商，台灣神隆針對本公司生產之產品，有義務提供客戶具法律效力的「產品未侵犯專利」之相關證明。專利部門根據業務部門之需求，對目標產品進行專利檢索並更新專利分析報告，確認產品的專利狀況。因此內部訂有產品自由運營案件處理流程：



本公司與國際學名藥客戶密切合作，以專利訴訟觀點切入，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，選擇高潛力的產品，並與研發單位協力，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；對內部員工則有發明人與專利工程師的獎勵辦法，以強化競爭優勢，創造新價值。



CH3 環境保護

- 3.1 安全衛生環保政策 ————— 59
- 3.2 能、資源使用與管理 ————— 60
- 3.3 溫室氣體排放 ————— 64
- 3.4 污染防治 ————— 67



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。

在實際運作機制上，以跨部門方式組成任務導向之組織進行推動。公司內部

「永續發展委員會」設有兩單位，其一為「永續發展辦公室暨風險管理小組」主責企業永續發展的工作推動與落實，轄下「環境永續工作小組」負責整合推動公司環保、安衛、節能、節水及溫室氣體管理等相關工作，另一為「職業安全衛生管理委員會」之設立主旨在建立本公司職業安全衛生管理系統，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。

落實安全衛生環保工作



- 整合推動公司環保、安衛、節能、節水及溫室氣體管理等相關工作。
- 配政府法規與倡導，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包含：進行溫室氣體盤查（包含範疇一及範疇二）、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，逐漸降低營運對環境及氣候造成之影響。

對本公司而言，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、Sanofi 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。

2023 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

本公司取水水源來自南化水庫，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 (1)，非具水資源壓力地區，取水對水源無重大影響。

神隆位於南部科學園區，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。2023 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。

用水量統計

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)
2023	149.84	80.35	65.36	19,356	0.0077	0.0042

用電量統計

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)
2023	124,381,937	19,356	6,426

註：1 度電 = 3.6 百萬焦耳

天然氣用量統計

直接能源		年產量 (公斤)	每公斤產量用天然氣 (百萬焦耳/公斤)
年度	天然氣(百萬焦耳)		
2023	45,586,542	19,356	2,355

註：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

氮氣用量統計

年度	氮氣 (公噸)	年產量 (公斤)	每公斤產量用氮氣量 (公噸/公斤)
2023	4,460	19,356	0.23



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，世界氣象組織於聯合國氣候大會開幕當天公布，2023 年為有記錄以來人類史上最熱的一年。神隆水量用途包含製程及生活用水，經預估統計分析夏日冷卻水蒸發占比高，氣候因素與用水量息息相關。為減少用量及有效利用水資源，將空調冷凝水、RO 濃縮廢水回收至冷卻水塔散熱後再利用、洗手間及茶水間全面安裝省水龍頭，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。

節能減碳措施

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 年至 2024 年，達成每年年平均節電 1% 目標長達 10 年。2023 年因新增產線及針劑廠運作因素，用電量及氮氣用量較 2022 年略微幅上升，永續發展委員轄下環境永續小組針對 2023 年能源使用量結果進行檢討並擬訂改善計劃於 2024 年實施。2023 年已執行之減量策略詳述如下：

- 1 產品製程減少資源使用，等同碳足跡減量，2022 年全面檢視製程設備、更新產品線清洗程序並新建洗滌作業流程。遵循新建之清洗辦法，2023 年執行成效可較原程序減少 12.5 公噸甲醇（MeOH）及 5.4 公噸丙酮（Acetone）。

- 2 為減少有機溶劑用量，2023 年進行 2024 年生產計畫盤點，事先研究評估產品線清洗程序製程中洗滌劑之替換性，以無機清潔溶液替代有機溶劑，以達減碳之目的，預計執行之產品共 4 項。

- 3 節能小組於 2024 年籌建合適公司之能管系統，更精準監測冰水系統之能耗，以達節能減碳之目的。

- 4 2024 年投資 98 萬購置 1 台空調箱，進行汰換行政一樓老舊空調箱，可將空調箱效能提高，避免過度降低冰水主機溫度而耗能。
- 5 2022 年投資金額約為 68.4 萬元，於廠內防爆區內更換 38 座防爆 LED 燈具，2023 全年度約可節電 43,139 百萬焦耳。
- 6 2023 年內部進行隨手關燈、下班關電腦、空調、自備餐具等宣導公告共 4 則，落實節能減碳行為於日常。
- 7 推行各項員工申請補助單、簽呈與需求滿意調查單電子化，自 2023 整年度施行，不僅提升工作效率，更節省紙張 38,278 張，減少砍伐 4.59 棵樹（註），為降低碳排放盡一份心力。

註：1 張 A4 紙約重 4 公克～6 公克，每箱 A4 紙約 25 公斤（5,000 張紙），每噸紙漿約需砍伐 24 棵平均高度 12 公尺、直徑 15 至 20 公分的樹木，每噸紙漿可生產 40 箱紙，因此生產 1 箱紙約須砍伐 $24 \div 40 = 0.6$ 棵樹。（參考資料與引用資料來源：環境品質文教基金會，中華民國內政部營建署）

歷年節能措施如下：

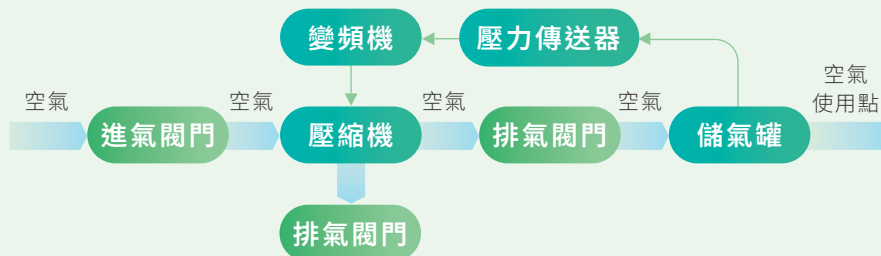
- 1 2022 年投資 490 萬購置 3 台空調箱，於 2023 年進行汰換老舊空調箱，將空調箱效能提高，避免因空調箱效能差過度降低冰水主機溫度而耗能。
- 2 冬天當濕球溫度 <20 度 C，空調熱水使用率下降，即主動關閉空調熱水蒸汽以達節能。2021 年 12 月開始執行，科技大樓內蒸汽設備使用情況將由一天 13.9 噸降到 8.9 噸，瓦斯日均量由每日 3,343 立方公尺降至 2,816 立方公尺，每日可節省 257 立方公尺用量，於 2022 年秋冬時節天然氣可節省 46,774 立方公尺用量。
- 3 2021 年投資金額約為 70.1 萬元，於三大產線包裝室內之排氣風車，加裝三台變頻器，2022 全年度約可節電 643,853 百萬焦耳。
- 4 針劑設備凍乾機運轉所需之液氮，藉由人員管控總閥，可避免輸送管架上自動排氣閥全年作動的浪費，經實測每日可省 301 公斤液態氮。
- 5 資訊設備導入伺服器虛擬化技術，由原 80 台伺服器下降僅須 8 台，實現內部資源共享，同時減少能源消耗。
- 6 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）。
- 7 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。



8 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 公斤的化學需氧量。

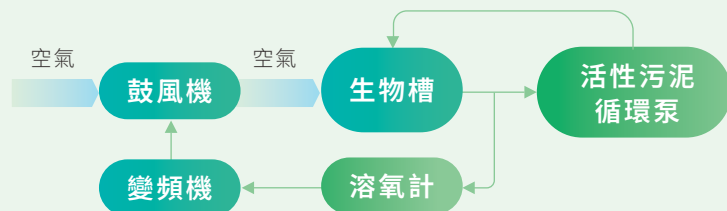
9 調控及優化製程冷卻水使用量，全年可只開一台 75 匹馬力的冷卻水泵便可符合製程需求，節電量 402,960 度 (相當於 1,450,656 百萬焦耳)。

10 空壓機運轉改用變頻機控制



11 將辦公區等非製程區中央空調溫度由 22°C 調升至 25°C

12 廢水廠溶氧控制 (鼓風機改變頻機控制)。



13 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。

14 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。

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



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（範疇一及範疇二之排放總量需超過 2.5 萬公噸 CO₂e）之工廠標準，為提前因應金管會對「上市櫃公司永續發展路徑圖」之要求，於 2022 年透過外部專家協助進行盤查資料的蒐集，並於 2023 年初完成 2022 年溫室氣體排放範疇一及範疇二之盤查作業及外部查證。2024 年因應國際及客戶端對環境保護的需求，將參考國際科學基礎減量目標倡議 (Science-Based Target Initiative, SBTi)，以 GHG Protocol 為標準，進行 2023 年的範疇一至範疇三盤查與查證。此外，針對子公司的溫室氣體盤查，為提早因應主管機關之要求，已於 2023 年依據當地法規《工業其他行業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》完成盤查。

神隆的產品市場以外銷為主，為因應歐美國家的碳關稅政策，以及配合國外客戶的需求，本公司已通過經濟部工業局 2023 年產業產品環境足跡輔導申請案，在工研院輔導協助下，進行標的產品 SPT1025 碳足跡的盤查與外部查證，盤查項目包含原物料及生產製造階段的碳排放計算。2024 年將延續此基礎，以 SPT1217 為標的產品，逐步建立公司主要產品的碳足跡資料，進而進行碳排放減量規劃。



▲ SPT1025 產品碳足跡查證證書

台灣神隆近三年溫室氣體盤查紀錄表

	2021 年	2022 年	2023 年
總排放量	22,901	19,308.02	21,360.51
直接排放 (範疇一)	3,162	3,262.84	4,292.54
間接排放 (範疇二)	19,739	16,045.18	17,067.97
產值 (百萬元)	2,642	3,069	3,006
tCO ₂ e/ 百萬元產值	8.66	6.29	7.11

註 1：2022 年以後溫室氣體排放增加台北辦公室用電量。

註 2：2022 年溫室氣體排放數據通過第三方查證。

2022-2023 年台灣神隆溫室氣體盤查清冊

範疇	細項	排放量 (tCO ₂ e/ 年)		占比 (%)	
		2022	2023	2022	2023
範疇一： 直接溫室氣體 排放與移除	1.1 固定式排放	2,211.30	2,550.98	11.45	11.94
	1.2 製程排放	2.40	1.50	0.01	0.01
	1.3 移動式排放	1.99	1.51	0.01	0.01
	1.4 逸散式排放	1,047.15	1,738.55	5.42	8.14
	總量	3,262.84	4,292.54	16.90	20.10
範疇二： 輸入能源產生之 間接溫室氣體排放	2.1 外購電力	16,045.18	17,067.97	83.10	79.90
	總量	16,045.18	17,067.97	83.10	79.90

2023 年子公司溫室氣體盤查紀錄表

範疇	細項	排放量 (tCO ₂ e/ 年)	占比 (%)
範疇一： 直接溫室氣體 排放與移除	1.1 固定式排放	27.795	0.24
	1.2 製程排放	560.764	4.85
	1.3 移動式排放	-	-
	1.4 逸散式排放	205.040	1.77
	總 量	793.599	6.87
範疇二： 輸入能源產生之 間接溫室氣體排放	2.1 外購電力	8,888.627	76.95
	2.2 外購熱力	1,869.379	16.18
	總 量	10,758.006	93.13

