健喬信元 synmosa

2025

健喬信元永續報告書

Synmosa Sustainability Report

本刊發行日期：2026年8月

公司揭露永續報告書相關資料之網址：https://www.synmosa.com.tw/

目次

關於本報告書 2
董事長的話 4
榮耀與肯定 6
健喬信元永續績效 7
特別報導：
健喬連 2 年獲得「亞洲最佳雇主獎」並榮獲三項大獎
展現職場實力 8

1 永續策略與經營

1.1 關於健喬信元 11
1.2 永續治理架構 18
1.3 利害關係人溝通與重大主題分析 20

2 永續治理

2.1 公司治理 25
2.2 誠信經營 33
2.3 法規遵循 39
2.4 資訊安全管理 44

3 責任製造與創新

3.1 顧客健康與安全 49
3.2 創新研發 56
3.3 供應商管理 61

4 環境永續

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 84

5 社會共融

5.1 勞雇關係與人才留任 93
5.2 人才培育與發展 105
5.3 職業安全衛生 113
5.4 人權保障 123
5.5 社會參與 128

附錄
附錄一：GRI 準則揭露索引表 132
附錄二：上櫃公司氣候相關資訊索引表 137
附錄三：SASB 指標揭露索引表 139
附錄四：查證聲明書 142

關於本報告書

報告書概述

本報告書為健喬信元醫藥生技股份有限公司(以下簡稱健喬信元或本公司)的 2025 年永續報告書(以下簡稱本報告書),秉持公開、透明、誠信的原則,詳實表達 2025 年與利害關係人溝通及永續議題的投入情況。

本報告書共分為 5 個章節,第一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;其後分別說明本公司在「公司治理」、「責任製造與創新」、「環境永續」以及「社會共融」的努力,呼應聯合國的永續發展目標 (SDGs) 的具體實踐。

報導邊界 GRI 2-2

本報告書報導的相關數據均基於本公司內部的統計調查或經過會計師的查核與認證而來。除財務報表數據包含健喬信元總公司及子公司外,其餘治理面、社會面、環境面、產品面的揭露範圍其餘治理面、社會面、環境面、產品面的揭露範圍包括健喬信元醫藥生技股份有限公司、優良生技醫藥股份有限公司、優良化學製藥股份有限公司、健康化學製股份有限公司、七星化學製藥股份有限公司等 5 家公司,未包括其他在台子公司、海外辦事處和海外子公司。隨著本公司營運規模成長與永續資訊揭露的持續精進,為全面展現整體社會面績效與人力資源樣態,自 2025 年度永續報告書起,本公司進一步將子公司「優良生醫公司」納入人力資源等相關指標之盤點與報導範疇。未來將視公司營運狀況,逐步納入揭露範圍至涵蓋整個合併集團。若資料呈現有涉及揭露範圍的變動時,將於報告書內文備註說明。

報告書編製準則

本報告書依據台灣證交所「上市上櫃公司永續發展實務守則」及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製,報告中所有財務數字均以新臺幣為計算單位,相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎,並採用下列國際發佈單位的依循項目作為撰寫依據。

發佈單位	依循項目	索引
全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI)	GRI 通用準則 2021 年版	附 錄 一、GRI 準則索引表
氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)	氣候相關財務揭露建議書	附錄二 . 上櫃公司氣候相關資訊索引表
永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)	永續會計準則委員會之產業揭露標準行業準則 :「生物科技與製藥」 (Biotechnology and Pharmaceuticals)	附 錄 三 .SASB 指標揭露索引表

報告書內部管理流程

1 報告書編製
本報告書內容資訊及數據係由永續發展推動小組與各權責小組成員共同蒐集、彙整及編製

2 內容彙整與審核
交由各單位主管審核，確認報告書之內容正確性及涵蓋所有重大主題，並由 ESG 辦公室統籌、彙整各權責小組成員所提供之資料，完成永續報告書初稿

3 董事會決議
初稿交由編撰小組再次覆核，並經董事會決議通過

4 定稿
經董事會決議後，於公司網站與臺灣證券交易所公開資訊觀測站公開發佈

外部保證 GRI 2-5

2025 年度，本報告書委由國富浩華聯合會計師事務所依照依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行會計師有限確信，會計師出具之確信報告請詳附錄；財務數據則由勤業眾信聯合會計師事務所負責核閱與查證。

資訊重編 GRI 2-4

本年度報告有一處資訊重編： 1.1.2 小節利害關係人經濟價值分配表格中員工（不含董事）數值更改為引用財報數據為主，2023 年由 1,153,048 千元調整為 1,189,251 千元，2024 年由 1,278,110 千元調整為 1,283,755 千元。

報導時間、發行頻率及聯絡人 GRI 2-3

本公司 2020 年首度發行企業社會責任報告書，並於 2021 年更名為永續報告書。本報告書為健喬信元發行的第 6 本永續報告書，所揭露的數據及內容以 2025 年度 (2025 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 2023 年及 2024 年之資訊，以呈現出相關趨勢與變化。如有跨及不同年度之報導，將另於報告書內文中說明。

本公司每年定期發行永續報告書，並於本公司網站中發布電子檔供利害關係人參閱。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。

前次發行日期：2025 年 8 月

本次發行日期：2026 年 8 月

預定下次發行日期：2027 年 8 月

聯絡資訊與意見回饋

健喬信元醫藥生技股份有限公司 ESG 辦公室
電話：+886-2-8797-7100
地址：114 台北市內湖區內湖路一段 396 號 11 樓
E-Mail：esg@synmosa.com.tw
公司網站：https://www.synmosa.com.tw

歷年永續報告書下載

董事長的話 GRI 2-22

穩健經營，追求企業永續成長

2025 年，全球經濟與醫藥產業持續面對地緣政治、供應鏈重整、氣候變遷及法規快速變化等挑戰。健喬信元始終秉持「誠信、正直」的基本價值，將永續理念融入營運決策，持續強化公司治理、創新研發、製造品質與人才發展。

2025 年，健喬信元合併營業收入將近新台幣 62 億元，較前一年成長近 12%；歸屬母公司稅後淨利 8.21 億元，年成長 20%，展現穩健的營運韌性與資源整合能力。公司持續推動「自身成長、策略聯盟、持續購併」三大成長動能，深化台灣市場並拓展亞洲布局，逐步建構具區域競爭力的製藥與商業化平台。

產品品質與穩定供應是製藥企業最重要的責任。我們持續升級製造據點、導入自動化設備並優化品質管理體系。2025 年共取得 29 張藥品許可證，維持零重大產品召回及零違反產品健康與安全法規事件；研發經費較前一年成長 34%，持續深耕五大技術平台及重點治療領域，為病患提供更多安全、有效的治療選擇。

完善治理，推動低碳轉型

2025 年，健喬成立「永續發展委員會」，並設置 ESG 辦公室及跨部門工作小組，由董事會監督永續策略與執行成果，使環境、社會及治理議題更有系統地納入公司決策與風險管理。我們持續強化誠信經營、法令遵循、資訊安全、供應鏈管理及利害關係人溝通，並透過外部有限確信，提升永續資訊的透明度與可信度。

面對氣候變遷，公司持續擴大溫室氣體盤查範圍，依循 TCFD 架構辨識氣候風險與機會，透過設備汰換、製程改善及能源管理，刪除太陽能利用，降低營運對環境的影響，並朝 2050 年淨零排放目標邁進。

重視人才，打造幸福職場

人才是企業永續成長的核心。截至 2025 年底，公司共有 995 名員工，女性占 57%，女性主管占 40%；全年員工受訓時數達 14,835 小時。我們持續推動人才培育、員工協助方案、薪酬優化、職涯發展、健康促進及家庭友善措施，打造多元共融、安全健康且具發展性的職場。

健喬信元連續第二年榮獲《HR Asia》「亞洲最佳企業雇主獎」，並獲得多元、平等與包容、員工關懷及職場永續等獎項，同時入選《商業周刊》「台灣全齡百強企業」，展現公司在員工福祉、跨世代共融及人才發展上的長期投入。

深化公益，擴大社會影響

企業成長的價值也應回饋社會。2025 年，健喬信元投入社會公益與慈善捐贈金額達新台幣 610 萬元，持續推動捐血、健康倡議、產學合作及體育文化發展，年度兩場捐血活動共募集 186 袋血液。我們亦持續贊助臺北馬拉松，並舉辦健喬醫藥盃羽球賽及健喬盃女子圍棋最強戰，透過健康促進、人才培育及社區參與，善盡企業公民責任。

攜手共創永續健康未來

永續不只是企業責任，更是提升競爭力與創造長期價值的重要策略。健喬信元將持續以病患需求為核心，深化研發創新與特色製劑技術，提升製造效率及供應韌性，積極拓展亞洲市場與國際合作，同時強化氣候治理、人才發展與社會參與。

感謝全體員工、客戶、股東、合作夥伴及各界利害關係人的信任與支持。健喬信元將以穩健、務實的態度落實永續承諾，攜手各界為人類健康創造長遠價值，朝具國際競爭力與永續影響力的區域大型製藥集團穩步前進。

董事長

林智暉

榮耀與肯定

營業收入

合併營收較2024年成長**11.5%**
母公司營業淨利成長幅度達**8.21億元**
年成長**20%**

荷爾蒙製劑

銷量全台國資廠第一

鼻噴類產品

銷量全台第一

定量噴霧吸入劑

製造銷售技術全台唯一

環境永續

年度總節電實績推升至
540,273 度，較前一年度節省
196,892 度電

職場共榮

榮獲2024、2025
「亞洲最佳企業雇主獎」及
商周2025**《全齡企業百強》**

健喬信元永續績效

對應聯合國永續發展目標 (SDGs)

治理面

- 合併營收較 2024 年成長 11.5%；母公司營業淨利達 8.21 億元，成長幅度達 20%
- 獨立董事占比 44.4%，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 11%，已達成不超過董事席次三分之一的目標
- 女性董事共 2 席，已達成至少 2 席的目標
- 年度 0 貪腐事件、0 違反誠信經營相關之投訴案件[註]

對應聯合國永續發展目標 (SDGs)

環境面

- 透過「全年監控」與「精準調度」，年度總節電實績推升至 540,273 度，較前一年度節省 196,892 度電
- 0 件廢污水、廢棄物污染之情事發生

對應聯合國永續發展目標 (SDGs)

社會面

- 榮獲 2025「亞洲最佳企業雇主獎」、商周 2025《全齡企業百強》
- 優渥的薪資待遇：員工薪資中位數較前一年成長 8.73%
- 免費提供優於法規的常見疾病篩檢，受惠人數達 440 名
- 員工訓練總受訓時數達 15,103 小時，總計 4,068 人次
- 職安教育總受訓時數達 4,865 小時，總計 1,386 人次
- 女性員工占比 57%、女性主管占比 40%
- 推動 5 項社會參與活動

對應聯合國永續發展目標 (SDGs)

產品面

- 荷爾蒙製劑銷量全台國資廠第一
- 鼻噴類產品銷量全台第一
- 定量噴霧吸入劑製造銷售技術全台唯一
- 取得共 29 張藥品許可證
- 年度未發生違反產品與服務的健康和安全法規之事件

特別報導

健喬信元連 2 年獲得「亞洲最佳雇主獎」與三項大獎，並入選《商業周刊》「台灣全齡百強企業」

健喬信元榮獲 2025 年《HR Asia》「亞洲最佳雇主獎」（Best Companies to Work for in Asia），連續第二年獲得此項殊榮，展現我們在員工關懷、組織文化與永續經營等面向的深厚實力；優良生醫也於 2025 年榮獲《HR Asia》「亞洲最佳企業雇主」等多項大獎，呈現集團內在營造優質職場環境上，持續耕耘的一致性。今年，健喬信元更進一步勇奪「多元、平等與包容獎」、「最具員工關懷獎」以及「職場永續獎」三項大獎。

此份對多元共融的承諾，也讓健喬信元於同年入選《商業周刊》表揚跨世代共融的標竿企業——「台灣全齡百強企業」。健喬信元深知企業的永續競爭力來自「人」，目前集團中高齡員工占比達 19%，我們以「尊重經驗、共創成長」為核心，設立年資獎與退休轉任顧問制度讓專業延續；同時推動 EAPs 員工協助方案與托幼服務協助員工兼顧家庭，並透過內部導師制度促進跨世代知識傳承，引領「年齡多元、世代共融」的友善職場。

健喬信元近年持續深化「3A+ 人才策略」，從招募、發展到留才，均以建立具國際競爭力的團隊為目標。公司導入領先業界的 15% 薪酬政策，結合目標導向的績效管理機制與跨部門輪調制度，鼓勵員工在組織內橫向與縱向發展，擴大職涯視野。同時也積極推動「百萬藥師儲備計畫」，針對新世代藥師量身打造發展藍圖，培育未來產業領袖。

除了制度設計與薪酬福利，健喬信元也重視員工的整體幸福感與身心健康，打造具支持性的工作環境，包括彈性工作機制、健康促進活動、學習補助與家庭友善措施，讓員工能夠在安心的環境中實現個人成長。

健喬信元亦將永續與合規視為企業文化的重要核心。從內部治理、法令遵循到反貪腐政策，公司持續推動高標準的誠信經營規範，並積極參與公益、節能與綠色製程等多項 ESG 行動，落實企業社會責任。

再次獲得亞洲最佳雇主並入選全齡百強企業，是全體同仁共同努力與企業文化累積的成果展現。未來，本公司將持續深化員工參與、提升管理透明度，以經驗為橋、以創新為翼，營造一個跨世代共融、具包容力且與時俱進的友善職場，攜手各世代員工邁向更健康、更永續的未來。

亞洲最佳企業雇主獎

HR Asia Best Companies to Work for in Asia

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

- **11.5%** 營業收入成長
- **20%** 母公司稅後淨利成長
- **TOP 1** 全台荷爾蒙製劑銷量
- **TOP 1** 全台鼻噴類產品銷量
- **TOP 1** 全台唯一的定量噴霧吸入劑製造銷售技術

1.1 關於健喬信元 GRI 2-1

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。本公司自成立以來，秉持「前瞻專業」的核心承諾，提供優質醫療產品以照顧人類健康，並以擁有先進的技術平台和廣泛的產品領域，加上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於 1980 年成立，秉持「誠信、正直」的基本價值從事藥物的研發及製造，是一個經營涵蓋「代理、製造、代工、研究開發」多元化發展的企業體。

集團堅持「形象建立、創造價值、分享員工」的經營理念，並以「自身成長、策略聯盟、持續購併」為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、荷爾蒙、鼻噴劑、發泡劑、顆粒劑」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藥品為目標，正是集團不斷穩健成長的關鍵。

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	1980 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一段 396 號 11 樓
員工人數	995 人 (* 註：為截至 2025 年 12 月 31 日之人數；涵蓋範疇為健喬信元總公司及優良生技醫藥股份有限公司、優良化學製藥股份有限公司、健康化學製股份有限公司、七星化學製藥股份有限公司等 4 家子公司))
資本額	新臺幣 5,101,756 仟元 (*2025 年度)
營業收入	新臺幣 6,189,262 仟元 (* 註：為 2025 年度集團合併營收)
主要業務	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
主要市場	以台灣和港澳市場為主
股票代碼	4114

營運分佈

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、菲律賓和新加坡設立子公司；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，從新劑型研發、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、建立堅強的亞洲區域銷售網並成長為區域大型製藥集團。

健喬集團成員

主要產品與服務 GRI2-6

健喬信元的產品分為「藥品」及「保健食品」兩大類別，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。

1. 藥品：建置「五大技術平台」，包含發泡錠、定量噴霧劑、鼻噴劑、荷爾蒙與顆粒劑五大類商品，在藥品研發上持續突破，推出更多創新的醫療和保健產品。健喬信元在五大技術平台中皆擁有國內數一數二的製造廠。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。

五大技術平台

技術平台名稱	亮點說明
 發泡錠	• **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。
 定量噴霧劑 (MDI)	• **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。
 鼻噴劑	• **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： (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

荷爾蒙

- **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

- **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：由子公司優良生醫傳承健喬集團高標準、高品質的製藥技術，專為促進健康和預防疾病而設計，在供應給醫院和診所之外，並透過藥局與專業藥師的佈局，深耕在地社區，滿足民眾生活與醫療保健需求。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，優良生醫還擴展到寵物保健品的開發，以滿足寵物的特定健康需求。並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。

1.1.2 公司價值鏈 GRI2-6

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。

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。

活動範疇	價值鏈實體	價值鏈主要活動
上游	原料藥廠與代理商	健喬信元從國內外多家原料藥廠和代理商購買藥品製造所需的原料藥。 ・原料藥廠：專注於學名藥廠所需的原料藥製造和銷售，並從事新藥的開發。所有原料藥的選擇都基於嚴格的國際標準，如優良製造標準（cGMP）和國際醫藥品稽查協約組織認證（PIC/S GMP），以確保藥品安全和品質。 ・代理商：提供代銷服務及代理合約藥品與相關規範訓練
中游	自有生產工廠	・擁有自己的生產工廠，生產包括學名藥品（如錠劑、膠囊、Sachet包、鼻噴劑、MDI）和保健食品在內的各種產品。 ・新藥開發和銷售 ・代理原開發廠的合約藥品
下游	銷售通路與經銷商	・透過直營銷售團隊及廣泛的銷售通路，將產品行銷到各級醫療院所（如醫學中心、區域醫院等）、經銷/代理商以及藥局。 ・公司主、協辦各種藥品治療學術交流活動和學術會議，以促進醫療專業人員對其產品的認識和正確使用。 ・所有行銷及銷售活動都嚴格遵守相關法律法規及道德規範，確保與醫護人員的互動均基於病患福利與醫療促進。

1.1.3 經營績效

2025 年健喬信元仍展現出亮眼的經濟增長，營業收入突破 61 億新台幣，年成長 11.5%，歸屬母公司之淨利更是從 2024 年的 6.84 億新台幣增加到 8.21 億新台幣，成長 20%。

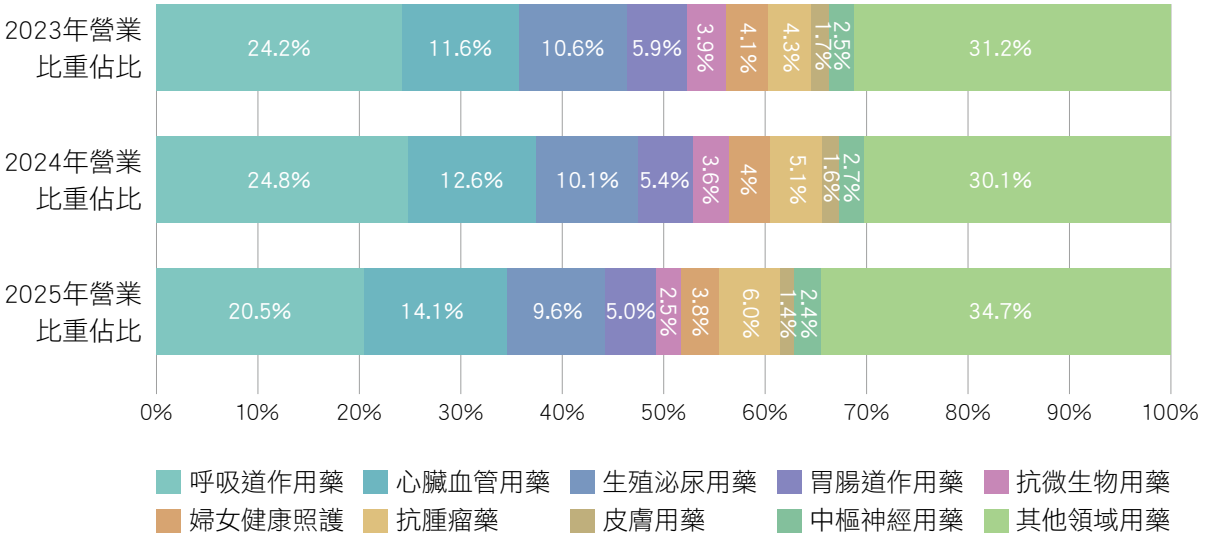
健喬信元及子公司近三年合併財務報表

（單位：新台幣仟元）

項目 \ 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	5,140,495	5,549,549	6,189,262
營運成本	4,525,753	4,808,820	5,410,742
營業淨利（損）	614,742	740,729	778,477
淨利（損）歸屬於母公司	549,832	684,683	821,849
淨利（損）歸屬於非控制權益	（189,663）	（215,803）	（203,424）
營業外收（支）淨額	（13,184）	(81,660)	21,167
稅前淨利（損）	601,558	659,069	799,644
稅後淨利（損）	405,169	468,880	618,425
每股盈餘（元）	1.61	1.63	1.66

註：更多營運成果說明，請見健喬信元年報。

營業比重



註：本表為年度合併財報數據。

利害關係人經濟價值分配（單位：新台幣仟元）

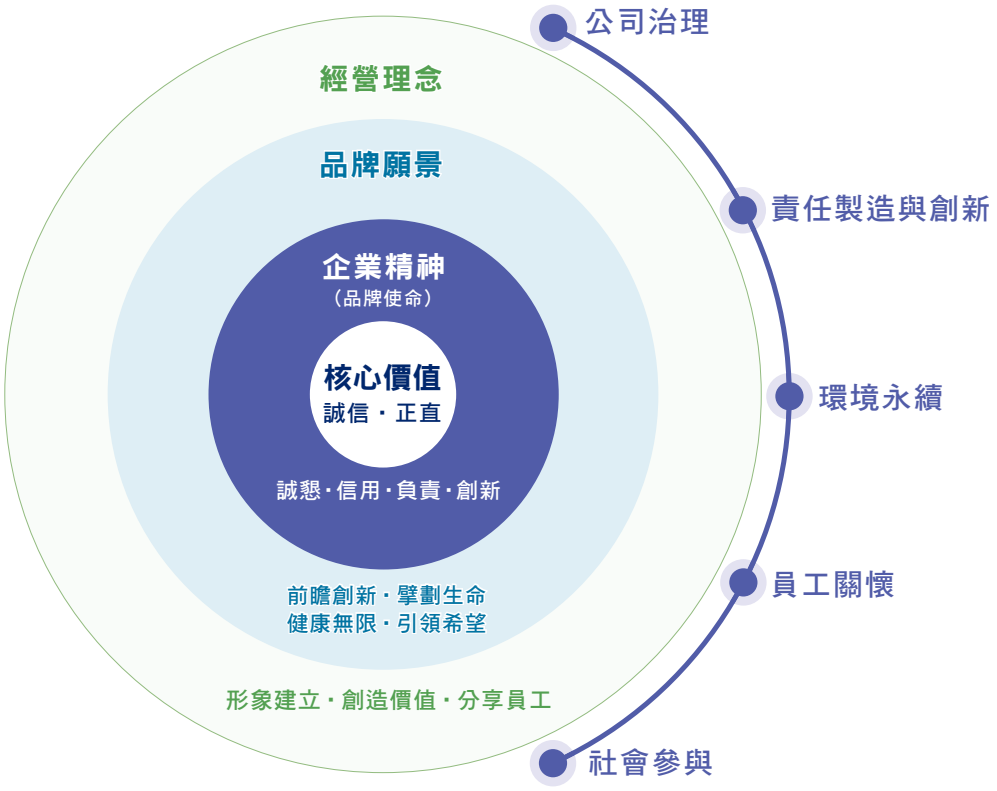
利害關係人	經濟價值分配計算說明	2023 年	2024 年	2025 年
股東	當年分配之現金股利	194,434	228,737	272,614
員工（不含董事）	薪資費用、員工分紅、勞保費用、退休金及其他用人費用	1,189,251	1,283,755	1,499,158
主管機關	當年度實際繳納給中華民國政府之所得稅支出	151,020	197,612	
授權夥伴及藥物開發協力組織	實際支付給授權夥伴及藥物開發協力組織之研發費用	119,241	149,461	

註：本表為年度合併財報數據。

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。以公司「誠信、正直」的核心價值為本；企業精神、品牌願景、經營理念為主軸，透過「公司治理」、「責任製造與創新」、「環境永續」、「員工關懷」、「社會參與」五大主軸，將本公司的永續經營策略結合營運發展，持續創造永續價值。



1.2.2 永續發展推動組織 GRI 2-14

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，健喬信元訂定「永續發展實務守則」，並於 2025 年成立了專責的「永續發展推動小組」。此小組現由獨立董事陳琦玟擔任召集人，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「ESG 辦公室」以及 4 個跨部門功能小組，負責日常的永續活動及各項計畫。ESG 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。

