

2025 Sustainability Report

台灣神隆永續報告書

守護每個生命，回應每份信任

FOR EVERY LIFE.
WITH EVERY TRUST.



目錄

Contents

關於本報告書	03
經營者的話	04
2025 亮點專欄	06
台灣神隆永續發展目標與聯合國永續發展目標(SDGs)對應	08
大事記	12

1 公司治理

1.1 公司簡介	15
1.2 主要股東結構	15
1.3 營運概況	17
1.4 業務內容	18
1.5 公司治理	23
1.6 誠信經營	27
1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29
1.8 風險管理	40
1.9 氣候變遷風險及機會	42
1.10 永續發展政策	48

2 產品責任

2.1 產品法規	51
2.2 產品安全與客戶滿意度	52
2.3 客戶隱私及行銷標示	53
2.4 供應商 / 承攬商與物料管理	54
2.5 創新技術與專利	58

3 環境保護

3.1 安全衛生環保政策	61
3.2 能、資源使用與管理	62
3.3 溫室氣體排放	68
3.4 污染防治	71

4 友善職場

4.1 人力概況	77
4.2 員工福利與照顧	82
4.3 推動職場健康促進	90
4.4 安全的工作環境	95

5 社會責任

5.1 社會共融	101
5.2 社區參與	105

附錄

GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表	109
SASB準則對照表	116
上市上櫃公司氣候相關資訊	119
溫室氣體盤查及確信情形	120
確信項目彙總表	121
會計師有限確信報告	123

關於本報告書

About This Report

編輯大綱

台灣神隆股份有限公司 (TWSE:1789) 產業類別為生技醫療類，創立於 1997 年，總廠設址於南部科學園區，為一家符合美國 FDA 與國際 CGMP 標準的藥廠，核心業務聚焦於自有原料藥、自有製劑與委託研製領域，提供完整的原料藥開發與製造服務，供應全球各大學名藥藥廠，也提供新藥開發公司及專利大藥廠原料藥代客研製服務，並深耕針劑製劑領域，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。本公司已建立永續報告書編製及確信之作業程序，於 2024 年底納入內部控制制度。

報告書範疇

本報告書的範疇以台灣神隆股份有限公司於 2025 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股份有限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，未包含神隆醫藥 (常熟) 有限公司、上海神隆生化科技有限公司、SPT International, Ltd.、ScinoPharm Singapore Pte Ltd. 之相關資訊。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，或揭露邊界不同將於內文中說明。本公司及子公司詳細結構請參考 2025 年年報。

撰寫綱領

本報告書係依循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，係來自台灣神隆股份有限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

台灣神隆股份有限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：2025 年 8 月；現行版本：2026 年 8 月發行。

台灣神隆股份有限公司 (TWSE:1789)

產業類別：生技醫療業

聯絡窗口：公共事務部

地址：741014 台南市善化區南科八路 1 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/tw

經營者的話

Message from Management



Chairman 董事長

羅智先

永續經營不僅是企業評價的重要指標，更是企業長期競爭力與價值創造的核心動能。台灣神隆秉持「For every life. With every trust. 守護每個生命，回應每份信任。」的品牌精神，將永續理念融入營運策略與決策之中，積極回應環境、社會與公司治理 (ESG) 三大面向的責任與挑戰，並以實際行動推動產業與社會的正向發展。

公司治理方面，2025 年台灣神隆成功取得多發性硬化症 (Multiple Sclerosis, MS) 治療藥物 Glatiramer Acetate Injection 美國製劑藥證，成為全台灣首家達成此里程碑的企業。此成就不僅彰顯台灣神隆研發實力的世界級地位，也驗證了台灣神隆具備與國際知名藥廠在十億級美元藥物市場同場競逐的實力，更代表台灣製藥實力獲得國際高度肯定。

截至 2025 年 12 月，台灣神隆已累積多國官方 CGMP 查核及客戶品質查驗共計 690 次，產品

100% 符合各國衛生主管機關及國際現行 CGMP 規範。同時，通過經濟部產業發展署「台灣智慧財產管理制度 (TIPS)」A 級驗證審查，顯示公司智慧財產管理體系之完整性及有效性。在全球供應鏈重組與地緣政治風險升溫的環境下，我們持續推進自有原料藥、自有製劑與委託研製服務三大核心業務，深化國際合作並強化在地布局，以提升營運韌性並創造長期穩定價值。

在環境永續方面，面對全球淨零轉型與氣候變遷挑戰，台灣神隆參考國際科學基礎減量目標倡議 (Science-Based Target Initiative, SBTi) 規劃減碳路徑，於 2025 年完成範疇一至範疇三溫室氣體盤查與查證，並以 2023 年為範疇一與範疇二排放基準年，設定每年減量至少 6%、2030 年累計減量 42% 之目標；範疇三則以 2024 年為基準年，設定 2030 年減量 25% 之目標。透過溫室氣體合併盤查結果，2025 年範疇一及範疇二總排放量較前一年度減少 21.3%。於廢棄物的處置

加強減廢及廢棄物管理的優化，亦較前一年減量 2.9%，顯著成果充分體現對於環境保護的堅定承諾。我們持續推動製程優化、能源效率提升與循環經濟措施，並強化碳管理機制，穩健邁向低碳營運模式。

在社會責任方面，2025 年台灣神隆與多個公益團體合作。2025 年神隆藝壇適逢國際乳癌防治月，邀請公益夥伴—台灣癌症基金會共襄盛舉，提供癌友及家屬療癒身心靈的機會，也呼籲捐款、為公益盡一份心力。在 28 週年台灣神隆廠慶園遊會，響應「11 月 14 日聯合國世界糖尿病日」，攜手財團法人千禧之愛健康基金會與臺南市立安南醫院糖尿病衛教團隊共同推動健康公益，設立「健康守護」衛教攤位，提供營養諮詢與慢性病預防教育，倡導民眾關注代謝症候群及糖尿病年輕化趨勢，落實日常健康管理。2025 年台灣神隆持續深化與地方社區的連結，並榮獲《天下雜誌》「天下永續公民獎」小巨人 15 強認可。

我們相信，企業價值不僅體現在營運成果，更在於為社會創造長遠且正向的影響力。

台灣神隆深耕製藥產業多年，以守護生命，實踐健康承諾為願景，積極參與社會關懷與在地連結行動，並持續推動公益參與、教育支持及多元共融等議題。對內，我們持續完善人才培育與接班規劃，打造安全、平等且具發展機會的工作環境；對外，則透過「供應商社會責任承諾書」，攜手供應鏈夥伴落實環境保護與基本人權。同時，持續關注特殊疾病與未被滿足醫療需求，與國際合作夥伴推動孤兒藥研發，提升藥品可近性，實踐守護生命的企業使命。

展望未來，面對全球經濟變局與產業快速演進，台灣神隆將持續秉持誠信本質，發揮科學專精與創新前瞻的優勢，穩健推動永續發展藍圖，持續回應生命承諾。



President & CEO 總經理

盧麗中

2025 亮點專欄 _ Highlights

誠信治理

以 TIPS A 級驗證通過為里程碑， 持續深化公司治理與永續競爭力

在全球製藥產業高度競爭之環境下，智慧財產管理已不僅是研發成果保護機制，更是企業風險控管與價值創造的重要治理議題。

神隆落實「計劃、執行、檢查與行動」(PDCA) 管理循環並於 2025 年正式通過經濟部產業發展署「台灣智慧財產管理制度 (TIPS)」A 級驗證審查，顯示公司智慧財產管理體系之完整性及有效性，已達制度化與標準化要求，可有效避免智財爭議與強化權利防禦能力。

本公司結合公司發展藍圖建立系統化智慧財產管理制度，將智財風險評估、專利布局規劃與營運決策緊密結合，並透過跨部門協作機制，使產品開發初期即納入智慧財產評析與自由營運 (Freedom-to-Operate, FTO) 檢視，透過前瞻性布局與風險控管機制，公司得以有效降低營運風險、保障企業權益，並進一步強化市場競爭優勢。

在專利資產管理方面，公司重視全球布局策略與價值評估機制，定期檢視各國專利之技術特徵與經濟效益，優化資源配置效率，使智慧財產由「數量管理」轉型為「品質與價值管理」。同時，建立嚴謹之機密資料分級與營業秘密存取控管制度，結合資訊安全管理措施，強化機密資料保護。

智慧財產管理亦已納入董事會監督範疇，本公司每年至少一次向董事會報告智慧財產管理推動成果及改善情形，並提報下一年度智慧財產政策與目標，俾使董事會善盡監督職責，確保智財策略與執行成效與公司整體發展方向一致，並落實持續改善精神。

透過制度化管理及外部驗證機制，持續強化智慧財產管理效率，並提升利害關係人對公司智財管理能力之信賴。未來，神隆將持續深化智慧財產之策略運用，結合創新研發與市場布局，強化核心技術競爭優勢，使智慧財產成為推動企業長期成長與永續發展之重要動能。

經濟績效

台灣神隆攜手漢達生技拓展改良型新藥領域

台灣神隆於 2025 年 2 月正式完成投資漢達生技私募普通股案，雙方建立戰略合作關係，未來將針對改良型新藥共享研發資源，發揮互補優勢，共同推進研究和臨床以及上市註冊、銷售工作等。

漢達生技是以藥物劑型及處方設計為基礎的研發型製藥公司，團隊在口服製劑領域深耕多年，產品開發聚焦於 505(b)(2) 新藥以及高技術門檻之利基型學名藥，目前已有數項產品成功於美國及加拿大上市，並有豐富且具潛力的產品在線開發中。此次台灣神隆戰略投資漢達生技主要看重漢達的產品開發技術與商轉能力都經過市場驗證，台灣神隆和漢達團隊多次深入交流，彼此認可在產品主線與研發能力均有優勢互補，文化相合，合作有利於兩家公司未來發展。

此次台灣神隆攜手漢達生技，除增加神隆原料藥的價值延伸外，亦可使神隆製劑產品線由現有針劑擴大延伸至包含口服劑型，產品線可望更加多元。

全台首家取得多發性硬化症藥物美國 FDA 藥證核可藥廠

2025 年底，台灣神隆成功取得多發性硬化症 (Multiple Sclerosis, MS) 治療藥物 Glatiramer Acetate Injection 美國製劑藥證，成為全台灣首家達成此里程碑的企業，展現台灣神隆在複雜學名藥的領先地位，更代表台灣製藥實力獲得國際高度肯定。

目前全球能製造並商業化上市 Glatiramer Acetate Injection 的廠商屈指可數，台灣神隆憑藉研發、製造與分析的整合優勢，領先全台成功取得美國藥證。此成就不僅彰顯台灣神隆研發實力的世界級地位，也驗證了台灣神隆具備與國際知名藥廠在十億級美元藥物市場同場競逐的實力，為公司未來的全球布局與持續成長注入強大動能。

利害關係人

客戶與供應商合作評價與夥伴關係

本公司重視與客戶及供應商之長期夥伴關係，持續以誠信、透明與高效率的服務品質獲得各方肯定。依據年度滿意度調查與定期交流回饋，客戶普遍認為本公司在需求回應上迅速且具彈性，能主動掌握市場變化並提供具體解決方案。供應商亦評價本公司溝通順暢、決策明確，合作過程具高度效率與專業度。透過完善的溝通機制與持續改善流程，本公司有效提升合作體驗，建立互信互利的永續夥伴關係，並共同推動具高穩定性的供應鏈與長期價值創造。

榮獲「2025 天下永續公民獎」小巨人組肯定

台灣神隆榮獲由《天下雜誌》舉辦之國內最具指標性的企業永續評選—「天下永續公民獎」小巨人組第 15 名殊榮。台灣神隆連續 2 年入圍，同時也是本屆唯一入選的台灣在地製藥公司，顯見台灣神隆深耕永續理念不遺餘力，關切全球人民的健康福祉之外，亦將永續視為志業，具體實現「守護每個生命，回應每份信任」的品牌精神。

「天下永續公民獎」的肯定，是對台灣神隆長期實踐永續經營理念的最佳回應，展現台灣神隆在「環境永續 (E)」、「社會責任 (S)」及「公司治理 (G)」等面向的卓越表現。未來，台灣神隆將持續以專業製藥實力為基礎，深化 ESG 策略，攜手員工、夥伴與社會，共同邁向健康永續的未來。

社會共融

從製藥本業出發，以藝術人文講座關懷社會

台灣神隆深耕製藥產業多年，以守護生命、實踐健康承諾為核心願景，響應 ESG 趨勢，以具體行動實踐企業社會責任，積極參與社會關懷與在地連結行動，並持續推動公益參與、教育支持及多元共融等議題。

自 2010 年起開辦至今的神隆藝壇講座持續以藝術人文串聯療癒心靈，藉由實體對外講座與園區人員及當地居民共同成長，並結合社群直播方式擴大溝通族群。2025 年活動觸及人數近 5 萬人，傳遞「從閱讀中可獲得支持的力量，也能擁有自我成長的力量」，並由講師帶出正確醫療方式的必要性，以及專業製藥公司的重要性，成功傳遞台灣神隆身為專業抗癌藥物製藥公司的使命。適逢 10 月國際乳癌防治月，台灣神隆本著關懷健康福祉，特別邀請公益夥伴—台灣癌症基金會共襄盛舉，提供癌友及家屬療癒身心靈的機會，也呼籲線上捐款，並與合作夥伴政大書城共同響應「購書愛心捐」活動，為公益盡一份心力。

重視在地文化，持續支持在地永續發展

2025 年台灣神隆以「走入地方、感受生活、共創記憶」為核心理念，舉辦「地方創生工作坊」，邀請在地創生團隊前進神隆分享了解地方文化特色。藉由與在地職人互動、親身實作的過程中，真切感受地方的溫度，同時彰顯台灣神隆對社區永續發展的支持。（可詳 5.2 社區參與）

● 百年中藥香的生活感 ● 泥作手感中的百年街區記憶

環境保護

碳總排放量較前一年度減少 21.3%，實踐環境保護承諾

面對全球氣候變遷的挑戰，節能減碳已成為企業在環境保護面向上重要的課題。台灣神隆透過溫室氣體合併盤查結果，針對熱點進行有效的改善措施，包含冰水主機、冷凍機等維護以降低碳排放，2025 年範疇一及範疇二總排放量，較前一年度減少 21.3%。公司於廢棄物的處置上加強減廢及廢棄物管理的優化，亦較前一年減量 2.9%，顯著成果充分體現公司對於環境保護的堅定承諾。

年份	2024 年	2025 年	減量成果
溫排範疇 1+2 (二氧化碳當量)	35,768	28,140	21.3%
廢棄物 (排除再利用處理之廢棄物) 總量 (公噸)	2,927.00	2,842.86	2.9%

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 社會共融 5.2 社區參與	●「南科愛心月」公益活動 ●於內外部活動與世界展望會合作 ●結合內部活動，採買公益商品做為活動禮品 ●「地方創生工作坊」傳遞地方文化，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，並對抗肝炎、水傳染性疾病以及其他傳染疾病。 3.b 對主要影響開發中國家的傳染以及非傳染性疾病，支援疫苗以及醫藥的研發。 3.4 在西元 2030 年前，透過預防與治療，將非傳染性疾病的未成年死亡數減少三分之一，並促進心理健康。	1.1 公司簡介 4.2 員工福利與照顧 4.3 推動職場健康促進 5.1 社會共融	●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 ●舉辦職場急救技能訓練課程 ●攜手財團法人千禧之愛健康基金會與臺南市立安南醫院糖尿病衛教團隊共同推動健康公益，倡導民眾關注代謝症候群及糖尿病年輕化趨勢 ●與台灣癌症基金會合作，呼籲關注癌症患者及照顧者
 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 社會共融 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 ●提供在校生實習機會 ●前進校園進行產業講座 ●在地創生工作坊 ●神隆講堂
 5 性別平等	5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 5.4 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 ●母性健康保護管理措施 ●每月母性健康保護宣導主題 ●董事會女性董事共 3 位，席次占 18% ●高階女性主管占比 75%，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
	6.3 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、資源使用與管理 3.4 污染防治	● 台灣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。2025 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，減少有機溶劑使用量。 ● 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。
	7.2 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。
	8.5 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。	亮點專欄 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 2025 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。
	10.3 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.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	● 落實 ESG 行動精神為核心，舉辦「地方創生工作坊」系列活動，與地方創生團隊合作，推動地方創生與永續發展。

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」，確保事業廢棄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。 ● 落實 ESG 行動精神為核心，舉辦「地方創生工作坊」系列活動，與地方創生團隊合作，推動地方創生與永續發展。
 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。



台灣神隆公司沿革與大事記

Corporate History and Milestone



2015

3月

順利通過美國FDA第五次查廠

4月

連續兩年榮獲上市上櫃公司
「資訊揭露評鑑」A++等級

6月

榮獲證交所第一屆上市上櫃公司
「公司治理評鑑」前5%
之績優企業

8月

榮獲「天下CSR企業公民獎」
之「CSR 100 強」

10月

神隆醫藥(常熟)順利通過美國
FDA第一次查廠

2017

2月

順利通過美國FDA第六次查廠

8月

榮獲「天下CSR企業公民獎」之列

12月

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

2019

5月

順利通過美國FDA第七次查廠

12月

獲頒為108年推動職場工作平權
特優企業

2021

12月

獲頒文化部第十五屆文馨獎銅獎

針劑廠產線申請新廠GMP併
GDP符合性評鑑，獲TFDA爰予
許可

2023

9月

2022年度溫室氣體盤查通過
ISO 14064-1第三方查證

11月

獲頒文化部第十六屆文馨獎銅獎

2025

7月

新建針劑調劑室建置完成並啟用

10月

全新品牌形象正式定調

榮獲天下雜誌

2025「天下永續小巨人第15名」

12月

2024年溫室氣體盤查(範疇1-3)，
取得依據GHG Protocol之第三方
有限確信

全台灣首家取得多發性硬化症藥物
Glatiramer Acetate Injection
美國藥證

2016

6月

榮獲證交所第二屆上市上櫃公司
「公司治理評鑑」前5%之績優企業

10月

順利通過歐洲醫藥品品質
審查委員會(EDQM)查廠

2018

5月

順利通過日本醫藥品醫療機器總
合機構(PMDA)第二次查廠

榮獲證交所第四屆上市上櫃公司
「公司治理評鑑」前5%之績優企業

8月

榮獲「天下CSR企業公民獎」之
「CSR100 強」

2020

9月

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

2022

5月

順利通過美國FDA第八度查廠

針劑廠通過美國FDA第一次查廠

設置「永續發展委員會」

導入ISO 14064-1溫室氣體查驗
標準

11月

二號倉庫落成啟用

12月

順利通過美國FDA第九度查廠；
針劑廠通過美國FDA第二次查廠

2024

1月

完成ISO 14067主力核心產品之一
碳足跡盤查第三方查證

3月

針劑廠順利通過美國FDA第三次查廠

9月

榮獲天下雜誌2024「天下永續小巨人25強」之列

10月

榮獲二十一世紀基金會「淨零產業競爭力」特優獎

11月

順利通過巴西衛生監管機構 ANVISA 首次查廠

榮獲商周2024「碳競爭力100強」

12月

2023年溫室氣體盤查(範疇1-3)，依據GHG Protocol
通過第三方查證

公司治理

Corporate Governance 1

1.1 公司簡介	15
1.2 主要股東結構	15
1.3 營運概況	17
1.4 業務內容	18
1.5 公司治理	23
1.6 誠信經營	27
1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29
1.8 風險管理	40
1.9 氣候變遷風險及機會	42
1.10 永續發展政策	48



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 標準之藥廠，專精於抗癌與胜肽原料藥和製劑研發與生產，廠內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。三大核心業務聚焦於自有原料藥、自有製劑與委託研製領域，提供完整的原料藥開發與製造服務，供應全球各大學名藥藥廠，也提供新藥開發公司及專利大藥廠原料藥代客研製服務，並深耕針劑製劑領域，提供客戶由原料藥垂直整合至製劑產品的一次購足服務。

台灣神隆作為全球抗癌學名藥原料供應的領導廠商之一，供應多項學名藥用原料藥且占據領先地位。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，研發能量完整。除癌症相關產品之外，也開發中樞神經、腸胃類之原料藥等，同時持續與國際間合作夥伴攜手投入孤兒藥產品開發計劃。

台灣神隆 2025 年成功取得多發性硬化症 (Multiple Sclerosis, MS) 治療藥物 Glatiramer Acetate Injection 美國製劑藥證，成為全台灣首家達成此里程碑的企業。目前全球能製造並商業化上市 Glatiramer Acetate 的廠商屈指可數，台灣神隆憑藉研發、製造與分析的整合優勢，領先全台成功取得美國藥證。

此成就不僅彰顯台灣神隆研發實力的世界級地位，也驗證了台灣神隆具備與國際知名藥廠在十億級美元藥物市場同場競逐的實力，為公司未來的全球布局與持續成長注入強大動能。

在委託研製方面，台灣神隆擁有超過二十年的胜肽合成與原料藥開發經驗，並結合多年在針劑製劑上的實力和經驗，累積超過 300 件成功專案，提供從胜肽合成策略設計、原料藥製程開發、無菌注射劑製劑生產，到 CGMP 分析檢測的一站式服務。憑藉國際級品質系統、彈性產能與嚴謹的法規符合性，神隆能有效縮短專案時程、確保產品穩定與合規，協助客戶快速推進臨床與商業化，成功進入美國、歐洲等國際市場。

