



2022

永續報告書 Sustainability Report



本刊發行日期：2023年6月30日

公司揭露社會責任報告相關資料之網址：<http://www.synmosa.com.tw/>

董事長的話



健喬依循「自身成長、策略聯盟、持續購併」的成長動能持續垂直、水平的整合，在學名藥產業鏈持續整併。近年來健喬針對自行開發產品從銷售端採取靈活的行銷策略，並輔以策略聯盟方式引進原廠藥，與不斷透過購併的商業模式，逐步打破既有學名藥廠的成長格局，營收成長屢創歷史新高，2022年6月市值突破百億，正式邁入藥業百億大廠。

憑藉著購併效益陸續的浮現，並有自身產品策略成功，健喬團隊專注於產品品質的優化精進，同時透過精準專業的行銷策略，持續耕耘五大核心技術「MDI 定量噴霧吸入劑、性荷爾蒙、鼻噴劑、發泡劑、顆粒劑」，專注發展「心血管、呼吸道、婦女健康照護、泌尿道、中樞神經用藥、癌症」等利基產品領域的特色製藥，積極著根包括台灣、香港、澳門、新加坡以及東南亞市場，以成為區域領導品牌為目標。

除藥品領域表現優異，消費性產品方面，持續拓展各項保健產品與美容產品，除自有產品通路外，健喬以具市場優勢的發泡劑型、採以製藥管控規格開發及製造產品，長期與知名通路商（如屈臣氏、康是美、大樹及佑全）合作發展系列產品。2021年11月健喬信元之子公司優良化學製藥股份有限公司，經董事會決議通過「產銷分離」政策，將原本「消費性事業處」予以分割，成立優良生技醫藥股份有限公司（簡稱優良生醫），有效提高銷售服務效率與市場應變能力。不論在新品項開發、市場通路表現，長期提供並守護需求者的營養補充，產品能見度及銷售均受到極佳的肯定。

健喬以促進人類健康為使命，投入藥物的研發與製造，期以台灣製造的優質藥品嘉惠國民並拓展至全球市場。近年，健喬穩健完成特色製藥技術平台的建置，在專業廠房及產線，持續進行質量升級及生產能量擴增計劃，於行銷策略國際化努力下，建立特色製藥集團的形象，更為全球市場的佈局做好準備。面對日趨嚴苛的法規與大環境的挑戰，健喬不斷以最新法規趨勢進行準備，努力於集團資源整合、嚴控財務及法律風險，並進行內部全面的品質管理及社會責任併進，以滿足客戶需求為指標，持續不斷循環地改善。

另外，健喬對於相關產業的人才培育，亦是十分重視，成立「健喬集團藥師科學家獎學金」及「健喬集團製藥工程師獎學金」計畫，獎助進行藥學相關研究與國際進修，以培育更多的優秀專業藥學科研人員，並提供畢業後進入集團實習與就業之機會，將其所學，服務社會。目前已與成功大學、陽明大學等簽訂獎學金合作計畫備忘錄，並在元培製藥工程、北醫藥學系所……開辦合作課程規劃。

健喬長期參與贊助各項路跑活動，例如：台北國道馬拉松、台北女子馬拉松，以及台北馬拉松，同時鼓勵集團員工、親友、夥伴一同參加路跑活動強健體魄。2020年起舉辦健喬醫藥盃羽球賽，及贊助健喬盃女子圍棋最強戰賽事，透過不同的動態與靜態活動，鼓勵大家培養健康平衡的身心；第七屆健喬盃女子圍棋賽的冠軍盧鈺樺，更是台灣第一位拿到2023亞運門票的女棋手。而對於社會關懷及義診活動，健喬也積極投身參與。

健喬將憑藉自身產品開發經驗與歷年購併成績，長年發展並提供市場及病患所需，期以獲利穩定成長，並積極投入社會公益與產學合作，秉持「誠懇、信用、負責、創新」的精神，朝向卓越區域大型製藥集團的目標邁進。

1 公司組織與營運

- 1.1 公司簡介
- 1.2 企業文化與願景及策略方向
- 1.3 公司營運



1.1 公司簡介

健喬信元秉持「誠信與正直」的基本價值，及「誠懇、信用、負責、創新」的企業精神，從事藥物的研發及製造，包括「代理、製造、代工、研究開發」多元化發展的企業體。

集團堅持「形象建立、創造價值、分享員工」的經營理念，並以「自身成長、策略聯盟、持續購併」為成長動能，透過垂直整合與水平擴張，已陸續佈建位於新竹湖口、台中及新北市等多座製造廠，並因應國際規範持續進行優化朝向符合最新法規的指標前進，是國內少數鎖定以「自動化、大量化及專一化」發展的製藥集團，明確以具利基市場所需治療趨勢的「MDI 定量噴霧吸入劑、性荷爾蒙、鼻噴劑型、發泡劑型、顆粒劑型」為定位進而建立五大技術平台，專精於「心血管、呼吸道、荷爾蒙、泌尿道、癌症」五大治療產品領域。以特有國際競爭力的技術平台及特色製藥廠，鎖定利基市場產品領域，行銷策略上以品牌藥及新藥併進，以提供客戶最優質的醫藥品為目標，正是集團不斷穩健成長的關鍵。

健喬信元著重國際市場版圖發展，尤重於深耕兩岸三地市場，在台灣、香港、大陸擁有自營行銷團隊及策略夥伴，於日本、澳洲以及泰國等東南亞眾多國家均有長期合作之經銷商夥伴，於香港、澳門、新加坡設立子公司，並於大陸昆山、越南設置辦事處，加速區域市場開拓，從台灣出發，放眼亞洲，健喬一步一腳印耕耘，懷抱堅定的理念與洞悉未來的思維，從新藥研發、製藥流程、倉儲物流到市場行銷，堅持以高標準製藥技術提升民眾生活品質，用心回饋社會，積極參與社會公益，期打造台灣最強的生技經營團隊，建立亞洲銷售網及成為區域型製藥集團。

1 公司組織與營運

1.1 公司簡介 1.2 企業文化與願景及策略方向 1.3 公司營運

1.1.1 健喬集團關係企業



1 公司組織與營運

1.1 公司簡介 1.2 企業文化與願景及策略方向 1.3 公司營運

1.1.2 廠區介紹

3 大外資廠

2005年

健喬廠

原德國百靈佳藥廠在台子廠

鼻噴/發泡製劑/MDI/錠劑/膠囊/液劑製造廠
PIC/S 國際規範廠



2008年

優良廠

原美國禮來藥廠在台子廠

錠劑/膠囊/顆粒劑製造廠
PIC/S 國際規範廠
2021年7月取得醫材廠GMP認可登錄



2014年

益得廠

原瑞士諾華藥廠在台子廠

FDA及PIC/S 國際規範廠
世界級MDI/DPI 專門廠



7 大國資廠



1992年•併購信元化學製藥

信元廠

1988年完工並通過GMP評鑑
(2022年6月出售廠房)



2013年•併購優良化學製藥

優良藥品

抗生素/基礎用藥



2014年•併購健康化學製藥

健康廠

外用液劑/軟乳膏製造廠
PIC/S 國際規範廠



2016年•併購七星化學製藥

七星廠

生產原料藥
PIC/S 國際規範廠
2018年通過US FDA 查廠



2017年•併購景德藥證及通路

景德藥品

CNS/眼科用藥



2019年•併購瑞安大藥廠

瑞安廠

西藥與骨科醫材製造廠
外用液劑/軟乳膏專門廠
PIC/S 國際規範廠
(2021年6月出售廠房)



2003年•購入保健食品廠

保健食品廠

發泡錠/低濕專區/食品廠
錠劑 / 膠囊 / 顆粒劑製造廠
2014年通過GMP
2015年通過ISO22000及HACCP認證
2023年併入子公司優良生醫

1.1.3 企業沿革

年度	重要事項
1970年	公司設立，資本額為新台幣 1,000 仟元，生產西藥錠劑、膠囊、軟膏、抗生素等。
1972年	增加各種化學食品添加物及飲料製造業務。現金增資 4,600 仟元，增資後資本額為 5,600 仟元。
1985年	購買新竹工業區 4164 平方公尺土地，作為新 GMP 廠建地。
1988年	新廠完工並通過 GMP 之評鑑，開始正式生產。新增隱形眼鏡酵素清潔片生產項目。
1999年	<ol style="list-style-type: none">1. 身可補發泡錠(Suntab)和詩維娜膜衣錠(Sevina)榮獲國家生技暨醫療保健品質獎。2. 購置台北內湖 650 坪辦公室。
2001年	<ol style="list-style-type: none">1. 本公司為擴大經營規模、降低經營成本、提升營運效率，並為響應政府鼓勵合併政策，與佩德貿易股份有限公司合併，以本公司為存續公司。2. 本公司合併佩德增資發行新股175,000仟元，合併後股本為326,900仟元；合併後，變更公司名稱為「健喬信元醫藥生技股份有限公司」。3. 通過行政院衛生署查廠，完成 cGMP 第一階段確效作業之認證。4. 於薩摩亞投資 ACHIEVER INTERNATIONAL CO., LTD. 進軍國際市場。
2003年	<ol style="list-style-type: none">1. 5月通過行政院衛生署第二階段 cGMP 確效作業核備。2. 5月股票代號4114，公司股票正式於櫃檯買賣市場掛牌交易，朝向資本市場集資之路邁進。3. 11月於簽約購置土地廠房，佔地1,144.962坪，計劃建造食品廠。
2005年	<ol style="list-style-type: none">1. 4月與台灣百靈佳殷格翰股份有限公司簽署資產買賣契約，購買湖口廠房，土地佔地6506.7坪，廠房面積2006.4坪，成立專業國際代工廠。2. 4月與台灣百靈佳殷格翰股份有限公司簽署委託製造契約，代工期間兩年。3. 10月接手台灣百靈佳殷格翰股份有限公司新竹廠，正式更名為健喬廠，定位為國際代工專門廠。4. 與日本協和發酵工業株式會社簽署 Coniel 授權及銷售合約案。5. 10月發行國內第一次擔保可轉換公司債，新台幣150,000仟元，用以償還銀行借款及充實營運資金。

1 公司組織與營運

1.1 公司簡介 1.2 企業文化與願景及策略方向 1.3 公司營運

年度

重要事項

2006年

1. 與日本 Kissei 藥廠簽訂攝護腺肥大新藥授權合約。
2. 與台灣大塚製藥股份有限公司簽署委託製造合約案。
3. 降血壓產品 Lasyn F.C. Tab. 4mg (拉平膜衣錠) 上市。
4. 獲經濟部科專計畫支持，與生技中心共同發展國內 HFA/MDI 技術平台先期科專計畫。

2007年

1. Sanofi-Aventis ALLEGRA 所有通路移轉由本公司經營。
2. Boeighringer-Ingelheim LENDORMIN 所有通路委由本公司經營。
3. FIIHK 香港辦公室正式成立。

2008年

1. 投資90,000千元入主因華生技製藥(股)公司，取得88%股權。
2. 日本橘生『攝護腺』新藥完成臨床實驗。
3. 舉行荷爾蒙廠動土儀式。

2009年

1. HFA MDI 新藥案獲 CDE 評選列入”新藥諮詢專案”。
2. 承接”康是美”發泡錠產品代工。
3. 投入”八八水災”捐贈及公益贊助太魯閣峽谷國際馬拉松及台北馬拉松路跑活動。
4. 荷爾蒙廠 PIC/S GMP 軟體評鑑查廠。

2011年

1. 衛生署核發社得思 (Sirtex) 射鈮菲爾 (Sir-Spheres) 鈮-90微球體之醫療器材許可證。
2. 2010年1月份取得健喬廠之 PIC/S GMP 評鑑。
3. 健喬廠之荷爾蒙專廠取得之PIC/S GMP 評鑑。
4. 8月正式合併子公司格利公司。

2012年

1. 衛生署核發「心得適 (Simdax) 注射劑」藥品許可證。
2. 日本 POLA R&M KISOU 系列產品正式上市。
3. 轉投資公司因華生技(4172)於9月13日登錄興櫃。
4. 完成國際會計準則 IFRS 導入。

2013年

1. 2月與柬埔寨 Intermedica 簽訂 Esdian F.C. Tab. 及 Actein Granules 66.7 mg/gm 外銷授權合約。
2. 3月投資入股優良化學，將優良化學納入子公司。
3. 經濟部工業局申請參加台灣智慧財產管理規範 (TIPS) 示範導入廠商資格，並於5月成功取得核准補助，成為 TIPS 示範導入廠商。
4. 健喬集團取得「製備用於治療呼吸道疾病之定量噴霧吸入劑的製程方法」台灣專利。

1 公司組織與營運

[1.1 公司簡介](#) 1.2 企業文化與願景及策略方向 1.3 公司營運

年度

重要事項

2014年

1. 4月投資健康化學 (PIC/S) 及明仁醫藥,並納入子公司。
2. 7月子公司益得生物科技於興櫃市場掛牌交易。
3. 健喬廠擴建廠房 GMP 評鑑認定符合藥物優良製造準則之西藥藥品優良製造規範。
4. 10月子公司健康化學於股東會通過與子公司明仁醫藥合併案。
5. 健喬轉投資之優良化學製藥廠取得PIC/S GMP評鑑。

2015年

1. 9月日本杏林製藥株式會社 (KYORIN Pharmaceutical Co., Ltd) 治療膀胱過動症的新成份新藥 Uritos 台灣技術授權簽約。
2. 完成授權 Intermedica 於柬埔寨總代理 Momenase Nasal Spray 50mcg/dose之合約簽署。
3. 荷爾蒙廠通過韓國查廠且 Ligetin 1.5mg 取得韓國藥證。

2016年

1. 3月投資入股七星化學，將七星化學納入子公司。
2. 5月和中國西藏海默尼簽屬現有產品 Besonin，巴氯芬和釋瑞達大陸銷售權暨 Besonin 藥品許可證轉讓。
3. 與日本 TEIKA 藥廠簽訂 ODT 平台技術移轉與授權合約書。

2017年

1. 9月擬透過子公司亞吉弗國際股份有限公司 (ACHIEVER INTERNATIONAL CO., LTD.) 投資入股協康藥業有限公司 (HITPHARM PHARMACEUTICAL COMPANY LIMITED) 100%股權。
2. 9月收購健康化學製藥股份有限公司剩餘 39.03% 股權，並納入100%子公司。

2018年

1. 3月子公司益得股票正式上櫃掛牌交易。
2. 11月於澳門投資設立100%子公司-健祐貿易有限公司。

2019年

1. 3月投資入股瑞安大藥廠股份有限公司，將其納入子公司。
2. 10月投資入股衛道實業股份有限公司，將其納入子公司。

2020年

1. 以發行新股為對價受讓優良化學 45% 股權，將其納入子公司。
2. 與韓國知名 Boryung 藥廠，及台灣在地胃藥市場長達 40 年的吉胃達藥業合作，引進全新配方「Gelfos[®]M 金吉胃福適凝膠」。