ESG 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。

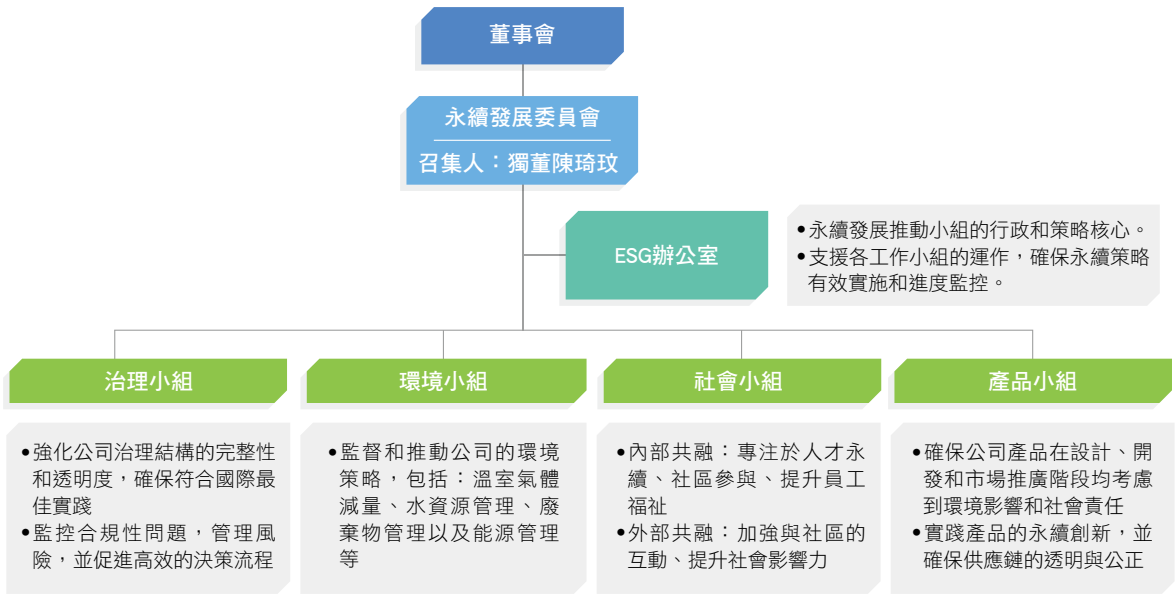
4 審視永續報告書與確認內容。

5 定期向董事會報告年度執行計畫與成果（每年至少一次）。

董事會於永續管理的角色 GRI 2-12、GRI 2-13

本公司以董事會為永續治理最高單位，負責決定本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，並定期審查與監督永續發展相關策略及其執行成效，為了確保策略的透明度和效率，ESG 辦公室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，使本公司在經營活動中能積極回應環境和社會變化，以符合治理最佳實踐，貫徹永續經營理念與落實企業社會責任。

永續發展委員會組織架構



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 GRI 2-16、GRI 2-29

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。因此，我們依照 GRI 準則「界定報告內容原則」，界定出對我們在經濟、環境及社會三個構面上具有影響力或被影響的利害關係人族群，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群，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。我們隨時與利害關係人保持良好互動，並建立多元以及通暢的溝通管道，傾聽利害關係人對於本公司之經濟、環境與社會等的意見與建議，做為日後研擬公司管理方針之參考，適時調整本公司的永續管理政策。

利害關係人類別	對健喬信元的重要性	溝通方式及頻率	關注的重大議題	2025 年溝通實績
股東 / 投資人	溝通經營績效及各項永續治理方面的表現，才能獲得股東 / 投資人青睞，讓公司得以永續發展。	• 股東常會：每年 • 公告重大訊息：不定期 • 財報：每季 • 法人說明會：不定期 • 公開資訊觀測站：不定期 • 公司官方網站：不定期	• 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	• 1 場年度股東常會 • 54 則重大訊息發布 • 4 次財報公告 • 1 次法人說明會舉辦
員工	提供員工的多元、平等、共融的工作環境，制定具競爭力薪酬與福利制度，讓更多優秀人才加入團隊。	• 勞資溝通會議：每季 • 員工大會：每季 • 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 • 內部徵才、員工輪調：每月 • 申訴及檢舉信箱：隨時	• 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	• 12 場職工福利委員會議 • 4 場勞資會議 • 4 場職業安全委員會

客戶	提供高品質的產品與服務，並與客戶保持良好溝通並重視其意見，與求創造雙贏價值。	• E-Mail：不定期 • 電話：不定期 • 客戶拜訪或來廠稽核：不定期 • 官網訊息揭露：每月	• 顧客健康與安全 • 誠信經營 • 法規遵循 • 創新研發	• 設有供應商及客戶申訴管道的電子郵件及電話專線，隨時保持暢通的議合管道
政府組織	關注主管機關之法令規範，並於業務範圍內遵循法規並且誠信經營。	• 協助相關規範制定：不定期 • 配合法令宣導：不定期	• 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	• 遵循金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」，於 2026 年 8 月發行永續報告書 • 永續資訊上傳揭露於公開資訊觀測站
社區居民	透過溝通互動，秉持取之於社會、用之於社會的精神回饋社區居民，提升社會正面影響力。	• 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：不定期 • 發行永續報告書：每年	• 廢污水與廢棄物 • 社會公益（非本年度重大主題）	• 5 場次社區活動
供應商 / 承攬商	從生產到營運，與供應商緊密配合，提供豐富產品及優質的服務給客戶。	• 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	• 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	• 設有供應商及客戶申訴管道的電子郵件及電話專線，隨時保持暢通的議和管道
新聞媒體	與媒體維持良好的溝通管道，有助於順利傳遞公司資訊與品牌形象，並讓利害關係人取得詳實的公司訊息。	• 新聞稿：每月 1 ～ 2 次 • 法人說明會：不定期 • 記者會：不定期	• 顧客健康與安全 • 誠信經營 • 法規遵循 • 公司治理	• 13 則公司營運重大訊息及新聞揭露於公司官網「新聞中心」 • 1 次法人說明會
同業公會	促進健喬信元內部知識的更新和技術的提升，並與業界同行進行學術交流和重要醫療資訊的交流。	• 舉辦活動交流：不定期 • 問題討論及資訊分享：不定期	• 顧客健康與安全 • 誠信經營 • 法規遵循 • 公司治理 • 創新研發	• 16 家公協會組織參與

1.3.2 重大主題鑑別程序 GRI 3-1

健喬信元為確保本報告書揭露資訊符合利害關係人期待，以每 3 年採用系統化分析方式鑑別重大之永續議題。考量 2025 年之產業概況、本公司業務型態及組織架構均無重大改變，亦無足以影響重大主題判斷之情形，故本年度沿用 2023 年之利害關係人與重大主題。透過參考過去議題分析結果、GRI Standards 2021 的重大性鑑別四階段流程、國際趨勢及產業特性等，透過重大性分析的過程解析利害關係人關注的議題，並依據各議題的關注程度進行排序，有效的回應利害關係人所關注的議題，進而產出永續議題清單。

永續議題的鑑別流程

Step 1
鑑別利害關係人
8類利害關係人

利用以下二原則辨識對重大之利害關係人：
1.健喬信元對利害關係人具影響力。
2.利害關係人對健喬信元營運具影響力。
辨識出之利害關係人包含股東/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。

Step 2
蒐集永續議題
19項永續議題

參考GRI Standards 2021、SASB、TCFD及國內外製藥業標竿同業選定之重大主題和本公司進行對照，最後考量前述主題與本公司之適用性，由永續發展推動小組彙總共計19項永續議題。

Step 3
評估永續議題衝擊顯著性
有效問卷21份

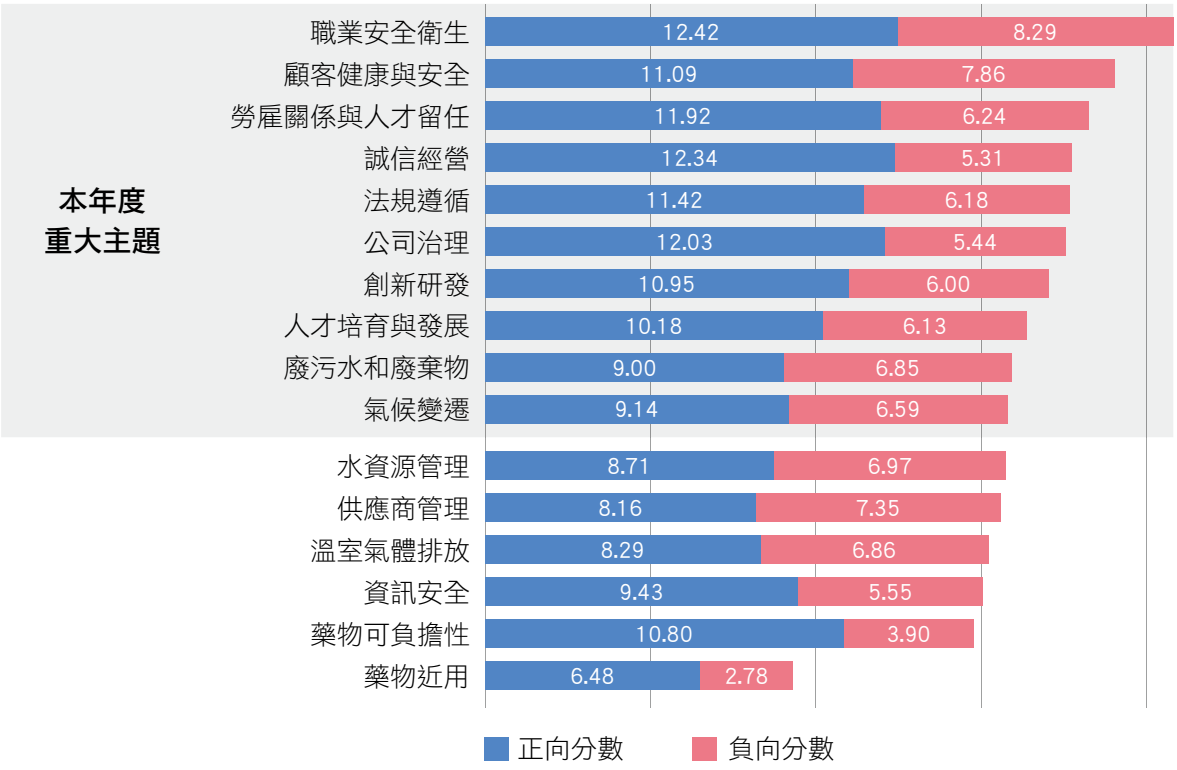
永續發展推動小組發送「衝擊評估問卷」予公司ESG相關單位與負責相關議題之同仁，進一步對19項永續議題以環境、經濟、社會（含人權）三個面向調查實際及潛在之正面及負面衝擊影響程度。

Step 4
確認議題排序及揭露內容
10項重大永續主題

根據第三步驟之衝擊強度排序結果，偕同相關單位進行討論，考量公司營運特性及永續發展趨勢整併成16個主題，再最終選定10項重大永續主題。
依據各主題報導要求於本報告書說明重大永續主題的因應策略、短中長期目標、成果績效及管理方針。

1.3.3 重大主題分析結果 GRI 3-2

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。這些主題涵蓋了本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的所關注的議題。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。



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	同業公會		
社會	職業安全衛生		✓				✓			五、社會共融	403
產品	顧客健康與安全	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	三、責任製造與創新	416
社會	勞雇關係與人才留任		✓							五、社會共融	401，402
治理	誠信經營	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	二、公司治理	205
治理	法規遵循	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	二、公司治理	2-27
治理	公司治理	✓	✓		✓			✓	✓	二、公司治理	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、社會共融	404
環境	廢污水和廢棄物		✓		✓	✓	✓			四、環境永續	303，306
環境	氣候變遷	✓	✓		✓					四、環境永續	305

2

永續治理

2.1 公司治理
2.2 誠信經營
2.3 法規遵循
2.4 資訊安全管理

績效亮點

- **50%** 獨立董事占比
- **2** 位女性董事
- **112.5** 小時資安教育訓練

建議優先閱讀之利害關係人

- 股東／投資人
- 員工
- 客戶
- 政府組織
- 供應商 / 承攬商
- 新聞媒體
- 同業公會

重大主題

- 公司治理
- 誠信經營
- 法規遵循

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在永續發展道路上邁進的關鍵。自成立以來，本公司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。健喬信元嚴格遵守法律法規，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，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。

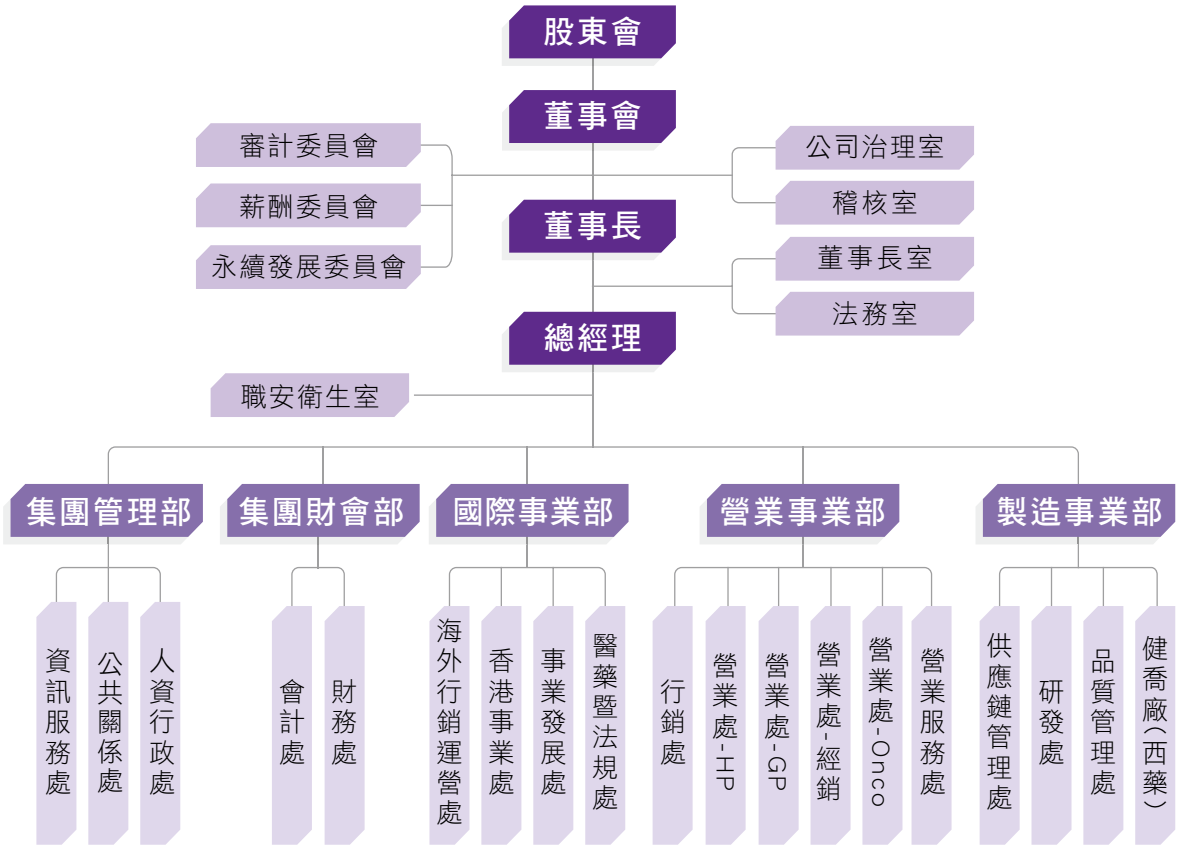
重大主題管理方針 GRI 3-3

重大主題	公司治理
GRI 指標	GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-13
衝擊說明	**正面** 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 **負面** 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
政策與承諾	**政策** • 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 • 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 • 透過強化董事會職能、保障股東權益、尊重利害關係人權益、完善內部控制和內部審計系統不斷提升治理結構的透明度與效能。以定期檢視外部產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 • 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，以支撐本公司永續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 • 參考外部永續評鑑內容，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，精進永續作為 • 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** • 本公司設立的委員會中，專家委員佔比超過 50% • 持續精進公司治理架構與良好的誠信管理，以強化健喬信元的永續治理
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：第 12 屆 (2025 年) 為上櫃組前 36~50%

* 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 GRI 2-9



2.1.2 董事會運作

董事會多元專業 GRI 2-11、405-1

健喬信元董事會為公司最高治理機構，負責制定關鍵策略、監督管理階層運作，並對公司及全體股東負有最終責任。董事會成員來自不同專業領域與產業背景，藉以確保決策之多元性與完整性。

本公司董事會現由 9 席董事組成（目前尚有 1 席缺額），其中包含 4 席獨立董事。獨立董事於強化董事會決策之獨立性與客觀性方面發揮關鍵作用。董事會由董事長擔任主席，並訂有「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」等內部規範（詳見本公司官網 - 公司治理 - 重要公司內規）以防範董事及員工因職務之便取得不當利益。

目前董事會成員並無重大利益衝突情形，董事兼任情形及公司與關係人間之交易亦已於年報中充分揭露。

董事會每季至少召開一次會議，並由經理人、財務主管及會計主管列席參與；稽核主管亦定期向董事會報告稽核結果，以確保策略執行之持續監督與成效評估。**2025 年至 2026 年 3 月期間，董事會共召開 12 次會議，董事平均親自出席率為 96.9%**。此外，董事會亦負責審核公司對外公告之財務報表及法定文件，確保其符合國際會計準則及相關法規之規定。

董事會出席率

職稱	姓名	董事會出席率	備註
董事長	林智暉	100%	114.5.23 連任
董事	邱慧欄	100%	114.5.31 卸任
董事	王建仁	100%	114.5.23 新任
董事	祐僑股份有限公司代表人：黃麗文	83%	114.5.23 連任
董事	祐僑股份有限公司代表人：張有朋	100%	114.5.23 連任
獨立董事	劉享朗	100%	114.5.23 卸任
獨立董事	林秀美	100%	114.5.23 卸任
獨立董事	王建仁	100%	114.5.23 卸任
獨立董事	涂三遷	92%	114.5.23 連任
獨立董事	陳振文	100%	114.5.23 新任
獨立董事	陳琦玟	100%	114.5.23 新任
獨立董事	蘇來守	100%	114.5.23 新任

註：詳細出列席記載、運作情形請參閱本公司 114 年度年報三、公司治理運作情形下之（一）董事會運作情形。

本公司根據「公司治理實務守則」第 20 條，訂定董事會成員多元化政策及具體管理目標，並考量公司營運型態與發展需求，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，董事會的組成應具備以下多元面向：

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

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 114 年度年報董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露說明。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	○（50%）
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	○（12.5%）
女性董事席次至少兩席	○（2 席）

董事會職責、董事長與總經理兼任情形與說明

董事長與總經理由同一人擔任，係基於公司現階段以業務發展為核心考量。製藥產業具高度專業性，董事長林智暉長期深耕該領域並建立穩健經營團隊，故經董事會決議通過兼任總經理職務；未來公司將視營運發展需要，積極尋找適任之人才，以充實內部組織的完整性，以持續強化公司治理架構。

董事會提名與遴選與董監事進修情形 GRI 2-10、2-17

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。董事會的選任程序嚴格遵循公司的「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。

遴選董事時，除了考慮公司的經營發展規模及股權結構外，亦重視候選人是否具備實務運作所需之能力。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。本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。**2025 年度全體董事進修時數 66 小時，100% 符合上市上櫃公司董事進修時數規定。細節亦可至公開資訊觀測站查詢。**

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，以有效推動本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 GRI 2-18

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。透過定期進行的內部及外部評估，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，每年於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，評估之範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估之方式包括董事會暨功能性委員會自評、董事成員自評、同儕評估或其他適當方式進行績效評估。**2025 年度的內部董事會及董事成員績效評核結果已於 2026 年 3 月 10 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，請參閱本公司 114 年度年報上市上櫃公司應揭露董事會自我（或同儕）評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊下之評鑑執行情形。透過這些評估，本公司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，並確保本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。2025 年至 2026 年 3 月共召開 10 次（第二屆 3 次、第三屆 7 次），第二屆委員親自出席率為 92%，第三屆委員親自出席率為 100%。

審計委員會出席率

職稱	姓名	董事會出席率
獨立董事 （第二屆召集人）	劉享朗	100%
獨立董事 （第三屆召集人）	涂三遷	90%

獨立董事	林秀美	100%
獨立董事	王建仁	100%
獨立董事	陳振文	100%
獨立董事	陳琦玟	100%
獨立董事	蘇來守	100%

註：詳細出列席記載、運作情形請參閱本公司 114 年度年報三、公司治理運作情形下之（三）審計委員會運作情形資訊。

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，確保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。**2025 年至 2026 年 3 月共召開 4 次（第五屆 1 次、第六屆 3 次），第五屆委員親自出席率為 100%，第六屆委員親自出席率為 100%**。

薪酬委員會出席率

職稱	姓名	董事會出席率
第五屆召集人	劉享朗	100%
委員	林秀美	100%
委員	王建仁	100%
委員	涂三遷	100%
第六屆召集人	蘇來守	100%
委員	涂三遷	100%
委員	陳振文	100%

註：詳細出列席記載、運作情形請參閱本公司 114 年度年報三、公司治理運作情形下之（四）公司如有設置薪資報酬委員會或提名委員會者，應揭露其組成及運作情形。

薪酬政策 GRI 2-19、2-20

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。公司年度稅前淨利在扣除員工酬勞及董事酬勞前，需提撥不低於 5% 作為員工酬勞，並可高達 5% 作為董事酬勞。當存在累積虧損時，應優先保留相應數額以彌補。員工酬勞可選擇以股票或現金形式發放，而董事酬勞則僅限於現金。這些決策均須經董事會審議並向股東會報告。

此外，本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，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。

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，本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 GRI 3-3

重大主題	誠信經營
GRI 指標	GRI 2-15、2-23、2-24、2-25、2-26、205-1、205-2、205-3
衝擊說明	**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。本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，以避免發生任何貪腐情形。 **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。
政策與承諾	**政策** • 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 **承諾** • 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	**短期目標** • 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 **中期目標** • 落實內控、內稽制度，逐年深化年度稽核計畫 **長期目標** • 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
行動計畫	• 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

行動計畫	• 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	• 評估誠信經營政策的有效性，定期收集員工對政策實施情況的反饋。本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 • 2025 年度與誠信經營相關之申訴、檢舉案件 : 0 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 GRI 2-23、GRI 2-24

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污、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。

醫療專業人員互動道德規範 HC-BP-510a.2

在與醫療專業人員互動部分，健喬信元訂有「醫療照護專業人員互動辦法」，適用範圍涵蓋本公司所有員工以及代表公司辦理相關活動的第三方，明訂所有專業互動相關活動之要求，包含活動及專業會議、行銷性演講計畫、非行銷性活動及專業會議、外部資助、與醫療照護專業人員及醫療照護機構之合作、與病患及病患組織之互動等。此外，本辦法同時規範當本公司資助醫療照護專業人員參與活動或專業會議時，不得干涉醫療照護專業人員的獨立性，且不得不當影響其開立本公司產品之處方、訂購、調劑、推薦、購買、供應、施用、租賃及 / 或使用本公司產品之決定；當本公司進行外部資助時必須嚴格遵循法律規範，應確保負責任的商業行為，以防止發生任何潛在的利益衝突，而這些資助行為也不得作為獲取不當利益或取悅某個資金接受方的途徑。

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。透過這些措施，公司不僅強化了內控制度，也有助於建立誠信經營典範和推動企業文化的永續發展。

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，本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。本公司在與代理商、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。透過這種方式，健喬信元確保所有利益相關者都能輕鬆查找這些重要文件，並了解公司在誠信經營方面的承諾與努力。

避免仿單標示外使用 HC-BP-270a.2

在道德營銷部份，本公司將仿單標示外使用定義為醫師開立處方未依循該藥品的仿單內容，例如仿單所載之核准適應症、核准劑量、給藥途徑等。本公司不主動推廣或鼓勵仿單標示外使用，並確保所有行銷及非行銷資料內容均符合核准仿單內容，提供精確、真實、不具誤導性且具實證基礎之資訊，以避免不當推廣仿單標示外使用。我們也設有對應的申訴機制，當同仁或使用藥品的病患發現潛在違規時，均可進行通報，若經查證屬實，本公司將針對違規者進行處分並要求其改善。

