



2023

永續報告書 Sustainability Report

目次

關於本報告書	2
董事長的話	4
永續績效	6

1 永續策略與經營

1.1 關於健喬信元	9
1.2 永續治理架構	22
1.3 利害關係人溝通與重大主題分析	25

2 公司治理與營運

2.1 公司治理	31
2.2 誠信經營	39
2.3 法規遵循	45

3 責任製造與創新

3.1 顧客健康與安全	51
3.2 創新研發	57
3.3 供應商管理	61

4 環境保護與永續

4.1 氣候變遷風險管理	63
4.2 水與廢棄物管理	73
4.3 能源與污染管理	83

5 員工照護與關懷

5.1 勞雇關係與人才留任	91
5.2 人才培育與發展	100
5.3 職業安全衛生	108
5.4 人權保障	119

6 社會參與與公益

6.1 社會參與與社會公益	125
6.2 公協會與外部組織參與	129

附錄一：GRI 指標揭露索引表	130
-----------------------	-----

附錄二：上櫃公司氣候相關資訊索引表	134
-------------------------	-----



關於本報告書

報告書概述

健喬信元醫藥生技股份有限公司（以下簡稱健喬信元）自 1970 年成立以來，一直堅信藥品開發及製造是提升公共健康與醫療進步的關鍵。我們致力於以高標準製藥技術提升民眾生活品質，在製藥產業中樹立不可或缺的地位；同時，我們也深知企業需負起社會責任，實踐良善治理與優質企業公民的角色，共同推動地球的永續發展。為體現這一精神，健喬信元從 2020 年開始自行發布企業社會責任報告書，並於 2021 年更名為永續報告書（以下簡稱永續報告書或本報告書）。本報告書每年定期更新，以提高資訊的透明度和可信度。

健喬信元專注於藥品研發和製造，重視符合患者及市場需求的學名藥，並致力於提供安全有效的醫療解決方案。我們創造一個讓員工感到滿意和穩定的工作環境，持續肩負起我們所能及的社會和環保責任。透過本報告書，我們展示對永續發展的承諾、行動及成果，並保持與利害關係人的良好溝通與互動。在本報告期間，公司的組織規模、結構、所有權和供應鏈均未發生重大變化。

本報告書共分為 6 個章節，第 1 章以公司簡介與業務發展、全球布局概況與永續價值鏈建構整體輪廓，並介紹本公司的永續治理架構，詳以闡述利害關係人議合流程與重大主題管理，並以此貫穿本報告書；其後分別以第 2 至第 6 章說明公司治理與營運、責任製造與創新、環境保護與永續、員工照護與關懷、以及社會參與與公益。

報導邊界

本永續報告書報導健喬信元在企業永續的實施成效；報告所含的相關數據均基於公司內部的統計調查或經過會計師的查核與認證。目前，本報告的揭露範圍主要集中在台灣，包括健喬信元總公司及旗下的健喬廠、健康廠、七星廠、瑞安大藥廠和優良廠，未包括海外辦事處及子公司的資訊。未來，我們計劃逐步擴大揭露範圍至涵蓋整個合併集團的資訊。

報告書管理方式

內部確認報告書流程：本報告書由相關部門主管檢視各章節內容與資訊正確性，永續發展專責單位檢視 ESG（環境、社會、治理）當年度執行狀況、重點績效及未來工作重點計畫。

1

各項資料蒐集與揭露

治理小組、環境小組、社會小組、產品小組

2

資料彙整及初步確認

永續發展推動小組

3

資料確認

資料提供者、各部門主管、小組負責人、永續發展推動小組

外部稽核：財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所負責核閱與查證。

報告書時間範圍與發佈週期

本報告書為健喬信元發行的第 4 本永續報告書，所揭露的數據及內容以 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）的資料為主，部分績效數據將會追溯到 2021 年及 2022 年之資訊，以呈現出相關趨勢與變化。本公司每年定期發行永續報告書，並置於本公司網站之利害關係人專區，供利害關係人下載閱覽。永續報告書中揭露的所有政策或規範將定期進行更新，最新版之內容請以本公司網站公告為主。

前次報告公告時間：2023 年 6 月



本次報告公告時間：2024 年 8 月



下次報告預定時間：2025 年 8 月

報告書編製準則

本永續報告書的編製依循全球永續性報告組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）。報告書中所揭露的資訊符合這些國際認可的準則，並在報告的最後附上了一份 GRI 標準揭露索引表，以方便讀者查找和對照相關數據。

健喬信元在報告中所揭露的數據和統計信息主要來自於公司內部的詳細調查和各部門的日常運營管理數據收集。這些數據的計算和表達均根據營運據點所在地的法律法規、國際通用的績效指標以及行業標準和慣例進行。此外，我們也參考了相關行業的最佳實踐，以確保報告的品質、透明度和對外的溝通效果。通過本報告書，健喬信元旨在向所有利害關係人清晰的展示公司在環境、社會及公司治理（ESG）方面的表現和進展，並承諾持續提升我們的永續經營實踐。

意見回饋

健喬信元醫藥生技股份有限公司

電話：+886-2-8797-7100

地址：114 台北市內湖區內湖路一段 396 號 11 樓

電子郵件：syn.acc@synmosa.com.tw

ESG 網站：<https://www.synmosa.com.tw>

董事長的話

健喬信元始終依循「自身成長、策略聯盟、持續購併」為三大成長動能持續垂直整合與水平擴張，在學名藥產業鏈持續整併。近年來健喬信元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，從 2017 至 2023 年我們陸續取得景德藥證、瑞安大藥廠、優良生技醫藥股份有限公司（簡稱優良生醫）、順儷連鎖藥局（現：快樂鳥連鎖藥局）等，推動營收從 18.6 億元已達 51 億元。2019 年從一年獲利 4,700 萬，2020 年每一季獲利 4,700 萬，到 2023 年每個月平均都能獲利 4,700 萬以上。

憑藉著購併效益陸續的浮現，並有自身產品策略成功，健喬信元團隊專注於產品品質的優化與精進，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」、「鼻噴劑」、「發泡劑」、「性荷爾蒙」、「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、菲律賓以及東南亞市場，以成為卓越的區域大型製藥集團為目標。

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，健喬信元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，成立優良生醫，有效提高銷售服務效率與市場應變能力。而優良生醫又在 2022 年購併順儷連鎖藥局，不論在新品項開發、市場通路擴展，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。

健喬信元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逐步拓展至海外市場。近年，健喬信元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，健喬信元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，健喬信元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 等知名學府開辦合作課程規劃。

健喬信元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，並於 2023 年 12 月獎勵中華隊亞運圍棋史上第一面金牌得主許皓鋐新台幣六十萬元加碼獎金，以此拋磚引玉，期待更多企業夥伴加入台灣棋界，培養更多優秀棋士。2023 年起開始舉辦一年兩次的捐血活動，藉此與公司附近企業與社區進行良好互動，而對於社會關懷及義診活動，健喬信元也積極投身參與。

健喬信元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，朝向卓越的區域大型製藥集團為目標邁進。

永續績效

治理

- 2023 年營業收入較 2022 年成長 17.19%，營業淨利較 2022 年成長幅度達 35.78%
- 今年成立永續發展推動小組，專注推動公司的永續發展相關事務
- 本年度依循最新之 GRI 準則（GRI 2021）要求撰寫報告書，並完整評估和鑑別重大永續主題
- 獨立董事占比 50%，已達成超過董事席次三分之一的目標
- 兼任公司經理人之董事占比 13%，已達成不超過董事席次三分之一的目標
- 女性董事共 3 席，已達成至少 2 席的目標
- 董事會共召開 7 次會議，審計委員會和薪酬委員會分別召開 7 次和 3 次，所有會議的董事與委員出席率均達到 100%
- 本公司 2023 年度未有發生貪腐事件、也未收到違反誠信經營相關之投訴案件

環境

- 導入氣候相關財務揭露建議（TCFD）框架，鑑別出一項重大氣候風險「降雨（水）模式變化和氣候模式的長期極端變化」及兩項重大氣候機會「使用低碳、再生能源」和「節能生產與運輸」
- 將 100 具燈具汰換為 48W LED 平板燈型，年節電共 5,760 KW
- 將製程中之燃料由重油轉換成天然氣，截至 2023 年底，總計減少了 68,150 kg 的碳排放量
- 設定每年節水 2%、節電 2% 及減廢 2% 的目標，並於 2050 年前達到淨零排放
- 2023 年，未有廢污水、廢棄物污染之情事發生

社會

- 優渥的薪資待遇：薪資水平高於市場中位數的 10% 至 15%
- 員工績效考核比達 100%
- 除法規規定的體檢項目外，免費提供常見疾病超音波檢查及血液癌症篩檢，2023 年，受惠人數達 272 名
- 2023 年，員工訓練總受訓時數達 14,429 小時，總計 729 人次
- 2023 年，職安教育總受訓時數達 2,575.5 小時，總計 865 人次
- 2023 年，女性員工占比達 56%、女性主管占比達到 44%
- 贊助圍棋活動新台幣 60 萬
- 贊助臺北醫學大學藥學院建院基金新台幣 100 萬
- 2023 年投入社會參與與公益總計約新台幣 946 萬元，用於各項教育活動、健康促進活動、社區關懷活動與醫學專業交流活動

產品

- 定量噴霧吸入劑製造銷售技術全台唯一
- 鼻噴類產品銷量全台第一
- 荷爾蒙製劑銷量全台第一
- 取得「歐舒脈膜衣錠 5/40 毫克」及「輔停敏鼻用噴液懸浮劑 27.5 微公克 / 劑量」兩項新藥許可證
- 年度研發經費達 9,100 萬元，較前一年度成長了 8.3%
- 2023 年度未發生違反產品與服務的健康和安全法規之事件



1

永續策略與經營

1.1 關於健喬信元

1.2 永續治理架構

1.3 利害關係人溝通 與重大主題分析

績效亮點

- 2023 年營業收入較 2022 年成長 17.19%，營業淨利較 2022 年成長幅度達 35.78%
- 今年成立永續發展推動小組，專注推動公司的永續發展相關事務。
- 本年度依循最新之 GRI 準則（GRI 2021）要求撰寫報告書，並完整評估和鑑別重大永續主題。
- 定量噴霧吸入劑製造銷售技術全台唯一
- 鼻噴類產品銷量全台第一
- 荷爾蒙製劑銷量全台第一

1.1 關於健喬信元

在迅速變化的醫藥產業中，健喬信元以其獨特的品牌識別和堅實的企業理念，穩固市場地位。公司自成立以來，秉持「誠懇、信用、負責、創新」的核心承諾，提供優質藥品以照顧人類健康，滿足人類健康需求。我們擁有先進的技術平台和廣泛的產品領域，透過不斷的技術創新和戰略聯盟，成為業界的首選合作夥伴。展望未來，健喬信元將持續深耕專業醫療領域，以專業精神和創新技術，提升人類生活品質，同時推動永續經營，確保商業活動對社會和環境產生積極影響。

1.1.1 公司簡介

健喬信元醫藥生技股份有限公司（以下簡稱健喬信元）成立於 1970 年成立，秉持「誠信與正直」的基本價值從事藥物的研發及製造，是一個經營涵蓋「經銷代理」、「製造代工」、「研究開發」、「發展品牌」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」為三大成長動能持續垂直整合與水平擴張，已陸續佈建位於新竹縣、台中市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，行銷策略上以學名藥、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。

健喬信元的主要營運活動集中於台灣，依據新藥開發規劃之需求將藥物臨床前試驗、臨床試驗及產品海外授權之業務擴展至美國、中國、東南亞及中南美洲等國家。我們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、中國擁有自營行銷團隊及策略夥伴，於日本、韓國、中國、泰國、馬來西亞、越南、菲律賓、緬甸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；且持續於各國進行當地衛生監管單位之藥品查登申請，加速區域市場開拓，從台灣出發，放眼亞洲，健喬信元一步一腳印耕耘，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，建立亞洲區域銷售網及成為區域大型製藥集團為目標。

公司名稱	健喬信元醫藥生技股份有限公司 (Synmosa Biopharma Corporation)
設立日期	1970 年 8 月
產業別	生技醫療業
董事長	林智暉
總經理	林智暉
總部地址	台北市內湖區內湖路 1 段 396 號 11 樓
員工人數	729 人
資本額	新臺幣 3,958,959 仟元
營業收入	新臺幣 5,140,495 仟元
主要業務	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各種藥品醫療器材製造販賣業務 2. 各種化妝品動物藥品製造販賣業務 3. 各種化學食品添加物及飲料製造販賣業務
主要營運據點	<p>總公司及分支機構 台北市內湖區內湖路一段 396 號 11 樓</p> <p>健喬廠 新竹縣湖口鄉工業一路 6 號</p>
主要市場	以台灣市場為主
股票代碼	4114

健喬集團關係企業



1 永續策略與經營

2 公司治理與營運

3 責任製造與創新

4 環境保護與永續

5 員工照護與關懷

6 社會參與與公益

附錄

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

5大國資廠



2003年 購入保健食品廠

保健食品廠

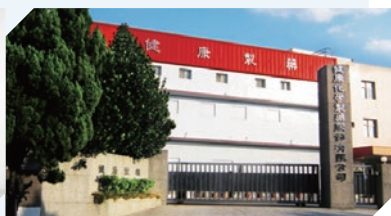
發泡錠/低濕專區/食品廠
錠劑 / 膠囊 / 顆粒劑製造廠
2014年通過 GMP
2015年通過 ISO22000及HACCP認證
2023年併入子公司優良生醫



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
2023年通過US FDA查廠



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

健喬信元技術與業務

健喬信元堅持自身持續成長，著力於提升產品的價值。透過深耕學名藥、不放棄基藥和發展品牌藥，並積極進行新藥開發，公司不斷拓展其藥品範疇。此外，我們對既有產品進行優化，加速國外查登與委外產品的持續優化工作，同時投入自動化設備並導入系統化管理，以提升技術層次並加速產能效益。

在研發方面，健喬信元專注於核心領域，秉持創新精神建立專業特色的藥品公司。我們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」，並以此拓展國際大藥廠的合作機會。敏銳的市場評估使我們能持續開發具有核心競爭力的產品，建立完整的產品線，實現產品組合朝向多元化發展的目標。

在市場佈局方面，健喬信元致力於提升產品的銷售量。公司不僅在國內市場提高市佔率，也積極拓展國外營業單位，目標市場包括中國、香港、澳門、日本、韓國、新加坡、東南亞和東北亞。此外，我們還開拓自費市場，針對營養保健食品與 OTC 藥品建立消費者品牌辨識度，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。

公司亦透過購併提升營運績效，並進行垂直整合以發展原料藥。深入購併與再購併策略是我們核心的企業經營策略之一，通過整合資源與技術優勢，我們提升規模經濟，加速企業體的成長。

最後，健喬信元透過策略聯盟提升研發、生產與行銷的能量。我們積極尋求國內外市場的合作機會，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。強化與歐美日韓等區域外商的產品新藥與品牌藥代理經銷，並將跨國區域合作導入公司未來發展政策，以成為區域大型製藥集團為目標。

主要產品與服務

健喬信元致力於研發和提供創新的醫療與保健解決方案，滿足消費者日益增長的健康需求。作為行業領先者，我們的使命是透過持續創新與嚴格的品質控制，確保每一個產品都能在提高生活品質的同時，降低對環境的影響。以下是我們的兩項主要產品類別：

1. 藥品：我們提供一系列醫療用藥及醫材，廣泛供應予醫院、診所及藥局。我們的產品範圍涵蓋呼吸道用藥、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、神經疾病用藥、痛風用藥、解熱陣痛用藥、抗發炎用藥、降血糖用藥、腫瘤用藥及其他類製劑用藥。透過對產品生命周期的嚴格管理和創新配方的開發，我們努力減少藥品生產和使用過程中對環境的負擔，同時提高藥效和安全性。

針對心血管疾病，我們擁有完整的產品線，涵蓋從三高到心衰竭的全方位解決方案；在呼吸道用藥方面，我們的產品市佔率位居國內藥廠之首。我們也在荷爾蒙用藥領域擁有全品項產品，市佔率名

列前茅，並建設了符合國際規格的荷爾蒙專門製造廠，以全面照護女性病患的需求。此外，隨著高齡化人口的增加，我們專注於泌尿科專業領域及癌症的發展。通過我們的市場行銷能力、國際授權及全球策略聯盟，我們引進了新的治療途徑和專利藥品，以滿足國內患者的治療需求。

健喬信元建置了「五大技術平台」，在藥品研發上持續突破，推出更多創新的醫療和保健產品。其中，我們擁有全台唯一鼻用噴霧劑技術平台，並同時為全台唯一擁有鼻用噴霧劑的生產廠，在此技術平台下，推出的複方產品帝伏寧（Dufanas）Nasal Spray 鼻噴劑，並成為唯一取得國產健保給付之複方鼻噴劑，鼻科醫學也認同此產品對治療過敏性鼻炎的重要性。我們的每一步努力，都是為了提升病患的生活品質，提供與國際接軌的先進藥品，實現我們照護顧客健康的承諾。

五大技術平台

平台名稱	亮點說明
 <p data-bbox="217 1048 383 1077">MDI 技術平台</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 台灣唯一 HFA MDI 研發及生產廠。 ● HFA MDI 氫氟烷定量噴霧吸入器採用獨特技術，依據最新國際法規要求進行產品開發及檢驗。本公司從藥物到氫氟烷推進劑、賦形劑、瓶身、定量噴頭和啟動器，全面掌握影響 MDI 給藥效能的組成技術。 ● MDI 製作技術門檻高，作為全球領先、台灣唯一的廠商，本公司擁有專利製程及配方自行開發。MDI 製作採低酒精配方技術，具有賦形劑用量低、給藥均勻、藥物安定性佳等優點。製程方法已取得台灣專利第 I399202 號及新加坡專利第 2014011597 號。
 <p data-bbox="207 1529 392 1559">鼻噴劑技術平台</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 全台唯一鼻用噴霧劑技術平台，並同時為全台唯一擁有鼻用噴霧劑的生產廠。 ● 獨特配方設計，使藥液可長時間滯留於鼻腔，延長藥物釋放時間。 ● 藥物能夠快速被人體吸收，達到治療效果；局部使用則可有效降低全身性副作用。 ● 產品檢驗結果符合美國食品藥物管理局（FDA）的鼻噴劑生體相等性規範。檢驗項目包括： <ol style="list-style-type: none"> (1) 每噴含量一致性 (2) 液滴粒徑分布 (3) 噴霧形狀 (4) 噴霧幾何 (5) 噴頭充填及再充填藥量 (6) 分層收集器檢視藥物分布
 <p data-bbox="207 1971 392 2000">發泡錠技術平台</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 為國內最佳發泡藥錠低濕度生產製造廠，在低濕度且符合 PIC/S GMP 標準的環境中進行生產和包裝。 ● 藥錠符合英國藥典有關發泡錠崩散試驗規範。此外，藥錠經特殊配方設計，5分鐘內迅速崩散和溶解，可快速吸收，提高生體可用率，並使大劑量藥品更易於服用。 ● 嚴格控制生產環境和包裝材料，並對產品進行嚴密的品質檢驗。



荷爾蒙技術平台

- 荷爾蒙產品全台市佔第一。
- 荷爾蒙製造廠於 2011 年 5 月通過 PIC/S GMP 評鑑，為國內首座荷爾蒙製造專門廠，擁有高標準的環境保護規範與作業人員保護規範。
- 製造廠房維持相對外界為負壓的保護設計，潔淨室的排氣系統採用 Bag In/Bag Out 高效率過濾系統；作業人員則須經嚴謹除塵、二次更衣及沐浴程序，以環境保護與作業人員安全為最高原則。獨立與密閉式的作業廠房設計，有效防止藥物與人為的交叉污染。
- 延攬及培育國內一流專業人才，從事研發、生產與品質檢驗，透過核心技術的應用創新，提升藥品品質與產能，增強競爭優勢。
- 公司荷爾蒙產品分為雌激素與不含雌激素的荷爾蒙產品，採分段式生產，並嚴格執行品質管制與監測，提供安全、有效、高品質的產品。



顆粒劑技術平台

- 愛克痰顆粒劑產品全台市佔第一。
- 從製作到包裝全程於符合 PIC/S GMP 的環境中生產。
- 特殊配方設計，溶解迅速，藥物能夠快速被人體吸收，提高生體可用率。能解決病患吞嚥困難的問題，以及使大劑量藥品更易於服用。
- 生產環境及包裝材料嚴格控制，品質檢驗嚴格把關。

2. 保健食品：我們的保健食品系列專為促進健康和預防疾病而設計，主要供應給醫院、診所、連鎖藥局、藥妝店及超商。產品係針對心臟血管保養、荷爾蒙保養、視力保養、男性保養、美容保養、神經保養、骨骼保養及降血糖保養等健康需求，提供發泡劑型（錠劑、顆粒劑）及一般固型劑型（錠劑、膠囊）。除人用產品外，我們還擴展到寵物保健品的開發，以滿足寵物的特定健康需求。我們致力於採用可持續來源的原料和環保包裝材料，減少對環境的影響，同時保證產品的效果與品質。

通過這些產品，健喬信元不斷提升其在全球醫療保健市場的競爭力，同時積極履行企業社會責任，推動產業向更加永續的未來發展。



首創專利益生菌配方
身可補發泡錠榮獲世界評鑑雙獎殊榮



1.1.2 公司價值鏈

在當今的全球化市場中，健喬信元對其價值鏈的管理極為重視，從上游的原料藥生產到下游的產品銷售，每個環節均嚴格遵守國內外的規範與標準，以確保整個供應鏈的效率與品質。健喬信元的價值鏈涵蓋了從原料藥的生產到最終產品的銷售各個階段，包括上游（原料藥廠、原料藥代理商及經銷代理的原廠藥品供貨來源）、中游（公司自有之生產工廠及倉儲）以及下游（銷售通路及經銷商）的運作。我們嚴格管理供應鏈的每一環，以確保產品品質及安全。

在供應鏈的上游，我們與多達 248 家來自國內外的原料藥廠合作，所供貨的產品項多達 893 項。這些供應商必須符合包括原料藥主檔案（Drug Master File, DMF）、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 在內的多項國際標準。我們與原物料製造商簽訂供應商原物料品質協議書，並依據供應商年度稽核計劃進行嚴格評估，確保他們持續符合我們的品質要求。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。我們透過定期的供應商評鑑辦法，綜合評價供應商的品質、交期、服務和檢驗數據，並由品保、品管、採購、研發、生產部門等多個部門共同參與每季的檢討與管理。

在供應鏈的中游，我們自有的生產工廠承擔著藥品和保健食品的生產任務。我們的生產設施嚴格遵循由 TFDA 認證的優良製造規範，所有進出貨作業均依照管理 SOP 規則執行。這包括自製品及外購品的進貨點收、成品與商品的訂單出貨以及調撥他廠的出貨作業程序，確保從原料到成品的每一步驟都能維護產品的安全與品質。

在供應鏈的下游，我們擁有強健之經銷商合作模式與合作藥局，觸及醫療通路之各個領域，包括銷售通路及經銷商；客戶類型則包括醫學中心、區域醫院、地區醫院及診所、藥局。我們確保產品通過適當的銷售渠道達到終端客戶。運銷配送作業依據 TFDA 規定建立的藥品優良運銷規範 Good Distribution Practice (GDP) 進行，所有配送活動均由 TFDA 核準的專業物流商負責，以確保藥品在運輸過程中的品質與完整性，委外運輸的配送亦有制定有相關 SOP 及完整紀錄，以實現全面的品質控制。健喬信元每年舉辦或贊助超過一百場的醫學教育活動，範圍涵蓋呼吸道、心臟血管、荷爾蒙及攝護腺等藥物治療領域。這些活動包括協助舉辦醫學年會、地區醫學新知會議、病患治療經驗分享會，以及醫護專業人員的持續教育課程等。此外，我們也積極與公協會及其他藥廠合作，共同推動醫療政策的倡議活動。

我們的核心價值包括誠懇、信用、負責與創新，在這些價值觀的基礎之下，健喬信元不斷優化其供應鏈管理，以提供最高品質的醫療產品，確保用藥安全並提升客戶滿意度。我們致力於在全球醫藥供應鏈中建立一個值得信賴的品牌，為全球的消費者帶來健康與安全的產品。



1.1.3 經營績效

在過去的財政年度中，健喬信元透過持續的產品創新和市場拓展策略，展現了卓越的經濟表現。我們的策略不僅提升了業務效率，更確保了公司在全球醫藥產業的競爭力與利潤穩定。此外，我們的營業收入成長反映了市場對我們產品的高度接受及信賴。作為製藥行業的領導者，健喬信元持續致力於研發創新，以滿足全球健康護理的不斷變化需求。我們的財務管理策略不僅透明且確保將部分收入用於員工福利、社區投資，並履行對股東的承諾。

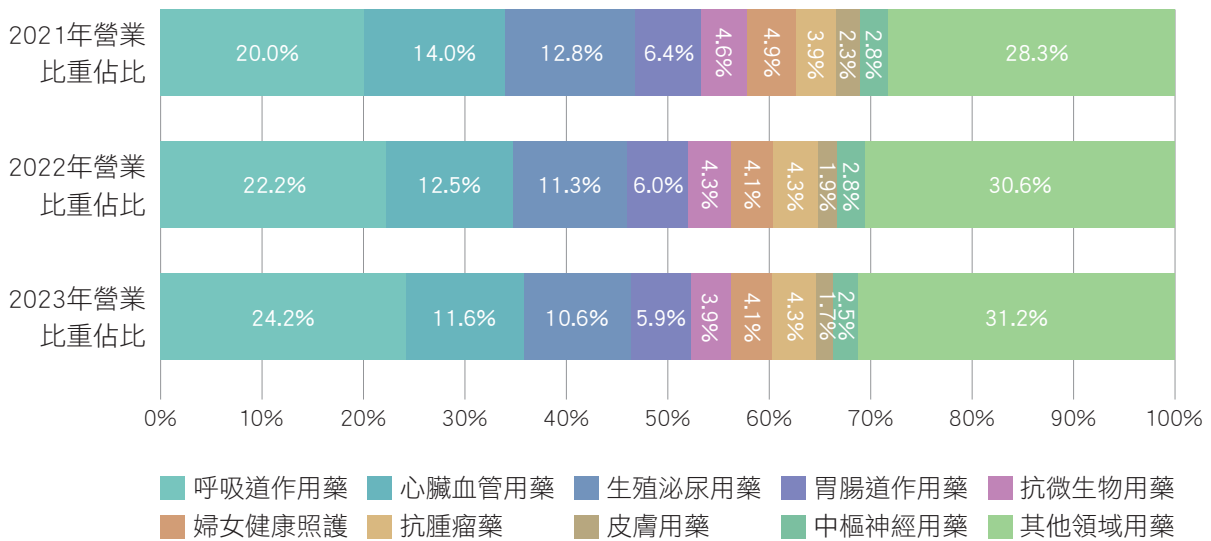
在經濟價值的分配之後，健喬信元的留存盈餘將用於支持未來的業務擴展與研發投資，從而進一步推動公司的創新與成長。我們未接受任何政府的財務援助，這顯示了我們業務自主與財務自足的能力。隨著不斷推進全球業務戰略和加大研發投資，健喬信元的目標是成為全球醫藥產業的領導者，為股東創造持續的價值，並為社會健康做出重大貢獻。

2023 年，健喬信元展現出顯著的經濟增長，其營業收入達到新台幣 5,140,495 仟元，較 2022 年成長 17.19%，營業淨利更是從 2022 年的 452,761 仟元增加到 614,742 仟元，成長幅度達 35.78%。這些數據清楚地顯示了公司在過去一年裡經營績效表現的強勁增長。

此外，儘管稅前淨利和稅後淨利在 2023 年分別較前一年下降了 17.03% 和 34.53%，這主要是由於營業外收入及支出淨額的顯著下降所導致。不過，營業本身的強勁表現仍舊凸顯了健喬信元在核心業務活動上的良好表現及盈利能力的提升。這樣的財務績效反映了公司在策略執行和市場表現上的成功。

營運財務績效（單位：新台幣仟元）

項目	年度	2021 年	2022 年	2023 年	與前一年比較 增減 (%)
營業收入		3,234,960	4,386,364	5,140,495	17.19
營運成本（勞務成本及營運費用）		3,050,430	3,933,603	4,525,753	15.05
營業淨利（損）		184,530	452,761	614,742	35.78
營業外收（支）淨額		(30,644)	272,250	(13,184)	-104.84
稅前淨利（損）		153,886	725,011	601,558	-17.03
稅後淨利（損）		116,075	618,885	405,169	-34.53
每股盈餘（元）		1.02	2.46	1.61	-34.55

營業比重**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	2023年
股東	當年分配之現金股利	79,977	148,635	194,434
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	807,918	924,537	1,153,048
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	129,042	151,020
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	119,241

1.1.4 企業沿革

年度	重要事項
2006 年	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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. FIHK 香港辦公室正式成立。
2008 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 投資 90,000 仟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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 衛生署核發社得思 (Sirtex) 射鈹菲爾 (Sir-Spheres) 鈹-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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2 月與柬埔寨 Intermedica 簽訂 Esdian F.C. Tab. 及 Actein Granules 66.7mg/gm 外銷授權合約。 2. 3 月投資入股優良化學。 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。
2014 年	<ol style="list-style-type: none"> 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。

年度	重要事項
2015 年	<ol style="list-style-type: none"> 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。 完成授權 Intermedica 於柬埔寨總代理 Momenase Nasal Spray 50mcg/dose 之合約簽署。 荷爾蒙廠通過韓國查廠且 Ligetin 1.5mg 取得韓國藥證。
2016 年	<ol style="list-style-type: none"> 3 月投資入股七星化學，將七星化學納入子公司。 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。 與日本 TEIKA 藥廠簽訂 ODT 平台技術移轉與授權合約書。
2017 年	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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	<ol style="list-style-type: none"> 3 月子公司益得股票正式上櫃掛牌交易。 11 月於澳門投資設立 100% 子公司 - 健祐貿易有限公司。
2019 年	<ol style="list-style-type: none"> 3 月投資入股瑞安大藥廠股份有限公司，將其納入子公司。 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	<ol style="list-style-type: none"> 以發行新股為對價受讓優良化學 45% 股權，將其納入子公司。 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」。
2021 年	<ol style="list-style-type: none"> 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。 成立優良生技醫藥股份有限公司 (簡稱優良生醫)。 健喬信元與印度大廠 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，由健喬信元取得 P4 學名藥專利挑戰勝訴。
2022 年	<ol style="list-style-type: none"> 愛克痰 600mg 發泡錠取得中國藥證。 市值突破百億，正式邁入藥業百億大廠。 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」予以分割至優良生醫。 子公司優良生醫購併連鎖藥局順麗健康事業，進入連鎖藥局通路。 取得日本杏林製藥 (KYORIN) 泌尿新藥 Uritos 藥證。 引進日本大藥廠 Kissei 荷爾蒙專利新藥 KLH-2109。 啟動「藥師儲備人才百萬年薪」培訓計畫。
2023 年	<ol style="list-style-type: none"> 辦理 112 年度現金增資發行普通股 25,000,000 股，每股面額新台幣 10 元，發行價格每股新台幣 38 元，預計募資金額為新台幣 950,000 仟元。 捐贈臺北醫學大學藥學院 100 萬建院基金。 11 月成功取得國內唯一複方鼻噴劑 Dufanas 的健保給付。

1.2 永續治理架構

1.2.1 永續願景與策略

健喬信元作為專業特色製藥公司，立志成為醫藥產業的領導品牌。我們的核心宗旨是以「前瞻專業」提供最優質的醫療產品及服務，積極照顧人類的健康。透過「五大技術平台、五大產品領域」的獨特優勢，我們在專業醫療領域深耕，展現創新與專業的結合，從而提供市場所需的先進治療方案。

在永續經營的路徑上，健喬信元擁抱清晰的使命和願景，旨在透過持續的業務創新和策略實施，強化公司的市場地位和業務成長。我們的永續目標涵蓋環境保護、社會責任與治理結構的全面提升，確保企業運作透明化，並對外部變化保持高度靈活與響應能力。此外，我們致力於透過「自身成長、策略聯盟、持續購併」來推動業務發展，旨在成為國內外同業中的首選合作夥伴。

秉持「誠懇、信用、負責、創新」的企業精神，健喬信元不斷追求卓越，強化市場地位和業務成長。我們的經營理念「形象建立、創造價值、分享員工」體現了對內部文化和外部形象的雙重關注。透過這些策略不僅增強了商業可持續性，也強化了對社會責任的承諾。

透過建立堅強的生技經營團隊，健喬信元正逐步成為卓越的區域大型製藥集團。我們相信，藉由專業精神和創新思維的不斷追求，可以有效推動行業進步，並在全球健康領域中作出持續的貢獻。

1.2.2 永續發展推動組織

ESG 管理架構：永續發展推動小組

為了實踐永續發展目標的執行，健喬信元於 2024 年成立了專責的「永續發展推動小組」。此小組由副總經理擔任召集人，承擔著統籌和監督公司在環境、社會和治理（ESG）方面承諾的重要職責。

因應永續發展的治理需求，永續發展推動小組下增設一個專門「永續發展辦公室」以及 4 個跨部門功能小組，直屬於副總經理，負日常的永續活動及各項計畫。永續發展辦公室作為推動小組的行政和策略核心，支援各工作小組的運作，並確保永續策略的有效實施和進度監控。

