

SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD.

生泰合成工業股份有限公司



生泰 2024 ESG 永續報告書

Sustainability Report 2024



關於本報告書	1
董事長的話	2
2024 永續關鍵績效	3

1 永續溝通價值	4
1.1 認識生泰	5
1.2 產品與服務	8
1.3 利害人關係溝通	11
1.4 重大主題鑑別分析	14

2 精誠治理經營	19
2.1 治理組織	21
2.2 營運績效	37
2.3 法規遵循	39
2.4 風險管理	45

3 品質信賴服務	47
3.1 供應鏈管理	48
3.2 產品品質安全	50
3.3 客戶關係服務	53
3.4 資通安全管理	55

4 環境永續保護	56
4.1 氣候變遷調適辦法	58
4.2 溫室氣體管理	60
4.3 水資源管理	62
4.4 能源管理	64
4.5 廢棄物管理	67

5 共融社會投入	69
5.1 員工概況關係	74
5.2 薪酬福利措施	80
5.3 人才發展訓練	85
5.4 健康安全職場	90
5.5 實踐社會關懷	101

附錄	102
附錄一：GRI 永續性報導準則對照表	103
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	112
附錄三：永續揭露指標 - 化學工業	117
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	119

關於本報告書

本報告書為生泰合成工業股份有限公司（以下簡稱為生泰、生泰合成、本公司、我們）所發行之第四本永續報告書，公司秉持誠信經營、力求穩健成長之目標，藉由報告書之發行，生泰向所有利害關係人呈現社會責任之具體實踐與成果，並落實永續經營發展的努力與承諾。

報告邊界範疇

本報告書揭露資訊內容涵蓋生泰於 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間，所揭露之數據資訊範疇、發行頻率與財務報導一致。內容涵蓋環境、社會、公司治理等三面向之各項績效數據。為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後。本報告書中財務數據來源主要採用資誠聯合會計師事務所簽證後之公開財務報告，以新臺幣為計算單位，有關溫室氣體排放及減量數據則依 ISO 14064-1 標準，並經臺灣衛理國際品保驗證股份有限公司所查證後之結果，部份統計數據皆引用自年報，政府機關及相關網站公開資訊。本報告書內容邊界為本公司位於臺灣臺南市新營區之唯一據點，報告期間本公司之規模、所有權業務及供應鏈尚未有重大變化，故無資訊重編事項發生。

編輯原則

本報告書內容架構係依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公佈之永續性報導準則（GRI Standards）作為編撰原則，揭露方向亦符合臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、SASB 永續會計準則、TCFD 氣候相關財務揭露等規範，並針對重大永續主題回應各項管理方針與投入情形，確保報告書內容聚焦於重大主題，向利害關係人報告生泰各項主題的策略活動以及執行成果，本報告書所對應 GRI 之相關準則，請參閱附錄。（合併財務報表或公開紀錄的財務資訊，與本報告書報導之實體並無不同）。本報告書目前尚未委由第三方進行查證確信。將來若有此需求時將會經由第三方機構做外部查證。為確保報告書中所有財務、環境和社會方面的資訊和數據的準確性，本公司將透過嚴謹的程序進行內部審查。本公司亦建立永續報告書編制及確信之作業程序，

報告書發行

本公司每年定期發行「永續報告書」。

- 上一版本發行時間：2024 年 8 月。
- 現行版本發行時間：2025 年 8 月。
- 下一版本發行時間：預計 2026 年 8 月。

意見回饋

報告書公開於生泰官網之企業 ESG 相關資訊中，若您對本報告書內容有任何意見或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡方式：

- 聯絡人：稽核室
- 信箱：cy.chang@syn-tech.com.tw
- 電話：+886-6-636-2121 ext.209
- 傳真：+886-6-635-1165
- 地址：臺灣 73055 臺南市新營區開元路 168 號
- 官網：<https://www.syn-tech.tw>

並納入內部控制制度，且已納入 2025 年稽核計畫，2025 年將依計畫執行稽核。本報告書之資料及數據係由公司各部門與各廠區提供，由永續報告書編製小組彙整編輯，經永續發展委員會各推動中心主管複核修訂，再循行政程序送總經理與董事長核閱及呈報至董事會討論後定稿出版。

董事長的話

生泰公司創立於 1982 年，為專業西藥藥品原料藥製造廠，而原料藥為新藥發展之根基，歐、美、日先進及開發中國家如中國、印度，皆非常重視此產業；尤其中國、印度，近十餘年來傾全力發展，已於國際製藥領域中居重要地位，2020 年 COVID-19 冠狀病毒流行，印度政府因而管制部份藥品出口，造成國際性藥品原料藥缺料，原料藥藥品之重要即為明證。公司於 2021 年 5 月 20 日發生重大意外火災，損毀 C、D、E、F 廠，在全體員工協力合作及現金增資配合之下，已於 2023 年先後完成 D 廠、S 廠、C 廠重建工程並獲 TFDA 查廠通過，T 廠動物用藥廠於 2023 年 3 月份接受農委會查廠通過，而 E 及 F 廠也於 2024 年第一季接受查廠，並通過 GMP/GDP 查廠，至此，所有廠房、設施、設備皆 PIC/S GMP。爾後會以更嚴謹態度，務求產品品質保證，安全第一且兼顧環保之政策，2024 年公司營業額較 2023 年成長約 13%，於此感謝全體員工堅守崗位、全力以赴之精神表達最誠摯謝意，並竭誠感謝各位股東女士、先生們對公司鼎力支持與愛護。

環顧我國原料藥工業發展歷史雖然短暫，然而經過幾十年來之積極研發製藥合成技術已展現相當實力，無論藥品製造技術及品質皆為先進國家所肯定並採用。公司已能產製逾百種以上之原料藥，其中局部麻醉劑、心血管藥物、泌尿系統藥物甚至外用藥物等類產品。早期以內銷為主，逐漸轉型外銷，很辛苦地從國內拓展至東南亞、歐、美，最近 10 幾年來積極努力開發日本市場，終於逐漸展現營運績效。目前中國大陸市場藥品市場已躍升世界第二大且原料藥已採用 DMF 制度，正是公司發展大陸之時機，因此已積極規畫拓展，基於長遠發展，已跨入特殊賦形劑及動物用原料藥領域，期待營運再創另一波較大幅度之成長。

本著毋忘初衷，奮發不懈之精神，歷經衛生福利部 TFDA、美國 USFDA、日本 PMDA、歐盟 EDQM、韓國 MFDS、澳洲 TGA 等，嚴格查廠；此外歐美日各先進大廠蒞臨查廠皆獲得通過，從而採用公司產品，為求顧及品質、環境及安全之管理，公司經國際認證機構 EAQA 評鑑通過 ISO9001、ISO14001 以及 ISO45001 之國際認證，並與學術機構展開研究新藥，開發特色產品提升國際競爭力，今後仍將持續經由管理合理化，除生產人用原料藥，已延伸至賦形劑及動物用原料藥，期待創造更大效益造福人群，庶幾不致辜負各位股東對公司發展的殷切期望。



生泰合成工業股份有限公司 董事長

新振明

2024 永續關鍵績效

E 環境面
➢ 完成溫室氣體盤查及通過第三方查證，溫室氣體排放量合計 10,427.6756 公噸 CO ₂ e。
➢ 廢水處理冷卻設施導入自動溫控系統，耗電量減少 68.62GJ。
➢ 2024 年太陽能板供電共計 25,924 度，台電收購價格為 6.4813 元/度。太陽能板電力並無使用在公司用電(用量)，總計回售 168,021 元光電費用給台電。
➢ 每年持續響應節能減碳並採購具備環保標章或節能減碳標章的產品，2024 年購入節能變頻空調冷氣 10 台，皆具有節能標章證明。
➢ 環保費用共投入 98,481 仟元，相較 2023 年 98,404 仟元增加約 0.08%。
S 社會面
➢ 召開 4 次勞資會議、12 次月會及 424 班次內/外部教育訓練。
➢ 職涯訓練共計 13,125 人次，訓練總時數為 12,907 小時。
➢ 環安衛訓練共計 3,110 人次，訓練總時數為 3,836 小時。
➢ 無發生任何客戶之資訊洩漏、失竊或遺失等事件。
➢ 無發生任何違反人權或勞資糾紛申訴事件。
➢ 無因工作造成職業病之案例，亦無因公傷死亡之事故發生。
➢ 無發生承攬商施工違規及糾正、事故傷害之事件。
➢ 巡檢次數共計 275 次，持續監控公司周圍鄰里環境安全。
➢ 持續贊助當地社區及社會相關公益活動，2024 年贊助共計 576,000 元。
G 公司治理面
➢ 董事會議共召開 6 次，董事出席率 100%。
➢ 通過 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之第三方驗證並取得續評認證。
➢ 2024 年有 100% 產品符合 PIC/S GMP 標準。
➢ 2024 年度營業收入淨額達 125,766.5 萬元，相較 2023 年成長 12.83%，淨利增加 56.68%。
➢ 研發費用支出為 4,250.8 萬元，相較 2023 年成長 12.14%。
➢ 2024 年研發部完成技術開發 4 件，新產品登記 2 件，取得證照 1 件，其績效 78%。
➢ 無因貪腐和賄賂相關的法律訴訟造成的財務損失。
➢ 無任何違反誠信道德行為或貪腐相關舉報事件。

1 永續溝通價值

1.1 認識生泰

1.2 產品與服務

1.3 利害關係人溝通

1.4 重大主題鑑別分析



1.1 認識生泰

生泰提供專業人用藥品原料藥之研發、製造及銷售服務，運用有機合成的技術已能產製逾百種以上之原料藥，產品銷售遍及歐、美、亞、非洲、澳洲及臺灣本地等地區，並與歐、美、日等世界級大廠進行技術合作與移轉，建立長期緊密合作關係。本公司經營迄今，已陸續通過臺、美、日、韓、匈牙利、墨西哥官方及歐、美、日等先進大廠稽核認可，並通過「艾法諾國際 (AFNOR ASIA)」，取得 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業衛生安全管理系統認證，以維持產品品質、環境及安全之管理。

長期以來，公司團隊秉持「精誠務實、創新發展」之經營理念，自研發階段開始，即依循既定程序及作業規範實施全面品質管制，製造符合最先進 PIC/S GMP 標準的優良原料藥，及時提供客戶高品質的產品與服務。

● 公司外觀照片



● 公司基本資料

公司名稱	生泰合成工業股份有限公司
英文名稱	SYN-TECH CHEM.&PHARM.CO.,LTD.
產業類別	上櫃生技醫療業
股票代號	1777
設立時間	1982 年 11 月 9 日
董事長	蕭振明
總經理	洪俊誠
公司地址	臺灣 臺南市新營區開元路 168 號
員工人數	223 人
客戶類型	貿易商、製劑廠
銷售市場	亞洲(含臺灣本地)、歐洲、美洲、非洲、澳洲
主要經營業務	西藥、動物用藥、食品添加物、化妝品之製造加工及販賣業務、國際貿易業。
資本額	新台幣 445,917,130 元

● 外部組織參與

生泰經由參與產業公協會或組織可助於公司獲得更多資訊，包括產業界營運趨勢發展、法規政策影響力、技術研發交流探討、業務合作機會等，進而提升企業品牌形象與聲譽。下表為本公司參與地方產業公協會及組織情形：

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
臺灣製藥工業同業工會	常務顧問/團體會員
臺灣製藥工業同業工會-原料藥經營發展委員會	委員
臺灣製藥工業同業工會-國際事務委員會	委員
臺灣製藥工業同業工會-原料藥委員會	委員
社團法人中華無菌製劑協會	常務監事/團體會員
中華民國製藥發展協會	團體會員
社團法人中華民國學名藥協會	理 / 監事/團體會員
台南縣進出口商業同業公會	團體會員
台灣藥學會	團體會員
磐石獎聯誼會	團體會員
財團法人醫藥工業技術發展中心	顧問/團體會員
衛生福利部食品藥物管理署	中華藥典編輯委員
社團法人中華民國全國中小企業總會	團體會員
台灣區動物用醫藥保健工業同業公會	團體會員
台灣生物產業發展協會	團體會員

● 股東結構

生泰的股東結構是由金融機構、其他法人、個人、外國機構及外國人所組成，其持股比例分別為 0.35%、48.19%、49.16%、及 2.30%。股東結構的持股情況至 2025 年 3 月 30 日截止資料如下：

股東結構		
截止日期：2025-03-30		
股東	持股股數	持股比例
金融機構	155,000	0.35
其他法人	21,489,106	48.19
個人	21,921,555	49.16
外國機構及外國人	1,026,052	2.30

● 公司外觀照片



● 公會證書及資格公文



● 公司建築物照片



1.2 產品與服務

原料藥 (API, Active pharmaceutical Ingredients) 之生產方式依其來源而有所不同，主要可由天然物萃取純化、有機合成或微生物發酵等方法進行製備。生泰具有專業之原料藥製程開發能力，以良好品質與穩定供應之原料藥生產為目標。原料藥的品質是優良製劑產品的重要關鍵。

因此，研究開發品質優良且可以穩定生產的原料藥製程，是研究開發部門的首要任務。我們從實驗室研究開發，將化學原料或中間體利用有機合成之方式設計製程，再逐步放大到大型反應槽進行生產製造，不僅要確保原料藥產品符合 GMP 品質規範，還要達到製程安全及穩定供貨之量產目標。下游的製劑廠將生泰的產品依處方調配，與不同療效之原料藥或賦形劑混合，製成具醫療用途之藥品，提供給有醫療需求的社會大眾。

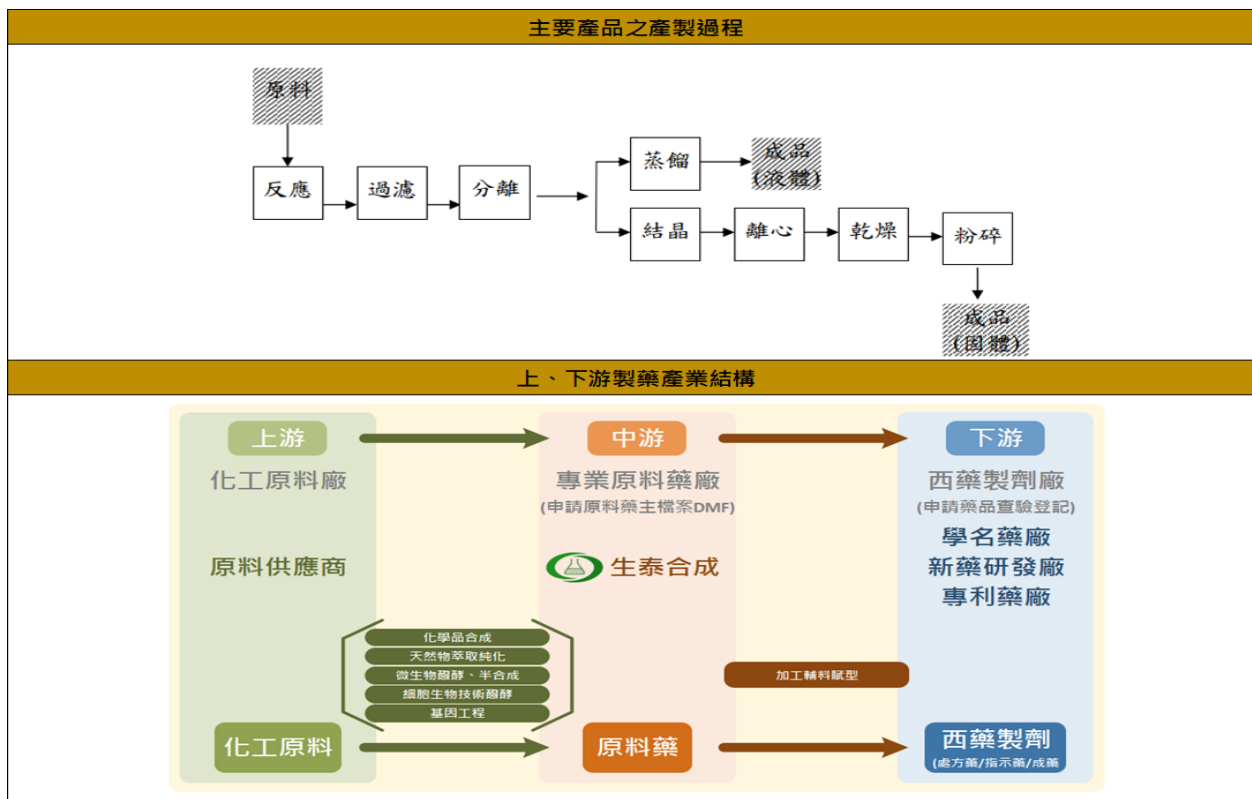
目前市面上許多藥品的原料藥都是生泰的產品，我們也透過與國內產業機構(包含怡發科技股份有限公司主要經營項目為中西藥、動物用藥、精密化學材料、化妝品之製造、批發、零售及醫療器材設備製造與智慧財產權業)以及學術單位共同合作，提升研發、技術及生產等各項專業能力，進而成為生泰在國內外之競爭優勢。

● 主要營業服務範圍

項次	所營事業
1	飲料製造業。
2	食品添加物製造業。
3	未分類其他食品製造業。
4	西藥製造業。
5	動物用藥製造業。
6	化粧品製造業。
7	食品添加物批發業。
8	食品什貨批發業。
9	食品什貨、飲料零售業。
10	化粧品批發業。
11	化粧品零售業。
12	動物用藥品批發業。
13	國際貿易業。
14	特定專業區開發業。
15	飲料批發業。
16	動物用藥零售業。
17	食品添加物零售業。
18	除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務

本公司係採化學合成方式製造原料藥，化學合成方式可分為化學合成反應及物理性質處理二部分。目前產品組合總計 38 種原料藥，包含抗凝血 2 種、抗痙攣 1 種、止吐 2 種、抗青光眼 1 種、降血壓 2 種、消炎解熱止痛 2 種、偏頭痛 2 種、止癢 1 種、解痙 1 種、止咳 1 種、抗胃潰瘍 2 種、抗焦慮 2 種、過動症 1 種、攝護腺肥大 1 種、氣管擴張劑 1 種、解充血劑 1 種、降血糖 2 種、局部麻醉劑 1 種、肌肉鬆弛劑 5 種、神經保護 1 種、賦形劑 1 種、血管擴張劑 1 種。另有研發中 4 種原料藥，分別泌尿道平滑肌鬆弛劑、過動症藥物、糖尿病藥物、哮喘用藥。