誠信經營教育訓練 GRI 205-2

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。本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誠信道德相關之教育宣導與內部政策教育訓練。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，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。
- 新進員工訓練：人資部門針對新進員工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：本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，本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。本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。**2025 年度「誠信經營作業程序及行為指南」教育訓練共計 779 人次參與（含線上 671 人次、書面 108 人次）**。

2025 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	779 人次 /0.5 小時	健喬信元員工

防範內線交易機制和避免利益衝突 GRI 2-15、205-3

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：「背書保證程序」和「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資訊處理及防範內線交易的作業程序，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。

申訴管道運作機制 GRI 2-25、2-26、205-3、HC-BP-510a.1

健喬信元致力於維護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，也確保本公司能夠持續遵循最高的道德標準。

此外，本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、投函舉報及申訴 / 檢舉信箱，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	舉報人可透過撥打專線（02）8797-7100，由專責單位負責接聽，並保證舉報人的隱私與安全。
投函舉報	舉報人可匿名舉報，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。
申訴 / 檢舉信箱	設置 synmosa.995@synmosa.com.tw 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。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，本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。

貪腐事件處理

2025 年內部查核未發現重大貪腐或舞弊事件，惟仍發現少數涉及合規程序未確實遵循之情形。經調查，部分業務銷售人員於執行藥品銷售推廣活動及費用報支作業時，未完全依循相關作業規範辦理，屬內部控制及程序遵循面之缺失，尚未構成重大舞弊情事。

本公司已依相關規定進行適當處理，並要求相關單位完成改善及制度強化措施。前述情形雖未達重大貪腐或舞弊程度，惟仍與本公司「誠信、正直」之核心價值及對合規與企業文化之承諾不符，本公司對任何不當行為均秉持零容忍立場。

未來將持續強化銷售及費用報支相關內控制度與法規遵循教育訓練，深化誠信文化，以降低潛在風險，確保營運活動符合內部規範及法令要求。

2.3 法規遵循 GRI 2-27

法令遵循是永續發展的基礎，隨著公司業務橫跨歐洲、美洲與亞洲，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，以避免公司面臨重大罰款和賠償的風險。

重大主題管理方針 GRI 3-3

重大主題	法規遵循
GRI 指標	GRI 2-27
衝擊說明	**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、確保公司有效正常營運 **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
政策與承諾	**政策** • 智慧財產權管理及運用辦法 • 訴訟案件 / 重大紛爭管理辦法 **承諾** • 每年持續落實誠信法遵教育訓練及測試
目標	**短期目標** • 遵循法規，持續強化同仁法遵意識 **中期目標** • 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 **長期目標** • 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，都必須嚴格遵守國內外的法律法規。本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。

本公司設有集團法務室和醫藥法規部門，負責追蹤和解析全球法規變化，特別是涉及智慧財產權、藥品研發、臨床試驗、製造及上市後監控等相關法規。集團法務室並負責智慧財產權（包括專利、商標及著作權）之申請、維護與管理，國內外契約之草擬、審核與管理，以及公文系統管理，重大爭議與訴訟案件之處理，透過完善的法務管理機制，有效降低法律風險並保障公司權益。此外，我們訂有「智慧財產權管理及運用辦法」及「契約管理辦法」「訴訟案件 / 重大紛爭管理辦法」，進一步強化公司智慧財產之取得、保護及運用，並建立重大法律風險之管理與因應機制。

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件管理系統蒐集、追蹤及分析主管機關發布之最新法令、政策及法規動態。相關資訊經評估確認後，將即時通報至相關部門，並迅速整合至教育訓練、標準作業程序及業務執行流程中，以確保各項營運活動符合法令要求。此外，公司定期安排新進及在職員工參與政府機關、產業公協會及專業機構舉辦之法規研討會與教育訓練課程，持續提升同仁法規遵循意識及專業能力，確保公司能即時因應法規變動並落實法令遵循管理。

為了確保法規更新的即時性與有效性，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。

透過這些綜合性措施，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 HC-BP-270a.1

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五百萬元新台幣，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。本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，本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透過適當的公開渠道向股東和公眾揭露，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。2025 年，本公司未發生重大裁罰事件，也未發生任何與虛假營銷索賠有關的事件，亦無與貪腐、賄賂內線交易、利益衝突及虛假營銷聲明相關（廣告不實）的法律訴訟。故無相關損失金額。

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；本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，本公司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應用能力，確保每位員工都能在其日常工作中實踐這些高標準。本公司將「法務與智慧財產權」、「個人資料保護」議題列為新人訓的必修課程，要求新進同仁入職報到的一個月內必須完成課程，**2025 年新進同仁完訓率 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）
法務與智慧財產權	296 人次 / 24 分鐘	2025 新進人員	了解集團法務室組織職掌以及智慧財產權說明。	線上
個人資料保護法	296 人次 / 60 分鐘	2025 新進人員	了解與建立員工對於個人資料保護法的正確認知與因應方式。	線上

2.3.2 風險管理與內部控制

健喬信元致力於將風險管理融入日常營運活動，密切關注可能之風險議題，確保公司能夠實現企業目標、提升管理效能，並有效的運用資源，以提升本公司營運穩健度，持續朝企業永續發展目標邁進。健喬信元以董事會作為風險管理最高治理單位，並由專責單位負責。

風險管理評估項目與因應策略

本公司參考 GRI 通用準則 2021 版內容之指引，辨識利害關係人高度關心之永續議題、分析其可能產生的正面和負面衝擊，並透過調查分析各議題的發生機率與影響程度，以此辨識出公司的重大性議題並規劃對應的風險因應策略：

風險面向	重大議題	風險評估項目	因應策略
環境	• 廢污水和廢棄物 • 氣候變遷	環境衝擊及管理	• 訂有各項環境保護及監測管理制度，確實遵守主管機關訂定之法規。 • 加強對員工宣導節能減碳、節約用電用水、垃圾廢棄物分類減量，期待為降低對環境所造成的衝擊。 • 展開氣候變遷相關風險與機會之治理作業，並按其建議的框架揭露年度執行績效與未來目標，細節請參閱本報告書「氣候相關風險與機會管理」專章之內文說明。
社會	職業安全衛生	職業安全	• 每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理能力。 • 對特定工作人員安排健康檢查並增加特殊檢查項目，監測接觸化學品是否對員工健康造成影響。
公司治理	顧客健康與安全	產品安全	產品從研究開發取證到生產製造販售皆遵守政府規範的各項法令，嚴格控管產品品質，以確保藥品安全有效，維護民眾健康。
	• 法規遵循 • 誠信經營	社會經濟與法令遵循	透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司各項作業切實遵守相關法令規範。
	公司治理	強化董事職能	每年安排董事進修，並為董事投保董事責任險及強化董事多元化。
		利害關係人溝通	建立各種溝通管道，積極與利害關係人溝通，並由發言體系負責處理及回應。

內部控制

內部控制制度係本公司落實風險管理之重要機制。為確保風險管理制度有效運作，本公司建立完善之內部控制制度，由集團稽核室負責查核與監督，並依據「內部控制制度自行評估作業程序」，督導各單位及子公司每年至少辦理一次內部控制自行評估。

內部稽核單位定期覆核各單位及子公司之自行評估結果，併同稽核查核所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，彙整完成內部控制制度自行評估報告，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具「內部控制制度聲明書」之重要依據。

內部稽核人員針對內部稽核、自行評估及會計師專案審查所列之內部控制缺失及異常事項，中高風險事項於稽核報告彙整說明，並於報告陳核後持續追蹤改善情形，按季提出追蹤報告，以確認相關單位已及時採取適當改善措施；如發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，將立即陳報董事會及審計委員會。

透過前述機制，本公司得以及時發現及處理潛在風險，並確保風險管理措施與公司整體經營策略及目標一致，持續強化公司治理及內部控制之有效性。

稽核結果與後續處理

內部稽核結果可作為檢視風險管理執行情形及內部控制有效性之重要依據，並有助於及早發現潛在缺失或異常事項。健喬信元將這些發現視為持續改善管理機制之重要參考。稽核團隊定期追蹤改善進度，並督導相關單位針對缺失事項研擬及落實改善措施，以強化風險管理能力及提升整體營運透明度與可靠性。2025 年，本公司內部稽核結果尚無重大違反內部控制制度之情事。

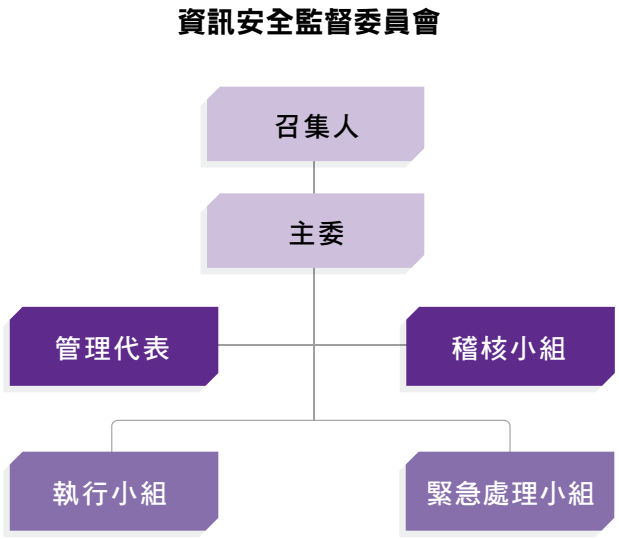
2.4 資訊安全管理

資訊安全風險管理架構

為健全公司資通安全治理體系並有效管理相關風險，本公司已建立完整之資通安全風險管理架構，並持續依循法規要求與最佳實務進行強化。公司訂有資訊安全政策、管理程序及相關作業規範，作為推動與落實資通安全管理之依據。

在治理架構方面，除原已設立之資訊安全監督委員會外，本公司於民國 112 年依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，進一步設置資通安全專責單位，配置資安專責主管及相關人員，明確劃分資通安全管理之權責分工。資安專責主管同時擔任資訊安全監督委員會召集人，統籌公司整體資通安全治理與風險管理工作，其組織架構如圖所示。

資訊安全監督委員會負責督導公司資通安全政策之制定與執行，並進行法規遵循與內部控管之查核，透過定期召開會議，檢討資通安全風險、政策與控制措施之適切性與有效性，確保資通安全風險已獲妥善辨識、評估及控管。同時，透過跨部門協作機制，提升公司對資安事件之預防、應變及復原能力，以持續強化整體資通安全防護水準。



資訊安全政策及管理措施

隨著科技發展與數位威脅的增加，本公司積極提升資訊安全防護能力，以確保營運穩定、保障客戶與公司資訊的安全，並訂定多項政策與管理措施。隨著科技發展與數位威脅的增加，本公司積極提升資訊安全防護能力，以確保營運穩定，並保障客戶與公司資訊的安全。主要措施包括：

- 強化系統安全：本公司依據資訊資產管理原則，針對核心系統、關鍵應用及伺服器設備建立定期檢視與更新機制，包含作業系統、應用程式及安全性修補程式之管理流程，以降低系統漏洞風險。另針對重要營運資料，訂定資料備份與復原政策，定期執行備份作業與還原測試，以確保在系統異常或突發事件發生時，能於可接受時間內恢復營運，降低對營運之衝擊。

- 防範網路攻擊：在網路與系統防護方面，本公司採取多層式資安防禦架構，透過防火牆、端點防護及存取控管機制，降低外部攻擊與內部濫用風險。同時建置資安監控機制，持續監測異常行為與潛在威脅，並依事件嚴重程度啟動通報與處置流程，以即時回應可能影響營運之資安事件。

- 員工資訊安全管理：為降低人為因素所帶來的資安風險，本公司訂有明確之資訊使用與存取管理規範，依職務性質與業務需求實施權限分級與最小權限原則，限制敏感資訊之存取範圍。同時，透過教育訓練與宣導活動，強化員工對資通安全與個資保護之認知，提升整體資安風險意識。

- 風險監控與應變：本公司定期執行資通安全風險評估作業，辨識可能影響營運與資訊資產之風險，並依風險等級規劃相應之控制措施。另已建立資安事件應變標準作業程序，明確定義通報、處理及改善流程，並透過定期檢討與演練，確保相關人員於事件發生時能迅速應對，降低資安事件對公司營運及利害關係人之影響。

資訊安全管理資源投入

本公司持續投入人力、技術及管理資源，以強化資通安全治理與風險控管能力，確保資訊系統與資料之機密性、完整性與可用性。主要投入措施說明如下：

- 員工教育訓練：本公司定期規劃並執行資訊安全教育訓練與宣導活動，內容涵蓋資訊安全政策、資安風險意識及實務案例分享，並透過社交工程演練（如模擬釣魚郵件攻擊），檢視員工對潛在威脅之辨識與應對能力，藉此持續提升全體員工之資安意識，並將資安觀念落實於日常作業中。

- 技術設備與防護機制升級：本公司持續投入資源強化資訊系統與資通安全防護機制，包含內部系統管理、存取權限控管及安全防護措施之優化，以降低未授權存取及資料外洩風險，並確保公司及客戶資訊之安全性與營運穩定性。

- 法規遵循與內部檢視機制：本公司依循相關政府法規及資訊安全標準，建立定期內部檢視與稽核機制，檢核資通安全管理措施之適切性與有效性，並針對檢視結果進行改善與追蹤，以確保資訊安全管理制度持續符合外部規範與內部控管要求。

公司 2025 年度資通安全管理資源投入如下：

投入項目	量化數據
人力投入	2 人
硬體採購	939,129 元 (用於防火牆設備、防毒系統、威脅郵件偵測與攔阻…等硬體或服務之維護費用)
資安會議	4 次 (2025/01/24、2025/04/25、2025/07/25、2025/11/28)
資安教育訓練	112.5 小時

2025 資安教育訓練

2025 年公司持續推動資安教育訓練，強化員工對資訊安全、個資保護、社交工程防範及日常作業資安風險之認知。資安相關訓練累計參與達 702 人次，訓練推動規模相當於全體員工之 83.8%，顯示公司持續擴大資安意識培訓覆蓋範圍，並將資安管理落實於日常營運。

後續公司將持續透過分批訓練、線上學習、新進人員教育及部門完成情形追蹤機制，逐步提升全員資安訓練覆蓋率，強化組織營運韌性與資訊安全防護能力。

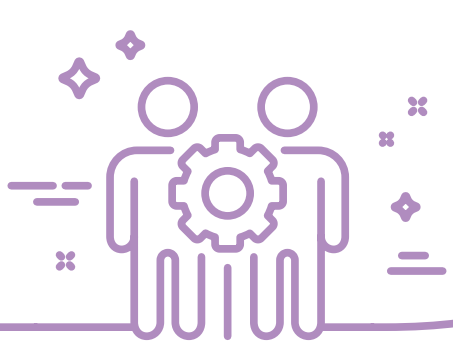
項目	推動成果	訓練對象	成果說明
資安教育訓練	累計 702 人次	全體員工及相關系統使用者	訓練推動規模相當於全體員工 83.8%，持續強化資安意識與營運風險防範能力
ISO 27001 導入訓練	完成 10 人	資訊部門及資安權責人員	專責人員訓練完成率 100%，支持資訊安全管理制度建置與持續改善

* 調查範疇：全集團（不含益得）

個人資料保護

本公司針對資訊安全訂有隱私權政策，適用範圍涵蓋使用本公司網站各項服務與資訊的所有使用者，包含客戶與供應商，並由資訊安全監督委員會負責監督政策的遵循情形。網站主機均設有防火牆、防毒系統等相關的各項資訊安全設備及必要的安全防護措施，加以保護網站及用戶個人資料採用嚴格的保護措施，只由經過授權的人員才能接觸用戶個人資料，相關處理人員皆簽有保密合約，如有違反保密義務者，將會受到相關的法律處分。如因業務需要有必要委託其他單位提供服務時，本公司網站亦會嚴格要求其遵守保密義務，並且採取必要檢查程序以確定其將確實遵守。

健喬信元已將「個人資料保護法」作為新進同仁必修的教育訓練課程，2025 年新進同仁完訓率 100%。本年度亦未接獲任何來自客戶或主管機關投訴、或被指控違反個人資料保護法而造成洩漏、遺失或失竊客戶資料之情事。



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

- **0** 違規 2025 年度未發生違反產品與服務的健康和安全法規之事件
- **0** 藥品召回 2025 全年度藥品安全無疑慮
- **29** 張 2025 全球藥證取得數量
- **34%** 年度研發經費提升

建議優先閱讀之利害關係人

- 股東／投資人
- 客戶
- 政府組織
- 供應商 / 承攬商
- 新聞媒體
- 同業公會

重大主題

- 顧客健康與安全
- 創新研發

3.1 顧客健康與安全

重大主題管理 GRI 3-3

重大主題	顧客健康與安全
GRI 指標	GRI 416-1、GRI 416-2
衝擊說明	**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 **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
政策與承諾	**政策** • 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 **承諾** • 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	**短期目標** • 符合法規規範，確實執行 PIC/S GMP、PIC/S GDP、cGMP 相關標準書，制訂與更新並取得核可 **中期目標** • 評估即時通報機制之運作狀況 • GMP 廠證依計畫更新或展延 **長期目標** • 建立臨床安全小組，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** • 2025 年無發生產品安全相關回收事件

* 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 GRI 416-1、HC-BP-250a.5f

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。**2025 年度無因違反優良製造規範（GMP）遭裁罰之情事**。

衛生福利部藥品優良製造證明書

▲衛生福利部藥品優良製造證明書

健喬信元將守護病患安全的承諾延伸至藥品上市後的全生命週期，建立完善的藥品安全監視體系。本公司依法規指定專責之藥品安全負責人員並配置專業團隊，透過明確的跨部門職責劃分，統籌規劃並執行安全性資訊的監測與管理作業。此機制建構了多軌化的資料採集網絡，除整合自發性不良反應（ADR）

通報外，更主動涵蓋國內外醫學文獻檢索以及來自策略聯盟夥伴與經銷商的安全性資訊，確保資訊來源的廣度與完整性。針對蒐集到的各項數據，本公司建立了嚴謹的訊號偵測與因果關係評估程序，透過系統化的科學分析，確保任何潛在安全性訊號皆能獲得即時識別與應對。

在風險控管的執行層面上，我們採取精準的分級管理策略。針對新藥品項，本公司嚴格遵守法規時程，定期編製並繳交定期安全性更新報告（PSUR），透過週期性的數據彙整，動態評估新藥上市後的整體風險與效益比。而針對 TFDA 公告之高風險藥品或具備特定安全疑慮之產品，我們則進一步執行風險管理計畫（RMP），針對該等藥品之潛在風險制定專屬的預防與減輕措施，並定期提交執行成效報告，以確保高風險環節獲得最嚴密的監控。

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。**2025 年，健喬信元並無發生任何與假冒產品相關的突擊檢查、扣押、逮捕或提起刑事指控的相關事件**。

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。

為維繫監視體系之卓越運行品質，本公司建立了嚴密的資料管理機制與品質保證體系，包含定期的體系自主檢核與內部稽核，確保所有作業流程均符合最新法令要求。此外，本公司定期辦理全員及針對性之藥品安全教育訓練，將藥品安全意識內化為企業文化的核心。健喬信元透過持續性的成效評估與精進程序，確保藥品安全監視網絡的韌性與專業性，實踐對病患用藥安全最堅實的守護責任。

本公司對於藥品安全監視體系的嚴謹落實，於 2025 年接受 TFDA 之藥物安全監視（GVP）實地查核，查核結果確認本公司整體監視機制運作嚴謹，無任何重大缺失，充分展現我們在高度法規遵循下優異的管理韌性與專業深度。針對查核過程中所提出的精進建議，本公司展現高效執行能量，如期完成矯正預防措施之執行並提交報告，確保整體監視體系能持續精準評估藥品風險，以實際行動守護大眾健康，實踐對生命負責的企業承諾。

藥物安全與藥品不良反應相關教育訓練規劃

在藥物安全的教育訓練規劃方面，自 2023 年起本公司依循本地法律及參考歐美國家藥品風險管理計畫，已將「藥品安全及藥品不良事件通報」以及「安全風險管理計畫」納入核心指定單位人員必修課程，並於 2025 年因應相關法規調整進行課程內容更新後，針對與藥物安全業務直接相關之核心指定單位同仁，達成 100% 完訓之實績，並順利通過衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）之官方查核，以確保核心同仁確切掌握法令規範下的藥物不良反應類型及藥品不良品通報機制。此外，本公司亦以此課程作為其餘後勤同仁之藥安觀念推廣，透過分層管理之教育訓練策略並定期檢視成效，以有效降低國人用藥風險。

課程名稱	訓練人次 / 時數 / 完訓率	參與員工 / 所屬部門	培訓目標	培訓方式（實體 / 線上）
藥物安全及藥物不良事件通報	172 / 15 分鐘 / 100%	核心指定單位：行銷、營業服務、營業單位、醫藥法規	了解藥物不良反應類型及藥品不良品通報機制	線上
安全風險管理計畫	172 / 5 分鐘 / 100%	核心指定單位：行銷、營業服務、營業單位、醫藥法規	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 HC-BP-250a.3、HC-BP-260a.2

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。當客戶發現疑似偽禁藥之情事，可透過「藥品不良事件通報信箱」通知本公司。一旦本公司接獲客戶或主管機關發出之產品安全疑慮通報時，我們將立即啟動綜合處理措施，包含迅速通知本公司品保部門相關負責人、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等，確保問題能夠得到及時有效的解決。若確認產品存在安全疑慮，將依據本公司意外事件處理流程，立即啟動異常通報機制，將潛在的偽造事件和風險溝通給客戶，提高客戶對潛在風險的警覺。透過這些嚴格的措施，我們確保所有藥品的安全性，以維護消費者的健康權益。2025 年，健喬信元並無發生藥品召回事件。

藥品不良反應通報 HC-BP-250a.1、HC-BP-250a.2

健喬信元依循《藥事法》及藥品安全監視相關法規要求，建立藥品上市後安全監視（Pharmacovigilance, PV）管理機制，持續蒐集、評估及監測產品安全性資訊，並依法向主管機關執行不良反應通報及相關安全性管理作業。

本公司藥品安全資訊來源涵蓋醫療專業人員、病患、自發性通報、醫學文獻、主管機關公告及合作夥伴提供之安全性資訊。所有蒐集之不良反應案件均依內部標準作業程序進行評估、追蹤及資料管理，並於法規規定時限內完成通報作業。

2025 年度，本公司依規定向衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）完成藥品不良反應案件通報，案件涵蓋中樞神經系統、心血管系統、生殖泌尿系統、呼吸系統及婦女健康照護等治療領域。所有通報案件均依相關法規要求完成個案評估、後續追蹤及安全性資料建檔管理。

除個案安全性管理外，本公司亦持續執行安全性訊號監測及風險效益評估作業，定期檢視產品上市後安全性資料及相關風險資訊，並依主管機關要求執行定期安全性報告、安全性監測及風險管理措施，以確保藥品安全監視制度之有效運作。

2025 年度，本公司所有藥品不良反應案件均依規定完成通報及處理程序，並持續透過藥品安全監視機制監測產品風險效益概況，以維護病患用藥安全。

藥品安全監視實地查核

健喬信元始終視病患安全為企業永續經營的首要核心，積極建構涵蓋藥品全生命週期的安全監視管理體系。2025 年本公司受到衛生福利部食品藥物管理署之藥品安全監視查核，查核範疇廣泛涵蓋藥物不良反應通報體系之完整性、主動與被動監控機制、安全性訊號偵測以及藥品風險管理計畫的具體落實情形。

查核結果確認本公司藥品安全監視機制運作無重大缺失，充分展現我們在高度法規遵循下的管理韌性與專業實力。針對查核過程中所提出的精進建議，本公司已展現高效的執行能量，如期完成矯正預防措施之執行並繳交成效報告，確保整體監視體系能精準評估藥品之風險效益。健喬信元將秉持對生命負責的承諾，持續落實各項安全性監視計畫，確保每一份產品都能在最嚴格的安全守護下，實踐守護大眾健康的企業責任。

3.1.2 顧客健康安全 GRI 416-2

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，本公司設立了「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。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。**2025 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 GRI 3-3

