守護健康，共築永續未來

2025
永續報告書
Sustainability Report

ShareHope

盛弘醫藥股份有限公司

ShareHope Medicine Co.,Ltd.

守護健康，共築永續未來

ShareHope

盛弘醫藥股份有限公司

ShareHope Medicine Co.,Ltd.

全國第一家提供【整合性醫療後勤服務】的企業

目錄

CONTENT

關於本報告書（簡介、編制依據、範疇） 01
董事長的話 02
本公司簡介 03
2025 年永續行動 05

1 永續發展 06
1.1 永續發展管理架構 07
1.2 永續發展政策 10
1.3 鑑別利害關係人與重大議題 12
1.4 各利害關係人關注之永續議題 14
1.5 重大議題揭露 16
1.6 聯合國永續發展目標 19

2 公司治理 20
2.1 董事會 21
2.2 誠信經營 30
2.3 風險管理 33
2.4 資訊安全 42
2.5 永續供應鏈 44

3 經濟績效 46
3.1 營運績效 47
3.2 產品安全 49
3.3 產業發展 52

4 環境守護 57
4.1 資源效率 58
4.2 水資源管理 60
4.3 廢棄物管理 63
4.4 溫室氣體排放 65
4.5 氣候行動 71

5 社會共融 79
5.1 多元化與平等 80
5.2 薪資福利 83
5.3 勞資關係 90
5.4 職業安全管理 93
5.5 社會參與 97
5.6 社會公益 98

6 附錄 100
GRI 全球報告倡議組織準則索引 101
上市上櫃公司氣候相關資訊 110
永續會計準則 SASB 對照表 111
溫室氣體盤查聲明書 114

關於本報告書（簡介、編制依據、範疇）

本報告書架構係參照 GRI 協會於 2021 年公布之通用準則 2021（Universal Standards 2021）為基礎，並以英國當責性組織（AccountAbility, AA）AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standards, SES）；財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」；氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）；SASB 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）為編制原則，提供閱讀者可信賴之公開揭露資訊。

盛弘醫藥股份有限公司發行之永續報告書（以下簡稱「本報告書」），主要目的係向利害關係人提供公開透明的企業營運方針，呈現本公司永續發展目標與願景。

本報告書中之財務報表數字以新台幣仟元為單位，為集團與相關重要子公司合併報表之財務資料來源，亦經會計師查核簽證後公開發布的財務報表。

本報告書範圍以盛弘醫藥股份有限公司，涵蓋本公司所屬各部門；且為便於表述，本報告書中「盛弘」、「盛弘醫藥」、「本公司」等，均表示為「盛弘醫藥股份有限公司」之實體。本報告書揭露範圍以盛弘醫藥為主；若揭露範疇與前述說明有異，則於該段落註明。揭露期間為 114 年度（114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日），永續報告書目前未規劃第三方外部保證或確信；溫室氣體盤查數據通過法標國際認證有限公司查證；亦無資訊重編。

- **報告發行時間：**預定每年發行。
- **現行發行版本：**2026 年 8 月發行。
- 本報告書同步以電子版本公告於本公司網頁。

對於本報告書有任何指導或建議，歡迎您與本公司聯絡，相關聯絡方式如下：

盛弘醫藥股份有限公司
永續發展工作小組

桃園市經國路 168 號 19 樓
03-3469595
www.share-hope.com
sharehope@share-hope.com

董事長的話

在氣候變遷、公共衛生風險及人口結構變動等全球重大議題持續影響下，醫療健康產業於促進社會韌性與永續發展中扮演關鍵角色。盛弘醫藥持續以敏盛醫療體系為基礎，推動醫療服務整合與創新，並透過強化營運韌性與風險管理機制，確保企業於高度不確定環境下之穩健經營。

本公司已將永續發展納入核心經營策略，並建立由董事會負最終監督責任之 ESG 治理架構，定期審議永續發展目標、執行成果及重大風險議題。透過跨部門永續管理機制，系統性推動各項 ESG 專案，並將永續績效與經營管理連結，以強化內部責任機制與執行力。

在揭露與制度接軌方面，本公司依循 GRI 準則及 TCFD 架構進行資訊揭露，並逐步導入氣候相關財務風險與機會分析，涵蓋治理 (Governance)、策略 (Strategy)、風險管理 (Risk Management) 及指標與目標 (Metrics & Targets) 四大構面，以提升資訊透明度與國際可比性。

在環境面向，本公司持續推動能源使用效率提升與碳排放管理，並逐步建立溫室氣體盤查與減量目標，強化氣候風險因應能力。

在社會面向，透過員工關懷、職場安全及人才培育機制，提升組織永續競爭力，並結合企業資源投入公益行動，擴大社會影響力。

在公司治理面向，持續精進內部控制制度、強化法令遵循及資訊揭露品質，並建立多元利害關係人溝通管道。

2025 年，本公司首次發行 ESG 永續報告書，完整揭露永續策略、管理架構及關鍵績效指標（KPI），並持續優化數據品質與揭露範疇，以回應投資人及評鑑機構對企業永續資訊之要求。

展望未來，盛弘醫藥將持續深化永續治理、強化氣候行動及風險管理能力，並透過具體 KPI 管理與績效追蹤機制，落實永續發展策略，提升企業長期價值，與利害關係人共同邁向永續發展目標。

盛弘醫藥
董事長兼執行長

本公司簡介

- **公司名稱** 盛弘醫藥股份有限公司
- **成立時間** 2003 年 11 月
- **主要業務** 從事健康及醫療管理、醫藥衛材供應、醫療儀器租賃及長期照護服務
- **公司類別變化** 2011 年正式上櫃
- **股票代號** 8403
- **實收資本額** 新台幣 13.76 億元
- **合併營業額** 新台幣 43.58 億元
- **員工人數** 本公司 186 人，子公司群 368 人，合計 554 人
- **營運據點**

桃園總公司： 桃園市桃園區經國路 168 號 19 樓
臺北辦公室： 台北市大安區基隆路二段 172-1 號 2 樓
智 醫 康 寓： 桃園市桃園區民生路 107 號（B1-3 樓及 6-18 樓）

ESG 永續願景

盛弘醫藥致力推動永續發展，在環境面向以減碳目標，執行節能與綠色採購行動方案；社會面向以公益文化為基礎，教育訓練為輔助，打造幸福職場；治理面向以永續治理為框架，透明制度為依歸，融入數位技術，創新產業價值，整合資源、強化服務與創新，打造本產業高效性服務供應與大健康價值平台，以 ESG 永續願景為健康照護體系注入永續成長動能。

盛弘醫藥營運完整融入 ESG 永續願景，積極實踐永續目標，接軌國際永續發展趨勢，透過公開有序治理機制，符以企業公民責任，建立綠色供應鏈，提供幸福職場，促進以「永續發展為本」之產業競爭優勢。

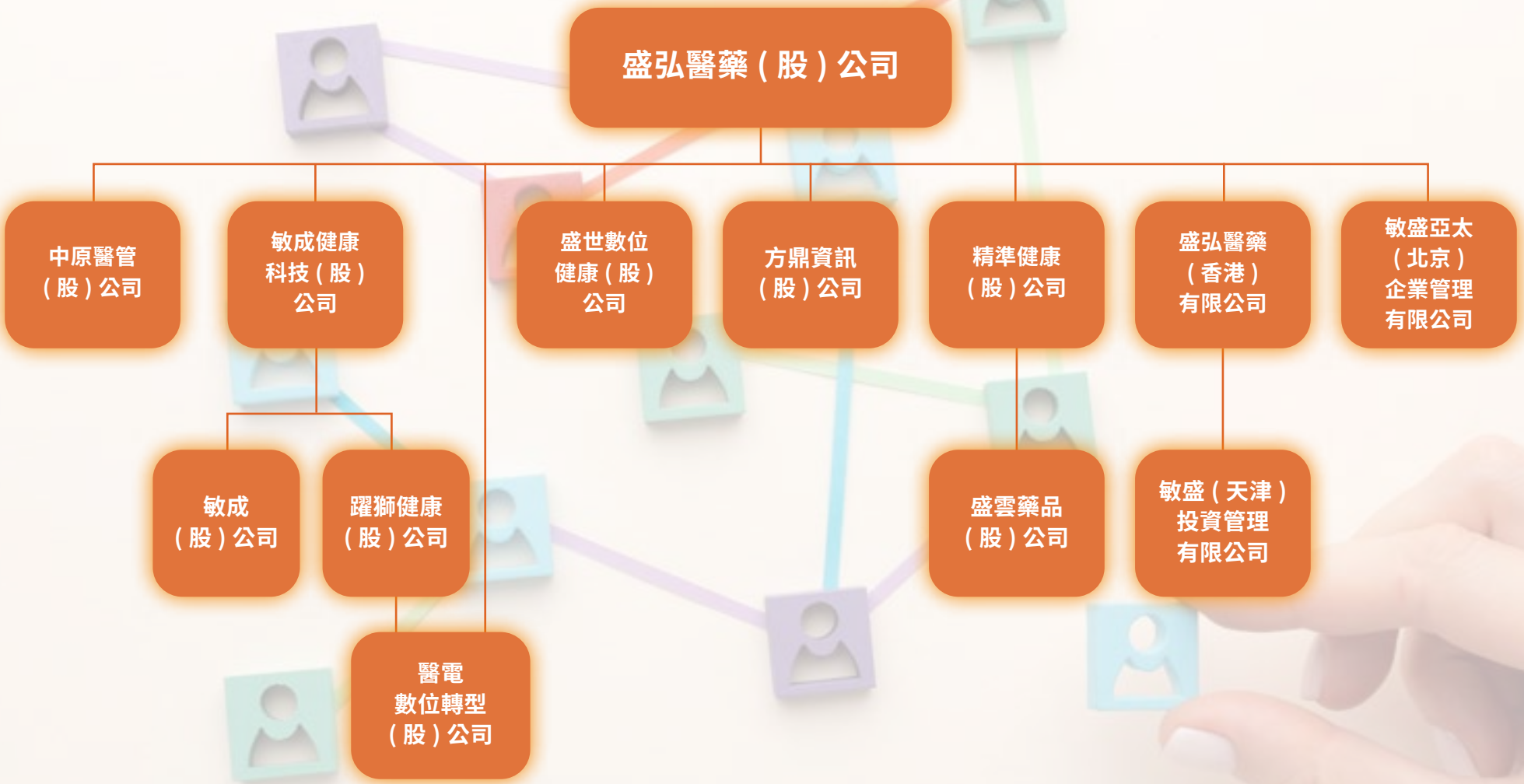
ESG 策略

E 環境 減碳 × 節能 × 綠採
減碳物流、節能轉型、綠色供應鏈

S 社會 公益 × 教育 × 幸福
健康促進、員工幸福、公益活動

G 治理 風控 × 透明 × 數位
永續治理、風險控管、資訊透明

集團事業架構


盛弘醫藥（股）公司
中原醫管（股）公司
敏成健康科技（股）公司
盛世數位健康（股）公司
方鼎資訊（股）公司
精準健康（股）公司
盛弘醫藥（香港）有限公司
敏盛亞太（北京）企業管理有限公司
敏成（股）公司
躍獅健康（股）公司
醫電數位轉型（股）公司
盛雲藥品（股）公司
敏盛（天津）投資管理有限公司

2025 年永續行動

綠色採購 SOP

本公司建立永續供應鏈，除原有內部供應鏈管理平台，進行供應鏈管理評估與監督外，每年亦會針對供應商合作關係、產品品質、產品價格，進行必要查核工作，相關稽核統計請參考 2.5 永續供應鏈章節。

全集團溫室氣體盤查

本公司推動綠色採購、節能運作、減碳物流等行動措施，114 年完成盛弘（包含與財報一致之重要子公司）之溫室氣體盤查，後續持續委託第三方盤查碳排放數據、完成全集團溫室氣體盤查作業。

訂定高階經理人薪資連結 ESG 績效政策

本公司經理人績效以風險管控為原則，確保職責範圍內可能的風險予以管理及防範，依實際績效表現核給評等結果，並連結相關獎酬；相關給付酬金標準，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，配合公司 ESG 政策及永續發展，制訂 ESG 績效與本公司高階經理人薪酬連結。

推動綠色投資工具完成綠色投資報告

本公司持續響應綠色金融，持有證券櫃檯買賣中心認可之綠色債券，繼 113 年持有債券持續逾 114 年再新增綠色債券投資金額 310,000，截至 114 年 12 月底止持有債券面額為 46,850,000 元。

通過 ISO27001 認證整合 ERP 控管資安風險

本公司經理人績效以風險管控為原則，確保職責範圍內可能的風險予以管理及防範，依實際績效表現核給評等結果，並連結相關獎酬；相關給付酬金標準，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，配合公司 ESG 政策及永續發展，制訂 ESG 績效與本公司高階經理人薪酬連結。

CHAPTER

1

永續發展

1.1 永續發展管理架構
1.2 永續發展政策
1.3 鑑別利害關係人與重大議題
1.4 各利害關係人關注之永續議題
1.5 重大議題揭露
1.6 聯合國永續發展目標

1.1 永續發展管理架構

本公司遵循中華民國上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例，制定「永續發展實務守則」建置有效之治理架構及標準，促成經濟、環境及社會進步，邁向永續發展治理目標。

1.1.1 永續發展委員會

盛弘醫藥永續發展委員會治理依循本公司「永續發展委員會組織章程」辦理。在孫智麗召集人與各委員們共同召開討論會議，每年審查和批准 ESG 報告內容與重大議題及管理績效；擬定本公司短期、中期、長期執行目標暨中、長期策略等，因應永續發展之未來趨勢。114 年永續發展委員會於 8 月 8 日召開 1 次會議，委員會出席統計如表 1，相關討論主題與決議事項如表 2。

⊙ 表 1：永續發展委員會出席統計

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	孫智麗	1	0	100%	董事
委員	楊弘仁	1	0	100%	董事
委員	李書行	1	0	100%	獨立董事
委員	陳厚銘	1	0	100%	獨立董事
委員	姚琇碧	0	1	0%	獨立董事

⊙ 表 2：永續發展委員會決議事項

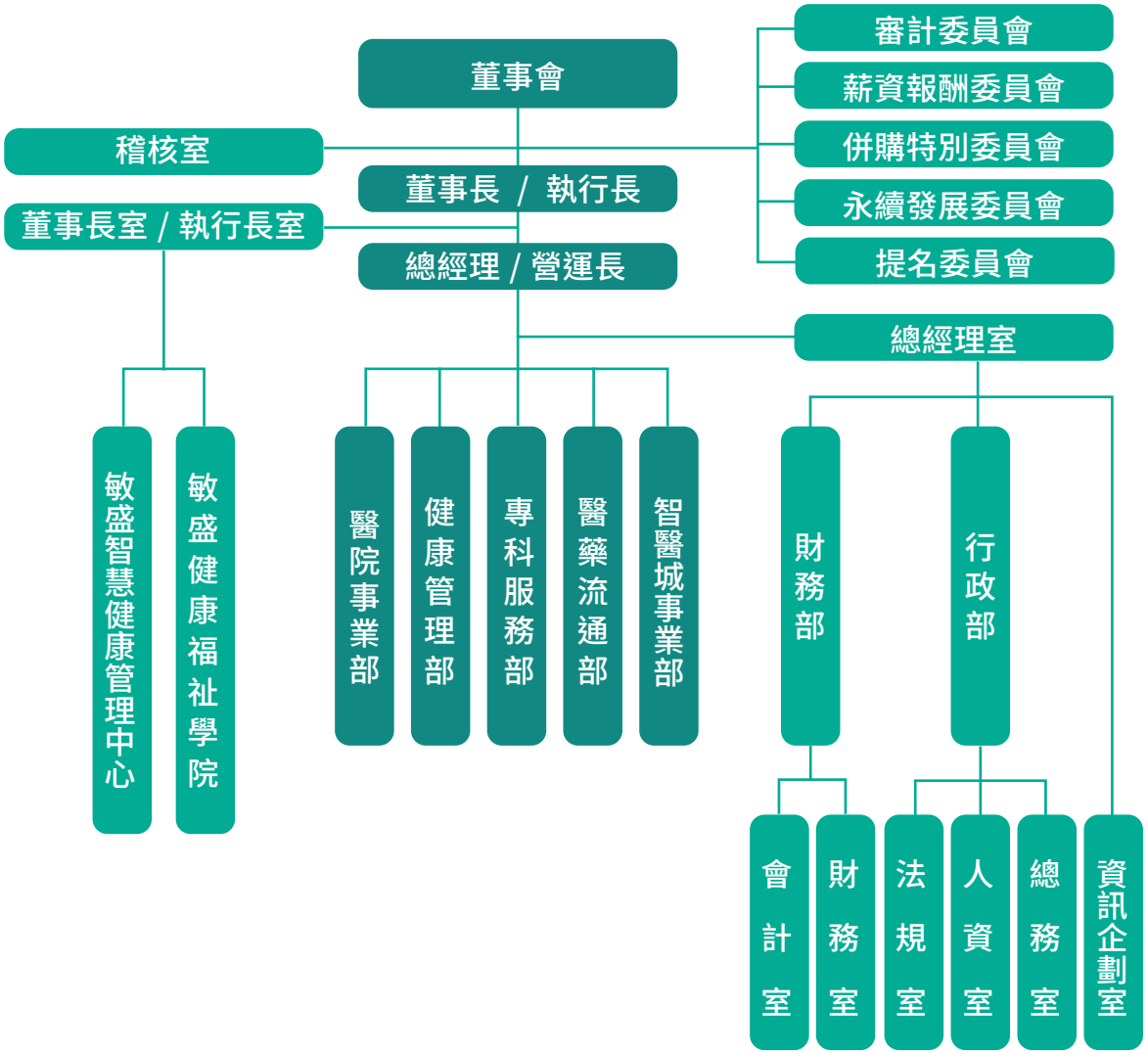
永續發展委員會	主題及決議事項
114 年 8 月 8 日	一、擬具本公司「113 永續報告書」 二、訂定本公司 114 年永續執行目標暨短中長期之策略目標規劃案

1.1.2 永續發展工作小組

本公司依據永續發展委員會組織規程辦理、推動企業各項永續發展工作。經由永續發展委員會業務推動辦公室主任何偉光召集人暨全體永續發展工作小組成員（公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組），共同協助辦理永續發展委員會擬訂之各項永續計畫；隨時關注利害關係人、蒐集及檢視利害關係人關切永續議題，同時對於永續發展重要議題及具體推動計畫彙整年度報告。由永續發展委員會組成永續發展工作小組至少每年二次向董事會彙報；董事會審視年度重大議題與執行結果，提出指導意見與未來可行計畫等。

1.1.3 永續組織（治理組織＋永續發展委員會暨工作小組）

治理組織



永續發展委員會暨工作小組

董事會

永續發展委員會

永續發展委員會業務推動辦公室

資訊企劃室 (企劃) 為現行之 ESG 業務的主責推動單位

公司治理小組	永續環境小組	社會公益小組	永續資訊揭露小組
負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。	負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。	負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員 (如員工、子公司、合資等) 及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。	負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

1.2 永續發展政策

盛弘醫藥為實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境之進步，以達永續發展之目標，制定本公司永續發展策略及行動主軸，以符合大健康產業之國際發展趨勢，建立以永續發展為本之產業競爭優勢。

本公司推動永續發展目標，係以「環境、社會 / 人群、治理」三面向架構，整合本公司既有管理方針與營運活動，以大健康產業風險管控之重大性原則，訂定本公司永續發展政策暨策略藍圖。

1.2.1 永續策略年度績效暨中長期藍圖

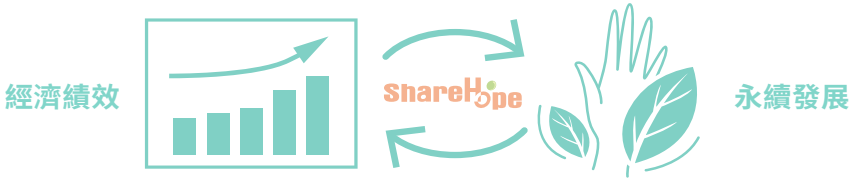
盛弘醫藥永續發展工作小組依循本公司永續發展策略與主軸，執行永續發展行動方案，完成 2025 各項永續行動績效，同時規劃永續策略中期（2026-2030）暨長期 (2030~) 藍圖，持續強化本公司永續作為。

面向	E ｜環境 Environment	S ｜社會 Social	G ｜治理 Governance
策略主軸	綠色供應鏈與節能轉型 永續包裝與減廢管理	健康促進與醫療平權 員工幸福與人才共育 公益活動推廣	永續治理與資訊透明 供應鏈倫理與風險控管 數位轉型與資訊安全

面向	E ｜環境 Environment	S ｜社會 Social	G ｜治理 Governance
2025 永續績效	• 委託第三方盤查碳排放數據、完成溫盤作業建立能源盤查機制 • 更換 LED 燈具、空調設定 26°C、推動節能行為建立環保供應商清單、完成綠色採購 SOP • 每年至少辦理兩次 ESG 訓練或永續講座、納入新進員工訓練	• 啟動員工滿意度調查與改善方案 • 推動多元化員工教育訓練 (性騷擾防治、消防安全、金融詐騙防範、健康飲食管理、急救與 CPR 技能訓練) • 辦理 2 場公益活動 (捐血、淨灘、舊衣) • 舉辦 3 場社區健康促進活動，推廣健康知識、守護民眾福祉 • 積極支持公益及社福團體 (桃園市私立少年之家、無毒農、家扶基金會、怡仁基金會) • 提供屏科大保育類野生動物收容中心醫療藥品，協助動物救援與照護 • 與林業署合作參與企業認養造林計畫，推動碳匯與生態保育	• 員工滿意度調查揭露 • 制定個資保護政策與揭露 • 訂定高階經理人薪資連結 ESG 績效政策 • 提報企業價值提升措施並揭露於觀測站永續財務揭露機制（TCFD、SASB）、對接 IFRS S1/S2 • 推動綠色投資工具、完成綠色投資報告 • 將永續資訊管理納入年度稽核計畫 • 通過 ISO 27001 認證 (ISO 27001 / 14001 / 27701)、整合 ERP 控管資安風險 • 擬定永續資料上傳覆核流程、統整第三方查證證書
中期目標 (2026 年 ~ 2030 年)	• 供應鏈碳足跡揭露、合作廠商碳管理、定期更新供應商執行狀況 • 導入 ISO 14001(ISO 27001 / 14001 / 27701)、落實環保法規與風險管理 • 推動低碳物流配送、優化包裝回收性 • 強化報廢管理、落實資源回收	• 員工滿意度調查滿意度 >80% • 強化員工福利補助金額 (婚喪喜慶補助、旅遊、育兒津貼) • 與醫療院所合作，推動社區健康教育，每年舉辦≥ 4 場健康促進活動 • 依營收制定年度公益預算持續回饋增加 ESG 課程培訓時數 (人權、碳排、資安)	• 董事具關係人身分者≤ 1/3 • 推動性別多元董事會，每性別占比≥ 1/3 • 成立提名委員會、過半為獨董且擔任召集人與主席 • 導入 IFRS 永續揭露準則，強化國際接軌 • 財務與永續整合訓練，財務人員 ESG 培訓率達 90% • ISO 27001 續驗與維護 (ISO 27001 / 14001 / 27701)、擴大驗證範圍 • 執行個資保護政策、永續資料審核流程、揭露第三方查證資料

面向	E ｜環境 Environment	S ｜社會 Social	G ｜治理 Governance
長期策略目標 (2030 年 ~	• 設定 SBTi 減碳目標、 揭露 TCFD/TNFD • 推動近零碳排建築、綠建築驗證 • 探索藥品 / 耗材包裝回收利用、循環藥盒再利用 • 參與碳中和標章、打造員工植栽行動	• 每人每年教育訓練時數達≥ 10 小時 • 建立性別平等職場 (彈性工時、友善廁所、包容性領導訓練) • 與在地社區建立長期合作 (弱勢關懷、據點支持)	• 發行綠色債券、社會債券等永續金融工具 • 公司治理評鑑提升至上櫃公司前 5% • 討論是否導入 ISO 27701(ISO 27001 / 14001 / 27701)(隱私資訊管理系統)

