

守護健康，共築永續未來

2024 永續報告書

Sustainability Report

ShareHope

盛弘醫藥股份有限公司
ShareHope Medicine Co.,Ltd.



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	03
董事長的話	04
本公司簡介	05

1 永續發展	08	4 環境守護	53
1.1 永續發展管理架構	09	4.1 溫室氣體排放管理	54
1.2 永續發展政策	12	4.2 廢棄物管理	56
1.3 鑑別利害關係人與重大主題	14	4.3 水資源管理	58
1.4 各利害關係人關注之議題	16	4.4 氣候相關財務揭露	59
1.5 重大主題揭露	18		
1.6 聯合國永續發展目標	19		
2 公司治理	20	5 社會共融	60
2.1 董事會	21	5.1 員工多元化	61
2.2 誠信經營	33	5.2 薪資與福利	64
2.3 內稽內控	34	5.3 勞資關係	67
2.4 風險管理	37	5.4 永續供應鏈	71
2.5 資訊安全	40	5.5 社會參與	73
		5.6 社會公益	73
3 經濟績效	44	6 附錄	76
3.1 經濟績效	45	GRI 全球報告倡議組織準則索引	77
3.2 產品品質	47	TCFD 建議揭露對照表	86
3.3 客戶關係	49	SASB 指標索引	87
		溫室氣體盤查聲明書	89



關於本報告書

本報告書係依據全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 之全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI 永續性報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards : 2021) 之揭露原則為框架；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」；上市櫃公司永續發展行動方案 (2023) ；公開發行公司建立內部控制制度處理準則等，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首年發行永續報告書 (以下簡稱「本報告書」) ，主要目的是向利害關係人提供公開企業營運方針，呈現本公司在永續發展目標與策略及願景。

本報告書中之財務報表數字以新台幣仟元為單位，財務資料來源，為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為主，涵蓋公司所屬各部門。為便於表述，本報告書中的「盛弘」、「盛弘醫藥」、「本公司」等，均表示「盛弘醫藥股份有限公司」之實體。

本報告書範圍以盛弘為主，含其他子公司或轉投資公司等財務績效的揭露；若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。揭露期間為 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) ，永續報告書未規劃第三方外部保證或確信；溫室氣體盤查數據查證已委託第三方驗證機構 - 法標國際認證股份有限公司，目前無資訊重編。

- ◆ **報告發行時間**：預定每年發行。
- ◆ **現行發行版本**：2025 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教或建議，歡迎您與本公司聯絡，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

隨著時代變遷與科技進步，人類所面對的環境越趨複雜與多變。然而，無論環境多麼動盪，社會上仍存在許多不可或缺的構成要素，「醫療健康」就是其中一項。

在保守的醫療產業下，為了突破框架、不受侷限，我以我父親楊敏盛總裁所創立的敏盛醫療體系為厚實根基，發動一系列創新做法。在 2003 年正式成立盛弘醫藥 (ShareHope Medicine) 股份有限公司，成功推出整合性的醫療後勤供應服務，並於 2011 年正式掛牌上櫃，成為台灣第一家以醫院為本的上市櫃公司。發展過程中，即使面對如 SARS、Covid-19 或健保總額預算限縮等大環境危機，盛弘醫藥仍秉持初心，將危機化為轉機，持續為國內打造完整的醫療健康生態系。

從企業發展角度觀之，不該只單純追求財務面的健全，如社會關懷與回饋、利害關係人權益維護、環境永續發展等非財務面的績效亦應一併重視，才能真實並完整呈現企業價值，打造永續發展的環境，企業也才能邁向永續經營。

為接軌國際趨勢，積極實踐企業永續發展，對國家社會發揮正向影響力，盛弘醫藥從 2021 年起透過公司治理、環境永續、社會參與及企業承諾四個構面落實永續經營理念，期間透過認領無毒農稻田、發起員工義賣或捐血公益活動、養老院 / 長照中心關懷訪視、精進公司治理內容、強化利害關係人溝通、建構安全友善職場環境...等多項活動具體推動，並正式於今 (2025) 年起發行「ESG 永續報告書」，充分揭露企業執行成效，提升社會信任度，建立良好聲譽及市場競爭力。

今 (2025) 年適逢敏盛醫療體系 50 週年，盛弘醫藥集結集團各事業體力量，展開週年慶系列活動，舉辦如森愛台灣種樹活動、公益盃保齡球賽、50 岳挑戰、環島健走、義診活動、一日農夫友善耕作、公益淨灘等各項社會活動，帶領集團所有同仁以實際行動投入社會活動。

一路走來，感謝各界對盛弘醫藥的支持與支援。未來，盛弘醫藥將持續發揮「誠信」、「創新」、「發展」、「卓越」、「分享」企業核心價值，以取之於社會，用之於社會精神出發，不斷努力將獲得回饋，希望透過善的循環，為臺灣深耕醫療健康產業，與國家及社會大眾共同永續發展。

盛弘醫藥
董事長兼執行長

楊弘仁

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
- ◆ **實收資本額** 新台幣 13.16 億元
- ◆ **合併營業額** 新台幣 43.25 億元
- ◆ **員工人數** 本公司 147 人，子公司群 397 人，合計 544 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

願景與使命



願景 | Vision

我們致力於成為亞洲地區最具影響力與信賴度的**醫藥服務通路領導品牌**，透過整合資源、強化服務與技術創新，打造串聯產業上下游的高效供應與價值平台，**為區域健康照護體系注入永續成長動能。**



使命 | Mission

我們秉持**創新為核心**，提供具前瞻性與實效的醫藥服務方案，全方位支援醫療與藥事機構提升營運效能與服務品質，進而強化其市場競爭力，**共同推動醫療照護體系的現代化與智慧化發展。**



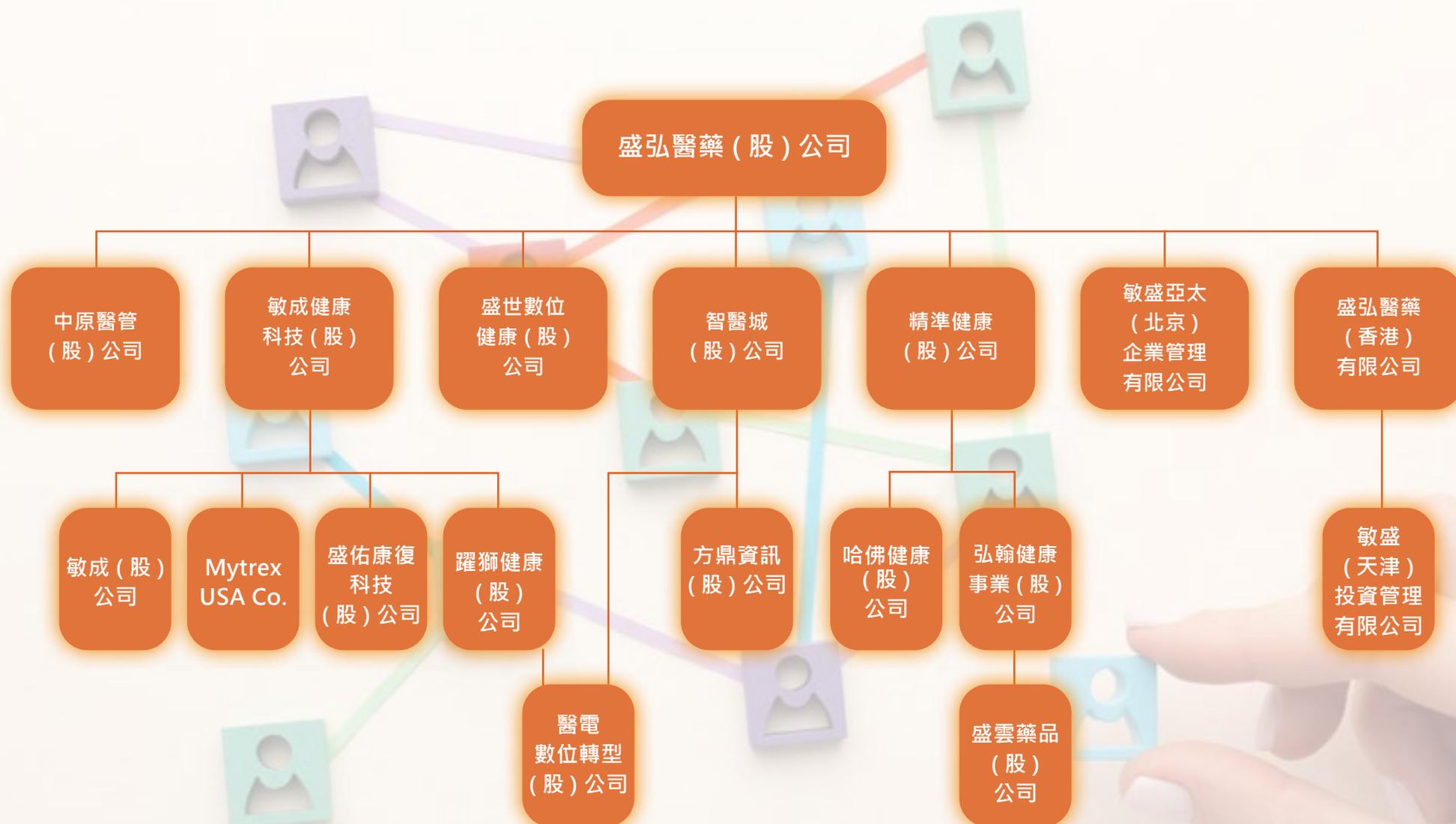
核心價值 | Core Values

- ◆ **誠信 Integrity**：我們以誠信為立業之本，堅守專業與倫理，建立長期信賴的合作關係。
- ◆ **創新 Innovation**：不斷追求突破與優化，以新思維與新技術驅動服務模式升級。
- ◆ **發展 Growth**：積極拓展事業版圖，培育專業人才，實現企業與夥伴的共榮成長。
- ◆ **卓越 Excellence**：追求品質與效率的極致，致力於為客戶創造超越期待的價值。
- ◆ **分享 Sharing**：推動知識、經驗與成果的共享，促進產業共學與社會共好。



盛弘醫藥從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以「永續發展」為本之競爭優勢。

集團事業架構



2024 年永續行動

永續供應鏈

本公司依據供應商管理政策，要求供應商在品質、安全、及衛生等議題需遵循相關規範，同時要求供應商簽署「誠信經營承諾書」，共同致力提升企業社會責任。

2024 年度無收到違反供應商管理之檢舉事項。



氣候變遷

為因應氣候變遷可能帶來的營運影響，2024 年開始進行 ESG 輔導作業，其中包含 TCFD(氣候相關財務揭露)輔導；且為厚植森林資源，維護樹木健康與保育野生動物及生態環境等，本公司積極響應林業保育署發起之植樹造林的企業認養活動。



野生動物照顧與保育

本公司以提供藥品及衛材之方式，捐助國立屏東科技大學(屏科大) _ 台灣保育類動物收容中心，協助政府查緝、沒收非法擁有、走私或遭棄養之野生動物有一個適當的緊急救援及安全收容場所，展現盛弘對台灣野生動物照顧與保育方面之實質支持。



導入 ISO 27001

為提升資訊揭露透明度與資安管理品質(涵蓋中、英文官方網站)，本公司自 2024 年 4 月起啟動 ISO 27001 資訊安全管理系統導入輔導專案，預計導入期程為 2024 年 4 月至 2025 年 4 月，並於 2025 年第二季前完成認證。





CHAPTER

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

1.1 永續發展管理架構

盛弘醫藥治理架構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。

本公司為確保永續發展目標與政策落實，強化董事會管理機能，除已設置審計委員會、薪資報酬委員會及併購特別委員會三功能委員會外，並於 2024 年 8 月 9 日設立永續發展委員會以協助董事會執行其職責，推動與監督本公司永續發展治理工作，永續發展及誠信經營專責單位，由董事長指派資訊企劃室協助整合內部並建立永續發展工作小組並執行，將工作落實到各部門。



1.1.1 永續發展委員會



為強化公司治理架構，盛弘於 2024 年正式成立永續發展委員會，由董事孫智麗擔任召集人，並由董事長及 3 位獨立董事擔任委員並督導本公司在環境、社會及公司治理 (ESG) 方面的政策與執行，每年至少需向董事會報告一次相關之執行成果與履行情況，並經董事會核准確保永續發展政策的有效落實，以及每年審查和批准永續報告書內容與重大主題及相關管理績效等。自 2024 年 8 月成立以來，委員會已召開一次會議，出席情形詳列如下表。

表：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	1	0	100%	獨立董事

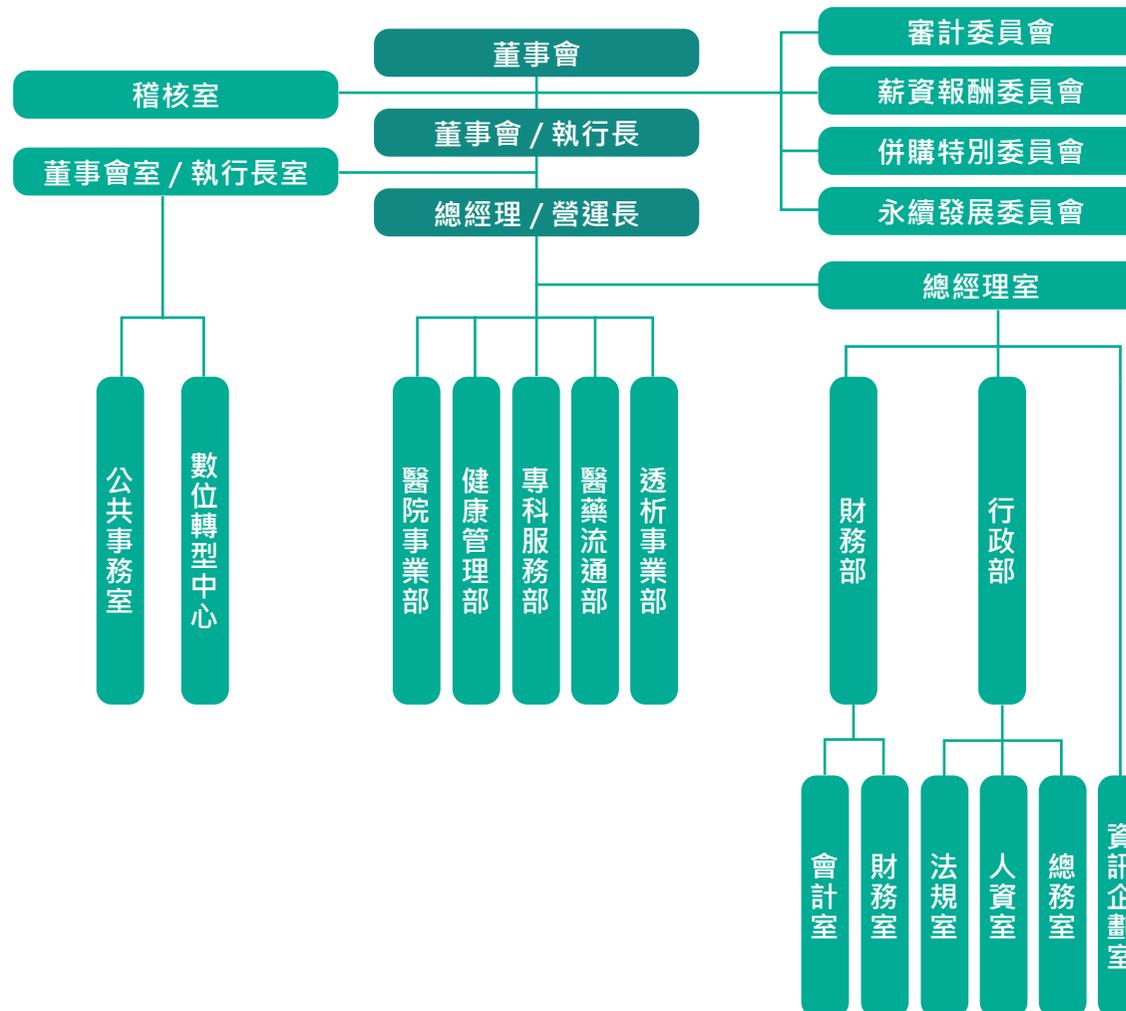
1.1.2 永續發展工作小組

本公司為有效落實永續發展委員會之治理政策，依據永續發展委員會組織規程第六條：履行委員會職權並成立永續發展工作小組，由永續發展委員會業務推動辦公室業務主任何偉光副總擔任召集人，成立永續發展之專（兼）職單位：公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組等，協助永續發展委員會推動各項計畫，關注利害關係人、蒐集及檢視利害關係人關切議題，並針對永續發展重要議題及具體推動計畫彙整完整報告。由永續發展委員會責成永續發展工作小組至少每年一次向董事會彙報，董事會審視重大議題、執行情形與未來計畫，據此通過相關決議並提供必須之資源，提出指導意見供經營團隊參考及調整。