永續發展辦公室權責

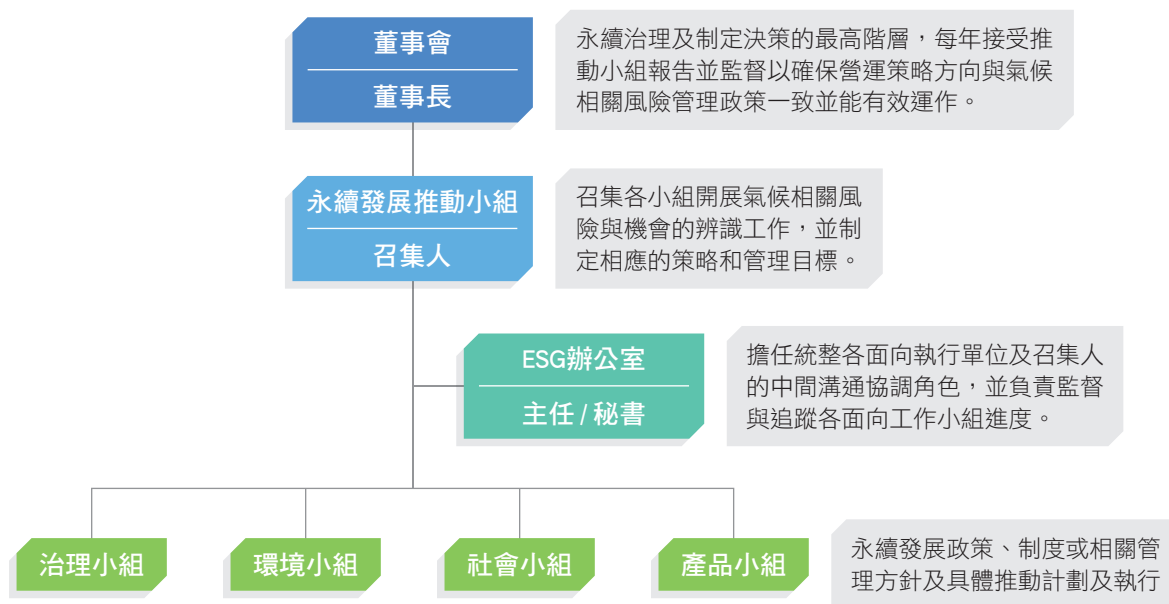
- 1 統籌永續發展的方向、管理方針，並制定及推動公司永續發展政策。
- 2 規劃與推動跨部門及單位永續發展政策、目標、策略與執行方案等相關事務，並檢討公司永續發展管理系統之運作。
- 3 指導、督導各項行動方案之進展與績效改進。
- 4 審視永續報告書與確認內容。
- 5 定期向董事會報告年度執行計畫與成果（每年至少一次）。

為了全面涵蓋永續發展的各個面向，推動小組下分為四個專門的工作小組：治理小組、環境小組、社會小組及產品小組。這些小組分別負責推進與其專業相關的 ESG 事務，並在副總經理的領導下，整合不同功能的資源和專業知識，以有效推進公司的永續發展策略。

- 環境小組：負責監督和推動公司在環境持續性方面的策略，包括減少溫室氣體排放、水資源管理、廢物減少以及生態保護。此小組確保所有操作符合環境法規，並推動創新的環境友好實踐。
- 社會小組：專注於勞工標準、社區參與、消費者權益保護和供應鏈責任。該小組致力於提升員工福祉，加強與社區的互動。
- 治理小組：負責加強公司治理結構的完整性和透明度，確保符合國際最佳實踐。此小組監控合規性問題，管理風險，並促進高效的決策流程。
- 產品小組：確保公司產品在設計、開發和市場推廣階段均考慮到環境影響和社會責任，並努力實現產品的永續創新，並確保供應鏈的透明與公正。

此外，永續發展推動小組加強理解利害關係人的需求，除了回應與溝通相關議題之外，還透過定期的報告和交流來確保利害關係人關注的議題被充分揭露，且內容資訊正確允當。推動小組不僅向董事會和管理層報告進展，也對外公開透明地展示公司在永續發展方面的成就與挑戰，增強公司在全球市場的競爭力和品牌形象。我們藉由 ESG 管理架構加強公司在 ESG 領域的管理效能，也體現健喬信元對於實現長期永續發展承諾的堅定決心。

永續發展推動小組組織圖



最高治理單位於監督衝擊管理的角色

健喬信元的董事會為本公司的治理與制定經營決策的最高單位，扮演著監督公司衝擊管理工作的最高治理角色。董事會定期審查永續發展相關策略及其執行成效，確保公司在經營活動中積極回應環境和社會變化，並符合治理最佳實踐。此外，董事會也是決定公司應對重大衝擊事件的策略與措施的核心決策機構，如應對氣候變化、社會責任事件及合規性問題。通過這種高層治理使我們能夠保持對外部挑戰的敏感性和適應性，同時也促進了持續改進和創新，提升整體業務和品牌價值。此外，董事會直接委派具有豐富管理經驗和專業背景的高階主管負責制定和執行具體的衝擊管理策略。為了確保策略的透明度和效率，管理組織定期會向董事會報告進展情況和成果，至少一年一次的進度報告確保高層對於 ESG 活動持續的關注和支持，也使董事會能夠及時調整策略，應對可能的風險和機會。每年度永續報告書揭露之數據資料與各項專案內容皆經由本公司及子公司各權責部門提供、永續發展辦公室負責蒐集與彙整，並經各功能小組及子公司審定及呈權責主管簽核後出版發布。

1.3 利害關係人溝通與重大主題分析

1.3.1 利害關係人議合

健喬信元致力於永續發展的目標，認定利害關係人為受公司活動及產品顯著影響的個體或團體，或其行動可能深刻影響我們的決策過程。我們利害關係人溝通的主要目的為了深入瞭解利害關係人的意見、需求與期望，並建立有效的溝通橋樑，我們不僅在日常業務中積極收集他們的反饋，也迅速地進行回應。此外，這些互動也是我們制定 ESG 政策和計劃的重要參考。

我們從日常業務接觸中鑑別出主要的利害關係人，而這些溝通的範疇主要集中在健喬信元本身，尚未涵蓋其他集團子公司。各部門根據所確定的重點議題，將其納入年度策略規劃及日常業務運作中，並定期評估執行效果，以期持續進步。我們重視與利害關係人的互動與溝通，依照 GRI 準則「界定報告內容原則」，界定出對我們在經濟、環境及社會等三個構面上具有影響力或被影響的利害關係人族羣，並參考全球性非營利組織 AccountAbility 制定的 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES）五項原則：依賴程度（Dependency）、責任（Responsibility）、張力 / 關注程度（Tension）、影響程度（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）及考量公司實際營運情形後，鑑別出與健喬信元相關的八大利害關係人族羣，包括：股東 / 投資人、員工、客戶、政府組織、社區居民、供應商 / 承攬商、新聞媒體以及同業公會。這些原則指導我們如何更有效地與利害關係人建立對話，確保他們的觀點和需求被充分理解與考量。

我們還透過問卷評分方式評估利害關係人的期待與關注的議題，並依調查結果進行深入討論和及時追蹤利害關係人關注的議題，建構完善溝通與議合的管道以回應利害關係人對本公司的期待。這一過程不僅增強了我們對各方期望的了解，也確保我們的業務策略與持續發展目標能夠對利害關係人產生正面影響。

透過定期的互動與反饋機制，健喬信元致力於建立和維護與所有利害關係人的長期關係。我們認為，積極的利害關係人議合是企業社會責任實踐的關鍵部分，對於推動公司策略調整和創新發展至關重要。此外，這種開放和透明的溝通方式也有助於提升公眾對我們公司的信任和支持。

利害關係人類別	議合方式（溝通管道）與溝通頻率	利害關係人主要關注議題	公司回應方式（執行內容與溝通實績）
股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> 年度股東常會 / 2023 年 5/25 召開 2022 年股東常會 公告中英文重大訊息 / 2023 年發布 29 則 定期公告財報及年報 / 2023 年公告 5 次 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客健康與安全 誠信經營 法規遵循 公司治理 創新研發 氣候變遷 	<ul style="list-style-type: none"> 年度股東常會 / 2023 年 5/25 召開 2022 年股東常會 公告中英文重大訊息 / 2023 年發布 29 則 定期公告財報及年報 / 2023 年公告 5 次

股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> • 法人說明會 / 2023 年舉辦 2 次 (受邀) • 官網訊息揭露 / 隨時更新最新資訊 		<ul style="list-style-type: none"> • 法人說明會 / 2023 年舉辦 2 次 (受邀) • 官網訊息揭露 / 隨時更新最新資訊
員工	<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 • 申訴及檢舉信箱 / 隨時 • 臨場醫護服務 / 每月 ▶ 護理師服務頻率：健喬 4 次 / 月，優良 3 次 / 月，保健 4 次 / 月，益得 1 次 / 月 • 醫師服務頻率：各廠一年一次 	<ul style="list-style-type: none"> • 職業安全衛生 • 勞雇關係與人才留任 • 誠信經營 • 法規遵循 • 公司治理 • 人才培育與發展 	<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
客戶	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • 顧客健康與安全 • 誠信經營 • 法規遵循 • 創新研發 	<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	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • 顧客健康與安全 • 誠信經營 • 法規遵循 • 公司治理 • 廢污水與廢棄物 • 氣候變遷 	<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	<ul style="list-style-type: none"> • 參與推廣公益慈善活動 / 每年 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 • 發行永續報告書 / 每年 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> • 廢污水與廢棄物 • 社會公益 (非本年度重大主題) 	<ul style="list-style-type: none"> • 參與推廣公益慈善活動 / 每年 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	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • 職業安全與衛生 • 顧客健康與安全 • 誠信經營 • 法規遵循 • 廢污水與廢棄物 	<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	<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 / 2023 年舉辦 2 次 (受邀) 	<ul style="list-style-type: none"> • 顧客健康與安全 • 誠信經營 • 法規遵循 • 公司治理 	<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 / 2023 年舉辦 2 次 (受邀)
同業公會	<ul style="list-style-type: none"> • 舉辦活動交流 / 不定期 • 問題討論及資訊分享 / 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 顧客健康與安全 • 誠信經營 • 法規遵循 • 公司治理 • 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> • 舉辦活動交流 / 不定期

1.3.2 重大主題鑑別程序

健喬信元為追求企業永續發展，遵循全球永續性報告協會（GRI）所出版的永續性報導準則正體中文版 2021 版內容，暨參考產業永續趨勢、氣候相關財務揭露（TCFD）與國內外重要法規。透過系統化的方法，我們採用重大性原則來鑑別重大利害關係人與重大永續主題，並評估這些議題在經濟、環境及社會三個面向的衝擊顯著程度，以此為基礎制定永續發展策略與目標。

在這一過程中，健喬信元首先蒐集了各類永續議題，並參考同業關注的議題、公司現有營運狀況及外部專家的建議，初步辨識出可能的重大永續主題。接著，我們對 ESG 相關部會與人員發放衝擊評估問卷，通過對回應的分析，以衝擊程度對潛在的主題進行排序，從而辨識出當年的重大永續主題。

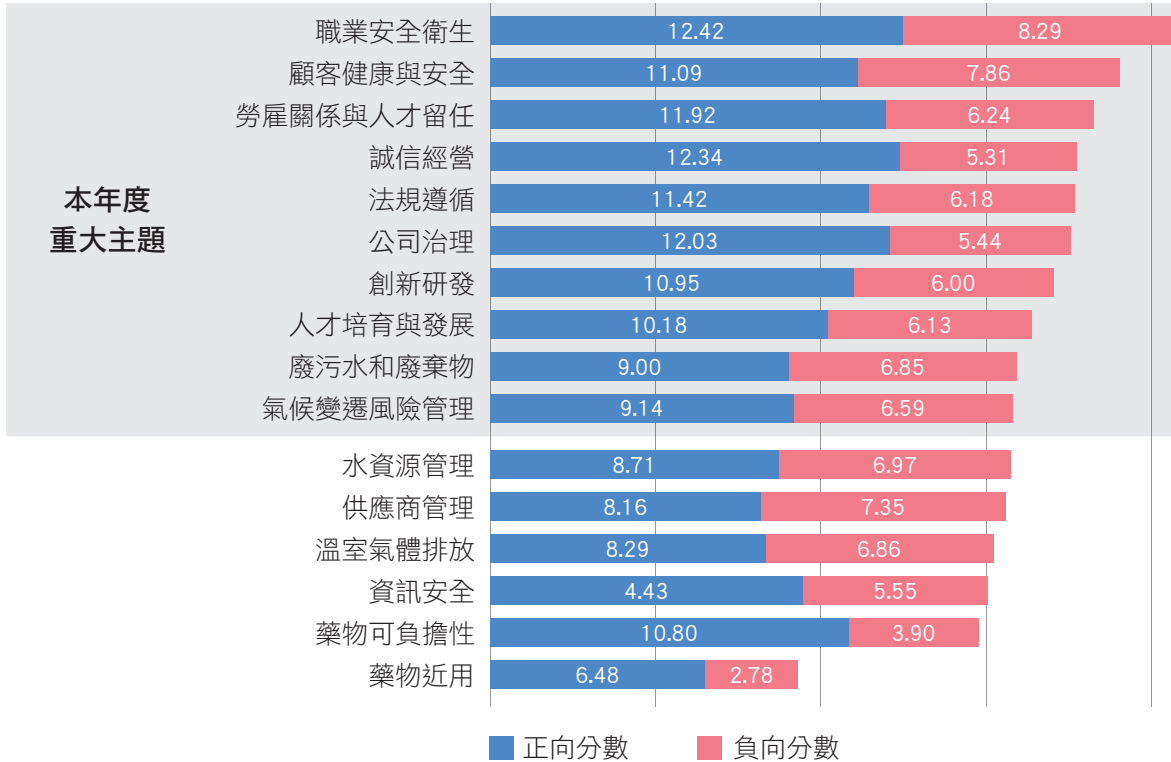
透過這種詳盡的鑑別與評估過程，我們確定了 2023 年度需優先管理的永續重大主題，並將這些議題整合進我們的策略發展和永續報告中。這不僅使我們能夠更有效地回應利害關係人的期望和需求，也強化了對外溝通的透明度，使利害關係人能夠清楚了解公司在永續發展方面的努力和成就。

永續議題的鑑別流程



1.3.3 重大主題分析結果

健喬信元透過衝擊問卷流程，辨識出與企業營運密切相關的10項重大永續主題。這些主題涵蓋了公司面臨的主要經濟、環境和社會影響因素，同時也反映了利害關係人所關注的議題。為了有效管理這些議題，我們已經制定了具體的管理機制、策略目標與行動方案。各重大主題的具體管理措施與執行進度，將在本報告的相關章節中詳細揭露，以便各利害關係人能夠全面了解我們的持續改善努力和成果。



ESG 面向	重大主題	涉及的利害關係人							對應章節 / 頁碼	GRI 對應準則
		股東／投資人	員工	客戶	政府組織	社區居民	供應商／承攬商	新聞媒體		
社會	職業安全衛生		✓					✓	五、員工照護與關懷	403
產品	顧客健康與安全	✓	✓	✓	✓		✓	✓	三、責任製造與創新	416, 417
社會	勞雇關係與人才留任		✓						五、員工照護與關懷	401, 402
治理	誠信經營	✓	✓	✓	✓		✓	✓	二、公司治理與營運	205
治理	法規遵循	✓	✓	✓	✓		✓	✓	二、公司治理與營運	2-27
治理	公司治理	✓	✓		✓			✓	二、公司治理與營運	2-9 ~ 2-13
產品	創新研發	✓	✓	✓				✓	三、責任製造與創新	無對應 GRI 準則
社會	人才培育與發展		✓						五、員工照護與關懷	404
環境	廢污水和廢棄物		✓		✓	✓	✓		四、環境保護與永續	303, 306
環境	氣候變遷	✓	✓		✓				四、環境保護與永續	305



2

公司治理與營運

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 法規遵循

績效亮點

- 本公司獨立董事占比 50%，已達成超過董事席次三分之一的目標本公司兼任公司經理人之董事占比 13%，已達成不超過董事席次三分之一的目標。
- 本公司女性董事共 3 席，已達成至少 2 席的目標。
- 本公司 2023 年度董事會召開 7 次會議；審計委員會召開 7 次會議；薪酬委員會召開 3 次會議，所有會議的董事與委員出席率達到 100%。
- 本公司 2023 年度未有發生貪腐事件、也未收到違反誠信經營相關之投訴案件。

2.1 公司治理

在競爭激烈的醫藥產業中，健喬信元的穩健營運和嚴謹治理是公司持續精進和在永續發展道路上邁進的關鍵。自成立以來，我們一直致力於建立和強化公司治理架構，特別強調董事會職能的提升，以推動公司全面向上發展。我們嚴格遵守法律法規，堅持誠信經營，並重視風險評估等基礎治理領域。面對不斷變化的市場環境和各種風險挑戰，健喬信元以其堅實的營運基礎，持續創造卓越的業績，確保公司與利害關係人的共同利益。

重大主題管理方針

重大主題	公司治理
GRI 指標	GRI 2-9 ~ 2-13
衝擊說明	<p>正面</p> <p>穩健的治理架構能夠確保企業有效地進行管理運作及分配資源，以促進企業永續經營，並增加利害關係人的信任。能妥善規劃經營策略、有效監督策略執行、維護股東權益、適時公開相關資訊，使公司能爭取投資者的信任與青睞</p> <p>負面</p> <p>混亂的治理結構可能導致內部溝通障礙或資源分配不均，影響企業運作的效率及妨礙企業達成預期目標。未能完整建立公司管理與監控的機制，使企業利害關係人權益無法被妥善保障</p>
政策與承諾	<p>政策</p> <ul style="list-style-type: none"> • 處理董事要求之標準作業程序 • 董事選任程序 • 董事會暨功能性委員會績效評估辦法 • 董事會議事規則 • 審計委員會組織規程 • 審計委員會議事運作管理辦法 • 簽證會計師提供非確信服務預先核准之審核辦法 • 薪酬委員會組織規程 • 公司治理實務守則 • 永續發展實務守則 • 公司風險管理實務守則 • 內部重大訊息處理暨防範內線交易管理作業程序

政策與承諾

承諾

- 內部人均完成防範內線交易及內部人股權申報宣導，並不定期通知關於內部人需注意事項及違規態樣等資訊及更新相關法令，以避免內部人違反相關規定而受罰
- 健喬信元承諾將致力於實施全面的公司治理，透過強化董事會職能、保障股東權益、尊重利害關係人權益，以及完善內部控制和內部審計系統來不斷提升治理結構的透明度與效能，同時追求企業的永續發展。公司會透過定期檢視外部商業環境的變化及優化內部管理流程，增強內部監督機制和外部資訊的透明揭露。此外，我們也會積極建立股東和關係人的溝通平台，確保有效的公司治理架構，以支持公司策略的執行和長期價值的創造
- 定期執行董事會暨功能性委員會績效評估，並遵循公司治理評鑑

目標

短期目標

- 遵循金管會所頒佈之「公司治理 3.0 永續發展藍圖」，繼續提升企業永續發展及強化市場競爭力，針對公司治理各事項，既有完成項目繼續維持，並研擬提升方式
- 參考外部 ESG 評鑑內容，提升資訊透明度
- 公司治理各事項，既有完成項目繼續維持，並研擬提升方式

中期目標

- 接軌國際趨勢，增加外部評比機構蒐集，精進 ESG 的作為
- 深化誠信經營與永續理念至公司企業文化中，創造社會正向影響力

長期目標

- 公司設立的委員會中，專家委員佔比超過 5 成
- 健全的公司治理架構與良好的誠信管理，以促進企業永續的經營
- 持續精進公司治理

行動計畫

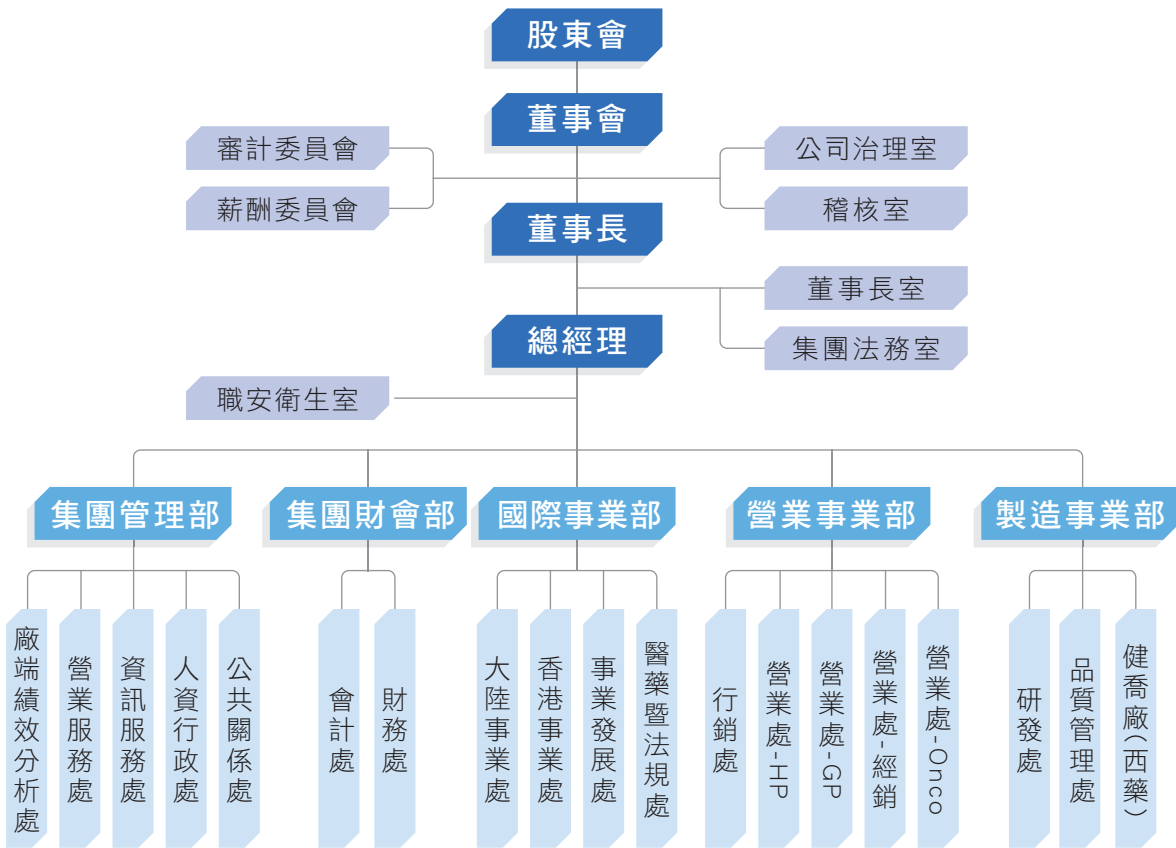
- 成立專責的公司治理室，確保公司治理政策的妥善實施
- 嚴格遵循公司治理評鑑標準，提升公司治理水準和整體運營效率
- 定期對董事會及功能性委員會進行績效評估，以促進公司持續成長和發展
- 定期召開董事會及功能性委員會，討論公司重大事項並實施避免董事利益衝突的制度
- 定期執行董事及高階經理人之績效評估，並檢討薪資報酬之政策、制度、標準與結構
- 建立衡量及監控流動性部位之管理機制，應對流動性風險
- 考量整體暴險、自有資本及負債特性，進行資產配置，建立各項業務風險之管理

有效性評估

- 公司治理評鑑結果
- 董事會及功能性委員會績效評估結果

* 此重大主題本年度無實際發生涉及負面衝擊的活動或商業關係

2.1.1 公司治理架構



2.1.2 董事會運作

董事會多元專業

健喬信元董事會作為公司的最高治理機構，不僅承擔著制定關鍵策略和監督管理層的職責，而且對公司及其股東負有重大責任。董事會成員由來自不同專業和產業背景的專家組成，以確保決策過程的全面性和深度。本公司現任董事會由 8 位董事組成，包括 4 名獨立董事，這些獨立董事在提升董事會的決策獨立性和客觀性上發揮著關鍵作用。董事會以董事長擔任主席，並制定了「董事會議事規則」、「公司治理實務守則」以及「誠信經營作業程序及行為指南」等（公司內規請詳本公司官網：<https://www.synmosa.com.tw>），以防止並管理董事及全體員工可能因職務便利而獲取不當利益。目前，董事會成員不存在重大利益衝突，且董事的兼職情況以及公司與關係人的關聯已在年報中透明揭露。

- 健喬信元董事會每季至少召開一次會議，經理人、財務主管及會計主管均需出席，並且由稽核主管向董事會報告稽核結果以確保策略的持續實施與評估。2023 年共召開 7 次董事會，所有會議的董事出席率達到 100%。
- 董事會也關注公司對外公布的所有財務報表和法定文件的準確性，並保證這些文件符合國際會計準則規範和當地法規。

公司已根據「公司治理實務守則」第 20 條規定，制定董事會成員多元化政策和具體管理目標，以反映公司的運作方式、營運型態及發展需求。除了規定兼任公司經理人的董事不得超過董事席次的三分之一外，董事會的組成還需考慮以下多元化要素：

條件	內容說明
基本條件與價值	性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一
專業知識與技能	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

健喬信元董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。

四、危機處理能力。

五、產業知識。

六、國際市場觀。

七、領導能力。

八、決策能力。

這些多元化的背景支持董事會從多角度評估公司戰略和業務操作。董事任期為三年，定期輪換以保持董事會的活力和創新能力。董事會還設有功能性委員會，如審計委員會和薪酬委員會，以專注於具體的治理領域，強化內控和透明度。各董事之經（學）歷、目前兼任本公司及其他公司之職務、獨立性資訊、專業資格與經驗請參閱 2023 年度年報二、董事、監察人、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料說明。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，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
獨立董事席次超過三分之一	達成（50%）
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成（13%）
女性董事席次至少兩席	達成（3席 /38%）

董事會職責、董事長與總經理兼任情形與說明

董事長與總經理為同一人主要係因公司未來以業務發展為核心，製藥業為具專業性之產業，林智暉董事長長時間深耕此產業，並建立集團優秀之營運團隊，故經董事會同意兼任總經理一職；未來公司將視需求積極尋找適任之人才，以充實內部組織的完整性，並符合公司治理。

董事會提名與遴選與董監事進修情形

健喬信元的董事會承擔著擬定公司永續策略、監督管理階層以及對公司及股東負責的重要角色。董事會的選任嚴格遵循公司的「董事選任程序」，該辦法由股東大會依法制定，旨在確保董事會成員的質量與公司戰略的一致性。

在遴選董事時，除了考慮公司的經營發展規模和主要股東持股情形外，更重要的是衡量候選人是否能滿足實際運作的需求。為此，健喬信元基於董事會成員多元化原則，強調董事會應具備多元的專業與產業背景。這包括但不限於營運判斷、會計及財務分析、經營管理、產業專業知識及國際市場觀察等，以確保董事會在面對各種營運挑戰時能提出全面且專業的決策建議。

此外，為了持續提升董事會的職能與效能，使董事持續充實新知，落實公司治理制度，健喬信元為所有董事，包括獨立董事，安排了多元化的專業進修課程以及相關資訊供董事們參考，亦隨時告知董事公司治理相關法令更新，並視需求由公司依據「上市上櫃公司董事進修推行要點」所規定進修時數及範圍安排課程邀請董事參加。這些課程旨在加強董事們在公司治理、風險管理、永續發展等關鍵領域的知識和技能。公司確保這些培訓符合最新的法規要求和最佳實踐，並根據董事的個別專業背景和公司的策略需要進行定制。2023 年度全體董事總進修時數共計 48 小時，100% 符合上市上櫃公司董事進修時數規定。2023 年度進修情形請至公開資訊觀測站**董事及監察人出（列）席董事會及進修情形彙總表**查詢（公開資訊觀測站：<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>）。

健喬信元高度重視董事會的透明度和公開性，所有董事的遴選過程、資格以及他們的持續教育訓練的紀錄均依規定揭露。透過這些努力，我們保證董事會的專業性和獨立性，以有效推動公司的戰略和業務成功和永續發展為目標。

董事績效評估辦法及結果

為了落實公司治理並提升董事會的功能，健喬信元制定了「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，旨在建立明確的績效目標和評量制度以全面評估整體董事會、個別董事成員以及各功能性委員會的績效。評估方法多元，包括董事會及其功能性委員會的自我評估、董事成員的自評、同儕評估以及其他適當的評估手段。通過定期進行的內部及外部評估，我們致力於提升董事會的運作效率和績效，以確保其職能得以最大化發揮。根據此評估辦法，我們每年年度結束時，進行當年度績效評估，採用內部自評問卷方式進行。2023 年度的內部董事會及董事成員績效評核結果已於 2024 年 1 月 16 日董事會報告，評核結果並未提出進一步的改善建議。有關董事會自我績效評估的評估週期及期間、評估範圍及方式及評估內容和結果，請參閱 2023 年度年報第 21 頁至第 23 頁。透過這些評估，我們能定期檢視董事會及功能性委員會的表現，並根據評估結果向董事會提出改善建議。

2.1.3 功能性委員會

為了加強公司治理結構並提升監督效能，健喬信元董事會設置有「審計委員會」和「薪酬委員會」。這些委員會的設立旨在確保管理行為的透明度及對策略執行的有效監控，並確保公司運作符合最高標準的企業治理實踐；功能性委員會除依法規獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

由全體獨立董事擔任審計委員，以強化其監督獨立性，負責監督公司的內部控制系統和財務報告的完整性，確保會計處理和財務報告的準確性。協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。審計委員會每季至少召開一次會議。2023 年共召開 7 次，委員親自出席率為 100%，詳細運作情形可參考公司網頁及 2023 年年報第 23 頁。

薪酬委員會

為了確保董事及經理人薪資報酬制度的公正性與合理性，健喬信元評估了經營績效與相應的報酬水準。基於這一目的，董事會批准了「薪酬委員會組織規程」，並在董事會下設立了薪酬委員會，主要職能是協助董事會執行其監督職責。薪酬委員會的組織規程由董事會核准，委員會需定期將決議結果報告給董事會。這一流程確保了董事會對委員會活動的持續監督和指導。薪酬委員會由全體獨立董事組成，保證評估的客觀性與獨立性，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，以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。薪酬委員會每年至少召開兩次會議。2023 年共召開 3 次，委員親自出席率為 100%。

薪酬政策

健喬信元的薪酬政策旨在公正且透明地反映董事及經理人對公司的貢獻，確保其報酬與市場標準及公司績效相匹配。根據公司章程，董事在執行業務時得酌情支給車馬費。董事會依董事對公司的參與程度及貢獻之價值，按同業水準給予報酬。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 5% 為員工酬勞及不高於 5% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。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，董事酬勞僅得以現金為之。這些決策均須經董事會審議並向股東會報告。

此外，公司設置經理人職位，其委任、解任及報酬均依公司法及相關法規辦理。總經理及副總經理的薪酬包含基本薪資和員工紅利，並根據其職位、經歷、工作年資及所承擔的責任來確定。為了定

期評估董事及經理人的薪資報酬，薪酬委員會會依據董事及經理人的營運參與程度、個人績效貢獻來評估酬金。評估項目包括關鍵績效指標達成率、營運效益、獲利率及貢獻度等，並根據這些評估結果提出報酬分配建議，並依據實際經營狀況及遵循相關法律，定期檢討董事及經理人的酬金制度。

目前健喬信元尚未將董事或高階經理人的薪酬與公司的永續發展績效做連結，但我們未來將視法令規定訂定，研究和評估將董事薪酬與公司的永續發展績效進行連結的具體方案，以期更好地反映董事在推動公司永續戰略和目標達成方面的努力。

透過這一系列的薪酬政策與評估程序，健喬信元確保了薪酬的公正性和與公司整體目標的一致性，從而促進了公司的長期發展與股東價值的提升。

2.2 誠信經營

健喬信元始終秉持誠信為核心的經營原則，堅持在所有業務活動中展現高度的商業誠信。從最高管理層到基層員工，公司推動一貫的誠信文化，確保每位員工在日常營運中都能遵循這一原則。這種一致的行為標準不僅鞏固了我們在行業中的信譽，也是健喬信元持續競爭力的重要基石。

重大主題管理方針

重大主題	誠信經營
GRI 指標	GRI 2-15、2-23 ~ 26、205-1 ~ 205-2
衝擊說明	<p>正面 確保公司同仁的行為都能符合商業倫理及社會期待，增加企業聲譽，並增加內部員工彼此的信任感。公司依誠信經營守則提供道德和合規教育訓練、反貪腐政策和程序的溝通及訓練，以避免公司貪腐情形發生。</p> <p>負面 誠信守則與道德規範管理不當，發生貪腐事件，衝擊影響公司聲譽、影響公司投資人權益。</p>
政策與承諾	<p>政策</p> <ul style="list-style-type: none"> 誠信經營守則 誠信經營作業程序及行為指南 檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法 <p>承諾</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續運用內部管道發布與宣導道德與誠信規範，並要求所有同仁均須簽署行為道德準則，且針對本公司所有旗下據點實施貪腐風險評估 落實誠信經營政策，積極防範不誠信行為，持續推動企業誠信經營並定期向董事會報告執行情形，輔以稽核室協助落實內控，確保各項規章的有效執行
目標	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 除董事以外，亦對全體員工進行誠信經營、防範內線交易暨內部重大資訊等議題宣導 <p>中期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 落實內控、內稽制度，逐年深化年度稽核計畫 <p>長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 確保內部控制制度執行之妥適性與有效性，以建立具商業道德與誠信之企業 違規事件 0 發生

行動計畫

- 實施員工教育計畫，包括定期進行誠信和合規的培訓，確保所有員工充分了解公司政策及相關法規
- 確保與供應鏈夥伴的合作協議中明確納入誠信條款，加強供應鏈的誠信和透明度
- 維持內外部檢舉及申訴電話專線的暢通，保護檢舉當事人的隱私並確保其不會受到任何報復行為
- 透過全員會議宣導相關法規政策並導入線上課程系統，將誠信經營、道德行為準則等相關課程置入員工必修清單
- 每年至少一次為董事與高階管理階層辦理防範內線及相關法令宣導；定期宣導不得於財報發布前的閉鎖期間交易其股票
- 要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並要求所有受僱人遵守誠信經營政策
- 建立不誠信行為風險之評估機制及檢舉制度，以加強內部控制和提高透明度

有效性評估

- 為了評估誠信經營政策的有效性，我們定期收集員工對政策實施情況的反饋。公司將使用這些數據來衡量政策的影響和識別改進領域。此外，健喬信元將每年向管理層報告政策的執行結果，以保持政策的持續適用性和效果
- 年度與誠信經營相關之申訴、檢舉案件

* 此重大主題無涉及負面衝擊的活動或商業關係，亦無確認的貪腐事件

2.2.1 誠信經營政策與承諾

誠信經營政策

健喬信元的誠信經營政策包括「誠信經營守則」和「誠信經營作業程序及行為指南」，這些政策和程序旨在鼓勵員工遵循公平、誠實、守信、透明的原則從事商業活動，這些規章涵蓋了從拒絕貪汙、避免利益衝突、到保護及合法使用公司資訊等多個方面，強調董事、經理人及所有員工必須嚴格遵守，以確保誠信經營的理念在公司內部得到全面實施。進一步地，本公司及其所屬集團企業和組織在其規章、對外文件及公司網站中明確表明誠信經營政策。董事會和高階管理層不僅在字面上承諾，更積極實踐這些政策，並確保這些原則在內部管理和商業活動中得到有效執行，以展現對誠信經營的堅定承諾。