1.3 鑑別利害關係人與重大議題



1.3.1 鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard），以「**依賴程度**」、「**影響力**」、「**關注程度**」、「**責任**」、「**多元觀點**」等五面向，重新檢視與鑑別，找出與本公司息息相關之重要利害關係人，包括「**員工**」、「**股東（投資人）**」、「**客戶**」、「**供應商 / 承攬商**」、「**金融機構**」等五大類別，透過工作小組各窗口維護管道，蒐集各利害關係人對本公司關注之永續議題，協助盛弘在「**經濟績效**」、「**永續發展**」兩方面，完整融合納入永續發展。

1.3.2 鑑別重大主題

本報告書鑑別重大議題，有「鑑別流程」及「鑑別結果」兩項環節；鑑別流程中有「確認範疇與溝通對象、彙整永續議題、調查關注度、正負面衝擊評估、結果確認與檢視」；鑑別結果能同時確認利害關係人所關注之永續議題、企業營運之重大風險議題等。

1.3.2.1 鑑別流程

本次永續議題評估，係由利害關係人針對永續議題各面向以關注程度作答，得出利害關係人關注程度排序；再經由永續發展工作小組鑑別出正、負面實際與潛在衝擊影響。流程說明如下：

步驟 1 確認範疇

確認永續揭露議題與報告邊界，依循 GRI 報導原則、SASB 產業、TCFD 等國際標準，設計永續議題暨重大性鑑別流程。

步驟 2 建立溝通對象

經永續發展工作小組共同討論，確認與營運衝擊高度相關的五類利害關係人：員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、金融機構。

步驟 3 彙整永續議題

本報告書依循盛弘醫藥營業活動及產業範疇出發，參考 GRI 報導準則、產業行業準則（SASB）、氣候相關財務影響（TCFD），以及外部專業顧問之建議；審視組織營運產業趨勢及同業競爭因素參考，以 ESG 三大面向，蒐集 23 項重大議題。

步驟 4 調查關注程度

邀請利害關係人針對永續議題問卷進行關注（期望）程度調查、獲得初步性永續議題排序。

步驟 5 結果確認與檢視

經初步性永續議題排序，永續發展工作小組討論與檢視，各永續議題對公司之正、負面營運衝擊給出風險評估，整合兩項衝擊評估分數，得出永續議題總排序，再依據總排序表鑑別出前 10 項重大議題，之後由永續發展工作小組向永續發展委員會報告及通過後，依據每項重大議題進行永續資訊揭露。

1.3.2.2 鑑別結果

本次之鑑別結果，發放 137 份問卷，回收 128 份有效問卷，各利害關係人平均總回收率達 93.8%，各利害關係人關注重視之永續議題，結果如下節。

以 ESG 三大面向【問卷回收率達 93.8%】

1.4 各利害關係人關注之永續議題

為讓關注本公司的利害關係人能及時瞭解公司營運概況，各利害關係人對應窗口藉由平日維護管道與溝通方式，整合重大議題問卷調查，掌握各利害關係人對公司之期待與想法。

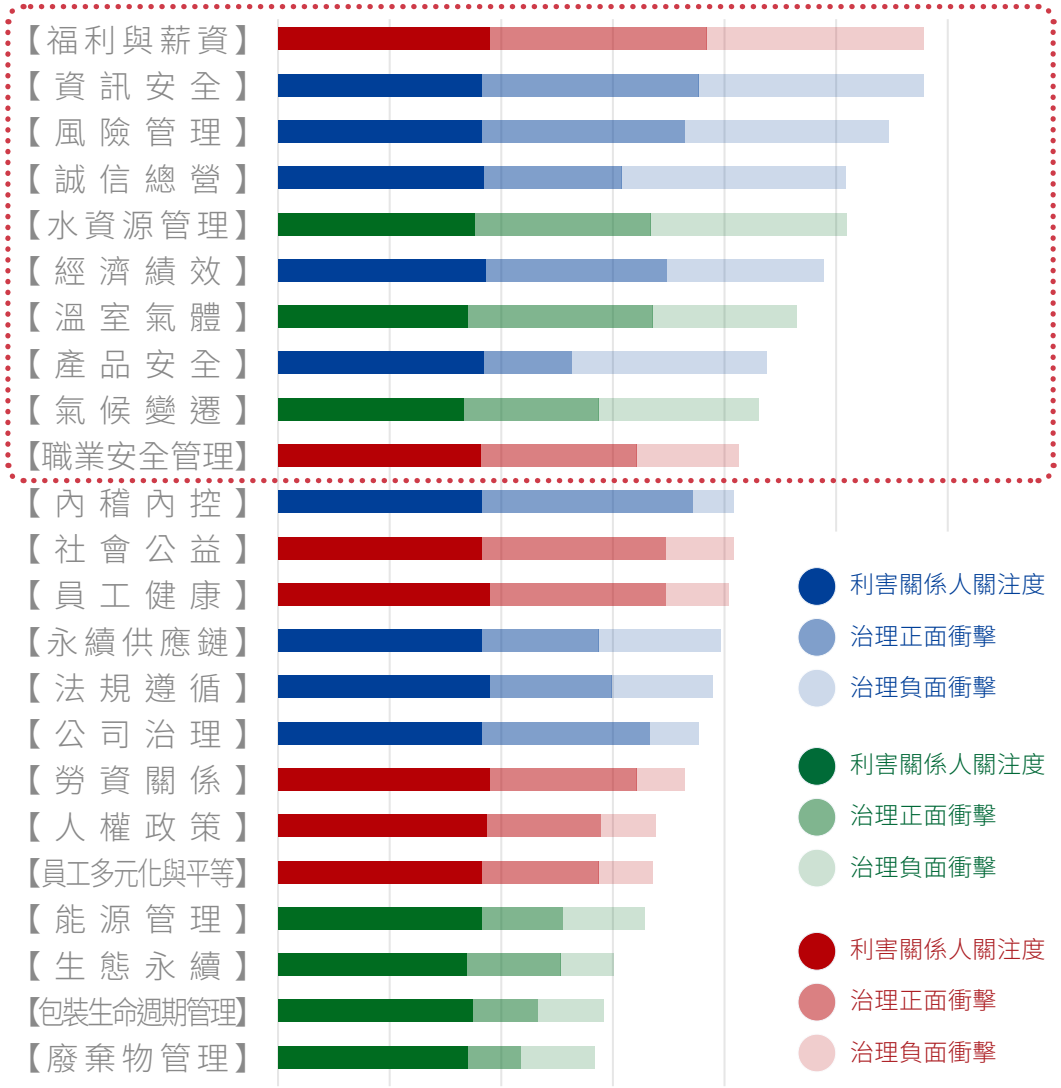
利害關係人	對公司之重要性	議題（含同分）	溝通方式	114 年溝通實績
股東（投資人）	以誠信經營準則，落實公司治理，對投資對象持續關注、強化資訊透明度，為股東提高績效報酬率。	• 誠信經營 • 公司治理 • 經濟績效、法規遵循 • 員工健康、人權政策、勞資關係、福利與薪資 • 職業安全管理內稽內控、資訊安全	• 新聞露出 / 重大訊息 • 年報與股東會：每年公司營運狀況之財務績效 • 公司網站：投資人專區不定時更新資料 • 發言人及股務單位 • 公開資訊觀測站 • 法說會	• 4/30 受邀參加康和證券舉辦之業績發表會 (當天參加法人 / 媒體等共有 13 位)。 • 6/16 召開股東常會。 • 11/19 受邀參加元富證券舉辦之法人說明會 (當天參加法人 / 媒體等共有 33 位)。 • 依公司治理相關要求，於公開資訊觀測站、公司官網、公司年報等，定期進行相關資訊揭露。
員工	員工為公司營運的最大根基，企業獲得員工支持，方能永續發展。	• 員工健康 • 經濟績效 • 勞資關係 • 職業安全管理福利與薪資 • 人權政策	• 透過公司內部網路不定期公告公司政策及各項員工福利事項 • 設置職工福利委員會，每季定期會議溝通 • 每季召開一次勞資會議 • 每年免費提供員工健康檢查 • 每半年辦理一次員工績效考核 • 設置員工信箱，提供員工意見反映及申訴管道	• 4 月完成全公司員工健康檢查。分別於 6 月 &11 月完成二次的員工考核。 • 11/8 舉辦員工家庭日活動 (參加員工 (含眷屬) 共計 34 人)。 • 分別於6/25 &12/17 舉辦 2 次的員工健康促進活動 (能量療癒獨角獸 & 手作韓國毛根娃娃)。 • 每季定期召開職福會會議及勞資會議。 • 2025 年度至今，並無收到員工之申訴案件。

利害關係人	對公司之重要性	議題（含同分）	溝通方式	114 年溝通實績
客戶	提供最優質的品質與服務回饋客戶。	• 員工健康、職業安全管理 • 誠信經營、勞資關係、社會公益 • 福利與薪資、人權政策 • 內稽內控、風險管理、員工多元化與平等 • 法規遵循、資訊安全、經濟績效、產品安全、能源管理、包裝生命週期管理	• 各業務部門人員不定期拜訪客戶，進行服務品質等溝通了解 • 每年定期 (至少一次)/ 不定期拜訪客戶，以了解產品及客戶之使用狀況 • 積極配合參與客戶之相關活動，以維護客戶關係	• 透過多元化管道：平日多以電話、電郵、通訊軟體等進行溝通，了解客戶需求。 • 正式函文管道：公司與相關客戶以正式函文溝通次數共計為 12 次。 • 相關產品使用情況盤點，於每年 11 月 ~12 月期間陸續安排執行中。
供應商 / 承攬商	攜手合作夥伴，共同承諾推動綠色產業。	• 誠信經營 • 經濟績效、法規遵循 • 員工健康、職業安全管理、人權政策 • 勞資關係、員工多元化與平等、內稽內控、社會公益、產品安全、永續供應鏈 • 福利與薪資、風險管理、能源管理	• 請供應商簽署誠信經營承諾書 • 與主要供應商簽署合約時，其內容均需符合本公司之企業誠信經營及商業道德等規範要求 • 建立供應商實地查核機制與 SOP	• 各部門 2025 年度所完成供應商誠信經營承諾書簽署之份數總計共為 44 份。 • 2025 年度至今，尚無收到違反供應商管理之檢舉事項。
金融機構	建議企業需注重經濟面、社會面等風險管理。	• 誠信經營 • 法規遵循、員工健康、勞資關係、福利與薪資、職業安全管理、內稽內控、資訊安全 • 公司治理、經濟績效、人權政策、風險管理、廢棄物管理、產品安全、生態永續 • 社會公益、員工多元化與平等、永續供應鏈、氣候變遷 • 能源管理、溫室氣體	• 電話（不定期） • 臨櫃（不定期） • Mail 往來（不定期）	• 鑑於金融機構之聯繫屬不定期性質，未有固定日期或特定活動，故無法於此處明確列出。

1.5 重大主題揭露

114 年重大議題係由各利害關係人將永續議題之關注程度及發生可能性作答之初步調查結果；永續發展工作專案小組成員共同討論，每一項永續議題對本公司營運正、負面影響、實際與潛在範圍進行評估結果；再累計各永續議題之全部衝擊（利害關係人關注度、正面衝擊、負面衝擊）影響（如下圖：永續議題總排序）；再從永續議題總排序中，選出前 10 項永續議題，為本公司 114 年重大議題，相關揭露如下圖、下表。

⊙ 圖：永續議題總排序



⊙ 表：重大議題（永續議題圖之紅框標示）

重大主題		報告書對應章節 / 策略因應	對公司之影響敘述
1	福利與薪資	5.2 薪資福利	本公司遵守勞動法規，制定優於產業之薪資制度；健康檢查暨福利項目等，共創和諧勞資關係。
2	資訊安全	2.4 資訊安全	本公司在面對日益嚴峻的網路攻擊（如勒索病毒、社交工程）及法規要求（如個資法、資安法），落實資安管理不僅是法規遵循，更是維繫競爭力的關鍵。
3	風險管理	2.3 風險管理	完善的風險管理機制有助於降低不確定性對營運與財務之衝擊，提升決策品質與組織韌性，並強化公司治理與利害關係人信任。
4	誠信經營	2.2 誠信經營	本公司所屬之醫藥產業，高度重視專業倫理與法令遵循；誠信經營為公司治理與永續發展之核心基礎。公司營運過程涵蓋藥品採購、行銷推廣、醫療機構合作及供應鏈管理，若未妥善落實誠信原則，恐對公司聲譽、法遵風險及利害關係人信任造成重大影響。
5	水資源管理	4.2 水資源管理	本公司相關部門（智醫康寓）為飯店旅宿業，在整體營運用水結構發生重大轉變，有效的水資源管理成為控管營運成本、風險管控與實踐綠色旅宿的關鍵核心。
6	經濟績效	3.1 營運績效	本公司的經濟績效攸關公司獲利與現金流韌性，影響投資布局與利害關係人信任。
7	溫室氣體	4.3 溫室氣體排放	本公司落實溫室氣體盤查與減量履行環境責任，同時追求符合全球淨零趨勢基礎；掌握自身及價值鏈的碳排放現況，透過數據管理驅動減碳行動，響應國家 2050 淨零碳排目標。
8	產品安全	3.2 產品安全	本公司為醫藥通路業者，負責藥品及衛材自製造端至醫療院所、藥局及消費者之運銷與供應，產品安全直接影響病患用藥安全、醫療品質與社會信任，亦高度關聯《藥事法》與優良運銷規範（GDP）之法規遵循。
9	氣候變遷	4.4 氣候行動	氣候變遷帶來的極端氣候事件與轉型法規壓力，成為影響企業永續經營的關鍵風險；本公司透過導入 TCFD 架構，主動鑑別氣候風險與機會，強化氣候治理提升組織韌性。
10	職業安全管理	5.4 職業安全管理	本公司保障員工職場作業安全、提升企業效率，建立員工保護基石；創造安全工作環境，確實執行工作流程規範，同步提供告各項職場安全教育訓練，有效預防職業災害，進而減少損失，降低成本，並建立良好的安全文化，提升員工福祉和企業形象。

1.5.1 重大議題變動

對比 113 年重大議題，評估衝擊度與持續性，與 114 年重大議題間含 5 個移除主題、5 個新增主題（含 TCFD），2 個調整主題（含 SASB），重大議題變動說明如下表。

主題面	年度重大主題		準則	說明
	2024	2025		
治理面	誠信經營	誠信經營	GRI	維持
	資訊安全	資訊安全	自訂	維持
	經濟績效	營運績效	GRI	維持
	企業形象			企業形象與營運相關，整合至風險管理，不單獨為重大議題，故移除。
	法規遵循			法規遵循為公司營運最基本基礎，亦無任何違法事項，故移除。
	內稽內控			公司嚴謹執行各項內稽內控項目，無任何違法事項，故移除。
		風險管理	TCFD	新增
	產品品質	產品安全	SASB	因應 SASB 準則揭露要求，調整相關內容修正為產品安全議題。
社會面	員工健康	福利與薪資	GRI	員工健康為公司福利項目之一，故調整於福利與薪資議題。
	人權政策		GRI	公司遵守人權政策且無任何違法事項，故移除。
	勞資關係			勞資溝通管道及作為，爲勞資雙方建立和諧勞資關係管道無重大風險，故移除。
		職業安全管理		新增
環境面		水資源管理	GRI	新增
		溫室氣體	TCFD	新增
		氣候變遷	TCFD	新增

1.6 聯合國永續發展目標

UN SDGs（United Nations Sustainable Development Goals，聯合國永續發展目標）是聯合國在 2015 年發布一系列 2016 至 2030 年的永續目標，目的是要引領全球企業走向全人類更理想的未來。UN SDGs 共有 17 項目標，本公司在永續發展目標執行如下，相關因應政策或策略於後續章節依序揭露說明之。

永續發展	公司治理	經濟績效	環境守護	社會共融
1.1 永續發展管理架構 1.2 永續發展政策 1.3 鑑別利害關係人與重大主題 1.4 各利害關係人關注之議題 1.5 重大主題揭露 1.6 聯合國永續發展目標	2.1 董事會 2.2 誠信經營 2.3 風險管理 2.4 資訊安全 2.5 永續供應鏈	3.1 營運績效 3.2 產品安全 3.3 產業發展	4.1 資源效率 4.2 水資源管理 4.3 廢棄物管理 4.4 溫室氣體排放 4.5 氣候行動	5.1 多元化與平等 5.2 薪資福利 5.3 勞資關係 5.4 職業安全管理 5.5 社會參與 5.6 社會公益

CHAPTER

2

公司治理

2.1 董事會
2.2 誠信經營
2.3 風險管理
2.4 資訊安全
2.5 永續供應鏈

本公司治理架構係由全體股東所組成之股東會為最高議事機關，經股東會選任之董事組成董事會為公司之業務執行機關，董事長對外代表公司，為公司之最高負責人。

2.1 董事會

盛弘醫藥董事會依循公司治理守則規定辦理：董事會之各項治理責任，指導公司營運策略、監督管理階層、對公司及股東負責，將公司治理制度各項作業安排，確保依照法令、公司章程規定，以及股東會決議行使職權。

2.1.1 董事人選提名、選舉

盛弘醫藥董事會成員，依循本公司董事會組織章程召開、辦理、督導各項管理業務：因應法規之完備性，本公司於 114 年 12 月成立提名委員會，強化董事會之管理功能。

2.1.1.1 提名委員會

盛弘為健全本公司董事會功能及強化管理機制，參酌「上市上櫃公司治理實務守則」相關規定訂定本公司提名委員會組織規程，以資遵循；並於 114 年 12 月 19 日成立委員會並召開會議。

本委員會由董事會推舉至少三位董事組成之，其中應有過半數獨立董事參與，並由委員會成員互選一名為召集人。

董事加入本委員會之任期，除法令或本公司章程另有規定外，為董事會推舉之日起至董事任期屆滿。

⊙ 表 1：提名委員會委員出席

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	陳厚銘	1	0	100%	
獨立董事	吳根在	1	0	100%	
獨立董事	李書行	1	0	100%	
獨立董事	姚琇碧	1	0	100%	
董事長	楊弘仁	1	0	100%	
董事	張長榮	1	0	100%	
董事	孫智麗	1	0	100%	

⊙ 表 2：提名委員會召開

提名委員會	主題及決議事項	備註
114 年 12 月 19 日	1. 選舉召集人 2. 114 年董事進修課程報告	

2.1.2 董事會多元化及獨立性

盛弘醫藥現任董事會成員 114 年無任何改選，董事會仍由 11 位董事組成，包含 4 位獨立董事，成員具備醫藥、財金、商務及管理等領域之豐富經驗與專業；成員組成符合性別平等，女性董事比率達 27.3%，其資格條件均符合法律規定之董事規範。董事會成員暨具備之產業經驗與專業能力請參閱下表。

⊙ 表：董事成員暨專業背景

職稱	姓名	性別	選（就）任日期	任期	專業資格與經驗背景（註 1）
董事長	敏盛醫控股份有限公司 代表人：楊弘仁	男	113/06/24	3	• 專業：國立臺灣灣大學醫學系；具有醫療專業之工作經驗及具備本公司所需之營運判斷能力、國際市場觀及決策能力等。 • 經驗：康寧醫院院長 / 北京嫣然天使兒童醫院院長 / 敏盛綜合醫院負責醫師。
副董事長	敏盛醫控股份有限公司 代表人：許盛信	男	113/06/24	3	• 專業：國立臺灣大學經濟學系；具有投資行銷管理及營運管理之工作經驗及具備本公司所需之商務、產業知識及危機處理能力。 • 經驗：外商銀行負責整體台灣市場業務 • 台灣多家電子業上市櫃公司擔任專業高階經理人。
董事	敏盛醫控股份有限公司 代表人：劉慶文	男	113/06/24	3	• 專業：元智管理學院 EMBA；具有醫療機構管理及營運管理之工作經驗及具備本公司所需之產業知識、會計及財務分析能力等。 • 經驗：敏盛綜合醫院醫事副院長 / 盛弘醫藥（股）公司董事長
董事	敏盛醫控股份有限公司 代表人：孫智麗	女	113/06/24	3	• 專業：英國劍橋大學管理學院博士；具有學術及本公司業務所需之專業經驗及具備本公司所需之商務、產業知識等。 • 經驗：台灣經濟研究院生物科技產業研究中心及智慧財產評價服務中心主任 / 國立臺灣大學生物科技研究所兼任副教授 / 國立清華大學科技管理研究所兼任副教授
董事	敏盛醫控股份有限公司 代表人：陳文鍾	男	113/06/24	3	• 專業：國立臺灣灣大學醫學系；具有醫療專業之工作經驗及具備本公司所需之產業知識、危機處理能力及決策能力等。 • 經驗：國立臺灣大學臨床醫學研究所醫學博士 / 國立臺灣大學醫學系醫學士 / 國立台灣大學醫學院內科暨急診醫學科教授 / 台大醫院心血管中心主任 / 台大醫院心臟內科主任 / 台大醫學院急診醫學科主任 / 台大醫院急診醫學部主任
董事	榮楊管理顧問有限公司 代表人：張長榮	男	113/06/24	3	• 專業：美國南加州大學 (USC) 公共行政管理研究所碩士；具有醫療機構管理及資產管理之工作經驗及具備本公司所需之領導能力。 • 經驗：敏盛經國總院行政副院長 / 亞太健康（股）公司副執行長 / 中華民國區域醫院協會第五、六屆理事 / 桃園縣巡守大隊副大隊長

職稱	姓名	性別	選(就)任日期	任期	專業資格與經驗背景(註 1)
董事	楊陳彩碧	女	113/06/24	3	• 專業：師範大學物理系；具有學術、投資管理及本公司業務所需之專業經驗。 • 經驗：台北醫學院助教、講師 / 新生醫校校長 / 久裕股份有限公司董事長 / 敏盛資產管理(股)公司董事長
獨立董事	吳根在	男	113/06/24	3	• 專業：國立台灣會計學系 (80 年度高等會計師考試及格)；具會計、財務及本公司業務所需之工作經驗。 • 經驗：勤業眾信聯合會計師事務所查帳員 / 查帳組長、製造業財務長、管理處處長、誠信聯合會計師事務所合夥會計師、經濟部中小企業處、企管顧問公司特別講座講師。 • 吳獨董具豐富的會計實務經驗，透過其專業在各項資料審核方面能均給予精闢指導，並能提供適切的建議方向。
獨立董事	李書行	男	113/06/24	3	• 專業：美國紐約大學會計博士；具本公司業務所需相關科系之公私立大專院校講師：具商務、財務、會計及本公司業務所需之專業經驗。 • 經驗：國立台灣大學財務副校長 / 管理學院院長 / 會計學系系主任、東海大學管理學院代理院長 / 會計系講座教授、中華會計教育學會理事長 • 李獨董具財會專業，並具其他產業多年之獨立董事經驗；能提供本公司多元產業經營經驗分享並在產業整合分析、風險管理等提供管理決策意見。
獨立董事	陳厚銘	男	113/06/24	3	• 專業：國立台灣大學商學研究所行銷組博士；具本公司業務所需相關科系之公私立大專院校講師；具商務及本公司業務所需之專業經驗。 • 經驗：財團法人商業發展研究院院長、國立中興大學社會科學暨管理學院院長。 • 陳獨董具有管理專業，亦具其他產業獨立董事經驗，能適時提供經營與管理之多元建議並在實務作業給予明確指導。
獨立董事	姚琇碧	女	113/06/24	3	• 專業：密蘇里大學哥倫比亞分校企業管理學碩士；具應用分析財報、評估產業併購及本公司業務所需之專業經驗。 • 經驗：東海大學超 EPOST/ 國立中正大學財金學系 /Ginko International Co., LTD 代理發言人 / 永勝光學(股)公司董事長室主任。 • 姚獨董具有管理專業，亦具其他產業董事經驗，能提供本公司多元產業經營經驗的建議方向並在分析財報、評估產業併購提供管理決策意見。

註：本公司全體董事經查目前皆未有公司法第 30 條各款情事。

2.1.3 利益迴避事項

董事會成員依循法令規定，參與董事會暨各功能性委員會之會議召開討論與表決事項，114 年度利益迴避事項結果彙整如下表。

⊙ 表：董事會成員利益迴避事項

日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
114.10.16	楊弘仁 陳文鍾	調整本公司經營管理之醫療院所營運保證金案，提請討論。	楊弘仁董事長擔任敏盛綜合醫院負責醫師、陳文鍾董事擔任敏盛醫療體系總院長職務	排除應利益迴避之 2 位董事後，其餘出席董事無異議照案通過
114.12.19	楊弘仁 張長榮 陳文鍾 劉慶文	擬捐贈新台幣壹佰萬元予財團法人台灣聯合醫學基金會案，提請討論。	擔任財團法人台灣聯合醫學基金會董事職務	排除應利益迴避之 4 位董事後，其餘出席董事無異議照案通過
114.12.19	楊弘仁	轉投資事業精準健康 (股) 公司 114 年現金增資認股案，提請討論。	擔任精準健康股份有限公司董事長職務	排除應利益迴避之 1 位董事後，其餘出席董事無異議照案通過
114.12.19	楊弘仁 劉慶文	本公司年終獎金規劃暨經理人年終獎金發放案，提請討論。	本公司執行長及總經理	排除應利益迴避之 2 位董事後，其餘出席董事無異議 照案通過