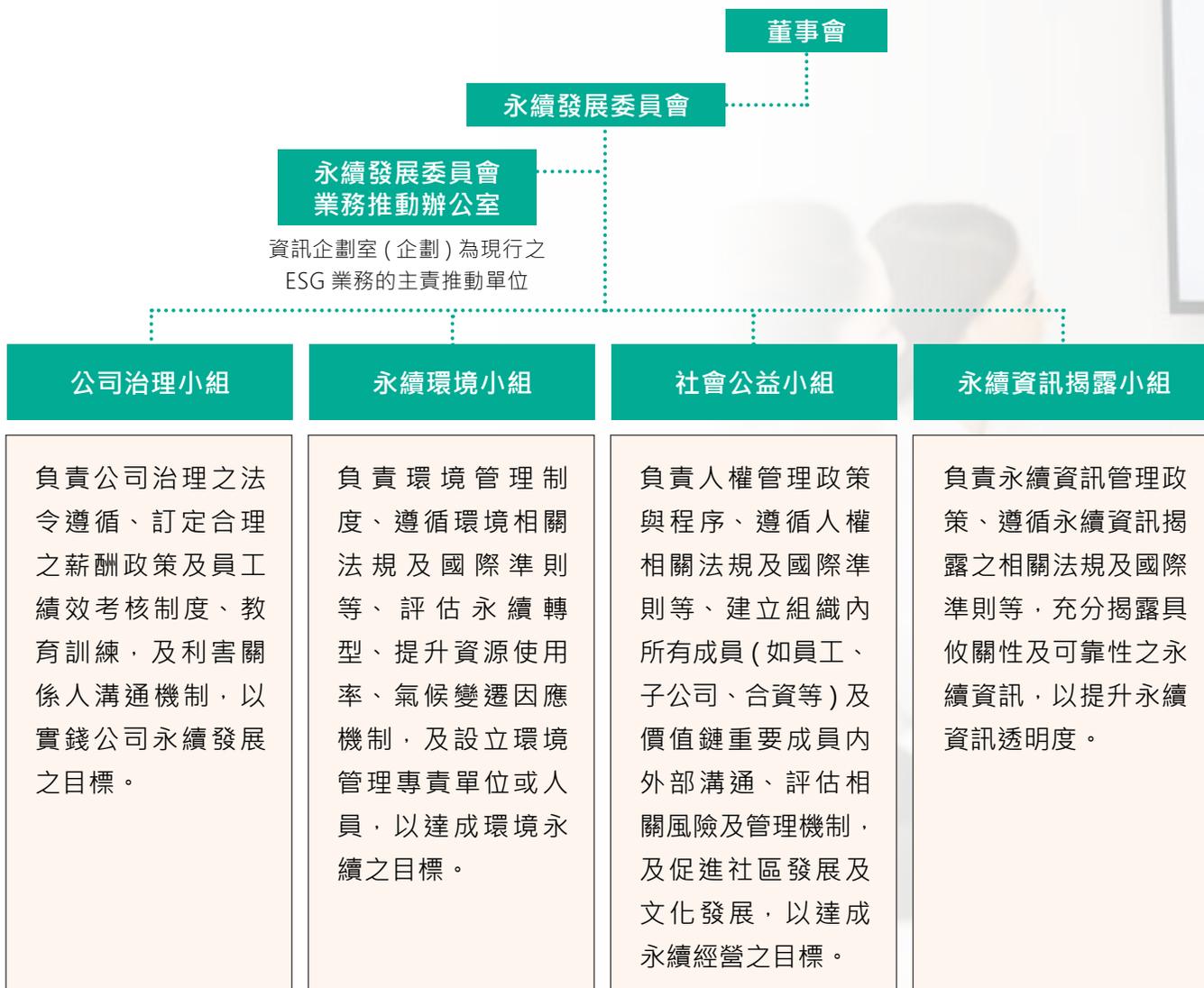


1.1.3 永續組織 (治理組織 + 永續發展委員會暨工作小組)

治理組織



永續發展委員會暨工作小組



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，依「上市上櫃公司永續發展實務守則」制定本公司之「永續發展實務守則」，作為企業經營同時能積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。

本公司在推動永續發展，有注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之時，更重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動中，以重大性原則，進行公司重要議題的相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關之風險管理政策與揭露。

1.2.1 永續發展藍圖

本公司永續發展藍圖依序 ESG 三大面向逐步規劃可執行永續策略，以下為 2024-2026 年企業永續行動方案與目標。

面向	行動方案	永續目標
環境 	1 擴大至子公司溫室氣體盤查	逐步擴展溫室氣體盤查至子公司，建立完整碳排放資料基礎，強化氣候行動與減碳管理。
	2 水資源、能源管理	優化用水與能源使用效率，導入智慧管理系統，持續降低單位產值用水與能耗。
	3 氣候變遷	建置氣候風險評估機制，制訂氣候調適策略，強化營運韌性以因應氣候變遷衝擊。
	4 關懷生態與環境之永續，維護生物多樣性	推動友善環境措施與綠地維護計畫，支持保育計畫與區域生態合作，促進生物多樣性保護。
社會 	1 勞雇關係	強化勞資溝通機制，確保雇傭關係合法合規，尊重勞工權益與契約保障。
	2 員工福利	提供具競爭力薪酬與全方位福利制度，支持員工職涯發展與身心健康。
	3 工作環境	持續優化職場安全與工作條件，建構健康、友善與包容的工作環境。
	4 社區計畫	投入社區發展與公益計畫，與在地社群合作共榮，發揮企業社會影響力。
公司治理 	1 股東權益	保障股東參與權與知情權，維護公司治理機制健全與公平性。
	2 資訊透明度	強化資訊揭露透明度與即時性，落實重大訊息平衡揭露原則。
	3 供應商管理	建構負責任供應鏈管理制度，納入環保與社會責任評估，協助供應商提升永續表現。
	4 內外部風險管理	建立全面風險控管與稽核制度，提升組織韌性與應變能力。

1.2.2 永續發展重點工作

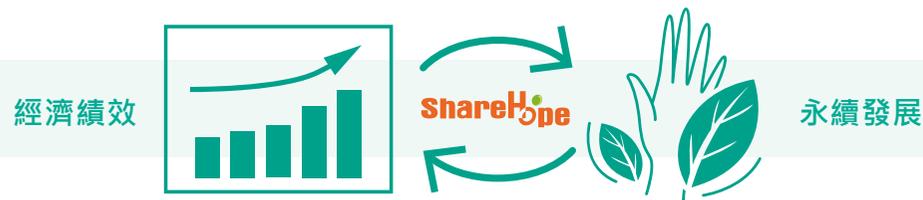
盛弘醫藥永續發展工作小組依循本公司之永續發展政策與目標，推動 2024 至 2026 年度三大面向的重點工作，持續強化企業在永續發展上的具體作為。

政策面向	重點工作	強化內容
環境永續 	執行溫室氣體盤查	擴及至子公司與各營運據點，依 ISO 14064 標準建置排放盤查與管理機制，作為減碳行動基礎。
	環境衝擊管理	推動資源循環與環境友善採購。
社會共融 	擴大公益投入，響應健康、文化、生物多樣性之公益活動	聚焦長期公益計畫，連結 SDGs 目標，推動教育、健康促進、在地生態與文化保存行動。
	打造健康、安全、友善的職場環境	每年安排完整作業環境監測，強化職業安全訓練與健康關懷制度，打造友善職場氛圍。
	辦理公益活動	與在地社區、NGO 合作開展多元公益項目，鼓勵員工志工參與與服務學習。
公司治理 	勞雇關係與人權治理	建立申訴機制與人權政策，定期辦理人權教育與多元平等倡議。
	落實公司治理規範要求	持續優化董事會運作效能，強化股東溝通與治理資訊揭露。
	舉辦誠信經營教育訓練課程	定期對全體員工進行廉潔、反貪腐、個資與內控相關教育訓練，涵蓋供應鏈與利害關係人。
	完善風險評估與流程管理	強化營運風險識別與應對機制，整合資安、法遵與內控稽核流程，提升組織韌性。

1.3 鑑別利害關係人與重大主題

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**」等五個面向作為標準，由永續發展工作小組共同討論及鑑別出六大主要的利害關係人，包括「**員工**」、「**股東 / 投資人**」、「**客戶**」、「**供應商 / 承攬商**」、「**政府機關**」、「**金融機構**」等，透過多元管道、蒐集各利害關係人關注的重大議題，整合公司各項營運策略，幫助公司在**經濟績效**、**永續發展**兩方面，具有完整融合性。



1.3.2 鑑別重大主題

1.3.2.1 鑑別流程

本次重大主題評估係參考 **GRI:2021 新版重大主題流程**，由利害關係人將重大議題以關注程度作答，再經由永續發展工作小組鑑別出正、負面實際與潛在影響。流程說明如右：

步驟 1 確認流程與範疇

確認重大性議題揭露與報告編製邊界，依循 AA 1000 利害關係人議合標準與 GRI 報導原則，規劃重大議題鑑別流程。

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六類利害關係人：員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關、金融機構。

步驟 3 彙整重大議題

從盛弘醫藥商業活動範疇出發，依循 GRI 準則，蒐集產業規範、永續相關行業準則、以及外部專業顧問之建議，同時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 25 項重大議題。

步驟 4 調查關注程度

邀請利害關係人針對重大議題問卷進行關注 (期望) 程度調查、獲得初步性重大議題排序。

步驟 5 結果確認與檢視

經初步性重大議題排序，永續發展工作小組討論與檢視，各議題對公司之正、負面營運衝擊給出風險評估，再依序鑑別出 10 項重大主題，13 項一般主題，之後由永續發展工作小組向永續發展委員會報告後，依據每項主題進行資訊揭露。

1.3.2.2 鑑別結果

本次之鑑別從盛弘醫藥之商業活動範疇出發，蒐集產業規範、永續相關行業準則、以及外部專業顧問之建議，同時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 25 個重大議題，同時邀請利害關係人針對關注之議題作答，發放 63 份問卷，回收 63 份有效問卷，各利害關係人平均總回收率達 100%，各利害關係人重視之各重大議題，結果如下節。

以 ESG 三大面向

問卷回收率達 100 %



1.4 各利害關係人關注之議題

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	關注議題	溝通方式	溝通實績
 <p>員工</p>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 員工健康 職業安全管理 員工多元化與平等 誠信經營 人權政策 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 11/30 舉辦員工健康日活動。 11/6 & 12/25 分別舉辦2次的員工健康促進活動。 每季定期召開職福會會議及勞資會議。 2024年度，未收到員工之申訴案件。
 <p>股東 / 投資人</p>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 企業形象 經濟績效 資訊安全 客戶關係 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 4/17 受邀參加凱基證券舉辦之業績發表會 (當天參加法人 / 媒體等共有 25 位)。 6/24 召開股東常會。 10/9 受邀參加華南永昌證券舉辦之法人說明會 (當天參加法人 / 媒體等共有 24 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。

利害關係人	對公司之重要性	關注議題	溝通方式	溝通實績
客戶 	提供最優質的品質與服務回饋客戶。	<ul style="list-style-type: none"> 採購實務 人權政策 社會公益 企業形象 經濟績效 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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：2024 年度公司與相關客戶以正式函文溝通次數共計為 10 次。 相關產品使用情況盤點，定期於每年 11 月 ~12 月期間陸續安排執行。
供應商 / 承攬商 	攜手關鍵合作夥伴，共同承諾推動綠色產業。	<ul style="list-style-type: none"> 企業形象 經濟績效 資訊安全 客戶關係 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 各部門 2024 年度所完成供應商誠信經營承諾書簽署之份數總計共為 59 份。 2024 年度，未收到違反供應商管理之檢舉事項。
政府機關 	監督、管理企業在營運法規與應用的關鍵。	<ul style="list-style-type: none"> 採購實務 人權政策 經濟績效 誠信經營 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 政令宣導及相關制度推廣。 不定期由相關單位出席，參與主管機關之座談會 / 公聽會 / 政策說明會等。 公文函文往返。 配合主管機關監理與查核。 拜會主管機關，建立直接交流機會。 	<ul style="list-style-type: none"> 依「對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」暨「對有價證券上櫃公司資訊申報作業辦法」申報辦理 正式函文：2024 年度與相關主管機關 (證期局，櫃買中心，勞動局等) 以正式函文溝通次數共計達 26 次。
金融機構 	建議企業需注重經濟面、社會面等風險管理。	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 員工健康 經濟績效 企業形象 職業安全管理 	<ul style="list-style-type: none"> 電話 (不定期) 臨櫃 (不定期) 書信 / 郵件往來 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 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

2024 年重大主題係由各利害關係人將重大議題之關注程度及發生可能性作答之初步調查結果，再經由永續發展工作專案小組會議討論，以利害關係人對各項主題之關注度、本公司營運正負面影響、實際與潛在範圍進行評估討論。得出以下本年度企業永續發展 10 項重大主題揭露如下表。



重大主題	報告書對應章節 / 策略因應	衝擊	對公司之影響敘述
1 誠信經營	2.2 誠信經營	正	本公司訂有誠信經營準則，做為企業經營文化核心、以公平、透明的制度，建立本公司與合作商業夥伴關係。
2 員工健康	5.2 薪資與福利	正	本公司規劃年度健康檢查福利，為員工健康把關，共創和諧勞資關係。
3 經濟績效	3.1 經濟績效	正	本公司以嚴謹的治理規範，保障投資人之獲利，為公司提升經濟績效。
4 企業形象	公司簡介 董事長的話	正	本公司誠信經營形象落實於每一個部門，成為經營競爭力之強大基礎。
5 人權政策	5.4 永續供應鏈	正	本公司重視人權議題，亦訂定人權政策作為社會 / 人權之管理依據，攜手供應商共同遵守。
6 資訊安全	2.5 資訊安全	正	本公司已嚴格的資訊安全管理制度，協助商業經營，防止外來駭客之不法入侵，降低營運風險。
7 法規遵循	2 公司治理	正	本公司遵守公司法、證券法、永續行動方案...等法規，恪守本業所需之工作準則與辦法。
8 內稽內控	2.3 內稽內控	正	本公司訂有內稽內控制度，嚴格遵守公司法、財稅制度、職業安全衛生管理...等，恪守本業所需之良善治理準則與管理辦法。
9 勞資關係	5.3 勞資關係	正	本公司遵守勞基法，禁止強迫或強制勞動，提供員工教育訓練，協助職涯發展。
10 產品品質	3.2 產品品質	正	本公司遵循 GMP 藥品採購標準與認證，提供安全無虞的產品，為客戶安全把關。

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 內稽內控 2.4 風險管理 2.5 資訊安全	3.1 經濟績效 3.2 產品品質 3.3 客戶關係	4.1 溫室氣體排放管理 4.2 廢棄物管理 4.3 水資源管理 4.4 氣候相關財務揭露	5.1 員工多元化 5.2 薪資與福利 5.3 勞資關係 5.4 永續供應鏈 5.5 社會參與 5.6 社會公益
				



2

CHAPTER

公司治理

- 2.1 董事會
- 2.2 誠信經營
- 2.3 內稽內控
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全

盛弘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。

2.1 董事會

盛弘醫藥公司治理守則第二十條明定：董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，對公司治理制度之各項作業安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會議行使職權。

本公司建立之公司治理制度，除應遵守相關法令，應依下列原則為之：

- ◆ 保障股東權益。
- ◆ 強化董事會職能。
- ◆ 發揮審計委員會功能。
- ◆ 尊重利害關係人權益。
- ◆ 提昇資訊透明度。

盛弘「公司治理守則」第十三條之三明定：上市上櫃公司應制定和揭露營運策略和業務計畫，闡明其提升企業價值具體措施，宜提報董事會並積極與股東溝通。

2.1.1 董事人選提名、選舉

盛弘醫藥「董事選舉辦法」第三條明定：本公司董事之選任應考量董事會之整體配置，董事會成員組成應考量多元化，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：

- ◆ 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- ◆ 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