備註：

- (1) 碳酸鹽使用過程 CO₂ 排放已包含在工業生產過程 CO₂ 排放計算中
- (2) 工業生產過程 CO₂ 排放參考《中國化工生產企業溫室氣體排放核算方法與報告指南》(試行) 中的物料衡算法進行計算
- (3) 神隆醫藥(常熟)有限公司不涉及硝酸生產，無 N₂O 產生
- (4) 廢氣污染治理過程的 CO₂ 排放參考《工業企業污染治理設施污染物去除協同控制溫室氣體核算技術指南》(試行)
- (5) 台灣神隆子公司包含：神隆醫藥(常熟)有限公司、神隆上海生化科技有限公司

在一般空氣污染物排放上，本公司屬於環保署公告第四批應申請設置變更及操作許可之製藥及一般製造程序，由於產業的屬性及鍋爐採用天然氣為燃料，主要的空氣污染物是氮氧化物及總碳氫化合物。在排放管道的空氣污染管理上，生產製程之污染源(反應器)均經由兩道冷凝器(分別以不同的冷媒提供所需的冷凝溫度)以移除揮發性有機物，之後再經由洗滌塔移除酸性氣體或鹼性污染物；而在儲槽設備元件逸散排放管理上，除了每季依規定進行設備元件委外檢測外，也針對易洩漏的設備元件點數排入自主檢查並對洩漏點要求維修人員進行修護。

在臭氧層破壞物質(Ozone Depletion Potential, ODS)使用及排放上，本公司特定產品計畫使用到二氟一氯甲烷(HCFC-22，俗稱 R-22)為製藥原料用途以參與製程反應，雖然 HCFC-22 的臭氧破壞潛勢為 0.055，相較其他氟氯碳化合物為低，但為降低對臭氧層破壞影響，製程持續優化從原始製程的單位產品產量之 HCFC-22 使用量為 20:1 降至 2023 年的 2:1，另外也會持續評估可行的反應途徑以替代 HCFC-22。

空氣污染物排放量紀錄表

單位：公噸 / 年

項目	2021 年		2022 年		2023 年	
	排放量 (公噸)	排放強度	排放量 (公噸)	排放強度	排放量 (公噸)	排放強度
硫氧化物 SO _x	0	0	0	0	0	0
氮氧化物 NO _x	9.162	0.414	8.825	0.334	10.125	0.523
粒狀物 TSP	0.073	0.003	0.070	0.003	0.074	0.004
一氧化碳 CO	1.402	0.063	1.350	0.051	1.549	0.080
總碳氫化合物 THC	7.429	0.336	7.230	0.274	8.210	0.424
年產量 (公噸)	22.098		26.415		19.356	

註：本公司產品多元化，當年度產品排程及年產量之不同，空氣污染排放量亦有差異，內部會持續優化製程，減少空污的產生。

二氟一氯甲烷(HCFC-22)使用量

單位：公噸 / 年

年份	2016	2017	2018	2021	2022	2023
HCFC-22 使用量	4	4.2	5.5	1.6	0 (未使用)	2

近三年太陽能源總發電量表

2021	綠電販售量		自產自用量	
	發電量 (度)	36,216	發電量 (度)	136,002
	總發電量 (度)	172,218		
2022	綠電販售量		自產自用量	
	發電量 (度)	35,428	發電量 (度)	196,428
	總發電量 (度)	231,856		
2023	綠電販售量		自產自用量	
	發電量 (度)	34,416	發電量 (度)	184,548
	總發電量 (度)	218,964		



生產綠色能源

2023 年度本公司行政大樓頂樓設置之太陽能板總發電度數為 34,416 度，所生產綠電售電收入為 220,916 元；相當於減少溫室氣體排放 17,001.50 kg CO₂e；2020 年投資新台幣 5,985,000 於針劑廠增設自用的太陽能板，2023 年總發電量達 184,548 度並減少溫室氣體排放 91,166.71 kg CO₂e，2023 年太陽能源總發電量為 218,964 度。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。

2023 年度行政光電系統發電量統計表

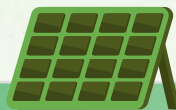
月份	發電度數 (度)	單價 (新台幣/元)	金額	減 碳	
				減排量 (公斤二氧化碳當量)	造林效益 (公頃)
1 月	2,684	6.419	17,229	1,325.90	0.13
2 月	2,600	6.419	16,689	1,284.40	0.13
3 月	3,220	6.419	20,669	1,590.68	0.16
4 月	3,224	6.419	20,695	1,592.66	0.16
5 月	3,284	6.419	21,080	1,622.30	0.16
6 月	3,320	6.419	21,311	1,640.08	0.17
7 月	3,392	6.419	21,773	1,675.65	0.17
8 月	2,744	6.419	17,614	1,355.54	0.14
9 月	2,676	6.419	17,177	1,321.94	0.13
10 月	2,568	6.419	16,484	1,268.59	0.13
11 月	2,648	6.419	16,998	1,308.11	0.13
12 月	2,056	6.419	13,197	1,015.66	0.10
年度總和	34,416	-	220,916	17,001.50	1.72

註 1：電力溫室氣體排碳係數依照經濟部能源局公告，2023 年度電力排碳係數為 0.494 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。

2023 年度針劑廠發電量統計表

月份	發電度數 (度)	減 碳	
		減排量 (公斤二氧化碳當量)	造林效益 (公頃)
1 月	13,710	6,772.74	0.68
2 月	11,904	5,880.58	0.59
3 月	16,200	8,002.80	0.81
4 月	18,654	9,215.08	0.93
5 月	21,240	10,492.56	1.06
6 月	18,966	9,369.20	0.95
7 月	14,154	6,992.08	0.71
8 月	14,886	7,353.68	0.74
9 月	15,708	7,759.75	0.78
10 月	13,674	6,754.96	0.68
11 月	14,976	7,398.14	0.75
12 月	10,476	5,175.14	0.52
年度總和	184,548	91,166.71	9.21



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。其中生物可分解性廢水於廠內自理至園區納管標準，再送至園區污水廠處理，其餘廢液或廢棄物均經由園區資源再生中心，或委託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。

本公司為藥品製造業，為符合優良製造規範使用不少溶劑進行製程及設備清洗，為避免藥物交叉污染問題，致使部分溶劑無法回收於製程再使用。廢棄物總量中以廢溶劑為最大宗，為節能減碳及降低廢棄物處理費用，同時考量循環經濟及碳足跡等國際環保需求，內部擬定相關作為：

- 1 評估溶劑回收於製程再使用之可行性。
- 2 與可回收再利用之廠商合作，以廢液再利用的方式處理無法回收於製程再使用的高純度廢液（如甲醇（MeOH）、丙酮（Acetone）、乙酸乙酯（EA）、甲苯（Toluene）及異丙醇（Isopropanol）等常用溶劑。
- 3 本公司已投入約 1,500 萬元之環保資本支出，規劃於廠內設置廢液再利用製程以自行處理製藥製程產出的廢液，經由汽提或蒸餾方式純化成次級產品供其他產業再使用，或與再利用處理廠商合作，以廢液再利用方式處理，提升再使用率。

廢棄物產生量

台灣神隆股份有限公司廢棄物皆為離場處理							
有害廢棄物				非有害廢棄物			
項目\年份	2022	2023	處理方式	項目\年份	2022	2023	處理方式
一般廢溶劑 (C-0301)	1726.440	2441.810	焚化處理	鹵素廢溶劑 (D-2301)	47.710	97.620	焚化處理
一般廢溶劑 (C-0301)	536.230	889.630	廢液再利用	有機污泥 (D-0901)	137.650	165.700	焚化處理
含水率高廢液 (C-0301)	92.180	85.960	焚化處理	廢藥品 (D-2409)	9.656	13.050	焚化處理
鹵素易燃性廢溶劑 (C-0301)	27.770	42.600	焚化處理	一般固體廢棄物 (D-2399)	83.110	88.870	焚化處理
有害性廢濾網 (B-0399)	5.120	5.960	焚化處理	生活垃圾 (D-1801)	27.000	36.140	焚化處理
毒化物廢空桶 (B-0399)	1.360	0	處理後再利用	廢木材 (R-0701)	4.230	7.790	廢棄物再利用
有害性廢液 (B-0399)	0	5.090	焚化處理	活性碳廢棄物 (D-2403)	0.380	0.960	焚化處理
一般性廢空桶 (C-0301、C-0201、C-0202)	127.760	175.630	處理後再利用	貴金屬廢棄物 (D-2624)	0.051	0.246	處理後再利用
感染性廢棄物 (C-0514)	0.796	0.980	焚化處理	廢紙混合物 (D-0699)	1.450	13.190	焚化處理
				廢油混合物 (D-1799)	1.300	0	焚化處理
				廢玻璃 (R-0401)	4.280	1.440	處理後再利用
				廢塑膠混合物 (D-0299)	0	0.350	焚化處理

備註：

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。
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。
3. 上表之焚化處理方式不含能源回收。
4. 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。

供應商環境評估與稽核

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，藉由線上審計或實地拜訪，考察供應商的生產作業場所，檢查生產作業是否符合環境保護要求，包括對廢棄物、排放和能源的管理和處理。評估供應商的環境績效和持續改進能力，確保供應商在環境保護方面有積極的行動和措施，並具備遵守相關環境法規和標準的能力，2023 年完成 40 次供應商品質稽核，廢棄物清運商稽核 3 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。）

2023 年供應商稽核次數

稽核形式	次數
實地稽核	20
線上稽核	11
第三方稽核報告確認	6
書面文件審核	3

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。

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。

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。



CH4 友善職場

- 4.1 人力概況 ————— 71
- 4.2 員工福利與照顧 ————— 76
- 4.3 推動職場健康促進 ————— 82
- 4.4 安全的工作環境 ————— 86



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。透過友善職場環境、薪資福利、暢通的內部輪調機制及完整的訓練體系，塑造穩定留才的環境。神隆更深入各專業領域延攬生物醫藥相關的研發人才，並與各校維繫良好關係，推動產學合作，吸引研發人才加入。截至 2023 年 12 月 31 日止，員工總數為 753 人，其中大專以上學歷占全公司人數超過八成，具有碩、博士學歷約四成，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，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），處長級以上主管 96% 皆為本國籍人員。2023 年人力配置依據業務接單量及事業發展需求，進用近 200 位人員；總體離職率為 15%。

人才招聘與留任政策

為人才招聘及穩固人才來源，本公司積極參與就業博覽會及徵才活動，更深入校園與學校建立實習合作關係。2023 年台灣神隆規劃為期半年的實習計畫進行人才培育，共有 15 名實習生參與，結束後擬就業之實習生高達 87.5% 留任本公司擔任正職員工，分別進入研發、品質和生產單位。實習過程中，學子青年於協助各部事務中，同時學習吸收最新產業知識，結合學校理論基礎與產業實務，減少未來正式就業的產學差距。

實習期滿以問卷調查學生對於實習體驗，評分高達 9.3 分（滿分 10 分），顯見台灣神隆於實習計畫之規劃對學子有所幫助，從反饋「了解職場工作態度」及「對畢業後尋找工作有所幫助」，並對神隆的「作業規範十分齊全且有條理」、「公司對工安具有相當完善的制度」以及「需與國外客戶溝通，撰寫中英對照文件」等印象最為深刻亦可見一斑。實習期間提供優於基本工資之薪酬，與一般員工同等享有參與公司所舉辦各項活動之資格，透過良好的實習體驗，提高了青年學子留任意願。

神隆為強化實習生培育及留任計劃，2024 年將實習時間由半年延長為一年，透過增加實習時間，以累積實務經驗之深度；另將實習對象自大學部擴展至五專部，擴大培育對象，讓更多有潛力的醫藥相關人才有機會深入了解公司及體驗友善環境，對神隆產生認同感。