2.1.4 董事會績效評估

本公司依據「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」第六條辦理：每一年度之董事會績效評估。本年度受評期間自 114 年 01 月 01 日至 114 年 12 月 31 日止，董事會績效考核自評問卷及功能性委員會績效考核自評問卷由公司治理單位評分。

◆ **績效評估結果：** 董事成員自我考核自評問卷 11 份，回收 11 份，自評分數平均 98.5 分；董事會績效考核自評分數為 98.9 分，功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會、提名委員會）自評分數分別為 100 分、100 分、100 分、100 分，請參閱議事手冊。本案並於第一屆第二次提名委員會通過，提送董事會報告。

2.1.5 董事會成員進修

本公司董事參加金融監督管理委員會檢查局、社團法人中華公司治理協會、社團法人中華獨立董事協會等單位辦理之各項進修課程，所有董事 11 人，總計共完成 84 小時進修，符合公司治理評鑑要求。各董事（含獨立董事）進修主題與時數統計如下表。

⊙ **表：董事會成員進修統計**

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事	楊弘仁	114/08/08 114/11/07	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任 勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3 3
董事	許盛信	114/08/08 114/11/07	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任 勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3 3
董事	張長榮	114/08/08 114/11/07	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任 勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3 3
董事	孫智麗	114/08/08 114/11/07	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任 勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3 3
董事	陳文鍾	114/08/08 114/11/07	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任 勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3 3

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事	劉慶文	114/08/08	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任	3
		114/11/07		勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3
董事	楊陳彩碧	114/08/08	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任	3
		114/11/07		勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3
董事	吳根在	114/08/08	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任	3
		114/11/07		勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3
董事	李書行	114/06/06	金融監督管理委員會檢查局	金控公司內部稽核座談會	3
		114/08/08	社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任	3
		114/11/07		勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3
		114/11/21	社團法人中華獨立董事協會	【富邦洗防講堂 - 金融科技】不只是虛擬貨幣 - 談區塊鍊對金融體系的未來想像	3
董事	陳厚銘	114/07/24	社團法人中華公司治理協會	企業風險及企業社會責任	3
		114/07/24		營業秘密保護與舞弊偵防實務	3
		114/08/08		企業併購之董監責任	3
		114/11/07		勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3
董事	姚琇碧	114/05/27	社團法人中華公司治理協會	競爭力 vs 生存力，ESG 趨勢與策略	3
		114/05/27		從不法案件談洗錢防制與反資恐	3
		114/08/08		企業併購之董監責任	3
		114/11/07		勞動爭議防免及公司治理 (含性平)	3

註：董事進修詳細資訊，請參閱本公司 114 年報或公開資訊觀測站

盛弘醫藥為確保永續發展目標與政策落實，強化董事會管理制度，設置各項功能性委員會，如：審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會、永續發展委員會等，共同推動、監督本公司各項營運風險、薪資報酬之關連性績效、永續發展目標推動工作，將本公司企業營運核心指標，落實到各相關部門。

2.1.6 審計委員會

盛弘醫藥審計委員會依循本公司「審計委員會組織規程」執行職權。114 年度全體委員皆出席委員會議。

本公司審計委員會委員共同出席討論：「營業報告書」、「財務報表」、「盈餘分配」、「盈餘轉增資發行新股」、「簽證會計師之獨立性與適任性評估暨簽證會計師委任案」、修正「內部控制制度」與「內部稽核細則」；「內控控制制度聲明書審議」、轉投資事業精準健康（股）公司 114 年現金增資認股案、115 年度稽核計畫等議案。本會委員出席統計暨主題決議事項，請參考以下表 1、表 2。

⊙ 表 1：審計委員會出席統計

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	吳根在	6	0	100%	
獨立董事	李書行	6	0	100%	
獨立董事	陳厚銘	6	0	100%	
獨立董事	姚琇碧	6	0	100%	

⊙ 表 2：審計委員會召開

審計委員會	主題及決議事項	備註
114 年 03 月 14 日	1. 113 年度營業報告書及財務報表案，提請討論。 2. 113 年度盈餘分配案，提請討論。 3. 盈餘轉增資發行新股案，提請討論。 4. 114 年度簽證會計師之獨立性與適任性評估案，提請討論。 5. 114 年度簽證會計師委任案，提請討論。 6. 內部控制制度聲明書審議案，提請討論。 7. 修正本公司「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」案，提請討論。	
114 年 05 月 09 日	1. 114 年第一季合併財務報表案，提請討論。	
114 年 08 月 08 日	1. 114 年第二季合併財務報表案，提請討論。 2. 擬資金貸與精準健康 (股) 公司柒仟萬元整，提請討論。	
114 年 10 月 17 日	1. 調整本公司經營管理之醫療院所營運保證金案，提請討論。 2. 本公司財務長任命案，提請討論。	
114 年 11 月 07 日	1. 114 年第三季合併財務報表案，提請討論。 2. 修正本公司「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」案，提請討論。	
114 年 12 月 19 日	1. 擬訂 115 年度稽核計畫，提請討論。 2. 轉投資事業精準健康 (股) 公司 114 年現金增資認股案，提請討論。	

2.1.7 薪資報酬委員會

盛弘醫藥薪資報酬委員會依循本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，討論年度董事、專業經理人薪酬案、員工酬勞暨盈餘提撥分配基層員工比率、年終獎金等薪酬案，將委員討論後之決議送呈董事會討論，健全公司董事及專業經理人報酬制度。114 年薪資報酬委員會委員出席請參考表 1，會議決議事項請參考表 2。

⊙ 表 1：薪資報酬委員會出席統計

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	李書行	4	0	100%	
獨立董事	陳厚銘	4	0	100%	
獨立董事	吳根在	4	0	100%	
獨立董事	姚琇碧	3	1	75%	

⊙ 表 2：薪資報酬委員會召開

薪酬委員會	主題及決議事項	備註
114 年 03 月 14 日	1. 本公司智醫康寓事業部副總經理薪酬案，提請討論。 2. 113 年董事酬勞、員工酬勞提比列暨金額案，提請討論。 3. 公司基層員工定義及盈餘提撥分配基層員工比率案，提請討論。	• 經主席徵詢出席委員，無異議照案通過並呈送董事會討論。 • 經主席徵詢出席委員，無異議照案通過並呈送董事會討論。 • 經主席徵詢出席委員，修正公司基層員工人數分佈後通過，並呈送董事會討論。
114 年 05 月 09 月	1. 本公司董事 (含獨立董事) 會議出席費調整案，提請討論。 2. 本公司高階經理人薪資報酬與 ESG 績效評估連結政策訂定案，提請討論。	• 本案經主席徵詢出席委員，無異議照案通過並呈送董事會討論。 • 本案經主席徵詢出席委員，無異議照案通過並呈送董事會討論。
114 年 05 月 09 日	1. 本公司財務長薪酬案，提請討論。	• 本案經主席徵詢出席委員，無異議照案通過並呈送董事會討論。
114 年 11 月 07 日	1. 本公司年終獎金規劃暨經理人年終獎金發放案，提請討論。	• 本案說明內容請補充自今年起不再按月提撥年終基本獎金；其餘提案內容，經主席徵詢出席委員，無異議照案通過並呈送董事會討論。

2.1.7.1 年度薪酬（資）政策

本公司年度酬金訂定及給付政策，主要分為董事酬金（含獨立董事，包含董事酬勞、定額車馬費、會議出席費及業務執行費用）與董事兼任員工酬金（含兼任員工薪資、各項加給與獎金）兩大部分。

◆ 董事酬勞：

係依據本公司章程第二十一條規定辦理：本公司年度如有獲利，得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於百分之三為董事酬勞。依此原則提列，公司個體部分 114 年度提撥比例為稅前淨利 1%，該比例業經本公司第八屆第十二次董事會通過，擬提報至 115 年度股東會通過後發放。

董事執行職務之報酬，依董事出席率、個人產業經驗及專業對公司經營績效及公司營運之參與程度為原則。另依公司規定每年進行一次績效評估，並依各評量項進行加權數據計算後參與董事酬勞分配。評量項目包含但不限董事身分別、兼任經理人、會議出席率、任職期間、融資連帶保證、董事會績效自評等綜合考量後計算酬金比例。其他子公司之董監酬勞亦依照公司章程做提撥，並依循法定程序通過後始能發放。定額車馬費等依市場行情制定，會議出席費則於董事會、薪酬委員會、審計委員會或永續發展委員會召開時依照實際出席狀況給付之。

◆ 員工（包含經理人）薪酬：

依據公司訂定之員工敘薪辦法，針對各職務權責範疇並參考同業水準予以核敘，含薪資、各項加給及獎金、員工酬勞等。

員工酬勞係依據本公司章程第二十一條規定：本公司年度如有獲利，應提撥百分之六至百分之十為員工酬勞（本項員工酬勞數額以不低於 10% 作為基層員工酬勞分配），由董事會決議以股票、或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。依此原則提列，公司個體部分 114 年度提撥比例為稅前淨利 6%，該比例業經本公司第八屆第十二次董事會通過，擬提報至 115 年度股東會通過。

本公司對於經理人之聘用及薪資報酬給付，以考量公司營運發展所需之人才條件並依職務職責範疇，提送薪酬委員會審議並提請董事會通過；在績效表現評估中對於經理人執行績效考核制度，該制度之評量包含個人總體績效對組織的價值、與成員合作的能力及團隊精神、表現不佳的風險性、是否具備工作潛力、拔擢提升評估，評分機制包含類別選擇及分數評核，並考量管理部門之目標達成率及公司獲利率等綜合考量後為發放原則，建構合理、公平、具激勵性且與經營績效相互連結之薪酬架構。

⊙ 表：114 年度合併財報內董事及經理人酬金

職稱	酬金總額（新臺幣仟元）	酬金總額占稅後純益比率
董事	7,185	5.07%
專業經理人	30,740	21.69%

2.1.7.2 與經營績效及未來風險之關聯性

本公司經理人績效以風險管控為原則，以確保職責範圍內可能的風險予以管理及防範，依實際績效表現核給評等結果，並連結相關獎酬。相關給付酬金標準及制度，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。

配合公司 ESG 政策及永續發展，擬制訂 ESG 績效與本公司高階經理人薪酬連結，其績效評估項目包含但不限如下：

◆ **績效指標，佔比 80%**
包含：

財務指標：策略目標達成、營業收入、EPS
非財務指標：個人總體績效對組織的價值、與成員合作的能力及團隊精神。

◆ **永續發展指標，佔比 20%**
包含：

環境構面 (E)：溫室氣體盤查與認證、能源管理。
社會構面 (S)：社區關懷參與、落實勞動法令、員工健康管理。
公司治理構面 (G)：強化利害關係人溝通管道、投資人關係管理。

各項經營階層之重要決策係衡酌各種風險因素，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，除業務部門之績效獎金之連動外，並反映於年度年終獎金之分配。本公司經理人之薪酬經薪資報酬委員會審議後提送董事會通過後發放並適時檢討及調整，以符薪酬政策及公司永續經營之精神。

2.2 誠信經營

盛弘醫藥爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司與集團企業組織之所在地主管機關法令，執行本公司之「誠信經營」。本公司「誠信經營」管控適用範圍及於本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織等，具體規範本公司人員執行業務應注意事項。

◈ 主題方針 ◈

重大議題：誠信經營	
重要性	盛弘醫藥所屬之醫藥產業，高度重視專業倫理與法令遵循，誠信經營為公司治理與永續發展之核心基礎。公司營運過程涵蓋藥品採購、行銷推廣、醫療機構合作及供應鏈管理，若未妥善落實誠信原則，恐對公司聲譽、法遵風險及利害關係人信任造成重大影響，故將誠信經營列為重大 ESG 議題。
影響與衝擊	誠信經營為盛弘醫藥公司治理與永續發展之關鍵基礎。由於本公司營運涉及醫藥產品、醫療機構合作及供應鏈管理，若未妥善落實誠信與法令遵循，可能對公司聲譽、法遵風險及利害關係人信任造成重大影響。反之，透過建立完善之誠信經營制度與內部管理機制，有助於降低營運與法規風險，強化醫療專業信任，並提升公司治理品質與長期經營穩定性。
政策	依循「誠信經營守則」、「道德行為準則」及相關法令規範，落實反貪腐、反不正當利益及法令遵循機制，並由董事會及高階管理階層負責督導誠信經營政策之執行與改善。
策略	◆ 建立誠信經營及法遵管理機制，納入內部控制與內部稽核制度。 ◆ 定期對董事、經理人及員工辦理誠信經營與法遵教育訓練。 ◆ 設置具保密性之檢舉管道，並訂有檢舉人保護措施。 ◆ 於供應商評選及管理中納入誠信與法遵要求。
目標與標的	◆ 維持零重大違反誠信經營或貪腐裁罰案件。 ◆ 董事、經理人及員工誠信經營教育訓練完成率達 100%。 ◆ 主要供應商誠信承諾簽署率達 100%。
管理評量機制	◆ **零違規**：達成年度無發生重大違反誠信經營之法律訴訟案。 ◆ **全覆蓋**：全體董事、管理階層及員工參與誠信經營教育訓練達 100%。 ◆ **清廉供應鏈**：主要供應商簽署誠信廉潔承諾書比例達 100%。

重大議題：誠信經營	
績效與調整	◆ **誠信經營文件優化：**依據最新法令及實務經驗，檢視並修訂《誠信經營作業程序及行為指南》，特別是利益衝突、餽贈 / 招待的規範細節，使其更具操作性。 ◆ **檢舉管道可見度提升：**確保內外部檢舉管道（如電子郵件、專線）在公司網站、內部公告及員工手冊中顯著且易於存取。 ◆ **全員強制性教育訓練：**舉辦至少兩場全體員工（含董事、經理人）的誠信經營訓練，內容涵蓋反貪腐、反賄賂、內線交易防範等，並要求簽署承諾書。 ◆ **初步不誠信行為風險評估：**針對採購、業務、行銷、新藥 / 醫療服務開發等高風險部門，進行初步的風險點識別與盤點。 ◆ **供應商誠信承諾書全面簽署：**確保所有現有及新合作的供應商皆簽署《誠信經營承諾書》。

2.2.1 誠信經營

盛弘醫藥誠信經營管理，係依循本公司「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」等，辦理及宣導年度各項企業營運所需遵守之誠信經營行為。

本公司誠信經營準則辦理及宣導範圍：包含董事成員、員工、供應商（承攬商）、相關之各利害關係人。相關年度簽署確認統計請參考下表 1、2。

⊙ 表 1：董事（含獨董）簽署

簽署內容	董事成員 (人)	簽署數量（份）
董事聲明書	7	7
獨立董事 (選任時) 聲明書	4	4
未有違反誠信原則行為聲明書	11	11

⊙ 表 2：員工簽署

簽署內容	員工 (人)	簽署數量（份）
保密同意書 (註 1)	224	224
個人資料提供同意書 (註 1)	224	224
人員資訊安全守則 (註 2)	111	111

註 1：2025 年保密同意書及個人資料提供同意書簽署人數包含離職員工人數。
註 2：配合資安要求，自 2024 年起新進人員均需簽署人員資訊安全守則，人數統計均包含離職人員。

2.2.2 檢舉、獎懲、申訴制度

盛弘醫藥依循「檢舉非法或不道德或不誠信行為案件之處理辦法」建置本公司內外部檢舉管道及處理制度，落實執行本公司之道德行為準則與誠信經營作業程序及行為指南」，同步確保檢舉人與相關人合法權益，實現公司永續發展。

本公司內、外部申訴 (檢舉) 管道及處理制度，確保申訴 (檢舉) 人之合法權益。任何發現本公司可能涉及不誠信行為之情事時，可透過下列管道辦理。

◆ 檢舉類型暨專責單位

發言人及代理發言人：受理股東投資人等利害關係人之檢舉。
董事長室及稽核室：受理公司同仁、客戶、供應商之檢舉。

◆ 檢舉管道

書信郵寄：
公司登記地址，指定收件人專責單位主管。

專線電話：
(03)346-9595 依語音提示撥打專責分機，洽詢專責單位主管。

親自陳報。

2.3 風險管理

盛弘醫藥參照主管機關訂定之「上市上櫃公司風險管理實務守則」，協助本公司在面對營運風險因素時，執行風險議題鑑別暨管控。

本公司風險管理工作小組依序鑑別出 114 年度之風險議題，鑑別範圍涵蓋組織內、組織外；風險面向包含「財務」、「策略」、「災害」、「營運」等。針對各項風險議題進行管控與因應措施，持續管控本公司在遭遇可能風險仍能穩健發展。本章節針對風險管理議題評估鑑別、管控措施等揭露，強化本公司風險管理制度。

主題方針

重大議題：風險管理		
重要性	面對快速變動的經營環境，企業須有效因應財務、營運、法規、氣候、資安及人力等多元風險。完善的風險管理機制有助於降低不確定性對營運與財務之衝擊，提升決策品質與組織韌性，並強化公司治理與利害關係人信任。因此，本公司將風險管理列為高度重大之永續議題，納入長期經營與治理架構中。	
影響與衝擊	◆ **財務影響：**利率、信用與資金風險影響獲利與現金流 ◆ **營運影響：**供應斷鏈、系統中斷影響營運連續性	◆ **法規與政策影響：**碳費、法遵風險增加營運成本 ◆ **組織影響：**人才接班斷層影響策略執行與穩定性
政策	◆ 將風險管理納入公司治理與營運決策流程 ◆ 系統性辨識、評估與監控各類重大風險	◆ 採取預防、降低與分散風險之管理原則 ◆ 定期檢視並持續精進風險管理制度
策略	◆ 定期進行全面性風險盤點與評估 ◆ 依風險性質制定因應與改善措施	◆ 將重大風險納入營運持續與應變計畫 ◆ 強化跨部門協作與董事會監督機制
目標與標的	◆ 重大營運或合規風險事件：0 件 ◆ 重大風險定期評估與管理覆蓋率：100% ◆ 關鍵風險改善行動完成率：100%	
管理評量機制	◆ 董事會及高階管理層定期監督風險管理成效 ◆ 內控制度與內部稽核查核 ◆ 重大風險事件通報與根因分析	
績效與調整	本公司定期檢視風險管理績效，依內外部環境變化滾動調整管理措施，持續優化制度與流程，提升整體營運韌性與永續經營能力。	

2.3.1 風險管理會議召開

盛弘醫藥風險管理小組於 114 年 12 月 4 日召開會議，由風險管理工作小組向委員說明本年度各項風險議題鑑別及制定管理措施，由委員會確認各項風險議題與鑑別程序，進行重要的管理與監督。

⊙ 表 1：114 年風險管理小組出席統計

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
副總經理	柯維信	1	0	100%	
副總經理	吳明訓	1	0	100%	
副總經理	何偉光	1	0	100%	
副總經理	蔡玉芳	1	0	100%	
協理	黃雅玫	1	0	100%	
副理	葉培育	1	0	100%	

註：本委員會設置於審計委員會之內，由獨立董事擔任主席，會議召開時由轄下成員向董事會進行報告。

⊙ 表 2：風險管理小組會議

風險管理工作小組	主題及決議事項	備註
114 年 12 月 4 日	1. 115 年風險各項評分 2. 決議 115 年高風險列管議題 3. 115 年氣候風險各項評分 4. 決議 115 年氣候風險各項管理措施	

2.3.2 風險報導

114 年本公司風險管理會議暨管理小組就永續發展之重大性原則，進行風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、監督與審查機制等程序，持續進行重要各項風險議題鑑別，後續依據評估結果，訂定風險管理措施；下表為各項風險議題（氣候相關風險議題於第四章節揭露）、影響層面、管理措施揭露說明。

⊙ 表：114 年風險議題鑑別暨管理措施

面向	組織	風險描述	可能風險項目	影響（質化、量化並行）	目前管理措施
財務	內	1. 成本結構缺乏競爭力 2. 債信差評 3. 現金流不足	租賃 % 缺乏彈性	客戶租賃意願降低	1. 設定可接受租賃 % 底線 2. 改為階梯式租賃 3. 導入保底租金
			帳務漏失	影響收入	以品管手法如 PDCA 找出疏漏原因，並進行教育訓練或修正作業程序
			未能正確完整辨識關係人交易名單	導致漏未揭露及申報關係人交易而導致更正申報	1. 定期更新關係人名單 2. 進行教育訓練
			轉投資評估偏弱	投資損益影響公司財務數據	新增投資審核小組運作
			信用風險 - 應收帳款呆帳率	應收款項尚未收款	1. 新客戶交易前進行信用評估 2. 建立應該帳款分析，並定期追蹤收款情況 3. 對逾期帳款進行專案管理， 視情況採取停供，縮減額度或法律行動
			子公司監理力度較差	投資損益影響公司財務數據	加強監管子公司運營或整合
策略		1. 研發技術外流 2. 客戶關係不良 3. 產品利基消失	客戶組織異動過大	影響收入預算	1. 定期蒐集客戶資訊，業務與高層定期策略對談 2. 分散客戶組合，單一客戶營收比例不宜過高 3. 發展不同商業模式客戶

面向	組織	風險描述	可能風險項目	影響（質化、量化並行）	目前管理措施
財務	外	1. 會計稅法修改 2. 原物料上漲 3. 經濟衰退 4. 利率波動 5. 貨幣無法兌換 6. 股東施壓	客戶財務不佳	影響收入穩定	1. 定期評估客戶財務與營運數據 2. 搭配帳期縮短或預收 3. 必要時暫停供貨，避免損失進一步惡化
			匯率變化大（短期）	影響廠商進口意願	1. 建立具韌性供應鏈體系 2. 分散供應來源，避免對單一供應商或地區之高依賴度 3. 強化供應鏈風險預警能力
			供應商調漲售價	對外供應失去競爭力	1. 隨時監控市場售價 2. 尋找替代藥品，供客戶選擇是否可以替換
			未熟悉稅務法令修改	導致未能抵減稅額或申報錯誤而產生稅務損失	1. 由負責單位主動監控法令修改內容 2. 進行人員訓練
			未熟悉國際會計準則變動	導致財務報表表達錯誤	1. 由負責單位主動監控法令修改內容 2. 進行人員訓練
			證管法令修改	未及因應法令變動	1. 由負責單位主動監控法令修改內容 2. 進行人員訓練
			銀行利率波動	利息費用增加	1. 建立利率風險管理機制，降低利率波動對財務績效的影響 2. 維持穩定之資金結構與借款組合 3. 定期檢討利率趨勢與資金需求，適時調整財務策略
			利率風險	進行長期借款調整，未來將持續與銀行洽談借款條件及其他可能減少利息支出	1. 建立利率風險管理機制，降低利率波動對財務績效的影響 2. 維持穩定之資金結構與借款組合 3. 定期檢討利率趨勢與資金需求，適時調整財務策略
			法規風險 - 2026 年碳費徵收（稽核）	營運成本增加	1. 持續關注國內碳定價與氣候政策發展，及早因應 2. 將碳費風險納入氣候風險管理 3. 透過減碳與效率提升，降低碳費負擔

2.3.3 內稽內控

盛弘醫藥依循本公司「公司治理守則」規定：考量本公司及子公司整體之營運活動，應建立有效之內部控制制度，並隨時檢討，公司內、外在環境之變動，俾確保該制度之設計及執行持續有效。

114 年，本公司確實辦理內部控制制度自行評估作業，並作成紀錄、追蹤及落實改善，並提董事會報告；董事會每年檢討內稽內控評估結果、稽核報告，評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，以確保該制度持續有效實施，落實公司治理制度。

2.3.4 稽核範圍

本年度在永續資訊管理稽核範圍：包含設置永續發展委員會、永續資訊編制、重大性原則、永續揭露清單、第三方機構人員適任性、資訊安全、電子計算機處理循環等，經由稽核人員檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，確保內部控制制度得以持續有效實施。