重大主題	創新研發
GRI 指標	行業主題無對應指標
衝擊說明	**正面** 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 **負面** 鑒於創新研發新產品需要投入較多資源與資金，且研發成功率難以預測，使公司面臨著不確定性，創新項目未能成功亦可能導致公司虧損
政策與承諾	**政策** • 研發內控循環規章與相關管理辦法 **承諾** • 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合會指引採認清單（ICH guideline） • 遵循查驗登記審查準則
目標	**短期目標** • 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 **中期目標** • 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案，全力加強公司的研發實力 **長期目標** • 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	• 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	**達成狀況** • 取得共 15 張新藥許可證

* 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

3.2.1 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。

深耕保健食品的子公司優良生醫亦具備卓越研發能力，其代表作「身可補 C+D+Zn 發泡錠」於 2023 年橫掃國際大獎，包括 Monde Selection 特級金獎、評審團獎與 ITI 風味絕佳獎章，驗證公司具備國際頂尖的配方設計與製程穩定技術。

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。2025 年，健喬信元共計投入 43 人的人力於創新研發，研發經費較前一年度成長了 34%。

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（%）
2023	27	91	2%
2024	34	95	2%
2025	43	127	2.69%

* 註：本表統計範疇為健喬信元個體公司

年度	研究發展狀況及開發進度
2023 年	**取得許可證產品：** • 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
2024 年	**台灣領證品項：** • Tacrobell SR Capsules 5mg • Symvaga Prolonged Release Suspension for Intramuscular Injection 100mg/ml • Acemetacin Retard Capsules 90mg • Acemetacin Retard Capsules 60mg • Dexdor Injection 100mcg / ml Concentrate for solution for infusion

2025 年	**台灣領證品項：** • Acetylcysteine 600 mg Granules for oral solution • Tadalafil F.C.Tablets 5 mg • Glimepiride-Metformin HCl FCT 2-500 mg • Dienogest 2 mg • Goofice F.C.Tablets 5 mg

臨床試驗安全性管理 HC-BP-210a.1

健喬信元致力於針對新藥產品與學名藥進行研發創新，在新藥的開發階段中，人體臨床試驗是不可或缺的重要階段之一，故本公司亦相當重視臨床試驗安全性的管理，以最大化保證受試者於試驗階段之安全性。

本公司依試驗需求委託臨床研究組織 (CRO) 執行相關臨床試驗作業，並透過監督與管理機制確保試驗依 GCP 要求執行，同時不定期於臨床試驗現場檢視委託之 CRO 是否遵照試驗計劃書執行試驗，以確保試驗品質與安全。此外，本公司亦訂定臨床試驗流程，嚴格遵循該流程進行臨床試驗，並確保受試者於參於試驗前完成知情同意程序。**健喬信元於 2025 年度委託 CRO 執行之臨床試驗均依藥品優良臨床試驗準則 (GCP) 及相關法規要求進行管理，未發生因重大違反 GCP 而終止之情事。**

健喬信元臨床試驗流程

試驗前	• 臨床試驗計劃書、受試者同意書及相關文件需經相關主管機關和人體試驗委員會審查核准後才能開始試驗 • 受試者的篩選根據試驗計劃書的條件，選擇符合要求的受試者 • 充分告知受試者臨床試驗進行之資訊，受試者在充分了解試驗目的、過程和風險後，自願簽署知情同意書
試驗中	• 試驗期間，CRO依照藥品優良臨床試驗作業準則執行，確保數據可靠性與受試者安全性。
試驗後	• 試驗結果呈現之治療效果與安全性經衛生主管機關審查後，若符合標準，批准藥物上市

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，避免侵害他人權利，並積極申請和維護我們自身相關權利。早在 2013 年，健喬信元便自主申請參加且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，承諾持續改進管理機制，提升智慧財產的保護和運用效率。

本公司承諾並致力於避免發生下列事態：

1. 他公司以特定的技術智財，或取得之智財的授權，以訴訟禁止本公司製造特定產品、銷售特定服務，或使用特定技術
2. 競爭者以侵害本公司智慧財產權而獲益，因此將減少公司產生營收之機會。

對此本公司持續採取相關預防措施並盡量減少因他人智慧財產權的主張與訴訟而導致股東權益的可能損失。相關措施包括但不限於，以策略聯盟或策略性取得醫療市場特定適應症治療藥品的必要授權；對於侵害公司的授權技術及業務即時進行防禦性及 / 具備攻擊性的智慧財產權主張；有效評估及維護公司既有之智慧財產權；以及積極搶攻台灣第一學名藥市場，主動出擊從而降低並抵禦浮濫的專利訴訟。本公司採取以下措施，以保障智慧財產權及營業秘密。

1. 營業秘密保護和管理

本公司營業秘密攸關公司技術領先、製造卓越、客戶信賴等競爭優勢，不僅是著眼於特定智慧資產的保護。為全面有效的保護和管理公司營業秘密創新及關鍵資訊，防範其遭受不當侵害，公司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。

2. 專利保護和管理

本公司遵循經濟部推動的台灣智慧財產管理規範，建立系統化、可持續改進的專利管理制度，有效並與公司策略、營業相結合，達致公司智慧財產的有效保護和運用。

本公司智慧財產取得之策略採多軌並行，以內部研發單位進行自有技術開發、取得專利授權、或委外研究開發等方式取得，經各部門專業審慎判斷，以及智慧財產專責人員評估並提出分析報告，交由專門會議討論。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。本公司設有專利申請及獎勵辦法，將專利申請、維護流程明確化，並以此激勵研發同仁提出新技術亮點，提升公司技術含量。如內部研發人員將研發成果進行彙報，並在彙報中發現新技術亮點，將會提交技術提案予智慧財產專責人員進行評估，確認是否需要申請專利，或是以公司營業秘密進行管理。本藥品領域常見的專利態樣主要是在組合物、劑型或製造程序等，本公司透過技術佈局評估、機密與專利申請規劃、明確的審核機制，達成保護公司機密技術的提升，並以供應優質的藥品給客戶為宗旨，審慎的推行內部智慧財產管理。

歷年創新研發成果並可公開之技術產出如下：

年度	專利申請（件數）	專利獲准（件數）
2021	-	1
2022	-	-
2023	1	0
2024	-	-
2025	-	-

* 調查範疇：全集團（不含益得）

3. 商標保護和管理

本公司擁有 SYNMOSA 企業標誌，其所代理、製造及授權經銷商品皆按銷售市場所需，在各地區於產品上市前申請各類商標，進行防禦性註冊。

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。

4. 著作權保護和管理

本公司所有網站、公司形象手冊、藥品使用教育宣導之圖片、文章等皆自行或取得外部單位授權自製完成，使用合法授權軟體，並不定期委由外部或專責單位進行網站監控及文件、圖片及文章審查，防止任何人非法傳輸未經授權之影像、圖片或文章於公司網站或任何外部使用之資料文件等。

執行情形

本公司原則上定期於每年第四季將智慧財產權的年度執行狀況提報至董事會報告並公布於公司官網，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。最近一次年度執行狀況提報日期為 2025 年 12 月 30 日。 本公司自導入台灣智財管理制度 (TIPS) 後，2013 年取得資策會驗證，近年來以公司內部部門互評的方式維持智慧財產權管理。

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，本公司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）等法規符合性、品質系統管理規範作為篩選標準，確保所提供的產品符合國際認證的高標準。

本公司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。**2025 年度，經稽核評分之原料供應商均符合品質要求，100% 屬合格優良供應商。**

此外，每年根據供應商評鑑辦法以及本公司「協力廠商開發作業」程序，對現有供應商的品質、交期、成本、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，推動供應商的管理持續精進，確保產品品質和供應穩定性。健喬信元堅信，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。

協力廠商新開發及後續評估採購作業流程內容

1. 資材單位應彙總對協力廠商之交貨品質符合 GDP 等記錄，以作為品保單位年度考核之依據
2. 採購單位彙總交期、成本及服務等評分紀錄供品保單位分等考核依據
3. 採購主管得依廠商評鑑結果，核予不同之採購數量，以為協力廠商之獎懲

供應商及客戶申訴管道

本公司不定期檢討客戶與廠商之交易情形，且均訂有徵信程序，如有不正常交易行為，將終止與其交易。並訂有工作規則，不得擅用公司名義，對外從事影響公司權益或信譽之行為。客戶亦可透過滿意度調查反饋意見。

電子郵件：service@synmosa.com.tw
專線：0800-200-010

4

環境永續

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

- **0 污染** 2025 年度，未有廢污水、廢棄物污染之情事發生
- **540,273 度** 年度節電量，透過「全年監控」與「精準調度」，2025 較 2024 節省 196,892 度電

建議優先閱讀之利害關係人

- 股東／投資人
- 政府組織
- 社區居民
- 供應商 / 承攬商

重大主題

- 氣候變遷風險管理
- 水與廢棄物管理

4.1 氣候變遷風險管理

重大主題管理方針 GRI 3-3

重大主題	氣候變遷風險管理
GRI 指標	GRI 305-1、305-2
衝擊說明	**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，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。 • 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。 **負面** • 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。 • 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。
政策與承諾	**政策** • 制定內部環保政策，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，並參與政府低碳能源補助計劃。 **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。 • 將氣候風險影響與財務資訊對照，向利害關係人提供資訊以利衡量參考。
目標	**短期目標** • 節能措施與設備改善，年節電 2%。 **中期目標** • 2028 年完成健喬信元集團合併報表公司之溫室氣體確信。 **長期目標** • 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。
行動計畫	• 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。 • 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** • 2025 年度持續將生產廠區照明設備陸續汰換為 LED 照明，預估年度節電量突破 116,162 度電。 • 依生管排程日常調控空調冰水機設定條件及運作機組，2025 年共節電 320,865 度電。 • 2025 年透過「全年監控」與「精準調度」，成功將年度總節電實績推升至 540,273 度，2025 較 2024 節省 196,892 度電。

* 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。

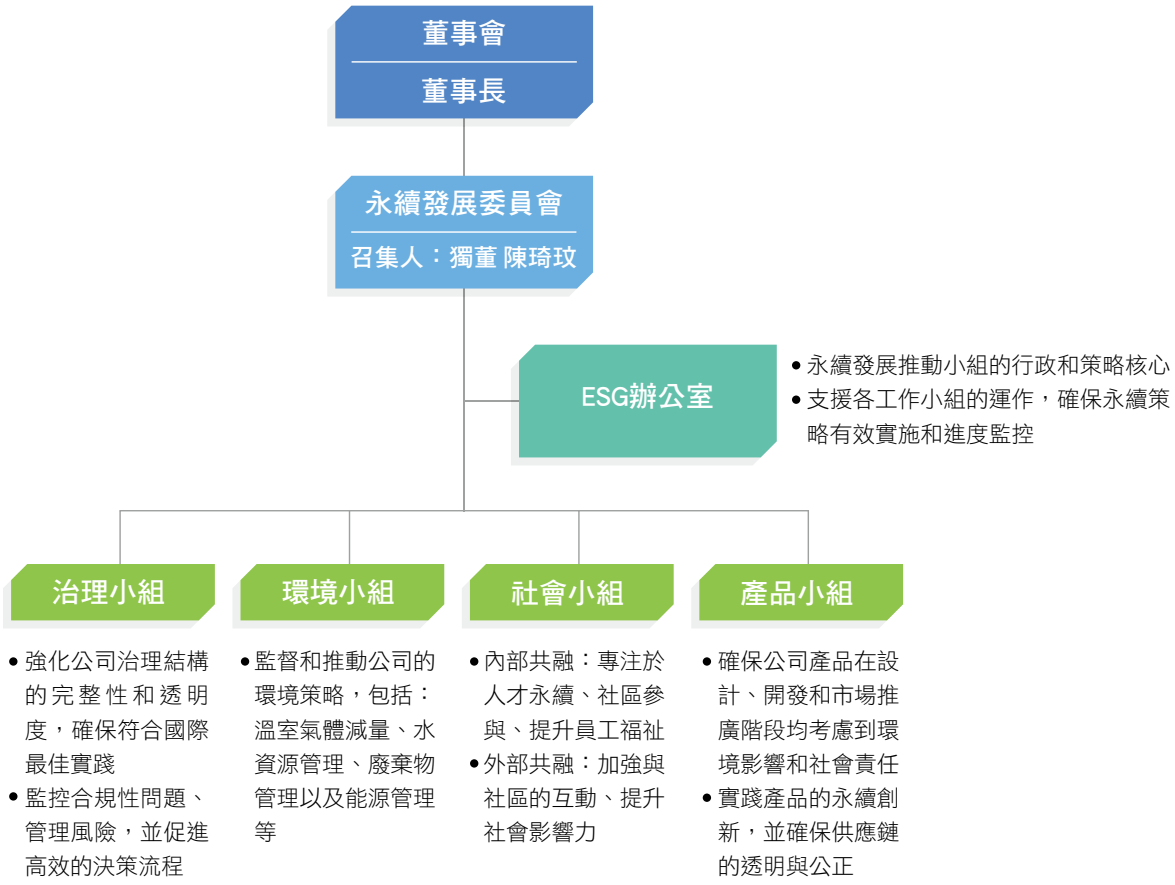
因應國際氣候變遷趨勢，台灣金管會亦要求企業應充分揭露氣候相關資訊，以展現公司對氣候議題的有效治理與回應。健喬信元順應國內外趨勢與法規要求，於 2023 年度開始依循氣候相關財務揭露（TCFD）的建議，進行氣候相關風險與機會鑑別，建立符合 TCFD 框架的治理、策略、風險管理流程和指標，並將其納入年度永續報告書。未來，我們會根據辨識出的氣候風險及機會，持續進行財務影響分析，並制定應對策略及管理目標，以提升本公司氣候治理的能力與韌性，期待減緩氣候變遷導致的實體和轉型風險對本公司營運之衝擊，並把握氣候議題帶來的相關的機會與商機，同時展現本公司在應對氣候變遷方面的積極努力。

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」，並於 2025 年 11 月升級為董事會層級之「永續發展委員會」，由 3 名委員組成，其中 2 位為獨立董事，召集人為獨立董事陳琦玟，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。依本公司「永續發展委員會組織規程」，每年至少召開 1 次委員會，2025 年於 12 月 30 日召開 1 次會議，向董事會報告當年度執行成果。

此委員會下設推動永續發展之專職單位「ESG 辦公室」以及 4 個跨部門功能小組，負責日常的永續活動及各項計畫。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 ESG 辦公室完成識別、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，由永續發展委員會督導年度工作執行情形後，提報董事會監督。

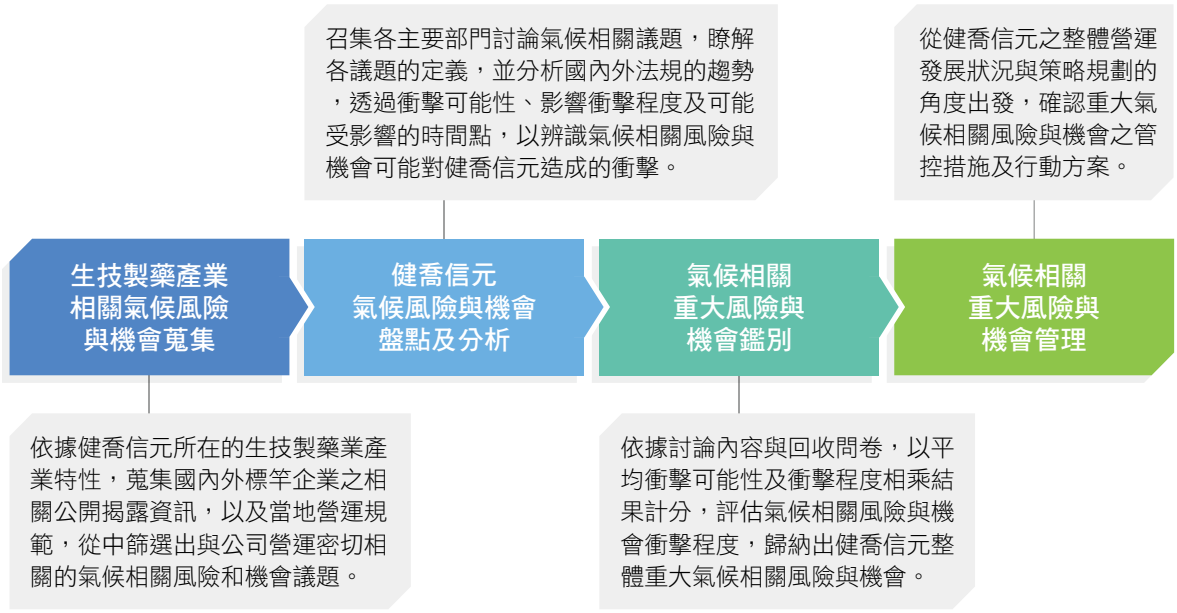
健喬信元永續發展委員會組織架構圖



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。本公司的氣候風險管理機制以公司的風險管理制度為基礎，並透過 TCFD 方法學辨識出之重要氣候風險與機會議題，整合至現有的風險管理框架中。我們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，以確保本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，從而發展出產業內的最佳實踐方法學。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。本公司設有專責之 ESG 辦公室，負責評估氣候變遷對業務的影響，並制定相應的調適策略，進而應對氣候風險，以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，強化本公司的氣候韌性。

為了協調跨部門鑑別關鍵的氣候相關風險和機會，我們於 2023 年透過「氣候風險和機會問卷」來收集各單位的意見，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）。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，使本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。根據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。2025 年我們延續此調查之結果進行氣候風險與機會評估。

健喬信元氣候相關風險與機會評估

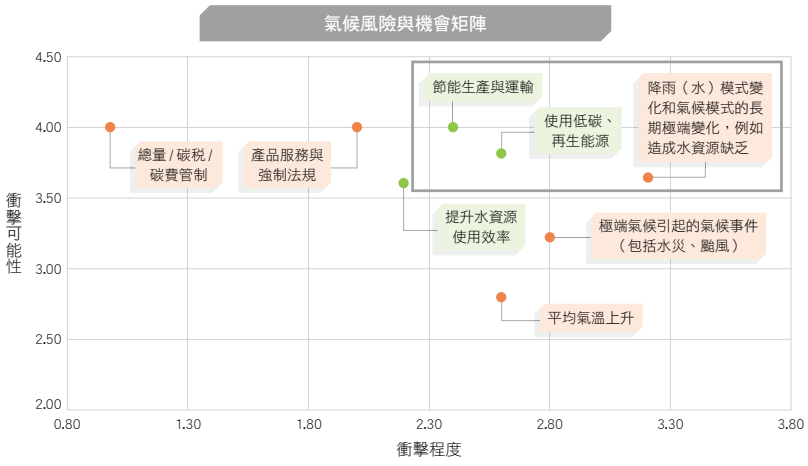
氣候風險及機會			風險 / 機會描述	影響期程	影響價值鏈範圍
氣候風險	轉型風險	總量 / 碳稅 / 碳費管制	• 碳費及相關新法制定：台灣政府已計劃在 2026 年開徵碳費，未來預期將有更多細項法規因應而生。為了確保本公司能夠遵守最新的規範，並有效的應對相關衝擊，預期將增加本公司的合規成本及運營壓力。	中期（3－10年）	自身營運
	轉型風險	產品與服務強制法規	• 產品與服務合規因應：因應法規要求，需要增加人員成本支出，以追蹤和檢視與溫室氣體排放相關的法規，俾利公司經營能符合新修法規之規範。違反或未達成這些法規可能導致罰款，甚至被供應商要求限期改善，進而影響銷售。 • 需指派人員處理涉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，除了影響營收，也可能會對公司商譽造成負面影響。	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）	• 極端氣候危及公司營運：水災、颱風可能導致設備損壞，影響產能，設備的修復或更換亦需耗費時間和成本。而相關工作人員若因極端氣候無法到廠，將影響供應鏈、物流，導致成本增加，生產效率下降，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
氣候風險	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	• 水文循環模式鉅變：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。 • 水資源稀缺：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。此外，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：將影響藥品的生產、儲存和品質控管以及運輸環境的能源耗損等，工廠亦需增加相關降溫設施的使用頻率，進而增加電費支出。 • 提高產品在運輸或倉儲時保存條件的難度：產品在運輸過程中可能暴露於極端溫度或濕度下，增加變質或損壞的風險。此外，倉儲環境也更難以維持恆定，可能影響產品的穩定性和效期。這些挑戰需要付出成本並採取適當的應對措施，例如強化運輸包裝的隔熱和保冷功能、優化倉儲環境監控系統等，以確保產品在整個供應鏈中的品質和安全。	短期（0－3年）	自身營運

氣候機會	資源使用效率	節能生產與運輸	• 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、更換環保冷媒冰水機、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、直流變頻冷氣等，也能達到減少碳排量效果。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
	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，以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。透過該策略不僅能夠增強市場競爭力，也可能吸引對永續議題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
氣候機會	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：降低營運過程的碳足跡，減少對有限自然資源的依賴。 • 參與政府低碳能源補助計畫、積極投資於再生能源技術：製程設備採用蒸氣加熱來取代高碳排電加熱電偶之使用、設置太陽能裝置等方式，能為健喬信元帶來長遠降低能源成本和提高營運效率，同時增加對市場變化的適應能力，並為本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

健喬信元依據重要氣候風險與機會鑑別結果，產出氣候變遷風險與機會矩陣，辨識出與本公司營運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	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	• 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。 • 水質不穩影響製程用水品質，增加生產成本：極端性降雨會導致水質不穩定，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，間接增加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。	• 於廠區設置自來水槽或地下水井作為備用水源：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：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。 • 製程改善：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，達到減少浪費，確保供水系統的穩定運作的目的。
氣候機會	使用低碳、再生能源	• 使用低碳和再生能源取代高碳排能源以降低碳排放：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。 • 製程轉為使用較低碳排生產方式：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，公司可以獲得資金補助來實施能源轉型計劃，降低轉型過程中的成本負擔。	• 減少製程碳排放：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，以取代高碳排電加熱電偶。

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、減少能資源使用量，達到減少碳排放量以及水電費支出的直接效益。 • 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。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：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，每年可節省約 2 萬元的成品轉運費用。	• 持續改善廠區設備與製程：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。 • 持續導入新型高效設備，以優化製程、減少碳排：於 2025 年導入大容量 4,000L 混合造粒混合線，將產能由現有的 10 億單位提升至 20 億單位。 • 規劃擴建生產區域，增加產線使用空間：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。擴充生產區後，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。

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，針對本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，以強化本公司對氣候變化的適應與緩解能力；此外，永續發展委員會在督導 ESG 辦公室執行進度後，將定期向董事會報告氣候措施推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，使本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	2025 達成情形
整體目標		• 溫室氣體盤查與減排目標：於 2026 年完成健喬信元集團合併報表公司的溫室氣體盤查、2028 年完成確信。 • 碳中和：目標在 2050 年之前，減少或抵換所有類別一與類別二的碳排放，以實現碳中和的目標。	• 完成健喬信元總公司、健喬廠、健康廠、七星廠、優良廠、光復廠的溫室氣體盤查作業。
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	• 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。 • 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。	• 2025 年因新增光復廠，用水密集度較 2024 增長 11.84 噸 / 百萬營收，未來會視情形改良製程，增進用水效率。
氣候機會	使用低碳、再生能源	• 太陽能發電自用與異業合作計劃：未來將透過自行或與異業合作安裝太陽能裝置，前者可實現能源自給自足且降低碳排放量，後者可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。	• 健喬廠樓頂已出租大面積樓板供合作廠商設置太陽能板，與台電並電運轉，2025 年發電量 524,720 度。
	節能生產與運輸	• 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。 • 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 GRI305-1、305-2

健喬信元之主要溫室氣體排放來源為製程用電， 2025 年類別一排放量為 2,937.6431 噸 CO2e，類別二排放量為 9,768.3671 噸 CO2e；總計排放 12,706.010 噸 CO2e，排放量上升係因盤查邊界擴大，計入天然氣並納入光復廠數據所致。

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、健康廠、七星廠、優良廠於 2023-2024 年陸續參與經濟部產業發展署輔導之溫室氣體盤點，並委由財團法人成大研究發展基金會為診斷單位，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。

溫室氣體排放統計

單位：二氧化碳當量（噸 CO_2e）			
範　疇	2023 年	2024 年	2025 年
類別一	12.009	7.525	2,937.6431
類別二	8,838.826	8,570.162	9,768.3671
總　計	8,850.834	8,577.687	12,706.010
碳排密集度（噸 CO_2e / 百萬營收）	1.722	1.546	2.0529

註 1：2023、2024 年溫室氣體排放統計範圍為健喬信元醫藥生技股份有限公司、優良化學製藥股份有限公司、健康化學製股份有限公司、七星化學製藥股份有限公司等 4 家公司；2025 擴大盤查範圍，新增優良生技醫藥股份有限公司。

