



2025 永續報告書

Sustainability Report

生達化學製藥股份有限公司

Standard Chem.&Pharm. CO.,LTD.

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

目錄

關於報告書	3	01 營運與治理	02 淨零排放 永續發展	03 產品創新與客戶安全
經營者的話	5	1.1 公司治理 19	☆2.1 溫排、氣候變遷與因應 與能源管理 38	3.1 顧客健康與安全 49
近3年實績與貢獻	6	1.2 營運績效 24	2.2 水資源管理 45	3.2 客戶關係管理 50
關於生達	7	☆1.3 誠信經營 29	2.3 廢棄物管理 46	☆3.3 產品品質與責任 52
利害關係人議和	11	1.4 法規遵循 32		3.4 創新研發 54
重大主題分析	14	1.5 供應商管理 33		3.5 藥物近用 56

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

目錄

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

58

☆ 4.2 人才培育與發展

63

4.3 職業健康與安全

65

05 社會關懷與參與

☆ 5.1 社會參與

74

附錄

GRI準則對照表

80

查證聲明書

88

關於報告書

生達化學製藥股份有限公司(以下簡稱生達/本公司)創立於1967年，主要營業項目為西藥製劑，以有利基、差異化、有潛力的品項進行學名藥國內外開發，也掌握原料藥與上下游供應商，更推動具國際GMP標準的生產管理軟硬體及全球化的行銷策略。本報告書揭露生達在永續發展與經營的目標下，回應利害關係人對於各項議題之關注說明。

報告書撰寫依據

本報告書參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之2021年版準則及以專章揭露氣候相關資訊，報告書中亦另揭露美國永續會計準則委員會 (SASB) 所發布之生物科技與製藥產業永續會計準則指標，及IFRS S2架構揭露氣候相關風險評估。展現生達公司2025年公司治理、環境永續發展、員工關係、社會關懷與參與等面向之績效數據呈現，以向利害關係人說明生達公司在企業永續發展之經營成效，與展現永續發展的決心與努力。本報告書內容揭露之任何數據範疇調整將在報告書中分別說明。本報告書中的財務數字是依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告以及證券發行人財務報告編製準則編製，且經資誠聯合會計師事務所進行查核簽證，若無特別標註，皆以新台幣仟元為單位。

報告書管理方式

本報告書資訊由各相關部門負責人員所提供，其資料及數據皆有各部門主管審閱其適當性、校稿內容之正確性與完整性，再經由編輯小組將資料彙整並編撰報告，以及稽核單位和董事長暨總經理之審閱後發佈。本報告書於2026年8月經董事會決議通過。

報告範疇與邊界

本報告書內容資料係以個體資訊為主，範圍邊界包含生達一廠、二廠及台北、台中、嘉南、高雄辦事處，內容涵蓋利害關係人關注於生達在公司治理、環境永續發展、員工關係、社會關懷與參與等面向之各項重大主題的具體實踐。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

報導期間與發行

本公司永續報告書首次發行為2014年9月，每年定期編製並於2019年在公司網站上公開發表並提供閱覽。本報告書報導期間為2025年度（2025年1月1日至2025年12月31日）各項永續執行成果及績效，內容包含相關營運系統與活動，並著重於各重大主題之管理與績效。為讓相關管理績效得以完整及可比較方式呈現，部分內容涵蓋期間為2025年1月1日之前，以及2025年12月31日之後。本次版本發行時間：2026年8月，預計下一次版本發行時間為2027年8月。

聯絡方式

本公司非常感謝您願意分享您的意見，我們會用最誠懇的態度聆聽並努力改進，如有任何意見，歡迎透過以下方式聯繫我們：

發行單位：生達化學製藥股份有限公司

地址：台南市新營區開元路154號

公司網址：<http://www.standard.com.tw>

電子郵件信箱：info@standard.com.tw

電話：+886-6-6361516

聯絡人：

公司代理發言人：陳淑華經理(分機6009) 編輯小組：池容怡小姐(分機 6106)

版權所有：本報告書保留所有權利，文章如需轉載，請徵詢同意與書面授權。

第三方確信

截至2025年度，本公司尚未委任外部第三方對本報告書內容進行保證/確信。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

經營者的話

范滋庭 董事長暨總經理

“ 誠信、正派、求精、創新
是生達的企業社會責任承諾 ”



生達製藥自創立以來，始終秉持「誠正精新、造福人群」的理念，並以「誠信、正派、求精、創新」為經營核心。我們致力於「提供更優質的產品、更先進的技術與更完善的服務」，透過統合資源、創造效益與穩健經營，實現「顧客滿意、員工樂意、股東願意、政府合意、經營得意」的五大目標。我們期許生達成為人才發揮所長的理想園地，亦是創造財富、服務社會的企業典範，實踐利己利人、增進人類福祉的使命。

在ESG實踐上，生達持續致力打造友善職場，推動企業永續：

營運績效與創新發展：我們追求穩健獲利成長，並視永續經營為責任與義務。自2016年起，生達已連續九年創下稅後淨利、每股盈餘與股利發放成長的佳績。研發方面，我們專注於高門檻、高技術含量的學名藥，近三年取得13件國內與32件國際藥證，包括9項台灣首發學名藥與6項挑戰原廠專利（Paragraph IV）產品，持續展現國際競爭力。

環境永續與綠色實踐：生達將「環保、節能、愛地球」理念內化為日常文化，持續推動節能減碳與資源循環。2014年即完成首次碳盤查並取得查證聲明書，並逐年執行碳盤查，以符合金管會對上市櫃公司2026年完成碳揭露的要求。2025年設立「永續取水站」，回收合規放流水讓環保局洗街車就近補水，減少調度能源消耗與碳排放。二度榮獲臺南市環保局頒發「2024年績優綠色採購企業」獎項。

員工關懷與人才發展：我們重視安全友善的職場環境，提供優於勞基法的福利與發展平台。除每年免費健康檢查外，亦透過E-learning與訓練課程強化學習力；並推動「員工協助方案（EAP）」，提供心理諮詢，促進身心健康。

社會參與與公益投入：秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，生達與范道南文教基金會持續推動公益，包括「助學金專案」、「希望課輔專案」與營養午餐補助，協助弱勢孩童。2025年舉辦第40屆「生達盃全國桌球錦標賽」與「生達盃兒童寫生比賽」；並與十餘所大學合作，提供實習平台，2025年共有13位學生參與，深化產學連結。

自1967年創立以來，生達在各界支持下穩健成長。衷心感謝歷屆與現職同仁的奉獻、全體股東的信任及社會各界的支持。感謝您撥冗閱讀本報告，敬請賜教，與我們攜手邁向永續未來。

范滋庭

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

近3年實績與貢獻

本公司在藥物科技、教育貢獻、社會回饋等領域獲得多項肯定與榮譽，展現其在利害關係人權益關注與永續發展方面的承諾。這些成就體現了公司之經營理念，同時也非常感謝各界對公司的支持與肯定。未來將繼續致力為社會做出更多貢獻，追求更高的榮譽與成就。

Y2023

捐贈災情勘查車給新營消防分隊，提供消防人員進行災情勘查、支援救災及後勤補給使用。

舉辦第三十八屆生達盃兒童寫生比賽

舉辦第三十八屆生達盃全國桌球錦標賽



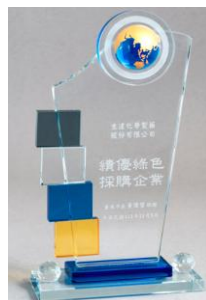
Y2024

生達集團安衛家族榮獲台南市政府勞工局評選為優等獎殊榮。

子公司生泰及母公司生達分別榮獲財團法人二十一世紀基金會「2024年度淨零產業競爭力」第一名及第三名獎項。

生達創辦「達康運動保健中心」於2024年榮獲「臺南市衛生局銀髮健身俱樂部計畫-永續經營獎」。

生達於2024年12月榮獲臺南市環保局2023年「臺南市績優綠色採購企業」獎項。



Y2025

以優異研發成果，成為唯一企業3度獲「傑出生技產業金質獎」(2014/2021/2025)，獲總統接見表揚。

榮獲衛生福利部國民健康署「113年健康職場認證」，有效期限至為2025/1/1~2027/12/31。

榮獲臺南市環保局2024年「臺南市績優綠色採購企業」獎項。

設立「永續取水站」，回收合規放流水讓環保局洗街車就近補水，減少調度能源消耗與碳排放。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

關於生達

誠信創新 共榮共益

本公司秉持「誠正精新、造福人群」的經營理念，於2022年修訂【永續發展政策】與【永續發展實務守則】及2024年訂定【永續資訊管理控制作業辦法】，持續推動公司永續經營實踐，為全體人類健康做出積極貢獻。公司深信企業社會責任除追求營運績效外，整合股東、員工、顧客、社會大眾及所有利害關係人之利益，將共同促進社會的繁榮與進步。

設立時間	1967年
上市時間	1995年
股票代碼	1720
資本額	17.87億元
員工人數	857人
董事長	范滋庭 (兼任總經理)
產業別	生技醫療業

經營理念

誠正精新
造福人群

精進發展
永續壯大

經營方針

穩健踏實
積極創新

經營方式

嚴謹細心
精益求精

經營精神

經營境界

品質政策

品質第一
客戶滿意

環安衛 政策

遵守法令 健康促進
節能減碳 污染預防
持續改善 永續經營
愛護地球 造福人群

生達化學製藥

Standard Chem &
Pharm CO., LTD.

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

堅守使命、追求卓越

本公司於西元1967年6月經政府核准成立，同年建廠完成，並在1995年股票上市(代碼1720)，以發展國產藥品及造福人群為創業宗旨，以利人利己、結合股東員工顧客及社會大眾利益為經營準則。

自創立以來即秉持「精進發展，永續壯大」的經營方針，「穩健踏實，積極創新」的經營方式，在全體股東員工的同心協力及社會各界人士的愛護支持下，藉由集團資源整合上下游產業，發展有利基、有特色、差異化的品牌產品，不斷拓展業務、擴大廠房、增添精密設備儀器，引進最新技術、強化組織體系、增強企業陣容；並本著「嚴謹細心，精益求精」的精神，配合嚴格的科學管理，完成ISO9001、ISO14001、ISO 45001及PIC/S GMP等系統建置、驗證與登記，並自2000 年開始，陸續通過美國、日本、澳洲、台灣、韓國官方及美、日等先進大廠查廠認可；以西藥製藥為核心逐步發展，公司主要產品包括西藥製藥、保健食品、原料藥；產品項目類型包含錠劑、針劑、軟膏、膠囊、液劑。銷售通路包含醫院、診所、藥局、長期照護中心、醫事服務處、連鎖通路等。全球銷售佈局遍佈日本、大陸、東南亞、韓國等地區超過30個國家，博得國外廠商之讚譽。

本公司珍惜這份榮譽，繼續遵循創業宗旨、經營準則以及經營方針，堅守誠正精新造福人群的經營理念，共同努力，加速研究創新，製造各類價廉物美產品，提供社會服務，以答謝各界的愛護支持，並將以「取之於社會，用之於社會」為職志，繼續投資擴展，期許成為增進社會福利的永久公器，以及各種人才施展抱負發揮才能的理想園地。



賴清德總統召見
傑出生技產業金質獎得主



榮獲教育部社會貢獻獎



藥科獎累計 4 金 3 銀 8 銅

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

產品營收資訊

2025年度本公司銷售地區主要集中在台灣(87.5%)、東南亞(6.5%)、韓國(2.3%)及日本(1.9%)等地；公司致力於特殊劑型、新產品及新的投藥系統的發展，整合台灣生技製藥產業資源，以國際營運模式，配合國外策略聯盟夥伴搜尋學名新藥利基產品，降低研發成本及縮短產品開發時程，發展台灣製藥產業國際化基礎，進入國際學名新藥市場。

西藥 製藥

占年度總收入 96%

錠劑類 63% 膠囊類 8% 其他 6%
液劑類 10% 針劑類 9%

具ISO9001、ISO14001、ISO 45001及PIC/S GMP等系統建置、驗證與登記，更獲頒國家生技暨醫療品質整體金質獎。多年來持續發展高品質醫療及健康產業，秉持製藥大廠嚴格的品質保證、嚴謹的製造流程與使用高品質的安心原料。

- 心血管系統
- 代謝系統
- 皮膚外用藥
- 泌尿生殖系統及性類固醇
- 抗感染藥
- 呼吸系統
- 肌肉骨骼系統
- 消化系統
- 神經系統
- 循環系統
- 其他

保健 食品

占年度總收入 4%

自2002年來結合醫師、藥師、營養師的專業建議，以預防醫學的角度陸續創立「生達健生 Healthy Life」、「健康滿分 Energy Family」、「HEALTH GO」等保健品牌，提供「專業 實在 安心 貼心」的保健品。

- 優菌多
- 海洋膠原蠶絲蛋白飲
- 靚漾C緩釋錠
- 健體素
- 納豆紅麴膠囊
- 谷樂他美
- 好視佳
- 蔓越莓益生菌
- 高勞保衛讚
- 輔酵素Q10

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

營運據點



本公司總部位於台南市新營區，設有生達一廠及二廠，另設有台北、台中、嘉南(位於生達二廠內)及高雄辦事處。國外營運據點及海外辦公室則遍布中國及東南亞等地。

台北
辦事處

地址：台北市中山區松江路158號4樓
電話：+886 2-2523-6641



生達
二廠

地址：臺南市新營區開元路154號
電話：+886 6-6361516



生達
一廠

地址：台南市新營區土庫里土庫6之20號
電話：+886 6-6361511

臺中
辦事處

地址：台中市西區五權路2之143號3樓
電話：+886 4-2372-8785

高雄
辦事處

地址：高雄市左營區富國路185號3樓之1
電話：+886 7-5575357

利害關係人議和

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

本公司追求永續經營及股東最大利益外，亦盡力與所有利害關係人建立透明有效的多元溝通管道，以了解各利害關係人的需求及對本公司的期許，作為制定公司企業永續發展政策及推動計畫的重要參考依據。

本報告書所稱之利害關係人，為公司依據各部、處實務運作下，與利害關係人互動下所提報的內容，再依據公司經營理念、經營方針、經營精神、經營五意境界及企業使命、願景等重要原則所鑑別出之10項利害關係人：



員工



客戶



股東



供應商



社區鄰里



政府機關



投資機構



媒體



非政府組織



學術單位

與利害關係人溝通

本公司重視利害關係人的需求與期許，建立相關機制與多元公開的透明管道，與主要利害關係人互動，包括：企業網站、年度股東大會、法人說明會、投資人專線與信箱、客戶滿意度調查、客戶拜訪、企業參訪、參加外部協會或組織、舉辦及參加說明會與座談會等各種溝通管道，實際了解利害關係人關注的議題或建議。在經營層的領導下，每項議題皆依公司制度分層負責蒐集資訊、溝通及對應，並做為擬定營運方針策略之參考依據與各項關注主題之管理。

溝通機制與管道

利害關係人類別	聯絡窗口		聯絡方式
客戶/消費者	西藥行銷企劃處	廖祥裕經理	06-636-1516分機6216
供應商	管理部	盧仲元協理	06-636-1516分機6132
	採購課	黃玟莉副理	06-636-1516分機5211
投資人	代理發言人	陳淑華經理	06-636-1516分機6009
員工	管理部	盧仲元協理	06-636-1516分機6132
	檢舉信箱申訴專線 提案改善平台/生達line@平台		box@standard.com.tw
其他	代理發言人	陳淑華經理	06-636-1516分機6009

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

利害關係人主要關注議題與溝通管道

員工

主要關注議題

- ✓ 人才培育與發展
- ✓ 營運績效
- ✓ 公司治理
- ✓ 人才吸引與留任
- ✓ 職場健康與安全



溝通管道	溝通頻率
• 公佈欄/月會宣導	• 不定期/每月一次
• 職工福利委員會	• 每年兩次以上/即時
• 內部公告/勞資會議	• 每月多次/每季一次
• 員工教育訓練/在職訓練課程	• 每月多次
• 績效考核	• 每年兩次以上
• 員工健康檢查/安全衛生教育訓練	• 每年一次/每年多次

客戶

主要關注議題

- ✓ 產品品質與責任
- ✓ 創新研發
- ✓ 誠信經營
- ✓ 顧客健康與安全
- ✓ 客戶關係管理



溝通管道	溝通頻率
• 客服專線/電子郵件	• 即時
• 工廠稽核與參訪	• 不定期
• 參展/研討會/教育講座	• 每年多次
• 業務訪談	• 每月多次
• 問卷調查/業務訪談	• 每年一次/每月多次

股東

主要關注議題

- ✓ 誠信經營
- ✓ 營運績效



溝通管道	溝通頻率
• 公司網站(投資人專區)	• 不定期
• 法人說明會	• 每年兩次
• 股東會/公司年報	• 每年一次
• 發言人專線與信箱	• 即時
• 公司財務報表	• 每季/每年
• 公開資訊觀測站	• 即時

供應商

主要關注議題

- ✓ 供應商管理



溝通管道	溝通頻率
• 供應商管理與稽核	• 每年多次
• 電話洽談/實地訪查	• 即時
• 職業安全衛生規範宣導	• 即時

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

利害關係人主要關注議題與溝通管道

政府機關

主要關注議題

- ✓ 溫排、氣候變遷因應與能源管理
- ✓ 法規遵循
- ✓ 產品品質與責任
- ✓ 職場健康與安全
- ✓ 公司治理



溝通管道	溝通頻率
• 主管機關稽核訪視	• 不定期
• 公文函	• 不定期
• 公開資訊觀測站	• 即時
• 主管機關登載申報系統	• 每月/季/每半年

社區鄰里

主要關注議題

- ✓ 溫排、氣候變遷因應與能源管理
- ✓ 社會參與
- ✓ 法規遵循
- ✓ 廢棄物管理



溝通管道	溝通頻率
• 地方團體溝通/拜訪	• 即時
• 公司網站與信箱	• 即時
• 公益捐款/公益活動	• 不定期

非政府組織

主要關注議題

- ✓ 社會參與



溝通管道	溝通頻率
• 公益捐款	• 每年多次
• 活動參與	• 每年多次

投資機構

主要關注議題

- ✓ 營運績效
- ✓ 公司治理



溝通管道	溝通頻率
• 公司網站(投資人專區)	• 不定期
• 法人說明會	• 每年兩次
• 股東會/公司年報	• 每年一次
• 發言人專線與信箱	• 即時
• 公司財務報表	• 每季/每年
• 公開資訊觀測站	• 即時

媒體

主要關注議題

- ✓ 營運績效
- ✓ 公司治理



溝通管道	溝通頻率
• 發言人專線與信箱	• 即時
• 新聞稿	• 即時
• 公開資訊觀測站	• 即時
• 法人說明會	• 每年兩次

學術單位

主要關注議題

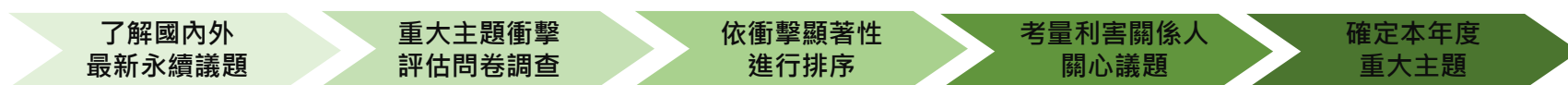
- ✓ 人才吸引與留任



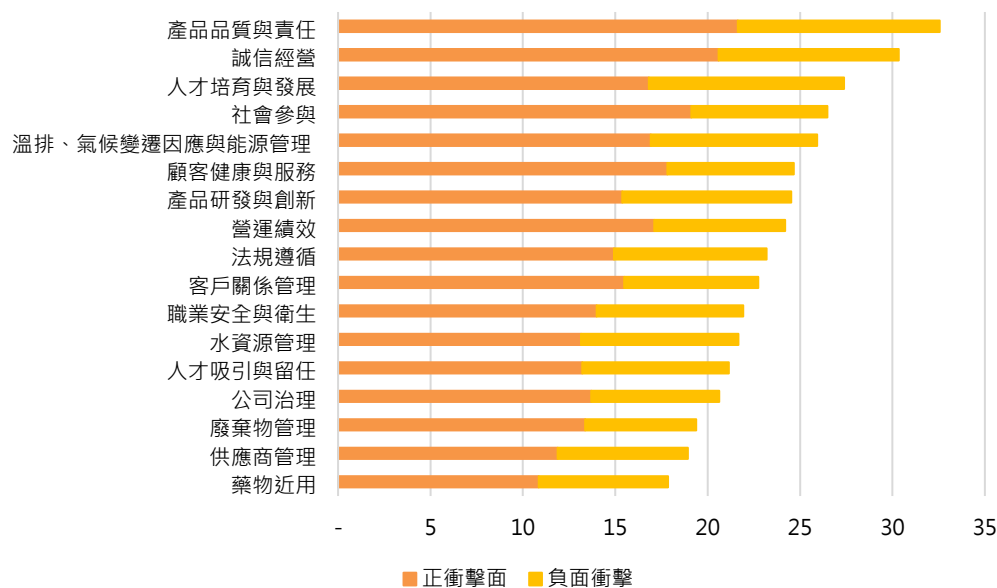
溝通管道	溝通頻率
• 接受單位參訪	• 每年多次

重大主題分析

本公司參考全球永續性報告協會 (GRI) 所出版的永續性報導準則正體中文版2021版內容，暨參考產業永續趨勢、氣候相關財務揭露與國內外重要法規，採用重大性原則，以系統化方式鑑別，依據經濟、環境及社會三個面向廣納17個議題，發放重大主題衝擊問卷予董事長及管理階層評估，並依衝擊顯著性進行排序並偕同相關單位進行討論，考量公司營運特性及永續發展趨勢，最終選定2025年度重大主題；亦將該些重大主題與利害關係人關注面向連結，以確保利害關係人之權益；最終送交董事長審核確認後於本報告書說明重大主題的因應措施、短中長期目標、有效性評估等管理方針。



17個議題依衝擊顯著性進行排序



衝擊排序Top5議題擇為本年度重大主題

排序	議題	正面衝擊分數	負面衝擊分數	合計分數
1	產品品質與責任	21.63	10.93	32.56
2	誠信經營	20.59	9.74	30.33
3	人才培育與發展	16.81	10.56	27.37
4	社會參與	19.11	7.37	26.48
5	溫排、氣候變遷因應與能源管理	16.93	9.00	25.93

(註)正面衝擊=正面衝擊可能性(1~5分)x正面衝擊的影響規模及範圍(1~5分)

負面衝擊=負面衝擊可能性(1~5分)x負面衝擊的影響規模及範圍(1~5分)

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

重大主題列表

參閱章節	重大主題	重大主題對本公司意義 (營運重要性)	GRI主題準則	聯合國永續發展目標 (SDGs)
1.3 誠信經營	誠信經營	秉持誠信經營理念，以廉潔、透明和負責的方式經營，建立良好的公司治理和風險管理機制，積極宣導禁止從業人員參與任何不誠信行為，確保在內部管理和外部商業活動中均有效執行。	GRI 2 一般揭露 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	 SDG 16 和平、正義與健全的司法 Target 16.5 相當程度地減少貪污與賄賂
2.1 溫排、氣候變遷因應與能源管理	溫排、氣候變遷因應與能源管理	關注全球氣候變遷的議題，從產品設計、供應商管理、製造組裝到顧客服務階段，持續努力控制溫室氣體的排放；各項管理及系統運作，皆符合中央主管機關所訂定之環保法規要求，致力於提升資源利用效率等。	GRI 305 排放	 SDG 13 氣候行動 Target 13.3 建構應對氣候變遷的知識與能力
3.3 產品品質與責任	產品品質與責任	以ISO 9001為基礎標準，不斷提升制度效益，貫GMP和PIC/S規範；透過完善MPCR，在初始段就將品質納入考量，明確標準，降低產線錯誤率，更加強品質管理系統，雙管齊下達到品質保證目標。	GRI 301 物料 GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	無對應SDGs
4.2 人才培育與發展	人才培育與發展	利用完善的 E-Learning 系統，使新進員工了解公司的背景、工作性質、基本要求與技能及熟悉工作環境等，強化員工安全意識；針對在職員工，辦理在職教育訓練課程，提供執行工作所需的資訊與技能訓練，提升工作效率。	GRI 403 職業健康與安全	 Target 4 優質教育 Target 4.4 讓更多年輕人與成人具備與就業、妥適的工作、創業相關的技術與職業技能
5.1 社會參與	社會參與	成立財團法人范道南文教基金會，主要舉辦文教活動、設置獎助學金及舉辦健康講座等相關公益性教育事務；另與地方政府合作創立達康運動保健中心，目的為預防及延緩失能照護，提升健康福祉。	GRI 2 一般揭露 GRI 413 當地社區	 Target 4 優質教育 Target 4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

管理方針列表

重大主題	重大主題	目標與願景	因應措施
誠信經營	GRI 2 一般揭露 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	• 短期目標：持續更新有關政策，定期舉辦教育訓練，強化員工意識。 • 中期目標：建立誠信經營之內部文化，以確保其價值之佈達與傳遞。 • 長期目標：建立穩固的誠信風險管理體系，並以此樹立企業在市場上的信任度及口碑，吸引合作伙伴之青睞。	• 建立明確道德準則與行為守則，界定員工應遵守之價值觀與行為標準。 • 聘用相同價值觀之員工，將誠信價值觀納入考量，同時定期執行員工訓練，加強員工意識。 • 建立檢舉與反饋機制，備有檢舉信箱申訴機制。 • 強化內部監督與稽核機制，包含定期與不定期之稽核查核。 • 了解供應商價值觀，與供應商和合作夥伴建立誠信合作的長期關係。 • 向董事會匯報企業誠信經營執行情形，利其監督執行情形。
溫排、氣候變遷因應與能源管理	GRI 305 排放	• 短期目標：持續關注國際最新溫室氣體排放、能源管理與氣候變遷等相關議題，了解最新規範，以滿足有關要求；另倡導綠色採購。 • 中期目標：持續購入節能設備，改建時優先選擇綠能建材，改善能源使用結構，達成穩定每年減少1%的溫室氣體排放目標。 • 長期目標：持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局，最終實現碳中和目標。	• 汰舊2台300RT離心式冰水主機，更新為2台300RT磁浮式變頻冰水主機 • 針劑廠燈具修改，T5 螢光燈改T8 LED燈。 • 一廠OSD廠水洗集塵塔風車馬達功率45KW其頻率由45Hz調降為30Hz。 • 另採用自動控制節能空調系統、及定期檢查卻水器以減少天然氣消耗、並持續實施中午休息時間辦公區與實驗室關燈一小時及空調設定26度，均有效減碳、兼顧成本效益與節約能源。
產品品質與責任	GRI 301 物料 GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	• 短期目標：持續更新有關政策，定期舉辦教育訓練，強化員工意識。 • 中期目標：分析反饋不良事件，統計事發原因、追蹤根源，據此逐步更新管理系統，以快速響應及解決品質問題。 • 長期目標：因應國際法規趨勢逐步調整，成為市場上品質卓越領導者，並滿足各國國際品質標準。	• 撰有製造管制標準書管制作業指導書(MPCR)供參，其明確指示可優化產線作業效率。 • 品質單位分為品保部與品管部，兩者權責獨立；品保部建立及確保品質系統運作，以符合GMP和GDP法規的要求與滿足客戶需求；品管部負責實際檢測作業，確保數據的準確性。 • 加強所有員工之教育訓練，提高員工對法規和遵守要求的認識和意識。 • 所有外銷藥品及保健食品均已投保產品責任險。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