2.3.5 永續資訊管理稽核現況

盛弘醫藥依據本公司「永續資訊之管理：內部控制制度及內稽稽核制度」執行年度稽核，相關稽核事項與結果如下 2.3.5.1 與 2.3.5.2 及 2.3.5.3 等章節。

2.3.5.1 永續資訊之管理 - 查核程序

- 是否設置永續發展委員會？若有，是否依『永續發展委員會組織規程』規定辦理。
- 永續資訊編製是否參考並選擇適用之法令、準則、架構與利害關係人關注之重大永續議題要求，以確保相關資訊揭露反映企業的永續經營活動。
- 是否訂定重大性原則，並依此原則進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估。
- 永續揭露清單是否經權責主管核准後分配予各相關單位進行資料蒐集。
- 永續資訊是否考量估計、假設、判斷對資訊精確度的影響，其判斷、估計之評估及決策是否經權責主管核准。
- 與永續資訊編製攸關之組織架構變更、估計與假設方法之變更及科技系統之變更等，是否經相關之評估及權責主管核准。
- 是否定期檢視指標之合理性及前期評估結果、假設變動對估計之影響性，以及評估國內外趨勢及法規對永續資訊編製的影響性。
- 是否於公司網站、年報及公開說明書及公開資訊觀測站揭露其永續發展採行措施、履行情形及推動永續發展量化數據與成效。
- 公司之永續資訊如有資料由第三方代為蒐集或編製，是否確保永續資訊的完整性、準確性及可靠性。
- 董事會及審計委員會是否定期評估永續資訊相關內部控制制度設計及執行之成效。
- 公司是否評估執行獨立確信或查證之第三方機構成員的適任性。

經執行上述各項查核程序和抽樣結果，本公司辦理《其他作業控制》永續資訊之管理，依據所設置的重要控制點，落實內部控制制度的精神，符合『內部控制制度』規定辦理，內部控制制度無重大異常事項。

2.3.5.2 資訊安全內部稽核表 - 查核程序

本稽核項目包含資訊安全管理系統（ISO 27001：2022 本文）、資訊安全政策、人員控制措施、實體控制措施、技術控制措施。 相關查核結果如表 1、表 2。

⊙ 表 1：稽核內容與結果

時間	年度執行現況、 績效統計	稽核報告出具日期	稽核項目	實際執行情形
第 3 季	依據 ISO 27001:2022 標準，每年至少一次執行內部稽核，以確保資安措施符合標準條文及組織自訂程序。114 年度資訊安全內部稽核計畫。	114/10/01	資訊安全管理系統 (ISO 27001：2022 本文)、資訊安全政策、人員控制措施、實體控制措施、技術控制措施。	1. 查核資訊室於 114/1/1~114/10/1 期間，稽核結果有 14 個觀察事項已於 114/12/31 改善完成，其餘均按照規定辦理。 2. 內部稽核查核項目，請參閱 ISO 27001:2022 之「資訊安全內部稽核表 (SH-ISMS-04-021A)」。

⊙ 表 2：114 年度內稽結果 (114/10/1)

稽核結果	稽核內容	改善措施
觀察事項	1. 114 年「資產盤點與風險評鑑清單 (SH-ISMS-04-007A)」及「風險評估報告 (SH-ISMS-04-008A)」，尚未完成。 2. 未制訂資訊安全風險處理計畫，且殘餘風險尚未辨識。 ▪ 未符合本文 4.1(組織是否已考量組織外部與內部環境之因素來決定資訊安全管理系統適用範圍 ?) ▪ 未符合本文 6.1.1(組織是否已規劃風險與機會的處理措施，並將措施整合於資訊安全管理系統流程中執行 ?) ▪ 未符合本文 6.1.2(組織是否已制訂資訊安全風險準則，已確保重複執行後其結果的可比較性，並識別、分析與評估資訊安全風險 ?) ▪ 未符合本文 6.1.3(資訊安全風險處理計畫和殘餘風險是否已由風險擁有者核准 ?)	1. 「資產盤點與風險評鑑清單 (SH-ISMS-04-007A)」、「風險評估報告 (SH-ISMS-04-008A)」。已於 114/10/30 完成。 2. ERP 版更後，再重新執行資產盤點與風險評鑑清單及風險評估。已於 114/12/31 完成。

稽核結果	稽核內容	改善措施
觀察事項	115 年資訊安全計畫預算尚未制定 ▪ 未符合本文 7.1(組織是否提供建立、實行、維護與持續改善資訊管安全管理系統所需之資源 ?)	預計 11/18 提供 115 資安預算清單初稿。已於 114/11/18 提供。 資安預算 (115 年正式版) 在 Q4 資安委員會通過後於董事會報告，再提供稽核備查。已於 12/19 完成。
觀察事項	113 年「資訊資產盤點清單 (SH-ISMS-04-007)」2 項 (Red Hat5.5、Oracle 11g) 高風險之改善方式為升級鼎新系統，截至 114/10/1，尚未改善完成。 ▪ 未符合本文 10.1(組織架構、業務程序、資訊和資訊設施有變更時，是否同步評估與調整資訊安全管理系統，確保資訊安全管理系統合宜適切及有效性 ?) ▪ 未符合本文 10.2(組織是否執行及追蹤矯正措施，並留存相對應之文件化證據，以供審查其有效性 ?)	ERP 版更後，再重新執行資產盤點與風險評鑑清單及風險評估。已於 114/12/31 完成。
觀察事項	114 年「資產盤點與風險評鑑清單 (SH-ISMS-04-007A)」，尚未完成。 ▪ 未符合本文 A5.9(資訊及其他相關聯資產之清冊：應製作並維護資訊及其他相關聯資產 (包括擁有者) 之清冊。) ▪ 未符合本文 A5.17(鑑別資訊：鑑別資訊之配置及管理應由管理過程控制，包括告知人員關於鑑別資訊的適切處理。)	「資產盤點與風險評鑑清單 (SH-ISMS-04-007A)」已於 10/30 完成。ERP 版更後，已於 114/12/31 更新「資產盤點與風險評鑑清單 (SH-ISMS-04-007A)」。
觀察事項	114 年「系統使用權限管理名冊 (SH-ISMS-04-026A)」尚未完成。 ▪ 未符合本文 A5.16(身分管理：應管理身分之整個生命週期。)	「系統使用權限管理名冊 (SH-ISMS-04-026A)」10/30 已完成 ERP 版更後，再更新名冊。已於 114/12/31 完成。
觀察事項	114 年「權限帳號檢視紀錄單 (SH-ISMS-04-027A)」尚未完成。 ▪ 未符合本文 A5.18(存取權限：應依據組織之存取控制的主題特定政策及規則，提供審查、修改及刪除對資訊及其他相關聯資產之存取權限。)	「權限帳號檢視紀錄單 (SH-ISMS-04-027A)」10/30 已完成 ERP 版更後，再更新名冊。已於 114/12/31 完成。
觀察事項	114 年外部稽核人員建議本公司應指派 2 位資訊人員取得 ISO 27001 證書，原有 1 位取得證書，但已於 114/9/7 離職。 ▪ 未符合本文 A6.3(資訊安全認知及教育訓練：組織和相關關注方之人員需接受與工作相關的資訊安全政策和程序的培訓及教育，並定期進行更新。)	1. 114/12/31 前提交上課資料。 2. 115 年內部稽核前，派遣同仁取得 ISO 27001LA 資格。同仁已於 12/30 規劃明年課程。
觀察事項	剩餘容量不足 10，才發 mail 通知警示，已經太遲，建議警示提醒應設置在 15 或 20 為宜，並符合「資訊資產安全作業說明書 (SH-ISMS-03-002)」之規定。 ▪ 未符合本文 A8.6(容量管理：資源之使用應受監視及調整，以符合目前容量要求及預期容量要求。)	放大警告值從 10G，修正為 15 G。預計 114/11/30 完成。已於 12/30 完成。

稽核結果	稽核內容	改善措施
觀察事項	ERP 系統升級，截至 114/10/1，尚未完成弱點掃描報告書。 ▪ 未符合本文 A8.8(技術脆弱性管理：應取得關於使用中之資訊系統的技術脆弱性資訊，並應評估組織對此等脆弱性之暴露，且應採取適切措施。)	11/10 已完成弱點掃描，並於 Q4 資安委員會報告。已於 114/11/12 完成。

2.3.5.3 電子計算機處理循環 - 查核程序

本查核程序包含資訊人員之功能及職掌劃分、系統開發及程式修改控制、編製系統文書之控制、程式及資料之存取控制、資料輸出入控制、電腦檔案及設備之安全控制、硬體及系統軟體之購置、使用及維護控制、系統復原計劃制度及測試程序之控制、資通安全檢查之控制、公開資訊申報作業。

⊙ 表：稽核內容與結果

時間	年度執行現況、績效統計	稽核報告出具日期	稽核項目	實際執行情形
第 3 季	依本公司內部風險評估結果設定之 2025 年度稽核項目。	114/10/31	資訊人員之功能及職掌劃分、系統開發及程式修改控制、編製系統文書之控制、程式及資料之存取控制、資料輸出入控制、資料處理控制、電腦檔案及設備之安全控制、硬體及系統軟體之購置 / 使用及維護控制、系統復原計劃制度及測試程序之控制、公開資訊申報作業及法令規章遵循事項	查核資訊企劃室於 113/10/1~114/9/30 期間之電子計算機處理循環，符合內部控制制度及法令遵循規定辦理。
第 3 季	依「公開發行公司建立內部控制制度處處準則」規定之 114 年度稽核項目。	114/10/31	資通安全檢查之控制及法令規章遵循事項	查核資訊企劃室於 113/10/1~114/9/30 期間之資通安全檢查之控制作業，符合內部控制制度及法令遵循規定辦理。

2.4 資訊安全

盛弘醫藥重視客戶隱私暨資訊安全管理要求，確保本公司所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，依據本公司「資訊安全政策規範」，提供本公司業務持續運作之安全管理，達到永續發展目的。

本公司於 113 年導入 ISO 27001 系統，建立完整資訊安全管理系統（ISMS）；成立跨單位之資訊安全組織，確保業務持續運作之可用性；執行資訊安全風險評估機制，提升資訊安全管理之成效；落實資訊安全內部稽核制度，確保資訊安全管理實施之有效性，協助集團業務持續發展與永續運作。

管理團隊執行業務活動須符合政策及法令法規要求，透過持續性規劃—執行—查核—行動確保制度有效運作；並於 114 年 3 月獲頒 ISO 27001 國際證書，強化本公司之資訊安全。

盛弘雖已獲取 ISO 27001 系統安全證書，管理團隊仍不懈怠積極投入管理資源及應有的人員培訓，防止駭客入侵等，延續此系統之安全保證。

◈ 主題方針 ◈

重大議題：資訊安全	
重要性	面對日益嚴峻的網路攻擊（如勒索病毒、社交工程）及法規要求（如個資法、資安法），落實資安管理不僅是法規遵循，更是維繫競爭力的關鍵。
影響與衝擊	正面影響： 透過強健的資安防護體系，可確保業務不中斷、保障智慧財產權，並提升企業在國際供應鏈中的信用等級。 負面衝擊： 一旦發生資安事故，可能導致營運中斷、高額罰鍰、商譽損失，甚至面臨法律訴訟，對財務及企業形象造成不可逆的衝擊。
政策	本公司制定《資訊安全管理政策》，承諾落實「機密性、完整性、可用性」三要素。
策略	建立並實施資訊安全管理措施，制定五大類型 (權限管理、存取管理、外部防範、系統修復、資料庫管理) 的相關作業。 設計並規範資訊安全緊急應變、資安事故通報與處理。

重大議題：資訊安全	
目標與標的	短期標的（114 年度）： ◆ 重大資安事故件數為 0 件。 ◆ 員工資安教育訓練課程出席率達 80%。 中長期目標：持續維持 ISO 27001 證書有效性。
管理評量機制	內部稽核： 每半年進行一次資安管理內部稽核，針對缺失追蹤改善。 第三方驗證： 每年邀請外部權威機構進行滲透測試、弱點掃描及 ISO 續審。
績效與調整	定期於董事會報告年度資安執行績效。 針對新興威脅或稽核發現的潛在缺失，滾動式修正年度資安計畫，並調整資源分配以對應最高風險項目。

2.4.1 使用電腦化資訊處理管理作業

本公司因應內稽內控制度要求，進行全年度電腦化資訊管理作業；已執行項目：

- ◆ 資訊部門與使用者部門權責之劃分
- ◆ 資訊處理部門之功能及職責劃分
- ◆ 系統開發及程式修改之控制
- ◆ 編製系統文書之控制
- ◆ 程式及資料之存取控制
- ◆ 資料輸出入之控制
- ◆ 資料處理之控制
- ◆ 檔案及設備之安全控制
- ◆ 硬體及系統軟體之購置
- ◆ 使用及維護之控制
- ◆ 系統復原計畫及測試程序之控制
- ◆ 資通安全檢查之控制及向主管機關指定網站進行公開資訊申報相關作業之控制等作業。

本公司電子計算機處理循環管理作業，符合年度內部稽核程序，相關查核作業與查核結果於 2.3.5.3 章節已揭露，本章節不在重複列示。

2.4.2 獲得 ISO 27001 證書

盛弘醫藥於 114 年 3 月獲取第三方核發之 ISO 27001 證書；取得證書後持續維持資訊安全管理演練及要求。114 年執行現況如下表說明。

⊙ 表：資訊安全管理執行現況

時間	年度執行現況、績效統計
第 1 季	3 月 21 日完成取得 ISO 27001:2022 證書
第 2 季	◆ 社交工程演練： 受測人數 100 人、點擊 19 人 ◆ 資訊安全教育訓練： 出席率 80%
第 3 季	◆ 核心系統災難性還原演練：完成時間 3 小時 17 分鐘
第 4 季	◆ 主機弱點掃描： 高風險 0 項，中低風險可接受並持續監控觀察 ◆ 社交工程演練： 受測人數 80 人、點擊 31 人 ◆ 資訊安全教育訓練： 出席率 80%

本公司資訊安全內部管理作業，符合年度內部稽核程序，相關查核作業與查核結果於 2.3.5.2 揭露，本章節不在重複列示。

114 年未發生重大之資安事件，亦無因機密資訊洩漏影響客戶與員工的個資，以及遭受罰款之情事。

2.5 永續供應鏈

盛弘醫藥依據本公司「供應商管理政策」辦理各項供應鏈管理重點，建立本公司永續供應鏈之產業目標。

盛弘醫藥之合作供應商，需遵守本公司和政府相關在 E（環境保護）、S（職業安全衛生、勞動人權）中的所有法律規範；提供服務、藥品、醫用耗材、醫療設備與設施，或其他產品時皆共同實現本公司對公平、誠實、守信、透明等核心精神，從事商業活動之承諾。

2.5.1 供應商管理

本公司為建立永續供應鏈，除建立內部供應鏈管理平台，進行供應鏈管理評估與監督外，每年亦會針對供應商合作關係、產品品質、產品價格，進行必要查核工作；114 年供應商總數有 802 家，合作項目涵蓋藥品、衛材、設備、工程、試劑、事務、勞務採購等，採購地區皆為台灣，採購家數為 609 家，管理說明如下表。

⊙ 表：供應商管理

契約種類	採購地區	總供應商	採購家數	稽核家數
勞務採購	台灣	14	14	2
藥品採購	台灣	196	155	196
衛材採購	台灣	335	335	334
檢驗試劑採購	台灣	37	37	37
設備採購	台灣	169	24	24
工程採購	台灣	17	16	16
事物採購	台灣	34	27	27
總計	台灣	802	609	636

本公司供應商採購辦理皆以當地為主；稽核工作依循各項採購規範要求，如藥品採購、衛材採購類別，不論當年度是否採購交易，須全部辦理供應商稽核；其餘採購類別，供應商稽核以當年度有採購交易為主；供應商稽核統計如下：

- **藥品、衛材採購類別：**共稽核 196 家藥品供應商，334 家衛材供應商，稽核比例達 92%
- **設備採購類：**稽核比例為 100%
- **檢驗試劑採購類：**稽核比例為 100%
- **工程採購類：**稽核比例為 100%
- **事物採購類：**稽核比例為 100%
- **勞務採購類：**稽核比例為 13.3%

2.5.2 供應商誠信經營承諾

本公司持續針對新增加供應商要求簽署誠信經營承諾書，共同遵守盛弘供應商誠信經營責任，攜手實現本公司對公平、誠實、守信、透明從事商業活動承諾實踐。

⊙ 表：113-114 簽署統計　　單位：家

簽署內容	113	114	變動說明
誠信經營承諾書（含約定於合約內之條款）	59	103	114 年增加 44 家業者簽署

CHAPTER

3

經濟績效

3.1 營運績效
3.2 產品安全
3.3 產業發展

盛弘醫藥為專業健康管理暨醫藥經營機構，主要業務範疇：包括藥品、衛材供應、醫療儀器設備租賃、健康管理、醫療人力派遣、醫療管理諮詢以及委託經營服務、遠距醫療照護、醫院管理、旅館業等，經濟績效攸關公司獲利與現金流韌性，重要影響本公司投資布局與利害關係人信任。

3.1 營運績效

本公司核心業務有「專業健康管理」及「醫藥經營機構」，主要範疇包括藥品及衛材供應、醫療儀器設備租賃、健康管理、醫療人力派遣、醫療管理諮詢及委託經營服務、遠距醫療照護、醫院管理等項目。

盛弘年度營收績效來源包含醫藥流通部（含藥品採購、倉儲物流管理與專業資訊諮詢、藥品、保健食品、藥妝品等經銷與代理收入）；健康管理部（含醫療健檢管理諮詢暨委託經營、醫學檢驗實驗室管理諮詢暨委託經營、醫學檢驗相關儀器、試劑、耗材整合行銷、醫護人力規劃與派遣、醫務室規劃與設置、職場健康管理諮詢、醫院經營權取得與管理等服務）；專科服務部（含醫療儀器設備租賃與儀器設備之後續服務、專案租賃與諮詢、專科經營等）；透析事業部（含一般透析、特殊透析、慢性腎臟疾病個案管理與營養諮詢，以及腎臟疾病護理指導、計劃開發之新產品服務等）。

114 年度的合併營業額為新台幣 4,357,867 仟元；當年度稅後淨利為新台幣 141,727 仟元，每股稅後淨利為 1.03 元。

◈ 主題方針 ◈

重大議題：經濟績效	
重要性	經濟績效攸關公司獲利與現金流韌性，影響投資布局與利害關係人信任。
影響與衝擊	影響：營運穩定、資金調度、投資能力、供應鏈合作。 衝擊：景氣、成本及利率、匯率波動可能導致獲利下滑、現金流承壓與信用風險上升。
政策	1. 落實內控與資訊透明，確保財務資訊正確與及時揭露。 2. 以現金流穩健與風險可控為資本配置與資金管理原則。

重大議題：經濟績效	
策略	1. 定期檢討營收、成本與獲利差異。 2. 強化營運資金管理，包含應收帳款、存貨及應付帳款等。 3. 建置財務風險預警機制，涵蓋利率、匯率及流動性。
目標與標的	1. 短期：維持獲利並確保營運現金流穩健。 2. 中長期：提升資本效率並維持負債比在可控區間。
管理評量機制	1. 每季追蹤預算達成情形。 2. 定期彙整差異分析。
績效與調整	1. 未達標時評估是否啟動營收、毛利、費用、損益及現金流差異分析，並訂定改善措施、時程與責任單位。 2. 依外部環境變動調整資本支出與資金策略。

⊙ 表：113-114 年度獲利能力表

項目	113	114	變動說明
資產報酬率 (%)	2.25%	2.15%	主要係 113 年處份投資性不動產利益，114 年獲利相較同期下降。
權益報酬率 (%)	3.08%	2.86%	
稅前淨利占實收資本額比率 (%)	13.27%	10.91%	
淨利率 (%)	2.83%	2.57%	
每股盈餘 (元)	1.45	1.03	

113-114 年度主要產品銷售金額占公司營業比重統計如下表。

⊙ 表：各產品與營業比重統計

產品別 / 年度	113		114	
	銷售金額（仟元）	比例	銷售金額（仟元）	比例
藥品、醫材及科技材料供應	3,539,250	81.82%	3,530,744	81.02%
健康及醫療管理	666,175	15.40%	734,562	16.86%
設備及房屋租賃	120,406	2.78%	92,561	2.12%
合 計	4,325,831	100%	4,357,867	100%

3.1.1 綠色能源投資

本公司為持續響應綠色金融，持有證券櫃檯買賣中心認可之綠色債券，繼 113 年持有債券面額為 46,540,000 元，新增綠色債券投資金額 390,000 元；114 年度仍持續新增綠色債券投資金額 310,000 元，截至 114 年 12 月底止持有債券面額為 46,850,000 元，相關債券投資內容說明如下：

一、發行公司名稱：Orsted Wind Power TW Holding A/S。
二、債券名稱：Issue of NTD 4,000,000,000 0.92 per cent. Notes due 19 November 2026 by Orsted Wind Power TW Holding A/S Guaranteed by Orsted A/S。
(一) 代碼：F15601。
(二) 簡稱：P08ORSTD1。

3.2 產品安全

盛弘醫藥為醫藥通路業者，負責藥品及衛材自製造端至醫療院所、藥局及消費者之運銷與供應，產品安全直接影響病患用藥安全、醫療品質與社會信任，亦高度關聯《藥事法》與優良運銷規範（GDP）之法規遵循。

本公司基於其對利害關係人與公司營運之高度影響性，將產品安全列為高度重大永續議題。

◈ 主題方針 ◈

重大議題：產品安全	
重要性	本公司為醫藥通路業者，負責藥品及衛材自製造端至醫療院所、藥局及消費者之運銷與供應，產品安全直接影響病患用藥安全、醫療品質與社會信任，亦高度關聯《藥事法》與優良運銷規範（GDP）之法規遵循。基於其對利害關係人與公司營運之高度影響性，本公司將產品安全列為高度重大永續議題。
影響與衝擊	• 健康影響：藥品保存或運輸不當恐影響療效與用藥安全 • 法規風險：違反藥事法或 GDP 規範可能導致裁罰或營運限制 • 營運與聲譽風險：產品安全事件將影響客戶信任與品牌形象
政策	• 全面遵循藥事法及 GDP 規範 • 落實藥品及衛材真偽、防竄改與全程追溯管理 • 建立即時通報與藥品及衛材回收機制 • 持續進行稽核與教育訓練
策略	• 供應端：供應商資格審查與進貨驗收 • 物流端：溫控倉儲、冷鏈運輸與效期管理 • 市場端：藥品及衛材流向追蹤與回收演練 • 治理端：跨部門產品安全與 GDP 管理機制
目標與標的	• 重大產品安全或 GDP 違規事件：0 件 • 溫控異常即時處理率：100% • 藥品回收作業於規定時限內完成 • 產品安全相關人員訓練完成率：100%
管理評量機制	• 高階管理層定期監督 • 定期 GDP 與內控制度稽核 • 產品安全事件根因分析與改善追蹤
績效與調整	本公司定期檢視產品安全管理績效，依稽核結果與法規變化持續優化作業流程、系統與教育訓練，確保藥品及衛材於運銷全流程之安全性與品質穩定性。

3.2.1 管理政策

本公司在產品採購上全面遵循藥事法及 GDP 規範，落實查核藥品及衛材真偽；防竄改與全程追溯管理； 建立通報與藥品及衛材回收機制，持續進行稽核與教育訓練等管理機制。

盛弘醫藥因應管理政策要求，在管理策略上落實供應端、物流端、市場端、治理端等不同面向，逐一實踐本公司產品安全管理政策。

- ★ **供應端** 供應商資格審查與進貨驗收
- ★ **物流端** 溫控倉儲、冷鏈運輸與效期管理
- ★ **市場端** 藥品及衛材流向追蹤與回收演練
- ★ **治理端** 跨部門產品安全與 GDP 管理機制

3.2.2 管理目標與績效

本公司產品安全之管理目標評估項目：GDP 違規事件、溫控異常處理、藥品回收作業、相關教育訓練等。

- ◆ **重大產品安全或 GDP 違規事件**：0 件
- ◆ **溫控異常即時處理率：**100%
- ◆ **藥品回收作業於規定時限內完成**
- ◆ **產品安全相關人員訓練完成率：**100%