註 2：2023 至 2025 的溫室氣體排放依循 ISO14064-1：2018 標準，採營運控制權法進行盤查。

註 3：類別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」之預設係數及「環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」搭配主管機關公告熱值計算之係數。2025 年採用 IPCC 第六次評估報告 (2021)GWP 百年平均值，2023、2024 採用 IPCC 第四次評估報告（2007） GWP 百年平均值，涵蓋之溫室氣體種類包含 CO_2、CH_4 及 N_2O。

註 4：類別二引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2023 年度電力排碳係數為 0.494 kg CO_2e/ 度；2024 及 2025 年度為 0.474 kg CO_2e/ 度。

註 5：健喬信元醫藥生技股份有限公司已完成 2022 年溫室氣體盤查，健康化學製股份有限公司、七星化學製藥股份有限公司、優良化學製藥股份有限公司則於 2023 年度完成，故該年度排放量以各廠盤查結果計算。其於年度各據點類別一排放量皆以各據點之統計能源使用量，初步換算為溫室氣體排放量、類別二排放量以用電度數初步換算為溫室氣體排放量。

註 6：2025 年排放密集度係以合併財報營收做計算。

4.2 水與廢棄物管理

重大主題管理方針 GRI 3-3

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	**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，還能降低運營成本，並減少對環境資源的依賴 **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
政策與承諾	• 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	• 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	• 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 1,000 L 及 200 L）等 • 快樂乳膏等 4 項產品，取消使用 N, N-Dimethylformamide(DMF) 毒化物成份 • 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	• 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 GRI 303-1

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化學需氧量（Chemical oxygen demand，簡稱 COD），並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。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。

2025 年度，本公司總取水量為 175,644 噸；總耗水量為 81,663 噸，總用量因為邊界調整而提升，2025 未有廢污水污染之情事發生。

水資源使用資訊 GRI 303-3、303-4、303-5

項目		2023	2024	2025
取水量（噸）	第三方的水——自來水	165,809	156,741	175,522
	地下水	182	97	123
	總取水量	165,991	156,838	175,644
廢水排放量（噸）		61,985	65,065	93,982
耗水量（噸）		104,006	91,773	81,663
用水密集度（噸 / 百萬營收）		20.2327	16.537	28.38

註 1：2023、2024 年水資源使用資訊統計範圍為健喬信元醫藥生技股份有限公司、優良化學製藥股份有限公司、健康化學製股份有限公司、七星化學製藥股份有限公司等 4 家公司；2025 擴大盤查範圍，新增優良生技醫藥股份有限公司。

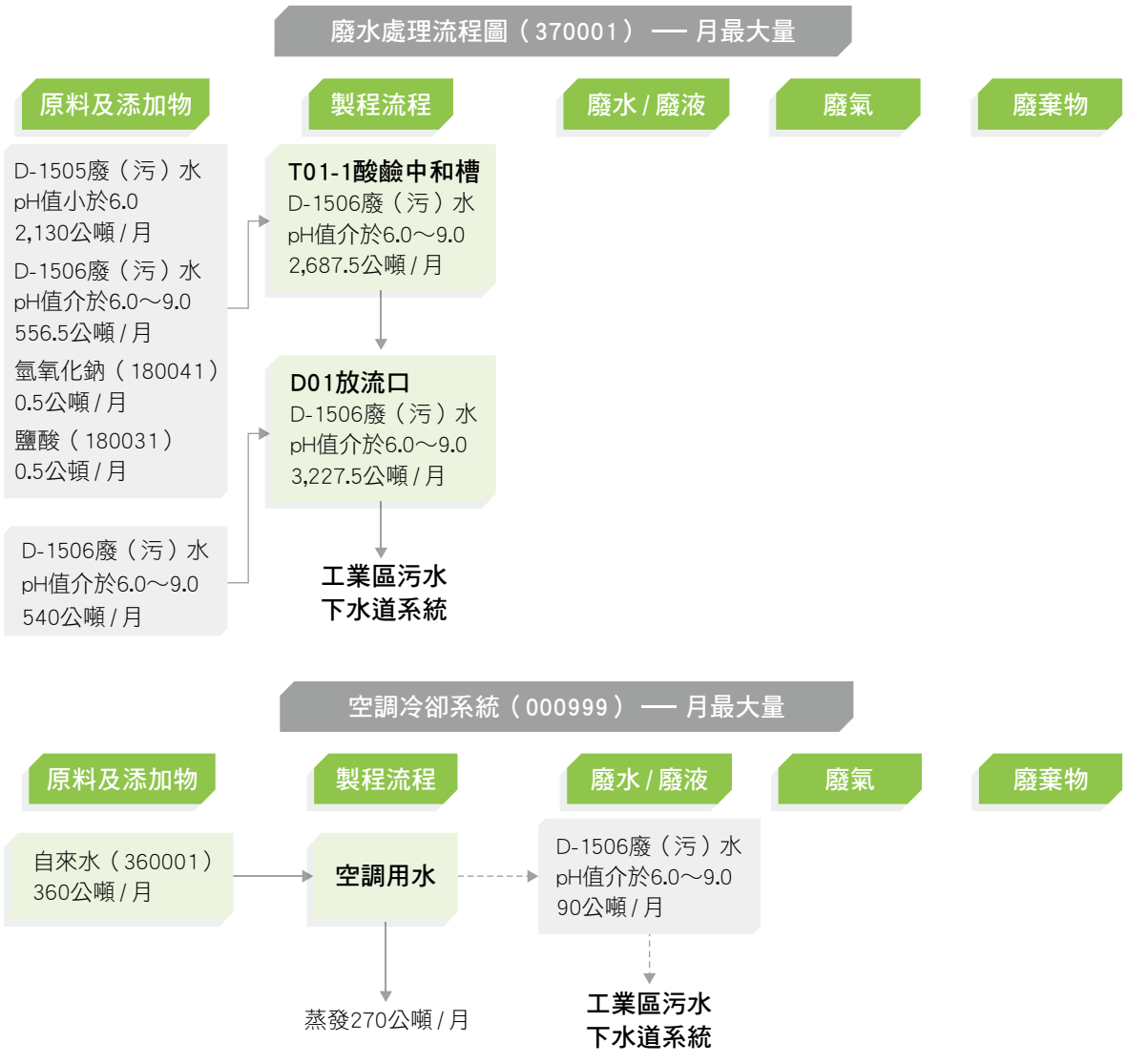
註 2：2025 年密集度以合併財報營收計算。

放流水管理 GRI 303-2

	健喬廠	健康廠	七星廠	優良廠	光復廠
納管 / 自排	納管	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	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	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	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。	沉澱池→放流口→納管至工業區污水下水道系統
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。	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	光復廠
pH	6.0 ～ 9.0	5.0 ～ 9.0	5.0 ～ 9.0	5.0~9.0	6.0~9.0
COD (mg/L)	100	640	400	480	100
SS(mg/L)	30	480	320	400	30
水溫(℃)	5-9 月：< 38℃ 10-4 月：< 35℃	< 40℃	< 40℃	5-9 月：< 38℃ 10-4 月：< 35℃	35~42 ℃
真色色度	400	400	230	400	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	2023 年				2024 年				2025 年				
廠區	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	光復廠
pH	6.2	7.9	7.7	8.2	8.1	7.9	7.8	7.5	7.4	7.9	7.7	7.1	7.9
COD（mg/L）	49.9	269	189	35.0	6.5	21.9	202	220	4.2	13.8	218	149	70.1
SS（mg/L）	8.35	8.6	2.5	25.3	0.85	5.45	4.5	20.5	1.2	4.05	3.2	31.7	54.7
水溫（℃）	27	32	27.8	25.3	26.6	30.1	27.6	23.5	24.1	29.8	21.9	25.3	29.4
真色色度	< 25	NA	185	31.5	<25	NA	185	15.6	<25	NA	98	119	NA

4.2.2 廢棄物管理

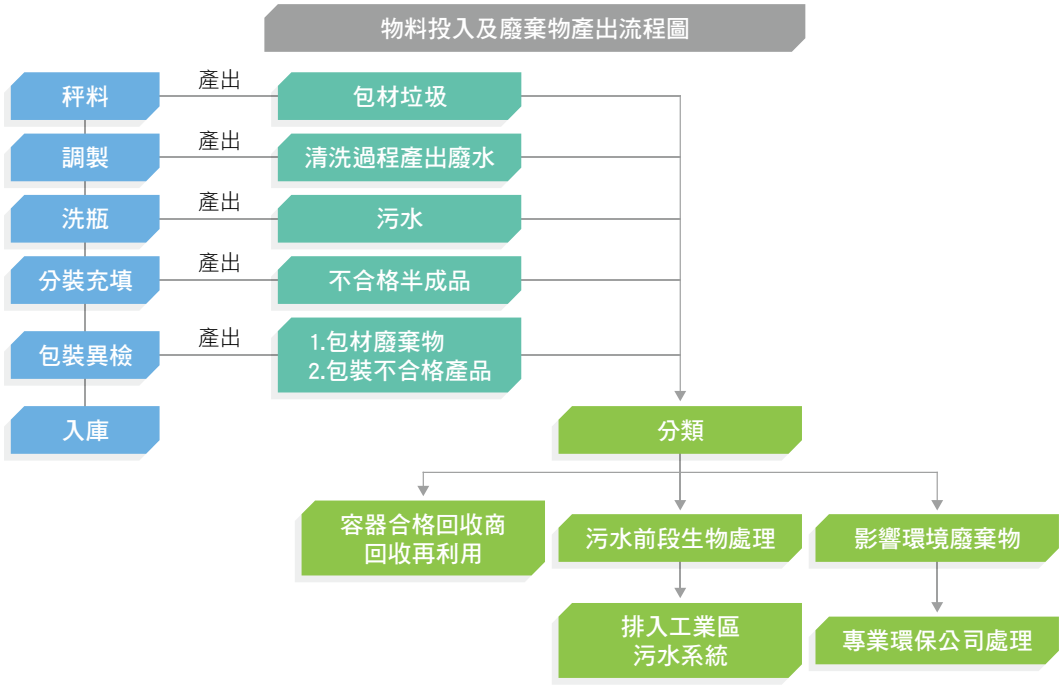
健喬信元深知在藥品生產、研發過程中，廢棄物管理至關重要。除了遵守法律規範外，更是為了保護環境和人類健康。健喬信元廠區的廢棄物包含多種類型，例如有害廢液、廢棄藥品、生醫廢棄物、化學品容器等，倘若處理不當，可能會對環境造成嚴重污染，危害水源、土壤和空氣品質等；此外，未經妥善處理的廢棄物還可能對居民和員工的健康構成威脅，增加事故傷害風險。因此，嚴格管理和處置廢棄物，是我們在生產製造端的重要責任。

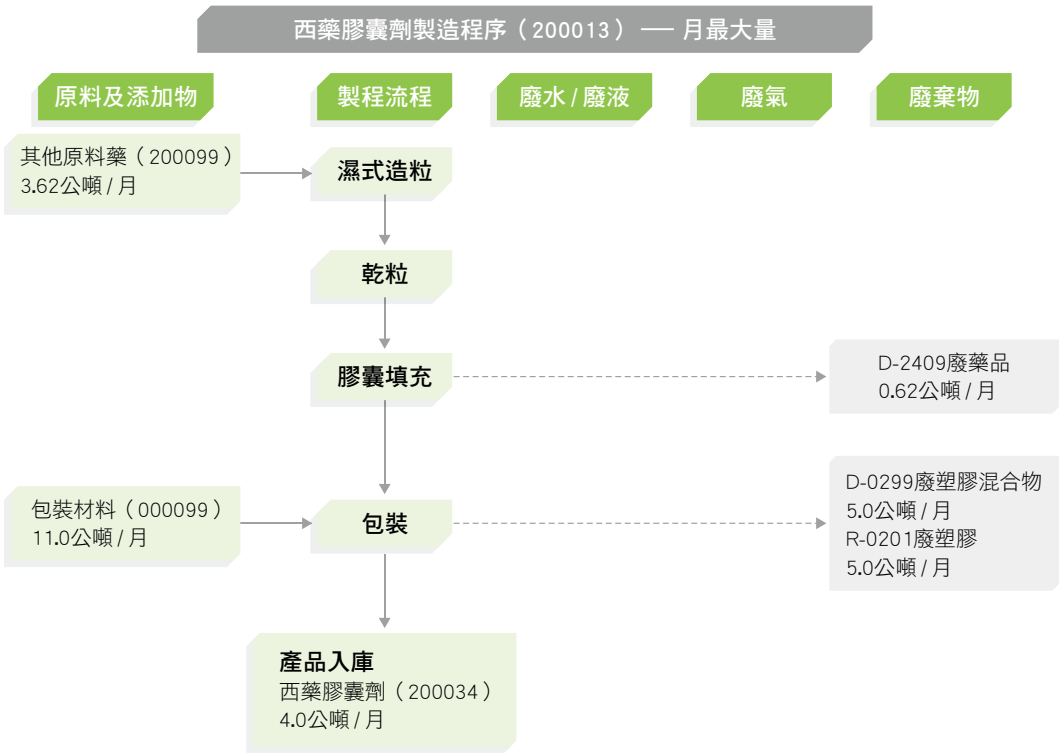
廢棄物的產生與減量 GRI 306-1、306-3

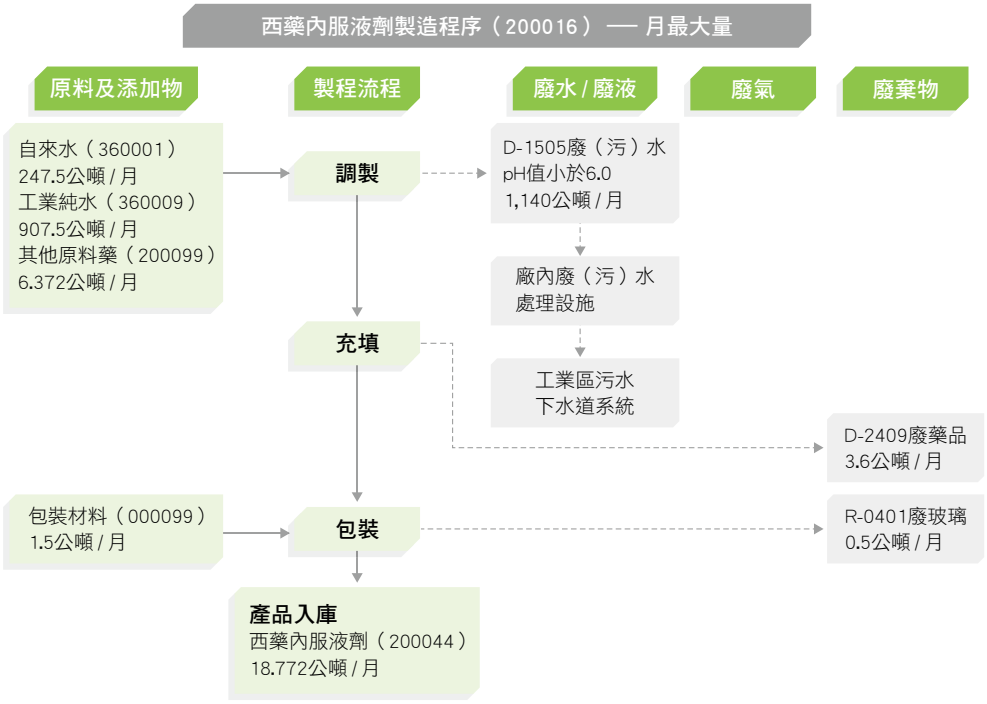
生產廢棄物

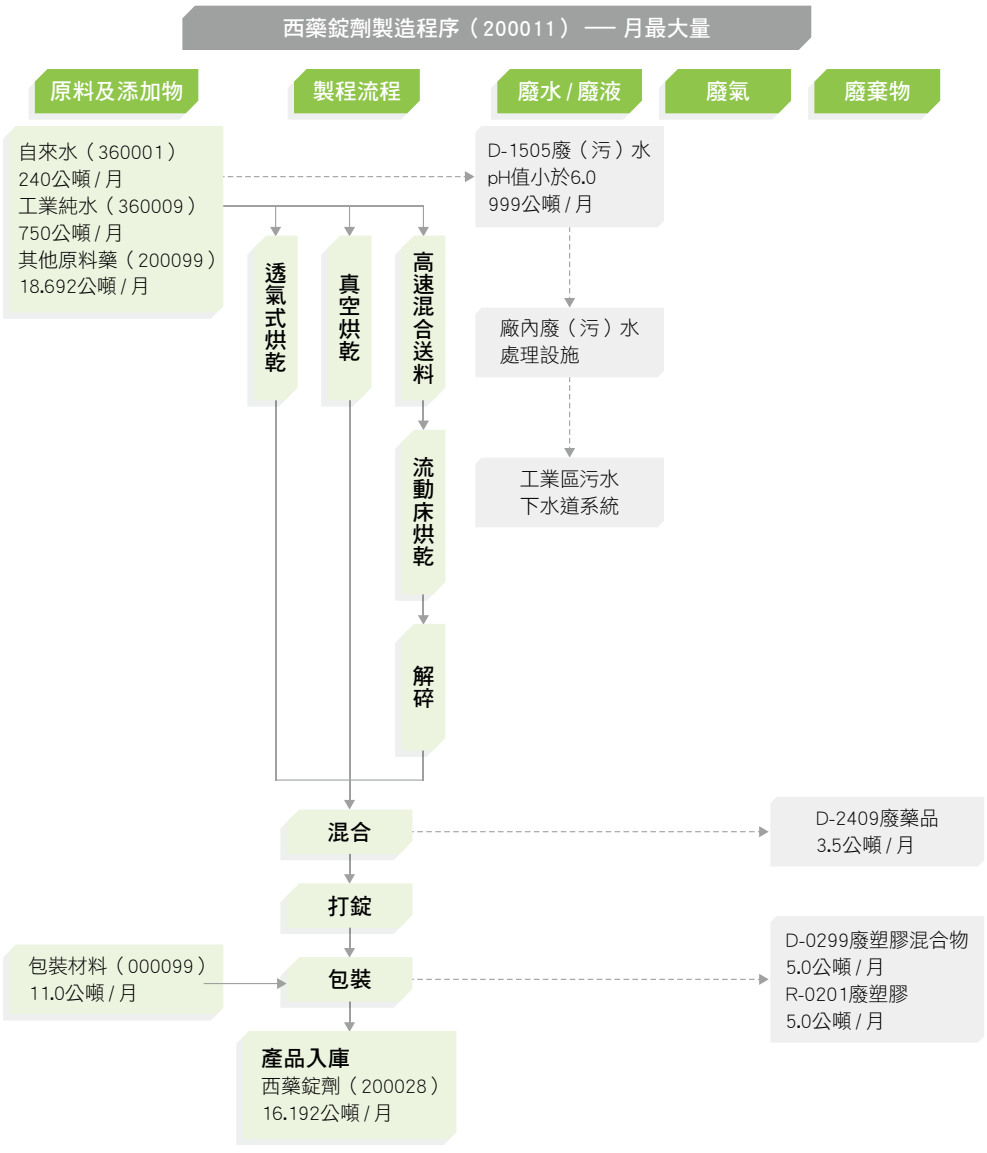
健喬信元訂有廢棄物年減量 2% 之目標。本公司廠端使用的原料部分為危害性化學品，其中部分化學品屬於環保署列管的毒化物。這些化學品用於產品製造、蒸氣鍋爐、實驗室檢測分析、產品研發及污水處理。廠區內產出的危害性化學品容器，經過洗淨程序後，成為可以回收再利用的廢棄物。實驗室產出的感染性廢棄物則經高溫滅菌後，按一般性事業廢棄物處理。目前本廠所使用的原物料無法任意替代，但部分原料可回收再使用，降低廢棄物對環境的負面影響。

生產廢棄物產生流程


物料投入及廢棄物產出流程圖
秤料
產出
包材垃圾
調製
產出
清洗過程產出廢水
洗瓶
產出
污水
分裝充填
產出
不合格半成品
包裝異檢
產出
1.包材廢棄物
2.包裝不合格產品
入庫
分類
容器合格回收商
回收再利用
污水前段生物處理
影響環境廢棄物
排入工業區
污水系統
專業環保公司處理


西藥膠囊劑製造程序（200013） ── 月最大量
原料及添加物
製程流程
廢水 / 廢液
廢氣
廢棄物
其他原料藥（200099）
3.62公噸 / 月
濕式造粒
乾粒
膠囊填充
D-2409廢藥品
0.62公噸 / 月
包裝材料（000099）
11.0公噸 / 月
包裝
D-0299廢塑膠混合物
5.0公噸 / 月
R-0201廢塑膠
5.0公噸 / 月
產品入庫
西藥膠囊劑（200034）
4.0公噸 / 月


西藥內服液劑製造程序（200016） ── 月最大量
原料及添加物
製程流程
廢水 / 廢液
廢氣
廢棄物
自來水（360001）
247.5公噸 / 月
工業純水（360009）
907.5公噸 / 月
其他原料藥（200099）
6.372公噸 / 月
調製
D-1505廢（污）水
pH值小於6.0
1,140公噸 / 月
廠內廢（污）水
處理設施
工業區污水
下水道系統
充填
D-2409廢藥品
3.6公噸 / 月
包裝材料（000099）
1.5公噸 / 月
包裝
R-0401廢玻璃
0.5公噸 / 月
產品入庫
西藥內服液劑（200044）
18.772公噸 / 月


西藥錠劑製造程序（200011） ── 月最大量
原料及添加物
製程流程
廢水 / 廢液
廢氣
廢棄物
自來水（360001）
240公噸 / 月
工業純水（360009）
750公噸 / 月
其他原料藥（200099）
18.692公噸 / 月
透氣式烘乾
真空烘乾
高速混合送料
流動床烘乾
解碎
D-1505廢（污）水
pH值小於6.0
999公噸 / 月
廠內廢（污）水
處理設施
工業區污水
下水道系統
混合
D-2409廢藥品
3.5公噸 / 月
打錠
包裝材料（000099）
11.0公噸 / 月
包裝
D-0299廢塑膠混合物
5.0公噸 / 月
R-0201廢塑膠
5.0公噸 / 月
產品入庫
西藥錠劑（200028）
16.192公噸 / 月

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，以達成本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
• 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。	• 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 GRI 306-2

處置方式	監控與合規
• 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。	• 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

2023年度清運分類

	垃圾別	產出對象
生活垃圾	一般垃圾	全同仁
	乳膠手套、網帽 鞋套、口罩	生產
	牛骨	醫材
	PE袋	生產
	原料袋	倉庫

每周一三五進行垃圾清運。

	垃圾別	產出對象
R類回收	AN3	生產
	ANS	
	泡殼	
	邊條（PTP）	
	STA24 / 12 （含倉庫 / 品保鋁箔袋）	
	SPAC / MON4 ANG600 / GTE20	

每月進行清運1次。

2024年度清運分類

	垃圾別	產出對象
生活垃圾	一般垃圾	全同仁
	乳膠手套、網帽 鞋套、口罩	生產
	牛骨	醫材

每周一三五進行垃圾清運。（含醫材牛骨）

	垃圾別	產出對象
R類回收	PE袋	生產
	原料袋	倉庫
	AN3	生產
	ANS	
	泡殼	
	邊條（PTP）	
	STA24 / 12 （含倉庫 / 品保鋁箔袋）	
	SPAC / MON4 ANG600 / GTE20	

兩周進行清運1次。
PE袋及原料袋放置在太空袋內。

2025年度清運分類

	垃圾別	產出對象
生活垃圾	一般垃圾	全同仁
	乳膠手套、網帽 鞋套、口罩、PVC手套	生產
	牛骨、牛油	醫材

每周一三五進行垃圾清運。（含醫材牛骨）

	垃圾別	產出對象
R類回收	PE袋	生產
	原料袋	倉庫
	鐵環紙筒	倉庫
	AN3	生產
	ANS	
	泡殼	
	邊條（PTP）	
	STA24 / 12 （含倉庫 / 品保鋁箔袋）	

兩周進行清運1次。
PE袋及原料袋放置在太空袋內。

廢棄物清運 GRI 306-5

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 GRI 306-5

本公司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。**2025年度，本公司廢棄物包含非有害廢棄物為 336.72 公噸，有害廢棄物 32.84 公噸，總量為 369.56 公噸；廢棄物總量上升係因邊界擴大，納入優良生技醫藥股份有限公司之數據。**