本公司「董事選舉辦法」第五條，亦明定董事（含獨立董事）之選舉均應依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之。為審查董事（含獨立董事）候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，不得任意增列其他資格條件之證明文件，並應將審查結果提供股東參考，俾選出適任之董事（含獨立董事）。本公司除經主管機關核准外，董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。董事因故解任，至不足五人者，公司應於最近一次股東會補選之，但董事缺額達章程所定席次三分之一者，公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

獨立董事之人數不足證券交易法第十四條之二第一項但書、臺灣證券交易所上市審查準則相關規定或中華民國證券櫃檯買賣中心「證券商營業處所買賣有價證券審查準則第 10 條第 1 項各款不宜上櫃規定之具體認定標準」第 8 款規定者，應於最近一次股東會補選之；獨立董事均解任時，應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

2.1.2 董事會多元化及獨立性

本公司「董事選舉辦法」第三條明定：董事之選任應考量董事會之整體配置，董事會成員組成應考量多元化，就本身運作、營運型態及發展需求，以擬定適當多元化之方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

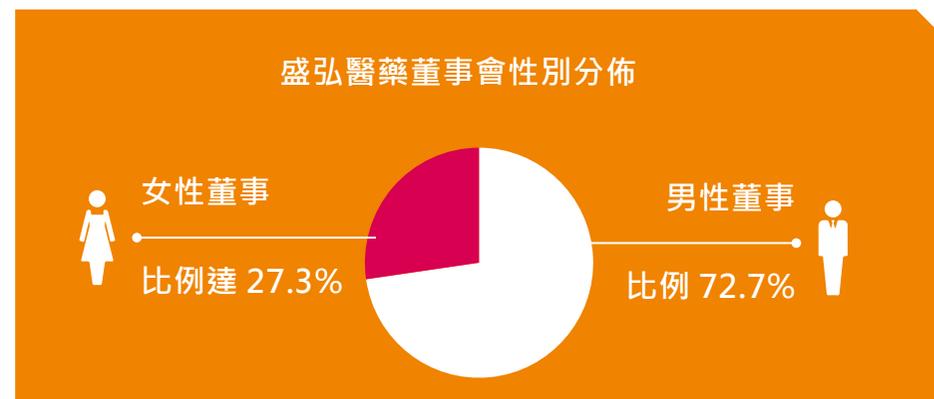
- ◆ **基本條件與價值**：性別、年齡、國籍及文化等。
- ◆ **專業知識與技能**：專業背景 (如法律、會計、產業、財務)、專業技能及產業經歷等。

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，其整體應具備之能力如下：

- ★ 營運判斷能力。
- ★ 會計及財務分析能力。
- ★ 經營管理能力。
- ★ 危機處理能力。
- ★ 產業知識。
- ★ 國際市場觀。
- ★ 領導能力。
- ★ 決策能力。

董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。本公司董事應依據績效評估結果，考量調整董事會成員組成。

盛弘醫藥現任董事會由 11 位董事組成，包含 4 位獨立董事，成員具備醫藥、財金、商務及管理領域之豐富經驗與專業。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目標為 25% 以上，目前 11 位董事，包括 3 位女性董事，比率達 27.3%。



本公司現任董事會 11 席董事，其中 4 席為獨立董事、占比 36.3%，並於選任時經本公司評估，出具獨立董事資格檢查表，於就任時由獨立董事本人簽署獨立董事聲明書，確認獨立董事皆無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，發揮超然獨立性，其資格條件均符合法律規定之董事規範。

董事會成員所具備之產業經驗及專業能力情形請參閱下頁表。

◎ 表：董事會成員 (國籍、性別、任期、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	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> 專業：國立臺灣大學醫學系；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	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> 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	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> 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	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> 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	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> 專業：國立臺灣大學醫學系；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 / 國立臺灣大學醫學院內科暨急診醫學科教授 / 臺大醫院心血管中心主任 / 臺大醫院心臟內科主任 / 臺大醫學院急診醫學科主任 / 臺大醫院急診醫學部主任。

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	榮揚管理顧問有限公司 代表人：張長榮	男	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> 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。
董事	楊陳彩碧	女	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> 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：臺北醫學院助教、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	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> 專業：國立臺灣大學會計學系(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	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> 現職：長庚大學管理學院院長 / 數金系教授。 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：國立臺灣大學財務副校長 / 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。

職稱	姓名	性別	選(就)任日期	任期	專業資格與經驗背景(註1)
獨立董事	陳厚銘	男	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> • 現職：國立臺灣大學國際企業學系暨研究所名譽教授。 • 專業：國立臺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	2024/06/24	3	<ul style="list-style-type: none"> • 現職：永勝光學(股)公司策略投資部經理。 • 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 董事會績效評估

盛弘醫藥為提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定，訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，以落實公司治理。

本公司「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」第二條明定：董事會績效評估範圍；第三條明定：評估方式；第四條明定：評估週期；第五條明定：評估期間；第六條明定：評估執行單位；第七條明定：評估程序....等。以下針對評估範圍、評估方式、評估結果簡略說明之。

- ◆ **評估範圍**：包括整體董事會、功能性委員會、個別董事成員之績效評估。
- ◆ **評估方式**：包括董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會內部自評、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。
- ◆ **評估結果**：「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」第十一條明定：本公司董事會績效評估結果，應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

本公司辦理當年度董事會自評與董事成員自評，評估結果已於 2025 年 3 月 14 日提報董事會，並針對可加強之處提出改善建議。

董事會績效考核自評問卷、功能性委員會績效考核自評問卷，由公司治理單位評分，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) 自評分數分別為 100 分、100 分、99.3 分。



2.1.4 董事會成員進修

本公司所有董事有參加進修課程，皆符合公司治理評鑑之要求。為加強董事對於 ESG 及氣候治理議題的理解及知悉最新發展，本公司於 2024 年度亦安排外部專家為董事會授課，董事（含獨董）進修共 11 人，總計 91 小時，各董事及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	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/11/08		董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3
董事	許盛信	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/11/08		董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3
董事	劉慶文	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/11/08		董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3
董事	張長榮	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/11/08		董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3
董事	楊陳彩碧	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/11/08		董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3
董事	孫智麗	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/09/03	中華獨立董事協會	從 ESG 轉型到影響力投資與商機掌握	3
		2024/09/26	中華獨立董事協會	破定價交易機制及最新 IFRs 國際永續準則 (S1&S2) 的介紹	3
		2024/09/27	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇 #83 期	3
		2024/10/01	中華獨立董事協會	【ESG 永續論壇】2024 環境與經濟雙贏：台灣 ESG 實踐之路	3
		2024/11/06	中華無形資產暨企業評價協會	2024 ESG 暨國際智慧財產評價與運營實務高峰論壇	4

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事	陳文鍾	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3
獨立董事	吳根在	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3
獨立董事	李書行	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/09/13	中華獨立董事協會	企業淨零轉型新路徑！深藏不露的減碳大軍 - 海洋藍碳	3
		2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3
		2024/11/29	中華獨立董事協會	金融科技趨勢下的資安治理	3
獨立董事	陳厚銘	2024/08/02	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	從 COP28 主題談企業的自然正成長	3
		2024/08/02	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	永續等於創新_淨零挑戰下的價值管理趨勢	3
		2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3
獨立董事	姚琇碧	2024/08/09	社團法人中華公司治理協會	創新、數位科技與競爭優勢	3
		2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	董事會如何督導企業併購後整合暨管理機制建立	3

註：董事進修詳細資訊，請參閱本公司 2024 年報或公開資訊觀測站 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home>

本公司董事會下設四大功能性委員會：薪酬報酬委員會、審計委員會、永續發展委員會、併購特別委員會。以下將根據上述前三項功能性委員會執行內容說明於後。



2.1.5 薪資報酬委員會

盛弘為健全公司董事及經理人報酬制度，本公司爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法規定」第三條之規定，訂定薪資報酬委員會組織章程，以資遵循。

2.1.5.1 委員會功能及組成

本委員會功能，以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策與制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

本委員會組成，成員至少為三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合薪酬委員會之職權辦法第五條及第六條之規定。

2.1.5.2 委員會履行職權

委員會履行職權，應依下列原則為之：

- ◆ 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- ◆ 董事、獨立董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、公司財務狀況等，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- ◆ 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。

- ◆ 針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- ◆ 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。
- ◆ 本委員會對於會議討論其成員之薪資報酬事項，應於當次會議說明。若有害於公司利益之虞時，該成員不得加入討論及表決，且討論及表決時，應予迴避，並不得代理本委員會其他成員行使表決權。

前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、獨立董事及經理人酬金一致。

本公司子公司之董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先經本委員會提建議後，再提交董事會討論。

本公司薪資報酬委員會每年召開至少二次，召集時應載明召集事由，於七日前通知委員會成員。但有緊急情事者不在此限。

本會薪資報酬委員會於 2024 年辦理董事及獨立董事改選，新成員任期自 2024 年 8 月 9 日至 2027 年 6 月 23 日止。



2024 年薪資報酬委員會共開會 2 次，出席情形如下表。

表：薪酬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 (%)
召集人	李書行	2	0	100%
獨立董事	陳厚銘	2	0	100%
獨立董事	吳根在	2	0	100%
獨立董事	姚琇碧	2	0	100%

註：2024 年董事及獨立董事改選。

2.1.5.1 薪酬政策

標準

本公司訂有董監酬勞及員工酬勞提列標準，依本公司章程規定，公司如有獲利，應提撥 6%-10% 為員工酬勞，不高於 3% 為董監酬勞，每年定期提送薪酬委員會審議並提請董事會通過；發放時亦同。

薪酬與經營績效關聯性

2024 年正式成立永續發展委員會，為激勵高階經理人達成公司永續發展策略及願景目標，將其薪酬透過年度評核機制並納入 ESG 相關績效，其指標包含但不限於教育訓練出席率、改善措施提案、提高公司經濟績效、人才培育及接班規劃等，藉以評估高階經理人之達成情形，並與其薪酬聯結。

專業經理人

本公司對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。

表：2024 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	7,309	3.65%
專業經理人	37,164	18.57%

2.1.6 審計委員會

盛弘醫藥依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條規定，訂定審計委員會組織規程。本規程於西元2024年3月15日修正通過。

本公司組織規程第三條規定：本委員會之運作，以下列事項監督為主要目的：

- ◆ 公司財務報表之允當表達。
- ◆ 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- ◆ 公司內部控制之有效實施。
- ◆ 公司遵循相關法令及規則。
- ◆ 公司存在或潛在風險之管控。



2.1.6.1 委員會組成

依本公司組織規程第四條：本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，且其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

2.1.6.2 委員會職權

- ◆ 依證交法第十四條之一之規定，訂定或修正內部之控制制度
- ◆ 內部控制制度有效性之考核
- ◆ 依證交法第三十六條之一之規定訂定或修正取得或處分資產，從事衍生性商品交易，資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序
- ◆ 涉及董事自身利害關係之事項
- ◆ 重大資產或衍生性商品交易
- ◆ 重大資金之貸與、背書或提供保證。
- ◆ 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- ◆ 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- ◆ 財務、會計或內部稽核主管之任免
- ◆ 由董事長、經理人及內部會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及需經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- ◆ 其他公司或主管機關規定之重大事項。

前項事項決議應經本委員會全體成員 1/2 同意，並提請董事會決議。

本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。本委員會之召集，應載明召集事由，於七日前通知本委員會各獨立董事成員。但有緊急情事者，不在此限。本委員會召開之地點與時間，應於公司所在地及辦公時間或便於本委員會成員出席且適合召開之地點及時間為之。

本委員會應由全體成員互推一人擔任召集人及會議主席，但本委員會成員無法推選出召集人時，由所得選票代表選舉權最多之獨立董事擔任之。

召集人請假或因故不能召集會議時，由其指定其他獨立董事成員一人代理之；召集人未指定代理人者，由委員會之獨立董事成員互推一人代理之。

本委員會全體成員二分之一以上之獨立董事得以書面記明提議事項及理由，請求召集人召開會議。召集人於請求提出十五日內不為召開會議時，本委員會全體成員二分之一以上之獨立董事得自行召集。

2024 年審計委員會共開會 6 次，各委員出席情形如下表。

◎ 表：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%	

2.1.7 併購特別委員會

盛弘醫藥依「公開發行公司併購特別委員會設置及相關事項辦法」第三條規定，訂定併購特別委員會組織規程。本規程於 2016 年 7 月制定。

2.1.7.1 委員會組成

本委員會為臨時之組織，人數不得少於三人，由獨立董事組成。

2.1.7.2 委員會職權

- ◆ 本委員會應就併購計畫與交易之公平性、合理性進行審議，審議結果應提報董事會及股東會；惟依企業併購法無需召開股東會者，得免提報。
- ◆ 依「企業併購法」第 6 條第 2 項及「公開發行公司併購特別委員會設置及相關事項辦法」第 2 條第 2 項規定，前項規定特別委員會之職權，依證券交易法設有審計委員會者，由審計委員會行之。

2.1.7.3 委員會執行情形

本公司設有審計委員會，故併購事項依法由審計委員會行使職權，113 年度併購事項，依相關規定於 113 年 12 月 6 日召開審計委員會決議通過。



2.2 誠信經營

盛弘醫藥基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，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相關法令，訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員執行業務應注意事項。

「誠信經營作業程序及行為指南」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。



2.2.1 誠信經營內容

「誠信經營作業程序及行為指南」第二條：本公司人員，係指本公司及集團企業與組織董事、獨立董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制能力之人。

本公司人員藉由第三人提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，推定為本公司人員所為。

「誠信經營作業程序及行為指南」條款包含：「不誠信行為」、「利益態樣」、「禁止提供或收受不正當利益」、「禁止疏通費及處理成序」、「政治獻金處理原則」、「慈善捐贈處理原則」、「利益迴避」、「保密機制之組織與責任」、「禁止不公平競爭之行為」、「防範產品或服務損害利害關係人」、「禁止內線交易及保密協定」、「遵循及對外宣示誠信經營政策」、「建立商業關係前之誠信經營評估」、「與商業對象說明誠信經營政策」、「避免與不誠信經營者交易」、「公司人員涉不誠信之行為處理」、「他人對公司從事不誠信之行為處理」、「內部宣導、獎懲、申訴制度及紀律處分」等。

2024 年董事會，董事成員於就任當天即簽署「未違反誠信原則行為聲明書」，本公司 11 位董事皆完成簽署，簽署率 100%。

為落實公司治理規範要求，本公司亦舉辦誠信經營教育訓練課程，向全體員工進行誠信經營及相關法令之宣導，相關訓練宣導請參考 5.3.2 員工教育訓練。

2.2.2 檢舉、獎懲、申訴制度

盛弘根據「檢舉非法或不道德或不誠信行為案件之處理辦法」建立本公司內外部檢舉管道及處理制度，落實執行本公司制定之道德行為準則與誠信經營作業程序及行為指南」，並確保檢舉人與相關人的合法權益，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。攸關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。



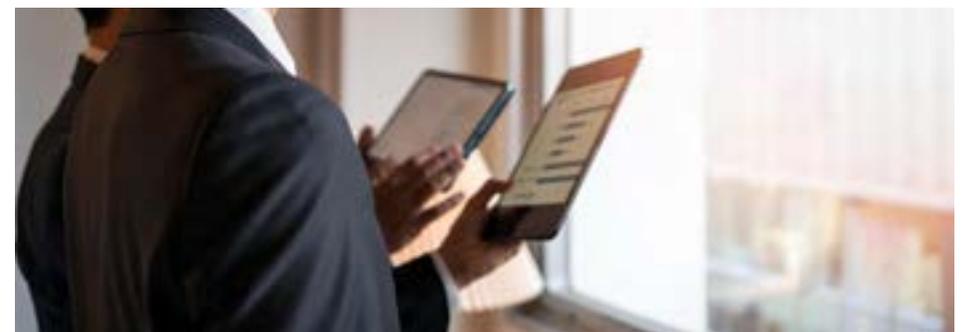
親自陳報。

2.3 內稽內控

盛弘醫藥依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」與本公司「公司治理守則」第三條之規定，考量本公司及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討，因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效。

本公司除確實辦理內部控制制度自行評估作業外，董事會及管理階層應至少每年檢討各部門自行評估結果及按季檢核稽核單位之稽核報告，審計委員會並應關注及監督之。董事及審計委員會就內部控制制度缺失檢討應定期與內部稽核人員座談，並應作成紀錄、追蹤及落實改善，並提董事會報告。

本公司管理階層，應重視內部稽核單位與人員，賦予充分權限促其確實檢查、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，並協助董事會及管理階層確實履行其責任，進而落實公司治理制度。