⊙ **表：產品安全管理重點**

產品	採購要求	物流配送	安全認證	管理重點
藥品類	• 供應商評分須達 90 分以上 • 需取得 GDP 認證之藥商 • 非製造商販賣需取得原廠授權書	符合 GDP 認證之物流商	取得衛福部藥品許可證	
衛材類	• 需被國內兩家醫學中心採納、使用 • 產品製造廠需符合 GMP/QSD 標準 • 非製造商販賣需取得原廠授權書		取得衛福部醫材許可證	1. 滅菌棉棒每一新批號均自主做微生物檢驗 2. 進貨之產品效期需大於一年半以上

3.3 產業發展

依據 IQVIA 公司最新的調查報告，113 年全球藥品市場規模約為 1.74 兆美元，較 112 年的 1.60 兆美元，約成長 8.90%。其中先進國家的為 14,215 億美元，占全球藥品市場的 81.23%，而美國、德國、法國、英國、義大利、西班牙、日本、加拿大、澳大利亞及南韓之十大先進國家，113 年的藥品市場規模達到 11,945 億美元，占全球藥品市場的 68.26%，相較 112 年的占比為 67.31%，亦持續增加；以中國大陸、巴西、印度及俄羅斯為主的新興藥品市場，113 年市場規模為 3,122 億美元，占全球藥品市場的比重下降至 17.84%。低所得國家的藥品市場規模為 161 億美元，僅占 0.92%，如下表所示。

⊙ 表 1：113 年全球藥品銷售區域分布

單位：億美元

地區別	113 年銷售額	109~113 年 CAGR	118 年預估銷售額	114~118 年 CAGR (%)
先進國家	14,215	8.2	19,450~19,750	5.5~8.5
十大先進國家	11,945	8.2	16,350~16,650	5~8
新興藥品國家	3,122	6.0	3,750~4,050	3.5~6.5
低所得國家	161	1.0	180~220	2~5
合計	17,498	7.7	23,550~23,850	5~8

註 1：CAGR：複合年成長率 (Compound Annual Growth Rate)。
註 2：資料來源：Global Use of Medicines Outlook through 2029, IQVIA, 2025 年 6 月。
註 3：2024 年全球前三大治療用藥分別為癌症用藥、代謝疾病用藥及免疫疾病用藥，其銷售額皆突破千億美元，其中癌症用藥銷售額為 2,323.88 億美元，預估 2030 年銷售額將達到 4,268.39 億美元，2023~2030 年的 CAGR 為 11.1%，顯示癌症仍為全球重大疾病項目，如下表所示。其次為包含糖尿病、高血糖及肥胖在內的代謝疾病用藥，全球銷售額達到 1,250.36 億美元，且預估 2030 年將達到 2,245.48 億美元，2023~2030 年的 CAGR 達到 14.1%，為前十大治療領域中，CAGR 最高的項目。另外，包括腸胃道系統用藥、眼科疾病用藥、中樞神經系統用藥及血液疾病用藥，其 CAGR 也多超過 10%。

⊙ 表 2：113 年全球前十大治療藥品分類領域

單位：億美元

排名	藥品領域	113 年銷售額	119 年預測銷售額	112~119 年 CAGR (%)
1	Oncologics（癌症用藥）	2,323.88	4,268.39	11.1
2	Metabolic Discorders（代謝疾病用藥）	1,250.36	2,245.48	14.1
3	Immunology（免疫疾病用藥）	1,000.56	1,472.22	5.5
4	Infectious diseases(傳染性疾病用藥）	863.26	1,073.85	1.9
5	Central Nervous System(中樞神經系統用藥）	811.61	1,543.56	10.4
6	Cardiovascular（心血管疾病用藥）	608.73	579.26	0.3
7	Respiratory（呼吸系統用藥）	499.48	650.53	4.9
8	Hematological Discorders（血液疾病用藥）	304.95	563.32	10.4
9	Ophthalmology（眼科疾病用藥）	213.37	406.12	11.6
10	Gastrointestinal（腸胃道系統用藥）	182.66	388.57	13.2

註 1：資料來源：GlobalData, 2025 年 5 月。

註 2：依據 GlobalData 公司針對製藥產業專家的調查顯示，免疫癌症藥物開發、抗肥胖藥物、臨床試驗的複雜性和成本增加、真實世界證據 (Real-World Evidence,RWE)、細胞和基因治療 (CGT) 以及個人化 / 精準醫療將成為 2025 年最具影響力的產業趨勢。其中 GLP-1 類抗肥胖藥品的銷售快速成長，不僅為全球健康提供解決之道，也為製藥公司創造龐大的市場商機；臨床試驗的複雜性和不斷增加的成本直接影響藥物開發及上市時程；細胞及基因治療開啟疾病治療及醫療費用支付的新模式，對產業的影響力也將持續增強。而個人化醫療的發展，提供客製化疾病預防和治療，也將驅動全球醫療保健的發展。

註 3：依據 GlobalData 公司的統計，預測 2031 年全球銷售前十大藥品，如下表所示。其中 Eli Lilly 公司的糖尿病藥品 Mounjaro® 及減重藥品 Zepbound® 包攬 2031 年銷售額前二名，預估分別以 17.5% 及 28.3% 的 CAGR，預測 2031 年銷售額將分別達到 356.30 億美元及 282 億美元。而 Novo Nordisk 公司用於減重的藥品 Wegovy®，亦以 17.4% 的 CAGR，從 2024 年的 84.49 億美元，預測 2031 年銷售額將達到 260.93 億美元。至於 Merck 公司治療黑色素瘤藥品 Keytruda®，雖然 2024 年仍維持快速成長，但因其適應症多已開發，未來成長有限，預估 2031 年銷售額將下滑到 181.13 億美元，CAGR 約減少 6.7%。

⊙ 表 3：120 年全球藥品前十大銷售額預測

單位：億美元

排名	產品	廠商名稱	113 年銷售額	120 年預測銷售額	113~120 CAGR (%)
1	Mounjaro®	Eli Lilly	115.40	356.30	17.5
2	Zepbound®	Eli Lilly	49.26	282.00	28.3
3	Wegovy®	Novo Nordisk	84.49	260.93	17.4
4	Dupixent®	Sanofi	141.36	250.28	8.5
5	Skyrizi®	AbbVie Inc	117.18	244.88	11.1
6	Ozempic®	Novo Nordisk	174.68	238.11	4.5
7	Keytruda®	Merck & Co	294.82	181.13	-6.7
8	Biktarvy®	Gilead Sciences Inc	134.23	168.59	3.3
9	Orforglipron Calcium®	Eli Lilly	-	143.65	-
10	Rinvoq®	AbbVie Inc	59.71	143.51	13.4

註：資料來源：GlobalData, 2025 年 3 月。

3.3.1 國內藥品市場

我國製藥產業分為西藥製劑、原料藥、生物製劑及中藥製劑等領域（如：表 1 表 2）所示。其中西藥製劑包含小分子新藥和逾專利期限的學名藥，為現階段我國製藥產業主要營收來源。原料藥為西藥製劑的有效成分，添入賦形劑後做成製劑，國內原料藥多供應國外醫藥公司，營收亦僅次於西藥製劑領域，但外銷比重較西藥製劑為高；至於生物製劑與中藥製劑，產業規模則相對較小，占整體製藥產業營收偏低。

⊙ 表 1：我國製藥產業範疇及其主要產品項目

產業次領域	主要產品項目
原料藥工業	原料藥、原料藥中間體、賦形劑
西藥製劑工業	小分子藥品 (新藥或學名藥)
生物製劑工業	生物藥品、血液製劑、疫苗及類毒素、過敏原藥品
中藥製劑工業	中藥 / 植物藥新藥、濃縮中藥、傳統中藥、中藥之西藥製劑

註：資料來源：財團法人生物技術開發中心產業資訊組，2025 年。

⊙ 表 2：109~113 年我國製藥產業經營概況

單位：新臺幣

年度	109	110	111	112	113
營業額 (億元)	890	917	961	1,291	1,196
廠商家數 (家)	375	378	372	366	368
從業人員 (人)	19,500	19,800	20,380	27,500	27,600
出口值 (億元)	322	333	403	608	502
進口值 (億元)	1,681	1,818	2,176	1,749	1,859
內銷：外銷 (%)	62:38	64:36	58:42	53:47	58:42
國內市場需求 (億元)	2,249	2,402	2,734	2,432	2,553

註：資料來源：財團法人醫藥工業技術發展中心，2025 年。

3.3.2 智慧醫療

未來醫療照護將與過去大不相同。過去多在生病或受傷時才尋求醫療協助，隨著科技發展，醫療產業正快速轉型。根據 OECD 統計，全球人均壽命將提升至 80.5 歲，帶動人口健康管理市場持續成長。遠端醫療已高度普及，約 65% 可透過行動裝置進行，80% 醫師亦透過手機與應用程式提供服務，醫療科技市場規模持續擴大。

在智慧數據輔助下，醫療將更加個人化。穿戴式裝置可 24 小時蒐集健康數據，具備低成本、高效率與普及性。透過手機數據分析，甚至可預測感冒與心理健康狀態，例如觀察日常使用行為即可掌握情緒變化。未來結合跨場域資料，將進一步提升預防醫療與精準醫療的成效。

3.3.3 市場營銷概況

本公司主要商品（服務）之銷售（提供）地區以內銷為主，內銷比例約占 99%。醫藥流通部之市場服務範圍主要涵蓋大桃園地區、新竹、苗栗及大台北地區，客戶族群以區域醫院、地區醫院、基層診所及藥局為主。另於醫療健檢管理及委託經營服務方面，本公司約占全台健檢市場總營業額 13.5%。至於醫療設備租賃市場，則主要集中於歐力士、中租迪和、承業及台灣人壽保險等四大租賃業者。

⊙表：113-114 年商品 (服務) 之銷售 (提供) 地區

單位：新台幣仟元

年度項目	113 年		114 年	
	金額	%	金額	%
內銷	4,297,675	99.01	4,317,880	99.08
外銷	28,156	0.99	39,987	0.92
合計	4,325,831	100	4,357,867	100

3.3.4 市場成長性

在現行健保制度下，醫藥聯合採購服務主要客戶為中小型醫療院所與藥局。本公司透過聯合採購機制，穩定供貨品質，提供完整品項與倉儲管理服務，並有效降低客戶採購成本。

一、藥材供應

透過完善的聯採平台，確保藥材品質與穩定供應，結合專業服務與多元方案，提升客戶黏著度，建立難以取代的服務網絡。

二、健康管理

隨著健檢市場持續成長，醫療機構與企業積極投入健康管理服務，帶動整體照護需求提升，成為醫療產業的重要發展方向。

三、設備租賃

醫療機構逐漸以租賃取代購置設備，可提升使用率並降低財務負擔，同時避免設備過時，加速更新，具高度市場潛力。

四、競爭利基

以「醫療整合服務」為核心，整合聯合採購、資訊系統與通路資源，提供成本優化與品質管理，滿足藥品、衛材與設備需求，打造完整醫療服務平台。

整體而言，醫療產業正由「治療導向」轉向「健康管理導向」，結合大數據與 AI 應用，並透過穿戴裝置等科技輔助，以因應人力短缺趨勢。本公司將持續發展大健康生態系，強化上下游整合，拓展未來成長動能。

CHAPTER

4

環境守護

4.1 資源效率
4.2 水資源管理
4.3 廢棄物管理
4.4 溫室氣體排放
4.5 氣候行動

盛弘醫藥在面對氣候法規與營運相關之重要環境議題中，「環境守護」課題為本公司避免因氣候變遷所帶來營運衝擊的重要里程。本公司以環境核心議題相關的「資源效率」、「水資源管理」、「廢棄物管理」、「溫室氣體排放」、「氣候行動（含氣候相關風險與機會之財務揭露）」等，揭露本公司所執行之永續行動方案。

4.1 資源效率

本公司為響應國家 2030 淨零排放目標願景，針對盛弘醫藥各部門用電能源、物流運輸包材、各項採購產品等議題，多面向規劃可提升資源效率之可行性與行動方案。

4.1.1 能源使用與管理

盛弘醫藥主要能源使用 100% 為外購電力，電力能源使用為溫室氣體排放最大來源之一。114 年能源使用範疇為盛弘公司總部 (桃園市桃園區經國路 168 號 23F、22F、B2F)，盛弘臺北辦公室 (臺北市大安區基隆路二段 172-1 號 2 樓)，以及智醫康寓事業部 (桃園市桃園區民生路 107 號 1F-3F、5F-18F、B1F-B3F) 等邊界，以使用坪數樓地板面積佔總大樓使用坪數樓地板面積比例分攤大樓電力能源使用。

114 年度用電度數為 2,500,654.60；營業收入 4,357,867（仟元），電力使用統計與總能源使用密集度相關資訊詳列於下表。

⊙ 表：能源（電力）使用統計

項目	113	114	差異說明
外購電力 (GJ)	714.28	9002.3566	114 年新增智醫康寓為盤查邊界，能源使用量增加。
總能源使用 (GJ)	714.28	9002.3566	
總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)	0.17	2.06	

註 1：年度用電吉焦耳 (GJ)
註 2：總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)
註 3：114 年度盤查納入智醫康寓邊界。

盛弘為落實節能減碳與推動淨零排放目標，致力於能源使用效率的持續提升，透過導入節能設備與能源管理策略，降低營運活動對環境之衝擊，並強化各場域用電監控與改善作為，擬定具體推動能源管理措施。

- **能源管理方針：**本公司訂定環境管理政策，強調持續改善能源績效、遵循法規要求、提升能源使用效率與強化員工節能意識。
- **節能措施：**本公司非屬製造業，能源耗用多為辦公室等業務所需，但為強化能源使用效率與減少碳足跡，本公司持續推動以下節能措施：

- 採購具節能標章之電器設備。
- 空調溫度設定維持 26~28 度；出入口增設空氣門、 安裝透明門簾阻擋冷氣外洩。
- 定期清洗空調冷氣濾網及清潔空調設備，維持運轉效 . 率避免耗電。
- 電力照明設備全面汰換採用 LED 燈具。
- 持續提倡節電理念並張貼提醒標語。
- 公司持續宣導節約能源政策，如：鼓勵低樓層行走樓梯、落實公共區域隨手關燈、長時間離開座位電腦螢幕設定為睡眠狀態。
- 建置能源管理系統 (智醫康寓)，即時監控電力耗用狀況，如有異常立即處置。
- 辦理環境保護相關教育訓練，提高員工環保節能意識。

能源管理成效，主要以溫室氣體盤查作為能源管理監控成效，並設定目標以 114 年為排放基準年 (若基準年改變，依照盤查結果，目標值基礎重新設定)，每 5 年降低 5% 排放量。

長期規劃部分，持續導入智慧化能源監控系統，進行用電即時監測與分析，期望以數據化方式提升能源管理決策精準度，並透過逐步擴大節能措施之應用範圍，積極邁向低碳營運。

4.2 水資源管理

114 年盛弘醫藥新納入智醫康寓為本公司部門組織之一，經營飯店旅館業，而旅宿業在水資源使用與管理議題，將會直接影響營運品質與企業之永續營運發展。而氣候變遷造成水環境資源急遽變化，為嚴格把控服務品質，有效管理水資源，降低旅宿業營運成本，將是本公司實踐綠色旅宿服務的關鍵目標。

◈ 主題方針 ◈

重大議題：水資源管理

重要性	隨著本年度正式納入智醫康寓（飯店旅館業）於報告邊界，盛弘醫藥整體營運的用水結構發生重大轉變。水資源議題自以往維持營運的基礎，提升為直接影響旅宿服務品質、營運風險（如客房用水、清潔衛生和餐飲用水）與客戶滿意度。有效的水資源管理已成為控管營運成本、風險管控與實踐綠色旅館的關鍵核心。
影響與衝擊	1. **營運直接影響：** ◆ 用水量激增：旅館業之客房淋浴、洗衣服務、餐飲與公共區域清潔為高耗水活動，將大幅拉升公司總耗水量。 ◆ 成本波動：水費佔營運成本比例與總量顯著上升。 2. **潛在衝擊：** ◆ 缺水風險：若遇氣候變遷導致的限水措施，將直接衝擊住房旅客之舒適度與衛生安全，嚴重影響企業聲譽。
政策	1. **差異化管理政策：**針對「辦公行政區」與「旅館營運區」制定差異化之水資源管理規範，並嚴格遵守《水污染防治法》及《飲用水管理條例》等相關法規。 2. **邁向綠色旅宿：**響應政府旅宿業相關環保政策與標準，將節水措施與水資源耗能與節水績效，納入營運重要議題進行品質管理。 3. **飲水安全承諾：**嚴格執行飲用水與蓄水池水質檢測，確保員工與入住旅客之健康安全。

重大議題：水資源管理	
策略	1. **水資源壓力評估：**依照 Water Risk Atlas 所揭露之 Water Stress 資訊，盛弘醫藥與智醫康寓均位於水資源壓力 Low-Medium 區間。 2. **旅館專屬節水措施：** ◆ 綠色房務：於客房放置環保卡，鼓勵續住旅客減少床單與毛巾之更換頻率，降低洗衣用水。 ◆ 設備升級：全面檢視並逐步汰換客房水龍頭與淋浴設備為具備「省水標章」之器材。 ◆ 智慧監控：在智醫康寓導入智慧水表，即時偵測異常漏水狀況。 3. **教育宣導：**對內加強房務人員節水操作訓練；對外透過標語引導旅客共同參與節水行動。
目標與標的	1. **短期目標 (114)：**完成智醫康寓（旅館業）與辦公區之用水數據分流統計，重新建立用水基準線。 2. **中長期目標：**朝向取得「環保標章」旅館認證，並設定以「每房晚用水量」為單位的旅宿業專屬減量目標。
管理評量機制	1. **權責單位：**由總務室與智醫康寓工務 / 房務部門共同組成專責小組，負責設備維護與數據監控。並由永續環境小組彙整資訊後，提報永續委員會。 2. **數據檢討：**每月分析客房入住率與用水量之關聯性，針對異常耗水區域進行專案查修。 3. 水質檢測報告記錄，設備維護與耗材更換紀錄，作為持續改善依據。
績效與調整	1. **耗水數據：** ◆ 每房晚用水量：0.589 公噸 ◆ 總取水量：16,125.50 公噸 ◆ 用水密集度：3.70 (耗水量／百萬元營業額) 2. **供水檢測結果：**114 年度飲用水與蓄水池水質檢測全數合格。 3. **教育訓練：**已完成智醫康寓房務人員節水操作培訓與全體員工節水宣導。 4. **執行策略：**智醫康寓實施續住不主動更換備品計畫，以降低單日洗衣用水量。 5. **調整措施：**鑑於合併邊界後用水型態改變，已重新盤點企業用水設備，並將重點放在旅宿區域的節水效能提升。 6. 透過汰換省水設備及定期檢測用水品質，逐步降低用水量，並依實際使用情況持續調整改善。

4.2.1 水資源管理政策

本公司為有效管理智醫康寓（旅館業）水資源議題，在水資源管理目標上制定以下政策：

- **差異化管理政策：**針對「辦公行政區」與「旅宿營運區」制定差異化之水資源管理規範，並嚴格遵守《水污染防治法》及《飲用水管理條例》等相關法規。
- **邁向綠色旅宿：**響應政府旅宿業相關環保政策與標準，將節水措施與水資源耗能與節水績效，納入營運重要議題進行品質管理。
- **飲水安全承諾：**嚴格執行飲用水與蓄水池水質檢測，確保員工與入住旅客之健康安全。

4.2.2 水資源管理策略

為落實本公司水資源管理政策，分別於

- **水資源壓力評估：**依照 Water Risk Atlas 所揭露之 Water Stress 資訊，盛弘醫藥與智醫康寓均位於水資源壓力 Low-Medium 區間。
- **旅宿專屬節水措施：**

  綠色房務：於客房放置環保卡，鼓勵續住旅客減少床單與毛巾之更換頻率，降低洗衣用水。

  設備升級：全面檢視並逐步汰換客房水龍頭與淋浴設備為具備「省水標章」之器材。

  智慧監控：在智醫康寓導入智慧水表，即時偵測異常漏水狀況。
- **教育宣導：**對內加強房務人員節水操作訓練；對外透過標語引導旅客共同參與節水行動。

4.2.3 管理目標與績效

短期目標 (114)	完成智醫康寓與辦公區之用水數據分流統計，重新建立用水基準線。
中長期目標	朝向取得「環保標章」旅館認證，並設定以「每房晚用水量」為單位的旅宿業專屬減量目標。

⊙ 表：水資源使用統計

水資源管理	113	114	差異說明
總取水量 (公噸)	1,997.30	16,125.50	114 新增 智醫康寓為盤查邊界， 水資源使用量增加。
用水量 (公噸)	1,997.30	16,125.50	
營業額 (台幣百萬元)	4,325.831	4,357.867	
用水密集度：耗水量／百萬元營業額	0.46	0.86	
水資源管理或減量目標／質化敘述	參考 4.3.2 節	參考 4.2.2、4.2.3 節	

註：上述統計範圍盛弘公司（包含智醫康寓），依據水費分攤費用，換算水量使用噸數。

4.3 廢棄物管理

盛弘醫藥廢棄物管理係依據「水資源應用與廢棄物管理辦法」作為本公司相關部門廢棄物之收集、清運與處理方式。

4.3.1 廢棄物處理

- 廢棄物收集、儲存、清運與處理為委託業者之收集、儲存、清運與處理廠商辦理，相關費用與業者依約定的產量方式計價付費辦理。
- 一般性事業廢棄物 (包括資源回收) 之收集、儲存、清運與處理方式，係由簽約清潔公司廠商，定期至公司各單位收集，清運處理廠商清運後依據廢棄物清理法相關規定進行聯單申報。
- 廠商清運前之內部分類儲存方式有：
  - 一般性事業廢棄物運送至地下二樓垃圾壓縮機處。
  - 資源回收類運送至地下二樓資源回收儲存室。

⊙ 表：廢棄物統計

年度		113		114	
公司部門別	類別	總量（公噸）	處置	總量（公噸）	處置
盛弘（經國路）	生活廢棄物（註 2）	22.2124	焚化	36.421	焚化
	一般事業廢棄物	0		0	
	有害廢棄物	-		-	
	合計	22.2124		36.421	焚化
智醫康寓	生活廢棄物			0	
	一般事業廢棄物 (註 3)			13.228	焚化
	有害事業廢棄物			0	
	廚餘			0	
	合計			13.228	焚化

註 1：盛弘醫藥（含智醫康寓）之廢棄物清運與處置，係由敏盛醫院合作之合格廠商承攬執行。

註 2：盛弘醫藥計算統計公式：總員工上班日 *1.461/1000

註 3：智醫康寓經營型態與盛弘辦公室所產生之廢棄物類別及申報需求不同，故智醫康寓之廢棄物重量以清運廠商與焚化廠址所實際收受之重量為統計數據來源。

4.3.2 廢棄物減量措施

- 進行更嚴格之廢棄物資源回收分類作業。
- 加速進行全面無紙化流程。
- 舉辦廢棄物減量教育訓練課程與宣導。
- 不定期至各單位稽核廢棄物分類 (包括廚餘) 執行狀況，並將單位執行情形提至公司會議報告。

4.4 溫室氣體排放

盛弘醫藥為落實溫室氣體盤查與減量是企業履行環境責任，符合全球淨零趨勢的基礎，致力於掌握自身及價值鏈的碳排放現況，透過溫室氣體盤查數據管理驅動減碳行動，響應國家 2050 淨零碳排目標。

本公司 113 年依循 ISO 14064-1：2018 進行盛弘桃園總部、民生路辦公室之溫室氣體排放量盤查作業；114 年以盛弘公司桃園總部、盛弘臺北辦公室及新增加智醫康寓為盤查邊界，溫室氣體排放源包含類別一、類別二、類別三及類別四的執行盤查。