管理方針列表

重大主題	重大主題	目標與願景	因應措施
人才培育 與發展	GRI 403 職業健康與安全	• 短期目標：進行管理職能建置，盤點管理職能落差，並執行1-2項管理職能訓練，以提升主管的管理能力。 • 中期目標：透過員工滿意度調查瞭解員工的需求，每年度針對2-3項重要議題提出改善方案，以提升員工滿意度與留任率。 • 長期目標：依據接班人計畫，持續更新內部知識管理系統，培養並留住組織內的高潛力人才，滿足組織未來領導需求。	• 數位學習網：將內部知識轉化、建置在E-Learning系統、並持續更新，讓專業知識及技能傳承給各位同仁。 • 讀書會：同仁(7位以上)可自行組成讀書會，以非上班時段擇固定時間實施；同仁將講義及相關資料彙總歸檔後，可向公司申請津貼。 • 特定人員課程：針對品質檢驗、研發設計、儀器校正、稽核及其他專業技術之人員排定特別課程，使其具備工作上必要技能。 • 內外訓課程：視教育訓練為一項戰略投資，每年均特別編列教育訓練預算。
社會參與	GRI 2 一般揭露 GRI 413 當地社區	• 短期目標：持續關注社會議題，推動各項活動，為台灣教育事業及非營利事業項目默默耕耘與付出。 • 中期目標：追求社會和環境的影響力，努力拓展知名度，爭取更多各界資源。 • 長期目標：努力創造多元收入，實現經濟可持續性(損益兩平)，將部分盈利回流社會企業本身，持續推動企業的成長與發展。	• 財團法人范道南文教基金會：設置大學、高中、國中及國小獎助學金，減輕環境清寒家庭之學子壓力；舉辦兒童寫生比賽、全國桌球錦標賽及兒童園遊會等，陪伴兒童快樂成長；提供課輔活動，提供偏遠地區學子課後學習機會。 • 達康運動保健中心：為全國第一家-AI客製化環狀肌力運動保健館，設有柳營及麻豆兩個門市，除提供健身器材外、另開設65歲以上體適能課程及瑜珈有氧課程，並販售有保健食品與小型運動器材。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

☆ 1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

1.1 公司治理

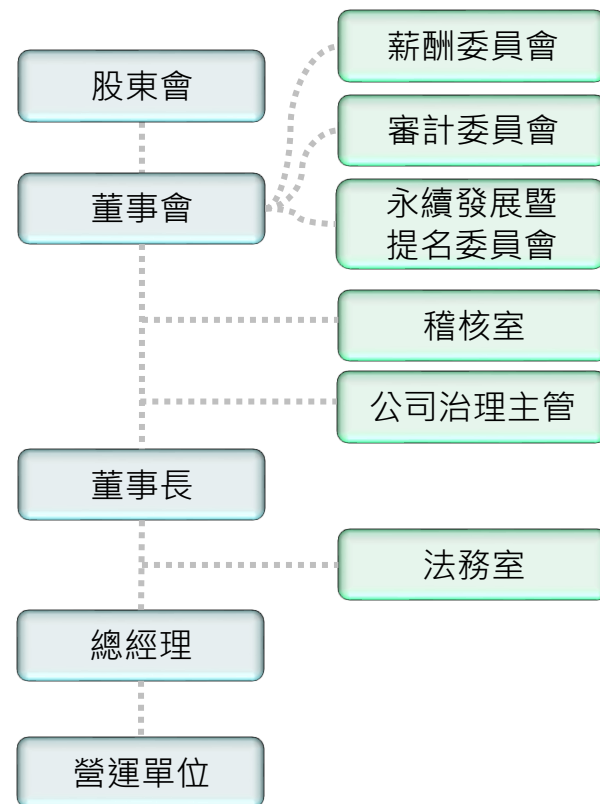
良好的公司治理架構是企業永續經營的基礎，一直以來本公司營運透明，注重股東權益，堅信健全有效率的董事會是公司治理的基礎。董事會為公司最高治理單位，定期召開股東會，並依據【上市上櫃公司治理實務守則】制定【公司治理守則】及相關治理制度，包含【誠信經營守則】、【董事會議事規範】及【內部重大資訊處理作業程序】等，明訂董事、經理人與從業人員均應遵守本公司各項守則。經營團隊則包括總經理暨各營運單位。

治理結構及組成

本公司董事會為生達永續發展事務之最高監督單位，董事會下設永續發展委員會，不間斷推動與執行永續發展事宜並即時應變，由永續長統籌及指導日常永續發展事務，立定長期目標「立足本土、宏觀國際、注重研發、追求卓越」，並定期向董事會呈報永續發展成果；2025年召開之5場董事會中，有4場與ESG議題相關之報告案。

第二十屆董事任期自2024年6月20日至2027年6月19日，董事會成員共9席，包含4席獨立董事，佔全體董事成員比例44.44%，超過三分之一，具員工身份之董事1人，佔全體董事成員比例11.11%；本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，其中女性董事2席，比例達22.22%，未來目標預期維持在20%以上。

本公司董事普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，且為建立公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，訂有【董事會議事規範】以茲遵循。本公司至少每季召開一次董事會，提供公司在營運、技術及財務上諮詢，共同擔負公司策略、營運、監督之職責。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄



董事會提名與遴選

本公司於【公司章程】明訂董事之選任採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出董事候選人名單，後由股東會就候選人名單中選任之；本公司搭配電子投票讓股東方便參與選舉過程，於2024年6月20日完成董事改選，選任董事共9名。為求董事會可就各營運面項分別給予本公司專業指導，董事會成員藉由結合不同領域之專才與思考面向，以領導公司長期經營。

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	主要學經歷	產業經驗				專業能力			
					醫藥	國際 市場 觀	經營 管理	法律	財會	資訊 科技	風險 管理	永續 發展
董事長*	范滋庭	男	61-70	美國加州大學電腦科學碩士 生達化學製藥總經理	√	√	√		√	√	√	√
董事	財團法人范道 南文教基金會 代表人范進財	男	81-90	台灣大學藥學系 生達化學製藥董事長	√	√	√		√	√	√	√
董事	李源德	男	81-90	台大醫學院醫科學士 日本東京醫科大學醫學博士 美國西雅圖華盛頓大學醫院心臟學臨床研究員 台大醫院院長	√	√					√	√
董事	葉翠雯	女	61-70	實踐大學會計系 生達化學製藥監察人		√	√		√		√	√
董事	林文章	男	71-80	勤益工業技藝專科學校工業化學科 生達化學製藥副總經理 財團法人范道南文教基金會董事	√	√	√				√	√
獨立董事	王惠鈞	男	71-80	中央研究院院士/2017總統科學獎得主 中央研究院副院長 中央研究院生物化學研究所特聘研究員暨客座講座	√	√					√	√
獨立董事	劉紹宗	男	71-80	美國加州大學爾灣分校電機博士 台灣類比科董事長兼總經理		√	√		√	√	√	√
獨立董事	李翔	男	61-70	匹茲堡大學法學院法學博士 聯合法律事務所合夥人 宏碁電腦股份有限公司資深法務顧問 緯創資通股份有限公司資深法務顧問		√		√			√	√
獨立董事	張宜真	女	61-70	美國西北大學法學博士 台南紡織股份有限公司董事		√	√	√	√		√	√

(註1)*目前董事長與總經理為同一人，長期於業界耕耘累積豐富資源，且對於公司營運狀況熟稔，可提升本公司董事會決議政策佈達之效率及決策執行力。本公司設有審計委員會，除明定其職權外，亦可健全及監督董事會之管理機能。除獨立董事席次為4席外，亦維持董事會成員過半數未兼任員工或經理人，可加強監督與制衡之機制，及降低因董事長兼總經理而造成之權力集中，導致喪失其客觀性及監督的力量。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

董事成員進修情形

為確保對領域新知、最佳實務、國際發展及市場面向之了解，生達董事會成員需每年參與進修課程，以具備最新思維與視野、從而做出有效決策，確保公司在競爭激烈的環境中保持領先地位；由於對ESG相關議題高度關注，2025年度生達舉辦董事進修課程，特別安排ESG相關主題，邀請董事參與，藉此強化董事對ESG議題之認識與理解。

姓名	進修日期	課程名稱	總進修時數
范滋庭*	2025.10.03 2025.10.15	114年度防範內線交易宣導會 IFRS永續揭露準則	6
范進財	2025.10.15	董監應注意之財報不實問題 IFRS永續揭露準則	6
李源德	2025.10.21 2025.12.16	AI發展應用與法律新課題 永續企業之政策-台灣綠電交易制度與採購實務	6
葉翠雯	2025.10.15	董監應注意之財報不實問題 IFRS永續揭露準則	6
林文章	2025.10.15	董監應注意之財報不實問題 IFRS永續揭露準則	6
王惠鈞**	2025.09.11 2025.09.12 2025.11.26	資訊安全治理的趨勢與挑戰 公司治理與證券法規 從審判實務看公司重大訊息揭露與董事之法律責任	9
劉紹宗**	2025.10.15	董監應注意之財報不實問題 IFRS永續揭露準則	6
李翔**	2025.10.15	董監應注意之財報不實問題 IFRS永續揭露準則	6
張宜真**	2025.10.15	董監應注意之財報不實問題 IFRS永續揭露準則	6

(註1)*本公司董事長。

(註2)**本公司獨立董事。



審計委員會

本公司於2021 年成立審計委員會，由全體獨立董事組成，皆符合【公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法】規定之專業、工作經驗、獨立性及兼任獨立董事家數等資格條件。本公司訂有【審計委員會組織規程】做為獨立董事行使職權之依歸，負責協助董事會執行監督職責及行使證券交易法、公司法及其他法令規定之職權、定期與公司之簽證會計師進行交流並就簽證會計師之選任、獨立性及績效進行審核；同時，公司內部稽核人員會依據年度稽核計畫定期向審計委員會提報稽核彙總報告，審計委員會亦定期對本公司之內部控制制度、內部稽核人員及其工作進行考核。



薪酬委員會

為健全公司董事會及經理人薪資報酬制度，本公司成立薪資報酬委員會。2025年成員人數四人，由獨立董事組成。委員會的職能以專業客觀的地位，就董事會及經理人之薪資報酬制度、政策、標準與結構，訂定個別薪資報酬之內容及額度，實際評核時會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並依同業通常水準議定之。



永續發展暨提名委員會

本公司於2025年8月5日成立永續發展暨提名委員會，旨在協助董事會辦理獨立董事候選人之遴選與提名，並就公司治理、永續發展及風險管理相關議題提供督導與建議。

2025年成員人數四人，由董事會決議通過委任之，其中過半數成員應為獨立董事，任期與委任之董事會屆期相同。本委員會每年至少開會一次，並得視需要隨時另行召開會議。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

董事會及功能性委員會出席情形

因對公司治理之重視，董事對於出席董事會及功能性委員會均有極高參與意願，2025年度出席情況列示如右(不含委託出席)：

董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升董事會及功能性委員會功能，本公司依【上市上櫃公司治理實務守則】第 37 條訂定【董事會績效評估辦法】，2025年度董事會自評、董事成員自評及功能性委員會自評平均結果皆為「優」，並於2025年2月25日向審計委員會及董事會完成提報。

開會資訊	董事會	審計委員會	薪酬委員會	永續發展暨提名委員會
開會次數	5	5	2	2
出席率	87%	95%	100%	88%

評估範圍	評估內容	自評結果
董事會	營運參與程度、提升決策品質、組成與結構、選任及進修、內部控制	優
個別董事成員	目標與任務之掌握、職責認知、營運參與程度、內部關係經營與溝通、專業及進修、內部控制	優
審計委員會&薪酬委員會&永續發展暨提名委員會	營運參與程度、職責認知、提升決策品質、組成及選任、內部控制	優

截至2025年，生達尚未委託外部專業獨立機構或專家學者執行評估；生達將以此為長遠目標，據此加強公司內部治理、維持良好運作情形。

本公司董事及經理人薪酬均依循【董事及經理人薪酬辦法】規定辦理，包含本薪、獎金、特別津貼、年終獎金及董事報酬等項目：

- 本薪：依職務、職能給付之基本薪資，每月發放。
- 獎金：對應公司績效給付之獎勵薪資，每月發放。
- 特別津貼：對應特殊職能或特殊市場薪資所給付之薪資，每月發放。
- 年終獎金：依公司整體營運狀況核給。
- 董事報酬：依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並依同業通常水準議定之。

本公司斟酌各人擔任職務給予合理的績效評估，藉由合理的薪酬制度和評量指標落實企業永續發展。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

內控制度

為確保落實公司治理，強化內部控制與稽核作業，生達設置稽核室，隸屬於董事會。稽核主管出席每季董事會，進行稽核業務報告，並於每月提出稽核工作報告，呈審計委員會核閱。若發現重大違規情事或者公司遭受重大損害之虞時將立即呈報。

在內部稽核方面，稽核室依據董事會通過之年度計畫執行以風險為考量之實地查核或書面審查，並進行不定期的各廠處專案稽核及ISO/GMP/PIC/S 等管理系統之定期稽核。每年至少一次協助各單位進行內控自行檢查作業，適時提供改進建議，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度缺失及衡量營運成效，以合理確保營運效果、法律遵循與財務報告得以持續有效實施，作為檢討修正內部控制制度之依據。

公司治理主管

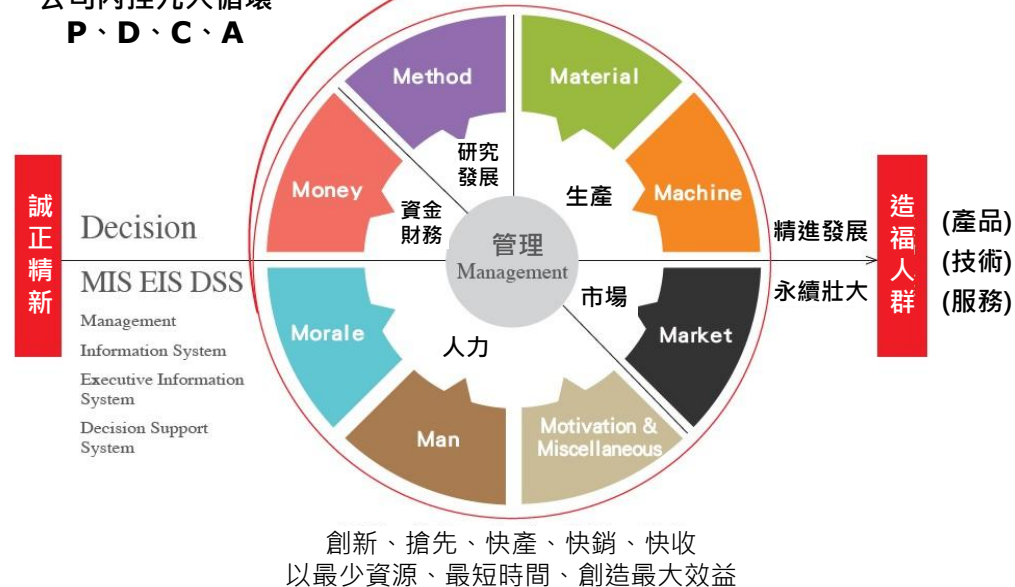
本公司自2022年11月起經審計委員會及董事會通過，設置公司治理主管，以保障股東權益並強化董事會職能；其主要職責包含公司治理實務守則之訂定與推動、提供董事執行業務所需資料、協助董事遵循法令並安排進修課程、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會議事錄等。

統合資源有效管理以遂行經營理念

創造效益、不斷成長

公司內控九大循環

P、D、C、A



利益衝突

本公司於【道德行為準則】中明訂防止利益衝突政策，同仁若察覺有利益衝突之情事時，應主動向公司說明，並依本公司之內部控制制度及核決權限辦理；當董事對於有涉及自身利益之議案時，須進行利益迴避，離席不參與討論與表決。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

1.2 營運績效

本公司深耕學名藥產業，預期未來學名藥需求仍持續成長。然而產業仍面臨價格管制、銷售限制及全球競爭等挑戰。展望未來，公司將將致力於特殊劑型、新產品及創新投藥系統之研發，並整合台灣生技製藥產業資源，採取國際化營運模式，結合海外策略聯盟夥伴，共同尋找具利基性的學名藥產品，降低研發成本及縮短產品開發時程，發展台灣製藥產業國際化基礎，進入國際學名新藥市場。對內則有效管控支出，確保每筆支出均能為公司帶來長遠效益，以確保利害關係人之利益最大化。



近3年個體財務報表

項目別	單位	2023	2024	2025
營業收入	仟元	2,989,635	3,225,953	3,334,337
營業毛利	仟元	1,492,386	1,602,667	1,575,173
營業利益	仟元	658,320	751,976	771,514
營業外收入及支出	仟元	336,066	310,520	280,183
稅前淨利	仟元	994,386	1,062,496	1,051,697
本期淨利(損)	仟元	834,886	880,501	927,659
其他綜合損益 (稅後淨額)	仟元	154,294	131,735	207,366
本期綜合損益總額	仟元	989,180	1,012,236	720,293
每股盈餘	元/股	4.67	4.93	5.19
員工薪資與福利	仟元	793,960	850,305	852,463
對政府財政貢獻*	仟元	167,185	186,651	129,368
社區投資與捐贈	仟元	3,927	1,311	1,460
盈餘分配之現金股利	元/股	2.7	2.8	2.0
盈餘轉增資配股	元/股	-	-	1.0

(註)*為營利事業所得稅及各項稅捐

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

專注現在，放眼未來



市場趨勢與需求分析

- 人口老化，慢性病用藥量將持續成長
- 健保食品法規健全、全民健康意識抬頭
- 未列入健保之藥品、成藥及健康食品之自費市場預估將持續成長
- 生物科技工業與製藥工業為國家建設所列十大新興產業之一
- 高齡人口倍增，各國鼓勵使用學名藥以降低醫療財政負擔
- 健保藥價調整壓縮毛利空間
- 消費大眾偏好國外原廠牌藥品
- 小廠林立，易導致惡性競爭



研發與創新

- 具研發團隊及藥品法規專員與美日成功登記經驗，可縮短產品上市時程
- 配合政府推動產業升級，積極從事產品研發、技術改良與通路開拓
- 陸續開發特殊劑型，如控釋劑型、口內速崩錠、發泡錠劑等
- 改良高附加價值產品之劑型、劑量及包裝，延長產品生命週期
- 技術、產品與服務持續創新，朝少樣多量生產經濟規模發展，維繫公司價格競爭力



產品服務延伸

- 提供高品質、專業、細心之服務
- 重視客戶關係，加速怨訴處理
- 推動公共關係，設置免費服務電話，教導民眾用藥知識



垂直整合

- 集團從原料到製劑之研、產、銷一貫生產及管理
- 轉投資生泰合成工業，確保重點原料供貨穩定



國際市場拓展

- 積極參與各國藥品展覽，自國外進口學名藥在台銷售
- 與歐洲北美或日本藥廠技術合作以分攤研發成本，並吸收國外研發經驗
- 積極拓展歐、美、日、中及東南亞市場，擴大銷量降低成本
- 通過FDA、PIC/S GMP、日本厚生省、ISO9001、ISO14001及ISO 45001等多國官方查廠與多項國際認證



人力資源管理

- 因應勞工意識高漲及福利提升，積極改善生產流程、汰換老舊設備，提高生產效率
- 積極留才、育才、募才及配合政府補助辦法，吸引及留任專業人才
- 加強醫事與藥事人員專業知識，協助醫事人員提升病患意識並提高醫療品質，鞏固基層醫療院所及社區藥局之市場

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

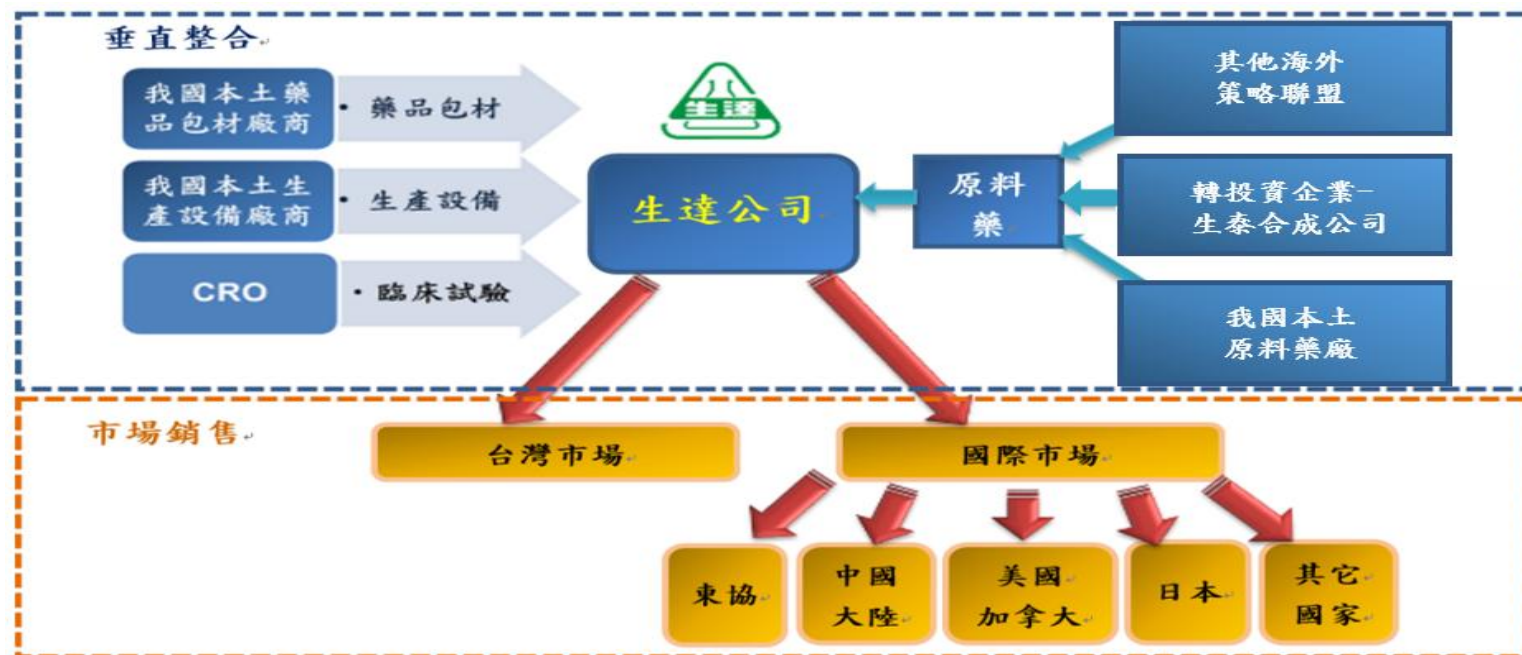
03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

生達垂直整合策略地圖



主要產品介紹



循環系統用藥

- 血管擴張循環增強
- 腦代謝改善
- 冠狀動脈擴張
- 降血脂
- 降壓利尿
- 止血



消化系統用藥

- 制酸
- 止瀉
- 胃十二指腸潰瘍治療
- 消化劑
- 胃腸蠕動促進



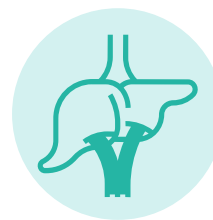
呼吸系統用藥

- 止咳祛痰
- 支氣管擴張



神經系統用藥

- 抗過敏
- 解熱鎮痛
- 神經安定
- 骨骼肌肉弛緩



代謝作用用藥

- 荷爾蒙製劑
- 肝臟疾患
- 糖尿病治療



食品及健康食品

- 保健
- 養生

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

國際市場擴展及製劑研發

112張

國際藥證



我國製藥業現行仍以生產學名藥，及以台灣為主要銷售市場，乃因國際市場需經各國嚴格藥品品質審查，及多家國際廠商技術競爭，尤其美國FDA品質審查更是嚴謹，使得台灣藥業擴展至國際市場速度遲緩。本公司經由美國FDA查廠通過，提升公司製劑技術及品質達國際先進水準，並已陸續擴展業務至國際市場。本公司在製劑技術及品質不斷提升後，除了研發學名藥外，已陸續研發新劑型藥物、台灣單源藥品，追求更高製劑技術及附加價值之藥物發展，研究開發一直是公司努力的方向，同時也致力於提升公司之國際GMP水準。

1.5億

研發費用



本公司致力於精進製劑技術及藥物改良，導入「品質源於設計(Quality by Design)」的概念開發創新的分析方法，並整合自製與研發資源，從早期的學名藥拓展至新藥早期研製、臨床實驗，遵循研發內控循環亦落實本國及國際健康醫療法規與實務，在藥品製作的各個階段皆符合優良藥物製造規範。公司近3年累計投入研發經費逾新台幣5億元，每年投入研發費用約占年營收近5.4%，2025年研發費用達1.5億元，佔營收4.45%。

58年

研發經驗



本公司累積58年研發經驗，隨著製程分析技術在製藥領域被重視，藉由與設備廠商結盟，結合藥物製造工程的Know-How，致力掌握專屬製程單元操作技術，可充分控制藥物關鍵製程參數，以達成藥物開發品質源於設計(Quality by Design)之目標。隨著藥物研發的能量與法規專長，公司也與研究機構、政府學研或生技公司等，提供研究商品化的服務或成為共同開發伙伴，以轉型利基型創新藥物開發，進入國際性市場。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