● 主要產品之產製過程

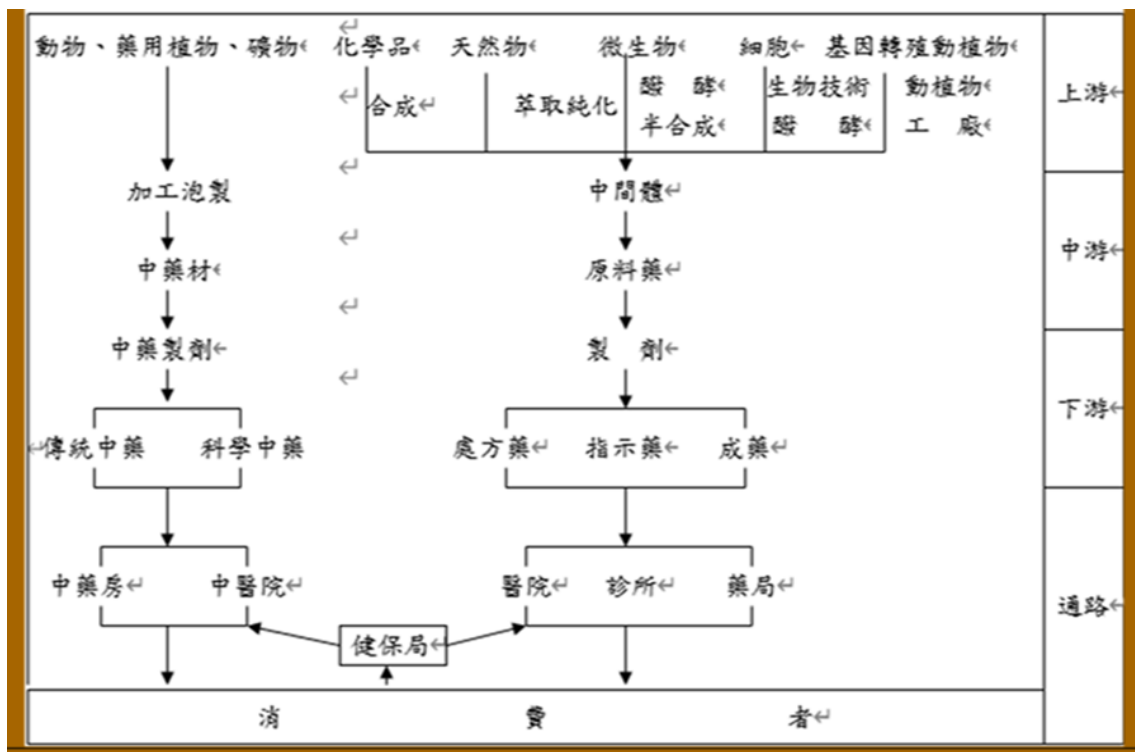


● 主要產品之重要功能或用途

主要產品	重要功能或用途
局部麻醉劑原料藥	應用於齒科及一般外科手術之浸潤、神經傳導阻斷及局部麻醉、硬膜麻醉、外用表面粘膜麻醉。
肌肉鬆弛劑原料藥	鬆弛運動所導致的肌肉扭傷或拉傷，使肌肉充分地休息與康復。打入人體，傳導肌肉收縮的神經受到麻痺，人隨之癱瘓，在麻醉科則是用在手術時使病人肌肉放鬆，有利手術之進行。
消炎解熱鎮痛劑原料藥	1.消炎：分為類固醇及非類固醇消炎藥，非類固醇消炎藥一般也有解熱鎮痛效果；臨床上使用的多為酸性消炎藥。 2.解熱鎮痛： (1)痛風症、神經炎、急慢性傷風感冒、五十肩、關節疼痛、腰痛。 (2)急性濕疹、前列腺炎、急性淋巴腺炎、急性咽喉炎、歐氏管閉塞症。 (3)外科手術後疼痛。
心臟血管劑原料藥	心臟血管藥物包括強心藥、抗心律失常藥、抗心絞痛藥、抗高血壓藥和周圍血管擴張藥等。依其作用分類有：鈣離子拮抗劑、β受體阻斷劑、血管擴張劑等，均有降低血壓的作用。
呼吸系統劑原料藥	呼吸系統藥物包括鎮咳劑、祛痰劑、痰液溶解劑、支氣管擴張劑如抗氣喘藥物、呼吸興奮劑等。
消化系統劑原料藥	消化系統藥物包括消化性潰瘍、抑制胃酸分泌及治療胃潰瘍。
中樞神經系統原料藥	中樞神經系統藥物包括鎮靜、安眠、情緒穩定劑、抗精神疾病、抗焦慮、抗憂鬱劑、抗驚厥劑、帕金森氏症、偏頭痛、中樞神經興奮劑等。
化學治療原料藥	止癢劑及殺菌劑功能並針對濕疹、皮膚炎群、單純性苔癬、放射線皮膚炎、日光皮膚炎、皮膚搔癢症、凍傷、乾癬、疥瘡及昆蟲刺傷友治療效果。
賦形劑	物質本身無藥性，在藥物製劑中加入以便能調製成所需劑型之成分的作用，如黏合劑、潤滑劑、矯味劑等原料。

本公司專注於原料藥的研發與製造，銷售市場遍及亞洲、歐洲、美洲及臺灣地區。憑藉優良的品質、穩定供貨與嚴謹的產品規範，銷售業績持續穩健成長，產品深獲國內外客戶肯定，帶動整體銷售表現。未來將持續以優質的產品服務市場，穩固既有市場基礎，繼續提升公司營運。

● 我國製藥產業結構



● 2024 年銷售狀況

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量/KG
心臟血管劑	歐洲、台灣	貿易商、製劑廠	5,935.47
肌肉鬆弛劑	亞洲、歐洲、台灣		246,082.156
局部麻醉劑	美洲、台灣		31,470.801
消炎解熱鎮痛劑	亞洲、美洲、台灣		2,005.50
呼吸系統劑	亞洲、台灣、其他		3,603.21
消化系統劑	亞洲、台灣		9,780.85
中樞神經系統劑			3,265.80
化學治療原料藥	亞洲、歐洲、台灣		49,251.102
賦型劑	歐洲、美洲、台灣		24,605.50
動物用藥	歐洲		1,324.36
其他	亞洲、歐洲、美洲、台灣、其他	1,691.93	

1.3 利害關係人溝通

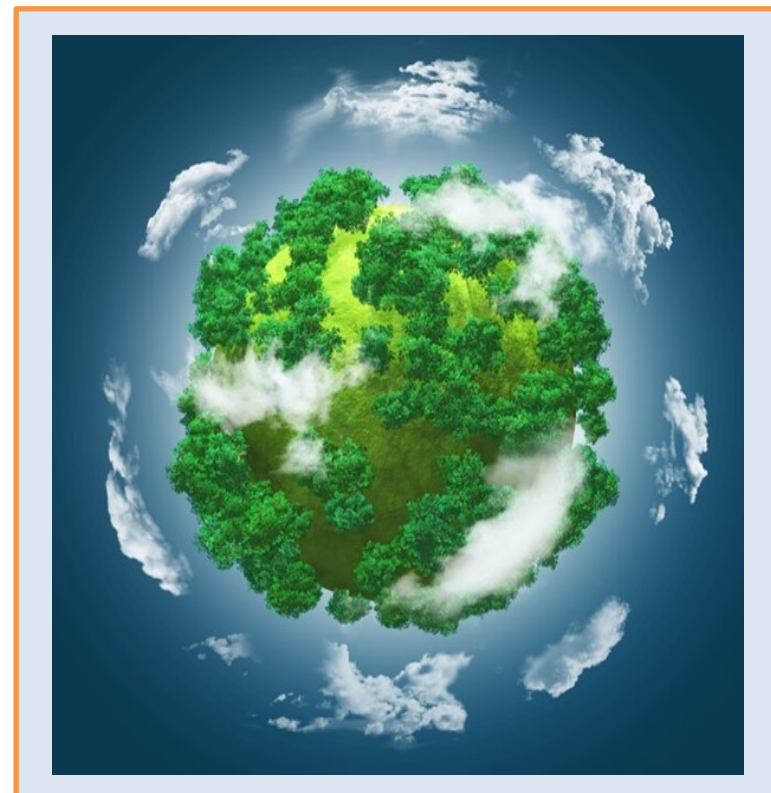
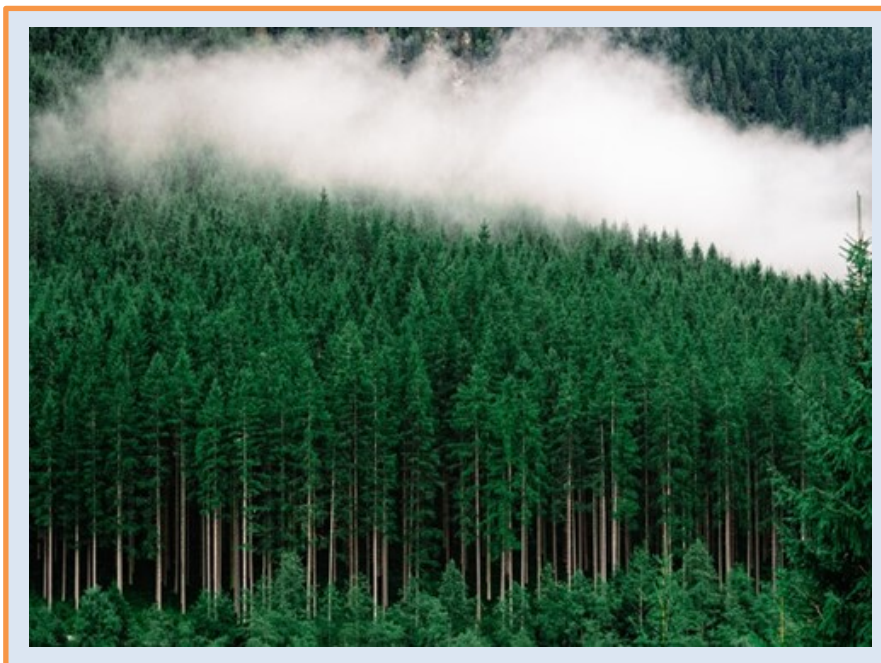
利害關係人係為對生泰產生影響或受生泰影響之內外部群體或組織、個人，生泰為追求永續發展，重視利害關係人之權益與意見，在日常營運中以各種方式與利害關係人保持互動，從中了解其關注議題，以持續提升企業社會責任績效與成果，獲得利害關係人的認同與信任。

本公司依循 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東/投資人、供應商、公協會、弱勢群體、金融機構、學術單位等，以及同業的利害關係人來進行鑑別。

2024 年之利害關係人，由永續發展委員會成員回顧討論 2023 年度之鑑別結果，並參考同業報告書中之利害關係人類型，透過外部專家與各部門主管召開內部會議，2024 年之利害關係人最終延續 2023 年之鑑別結果。

本公司經與外部學者、專家討論後優先列出 7 類利害關係人分別為：

1. 客戶
2. 政府機關
3. 投資人
4. 供應商
5. 商業夥伴(承攬商)
6. 員工
7. 當地社區



● 利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通目標	溝通情形與成效
客戶	生泰以重視客戶需求，滿足客戶期待為核心，持續提供客戶優質的產品及服務，期待透過製程穩定及產品品質提升，達成更高的客戶滿意度，攜手共創品牌價值。	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶滿意度調查 • 專案會議 • 客服、電子郵件往來 • 現場稽核 • 電話、電子書信 • 客戶拜訪 • 客戶怨訴處理 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年 • 不定期 • 不定期 • 不定期 • 即時 • 不定期 • 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 提升客戶服務品質 • 提升產品品質與責任 • 傳遞公司的核心價值 • 建立良好互動關係 • 知識分享 • 優化顧客關係管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 設有業務代表專線，提供客戶問題回覆服務。 • 不定期拜訪客戶或視訊會議，瞭解市場訊息與意見溝通。 • 客戶對產品與服務有怨訴提出時即時依管理程序處理解決客戶問題，達到客戶滿意。 • 定期進行客戶滿意度調查，並將未達標之項目，提出改善方案與建議。2024年完成1次客戶滿意度調查，客戶滿意度調查9.30，滿意程度維持高評分。 • 2024年完成41次客戶稽核/拜訪。
政府機關	恪遵政府機關規範是公司營運的基本原則，透過良好的雙向溝通取得政府機關的支持，共同努力促進製藥產業發展。	<ul style="list-style-type: none"> • 公文 • 主管機關稽查 • 說明會、研討會、公聽會、記者會 • 主管機關申報系統 • 公開資訊觀測站 • 電子郵件往來/傳真 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期 • 不定期 • 不定期 • 定期 • 依規定 • 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 加強法規遵循意識 • 提升污染防治能力與知識 • 建立良好互動管道 • 知識分享 	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年出席50場次參與政府修正草案說明會、相關法規管理座談會及宣導會。 • 空、水、廢、毒及職業災害相關專責人員依規定每月定期上網申報。 • 2024年與政府進行878次公文來往（收到521份公文；發函357份公文） • 2024年完成4次官方稽核。
股東/投資人	股東及投資人長期的財務支持與信賴，是生泰穩健成長與發展的重要力量，理應公平取得生泰重大資訊，並由經營團隊持續以負責任的態度發展商業契機，持續創造營運佳績實現實質利益，強化資金提供者信心。	<ul style="list-style-type: none"> • 股東會 • 年報/財報 • 法人說明會 • 公司發言人/代理發言人 • 官網/公開資訊觀測站 • ESG永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年 • 每年/每季 • 每年 • 即時 • 不定期 • 每年 	<ul style="list-style-type: none"> • 強化誠信經營意識 • 加強法規遵循意識 • 提升營運績效 • 強化投資人信心 • 適時更新公司最新訊息 • 傳遞公司的核心價值 • 建立良好互動關係 • 知識分享 	<ul style="list-style-type: none"> • 定期透過公開資訊觀測站及年報揭露生泰財務績效，並對營運狀況及資料進行分析檢討。 • 定期召開股東會議，向投資人說明營運績效。 • 2024年召開1次股東會議。 • 2024年召開2次法人說明會。 • 2024年召開6次董事會。
供應商	供應商為生泰重要的商業夥伴，隨著擴展全球營運，生泰與世界各地的供應商合作，能夠持續提供高品質的商品和服務，相互協力建構長期合作的共榮關係是生泰實踐供應鏈管理與企業永續發展的重要關鍵。	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商評比 • 客服、電子郵件往來 • 供應商會議 • 電話、電子書信 • 供應商問卷 • 實地查訪稽核 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年 • 不定期 • 每半年 • 不定期 • 不定期 • 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 傳遞公司的核心價值 • 加強供應鏈管理的運作 • 建立良好互動關係 • 加強法規遵循意識 • 知識分享 • 優化供應商等級評比 • 提升互信、互助、互動的精神 	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年完成241筆合格供應商年度評比。 • 2024年完成2次合格供應商訪廠年度稽核。 • 確保供應商符合生泰之品質規範，包括受委託實驗室，所提供予生泰與品質有關之製造生產活動的各項原物料、製造機器設備、分析儀器設備、運輸服務及其它品項等。

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通目標	溝通情形與成效
商業夥伴 (承攬商)	承攬商有特定領域的專業知識和技術，可以為公司提供所需的資源和服務。他們的專業能力可補足公司內部的不足，協助公司完成特定項目或任務。	<ul style="list-style-type: none"> 承攬商評比 工安規範宣導 客服、電子郵件往來 承攬商會議 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 不定期 不定期 每半年 	<ul style="list-style-type: none"> 傳遞公司的核心價值 建立良好互動關係 加強法規遵循意識 知識分享 優化承攬商等級評比 提升互信、互助、互動的精神 	<ul style="list-style-type: none"> 安排施工現場巡視及安全衛生教育訓練，以確保承攬商施工是否符合生泰安全規定。 2024年完成1場次承攬商施工安全衛生教育訓練企業社會責任政策宣導。 2024年完成652筆承攬商施工安全環境評比考核。 2024年舉行1次承攬商會議。
員工	員工是生泰最重要的資產，保障員工的工作權益，致力完善職業安全相關保護措施，提供員工安心的工作環境，並透過教育訓練協助員工持續精進成長，發揮其所能。	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見箱 部門早會 月會 勞資會議 職工福利委員會 教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 每日 每月 每季 不定期 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 強化員工培育與發展的計劃與知識分享 加強勞雇關係，強調人權平等 加強法規遵循意識與強化職場健康與安全 加強人才招聘與薪資福利及制度 傳遞公司的核心價值 建立良好互動關係 加強對公司的向心力 	<ul style="list-style-type: none"> 透過內部資訊公告，向同仁主動傳達生泰各項重要措施的執行狀況及營運策略。 秉持合理、公正及不歧視之原則，提供員工平等的雇用機會。 設立完善的福利及薪酬制度，給予員工合理的待遇及獎勵。 不定期提供教育訓練課程，精進人員專業技能。2024年舉辦424班次內/外部教育訓練。 2024年召開4次勞資會議、12次月會、3次職工福利委員會。
當地社區	與當地社區建立友好關係是生泰在營運上持續實踐的重點，生泰持續經營及深化與在地鄰里的互動關係與當地社區共同建立永續發展的基石。	<ul style="list-style-type: none"> 現場溝通 鄰里拜會 活動贊助 公益活動 電話專線(不定期) 利害關係人座談會(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 即時 不定期 不定期 不定期 不定期 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 加強法規遵循 提升污染防治能力與意識 提升地方經營與社會關懷 傳遞公司的核心價值 建立良好互動關係 持續關懷弱勢 知識分享 提升互信、互動的精神 	<ul style="list-style-type: none"> 與當地社區居民維繫良好的互動關係。 持續贊助當地社區及社會相關公益活動，2024年贊助共計576,000元。 2024年完成275次鄰里巡查，持續監控公司周圍鄰里環境安全。 針對環保法規建立完整的鑑別與登錄機制及評估，若有不符規定，立即採取改善預防措施。

1.4 重大主題鑑別分析

● 重大主題鑑別流程

本公司 2024 年度重大永續議題係以 2023 年評分結果為基礎進行延伸與檢視。永續發展委員會成員首先整理前一年度所識別的 25 項議題，同其排序與評分結果作為初步判斷依據，進行議題再評估。後續透過內部跨部門會議，邀請各部門主管參與討論，並引入外部專家共同參與，逐一檢視議題在本年度之重大性。

為使永續報告書揭露資訊可符合利害關係人的需求，我們以「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「排序顯著衝擊的優先報導」，決定出重大永續主題。評鑑過程可具體分為四階段：

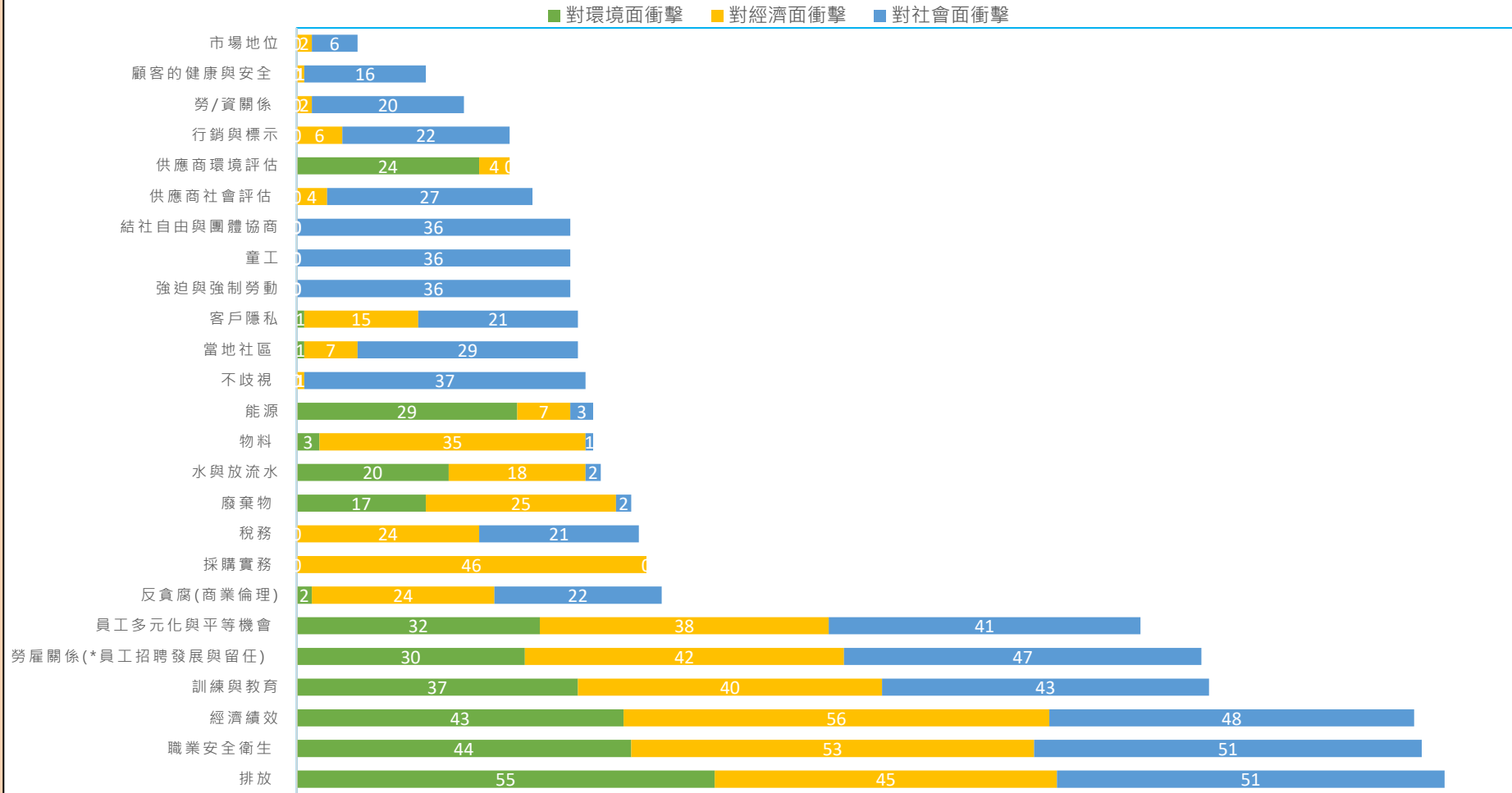
STEP 1 了解組織脈絡	參考全球永續性報告協會所出版之 GRI 準則、SASB 永續會計準則等，彙整出 25 項議題選項，包括環境、經濟、社會及公司治理等 4 大面向。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	本公司與外部專家共同評斷分析，進行各利害關係人關注永續性主題程度（影響利害關係人的評估和決策）及對於永續經營之衝擊程度調查，作為永續性主題排序之參考。由生泰公司高階主管及各部門主管員工、外部專家學者共同決議。
STEP 3 評估衝擊顯著性	針對該永續議題對經濟、環境、社會（人與人權）之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會（人與人權）之得分相加後排序，總分大於 110 分者為本公司之重大主題，而 SASB 列出之行業主題會於評分後，亦須優先考量列為重大主題。
STEP 4 排序顯著衝擊的優先報導	經外部專家與公司主管及各部門會議討論，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，並依重大主題邊界將優先議題納入年度工作或目標，最終選定 6 項議題作為本公司重大主題。