◈ 主題方針 ◈

重大議題：溫室氣體	
重要性	落實溫室氣體盤查與減量是企業履行環境責任，同時符合全球淨零趨勢的基礎。盛弘醫藥致力於掌握自身及價值鏈的碳排放現況，透過數據管理驅動減碳行動，響應國家 2050 淨零碳排目標。
影響與衝擊	1. **影響：**能源使用效率直接 / 間接關聯營運成本；同時，溫室氣體排放數據透明度與完整性，將影響客戶信任與投資人評估。 2. **衝擊：**若未能有效控制溫室氣體排放，或未能掌握溫室氣體盤查數據，將面臨主管機關要求、法規罰款風險、碳成本增加及企業形象受損。
政策	1. **科學盤查：**依據 ISO 14064-1：2018 標準進行組織型溫室氣體盤查。 2. **盤查擴大：**113 年由母公司先行，114 年起全面納入重要子公司至盤查邊界。 3. **第三方查證：**每年委託公正第三方機構進行數據查證，確保盤查正確度與數據公信力。
策略	1. **能源管理：**持續推動辦公室照明 LED 化、空調主機控溫與運作時間管理、空調管線與送風系統保養清理，以及針對智醫康寓旅宿場域導入熱泵系統應用與客房電源節能管理等節能措施。 2. **數位轉型：**擴大無紙化行政流程之適用範圍，減少紙張使用、印表機運轉與廢棄物產生，降低間接排放。同時於智醫康寓推動旅宿服務數位化，減少紙張耗材。 3. **低碳通勤：**鼓勵員工使用大眾運輸工具，並於盤查中納入員工通勤類別以監控排放。 4. **供應商議合：**建立低碳供應商評選政策，作為輔導與調整供應商採購比例之依據。 5. **滾動式檢討：**考量集團子公司擴充與營運據點變動特性，定期檢視排放邊界與計算分攤方式之合理性。

重大議題：溫室氣體	
目標與標的	1. **短期目標 (114)：**完成集團子公司之 ISO 14064-1 盤查與查證，確立集團合併基準年數據。 2. **中長期目標：**採「排放強度」（溫室氣體排放之二氧化碳當量 ÷ 營收）作為管理指標。以 114 年為基準，目標 2030 年內排放強度減少 5%。本公司將保留每年依據營運邊界變化、總體經濟週期波動及實際盤查結果，動態檢討並調整次年度減量目標之彈性，以確保目標之合理性與可行性。
管理評量機制	1. **權責單位：**由「永續環境小組」統籌盤查作業，負責數據收集、計算與內部稽核。 2. **數據監控：**每年定期統計類別 1 至類別 6 排放量，並分析排放熱點以制定針對性減量檢討。
績效與調整	1. **2025 年度溫室氣體排放數據：** 類別 1 (直接排放)：128.5680 tCO_2e 類別 2 (能源間接)：1,185.3103 tCO_2e 類別 3-6 (其他重大間接)：435.2076 tCO_2e 總排放量：1,749.0859 tCO_2e 2. **執行績效：**114 年已成功協同母公司與子公司，完成第三方查證。調整策略： ◆ 類別 1-2：針對電力排放佔比高之特性，將加強各據點節電巡檢與能源效率分析。另針對智醫康寓旅宿營運之高能耗特性，將優先評估導入與監控智慧能源管理系統之效益。 ◆ 類別 3-6：依據所鑑別之重大間接排放類別，員工通勤之排放占比最高，將研擬通勤接駁車設計之可行性與鼓勵員工搭乘大眾交通工具出勤。

4.4.1 溫室氣體盤查政策

本公司溫室氣體盤查政策依循國際標準盤查規範（ISO 14064-1：2018），加上盤查範圍廣全面納入邊界（113 年母公司先行，114 年起全面納入重要子公司），再針對盤查數據委託第三方機構進行數據查證，確保盤查正確與數據精準。

4.4.2 溫室氣體排放盤查

本年度溫室氣體排放盤查期間為 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之溫室氣體排放量，盤查組織邊界為本公司總部（包含：桃園市桃園區經國路 168 號 23 樓、22 樓及 B2F、B6F，以及桃園市桃園區民生路 107 號 19 樓）、智醫康寓（桃園市桃園區民生路 107 號（1-3 樓及 7-20 樓）之溫室氣體排放量。依 ISO 14064-1: 2018 標準所鑑別之重大間接排放類別後，114 年度溫室氣體排放總量為 1,749.086 (tCO_2e)，各類別排放源請參考下表。

⊙ 表：溫室氣體排放統計表 （單位：tCO_2e）

年度	113		114		
類別	排放量	佔比（%）	排放量	佔比（%）	差異
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除	18.333	9.24%	128.5680	7.35%	
第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放	80.4682	40.56%	1,185.3103	67.77%	用電增加
第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放	63.383	31.95%	105.3259	6.02%	
第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	36.2264	18.26%	329.8817	18.86%	
第 5 類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放	0	0.00%	0	0%	
第 6 類：由其他來源產生的間接溫室氣體排放。	0	0.00%	0	0%	
合計	198.4106	100.01%	1,749.0859	100%	

本公司依據 ISO 14064-1 規範進行溫室氣體自主盤查，113-114 年溫室氣體排放量與排放密集度如下。

⊙ 表：溫室氣體總排放密集度 （單位：tCO_2e）

年度	CO_2 總排放量	溫室氣體排放密集度 (tCO_2e/ 百萬元)	差異說明
113	198.4106	0.0459	
114	1749.0859	0.4014	新增智醫康寓盤查邊界

註 1：資料涵蓋範圍為本公司總部 (桃園市桃園區經國路 168 號 23 樓、22 樓及 B2F)，盛弘臺北辦公室 (臺北市大安區基隆路二段 172-1 號 2 樓)。
註 2：2025 年新增智醫康寓 (桃園市桃園區民生路 107 號 1F-3F、5F-18F、B1F-B3F)。

4.4.3 溫室氣體減量策略

本公司由盤查結果確認，電力能源使用為本公司主要溫室氣體排放源；員工通勤之交通能源次之，推動能資源減量措施應為最有效減量方案。

- **能源管理：**持續推動辦公室照明 LED 化、空調主機控溫與運作時間管理、空調管線與送風系統保養清理，以及針對智醫康寓旅場域導入熱泵系統應用與客房電源節能管理等節能措施。
- **數位轉型：**擴大無紙化行政流程之適用範圍，減少紙張使用、印表機運轉與廢棄物產生，降低間接排放。同時於智醫康寓推動旅宿服務數位化，減少紙張耗材。
- **低碳通勤：**鼓勵員工使用大眾運輸工具，並於盤查中納入員工通勤類別以監控排放。
- **供應商議合：**建立低碳供應商評選政策，作為輔導與調整供應商採購比例之依據。
- 考量集團子公司之併購拓展與營運據點變動特性，定期檢視排放邊界與計算分攤方式之合理性，作為設定與調整基準年之依據。

4.4.4 管理機制

本公司針對溫室氣體減量管理，由「永續環境小組」統籌盤查作業，負責數據收集、計算與內部稽核；輔以數據監控行動：每年定期統計追蹤類別 1 至類別 6 溫室氣體排放量，分析排放熱點，以制定可行性減量目標。

4.4.5 溫室氣體管理指標與目標

本公司針對溫室氣體量化管理以**「節能減碳」、「水管理」、「廢棄物減量」**等為重要指標，相關管理目標如下：

◆ 節能減碳

- 地球暖化已逐漸造成極端氣候效應，本公司雖非屬製造業，但企業運營中仍會產生碳排放，但為整體環境考量仍響應政府 2050 年前達成淨零碳排。
- 本公司設定關於節能減碳未來量化管理目標，原依據本公司 109 年之 CO_2 排放量 (公斤 / 坪) 為基準，以排放總量 (公斤) 為目標 (公斤 / 坪 * 使用坪數)，挑戰 119 年前再降低總量 5% 之階段性目標。
- 承上，因公司自 112 年 12 月 29 日啟動公司溫盤作業 (範疇一至三)，以 113 年為基準年，進行溫室氣體盤查作業；114 年第二季完成 113 年溫盤查證作業。另因 114 年公司新增智醫康寓與餐飲事業部，其中康寓事業部主要營運範疇為旅館業，預期溫盤數據差異超過 3%，因此擬重新以 114 年為基準年進行母公司與合併報表子公司之溫盤作業。因此，減碳目標將視溫盤數據進一步調整設定。

◆ 水管理

- 因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的問題。尤其 110 年上半年台灣面臨嚴峻的水情考驗。
- 本公司為善盡社會責任及因應全球水資源短缺議題，將以 113 年為溫盤數據為基準年，在 116 年前挑戰整體用水量 (噸) 下降 5% 之階段性減量目標，期以具體行動，與全球企業共同面對氣候變遷的挑戰。

◆ 廢棄物減量

- 本公司非屬製造業，公司運營中產生之廢棄物多屬生活性、一般性廢棄物，109 年至 110 年因受新冠疫情影響，個人防護與用餐產生之廢棄物呈現不減反增之趨勢，以致廢棄物產量有增加之趨勢。
- 將以 113 年為溫盤數據基準年，在 116 年前挑戰下降 5% 之階段性減量目標。

4.4.6 年度管理績效

本公司 114 年達成階段性目標行動如下。

⊙ 表：溫室氣體管理績效

管理指標	內容	備註
節能減碳	• 持續尋求與更換更節能之辦公設施 (備)。 • 從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案，並定期檢視耗能設備並進行必要汰換。 • 舉辦節能減碳教育訓練課程與宣導。 • 不定期至單位巡視節能減碳個人作為。	
水管理	• 要求本公司內部執行節約用水方案。 • 定期檢測供水系統運作，避免浪費正常使用外之水耗情況。 • 舉辦水管理教育訓練課程與宣導。	
廢棄物減量	• 進行更嚴格之廢棄物資源回收分類作業。 • 加速進行全面無紙化流程。 • 舉辦廢棄物減量教育訓練課程與宣導。 • 不定期至各單位稽核廢棄物分類 (包括廚餘) 執行狀況，並將單位執行情形提至公司會議報告。	

4.5 氣候行動

世界經濟論壇（The World Economic Forum, WEF）所公布的 2019 年全球風險報告（The Global Risk Report）中第一名，即為極端氣候與自然災害。盛弘醫藥因應氣候變遷對於企業營運衝擊，執行透明且具體的資訊揭露，除定期向董事會與風險管理委員會報告，同步讓董事會與高階管理階層瞭解氣候變遷對於本公司的影響，進行管理與必要監督。

本公司各部門針對當年度氣候相關影響之業務盤點進行風險與機會辨識，包含因極端氣候造成直接或間接之衝擊；或因法規、技術或市場需求的轉型影響以及其他人文、社會面向等進行分析。並依分析結果建置風險管理策略計畫作為因應氣候行動的核心，據以估算本公司之營運管理成本及財務衝擊。

◈ 主題方針 ◈

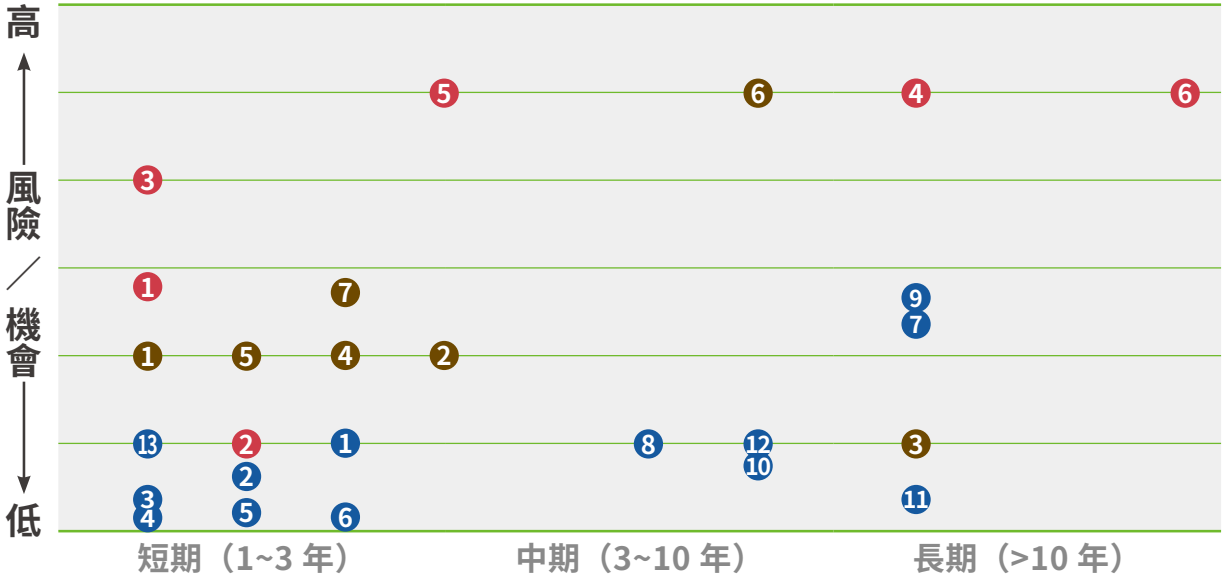
重大議題：氣候變遷	
重要性	氣候變遷帶來的極端氣候事件與轉型法規壓力，已成為影響企業永續經營的關鍵風險。盛弘醫藥透過導入 TCFD 架構，主動鑑別氣候風險與機會，強化氣候治理以提升組織韌性。
影響與衝擊	1. 營運直接衝擊： ◆ **實體風險：**如遇強降雨或颱風等極端氣候事件，可能造成總部與智醫康寓設施 (備) 受損，導致營運中斷及資產損失，並影響旅客入住意願與人身，包括員工之安全。 ◆ **轉型風險：**碳費徵收與更嚴格的環保法規將增加營運合規成本。 2. 供應鏈間接衝擊： ◆ **供貨不穩：**極端氣候可能中斷物流運輸，影響藥品、醫療設備、衛耗材與飯店食材、營運必需品的即時供應。 ◆ **成本轉嫁：**上游供應商因應氣候法規與極端氣候影響導致的成本上升，可能轉嫁至採購價格。

重大議題：氣候變遷	
政策	1. **氣候治理：**將氣候議題納入董事會與「永續發展委員會」之核心議程，定期監督氣候風險管理成效。 2. **風險整合：**將氣候風險經由溫室氣體盤查與管理機制，納入全公司風險管理範疇，與財務、營運風險共同評估。
策略	1. **減緩策略：** ◆ **採購策略：**優先採購低碳與節能設備，並評估再生能源使用可行性。 ◆ **供應商議合：**推動供應鏈綠色採購，要求主要供應商簽署環保承諾。 2. **調適策略：** ◆ **緊急應變機制：**建立針對極端氣候（如水災、風災）的緊急應變計畫（含旅客疏散與安置措施）與營運持續計畫。 ◆ **韌性供應鏈：**建立多元供應商機制，降低單一來源因氣候因素斷鏈的風險。
目標與標的	1. **短期目標：**完成 TCFD 氣候相關財務鑑別，後續再將與氣候息息相關之溫室氣體盤查數據通過第三方查證 / 確信，確認氣候影響之升降。 2. **中長期目標：**建立氣候風險財務量化模型，精準評估氣候變遷對財務報表的潛在影響。
管理評量機制	1. **權責單位：**由永續環境小組負責氣候風險的鑑別與評估，並定期向永續委員會報告。 2. **績效檢視：**每年檢視氣候風險矩陣，追蹤高風險項目（如碳成本、極端氣候災害因應措施）的執行成效。
績效與調整	1. **風險鑑別結果：**114 年已完成氣候風險鑑別，識別出「極端氣候財損」與「轉型法規成本」為主要風險。 2. **調整措施：**針對高風險項目，已制定供應鏈備援方案，並持續追蹤國內溫室氣體法規動態與趨勢以進行因應。

4.5.1 氣候相關風險與機會之辨識

本公司氣候相關風險與機會辨識，由風險管理小組及其各單位共同鑑別出各項風險與機會情境，後續經過討論並計算各風險與機會情境之影響，根據最終評估結果，轉型風險情境7項，實體風險情境6項;機會情境13項，相關風險與機會鑑別矩陣圖如下。

氣候相關風險與機會矩陣



【機會】

1. 執行藥品、衛材運送包材回收再利用
2. 管控物流運輸，提升資源使用效率
3. 使用暨安裝節電設備（變頻冰箱）
4. 使用暨安裝節電設備（大門感測器）
5. 使用暨安裝節電設備（LED 燈）
6. 安裝省水設備，降低耗水量
7. 參與碳市場交易，以交換碳稅課徵
8. 建築物使用綠電以降低碳排
9. 使用乾淨能源
10. 提供低碳藥品包材，醫材供應
11. 提供低耗電之儀器設備
12. 進入新市場
13. 採購綠色債券，提高金融資產的多元化

【轉型風險】

1. ESG 揭露義務導致成本增加
2. 2026 年碳費徵收導致成本增加
3. 違反法規產生之訴訟風險
4. 客戶偏好轉向營收降低
5. 原物料成本上漲
6. 利害關係人對氣候行動預期的落差
7. 消費者對企業印象改變

【實體風險】

1. 高溫導致物流冷鏈失效
2. 水災採購品到貨延遲
3. 颱風、水災影響倉儲（洪水沖垮倉儲，影響配送）
4. 乾旱火災（資料遺失，後續無法驗收與查證）
5. 氣候暖化平均氣溫呈上升趨勢
6. 地層下陷（原倉儲需遷移造成之財務損失）

4.5.2 氣候相關財務影響

本公司以 TCFD 規範指引，納入短期、中長、長期評估，與氣候相關（風險與機會）財務影響暨現有因應管理措施揭露統整如下表 1、2。

⊙ 表 1：氣候相關（風險情境）財務揭露

風險面向	內容描述	面臨風險	期程	潛在財務影響	現有的因應管理措施
政策法規	ESG 揭露義務導致成本增加	成本增加	短	預估新增 100-200 萬	1. 設置專責工作小組。 2. 執行治理、社會、環境議題揭露。 3. 進行人員訓練，降低違法風險。
	2026 年碳費徵收導致成本增加	成本增加	中	預估新增 100-200 萬	1. 執行溫室氣體盤查。 2. 設定減碳目標與策略執行。
	違反法規產生之訴訟風險	成本增加	長	預估新增 100 萬	1. 進行人員訓練。 2. 推動法規遵行智識。 3. 辦理董監事保險。
市場	客戶偏好轉向營收降低	成本增加	短	預估新增營業成本 200-300 萬	1. 瞭解並調查客戶偏好轉向，對企業產品服務需求量下降原因。 2. 檢視企業投入與產出需求變化所造成之生產成本提高原因。 3. 重新建立供應商綠色採購與績效評量。
	原物料成本上漲	採購成本增加	短	預估成本增加 200-300 萬	1. 與主要供應商簽訂中長期價格鎖定合約，以降低短期市場或氣候政策變動（如碳費、能源稅）對成本的衝擊。 2. 根據採購價格波動幅度，建立可調整的產品定價模型。當成本顯著上升時，能迅速與客戶溝通並合理轉嫁部分成本。
名譽	利害關係人對氣候行動預期的落差	營業額降低	中	預估減少業績 5000 萬	1. 依循 TCFD 建議，透明且量化地揭露氣候治理、風險、機會與指標。特別是針對利害關係人最關注的減碳成果，務求精確完整。 2. 確保所有對外（媒體、社群、官網）關於氣候行動的資訊口徑一致、數據準確，避免因資訊混亂而導致公眾誤解。 3. 持續由第三方機構對公司的碳盤查數據進行獨立驗證。
	消費者對企業印象改變	營業額降低	短	預估減少業績 200-500 萬	透過市場研究、問卷或社交媒體監測，追蹤目標客戶群（例如：醫療機構採購者或最終病患 / 使用者）對於企業氣候變遷因應所做的低碳轉型作為、朝向偏好趨勢。

風險面向	內容描述	面臨風險	期程	潛在財務影響	現有的因應管理措施
實體：立即性	高溫導致物流冷鏈失效	存貨損失	短	預估產品損失金額 100 萬至 500 萬以下	1. 要求物流商冷藏設備定期維護 , 並定期評估稽核。 2. 要求物流商建立替代電源 / 緊急備援 , 並定期評估稽核。 3. 要求物流商實施溫度即時監控系統 , 並定期評估稽核。 4. 要求物流商實施制定高溫應變流程 , 並定期評估稽核。 5. 透過合約與物流承攬商協定，因承攬商疏失，由物流商承擔替損失的成本。
	水災採購品到貨延遲	營運損失	短	預估營運損失金額 100 萬以下	1. 根據歷史水災發生頻率和採購品的關鍵性，設定更高的安全庫存量，以應付預計的延遲期間。 2. 尋找並驗證位於不同地理位置、不易受相同水災影響的替代供應商，降低對單一來源的依賴。 3. 建立採購部門的緊急通報鏈，確保一旦收到延遲通知，立即通知客戶並商討替代方案。
	颱風、水災影響倉儲 (洪水沖垮倉儲 , 影響配送)	營運損失	短	預估營運損失金額 1000 萬至 5000 萬以下	1. 評估產品投保洪水及地震險。 2. 透過合約與物流承攬商協定，在洪水導致運輸路徑中斷時，由物流商承擔替代運輸方案或部分延遲的成本。 3. 建立採購部門的緊急通報鏈，確保一旦收到延遲通知，立即通知客戶並商討替代方案。
	乾旱火災（資料遺失，後續驗收 / 查證困難）	營運損失	短	營運中斷損失大於 5000 萬	1. 嚴格監控營業場所是否為乾燥地區。 2. 關鍵營運、交易、相關的電子數據（驗收單、碳盤查資料、財務報表等）每日備份到雲端伺服器或異地機房，確保實體辦公室 / 倉儲失火不影響資料完整性。 3. 將所有必需的紙本原始文件（如合約、執照、重要驗收紀錄）進行高解析度掃描數位化，並將少量實體文件分散儲存。 4. 每年委託專業技師對消防警報系統、滅火器、灑水系統進行檢查維護；定期檢查與更換老舊電線、電力負載異常的設備，降低電氣火災風險。

風險面向	內容描述	面臨風險	期程	潛在財務影響	現有的因應管理措施
實體：長期性	氣候暖化平均氣溫呈上升趨勢	成本增加	長	5 年增加成本大於 5000 萬	1. 風險工作小組隨時追蹤平均氣溫上升趨勢。 2. 研究氣溫上升趨勢對企業營運影響。 3. 聘任必要的專業人員為企業建立相關情境模擬，提出企業可因應之氣候變遷策略。
	地層下陷（原倉儲需遷移造成之財務損失）	營運損失	長	倉儲重建成本及庫存損失大於 5000 萬	提前識別並評估現有倉儲地點地質穩定、下陷風險區域，一旦監測數據顯示需遷移，立即啟動倉儲轉移。

⊙ 表 2：氣候相關（機會情境）財務影響

機會面向	內容描述	財務效益	期程	可創造效益	目前管理措施
資源效率	執行藥品，衛材運送包材回收再利用	成本降低	短	成本降低 100 萬以下	增設可重複使用物流箱於 2026 年開始使用。
	管控物流運輸，提升資源使用效率	成本降低	短	成本降低 100 萬以下	1. 要求合約物流商，優先淘汰老舊低效能車輛，導入燃油效率更高的新車，或逐步轉換為電動配送車。 2. 要求合約物流商建立嚴格的車輛維護計畫，確保引擎、輪胎胎壓等保持在最佳狀態，減少因機械問題導致的燃料浪費。
	使用暨安裝節電設備（變頻冰箱）	成本降低	短	成本降低 100 萬以下	智醫康寓更換變頻冰箱。
	使用暨安裝節電設備（大門感測器）	成本降低	短	成本降低 100 萬以下	大門裝置感測器，自動關閉，以節省冷氣耗費。
	使用暨安裝節電設備 (LED 燈)	成本降低	短	成本降低 100 萬以下	辦公室更換 LED 燈具。
	安裝省水設備，降低耗水量	成本降低	短	成本降低 100 萬以下	智醫康寓馬桶安裝省水裝置，降低耗水量。