退休計畫義務

• 確定福利計畫：

員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前6個月之平均薪資計算，15年(含)以內的服務年資每滿一年給予2個基數，超過15年之服務年資每滿一年給予1個基數，累積最高以45個基數為限。本公司按月就薪資總額5%提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。

• 確定提撥計畫：

本公司就員工選擇適用【勞工退休金條例】所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

取自政府之財務補助

本公司積極響應政府政策，因而獲得政府的財務支持，另亦透過投資獲得稅務抵減，2025年度取自政府之財務補助總計為14,387仟元。

政府補助項目	政府單位	金額(仟元)
青年就業旗艦計畫	勞動部勞動力發展署	877
陪產檢及陪產假薪資補助	勞動部勞動力發展署	29
動力與公用設備補助計畫	工業技術研究院	110
CPHI Japan參展	經濟部國際貿易署	50
業界開發國際市場計畫	經濟部國際貿易署	274
運科與產業發展計畫	台南市政府衛生局	100
製造業設備及設施復原補助	經濟部產業發展署	193
投資抵減稅額	財政部國稅局	13,630
總計		15,263

確定福利計畫(仟元)

確定福利義務現值	(394,859)
計畫資產公允價值	339,390
淨確定福利負債-非流動	(55,469)

確定提撥計畫(仟元)

退休金成本	30,323
-------	--------

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

1.3 誠信經營

本公司秉持「誠正精新、造福人群」作為公司之經營理念，即企業經營應遵循「誠信、正派、求精、創新」之原則，以不斷提供更好的產品，不斷提供更新的技術，不斷提供更佳的服務為使命，來造福全人類。

GRI 指標	GRI 2-26 尋求建議與提升疑慮的機制 GRI 205 反貪腐 GRI 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	正負面衝擊	正面： - 建立穩定業務基礎 - 維持良好信譽 負面： - 法律風險與訴訟 - 難以維護客戶關係，競爭力下降
政策及承諾	【誠信經營守則】【員工行為準則指導書】【道德行為準則】 秉持誠信經營理念，以廉潔、透明和負責的方式經營，建立良好的公司治理和風險管理機制，積極宣導禁止從業人員參與任何不誠信行為，確保在內部管理和外部商業活動中均有效執行。	目標與願景	- 短期目標：持續更新有關政策，定期舉辦教育訓練，強化員工意識。 - 中期目標：建立誠信經營之內部文化，以確保其價值之傳達與傳遞。 - 長期目標：建立穩固的誠信風險管理體系，並以此樹立企業在市場上的信任度及口碑，以吸引合作伙伴之青睞。
因應措施	- 建立明確道德準則與行為守則，界定員工應遵守之價值觀與行為標準。 - 聘用相同價值觀之員工，將誠信價值觀納入考量，同時定期執行員工訓練，加強員工意識。 - 建立檢舉與反饋機制，備有檢舉信箱申訴機制。 - 強化內部監督與稽核機制，包含定期與不定期之稽核查核。 - 了解供應商價值觀，與供應商和合作夥伴建立誠信合作的長期關係。 - 向董事會匯報企業誠信經營執行情形，利其監督執行情形。	有效性評估	2025年度100%員工參與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練，例如誠信經營法規遵行、性別平等及內部控制等相關課程。 - 每月月會對員工宣導誠信經營理念，並將【誠信經營守則】公告於公司官網。 - 每年度向董事會報告企業誠信經營執行情形。
申訴管道	- 設有實體檢舉信箱及E-mail，可透過紙本或電子信箱檢舉違反誠信經營規定之行為，公司承諾對建議同仁個人資料進行保密。 2025年度未接獲檢舉案件，無涉及重大不誠信行為之情事。		

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

檢舉制度實施辦法

為強化公司治理、落實誠信經營及建立良好的溝通，本公司訂有《檢舉制度實施辦法》，提供內外部人員檢舉與申訴管道，受理違法、違規、不當行為及相關建議事項。透過完善的受理、調查及回覆機制，持續提升管理效能，保障利害關係人權益。

溝通 管道



受理 查證 & 裁決 回覆

本公司設置實體及電子檢舉管道，供內外部人員反映意見或提出檢舉。

- 性騷擾及職場不法侵害行為：
- 受理單位：人資課
- 檢舉管道：
- 實體信箱：公司一、二廠區意見箱
- 電子信箱：box@standard.com.tw
- 電話專線：06-6361516 #6058
- 非屬性騷擾及職場不法侵害行為：
- 受理單位：稽核室
- 檢舉管道：
- 實體信箱：公司一、二廠區意見箱
- 電子信箱：box@standard.com.tw
- 郵寄地址：台南市新營區開元路 154 號

- 性騷擾行為處理，依《性騷擾防治措施申訴及懲戒規範》辦理性騷擾案件，由人資課受理並提請性騷擾申訴處理委員會調查，依調查結果作成決議，並以書面通知檢舉人。
- 職場不法侵害行為處理，依《職場不法侵害作業指導書》辦理職場不法侵害案件，由人資課受理並成立專案調查小組進行調查，調查結果記錄於「職場不法侵害處置表」，並以書面通知檢舉人處理情形。
- 其他檢舉案件，由稽核室受理並列管，確定受理案件後，經董事長指派人員調查後報告。重大案件另通知獨立董事知悉。經查證屬實者，立即要求被檢舉人停止相關違反行為，若為重大違法案件，必要時應向主管機關通報或移送司法機關偵辦。

吹哨者 保護機制

公司承諾對檢舉人身份及檢舉內容保密，非經法律要求不得洩漏，使其免於遭受不公平對待或報復，如有檢舉人因檢舉事件而遭受報復行為，經查屬實者，公司將視情節輕重，對加害人採取紀律處分或法律行動。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

違反誠信之風險與對策

本公司秉持誠信經營，杜絕貪腐與舞弊行為，並避免涉及反競爭、反托拉斯和壟斷等行為，為落實此目標，生達辨識公司違反誠信之重大風險如下：

辨識之重大風險	2025年度事件
- 直接或間接行賄及收賄 - 提供非法政治獻金 - 不當慈善捐贈或贊助 - 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益 - 洩漏商業機密 - 內線交易 - 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權 - 從事不公平競爭之行為 - 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時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	含生達一廠、二廠及台北、台中、嘉南、高雄辦事處，生達於2025年度均無已知涉及詐欺、反競爭行為反托拉斯和壟斷行為、操作市場之行為等誠信經營相關事件；生達將持續加強員工訓練，以維護本公司廉正誠信之形象。

誠信價值之佈達

本公司制定【員工行為準則指導書】、【道德行為守則】，規範同仁從業時所應遵守的標準及承諾，並訂定【永續發展實務守則及政策】，公告於公司網站及公開資訊觀測站，實踐企業對利害關係人之承諾；除了落實資訊公開透明外，並不定時透過月會、公告欄與數位教育訓練方式向員工宣導，以明示本公司永續經營發展之決心。

2025年度參與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練含誠信經營法規遵行、藥品安全衛生規範、檢驗培訓規範、勞工健康在職教育訓練、性別平等、勞保權益、藥品法規修訂、會計制度及內部控制等相關課程執行情形：

員工類別	總人數	實際參訓人數	比例
管理	64	64	100%
業務	237	237	100%
研發	56	56	100%
產線	500	500	100%

除對內宣導外，公司對外部供應商的選擇主要以合法、信譽優良、用人措施(勞動條件、工作環境)、重視環保與企業社會責任實施等不同面向作為審核供應商之條件。2025年度合作之主要供應商均無已知貪腐或違反誠信之行為。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

1.4 法規遵循

落實法規遵循是企業穩健成長與永續經營的重要基礎，本公司從事所有經營活動均力求符合相關法令規定，確保公司營運自由，避免組織違反法律、法規、合約，並善盡應負之義務，也可避免因為違法蒙受鉅額罰款而使公司損失獲利。

為了確保對於法規遵循的落實，公司持續關注任何影響營運之國內外政策與法令，並建置相關規範、流程及系統，使相關營運活動均符合法規規範，並定期執行法規查核，從法規盤點、法規更新、法規鑑別到合規性檢視，針對不合規事項擬定改善計畫，並密切留意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，及統籌規劃訓練課程，強化同仁對業務相關法規的認知與遵循。

本公司確實遵守公司法、公平交易法及證券交易法等關於公司治理及上市公司應符合之重要法令，及環保及職業安全相關之法規，2025年無因為違反公司治理、反貪腐或公平交易法而受到罰款的事件發生，亦無收到客戶投訴有侵犯客戶隱私的事件，並持續以零受罰為目標，對員工進行法規遵循之訓練與宣導。

另外，設有法律專責單位，提供各部門法律諮詢和協助，同仁可於公司內部網站獲得相關的訓練課程訊息和宣導資料，讓同仁熟悉最新的法律規範，透過及時訊息更新、作業規範內容更新，以及內部檢討、落實執行等步驟，確保公司對於遵守法律的承諾。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

1.5 供應商管理

本公司原料之供應來源為國內、外廠商。為獲得穩定之進貨來源，公司與供應商間向來維持著密切之合作關係，並積極開發新作夥伴；加強供應商與製劑廠間之協調，整合上、下游之生產活動以降低產銷成本。針對供應商管理，公司評估之面向包含合法性、良好信譽、合規之用人措施（如勞動條件與工作環境）、企業社會責任之落實等；且由品保部對於供應商之品質系統進行例行性之稽核，以確保所提供之產品品質優良。

供應商管理流程

供應商資料 篩選與建立

- 供應商資料蒐集
- 供應商資料建立
- 新增供應商申請

供應商評估 與核准

- 品保部評估
- 合格供應商資料建立

合格供應商 稽核

- 依供應商驗證報告
結果定期稽核
- 不合格者停止採購



本公司除了要求自身善盡環保責任，也鼓勵供應商一同響應追求永續發展，確保各項作業均能符合環保及企業社會責任規範，共同追求穩定發展與永續經營。本公司已完成ISO 45001和PIC/S GMP等系統的建置、驗證和登記，並要求相關供應商均需遵守，以共同努力提升企業的社會責任。此外，公司透過風險評估、供應商審查和管理，檢視重要供應商的社會責任和環境績效，協助供應商提升社會責任和環境管理能力。

本公司選擇擁有正直經營理念的供應商成為公司合作夥伴，因為深信只有具備這種信念，才能確保延續產品的價值。本公司致力於合規和道德的採購，確保原物料供應商能夠尊重和維護員工的人權；在買賣合約書或訂單中明確規定了職業安全衛生相關事項，要求供應商承諾遵守，不得有違反ISO 45001之行為。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

新供應商評估

2025年度本公司共新增20家原物料廠商，針對首次合作之原物料供應商，首先由採購課與供應商接洽訪談以評估合作適宜性，後依據【供應商管理程序】及【採購管理程序】提交新增供應商申請、供應商自評供應商評核調查表及供應商永續承諾聲明書，並檢附新供應商相關資料或樣品，交由品保部進行審核，核准後列入本公司合格供應商名冊，並由採購課督促供應商及承攬商落實環境保護、注重職場安全與人權、資通訊安全，共同善盡企業社會責任，如本公司於稽核供應商時發現違反相關情事，有權要求限期改善，另如情節重大且查證屬實，本公司保留終止合約之權利。

評估面向	評估內容
環境	危險物質、事業廢棄物、空氣汙染物或廢汙水處理、減少能源消耗及溫室氣體排放目標、優先選用對環境負擔較低之原料及製程
公司治理	誠信經營、營運概況、法規遵循、緊急應變辦法與改善計畫
品質	源頭供應商管理、品質管制、GMP合規情形
人權與職場安全	雇佣條件、工時條件、工資福利、解雇、資遣、無禁止強制勞動、禁止僱用童工、禁止歧視及不人道待遇、營造工作者安全及衛生之工作環境
資通訊安全	資訊系統管理、存取權限控制、資料備份及災害復原、防毒與網路安全、資訊安全事件應變

來自當地供應商的採購支出比例

據媒體報導，製造藥物之關鍵「原料藥」由國外進口比例超過9成，主係因國內API製藥廠規模較小，研發成本或製造成本均較難與國外大藥廠競爭；本公司同樣受限於此條件，且因製藥行業特殊，無法使用再生或循環再造之原料，然為減緩原物料採購運輸對環境之衝擊、降低溫室氣體排放，近年來公司API貨源已由歐美地區，移轉到中國、印度、日本等鄰近國家。

近來由於COVID-19疫情，各國積極推動供應鏈由全球化轉向在地化以確保國內供藥無虞，本公司評估在地採購具諸多優點，經濟面可降低運費與關稅成本且即時供料，環境面能減少能源消耗與碳排放量，社會面觀察勞動條件與工作環境是否合規之稽核成本較低，另更容易建立與維持穩固之合作關係；因此在相似品質與價格條件下，更傾向優先擇選國內優秀廠商為合作夥伴。

原物料採購	2023	2024	2025
在地廠商家數比	22.88%	21.46%	22.03%
在地廠商採購金額占比	29.69%	32.35%	31.03%

在外包裝材料方面，採用「在地採購、在地供貨」之比率高達80%，在不影響患者用藥安全及藥品貯存安定原則之下，盡可能減少包裝的複雜度。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

供應商驗證及定期評核機制

範圍包括與產品品質相關之原材料供應商(主成分、賦型劑、直接包材、標示材料、間接包材)及協力商(委託檢驗、委託製造、委託校正、提供藥品配送服務、提供與產品直接接觸的氣體或提供其他服務之廠商)。訂定供應商驗證流程及依其特性建立各類供應商評核調查表，產出驗證評估報告，符合方由品保部列為合格供應商。若更換或增列需求須透過變更管制程序提出評估核准執行。已合格之供應商需進行定期再驗證，依風險評估決定稽核頻率及方式，依其結果列為年度供應商再驗證計畫表。

依供應商提供原材料種類、進料發生異常偏差率及該服務對產品品質影響程度，訂定評分標準，分為高度風險、中度風險及低度風險。供應商雖未達再驗證時間，但若出現重大品質事件，則可執行非計劃性供應商再驗證或依偏差矯正措施進行風險評估。並成立監控機制，定期由專人於各國衛生單位如衛生福利部食品藥物管理署(TFDA)、美國食品藥品監督管理局(USFDA)、中國國家食品藥品監督管理局(CFDA)等相關網站進行品質狀況查詢，紀錄於「供應商品質訊息搜尋紀錄表」，藉由供應商品質管理，確保源頭供應料品的品質得到適當管控，保障生產的產品品質，達到民眾用藥安全性及有效性。

2025年度確保供應商之品質管理狀況及進料品質情形，依供應商定期驗證計畫以實地稽核和書面審查方式執行148家供應商評核，評核結果合格供應商136家，因供貨品質不符合使用需求、停產、違反我方永續承諾政策或久無供貨記錄等因素共終止12家供應商。整體而言，供應商誠信經營、環境保護、善盡企業社會責任、製造品質管理及進料品質檢測等項目均達到有效管控。

承攬商管理方針

本公司注重合作夥伴之安全，為防止災害發生，確保公司員工、環境、設施之安全與衛生，增進勞動權益，依照職業安全衛生與環境保護相關法令，訂定【維修與工程供應商管理作業辦法】與【承攬商管理程序】，並經管理階層核准，作為承攬商管理之依據。承攬商須完成施工人員安全衛生訓練才可作業，作業期間除遵守【承攬商管理程序】外，亦須遵從本公司其他職業安全衛生法規，如：職業安全衛生法、空氣汙染防制法、廢棄物清理法等，並由工程課或施工申請單位指派人員監工，環安室於承攬期間對承攬商進行不定期之安全衛生稽核。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

1.1 公司治理

1.2 營運績效

1.3 誠信經營

1.4 法規遵循

1.5 供應商管理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

承攬商評估與篩選

由需求單位提出需求，並由管理部人員調查承攬商之品質、施工安全衛生完善度，建立基本資料後進行評選，篩選優良廠商進行報價，並依據施工品質、安全衛生管理及服務配合度考核承攬商品質，並依照等級決定相關處置，績效不佳者予以汰換，提升承攬商素質。

定期評核方式與結果：

- 評核對象：每年有一次以上交易，且單筆交易達新台幣100,000 元以上之承攬商。
- 當承攬工程結案時，填寫「供應商施工評核表」，評核內容包含：
 - 施工品質及安全衛生要求：佔比50%
 - 施工時間準確度：佔比30%
 - 服務配合度：佔比20%，評核單位為包含使用單位或監工單位、採購課、安全衛生單位。
- 評核分成三級：A 級80 分(含)以上、B 級60~79 分、C 級60 分以下。
- 2025年度評核結果：評核43家廠商，評核結果A級廠商41家、B級廠商2家。

等級	處置措施
A級	持續合作
B級	持續合作
C級	- 提報採購主管是否停止合作或要求改善；若要求改善，應提出書面報告，經採購主管簽署後發函予供應商。 - 供應商改善狀況由採購確實監督。 - 由採購主管決定是否撤銷合格供應商資格。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

2.1 溫排、氣候變遷與因應
與能源管理

2.2 水資源管理

2.3 廢棄物管理

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

02 淨零排放 永續發展

☆ 2.1 溫排、氣候變遷與因應
與能源管理

2.2 水資源管理

2.3 廢棄物管理

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

2.1 溫排、氣候變遷與因應
與能源管理

2.2 水資源管理

2.3 廢棄物管理

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

2.1 溫排、氣候變遷因應與能源管理

氣候變遷所造成的影響已是人類所面臨最大的挑戰，這樣的危機不能歸咎自然的變異，人類的工業活動、經濟活動也是導致極端氣候、生態破壞的原因之一，因此減緩氣候變遷的最大方法就是溫室氣體的減量與管制。

GRI 指標	GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 GRI 302 能源 GRI 305 排放	正負面衝擊	正面： - 穩定出貨、節約成本； - 維持穩定客戶關係 - 與周邊社區維持友好 負面： - 法律風險與罰金 - 對環境造成不可逆之破壞
政策及承諾	【溫室氣體盤查與量化】【空氣污染防治管理程序】 關注全球氣候變遷的議題，從產品設計、供應商管理、製造組裝到顧客服務階段，持續努力控制溫室氣體的排放；各項管理及系統運作，皆符合中央主管機關所訂定之環保法規要求，致力於提升資源利用效率等。	目標與願景	- 短期目標：持續關注國際最新溫室氣體排放、能源管理與氣候變遷等相關議題，了解最新規範，以滿足有關要求；另倡導綠色採購。 - 中期目標：持續購入節能設備，改建時優先選擇綠能建材，改善能源使用結構，達成穩定每年減少1%的溫室氣體排放目標。 - 長期目標：持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局，最終實現碳中和目標。
因應措施	- 汰舊2台300RT離心式冰水主機，更新為2台300RT磁浮式變頻冰水主機 - 針劑廠燈具修改，T5 螢光燈改T8 LED燈。 - 一廠OSD廠水洗集塵塔風車馬達功率45KW其頻率由45Hz調降為30Hz。 - 另採用自動控制節能空調系統、及定期檢查卻水器以減少天然氣消耗、並持續實施中午休息時間辦公區與實驗室關燈一小時及空調設定26度，均有效減碳、兼顧成本效益與節約能源。	有效性評估	2010年驗證通過ISO14001環境管理系統；並於2025年取得ISO14001:2015，有效期限為2025/12/15~2029/1/18。 2025年度綠色採購金額達848萬。
申訴管道	設有實體檢舉信箱及E-mail，內外部人員皆可透過紙本或電子信箱反饋意見。		

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

2.1 溫排、氣候變遷與因應
與能源管理

2.2 水資源管理

2.3 廢棄物管理

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

環境管理制度及執行情形

本公司將環境永續視為企業營運之核心承諾，並將環境保護理念融入產品設計、供應商管理、製造生產及顧客服務等各個營運環節，同時遵循環境部相關環保法規，包括《空氣污染防治法》、《水污染防治法》及《廢棄物清理法》等，透過完善的環境管理機制積極因應氣候變遷與環境挑戰。

為強化環境管理績效，本公司自2010年起即導入並通過ISO 14001環境管理系統驗證，並於2025年取得ISO 14001:2015認證（有效期間自2025年12月15日至2029年1月18日），持續確保環境管理制度符合國際標準並有效運作。

在氣候變遷管理方面，本公司自2025年起主動依循GHG Protocol執行溫室氣體盤查與查證作業，訂定每年溫室氣體排放量至少減少1%之目標，透過綠色採購、節能設備汰換及能源效率提升等措施推動減碳行動。2025年度綠色採購金額達848萬元，展現本公司對低碳採購及永續供應鏈管理之承諾。

在污染防治方面，本公司依法取得固定污染源操作許可證，各廠區產生之廢水均經廢水處理設施妥善處理，並定期進行水質檢測，確認符合排放標準後始予排放，避免對環境造成衝擊。此外，本公司廢水廠放流水提供環保局洗掃街使用，每週固定提供回收水協助地方洗掃道路降低揚塵，2025年已提供逾300公噸回收水再利用。

在廢棄物管理方面，本公司透過公告宣導與教育訓練落實廢棄物分類作業，並將事業廢棄物委託合格清除處理及資源回收業者進行妥善處理與再利用，以達成資源化、無害化及經濟化之管理目標。同時，本公司亦鼓勵員工參與環境保護行動，結合員工旅遊辦理淨灘活動，2024年至2025年已連續兩年推動相關活動，2025年73人次參與，在542公尺的海岸清理了83.65公斤的海洋垃圾，以實際行動落實環境保護與社會責任。



目錄
關於報告書
經營者的話
近3年實績與貢獻
關於生達
利害關係人議和
重大主題分析
01 營運與治理
02 淨零排放 永續發展
2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理
2.2 水資源管理
2.3 廢棄物管理
03 產品創新與客戶安全
04 員工關係
05 社會關懷與參與
附錄

氣候相關風險評估 (依 IFRS S2 架構揭露)

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措				
治理	A.治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	本公司董事會為永續發展事務之最高決策與督導單位，負責監管永續發展推動情形及治理架構。為強化永續治理機制，董事會於民國114年8月5日通過成立「永續發展暨提名委員會」，並設置永續長，負責永續發展相關事務之推動，以及溫室氣體減量與管制之盤查進度，每年至少召開一次會議，並向董事會報告，以使董事會及時掌握永續發展相關趨勢及公司在氣候治理議題的執行進度與因應狀況				
	B.管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	本公司由永續長統籌相關業務單位，針對節水節能、安全衛生、環境、轉型開發及經營分析等議題，推動風險管理、企業社會責任與氣候變遷調適等永續工作，並依治理單位核定目標規劃相關行動方案				
策略	A.可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	短期	中期		長期	
		■ 轉型風險：碳費徵收、客戶行為改變 ■ 實體風險：颱風、暴雨或洪水等、極端天氣事件 ■ 市場機會：再生能源建置、提高能源效率	■ 轉型風險：客戶行為改變 ■ 實體風險：颱風、暴雨或洪水等、極端天氣事件 ■ 市場機會：再生能源建置		■ 轉型風險：客戶行為改變 ■ 實體風險：颱風、暴雨或洪水等、極端天氣事件 ■ 市場機會：再生能源建置	
	B.氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	風險機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
		颱風、暴雨或洪水等、極端天氣事件	暫無影響	暴雨或颱風造成廠區淹水，基礎設施破壞，延長停工時間	暫無影響	極端天氣可能中斷石油生產與運輸，造成原油短缺，影響原物料進出口供應
		碳費徵收	生產成本提高	加速推動低碳轉型，落實節能減碳	生產成本上升，進而影響下游產品售價。	下游客戶營運成本上升，可能減少採購需求
		客戶行為改變	暫無影響	客戶對低碳、環保及永續藥品的重視程度提高，促使公司導入低碳製程、節能設備及綠色包裝	暫無影響	客戶可能優先選擇具低碳、環保及永續表現的供應商與產品
		再生能源建置、提高能源效率	陸續推動再生能源建置及汰換老舊設備，以提升能源效率並降低碳排放	持續投入節能設備及再生能源，可能增加初期建置成本，但有助降低長期能源成本	暫無影響	降低能源成本及碳排放，提升產品與供應鏈的低碳競爭力

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理

2.2 水資源管理

2.3 廢棄物管理

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

氣候相關風險評估 (依 IFRS S2 架構揭露)

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司回應舉措			
策略	C.氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	風險/機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動	
				目前	預期
		實體風險	颱風、暴雨或洪水等、極端天氣事件	因應排水問題設置防水閘門並於颱風季來臨前疏通下水道	強化設施防護及營運韌性機制
		轉型風險	碳費徵收	執行溫室氣體盤查，亦包含2.1所述之多項減碳與節能相關行動計畫	強化溫室氣體管理制度
			客戶行為改變	持續關注客戶對低碳產品及永續表現的要求	推動低碳製程及綠色包裝，調整產品與營運策略。
	機會	再生能源建置、提高能源效率	陸續建置再生能源及汰換老舊設備，以提升能源效率	持續投入再生能源與節能設備，降低能源成本及碳排放	
	D.氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響	本公司投入6,752萬元汰換或增設高效率空調箱，並投入1,930萬元將2台300RT離心式冰水主機更新為磁浮式變頻冰水主機，合計資本支出8,682萬元，短期增加固定資產及現金流出；預期透過提升設備運轉效率，降低用電量、碳排放及能源成本，進而減緩能源價格上漲與碳管理要求對未來財務績效及現金流量之影響			
	E.氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	類型	主要假設		評估影響及韌性能力
		颱風、洪水等極端天氣事件	極端氣候影響供應鏈可能面臨供貨不穩定之新挑戰		增備庫存，公司將須投資增設倉庫或支付倉儲場地租金，針對特定關鍵原物料建立第二來源供應商，盡量降低供貨不穩定之風險
		碳費徵收	根據國內【氣候變遷因應法】未來可能將徵收碳費。若政府啟動溫室氣體排放總量管制將增加公司營運成本		訂定溫室氣體減量目標，依據成果滾動式調整營運對策
		客戶行為改變	隨著法規的完備，客戶對企業產品期望更為環保、低碳；如果溫室氣體減量的成效未能達到預期，將可能影響客戶黏著度，進而導致營收下降、影響本公司的經營績效		因製藥行業特殊，無法使用再生或循環再造之原料，然為減緩原物料採購運輸對環境之衝擊、降低溫室氣體排放，近年來本公司API貨源已由歐美地區，移轉到中國、印度、日本等鄰近國家。倡導綠色採購、訂定節能措施、投資綠能設備等，提升企業形象
風險管理	辨認、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程	本公司依風險性質、發生可能性及影響程度，分別評估實體風險與轉型風險，包括極端氣候、碳費徵收、客戶需求改變等因素永續發展暨提名委員會及公司各單位亦參與氣候風險監控作業，透過跨部門協調、進度追蹤與績效檢視機制，強化公司對氣候風險之監督與管理			
指標和目標	A.與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）	溫室氣體有關之氣候相關指標	本公司於2025年度之報導期間所產生之範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放量如下請詳閱本報告書P.44		
		薪酬	強化高階主管對於氣候風險管理的認識，將其績效評估與公司氣候目標相掛鉤，透過持續追蹤中長期目標執行結果，將其納入對高階主管績效評估與薪酬評核，請詳閱本報告書P.67		
	B.行業基礎指標之資訊	本公司依製藥業之經營模式與產業特性，持續關注藥品品質與安全、法規遵循、研發投入、原物料供應穩定性、能源與水資源使用、溫室氣體排放及廢棄物管理等行業基礎指標，並透過相關管理機制掌握其對營運及永續發展之影響，請詳閱本報告書P.98~P.101			
	C.揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊（氣候相關目標）	短期目標：持續關注國際最新溫室氣體排放、能源管理與氣候變遷等議題，了解最新規範，以滿足有關要求；另倡導綠色採購 中期目標：持續購入節能設備，改建時優先選擇綠能建材，改善能源使用結構，達成穩定每年減少1%的溫室氣體排放目標 長期目標：持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局，最終實現碳中和目標			