1 公司組織與營運

1.1 公司簡介 1.2 企業文化與願景及策略方向 1.3 公司營運

年度

重要事項

2021年

1. 與瑞士諾華大藥廠引進肺阻塞用藥、韓國 Celltrion 製藥合作引進高血壓與糖尿病藥物，及美國大藥廠 Tolmar 簽約取得前列腺癌治療藥品的台灣市場專屬銷售權。
2. 子公司優良化學製藥股份有限公司決議以「產銷分離」政策，將原本「消費性事業處」予以分割，成立優良生技醫藥股份有限公司(簡稱優良生醫)。
3. 健喬與印度大廠 NATCO PHARMA 合作的 Sorafenib 學名藥，成功挑戰原廠拜耳 (Bayer) 藥廠 Nexavar[®] (中文品名：蕾莎瓦[®]膜衣錠 200毫克) 的晶型與組合物兩項專利，由健喬取得 P4 學名藥專利挑戰勝訴。

2022年

1. 愛克痰 600mg 發泡錠取得中國藥證。
2. 市值突破百億，正式邁入藥業百億大廠。
3. 子公司優良生醫購併連鎖藥局順儷健康事業，進入連鎖藥局通路。
4. 取得日本杏林製藥 (KYORIN) 泌尿新藥 Uritos 藥證。
5. 引進日本大藥廠 Kissei 荷爾蒙專利新藥 KLH-2109。
6. 啟動「藥師儲備人才百萬年薪」培訓計畫。

1 公司組織與營運

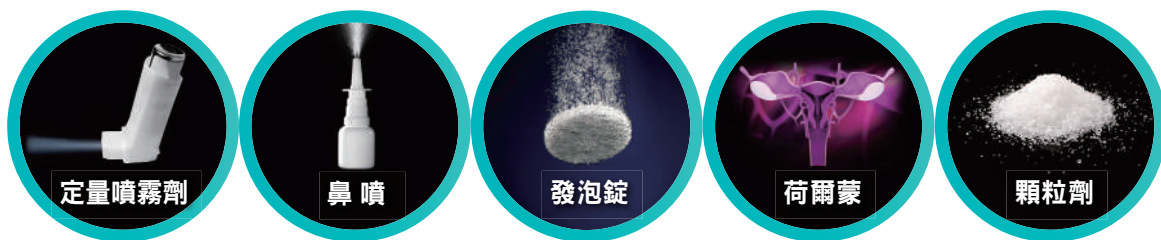
1.1 公司簡介 1.2 企業文化與願景及策略方向 1.3 公司營運

1.1.4 主要產品之重要用途

1. 藥品：

醫院、診所及藥局等醫療用藥及醫材：涵蓋呼吸道用藥、心臟血管用藥、荷爾蒙用藥、攝護腺用藥、精神類用藥、胃腸用藥、皮膚用藥、神經用藥、痛風用藥、解熱陣痛用藥、抗發炎用藥、降血糖用藥、腫瘤用藥、其他類製劑用藥。

五大技術平台



台灣唯一

台灣第一

台灣第一

台灣第一

台灣第一

2. 保健食品：

各製品主要提供醫院、診所及連鎖藥局、藥妝、超商等保健食品：涵蓋用於心臟血管保養、荷爾蒙保養、視力保養、男性保養、美容保養、神經保養、骨骼保養、降血糖保養及其他保養等發泡劑型（錠劑、顆粒劑）及一般固型劑型（錠劑、膠囊）產品，除人用外，也加入寵物所需產品發展。

保健食品



1.1.5 所有權與法律形式

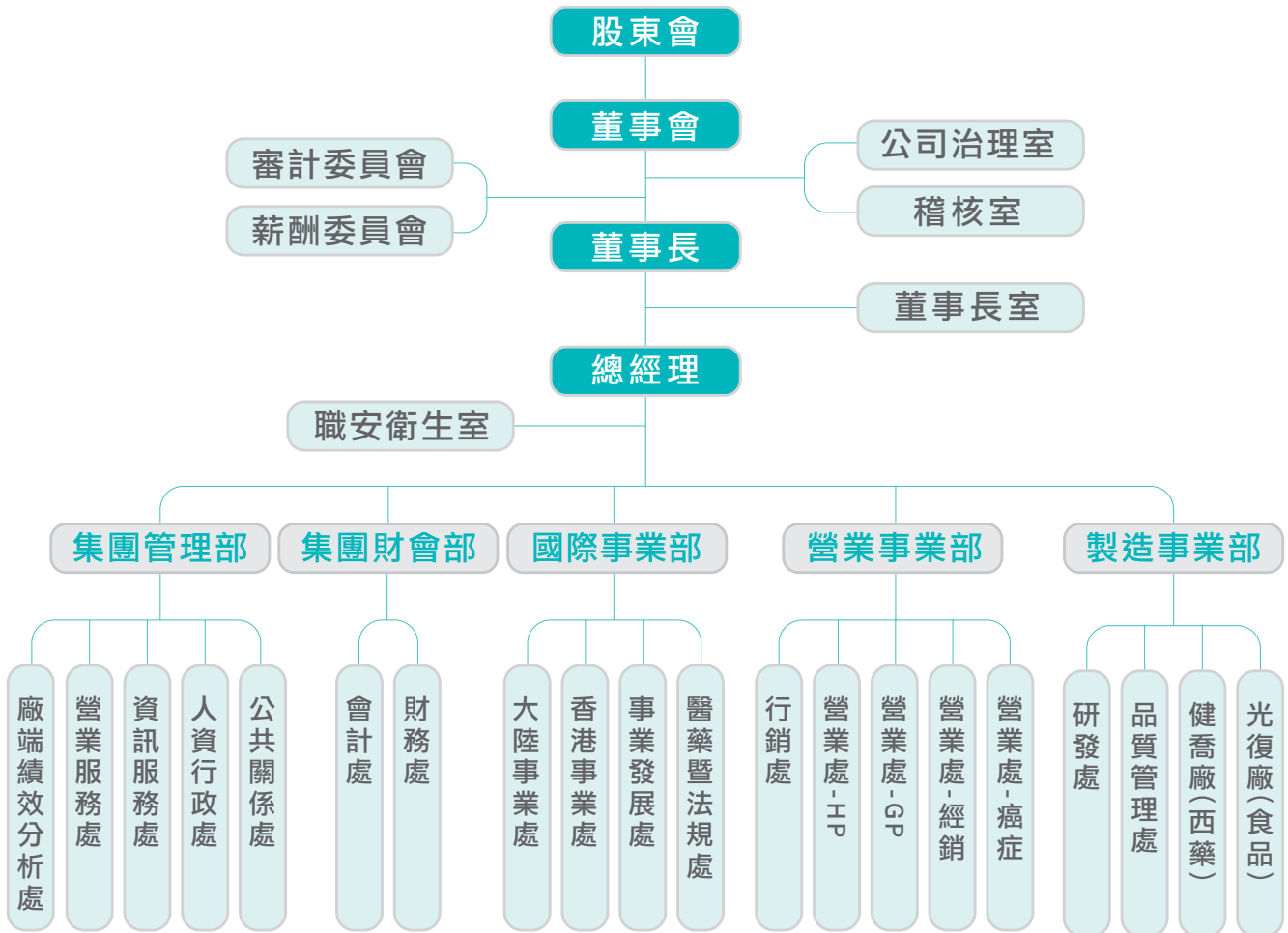
本公司係依中華民國法律所成立之股份有限公司，在公司治理、環保、勞工、人權、產品及財務等各方面，完全遵照中華民國相關法規執行。主要營運活動集中於台灣。但依據新藥開發規劃之需求其臨床前試驗及臨床試驗及產品海外授權之業務，已擴及美國、中國、東南亞及中南美洲等國家。

目前本公司並無產品與服務在特定市場被禁止之情事。

1 公司組織與營運

1.1 公司簡介 1.2 企業文化與願景及策略方向 1.3 公司營運

1.1.6 組織規模





1.2 企業文化與願景及策略方向

1.2.1 企業文化

以「前瞻專業」提供最優質醫療所需的產品及服務為宗旨，照顧人類健康。

「**五大技術平台、五大產品領域**」的獨特優勢，以及「**自身成長、策略聯盟、持續購併**」為成長動能，為國內外同業之最佳夥伴首選。

秉持「**誠懇 · 信用 · 負責 · 創新**」的精神，與「**形象建立、創造價值、分享員工**」的經營理念，要求自我與服務客戶。



1.2.2 企業願景

打造台灣最強的生技經營團隊，成為區域型製藥集團

健喬信元定位為專業特色製藥公司，著眼於人類的健康照護，戮力發展特色製藥技術平台，深耕專業醫療領域，從人的需求出發，體現同理心的關懷，以成為前瞻的醫藥領航品牌與永續經營為目標。致力打造台灣最強的生技經營團隊，成為卓越區域大型製藥集團。

1.2.3 營運計畫

(1) 自身持續成長：提升產品「價值」

- 深耕學名藥、不放棄基藥、發展品牌藥，同時進行新藥開發。
- 既有產品優化：以自製產品優化、加速國外查登與委外產品持續優化。
- 持續投入自動化設備及導入系統化管理，提升技術層次，加速產能效益。
- 建置優秀人才資料庫與強化內部人員教育訓練，持續採業務方面高底薪、高獎金之精兵政策，以因應企業長期穩定成長所需。

(2) 研發專注核心領域：

- 以創新精神建立一個專業特色的藥品公司，持續發展「MDI 定量噴霧吸入劑、性荷爾蒙、鼻噴劑、發泡劑、顆粒劑」五大核心技術領域，拓展國際大藥廠之合作機會。
- 以敏銳的市場評估，持續開發具核心競爭力產品，以五大產品領域為主，建立完整系列產品線，多元化發展產品組合。

(3) 海內外市場佈局，提升產品「銷售量」：

- 提高國內市場市佔率。
- 拓展國外營業單位，以中國、香港、澳門、日本、韓國、新加坡、東南亞、東北亞為目標。
- 開拓自費市場：針對營養保健食品與 OTC 藥品，建立消費者之品牌辨識度，提升診所及藥局客戶數量，擴展國內外指標性客戶及增加外銷合作機會。

(4) 以購併提升營運績效，垂直整合發展原料藥：

- 深入購併、再購併的核心企業經營策略。
- 整合資源與技術優勢，以提升規模經濟，加速企業體成長。

(5) 以策略聯盟提升研發、生產與行銷能量，積極尋求外商產品代理：

- 積極開發國內外市場之合作機會，以委託製造、代理特殊藥品及醫材等資源整合，開拓業務版圖及增加獲利貢獻。
- 強化歐美日韓等區域外商產品之新藥與品牌藥代理經銷，將跨國區域合作導入公司未來發展政策，以成為亞洲區域型製藥集團為目標。

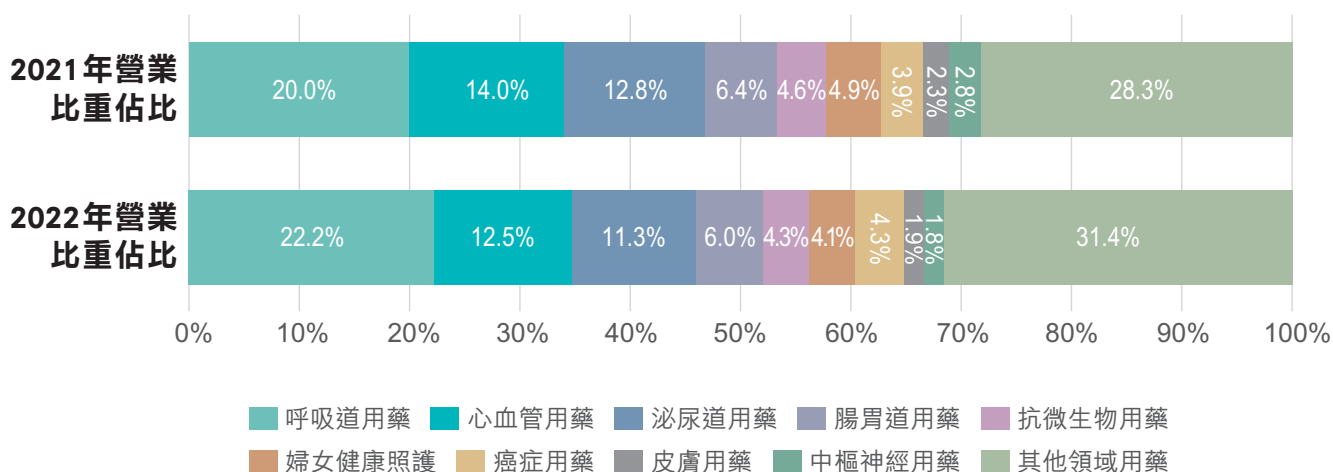
1.3 公司營運

1.3.1 財務績效

單位:新台幣仟元

項目	2021年	2022年
營業收入	3,234,961	4,386,364
營運成本 (勞務成本及營運費用)	3,050,431	3,933,603
營業淨利 (損)	184,530	452,761
營業外收 (支) 淨額	(30,644)	272,250
稅前淨利 (損)	153,886	725,011
稅後淨利 (損)	116,075	618,885
每股盈餘 (元)	0.93	2.46

1.3.2 營業比重



1.3.3 利害關係人經濟價值分配

單位:新台幣仟元

利害關係人	經濟價值分配計算說明	2021年	2022年
股東	當年分配之現金股利	79,977	148,635
員工(不含董事)	薪資費用、員工分紅、勞保費用、退休金及其他用人費用	807,246	924,537
主管機關	當年度實際繳納給中華民國政府之所得稅支出	49,052	84,728
授權夥伴及藥物開發協力組織	實際支付給授權夥伴及藥物開發協力組織之研發費用	121,921	119,272

1.3.4 研究發展狀況及開發進度

年度	研究發展狀況及開發進度
2021年	<p>取得許可證產品：</p> <ul style="list-style-type: none"> • "健喬"帝伏寧137/50定量鼻噴懸液劑 "Synmosa" Dufanas Nasal Spray • 挺立壯膜衣錠20毫克 Taden F.C. Tablets 20mg • 欣倍泰錠5毫克 Synbeta Tablets 5mg
2022年	<p>通過生體可用率或生體相等性(BA/BE)認證之產品：</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amlodipine / Olmesartan F.C. Tablets 5 mg / 40 mg • Fluticasone Furoate Nasal Spray 27.5 mcg / spray <p>新藥臨床試驗進行之產品：</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goofice F.C. Tablets 5 mg <p>取得許可證產品：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 薇己膜衣錠 Winsmin F.C. Tablets • 愛克痰發泡錠 600 毫克 Actein Effervescent Tablets 600 mg 取得大陸藥證 • 卡伯特錠 8 毫克 Karprotec Tablets 8 mg

1.3.5 藥品供應鏈

本公司自有生產工廠，藥品供應來源包含自製藥品、自製保健食品及外購品，進出貨作業係依據訂定的管理 SOP 規則執行，皆落實自製品及外購品 / 食品之進貨點收及成品 / 商品訂單出貨與調撥他廠之出貨作業程序，確保產品於作業過程與期間，受到維護並保持產品之安全與品質。