2.3.1 稽核範圍

本公司之稽核範圍：以經營活動劃分為銷售及收款循環、採購及付款循環、薪工循環、不動產、廠房及設備循環、投資循環、融資循環、倉儲循環、電子計算機處理循環及各項管理作業，經由內部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，以確保內部控制制度得以持續有效實施。



2.3.2 稽核流程

每年自行評估內部控制制度設計及執行的有效性，出具內部控制制度聲明書。

審計委員會經由自行檢查報告、稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形及其他來源資訊，考核內部控制制度之有效性。

會計師辦理財務報表查核簽證時，將內部控制制度列為檢查項目，並於查帳報告書內說明其執行情形，俾使社會大眾了解本公司經營狀況，以維護投資人權益。

2.3.3 永續資訊管理納入稽核

盛弘醫藥依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第十三條：建立內部控制制度及內部稽核制度。本公司已於 2024/10/17 建立「永續資訊之管理」內部控制制度及內稽稽核制度，並於 2024/11/08 審計委員會及董事會決議通過。以下將針對「判斷項目」、「稽核計畫」、「查核項目及控制重點」簡略說明。

- ◆ **內部控制制度有效性判斷項目：** 永續資訊管理內部控制制度有效性判斷項目已納入 2024 年度內部控制組成要素評估表。
- ◆ **納入年度稽核計畫：** 已將永續資訊之管理作業納入 2025 年度稽核計畫中，預計 2025/11 月執行查核，年度稽核計畫已於 2024/12/21 審計委員會及董事會決議通過。
- ◆ **查核項目：** 依據內控制度與內稽制度永續資訊管理項目中作業程序、控制重點做查核，相關控制重點如下：
 - 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。

2.4 風險管理

盛弘醫藥為建立完善的風險管理制度，向穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進，爰參照主管機關訂定之「上市上櫃公司風險管理實務守則」，做為本公司風險管理政策與程序，以強化風險管理制度。

2.4.1 風險管理組織架構與職責

董事會為風險管理最高治理單位，由審計委員會下設的風險管理小組進行風險管理相關運作機制之監督。小組成員由公司一級主管選任 5-6 位涵蓋不同職能成員，並指定一位小組組長統籌小組運作及會議，定期向審計委員會與董事會報告。本公司風險管理小組職責如下：

- ◆ 審查風險管理政策程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能。
- ◆ 核定風險胃納（風險容忍度），導引資源分配。
- ◆ 確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中。
- ◆ 核定風險管理的優先順序與風險等級。
- ◆ 審查風險管理執行情形提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告。
- ◆ 執行董事會之風險管理決策。

◎ 表：風險管理委員會出席統計

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	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。

2.4.2 風險管理原則、風險政策與程序

管理制度建議應依整合性、結構化和全面性、客製化、包容性、動態、有效資訊利用、人員與文化、持續與改進等原則為之。

本公司考量公司及其子公司整體之規模、業務特性、風險性質與營運活動，訂定適合的風險政策與程序，並至少涵蓋以下項目：

- ◆ 風險管理目標
- ◆ 風險治理文化
- ◆ 風險管理組織架構於職責。
- ◆ 風險管理程序
- ◆ 風險報導與揭露

上述風險政策與程序、應依據內、外在環境之變遷隨時檢討，俾確保該制度執行之有效。

本公司「風險管理實務守則」第十七條明定：風險管理政策應包含管理程序，且風險管理程序應至少包含風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、監督與審查機制等五大要素。

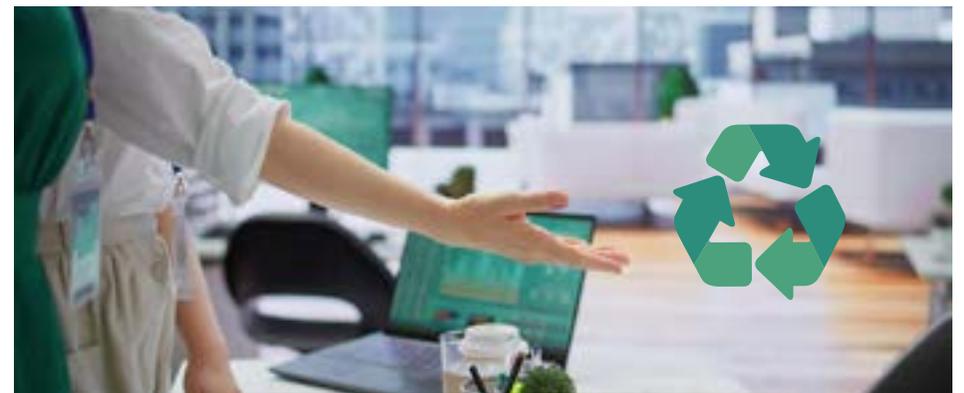


2.4.3 風險報導揭露

2024 年本公司風險管理委員會就永續發展之重大性原則，進行重要議題的相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策，如：環境保護、誠信經營、法令遵循、友善職場等四大面向。以下就評估結果說明。

2.4.3.1 環境保護

- ◆ 本公司主要業務的營運受氣候變遷與溫室效應之影響甚微，但身為企業公民，為善盡企業社會責任並降低能源耗用，除制定溫室氣體盤查管理辦法，更明定有環保政策，落實綠色地球之環保意識。
- ◆ 希望藉由適當的 IT 規劃，打造無紙化辦公室，並積極落實垃圾分類與減量；同時更積極致力於溫室氣體排放量、用水量及廢棄物等的減量，希望能善盡地球一份子之責任。



2.4.3.3 法令遵循

本公司透過建立治理組織及健全誠信經營之管理，落實內部控制機制，關注政策與法令變動，確保所有人員及作業皆確實遵守相關法令規範。



2.4.3.4 友善職場

- ◆ 建立勞資間之雙向良好溝通管道，設立員工意見反映管道；同時積極推動相關員工福利措施、進修訓練，並設置有職工福利委員會，辦理各項福利事項。
- ◆ 進行全面之作業環境監測，積極改善與強化職場環境的安全性，以降低員工健康及安全的風險。
- ◆ 以建構符合員工需求的友善職場措施為目標，營造正向的友善職場文化，為員工塑造安心的工作環境。



2.5 資訊安全

盛弘醫藥為強化資訊安全管理使管理制度能有效運行，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，特訂資訊安全政策規範以提供本公司業務持續運作之安全管理，達到永續經營目的，並符合相關法規之要求。以下將針對「資訊安全政策」與「ISO 27001」導入現況說明。

2.5.1 資通安全政策

本公司之資通安全政策以「落實資訊安全，降低資安危害，增加客戶信賴，提升營運績效」為目標。本政策以因應業務運作需要，建立公司資訊安全管理機制，內含「目標」、「策略」、「量化目標」、「責任」、「審查」等，為本公司建立完善的資訊安全管理制度。



2.5.1.1 目標

為維護本公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資料隱私以及遵循本國相關法律。藉由全體同仁共同努力來達成下列事項：

- ◆ 建立跨單位之資訊安全組織，以制定、推動實施及評估改進資訊安全管理事項，確保具體可供業務持續運作之資訊環境。
- ◆ 實施資訊安全內、外部稽核制度，確保資訊安全管理之落實執行。
- ◆ 執行業務活動須符合政策及法令法規要求。
- ◆ 透過持續性的規劃—執行—查核—行動確保制度有效運作，且所有活動均有文件或系統紀錄，所有意外或異常應依照程序進行評估與確認。

2.5.1.2 策略

- ◆ 成立資訊安全委員會，確認本公司資訊安全管理運作之持續性及有效性。
- ◆ 依資安風險進行風險管理，配合「資通安全管理法」及相關子法規範，所屬基礎設施之資通安全責任等級要求，並考量所保有或處理之資訊種類、數量、性質、資通系統之規模與性質等條件，訂定、修正及實施資訊安全管理作業。
- ◆ 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。
- ◆ 本公司所有員工、委外廠商暨其協力廠商及訪客等，凡使用本公司資訊以提供資訊服務或執行相關資訊業務等，皆有責任及義務保護其所取得或使用本公司之資訊資產，以防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。
- ◆ 建立安全、可靠的資訊系統環境，使本公司業務得以永續經營。重要資訊系統或設備應建置適當之備援或監控機制並定期演練，維持其可用性。
- ◆ 同仁之個人電腦應安裝防毒軟體且確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
- ◆ 同仁個人持有之帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期更換。
- ◆ 本公司全體同仁應遵守法律規範與資訊安全政策之要求，主管應督導資安遵行制度落實情況，強化同仁資安認知及法令觀念。
- ◆ 建立資訊系統緊急應變計劃。

2.5.1.3 量化目標

每年度應設定資安管理目標量測指標，至少包含以下項目

- ◆ 每年應執行至少一次權限帳號檢核，避免未經授權的存取或竄改。
- ◆ 每年至少進行一次資訊安全內部稽核。
- ◆ 每年至少進行一次營運持續運作計畫之測試及檢核。
- ◆ 每年至少召開一次管理審查會議。
- ◆ 每年至少辦理二次資安教育訓練。

2.5.1.4 責任

- ◆ 本公司的管理階層建立及審查此政策。
- ◆ 資訊安全委員會透過適當的標準和程序以實施此政策。
- ◆ 所有人員和委外廠商均須依相關安全管理程序以維護資訊安全政策。
- ◆ 所有人員有責任報告資訊安全事件和任何已鑑別出之弱點。
- ◆ 任何危及資訊安全之行為，將視情節輕重追究其民事、刑事及行政責任或依本公司之相關規定進行懲處。

2.5.1.5 審查

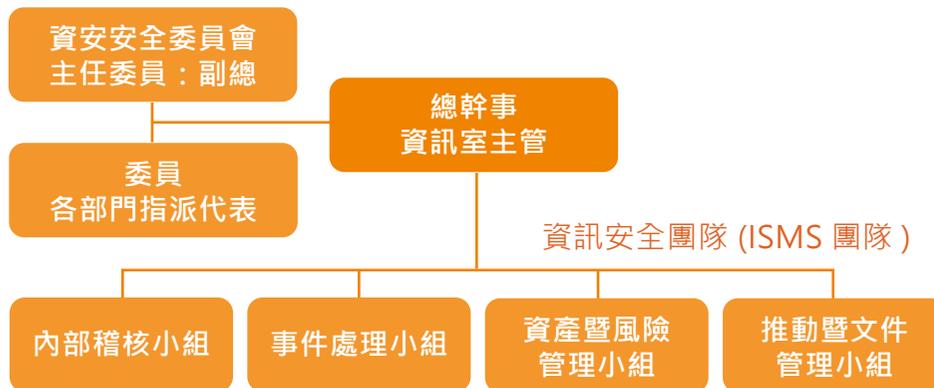
本政策應至少每年審查一次，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保本公司永續運作及資訊安全實務作業能力。

2.5.2 ISO 27001 導入

本公司正積極導入並建立完整的資訊安全管理系統 (ISMS) 建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，協助集團之業務持續發展與永續運作，執行業務活動須符合政策及法令法規要求，透過持續性的規劃—執行—查核—行動確保制度有效運作，且活動有文件或系統紀錄，所有意外或異常應依照程序進行評估與確認。

2.5.2.1 資訊安全管理組織

本公司為加強資訊作業安全與管理，特設置跨部門之資訊安全委員會，擬定資訊安全管理政策、推動「資訊作業辦法」、協調跨部門資訊處理作業流程、審議本公司資通安全政策及執行成果、並定期向董事會報告公司資安治理概況。資訊安全委員會組織架構如下：



2.5.2.2 資訊安全風險評鑑

本公司針對風險評鑑程序之評估具體方案有：硬體、軟體、資料、文件、人員、通訊、服務等七類項目，其資產類別評估對應風險類別如下。

資產	風險類別					
	環境	資料、文件	軟體	硬體	通訊	人為
硬體	●	-	-	●	-	●
軟體	-	-	●	●	-	●
資料	-	●	●	●	-	●
文件	-	●	-	-	-	●
人員	-	-	-	-	-	●
通訊	-	-	-	●	●	●
服務	●	-	-	-	-	●



2.5.2.3 資訊安全教育訓練流程

依據盛弘醫藥「人員安全與教育訓練程序書規範」要求，本公司投入資訊安全教育訓練內容及流程如下：

- ◆ 資訊安全團隊每年規劃相關內部資安教育訓練課程至少 2 次。團隊應於年初提出當年度之「資訊安全委員會工作行事曆」及「資訊安全委員會會議紀錄」，或派員接受外部單位辦理之專業資安課程，以提升人員資訊安全知識及警覺意識，降低人為錯誤或故意誤用資訊之風險。
- ◆ 內部資訊安全教育訓練的內容宜包括：本公司資訊安全政策、資訊安全法令規範、資安通識、資訊安全作業管理程序、安全責任、各資訊系統之安全防範或資料交換、機密性或敏感性資料之妥善收藏、如何正確使用資訊設備與資訊管理系統，以及作業相關處理程序之訓練等。
- ◆ 本公司新進人員正式執行操作前，應先安排作業及相關處理程序教育訓練
- ◆ 為確保內部教育訓練執行之成效，得採行隨堂抽問、案例討論、習題演練、隨堂測驗之方式進行成效評估並留有紀錄。
- ◆ 本公司人員申請公費或公假，接受外部資訊安全訓練結束後，應繳交教育訓練相關資料（例如：結業 / 上課證明、證書 / 心得等），呈直屬主管核閱後交文管人員列冊建檔。
- ◆ 受訓員工受訓完成後，應視業務需要，於本公司辦理相關課程，以充實其他人員資訊安全知識，促其遵守資訊安全規定。

- ◆ 對本公司人員進行資訊安全教育訓練之政策，亦適用於約聘（僱）人員。
- ◆ 資訊安全教育訓練之承辦人，應備妥「內部文件_會議簽到單 (AP12A)」，如有課後測驗紀錄亦應留存，於課程結束後歸檔。

2.5.2.4 資通安全管理資源投入與執行

- ◆ 本公司自 2019 年 9 月成立「資訊安全委員會」後，每季定期召開資訊安全委員會會議。
- ◆ 2024 年度共召開 4 次。(3/7 、6/6 、9/5 、12/12)。
- ◆ 2024 年度執行重要資安議題、事件，包括設備故障演練、社交工程演練、資安教育訓練、權限帳號檢核、非法軟體查核、資安風險評估... 等。
- ◆ 2023 年通過資訊安全委員會決議，2024 年正式導入 ISO 27001:2022，已於 10 月完成內部稽核，11/15 召開管審會議。
- ◆ 依金管會規定，已於 2023 年配置一名資訊安全主管、一名資訊安全人員，2024 年取得修業證明，符合主管機關要求。
- ◆ 資訊安全執行情形已於 2024 年 12 月 21 日第八屆第 5 次董事會報告。

2024 年 0 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。



3

CHAPTER

經濟績效

- 3.1 經濟績效
- 3.2 產品品質
- 3.3 客戶關係

盛弘醫藥為專業健康管理及醫藥經營機構。主要業務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。

3.1 經濟績效

本公司在健康管理之健檢及檢驗業務之穩定發展，並持續開拓大台北地區健檢市場。轉投資事業躍獅連鎖藥局未來將以專業數位化之藥局形態擴大展店；精準健康 - 哈佛健診將擴增營運場域，進行異業結合，整合健康產學鏈，開創新業務布局。另外，本公司購入桃園翰品酒店不動產，規劃由敏盛綜合醫院的精英醫師進駐，並歡迎開業醫師加入聯合執業團隊、建置新世代雲端電子病歷、規劃智慧銀髮住宅，打造台灣首座智慧醫療城 Smart Medical Mall。

盛弘醫藥 2024 年度的合併營業額為新台幣 4,325,831 千元；2024 年度的稅後淨利為新台幣 200,097 千元，每股稅後淨利為 1.53 元。



表：2024 年度獲利能力表

項目	2024 年度
資產報酬率 (%)	2.25%
權益報酬率 (%)	3.08%
稅前淨利占實收資本額比率 (%)	13.27%
淨利率 (%)	2.83%
每股盈餘 (元)	1.53

2024 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	2024	
	銷售金額 (千元)	比例
藥品、醫材及科技材料供應	3,539,250	81.82%
健康及醫療管理	666,175	15.40%
設備及房屋租賃	120,406	2.78%
合計	4,325,831	100%

3.1.1 綠色能源投資

本公司為響應綠色金融，持有證券櫃檯買賣中心認可之綠色債券，自 2023 年 10 月 30 日止持有債券面額為 46,150,000 元，截至 2024 年 12 月 31 日止持有債券面額為 46,540,000 元，2024 年度新增綠色債券投資金額 390,000 元。相關債券投資內容說明，請參考盛弘官網 -ESG 永續發展專區。