廢棄物種類	處置方法	2023	2024	2025	項目
非有害廢棄物	焚化（噸）	101.367	64.280	88.30	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）	29.072	8.430	36.79	廢藥品
	回收（噸）	76.160	121.681	146.63	廢玻璃容器、廢鐵容器、廢塑膠容器
	其他處理（請說明）（噸）	54.481	34.400	65.00	廢藥品為物理處理
	總量（噸）	261.080	228.791	336.72	
有害廢棄物	焚化（噸）	5.900	20.450	15.84	化學物質混合物或廢棄盛裝容器
	掩埋（噸）	0	0	-	
	其他處理（請說明）（噸）	16.917	18.261	17.00	
	總量（噸）	22.817	38.711	32.84	
合計（噸）		283.897	267.501	369.56	
廢棄物密集度（噸 / 百萬營收）		0.055	0.048	0.06	

註 1：2023、2024 廢棄物統計範圍為健喬信元醫藥生技股份有限公司、優良化學製藥股份有限公司、健康化學製股份有限公司、七星化學製藥股份有限公司等 4 家公司；2025 擴大盤查範圍，新增優良生技醫藥股份有限公司。
註 2：2025 年密集度以合併財報營收計算。

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，2025 年度總計使用外購電力共 74,190.1273GJ，因本年度擴大盤查邊界，納入優良生技醫藥股份有限公司，並計入天然氣而上升。本公司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。其中，優良廠更於 2025 年度更節省了高達 540,273 度電，成效顯著。

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		2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源	汽油（GJ）	66.346	21.532	0
	柴油（GJ）	95.684	79.186	3,974.1754
	天然氣（GJ）	-	-	38,367.7774
	電力（GJ）	63,203.684	65,089.840	74,190.1273
總能源使用量 (GJ)		63,365.715	65,190.558	116,532.0801
能源使用密集度（GJ / 百萬營收）		12.327	11.747	18.828

註 1：2023、2024 能源消耗量統計範圍為健喬信元醫藥生技股份有限公司、優良化學製藥股份有限公司、健康化學製股份有限公司、七星化學製藥股份有限公司等 4 家公司；2025 擴大盤查範圍，新增優良生技醫藥股份有限公司。

註 2：2023、2024 年能源換算參考經濟部能源局每公升柴油 8,400 kcal、汽油 7,800 kcal，每度電 360 萬 J，每 kcal=4,186J 換算；2025 年能源換算參考環境部 115 年 2 月 10 日公告之 114 年度各燃料熱值，車用汽油低位熱值為 7,586kcal/L、柴油低位熱值為 8,636kcal/L、天然氣低位熱值為 8,067kcal/m3，每度電 360 萬 J、每 kcal=4,187J。1GJ =10^9J。

節約能源措施 GRI 302-4

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，能淨化空氣調節室內微氣候，綠化美化辦公環境，幫助員工減壓和提升工作效率。

生產廠區

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、二氧陸圜、二硫化碳、三氧化二砷、碘甲烷、吡啶、鄰苯二甲酸二丁酯	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、氯乙烯、鉻酸鉀、鄰苯二甲酸二丁酯	甲醛、三氧化二砷、氰化鉀、鄰苯二甲酐	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- 二氧陸圜、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、鄰苯二甲酐、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 二氧陸圜；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	8 種（苯，三氯甲烷，二硫化碳，1.4-二氧六圜，碘甲烷，硝苯，比啶，三氯乙烯）	5 種（甲醛，乙二醇甲醚，二甲基甲醯胺，鉻酸鉀，重鉻酸鉀）	3 種（鄰苯二甲酐，氰化鉀，苯胺）	14 種（乙醛，乙晴，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	光復廠
毒化物小組	小組成員總人數（人）	21	2	4	14	0
	取得毒性化學物質專業技術管理人員證書資格之人數（人）	通識級 1 人 操作級 2 人	1	0 [註1]	1	0
2025 年毒化物管理教育訓練	訓練人數（人）	2	12	4	14	0
	訓練次數（次）	1	1	1	1	0

註 1：七星廠需核可文件量少，且屬於第四類運作，故不需設置。

註 2：光復廠以生產保健產品為主要製程，原料以天然原物料為主，不使用化學物質，故無毒化物產生及毒化物管理人員配置。

毒化物管理流程

毒化物管理策略

主管機關批准
- 需事先經主管機關批准通過後，才可進行購買

合規採購毒化物
- 如實按照申請資訊進行採購毒化物，確保所有程序符合內外部規範

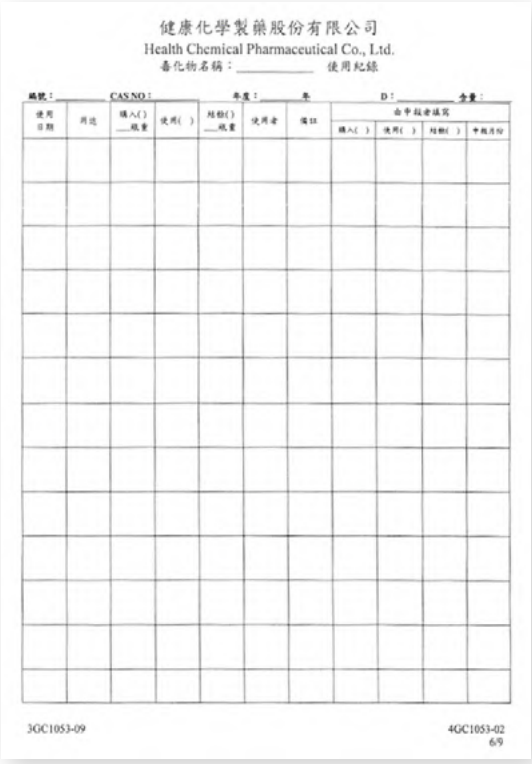
逐筆登記
- 逐筆登記毒化物資訊，包括毒化物名稱、數量、批號、日期等

安全存儲與使用
- 專用區域儲存毒化物，符合安全要求
- 員工必須接受毒化物訓練，並遵守相關使用規定

每月申報
- 負責人員每月申報毒化物購買和使用情況

異常處理
- 如發現毒化物異常減少等情況，需調查原因，並採取措施進行處理
- 由毒化物小組確認是否為毒化物，並執行後續管理等作法

毒性化學物質運作紀錄表


健康化學製藥股份有限公司
Health Chemical Pharmaceutical Co., Ltd.
毒化物名稱：_____ 使用紀錄

3GC1053-09 4GC1053-02 6/9

4.3.3 空氣污染防制

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（NOx）、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。

空氣污染防制策略

源頭減量	空污防治	人員訓練	外部合作
• 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	• 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	• 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	• 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

空氣污染氣體排放量 GRI 305-7

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
硫氧化物（SOx）	公斤	0	0	109,000.00
氮氧化物（NOx）	公斤	1,655.96	1,749.92	1,687.02
揮發性有機化合物（VOC）	公斤	62,789.46	53,982.74	63,845.54
懸浮微粒（PM）	公斤	38.16	30.68	26.62
持久性有機污染物（POP）	公斤	0	0	0
有害空氣污染物（HAP）	公斤	16,642.42	13,574.22	11,201.89

註 1： 2023、2024 能源消耗量統計範圍為健喬信元醫藥生技股份有限公司、優良化學製藥股份有限公司、健康化學製股份有限公司、七星化學製藥股份有限公司等 4 家公司；2025 擴大盤查範圍，新增優良生技醫藥股份有限公司。
註 2：依每季空污申報紀錄加總計算。

CO2
CO2

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

5.5 社會參與

績效亮點

- 獲 HR Asia 頒發 **2025 亞洲最佳企業雇主獎**
- 員工薪酬中位數提升 **8.73%**
- **57%** 女性員工占比
- 免費提供員工優於法規規定的體檢項目，受惠人數 **440 名**
- 員工總受訓時數 **15,103 小時**
- 職安教育訓練總時數 **4,865 小時**
- 推動 **5** 項社會參與活動

建議優先閱讀之利害關係人

- 員工
- 社區居民

重大主題

- 勞雇關係與人才留任
- 人才培育與發展
- 職業安全衛生

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	**正面衝擊說明** 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。本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 **負面衝擊說明** 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
政策與承諾	• 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	**短期目標** • 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 **中、長期目標** • 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	本公司秉持「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 • 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	• 降低離職率以確保團隊穩定性 • 定期舉辦勞資會議，建立完善的勞資溝通管道

* 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 GRI 2-7

人是健喬信元最重要的資產，也是企業持續成長與永續發展的核心動能。公司秉持「誠懇、信用、負責、創新」的核心價值，將其落實於人才任用、管理制度與日常營運之中，致力打造穩定、安全且具發展性的工作環境，讓每位員工都能在專業領域中發揮所長，與企業共同成長。

健喬信元重視人才培育與組織發展，除持續延攬具產業經驗之專業人才外，亦積極深耕校園招募，吸引優秀青年投入醫藥產業，厚植企業長期競爭力。公司並透過專業講師培訓制度，鼓勵資深員工參與培訓與知識分享，促進經驗傳承與共學共創。2025 年獲商業周刊評選入選《2025 全齡企業百強》，顯示公司於人才發展與友善職場建構方面之努力獲得外部肯定。

此外，公司於 2024 年及 2025 年連續榮獲《HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎 - 台灣區》肯定；其中，2025 年更進一步獲頒 HR Asia 多元、平等與包容獎（Diversity, Equity & Inclusion Awards）、HR Asia 最具員工關懷獎（Most Caring Company Awards）、HR Asia 職場永續獎（Sustainable Workplace Awards）等類別大獎。上述獎項反映公司在企業文化塑造、團隊合作、人力資源制度及員工照顧等面向之持續投入，已獲得外部機構肯定。

自 2025 年度起，本公司將子公司「優良生醫」納入人力資源等相關指標之盤點與報導範疇。截至 2025 年底，健喬信元員工總數為 995 人，其中男性 426 人、女性 569 人；整體人力以全職員工為主，約聘及兼職人員占比較低，顯示公司以穩定僱用為主要人力配置策略。近三年員工人數持續成長，反映公司營運規模擴大與人才需求增加。另有非員工工作者協助廠區及辦公環境維護，包含清潔人員及警衛保全等，確保營運秩序與工作場所安全。

員工——正職與約聘 GRI 2-7

		男性	女性	總計
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）	0	0	0
	總計	321	404	725
2024 年	正職	339	432	771
	臨時（約聘）	5	5	10
	無時數保證員工（時薪人員、臨時工）	1	0	1
	總計	345	437	782
2025 年	正職	421	564	985
	臨時（約聘）	4	5	9
	無時數保證員工（時薪人員、臨時工）	1	0	1
	總計	426	569	995

員工——全職與兼職 GRI 2-7

		男性	女性	總計
2023 年	全職	315	399	714
	兼職（包含無時數保證員工）	6	5	11
	總計	321	404	725
2024 年	全職	339	432	771
	兼職（包含無時數保證員工）	6	5	11
	總計	345	437	782
2025 年	全職	422	564	986
	兼職（包含無時數保證員工）	4	5	9
	總計	426	569	995

員工架構——人力結構分布 GRI 2-7

	2023 年	2024 年	2025 年
主管職人員	111	127	173
生產線人員	245	223	240
一般人員	369	432	582
合計	725	782	995

註：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。

非員工的工作者 GRI 2-8

	2023 年	2024 年	2025 年
總數	11	11	17

註：2025 年非員工之工作者： 清潔人員 12 位；警衛保全 5 位

從人力結構觀察，近三年主管職與一般人員人數均呈成長趨勢，顯示公司在組織擴編的同時，也同步強化管理與人才梯隊建設。學歷分布方面，大專以上學歷員工占比超過七成，顯示公司具備穩健的專業人才基礎，有助於提升各專業領域之整體競爭力。未來，健喬信元將持續透過人才招募、培育與留任機制，打造兼具專業、穩定與發展性的組織環境。

員工架構——學歷分布 GRI 2-7

	人數			百分比		
	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
博士	5	7	9	0.7%	0.9%	0.9%
碩士	117	151	205	16.1%	19.3%	20.6%
大學	415	450	552	57.3%	57.5%	55.5%
高中以下	188	174	229	25.9%	22.3%	23%
總計	725	782	995	100%	100%	100%

5.1.2 人才招募與留任

健喬信元深信，企業的永續競爭力來自優秀人才的持續投入與穩定留任。公司透過多元招募管道延攬專業人才，並結合完善的新進人員培訓機制，協助新進員工快速熟悉工作內容、理解企業文化，順利融入團隊，為後續職涯發展奠定良好基礎。

近三年來，公司持續補充新進人力，以因應營運發展與組織需求。2025 年新進員工共 396 人，新進率為 39.8%；2024 年新進員工 305 人，新進率為 39.00%；2023 年新進員工 268 人，新進率為 36.97%。整體而言，新進人數維持一定水準，顯示公司具備穩定的人才吸引力，並能因應產業變化與組織成長需要，持續引進新血。

在離職管理方面，本公司持續關注員工流動情形，並透過工作環境優化、職涯發展規劃、薪酬福利提升及主管管理精進等措施，強化留任效果。2025 年離職人數為 330 人，離職率為 33.17%；2024 年為 227 人，離職率為 29.03%；2023 年為 218 人，離職率為 30.07%。整體離職率近三年維持相對穩定，顯示公司於人力穩定度管理上已具一定基礎。

若進一步就不同職類觀察，離職情形主要集中於一般職類員工，高階主管與中階主管之離職率相對較低，顯示公司在核心管理人才留任方面具一定成效。未來，公司將持續強化關鍵人才發展、主管領導能力與員工關懷機制，以提升組織凝聚力與整體留任表現。

員工新進人數及比率 GRI 401-1

2025 年新進率統計[註 1]

性別	年齡	總計	比率	員工總人數	新進率[註 1]
男	< 30 歲	54	男性	426	16.88%
	31 – 50 歲	96			
	> 51 歲	18			
女	< 30 歲	86	女性	569	22.9%
	31 – 50 歲	136			
	> 51 歲	6			
	合計	396	合計	995	39.8%

註 1: 新進率 =【當年度新進總人數】/【員工總人數】

2024 年新進率統計[註 1]

性別	年齡	總計	比率	員工總人數	新進率[註 1]
男	< 30 歲	38	男性	345	18.03%
	31 – 50 歲	79			
	> 51 歲	24			
女	< 30 歲	58	女性	437	20.97%
	31 – 50 歲	94			
	> 51 歲	12			
	合計	305	合計	782	39.00%

註 1: 新進率 =【當年度新進總人數】/【員工總人數】

2023 年新進率統計[註 1]

性別	年齡	總計	比率	員工總人數	新進率[註 1]
男	< 30 歲	40	男性	321	17.38%
	31 – 50 歲	75			
	> 51 歲	11			
女	< 30 歲	51	女性	404	19.59%
	31 – 50 歲	85			
	> 51 歲	6			
	合計	268	合計	725	36.97%

註 1: 新進率 =【當年度新進總人數】/【員工總人數】

員工離職人數及比率 GRI 401-1

2025 年離職率統計 註 1, 註 2

性別	年齡	總計 註 2	比率	員工總人數	離職率 註 1
男	< 30 歲	39	男性	426	13.57%
	31 – 50 歲	79			
	> 51 歲	17			
女	< 30 歲	71	女性	569	19.6%
	31 – 50 歲	110			
	> 51 歲	14			
	合計	330	合計	995	33.17%

註 1：離職率 =【當年度離職總人數】/【員工總人數】
註 2 ：離職率之【當年度離職總人數】不含集團轉調人員合計 13 人

2024 年離職率統計 註 1, 註 2

性別	年齡	總計 註 2	比率	員工總人數	離職率 註 1
男	< 30 歲	27	男性	345	14.58%
	31 – 50 歲	68			
	> 51 歲	19			
女	< 30 歲	29	女性	437	14.45%
	31 – 50 歲	71			
	> 51 歲	13			
	合計	227	合計	782	29.03%

註 1：離職率 =【當年度離職總人數】/【員工總人數】
註 2 ：離職率之【當年度離職總人數】不含集團轉調人員合計 40 人

2023 年離職率統計 註 1, 註 2

性別	年齡	總計 註 2	比率	員工總人數	離職率 註 1
男	< 30 歲	24	男性	321	12.97%
	31 – 50 歲	58			
	> 51 歲	12			
女	< 30 歲	42	女性	404	17.10%
	31 – 50 歲	72			
	> 51 歲	10			
	合計	218	合計	725	30.07%

註 1：離職率 =【當年度離職總人數】/【員工總人數】
註 2 ：離職率之【當年度離職總人數】不含集團轉調人員合計 96 人

各類員工離職人數及比率 SASB HC-BP-330a.2

2025 年各類員工離職率統計 註 1, 註 6

項目	自願離職		非自願性離職	
	總計 註 6	比率	總計	比率
高階主管 註 2	15	1.50%	0	0%
中階主管 註 3	11	1.10%	0	0%
專業人士 註 4	7	0.70%	4	0.40%
其他 註 5	279	27.98%	14	1.40%
合計	312	31.29%	18	1.81%

註1：離職率 =【當年度離職總人數】/【當年度員工總人數】
註2：高階主管定義範圍為經理級（含）以上主管
註3：中階主管定義範圍為課級、副理級，且具管理職
註4：專業人員定義範圍為課級、副理級，且非管理職
註5：其他定義範圍為除上述三者以外之公司同仁
註6：離職率之【當年度離職總人數】不含集團轉調人員合計 13 人。

2024 年各類員工離職率統計 註 1, 註 6

項目	自願離職		非自願性離職	
	總計 註 6	比率	總計	比率
高階主管 註 2	0	0.00%	0	0.00%
中階主管 註 3	20	2.56%	4	0.51%
專業人士 註 4	9	1.15%	2	0.26%
其他 註 5	173	22.12%	19	2.43%
合計	202	25.83%	25	3.20%

註1：離職率 =【當年度離職總人數】/【當年度員工總人數】
註2：高階主管定義範圍為經理級（含）以上主管
註3：中階主管定義範圍為課級、副理級，且具管理職
註4：專業人員定義範圍為課級、副理級，且非管理職
註5：其他定義範圍為除上述三者以外之公司同仁
註6：離職率之【當年度離職總人數】不含集團轉調人員合計 40 人。

2023 年各類員工離職率統計 註 1, 註 6

項目	自願離職		非自願性離職	
	總計 註 6	比率	總計	比率
高階主管 註 2	2	0.28%	0	0.00%
中階主管 註 3	16	2.21%	3	0.41%
專業人士 註 4	8	1.10%	0	0.00%
其他 註 5	166	22.90%	23	3.17%
合計	192	26.48%	26	3.59%

註1：離職率 =【當年度離職總人數】/【當年度員工總人數】
註2：高階主管定義範圍為經理級（含）以上主管
註3：中階主管定義範圍為課級、副理級，且具管理職
註4：專業人員定義範圍為課級、副理級，且非管理職
註5：其他定義範圍為除上述三者以外之公司同仁
註6：離職率之【當年度離職總人數】不含集團轉調人員合計 96 人。

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，包括專業人才招募公司、網路人力銀行、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、高雄醫學大學和中國醫藥大學等藥學系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，健喬信元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」，後更名為「生技製藥科技講座」，2025 年共舉辦 20 場活動（含講座、研討會、企業參訪），總參與人數達 1,266 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。

國立成功大學藥學系 校園徵才

中國醫藥大學藥學系 校園徵才

5.1.3 薪酬與員工福利 GRI 401-2

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，深知優秀的人才是企業成功的關鍵。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，本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。本公司的薪資政策設定為高於市場中位數的 10% 至 15%，這不僅反映了對員工的高度重視，也顯示出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，本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，將本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。本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，本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（幣別：新台幣）GRI2-21

年度	2023 年	2024 年	2025 年	2025 年相較去年增加之百分比
員工薪酬平均數	112.3 萬	118.7 萬	128.8 萬	8.51%
員工薪酬中位數	83.6 萬	93.9 萬	115.0 萬	8.73%

註: 此處揭露依循 GRI 準則之規範，關於公司「非擔任主管職務之全時員工薪資」可透過以下路徑進行查詢：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 "

人才獎勵制度

為鼓勵優秀人才持續投入，本公司設有多元獎勵制度，包括優秀員工蘋果獎及 3A 人才獎金等。蘋果獎以即時鼓勵跨部門合作、主動協助與當責行為為主，藉由具體表揚與獎勵，形塑正向組織文化；3A 人才獎金則著重於發掘並培育兼具態度、能力與成就表現的優秀人才，建立企業未來管理與專業人才庫，支持組織長期發展。

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獎並兌換約 200~500 元獎品；累積三張蘋果卡可獲得銀蘋獎並兌換約 1,000 元獎品；累積五張蘋果卡可獲得金蘋獎並兌換約 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。

2025 年廠區——蘋果獎勵榮譽榜

獲獎事蹟

Helping for protocol and report approved processes and priority.