此外，我們還同時規範了員工與客戶和供應商進行交易行為的工作準則和要領，且均有調查與稽核程序，如有不正常交易行為，將終止與其交易以防止員工擅用公司名義從事可能影響公司權益或信譽的行為。我們還會不定期檢討會計制度及內控制度，確保制度設計及執行的持續有效性，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。

誠信經營推動單位

健喬信元始終秉持誠信為核心的經營理念，積極推動全面的誠信經營政策，確保從最高管理層到基層員工的一致實施。為了具體落實這些原則，並維護和提升誠信經營的執行標準，我們已指定集團公司治理室作為專責單位，負責制定及監督誠信經營程序和防範計劃的執行。該單位的主要職責包括：定期（至少每年一次）向董事會報告運作成果，以確保誠信政策的有效實施與監督。此外，專責單位還會根據最新的法律法規進行必要的政策更新，確保策略的持續適應和改進。通過這些措施，公司不僅強化了內部控制，也有助於建立誠信經營典範和推動企業文化的健康發展。

2.2.2 誠信經營實踐

落實道德與誠信守則

我們堅信誠信經營是企業成功的基石。我們推動以下措施以確保公司的誠信與道德政策能夠落實到員工和外部夥伴中，公司要求董事和高階管理層簽署聲明，承諾遵循誠信經營政策，並將此政策作為僱用條件的一部分，要求所有員工亦需遵守。

在與外部合作夥伴的合約中，我們也預計將誠信經營政策作為契約條款的一部分。公司在與代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象簽訂合約前，我們會先進行嚴格的背景審查。若發現任何業務往來或合作對象存在不誠信行為，我們將立即終止與其的商業往來並將該對象列入拒絕往來名單。我們將要求所有供應商、客戶及其他商業夥伴，在簽約時確認並同意遵守我們的誠信準則。合約中明確規定，任何違反這些準則的行為都將被視為重大違約，可能導致合約立即終止或解除。

為了進一步強化誠信文化，我們不定期舉辦道德與誠信研討會和研習活動，邀請業界專家或道德行為專家來分享最佳實踐和新的行業趨勢。這些活動不僅增強員工的認知，也促進了整個行業的道德標準提升。公司治理相關的所有程序及辦法，均可在公司網站的專區中查閱和下載。通過這種方式，健喬信元確保所有利益相關者都能輕鬆訪問這些重要文件，並了解公司在誠信經營方面的承諾與努力。

誠信經營教育訓練

為了確保企業誠信與道德規範深植每位員工心中，人力資源部門會於新進員工的入職訓練中，特別強調這些道德規範和行為準則。透過實際案例分析與角色扮演，新員工不僅了解到規範的具體內容，還學會如何在工作中實際應用這些原則。公司對治理單位成員進行定期的反貪腐政策和程序溝通的教育訓練，特別是針對防範內線交易的相關法律進行深入宣導。這些培訓旨在加強董事、經理人及所有員工對於誠信經營的認識和實踐，以確保政策的有效實施。我們還透過以下具體的措施提供全面且持續的教育訓練來提升員工對「誠信經營」的認識：

- 定期教育宣導：健喬信元致力於對所有董事、經理人及員工進行至少年度一次的「防範內線交易管理辦法」、「內部重大資訊處理作業程序」及誠信道德相關之教育宣導與內部政策教育訓練。這包括對現任董事及經理人辦理防範內線交易、重大資訊處理作業程序等相關教育宣導。對於新上任的董事與經理人，我們在上任後三個月內安排必要的教育課程，以確保他們從一開始就能充分理解並遵守公司的誠信標準。董事與經理人培訓的部分人資部門並無相關資訊與規劃，可依財務例行培訓內容為主。
- 新員工訓練：對於新進員工，人資部門將在其入職時提供有關公司的道德行為規範、管理辦法及規定的詳細宣導，使新員工能夠具體了解誠信經營在日常工作中的應用，以確保他們從職業生涯的第一天起就瞭解並承諾遵守健喬信元的誠信政策。所有這些規範和辦法都會在公司官網及內部員工網站上公開，以便員工隨時查閱和遵守。
- 年度誠信經營政策教育訓練：公司每年設計並實施誠信經營作業程序訓練，強化員工對防範不誠信行為的認識與管理技能。員工可透過考試來確保達成培訓成效。
- 線上學習資源：為方便員工隨時學習並回顧誠信經營相關知識，公司內部訓練網站持續更新並提供所有教育訓練的內容。這不僅讓員工能夠隨時補習遺漏的知識，也方便他們在遇到不確定的情況時能迅速查證正確的行為準則。

透過這些綜合性措施，健喬信元不僅提升了員工的誠信道德與內部政策認知，也進一步鞏固了公司的誠信文化。我們相信，持續且全面的誠信教育是維護企業核心價值與促進長期發展的重要基石。這些努力反映了健喬信元作為負責任企業公民的承諾，致力於在所有業務實踐中展現最高標準的道德行為與誠信經營。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。2023年教育訓練實施情形為426人次，每人平均上課時數為0.5小時（含線上336人次、書面90人次）。

2023 年誠信經營教育訓練課程

誠信道德教育訓練課程名稱	上課人次 / 每人平均上課時數	參與對象
誠信經營作業程序及行為指南	426 人次 / 0.5 小時	健喬信元全體員工

防範內線交易機制和避免利益衝突

針對反貪腐與避免內線交易，健喬信元嚴格執行防止利益衝突的政策，以確保公司治理的透明度和公正性。董事會議事規範中明確規定了董事利益迴避制度，任何可能涉及個人利益衝突的事項，相

關董事不得參與討論及表決，必須進行迴避，以保持決策過程的客觀與公正。此外，董事如與會議事項存在利害關係，無論是直接或透過其代表的法人，必須在董事會中明確說明其利害關係的重要內容。若該利害關係可能對公司利益造成損害，該董事應迴避討論及表決，並不能代理其他董事行使表決權。董事的配偶、直系親屬或有控制關係的公司若與會議事項有利害關係，則該董事視同具有直接的利益衝突。

為了進一步加強內部控制和防範相關風險，健喬信元也制定了與誠信經營相關的內部規程，例如：「內部重大訊息處理暨防範內線交易管理作業程序」；這些規程不僅規範了員工的行為，也提供了清晰的指導方針，以防止任何可能影響公司利益和信譽的不當行為。

健喬信元的「內部重大訊息處理暨防範內線交易管理作業程序」，不僅體現了我們對法律規範的嚴格遵守，也展示了公司對於維護企業誠信和股東利益的堅定承諾。透過這些綜合性措施，我們持續強化公司治理，保障公司及其股東的最大利益，並促進公司的長期健康發展。

2023 年度健喬信元並無發生內線交易、貪腐和利益衝突的情事。

申訴管道運作機制

健喬信元醫藥生技股份有限公司致力於維護一個誠信和透明的營運環境，為此特別設立了一套完善的申訴管道運作機制，以處理非法、不道德或不誠信行為的檢舉案件。此機制不僅鼓勵內部和外部人員舉報違反公司誠信政策的行為，也確保公司能夠持續遵循最高的道德標準。

公司設有專責單位負責檢舉案件的接收、調查與處理，確保每一項舉報都按照法律規範和公司內部政策進行審查。申訴管道包括親身舉報、電話舉報及投函舉報等多種方式，以便不同需求的舉報者能選擇適合自己的舉報途徑：

舉報方式	說明
親身舉報	舉報人可直接前往健喬信元指定的辦公地點，由專責單位直接接收舉報。
電話舉報	舉報人可通過撥打專線（02）8797-7100，由專責單位負責接聽，保證舉報的隱私與安全。
投函舉報	舉報人可將詳細的舉報資訊寄送至 114 台北市內湖區內湖路一段 396 號 11 樓，此方式適合希望保持匿名的舉報者。
申訴 / 檢舉信箱	公司在企業網站設置的員工申訴 / 檢舉信箱，以便員工在其權益受損或發現違法行為及不當行為時能夠提出申訴或檢舉。我們保證對所有申訴和檢舉的內容及提出者的身份進行保密，並確保提出者不會因申訴或檢舉而受到不公平對待。必要時，公司將指派相關人員全面調查申訴或檢舉的情況並進行適當處理。

一旦接收到舉報，受理單位將進行初步的真實性確認。確認後，將進一步調查檢舉內容的具體事實和證據。檢舉人需要提供足夠的信息，包括被檢舉人的姓名、單位、職稱、事件發生的日期及詳細描述，以便於調查過程的進行。對於匿名檢舉，原則上不予受理，但如果內容嚴重且認為有必要調查，則可作為內部檢討的參考。

調查確認違規行為後，依照事件的嚴重性及相關規定進行懲處，嚴格依法辦理。此外，為保護被檢舉人的合法權益，公司提供了充分的申訴機會，必要時召開人事評議委員會聽證。所有檢舉與調查過程均嚴格保密，保護檢舉人身份不受洩露，並確保其不因檢舉而遭受任何形式的報復或不公平對待。通過這些措施，健喬信元強化了公司的誠信經營與企業治理，確保所有的業務操作都能在一個公正和透明的環境下進行。

本公司 2023 年度未有發生貪腐事件、也未收到違反誠信經營相關之投訴案件；公司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。

2.3 法規遵循

法令遵循是企業永續發展的基礎。面對全球市場的繁複法規要求，我們嚴格制定並遵循法規以減少可能引發的營運風險。隨著公司業務橫跨歐洲、美洲與亞洲，我們不斷更新對於各地區法令的了解，確保所有決策和行動均符合最嚴格的法規標準。正如主管機關對上市 / 櫃公司的嚴格監管，遵循法規不僅是法律要求，更是保護公司、股東及其他利害關係人權益的必要行為。這不僅能夠保護企業免受重大罰款和賠償的風險，也是維護公司長期商譽的基礎。

重大主題管理方針

重大主題	法規遵循
GRI 指標	GRI 2-27
衝擊說明	<p>正面 公司營運過程中遵循主管機關相關法規，使外在環境及社會免於承擔企業營運之外部成本，保障社會勞工權益、保護環境生態不受企業衝擊、確保公司有效正常運營</p> <p>負面 未符合主管機關環境法規，除了遭受經濟裁罰、負面聲譽，甚至增加外部環境與社會的成本。另外，發生違法違規之事件，可能因此遭受罰款及處分，若嚴重者甚至可能因此被撤銷執照，導致企業形象受損及影響企業運作</p>
政策與承諾	<p>政策</p> <ul style="list-style-type: none"> • 智慧財產權管理及運用辦法 • 訴訟案件 / 重大紛爭管理辦法 <p>承諾</p> <ul style="list-style-type: none"> • 每年持續落實誠信法遵教育訓練及測試
目標	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 遵循法規，持續強化同仁法遵意識 <p>中期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 落實法遵把關制度、降低公司違法風險。導入第三單位驗證，確保符合國家規範 <p>長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 配合公司規模及業務所需，深入了解其他國家法規進而幫公司完成風險把關 • 違規事件 0 發生

行動計畫

- 積極參與主管機關或各公協會舉辦的法規訓練與會議，確保相關部門及時獲得並理解最新的法律信息，並進行內部的教育訓練
- 維持高標準的法規遵循，公司已建立適當的法規遵循指導原則，覆蓋所有業務領域
- 定期對員工進行法規遵循教育和培訓，提升員工對相關法律和公司政策的認識
- 在新的合作和交易前進行嚴格的合規性檢查，確保所有商業行為均符合法律規範
- 定期檢視法令違規情形，若發現違規，即向董事會或股東會報告並實施相應的懲戒措施
- 持續推動公正的檢舉制度，包括檢舉程序以及對檢舉人的保護機制和誘因機制，鼓勵員工報告不當行為

有效性評估

- 通過反饋機制收集員工對法規遵循培訓及政策的意見，定期分析以評估政策效果並識別需要改進的項目。健喬信元藉此確保法規遵循措施與法律環境及公司需求同步，以促進透明度與責任感
- 年度法規遵循情形、受理申訴檢舉的事件發生數

* 此重大主題無涉及負面衝擊的活動或商業關係

2.3.1 法令遵循

法規鑑別程序

鑑於生技醫藥行業受到的法規控制特別嚴格，包括從研發到上市的每一環節，我們都必須嚴格遵守國內外的法律法規。公司建立法規鑑別和管理流程以確保所有業務活動不僅符合現行法律，同時也能迅速適應法規變動。

我們設有醫藥法規部門和行銷單位，負責追蹤和解析全球法律變化，特別是涉及藥品研發、臨床試驗、製造及上市後監控的規定。此外，我們的《智慧財產權管理及運用辦法》及《訴訟案件 / 重大紛爭管理辦法》進一步保障公司對智慧財產的取得、保護及維護，並對潛在的法律風險進行有效管理。

健喬信元的法規鑑別程序涵蓋廣泛的措施，包括由集團法務室透過先進的文管系統收集並分析主管機關的最新法令與政策。這些資訊一經確認，立即通報至相關部門，並迅速整合入相關的教育訓練和業務執行流程中。此外，我們定期安排新進及在職員工參加由政府或業界舉辦的專業研討會和培訓課程，確保全體員工對法規有充分的了解和正確的應對策略。

為了確保法規更新的即時性與有效性，我們的法規部門定期參與由衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）和財團法人醫藥品查驗中心（CDE）舉辦的法規訓練。這些訓練不僅提供了最新的法規動態，也強化了我們與監管機構的溝通與合作。此外，我們透過電子郵件系統，將重要的法規更新與公司內部所有相關部門即時共享，確保任何產品或業務變更策略能在全面評估法規影響後迅速執行。

通過這些綜合性措施，健喬信元不僅確保了公司遵守當前法規，同時也能靈活應對未來可能的法律變化，進一步鞏固公司在全球市場中的競爭力和信譽。

重大裁罰事件及判定門檻說明

重大裁罰事件是指那些對健喬信元有顯著財務影響的法律裁決或行政處罰，尤其是那些涉及罰款金額達到或超過新台幣五百萬元，或需要向公眾發布重要訊息（重訊）公告的裁罰事件。此類裁罰事件可能源於違反藥品安全規範、臨床試驗管理不當或市場競爭法規等情形，除了可能對公司的財務業務產生顯著不利之外，還會影響公司股東權益。公司理解遵守相關法規的重要性，並致力於透過各種監控措施和報告機制確保所有業務操作均符合法律要求，並不斷評估和調整相關流程，以確保能夠有效識別並處理潛在的違規行為。

在事件被確定為重大裁罰後，公司將依據現行的法律框架和內部政策進行必要的報告和揭露。這包括及時向監管機構報告及通過適當的公開渠道向股東和公眾揭露，我們透過這些原則和措施保障企業運營的透明度和誠信度，並確保在發生重大裁罰事件時能夠迅速且適當地回應以保護公司的長期穩定與股東的核心利益。本公司於 2023 年未發生重大裁罰事件。

法規遵循相關教育訓練規劃

健喬信元在法規遵循的教育訓練規劃方面，堅持高標準的企業治理與道德規範；公司依循世界衛生組織 WHO 的《藥品推廣的道德準則》以及本地法律，如「藥事法」與「藥事法施行細則」對旗下員工尤其是行銷及業務部門進行行為準則相關的教育訓練；要求所有行銷與業務人員不僅要遵循相關法規，還要堅守醫藥行業公認的道德標準，在所有的行銷與銷售活動中展現出高度的責任感與專業性，並確保我們的員工完全理解並能夠遵守這些行為準則和營銷政策。培訓內容涵蓋產品的科學基礎、正確的產品信息呈現、以及與醫護人員正當互動的重要性。此外，所有的行銷材料，包括藥品標示、包裝、宣傳資料等，均需與衛福部核准的資料保持一致，以避免誤導消費者和醫護專業人員。

為了進一步強化員工對法律風險的認識，我們還透過採用線上宣導課程的方式，對全體員工進行職場誠信與法律風險的教育訓練。這些課程旨在提升員工對企業誠信經營政策的理解和實際应用能力，確保每位員工都能在其日常工作中實踐這些高標準。2023 年培訓的總人次已達到 827 人次，員工完訓率達 100%。

課程名稱	訓練人次 / 時數	參與員工 / 所屬部門	培訓目標	培訓方式 (實體 / 線上)
新人訓：集團法務與智權簡介	98 / 24 分鐘	2023 新進人員 100% 完訓	了解集團法務室組織職掌以及智慧財產權說明。	線上
職場不法侵害宣導	729 / 40 分鐘	全體 100% 完訓	了解職場不法行為定義與影響並提高個人意識。	線上

2.3.2 風險評估及管理政策

風險管理政策

健喬信元為建立完善之風險管理制度，穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進，爰參照「上市上櫃公司風險管理實務守則」制定「風險管理實務守則」，旨在透過一個結構化和全面的風險管理框架，來識別、評估、監控和回應各類風險，從而支持企業的穩健運營和永續發展目標。公司致力於將風險管理與日常營運活動結合，確保能夠實現企業目標、提升管理效能、提供可靠資訊，並有效地分配資源。此政策強調風險管理的整合性，要求將風險管理視為所有業務活動的一部分，以結構化和全面性的方法推動風險管理，並根據公司的環境、規模、業務特性和風險性質，客製化風險管理框架和流程。健喬信元以董事會作為風險管理最高治理單位，並由專責之風險控管單位負責。

董事會之風險管理職責

- 一、核定風險管理政策、程序與架構
- 二、確保營運策略方向與風險管理政策一致
- 三、確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化
- 四、監督並確保整體風險管理機制之有效運作
- 五、分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作

風險辨識

健喬信元在風險管理過程中首先進行的是風險辨識，這是一個全面識別可能妨礙公司達成其戰略目標的內外部風險因素的過程，各營運單位會依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，就其所屬單位之短、中、長程目標與業務執掌進行風險辨識。公司使用多種工具和方法進行風險辨識，如 PESTLE 分析、流程分析和情景分析等。此外，公司通過從上至下及從下至上的互動討論，確保能夠全面地識別所有潛在的風險。這些活動幫助公司瞭解可能影響運營和業績的各種風險，並對應進行必要的風險管理策略調整。

我們將風險來源與類別歸納為以下構面，主要包含：策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險、其他新興風險（如：氣候變遷或傳染病相關風險）等。風險管理推動與執行單位宜依據公司規模、所屬產業、業務特性、營運活動，並考量企業永續（含氣候變遷）各面向規範重點進行全方位風險分析，分析與辨識公司適用之風險來源與類別，定義公司自身之風險類別，針對各風險類別展開相關細部風險情境辨識，並定期檢討其適用性。隨著氣候變遷的狀況加劇，此類議題也越來越受到重視，我們已將氣候變遷和永續相關的議題納入整體風險考量之中。

內部控制與風險管理有效性評估

健喬信元的內部控制和風險管理有效性評估是確保風險管理政策和程序正確實施的關鍵。公司設立了嚴格的內控機制，進行定期的自我評估和獨立的內部及外部審計，以評估這些措施的有效性。這些評估幫助確保公司風險管理措施的適當性和有效性，並指出需要改進的領域。透過這些程序，公司不僅能夠及時發現並處理潛在的風險，還能夠確保這些風險管理措施能夠與公司的整體戰略和目標保持一致。

稽核結果與後續處理

在風險管理流程中，稽核結果提供了對風險管理實踐的直接反饋，包括識別任何重大違規事項。健喬信元將這些發現視為改進風險管理過程的機會。稽核團隊定期進行審查，並提出改進建議，確保公司能夠針對發現的問題迅速制定和執行整改計劃。這些活動不僅增強了公司對風險的管理能力，也提高了整體運營的透明度和可靠性。2023 年稽核結果並無重大違規事項。



3

責任製造與創新

3.1 顧客健康與安全

3.2 創新研發

3.3 供應商管理

績效亮點

- 取得「歐舒脈膜衣錠 5/40 毫克」及「輔停敏鼻用噴液懸浮劑 27.5 微公克 / 劑量」兩項新藥許可證。
- 年度研發經費達 9,100 萬元，較前一年度成長了 8.3%。
- 2023 年度未發生違反產品與服務的健康和安全法規之事件。

3.1 顧客健康與安全

重大主題管理

重大主題	顧客健康與安全
GRI 指標	GRI 416-1、GRI 416-2
衝擊說明	<p>正面 透過建立完善的品質管理系統、生產過程監控、採用符合標準的原材料和生產設備等，能夠確保產品的品質和安全性，維護客戶健康與用藥安全</p> <p>負面 若產品安全監測機制失靈，將影響病患，可能造成營業損失、商譽受損、影響消費者對公司商品及品牌的信心，嚴重還可能面臨與消費者之間的訴訟、罰款及造成營運中斷</p>
政策與承諾	<p>政策</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 藥物安全管理機制 ● 處理嚴重品質瑕疵及回收程序 ● 偏差處理程序 ● 客戶怨訴處理辦法 ● 產品回收管理辦法 ● 藥物不良反應通報作業辦法 <p>承諾</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 產品準確交付給正確的接收者 ● 藥品的採購、儲存、供應、輸入或輸出符合 PIC/S GMP 和 PIC/S GDP 品質管理系統的要求，保證藥品在適當的環境中儲存、運輸和處理，並監控、記錄必要的運銷流程 ● 對偏差進行文件化和調查，根據品質風險管理原則，採取適當的矯正和預防措施（CAPA） ● 產品被授權人員或合格人員確認符合法規要求後，產品才能銷售和供應 ● 定期進行自我查核或品質稽查，根據稽核結果、數據分析、矯正和預防措施及管理層的審查，對運銷系統進行必要的變更，並在確認變更內容後實施，確保運銷系統的適當性、合適性和有效性
目標	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 符合法規規範，確實執行 PIC/SGMP、PIC/SGDP、cGMP 相關標準書，制訂與更新並取得核可 <p>中期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 評估即時通報機制之運作狀況 ● GMP 廠證依計畫更新或展延 <p>長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建立臨床與藥物安全小組，以因應新產品的藥物安全需求

行動計畫

- 持續執行上市藥品風險管理與教育訓練計畫
- 針對所有產品新增亞硝酸胺類（Nitrosamine）不純物的檢驗規格
- 針對所有產品新增元素不純物（EI）不純物的評估
- 國內外主管機關 GMP、GDP 申辦與查核
- 流程的制定和變更經過運銷系統與醫療器材影響評估，並符合 PIC/S GMP 和 PIC/S GDP 優良運銷準則
- 明確規定管理職責，確保各部門履行其職責

有效性評估

達成狀況

- 2023 年發生 1 件產品安全相關回收事件，在最短時間完成回收
- 2023 年取得 GDP 後續性稽核核可
- 順利完成日本 PMDA 之 GMP 認證

* 此重大主題本年度無實際發生涉及負面衝擊的活動或商業關係

3.1.1 藥物安全

藥物安全管理機制

健喬信元秉持「誠懇、信用、負責、創新」的企業理念，對於我們生產之藥物制定最高標準和最嚴格的要求。從生產環境到包裝材料皆嚴格管控，產品出廠前皆須經過品質檢驗。此外，本公司對內建立明確品管機制，對外設有溝通管道，守護顧客用藥的健康安全。

為確保顧客用藥安全，本公司藥品生產皆依循衛生福利部食品藥物管理署（簡稱食藥署或 TFDA）法規規定，且全廠區符合現行藥品優良製造規範（Current Good Manufacture Practices, cGMP）認證。此外，本公司更以全球公認最嚴謹的 PIC/S GMP 標準作為生產指引。PIC/S GMP 不僅是國際上先進國家等地區所認可的製藥標準，更從藥品製造源頭開始，對原物料供應、廠房設施與設備進行嚴格把關；同時，製程中的各項防止交叉污染、防止混淆、確效等生產與品質管制作業也受到高度重視，以確保藥品可以持續穩定地製造；在藥品放行後，也需進行全面性、周期性的品質監控與檢討，並持續進行安定性試驗，以確保藥品在有效期限內仍維持應有的品質水準。2009 年度，健喬廠率先取得 PIC/S GMP 認證，而後女性荷爾蒙獨立專門廠也於 2011 年度取得 PIC/S GMP 認證。健喬信元自詡為符合國際性高規格



▲ 衛生福利部藥品優良製造證明書

的生產認證藥廠，並計畫逐步取得其他十大先進國家的認證（包括美國、歐盟及日本），以進一步提升我們的生產水準。

健喬信元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，目前亦積極朝向其他慢性病領域邁進。藥品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。藥品之品名、外盒、單、標籤之標示均遵循「藥品查驗登記審查準則」之規範，刊載品名、有效成分及含量、製造廠或其公司之名稱及地址。為了確保消費者在用藥安全無虞，我們致力於建立堅固的防護體系，防止仿冒、違禁或標籤遭篡改的藥品進入市場。藉由不斷精進和強化相關機制，堅守著對消費者安全和健康的承諾。

藥品批次管理	藥品均印有批號和效期，確保所有產品在供應鏈中便於追溯和管理。
物流監控	藥品的儲存和運輸，由符合 PIC/S GDP 認證之物流廠商負責，確保物流過程中所有必要的資料都能夠完整追蹤，有效防止偽禁藥流入供應鏈。
模擬回收演練	若當年度沒有發生藥品回收事件，品保中心會進行一次模擬回收作業。藉由演練提醒相關人員保持高度警覺性，確保在真實事件中，處理流程能夠順利執行。
內部教育訓練	為確保相關人員對偽禁藥的風險及應對流程有清晰的了解，業務相關單位定期進行內部宣導，並實施教育訓練。

藥物安全與藥品不良反應相關教育訓練規劃

健喬信元在藥物安全的教育訓練規劃方面，依循本地法律及參考歐美國家藥品風險管理計畫，對公司全體員工進行「藥品安全監視」與「藥品安全風險管理計畫」教育訓練，確保所有員工了解法令規範下的藥物不良反應類型及藥品不良品通報機制。本公司設有以用藥安全為出發點之管理策略，並定期檢視風險管理計畫執行成效，以有效降低國人用藥風險。為了進一步強化員工對藥品風險的認識，我們透過線上宣導課程的方式，對全體員工進行訓練。2023 年的培訓人次如以下表格：

課程名稱	訓練人次 / 時數	參與員工 / 所屬部門	培訓目標	培訓方式 (實體 / 線上)
【集團】藥物安全及藥物不良事件通報	729 / 15 分鐘	全體 100% 完訓	了解藥物不良反應類型及藥品不良品通報機制	線上
【集團】安全風險管理計畫	729 / 5 分鐘	全體 100% 完訓	了解藥品風險管理計畫	線上

藥品召回或意外事件處理流程

健喬信元高度重視藥物安全，致力於確保每一位消費者都能獲得安全有效的藥品。健喬信元不僅對於藥品的品質控制有著嚴格的標準，同時我們也深知藥物安全對於公眾健康的重要性，因此制定了「處理嚴重品質瑕疵及回收程序」，以及「偏差處理程序」，確保藥物安全與品質。

健喬信元針對藥品召回或意外事件處理，擬定嚴謹的流程以防患於未然。在出現產品安全疑慮時，立即啟動綜合處理措施，確保問題能夠得到及時有效的解決。我們的藥品召回或意外事件處理流程，包括迅速通報相關負責人、停止銷售與運輸、隔離管理庫存品、啟動調查程序及對產品進行包裝辨識和化驗分析。通過這些嚴格的措施，我們確保所有藥品的安全性，以維護消費者的健康權益。

當發現產品存在安全疑慮，如疑似偽禁藥等情況，將立即啟動以下處理流程：

初步應對措施

- 緊急通報：24小時內迅速通知品保部門的相關負責人，確保問題能夠及時處理。
- 停止銷售與運輸：立刻停止所有疑似偽禁藥的銷售和運輸活動，以防止進一步流入市場。
- 庫存管理：將所有疑似偽禁藥集中存放，並隔離管理，確保不會被誤領用或誤發。

調查與驗證

- 啟動調查程序：品保部門啟動詳細的偏差或客訴調查程序，對事件進行全面調查。
- 包裝辨識與分析：對庫存品進行包裝辨識，並抽樣進行化驗分析，以確定藥品的真偽。

結果判定與處理

- 確定為偽禁藥：即刻啟動回收程序，將該批次產品從市場上撤回，並通報中央主管機關及當地衛生局，確保相關單位知悉並協處理。
- 確定非偽禁藥：若檢驗結果顯示產品為合法藥品，需在結案報告中詳細說明原由，並制定和執行矯正預防措施，以防止類似事件再次發生。

藥品召回事件

健喬信元透過嚴謹的應對流程，確保在發現問題的第一時間，立即啟動應急處理機制，有效保護消費者的安全與健康。2023 全年度，共計僅有一起藥品自主召回事件。2023 年 2 月，根據衛生福利部食品藥物管理局的來函通知，「欣百樂腸溶膜衣錠 20 毫克（批號：219006）」，由於製程出現瑕疵，無法確保產品品質。為了保護消費者的健康和 safety，健喬信元自願主動召回該批次藥品，回收 1 批藥品，共計 110,937 錠。此次召回非屬重大召回事件，但我們仍高度重視，並依據既定的應急處理流程迅速行動，並全面調查問題根源，以防止類似情況再次發生。

2023 年藥品召回事件

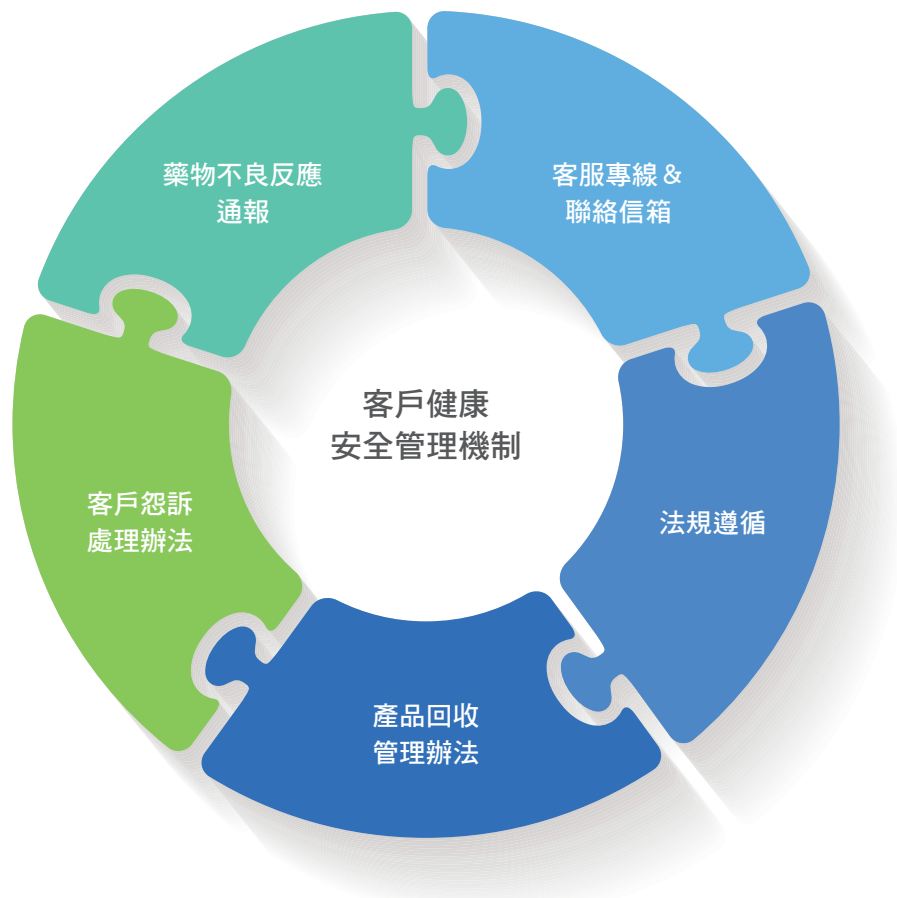
召回藥物產品	欣百樂腸溶膜衣錠 20 毫克
召回原因及事件說明	衛達化學製藥股份有限公司電郵通知，依據衛生福利部食品藥物管理局來函（衛授食字第 1121100402 號）「欣百樂腸溶膜衣錠 20 毫克（批號：219006）」因製程有瑕疵，無法確保品質，應予回收。
案件發生時間	2023 年 02 月
是否為自願召回	自願召回
召回發生地區	臺灣
召回藥品總數	110,937 錠

3.1.2 顧客健康安全

客戶健康安全管理機制

健喬信元在官網上設置了客服專線和聯絡信箱，為消費者提供諮詢和申訴的便捷管道。除此之外，我們還制定了「客戶怨訴處理辦法」和「產品回收管理辦法」，由專責人員快速處理並回應相關問題，確保消費者的疑慮能夠及時解決。

為了確保民眾的用藥安全，我們設立了「藥物不良反應通報」作業辦法，由藥物安全小組專門處理藥物不良反應事件。所有通報的案件均依規定妥善處理並建檔保存，確保每一個案例都能得到充分重視和適當的處置。並且在處理過程中，嚴格遵守個人資料保護法的相關規定，保障消費者的隱私和權益。2023 年度雖然有一件製程瑕疵相關的藥品召回事件，但由於健喬信元嚴謹對待此案，並自願召回藥品且提前採購原物料、安排生產排程、進行控貨與生產後的緊急供貨，故本次事件未對公司財務、業務造成重大影響。另外，本年度也未接獲任何來自客戶或主管機關投訴，指控違反個人資料保護法，造成洩漏、遺失或失竊客戶資料之情事。健喬信元對藥品安全高度重視，致力於提供完善的服務和支持，確保每一位消費者都能安心用藥。藉由不斷完善管理辦法和應變處理流程，力求在最短時間內解決問題。



此外，藥品行銷之廣告依照「藥事法」之規定，向衛生主管機關申請並經核准後方可發布。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。我們嚴格遵守藥品行銷規範，並以高標準來執行所有推廣活動，確保宣傳方式符合法規並展現專業水準。

2023 年度，本公司未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

避免違法法規之機制

- 確保藥品設計與開發符合優良製造準則和優良實驗室準則要求。
- 清晰定義生產和管制程序，遵循優良製造準則。
- 管理責任清楚界定。
- 使用正確的原料與包裝材料來製造。
- 確實執行半成品、成品之必要管制，並進行校正和確效。
- 最終產品之生產必須遵循 SOP 的程序，確保正確地操作與核對。
- 產品唯有被授權人員 / 被授權代理人員確認符合法規、生產、品管要求，才得以將銷售與供應。
- 確保適當的儲存、運銷及處理藥品。