▲ 敏盛智慧醫療城



▲ 躍獅藥局



▲ 哈佛健診

3.2 產品品質

盛弘醫藥主要業務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。根據主要營業範疇，以下將針對「租賃儀器設備採購及驗收作業」、「出租設備管理辦法」、「請採訂購作業辦法」等三大作業規範，確實維護本公司之產品品質，提供給客戶健康、安全之產品。以下將針對「醫藥供應服務」、「設備租賃」、計畫開發新產品」等三方面，說明本公司產品品質管控重點。

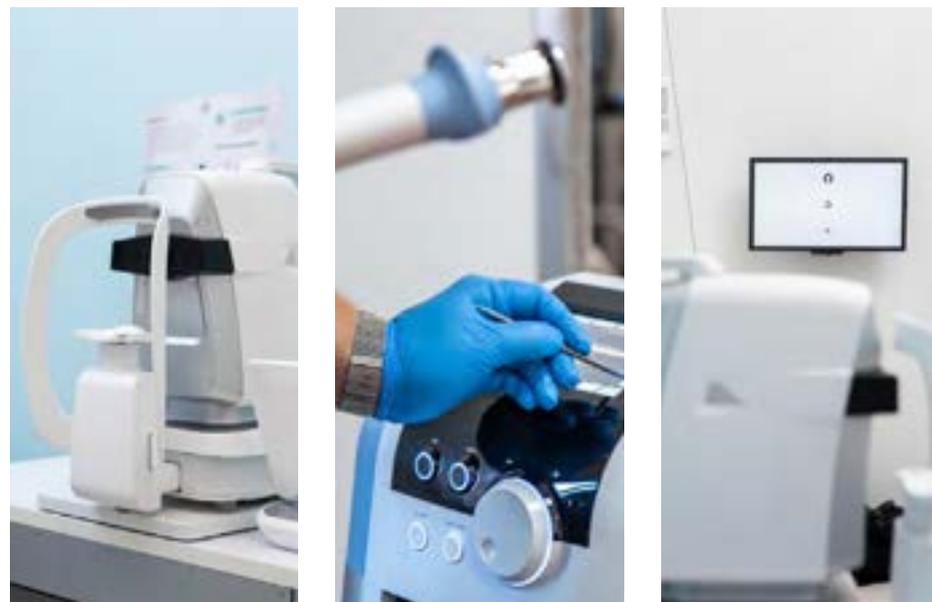
3.2.1 醫藥供應服務方面

由於受到健保總額政策的影響，醫療院所及健保藥局在面臨健保收入成長受限、點值核算及降低成本的多重壓力下，須透過聯合採購以降低經營成本。因此，本公司為確保服務品質，與躍獅及盛雲電商的策略聯盟為未來經營的新商業模式，整合醫療資訊系統共同建置醫藥採購電商平台，持續進行供應鏈的垂直整合與管理，達到成本合理、品質安全有保障之綜效。



3.2.2 設備租賃方面

本公司除有配合之醫工服務與醫療管理與工程建議作為設備租賃之附加價值，同時為因應市場需求並爭取較大的利潤，以合併代理商或取得重要醫療器材與特材之代理權為方向，提供合作機構建立以儀器為中心的醫療專科合作經營管理服務模式，並從產品銷售、租賃、經營管理、維修及二手儀器轉售等方面進行上下游整合，期能發展出更全面性、專業性的醫療租賃服務。



3.2.3 計劃開發之新產品（服務）

本公司2024年之營運發展方針為：「拓展並鞏固核心業務」、「發展新創事業」、「打造專科品牌」、「形塑紀律文化」四大目標。



為達成其目標，本公司計劃開發公司新產品（服務），積極投入相關工作資源，說明如下。

- ◆ 國內外藥品及衛材代理及開發。
- ◆ 聯合零售通路擴展診所、藥局業務。
- ◆ 利用人力派遣及專業人力訓練，提供客戶完整的租賃服務，已拓展至長期照護及血液透析等。
- ◆ 醫療儀器設備代理與經銷及特殊衛材經銷。
- ◆ 建立醫療儀器設備專科經營合作業務。
- ◆ 透過高品質血液透析中心擴點，提供更好的長期慢性醫療服務。

本公司做好提昇內部管理績效，內部作業效率並降低營運成本，有效提升服務品質，做好完善的顧客關係管理；開拓長照機構用藥評估業務及居家照護醫藥提供服務，讓持有慢箋與需要健康諮詢的病友，能夠就近在社區內得到完整、專業的服務；盛弘轉投資躍獅藥局及躍獅健康近幾年來在全台設立連鎖藥局，現已有近百家藥局，成為深耕社區醫療服務的重要基地。



3.3 客戶關係

盛弘醫藥為建立本公司之客戶良善關係，考量本公司營運項目中的健康管理及相關照護服務工作為首要評估項目，規劃並執行對本公司內部客戶、外部客戶進行服務滿意度調查，相關客戶維護建立與滿意度結果，將於後續小節說明。

3.3.1 客戶服務

本公司致力於提供完整、安全且高效的健康管理服務，針對各項健檢服務皆建置標準化作業流程，並由專業醫護團隊執行，確保每位客戶皆能安心、放心地接受健檢。我們已與眾多客戶建立起長期且友善的夥伴關係。

為進一步提升服務品質與客戶滿意度，我們持續優化健檢流程，配備符合國際標準的醫療設備，並提供健檢後報告諮詢、健康講座等多元服務，讓客戶更願意將健康管理的重任託付給盛弘。

圖：健檢服務流程說明

健檢前

1. 取得廠商同意書，並報備衛生局經核備後始可為之。
2. 勘查場地，並與承辦人商討人力配置，以利體檢流順暢。
3. 海報位置圖設計、印製。
4. 體檢表之格式、排序及各式問卷。
5. 可於前一日到廠先行布置健檢場地。

健檢中

1. 於當日開始前 30~60 分到達，並於 15 分鐘前完成準備，以確認流程是否有需要再做最後調整。
2. 業務及領隊巡視各關卡，以備現場流程隨時調整。
3. 現場體檢同仁如有任何建議時，可立即改進或隔日補強。
4. 當日下午 16:00 前，提供當日體檢之名冊。
5. 於七日內通報重大異常。

健檢後

1. 個人報告發放，可依廠商需求排序。
2. 如有 X 光異常之同仁，可免費提供醫學影像光碟，以利回診。
3. 協助辦理健康講座或報告諮詢。
4. 可配合廠商提供體檢數據分析。

3.3.2 客戶滿意度

為了持續提升服務品質，盛弘醫藥針對合作醫院內部員工與外部客戶進行滿意度調查，以深入了解各項服務的實際成效與待改善之處。

在院內部分，調查對象主要為醫師與護理人員，聚焦於五大面向：「人員服務態度」、「檢驗報告品質與服務效率」、「檢驗資訊服務」、「其他建議」及「整體評價」。詳細調查結果與重點議題評分，請參見表 1 至表 5。

針對院外客戶，則以醫院 2 樓門診檢驗室的受檢病人及陪同家屬為對象，調查重點涵蓋「硬體與軟體設施」、「服務品質」、「技術與檢驗報到流程」三大面向。調查結果顯示，各項服務的滿意度皆高達 99% 以上，整體滿意度同樣突破 99%。詳情請參見表 6 至表 9。



各項服務的滿意度皆高達 99% 以上

表 1：問卷發放與回收

發放對象 / 數量	發放 (份)	回收 (份)	回覆比例
醫師	50	48	96%
護理師	100	94	94%

表 2：議題調查結果 (議題：人員服務態度)

對象	滿意	不滿意	未遇過	未作答	無效作答
醫師 (人)	45	1	2	0	0
護理師 (人)	84	6	4	0	0

表 3：議題調查結果 (議題：檢驗報告品質內容)

對象	滿意	不滿意	未遇過	未作答	無效作答
醫師 (人)	46	1	0	1	0
護理師 (人)	88	5	0	1	0

表 4：議題調查結果 (議題：電腦查詢檢驗報告)

對象	滿意	不滿意	未遇過	未作答	無效作答
醫師 (人)	41	7	0	0	0
護理師 (人)	79	13	1	1	0

表 5：議題調查結果 (議題：整體評價分數)

對象	<60	60-69	70-79	80-89	90-99	100	未作答	無效作答
醫師 (人)	1	0	0	8	29	8	2	0
護理師 (人)	3	5	11	28	38	6	3	0

◎ 表 6：議題調查結果 (議題：軟硬體結構)

項 目	1	2	3	4	5	1+2+3/ Total%	4+5/ Total%	
	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意			
1 請問您覺得門診檢驗室改為獨立空間、單櫃作業您是否滿意？	46.5%	35.5%	18.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
2 請問您覺得門診檢驗室標示清楚是否感到滿意？	47.0%	36.0%	16.5%	0.5%	0.0%	99.5%	0.5%	
3 請問您對於門診檢驗室之號碼機的標示是否滿意？	51.0%	33.0%	16.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
4 請問您對於等候報告的電子看版是否滿意？	49.0%	34.0%	16.0%	1.0%	0.0%	99.0%	1.00%	
						總評分	99.6%	0.4%

◎ 表 7：議題調查結果 (議題：服務品質與技術)

項 目	1	2	3	4	5	1+2+3/ Total%	4+5/ Total%	
	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意			
5 請問您覺得服務人員態度您是否滿意？	64.0%	26.5%	9.5%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
6 請問您覺得服務人員技術您是否滿意？	65.0%	26.0%	9.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
7 請問您覺得服務人員專業知識您是否滿意？	62.0%	27.5%	10.5%	0.0%	0.00%	100.0%	0.0%	
8 請問您覺得等候服務時間您是否滿意？	57.0%	27.5%	15.0%	0.5%	0.0%	99.5%	0.5%	
						總評分	99.9%	0.1%

◎ 表 7：議題調查結果 (議題：服務品質與技術)

項 目	1	2	3	4	5	1+2+3/ Total%	4+5/ Total%	
	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意			
10 針對本科依照業務類別抽號碼牌報到流程您是否滿意？	56.0%	30.0%	14.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
11 針對本科多項服務以抽血號碼牌為主的流程是否滿意？	59.5%	26.0%	14.5%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
13 針對本科抽取高齡友善 (80 歲以上) 號碼牌，將優先處理的流程是否滿意？	56.5%	25.5%	17.0%	0.5%	0.0%	99.0%	0.5%	
14 續上題，若您勾選不滿意，針對此流程服務您感到。(可複選)					無			
						總評分	99.7%	0.3%

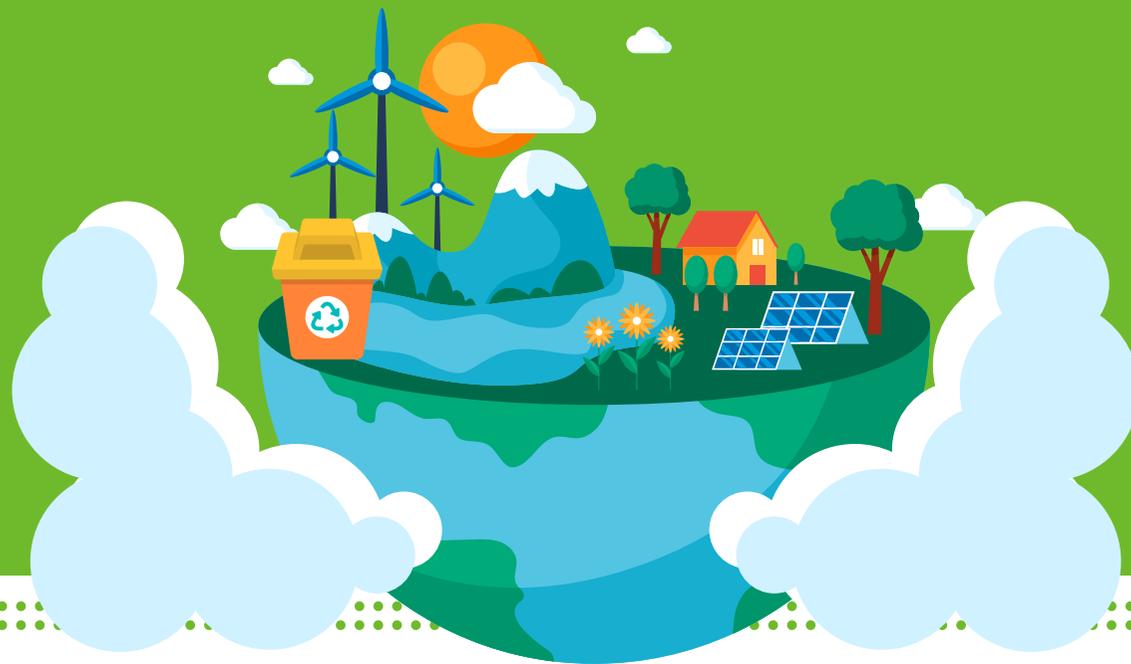
表 9：議題調查結果 (議題：年度整體滿意度)

年度	硬體軟體結構	服務品質、技術	檢驗報到流程
2023	99.5%	99.9%	100%
2024	99.6%	99.9%	99.7%

本公司 2024 年度針對外部顧客問卷調查結果：在硬體、軟體結構：滿意 99.6%、不滿意 0.4%；在服務品質、技術：滿意 99.9%、不滿意 0.1%；在檢驗報到流程：滿意 99.7%、不滿意 0.3%。



盛弘醫藥透過醫院內部與外部進行客戶滿意度調查結果，瞭解客戶對本公司的具體期望，對於客戶所提出的寶貴建議與改善事項，經過內部研討後提出矯正及改善措施，落實客戶意見對本公司整體服務滿意度的評價結果。



4

CHAPTER

環境守護

- 4.1 溫室氣體排放管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 氣候相關財務揭露

面對日益嚴峻的氣候法規與環境議題，盛弘將『環境守護』視為降低營運風險與潛在衝擊的關鍵策略。為此，我們積極推動包括溫室氣體排放管理（含能源管理）、廢棄物管理、水資源管理，以及氣候相關財務揭露（風險與機會）等四大重點項目，並將於後續章節詳實說明。

4.1 溫室氣體排放管理

盛弘醫藥自 2024 年起，依循 ISO 14064-1 進行桃園總部之溫室氣體排放量自主盤查作業，除了類別一及類別二之外，亦展開類別三、類別四及類別五的部分盤查項目。例如：員工通勤和燃料及能源相關之活動，希望藉由標準化與系統化的管理盤點企業內部直接、間接溫室氣體排放量，逐步實現低碳企業的目標。

4.1.1 溫室氣體排放盤查

本年度溫室氣體排放盤查期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，涵蓋本公司於該期間內的溫室氣體排放量。盤查之組織邊界為本公司總部，包括桃園市桃園區經國路 168 號之 23 樓、22 樓、B2F、B6F，以及桃園市桃園區民生路 107 號 19 樓。（智醫城）

2024 年度溫室氣體排放總量為 198.411 公噸 CO₂e。各類別排放來源與相關數據請參閱下表。

◎ 表：2024 年溫室氣體排放統計表

(單位：公噸 CO₂e)

類別	排放量	佔比 (%)
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除	18.333	9 %
第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放	80.4682	41%
第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放	63.383	32%
第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	36.2264	18%
第 5 類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放	0	0 %
第 6 類：由其他來源產生的間接溫室氣體排放	0	0%
合計	198.4106	100 %

本公司依據 ISO 14064-1 規範進行溫室氣體自主盤查，2024 年溫室氣體排放量與排放密集度如下表。

◎ 表：溫室氣體總排放

(單位：公噸 CO₂e)

年度	CO ₂ 總排放量	溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
2024	198.4106	0.04587

註：資料涵蓋範圍為本公司總部含智醫城（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）。

4.1.1.2 溫室氣體減量策略

本公司由盤查結果確認，電力使用為本公司主要溫室氣體排放源，推動節能措施應為最有效之減量方案。

未來將持續針對總部各辦公室用電進行減量規劃，達到溫室氣體減量之目的。目前已實施之節電實際作為包括：

採用線上簽核系統，並建置內外部電子公文作業系統，以改善作業流程及作業無紙化。



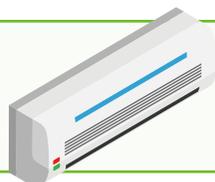
辦公照明燈具使用省電燈管。



出口標示燈與避難方向指示燈更換為 LED 燈。



空調主機配合開啟及關閉。



上下兩樓層以走路取代乘坐電梯。



4.1.2 能源管理

盛弘醫藥的主要能源來源為外購電力，占比達 100%。2024 年度的能源使用範疇涵蓋本公司總部所在地，包括桃園市桃園區經國路 168 號的 23 樓、22 樓、B2F 與 B6F，以及桃園市桃園區民生路 107 號的 19 樓。電力使用量依據各樓層實際使用坪數占整棟大樓總樓地板面積的比例進行分攤計算。