經彙整討論意見與審查結論後，確認本公司 2024 年度應揭露之議題延續前一年度 6 項議題，分別為「排放」、「職業安全衛生」、「經濟績效」、「訓練與教育」、「勞雇關係（員工招聘發展與留任）」、「員工多元化與平等機會」。

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1.排放	2.職業安全衛生	3.經濟績效	4.訓練與教育	5.勞雇關係（員工招聘發展與留任）	6.員工多元化與平等機會
次要主題					
7.反貪腐 (商業倫理)	8.採購實務	9.稅務	10.廢棄物	11.水與放流水	12.物料
13.能源	14.不歧視	15.當地社區	16.客戶隱私	17.強迫與強制勞動	18.童工
19.結社自由與 團體協商	20.供應商社會評估	21.供應商環境評估	22.行銷與標示	23.勞/資關係	24.顧客健康與安全
25.市場地位					

重大主題鑑別結果圖

生泰合成工業股份有限公司重大主題之衝擊程度



● 重大主題列表

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊(經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在正面/負面。(上述情境有可能同時存在)	主要影響對象(受到組織營運活動影響之群體)	對應章節
經濟績效 (GRI 201)	依循國際財務報導準則及主管機關所規定之證券及稅務法令，資訊之提供正確、透明、公開，以穩定營運績效與成長為目標。	經濟績效為股東及投資人對公司的直接看法，經濟面：獲利能力為主要指標；再者，如違反法令遭受罰鍰，造成公司財物損失，則影響公司形象及增加營運成本	經濟面 - 實際/潛在正面： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 強化公司治理與營運管理，控制財務風險，維護股東權益，創造公司經濟價值。 人權面 - 實際/潛在正面： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 本公司遵守人權標準，提供保障健全的工作環境、工作時間及合理的薪資，增加員工滿意度與幸福感，助於公司降低員工流失率，減少勞工糾紛與訴訟且助於提高品牌聲譽，提高員工工作效率與創造力，共同創造公司經濟價值。 潛在負面衝擊(造成)： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 獲利不佳，影響股東權益受損，將降低公司對股東與投資人的吸引力。 ➢ 倘若不尊重人權將會損害公司聲譽，影響大眾與投資者對公司信任度並降低員工滿意度，增加勞動流失率，增加招聘與培訓成本。 	<ul style="list-style-type: none"> ●生泰 ●股東/投資人 ●員工 ●客戶 ●供應商 ●承攬商 ●稅務機關 	2.2營運績效
排放 (GRI305)	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，排放主題對於本公司相對重要。如不進行溫室氣體與排放管理，本公司未來有可能面臨相關法規上的處罰。而盡責的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。	生技製藥製造過程中的排放影響經濟：引進節能設備，短期將增加營運成本；環境：廢水及化學排放若未妥善處理，恐污染水源及生態；人/人權：長期暴露於污染風險區域，影響健康與生活品質，涉及健康權及安全工作環境權益，需嚴格控管。	經濟面 - 實際/潛在正面： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 遵循環境相關法規及標準，進行環境監測與評估，制定減碳措施，將有效提升形象，進而影響營運。 環境面 - 實際/潛在正面： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 依環境法規條例與標準，定期實施環境監測(含廢水、空氣污染)，落實循環經濟與減碳，以降低對環境的負面衝擊。 人權面 - 實際/潛在正面： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有效的減碳措施，降低周遭環境衝擊，居民住的安心，將提升對公司之信任。 潛在負面衝擊(造成) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 未符合排放規定標準及減碳要求，需面臨法規上的罰則及財物或商譽損失。 ➢ 因產量提升，如無對應減碳措施，將加重對環境之危害。 ➢ 若企業不重視企業社會責任，忽視周遭居民居住環境，容易影響大眾及利害關係人對公司的觀感，導致公司形象之破壞，影響商譽。 	<ul style="list-style-type: none"> ●生泰 ●股東/投資人 ●員工 ●供應商 ●商業夥伴承攬商 ●客戶 ●政府機關 ●當地社區 	4.2溫室氣體管理
勞雇關係 (員工招聘發展與留任) (GRI 401)	員工是實現生泰永續發展的最重要夥伴，公司堅持打造友善和諧的工作環境，尊重並保障每一位員工的勞動權益，同時深耕公司人才庫，提升企業核心競爭力。	勞雇關係為生泰合成重要的環節，員工是我們最重要的資產與夥伴，創造好的勞雇關係，可有效為員工帶來正向的回饋，以及有助於提升招攬人才的能力。	經濟面 - 實際/潛在正面： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 建立穩定的工作環境，減少勞資衝擊，促進合作和團隊精神。 人權面 - 實際/潛在正面： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有利於提高員工的工作滿意度和忠誠度，提高整體向心力。 ➢ 恪遵勞動與人權相關法規，尊重包容和保護員工的人權，避免降低員工的工作意願與離職率。 潛在負面衝擊(造成)： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 勞動衝突：可能導致勞資衝突和停工的工作環境，將對公司營運造成不利。 ➢ 可能導致工作方面長期的工作壓力、過度工作、缺欠休息和工作與生活平衡，對形象造成負面影響。 ➢ 待遇不公平和歧視：可能導致工作面臨機會不平均和不公平對待，限制他們的職業發展和個人成長。 	<ul style="list-style-type: none"> ●生泰 ●員工 ●社會大眾 	2.1員工概況關係

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾(說明其重要性)	描述影響衝擊(經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面。(上述情境有可能同時存在)	主要影響對象(受到組織營運活動影響之群體)	對應章節
<p>職業安全衛生 (GRI 403)</p>	<p>恪守環安衛法令及相關規定，除致力於環境品質的維護，秉持綠色設計理念，於研發過程中尋求製程安全，力求避免使用危害性原料。持續改善製程，減少廢水和廢棄物的產生，並承諾預防傷害與疾病，評估、辨識工作場所的潛在危害，並著重於安衛風險的控制與管理，積極加強全體員工的環安衛意識，確保環安衛政策得以有效執行。</p>	<p>創造讓員工、合作夥伴們安全且安心的職場，是生泰的責任，為了預防相關風險，本公司導入 ISO 45001 職業安全衛生系統，其涵蓋範圍為全體員工即進入本公司範圍之承攬商、供應商等。</p>	<p>經濟面 - 實際/潛在正面： > 有助於提高生產力和效率。減少工作中的意外事故和職業病患者，同時可以降低生產線的停工時間，減少生產中斷，進而提升生產效率和產品質量。 環境面 - 實際/潛在正面： > 採用環保技術和製程也可以減少工業生產對自然資源的消耗，有助於可持續發展。 人權面 - 實際/潛在正面： > 有效保護員工免受職業病和工作傷害的侵害，確保他們的生命和健康受到充分的尊重和保護。 潛在負面衝擊(造成)： > 若發生嚴重事故時，可能導致暫時性生產中斷，造成無法及時交貨及失去客戶，及面臨政府罰款或遭受訴訟，造成巨大的法律成本。 > 重大安全事故可能迫使公司暫時停工，影響持續經營能力，進而影響公司的營運成本。 > 若無依循衛生相關法規及遵守環境規範，公司在營運的過程中就缺乏規劃與管理，間接造成對生態與環境的破壞，亦面臨政府稽核之裁罰。 > 若公司無確實遵守職安法規，亦無確實進行職安教育訓練，保障員工與其工作者之健康與安全，他人在作業過程中發生職業災害等相關意外時，將面臨職安法規的裁罰，不僅使公司須負擔人員醫療費用，增加公司營運之成本，及造成人員不足、產線停工等狀況，損害公司形象及影響社會大眾之觀感。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●生泰 ●員工 ●承攬商 ●供應商 ●政府機關 	<p>5.4健康安全職場</p>
<p>訓練與教育 (GRI 404)</p>	<p>員工是公司永續發展最重要的夥伴，公司在追求成長獲利的同時也協助員工於職涯發展中與公司共同成長，使公司擁有經驗豐富的人力資本。</p>	<p>如無確實提升員工專業度，將導致許多負面影響，如能力不足，營運成本增加，錯誤操作影響自身安全，並違反法規，遭受處罰最嚴重者：未能取得專業人員執照，無法執行工作，將對公司營運造成危害。</p>	<p>經濟面 - 實際/潛在正面： > 可減少錯誤率，提高生產量，降低成本，提升公司獲利，創造公司經濟價值及保障股東權益。 > 有效的員工培育與發展計劃可以幫助組織提高內部預期和人才留存率並提升員工滿意度和忠誠度。 人權面 - 實際/潛在正面： > 營造友善環境，尊重和保護員工的人權且提供平等的職業發展機會，透過工作績效考核與升遷機制，以穩定組織運作和人才留存率。 潛在負面衝擊(造成)： > 可能導致勞資衝突和停工，增加經濟不確定性，造成巨大壓力與焦慮感，影響身心健康，長期的工作壓力、過度工作、缺乏休息、待遇不公平和歧視這些都可能造成員工的工作意願降低及離職率增加。 > 若無積極培養員工之專業能力及學識，除了影響整體員工的專業技能低下，人才出走，亦致使公司在業界的競爭力受到影響，不利於公司營運之發展。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●生泰 ●員工 ●股東/投資人 	<p>5.3人才發展訓練</p>
<p>員工多元化與平等機會 (GRI 405)</p>	<p>員工是實現生泰永續發展的最重要夥伴，公司在追求成長與獲利的同時，致力協助員工與公司共同成長於職涯發展之中，打造經驗豐富的人力資本，為公司的可持續發展注入動力。</p>	<p>好的員工可遇不可求，為了留住公司人才，本公司定期召開勞資會議等，與員工進行意見交流，好的關係，將有效提高生產力和效率，員工可提升其績效，達成共贏。</p>	<p>經濟面 - 實際/潛在正面： > 多元化的團隊代表了不同的觀點、經驗和專業知識，這有助於創造更多創新的解決方案。 > 提供公平的員工考核升遷制度與薪資福利，有效助於促進員工能力成長與職涯發展，從而提高生產力。 人權面 - 實際/潛在正面： > 職場多元和平等致力於消除歧視和不平等。 > 職場多元和平等為不同種族、性別、性取向、年長和能力的人提供平等的機會及提高生產力和創新力。 潛在負面衝擊(造成)： > 多元化團隊間，如無有效溝通與交流，導致員工感情不和睦，進而影響工作效率與營運。 > 不同背景和文化的員工可能具有不同的價值觀念和工作方式，這可能導致衝擊和困境。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●生泰 ●員工 ●股東/投資人 	<p>5.1員工概況關係</p>

2 精誠治理經營

管理方針

2.1 治理組織

2.2 營運績效

2.3 法規遵循

2.4 風險管理



管理方針:經濟績效為股東及投資人對公司的直接看法，其中獲利能力為主要指標，通常投資人第一印象即為獲利能力，其次，如違反法令遭受罰鍰，造成公司財物損失，則影響公司形象，減少社會大眾與投資人青睞，進而增加營運成本。

重大主題：經濟績效	
重要性	生泰公司係股票上櫃公司，經濟績效直接反應於公司當年度之營運績效，除為利害關係人之關注重點，亦直接影響股東權益及員工獎酬。而良好的經濟績效，營收和利潤增長，資金流動性也會提高，有助於公司資源增加、投資擴張和業務的持續運作，吸引更多的客戶和合作夥伴，同時也影響公司在市場上的地位和競爭力，對員工更可提供穩定的就業環境與機會，以達永續經營發展。
影響與衝擊	<p>經濟面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 強化公司治理與營運管理，控制財務風險，維護股東權益，創造公司經濟價值。 <p>人權面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 本公司遵守人權標準，提供保障健全的工作環境、工作時間及合理的薪資，增加員工滿意度與幸福感，助於公司降低員工流失率，減少勞工糾紛與訴訟且助於提高品牌聲譽，提高員工工作效率與創造力，共同創造公司經濟價值。 <p>潛在負面衝擊(造成)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 獲利不佳，影響股東權益受損，將降低公司對股東與投資人的吸引力。 ➢ 倘若不尊重人權將會損害公司聲譽，影響大眾與投資者對公司信任度並降低員工滿意度，增加勞動流失率，增加招聘與培訓成本。
政策	為維持穩健成長，依循國際財務報導準則及主管機關所規定之證券及稅務法令，秉持資訊之提供正確、透明、公開的原則，特制定以下政策： 1.「藥品優良運銷作業程序」：維護藥品在運輸過程中的品質與完整性，防止藥品破損、摻假、竊盜，並預防偽、禁藥流入合法供應鏈中及確保在運送時維持在可接受的溫度。 2.「客戶怨訴處理程序」：重視客戶需求與服務品質。 3.「能資源使用管理程序」：針對能源使用和溫室氣體排放進行管理和控制，達到節約用電、重油、天然氣、用水等不浪費且為能精確計算溫室氣體排放量，依照排放量多寡判斷是否有需要進行申報。 4.「溫室氣體盤查與量化作業指導書」：溫室氣體排放盤查與報告，為能符合相關性、一致性、完整性、透明度與精確度等原則，有效管理本公司之溫室氣體盤查與量化作業，並確保符合ISO 14064-1:2018要求，本公司致力發展創新產品研發與技術、培養專業人才，建構務實之營運團隊，為投資人創造最大的利潤。
策略	1.每月對工作目標及達成進度開會檢討，若差異過大，由各部門擬定處理對策，評估市場需求和競爭環境，加強銷售和市場營銷策略，加強員工的培訓和發展，以應對經濟環境的變化及增加生產力和效率。 2.設立客戶服務專線，透過每年定期的服務滿意度調查，以瞭解客戶的需求與期望。
目標與標的(短期)	1.產品符合PIC/S GMP標準，且持續改善品質、環境、安全衛生管理系統驗證之持續有效性，達成當年度營業獲利目標。 2.持續創新產品設計、關鍵性中間體開發並改善製程，期望創造外匯與增加公司營利。
目標與標的(中期)	1.開發關鍵性中間體及5~10年內專利將到期之原料藥。 2.透過風險管理策略和監控機制，降低公司面臨的風險，優化人力資源發展，提升公司的資源能力和競爭力。
目標與標的(長期)	1.原料藥技術延伸至製劑型原料藥，提升產品附加價值。 2.積極拓展外銷市場，持續增長公司的市場佔有率，擴大客戶基礎和市場份額，致力於原料藥技術研究與開發，以提升國際競爭力。 3.為實現經濟、社會和環境的可持續發展，在業務運營中考慮環境影響、推動社會責任、建立良好的企業治理機制。
管理評量機制	1.公司設有董事會、審計委員會及內稽單位，定期召開工作進度報告會議，定期進行客戶滿意度調查，重視客戶關係與服務品質，保障股東權益。 2.公司制定關鍵績效指標，衡量公司的關鍵業績領域，例如銷售額、利潤率、市場份額等，且定期的進行成本分析和效率評估，可協助節省成本和提高效率，有效地管控營運績效與風險。
績效與調整	<p>調整：</p> 1.若當年度營運績效及達成狀況發生重大變動時，適時及適度進行修正，提交董事會、審計委員會討論決議，內稽單位後續查核。 2.為加強人員管理，招聘和留用高素質的員工、提供持續的培訓和發展機會、建立有效的績效管理和激勵機制等，確保擁有合適的人才和團隊，以應對市場需求和業務挑戰。 3.為加強技術研發和創新投資，致力開發新產品或服務、改進現有產品或服務、應用新技術和解決方案，提供更具價值和具競爭力的解決方案，增加市場需求和經濟績效。 <p>績效：</p> 1. 2024年度營業收入淨額達125,766.5萬元，相較2023年成長12.83%，淨利增加56.68%。 2. 2024年研發費用支出為4,250.8萬元，相較2023年增加12.14%。 3. 2024年人員培訓總班次數434班，受訓總人次13,125人次，受訓總時數12,907小時。 4. 2024年研發部完成技術開發4件，新產品登記2件，取得證照1件，其績效78%。 5. 2024年有100%產品符合PIC/S GMP標準。

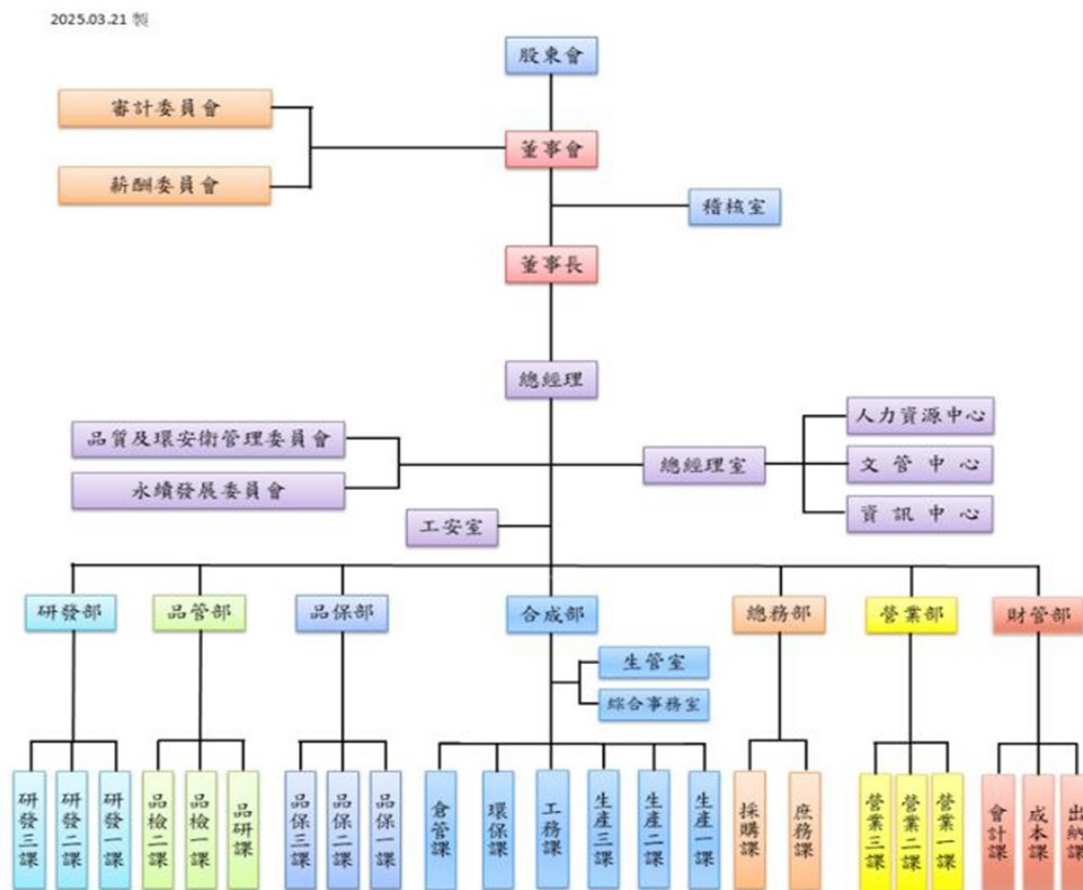
2.1 治理組織

生泰以誠信為根基，遵循政府主管機關要求訂定「公司治理守則」，依營運需求建構相對應的部門組織，並於董事會下設立審計委員會、薪酬委員會等功能性委員會(請參考以下組織圖)，且由獨立董事擔任召集人，透過建立良好之公司治理制度及健全之管理機制協助董事會執行專業治理，提升資訊透明度及為股東謀求最大利益。

此外，為展現永續經營治理之精神，落實企業社會責任政策，永續發展委員會為公司內部負責推動永續發展之兼職單位，由總經理兼任主任委員，合成部經理兼任總幹事，負責擬訂本公司永續發展政策或相關管理方針及推動計畫。各部門主管及成員執掌各項推動事項或議題之聯繫溝通與執行，每年彙整當年度永續發展執行成果資料，至少一年一次向董事會提報執行情形。

