



# 2024

## 永續報告書

## Sustainability Report



杏輝藥品工業股份有限公司  
Sinphar Pharmaceutical Co., Ltd.

# 目錄

<b>1</b>	<b>關於本報告書</b>	<b>02</b>	<b>5</b>	<b>社會面</b>	<b>51</b>
	1.01 報告書資訊	03		5.01 人力發展	55
	1.02 經營者的話	05		5.02 職業安全及衛生	68
	1.03 關於本公司	06		5.03 社區參與	75
	1.04 經濟績效	06		5.04 勞雇關係	78
<b>2</b>	<b>永續經營</b>	<b>09</b>	<b>6</b>	<b>環境面</b>	<b>79</b>
	2.01 永續發展策略	10		6.01 氣候變遷	80
	2.02 推動永續發展機制	11		6.02 溫室氣體管理	81
	2.03 董事會及功能性委員會	12		6.03 能源管理	84
				6.04 水資源管理	87
				6.05 廢棄物管理	91
<b>3</b>	<b>利害關係人與重大主題</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>附錄</b>	<b>93</b>
	3.01 利害關係人議合	18		7.01 附錄一、GRI 內容索引表	94
	3.02 決定重大主題的流程	20		7.02 附錄二、氣候相關資訊	98
	3.03 重大主題列表	21			
	3.04 重大主題之管理	22			
<b>4</b>	<b>治理面</b>	<b>31</b>			
	4.01 誠信經營	32			
	4.02 風險管理	34			
	4.03 資訊安全及客戶隱私保護	36			
	4.04 參與各類社團組織	38			
	4.05 產品及服務管理	38			
	4.06 供應商管理	44			
	4.07 創新研發	50			

CONTENTS

# 1

## 關於本報告書

1.01 報告書資訊	03
1.02 經營者的話	05
1.03 關於本公司	06
1.04 經濟績效	06

## 1.01 報告書資訊

### 1.01.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之2021年版準則、上市公司編制與申報永續報告書作業辦法及上市公司氣候相關資訊揭露要求進行撰寫，用以展現杏輝藥品工業股份有限公司2024年在公司治理、環境發展、員工關係、社會參與等面向之績效數據呈現，以向利害關係人說明杏輝在企業永續發展之經營成效，與展現永續發展的決心與努力。本報告書內容揭露之任何數據範疇調整將在報告書中分別說明。

本報告書中之各項資訊與統計數據為自行統計與調查結果，相關數據資訊之蒐集係依照法規或國際標準或產業標準與產業慣例進行，而財務數字係引用經國富浩華聯合會計師事務所查核簽證之財務報告，若無特別標註，皆以新台幣仟元為單位。

### 1.01.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為2024年1月1日至2024年12月31日，為求報告的完整性與可比性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025年8月

### 1.01.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與個體財務報告中一致，2024年個體營收佔合併營收為90.8%，範圍邊界包含杏輝宜蘭廠、台北、台中、台南及高雄辦事處，本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

#### 報告書統計數據計算基礎

##### 財務數據

經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣仟元」為單位。

##### 環境數據

溫室氣體排放量為依循ISO 14064-1:2018盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。

##### 其他數據

彙總各營運據點自行統計數據。

### 1.01.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

### 1.01.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

### 1.01.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

**聯絡單位** 永續發展辦公室

**電子信箱** ESG@sinphar.com.tw

**聯絡窗口** 執行秘書 廖惠美資深副理

**公司地址** 宜蘭縣冬山鄉中山村中山路 84 號

**電話** (03)958-1101

**公司ESG專區網站** <https://www.sinphar.com.tw/csr?id=1>

### 1.01.7 申訴機制

本公司針對不同對象與議題設置相應之申訴管道，確保意見反映機制之全面性與回應效率。

#### 投資人聯絡

發言人：陳至孝 財務長  
代理發言人：董事長室 李宛頻 經理  
電話：(02)2760-3688  
E-mail：info@sinphar.com

#### 股務代理機構

名稱：永豐金證券股份有限公司 股務代理部  
地址：100台北市中正區博愛路17號3樓  
電話：(02)2381-6288  
網址：<http://www.sinotrade.com.tw>

#### 員工

員工可透過勞資會議與杏輝藥品工業股份有限公司企業工會提供意見，另設有員工申訴專線、性騷擾處理委員會，以及職場不法侵害預防與處理小組等，以即時受理並妥善處理涉及員工權益之事件，確保工作環境之安全與尊重。

聯絡窗口：人力資源部 黃彥寧 襄理  
E-mail：YNHuang@sinphar.com.tw

#### 客戶、消費者

可透過免付費電話、電子郵件、官方網站、社群平台、書信等方式提出建議或疑問，我們將迅速回應並妥善處理客戶的問題與疑慮。

E-mail：info@sinphar.com  
免付費電話：0800-015-151

#### 違反誠信經營檢舉管道

本公司處理檢舉情事之相關人對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密並得透過電子郵件、官網或實體信件等方式向董事長室呈報，並提供明確相關資訊以供適當處理後續事宜。

檢舉信箱：ethical@sinphar.com.tw

## 1.02 經營者的話

2025年，杏輝邁入創立第48年，歷經多年深耕，我們穩健地朝集團三大營運主軸—學名藥的多元發展、新藥的研發與增值、天然植提的全方位布局—持續前進。面對後疫情時代的挑戰與產業快速變動，杏輝不僅展現出強勁的韌性與執行力，也持續在產品創新、製程升級、數位轉型與品質管理上深耕投資。2024年累計營收再創新高，毛利率亦較往年明顯提升，實現營運品質與規模的雙軌成長。

誠如歷年財報所揭示，杏輝自2020年至今營收年年成長，若以本報告的2024年來看，相較2020年總體營收成長率已突破30%。我們的藥品穩步推進、功能性食品持續拓展市場、癌症製劑已形成量產實力，研發與投入資源也逐年擴大。同時，藉由與國內外夥伴建立更緊密的策略聯盟與國際合作，我們逐步將產品推向東協、日本、美國等關鍵市場，提升杏輝的全球能見度與布局深度。

在智能與永續的驅動下，集團也同步推動製造與研發的智慧升級。除了預計新建智能倉儲廠房與升級健康園區外，我們亦全面導入數據系統化管理、能源監控、碳盤查與節能計畫。這些升級不僅強化營運效率，更回應全球低碳製造的趨勢，為企業奠定長期競爭優勢。

然而，企業的永續不僅仰賴技術與設備，更根植於文化與人才。為了協助同仁深刻體悟製藥品質管理與嚴謹承諾的精髓，杏輝學苑自設立以來，即致力於推動製藥品質、銷售與管理等系統化訓練，如今更升級為內部文化傳承與策略執行的重要平台，以厚植杏輝未來發展的核心人才動能。除了優先照顧的員工外，我們也積極實踐企業公民責任。除了連續多年舉辦杏輝宜蘭馬拉松、贊助宜蘭國際童玩藝術節與宜蘭綠色博覽會外，也積極推動失智照護與偏鄉醫療等公益活動，亦攜手全台逾1,300家杏輝專櫃藥局與在地銀髮機構，共同守護台灣全齡社會的健康需求。相信這些努力不僅是企業回饋社會的方法，更將成為未來發展的重要基石，讓杏輝在為社會盡一份心力的同時持續茁壯。

自1977年創立以來，杏輝始終承蒙各界的支持與厚愛，在此謹致最誠摯的感謝。展望未來，我們將繼續秉持取之於社會、用之於社會的理念，運用創新科技提升大眾生活品質，以實際行動回饋社會，也誠摯邀請所有夥伴與我們攜手前行，持續為台灣醫藥健康產業注入創新與溫度。感謝您撥冗閱讀本報告，懇請不吝指教與賜予寶貴建議。



## 1.03 關於本公司

### 1. 公司簡介

杏輝藥品工業股份有限公司成立於1977年，從事藥品、功能性食品及化妝品之銷售、研發與製造，同時提供上述ODM與OEM之服務項目，市場、客戶與策略合作夥伴遍布海內外，總部位於宜蘭縣冬山鄉，1997年起開始佈局海外，2000年股票掛牌上櫃，2002年正式由上櫃轉為上市。

公司名稱	杏輝藥品工業股份有限公司
組織創立時間	1977年7月2日
營運據點	台北市、宜蘭縣、南投縣、台中市、台南市、高雄市、加拿大 Richmond, B.C.、大陸浙江省杭州市、大陸新疆省和田市
產業類別	生技醫療業
主要產品及服務	藥品、功能性食品、化妝品之研發、製造、加工、買賣等
實收資本額	1,811,398仟元
營業收入	2,860,315仟元
員工人數	798人

### 2. 價值鏈簡介

本公司之價值鏈涵蓋自上游供應鏈管理、核心研發與製造流程，直至下游客戶服務與社會責任的履行。於上游，本公司注重供應商之永續管理，透過嚴謹的篩選機制及品質稽核，要求合作夥伴符合國際 GMP 規範，並導入環境與社會責任標準，以降低供應鏈潛在風險，確保原料藥與關鍵物料來源之穩定與永續。於中游，本公司以學名藥開發、特色製劑、功能性食品、化妝品之開發與製造為核心，結合製程優化及創新研發，並依循 PIC/S GMP、ISO 14001、ISO 45001 等國際標準，持續提升能源效率、減少廢棄物與碳排放，並確保生產品質與職場安全。於下游，本公司產品透過國內外醫療體系與多元實體與電商通路，確保藥品安全、標示合規與藥物可近性，並以促進全民健康與提升生活品質為目標，提供客戶可靠且可負擔的選擇。同時，本公司積極承擔社會責任，長期投入公益活動與社區參與，並推動人才培育、員工權益保障及多元共融，實踐「取之於社會、用之於社會」的理念，持續與利害關係人共創價值。

## 1.04 經濟績效

### 1. 主要產品

藥品		保健食品	保養品
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 抗腫瘤製劑</li> <li>• 頭皮專用製劑</li> <li>• 眼科製劑</li> <li>• 耳鼻喉科製劑</li> <li>• 口腔專用製劑</li> <li>• 呼吸系統製劑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 皮膚科製劑</li> <li>• 消炎止痛製劑</li> <li>• 代謝及營養製劑</li> <li>• 胃腸消化製劑</li> <li>• 其他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 杏輝</li> <li>• 沛多</li> <li>• 納補瑞多</li> <li>• 優倍多</li> <li>• 其他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 翠緹</li> <li>• 雅佛麗露</li> <li>• 其他</li> </ul>

## 2. 財務績效

2024年度合併營業收入31.5億元，合併稅後淨利2.85億元，稅後每股基本盈餘1.68元，整體獲利狀況穩定。

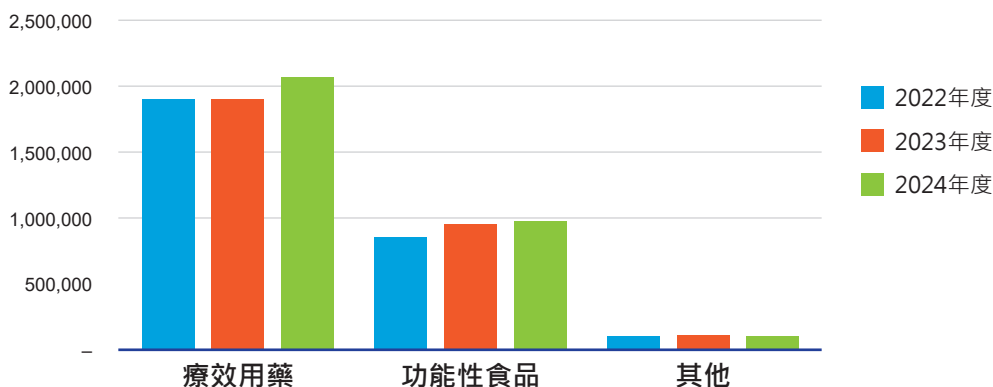
單位：新台幣仟元

項目		2022年度	2023年度	2024年度
經營能力	資產總額	6,185,191	6,251,081	6,298,255
	負債總額	2,968,343	2,853,207	2,752,078
	權益總額	3,216,848	3,397,874	3,546,177
	合併營業收入	2,856,651	2,962,934	3,150,628
	合併營業毛利	1,091,300	1,091,243	1,237,016
	合併稅後淨利	164,174	356,776	285,217
獲利能力	毛利率(%)	38.20	36.83	39.26
	資產報酬率(%)	3.01	6.17	5.01
	權益報酬率(%)	5.22	10.79	8.21
	稅後純益率(%)	5.75	12.04	9.05
	稅後每股基本盈餘(元)	1.34	2.24	1.68
股利配發	現金股利(元/股)	1.0	1.0	1.0
	股票股利	0	0.8	0.5

註：以上財務資訊來源為經會計師查核之合併財務報告。

營業收入占比（合併財報數新台幣仟元表達）

產品金額占比(%)	2022年	2023年	2024年
療效用藥	66.39%	64.26%	65.66%
功能性食品	30.11%	32.01%	30.89%
其他	3.50%	3.73%	3.46%



### 3. 經濟價值

對於利害關係人所分配之直接經濟價值，主要分配項目為營運成本，約占分配之直接經濟價值的65%，其次為員工薪資與支付政府款項，詳細數據如下表。

單位：新台幣仟元

項目	2022年	2023年	2024年
產生之直接經濟價值A	2,911,154	3,015,294	3,186,572
分配之直接經濟價值B	2,223,778	2,370,032	2,392,849
營運成本	1,434,593	1,516,387	1,560,059
員工薪資和福利	709,112	755,386	785,197
支出资人款項	27,813	33,711	36,771
支付政府款項	47,471	57,372	5,362
社區投資	4,789	7,176	5,460
留存之經濟價值(A-B)	687,376	645,262	793,723

註：以上財務資訊來源為經會計師查核之合併財務報告。

### 4. 政府補助

2022年度至2024年度租稅抵減與政府補助情況如下。

單位：新台幣仟元

項目	2022年	2023年	2024年
租稅減免及抵減	52,618	37,157	46,416
政府補助	828	1,371	2,050
合計	53,446	38,528	48,466

註：1. 數據來源為杏輝藥品個體。  
2. 租稅減免及抵減主要係符合生技新藥產業發展條例第7條及產業創新條例第10條之1。  
3. 前期數之變動係受核定之影響。

### 5. 退休制度

為安定員工生活，使員工無後顧之憂，專心致力工作，杏輝藥品依據《勞動基準法》(舊制)及《勞工退休金條例》(新制)規定，於2005年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資；對於新制之員工，每月按薪資6%提存於勞工退休金個人專戶中。仍有舊制年資之員工依據相關法令成立勞工退休準備金監督委員會並提存金額至台灣銀行專戶，該專戶係委託勞動部勞動基金運用局管理及動支事宜。每年年底委請精算師精算，並出具精算評估報告，確保次年度符合退休條件者所需之退休金是否足額，以預作未來勞工退休金之因應。

2024年度退休金提撥實施情形：

2024年12月31日

舊制	勞工退休準備金累計餘額合計新台幣114,873仟元
新制	勞工退休金提撥金額全年度合計新台幣23,552仟元

# 2

## 永續經營

2.01 永續發展策略	10
2.02 推動永續發展機制	11
2.03 董事會及功能性委員會	12

## 2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

### 環境保護

遵循相關環境法規並通過ISO-14001國際準則規範，營運中適切地保護自然環境，且於執行業務活動時，致力於環境永續之目標。著重於減少碳排放，以能源轉型與設備升級方向進行，建立可衡量之環境目標及標的，建制管理方案，並定期檢討該等目標及方案之持續性及相關性。

提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措，同時也取得ISO 45001 與 OHSAS18001等認證；對外部分積極承擔企業社會責任，除了連續多年舉辦杏輝宜蘭馬拉松、贊助宜蘭國際童玩藝術節與宜蘭綠色博覽會外，並長期深耕失智議題，推動守護失智者與家庭的行動，包含舉辦生醫論壇、推動全台1,300家「杏輝專櫃」藥局成為台灣失智症協會認證的「瑞智友善商家」、贊助宜蘭失智症照顧服務協會等公益機構，以及結合各地的銀髮機構與團體共同舉辦健康講座，倡議加入社區共同照護網路，守護社區長者並把關健康，減輕失智家庭照護辛勞。

### 社會責任

### 企業治理

以誠信經營為本，於2003年即通過經濟部商品檢驗局ISO 9001 品質認證，並於2015年即制定「公司誠信經營守則」政策與方案並強化內稽內控制度的建立以及財務資訊透明化等措施，另全面導入ISO 27001資訊安全管理系統，保障研發與營運數據安全，支援智慧製造數位化需求。

「大眾的健康，杏輝的理想」，杏輝藥品自創立以來始終秉持著「生命、健康、科技」的宗旨，研發治療用藥、保健食品及醫學美容產品，為消費大眾健康及生活品質提供最優質的守護。成立研發中心遴聘具專業之教授、博士及碩士及專家學者，強化研發團隊實力，配合業務需求，加強產品研發與改良能力，提昇公司產品品項，開發專利藥品。強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。

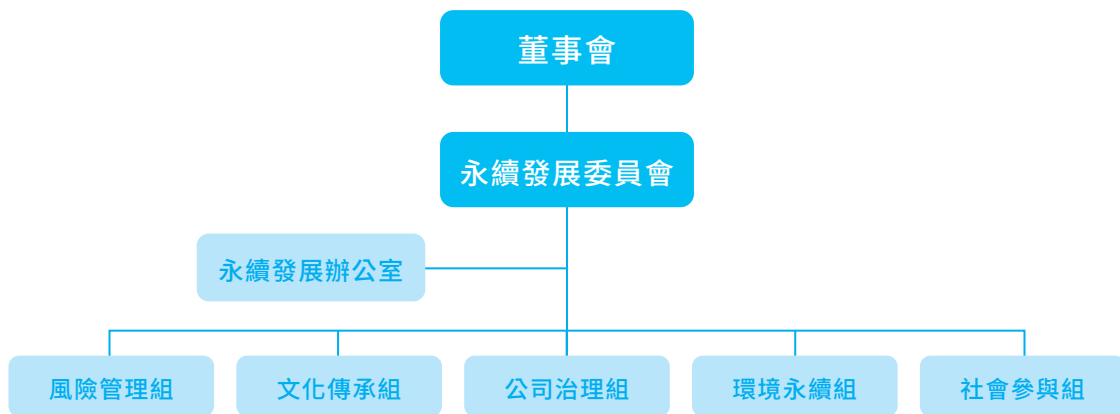
### 技術創新

## 2.02 推動永續發展機制

### 2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐ESG願景與使命，杏輝藥品工業股份有限公司於2022年5月成立ESG委員會，做為公司ESG發展之推動單位，並於2024年11月轉制為永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展委員會由副董事長、總經理及協理級以上主管組成，成員共七位，負責管理、決議及監督公司營運相關之重大ESG議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每季定期向董事會報告執行成果，董事會評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由副董事長李易達代表董事會擔任主任委員，總經理白友焯代表經營團隊擔任副主任委員，並成立永續發展辦公室由財務長陳至孝擔任總幹事，管理處協理吳富霖擔任副總幹事，總經理秘書資深副理廖惠美擔任執行秘書；永續發展委員會轄下成立永續發展辦公室與五個功能權責執行小組，包含文化傳承小組(由董事長李志文擔任小組長)、風險管理小組(由總經理白友焯擔任小組長)、公司治理小組(由財務長陳至孝擔任小組長)、環境永續小組(由工程部經理黃昱瑞擔任小組長)及社會參與小組(由管理處協理吳富霖擔任小組長)。各執行小組負責辨識公司營運相關之ESG重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每季向永續發展委員會報告，再由永續發展委員會向董事會報告。



### 2.02.2 運作情形

除例行的ESG策略執行成果報告，當發生重大ESG事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024年永續發展委員會共召開1次會議，成員平均出席率為100%，其中未有與董事會溝通之重大事件。永續發展委員會相關報告及溝通事項如下：

永續發展委員會董事會歷次開會溝通事項

開會日期	報告/溝通事項
2024年12月17日	(1) 溫室氣體盤查及時程規劃進度報告 (2) 永續發展主題與利害關係人報告 (3) 風險管理與因應策略案

## 2.03 董事會及功能性委員會

### 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

#### 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

##### 1. 董事會監督永續專案推動

本公司董事會為永續發展議題之最高決策單位，針對ESG須遵循法規及未來發展之策略修訂、執行督導與評估，由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續發展方針並定期向董事會報告，經核准後執行相關政策。

本公司每年定期由永續發展委員會透過永續發展辦公室負責重大議題評估，向高層主管及利害關係人發放永續議題問卷，調查各項永續議題對經濟、環境與人群之衝擊，及利害關係人對其關注度，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展辦公室下設各工作小組，負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策。各小組定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整資訊呈報給董事會。

##### 2. 永續報導管理

每年度由永續發展辦公室各執行小組蒐集相關內容及數據資料，再由小組組長檢核資料，而後進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

#### 2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

##### 董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會(包括審計委員會、薪酬委員會)自評及個別董事成員的績效評估。2024年度董事會與功能性委員會自評結果已於2025年3月5日提董事會報告。董事會績效評估平均分數為97.30分；董事會成員績效評估平均分數為97.08分；審計委員會績效評估平均分數為97.90分；薪酬委員會績效評估平均分數為96.84分。評估內容如下：



### 2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024年每位董事進修時數達6小時。

董事參與永續發展相關進修情形

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	受訓時數
董事長	李志文	2024/11/06	社團法人 中華公司治理協會	企業傳承之法律 設計與案例	各3小時 共6小時
副董事長	李易達				
獨立董事	李金龍				
獨立董事	溫耀源				
獨立董事	鄒馨瑀				
董事	林修民			財務報告不實的 董監責任	
董事	趙令模				
董事	官政哲				
董事	林鴻志				
董事	游能俊				
董事	郭修吉	2024/12/05	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	企業併購人力資源與 員工安置議題探討	3小時
		2024/12/13	社團法人 中華公司治理協會	公司治理人員制度介紹及 法務人員在公司治理的角色	3小時

### 2.03.2 董事會結構及運作情形

#### 2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期自2024年6月19日起三年，共計11位董事(含3位獨立董事)，其中女性董事1位，占比9.09%。本屆董事具備經營管理、生技醫藥、法律及財務等多元領域之專業背景與實務經驗，能有效發揮董事會應具備之職能，協助公司營運發展並落實監督責任，強化董事會整體功能，以邁向良善之公司治理目標。個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第6頁。

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構健全發展，多元化方針有助提升公司整體表現。為落實董事會成員多元化，董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之互補能力組成。依本公司「公司治理實務守則」規範：董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

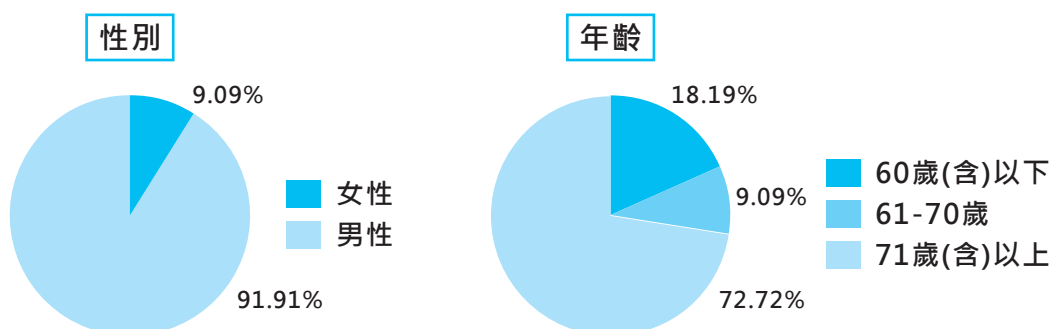
- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

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



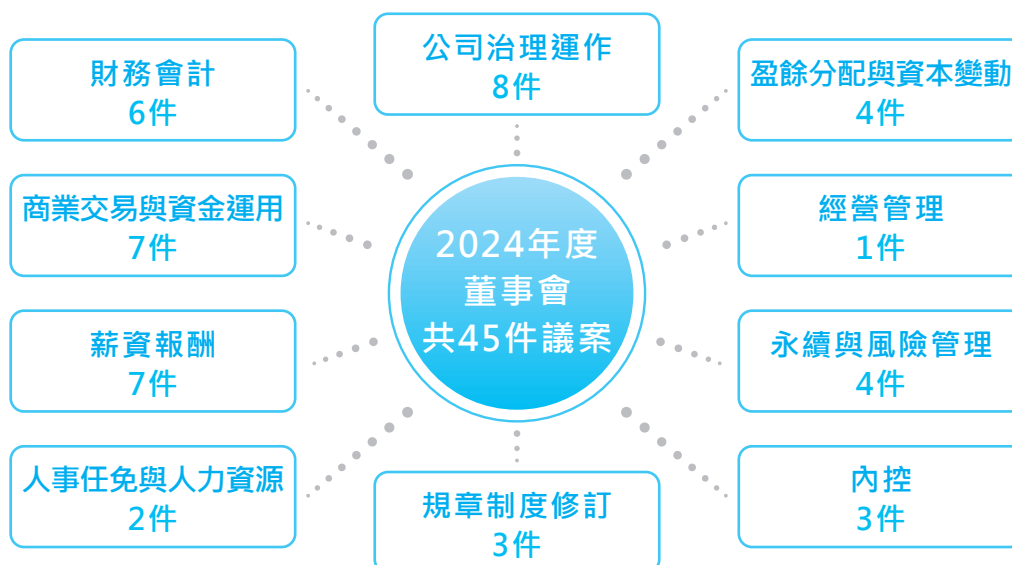
本公司亦重視董事會成員之性別平等，以女性董事席次達三分之一以上為目標。未來，本公司將持續透過多方管道，積極延攬具專業背景及經驗之女性人才加入董事會，藉此優化董事會成員結構，落實董事會多元化並提升公司治理效能。

### 董事會成員結構



### 2.03.2.2 運作情形

本公司董事會為公司之最高決策單位，秉持遵循法令規範、公司章程及公司治理各項規則與安排，並以對公司及全體股東負責為原則，確保董事會職能有效發揮，指導公司整體策略方向、監督管理階層執行成效，致力於實現企業長期穩健經營與永續價值之提升。本公司至少每季召開一次董事會，2024年累積召開6次董事常會及1次臨時董事會議，平均出席率為92.21%。董事會針對10個面向的議案共計45件(如：規章制度修訂、經營管理、財務會計、薪資報酬等重大議案進行討論)，重要決議請詳2024年度股東會年報第43-44頁。



### 2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事之名額、提名、遴選及選舉作業依循「公司章程第十三條」及「董事及監察人選舉辦法」辦理。本公司董事成員採候選人提名制，任期為3年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

### 2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係之內容，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2024年董事會議案涉及董事自身利害關係相關情事，均確實於該議案討論及表決時進行迴避。

2024年度董事會中，共有4案利益迴避情形，所有董事對利害關係議案迴避之執行情形請詳股東會年報第19頁。

### 2.03.2.5 薪酬政策

#### 1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依公司章程規定辦理，經薪酬委員會審議後提請董事會決議。本公司董事於執行職務期間，無論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬由董事會依董事參與公司營運之程度、具體貢獻及參酌同業水準議定之。如公司有盈餘時，另依公司章程第十九條之規定分配酬勞。2024年董事之酬金請參考本公司股東2024年度年報第14-15頁。