協助跨部門建立作業流程，並針對已核准之流程與優先事項進行回報與溝通。

▲ 頒獎照片

獎項	年度	2023 年	2024 年	2025 年
金蘋獎	人數	5	12	16
	金額	$15,000	$36,000	$60,500
銀蘋獎	人數	5	14	25
	金額	$5,000	$14,000	$25,200
紅蘋獎	人數	38	90	95
	金額	$10,000	$23,500	$25,600
合計	人數	48	116	136
	金額	$30,000	$73,500	$111,300

3A 人才獎金 SASB HC-BP-330a.1

本公司為培育企業經營所需要的人才，特別是針對藥學、醫療相關領域的專業人才，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，表彰其在態度（Attitude）、能力（Ability）、成就（Achievement）方面的出色表現。並激勵他們長期為公司服務。每年，本公司會透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。

本公司希望透過 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人才和藥學、醫療相關領域的專業技術人才。此外，本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。我們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成就感的工作環境。

員工入股

健喬信元鼓勵員工以多元方式參與企業成長，並透過員工入股機制實踐價值共享與成果共享之理念。本公司提供盈餘分紅入股、現金增資認股、股票選擇權及限制員工權利新股等多元參與方式，讓員工得以股東身分參與企業經營與發展。除母公司相關制度外，亦鼓勵員工參與關係企業股權計畫，強化集團向心力與整體認同。公司期望藉由員工入股制度，提升員工參與感與歸屬感，進一步凝聚組織共識，與企業共同成長。

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。本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，讓員工在健康和安全得到保障的同時，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，本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。本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 GRI 401-3

健喬信元重視性別平等與家庭友善職場文化，依法保障員工申請育嬰留職停薪之權益，確保相關制度之適用不因性別、職務或工作地點而有所差異。凡符合資格之員工，均可依《性別平等工作法》申請育嬰留職停薪，以兼顧家庭照顧責任與職涯發展需求。本公司亦透過制度宣導與人力安排，協助員工於育嬰期間安心照顧家庭，並於期滿後順利返回工作崗位。

健喬信元持續關注育嬰留職停薪之申請、復職及留任情形，致力提供員工友善且具支持性的職場環境。除依法提供安胎假、產檢假、產假及育嬰留職停薪等制度外，亦積極營造包容、多元的就業環境，支持已婚員工及因家庭因素暫離職場後重返工作的二度就業者。公司期望透過完善的人才支持制度，協助員工在工作與家庭之間取得平衡，提升員工對組織之認同感與留任意願，進一步落實企業對員工照顧與永續發展之承諾。

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）	15	22	37
本年度實際使用育嬰假的員工總數（B）	1	16	17
本年度休完育嬰假後應該復職的員工總數（C）	1	11	12
休完育嬰假後，在本年度復職的員工總數（D）	0	10	10
休完育嬰假後，在前一年度復職的員工總數（E）	1	2	3
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）	1	2	3
育嬰留職停薪申請率（B/A）	0.07	0.73	0.46
復職率（D/C）	0%	91%	83%
留任率（F/E）	100%	100%	100%

員工保險

健喬信元重視員工工作與生活保障，依法為員工辦理勞工保險、全民健康保險及相關保險事項，提供完整且多元的保障制度，協助員工於工作期間獲得適切支持。勞工保險涵蓋生育、傷病、失能、老年及死亡等給付項目，全民健康保險則提供必要之醫療保障，以降低員工就醫負擔，提升整體健康照護支持。

除法定保險外，本公司亦規劃團體保險制度，包含意外險、意外醫療險及住院醫療險等項目，進一步強化員工在意外事故或醫療需求發生時之保障。對於因公出差之員工，另提供旅行平安保險，以提升出差期間之安全保障。公司期望透過完善的保險制度，建立更周全的支持機制，讓員工得以安心投入工作，並感受到企業對其健康與福祉之重視。

退休制度 GRI 201-3

健喬信元依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理員工退休制度，明確規範退休條件、給付標準及申請程序，保障員工退休權益。對於適用舊制退休金之員工，公司依法提撥退休準備金，並存放於台灣銀行專戶管理；對於適用勞退新制之員工，則依法每月按薪資提撥 6% 至個人退休金專戶，協助員工累積退休保障。

此外，本公司亦鼓勵員工依個人需求自願提繳退休金，以強化退休準備。為確保退休制度之穩健與充足性，公司定期檢視提撥情形，並透過制度化管理持續落實對員工長期福祉之承諾。健喬信元期望藉由完善的退休制度，提供員工更安心、穩定的職涯支持，讓員工得以無後顧之憂地投入工作，並為未來生活預作妥善規劃。

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	**正面衝擊說明** 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本公司營收。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，也提高其對本公司的認同感，進而增強員工的向心力 **負面衝擊說明** 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，進而影響本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
政策與承諾	**政策** 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 **承諾** • 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 • 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
目標	**短期目標** • 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 **中期目標** • 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 • 實施內部講師培訓制度，鼓勵專業人才傳承專業技能 **長期目標** • 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	透過本公司針對不同職級所規劃的「人才培訓藍圖」，培養員工高效且符合公司文化的工作行為，並輔以內部推薦獎金及各項績效考核機制，激勵員工與公司共同成長。 • 高階管理人才培育：舉辦年度「高階主管共識營」凝聚團隊共識、共同擬定公司中長期目標。 • 管理職能培育：舉辦「經營管理人才培訓」培養管理職同仁具備主管應有之職能。 • 新進人才招募與培育：開辦「藥學 / 製藥儲備人才培訓練計劃」，招募優秀的藥學系及製藥系等相關科系畢業生加入，並於入職後規劃完整培訓課程。 • 內部推薦獎金制度：鼓勵員工協尋認同公司價值觀之優秀人才加入。 • 考核制度：透過新進員工的試用期滿考核以及年度工作目標制定，建立公平且平等的工作環境，並提升員工責任感。 • 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 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。
有效性評估	• 2025 年實體課程共計 214 堂（含外訓），總受課時數 10,068.4，參與人次 2,025 • 2025 年線上數位課共 33 堂，總受課時數 5,034.6，參與人次 2,043

* 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 GRI 404-1、GRI 404-2

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。

本公司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，成為本公司穩定發展的基礎。此外，本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。

2025 總訓練時數

	員工訓練	主管	非主管	總計
男性	總受訓時數	2,424	5,006.65	7,431
	男性總人數	103	323	426
	平均每人受訓時數	23.53	15.50	17
女性	總受訓時數	1,365	6,307.38	7,672
	女性總人數	70	499	569
	平均每人受訓時數	19.5	12.64	13
全體	總受訓時數	19.50	12.59	13
	總人數	173	822	995
	平均每人受訓時數	21.90	13.44	15

人才培訓藍圖

▲ 2025 健喬學院體系

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

本公司透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，藉由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。

▲ 高階主管共識營活動照片

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 於會中制定集團戰略與策略目標。	54 人 共計 16 小時	2025 年共舉辦 1 次

行銷專業人才培訓

為了應對本公司業績的持續成長與行銷組織的擴展，健喬信元致力於拔擢具備高度專業潛力與實務經驗的行銷人才。藉由辦理為期七個月的「MARKing Program」系列職能課程，引導學員將行銷理論與商業邏輯深度應用於產品經營中，提升其策略佈局與市場分析能力，使其從「執行者」蛻變為具備戰略高度的產品經營者。

培訓核心聚焦於從市場洞察到財務評估的全方位策略思維，提升學員在醫藥市場中的策略佈局能力與商業敏銳度。透過系統化的模組課程與實戰演練，使行銷潛力人才在面對複雜市場環境時，能展現卓越的職能專業與策略洞察實力。透過持續的實戰演練與回饋，挖掘團隊成員的成長潛力，進而驅動團隊高效運作與產品線的長期競爭力，最終推動公司實現長期的卓越成長與成功。

課程名稱	受訓人數	課程時數	課程滿意度
藥品行銷概論	10 人	2 小時	4.93 分
行銷商業數據分析	25 人	7 小時	4.47 分
醫療市場分析與研究 (含個案演練)	16 人	7 小時	4.93 分
醫藥行銷策略分析與規劃 (含個案演練)	16 人	7 小時	4.84 分
醫藥行銷策略行動方案規劃、執行、追蹤 (含個案演練)	15 人	7 小時	4.81 分
醫藥市場財務管理與計畫 (含個案演練)	19 人	7 小時	4.85 分
醫藥醫學事務策略規劃與多通路電子行動企畫	19 人	5.5 小時	4.9 分

藥學 / 製藥儲備人才培訓練計劃 SASB HC-BP-330a.1

健喬信元長期致力於藥業人才的培育，尤其著重於藥學專家及研發人員的養成。為因應公司長期發展對專業人才的需求，自 2022 年起開辦第一屆儲備人才培訓班。此計劃專注於培養藥學系及製藥系等相關科系畢業生，透過專業的培訓課程、完善的福利制度及優質的工作環境，提升具備藥師資格人才的專業技能和實務經驗。培訓計畫提供百萬優 渥年薪，旨在培育對製藥產業有高度熱忱、願意接受挑戰的應屆畢業生，使其成為未來的藥業菁英。

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。透過此培訓過程，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且具備藥學專業背景的管理人才。

2025 年，本公司成功錄取了 6 位藥學儲備幹部和 10 位製藥儲備幹部，參與人數為 16 人共 156 小時，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。

2025 藥學 / 製藥儲備人才培訓練計劃		
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 4.98	16 人 共計 156 小時	1 年一次

儲備人才培訓練計劃活動

5.2.2 考核制度 GRI 404-3

健喬信元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。

2025 年	員工績效考核	主管	非主管	總計
男性	受績效考核人數	103	318	421
	男性總人數	103	323	426
	受績效考核比例	100%	98.5%	98.8%
女性	受績效考核人數	70	496	566
	女性總人數	70	499	569
	受績效考核比例	100%	99%	99.5%
全體	受績效考核人數	173	812	985
	總人數	173	822	995
	受績效考核比例	100%	98.8%	99%

* 未進行考核者為不受績效考核規範之本公司約聘、兼職及實習生人員

試用期滿考核與年度工作目標制定

為確保新進員工能夠順利適應職場環境並為公司帶來價值，健喬信元設立「新進員工試用期滿考核」與「年度工作目標設定」制度，以提升人員素質並有效激勵既有員工朝著企業發展方向前進。

集團新進員工的試用期為三個月（一般同仁）及六個月（中高階主管），本公司透過多方面的評估來確認員工是否具備勝任工作的能力。考核標準涵蓋工作成果、行為態度等層面。在試用期即將結束前，直屬主管會根據既定標準進行評估，回饋表現優劣之處。若考核結果符合要求，員工便可正式任職；若未達標，本公司可能選擇延長試用期，以確保組織內部的用人品質。

除了試用期考核，集團也相當重視員工年度工作目標的設定。為了讓個人績效與企業戰略方向保持一致，本公司採用 SMART 原則，確保目標具體、可衡量、可達成且具時限性。每年年初，員工會與直屬主管共同討論並制定工作目標，內容涵蓋工作目標達成及行為態度等層面。期間主管會定期追蹤進度，也會提供必要的資源與回饋，以幫助員工順利達成目標。年底時，企業則會進行績效考核，並將結果作為獎金發放、薪資調整及職涯規劃的重要依據。

2025 年度，每位新進員工入職後 100% 依制度完成目標設定與考核。

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	**正面衝擊說明** 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，保障員工健康和安全，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營運。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 **負面衝擊說明** 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。
政策與承諾	**政策** • 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 **承諾** • 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	**短期目標** • 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 **中長期目標** • 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	• 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：
	  ◦ 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

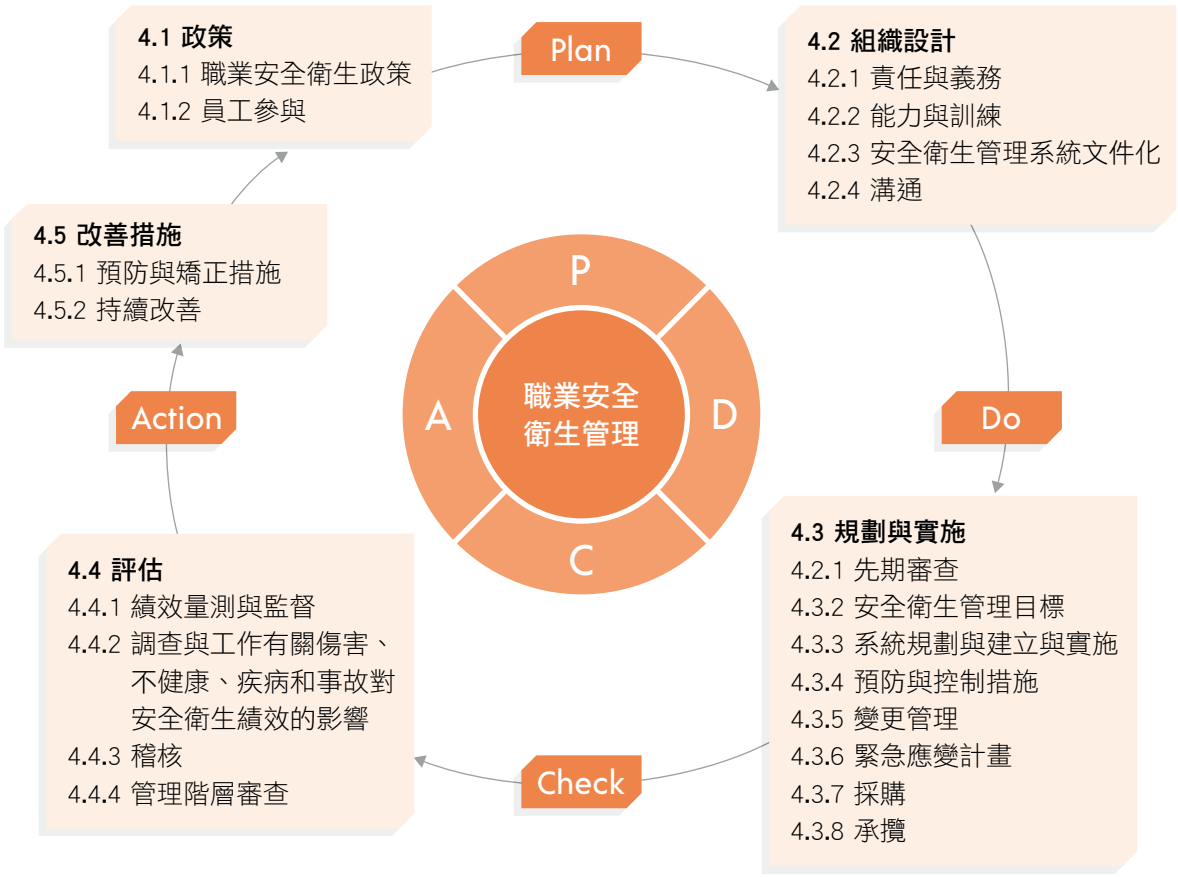
有效性評估	• 2025 年共發生 11 件工傷事件，經查工傷主因皆由人為作業操作疏失所致。公司已進行強化作業現場工作安全意識之宣導，並持續透過舉辦教育訓練、定期演習與強化預防措施，維持工作環境的安全以及全體員工的健康，以期達成零工傷之中長期目標 • 2025 年無重大職災 (失能傷害事件) 發生

* 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 GRI 403-1、403-4

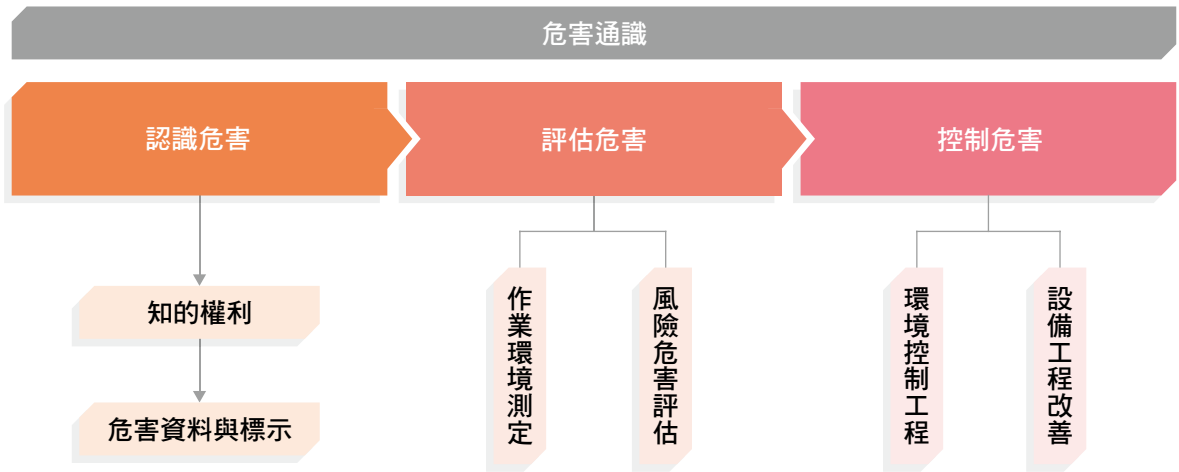
健喬信元致力於提供員工一個健康安全的工作環境。全體員工皆依循《職業安全衛生辦法》作為安全衛生管理的最高指導原則，並依循職安管理系統 PDCA 的精神，系統化地推動職業健康與安全的管理措施。展開各項具體執行方針，確保這些原則能夠具體落實，始終將安全放在首位，致力於創建一個安全、衛生和健康的工作環境。藉由定期的教育訓練和宣導活動，持續強化員工的安全衛生觀念和災害預防意識。這些培訓不僅涵蓋基本的安全操作規範，還包括最新的安全技術和防護措施，旨在提升員工在各種情況下的應變能力。

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	• 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	• 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	• 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	• 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，可透過改善意見箱或是相關權責單位進行溝通及反應。**截至2025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

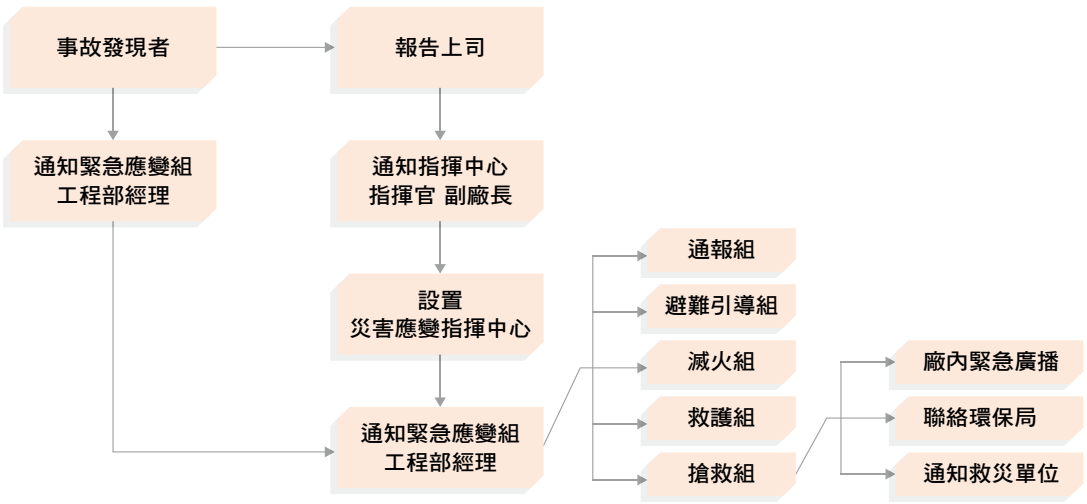
透過事故調查，能夠深入了解事故發生的根本原因以及潛在影響，並作出改善措施以防患未然。為了有效管理及追蹤，健喬信元建立一套流程作為依據，自事故發生起至結案為止，皆有對應之應採取的行動及所需的佐證文件，並於調查程序的每一階段指派應執行之部門或人員，以確保責任之劃分，幫助調查程序得以順利進行，將事故所造成的影響降到最低，從而採取應變措施與作出後續改善計畫。

事故調查流程

流程步驟	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
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最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 GRI 403-9、403-10

2025 年發生 11 件工傷事件，無重大職災 (失能傷害事件) 之情事，經查工傷主因皆由人為作業操作疏失所致。公司已進行強化作業現場工作安全意識之宣導，並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，以期達成零工傷之中長期目標。

註： 本公司於 114 年度年報揭露之職災數據與永續報告書之內容有所差異，係因編製時程不同所導致，相關內容請依照永續報告書所揭露資訊為準。

職業傷害統計

	員工	非員工工作者 註 6	合計
主要傷害類型	不當操作機台而致割傷、壓砸傷	無	—
總經歷工時 (a) 註 1	1703954	42,270	1746224
一般職業傷害件數 (b)	11	0	11
嚴重職業傷害件數 (c) 註 2	0	0	0
職業傷害死亡件數 (d)	0	0	0
可紀錄之職業傷害件數合計 (b+c+d)	11	0	11
嚴重的職業傷害比率 註 3	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 註 4	0	0	0
可記錄之職業傷害比率 註 5	6.46	0	6.3

註 1: 全體員工 / 工作者實際經歷之工作時數加總。等同勞動部定義。
註 2：嚴重的職業傷害定義為工作者【無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法 / 難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）】。
註 3：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數 x 100 萬工時 / 總經歷工時 。
註 4：職業傷害死亡比率為職業傷害死亡數 x 100 萬工時 / 總經歷工時 。
註 5：可記錄之職業傷害比率為可記錄之職業傷害數 x 100 萬工時 / 總經歷工時。
註 6：非員工工作者之涵蓋範圍同員工結構小節說明。

職業病統計

	員工	非員工工作者 註 1	合計
主要職業病類型	無	無	—
職業病件數	0	0	0
職業病死亡件數	0	0	0

註 1: 非員工工作者之涵蓋範圍同員工結構小節說明。

5.3.3 職業安全衛生教育訓練 GRI 403-5、403-7

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。

2025 職安訓練項目	訓練時數	參與人次
新進人員職業安全衛生	1,078	262
在職人員職業安全衛生	3,507	1,092
職業安全衛生業務主管	60	4
乙級鍋爐操作人員	53	2
小型鍋爐操作人員	0	0
有機溶劑作業主管	21	4
第一種壓力容器操作人員	9	3
甲級廢（污）水處理專責人員	0	0
特定化學物質作業主管	18	3
定期輻射教育訓練課程	11	2
毒性及關注化學物質專業應變人員	10	2
防火管理人員	12	2
急救人員	54	5
堆高機操作人員	32	5
總計	4,865	1,386

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	4
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	13
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。	5
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	3
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	8
堆高機操作人員	操作堆高機具人員	28
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。	5
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
固定式起重機操作人員	具有固定式起重機（屬危險性之機械或設備）操作人員	3
	總計	82

5.3.4 健康促進行動 GRI 403-6

定期健康檢查與臨場醫療服務

為確保員工的身心健康並提升福利品質，本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，2024 年新增頸動脈）、 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。本公司健檢方案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；**2025 年，健檢受惠人數達 440 名。**

四大主軸守護健喬集團同仁的健康

實施流程	危害辨識	分級管理	關懷指導、改善與預防措施	追蹤紀錄

此外，本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，本公司致力於建立一個安全、健康且友善的工作環境。

員工年度健檢

免費器官超音波健檢類別及項目

員工可選擇類別	器官超音波健檢項目	男性	女性	評估項目說明
全員共同項目	腹部超音波	V	V	肝、膽、胰、脾、腎
選擇項目（五選三）	甲狀腺超音波	V	V	甲狀腺腫大、囊泡、甲狀腺癌等
	攝護腺超音波	V	—	攝護腺肥大、囊腫、發炎、攝護腺癌早期篩檢
	婦科 - 骨盆腔超音波	—	V	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	—	V	乳房腺瘤、腫瘤、囊腫
	頸動脈血超音波	V	V	評估缺血性腦中風危險性

健康促進推動項目及參與人次

項目	人次
年度健康檢查分級	70
新人體檢	27
個人疾病與健康諮詢	2
母性健康保護（註 1）	10
工傷關懷	4
人因性危害預防（註 2）	5
工作負荷危害預防（註 3）	3
中高齡適能評估	0
總計	121

註 1：自知悉妊娠日起至產後一年內女性同仁行健康保護措施。
註 2：如重覆性動作等對肌肉骨骼傷害預防衛教。
註 3：對長時間、夜間工作者健康情形評估。

5.4 人權保障

5.4.1 人權政策 GRI 2-23、2-24

健喬信元堅持遵循「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。

健喬信元人權管理政策與保障程序

1. 提出企業人權政策或聲明
2. 評估公司營運活動及內部管理對人權的影響，並訂定相應的處理程序
3. 定期檢討企業人權政策或聲明的實效
4. 涉及人權侵害時，應揭露對利害關係人的處理程序。

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，使其與本公司核心價值一致，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
• 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。	• 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。	• 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 GRI 403-4

職場霸凌防治

健喬信元嚴格遵循《性別工作平等法》及《性騷擾防治及處理辦法》，將相關規範明確納入員工手冊與獎懲規定，展現消除職場性騷擾與霸凌之決心。公司並設有完善的申訴溝通管道與專屬受理信箱，致力於提升全員人權保障意識，降低職場風險。

2025 年本公司進一步深化教育訓練成效，邀請外部法律專業講師教授《職場霸凌實務案例解析與預防舉措》課程，後續更將其將製作為線上數位課程，並列為在職與新進同仁、主管之必修項目，確保友善職場觀念之傳承與普及，讓人權意識融入企業文化。

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）
職場霸凌實務案例解析與預防舉措	142 人 / 300 分鐘（台北新竹各開課一場）	經提名之同仁與主管	了解職場霸凌定義與範圍並強化事件處理程序與因應能力。	實體
【一般】職場霸凌實務案例解析與預防舉措	654 人次 / 93 分鐘	在職與 2025 新進之一般同仁	了解與建立員工對於職場霸凌的正確認知與因應方式。	線上
【主管】職場霸凌實務案例解析與預防舉措	181 人次 / 136 分鐘	在職與 2025 新進主管	了解與建立主管對於職場霸凌的正確認知與因應方式。	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 GRI 2-7

性別平等

健喬信元重視性別平等，致力於打造公平、尊重且具發展機會的職場環境。在人才招募、任用、培訓、績效考核及晉升等各項人力資源管理作業中，公司均秉持公平原則，不因性別而有差別待遇，確保所有員工皆享有平等參與及發展之機會。

2025 年，本公司員工總數為 995 人，女性員工為 569 人，占全體員工 57%；男性員工 426 人，占 43%。在主管職務方面，女性主管 70 人，占主管總數 40%；男性主管 103 人，占主管總數 60%。整體而言，公司持續維持女性員工過半之人力結構，顯示女性於本公司各職務類別中均具相當參與度。

近三年觀察，女性員工占比維持於 55% 至 57% 間，女性主管占比則由 2023 年 42.2%、2024 年 43%，至 2025 年為 40%。公司將持續關注不同性別於各職級之分布情形，並透過人才培育、領導發展及公平晉升機制，逐步強化多元人才於管理階層之發展機會，推動更加包容與平衡的組織文化。

2025 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	93	241	92	426	103	60%	323	39%	426	43%
女性	124	367	78	569	70	40%	499	61%	569	57%
全體	217	608	170	995	173	100%	822	100%	995	100%

2024 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	182	82	345	72	57%	273	42%	345	44%
女性	99	268	70	437	54	43%	383	58%	437	56%
全體	180	450	152	782	126	100%	656	100%	782	100%

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	173	67	321	63	57.8%	258	41.9%	321	44.3%
女性	97	243	64	404	46	42.2%	358	58.1%	404	55.7%
全體	178	416	131	725	109	100%	616	100%	725	100%