公司於每年底辨識與公司營運相關及利害關係人關注之議題，經由各部門進行風險評估，並擬定管理策略與因應措施，衝擊等級高之議題則列入年度方案規劃並執行，同時於每月執行改善成效檢討，確保永續發展於公司日常營運中持續推行。為落實公司治理，本公司維持董事會成員過半數未兼任員工或經理人，以提升董事會職能及強化監督效益。

● 組織架構



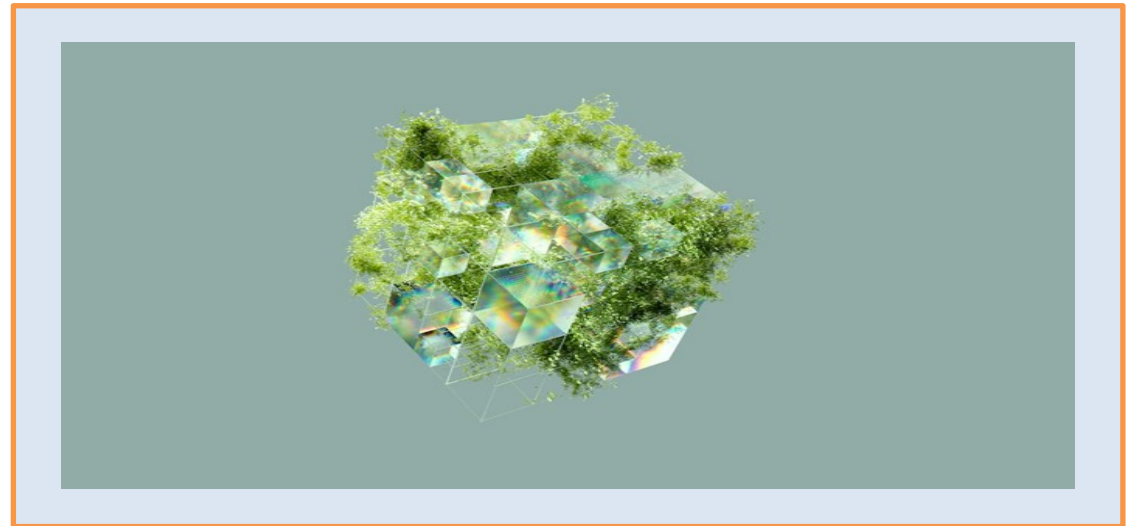
董事會

董事會為生泰最高治理單位，組織運作依循相關政府法令及股東會決議行使職權，負責監督公司整體營運責任及管理階層的政策執行成效，確保公司資訊透明及遵循法令，並本著永續經營原則，為公司及股東創造最大利益。

依本公司公司章程第 15 條規定，本公司設董事五至九人，任期為三年，連選均得連任。其中獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。本公司董事含（獨立董事）選任採候選人提名制度，並遵守「董事選舉辦法」及「公司治理守則」，由股東會就董事（含獨立董事）候選人名單中選任之。依據本公司「公司治理守則」第 20 條規定，董事會成員組成多元化及獨立性，具備執行職務所必須之知識、技能及素養達到公司治理之理想目標，

董事會整體應具備之能力如下：

1. 營運判斷能力
2. 會計及財務分析能力
3. 經營管理能力
4. 危機處理能力
5. 產業知識
6. 國際市場觀
7. 領導能力
8. 決策能力



本次為第十五屆董事會，於 2024 年 6 月 20 日完成全面改選，目前公司董事有 7 名，皆為中華民國國籍，一般董事占比為 57%，獨立董事占比為 43%，其中 1 位年資為 3.5 年、2 位年資為 0.5 年；男性 4 名占比為 57%、女性 3 名占比為 43%；50 歲以上董事成員有 7 位。

董事會成員資訊

董事會成員資訊													
職稱	姓名	性別	年齡	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	蕭振明	男	50歲以上	2003.03.17	高雄醫學院-藥學系	<ul style="list-style-type: none"> •盈生投資董事長 •怡發科技之法人監察人代表人。 	✓	✓	✓	✓	✓		✓
董事	范滋庭	男	50歲以上	2003.03.17	美國加州大學-電腦科學碩士	<ul style="list-style-type: none"> •生達化學製藥董事長及總經理 •佳生國際、升訊網路、怡發科技、Standard Pharmaceutical(薩摩亞)、Standard Chem. & Pharm.Philippines(菲律賓)、江蘇生達、江蘇達亞、上海生達、端強實業、生展生物科技、盈盈生技、和信開發、金穎生物科技、和耀生技、台灣生資之法人董事代表人 •財團法人范道南文教基金會之董事長；財團法人醫藥工業技術發展中心之董事長。 	✓	✓	✓		✓	✓	✓
董事	蔡俊澤	男	50歲以上	1982.08.27	臺北醫學院-藥學系	•無	✓	✓	✓	✓			✓
董事	陳水清	男	50歲以上	1982.08.27	台灣大學-法律系	•台灣福雅公司董事長	✓	✓	✓				✓
獨立董事	吳怡燕	女	50歲以上	2021.08.24	東海大學-會計系	•鼎聖會計師事務所執業會計師	✓	✓	✓		✓		✓
獨立董事	涂夙娟	女	50歲以上	2024.06.20	成功大學-外文系	•無	✓	✓	✓				✓
獨立董事	黃郁婷	女	50歲以上	2024.06.20	台北大學-法律系	•稜玉法律事務所負責人	✓	✓	✓				✓

董事會運作情形

2022年1月1日王義烽總經理退休解任後，蕭振明董事長經董事會審慎評估後委任始兼任總經理一職，至2024年7月1日，新聘洪俊誠先生，擔任本公司總經理一職，2024年無董事長兼任總經理之情形。

本公司董事會原則以每季召開一次，必要時增加開會次數，主要審查公司重要法案及事項提報董事會，2024年共召開6次董事會議，董事出席率100%，必要時視議案內容邀請相關人員列席董事會備詢，使董事會與各部門能充分溝通。

董事會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
董事長	蕭振明	6	0	100%	連任 2024/6/20改選
董事	范滋庭	6	0	100%	連任 2024/6/20改選
董事	蔡俊澤	6	0	100%	連任 2024/6/20改選
董事	陳水清	6	0	100%	連任 2024/6/20改選
獨立董事	王英基	2	0	100%	舊任 2024/6/20改選後解任
獨立董事	陳奇銘	2	0	100%	舊任 2024/6/20改選後解任
獨立董事	吳怡燕	6	0	100%	連任 2024/6/20改選
獨立董事	涂夙娟	4	0	100%	新任 2024/6/20改選
獨立董事	黃郁婷	4	0	100%	新任 2024/6/20改選

2024 年提報董事會及提出審議共 48 案，其中涉及經濟、環境及社會議案計 42 案，由董事會授權高階管理階層處理，於下次會議時報告執行情形。

生泰合成-董事會與內部溝通關鍵重大事件				
性質	重大事件總數	重大事件	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	1	<ul style="list-style-type: none"> •2024/8/5：溫室氣體盤查及查證時程報告。 	召開董事會/ 每季一次	由董事會授權高階管理階層全權處理，於下次會議提報執行情形。
經濟/治理面	35	<ul style="list-style-type: none"> •2024/2/26：董事會績效評估報告。 •2024/2/26：災後重建廠房及購置機器設備計畫執行完成報告。 •2024/2/26：本公司民國 2024 年度員工酬勞及董事酬勞分配案。 •2024/2/26：本公司民國 2024 年度營業報告書及財務報告案。 •2024/2/26：本公司民國 2024 年度盈餘分派案。 •2024/2/26：本公司民國 2024 年度董事酬金案。 •2024/2/26：本公司民國 2024 年度「內部控制制度有效性之考核」及「內部控制制度聲明書」案。 •2024/2/26：修正「公司章程」部分條文案。 •2024/2/26：修正「股東會議事規則」部分條文案。 •2024/2/26：修正「董事會議事規範」部分條文案。 •2024/2/26：修正「審計委員會組織規程」部分條文案。 •2024/2/26：全面改選董事案。 •2024/2/26：解除新任董事(含獨立董事)及其代表人競業禁止之限制案。 •2024/2/26：向中國輸出入銀行續辦外銷週轉金授信額度案。 •2024/5/6：本公司民國 2024 年第一季財務報告案。 •2024/5/6：提名及審查董事(含獨立董事)候選人名單案。 •2024/5/6：解除新任董事(含獨立董事)及其代表人競業禁止之限制案。 •2024/5/6：修正「道德行為準則」部分條文案。 •2024/6/20：選舉董事長案。 	召開董事會/ 每季一次	由董事會授權高階管理階層全權處理，於下次會議提報執行情形。

		<ul style="list-style-type: none"> •2024/6/20 : 聘請薪資報酬委員案。 •2024/8/5 : 本公司民國 2024 年第二季財務報告案。 •2024/8/5 : 本公司經理人 2023 年度員工酬勞分配案。 •2024/8/5 : 修正本公司「薪資管理辦法」案。 •2024/8/5 : 本公司經理人薪資報酬調整案。 •2024/8/5 : 向各金融機構續簽融資額度合約案。 •2024/11/4 : 本公司民國 2024 年第三季財務報告案。 •2024/11/4 : 本公司民國 2025 年度稽核計劃案。 •2024/11/4 : 購地案。 •2024/11/4 : 向各金融機構續簽融資額度合約。 •2024/12/26 : 提報本公司董事及經理人責任保險。 •2024/12/26 : 資通安全風險管理執行報告。 •2024/12/26 : 訂定本公司 2025 年度營運計畫案。 •2024/12/26 : 增建成品倉庫投資規劃案。 •2024/12/26 : 訂定本公司「檢舉制度實施辦法」案。 •2024/12/26 : 本公司董事長及經理人薪酬案。 		
<p>社會面</p>	<p>6</p>	<ul style="list-style-type: none"> •2024/8/5 : 推動企業誠信經營及永續發展與利害關係人溝通之執行情形報告。 •2024/8/5 : 通過本公司民國 2023 年永續報告書案。 •2024/11/4 : 通過贊助公益捐款案。 •2024/12/26 : 訂定本公司「永續報告書編製及確信之作業程序」案。 •2024/12/26 : 增訂本公司內部控制制度「拾壹、其他管理作業控制-永續資訊之管理控制作業辦法」案。 •2024/12/26 : 增訂本公司內部稽核制度之稽核項目「拾壹、其他管理作業控制稽核-永續資訊之管理作業稽核」案。 	<p>召開董事會/ 每季一次</p>	<p>由董事會授權高階管理階層全權處理，於下次會議提報執行情形。</p>

董事利益迴避

本公司「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，董事應秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身有利害關係，致有害公司利益之虞者，得陳述意見，不得加入討論及表決，應為迴避，本公司全體董事間未與其他董事具有配偶或二親等以內之親屬關係，且未有公司法第 30 條所列情事。獨立董事其本人、配偶及二親等以內親屬皆未持有公司股份，且未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人，於選任前二年及任職期間無公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第 3 條所列之情事。

本公司「公司治理守則」明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」及「公司或董事會其他成員，不得限制或妨礙獨立董事執行職務」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。以下請參考 2024 年，本公司利益迴避案件說明：

日期	議案	迴避情形
2024/02/26	本公司2023年度董事酬金案。	董事蕭振明先生及蔡俊澤先生因利益迴避而未參與討論及表決。
2024/05/06	解除新任董事及其代表人競業禁止之限制案。	董事蕭振明先生、范滋庭先生及陳水清先生因利益迴避而未參與討論及表決。
2024/05/06	本公司經理人異動案。	董事蕭振明先生因利益迴避而未參與討論及表決。
2024/06/20	聘請薪資報酬委員案。	董事吳怡燕小姐、涂夙娟小姐及黃郁婷小姐因利益迴避而未參與討論及表決。
2024/11/04	贊助公益捐款案。	董事蕭振明先生及范滋庭先生因利益迴避而未參與討論及表決。
2024/12/26	本公司董事長及經理人薪酬案。	董事蕭振明先生因利益迴避而未參與討論及表決。

董事持續進修

生泰隨時注意國內外經濟、環境及社會議題，為善盡善良管理人之義務，並提升董事專業職能，每年安排董事參與進修課程。為降低內部人股權轉讓違規情事，公司配合將常見違規態樣轉知所屬內部人知悉並確實依法令規定辦理。2024年11月4日安排7位董事接受「內部重大資訊處理作業程序」及「誠信經營守則」共1小時宣導，平均受訓時數8.6小時，高於法規建議6小時。

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事	蕭振明	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	12
		2024/09/26	社團法人中華公司治理協會	企業與董監如何避免誤踩內線交易	3	
董事	范滋庭	2024/09/26	社團法人中華公司治理協會	企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值	3	6
				企業與董監如何避免誤踩內線交易	3	
董事	蔡俊澤	2024/09/26	社團法人中華公司治理協會	企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值	3	6
				企業與董監如何避免誤踩內線交易	3	
董事	陳水清	2024/09/26	社團法人中華公司治理協會	企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值	3	6
				企業與董監如何避免誤踩內線交易	3	
獨立董事	吳怡燕	2024/09/26	社團法人中華公司治理協會	企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值	3	6
				企業與董監如何避免誤踩內線交易	3	
獨立董事	涂夙娟	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	12
		2024/09/05	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會高雄場	3	
		2024/09/26	社團法人中華公司治理協會	企業與董監如何避免誤踩內線交易	3	
獨立董事	黃郁婷	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	12
		2024/09/26	社團法人中華公司治理協會	企業與董監如何避免誤踩內線交易	3	
				企業永續治理必修課：外部影響多角化管理，創造企業正向價值	3	

董事會績效評估

本公司董事會每年應依據「董事會績效評估辦法」之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估，亦得由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。董事會內部及外部績效評估結果，應於受評年度結束後次一年度第一季結束前完成。2024 年度董事績效已完成整體評估，並將評估結果提報董事會及上傳申報，且運用於個別董事薪資報酬及董事提名續任之參考。

董事會績效評估程序說明	
一	確立當年度受評估之單位、期間及範圍。
二	確立評估之方式。
三	挑選適當之評估執行單位。
四	由執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫附表一「董事會績效評估自評問卷」、附表二「董事成員績效評估自評問卷」、附表三「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷。
五	最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

董事會評鑑執行情形				
評估期間	評估範圍	評估方式	評量標準	評估結果
2024/1/1 ~ 2024/12/31	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 董事會 ➢ 個別董事 ➢ 成員 ➢ 功能性委 ➢ 員會之績 ➢ 效評估 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 董事會內 ➢ 部自評 ➢ 董事成員 ➢ 自評 ➢ 薪資報酬 ➢ 委員自評 ➢ 審計委員 ➢ 會委員自 ➢ 評 	1、董事會績效評估： (1)對公司營運之參與程度。 (2)提升董事會決策品質。 (3)董事會組成與結構。 (4)董事之選任及持續進修。 (5)內部控制。 2、董事成員績效評估： (1)公司目標與任務之掌握。 (2)董事職責認知。 (3)對公司營運之參與程度。 (4)內部關係經營與溝通。 (5)董事之專業及持續進修。 (6)內部控制。 3、功能性委員會績效評估： (1)對公司營運之參與程度。 (2)功能性委員會職責認知。 (3)提升功能性委員會。 (4)功能性委員會組成及成員選任。 (5)內部控制。	等級為「顯著超越標準」，整體運作有效，符合公司治理要求。

薪酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理，本公司依據證券交易法第 14 條之 6 及 2011 年 3 月 18 日行政院金融監督管理委員會金管證發字第 1000009747 號令訂定發佈「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」；2011 年 12 月董事會通過訂定「薪資報酬委員會組織規程」，於 2011 年 12 月 28 日正式設立「薪資報酬委員會」。

薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少開會二次。本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

薪酬委員會職權事項如下：

1. 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及高階經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事及高階經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本公司薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，由吳怡燕董事擔任召集人，依據本公司「薪酬委員會組織章程」第 2 條之規定，定期檢討及評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形及薪資報酬之關聯性及合理性。2024 年度開會次數共 4 次，委員出席率 100%。

運作情形如下表：

薪資報酬委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人(舊任)	王英基	2	0	100%
委員(舊任)	陳奇銘	2	0	100%
召集人(新任)	吳怡燕	4	0	100%
委員(新任)	涂夙娟	2	0	100%
委員(新任)	黃郁婷	2	0	100%
備註：第六屆委員任期為2024年6月20日至2027年6月19日。				

薪酬政策

生泰合成董事酬勞依公司章程第 20 條及 24 條之規定，當年度如有獲利(係指稅前淨利扣除分派員工酬勞與董事酬勞前之利益)，於彌補虧損後，如尚有餘額，就其餘額提撥不高於百分之三做為當年度董事之酬勞，並以現金發放為之。

本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事相關績效考核，除參考同業通常水準支給情形，並評估個人專業技術提供及指導、參與管理公司事務之程度以及績效評估結果、考量公司短期業務目標之達成、公司財務狀況等與公司經營績效及未來風險之關連合理性等原則，依據董事所得所屬年度在職比例，予以規範相應酬勞分配。另訂定「董事報酬及酬勞發放辦法」，除董事長依同業通常水準範圍內訂定固定薪資報酬，未來將視實際經營狀況，若需調整，再由薪資報酬委員會提議，董事會決議發放之。

此外，本公司對於經理人給付酬勞之政策，衡量公司現行經營規模，每月固定薪資依照公司組織體系所制定之「薪資管理辦法」核給，至於非固定獎金則依「經理人薪酬發放辦法」及「年度營業目標及稅前淨利達成獎勵辦法」，作為評核及經理人獎金核發之參考。除了以上酬勞政策外，對於新血、基層員工，本公司也有相關辦法進行鼓勵，本公司每年均參考市場薪資水準及公教人員調薪政策，進行年度薪資調整，依照公司經營績效，包括營收、稅前淨利、EPS 等發放獎金，以維持公司整體薪酬競爭力及留任優秀人才。

本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，由吳怡燕董事擔任召集人，依據「審計委員會組織規程」第 6 條之規定，協助董事會監督公司在執行有關內控及財務相關之重大事項的品質和誠信度，運作方式係依「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議，2024 年度召開審計委員會共計 5 場會議，委員出席率 100%。本公司審計委員會由全體獨立董事組成，由吳怡燕董事擔任召集人，依據本公司「審計委員會組織規程」第 6 條之規定，協助董事會監督公司在執行有關內控及財務相關之重大事項的品質和誠信度。2024 年度開會次數共 5 次，委員出席率 100%。

審計委員會職權事項	
一	依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
二	內部控制制度有效性之考核。
三	依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
四	涉及董事自身利害關係之事項。
五	重大之資產或衍生性商品交易。
六	重大之資金貸與、背書或提供保證。
七	募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
八	簽證會計師之委任、解任或報酬。
九	財務、會計或內部稽核主管之任免。
十	由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
十一	其他公司或主管機關規定之重大事項。

審計委員會會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人(舊任)	陳奇銘	2	0	100%
委員(舊任)	王英基	2	0	100%
召集人(新任)	吳怡燕	5	0	100%
委員(新任)	涂夙娟	3	0	100%
委員(新任)	黃郁婷	3	0	100%
備註：第二屆委員任期為2024年6月20日至2027年6月19日。				

政策承諾

為持續強化公司治理，參照「上市上櫃公司治理實務守則」及 OECD 公司治理原則，訂定「生泰合成工業股份有限公司公司治理守則」、「品質與環安衛政策」。除應遵守法令及章程之規定，亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則。

生泰重視員工之勞動尊嚴，參考「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」之原則與精神，遵循相關國際倡議各項基本人權原則與營運據點法令規範，並依據國內「勞動基準法」、「性別工作平等法」、「職業安全衛生法」等相關勞動法令，亦參考聯合國「工商企業與人權指導原則」等國際人權公約，制訂「勞工人權及勞動條件規範管理程序」、「人權政策」、及「人身權益保護作業辦法」以維護員工權益，且每年定期進行宣導。2024 年本公司無發生侵害人權相關事項。

品質政策	
一	確實落實品質系統、保障品質符合客戶要求；企業經營首重安全，輔以周詳計劃，以求穩定生產，準時交貨，提供給客戶高品質、合理價格之產品。
二	好！還要更好，年年追求品質目之達成，以及持續性的改善，提供給客戶安全、有效、可靠交貨準確、值得信賴的產品。
三	符合藥品製造準則原料藥作業標準，原料藥、半成品、成品皆經訓練有素之人員操作或檢驗層層核對，力求完美，提供特殊客戶最高品質之產品，滿足客戶所需。
四	熱誠的服務與即時性的回覆客戶問題，提供客戶誠懇、正確、完善，真正符合所需之訊息，解決客戶之疑慮，共創雙方互信互利的企業經營環境。