本公司給付總經理及副總經理酬金之政策係訂於本公司核薪辦法辦理，總經理及副總經理之酬金包括本薪及津貼，其獎金發放係考量經營績效及未來風險作適當調整，由薪資報酬委員會議定之。2024年高階管理階層之酬金請參考本公司2024年度年報第16頁。

目前公司尚未將董事及高階經理人之薪酬與公司永續發展績效直接連結，主要係考量相關制度仍待法令規範及實務經驗進一步明確。公司已啟動內部研究與評估作業，並將持續關注主管機關政策方向與同業作法，於適當時機提出可行方案，以期逐步建立符合公司治理原則及永續經營理念之薪酬機制。

#### 2. 董事及高階管理階層離職與退休政策

(1) 董事依照法令規定採任期制依股東會選舉方式進行改選，並無離職或退休規定。

(2) 本公司高階管理階層之離職預告期係依照勞動基準法或當地政府法規而定，通知天數與退休金計算方式皆依經薪酬委員會通過之退休金辦法或勞動基準法內規範計算之。

非主管職員工薪資中位數、平均數

非主管職員工	2024年	2023年	變動率
人數(人)	763	767	-0.52%
薪資中位數(新臺幣仟元)	561	532	5.45%
薪資平均數(新臺幣仟元)	643	640	0.47%

註：1. 本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>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 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>  
2. 此處主管係指公司申報之內部人(經理人)。

### 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

#### 1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共3位，其中2位為獨立董事，定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。本屆薪酬委員會任期為2024年6月28日起三年，2024年薪酬委員會共舉行了4次會議，整體出席率為91.67%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第27-28頁。

#### 2. 審計委員會

本公司審計委員會由3位獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其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和誠信度。本屆審計委員會任期為2024年6月19日起三年，審計委員會至少每季召開一次會議，2024年審計委員會共舉行了6次會議，整體出席率為100.00%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第22頁。

# 3

## 利害關係人與 重大主題

3.01 利害關係人議合	18
3.02 決定重大主題的流程	20
3.03 重大主題列表	21
3.04 重大主題之管理	22

### 3.01 利害關係人議合

本公司參考AA1000 SES利害關係人議合標準(2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，並依據各單位實務運作下，與利害關係人互動下所提報的內容，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人有7項，分別為主管機關、投資人、客戶、員工、供應商、社區團體、媒體。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人類別	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通實績
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站(投資人專區)</li> <li>法說會</li> <li>股東會</li> <li>公司年報</li> <li>公司財務報表</li> <li>營運概況公告</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>發言人專線與信箱</li> <li>企業官方網站</li> <li>電話、電子郵件</li> </ul>	每年/ 每季/ 每月/ 不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>中英文重訊33則及公告16則</li> <li>舉辦1次法說會</li> <li>回覆數通股東來電</li> <li>電子郵件回覆詢問</li> <li>電話會議</li> <li>召開股東會</li> <li>定期財報年報揭露</li> </ul>
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全衛生</li> <li>社會責任</li> <li>人才培育與發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職工福利委員會</li> <li>內部公告</li> <li>勞資會議</li> <li>績效考核</li> <li>主管訪談</li> <li>員工健檢</li> <li>性騷擾申訴管道</li> <li>職場遭受不法侵害通報</li> <li>新人適應計畫及滿意度調查</li> <li>教育訓練及E-learning</li> </ul>	每年/ 每季/ 不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議7次</li> <li>辦理員工旅遊40梯次</li> <li>辦理全體員工健康檢查</li> <li>核發員工子女獎學金58,000元</li> <li>舉辦健走活動、馬拉松活動</li> <li>定期績效檢核</li> <li>員工申訴2件</li> <li>新進員工滿意度75.58分</li> <li>新人留任率68.25%</li> <li>辦理712堂課程</li> <li>補助外部課程207堂</li> <li>辦理尾牙及中秋餐會</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電話、電子郵件</li> <li>客戶拜訪或來廠稽核</li> <li>參展</li> <li>學術活動</li> <li>教育講座</li> <li>拜訪</li> <li>書面信函</li> </ul>	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>安排杏輝專櫃客戶及會員參訪杏輝專櫃286團、旅團479團</li> <li>工廠參訪56場</li> </ul>

利害關係人類別	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通實績
主管機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>職業安全衛生</li> <li>法規遵循</li> <li>社會責任</li> <li>供應鏈管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公文函</li> <li>法規說明會</li> <li>衛生福利部</li> <li>臺灣證券交易所</li> <li>縣市政府環保局</li> <li>縣市政府勞工局</li> <li>拜訪</li> <li>電話、電子郵件</li> <li>宣導會</li> <li>政策與法規教育訓練課程</li> <li>產官學交流會</li> <li>法規稽查</li> </ul>	不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>三次獲宜蘭縣政府衛生局頒贈母乳集乳室特優廠商</li> <li>公文發文749件及收文1101件</li> <li>職業安全稽查76次                             <ol style="list-style-type: none"> <li>廠內各單位巡檢53次</li> <li>承攬商安全巡檢23次</li> </ol> </li> <li>公辦毒災演練1次</li> <li>消防保養每年2、4、6、8、10、12月，共6次</li> <li>GMP例行性查廠</li> <li>法規及政令宣達說明會46次</li> <li>事業廢棄物作業申報稽查</li> </ul>
社區/ 非營利組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>職業安全衛生</li> <li>法規遵循</li> <li>供應鏈管理</li> <li>公司治理</li> <li>行銷與標示</li> <li>研發創新</li> <li>經營績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方團體溝通/拜訪</li> <li>公司網站與信箱</li> <li>公益捐款/公益活動</li> <li>贊助偏鄉醫療藥品資源</li> <li>提供醫學大學獎助學金</li> </ul>	每年/ 不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與地區醫院偏鄉義診服務</li> <li>捐贈營養品與加菜金給宜蘭縣醫院及防疫醫護人員</li> <li>贊助地方中小學、消防隊、派出所、社區發展協會活動</li> <li>贊助乳癌防治基金會20萬元、財團法人癌症防治基金會20萬元、脊髓損傷基金會9,903元，共計409,903元</li> <li>贊助高醫、北醫、國防等校實習機會及國防醫學院獎學金，簽約一期5年，共簽2次，共10年，每年37,000元。</li> <li>旅團工廠參訪479團</li> </ul>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>社會責任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商評鑑與管理</li> <li>電話、電子郵件</li> <li>供應商拜訪及到廠稽核</li> </ul>	每天/ 不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>稽核與拜訪</li> <li>日常溝通</li> </ul>
新聞媒體	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>創新研發</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新聞稿</li> <li>記者會</li> <li>廠區參訪及座談</li> <li>法人說明會</li> </ul>	每年/ 不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>新聞稿15則</li> <li>法說會1次</li> </ul>

## 3.02 決定重大主題的流程

本公司參考全球永續性報告協會 (GRI) 所出版的永續性報導準則正體中文版2021版GRI3、氣候相關財務揭露(TCFD)、重要法規、同產業以及平日各單位與利害關係人實際往來之關注方向，兼採用重大性與經驗原則，依據經濟、環境及社會三個面向廣納15個議題，發放重大主題衝擊問卷予董事長、副董事長及總經理等管理階層評估，依衝擊顯著性進行排序並偕同相關單位進行討論，同時亦針對7大類利害關係人發放關注度問卷，並考量公司營運特性及永續發展趨勢，最終選定2024年度重大主題；亦將該些重大主題與利害關係人關注面向連結，以確保利害關係人之權益；最終由永續發展委員會呈交董事會審核確認通過後於本報告書說明重大主題的因應措施、短中長期目標、有效性評估等管理方針。



本公司參考全球永續性報告協會(GRI)所出版的永續性報導準則正體中文版2021版GRI3、氣候相關財務揭露(TCFD)、重要法規、同產業以及平日各單位與利害關係人實際往來之關注方向，兼採用重大性與經驗原則，依據經濟、環境及社會三個面向廣納共15項議題。



根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司為避免以偏概全，故對7大類利害關係人發放關注度問卷，進一步確認各類關係人對各永續議題之關注程度排序。



根據第一項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步發放重大主題衝擊問卷予董事長、副董事長、總經理等高階主管評估，依衝擊顯著性進行討論正面及負面衝擊。

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。



本公司將第二項與第三項分數進行加權平均，而後再將平均分數依序列出，以評估各議題對公司營運的重要性。



本公司根據上述流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共12項重大主題，包括法規遵循、誠信經營、供應鏈管理、水資源管理、勞雇關係、行銷與標示、創新研發、職業安全衛生、溫室氣體排放與能源管理、社會責任、公司治理、人才培育與發展。鑒於本公司行業特性及營運經驗，本公司視「產品品質與責任」為首要關注之議題，基於其重要性將其直接納入重大主題。本公司亦將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題評估內容排序

NO	永續議題	21份衝擊度問卷		21份利害關係人關注度問卷	選定為重大主題
		正面影響分數	負面影響分數	關注程度	
1	法規遵循	7.83	6.11	4.62	V
2	誠信經營	7.61	6.00	4.76	V
3	供應鏈管理	7.61	6.00	4.38	V
4	職業安全衛生	7.11	6.08	4.67	V
5	水資源管理	7.04	6.44	4.29	V
6	行銷與標示	7.39	6.06	4.29	V
7	勞雇關係	7.19	6.28	4.19	V
8	創新研發	6.89	6.36	4.24	V
9	社會責任	6.83	5.93	4.48	V
10	公司治理	7.28	5.44	4.33	V
11	溫室氣體排放與能源管理	6.31	6.81	3.90	V
12	人才培育與發展	7.39	4.78	4.29	V
13	經營績效	6.17	4.72	3.86	
14	氣候策略	5.33	4.83	3.33	

### 3.03 重大主題列表

本公司於2024年度首次編製永續報告書及進行重大性議題鑑別。未來將依據實際營運情況與外部環境變化，定期檢視重大議題。根據分析方法之流程，永續推動小組整合永續議題對組織之衝擊程度與利害關係人之關注程度，歸納出十三項重大主題，作為本報告(2024年度)之揭露重點。

重大主題清單包含

2024年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
法規遵循	無	新增重大主題
誠信經營	無	新增重大主題
供應鏈管理	無	新增重大主題
行銷與標示	無	新增重大主題
創新研發	無	新增重大主題
公司治理	無	新增重大主題
產品品質與責任	無	新增重大主題
職業安全與衛生	無	新增重大主題
法規遵循	無	新增重大主題
勞雇關係	無	新增重大主題
社會責任	無	新增重大主題
人才培育與發展	無	新增重大主題
水資源管理	無	新增重大主題

### 3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

面向	重大議題	衝擊說明	政策與承諾	行動計畫	有效性評估
治理面	法規遵循	<p>◆正面：</p> <p>企業遵循主管機關相關法規進行營運，可滿足主管機關要求、落實社會責任並確保正常營運。</p> <p>◆負面：</p> <p>發生違規事件，除會受主管機關裁罰，情節重大者甚至會被廢止登記事項，更會對企業形象產生負面影響而造成損失。可透過遵循法令避免發生負面衝擊。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，並依新法採取必要之因應對策。</li> <li>持續落實各類法規之教育訓練與宣導相關資訊。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參加主管機關或公協會舉辦之法規訓練與會議，確保及時獲得最新的法規資訊。</li> <li>不定期舉辦各類法規教育訓練並宣導相關資訊。</li> <li>定期檢視法令遵循情形。</li> </ul>	年度法規遵循情形、違規發生件數。
	誠信經營	<p>◆正面：</p> <p>公司視誠信經營為理念，確保符合商業倫理及社會道德期望，增加企業聲譽，以取得利害關係人信任，並維護相關權益。</p> <p>◆負面：</p> <p>若發生不誠信、詐欺、貪腐等事件，影響公司商譽、侵害利害關係人權益或失去其信任，進而影響企業營運績效與永續經營發展。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司遵守公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章及商業行為各項法令，以落實誠信經營之基本。</li> <li>訂定「公司誠信經營守則」政策及方案並公告於公司網站中，落實誠信且道德之經營管理。</li> <li>本公司要求董事、經理人及受雇人於商業行為的過程中採行防範各項不誠信行為或行賄及收賄，避免員工因個人利益而犧牲公司權益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於董事會及員工月會宣導誠信經營政策、防範內線交易、資安及智慧財產權等相關規定。</li> <li>建立不誠信行為風險之檢舉制度，以加強內部控制及提高透明度。</li> <li>定期宣導不得於財報發布前閉鎖期間交易其股票。</li> <li>維持內外部檢舉管道，保護檢舉當事人並確保其不會受到任何報復行為。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定誠信經營守則、內部重大資訊及防範內線交易作業程序，以完善反貪腐機制。</li> <li>每半年定期於月會中表達誠信經營之理念，於月會中以誠信經營守則主題進行宣導。</li> <li>未發生誠信經營相關之申訴、檢舉案件。</li> </ul>
	供應鏈管理	<p>◆正面：</p> <p>透過供應商的品質、成本、交期、服務及供貨穩定的良好管理，鞏固品牌在市場的口碑與信譽。</p> <p>◆負面：</p> <p>供應商在勞工、健康與安全、環境、誠信道德的潛在風險，會產生治理、環境與社會等負面衝擊，進而影響供應鏈的永續營運。</p>	杏輝藥業為強化供應鏈永續管理，致力維護高品質供應標準並嚴格遵守相關法律規範。以供應商管理作業辦法作為核心管理方針，對製造廠及供應商進行嚴格篩選與評鑑，確保供應鏈的穩定性與高效運作，以提升競爭力及支持企業永續發展目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商篩選與評估：持續透過供應商篩選和年度再評估來確保供應鏈的永續性及合規性。</li> <li>永續合作與責任：制定供應商管理規範和承諾書，要求供應商承諾遵守勞工人權、環境保護和職場健康安全等標準。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年依據製造商現況調查結果，267家主要原物料製造廠符合品質級供應需求。</li> <li>2024年共有280家原物料通過供應商評鑑，屬A級供應商佔比達89.6%以上，無品質重大危害須停止交易的供應商。</li> <li>2024年通過內部評選機制篩選原物料新製造商的家數為6家。2024年品保完成供應商實地查核16家，書面查核1家。</li> <li>2024年現有合作供應商承諾履行企業責任承諾書總累積數達432家。</li> </ul>

面向	重大議題	衝擊說明	政策與承諾	行動計畫	有效性評估
治理面	行銷與標示	<p>◆正面：</p> <p>透過完整及正確的產品標示，使醫護、通路銷售人員及消費者獲得客觀、正確的產品資訊，以提供使用者充份而正確的指南，可提升企業誠信形象與社會聲譽，也展現企業價值與責任。</p> <p>◆負面：</p> <p>如有誇大不實或資訊不完整，可能導致使用者使用不當，而發生觸法及損害公司形象、賠償損失的風險。</p>	杏輝藥品在產品及服務之行銷標示及廣告宣傳的過程中，皆以誠信、科學、有效之基本原則，不過度誇大或使利害關係人有錯誤之理解。	<ul style="list-style-type: none"> <li>杏輝藥品在行銷、銷售或配送產品時，嚴格恪守各銷售地區之行銷及標示規範。</li> <li>忠實描述產品之成分、功效及用途，並清楚標示產品之使用方法。</li> </ul>	2024年無重大違反食品標示相關法規。
	創新研發	<p>◆正面：</p> <p>藉由遴聘及延攬專業人才及內、外部技術資源，加速產品上市與改良能力，獨特性新產品創新研發，不僅能夠提供客戶更好的產品，同時也能提升公司的營運績效與市場競爭力。</p> <p>◆負面：</p> <p>鑒於新產品的研發非百分百可成功上市，創新研發也面臨著不確定性。因此，需要投入資源及市場教育訓練以獲更大的經營效益。支持創新研發，提升產品的競爭優勢。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以市場需求為導向，強化階段性主流研發重點，積極推動技術合作開發和移轉，引進國內外技術或產品，縮短研發時程，減少研發風險。</li> <li>遵循相關適用的法規，開發高品質的產品，為使用者的健康做出貢獻。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期召開研發進度會議，討論專案進度、成果及困難點。</li> <li>參與政府補助計畫，強化研發資本。</li> <li>與藥技中心/國際委託研發客戶合作開發，利用各方資源，強化研發能量。</li> <li>積極與各大專院校相關科系聯繫，預先延攬專業人才。並與醫療院所合作執行安全性、功效性研究，包含人體試驗等臨床試驗。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新產品上市、專案完成情形。</li> <li>申請政府藥品補助計畫、臨床試驗與法規輔導計畫。</li> <li>臨床試驗與法規輔導計畫。</li> <li>執行合作開發案。</li> <li>簽署協議書。</li> </ul>
	公司治理	<p>◆正面：</p> <p>健全之公司治理架構能使企業妥善規劃經營策略、有效地進行管理運作並提供監督機制，確保企業妥善分配資源，以促進企業永續經營發展、爭取投資人之信任，並維護利害關係人權益。</p> <p>◆負面：</p> <p>缺乏完善之公司治理架構與監督機制可能致使企業資源分配不均或發生重大疏失，影響企業營運績效及侵害利害關係人權益。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定「公司治理實務守則」等相關規範，落實完善之管理機制以提升經營績效、資訊透明度，達成永續經營目標。</li> <li>定期檢討董事會及功能性委員會效能，每年執行績效評估。</li> <li>考量公司整體營運活動，制定並落實內部控制制度且隨時檢討，確保該制度設計與執行確實有效。</li> <li>定期對董事、內部人及同仁進行內部重大資訊及防範內線交易與相關法令之教育宣導，避免違反相關規定而受罰。</li> <li>透過強化董事會職能、完善內控制度、尊重利害關係人權益與提升資訊透明度，建立健全之治理架構，促進企業永續經營發展。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於公開資訊觀測站或公司網站提供即時訊息予利害關係人，並經由法說會報告公司營運成果及財務概況。</li> <li>遵循公司治理評鑑指標，強化公司治理架構及提升營運管理效率。</li> <li>定期進行董事會及功能性委員會績效評估，檢視成員參與程度及職能，提升公司治理成效。</li> <li>安排董事參與公司治理相關課程，定期更新法令新知及相關實務探討。</li> <li>定期評估董事及經理人之績效，檢討其薪資報酬之政策、制度、標準與結構。</li> <li>定期評估會計師之獨立性及適任性，確認無其他財務利益及業務關係。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理評鑑結果。</li> <li>董事會及功能性委員會績效評估結果。</li> </ul>

面向	重大議題	衝擊說明	政策與承諾	行動計畫	有效性評估
治理面	產品品質與責任	<p>◆<b>正面：</b> 健全品質管理系統，環環相扣品質監督，進而產出令人安心且安全的產品，使監管機關與客戶認同，更進一個層面，使用端不論是醫生、藥師甚至用藥及消費者對產品有信賴認同感，可加強國產學名藥的能見度與原料藥一致的潛移默化宣傳效果，使藥品口碑昇華同時進而建立食品製造具備製藥等級的品牌形象。</p> <p>◆<b>負面：</b> 如未有完善的產品審視系統，會造成國際關注或不可有的不純物，被忽略管控，進而造成使用者產生未知的後遺症，影響商譽與PQS。</p>	<p>◆<b>政策：</b> 杏輝以「嚴格品質管制，安全、安定、有效」為宗旨，藉由不同階段關卡層層控管，確保產品品質，遵循國際醫藥品稽查協約組織「PIC/S」所頒布的西藥藥品優良製造規範(GMP)第一部、附則和西藥藥品優良運輸規範(GDP)、『食品工廠建築及設備設廠標準』等標準。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>嚴格遵守上市國相關藥事法規，如台灣「藥事法」。化妝品遵守化妝品安全管理法規、食品遵守食品安全管理法規範。</li> <li>透過系統各項管理活動，以確保本公司符合顧客需求與相關法令規章之要求，包含原物料進廠檢驗、製程中各階段管制、最終產品檢驗合格後出廠，由合格物流業者運送至合作廠商販售，並於販售後持續執行安定性檢測，確保效期內皆符合藥物效力及安全性。</li> </ul> <p>◆<b>承諾：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>以ISO 9001、ISO 22000、GHP等體系，建構標準化作業程序，並確立持續改進、優化的品質管理程序。</li> <li>以年度產品品質檢討(PQR)定期檢討產品趨勢，並透過變更管制系統持續強化且秉持沒有最好只有更好的品質管理系統。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定固定時數GMP、GHP教育訓練。</li> <li>固定進行法條導讀與討論、新頒布法規導入。</li> <li>持續監督品質 KPI 的達成要求。</li> <li>每月2~3次品質會議。</li> </ul>	<p>◆<b>2024整體達成：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司產品安全性100% 合規合法。</li> <li>查廠活動100%通過。</li> </ul> <p>◆<b>品質管理KPI：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>0%造成病人用藥安全的嚴重客訴事件。</li> <li>0%嚴重不良事件造成產品回收。</li> <li>0%造成消費者食用、使用安全的嚴重客訴事件。</li> <li>0%食品、化妝品產品嚴重不良事件造成產品回收。</li> <li>2024年度品質管理KPI 皆符合預期要求。</li> </ul>
	職業安全與衛生	<p>◆<b>正面：</b> 執行職業安全衛生相關標準，能減少職業傷害發生，保障員工健康和安生，進而提高工作效率，可避免因違規風險及罰款。注重職業安全衛生，提升企業形象，吸引優秀人力及合作機會。安全的工作環境能增強員工滿意度，降低離職率，節省招聘和培訓新進員工成本，並提高生產效率和產品品質。除創造和諧工作環境外，促進團隊合作及創新，成為企業競爭優勢。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實環境檢查、監測及建立作業管制流程，提供安全健康舒適的作業環境，預防作業中可能危害員工身心健康的因子。</li> <li>履行守規義務，善盡企業社會責任。</li> <li>強化預知風險管理，關注利害相關者的需求與期望，持續改善安全衛生績效，建立零災作業場所。</li> <li>公開宣導我們的職業安全衛生政策及措施；以取得員工、客戶、業主、社會團體、</li> </ul>	<p>依職安衛相關規範及相關作業辦法及管理機制，以落實職業安全衛生管理。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>為確保作業環境中作業環境品質不致對人體造成危害，執行環境監測並評估設定風險等級及作業管制與行動措施。</li> <li>職業災害事故處理，進行事故調查及矯正預防策略，防止再發。</li> <li>積極舉辦各項職安衛相關教育訓練及緊急因變演練，內容涵蓋一</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以職業傷害及職業病之相關數據，及勞工反饋作為有效性評估之主要指導，並透過每季召開職業安全衛生委員會進行管理方針績效評估及檢討。</li> <li>ISO 45001職業安全衛生管理系統內部稽核及外部稽核，無主要缺失。</li> </ul>
社會面					

面向	重大議題	衝擊說明	政策與承諾	行動計畫	有效性評估
社會面	職業安全與衛生	<p>◆<b>負面：</b></p> <p>倘若忽視職業安全衛生重要性，工傷和職業病增加導致員工健康受損，還會引發高額醫療和補償成本，亦將可能對承攬商、供應商、及鄰里關係及集團外在形象造成衝擊，影響市場競爭力。</p>	<p>政府機關及利益關係人對本公司的信賴。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立溝通管道並鼓勵員工為安全衛生提供建議，定期評估承攬商和外包商安全衛生績效，提升安全衛生保護認知。</li> </ul>	<p>般性安全衛生訓練、特殊作業操作訓練，並執行與消防及緊急因變相關演練訓練。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 新雇、在職及職務調動勞工，執行體格檢查及接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練。</li> <li>• 承攬商安全管理，召開承攬商會議、簽署危害告知單及工程主辦單位執行承攬商入廠申請，由職安人員審視及稽核。</li> <li>• 為確保於工作者作業中，防止機械、設備及危害物等引起之危害，保障安全與健康，均已設置充足並有效管理個人防護器具。</li> <li>• 為員工提供職場健康服務，服務內容含臨場廠醫諮詢、健康檢查、人因疾病預防、母性健康保護等面向。</li> <li>• 配合相關主管機關加強職業安全衛生宣導、建立安全意識，於作業場所明顯處張貼各種安全衛生宣導標語海報(含越語)，並於每月月會宣導，以提高勞工安全警覺。</li> <li>• 辦理健康活動並提供獎勵金，提高員工健康觀念。</li> </ul>	
	勞雇關係	<p>◆<b>正面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 積極處理勞雇關係，傾聽員工聲音，達到良好的雙方溝通，提高員工的工作效率及員工向心力。</li> <li>• 多元化人才招聘，透過政府機關、人力網站協助、學校推廣等招募管道。</li> </ul> <p>◆<b>負面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 新人招募以優於勞基法及勞動部基本薪資標準，增加企業成本。</li> <li>• 如未能依法提供員工應有福利，如休假、退休金、保險，對員工權益受損，可能導致人力流失，使企業失去寶貴資產，並可能對營運產生負面影響。</li> </ul>	<p>勞資關係良好健全是集團人才招聘、正常營運、形象維護的根本，杏輝致力於透明、無障礙的雙向溝通，達成杏輝勞雇關係和諧。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 積極招募各專職人才及優秀團隊，秉持公平公正態度進行人才晉用評選。</li> <li>• 遵守法令規範內定規章制度，積極宣導勞工安全、職場禮儀、職場暴力防治及性騷擾防治等。</li> <li>• 定期舉辦勞資會議、退休金監督委員會、職工福利委員會，並由勞資雙方各派代表與會，達成雙向溝通充份交流。</li> <li>• 設有員工申訴箱及性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，員工可透過申訴管道舉報，特定事件時召開會議。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵循法令與規章，未有受裁罰等情事，員工意見反饋做為評估指標。</li> <li>• 身心障礙及原住民進用符合法規。</li> <li>• 榮獲1111人力銀行2021幸福企業「金獎」。</li> <li>• 設有員工申訴箱及性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，員工可透過申訴管道舉報，特定事件時召開會議。</li> </ul>