3.2 創新研發

重大主題管理

重大主題	創新研發
GRI 指標	行業主題無對應指標
衝擊說明	透過延攬專業人才，加速新產品的開發，不僅能夠提供病患更好的藥品，同時新產品的成功上市也能提升公司的營運績效，提升公司的市場競爭力。另一方面，鑒於新產品的研發成功率難以預測，創新研發也面臨著不確定性。因此，我們需要投入資源支持創新研發，提升產品的競爭優勢
政策與承諾	<p>政策</p> <ul style="list-style-type: none"> 研發內控循環規章與相關管理辦法 <p>承諾</p> <ul style="list-style-type: none"> 遵循相關適用的法規，開發高品質的藥品，為人民的健康做出貢獻 遵循國際醫藥法規協會指引採認清單（ICH guideline） 遵循查驗登記審查準則
目標	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 以市場布局為導向，加速重點開發品項 優化產品製程及處方，提升生產品質及量能 <p>中期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 主動尋求授權合作或許可，迅速擴大公司的產品線 積極承接國際委託研發代工業案，全力加強公司的研發實力 <p>長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 逐步取得其他十大先進國家的認證（包括美國、歐盟及日本）
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 參與政府補助計畫，強化研發資本 攜手藥技中心合作開發，善加利用豐沛資源，強化研發能量 積極與藥學系及製藥相關科系之聯繫，預先延攬專業人才
有效性評估	<p>達成狀況</p> <ul style="list-style-type: none"> 申請 2 件政府高值藥品補助計畫 執行一件日本委託開發代工業案 執行一件授權合作或許可，完成臨床試驗

* 此重大主題本年度無實際發生涉及負面衝擊的活動或商業關係

3.2.1 研究發展狀況及開發進度

健喬信元秉持著預防和照護全民健康的理念，專注於「心血管、呼吸道、泌尿系統、荷爾蒙與癌症」五大治療領域。我們不僅致力於自行研發和製造品牌新藥與特殊學名藥，還通過策略聯盟引進專利新藥，確保每項產品都能滿足病患的需求。我們深信創新是驅動醫藥進步的核心力量。透過不斷的研發投入，持續推出更有效、更安全的新藥，滿足不斷變化的醫療需求。我們透過監控研發狀況及進度，及時調整策略，並優化資源配置，更迅速地為患者提供優質的醫療解決方案。

健喬信元致力於持續推動內部創新，秉持著為國民提供與國際同步的新藥之精神，建立了新產品開發管理程序，以及設立專利和獎勵金制度，以激勵創新和研發。此外，我們積極招募各階層的技術人才，不斷壯大我們的技術團隊，以提升研發能力。同時，我們也積極尋求與臨床醫學中心、科研單位及跨國藥廠的合作。透過這些合作關係，引進先進技術和開發新的藥物，確保高品質新藥物能更快問世，造福國內患者及時獲得最先進的治療選擇。2023年，健喬信元共計投入27人的人力於創新研發，研發經費達9,100萬元，較前一年度成長了8.3%。

創新研發投入資源

年度	研發人力（人數）	研發費用（新台幣百萬元）	研發費用佔當年營業額比例（%）
2021	26	64	2%
2022	32	84	2%
2023	27	91	2%

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 20 mg 欣倍泰錠 5 毫克 Synbeta Tablets 5 mg
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
2023年	<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
	<p>取得許可證產品：</p> <ul style="list-style-type: none"> 歐舒脈膜衣錠 5/40 毫克 輔停敏鼻用噴液懸浮劑 27.5 微公克 / 劑量

3.2.2 智慧財產權保護

鑑於智慧財產權在創新研發中的關鍵作用，健喬信元高度重視研發成果和其衍生的智慧財產。透過智慧財產權，能保護我們創新的成果，確保研發投入的回報，藉此達到鼓勵持續技術創新和發展的作用。因此，我們採取積極主動的措施，致力於有效監控、管理、維護和運用智慧財產權，避免侵權並申請和維護相關權利。早在 2013 年，健喬信元便自主申請參加並成為台灣智慧財產管理規範（TIPS）示範導入廠商。透過率先導入並實踐 TIPS，我們系統性地管理專利、商標、營業秘密等智慧財產權，並持續改進管理機制，提升智慧財產的保護和運用效率。

本公司採取全面的專利管理策略，以確保智慧財產的有效保護和運用。我們的專利管理策略包括專利申請、專利布局、專利維護、藥品專利訴訟分析、專利連結管理、專利風險評估、迴避設計及爭端因應意見提供等。

專利申請方面，由研發人員將研發成果提交專利提案，並由智慧財產專責人員進行評估並提出分析報告，經董事長審定通過後辦理新案申請之。此流程能夠確保專利申請策略與本公司發展市場計劃相符，並以此為基礎建立專利佈局、競爭策略，提升本公司在產業之競爭力。

商標管理策略，係就新產品標識進行商標註冊申請，確保品牌的合法性和市場識別度，保護和建立品牌形象。在新商標申請前會進行全面的檢索和評估，以預防和消除潛在的商標權紛爭風險，確保商標權能為公司帶來最大的經濟效益。此外，我們持續監控各大網路交易平台，保護公司的產品和商標權不受非法侵害，防止任何可能損害公司商標權和信譽的行為。

營業秘密管理策略，旨在全面保護和管理公司的關鍵資訊。為防範營業秘密遭受不當侵害，健喬信元對營業秘密訂有詳細的管理辦法，涵蓋行為、對象、區域、機密標示及員工教育訓練等多方面。此外，另有資訊人員對資安保護機制進行定期查核、維護，確保系統安全性和資訊保護的完整性。為進一步加強營業秘密保護，本公司擬將營業秘密教育訓練列為定期考核項目，確保員工能持續更新和鞏固相關知識。

每年，我們也會針對相關智慧財產權的年度執行狀況，定期向董事會報告，並公布於集團網頁上，落實公司對於智財權管理之重視及展示負責的態度。我們在智慧財產權管理方面建立了完善的管理架構和制度，未來亦將持續加強這些措施，以確保公司的研發心血結晶得到充分的保護和有效的運用。

2021 – 2023 創新研發成果產出

年度	專利申請（件數）	專利獲准（件數）
2021	—	1
2022	—	—
2023	1	0

年度亮點產品

歐舒脈膜衣錠 5/40 毫克

- 具有 DHP CCBs 與 ARBs 雙重降壓作用機轉和互補作用。
- 優異的降壓效果，Olmesartan / Amlodipine 40 / 5mg 顯著降壓達 -25 / -16 mmHg (SeSBP / SeDBP)。
- 有效持續 24 小時血壓控制，病患血壓達標率六成以上。
- 顯著降低心血管事件風險、第二型糖尿病發生風險及胰島素抗性。
- 安全性佳，不良反應發生率與單方成份相當或較低。



輔停敏鼻用噴液懸浮劑 27.5 微克 / 劑量

- 有效控制過敏性鼻炎症狀和嚴重度之治療首選。
- 為目前最佳鼻用類固醇，能與類固醇受體高度結合，發揮最佳抗發炎效果。
- 有效增加中重度病患無症狀天數。



3.3 供應商管理

健喬信元秉持誠懇、信用、負責和創新的核心價值，透過嚴格的供應商管理，能確保藥品原料的安全性和合規性，保障產品的品質和療效。自源頭開始，確保用藥安全和品質控制。從原料藥選擇階段，我們嚴格依據原料藥主檔案（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，確保所提供的產品符合國際認證的高標準。

我們與原材料製造廠簽訂供應商原材料品質協議書，並制定年度稽核計劃，以評估供應商是否符合產品管理要求。目前，我們的原材料供應商經稽核評分均符合品質要求，皆屬合格優良供應商。根據 2023 年的供應商交易記錄，健喬信元與來自國內外醫藥大廠的 343 家供應商合作，所供貨的產品項共計 1,664 項。

此外，每年根據供應商評鑑辦法，對現有供應商的品質、交期、服務和檢驗數據進行綜合評價。每季則會由品保、品管、採購、研發和生產部門共同檢討，確保供應商的管理持續改進，確保產品品質和供應穩定性。我們堅信，只有在每一個環節都追求卓越，才能真正實現責任製造與創新研發，並為顧客帶來最安心的藥品。



4

環境保護與永續

4.1 氣候變遷風險管理

4.2 水與廢棄物管理

4.3 能源與污染管理

績效亮點

- 導入氣候相關財務揭露建議（TCFD）框架，鑑別出一項重大氣候風險「降雨（水）模式變化和氣候模式的長期極端變化」，及兩項重大氣候機會「使用低碳、再生能源」和「節能生產與運輸」。
- 將 100 具燈具汰換為 48W LED 平板燈型，年節電共 5,760 KW。
- 將製程中之燃料由重油轉換成天然氣，截至 2023 年底，總計減少了 68,150kg 的碳排量。
- 設定每年節水 2%、節電 2% 及減廢 2% 的目標，並於 2050 年前達到淨零排放。
- 2023 年度，未有廢污水、廢棄物污染之情事發生。

4.1 氣候變遷風險管理

重大主題管理方針

重大主題	氣候變遷風險管理
GRI 指標	GRI 305-1、305-2
衝擊說明	<p>正面 提前發現氣候變遷可能帶來的營運風險和商機，根據辨識出的重大影響提升氣候韌性和調適能力，能夠減少氣候變遷對企業的衝擊，降低對公司財務的影響，並保護投資人權益。此外，也能透過充分準備，及時回應政府機關和投資人對相關資訊揭露的需求</p> <p>負面 若公司未積極應對氣候相關議題，將無法有效應對氣候異常情況。面對極端氣候事件如洪水或乾旱，可能會對公司營運產生重大影響，導致股東和員工的財務受損，造成企業在營運和財務上的損失。此外，可能因無法滿足政府機關和投資人的要求，導致評估分數下降或資金獲取困難</p>
政策與承諾	<p>政策 本公司制定了內部環保政策，包括辦公區域節約用水、用電、廠區提升水資源及能源使用效率，以及參與政府低碳能源補助計劃等方面，專注於減少溫室氣體排放與負面環境影響</p> <p>承諾 透過氣候相關財務揭露建議（TCFD）框架的逐步導入，針對氣候治理、策略規劃、風險鑑別與管理、以及指標與目標設定，有效應對氣候變遷帶來的挑戰與機會。並將其影響與財務資訊對照，向利害關係人提供相關且可靠的財務衡量參考，推動永續發展</p>
目標	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 節能措施與設備改善，年節電 2% ● 於 2026 年及 2027 年分別完成健喬信元個體公司、健喬信元母子公司的溫室氣體盤查業務 <p>中期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 完成溫室氣體盤查業務，並在永續報告書中公開揭露結果 <p>長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 在 2050 年之前，完全消除或抵換所有範疇一與範疇二的碳排放
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入 TCFD 框架，完整進行氣候風險與機會評估 ● 提高能源效率，減少單位產品的能源消耗，並增加再生能源的使用 ● 未來將持續透過設備節能汰換、推動再生能源專案和碳信用等措施，逐年減少碳排放

有效性評估

達成狀況

- 將 100 具燈具汰換為 48W LED 平板
- 透過異業合作，部分廠區將廠房屋頂出租，由廠商建置太陽能光電系統。
- 將製程中之蒸氣鍋爐燃料由燃料油（重油）轉換成天然氣，降低碳排

* 此重大主題本年度無實際發生涉及負面衝擊的活動或商業關係

4.1.1 氣候相關風險與機會管理

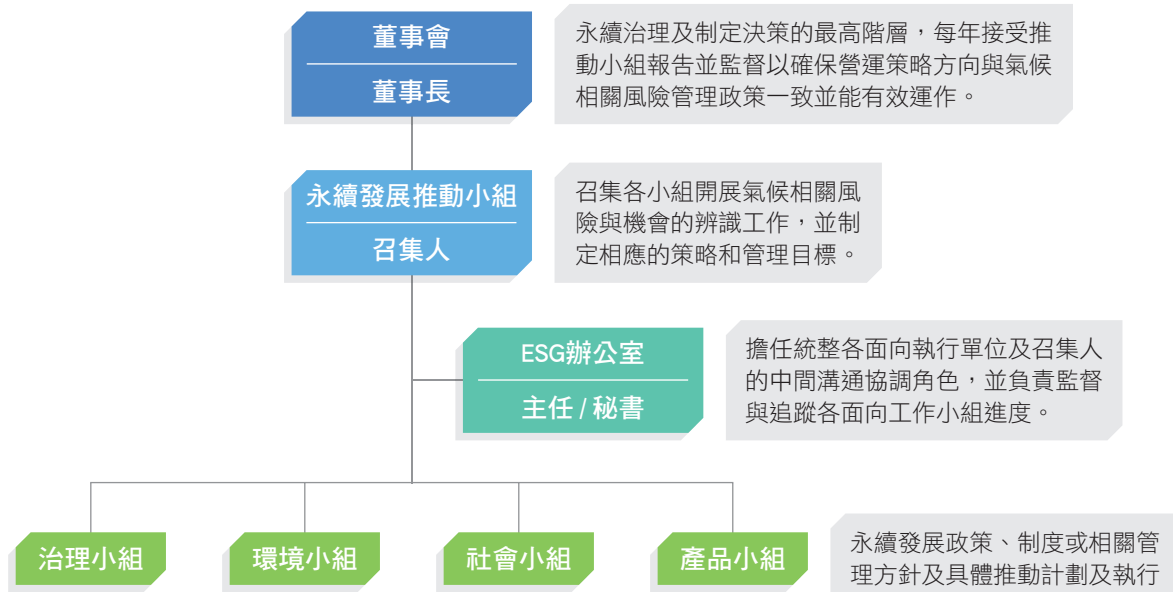
隨著全球氣候危機日益嚴峻，健喬信元認識到氣候變遷對所有人來說都是一個迫在眉梢的關鍵議題。世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）於 2024 年發布最新之全球風險報告（The Global Risks Report），將「極端氣候事件（Extreme weather events）」、「地球系統的重大變化（Critical change to Earth systems）」、「生物多樣性喪失及生態系崩壞（Biological loss and ecosystem collapse）」和「自然資源短缺（Natural resource shortages）」列為未來 10 年全球性重大風險的前 4 名，這些風險皆為氣候與環境相關風險。各國政府正積極應對這一挑戰，紛紛推出強制法規，要求企業依循金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發佈的氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行氣候風險與機會的財務影響分析，並揭露企業如何管理氣候相關風險與機會。

因應國際氣候變遷趨勢，台灣金管會亦要求企業應充分揭露氣候相關資訊，以展現公司對氣候議題的有效治理與回應。健喬信元順應國內外趨勢與法規要求，於 2023 年度開始依循氣候相關財務揭露（TCFD）的建議，進行氣候相關風險與機會鑑別，建立符合 TCFD 框架的治理、策略、風險管理流程和指標，並將其納入年度永續報告。未來，我們會根據辨識出的氣候風險及機會，持續進行財務影響分析，並制定應對策略及管理目標，以提升健喬信元的氣候治理能力與韌性，期待減緩氣候變遷導致的實體和轉型風險對公司營運的衝擊，並把握氣候議題帶來的相關的機會與商機，同時展現公司在應對氣候變遷方面的積極努力。

一、治理

本公司為實踐永續發展，已於 2024 年設置推動永續發展之責任單位，即「永續發展推動小組」，由副總經理擔任召集人，推動小組下設 ESG 辦公室及各工作小組，包括治理小組、環境小組、社會小組及產品小組。永續發展推動小組主責召集各永續面向與議題的工作小組，ESG 辦公室負責各執行單位與召集人間的溝通協調、監督與追蹤工作進度，並由各工作小組開展氣候相關風險與機會的辨識工作，以及永續發展政策、制度或相關管理方針的具體推動計劃及執行。董事會為本公司最高之永續治理、監督管理階層及最高制定經營決策的單位，當永續發展推動小組完成識別、評估和管理氣候變遷對公司的潛在影響後，會於每年定期向董事會匯整報告執行成果，由董事會進行督導，以確保營運策略方向與氣候相關風險管理政策一致並能有效運作。

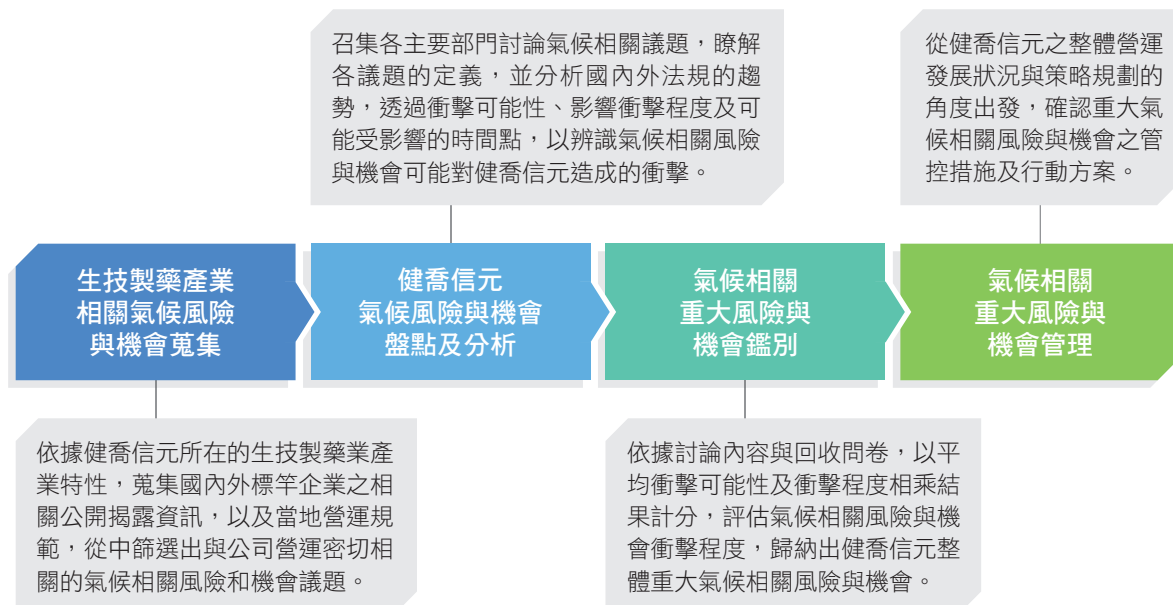
健喬信元氣候治理組織架構圖



二、策略及風險管理

健喬信元設有完善之風險管理制度，建立相關作業規範與內控制度以降低風險。我們制訂並發布經董事會通過之風險管理實務守則，明確設定公司的風險管理目標、建立風險管理政策與程序、安排風險管理組織架構與職掌、並進行風險管理資訊之報導與揭露。健喬信元的氣候風險管理機制以公司的風險管理制度為基礎，透過 TCFD 方法學辨識出之重要氣候風險與機會議題，整合至其現有的風險管理框架中，考量氣候變遷對經營策略、營運、財務、法律遵循等多方面的潛在影響，希望藉此將氣候風險議題管理常態化，以確保公司能夠有效的監管與應對潛在氣候危機。

1. 健喬信元重要氣候相關風險與機會評估流程



2. 重要氣候相關風險與機會鑑別

健喬信元在進行重要氣候相關風險與機會鑑別的過程中，參照了同產業內其他公司對氣候變遷的應對策略和管理實務，包括如何建立風險管理框架、進行風險與機會評估、以及制定相關的調適和緩解措施等，從而發展出在產業內建立最佳實踐的方法學。我們將氣候治理融入永續管理與營運計畫，採用國際認可的風險管理框架來進行詳細的風險鑑別和管理。公司設有跨部門的永續發展推動小組，負責評估氣候變遷對業務的影響，並制定相應的調適策略。這種方法幫助健喬信元不僅應對風險，還能把握因應氣候變遷帶來的商機，如採用節能生產與運輸、提升水資源使用效率，以及使用低碳、再生能源等，增強企業的氣候韌性和長期永續性。2023 年我們依循此模式執行氣候相關風險與機會鑑別程序。

為了協調跨部門鑑別關鍵的氣候相關風險和機會，我們透過「氣候風險和機會問卷」來收集各單位的意見。此表單發放範圍涵蓋法務、工廠（包含七星、健康、健喬、優良化學等廠區）、總務行政、財務會計及稽核等部門，使公司能全面評估氣候變遷對業務的影響，並根據評估結果，規劃相應的策略和行動計劃。我們根據「氣候風險和機會問卷」調查結果，鑑別出與健喬信元相關之 8 項重要氣候議題，其中包含 2 項轉型風險、3 項實體風險與 3 項氣候機會。

健喬信元氣候相關風險與機會評估

氣候風險及機會		風險 / 機會描述	影響期程	影響價值鏈範圍
氣候風險	轉型風險	各國政府正在逐步推動碳稅和碳邊境稅等政策，為跟隨此一國際趨勢，台灣政府已訂立淨零碳排放目標，並計劃在 2025 年開徵碳費。此外，金管會也提出「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規範資本額 50 億元以下的企業，需於 2027 年完成集團母公司和合併報表子公司的溫室氣體盤查，並於 2029 年完成確信程序。隨著溫室氣體排放和碳權買賣等相關法規的制定，預計將有更多細項法規因應而生。為了確保公司能夠遵守最新的規範，並有效的應對相關衝擊，預期可能會增加公司的合規成本及運營壓力。	中期（3 10 年）	自身營運
	轉型風險	隨著溫室氣體排放相關規範日益嚴格，我們必須確保所提供的產品和服務符合銷售地區與該產品及服務相關的法規和規範，例如，投入資源更新或汰換原有設備，以達減碳規範；或是落實節能減排計畫並增設節能設施以因應《氣候變遷因應法》之淨零排放的規範。為了因應這些要求，需要增加人員成本支出，以追蹤和檢視與溫室氣體排放相關的法規，俾利公司經營能符合新修法規之規範。違反或未達成這些法規可能導致罰款，甚至被供應鏈要求限期改善，進而影響銷售。此外，我們也需	中期（3 10 年）	自身營運

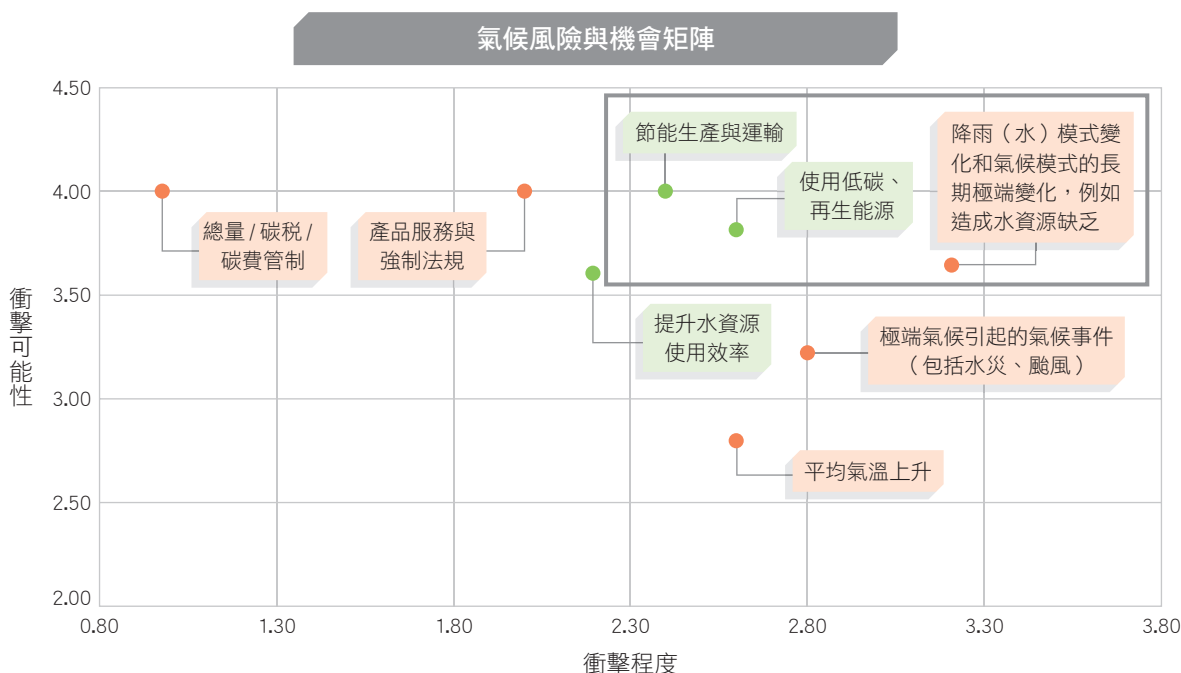
氣候風險	轉型風險	產品與服務 強制法規	要指派相關人員處理涉及政府機關之行政指導或行政救濟等事務。若沒有妥善處理產品與服務強制法規的問題，除了對營收的影響外，也可能會對公司的商譽造成負面影響。	中期（3－10年）	自身營運
	實體風險——急性	極端氣候引起的氣候事件 （包括水災、颱風）	極端氣候事件，如颱風、洪水、旱災等，可能導致多方面的影響，包括人員傷害、設備損壞，以及原物料來源中斷和水質不穩定等情況，進而導致生產受阻或中斷，出貨遞延，影響營運收入。而水災、颱風等自然災害可能導致設備損壞，影響產能，修復或更換需耗費時間和成本。颱風、洪水等災害事件還可能導致人員無法到廠，財產損失，進而影響供應鏈、物流，增加成本，降低生產效率，並提高風險管理成本，從而損害企業的聲譽和品牌形象。	短期（0－3年）	自身營運
	實體風險——慢性	降雨（水） 模式變化和 氣候模式的 長期極端變化 例如造成 水資源缺乏	氣候變遷可能導致降雨和水文循環模式的長期極端變化，對水源、生產設施和供應鏈帶來風險。另外，若水資源因此變得更加稀缺，將對藥品生產和製程造成影響，甚至可能導致生產中斷和產品交付延遲，進而面臨違約金支付等風險。特別是健喬信元部分廠區的水池容量僅能支持 1 至 3 天的生產需求，一旦停水將導致生產停擺，進而影響液劑製造量。除此之外，生產設備需要水來冷卻機器設備或進行其他製程，如果停水，需要依賴備用的冷卻系統或其他資源來繼續運作，可能需要更多的電力或其他能源來源，而增加生產及能源成本。	短期（0－3年）	自身營運
	實體風險——慢性	平均氣溫上升	氣候變遷引起的全球氣溫上升，對工廠運作帶來諸多挑戰，包括藥品的生產、儲存和品質控管以及運輸環境的能源耗損等。隨著氣溫上升，工廠需增加相關降溫設施的使用頻率，進而增加電費支出；同時，氣溫上升也提高了產品在運輸或倉儲時保存條件的困難度，進而增加了產品品質不穩定的風險；氣候劇烈變化還可能使廠區空調系統超出可調範圍，需要人工介入調整或增強系統能力。這些挑戰皆需要付出成本和採取適當的應對措施，以確保生產順利進行，並保障產品的品質。	短期（0－3年）	自身營運
	氣候機會	資源使用效率 與運輸	透過使用低碳能源和改善廠區設備與製程，例如從燃料油轉換為天然氣、更新冰水機、循環泵等，或以低碳運具取代碳排放較高的運輸方式皆可以減少碳排放量。此外，使用低碳排電器，例如逐步汰換傳統照明設備為省電 LED 照明設備、直流變頻冷氣，以及更新冰機等，也能達到減少碳排放量效果。這些措施能夠降低營運成本，不僅將直接反映在降低電費方面，更有助於減少未來可能的碳費支出。採取節能生產與運輸能夠減輕對環境的影響，並提高我們對於氣候變遷適應的韌性。	長期（10年以上）	自身營運、供應商

氣候機會	資源使用效率	提升水資源使用效率	提升藥品生產過程中的水資源使用效率，藉由改進製程、設施水循環系統，以及開發節水技術，達到減少用水量和耗水量，減緩水資源壓力，可減少營運成本、提升氣候變遷適應的韌性。健喬信元已在部分廠區透過改良製程及其清潔階段、管控用水量等方式，提升了水資源使用效率。此外，這種改善措施有助於建立更加永續的營運模式，對抗氣候變遷帶來的挑戰。透過這種策略，我們不僅能夠增強市場競爭力，也可能吸引對永續發展有高度關注的投資者和客戶，從而開拓新的業務機會。	長期（10年以上）	自身營運、投資
	再生能源開發	使用低碳、再生能源	使用低碳和再生能源取代傳統的高碳排能源，能降低營運過程的碳足跡，減少對有限自然資源的依賴；另外，參與政府低碳能源補助計畫、積極投資於再生能源技術，例如：製程設備採用蒸氣加熱方式取代高碳排電加熱電偶之使用、設置太陽能裝置等，能為健喬信元帶來長遠的經濟效益，如降低能源成本和提高運營效率，同時增加對市場變化的適應能力，並為公司在面對未來氣候變化挑戰時提供更多應對策略。	長期（10年以上）	自身營運、投資

3. 健喬信元關鍵重大氣候風險及機會財務影響與因應作為

我們依據重要氣候風險與機會鑑別結果，產出健喬信元氣候變遷風險與機會矩陣，辨識出與公司運營生產密切相關的三項重大氣候風險與機會，包括「降雨（水）模式變化和氣候模式的長期極端變化」、「使用低碳、再生能源」以及「節能生產與運輸」。我們進一步分析這些重大風險和機會的衝擊，考慮各部門主管的見解、市場動向、國際趨勢和外部研究報告等因素，評估這些因素過去和未來可能對企業造成的實質影響，並審視自身資源和業務發展，制定相應的因應措施。

氣候風險與機會矩陣與重大性辨識結果



重大氣候風險及機會	氣候相關財務影響評估（註）	調適因應作為
氣候風險 降雨（水）模式變化和氣候模式的長期極端變化，例如造成水資源缺乏	<ul style="list-style-type: none"> 缺水與政府限水造成停工的產能損失：由於氣候變遷造成降雨模式越趨極端導致缺水或政府限水，除了影響公司的製程用水，還可能造成停工導致產能損失，進一步影響下游客戶，例如醫院的用藥供應，使病人缺乏所需的治療藥物。例如，在2021年台灣大缺水期間，政府實施各項節約用水措施，包括減壓供水和供5停2等。面對停水情況，各廠區自來水儲存量僅能供應半天至3天不等的生產需求。受影響所致造成新竹、台中區的廠區有16個工作日無法生產，導致部分液劑軟膏及軟膏產能的損失。 水質不穩影響製程用水品質，增加生產成本：降水模式改變，例如極端性降雨會導致水質不穩定（例如原水濁度過高），使得用水系統中的水質不符合生產標準，進而影響製程用水品質（製程用水系統的總有機碳（Total organic carbon, TOC）數值偏高），這使得公司需要更多的水處理和調整措施，增加了生產成本和導致製程品質不穩定。 停工延遲交付需支付違約金：停水可能造成產品交付延遲而導致供應壓力上升。另外，一旦發生停水而導致生產製程中斷，將嚴重影響藥品產量並導致延遲交付產品，而須支付違約金的狀況。 	<ul style="list-style-type: none"> 於廠區設置自來水槽或地下水井作為備用水源：台灣的枯水期通常落在每年的11月至隔年4月，這段期間內降雨量相對稀少，水庫蓄水量低，再加上夏季用水量增加，更容易引起缺水的窘況。若因缺水而進行限水措施，各廠區可能面臨缺水的挑戰。面對常態缺水的情況，各廠區均採取相關應對措施。例如，目前針對自來水停止供應的情況，多個廠區均設有自來水槽或地下水井可作為備用，能夠於停水時暫時供應製程用水。 優化廠區水處理設施：目前已於2023年汰換效能不佳之逆滲透（Reverse osmosis, RO）、電去離子（Electrodeionization, EDI）模組，提升產水效率，以降低廢水水量以及減少12%耗水量之外，還建置廠區地下水系統處理設施，淨化水質並降低使用水濁度，淨化後的水能提供非民生用途的水源，在未來旱季期間，作為自來水供應不足時的替代水源。我們規畫在未來持續優化回收水及地下水設施，以增加旱季枯水期時廠區的備用貯水量，延長停水耐受時間。 透過改善製程中的水使用效率，以及加強水處理系統設備維護和管理，預防漏水和損壞，可以達到減少浪費，確保供水系統的穩定運作的目的。同時，我們也定期檢討水資源使用狀況，注意自來水公司供水狀況通知，並適時採取改善優化措施。
氣候風險 使用低碳、再生能源	<ul style="list-style-type: none"> 使用低碳和再生能源取代高碳排能源以降低碳排放：使用低碳和再生能源可以有效降低碳排放量，減少對有限自然資源的依賴，同時提升企業形象。目前健喬信元尚未有直接使用再生能源的迫切需求，但有透過異業合作出租屋頂予廠商設置太陽能發電裝置的方式，來推動廠區再生能源發電裝置設置。 將未使用到再生能源轉賣的額外財務效益：因應國內使用再生能源的大量需求，規劃未來公司可將廠區內的閒置空間裝設太陽能發電設備，並將未使用到的再生能源賣出獲取額外收益。 	<ul style="list-style-type: none"> 部分廠區已與異業廠商合作，將廠房屋頂出租由廠商建置441.28KW太陽能光電系統，生產之電力與台電並電運轉。除了已與廠商合作設置太陽能板的廠區外，其他廠區亦在評估並規劃與民間企業擴大合作機制，增加廠區太陽能發電裝置規模，健喬信元可獲得租金收益。此外，我們也正在評估若未來生產或是政策有減碳需求，將擬定逐步將這些太陽能轉為自用。

使用低碳、再生

- 製程轉為使用較低碳排生產方式：製程設備採用蒸氣加熱方式取代高碳排電加熱電偶，有助於減少製程的碳排放量，並減少電費支出。
- 參與政府計畫以取得補助：透過參與政府計畫，降低對傳統高碳排能源的依賴，轉向使用再生或低碳能源，減少對環境的影響。公司可以獲得資金補助來實施能源轉型計畫，降低轉型過程中的成本負擔。例如，政府提供補助計畫或資金，可用於購買再生能源設備或升級現有設備，有助公司加速能源轉型。
- 針對製程設備採用蒸氣加熱方式，已有廠區在生產調製設備加熱系統和生產乾燥 / 膜衣設備加熱系統改採鍋爐（天然氣）蒸氣加熱的方式，取代高碳排電加熱電偶來減少製程碳排放。未來我們將持續優化製程，更進一步降低碳排放量。
- 2023 年開始陸續參加經濟部低碳升級轉型診斷輔導，預期能獲得政府補助，降低能源成本，並提升企業環保形象。