環安衛政策	
一	遵守政府環安衛法令及相關規定，維護環境品質，推動零災害目標。
二	實行綠色設計，研發過程力求製程安全，避免使用毒性及危害性之原物料，萬一無法避免，則選擇毒性或危害性較低之原物料，並持續進行製程改善，減少廢水、廢棄物之生成。
三	節省能源，善用資源：廢棄物予以減廢、回收或再利用，妥善處理製程廢水、廢氣，做好污染預防。
四	承諾對傷害與疾病之預防；評估鑑別工作場所之潛在危害，做好環安衛風險控制與管理。
五	加強全體員工的環安衛意識，落實環安衛政策之執行。

人權政策	
一	不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制員工從事勞動
二	不得扣留員工的部分工資、福利、財產或證件，以迫使員工在公司繼續工作
三	應尊重與維護員工尊嚴，不得以體罰、言語侮辱或以粗暴方式對待員工
四	禁止僱用不符法定年齡之童工
五	不得以種族、性別、年齡、婚姻狀態、政治立場或宗教信仰作為員工任用、考核及升職的標準
六	對求職者或員工之招募、甄選、晉用、分發、配置、考績或匯遷等，不因性別而有差別待遇，並且訂定明確規範，確保符合性別平等工作法相關規定
七	禁止工作場所所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為
八	員工享有合理工作時間及定期有薪假，以利員工休憩和休閒活動
九	定期實施全體員工健康檢查，重視員工身體的健康、職業病的預防及定期實施工作環境監測，保障工作環境安全
十	定期舉辦勞資會議與不定期透過會議討論、增進勞資溝通，並設置意見箱及意見處理申訴管道確保員工之勞動權益

永續發展委員會

本公司於 2015 年設立「企業社會責任推行委員會」，2022 年更名為「永續發展委員會」，為公司內部負責推動永續發展之單位，由總經理兼任主任委員，合成部經理兼任總幹事，負責擬訂本公司永續發展政策或相關管理方針及推動計畫，永續報告書完成編撰後呈送董事會討論，經決議通過後始發行，並揭露於公司網站。透過各部門主管及成員執掌各項推動事項或議題之聯繫溝通與執行，每年彙整當年度永續發展執行成果資料，至少一年一次向董事會提報執行情形。

每年底辨識與公司營運相關及利害關係人關注之議題，經由各部門進行風險評估，並擬定管理策略與因應措施，衝擊等級高之議題則列入年度方案規劃並執行，同時於每月執行改善成效檢討，確保永續發展於公司日常營運中持續推行。

2024 年已於 8 月 5 日向董事會提報推動永續發展執行成果，內容包含(1)落實公司治理運作情形、(2)發展永續環境運作及改善行動執行成效、(3)職場健康安全及健康管理促進改善執行成效、(4)友善職場維護執行情形。透過定期向董事會報告永續發展執行情形，董事會則持續監督永續經營事項之落實程度及執行成效，並在必要時得敦促委員會進行管理策略檢討與方向調整。

永續發展執行重點:1.落實公司治理運作情形 2.發展永續環境運作及改善行動執行成效 3.職場健康安全改善執行成效 4.友善職場維護執行情形



永續發展執行成果		
一	落實公司治理運作情形	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 董事會召開次數共6次，董事平均出席率達100%。 ➢ 審計委員會召開次數共5次，委員平均出席率達100%。 ➢ 薪酬會召開次數共4次，委員平均出席率達100%。
二	發展永續環境運作及改善行動執行成效	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 持續取得環境管理系統（ISO 14001：2015）認證，並持續由環安衛管理代表及專責單位環保課負責環保相關業務推動及執行。 ➢ 環保費用共投入98,481仟元，相較2023年98,404仟元增加約0.08%。 ➢ 2024年4月完成第三方查證作業，5月取得查證聲明書。
三	職場健康安全改善執行成效	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 持續取得職業安全衛生管理系統（ISO 45001：2018）認證。 ➢ 持續實施走動管理，落實巡檢稽查，提升員工環安衛意識。 ➢ 完成2場次消防演練及緊急應變教育訓練。 ➢ 完成4場次職業安全衛生管理委員會會議。 ➢ 完成8件環安衛改善方案。 ➢ 向衛生福利部國民健康署申請健康職場認證，取得健康啟動標章，致力推動無菸環境，並推動職場健康促進工作。 ➢ 完成2次作業環境檢測。 ➢ 完成1次員工一般及特殊健康檢查，並由專業醫療人員臨廠實施健康諮詢服務。 ➢ 完成每季廠內各工作場所飲用水水質檢驗。
四	友善職場維護執行情形	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 員工可透過申訴專線、電子信箱或員工意見箱直接反應個人意見或看法或提出有關人權反映處理的意見，讓員工對公司的聲音能獲得適時且有效的回應。 ➢ 公司透過12場次月會方式向同仁主動傳達公司重要策略及措施的推行情形，並定期舉行4次勞資會議進行勞資協商與勞工議題討論。 ➢ 對於商業往來客戶及供應商，每年皆以書面告知公司環安衛及企業社會責任政策，使對方充分了解公司誠信經營之原則。 ➢ 依據供應商評核機制：品質/包裝標示/交期/配合度/報告完整性之綜合表現進行評分。評比分數未達標準之廠商，停止採購或取消合格供應商資格，若仍得選用合作者，加嚴取樣檢驗。2024年供應鏈管理實施情形如下： ➢ 完成241筆合格供應商年度評比。 ➢ 完成2次合格供應商年度稽核。 ➢ 完成1場次承攬商施工安全衛生教育訓練企業社會責任政策宣導會議。 ➢ 完成652筆承攬商施工安全環境評比考核。 ➢ 持續發揚博愛精神捐助公益團體，照顧弱勢族群，另為回饋社會，配合集團舉辦不定期捐血活動，訪查需要援助的弱勢單位或急難救助家庭。2024年共捐贈576,000元。 ➢ 持續發起發票募集及愛心捐贈活動，2024年員工共捐贈發票約690張，愛心基金約29,192元。 ➢ 成立「鄰里巡查關懷小組」，以騎自行車方式針對本公司外圍附近鄰里進行實地巡檢稽查並建立巡查紀錄，並於每半年進行檢討會議。2024年社區參與實施情形如下： ➢ 完成275次鄰里巡查。 ➢ 完成1場次巡查與溝通檢討會議。

永續溝通策略

生泰致力於製藥合成技術的研究和發展，取得了先進國家的認可並被廣泛採用。目前擁有逾百種以上的原料藥生產能力，包括局部麻醉劑、心血管藥物和外用藥物等。為擴大業務範圍，生泰從國內市場轉型國際市場，積極拓展至東南亞、歐洲、美國和日本等地，取得良好的營運績效。為因應中國大陸市場的迅速崛起，已積極規畫拓展大陸市場業務，生泰合併生達公司合成部後，跨入特殊賦形劑及動物用原料藥領域，為未來長遠的發展計劃打下深厚的基礎。同時生泰重視環境維護和社會責任，積極實施廢棄物管理與資源回收分類，及節約能源並實施環保措施，而且致力於改善週遭的自然環境，以生產更高品質、更安全的原料藥來回饋社會。生泰更承諾在 2050 年前將溫室氣體排放降至零，積極參與全球環境保護事業。

生泰重視與利害關係人的關係，透過妥善地經營供應鏈、員工、客戶和當地社區，來確保企業經營的穩定性和持續性，持續改善治理機制，將企業社會責任提升至永續發展層面，建立具有多元性與包容性的勞資關係，提供員工更優質的福祉，並致力實現永續經營的目標。為促進生泰營運穩定與持續成長，並從公司治理、環境保護、社會責任等三大層面來擬訂永續發展策略：

永續發展策略	
在公司治理方面	(1)由於開發中國家為求經濟快速發展，讓許多跨國大型企業將生產及銷售的觸角延伸至人工成本較低的國家，我國由低人工成本的組織結構慢慢提升至高人工成本與注重勞資關係政策的國家。生泰除了資本額、投資報酬率、及每股盈餘等評量指標外，為投資大眾與員工創造合理的經濟利益，亦生泰另一項指標。 (2)除了薪資和福利之外，還有工作環境、學習成長機會、職場發展願景，以及工作尊嚴和自主性等，也是生泰發展規模經濟時須奠定穩固的基礎政策之一。 (3)生泰為人用藥及動物用藥原料藥製造廠商，為投資人、員工、社會、及國家創造福祉；讓生泰的供應鏈廠商能因採購本公司的產品或業務合作，而讓其業務經濟規模有更好的表現，並促進整體供應鏈的績效更亮麗與務實。
在環境保護方面	(1)為有效達到廢棄物分類、盛裝、儲存、清除、處置等目標，生泰致力於改善環境衛生，以達到廢棄物資源化、安定化、無害化、及經濟化之目的。 (2)節省能源、善用資源；廢棄物予以減量、回收或再利用，妥善處理製程廢水、廢氣，做好污染預防。生泰致力於廢棄物管理與資源回收之各項措施來改善週遭自然環境，創造更舒適工作環境與品質，生產出更高品質、更安全的原料藥以回饋國、內外廠商。 (3)在氣候變遷治理中，溫室氣體/碳的管理為重要議題，生泰承諾致力於2050年前將各項活動的排放至大氣中的溫室氣體淨值降至零為最高目標，為全球公民的環境盡一份心力。
在社會責任方面	(1)生泰營運計劃需要接受不同內外群體的支持，因此需要妥善地經營利害關係人關係。生泰致力於利害關係人的維繫與提升，包含供應鏈上下游、員工、客戶及社區，才能確保經營的穩定性和持續性。 (2)從組織的角度出發與國際化之企業互相觀摩與學習，改善並提升專職公司治理主管與功能性委員會機制來提升董事會職能，從「企業社會責任」到「企業永續發展」的目標轉移，漸進式的將公司的「企業社會責任委員會」升級為「永續發展委員會」。另外，建立多樣性與包容性的勞資關係及有利於員工福祉的勞動條件與工作環境，來加強員工對生泰的向心力與忠誠度，穩健地邁向永續經營的目標。

2.2 營運績效

生泰之產品銷售市場，除內銷臺灣本地外，外銷區域遍及各國等地，本公司以生產人用西藥原料藥為主，本公司 2024 年度營業收入淨額達新臺幣 1,257,665 仟元，較 2023 年成長 12.83%；本期淨利計新臺幣 393,284 仟元，較 2023 年增加 56.68%。2024 年度直接外銷部份約佔營業收入之 69.73%，經由貿易商間接外銷約佔營業收入之 19.87%，行銷通路包括歐、美及亞洲，另內銷部分約佔銷貨收入之 10.40%。生泰持續秉持穩健經營的理念，深耕原料藥市場，持續擘劃經營策略與市場佈局，強化企業體質及長期競爭力，提升生泰於國際市場之能見度。

生泰近三年財務資訊			
	單位：新臺幣仟元		
項目/年度	2022年	2023年	2024年
營業收入	986,300	1,114,687	1,257,665
營業(運)成本	618,302	705,166	770,724
營業毛利	367,998	409,521	486,941
營業損益	238,229	281,851	350,804
營業外收入及支出	117,008	31,918	137,434
稅前淨益	355,237	313,769	488,238
本期稅後淨利	295,288	251,013	393,284
本期綜合損益總額	302,071	251,887	398,283
每股盈餘	6.62	5.63	8.82
員工福利金額	1,364	1,676	1,901
股利	133,775	156,071	236,336
員工薪資(含員工福利)	199,109	224,106	246,685
留存經濟價值	99,786	115,863	142,155
支付出資人款項	138,870	160,898	237,608
支付政府的款項	63,457	64,081	96,253
社區投資	551	644	576

政府財政補助

公司透過爭取政府機構相關輔導計畫，予以資源及財務上之支持與協助，2024 年生泰參與由勞動部勞工保險局所推動「陪產檢及陪產假薪資補助計畫」、經濟部國際貿易署所推動「公司或商號海外參展專案補助計畫」，總獲得補助經費為 64,032 元。

項目	補助單位	補助金額 (元)
公司或商號海外參展專案補助	經濟部國際貿易署	55,000
陪產假薪資補助	勞動部勞工保險局	9,032
總計		64,032
備註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。		

2.3 法規遵循

本公司依單一事件罰鍰金額累計達新臺幣 100 萬元以上視為重大事件，發生職業災害、環境污染或其他重大情事，致有下列情事之一者，將造成公司重大損害或影響：1.發生火災、爆炸事故者。2.發生有害物質外洩及導致公共危害者。3.災害事故造成人員死亡，或同一事故罹災人數 3 人以上者或罹災人數在一人以上，且需住院治療。4.其他造成公共危害之災變事故者。5.環境監測狀況異常，已影響到廠區外的衝擊，必須通報主管機關調派外部機構協助處理的事故或狀況。

裁罰情形

本公司於報導期間，因違反水污染防治法及廢棄物清理法，遭主管機關裁罰事件 3 件、非金錢裁罰事件 3 件，總罰鍰金額共 91,000 元，公司已針對相關問題皆依法改善完成，以符合法規管制及規範標準，達到企業落實環境保護及社會責任之目標。本公司並無發生重大性違規事件。



處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	環境	新台幣壹萬元罰鍰	廢(污)水處理專責單位或人員設置管理辦法規定應設置一名之代理人，事業廢(污)水處理代理人退休，未於事實發生後15日內向直轄市主關機重新申請核定設置，違反水污染防治法第21條第2項及第9條第4項規定。	專責人員執行廢水收集、處理及改善，協助事業減輕污染源之質量查核，做好預防管理措施，對於違反情事，公司已改善完成代理人變更。
	環境	新台幣柒萬伍仟元罰鍰	廢(污)水設施調勻站及中和池之間多設置化學混凝池1座，查原核准許可未登載，未依許可登記事項運作，違反水污染防治法第14條第1項及第22條第1項規定。	公司各項製程、日常生活、檢驗、研究場所所產生之廢(污)水，經適當處理後，能符合現行環保法規要求排放，並有效控制其污染程度，以減少環境污染之負荷，違反事項已辦理增加化學混凝池的設置申請。
	環境	新台幣陸仟元罰鍰	自辦廠房拆除工程，未依規定檢具事業廢棄物清理計畫書審查，違反廢棄物清理法第31條第1項規定。	為有效達到廢棄物分類、盛裝、儲存、清除處置等，改善環境衛生、善用資源；廢棄物予以減廢、回收或再利用，妥善處理製程廢水、廢氣，做好污染預防。對於未依規定送審即先進行拆除，已完成罰鍰繳納並取得新建照。
總計	事件數：3件；罰款總額：新臺幣91,000元整。			

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
非處罰款事件	環境	環境講習2小時	廢(污)水設施調勻站及中和池之間多設置化學混凝池1座,未申請許可,違反水污染防治法第14條第1項及第22條第1項規定。	公司各項製程、日常生活、檢驗、研究場所產生之廢(污)水,經適當處理後,能符合現行環保法規要求排放,並有效控制其污染程度,以減少環境污染之負荷,違反事項已辦理增加化學混凝池的設置申請。
	環境	環境講習1小時	自辦廠房拆除工程,未依規定檢具事業廢棄物清理計畫書審查,違反廢棄物清理法第31條第1項規定。	為有效達到廢棄物分類、盛裝、儲存、清除、處置等,改善環境衛生、善用資源;廢棄物予以減廢、回收或再利用,妥善處理製程廢水、廢氣,做好污染預防。對於未依規定送審即先進行拆除,已完成罰鍰繳納並取得新建照。
	職業安全衛生一般檢查	限期改善	1.化學設備及其附屬設備未標示。 2.化學品未張貼危害標示。	化學管標示及化學桶危害標示張貼,並執行教育訓練。
總計	事件數:3件。			

稅務政策

生泰為落實企業永續發展,善盡企業社會責任,嚴格遵守政府相關稅務法令規定,以確保稅務申報的正確性及稅務政策有效運用,積極透過各項管道與利害關係人進行交流,並用實際參與稅務倡議等行動來支持改善稅務環境。依據相關規定,公司無須國別報告。

稅務政策	
法令面	遵守財稅務法令,正確申報繳納各項稅賦,確保記錄和文件的完整性,避免違規受罰。
決策面	密切關注稅法和政策的變化,確保公司的稅務策略和做法與最新的稅務要求一致性。
資訊面	利用財報、年報、官方網站等公開管道揭露公司稅務資訊,確保資訊公開透明化。
溝通面	與稅務機關及人員保持暢通之管道,討論排除各項稅務問題。
合法性	合理運用政府的稅務優惠和減免措施,稅收減免、獎勵措施或其他稅務優惠以降低稅務負擔。
交易面	關係人與非關係人交易之價格及條件適切性。
制度面	進行合理的稅務規劃,建立良好的內部稅務管理制度管控風險。

年報	財報
https://www.syn-tech.tw/5/5-4.html	https://www.syn-tech.tw/4/4-1.html
	

反貪腐與內控

公司為防範不誠信行為，亦於 2016 年 5 月 6 日訂定「反賄賂管理作業辦法」，其適用範圍包括本公司員工、客戶、供應商、合作夥伴或其他業務相關之第三方，有業務上之互動時，應遵守法律及職業道德行為，不得直接或間接行賄及收賄金錢、餽贈、佣金、回扣等不正當利益。另外，在公司訂定之「道德行為準則」，亦訂定防止利益衝突避免圖私利、公平交易等，於「工作規則」中明定，公司員工不得收受或期約賄賂、營私舞弊、侵占公款、洩漏公司機密及其他不法行為等情事，在經營行為上，應遵行規範秉持誠信原則。

此外，本公司亦有訂定之「誠信經營守則」，適用對象為本公司董事(含獨立董事)、經理人及員工，並建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性。另將「誠信經營守則」發行至各單位，並利用月會時間對員工宣導誠信經營之理念。已於 2024 年 8 月 5 日向董事會提出報告，並於 9 月 2 日及 9 月 9 日對 195 位員工，及 11 月 4 日對 7 位董事完成每人 1 小時進行「誠信經營守則」及「內部重大資訊處理作業程序」之課程宣導，避免公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券。

為落實誠信經營，本公司皆依照政府相關法令訂定作業程序，包括有效之會計制度及內部控制制度並落實執行，稽核單位會依不誠信行為風險之評估結果，擬定稽核計畫，再依其計畫執行相關查核及防範不誠信行為方案之遵循情形。本公司亦制定「人身權益保護作業辦法」，於執行職務時，如發現有違反誠信事實者，員工可透過電話或信件或電子信箱檢舉相關違反誠信經營規定；外部人員可透過公司網站的聯絡專區提問或建議，公司對檢舉案件將採保密措施，並指派專責人調查處理。公司也有責任保障人員在舉發或參與調查事件過程中受到適當地保護，避免遭受不公平報復或對待，2024 年未出現任何有違反誠信道德行為或貪腐相關舉報事件。

補救措施說明：一、檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。二、本公司受理單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由相關部門提供協助，並應給予被檢舉人陳述意見之機會。三、如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營守則與規定之情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。四、對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司權責單位檢討相關及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。五、本公司受理單位，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事或審計委員會。六、檢舉案經查證屬實且情節重大者，將依法令或公司相關規定處理外，同時依情節輕重提供檢舉人適當獎勵或酬金。

人權盡職遵守

本公司尊重和保護員工的結社自由，並遵守相關法律和法規，包括禁止結社、打壓工會活動、對參與工會的員工進行報復或歧視等，建立良好的勞雇關係實現勞動力的合理發展和共同繁榮。為強化員工福祉，本公司設立「職工福利委員會」，負責規劃及監督各項員工福利措施，確保員工享有公平、合理的待遇。該委員會同時作為員工與管理層之間的溝通平台，反映員工需求，促進勞資雙方良性對話與協作。

此外，本公司關注員工身心健康與工作生活平衡，每月提供兩場、合計八小時之臨場健康服務，內容包括健康諮詢與心理面談，協助員工維持良好健康狀態與心理福祉。2024 年度，未發生任何限制員工結社自由或集體協商權利之勞資爭議或申訴事件，顯示本公司持續致力於落實勞動人權保障，並以具體行動推動工作環境的永續發展。