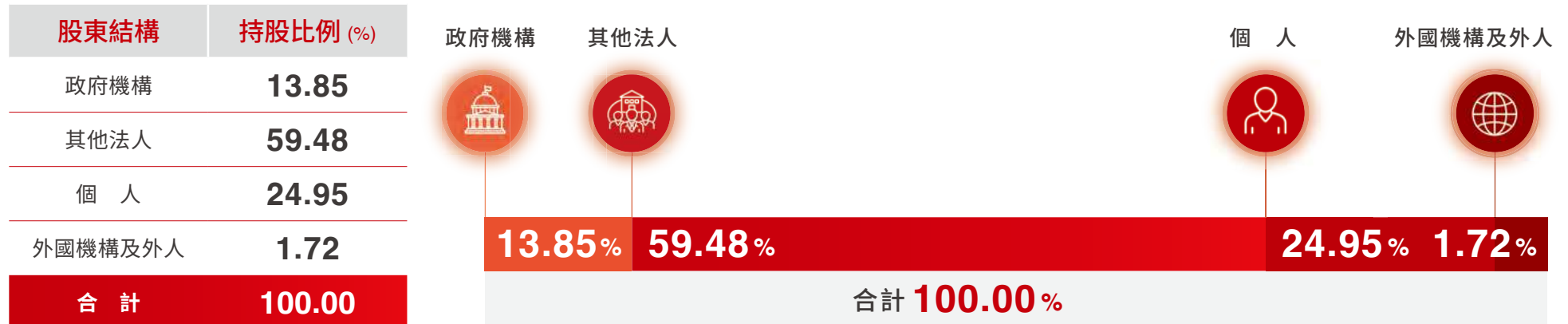
台灣神隆將持續致力發揮核心專長，秉持嚴謹標準與不斷精進，提供安全、有效且高品質的藥品，並持續推進歐洲、亞洲及新興市場的策略合作，積極拓展國際市場版圖。製藥是良心的事業，台灣神隆全力投注在高品質藥物的研製之外，亦注重企業的永續發展，於 2022 年 5 月設置「永續發展委員會」，具體推動永續相關計劃及執行，期能達到企業永續經營的目的。

1.2 主要股東結構

截至 2026 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 26,955 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

2026 年 3 月 31 日

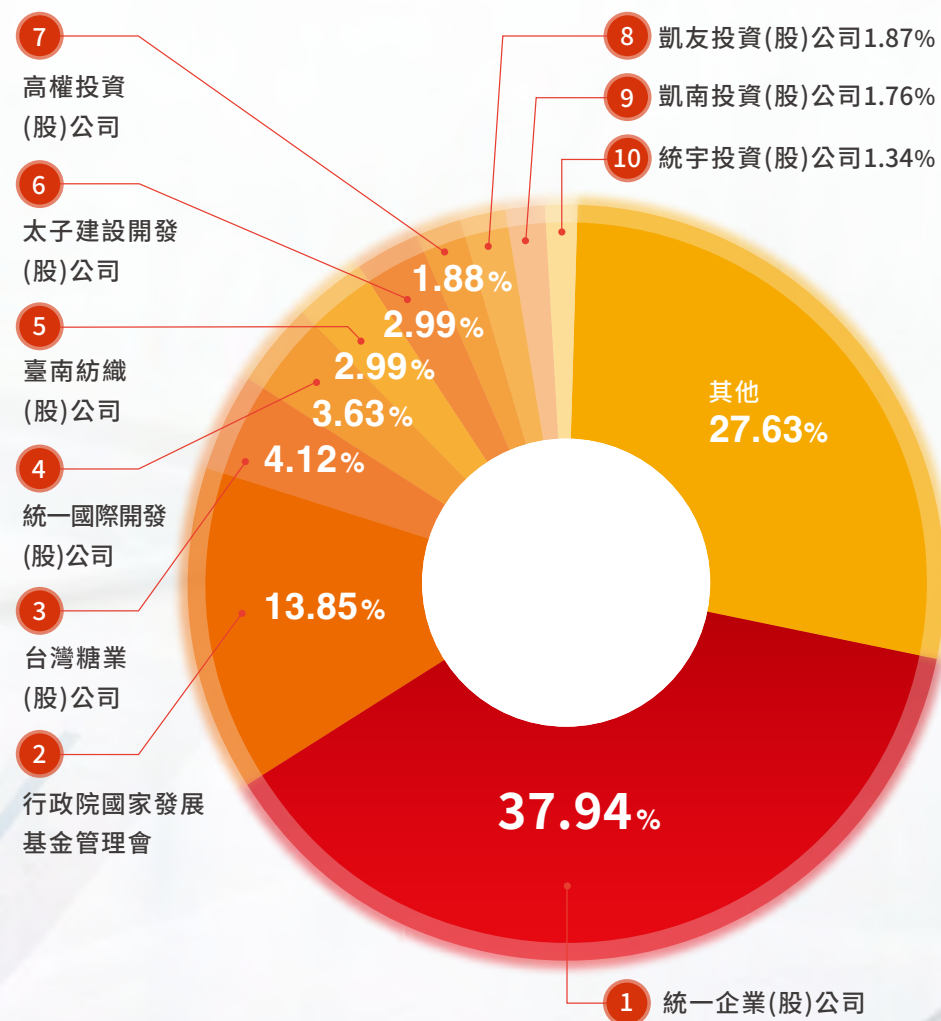


本公司前十大股東

2026 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		10,587,166	1.34

資料來源：股務代理機構統計資料



1.3 營運概況

2025 年台灣神隆審慎應对外部環境的變數與競爭，透過強化產品組合拓展全球布局，落實公司既定策略與目標，於自有原料藥、自有製劑及委託研製三大業務板塊持續深化、依序推進。

在自有原料藥方面，面對市場競爭與價格壓力，持續透過核心產品的計畫性產銷，優化成本競爭力，提升供貨彈性，並擴大核心產品品項，除了守穩原料藥基本盤，也積極開拓新市場與新客戶，以擴大業務貢獻度。

自有製劑業務方面，聚焦高價值藥械組合產品，瞄準腫瘤、血液、代謝、中樞神經等領域，其中重點推進 GLP-1 胜肽產品，並延伸布局非美市場。在藥證申請方面，治療多發性硬化症 Glatiramer Acetate Injection 之藥證已獲美國 FDA 核准，成為全台灣首家達成此里程碑的企業，展現台灣神隆在複雜學名藥的領先地位，後續行銷工作將相應展開，搶攻市場商機，另外兩張藥證亦已回覆 FDA 審查意見；此外，抗癌與糖尿病針劑產品也陸續送件申請台灣藥證，將在國際市場累積多年的專業信譽與豐富實績延伸至本土市場。

在委託研製業務方面，除了現有原料藥與針劑代工品項持續配合客戶不同階段需求穩定供貨，業務團隊聚焦胜肽、類固醇與細胞毒性產品等專長領域，積極透過展會展示技術優勢，爭取新藥公司合作商機；同時發揮胜肽藥物與細胞毒性產品的產能與產製實力，進一步擴增代工品項與拓展多元客戶，提供完善整合服務，主動爭取為國際藥廠在原料藥與製劑代工的合作商機，擴大委託研製客戶基礎，提升營運成長動能。

台灣神隆將善用累積多年的原料藥研製基礎，提升原料藥產業鏈的附加價值與貢獻度，持續拓展自有原料藥業務，並深耕原料藥 CDMO 業務，同時強化針劑研發動能與產製能力，落實垂直整合目標，除了積極開發自有針劑製劑產品，並透過業務合作方式爭取更多針劑代工品項，針對產品一站式整合服務擴大布局，同時與戰略合作夥伴緊密合作，積極推進 505(b)(2) 新藥領域，透過完整布局、循序漸進的方式，為公司未來營運發展持續創造成長動能，搶攻更多商機。

財務績效

2025 年全年度合併營收為新台幣 31.63 億元，稅後淨利為新台幣 1.37 億元，稅後每股盈餘為新台幣 0.17 元，詳細財務資訊請參閱公開資訊觀測站財務報告或本公司網站。

本公司對於利害關係人所分配之直接經濟價值，請詳下表以採用國際會計準則之合併財務報表資訊彙總所列：

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟價值之產生			
收入	3,229,579	3,506,343	3,211,758
直接經濟價值之分配			
營運成本	1,808,391	1,973,474	2,028,756
員工薪資與福利	965,346	1,010,994	988,753
支付出資人的款項	246,369	284,842	239,181
國家別支付政府的款項	161,193	158,671	87,409
社區投資	196	351	126
留存的經濟價值	48,084	78,011	(132,467)

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

	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	61,733	73,584	10,375
其他國家	51	83	49
所得稅合計	61,784	73,667	10,424
所得稅占合併營業收入比例	1.94%	2.16%	0.33%

在租稅抵減與政府補助方面，詳如下表所列：

單位：新台幣仟元

	法令	抵減項目	2023 年	2024 年	2025 年
租稅抵減 (註 1)	產業創新條例 第10條	研究發展支出投資抵減	6,214	13,976	21,206
	產業創新條例 第10條之一	智慧機械抵減	2,486	2,322	9,462
政府補助 (註 2)	育兒津貼、托兒補助、進出口商參展補助、 環境監測補助款及勞發署實習生訓練 補助經費		251	319	563

註 1：2025 年租稅抵減項目尚未經國稅局核定 註 2：為當年度收取之補助款

1.4 業務內容

1. 服務項目

台灣神隆主要服務項目除可供應全球學名藥商所需之原料藥外，另提供簡單小分子、複雜天然成分分子與其衍生物及胜肽等重要生化分子的化學分子成分之合成、製程開發至商業量產之全程客製化研發與代工之全程服務；此外，因應針劑製造之市場需求，神隆於台南廠現址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 自有原料藥業務				
已開發完成 之原料藥	A. 腫瘤相關用途	共 44 項	F. 泌尿系統相關用途	共 2 項
	B. 中樞神經相關用途	共 12 項	G. 婦女疾病相關用途	共 2 項
	C. 心血管相關用途	共 6 項	H. 代謝疾病相關用途	共 2 項
	D. 感染相關用途	共 6 項	I. 呼吸道相關用途	共 2 項
	E. 眼科相關用途	共 3 項	J. 免疫系統相關用途	共 1 項

2 委託研製業務

原料藥 委託研製	A. 截至目前，客戶委託研製之原料藥產品中，已有 14 項獲得上市核准，其中 12 項為新藥產品。	B. 另有 4 項原料藥產品處於臨床試驗第三期階段，具備未來上市潛力。	C. 本年度新增 4 件客製化研發與代工計畫，持續深化委託研製服務與客戶合作關係。
針劑代工	D. 既有針劑代工產品持續進行商業量產外，2025 年完成該品項新劑量之開發委託及前端複雜調劑設施建置與技術移轉。此外，一項放射治療癌症用藥已完成臨床及新藥註冊批次之生產並交付客戶，同時亦推進奈米藥物相關開發專案，持續拓展針劑代工產品線與技術能力。		

3 自有製劑業務



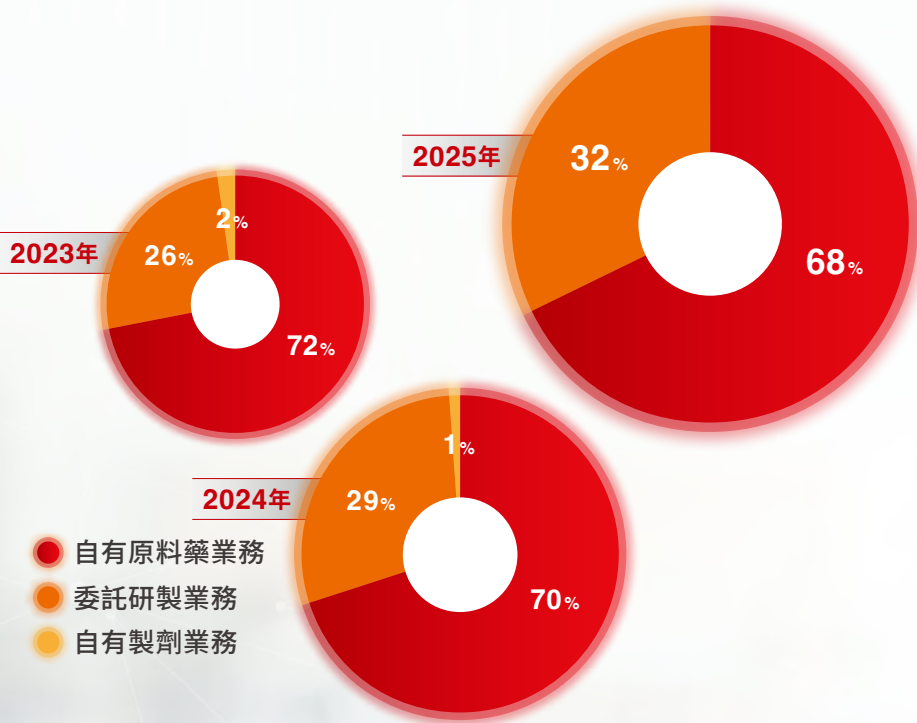
在自有製劑產品策略上，公司聚焦於高價值藥械組合產品，鎖定腫瘤、血液、代謝及中樞神經系統等治療領域，並積極拓展非美國市場，透過推進歐洲、亞洲及新興市場之策略合作，持續強化全球市場布局。

此外，鑒於衛生福利部中央健康保險署為提升國產藥品供應韌性並擴大癌症化療學名藥獎勵政策，公司積極響應政策並發揮技術優勢，已正式向 TFDA 遞交兩項藥證申請，積極布局國內藥品供應體系，掌握政策機會，同時為台灣病患提供更多元且優質的治療選擇。

2. 近三年主要業務之營收分布概況

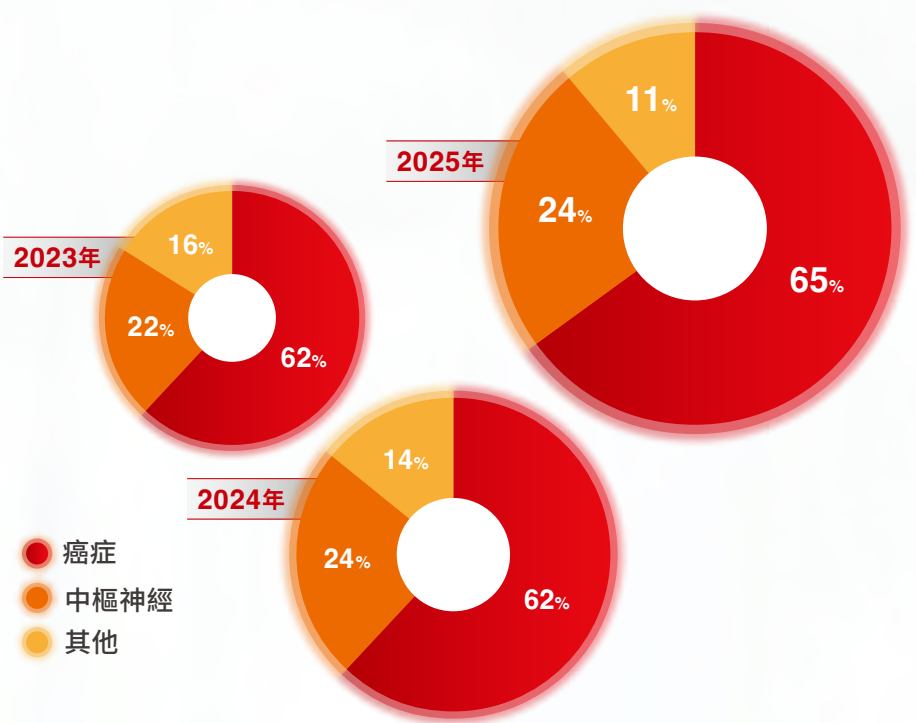
1 業務種類之營收占比

2025 年合併營收仍以自有原料藥占整體營收比例約 68% 為最高，而委託研製業務受惠於客戶新藥上市需求，包括治療阿茲海默症、癲癇、前列腺癌、晚期肝癌等產品穩定供貨，另外心血管支架醫材塗層、治療庫欣氏症候群及非洲嗜睡症等產品客戶亦有需求，以及代客生產之紫杉醇注射液針劑持續出貨，占整體營收比例上升至 32%，自有製劑業務因今年尚無與客戶合作產品認列之權利金收入，占整體營收比例約 0%。



2 產品適應症之營收占比

以產品適應症做區分，2025 年合併營收仍以治療癌症相關藥物占整體營收比例約 65% 為最高，其次為中樞神經類藥物占整體營收比例約為 24%，其它類包括心血管、婦女健康等用藥等則占整體營收比例為 11%。



3. 計畫開發之新產品

							
SPT1470	SPT1499	SPT1515	SPT1516	SPT1517	SPC1523	SPT1526	SPT1532
癌症標靶藥	癌症標靶藥	婦女疾病用藥	婦女疾病用藥	代謝疾病用藥	中樞神經 相關用藥	代謝疾病用藥	泌尿系統 相關用藥

4. 近、中、遠程發展策略

台灣神隆秉持專注本業，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代工業務為主，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客戶組成策略聯盟，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：

近程

1

維持學名藥原料藥的利基，積極部署高技術門檻複雜製劑及擴大代客研製領域，以增加其日後效益。

2

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

3

持續布局投資，推動台南常熟兩地廠房的優化升級，增強了商業化競爭力，更有條件支應客戶不同需求，掌握商機。

中程

1

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，提高公司獲利。

2

結合江蘇常熟廠產能，提高神隆供應全球市場量能，更與合作伙伴聯盟，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。

3

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

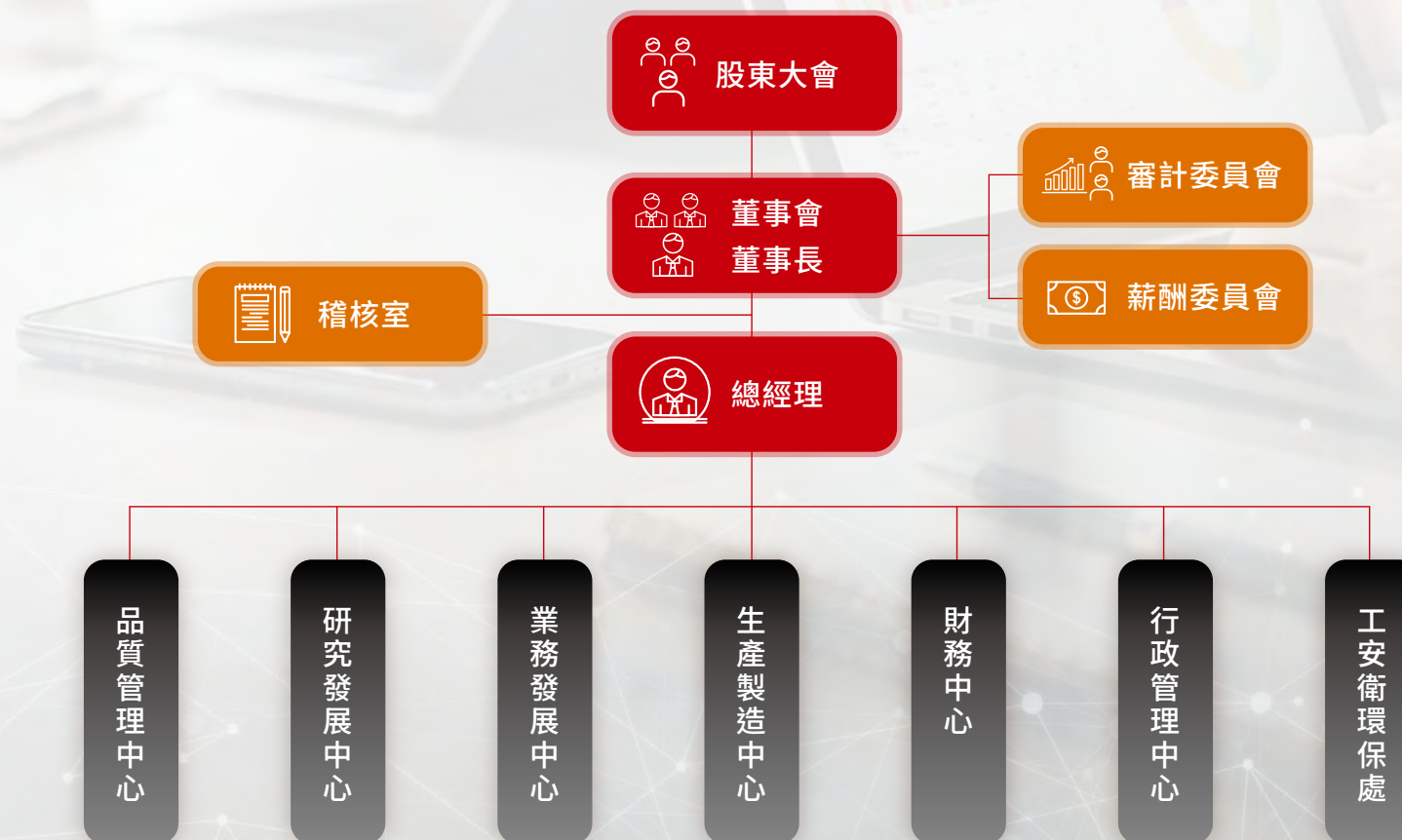
整合從原料藥至針劑之研發及製造能力，並與特殊劑型產品研發單位合作，進入類新藥市場。

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。

組織架構





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 2024 年 5 月 28 日股東常會選任第十一屆董事共 17 席，其中包含獨立董事 5 席，董事任期為三年。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」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：第十一屆董事席次中包含 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 67 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。2025 年本公司共召開 6 次董事會，全體董事平均出席率約 97.06%，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，2025 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、社會等永續議題相關課程，2025 年本公司每位董事均完成至少進修 6 小時的董事進修課程，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

多元核心 項目 董事 姓名	基本組成					專業能力											
	國籍	性別	年齡			獨立董事任期 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	●	●	●	●	●		●	●	●	●
吳琮斌	中華民國	男	●				財務會計	●	●	●	●	●		●	●	●	●
郭嘉宏	中華民國	男	●				財務金融	●	●	●	●	●		●	●	●	●
楊俊佑	中華民國	男	●				醫學	●	●			●	●		●	●	●
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	●	●			●	●		●	●	●
蘇來守	中華民國	男	●			●	企業管理	●	●	●	●				●		●

功能性委員會

審計委員會

成員

李明憲 獨立董事 (召集人)
張文昌 獨立董事
陳立宗 獨立董事
張俊彥 獨立董事
蘇來守 獨立董事

主要職責

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。

薪資報酬委員會

成員

張文昌 獨立董事 (召集人)
李明憲 獨立董事
陳立宗 獨立董事
張俊彥 獨立董事
蘇來守 獨立董事
楊俊佑 董事

主要職責

訂定及定期檢討董事和經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估及訂定董事及經理人之薪資報酬。

2025 年運作情形

會議召開次數

5 次 (每季至少召開一次)

成員平均出席率

100%

會議召開次數

4 次 (每年至少召開二次)

成員平均出席率

100%

董事會及功能性委員會績效評估

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 2025 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 2026 年 2 月 25 日薪資報酬委員會及 2026 年 3 月 4 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。

董事與高階管理階層薪酬制度

本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。董事報酬係參酌董事對公司營運參與程度及貢獻價值，依同業通常水準支給議定之。另依本公司章程規定，根據當年度獲利狀況提撥不高於百分之二為董事酬勞。經理人報酬包含薪資與獎金福利，其中薪資參考同業水準以及職位、學(經)歷、專業能力與職責等項目；獎金則考量薪資報酬委員會建議之績效評估項目，對應於公司整體營運之貢獻度進行核給，包含下列內容：