氣候機會

節能生產與運輸

- 設備汰換以降低能源使用與電費和水費：透過廠區設備的汰舊換新、減少能源使用量，達到減少碳排放量以及水電費支出的直接效益。例如，汰換舊型的冰水主機以及空壓機，可以提升產氣率並提升效能達 30%，以獲得減少能耗和減碳的效果。此外，2023 年度將 100 具燈具由原本的 80W 日燈管型，逐步汰換為 48W LED 平板，一年共節電 5,760KW，相當於減少了約 19,500 元的電費支出及 2,880kg 的碳排放。另一方面，將製程中的 RO 濃縮水先暫存至廠內的 5T 暫存桶，再引導供做廁所沖洗用途，一年也可節省 450 噸的自來水，相當於減少約 9,000 元水費支出。
- 製程優化減少能源使用與電費：導入國外高速生產設備，提升 3 倍作業效率，減少單位產出能源消耗。我們從 2019 年起將蒸氣鍋爐燃料由燃料油（重油）轉換成天然氣，至 2023 年總計減少了 68,150kg 的碳排放量。節能生產不僅能夠降低成本，亦可達到減少碳排的目的，並滿足主管機關與利害關係人的期待。
- 高效運輸效益：我們將成品轉運的集團物流倉進行優化，透過將成品板數整合並集中配送，提高貨車板位運送效率，進而減少貨趟次數；這使得出貨至外倉的成品滿車載運基準，從原先的 546 趟減至 518 趟。不僅藉由減少往返車趟數降低碳排放量，每年還因此節省了約 2 萬元的成品轉運費用。
- 持續改善廠區設備與製程，降低碳排放量和減少碳費支出，進而降低營運成本。我們規劃持續汰換老舊設備，包括 20 年以上的未更新、或規格超過廠區實際需求之設備，例如冰水主機、循環泵、冷卻水塔以及各式老舊空調機型與傳統型燈具等，以符合長期節能需求並降低故障風險。除了節省成本支出之外我們還透過從日常工作場合落實節能，以達到降低碳排放量的效果。
- 未來將持續導入新型高效設備，以進一步優化製程，減少碳排。例如，我們預計於 2024 ~ 2025 年導入大容量 4,000L 混合造粒混合線，能將產能由現有的 10 億單位提升至 20 億單位。此外還計劃引進德國高速打錠機設備和高速錠片泡殼分包裝機設備，預期可將產能提升 3 到 5 倍。透過導入這些新型設備，預期能夠減少單位產出耗能、提升單位時間生產效率，並減少檢驗次數與耗材使用。
- 我們規劃擴建生產區域，增加產線使用空間。另一方面，進行產線設備升級，放大批量生產，預估可提升 3 倍作業效率；在擴充生產區後，也可改善生產作業空間周轉，減少重複性搬運整理之作業，提高生產力，優化資源利用；此外，我們規劃利用低碳運具取代碳排放較高的運輸方式，以期更進一步達到節能生產與運輸的減碳目標。

註：氣候相關財務影響分析結果受評估範疇、資料範疇與可取得性等而導致差異，請審慎評估數據引用時之適用性。

三、指標和目標

健喬信元為有效應對氣候變遷的風險與機會，針對公司的整體方向及每個重大風險機會議題設定了相應的管理指標與目標。我們透過定期評估及更新氣候風險和機會對策，確保各項氣候相關措施的實施與成效，以強化公司對氣候變化的適應與緩解能力；此外，永續發展推動小組將定期向董事會報告氣候措施對動進程與目標達成狀況，以在董事會監督下持續改善精進。我們希望透過這些措施，提升自身面對氣候衝擊的韌性，使公司在面臨氣候變遷帶來的挑戰下，依舊能夠穩定成長與永續發展。

氣候風險及機會		指標與目標
整體目標		<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體盤查與減排目標：健喬信元將於 2026 年及 2027 年分別完成健喬信元個體公司、健喬信元母子公司的溫室氣體盤查業務，並在永續報告書中公開發露結果；同時，我們將持續努力逐年降低碳排放量，目標在 2050 年之前，完全消除或抵換所有範疇一與範疇二的碳排放，以實現碳中和的目標。
氣候風險	降雨（水）模式變化和氣候模式的長期極端變化，例如造成水資源缺乏	<ul style="list-style-type: none"> 改善水資源使用效率，年節水 2%：透過改善製程中的水使用效率，以及汰換效能不佳之設備等措施，減少水資源浪費並降低耗水量，期望在未來的運營中，達到每年節水 2% 目標。 優化廠區水資源管理：優化回收水及地下水設施，延長停水耐受時間。 建置製程水循環系統：透過規劃建置「製程水循環系統」並改造現有機台，將原先因系統設備造水所產生而排放至廢水場的高濃度水回收再利用，供應廠區使用。
氣候機會	使用低碳、再生能源	<ul style="list-style-type: none"> 太陽能異業合作發電計劃：未來將持續透過與異業合作安裝太陽能裝置，將多餘的電力售給台電或民間廠商，除了降低整體能源成本之外還能獲取利潤。 改善能源效率：製程設備改為採用蒸氣加熱，取代高碳排放加熱方式，減少碳排放並提高能源效率。 參與低碳能源計劃：積極參與政府提供的低碳能源補助計劃，降低轉為使用低碳能源的成本。 永續發展與治理規劃：持續推動設備節能汰換，並透過使用再生能源及導入碳權交易等專案，逐年降低碳排放量。
	節能生產與運輸	<ul style="list-style-type: none"> 節能措施與設備改善，年節電 2%：積極制定節電與減碳計畫，致力於提高能源效率，降低每單位產品的能源消耗，期望在未來的運營中達到每年節電 2% 的目標。 節能運輸與採購策略：透過集中採購並減少出貨頻率，降低運輸成本和碳排放量；另一方面，持續開發新的供應商，以增加議價優勢，降低採購成本，並避免因單一供應商斷貨而帶來的風險，確保營運穩定性。

4.1.2 溫室氣體排放

健喬信元之主要溫室氣體排放來源為製程用電，雖然尚未進行完整溫室氣體盤查，但仍先以統計之能源使用量，初步換算為溫室氣體排放量，以了解溫室氣體排放情形。2023 年範疇一排放量為 12.0087 噸 CO₂e，範疇二排放量為 8,838.8257 噸 CO₂e；總計排放 8,850.8344 噸 CO₂e。其中，部分廠區因 2022 年起，受疫情影響而增加酒精及殺菌液代工業務，以及增加呼吸道用藥產量，導致用電增加，溫室氣體排放量提升。

本公司積極參與政府輔導之溫室氣體盤查與減碳計畫，以便更明確了解溫室氣體排放情況，並做出相對應的減碳政策。健喬廠於 2023 年度參與經濟部產業發展署輔導之溫室氣體盤點，由財團法人成大研究發展基金會為診斷單位，診斷期間自 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日止。透過專業之診斷，本公司能更清楚減碳方向，識別高效的減碳措施，並制定切實可行的減碳計畫。不僅提高了減碳效率，還能優化資源配置，減少不必要的成本。本公司未來預計將健喬廠的經驗複製到其他廠區，以完整盤查集團所有廠區的溫室氣體排放量，並展開對應的減碳計畫。

溫室氣體排放統計

單位：二氧化碳當量（噸 CO ₂ e）			
範 疇	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一	0.0032	1,162.5530	12.0087
範疇二	7,619.9411	8,818.0100	8,838.8257
總 計	7,619.9442	9,980.5630	8,850.8344
碳排密集度（噸 CO ₂ e / 百萬營收）	2.3555	2.2754	1.7218

註 1：溫室氣體排放統計範圍為健喬信元總公司、健喬廠、健康廠、七星廠、優良廠。

註 2：2021 至 2023 的溫室氣體排放採營運控制權法進行盤查，以活動數據 * 排放係數 * GWP 值計算。

註 3：範疇一引用行政院環保署公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」之預設係數。

註 4：範疇二引用經濟部能源局公告之電力排放係數，112 年度電力排碳係數 = 0.494 公斤 CO₂e / 度。

註 5：健喬廠已完成 2022 年溫室氣體盤查，故當年度排放量以盤查結果計算。範疇一排放量皆以各廠區之統計能源使用量，初步換算為溫室氣體排放量。總公司範疇二排放量以用電度數初步換算為溫室氣體排放量。

4.2 水與廢棄物管理

重大主題管理方針

重大主題	廢污水和廢棄物
GRI 指標	GRI 303-1 ~ 303-5、306-1 ~ 306-3、306-5
衝擊說明	<p>正面 透過有效的廢污水和廢棄物管理，不僅可以減少廢污水和廢棄物的產生，還能降低了運營成本，並減少對環境資源的依賴</p> <p>負面 如果廢污水和廢棄物管理不當，將對環境造成負面影響，降低可再利用資源的使用效率。此外，若相關問題遭曝光，可能會對企業形象造成負面影響</p>
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> • 嚴格管理廢污水、廢棄物，確保符合環保法令規範，實踐環境友善 • 在供應鏈透過綠色採購、循環設計與廢棄物再利用，以減少環境負擔 • 優化處方取消及減少毒化物成份，友善環境
目標	<ul style="list-style-type: none"> • 透過水資源使用效率及節水相關措施，目標年節水 2%；實施廢棄物減量，目標每年減量 2%
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 污水系統每日巡視 • 日常管控用水量並記錄 • 將製程中的 RO 濃縮水暫存，再引導供做生活清潔用水用途，重複利用水資源 • 委託外部廠商管理流放水，提供運行情況和水質監測報告 • 強化污水處理系統日常檢測，確保水質符合環保法令規範 • 落實垃圾與資源回收分類機制，並進行廢棄物減量宣導 • 增設回收箱和回收站，方便員工垃圾分類和回收 • 宣導提升員工對廢棄物管理的認知 • 建立廢棄物監管機制，對違規行為進行告誡 • 在彩盒印刷優先以通過 FSC 認證（森林環保監督聯盟認證）供應商評估 • 在軟膏包材由鋁管改用鋁塑管，由國際供應商生產並通過 EcoVadis 及 CDP • 在物料包材紙箱，配合原供應商回收再利用，平均每個紙箱可再重複使用 8 次以上（節省年量 6,780 個） • 在原料包材塑膠桶，配合原供應商回收再利用（每桶 1,000L 及 200L）等 • 快樂乳膏等 4 項產品，取消使用 N,N-Dimethylformamide (DMF) 毒化物成份 • “健康” 息疥軟膏產品停止生產，Gamma benzene hexchloride 毒化物無使用 • 原料效期低於 6 個月進行規劃提前生產、轉廠、研發需求、減少報廢
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> • 節水減廢目標達成情形 • 未有廢污水及廢棄物污染之情事發生

* 此重大主題本年度無實際發生涉及負面衝擊的活動或商業關係

4.2.1 水資源管理

健喬信元擁有多個廠區，在產品製造過程中會產生大量具污染性的污水，因此在放流前的污水處理至關重要。若廢污水不經過適當處理，排放至環境中會對水源和生態系統造成嚴重污染，並可能進一步威脅人類健康。因此，嚴格的廢水管理和處理政策是保護環境、遵守法律法規以及實現永續發展的必要步驟。

為確保廢水處理達到標準，本廠區實施多項管理政策和措施。廠區的廢水經過處理後，透過自主監控，或委託外部廠商監測，確保達到符合法令規範的放流水排放標準後，方可排放。例如位於新竹之廠區，每個月配合新竹工業區進行採水檢驗。以及部分廠區會每周自主檢測 COD，根據數值，調控污水滯留時間，確認數值合格後方予以排放。此外，也會透過污水系統每日巡視，以及持續強化污水處理系統日常檢測，確保水質符合環保法令規範。**2023 年度，未有廢污水污染之情事發生。**

由於產量逐步增加，因此 2022、2023 年用水需求也較先前較為提升。2023 年，總取水量為 165,991 噸，總耗水量為 102,234 噸。為實現水資源的永續利用，我們採取了一系列節水措施。透過設備汰舊換新、優化回收水及地下水設施、改善製程中的用水效率、預防漏水和損壞等方式，以期達到公司年減 2% 之降低水資源消耗的目標。我們盼望透過種種節水措施，為永續水資源盡一份心力。

水資源使用資訊

項目		2021	2022	2023
取水量 (噸)	第三方的水——自來水	123,547	139,714	165,809
	地下水	103	72	182
	總取水量	123,650	139,786	165,991
廢水排放量 (噸)		64,270	70,132	63,757
耗水量 (噸)		59,380	69,654	102,234
用水密集度 (噸 / 百萬營收)		18.3558	15.8796	19.8880

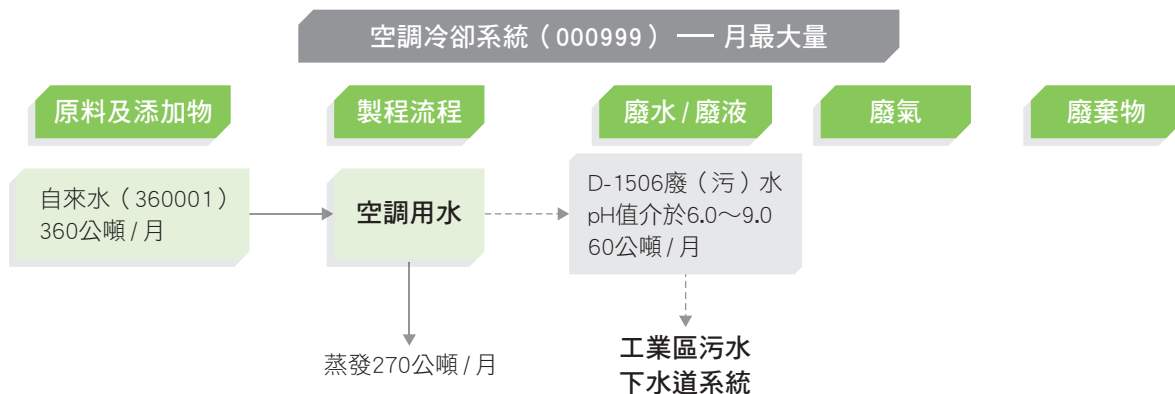
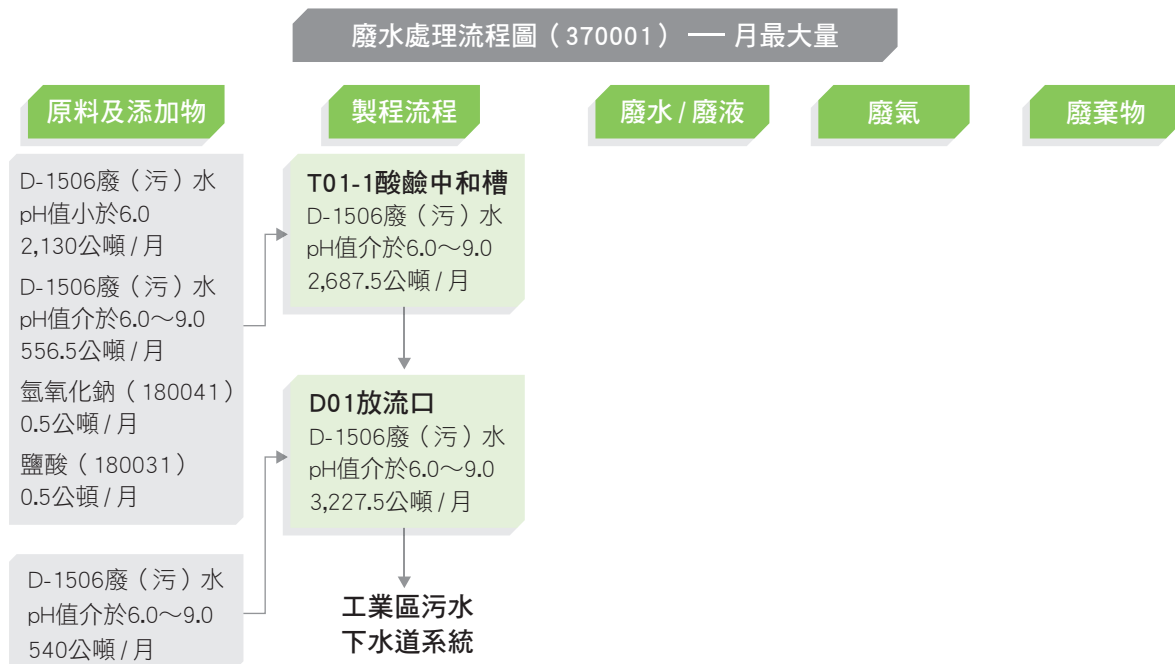
註：水資源使用資訊統計範圍為健喬信元總公司、健喬廠、健康廠、七星廠、優良廠。

放流水管理

	健喬廠	健康廠	七星廠	優良廠
納管 / 自排	納管	納管	納管	納管
排放目的地	工業區污水廠	台中幼獅工業區 污水處理廠	土城產業園區 污水處理中心	工業區污水廠
最終承受水體	茄苳溪	四好橋溝	大漢溪	茄苳溪
放流水標準之法規 / 準則依據	工業區放流水標準	經濟部所屬產業 園區管理機構下 水道使用管理及 收費規定	土城工業區 下水標準	工業區 放流水標準
廢水處理 流程簡介	酸鹼中和槽→ 放流口→納管 至工業區污水 下水道系統	由工業廢水處 理中心統一處 理廢水，依據 水污染防治許 可證（中市府 環水許字第 11710-02 號） 處理流程執行	廢水池（收集並調 整 pH）→生物滴濾 塔（去除 VOC 並降 低 COD）→調勻池 （第二階段 pH 調 整）→曝氣池（生 物處理大量污染物 分解）→MBR（阻 擋 99%SS）→排放	製程廢水→T01-01 調勻池→T01-02 活性污泥池→T01- 03 沉澱池→T01-4 放流緩衝池→工業 區採樣井→D01 納 管至經濟部工業局 新竹工業區服務中 心下水道系統。
水質監測 方法	每日進行原水 檢測、委託外 部廠商進行監 測，以及每月 工業區水管理 局納管	每周自主檢測 COD	以廢水監控相關設 備，包括 5 台流量 計、3 台 pH 計、1 台溶氧計進行監測	每年 2 次進行原水 及放流水檢測，以 及每月工業區水管 理局的採樣檢測。

放流水排放標準				
水質參數	健喬廠	健康廠	七星廠	優良廠
pH	6.0 ~ 9.0	5.0 ~ 9.0	5.0 ~ 9.0	6.0 ~ 9.0
COD (mg/L)	100	640	400	100
SS (mg/L)	30	480	320	30
水溫 (°C)	5-9 月：< 38°C 10-4 月：< 35°C	< 40°C	< 40°C	5-9 月：< 38°C 10-4 月：< 35°C
真色色度	400	400	230	400

廢污水處理流程（以健喬廠為例）



放流水水質檢測數據

水質參數	2021年				2022年				2023年			
	健喬廠	健康廠	七星廠	優良廠	健喬廠	健康廠	七星廠	優良廠	健喬廠	健康廠	七星廠	優良廠
pH	6	7.7	7	7.7	7.1	7	7.9	7.9	6.2	7.9	7.7	8.2
COD (mg/L)	48.2	9.3	203	104	71.2	244	269	55.1	49.9	269	189	69.9
SS (mg/L)	4.4	5.1	2.8	18	5.9	18.2	2.5	20.9	8.4	8.6	2.5	25.3
水溫 (°C)	31	29.7	22.9	28.9	29.1	31.8	28.2	27.0	25.3	32	27.8	27.6
真色色度	< 25	NA	68	55	< 25	NA	212	47.5	< 25	NA	185	31.5

4.2.2 廢棄物管理

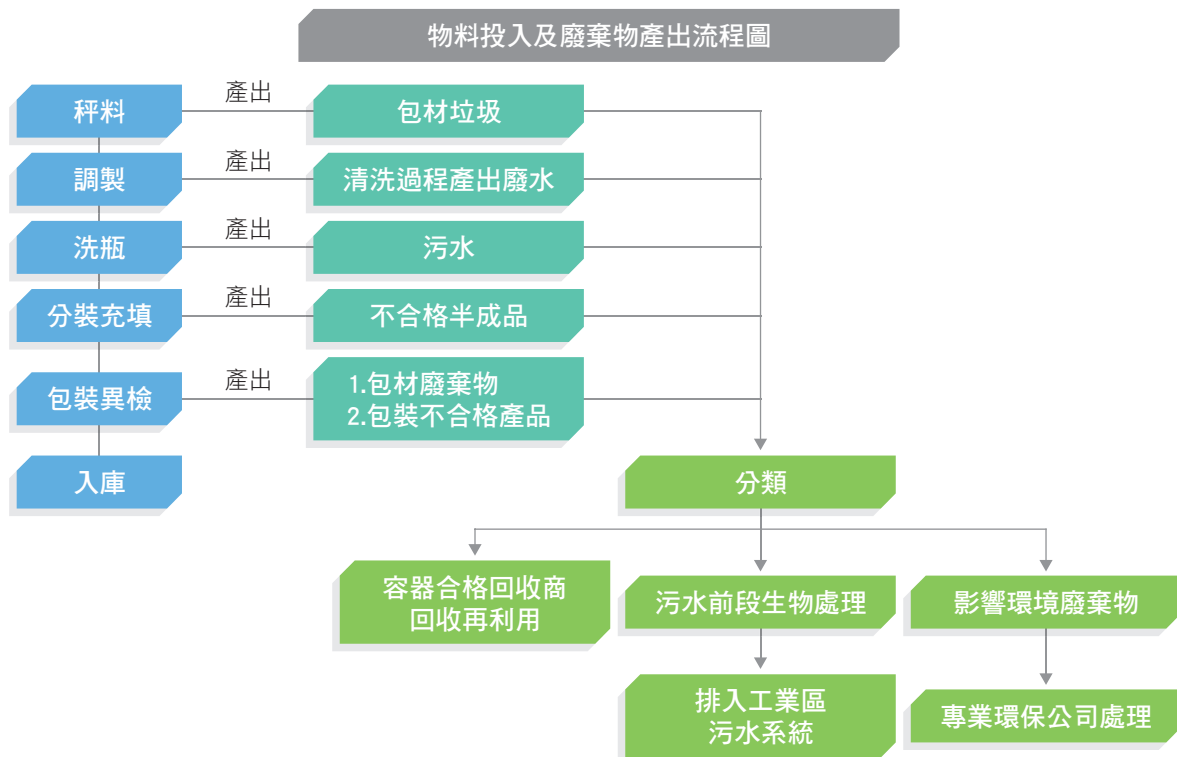
健喬信元深知在藥品生產、研發過程中，廢棄物管理至關重要。除了遵守法律規範外，更是為了保護環境和人類健康。健喬信元廠區的廢棄物包含多種類型，例如有害廢液、廢棄藥品、生醫廢棄物、化學品容器等，倘若處理不當，可能會對環境造成嚴重污染，危害水源、土壤和空氣品質等；此外，未經妥善處理的廢棄物還可能對居民和員工的健康構成威脅，增加事故傷害風險。因此，嚴格管理和處置廢棄物，是我們在生產製造端的重要責任。

廢棄物的產生與減量

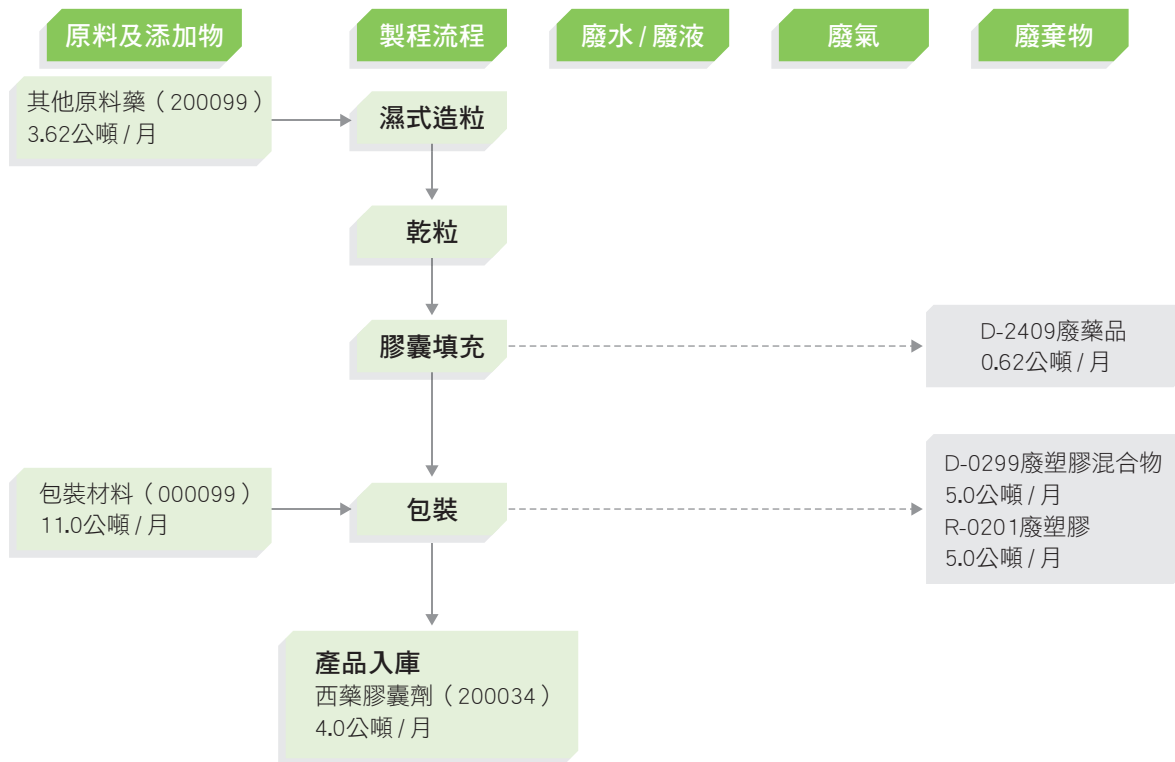
生產廢棄物

健喬信元訂有廢棄物年減量 2% 之目標。本公司廠端使用的原料部分為危害性化學品，其中部分化學品屬於環保署列管的毒化物。這些化學品用於產品製造、蒸氣鍋爐、實驗室檢測分析、產品研發及污水處理。廠區內產出的危害性化學品容器，經過洗淨程序後，成為可以回收再利用的廢棄物。實驗室產出的感染性廢棄物則經高溫滅菌後，按一般性事業廢棄物處理。目前本廠所使用的原物料無法任意替代，但部分原料可回收再使用，降低廢棄物對環境的負面影響。

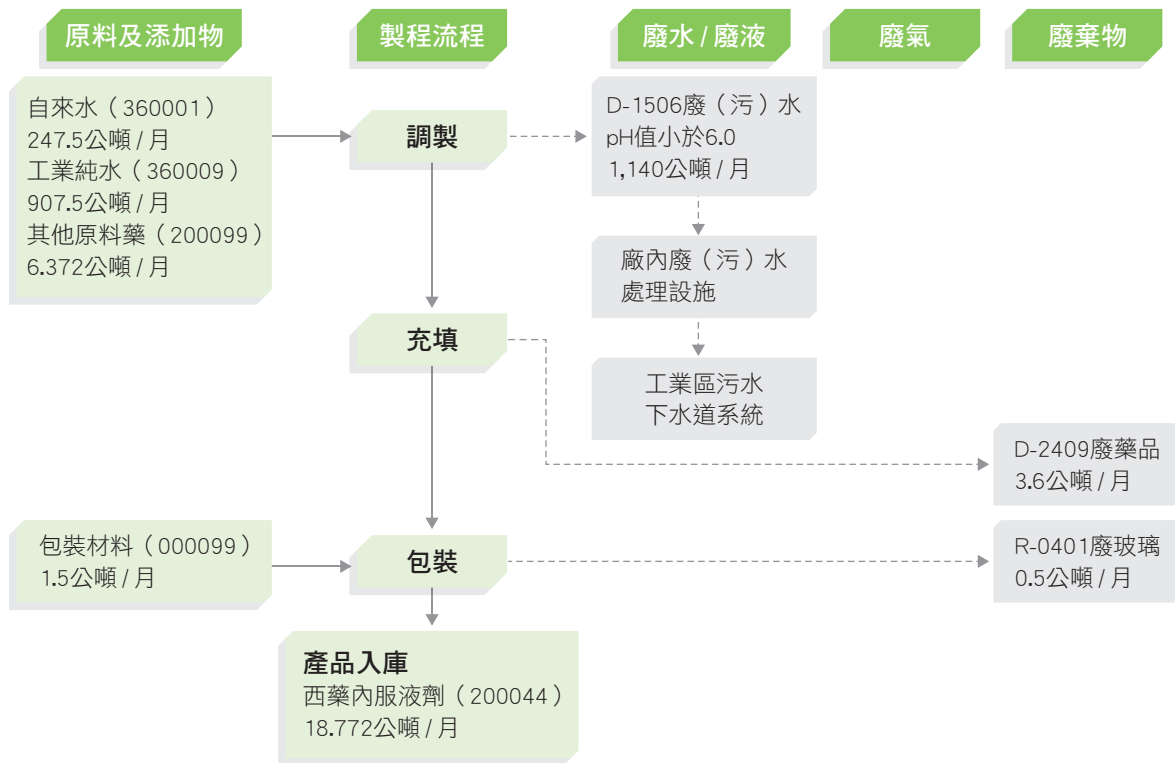
生產廢棄物產生流程

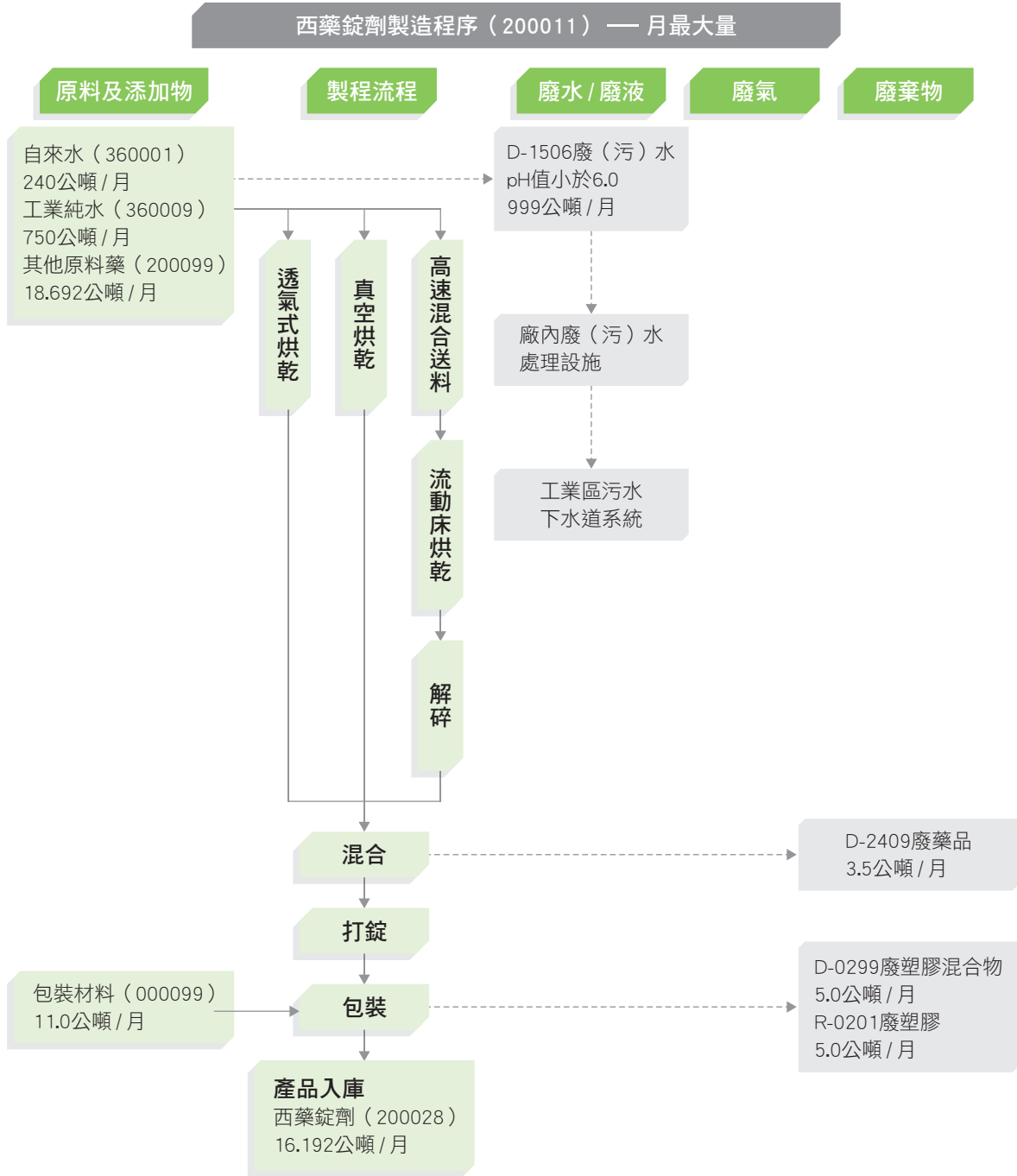


西藥膠囊劑製造程序 (200013) 一月最大量



西藥內服液劑製造程序 (200016) 一月最大量





辦公廢棄物

除了由廠區生產製造過程中產生的廢棄物外，本公司的廢棄物還包括了日常辦公產生的生活廢棄物。辦公區域的廢棄物減量作為主要透過資源再利用、減少一次性物品使用，以及垃圾分類宣導等，鼓勵同仁攜手加入減廢愛地球的行列。我們推動多項日常廢棄物減量措施，並積極進行垃圾分類宣導，以達成公司的廢棄物減量目標。

辦公室廢棄物減量措施	垃圾分類宣導
<ul style="list-style-type: none"> 積極宣導垃圾減量，目標每年廢棄物減量 2%。 減少使用一次性塑膠和包裝材料。 鼓勵員工自備環保餐具，減少一次性免洗餐具的使用。 將可回收的廢棄物進行資源化利用，如回收和再利用。 提高同仁對廢棄物管理和參與度，鼓勵員工積極參與環保活動。 	<ul style="list-style-type: none"> 張貼廢棄物清潔標語，提醒員工正確分類和清潔廢棄物。 定期進行宣導，提高員工對廢棄物管理的認識和重視。 增加回收箱和回收站的數量，方便員工進行垃圾分類和回收。 建立監管機制，對違規行為進行告誡，確保政策執行。