運銷配送依據 TFDA 規定建立公司之藥品優良運銷規範 Good Distribution Practice (GDP) 制度並審查通過，配送方式係委託特定 TFDA 核准之物流商進行運輸配送作業，以確保藥品運輸過程的品質與完整性，委外作業亦制訂相關 SOP 及完整紀錄。

1.3.6 供應商的關係

秉持誠懇、信用、負責、創新的核心價值，在這個基礎下，從原料藥選擇開始，確保用藥安全以及品質控管，從原料藥主檔案 (DMF, Drug Master File)、優良製造標準 (current Good Manufacture Practices, cGMP) 及國際醫藥品稽查協約組織認證 PIC/S GMP，作為篩選標準，提供國際認證核可的安全品質。

與原物料製造廠簽定供應商原物料品質協議書，訂定供應商年度稽核計畫以評估符合產品管理要求，目前的原材料供應商稽核評分均符合品質要求，皆屬合格之優良供應商。根據供應商交易紀錄，2022 年健喬公司來自國內外醫藥大廠來源有 248 家，而所供貨的產品項共 893 個。每年依供應商評鑑辦法對現有供應商的品質、交期、服務、檢驗數據進行綜合評價，每季由品保、品管、採購、研發、生產部門進行檢討，以定期管理供應商。

類 型	作業權責單位	相關作業
現有原物料供應商	品保部門	定期稽核
新原物料供應商	採購部門、品保部門、 研發部門、生產部門	篩選評估

2 公司治理與 行為及倫理守則

- 2.1 公司治理
- 2.2 誠信經營與反貪腐
- 2.3 重大主題與利害關係人溝通
- 2.4 顧客關係
- 2.5 投資人關係
- 2.6 風險評估及管理政策

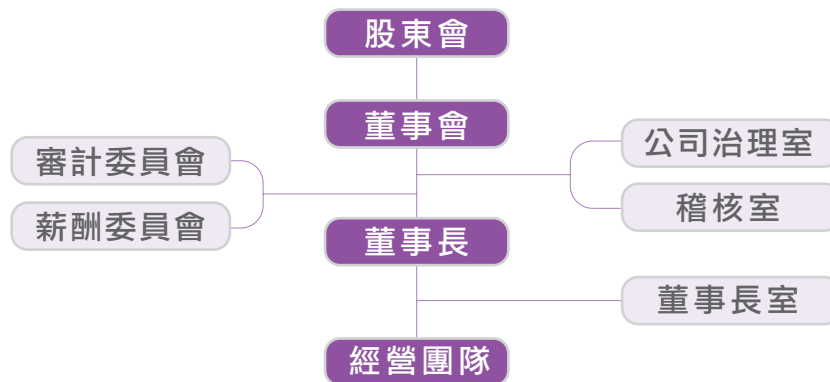


2.1 公司治理

本公司相信公司治理之推動有助於保障股東權益、強化董事會職能、發揮有效監督組織活動、提昇資訊透明度及尊重利害關係人權益，以實現企業社會責任之高度目標。

2.1.1 公司治理組織架構

透過治理架構，建立風險控管機制，有效落實監督組織活動，以健全組織運作，防止損及股東權益之脫法行為，創造永續發展之經營環境。



2.1.2 董事會運作情形

● 董事會組織

1. 公司已訂定董事會成員組成多元化之政策及具體管理目標；本公司「公司治理實務守則」第 20 條已載明：董事會成員組成應考量多元化，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以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

2 公司治理與行為及倫理守則

2.1 公司治理 2.2 誠信經營與反貪腐 2.3 重大主題與利害關係人溝通
2.4 顧客關係 2.5 投資人關係 2.6 風險評估及管理政策

本公司現任董事會由 7 位董事組成 (包含 3 位獨立董事)，成員具備經營管理、產業知識及財會等豐富多元之經驗。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率為 43%，相關達成情形及落實情形，詳下表：

本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形

管理目標	達成情形
獨立董事席次過三分之一	達成 (43%)
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成 (14%)
女性董事席次至少兩席	達成 (3席)

本公司董事會成員落實多元化之情形

姓名	性別	職稱	員工	就任年資	產業經驗			
					經營管理	產業知識	財務會計	危機處理
林智暉	男	董事長	√	20	√	√		√
邱慧欄	女	董事		1	√	√		√
張有朋	男	董事		17	√	√		√
黃麗文	女	董事		12	√	√		√
劉享朗	男	獨立董事		18	√	√		√
林秀美	女	獨立董事		2	√	√	√	√
王建仁	男	獨立董事		1	√	√		√

2. 本公司除依法設置薪資報酬委員會及審計委員會外，尚未設置其他功能性委員會。
3. 本公司已訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，並每年據以進行評估，並公告於公開資訊觀測站。

2 公司治理與行為及倫理守則

2.1 公司治理 2.2 誠信經營與反貪腐 2.3 重大主題與利害關係人溝通
2.4 顧客關係 2.5 投資人關係 2.6 風險評估及管理政策

● 董事會之執行

2022 年度及 2023 年度 3 月止，董事會開會 11 次【A】，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】(註2)	備註
董事長	林智暉	11	0	100.00%	-
董事	廖婉如	3	0	100.00%	111.5.25 卸任
董事	邱慧欄	8	0	100.00%	111.5.25 新任
董事	祐僑股份有限公司 代表人：黃麗文	11	0	100.00%	-
董事	祐僑股份有限公司 代表人：張有朋	11	0	100.00%	-
獨立董事	范德全	3	0	100.00%	111.5.25 卸任
獨立董事	劉享朗	11	0	100.00%	-
獨立董事	林秀美	11	0	100.00%	-
獨立董事	王建仁	7	1	87.50%	111.5.25 新任

1. 本公司於 2019 年 6 月 13 日由全體獨立董事成立審計委員會取代監察人職能。
2. 本公司已依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定本公司「董事會議事規則」以資遵循，並於公開資訊觀測站輸入董事出席情形，及依規定揭露董事會重大決議事項。
3. 本公司於 2019 年 6 月 13 日由全體獨立董事組成薪酬委員會，負責建議、評估及檢討董事及經理人績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

2 公司治理與行為及倫理守則

2.1 公司治理 2.2 誠信經營與反貪腐 2.3 重大主題與利害關係人溝通
2.4 顧客關係 2.5 投資人關係 2.6 風險評估及管理政策

4. 本公司每年度均安排相關課程，不僅符合董事進修時數之要求，並可達較佳之互動效益。

職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	林智暉	台北醫學院藥學系(藥師)畢 健喬藥品(股)總經理 佩德貿易(股)總經理 信元化學製藥(股)總經理 藥華醫藥(股)董事長	本公司董事長兼總經理 祐僑(股)董事長 亞吉弗國際(股)法人董事代表 因華生技製藥(股)董事長 益得生物科技(股)董事長 優良化學製藥(股)董事長 七星化學製藥(股)董事長 瑞安大藥廠(股)董事長 優良生技醫藥(股)董事長
董事	邱慧欄	台北醫學大學藥學系(藥師)畢 台北學大學藥學研究所碩士畢 台灣武田藥品工業(股)行銷經理	益得生物科技(股)法人董事代表 因華生技製藥(股)法人董事代表 優良化學製藥(股)法人董事代表 七星化學製藥(股)法人董事代表 優良生技醫藥(股)法人董事代表
董事	祐僑股份有限公司		優良生技醫藥(股)法人董事代表
董事	祐僑股份有限公司 代表人：黃麗文	淡水工商管理學院企管系畢 呈春藥品公司 一成藥品股份有限公司	優良化學製藥(股)法人董事代表 優良生技醫藥(股)法人董事代表 一成藥品(股)公司董事 時邁企業公司董事 立和生醫(股)董事 阿德比生物科技(有)董事長
董事	祐僑股份有限公司 代表人：張有朋	中國醫藥學院藥學系(藥師)畢	優良化學製藥(股)董事 優良生技醫藥(股)法人董事代表 力祥藥品(股)董事長、總經理 立和生醫(股)董事長 聖和科研藥妝(股)董事長
獨立董事	劉享朗	台北醫學院醫學系畢 財團法人天主教耕莘醫院主治醫師 台北市內湖綜合醫院院長 再生緣生物科技(股)董事長	富享生物科技(股)董事長 富德生醫科技(股)董事長 精準基因生物科技(股)董事長
獨立董事	林秀美	華隆股份有限公司會計專員、 人事副理、採購經理	益得生物科技(股)獨立董事
獨立董事	王建仁	美國南加州大學工業工程與系統 工程研究所碩士畢 穗昇企業(股)公司總經理	

2 公司治理與行為及倫理守則

2.1 公司治理 2.2 誠信經營與反貪腐 2.3 重大主題與利害關係人溝通
2.4 顧客關係 2.5 投資人關係 2.6 風險評估及管理政策

● 董事會績效評估

董事會暨功能性委員會評鑑執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年	2022.1.1~2022.12.31	整體董事會	董事會內部自評	註1
每年	2022.1.1~2022.12.31	個別董事成員	董事自評	註2
每年	2022.1.1~2022.12.31	功能性委員會	功能性委員會內部自評	註3

註1：董事會績效考核包含5大面向，共計45項考核項目，整體得分為4.38分，整體運作評等優良。

自評面向(註2)	考核項目	評分結果
A. 對公司營運之參與程度	12項	4.25分
B. 提升董事會決策品質	12項	4.75分
C. 董事會組成與結構	7項	4.43分
D. 董事之選任及持續進修	7項	3.57分
E. 內部控制	7項	4.71分
評估結果	共45項	4.38分

註2：董事成員績效考核包含6大面向，共計23項考核項目，整體得分為4.70分，整體運作評等優良。

自評面向(註3)	考核項目	評分結果
A. 公司目標與任務之掌握	3項	4.81分
B. 董事職責認知	3項	4.71分
C. 對公司營運之參與程度	8項	4.63分
D. 內部關係經營與溝通	3項	4.62分
E. 董事之專業及持續進修	3項	4.76分
F. 內部控制	3項	4.81分
評估結果	共23項	4.70分

註3：功能性委員會績效考核包含5大面向，共計24項考核項目，整體得分為4.83分，整體運作評等優良。

自評面向(註4)	考核項目	評分結果
A. 對公司營運之參與程度	4項	4.75分
B. 功能性委員會職責認知	7項	5.00分
C. 提升功能性委員會決策品質	7項	4.71分
D. 功能性委員會組成及成員選任	3項	4.67分
E. 內部控制	3項	5.00分
評估結果	共24項	4.83分

2 公司治理與行為及倫理守則

[2.1 公司治理](#) [2.2 誠信經營與反貪腐](#) [2.3 重大主題與利害關係人溝通](#)
[2.4 顧客關係](#) [2.5 投資人關係](#) [2.6 風險評估及管理政策](#)

● 持續進修及責任保險

持續進修

為使董事持續充實新知，落實公司治理制度，本公司主動提供有關董事專業課程資訊給董事參考，並視需求由公司依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」所規定進修時數及範圍安排課程邀請董事參加；2022 年度全體董事總進修時數共計 42 小時。

責任保險

本公司已為董事購買責任保險，亦完成 2022 年度期間責任險之投保，並於 2021 年 11 月 9 日於董事會上報告董監責任險之保險金額為新台幣 1.6 億元及範圍。

2.1.3 審計委員會組織及其運作

● 審計委員會組織

本委員會由本公司全體獨立董事組成，協助董事會履行其監督職責。委員會的組織規程皆經董事會核准，並向董事會報告其決議。

● 審計委員會運作

2022 年度及 2023 年度 3 月止，審計委員會開會 11 次【A】，出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】(註2)	備註
獨立董事	范德全	3	0	100.00%	111.5.25 卸任
獨立董事	劉享朗	10	0	100.00%	-
獨立董事	林秀美	10	0	100.00%	-
獨立董事	王建仁	6	1	86.00%	111.5.25 新任

2022 年度依證交法第 14-5 條所列事項審計委員會之決議及其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項：

2 公司治理與行為及倫理守則

2.1 公司治理 2.2 誠信經營與反貪腐 2.3 重大主題與利害關係人溝通
2.4 顧客關係 2.5 投資人關係 2.6 風險評估及管理政策

審計委員會 期別 / 日期	議案內容及後續處理	證交法 14-5 所列 事項	未經審計委員會 通過，而經全體 董事 2/3 以上同 意之議決事項
2022年第一次 2022/02/10	1. 本公司營業登記地址變更案，謹提請 核議。	√	無
	2. 擬修訂本公司「公司章程」部分條文案，謹提請 核議。	√	無
	3. 召開本公司一一一年股東常會相關事宜案，謹提請 核議。	√	無
2022年第二次 2022/03/29	1. 薪資報酬委員會提交本公司會計主管及財務主管異動案，謹提請 核議。	√	無
	2. 薪資報酬委員會提交一一〇年度員工酬勞及董事酬勞分配案，謹提請 核議。	√	無
	3. 本公司發行之一一〇三年第一次員工認股權憑證轉換為普通股，擬訂定轉換普通股增資基準日，謹提請 核議。	√	無
	4. 本公司一一〇年度內部控制制度有效性考核並出具「內部控制制度聲明書」案，謹提請 核議。	√	無
	5. 本公司一一〇年度營業報告書、財務報表及合併財務報表案，謹提請 核議。	√	無
	6. 本公司一一〇年度盈餘分配案，謹提請 核議。	√	無
	7. 本公司擬以資本公積發放現金案，謹提請 核議。	√	無
	8. 本公司擬以盈餘轉增資發行新股案，謹提請 核議。	√	無
	9. 本公司提名董事及獨立董事暨審查案，謹提請 決議。	√	無
	10. 本公司擬實施第十三次買回公司股份事宜，謹提請 核議。	√	無
	11. 召開本公司一一一年股東常會相關事宜案，謹提請 決議。	√	無
2022年第四次 2022/06/22	1. 訂定本公司一一〇年度盈餘轉增資之發行新股增資基準日、現金股利之配息基準日，謹提請 核議。	√	無
	2. 擬修訂本公司「其他管理循環-財務報表編製流程管理作業」部分條文案，謹提請 核議。	√	無
2022年第五次 2022/07/29	1. 本公司第十一次買回庫藏股轉讓予員工案，謹提請 決議。	√	無
2022年第八次 2022/12/27	1. 擬修訂本公司「取得或處分資產處理程序」部分條文案，謹提請 核議。	√	無
	2. 本公司辦理「光復廠部門」分割案，謹提請 核議。	√	無