面向	重大議題	衝擊說明	政策與承諾	行動計畫	有效性評估
社會面	社會責任	<p>◆<b>正面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業達到一定規模，對於社會公益、回饋是必然，時代進步目前已進入地球村的階段，社會責任是企業的義務。</li> <li>透過各項社會公益、人權議題、環境保護是企業遵循的方向。</li> </ul> <p>◆<b>負面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>影響公司品牌、形象、投資者信心，進而影響公司銷售及競爭力。</li> <li>如未依勞動法令、職業安全衛生、環保等相關法條，將增加法律訴訟、罰款或其他法規制裁。</li> <li>員工的滿意度和忠誠度會大幅下降，導致員工流失、招聘困難及影響員工工作表現，從而降低整體的效率。</li> </ul>	杏輝成立四十餘年，一貫以人類健康為主軸政策，追求促進人類健康的目標，作為台灣在地的企業負有社會責任，執行方向包括弱勢族群、疾病患者等愛心關懷、運動體育支援、教育設備協助、環境保護等，達成杏輝創立的宗旨。	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與偏鄉義診、失智預防或照顧等公益愛心活動或園遊會(運動會)。</li> <li>辦理杏輝宜蘭馬拉松暨贊助各地馬拉松賽事推廣。</li> <li>參與路燈認養、仁山植物園道路認養、社區環境清潔衛生維護。</li> <li>提供各大專院校教學設備改善、獎助學金提供。</li> <li>長期贊助縣內高國中足球等運動團隊營養品。</li> <li>贊助與參與各地搶孤、媽祖遶境等民俗文化活動。</li> <li>參與各項健康促進競賽或活動。</li> </ul>	以各項活動或計畫之參與人數或時間，獲獎含感謝狀等作為績效主要指標。
	人才培育與發展	<p>◆<b>正面：</b></p> <p>完善教育訓練機制，提升員工留任意願及競爭力，激發員工工作效率，為企業持續創造商機。</p> <p>◆<b>負面：</b></p> <p>員工教育訓練成本增加，導致企業競爭力下降。</p>	提供共同學習平台及專業知識技能，尊重專業、以人為本、適材適所。	<p>◆<b>新人訓練：</b></p> <p>透過入職的訓練課程，公司發展及企業文化的簡介、人事規章及政策宣導、GMP基本概念訓練、品質政策宣達、性騷擾防治、勞工職業衛生安全、緊急逃生線路說明等，以E-Learning系統及課後測試，以達培訓目的。</p> <p>◆<b>在職培訓：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>年度GMP訓練。</li> <li>研發訓練：透過公/協會或儀器設備供應商，各類劑型舉辦法規改版或藥典更新等課程，確保藥品法規的合規性及專業知識更新維護。</li> <li>檢驗訓練：透過專職訓練部門，建立線上訓練及能力比對，確保產品品質檢驗規格。</li> <li>營業訓練：業代訓練、藥品、保健品、化妝品等產品應用、基礎藥理訓練、商機行銷。</li> <li>外部培訓：每年編列教育訓練預算，安排專業培訓、管理課程進修、充電起飛計畫等相關課程。</li> <li>E化訓練：將內部知識轉化，建置於E-Learning系統，透過內部專家建立訓練課程且不受時間空間限制不論在公司內或外部皆可接受專業培訓。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工程設備技術熟練，與設備商共同研發。</li> <li>各項系統持續運作，不因培訓不足影響營運發展。</li> </ul>

面向	重大議題	衝擊說明	政策與承諾	行動計畫	有效性評估
環境面	水資源管理	<p><b>◆正面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>提升企業形象：積極的水資源管理可增強企業的社會責任形象，吸引環保意識強的消費者和投資者。</li> <li>成本節約：通過提高水資源使用效率，企業可降低水費和相關的處理成本。</li> <li>合規性優勢：遵循水資源管理相關法規可減少法律風險，提升企業的合規性。</li> </ul> <p><b>◆負面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>資源短缺風險：若未能妥善管理水資源，可能導致生產中斷或增加運營成本。</li> <li>環境影響：不當的水資源使用可能導致水源污染，對周邊環境和社區造成負面影響。</li> <li>法律責任：若未遵循相關法規，企業可能面臨罰款或法律訴訟。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業政策：制定水資源管理政策，承諾在生產過程中減少水的使用和浪費，並保護水資源。</li> <li>國際標準遵循：遵循國際標準和最佳實踐，如ISO 14046(水足跡)和GRI(全球報告倡議)指導方針。</li> <li>長期承諾：設立長期目標，致力於在五年內減少水的使用量20%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>水資源管理計畫：實施全面的水資源管理計畫，包括水的使用審核、設施升級和員工培訓。</li> <li>水回收系統：建立水回收和再利用系統，優化水的使用流程。</li> <li>社區合作：與當地社區合作，參與水資源保護和恢復活動，促進可持續發展。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>績效指標：設定關鍵績效指標(KPI)，如水消耗量、水回收率和水質指標，進行定期評估。</li> <li>內部審核：定期進行內部審核，檢視水資源管理政策的執行效果，並根據結果調整策略。</li> <li>利益相關者反饋：收集利益相關者的反饋，了解其對企業水資源管理的看法，並進行改進。</li> </ul>
	溫室氣體排放與能源管理	<p><b>◆正面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>成本節約：透過提升能源效率，企業可減少能源開支，增加利潤。</li> <li>市場競爭力：積極的環保行動能提升品牌形象，吸引環保意識強的消費者。</li> <li>創新機會：投資於可再生能源和低碳技術可開發新產品和服務，拓展市場。</li> </ul> <p><b>◆負面：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>初始投資成本：轉型過程中可能需要高額的初始投資，增加短期財務壓力。</li> <li>運營風險：極端氣候事件可能導致供應鏈中斷、生產停滯。</li> <li>合規成本：遵循日益嚴格的環保法規可能增加企業的合規成本。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業政策：制定氣候變遷和能源管理政策，承諾在業務營運中減少溫室氣體排放，提升能源使用效率。</li> <li>國際標準遵循：遵循國際標準，如科學基礎減排目標(SBTi)和ISO 50001能源管理標準。</li> <li>長期承諾：設立2050年達成碳中和的長期目標，並在2030年前將溫室氣體排放減少30%。</li> </ul>	<p>杏輝藥品採取以下作法來提供溫室氣體減量與控制的方法：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>製程與設備優化。</li> <li>創新減碳管理方法導入。</li> <li>遵循ISO 14064-1：2018及主管機關標準執行溫室氣體盤查。</li> <li>持續推動溫室氣體減量措施。</li> <li>持續實施各項節能減碳措施。</li> </ul> <p><b>◆能源管理系統：</b> 建立能源管理系統，實時監測和分析能源使用情況，並制定改善措施。</p> <p><b>◆員工參與：</b> 召開能源管理意識培訓課程，提升員工對節能行動的認識和參與度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依基準年(2024年)，逐年將溫室氣體排放量降低1%。</li> <li>能源密集度30.0800 (GJ/百萬元營業額)。</li> <li>溫室氣體排放密集度3.6439(CO<sub>2</sub>e/百萬元營業額)。</li> </ul>

### ◆重大主題之投入資源、目標規劃與申訴機制

面向	重大議題	投入資源	目標	權責單位	
治理面	法規遵循	定期及不定期參與外部課程並舉辦內部教育訓練課程，確保法規遵循作業的有效性。	<p>◆短期：</p> 各部門就業務相關法規，建立主動檢視及導入新法規之流程。	法務組、產品法規部	
	誠信經營	進行誠信經營教育訓練，宣導誠信正直之企業經營理念。	<p>◆短期：</p> 持續對董事及全體員工進行誠信經營、企業倫理等議題宣導。 ◆中長期：		董事長室
	供應鏈管理	採購部門依據H3-001〈供應商管理作業辦法〉，執行供應商評選/管理廠商永續發展策略概況。	<p>◆短期：</p> 強化同仁法遵意識，落實法遵制度，以降低公司違法風險。	採購部	
	行銷與標示	<ul style="list-style-type: none"> <li>杏輝藥品建立產品版面審查流程，並設立產品法規部，確認產品標示符合規範。</li> <li>業務行銷人員，每年進行至少6次內部產品知識訓練，產品知識教材並上傳線上為E-Learning使用。</li> <li>2024年執行超過12場客戶產品知識教育訓練，確保產品銷售或使用完整了解產品資訊。</li> <li>安排杏輝專櫃客戶及會員參訪杏輝。</li> </ul>	<p>◆短期：</p> 銷售產品落實遵行行銷推廣計畫，承諾藥廠有義務及責任向客戶及消費者提供客觀、真實且正確的資訊，相關行銷業務同仁每年接受產品及健康知識訓練，使客戶及消費者對於每項產品的適當使用皆能完整了解。		行銷企劃處、藥品企劃處
	創新研發	持續精進研發人員所需之法規及專業相關知識。	<p>◆短期：</p> 執行藥品優良運銷規範(GDP)，依衛福部預告逐年應完成GDP實施之業者類別，管理整個藥品供應鏈，確保藥品在儲存及運輸的過程中，品質及包裝完整性得以維持，並提供最適切的服務。		
		<p>◆中長期：</p> 以市場布局為導向，加速重點開發品項。 ◆中長期：			

面向	重大議題	投入資源	目標	權責單位
治理面	公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024年度審計委員會共開會6次</li> <li>• 2024年度薪資報酬委員會共開會4次</li> <li>• 2024年度董事會共開會7次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆短期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵循金管會發佈之「公司治理3.0永續發展藍圖」，強化董事會職能及公司治理，以提升企業永續價值及市場競爭力。</li> <li>• 參考公司治理評鑑及國外ESG評鑑項目，持續提升資訊透明度。</li> <li>• 持續研擬公司治理相關項目之提升方式。</li> </ul> </li> <li>◆中長期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 健全公司治理架構及落實ESG規範，以促進企業永續經營。</li> <li>• 深化永續理念至企業核心價值中，實踐永續發展目標，為企業及社會創造長期價值。</li> <li>• 持續關注國際趨勢及我國實務要求，精進ESG作為。</li> </ul> </li> </ul>	董事長室
	產品品質與責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 人力資源：杏輝建立專業的品質保證(QA)與品質控制(QC)團隊，定期培訓員工，確保符合GMP、GHP和國際法規要求。</li> <li>• 設備與技術投資：杏輝擁有先進的實驗室與檢測設備(如HPLC、GC、FTIR、ICP MS)，投資數位化管理系統(如WMS、SAP、Smart Sheet)以提升管理效率。使用Isolator進行無菌藥品製造、分包裝連線生產作業，以連續式溫濕度、壓差系統管理作業室環境狀況，並於水系統線上監控TOC及導電度持續確保產品用水品質。</li> <li>• 原物料品質及供應鏈管理：嚴格篩選並定期執行供應商審查，確保購入原物料品質皆符合標準，維持供應鏈透明度與可追溯性，並建立來料檢驗，確保每批原物料品質穩定。</li> <li>• 研發與品質提升：持續投入研發資源，優化配方與製程以提高產品品質，進行產品安定性研究，確保長期品質與有效性。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆短期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 本公司致力於提升產品品質與法規符合性，確保藥品、食品及化妝品符合最嚴格的安全與品質標準，以保障消費者健康，並提升社會信任度持續更新政策與法規與標準(如GMP、GDP、GHP、ISO 14001、ISO 45001)、定期GMP、GHP教育訓練、持續滾動品質管理KPI要求，確保無藥品、食品、化妝品因品質不符合遭衛生主管機關要求回收事件、符合監管機關認證要求。</li> <li>• 產品召回數量在1件以內。</li> </ul> </li> <li>◆中長期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 本公司將持續布局與執行ESG策略，並以創新科技與管理系統，打造符合永續發展原則的製藥、食品與化妝品產業典範，藉由完善的品質保證系統，避免任何因藥品不良反應或用藥安全疑慮之藥品、違反食安法、化妝品不良品通報等回收事件發生，並持續維持產品安全性100%合規合法。持續強化品質管理系統加速品質問題解決的程序，持續要求品質管理KPI，維持後續查廠活動100%通過，持續優化品質管理系統建構優良符合且讚許的杏輝品質文化。</li> <li>• 產品召回數量在1件以內。</li> </ul> </li> </ul>	品保處
社會面	職業安全與衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 設置直屬雇主一級單位職安課，依法規要求設置專職甲種職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理師及2名職業安全衛生管理員，負責安全衛生管理事項之擬訂、規劃、督導及推動。</li> <li>• 設置職業安全衛生委員會，負責審議、協調及建議安全衛生相關事項，每季召開會議，勞工代表占1/3以上席次。</li> <li>• 設置職業安全管理審查會議，為最高管理階層，審查在規劃期間內職業安全衛生管理系統，以確保職業安全衛生管理系統持續適用性、適切性及有效性。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆短期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 降低廠內工安事故。</li> <li>• 持續實施員工健康衛教以提升員工職業安全衛生相關意識。</li> <li>• 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。</li> </ul> </li> <li>◆中長期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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。</li> </ul> </li> </ul>	職安課、職業安全衛生委員會

面向	重大議題	投入資源	目標	權責單位
社會面	勞雇關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司提供員工年度健檢、舉辦健康講座、員工旅遊、健康促進比賽、績效獎金。</li> <li>每月舉行慶生會、發放勞動節禮券及中秋節禮盒等福利制度。</li> <li>舉辦馬拉松比賽、廠醫諮詢等各類活動，凝聚同事向心力，建立對公司的歸屬感。</li> <li>少子化為世界趨勢，各國政府制訂育嬰獎勵制度，杏輝集團響應相關福利措施，增加陪產假，並由員工自由申請育嬰留職停薪，專職做好新手爸媽，男女員工皆可申請。</li> <li>提供員工退休制度、意外保險。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆短期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>定期與不定期勞資雙方溝通。</li> <li>持續推行員工福利及友善措施。</li> <li>人才招聘、員工福利、教育訓練、安全職場等無因種族、膚色、性別、年齡、宗教、政治、國籍或社會出身以及涉及組織內/外部利害關係人等，有差別對待。</li> </ul> </li> <li>◆中長期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>朝零申訴幸福職場邁進。</li> </ul> </li> </ul>	人力資源部、職工福利委員會
	社會責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>贊助各項活動、計畫、設備經費。</li> <li>提供各項運動團隊或賽事營養品。</li> <li>公司同仁投入各項活動的參與。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與偏鄉、弱勢、失智族群或團體愛心關懷。</li> <li>辦理或參與馬拉松等運動賽事。</li> <li>贊助地方環境友善活動或清潔衛生維護。</li> <li>贊助全國教育(學)設備改善與獎助學金提供。</li> <li>贊助各項運動團隊營養補助。</li> <li>贊助與參與各項地方民俗文化活動。</li> </ul>	總經理辦公室
	人才培育與發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立杏輝學苑，設立講師群及辦理培訓費用。</li> <li>投資E-Learning系統，系統設置及後續建置教材講師費用。</li> <li>舉辦專業培訓、管理課程、充電起飛課程。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆短期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>新進人員，利用完善的E-Learning系統，使新進員工了解公司的背景、工作性質、基本要求與技能、熟悉工作環境等，強化員工安全意識。</li> <li>擬定個人培訓計畫，提供充足學習管道及達成方式，實現個人職業目標。</li> <li>辦理專業及通識課程，提升員工專業競爭力。</li> <li>辦理主管及接班人管理職能培訓課程，增進部門管理技巧。</li> <li>辦理主管領導力、溝通、敏捷式思考等相關課程，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存率。</li> </ul> </li> <li>◆中長期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>建立學習型組織(杏輝學苑)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。</li> <li>依據接班人計畫，培養並留住組織內高潛力人才，滿足組織領導人力需求。</li> </ul> </li> </ul>	人力資源部、杏輝管理學苑
環境面	水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務資源：每年撥出專項預算，用於水資源管理和相關技術的投資。</li> <li>人力資源：成立專門的水資源管理團隊，負責監控水資源的使用和管理。</li> <li>技術資源：投資於水資源管理技術，如智能水表和水質監測系統，以提高管理效率。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆短期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>在2025年前，將水消耗量降低10%，並提高水的回收利用率至10%。</li> </ul> </li> <li>◆中長期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>到2030年實現水資源的可持續管理，並確保所有生產過程中水的使用達到最佳效率。</li> </ul> </li> </ul>	永續發展委員會-環境永續組
	溫室氣體排放與能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>以「永續發展委員會」、「節能驗證單位」共同管理。</li> <li>採用節能設備及導入節能技術，如：                             <ol style="list-style-type: none"> <li>廠區路燈及照明燈由傳統燈具改為LED燈具。</li> <li>空調系統汰舊換新並配合連鎖控制系統，導入物理性溶液除濕設備、調高冰水出水及冷卻水塔濕球溫度。</li> <li>辦公區域夏季調高空調出風溫度。</li> <li>鍋爐導入廢熱回收系統。</li> </ol> </li> <li>提升產品能源使用效率。</li> <li>執行ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆短期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>在2027年前，將溫室氣體排放量降低10%，增加可再生能源的使用比例至10%。</li> </ul> </li> <li>◆中長期：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>長期目標：到2030年實現全面的氣候韌性，確保所有業務運營能夠適應氣候變遷的影響。</li> </ul> </li> </ul>	永續發展委員會-環境永續組

# 4

## 治理面

4.01 誠信經營	32
4.02 風險管理	34
4.03 資訊安全及客戶隱私保護	36
4.04 參與各類社團組織	38
4.05 產品及服務管理	38
4.06 供應商管理	44
4.07 創新研發	50

## 4.01 誠信經營

### 4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

#### 誠信經營政策

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司之營運所在地相關法令，訂定「誠信經營守則」、「內部重大資訊及防範內線交易作業程序」等誠信經營相關規章，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項包括公司人員在執行業務過程中，為獲得或維持利益而提供、收受、承諾或要求任何不正當利益的行為等，藉此表達董事會與管理階層落實誠信經營政策的承諾與建立良好之監督機制，落實誠信且道德之經營管理，以利公司永續發展。相關政策皆已放置於官網供內部員工參考。



▲誠信經營守則



▲內部重大資訊及防範內線交易作業程序

#### 誠信經營教育訓練與宣導

- 於財報公開前以E-mail提醒董事及內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票，提醒董事及內部人，避免誤觸該規範。
- 對董事、公司經理人及同仁進行內部重大資訊及防範內線交易與相關法令之教育宣導及實務探討，2024年度已於11月6日完成6小時之教育宣導課程。
- 每半年定期於月會中表達誠信經營之理念，於月會中以誠信經營守則主題進行宣導，台北2場、宜蘭2場，每場約10-15分鐘，台北場次約為170/場，共340人次，宜蘭場次約210人/場，共420人次。
- 向新進人員進行職前訓練，宣導誠信正直之企業經營理念。

#### 誠信經營管理

本公司為健全誠信經營之理念，由董事長室制訂「誠信經營守則」等規範，並協助宣導相關資訊。公司治理主管每年定期向董事會報告執行成果，協助董事會評估誠信經營防範措施是否有效執行。



於2024年12月17日向董事會提報2024年度誠信經營管理執行情形：2024年度未有員工違反誠信經營行為。

### 誠信經營推動單位

本公司以誠信經營作為核心理念，為落實誠信經營之基本原則，要求董事、經理人及內部員工於商業行為的過程中採行防範各項不誠信行為或行賄、收賄，避免員工因個人利益而犧牲公司權益，並提供各項檢舉管道予法規部門或管理單位處理。為健全誠信經營之管理，由董事長室專責誠信經營政策之監督執行，主要職責包括定期向董事會報告誠信經營運作成果、依據最新法令定期檢視與更新相關政策等，以確保政策、監督實施之有效性及企業穩健發展。

### 貪腐、賄賂和違反公平交易法事件相關事件

年份	2022年	2023年	2024年
違反件數	0	0	0

### 利益迴避、避免利益衝突

- 本公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得當相互支援。
- 本公司人員於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司管理單位，直屬主管應提供適當指導。
- 本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。

### 內部重大資訊保護作業

本公司內部重大資訊檔案文件以書面傳遞時，應有適當之保護。以電子郵件或其他電子方式傳送時，須以適當的加密或電子簽章等安全技術處理。公司內部重大資訊之檔案文件，應備份並保存於安全之處所。

本公司應確保防火牆之建立，並採取下列措施：

- 一、採行適當防火牆管控措施並定期測試。
- 二、加強公司未公開之內部重大資訊檔案文件之保管、保密措施。

### 內部重大資訊異常情形之處理

本公司董事、經理人及受僱人如知悉內部重大資訊有洩漏情事，應儘速向專責單位及內部稽核部門報告。專責單位於接受前項報告後，應擬定處理對策，必要時並得邀集內部稽核等部門商討處理，並將處理結果做成紀錄備查，內部稽核亦應本於職責進行查核。本公司2024年3月20日配合檢調搜索事宜，已於當日發布重訊，目前配合調查以供釐清案件事實。

## 檢舉、申訴制度

為降低不誠信行為之風險，本公司建置完善之申訴及舉報機制。本公司處理檢舉情事之相關人對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。檢舉人得透過公司官網之獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線進行舉報，提供明確相關事證以供適當處理後續事宜。內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。2024年無此類事件。

檢舉信箱：ethical@sinphar.com.tw

## 4.02 風險管理

### 4.02.1 風險管理機制

#### 風險管理辦法組織架構與職責

- 一、董事會：風險管理之最高決策單位，核定風險管理政策與架構，監督風險管理機制之有效運作。
- 二、風險管理組織：本公司內部設置風險管理組，為執行風險管理之權責單位，負責協調相關部門進行風險辨識、評估、管制及監督等執行面之事務，協助擬訂本公司風險管理政策，以確保董事會核定之風險管理決策的執行與運作，組織架構為直屬董事長室並定期(至少一年一次)向董事會報告。
- 三、風險治理與文化：公司內各單位職責，全體共同推動執行，透過各單位間之溝通、協調與聯繫，落實整體業務之風險管理。

#### 風險管理辦法

風險管理辦法分為五大要：風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、及監督與審查機制。本公司各部門應透過以下程序掌握作業風險範疇並施行適當措施，以確保有效管理相關作業風險。

- 一、風險辨識：本公司所面臨的風險分為經濟(營運治理)、環境、社會及其他面向等四大範疇，由風險管理組與各相關部門，辨識在營運過程中可能面臨的潛在風險。
- 二、風險分析：風險分析主要係針對已辨識風險事件之性質及特徵進行瞭解，應針對已辨識出之風險事件，考量現有相關管控措施，用適當方法分析。
- 三、風險評量：各相關部門依職掌內容評估各項風險因子後，應訂定適當之曝險衡量方法，以為風險管理的依據。風險之衡量包括風險之分析與評估，係透過對風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以評估風險對公司之影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施選擇之參考依據。
- 四、風險回應：對於所面臨風險應採取以下適當之因應措施：
  - 召開內部會議，討論消除、降低及分散風險之必要，及可能必要之措施。
- 五、風險監督及審查：部門主管對於職掌範圍及管理流程所面對之各項風險管理之執行情形，應隨時監督管控，並適時採取必要之措施。

## 4.02.2 法規遵循

### 重大違規事件說明與判定

重大違規事件係指對杏輝公司財務狀況和業務運作有顯著影響的法律或行政處罰，尤其是達到需要向大眾發布重大訊息(重訊)公告標準的裁罰事件。這類事件可能由違反藥品、食品或化粧品安全規範、市場競爭法規或智慧財產權等情形引起，對公司的財務狀況及股東權益造成潛在風險。公司深知合規營運的重要性，並通過多項監控和報告機制來確保所有業務活動符合法律要求，同時定期評估和改善內部流程，從而有效識別並處理可能的違規風險。

一旦發生重大違規事件，公司將依照法律規範和內部政策進行必要的報告與披露。這些措施旨在確保公司運營的透明度和誠信，並且在遭遇重大裁罰事件時能夠及時做出適當回應，保護公司長期的穩定發展。2022至2024年，杏輝未發生重大違規事件。

近三年產品行銷與標示之年度法規遵循情形

年度	事件說明	件數	支付金額
2022	無違規事件	無	無
2023	違反「化粧品衛生安全管理法」第7條第1項	1件	2萬元
2024	違反「食品安全衛生管理法」第28條第1項	1件	4萬元

近三年參加主管機關或公協會舉辦之法規訓練與會議情形

年度	課程名稱	訓練對象
2022	化粧品GMP法規說明會	品保同仁
	皮膚外用製劑上市法規、品質要求與實務分享	品保、研發同仁
	生技製藥法規暨應用研討會	品保同仁
	111年度非處方藥案件審查及法規基準說明會	產品法規同仁
2023	112年度保健營養食品GMP專題課程-東協保健品法規技術規範	研發、產品法規同仁
	化粧品GMP法規說明會	品保同仁
	「越南、馬來西亞藥品市場法規及產業趨勢」研討會	產品法規同仁
	112年度食品標示法規說明會	研發、產品法規同仁
	藥品生命週期管理技術與法規考量	品保同仁
	非處方藥國際法規研討會	產品法規同仁
	學名藥新增或變更原料藥來源評估暨生體相等性之法規研討	研發、產品法規同仁
2024	化粧品GMP法規說明會(二)	品保同仁
	113年度健康食品查驗登記法規溝通說明會	研發、產品法規同仁
	Bioburden法規期待與實務	品保、品管同仁
	化粧品GMP法規說明會	品保同仁

近三年內部舉辦各類法規教育訓練情形

年度	課程名稱	訓練對象
2022	TFDA各項法規宣導及查登課程外訓回饋	研發同仁
	PIC/S GMP法規導讀 - 第三章	品保、食品廠、節能驗證課同仁
	PIC/S GMP法規導讀	工程同仁
2023	勞基法/性別工作平等法法規導讀	人資同仁
	PIC/S GMP法規導讀 - 第三章	節能驗證課同仁
	112年度業務說明會(勞工保險給付法規與實務作業)	人資、職能發展部同仁
	法規鑑別教育訓練	職安同仁
	PIC/S GMP Annex1法規合規性輔導作業	品保、藥品一廠同仁
2024	溶離法規說明+溶離UV on-line實體教學	研發同仁
	PIC/S GMP法規導讀 - 第三章	節能驗證課人員
	針對針劑包材及法規解析	生產管理中心、研發管理中心

## 4.03 資訊安全及客戶隱私保護

### 4.03.1 資訊安全管理

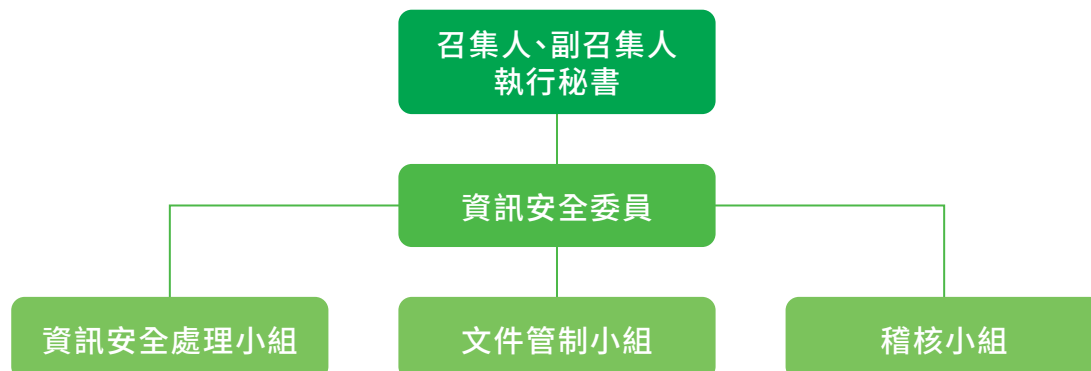
#### 資訊安全政策

本公司為增進資訊安全管理制度，強化並確保資訊資料、系統、設備及網路通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或毀損等風險，並符合資訊安全管理制度 (ISO 27001) 要求，訂定相關組織、管理方案與通報程序，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。