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

2.1 溫排、氣候變遷與因應 與能源管理

2.2 水資源管理

2.3 廢棄物管理

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

溫室氣體減量管理政策、目標、推動措施及達成情形

氣候變遷所造成的影響已是人類所面臨最大的挑戰，這樣的危機不能歸咎自然的變異，人類的工業活動、經濟活動也是導致極端氣候、生態破壞的原因之一，因此減緩氣候變遷的最大方法就是溫室氣體的減量與管制。持續關注國際最新溫室氣體排放、能源管理與氣候變遷等相關議題，了解最新規範，以滿足有關要求；另倡導綠色採購。持續購入節能設備，改建時優先選擇綠能建材，改善能源使用結構，達成穩定每年減少1%的溫室氣體排放目標，每年一次委外辦理外部稽核，由第三方執行定期稽核查證。生達公司持續通過ISO14001環境管理系統認證，以健全整體管理制度，由廠內合格之稽核員依年度稽核計畫表每半年執行內部稽核，依最新環保法規每季進行環安衛法規的適用性鑑別與更新。

溫室氣體管理政策&能源管理政策、減量目標

管理政策:

因應氣候變遷，主動進行溫室氣體盤查，進而了解生達公司產生溫室氣體的主要來源為電力設備，陸續推動各項電力設備的節能減碳措施，相關單位配合執行相關改善，選用高能源效率及節能設計之設備，以降低企業營運的電力及天然氣消耗，使能源使用效率最佳化。本公司於台南新營一廠及二廠能源使用，包含外購電力與天然氣，主要供廠區設備及天然氣鍋爐耗用，透過多項具體節電措施，這些軟硬體的全面優化，本公司已有效抵銷部分營運擴張帶來的能源增長，在提升產能的同時，堅守節約能源與成本效益的原則，期望能對環境生態衝擊降到最低。

目標:

短期目標

持續關注溫室氣體排放、能源管理及氣候變遷議題，掌握最新規範並推動綠色採購，2026年綠色採購申報金額目標達500萬元。

中期目標

持續購入節能設備，改建時優先選擇綠能建材，改善能源使用結構，達成穩定每年減少1%的溫室氣體排放目標。

長期目標

持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局，最終實現碳中和目標。

2030年減量目標

本公司關注氣候變遷對環境及營運之影響，並將減碳行動納入永續發展策略。以2024年為基準年，持續推動溫室氣體管理，每年降低至少1%排放強度，並以2030年溫室氣體排放量較基準年減少5%為目標，落實減碳責任與永續承諾。

達成目標之策略及行動計劃:

為達成2030年減碳目標，本公司由永續發展暨提名委員會定期追蹤執行情形，並以提升能源效率及降低碳排放為核心策略。透過節能設備汰換、製程與系統優化，以及評估導入再生能源與綠電採購，降低能源消耗。此外，本公司推動綠色採購及供應鏈管理，優先選用低碳產品，並持續進行照明系統升級、導入節能冰水機及節能空調系統，落實節電措施，以提升能源使用效率，逐步達成減碳目標。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

2.1 溫排、氣候變遷與因應
與能源管理

2.2 水資源管理

2.3 廢棄物管理

03 產品創新與客戶安全

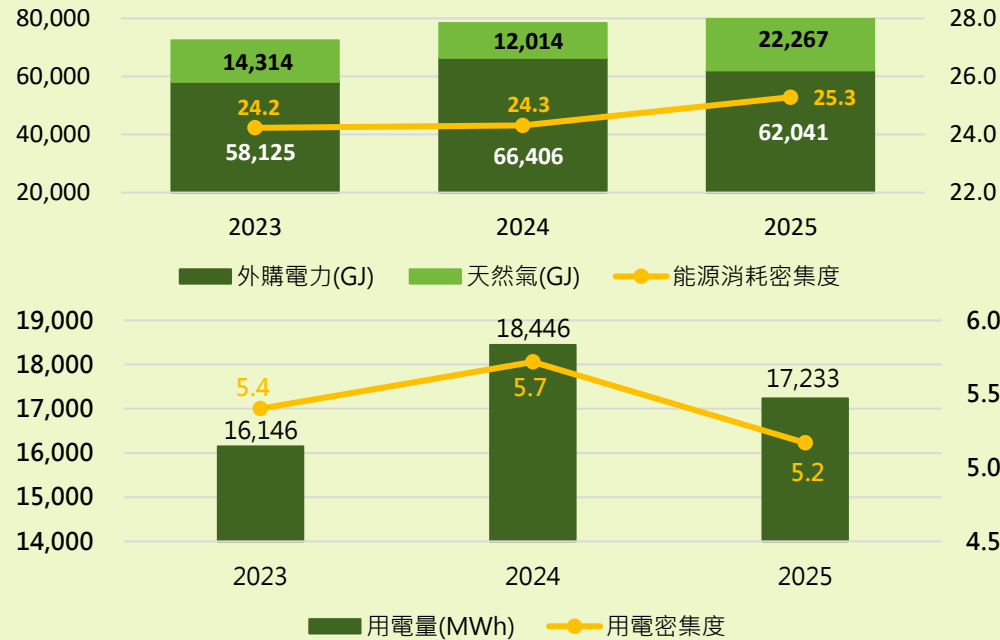
04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

能源消耗及用電密集度統計

本公司台南新營一廠及二廠使用之能源主要包括外購電力及天然氣，分別供應廠區生產設備、空調系統及天然氣鍋爐使用。2024年因多項設施啟用及工程推動，致整體能源使用量增加。留樣室及安定性試驗室陸續啟用，並新增四台空調箱，使空調用電需求上升；同時，新建機房、成品倉庫及廠區擴建工程持續進行，施工期間之焊接、切割及相關設備作業亦增加用電量。此外，製四課因更換攪拌桶，須提前備妥約六個月之產品庫存，因而增加人員加班及週六生產時數，進一步帶動電力及能源使用量上升。天然氣使用方面，生展食品廠製程所需之鍋爐蒸氣原與生達共同供應，自2024年9月起改由生展自有鍋爐供應。調整後，共用蒸氣之分攤基礎及比例改變，使歸屬於生達之天然氣使用量相對增加。另因2025年一廠及二廠採24小時生產之天數增加，夜間亦須持續開啟鍋爐供應製程蒸氣，致蒸氣需求及天然氣使用量進一步上升。



	能源消耗合計 (吉焦耳GJ)	營收 (台幣百萬元)	能源消耗密集度 (GJ/ 營收台幣百萬元)
2023	72,439	2,990	24.2
2024	78,420	3,226	24.3
2025	84,308	3,334	25.3

	用電量 (KWh)	營收 (台幣百萬元)	用電密集度 (KWh/ 營收台幣百萬元)
2023	16,146	2,990	5.4
2024	18,446	3,226	5.7
2025	17,233	3,334	5.2

2025年新增措施	能源消耗減量 (吉焦耳GJ)*
汰舊2台300RT離心式冰水主機，更新為2台300RT磁浮式變頻冰水主機	4,536/年
針劑廠燈具修改(T5螢光燈改T8LED燈)	31/年
一廠OSD廠水洗集塵塔風車馬達功率45KW其頻率由45Hz調降為30Hz	180/年

(註)*未設置電表以理論推估

為提高能源使用率、並達成未來能源管理的短、中、長期目標，本公司除左表所列2024年新增之應對措施外，新購設備採用效率高節能馬達，新購冰水機採用節能磁浮式冰水機，採用自動控制節能空調系統、定期檢查卻水器以減少天然氣消耗、並持續實施中午休息時間辦公區與實驗室關燈一小時，辦公室空調設定26度，提醒同仁共同節約能源。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理

2.2 水資源管理

2.3 廢棄物管理

03 產品創新與客戶安全

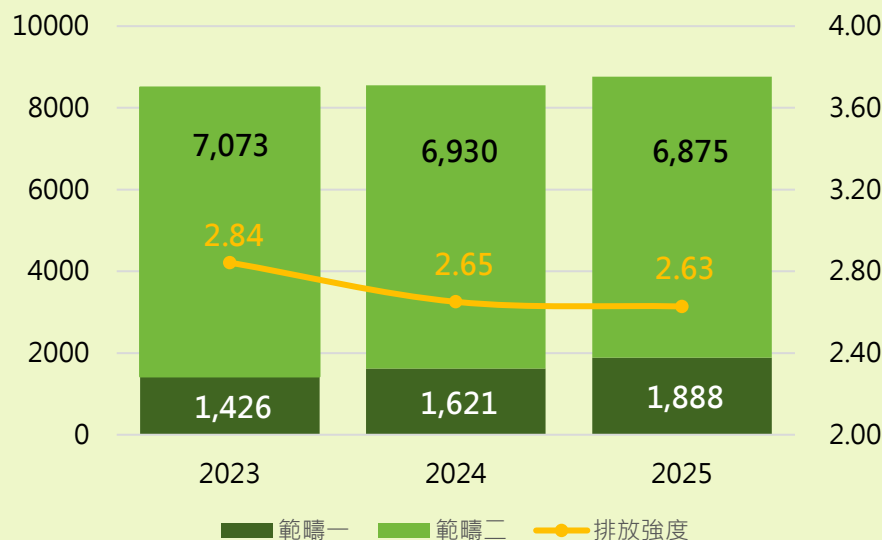
04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

溫室氣體排放與排放強度統計

本公司為因應氣候變遷，自2014年起主動進行溫室氣體盤查，並通過第三方查證機構執行溫室氣體查驗，以提升排放資訊之透明度與可信度，透過持續性的減碳管理與監控措施，溫室氣體排放強度於2022年至2024年間已逐年遞減，本公司於減碳管理上已有初步成果，並持續精進中。



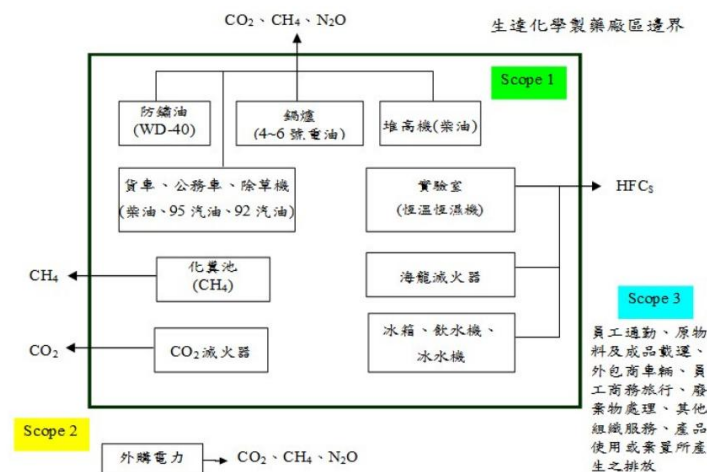
	2023	2024	2025
範疇一+範疇二(tonCO2e)*	8,499	8,551	8,763
範疇三(tonCO2e)**	217	220	2,230
年營收(百萬元)	2,990	3,226	3,334
排放強度 (範疇一+範疇二/營收台幣百萬元)	2.84	2.65	2.63

(註)* 排放係數來源主要依據行政院環保署公告之【溫室氣體排放係數管理表】，並自2022年起採用IPCC AR6(2023)報告中的各類GHGs的GWP作為計算之基礎。

** 範疇三自2022年度起開始統計，盤查標準，2022年~2024年依據ISO14064，2025年起依據GHG Protocol進行盤查。

溫室氣體之種類係指七種溫室氣體，包括二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF6)、三氟化氮(NF3)。生達產生溫室氣體之設備如右圖所示：

固定燃燒源	指固定式設備之燃料燃燒，如蒸汽鍋爐、緊急發電機等。
移動燃燒源	指交通運輸設備之燃料燃燒，如公務車、堆高機等。
逸散排放源	有意及無意的逸散排放，如冰水主機逸漏之冷媒等。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理

2.2 水資源管理

2.3 廢棄物管理

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

本公司主要之溫室氣體排放為二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)等三類，其溫室氣體排放源範疇及種類如下表所示。

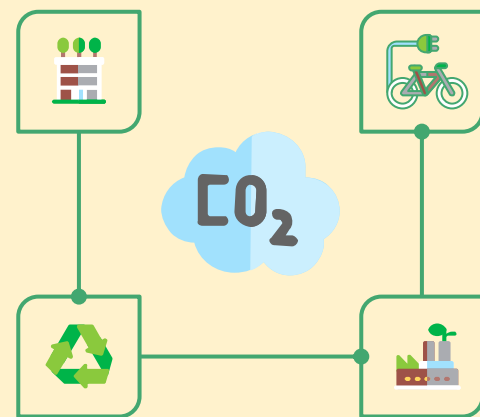
範疇	類別	排放源		對應設備/設備種類	
範疇一 (直接溫室氣體排放)	電力、熱或蒸汽或其他化石 燃料衍生的能源產生的溫室氣體排放	• 4~6 號重油		• 鍋爐	
	擁有控制權下的原料、產品、廢棄物與員工交通等產生溫室氣體排放之運輸	• 95 無鉛汽油 • 92 無鉛汽油	• 柴油	• 公務車 除草機 • 車輛機具(貨車、堆高機)	
	逸散性溫室氣體排放源	• CH4	• WD 40	• 化糞池	• 防鏽油
		• HFCs	• CO2	• 滅火器	• 冰箱/飲水機/恆溫恆濕機
範疇二 (間接溫室氣體排放)	來自於外購之電力、熱、蒸汽或其他化石燃料衍生能源所產生之溫室氣體排放	• 外購電力		• 辦公室活動 • 生產製程運作	
範疇三 (其他間接溫室氣體排放)	其他間接溫室氣體排放	• 汽車 • 機車 • 廢棄物處理	• 貨車 • 掩埋場	• 員工通勤 • 員工商務旅行 • 進口原料生產 • 來自於公司所產生之廢棄物之排放 • 非公司所控制之產品、原料及廢棄物的運輸	

溫室氣體種類	2023		2024		2025	
	公噸CO2e	比例	公噸CO2e	比例	公噸CO2e	比例
二氧化碳(CO2)	7,854	92.4%	7,935	92.8%	1,226	64.9%
甲烷(CH4)	56	0.7%	31	0.4%	21	1.1%
氧化亞氮 (N2O)	1	0.0%	1	0.0%	1	0.1%
氫氟碳化物 (HFCs)	588	6.9%	585	6.8%	640	33.9%
合計	8,499	100%	8,551	100%	1,888	100%

再生能源百分比

本公司進行溫室氣體盤查後，進而了解公司產生溫室氣體的主要來源為電力設備，陸續推動各項電力設備的節能減碳措施，相關單位配合執行相關改善，落實節約用電、提高能源使用效率，透過電能的減量來降低溫室氣體の間接排放量，期望能對環境生態衝擊降到最低。

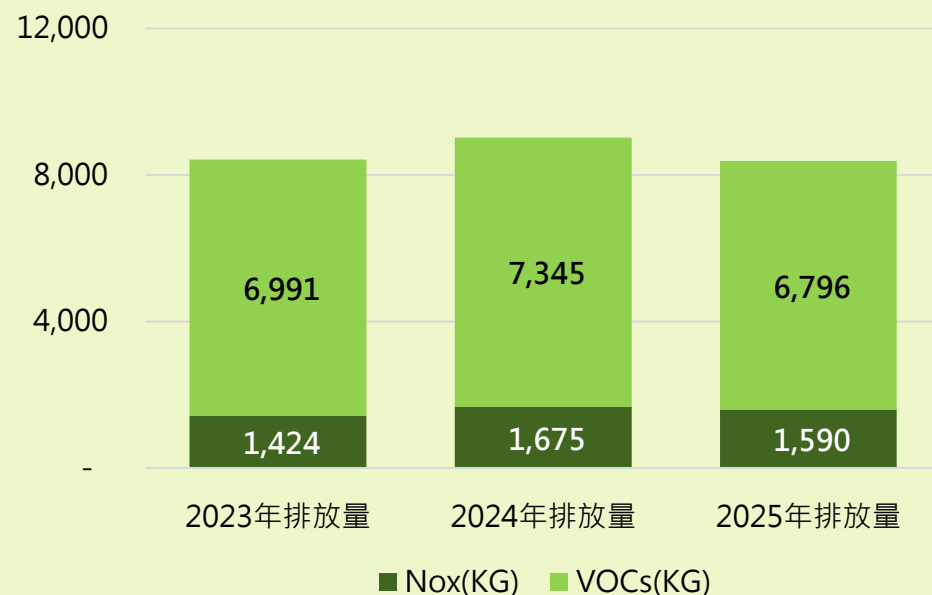
本公司訂定每年至少減少1%溫室氣體排放之減量目標，持續推動節能宣導、設備效能改善及再生能源使用。2025年及2024年再生能源使用率分別為7.7384%及7.4932%，呈現穩定提升；另於2025年實際綠色採購申報金額達新臺幣848萬元，透過低碳能源使用及綠色採購等措施，持續落實環境永續管理。



空氣汙染管理

本公司遵守政府法令規章及其他適用國際規章之各項相關要求，對於污染防治的控制，均依法取得固定污染源操作許可證，並依其規定定期實施點檢、保養、申報及檢測。本公司固定污染源排放如下，目前生達並未就破壞臭氧層物質(ODS)數值進行監測，將納入未來管控目標。2024年Nox(氮氧化物)與VOCs(揮發性有機物)排放量較2023年增加，主要係產能上升影響所致，2025年透過製程優化、設備管理強化及污染防制措施持續改善，主要空氣污染物排放量較前一年度下降。

一廠自 2010 年起已改用乾淨燃料之天然氣後，每年均未達固定污染源空污費繳交之標準；二廠於 2018 年 9 月已改用天然氣當鍋爐燃料油，有效改善空汙情形。



目錄
關於報告書
經營者的話
近3年實績與貢獻
關於生達
利害關係人議和
重大主題分析
01 營運與治理
02 淨零排放 永續發展
2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理
2.2 水資源管理
2.3 廢棄物管理
03 產品創新與客戶安全
04 員工關係
05 社會關懷與參與
附錄

2.2 水資源管理

管理政策

本公司遵守政府法令規章及其他適用國際規章之各項相關要求，對於污染防治的控制，均依法取得水污染防治許可證，並依其規定定期實施點檢、保養、申報及檢測。各廠區所產生之廢水皆經由廢水處理設施處理，且定期實施廢水水質檢測，以確保對環境沒有明顯衝擊。廠區廢水經過處理確定合乎排放標準後，方可排放至承受水體。

目標

本公司設定以每年降低總用水量2%為持續改善目標，未來將依生產規模調整與節水成果逐年檢視並更新目標。

用水概況與達成情形

依據世界資源研究所發布之渡槽水風險地圖集，台灣全區水資源均位於低度或中低度缺水地區，然地區降水量受颱風、梅雨等氣候因素影響，隨著氣候變遷加劇，台灣廠區目前仍舊無法全面擺脫缺水困境。本公司用水來源以自來水為主，另在適當規劃、管理與監控的前提下，取用地下水為輔，用水結構主要用於廠區一般日常用水及製程耗用。統計2023年~2025年間用水概況如下

用水概況	2023		2024		2025	
	百萬公升	比例	百萬公升	比例	百萬公升	比例
第三方(自來水)*	146.563	89%	155.052	89%	145.408	92%
地下水	18.369	11%	18.150	11%	13.418	8%
取水總量(A)	164.923	100%	173.202	100%	158.826	100%
排水量(B)	126.412	77%	148.212	86%	155.190	97%
實際耗水量 (C)=A-B	38.511	23%	24.990	14%	3.636	3%
年營收(百萬元)	2,990		3,226		3,334	
水資源使用強度 (實際耗水量/ 營收台幣百萬元)	0.0129		0.0077		0.0011	

(註)*第三方(自來水)水源為烏山頭水庫，由台灣自來水公司提供

水資源不當耗用將墊高公司營運成本，生達透過下列措施節約用水：

- 優先使用節水設備，減少水源流失
- 定期公布公司用水，提醒同仁共同珍惜水資源
- 優化生產過程及產品設計，減少非必要用水同時提高生產效率
- 不定期檢修水管，減少漏水之不必要水源浪費，2025年持續加強巡視供水管路，杜絕管路漏水發生，並加強宣導節約用水，2025年比2024年減少用水202,623度，減少用水量12.2%

排水衝擊管理

本公司守護員工與鄰近居民之健康，配合《水汙染防治法》，訂有【水汙染防治管理程序】及【廢水處理系統作業指導書】等，由工程課主導執行，相關單位配合執行相關改善。公司為減緩對環境造成之衝擊，已斥資約2,600萬元增設廢水處理廠，並建構全員廢水處理安全體系，有效掌控各製程所產生之廢水並確保其達排放標準，透過源頭管制、人員定期巡查及異常時之緊急應變等機制，確實落實法規規定及善盡企業社會責任，務求放流水以優於法規標準品質排放。2025年一廠實際排放廢水所含COD為25.5mg/L、二廠實際排放廢水所含COD為40mg/L，遠低於當地法規納管標準100mg/L；2025年一廠實際排放廢水所含SS為3.4mg/L，二廠實際排放廢水所含SS為13.9mg/L亦低於當地法規納管標準30mg/L，2025年度本公司廢水排放均符合放流水排放之標準，並無發生重大洩漏或溢流事件。

2.3 廢棄物管理

管理政策

為降低環境衝擊，落實廢棄物資源化、無害化及經濟化管理，並符合相關法令規範，訂有《廢棄物處理作業辦法》進行管控。透過公告、標示及教育宣導等方式強化員工分類觀念，所有事業廢棄物均依規定分類收集，並委託合格業者進行清除、處理或資源再利用。此外，將環安衛、安全政策及廢棄物管理納入供應商評核機制，於首次合作時進行評估，以降低供應商因不合規影響營運及供貨之風險，維持供應鏈穩定，並共同落實環境保護與永續發展。

目標

本公司以每年降低每百萬元營收廢棄物產出量1%為持續改善目標，未來將依生產製程與減量成果逐年檢視並更新目標。

廢棄物衝擊管理&推動措施

廢棄物產生

- 廢棄物區分為一般事業廢棄物、資源回收廢棄物及有害事業廢棄物。
- 為達成友善環境之永續治理目標，本公司遵循《廢棄物清理法》之規範，依法設置1名廢棄物專業技術人員。

貯存

- 有害廢棄物依類別分別儲放於不同特定容器，並明確於外盒標示名稱、分類編號、儲存日期、數量、成分等資訊，並區別有害事業廢棄物特性之標誌，儲存容器均保持清潔完整，無飛揚、逸散、滲出、汙染地面情形，儲存基本以一年為限。

清運

- 遵照法定程序，提出廢棄物清理計畫書，待由主管機關委託之機構審查核准後始得實行。在擇選廢棄物清運商及處理機構上，皆為合法立案、具甲級證照之廠商。

追蹤與 數據留存

- 廢棄物清除出廠前須連線申報，列印一式三份遞送聯單，一份由環保課自行存查、一份由清除者保存、一份由廢棄物處理、再利用或輸出者存查。上述文件均由環保課至少保存3年以上，以備查核。
- 環保課於廢棄物清運後35日內，主動連線查詢並取得清除處理機構所開具之妥善處理文件；如屆時該處理機構尚未作業完畢，生達將主動追查其流向並向台南市環保局報備，以確實管理廢棄物最終流向。



- 目錄
- 關於報告書
- 經營者的話
- 近3年實績與貢獻
- 關於生達
- 利害關係人議和
- 重大主題分析
- 01 營運與治理
- 02 淨零排放 永續發展
 - 2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理
 - 2.2 水資源管理
 - 2.3 廢棄物管理
- 03 產品創新與客戶安全
- 04 員工關係
- 05 社會關懷與參與
- 附錄

廠區內廢棄物處理方式及執行成果

因製藥行業特殊，生產過程中無法使用再生或循環再造之原料，本公司以改進生產過程、減少包裝的做法達到廢棄物減量的目標，以每年降低每百萬元營收廢棄物產出量1%為持續改善目標。

達成情形

2025年雖因營運規模成長帶動廢棄物產出增加，廢棄物強度仍維持穩定，顯示減量措施具成效，未來將持續推動源頭減量、製程優化，提升廢棄物管理績效。

項目		處理方式		廢棄物組成		2023	2024	2025				
						2023	2024	2025	2023	2024	2025	
事業廢棄物 總重量 (公噸)	有害廢棄物 (公噸)	焚化處理	廢溶劑、易燃性事業廢棄物	30.26	0.23	0.36	事業廢棄物					
		物理處理	回收溶劑	46.03	0.00	0.00	總重量					
		熱處理 (焚化處理除外)	廢溶劑	16.32	3.69	0.00	(公噸)					
		小計			92.61	3.92	0.36	年營收				
	非有害廢棄物 (公噸)	焚化處理	一般垃圾、廢塑膠混合物	127.68	133.12	134.85	(百萬元)					
		生物處理	有機性污泥	96.69	92.19	101.78	廢棄物					
		物理處理	報廢藥品	35.35	36.05	45.61	(廢棄物總量/					
		洗淨處理	原料容器	0.00	0.00	0.00	營收台幣					
		熱處理 (焚化處理除外)	廢油混合物	0.00	0.00	0.00	百萬元)					
		小計			259.72	261.36	282.24					
總計			352.33	265.28	282.60							
回收再利用 廢棄物	回收再利用		廢鐵、廢塑膠、廢紙	42.20	38.82	38.96						