2.1.4 薪酬委員會組織及其運作

● 薪酬委員會組織

董事會其下設立薪酬委員會，協助董事會履行其監督職責。委員會的組織規程皆經董事會核准，並向董事會報告其決議。

條件 身分別 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他 公開發行 公司獨立 董事家數
劉享朗 獨立董事	具備與公司業務所需之國家考試及格。專業資格與經驗請參閱本手冊第22頁，且無公司法第30條各款情事。	為獨立董事，符合獨立性情形， 1. 本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。 2. 本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義) 持有公司股份數及比重請參閱本公司年報第9頁至第10頁說明。 3. 擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人，惟係屬公開發行公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任。 4. 擔任最近2年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額為0元。	0
林秀美 獨立董事	具備會計或財務專長。專業資格與經驗請參閱本手冊第22頁，且無公司法第30條各款情事。	為獨立董事，符合獨立性情形， 1. 本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。 2. 本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義) 持有公司股份數及比重請參閱本公司年報第9頁至第10頁說明。 3. 擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人，惟係屬公開發行公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任。 4. 擔任最近2年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額分別為110年368千元；111年368千元。	1

2 公司治理與行為及倫理守則

2.1 公司治理 2.2 誠信經營與反貪腐 2.3 重大主題與利害關係人溝通
2.4 顧客關係 2.5 投資人關係 2.6 風險評估及管理政策

條件 身分別 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他 公開發行 公司獨立 董事家數
王建仁 獨立董事	專業資格與經驗請參閱本手冊第22頁，且無公司法第30條各款情事。	為獨立董事，符合獨立性情形， 1. 本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。 2. 本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司股份數及比重請參閱本公司年報第9頁至第10頁說明。 3. 擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人，惟係屬公開發行公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任。 4. 擔任最近2年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額為0元。	1

● 薪酬委員會運作

1. 公司之薪資報酬委員會委員計3人。本公司薪資報酬委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

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

2. 本屆委員任期：2022年6月22日至2025年5月24日

2022年度及2023年度截至年報刊印日止

薪資報酬委員會開會6次(A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】(註2)	備註
第四屆召集人	范德全	3	0	100.00%	111.5.25卸任薪委會職務
第五屆召集人	劉享朗	6	0	100.00%	111.6.22接任第五屆薪委會召集人
委員	林秀美	6	0	100.00%	111.6.22連任第五屆薪委會委員
委員	王建仁	3	1	66.67%	111.6.22接任第五屆薪委會委員

2.1.5 薪酬政策

● 董事、經理人及員工酬勞政策

依據本公司「公司章程」第三十一條規定，本公司董事得酌支車馬費，於執行業務時之授權董事會依其對公司參與程度及貢獻之價值參與同業水準，支給報酬。

依據本公司「公司章程」第三十二條規定，公司年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於百分之五為員工酬勞及不高於百分之五為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

前項員工酬勞得以股票或現金為之，其給付對象包括符合董事會所訂一定條件之從屬公司員工，前項董事酬勞僅得以現金為之。

前二項應由董事會決議行之，並報告股東會。

依據本公司「公司章程」第二十七條規定，本公司得設經理人，其委任、解任及報酬依照公司法第二十九條規定辦理。總經理及副總經理之酬金包含員工紅利，本公司係依所擔任之職位、經歷、工作年資及所承擔的責任，參考市場導向及績效連結訂定如下：

政策	制度	標準
市場導向	參考同業薪資 / 經營績效	市場中位數
績效連結	個人表現 & 公司經營績效	EPS / 績效、行為指標

為定期評估董事及經理人之薪資報酬，董事及經理人之報酬依其對本公司營運參與之程度及個人績效貢獻，評估項目如：關鍵績效指標達成率、營運效益、獲利率、貢獻度、經綜合考量後，依據薪資報酬委員會建議之分配原則，計算其酬金比例，而給予合理報酬，並視實際經營狀況及相關法令適時檢討董事及經理人酬金制度。

2 公司治理與行為及倫理守則

2.1 公司治理 2.2 誠信經營與反貪腐 2.3 重大主題與利害關係人溝通
2.4 顧客關係 2.5 投資人關係 2.6 風險評估及管理政策

2.1.6 公司治理成果

根據財團法人中華民國證券暨期貨發展基金會公佈上櫃公司治理評鑑的結果如下：

年 度		評 鑑 結 果
第三屆	2016 年度	80% 至 100%
第四屆	2017 年度	80% 至 100%
第五屆	2018 年度	80% 至 100%
第六屆	2019 年度	80% 至 100%
第七屆	2020 年度	51% 至 65%
第八屆	2021 年度	6% 至 20%
第九屆	2022 年度	21% 至 35%

本公司每年於評鑑結束後進行檢討，並參考標竿企業作業及評估公司資源，擬定次年度改善方針，2022 年主要改善作為：

編號	主要建議改善事項	加強事項與措施
1.3	公司是否有過半數董事(含至少一席獨立董事)及審計委員會召集人(或至少一席監察人)親自出席股東常會，並於議事錄揭露出席名單？	請董事儘量能出席股東會。
3.4	公司是否在會計年度結束後兩個月內公布經會計師查核簽證之年度財務報告？	提早規劃，已符合評鑑指標。
3.6	公司是否於中文版期中財務報告申報期限後兩個月內以英文揭露期中財務報告？	提早規劃，已符合評鑑指標。

2.2 誠信經營與反貪腐

- (一) 本公司不定期檢討客戶與廠商之交易情形，且均訂有徵信程序，如有不正常交易行為，將終止與其交易。並訂有工作規得擅用公司名義，對外從事影響公司權益或信譽之行為。
- (二) 本公司集團公司治理室為專責單位，但已於 2021 年 3 月 10 日董事會通過「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，訂定防範不誠信之方案，並定期（至少一年一次）向董事會報告。
- (三) 本公司設有意見信箱，提供陳述管道。董事會議事規範中訂有董事利益迴避制度，不得加入討論與表決，並應予迴避。
- (四) 本公司對於會計制度及內控制度隨時檢討，確保制度之設計及執行持續有效。財務報告均經會計師簽證查核，確保財務報表之公允性。稽核單位依規定每年排定稽核項目落實執行，並依法呈報董事會。
- (五) 公司定期宣導員工在執行業務時須遵守誠信經營相關規定及道德行為規範。因誠信經營守則及誠信經營作業程序及行為指南於 2021 年 3 月 10 日董事會通過後施行。
- (六) 在針對治理單位成員進行反貪腐政策和程序溝通部分，每年對董事、經理人及受僱人辦理防範內線交易相關法令之宣導，並定期向董事會報告運作成果。

檢舉制度之運作情形

- (一) 本公司設有意見信箱，提供申述管道。內部訂有獎懲制度，由管理及相關單位共同審議，並公告宣達。
- (二) 本公司「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」已於 2021 年 3 月 10 日董事會通過後施行。
- (三) 依規定保護檢舉人避免遭受不當對待。

- 本公司 2022 年度未有發生已確認之貪腐事件，故未有員工因貪腐事情而解僱或受到紀律懲處，亦未有因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之情形。
- 本公司 2022 年未有直接或間接提供財務或實物性的政治獻金。

2 公司治理與行為及倫理守則

2.1 公司治理 2.2 誠信經營與反貪腐 **2.3 重大主題與利害關係人溝通**
2.4 顧客關係 2.5 投資人關係 2.6 風險評估及管理政策



2.3 重大主題與利害關係人溝通

公司針對各項重大主題而界定公司內外部邊界如下：

重大議題	對應 GRI Standards	邊 界	
		內 部	外 部
經濟 / 公司治理	公司治理、營運績效及財務分配、企業形象、間接經濟績效及衝擊管理、法規遵循、誠信經營與資訊揭露	公司	投資人
環境	氣候變遷衝擊、溫室氣體排放與能源管理、水資源管理、企業營運汙染防治、環境永續支出、綠色產品	公司	社區
社會 / 員工	勞雇關係及薪酬福利、勞資關係、職場環境健康與安全、人才培育發展與績效管理、員工多元化與平等機會、自由勞動與人權、申訴機制、社區溝通、社區關懷、社會公益	公司、員工	社區客戶
社會 / 產品	產品服務與標示、客戶隱私、客戶滿意度、產品創新、顧客健康與安全、行銷溝通	公司	客戶、社區客戶
社會供應商管理	勞工權益、供應鏈多樣性	公司	供應商

利害關係人溝通管道及關注議題一覽表：

利害關係人	對其主要責任	關注主題	溝通管道與頻率
股東/ 投資人	資訊透明化	<ul style="list-style-type: none"> 專利 經濟績效 社會經濟法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 年度股東常會/2022年5/25召開2021年股東常會 公告中英文重大訊息/2022年發布36則 定期公告財報及年報/2022年公告5次 法人說明會/2022年舉辦4次(受邀) 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	<ul style="list-style-type: none"> 教育與訓練 社會經濟法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 召開勞資溝通會議/每季1次 召開員工大會/每季1次 更新公司內部網站/每月2次 發行公司內部刊物/不定期 部門安全會議、CGMP教育訓練/每季(線上) 內部徵才、員工輪調/每月公布

2 公司治理與行為及倫理守則

2.1 公司治理 2.2 誠信經營與反貪腐 **2.3 重大主題與利害關係人溝通**
2.4 顧客關係 2.5 投資人關係 2.6 風險評估及管理政策

利害關係人	對其主要責任	關注主題	溝通管道與頻率
客戶	安全且高品質之產品	<ul style="list-style-type: none"> • 專利 • 顧客健康與安全 • 社會經濟法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> • 電話、電子郵件/不定期 • 客戶拜訪或來廠稽核/不定期 • 官網訊息揭露/每月更新產品清單
政府組織	遵守法令	<ul style="list-style-type: none"> • 環境法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> • 協助相關規範制定/不定期 • 配合法令宣導/不定期 • 響應社會公益活動/每年1~2次
社區居民	社區參與及鄰近社區維護	<ul style="list-style-type: none"> • 社會經濟法規遵循 • 環境法規遵循 • 廢棄物 • 排放 	<ul style="list-style-type: none"> • 參與推廣公益慈善活動/每年1~2~3次 • 贊助偏鄉醫療藥品資源/不定期 • 提供醫學大學獎助學金 • 發行企業社會責任報告書/每年1次
供應商/ 承攬商	公平採購	<ul style="list-style-type: none"> • 廢棄物 • 環境法規遵循 • 社會經濟法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商拜訪及到廠稽核/不定期 • 承攬人安全會議/不定期 • 電話、電子郵件/不定期
新聞媒體	資訊透明化	<ul style="list-style-type: none"> • 社會經濟法規遵循 • 環境法規遵循 • 專利 	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞稿/每月年1~2次 • 舉辦記者會/不定期 • 舉辦廠區參訪觀及聚會/不定期 • 法人說明會/2022年舉辦4次(受邀)
同業公會	社區維護與社會參與	<ul style="list-style-type: none"> • 廢棄物 • 排放 	<ul style="list-style-type: none"> • 舉辦活動交流/不定期



2.4 顧客關係

● 產品品質管理

本公司除符合 cGMP 認證，並於 2009 年度健喬廠取得 PIC/S 認證，2011 年度女性荷爾蒙獨立專門廠也取得 PIC/S GMP 評鑑，符合國際性規格藥廠，並逐廠規劃取得十大先進國家認證。

● 行銷與客戶關係

本公司定位明確，銷售之藥品聚焦於心血管，泌尿道、女性健康及呼吸道急慢性疾病之處方用藥，未來亦積極朝向其他慢性病領域邁進，主要銷售對象為醫院通路包含醫學中心、區域醫院、地區醫院及開業醫診所及藥局通路 不直接銷售予消費者。其藥品之品名、外盒、仿單、標籤之標示均遵循「藥品查驗登記審查準則」之規範，其藥品行銷之廣告依「藥事法」之規定向衛生主管機關提出申請並經核准。本公司產品銷售人員在推廣本公司產品之前，均接受過公司基礎及產品充分訓練，以期能為醫療院所及醫護藥專業人員提供更多資訊及維持良好互動關係。公司遵守藥品行銷規範進行推廣，並以高標準方式執行各項活動。

本公司於公司網站建置客服專線及聯絡信箱，以提供消費者洽詢或申訴管道外，並訂有「客戶怨訴處理辦法」及「產品回收管理辦法」，由所屬負責人員提供服務及快速處理、回應相關問題；並設有「藥物不良反應通報」作業辦法，由藥物安全小組負責處理不良反應事件，所有通報案件均依規定妥善處置並建檔保存，並確實遵守個人資料保護法之相關規定。2021 年度反應案件對公司財務、業務無重大影響，且未有來自客戶或主管機關投訴本公司違反個人資料保護法洩漏、遺失或失竊客戶資料之情事。

本公司致力於與客戶維持穩定之長期伙伴關係，於 2021 及 2022 新冠肺炎期間，即使面對原物料及船運費用大漲，公司仍戮力維持市場供應平穩及保障藥物使用之品質，期能與客戶一同攜手渡過難關並持續深化與客戶之合作。



2.5 投資人關係

本公司依規定揭露資訊於公開資訊觀測站，並設置發言人制度專責處理股東建議。亦定期參加櫃買中心或券商舉辦之法人說明會或論壇與投資人進行交流，並將投資人回饋意見提供予相關單位參考以作改善調整。未來本公司仍將強化投資人關係，維持與投資人間的良好溝通與交流。

本公司重視股東權益，與投資人溝通管道順暢，2022 年與股東往來關係良好，無發生糾紛之情事。

本公司持續投入資源於公司網站及公開資訊觀測站，以致力於資訊揭露之透明、及時與正確性。

● 股利政策

1. 公司章程所定之股利政策

本公司股利政策，係配合目前及未來之發展計畫、考量投資環境、資金需求及國內外競爭狀況，並兼顧股東利益等因素，每年就可供分配盈餘提撥不低於百分之五十分配股東股息紅利，惟累積可供分配盈餘低於實收股本百分之一時，得不予分配；分配股東股息紅利時，得以現金或股票方式為之，其中現金紅利不低於股利總額之百分之十。

2. 本次股東會擬議股利分配之情形

本年度擬自未分配盈餘提撥新台幣 196,285,035 元為現金股利；擬分別自未分配盈餘及資本公積中提撥新台幣 310,784,640 元及 16,357,090 元，轉增資發行新股 32,714,173 股，以上已提請 2023 年度股東常會報告及承認通過後，授權董事會另訂除息暨增資基準日辦理配發。

● 發言人及代理發言人

為保持與投資人良好之互動關係，已指定專責單位負責公司資訊蒐集及揭露工作，並建立發言人制度處理相關事宜，發言人與代理發言人聯絡資料建置於公司網站 / 股東問答專區，作為投資大眾對於公司之市場訊息或公司活動等相關資訊之溝通窗口，以積極回應股東提出之建議或疑議，與股東維持良好互動關係。