#### 資訊安全管理組織

資訊安全管理委員會：負責本公司資訊安全管理系統之建立及推動事宜。

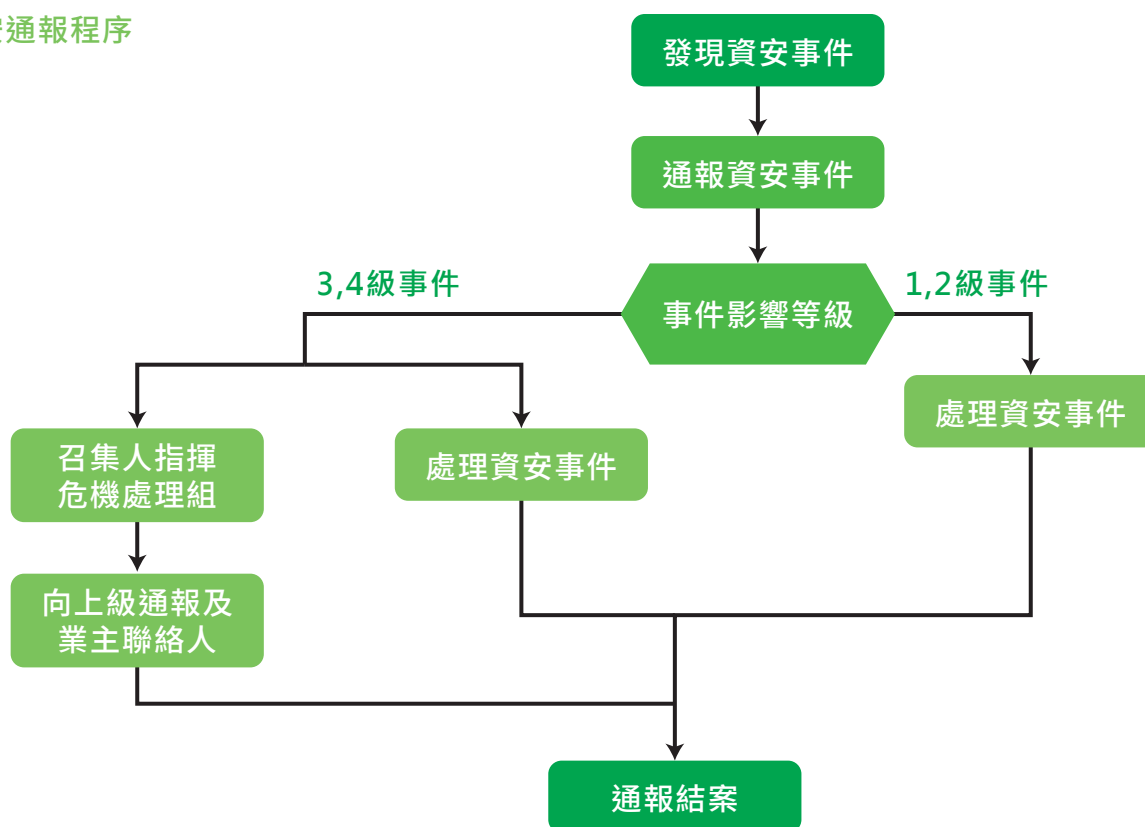
資訊部：負責資訊安全教育訓練實施及宣導資訊安全政策。



### 資安管理方案

- 遵守法律規定：執行業務時必須遵守相關法規及「國際標準ISO/IEC 27001」之規定。
- 設置資安組織：設置資訊安全管理委員會，負責本公司資訊安全管理系統之建立及推動事宜。
- 施行資訊安全教育訓練：定期實施業務相關之資訊安全教育訓練，宣導資訊安全政策及相關實施規定。
- 資源規劃應用：建立資訊資產之管理機制，並且於新服務或新系統建置與推出以前，先將資訊安全因素納入考量，以統籌分配、有效運用有限資源，防範危害系統安全之情況並解決關鍵安全問題。
- 建立實體安全監控：建立環境安全防護措施，定期維護保養。
- 建立授權管理：明確規範資訊系統、網路服務、敏感資訊等存取使用之權限。
- 業務持續運作：訂定資訊安全之營運持續計畫並實際演練，確保本公司遭受突發事故時業務得以持續運作。
- 持續改善：訂定及執行資訊安全內部稽核活動，以落實資訊安全管理制度，針對未盡事項執行矯正及預防措施。
- 建立資安文化：所有人員皆負有維持資訊安全之責任，且應遵守相關之資訊安全管理規定。

### 資安通報程序



### 投入資通安全管理之資源

- 專責人力：設置資訊安全委員會，定期召開管理審查會評定資安議題。
- 相關認證：通過ISO27001資訊安全認證，資安稽核無重大缺失。
- 教育訓練：新進人員到職前皆完成資訊安全政策宣導，並定期進行社交工程演練。

## 4.04 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分	公協會組織	會員身分
中華民國工商協進會	會員	動腦廣告人俱樂部會員	會員
中華民國中小企業協會	會員	台灣廣告主協會TAA	監事
台灣生物產業發展協會	會員	台灣藥學會	會員
中華民國西藥代理商業同業公會	理事	台灣傳統暨替代醫學協會	會員
中華民國製藥發展協會	理事	台灣加拿大商會	會員
中華民國學名藥協會	理事	中草藥聯盟CGCM	會員
中華民國癌症醫學會	會員	中華民國內部稽核協會	會員
台北市化粧品商業同業公會	理事	藥品外銷日本策略聯盟	會員
台北市西藥代理商同業公會	會員	中華民國工商建設研究會	會員
台灣失智症協會	會員	財團人藥害救濟基金會	會員
台灣保健食品學會	會員	宜蘭縣工商投資策進會	委員
台灣營養學會	會員	宜蘭縣政府救助金審查委員會	委員
台灣食品科學技術學會	會員	宜蘭縣工業會	理事
台灣保健食品產業發展協會	會員	宜蘭縣藥師公會	會員
台灣保健營養食品工業同業公會	會員	宜蘭縣護理師護士公會	會員
台灣區製藥工業同業公會	理事	宜蘭縣化粧品商業同業公會	會員
台灣產經建研社	會員	宜蘭縣進出口商業同業公會	會員
台灣檢驗及品保協會(TTQAS)	會員	宜蘭縣觀光工廠發展協會	會員
社團法人中華無菌製劑協會	會員	宜蘭縣博物館家族協會	會員
社團法人國家生技醫療產業策進會	理事	宜蘭縣中山休閒農業區發展協會	會員

## 4.05 產品及服務管理

### 4.05.1 行銷與標示

本公司在行銷標示及廣告宣傳之執行環節遵守法規，盡可能避免誇大描述、不當引導等，並恪守各項相關規範，例如保健食品依循食品標示法規規範進行產品標示，包裝標示內容包含產品成分、營養標示，使用方法，及其注意事項等。

2024年本公司違反產品標示相關法規情形請詳本報告書之「法規遵循」章節。

## 行銷規範遵循原則

- 保健食品行銷資訊法規規定甚嚴，但仍應儘量清晰、易懂、正確，使資訊接收者能獨立判斷該保健品的保健作用。內容應有實證基礎，例如核可之標示或科學證據，提供消費者選擇及使用產品的參考。
- 提供通路或消費者試用之樣品，必需依規範完整標示，包含成份標示，營養標示，食用方法等，讓收受者能取得該樣品完整資訊，達到樣品使用目的及使用安全性。
- 本公司保健食品成份部分為獨家研發之新穎性原料，為使市場中相關人員包括消費者充份了解，會以新聞稿，研討會，專家演講，媒體宣傳等方式說明，仍需基於科學實證基礎，儘量以收受者可理解方式溝通。
- 本公司符合國際規範遵循及台灣法規，如 PIC/S GMP 西藥藥品優良製造規範及國際醫藥品稽查協約組織、ISO 9001品質管理系統、ISO 22000食品安全管理系統、HAS2 3000清真品保系統、化粧品優良製造、保健營養食品GMP訂定明確標準書，並定期接受國際組織認證，核可後正當標示於產品包裝，保護消費者或客戶權益。
- 藥品包裝標示須完全遵守查驗登記審查準則規範的外盒標籤所載之資訊規定進行產品標示，並主動向消費者溝通藥品的內含物，確保顧客了解藥品包裝標示內容包含產品成分、適應症、使用方法、用量及其注意事項等。
- 對於包裝亦受藥品標示規定及藥品廣告宣傳法規等影響；依據《藥品查驗登記審查準則》規範，所生產藥品之標籤、仿單、包裝皆依中央衛生主管機關核准事項刊載。
- 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。

## 4.05.2 產品品質與責任

### 1. 產品品質安全教育訓練

為了確保同仁具備藥品優良製造規範 (PIC/S GMP)、食品良好規範準則 (GHP)、保健營養食品 GMP、化粧品優良製造準則 (GMP) 相關知識，舉辦一系列教育訓練課程並要求公司同仁參加相關課程，新進人員則需全程參與；亦會定期安排相關同仁參與外部訓練課程。

教育訓練類型	依循法令/標準	2024年開設課程名稱	2024參與課程人數	2024年參與課程總時數(小時)
品質觀念推動	藥品優良製造規範PIC/S GMP	數據完整性	589	589
藥品優良製造規範GMP課程	藥品優良製造規範PIC/S GMP	GMP相關課程	2,016	1,506
新人訓練	藥品優良製造規範PIC/S GMP	新進人員一般訓練-藥品優良製造規範	140	210
外部訓練	藥品優良製造規範PIC/S GMP	GMP相關課程	92	944
藥品優良製造規範GMP課程	藥品優良製造規範PIC/S GMP	GMP課程	346	346
食品良好規範準則教育訓練	食品安全衛生(GHP及HACCP)	GHP及HACCP相關課程	90	51.61
MUI課程	MUI 清真產品作業原則	MUI課程	40	110
化粧品GMP課程	化粧品優良製造準則	化粧品GMP	89	80.6

近年來的客戶或法規機關查廠，皆能順利通過且無重大缺失。

每年進行產品品質回顧以確認現有製程能穩定地生產出符合品質標準的產品；另持續透過監控系統監控製程表現和產品品質，確保管制狀態的維持及遵守藥品優良製造規範(GMP)、食品良好規範準則(GHP)、健康食品製造良好作業規範標準、保健營養食品GMP、化妝品優良製造準則(GMP)，同時藉此找出需要改進的瑕疵。



驗證年份	依循法規	結果
2021	食品良好衛生規範準則	食品廠通過驗證並取得GHP證書
2021	食品良好衛生規範準則	食品二廠通過驗證並取得GHP證書
2021	保健營養食品GMP	食品廠通過軟膠囊、膠囊、膜衣劑驗證並取得GMP證書
2021	保健營養食品GMP	食品二廠通過粉劑驗證並取得GMP證書
2021	化粧品優良製造規範	通過液劑、乳劑驗證並取得GMP證書
2022	PIC/S GMP/GDP	經衛生福利部完成查核並取得GMP認證
2022	化粧品優良製造準則	化粧品優良製造證明書
2022	健康食品製造良好規範準則	符合健康食品製造良好規範準則
2023	PIC/S GMP	N、C棟廠房擴建經衛生福利部完成查核並取得GMP認證
2023	PIC/S GMP Annex 1	無菌法規更新經衛生福利部完成查核
2023	食品良好衛生規範準則	食品廠、食品二廠通過驗證並取得GHP證書
2023	保健營養食品GMP	食品廠、食品二廠通過軟膠囊、膠囊、粉劑驗證並取得GMP證書
2024	日本官方查核	經PMDA完成查核並取得日本官方認證
2024	PIC/S GMP	經衛生福利部完成查核並取得GMP認證
2024	健康食品製造良好規範準則	符合健康食品製造良好規範準則
2024	食品良好衛生規範準則	食品廠、食品二廠追蹤查驗
2024	保健營養食品GMP	食品廠、食品二廠追蹤查驗
2024	化粧品優良製造規範	通過液劑、乳劑、漱口水驗證並取得GMP證書
2024	PIC/S GMP	N4廠房擴建申請經衛生福利部完成查核

## 2. 顧客健康

本公司秉持最高品質標準，確保所有產品在生產、儲存、運輸及銷售過程中皆符合國際法規與ESG永續發展原則，以保障消費者健康與用藥安全。

### (1) 合規運輸與GDP(優良運銷規範)管理

- 所有產品於出貨後，皆由受管控且合格的物流業者進行運輸，確保符合藥品GDP(Good Distribution Practice，優良運銷規範)的要求。
- 確保運輸過程符合產品儲存條件(如溫控管理、濕度監測、防偽包裝等)，避免因不當運輸影響品質與藥效。

(2)偽禁藥管理與供應鏈透明化

- 建立嚴格的偽禁藥管理制度，透過防偽標籤、產品運銷紀錄管理，確保產品來源真實可追溯，防止假藥流入市場。

(3)販售資格管理與流向監控

- 建構客戶管理機制，確保所有產品僅銷售至具合法販售資格的醫院、診所與藥局，杜絕非法流通，使患者獲得安全有效的產品。
- 透過數位化追蹤系統，即時掌握產品流向，確保供應鏈透明化與快速應對市場需求變化。

(4)即時產品監測與風險管理

- 設立藥品安全監控機制，定期回顧產品品質數據，確保即時發現並解決潛在問題。
- 落實產品回收機制，確保在任何產品品質異常時，能迅速通知相關單位並進行回收，以降低患者風險。

3.客訴處理流程



- (1)公司設有客戶訴怨管道如消費者服務專線、杏輝專櫃、藥局等，客服單位、藥師、業務單位接獲客戶來電或來店反應購買之產品品質有問題時，先對客戶的訴怨內容進行初步確認記錄詳細狀況並向上級主管、營養師反應確認訴怨問題經討論後取得結論後，與客戶取得連絡，視需要派員前往拜訪，給予適切說明、慰問、換貨取回發生變異之產品，解決其困難、疑慮。
- (2)若確認產品品質有問題時，業務人員填立「客訴處理表」，詳細說明客訴內容，經相關單位主管簽核後，轉回工廠交由品保單位調查，擬具後續處理改善對策。
- (3)依客戶期望及意見進行慰問、換貨、退貨、書面回覆等，若針對書面回覆內容有問題時，則由業務人員反應客戶意見後再交由相關單位再議。
- (4)客戶訴怨案件經調查後，改善對策需執行後續追蹤者，由品保單位進行後續追蹤，以確保改善對策之有效性。



杏輝藥品高度重視產品安全，「大眾的健康，杏輝的理想」，設有食品、化粧品、藥品之客戶健康安全管理制度。設有不良反應評估小組、食品安全管制系統暨HACCP工作小組，進行不良反應案件資料蒐集判斷後續處置及是否通報ADR系統，組成成員為監製藥師、監視藥師、營養師、品保單位、研發單位、法規單位、藥品、食品、化粧品 企劃單位人員。

杏輝醫藥集團伴隨大眾走過近 40餘年，始終秉持著「生命、健康、科技」的宗旨，研發治療用藥、食品、健康食品及化粧品，為消費大眾健康及優質產品提供最嚴謹的守護。

因深知藥品安全對於公眾健康的重要性，使用「藥品、食品、化粧品上市後品質管理系統」及「藥品不良反應通報」進行品質管控，此為食藥署設置通報網站，接獲訴怨當下品保單位為第一線處理窗口，當發現產品存在安全疑慮，如疑似偽禁藥等情況，將立即啟動以下處理流程：

### 化粧品、食品回收或意外事件處理流程

杏輝化粧品、食品高度重視消費者食用及使用安全，杏輝醫藥集團伴隨大眾走過近 40餘年，始終秉持著「優質食品，安全健康」的宗旨，研發保健食品、健康食品及化粧品，為消費大眾健康及安全提供最優質的守護。

深知化粧品、食品藥品安全對於公眾健康及安全的重要性，因此制定了「客戶訴怨程序」及「異常處理程序」、「產品回收處理程序」，當產品有回收事件，包括迅速啟動相關作業如停止銷售、區隔庫存品、啟動調查程序及對外說明以防造成消費者恐慌。通過這些嚴格的措施確保產品的安全性，以維護消費者的健康權益。

### 藥品回收或意外事件處理流程

杏輝藥品高度重視藥品安全，「大眾的健康，杏輝的理想」，杏輝醫藥集團伴隨大眾走過近 40年，始終秉持著「生命、健康、科技」的宗旨，研發治療用藥、保健食品及醫學美容產品，為消費大眾健康及生活品質提供最優質的守護。

因深知藥品安全對於公眾健康的重要性，因此制定了「藥品回收處理程序」及「異常處理程序」，我們的藥品回收或意外事件處理流程，包括迅速通報相關負責人、停止銷售與運輸、區隔管理庫存品、啟動調查程序。通過這些嚴格的措施確保藥品的安全性，以維護消費者的健康權益。

當發現產品存在安全疑慮，如疑似偽禁藥等情況，將立即啟動以下處理流程：

#### 初步應對措施

- ◆回收決策小組會議：立即由品保主管召集「回收決策小組」會議，若於休假期間，實施緊急回收作業，必須於24小時內，召集會議啟動回收作業，並確實依照風險程度預定進度完成。
- ◆停止銷售與運輸：立刻停止所有疑似偽禁藥的銷售和運輸活動，以防止進一步流入市場。
- ◆庫存管理：於確定執行產品回收時，立即將庫存品鎖檔管制，實體產品需標示並隔離。
- ◆啟動調查程序：品保部門啟動詳細的異常或客訴調查程序，對事件進行全面調查。

#### 調查與驗證

- ◆啟動調查程序：品保部門啟動詳細的異常或客訴調查程序，對事件進行全面調查。

#### 調查結果後續處置

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

為確保藥品之有效性及安全性，對於品質均有十分嚴謹的規範。所有產品皆依據國際藥品法規協和會 (ICH) 要求，對最終成品及重要半成品進行批次留樣管制，確保用藥安全。

#### 4. 產品健康/安全性相關評估情形

儲存、運輸和供應接受衛生福利部原料藥GDP查核。依「優良運銷管理規範」，定期進行合格運輸商評估，必要時須進行實地稽核確認製造與生產定期召開管理階層回顧會議，討論重大品質議題。定期追蹤執行重大品質事件改善行動執行情形與其有效性(包含偏差、客訴、法規/客戶檢查結果等)。

依據「年度產品品質檢討作業」進行年度產品之品質回顧，以找出潛在的負面事件或趨勢。認證定期接受各國法規單位檢查，包含衛生福利部原料藥之GMP查核。

#### 5. 產品品質安全管理組織與作業規範

##### 品質安全組織

設置品保處，延聘專業且經驗豐富的合格人員，負責監督和管理產品品質和安全事宜，擔負品質保證(Quality assurance)、品質管制(Quality control)之責，參與一切與品質有關事務，包含審查(Review)及核准(Approve)品質相關文件，並直接對總經理報告及負責。

##### 品質安全作業規範

遵循PIC/S GMP、保健營養食品GMP、食品良好衛生規範準則、健康食品良好製造規範準則、化粧品優良製造規範等國際法規設計品質安全作業規範。內部訂有品質手冊、品質相關標準作業流程規範及各項計畫、報告書等文件，確保產品的品質與安全。

#### 6. 產品品質安全監控及改善追蹤

近年來的客戶或法規機關查廠，皆能順利通過且無重大缺失。

每年進行產品品質回顧以確認現有製程能穩定地生產出符合品質標準的產品；另持續透過監控系統監控製程表現和產品品質，確保管制狀態的維持及遵守藥品優良製造規範(GMP)、保健營養食品GMP、食品良好衛生規範準則(GHP)、健康食品製造良好規範標準、化粧品優良製造準則(GMP)，同時藉此找出需要改進的瑕疵。透過系統性檢視及調查找出錯誤的根本原因，採取適當措施以避免類似情況再次發生。對於產品品質回顧、客訴、不符合情形(non-conformance)、偏差、稽核等調查及監控所衍生出的矯正與預防措施，藉由內部適當的追蹤流程與系統追蹤改善成果。同時定期召開管理階層回顧、管理審查會議，討論重大品質議題(可能源自偏差、客訴、變更、趨勢、或法規檢查結果)與其矯正與預防措施，持續改善製藥品質、產品品質系統。

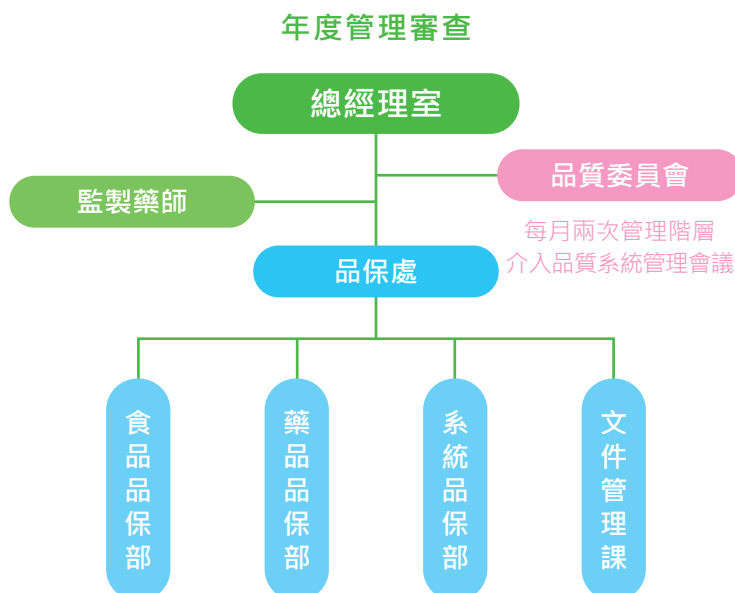
#### 7. 產品可追溯性、防偽及保存程序(GDP)前端製造，後端出貨(連貫)

為每批產品賦予批號，並保存其進料檢驗、生產、檢驗、運銷之記錄，確保產品的可追溯性。若發生品質問題，可透過各項記錄，追查該產品當時的生產、檢驗、運銷狀態，作為偏差、客訴等異常事件調查的參考資訊。

- (1) 杏輝或客戶設計印刷包材圖樣及內容，再確認核實並回簽，供應商根據核實的稿件進行印刷。
- (2) 供應商管理並定期進行實地查核，確認供應商無不合規之情形。
- (3) 增加防偽措施，如雷射標籤或其他。

## 8. 品質保證組織

品質保證組織於藥品及食品分別建立獨立部門管理，並成立由高階管理者及SME(領域專家)所組成之品質委員會，負責品質相關的決策及策略指導，以提供高度資源維護品質系統之完善，另有不良品小組、食品安全管制系統暨HACCP工作小組等專題人員，針對產品品質守護、產品把關、不良品管制。



組織名稱	負責項目
品質委員會	促進品質項目的討論與策略、指導。
食品安全管制系統暨HACCP工作小組	食品安全系統之建立、實施、維持及更新。

## 4.06 供應商管理

杏輝醫藥集團為國內專業製藥企業集團，通過多項國內外品質認證，包括PIC/S GMP、ISO 9001、ISO 22000、OHSAS 18001、日本PMDA及穆斯林HALAL(MUI)等認證。主要產品涵蓋各類劑型之藥品(如錠劑、膠囊、注射劑、乳膏等)、植物萃取物、功能性食品及醫美產品，總產品項目逾400種。此外，亦提供食品、藥品及化粧品等多項OEM/ODM代工服務，滿足客戶多元需求。

憑藉多年豐富的代工經驗，杏輝為眾多國內外知名品牌提供涵蓋產品設計至委託製造的多元化服務，整合集團子公司內部資源，包括中國子公司「杭州天力」、加拿大分公司「Cancap」、南投醫材廠「杏力醫材」，以及台灣研發中心之研發與技術優勢，致力於提供客戶全方位、一站式的解決方案。

同時導入企業資源規劃(ERP)系統，有效整合集團內部營運資源，強化營運效率，建立快速應變的競爭優勢。透過靈活彈性且高效的服務模式，迅速回應各項代工需求與產品品質標準。此一整體策略不僅大幅提升顧客滿意度與品牌忠誠度，更奠定杏輝作為臺灣製藥產業標竿企業的領導地位。



1

原料藥(API)與中藥材加工提供藥品製造的基礎材料，涵蓋西藥與中藥原料，來源包括化學合成、天然物與生物製品。

主要製程分為三類：

- (1)化學合成：  
以有機合成為主。
- (2)天然物提取：  
從動植物中提取活性成分。
- (3)生物技術應用：  
透過基因工程與組織培養生產藥物原料。

2

製藥產業鏈中游包含原料藥與中藥材加工兩大領域。原料藥(API)是具療效的藥物成分，主要透過有機合成與純化製成。

3

中西藥製劑生產部分，API(原料藥)與製劑輔料(如賦形劑、黏著劑)經過混合、加工後製成片劑、膠囊和注射液等多種劑型且必須遵守GMP(良好製造規範)標準，確保產品質量穩定。

4

製劑運輸，其製劑運至通路過程中必須遵守TFDA規範之藥品倉儲運輸之GDP規範，全程溫度控管確保質量。

5

銷售通路包括醫療機構(如醫院、診所和藥局)及藥品代理和批發業者。

在集團長期發展策略中，穩健的供應商合作關係為關鍵且不可或缺的一環。從藥品製造產業的結構來看，整體供應鏈可大致劃分如下：

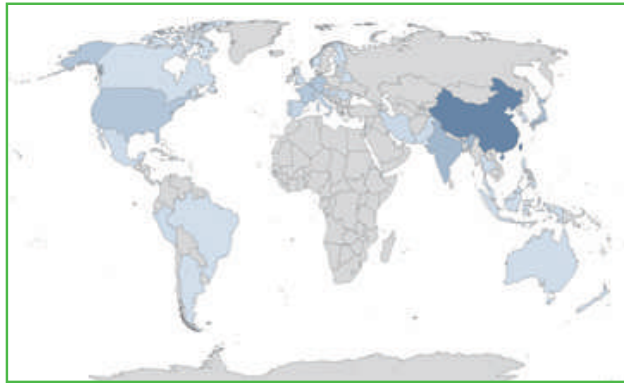
上游與中游的原料藥與賦形劑製備，以及下游的藥品製造與多元銷售通路，共同構成穩定供應國內醫療院所藥品需求的基礎。為確保原物料供應的穩定性與品質一致性，杏輝藥品始終致力於與供應商建立長期、緊密且互信的合作夥伴關係，同時積極尋求優質的新合作對象，以強化供應鏈韌性，支撐企業永續發展的核心目標，力求提升營運效率及競爭優勢。

### 供應商現況

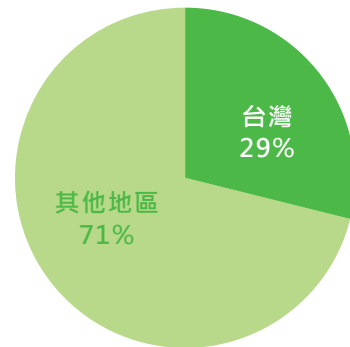
生產所使用之原物料，主要來源涵蓋國內採購與國外進口兩大管道。在採購策略上，優先考量其便利性，以當地可供應之廠商為首選。依據年度銷售規劃，統籌整合各項原料需求，推動系統化與策略性之採購作業，致力於取得具價格競爭力且品質穩定的原物料，同時確保供應穩定，滿足生產不中斷之基本訴求，進一步強化整體營運效率。

對於非原物料類供應商，除重視服務品質外，亦強調「以人為本」的理念，嚴格依循《承攬商安全衛生管理辦法》進行供應商管理，保障公司員工與合作廠商在作業過程中的安全與健康。