- 個人指標 (工作任務表現及達成率)
- 財務指標 (如：營收、淨利之達成率)
- 公司治理面向 (如：法規遵循、誠信經營、風險評估等)
- 環境永續面向 (如：遵循法令推動節能減碳目標)
- 社會責任面向 (如：人才培育、提升員工能力與素質等)
- 其他特殊貢獻或重大事項等

另依本公司章程規定，根據當年度獲利狀況提撥不得少於百分之二為員工酬(基層員工酬勞不少於百分之一)。

公司薪酬政策、標準與組合、訂定程序、與經營績效及未來風險之關聯性等相關內容，詳請參閱本公司年報。

稽核室

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

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 行為準則。2025 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、員工大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，相關內容請參閱本公司網站 <https://www.scinopharm.com/tw/> (路徑：投資人關係 / 公司治理 / 重要規章之「員工行為準則」、「道德行為準則」相關規定)。

本公司股票上市以來，除委由專業股務代理機構辦理股務外，並設有發言人、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。

溝通管道與機制



道德行為準則



員工行為準則

2025 年本公司自辦或受邀參加法人說明會情形

時間	法人說明會名稱
2025 年 3 月	公司自辦 2024 全年法人說明會
2025 年 6 月	受邀參加元富證券 2025 第一季線上法人說明會
2025 年 8 月	公司自辦 2025 年上半年線上法人說明會
2025 年 12 月	受邀參加永豐金證券 2025 第三季線上法人說明會

本公司於公司網站設置「利害關係人」，並建立「違反道德行為舉報管道」，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。

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，2025 年本公司未有違反誠信原則之情事。



2025 年股東常會



2024 年全年法人說明會

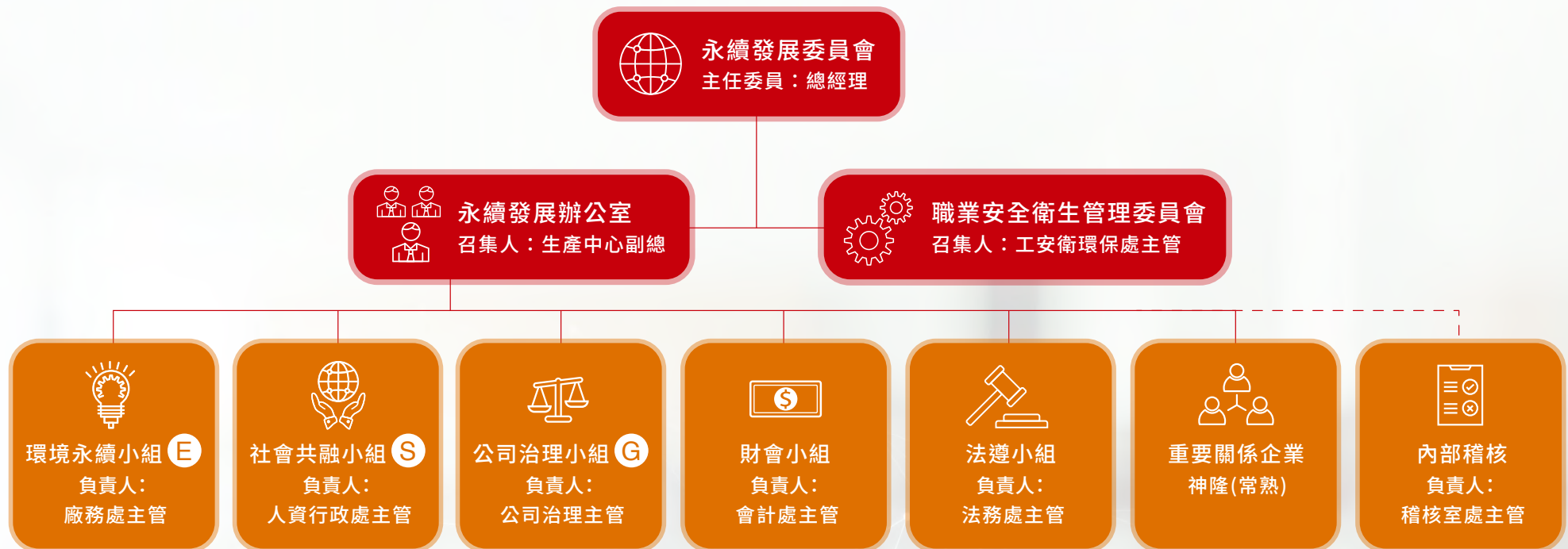


2025 年內部員工大會

1.7 利害關係人及重大主題鑑別

2025 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，依循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 28 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，最終由永續發展委員會決議出 2025 年本公司的利害關係人分別為：股東／投資人、員工、政府機關、學術單位、當地社區、客戶、供應商／承攬商。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以督導永續發展執行情形，且每年永續報告書會提呈董事會檢視整體之編製內容及由董事會通過後核決發行。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，其中永續發展辦公室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)等永續相關事宜及永續報告書之編撰。



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 33 項 GRI 及 6 項 SASB 主題準則，且透過外部專家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）進行評分，並結合內部問卷調查之得分相加平均後分數大於 3 分者，應列為本公司應討論之議題。經永續發展委員會進行討論決議出 2025 年台灣神隆重大主題共 12 項，包含經濟績效、顧客的健康與安全、法規遵循、創新技術與專利、風險管理、職業安全衛生、廢棄物管理、行銷與標示、能源、人才招募與留任、排放、訓練與教育等，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。

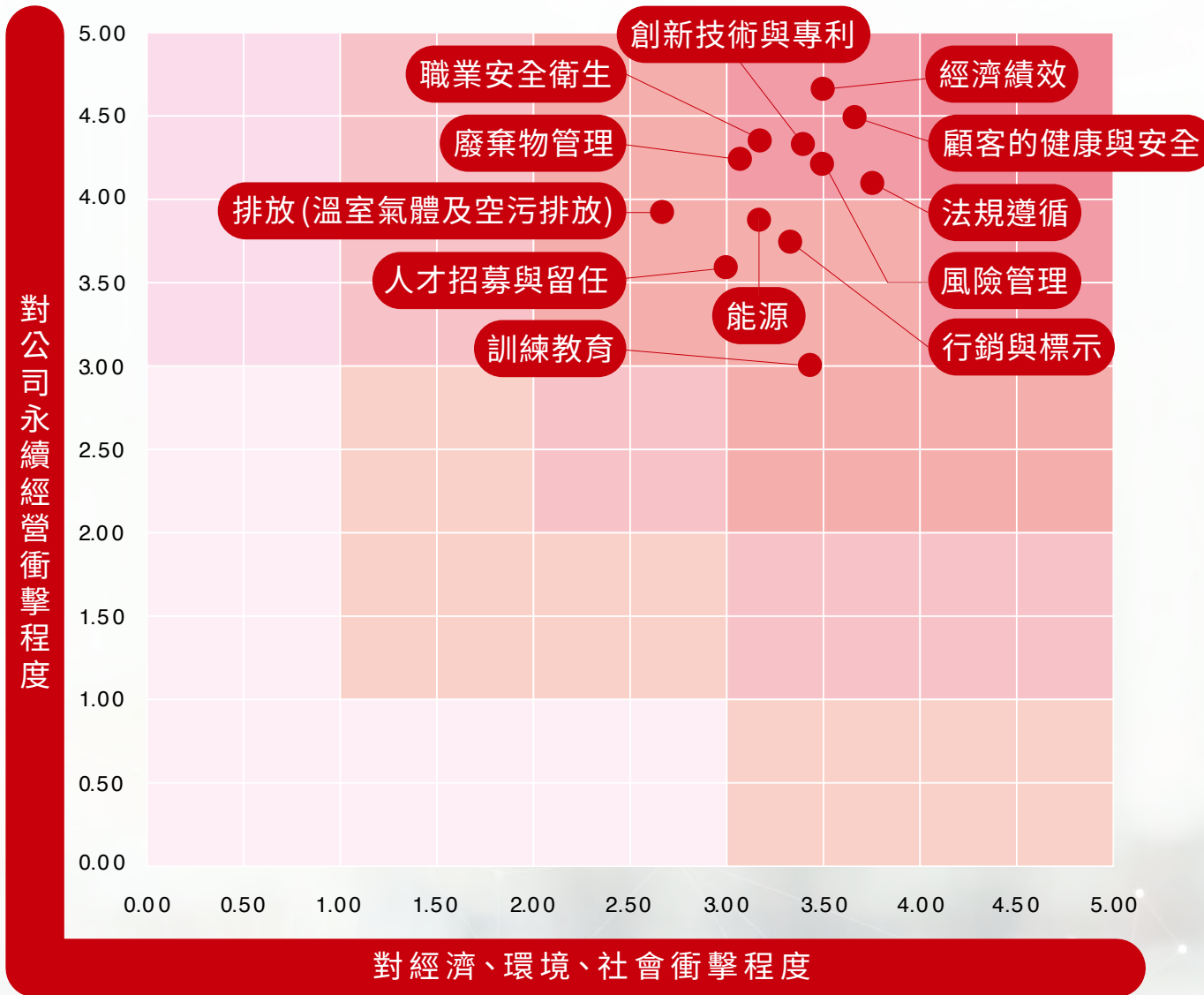
永續重大主題鑑別程序



重大主題鑑別結果

面向	主題名稱	對經濟、環境、 社會衝擊程度	對公司永續經營 衝擊程度	加權評分	排名變動
公司治理	經濟績效	3.50	4.67	4.08	▲
	法規遵循	3.75	4.11	3.93	▼
	創新技術與專利	3.42	4.33	3.88	▲
	風險管理	3.50	4.22	3.86	▼
環境永續	廢棄物管理	3.08	4.28	3.68	▲
	能源	3.17	3.89	3.53	▼
	排放	2.67	3.94	3.31	—
社會關懷	顧客的健康與安全	3.67	4.50	4.08	—
	職業安全衛生	3.17	4.33	3.75	▲
	行銷與標示	3.33	3.78	3.56	▼
	人才招募與留任	3.00	3.61	3.31	—
	訓練教育	3.44	3.00	3.22	▼

重大主題矩陣圖



重大主題與管理

重大主題	組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊面向	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
法規遵循	法規遵循為企業永續經營的基石，本公司秉持誠信原則，持續強化公司治理及落實內部管理體制對各項法規之遵循。堅守誠信經營，避免利益衝突、貪腐、詐欺、反競爭及重大違反法規之情事。	經濟面向： 企業未遵循法規可能造成裁罰，將面臨罰鍰或停廠風險，公司營運將遭受衝擊。	- 實際	● 客戶促成衝擊 ● 本公司造成衝擊 ● 供應商直接相關	公司網站設置「利害關係人專區」，並建立「違反道德行為舉報管道」，利害關係人若發現違反公司治理之不法情事，可依管道提出檢舉。	● 透過教育訓練，建立全體員工法規遵循觀念。 ● 遵循公司治理、環境保護、勞動法令等相關法規。	● 新進同仁皆需接受誠信經營及行為準則教育訓練課程。 ● 執行相關業務，各部門需確保人員具備必要法規知識。 ● 每年針對內部重要作業進行稽核，以降低違法風險。	● 2025 年法規相關課程參加總人次為1,962人，總時數為48,219小時。 ● 2025 年無違反公司治理、生技製藥及勞動等法令之重大事件，亦未有透過爭議解決機制之案例。
	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。	人群/人權面： 重視企業永續發展，除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。	+ 潛在					
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 Cooperation 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。	- 潛在	● 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。 內部訂有「客戶訴怨處理程序」，收受所有來自客戶的品質相關訴怨，無論是口頭或書面，均須被記錄與調查，並於 24 小時內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。	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 2025 年 12 月累計客戶查廠數為 586 次，法規機關為 104 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。
		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产品，將危害顧客的健康人權。	+ 實際 - 實際					

重大主題	組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊面向	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
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營運的風險。重大創新技術亦可獲高報酬，反之失敗則損失投注的資源及錯失商機。	 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爭議以及侵權訴訟，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。研發需投注大量資源，定期追蹤相關階段成果，即時討論專案是否持續進行，以降低研發風險成本。	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。	在產品開發製程不侵害競爭者專利，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。每項研發計劃皆需完整記錄過程，透過定期檢視研發階段成果即時進行修正。	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 2025 年底，台灣神隆擁有發明共 37 項，專利達 132 件，其中製程專利與晶型專利占所有專利的 83%。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。技術創新方面 2025 年投入開發共 18 項產品。
		環境面向： 致力綠色化學要求，善盡企業責任。未妥善處理化學品會造成環境污染之風險。	 實際 			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。		
		人群/人權面： 創新研發醫藥產品，增加藥物近用性；提高病患康復的機會。	 實際			長期： 積極投入胜肽、寡核酸、抗體耦合藥物，配合製劑研發藥物遞送平台技術及 505b (2) 類新藥開發，再創藥物價值，亦可透過專利授權提升利益。		
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。	 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。
		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产品，將危害顧客的健康人權。	 實際 					

重大主題	組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊面向	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 溫室氣體 排放	本公司屬化學製藥業，重視環境保護的重要性，致力於能源管理，以達節能減碳，提升能源效率降低營運成本，亦對環境永續做出貢獻。	經濟面向： 初期製程優化與購置設備會增加營運成本，提高效率後，可有效節省成本；若未達節能之標準將需繳交碳稅 / 費增加支出費用。	+ 潛在 - 實際	● 本公司造成衝擊 ● 供應商促成衝擊	提出節能減碳管理計畫，檢討未如預期之執行成效，並擬定相關因應策略。	以2023年為溫室氣體排放(合併報表)範疇一及範疇二為減量基準年，範疇一及範疇二加總之排放量每年遞減至少6%為目標。	建立能管系統，每月統計用電量，持續提出改善方案，並編列預算進行高效能設備替換，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，設置太陽能光發電系統，2025年總發電量約為222,848度。生產產能排程調控最佳化，降低不必要的產線開啟。建立能管系統，逐步完成耗能設備用電量追蹤。
		環境面向： 製程改善與再生能源使用，可減少對環境衝擊；若未管理則可能造成全球暖化加劇。	+ 實際 - 潛在					
		人群/人權面： 節能減碳行動，可減少氣候變遷對國家人們的影響。	+ 實際					

重大主題	組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊面向	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
廢棄物管理	以化學品責任照顧制度結合公司永續發展理念，妥善管理廢棄物。提升廢棄物的資源循環於回收與再利用，防範事業廢棄物造成廠區內外環境污染，且持續進行環境改善工作，期能達到「零污染、零排放」。	經濟面向： 回收再利用的廢棄物及溶劑可做資源循環減少成本支出；廢棄物若無嚴格控管，將觸犯法律，蒙受財物或商譽損失，甚至造成停廠風險。	+ 潛在 - 實際	● 本公司造成衝擊 ● 供應商促成衝擊	檢視檢討廢棄物處理與管理成效，擬定減量策略。	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。	優化生產製程，將製程使用溶劑進行純化並回到製程中再次利用。建立蒸餾系統，針對無法回歸製程中的高純度溶劑進行處理，以利下游廠商再次利用。
		環境面向： 廢棄物處理及管理，可避免廠內外的環境污染，進而影響生態；管理不當將造成環保問題。	+ 實際 - 潛在					
		人群/人權面： 廢棄物妥善處理，避免火災爆炸或環境污染，影響員工健康與安全。反之對員工安全有潛在風險。	+ 實際 - 潛在					
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： 擷節營運費用，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。	2025年合併營收為新台幣31.63億元，稅後淨利為新台幣1.37億元，整體營運與財務結構維持穩健。 經2026/03/04董事會決議及2026/05/27股東會通過，配發2025年現金股利每股新台幣0.29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： 追求企業永續發展與成長，提供員工良好就業機會及合理薪酬與完善福利，並與員工及股東共享營運成果。	+ 實際					

重大主題	組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊面向	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
職業安全衛生	遵循安全衛生健康法規，避免不安全的環境、行為及設備，預防職業災害、保障員工安全之責任，並設定零重大災害為目標。	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 ● 客戶促成衝擊	● 廠內設有緊急應變小組及應變器材室以因應災害發生，降低危害與衝擊。 ● 透過安全會議、生產安全競賽與實施檢查等機制等強化人員安全意識。 ● 持續檢討及關注職業安全衛生與消防等議題。	設定零重大災害為目標。	本公司依循職業安全衛生管理系統及相關管理程序，每年針對安全衛生與消防管理進行 PDCA 之有效性評量。	2025 年未發火災事故，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： 若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，均能符合法令之規定。	● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。	相關訓練於課後均需要測驗評量確認對於課程的了解程度，若連續五次考試結果均未達合格標準（100 分），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	組織與重大主題相關的政策或承諾	影響衝擊面向	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
人才招募與留任	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。	經濟面向： 建構優質工作環境與多元發展機會，強化人才招募與留任，提升營運效率與整體績效。面對少子化與人才短缺，持續完善留才與人才發展機制，以降低對營運之影響。	+ 實際 - 負面	● 本公司造成衝擊 ● 客戶促成衝擊	● 積極擴展各種招募管道，廣納人才。 ● 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。 ● 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。	● 每年參加至少3場招募活動 ● 提升主管管理能力及職場人權意識，新人人權課程受訓率100% ● 打造多元的雙向溝通管道	● 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。 ● 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。 ● 每年辦理管理課程及人權政策訓練。	● 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，2025 年與 3 間大學簽訂企業實習計劃，提供 16 個實習機會。2025 共參加 2 場大型招募活動、4 場中小型招募活動。 ● 2025 年管理課程參加總人次為 819 人，總時數為 2,352 小時。人權相關課程參加總人次為 400 人，總時數為 1,600 小時。 ● 2025 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。
		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					

台灣神隆對利害關係人其主要責任與溝通管道，彙整如下：

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／2025 年 5 月 28 日召開 114 年股東常會 ● 依主管機關規定公告重大訊息／2025 年發布 22 則 ● 定期公告財報及年報／2025 年依規發布每季及年度中英文財報及年報 ● 每季舉辦法人說明會／2025 年舉辦 4 次（自辦 2 次、受邀 2 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／2025 年召開 7 次 ● 定期員工福委會議／2025 年召開 4 次 ● 半年召開員工大會／2025 年召開 2 次 ● 公司內部網站即時公告訊息 ● 定期發行內部電子刊物／2025 年刊登 16 次 ● 員工意見信箱回應／2025 年回覆 24 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／2025 年內部徵才 8 次、員工輪調 56 次
 政府機關	遵守法令	● 定期法規查核／2025 年法規機關查廠 2 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／2025 年舉辦南科愛心月捐款活動，共募得 38,842 元

利害關係人	台灣神隆對其主要責任	溝通管道、頻率與成果
 學術單位	教育與訓練	● 產學合作／2025 年聘用 16 位實習生 ● 校園演講招募／2025 年舉辦 6 場校園徵才 ● 「台灣神隆分析化學研究論文獎」贊助／每年 1 次 ● 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／2025 年共舉辦 6 項，包含南科愛心月、公益禮品採購、挽袖捐血共 6,500 c.c.、愛心義賣、台灣癌症基金會及世界展望會響應捐款等公益活動 ● 社區參與關懷在地／舉辦地方創生工作坊共 2 場 ● 神隆藝壇年度藝文活動／每年 1 次，總觸及數近 5 萬人次 ● 每年發行永續報告書／每年 1 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 2025 年客戶查廠 28 次 ● 國際藥業展覽／2025 年參展 4 場 ● 官網訊息揭露／隨時更新最新資訊
 供應商 / 承攬商	公平採購	● 即時供應商拜訪及稽核／2025 年完成 29 家供應商品質稽核、廢棄物清運商稽核 6 次 ● 承攬人安全會議／不定期 ● 電話、電子郵件／不定期

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。在整體的資通安全管理上，本公司依金融監督管理委員會公開發行公司建立內部控制制度處理準則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，透過定期社交工程演練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，裨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	- 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：盤查檔案資料權限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。 - 強化公司資訊安全管理機制 - 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。 - 定期舉行資安小組會議檢視整體資訊安全防護狀況，依安全情資威脅狀態滾動式調整防禦策略。 - 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。 - 透過雙因子認證強化遠端連線身分認證。 2025 年度資訊同仁除參與六場外部資安相關研習活動，並有三位資安同仁通過財團法人台灣金融研訓院所舉辦 (AI 對資訊安全的影響及因應)、(資安攻防技術及事後處理與補救措施) 與 (駭客攻擊手法及防禦要點) 共計 6 小時訓練。 - 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，2025 年共發布 27 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	- 整合推動公司環保、安衛、節能、節水、溫室氣體管理等相關工作，每年提出永續管理計畫，並檢討執行成效，作為內部執行與檢視之依據。 - 配合政府法規與倡導，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。 - 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

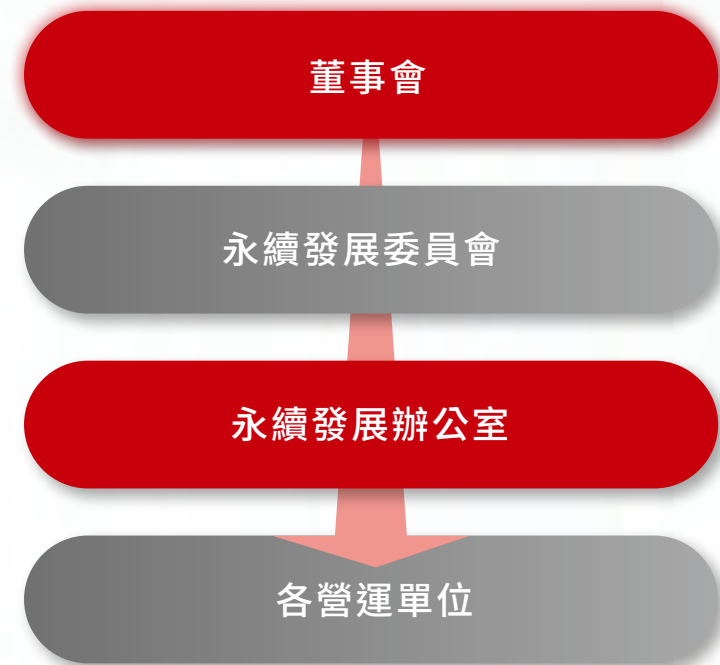
隨著全球暖化問題日趨嚴重化，氣候變遷風險升高，對能資源的衝擊，逐漸影響企業之營運。台灣神隆為追求企業永續發展，因應國際趨勢潮流，並落實遵循政府法規，將氣候變遷風險及機會納入本公司風險管理政策項目之一，進行風險評估與管理，並持續注意全球氣候變遷趨勢。