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。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。神隆的員工人數男女比大約為 7：3，處長級以上主管女性占比為 42%，高階女性主管占比更高達 80%，可見神隆落實機會平等的用人政策。

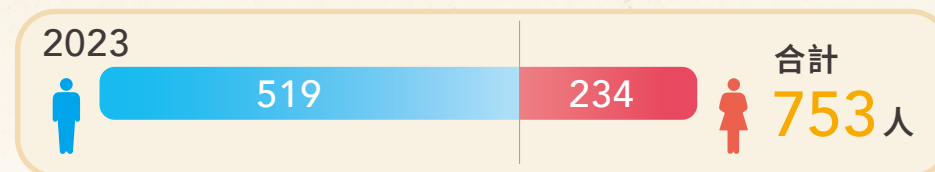
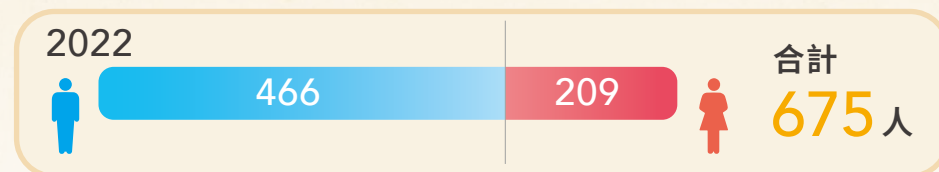
台灣神隆提供身心障礙身分者平等之就業機會。截至 2023 年 12 月 31 日止公司雇用具有身心障礙身分者為正式職員人數達 8 人，就業比例高於法定水準，並依據「適才適所」的原則按員工能力興趣任用提供適合工作。

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、菲律賓等 4 個國家共 91 位外國籍同仁，占總員工數 12%。目前外籍同仁總數以印尼占比最高，2023 年公司特於開齋節與全員工分享印尼點心，使印籍同仁在神隆亦能感受到在家鄉過節的歡樂氛圍，以實際行動創造多元且平權的友善職場。

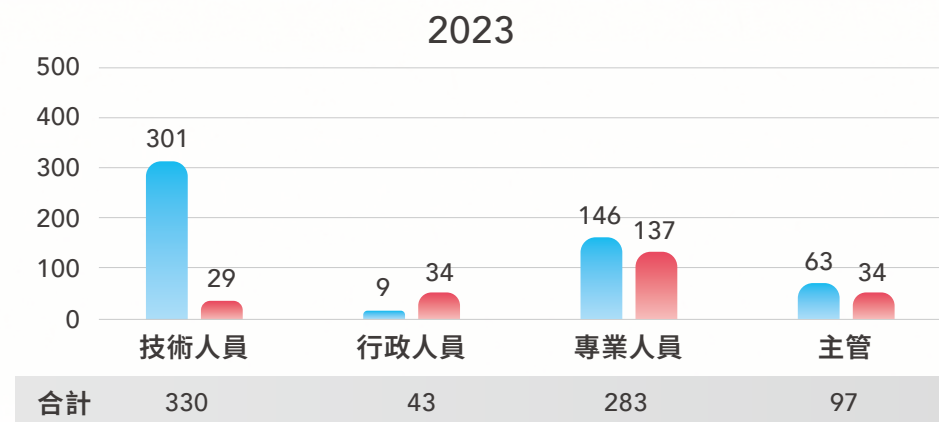
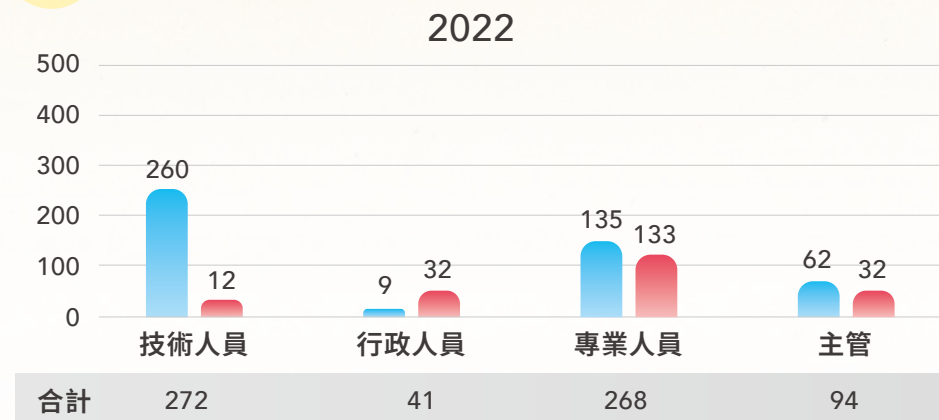


▲ 開齋節與同仁分享印尼點心

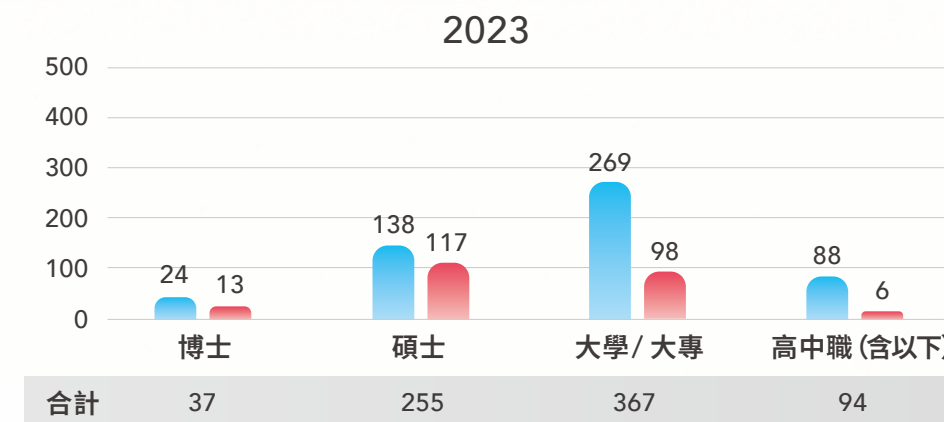
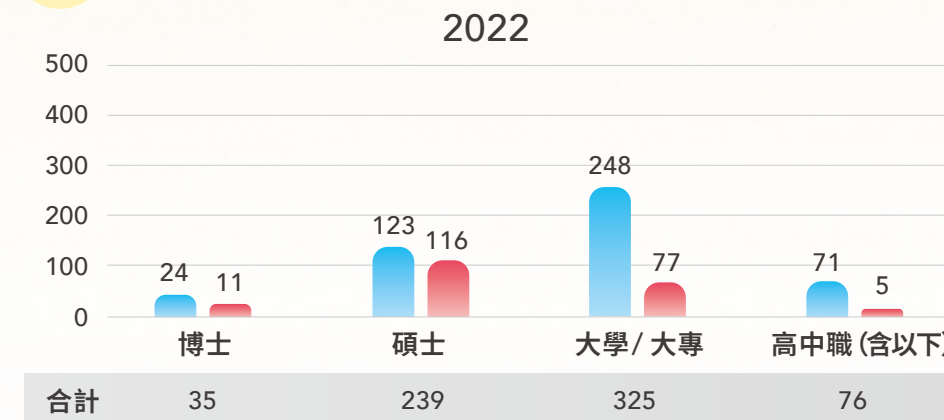
2022、2023年員工按年齡、僱用類型、職別、學歷依性別區分 單位：人