目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

3.1 顧客健康與安全

3.2 客戶關係管理

3.3 產品品質與責任

3.4 創新研發

3.5 藥物近用

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

03

產品創新與客戶安全

3.1 顧客健康與安全

3.2 客戶關係管理

☆ 3.3 產品品質與責任

3.4 創新研發

3.5 藥物近用

3.1 顧客健康與安全

本公司作為製藥業，顧客健康與用藥安全為本公司基本義務，亦為維持客戶關係與持續發展之根基。本公司產品與服務之行銷及標示，皆遵循藥事法及各國相關法規；新開發藥物均依有關作業準則展開臨床試驗；訂定相關作業辦法以維護供應鏈品質；對客戶回饋設定良好監測與反饋機制；同時提供業務人員專業知識支援，以達到提升病患健康意識之目的；以落實維護病患與客戶健康與安全的目標。

提升病患之健康與安全

為病患之健康與安全盡最大努力，本公司致力於法遵與品質管控、安全性評估、供應鏈管理、監測與回饋及顧客教育與溝通等五大面向之完善；2025年度主要產品皆100%進行健康及安全相關規定審核。

面向	策略與實績
法遵與品質管控	• 遵循藥事法規。 • 依【藥害救濟業務及藥害救濟金管理】相關規定，將銷售淨額一定比例之金額存入財團法人藥害救濟基金會，維護消費者權利。 • 通過ISO 9001 國際品質認證。 • 通過衛生機關PIC/S GMP認證。 • 通過GDP查廠。
安全性評估	• 主要產品為學名藥，依【藥品生體可用率及生體相等性試驗作業準則】規範應執行臨床試驗；2025年度共計進行11件臨床試驗。
供應鏈管理	• 請參閱章節2.4 供應商管理。
監測與回饋	• 每年均發放客戶滿意度調查問卷，了解客戶需求並擬訂改善措施；2025年度收回之問卷中，平均100%之受試者均給予正向回饋。 • 設置免費服務電話，與病患直接對話。 • 訂有【不良反應通報及處理作業指導書】，明確各單位權責及應對處理措施。
顧客教育與溝通	• 對業務人員進行專業化培訓，增進業務人員與醫事人員間合作關係，協助醫事人員增進病患知識、提高醫療品質並改進營運效率。



3.2 客戶關係管理

為提升顧客滿意度且提供客戶需求與抱怨之解決方案、瞭解客戶對生達公司服務與產品品質之建議，本公司設有【客戶服務管理辦法】，完善的處理流程由相關單位透過定期拜訪聯繫，將客戶需求提交主管核示，並協調相關人員處理；設有 0800 專線，由各地區辦事處人員接聽，並回報給權責主管與相關單位，作為產品品質提升與客戶服務策略擬定之參考，期望能符合經營守則「客戶滿意」之需求。

客戶滿意度調查

本公司維持58年零虧損的紀錄，很大程度得利於所有客戶與病患寶貴意見的回饋，並作為調整具體營運方針之重要參考來源；本公司每年均發放客戶滿意度調查問卷，以了解客戶需求並擬訂改善措施；2025年度生達發出1,045份客戶滿意度調查問卷，較2024年度增加12%，而收回之297封問卷中，平均100%之受試者均給予正向回饋。



問卷項目	很好	好	尚可	應改善
整體印象	67%	30%	3%	0%
整體服務水準	84%	14%	2%	0%
產品安定性滿意度	67%	31%	2%	0%
訂單交貨滿意度	73%	24%	3%	0%
怨訴服務滿意度	83%	14%	3%	0%

針對2025年度客戶滿意度調查結果，得分落在尚可(含)以下的原因主係：

- 出貨效期管理問題。
- 保健品通路價格管理問題。
- 產品線與價格競爭力問題。

針對2025年度客戶反饋意見，經查證釐清後，採取以下具體改善措施：

- 產品效期由三年調整為兩年時，皆由西藥行銷企劃處擬文通知客戶及外勤人員；未來將加強宣導外勤於客戶反映時先行說明，以降低客戶疑慮及異常反映情形。
- 營三部於藥局通路販售之商品，主要以「健康滿分」品牌為主，合作出貨客戶皆須簽署「保證書」，承諾不得於網路平台販售。公司對網站查緝及價格次序管理高度重视，相關整頓作業目前仍續進行中。
- 已提醒新產品開發處可依產品及通路屬性，評估補充精神科藥物產品線；價格部分則將依成本狀況及市場競爭情形綜合考量。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

3.1 顧客健康與安全

3.2 客戶關係管理

3.3 產品品質與責任

3.4 創新研發

3.5 藥物近用

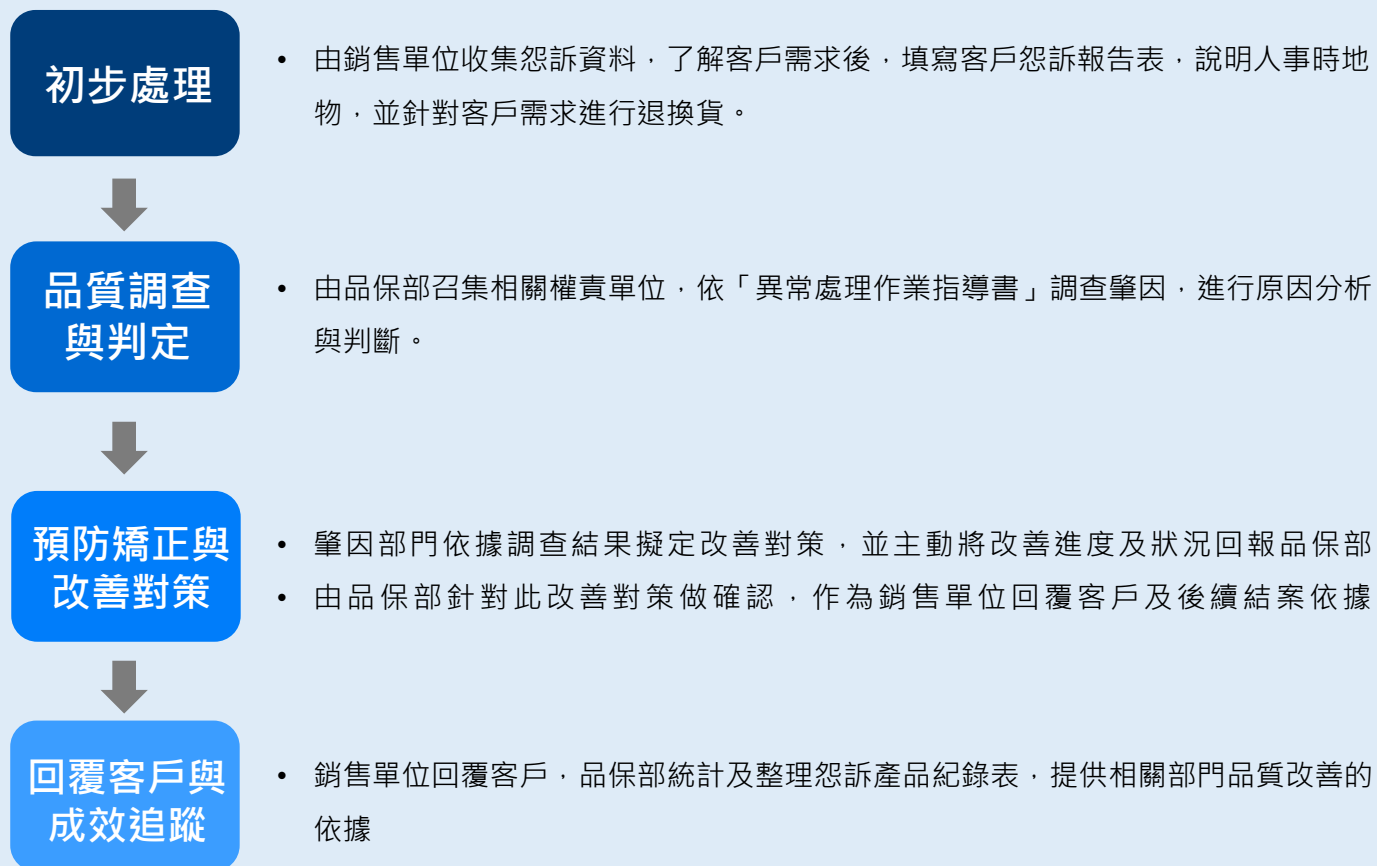
04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

客戶怨訴處理

為提升客戶服務滿意與產品品質，本公司制訂【客戶怨訴處理程序】，讓相關權責單位能迅速且有效率的處理客戶端所提出關於產品或品質之需求，本公司設有客戶服務溝通及申訴管道，藥品客服專線：0800-066-901 及 保健品客服專線：0800-066-030，並要求所有來自於客戶的品質抱怨，皆須紀錄於客戶怨訴報告表，並於3-7天內完成初步回覆，30天內完成最終調查及詳細回覆。透過標準化的作業程序，確保客戶所提出之意見與申訴，能以最有效率與完善的方式來處理及回應。



3.3 產品品質與責任

本公司品質管理系統，本著「精益求精」的精神，配合嚴格的科學管理，推行 GMP 制度及 PIC/S 規範，生產優良的原料藥品及醫療製劑。

- 目錄
- 關於報告書
- 經營者的話
- 近3年實績與貢獻
- 關於生達
- 利害關係人議和
- 重大主題分析
- 01 營運與治理
- 02 淨零排放 永續發展
- 03 產品創新與客戶安全**
- 3.1 顧客健康與安全
- 3.2 客戶關係管理
- 3.3 產品品質與責任
- 3.4 創新研發
- 3.5 藥物近用
- 04 員工關係
- 05 社會關懷與參與
- 附錄

GRI 指標	GRI 416-1評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 GRI 417-1產品和服務資訊與標示的要求	正負面衝擊	正面： - 顧客健康與安全保障 - 良好信譽帶來之正向循環 負面： - 回收產品造成成本增加 - 違規處罰，嚴重可能停業
政策及承諾	【品質手冊】【西藥品質手冊】【品質政策】 【製造管制標準書管制作業指導書(MPCR)】 以ISO 9001為基礎標準，不斷提升制度效益，貫徹GMP和PIC/S規範；透過完善MPCR，在初始段就將品質納入考量，明確標準，降低產線錯誤率，更加強品質管理系統，雙管齊下達到品質保證目標。	目標與願景	- 短期目標：持續更新有關政策，定期舉辦教育訓練，強化員工意識。 - 中期目標：分析反饋不良事件，統計事發原因、追蹤根源，據此逐步更新管理系統，以快速響應及解決品質問題。 - 長期目標：因應國際法規趨勢逐步調整，成為市場上品質卓越領導者，並滿足各國國際品質標準。
因應措施	- 撰有MPCR供參，其明確指示可優化產線作業效率。 - 品質單位分為品保部與品管部，兩者權責獨立；品保部建立及確保品質系統運作，以符合GMP和GDP法規的要求與滿足客戶需求；品管部負責實際檢測作業，確保數據的準確性。 - 加強所有員工之教育訓練，提高員工對法規和遵守要求的認識和意識。 - 所有外銷藥品及保健食品均已投保產品責任險。	有效性評估	1998年由BVQI執行查核，通過ISO 9001 國際品質認證。 2011年通過衛生機關PIC/S GMP認證。 2016年通過GDP查廠，2020年通過販賣業藥商GDP後續性查核。 2022接受USFDA查廠，以無缺失通過USFDA查核。 2022接受TFDA例行查核，順利取得核准。 2023接受TFDA例行查核，順利取得核准。 2024接受TFDA例行查核，順利取得核准。
申訴管道	- 設置免費服務電話，與病患直接對話。 - 訂有【不良反應通報及處理作業指導書】，明確各單位權責及應對處理措施。		

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

3.1 顧客健康與安全

3.2 客戶關係管理

3.3 產品品質與責任

3.4 創新研發

3.5 藥物近用

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

品質管理系統

本公司藉由ISO 9001 國際品質標準體系之導入與建立，不斷提升制度有效性，進一步貫徹GMP 制度及PIC/S 規範之精髓，健全品質管理制度達成品質保證的實力，進而追求品質第一目標邁進，並藉由健全品質管制制度，有效降低不良，杜絕錯誤，提供最優良的產品與服務品質，達成客戶滿意。公司內部品質管理系統如下：

部門	負責內容
研發部	- 於產品研發初期即將品質考量納入設計環節 - 遵循環安衛管理系統及藥政相關法規撰寫MPCR，確定關鍵品質特性與性能指標
生產部	- 依據MPCR、ISO9001、GMP制度及PIC/S 等有關規範進行生產流程，完成之批次生產紀錄與相關品質文件連同實驗室檢驗報告交附品保部 - 與各部門交流溝通、反映產線作業困難，透過設計變更或改良產程進一步提高良率及產率 - 加強產線員工教育訓練，降低系統性錯誤
品保部	- 負責MPCR之核准，建立及確保品質系統運作，以符合GMP和GDP法規的要求與達成客戶標準 - 依據客戶意見反饋與生產部研討改進，以滿足客戶需求
品管部	- 瞭解品管相關法規及業界動態，洞悉未來趨勢，擬定因應方案 - 負責實際檢測作業，確保數據的準確性；針對未達標項目進行檢測分析

公司秉持「精誠務實，創新發展」之經營理念制定品質政策，經由管審會與各部門主管及相關人員討論訂定年度品質目標，作為公司整體品質管理指導方針，並提供充分及可用之資源，參與品質制度之建立及推廣，向各階層員工溝通，並實施管理審查活動，以確保品質系統運作之有效性，使所有品質活動之相關人員能持續提升管理效能，改善作業品質。

產品標示

本公司為製藥業，除在生產過程中受到上述規範外，對於包裝亦受藥品標示規定及藥品廣告宣傳法規等影響；依據【藥品查驗登記審查準則】規範，所生產藥品之標籤、仿單、包裝皆依中央衛生主管機關核准事項刊載。2025年度公司所有產品皆100%符合有關規範，無違反商品與服務資訊標示法規及自願性規約之事件發生。



3.4 創新研發

研發是製藥產業生命的泉源，本公司現階段重要的課題除了增加研發經費外，亦藉由策略聯盟、CDMO或投資等方式，加速國內技術與國際接軌，或採用國際合作、權利移轉的方式加強研發能力，並選擇有相對利基點的品項及方向，避免與國際藥廠在研發及市場之重複競爭。本公司研發陣容堅強，累積多年研發經驗，新產品包括高血壓、糖尿病、精神科用藥、胃腸科用藥、血液循環用藥等皆陸續上市；除了國內市場，公司也積極開拓國際市場，投入研發資源申請美國學名藥(ANDA)；生化營養品部分，含ODM、自有品牌，共推出數十種新產品。

研發部門資源配置

為支持研發目標及滿足業務需求，本公司研發部共計有56位員工，其中50位具碩博士資格，佔全部門人數9成，各在其專業知識領域具其專業水準，另5位則具藥師資格，理解藥物特性、療效與用途及藥性相互作用問題等，整體團隊具備專業知識技能與經驗、合作與溝通協調能力、並具創新思維；為更好地支持研發作業，研發部內部分工除專職研發人員，另設有藥品法規專員，負責研讀監管規定、且過去具美、日成功登記經驗，將有助於產品研發及查驗登記，縮短產品上市時間。

本公司研究技術多為自行研發，近來持續擴大品項研發投資，致力於特殊劑型、新產品及新投藥系統的發展，整合台灣生技製藥產業資源，以國際營運模式，配合國外策略聯盟夥伴搜尋學名新藥利基產品，降低研發成本及縮短產品開發時程，發展台灣製藥產業國際化基礎，進入國際學名新藥市場。近三年投入之研究發展費用列示如下：

項目	2023	2024	2025
研究發展費用支出 (單位：仟元)	189,105	179,635	148,491
占營業額比率	6.33%	5.57%	4.45%



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

3.1 顧客健康與安全

3.2 客戶關係管理

3.3 產品品質與責任

3.4 創新研發

3.5 藥物近用

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

研究發展狀況

本公司產品包括高血壓、糖尿病、精神科用藥、胃腸科用藥、血液循環用藥等，近年來更專注特殊學名藥(Better Than Generics)開發，為了降低副作用、提昇患者順服性等因素，研發特殊劑型，例如：針劑、緩釋劑型、雷射打孔緩釋劑型、口腔快速崩散劑型等，搶先提供「單源新藥」、「類新藥」製劑，創造生達獨一無二的產品利基效應，目前已有多項利基產品取得藥品許可證與上市。設計口腔快速崩散吸收的劑型，方便困難吞嚥的老年人服藥；雷射穿孔緩釋劑型更申請專利雷射打孔技術及製程，以Zero-Order釋放機制，穩定釋放藥品，持續穩定釋放藥物。

除了國內市場，公司也積極開拓國際市場，投入研發資源申請美國學名藥(ANDA)，糖尿病用藥持續多年出貨至美國，2020年肌萎縮脊髓側索硬化症(ALS)也開始出貨，降血脂用藥已取得藥證，並於2023年出貨。因為具有取得美國藥品領證技術能力，也順利開展了日本、中國市場，以此加速拓展國際市場的時程，提升外銷產值。近年市場炙手可熱的生化營養品，含ODM、自有品牌，共推出數十種新產品，除各大通路商委託研發生產之外，自有品牌較知名的包括納豆紅麴、抗過敏乳酸菌、女性更年期、保護眼睛等多項產品。

本公司每年皆有新產品申請藥品許可證，除了國內研發品項外，更加重國際化品項的研究開發，2025年度除右表所列開發成果外，目前共計有11個品項正在進行BE試驗：

類別	發展概況
國內西藥製劑	查驗登記送件6件，完成領證5件
國際西藥製劑	查驗登記送件5件，完成領證8件
新產品量產上市	西藥4項
BA/BE研究試驗送件	送件3項，通過核備5項



近年來研發榮獲外界相關肯定：

年度	發展概況
2023	「突破專利技術壁壘之首家學名藥開發案」獲經濟部產業升級創新平台輔導計畫補助
2022	2022 年藥物科技研究發展獎 - 製造技術類銅質獎 【 Tamlosin prolonged release tablets 0.4mg 暢利淨持續性藥效膜衣錠 0.4 毫克 】
2020	第十九屆藥物科技研究發展獎-製造技術類金質獎 Co-Midis Tablets 倍壓妥錠 80/5 mg
2017	第十六屆藥物科技研究獎藥品類銀質獎暢利淨 D 持續釋放口溶錠 0.2 毫克
2013	「雷射成型釋藥孔之緩釋藥錠製造裝置」取得中華民國專利 (M452771 號)
2011	獲經濟部「業界開發產業技術計畫」學名藥國際化產值倍增政策性項目補助
2010	麥若醣膜衣錠 (Migbose F.C.Tab.) 獲年度藥物科技研究發展獎製造技術類銅質獎

3.5 藥物近用

本公司藥物近用宗旨為「可負擔」、「可取得」及「正確使用」；因目前新藥專利制度，其昂貴藥價對低收入家庭來說是一大難題，同時當已開發國家大藥廠投資研發出新藥後也普遍忽略低收入國家的醫療需求、致該些國家難以取得最先進醫療資源。公司為通過ISO9001、GMP制度及PIC/S認證之學名藥廠，與原廠藥療效相當、但價格相對低廉，可有效降低低收入家庭及落後國家之醫療負荷同時確保藥物品質。



藥物近用策略與實績

本公司主力產品為慢性病用藥，雖在藥物近用議題上與恩慈療法較無關，然而，考慮到慢性病患者需長期持續服藥的情況，這仍可能給低收入家庭帶來經濟負擔、未開發國家也有可能有關醫療需求。因此，公司在藥物近用議題上秉持著「可負擔」、「可取得」及「正確使用」的宗旨，並為落實此目標訂定下列策略：

宗旨	策略	實績
可負擔	藥價訂定策略應考量合理性及可負擔性	2025年度銷售西藥品項共計188項(不同包裝規格算一項)，其中174項已納入健保給付(佔總數92.6%)，能有效減輕慢性病用藥者的負擔。
可取得	考慮第三世界國家及戰亂國家醫療資源需求	- 外銷藥品至東南亞、葉門及模里西斯等國家；透過至當地設立營運據點或與當地經銷商合作，以確保藥物能即時供應與廣泛分銷。 - 資助醫學院義診團至偏鄉或未開發國家義診，2025年共資助 12場醫療服務團隊，捐贈藥物資源共計21項藥品，有效支援當地醫療資源貧瘠問題。
正確使用	病患可容易且明確地取得用藥須知	- 依據【藥品查驗登記審查準則】規範，所生產藥品之標籤、仿單、包裝皆依中央衛生主管機關核准事項刊載。 - 設置免費服務電話，與病患直接對話。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

☆ 4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

4.1 人才吸引與留任

製藥業技術日新月異，需要高科技、高學歷、有專業背景的人才，政府相關機構亦制訂補助辦法獎勵海外人才歸國及國防儲訓措施，配合產業界育才、留才、募才，此積極動作已逐漸吸引海內外人士回國。

本公司積極塑造多元平等的職場環境，薪資福利規劃設計理念秉持「共有、共營、共榮、共享」的價值觀，另外更提辦員工信託儲蓄基金補助及認股獎勵辦法，使員工生活上更有保障。這些薪資福利措施已受到政府權責機關多次頒發勞動條件與職工福利優良事業單位的肯定。



人力資源政策

本公司尊重員工之勞動權益，遵循「聯合國世界人權宣言」、國際勞工組織【工作基本原則與權利宣言】之原則與精神，積極落實各項保障人權政策，並依據國內【勞動基準法】、【職業安全衛生法】、【性別工作平等法】、【性騷擾防治法】等相關勞動法令，訂定人權保障與工作規則政策執行之，持續改善全體員工之工作環境與福利。

本公司強調同仁相處應彼此尊重，若有羞辱、威脅、騷擾、中傷、職場霸凌等情事，皆可依循相關管道提出申訴，且公司積極實施並宣導相關人權政策，充分體現尊重與保護人權之責任，具體執行方針方式如下：

項目	具體執行方針
禁用童工	- 依據勞動基準法制定之【工作規則】，童工每日工作時間不得超過八小時，亦不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作，且不得從事危險性或有害性之工作。 - 恪守勞動法令之規定並重視兒童權益，自成立以來不曾雇用未滿16歲之童工。

項目	具體執行方針
禁止強迫勞動	- 遵照勞動基準法制定【工作規則】，明訂規範不得超時工作，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。加班皆以員工自願獲得同意為原則，並給予符合法令規定的薪資補償。 - 從業員工得因健康或其他正當理由，不接受正常工作時間以外之工作。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

項目	具體執行方針
提供職場安全與健康的工作環境	- 遵照【勞動基準法】與國際人權趨勢，訂定【安全衛生工作守則】、【環安衛手冊】、【環安衛風險評估管理程序】及【健康檢查作業指導書】等，均經董事長核准後發布；並另訂【工安事故緊急應變作業指導書】、【危害通識計畫書】、【緊急災害應變作業指導書】、【人因性危害預防管理作業】、【異常負荷管理作業指導書】及【母性保護管理作業指導書】等，推動安全衛生作業、預防職業傷害產生。 - 遵循【職業安全衛生法】規定，每半年定期進行工作環境監測；依消防法規定，每年進行消防安全檢修申報，定期舉行緊急應變演練與疏散演練；依建築公共安全法規定，每年辦理建築物公共安全檢查。 - 每年定期舉辦員工健康檢查，體檢頻率優於職安法規定，並明訂健康管理分級追蹤體檢異常員工，給予相關提醒與指導，預防潛在健康風險。遵循勞工健康保護規則，每月聘請從事勞工健康服務之醫師臨場服務，照顧員工的身心健康。 - 訂定【性騷擾防治辦法】，以適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，防止任何職場性騷擾或歧視行為之發生。

項目	具體執行方針
杜絕就業歧視 確保工作機會 公平均等	制定【工作規則】與各項規章，並遵循勞動法令全體員工皆一體適用。同仁在公司接受公平合理的對待，皆未因性別、宗教、政治取向、種族、國籍、黨派、容貌、身心障礙、語言有所不同，而在薪資或福利上給予差別待遇。推動並落實內控措施，不定期在公司月會、主管會議、幹部會議、勞資會議(每季召開)中宣導，以利員工周知。
母性健康保護 管理	- 訂定【母性保護管理作業指導書】，為妊娠內及分娩後一年內的女性員工提供適當且合理的設施及產假，皆遵循法令關於孕期員工的相關規定。 - 提供女性員工懷孕期間的專用補給營養品。
多元平等與包容	秉持多元化與人人平等之原則，恪守政府勞動法令，尊重並保障外籍勞工人權，尊重其文化習俗飲食習慣，及宗教信仰上之生活需求。
個人資料保護	訂定【個人資料保護管理辦法】，規範個人資料盤點與管理，除合法特定目的外，不得隨便蒐集處理、利用個人資料，並不定期於月會中宣導，並提供相關數位學習課程，建立員工對於個資法的認識。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

2025年度員工結構

本公司2025年度無重大裁員事件、人力分布與過往年度並無太大差異。截至2025年12月底，公司總人數為862人，以一般雇用為主(男性378人、女性479人)；約聘佔0.6%(男性2人、女性3人)。員工結構如下：

分類	內容	男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡分布	30歲以下	82	9.6%	101	11.8%	183	21.4%
	31~50歲	218	25.4%	273	31.8%	491	57.2%
	51歲以上	78	9.1%	105	12.3%	183	21.4%
	小計	378	44.1%	479	55.9%	857	100%
職務類別	管理	23	2.7%	41	4.8%	64	7.5%
	業務	136	15.9%	101	11.8%	237	27.7%
	研發	18	2.1%	38	4.4%	56	6.5%
	產線	201	23.4%	299	34.9%	500	58.3%
	小計	378	44.1%	479	55.9%	857	100%
勞雇類型*	全職	378	43.9%	479	55.5%	857	99.4%
	約聘	2	0.2%	3	0.4%	5	0.6%
	小計	380	44.1%	482	55.9%	862	100%

(註)2025年12月，生達未有在職之派遣人員

本公司內部升遷評估面向包含工作表現、技能經驗、領導能力、人際關係、並尊重員工個人意願，秉持公正透明之精神並依據客觀標準進行評核；公司高階、中階與基層人員人數分布如下(僅含全職員工)：