機會面向	內容描述	財務效益	期程	可創造效益	目前管理措施
能源來源	參與碳市場交易，以交換碳稅課徵	成本減少	長	成本減少 100 萬至 500 萬以下	1. 安排專人（或委託顧問）持續追蹤 **《氣候變遷因應法》及其子法中，關於碳費徵收對象、計算方式、及自願減量專案（碳權）抵換 ** 的最新規定。 2. 識別公司內部具備額外減碳潛力的項目（例如：超額節電、使用高比例綠電、提升物流燃油效率等），將其設計成符合環境部認可的自願減量專案，將來申請取得碳權。 3. 研究參與或投資外部碳抵換專案（如：造林、藍碳專案）的可行性，以購買低成本的外部優質碳權，作為抵銷碳費的儲備。
	建築物使用綠電降低碳排	成本減少	中	成本減少 100 萬以下	分析公司用電量與負載特性，將來與合格的再生能源售電業簽訂中長期 PPA，鎖定綠電價格，確保綠電供應的穩定性。
	使用乾淨能源	成本減少	長	成本減少 100 萬至 500 萬以下	1. 蒐集零碳能源技術發展相關訊息、尋找可因應企業需求之乾淨能源，降低暴露在化石燃料價格上升之風險。
產品 / 服務	提供低碳藥品包材，醫材供應	營業額增加	中	預估新增營業額 100 萬	1. 優先尋找並代理或開發採用回收材料、可生物降解包材之供應商，溝通低碳包材需求。 2. 建立供應商綠色採購與績效評估機制。
	提供低耗電之儀器設備	營業額增加	長	預估新增營業額 100 萬	1. 優先尋找並代理採用能源效率更高的儀器設備為銷售產品，提供給客戶。 2. 主動與大型醫院、醫療體系的綠色採購部門接洽，將公司的低碳設備納入其優先採購清單。
市場	進入新市場	營業額增加	中	預估新增營業額 100 萬	1. 主動了解主管機關對新市場目標，尋找可能之合作機會，以提高收入。 2. 主動與大型醫院、醫療體系的綠色採購部門接洽，了解新市場動向，藉以提高營收。
	採購綠色債券，提高金融資產的多元化	提高公司價值	短	預估新增 100 萬	制定投資原則，僅採購符合國際標準（如 ICMA 綠色債券原則）或台灣櫃買中心綠色債券認可標準的標的，確保資金確實用於環境友善專案。

4.5.3 碳定價基礎

本公司（母、重要子公司）組織盤查尚陸續進行中，溫室氣體排放源為類別 1~ 類別 4，基準年上可能調整；目前已進行碳定價法規與執行基礎可行性評估中，目前尚未制定。

4.5.4 溫室氣體 盤查計畫

盛弘公司在 112 年底進行溫室氣體盤查與查證作業啟動會議，並以 113 年為盤查基準年，盤查範圍為範疇一至三，溫室氣體盤查作業也成為每年例行工作，遵循法規要求需合併報表子公司盤查作業，將在下一階段規劃啟動。

另 114 年，本公司新增智醫康寓與餐飲事業部，其中康寓事業部主要營運範疇為旅館業，預期溫盤數據差異超過 3%，因此擬重新以 114 年為基準年進行母公司與合併報表子公司之溫盤作業。因此，減碳目標將視溫盤數據進一步調整設定。

4.5.5 外部保證或確信

本公司 113、114 年皆已進行溫室氣體盤查；114 年 4 月 7 日至 4 月 8 日及 4 月 30 日完成 113 年度外部查證作業（第三方查證機構為法標國際認證有限公司）。114 年度溫室氣體盤查邊界擴大為母子公司，於 115 年 4 月 21 日至 4 月 23 日、4 月 27 日及 5 月 7 日完成 114 年度外部查證作業（仍委由法標國際認證有限公司進行第三方查證）。

4.5.6 氣候變遷因應措施

為有效降低氣候變遷可能帶來之營運風險，本公司在營運，以及未來投資之不動產上規劃興建綠建築為目標，室內裝修採符合綠建築規範要求，搭配低碳建材；汰換老舊營運設備添購一級省電裝置等， 本公司氣候變遷評估與因應措施將每年提出檢討修正。

在全球化的經貿模式下，各地日益頻繁的自然災害，對於台灣企業，無論是直接或間皆面對，或多或少受到影響。節能減碳與氣候變遷因應措施需落實在日常作業中，本公司持續監控執行成效，強化人員認知，期待將相關作為覆蓋到同仁社區生活圈中，一起為生活的家園與維護下一代的環境權益。

5 CHAPTER

社會共融

5.1 多元化與平等
5.2 薪資福利
5.3 勞資關係
5.4 職業安全管理
5.5 社會參與
5.6 社會公益

本公司為促進永續發展社會共融目標，提倡國際人權政策，同時融入 DEI 之多元（Diversity）、公平（Equity）、共融（Inclusion）宣言，實現社會 / 人權重要精神照顧員工；遵循本公司各營運區域所在地之聘僱、勞資法規以及國際人權標準，包括結社自由、禁止強迫勞動、聘雇童工，以及任何不當聘僱與歧視等友善職場規定，營造多元共融、尊重他人、人才培育與發展、安全健康的工作環境。

5.1 多元化與平等

盛弘醫藥為落實多元化與平等目標，從人權議題出發，響應世界人權宣言，依循國際勞工公約及勞基法等法令，不分族群、年齡、宗教信仰…等，實現多元化與平等。

5.1.1 人權政策

本公司遵循國際公認之人權規範與原則；也以世界人權宣言、國際勞工公約及勞動基準法等訂定本公司人權政策，定期辦理相關教育訓練之宣導；杜絕不法歧視，尊重員工基於種族、國籍、宗教、性別、年齡、社會等級、身體殘疾、家庭及婚姻狀況、政治歸屬等；保障就業年齡、工作時數、假勤條件；在乎員工身心健康，持續辦理各項衛生防疫措施；建置員工申訴管道，傾聽員工心聲，確保同仁獲得公平、多元、融合之工作職場，透過人權關注議題進行評估，以維護員工權益。

114 年本公司辦理人權教育訓練，計有 44% 同仁參與。

5.1.2 員工結構

盛弘醫藥全體員工計 175 位，男性有 41 人，佔比為 23%；女性有 134 人，佔比 77%；員工年齡層主要分佈於 30 歲 -49 歲年齡層 ; 員工結構如：性別與年齡比，主管與員工比，非員工類型等，請參考以下表 1、2、3。

⊙ 表 1：員工結構 (地區：台灣，性別與年齡分佈)

性別	男				女			
年齡	30 歲以下	30-49 歲	50-64 歲	65 歲以上	30 歲以下	30-49 歲	50-64 歲	65 歲以上
員工數	4	16	11	10	17	72	43	2
正職	4	16	11	10	17	72	43	2
臨時	0	0	0	0	0	0	0	0
總計員工總數 175 人，正職員工數 175 人，臨時員工數 0 人。								

註 1：正職定義為簽訂不定期契約之個人。　註 2：臨時定義為簽訂定期契約之個人。

⊙ 表 2：員工結構（主管與員工分佈）

職務 / 年齡別		高階主管			員工		
性別	年齡	112 年	113 年	114 年	112 年	113 年	114 年
男	<30	0	0	0	2	4	4
	30~49	0	0	0	13	12	16
	50 ～ 64	6	4	4	10	7	7
	≧ 65	0	1	1	4	7	9
女	<30	0	0	0	14	14	17
	30~49	2	0	1	65	68	71
	50 ～ 64	2	4	5	23	25	38
	≧ 65	0	0	0	0	1	2
總計		10	9	11	131	138	164

註：高階主管為本公司經理人、其他員工數均歸類為員工。

⊙ 表 3：非員工類型

工作者類型	與公司之 (契約) 關係	工作者總數	備註
輔導顧問	承攬商	1	永續報告書輔導工作
工務人員	委外廠商 - 人力派遣	2	負責工務事務暨修繕工作

5.1.3 新進與離職員工

盛弘醫藥秉持著「DEI」宣言，作為本公司重要經營理念，重視每一位員工，並盡所能提供舒適、友善的工作環境，提供學習及成長的空間。

⊙ 表 1：新進員工統計

年度	113				114			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
<30	2	1.36%	12	8.16%	3	1.71%	14	8.00%
30~49	3	2.04%	10	6.80%	9	5.14%	27	15.43%
50 ～ 64	1	0.68%	4	2.72%	4	2.29%	15	8.57%
≧ 65	1	0.68%	1	0.68%	2	1.14%	3	1.71%
合計	7	4.76%	27	18.37%	18	10.29%	59	33.71%
員工總人數	35		112		41		134	
總新進率%	23.13%				44.00%			

註 1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
註 2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率 = 當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
註 3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

⊙ 表 2：整體員工離職率

年度	113				114			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡 / 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
<30	0	0.00%	9	6.12%	3	1.71%	8	4.57%
30~49	3	2.04%	10	6.80%	5	2.86%	22	12.57%
50 ～ 64	5	3.40%	5	3.40%	4	2.29%	5	2.86%
≧ 65	1	0.68%	0	0.00%	0	0.00%	2	1.14%
合計	9	6.12%	24	16.33%	12	6.86%	37	21.14%
員工總人數	35		112		41		134	
總離職率%	22.45%				28.00%			

註 1. 113 年離職類別 :1 位資遣、32 位為自願離職；114 年離職類別：6 位資遣、43 位為自願離職。
註 2. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
註 3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

114 年離職原因分析：本公司於 114 年合併子公司業務亦將子公司員工合併轉入新增服務事業部門，原本櫃枱服務人員之流動離職人數增加，故總離職人數較 113 年增加之主要原因。

另人員離職原因中，以較佳工作機會的原因較多，係多數為臨場護理人員及櫃枱之客服工作之人員為主要單位，這二職類在現有的職場環境亦屬於較高離職率族群，主因為不喜歡現職工作而他就；其他離職原因較為綜合型的因素，如合約到期、個人職涯規劃考量、在職就學壓力太大無法與現職工作平衡、轉調子公司等。

在員工留任方面，除了不定期審檢視現有工作流程並進行優化，對於臨場護理人力，設定久任獎金措施，並進行年度調薪；而其他工作職類，如客服或房務等業務，則設有績效獎金以茲鼓勵，以提升員工留任意願。相關數據待續觀查及收集，並藉以為各項員工方案之參考依據。

⊙ 表 3：離職原因分析

年度	113		114	
原因 \ 性別	男	女	男	女
工作本身	0	3	0	6
較佳工作機會	2	3	1	9
工作地點過遠	0	1	0	0
人際關係	0	0	0	0
領導與管理	1	0	0	0
文化與制度	0	0	0	0
薪資與福利	0	0	0	0
創業	0	1	0	0
結婚	0	1	0	1
健康	0	1	1	6
照顧家人	0	1	3	1
進修深造	0	0	1	1
其他	6	12	4	9
資遣	0	1	2	4
小計	9	24	12	37
合計	33		49	

5.2 薪資福利

福利與薪資是企業吸引與留任人才的重要基礎，也是提升組織競爭力的關鍵。本公司長期致力於建立具專業性與發展性的團隊環境，透過完善的人才制度與具市場競爭力的薪酬福利，吸引優秀人才加入並穩定留任。同時，公司結合績效導向的獎酬機制與多元激勵制度，鼓勵員工積極達成組織目標，持續發揮專業能力與創新價值，進一步提升整體營運效能與人才發展競爭力。

◈ 主題方針 ◈

重大議題：福利與薪資	
重要性	福利與薪資是企業招聘人力最直接的吸引力，提升人才留任率解方，建立專業團隊競爭力。良好的制度能吸引並留住人才，可透過激勵績效的獎酬結構，鼓勵員工達成公司目標，激發員工創造力及貢獻度。
影響與衝擊	影響：各面向人數影響，包含面試候選人數、到職人數、離職人數。 衝擊：招募成本增加、人才進用機會減少。
政策	1. 提升外部競爭力，吸引及留住人才。 2. 強化內部公平性與多元性，增加向心力。
策略	1. 完善薪酬制度建立、績效導向制度設計，個人或團隊績效與獎酬連結。 2. 建立多元化的員工福利制度。
目標與標的	1. 短期目標：留任率提升、特定對象離職率下降。 2. 中長期目標：人才多元化，促進職涯發展。內部晉升或集團機構職務轉調培訓。
管理評量機制	1. 新進率及離職率監控並分析原因。 2. 員工滿意度調查。
績效與調整	1. 年度檢核薪酬制度並滾動式調整及因應。 2. 結合員工績效管理制度並連結及調整個人獎酬。

5.2.1 薪資政策

本公司薪酬（資）政策，係以公司制訂之員工敘薪辦法為原則，變動薪資以經營績效獎金及公司獲利所發放之員工酬勞為主，員工酬勞提送薪酬委員會審議並呈送董事會通過後發放，致力提供員工在同業平均水準以上的薪酬與水平，逐年檢視每位同仁之薪資範疇。

⊙ 表 1：薪酬中位數

年度	113	114	變動（增加或減少）
地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的增加（減少）比率
	4.33	3.70	(14.5%)

備註：資料來源，非擔任主管職務之全時員工薪資統計。

⊙ 表 2：年度薪酬 / 薪資比

類別	人數		薪酬比（年薪比例）		薪資比（底薪比例）	
各類別薪酬比例	男	女	男	女	男	女
管理職	15	24	1.232	1	1.316	1
非管理職	21	104	1.285	1	1.066	1

註 1：管理職：排除經理人及部份工時人員及行政幕僚人員（專員、高專職級）
註 2：男性對女性的薪資報酬比率 (年薪比率): 為“該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪”，年薪包含變動薪及年終獎金。

5.2.1.1 評量與績效

本公司每年執行工作考核，考核結果均與個人獎酬連結，以鼓勵績優員工並藉以提高整體獎酬。

盛弘為照顧辛勤同仁，持續網羅優秀專業人才，經董事會同意後，於 114 年辦理調薪工作，持續提升本公司薪資。調薪後本公司男性員工基本薪資高於法定最低薪資有 1.36 倍；而女性員工基本薪資也同步高於法定最低薪資 1.37 倍。相關男女性別與當地薪資比如下表 1，非主管職年薪平均收入及中位數參考表 2，員工考核統計參考表 3。

⊙ 表 1：男女性別與當地基本薪資比率

（單位：新台幣）

年度	113		114		差異
薪資 / 性別	男	女	男	女	
基層人員基本薪資	36,263	36,906	38,977	39,206	本公司於 114 年進行員工基本薪資調薪，仍高於法定最低薪資。
（法定）基層人員最低薪資	27,470	27,470	28,590	28,590	
超過法定最低薪資倍數	1.32	1.34	1.36	1.37	
男女薪資比（薪資平均數）	0.98	1	0.99	1	

註 1：以上統計僅為盛弘醫藥（不含其他相關企業或子公司）
註 2：男女薪資比不包含變動薪（如年終獎金、績效獎金）
註 3：基層人員：排除經理人、主管職及同職級之行政幕僚（專員、高專）、部份工時人員

⊙ 表 2：非主管職年薪平均收入及中位數

項目 \ 年度	113	114
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	107,973 仟元	128,531 仟元
非擔任主管職務之全時員工人數	119 人	147 人
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	907 仟元	874 仟元
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	800 仟元	772 仟元

註：以上統計僅為盛弘

⊙ 表 3：員工考核統計

年度	113					114				
項目	總計	男性		女性		總計	男性		女性	
	人數	人數	佔比	人數	佔比	人數	人數	佔比	人數	佔比
主管職	64	21	32.8%	43	67.2%	82	23	28.05%	59	71.95%
非主管職	116	20	17.2%	96	82.8%	154	29	18.83%	125	81.17%
小計	180	41	22.8%	139	77.2%	236	52	22.03%	184	77.97%

註 1：考核人數不包含董事長及到職未滿 3 個月之新進員工。 註 2：員工考核分為期中及期末，上表為二次考核人數加總。

5.2.2 員工福利

盛弘醫藥職工福利委員會，每三個月召開一次會議，討論及辦理當年度全體員工福利業務。本年度為打造幸福企業、提升友善職場措施，也配合推動友善育兒及家庭照顧福份，本公司特制訂「結婚與生育獎勵」辦法，鼓勵同仁適婚、適育，本項婚育福利措施，自 115 年起適用及實施。

本公司「結婚與生育獎勵」辦法之福利設計，適用範圍為本集團全部企業機構，獎勵內容如下：

- **結婚獎勵金：**男女雙方於本集團各事業機構任職滿 6 個月以上，於任職期間結婚，可獲得結婚獎勵金 20 萬元。
- **生育補助金：**父母任一方為本集團任職員工，且於本集團所設醫療院所完成分娩之新生兒，每名新生兒出生年度起至滿六足歲前一個月止，每年補助 6 萬元。

⊙ 表：114 年福利項目統計

福利項目 / 數據	使用人次	辦理次數	支出經費 (元)	備註
健康檢查及疫苗	192	192	281,400	
退休金制度 (新制)	2113	2113	7,717,929	
育嬰假	5	5	0	113 年 1 名留停，114 年復職； 114 年 5 名留停 (4 名復職，1 名離職)， 育嬰留職停薪期間，僱主無須支付薪資，原由僱主負擔之保險費，改由政府 (勞動部) 全額補助。
員工旅遊	115	115	572,362	
生日禮金	155	155	310,000	
結婚禮金	2	2	2,400	
生育禮金	1	1	1,000	
喪葬奠儀	7	7	14,700	
三節禮金 (福委 + 公司)	871	871	1,467,500	春節、中秋、端午
獎學金	13	13	39,000	
團保	158	158	478,429	
團保理賠	13	13	341,579	
就醫補助	53	53	30,350	
住院慰問金	2	2	1,000	

5.2.3 員工健康

盛弘醫藥用專業照顧員工，安排員工參與身心靈療癒之手作活動、營養飲食與輕食管理、健康檢查、虛擬環島健走（APP 手機版）、百岳挑戰、員工家庭日等，讓本公司的每位同仁於工作之餘，亦能享受盛弘為員工打造的健康職場。

⊙ 表：年度健康照護辦理

編號	活動名稱	內容
1	療癒能量時光《手作獨角獸》	透過專業老師溫柔引導，帶領同仁進行靜心練習，緩解壓力、沉澱思緒，課程中將分享「能量獨角獸」的象徵意義與能量來源，引導大家連結內在力量與正向情緒。隨後，透過手作創作過程，親手打造專屬於自己的守護獨角獸，為生活注入療癒與祝福。讓每一位參與者在創作中釋放壓力，在陪伴中感受溫暖，帶著屬於自己的能量守護，重新出發。
2	指尖療癒術《韓國毛根娃娃》	運用柔軟多變的毛根素材，透過一凹一折的過程，引導同仁專注於當下，達到放鬆與紓壓的效果。在老師的帶領下，從基礎技巧到創意發想，逐步完成專屬於自己的毛根娃娃。
3	營養飲食管理與輕食實作課程	邀請專業營養師舉辦「飲食管理講座」，從日常飲食出發，深入淺出分享均衡營養的原則與實用技巧，協助同仁建立正確的飲食觀念。除了理論講解，課程也結合實作體驗，現場帶領同仁親手製作清爽又健康的輕食沙拉，從食材挑選、營養搭配到簡易製作，一步步學習如何將健康飲食落實於生活中。
4	職場健康活動	為鼓勵同仁重視自身健康，推動「職場健康促進計畫」，結合同仁年度健康檢查報告，作為個人健康管理的起點，以改善體脂肪、體重及腰圍為目標，在活動期間內，凡達成個人健康改善目標者，將提供激勵獎金作為肯定與鼓勵。

▲ 指尖療癒術 - 韓國毛根娃娃

▲ 職場健康活動

編號	活動名稱	內容
5	虛擬環島健走挑戰	從日常累積健康能量，「虛擬環島健走挑戰」結合手機 App 步數紀錄，打造為期三個月的健康行動計畫，讓同仁在生活中輕鬆養成運動習慣。凡持續達標並完成挑戰者，將可獲得專屬運動獎勵，鼓勵同仁將運動融入日常，在忙碌生活中也能維持規律活動。
6	環走敏盛	邀請同仁一同走出辦公室、走進健康生活。共規劃四場主題健走，透過分次參與的方式，讓運動成為持續累積的日常習慣。同仁於活動期間完成四場健走挑戰，即可獲得鼓勵獎金，透過輕鬆無負擔的運動形式，結合互動與參與感，不僅促進身心健康，也讓同仁在行走之間交流情感，打造更有活力與向心力的職場環境。
7	百岳挑戰活動	邀請同仁以登山健行的方式，展開一場結合健康、挑戰與環境意識的旅程。採累積挑戰機制，依據完成登山次數或指定目標逐步達成里程碑，並提供階段性獎勵金作為鼓勵，讓每一次登頂都成為成就的象徵。讓健康不只停留在日常，更在每一次向上攀登中，收穫身心成長與感動，進而轉化為更積極的工作動能與生活態度。
8	員工家庭日	今年帶同仁與眷屬走訪宜蘭一日遊，享受親子同樂，體驗動植物互動、傳藝藍染文化，並逛湯圍溝商圈享受在地風情。

▲ 環走敏盛

▲ 員工家庭日

5.3 勞資關係

本公司為促進勞資合作，依循本公司之「勞資會議實施辦法」辦理，針對勞工動態、勞資關係、勞動條件、勞工福利等業務範圍進行討論，目標為落實勞資合諧關係，促進勞資雙方共好及成長。

5.3.1 人才招募

盛弘醫藥依循本公司「員工招募與任用辦法」，依據各單位營運需求對外辦理必要之徵才、徵選、聘僱；提供員工留任制度，發放留任金或調薪，召開勞資會議、傾聽員工心聲，辦理員工教育訓練、設置關懷、申訴管道，鼓勵員工與本公司共同成長。

5.3.2 員工教育訓練

為落實終身學習目標，本公司以「員工繼續教育訓練辦法」，規劃員工教育訓練，提高服務品質與績效，帶動本公司整體經濟發展，增加企業市場競爭力。

113-114 年員工教育訓練（內部、外部）時數，請參考以下表 1、表 2。

⊙ 表 1：員工教育訓練總時數

項目	內部訓練		外部訓練	
年度	總時數 (小時)	總人數	總時數 (小時)	總人數
113	1,220	789	114	21
114	1,830	941	212	21

⊙ 表 2：114 年訓練課程（內訓）

課程名稱	時數	上課人數	主辦單位	總時數
溫室氣體盤查作業指導及討論	3	20	專科服務部	60
CPR+AED 教育訓練	2	16	智醫康寓	32
114 年永續報告書輔導	2.5	22	資企室	55
114 年溫室氣體盤查 - 資料蒐集解說	3	13	專科服務部	39
消防課程	2	17	智醫康寓	34
BLS 急救訓練	3	17	敏盛綜合醫院 / 盛弘人資室	51
能量獨角獸活動	1.5	32	資企室	48
資安教育訓練 (上半年)	1.5	84	資企室	126
健身工廠 - 運動講座與指導	1	20	人資室	20
114 年溫室氣體盤查課程 - 盤查介紹	3	18	專科服務部	54
114 年溫室氣體盤查課程 - 盤查介紹	3	13	專科服務部	39
從生活做起的永續實踐	3	63	專科服務部	189
BLS 急救訓練	3	9	敏盛綜合醫院 / 盛弘人資室	27

課程名稱	時數	上課人數	主辦單位	總時數
114 年永續報告書輔導	2.5	25	資企室	62.5
智醫康寓轉型服務討論	2	13	智醫康寓	26
114 年永續報告書輔導	2.5	26	資企室	65
114 年溫室氣體盤查課程 - 問題解說	2.5	18	專科服務部	45
114 年永續報告書輔導	2.5	24	資企室	60
114 年消防安全課程	1.5	79	人資室	118.5
114 年溫室氣體盤查課程 - 內部稽核員課程	3	23	專科服務部	69
114 永續報告書輔導	2.5	22	資企室	55
健康幸福營養素	15	18	人資室	27
114 年永續報告書輔導	2.5	26	資企室	65
114 年永續報告書輔導	2.5	17	資企室	42.5
資安教育訓練 (下半年)	1.5	80	資企室	120
人權教育 - 職場不法侵害	1	77	人資室	77
誠信經營 - 職場誠信經營	1	75	資企室	75
114 年溫室氣體盤查課程 -GHG Protocol 和 ISO 14064 的差異	3	19	專科服務部	57
114 年永續報告書輔導	2.5	18	資企室	45
手編毛根娃娃	1.5	37	資企室	55.5
總計		941		1,830

⊙ 表 3：114 年訓練課程（外訓）

課程名稱	時數	訓練部門	課程主辦單位
儲備幹部 MA 未來領袖計畫	1.5	人資室	人資小週末社群股份有限公司
高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3	行政部	中華公司治理協會
ISO/IEC27001:2022 資訊安全、網宇安全及隱私保護 - 資訊安全管理系統 (ISMS)- 稽核員 / 主導稽核員訓練課程	16	資訊企劃室	SGS 台中管理學院
ISO/IEC27001:2022 資訊安全、網宇安全及隱私保護 - 資訊安全管理系統 (ISMS)- 稽核員 / 主導稽核員訓練課程	24	資訊企劃室	SGS 台中管理學院
職場不法侵害 (霸凌、性騷擾、歧視) 申訴之受理、調查、評議暨實務分享研討會	4	人資室	社團法人亞洲華人健康產業人力資源管理學會
2025 醫院人力資源管理研討會 - 讓改變看得見，打造幸福醫療機構	6	人資室	台灣醫院協會
發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12	會計室	財團法人會計研究發展基金會
不可不知 IFRS S1/S2 對內部控制及內部稽核應考量之重點及影響	6	稽核室	中華民國內部稽核協會
績效管理解方	2	人資室	不只是人資有限公司
年度教育訓練規劃實務 - 從調查技術面切入	1.5	人資室	HR 人資小週末
生物安全管理人員訓練課程	40	健康管理部	中國勞工安全衛生管理學會附設桃園職訓中心