類別



學歷

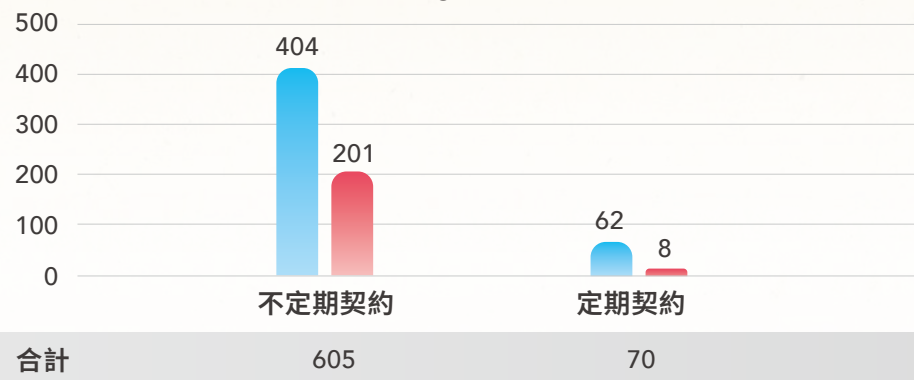


註：專業人員包含藥事法規、品保、研發等經公司認定具專業技能之人員。

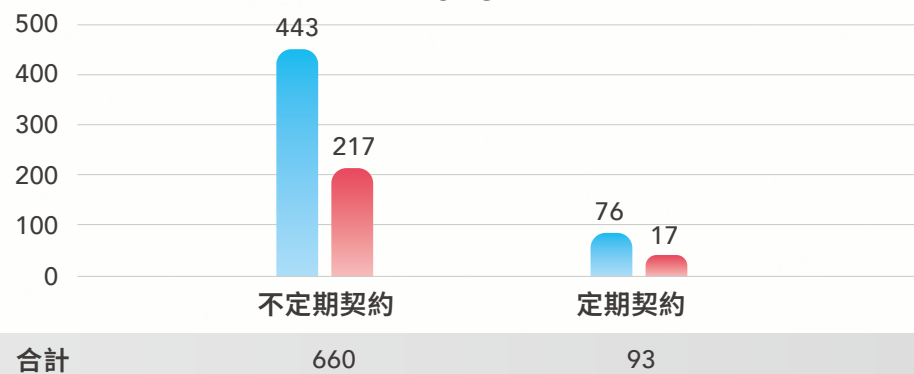


契約

2022

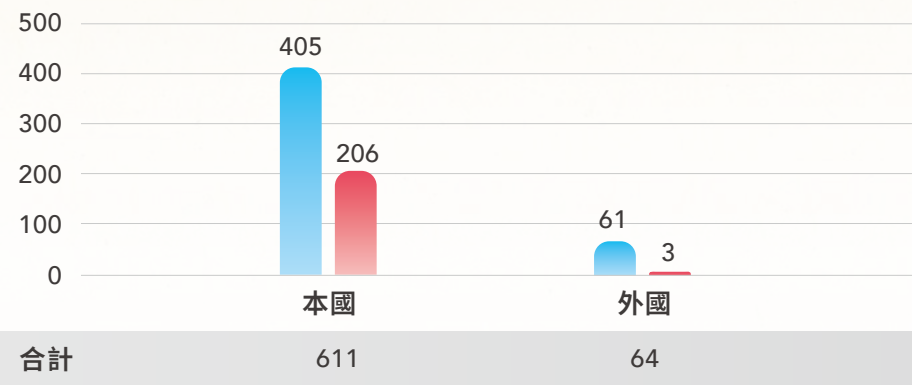


2023

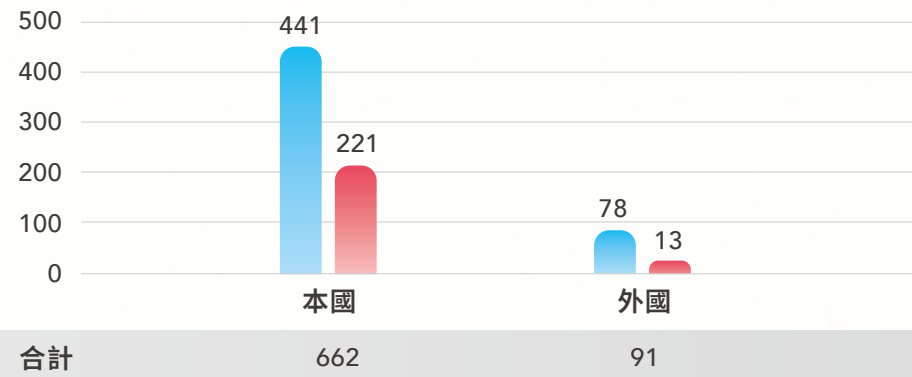


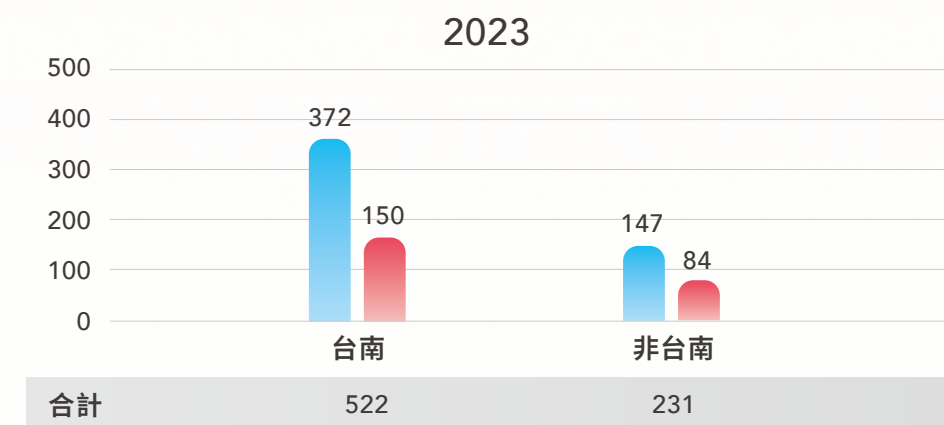
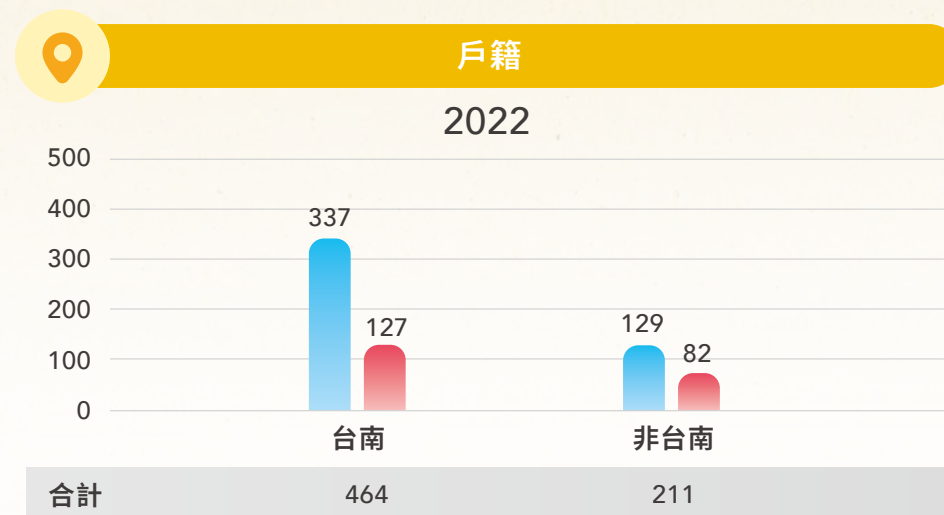
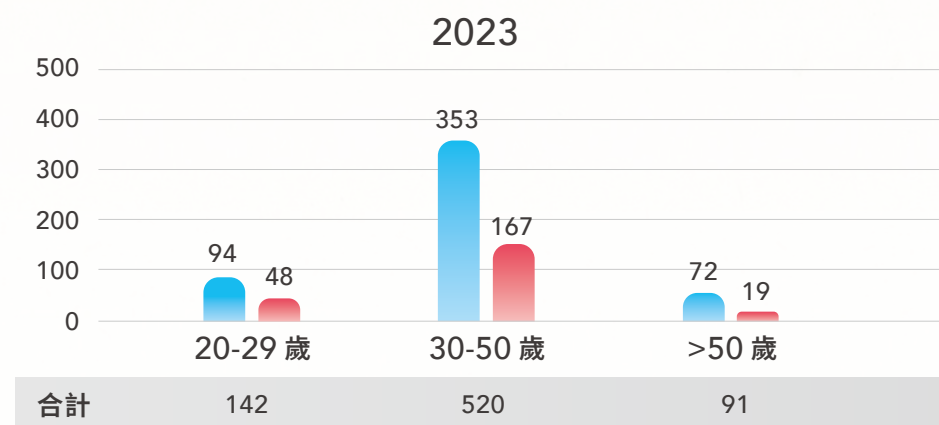
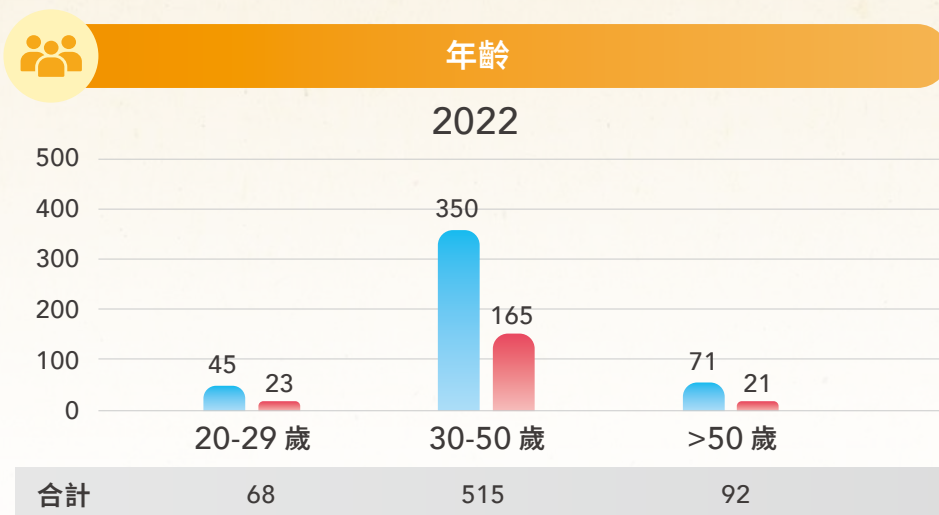
國籍

2022



2023





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。2023 年本公司非擔任主管職務之全時員工年度平均人數為 685 人，其年度薪資平均數為 853 仟元，薪資中位數為 780 仟元，男性與女性之薪資比例為 1：0.92，顯示神隆薪資結構之公平性與薪資市場競爭力，亦可於男女近 1：1 之薪資比例顯現性別平權之落實。

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。

2023 年男女薪資比例



1 : 0.92

非主管職務之全時員工年度平均人數

685 人

年度薪資平均數

853 仟元

薪資中位數

780 仟元



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，內部雖無工會，但仍能透過職工福利委員會、勞資會議，讓員工參與決策討論，2023 年共進行 4 場福委會議及 4 場勞資會議；同時透過定期與各級主管、員工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，內部設有員工舉報管道及獎懲管理辦法，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、勞基法保障工作權益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、強迫勞動、人力販賣，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；尊重內、外部利害關係人人權，企業文化倡導相互尊重及兩性平權，秉持多元、公平、包容原則。內部設有性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並制定有關執行職務遭受不法侵害預防計畫，相關辦法皆公布於公司內部網站，以維護工作場所之和諧關係。若因組織變動而需調動員工時，將依勞基法規範辦理。2023 年未有違反內、外部利害關係人人權事件申訴，亦無僱用童工、強迫勞動、人力販賣相關之情事。

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，近三年全體員工人數穩定維持 718 ± 5% 人，2023 年度主管留任率高達 95%。

2022	員工總人數 (A)			員工新進人數						員工離職數							
				到職人數 (B)			新進率 % (C)			自願離職人數		非自願離職人數		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	男	女	小計	男	女	合計
21-30	62	30	92	41	16	57	66.10%	53.30%	62.00%	31	14	1	0	46	51.60%	46.70%	50.00%
31-40	164	93	257	25	17	42	15.20%	18.30%	16.30%	35	16	0	0	51	21.30%	17.20%	19.80%
41-50	169	65	234	4	4	8	2.40%	6.20%	3.40%	13	3	0	0	16	7.70%	4.60%	6.80%
51-60	65	19	84	2	0	2	3.10%	0.00%	2.40%	3	1	1	0	5	6.20%	5.30%	6.00%
60 以上	6	2	8	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	4	0	0	0	4	66.70%	0.00%	50.00%
合計	466	209	675	72	37	109	17.40%	15.60%	16.20%	86	34	2	0	122	30.70%	14.80%	18.10%

2023	員工總人數 (A)			員工新進人數						員工離職數							
				到職人數 (B)			新進率 % (C)			自願離職人數		非自願離職人數		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	男	女	小計	男	女	合計
21-30	112	56	168	85	40	125	75.89%	71.43%	74.40%	31	15	1	0	47	28.57%	26.79%	27.98%
31-40	172	92	264	35	13	48	20.35%	14.13%	18.18%	27	12	1	1	41	16.28%	14.13%	15.53%
41-50	163	67	230	11	5	16	6.75%	7.46%	6.96%	13	5	3	0	21	9.82%	7.46%	9.13%
51-60	66	17	83	2	0	2	3.03%	0.00%	2.41%	2	1	0	0	3	3.03%	5.88%	3.61%
60 以上	6	2	8	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
合計	519 ↑	234 ↑	753 ↑	133 ↑	58 ↑	191 ↑	25.63% ↑	24.79% ↑	25.37% ↑	73 ↓	33 ↓	5 ↑	1 ↑	122	15.03% ↓	14.53% ↓	14.87% ↓

註：1. 上述資料係由人資系統以每年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。 4. 離職率 % (E) = 當年度該類別離職人數 (D) / 年底員工總人數 (A)。

2. 新進率 % (C) = 當年度該類別新進人數 (B) / 年底員工總人數 (A)。

5. 離職員工人數包含自願或被解僱、退休之員工。

3. 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。

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，2023 年並無勞檢違規事件，及未發生強迫加班之情事。

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。2023 年共有 5 位員工申請育嬰留職停薪，當年度復職率 75%，回任原單位職務。

近三年育嬰留職停薪執行情形

	2021			2022			2023		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度實際申請育嬰留職停薪人數 A	1	4	5	3	6	9	1	4	5
當年度育嬰留職停薪應復職人數 B	2	6	8	2	6	8	2	2	4
當年度育嬰留職停薪實際復職人數 C	1	4	5	1	4	5	1	2	3
前一年度育嬰留職停薪實際復職人數 D	0	1	1	1	4	5	1	4	5
前一年度育嬰留職停薪復職後 持續工作一年人數 E	0	1	1	1	4	5	1	3	4
當年度育嬰留職停薪復職率 %(C/B)	50%	66.7%	62.5%	50%	66.67%	62.5%	50%	100%	75%
留任率 %(E/D)	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	75%	80%

* 2023 年育嬰留職停薪復職率 = 2023 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 = (2022 年育嬰留職停薪復職員工續任超過 1 年的人數) / (2022 年育嬰留職停薪復職人數)，台灣神隆公司 2023 年育嬰留職員工留任率為 80%

* 本公司 2023 年符合育嬰留職停薪申請資格員工數以 2021 年至 2023 年申請產假及陪產假員工人數計，共 88 人

* 2022 年當年度數據誤植已更正，對確信報告並無影響。

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 2023 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。