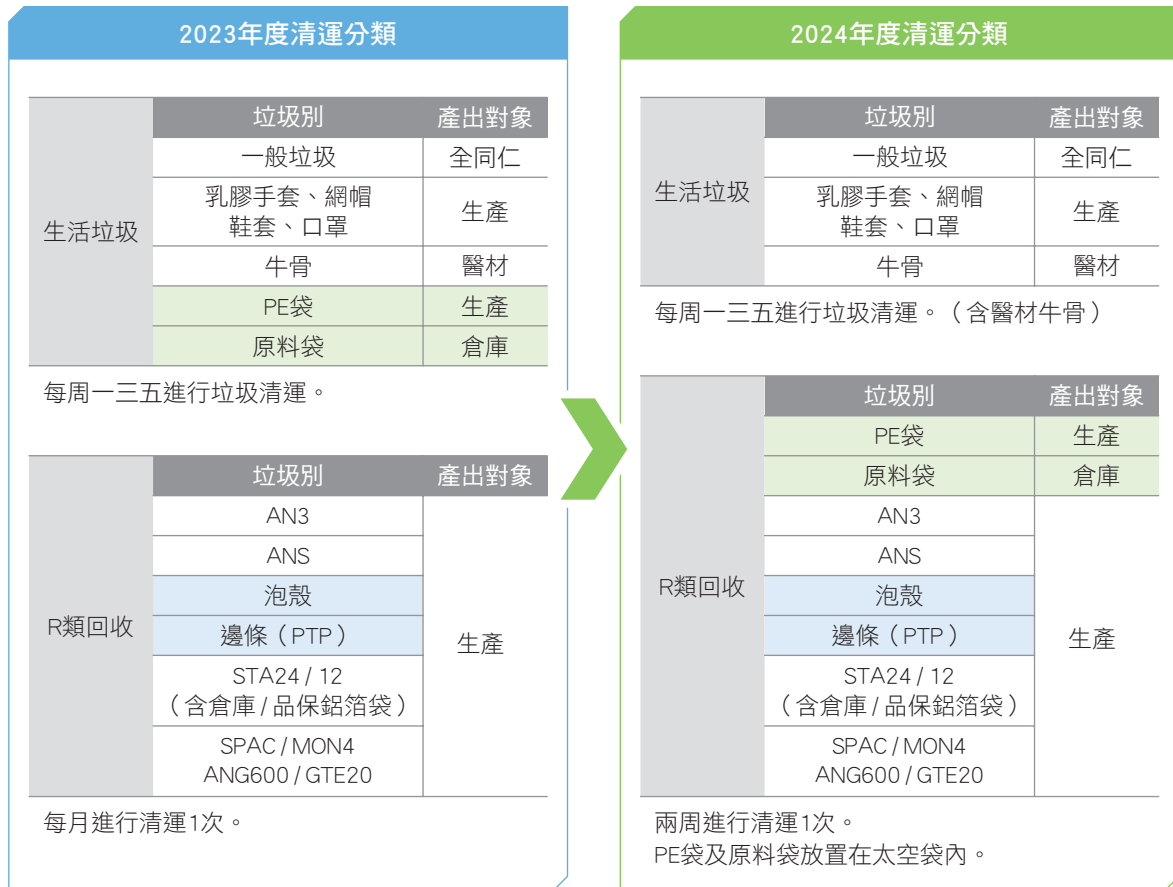
廢棄物的管理與清運

本公司針對所產生的非有害廢棄物（包括一般事業廢棄物及一般廢棄物）、有害事業廢棄物訂有不同處理方式。除了基本的外部法規遵循外，公司內部也制定廢棄物減量相關計畫，包括資源回收利用、廢棄物管理宣導、例行稽查等等。廢棄物於指定回收區收集後，均依法委託合格的清除及處理業者進行處理。

廢棄物管理行動

處置方式	監控與合規
<ul style="list-style-type: none"> 一般事業廢棄物：每週一、三、五進行清運。 R 類回收：每月 2 次回收，生產級倉庫人員將回收物品放置於太空包統一收集。 廢藥液：儲存在 200 升的桶中，廢棄時須秤重並登記，當累積超過 1 公噸時，委託合格廠商清運。 廢藥粉：生產人員及工程人員廢棄時須秤重並登記，當累積超過 2 公噸時，委託合格廠商清運。 滅菌類：微生物人員廢棄時須秤重並登記，當累積超過 500 公斤時，委託合格廠商清運。 危害性化學品容器：經過洗淨程序後，成為可回收再利用的廢棄物。 感染性廢棄物：經高溫滅菌後，按一般性事業廢棄物處理。 	<ul style="list-style-type: none"> 車輛監控：運載車輛裝有車輛定位系統，不定時查核運載車輛的軌跡。 資訊系統登載：廢棄物運送前、中、後在環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統上網登載，並不定時查核廢棄物流向。 妥善清理文件：廢棄物處理完畢後要求清除處理廠商提供事業廢棄物妥善清理文件。

廢棄物處理流程



廢棄物清運

廢棄物清運原則

有害事業廢棄物

- 實驗室產生的有害廢液與廢棄物，集中於資源回收區，由具有甲級廢棄物清除許可證的專業公司負責運載處理。

一般事業廢棄物

- 工廠運作產生的廢液與廢棄物，如廢液污泥、廢藥品、空調及集塵系統用的廢棄濾網等，集中於資源回收區，委託合格業者運載處理。

一般廢棄物

- 員工生活產生的廢棄物，集中於垃圾回收區，委託合格業者運載處理。

廢棄物清運和處置措施

- 遵守相關法規和規定，包括廢棄物運輸、處理和儲存等方面的規定。
- 清運廢棄物時，根據廢棄物的性質進行分類，以利高效的清運和處理。
- 與專業合格的廢棄物處理公司合作，確保廢棄物安全運輸和處置。
- 將可回收的廢棄物進行資源化利用，如回收和再利用。
- 進行廢棄物管理宣導，提高員工的環保意識。
- 落實垃圾與資源回收分類機制，劃分責任區，並公告待改善單位。
- 由廠務部及品保部編組為每日稽查小組，對廢棄物進行例行檢查。

廢棄物統計

2023 年度，本公司廢棄物總量為 283.8974 公噸；其中非有害廢棄物 261.08 公噸，有害廢棄物 22.8174 公噸。我們於本年度設定了廢棄物減量目標，透過管理與政策，積極朝每年減少 2% 廢棄物的目標邁進。

廢棄物種類	處置方法	2021	2022	2023	項目
非有害廢棄物	焚化（噸）	68.51	106.82	101.367	生活廢棄物、事業活動產生之一般性垃圾、廢塑膠混合物、廢紙混合物
	掩埋（噸）	54.453	16.445	29.072	廢藥品
	回收（噸）	48.61	84.76	76.16	廢玻璃容器、廢鐵容器、廢塑膠容器
	其他處理（噸）	22.273	32.965	54.481	廢藥品為物理處理
	總量（噸）	193.846	240.99	261.08	
有害廢棄物	焚化（噸）	4.1074	7.9	5.9002	化學物質混合物或廢棄盛裝容器
	掩埋（噸）	0	0	0	
	其他處理（噸）	0.012	0.0312	16.9172	
	總量（噸）	4.1194	7.9312	22.8174	
合計（噸）		197.9654	248.9212	283.8974	
廢棄物密集度（噸 / 百萬營收）		0.0612	0.0567	0.0552	

註：廢棄物統計範圍為健喬信元總公司、健喬廠、健康廠、七星廠、優良廠。

4.3 能源與污染管理

4.3.1 能源管理

健喬信元每年皆會對公司的能源耗用情況進行審視和調整，積極推動碳管理相關的工作。我們根據現況擬定具體的改善措施，以達成二氧化碳排放減量之目標。實際作為包括導入提升能源使用效率、更換 LED 相關照明設備等。透過完善的規劃及實際行動，展現本公司對於環境保護之決心，並提升營運韌性。

健喬信元能源消耗主要為生產製程用電，2023 年度總計使用外購電力共 63,203.6844 GJ。其中，生產設備之空調與空壓是能源消耗的主要來源。我們藉由電表數據管理來追蹤能源使用情況，並根據空氣線圖來控制能源消耗，以減少能源損失；同時，隨時關閉未使用的空壓與電源，以節省能源。

我們制訂了生產廠區的節能方案，包括採用天然氣鍋爐加熱、升級生產設備等。同時，也對設備進行了汰換與升級，例如汰換老舊的冰水機和空壓機。在空調系統及冷卻系統方面，採用了節能技術，優化系統設定以及降載控制等。2023 年度，**健喬廠節省了 65,049 度電，而優良廠更是在將生產時間由 16 小時延長到 24 小時的情況下，節省了 348,000 度電。**

除了生產廠區外，在辦公區域，我們也實施了一系列日常節約措施，包括隨手關燈、定期巡檢以確保設備關閉等措施，以及改善設備，例如將照明改為感應式、使用 LED 燈管等。健喬信元將持續制定推動更多的節能策略，以降低能源消耗量及溫室氣體排放量。

能源消耗量

能源種類		2021 年	2022 年	2023 年
非再生能源	汽油 (GJ)	—	—	66.3464
	柴油 (GJ)	0.0422	0.0422	95.6839
	電力 (GJ)	55,866.3156	63,665.4456	63,203.6844
總能源使用量		55,866.3578	63,665.4878	63,365.7147
能源使用密集度 (GJ / 百萬營收)		17.2696	14.5144	12.3268

註 1：能源消耗量統計範圍為健喬信元總公司、健喬廠、健康廠、七星廠、優良廠。

註 2：參考經濟部能源局每公升柴油 8,400kcal、汽油 7,800kcal，每度電 360 萬 J，每 kcal = 4,186J 換算。
1GJ = 10⁹J

節約能源措施

辦公區域

日常節約

隨手節約能源：中午休息時段，部分辦公區域熄燈；會議室使用後，隨手關閉燈具及空調。

下班後巡檢：最後離開的同仁負責巡檢，確保燈具、送風機及公區照明已關閉。

推廣環保餐具：鼓勵同仁使用可重複清洗餐具或環保杯皿，減少免洗餐具及紙杯的使用。

減碳辦公

廢紙回收再利用：在事務機區設置廢影紙回收盒，儘量使用廢紙進行影印或列印，以降低用紙量。

影印機設定優化：影印機預設為黑白輸出；僅在工作需要時才開放彩色影印，以促進環保。

電子傳真使用：採用電子傳真接收文件，減少紙張及碳粉使用，提升辦公環境節能。

信封提袋再利用：重複使用信封、提袋、紙箱作為內部轉送資料袋。

文具回收再利用：回收可用文具再利用，避免浪費並促進環保。

設備改善

公區照明改進：走道燈具照明部分改為感應式燈具，以節約能源。

汰換燈具：逐步汰換傳統型照明設備，更新為 LED 直驅燈管，具有省電節能、壽命長、提供更好的照明效果等優點。

室內循環風扇：增設輕鋼架循環風扇，加速室內溫度及空氣流通，達到節能省電效果。

冰水主機自動控制：在冰水主機上增設自動定時開關，上下班時段自動開啟、關閉，避免人員忘關。

環境綠化

室內環境綠化：推動室內綠化，能淨化空氣及降低排碳，塑造活力辦公環境，提升員工減壓和工作效率。

生產廠區

再生能源利用

屋頂太陽能發電：將樓頂的大面積樓板出租予民間企業設置太陽能板，並與台電並電運轉

改善製程

天然氣鍋爐加熱：生產調製設備的加熱系統採用天然氣鍋爐蒸氣加熱方式，取代高碳排放的電加熱電偶。

生產設備升級：2023 年升級產線設備，導入國外高速生產設備，提升 3 倍作業效率，減少單位產出耗能。

生產批量放大：放大生產批量，減少作業時間，降低電費及碳排放量。

設備汰換

冰水機汰換：依實際需求選機，汰換為一、二級能效冰水機或磁浮機型。其中，磁浮機型能有效降低能源損耗約 4.32%。

空壓機汰換：汰換老舊空壓機，提升產氣量並降低耗能。

馬達升級：淘汰傳統直驅馬達，改用變頻馬達，以節能省碳。

空調系統優化

空調系統冷卻水泵節能：使用變頻器和PID控制器調節運行速度，提升泵浦功率，以達到節能效果。

空調降載控制：夜間及假日無生產時，空調降載，降低電費及碳排放量。

空調冰水系統調控：將冰水出水溫度由7度調整為8.5～10度，依空氣線圖進行調整，以提高能源效率。

空調箱操作參數設定：設定夏季與冬季參數，調降熱水溫度以降低能耗，並改變冰水機啟動PLC程序，維持2～3台壓縮機運作以降低啟動損耗。

冷卻水系統管理

浮球開關控制：使用浮球開關控制冷卻水位高度，確保不溢流不過度補水。

冷卻水系統改造：廠區冷卻水系統加裝水溫變頻控制，散熱風扇增加PID控制器，依水溫變頻運轉，優化運行效率。

定期清洗：定期清洗冷卻水塔，以防止水飛濺，保持系統清潔高效。

冬季降負載：冬季氣溫較低時，降低系統負載，切換至單機單泵操作，減少能源消耗。

物流優化

集中配送：整合成品板數集中配送，提高貨車板位運送效率，減少貨趟次數。

4.3.2 毒化物管理

健喬信元使用的毒化物種類包括第1、2、3、4類多種化學物質，為了避免污染環境、危害人體健康等情事發生，我們對於生產過程中使用的毒化物制定了嚴謹的管理流程，從源頭開始管控，落實妥善分類儲存及使用，並詳細紀錄使用狀況，以掌握毒化物的用量及流向。

購買任何毒化物前，由申請單位確認欲申購的化學物質是否屬於毒化物。若確認為毒化物，則需查詢廠內是否已有相關的運作證明文件，如許可證、登記文件或核可文件。若無相關文件，則由毒化物窗口人員根據運作量申請相應的運作證明文件。申請經主管機關批准後，採購部門需確認供應商具有該毒化物的運作許可證、登記文件或核可文件，方可進行採購。收貨人員在收到毒化物後，需當日登錄於毒性化學物質運作紀錄表。相關資訊如名稱、數量、批號和日期等都需逐筆登記。使用毒化物之人員也需詳細、確實更新運作紀錄。

在安全存儲與使用方面，我們將毒化物儲存在專用櫃中，並上鎖保管，使用人須向保管人領取鑰匙方能開啟，使用完畢後繳回鑰匙。相關員工必須接受毒化物訓練，了解操作規定並嚴格遵守。此外，負責人員每月需申報毒化物的購買和使用情況。若發現毒化物異常減少等情況，則需調查原因並採取相應措施，由毒化物小組確認後進行後續管理。

未來，我們將持續強化毒化物管理制度，確保每一環節均符合相關法規和標準。同時，不斷尋求改進的方法，提升管理效能，確保生產過程的安全性，並達到環境保護的責任。

毒化物使用類別及項目

毒性分類	第 1 類 (難分解物質)	第 2 類 (慢毒性物質)	第 3 類 (急毒性物質)	第 4 類	
特性	在環境中不易分解或因生物蓄積、生物濃縮、生物轉化等作用，致污染環境或危害人體健康者	有致腫瘤、生育能力受損、畸胎、遺傳因子突變或其他慢性疾病等作用者	化學物質經暴露，將立即危害人體健康或生物生命者	化學物質具有內分泌干擾素特性或有污染環境、危害人體健康者	
所使用的毒化物種類	健喬廠	苯、三氯乙烯、三氯甲烷、甲醛、二甲基甲醯胺、三氧化二砷、重鉻酸鉀、氯乙炔、鉻酸鉀、鄰苯二甲酸二丁酯	甲醛、三氧化二砷、氰化鉀、鄰苯二甲酰	二氯乙烷、乙苯、乙醛、乙腈、丁醛、二乙醇胺、二苯胺、二氯甲烷、三乙胺、三氟化硼、玫瑰紅 B、甲基異丁酮、甲基第三丁基醚、氯乙酸、環己烷、醋酸乙烯酯	
	健康廠	1,4- 二氧陸園、三氧化二砷、三氯甲烷、四氯化碳、甲醯胺、苯、硝苯、碘甲烷、靈丹、吡啶	乙二醇乙醚、乙二醇甲醚、二甲基甲醯胺、三氧化二砷、丙烯醯胺、甲醯胺、苯、重鉻酸鉀、鉻酸鉀	三氧化二砷、丙烯醯胺、氰化鉀、鄰苯二甲酰、靈丹	乙苯、乙醛、乙腈、二苯胺、二氯甲烷、三乙胺、三氟化硼、硫脲、鄰苯二甲酸二環己酯、環己烷
	七星廠	三氧化二砷、丙烯腈、苯、三氯甲烷、1,4- 二氧陸園、吡啶、硝苯	三氧化二砷、丙烯腈、苯、重鉻酸鉀、甲醛、還氧氯丙烷、次乙亞胺、二甲基甲醯胺	三氧化二砷、甲醛、次乙亞胺、丙烯醇	1,2- 二氯乙烷、二氯甲烷、乙腈、丁醛、二苯胺、甲基異丁酮、三乙酸基氨、三乙胺、硫脲、聯胺、順丁烯二酸、溴酸鉀
	優良廠	苯、三氯甲烷、二硫化碳、1,4- 二氧六園、碘甲烷、硝苯、吡啶、三氯乙烯	甲醛、乙二醇甲醚、二甲基甲醯胺、鉻酸鉀、重鉻酸鉀	鄰苯二甲酰、氰化鉀、苯胺	乙醛、乙腈、三氟化硼、氯乙酸、環己烷、1,2- 二氯乙烷、二乙醇胺、二苯胺、甲基異丁酮、二氯甲烷、三乙胺、醋酸乙烯酯、順丁烯二酸、三聚氰胺

毒化物管理人員

項目	內容	健喬廠	健康廠	七星廠	優良廠
毒化物小組	小組成員總人數（人）	10	2	0 ^{註1}	10
	取得毒性化學物質專業技術管理人員證書資格之人數（人）	1	1	0 ^{註2}	1
2023 年毒化物管理教育訓練	訓練人數（人）	1	21	2	10
	訓練次數（次）	2	1	1	1

註 1：無特別編制毒化物小組；窗口及申請證件負責人員 1 人、定期申報負責人員 1 人

註 2：需核可文件量少，且屬於第四類運作，故不需設置

毒化物管理流程

4.3.3 空氣污染防治

藥品生產過程中會使用到多種化學物質，並產生空氣污染物。健喬信元的藥品生產過程中，會產生的空氣污染物質包括氮氧化物（NO_x）、揮發性有機化合物（VOC）、懸浮微粒（PM）及有害空氣污染物（HAP）。若不針對這些污染加以防制，不僅會對環境造成嚴重破壞，也可能對附近居民的健康構成威脅。為此，我們採取了一系列措施，包括從源頭減少污染，到末端監測排放，不僅確保符合空污相關法規，也積極履行企業的環境責任。

本公司所有廠區之排放的空氣都必須經過預先過濾處理，確保排出的氣體達到環保標準。自 2019 年起，我們已將製程中的原重油鍋爐改為天然氣鍋爐，大幅度減少了有害氣體的排放。此外，我們也將原開放式離心機改為密閉式離心機，有效減少了氨氣的逸散，從源頭上減少污染。另一方面，我們也透過定期舉辦培訓，加強員工對空氣污染的意識教育。同時也積極與外部機構合作，共享經驗和資源，學習先進的空氣污染控制技術。我們也將持續提升末端防治設備的處理效能，確保其能高效運行並有效過濾污染物。在藥品製程保持高效生產的同時，也能夠維護空氣品質。

空氣污染防治策略

源頭減量	空污防治	人員訓練	外部合作
<ul style="list-style-type: none"> 重油鍋爐改為天然氣鍋爐，減少有害氣體的排放 開放式離心機改為密閉式離心機，減少氨氣的逸散 	<ul style="list-style-type: none"> 生產區排放的空氣必須經過預先過濾處理才能排放 定期檢視相關數據並檢討 	<ul style="list-style-type: none"> 加強員工對空氣污染的意識教育，透過定期培訓提升相關知識和技能 	<ul style="list-style-type: none"> 積極與外部機構合作，共享經驗和資源，持續精進本公司的空污防治措施

空氣汙染氣體排放量

項目	單位	2021 年	2022 年	2023 年
硫氧化物（SO _x ）	公斤	0	0	0
氮氧化物（NO _x ）	公斤	1,396.18	1,594.62	1,655.96
揮發性有機化合物（VOC）	公斤	40,719.86	63,840.08	62,789.46
懸浮微粒（PM）	公斤	25.9	33.32	38.16
持久性有機污染物（POP）	公斤	0	0	0
有害空氣污染物（HAP）	公斤	9,089.79	20,085.39	16,642.42

註 1：空氣汙染氣體排放量統計範圍為健喬信元總公司、健喬廠、健康廠、七星廠、優良廠。

註 2：依每季空污申報紀錄加總計算



5

員工照護與關懷

5.1 勞雇關係與人才留任

5.2 人才培育與發展

5.3 職業安全衛生

5.4 人權保障

績效亮點

- 優渥的薪資待遇：薪資水平高於市場中位數的 10% 至 15%。
- 員工績效考核比達 100%。
- 除法規規定的體檢項目外，免費提供常見疾病超音波檢查及血液癌症篩檢，2023 年，受惠人數達 272 名。
- 員工總受訓時數達 14,429 小時，總計 729 人次。
- 2023 年度職安教育訓練達 2,575.5 小時，總計 865 人次。
- 2023 年，我們的女性員工占比達 56%、女性主管占比達到 44%。

5.1 勞雇關係與人才留任

重大主題	勞雇關係與人才留任
GRI 指標	GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 201-3、GRI 401
正負面衝擊說明	<p>正面衝擊說明</p> <p>健喬信元提供高於同業競爭力的薪資水平，顯著提升企業聲譽，增強市場競爭力和員工向心力。積極處理勞雇關係，透過充分溝通提升員工滿意度並提供良好的職場環境和豐厚的福利措施，吸引並保留優秀人才，促進職場和諧與提升歸屬感。公司還提供多種培訓和發展機會，幫助員工提升專業技能，增強企業競爭力和市場地位。這些措舉確保健喬信元未來長遠的發展，並在激烈的市場競爭中保持領先</p> <p>負面衝擊說明</p> <p>若未能提供符合同業之薪資水平可能導致員工離職率上升，不僅會影響企業的穩定性，同時也可能降低企業聲譽，因為高離職率可能被視為管理問題或缺乏對員工的關注。此外，如果未能依法提供員工應有的福利，如休假、退休金和保險，將對員工的權益造成損害。這可能導致人才流失，使企業失去寶貴的資產並可能對營運產生負面影響</p>
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> • 建立良好的工作環境：建立積極向上的企業文化和工作氛圍，提供具有彈性的工作時間安排、員工關懷機制和專業成長機會，以提高員工工作滿意度和忠誠度 • 強化溝通和參與：建立開放的溝通機制，聽取員工意見和反饋，並積極參與解決勞雇關係問題，確保員工參與感和歸屬感 • 公平待遇：承諾所有員工都將獲得公平、平等的待遇，不會因性別、種族、宗教或其他個人特徵而受到歧視 • 專業發展支援：提供培訓和發展機會，幫助員工提升專業技能和職業發展，鼓勵他們在公司內部不斷成長和晉升 • 關注員工福祉：關心員工的身心健康，提供健康管理和心理輔導服務，確保員工在工作壓力下能夠保持良好狀態 • 穩定性和安全感：承諾提供穩定的工作環境和職業發展機會，給予員工足夠的安全感和未來的展望，使其願意長期留在公司工作
目標	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 因應公司內部中長期發展，制定員工職能藍圖，培育員工專業技能，符合發展的需求 • 推動企業文化與核心價值課程，將企業精神融入工作及生活 • 實施員工對於企業滿意度調查，參與外部評比機制 <p>中、長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 透過企業內輪調及人才培育的機制，培育企業中長期發展的管理人才，提高人才轉調率 2%-3%，管理人才 3～5 年轉調不同職能 • 實施內部講師培訓制度，鼓勵專業人才傳承專業技能 • 規劃中長接班人人才評鑑，並規劃接班人 3～5 年發展計劃及管理訓練 • 因應中長期組織國際化發展的需求，國際化人才養成及英文實力的要求

行動

公司秉持「形象建立、創造價值、分享員工」的企業精神，除每年盈餘分紅外，並定期檢核與調整員工薪資，以維持同業之市場競爭力，創造平等、和諧及友善的職場，透過定期勞資雙方議題溝通，推動人才培育課程，提升員工滿意度，增進企業形象，建立人才可以發揮的舞台，讓人才聚集的環境，吸引更多人才加入健喬團隊，增加企業競爭力

- 從新人入職後會安排一連串培訓課程（例如企業文化課程、產品課程培育、銷售技巧、問題分析與解決及 On Job Training (OJT) 實務培訓等實作訓練課程）增加專業競爭力，此外為提升提升領導意識與效能，透過實體訓練課程或線上管理職能學習平台，落實管理職能養成
- 每年召開二次員工晉升評議會議，讓人才有晉升拔擢機會
- 參與外部市場之薪資調查，了解同業薪資競爭狀況，並每年定期二次薪資調整，有效提升薪酬競爭力，穩定員工在企業內長期發展
- 為讓員工在職能養成有更多的機會，鼓勵員工於企業內的輪調活動，接觸更多元工作機會

有效性評估

透過強化內部溝通和優化入職流程來提升員工的歸屬感，以期降低離職率和確保了團隊的穩定性。在人才發展方面，我們推行多樣化的培訓和進修機會以有效促進了知識和經驗的傳承，並鼓勵員工考取專業資格證書來提升專業素養和競爭力。另外，我們透過進行座談會、員工滿意度調查和勞資會議促進勞資和諧，並確保獎勵和晉升的公平性

* 此重大主題本年度無實際發生涉及負面衝擊的活動或商業關係

5.1.1 員工結構

人，是健喬信元公司最為珍貴的資產。我們深信，每位員工都是公司成功的關鍵。在用人政策上，我們堅守「誠懇」、「信用」、「負責」、「創新」之企業核心價值，這些價值觀對我們來說不是口號，而是每日運營的指導原則，貫徹於每一決策與執行細節之中，並深植於全體員工的共識與文化內，更為員工提供了穩定而有保障的工作環境。

我們創造優質的工作環境，提供具有競爭力的薪酬福利，並建立了暢通的晉升管道，讓每位員工都有機會實現自己的職業目標。我們長期遵循以「人」為本，從「心」出發的理念，這一理念貫穿於我們的每一個行動中，確保每位員工在面對嚴峻環境與產業競爭時，均能展現專業優勢與卓越執行力。我們深信，秉持這些核心價值使人才真正成為公司發展的基石，並將健喬信元推向卓越與永續經營的未來。

健喬信元集團成立四十餘年，不僅延攬業界精英加入，更積極深耕校園吸引優秀學子，以奠定企業長遠發展的基礎。目前，健喬信元員工總數共 729 人。近三年來（2021-2023），我們的人力相當穩定，平均僱用人數約 723 人。員工年齡以 31-50 歲為主，這個年齡層的員工既擁有豐富的工作經驗，又保持著充沛的工作熱情和創新能力。非員工工作者目前有 11 名，這些人員包括清潔人員和警衛保

全。派遣工的契約類型是由人力仲介提供，清潔人員和警衛保全的契約類型則是由承包商負責管理與提供服務。這些非員工工作者在各自的崗位上為公司提供重要的支持與服務，確保公司的運作順利且環境整潔安全。

員工——正職與約聘

		男性	女性	總計
2021 年	正職	284	380	664
	臨時（約聘）	8	4	12
	無時數保證員工（時薪人員、臨時工）	0	0	0
	總計	292	384	676
2022 年	正職	321	428	749
	臨時（約聘）	4	9	13
	無時數保證員工（時薪人員、臨時工）	1	0	1
	總計	326	437	763
2023 年	正職	315	399	714
	臨時（約聘）	6	5	11
	無時數保證員工（時薪人員、臨時工）	3	1	4
	總計	324	405	729

註：本報告書於 2023 年將七星化學、優良化學及健康化學納入統計範圍，與 2022 年僅涵蓋健喬公司的統計範圍不同。因此，上表中 2021 年及 2022 年的員工人數與前期報告所述數字有所差異。

員工——全職與兼職

		男性	女性	總計
2021 年	全職	284	380	664
	兼職（包含無時數保證員工）	8	4	12
	總計	292	384	676
2022 年	全職	321	428	749
	兼職（包含無時數保證員工）	5	9	14
	總計	326	437	763
2023 年	全職	315	399	714
	兼職（包含無時數保證員工）	9	6	15
	總計	324	405	729

註：本報告書於 2023 年將七星化學、優良化學及健康化學納入統計範圍，與 2022 年僅涵蓋健喬公司的統計範圍不同。因此，上表中 2021 年及 2022 年的員工人數與前期報告所述數字有所差異。

員工架構——人力結構分布

	2021 年	2022 年	2023 年
主管職人員	90	84	85
生產線人員	206	277	251
一般人員	380	402	393
合計	676	763	729

非員工的工作者

	2021 年	2022 年	2023 年
總數	9	11	11

註：2023 年非員工之工作者：清潔人員 5 位；警衛保全 6 位

註 1：主管職為有人員管理責任之主管，但不包含董事長；非主管為無負人員管理責任之人員。

註 2：本報告書於 2023 年將七星化學、優良化學及健康化學納入統計範圍，與 2022 年僅涵蓋健喬公司的統計範圍不同。因此，上表中 2021 年及 2022 年的員工人數與前期報告所述數字有所差異。

健喬信元以優秀的人才結構為基礎，致力於推動公司在製藥產業中的持續創新和進步。員工平均服務年資超過 5.3 年，顯示出公司在員工留任及發展方面的高度投入，並且培養出員工對公司的高忠誠度及歸屬感。另外，大專學歷以上的員工比例超過 74%，使團隊不僅具備專業的技術能力，還擁有廣博的知識背景，能夠為公司帶來更多創新和突破。未來，健喬信元將繼續秉持這一選才和育才的理念，期許每一位員工都能找到自己的職業發展道路，與公司共同成長，攜手邁向更加輝煌的未來。

員工架構——學歷分布

	人數			百分比		
	2021 年	2022 年	2023 年	2021 年	2022 年	2023 年
博士	3	5	6	0.4%	0.7%	0.8%
碩士	110	118	118	16.3%	15.5%	16.2%
大學	414	424	417	61.2%	55.6%	57.2%
高中以下	149	216	188	22.0%	28.3%	25.8%
總計	676	763	729	100%	100%	100%

註：本報告書於 2023 年將七星化學、優良化學及健康化學納入統計範圍，與 2022 年僅涵蓋健喬公司的統計範圍不同。因此，上表中 2021 年及 2022 年的員工人數與前期報告所述數字有所差異。

5.1.2 人才招募與留任

健喬信元相信成功的關鍵不僅歸功於不斷推陳出新的產品與技術，更體現在對於人才的招募與留任上。公司持續透過多元的方式吸引優秀人才加入，新進員工不僅為公司注入了新血也推動了業務的進一步發展。健喬信元致力於打造一個充滿活力和積極向上的工作環境，並為每位員工提供全面的支持和發展機會。新進人員在加入公司後，均參與了精心設計的入職培訓計劃，迅速適應並融入團隊。培訓計劃涵蓋多方面的專業知識和技能，幫助新員工提升自身能力，為其職業生涯的長期發展打下牢固的基礎。

員工新進人數及比率

性別	年齡	總計	比率	正職總人數	新進比率
女	< 30 歲	51	女性	315	19.89%
	31 – 50 歲	85			
	> 51 歲	6			
男	< 30 歲	40	男性	399	17.65%
	31 – 50 歲	75			
	> 51 歲	11			
合計		268	合計	714	37.54%

員工離職人數及比率

性別	年齡	總計	比率	正職總人數	離職比率
女	< 30 歲	65	女性	315	25.35%
	31 – 50 歲	99			
	> 51 歲	17			
男	< 30 歲	35	男性	399	18.62%
	31 – 50 歲	83			
	> 51 歲	15			
合計		314	合計	714	43.98%

校園招募與講座

為了確保吸引優秀人才加入健喬信元，我們透過多種途徑尋找人才，包括獵人頭公司、人力銀行招募、校園徵才以及內部推薦等方式，這些招募管道為我們的團隊帶來了優秀的人才，在過去的實踐中表現出卓越的成效。特別值得一提的是，去年針對藥學系的人才在成功大學、台北醫學大學、嘉南藥理大學和中國醫藥大學等校園舉辦了多場專場講座，取得了熱烈的回響。這次活動吸引了眾多年輕有潛力的人才加入健喬信元，為團隊注入了新鮮的活力與動力。

此外，健喬集團為協助元培醫事科技大學生物科技暨製藥技術系能以企業的全方位角度來教育、引導學生，捐款設立「健喬講座」，後來更名為「生技製藥科技講座」，2023 年共舉辦 8 場講座，總參與人數達 975 人次。我們期望通過舉辦演講或贊助研討會，推廣生技醫藥專業課程，培育相關領域的人才，讓學生於就學期間即能開始思索進入生技醫藥相關產業的職涯發展可行性，並讓公司即早接觸優秀人才，使人才招募與培養方面更具競爭力和前瞻性。這些努力進一步彰顯了我們對人才培育的重視，並為生技醫藥行業的未來發展奠定了堅實的基礎。

5.1.3 薪酬與員工福利

具競爭力的薪酬制度

健喬信元秉持「員工是公司最重要的資產」及「創造價值，利潤共享」的理念，深知優秀的人才企業成功的關鍵。因此，致力於提供同仁最具競爭力的薪酬方案，吸引並留任優秀人才，確保每一位員工都能在充滿激勵和支持的環境中發揮最佳潛力。為了保持薪酬的競爭力，公司每年都會進行詳細的薪資調查，仔細分析和衡量市場的薪資水準。我們的薪資政策設定為高於市場中位數的 10% 至 15%，這不僅反映了公司對員工的高度重視，也顯示出我們於薪酬待遇方面的市場領先。

另外，健喬信元堅守同工同酬之原則，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定個人薪資。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，以維持薪酬競爭力優勢。再者，公司視營運狀況而定，經董事會通過後，分配庫藏股或增資優先權利等方式來提供員工福利，激勵員工積極參與公司的發展，並分享公司的成果。根據公司組織章程，當年度如有獲利時，將提撥不低於百分之五的獲利作為員工酬勞，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，落實以績效為依歸的政策，依個人績效表現給予差異化獎酬，以獎勵同仁的貢獻。公司確保員工的薪酬、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、身障等因素而有差別待遇。除盈餘分紅及個人績效獎金外，為即時獎勵業務人員的銷售業務及收款績效，公司特別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。

員工薪酬平均數與中位數

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2023 年相較去年增加之百分比
員工薪酬平均數	97.9 萬	107.2 萬	112.2 萬	4.66%
員工薪酬中位數	74.4 萬	79.7 萬	83.6 萬	4.89%

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，旨在促進員工的積極性和專業發展。這些獎勵方案包括 3A 人才獎、優秀員工蘋果獎等，專門針對那些展現出潛力和卓越表現的員工，進行即時回饋和獎勵。