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」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」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。

風險管理組織架構圖



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」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 3 項風險項目及 2 項機會，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畫。

台灣神隆氣候變遷相關風險與鑑別

風險鑑別程序

1 蒐集

2 鑑別

3 評估

4 排序

風險與機會類別：

- 轉型風險：法規、技術、市場、商譽
- 實體風險：立即性、長期性
- 機會項目：資源效率、能源來源、產品和服務、市場

風險與機會量表：發生頻率可能性 x 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

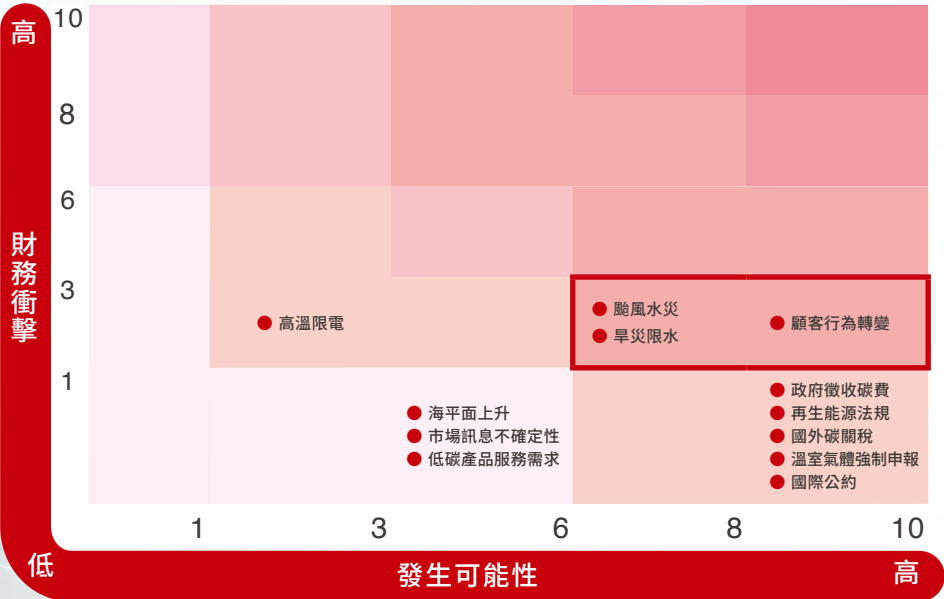
※本公司參考台灣溫室氣體階段管制目標制定本公司短中長期時程

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	3	30	中期
	法規	政府徵收碳費	10	1	10	長期
		再生能源法規	10	1	10	中期
		國外碳關稅	10	1	10	中期
		國外碳關稅	10	1	10	中期
實體風險	立即	颱風水災	8	3	24	中期
		旱災限水	8	3	24	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

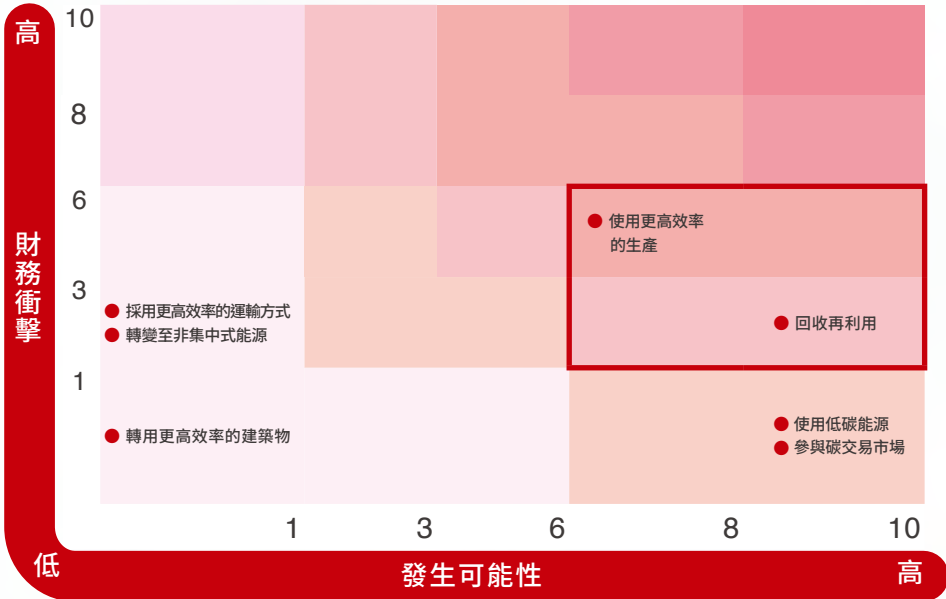


台灣神隆機會項目

面向	機會主題	發生頻率	財務衝擊	機會分數	影響時程
資源效率	使用更高效率的生產	8	6	48	短期
	回收再利用的可能性	10	3	30	短期
能源來源	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 分列為機會項目

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。 ● 以 2023 年為溫室氣體排放（合併報表）範疇一及範疇二為減量基準年，範疇一及範疇二加總之排放量每年遞減至少 6% 為目標，朝向至 2030 年減量共計 42% 努力。範疇三以 2024 年為減量基準年，朝向至 2030 年減量共計 25% 努力。	中期
			情境設定： 預計客戶要求淨零減碳證明		
	法規	政府徵收碳費	* 減碳設備設置，營運成本增加 ↓ * 碳費支出，費用增加 ↓	● 建立完善能源管理系統，透過資料收集、監測和分析來最佳化能源使用，降低碳排放。 ● 積極推行節電措施，並計畫汰換老舊耗能裝置，以減少碳排放（預估歐盟碳稅費用支出占 2025 年營收 0.37%）。 ● 執行自主減量計畫，達成政府減量目標，享受優惠費率，減少碳費支出（預估國內碳費支出費用占 2025 年營收 0.27%）。	長期
			情境設定： 2031 年起依據碳費收費辦法向年排放量 1 萬 CO2e 企業徵收每公噸 300 元碳費		
		國外碳關稅	* 減碳設備設置，營運成本增加 ↓ * 碳稅支出，費用增加 ↓		中期
			情境設定： 歐盟預計跟產品增收碳關稅		
		再生能源法規	* 減碳設備設置，營運成本增加 ↓ * 代金支出，費用增加 ↓		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： 因連續不降雨的日數越來越長，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 ↓	本公司目前有投保可作為風險轉嫁，承保範圍包含火災、爆炸引起之火災、閃電雷擊、爆炸險、地震險、颱風及洪水險；內部另有營運持續計劃（BCP）訂有相關因應措施。	中期
			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 2.0°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	使用更高效率的生產	* 費用增加 ↓ * 營收增加 ↑	為提高生產流程效率，陸續進行產線設備整改及擴充計劃，透過提高產能減少批次方式，可有效節省時間成本，製造更多產品或滿足大宗之訂單，促進營收增長。	短期
	回收再利用	* 費用減少 ↑ * 營收增加 ↑	● 原物料(含溶劑)製程回收是原製程以蒸餾或其他操作方式分離出所要之符合規格的回收物料，回收物料若符合法規註冊或 GMP 的要求，可回收於製程或設備清洗使用，可降低原物料的購買成本、廢棄物處理費用及碳排放量。若未納入法規註冊中或有 GMP 顧慮，則部分溶劑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。 ● 短中期向主管機關提出廢液再利用製程之空污許可申請，以汽提塔方式純化處理上述說明外之製程廢液，以廢液再利用或是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廢液約 300 噸，費用為 300 噸 x 14.8 元/kg = 444 萬元）。	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，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」，台灣神隆依規定辦理「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，內部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。台灣神隆致力於提升廠內設備之能源效率，並遵循經濟部能源局「2025 年至 2028 年能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫」，朝向 4 年年平均節電 1% 之目標努力。

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)，於 2024 年以 GHG Protocol 標準完成 2023 年的範疇一至部份範疇三盤查與查證，盤查邊界涵蓋台灣神隆台南廠、台北辦事處、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。2025 年完成 2024 年範疇一至全面範疇三盤查與查證，經全面查證後，掌握完整資訊做為節能減碳之檢視優化依據。永續發展委員會一致同意，以 2023 年為溫室氣體排放（合併報表）範疇一及範疇二為減量基準年，範疇一及範疇二加總之排放量每年遞減至少 6% 為目標，朝向至 2030 年減量共計 42% 努力。範疇三以 2024 年為減量基準年，朝向至 2030 年減量共計 25% 努力。（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）。

台灣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 2,000 萬增建汽提塔，於 2023 至 2026 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。

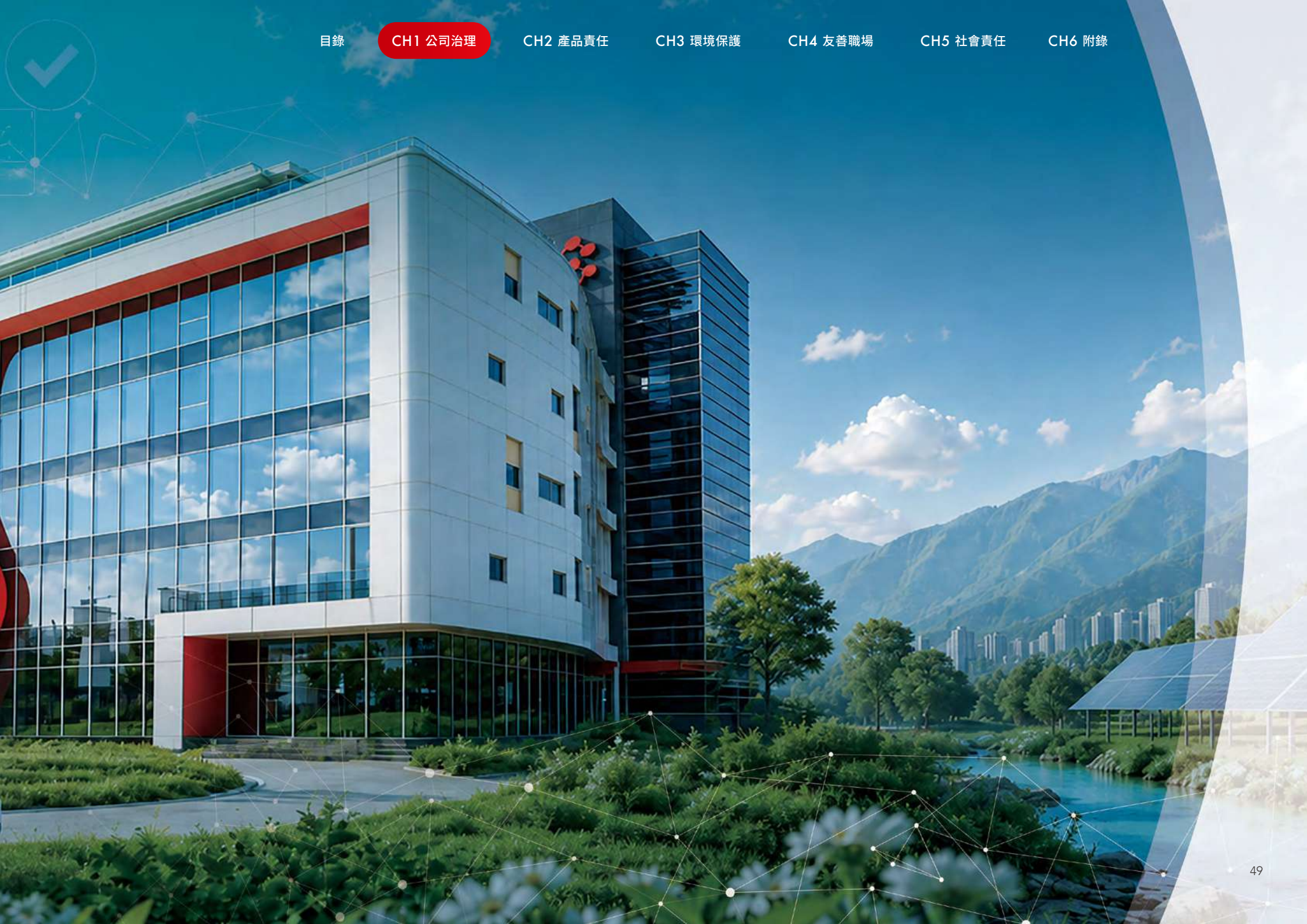
年份	氣候行動目標與執行情形
2022 年	● 設置推動永續發展之單位 - 「永續發展委員會」
	● 完成個體 ISO 14064-1 溫室氣體盤查
	● 擬定「製程廢溶劑再利用」之規劃
2023 年	● 完成個體 ISO 14064-1 溫室氣體第三方查證，取得範疇 1~2 合理保證等級報告書
	● 完成 ISO 14067 主力核心產品 SPT1025 碳足跡盤查第三方查證
2024 年	● 進行「製程廢溶劑再利用」硬體建置及申請
	● 以 GHG Protocol 為標準，完成 2023 年（個體及子公司）的範疇 1、2 及部份範疇 3 盤查與查證
2025 年	● 以 GHG Protocol 為標準，完成 2024 年（個體及子公司）的範疇 1~3 盤查與查證
	● 持續進行「製程廢溶劑再利用」硬體建置及申請
2026 年	● 以 GHG Protocol 為標準，完成 2025 年（個體及子公司）的範疇 1~3 盤查與查證
	● 完成環境部溫室氣體排放量資訊平台登錄（外購電力 ≥ 2000 萬度）
	● 啟用「製程廢溶劑再利用」計劃
	● 進行 SBTi submit 並完成審核
2027 年 2030 年	● 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。台灣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





產品責任

Product Responsibility 2

- 2.1 產品法規 51
- 2.2 產品安全與客戶滿意度 52
- 2.3 客戶隱私及行銷標示 53
- 2.4 供應商 / 承攬商與物料管理 54
- 2.5 創新技術與專利 58

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。2025 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。惟於 2025 年 2 月，本公司因客戶寄送之管制原料藥標準品實際數量短少造成申報數量與實際收貨不符，且未於期限內完成減損通報，違反《管制藥品管理條例》第 27 條

第 1 項規定，處以新台幣 120,000 元罰款。經檢討係已強化寄送前文件與實體確認機制，避免再發。

在歐、美等高度規範市場所需之查驗登記檔，截至 2025 年 12 月底，本公司已向美國 FDA 註冊 72 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 986 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 **986** 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。

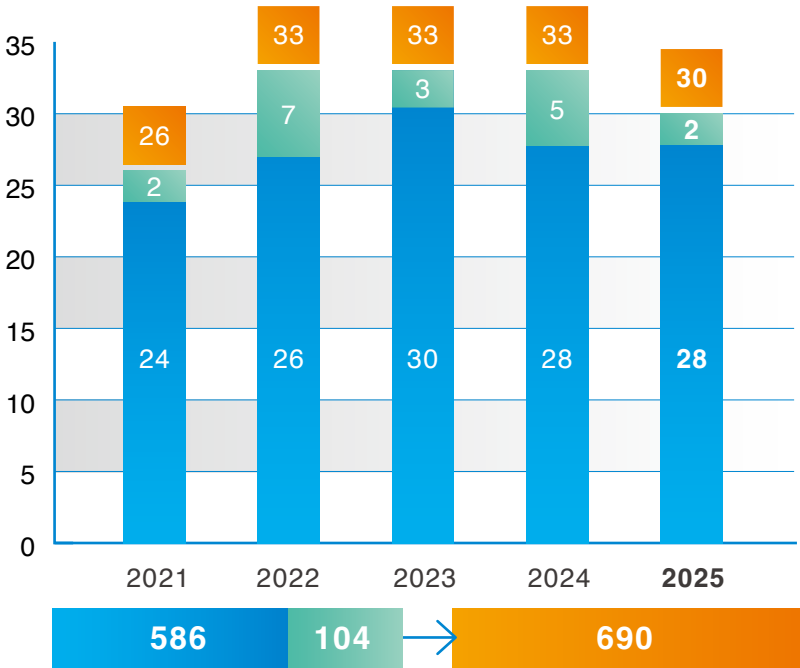
近年來美國 FDA 對因不當的實施過程或故意製造的虛假失真數據，導致實驗過程中所產生的數據完整性相關缺失議題深切重視，在數據完整性上（Data Integrity）台灣神隆徹底實踐並落實 CGMP 的實務作業，確保相關數據的可追溯性、清晰性、同步性、原始性、準確性、完整性、一致性、耐久性、可取得性與可追蹤性等，忠實呈現廠內實際作業情形。產品出貨皆附品質相關資訊，以佐證其商品為符合客戶所要求之標準，2025 年本公司之產品未有因不符合規範或貼示不明而被裁罰。

公司內部每年進行「年度產品審核」機制，將該年度的客訴或產品品質相關問題，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 550 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 2025 年 12 月已累計客戶查廠數為 586 次，法規機關為 104 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)
2021	24	2	26
2022	26	7	33
2023	30	3	33
2024	28	5	33
2025	28	2	30

● 客戶查廠 ● 法規機關 ● 合計



2001年至2025年12月本公司已累計客戶查廠數為586次，法規機關為104次，共計690次

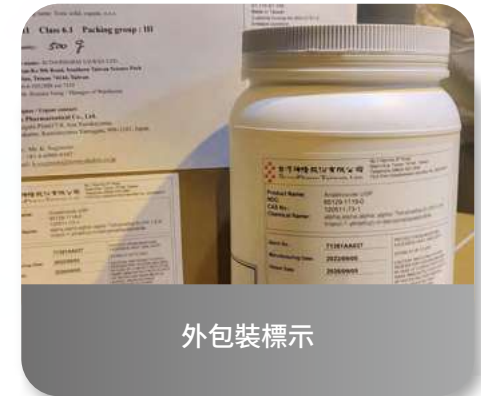
2.3 客戶隱私及行銷標示

台灣神隆重視產品品質及安全性及服務資訊透明化，內部建有相關作業程序，包括「客戶訴怨處理程序 Customer Complaint Procedure」要求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、一週內完成關鍵不符合事項之調查，45 個日曆天提出主要及次要之完整調查報告。若獲報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，本公司品保部門將依「品質事故調查程序 Quality Assurance Incident Investigation」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，2025 年未發生有產品回收事件。若有任何疑似藥品不良反應通報，將依「藥品優良安全監視規範 Guidance for Good Pharmacovigilance Practice」進行藥品安全性評估，執行過程明訂提供給予第三方其報告須遵守個人資料保護法及其相關法規以保護其隱私權。

為確保產品之完整性及客戶之權益，神隆訂有「產品出貨程序 Shipment of Finished Goods」及「防止產品轉移、偽造和竄改 Prevention of Product Diversion, Counterfeiting, and Tampering」之規定其詳細作業步驟以標準化流程進行出貨，所有針劑產品皆有專屬條碼，原料藥產品外包裝上附有防偽標籤及安全封條，可依編號查詢產品內容物，確保運送過程嚴格受控且資訊透明，歷年來均未發生因標示不明而受罰之事件。此外，台灣神隆自 2010 年起即取得「安全認證優質企業 (AEO)」認證，並於 2025 年再度順利通過海關實地查核。在全球貿易安全規範日益嚴謹的趨勢下，此認證不僅證明台灣神隆在產品進出口管理上與國際標準接軌，更展現了我們落實供應鏈安全管理、保障客戶資產與隱私的堅定承諾。



產品分析證明



外包裝標示



產品包裝張貼防拆封條



原料藥產品包裝專用防偽標籤及安全封條，可依編號查詢產品內容物

2.4 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，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「供應商管理」、「供應商稽核」、「物料開發及採購」、「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」及「供應商管理」作業流程規範，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品質把關。

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。2025 年原物料（含包材）採購來自台灣當地的支出占比為 43%。

物料管理流程



2025 年採購之主要原物料



2025 年原料藥包材採購數量

品項	數量	單位
鋁箔袋	3,500	個
棕色瓶	15,960	個
抗靜電低密度聚乙烯管材	3,150	磅
藍色高密度聚乙烯罐	3,236	個
集裝袋	50	個
發泡聚乙烯	190	個
高密度聚乙烯桶	4,338	個
濕度指示卡（無鈷）	1,200	個
低密度聚乙烯袋	46,068	個
聚乙烯瓶	504	個
矽膠乾燥劑	22,000	個
鋼桶	1,300	個
塑膠桶	1,765	個
高密度聚乙烯瓶	3,027	個
低密度聚乙烯捲型管材	5,600	磅
透明玻璃瓶	2,000	個

2025 年針劑包材採購數量

品項	數量	單位
自動注射筆身	99,600	個
自動注射筆蓋	99,600	個
彩盒	180,000	個
自動注射針筒	540,000	個
自動注射筆管套	99,600	個
紙箱	9,803	個
鋁蓋	324,900	個
仿單	178,500	個
標籤	375,300	個
膠塞	1,036,253	個
西林瓶	157,416	個
注射針筒推桿	495,000	個
注射針筒排盤	37,500	個

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，同時對供應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。台灣神隆另有制訂「供應商社會責任承諾書」，偕同供應商促進環境永續發展、維護基本人權、履行企業社會責任，於 2024 年起陸續完成百份簽署。進入 2025 年後，本公司基於優化管理機制，將供應商合規性及聲譽風險納入處理辦法，藉此降低潛在利益損失。此項承諾書計畫擬於 2026 年持續推行，展現神隆維護基本人權與企業責任之決心。神隆與供應商之間的合作機制，包括定期的文件審查和稽核，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