類別	30歲以下		31~50歲		50歲以上		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階 (經理級以上)	0	0	5	2	20	7	34
中階 (課長級至副理級)	1	0	34	25	14	4	78
基層員工 (一般職員至股長級)	71	89	189	258	44	94	745
合計	72	89	228	285	78	105	857

另為落實企業社會責任、傳遞多元和包容的價值觀、並促進企業創新與永續發展，本公司亦聘用一定人數之原住民、外籍員工與身心障礙者，在招聘、培訓和工作環境方面採取相應措施，以確保這些員工能夠獲得平等的機會與支持。

類別	30歲以下		31~50歲		50歲以上		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
原住民	1	1	3	1	0	1	7
外籍員工	7	10	3	3	0	0	23
身心障礙者	0	1	5	2	2	0	10
合計	8	12	11	6	2	1	40

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

新進員工與離職員工

2025年新進員工人數為136人較2024年106人增加30人，2025年整體新進比率為15.87%較2024年12.83%增加3.04%，顯示公司於2025年度仍持續積極進行人力補充與招募配置，以因應組織營運、職缺遞補及人力調整需求。其中，30歲以下新進員工由2024年度60人增加至2025年度81人，亦反映公司新進人力仍以年輕族群為主要來源。

另一方面，本公司2025年離職員工共100人較2024年88人增加12人，2025年整體離職比率為11.67%較2024年度10.65%增加1.02%。其中，男性離職人數由42人增至53人，為主要增加來源；女性則由46人增至47人。依年齡分析，30歲以下離職人數由36人增至44人，增加8人，為離職人數上升的主要族群，可能原因包括年輕員工仍處於職涯探索階段，對工作內容、薪酬及職涯發展具較高期待，且外部就業選擇較多；31至50歲及51歲以上分別增加3人及1人。

整體而言，2025年度相較2024年度，呈現「新進人數增加、離職人數亦同步上升」之情形，公司人力流動較前一年度活絡。本公司持續強化新人關懷、試用期輔導、主管帶領支持及內部轉職制度，提供員工工作技能提升、職涯發展及任務挑戰機會，以降低年輕員工早期離職風險，並持續維持合理且健康之人力流動狀態。

2025年度&2024年度新進員工與離職員工資訊如下：

分類	年齡分布	2025									2024								
		男性			女性			男女合計			男性			女性			男女合計		
		年底在職人數	人數	比例	年底在職人數	人數	比例	年底在職人數	人數	比例	年底在職人數	人數	比例	年底在職人數	人數	比例	年底在職人數	人數	比例
新進員工	30歲以下	82	39	47.56%	101	42	41.58%	183	81	44.26%	80	30	37.50%	93	30	32.26%	173	60	34.68%
	31-50歲	218	31	14.22%	273	23	8.42%	491	54	11.00%	206	16	7.77%	277	30	10.83%	483	46	9.52%
	51歲以上	78	1	1.28%	105	0	0.00%	183	1	0.55%	74	0	0.00%	96	0	0.00%	170	0	0.00%
	小計	378	71	18.78%	479	65	13.57%	857	136	15.87%	360	46	12.78%	466	60	12.88%	826	106	12.83%
離職員工	30歲以下	82	21	25.61%	101	23	22.77%	183	44	24.04%	80	22	27.50%	93	14	15.05%	173	36	20.81%
	31-50歲	218	28	12.84%	273	18	6.59%	491	46	9.37%	206	17	8.25%	277	26	9.39%	483	43	8.90%
	51歲以上	78	4	5.13%	105	6	5.71%	183	10	5.46%	74	3	4.05%	96	6	6.25%	170	9	5.29%
	小計	378	53	14.02%	479	47	9.81%	857	100	11.67%	360	42	11.67%	466	46	9.87%	826	88	10.65%

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

各職級員工離職人數及離職率

2025年	年底 在職人數	離職					
		自願 離職人數		非自願 離職人數		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
高階 (經理級以上)	32	2	6%	0	0%	2	6%
中階 (課長級至副理級)	74	4	5%	0	0%	4	5%
專業人員 (須具備專業執照者)	54	3	6%	1	2%	4	7%
其他員工 (一般職員至股長級)	697	78	11%	12	2%	90	13%
合計	857	87	10%	13	2%	100	12%



勞資關係

本公司尊重員工集會結社自由，但目前尚無工會組織，故並無簽訂團體協約；而為保障員工權利，如有不得不資遣員工情事時均遵循【勞動基準法】，除非有其他規範，否則依規定每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費，並依年資不同提前預告：(1)繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；(2)繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之(3)繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

本公司亦遵循【大量解僱勞工保護法】，如有營運重大變化致需大量解僱勞工時，將於六十日前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。針對資遣之員工，依法列冊通報，於通報中述明是否需要輔導就業或是否願意接受職業訓練，同時依規定給付資遣費用。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

薪資結構

本公司依下列原則訂定薪酬政策與核發薪酬：

原則	內容說明
公司財務與市場現況	包含考量公司近年營利狀況及同業薪酬水準。
公正與平等	以學歷經驗、工作表現與貢獻等可量化指標評估薪酬，不受性別或年齡等其他身分特徵影響。
透明度與持續溝通	薪酬制度透明，並積極與員工進行溝通、解釋薪酬結構和訂定的原則，以減少猜測和不確定性。
定期評估與調整	定期檢討薪酬策略的公平、適用與有效性，並根據需要時進行必要的調整，以確保制度的公平性和可持續性。

2025年度，公司薪酬最高個人的年度總收入與其他員工（不包含該最高個人）的年度總收入之中位數的比率為8.89:1，而薪酬最高個人的年度總收入(包含薪資及其他非例行性報酬，如獎金)增加百分比與其他員工（不包含該最高個人）的年度總收入增加百分比中位數的比率則為2.92:1。2025年度，非擔任主管職務之全時員工薪資資訊請參閱公開資訊觀測站，【網址：<https://mops.twse.com.tw>→彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊】

性別薪資占比

本公司秉持公平、合理及具市場競爭力之薪酬政策，員工薪資不因性別而有所差異，並依職務內容、專業能力、工作經驗、績效表現及市場薪資水準等客觀條件核定。定期檢視不同職級之男女基本薪資占比，以掌握薪酬差異情形，並持續強化薪酬制度之一致性與公平性。

類別	男性薪資	女性薪資
高階主管(經理級以上)	1	1.13
中階幹部(課長級至副理級)	1	1.06
基層幹部(股長級)	1	1.00
基層員工	1	0.92

育嬰假

本公司依法提供員工育嬰假權利，此舉有助於實現工作與生活的平衡，減輕員工壓力，體現企業社會責任及對員工權益的尊重。值得一提的是在過去年度無論男女都有申請育嬰假的紀錄，此有助打破性別平等的障礙，並促進多元和包容的價值觀。

項目	男性	女性	合計
2025年度享有育嬰假的員工總數 (A)	25	29	54
2025年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	1	15	16
育嬰留職停薪申請率 (B / A)	4.0%	51.7%	29.6%
2025年度休完育嬰假後應復職的員工總數 (C)	1	7	8
2025年度休完育嬰假後，在2025復職的員工總數 (D)	1	7	8
復職率 (D / C)	100%	100%	100%
2024年度休完育嬰假後，在2024復職的員工總數 (E)	2	5	7
2024年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	2	4	6
留任率 (F / E)	100%	80%	86%

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

員工薪酬與福利

本公司除了符合政府勞基法勞保、健保、退休金提撥、週休二日、設立職工福利委員會等各項福利規定，更辦理員工信託儲蓄基金補助，使員工生活上更有保障，這些薪資福利措施已受到政府權責機關多次頒發勞動條件與職工福利優良事業單位的肯定，未來將朝向達到業界一流的福利待遇，使員工有更美好的生活品質目標努力。員工福利措施與實施情形如下：

類別	項目
保險與健康促進	團體保險、海外出差保險、 年度健康檢查 (2025年度共計補助178.5萬)
獎金報酬	月績效獎金、專案獎金、重點經營獎金、 績優員工選拔(2025年度共計12人，每人獲頒一純金金幣)、 資深員工慰勞(2025年度共計104人，依年資每人獲頒純金金幣) 金牌總支出金額共556萬
友善職場	好孕關懷、哺乳室設置、與周圍托兒機構議定員工專屬優惠、交通接駁車、健身房 育兒奶粉補助(2025年度補助60人次，共計44.7萬) 租屋津貼(2025年度補助共計248萬)
禮金補助	三節禮金(2025年度補助2,502人次，共計966.8萬)、購屋禮金(2025年度補助10人次，共計6萬) 婚喪喜慶補助(2025年度補助96人次，共計34.9萬)、傷病慰問金(2025年度補助26人次，共計10萬) 生育津貼(2025年度補助18人次，共計10.8萬)、結婚補助(2025年度補助14人次，共計8.4萬)
生活育樂	特約廠商優惠、團膳補助、關係企業之產品優惠
進修補助	在職進修學費補助、員工子女獎助學金(2025年度補助394人次，共計169.6萬)
員工活動	可攜眷之尾牙活動、年度家庭日、社團活動補助、員工旅遊
退休規劃與其他	退休金提撥、員工信託儲蓄補助30%

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

高階經理人薪酬與ESG相關績效之連結

高階經理人之薪酬包含本薪、獎金、分紅及退職金等，相關績效考核及薪酬合理性，均經薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核。為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現達到永續經營，以確保公司在可持續發展與長期價值創造方面的承諾，將營運績效獎金與ESG相關績效評估指標進行連結。

適用對象	高階經理人，如總經理及副總經理
短期目標	1. 強化獎金與永續績效連結，實施對象納入高階主管，並規劃權重占比 2. 單位KPI與淨零目標連結：評估及研擬連結項目及比重
長期目標	1. 強化獎金與永續績效連結實施對象擴及主管級人員 2. 研擬淨零減碳目標納入個人「行為考核指標」

高階經理人永續發展績效指標權重如下

績效指標	權重	執行方式
財務指標	30%	著重於企業的經濟表現及營運績效，如同業排名、營收表現
策略指標	20%	主要評估管理層在推動公司長期發展戰略方面的表現，如市場拓展、技術創新
永續及內控指標	30%	專注於環境、社會及公司治理(ESG)和內部控制體系的建立與實施，如誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐ESG各項重點工作
管理指標	20%	關注高階經理人在內部管理及領導能力方面的表現，如領導力發展、組織效率、員工滿意度與績效



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

個人資料保護政策

本公司為確保個人資料之安全與隱私，遵循《個人資料保護法》訂定《個人資料保護管理辦法》，建構完善之個資保護治理架構與管理制度。透過資料存取權限控管及資料擁有者覆核機制，確保個人資料處理過程之可用性、完整性與保密性。適用範圍為本公司簽訂勞務契約（包括但不限於：僱傭、委任、承攬）之自然人、法人與非法人團體（包含本公司職工福利委員會），及依法令規定或契約約定須適用之人員或事業體（包含客戶）。為有效管理個人資料保護作業，本公司組成個資小組，由總經理擔任管理代表，其餘成員包括管理部人資課、財務部、稽核室、營管處、醫藥發展部、營三部、總經理室達康組、環安室、資訊課、本公司職工福利委員會主任委員及法務室之部門主管，負責執行個資保護相關程序及指揮、監督所屬單位及人員，並設置各單位個資聯絡窗口以落實政策執行，且由稽核主管擔任資料內評代表。本公司個人資料保護管理辦法請參閱生達官網→投資人專區→公司治理→公司規章及辦法→個人資料保護管理辦法【網址: <https://www.standard.com.tw/investor-g-rule.php>】

本公司建立完善之個人資料安全維護措施，與所屬人員訂立保密義務，員工須接受個人資料安全認知宣導及個資保護相關教育訓練。高風險個資造冊列管並集中保管於辦公處所；高風險個資傳輸由承辦人員親送，非高風險個資由指定人員傳送或以掛號郵件寄送；以電子通信工具傳輸之高風險個資，宜採適當加密機制。

辦公區域及機房等實體環境設有門禁控管。硬體或儲存媒體報廢時，經審核確認個資資料完全清除後報廢；文件類個資依機密文件銷毀程序或以碎紙機銷毀，並由單位主管負責督導及留存紀錄備查。某項業務進行委外作業時，部門單位對受託者進行適當評選及監督，並要求受託者盡保密義務。稽核單位每年辦理個人資料保護管理之內部稽核作業查核，判斷各項控制目標、措施、流程與程序均符合法規及業務需求。

針對個資事件，如發生個人資料遭侵害事件，個資小組依個人資料保護法及本公司之事件通報處理程序與相關規範調查處理。如有違反保密義務者，將受相關法律及本公司工作規則之相關懲處規定辦理。

本公司就「個資保護教育訓練課程」、「供應商、客戶與合作夥伴管理」、「內部管理」及「事件回應與風險管理」四大面向，揭露114年個資保護政策相關量化數據

類別	項目
(1) 個資保護教育訓練課程	公司錄製5堂有關個人資料安全認知與個資保護宣導之e-learning教育訓練課程，其中1堂「個人資料保護法解說」列為新進人員必修課程，其餘4堂為選修課程，114年新進人員課程總完訓人數達96人次，課程總時數達44.8小時，完訓後測驗及格率皆為100%。
(2) 供應商、客戶與合作夥伴管理	114年與21家供應商、66家客戶、37名合作夥伴（含法人與個人）完成合約之個資保護政策簽署。
(3) 內部管理	每年進行一次公司各單位個資盤點作業及股務業務委外個資盤點作業，114年查核結果未發現重大異常或缺失事項。
(4) 事件回應與風險管理	114年度無違反個人資料保護法事件。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

人權盡職調查

人權政策

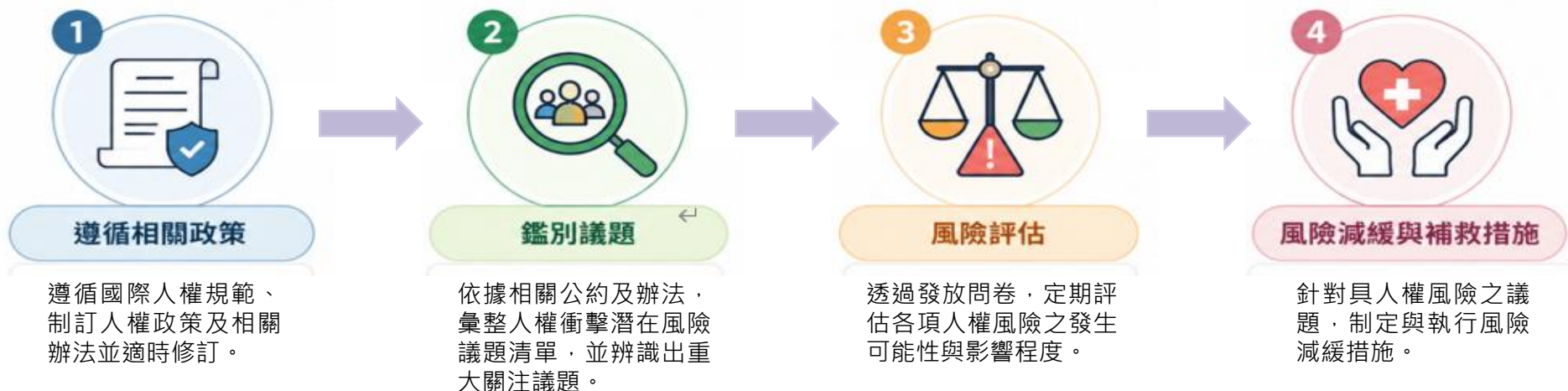
本公司重視人權保障，遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業和人權指導原則》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》之原則與精神，積極落實各項人權保障政策，並透過相關工作規則及管理制度持續改善全體員工之工作環境與福利。

本公司人權相關政策：

- | | |
|---------------|-------------------|
| ■ 永續發展實務守則 | ■ 道德行為準則 |
| ■ 誠信經營守則 | ■ 安全衛生工作守則 |
| ■ 檢舉制度實施辦法 | ■ 性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範 |
| ■ 職場不法侵害作業指導書 | ■ 個人資料保護管理辦法 |

人權盡職調查流程

本公司人權盡職調查流程包括：



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

人權盡職調查範圍及重大人權議題

■ 調查範圍

115年度辦理人權盡職調查，以全體員工為主要調查對象，共發放665份問卷，回收251份有效問卷，回收率37.7%。

■ 辨識人權議題

 1. 工作環境安全與健康 提供安全、健康的工作環境，持續辨識與降低職業災害及健康風險，並促進員工身心健康。	 2. 申訴管道及禁止報復 提供多元、公平且暢通的申訴管道，確保員工可安心提出申訴，並禁止任何形式的報復行為。	 3. 集會與結社自由 尊重員工集會與結社之自由，保障員工依法組織與參與工會或相關活動之權利。	 4. 個人資料與隱私權 遵循個人資料保護法令，妥善蒐集、處理與利用員工個資，防止洩漏、濫用或不當揭露。	 5. 母性保護 提供友善的職場環境與必要支持，保障女性員工於懷孕、產前、產後及哺乳期間之權益與身心健康。	 6. 禁止童工及青年勞工保護 嚴格遵守禁止童工之規定，並保護青年勞工，確保其工作條件安全、合法且適齡。
--	--	---	--	---	--

■ 人權風險評分方式

本公司依上述鑑別之人權議題，發放問卷給本公司員工進行調查評估，問卷調查評分方式如下說明：

議題發生可能性		議題發生影響程度	
分數	定義	分數	定義
1分	一般情況下不會發生	1分	幾乎沒有影響
2分	極少情況下會發生	2分	輕微影響
3分	某些情況下會發生	3分	中度影響
4分	較多情況下會發生	4分	嚴重影響
5分	經常會發生	5分	極為重大影響



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

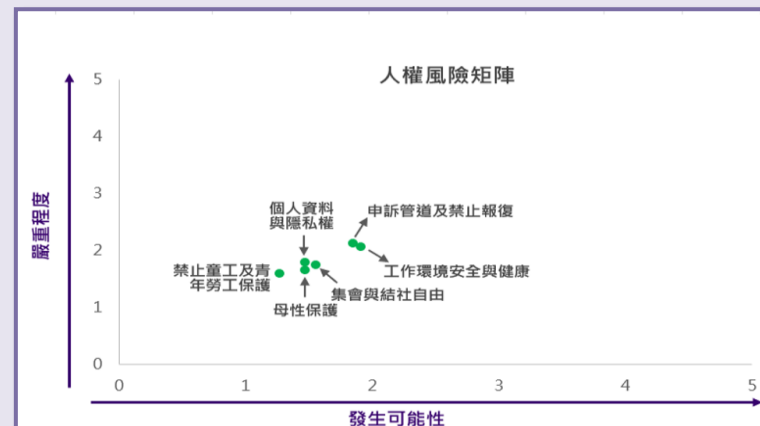
附錄

人權盡職調查範圍及重大人權議題

■ 人權風險評估結果

依據問卷調查結果製作人權風險矩陣。人權風險矩陣依發生機率及嚴重程度的風險乘積，定義每個議題的風險程度，本公司定義高風險為發生機率及嚴重程度在3分以上，調查結果顯示，各項議題之平均發生可能性及嚴重程度均未達3分，整體人權風險屬低風險等級。其中，以工作環境安全與健康及申訴管道及禁止報復之風險值相對較高，列為本年度優先關注之重大人權議題。

人權議題	發生可能性	影響程度	風險值
工作環境安全與健康	1.91	2.07	3.95
申訴管道及禁止報復	1.85	2.13	3.93
集會與結社自由	1.55	1.75	2.7
個人資料與隱私權	1.47	1.8	2.64
母性保護	1.47	1.66	2.44
禁止童工及青年勞工保護	1.27	1.6	2.02



減緩及補救措施

本次人權風險評估結果雖未發現高風險議題，本公司仍針對風險值相對較高之兩項議題，持續推動相關減緩及改善措施如下：

議題	減緩及補救措施
工作環境安全與健康	持續辦理職業安全衛生教育訓練、健康檢查及異常追蹤管理、定期安全巡檢、危害辨識及風險改善，並透過工作負荷管理及員工關懷措施，降低工作壓力對員工身心健康之影響。另持續辦理主管管理、人權、性別平等及反職場霸凌教育訓練，建立友善職場文化；透過新人輔導、部門溝通，降低不公平待遇、歧視及職場霸凌風險。
申訴管道及禁止報復	持續優化員工申訴及檢舉機制，落實案件受理、保密、調查、處理及後續追蹤程序，加強宣導禁止報復原則，並定期檢視申訴管道之可及性與有效性，以保障員工安心表達意見之權益，提升對申訴制度之信任。

4.2 人才培育與發展

在資訊與知識的時代，人是企業最重要的資產，本公司經營理念已將員工生涯發展視為一種投資，讓員工得以與公司同步成長，做法上除了引導員工對生涯設計的正確認知，亦會考量個人的專長背景、經驗、興趣與人格特質等因素，安排相關後續的教育與訓練。

GRI 指標	GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	正負面衝擊	正面： • 提高員工留任意願 • 激發員工工作效率 負面： • 人才流失 • 工作效率低、成本增加
政策及承諾	【員工教育訓練程序】【晉升各級幹部必須完成訓練課程規範】 【部門讀書會獎助辦法】【新進人員推薦獎勵辦法】 利用完善的 E-Learning 系統，使新進員工了解公司的背景、工作性質、基本要求與技能及熟悉工作環境等，強化員工安全意識；針對在職員工，辦理在職教育訓練課程，提供執行工作所需的資訊與技能訓練，提升工作效率。	目標與願景	• 短期目標：進行管理職能建置，盤點管理職能落差，並執行1-2項管理職能訓練，以提升主管的管理能力。 • 中期目標：透過員工滿意度調查瞭解員工的需求，每年度針對2-3項重要議題提出改善方案，以提升員工滿意度與留任率。 • 長期目標：擬定管理職能訓練計畫，培養並留住組織內的高潛力人才，滿足組織未來領導需求。
因應措施	- 數位學習網：生達將內部知識轉化、建置在E-Learning系統、並持續更新，讓專業知識及技能傳承給各位同仁。 - 讀書會：同仁(7位以上)可自行組成讀書會，以非上班時段擇固定時間實施；同仁將講義及相關資料彙總歸檔後，可向公司申請津貼。 - 特定人員課程：針對品質檢驗、研發設計、儀器校正、稽核及其他專業技術之人員排定特別課程，使其具備工作上必要技能 - 內外訓課程：視教育訓練為一項戰略投資，每年均特別編列教育訓練預算	有效性評估	2025年度教育訓練費實支金額112萬；讀書會共計補助17.7萬元 2025年度主管職缺由內部員工晉升比率92.3% 2025年度主管留任率96.2%
申訴管道	- 紙本信件方式：實體檢舉信箱於一廠及二廠廠區內皆有設置 - Email方式：box@standard.com.tw - 總經理時間：透過信件或Email提出，由稽核室協助與總經理面對面反應意見		

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

目錄
關於報告書
經營者的話
近3年實績與貢獻
關於生達
利害關係人議和
重大主題分析
01 營運與治理
02 淨零排放 永續發展
03 產品創新與客戶安全
04 員工關係
4.1 人才吸引與留任
4.2 人才培育與發展
4.3 職業健康與安全
05 社會關懷與參與
附錄

知識強化與再就業：持續貢獻與成長

本公司訂有【員工教育訓練程序】作為員工教育遵循依據，規範內容包含新進員工訓練、在職訓練、GMP訓練等內訓或委外訓練之作業流程，以充實員工的知識及技能，提升工作效率及品質，並結合員工成長及企業目標。2025年度本公司100%員工均有參與教育訓練，總時數達53,140小時，每名員工接受訓練平均時數為62小時；加上本公司屬於製藥產業，對於生產品質尤為重視，故另訂有【GMP教育訓練作業指導書】，以提升人員的生產品質能力，確保生產品質符合國內外法規要求。

針對因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，公司提供退休後再回聘或轉為顧問之措施，讓表現優異的退休人員可以再度回到職場上繼續貢獻其專業技能，此舉不僅完善內部經驗傳承、亦可讓退休人員保持專業能力、並持續獲得成就感。

分類	男性			女性		
	人數	受訓時數	平均受訓時數	人數	受訓時數	平均受訓時數
管理	23	780	33.9	41	791	19.3
業務	136	12,646	93.0	101	3,571	35.4
研發	18	1,651	91.7	38	3,267	86.0
產線	201	11,746	58.4	299	18,688	62.5
合計	378	26,823	71.0	479	26,317	54.9

培訓項目	培訓內容	範圍 (參與受訓對象)	人次	時數
新進員工教育訓練	涵蓋公司文化、規章制度、GMP基礎及職務技能	全體新進員工	155,486	52,130.3 小時
GMP訓練	確保符合最新法規與內部SOP要求	GMP相關同仁		
特定人員訓練	針對法規要求需取得證照或資格認證之人員	特定專業人員		
在職訓練	針對專業知識、儀器操作與新技能的進階訓練	全體員工		
外訓成果分享	專業知識內部擴散	全體相關單位	127	1,009.7 小時
委外訓練	靈活運用內外部資源，提供多元學習管道	各部門依需求		

人才發展與考核

本公司主要透過定期評核協助員工確定在工作中的表現與成就，識別員工之強項與弱點，以便提供適當之支持、培訓與發展機會，讓員工藉此達成業務目標，在工作中獲得個人滿足與成就，以保持對職場持續的熱情。2025年度正職員工接受定期績效檢核的比率無論性別皆為100%，於考核完畢後晉升職位者共計39人。

為充分利用內部人才，本公司同時也鼓勵部門間轉調與關係企業轉調，讓流動的人員為部門帶來新的觀點、經驗與專業知識，有助於打破部門間的信息孤立，促進知識分享及跨部門合作；當組織未來面臨變革、擴張或重組時，此預備工作即可更輕鬆地調度人力資源，適應新的變化與挑戰。2025年度內部輪調員工共計66人。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

4.3 職業健康與安全

重視員工的職業健康與安全是本公司基本責任，營造安全與健康的工作環境不僅為符合法律要求，更為建立穩定成功企業之基礎。為有效管理員工的安全與健康，依據PDCA準則系統化精進管理。2019年為與國際職業安全衛生接軌，依據ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統之條文規定強化現行管理系統，2020年由外部第三方驗證公司驗證合格取得驗證資格，並每年持續由第三方驗證公司進行系統執行狀況查驗。