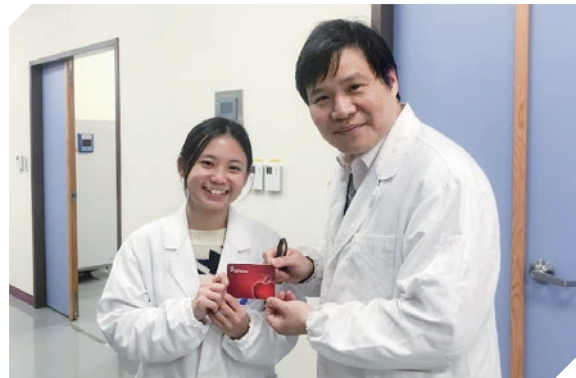
優秀員工蘋果獎

對於員工在跨部門工作中樂於協助他人並積極表現的情況，公司將其視為當責行為的表率，並給予及時獎勵，以塑造企業內部的正向價值觀，從而提升組織整體的工作效率。所有主管均有權對非本部門員工給予跨部門獎勵。凡是員工在跨部門工作中盡心盡力、提升效率、確保工作安全、即時反應錯誤、防止損失擴大以及成功串聯跨部門專案任務的，均可獲得蘋果卡獎勵。累積一至二張蘋果卡可獲得紅蘋果獎並兌換約 200 ~ 500 元獎品；累積三張蘋果卡可獲得銀蘋果獎並兌換約 1,000 元獎品；累積五張蘋果卡可獲得金蘋果獎並兌換約 3,000 元獎品。通過蘋果卡的獎勵方式，公司旨在激發員工之間的互助和同理心，並增強組織的向心力。

2023 年廠區——蘋果獎勵榮譽榜 金蘋果

獲獎事蹟

今年的兩次重要查廠活動中，同仁在 6 月的客戶查廠及 11 月食品藥物管理署查廠期間，協助品質保證部門擔任操作支援人員，有效確保了查廠過程的順利進行。該同仁的高度協作能力和專業精神獲得廣泛認可，因此特此頒發蘋果獎以表彰其卓越貢獻。



▲ 頒獎照片

獎項	年度	2021 年	2022 年	2023 年
金蘋果獎	人數	6	2	5
	金額	\$18,000	\$6,000	\$15,000
銀蘋果獎	人數	8	6	5
	金額	\$8,250	\$6,000	\$5,000
紅蘋果獎	人數	68	51	38
	金額	\$16,900	\$11,700	\$10,000
合計	人數	82	59	48
	金額	\$43,150	\$23,700	\$30,000

3A 人才獎金

公司為培育企業經營所需要的人才，除了透過正規的人才晉升管道外，還特別規劃了 3A 人才獎金計劃。這一計劃旨在發掘組織內具有卓越能力、工作表現優異且與健喬集團價值觀相契合的員工，表彰那些在態度（Attitude）、能力（Ability）、成就（Achievement）方面表現出色的員工。並激勵他們長期為公司服務。每年，公司會通過各部門主管的推薦，定期發掘和評估組織內的潛力人才，對於那些展現出色工作表現和高度忠誠度的員工，給予額外的獎勵。

公司希望通過 3A 人才獎金計劃，建立一個強大的人才庫，為集團未來的擴展和發展儲備優秀的管理和技術人才。此外，公司還特別強調這些潛力人才的培育和發展，不僅關注他們當前的工作表現，還注重他們的長期職業規劃。公司提供多樣化的培訓課程和發展計劃，幫助這些員工不斷提升自我，適應未來更多的挑戰和機遇。透過這些措施，公司不僅能夠保留和激勵優秀人才，還能在集團組織擴大時，迅速找到合適的內部候選人，確保企業的持續成長和發展。這一系列的舉措，充分體現了公司對人才的高度重視和長遠規劃，也為員工創造了一個充滿機遇和成就感的工作環境。

員工入股

近年來，我們致力於鼓勵員工積極參與企業營運，實踐共同創造價值、分享成功的經營理念。為此積極推動員工入股計畫，讓員工可以股東身份參與企業營運，實現利潤共享的目標，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。除了健喬集團母公司的入股計畫外，我們也鼓勵員工參與關係公司的股權計畫，以建立集團一家，實踐利潤共享的原則。我們期望藉此激勵員工積極參與企業發展，共同享受成長的果實。

福利制度

員工福利

健喬信元致力於營造安全、便利和彈性的工作環境，採取一系列措施以支持員工的工作與生活平衡，從而提高工作效率。公司不僅允許員工在需要時居家辦公，還在防疫期間提供防疫照顧假及防疫隔離假，讓員工在健康和 safety 得到保障的同時，也能兼顧家庭責任，減少壓力。根據《勞動基準法》，公司提供多種假別，涵蓋特休假、家庭照顧假、婚假、喪假、公假（包括兵役假、公職人員選舉假、登革熱防疫假等）、生理假、產檢假、安胎假、陪產假及育嬰假，確保員工在不同人生階段和特殊情況下都能獲得充分的休息和照顧。

此外，公司還提供豐富的員工福利，包括生日、端午和中秋禮券，員工福利品優惠，與特約廠商合作的特價優惠，春酒晚會以及年終獎金和各項獎金，增強員工的滿意度和歸屬感。公司還設有各類補助和關懷機制，如結婚、生育、喪葬補助，並提供員工關懷機制，幫助員工應對生活中的各種挑戰。這些措施不僅展示了健喬信元對員工的重視和關懷，也能夠提升員工的工作滿意度和整體幸福感，使其能在一個充滿支持與信任的環境中全心投入工作。

育嬰假

秉持性別平權的信念，公司致力於保障員工在申請育嬰留職停薪方面的權利，確保這一權利不因性別、職務及工作區域而有所差異。男女員工在到職滿六個月後，皆可依據《性別平等工作法》申請育嬰留職停薪。在最幼子女滿三歲之前，員工皆可提出申請，且申請時間最長可達兩年。

於 2020 至 2022 年度，公司共收到 8 人次的育嬰留職停薪申請，其中已有 8 人復職回任，這一數據充分展現健喬信元在支持員工育嬰休假的同時，也能成功地幫助他們順利復職，重返職場，使員工可以公司不僅在育嬰留職停薪方面提供支持，更積極僱用已婚以及因家庭因素而離開職場的二度就業女

性，體現了公司對多元化和包容性的承諾。此外，健喬信元為女性員工在妊娠期間及分娩時提供一系列周到的保障，包括安胎假、產檢假、產假及育嬰留職停薪等，確保她們在這一重要階段能夠獲得充分的休息和照顧。這些措施不僅有助於員工的身心健康，也進一步鞏固了公司的性別平等文化，營造出一個更加友好和支持的工作環境。我們將持續努力，為所有員工提供平等且全面的職場支持，讓每一位員工都能在工作與家庭之間找到最佳平衡。

項目	男性人數	女性人數	總計
本年度享有育嬰假的員工總數 (A)	24	27	51
本年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	1	7	8
本年度休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	1	8	8
休完育嬰假後，在本年度復職的員工總數 (D)	—	8	8
休完育嬰假後，在前一年度復職的員工總數 (E)	—	8	8
前一年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	—	7	7
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	4%	26%	16%
復職率 (D/C)	0%	100%	100%
留任率 (F/E)	—	88%	88%

員工保險

健喬信元高度重視員工的福利，致力於提供全面的員工保險制度，確保員工在各種情況下都能得到適當的保障。自員工到職日起即辦理勞工保險、全民健保及相關團體保險，為員工提供全面的保障。勞工保險涵蓋生育、傷病、醫療、老年、殘廢及身故等各項給付，確保員工在各種情況下都能得到必要的保障。全民健康保險則依相關規定，減免員工的醫療費用，讓員工能夠獲得全面的健康保障。此外，公司還提供團體保險，包括意外險、意外醫療險及住院醫療險，進一步保障員工在遭遇意外或需要住院治療時的安全和健康。對於因公出差的員工，公司承保定額的旅行平安險，確保員工在出差期間的安全與健康。

退休制度

公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定員工退休辦法，明確規範了員工退休條件、退休金給付標準及申請程序。本公司已提撥退休金基金，並存放於台灣銀行監督專戶中，以確保員工的退休金安全。自 94 年 7 月 1 日起，對於選擇適用新制的員工，公司每月按其薪資的 6% 提撥至勞工保險局的個人退休金專戶。此外，員工可以根據個人需求和意願，自行額外提繳最高 6% 的退休金，以增加個人退休儲蓄。公司每年委託專業精算師進行精算，檢視退休金提撥情況，確保提撥金額符合員工未來退休需求，並維持退休金制度的穩健運作。不僅保障員工的退休生活，也展現公司對員工長期福祉的重視。通過嚴格的管理和定期的檢視，公司致力於為員工提供穩定和可靠的退休保障，讓員工能夠無後顧之憂地為公司服務。

5.2 人才培育與發展

重大主題	人才培育與發展
GRI 指標	GRI 404
正負面衝擊說明	<p>正面衝擊說明</p> <p>人才乃企業發展的重要基石，唯有掌握人才，企業方能夠持續穩定成長。為此，健喬信元積極推動人才發展及培育計劃，旨在提升員工的工作效率，進而提高企業的營運效果，增強市場競爭力並提升公司營收。此外，我們建立完善的教育訓練制度和職涯發展規劃，不僅有助於員工的專業成長，也提高其對公司的認同感，進而增強員工的向心力</p> <p>負面衝擊說明</p> <p>倘若未能有效執行人才培育計劃，將導致員工的專業競爭力無法提升，將使得員工對企業的歸屬感降低，進而影響公司於同業中的競爭力和業績表現，同時也對產業人才環境造成負面影響</p>
政策與承諾	<p>政策</p> <p>為持續提升企業競爭力達成組織營運目標，積極發揮人力資源管理培育專業人才、提升組織及個人績效。為系統化增進員工專業知識與技能之深度與廣度，確保組織人力資源，訂定教育訓練程序以落實訓練功能及作業</p> <p>承諾</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 個人成長機會：承諾為員工提供充足的成長機會，讓他們在公司內部不斷成長和晉升，實現個人職業目標 ● 尊重和鼓勵創新：尊重員工的創新想法和建議，並提供相應的支持和資源，鼓勵他們勇於嘗試新的方法和解決方案 ● 積極反饋和指導：定期進行員工評估和輔導，提供具體的反饋和建議，幫助他們克服困難、改進工作表現，實現自我提升
目標	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 辦理新進人員教育課程，讓新人了解公司企業文化、制度及法規遵循 ● 進行首次員工滿意度調查並強化重要議題 <p>中期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 辦理專業及通識課程，提升員工專業競爭力 ● 執行主管及接班人管理職能的培訓課程，增進部門管理技巧。 ● 主管領導力相關課程，並輔以領導力評估機制，以培養接班人領導力並增進人才留任率

目標	<p>長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> • 建立學習型組織及發展核心職能，讓員工發展培訓藍圖 • 推動職務輪調制度，提高人才運轉效率
行動	<p>健喬信元高度重視員工的職業能力培訓與發展。我們根據員工的工作需求和職業發展計劃，量身打造內外部在職訓練課程，以提升其專業技能，增進工作效率。我們致力於協助各層級的員工提升其工作表現，並鼓勵他們展現符合企業文化價值的工作態度。透過多元的學習管道和發展資源，如職務專業訓練、通用技能培養、GMP 與法規相關線上學習以及個人工作指導等，以實體和數位方式並行，不僅促進數位學習平台的升級，強化人才培育儀表板，提高內訓課程執行率，加強管理課程的導入，更專注於培育 ESG 與數位領域的人才，提升相關能力</p> <p>透過嚴格執行年度訓練預算，對培訓項目的執行成效進行全面評估和監控，建立明確的預算分配和支出紀錄機制，以確保資源的有效利用和合理分配。同時，我們設立專門的監督機制，定期檢查培訓成果和預算執行情況，及時調整和改進培訓計劃，以確保實現最佳的培訓成效</p> <p>此外，藉由全面的員工績效評估和檢討制度，促進員工的個人成長和整體表現提升。針對員工的工作表現、目標達成情況、專業技能水平等進行客觀評估和檢討；針對考績不理想的員工提供適當的反饋和指導，幫助其解決工作中的困難和挑戰，並針對個人發展需求制定相應的培訓計劃</p>
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 年實體課程共計 117 堂，總受課時數 4,282，參與人次 224 • 2023 年線上數位課共 121 堂，總受課時數 10,107，參與人次 729

* 此重大主題本年度無實際發生涉及負面衝擊的活動或商業關係

5.2.1 教育訓練制度

員工訓練發展

健喬信元高度重視員工職能的培訓和發展，致力於提供完善的訓練制度，確保員工能夠不斷提升自己的專業技能與知識，並依據員工的工作需求與職能發展方向，結合其工作專長實施內、外部的在職訓練課程。經由提供各種類型之培訓，增進員工的專業技能和知識，從而提高工作效率及產出品質，同時也展現出符合企業文化價值的工作行為。

我們設立多元的學習管道和發展資源，包括職務專業訓練、通用技能實作訓練、GMP（良好作業規範）與相關法規的線上學習平台，以及個人工作指導等，通過這些多方面的培訓和學習機會，員工能夠全面提升自身的專業素養，從而在工作中表現出色，成為公司穩定發展的基礎。此外，公司還注重培養員工的綜合素質，鼓勵參與各種培訓項目和學習活動，提升自我管理和創新能力。藉由系統化的培訓和發展計劃，員工不僅能夠獲得職業技能的提升，還能在職業生涯中獲得更大的發展空間，實現個人與公司共同成長的目標。

總訓練時數

	員工訓練	主管	非主管	總計
男性	總受訓時數	892	6,059	6,951
	男性總人數	48	276	324
	平均每人受訓時數	18.58	21.95	21.45
女性	總受訓時數	459	7,019	7,478
	女性總人數	37	368	405
	平均每人受訓時數	12.41	19.07	18.46
全體	總受訓時數	1,351	13,078	14,429
	總人數	85	644	729
	平均每人受訓時數	15.9	20.3	19.79

人才培訓藍圖

類別	職級	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				

管理人才培育

我們高度重視人才培育，特別針對不同階層的主管提供多元化且量身定制的訓練課程和培訓計畫。藉此激勵員工的潛能，提升專業技能和領導能力，從而推動整個組織的發展和成長。因此，我們不斷地評估及更新培訓內容，確保符合當前組織之需求及市場趨勢，為員工提供具價值和實用性的學習體驗。

高階主管共識營

公司通過定期舉辦共識營制定年度戰略和策略目標。各功能部門的主管將以簡報形式分享其對市場趨勢和機會的洞察，並詳細闡述部門的年度目標及具體執行計劃，內容涵蓋重點工作方向、預期挑戰及應對策略。參與者根據簡報進行深入討論，集體審議各部門的計劃，交換意見，發掘問題並提出解決方案。這些活動旨在凝聚團隊共識，確保部門目標和行動計劃相互協調，藉此共識營將制定詳細的作業計劃及時程規劃，並設立短中長期目標，共同擬定及推進公司未來的方向，確保持續成長和進步。



▲ 2024 年經營策略會議

高階主管共識營		
執行率	總人數及時數	頻率
指定成員 100% 完訓 於會中各單位完成短中長期目標與營業規劃。	50 人 共計 16 小時	2023 年共舉辦 1 次



▲ 2024 年經營策略會議

經營管理人才培訓

為了應對公司業績的持續成長和組織的擴大，健喬信元致力於拔擢擁有卓越專業技術能力或具備資深經驗的潛力人才。藉由系統化的管理職能培訓課程，引導工廠各單位基層主管將管理理論實務應用於工作中，提升其督導及培育部屬的能力，充分發揮初階主管應有的角色功能。

此培訓課程涵蓋多方面的管理技能，包括有效的溝通技巧、團隊協作方法、績效評估與反饋、問題解決與決策制定等。此外，課程還會強調領導力的培養，幫助基層主管理解如何激勵和引導團隊成員，創造積極向上的工作環境。我們期望通過這些培訓，基層管理人員能夠更好地適應其新角色，並在管理實踐中展現出色的領導能力和專業素養，從而促進整個團隊的高效運作和穩定發展，最終推動公司實現長期的成長與成功。

經營管理人才培訓		
執行率	總人數及時數	頻率
指定成員 95% 完訓（註） 整體培訓滿意度達 9.8	35 人 共計 24 小時	2023 年共舉辦 6 次

註：共六天課程，部份人員因疫情確診及公務因素請假。



▲ 經營管理人才培訓活動



▲ 經營管理人才培訓活動

藥學 / 製藥儲備人才培訓計劃

健喬集團長期致力於藥業人才的培育，並因應公司長期發展對人才的需求，自 2022 年起開辦第一屆儲備人才培訓班。該計劃針對藥學系及製藥系等相關科系的畢業生，公司為具備藥師資格的人才提供百萬優渥年薪、專業的培訓課程、完善的福利制度及優質的工作環境，邀請對製藥產業有高度熱忱、願意接受挑戰的應屆畢業生加入健喬集團製藥的人才培訓行列。

整體培訓課程為期 6 個月，包含行銷、醫藥法規、業務、品質保證、研發、工廠介紹及藥局通路等多方面的 On Job Training 課程。參加培訓課程的同仁不僅可以學習藥學相關及產品的專業知識，還能實際參與營銷運作。為期六個月的培訓過程，讓學員深入職場，了解實際運作。學員每週需提交心得報告，每月進行專題報告，並安排高階主管擔任導師，指導學員認識企業文化及未來職場的規劃。通過培訓過程，學員能更深入了解企業的核心價值，並將這些價值觀內化，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，公司將根據個人的專業職能及培訓期間的成績，安排至行銷、業務、醫藥法規、品質保證、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。未來公司規劃每 2 至 3 年輪調一次專業職位，並期望於 5 年內培育出與健喬集團價值觀一致的管理人才。

2023 年，公司成功錄取了 5 位藥學儲備幹部和 4 位製藥儲備幹部，並已進入各自單位，開始第一階段的定崗工作學習。於此階段，藥學儲備幹部和製藥儲備幹部分別接受針對性培訓和實作指導。藥學儲備幹部主要集中在藥物研發、臨床試驗設計及藥品監管合規等方面的學習，通過與資深藥學專家的緊密合作，逐步提升他們在專業領域的實戰能力。製藥儲備幹部則深入製造流程、品質控制和生產管理等環節，學習最新的製藥技術和管理方法，並參與實際生產操作，掌握製藥全過程的每一個細節。此外，這些儲備幹部在定崗工作學習期間還接受了綜合技能培訓，包括專案管理、團隊合作、問題解決及創新思維等課程，旨在全面提升綜合素質，為未來擔任更高層級的管理職位立下基石。公司高階主管也定期與之進行交流，提供實務經驗指導和職業發展建議，確保每一位儲備幹部都能充分發揮其潛力，並在未來的職業生涯中，秉持公司的核心價值，為推動製藥行業的創新與進步貢獻他們的智慧和力量。



▲ 儲備人才培訓計劃活動

藥學 / 製藥儲備人才培訓計劃		
執行率	總人數及時數	頻率
指定成員 100% 完訓 整體培訓滿意度達 4.95	10 人 共計 155 小時	1 年一次



▲ 儲備人才培訓計劃活動



▲ 儲備人才培訓計劃活動

5.2.2 考核制度

健喬集團設置績效考核管理辦法，用於員工年度目標設定、工作輔導以及主管與員工溝通的工具，並已在全體員工中全面實施。績效考核結果將作為員工調薪、晉升和年度分紅發放等的參考依據。於年初，人資部發起員工目標設定，確保所有員工有明確的工作目標。新進員工需在入職後三個月內制定個人工作目標。於年底，人資部會進行年度績效評核，全面評估員工在過去一年的表現。最終整體績效評核結果由董事長核定。

員工績效考核		主管	非主管	總計
男性	受績效考核人數	48	276	324
	男性總人數	48	276	324
	受績效考核比例	100%	100%	100%
女性	受績效考核人數	37	368	498
	女性總人數	37	368	405
	受績效考核比例	100%	100%	100%
全體	受績效考核人數	85	644	729
	總人數	85	644	729
	受績效考核比例	100%	100%	100%

5.3 職業安全衛生

重大主題	職業安全衛生
GRI 指標	GRI 403
正負面衝擊說明	<p>正面衝擊說明</p> <p>企業透過執行職業安全衛生相關標準，能減少職業傷害的發生，保障員工健康和 safety，進而提高工作效率和生產力。此外，預防工傷和職業病能顯著降低企業的醫療和保險成本。注重職業安全衛生的企業會被視為負責任和具有社會責任感，提升企業形象及聲譽，吸引更多優秀人才和合作機會。遵守職業安全衛生法規可避免因違規帶來的法律風險和罰款，保持企業之法令遵循以及穩定運營。同時，安全的工作環境能增強員工滿意度，降低流失率，節省招聘和培訓新員工的成本，並提高生產效率和產品質量。不僅能創造和諧的工作環境，促進團隊合作和創新，更能在競爭激烈的市場中成為企業的競爭優勢</p> <p>負面衝擊說明</p> <p>倘若企業忽視職業安全衛生的重要性，將會帶來諸多負面影響。工傷和職業病的增加不僅會導致員工健康受損，還會引發高額的醫療和賠償成本。此外，缺乏安全措施的工作環境會降低員工滿意度，進而影響工作效率和生產力，從而導致員工因安全問題而使離職率上升，增加企業招聘和培訓新員工的成本。最後，違反相關職業安全衛生法規會導致企業面臨訴訟風險及罰款，損害企業聲譽，進一步影響市場競爭力</p>
政策與承諾	<p>政策</p> <ul style="list-style-type: none"> 訂有《職業安全衛生辦法》並落實職安管理系統 PDCA 之精神，有系統地推動職業健康與安全管理措施 <p>承諾</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 確保工廠管理以【安全第一，零工安】為首要任務，保護員工的工作安全 定期施行作業環境監測，評估危害因子暴露狀況並就偵出之危害因子持續改善 設立獎勵制度，對於在工安改善提案中表現優異的員工給予獎勵

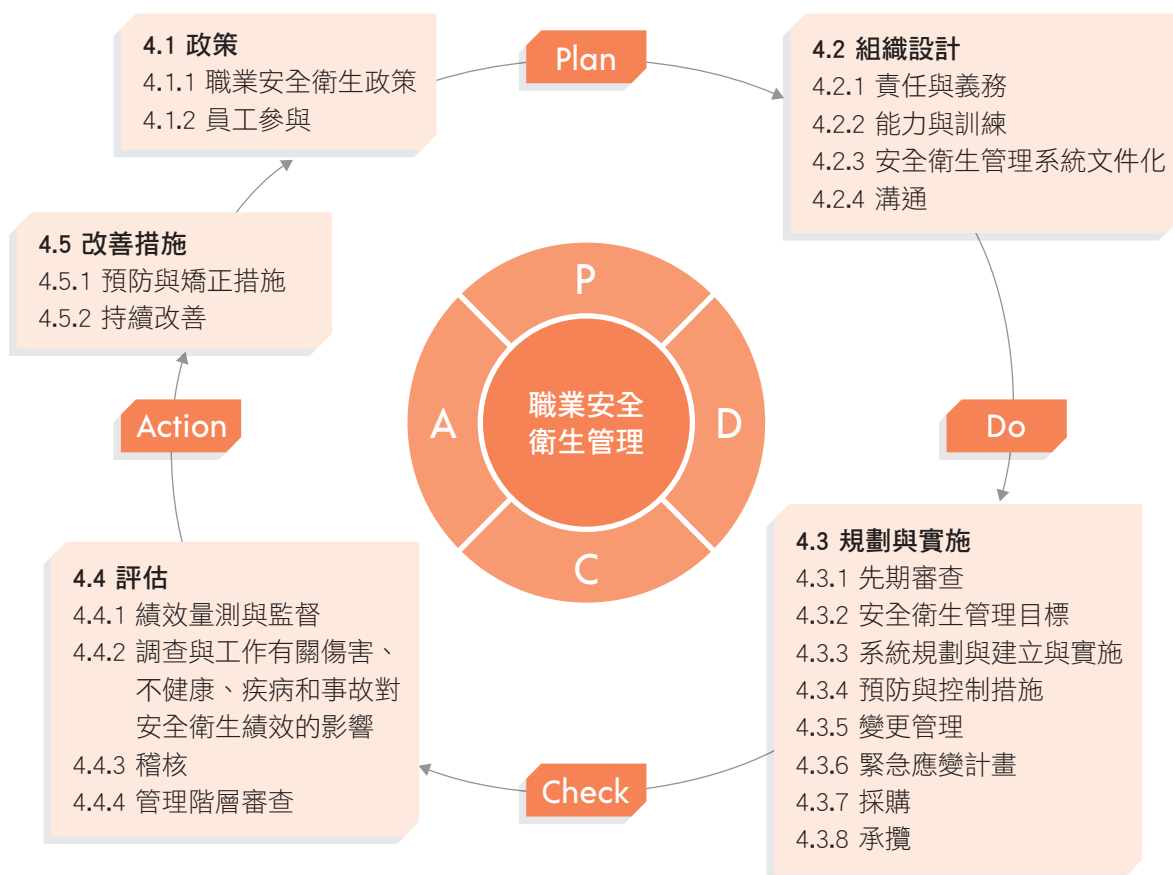
目標	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 降低廠內工安事故件數及工傷病假時數 ● 持續實施員工健康衛教以提升員工之職業安全衛生相關意識 ● 持續針對機械及設備或化學品之使用與儲存實施自主檢查與不定期稽核 <p>中長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 持續舉辦職業安全衛生教育訓練，打造零職災安全衛生職場
行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月安全意識推動小組運作，例如：每月的職安宣導 ● 建置勞工健康保護四大計畫，內容涵蓋： <ul style="list-style-type: none"> ● 母性健康保護：定期針對新進同仁及在職同仁執行勞工安全衛生教育訓練，特別強調母性健康的保護措施 ● 職場不法侵害預防：各廠區之勞工安全衛生委員會於每季召開會議，確保勞資雙方能就職場不法侵害等議題有充分的溝通 ● 異常工作負荷預防：定期執行緊急應變計劃演練，以減少因異常工作負荷導致的職場安全事件。另外，我們進行職場安全意識的提升，包括教育訓練和演練，以預防異常工作負荷 ● 人因性危害預防等議題：針對使用或儲存之危害性化學品進行危害標示及提供安全資料表，以預防人因性危害；對於有危險性之機械或設備實施定期自主檢查，以保護員工免受人因性危害影響。我們確保所有同仁投保勞保、健保、團險及意外險，並為工作場所投保公共意外責任險
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年工傷件數較前一年度下降 11%，員工工傷時數少 80% ● 2023 年無重大職災事故發生

* 此重大主題本年度無實際發生涉及負面衝擊的活動或商業關係

5.3.1 職業安全衛生管理機制

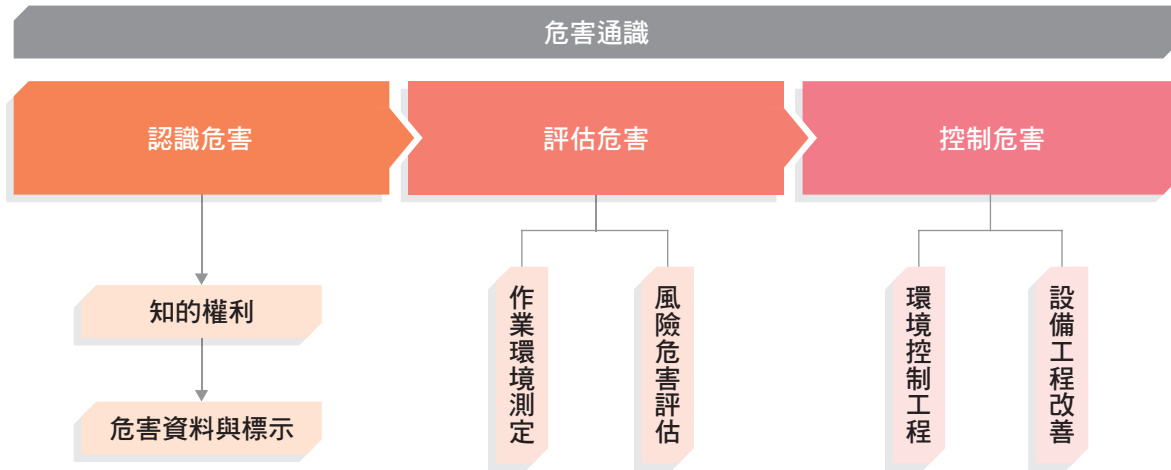
健喬信元致力於提供員工一個健康安全的工作環境。全體員工皆依循《職業安全衛生辦法》作為安全衛生管理的最高指導原則，並依循職安管理系統 PDCA 的精神，系統化地推動職業健康與安全的管理措施。展開各項具體執行方針，確保這些原則能夠具體落實，始終將安全放在首位，致力於創建一個安全、衛生和健康的工作環境。藉由定期的教育訓練和宣導活動，持續強化員工的安全衛生觀念和災害預防意識。這些培訓不僅涵蓋基本的安全操作規範，還包括最新的安全技術和防護措施，旨在提升員工在各種情況下的應變能力。

健喬信元設有專門的安全衛生管理小組，定期進行環境監測和風險評估並提供相關改善措施，確保工作場所始終符合最高的安全標準。我們以職業安全衛生室進行職業安全衛生工作的主要統籌，其餘各子公司皆設有職業安全業務主管或職業安全衛生管理員。負責針對新進員工進行安全衛生教育訓練，以確保每位員工都瞭解工作場所的安全標準和操作程序。此外，每年定期進行兩次作業環境監測，以評估工作場所的安全性並提出改善建議。同時，各廠區也會定期舉辦安全衛生講習，以加強員工對安全意識的理解和培養安全工作習慣。最後，負責組織集團內的職災事故研討，分析事故原因並制定預防措施，以避免類似事件再次發生。



5.3.2 危害辨識及風險評估

職安風險辨識與危害評估流程



職業健康安全風險之識別結果

風險項目	風險描述	因應措施	提供工作者降低風險的服務
生產包裝線之職業傷害	<ul style="list-style-type: none"> 產線之設備機具可能導致人員絆倒、跌倒、割傷、捲夾傷 所使用之丙酮、乙酸甲脂、乙醇等化學物質可能對人員造成危害 	<ul style="list-style-type: none"> 給予產線人員適當休息時間，並增加人員巡視排除，可能潛在之風險 注意作業環境物品堆放是否排列整齊 人員作業安全防護標準教育訓練 	提供現場操作人員防護具，降低化學品接觸危害
生產製造線之職業傷害	<ul style="list-style-type: none"> 產線之設備機具可能導致人員絆倒、跌倒、割傷、捲夾傷 所使用之酒精、異丙醇（IPA）、二氯甲烷等化學物質可能對人員造成危害 	<ul style="list-style-type: none"> 給予產線人員適當休息時間，並增加人員巡視排除，可能潛在之風險 作業環境每半年定期監測 	提供現場操作人員防護具，降低化學品接觸危害

避免及減少工作者工傷

健喬信元透過內部建置四大計畫（母性健康保護、職場不法侵害預防、異常工作負荷預防、人因性危害預防）以及每月進行安全意識推動宣導，如職業災害案例介紹與預防措施宣導，確保員工免承擔工傷風險；對外部分，在施工前，承攬商必須進行施工環境的危害因子告知，讓其全面了解現場

潛在的危險因素，避免在未知情況下作業引發意外事故。藉此承攬商能更好地評估風險，採取適當的防護措施，保障施工人員的安全。此外，每日施工前會舉辦工具箱會議，承攬商在會議上進行工作安全宣導，講解當日工作的潛在危險，並討論有效的安全防護措施。

於新進員工之教育訓練中，我們除了宣導員工應履行安全衛生義務外，還強調員工自我保護的重要性。健喬信元遵守《職業安全衛生法》第十八條和施行細則第二十五條中關於「立即發生危險之虞」的規定，告知所有員工，倘若在工作期間發現立即性危險時，應立即自行撤離至安全場所並通報。員工如在工作期間發現任何安全疑慮，可透過改善意見或是相關權責單位進行溝通及反應。截至2023年，健喬信元未有任何員工因通報安全疑慮或自行撤離至安全場所而受到懲處的記錄。

事故調查

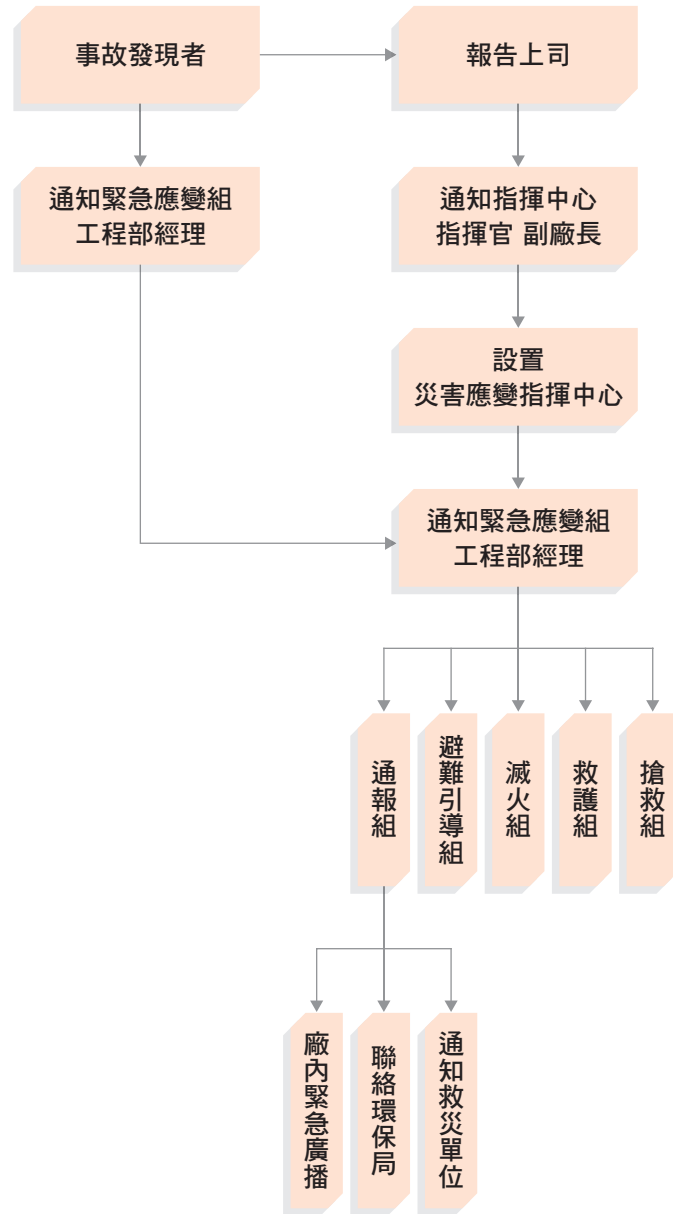
透過事故調查，能夠深入了解事故發生的根本原因以及潛在影響，並作出改善措施以防患未然。為了有效管理及追蹤，健喬信元建立一套流程作為依據，自事故發生起至結案為止，皆有對應之應採取的行動及所需的佐證文件，並於調查程序的每一階段指派應執行之部門或人員，以確保責任之劃分，幫助調查程序得以順利進行，將事故所造成的影響降到最低，從而採取應變措施與作出後續改善計畫。