發言人及副發言人聯絡資訊如下：

(1) 發言人：暫時從缺

職稱：暫時從缺

聯絡電話：暫時從缺

E-mail：暫時從缺

(2) 代理發言人：劉宗玲

職稱：董事長室特別助理

聯絡電話：(02)8797-7100 分機 338

E-mail：may5102@synmosa.com.tw



2.6 風險評估與管理政策

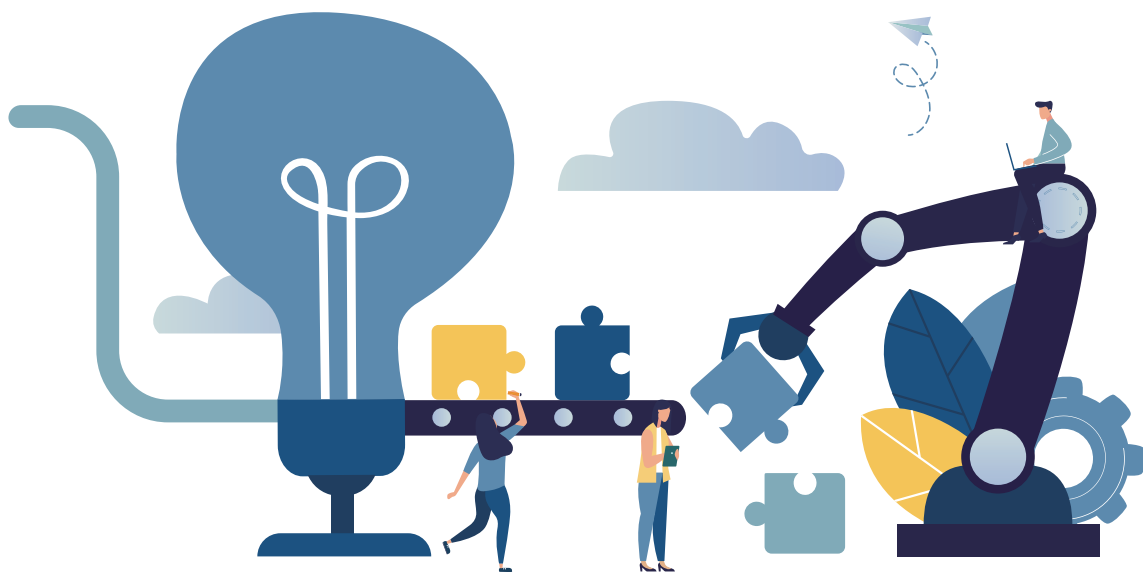
公司專注本業，配合各項法令及營業活動，已建立各項作業規範及內控制度，以期降低風險，並設置有別於對外資訊揭露之重大訊息通報機制，包含報告期限、應報告事項及報告方式等，以使董事會、獨立董事、董事長及總經理即時掌握公司重大偶發事件之重大訊息。

● 機會

- (A) 全球氣候變化，空汙導致呼吸道病患人口增加，提升呼吸道用藥需求，「呼吸道藥品」為健喬長期耕耘之領域，可提供全台最完整的呼吸道產品劑型開發合作及代工，除一般口服製劑外，更建置有極具國際競爭力的定量噴霧吸入劑 (HFA MDI) 技術平台，鼻噴劑型藥物則設有國內唯一符合國際規範之體外 BE 檢測的全套設備，以提供病患安全、穩定與最優質之藥品。
- (B) 人口結構的老化、長期照護及生活水準提升。
- (C) 隨著國民所得提高、生活水準普遍提升、全球人口逐漸老化與文明病人口逐年上升之結構現象，健喬集團努力於泌尿科、心血管慢性病用藥、以及婦女健康照護等專業用藥領域，均為最有利的發展方向。
- (D) 亞太地區的新興市場具高度成長潛力與佈局機會。
- (E) 以自身技術平台與通路，加強自費藥品、功能性食品及衛生保健用品等產品之開發銷售。透過指標性品牌藥品策略，達到創造市佔率高成長及最佳之獲利。
- (F) 因應法規要求嚴格與市場競爭激烈，製藥產業走向整併趨勢，透過購併、入主、策略聯盟，達到品項種類及項目完備，透由整合國內同業較佳特色平台達到規模經濟、特色製藥廠分工，相輔相成發揮加乘效果。

3 員工與職場

- 3.1 人力結構
- 3.2 員工訓練發展
- 3.3 安全與健康的工作環境
- 3.4 福利計畫
- 3.5 員工參與
- 3.6 人權保障



3.1 人力結構

人，是健喬信元公司的最大資產，公司在用人政策方面，秉持『誠懇』、『信用』、『負責』、『創新』的企業核心價值作為人才甄選標準，將此落實於每個決策與執行的細節中，並深根成為企業全體員工的共識與文化。從新藥研發、製藥流程、倉儲物流、市場行銷及通路管理，憑藉強大的行政支援體系、誠信正直的理念與落實穩健經營的原則，架構出完善的企業管理系統，提供完善的訓練制度，優質的工作環境、競爭力薪酬福利、暢通晉升管道制度，並長期遵循以「人」為本，從「心」出發的理念，使每位員工在面對嚴峻環境及產業競爭下，都能展現專業的優勢及執行力，讓人才成為公司邁向永續經營的基石。

健喬信元集團成立四十餘年，延攬業界精英加入，並積極深耕校園優秀學子，以奠定企業長遠發展的基礎，目前健喬信元集團員工人數總計超過 1,000 人，其中健喬信元全時在職員工數至 2022 年底為 523 人，近 3 年來(2020~2022)人力相當穩定，平均僱用人數約 450 人，員工平均年齡 39 歲，擁有高學歷素質、活力團隊人力，其大專學歷以上員工約佔 75% 以上，平均服務年資超過 5.3 年，我們期待透過優秀的人力資本，持續為台灣製藥產業創造更多的產值。

2020~2022 之人力結構說明

年 度		2020年度	2021年度	2022年度
員工人數	主管職人員	83	90	89
	生產線人員	83	86	146
	一般人員	243	243	288
	合計	409	419	523

2020~2022 之人力年齡及年資分析

年 度	2020年度	2021年度	2022年度
平均年歲	40.2	40.4	38.6
平均服務年資	6.2	6.1	5.3

3 員工與職場

[3.1 人力結構](#) [3.2 員工訓練發展](#) [3.3 安全與健康的工作環境](#)
[3.4 福利計畫](#) [3.5 員工參與](#) [3.6 人權保障](#)

2020~2022 之學歷分佈

年 度		2020年度	2021年度	2022年度
學歷分佈	博 士	0 %	0 %	0.4 %
	碩 士	19 %	18 %	17.8 %
	大 學	66 %	64 %	57.7 %
	高中以下	16 %	17 %	24.1 %

註：上述大學學歷人數含專科學歷之員工

● 校園人才佈局，提早接觸潛力人才

健喬信元一向重視生技製藥產業人才之培育，為加強學術與產業的鏈接，規劃了健喬育成專案，並成立「健喬集團藥師科學家獎學金」計畫，透過產學合作，實習機會及提供獎學金等方案，落實人才培育，並鼓勵藥學系的莘莘學子在學期間品德及學業兼修，以激發研究創新之精神，獎助其進行藥學相關研究與國際進修，以培育成為優秀之專業藥學研發人員，服務社會，並提供畢業後進入產業實習與就業之機會。此外，不定期安排藥學與生技製藥學系之學生企業參訪，透過製藥廠的實地參訪、GMP 專業知識分享、藥業工作環境介紹等，讓學校師生更了解台灣製藥產業的能量與價值，以期拉近學校與產業間的距離，提升學子畢業後進入製藥領域的就業意願與機會，並藉此維繫校園關係並及早發掘潛力人才，幫助學生結合所學與實務。

學 校	合作模式說明
成功大學 / 藥學系	1. 每年獎助2位（清寒+成績優異）學生，每學年各10萬 2. 獎助欲出國進修或交換學生，每學年10萬
陽明大學 / 藥學系	
國防醫學院	每年獎助2位（清寒+成績優異）學生，每學年各10萬
元培醫事科技大學	實習一年 / 獎學金（清寒+成績優異）贊助
中華醫事科技大學	

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障



● 健喬集團與元培醫大合作備忘錄簽署



● 健喬集團與中華醫大合作備忘錄簽署



● 台北醫學大學副校長吳介信先生來訪

2022 健喬集團 持續校園人才深耕，一系列活動進行如下：

學校 / 科系	校園說明會	成效
北醫 / 藥學系	3/18	111年招募暑期實習生1位
中華醫大 / 製藥工程系	3/23	111年招募長期實習生2名
高醫 / 藥學系	4/8	111年招募暑期實習生1位
陽明交大	4/26	
中國醫 / 藥學系	5/9	111年招募長期實習生2名
元培醫大 / 生物科技暨製藥技術系	5/9	111年招募長期實習生4位
成大 / 藥學系	5/30	



● 中華醫大



● 北醫 / 藥學系

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障

● 健喬講座

健公司除了每年在各大專院校之藥學系持續進行校園人才招募活動外，更進一步與元培醫事大學合作開辦【健喬講座】。講座以舉辦「系列演講」方式，邀請大師或達人級師資與講者，每年蒞校或於校外進行3~5場演講，並協辦校內與校外生技製藥與大健康相關研討會，藉以推廣生技醫藥專業課程或其相關領域的人才培育。

「健喬講座」的首場系列演講於2022/4/7在元培醫大生物科技暨製藥技術系舉辦，是協助學術單位能以企業的全方位角度來教育或引導學生而捐款設立的講座，期待能藉由舉辦演講或贊助研討會，進而推廣生技醫藥專業課程或培育相關領域的人才，讓學生於就學期間即能提早思索將來進入生技醫藥相關產業的可行性。本次講座，除邀請來賓演講外，並由益得生技吳總經理代表健喬集團捐贈「健喬講座」二十萬元與「製藥工程師獎學金」十萬元給元培醫事大學生技製藥系三位學生。



與元培醫事大學生技製藥系合作辦理校園企業徵才說明會，希望以企業全方位角度來推廣生技醫藥專業課程，鼓勵學生於就學期間設立進入生技醫藥產業的目標。【活動主題】我的未來不是夢，本次活動聚焦於「學生的未來」，讓系上學生能更清楚畢業後的方向與前途，因此指派公司同仁 - 陳芮榆至學校分享職場的經驗，讓學生對於職場工作及健喬可以有更深的認識。



3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障

● 藥學人才 / 製藥儲備人才培訓計劃

基於回饋社會貢獻一己之力，健喬集團長期致力於製藥產業人才培育，且因應公司長期發展所需之人才，自2022年起辦理第一屆儲備人才培訓班，以藥學系及製藥系等科系所畢業之社會新鮮人為招募及培育對象，公司提供具備藥師資格人才百萬優渥年薪，專業的培訓課程，完善的福利制度，優質的工作環境等，邀請對於製藥產業有高度熱忱，願意接受挑戰的應屆畢業新鮮人，加入健喬集團製藥的人才培訓行列。

整體培訓課程為6個月On Job Training課程(eg. 行銷課程、醫藥法規課程、業務課程、品保課程、研發課程、工廠介紹及藥局通路等課程)，參加培訓課程同仁，除學習藥學相關及產品相關專業知識外，並實際參與營銷運作，為期六個月的培訓過程，讓學員深入職場，了解實際運作，培訓學員每週提出心得及每月專題報告，並安排高階主管擔任導師，指導學員對企業文化的認識及未來職場規劃，從培訓過程中，讓學員更了解企業的核心價值，並深植在學員內在的價值觀中，培養出具備誠懇、負責、信用及創新等企業核心價值的優秀人才。

在培訓期滿後，依個人專業職能及培訓期間成績，安排至行銷/業務/醫藥法規/品保/研發部門及製程相關單位等工作領域，並定期追蹤工作適應狀況，未來規劃於2~3年輪調一次專業職位，並期望於5年後培育出與健喬集團價值觀雷同的管理人才為目標。

藥師人才
2023 儲備幹部
JOIN US
成就不凡人生
培訓班 招募

我們邀請對製藥產業有高度熱忱且願意接受挑戰的應屆藥學系所畢業新鮮人或畢業兩年內職場新鮮人，我們提供年薪100萬競爭力薪優條件，專業的培訓課程，完善的福利制度，優質的工作環境，歡迎2023年藥學相關科系且具備藥師資格之畢業生，加入健喬集團製藥行列。

班務時程
收件 → 面試安排 → 報到日期 → 專業訓練-實習 → 工作分發 → 職能輪調
即日起-02/06 (2-3周) 03/04 03-06(6個月) 03-5年

培訓說明
● 每月提供薪資70,000元(含加班津貼) 年薪100萬元起。
● 公司提供3-6個月培訓-實習課程(包含: 行銷、RA課程、業務、品保、研發及製程介紹等六大課程)。
● 參與培訓課程同仁，需定期提出心得報告並製作專題報告。
● 培訓期間提供個人職能、興趣及培訓期間成績安排至行銷部門、業務部門、RA部門、品保部門、研發部門及工廠等工作領域。

招募報名專線
● 即日起至公司官網或QR Code登錄 ● 聯絡人: 謝小姐 (02)8797-7100 ext.329
● 公司網站: www.synmosa.com.tw ● 地址: 台北市內湖區內湖路一段396號11樓

製藥人才
儲備幹部
JOIN US
成就不凡人生
培訓班

我們邀請對製藥工作有高度熱忱且願意接受挑戰的社會新鮮人，健喬集團提供年薪60萬競爭力薪酬，專業的培訓課程，完善的福利制度，優質的工作環境，歡迎2023年製藥/生技/化學等製藥/藥學相關科系畢業生加入健喬集團製藥行列。

製藥儲備幹部班務時程
面試會 → 報到日期 → 職能訓練 → 工作分發 → 職能輪調

工作說明
● 每月提供薪資40,000元至20,000技術加給，年薪60萬。
● 公司提供六個月On Job Training課程(講義課程、生產課程、品保課程、工程課程、商務課程、研發課程等六大課程)，每月提出實作專題報告。
● 培訓期間，需接受公司安排至集團各子公司及工作地點(生產、工程、品保、商務、研發等工作領域)。

招募報名專線
● 即日起至公司官網或QR Code登錄 ● 甄選結果核定: 2023/6/10前，甄選為止
● 聯絡人: 林小姐 (03)598-2811 ext.122 ● 甄選時間: 2022/7/3
● 地址: 新竹縣關口工業區光復路28號

3 員工與職場

[3.1 人力結構](#) [3.2 員工訓練發展](#) [3.3 安全與健康的工作環境](#)
[3.4 福利計畫](#) [3.5 員工參與](#) [3.6 人權保障](#)



藥學 / 製藥儲備人才學習成果發表會

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障

3.2 員工訓練發展

● 人才培訓藍圖

公司重視員工職能的培訓及發展，並依員工之工作需求與職能發展，並配合其工作專長實施內部、外部在職訓練課程，增進其本職學能，提高工作效率，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，並藉多元的學習管道與發展資源，包含職務專業訓練、通用技能實作訓練、GMP 與法規相關的線上學習、個人工作指導等，培育出專業的從業員工。