職業安全衛生管理系統

本公司設置甲種職業安全衛生業務主管共2位，職業安全管理師1位及職業安全衛生管理員1位，負責管理廠區安全衛生相關事務及改善；另依【職業安全衛生管理辦法】組成職業安全衛生委員會(簡稱安委會)，委員會總人數16人，除了總經理、環安衛人員、職護及各單位主管等為當然委員外，其安委會內之5位勞工代表為勞資會議遴選之勞方代表，佔安委會總成員約三成。

成員	組成	職責
主任委員	業主、事業 單位負責人 廠區工作場 所負責人	依職權指揮、監督職業安全衛生委員會各項運作。
委員 (執行秘書)	環安衛管理 單位人員	擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
委員	各單位主管	依職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施。
委員 (勞方代表)	勞資會議勞 工代表擔任	參與職業安全衛生委員會討論各項安全衛生議題。

2025年度職業安全衛生委員會溝通議題：

- 職業安全衛生政策討論
- 協調、建議職業安全衛生自主管理計畫
- 審議安全、衛生教育訓練實施計畫
- 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
- 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
- 審議各項安全衛生提案
- 審議各單位自動檢查及安全衛生稽核事項
- 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
- 審議職業災害調查報告
- 安衛目標/標的方案訂定意見諮詢與執行績效確認
- 審議承攬業務安全衛生管理事項
- 風險評估更新必要性檢討
- 近期法規鑑定結果報告
- 員工安衛管理事務之諮詢
- 考核現場安全衛生管理績效



安委會每季召開一次，原則上採實體會議，會議結束後其會議內容與決議事項會公告於職安公佈欄，讓全體同仁週知。為確保環安衛管理系統有效運作，內部稽核人員每年進行至少一次系統稽核，涵蓋範圍100%工作場所人員，藉以發現不符合標準之事項、並進行持續改善與精進管理系統之運作，內部稽核結束後，再由第三方驗證機構單位至廠內進行外部稽核，對於缺失事項再進行改善，藉以達到廠區管理系統運作正常。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

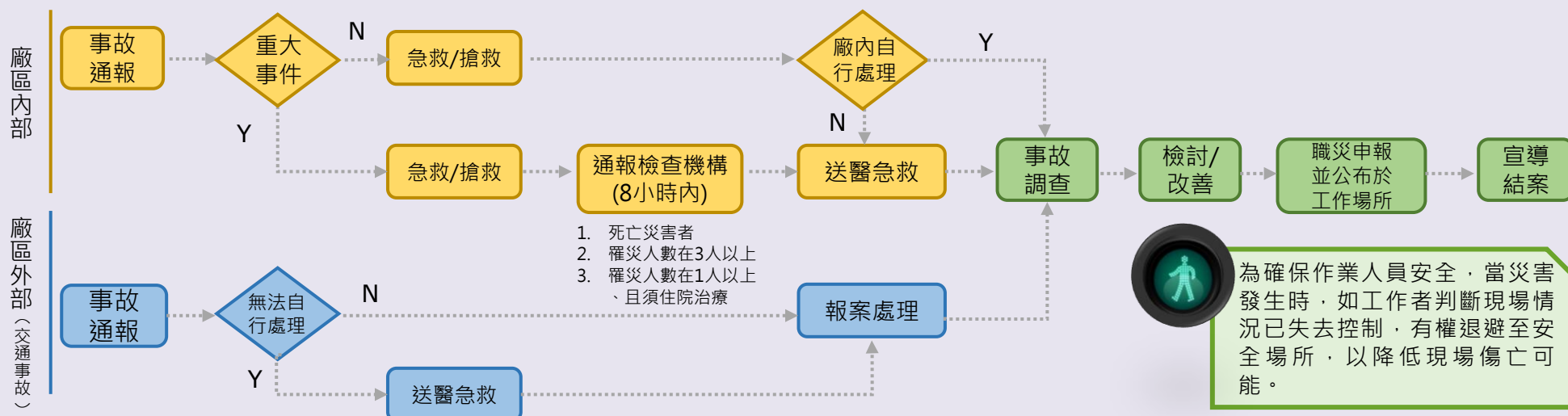
危害辨識與風險評估

本公司每年皆定期進行單位危害鑑別與風險評估，藉由評估之風險等級決定後續改善方法，以維護單位作業安全。若單位新增機台設備亦會依據環安衛變更管制程序進行風險評估。

依據職安相關法規定期進行作業環境監測，由勞動部職業安全衛生署認可勞工作業環境監測機構到廠實施，後續依據監測結果報告書結果進行改善。為確保此上述流程品質，危害鑑別之執行作法有明確的程序書，且執行危害鑑別的人員必須接受相關教育訓練，才可執行；其鑑別結果由單位主管及職安人員進行審視，以確保其執行過程與結果無遺漏地涵蓋整個活動範圍。除新增設備、作業內容、組織異動或異常事故等狀況將重新執行危害鑑別與評估外，至少三年會全面重新審視風險鑑別與評估，避免遺漏。2025年度危害鑑別案件總數為46件，不可接受風險為0件，已100%處理完畢。

調查職業事故流程圖

本公司依據職業安全衛生法相關規定規範事故通報暨事故調查流程；透過事故調查，找出發生原因並了解後果，做為日後預防及改善措施，降低意外事件再度發生之機率。



本公司將所辨識之風險依據嚴重程度劃分為五個等級，並擬訂不同之改善措施：

風險等級	消除風險之改善措施
重大	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業
高度	優先檢討現有的防護措施，須在一定期限內採取風險控制設施
中度	得執行進一步評估後決定風險控制設施
低度	暫時可接受，注意以現有方式進行管控
輕度	可接受風險，不須採取風險降低設施

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

職業傷害與職業疾病統計

2025年度本公司發生7起職業傷害事件，可記錄的職業傷害發生率為6.93，未有職業傷害造成人員死亡、嚴重職業傷害或職業疾病等事件。

類別	說明	災害發生率
員工	職業傷害造成的死亡發生率	0
	嚴重的職業傷害發生率	0
	可記錄職業傷害發生率	6.93
	職業疾病造成死亡發生率	0
	可記錄職業疾病發生率	0
非員工 (其工作或 工作場所 受組織所控制)	職業傷害造成的死亡發生率	0
	嚴重的職業傷害發生率	0
	可記錄職業傷害發生率	0
	職業疾病造成死亡發生率	0
	可記錄職業疾病發生率	0

註：(1) 統計數字不含上下班通勤事故；發生率小數點以下取兩位

(2) 可記錄職業傷害發生率=可記錄職業傷害數/總工作時數*1,000,000

安全衛生文化

本公司為有效的降低職業災害發生率，除了改善作業環境與加強設備安全等硬體防護外，提升同仁作業安全衛生理念是非常重要的一環。唯有不斷的教育同仁認知危害與危害預防，才能培養同仁行為上的安全素養與安全態度，藉以提升公司整體安全文化。2025年度舉辦相關職業安全衛生複訓課程資訊如下表：



	課程 主題	舉辦 場次	參與 人次
內部	一般安全衛生教育訓練	9	805
	哈姆立克急救法	2	89
	傷口保護清潔	2	92
	堆高機證照課程	1	21
外部	有害作業主管證照課程	1	15
	一壓鍋爐證照課程	1	25
	急救人員證照課程	1	11

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

安全變更管理

安全變更管理制度範圍包含作業活動、工作流程、製程化學物質、製程設備、製程技術、操作程序、其他足以影響製程之設施、公用設備、消防設施之變更、均須依循變更管理制度由 MOC小組成員重新進行環安衛風險評估與環境考量面，確定環安衛風險控制後方可執行，為避免西藥變更項目疏於環安衛考量，故西藥變更也納入職安單位會簽，於必要時再依環安衛變更流程實施。2025年度環安衛變更件數共26件。

緊急應變演練

為提升公司同仁於事故發生時第一時間之應變能力，每半年定期排訂演練計畫進行演練，將公司同仁依作業場所地理位置劃分自衛消防編組，各組別經由實際演練模擬火災及化學品災害發生時如何啟動應變程序及救災，透過實際演練強化公司同仁緊急應變能力，演練結束後再進行檢討及討論，藉以發現缺失及建議事項，並於下次演練進行改進。

承攬商施工管理

本公司致力於預防災害之發生確保公司員工、設施、財產、環境之安全與衛生，對於進入生達廠區施工前，承攬商必須提出對生達公司之安全、衛生、環保之守規承諾，進入廠區施工須遵守【承攬商管理程序】之安全規範。基於降低承攬商入廠施工之共同作業之風險，依施工屬性與風險評估之結果，分別於施工前完成召開協議組織會議，主要由相關責任單位與承攬商或其次承攬商，共同研議與擬定預防災害發生之安全對策，以降低承攬商施工之危害風險。針對承攬商進入生達廠區施工作業之相關程序，如下圖所示：



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

承攬商施工管理

2025年承攬商施工件數統計共有486件，高風險/特殊作業共有193件。對於承攬商進廠施工進行宣導與管制，於高風險作業進行作業前會議，討論風險及安全的施工方式，在施工時進行作業安全觀察，如有發現違規，將依照承攬商管理程序進行開罰，並要求承攬商進行改善。

為了避免危害風險較高之高風險作業所造成的意外事故，廠內的高風險作業須申請許可才可執行，相關人員於作業開始前與承攬商承施工人員應進行施工前安全會議，針對施工作業前進行風險評估與預防措施討論並做成紀錄，於高風險作業執行時，職安單位會執行高風險作業安全觀察，監督落實作業點檢，確保安全防護機制之執行，避免意外發生。

為了加強承攬商管理效率並落實各項管理制度，生達集團承攬商管理電子化系統於 2021 年10 月份正式上線啟用，由系統管控廠內承攬商人數以及施工件數，以及承攬商入廠人員資格是否符合資格(教育訓練、保險、施工預約)、施工預約日期不可超過人員保險到期日以及非預約人員皆不可進廠作業；同時線上申請施工預約特殊作業、高風險作業許可證，可減少紙張浪費以及冗長的傳遞文件時間。

特殊健康管理

本公司依照勞工健康保護規則第16條規定，定期實施之特殊健康檢查，依下列規定分級實施健康管理。廠內職護及特約職業病專科醫師也會針對特殊健檢管理的員工進行面談或電訪，與員工解釋特殊作業檢查原因、結果及需要複檢項目，並給予相關疾病及檢查衛教指導。2025年度特殊作業檢查統計如下：

特殊作業項目	噪音作業	粉塵作業	二甲基甲醯胺	正己烷作業
到檢人次數	158	117	33	32

2025年度高風險/特殊作業統計

高風險作業	作業件數
一般區域動火	77
吊掛作業	49
五公尺以上高架作業	57
消防中斷	0
局限空間	9
活電接近	1
搬運作業	0
臨時用電	0
合計	193

生達集團承攬商管理電子化系統



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

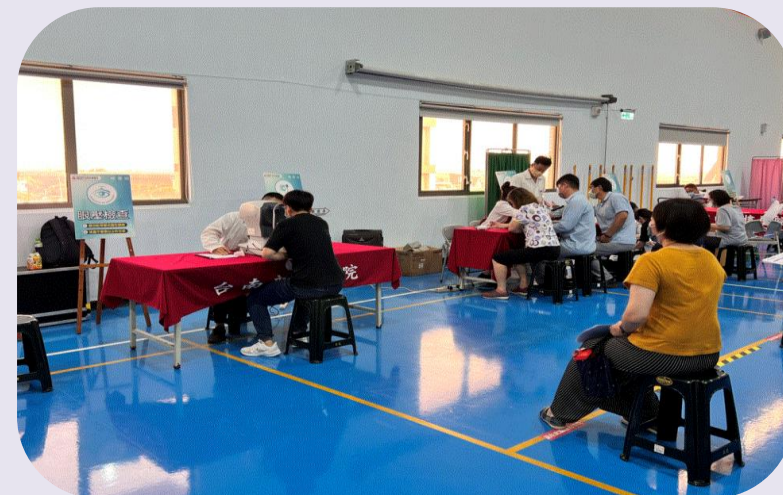
附錄

年度健康檢查

同仁的身心健康，是工作生活平衡的重要元素，亦是維持與增強公司生產力的首要因素。本公司每年舉辦全員全年齡健康檢查，健康檢查項目更優於現行法規要求，如增加女性乳房超音波、腹部超音波檢查及多項法定項目外的血液檢查，讓員工可經由健康檢查更了解健康狀況，護理師依照健康檢查結果實施之健康分級管理，電訪關懷員工。

本公司也照顧員工及眷屬健康，讓所有眷屬可與同仁一起健康檢查，並享有與員工體檢一樣的優惠，照顧眷屬也可讓同仁安心工作。

2025年公司，將體檢各項檢查站點依區域、分時段、部門劃規劃報到人數，同仁也配合參與體檢，到檢率97.5%。



人因工程改善

本公司遵照職安法第6條第2項，於預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，應妥為規劃及採取必要之措施。每年度健康檢查請員工填寫肌肉骨骼症狀問卷，體檢後以部門為分類分析同仁各部位疼痛統計，並針對年度排名，與職業病專科醫師、職安人員進行工作環境現場訪視並協助改善工作環境。



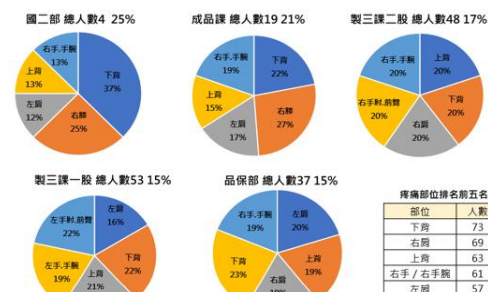
職業病專科醫師現場訪視



■ 6/5職業病科吳醫師現場訪視 辦公室行政作業因工程改善

- ✓ 職業病科醫師現場訪視疼痛排名辦公室行政區域單位、面訪“疑似有危害”員工

2025年 肌肉骨骼疼痛排名前五名分析



辦公室人工程危害面訪

2025年現場訪視紀錄

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

支持產後復工

本公司遵照公共場所母乳哺育條例第五條第三項規定設有哺集乳室，內有設備包含：靠背椅、洗手設備、加蓋垃圾桶、緊急求救鈴、紫外線消毒設備...等，並由女性清潔人員每日固定清潔一次環境，哺集乳室環境管理、維護由管理部總務課負責。為讓集乳媽媽有放鬆環境，哺集乳室有可愛壁貼，營造溫馨舒適感，讓媽媽們可以無壓力的集乳。

2025年度有27位同仁接受母性保護管理，管理期間由職護、職業病專科醫師面訪及定期電訪同仁，產後復工也會針對員工復原狀況進行關懷。



哺集乳室環境配置

EAP 員工協助方案

本公司與EAP團隊幫助解決同仁的各種心理問題或家庭問題，提供不同管道專業、保密諮詢，例如：24小時專線、E-mail、LINE即時對談、心理諮商師面訪，提高同仁工作滿意度和生活質量，創造一個和諧、健康的工作環境。

並舉辦身心健康講座由心理師提供各式課程、工作坊、成長團體，協助提升主管與同仁間溝通、增加同仁凝聚力、增進危機事件辨識與處理能力、壓力調適能力等廣泛多元主題。



EAP小卡資訊



EAP 工作坊

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

4.1 人才吸引與留任

4.2 人才培育與發展

4.3 職業健康與安全

05 社會關懷與參與

附錄

員工福利設施

為使員工在工作閒暇之餘，能輕易抒發壓力、以維持身心健康良好平衡，本公司為員工設置多個福利設施供員工使用：

設施	說明
圖書館	於公司設置圖書室並有專人管理，藏書豐富多元，不僅與全球各圖書館合作，還不定期舉辦好書交換活動，所有員工皆可不受限的借閱，鼓勵同仁多讀書吸收知識，促進學習與專業發展。
健身區	於公司設置健身區，免費提供健身設施給員工使用，以提高員工體能與健康水平，幫助員工釋放壓力、提升員工工作效率。
社團教室	目前公司內部已成立桌球社、羽球社與有氧舞蹈社等，員工可視自身興趣與能力、於下班後加入社團課程，促進員工間交流。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

5.1 社會參與

附錄

05 社會關懷與參與

☆ 5.1 社會參與

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

5.1 社會參與

附錄

5.1 社會參與

近幾年因男女平權、勞工人權、貧富不均、環境污染等問題，世界各國政府、民間組織及企業界協力研商，以不同面相去探討企業社會責任；本公司除創造利潤、回饋股東外，亦對社會各項議題傾注心力。

GRI 指標	GRI 2-28 公協會的會員資格 GRI 413 當地社區	正負面 衝擊	正面： • 創造周遭就業機會 • 促進社會福祉 負面： • 企業在社會上缺乏影響力 • 不利人脈建立
政策及 承諾	【財團法人范道南文教基金會簡介】【捐血獎勵辦法】 【達康運動保健中心簡介】 成立財團法人范道南文教基金會，主要舉辦文教活動、設置獎助學金及舉辦健康講座等相關公益性教育事務；另與地方政府合作創立達康運動保健中心，目的為預防及延緩失能照護，提升健康福祉。	目標與 願景	• 短期目標：持續關注社會議題，推動各項活動，為台灣教育事業及非營利事業項目默默耕耘與付出。 • 中期目標：追求社會和環境的影響力，努力拓展知名度，爭取更多各界資源。 • 長期目標：努力創造多元收入，實現經濟可持續性(損益兩平)，將部分盈利回流社會企業本身，持續推動企業的成長與發展。
因應 措施	• 財團法人范道南文教基金會：設置大學、高中、國中及國小獎助學金，減輕環境清寒家庭之學子壓力；舉辦兒童寫生比賽、全國桌球錦標賽及兒童園遊會等，陪伴兒童快樂成長；提供課輔活動，提供偏遠地區學子課後學習機會。 • 達康運動保健中心：為全國第一家-AI客製化環狀肌力運動保健館，設有柳營及麻豆兩個門市，除提供健身器材外，另開設65歲以上體適能課程及瑜珈有氧課程，並販售有保健食品與小型運動器材，另舉辦健康講座，佈達相關知識。	有效性 評估	• 財團法人范道南文教基金會榮獲 2022年教育部社會教育貢獻獎(團體獎項) • 獲得環保署 111 年度空氣品質淨化區優良認養單位甄選優等獎 • 2025年度財團法人范道南文教基金會共捐助1,391萬 • 達康運動保健中心榮獲2024年臺南市衛生局銀髮俱樂部計畫-永續經營獎
申訴 管道	• 本公司Email方式：box@standard.com.tw • 財團法人范道南文教基金會：06-6361516#6018 陳小姐 • 達康運動保健中心：06-6361516#6307 吳先生		

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

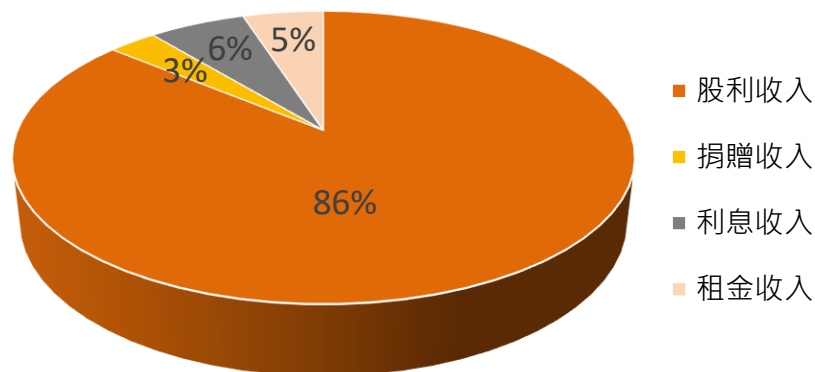
5.1 社會參與

附錄

財團法人范道南文教基金會

為了讓企業回饋活動能夠持續長久的舉行，本公司於1987年成立財團法人范道南文教基金會，負責公益活動之推動及執行，生達全體同仁均為基金會當然義工，定期由各部門輪流主辦各項社教活動，訓練部門主管活動召集及規劃能力。

2025年度財團法人范道南文教基金會資金來源：



2025年度財團法人范道南文教基金會實績：

業務內容	2025年實績
獎助學金專案	- 高中：8所144人 - 國中：59所785人 - 國小：233所2,629人 2025年度共計補助772萬元
學生課後照護	- 希望課輔：21所學校1,018人 2025年度共計補助119萬元 - 向日葵課輔：8所學校410人 2025年度共計補助40萬
其他公益補助	贊助17家公益團體，2025年度共計補助131萬元
寒暑假不二餐	供應6,630人次餐食，2025年度共計補助64萬元
公益活動	- 榮獲2022年度教育部社會教育貢獻獎 - 生達盃兒童寫生比賽，2025年度共計補助54萬 - 生達盃全國桌球錦標賽，2025年度共計補助211萬

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

5.1 社會參與

附錄

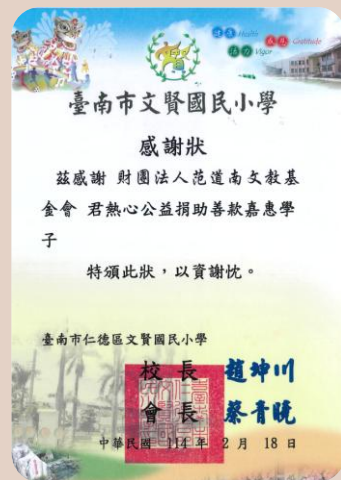
獎助學金專案

基金會創辦人范進財董事長在事業有成後，感念幼年家貧，求學困難，受到恩師義助，故成立生達獎學金，希望藉由此獎學金，鼓勵清寒學員，不放棄學習機會，為社會培育菁英。財團法人范道南文教基金會獎助學金共分為4項，分別補助：

1. 各公、私立大學的醫藥等相關學系之日間部一年級新生
2. 劉秋生老師紀念獎助學金
3. 國、中小、高中獎助學金辦法
4. 育才獎助學金

對不同年齡層及不同家庭環境之孩子提供多元補助，盼其能減少學子經濟壓力，給予實質鼓勵。

國、中小獎助學金感謝狀



學生課後照護

偏鄉小學多為隔代教養或雙薪家庭，且附近無安親班可看顧兒童，財團法人范道南文教基金會為加強偏遠地區學生課業之能力，及彌平城鄉之學習落差，與學校結合學校師資，延後放學時間，照護學生課後時段，指導學童學習，避免子女課後缺乏親人照料，滋生事端，藉以安定親心；關懷弱勢學生，供給更多社會資源，建立和諧互助祥和社會，發展學生多元能力，豐富學習內容，辦理每週五天的希望課後輔導，與每週三下午的向日葵課輔計畫。

課輔計畫成果



寒、暑假營養午餐

為使家庭環境弱勢學童於寒、暑假期間不煩惱午餐，由財團法人范道南文教基金會於2016年起發起營養午餐資助計畫，主要針對低收入戶的小朋友分送愛心餐點，目前共有新營區、鹽水區、柳營區、白河區、後壁區、東山區 6區共19個學校的孩童參加此計畫，響應的店家則有7-11、全家便利超商、黃記牛肉麵、振元商店、520便當店、柳營太康有機農場及晨間廚房等。

寒、暑期營養午餐感謝狀



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

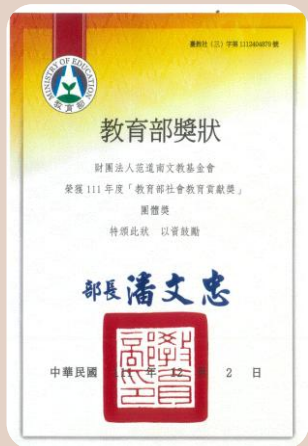
5.1 社會參與

附錄

公益活動

1. 榮獲教育部社會教育貢獻獎

教育部肯定財團法人范道南文教基金會長期以來之貢獻，頒發「2022 年教育部社會教育貢獻獎-團體獎」，此項獎項的獲得，不僅代表了對過去的努力與成就的支持，更是對未來的激勵與鞭策。財團法人范道南文教基金會承諾將繼續努力、持續耕耘，致力推展終身教育、為社會大眾提供更好的機會。



2. 熱腸古「道」，「南」得為你

為關懷因突發事故致家庭經濟困難的國中小學生及家庭，臺南市新營區公所行善團攜手財團法人范道南文教基金會，依家戶需求量身提供市價約四千元的小型生活家電及學習用品，總計有二十戶受惠；台南市黃偉哲市長及新營行善團團長翁區長致贈感謝狀予范總經理。



3. 生達盃全國桌球錦標賽

為推廣桌球運動，自1986年起財團法人范道南文教基金會於每年冬季舉辦生達盃全國桌球錦標賽，每年皆有來自各地上百隊伍報名參賽，吸引眾多桌球好手報名，包括多位國手，已然成為每年桌球重要賽事之一。2025年12月05日起連續3日在台南新營體育館舉辦第40屆生達盃全國桌球錦標賽，共293隊2,177人參賽，參賽人數創新高。



4. 生達盃兒童寫生比賽

為鼓勵兒童自由創作，提升榮譽感，生達自1986年起由財團法人范道南文教基金會於每年秋季舉辦生達盃兒童寫生比賽，2025年09月27日於頑皮世界舉行，參賽學生530位，陪同老師家長576位，合計1,106人。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

5.1 社會參與

附錄

達康運動保健中心

本公司是製藥產業，秉持著「造福人群」的經營理念，投注公司資源以回饋社會，結合本業關懷健康議題，協助提升民眾健康意識。考量人口高齡化與城鄉差距，鄉村人口老年化更勝於都市，生達設立樂齡健身房-達康運動保健中心，提供中高齡民眾專業的健康促進場所，利用智慧化AI分析檢測結果，為民眾量身設計客製化的肌力訓練運動課程，現場亦有專業營養師給予飲食及生活的照護建議。達康運動保健中心-柳營門市已通過台南市政府衛生局銀髮健身俱樂部補助計畫；麻豆門市則享免費健康量測與健身體驗，所有器材全部免費使用。除提供健身器材外、另開設65歲以上體適能課程，藉以維持或提升高齡者的身體機能，並開設瑜珈有氧課程，適合全年齡人員參與，現場並販售有保健食品與小型運動器材，以創造多元收入。2025年度累計使用共170,226人次，並舉辦42場健康樂活講座，提供疾病預防及營養照護知識，達康運動保健中心於2024年榮獲臺南市衛生局銀髮俱樂部計畫-永續經營獎。



達康健康講座



達康肌力運動體驗

其他公益活動

捐血活動

本公司配合捐血中心於血荒期間配合舉辦捐血活動鼓勵同仁捐血，一年二次請捐血車進入廠區，讓同仁可以利用上班空檔時間捲起袖子捐出熱血。2025年度生達公司持續舉辦捐血活動，為醫療盡一份心力，共募得287袋、共計71,750cc。