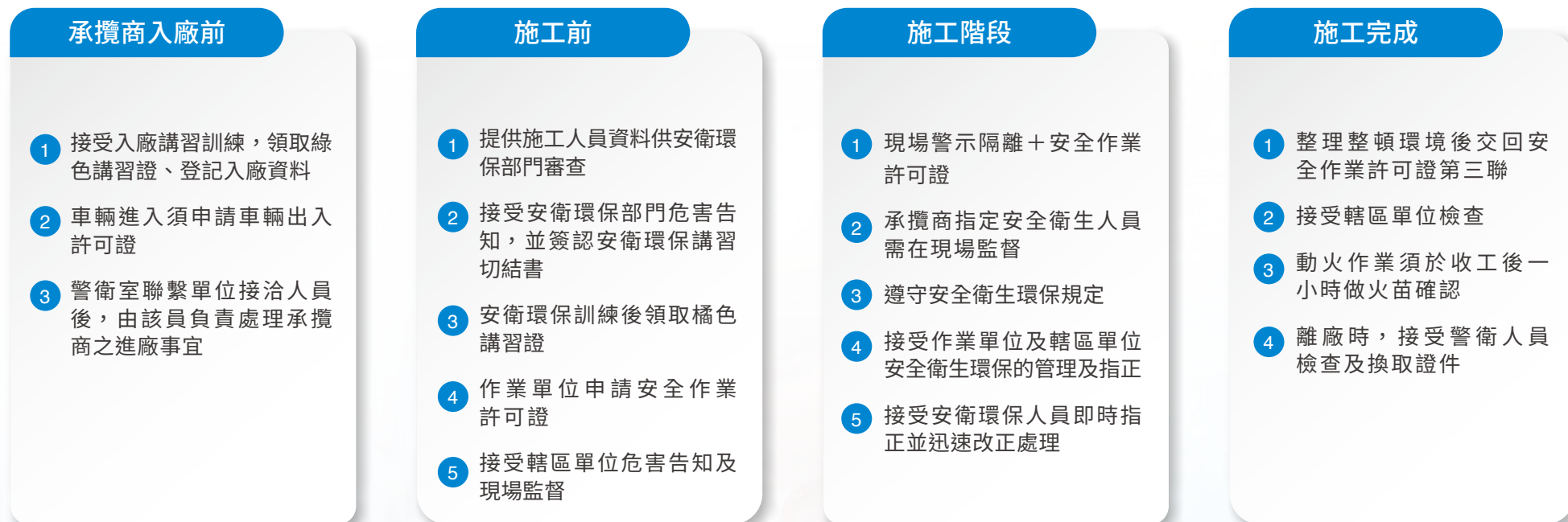
商業夥伴稽核

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、品質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，2025 年平時於廠內作業的常駐承攬商人數，共計 **40** 人

類別	2025 年人數	
	男	女
環境清潔	1	11
景觀維護	4	6
警衛保全	6	0
工程維護	11	1
總計	22	18

2.5 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，內部研發人員逾百人，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，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與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委託研製 (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。

除了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之許可，積極布局創新研發路線，包含藥物遞送平台技術及 505b(2) 類新藥開發。近期與合作夥伴共同開發奈米平台技術，可以預期將會為後續的新製劑配方研發與製劑產品給藥技術帶來更多的利基、創造相應的產值。開發藥物遞送平台技術能廣泛應用在既有原料藥物上、開拓既有原料藥物產品新的運用角度，迅速為既有原料藥物產品增值，藉此進一步發展神隆專利技術的利基藥品指日可待。505b(2) 類新藥開發則是能將既有原料藥物產品再創價值的方式，在原有的基礎上另闢蹊徑，充分發掘藥物產品潛力。透過藥物遞送平台技術的開發動能，及結合神隆現有針劑生產能力，若成功開發將可帶來顯著獲利。

此外，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，經由經濟部生技醫藥產業發展推動小組 (DCB)

技轉之製程分析技術 (PAT)，即將實際應用在量產放大之胜肽合成製程，為環境友善之全球化趨勢踏出第一步；再者，台灣神隆亦已建構基本的連續式反應製程研發平台技術，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。未來隨新劑型新藥開發的比例增加，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 20 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營運 (FTO)，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，台灣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營運空間。

台灣神隆積極投入自有技術開發，並於產品開發前落實專利技術盡職調查 (Due Diligence)，調查範圍包含關鍵原物料、製程與晶型開發、製劑設計等，對產品既有專利的保護範圍進行產品迴避設計，避免侵害他人專利，必要時則透過外部合作事務所取得第三方法律意見，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營運。

同時以專利保護創新研發成果，透過落實「專利事務管理辦法」，建立公司內部專利提案、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；確保本公司之重要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。

專利申請



專利維護

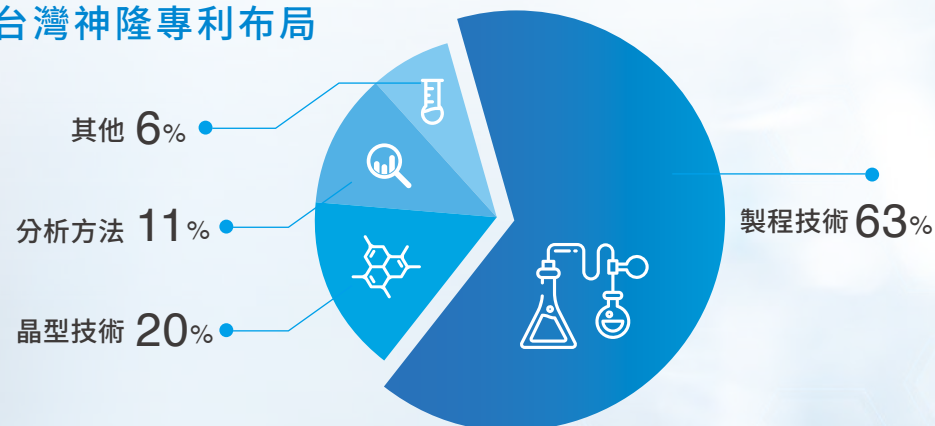
神隆每兩年召開一次會議評估各國專利存續事宜，針對所有核准專利案件進行審閱，就該技術或發明的可取代性、商業化價值高低、客戶或市場定位等綜合評量，以達到有效管理、實質維護的效果。

台灣神隆在專利布局方面，截至 2025 年底台灣神隆擁有發明共 37 項，專利達 132 件，其中製程專利與晶型專利占所有專利的 83%。



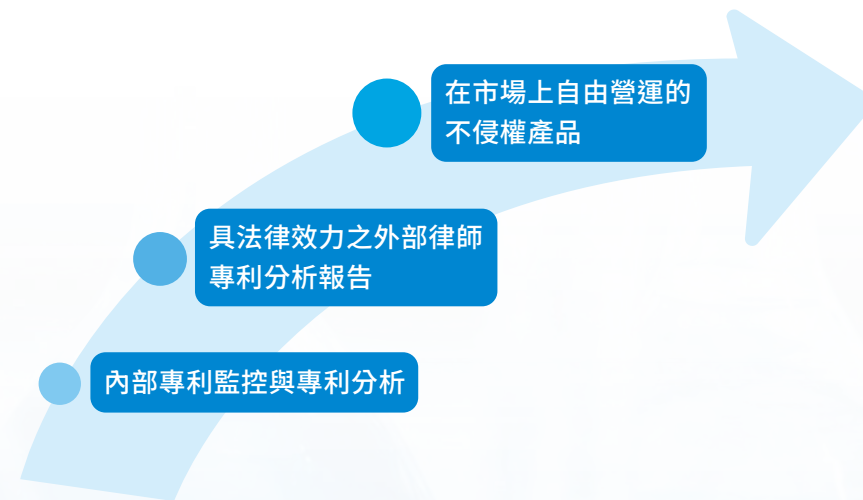
各國專利證書

台灣神隆專利布局



產品自由營運 (FTO) 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營運案件處理流程：



本公司與國際學名藥客戶密切合作，以專利訴訟觀點切入，分析新藥所標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。

為使智慧財產管理與公司營運目標更為緊密連結，本公司於 2025 年正式導入台灣智慧財產管理系統 (TIPS)。TIPS 制度係就公司智慧財產之取得、保護、維護、運用及風險管理等面向進行 PDCA 系統化建置與審查。

本公司以「專利管理」作為主要驗證標的，配合公司發展藍圖制定智財政策目標，並已於 2025 年 11 月 5 日通過第三方驗證機構之實地審查並取得驗證。其認證有效期間自 2025 年 12 月 31 日起至 2026 年 12 月 31 日止，展現本公司智慧財產管理制度已具備持續運作與有效落實之能力。

環境保護

Environmental Protection 3

- 3.1 安全衛生環保政策 61
- 3.2 能、資源使用與管理 62
- 3.3 溫室氣體排放 68
- 3.4 污染防治 71

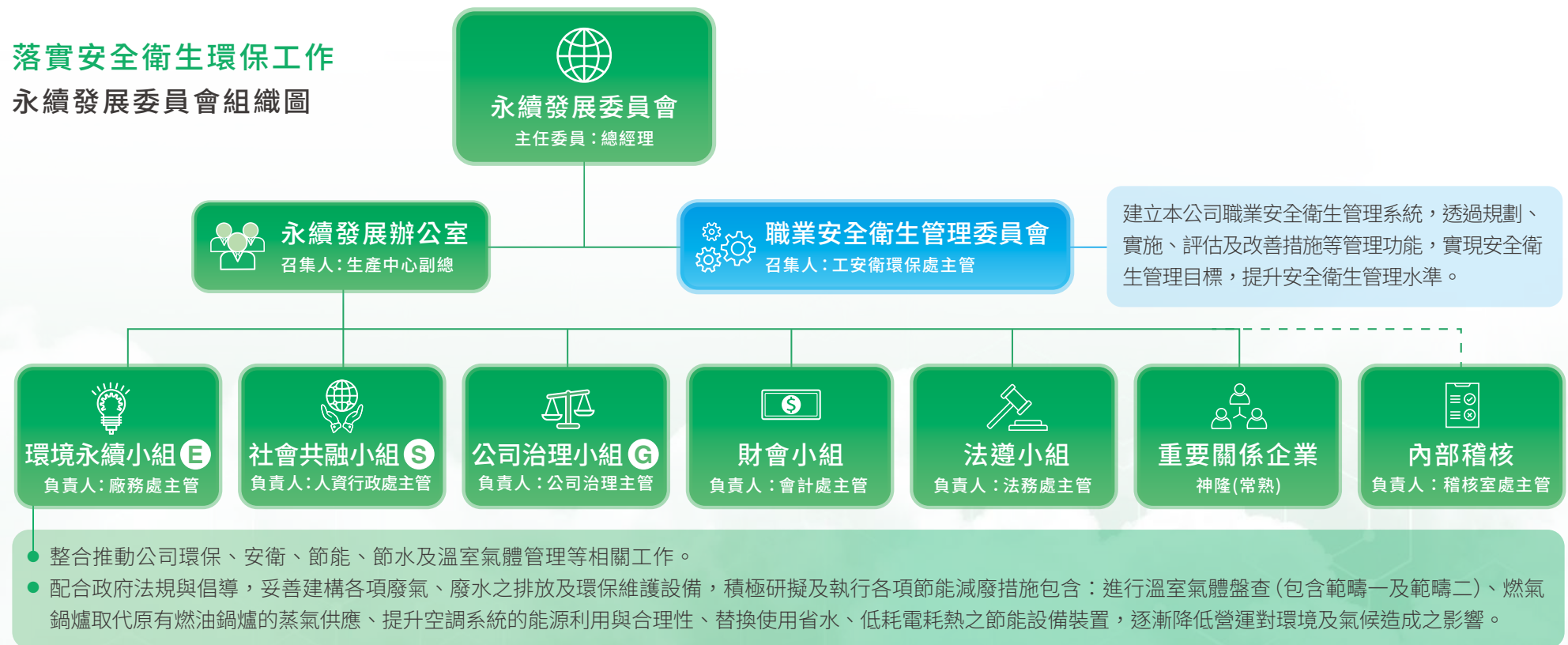
3.1 安全衛生環保政策

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」主責企業永續發展的工作推動與落實，轄下「環境永續小組」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；另一單位為「職業安全衛生管理委員會」，設立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

永續發展委員會組織圖



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。2025 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-medium，非具水資源壓力地區，取水對水源無重大影響。

台灣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。2025 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

	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	149.84	158.72	150.11
排水量 (百萬公升)	80.35	81.42	82.86
耗水量 (百萬公升)	69.49	77.30	67.25

用水密集度

	2023 年	2024 年	2025 年
年產量 (公斤)	19,356	19,978	19,242
每公斤產品取水量 (百萬公升 / 公斤)	0.0077	0.0079	0.0078
每公斤產品排水量 (百萬公升 / 公斤)	0.0042	0.0041	0.0043
營業額 (百萬元)	3,006.952	3,139.056	3,108.91
每百萬元產品取水量 (百萬公升 / 百萬元)	0.050	0.026	0.048
每百萬元產品排水量 (百萬公升 / 百萬元)	0.027	0.025	0.027

用水節約措施

台灣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。

全球氣候變遷對地球造成前所未有的影響，水資源成為嚴肅課題之一，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問卷調查」計算出本公司之廢水回收率。



全廠回收率 (RT)
= 76.5%

2

空調冷凝水及純水系統排廢回收至冷卻水塔，可節省用水。

純水排廢回收



空調冷凝水回收



回收槽

冷卻水水塔

3

提高冷卻水塔濃縮倍數，減少冷卻水排放量。

4

冷卻水塔增設擋水簾，減少飛散損失及蒸發量。

5

廁所水龍頭改省水龍頭。

6

將污泥脫水機清洗水導入廢水系統中再處理過濾後，再用於脫水機脫泥操作，每年亦可節省部分水資源。



能源使用

台灣神隆致力於提升廠內設備之能源效率，並遵循經濟部能源局「2025 年至 2028 年能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫」朝向 4 年年平均節電 1% 之目標努力。神隆的能源消耗以外購電力及天然氣為主，2025 年在神隆投資產能機器及汰換空調設備的同時，持續追求節能效率，綜整能源使用量呈下降趨勢，因針劑廠量產天然氣使用量呈上升趨勢，2025 年能源使用量如下：

⚡ 能源使用量

類別	能源類型	單位	2023 年	2024 年	2025 年
直接能源 (A)	天然氣	十億焦耳 (GJ)	45,586.54	49,185.16	51,908.11
	柴油	十億焦耳 (GJ)	55.14	56.95	54.41
	汽油	十億焦耳 (GJ)	21.33	23.44	19.45
間接能源 (B)	外購電力	十億焦耳 (GJ)	124,381.94	128,091.60	121,656.78
非再生能源 (C)	(A)+(B)	十億焦耳 (GJ)	170,044.95	177,357.15	173,638.76
再生能源 (F)	自產自用 (太陽能)(D)	十億焦耳 (GJ)	664.37	595.58	685.76
	採購 (E)	十億焦耳 (GJ)	0	0	0
	(D)+(E)	十億焦耳 (GJ)	664.37	595.58	685.76
總能量 (G)	(C) +(F)	十億焦耳 (GJ)	170,709.32	177,952.72	174,324.52
再生能源百分比 (H)	(F)/(G)		0.39%	0.33%	0.39%

註 1：2023 年以前熱值參考 108 年經濟部能源局能源統計手冊 - 能源產品單位熱值表
註 2：2024 年熱值參考台灣中油股份有限公司天然氣事業部南區營業處台南供氣中心 113 年熱值資訊
註 3：2025 年熱值參考經濟部能源署公告之 114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值。
註 4：1 度電 = 0.0036GJ (十億焦耳)

已執行之減量策略及成果詳述如下：

1

2024 年進行調整產線空調系統冰水主機操作參數，於夜間 10 點至早上 5 點，提升冰水設定溫度 1°C，2025 年約可節電 183.456 十億焦耳 (GJ)。

2

2024 年投入 86.2 萬於廠區照明更換防爆 LED 燈 40 座，及汰換空調設備風車馬達效率自 92.7% 提升至 95.4% 之相關節電作業，2025 年約可節電 80.708 十億焦耳 (GJ)。

3

2025 年投注新台幣 124 萬元，更換廠區照明防爆 LED 燈及汰換生物槽鼓風機以節省電力，2026 年約可節電 138.924 十億焦耳 (GJ)。

4

2025 年完成冰水系統能源管理系統 (EMS) 建置，系統整合冰水主機、泵浦及用電數據，即時監測與分析能源使用情形，更精準監測冰水系統之能耗，作為能源效率改善與降低碳排放之依據。

5

2026 年編列預算進行冰水主機、空調設備等汰舊換新，可有效降低能源消耗與維護成本，同時提升設備可靠度與使用壽命，強化公司節能減碳及 ESG 永續發展成果。

6

2025 年內部進行隨手關燈、下班關電腦、空調、善用 Ubike 等宣導公告共 7 則，落實節能減碳行為於日常。

7

推動彩色列印管控措施，自 2025 年 5 月起正式實施。

本公司自 2025 年 5 月起導入彩色列印管控措施，透過資訊系統管理機制降低非必要彩色輸出需求，並引導同仁優先採用黑白列印及電子化作業流程。相關措施實施後，彩色列印量較管制初期下降約 77%，每月減少約 6,700 張彩色列印，有效降低紙張、碳粉及印表設備之資源使用強度，落實資源節用與環境永續原則。

為持續提升資訊設備能源使用效率，本公司規劃自 2025 年 10 月起，依設備使用年限及實際營運需求，分階段推動作業系統由 Windows 10 升級至 Windows 11，首階段汰換比例約 15%。升級後之設備可啟用作業系統內建之碳感知更新 (Carbon Aware Windows Update) 機制，於用電碳排較低時段執行系統更新作業，以降低資訊系統維運過程之能源使用強度與環境負荷，並強化資訊治理與永續管理之制度化基礎。



生產綠色能源

2025 年度本公司行政大樓頂樓設置之太陽能板總發電度數為 32,360 度，所生產綠電售電收入為 207,717 元；相當於減少溫室氣體排放 15,112.12 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，2025 年總發電量達 190,488 度並減少溫室氣體排放 88,957.90kg CO₂e，2025 年太陽能源總發電量為 222,848 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。

2025 年度行政光電系統發電量統計表

月份	發電度數 (度)	單位 (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)
2025/1	2,440	6.419	15,662	1,139.48	0.12
2025/2	2,204	6.419	14,147	1,029.27	0.10
2025/3	3,056	6.419	19,616	1,427.15	0.14
2025/4	3,064	6.419	19,668	1,430.89	0.14
2025/5	3,440	6.419	22,081	1,606.48	0.16
2025/6	3,076	6.419	19,745	1,436.49	0.15
2025/7	2,384	6.419	15,303	1,113.33	0.11
2025/8	3,020	6.419	19,385	1,410.34	0.14
2025/9	2,576	6.419	16,535	1,202.99	0.12
2025/10	2,656	6.419	17,049	1,240.35	0.13
2025/11	2,156	6.419	13,839	1,006.85	0.10
2025/12	2,288	6.419	14,687	1,068.50	0.11
年度總和	32,360.0		207,717	15,112.12	1.53

註 1：電力溫室氣體排碳係數依照經濟部能源局公告，2025 年度電力排碳係數為 0.467 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。

2025 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)
2025/1	11,670	5,449.89	0.55
2025/2	17,430	8,139.81	0.82
2025/3	14,802	6,912.53	0.70
2025/4	18,420	8,602.14	0.87
2025/5	20,946	9,781.78	0.99
2025/6	18,228	8,512.48	0.86
2025/7	15,414	7,198.34	0.73
2025/8	17,304	8,080.97	0.82
2025/9	17,718	8,274.31	0.84
2025/10	14,592	6,814.46	0.69
2025/11	12,858	6,004.69	0.61
2025/12	11,106	5,186.50	0.52
年度總和	190,488.0	88,957.90	8.99

近三年太陽能源總發電量表

年度	2023 年	
品項	綠電販售量	自產自用量
發電量 (度)	34,416	184,548
總發電量 (度)	218,964	

年度	2024 年	
品項	綠電販售量	自產自用量
發電量 (度)	33,980	165,438
總發電量 (度)	199,418	

年度	2025 年	
品項	綠電販售量	自產自用量
發電量 (度)	32,360	190,488
總發電量 (度)	222,848	

3.3 溫室氣體排放

本公司未屬環境部《氣候變遷因應法》碳費徵收（範疇一及範疇二之排放總量需超過 2.5 萬公噸 CO₂e）對象，但已被納入第三批應盤查清單中（全廠外購電力 2 千萬度以上），預計 2026 年 4 月 30 日前完成申報之對象。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 年起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 年起因應國際及客戶端對環境保護的需求，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，合併子公司進行 2023 年及 2024 年的範疇一至範疇三盤查與查證。其中 2025 年範疇一排放量較 2023 年大幅減少的原因，主要是冷媒的補充已於 2023、2024 年完成。

台灣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，完成標的產品 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，未來會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。

溫室氣體盤查紀錄表

單位：tCO₂e/年

排放源	項目	2023 年	2024 年	2025 年
直接排放	範疇一	11,491	9,831	4,176
間接排放	範疇二	26,854	25,937	23,964
	範疇三	27,169	56,615	28,523
總排放量		65,514	92,383	56,663

註 1：盤查範圍為包含：台灣神隆母公司，及子公司神隆醫藥（常熟）有限公司、神隆上海生化科技有限公司。

註 2：2023 及 2024 年溫室氣體排放數據通過第三方查證 / 確信。

註 3：2023 年溫室氣體範疇三排放部分項目（如購買之商品與服務、上游運輸配送等）僅進行最小邊界之盤查，2024 年起之溫室氣體範疇三排放為全項目盤查與查證。

註 4：依據資誠聯合會計師事務所 2025 年針對 2024 年溫室氣體查證的要求，即範疇一逸散排放源中的冷媒排放計算上，除了年度冷媒採購量外，也需要將年度新冷媒設備的購置納入，因此 2023 年也一併做排放量數據的更動。另外，2023 年範疇三依重要性準則，僅進行部分項目盤查。2024 年起均為全項目盤查。