課程名稱	時數	訓練部門	課程主辦單位
財務與稽核 EXCEL(「隱藏版」密技) 功能進階 DATA 編修實作班	6	稽核室	中華民國內部稽核協會
不可不知 IFRS S1/S2 對內部控制及內部稽核應考量之重點及影響	6	稽核室	中華民國內部稽核協會
114 年度統一發票推行及稅務法令研習會	6	會計室	北區國稅局
人才培訓課程 : 掌握 ESG 與淨零 v.s. 中小團隊的 AI 落地指南	2	人資室	元智企業經營發展產學聯盟
人才培訓課程 : 掌握 ESG 與淨零 v.s. 中小團隊的 AI 落地指南	2	專科服務部	元智企業經營發展產學聯盟
IFRS18「財務報表中之表達與揭露」準則與實務解析	6	會計室	財團法人會計研究發展基金會
關係人交易法律風險研習班	8	法規室	台灣金融研訓院
發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12	會計室	財團法人會計研究發展基金會
IFRS18「財務報表中之表達與揭露」準則與實務解析	6	稽核室	財團法人會計研究發展基金會
甲種職業安全衛生業務主管	42	人資室	中國勞工安全衛生管理學會

公司提供相關內、外部教育訓練培育員工技能；鼓勵員工發揮所學、建立職涯永續價值。

5.3.3 團體協約

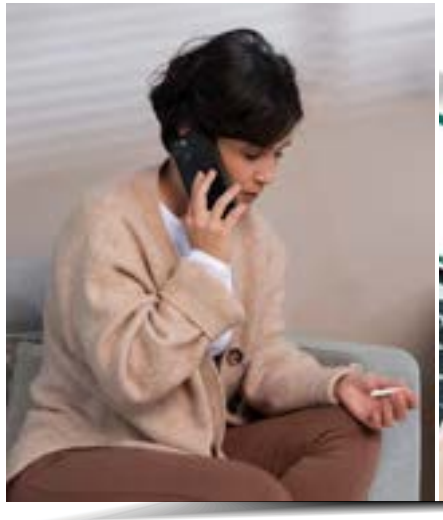
盛弘醫藥無成立工會，亦未與員工簽訂團體協約。114 年本公司共召開四次勞資會議，進行勞資雙方溝通與協調平台；會議召開期間並無任何代表因行使職權而遭受解僱、調職、減薪或其他不利待遇，強化勞雇關係並保障勞工權益。

5.3.4 員工意見反映及申訴管道

本公司為促進良好勞資關係發展及合作，強化內部交流及溝通；本公司員工均可實名透過「員工意見反映及申訴管道」傳達個人對工作職場想法；受理範圍包含但不限，勞資關係、勞動條件、勞工福利、職場性騷擾、性別歧視、職場霸凌、教育訓練、職業安全、衛生、員工多元與平等議題等。

員工反映與申訴管道

- 員工信箱：shhr@share-hope.com (可透過盛弘企業內部網站連結)
- 意見反映及申訴電話：03-3469595#6623#6627



5.4 職業安全管理

盛弘醫藥為為保障員工職場作業安全、提升企業效率，要求入職員工需接受職場安全之各項教育訓練，有效預防職業災害，進而減少損失，降低本公司營運成本，建立良好有效率的職業安全工作環境，提升員工福祉和企業形象。

與本公司合作之供應商，亦需遵守本公司和政府相關環保、職業安全衛生、勞動人權等規定。

◈ 主題方針 ◈

重大議題：職業安全管理	
重要性	為保障員工職場作業安全、提升企業效率，本公司提供職場安全各項教育訓練，有效預防職業災害，進而減少損失，降低營運成本，建立良好的職業安全環境，提升員工福祉和企業形象。
影響與衝擊	影響：人員產值下降、費用增加。 衝擊：營運績效下降、企業形象及聲譽受損。
政策	1. 建立完善職場安全制度。 2. 促進員工健康。
策略	1. 執行職業安全教育訓練。 2. 辨識職場環境危害及風險因子。 3. 員工健康促進活動推廣。 4. 全員參與的職場安全文化建置。
目標與標的	1. 每年辦理職場健康暨安全教育訓練（至少一堂）。 2. 每年辦理或聯合集團機構辦理員工健康促進活動（至少一場）。
管理評量機制	1. 職業災害案件統計及分析。 2. 員工申訴管道設立及申訴案件收集及處理。
績效與調整	1. 年度檢核管理制度並滾動式調整及因應。 2. 依法辦理特約臨場醫護服務及因應員工人數調整服務頻次。

5.4.1 職業安全政策

盛弘醫藥為有效達成職業安全規範，依循 ISO 45001 之核心精神建立本公司之職場安全制度，促進員工健康，為員工打造安全工作環境。

5.4.2 職業健康促進

為提供員工安全舒適之工作環境，本公司（智醫康寓）設置職安組，並遵循職業安全衛生法及相關規定落實執行；定期舉辦職業安全衛生教育訓練；本場域設置現場急救人員及防火管理人員，依法每年定期實施消防演練、消防安全教育訓練，以提高員工防災警覺。

⊙ 表：職業健康促進實績

項目	執行績效	備註
急救訓練 (CPR+AED)	效期內急救訓練證照 68 人	盛弘 + 駐外點
急救訓練 (CPR+AED)	效期內急救訓練證照 16 人	智醫康寓
消防課程	2 小時、參與人數 17 人	智醫康寓
消防演練	上半年自衛消防編組訓練計畫 -15 人 下半年自衛消防編組訓練計畫 -15 人	智醫康寓
專業人員 (法規設置)	職業安全教育訓練證書 -1 名 防火管理人員 -1 名 衛生管理人員 -1 名	智醫康寓
員工健康促進活動	體重減少 6 人	全公司
	腰圍減少 10 人	
	BMI 減少 10 人	
	體脂肪重減少 3 人	
	骨骼肌重增加 2 人	

5.4.3 緊急應變處理程序

本公司建立職業安全衛生緊急應變程序，係為防止或減輕此類事件所引發之人員傷害，財產損失及生產中斷等事件發生；同時作為釐清與制定應變流程計畫之準則。

本公司（智醫康寓）緊急應變處理程序內容如下：

- **權責部門：**職安組、緊急應變小組。
- **作業內容：**作業流程、緊急事件鑑別、擬定緊急應變計畫、緊急應變演練、發生緊急意外事故，應依「緊急應變計畫規定」進行應變措施、緊急或意外事故檢討、緊急事件準備與應變及應變程序審查、矯正與預防等作業。

⊙ 表：緊急應變處理程序內容（火災應變 SOP）

階段	步驟名稱	應變內容說明
預警	一、廣播消防測試	由監控室或防災中心啟動全樓層消防廣播，測試音響與連動系統，並同步通知駐衛警察與管理單位進入戒備狀態。
判定	二、確認火災訊號	火警自動警報設備 (R 型或 P 型主機) 動作後，值班人員立即判讀受信總機顯示之受光點位置，確認異常訊號來源。
現場	三、確認現場 (14 樓)	巡檢人員 (如自衛消防編組之通報班) 攜帶無線電與滅火器材立即前往 14 樓訊號區，進行火煙實地確認並回報中心。
通報	四、火災通報	確認起火後，立即撥打 119 報案（詳述地址、樓層、火勢、有無人員受困），並啟動內部緊急通報機制 (自衛消防編組)。
處置	五、初期滅火	在確保自身安全前提下，由滅火班利用現場室內消防栓或滅火器進行初步壓制，並視情況切斷非必要電源與瓦斯。
疏散	六、避難引導	避難引導班開啟安全門與排煙設備，維持逃生通道暢通；指引員工採「向下、向外」原則疏散，並於指定集結點清點人數。

註 1：盛弘母公司、民生路辦公室消防演習跟隨敏盛醫院及該大樓管委會進行。
註 2：上述火災應變 SOP，係智醫康寓（旅宿業）因產業屬性不同，年度依法辦理之工作。

114 年職業安全衛生管理執行結果：截至 114 年 12 月 31 日，職業安全衛生統計累計工時為 344,400 小時，年度內已依規劃完成各項工作場所必要之緊急應變演練，以提升員工安全意識及強化緊急事件應變能力。

⊙ 表：職安管理績效

項目	備註	總計
總計工作日數 (天)	當年度累積 175 人 *246 天	43,050
總經歷工時 (小時)	當年度累積 175 人 *1968 小時 (不含加班時數)	344,400
人數總計		175
職災人數	上下班公路交通事故不列入計算	2
職災損失日數 (受傷日及復工日不計)	上下班公路交通事故不列入計算（10/8-11/30）	54
失能傷害頻率 (FR)	(總計傷害損失總人次數× 10^6) ÷總經歷工時	5.80
失能嚴重率 (SR)	(總計傷害損失日數× 10^6) ÷總經歷工時	156
職業傷害死亡率	職業傷害死亡的人次÷職業傷害總人次數	0
職業病死亡率	職業病死亡人次數÷職業病發生件數	0

本公司 114 年度未發生職業病案件，亦無重大職業安全衛生事故，顯示職業安全衛生管理措施執行成效良好，持續致力於提供安全、健康的工作環境。

5.5 社會參與

本公司為產業發展永續性，持續投入「中華民國醫檢師公會全國聯合會」組織，長期以專業技術領域參與研究或論壇發表，為台灣醫藥產業貢獻心力。

序	姓名	組織	參與（或個人）職務	年份
1	吳明訓	中華民國醫檢師公會全國聯合會	監事	111 ～ 114

5.6 社會公益

盛弘醫藥 114 年除持續參與農業部認養造林、野生動物保育專案外；另外透過員工自發性辦理淨灘、舊衣回收、智慧社區健康體驗、弱勢關懷、領航猿冠軍賽應援支持計畫等專案，為公益服務傳承愛心火源。

⊙ 表：公益活動剪影

編號	活動名稱	內容
1	淨灘活動	活動期間，參與同仁齊心協力，共清理近 300 公斤的海岸垃圾，不僅改善海岸景觀，也減少塑膠及廢棄物對海洋生態的影響。透過實際行動守護海洋環境。
2	心怡舊衣回收	一起用行動實踐永續生活！邀請同仁參與心怡舊衣回收活動，活動期間，共募集到 19 公斤衣物，透過回收與再利用，不僅減少廢棄物對環境的負擔，也將資源轉化為社會支持的力量，為環境與社會盡一份心力。
3	野生動物保育	本公司自 109 年起，持續捐助國立屏東科技大學（屏科大）台灣保育類動物中心醫療藥品，積極參與野生動物保育工作。透過穩定的資源支持，協助屏科大提供受傷或病弱野生動物必要的醫療照護，促進動物康復與重返自然環境的機會。
4	智慧社區健康體驗活動	為推動智慧醫療與社區健康促進，於台中廣三大時代社區舉辦兩場社區體驗活動，讓居民近距離感受智慧醫療的便利與創新。活動現場導入多項智慧健康檢測設備，包括 FaceHeart、Winbody 及智慧體適能系統，提供居民免費體驗，透過即時數據掌握個人健康狀況，提升自我健康管理意識。

▲ 淨灘活動

▲ 心怡舊衣回收

▲ 野生動物保育

編號	活動名稱	內容
5	企業認養造林	本公司自 111 年起，參與農委會林業及自然保育署：企業捐款認養造林。展現盛弘對環境保護的長期承諾，將永續理念落實於具體行動中，攜手自然共創更健康、平衡的生態環境，朝向綠色未來穩健前行。
6	弱勢關懷	◆ 自 111 年 – 113 年與財團法人基督教更生團契桃園市私立少年之家合作，提供免費個案及第一線工作人員健檢服務 (40-50 位)。 ◆ 自 110 年開始，參與安心蔬果箱及愛心稻田認養，亦持續贊助等家寶寶社會福利協會。 ◆ 自 110 年開始，協助怡仁基金會共同辦理社區服務，本公司支付活動場地租金，免費提供該基金會做為愛琳社區服務據點 2.0 使用，推動相關健康促進動態課程或活動，讓失智長輩有一個溫馨舒適的環境。 ◆ 自 112 年開始，持續參與家扶基金會「扶幼捐款」、「兒保之友」捐款專案。
7	領航猿冠軍賽應援支持計畫	為熱情支持領航員征戰冠軍賽，邀請體系志工及痊癒病友一同進場觀賽，親身感受賽事的熱血與感動。不僅提供免費觀賽機會，更希望透過運動賽事傳遞正向能量，鼓勵曾經努力對抗疾病的病友們走出戶外、重拾生活熱情。同時也藉此向長期付出的志工夥伴表達感謝。

表1

林業保育署及所屬機關
捐贈清冊(現金)
114年1月1日至114年6月30日止

編號	機關名稱	捐贈日期	收據編號	捐贈者名稱 或姓名	捐贈用途
17	所付分署	114/06/02	NO.000198	盛弘醫藥股份有限公司	結善所付分署執行113年國庭[illegible]1.30公[illegible]

▲ 企業認養造林

▲ 領航猿冠軍賽應援支持計畫

▲ 領航猿冠軍賽應援支持計畫

CHAPTER 6

附錄

GRI 全球報告倡議組織準則索引
上市上櫃公司氣候相關資訊

GRI 全球報告倡議組織準則索引

- 本使用聲明　盛弘醫藥已依循 GRI 準則報導 2025 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

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
組織概況	2-1	組織詳細資料	關於本報告書	01
	2-2	包含在組織永續報導之實體	關於本報告書	01
	2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	01
	2-4	資訊重編	無	
	2-5	外部確信	關於本報告書	01
活動與員工	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	董事長的話 本公司簡介 3.1 營運績效 3.2 產品安全 3.3 產業發展 5.6 社會公益	02 03 47 49 52 98
	2-7	僱員	5.1.2 員工結構 5.1.3 新進及離職員工	80 82
	2-8	非僱員之工作者	5.1.2 員工結構（表 3）	81

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
治理	2-9	治理架構與組成	1.1 永續發展管理架構	07
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會 2.1.1 董事提名人選與選舉	21 21
	2-11	最高治理單位的主席	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	07 21
	2-12	最高治理單位在監督管理影響的角色	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	07 21
	2-13	委任權責	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	07 21
	2-14	最高管理單位在永續報導的角色	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	07 21
	2-15	利益衝突	2.1.3 利益迴避事項 2.2 誠信經營	24 30
	2-16	溝通重要關鍵議題	1.1 永續發展管理架構 1.4 各利害關係人關注之議題	07 14
	2-17	最高治單位的群體知識	2.1.2 董事會多元化及獨立性 2.1.5 董事會成員進修	21 25
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.4 董事會績效評估	25
治理	2-19	薪酬政策	1.1 永續管理發展架構 1.2 永續發展政策 2.1.7 薪資報酬委員會 5.2 薪資福利	07 10 28 83
	2-20	薪酬決定的流程	1.2 永續發展政策 2.1.7 薪資報酬委員會 5.2 薪資福利	10 28 83
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 薪資福利	83

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略說明	1.2 永續發展政策	10
	2-23	政策承諾	董事長的話 1.2 永續發展政策	02 10
	2-24	融合政策承諾	2.1 董事會 2.2 誠信經營 2.3 風險管理 2.4 資訊安全 2.5 永續供應鏈 3.2 產品安全 4 環境守護 5.1 員工多元化與平等 5.2 薪資福利 5.3 勞資關係 5.4 職業安全管理	21 30 33 42 44 49 57 80 83 90 93
	2-25	減低負面影響的程序	1.4 各利害關係人關注之議題 2.2 誠信經營 2.3 風險管理 2.3.3 內稽內控 2.4 資訊安全 2.5 永續供應鏈 4.5 氣候行動 5.1 員工多元化與平等 5.3 勞資關係 5.4 職業安全管理	14 30 33 38 42 44 71 80 90 93

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
策略、政策與實務	2-26	徵求建議與提出疑慮的機制	本報告書 1.4 各利害關係人關注之議題 2.1 董事會 2.2 誠信經營 5.3.4 員工意見反映及申訴管道	01 14 21 30 93
	2-27	遵守法律與法規	無任何違法事項	
	2-28	公協會的會員資格	5.5 社會參與	97
利害關係人溝通	2-29	利害關係人溝通的方法	1.4 各利害關係人關注之議題 2.1 董事會 2.4 誠信經營 2.5 永續供應鏈 5.2 薪資福利 5.3 勞資關係 5.6 社會公益	14 21 30 44 83 90 98
	2-30	團體協約	5.3.3 團體協約	92

GRI3：重大主題 2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	1.3.2 鑑別重大主題	13
	3-2	重大主題列表	1.5 重大主題揭露	16
	3-3	重大主題管理	1.5 重大主題揭露 2.2 誠信經營 2.3 風險管理 2.4 資訊安全 3.1 營運績效 3.2 產品安全 4.2 水資源管理 4.4 溫室氣體排放 4.5 氣候行動 5.2 福利薪資 5.4 職業安全管理	16 30 33 42 47 49 60 65 71 83 93

3-3：重大主題管理

GRI200：經濟主題 2016

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 營運績效	47
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.5.2 氣候相關財務影響	74
	201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫	5.2 薪資福利	83
	201-4	取自政府之財務補助	無	
市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 薪資福利	83
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	無	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	無	
採購實務	204	來自當地供應商的採購支出	2.5 永續供應鏈	44
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	無貪腐據點	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	30
反競爭行為	206-1	涉及反競爭行為反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無	
稅務	207-1	稅務方針	已遵守法規無特別揭露	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-4	國別報告	無	

GRI300：環境主題 2016

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
材料	301-2	使用的可再生物料	無	
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.1 能源使用管理	58
	302-2	組織外部的能源消耗量	無盤查	
	302-3	能源密集度	4.1.1 能源使用管理	58
	302-4	減少能源消耗	4.1.1 能源使用管理	58
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1.1 能源使用管理	58
水與放流水 (2018)	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 溫室氣體排放	65
	303-2	與排水相關衝擊的管理	無	
	303-3	取水量	4.2 水資源管理	60
	303-4	排水量	4.2 水資源管理	60
	303-5	耗水量	4.2 水資源管理	60
生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	4.2 水資源管理	60
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	無	
	304-3	受保護或復育的棲息地	無	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄	無	
排放	305-1	範疇 1	4.4 溫室氣體排放	65
	305-2	範疇 2	4.4 溫室氣體排放	65
	305-3	範疇 3	4.4 溫室氣體排放	65
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 溫室氣體排放	65
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放	65

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 執行	頁碼
廢棄物 (2020)	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	無	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	63
	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	63
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	63
	306-5	廢棄物的直接處置	無	
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.5 永續供應鏈	44
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.5 永續供應鏈	44

GRI400：社會主題 2016

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1.3 新進與離職員工	82
	401-2	提供給全職員工的福利	5.2 薪資福利	83
	401-3	育嬰假	5.2 薪資福利	83
勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	已遵守法規無特別揭露	
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	無	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.2 員工教育訓練 5.4.3 緊急應變處理程序	90 96
	403-3	職業健康服務	5.2 薪資與福利	83
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.2 員工教育訓練	90
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.2 員工教育訓練 5.4.3 緊急應變處理程序	90 96

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
職業安全衛生	403-6	工作者健康促進	5.2.3 員工健康 5.4.2 職業健康促進 5.6 社會公益	87 95 98
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.2 員工教育訓練 5.4.3 緊急應變處理程序	90 96
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	無導入系統	
	403-9	職業傷害	無	
	403-10	職業病	無	
教育與訓練	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.2 員工教育訓練	90
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	5.3 勞資關係	90
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.2 董事會多元化與獨立性 5.1 員工多元化與平等	21 80
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比例	5.2 薪資福利	83
不歧視	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	無	
結社自由與團體協商	407-1	結社自由與團體協商	無	
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無	
強迫或強制勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無	
人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	5.3 勞資關係	90
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.3.2 員工教育訓練	90
	412-3	載有人權條款或已進行人權審核的重要投資協議及合約	無	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	無	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	無	
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.5 永續供應鏈	44
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.5 永續供應鏈	44
公共政策	415-1	政治捐獻	無	
顧客健康與安全	416 -1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品安全	49
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品安全	49
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料	無	
社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	無	

上市上櫃公司氣候相關資訊

指標	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。	2.3 風險管理 4.5 氣候行動	33 71
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.5 氣候行動	71
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.5 氣候行動	71
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。	2.3 風險管理 4.5 氣候行動	33 71

指標	對應章節	頁碼
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。	不適用	
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.4.5 溫室氣體管理指標與目標	69
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.5.3 碳定價基礎	78
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。	無購買憑證抵換	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.4 溫室氣體排放	65

永續會計準則 SASB 對照表

醫療用品設備經銷業行業指標			
永續揭露主題及指標			
揭露項目		對應章節 / 說明	頁碼
運輸燃油管理			
HC-DI-110a.1	有效負載燃油經濟性	4.4 溫室氣體排放 本年度已加入子公司其他車輛溫盤。在燃油經濟性評估部分，持續告知良好駕駛習慣與定期檢查保持車輛狀況等以降低油耗。	65
HC-DI-110a.2	為降低物流對環境衝擊的努力	本公司採購時配合需求時程提前向供應商下單，對同一客戶需求盡可能集中交貨，避免多次運輸增加環境負擔。	

醫療用品設備經銷業行業指標			
永續揭露主題及指標			
揭露項目		對應章節 / 說明	頁碼
產品安全			
HC-DI-250a.1	因產品安全引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	本公司 2025 年無此情事	
HC-DI-250a.2	為最小化販售產品有關毒性 / 化學安全性，高度濫用可能性或運送之健康與安全風險所做的努力。	3.2 產品安全 本公司經銷產品皆符合主管機關核准字號，確保產品接觸人體時不會產生毒性。	49
偽藥 / 偽品			
HC-DI-260a.1	用於經銷鏈中維持商品可追蹤性及防偽之方法及技術	3.2 產品安全 本公司採購及出貨作業皆透過標準系統管控，自向供應商訂貨至客戶端交貨皆保留完整紀錄	49
HC-DI-260a.2	有關藥品、醫療器材與設備合格供應商的盡職調查程序	2.5 永續供應鏈 3.2 產品安全 ・本公司經銷之藥品、醫療器材及設備採購皆需經主管機關審查核准才能銷售。 ・針對此類供應商，本公司每年皆進行盡職調查。	44 49
HC-DI-260a.3	警示客戶及商業夥伴有關偽品之潛在已知的程序	3.2 產品安全 本公司所經銷之產品皆經主管機關審查核准，通過層層把關始得銷售，故無銷售偽品之可能性。	49
產品生命週期生命管理			

醫療用品設備經銷業行業指標			
永續揭露主題及指標			
揭露項目		對應章節 / 說明	頁碼
HC-DI-410a.1	於產品生命週期中如何降低產品包裝帶來之環境衝擊策略	本公司所經銷之大型醫療設備皆由供應商包裝後出貨，本公司沿用原廠包裝直接交貨予客戶，不會再次變更包裝 ; 另耗材類產品須符合法令規範，僅進行必要的最低包裝。	
HC-DI-410a.2	接受收回重複使用，循環再利用之捐贈的產品數量	本公司 2025 年無此情事。	
商業倫理			
HC-DI-510a.1	為最小化利益衝突以及不道德商業行為所做的努力	2.1 董事會 2.2 誠信經營	21 30
HC-DI-510a.2	因賄絡、腐敗或其他不道德商業行為而引起之法律訴訟造成損失金錢總額	本公司 2025 年無此情事。	
活動指標			
HC-DI-000. A	按產品類別列示銷售的藥品數量	3.1 營運績效 本公司銷售產品品項眾多，採揭露銷售產品項目之總金額與佔比。	47
HC-DI-000. B	按產品類別列示銷售醫療器材設備數量	3.1 營運績效 本公司銷售醫療器材品項眾多，採揭露銷售產品項目之總金額與佔比。	47

溫室氣體盤查聲明書

Certificate

Certificate

Certificate

Certificate

Certificate

Certificate

ShareHope

盛弘醫藥股份有限公司

ShareHope Medicine Co.,Ltd.

www.share-hope.com