2024 年度總用電量為 198,411 度，年度營業收入為新台幣 4,325,831 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：電力使用統計

項目	2024
外購電力 (GJ)	714.28
總能源使用 (GJ)	714.28
總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)	0.17

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)

4.1.3 節電管理

為落實節能減碳目標，本公司行政團隊積極製作宣傳海報，並透過公司內部網路平台進行推廣，宣導如「關燈一小時」等具體行動，並鼓勵員工以「無碳 / 減碳方式」通勤一日，以實際行動參與永續。

同時，為擴大參與層面，號召全體同仁響應個人節能減碳行動，不僅降低能源資源消耗，也提升環保意識，攜手打造更友善的地球環境。

4.2 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」，作為本公司相關廢棄物之收集、清運與處理方式。

4.2.1 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

公司 (或地區別)	廢棄物類別	總量 (公噸)
盛弘 (經國 + 智醫城)	生活廢棄物	0
	一般性事業廢棄物	22.2124
	合計	22.2124

註 1：盛弘醫藥 (含智醫城) 廢棄物清除與處理皆由合格廠商清理，其中盛弘醫藥與敏盛綜合醫院位於同一棟大樓，因此委由敏盛綜合醫院清理。

註 2：計算統計公式：總員工上班日 *1.439/1000。

註 3：桃園市 2024 年 1-11 月每人每日平均 1.439 公斤，以此計算 22.2124 公噸。



4.2.2 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案至公司會議報告。



4.3 水資源管理

氣候變遷造成水環境急遽變化，盛弘醫藥為應對未來水資源取用問題，特制定「水資源應用與廢棄物處理辦法」作為管理本公司之水資源依據。

4.3.1 水資源管理內容

- ◆ 本公司用水資源耗費主要為生活用水（員工盥洗與清洗物品等）與飲用水。
- ◆ 本公司之飲用水皆為逆滲透處理水（以下簡稱 RO 水），RO 水之水質檢測由大樓租賃業者（敏盛綜合醫院）依既定時程辦理水質檢測，相關過濾耗材依既定時程進行更換，確保水質無虞。
- ◆ 公司員工所產生之廢水，經由租賃業者所設置之廢水處理設施進行處理，並為合格之排放水進行排放。
- ◆ 每年定期進行公司用水量統計，因與租賃業者共同使用所處大樓，因此議定公司現行用水量以公司使用之大樓所占面積（含公設）做分攤。
- ◆ 因租賃業者為醫療服務業，因此在感染控制、器械消毒與個人防護等方面皆需耗水，員工在大樓內走動與工作亦須配合業者之感控規範。
- ◆ 水資源節約方面，配合租賃業者裝設之感應式水龍頭與必要之水資源管理教育訓練，提升員工之水資源管理概念。2024 年水資源使用統計如下表。

表：水資源統計

水資源管理	2024
總取水量 (公噸)	1,997.30
總排水量 (公噸)	0
總耗水量 (公噸)	0
用水量 (公噸)	1,997.30
營業額 (台幣百萬元)	4,325,831
用水密集度：取水量 / 百萬元營業額	0.46
水資源管理或減量目標 / 質化敘述	參考 4.3.2 節

註 1：上述統計範圍盛弘總部（包含智醫城），依據水費分攤費用，換算水量使用噸數。

註 2：考量辦公室皆位於自來水管區內，故推估取水量約等於總用水量，耗水量近乎於零。

4.3.2 水資源節水措施

- ◆ 要求本公司內部執行節約用水方案。
- ◆ 定期檢測供水系統之正常運作，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。

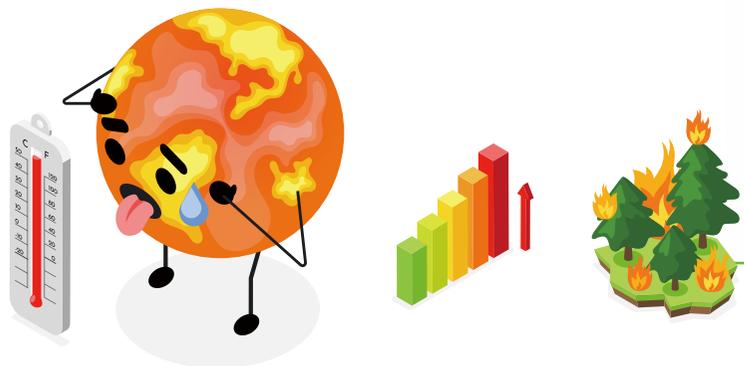
4.4 氣候相關財務揭露

氣候相關機會與風險已納入本公司風險管理工作小組定期討論的重要議題之一。為提升各部門對氣候變遷議題的認知與應對能力，風險辨識作業由各單位（包括健康管理、醫藥流通、專科服務、資訊、行政、財務及會計部門）提出潛在風險項目，並由風險管理工作小組統整歸類為「財務」、「策略」、「災害」及「營運」四大面向。

本次風險評估作業於 2024 年 11 月 8 日完成，由風險管理小組成員針對各項議題進行評分並計算風險值。根據評估結果，於「營運」面向中識別出 3 項高風險議題與 1 項超高風險議題。相關風險項目說明如下。

表：氣候相關財務揭露

風險評鑑	組織	風險衝擊描述	潛在財務影響	因應策略
轉型風險 (營運)		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
	組織內 (高風險)	轉投資風險	投資損益影響 公司財務數據	新增投資審核 小組運作
		資訊安全專業人力 及其素質未提升	資安保護不周，恐受有 被駭客攻擊之風險	導入 ISO 27001
	組織外 (超高風險)	供應商出問題 (財務困難、品質瑕 疵、產能中斷)	供應商供貨限制 影響對外供應	<ul style="list-style-type: none"> 增加非廠商控制之採購，如試驗用藥，代理產品銷售 擴大採購範圍及降低採購價格





5

CHAPTER

社會共融

- 5.1 員工多元化
- 5.2 薪資與福利
- 5.3 勞資關係
- 5.4 永續供應鏈
- 5.5 社會參與
- 5.6 社會公益

盛弘醫藥將永續發展目標納入職場管理策略核心，並正式宣示對員工「多元 (Diversity)、公平 (Equity)、共融 (Inclusion)」的承諾。我們深信，員工是實踐企業目標與推動策略落地的重要夥伴。

為打造友善且具包容力的工作環境，本公司依據 DEI 原則推動相關政策，並嚴格遵循各營運據點所在地的聘僱與勞資法規，以及國際人權標準，包括：結社自由、個人隱私保護、性別平等、禁止強迫勞動與童工，以及杜絕任何形式的不當聘僱與歧視。我們致力於營造一個尊重多元、重視人才發展、並促進身心健康的職場文化。

5.1 員工多元化

盛弘醫藥全體員工計 147 位，男性有 35 人，佔比為 23.81%；女性有 112 人，佔比 76.19%；員工年齡主要分佈於 30-39、40-49 年齡層。

本公司員工結構相關資訊，包括性別、年齡及學歷分布，請參閱圖 1 (性別比例)、圖 2 (年齡分布)、圖 3 (學歷分布) 及附表 (主管與一般員工比例)。

圖 1：性別分佈占比

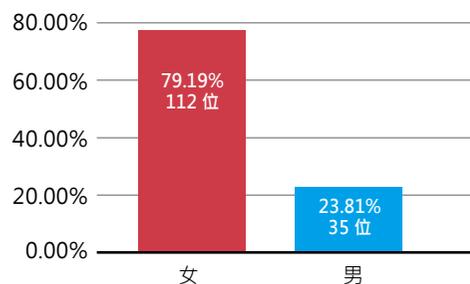


圖 2：年齡分佈占比

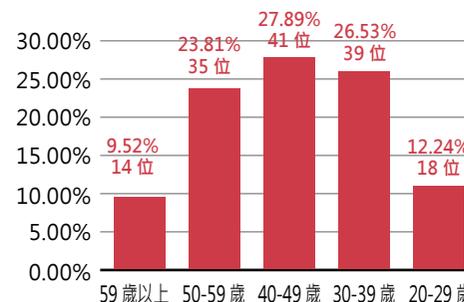
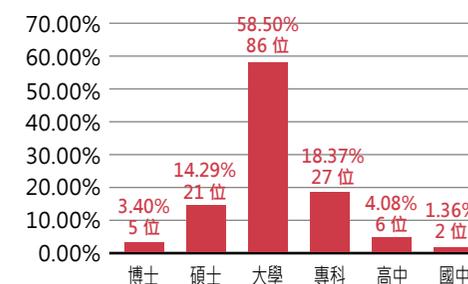


圖 3：學歷分佈占比



表：主管與員工佔比

職稱	人數	佔比	平均年齡
主管	58	39.46	53.31
員工	89	60.54	38.13

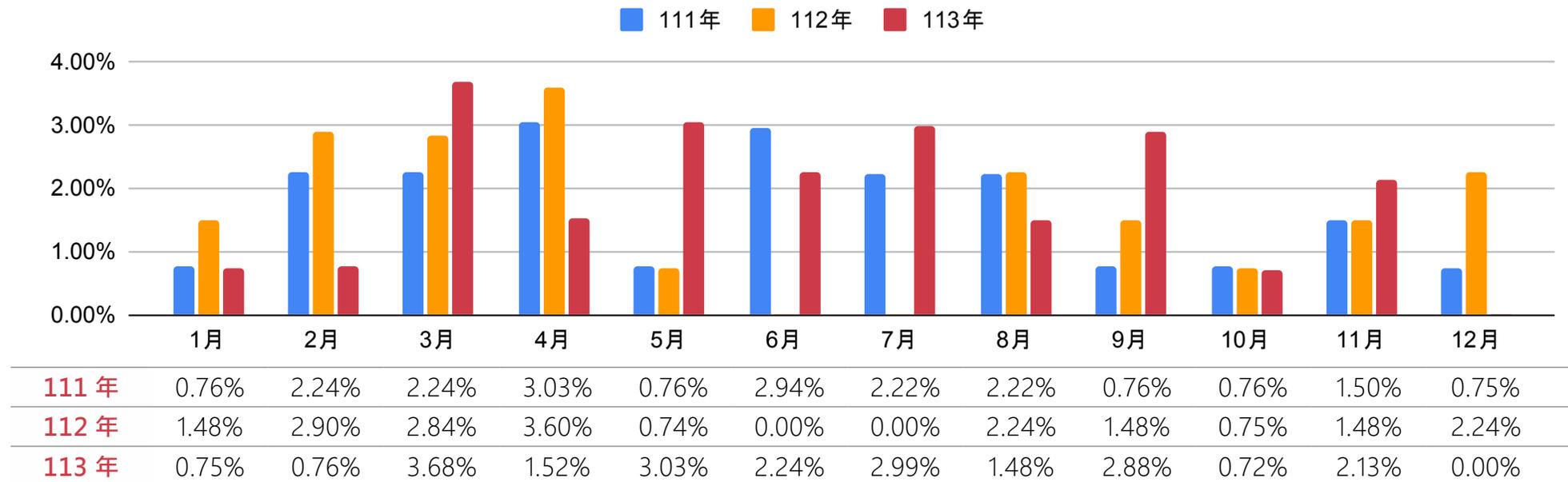
註：主管定義為二級以上主管 (含專員、組長 ...)。

5.1.1 新進與離職員工

盛弘醫藥秉持著「DEI」宣言，也是本公司經營重要理念，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。

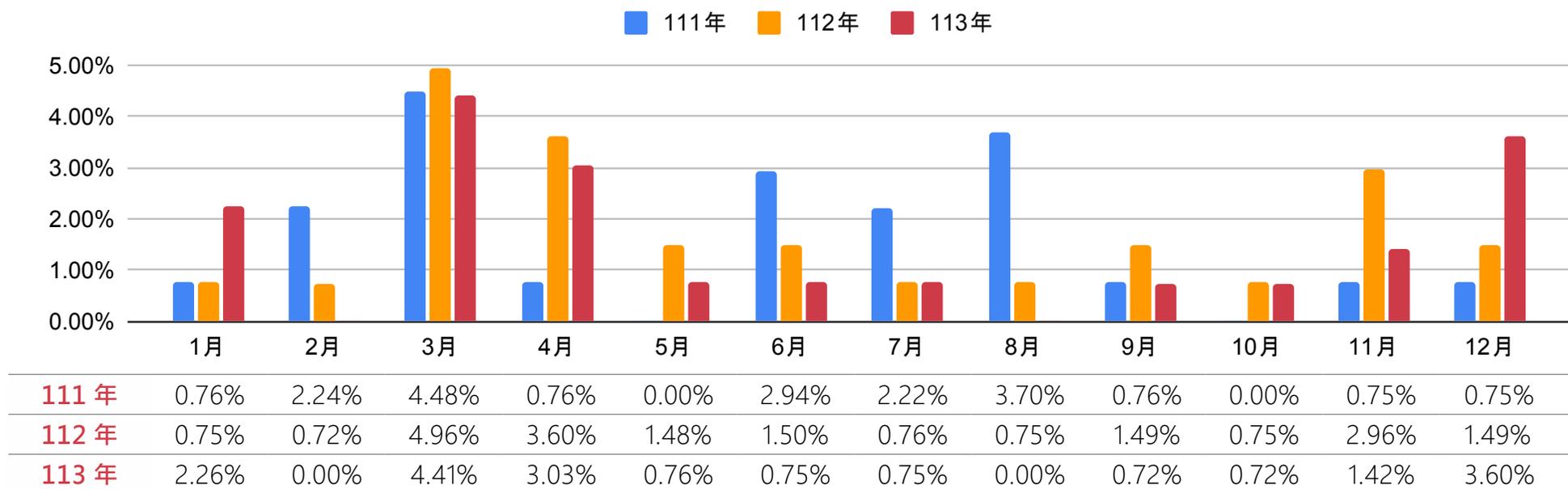


表 1：新進員工統計



註：2024 年盛弘整體新進員工數與比例統計 (截至 2024/12/31)。

表 2：整體員工離職率



註：2024 年盛弘整體離職員工數與比例統計 (截至 2024/12/31)。



5.2 薪資與福利

盛弘醫藥設有員工敘薪辦法，並依據相關法規辦理薪資發放業務。同時，為激勵員工士氣、提升工作效率並落實各項福利措施，本公司依《職工福利金條例》第五條規定，由事業單位與員工共同提撥福利金，設立職工福利委員會。

為健全制度運作並保障員工權益，特制定《職工福利委員會組織章程》作為遵循依據，期望藉此擴大勞工福祉、促進勞資關係和諧發展。

5.2.1 薪資政策

本公司訂有員工敘薪辦法，其核敘原則依員工職務類別並考量市場職務薪資水準；員工薪酬包含按月發給的薪資；業務型單位每年進行預算檢討及業績目標訂定，並依業績目標達成情況核發績效獎金，相關經營績效獎金以及公司獲利所發放之酬勞，酬勞發放金額提送薪酬委員會審議並提請董事會通過，依員工表現及職務貢獻而定；本公司致力提供員工在同業平均水準以上的薪酬與水平。

盛弘醫藥為網羅優秀人才以高於法定基層人員之最低薪資聘請員工，例如：本公司男性員工基本薪資高於法定最低薪資有 1.32 倍；而女性員工基本薪資高於法定最低薪資有 1.34 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。

盛弘醫藥於 2024 年底通過，員工個人本薪上調 5%，於 2025 年生效實施。

表 1：2024 年男女性別與當地基本薪資比率

單位：新台幣 (元)

薪資 / 性別	男性	女性
基層人員基本薪資	36,263	36,906
(法定) 基層人員最低薪資	27,470	27,470
超過法定最低薪資倍數	1.32	1.34
男女薪資比 (薪資平均數)	1	0.926
男女薪資比 (薪資中位數)	1	0.978

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：基層人員為本公司非主管職務之員工。

註 3：男女薪資比不包含經理人且不包含變動薪 (如年終獎金、績效獎金)。

表 2：非主管職年薪平均收入及中位數

項目 \ 年度	2024
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	107,973 仟元
非擔任主管職務之全時員工人數	119 人
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	907 仟元
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	800 仟元