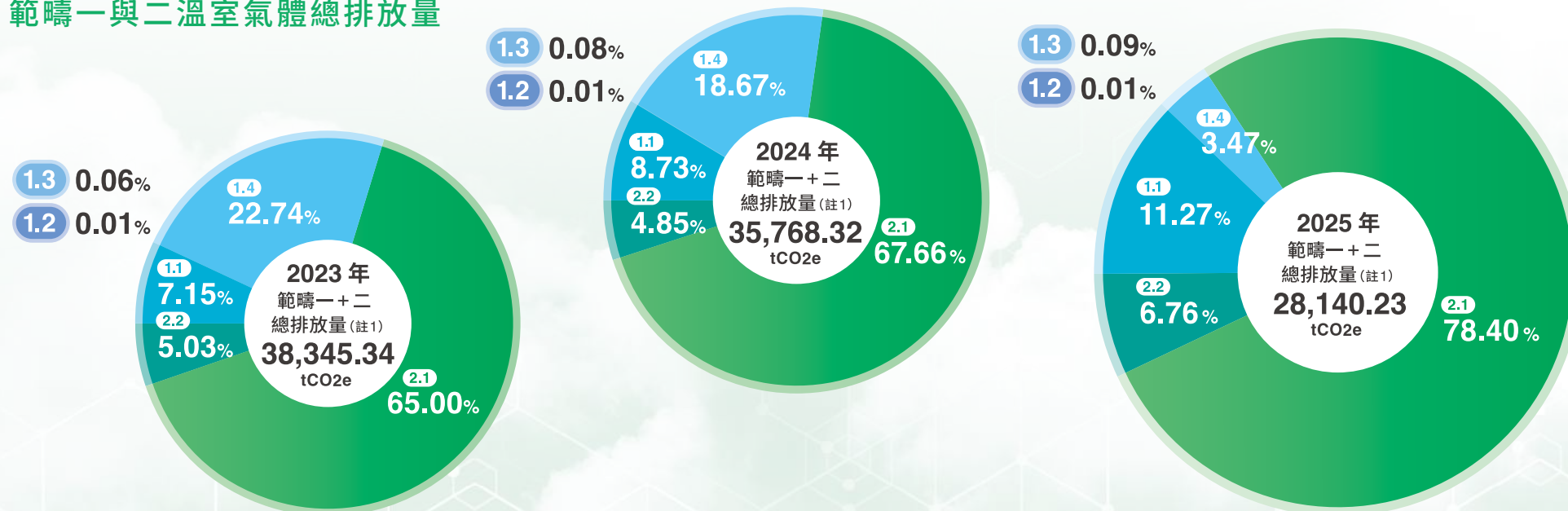
註 5：2025 年範疇一至範疇二排放量為初步盤查結果，範疇三排放量則於 2026 年 4 月底完成盤查，範疇一至範疇三排放量預計 9 月完成查證。

範疇一及範疇二溫室氣體盤查清冊

範疇	細項	2023 年		2024 年		2025 年	
		排放量 (tCO ₂ e/年)	占比 (%)	排放量 (tCO ₂ e/年)	占比 (%)	排放量 (tCO ₂ e/年)	占比 (%)
範疇一 (類別 1)	1.1 固定式排放	2,741.24	7.15	3,124.23	8.73	3,172.51	11.27
	1.2 製程排放	5.17	0.01	3.46	0.01	2.66	0.01
	1.3 移動式排放	24.52	0.06	26.89	0.08	24.09	0.09
	1.4 逸散式排放	8,720.21	22.74	6,676.83	18.67	976.73	3.47
範疇二 (類別 2)	2.1 外購電力	24,925.67	65.00	24,202.03	67.66	22,063.28	78.40
	2.2 外購熱力	1,928.53	5.03	1,734.88	4.85	1,900.96	6.76
範疇一 + 二總量		38,345.34	100.00	35,768.32	100.00	28,140.23	100.00

註 1：盤查範圍包含：台灣神隆母公司，及子公司神隆醫藥（常熟）有限公司、神隆上海生化科技有限公司，且溫室氣體排放數據通過第三方查證。

範疇一與二溫室氣體總排放量



範疇三溫室氣體盤查清冊

範疇三	細項	2023 年		2024 年		2025 年	
		排放量 (tCO2e/年)	占比 (%)	排放量 (tCO2e/年)	占比 (%)	排放量 (tCO2e/年)	占比 (%)
類別 1	購買的商品與服務	7,804.92	28.73	36,077.15	63.72	7,117.21	24.95
類別 2	資本貨物	-	-	1,385.80	2.45	11,015.42	38.62
類別 3	燃料與能源相關活動	13,398.49	49.31	14,219.07	25.12	4,976.86	17.45
類別 4	上游運輸配送	40.57	0.15	172.19	0.30	228.59	0.80
類別 5	營運廢棄物	4,747.26	17.47	4,125.98	7.29	2,559.82	8.97
類別 6	商務旅行	117.31	0.43	84.48	0.15	52.18	0.18
類別 7	員工通勤	990.22	3.64	531.96	0.94	527.69	1.85
類別 8	上游資產租賃	-	-	0	0	0	0.00
類別 9	下游運輸配送	70.85	0.26	0	0	0	0.00
類別 10	產品售出加工	-	-	0	0	0	0.00
類別 11	售出產品使用	-	-	0	0	0	0.00
類別 12	售出產品最終處理	-	-	0	0	548.44	1.92
類別 13	下游租賃資產	-	-	0	0	0	0.00
類別 14	加盟	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
類別 15	投資	-	-	18.08	0.03	1,497.01	5.25
總量		27,169.62	100.00	56,614.71	100.00	28,523.22	100.00

註 1：上表為母子公司合併數據，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。

註 2：範疇三共計 15 個類別，2023 年針對類別 1- 購買之商品及服務（僅針對代表性產品主要物料進行盤查）、類別 3- 燃料和能源的相關活動、類別 4- 上游的運輸和配送（僅針對代表性產品主要物料進行盤查）、類別 5- 營運中產生之廢棄物、類別 6- 商務旅行、類別 7- 員工通勤及類別 9- 下游的運輸和配送（僅針對代表性產品主要物料進行盤查）等 7 類別做定性及定量之盤查，其他各類別因實質性不易歸類及量化，故未納入盤查範疇。

註 3：2024 與 2025 年範疇三進行全類別盤查，其中類別 -14 加盟不適用於台灣神隆。

3.4 污染防治

空氣污染防制

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。因應有害空氣污染物管制的法規要求，依據產品生命週期 SOP 的規範，從產品製程研發開始應避免或減少使用國內或國際規範之化學物，如毒化物、毒品先驅物、化學武器列管物質及臭氧層破壞物質及受有害空氣污染物排放管制之物質（如二氯甲烷等），而以其他對環境較無毒性或危害性衝擊之物料取代。另外，自 2025 年起編列預算評估設置集中型空污防制設備的技術可行性，即將數條已有良好的空污防制設備之生產線排放管道合併收集，透過非破壞性的超低溫冷凍裝置（約 -70℃）進一步移除排氣中之揮發性有機物，以符合台灣神隆對環境永續及持續改善的承諾。

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 降至迄今的 2：1，且持續評估可行的反應途徑以替代 HCFC-22。另外，也持續與客戶討論評估開發不使用 HCFC-22 的新製程，以從根本處解決對臭氧層破壞的影響。

空氣污染物排放量紀錄表

單位：公噸 / 年

年份	2023 年		2024 年		2025 年	
產品年產量 (公噸)	19.356		19.977		19.242	
項目	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	0.000	0
氮氧化物 NO _x	10.125	0.523	10.860	0.544	11.716	0.609
粒狀物 TSP	0.074	0.004	0.073	0.004	0.083	0.004
一氧化碳 CO	1.549	0.080	1.661	0.083	1.792	0.093
總碳氫化合物 THC	8.210	0.424	7.679	0.384	8.033	0.417

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	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
HCFC-22 使用量	1.6	0(未使用)	2	3.2	5.6

廢棄物處理

為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，確保事業廢棄物處理方式符合環保法規要求。台灣神隆產出之廢棄物主要均交由園區資源再生中心處理，除了在清運調度上較有彈性外，也因就近處理而減少清運車輛的碳排放量，園區資源再生中心無法處理之廢棄物 (含再利用廢棄物) 再則委託園區外合格的處理廠商處理，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，永續發展委員會通過廢棄物減量目標設定，以 2023 年為基準年，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%，為環境永續付諸實際行動。

其中本公司持續推動一般事業廢棄物減量管理，針對廢紙混合物部分，推動無紙化作業及影印用紙控管機制，減少紙張使用。整體措施已逐步展現減量成效，持續朝資源循環與廢棄物減量目標邁進。

內部持續執行的減廢作法包含：

- 1

精進與優化產品生產製程，由源頭減量來降低生產中所使用溶劑量。
2025 年度製程溶劑減量共 13 公噸，減少物料購買成本約 95 萬元。
- 2

執行與評估原物料 (含溶劑) 回收於製程再使用，除了減少資源使用及降低物料成本外，同樣可降低廢棄物處理費用也等同碳足跡減量。2025 年原物料 (含溶劑) 回收於製程再使用共 187 公噸，減少物料購買成本約 3,574 萬元。
- 3

檢視及改善設備清洗程序與步驟，以及評估以無機清潔溶液替代有機溶劑的做法，降低溶劑的使用，除了減少資源使用及降低物料成本外，同樣可降低廢棄物處理費用也等同碳足跡減量。2025 年度清洗溶劑減量為 :26.4 公噸甲醇 (MeOH) 及 1.3 公噸丙酮 (Acetone)，減少物料購買成本約 29.7 萬。
- 4

投入約 2,000 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，提升溶劑再使用率。

廢棄物總量

年份	2023 年 (基準年)	2024 年	2025 年
廢棄物總量 (公噸)	2,998.28	2,927.00	2,842.86
較基準年比較成果 (%)		▼ - 2.4%	▼ - 5.18%

註：上表為排除再利用處理之廢棄物總量

近三年有害廢棄物與非有害廢棄物處置方式

單位：公噸

台灣神隆股份有限公司廢棄物皆為離場處理									
項目 \ 年份	有害廢棄物				項目 \ 年份	非有害廢棄物			
	2023 年	2024 年	2025 年	處理方式		2023 年	2024 年	2025 年	處理方式
一般廢溶劑 (C-0301)	2,441.810	2,410.180	2,391.940	焚化處理	鹵素廢溶劑 (D-2301)	97.620	123.055	100.340	焚化處理
一般廢溶劑 (C-0301)	164.940	148.860	193.570	物理處理 (再利用)	有機污泥 (D-0901)	165.700	105.370	50.150	焚化處理
一般廢溶劑 (C-0301)	724.690	644.340	653.440	再利用	廢藥品 (D-2409)	13.050	20.070	15.576	焚化處理
含水率高廢液 (C-0301)	85.960	126.030	143.660	焚化處理	一般固體廢棄物 (D-2399)	88.870	93.640	80.550	焚化處理
硫酸二甲酯 (B-0342)	-	0.210	0.000	焚化處理	生活垃圾 (D-1801+H-0002)	36.140	35.703	45.246	焚化處理
鹵素易燃性廢溶劑 (C-0301)	42.600	-	0.000	焚化處理	廢木材 (R-0701)	7.790	10.440	8.700	再利用
有害性廢濾網 (B-0399)	5.960	3.250	8.670	焚化處理	活性碳廢棄物 (D-2403)	0.960	0.670	0.000	焚化處理
毒化物廢空桶 (B-0399)	-	5.540	0.000	洗淨再利用	貴金屬廢棄物 (D-2624)	0.246	0.047	0.607	熱處理後回收
有害性廢液 (B-0399)	5.090	-	0.000	焚化處理	廢紙混合物 (D-0699)	13.190	4.120	1.250	焚化處理
一般性廢空桶 (C-0301、C-0201、C-0202)	175.630	190.980	188.710	洗淨再利用	廢油混合物 (D-1799)	-	1.120	0.710	焚化處理
感染性廢棄物 (C-0514)	0.980	0.939	1.195	焚化處理	廢玻璃 (R-0401)	1.440	-	0.000	再利用
其他有害廢棄物	-	-	0.000	焚化處理	廢塑膠混合物 (D-0299)	0.350	-	0.000	焚化處理
其他腐蝕性事業廢棄物混合物 (C-0299)	-	2.505	0.000	化學處理					
其他腐蝕性事業廢棄物混合物 (C-0299)	-	0.140	3.572	焚化處理					
加總 (扣除再利用量)	2,582.400	2,543.254	2,549.037		加總 (扣除再利用量)	415.880	383.748	293.822	

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. 物理處理方式為蒸餾處理加熱進行分餾以分離多種成份之混合溶劑，用於回收高純度溶劑。

5. 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。

水污染防治

台灣神隆屬多功能性原料藥廠，為因應製程產出的水質及水量變化幅度大的廢水特性，從建廠開始便採用國際大藥廠常用的廢水處理單元，即結合活性污泥法與薄膜過濾技術的薄膜生物反應器 (membrane bioreactor, MBR)，以高效廢水處理技術來處理多變化性且具藥物成分的廢水。而為了確保廢水場功能運作正常，除了日常性的廢水水質監控外，也透過減廢小組會議的討論對每股工廠排出廢水進行評估，對於有疑慮的廢水以購置的 Strathtox 廢水呼吸攝氧儀 (Respirometer) 進行毒性抑制分析，並做適當的排放處置與管制。另外，製程廢水經由廠內廢水廠處理到符合園區放流水允收標準後，會再經園區污水處理場最終處理後再排至水體環境，因此不會因廠內廢水廠異常處置問題，而有直接排至水體環境造成環境衝擊影響。

環境中藥物 (Pharmaceuticals in the Environment, PiE)，即如何管理因生產製造過程中造成藥物殘留物隨廢水排放至水體環境而不會造成人體或環境危害影響，是國際藥廠或相關聯盟對環境保護的承諾與重點，台灣神隆依據藥品供應鏈倡議 (Pharmaceutical Supply Chain Initiative, PSCI) 的共通做建立環境中藥物評估與管理程序，透過生態環境毒理資料收集、危害辨識、危害水體環境之暴露評估 (PEC)、水體環境可承受之效應評估 (PNEC)、風險特徵比值確認 (PEC/PNEC)，進而採取風險管制措施 (如廢水中特定原料藥殘留量監控、污染排放管控或額外處置作法等)，以確保不會因生產製造過程中造成藥物殘留物隨廢水排放至水體環境，而造成人體或環境危害影響，每年會針對前一年主要量產的製程 (特別是 Cytotoxic、Steroid 及 Antibiotic 藥物) 提出 PiE 風險評估報告。

2025 年評估結果顯示對水體環境的影響為不顯著的环境風險。

SPT No.	Category	PEC/PNEC		Environmental Risk
SPT1025	Cytotoxic	Acute : 0.000000441	Chronic : 0.00000581	Insignificant risk (Lowest limit based Chronic)
SPT1091	Cytotoxic	Acute : 0.00224	Chronic : 0.0444	Insignificant risk (Lowest limit based Chronic)
SPT1113	Non-cytotoxic	Acute : 0.00925	Chronic : 0.184	Insignificant risk (Lowest limit based Chronic)
SPT1217	Steroid	Acute : 0.047	Chronic : 0.178	Insignificant risk (Lowest limit based Chronic)
SPT1308	Cytotoxic	Acute : 0.0182	Chronic : 0.364	Insignificant risk (Lowest limit based Chronic)
SPT2096	Non-cytotoxic	Acute : 0.000197	Chronic : 0.00392	Insignificant risk (Lowest limit based Chronic)
SPT3110	Non-cytotoxic	Acute : 0.0047	Chronic : 0.0937	Insignificant risk (Lowest limit based Chronic)

毒性及關注化學物質及其他管制物管理

依據產品生命週期 SOP 的規範，從產品製程研發開始應避免或減少使用國內或國際規範之化學物，如毒化物、毒品先驅物、化學武器列管物質及臭氧層破壞物質及受有害空氣污染物排放管制之物質（如二氯甲烷等），而以其他對環境較無毒性或危害性衝擊之物料取代，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。本公司毒化物及毒品先驅物管理，除依法令規定設置專責人員外，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。另外，也依法令規定設置毒化物專業應變人員，除了每年依規定複訓外，毒化物應變處置也納入廠內緊急應變小組（ERT）訓練課程中以熟練處理廠內毒化物災害變，降低危機造成的傷害與後續衝擊。

土壤污染防治

台灣神隆位於台南科學園區，園區所屬的區域範圍未有土壤及地下水污染整治網中被列管的污染場址，園區管理局為建立完整地下水資料庫，事先預警防範相關污染問題，持續進行地下水水質監測，監測結果均符合管制標準（請見南科園區環境監測資訊整合網站資訊）。台灣神隆自 1999 年完成建廠以來，為確保工廠運作不會造成鄰近區域土壤及地下水污染，主動在廠區附近設置 5 個地下水井，並監測地下水水樣品質，確保不造成土壤或地下水污染。113 年豐水期監測結果報告顯示八項重金屬（鉛、鎘、汞、銅、鎳、鉻、鋅、砷）、揮發性有機物及半揮發性有機物等檢測項目，結果均低於管制標準或未檢出。

供應商環境評估與稽核

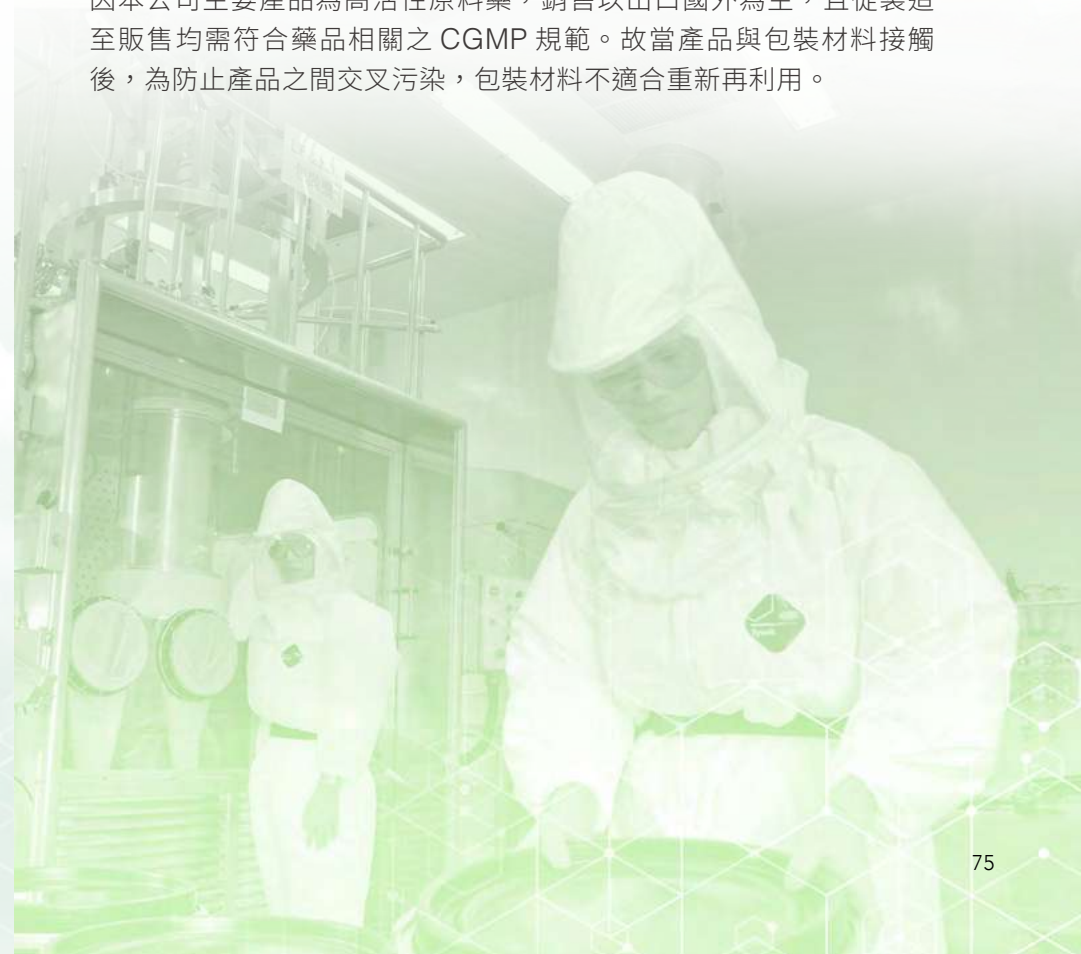
為確保供應商在產品的製造與配送上能適當且安全的處理，針對本公司之供應商，初步透過安衛環保管理系統調查問卷了解外部廠商對於安衛環保的重視程度與管理能力，藉由線上審計或實地拜訪，考察供應商的生產作業場所，檢查生產作業是否符合環境保護要求，包括對廢棄物、排放和能源的管理和處理。評估供應商的環境績效和持續改進能力，確保供應商在環境保護方面有積極的行動和措施，並具備遵守當地相關環境法規和標準的能力，2025 年完成 29 次供應商品質稽核，廢棄物清運商稽核 6 次。（註：供應商品質稽核主要項目包括倉庫、出貨放行、品質系統、生產流程、檢驗紀錄等。）

供應商稽核次數

稽核形式 \ 年份	2023 年	2024 年	2025 年
實地稽核	20	13	24
線上稽核	11	2	1
第三方稽核報告確認	6	6	3
書面文件審核	3	0	1

售出的產品及包裝材料被要求回收的比率

因本公司主要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。



友善職場

Friendly Workplace 4

4.1 人力概況	77
4.2 員工福利與照顧	82
4.3 推動職場健康促進	90
4.4 安全的工作環境	95



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 2025 年 12 月 31 日止，員工總數為 729 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，超過七成設籍台南市，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。2025 年人力配置依據業務接單量及事業發展需求，進用約 83 位人員；總體離職率為 13%。報導期間（2025 年）內及報導期之間（2024 年與 2025 年）之員工人數無顯著波動。

人才招聘與留任政策

為建立穩定且具發展潛力的人才來源，台灣神隆積極透過校園徵才、就業博覽會及產學合作等多元管道延攬人才，並以實習計畫作為培育青年人才的重要機制。透過與大專院校建立長期合作關係，學生可提前接觸製藥產業實務，理解產業知識與職場文化，縮短學用落差，同時培養具潛力的未來專業人才。

自 2023 年起，台灣神隆推動實習培育計畫，安排學生於研發、品質與生產等部門參與實務工作，並透過導師制度與專案參與，使學生得以結合理論與實務，深化對製藥產業品質管理與營運流程的理解。為進一步提升培育深度，公司將實習期間由半年延長至一年，並將實習對象由大學部擴展至五專部，以擴大醫藥相關領域人才培育範圍。2025 年並舉辦「實習成果發表會」，以「GMP 實踐經驗」為主題，學生展示將學校理論知識與製藥產業優良製造規範（GMP）結合的成果，深化產學交流與專業能力培養。

2023 年至 2025 年間，累計培育 41 名醫藥相關領域學生。2023 年共有 15 名實習生參與，其中擬就業之實習生有 87.5% 留任公司；2024 年共有 10 名實習生參與，學生回饋顯示工作環境安全、團隊氛圍佳、制度化指導有助專業能力養成；2025 年共有 16 名實習生參與，整體實習滿意度達 9 分（滿分 10 分），擬就業之實習生中約 66.7% 表達留任意願，其中 2 名表現優異者已正式錄用。

未來，台灣神隆將持續深化與各大專院校的合作，透過制度化實習培育機制建立企業長期的人才培育管道，支援公司永續發展，並持續為公司及生技醫藥產業培育具產業實戰能力的專業人才。