事故調查流程

情境描述	廠區內 / 外發生職災應立刻通知部門主管（由本人或透過同事回報）	事故發生單位主管如接獲部屬因上下班途中發生災害（如車禍、天災等）或職業災害，應主動設法取得該員工之相關新災害情況並通知工安單位及人資單位	工安單位接獲同仁通知者應主動立即向廠區最高主管及政府單位回報職災發生 人資單位應主動告知並協助事故者請假流程相關作業	人資單位將進行「事故調查記錄表」及其附件正本以利申辦公傷相關程序，並將正本發予工安單位進行歸檔，副本發於事故人及單位主管
執行部門 / 人員	事故發生員工 / 接獲通報之同仁	事故發生單位主管	工安及人資單位	人資單位
文件 / 紀錄	1. 具警察局報案三聯單 2. 醫師診斷證明 3. 收據副本（非影本） 4. 上下班事故而致傷害證明書 5. 其他證明文件		1. 事故調查記錄表 2. 職災門診 / 住院單 3. 於8小時內通報政府單位並上勞動部職業安全衛生署－事業單位職災通報網站進行職災通報	事故調查記錄表

緊急應變程序

當緊急事件發生時，應立即採取適當的緊急應變程序。以迅速且有效的方式應對各種突發情況，最大程度地減少損失並確保人員的安全。健喬信元建立一套緊急應變程序，並藉由日常演習及相關教育訓練，確保每位員工在緊急情況下能夠即時通報、採取初步處理措施並向相關單位求助，以將損失降至最低程度。



職業傷害與職業病

有賴於對員工進行必要的職業安全衛生教育訓練以及定期消防演練，2023 年未發生任何職業災害和火災事件，未來我們將持續透過舉辦教育訓練、定期演習與強化預防措施，維持工作環境的安全以及全體員工的健康。

5.3.3 職業安全衛生教育訓練

職業安全衛生教育訓練能提高員工的安全意識，使其了解工作環境中的潛在危險和風險。當員工熟悉並掌握安全操作規範和應急處理方法時，能有效降低事故以及因事故導致之停產發生的機率，從而確保人身安全及穩定生產。為此，健喬信元舉辦一系列內外部相關課程，供各單位同仁進修，訓練期滿後，將透過課後測驗、實操確認有效性並核發結業證書予及格者。

此外，健喬信元鼓勵員工考取職業安全證照，進一步提升其專業知識和技能。具備職業安全證照的員工不僅能在工作中更好地應對各種安全挑戰，也能提升自身的職業競爭力。同時也為企業創造了一個更安全、更高效的工作環境，於市場中樹立良好的安全形象。

2023 職安訓練項目	訓練時數	參與人次	2023 職安訓練項目	訓練時數	參與人次
新進人員職業安全衛生	471	157	定期輻射教育訓練課程	6	2
在職人員職業安全衛生	1,660	671	放射性物質操作人員	18	1
職業安全衛生業務主管	24	3	急救人員	32	2
防火管理人員	18	2	毒性及關注化學物質作業	52.5	6
乙級鍋爐操作人員	100	2	粉塵作業主管	24	2
小型鍋爐操作人員	18	1	堆高機操作人員	29	9
有機溶劑作業主管	12	2	暴露評估自主管理	6	2
第一種壓力容器操作人員	3	1	藥廠溫室氣體盤查實務	6	1
甲級廢（汙）水處理專責人員	96	1	總計	2,575.5	865

員工職業安全證照

專業證照職業安全人員	證照概述	證照數量
特定化學物質作業主管	特定化學物質作業場所管理、監督相關人員	3
有機溶劑作業主管	有機溶劑作業場所管理、監督相關人員	6
急救人員	對於急救方面知識之詳細介紹	12
甲種職業安全衛生業務主管	員工人數達 100 人以上之事業單位，需設置一名甲種職業安全衛生業務主管。	4
職業安全衛生管理人員	平時僱用勞工人數在三十人以上未達一百人者，應選任職業安全衛生管理員。	1
缺氧作業主管	缺氧作業場所管理、監督相關人員	1
粉塵作業主管	粉塵作業場所管理、監督相關人員	1
危險性設備（一壓、鍋爐）操作人員	危險性之設備作業職場危害防止完整認知	7
堆高機操作人員	操作堆高機具人員	18
乙級廢棄物處理專業技術人員	事業符合環保署列管之污染規模，要求事業應分級設置專責人員，負責規劃、管理污染防治設施及環境管理工作視公司污染排放的規模或環保設施或需執行那些廢棄物業務而定，需聘請該類專責人員。	1
能源管理人	能源用戶規劃節能減碳工作，使工商企業普遍落實能源管理，達到降低能源支出、提高能源使用效率之目的。	1
防火管理人	一定規模以上供公眾使用建築物需設置防火管理人員。	4
游離輻射設備操作人員	輻射工作人員對輻射安全、防護應用與法規有清楚完整認知。	3
	總計	62

5.3.4 健康促進行動

定期健康檢查與臨場醫療服務



四大主軸守護健喬集團同仁的健康



為確保員工的身心健康並提升福利品質，公司積極採取多項措施。定期為員工辦理健康檢查，使員工了解自身健康狀況，維持良好的身心狀態，從而全心投入工作。除了依法規指定的體檢項目外，還免費提供國人常見的腹部（肝膽胰脾腎）、婦科、攝護腺、甲狀腺等相關疾病進行超音波檢查以及血液癌症篩檢。2023年，健檢受惠人數達272名，提供三年度健康檢查結果比對、線上體檢報告查詢便於同仁健康管理與追蹤。此外，公司特約勞工健康服務醫師和護理師，負責員工健康管理及職業病預防等健康保護事項。執行的內容包括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和職場不法侵害預防。健康關懷、衛教諮詢、電子報和講座等，強化員工的健康防護技能與知識。為了進一步滿足員工的需求，我們設置了獨立的哺乳室，提供隱密舒適的哺乳環境，方便媽媽們安心照顧子女。通過這些舉措，公司致力於建立一個安全、健康且友善的工作環境。

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

項目	人次
年度健康檢查分級	43
新人體檢	12
個人疾病與健康諮詢	9
母性健康保護（註1）	4
工傷關懷	4
復配工評估（註2）	5
人因性危害預防（註3）	8
工作負荷危害預防（註4）	2
總計	87

註1：自知悉妊娠日起至產後一年內女性同仁健康保護措施。

註2：因傷害或疾病對從事工作之復工或適性配工評估。

註3：如重複性動作等對肌肉骨骼傷害預防衛教。

註4：對長時間、夜間工作者健康情形評估。



▲ 定期健康檢查與臨場醫療服務

社團活動

健喬信元致力於提升員工福利，關注同仁的身心健康，並增強他們對企業的向心力。設立多個社團，安排相關活動，讓員工在工作之餘可以參與，促進同事間的情感交流，實現工作與生活的平衡。目前設有羽球社、太極拳社等。此外，公司每年積極參加外部羽球競賽，並曾舉辦兩次醫藥盃羽球比賽。我們也鼓勵員工參加公司協辦的馬拉松路跑活動，推動健康的職場文化。



▲ 2023 台新女子馬拉松

活動名稱	活動日期	觸及參加人數
2023 台新女子馬拉松	2023 / 3 / 26	3,000
第二屆健喬醫藥盃羽球比賽	2023 / 12 / 10	111
早餐跑	2023 / 12 / 16	5,200
台北馬拉松路跑	2023 / 12 / 17	28,500



▲ 第二屆健喬醫藥盃羽球比賽

5.4 人權保障

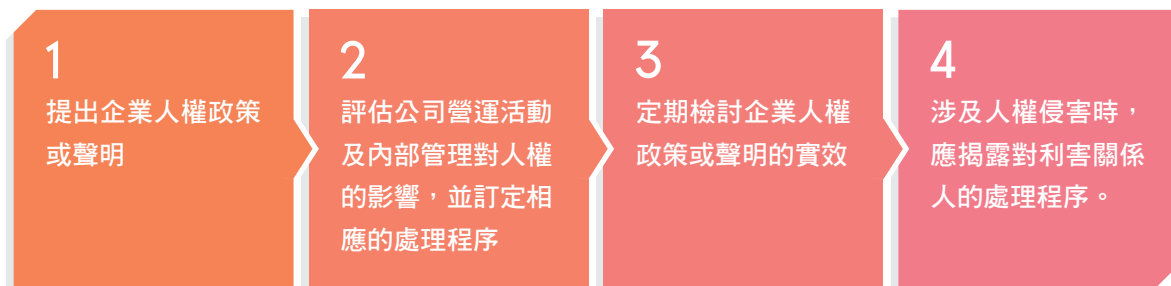
5.4.1 人權政策

健喬集團堅持遵循「聯合國世界人權宣言」、「國際人權公約」、「聯合國全球盟約」，以及國際勞工組織制定的「工作基本原則與權利宣言」等相關人權標準，同時嚴格遵守「中華民國勞動基準法」、「性別平等工作法」等相關勞動法規及各地的勞動法令。

本公司於《永續發展實務守則》（註 1）中人權小節的內容做為公司的人權管理政策，積極實踐永續發展及人權保障，以符合國際發展趨勢，並保障員工的權益，防止任何侵犯或違反人權的行為，確保所有員工都能夠受到公平對待並得到尊重。同時我們確保公司於營運過程中皆有考量到下列人權議題，如：勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式的強迫勞動及僱傭與就業歧視、確認招聘人力時並無因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會的平等。

註 1：本守則訂立於民國一〇一一年三月二十九日，相關訂定及修正應經本公司董事會同意，並提股東會報告，修訂時亦同。

制定管理政策與程序以履行保障人權的責任



健喬信元將人權承諾整合至組織的策略、政策以及營運中，轉化成具體作為以確保其有效性。透過將人權政策納入組織的未來發展目標，使其與公司核心價值一致，並在年度計劃中明確納入相關目標。其次，在各項營運政策中，如招聘、員工培訓、績效評估和晉升等方面，皆納入人權考量指標。同時，於供應鏈管理政策內要求合作夥伴必須遵守人權標準，並簽署相應的合約。透過定期評估人權政策遵守的情況，並提出改進建議。體現健喬信元面對人權議題的積極關注以及高度重視。

公司各階層推動人權政策之責任

董事會	高階主管	營運階層
<ul style="list-style-type: none"> • 確立公司的人權政策，並將其納入公司治理框架。 • 監督人權政策的執行情況，並就重大人權風險提供指導和決策支持。 • 要求高階主管和營運階層將人權政策貫徹到公司各個層面。 	<ul style="list-style-type: none"> • 負責向董事會匯報公司的人權政策執行情況，並提供相應的改進建議。 • 在組織中推動人權政策，確保全體員工都了解該政策的重要性和內容。 • 領導人權執行團隊，確保人權政策的實施符合公司的價值觀和承諾。 	<ul style="list-style-type: none"> • 落實公司人權政策到日常業務中，確保所有活動都符合相關的法律法規和公司政策。 • 監督公司內部人權風險的管理，並與相關部門合作解決人權問題。

員工人權保障措施

性騷擾防治

根據《性別工作平等法》及《性騷擾防治及處理辦法》，將相關規定納入員工手冊及獎懲規定，並在新人培訓中進行宣導，積極消除職場性騷擾與霸凌。公司設有暢通的溝通管道及電子信箱作為受理窗口，從而提高人權保障意識，降低相關風險的發生可能性。若有申訴案件成立，由人資及相關單位進行調查，並由性騷擾申訴處理委員會進行審理。此外，本公司更於 2023 年舉辦了兩場性騷擾防治相關的教育訓練，以強化同仁對於性騷擾事件的因應能力，總參與人次共 729 人，員工完訓率達 100%。

課程名稱	訓練人次 / 時數	參與員工 / 所屬部門	培訓目標	培訓方式 (實體 / 線上)
【主管】職場不法侵害預防——新世代的職場安心新文化	85 / 50 分鐘	全體 100% 完訓	了解與強化性騷擾事件處理程序與因應性騷擾事件之能力。	實體 + 線上
【一般】守護單純的美好——性騷擾防治與因應	644 / 50 分鐘	全體 100% 完訓	了解與建立員工對於性騷擾的正確認知與因應方式。	實體 + 線上

保護童工與青年勞工

健喬信元的用人政策完全符合法規要求，嚴禁僱用童工。為確保任用無誤，所有獲聘員工皆需提供身份證明以供公司查驗。如發現錯誤錄用未滿十六歲的少年或兒童，應立即停止其工作並結算薪資。招募十六歲以上未滿十八歲的技術生、養成工、見習生、建教合作班學生及其他性質相似的青年勞工時，必須確保其勞動條件、工作內容及工作環境符合法令規定。例如，這些青年勞工不得從事危險工作或夜間工作。如青年勞工仍在學，其上課、工作及通勤時間每日總計不得超過十小時。

5.4.2 多元與平等

性別平等

健喬信元始終堅持性別平等的原則，確保在任用和升遷過程中不因性別而有所差異，致力於提供公平的工作環境及晉升管道，讓每位員工都有平等的機會展現才能。在 2023 年，我們的女性員工占比達 56%、女性主管占比達到 44%，展現出我們在推動性別平等方面的不懈努力。未來，我們將繼續致力於提升女性在領導層中的代表性，並持續推動多元化和包容性的企業文化。

2023 年	年齡				職務					
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	總計	主管	百分比	非主管	百分比	總計	百分比
男性	81	174	69	324	48	56%	276	43%	324	44%
女性	97	243	65	405	37	44%	368	57%	405	56%
全體	178	417	134	729	85	100%	644	100%	729	100%

2022 年	年齡				職務					
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	總計	主管	百分比	非主管	百分比	總計	百分比
男性	81	177	68	326	70	21%	256	79%	326	43%
女性	118	245	74	437	49	11%	388	89%	437	57%
全體	199	422	142	763	119	100%	644	100%	763	100%

2021 年	年齡				職務					
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	總計	主管	百分比	非主管	百分比	總計	百分比
男性	47	175	67	289	69	54%	219	40%	288	43%
女性	72	249	66	387	58	46%	330	60%	388	57%
全體	119	424	133	676	127	100%	549	100%	676	100%

多元人力

我們深知多元人力的重要性，因此致力於創造一個包容和多元化的工作環境，積極雇用身心障礙者、原住民以及外籍員工，其不僅促進了多元文化的融合，更體現了企業的包容及平等價值觀。每位員工無論其背景、經歷如何，在健喬信元都能感受到被尊重與重視，並都能在此找到發展的空間與機會。

實際聘用人數				
		男性	女性	總計
2021 年	身心障礙聘用人數	2	1	3
	少數族群（原住民）聘用人數	0	1	1
	外籍員工聘用人數	29	32	61
2022 年	身心障礙聘用人數	2	2	4
	少數族群（原住民）聘用人數	1	1	2
	外籍員工聘用人數	52	60	112
2023 年	身心障礙聘用人數	2	3	5
	少數族群（原住民）聘用人數	1	2	3
	外籍員工聘用人數	43	47	90

5.4.3 多元溝通管道

健喬信元支持公開透明的誠信道德文化，鼓勵內部員工和外部人員透過相關舉報管道，舉報任何不符合法規或公司相關政策的行為，並允許匿名舉報，以避免不當督導、不公平、職場騷擾等問題的發生。

勞資會議

健喬信元重視勞資溝通，定期召開勞資會議，2023 年共計召開四次會議聽取員工問題反映，並積極尋求解決方案。透過這些會議，我們致力於協調和改善企業與員工之間的勞動關係，同時推進企業文化建立，營造和諧的勞動關係和良好的工作氛圍，以保障企業經營活動的正常開展。截至目前，本公司成立迄今尚未因勞資糾紛而遭受損失。未來，我們將持續秉持勞資和諧及創造優良工作環境的經營理念，使員工與公司共同成長，並不斷進步。

檢舉與申訴管道

為建立公司內部友善職場，提供員工安全和諧的環境，公司建立公正並積極調查的申訴管道，說明如下：

設立員工申訴信箱：為樹立企業核心價值，端正善良風氣，公司線上線下管道設置員工申訴信箱，並以電子郵件及實體布告欄公告周知。

- 電子申訴信箱：synmosa.995@synmosa.com.tw
- 實體員工意見箱：於廠區通道口設置員工意見箱

本年度公司收到了 2 件職場霸凌相關和 1 件性騷擾相關的投訴。對此我們已啟動調查和溝通調解程序，並積極處理和回應。



投資人申訴管道

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，並每年辦理兩次法說會，與股東維持良好互動關係。





6

社會參與與公益

6.1 社會參與與社會公益

6.2 公協會與外部組織參與

績效亮點

- 贊助圍棋活動新台幣 260 萬。
- 贊助臺北醫學大學藥學院建院基金 100 萬。
- 2023 年投入社會參與與公益總計約新台幣 946 萬元，用於各項教育活動、健康促進活動、社區關懷活動與醫學專業交流活動。

6.1 社會參與與社會公益

6.1.1 文化推廣

圍棋，作為傳統文化博大精深的代表，蘊含著深厚的文化底蘊和哲學意涵，其中注重整體的策略性思考，同時又需細緻入微的局部計算，體現了中庸之道和辨識主次的智慧。在長時間的對弈中，棋士需要保持清醒的頭腦和堅定的意志，這種精神在當今社會仍然有著深遠的意義，不僅可以幫助人們在工作和生活中面對挑戰，更可以提升個人的素養和修養。

健喬信元視推廣傳統圍棋文化為己任，連續多年贊助圍棋活動以及賽事，包括：每年持續舉辦健喬盃女子圍棋最強戰，匯集各路好手於此一決高下，成為全國圍棋賽事的矚目焦點，更於 2023 年加碼贊助新台幣 60 萬元，鼓勵優秀的台灣棋士站上世界舞台，為台爭光，並希望藉此拋磚引玉期盼更多企業夥伴加入，為台灣棋界培養更多優秀的棋士，發揚傳統文化的同時，也能讓世界看到台灣。



6.1.2 社會公益

健喬信元公司長期以來扮演著積極參與社會公益活動的角色，2023 年，我們投入總計約新台幣 946 萬元，用於教育贊助、健康推廣、社區服務與專業交流等多個領域，以善盡企業的社會責任。首先，在教育方面，公司透過設立「健喬集團藥師科學家獎學金」與捐贈臺北醫學大學建院基金，強化學術與產業之間的連結，資助藥學與醫學領域的優秀學生和研究設施，培育未來醫藥領域的專業人才。我們積極贊助及參與各類運動賽事，如台北馬拉松和台新女子馬拉松等，除了提供場地支持，亦於賽事中設置補給站，展現對參賽者的關懷及對健康生活方式的推廣。公司亦重視社區參與，支持臺北醫學大學綠十字醫療服務隊在偏鄉地區進行暑期義診，結合本地醫療資源提供服務、改善當地居民的醫療環境與健康狀態，凸顯其對於社區服務的承諾與貢獻。在醫學專業交流方面，健喬信元不斷參與並支持各種醫學學會與研討會，如台灣癌症研究學會、台灣婦產科醫學會等，提升專業知識交流，助力台灣醫藥業的發展。這些活動反映了我們對於持續推動社會進步和公共福祉的承諾，也展現了我們對改善社會環境和提升公共健康的努力。

設立健喬集團藥師科學家獎學金

健喬信元一向重視生技製藥產業人才的培育，為加強學術與產業的鏈接，規劃了健喬育成專案，並設立「健喬集團藥師科學家獎學金」計畫。透過產學合作、實習機會和獎學金等方案，落實人才培育。此計畫旨在鼓勵藥學系學生在學期間兼顧品德和學業，以激發研究創新的精神，並獎助其進行藥學相關研究和國際進修。最終目的是培育成為優秀的專業藥學科研人員，服務社會，同時提供畢業後進入產業實習和就業的機會。



▲ 集團與元培醫藥大學簽訂合作備忘錄



▲ 集團與中華醫藥大學簽訂合作備忘錄

贊助臺北醫學大學醫學院建院基金

2023 年健喬信元向臺北醫學大學藥學院捐贈新台幣 100 萬元作為建院基金。此基金是為了資助先進研發設備的購置，並建立一個完善的學習和研究環境，幫助學校培育藥學研發技術與人才。此舉乃是對學術研究的鼓勵，也對台灣醫藥事業未來發展的一大推動。我們期盼能成為其他企業的典範，激勵更多的企業夥伴投入，共同為台灣醫學界培育更多優秀的醫師、藥師。這不僅能提升台灣醫藥技術的水平，也能讓台灣在全球舞台上獲得更多的關注和尊重。



贊助大型運動項目

健喬信元秉持推廣健康運動的理念，已多年來持續贊助台北馬拉松，為了給參賽選手提供更好的支持，於比賽終點設立健喬信元身可補電解質的活動攤位，熱情迎接每一位選手的完賽並送上電解質飲料，補充他們的體力，2023 年相關捐贈金額共 469,600 元；此外，我們於 2023 年贊助「2023 台新女子馬拉松，以此展現公司對女性健康的支持，我們更舉辦了第二屆喬醫藥盃羽球比賽，除了人員外也鼓勵員工積極投入運動活動。我們深信藉由贊助健康運動和公益活動，是履行企業社會責任的重要方式之一，並將持續投入推動國內各項運動項目，為促進全民健康和幸福貢獻一份力量。



參與社區關懷活動

健喬信元與子公司優良生醫共同舉辦社區捐血活動，從 2023 年起，預計每年 5 月與 11 月分別舉辦 2 個場次，藉此活動幫助緊急需要輸血者外，期盼提升社會關懷，並增進附近公司行號與社區居民互動，促進周邊環境關係正向、友善發展。

我們於活動前二周針對健喬與優良生醫同仁，和兩家公司所在的內湖辦公大樓之進出者進行活動推廣，並於辦公大樓外設置宣傳立牌號招附近居民、上班族參與捐血活動，約可觸及 860 人；活動前一周向台北捐血中心臉書粉絲團 11 萬追蹤者發布活動資訊。

活動當日時間參加人數及募集血液資訊如下：

活動時間	參加人次與捐血資訊
2023 年 5 月	150 人，成功捐出 113 袋血液
2023 年 11 月	120 人，成功捐出 95 袋血液

註：每袋 250 cc



支持學生投入偏鄉義診

健喬集團支持臺北醫學大學綠十字醫療服務隊暑期義診，於 2023 年 8 月 14 日至 21 日，共 8 天於雲林縣四湖鄉和元長鄉提供服務，結合醫師、學生和當地資源以提升當地居民醫療知識與健康狀況。義診期間，我們在偏鄉服務據點成立臨時醫療站，提供當地約 150 名長者義診服務，另針對 180 戶有年長者之家庭進行探訪以及約 70 名國小學童進行衛生教育宣導。



6.2 公協會與外部組織參與

6.2.1 公協會

健喬信元從台灣出發，放眼亞洲，一步一腳印地耕耘，懷抱堅定的理念與洞悉未來的思維，致力於推動醫藥產業的持續發展。從新藥研發、製藥流程、倉儲物流到市場行銷，堅持以高標準的製藥技術提升民眾生活品質。透過參加國內各大醫藥相關公協會，不斷提升自身知識水準，並與業界同行進行學術交流和重要醫療資訊的交換。這些參與不僅促進了健喬信元內部知識的更新和技術的提升，同時也強化了與其他醫藥企業及機構的合作關係，為台灣製藥產業及市場創造良性循環。

公協會組織名稱	
• 中華民國製藥發展協會	• 社團法人中華民國學名藥協會
• 台北市西藥代理商業同業公會	• 社團法人中華無菌製劑協會
• 台北市西藥商業同業公會	• 社團法人新竹縣藥師公會
• 台北市藥師公會	• 社團法人國家生技醫療產業策進會
• 台北市醫療器材商業同業公會	• 財團法人醫藥工業技術發展中心
• 台灣藥品行銷暨管理協會	• 臺灣製藥工業同業公會
• 台灣醫藥品法規學會	• 財團法人中華民國商品條碼策進會
• 台灣醫療暨生技器材工業同業公會	• 台灣生物產業發展協會

6.2.2 外部倡議及團體協約

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。本公司未成立工會，故未有團體協約的訂定。透過以定期舉辦勞資會議作為員工之溝通管道。

附錄

附錄一、GRI 準則揭露索引表

GRI 準則揭露索引表	
使用聲明	健喬信元已依循 GRI 準則報導 2023/1/1-2023/12/31 期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
一般揭露			
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	9-10	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	3	
	2-4 資訊重編	72、93、94	2023 年度因調整報導邊界，故重編 2022 與 2021 年之員工和環境數據。
	2-5 外部保證 / 確信	—	2023 年無進行外部保證 / 確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	13-17	
	2-7 員工	92-94	
	2-8 非員工的工作者	94	
	2-9 治理結構及組成	33	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	36	
	2-11 最高治理單位的主席	34	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	24	
	2-13 衝擊管理的負責人	24	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	23-24	
	2-15 利益衝突	42-43	
	2-16 溝通關鍵重大事件	25-27	
	2-17 最高治理單位的群體智識	36	
	2-18 最高治理單位的績效評估	36	
	2-19 薪酬政策	37-38	
	2-20 薪酬決定流程	37-38	
	2-21 年度總薪酬比率	96	薪酬最高個人之年度總薪酬可能因職務內容、年度績效、與公司獲利情形等原因而有所浮動，為避免資訊揭露之誤導情形，僅揭露經會計師查證之員工薪酬平均數與中位數

GRI 2： 一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	6-7	
	2-23 政策承諾	40-41 119-120	
	2-24 納入政策承諾	40-41 119-120	
	2-25 補救負面衝擊的程序	43-44、123	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	43-44、123	
	2-27 法規遵循	45-49	
	2-28 公協會的會員資格	129	
	2-29 利害關係人議合方針	25-27	
	2-30 團體協約	129	本公司未成立工會，故未有團體協約的訂定。透過以定期舉辦勞資會議作為員工之溝通管道

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
重大主題			
GRI 3： 重大議題 2021	3-1 決定重大議題的流程	27-28	
	3-2 重大議題列表	29	
公司治理			
GRI 3： 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	31-32	
GRI 2： 一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	33	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	36	
	2-11 最高治理單位的主席	34	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	24	
	2-13 衝擊管理的負責人	24	
誠信經營			
GRI 3： 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	39-40	
GRI 2： 一般揭露 2021	2-15 利益衝突	42-43	
	2-23 政策承諾	40-41 119-120	
	2-24 納入政策承諾	40-41 119-120	
	2-25 補救負面衝擊的程序	43-44、123	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	43-44、123	
	GRI 205： 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	39
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		42	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動		44	2023 無確認的貪腐事件

法規遵循		
GRI 3： 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	45-46
GRI 2： 一般揭露 2021	2-27 法規遵循	45-49
顧客健康與安全		
GRI 3： 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	51-52
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響	52-53
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	56
創新研發		
GRI 3： 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	57
氣候變遷風險管理		
GRI 3： 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	63-64
GRI 305： 排放 2016	305-1 範疇一溫室氣體排放	72
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	72
廢污水和廢棄物		
GRI 3： 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	73
GRI 303： 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	74
	303-2 與排水相關衝擊的管理	75-76
	303-3 取水量	74
	303-4 廢水排放量	74
	303-5 耗水量	74
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	77
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	80
	306-3 廢棄物的產生	77-79
	306-5 廢棄物的直接處置	81-82
勞雇關係與人才留任		
GRI 3： 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	91-92
GRI 2： 一般揭露 2021	2-7 員工	92-94
	2-8 非員工的工作者	94

GRI 201 : 經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	99	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	95	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	96-99	
	401-3 育嬰假	98-99	
人才培育與發展			
GRI 3 : 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	100-101	
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	102	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	102	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	107	
職業安全衛生			
GRI 3 : 重大議題 2021	3-3 重大議題管理	108-109	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	110	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	111-113	
	403-3 職業健康服務	114-115	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	110、120	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	114-115	
	403-6 工作者健康促進	116-118	
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	114-115	
	403-9 職業傷害	113	2023 年無發生職業傷害事件
	403-10 職業病	113	

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
其他主題			
GRI 302 : 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	83	
	302-4 減少能源消耗	84-85	
GRI 305 : 排放 2016	GRI 305-7 氮氧化物 (NOx)、 硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	89	
GRI 405 : 員工多元化與 平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	34-35	
		121-122	

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊索引表

上櫃公司氣候相關資訊	對應章節及補充說明	頁碼
治理		
<p>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。</p>	<p>4.1.1 氣候相關風險與機會管理 一、治理</p> <p>本公司設置推動永續發展之責任單位「永續發展推動小組」，由副總經理擔任召集人，推動小組下設 ESG 辦公室及各工作小組，包括治理小組、環境小組、社會小組及產品小組。永續發展推動小組主責召集各永續面向與議題的工作小組，ESG 辦公室負責各執行單位與召集人間的溝通協調、監督與追蹤工作進度，並由各工作小組開展氣候相關風險與機會的辨識工作，以及永續發展政策、制度或相關管理方針的具體推動計劃及執行。當永續發展推動小組完成識別、評估和管理氣候變遷對公司的潛在影響後，會於每年定期向董事會匯整報告執行成果，由董事會進行督導，以確保營運策略方向與氣候相關風險管理政策一致並能有效運作。</p>	64-65
策略		
<p>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）。</p>	<p>4.1.1 氣候相關風險與機會管理 二、策略及風險管理</p> <p>健喬信元依循氣候相關財務揭露 (TCFD) 的建議進行氣候相關風險與機會鑑別，發放問卷評估各風險與機會議題的發生可能性、衝擊程度等，並判別預估影響期程為短期 (0-3 年)、中期 (3-10 年) 或長期 (>10 年)。氣候風險與機會之辨識結果，及其如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期) 的說明詳見 4.1.1 氣候相關風險與機會管理 二、策略及風險管理。</p>	65-68
<p>3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p>	<p>4.1.1 氣候相關風險與機會管理 二、策略及風險管理</p> <p>健喬信元鑑別出之三項重大氣候風險與機會分別為「降雨 (水) 模式變化和氣候模式的長期極端變化」、「使用低碳、再生能源」以及「節能生產與運輸」，我們針對重大的極端氣候風險「降雨 (水) 模式變化和氣候模式的長期極端變化」加強分析其對公司的財務影響如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 缺水與政府限水造成停工的產能損失：由於氣候變遷造成降雨模式越趨極端導致缺水或政府限水，除了影響公司的製程用水，還可能造成停工導致產能損失，進一步影響下游客戶，例如醫院的用藥供應，使病人缺乏所需的治療藥物。例如，在 2021 年台灣大缺水期間，政府實施各項節約用水措施，包括減壓供水和供 5 停 2 等。面對停水情況，各廠區自來水儲存量僅能供應半天至 3 天不等的生產需求。受影響所致造成新竹、台中區的廠區有 16 個工作日無法生產，導致部分液劑軟膏及軟膏產能的損失。 	68-70

3.	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<ul style="list-style-type: none"> 水質不穩影響製程用水品質，增加生產成本：降水模式改變，例如極端性降雨會導致水質不穩定（例如原水濁度過高），使得用水系統中的水質不符合生產標準，進而影響製程用水品質（製程用水系統的總有機碳 (Total organic carbon, TOC) 數值偏高），這使得公司需要更多的水處理和調整措施，增加了生產成本和導致製程品質不穩定。 停工延遲交付需支付違約金：停水可能造成產品交付延遲而導致供應壓力上升。另外，一旦發生停水而導致生產製程中斷，將嚴重影響藥品產量並導致延遲交付產品，而須支付違約金的狀況。 	68-70
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。	4.1.1 氣候相關風險與機會管理 二、策略及風險管理 健喬信元在目前的企業運營中尚未實施具體的情境分析來評估氣候變遷風險。	—
風險管理			
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。	4.1.1 氣候相關風險與機會管理 二、策略及風險管理 健喬信元依據「公司風險管理實務守則」，明確設定公司的風險管理目標、建立風險管理政策與程序、安排風險管理組織架構與職掌、並進行風險管理資訊之報導與揭露。健喬信元的氣候風險管理機制以公司的風險管理制度為基礎，我們將透過 TCFD 方法學辨識出之重要氣候風險與機會議題，整合至其現有的風險管理框架中，考量氣候變遷對經營策略、營運、財務、法律遵循等多方面的潛在影響，希望藉此將氣候風險議題管理常態化，以確保公司能夠有效的監管與應對潛在氣候危機。	65-66
指標與目標			
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。	4.1.1 氣候相關風險與機會管理 三、指標和目標 為了適應全球迫切的氣候風險與回應潛在機會，健喬信元針對重大氣候風險與機會項目，規畫了對應的調適因應作為，並設定對應的管理指標與目標，具體措施請見 4.1.1 氣候相關風險與機會管理 三、指標和目標。	71
7.	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	健喬信元目前尚未實施內部碳定價機制，將持續追蹤市場價格及社會成本資訊，作為後續訂定之參考。	—

8.	<p>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。</p>	<p>4.1.1 氣候相關風險與機會管理三、指標和目標</p> <p>健喬信元設有 2050 年完全消除或抵換所有範疇一與範疇二的碳排放、以實現碳中和之長期目標。由於健喬信元本年度尚未被納入主管機關強制規範溫室氣體盤查對象，故本公司先設定 2026 年及 2027 年分別完成健喬信元個體公司、健喬信元母子公司的溫室氣體盤查業務之目標，並會再依據盤查結果展開後續的具體年度減量目標。</p> <p>目前我們尚未採用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)。</p>	71
9.	<p>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</p> <p>1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形</p> <p>1-1-1 溫室氣體盤查資訊</p> <p>本公司目前尚未進行完整溫室氣體盤查，規劃將於 2026 年及 2027 年分別完成健喬信元個體公司、合併財報公司的溫室氣體盤查業務。</p> <p>1-1-2 溫室氣體確信資訊</p> <p>本公司目前尚未進行溫室氣體確信。</p> <p>1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫</p> <p>本公司將在完整進行溫室氣體盤查後再行設定減量目標、策略及行動方案。</p>		