職級 類別		主管			一般員工
		高階(80以上職等)	中階(55-75職等)	基層(40-50職等)	
實作學習		依單位需求不定期實施			
公司 內部	共同	新人訓練			
		營業秘密保護			
		智財管理			
		溝通技巧			
		領導管理			
		團隊管理	面談技巧		
		危機管理	部屬培育		
		商業思惟	績效考核與面談		
		跨部門溝通與 協調運用實踐	目標管理		
		創新及 策略性思考	問題分析與解決		
		時間管理			
		工作指導			
業務	業務新人訓練				
	業務銷售技巧				
	業務區域管理				
廠區	品質管理訓練				
	生產線管理實務			專業 技術訓練	
研發	專利案例閱讀				
	國際法規實務分析				
	專利佈局				
	產品研發專案管理實務				
公司外部		國內研討會			
		營業秘密保護			
自我學習		國外考察進修			
		自主學習與進修			

● 新進人員企業文化教育課程

董事長創立公司至今已超過 40 年歷史，多年來累積許多優良傳統及制度，董事長的企業經營哲學、企業核心價值及公司成長大事紀等，都成為公司最重要、最有價值的無形資產，希望透過新人訓練課程傳承這些永續經營的哲學給每位加入健喬集團的新人。

在新人課程規劃上，已將公司制度規範與內部流程等基礎內容轉為線上學習，新人實體課程調整以「傳承企業文化及核心價值」為主，透過集團張家欣資深副總實體課程講授，讓新進同仁對於企業文化更深層認識與感受，期盼新人能承先啟後、繼往開來，課程中讓集團每位新進員工有一個能共同交流時間。此課程依照職級不同規劃不一樣的培訓內容：

1. 新進基層人員企業文化課程訓練（半日）

新人新訓課程開始，透過分組破冰活動，促進同仁間彼此交流認識，再由集團高階主管教授核心課程，著重認識公司發展與文化精神、持續成長策略等；課後則安排集團策略卡牌搭配趣味搶答，以及凝聚共識的團體活動，希望透過遊戲化方式來內化所學內容與體會集團精神，讓每位新進同仁都能感受自己是這個大家庭一份子。



新進人員集團文化教育訓練

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障

2. 新進高階主管企業文化訓練課程（全日）

高階主管的集團文化教育訓練規劃為一整日的行程，上午由集團高階主管說明集團文化精神外，更增加集團營運現況、經營目標與策略、未來展望等內容，旨在讓高階主管們能總覽集團概況並跟上集團發展腳步。下午則安排至新竹湖口廠區，透過工廠前線的介紹，實地了解公司現有製造規模，以及產品製程的嚴謹規範與設計，建立對集團未來發展與目標的肯定。



新進高階主管的新人企業文化課程與新竹湖口廠區參訪

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障

● 經營管理人才培訓

為使公司永續經營發展，長期致力於優秀的經營管理人才的培育，成立內部知識學習平台-健喬學院，由董事長親自講授企業核心價值、公司治理及分享四十年創立至今的管理經驗，培育各組織二代接班，並規劃一系列專業管理職能培訓課程，協助提升各階主管在組織運作上的管理領導效能；此外，也針對一般人員核心職能需求，規劃出員工學習發展地圖，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，達到適才適所的目標

		2020年度	2021年度	2022年度
高階主管		<ul style="list-style-type: none"> 危機管理/發言人訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 團隊管理 	<ul style="list-style-type: none"> 創新及策略性思考
		<ul style="list-style-type: none"> 商業思維 	<ul style="list-style-type: none"> 跨部門溝通與協調運用實務 	
		<ul style="list-style-type: none"> 高階主管會議 (策略營) 		
中階主管		<ul style="list-style-type: none"> 時間管理 	<ul style="list-style-type: none"> 工作指導 	<ul style="list-style-type: none"> 績效考核與面談
		<ul style="list-style-type: none"> 問題分析與解決 	<ul style="list-style-type: none"> 部屬培育 	<ul style="list-style-type: none"> 目標管理
		<ul style="list-style-type: none"> 生產線管理實務 	<ul style="list-style-type: none"> 面談技巧 	
		<ul style="list-style-type: none"> 品質訓練管理 		
一般人員	全體	<ul style="list-style-type: none"> 新人訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 智財管理 	
		<ul style="list-style-type: none"> 溝通技巧 	<ul style="list-style-type: none"> Cycle Meeting 	
		<ul style="list-style-type: none"> OJT專業技術訓練 		
	業務	<ul style="list-style-type: none"> 業務新人產品訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 營業秘密保護 	
		<ul style="list-style-type: none"> 業務Coaching skills 	<ul style="list-style-type: none"> SFE區域管理 	
	研發	<ul style="list-style-type: none"> 專利案例閱讀 	<ul style="list-style-type: none"> 國際法規實務分析 	
	<ul style="list-style-type: none"> 專利佈局 	<ul style="list-style-type: none"> 產品研專案管理實務 		

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障

● 每年定期辦理高階主管共識營

每年配合年度預算目標，辦理高階主管策略共識營，透過會議制定年度戰略及策略目標，讓各功能主管透過簡報方式，分享市場趨勢與機會、擬定年度目標及展開的執行計劃，並進行團隊討論，凝聚團隊共識，制定作業計劃及時程。

2023 年度高階主管策略會議於 2022/11/10 起連續二日在台北大直維多利亞酒店召開，本次策略會議主題為「如何成為區域大型製藥集團 /How to Be a Regional Big Pharma」，會議主題以國際佈局、國內營銷 (Ethical/OTC)、工廠建設、研發及組織 / 人才等五大主軸展開討論題目設計。



會議開始以「健喬集團 2022 年成長大事紀」作為本次會議開場，讓高階主管感受 2022 年度公司快速成長並履創佳績的紀錄片段，每個高階主管以身為健喬集團營運成員為組織努力付出見證企業榮耀與驕傲。

專業分組，凝聚共識，制定行動方案及時間依專長專業分組，將腦力激盪後的想法及建議，在匯整所以各方意見討論後轉為可以執行的目標，並設定分工負責人及時間表，並擬定 2023 年短期方案具體計畫 (由行動方案展開為具體計劃) 完成策略地圖之行動方案後，並各組展開短期 (1~2 年) 行動方案拆解為具體執行計畫。



● 2023 年經營策略會議

3.3 安全與健康的工作環境

致力於提供安全及友善工作環境是公司經營信念，堅持工廠安全第一及創造友善職場環境，定期舉辦員工健康檢查，關懷員工身心健康狀況，並提供員工優惠托育企業合作方案及設置哺乳室，落實職場對女性員工兼顧家庭的協助；設立職場性騷擾防治與懲戒措施，以杜絕性騷擾事件發生。

● 災害防範

本公司工作場所設置有醫藥箱、體溫計及急救設施等，定期施行作業環境監測，評估危害因子暴露狀況，作為職場環境改善依據，預防員工產生職業病的潛在危害。辦理員工安全衛生教育訓練提升員工安全意識，期能做好事先防範措施及事件發生時能即時採取正確的安全保護措施。

● 推動工廠零工安

【安全第一，零工安】為工廠管理第一要務，為強化工廠安全意識，減少職業災害事故發生，保護員工工作安全，持續推動廠內零工安專案，達到工廠零工安的目標。透過零工安推動小組專案運作，每月工安會議跨廠交流，加強各廠工安教育訓練及工安宣導，提升員工工安意識及人身安全、檢視及改善環境安全，以期達到零工安的目標。對於工安改善提案績優事蹟者、及每季、年度符合零工安專案獎勵標準之廠區，進行獎勵。

執程序如下：



安全意識宣導如下：

2022 年推動健康安全職場實績：

1. 每月安全意識推動運作。
2. 建置與落實職安四大計劃。
3. 醫護人員臨場健康服務。
4. 各廠血壓站建置。
5. 政府補助醫護臨場 \$100,000/年。
6. 事故件數減少 44% (9 件→5 件)。
7. 公傷假減少 95%，共減少公傷假薪資成本 \$309,015(1715 小時→80 小時)。
8. 降低廠內工安事故件數 / 工傷病假時數 (如下表)

廠區/年度	2020年	2021年	2022年	2022年較 2021年增減%
件數	9件	8件	5件	↓44%
累計工傷假時數	1715時 (214日)	351時 (44日)	80時 (10日)	↓95%

● 醫護人員臨場健康服務

特約勞工健康服務醫師、護理師，辦理員工健康管理、職業病預防等勞工健康保護事項。執行內容包含勞工健康保護四大計畫（母性健康保護、人因性危害預防、異常工作負荷危害預防、職場不法侵害預防）、健康促進（健康關懷、衛教諮詢、電子報、講座）之推動等，強化員工健康防護技能與知識，建立安全與健康的工作環境，打造友善職場，並設置獨立哺（集）乳室，讓媽媽們享有隱密舒適的（哺）集乳環境，滿足員工子女照顧需求。



2022 年度臨場醫護健康服務關懷執行成果

面談類別	訪談人次
母性健康保護	5
人因傷害預防	17
異常工作負荷預防	4
心血管高危害衛教	6
健康分級衛教	30
總計	62

● 健康保險制度

本公司員工於正式到職日起即享有勞工保險、全民健康保險、公司除每個月提撥勞保費、健保費、勞退金外，亦幫每位員工辦理額外的團體保險（含意外險及醫療險），對於因公出差員工，也由公司承保商務差旅保險等相關福利措施。

此外，員工為公司最寶貴之資產，其健康情況將直接影響公司之生產力，故為確保員工之身體健康，本公司除定期提供健康檢查外，並針對特殊作業人員加強其特定健康檢查項目。

● 員工定期健康檢查

為確保員工身心健康及提升員工福利品質，公司定期辦理員工健康檢查，從健康檢查中讓員工了解個人健康狀況，維持健康的身心，投入工作。

其健康檢查的項目，除依法法規指定體檢項目外，針對國人常見之婦科 / 攝護腺 / 甲狀腺相關疾病檢查進行超音波檢查，提供便利性（免請假或利用假日時間往返醫院、減少外出機會以降低染疫風險）、經濟性（免自費負擔）之健檢服務，為同仁健康盡一份心力，打造友善職場。

類別	器官超音波健檢項目	男性	女性	說明
共同	腹部超音波(全員)	√	√	肝、膽、胰、脾、腎
擇二項目	甲狀腺超音波(男/女)	√	√	甲狀腺腫大、囊泡、甲狀腺癌等
	攝護腺超音波(男)	√	-	攝護腺肥大、囊腫、發炎、及攝護腺癌早期篩檢
	婦科-骨盆腔超音波(女) (子宮、卵巢、輸卵管)	-	√	評估子宮肌瘤、子宮腺肌症、子宮內膜異常、卵巢癌、卵巢囊腫等
	乳房超音波(女)	-	√	乳房腺瘤、腫瘤、囊腫

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障



員工定期健康檢查



3.4 薪酬福利計畫

● 具競爭力的薪酬制度

1. 高於業界薪酬市場中位數之 10%~15% 政策

公司秉持「員工是公司最重要的資產」及「創造價值，利潤共享」的理念，提供同仁最有競爭力的整體薪酬，吸引及留任人才。員工薪酬的主要項目包括本薪、伙食津貼、績效獎金、班別津貼及加班費等。為維持整體薪酬的競爭力，公司每年都會透過薪資調查，衡量市場的薪資水準，其薪資政策為高於市場中位數之 10%~15%，考量企業營運績效及未來發展，規劃具競爭力獎酬計劃。

公司除提供每月固定薪資外，於薪酬規劃上特別針對 1. 工廠從業員工進行技術認證制度，通過技術認證者，加發技術認證獎金；2. 對於業務外勤人員，每二個月依業績達成率，發放業務獎金，並給予外勤日當津貼及油資補助等。此外，端午節、中秋節及春節等三節合計加發二個月薪資作為獎金，鼓勵員工一整年的優良表現。

2. 實現「創造價值，分享員工」的理念

公司堅守同工同酬的原則，依據各項職位之職責內容及所需專業知識能力，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，每年進行市場同業薪資調查與檢討，並定期辦理年度薪資調整作業，以期維持薪酬競爭力優勢。再者，公司組織章程內規定，當年度如有獲利時，提撥不低於百分之五為員工酬勞，實現「創造價值，分享員工」的理念，透過績效管理制度將公司營運獲利與員工個人績效連結，落實以績效為依歸政策，依個人績效表現給予差異化獎酬，以獎勵同仁的貢獻。員工之薪酬、福利、升遷、訓練及就業權益等，不因性別、性傾向、年齡、婚姻、種族、身障等因素而予以差別待遇。

除盈餘分紅外，為即時獎勵業務人員銷售業務及收款績效，特別於每二個月發放一次業務銷售獎金，對於工廠從事生產工作的基層員工，配合每季生產績效檢討，發放績效達成獎金。

3. 薪資市場之競爭力

依據證交所公布財報揭露之生醫產業非主管員工薪資，健喬信元公司非主管員工平均薪資達 107.2 萬元，較 2021 年成長 9.5%；中位數達 79.7 萬，較 2021 年成長 7.1%，足以顯示薪資市場之競爭力。

健喬信元 2020~2022 之非主管平均工資及中位數之比較：

年 度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2022 年度較 2021 年度增加 %
薪資平均數	100.1 萬	97.9 萬	107.2 萬	9.5%
中位數	75.5 萬	74.4 萬	79.7 萬	7.1%

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 薪酬福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障

● 人才獎勵制度

為即時激勵及培育優秀人才，公司推出多項人才獎勵方案，如 3A 人才、優秀員工蘋果獎等方案，對於潛力人才之當責行為，給予即時的回饋及獎勵，塑造員工的正向價值觀，符合企業核心價值，進而提升工作效率與績效。

1. 優秀員工蘋果獎

對於員工跨部門工作，樂於協助他人之積極表現，視為當責行為表率，給予適時獎勵，塑造企業內部同仁的正向價值觀，進而組織整體提升工作效率。

所有主管均可對於非部門內同仁，給予跨部門獎勵權限。凡員工跨部門工作盡心盡力、提升效率、工作安全預防、即時反應錯誤、防止損失擴大及跨部門專案任務串聯得宜等，均可獲得蘋果卡獎勵。累積一至二張蘋果卡可獲紅蘋獎及兌換約 200~500 元獎品；累積三張蘋果卡可獲銀蘋獎及兌換約 1,000 元獎品；累積五張蘋果卡可獲金蘋獎及兌換約 3,000 元獎品，藉此透過蘋果卡的獎勵方式，激發同仁互助同理心及增加組織向心力。

2022 年廠區 - 蘋果獎勵榮譽榜 金蘋獎

<p>獲獎人員：健喬-生產部(間接)/林豐祥</p> <p>【優秀事蹟】</p> <ol style="list-style-type: none">1. 協助新品及製程文件改善，工作態度良好。獲得健喬-廠務部/黃明宗 資深副理獎勵2. 協助廠務文件及環境改善。獲得健喬-廠務部/王慧珍 經理獎勵3. 多次主動提供 QA 標準書待加強之處，工作細心認真。獲得健喬-品保部/李梅芬 副理獎勵4. 協助益得試製並主動追蹤 MDI 新設備進度，工作態度認真。獲得益得-研發處/趙彥欽資深處長獎勵5. 線上指導健康同仁標準書制定認真傳授。獲得健康-廠務部/黃伯威 處長獎勵