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：



▲ 羽球社



▲ 登山社



▲ 26 週年廠慶活動



▲ 親子家庭日



▲ 尾牙歡樂大摸彩



▲ 尾牙互動遊戲

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

尾牙活動、親子家庭日、神隆藝壇、情人節系列活動、開齋節歡慶活動、母親節活動、神隆電影包場活動、粽夏端午活動、理財講座、慶中秋活動、聖誕禮包抽獎、冬至活動、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、資深員工獎金

特約廠商優惠

多家特約廠商，包括食 32 家、住 80 家、幼教 46 家、娛樂 5 家、其它 10 家等五大類，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、鐵馬社、壘球社、登山社等。

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，定期接受績效評核比例為 100%，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。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。

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 2023 年 12 月 31 日，組織內部超過九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，2023 年本公司員工總訓練時數為 59,495 小時，計 9,414 人次參加；CGMP 及安全衛生環境保護訓練總訓練時數為 47,157 小時。

近三年員工教育訓練時數

2021

管理職

受訓總時數
2,738hrs
65人
平均時數
42.12hrs

受訓總時數
698hrs
34人
平均時數
20.53hrs

非管理職

受訓總時數
13,937hrs
417人
平均時數
33.42hrs

受訓總時數
2,560hrs
172人
平均時數
14.88hrs

2022

管理職

受訓總時數
3,012hrs
62人
平均時數
48.58hrs

受訓總時數
923hrs
32人
平均時數
28.84hrs

非管理職

受訓總時數
16,807hrs
404人
平均時數
41.60hrs

受訓總時數
3,924hrs
177人
平均時數
22.17hrs

2023

管理職

受訓總時數
6,313hrs
63人
平均時數
100.21↑hrs

受訓總時數
1,081hrs
34人
平均時數
31.79↑hrs

非管理職

受訓總時數
45,755hrs
457人
平均時數
100.12↑hrs

受訓總時數
6,346hrs
199人
平均時數
31.89↑hrs

2021					2022				2023			
類別	總人次	男	女	總時數	總人次	男	女	總時數	總人次	男	女	總時數
經營管理	231	139	92	516	985	619	366	3,577	973	607	366	2,173
CGMP 訓練	13,479	11,503	1,885	14,648	3,284	2,618	666	16,099	3,721	2,631	1,090	43,662
安衛環保訓練	2,653	1,814	839	3,007	1,101	741	360	1,638	1,468	972	496	3,495
專業技術訓練	1,064	720	344	949	664	500	164	1,752	2,481	1,698	783	7,200
其他	450	270	180	813	400	240	160	1,600	771	444	327	2,965
總計	17,811	14,446	3,340	19,933	6,434	4,718	1,716	24,666	9,414	6,352	3,062	59,495

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。



▲「高效能人士的7個習慣」教育課程



▲ 邀請外部專家進行研發講座



▲「當責工作者」教育訓練



▲ 傳遞委外執行勞務法律知識

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。每年第一季依據前年度健檢後結果分析，撰寫相關健康促進活動計畫，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，2023 年底持續獲得衛生福利部國民健康署健康職場認證標章。

鑒於新冠肺炎 (COVID-19) 疾病於國內疫情持續穩定且處於低點，且國際間亦朝向調降防疫等級，政府宣布於 2023 年 05 月 01 日起，「嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19)」調整為第四類傳染病；公司內部防疫政策陸續鬆綁，恢復員工餐廳用餐，員工開會無人數限制，採個人自主健康管理，若有呼吸道症狀，仍應遵循呼吸道禮儀。內部仍持續以電子郵件進行傳染病防治宣導衛教，重新檢視良好的生活習慣，落實防疫新生活運動，同時配合政府政策宣導公費疫苗施打，以保護員工健康。



▲ 健康職場認證

員工年度健康檢查

員工為公司最重要的資產，神隆 2023 年度員工健康檢查於 12 月 5 日至 12 月 7 日分批進行，共 543 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，轉介員工生活服務方案或復健專科進一步協助。

另依據法規對研發、品管、生產線作業操作之人員，安排特殊作業健康檢查，2023 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。

近三年在職員工健康檢查統計

年份	2021	2022	2023
到檢總人數	511	502	543
一般檢查	510	502	543
特 03 游離輻射	17	17	16
特11二甲基甲醯胺	76	76	68
特12 正己烷	36	41	40
特 30 甲醛	14	13	11

註：各類別特殊健康檢查均依法於健檢後 30 日內完成線上申報作業

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。依據 2022 年在職健檢之人員肌肉骨骼傷病問卷調查顯示，部分同仁身體出現疲勞、痠痛、

2023 年常態性的健康促進活動包括

項目	頻率
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
世界肝炎日衛教宣導活動	每年一次
傳染病防治 (新冠、登革熱等) 宣導	不定期
預防流感宣導及疫苗注射宣導活動	每年第四季
職業醫學專科醫師臨場服務諮詢	每月一次三小時
健康講座	每年兩次
壓力與心理調適講座	每年一次
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
急救技能訓練 (線上及實體課程)	每季二次

發麻、刺痛等不適症狀，工作及個人習性皆可能造成此因。考量生產單位中的第一線同仁作業關係，可能長時間因固定姿勢、重複性、高施力狀態，或不良姿勢而造成肌肉骨骼傷病，故於 2023 年邀請專業物理治療師，安排一堂專屬生產部門之健康講座，透過參與課程之同仁將正確觀念帶回單位進行分享，傳遞健康訊息。



▲ 健康講座 - 醫師指導員工簡易運動方式



▲ 健康講座 - 物理治療師指導檢核痠痛

母性健康保護管理

依據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，且廠內設有集乳室供母性使用；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。

2023 年每月母性健康保護宣導主題

1月

準爸爸實體手冊上路，助攻伴侶成為神隊友 + 工作場所母性健康保護宣導

2月

請多加留意！孕產婦關懷專線 0800-870-870 不會 "主動" 外撥，也不做推銷服務！ + 工作場所母性健康保護宣導

3月

女人護「心」，健康 5 招遠離威脅 + 工作場所母性健康保護宣導

4月

腸病毒大人也中招！ + 工作場所母性健康保護宣導

5月

五癌篩檢 + 五月份健康報 + 工作場所母性健康保護宣導

6月

照顧寶寶小錦囊「3 不 2 要」放心上，預防腦傷！ + 工作場所母性健康保護宣導

7月

四預防兒童熱傷害，開心健康 Fun 暑假 + 工作場所母性健康保護宣導

8月

符合產前遺傳檢查補助條件者，可多加利用 + 工作場所母性健康保護宣導

9月

腸病毒升溫，保持警覺 + 工作場所母性健康保護宣導

10月

提醒符合資格者儘早接種流感疫苗 + 工作場所母性健康保護宣導

11月

響應國際乳癌防治月，宣導及鼓勵符合篩檢資格者預約篩檢，為自己的健康把關！ + 工作場所母性健康保護宣導

12月

冬至低溫特報！寒流來襲，老幼照顧需謹慎！ + 工作場所母性健康保護宣導

員工急救技能訓練

為因應職場可能出現的緊急傷病狀況及增加黃金救援時間，廠內高風險區域設置「自動體外心臟電擊去顫器（AED）」共四處，並由監控應變中心監測，對監控應變中心應變專員及緊急應變小組加強訓練，若夜間時段中控室接獲各單位緊急傷患通知時，可立即判定傷患情況，通知 119 救護車進行緊急傷患載送。截至 2023 年底內部急救訓練課程，完成人數共計 191 名。

為加強員工上下班的交通安全意識，2023 年邀請南科保警隊於廠內舉辦交通安全宣導講座以防禦性駕駛概念、實例影片及教育遭遇交通事故處理的標準作業程序（SOP）與注意事項，降低交通事故的發生率。



▲ 員工急救技能訓練



▲ 廠內設有 AED 裝置



▲ 邀請保二總隊於內部進行交通安全宣導講座



▲ 針對緊急應變小組進行 CPR 訓練

近三年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	2021 年	2022 年	2023 年
總工時	女性總經歷工時	405,408	405,812	407,848
	男性總經歷工時	948,576	979,116	917,973
	總經歷工時	1,353,984	1,384,928	1,325,821
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(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(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	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	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	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(次)數	0	2	0
	男性總計職業傷害人(次)數	8	13	5
	總計職業傷害人(次)數	8	15	5
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	0	0.25	0
	男性總計職業傷害比率	1.69	1.62	1.09
	總計職業傷害比率	1.18	1.87	0.75
職業傷害類型	每一件職業傷害類型	割傷 X3 接觸化學物質 X3 高溫燙傷 X1 滑倒 X1	割傷 X6 接觸化學物質 X4 高溫灼燙傷 X1 撞擊物體 X1 跌倒 X3	割傷 X1 接觸化學物質 X2 高溫灼燙傷 X1 跌倒 X1

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。
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）。
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。

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。
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。
6. 2023 年工程承攬商無工傷事件。

職醫臨場健康服務

公司依法特約職業醫學專科醫師每月一次臨場健康服務三小時，依據勞工健康保護規則第 9、11、12、13 條事項訂定執行臨場健康服務，且藉由每月職醫臨場健康服務時安排復配工、母性健康及新進體檢及在職健檢異常追蹤等個案諮詢評估並提供個人健康指導、協助職場辨識與評估工作場所環境、作業等相關危害因子，並提出改善措施之建議。

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，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）所發布之責任照顧方案。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（Management System Verification, MSV）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。

國際知名藥廠間組成的製藥業供應鏈協會（Pharmaceutical Supply Chain Initiative, PSCI），其建立 PSCI 原則被視為國際行業間，可證明符合道德、工作條件、健康安全、環境保護、管理體系等五大原則之供應鏈管理的社會和道德標準。本公司通過合作藥廠以 PSCI 原則之審核，亦代表神隆於工安、衛生及環境管理制度確實符合國際行業間之標準。

緊急應變



▲ 於廠內定期舉行全廠緊急應變演練



▲ 緊急應變人員實作訓練



▲ 毒化物洩漏實作訓練



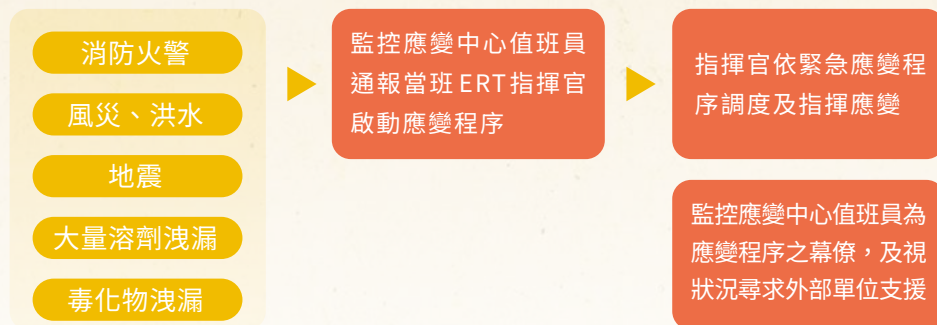
▲ 清潔除污實作訓練

本公司為維護廠區及同仁之安全，委由外部專業保全公司提供廠區駐衛保全服務。神隆為確保警衛人員之相關人身安全及人權福利，要求於到職前需接受專業訓練，包含基本法律常識、緊急處理要領及禮儀訓練，另外保全公司亦須定期提供本公司駐廠守衛之薪資待遇及勞健保證明，以確保無剝削其權益。

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。ERT 小組人員定期接受專業消防訓練、進行主題式緊急應變演練，演練時進行全廠性疏導演練，使所有廠內工作者（包含承攬商）能熟悉集合點及集合方式，強化其應變實務。