為鼓勵員工踴躍捐血，提供捐熱血領獎金的活動，不論在公司內或非公司內捐血，只要捐血次數符合【捐血獎勵辦法】，即可領取捐血獎金，激勵員工響應捐血。



2025捐血活動

協助丹娜絲風災重建

范道南文教基金會回饋社會、關懷地方，投入公益行動，捐款協助台南市新營區、嘉義縣義竹鄉辦理丹娜絲風災災後重建，支持受災地區修復家園、恢復生活環境，以實際行動傳遞溫暖與希望，展現人文關懷與社會責任。



協助災後重建感謝狀

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

5.1 社會參與

附錄

外部組織參與

本公司積極參與相關產業公協會活動，以獲取技術新知與國際趨勢，與相關領域的機構保持互動與交流，2025年度所參與的外部組織如下：

公協會名稱	2025年 會費	公協會名稱	2025年 會費
台灣製藥工業同業公會	210,000	社團法人中國化學會	3,000
台南縣進出口商業同業公會	3,600	社團法人台南市南瀛藥師公會	16,937
台南市總工業會	14,400	台南市南瀛西藥商業同業公會	2,300
台灣區動物用醫藥保健工業同業公會	18,000	台灣保健營養食品工業同業公會	20,000
中華民國製藥發展協會	50,000	日本納豆激酶協會	23,184
中華民國生物產業發展協會	30,000	社團法人中華企業人事代表協會	4,800
國際製藥工程協會(ISPE)	8,583	台灣藥學會	10,000
中華民國學名藥協會	30,000	美國無菌協會(PDA)	11,250
中華圖書資訊館際合作協會	3,000	社團法人大台南護理師護士公會	1,000
社團法人中華無菌製劑協會	7,000	中華民國內部稽核協會	2,000
台灣醫藥品法規學會	20,000		

社區環境追蹤與關懷

本公司位於台南市新營區土庫里，每個工作日至少進行一次鄰里環境巡查，巡查過程中若發現公司日常作業活動異常時，將立即回報公司派員進行緊急應變處理，並主動告知里民、鄰長及里長異常狀況及進度回報；另每年與附近里民進行兩次鄰里關懷活動，藉由敦親睦鄰之過程，向里民告知公司日常作業活動中，可能會造成的污染或衝擊，並藉由溝通了解社區鄰里之期待與期望。

2022年本公司響應台南市政府推廣之空氣品質淨化區活動及回饋鄉里，與新營區土庫里社區發展協會共同認養土庫車站周邊環境，推動基地之清潔維護、綠化及美化，提供民眾優質休憩環境與市容；後於2023年5月獲得環保署111年度空氣品質淨化區優良認養單位甄選優等獎。

如社區居民發現環境有關議題，鄰近社區民眾可經由鄰長、里長、生達電話、24小時的警衛室執勤人員及生達環保相關人員的聯絡方式進行申訴，亦可向公部門環保局進行申訴。利害關係人之申訴內容，將進行適當之改善、追蹤及回應，並將改善過程及結果呈現於生達管理審查會議上公開說明。2025年度公司未接獲社區環境議題之投訴。



111年度空氣品質淨化區優良認養單位甄選優等獎

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

5.1 社會參與

附錄

生物多樣性與生態保育政策

本公司認同生物多樣性及健康生態系統對環境永續發展的重要性，承諾於營運過程中善盡環境保護責任，降低對自然環境及生物多樣性之影響。為落實生物多樣性保育：

1. 遵循環境保護相關法令規範及其他適用要求，避免營運活動對生態環境造成重大負面影響。
2. 持續推動環境管理制度，透過節能減碳、污染防治、資源循環利用及廢棄物減量等措施，降低對自然資源及生態系統之衝擊。
3. 於新建、擴建及重大投資計畫中，評估環境與生態影響，避免破壞重要棲地及生態敏感區域。
4. 強化供應鏈永續管理，鼓勵供應商共同重視環境保護與生物多樣性議題。
5. 持續提升員工環境保護意識，推廣生態保育與永續發展理念。
6. 關注國際生物多樣性保育趨勢及相關倡議，持續精進生物多樣性管理措施，以維護自然資本與生態系統永續發展。

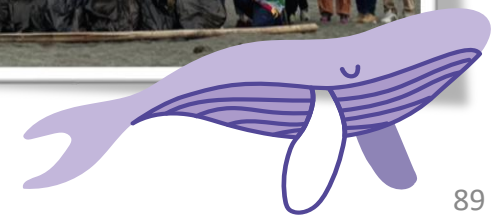


守護海洋-生達淨灘活動

為將生物多樣性保育理念落實於企業文化與員工行動中，本公司積極推動環境教育及生態保育活動。因台灣四面環海，海洋孕育豐富的生態資源，也是維繫環境永續的重要生命系統。為響應海洋保育及生物多樣性保護，生達員工發起「海好有你，守護海洋」淨灘活動，並於2025年邁入第二年，共吸引73位同仁及眷屬參與，以實際行動展現守護海洋環境的承諾。

活動於2025年3月16日舉行，上午前往國立成功大學海洋生物暨鯨豚研究中心參與環境教育課程，透過專業講解深入了解鯨豚生態及其面臨的生存威脅，強化同仁對海洋生物保育及生物多樣性議題的認識；下午抵達台南安平觀夕平台進行淨灘活動，在542公尺的海岸共清理83.65公斤海洋廢棄物，有效減少海洋污染對生態環境的衝擊。

透過環境教育與實際行動的結合，不僅改善海岸環境品質，更將生物多樣性保育及海洋永續理念深植於員工日常生活中，鼓勵落實減塑、資源回收及綠色生活習慣，共同為維護自然生態與生物多樣性盡一份企業責任。未來將持續推動各項環境保護與生態保育措施，攜手員工及利害關係人共同實踐永續發展目標，為環境與社會創造長期價值。



目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

附錄一 GRI準則對照表

使用聲明 生達已參考GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間的内容

使用的GRI 1 GRI 1:基礎2021

GRI 準則	揭露項目	參考章節	頁次
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於生達	7、10
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	4
2-4	資訊重編		未發生
2-5	外部保證/確信	關於報告書	4
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	關於生達	7~10
2-7	員工	4.1 人才吸引與留任	60~71
2-8	非員工的工作者	4.1 人才吸引與留任	60~71
治理			
2-9	治理結構與組成	1.1 公司治理	19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理	20
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理	19~20
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 公司治理	19、23
2-13	衝擊管理的負責人	關於報告書	3
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	3
2-15	利益衝突	1.1 公司治理	23

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	參考章節	頁次
GRI 2：一般揭露 2021			
治理(續)			
2-16	溝通關鍵重大事件	重大主題分析	14
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理	21
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 公司治理	22
2-19	薪酬政策	1.1 公司治理	21~22
2-20	薪酬決定流程	1.1 公司治理	21~22
2-21	年度總薪酬比率	4.1 人才吸引與留任	65
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5
		關於生達	7
2-23	政策承諾	1.3 誠信經營	29
		1.5 供應商管理	33-34
		4.1 人才吸引與留任	60~61
2-24	納入政策承諾	1.3 誠信經營	31
		2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	38
		3.3 產品品質與責任	54
		4.2 人才培育與發展	72
		5.1 社會參與	83

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	參考章節	頁次
GRI 2：一般揭露 2021			
策略、政策與實務(續)			
		1.3 誠信經營	29
		2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	38
		3.3 產品品質與責任	54
		4.2 人才培育與發展	72
		5.1 社會參與	83
2-25	補救負面衝擊的程序		
2-26	尋求建議與提升疑慮的機制	1.3 誠信經營	29~31
2-27	法規遵循	1.4 法規遵循	32
2-28	公協會的會員資格	5.1 社會參與	88
利害關係人議和			
2-29	利害關係人議和方針	利害關係人議和	11~13
2-30	團體協約	不適用：生達尚無工會組織，故並無簽訂團體協約，但有依法成立勞資會議，每季召開一次。	

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

重大主題

GRI 準則	揭露項目	參考章節	頁次
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	重大主題分析	14
3-2	重大主題列表	重大主題分析	15
GRI 準則	揭露項目	參考章節	頁次
1. 誠信經營			
3-3	重大主題管理	1.3 誠信經營	29
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.3 誠信經營	31
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3 誠信經營	31
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.3 誠信經營	31
2. 溫排、氣候變遷因應與能源管理			
3-3	重大主題管理	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	38
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	39-42
302-1	組織內部的能源消耗量	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	43
302-3	能源密集度	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	43
302-4	減少能源消耗	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	43
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	44~46
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	44~46
305-4	溫室氣體排放密集度	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	44~46
305-5	溫室氣體排放減量	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	44~46
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	2.1 溫排、氣候變遷與因應與能源管理	44~46

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	參考章節	頁次
3. 產品品質與責任			
3-3	重大主題管理	3.3 產品品質與責任	54
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 顧客健康與安全	51
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		未發生
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.3 產品品質與責任	55
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件		未發生
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		未發生
4. 人才培育與發展			
3-3	重大主題管理	4.2 人才培育與發展	72
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育與發展	73
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 人才培育與發展	80
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.2 人才培育與發展	73
5. 社會參與			
3-3	重大主題管理	5.1 社會參與	83
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.1 社會參與	84~89
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		未發生

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

一般主題

揭露項目		參考章節	頁次
1.公司治理			
2-9	治理結構與組成	1.1 公司治理	19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理	20
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理	19~20
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 公司治理	19、23
2-13	衝擊管理的負責人	關於報告書	3
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	3
2-15	利益衝突	1.1 公司治理	23
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理	21
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 公司治理	22
2-19	薪酬政策	1.1 公司治理	21~22
2-20	薪酬決定流程	1.1 公司治理	21~22
2-21	年度總薪酬比率	4.1 人才吸引與留任	65
2.營運績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	24
		4.1 人才吸引與留任	65
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	1.2 營運績效	28
3.法規遵循			
2-27	法規遵循	1.4 法規遵循	32
4.供應商管理			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1.5 供應商管理	34
308-1	使用環境標準篩選新供應商	1.5 供應商管理	34
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	1.5 供應商管理	35~36
414-1	新供應商使用社會準則篩選	1.5 供應商管理	34

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	參考章節	頁次
5.水資源管理			
303-1	共享水資源之相互影響	2.2 水資源管理	47
303-2	與排水相關衝擊的管理	2.2 水資源管理	47
303-3	取水量	2.2 水資源管理	47
303-5	耗水量	2.2 水資源管理	47
6.廢棄物管理			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.3 廢棄物管理	48~49
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.3 廢棄物管理	48~49
306-3	廢棄物的產生	2.3 廢棄物管理	48~49
306-4	廢棄物的處置移轉	2.3 廢棄物管理	48~49
306-5	廢棄物的直接處置	2.3 廢棄物管理	48~49
7.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	3.1 顧客健康與安全	54
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 顧客健康與安全	未發生
8.客戶關係管理			
自訂主題		3.2 客戶關係管理	52~53
9.創新研發			
自訂主題		3.4 創新研發	56
10.藥物近用			
自訂主題		3.5 藥物近用	58

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	參考章節	頁次
11.人才吸引與留任			
401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才吸引與留任	63
401-2	提供給全職員工的福利	4.1 人才吸引與留任	66
401-3	育嬰假	4.1 人才吸引與留任	65
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 人才吸引與留任	64
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人才吸引與留任	62
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 人才吸引與留任	60
12.職業健康與安全			
403-1	職業安全衛生管理系統	4.3 職業健康與安全	74
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.3 職業健康與安全	75
403-3	職業健康服務	4.3 職業健康與安全	79-80
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3 職業健康與安全	79-80
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 職業健康與安全	76
403-6	工作者健康促進	4.3 職業健康與安全	79-80
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	4.3 職業健康與安全	79-80
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 職業健康與安全	74
403-9	職業傷害	4.3 職業健康與安全	76
403-10	職業病	4.3 職業健康與安全	79

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

附錄二 SASB 永續會計準則索引

編號	會計指標	類別	揭露事項
1.臨床試驗參與者之安全			
HC-BP-210a.1	對確保於臨床試驗中品質及病患安全之管理流程之討論，按區域別	討論及分析	本公司執行新藥臨床試驗時，均遵循GCP及SOP驗標準作業程序辦理。所有試驗於執行前均完成風險效益評估試驗計畫書制定，並取得TFDA及人體試驗委員會（IRB）核准；受試者須完成知情同意程序後始得參與試驗。試驗期間依計畫書持續進行安全性監測及不良事件追蹤，對嚴重不良事件依相關法規即時通報及處置。試驗結束後完成報告並送主管機關及IRB備查，相關文件依法保存，以確保臨床試驗品質、受試者安全及資料完整性。
HC-BP-210a.2	導致個體自願補救或個體受監管或行政處分處置之與臨床試驗管理及藥品安全監視有關之檢查次數	量化	無此情事。
HC-BP-210a.3	與在開發中國家之臨床試驗相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	無此情事。
2.藥品可及性			
HC-BP-240a.1	針對由藥品可及性指數所定義之重點疾病 及重點國家促進醫療保健產品可及性之行動及倡議之描述	討論及分析	本公司秉持「可負擔、可取得及正確使用」之藥物近用理念，致力降低病患取得藥品之障礙。本公司透過提供療效與原廠藥相當且價格較具可負擔性的學名藥，協助提升藥品可近性。產品並外銷至東南亞、葉門及模里西斯等地區，透過在地據點及經銷網絡提升藥品供應能力此外，公司持續支持偏鄉及醫療資源不足地區之醫療服務，協助病患取得正確用藥資訊，以落實藥物近用與健康照護之目標。
HC-BP-240a.2	列於世界衛生組織藥品預審計畫(PQP)之預審藥品清單中之個體產品清單	討論及分析	目前產品主要深耕台灣與特定區域市場，2025年度無列入WHO PQP預審藥品清單之產品。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

編號	會計指標	類別	揭露事項
3.可負擔性與訂價			
HC-BP-240b.2	與前一報導期間相比，產品組合之加權平均牌價及加權平均淨價之變動百分比	量化	牌價: 不適用，台灣藥品約九成為健保藥，牌價主要依健保支付價格調整。 淨價: -4.67%
HC-BP-240b.3	與前一報導期間相比，漲幅最大產品之牌價及淨價之變動百分比	量化	牌價: 不適用，台灣藥品約九成為健保藥，牌價主要依健保支付價格調整。 淨價: 35.64%
4.藥品安全			
HC-BP-250a.1	列於公共醫療產品安全或不良事件警示資料庫中之產品	討論及分析	無此情事。
HC-BP-250a.2	與產品相關之死亡人數	量化	無此情事。
HC-BP-250a.3	公布召回之次數	量化	無此情事。
HC-BP-250a.3	召回之單位總數量	量化	無此情事。
HC-BP-250a.4	因收回、再利用或處置而接受之產品總重量	量化	無此情事。
HC-BP-250a.5	為因應違反優良製造規範(GMP)或同等標準所採取之執法行動次數，按類型	量化	無此情事。
5.偽藥			
HC-BP-260a.1	用以維持於整個供應鏈中產品可追溯性及防止假冒之方法及技術之描述	討論及分析	對於產品設計，於產品外觀會有產品代號、包裝印有批號、黏貼防偽標籤、防偽啟封標籤及打印序列號碼，銷貨時並蓋上客戶編號以利追蹤。
HC-BP-260a.2	對警示客戶及商業夥伴與假冒產品相關之潛在或已知風險之流程之討論	討論及分析	持續加強用藥安全說明，提供防偽辨識特徵說明書；並提供打擊偽藥免費服務電話。
HC-BP-260a.3	與假冒產品有關導致取締、扣押、拘提或提起刑事指控之行動次數	量化	無此情事。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

編號	會計指標	類別	揭露事項
6.倫理行銷			
HC-BP-270a.1	與不實行銷宣稱有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	無此情事。
HC-BP-270a.2	就產品之仿單核准適應症外使用之行銷所作之倫理規範之描述	討論及分析	本公司重視藥品行銷之合規性與倫理原則，所有產品推廣活動均以主管機關核准之仿單內容為依據，僅就核准適應症、用法用量及安全性資訊進行溝通與說明，不推廣未經核准之適應症用途。公司透過內部教育訓練及管理機制，要求業務人員遵循相關法規及專業倫理，確保醫療專業人員取得之產品資訊正確、客觀且完整，以保障病患權益及用藥安全。
7.員工招募、發展與留任			
HC-BP-330a.1	對科學家及研究與發展員工之人才招募與留任所作之努力之討論	討論與分析	本公司重視研發人才之招募與留任，透過完善的薪酬福利制度，提升員工向心力與留任意願，並持續營造多元、平等及友善的工作環境。同時積極延攬生物醫藥領域專業研發人才，並與大專院校維持良好合作關係，推動產學合作與人才培育，吸引優秀研發人才投入。
HC-BP-330a.2	(1)高階管理階層及經理人之自願離職率&非自願離職率 (2)中階經理人之自願離職率&非自願離職率 (3)專業人員之自願離職率&非自願離職率 (4)所有其他員工之自願離職率&非自願離職率	量化	詳見 p.64 各職級員工離職人數及離職率
8.供應鏈管理			
HC-BP-430a.1	為供應鏈之誠信及原料之真偽參與Rx-360國際製藥供應鏈聯盟查核計畫或同等第三方查核計畫之個體之場所之百分比	量化	未參與 Rx-360 組織，但每年定期 進行供應商審查，以確保供應鏈品質及藥品成分的來源無疑。
HC-BP-430a.1	為供應鏈之誠信及原料之真偽參與Rx-360國際製藥供應鏈聯盟查核計畫或同等第三方查核計畫之一階供應商場所之百分比	量化	

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

編號	會計指標	類別	揭露事項
9.商業倫理			
HC-BP-510a.1	與貪瀆及賄賂有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	無此情事。
HC-BP-510a.2	就與醫療保健專業人員之互動所作之倫理規範之描述	討論及分析	本公司與醫療保健專業人員之互動，均遵循法令規範、本公司誠信經營守則及道德行為準則辦理，確保學術會議、教育訓練、產品說明及其他交流活動之專業性、透明性與適當性。公司禁止任何形式之不當利益輸送或可能影響醫療專業判斷之行為，並要求業務人員提供正確且符合主管機關核准內容之產品資訊，以維護病患權益及醫療專業倫理。
10.活動指標			
HC-BP-000.A	已治療病患人數	量化	不適用。本公司主要產品透過醫療院所、藥局及通路端提供，並非直接提供醫療診療服務，亦未直接蒐集或持有終端病患治療人數資料，故本指標不適用。
HC-BP-000.B	於組合中及研究及發展(第1至3期)中之藥品數量	量化	發展第1期有11個專案正在進行中。

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

附錄三 查證聲明書

本公司通過資誠普華綠色科技有限公司之第三方查證，下圖為溫室氣體查證聲明書

 查證意見編號：260G028PC
版次：01

溫室氣體查證意見
INDEPENDENT VERIFICATION OPINION

此致：
生達化學製藥股份有限公司
臺南市新營區土庫里土庫 6-20 號

資誠普華綠色科技有限公司(以下簡稱:資誠普華綠色科技)已完成對生達化學製藥股份有限公司之溫室氣體聲明進行獨立第三方查證，該溫室氣體聲明所涵蓋之報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

管理階層責任
生達化學製藥股份有限公司的管理階層負責依據 The Greenhouse Gas Protocol: Corporate Accounting and Reporting Standard《溫室氣體盤查核算指南-企業會計與報告標準》編製溫室氣體聲明。此責任包括設計、導入及維持與溫室氣體聲明編製相關之內部控制制度，以合理確保該聲明不致因舞弊或錯誤而產生重大不實表達。

資誠普華綠色科技責任
資誠普華綠色科技之責任係依其所執行之查證程序，對溫室氣體聲明表達獨立之查證結論。本次查證係依據 ISO 14064-3:2019《溫室氣體—第3部：溫室氣體聲明之查證與確認指引之規範》進行，該國際標準要求查證人員遵循相關職業道德規範並規劃及執行查證工作，以取得相當且適切之查證證據，於約定之保證等級下確保溫室氣體聲明不存在重大不實表達。

組織邊界
本溫室氣體聲明之組織邊界涵蓋生達化學製藥股份有限公司於其具備營運控制權之實體及其營運活動，包括生達化學製藥股份有限公司及生達化學製藥股份有限公司(二廠)。
本溫室氣體聲明並涵蓋上述營運控制範圍，相關組織邊界之定義及涵蓋範圍，已詳載於該集團之溫室氣體盤查報告中。

保證等級
範疇一、二：合理保證等級；範疇三：有限保證等級

實質性門檻
本次查證採用實質性門檻為總排放量之 5%(公噸二氧化碳當量)，以評估錯誤或遺漏是否可能影響預期使用者之判斷。

資誠普華綠色科技有限公司 PwC Business Advisory Services Taiwan Ltd.
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 26 樓
26F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw

Ver.: 2026/04/20, (p.1/4)

 查證意見編號：260G028PC
版次：01

查證程序與方法
查證作業綜合使用數據與管制測試方法，證據蒐集程序包括但不限於：

- 現場訪視以進行以下：
 - 確認盤查資料完整性；
 - 訪談現場人員以確認操作行為與標準操作程序；
 - 確認現場紀錄之管制存取；
- 取樣確認用於計算的電力、燃料與營運活動紀錄等來源數據之正確性；
- 驗算排放量；
- 分析營運活動與能源消耗關係。

查證作業期間檢查的數據為歷史性資料。

查證之排放量
單位：公噸二氧化碳當量

公司別	範疇一	範疇二		範疇三
		地理基礎	市場基礎	
生達化學製藥股份有限公司	756.4421	2,260.2216	2,260.2216	729.7953
生達化學製藥股份有限公司(二廠)	1,131.7906	4,614.4489	4,614.4489	1,500.0449

*人為生物源二氧化碳排放量：0.0000 公噸二氧化碳

查證結論
依據資誠普華綠色科技有限公司所執行之查證程序與取得之查證證據：
就生達化學製藥股份有限公司溫室氣體聲明中之溫室氣體直接排放(範疇一)及能源間接溫室氣體排放(範疇二)，我們認為已依據《The Greenhouse Gas Protocol: Corporate Accounting and Reporting Standard》妥適編製，並無重大不實表達，於合理保證程度下符合本次查證之約定。
另就其他間接溫室氣體排放(範疇三)，基於有限保證所執行之查證程序，我們未發現任何事項足以使我們相信該等資訊存在重大不實表達且未依據前述標準編製。

總經理：李東哲
初版發行日期：2026/06/16

主導查證員：伍顯安
版次(發行日期)：2026/06/16

資誠普華綠色科技有限公司 PwC Business Advisory Services Taiwan Ltd.
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 26 樓
26F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw

Ver.: 2026/04/20, (p.2/4)

目錄

關於報告書

經營者的話

近3年實績與貢獻

關於生達

利害關係人議和

重大主題分析

01 營運與治理

02 淨零排放 永續發展

03 產品創新與客戶安全

04 員工關係

05 社會關懷與參與

附錄

附錄一 GRI準則對照表

附錄二 SASB 永續會計準則索引

附錄三 查證聲明書

 查證意見編號：260Go28PC
版次：01

查證意見補充資訊
SUPPLEMENT OF VERIFICATION OPINION

查證範圍

- 查證據點地址：

據點名稱	地址
生達化學製藥股份有限公司	臺南市新營區土庫里土庫 6-20 號
生達化學製藥股份有限公司(二廠)	臺南市新營區土庫里開元路 154 號
- 查證協議：溫室氣體查證定書-企業會計與報告標準(The Greenhouse Gas Protocol: Corporate Accounting and Reporting Standard), ISO 14064-3:2019
- 查證排放量方法：營運控制
- 溫室氣體種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)
- 全球暖化潛勢(GWP)：引用 IPCC 2023 年第六次評估報告
- 輸入電力間接排放係數：經濟部能源局 2025 年公告之 2024 年電力排碳係數 0.474 公斤/度
- 溫室氣體報告書版次：2026/03/31, V1.
- 溫室氣體查證清冊版次：2026/03/31, V1.

寶誠育華綠色科技有限公司 PwC Business Advisory Services Taiwan Ltd.
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 26 樓
26F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw

Ver.: 2026/04/20, (p.3/4)

 查證意見編號：260Go28PC
版次：01

查證之溫室氣體排放及移除量資訊：

單位：公噸二氧化碳當量

範疇一：直接溫室氣體排放 1,888.2327

固定燃燒	1,204.9391
移動燃燒	22.9227
製程排放	0.0000
逸散排放	660.3709

範疇二：能源間接溫室氣體排放 6,874.6705

地理基礎	6,874.6705
市場基礎	6,874.6705

範疇三：其他間接溫室氣體排放 2,229.8402

1. 購買產品及服務	未揭露
2. 資本貨物	未揭露
3. 燃料與能源相關活動	1,952.2742
4. 上游原料運輸及配送	未揭露
5. 營運產生廢棄物	61.6055
6. 商務旅行	未揭露
7. 員工通勤	215.9605
8. 上游租賃資產	未揭露
9. 下游產品運輸及配送	未揭露
10. 售出產品加工	未揭露
11. 售出產品使用	未揭露
12. 售出產品之最終處置	未揭露
13. 下游租賃資產	未揭露
14. 特許經營	未揭露
15. 投資	未揭露

查證作業現場訪視日期：2026 年 4 月 21 至 23 日、28 日

查證團隊：

主導查證員：伍顯安
查證員：彭立德

免責聲明

本查證意見，包括本文件所表達之意見，僅為根據與生達化學製藥股份有限公司雙方之查證協議提供。寶誠育華綠色科技有限公司(PwC Business Advisory Services Taiwan Ltd.)同意生達化學製藥股份有限公司將此查證意見提供與使用者以說明溫室氣體排放資訊，但不承擔任何一方式使用本意見為決策之任何責任。本查證意見及附件內容可能包含屬於生達化學製藥股份有限公司之機密資訊，未經生達化學製藥股份有限公司書面同意，其他個人、團體或公司禁止自行複製或發行。寶誠育華綠色科技有限公司(PwC Business Advisory Services Taiwan Ltd.)與生達化學製藥股份有限公司無財務投資之關係，符合利益衝突迴避之要求。

寶誠育華綠色科技有限公司 PwC Business Advisory Services Taiwan Ltd.
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 26 樓
26F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw

Ver.: 2026/04/20, (p.4/4)



生達化學製藥股份有限公司

www.standard.com.tw

+ 886 6-6361516

台南市新營區開元路154號