<p>獲獎人員：優良-廠務部/鄭淑芬</p> <p>【優秀事蹟】</p> <ol style="list-style-type: none">1. 主動協助處理來賓的桶蓋，減少事業廢棄物回收，所需額外支付費用。獲得益得-採購部/蔡志鴻 資深經理獎勵2. 協助光復廠辦理轉移事宜，包含找尋顧問及官方查詢等繁瑣程序，達成初判公文核定完成。獲得光復-工程部謝仕彥 經理獎勵3. 協助光復廠轉廠相關事宜。獲得光復-廠務部/林俊賢 處長獎勵4. 結帳時期協助會計文件傳遞即時性，熱心處理辦公室環境大小事。獲得健喬-成會部陳馨薇 副理獎勵5. 隨時掌握廢棄物管理運送時間並統合各部門丟廢棄料之要求維持廠務運作之順暢。優良-品保部許惠玲 獎勵


3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境

3.4 薪酬福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障

過去蘋果卡獎勵三年執行成效

獎項	年度	2020年	2021年	2022年
金蘋獎	人數	17	6	2
	金額	\$51,000	\$18,000	\$6,000
銀蘋獎	人數	23	8	6
	金額	\$24,250	\$8,250	\$6,000
紅蘋獎	人數		68	51
	金額		\$16,900	\$11,700
合計	人數	40	82	59
	金額	\$75,250	\$43,150	\$23,700

2. 3A人才獎金

公司為培育企業經營所需要的人才，除透過正規人才晉升管道外，特別規劃3A人才獎金，其目的在於發掘組織內有能力的人，在個人工作表現良好，與健喬集團價值觀雷同的人，且願意為健喬集團所用的人才。每年定期透過主管推薦，發覺組織內之潛力人才，給予額外的獎勵，以作為集團組織擴大時之備用人才，建立屬於集團內部的人才庫。

● 通暢晉升管道

為激勵員工士氣，員工在組織中有暢通的晉升管道，發揮適才適任之原則，使員工有更好發展機會，公司每年於1月及7月各辦理一次員工及主管晉升活動，各部門主管視實際狀況和公司組織需要，自從屬人員選擇表現優良者且考績特優者，提報晉升職等級，並通過公平公正之審查會議，評核提報者後得予晉升，並調整其對應職等薪酬。

● 提供員工舒適安全辦公環境

公司提供每位員工獨立舒適的座位，快速網路系統，整潔有序的工作環境，營造舒適的氛圍，並於工作環境設有中央空調系統、充足的照明設備及舒適合宜的工作空間及門禁管理系統，每日派有專人進行辦公室環境維護，定期實施衛生清潔消毒及設備保養，如電梯、空調、消防器具及飲水機等，以確保員工在工作場所內之健康及安全。

此外，於疫情期間因應政府的防疫政策，每日員工進出辦公室時，公司指派專人於出入口量測體溫及簡易健康調查，並每日進行工作場所三次消毒，並執行確診及高風險人員之管制措施，以確保每位員工能在健康安全無虞的環境下工作。

● 完善的員工福利制度

公司為推動營造友善的職場環境，規劃各項員工福利措施。除依據「職工福利金條例」由同仁組成職工福利委員會（福委會）規劃全體員工各項福利措施，對於員工之婚、喪、娩由公司以及福委會分別補助定額之津貼，並定期辦理促進員工關係之多樣性活動及提供獎勵員工之福利、例如生日、端午、中秋禮品、禮金、特約商店、員購活動，並定期辦理員工旅遊活動、登山健行、各項路跑運動、春酒活動安排等活動等，透過活動的舉辦，增進員工間互動頻率與情誼，強化員工向心力及歸屬感，打造快樂且穩固的團隊夥伴關係。

● 社團活動規劃

公司致力於提升每位員工福利，重視同仁的身心健康及提升同仁對企業的向心力，特設立社團安排相關活動，讓同仁於工作之餘，可藉由社團活動的參與增進同仁間情感相互交流及工作健康平衡，（目前設立之社團：羽球社、太極拳社團等），同時每年參與外部羽球競賽，曾辦理 2 次醫藥盃羽球比賽活動；亦鼓勵員工參與公司協辦之馬拉松路跑活動等，重視並塑造健康職場文化。

● 退休制度與其實施情形

依勞動基準法及勞工退休金條例訂定員工退休辦法，明訂員工退休條件、退休金給付標準及申請事宜，本公司已提撥退休金基金存放於台灣銀行監督專戶中。另自 94 年 7 月 1 日起，選擇及適用新制之員工，公司每月按薪資之 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金專戶，公司每年委請精算師進行精算，檢視退休金提撥情況，員工並可依其個人需求及意願另外個人提繳最高 6% 之退休金。

● 休假制度

公司依勞基法之相關規劃，給予各種假別，如特休假、家庭照顧假、婚假、喪假、公假（兵役假、公職人員選舉、登革熱防疫等）、生理假、產檢假、安胎假、陪產假、育嬰假，並因應新冠疫情影響下，除了提供員工居家上班外，亦提供防疫照顧假、防疫隔離假等，讓員工在防疫時，給予彼此安全、便利與彈性的工作環境，促進工作與家庭平衡在良好的身心狀態下，推動工作更有效率。

3.5 員工參與

● 勞資會議

本公司定期召開勞資會議，聽取員工問題反映並尋求解決方案，協調和改善企業與員工之間的勞動關係，進行企業文化建立，營造和諧的勞動關係和良好的工作氛圍，保障企業經營活動的正常開展。

公司成立迄今，尚未有因勞資糾紛遭受損失，未來本公司仍將秉持勞資和諧及創造優良工作環境之經營理念，使員工與公司共同成長且與時精進。

● 員工入股

為鼓勵員工參與企業營運，實現共同「創造價值，分享員工」之經營理念，近年來也推動員工入股方案，讓員工有機會以股東身份間接參與企業營運，達到利潤共享的目標，在過去幾年員工入股模式有盈餘分紅入股、增資認股、股票選擇權及限制型股票等，此外，除規劃健喬集團母公司_健喬信元之員工入股外，同時也讓員工參與關係公司入股策略，建立集團一家，利潤共享的原則。

● 雙向溝通管道

有效的雙向溝通能凝聚員工對組織的向心力及認同感，公司定期召開勞資會議，聽取員工問題反映並尋求解決方案；此外，公司人資單位會不定期關懷及訪談每位員工，了解員工身心狀況、未來發展及組織適應等問題，在勞資雙向溝通管道下，員工得到被尊重與關懷，在組織文化中得到成長與發展，藉此創造企業與員工的雙贏。

● 員工申訴管道

為建立公司內部友善職場，提供員工安全和諧的環境，過去人資單位也處理多封匿名不實的檢舉，其中不乏惡意中傷他人的信函。為有效遏止黑函風氣，影響士氣、浪費公司管理成本，因此建立公正並積極調查的申訴管道。

- 進行廠區宣導活動

廠區於2022年重申職場不法侵害宣導，公開揭示職場霸凌與性騷擾防制與處理注意事項。

- 宣導內容

職場霸凌防治重申與因應2022年6月1日起跟蹤騷擾防治法正式實施，宣導相關資訊避免主管與同仁觸法，及申訴管道與方式布達。

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 福薪酬福利計畫 [3.5 員工參與](#) 3.6 人權保障

常見的職場霸凌包含言語霸凌、精神暴力、肢體霸凌、心理霸凌等面向，如肢體攻擊、脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵、欠缺業務上合理性，命令其執行、過度介入私人事宜、性騷擾、監視觀察、尾隨接近、任意寄送物品、冒用個資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視貶抑等皆屬之。

增設廠區申訴管道：人資服務部 03-598-2811*120

synmosa 職場不法侵害預防與宣導

建立公司安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之工作環境與文化，避免公司所有員工因執行職務遭遇的內部及外部職場暴力事件。

言語霸凌
原本很想進一間公司，進去後經過了很多事，例如：老闆故意算錯薪水、工作上上司惡意刁難、態度總是趾笑諷刺等

肢體霸凌
毆打、用腳踢，或是拿東西丟對方等行為

精神暴力
更詭異的是公司上班氣氛，同事們從不打招呼，每天像個陌生人一樣

心理霸凌
在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷

你可能不喜歡也不想面對，但做了就得承受後果

適用對象：同仁、主管、顧客、廠商
法源：職業安全衛生法第6條第2項、性騷擾防治法、跟蹤騷擾防治法
適用行為：肢體攻擊、脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵、欠缺業務上合理性，命令其執行、過度介入私人事宜、性騷擾、監視觀察、尾隨接近、任意寄送物品、冒用個資、不當追求、妨害名譽、通訊騷擾、歧視貶抑

職場不法侵害勞工之懲處方式：
• 依公司工作規則、員工獎懲辦法辦理。

關懷單位：人資服務部
聯絡方式：
☎ (03)598-2811分機120
✉ hank1580@synmosa.com.tw



3.6 人權保障

健喬信元重視人權保障，在企業的核心價格中『誠懇』即是對於人權真理的最佳闡述，真心誠懇對待每位員工、保障員工合法權益、遵守勞動法規，暢通的勞資雙向溝通，包含勞資會議、各單位跨級溝通會議、職福會、員工申訴信箱等，讓員工能即時向所有管理階層表達意見想法、反映問題及提供改善建議。

推動性別平等、在公司內不僅男與女薪酬相同外，職務安排以「用人適才」為原則，不因男、女有性別差異，近年來公司內部女性從業人員接近 60%，女性擔任公司內部主管比例已接近半數，由此看見公司對於女性員工的重視程度；再者，對於人權維護方面，符合所有相關國際人權法規，例如嚴禁 16 歲以下之童工，確保員工薪資不低於當地最低薪資，符合勞動法一例一休的工時，提供無性騷擾、無職場霸凌的友善職場，落實女性員工職業安全衛生保護等。

● 建立平等的工作環境

善盡企業社會責任提供就業機會及持續打造更好的工作環境，健喬信元以「適人適才」為用人原則，提供二性平等的就業機會，更塑造了工作平等的環境，不得因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、血型、星座或以往工會（社團）成員身份及原住民身份為由而有歧視之行為，亦不得在聘用、培訓、薪資報酬、晉級、解聘或退休等作業上而有所差別，公司在過去 3 年從業員工之男：女比例各約 4:6 比，其擔任主管人數比例也近佔各半人數。

◆ 全體員工男：女比例

年 度	2020年度		2021年度		2022年度	
	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
男	175	42.8%	180	43.0%	226	43.2%
女	234	57.2%	239	57.0%	297	56.8%
合計	409	100.0%	419	100.0%	523	100.0%

3 員工與職場

3.1 人力結構 3.2 員工訓練發展 3.3 安全與健康的工作環境
3.4 薪酬福利計畫 3.5 員工參與 3.6 人權保障

◆ 健喬信元擔任經理級以上之人員男女比例

年 度	2020年度		2021年度		2022年度	
	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
男	47	56.6%	46	51.1%	51	57.3%
女	36	43.4%	44	48.9%	38	42.7%
合計	83	100.0%	90	100.0%	89	100.0%

● 性騷擾防治措施

公司依據《性別工作平等法》及《性騷擾防治及處理辦法》編入相關規定於員工手冊及獎懲規定中，並落實於新人訓中宣導，積極消除職場性騷擾與霸凌，並透過暢通的溝通管道及電子信箱作為受理窗口，進而提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2021 年未接獲性騷擾舉報案件，遇有申訴案件成立時，由人資及相單位會進行訪查，再透過彈性編組性騷擾申訴處理委員會來審理。

● 育嬰留停

秉持性別平權的信念，員工申請育嬰留停權利不因性別、職務及工作區域而有所差異，男女員工到職滿六個月後，依據二性平等法均可申請育嬰留職停薪，在最幼子女滿三歲前皆可提出申請，申請時間最長可達兩年。

2020~2022 年度育嬰留職停薪申請人數為 10 人，育嬰留職停薪復職之已回任有 9 人。公司更積極僱用已婚與因家庭因素離開職場之二度就業女性，女性員工於妊娠期間及分娩時，享有安胎假、產檢假、產假、育嬰留職停薪等。

◆ 近三年申請育嬰留停人數、復職率及留任率

年 度	2020年度	2021年度	2022年度
申請育嬰留停人數	3	4	3
育嬰留停復職人數	3	4	2
復職率	100%	100%	100%

● 保護童工與青年勞工

用人政策符合法規要求，嚴禁僱用童工，為確保任用無所疏漏，招募獲聘員工皆必須提供身分證明予公司進行查驗。若發現有未滿十六歲的少年、兒童被錯誤錄用時，應立即停止其工作及結算其薪資。

招募十六歲以上未滿十八歲的技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之青年勞工，在勞動條件、工作內容及工作環境安排上須符合法令規定，例如不得從事危險性工作、不得於夜間工作，如青年勞工仍在學，其上課時間、工作時間及通勤時間之總時數一天不得超過十小時。

4 環境保護

- 4.1 汙染防治
- 4.2 能源消耗
- 4.3 節約能源政策





4.1 污染防治

回收再利用：

廚餘、紙類回收，非標示用之紙箱重複使用。

廢棄物交換：

棧板的再利用。

環境綠化：

於廠房四周可允許範圍種植適當植物。

空氣淨化排放：

生產區排出之空氣，須經過預先過濾，始可排出。

廢水專業處理：

廢水由工業廢水處理中心統一處理廢水。

廢棄物減量及專業處理 - 廢棄物減量：

提高產率與減少耗損，以減少廢棄物。

廢棄物減量及專業處理 - 事業廢棄物：

由我方填寫事業廢棄物委託共同處理管制單，委託合格之廢棄物處理公司處理，並出具事業廢棄物妥善處理之證明文件。

本公司 2022 年度未有環境污染之情事。



4.2 能源消耗

廚產源減量：

研究提高作業產率或減少耗損量。

改變產品：

研發新藥以不影響環境汙染為首要選擇條件。

原料評估 - 選擇適宜原物料：

以符合環境保護的原物料為首要選擇條件，如使用 HFA 取代 CFC。

原料評估 - 原物料替代：

儘量取消使用有機溶劑。

改進製程技術 - 製程改變：

批量放大，減少操作次數。

改進製程技術 - 自動化操作：

廠內 95% 設備採用自動化操作，以減少失誤，提高效率。

改進操作管理：

人員輪休、集中加班，減少空調之耗電量。

4.3 節約能源政策

本公司一直致力推展環保節能的工作環境，並從營運具體落實節能政策，盡到愛護地球。提倡節能環保措施，本公司於辦公室推展下列相關措施：

1. 隨手節約能源，中午休息時段，辦公室部份區域熄燈；會議室使用後，隨手關閉燈具及空調。
2. 公區走道燈具照明，部份改為感應式燈具，以利節能。
3. 鼓勵同仁使用可重複清洗餐具或環保杯皿，降低使用免洗餐具及紙杯。
4. 事務機區設置廢影紙回收盒，儘量使用之廢紙作影印或列印，便於降低用紙量。
5. 影印機預設值為黑白輸出；非工作之必要性，才得開權限准予彩色影印，俾利環保。
6. 重複循環使用信封、提袋、紙箱，可作為內部轉送資料袋。
7. 回收可用文具再利用，避免浪費並作環保。
8. 下班後，最後離開同仁巡檢未關燈具、送風機、公區照明。
9. 室內增設輕鋼架循環風扇，加速循環室內溫度及空氣流通，達到節能省電效果。
10. 將冰水主機增設自動定時開關，上下班時段自動開啟、關閉，避免人員忘關。
11. 推動室內環境綠化，能淨化空氣及降低排碳，塑造活力辦公環境，美化公共生活空間，有助員工減壓，提升效率。
12. 採用電子傳真接收文件，減少紙張碳粉使用，提升辦公環境節能。
13. 廠區冷卻水系統加裝水溫變頻控制，散熱風扇依水溫變頻運轉，降低電費、碳排放量。
14. 夜間及假日無生產時空調降載，降低電費、碳排放量。
15. 放大批量，減少作業時間，降低電費、碳排放量。
16. 淘汰傳統直驅馬達，改以變頻馬達生產節能省碳。