多元人力 GRI 2-7

健喬信元重視多元共融的職場價值，致力於營造尊重差異、平等參與的工作環境，並持續聘用身心障礙者、原住民族員工及外籍員工，期望透過多元人才的投入，提升組織韌性與創新動能。公司相信，不同背景、文化及經驗的員工，皆能為組織帶來多元觀點，進一步促進團隊協作與企業永續發展。

2025 年，本公司共聘用身心障礙員工 5 人、原住民族員工 8 人、外籍員工 129 人；相較 2024 年，原住民族員工與外籍員工人數均呈成長趨勢，顯示公司持續推動多元人力聘用並擴大人才來源。未來，公司將持續依業務需求與法令規範，推動多元人才招募與友善職場措施，營造更具包容性與公平性的工作環境。

實際聘用人數				
		男性	女性	總計
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
2024 年	身心障礙聘用人數	2	4	6
	少數族群（原住民）聘用人數	3	1	4
	外籍員工聘用人數	42	51	93
2025 年	身心障礙聘用人數	2	3	5
	少數族群（原住民）聘用人數	5	3	8
	外籍員工聘用人數	60	69	129

5.4.3 多元溝通管道 GRI 2-25、2-26

健喬信元重視與利害關係人之雙向溝通，致力建構公開、透明且具信任基礎的溝通文化。針對內部同仁，公司透過定期座談會、Town Hall Meeting 及員工滿意度與敬業度調查，主動傾聽員工心聲並持續優化職場環境；同時亦提供多元溝通及申訴管道，鼓勵員工及外部人員針對違反法令、公司政策或職場倫理之行為提出反映或檢舉，並得以匿名方式進行，以降低揭露疑慮並保障通報者權益。公司對於各項申訴與檢舉案件均秉持保密、審慎及公正原則處理，避免不當對待、職場騷擾、不公平管理或其他違反職場倫理情事發生。

勞資會議

健喬信元重視勞資雙方之溝通與協調，定期召開勞資會議，作為員工意見反映與議題討論的重要平台。2025 年共召開 4 次勞資會議，針對員工關注事項進行意見蒐集、討論及後續改善追蹤，持續促進勞資關係和諧與工作環境優化。公司期望透過制度化溝通機制，深化員工參與、強化組織信任，並作為推動良好勞動關係與穩健營運的重要基礎。

檢舉與申訴管道

為營造安全、友善及尊重的工作環境，健喬信元設有員工申訴與意見反映機制，並提供線上及線下多元管道，方便員工提出建議、反映問題或進行申訴。公司設置電子申訴信箱及實體員工意見箱，並透過電子郵件及實體公告方式向員工宣導相關資訊，以提升制度可近性與使用便利性。

- 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 件職場霸凌相關的投訴。對此本公司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。**2025 年辦理 1 次法說會，與股東維持良好互動關係**。

5.5 社會參與

健喬信元長期以來扮演著積極參與社會公益活動的角色，於 2025 年在社會公益與慈善捐贈之總投入金額達新台幣 610 萬元，範疇涵蓋多元公益活動、校園捐贈及各類公共福祉專案。這不僅反映了我們對於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具體努力。

5.5.1 社會影響力

推動公益捐血行動，實踐企業社會責任

健喬信元積極投入社會公益，持續辦理捐血活動，透過整合集團資源與員工參與，為醫療體系穩定供血貢獻力量，落實企業對社會之責任。

114 年度由總部攜手同樣位於內湖之子公司益得生技與優良生醫，共同舉辦兩場捐血活動，分別於 5 月 14 日及 11 月 25 日進行，全年共募集 186 袋（每袋 250cc）血液，有效挹注醫療用血需求，展現企業長期支持公共健康之行動力。

活動期間，於內湖辦公大樓下設置捐血車，並提前展開宣導，邀請鄰近企業、商家及社區居民共同參與，擴大活動影響範圍。透過跨單位合作與社區連結，不僅提升員工對公益參與的認同感，也強化企業與在地社群之互動關係。

未來，健喬信元將持續推動多元公益行動，深化員工參與機制，並結合在地資源，持續為社會創造正向影響，落實永續發展之核心價值。

支持智力運動發展，提升台灣圍棋國際能見度

健喬信元長期關注智力運動發展，持續投入圍棋推廣，致力於提升台灣女子圍棋的競技水準與國際能見度。自贊助支持「健喬盃女子圍棋最強戰」以來，2025 已邁入第六年，賽事規模與競爭強度逐年提升，見證台灣女子圍棋實力的穩健累積與成長。

本屆賽事特別邀請日本女子圍棋代表人物— 小林泉美六段，以及其女兒張心澄二段來台參賽，促進國際棋藝交流，提升賽事觀賞性與專業度。在高水準對局中，台灣年輕棋士李嘉馨展現優異實力，成功擊敗國際名將，顯示台灣女子圍棋新生代的競爭潛力與厚實基礎。

此外，上屆冠軍林怡廷持續維持頂尖水準，展現穩定且成熟的競技表現，進一步彰顯台灣女子棋士整體實力的提升。最終，由楊子萱奪得本屆冠軍，並即將前往中國參加女子圍甲聯賽，象徵台灣女子棋士逐步走向國際舞台，拓展競技版圖。

舉辦健喬醫藥盃羽球賽，促進產業交流與健康生活

健喬信元秉持促進健康與強化醫藥產業交流的理念，持續舉辦「健喬醫藥盃羽球賽」，透過運動連結醫療夥伴，推動規律運動與健康生活，並深化產業間的互動與合作。

本年度賽事邁入第四屆，規模持續擴大，參賽隊伍由去年的 12 隊成長至 14 隊，參與人數亦創歷年新高。臺大醫院、臺北市立聯合醫院、台北榮總、三軍總醫院及高雄長庚醫院等長期支持的醫療院所持續參與，在既有穩固基礎上，今年進一步迎來亞東醫院、馬偕醫院及國軍桃園醫院等新夥伴加入，擴大交流規模，共同展現醫藥產業的凝聚力與活力。

賽事期間，各隊伍於場上全力以赴、切磋球技，場下則延續合作夥伴之間的良好互動，進一步強化彼此連結。透過羽球賽的舉辦，不僅提供醫護人員於繁忙工作之餘舒展身心的機會，也促進跨機構之交流合作，提升整體產業的互信基礎。

未來，健喬信元將持續推動此類運動交流活動，深化與醫界夥伴的合作關係，並逐步擴大參與層面，為促進全民健康與運動風氣貢獻更多力量。

持續參與城市賽事，促進健康生活型態

健喬信元持續投入臺北馬拉松等大型運動賽事，透過長期支持全民運動，履行促進人類健康的使命，並倡議規律運動與正向生活型態。馬拉松不僅象徵體能挑戰，更體現自我突破與持續精進的精神，與健喬信元關注大眾健康的理念相互呼應。

在參與賽事的同時，健喬信元亦鼓勵員工實際投入路跑活動，透過培養運動習慣，提升身心健康與團隊凝聚力。

藉由持續參與臺北馬拉松，健喬信元不僅促進了員工的身心健康，也拓展了與社會大眾的連結，且深化了企業健康形象。未來，將持續透過多元運動推廣行動，鼓勵更多人培養運動習慣，攜手營造健康、正向的生活。

推動藝文參與，培養多元文化素養

健喬信元重視員工身心發展與文化素養之培養，透過舉辦藝文觀影活動，鼓勵同仁於工作之餘接觸多元文化議題，拓展視野並深化人文關懷。

2025 年特別安排電影《看不見的國家》觀影活動，邀請同仁一同透過影像內容認識土地歷史與社會脈絡，從中感受時代變遷所承載的意義與價值。觀影過程中，同仁彼此交流觀點與心得，促進跨部門互動，並強化團隊凝聚力。

透過藝文活動的參與，健喬信元期望將文化體驗轉化為員工成長的養分，進一步提升對社會議題的理解與關注，培養兼具專業與人文素養的人才。未來亦將持續規劃多元文化活動，營造更具包容與學習氛圍的職場環境，實踐企業永續發展之目標。

5.5.2 公協會參與 GRI 2-28

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

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 2025/1/1-2025/12/31 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	報告書章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1.1 公司簡介	11
	2-2 組織永續報導中包含的實體	報告書邊界	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報導時間、發行頻率及聯絡人	3
	2-4 資訊重編	資訊重編	3
	2-5 外部保證 / 確信	外部保證	3
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 主要產品與服務； 1.1.2 公司價值鏈	13
	2-7 員工	5.1.1 員工結構	94
	2-8 非員工的工作者	5.1.1 員工結構	95
	2-9 治理結構及組成	1.2.2 永續發展推動組織； 2.1.1 公司治理架構	19；27
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會提名與遴選	27
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.1 公司治理架構	27
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.2 永續發展推動組織； 2.1.1 公司治理架構	19；27
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2.2 永續發展推動組織	19
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	2
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理；2.1.2 董事會運作； 2.2.1 誠信經營政策與承諾	27；33
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2.2 永續發展推動組織； 2.1.1 公司治理架構	19；27
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1 公司治理架構	27

GRI 2：一般揭露 2021	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.1 公司治理架構	30
	2-19 薪酬政策	2.1.3 薪酬政策	32
	2-20 薪酬決定流程	2.1.3 薪酬政策	32
	2-21 年度總薪酬比率	保密規定限制：基於薪酬保密考量，不對外揭露此項資訊，僅揭露員工薪酬平均數與中位數。	—
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話；1.2.1 永續願景與策略	4；18
	2-23 政策承諾	2.2.2 誠信經營實踐；5.4.1 人權政策	33；123
	2-24 納入政策承諾	2.2.2 誠信經營實踐；3.3 供應商管理	33；61
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3.1 法令遵循	40
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.1 誠信經營政策與承諾	37
	2-27 法規遵循	2.3.1 法令遵循；4.2 水與廢棄物管理	40；73
	2-28 公協會的會員資格	5.5.2 公協會參與	131
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 利害關係人議合；5.1 勞雇關係與人才留任	20；96
	2-30 團體協約	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	報告書章節	頁碼
重大主題			
GRI 3：重大議題 2021	3-1 決定重大議題的流程	1.3.2 重大主題鑑別程序	22
	3-2 重大議題列表	1.3.3 重大主題分析結果	23
公司治理			
GRI 3：重大議題 2021	3-3 重大議題管理	董事長的話；1.1.3 經營績效；2.1 公司治理	4；16；27
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	1.2.2 永續發展推動組織；2.1.1 公司治理架構	18；19
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會提名與遴選	29
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.1 公司治理架構	27
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.2 永續發展推動組織；2.1.1 公司治理架構	19；27
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2.2 永續發展推動組織	18

誠信經營			
GRI 3：重大議題 2021	3-3 重大議題管理	董事長的話； 1.1.3 經營績效； 2.1 公司治理	4；16；25
GRI 2：一般揭露 2021	2-15 利益衝突	2.1 公司治理； 2.1.2 董事會運作； 2.2.1 誠信經營政策與承諾	29；35
	2-23 政策承諾	2.2.2 誠信經營實踐； 5.4.1 人權政策	34；123
	2-24 納入政策承諾	2.2.2 誠信經營實踐； 3.3 供應商管理	35；61
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3.1 法令遵循	40
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.1 誠信經營政策與承諾	35
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營	33
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.2 誠信經營實踐	35
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	健喬信元永續績效	38
法規遵循			
GRI 3：重大議題 2021	3-3 重大議題管理	董事長的話； 1.1.3 經營績效； 2.1 公司治理	4；16；25
GRI 2：一般揭露 2021	2-27 法規遵循	2.3.1 法令遵循； 4.2 水與廢棄物管理	40；73
顧客健康與安全			
GRI 3：重大議題 2021	3-3 重大議題管理	董事長的話； 1.1.3 經營績效； 2.1 公司治理	4；16；27
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	3.1.1 藥物安全	50
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1.1 藥物安全	50
創新研發			
GRI 3：重大議題 2021	3-3 重大議題管理	董事長的話； 3.2.1 研究發展狀況及開發進度	4；57
氣候變遷風險管理			
GRI 3：重大議題 2021	3-3 重大議題管理	董事長的話； 4.1.1 氣候相關風險與機會管理	4；64

GRI 305：排放 2016	305-1 範疇一溫室氣體排放	4.1.2 溫室氣體排放	72
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.2 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	董事長的話； 4.2 水與廢棄物管理	4；73
GRI 303：水與放流水 2020	303-1 共享水資源之相互影響	4.2.1 水資源管理	74
	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.2.1 水資源管理	76
	303-3 取水量	4.2.1 水資源管理	74
	303-4 廢水排放量	4.2.1 水資源管理	74
	303-5 耗水量	4.2.1 水資源管理	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	4.2.2. 廢棄物管理	77
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2.2. 廢棄物管理	80
	306-3 廢棄物的產生	4.2.2. 廢棄物管理	77
	306-5 廢棄物的直接處置	4.2.2. 廢棄物管理	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	董事長的話； 5.1.2 人才招募與留任	4；96
GRI 2：一般揭露 2021	2-7 員工	5.1.1 員工結構	94
	2-8 非員工的工作者	5.1.1 員工結構	95
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.3 薪酬與員工福利	104
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1.2 人才招募與留任	97；98
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.3 薪酬與員工福利	100
	401-3 育嬰假	5.1.3 薪酬與員工福利	103
人才培育與發展			
GRI 3：重大議題 2021	3-3 重大議題管理	董事長的話； 5.2.1 教育訓練制度	4；106

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	5.2.1 教育訓練制度	106
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 教育訓練制度	108
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 考核制度	111
職業安全衛生			
GRI 3：重大議題 2021	3-3 重大議題管理	5.3.1 職業安全衛生管理機制	114
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.3.1 職業安全衛生管理機制	115
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.2 危害辨識及風險評估	115
	403-3 職業健康服務	5.3.4 健康促進行動	120
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1 職業安全衛生管理機制	116
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.1 職業安全衛生管理機制	115
	403-6 工作者健康促進	5.3.3 職業安全衛生教育訓練	120
	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	5.3.4 健康促進行動	120
	403-9 職業傷害	5.3.3 職業安全衛生教育訓練	119
	403-10 職業病	5.3.2 危害辨識及風險評估	118

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼
其他主題			
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.3.1 能源管理	84
	302-4 減少能源消耗	4.3.1 能源管理	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	4.3.3 空氣污染防制	90
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	5.4.2 多元與平等	125
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2025 無接獲相關情事	–

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	
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。	**4.1.1 氣候相關風險與機會管理 一、治理** 本公司設置董事會層級「永續發展委員會」，由獨立董事擔任召集人，委員會下設 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。 ESG 辦公室負責各執行單位的溝通協調、監督與追蹤工作進度，並由各工作 小組展開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 ESG 辦公室完成識別、評估和管理氣候變遷對公司的潛在影響後，由永續發展委員會督導年度工作執行情形後，提報董事會 監督。	65
		策略	
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)。	**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。	67-70
3.	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	**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: • 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。 • 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，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，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。	67

4.	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	
5.	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。	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。	70
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.	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。	**4.1.1 氣候相關風險與機會管理 三、指標和目標** 設定 2026 年完成健喬信元集團合併公司的溫室氣體盤查業務之短期目標，並會再依據盤查結果展開後續的具體年度減量目標，並以 2050 年完全消除或抵換所有類別一與類別二的碳排放、以實現淨零排放為長期目標。另外，本公司目前尚未採用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)。	70-71
9.	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形		72
	1-1-1 溫室氣體盤查資訊 本公司分階段進行溫室氣體盤查，將於2026年完成合併財報公司的溫室氣體盤查業務。2025 年具體措施請見 4.1.2 溫室氣體排放。		72
	1-1-2 溫室氣體確信資訊 本公司目前尚未進行溫室氣體確信。		—
	1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫 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。		—

附錄三、SASB 指標揭露索引表

指標代碼	指標描述	性質	揭露事項	相關章節	頁碼
參與臨床試驗者的安全性 Safety of Clinical Trial Participants					
HC-BP-210a.1	依不同地區，研討如何確保臨床試驗期間的品質和患者安全的管理流程	質化	本公司遵循內部標準作業程序及相關法規如《藥品優良臨床試驗作業準則》，委託專業臨床研究組織 (CRO) 執行臨床試驗，並對其品質及安全系統進行嚴格監督管理，包含定期現場檢視及試驗流程監控，確保試驗品質與安全，且受試者皆知情同意參與。	三、責任製造與創新 / 3.2 創新研發	57
HC-BP-210a.2	導致 (1) 報告主體須自願補救或 (2) 針對報告主體採取監管或行政行動之臨床試驗管理和藥物警戒相關的檢查次數	量化	0（本公司於報告年度中無此情事發生）。	—	—
HC-BP-210a.3	與發展中國家臨床試驗相關的法律訴訟導致的金錢損失總額	量化	0（本公司於報告年度中無此情事發生）。	—	—
藥物近用 Access to Medicines					
HC-BP-240a.1	促進優先疾病和優先國家醫療產品可及性的行動和倡議描述（根據《Access to Medicine Index》的定義）	質化	本公司未針對《Access to Medicine Index》定義的重點疾病和重點國家發起、資助、支持或以其他方式參與相關計劃。但本公司仍致力於善盡本公司最大能力促進社會健康的推動，包含積極舉辦與贊助運動賽事、舉辦社區捐血活動投入社區健康關懷等行動。	五、社會共融 / 5.5 社會參與	128-130
HC-BP-240a.2	在世界衛生組織藥品預認證計劃（PQP）中列入預認證藥品清單的產品列表	量化	本公司於報告年度並無此類藥品。	—	—
藥物可負擔性與定價 Affordability & Pricing					
HC-BP-240b.2.	百分比變化：與上一年相比，產品組合的 (1) 平均標價加權和 (2) 平均淨價加權	質化	由於本公司產品銷售對象為醫院通路、開業醫診所及藥局通路，不直接銷售予消費者，故基於公司內部保密原則不予揭露價格相關資訊。	—	—
HC-BP-240b.3.	百分比變化：與上一年度相比漲幅最大的產品（1）標價和（2）淨價	量化	由於本公司產品銷售對象為醫院通路、開業醫診所及藥局通路，不直接銷售予消費者，故基於公司內部保密原則不予揭露價格相關資訊。	—	—

藥物安全 Drug Safety					
HC-BP-250a.1	列入公共醫療產品安全或不良事件警報資料庫的產品	質化	本公司 2025 年度通報至台灣食品藥物管理署 (TFDA) 之藥物不良反應通報系統之產品均依循 TFDA 規定完成，且所有產品皆維持可安全使用之狀態。	三、責任製造與創新 / 3.1 顧客健康與安全	54
HC-BP-250a.2	與產品相關的死亡人數	量化	0（本公司於報告年度中無此情事發生）	三、責任製造與創新 / 3.1 顧客健康與安全	55
HC-BP-250a.3	(1) 發佈的召回次數，(2) 召回的總數量	量化	(1)0 (2)0（本公司於報告年度中無此情事發生）。	三、責任製造與創新 / 3.1 顧客健康與安全	48
HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或棄置的產品總量	量化	0（本公司於報告年度中無此情事發生）	—	—
HC-BP-250a.5	因違反優良製造規範（GMP）或同等標準而採取的執法行動數量，按類型分類	量化	0（本公司於報告年度中無此情事發生）	三、責任製造與創新 / 3.1 顧客健康與安全	55
偽藥 Counterfeit Drugs					
HC-BP-260a.1	描述用於在整個供應鏈中保持產品可追溯性並防止假冒的方法和技術	質化	1. 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。 2. 物流監控：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。	三、責任製造與創新 / 3.1 顧客健康與安全	50
HC-BP-260a.2	討論提醒客戶和業務合作夥伴注意與假冒產品相關的潛在或已知風險的流程	質化	1. 如有疑似發生偽禁藥之情事，本公司將立即通知本公司相關負責人、停止銷售與運輸、隔離管理庫存品並啟動調查程序。 2. 若確認產品確實存在偽禁藥疑慮時，本公司將即刻啟動回收程序，並啟動異常通報機制，並協助處理。 3. 若當年度沒有發生藥品回收事件，本公司品保中心會進行一次模擬回收作業，確保在真實事件中，處理流程能夠順利執行。	三、責任製造與創新 / 3.1 顧客健康與安全	51

HC-BP-260a.3	與假冒產品相關的突擊檢查、扣押、逮捕或提起刑事指控的行動次數	量化	0（本公司於報告年度中無此情事發生）。	三、責任製造與創新 / 3.1 顧客健康與安全	51
道德營銷 Ethical Marketing					
HC-BP-270a.1	與虛假營銷聲明相關的法律訴訟而導致的金錢損失總額	量化	0（本公司於報告年度中無此情事發生）。	二、公司治理 2.3 法規遵循	39
HC-BP-270a.2	藥品仿單標示外使用的道德規範說明	質化	本公司透過制定「醫療照護專業人員互動辦法」和積極向醫療人員進行宣導等方式，請其避免出現仿單外使用的行為。我們也設有對應的申訴機制，針對違規者進行處分並要求其改善。	二、公司治理 2.2 誠信經營	35
員工招募、發展與留任 Employee Recruitment, Development & Retention					
HC-BP-330a.1	討論專家和研發人員的人才招聘和留任工作	質化	本公司針對藥學專家和研發人員之招募與留任，設有「3A 人才獎金」、「藥學 / 製藥儲備人才培訓練計劃」等具體機制，吸引優秀的藥學專家和研發人員加入我們的行列。	五、社會共融 / 5.1 勞雇關係與人才留任 5.2 人才培育與發展	102
HC-BP-330a.2	(1) 自願離職率和 (2) 非自願離職率：(a) 高管 / 高級管理人員，(b) 中層管理人員，(c) 專業人員，以及 (d) 所有其他人員	量化	本公司依指標揭露相關數據，詳細資料及計算方式請參考：5.1.2 人才招募與留任章節之離職率統計表。	五、社會共融 / 5.1 勞雇關係與人才留任	98
供應鏈管理 Supply Chain Management					
HC-BP-430a.1	(1) 企業營運主體和 (2) 一級供應商設施參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審計計劃或同等第三方供應鏈和成分完整性審計計劃的百分比	量化	本公司及一級供應商均未參加 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審計計劃。 雖未參與 Rx-360 組織，但每年定期依 SOP 以及「協力廠商開發作業」進行供應商審查，對供應商進行定期考核，以確保供應鏈品質穩定。	三、責任製造與創新 / 3.3 供應商管理	61
誠信經營 Business Ethics					
HC-BP-510a.1	由於與貪腐和賄賂有關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0（本公司於報告年度中無此情事發生）。	二、公司治理 2.2 誠信經營	34
HC-BP-510a.2	規範與醫療保健專業人員互動的道德規範描述	質化	本公司訂有「醫療照護專業人員互動辦法」，適用於所有員工及代表公司辦理相關活動的第三方，明訂所有專業互動相關活動之要求。要求內容項目請參考二、公司治理 2.2 誠信經營。	二、公司治理 2.2 誠信經營	34

註：使用 SASB 指標為生物科技與製藥業 (Biotechnology & Pharmaceuticals)，2023 年 12 月版本。

附錄四、查證聲明書

國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區
敦化北路 122 號 8 樓
8F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel +886 2 87705181
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

健喬信元醫藥生技股份有限公司　公鑒:

健喬信元醫藥生技股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對健喬信元醫藥生技股份有限公司所揭露之特定績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

健喬信元醫藥生技股份有限公司所揭露之特定績效指標 (以下簡稱確信標的資訊)與適用基準，請詳附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative，GRI)發布之通用準則、行業準則及主題準則編製確信標的資訊，且維持與確信標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對確信標的資訊(詳附件一)是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關確信標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括:

- 對參與編製確信標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製確信標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對確信標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

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

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，健喬信元醫藥生技股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯

中　華　民　國　1　1　5　年　8　月　1　4　日

附件一

「確信標的資訊彙總表」

編號	確信項目	指標敘述	對應章節
一	董事進修時數	2025 年度全體董事進修時數 57 小時，100%符合上市上櫃公司董事進修時數規定。	2.1.2 董事會運作
二	藥物安全與藥品不良反應相關教育訓練	2025 年因應相關法規調整進行課程內容更新後，針對與藥物安全業務直接相關之核心指定單位同仁，達成 100%完訓之實績。	3.1.1 藥物安全
三	總取水量及總耗水量	總取水量 175,644 公噸 總耗水量 81,663 公噸	4.2.1 水資源管理
四	員工可記錄職業傷害件數與比率	員工可記錄職業傷害件數 11 件、可記錄之職業傷害比率為 6.46	5.3 職業安全與衛生

健喬集團
synmosa
www.synmosa.com.tw