經驗；不定期委託外部消防專家進廠為 ERT 小組授課，以提升對危急事件的緊急應變能力，廠內亦隨時保有專業人力可應付突發之緊急狀況，在意外事故發生的第一時間，可立即採取應對的行動。2023 年全年本公司無火災件數。

為提升廠內緊急應變之量能，監控應變中心於 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。廠商入廠施工前須接受安全衛生講習訓練以確保了解公司工安規定，並於緊急狀況發生時立即疏散至門口警衛室前集結清點。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。為確保人員在工程防護及個人防護器具保護下操作，將可能的健康暴露風險降至最低，於 2022 及 2023 年分別投入約新台幣 441 及 416 萬元在個人防護器具的費用支出上。

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。參考我國法規建議之化學品評估方式，以及各原料藥的毒理試驗資料，訂定危害分級相關的作業程序，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。

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）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、上鎖及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。

危險性機械設備及器具管理

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。



▲ 製程中備有完整防護器具



CH5 社會責任

5.1 社會回饋 ————— 90

5.2 社區參與 ————— 93



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。自 2010 年起創辦神隆藝壇講座活動，至 2023 年已長達 14 年，新冠肺炎疫情期間透過線上方式持續舉辦講座未曾間斷。2023 年恢復實體對外講座，同時進行線上直播，透過網路無國界的力量傳達給大眾，活動觸及人數達 8 千多人。以聯合國永續發展目標 SDGs 作為活動發想方向，以「來趟永續旅行吧！」為主題，藉由永遠的董事長戴勝通暢談永續旅行議題，內容大綱為透過城鄉旅行，推廣及保留在地文化，文化永續傳承，達到永續旅行之意義；另外在神隆藝壇對外公開粉絲專頁中，配合此次主題分享永續旅遊概念，教育大眾永續旅行不僅止推動地球環境保護，更強調旅人對於旅遊地之社會文化保存與地方經濟的支持，身為旅人可以如何支持永續旅行等建議。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藝術人才的支持，自 2008 年起，每年贊助經費 2.5 萬元長達 14 年，可打造出有藝文氣息的工作環境，同時提升同仁的美學素養，2023 年更榮獲文化部頒發第 16 屆文馨獎銅獎。

本公司努力創造股東投資利益，並且切實履行企業社會責任，亦注重員工權益，遵循勞基法及相關法令規定，創造就業機會，截至 2023 年底雇用 765 名員工。為協助學子進入就業市場，台灣神隆透過深入校園參與、徵才活動和就業博覽會，積極與國內大專院校進行產學合作，亦提供在校學生到企業實習之機會，協助年青學子體驗職場文化及培養產業所需能力，並與國內院校相關學系建立起交流網絡，以實際行動縮減產學距離。自 2011 年起神隆與中國化

學會合作設置「神隆論文獎學金」10 萬元至今，2023 年亦捐贈台灣大學四系所聯合壁報競賽獎學金 6 萬元，另再捐贈高醫大 Electroporator、ODYSSEY Imagine System 雷射影像光源系統及 Tomin TM329 高溫高壓滅菌釜等儀器設備，並積極贊助國內大專院校生技、化工等相關科系之研討會舉辦，包括參與國際創新藥物制放研討會並贊助 8 萬元，及贊助化學產業徵才博覽會 7 萬元，協助學界培育人才，促進學子對業界之瞭解。

社區關懷與急難救助

神隆長期以積極及持續的態度推動社會公益活動，期望結合公司的資源將關懷之心回饋在地的弱勢團體。自 2018 年起迄今，神隆支持由南科部科學園區管理局主辦之「南科愛心月」活動未間斷，共同照顧南科周遭的貧困孩童，3 月份於廠內自主舉辦「神隊友，來捐血」活動，在全台大解封、民眾生活恢復常軌，醫療用血量增加之際，為血庫挹注活血 7,750 C.C.。

此外，神隆主動響應集團舉辦的「黃金鑽石婚牽手情 99 圓夢活動」，給予 100 份活動禮品贊助，以實際的行動關懷老人族群。對於急難救助方面，2023 年則對外資助國外兒童癌症基金會（The Enriqueta Villavecchia Private Foundation for Child Oncology）2,000 歐元；對內而言，神隆員工若因急難事故導致家庭陷入經濟困境時，可適用集團內統一高清愿慈母基金會「急難關懷辦法」，提供即時性經濟支援及相關協助。

2023 年社會共融活動一覽表

活動名稱	投注資源	成果	觸及人數或對象	社會影響力
響應集團「黃金鑽石婚牽手情 99 圓夢活動」活動	- 捐贈 100 份活動禮品 - 活動宣傳：內部 FB 社團	共同見證 100 對銀髮佳偶情牽一甲子美滿婚姻，活動新聞露出共 63 則	台南市各區黃金鑽石婚夫妻楷模暨家屬及長官來賓約 1,500 人	響應統一集團之「黃金鑽石婚牽手情 99 圓夢活動」公益活動，集團相信人性的可貴在於有一顆良善的心，惟有心存善念，樂於付出，社會才會處處充滿溫馨。
「神隆藝壇」講座	- 活動經費 23.3 萬元（包含活動禮品） - 活動宣傳：內部公告、內部 FB 社團、神隆藝壇粉專、海報寄送、南科簡訊、EDM	實體講座活動： 92% 聽眾對內容感到滿意 92.5% 聽眾對永續旅遊有初步概 線上講座活動： - 互動次數較去年增加 1.28 倍	1. 連續 14 年舉辦，2023 年邀請戴勝通董事長擔任主講，觸及人數約 8,000 人 2. 南科園區廠商 75 間 3. 在地小農	神隆長期贊助藝文相關活動，2023 年除舉辦對外實體講座，亦進行線上轉播，透過網路無國界讓有興趣的大眾能參與此活動。企業與在地社區居民直接互動外，亦提供大眾能有永續發展的相關資訊與意識。
神隆藝廊定期展出	贊助經費 3.7 萬元（含畫作運送費）	打造富有藝文氣息的工作環境，同時提升員工美學素養	直接觸及神隆同仁及長駐承攬商共 817 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。
神隆家庭電影院	- 活動禮品經費約 7.4 萬 - 活動宣傳：內部公告、內部 FB 社團	約 400 名員工及親友共襄盛舉，促進家庭情感交流。	1. 神隆員工共 753 人 2. 200 個員工家庭	家人為員工工作上重要後盾，和樂家庭使得同仁安心及專心於工作，專注力之提升有助減少工安意外，及創造公司經濟成長。
「神隊友，來捐血」捐血活動	- 活動禮品經費 1 萬元（含公益商品） - 活動宣傳：內部公告、內部 FB 社團	順利完成捐血者共 27 人，總捐血量 7,750 C.C.	1. 台南捐血中心及輸血需求者 2. 神隆員工共 753 人 3. 蘆葦啟智中心	本公司主動發起捐血行動，發揮人飢己飢、人溺己溺的精神，為急救所需盡一份心力，協助醫院解決血荒。
神隆論文獎學金	- 贊助 10 萬元獎學金 - 舉辦「神隆論文獎」交流會議	2011 年至今長達 12 年之贊助，共累計 51 名學子獲得神隆論文獎獎學金。	各大專院校理工學院學生	神隆獎學金所贊助之學生，在畢業後投入生技製藥業相關產業貢獻專才，是為間接透過培育人才幫助社群、整體社會的成長與未來發展。
聖誕感恩活動	- 活動禮品經費共 9.6 仟元（含公益商品） - 活動宣傳：內部公告、內部 FB 社團	500 餘名同仁參與活動，營造感恩溫馨職場氛圍。	1. 神隆員工共 753 人 2. 蓮心園社團團體	採購公益商品，增加弱勢團體之收入，製作商品的同時可輔以庇護天使生活學習、社會參與機會以增進生活自理能力。

每年響應「南科愛心月」活動，幫助在地弱勢族群



「黃金鑽石婚牽手情活動」以實際行動關懷在地長者



連續 14 年舉辦「神隆藝壇」講座



舉辦廠內「神隊友，來捐血」捐血活動



台灣神隆藝術走廊



頒發「台灣神隆化學分析論文獎」之合影



神隆家庭電影院包場活動



神隆家庭電影院活動照



捐贈高醫大研究儀器設備



5.2 社區參與

積極社區參與

台灣神隆一直以來追求公司與社會的永續發展，長期投入在地鄰里關係之經營，包括積極參與鄰里活動、帶動地方活力、協助弱勢家庭、支持藝文團體，秉持「取之社會、用之社會」理念，打造共好幸福社會。2023 年神隆更以落實 ESG 行動精神為核心，致力於推動地方創生與永續發展，更深入社區參與，與在地做最直接的鏈結。

2023 年神隆以永續發展為核心主軸，結合四季時序的變遷，策劃一系列永續行動，包括春季永續山海線、夏季左鎮老街共創行動、秋季百年新鎮線、冬季神隆藝壇講座。除神隆藝壇講座已持續舉辦 14 年外，前述三項活動為全新規劃，透過與多個地方創生團隊的合作，包括六龜區新發社區發展協會、高雄永安新港社合、台南地區山海屯社會企業、菜寮溪產業觀光協會等，攜手展開一連串志工活動，旨在支持偏遠地區的永續發展。



春季●永續山海線

六龜茶園風味體驗活動

台灣神隆志工團隊以企業社會責任為核心價值，深入參與六龜地區的台灣原生山茶種植計畫，由 22 名志工團隊組成，與六龜新發社區發展協會和順發茶園攜手合作，一同深入山茶種植區，親身體驗自然農法的採摘和栽培過程，建立同仁對自然農法有助於環保及生態平衡之認知。



永安一日漁村體驗

神隆 21 名志工於世界地球日前往高雄新港社區，與當地的新港社合地方團隊合作，至永安區的鑽石沙灣實踐淨灘行動，共協力撿拾 42 公斤的海灘垃圾。同時，為了減廢志工進行 DIY 手編漁網飲料提袋實作，成品爾後可重複使用，共同為環保盡一份心力。



夏季●左鎮老街共創行動

左鎮老街綠藝共創行動

與台南在地創生團隊山海屯社會企業攜手合作，選擇了人口外流導致嚴重高齡化的左鎮地區，透過志工團隊創「藝」設計與共創，促使更多人願意前往感受與欣賞左鎮老街區的機會。

活動影響及效益

志工參與人數 12 人次，製作近 20 份綠美化植栽，活化當地舊街區，提升當地旅遊地景美觀；預估影響人次 1.8 萬人次，包括遊客及當地居民，亦提升當地對家鄉認同感；活動獲 2 家平面媒體報導及 2 家平台轉發，觸及人數達 1.6 萬人。

社區機會效益

地方青年參與響應，有望持續拓展地方創生計畫；成果獲政府加碼支持，提升活動的長遠影響力；神隆永續行動範例激勵更多企業投入社區永續發展，以企業影響力提高社區聲譽，參與企業志工活動的外部人口隨之增加。



企業內部效益

參與活動的志工對於公司理念認同感備增並分享及推廣，活動曝光觸及內部人數達 700 餘人。



左鎮竹藝復興共創行動

臺南左鎮為西拉雅族之重要集居地，在時代變遷中，隨著傳統竹藝匠師的流逝，及地方竹產業式微，導致竹工藝與產業文化產生嚴重斷層。神隆志工與地方團隊，協力運用左鎮在地竹子，進行手工竹筒燈創作，成品用於地方造景美化社區，點亮左鎮的夜晚。