本公司 2020~2022 年排碳量統計，係台北辦公室依據台灣電力公司提供資料，比較如下：

年 度	2020年度	2021年度	2022年度
碳排放量 (公斤)	116,709	109,677	119,645
較上年變動百分比	-2%	-6%	9%

5 社會關懷及社會參與

5.1 社會公益

5.2 公協會的參與與外部倡議



5.1 社會公益

健喬積極投注社會公益活動，例如贊助大型運動項目：台北女子馬拉松、台北馬拉松以及全中運活動，同時鼓勵集團員工、親友、夥伴一同參加活動，走出戶外、強健體魄。舉辦健喬醫藥盃羽球賽及贊助健喬盃女子圍棋最強戰等相關賽事，透過不同的動態與靜態活動，鼓勵大家培養健康平衡的身心。其他相關的社會福利及義診活動，健喬也積極投身參與。

● 健喬醫藥盃羽球賽

積極透過羽球運動提倡全民健康運動的觀念，共創造優質生活。



● 健喬盃女子圍棋最強戰

傳承圍棋文化，培養專注力，陶冶性情，獲得身心靈全方位健康。尤其在第七屆健喬盃女子圍棋最強戰中締造了由楊子萱與張凱馨兩位棋士用了6小時創下1盤431手的最新世界紀錄，成績亮眼。



5 社會關懷及社會參與

5.1 社會公益 5.2 公協會的參與與外部倡議

● 贊助大型運動項目

鼓勵員工與其親友攜手走出戶外



5 社會關懷及社會參與

5.1 社會公益 5.2 公協會的參與與外部倡議

● 重視社區關懷與互動

健喬信元攜手旗下子公司優良生醫於 2022 年 5 月在辦公大樓所在處舉辦捐血活動，當日成功募集 113 袋血液。



捐血活動



● 支持學生投入偏鄉義診

臺北醫學大學山地醫療服務團

服務地點：南投縣仁愛鄉－精英村廬山部落、都達村平靜部落、德鹿谷村莎都部落、發祥村紅香部落、力行村馬烈霸部落。



山地醫療服務



● 支持醫藥大學圍棋社團課程活動

贊助中華職業圍棋協會定期指派職業棋士前往臺北醫學大學、陽明交通大學、高雄醫學大學、長庚大學圍棋社團指導學生，推廣圍棋文化。



臺北醫學大學圍棋社團活動



陽明交通大學圍棋社團課程



● 參與新北藥師公會送藥到烏克蘭活動

健喬信元支持新北市藥師公會援助烏克蘭難民共同完成 48 萬顆抗生素藥品捐贈。

圖為外交部停車場，堆滿來自台灣各地物資(新北藥師公會主委吳明慧提供)





5.2 公協會的參與及外部倡議

5.2.1 國內公協會的參與

健喬從台灣出發，放眼亞洲，健喬一步一腳印耕耘，懷抱堅定的理念與洞悉未來的思維，從新藥研發、製藥流程、倉儲物流到市場行銷，堅持以高標準製藥技術提升民眾生活品質。透過參加國內醫藥相關之公協會（如下所列示），積極參與活動、提升相關知識，進行學術交流及重要醫療資訊交換。進一步與國際接軌，關注社會的長遠利益，並持續活絡產業的發展。

- 中華民國製藥發展協會
- 台北市西藥代理商業同業公會
- 台北市西藥商業同業公會
- 台北市藥師公會
- 台北市醫療器材商業同業公會
- 台灣食品發展協會
- 台灣藥品行銷暨管理協會
- 台灣醫藥品法規學會
- 台灣醫療暨生技器材工業同業公會
- 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
- 社團法人新竹縣藥師公會
- 社團法人國家生技醫療產業策進會
- 財團法人醫藥工業技術發展中心
- 臺灣製藥工業同業公會

5.2.2 外部倡議

目前尚未有健喬簽屬認可，並由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議等情事。

6 報告書基本資料

- 6.1 報告書說明及所包含的實體
- 6.2 發行期間及報告週期
- 6.3 報告書內容依循與外部保證
- 6.4 聯絡方式
- 6.5 報告之依循選項與以往報告之顯著差異
- 6.6 資訊重編與報導改變
- 6.7 報告期間之重大改變
- 6.8 GRI Standards 內容索引





6.1 報告書說明及所包含的實體

本報告書報導健喬信元在企業社會責任執行成果，報告書中所報導與公司關連之數據仍係依據公司內部自行統計調查或經會計師查核簽證公告之資訊；另本報告書揭露範圍以台灣地區為主，涵蓋健喬總公司及新竹廠區、健康廠、七星廠、瑞安廠及優良廠，不包含海外辦事處及子公司資訊，除財務績效外，資料呈現如有跨年度或揭露範圍有變動，經另行在報告內文說明。



6.2 發行期間及報告週期

出版週期為每年發行前一年度之永續報告書。並同步於本公司網站企業社會責任專區及公開資訊觀測站公司治理專區中公佈，供投資人及利害關係人查閱。

本次發行日期為 2023 年 6 月 30 日，揭露期間為 2022 年。



6.3 報告書內容依循與外部保證

本報告書內容依循全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, 簡稱 GSSB) 所提出之 GRI 永續性報導準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 之核心選項進行編製，並參考「上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」由公司內部各相關單位同仁提供相關資訊，企業社會責任之權責單位負責彙總並編製後，送內部審查完成，本報告目前未經第三方查證，未來將視需求評估是否委請公正第三方進行查證。

6 報告書基本資料

6.1 報告書說明及所包含的實體 6.2 發行期間及報告週期 6.3 報告書內容依循與外部保證 [6.4 聯絡方式](#)
[6.5 報告之依循選項與以往報告之顯著差異](#) [6.6 資訊重編與報導改變](#) 6.7 報告期間之重大改變 6.8 GRI Standards 內容索引



6.4 聯絡方式

對於本報告書或與企業社會責任活動相關訊息，有任何建議與指教，歡迎透過以下方式或管道與我們聯絡：

單位：健喬信元醫藥生技股份有限公司 公司治理室
地址：114 台北市內湖區內湖路一段 396 號 11 樓
電話：+886-2-8797-7100



6.5 報告之依循選項與以往報告之顯著差異

本報告書依據 GSSB 所提出之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards) 之核心選項進行編製，本報告於全文底檢附章節對應對照表以供參考。

報告書年度	編製依據	發行日期
2022 年度	GSSB所提出之GRI永續性報導準則 (GRI Standards)之核心選項進行編製	2023年6月



6.6 資訊重編與報導改變

無此情事。



6.7 報告期間之重大改變

本公司 2022 年期間在組織規模、結構、資本結構、所有權、營運所在地及主要供應商等均無重大變化。



6.8 GRI Standards 內容索引

全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表 - 核心選項

GRI 準則 標題	揭露項目 編號	揭露項目標題	狀態	章節索引	頁碼
一般揭露	102-14	決策者的聲明	●	董事長的話	1
一般揭露	102-1	組織名稱	●	1. 公司組織與營運	2
一般揭露	102-2	活動、品牌、產品與服務	●	1.1 公司簡介	3
一般揭露	102-3	總部位置	●	1.1 公司簡介	3
一般揭露	102-4	營運據點	●	1.1 公司簡介	3
一般揭露	102-5	所有權與法律形式	●	1.1 公司簡介	3
一般揭露	102-6	提供服務的市場	●	1.1 公司簡介	3
一般揭露	102-7	組織規模	●	1.1 公司簡介	3
一般揭露	102-8	員工與其他工作者的資訊	●	3.1 人力結構	37
一般揭露	102-41	團體協約	●	3.5 員工參與	56
一般揭露	102-9	供應鏈	●	1.3 公司營運	15
一般揭露	102-11	預警原則的方針	●	2.6 風險評估及管理政策	35
一般揭露	102-12	外部倡議	●	5.2 公協會的參與及外部倡議	69
一般揭露	102-13	公協會的會員資格	●	5.2 公協會的參與及外部倡議	69
一般揭露	102-45	合併財務報表中所包含的實體	●	6.1 報告書說明及所包含的實體	71
一般揭露	102-46	界定報告書內容與主題邊界	●	2.3 重大主題與利害關係人	31

6 報告書基本資料

6.1 報告書說明及所包含的實體 6.2 發行期間及報告週期 6.3 報告書內容依循與外部保證 6.4 聯絡方式

6.5 報告之依循選項與以往報告之顯著差異 6.6 資訊重編與報導改變 6.7 報告期間之重大改變 [6.8 GRI Standards 內容索引](#)

GRI 準則標題	揭露項目編號	揭露項目標題	狀態	章節索引	頁碼
一般揭露	102-47	重大主題列表	●	2.3 重大主題與利害關係人溝通	31
管理方針	103-1	解釋重大主題及邊界	●	2.3 重大主題與利害關係人溝通	31
一般揭露	102-48	資訊重編	●	6.6 資訊重編與報導改變	72
一般揭露	102-49	報導改變	●	6.6 資訊重編與報導改變	72
一般揭露	102-40	利害關係人團體	●	2.3 重大主題與利害關係人溝通	31
一般揭露	102-42	鑑別與選擇利害關係人	●	2.3 重大主題與利害關係人溝通	31
一般揭露	102-43	與利害關係人溝通的方針	●	2.3 重大主題與利害關係人溝通	31
一般揭露	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	●	2.3 重大主題與利害關係人溝通	31
一般揭露	102-50	報導期間	●	6.2 發行期間與及報告週期	71
一般揭露	102-51	上一次報告書的日期	●	6.5 報告之依循選項與以往報告之顯著差異	72
一般揭露	102-51	報導週期	●	6.2 發行期間與及報告週期	71
一般揭露	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	●	6.4 連絡方式	72
一般揭露	102-54	依循GRI準則報導的宣告	●	6.5 報告之依循選項與以往報告之顯著差異	72
一般揭露	102-55	GRI內容索引	●	6.8 GRI內容索引	73
一般揭露	102-56	外部保證/確信	●	6.3 報告書內容依循與外部保證	71
一般揭露	102-18	治理結構	●	2.1 公司治理	19
一般揭露	102-16	價值、原則、標準及行為規範	●	1.2 企業文化與願景及策略方向 2.2 誠信經營與反貪腐及檢舉制度	13 30
管理方針	103-2	管理方針及其要素	●	2.3 重大主題與利害關係人溝通	31
管理方針	103-3	管理方針的評估	●	2.3 重大主題與利害關係人溝通	31

全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表 - 非核心選項

GRI 準則標題	揭露項目編號	揭露項目標題	狀態	章節索引	頁碼
一般揭露	102-26	最高治理單位在設位宗旨、價值觀及策略的角色	●	董事長的話	1
一般揭露	102-30	風險管理流程的有效性	●	2.6 風險評估及管理政策	35
一般揭露	102-35	薪酬政策	●	2.1 公司治理	19
一般揭露	102-36	薪酬決定的流程	●	2.1 公司治理	19
一般揭露	102-38	年度總薪酬比率	●	3.4 薪酬福利計畫	52
一般揭露	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	●	2.2 誠信經營與反貪腐	30
市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	●	3.4 薪酬福利計畫	52
能源	302-1	組織內部能源消耗量	●	4.2 能源消耗	63
生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	●	4.1 污染防治	62
生物多樣性	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	●	4.1 污染防治	62
排放	305-1	直接(籌疇一)溫室氣體排放	●	4.1 污染防治	62
排放	305-5	溫室氣體排放減量	●	4.1 污染防治	62
廢污水和廢棄物	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	●	4.1 污染防治	62
廢污水和廢棄物	306-3	嚴重洩漏	●	4.3 節約能源政策	64
廢污水和廢棄物	306-4	廢棄物運輸	●	4.1 污染防治	62
廢污水和廢棄物	306-5	受放流水及其他(地表)逕流排放而影響的水體	●	4.1 污染防治	62
有關環境保護	307-1	違反環保法規	●	4.1 污染防治	62
勞雇關係	401-3	育嬰假	●	3.6 人權保障	58
職業安全衛生	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	●	3.3 安全與健康的工作環境	48
職業安全衛生	403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	●	3.3 安全與健康的工作環境	48

6 報告書基本資料

6.1 報告書說明及所包含的實體 6.2 發行期間及報告週期 6.3 報告書內容依循與外部保證 6.4 聯絡方式

6.5 報告之依循選項與以往報告之顯著差異 6.6 資訊重編與報導改變 6.7 報告期間之重大改變 [6.8 GRI Standards 內容索引](#)

GRI 準則標題	揭露項目編號	揭露項目標題	狀態	章節索引	頁碼
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	●	3.3 安全與健康的工作環境	48
訓練與教育	404-2	提升員工職能及過度協助方案	●	3.2 員工訓練發展	43
訓練與教育	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	●	3.4 薪酬福利計劃	52
員工多元文化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	●	2.1 公司治理 3.6 人權保障	19 58
不歧視童工	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動營運據點和供應商使用童工之重大風險	●	3.6 人權保障 3.6 人權保障	58
	408-1				58
強迫或強制勞動	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	●	3.6 人權保障	58
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	●	3.6 人權保障	58
當地社區	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 社會公益	66
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	●	2.2 誠信經營與反貪腐	30
反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	●	2.2 誠信經營與反貪腐	30
反貪腐	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	●	2.2 誠信經營與反貪腐	30
公共政策	415-1	政治捐獻	●	2.2 誠信經營與反貪腐	30
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行為	●	2.2 誠信經營與反貪腐	30
社會經濟法規遵循環	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	●	2.2 誠信經營與反貪腐	30
顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	●	2.4 顧客關係	33
行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	●	2.4 顧客關係	33
行銷與標示	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	●	2.4 顧客關係	33
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	●	2.4 顧客關係	33