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 66：34，處長級以上主管女性占比為 39%，高階女性主管占比高達 75%，可見神隆落實機會平等的用人政策。

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、中國等 5 個國家共 102 位外國籍同仁，占總員工數 14%。目前外籍同仁總數以印尼占比最高，為此內部設有穆斯林祈禱室，2025 年公司持續舉辦開齋節活動與全員工分享印尼特色美食，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，詳細活動參閱 5.1 社會共融。



舉辦印尼文化系列活動



台灣神隆近兩年人力結構

員工雇用類型

單位：人

年份		2024 年				2025 年			
性別		男	女	合計	比例	男	女	合計	比例
總數		502	238	740	100.00%	482	247	729	100.00%
定期契約	全職	77	12	89	12.03%	74	16	90	12.35%
	兼職	1	3	4	0.54%	0	1	1	0.14%
不定期契約	全職	424	222	646	87.30%	408	229	637	87.38%
	兼職	0	1	1	0.14%	0	1	1	0.14%
無時數保證的員工		0	0	0	0	0	0	0	0

員工年齡、職別、學歷、地區人數結構

單位：人

年份		2024 年				2025 年			
性別		男	女	合計	比例	男	女	合計	比例
總數		502	238	740	100.00%	482	247	729	100.00%
職級	高階主管	1	4	5	0.68%	1	3	4	0.55%
	中階及基層主管	62	30	92	12.43%	68	32	100	13.72%
	專業人員	140	142	282	38.11%	135	148	283	38.82%
	其他人員	299	62	361	48.78%	278	64	342	46.91%
學歷	博士	23	13	36	4.86%	21	13	34	4.66%
	碩士	134	117	251	33.92%	131	118	249	34.16%
	大學 / 大專	259	103	362	48.92%	246	113	359	49.25%
	高中職以下	86	5	91	12.30%	84	3	87	11.93%
國籍	本國	423	218	641	86.62%	405	222	627	86.01%
	外國	79	20	99	13.38%	77	25	102	13.99%
年齡	20—29 歲	81	51	132	17.84%	75	58	133	18.24%
	30—50 歲	338	160	498	67.30%	313	154	467	64.06%
	> 50 歲	83	27	110	14.86%	94	35	129	17.70%
戶籍	台 南	367	153	520	70.27%	355	161	516	70.78%
	非台南	135	85	220	29.73%	127	86	213	29.22%

備註：高階主管—中心級以上人員；中階及基層主管—其他主管職；專業人員—藥事法規、品保、研發等經公司認定具專業技能之人員；其他人員—行政及技術人員。

此外，台灣神隆提供身心障礙身分者平等之就業機會。截至 2025 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。

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，台灣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。承諾在符合基本工資要求外，致力於提供員工符合生活工資水準之薪酬，參酌 IDH 認可之標準，確保薪酬足供員工維持生活水平。依 IDH 認可及公開之生活工資基準（WageIndicator 典型系列方法論），2025 年台灣法定最低工資高於 WageIndicator 估算的典型家庭生活工資下限，神隆全員工薪資皆不低於台灣法定最低工資，基層人員平均標準薪資為最低工資之 1.2 倍。此外，神隆每年規劃年度調薪皆同步參考物價指數年增率，2025 年平均調薪率高於物價指數年增率，為物價指數年增率之 2.2 倍。

台灣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。2025 年本公司非擔任主管職務之全時員工年度平均人數為 700 人，其年度薪資平均數為 868 仟元，薪資中位數為 817 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，台灣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。

近三年身心障礙員工雇用人數

類別 \ 年份	2023 年	2024 年	2025 年
應進用人數	7	7	7
實際進用人數	8	9	8

註：法定人數係指「身心障礙者權益保障法」第 38 條為標準

近兩年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

類別 \ 年份	2024 年	2025 年	變動情形
非擔任主管職務之全時員工年度平均人數 (人)	707	700	-0.99%
年度薪資平均數 (仟元)	885	868	-1.92%
薪資中位數 (仟元)	829	817	-1.45%

註：相關資訊請詳公開資訊觀測站之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」申報內容。
(索引位置：公開資訊觀測站→公司治理→企業 ESG 相關資訊→員工福利及薪酬統計相關資訊→非擔任主管職務之全時員工薪資資訊)

多元溝通管道 促進勞資共榮

本公司重視與同仁的雙向溝通，依法成立勞資會議、職工福利委員會，並定期改選成員，以確保有更多元的員工意見有機會表達。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，讓同仁第一手掌握公司動向及政策。同時透過意見調查及在員工休息區設置意見箱，並定期召開勞資會議、職工福利委員會，內部雖無工會未有團體協約的訂定，但同仁可針對切身相關措施透過勞方代表參與決策討論，2025 年共進行 4 場福委會議及 7 場勞資會議，勞方代表意見之回覆率為 100%；另外，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，並設有員工意見箱，2025 年回覆率為 100%。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《聯合國世界人權宣言 (UDHR)》、《國際人權法典》與《國際勞工組織 - 工作基本原則與權益宣言》等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。2025 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，本公司承諾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，2025 年度主管留任率達 95%。2025 年離職率較前一年度微幅上升 2%，主要仍受到科技業磁吸效應影響。本公司將持續推動留才措施，透過年度調薪確保員工薪資符合市場薪資水準，並結合內部轉職制度，提供工作技能提升、職涯發展及任務挑戰機會，提升中高績效人才之留任，以維持健康離職率。

員工新進率

2024 年		年底在職人數			新進					
					到職人數			新進率		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
類別										
職級	高階主管	1	4	5	0	0	0	0%	0%	0%
	中階及基層主管	62	30	92	2	1	3	3%	3%	3%
	專業人員	140	142	282	13	19	32	9%	13%	11%
	其他人員	299	62	361	25	12	37	8%	19%	10%
年齡	21-30	81	51	132	16	18	34	20%	35%	26%
	31-40	163	87	250	14	11	25	9%	13%	10%
	41-50	175	73	248	8	2	10	5%	3%	4%
	51-60	78	25	103	2	1	3	3%	4%	3%
	60 以上	5	2	7	0	0	0	0%	0%	0%
合計		502	238	740	40	32	72	8%	13%	10%

2025 年		年底在職人數			新進					
					到職人數			新進率		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
類別										
職級	高階主管	1	3	4	0	0	0	0%	0%	0%
	中階及基層主管	68	32	100	1	1	2	1%	3%	2%
	專業人員	135	148	283	16	28	44	12%	19%	16%
	其他人員	278	64	342	27	10	37	10%	16%	11%
年齡	21-30	84	69	153	23	25	48	27%	36%	31%
	31-40	150	84	234	15	11	26	10%	13%	11%
	41-50	169	68	237	5	3	8	3%	4%	3%
	51-60	74	24	98	1	0	1	1%	0%	1%
	60 以上	5	2	7	0	0	0	0%	0%	0%
合計		482	247	729	44	39	83	9%	16%	11%

員工離職率

年份項目			類別	年底在職人數			離職												
							自願離職人數		非自願離職人數		離職人數	自願離職率			非自願離職率			離職率	
			男	女	合計	男	女	男	女	小計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
2024年	職級	高階主管	1	4	5	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		中階及基層主管	62	30	92	3	0	0	0	3	5%	0%	3%	0%	0%	0%	5%	0%	3%
		專業人員	140	142	282	20	15	2	1	38	14%	11%	12%	1%	1%	1%	16%	11%	13%
		其他人員	299	62	361	31	12	1	0	44	10%	19%	12%	0%	0%	0%	11%	19%	12%
	年齡	21-30	81	51	132	21	9	0	1	31	26%	18%	23%	0%	2%	1%	26%	20%	23%
		31-40	163	87	250	15	11	0	0	26	9%	13%	10%	0%	0%	0%	9%	13%	10%
		41-50	175	73	248	12	4	2	0	18	7%	5%	6%	1%	0%	1%	8%	5%	7%
		51-60	78	25	103	5	2	1	0	8	6%	8%	7%	1%	0%	1%	8%	8%	8%
		60 以上	5	2	7	1	1	0	0	2	20%	50%	29%	0%	0%	0%	20%	50%	29%
	合計		502	238	740	54	27	3	1	85	11%	11%	11%	1%	0%	1%	11%	12%	11%
2025年	職級	高階主管	1	3	4	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		中階及基層主管	68	32	100	1	3	1	0	5	1%	9%	4%	1%	0%	1%	3%	9%	5%
		專業人員	135	148	283	13	20	1	1	35	10%	14%	12%	1%	1%	1%	10%	14%	12%
		其他人員	278	64	342	46	6	2	0	54	17%	9%	15%	1%	0%	1%	17%	9%	16%
	年齡	21-30	84	69	153	19	7	1	0	27	23%	10%	17%	1%	0%	1%	24%	10%	18%
		31-40	150	84	234	28	13	0	1	42	19%	15%	18%	0%	1%	0%	19%	17%	18%
		41-50	169	68	237	10	8	1	0	19	6%	12%	8%	1%	0%	0%	7%	12%	8%
		51-60	74	24	98	3	1	2	0	6	4%	4%	4%	3%	0%	2%	7%	4%	6%
		60 以上	5	2	7	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	合計		482	247	729	60	29	4	1	94	12%	12%	12%	1%	0%	1%	13%	12%	13%

1. 上述資料係由人資系統以 2024、2025 年底在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
2. 新進 / 離職員工人數包含外籍員工，新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 新進率 (%) = 當年度該類別新進人數 / 年底員工總人數。
4. 離職率 (%) = 當年度該類別離職人數 / 年底員工總人數。
5. 離職員工人數包含自願或被解僱、退休之員工。

兼顧工作與生活平衡的職場環境

提供員工家庭照護之彈性，於核心上班時間範圍內實施彈性上下班，只要符合每日工作滿 8 小時，可依當日狀況調整上班時間。若因季節關係或因換班準備，必須在正常工作時間外加班者，公司亦在取得勞資會議同意後依法辦理工作時間之延長，延長工時工資、資遣等計算均依政府勞動法令之規定辦理，2025 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，員工到職首二年享有優於法令之給假天數，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。為支持安心生養，除了提供妊娠員工定期衛教諮詢關懷諮詢外，任職滿一年員工家中有未滿 12 歲子女者，可申請育兒補助；年資滿三個月以上員工，其子女就讀國中以上學校且成績達一定標準者，可申請子女獎學金。2025 年上開友善婚育措施受惠人數 139 人，投入總金額 341,100 元。

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。2025 年共有 9 位員工申請育嬰留職停薪，當年度復職率 69%，回任原單位職務。

近三年育嬰留職停薪執行情形

年份	2023 年			2024 年			2025 年		
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停人數 A	1	4	5	4	10	14	3	6	9
當年度育嬰留停應復職人數 B	2	2	4	1	7	8	5	8	13
當年度育嬰留停實際復職人數 C	1	2	3	1	7	8	1	8	9
前一年度育嬰留停實際復職人數 D	1	4	5	1	2	3	1	7	8
前一年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數 E	1	3	4	1	2	3	1	6	7
當年度育嬰留停復職率% (C/B)	50%	100%	75%	100%	100%	100%	20%	100%	69%
留任率% (E/D)	100%	75%	80%	100%	100%	100%	100%	86%	88%

* 2025 年育嬰留停復職率 = 2025 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 = (2024 年育嬰留停復職員工續任超過 1 年的人數) / (2024 年育嬰留停復職人數)，台灣神隆 2025 年育嬰留停員工留任率為 88%
* 本公司 2025 年符合育嬰留停申請資格員工數以 2023 年至 2025 年申請產假及陪產假員工人數計，共 56 人

依法提撥、執行退休制度

台灣神隆依法設置員工退休制度。2005 年 6 月 30 日（含）前到職員工依其意願選擇舊制退休金者，由公司按月提撥退休準備金，即按每位具舊制退休金年資者至少 2% 月薪資到勞工退休準備金專戶，並依法成立勞工退休準備金監督委員會運作管理，相關退休準備金提撥足以支付 2025 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。2025 年共有 10 人次使用，補助金額 37,400 元。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：

 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、地方創生工作坊、開齋節歡慶活動、神隆電影包場活動、中秋點心共享活動、神隆講堂、感恩聖誕活動、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 27 家、住 34 家、幼教 35 家、娛樂 4 家、其他 6 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。



羽球社



登山社



「神隆講堂」由盧燕俐老師談財經知識



壘球社



福利小站



尾牙歡樂大摸彩



尾牙互動遊戲



講師吳若權於「神隆藝壇」分享

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。

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

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

神隆的人才理念



神隆的員工職能模型



除此之外，公司亦提供完整獎酬制度及職涯發展藍圖，激勵員工精益求精、多元發展。截至 2025 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，2025 年本公司員工總訓練時數為 66,234 小時，計 8,540 人次參加；CGMP 及安全衛生環境保護訓練總訓練時數為 49,727 小時。

近三年員工教育訓練時數

2023 年	管理職	非管理職
受訓總時數	6,313hrs	45,755hrs
平均時數	100.21hrs	100.12hrs
受訓人次	63 人	457 人
受訓總時數	1,081hrs	6,346hrs
平均時數	31.79hrs	31.89hrs
受訓人次	34 人	199 人
2024 年	管理職	非管理職
受訓總時數	4,711hrs	32,693hrs
平均時數	74.77hrs	74.47hrs
受訓人次	63 人	439 人
受訓總時數	812hrs	5,101hrs
平均時數	23.88hrs	25.00hrs
受訓人次	34 人	204 人
2025 年	管理職	非管理職
受訓總時數	8,203hrs	49,099hrs
平均時數	118.88hrs	118.39hrs
受訓人次	69 人	413 人
受訓總時數	1,266hrs	7,666hrs
平均時數	36.16hrs	36.16hrs
受訓人次	35 人	212 人

年份	2023 年				2024 年				2025 年			
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	973	607	366	2,173	906	583	323	2,741	819	525	294	2,352
CGMP 訓練	3,721	2,631	1,090	43,662	2,985	2,100	885	29,584	1,562	1,333	229	46,619
安衛環保訓練	1,468	972	496	3,495	1,418	968	450	3,295	1,352	879	473	3,108
專業技術訓練	2,481	1,698	783	7,200	841	545	296	5,076	4,407	2,775	1,632	12,555
其他	771	444	327	2,965	548	326	222	2,621	400	240	160	1,600
總計	9,414	6,352	3,062	59,495	6,698	4,522	2,176	43,317	8,540	5,752	2,788	66,234

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。



部屬培育與指導課程



策略思維課程

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。2024 年獲得衛生福利部國民健康署健康職場認證標章。



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 2025 年度員工健康檢查於 11 月 23 至 11 月 28 日分批進行，共 595 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。此外，亦配合公司健康促進與職場健康管理政策，針對符合條件之同仁進行中高齡員工健康問卷評估，以了解其工作適應情形與健康需求，作為後續健康管理與職場支持措施之參考。

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，2025 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	2023 年	2024 年	2025 年
到檢總人數	543	605	595
一般檢查	543	605	595
特 03 游離輻射	16	18	19
特 11 二甲基甲醯胺	68	64	62
特 12 正己烷	40	39	45
特 30 甲醛	11	24	19

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。根據 2025 年底在職健檢

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、發麻、刺痛等不適症狀，成因可能與工作及個人習慣有關。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，故參考身體不適指數最高之部門進行工作環境作業檢測，並依結果提供衛教宣導及工作環境改善建議，打造友善工作環境減少工作帶來的不適感。

2025 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健康服務	每月一次三小時
在職員工定期健康檢查	每年一次
健康講座	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 (實體課程)	每年第三季



健康講座
體適能力訓練指導



職醫臨場健康服務
母性健康保護



職醫臨場健康服務
評估工作場所環境



年度在職員工定期健康檢查

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。

2025 年每月母性健康保護宣導主題

1月

蛇年四招守腰圍、健康迎春過好年 + 疫苗接種及傳染病防治 + 母性健康保護宣導。

2月

孕期感染流感的風險及預防 + 健康報分享 + 疫苗接種及傳染病防治 + 母性健康保護宣導。

3月

慢性腎臟病前期，五大外食原則 + 健康報分享 + 傳染病防治 + 母性健康保護宣導。

4月

“平衡感”是重要的發展指標 + 健康報分享 + 傳染病防治 + 母性健康保護宣導。

5月

準媽媽的生活大小事 + 健康報分享 + 傳染病防治 + 母性健康保護宣導。

6月

114 年起，乳癌篩檢擴大 + 健康報分享 + 傳染病防治 + 母性健康保護宣導。

7月

百日咳防治宣導 + 健康報分享 + 傳染病防治 + 母性健康保護宣導。

8月

準爸爸「神隊友」養成攻略 + 健康報分享 + 傳染病防治 + 母性健康保護宣導。

9月

孕期血糖過的 5 招控糖技巧 + 健康報分享 + 疫苗接種訊息 + 母性健康保護宣導。

10月

孕期貧血檢驗之重要 + 健康報 + 疫苗接種 + 母保 + 乳癌篩檢宣導 + 健檢預告。

11月

別讓菸害藏在空氣裡！守護孕媽與寶寶健康 + 健康報 + 疫苗接種 + 母保宣導。

12月

關於健康與陪伴的溫暖提醒！ + 健康報分享 + 疫苗接種 + 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 2025 年底內部急救訓練四場次實體課程，完成人數共計 47 名。



員工急救技能訓練



廠內設有 AED 裝置



傷病應變演練



針對緊急應變小組進行救護訓練

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	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	407,848	514,288	444,777
	男性總經歷工時	917,973	1,159,316	1,058,046
	總經歷工時	1,325,821	1,673,604	1,502,823
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	5	1
	男性總計職業傷害人 (次) 數	5	6	0
	總計職業傷害人 (次) 數	5	11	1
可記錄之職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	0	1.94	0.45
	男性總計職業傷害比率	1.09	1.04	0
	總計職業傷害比率	0.75	1.31	0.13
職業傷害類型	每一件職業傷害類型	割傷 X 1 接觸化學物質 X 2 高溫灼燙傷 X 1 跌倒 X 1	接觸化學物質 X 5 跌倒 X 4 割傷 X 1 撞擊物體 X 1	爆裂 X 1

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. 2025 年 6 月本公司發生一起作業事故，同仁於廠內進行濾心更換時，未依照正確作業流程造成濾心炸裂導致自身受傷，違反《職業安全衛生法》第 6 條第 1 項規定，處以新台幣幣 100,000 元罰款。
經檢討後修改濾心更換流程，同時落實工廠進出安全管理規範，以提升整體作業安全並防止類似事件再發。

7. 2025 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。

消防與建物安全管理

神隆依消防安全管理程序配置法定消防管理人員 (防火管理人 / 保安監督人 / 消防設備區域自主管理專責人員)，撰寫消防防護計劃書、消防防災計劃書與消防安全檢修申報，落實防火區劃及消防系統 / 設備維護管理，並定期舉行全員消防逃生演練及消防自衛編組訓練與演練。

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。

台灣神隆各建築物均依法設有火警自動警報系統，當火警警報觸發發時會立即進行全廠廣播通報。主要生產工廠內部設有水霧滅火系統，其餘區域設置自動灑水滅火系統作為火災發生時的因應措施。神隆設有 1600 噸消防水槽，當實際發生火災時兩台柴油消防泵浦會立即啟動，提供廠內的消防水系統充足的水量，此外還設置了 600 加侖泡沫原液儲槽，當發生儲槽火災或溶劑型火災時，可以產生足夠的泡沫進行覆蓋滅火。公共危險品倉庫額外自設高發泡消防系統，火災發生時會在 3 分鐘內用高發泡泡沫填充整座倉庫，達到滅火效果。

每年委託合格外部機構進行建築物防火避難設施與設備安全檢查，確保建築物處於合法、正常且安全的使用狀態。透過專業檢查與申報機制，確保防火區劃、逃生避難動線 (如安全梯、走廊) 及消防設備 (如警報、避雷) 功能正常，以防範火災風險，保障員工安全。建立每月定期巡檢機制，一旦發現有缺失或損毀，會立即告知轄區進行維修改善。

危害辨識、風險評估及事故調查

依據危害鑑別與風險評估程序，當有任何作業活動的變更或異常發生，皆需重新執行危害辨識與風險機會評估。若評估結果屬不可接受風險之職業安全衛生負面衝擊，則依據消除、取代、工程改善、行政管理、個人防護具之改善順序，尋求最佳降低風險之改善方案並持續改進。同時為避免火災事故發生，持續推動各廠區安全巡檢與安全觀察，強化火災預防與員工自主安全意識。另對於廠區內所使用化學品之危害特性進行危害鑑別，從化學品入料、運輸、儲存、

製程使用均有化學品安全管理辦法進行管控；廠區所使用之化學品均有倉庫部門負責管理各項化學品之儲存，相關資訊（危害辨識卡 H-Card）放置於中控室供緊急應變使用，每半年更新一次；現場使用、儲存化學品區域均放置化學品物質資料表（SDS），各種化學品依危害特性規劃固定區域分開存放，管控儲存量，並定期檢查其儲存狀況。

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



有害污染物洩漏訓練



印籍同仁消防水帶操作訓練

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。2025 年 ERT 小組共計 28 名成員，成員由生產輪班同仁遴選而出，配合生產輪班使廠內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。ERT 組員定期接受專業消防訓練、進行主題式緊急應變演練，包含消防衣與防護衣穿戴、化學品洩漏演練、緊急救護訓練、消防水線操作與自然災害應變演練，且需通過該年度相關考核項目，同時每年需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，必要時配合南科管理局舉行外部專業機構的消防滅火救災訓練或洩漏應變訓練，取得正確的安全消防技能與觀念。2025 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。中控室值班人員之三大職能如下圖所示：

監控應變中心緊急應變之時機及與緊急應變小組（ERT）之配合



緊急通報

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2024及2025年分別投入約新台幣380及454萬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、噪音等環保或安全問題的反映、抱怨或建議事宜均適用，並由工安衛環保處、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

社會責任

Social Responsibility 5

5.1 社會共融 101

5.2 社會參與 105

5.1 社會共融

台灣神隆深耕製藥產業多年，以守護生命，實踐健康承諾為核心願景，響應 ESG 趨勢，以具體行動實踐企業社會責任，積極參與社會關懷與在地連結行動，並持續推動公益參與、教育支持及多元共融等議題。同時，公司亦重視員工身心健康與工作生活平衡，致力打造安全、友善且具包容性的工作環境，透過文化、環境與社會等多面向的行動，與社會攜手邁向永續共好的未來。