活動影響及效益

志工參與人數 15 人次，製作超過 120 盞竹筒燈，提升當地旅遊地景美觀；成果預估影響 1.8 萬人次，包括左鎮化石園區年度入園人數增加 10%；吸引地方民眾與外部單位對地方竹產業發展的關注；促使地方閒置空間綠美化轉型共 1 處；凝聚 2 個外部團隊參與地方合作。

社區機會效益

長期投入竹藝保存的青年加入響應，有望持續推動竹產業復興，保留在地文化特色。神隆企業的成果範例成為吸引其他企業未來投入的引子，參與企業志工活動對外分享增加 30 人次以上的關係人口。

企業內部效益

提升員工對企業理念的認同約 15 人。公司內部活動觸及人數預估達 700 人。

亮點成果

有望獲得政府加碼專案擴展的機會，後續影響在地政府投入舉辦竹藝相關活動，左鎮燈會官方累積參與人數突破 2 萬人次。



秋季●百年新鎮線

地方文化的手感體驗暨老屋前的風土餐桌

百年新鎮線活動結合新化及左鎮雙區，參與永續行動的志工一同深入體驗及瞭解地方文化，包括公廨導覽平埔族信仰、走讀沒有圍牆的博物館、製作藍晒街屋照片等。另於老屋前的風土餐桌上，與在地餐廳合作選用地食材呈現特色佳餚，屋前正為神隆「左鎮竹藝復興共創行動」所營造的竹筒燈光景，將地方發展議題轉化為創意體驗活動。永續循環的合作使地方得以繼續發展，企業員工亦可深刻體會到支持偏鄉發展的重要意義。

活動影響及效益

活動為新化左鎮地方創生發展挹注逾 9 萬元的支持，促進當地經濟的發展。

社區機會效益

促進地方團隊串連互助，活動促進 4 個地方團隊合作。志工所製作的 24 個藍曬體驗成果同時提升民眾關注文化景象與參與地方手作體驗的意願。



企業內部效益

神隆員工參與人數共計 25 人，活動曝光觸及內部人數達 700 餘人。



2023 年永續行動呈現神隆與地方社區的合作成果，透過志工行動，美化地方環境，促進當地文化旅遊產業發展，吸引外地遊客及地方政府關注，活動的舉辦同時增進地方組織和創生團隊的實踐經驗。台灣神隆的參與彰顯對社區的支持和影響力，地方機關與其他企業增加對左鎮社區的關注，為地方帶來正面影響。

2023 年永續行動效益統計表

外部效益		
參與人數與成果		
項目	數量	單位
年度永續行動投入參與人數	300	人次
年度企業志工參與人數	81	人次
成果作品 (植栽板、竹筒燈、藍晒照片)	160	個
志工參與永續行動年度時數累計	2,025	小時
促進地方團隊串連合作	11	個
地方永續行動投入金額	361,042	元
地方文化與社會影響		
• 提升地方認同感與榮譽感 • 促進地方組織與社會企業的經驗與信心 • 吸引其他企業認識地方創生的範例，衍生其他企業合作可能性 • 政府加碼專案擴展的機會（左鎮燈會）		
機會效益		
夥伴組織響應 11 個	六龜區新發社區發展協會、高雄永安新港社合、李嘉峰藝術家、菜寮溪產業觀光協會、哈洽工作室、成功大學 USR 計畫、南台科大 USR 計畫團隊、南漂仔聚匯總部、臺南左鎮化石園區、單子葉、安全針車店、左達工作室等加入響應。	
亮點成果獲得政府加碼專案擴展之機會	惡地歪腰市集、左鎮歪腰夜市、惡地聚光祭、左鎮燈會等多場活動	
刺激地方投入竹藝相關產業	左鎮燈會(官方累積參與人數突破 20,000 人次)	
內部效益		
提升員工對企業的認同與理念，凝聚員工之間的向心力，永續行動資訊觸及人數 753 人		

參與公協會事務與交流

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，2023 年神隆更協助臺灣製藥工業同業公會完成 TFDA 委託製作 GMP 40 週年影片，為製藥產業盡一己之力。公司主管亦於臺灣製藥工業同業公會擔任理事、中華民國製藥發展協會監事、社團法人中華民國學名藥協會擔任監事、台灣生物產業發展協會擔任監事、中國化學會擔任理事之職務。

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

附錄 1	GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	98
附錄 2	SASB 準則對照表	105
附錄 3	上市上櫃公司氣候相關資訊	108
附錄 4	溫室氣體盤查及確信情形	109
附錄 5	確信項目彙總表	110
附錄 6	會計師有限確信報告	112



附錄 1 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	台灣神隆已參考 GRI 準則報導 2023/01/01~2023/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
行業準則	目前尚未發布

★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. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	3	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.2 股東結構	17	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	17	
	2-7	員工	4.1 人力概況	71	
			4.2 員工福利與照顧	76	
	2-8	非員工的工作者	2.3 供應商 / 承攬商與物料管理	52	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	1.5 公司治理	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.5 公司治理	25	
	2-11	最高治理單位的主席	1.5 公司治理	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	2-15	利益衝突	1.5 公司治理	25	
			1.6 誠信經營	29	

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
GRI 2 一般揭露 2021	2-16	溝通關鍵重大事件	1.5 公司治理	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.5 公司治理	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.5 公司治理	25	
	2-19	薪酬政策	1.5 公司治理	25	
	2-20	薪酬決定流程	1.5 公司治理	25	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
	2-23	政策承諾	1.10 永續發展政策	46	
	2-24	納入政策承諾	1.10 永續發展政策	46	
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.1 人力概況	71	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.6 誠信經營	29	
	2-27	法規遵循	3.1 安全環保衛生政策 4.2 員工福利與照顧	59 76	
	2-28	公協會的會員資格	5.2 社區參與	93	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	2-30	團體協約	4.1 人力概況	71	
6. 重大主題					
GRI3 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-2	重大主題列表	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-3	經濟績效	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-3	能源	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-3	廢棄物	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-3	職業安全衛生	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-3	訓練與教育	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-3	顧客健康與安全	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-3	行銷與標示	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-3	人才招募與留任	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
	3-3	人才招募與留任	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	

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					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運概況	18	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.9 氣候變遷風險與機會	40	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 員工福利與照顧	76	
	201-4	取自政府之財務援助	1.3 營運概況	18	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1 人力概況	71	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力概況	71	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.1 社會回饋 5.2 社區參與	90 93	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.1 社會回饋 5.2 社區參與	90 93	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 供應商/承攬商與物料管理	52	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.6 誠信經營	29	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.6 誠信經營	29	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6 誠信經營	29	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.6 誠信經營	29	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	1.3 營運概況	18	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 營運概況	18	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.3 營運概況	18	

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
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	1.3 營運概況	18	
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	2.3 供應商/承攬商與物料管理	52	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.4 污染防治	67	
	301-3	回收產品及其包材	3.4 污染防治	67	
★能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能、資源使用與管理	60	
	302-3	能源密集度	3.2 能、資源使用與管理	60	
	302-4	減少能源消耗	3.2 能、資源使用與管理	60	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 能、資源使用與管理	60	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.2 能、資源使用與管理	60	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2 能、資源使用與管理	60	
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	60	
	303-4	排水量	3.2 能、資源使用與管理	60	
	303-5	耗水量	3.2 能、資源使用與管理	60	
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	64	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放	64	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放	64	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體排放	64	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.3 溫室氣體排放	64	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.3 溫室氣體排放	64	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.3 溫室氣體排放	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
★廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4 污染防治	67	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 污染防治	67	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.4 污染防治	67	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 污染防治	67	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 污染防治	67	
GRI 306 廢污水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	3.2 能、資源使用與管理	60	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.4 污染防治	67	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 污染防治	67	
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	76	
	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	76	
	401-3	育嬰假	4.2 員工福利與照顧	76	
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 員工福利與照顧	76	
★職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 安全的工作環境	86	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 安全的工作環境	86	
	403-3	職業健康服務	4.3 推動職場健康促進	82	
	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	82	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 安全的工作環境	86	
	403-6	工作者健康促進	4.3 推動職場健康促進	82	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 安全的工作環境	86	

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					
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 安全的工作環境	86	
	403-9	職業傷害	4.3 推動職場健康促進	82	
	403-10	職業病	4.3 推動職場健康促進	82	
★訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	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	76	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 員工福利與照顧	76	
	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	76	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	1.5 公司治理 4.1 人力概況	25 71	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.1 人力概況	71	
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	71	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.2 員工福利與照顧	76	
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	71	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 人力概況 4.2 員工福利與照顧	71 76	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	4.4 安全的工作環境	86	

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
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	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.1 社會回饋 5.2 社區參與	90 93	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.1 社會回饋 5.2 社區參與	90 93	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.3 供應商/承攬商與物料管理	52	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3 供應商/承攬商與物料管理	52	
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 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	50	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2 產品安全與客戶滿意度	50	
★行銷與標示					
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	50	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.2 產品安全與客戶滿意度	50	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2 產品安全與客戶滿意度	50	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.8 風險管理	38	
★創新技術與專利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	
★風險管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	31	

附錄 2 SASB 準則對照表

主題	會計指標	類別	編號	神隆回應
參與臨床試驗者	依世界各地不同區域，研討如何於臨床試驗中確保品質和病患安全的管理流程	討論與分析	HC-BP-210a.1	本公司無做臨床試驗，故不適用
	與臨床實驗管理與藥物主動監視相關之 FDA 次數，包含 (1) 自願行動 Voluntary Action Indicated (VAI)、(2) 官方行動 Official Action Indicated (OAI)	量化	HC-BP-210a.2	本公司無做臨床試驗，故不適用
	於發展中國家藥物臨床實驗相關之發律訴訟所造成的金錢損失總額	量化	HC-BP-210a.3	本公司未有此情事發生
藥品可及性	描述為促進優先疾病與優先國家（依照「疾病藥品可及性指數（Access to Medicine Index）」）之藥品可及性所執行之措施與倡議	討論與分析	HC-BP-240a.1	本公司主要產品為原料藥，非製劑藥品，故不適用
	被列於世界衛生組織藥品預審計畫（PQP）中的藥品產品清單	討論與分析	HC-BP-240a.2	本公司主要產品為原料藥，非製劑藥品，故不適用
可負擔性與訂價	涉及支付款項或條款之簡易新藥上市程序（ANDA）訴訟結果所造成授權學名藥產品延遲上市的次數	量化	HC-BP-240b.1	本公司未有此情事發生
	跨美國產品組合與前一年度相較之 (1) 平均定價與 (2) 平均實價的百分比變化	量化	HC-BP-240b.2	在美國並無實際產品上市，故不適用
	最大幅度成長之產品與前一年度相較之 (1) 定價與 (2) 實價的百分比變化	量化	HC-BP-240b.3	神隆產品以客戶合作為主，未有市場訂價之需求，故不適用。