人權項目	執行內容
尊重結社自由	公司尊重和保護員工的結社自由，並遵守相關法律和法規，包括禁止結社、打壓工會活動、對參與工會的員工進行報復或歧視等，建立良好的勞雇關係實現勞動力的合理發展和共同繁榮。
員工福利措施	1. 成立職工福利委員會，負責管理和監督公司提供給員工福利計劃和福利措施的內部委員會，旨在確保員工獲得公平和適當的福利待遇，並代表員工的利益和需求與公司管理層進行溝通和協商。 2. 為建立福利會總幹事、副總幹事及幹事人員之責，協助職工福利會策劃辦理各項福利活動，讓員工紓解日常生活壓力，進而達到身心健全發展，特制定「職工福利委員會總幹事、副總幹事及幹事選舉辦法」。為明確規範申請福利金補助之範圍及相關規定，特制定「職工福利金補助辦法」、「生泰合成工業股份有限公司福利補助範圍明細表」，以確保員工之各項福利及權益。 3. 制定「員工健康管理程序」，定期舉辦勞工健康檢查，以了解、觀察員工健康情形，並採取職業病之預防、健康管理、健康促進事項及其他因應措施。 4. 每月提供4場次臨場健康服務，提供員工健康諮詢與面談。

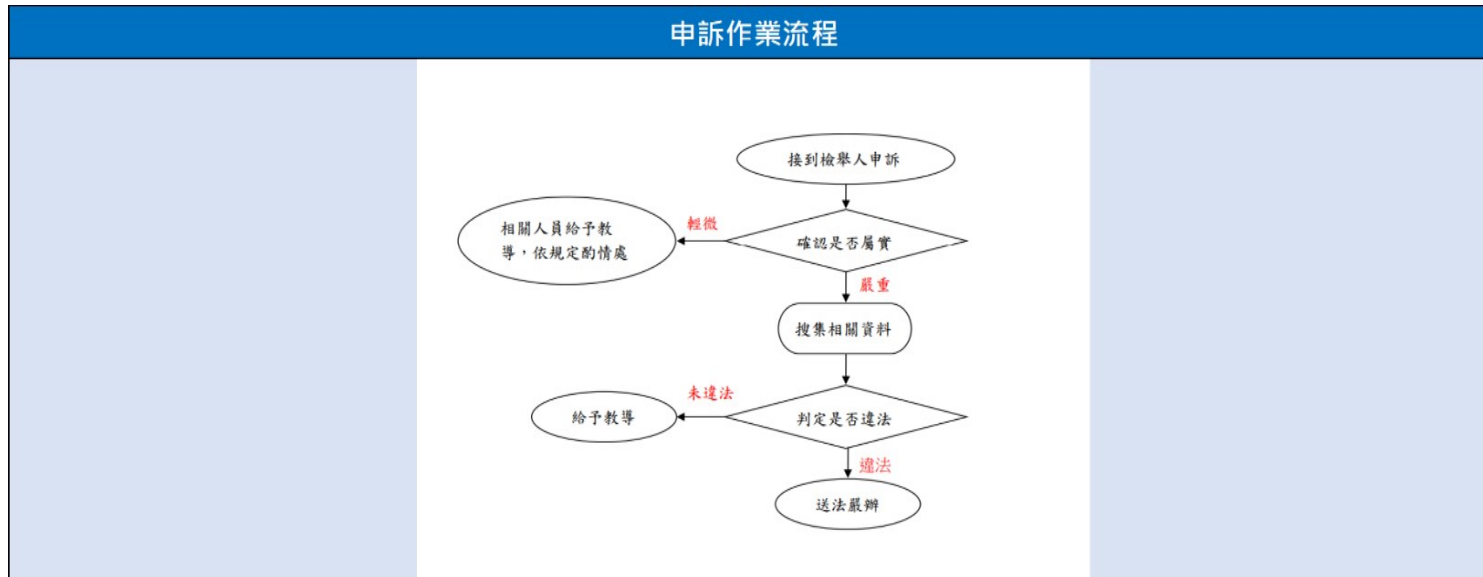
從業道德規範

生泰秉持高度標準的專業道德來執行各項業務工作，落實正直、誠信、公平、正確及透明的經營理念，生泰訂定「道德行為準則」，要求公司相關利害關係人皆應符合職業道德之標準，以及維護公司聲譽與遵守法令的重要責任，並透過定期會議及員工教育訓練的方式進行宣導，導引員工遵循正確的從業道德觀念。其中，遵循內容包含防止利益衝突、避免圖私利行為、保密責任、公平交易、遵循法令規章，並鼓勵呈報任何非法或違犯之行為，如有違反道德行為準則之情形時，將依政府法令或公司內部相關規定處理與懲戒措施處置。

檢舉制度保護

生泰為維護社會及廠區秩序與安定，並保護申訴人的人身權益不受侵害，制定「人身權益保護作業辦法」，如發現有違反誠信事實者，員工可透過電話/信件/電子信箱檢舉，外部人員則可透過公司網站的聯絡專區提問或建議，生泰對於檢舉案件將採保密措施，並指派專責人調查處理，相關申訴作業程序、申訴管道、保密措施及調查完成後，應採取之後續作業皆有規範，並公告於公司網站。

對於檢舉案件的作業流程，由受理單位查證並予以瞭解，若查證屬實，則依法令規定及公司相關懲處辦法辦理。若情節重大時得依規定揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊，如經調查發現有重大違規情事或公司有著受到重大損害之虞時，則立即作成報告，以書面通知獨立董事。檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所採取後續措施，必要時向主管機關報告或移送司法機關偵辦追究其法律責任。



申訴舉報管道

對於違反相關誠信行為準則之不正當行為，所有人員都有責任透過適當管道向公司反映，公司也有責任保障人員在舉發或參與調查事件過程中受到適當地保護，避免遭受不公平報復或對待。生泰在 2024 年未出現任何有違反誠信道德行為或貪腐相關舉報事件。

檢舉管道	
員工檢舉受理單位	人事
檢舉受理電話	+ 886-6-6362121 ext.213
電子郵件	shelly.liang@syn-tech.com.tw
供應商、客戶、股東與外部人員檢舉受理單位	稽核室
檢舉受理電話	+ 886-6-6362121 ext.209
電子郵件	cy.chang@syn-tech.com.tw
公司網站	http://www.syn-tech.com.tw
通信地址	臺灣 73055臺南市新營區開元路168號

2.4 風險管理

為降低公司營運的損失及影響，透過有效的風險管理措施，制定相應的防範策略，生泰依據最新內部稽核準則要求，近年來加強企業風險之管理，包括風險評估、報告及處理，均十分謹慎與嚴格。

本公司稅務主要由財管部負責，有關稅務執行皆依公司核決權限進行，每季財務報告皆提交董事會討論決議通過。另公司財務報表委由資誠聯合會計師事務所簽證，官方網站、股東會年報等資訊揭露皆以此財務報表為基礎，在風險管控下有效的運用屬低度風險。

本公司董事會為風險管理之最高決策及督導單位，負責核定相關風險管理政策及辦法，並由稽核室協助審查及督導各項風險管理制度之執行及機制運作有效性，以達成風險管理目標。其中，本公司訂有年度稽核計劃風險評估辦法，自 2006 年底起，每年底將內部控制作業完成風險評估表，並依據風險評估表完成下年度稽核計劃，若遇市場變化或特別事故，對風險產生重大影響者應修正稽核計劃，經總經理核准提交董事會通過。

風險控管分為三個層級：

第一層級為主辦單位或承辦人，必需負起作業的最初風險發覺、評估及管控的考量設計與防範之責。

第二層級為總經理及董事長，除負責可行性評估外，還包括各種風險的評估。

第三層級為稽核室的稽核主管及董監事審議。

針對與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，由永續委員會依據重大性原則及國際發展趨勢進行分析，辨識具重大性之 ESG 議題，透過部門與內、外部利害關係人橫向溝通，確認與公司營運相關之內、外部所面臨的重大永續發展議題，並檢視各部門評估資料，據以訂定相關風險管理及採取之行動方案，以降低相關風險之影響。相關風險評估及管理策略如下：



風險評估及管理策略		
類型	評估項目	因應作法及管理說明
環境	環境衝擊及管理	1.本公司以生產人用西藥原料藥為主，主要銷售方式以直接外銷及經由貿易商間接外銷。本公司自2000年起取得「ISO 14001」之環境管理系統驗證，後續迄今持續每年定期取得通過管理認證。 2.與國際接軌的原料藥GMP管理制度，要求產品在製造過程中之品質及衛生安全的自主性管理，確保藥品製成品質，有效降低污染的排放與對環境所造成的衝擊。 3.本公司由專責單位(環保課)負責執行廠內相關環境制度之管理循環，以避免污染排放及降低對環境所造成的衝擊。 4.自2024年起依據「ISO14064-1」溫室氣體盤查標準進行溫室氣體排放量定期盤查與查證，再依盤查結果建立相關減碳措施，以降低公司營運衝擊。 5.持續關注強降雨、高溫乾旱及供電警報，配合調整公司環保作為，提升員工環保觀念，並以商業保險方式轉嫁可能造成的損失。 6.持續執行年度內部稽核計畫，對於各項應遵循環境法規之合規情形進行作業流程稽查，以確保關鍵風險已妥善管理，及內部控制制度能有效運作。
社會	職業安全	1.2024年本公司持續取得「ISO 45001」之職業健康安全系統驗證。 2.本公司由專責單位工安室負責執行廠內相關環安衛制度之管理循環。每年定期舉行消防、緊急應變演練及工安教育訓練，建立員工緊急應變和自我安全管理的能力，有效強化廠內救災能量，提升廠區職場環境安全。 3.持續落實廠區設施設備定期檢查，並透過危害鑑別及巡檢機制，消彌工作場所潛在風險。
	產品安全	1.2024年本公司持續定期取得通過「ISO 9001 品質管理系統」證書有效性。 2.本公司各項產品遵循政府規範法令，經食藥署檢查合格取得藥物製造許可，於製造、加工、分裝及包裝、標示、儲存及運銷等作業，均依GMP作業程序執行，並依中央主管機關核准事項刊載。 3.為保障客戶服務品質，本公司設立客戶服務專線，並透過每年定期的服務滿意度調查，瞭解客戶的需求與期望，檢視產品及服務的整體表現，加強與客戶之間的合作關係。
公司治理	政策法令遵循	持續掌握各項與營運相關之國內外政策法規之變動情形，每月定期至政府法令公開網站蒐集相關法令及政策變動資訊，確保公司營運活動皆符合法令規範。
	強化董事職能	1.為董事規劃相關進修課程，每年提供董事最新法規。 2.為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。
	利害關係人溝通	1.公司分析利害關係人關心之重要議題。 2.建立各種溝通管道，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。
	利率匯率變動	1.隨時注意國內、外市場利率及資金變化資訊，嚴密監控公司長、短期資金流動及需求變動。 2.建立中/長期財務運作調度及採取動態自然避險機制，以降低市場變動風險衝擊。適時調整公司資金結構及籌措來源，規避利率波動，以提升資金運用效率。
	從業道德	制定各項道德行為規範，建立良好之公司治理及風險控管機制，並據以訂定相關防範措施，落實推動誠信經營政策。
	原料供應與銷售	1.對於營運所需之關鍵原物料建立第二供應商機制或尋求替代原物料，並每年依據年度稽核計畫進行供應商稽核，確保供貨穩定，降低料源短缺風險。 2.建立原物料存量控管機制，設定安全庫存量，並隨時瞭解產銷需求及市場料源供貨情形，必要時提前進行備料準備。 3.與供應商建立長期良好之互信合作關係，並適時調整產銷計畫，確保滿足客戶交期，提升客戶滿意度及符合市場需求。
	資訊安全	1.對於系統權限管控、資料存取、防火牆防護及系統管控皆定義相關授權，避免未經授權之修改或存取，確保公司智慧財產安全。 2.定期檢視及更新網路資安防禦與應變機制，強化資訊設備妥善率，確保系統可用性，降低資訊安全風險。 3.舉行資訊安全教育訓練，建立員工資訊安全意識與強化責任認知

3 品質信賴服務

3.1 供應鏈管理

3.2 產品品質安全

3.3 客戶關係服務

3.4 資通安全管理



3.1 供應鏈管理

供應商概況

2024 年總採購之國內勞務與財務部分，本公司有多徵詢不同供應商之報價，因廠內增加擴建危險品倉庫以及老舊設施須修繕維護，勞務費用較 2023 年度增加 1.34%。財物部分則因部分國內供應商供應原料時偶爾會使用外幣交易，此部分也會增加國內財物廠商的採購金額。

本公司係生產原料藥之專業原料藥廠，為求產品品質之穩定性，對原料供應品質要求特別嚴格，一旦選定原料供應商即依生產需求要求供應商配合，因此供應商與公司係為長期合作關係彼此相互配合。此外，公司亦建立採用符合品質要求之替代廠商產品且保持適當訂購量以維持第二貨源，以確保原料供應的穩定性。下表為近三年供應商及承攬商狀況：

近三年採購統計表							
契約種類	採購地區	2022年		2023年		2024年	
		家數	該項採購金額佔 總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔 總採購金額比例 (%)	家數	該項採購金額佔 總採購金額比例 (%)
勞務(承攬與服務)	國內	82	49.57	110	31.60	180	32.94
	國外	0	0.00	0	0.00	6	0.47
財物(原物料)	國內	58	15.65	61	23.87	60	21.28
	國外	15	28.85	24	36.26	25	35.85
工程(建築與設備)	國內	40	4.70	25	7.86	87	8.73
	國外	2	1.24	1	0.42	2	0.73
總計		197	100%	221	100%	360	100%

註：
 1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
 2. 契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。

供應商管理與評鑑

本公司供應商管理政策目標為遵循法令，推展綠色採購，以誠信原則與供應商建立夥伴關係，敦促供應商達到品質穩定、交期準時、增加合作競爭優勢外，同時要求供應商落實員工照顧、環境保護、與職場安全衛生等管理作為，以善盡企業社會責任，共同建立穩定發展的永續原料藥供應鏈。供應商管理為企業永續管理重要的一環，將環保、勞工人權、職業安全衛生、社會環境、公司治理相關規範納入供應商社會責任要求，並透過每年一次的供應商評鑑，依據公司現有製造商評估作業指導書、供應商等級考核作業指導書辦理，進行供應商整體綜合表現評比，每年再針對重點供應商進行現場稽核，為建立長期的合作關係，故品質保證能力為稽核重點，且希冀供應商遵循公司所推行之企業社會責任相關規範，確保原料供貨符合公司品質及企業社會責任之要求。

除了上述挑選供應商辦法外，本公司制定「供應商環境管理及企業社會責任問卷表」強化供應商夥伴的篩選機制，努力降低對環境或社會之負面衝擊，以確保供應商的勞動條件、環境行為和誠信經營，實踐供應商永續管理責任，建構完善的品質及供應商管理制度，提升供應鏈整體競爭力。為瞭解供應商環境及企業社會責任管理狀況，本公司兩年進行一次供應商環境及企業社會責任管理狀況調查，已於 2024 年回收「供應商環境管理及企業社會責任問卷表」共 20 份，以敦促供應商重視職業道德、環境保護、健康安全、勞工人權等議題。雖然生泰尚未加入 Rx-360 國際製藥供應鏈聯盟計畫。但本公司透過內部嚴謹的程序與供應商屬性，嚴格監控原物料、包材、儀器與設備供應商的篩選、評鑑與核准。針對品質控管，依 SOP 定期進行供應商稽核，採取內部考核審查、品質文件審查與實地稽核來評核，皆 100% 完成。

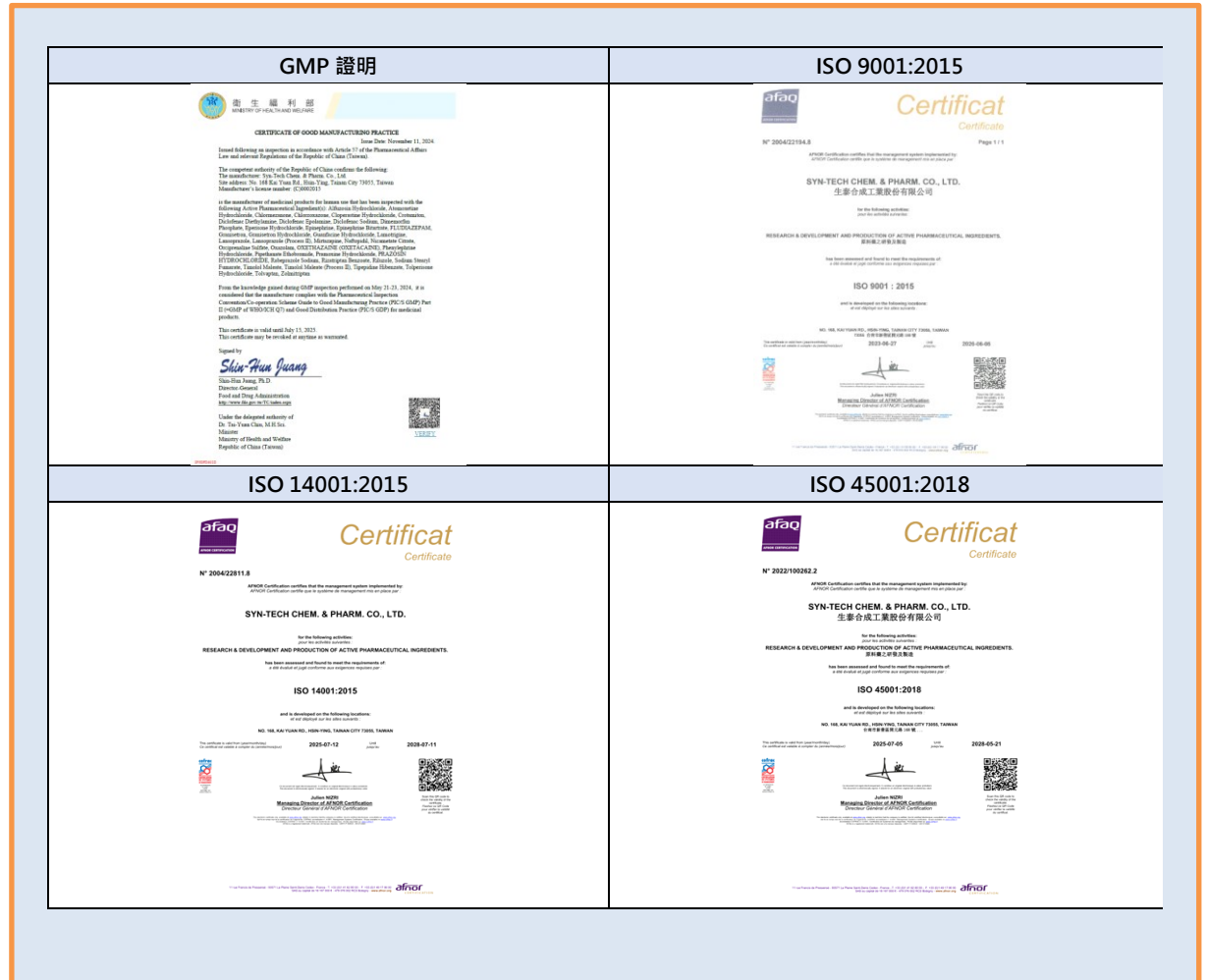
管理實施情形	
新供應商遴選	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具有合法公司設立登記及 ISO 認證。 2. 針對供應商品質/環境/生產能力/職業安全/社會責任面向進行評核。 3. 符合公司所要求條件者，列入合格供應商，執行後續管理。
供應商評比	<p>依據供應商評核機制：品質/包裝標示/交期/配合度/報告完整性之綜合表現進行評分。評比分數未達標準之廠商，停止採購或取消合格供應商資格，若仍得選用合作者，加嚴取樣檢驗。</p> <p>2024 年實施情形如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 完成 241 筆合格供應商年度評比。 2. 完成 2 次合格供應商訪廠年度稽核。 3. 完成 1 場次承攬商施工安全衛生教育訓練企業社會責任政策宣導會議。 4. 完成 652 筆承攬商施工安全環境評比考核。
供應商分級	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據評比分級，執行年度供應商稽核。 2. 依據稽核結果輔導改善，提供適切的協助與教育，以符合公司要求。
供應商訓練	每年宣導本公司環安衛政策、企業社會責任政策及相關企業社會規範管理要求。

3.2 產品品質安全

品質保證

生泰重視製藥品質與安全，以符合法規標準，本公司參加台灣第一屆國家醫藥品質獎競賽，唯一榮獲整體藥廠及氯若沙宗單一藥品獎兩項殊榮的原料藥廠，並通過 ISO 9001:2015 版品質管理系統認證與 GMP 藥品優良製造作業規範，使產品品質深受肯定。另通過 ISO 14001:2015 版環境管理系統認證、ISO 45001:2018 版安全衛生管理系統認證，生泰為國內同時通過 ISO 9001、GMP 藥品優良製造作業規範、ISO 14001 及 ISO 45001 系統認證之原料藥廠。