目前既有合作之原物料供應商/代理商約有327家，主要來自台灣、美國、印度、中國及日本等地。設備服務供應商/代理商約有30家，涵蓋台灣、美國、德國、中國、日本及泰國。另約有341家合作廠商從事工程修繕與耗材供應，主要設於台灣境內。



2024年世界各國採購來源分佈圖



2024年在地化總採購金額佔比圖

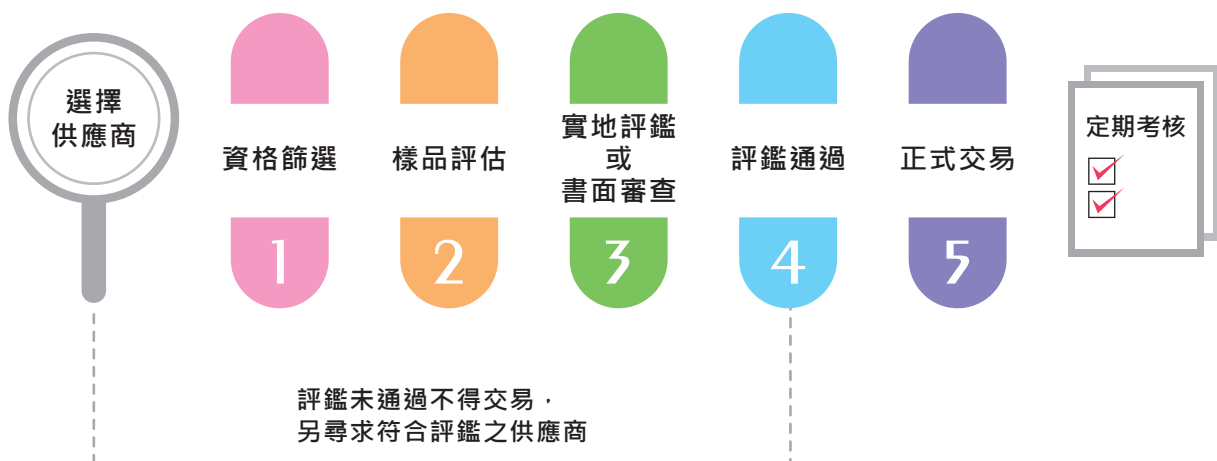
### 採購在地化

截止目前為止，因藥品製造產業中所使用的功效成分原料(API)仍有超過九成需仰賴自國外進口。主要原因在於起始原料取得方便性及國內原料藥製造廠規模普遍較小，後續加上研發與製造成本相對偏高，難以與國際大型原料藥廠在價格與產能上競爭。因此，國產原料藥廠多數專注於具技術門檻的特殊性原料或高單價產品的供應。

此一結構性挑戰亦普遍存在於國內藥品製劑廠，另由於製藥產業受到法規與產品安全性的高度限制，無法採用再生或循環再造原料進行生產。故在面對長距離採購及運輸所造成之環境衝擊時，本公司已於近年積極評估將部分原料貨源由歐美地區轉向亞洲鄰近國家，以縮短供應鏈距離並降低碳足跡。

在包裝材料方面，杏輝藥品有高達94.3%的物料品項由國內廠商供應，著重於包材功能性設計，以降低不必要的過度包裝，實踐資源效率與環境永續的雙重目標。

### 新進供應商評估與ESG評選調查



為確保原物料品質穩定並符合主管機關與相關法規之要求，本公司已建置並落實完整的供應商管理制度。新進原物料供應商均須依據廠內標準作業程序填寫《製造商資格審查表》，並由品保單位進行審閱並提供專業意見。

依據該供應商所供應項目類別的不同，由專責評估小組進行進一步審查作業。小組成員將依各自職責分工執行審查工作，確保評估結果具備公正性、完整性與技術依據。其小組成員依職責進行分工如下：

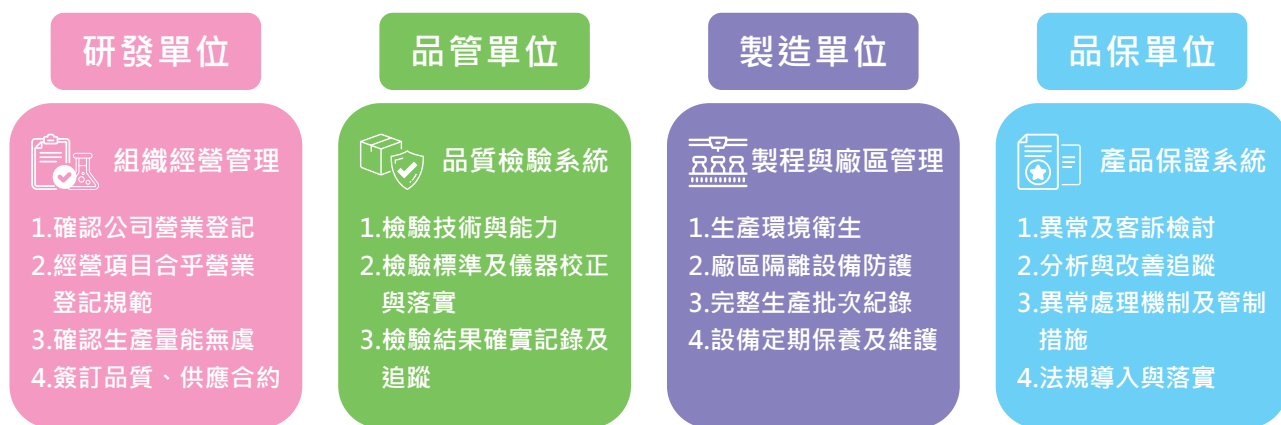


為執行實地稽核作業，供應商需提供相關內部管理文件與完整的生產履歷資料。評核內容將結合實際生產現場的巡查，涵蓋原物料檢驗管理、製程控管、成品檢驗、異常處理與矯正措施、客訴回應機制、勞工安全及企業社會責任等多項重點項目。各項評核指標皆依據標準作業規範進行比重分配，作為供應商整體資格評估與合作持續性的依據。

初步審查通過後，供應商須提供檢驗樣品供研發與品管單位進行測試與評估，檢驗合格後，並視需求向TFDA提出申請，經主管機關審核通過後，方可列入本公司合格原物料供應商名單。此嚴格的篩選制度有效確保原物料品質穩定，從源頭把關產品品質，同時降低後續營運與管理成本。

為落實企業永續與負責任供應鏈管理，杏輝藥品工業股份有限公司導入《企業社會責任承諾書》制度，並依據公司內部《H3-001供應商管理作業辦法》，作為供應商審查與合作基礎落實供應商資格審查與績效考核機制。此政策已被納入採購管理的核心作業項目，所有供應商須簽署承諾書，確認其在產品與服務提供過程中，明確承諾尊重人權、保障勞工權益、維護職場安全與健康，並防範童工、強迫勞動與職場歧視等社會風險。盡可能與符合本公司推行之 ESG 永續經營理念。此外，為強化環境責任，承諾書要求供應商須執行污染源識別與妥善管理，並具備相關環保合規許可，如空污、廢水與毒化物處理證明。並鼓勵供應商規劃溫室氣體盤查與減碳行動，保障生物多樣性與避免非法開發自然資源。截至2024年，已簽署《企業責任承諾書》之供應商(原物料、耗材廠商)共432家。除原有供應商要求簽署以外，當年度新增供應商亦須承諾才可通過供應商資格評估。

未來本公司將持續強化供應商的永續管理，並透過問卷調查追蹤供應商履行承諾之情形，將環境保護、勞動條件、職業安全衛生與人權等議題納入評估供應商管理與合作依據，朝向社會與環境共好的目標邁進。逐步建立更全面的供應商永續評估制度，攜手打造具責任感與韌性的供應鏈網絡。



### 供應商管理與評鑑

為確保最終產品能夠滿足客戶需求、市場標準、自身品質要求，以及現行藥品、食品與化妝品相關法規及ISO規範，同時確保原料品質無虞，杏輝藥品訂定並實施《原物料採購暨供應商管理作業辦法》，以制度化的流程強化供應鏈品質管控。

#### 一、供應商資格審查

針對潛在供應商，初步評估重點在於其是否符合國內法規規範並取得合法營業登記。若為藥品相關原料供應者，則需額外符合TFDA所規定之西藥藥品優良製造規範(第三部：運銷)並視情況簽署品質協議書，以明確雙方對原料品質的責任與承諾。

#### 二、製造商資格審查

鑑於藥品、食品與化妝品等原料所適用的法規有所差異，公司在評估原料來源時，會優先確認製造廠是否持有完整且合規的品質文件，並符合TFDA及相關國際認證要求，確保來源安全可靠。

#### 三、年度現況調查與認證更新

對於關鍵原料的製造廠商及代理商，如食品與藥品中的功效成分、無菌製劑所用之關鍵賦形劑、直接接觸容器的供應商等，本公司依作業辦法制定頻率執行製造商現況調查。旨在確認其工廠或供應來源之認證狀態是否與最初採用一致並重複確認仍符合本公司既定品質標準。

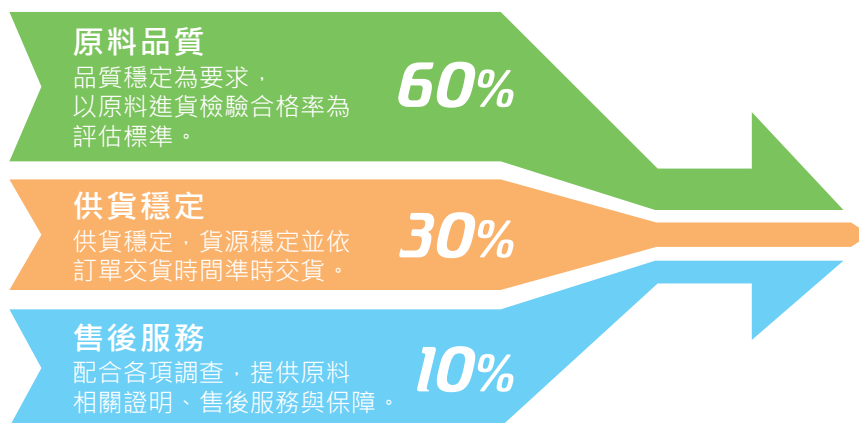
根據2024年度調查結果，已完成之供應商現況調查共有267家原物料製造廠皆確認符合本公司對於品質等級與供應能力的要求。

針對原物料供應商，本公司依作業辦法制定頻率進行績效評比，評估項目包含交貨品質、交期準確度、服務表現及交貨配合度等指標，以全面掌握供應商之合作效能。供應商績效評分依表現區分為A至E五個等級，如下表：

等級	說明
A	優良的供應商；優良廠商核心供應首選。
B	低風險供應商；現有訂單量並追蹤其品質。
C	中風險供應商；視情況調整訂單。
D	高風險供應商；除必要項目(獨家代理)不進行交易。
E	不合格供應商；自供應商清冊剔除，不續行交易。

據2024年度統計資料，本公司共完成280家供應商之績效評核，其中原料與物料供應商獲評為A級者比例高達89.6%，顯示整體供應鏈品質穩定且配合度良好。

供應商管理與分級的重要依據，其中各項評分細項及權重分配詳如下圖：



評核作業皆依循公司內部既定之審查標準執行，由採購、品保、材料、品管等相關單位共同參與並以系統進行完整記錄，確保整體評估具備專業性與一致性。由品保單位主導供應商稽核相關業務，並依據年度評核結果，規劃與擬定次年度之稽核計畫，以達到持續強化供應商管理之目的。亦透過定期追蹤與改善機制，持續監控供應商表現，確保產品品質與供應穩定性均達高標準。杏輝藥品始終堅信，唯有在供應鏈每一個環節皆力求卓越，方能實踐「責任製造」與「創新研發」的核心價值，為顧客提供最值得信賴與最安心的產品體驗。



延續前述之供應商稽核機制，在完成稽核作業後會將稽核結果正式通知各供應商。若稽核中發現缺失，供應商須於一個月內提出具體之「改善與預防措施」，並將該項目列為下次稽核之重點追蹤事項，以確保持續改善落實成效。

2024年度共針對16家供應商實施現場實地稽核，另進行1家供應商之書面審查。此次稽核中，共有16家廠商被要求進行缺失改善作業，所有供應商皆於期限內完成回覆，缺失改善回覆率達100%，顯示供應商對於品質管理要求之高度配合意願。

未來將持續強化供應商管理與溝通機制，推動其品質精進與制度化改善流程，以確保產品品質更加穩定，持續為消費者提供更安全、值得信賴的產品。本公司致力於與供應商夥伴攜手成長，共同擴展供應鏈在社會責任上的正向影響力。秉持負責任的經營態度，持續提供安全、優質且穩定具功效的產品回饋社會大眾，並與合作夥伴一同打造具永續價值的供應鏈體系，建立專屬於杏輝藥品的責任品牌與共享價值。

## 4.07 創新研發

「大眾的健康，杏輝的理想」，杏輝藥品自創立以來始終秉持著「生命、健康、科技」的宗旨，研發治療用藥、保健食品及醫學美容產品，為消費大眾健康及生活品質提供最優質的守護。成立研發中心遴聘具專業之教授、博士及碩士及專家學者，強化研發團隊實力，配合業務需求，加強產品研發與改良能力，提昇公司產品品項，開發專利藥品。

### • 藥品方面

本公司藥品涵蓋各種不同療效類別，並擁有特殊軟膠囊劑型之生產技術，規劃生產之抗癌(針劑與固型劑)及眼藥水工廠設備，均已符合本國及日本官方許可認證。除現有製劑外，並將慢性病處方用藥列為未來產品發展重點。而由於高齡及生活習慣、知識水準提高，降低醫療費用的需求等因素，都是造成自費藥品非處方藥發展愈蓬勃的機會。

### • 非藥品方面

本公司運用獨家研發專利成分開發為政府認證健康食品，獨家優勢之保健食品及醫美保養品，並接受多家國際知名公司委託製造及外銷到其他國家。藉由水平多角化經營，生產銷售超過百項以上的產品並取得蓉憶記等多項食品健字號，增加產品差異化並提升競爭優勢，在同業中居領先地位。

### 1. 創新研發投入資源

年度	研發人力(人數)	研發費用(新台幣仟元)	研發費用佔當年營收比例(%)
2022	59	111,002	4.20%
2023	64	122,146	4.50%
2024	65	117,682	4.11%

### 2. 研究發展狀況及開發進度

年度	研究發展狀況及開發進度
2022	<p><b>取得藥品許可證產品</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "杏輝"道暢平膜衣錠5毫克Ufluent FC Tablets 5mg "Sinphar"</li> <li>• "杏輝"美格多口服懸浮液40毫克/毫升Megetol Oral Suspension 40mg/mL</li> <li>• "Sinphar" Epirudo Injection "Sinphar" 取得蒙古藥證</li> </ul> <p><b>新開發上市食品</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 雅佛麗露穀胱甘肽膜衣錠</li> <li>• 杏善補舒活軟膠囊</li> <li>• 蛹蟲草靈芝子實體膠囊</li> <li>• 維生素D3軟膠囊</li> <li>• 代工產品6項：魚油軟膠囊、膠原蛋白粉等。</li> </ul>

年度	研究發展狀況及開發進度
2023	<p><b>取得藥品許可證產品</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "杏輝" 阿托明眼藥水0.01% Atropine Eye Drops 0.01% "Sinphar"</li> </ul> <p><b>委託代工廠取得藥品許可證產品</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 剋必達錠 Kepida Tablets</li> </ul> <p><b>新開發上市食品</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 肽靈光膠囊</li> <li>• 代工產品6項：紅麴膠囊、魚油軟膠囊、葉黃素軟膠囊等。</li> </ul>
2024	<p><b>取得藥品許可證產品</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "杏輝" 可立特乳膏0.5毫克/公克 Cloburata Cream 0.5mg/gm "Sinphar"</li> </ul> <p><b>新開發上市食品</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 杏輝美妍膠囊</li> <li>• 優倍多青春N美N膠囊</li> <li>• 代工產品5項：葉黃素咀嚼錠、葡萄糖胺液、魚油等。</li> </ul>

### 3.未來研發方向

- (1) 與國際與國內藥廠建立共同合作研發模式。
- (2) 建立國際授權業務發展平台與亞洲國家合作夥伴網路。例如：BM231授權技轉、API及原物料進口、BE臨床試驗執行。
- (3) 除此之外，預計投入研發費用為其他BE/BA學名藥、健康食品及營養品、產品改善計劃等約為1億元以上。例如：BM196 BE臨床試驗執行。
- (4) 2022年起健保署調降藥價，以心血管、神經系統及全身性抗感染劑等三高用藥為主，我公司受影響不大，且公司已積極拓展健康食品及營養品銷售，藉以減低國內健保藥價調降衝擊。
- (5) 本公司致力於品質的提昇及高效能的研發生產技術，對企業及公眾形象皆有正面之影響。
  - A. 引進新技術提高製程管制的時效及準確性，提升製造可靠度。
  - B. 新增檢測器及引進新分析技術，大幅縮短分析時間，改善檢驗分析方法，縮短產品開發時間。

#### 4. 長期業務發展計劃

在長期計劃發展上，著重新藥及癌症製劑之產品開發，以及天然產物專利產品之開發，本公司擬定研發長期計劃如下：

- (1) 持續抗癌藥物開發及慢性疾病之產品取得專利授權使用。
- (2) 持續運用天然物特性優勢，篩選適合之植物營養素，開發藥品、健康食品進行各項臨床試驗、功效評估，以取得證照。
- (3) 培育具有跨國臨床試驗、法規審查申請及國際授權業務人才，提升公司競爭力。

#### 5. 未來發展遠景之有利及不利因素與因應對策

##### (1) 有利因素

##### A. 本公司具有完整的產品組合

##### (A) 產品類別多樣化

包括處方及非處方藥品、化妝品、功能性食品、天然植物萃取原料及醫療器材等產品線，種類完整而其產能具有有效的管理績效。功能性食品除了接受國際性公司委託製造外，還有多種類型的產品生產及銷售。

##### (B) 藥品與非藥品均衡發展

##### B. 優異的通路行銷及跨國際大廠合作之製造能力

##### C. 良好的企業形象

##### (2) 不利因素

##### A. 人才之尋求及培養不易，需長期規劃。

##### B. 本公司推動具體策略以因應之。

C. 為提昇國際性研發能力，除了不斷導入與國際新藥公司合作開發，引進新觀念、新技術及新作法，以研發中心掌控核心技術、結合各子公司事業體之資源以根留宜蘭、佈局全球之經營策略方向進行。

##### D. 為有效提升公司之研發能量，研發人員的人才政策包含：

##### (A) 增加與國外子公司技術交流機會。

##### (B) 提供多樣化的輪調與工作升遷的機會，得以在不同生產廠間獲取經驗。

##### (C) 促進與國際藥廠研發合作的機會。

#### 6. 取得國家認證健康食品產品

(1) 杏輝敏益苓膠囊 - 輔助調整過敏體質功能，免疫調節功能。

(2) 高優質Plus魚油軟膠囊 - 調節血脂功能。

(3) 杏克糖顆粒 - 調節血糖功能。

(4) 納補瑞多植優蛋白粉 - 調節血脂(降膽固醇)功能。

(5) 蓉憶記®膠囊 - 延緩衰老功能。

(6) 活芯®升級版軟膠囊 - 抗疲勞功能。

## 7.開發進程

項目	類別	代號	適應症/應用領域	開發進度/目前現況
1	植物新藥 / 天然植物原料	ST01	Dementia / Brain Health / Vitality / 健康食品	通過台灣TFDA核准執行第二期臨床試驗 (Phase II) 通過美國FDA核准執行第二期臨床試驗 (Phase II) 臨床試驗執行準備中 取得延緩衰老功能健康食品認證
2	植物新藥	ST02	慢性穩定性心絞痛用藥	台灣TFDA第二期臨床試驗 (Phase II) 階段性完成 美國FDA第二期臨床試驗 (Phase II) 階段性完成 後續開發規劃進行中
3	植物新藥 / 天然植物原料	SF01	癌症輔助用藥 / 健康食品	臨床前成藥研究階段性完成 取得輔助調整過敏體質功能·免疫調節功能健康食品認證

## 8.研發創新亮點

- 2022年3月杏輝蓉憶記膠囊參加阿基米德國際發明暨創新科技展，榮獲金獎及美國特別獎，也得到布魯塞爾「國際品質評鑑組織」頒發銀獎榮譽。
- 2022年9月杏輝蓉憶記膠囊榮獲2022年SNQ健康食品組國家品質標章。
- 2022年10月杏輝蓉憶記膠囊榮獲第19屆國家品牌玉山獎。
- 2022年12月杏輝蓉憶記膠囊榮獲國家醫療品質獎銅獎，是2022年唯一獲得此獎項的健康食品。
- 2024年3月杏輝活芯升級版軟膠囊 榮獲阿基米德國際發明展金獎及波蘭特別獎肯定。
- 2024年6月杏輝活芯升級版軟膠囊榮獲國家品牌玉山獎。
- 2024年7月杏輝活芯升級版軟膠囊榮獲日本東京設計創意暨發明金獎及加拿大特別獎和SNQ國家品質標章。
- 2024年8月杏輝活芯升級版軟膠囊榮獲美國發明金獎、印尼特別獎。
- 2024年10月杏輝活芯升級版軟膠囊榮獲華沙發明金獎、羅馬尼亞特別獎。

# 5

## 社會面

5.01 人力發展	55
5.02 職業安全及衛生	68
5.03 社區參與	75
5.04 勞雇關係	78

## 5.01 人力發展

### 5.01.1 人權政策與承諾

#### 1. 人權承諾

杏輝尊重員工之勞動權益，參考「聯合國世界人權宣言」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等的原則與精神，並遵行台灣及海外子公司區域內之勞工法令規範，制訂相關勞動作業程序，落實與保護員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，提供員工公平與安全的工作環境。

依據OHSAS18001驗證標準，公司禁用童工及強迫勞工，且不因種族、社會階級、國籍、宗教、性別等因素歧視或懲戒或施以剝削性措施。

#### 2. 適用範疇

2024年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

本公司社會責任政策人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在之當地社區。同時，本公司定期識別可能強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商發生強迫勞動、使用童工之情形。

#### 3. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2024年年各類課程共1,010人次參與課程，總訓練時數達505小時；此外，杏輝也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

#### 4. 溝通平台、減緩及補償措施

為保障勞工權益，改善勞工生活，增進勞資溝通管道，本公司依法設立工會組織，統籌辦理有關加強勞雇合作關係，改善勞動條件及會員福利等事項。每三個月至少召開一次勞資會議，聽取員工問題反映，尋求解決方案，因此勞資關係一向和諧。

公司訂有完善的《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，並設置性騷擾申訴處理委員會，提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，禁絕工作場所性騷擾事件之發生。

#### 人權政策說明

人權政策	本公司社會責任政策為保障作業安全、維護員工健康、貫徹兩性平等。員工是否輝最有價值的資產、人才是否輝培訓的目標。
政策最高決策單位	董事長室
監督單位	管理單位
審核頻率	作業辦法每2年重新審視
適用對象	所有員工、客戶、供應商、承攬商、妊娠與分娩後女性員工
調查或溝通機制	員工意見調查、性騷擾申訴處理委員會、供應商稽核
減緩與補償措施	召開評議會進行調查
政策承諾連結	員工關懷-杏輝醫藥集團

## 5.01.2 人力組成

### 5.01.2.1 員工結構

#### 1. 員工組成

截至2024年底止，本公司全體員工共計798人，男女性占比分別為47.49%及52.51%，而女性主管占所有管理職員之占比為43.31%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024年底員工結構

類別		男		女		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞雇類型	正職	377	47.24%	418	52.38%	795	99.62%
	臨時	2	0.25%	1	0.13%	3	0.38%
職級	管理職	72	9.02%	55	6.89%	127	15.91%
	非管理職	307	38.47%	364	45.62%	671	84.09%
工作地區	台灣	379	47.49%	419	52.51%	798	100%

2024年度	年齡分布(人數)				年齡分布(占全體%)		
類別	<30歲	30-50歲	>50歲	總計	<30歲	30-50歲	>50歲
管理職	0	73	54	127	0.00%	9.15%	6.77%
非管理職	150	414	107	671	18.80%	51.87%	13.41%
總計	150	487	161	798	18.80%	61.02%	20.18%

2024年度	學歷分布(人數)						學歷分布(占全體%)				
類別	博士	碩士	大學	專科	高中職以下	總計	博士	碩士	大學	專科	高中職以下
管理職	5	31	35	41	15	127	0.63%	3.88%	4.39%	5.14%	1.88%
非管理職	2	40	292	104	233	671	0.25%	5.01%	36.59%	13.03%	29.20%
總計	7	71	327	145	248	798	0.88%	8.89%	40.98%	18.17%	31.08%

### 新進與離職員工資訊

2024 總人數798人		新進人數	占全體員工比例	離職人數	占全體員工比例
性別	男性	74	9.27%	70	8.77%
	女性	70	8.77%	73	9.15%
年齡	<30歲	73	9.15%	65	8.15%
	30-50歲	59	7.39%	69	8.65%
	>50歲	12	1.50%	9	1.13%
新進人數	總計	144	18.05%	143	17.92%

離職人員類別		離職人數	占全體員工比例
自願性		134	16.79%
非自願性	高階管理人	0	0.00%
	中階管理人	0	0.00%
	專業人員	3	0.38%
	其他	6	0.75%
離職人數	總計	143	17.92%

#### 5.01.2.2 非員工結構

本公司無部分事務係委由派遣公司或承包商負責。

#### 5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2024年共進用身障員工8人，占全體員工的1.00%；並提供8名原住民員工「祭儀假」，鼓勵員工體現多元文化。人員招募方面，本公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2030年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於50%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於45%。2024年女性員工占比為52.51%，較前一年提減少0.14%，女性主管於所有管理職占比為43.31%，較前一年提升0.11%。本公司職員流動情形，2024年總人數延續過往3年趨勢穩定。員工新進率為18.05%，員工離職率則為17.92%；與過去2年水準無明顯差異。

#### 員工多元化

2024年度		員工(人數)	占全體員工百分比(%)
性別	男性	379	47.49
	女性	419	52.51
年齡	<30歲	150	18.80
	30-50歲	487	61.03
	>50歲	161	20.18
多元性	原住民	8	1.00
	身心障礙	8	1.00

身心障礙及原住民進用符合法規

項目	特殊身份				員工總數	身心障礙及原住民員工佔比
	身心障礙 (管理職)	身心障礙 (非管理職)	原住民 (管理職)	原住民 (非管理職)		
2024年	0	8	0	8	798	2.01%
2023年	1	6	0	8	811	1.85%
2022年	0	6	0	9	793	1.89%

5.01.4 員工權益及福利

除遵照政府有關法令規定外，公司依法辦理勞工保險及全民健保，並提撥職工福利金及退休準備金，組織職工福利委員會及退休準備金監督委員會，統籌辦理職工福利及退休等業務，同時經由勞資協商將相關員工之權益詳列入工作守則中遵循辦理，以保障員工權益。