註：以上統計僅為盛弘醫藥 (不含其他相關企業或子公司)。

表 3：2024 年員工考核統計

項目	總計	男性		女性	
	人數	人數	佔比	人數	佔比
主管職	64	21	32.8%	43	67.2%
非主管職	116	20	17.2%	96	82.8%
小計	180	41	22.8%	139	77.2%

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。

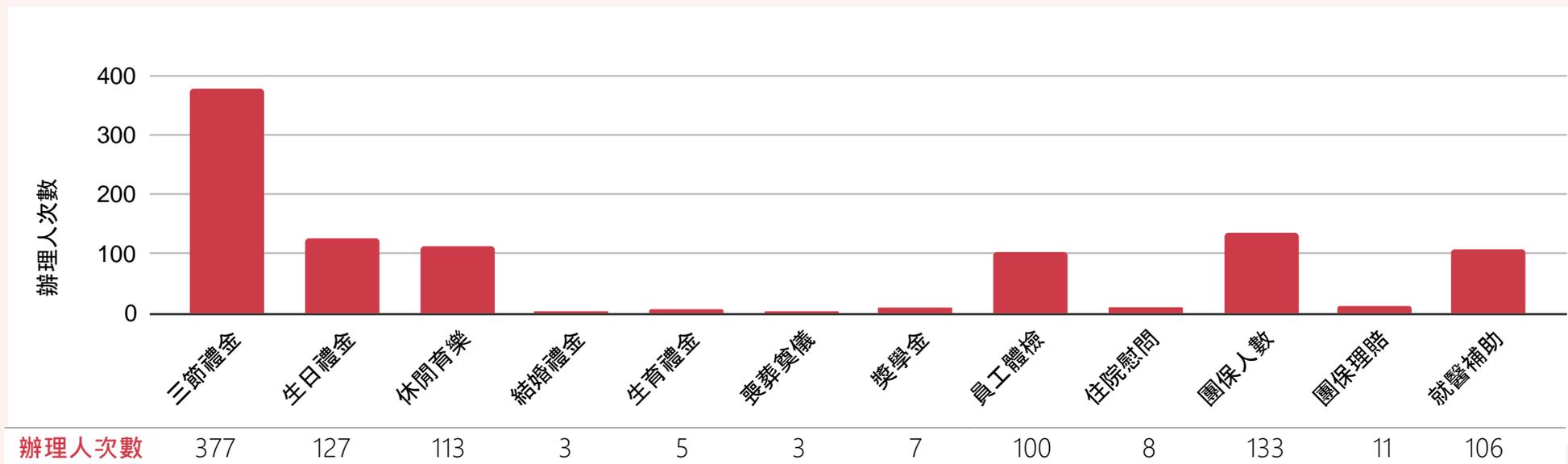
註 2：2024 年員工考核分為期中及期末，上表為二次考核人數加總。

5.2.2 員工福利

本公司依職工福利金條例第五條規定，由事業單位及受僱員工，共同提撥福利金，成立職工福利委員會。本公司職工福利委員會設置於 2009 年 6 月 5 日，主管機關為桃園市勞動局，會員佔本公司員工比例 89.8%。

本公司職工福利委員會每三個月召開一次會議，必要時得召開臨時會；福利金動支以辦理全體員工福利業務為範圍。2024 年提供相關福利事項，重視員工身心靈健康，追求工作與生活平衡，以創造健康永續職場。

表：福利項目統計



註：休閒育樂項目包含但不限旅遊、藝文活動、聚餐、健身或健促課程等。

5.2.3 員工健康

盛弘醫藥屬生技醫藥產業，用專業照顧員工身體健康，更是本公司 DEI 行動的另一項關懷方案。我們不僅安排員工健檢、LDCT 檢查、流感疫苗接種，體適能檢測外，也安排瑜伽課程、健康講座，健康促進課程、員工健康日等，讓本公司的每一位同仁，都能享有身心靈的健康工作職場。各項員工健康照護辦理統計如下表。

表：員工健檢辦理

項目	受檢人數	費用總計 (新台幣)
員工一般健檢	100	200,000
員工健檢 (LDCT)	30	90,000
流感疫苗接種	60	33,000
合計	190	323,000



5.3 勞資關係

本公司為促進勞資合作，提高工作效率，防範各類勞工問題於未然，特依據內政部發布之「勞資會議實施辦法」暨「勞動基準法」第八十三條之規定，訂定本公司「勞資會議實施辦法」，針對勞工動態、勞資關係、勞動條件、勞工福利等業務範圍協商，遵循依據。同時為入職員工規劃完善的人才訓練計畫，員工職能發展、獎懲及升遷等，培養專業人才，實現公司人才培育目標。

5.3.1 人才招募與留任

為建立公平、公開、公正之員工招募及任用規範，引進優秀人才提升競爭力及服務品質，本公司特制定「員工招募與任用辦法」以資遵循。

本公司透過人力銀行對外進行招募，依據各單位營運需求進行對外徵才、徵選、聘僱優秀專業人才。針對重要營運據點，啟動員工留任制度，對於通過考核之新人及簽約發放留任金或調薪，鼓勵員工持續貢獻專業，一起與盛弘醫藥共同成長。

◎ 表 1：2024 年度 員工留任金

項目	人數	金額 (元)	備註
員工留任金	61	2,447,860	依單位屬性不同及職務留任需求設計發放。

◎ 表 2：2024 年度調薪

項目	人數	合計 (元)	調幅
年度調薪	23	42,399	4.80%
新人調薪	15	26,500	3.10%

本公司透過人力銀行對外進行招募，依據各單位營運需求進行對外徵才、徵選、程催優秀專業人才。針對重要營運據點，啟動員工留任制度，對於通過考核之新人及簽約發放留任金或調薪，鼓勵員工持續貢獻專業，一起與盛弘醫藥共同成長。



5.3.2 員工教育訓練

本公司為落實終身學習，促進同仁專業知識技能與人文素養之養成，以員工教育訓練辦法，規劃員工教育訓練課程，進而提高服務品質與績效，帶動本公司整體發展，增加企業市場競爭力。

本公司提供的教育訓練課程分為「在職教育」與「進修教育」兩大類別，旨在幫助每位員工掌握所需的專業技能與知識，並確保其能夠有效應用於實際工作中。

在職教育訓練：包括公司內部之在職訓練、專業課程、專題演講等...

進修教育訓練：包含個人進修或參加外界舉辦之研討會、學會、年會、課程、觀摩等研修課程，其內容與目前或未來擔任之工作有直接關係者。

公司提供多元的內部與外部訓練機會，以協助員工提升職涯技能並促進專業發展。我們鼓勵員工評估自身的興趣、技能、價值觀與目標，並與管理者進行溝通，明確表達個人職涯規劃。同時，員工可申請訓練課程補助，以支持其未來職業發展。

在 2024 年度，本公司共計辦理內外部專業訓練時數 1,727 小時 (1,034 人次)，平均每位員工參訓時數為 1.67 小時。詳細的教育訓練總時數及課程安排，請參閱表 1 和表 2。

表 1：2024 員工教育訓練總時數

項目	內部訓練		外部訓練	
	總時數 (小時)	總人數	總時數 (小時)	總人數
教育訓練				
合計	1,613	920	114	21



▲ 員工教育訓練 - 永續報告書輔導



▲ 員工教育訓練 - 誠信經營



▲ 員工教育訓練 - 資安教育訓練

◎ 表 2：2024 員工訓練課程

課程名稱	時數	上課總人數	主辦單位	總時數
資安教育訓練 (上半年)	1	69	資企室	69
ISO27001 條文教育訓練	2	56	資企室	112
資安教育訓練 (下半年)	1	67	資企室	67
人權教育 - 性別平等與職場性騷擾防治案例說明	1	72	人資室	72
誠信經營與內線交易禁止	1.5	50	資企室	75
2024 永續報告書輔導 (共 9 堂)	2.5	213	資企室	532.5
2024 溫室氣體盤查作業指導及討論 (共 7 堂)	3	131	專科服務部	393
滅火器實務操作及消防安全測驗	0.5	115	人資室 醫院安衛室	57.5
聖誕手作活動	1	36	資企室	36
綠拿鐵活動	1.5	36	資企室	54
2024 年員工健康日	3	35	資企室	105
總體經濟與投資展望	1	40	人資室	40



▲ 滅火器實務操作及消防安全測驗

5.3.3 員工職涯發展

為發揮適才、適任之精神，培養員工第二專長，同步提升人員調用之彈性，特制定「員工職務調動辦法」以資遵循。

5.3.3.1 職務發展調動原則

- ◆ 配合公司發展或業務調整為前提，考量單位人力及人員專長。
- ◆ 調動人員應符合新單位資格認定，及應依職務說明書資格任用。
- ◆ 職務調動應尊重員工意願，不得影響原單位之業務工作
- ◆ 轉入或轉出之職務調動，各該機構應重新定義職務內容與員工敘薪。
- ◆ 借調員工之職務編制保留於原單位，借調期間由借調單位支給各項相關薪酬福利事項。

◎ 表 1：2024 年晉升統計

項目	男	女
晉升人數	2	3

◎ 表 2：體系轉調統計

項目	男	女
轉出人數	1	3
轉入人數	0	1

5.3.4 員工意見反映及申訴管道

盛弘醫藥為健全勞資管理制度，促進良好勞資關係發展及合作，加強內部交流及溝通，本公司員工均可實名透過「員工意見反映及申訴管道」傳達訊息。且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#603#582



5.4 永續供應鏈

盛弘依據「永續發展實務守則」第二十八條規定，訂定「供應商管理政策」。本公司「供應商管理政策」規定：所有本公司供應商於提供服務、藥品、醫用耗材、醫療設備與設施或其他產品時，須遵守有關環境保護、職業安全衛生、勞動人權的所有法律規章；與本公司合作或在本公司指定地點工作之供應商，皆應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，共同實現本公司對公平、誠實、守信、透明從事商業活動之承諾。

5.4.1 人權政策

本公司支持並遵循國際公認之人權規範與原則。包含聯合國人權宣言、國際勞工公約及台灣勞動基準法等訂定人權政策。本公司在「工作規則」、「性騷擾防治」、「招募與任用管理」等方面訂定內部規範，針對性別杜絕歧視；就業年齡、工作時數、假勤等條件明確規範員工權利，確保同仁獲得妥善照顧，並透過人權關注議題進行評估並設定積極做法，以維護員工權益。



5.4.1.1 人權政策執行方針

◆ **創造安全與健康的工作環境**：積極維護員工工作場域之設施安全並提供員工安全無虞之工作環境，包含硬體設施維護、衛生防疫措施執行等。



◆ **維持員工工作與健康平衡**：在乎員工身心健康，優於法令之規劃，每年度不分年齡進行員工體檢，並推動多元健檢項目；特約臨場醫護，依健檢結果追蹤及轉介門診，積極預防員工潛在健康風險。

◆ **杜絕不法歧視**：不得基於種族、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，在聘用、報酬、升遷、培訓、退休、終止聘僱等事項上予以歧視而有差別待遇；不得干涉員工信仰和遵奉各種風俗的權利；不允許在工作場所、或公司其他場所內有任何威脅、虐待、剝削及性騷擾之行為。

◆ **恪遵勞動法令**：禁止聘用童工、合理工時管理、依法保障各項勞動權益，並確保溝通管道暢通，如：定期舉辦勞資會議、建置員工申訴管道、與總經理對話。

5.4.2 供應商管理政策

- ◆ **第一條：**禁止直接或間接提供或收受不正當之利益，包括：佣金、回扣、疏通費、政治獻金。
- ◆ **第二條：**遵守公平交易、利益迴避、資料保護及保密協定，不從事內線交易。
- ◆ **第三條：**對於產品或服務應符合相關法規與國際準則，提供相關證明產品或服務之研發、採購、製造、提供或銷售過程之資訊，以確保產品及服務安全性，防止直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。
- ◆ **第四條：**遵守有關環境保護、職業安全衛生、勞動人權的所有法律規章；與本公司合作或在本公司指定地點工作之供應商，應遵守適用本公司和政府相關環保、職業安全衛生與勞動人權之規定。
- ◆ **第五條：**初次交易之供應商除接受例行之信用、品質、交期之評估外，須接受本公司誠信經營評估，內容不限於供應商、產品、服務與交易之合法性、是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄，並簽訂誠信經營承諾書。
- ◆ **第六條：**供應商違反本公司供應商管理政策經查屬實者，一律終止交易，造成本公司聲譽或經濟受損，將透過法律途徑求償。

5.4.3 供應商管理與詢比議價作業辦法

本公司醫藥流通部訂有「供應商管理與詢比議價作業辦法」，作為管理供應商的產品與服務，提升品質之目的。以下針對管理辦法簡略說明：

- ◆ **供應商建置：**確認供應商資格及取得相關資料，如營利事業登記證或開業執照、若為藥品供應商另須取得藥品販售許可證。
- ◆ **供應商評分：**產品品質、成本優勢、履行誠信、服務效率
- ◆ **評分結果：**本公司年度議價每年評分一次，作為挑選供應商之依據。若有同分比價之供應商，相同議價條件下，評分高者優先選用。
- ◆ **尋比議價方式：**詢價、議價、比價、年度議價。

5.4.4 供應商誠信經營承諾

本公司訂有供應商誠信經營承諾書，作為共同實現本公司對公平、誠實、守信、透明從事商業活動承諾，本年度供應商誠信經營承諾簽署統計如下表。

◎ 表：2024 年簽署統計

簽署內容	地區	簽署數量 (份)
誠信經營承諾書	台灣	38
誠信經營條款 (約定於合約內)	台灣	21

5.5 社會參與

盛弘醫藥為擴大本公司產業發展與市場，以實際行動分別加入「台灣醫事檢驗學會」、「醫檢師公會全國聯合會」等組織，以專業技術領域，共同建構台灣醫藥相關生態系，為台灣醫藥產業展現實質貢獻。



序	姓名	組織	參與 (或個人) 職務	年份
1	吳明訓	社團法人台灣醫事檢驗學會	常務理事	2021 ~ 2024
2	吳明訓	中華民國醫檢師公會全國聯合會	監事	2022 ~ 2025

5.6 社會公益

盛弘醫藥為擴大社會影響力，不僅投入資源實質辦理公益活動外，也持續參與非營利組織活動，提供必要物資、經費、志工等資源，為企業社會責任盡力。

5.6.1 野生動物保育

本公司自 2020 年起，開始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，參與野生動物保育工作。



5.6.2 企業認養造林

本公司自 2022 年起，參與農委會林業及自然保育署：企業捐款認養造林。



認養範圍為新竹分署所管轄：113 國 18 號造林地（桃園市復興區水流東段），面積 1.36 公頃，種植楓香。其作業方法為延續 111 年營造複層林工作，保留造林地內既有上層木，並於空隙地及竹子蔓延處新植栽種楓香，同步進行刈草撫育及小花蔓澤蘭防除工作，工作項目總計補種植 63 株、刈草 3 次、除蔓 1 次、修枝 1 次等，以期儘速恢復林地鬱閉與林地健康。

編號	捐贈名稱	捐贈日期	捐贈地點	捐贈者名稱 或姓名	捐贈理由	備註
13	新竹分署	113-06-18	961-00000	聯華地產股份有限公司	捐贈新竹分署國18號造林地1.36公頃，共計實地造林2萬株，113年營造複層林工作，保留造林地內既有上層木，並於空隙地及竹子蔓延處新植栽種楓香，同步進行刈草撫育及小花蔓澤蘭防除工作，工作項目總計補種植63株、刈草3次、除蔓1次、修枝1次等，以期儘速恢復林地鬱閉與林地健康。	■
14	新竹分署	113-06-27	961-00002	聯華地產股份有限公司	捐贈新竹分署113年國18號造林地1.36公頃，共計實地造林2萬株，113年營造複層林工作，保留造林地內既有上層木，並於空隙地及竹子蔓延處新植栽種楓香，同步進行刈草撫育及小花蔓澤蘭防除工作，工作項目總計補種植63株、刈草3次、除蔓1次、修枝1次等，以期儘速恢復林地鬱閉與林地健康。	■
15	新竹分署	113-06-28	961-00003	聯華地產股份有限公司	捐贈新竹分署113年國18號造林地1.36公頃，共計實地造林2萬株，113年營造複層林工作，保留造林地內既有上層木，並於空隙地及竹子蔓延處新植栽種楓香，同步進行刈草撫育及小花蔓澤蘭防除工作，工作項目總計補種植63株、刈草3次、除蔓1次、修枝1次等，以期儘速恢復林地鬱閉與林地健康。	■
16	新竹分署	113-06-28	961-00010	聯華地產股份有限公司	捐贈新竹分署113年國18號造林地1.36公頃，共計實地造林2萬株，113年營造複層林工作，保留造林地內既有上層木，並於空隙地及竹子蔓延處新植栽種楓香，同步進行刈草撫育及小花蔓澤蘭防除工作，工作項目總計補種植63株、刈草3次、除蔓1次、修枝1次等，以期儘速恢復林地鬱閉與林地健康。	■
17	新竹分署	113-06-28	961-00018	聯華地產股份有限公司	捐贈新竹分署113年國18號造林地1.36公頃，共計實地造林2萬株，113年營造複層林工作，保留造林地內既有上層木，並於空隙地及竹子蔓延處新植栽種楓香，同步進行刈草撫育及小花蔓澤蘭防除工作，工作項目總計補種植63株、刈草3次、除蔓1次、修枝1次等，以期儘速恢復林地鬱閉與林地健康。	■