產品或服務取得安規認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
原料藥	1. GMP藥品優良製造作業規範 2. ISO 9001品質管理系統 3. ISO 14001環境管理系統 4. ISO 45001職業衛生安全管理系統驗證	100%
備註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。		



產品標示

本公司所生產原料藥之製造、加工、分裝及包裝、標示、儲存及運銷等作業，均依循「藥事法」、「藥物優良製造準則」、及「藥物製造業者檢查辦法」等嚴格法規規範，並經食藥署檢查合格取得藥物製造許可。於藥品包裝標示上係依「藥品查驗登記審查準則」之規定：貼標籤作業視同製程之一部分，應依藥品優良製造規範之作業程序執行，並依中央主管機關核准事項刊載。因此在產品及服務之資訊與標示的生命週期內，本公司所生產及行銷之每項產品，皆提供客戶產品 COA，並以標準包裝形式貼上由衛福部核可之標籤揭露必要性資訊，詳列原料藥品名、製造日期、保存期限及儲存條件，其標示及說明 100%符合產品標示規範，符合製藥業法規要求標準。

2024 年無違反有關健康、安全與行銷衝擊的法規或自願性規約的事件發生，並未有因違反產品與服務之行銷及標示裁罰之事件發生。

研究與開發

製藥工業係屬技術層次較高之產業，研發技術與產業能否升級息息相關，因此生泰每年均投入可觀的研發費用及人力，致力於新產品之開發及生產技術之改良，不斷提昇產品品質及市場競爭力。並擬定短期計劃及長期計劃作為公司永續經營之基礎。2024 年研發費用支出約為 4,250.8 萬元，相較 2023 年增加 12.14%。未來仍持續投入研究開發，提升自我技術能力，並為原料藥市場的發展設定長遠目標。

短期與長期計畫表	
短期計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 專利即將到期之新藥研發，與製劑廠結合，行銷國際。 2. 與國內外知名廠商合作，研發及產製關鍵性中間體或原料藥，行銷國際。 3. 與學術研究機構合成新化合物，提供藥理試驗，朝向開發新藥目標。 4. 永續經營創造就業機會，提升我國製藥工業之國際地位。 5. 穩固堅強的行銷體系，開發新市場新客戶，與國際接軌。
長期計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研發新技術，開發新藥。 2. 進一步與國內外製劑大廠合作，開拓更寬廣之國際市場。 3. 原料藥技術延伸至製劑型原料藥，增加附加價值。 4. 更深入探討原料藥之粉體技術，以達安全、安定、有效之目標。 5. 計畫性培育專業人才，因應公司發展之需要。 6. 回饋鄉里、造福人群，研發新藥永為人類健康而努力。

2024年投入研發費用及開發技術成果狀況	
項目	投入研發費用及開發成功技術或產品
研究發展費支出	新臺幣4,250.8萬元
新產品登記件數	2件
取得證件件數	1件

生泰在發展過程中著重於品質、環保及安全，並落實取之於斯用之於斯提升企業形象，更確保營運之健全發展，追求永續經營，造福人群之遠大目標。

品質承諾之重要性	
1.	以優質企業文化、精誠務實、創新發展為經營理念。
2.	開發特色產品，製程技術相近，同廠生產，產品符合最先進原料藥PIC/S GMP標準。
3.	ISO 9001之推動，持續改善，與PIC/S GMP相輔相成，創造優異產品品質。
4.	ISO 14001 & ISO 45001管理系統永續之推展，生產與環境並重兼顧安全與衛生，符合國際潮流。
5.	管理系統國際驗證之持續有效性： (1)ISO 9001：2015年版品質管理系統認證。 (2)ISO 14001：2015年版環境管理系統認證。 (3)ISO 45001：2018年版安全衛生管理系統認證。
6.	持續開發5~10年內專利行將到期之原料藥，或具潛力且技術難度較高、專利5年內到期或已過期之產品。
7.	製劑型原料藥為研發目標，以提升產品附加價值。
8.	發展潛力原料藥與製劑廠整合，尤其與生達集團關係企業結合通過美國FDA檢查，並取得歐美日DMF，一起走向國際市場。

3.3 客戶關係服務

客戶滿意度調查

為保障客戶服務品質，本公司設立客戶服務專線，於每年 12 月份根據客戶滿意政策擬訂客戶滿意度指標進行調查，以瞭解客戶的需求與期望，檢視產品及服務的整體表現，加強與客戶之間的合作關係。本公司透過 4 大面向、10 項調查指標統計分析作為持續精進改善的目標，2024 年客戶滿意度調查結果總平均為 9.30，將持續改善並提高產品和服務之品質，以達到預期的改善目標。

客戶滿意度調查實施流程及結果	
調查目的	建立以客戶為導向的品質系統及經營理念，利用客觀的監控系統、綜合評估客戶對本公司產品或服務的滿意度，以了解客戶需求與期望之差距，作為營運管理與改善之依據，達到企業永續經營之目標。
調查對象	每年銷售之前十大客戶，寄送調查表並對有效回函張數做統計。
調查內容	1. 4大調查面向分為品質與可靠、技術與支援、溝通與服務、出貨與交期。 2. 10項調查指標包含有業務代表之服務態度、問題回覆之專業性、客戶怨訴之處理、產品之品質、提供之技術文件迅速有效、樣品之包裝、商品包裝之外觀、貨品送交及時性、出貨相關文件之提供、生泰之整體形象等項目。
調查結果	收集有效回函後，將相關資料統計分數，並彙入客戶怨訴處理之滿意度做成”客戶滿意度彙總分析評分表”進行各項指標分析，供往後參考或進行持續改善之依據，並針對顧客不滿意的項目尋找改進措施。2024年客戶滿意度調查結果總平均為9.30。

客訴機制處理

除了透過滿意度調查瞭解客戶的需求，我們對於客訴也設有完善追蹤機制，確保客訴事件妥善處理與解決，以提供客戶最佳的產品品質與服務。生泰重視每一個客戶的意見，將客戶的申訴與意見視為協助我們持續改善的機會。為有效提供客戶滿意服務及完善客訴問題處理，本公司依「客戶怨訴處理程序」管控分析客戶所提出有關產品或服務之訊息，透過系統化及標準化的處理流程，確保客戶的申訴與意見能有效地傳達、處理及回應，及時執行必要性矯正預防處理對策，以提升客戶忠誠度及鞏固客戶信賴度，共創雙方互利互信的企業經營環境。2024 年度發生客戶怨訴案件共計 18 件，相關部門已依客訴問題及時處理與回應，以滿足客戶的需求與服務品質。

客戶申訴處理流程		
1.	客戶抱怨接收與處理	客戶反應不滿意資訊，由營業部門進行初步瞭解後，蒐集怨訴訊息，瞭解狀況與客戶需求後填寫「客戶怨訴報告表」，並於3個工作日內回應客戶。
2.	客訴性質判定與處置	由營業主管判定怨訴原因後，經品保主管確認： (1)屬業務性質，向客戶提出建議之解決方案，若客戶接受即結案歸檔。 (2)屬品質性質，轉由品保部門負責，並由相關部門進行調查與處理。
3.	客訴分析調查與改善	由品保主管召集會議，會同相關部門之調查小組依「客戶怨訴原因分析及處理對策報告表」進行根本原因分析。
4.	矯正預防與異常回覆	肇因部門依據調查結果擬定改善對策，並進行矯正與預防措施，調查結果經品保部門確認並核准後，由營業部門回覆客戶。

客戶隱私保護

為確保本公司產品品質及客戶服務，本公司訂有「機密資料管理辦法」規範相關作業人員負有保密與保管之義務，在進行商業活動時，往來之資訊、文件等皆須依循保密契約承諾及採取資訊保護措施。對於客戶基本資料及相關技術文件設有存取權限，僅相關授權作業人員有審閱資格，以防止客戶重要資料外洩，同時也不定期宣導資安重要性，2024 年舉辦 12 次資安宣導，提升員工對機密資訊保護的正確觀念與警覺性，並與客戶或資訊供應商簽訂保密協定等方式，確保客戶資料、系統設備及網路之安全，以保障客戶隱私權。另客戶資料管理係依 ERP 系統之"客戶資料建立作業"系統作為管理，使用權限均有限制，僅為營業部相關業務人員。

為維護企業良好形象及正當商業活動，特訂定有「與客戶往來之商業道德規範」，並秉持誠信守法理念，與客戶進行交易或相關商業行為。規範中明訂有客戶隱私與商業保密。本公司關於客戶資料及相關訊息，均應嚴格保密，除有明確授權或法律要求，不得以任何方式揭露給第三人。相關客戶資料，建立安全及信賴之電腦管理系統，並設有適當權限控管和完善的備存機制，確保客戶資料之完整性及避免客戶隱私遭不當使用，而影響客戶與公司之權益。本公司營業人員貫徹嚴格的商業保密，在開展業務過程中與客戶簽定之營業性保密協定/合約，應負保密與保管義務，防止機密資訊洩露。2024 年無發生任何客戶之資訊洩漏、失竊或遺失等事件。

3.4 資通安全管理

本公司資訊中心為非隸屬使用者單位之獨立單位，設置資訊主管乙名，與專業資訊人員乙名，負責訂定資通安全政策、建立資通安全管理方案，規劃暨執行資通安全作業，定期檢討資通安全政策，並定期向董事會報告。每年由稽核室依內部控制制度—電子計算機循環，進行資通安全查核，若查核發現缺失，即要求受稽查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低資安風險。報導期間截至 2024 年底，本公司無發生重大資通安全事件所遭受之營業損害及影響之情事。本公司為提高員工資安意識，除每日進行檢查各項網路服務項目之 System Log、備份、每月進行 E-mail 發送資安宣導之外，2024 年已完成 3 次資安教育訓練且針對問題進行檢討會議，並持續強化防護措施，以維護資訊資產的安全。

資通安全政策： 1.確保資訊資產之機密性、完整性。 2.確保依據部門職能規範資料存取。 3.確保資訊系統之持續運作。 4.防止未經授權修改或使用資料與系統。 5.定期實施教育訓練，共同維護資安。 6.定期執行稽核作業，確保資通安全落實執行。

資通安全管理方案執行狀況

執行日期	執行內容	執行頻率
每日	檢查各項網路服務項目之System Log	1次/日
每日	備份	1次/日
每月	E-mail發送資安宣導	1次/月
2024/07/30	資通安全稽核	1次/年
2024/09/18	資安教育訓練	1次/年
2024/12/13	緊急應變復原演練	1次/年
2024/12/18	資安政策檢討會議	1次/年
2024/12/26	向董事會報告	1次/年

資通安全管理方案

管理項目	具體管理方法及投入資源
電腦設備管理	<ol style="list-style-type: none"> 1.本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房保留進出紀錄存查。 2.機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於適當的溫度環境下運轉；並放置乾粉式滅火器，可適用於一般或電器所引起的火災。 3.機房主機配置不斷電與穩壓設備，避免異常斷電造成系統當機，或確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。
網際網路管理	<ol style="list-style-type: none"> 1.架設防火牆 (Firewall)。 2.伺服器與電腦用戶端均安裝有端點防護軟體 (具有防毒、防駭功能)。 3.各項網路服務之使用皆依據資訊安全政策執行。 4.定期檢查各項網路服務項目之System Log，追蹤異常之情形。
資料存取管理	<ol style="list-style-type: none"> 1.電腦有專人保管，並設定帳號與密碼，密碼必須符合複雜性需求，且定期進行變更。 2.依據職能分別賦予不同存取權限。 3.調離人員取消原有權限。 4.設備報廢前將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。
應變復原機制	<ol style="list-style-type: none"> 1.建立系統備份機制，落實異地備份。 2.每年不定期實施一次災害復原計畫演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，確保備份媒體的正確性與有效性。
訓練及稽核	<ol style="list-style-type: none"> 1.隨時宣導資通安全資訊，並定期實施教育訓練，提升員工資安意識。 2.每年定期執行資通安全稽核檢查。

4 環境永續保護

管理方針

4.1 氣候變遷調適辦法

4.2 溫室氣體管理

4.3 水資源管理

4.4 能源管理

4.5 廢棄物管理



● 管理方針

生技製藥製造過程中的排放影響甚多，包含引進節能設備，短期將增加營運成本；廢水及化學排放若未妥善處理，恐污染水源及生態；長期暴露於污染風險區域，影響健康與生活品質，涉及健康權及安全工作環境權益等，因此需嚴格控管與共同努力減少排放。

重大主題：排放	
重要性	<ul style="list-style-type: none"> 面臨氣候變遷，本公司善盡企業社會責任進行排放管理，配合上市櫃公司淨零路徑與氣候變遷因應法，於規定時程完成溫室氣體盤查查證與減碳要求，避免面臨相關法規上的處罰，並降低營運成本風險，以提高產品在永續議題上的競爭力為目標。
影響與衝擊	<p>經濟面－實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 遵循環境相關法規及標準，進行環境監測與評估，制定減碳措施，將有效提升形象，進而影響營運。 <p>環境面－實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 依環境法規條例與標準，定期實施環境監測(含廢水、空氣污染)，落實循環經濟與減碳，以降低對環境的負面衝擊。 <p>人權面－實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 有效的減碳措施，降低周遭環境衝擊，居民住的安心，將提升對公司之信任。 <p>潛在負面衝擊(造成)</p> <ul style="list-style-type: none"> 未符合排放規定標準及減碳要求，需面臨法規上的罰則及財物或商譽損失。 因產量提升，如無對應減碳措施，將加重對環境之危害。 若企業不重視企業社會責任、忽視周遭居民居住環境，容易影響大眾及利害關係人對公司的觀感，導致公司形象之破壞，影響商譽。
政策	<p>溫室氣體排放：</p> <ul style="list-style-type: none"> 為精確計算溫室氣體排放量，依照排放量多寡判斷是否有需要進行申報，本公司特制定「溫室氣體盤查與量化作業指導書」，使溫室氣體排放盤查與報告，能符合相關性、一致性、完整性、透明度與精確度等原則，以有效管理本公司之溫室氣體盤查與量化作業，確保符合ISO 14064-1:2018要求。 <p>節能減排政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定「能資源使用管理程序」，針對能源使用和溫室氣體排放進行管理和控制，達到節約用電、天然氣、用水等不浪費目標。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，若減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。
目標與標的(短期)	<ul style="list-style-type: none"> 本公司溫室氣體排放以2024年為基準年，短期目標遵守臺南市淨零永續城市管理自治條例，於用電量達800千瓦時，至少10%使用綠能，並依氣候變遷因應法為目標。
目標與標的(中期)	<ul style="list-style-type: none"> 2050年前各營運據點溫室氣體淨零排放。
目標與標的(長期)	<ul style="list-style-type: none"> 2050年前各營運據點溫室氣體淨零排放。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 依ISO 14001內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行第三方查證。 藉由每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，若減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 完成2024年ISO 14064-1溫室氣體盤查與取得查證證明書。 2024年溫室氣體排放量合計10,427.68公噸CO₂e，相較於2023年增加1536.2102公噸CO₂e。增加原因本年度增加相關製程排放及廢棄物排放係數變更。 逐步提升關鍵設備使用效率，落實節能減碳行動到工作環境中各個層面；目前用電尚未達到800千瓦，所以尚無執行(10%使用綠能)。

4.1 氣候變遷調適辦法

氣候變遷越來越顯著，已成全球關注的議題，不僅對生活環境造成嚴重的危害，也對企業營運與財務產生了實質的影響。生泰成立永續發展委員會，推動永續發展政策或議題管理，透過氣候相關財務揭露建議（TCFD）事項，來有效管理氣候變遷的風險與機會。

氣候變遷財務風險評估表1/2

<p>治理單位</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 「永續發展委員會」為公司內部負責推動永續發展之兼職單位，亦為氣候變遷管理的最高組織，由總經理擔任主任委員，合成部經理擔任總幹事，負責擬訂本公司永續發展政策或相關管理方針及推動計畫。各部門主管及成員執掌各項推動事項或議題之聯繫溝通與執行，每年彙整當年度永續發展執行成果資料，至少一年一次向董事會提報執行情形。 ➢ 本公司已於2024/8/5向董事會提報推動永續發展執行成果如下： (1)落實公司治理運作情形(2)發展永續環境運作及改善行動執行成效(3)職場健康安全及健康管理促進改善執行成效(4)友善職場維護執行情形。 透過定期向董事會報告永續發展執行情形，董事會則持續監督永續經營事項之落實程度及執行成效，並在必要時得敦促委員會進行管理策略檢討與方向調整。
<p>風險類別</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 潛在碳風險直接或間接增加公司營運成本。 ➢ 規範契約容量達800千瓦以上之用戶須設置10%以上之太陽能光電系統，增加公司營運成本風險。 ➢ 地勢較低處淹水，生產受影響，導致財務損失，營運成本增加。 ➢ 高溫日數增加及不下雨造成缺水及限水、用電量增加，成本與碳排放量上升，影響製程用水調配，生產受到衝擊，營運成本增加。
<p>機會類別</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 瞭解國內外環保法規變動及節能減碳趨勢。 ➢ 提升天災抵禦能力。3.節約用電、節省成本。
<p>策略</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 公司於2023年起依據「ISO 14064-1」溫室氣體盤查標準進行溫室氣體排放量定期盤查與查證，再依盤查結果建立相關減碳措施，以降低公司營運衝擊。 ➢ 優先採購符合節能標章之產品，選用高效率設備，降低公司營運對環境之衝擊。 ➢ 公司較低窪地點，設置防水閘門，降低營運中斷機率及可能損失，持續關注強降雨、高溫乾旱及供電警報。 ➢ 配合調整公司環保作為，提升員工環保觀念，定期教育及宣導，提升員工節水節電觀念，並以商業保險方式轉嫁可能造成的損失。 ➢ 持續執行年度內部稽核計畫，對於各項應遵循環境法規之合規情形進行作業流程稽查，以確保關鍵風險已妥善管理及內部控制制度能有效運作。 ➢ 本公司因應管理氣候相關風險之轉型計畫如下： 1.能源管理： ➢ 優先採購符合節能標章之產品、優先選用高效率設備，並逐步提升關鍵設備使用效率、降低能源耗用量，將節能減碳行動落實到工作環境中各個層面，從生活中做起，加強同仁的節能觀念與習慣，並促進各單位之節能措施宣導與執行，於夏季進行空調溫度控制及施行隨手關燈，長時間不使用之電氣或設備則拔除電源，節省用電，降低公司營運對環境之衝擊。 2.空氣污染： ➢ 各廠區均設置空氣污染防治設備，符合法規排放標準，並確保各防制設備正常操作，針對相關設施設備，定期檢查保養，避免環境污染。除確保環境監測設備之正常運作，完成所有煙囪之檢測與申報，並依法辦理許可證之變更、設置、操作、異動及延展申請作業。 3.水資源： ➢ 追求用水效率極大化，持續監控製程用水，提升製程生產效率減少用水量並提高用水回收率，每月統計自來水用量以確認用水情形，並持續宣導及執行節約用水，關注在地供水情勢，事前建立相關水情應變措施。 4.廢水管理： ➢ 由專責人員執行廢水收集、處理及改善，確保本公司各項製程、日常生活、檢驗、研究場所所產生之廢(污)水，經適當處理後，能符合現行環保法規要求排放，並於每日進行放流水檢測，能有效檢視並控制其污染程度，協助事業減輕污染源之質量查核，做好預防管理措施以減少環境污染之負荷。 5.廢棄物管理： ➢ 推動源頭管理，透過製程改善進行廢棄物減量或提升廢液回收率。為達永續資源再利用，所產出之廢棄物處理原則優先以廠內再使用，其次委由回收廠商進行資源回收處理作業，並設置分類回收區及進行內部員工資源回收分類宣導，最後才委由合格清理廠商進行廢棄物焚化或掩埋途徑，降低對環境之衝擊。