主題	會計指標	類別	編號	神隆回應
藥品安全	被列於美國食品藥物管理局 (FDA) 之人類用藥藥物安全警示清單中的產品清單	討論與分析	HC-BP-250a.1	本公司未有此情事發生
	由美國食品藥物管理局 (FDA) 不良事件通報系統所通報之產品導致之死亡人數	量化	HC-BP-250a.2	目前無此情事
	產品召回的次數；產品召回之總數量	量化	HC-BP-250a.3	本公司已建立藥物安全監視規範，持續對上市之產品進行安全性間監視及風險管控。2023 年並無重大違規事件。
	產品收回 (takeback)、再利用 (reuse)、或廢棄處理 (disposal) 的總量	量化	HC-BP-250a.4	本公司已建立作業程序，當獲報藥品有已知或可能的製造瑕疵、變質或任何其他嚴重的品質問題時，本公司品保部門將展開調查及啟動產品回收程序與回收活動。本公司在 2023 年未有產品收回案例。
	依類型因違反藥品優良製造規範 (CGMP) 而受美國食品藥物管理局 (FDA) 強制執行的次數	量化	HC-BP-250a.5	本公司為符合美國 CGMP 標準之藥廠，通過 US FDA 多次查廠，未有違反規範事件。
偽藥	描述用於維持產品於供應鏈中之可追溯性與預防偽藥之方法與技術	討論與分析	HC-BP-260a.1	本公司已建立作業程序，當獲報藥品有已知或可能的製造瑕疵、變質、仿冒品或任何其他嚴重的品質問題時，本公司品保部門將展開調查及啟動產品回收程序與回收活動。並依藥物危害等級，於一定期限內將產品從使用端移除，並妥善處理回收品，主動通報當地主管機關。
	討論如何提醒客戶與商業夥伴潛在或已知偽藥風險的程序	討論與分析	HC-BP-260a.2	本公司已建立作業程序，當獲報藥品有已知或可能的製造瑕疵、變質、仿冒品或任何其他嚴重的品質問題時，本公司品保部門將於指定天數內通知客戶，並執行必要措施。
	促成與偽藥相關之搜索、扣押、逮捕或提起刑事訴訟之行動次數	量化	HC-BP-260a.3	本公司未有此情事發生

主題	會計指標	類別	編號	神隆回應
道德行銷	與虛假行銷聲明有關之訴訟所造成之總金額損失	量化	HC-BP-270a.1	本公司未有此情事發生
	描述藥品仿單外使用之行銷倫理守則	討論與分析	HC-BP-270a.2	神隆依循原廠藥之仿單遵守行銷倫理
員工招募	討論科學家與研發人員之人才招聘與留任作為	討論與分析	HC-BP-330a.1	參閱 4.1 人力概況 透過友善職場環境、薪資福利、暢通的內部輪調機制及完整的訓練體系，塑造穩定留才的環境。神隆更深入各專業領域延攬生物醫藥相關的研發人才，並與各校維繫良好關係，推動產學合作，吸引研發人才加入。
發展與留任	(a) 執行 / 資深經理、(b) 中階經理、(c) 專業員工及 (d) 其他員工之 (1) 自願離職率與 (2) 非自願離職率	量化	HC-BP-330a.2	參閱 4.2 員工與福利 近三年全體員工人數穩定維持 718 ± 5% 人，2023 年度主管留任率高達 95%
供應鏈管理	參與 RX-360 國際製藥供應鏈聯盟計畫或同等之第三方供應鏈誠信稽核計畫之 (1) 本公司設施與 (2) 一階供應商設施的百分比	量化	HC-BP-430a.1	神隆並未加入 RX-360 國際製藥供應鏈聯盟計畫。神隆透過內部嚴謹的程序與供應商屬性，嚴格監控原物料、包材、儀器及設備供應商的篩選、評鑑與核准。針對品質控管，依 SOP 定期進行供應商稽核，採取內部考核審查、品質文件審查與實地稽核來評核，皆 100% 完成。
商業倫理	與貪污或賄賂有關之法律訴訟所造成之總金額損失	量化	HC-BP-510a.1	神隆目前未有此情事或衍伸之相關費用
	描述與醫療專業人員互動時的倫理守則	討論與分析	HC-BP-510a.2	神隆目前未有與醫療專業人員互動之需求，故未有此情事或衍伸之相關費用，且本公司於「誠信經營守則」及「員工行為準則」，訂有禁止行賄與收賄行為及其不正當利益之行為。「誠信經營守則」公布於公司官網。
活動指標		類別	編號	神隆回應
受治療的患者人數		量化	HC-BP-000.A	資料無法取得
(1) 既有產品組合中的藥品數量 (2) 研發中的藥品數量 (Phases 1-3)		討論與分析	HC-BP-270a.2	(1) 既有產品的數量為 76 項 (2) 無研發中藥品 (Phases 1-3)

附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊

序號	項目	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	1.9 氣候變遷風險及機會	40
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	1.9 氣候變遷風險及機會	40
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1.9 氣候變遷風險及機會	40
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	1.9 氣候變遷風險及機會	40
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	1.9 氣候變遷風險及機會	40
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	1.9 氣候變遷風險及機會	40
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	1.9 氣候變遷風險及機會	40
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	1.9 氣候變遷風險及機會 附錄4 溫室氣體盤查及確信情形	40 109

附錄 4 溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料

- ☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
☒ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
☐ 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

- ☒ 母公司個體盤查 -2025 年完成盤查
☐ 母公司個體確信
☐ 合併財務報告子公司盤查
☐ 合併財務報告子公司確信

項目	營業額	範疇一		範疇二		範疇三	確信情形		
年份	新臺幣 (佰萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)	得自願 揭露	確信機構	確信準則	確信意見
2022	3,069	3,262.84	1.063	16,045.18	5.228	-	艾法諾 國際股 份有限 公司	ISO 14064-3:2019	2023 年 9 月完成 2022 年溫室氣體盤查通過 ISO 14064-1 第三方查證，取得範疇 1~2 合理保證等報告書
2023	3,006	4,292.54	1.428	17,067.97	5.678	-		GHG Protocol	本公司擬於 2024 年 10 月依 GHG Protocol 標準完成 2023 年溫室氣體盤查與查證，將依規定 2025 年前完成個體盤查，2027 年前完成個體查確信。

填表說明：

- 確信機構符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信相關規定。
- 溫室氣體排放量之密集度以每單位產品 / 當年營業額新臺幣佰萬元計算。

附錄 5 確信項目彙總表

編號	確信標的	適用基準	頁碼
1	取水、排水及耗水總量	依公司所示之 2023 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量，並依 GRI 相關規定計算耗水總量及揭露	60
2	太陽能板發電電量及綠電販賣收入	2023 年度公司自行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	66 67
3	廢棄物處理	2023 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	68

2023 年度行政光電系統發電量統計表

月份	發電度數 (度)	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 (公噸)
1 月	2,684	6.419	17,229	1,325.90	0.13
2 月	2,600	6.419	16,689	1,284.40	0.13
3 月	3,220	6.419	20,669	1,590.68	0.16
4 月	3,224	6.419	20,695	1,592.66	0.16
5 月	3,284	6.419	21,080	1,622.30	0.16
6 月	3,320	6.419	21,311	1,640.08	0.17
7 月	3,392	6.419	21,773	1,675.65	0.17
8 月	2,744	6.419	17,614	1,355.54	0.14
9 月	2,676	6.419	17,177	1,321.94	0.13
10 月	2,568	6.419	16,484	1,268.59	0.13
11 月	2,648	6.419	16,998	1,308.11	0.13
12 月	2,056	6.419	13,197	1,015.66	0.10
年度總和	34,416	-	220,916	17,001.50	1.72

註1：電力躉售費總排碳係數參照經濟部能源局公告，2023 年度電力排碳係數為 0.494 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。

2023 年度針劑廠發電量統計表

月份	發電度數 (度)	減 碳 減排量 (公斤二氧化碳當量)	造林效益 (公噸)
1 月	13,710	6,772.74	0.68
2 月	11,904	5,880.58	0.59
3 月	16,200	8,002.80	0.81
4 月	18,654	9,215.08	0.93
5 月	21,240	10,492.56	1.06
6 月	18,966	9,369.20	0.95
7 月	14,154	6,992.08	0.71
8 月	14,886	7,353.68	0.74
9 月	15,708	7,759.75	0.78
10 月	13,674	6,754.96	0.68
11 月	14,976	7,398.14	0.75
12 月	10,476	5,175.14	0.52
年度總和	184,548	91,166.71	9.21

廢棄物產生量

台灣神隆股份有限公司廢棄物皆為屬場處理							
有害廢棄物				非有害廢棄物			
項目、年份	2022	2023	處理方式	項目、年份	2022	2023	處理方式
一般廢溶劑 (C-0301)	1726.440	2441.810	焚化處理	處棄廢溶劑 (D-2301)	47.710	97.620	焚化處理
一般廢液體 (C-0301)	536.230	889.630	廢液再利用	有機溶劑 (D-0901)	137.450	165.700	焚化處理
含水車底廢液 (C-0301)	92.180	85.960	焚化處理	廢藥品 (D-2409)	9.656	13.050	焚化處理
處棄廢機油廢液 (C-0301)	27.770	42.600	焚化處理	一般固體廢棄物 (D-2399)	83.110	88.870	焚化處理
有害性廢液 (B-0399)	5.120	5.960	焚化處理	生活垃圾 (D-1801)	27.000	36.140	焚化處理
廢化學物空桶 (B-0399)	1.360	0	處理後再利用	廢木材 (B-0701)	4.230	7.790	廢棄物再利用
有害性廢液 (B-0399)	0	5.090	焚化處理	活性碳廢棄物 (D-2403)	0.380	0.960	焚化處理
一般性廢空桶 (C-0301、C-0201、C-0202)	127.760	175.630	處理後再利用	貴金屬廢棄物 (D-2624)	0.051	0.246	處理後再利用
廢機油廢棄物 (C-0514)	0.796	0.980	焚化處理	廢紙混合物 (D-0699)	1.450	13.190	焚化處理
				廢油混合物 (D-1799)	1.300	0	焚化處理
				廢玻璃 (B-0401)	4.280	1.440	處理後再利用
				廢塑膠混合物 (D-0299)	0	0.350	焚化處理

備註：
1. 本公司廠區之工業廢棄物之產生量/流廢量/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報申報。
2. 有害廢棄物 A、B、C 類廢棄物代碼之廢棄物；非有害廢棄物為 D 或 E 類廢棄物代碼之廢棄物，如生活垃圾、廢木材、廢油、處棄廢液體及污泥。
3. 上表之焚化處理方式不含能源回收。
4. 資料來源：行政院環境保護署 事業廢棄物申報及管理資訊系統。

編號	確信標的	適用基準	頁碼
4	2023 年男性與女性員工之薪資比例為 1：0.92 2023 年男女薪資比例  男女員工薪資比例	係依 2023 年度男性員工全年薪資作為 100 的基準下計算男性與女性員工薪資比例	75
5	重大違反環境法規而遭主管機關處以行政罰鍰之事件 2023 年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 2023 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。	重大違反環境法規係依「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	60
6	雇用具有身心障礙身分者為正式職員人數，就業比例高於法定水準 公司雇用具有身心障礙身分者為正式職員人數達 8 人，就業比例高於法定水準 台灣神隆提供身心障礙身分者平等之就業機會。截至 2023 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 8 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。	係依「身心障礙者權益保障法」第 38 條進用具有就業能力之身心障礙者人數規定	71

附錄 6 會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

(113) 資會綜字第 24002252 號

台灣神隆股份有限公司 公鑒：

本會計師受台灣神隆股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定 2023 永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）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。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司 2023 永續報告書第 110 至 111 頁之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 3 頁之「報告書範疇」與「邊界與重大考量面」段落述明。

上開適用基準係為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所選定之關鍵績效指標參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適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本業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。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範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、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
701024 臺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



依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查與分析性程序、量化方法是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，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，已對所選定之關鍵績效指標進行分析性程序，並選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查及重新執行等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對 2023 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。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面未依照適用基準編製之情事。

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所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

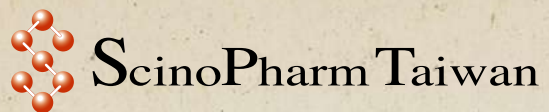
資誠聯合會計師事務所

會計師 葉芳婷



中華民國 113 年 8 月 5 日





發行單位 台灣神隆股份有限公司

發行地址 741014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 2024年8月