5.6.3 弱勢關懷

- ◆ 自 2015 年 -2024 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 2021 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 2021 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 2023 年開始，持續參與家扶基金會「扶幼捐款」、「兒保之友」捐款專案。
- ◆ 公關贈禮選用公益團體或小農產品禮盒。



5.6.4 校園創新競賽

本公司與臺北商業大學合作，參加全國社群大數據分析_校園創新競賽活動，結合產業實務需求與參賽學生共同分析培養跨界、跨域的數位人才。



5.6.5 健康促進課程辦理

邀請桃園在地商家，至公司舉辦樂活活動，如：認識綠拿鐵及聖誕玻璃球手作活動，與同仁分享綠拿鐵如何製作和水耕蔬菜的栽培方法，或是透過自由挑選喜愛的花材與裝飾品，搭配多種香氛精油為同仁帶來充滿趣味的手作課程，結合在地推動員工健康促進課程。





6

CHAPTER

附錄

GRI 全球報告倡議組織準則索引
TCFD 建議揭露對照表
SASB 指標索引
溫室氣體盤查聲明書

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 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

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
組織概況	2-1	組織詳細資料	關於本報告書	03
	2-2	包含在組織永續報導之實體	關於本報告書	03
	2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	03
	2-4	資訊重編	無	
	2-5	外部確信	關於本報告書	03
活動與員工	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	董事長的話	04
			本公司簡介	05
			3.1 經濟績效	45
			3.2 產品品質	47
2-7	僱員	3.3 客戶關係	49	
		5.1 員工多元化	61	
2-8	非僱員之工作者	5.1.1 新進及離職員工	62	
		無		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
治理	2-9	治理架構與組成	1.1 永續發展管理架構	9
	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
	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	9 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	9 21 37
	2-13	委任權責	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	9 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	9 21
	2-15	利益衝突	2.1.1 董事人選提名、選舉 2.2 誠信經營	21 33
	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	9 16
	2-17	最高治理單位的群體知識	2.1.4 董事會成員進修 2.2 誠信經營	27 33
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.3 董事會績效評估	26
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 2.1.5 薪資報酬委員會 5.2 薪資與福利	9 12 29 64
	2-20	薪酬決定的流程	1.2 永續發展政策 2.1.5 薪資報酬委員會 5.2 薪資與福利	12 29 64
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 薪資與福利	64

主題	揭露項目	項目說明	章節	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	12
	2-23	政策承諾	董事長的話	4
			1.2 永續發展政策	12
			2.1 董事會	21
			2.2 誠信經營	33
			2.3 內稽內控	34
			2.4 風險管理	37
			2.5 資訊安全	40
			3.2 產品品質	47
2-24	融合政策承諾	4 環境守護	53	
		5.1 員工多元化	61	
		5.2 薪資與福利	64	
		5.3 勞資關係	67	
		5.4 永續供應鏈	71	
		1.2 永續發展政策	12	
		1.6 聯合國永續發展目標	19	
		2.1 董事會	21	
2.2 誠信經營	33			
2.3 內稽內控	34			
2.4 風險管理	37			
2.5 資訊安全	40			
3.2 產品品質	47			
4 環境守護	53			
5.1 員工多元化	61			
5.2 薪資與福利	64			
5.3 勞資關係	67			
5.4 永續供應鏈	71			

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
策略、政策與實務	2-25	減低負面影響的程序	1.4 各利害關係人關注之議題	16
			2.2 誠信經營	33
			2.3 內稽內控	34
			2.4 風險管理	37
			2.5 資訊安全	40
			3.3 客戶關係	49
			4.4 氣候相關財務揭露	59
			5.1 員工多元化	61
			5.2 薪資與福利	64
2-26	徵求建議與提出疑慮的機制	本報告書	3	
		1.4 各利害關係人關注之議題	16	
		2.2 誠信經營	33	
		2.4 風險管理	37	
		5.2 薪資與福利	64	
		5.3 勞資關係	67	
2-27	遵守法律與法規	1.2 永續發展政策	12	
		2.1 董事會	21	
		2.2 誠信經營	33	
		2.3 內稽內控	34	
		2.5 資訊安全	40	
		3.2 產品品質	47	
		4 環境守護	54	
		5.2 薪資與福利	64	
		5.3 勞資關係	67	
		5.4 永續供應鏈	71	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
策略、政策與實務	2-28	公協會的會員資格	5.5 社會參與	73
	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 5.2 薪資與福利 5.3 勞資關係 5.4 永續供應鏈 5.6 社會公益	16 21 33 64 67 71 73
	2-30	團體協約	5.2.2 員工福利	65

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	14
	3-2	重大主題列表	1.5 重大主題揭露	18
	3-3	重大主題管理	董事長的話 公司簡介 1.5 重大主題揭露 2 公司治理 3.1 經濟績效 3.2 產品品質 5.2 薪資與福利 5.3 勞資關係 5.4 永續供應鏈	4 5 18 20 45 47 64 67 71

3-3：重大主題管理

GRI200：經濟主題 2016

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
組織概況	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 經濟績效	45
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.4 氣候相關財務揭露	59
	201-3	定義福利計畫義務与其它退休計畫	5.2 薪資與福利	64
	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 薪資與福利	64
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	無統計	
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	無執行	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	33
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

主題	揭露項目	項目說明	章節	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	4.1.2 能源管理	55
	302-2	組織外部的能源消耗量	無盤查	
	302-3	能源密集度	4.1.2 能源管理	55
	302-4	減少能源消耗	4.1.2 能源管理	55
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 溫室氣體排放管理 4.1.2 能源管理	54 55
水與 放流水	303-1	共享水資源之相互影響	無	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	無	
	303-3	取水量	4.3 水資源管理	58
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	58
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	58
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	無	
	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	4.1 溫室氣體排放管理	54
	305-2	範疇 2	4.1 溫室氣體排放管理	54
	305-3	範疇 3	4.1 溫室氣體排放管理	54
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1 溫室氣體排放管理	54
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1 溫室氣體排放管理	54

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
廢棄物	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	4.2 廢棄物管理	56
	306-3	廢棄物的產生	4.2 廢棄物管理	56
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2 廢棄物管理	56
	306-5	廢棄物的直接處置	無	
環境保護法規遵循	307-1	違反環保法規	無違法任何環保法規	
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	5.4 永續供應鏈	71
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	5.4 永續供應鏈	71

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	5.1.1 新進與離職員工	62
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 薪資與福利	64
	401-3	育嬰假	5.2 薪資與福利	64
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	68
	403-3	職業健康服務	5.2 薪資與福利	64
	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	68
	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	68
	403-6	工作者健康促進	5.2 薪資與福利 5.6 社會公益	64 73

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
職業安全衛生	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	68
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	無導入職業安全衛生管理系統	
	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	68
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	5.3 勞資關係	67
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. 董事會 5.1. 員工多元化	21 61
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比例	5.2 薪資與福利	64
不歧視	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	5.3 勞資關係	67
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	67
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.3.2 員工教育訓練	68
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	無	
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	5.4 永續供應鏈	71
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.4 永續供應鏈	71
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 產品品質	47
			3.3 客戶關係	49

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品品質	47
			3.3 客戶關係	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	

TCFD 建議揭露對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	2.4 風險管理	37
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	2.4 風險管理	37
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	2.4 風險管理	37
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.4 氣候相關財務揭露	59
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	N/A	
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	2.4 風險管理	37
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	2.4 風險管理	37
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	2.4 風險管理	37
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	2.4 風險管理	37
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	4.1 溫室氣體排放管理	54
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	2.4 風險管理	37

SASB 指標索引

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	2024 年已進行公務使用之租賃車輛溫盤，2025 年預計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。相關溫室氣體排放請參考 4.1 溫室氣體排放管理。	54
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。	
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 2024 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。	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。	
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	本公司導入 xxx 管理系統，採購及出貨作業皆透過系統管控，自向供應商訂貨至客戶端交貨皆保留完整紀錄。	
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	本公司經銷之藥品、醫療器材及設備供應商資訊皆經主管機關審查核准，其他供應商審查程序，請參考 5.4 永續供應鏈。	71
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	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。	

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
產品生命週期生命管理			
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 2024 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 公司治理	20
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 2024 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	本公司銷售藥品品項眾多，採揭露銷售產品總金額與佔比。請參考 3.1 經濟績效。	45
HC-DI-000. B	按產品類別列示銷售醫療器材設備數量	本公司銷售醫療器材設備品項眾多，採揭露銷售產品總金額與佔比。請參考 3.1 經濟績效。	45

溫室氣體盤查聲明書

afaq Certificate

報告編號: (TH24-288 / 第 1 版)

溫室氣體查核報告意見書

THGHG24288-0

查核範圍: 盛弘醫藥股份有限公司
總部暨桃園區總廠 168 號 22F + 23F + B2F + B6F
桃園市桃園區民生路 107 號 19 樓 (智慧城)

查核準則: ISO 14064-1 : 2018

查核目標: 依據國際標準 ISO14064-3 : 2019 標準, 增進上述組織之溫室氣體聲明 (溫室氣體盤查報告) 依據雙方協議之查核準則進行查核並提供報告, 協助組織以客觀公正之立場及原則 (誠信性、完整性、一致性、準確性、透明度) 執行查核。

查核期間: 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日 (缺額數據視為歷史性質)

查核數據: 直接溫室氣體排放量 (範圍 1): 18,3330 公噸 CO₂e
 範圍 2 之溫室氣體排放量 (範圍 2): 80,4682 公噸 CO₂e
 間接溫室氣體排放量 (範圍 3-6): 99,6094 公噸 CO₂e

全球暖化潛能(GWP): 採用 IPCC 2021 年第六次評估報告。
 聲明依據: 本聲明與所附下列文件作為一個整體以進行解釋說明。
 溫室氣體盤查報告 (版本: 4 ; 日期: 2025 年 04 月 30 日)
 溫室氣體盤查程序 (版本: 2 ; 日期: 2025 年 04 月 30 日)

實質性: 5% (範圍 1 及範圍 2)

意見類型: 不含保留意見 含保留意見 (請見附頁) 放棄查核

查核結論: 增進組織與投資者了解組織與外部之溫室氣體聲明, 並公正地呈現溫室氣體排放量與實質性, 為查核目標達成範圍, 且無保留意見。

聲明應遵循之查核標準等規定: 範圍 1 及範圍 2 為含保留意見, 智慧城: 桃園智慧城民生路 107 號 19 樓數據室查核期間未滿一年範圍 1 至 6 皆為含保留意見。

本文件發布日期: 2025 年 05 月 20 日

APPROVED BY

 Steven Huang
 Director for Certification
 ON BEHALF OF
 AFNOR ASIA

第 1 頁 / 共 4 頁
 (本文件不可單獨使用, 單頁使用無效。)

afnor

afaq Certificate

報告編號: (TH24-288 / 第 1 版)

各類別排放量數據:

類別	內容說明	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	備註
(範圍 1) 直接溫室氣體排放	移動式燃燒源、逸散性排放源	18,3330	
(範圍 2) 購入能源之間接溫室氣體排放	電力	80,4682	所有地處臺灣
(範圍 3) 組織之間接溫室氣體排放	產品下線運輸、員工通勤、商務旅行	63,3830	
(範圍 4) 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	購買產品、廢棄物處理	36,2264	
(範圍 5) 使用組織的產品之間接溫室氣體排放	NA	NA	
(範圍 6) 其他來源之間接溫室氣體排放	NA	NA	

生質燃料排放: 0.0000 公噸 CO₂e

第 2 頁 / 共 4 頁
 (本文件不可單獨使用, 單頁使用無效。)

afnor

afaq Certificate

報告編號: (TH24-288 / 第 1 版)

其他查核相關資訊

組織標準:	管理層制度
溫室氣體標準:	二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF ₆)、三氟化氮(NF ₃)
查核使用目的:	自願聲明溫室氣體排放量以做為減量管理依據。 (本聲明資料僅適用於上述範圍使用目的, 不適用於其他任何目的。)
間接排放重大性準則:	- 已識別何等相關因素: <input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 - 已識別法規要求: <input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 - 已識別排放量大小: <input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 其他說明:
電力來源:	引用 2024 年 04 月 26 日能源署公告之 2023 年臺灣電力排放
數據來源:	<input checked="" type="checkbox"/> 組織直接產出之現場測量的數據蒐集。 <input checked="" type="checkbox"/> 範圍 3-6 排放量計算為使用估算數據。 <input type="checkbox"/> 其他說明: 其他說明:
查核方法:	<input checked="" type="checkbox"/> 現場查核
保留意見:	無
其他:	無
查核作業實施日期:	2025 年 04 月 07-08 日 2025 年 04 月 30 日
報告日期:	2025 年 05 月 05 日

第 3 頁 / 共 4 頁
 (本文件不可單獨使用, 單頁使用無效。)

afnor

afaq Certificate

報告編號: (TH24-288 / 第 1 版)

查核團隊與技術專家

主筆查核員: 黃曉琳 簽名: 

查核員: 傅曉琴 簽名: 

獨立查核者: 凌孝志 簽名: 

查核程序

本報告係以風險評估方法及客觀為基礎, 依據查核程序包括: 行前評估、現場查核、與組織人員的討論、確認所採用的文件證據, 對數據進行抽樣、評估數據管理系統, 確認排放數據的蒐集與量測、生產與能源消耗之間的分析, 並確認所參考的協議條款是否被適當應用。

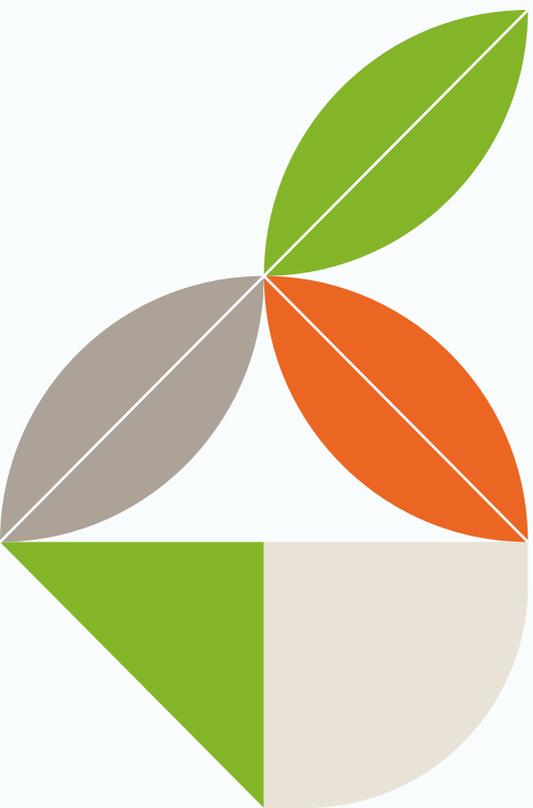
角色與職責

查核員負責執行查核程序並提供報告, 負責確認組織溫室氣體聲明, 此項責任包括規劃、實施及維護與溫室氣體聲明有關的數據管理系統, 溫室氣體盤查清單和盤查報告等。

法規與對照報告的溫室氣體排放量提供獨立之第三方查核, 出具本次查核組織溫室氣體排放量之查核意見, 查核團隊與組織獨立公正性, 不存在任何利益衝突。

第 4 頁 / 共 4 頁
 (本文件不可單獨使用, 單頁使用無效。)

afnor



ShareHope

盛弘醫藥股份有限公司
ShareHope Medicine Co.,Ltd.



www.share-hope.com