教育推動與社會回饋

台灣神隆長期透過研揚文教基金會規劃國內優秀藝術創作者作品在公司內展出，表達對國內優秀藝術人才的支持，自 2008 年起持續贊助長達 17 年，打造藝文氣息的工作環境，同時提升同仁的美學素養。

此外，自 2010 年起開辦至今的神隆藝壇講座持續以藝術人文串聯療癒心靈，藉由實體對外講座與園區人員及當地居民共同成長，並結合社群直播方式擴大溝通族群。2025 年活動觸及人數近 5 萬人，傳遞「從閱讀中可獲得支持自己的力量，也能擁有自我成長的力量」，並由講師帶出正確醫療方式的必要性，以及專業製藥公司的重要性，成功傳遞台灣神隆身為專業抗癌藥物製藥公司的使命。適逢 10 月國際乳癌防治月，台灣神隆本著關懷健康福祉，特別邀請公益夥伴—台灣癌症基金會共襄盛舉，提供癌友及家屬療癒身心靈的機會，也呼籲線上捐款，並與合作夥伴政大書城共同響應「購書愛心捐」活動，為公益盡一份心力。

在台灣神隆 28 週年「卓越精神，隆耀非凡」廠慶園遊會，今年特別響應「11 月 14 日聯合國世界糖尿病日」，攜手財團法人千禧之愛健康基金會與臺南市立安南醫院糖尿病衛教團隊共同推動健康公益，設立「健康守護衛教攤位」，提供營養諮詢與慢性病預防教育，倡導民眾關注代謝症候群及糖尿病年輕化趨勢，落實日常健康管理。

為促進學子瞭解本產業，縮短產學差距，台灣神隆深入校園參與、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，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交流網絡，以實際行動縮減產學距離。自 2011 年起台灣神隆與台灣化學會合作設置「神隆論文獎學金」持續至今，並積極前進國內大專院校生技及化工等相關系所進行產業講座，協助學子順利進入就業市場。

社區關懷與急難救助

台灣神隆持續以積極的態度推動社會公益活動，期望結合公司資源關懷並回饋在地的弱勢團體。自 2018 年起迄今，神隆響應由南科部科學園區管理局主辦之「南科愛心月」活動未間斷，舉辦公益義賣、愛心捐款活動，共同照顧南科周遭的貧困孩童。同時號召公司同仁響應捐血，為社會盡棉薄之力。在急難救助方面，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。

多元文化與友善環境

員工是公司最重要的核心資產，神隆透過舉辦多元化的活動，照顧員工的精神生活，在繁忙的工作之餘，能享受豐富的社交與文化體驗，創造良好的工作氛圍，提升對企業的認同感，增加員工穩定性。2025 年舉辦的活動包含：家庭電影包場與親子家庭日，促進員工與家人間的情感交流；以及充滿溫馨氛圍的感恩聖誕系列活動，增進同仁間的情誼與向心力；透過「神隆講堂」為同仁增添生活新知。

此外，對於印尼籍同仁最重要的開齋節，神隆用最溫暖的方式陪伴同仁一起慶祝，讓他們能在工作地點吃到家鄉味，感受到來自公司的體貼與尊重。隨著公司持續推動多元文化與友善職場的理念，參與開齋活動的同仁人數顯著增加，不僅印尼同仁踴躍參與，也吸引了許多首次接觸開齋節文化的同仁，共同感受節慶氣氛，讓大家更認識並尊重不同文化，展現多元共融的企業精神。

2025 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
「神隆藝壇」講座	- 活動經費 25 萬元 - 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、新聞稿發布	實體講座活動： 100% 聽眾對內容感到滿意 100% 問卷回饋正向留言	- 連續 16 年舉辦，2025 年邀請吳若權先生擔任主講，觸及人數近 5 萬人。 - 南科園區廠商 132 間 - 圖書文化相關 1 間 - 台灣癌症基金會	- 神隆長期贊助藝文相關活動，2025 年舉辦實體講座及線上直播擴大溝通族群。 - 企業與在地社區居民直接互動外，並與公益夥伴台灣癌症基金會合作，呼籲關注癌症患者及照護者議題。
神隆藝廊定期展出	贊助經費 2.5 萬元	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 770 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 9.5 萬 - 活動宣傳：內部公告、內部 FB 社團	約 380 名員工及親友共襄盛舉，促進家庭情感交流。	神隆員工共 729 人	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。
挽袖捐血活動	- 活動禮品經費 2.8 仟元 (含公益商品) - 活動宣傳：內部公告、內部 FB 社團	總捐血量 6,500 C.C	- 台南捐血中心及輸血需求者 - 神隆員工共 729 人	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。
南科愛心月活動	活動禮品經費 4.2 仟元 (含公益商品)	- 捐款金額共 30.3 仟元、發票 - 愛心商品義買總 8.5 仟	- 世界展望會 - 蘆葦啟智中心 - 神隆員工及長駐承攬商共 770 人 - 蓮心園 - 南科周遭弱勢家庭	身為製藥行業的神隆關懷鄰近社區弱勢團體，責無旁貸。
神隆論文獎學金	- 活贊助 10 萬元獎學金 - 舉辦「神隆論文獎」交流會議	2011 年至今長達 14 年之贊助，共累計 64 名學子獲得神隆論文獎學金。	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。
「卓越精神隆耀非凡」家庭日	- 活動費用共 52 萬元 (含活動禮品) - 活動宣傳：內部公告、內外部社群平台、網路新聞	2025 年度家庭日除邀請員工與眷屬參與外，亦開放一般民眾共同參與，共吸引 485 名員工、眷屬及一般民眾 到場同樂。活動透過多元互動內容，促進企業與社區之交流與連結，展現企業推動社會共融的理念。活動結束後進行滿意度調查，結果顯示 99% 參與者表示滿意，整體活動獲得高度肯定。	- 神隆員工及長駐承攬商共 770 人 - 台南居民 - 臺南山上花園水道博物館 - 台灣世界展望會 - 財團法人千禧之愛健康基金會 - 臺南市立安南醫院糖尿病衛教團隊	- 舉辦家庭日旨在促進員工與家庭之間的親子交流與情感連結。本次神隆家庭日結合水道博物館場域，進一步推廣在地文化，同時邀請地方創生夥伴、在地商家、小農及公益單位共同參與，透過活動串聯企業、社區與地方產業，促進多元交流與合作，展現企業支持在地發展與推動社會共融的理念。 - 本次首度攜手財團法人千禧之愛健康基金會與臺南市立安南醫院糖尿病衛教團隊共同推動健康公益，設立「健康守護衛教攤位」，提供營養諮詢與慢性病預防教育，倡導民眾關注代謝症候群及糖尿病年輕化趨勢。
開齋節多元文化活動	- 活動禮品費用 8.6 萬 - 活動宣傳：內部公告、內部 FB 社團	- 發放開齋點心全體員工 共 729 人 - 員工餐廳加菜活動	神隆員工及長駐承攬商 共 770 人	開齋節活動促進異國文化交流，同時也體現神隆對多元、公平與共融 (DEI) 價值的堅定承諾，並有效凝聚了團隊向心力。

每年響應「南科愛心月」活動，
幫助在地弱勢族群



2025 年「神隆藝壇」
一書 是溫柔的解方



台灣神隆藝術走廊



「依舊有愛」二手衣物捐贈活動



連續 16 年舉辦「神隆藝壇」活動



舉辦捐血活動



神隆家庭電影院包場活動



神隆家庭日親子活動



認識異國文化



神隆家庭日與同仁一同關心
代謝症候群及糖尿病



家庭日活動之一
台南山上花園水道博物館導覽



一同慶賀開齋節活動



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。神隆以落實 ESG 行動精神為核心，推動地方創生與永續發展，透過社區參與，與在地做最直接的鏈結，2025 年神隆持續以「走入地方、感受生活、共創記憶」為核心理念，舉辦「地方創生工作坊」，邀請在地創生團隊前進神隆分享了解地方文化特色，不僅著重於認識地方，更進一步強調「與地方共作」。藉由與在地職人互動、親身實作的過程中，真切感受地方的溫度，將這份體驗轉化為深刻的地方記憶，進而內化為企業文化的一環，同時彰顯台灣神隆對社區永續發展的支持。

「地方創生工作坊」系列活動

活動主題	活動內容	參與人數	活動滿意度
百年中藥香的生活感	邀請自民國 60 年創立的台南新化在地中藥行－「歡喜本草舖」現任主理人陳傳中先生指導教學。陳傳中為第三代掌櫃，在他的帶領下，翻轉了傳統藥房的沈悶印象，融合創新設計與現代思維，讓中藥不再遙不可及，而是年輕人也能親近、喜愛的生活日常。 主要分享： ● 臺南中藥產業現況及分析 ● 親見聞觸傳統中藥材 ● 搓艾草香塔、抓藥體驗	40	99%
泥作手感中的百年街區記憶	邀請在地創生團隊「山海屯社會企業」創辦人許明揚先生，講述新化老街創生契機及過程，讓同仁了解台南新化老街的歷史及光景，並理解維護歷史文物的不易。同時邀請「新化在地藝術創作者」李嘉峰先生指導教學將新化老街歷史建築融入泥作盆器藝術創作中，打造富有生命力與趣味感的「森活」風景。 主要分享： ● 新化生活故事博物館推動脈絡 ● 訴說老屋動人歷史故事與再生過程 ● 泥作多肉植物盆器	32	95%



2025 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
地方創生工作坊參與人次 (共 2 場)	72	人次
學員響應之成果作品 (酸梅湯、防蚊香塔、泥作盆器)	152	個
學員參與工作坊時數累計 (參與次數 * 課程時數)	180	小時
地方永續行動投入金額	7.5 萬	元
商業與旅遊影響		
項目		
促進地方店家串聯合作	2	間
創造新化老街參訪人數	360	人次
地方文化與社會影響		
項目	數量	單位
提升地方認同與榮譽感 (計畫合作)	2	間
促進地方組織與社會企業經驗與信心 (外部活動場次)	1	場
吸引企業認識並衍生對地方產業合作可能性 (訊息回覆率)	2	單位
機會效益		
在地創生活動帶動地方店家觀光 (以下為店家名稱) 大貓書屋、歡喜本草舖 廠慶家庭日活動亦串連許多在地店家： 水道咖啡、左鎮「左達商號」、左鎮公館社區、木瓜媽魚拓燒、八方緣 烤鴨潛艇堡、居久創意壽司、串聯台南多個在地農產品，像是東山蜂蜜、 安定有機蔬菜攤商	10	個
其他團隊共襄盛舉 (以下為合作單位公司名稱) 台南市左鎮區公館社區、 南漂仔聚匯總部有限公司、左達工作室、國家發展委員會	4	個

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。公司主管亦於臺灣製藥工業同業公會擔任理事、台灣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

台灣化學會

附錄

Appendix 6

附錄 1 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表 109

附錄 2 SASB 準則對照表 116

附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊 119

附錄 4 溫室氣體盤查及確信情形 120

附錄 5 確信項目彙總表 121

附錄 6 會計師有限確信報告 123

Monthly Financial Summary (USD)

Month	Revenue	COGS	Gross Profit	Operating Expenses	Operating Profit	Net Profit	Margin (%)
Jan	120,450	48,250	72,200	28,540	43,660	31,650	26.28%
Feb	132,750	53,560	79,190	29,850	49,340	35,720	26.89%
Mar	145,980	58,910	87,070	31,420	55,650	40,180	27.53%
Apr	138,640	55,320	83,320	30,210	53,110	38,310	27.64%
May	152,310	60,850	91,460	32,190	59,270	42,810	28.10%
Jun	160,450	64,230	96,220	33,260	62,960	45,650	28.44%
Jul	168,240	67,890	100,350	34,780	65,570	47,880	28.45%
Aug	175,300	70,540	104,760	35,910	68,850	50,200	28.66%
Sep	182,760	73,820	108,940	36,840	72,100	52,670	28.80%
Oct	194,310	77,950	116,360	38,700	77,660	56,340	29.00%
Nov	205,880	82,260	123,620	39,850	83,770	60,450	29.36%
Dec	220,150	88,410	131,740	41,930	89,810	64,910	29.49%
Q1	1,997,220	764,930	1,232,290	412,420	819,870	566,780	28.37%
Q2	166,485	63,744	102,691	34,368	68,323	47,232	28.37%

Quarterly Breakdown (USD)

Q1	Q2	Q3	Q4	Total
399,180	451,400	526,300	620,340	1,997,220
160,720	180,400	212,560	211,250	764,930
238,460	271,000	313,740	409,090	1,232,290
89,810	96,460	107,530	118,620	412,420
148,650	174,540	206,210	290,470	819,870
102,170	120,350	146,220	197,310	566,780
25.59%	26.67%	27.77%	31.82%	28.37%

Revenue and Net Profit Trend (USD)



附錄1 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	台灣神隆已依循 GRI 準則報導 2025/01/01~2025/12/31 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	15	
	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	15	
	2-7	員工	4.1 人力概況 4.2 員工福利與照顧	77 82	
	2-8	非員工的工作者	2.4 供應商與承攬商物料管理	54	
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	23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.5 公司治理	23	
	2-11	最高治理單位的主席	1.5 公司治理	23	
	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	29	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	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	29	
	2-15	利益衝突	1.5 公司治理 1.6 誠信經營	23 27	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.5 公司治理	23	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.5 公司治理	23	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.5 公司治理	23	
	2-19	薪酬政策	1.5 公司治理	23	
	2-20	薪酬決定流程	1.5 公司治理	23	

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	2-21	年度總薪酬比率	省略揭露	-	基於內部管理之保密考量和限制，故資訊暫不揭露
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	48	
	2-24	納入政策承諾	1.10 永續發展政策	48	
	2-25	補救負面衝擊的程序	4.1 人力概況	77	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.6 誠信經營	27	
	2-27	法規遵循	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
			3.1 安全環保衛生政策	61	
			4.2 員工福利與照顧	82	
	2-28	公協會的會員資格	5.2 社區參與	105	
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	29	
	2-30	團體協約	4.1 人力概況	77	
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	29	
	3-2	重大主題列表	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	3-3	經濟績效	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	3-3	能源	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	3-3	廢棄物	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	3-3	職業安全衛生	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	3-3	訓練與教育	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	3-3	顧客健康與安全	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	3-3	行銷與標示	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	3-3	人才招聘與留任	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	29	
	3-3	法規遵循	1.7 利害關係人及重大主題鑑別	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
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	17	
	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	42	
	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	82	
	201-4	取自政府之財務援助	1.3 營運概況	17	
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	77	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力概況	77	
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	101 105	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.1 社會回饋 5.2 社區參與	101 105	
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	2.4 供應商與承攬商物料管理	54	
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	27	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.6 誠信經營	27	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6 誠信經營	27	
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	27	
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	17	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 營運概況	17	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	1.3 營運概況	17	
	207-4	國別報告	1.3 營運概況	17	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	2.4 供應商與承攬商物料管理	54	
	301-2	使用回收再利用的物料	3.4 污染防治	71	
	301-3	回收產品及其包材	3.4 污染防治	71	
★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	62	
	302-3	能源密集度	3.2 能、資源使用與管理	62	
	302-4	減少能源消耗	3.2 能、資源使用與管理	62	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 能、資源使用與管理	62	
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	62	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2 能、資源使用與管理	62	
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	62	
	303-4	排水量	3.2 能、資源使用與管理	62	
	303-5	耗水量	3.2 能、資源使用與管理	62	
★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 附錄 4 溫室氣體盤查及確信情形	68 120	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放 附錄 4 溫室氣體盤查及確信情形	68 120	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放 附錄 4 溫室氣體盤查及確信情形	68 120	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體排放 附錄 4 溫室氣體盤查及確信情形	68 120	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.3 溫室氣體排放 亮點專欄	68 6	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.3 溫室氣體排放	68	
	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	68	

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	71	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 污染防治	71	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.4 污染防治	71	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4 污染防治	71	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4 污染防治	71	
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	62	
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	71	
	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	71	
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	82	
	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	82	
	401-3	育嬰假	4.2 員工福利與照顧	82	
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	82	
★ 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	95	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 安全的工作環境	95	
	403-3	職業健康服務	4.3 推動職場健康促進	90	
	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	90	
	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	95	
	403-6	工作者健康促進	4.3 推動職場健康促進	90	
	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	95	

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	95	
	403-9	職業傷害	4.3 推動職場健康促進	90	
	403-10	職業病	4.3 推動職場健康促進	90	
★ 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	82	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 員工福利與照顧	82	
	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	82	
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	23 77	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.1 人力概況	77	
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	77	
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	82	
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	77	
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	77 82	
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	95	

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	101 105	
	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	101 105	
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	2.4 供應商/承攬商與物料管理	54	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.4 供應商/承攬商與物料管理	54	
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	52	
	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 2.3 客戶隱私及行銷標示	52 53	
★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	2.3 客戶隱私及行銷標示	53	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.3 客戶隱私及行銷標示	53	
	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	52	
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 2.3 客戶隱私及行銷標示	40 53	
★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	29	
★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	29	

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	未執行任何臨床試驗，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	未執行任何臨床試驗，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	0，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，2025 年所出貨製劑為受託代工產品，配合顧客生產非神隆自有銷售藥品，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；2025 年所出貨製劑為受託代工產品，未在生產世界衛生組織藥品預審計畫（PQP）中預審藥品清單中的產品。
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	0，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	2025 年所出貨製劑為受託代工產品，配合顧客生產非神隆自有銷售藥品，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	台灣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	0，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	0，2025 年未有此情事發生。
	產品收回 (takeback)、再利用 (reuse)、或廢棄處理 (disposal) 的總量	量化	HC-BP-250a.4	0，本公司在 2025 年無產品收回案例。
	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	0，截至 2025 年未有此情事發生。
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	已建立全球產品溯源機制並導入藥品序列化，依循美國 Drug Supply Chain Security Act (DSCSA) 執行藥品包裝及序列化，每個銷售單元在進行包裝時皆會印上專有序號，此序號相關資訊可上傳至客戶系統並在市場上做追蹤，維護藥物品質安全。
	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	當產品有已知或潛在的品質問題時，依據《退貨及產品回收程序書》啟動產品回收程序，妥善處理回收品並通報當地主管機關。
	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	0，本公司未有此情事發生。
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	0，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	台灣神隆依循原廠藥之仿單遵守行銷倫理。

主題	會計指標	類別	編號	神隆回應
員工招募	討論科學家與研發人員之人才招募與留任作為	討論與分析	HC-BP-330a.1	請參閱 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	請參閱 4.2 員工與福利 近三年全體員工人數穩定維持 718 ± 5% 人，2025 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	台灣神隆暫未加入 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 / 設備供應商的篩選、評鑑與核准。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確保供應商品質管控與其他永續績效表現，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	0，本公司未有此情事發生。
	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	台灣神隆目前未有與醫療專業人員互動之需求，故未有此情事或衍生之相關費用，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	台灣神隆製造成原料藥後銷售予下游製劑廠，未有直接銷售給使用者之情事，故無法推估患者人數。
(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-000.B	(1) 既有原料藥產品的數量為 80 項 (癌症 44 項、中樞神經 12 項、心血管 6 項、感染 6 項、眼科 3 項、泌尿 2 項、婦女 2 項、代謝 2 項、呼吸道 2 項及免疫系統 1 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	42
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	42
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	42
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	42
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	42
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	42
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	42
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	42 120

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 ☒ 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	盤查邊界	新臺幣 (佰萬元)	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 佰萬元)	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 佰萬元)	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 佰萬元)	確信機構	確信準則	確信意見
2023	母子合併	3,186	11,491	3.607	26,854	8.429	27,169	8.528	艾法諾國際股份有限公司	GHG Protocol	2024 年 12 月完成 2023 年度溫室氣體盤查通過 GHG Protocol 範疇 1~3 之第三方查證，取得範疇 1~2 合理保證等級報告書。
2024	母子合併	3,406	9,831	2.886	25,937	7.615	56,615	16.622	資誠聯合會計師事務所	GHG Protocol	本公司於 2025 年 6 月依 GHG Protocol 標準完成 2024 年個體及子公司溫室氣體盤查，並於 2025 年 8 月完成查證。
2025	母子合併	3,163	4,176	1.320	23,964	7.576	28,523	9.018	資誠聯合會計師事務所	GHG Protocol	本公司預計於 2026 年 4 月依 GHG Protocol 標準完成 2025 年個體及子公司溫室氣體盤查，並於 2026 年 9 月完成查證。

填表說明：1. 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。
2. 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。
3. 台灣神隆子公司盤查範疇包含：神隆醫藥(常熟)有限公司、神隆上海生化科技有限公司。
4. 2023 年溫室氣體範疇三排放僅進行重要項目之查證，2024 年起均為全項目之查證。

附錄 5 確信項目彙總表

編號	確信項目	確信標的	適用基準	頁碼
1	太陽能板發電電量及綠電販賣收入	2025 年度行政大樓光電系統發電量統計表	2025年度公司自行政大樓及針劑廠頂樓設置之太陽能板總發電度數及躉售台灣電力公司之綠電收入，並依照經濟部能源局公告最新電力排碳係數計算減碳總量。	66 67
		2025 年度針劑廠發電量統計表		
2	廢棄物處理	廢棄物產生量	2025 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。	73

編號	確信項目	確信標的	適用基準	頁碼
3	取水、排水及耗水總量	2025 年度總取水量、總排水及總耗水總量 總取水量：150.11 百萬公升 總排水量：82.86 百萬公升 總耗水量：67.25 百萬公升	依公司所示之 2025 年度每月自來水水費單統計之用水量，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。	62
4	男女員工薪資比例	2025 年男性與女性員工之薪資比例為 1：0.92	係依 2025 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。	80
5	與賄絡或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	2025 年度本公司未有與賄絡或貪瀆有關之情事發生，故金額為 0 元。	2025 年度公司依據 SASB 指標 HC-BP-510a.1 統計報導期間內與賄賂或貪瀆有關事件相關之法律程序中產生之貨幣性損失總額。	-
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。	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。	80

附錄 6 會計師有限確信報告



資誠

會計師有限確信報告

(115)資會綜字第 26003652 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 2025 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 2025 永續報告書之「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之「邊界與重大考量面」段落述明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適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

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

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。

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。

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



資誠

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、分析性程序與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、觀察及檢查等測試，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 2025 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有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 115 年 8 月 5 日

www.pwc.tw

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1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 2026年8月