職工福利委員會除定期舉辦各項活動以紓解員工工作情緒外，另訂有各項員工福利措施：

- 保險與健康：辦理員工團體保險、定期健康檢查、特殊作業健康檢查。
- 補助：婚喪喜慶補助、醫療慰問金、員工及其子女獎助學金、員工活動及旅遊補助。
- 獎金及禮品：發放節慶獎金與生日禮券、五一勞動節禮券、中秋禮盒。
- 出國旅遊：內勤員工服務滿十年、二十年、三十年者，公司提供出國旅遊補助。
- 每月舉辦月會及不定期舉辦餐會，以慰勞員工辛勞，新進員工加強互動安排餐會或訪談，藉以了解新進員工的心聲。

福利項目	福利內容
人壽保險	意外險、職業災害險
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	年節獎金、員工生日禮金
娛樂福利	國內外旅遊補助
補助福利	員工結婚補助、子女獎學金、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助
健康促進	健康促進比賽及提升健康講座等身心健康促進與管理方案
社團補助	婚、喪、生育、住院、健檢、五一禮券、月會、尾牙摸彩等
其它福利	重大傷病補助

### 員工福利

杏輝制定員工各項獎勵機制，以提高管理及經營效率，達到利潤共享的目的。

年度	績效獎金發放金額
2022	336,400元
2023	616,100元
2024	454,100元
總計	1,406,600元

### 育兒保障

本公司不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，配合政府政策外，公司額外給予陪產假1天，2024年符合育嬰留職停薪資格的男性員工有46位、女性員工則有42位，其中有10位女性員工申請育嬰留職停薪。

- (1) 鼓勵員工提高生育率，從結婚祝賀金、產假、產檢假、生育祝賀金、育嬰留職停薪、補集乳室等措施。
- (2) 考量撫育年幼子女(未滿2歲)之需求，女性員工每日可請哺(集)乳1小時。
- (3) 提供托兒服務與幼兒園簽約提供托兒措施。
- (4) 少子化為世界趨勢，各國政府制訂育嬰獎勵制度，杏輝集團響應相關福利措施，增加陪產假，並由員工自由申請育嬰留職停薪，專職做好新手爸媽，男女員工皆可申請。
- (5) 育嬰留職停薪復職率為100%。

#### 育嬰假的復職與留任情形

2024年度	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	46	42	88
當年度申請留職停薪人數	1	10	11
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	4	4
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	4	4
復職率 (B/A)	0%	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	5	5
育嬰留職停薪復職後工作超過12個月人數(D)	0	5	5
留任率 (D/C)	0%	100%	100%

### 職工福利委員會

設置職工福利委員會，辦理全年度員工福利之規劃及福利金收支管理，相關福利措施列舉如下：

- (1) 於康樂休閒活動方面，由職福會舉辦員工旅遊活動、尾牙等活動。
- (2) 醫療慰問金及喪葬慰問金等，協助同仁急難情況救助。
- (3) 特約廠商優惠折扣。
- (4) 提供子女教育獎助學金申請，給予員工更全面的支援。

### 薪資福利

- (1) 節慶津貼或禮品：春節、勞動節、端午節、中秋節。
- (2) 於月會頒發生日禮金
- (3) 派外接受訓練，並於取得專案證照後發給證照津貼。
- (4) 內勤資深同仁年資旅遊獎勵，2024年共26人。
- (5) 績效達標同仁國外旅遊獎勵，2024年共76人。
- (6) 主管共識營，2024年共221人次。

年度	生日禮金
2022	370,000元
2023	397,500元
2024	403,000元

### 健康照護與緊急救助

- (1) 每年定期實施一般檢查及特殊作業健康檢查，設置特約臨場醫師及專任護理人員，積極追蹤關懷員工健康。
- (2) 提供免費團體意外險。

### 退休福利計劃

- (1) 本公司為所有正式員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率為100%。
- (2) 本公司依據勞動基準法(舊制)及勞工退休金條件(新制)，於2005年6月30日前之入職員工，仍保留舊制退休金年資，並依相關法令提撥金額，每年年底由精算師精算，確保定額提撥，保障員工未來請領退休金之權益。

### 保障勞資關係

本公司依循勞動基準法，若發生重大營運變化需資遣員工，為保障員工權利並將重大營運變化所造成的衝擊最小化，本公司依法行使終止勞動契約最短預告期間，員工接獲前項預告，因另謀工作得於工作時間內請假外出，請假期間之薪資照常給付，依法請假時數不得超過二日之工作時間。

員工年資	預告期間
繼續工作三個月以上一年未滿	十日前預告
繼續工作一年以上三年未滿	二十日前預告
繼續工作三年以上	三十日前預告

#### 5.01.5 團體協約

本公司於1988年成立杏輝藥品工業股份有限公司企業工會，凡受僱於杏輝藥品工業股份有限公司(依公司法所定具有控制與從屬關係之企業勞工)，均可加入成為會員。2024年加入工會的員工占比為60%，另全體員工均有加入職工福利委員會，公司亦每年均有提撥金額至職工福利委員會並用於員工福利等項目。員工之工作條件不受是否加入企業工會或其他團體協約所影響。

本公司並依法召開勞資會議，由勞資雙方各派代表與會，每三個月定期召開一次例行會議，持續推行員工福利及友善措施，達成雙向溝通充份交流，除此之外，本公司亦設有員工申訴信箱及性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，員工可透過申訴管道舉報，並依特定事件隨時召開會議。

## 5.01.6 人才培育與發展

### 1. 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資及晉升之重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司提供晉升機會，鼓勵員工不僅展現個人才能，更希望能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每月進行績效評核，每年共計12次。這些評核適用於所有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2024年度績效考核覆蓋率達100%。

### 2. 教育訓練

本公司高度重視員工職能培訓與發展，制訂教育訓練作業辦法，致力於員工提升工作職能，並針對公司營運策略，設定年度教育訓練及編列教育訓練預算，委由顧問指導、內部講師、派外參與研討(習)等等，提升工作效率及品質，並結合員工成長及企業目標，帶職帶薪，培育專業多方位的人才。並無因種族、膚色、性別、年齡、宗教、政治、國籍或社會出身以及涉及組織內/外部利害關係人等，有差別對待。

項目	內容
新人職前訓練	包含企業文化、公司簡介、人事管理規章、職場暴力暨性騷擾防治、資訊安全、職業安全衛生、品質政策、廠區介紹。
在職訓練	品質生產：年度GMP訓練、矯正與預防措施、實驗室認證規範、設備操作與保養、稽核作業。 研發管理：製劑檢法技術、查驗登記法規暨常見缺失、儀器操作與保養等。 行銷訓練：業務代表訓練、產品訓練、藥理訓練、行銷商機等。
在職進修	鼓勵員工持續精進專業技能，取得專業證照。
主管管理職能訓練	企業文化與精神傳承、財會/人力資源管理、員工關懷及申訴制度、職場暴力與性騷擾防治、勞資爭議、招募甄選與面談、部屬績效指導與面談、專案管理等。
外籍訓練	語文讀寫訓練及鑑定、技術能力提升、班頭(或領班)主管培訓。

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024年主管層級每人平均受訓時數為13.34小時，較去年減少 1.7小時；非主管部分，每人平均受訓時數為18.52小時，較前一年度增加1.36小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數

2024年度 (單位：小時)	主管	非主管
男性	12.56	18.34
女性	14.38	18.69

### 員工教育訓練平均時數

項目	2022年						2023年						2024年					
	男			女			男			女			男			女		
	人次	時數	平均	人次	時數	平均	人次	時數	平均	人次	時數	平均	人次	時數	平均	人次	時數	平均
管理	23	23	1	96	96	1	477	477	1	365	365	1	402	402	1	345	345	1
業務	1,080	8,640	8	811	6,488	8	864	6,912	8	552	4,416	8	435	3,480	8	347	2,776	8
研發	1,947	2,921	1.5	3,029	4,544	1.5	1,458	2,187	1.5	1,989	2,984	1.5	1,624	2,436	1.5	2,503	3,755	1.5
產線	1,414	1,414	1	1,236	1,236	1	1,083	1,083	1	861	861	1	1,368	1,368	1	952	952	1
合計	4,464	12,997.5	2.88	5,172	12,364	2.88	3,882	1,0659	2.88	3,767	8,626	2.88	3,829	7,686	2.88	4,147	7,828	2.88

註：此處管理係指管理相關課程。

### 新進同仁培訓

為能使新進人員能更快速了解公司文化、歷史沿革及管理規則、融入團隊、了解公司核心價值與工作環境，除運用完善E-Learning系統公司發展及企業文化的簡介、人事規章及政策宣導、GMP基本概念訓練、品質政策宣達、性騷擾防治、勞工職業衛生安全、緊急逃生線路說明等以E-Learning系統及課後測試，以達培訓目標，幫助新進人員了解組織文化與制度加強新進人員對公司的認同與向心力，加速融入公司環境。

年度	2022年	2023年	2024年
場次	213	146	144
人數	213	146	144
總時數	1,704	1,168	1,152

### 在職培訓

1. 為提升員工專業技術能力、加強工作效能及對產品品質之重視，各單位依工作需求提出年度教育訓練計畫。
2. 研發製劑開發、檢驗開發單位專業人員與QC產品檢驗人員，每年定期能力比對並職能盤點，找出職能缺口予以補強。
3. 產線關鍵設備作業技術人員每半年進行操作積分的核實及上線生產比對。
4. 工程設備技術熟練，與設備商共同研發，符合公司產線需求的關鍵設備。
5. 不定期舉辦內部管理及專業訓練課程，並視需求派員參加外部機構舉辦之課程與訓練，強化各職能別員工之專業能力。

年度	2022年	2023年	2024年
場次	800	772	664
人次	9,636	6,926	7,416
總時數	3,554	1,935.7	977
費用	280,888	489,890	303,372

(1)年度GMP訓練：品質觀念扎根計畫教育訓練系列課程



(2)研發訓練

提供持續專業發展，鼓勵並補助參加外部學術討會及培訓課程透過公/協會或儀器設備供應商，各類劑型舉辦法規改版或藥典更新等課程，促進知識交流確保藥品法規的合規性及專業知識更新維護。建立先進研發環境，提供先進的實驗室儀器及環境，以支持研究。

(3)檢驗訓練

透過專職訓練部門，建立線上訓練及實際能力比對考核，確保產品品質檢驗規格，提供消費者有效、安定、安全的藥品。

(4)營業訓練

訂單管理、藥品、食品、保健品、化粧品等產品應用說明、基礎藥理學訓練、藥品行銷策略與實務操作。

(5)外部培訓

每年編列教育訓練預算，安排專業培訓、管理課程進修、充電起飛計畫，等相關課程。並透過外部機構所辦理的外部訓練，同仁藉由外訓內化後，展開與業務相關人員進行外訓回饋分享，發散交流不同的學習方式增加本身的專業。

(6)E化訓練

將內部知識轉化，建置於E-Learning系統，透過內部專家建立通識、專業、技術訓練課程，應用數位學習平台上課，員工得以不受時間、空間限制，不論在公司內或外部皆可接受到專業培訓，公司也得以利用平台統計並管理員工的學習狀態及考核的狀態，2024至今每月平均使用人數170.8人/每月閱讀次數532.7次。



(7)辦理主管共識營

定期規劃管理層共識營活動，進行季度檢討與立項成果發表，並促進各單位了解其組織功能等業務交流。

6. 針對因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，公司提供退休後再回聘或轉為顧問之措施，讓表現優異的退休人員可以再度回到職場上繼續貢獻其專業技能，讓退休人員以專業能力持續獲得信心及成就感。

7. 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

- (1) 本公司透過月考核評核員工表現與成就，並透明評核結果讓員工了解須加強或可同步激勵績極進取之同仁帶領團體共同發展。
- (2) 提供完成教育訓練及升遷制度，透過職能盤點制訂培訓計劃，以培訓達成進度，提報後晉升職位或加薪，快速培養，吸引並留任專業人才。
- (3) 充份利用內部人才，鼓勵部門間轉調，讓人員帶來新的觀點、經驗與專業知識，促進知識分享及跨部合作，並運用第二專長訓練，因應關鍵人力需求。
- (4) 使生產、研發、行銷、工程、供需、生管、品質各項系統訓練持續運作，不致因培訓不足影響營運發展。

年度	2022年	2023年	2024年
輪調	79人	64人	62人
晉升	100人	97人	97人

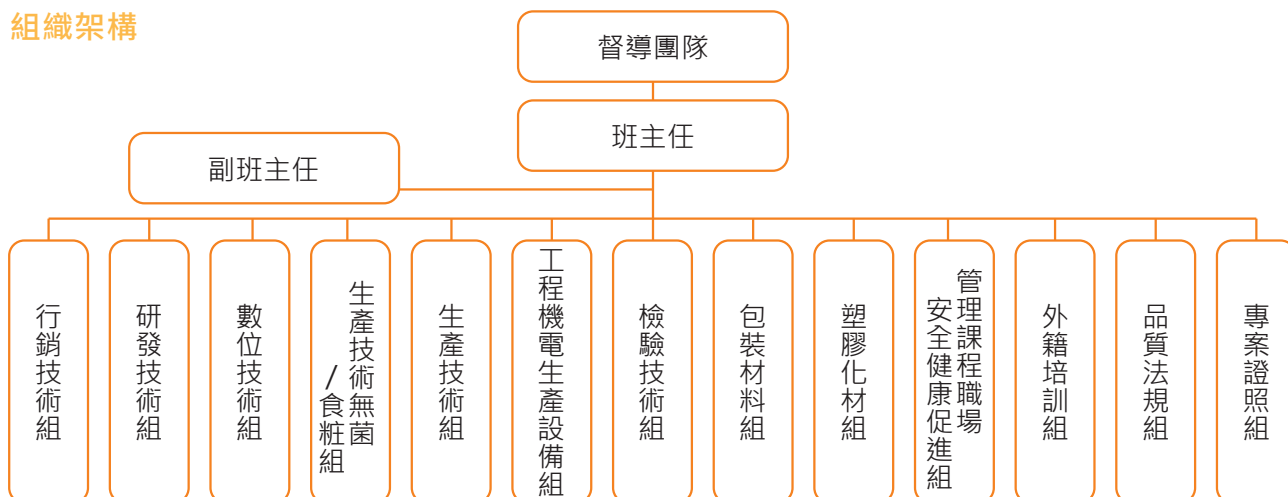
### 成立杏輝管理學苑

整合杏輝各事業體資源，於2025年01月成立杏輝管理學苑(人才訓練中心)，依行銷技巧、研發技術、數位資安、管理相關、品質法規、生產技術、工程機電、生產設備、檢驗技術、塑膠化材、包裝材料、新人培訓、講師培訓、職場安全、健康促進等學程類別，分別進行課程開設，並配合職能效益評估，提升個人工作職能。

申訴機制

杏輝管理學苑 權責單位：杏輝管理學苑 劉育存 副理  
 聯絡方式：(03)9581101分機：1216  
 E-mail: YTLiu@sinphar.com.tw

### 組織架構



名稱	介紹
行銷技術組	業代培訓以藥品、保健品、化粧品等產品代表產品生產方法介紹、應用、基礎藥理訓練、通路教育訓練等，增加營銷同仁專業領域，使銷售與客戶端溝通更加順暢。
研發技術組	規劃新品開發、製程技術、檢法開發、品質控制、產品優化、專案管理等研發技術專業領域技術傳承，於2025年已排定「物質特性」、「酸鹼度特性」、「溶離比對要點」、「膠囊處方開發」、「處方與製程相關性」、「分析方法確效」、「產品檢驗規格設定」等相關課程，共計7場次。
數位技術組	加強生產端MES運作及IOT作業訓練，維護產品生產的數據完整性，符合PIC/s GMP法規規範；並規劃完整性(網管)強化網路安全概念，針對社交工程、郵件安全、網路釣魚危害與防範方式等知識強化，於2025年已排定「MES系統應用操作」、「MES PI設計」、「IoT與生產製造概論」、「網路安全介紹」、「協作工具介紹」、「RPA應用」等相關課程，共計7場次。
生產技術組 (無菌/食粧)	(1)因應PIC/s GMP & Annex 1法規更新，強化作業人員無菌觀念，於2025年已排定微生物觀念「Annex 1 of PIC/s GMP」、「PDA (Process Simulation for Aseptically Filled Products) PIC/s GMP生產區域作業的法規符合性等重要訓練課程。 (2)依本公司頒布之食品安全政策「優質食品、安全健康」，於食品、化粧品生產技術方面提升，於2025年已排定「軟膠囊相關製程」、「化粧品生產技術及要求」、「食品生產廠區及環境良好衛生管理」等相關課程，共計3場次。
生產技術組 (非無菌類生產技術)	依杏輝頒布之藥品品質政策「嚴格品質管制、有效安定安全」，於生產技術端，於2025年已排定「架構確立及人員對應」、「藥品生產過程的構成」、「環境要求認知」、「製程階關鍵設備種類」、「預定功能認知」等相關課程，共計11場次。
工程機電與生產設備	由生產設備及供應系統從評估、改善、維護、保養等面向，合併能源盤查、節能改善、供應系統驗證等專業領域需求，設置工程類別、機電類別、生產設備、節能減碳、驗證等類別課程，已於2025年排定「預定功能認知」、「溫室氣體盤查教育訓練」、「壓縮空氣系統驗證作業流程」、「空調系統作業指引教育訓練」、「LPG系統說明」、「純水前處理、RO/EDI系統、LOOP運行系統解說」、「空壓機運行解說」、「乾燥系統解說」、「冰水主機運行解說」、「蒸餾製造流程解說」、「純蒸汽製造解說」、「電器設備處理解說」、「生產相關設備保養概論」等相關課程，共計24場次。

名稱	介紹
檢驗技術組	<p>(1)新進人員由檢驗技術專責單位負責培訓，依基礎通識、各基礎儀器原理與相關知識安排培訓課程，並以筆試或能力比對合格後才可安排線上檢驗工作，以確保檢驗數據無疑並合於規格放行。</p> <p>(2)在職人員分別規劃檢驗技術中階、進階訓練及實驗室儀器相關訓練(操作、維護等)，已於2025年排定「HPLC儀器基本原理與相關知識」、「GC儀器基本原理與相關知識」、「ICP-OES儀器基本原理與相關知識」、「MLT檢驗之相關技術與知識」、「LC-MS、GC-MS、ICP-MS儀器基本原理與相關知識」、「Bioassay之相關技術與知識」、「ISO17025重點概要與相關要求」、「檢驗方法開發流程」、「各類基礎儀器原理與相關知識(天平、電動分注器、微量吸管、pH計、UV等)」，共計10場次。</p>
包裝材料組	<p>從包裝基本概念及相關法規要求、包裝設計要素及行銷原理應用、包裝材料分類及容器概述、包裝材料技術方法及檢驗要求及包裝設備特點及種類介紹等面向，於2025年已排定「藥品包裝概述」、「藥品包裝設計」、「包裝材料及容器概述」等內部課程，並邀請供應商專家針對包材製造、材質說明與運用、檢測項目及方法等規劃「針劑容器介紹」、「針劑膠塞與鋁蓋介紹」、「紙器包裝及印刷技術介紹」、「鋁管與積層管介紹」課程設計與教育訓練，共計9場次。</p>
塑膠化材組	<p>直接容器品質與產品息息相關，已於2025年外聘由顧問傳授塑膠射出技術，並與產線搭配優化提升產能。</p>
管理課程、職場安全、健康促進組	<p>人是公司最大的資源，有規模的企業組織，在組織架構上必須分層負責執行各項業務推動，在分層上即會產生上司與下屬的關係，然而就涉及到「管理」的方法與作為，管理的成效當就影響到團隊的績效，管理的課程必然就是首要目標。其次，在職場上是否能夠提供一個安全的環境、設施與操作，以及推動全體員工健康身心的活動，讓所有同仁在享受職場安全、健康促進的幸福企業中就業，也是最重要的課題。於2025年已排定「公文書撰寫」、「領導統御」、「協調與溝通」、「PPT報告撰寫技巧」、「部屬培育與人才發展實務」、「職業安全衛生意識」、「個人防護用具」、「化學品危害辨識」、「健康促進活動」、「危害通識」、「緊急應變」等相關課程，共計29場次。</p>
外籍培訓組	<p>語文讀寫訓練及鑑定、技術能力提升、班頭(或領班)主管培訓、雙語表單導入，並設立要求目標及獎勵案，以提升外籍技術能力，於2025年已排定「外籍三級中文認證課程」相關課程，共計13場次。</p>
品質法規組	<p>為確保產品品質、安全性、合規性，並充份發掘產品潛在風險及提前識別及應對，確保合規性要求，維護公司形象及提升競爭力，於2025年已排定「產品研發專案管理實務」、「製藥廠校驗證重點之法規符合性探討」、「偏差調查內容完整性撰寫及審查法規符合性」、「製藥廠校驗證重點之法規符合性探討」等，共計3場次。</p>

名稱	介紹
專業證照組	杏輝優於法規要求，每年編列訓練預算，安排專業培訓及證照的取得與後續維護，包含職業安全衛生業務作業主管、特定化學作業主管、有機溶劑作業主管、缺氧作業主管、堆高機操作人員、固定式起重機操作員、鍋爐操作員、高壓特定設備操作員、第一種壓力容器、防火管理員、保安監督人員、急救人員、化妝品安全資料簽署人員SA基礎課程、儀器校正等合格證書，目前共311種證照別，合計取得1439筆專業證照。

### 學苑2025年整體規劃課程

- 自籌項目，由杏輝12組組長及由藥師、碩博士及內部培養專業講師群擔任。  
宜蘭地區合計79項課程，預估訓練 600人次以上  
營銷項目預估訓練187人次以上 (不含客戶端)
- 外聘及廠商邀約訓練課程，合計12項  
預估觸及訓練150人次以上
- 年度預算：4,000,000元/年

### 人力結構

- 多元化人才招聘，透過政府機關、人力網站、學校推廣、海外移工等招募管道。
- 參加企業講座進行實習生招募、學校機關團體參訪、海外人才甄選。

## 5.02 職業安全及衛生

### 5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司依職業安全衛生法規定，建立實施職業安全衛生管理系統、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。本公司各營運據點的職業安全衛生人員依照 ISO 45001 標準進行管理，且管理系統涵蓋適用於杏輝事業體，涵蓋的工作者包含員工(800人)、供應商及承攬商(392人) 等利害關係人。

本公司各生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標，並於2021年2月取得ISO 45001認證，認證範圍包括宜蘭工廠，內部稽核比例100%，外部稽核比例 100%。

每年持續由第三方驗證公司進行系統執行狀況查驗。本公司參酌 ISO 45001 職業安全衛生管理系統架構，並將職業安全衛生法及其相關子法、職安署發佈相關指引辦法，融合為公司之職安衛管理系統，適用於所有工作者活動。

#### 保安全管理

廠區24H設置守衛人員執行嚴密門禁管理，維護廠區之安全。

#### 健康管理

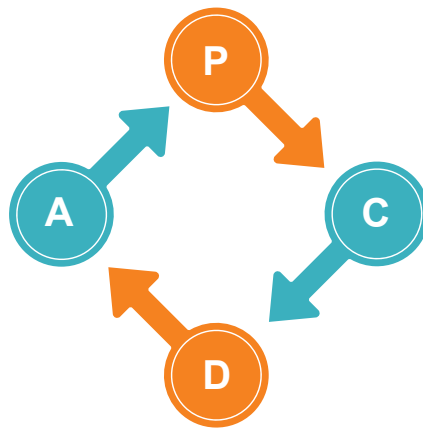
優於法規提供在職人員健康檢查，並依據作業環境，執行特殊健檢。

#### 環境管理

依職業安全衛生法，每半年委請專業檢測機構進行化學品濃度暴露評估，確保員工健康。

#### 設備設施安全

依安全衛生作業辦法規定，每日、每月、每三個月、半年或每年等週期，由責任單位針對堆高機、升降機、局部排氣、貯槽、高低壓電氣、消防器具等設備，依自動檢查頻率進行維護及檢查。



#### 防護用具

提供充足之個人防護用具，包括護目鏡、防護衣、防護手套、安全鞋、呼吸防護具、背負式安全帶、口罩、耳罩等，並要求員工確實佩戴。

#### 環境整潔

廠區設置一處吸煙區，其餘場所不得吸煙，廠區雇用專責清潔人員，負責公共區域之清潔。

#### 危險機具養護

依職業安全衛生作業辦法規定委請專業檢查單位對升降梯、鍋爐、第一種壓力容器等設備，進行專業檢點與保養，並核發使用許可。

#### 教育訓練

定期安排員工及承攬商，執行安全衛生教育訓練。

### 危害與風險之分級管理及因應

- 1.於職業安全管理方面，對於職業災害的預防、員工的健康與安全，為杏輝集團最重視的一環，於事前預防方面，內部已設置作業規範及流程，且於工作場所皆已涵蓋，以落實危害與風險之辨識、評估及分級控管，將各作業環節可能面臨之危害及風險進行評估分級，同時擬定相對的因應措施，以定期之巡查、檢討及優化，以期達極大化的預防可能性。
- 2.為有效辨識工作場所危害，依危害項目及容許暴露範圍，於法令規定頻率定期執行環境暴露監控並依監控結果執行工程改善、行政管理或增加個人防護工具。
- 3.工作者在執行工作時，若評估認定有立即性危害疑慮，得在不危及其他工作者安全情況下，可自行停止作業並退避至安全處所，並立即向直屬主管報告，主管接獲通報應於知悉情況後立即處理，若無法消除危害因素，應立即停工並撤退所有人員至安全處所，同時上報。以上之情況，杏輝集團並不會給予前述工作者任何不利之處分。

#### 事故處理及調查：

重大事故應於八小時內通報勞動檢查機構，並於24小時內完成調查報告

(1)杏輝在職災事件防範採取積極之措施，考量任何事故皆可能在任何情況下突然發生，設置事故發生後之應變、調查及處理流程，以期在事故發生時能以最快之速度採取最妥適之措施進行處理，儘可能極小化事故對員工及其家人、對公司及其他利害關係人之負面影響。

(2)緊急救護用品設置與使用宣導

於工作場域設置急救箱、緊急沖淋裝置並於B棟備有一套AED (自動體外心臟電擊去顫器)。

#### 4.工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司依據職業安全衛生管理法規定設置職業安全衛生管理委員會，委員會共計27名委員，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成，其中勞工代表人數計9人。

公司每季定期召開職業安全衛生委員會議，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題。

#### 職業安全衛生管理系統

成員	組成	職責
主任委員	總經理	依職權指揮、監督職業安全衛生委員會各項運作
委員	職安衛管理單位人員	擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施
委員	各單位主管	依職權指揮、監督所執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施
委員 勞方代表	勞資會議勞工代表擔任	參與職業安全衛生委員會討論各項安全衛生議題

## 5. 職業健康安全之教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。

- (1) 人員的教育訓練及緊急應變演練，對於職業災害預防發生及發生時之危害降低有著重要的作用，杏輝致力積極投入舉辦各類教育訓練課程及緊急應變演練，統計2024年，參與職安衛相關教育訓練之人次共計達728人次，總訓練時數達1030小時。
- (2) 新進人員於到職時，由職安管理人員授課，執行3小時職業安全衛生訓練。  
一般安全衛生教育訓練共計辦理12場，參與人數114人；  
化學品危害通識教育共計辦理4場，參與人數72人。
- (3) 在職員工，會定期或不定期的提供一般性安全衛生訓練或宣導，包括實驗室安全、職場不法侵害、交通安全宣導等內容，另針對特殊作業之相關人員，亦會提供特殊作業之正確操作及安全宣導等內容相關課程；針對管理人員，亦提供關於職安衛知識普及與安全宣導等內容之課程，使管理人員對管理時應注意的安全衛生項目及內容能有更多的理解。
- (4) 除每年對全體員工進行cGMP訓練外，安全衛生類之專業執照包含：有機溶劑作業主管、特定化學作業主管、缺氧作業主管、堆高機操作人員、固定式起重機操作員、鍋爐操作員、高壓特定設備操作員、防火管理人、保安監督人員、急救人員等專業證照，2024年共計17人在職回訓，37人新訓。
- (5) 為確保受訓人員皆已吸收課程內容並具備相關知識，以測驗方式進行評量，通過測驗始得完訓。

## 6. 職業健康服務與健康促進

本公司系統化管理員工健康檢查資料，分析員工近三年健康風險項目，高風險個案每月由職安課安排醫師面談，並與單位主管進行選配工作及適性工作調整；另為促進員工心理健康，每年以心理健康評估問卷辨識員工心理壓力，並依問卷結果規劃心理健康促進活動，邀請外部專家提供員工壓力調適相關議題之專業建議。

此外，本公司推動健康資訊閱讀平台，提升同仁對健康危害的敏感度，以及辦理講座，加強同仁對於慢性疾病的預防及保健。本公司亦鼓勵員工自行組團舉辦旅遊活動，若符合公司補助與獎勵辦法，皆可申請活動經費補助。

## 7. 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

為確保與本集團之正常營運相關所有人員皆已在工作受到安全之保障，訂定承攬商管理作業辦法，以規範本公司工程主辦單位與承攬商之責任及應注意事項，要求簽署承攬商協議組織會議及危害告知單，使承攬商確實遵守勞工安全衛生之相關規定，2024年對攬商進廠作業實施教育訓練共計145場次，共告知392人次。

項目	承攬商進廠申請件數	危害告知訓練人數
吊掛作業	26	131
吊籠作業	1	4
局限空間缺氧危險作業	19	13
其他作業	26	12
高架作業	2	16
動火作業	29	62
無	42	154
總計	145	392

### 5.02.2 職業傷害

本公司2024年度總工時為1,185,160小時，發生4件職業傷害事件，導致4人受傷、占全體員工0.50%，職災事件類型主要為廠內作業事故：切割捲夾傷害。專責單位皆已完成事故調查並檢討擬定改善措施，透過政策宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。

職業病部分，本公司由人資單位、職安單位、醫護人員、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，以降低職業病發生之機率。本年度無職業病死亡或未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

#### 員工職業傷害與職業病資訊

2024年度	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0人，0%	0人，0%	4人，0.5%
職業病	不適用	不適用	不適用

註1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數\*1,000,000工作小時

註2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數\*1,000,000工作小時

註3：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4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數

#### 非員工職業傷害與職業病

2024年度	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0人，0%	0人，0%	0人，0%
職業病	不適用	不適用	不適用

每半年舉辦消防演習時，邀請消防隊說明CPR及AED使用方法。

於工作場域設置物質安全資料表，載明危害警告訊息及危害防範措施。

#### 臨場廠醫健康服務與健康管理

杏輝秉持健康的理念，推動各項創新與開發，追求品質第一的目標，以先進潮流的方向，生產符合人類健康的產品。並以公司內部的資源結合各大學建立產學合作，除科技人員交流外，也捐贈各種機器或儀器作為各大學教學設備增設或更新，增進各項實驗教學實作的技能與知識，以達產學共贏的目標。

#### 臨場醫護配套措施

1. 每月廠醫臨場服務。
2. 健康保護計畫，以面談方式進行健康面談等衛教宣導。
3. 健檢異常者經醫護人員追蹤管理。
4. 職災人員復職後關懷恢復狀況並建議合適作業內容。
5. 新進人員體格檢查結果，建議合適作業內容。

### 定期健檢

1. 優於法規每年進行定期健檢，並依特別危害作業項目每年執行健檢。
2. 基於個資機密性要求，員工之健康檢查結果，由駐廠護理人員負保管之責，除臨廠醫師及駐廠護理人員因工作需要外，任何人員不得隨意取得或檢視，以確保個人資料的安全性及保密性。

### 人因性危害預防

1. 於原物料倉庫設備上下搬運作業輔具裝置。
2. 化粧品線增設自動開箱封箱機，降低作業人員壓箱肌肉或骨骼所可能造成之潛在危害。
3. 於軟膏充填線，設置省力臂，降低作業人員搬料、補料荷重作業，造成潛在危害。

### 健康促進

1. 2024年辦理職場不法侵害預防及壓力宣洩課程。
2. 公告與職業安全衛生相關海報，並於每月月會進行宣導。
3. 辦理健康減重活動，並頒發獎勵金。



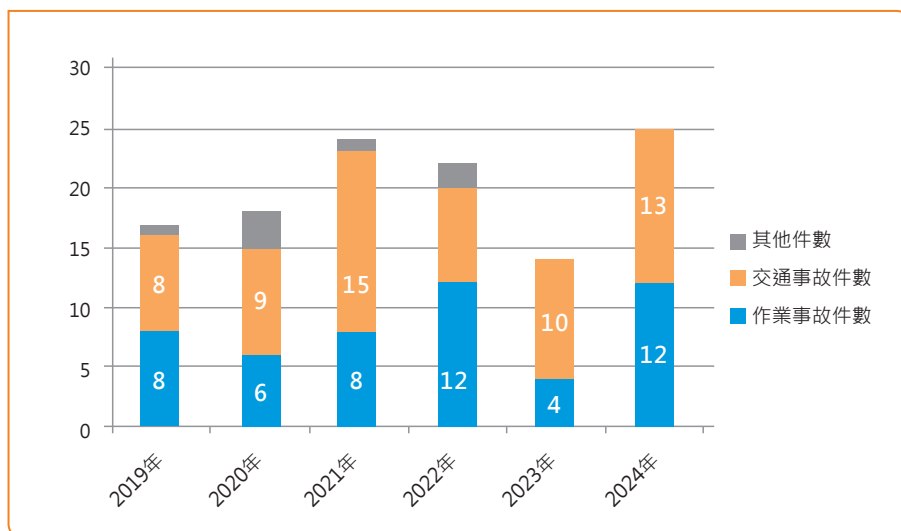
### 母性保護

1. 實施工作場所危害辨識及風險評估，針對經評估後認為有母性健康危害之虞的工作場所制定並採取適當之保護措施。
2. 對妊娠與分娩後同仁執行適度配工及臨場醫師諮詢關懷。
3. 於B棟2樓設置哺集乳室，內有設備包含靠背椅、緊急求救設備、專用冰箱及門禁管控等，並每日由清潔人員清潔環境，讓女性同仁可舒適集乳。



### 職業傷害與職業病

1. 據統計經通報之職業災害及職業病，2024年未有職業病、死亡事件，但有1件嚴重職業傷害已立即改善完成。
2. 其中最主要之傷害類型為上下班途中所生之交通事故。  
針對交通事故，杏輝已於新人到職及各單位年度教育訓練計劃，將容易發生交通事故原因列項，於教育訓練時宣達。



## 5.03 社區參與

杏輝成立四十餘年，一貫以人類健康為主軸政策，追求促進人類健康的目標，作為台灣在地的企業負有社會責任，執行方向包括弱勢族群、疾病患者等愛心關懷、運動體育支援、教育設備協助、環境保護等，達成杏輝創立的宗旨。

### 5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

#### 學界資助

杏輝秉持健康的理念，推動各項創新與開發，追求品質第一的目標，以先進潮流的方向，生產符合人類健康的產品。並以公司內部的資源結合各大學建立產學合作，除科技人員交流外，也捐贈各種機器或儀器作為各大學教學設備增設或更新，增進各項實驗教學實作的技能與知識，以達產學共贏的目標。

學界資助：高雄醫學大學、國防醫學院、宜蘭大學。

研發儀器轉贈學術單位



▲日本KETT近赤外線水份計



▲乳脂肪離心



▲GC手臂+軟體

#### 投入疾病防治與改善偏遠地區就醫現況

投入資源關懷包括弱勢族群與疾病患者等愛心關懷；

參與博愛醫院舉辦南澳義診活動，關心偏鄉民眾健康情形，提供營養品給個案民眾使用。

對象：仰山文教基金會、癌症防治基金會、乳癌防治基金會、宜蘭縣愛胰協會、宜蘭縣失智症照顧服務協會。



▲南澳鄉義診



▲宜蘭縣失智症照顧服務協會

### 5.03.2 當地社區

#### 地方連結

縣市政府與地方公所是企業對於公共事務參與最直接的區域，同時也是與各行政機關或村里社區最有關係的連結。在宜蘭有兩個大型的主題性活動，綠色博覽會、國際童玩藝術節，已逾廿年，藉由活動的參與共同來行銷宜蘭，另外對於工廠所在鄰近村里同樣參與各項環保、文化、節慶等活動，共同追求友善環境與社區公益參與的標的。

1. 綠色博覽會活動贊助
2. 國際童玩藝術節活動贊助
3. 冬山鄉中山休閒農業區房舍無償提供
4. 宜蘭縣仁山植物園道路認養
5. 冬山鄉中山、丸山社區路燈認養
6. 國定丸山考古遺址發展促進會贊助
7. 冬山鄉中山、丸山、八寶社區各項節慶活動贊助

#### 體育與藝文

體力就是國力的展現，全民運動一直是政府重視的政策，杏輝就是健康的產業，參與健康的運動也是杏輝重視的活動。過去三年與宜蘭縣政府共同主辦杏輝宜蘭馬拉松，每年投入相關經費均超過伍佰萬元以上，希望共同行銷宜蘭，推廣運動與觀光結合，除此也參與三星、羅東、礁溪等地方馬拉松賽事的舉辦，讓路跑活動可以在宜蘭成為代表性的運動，另外參與宜蘭縣政府所舉辦各大型全國性的運動賽事包括全國運動會、全國中等學校運動會、全國原住民族運動會等，對於縣內部份的足球隊提供營養品支持學生體力的增進，追求優異成績的表現，如宜蘭高中、順安國中現今均是全國頂尖的球隊；同時也參與台東推廣棒球運動，提供優秀隊伍獎金。藝文活動一直是陶冶性情最佳的項目，同時也藉此參與到學校的藝文活動，在冬山鄉係資源不多的地方，尤其是國小學校，為讓鄉村小學學生在個人才藝有特殊表現，自十餘年前開啟贊助冬山國小管樂團改善樂器設備及外聘師資聘請，讓學校、指導老師與同學有更完備樂器來訓練及比賽，當然冬山國小亦不負眾望，多次獲得全國特優等佳績。

共同推動國民運動與藝文扎根活動：

1. 與宜蘭縣政府共同舉辦杏輝宜蘭馬拉松
2. 贊助宜蘭縣政府舉辦全國運動會、全國中等學校運動會、全國原住民族運動會活動
3. 贊助台東縣耕元杯全國少棒、青少棒錦標賽 (連續4年)
4. 贊助冬山國小管樂團設備改善 (連續10年)
5. 贊助宜蘭高中足球隊營養品
6. 贊助順安國中足球隊營養品
7. 贊助冬山鄉體育會國慶健行活動 (連續10年)
8. 贊助冬山河馬拉松比賽營養品
9. 贊助絕代雙礁馬拉松比賽營養品
10. 贊助三星安農溪馬拉松比賽營養品

與宜蘭縣府共同舉辦馬拉松活動，規劃員工參與，促進員工間之情感交流及增進對公司之認識與認同。



### 耕元杯全國棒球錦標賽

1985年，台東縣前縣長陳建年先生為了紀念其父陳耕元校長，創辦第一屆的耕元盃少棒賽，有「東部棒球傳教者」之稱的陳耕元校長，出生於台東南王部落，自小受到部落嚴格會所制度年齡階層斯巴達式的訓練，面對各種事務唯有堅持到底、永不放棄的精神，成為他日後求學及工作態度的信念，耕元盃棒球賽主辦的意義就是在傳達人生中凡事都必須堅持到底、永不放棄的精神。

杏輝從研發到製程追求產品品質第一也是堅持到底、永不放棄的理念，2020年起我公司連續贊助耕元盃棒球錦標賽優秀隊伍獎金，該項賽事均分為軟式少棒與軟式青少棒兩組各有16隊參加比賽，2024年新增加一組硬式少棒。



▲耕元盃棒球比賽



▲全國足聯決賽



### 民俗文化

搶孤在台灣地區是農曆七月民俗的一大盛事，一在宜蘭的「頭城搶孤」，另一在屏東的「恆春搶孤」。在福建漳州「龍海搶孤」也有六百多年的歷史，杏輝在李志文董事長支持下，在2013年起以健康企業支持在地民俗文化與運動競技的意念，秉持「新藥的開發」即是「搶孤的精神—克服困難、同心協力、奮發登高、濟世眾生」，開啟贊助搶孤活動，成立杏輝搶孤隊，並在2020年於宜蘭總部內成立搶孤文化園區，館內蒐集有閩南地區搶孤文化沿革與習俗的介紹，戶外搭建「搶孤棚及孤柱」作為一座常設訓練園區，讓選手得以在軟硬體設施齊全之下進行訓練，

平時也透過專業導覽與解說供來訪賓客可以更深入了解搶孤文化與精神，開園至今已近十萬人來參訪。同年，特別與宜蘭縣政府基於推動企業社會責任、公私合力、健全宜蘭生態博物館，保存、推廣與交流珍貴地方文化資產之共同理念，同意建立合作關係，運用雙方搶孤文化資源特色及專業，就活動、教育推廣等事項進行交流合作，以促進搶孤在地文化推廣；同時杏輝也組隊參加宜蘭頭城、屏東恆春、台南七股、大陸龍海搶孤民俗活動(連續12年)在各地均曾獲冠軍殊榮，推動搶孤競賽的交流與風氣。除此之外，杏輝也參與過全國知名度甚高的大甲鎮瀾宮辦理媽祖遶境活動，同時近三年起開始參與及贊助宜蘭縣政府所舉辦的蘭陽媽祖文化節，參與宗教教化人心、文化傳承與宗教觀光的主題，共同參與行銷宜蘭。



▲頭城與恆春搶孤比賽



▲媽祖文化節

## 5.04 勞雇關係

勞資關係良好健全是集團人才招募、正常營運、形象維護的根本，杏輝致力於透明、無障礙的雙向溝通，達成杏輝勞雇關係和諧。

1. 榮獲1111人力銀行2021幸福企業「金獎」。
2. 舉辦馬拉松比賽、自強活動、節慶聚會、健康諮詢等各類活動，凝聚同事向心力，建立對公司的歸屬感。
3. 員工為公司重要資產，杏輝透過公正公開招募甄選機制，招募合適人才外，並致力維護員工權益；於人才招募、員工福利、教育訓練、安全職場、考評、升遷等，無因種族、膚色、性別、年齡、宗教、政治、國籍或社會出身以及涉及組織內/外部利害關係人等等機會，適才適所，平等及公允無有差別對待。
4. 杏輝於員工招募及任用上皆遵守勞動法令，並以聘用當地人員為主，且禁用童工為原則進行招募。公司亦保護少數族群，如外籍員工、女性、素食者及弱勢團體；尊重其生活及宗教，已規範於公司政策、規章，為所有主管與部屬關係皆充分顯現。
5. 積極處理勞雇關係，傾聽員工聲音，達到良好的雙方溝通，提昇員工的工作效率及員工向心力。
6. 參與杏輝企業工會辦理會員大會傾聽員工意見，充分展現勞資和諧，共同為公司發展一起邁向「攜手躍進，永續創新」的經營願景。

成立勞資委員會及企業工會，並定期召開會議，定期與不定期勞資雙方溝通。

年度	2022	2023	2024
勞資會議開會次數	5	4	7

7. 醫療慰問金及喪葬慰問金等，協助同仁急難情況救助。
8. 特約廠商優惠折扣。
9. 提供子女教育獎助學金，給予員工更全面的支援。
10. 結婚育兒福利：
  - (1)鼓勵員工提高生育率，施行結婚祝賀金、產假、產檢假、生育祝賀金、育嬰留停、哺集乳室等措施。
  - (2)考量撫育年幼子女(未滿2歲)之需求，女性員工每日可請哺(集)乳1小時。
  - (3)提供托兒服務措施與幼兒園簽約提供托兒措施。
11. 友善工作環境：
  - (1)設有員工用餐餐廳，並提供伙食補助。
  - (2)發放員工夏季及冬季制服、安全鞋等個人防護工具。
  - (3)設有充足汽機車停車位，提供員工免費使用。
  - (4)提供免費現磨咖啡。
  - (5)提供外籍免費使用員工宿舍、外地同仁可申請員工宿舍。
  - (6)廠內廁所安裝免治馬桶。

申訴機制：勞資會議

權責單位：人力資源部 黃彥寧 襄理

聯絡方式：(03)9581101 分機：1199 E-mail: YNHuang@sinphar.com.tw

# 6

## 環境面

6.01 氣候變遷	80
6.02 溫室氣體管理	81
6.03 能源管理	84
6.04 水資源管理	87
6.05 廢棄物管理	91

## 6.01 氣候變遷

### 1. 氣候監督及治理架構

董事會授權成立之永續發展委員會，由副董事長擔任主席召集之，負責制定永續發展政策、目標與行動計畫，並定期報告董事會，使董事會能掌握公司在氣候議題上執行進度與狀況。委員會下設永續辦公室及各工作小組，負責評估氣候相關風險與機會，加強與監督公司在因應氣候議題方面之執行情形，並確認所有操作符合環境法規，以穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進。

### 2. 氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：依行業特性與有限資源分類，本公司將聚焦於「法規 - 再生能源法」、「法規 - 政府徵收企業碳費」、「市場 - 原料供應情形」等。

期間	風險	說明	影響	因應措施
短期	再生能源發展條例	規範用電契約容量達五千瓩以上者，應自行或提供場所設置再生能源發電設備、儲能設備或再生能源電力及憑證。	營運成本增加	本公司契約容量為3,000瓩，雖未達規定之容量，基於永續經營精神，本公司將持續評估再生能源裝置之導入。
中期	政府徵收企業碳費	依《氣候變遷因應法》分階段實施，溫室氣體排放量超過核配額度者為付費對象。	營運成本增加	為了符合溫室氣體減量與2050年淨零排放目標，本公司擬持續評估導入再生能源發電設備如：太陽能光電。
中期	原料供應情形	因國際趨勢、氣候變遷、運費上漲等因素，可能使供應商產能不足、運輸時間及成本增加，導致交期延宕或原料供應不及等情況發生。	營運成本增加	本公司部分成本自行吸收，部分反映於產品售價上。

### 3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

集團依據各類風險議題的層級與單位職能，建構階層式之風險管理流程，從集團、事業群、法人到廠區，依據不同管理層級與風險議題之影響性，完善整體氣候相關風險管理流程，維護業務穩定及可持續性。

### 4. 情境分析

臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台資料顯示，在暖化程度接近RCP6.0的A1B情境下，極端高溫日數及溫度皆可能增加，極度高溫雖可能導致短暫缺電，但本公司有完善之不斷電系統與資料備援措施，不至於產生營運風險。

## 5. 指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

配合國家2050年淨零碳排路徑，與金管會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司透過辨識氣候變遷風險與機會，評估氣候相關風險對營運與財務之影響，並據此規劃相關管理氣候調適措施，推動各項節能減碳與友善環境的行動，導入與氣候環境相關國際管理標準，並依轉型計畫內容分次投入人力、物力及資金，以期朝向綠色供應體系目標邁進。

### (1) 氣候相關目標

本公司屬實收資本額50億元以下之公司，配合金管會推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」，分階段揭露溫室氣體盤查及確信資訊。本公司已於2024年度第4季完成母公司之溫室氣體盤查內部查證程序計畫，於2024年12月17日提董事會報告。後續本公司將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續監控並完成溫室氣體盤查及查證，每季定期向董事會報告執行情形，訂定減碳目標、策略及具體行動計畫。

### (2) 內部碳定價

本公司暫無導入內部碳定價。

## 6.02 溫室氣體管理

### 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

#### 1. 溫室氣體管理及減量目標

本公司選用之基準年為2024年(合併財務報告邊界完成盤查之年度)，基準年之溫室氣體排放當量為10,422.6788公噸CO<sub>2</sub>e，減量目標為2025年溫室氣體排放量相較基準年減少1%。

#### 2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

- (1) 透過SCADA監控系統調整冰水主機出水溫度或冷氣出風溫度，減少電能消耗。
- (2) 將燃油鍋爐轉換成液化石油氣鍋爐，減少溫室氣體排放量。
- (3) 執行鍋爐設備廢熱回收，增加給水溫度降低燃燒需求熱值，減少溫室氣體排放量。
- (4) 將廠區路燈及照明燈由傳統燈具改為LED燈具。
- (5) 將舊型且能源效率不佳之冰水主機汰換為一級能效以上，並將幫浦加裝變頻器，藉由最佳化運轉效率降低用電量，達到節能成效。

本公司採用環境部氣候變遷署事業溫室氣體排放量資訊平台方法學及計算工具，以估算方式，以往未建立溫室氣體減量基準年，故未設定減量目標，今以2024年為溫室氣體盤查基準年，初期減量目標為2025年溫室氣體排放量相較基準年減少1%。

## 6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024年盤查結果為範疇一(1,297.9381公噸CO<sub>2</sub>e)、範疇二(9,124.7407公噸CO<sub>2</sub>e)以及範疇三(尚未盤查)，溫室氣體排放密集度(3.6439公噸CO<sub>2</sub>e/百萬元營業額)。本年度排放量較基準年持平，主要原因為選用之基準年為2024年；而本年度溫室氣體排放密集度較基準年持平，主要原因為選用之基準年為2024年。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024年	2023年	2022年
範疇一 (tCO <sub>2</sub> e)	1,297.9381	1,186.9018	1,081.1979
範疇二 (tCO <sub>2</sub> e)	9,124.7407	8,558.5776	8,349.5752
範疇三 (tCO <sub>2</sub> e)	未盤查	未盤查	未盤查
總排放量 (tCO <sub>2</sub> e)	10,422.6788	9,745.4794	9,430.7731
排放密集度 (tCO <sub>2</sub> e/ 百萬元營業額)	3.644	3.587	3.755

註1：範疇一資料範圍：已完成母公司、範疇二資料範圍：已完成母公司及範疇三資料範圍：尚未盤查。

註2：採用股權比例法、財務控制法、營運控制法彙編溫室氣體排放量。

註3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

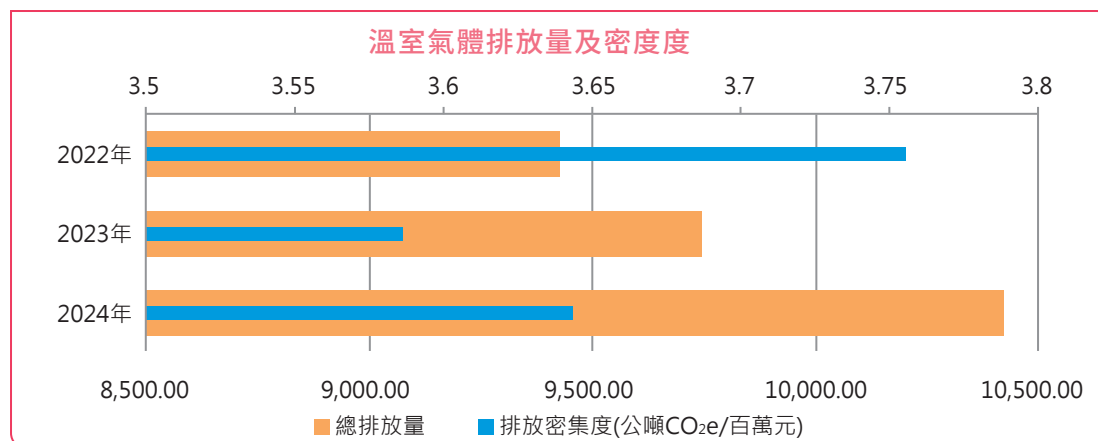
註4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP採用IPCC公告GWP值（IPCC第五次評估報告）或（IPCC第六次評估報告）之數值。

註9：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二所產生之溫室氣體。

## 溫室氣體排放量與排放強度

當前全球面臨氣候變遷的挑戰下，企業的溫室氣體排放與能源管理成為永續發展的重要議題。

雖然杏輝現階段尚未納入溫室氣體排放規範行業，本公司仍定期依據政府規範揭露相關資訊，並持續關注國內外法規更新、瞭解減碳議題趨勢，提前為減碳行動進行佈署。因此，杏輝於2022年透過「創新製藥產業鏈結國際競爭力推升計畫 - 疫後特別預算升級轉型智慧化及低碳化診斷」補助案件委請顧問執行/輔導ISO 14064-1：2018 溫室氣體自主盤查，盤查範圍包括類別一至類別二，後續持續監測並評估實施情況，才能使杏輝能快速且正確地掌握自身碳排情形，並且定義具體的減碳指標，以因應國際減碳趨勢，維持產業的競爭力，與世界共同邁向2050年淨零碳排的目標。



### 6.02.3 節能減碳與成效

杏輝藥品持續積極推動節能措施、宣達節能概念。

■ 杏輝藥品遵循經濟部能源署訂定的「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫」，持續進行各項節能措施並訂定每年節電率減少1% 以上為能源目標。

■ 2023年~2024年間導入鍋爐系統廢熱回收：

鍋爐共有兩種爐水排放模式：

◎ 自動模式：每25分鐘排放15秒，預估總釋放熱值約為12,384 kcal。

◎ 手動模式：依閘門口徑與開閘程度概估，排放量為17.7T/H，概估總排放熱值約為507,400kcal。

若換熱條件為1小時內換熱完底排全熱值，預估軟水貯存槽可提升42°C，換熱水量為12T/H。

換算節能量為1720.33 GJ；減碳量為108.96 CO<sub>2</sub>e。

■ 物流中心屋頂塗隔熱塗層降低空調能耗：

◎ 塗佈前與塗佈後屋頂溫度相差5.3°C

◎ 塗佈後年節約用電量22,870 kWh

◎ 換算節電量為82.33 GJ；減碳量為11.30 CO<sub>2</sub>e。



持續汰換傳統燈具  
改為LED燈具



夏日進行  
空調溫度控制



午休時間關閉  
非必要之照明設備



導入鍋爐廢熱  
回收技術

節能減碳行動說明	節電量 (單位kWh)	節能量 (單位GJ)	減碳量 (單位噸CO <sub>2</sub> e)
鍋爐設備廢熱回收，增加給水溫度，降低燃燒需求熱值	-	1,720.33	108.96
物流中心屋頂塗隔熱塗層降低空調能耗	22,870	82.33	11.30



▲鍋爐系統導入廢熱回收裝置



▲鍋爐系統導入廢熱回收裝置



▲屋頂塗上隔熱塗層

## 6.03 能源管理

### 6.03.1 能源使用政策

為提升能源使用效率及減少整體能耗，本公司導入能源管理系統，並由工程管理部負責統合各作業單位的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，以制定節能改善計畫及短中長期目標。為提升能源使用效率政策，採取以下政策：

1. 逐年評估能耗設備汰舊換新及採購節能標章設備。
2. 增設液化石油氣鍋爐設備廢熱回收，增加給水溫度降低燃燒需求熱值。

節能成效

項目	節約量	減少能耗(千兆焦耳)	單位能源熱值	熱值係數
液化石油氣	28,553 kg	1,441.0639	12,000 kcal/kg	12,000 kcal/kg

註1：熱值係數依據行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，天然氣為8,000千卡/立方公尺。

註2：1千兆焦耳(GJ)=109焦耳(J)；1千卡(Kcal)=4,186.8焦耳(J)；1度(kWh)=3.6X106焦耳(J)。

### 6.03.2 能源使用情況

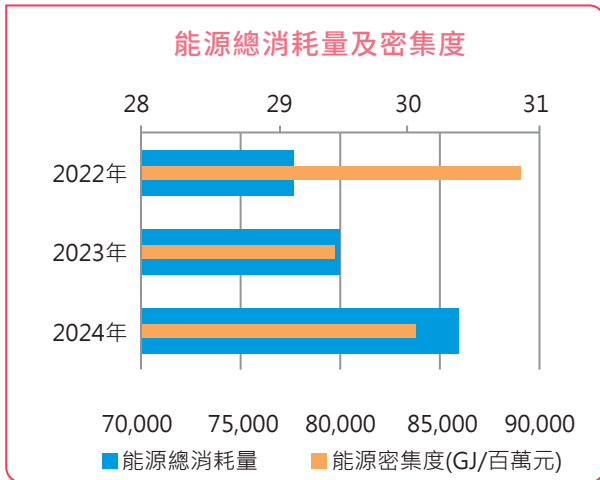
本公司2024年度消耗的能源總量為86,038.1723千兆焦耳(GJ)，皆為非再生能源。

- 外購電力占能源總消耗量約77.24%；
- 液化石油氣占約22.66%，用於鍋爐燃燒產生蒸氣供製程使用；
- 汽油占比約0.10%，用於公務車使用；
- 柴油占比極小約0.0002%，用於緊急發電機的緊急狀況啟動及定期保養啟動等。
- 2024年杏輝因產量持續增加，各項能源使用量相較於前年微幅增加，總能源消耗量86,038.17千兆焦耳(GJ)，能源密集度為30.08 GJ/百萬元營業額。

能源消耗分析表

能耗項目	2024年	2023年	2022年
汽油(GJ)	84.7784	101.9422	72.2716
柴油(GJ)	0.2038	0.2917	0.0685
液化石油氣(GJ)	19,495.7500	17,642.0160	16,782.5254
電力-再生能源(GJ)	-	-	-
電力-非再生能源(GJ)	66,457.4400	62,330.4000	60,669.9378
消耗能源總量(GJ)	86,038.1723	80,074.6500	77,524.8034
能源密集度(GJ/百萬元營業額)	30.0800	29.4694	30.8715

註1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。



### 能源政策

杏輝藥品工業股份有限公司於 2013 年推動能源管理系統認證，共同為全球節能減碳的目標付出實際行動。

- 1、符合法規：承諾符合能源相關法令規章及本公司相關能源使用、消費及效率所簽訂的其他規定事項。
- 2、能效提升：承諾確保資訊及所需資源取得，以有效提升能源使用效率及降低成本，減少能源之耗用與溫室氣體排放，並針對本公司可能對重大能源使用衝擊的能源服務、產品及設備，承諾支持使用能源效率產品及服務，以及改善能源績效設計的採購。
- 3、全員參與：實施能源教育和宣導，使同仁瞭解能源政策及能源管理系統的內涵和願景，進而達到全員參與的目的。
- 4、持續改善：承諾持續實施能源管理系統的有效運作，改善能源密集度，降低能源成本，落實能源績效改善，提升產品市場競爭力，以期達到企業永續經營之目標。

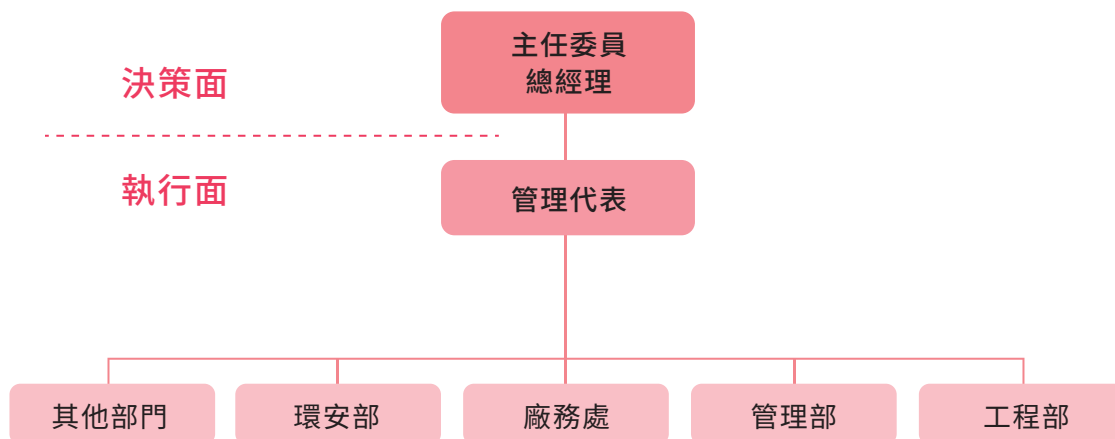
總經理：

## ISO 50001能源管理組織圖

本公司係依據『ISO 50001國際標準』與相關法令之要求，規劃本公司能源管理系統，透過系統各項活動，以確保本公司符合社會責任與相關法令規章之要求。

本公司能源管理系統之管理要點：

- 展現能持續善盡社會責任及符合相關法令規章之能力。
- 藉組織內過程導向，依計劃P—執行D—檢查C—行動A—方法。有效應用於系統運作與控制，各作業流程持續改善，預防不符合事項發生，以達善盡社會責任及符合相關法規要求之保證。





**能源審查作業流程圖：**

權責單位	流程	記錄
各部門主管 各部門審查人員	能源使用調查	能源使用審查清單
各部門主管 各部門審查人員	能源審查	能源使用審查清單
各部門主管 各部門審查人員	重大能源使用	重大能源鑑別 管制表
各部門主管 工程單位 能源管理代表	審查	能源改善列管 管制表
各部門主管 工程單位 能源管理代表	修訂時機	能源改善列管 管制表

## 6.04 水資源管理

水資源管理是企業永續發展的重要組成部分，涉及到水的使用、保護及再利用。有效的水資源管理不僅能減少水資源的浪費，還能提升企業的運營效率和社會責任。

杏輝藥品廠址位居舊寮溪及新寮溪上游，在產品製造過程中會產生廢污水，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。

杏輝已建立完善的水資源管理系統，並定期進行水質檢測和報告。

### 6.04.1 水資源管理或減量目標

#### 1. 水資源管理

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。

##### 企業政策

制定水資源管理政策，承諾在生產過程中減少水的使用和浪費，並保護水資源。

##### 國際標準遵循

遵循國際標準和最佳實踐，如ISO 14046(水足跡)和GRI(全球報告倡議)指導方針。

##### 長期承諾

設立長期目標，致力於在五年內減少水的使用量20%。

本公司使用WRI的水風險評估工具分析臺灣的水資源狀況，顯示目前處於低風險範圍內。

本公司用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活及廠房設備。本公司排水系統放流水質符合環保要求，生產廢水經過廠內處理設施處理後排放，生活用水通過污水系統處理，以確保對環境無顯著影響。

##### 水資源管理或減量目標

本公司依據《水資源管理計畫》，訂定以下目標：

短期目標：在2025年前，將水消耗量降低10%，並提高水的回收利用率至10%。

長期目標：到2030年實現水資源的可持續管理，並確保所有生產過程中水的使用達到最佳效率。

#### 2. 排放水管理

本公司各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後排放，除了內部水質檢測外，同步委由第三方進行廢水水質採樣與分析，避免廢水排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。

### 6.04.2 用水情況

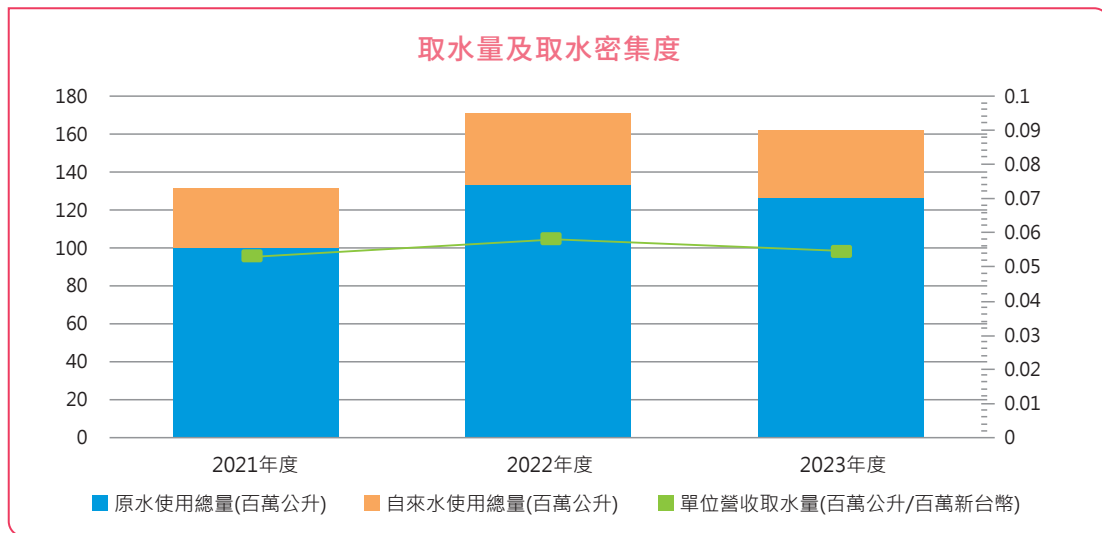
本公司2024年總取水量為179,591千立方公尺，總排水量為76,767千立方公尺，廢(污)水排放量為76,767千立方公尺，總耗水量為179,592千立方公尺，用水密集度為62.787公噸/百萬元營業額。

取水情形

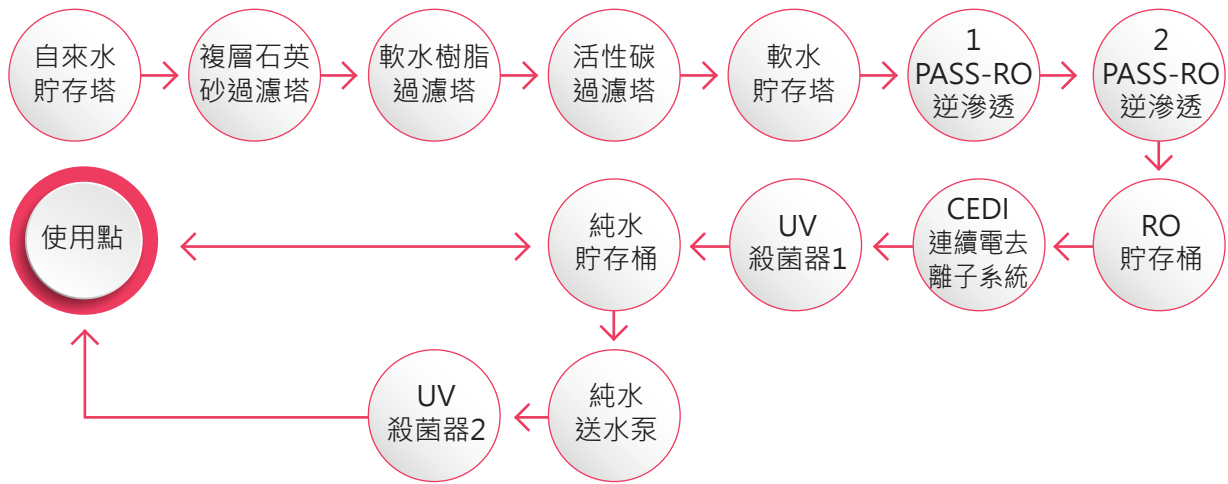
取水類別 (單位：千立方公尺)	2024年	2023年	2022年
地表水	0	0	0
地下水	145,597	126,855	145,596
海水	0	0	0
產出水	0	0	0
第三方的水	33,994	6,167	42,798
總取水量	179,591	133,022	188,394

各類來源取水量與取水密集度

取水量及取水密集度	2021年度	2022年度	2023年度
原水使用總量 (百萬公升)	100.794	133.679	126.886
自來水使用總量 (百萬公升)	31.305	37.381	35.01
合計 (百萬公升)	132.099	171.060	161.896
單位營收取水量 (百萬公升/百萬新台幣)	0.054283	0.059881	0.05464



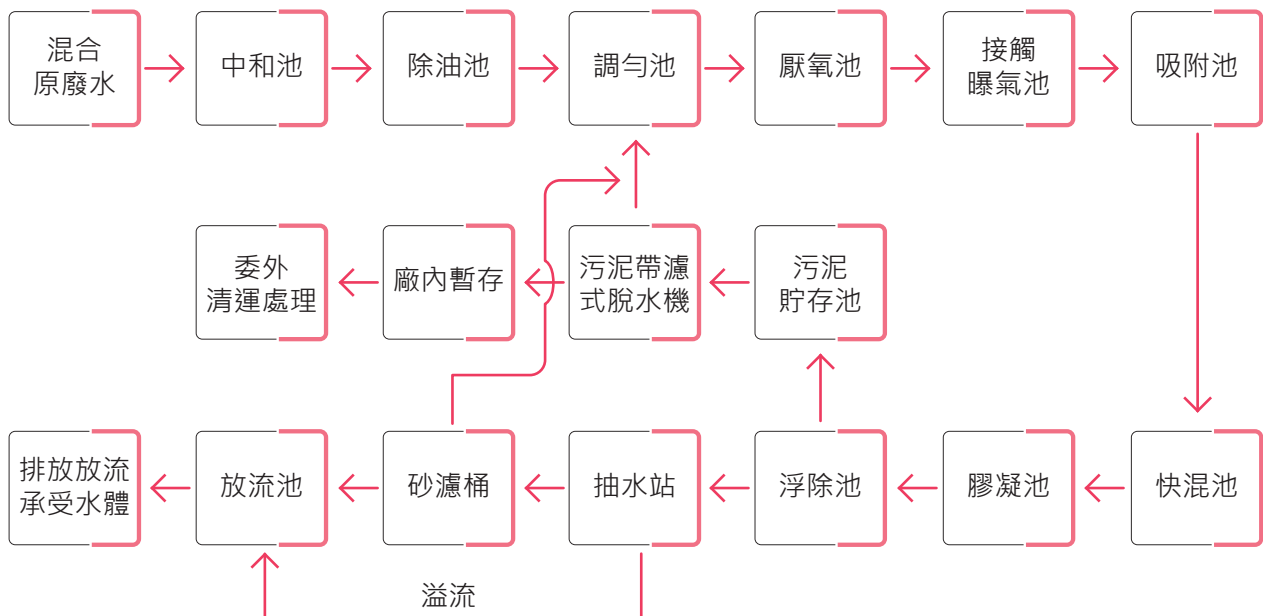
製程用水處理流程圖



取水情形

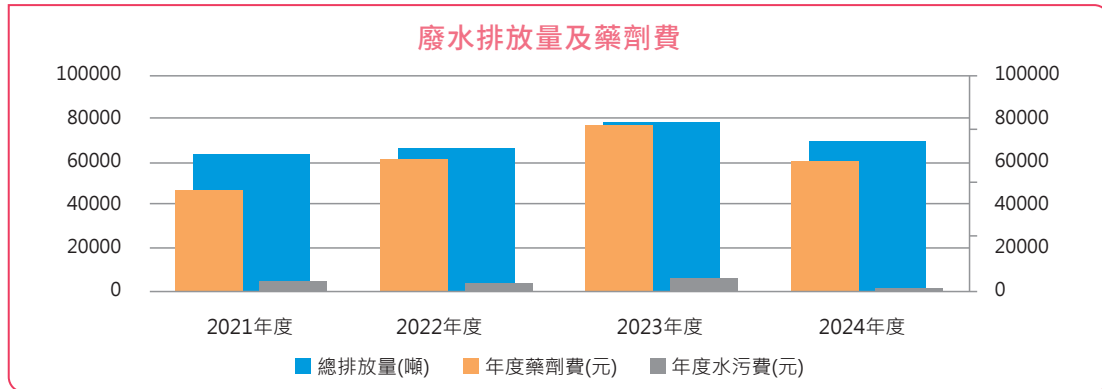
排水終點類別 (單位：千立方公尺)	2024年	2023年	2022年
地表水	76,767	79,027	66,600
地下水	0	0	0
海水	0	0	0
第三方的水	0	0	0
總排水量	76,767	79,027	66,600

廢水處理場流程圖



污水管控及水質監測

廢水排放量及藥劑費	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
總排放量(噸)	62,736	66,600	79,027	69,917
年度藥劑費(元)	372,435	491,337	616,687	474,905
年度水污費(元)	31,920	21,733	44,769	2,455



所排廢水水質監測結果

廢水水質檢驗-放流水檢測值							
水質項目	值標準	2022年(上)	2022年(下)	2023年(上)	2023年(下)	2024年(上)	2024年(下)
BOD (生化需氧量)	<30 mg/L	15.4	15.1	18.9	4	4.1	1.8
COD (化學需氧量)	<100 mg/L	43.8	43.2	81.8	15.7	23.8	30.9
SS (懸浮固體)	<30 mg/L	6.4	2.7	27.3	7.2	10.1	4.8
水溫	<38°C(5~9月) <35°C(10~4月)	30.7	24	29.1	26	26.2	25
pH(酸鹼值)	6.0~9.0	7.7	7.4	8.3	7.2	7	7.8
真色色度	<400	<25	<25	<25	<25	<25	<25
氟鹽	<15 mg/L	<0.1	<0.1	<0.1	ND	<0.1	<0.1
自由有效餘氯	<2 mg/L	ND	ND	ND	ND	ND	ND
硝酸鹽氮	<50 mg/L	0.28	0.22	2.99	6.97	2.98	6.67
氨氮	<20 mg/L	1.52	1.2	1.96	0.37	0.45	0.27
酚類	<1 mg/L	0.0091	ND	ND	ND	ND	ND
陰離子 界面活性劑	<10 mg/L	ND	0.05	ND	ND	0.07	0.05
油脂	<10 mg/L	2.4	<0.5	<0.5	<0.5	0.7	0.5

- 2022年廢水場液鹼加藥設備老舊，於加藥過程中易有藥液洩漏造成環境影響，故已完成汰換液鹼加藥設備，以保持其正常狀況避免洩漏減少環境汙染。
- 2023年執行污水排放水溝溝壁修繕作業，主因為污水排放水溝年久老舊已出現破損情況，導致雨/污水混流狀況，恐影響環境生態，故已埋設幹管方式妥善收集污水並導入廢水場處理，以符合環保法規要求，善盡保護環境、遵守法規以及實現永續發展。

## 6.05 廢棄物管理

### 6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司依循ISO14001管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物減量政策為：

- 1.實驗室持續推動合適批數檢驗及溶劑回收再利用，降低有害廢棄物產出量，並以危害分級分類管理，確保有害廢棄物妥善處理及清運。
- 2.持續推動連續批生產，降低製程損耗率，以達減少廢棄物目標。

在投入方面，公司主要使用上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、塑膠），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在活動方面，公司自身營運活動，產品製造的過程中，可能產生實驗室廢溶液等有害廢棄物；在產出方面，廢棄物總量包括一般廢棄物與有害廢棄物，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。

公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，公司派遣稽核團隊前往處理業者現場，檢查其實際處理過程是否符合法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。

在數據管理方面，公司建立完整的廢棄物數據蒐集與監測流程，從廢棄物產生點開始設置記錄系統，精確追蹤廢棄物的產生量、類型及處理方式。每月進行內部核查，確保數據的準確性與一致性，並按季度生成管理報表，分析不同類型廢棄物的變化趨勢，作為改善廢棄物管理策略的依據。

### 6.05.2 廢棄物產生情況

本公司2024年產生之廢棄物總量為232.42公噸，範圍為母公司，廢棄物密集度為0.081公噸/百萬元營業額。其中43公噸為有害事業廢棄物、占18.50%；189.42公噸為非有害事業廢棄物、占81.50%。本公司主要採回收、焚化方式處理廢棄物。本公司採用回收方式處理的廢棄物主要有廢塑膠、廢紙、廢鐵、廢鋁、廢玻璃等，回收方式以破碎後再生利用為主。

按處置作業直接處置的廢棄物

項目 (單位：公噸)	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	-	43	43
有害事業廢棄物	焚化處理 (不含能源回收)	-	-	-
有害事業廢棄物	掩埋處理	-	-	-
有害事業廢棄物	其他直接處理	-	-	-
有害事業廢棄物	總量	-	43	43
非有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	-	189.42	189.42
非有害事業廢棄物	焚化處理 (不含能源回收)	-	-	-
非有害事業廢棄物	掩埋處理	-	-	-
非有害事業廢棄物	其他直接處理	-	-	-
非有害事業廢棄物	總量	-	189.42	189.42

按回收作業從處置中移轉的廢棄物

項目 (單位：公噸)	處置移轉方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	再使用準備	-	-	-
有害事業廢棄物	再生利用	-	-	-
有害事業廢棄物	其他回收作業	-	-	-
有害事業廢棄物	總量	-	-	-
非有害事業廢棄物	再使用準備	-	-	-
非有害事業廢棄物	再生利用	-	57.448	57.448
非有害事業廢棄物	其他回收作業	-	-	-
非有害事業廢棄物	總量	-	57.448	57.448

近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

項目 (單位：公噸)	類型	2024年	2023年	2022年
產生量	有害廢棄物	43	15.65	12.99
產生量	非有害廢棄物	189.42	212.63	204.52
產生量	總量	232.42	228.28	217.51
處置移轉 (回收) 量	有害廢棄物	0	0	0
處置移轉 (回收) 量	非有害廢棄物	57.448	54.124	56.527
處置移轉 (回收) 量	總量	57.448	54.124	56.527
直接處置量	有害廢棄物	-	-	-
直接處置量	非有害廢棄物	-	-	-
直接處置量	總量	-	-	-

# 7

## 附錄

7.01 附錄一	94
GRI 內容索引表	
7.02 附錄二	98
氣候相關資訊	

## 7.01 附錄一、GRI 內容索引表

### GRI內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露2021				
2-1	組織詳細資訊	1.01報告書資訊、 1.03關於本公司	3 6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.01.2報告邊界與範疇	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.01.3報告涵蓋期間、頻率	3	
2-4	資訊重編	1.01.4資訊重編	3	
2-5	外部保證/確信	1.01.5外部確信/保證情形	3	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.03關於本公司、 4.06供應商管理	6 44	
2-7	員工	5.01.2人力組成	56	
2-8	非員工的工作者	5.01.2人力組成	56	
2-9	治理結構與組成	2.03.2.1成員及多元化	13	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3提名與遴選	15	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4利益迴避	15	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1永續治理之角色及督導情形	12	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1推動永續發展之治理架構	11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1永續治理之角色及督導情形	12	
2-15	利益衝突	2.03.2.4利益迴避	15	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2運作情形	11	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3對永續發展之持續進修	13	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2督導永續管理之績效評估	12	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5薪酬政策	15	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5薪酬政策	15	
2-21	年度總薪酬比率	-	-	公司機敏資訊， 尚不揭露
2-22	永續發展策略的聲明	1.02經營者的話、 2.01永續發展策略	5 10	
2-23	政策承諾	5.01.1人權政策與承諾	55	
2-24	納入政策承諾	5.01.1人權政策與承諾	55	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.01利害關係人議和	18	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.01.1誠信經營理念、政策、行為規範	32	
2-27	法規遵循	4.02.2法規遵循	35	
2-28	公協會的會員資格	4.04參與各類社團組織	38	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-29	利害關係人議合方針	3.01利害關係人議合	18	
2-30	團體協約	5.01.5團體協約	60	
<b>重大主題</b>				
<b>GRI 3：重大主題2021</b>				
3-1	決定重大主題的流程	3.02決定重大主題的流程	20	
3-2	重大主題列表	3.03重大主題列表	21	
3-3	重大主題管理	3.04重大主題	22	
<b>經濟面</b>				
<b>GRI 201：經濟績效 2016</b>				
201-1	組織所產生及分配的	1.04經濟績效	6	
201-2	直接經濟價值	6.01氣候變遷	80	
201-3	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	1.04經濟績效	6	
201-4	確定給付制義務與其他退休計畫 取自政府之財務援助	1.04經濟績效	6	
<b>GRI 204：採購實務 201</b>				
204-1	來自當地供應商	4.06供應商管理	44	
<b>環境面</b>				
<b>GRI 302：能源 2016</b>				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2能源使用情況	84	
302-3	能源密集度	6.03.2能源使用情況	84	
302-4	減少能源消耗	6.02.3節能減碳與成效	83	
<b>GRI 303：水與放流水 2018</b>				
303-1	共享水資源之相互影響	6.04.1水資源管理或減量目標	87	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.04.1水資源管理或減量目標	87	
303-3	取水量	6.04.2用水情況	87	
303-4	排水量	6.04.2用水情況	87	
<b>GRI 305：排放 2016</b>				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	82	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	82	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2溫室氣體排放量	82	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.3節能減碳與成效	83	
<b>GRI 306：廢棄物 2020</b>				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關 顯著衝擊	6.05.1廢棄物管理或減量目標	91	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1廢棄物管理或減量目標	91	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
306-3	廢棄物的產生	6.05.2廢棄物產生情況	91	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2廢棄物產生情況	91	
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2廢棄物產生情況	91	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.06供應商管理	44	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.2 人力組成	56	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4員工權益及福利	58	
401-3	育嬰假	5.01.4員工權益及福利	58	
GRI 402：勞/資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.01.4員工權益及福利	58	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
403-3	職業健康服務	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
403-6	工作者健康促進	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
403-9	職業傷害	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
403-10	職業病	5.02.1職業安全及衛生政策	68	
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	5.01.6人才培育與發展	61	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6人才培育與發展	61	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6人才培育與發展	61	
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	5.01.3員工多元包容及平等	57	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03社會參與	75	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.06供應商管理	44	
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衝擊	4.05.2產品品質與責任	39	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.05.2產品品質與責任	39	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.05.1行銷與標示	38	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.05.1行銷與標示	38	

## GRI內容索引表說明

使用聲明	杏輝已依循GRI準則報導2024年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無適用之GRI行業準則

## 7.02 附錄二、氣候相關資訊

### 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	80
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)。	6.01 氣候變遷	80
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	80
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	80
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	80
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。	6.01 氣候變遷	80
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	80
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。	6.01 氣候變遷	80
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	82
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	不適用	-
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	81



杏輝藥品工業股份有限公司  
Sinphar Pharmaceutical Co., Ltd.

---

# 2024 永續報告書

Sustainability Report

---