氣候變遷財務風險評估表2/2

<p>風險管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司自2023年起依據ISO 14064-1溫室氣體盤查標準進行溫室氣體排放量定期盤查與查證，並有訂定「風險與機會管理程序」，風險評估邊界以本公司為主，進行各項風險的有效控制，以預防異常現象產生，對氣候變遷所造成之衝擊亦列入風險與機會管理評估考量。 1.公司設置跨部門之風險與機會管理工作小組負責評估作業，列出公司可能面臨的氣候風險與機會，彙整「風險與機會評估表」及「風險與機會管理對策表」，確認各部門/單位之風險與機會流程與評值等級，制定風險與機會評估報告，由品質/環安衛管理代表審查，呈總經理核准及評估可接受風險等級，進行不可接受風險等級裁示，提供所需必要資源。 2.對董事會進行報告依「風險與機會評估表」評估結果，將相對應之管理措施/制度化文件建立於「風險與機會管理對策表」。當風險項目最終評估為高度風險 (High risk) 時，負責單位須進行管理方案擬定與執行改善。
<p>指標和目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人人都是地球村的一份子，為了改善環境，本公司實行： 綠色設計： 研發過程力求製程安全，避免使用危害性原料，如無法避免，則選擇危害性較低之原料。 進行製程改善： 以降耗節能、減污減廢為目標，降低單位碳排放強度，持續分散原料來源及適度增加原料儲存空間，降低原料供給風險，維持產品競爭力。 依溫室氣體盤查結果調整節能減碳目標及策略： 鼓勵員工從日常生活中做起，落實環境管理系統，持續努力減輕對環境可能產生的衝擊，落實動環境友善的責任。 推動與宣導： 節省能源，善用資源，廢棄物予以減量、回收或再利用，妥善處理製程廢水、廢氣，做好污染防治。 期望減碳措施對環境有顯著的改變，本公司希冀未來的1~3年將達成以下短期目標，5~10年將達成中、長期目標： 短期目標：遵守臺南市淨零永續城市管理自治條例，於用電量達800千瓦時10%使用綠能，並依氣候變遷因應法為目標。 中、長期目標：2050年前營運據點溫室氣體淨零排放為零。
<p>財務影響</p>	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷可能導致能源和原材料的價格波動，將增加生產成本；公司2024年溫室氣體排放大約10,427.68公噸CO₂e，依政府法令規範，未來若課徵碳稅，將造成營業成本增加。 未來實施碳稅政策，本公司今年(2024年)溫室氣體排放約10,427.68噸CO₂e的碳排放量，每噸稅金額為300元(預計金額)，預計被課徵碳稅為3,128,304元/年。 公司的設施或資產遭受氣候事件的破壞，可能導致資產價值下降或需要增加或修復設施設備。 供應鏈中斷、產品產生交貨延遲或無法交貨，可能使客戶轉單致需求量減少營收下降。 為了因應氣候變化所帶來的風險，公司可能額外需要增加資本支出，未來對現金流量和資本項目將產生排擠影響整體計劃。
<p>碳定價基礎</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公司目前溫室氣體碳排放量未達徵收碳費標準，故尚未使用內部碳定價作為規劃工具。
<p>溫室氣體盤查計畫</p>	<ul style="list-style-type: none"> 係依金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」辦理。本公司為實收「資本額50億元以下上市櫃公司之合併報表子公司」，溫室氣體盤查時程屬第四階段，應於2027年完成盤查，2029年完成查證。公司已提前於2023年開始展開盤查及查證計畫，2024年查證結果，已於2025/6/10順利取得查證聲明書，並在2025/8/4提報董事會。
<p>外部保證或確信</p>	<ul style="list-style-type: none"> 本公司所有廠區皆依循ISO 14001建立環境管理系統進行管理並持續通過第三方驗證，最新證書有效期自2022年7月12日至2025年7月11日。 依據臺灣衛理國際品保驗證股份有限公司所進行之查證過程與程序，有充分證據顯示生泰合成工業股份有限公司之溫室氣體聲明為實質正確且公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及根據ISO 14064-1:2018所準備，符合查證協議之合理保證等級。

4.2 溫室氣體管理

溫室氣體盤查

自 2015 年起開始進行溫室氣體自我盤查，以國際能源管理盤查的方法為依據，從鑑別溫室氣體排放狀況展開，作為自身節能減碳的第一步，推動建立溫室氣體盤查作業及管理制度。2022 年度盤查範圍納入廢水處理等排放源，於 2023 年起開始委由合格第三方進行 ISO 14064-1 查證，確保符合行政院環境保護署認可之合理保證等級，以公正地呈現溫室氣體數據之相關資訊，並符合溫室氣體盤查標準。因 2023 年度上流式厭氣污泥床(UASB)逸散量量化方法之改變，其變動造成之排放量已超出顯著性門檻，為保有報告之一致性，故重新設定 2023 年定為本公司盤查基準年。

2024 年溫室氣體排放總量為 10,427.68 公噸 CO₂e，相較於 2023 年增加 1,536.2102 公噸 CO₂e。2024 年度排放量增加是因公司增加了相關製程排放及廢棄物排放係數變更，透過盤查掌握排放量，逐步提升關鍵設備使用效率、降低能源耗用量，將節能減碳行動落實到工作環境中各個層面，從生活中做起，加強同仁的節能觀念與習慣，並促進各單位之節能措施宣導與執行，以降低溫室氣體排放量，為環境和企業的永續發展盡一份心力。

定量指標	溫室氣體排放強度		
	2022年	2023年	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	9,306.5296	3,003.2013	3,374.6046
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	2,988.4131	3,916.0544	3,974.0976
範疇三：其他溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	2,222.3657	1,973.2097	3,078.9734
溫室氣體總排放量(公噸CO ₂ e) (範疇一+範疇二+範疇三)	14,517.3084	8,891.4654	10,427.676
產品年產量(公噸)	285.44	406.37	406.94
溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e/產量)	50.85	21.88	25.62

備註：

- 2022~2023年排放係數依經濟部能源局最新公告數據6.0.4版(IPCC第六次評估報告)計算。
- 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022年/0.495 kgCO₂e；2023年/0.494 kgCO₂e；2024年/0.474 kgCO₂e。
- 溫室氣體排放強度(公噸CO₂e÷組織特定度量標準)=總排放量/產品年產量(公噸)。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)及氫氟碳化物(HFCs)。
- 2022-2024年之數據為經第三方查證，包括：員工通勤、上下游配送運輸等。

空氣污染防治

原料藥生產所產出的空氣污染源包括揮發性有機物 (VOCs)、粒狀污染物 (TSP)、硫氧化物 (SO_x)、氮氧化物 (NO_x)，我們採用不同的處理設施，如洗滌塔、冷凝器、活性炭吸附等，依據廢氣特性導入適宜的處理流程及設備將污染物進行有效控制及處理，使空污排放含量均符合或優於環保法規標準，並依環保局核發的許可證內容進行管道檢測。

在每日執行自主檢測、巡檢以外，同時執行例行性定期檢測，各排放管道之防制設備處理能力符合「固定污染源空氣污染物排放標準」，相關製程也符合「揮發性有機物空氣污染管制及排放標準」之相關規定，並取得固定污染源操作許可證，依核可內容進行操作。為邁向低碳永續家園努力，善盡企業與環境責任，藉由改善能源效率、節能減碳等溫室氣體減量。於 2022 年至 2024 年皆沒有使用會破壞臭氧層的物质如：氟氯碳化物 CFCs、R11、R12、R22、氟氯烴 (HCFCs)、海龍 (Halon)、四氯化碳 (CCl₄)、1,1,1-三氯乙烷、氟溴烴 (HBFC) 和溴化甲烷。

近三年有害氣體排放標準及監測值						
檢測項目	2022年		2023年		2024年	
	排放量(kg)	排放標準(ppm)	排放量(kg)	排放標準(ppm)	排放量(kg)	排放標準(ppm)
揮發性有機物 VOCs	15,881.35	0	37,073.30	0	42,933.16	0
粒狀污染物 TSP	6.15	30	8.33	30	79.16	30
硫氧化物 SO _x	33.02	50	39.25	50	0.00 ^{註2}	50
氮氧化物 NO _x	554.57	100	806.28	100	2,595.08	100

備註：
 1. 重大氣體如：氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、持久性有機污染物(POP)、揮發性有機化合物(VOC)、有害空氣污染物(HAP)、懸浮微粒(PM)及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。
 2. 硫氧化物 SO_x：排放量因2024年設備汰舊換新，SO_x排放量降低，環境部允許由定檢申報改為減量優惠係數計算，故計算後SO_x排放量為零。

4.3 水資源管理

公司營運所在地點位於臺南市新營區，其水資源風險為中低風險。自來水為主要供水來源取自烏山頭水庫；為了減少水資源浪費，本公司持續宣導及執行節約用水，關注在地供水情勢，事前建立相關水情應變措施。2024 年用水量共消耗 82.26 百萬公升，相較 2023 增加 10.30 百萬公升，係因公司增加了相關製程故用水量增加，未來持續推動用水效率極大化，提升製程生產效率減少用水量並提高用水回收率。

近三年水資源用量統計表			
年度	2022年	2023年	2024年
取水量(百萬公升)	92.44	71.96	82.26
排水量(百萬公升)	62.12	69.85	78.02
耗水量(百萬公升)	30.32	2.11	4.24
廠內循環用水量(百萬公升)	0	0.09	0.08
水回收再利用率(%)	0	10.8	15.29
產品年產量(公噸)	285.44	406.37	406.94
用水密度	0.3239	0.1771	0.2021
備註： 1.耗水量=取水量-排水量。 2.水回收再利用率=廠內循環用水量/(取水量+廠內循環用水量)*100%。 3.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值			

廢污水排放

生泰設有廢水處理系統，廠內生活污水、製程廢水等以分流方式經由適當的污水處理設施處理，處理至符合所在主管機關之排放水質要求後排放，符合放流水水質標準，對排放水體無顯著影響，並未涉及保育動物之棲地或產生棲地破壞之虞。廢水處理流程中的關鍵節點、排放口皆設有連續式水量監測設施，進行監測及記錄水質與水量的變化。廠內水質實驗室每週執行自我檢測，配合每半年定期委外水質檢驗，建立相關水質分析趨勢。

近三年各營運據點廢水排放量統計表

營運據點	2022年	2023年	2024年
臺南市新營區	62,116	69,850	78,021

近三年廢水排放標準及監測值

檢測項目	2022年		2023年		2024年	
	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)
化學需氧量(COD)	100.00	41.40	100.00	33.00	100.00	13.15
生化需氧量(BOD)	30.00	4.50	30.00	1.75	30.00	1.05
懸浮固體(SS)	30.00	3.60	30.00	5.05	30.00	3.05

4.4 能源管理

生泰能源耗用主要為外購電力、天然氣及少量柴油，其中，為減少溫室效應的環境衝擊，設備於建置採購階段，優先以節能設備為考量，並以設備效能提升、生產製程改善等方式進行能源耗用管理，減少溫室效應的環境衝擊。經盤查統計，2024 年全年能源總消耗量為 58,966.15GJ，外購電力佔全公司能源使用 51.187%，汽油 0.015%，柴油 0.077%，天然氣 48.721%。

近三年能源使用量統計表

定量指標	單位	2022年	2023年	2024年
電力使用量	度 / 年	5,871,145.68	7,927,235.60	8,384,172.16
	GJ	21,136.12	28,538.05	30,183.02
汽油使用量	L / 年	184.20	265.11	272.11
	GJ	6.01	8.66	8.67
柴油使用量	L / 年	3,670.25	1,890.00	1,260.00
	GJ	128.99	66.47	45.59
天然氣(LNG)使用量	m ³	559,712.28	881,839.27	857,721.52
	GJ	18,734.69	29,536.68	28,728.87
總能源使用量	GJ	40,005.81	58,149.86	58,966.15
組織特定度量值	公噸	285.440	406.374	406.940
能源密度	GJ/KG	140.15	143.09	144.90

註：

- 1.本表統計數據截至2024年12月31日。
- 2.電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
- 3.轉換係數來源依據2024年版環保署發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油7,609 kcal/L；柴油8,642 kcal/L；天然氣8,000 kcal/m³；1 kcal=4.1868 KJ。

節能減碳行動

生泰因應企業永續經營理念，響應節能減碳措施，逐步提升關鍵設備使用效率、降低能源耗用量，將節能減碳行動落實到工作環境中的各個層面，從生活中做起，加強同仁的節能觀念與習慣，並促進各單位之節能措施宣導與執行，以降低溫室氣體排放量，為環境和企業的永續發展盡一份心力。

推動節能減碳具體措施	
1	廢水處理冷卻水塔風扇及冷卻水輸送泵導入自動溫控系統，降低設施運轉時間以達節電效能。
2	辦公區域空調溫控在26-28度，降低環境負荷。
3	午休時間辦公室全面關燈，減少能源使用。
4	採用高功率省電燈具，節省照明用電。
5	低樓層鼓勵爬樓梯取代搭電梯，有益身心健康及減少能源浪費。
6	會議不提供紙杯，減少垃圾產生。
7	影印紙張採雙面再利用，減少紙張消耗及資源浪費。

作法	減少能源耗用量
廢水處理冷卻設施導入自動溫控系統	廢水處理冷卻設施自2022年導入自動溫控系統，降溫用之水塔風扇馬達平均每天可減少運轉約4小時 2024年全年度耗電量共計減少19,060.3度。 計算方式： $(17.5\text{HP} \times 746\text{W}) \times 4\text{小時} \times 365\text{天} / 1000 = 19,060.3\text{KWH(度)} = 68.62\text{GJ}$
安裝太陽能板電力設備	於2017年起安裝太陽能板電力設備，也將部分發電獲得電力回售台灣電力公司，已達減少碳排放目的。 2024年太陽能板供電共計25,924度，台電收購價格為6,4813元/度。太陽能板電力並無使用在公司用電（用量），總計回售168,021元光電費用給台電。
採用綠色採購與汰換能源設備	生泰每年持續響應節能減碳並採購具備環保標章或節能減碳標章的產品，2024年購入節能變頻空調冷氣10台，皆具有節能標章證明。 在能源管理方面，新換變頻冷氣與同年度同能力之定頻設備相比，具體效益每年可節省電力使用量約1,616度，有效降低企業用電成本，減少公司能源消耗及溫室氣體排放。

113 年度投資節能設備金額及具體效益表

節能設備名稱	設備金額	設備說明	節電量計算
潔淨區空調系統	5,680,000 元	<ol style="list-style-type: none"> 潔淨區空調系統透過連接廠內潔淨區內多點高精度感測器，包含溫度、濕度、壓差、風量及控制自動警報，進行連線整合控制，將即時收集的環境數據以數位化方式傳輸至中央監控介面系統 (CMIS/EMS)。此系統具備即時警示功能，可於異常發生前進行預警，確保潔淨區環境品質穩定，符合 PIC/S GMP 及 ISO 之潔淨區溫度、濕度、壓差、粒子數規範。 藉由空調系統顯示潔淨區內感測器之各項數據，並透過每日之溫度、濕度、壓差及定期之粒子數檢測數據確保潔淨區環境穩定且符合 GMP 規範，以 HVAC 系統動態調節風量與溫濕度在確保產品品質及安全性的同時，降低能源消耗並延長設備壽命，以保障病人之用藥安全。 	空調可依潔淨區室間自動調整，預估可降低空調能耗 15%–20% 。 改善前總能耗:113400KWH 改善後預估耗能:93555KWH 節能成果:19845KWH/年
潔淨室空調箱	1,750,000 元	<ol style="list-style-type: none"> 空調箱安裝之冰水系統溫度，以 PLC 進行自動控制，透過出風口溫度感測器控制冰水系統馬達經過冰水閥控制流量進入冰水盤管降溫或回冰水儲槽達到節能效果，以製程及品質管制之需求，減少能源損耗。 於空調系統出風及回風口之溼度感測器控制加熱盤管，當濕度偏高時進行加熱使濕度下降達到設定之規範，以符合 PIC/S GMP 及 ISO 之潔淨區要求。 風量馬達亦連接風量感測器，使外氣經過空調箱內安裝之初中效濾網及 HEPA 高校濾網可由 PLC 控制變頻器調整馬達轉速，以控制風量大小，使潔淨區內之壓差符合 PIC/S GMP 及 ISO 之規範。 	空調箱可依外部氣候及環境自動調整運轉，避免因溫差過大而造成額外能耗，可節省約 15–20% 。 改善前總能耗:40500KWH 改善後預估耗能:33412KWH 節能成果:7088KWH/年

4.5 廢棄物管理

物料使用

生泰提供專業藥品原料藥之研發、製造及銷售服務，所產製之原料藥經包裝後供給製劑廠加工為方便使用之劑型，主要使用之大宗包材如紙桶、紙箱、抗靜電 PE 袋、HDPE 塑膠桶等。制式規格之包材設計可減少載運之裝載空間以提升運送量並降低能源消耗，目前無使用的回收再利用的物料，而是全新產品與包材。

單位：公斤

近三年物料使用統計表				
原物料名稱	是否可再生	2022年	2023年	2024年
紙桶	不可再生	49,480.00	52,832.00	55,600.00
紙箱	不可再生	360.00	2,860.00	2,534.00
PE袋	不可再生	10,400.00	25,337.00	19,990.50
PE桶	不可再生	636.00	3,894.00	4,159.50
安全帶	不可再生	13.17	95.00	96.45
插梢(塑膠)	不可再生	11.640	31.00	15.85
插梢(鐵)	不可再生	60.00	66.00	66.00
標籤	不可再生	91.37	151.00	86.08

註：

- 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
- 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

廢棄物處理

本公司於 2024 年產出之一般事業廢棄物較多，佔比約 67%，包含廢水處理系統產出之污泥、生產製程產出之非有害有機廢溶劑、廢水、餾餘物、廢空桶及員工日常活動產生之生活廢棄物等。有害事業廢棄物產出佔比約 33%，多為製程廢液，多以焚化或熱處理方式處理，並搭配再利用、生物、物理、化學、洗淨處理等中間處理方式。本公司產出之事業廢棄物皆委由環保署許可之合格清理機構依廢棄物清理法之相關規定進行妥善清理，且設有 GPS 進行追蹤。本次報導期間無發生任何洩漏事件。

廢棄物統計表			
廢棄物組成成分 項目	有害/非有害	離場（廠外處理）	
		廢棄物的產生(噸)	處理方式
C-0301廢液	有害	139.81	再生利用：為通案再利用
C-0301/C-0399廢液	有害	461.32	焚化(不含能源回收)：為焚化處理、熱處理的總和
C-0301/C-0201/C-0202廢液	有害	426.44	其他處置作業：為化學處理、物理處理的總和
B-0399廢空桶	有害	1.77	其他處置作業：為洗淨處理
R類廢紙廢塑膠廢金屬	非有害	27.920	再生利用
D-1504廢液	非有害	602.70	焚化(不含能源回收)：為熱處理
D-1801/D-0701/D-0299垃圾/ 塑膠/木材	非有害	58.72	焚化(不含能源回收)：為熱處理
D-2409廢藥品	非有害	18.78	焚化(不含能源回收)：為熱處理
D-0901有機性污泥	非有害	659.70	焚化(不含能源回收)：為熱處理
D-0901有機性污泥	非有害	78.88	掩埋
D-2403廢活性碳	非有害	58.80	掩埋
D-0901有機性污泥	非有害	23.25	其他處置作業：為生物處理
D-2399廢空桶	非有害	23.58	其他處置作業：為洗淨處理
D-1506廢水	非有害	545.43	其他處置作業：為廢水委外處理
D-0902無機性污泥	非有害	34.60	掩埋

生泰之廢棄物清理管制作業	
一般事業廢棄物	主要送至公民營處理機構進行處理，或依「廢棄物清理法」採資源回收及再利用相關規定辦理。
有害事業廢棄物	運送由合格之甲級民營廢棄物處理機構處理或依再利用相關規定辦理，並持續推動源頭管理，透過製程改善減少溶劑使用量或提升母液回收率，以減少製程廢液產量。

5 共融社會投入

管理方針

- 5.1 員工概況關係
- 5.2 薪酬福利措施
- 5.3 人才發展訓練
- 5.4 健康安全職場
- 5.5 實踐社會關懷



● 管理方針

勞雇關係為生泰合成重要的環節，員工是我們最重要的資產與夥伴，創造好的勞雇關係，有效為員工帶來正向的回饋，以及有助於提升招攬人才的能力。

重大主題：勞雇關係(員工招聘發展與留任)	
重要性	本公司深信，健全且積極的勞雇關係為營造穩定職場環境之關鍵要素。當員工獲得尊重、享有公平對待，並能參與相關決策過程時，將有助於提升其對組織的認同感與忠誠度，進而降低人力流動率。良好的勞雇互動不僅促進員工滿意度與向心力，也有助於整體生產力與營運效率的提升，為企業永續經營奠定堅實基礎。
影響與衝擊	<p>經濟面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立穩定的工作環境，減少勞資衝擊，促進合作和團隊精神。 <p>人權面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 有利於提高員工的工作滿意度和忠誠度，提高整體向心力。恪遵勞動與人權相關法規，尊重包容和保護員工的人權，避免降低員工的工作意願與離職率。 <p>潛在負面衝擊(造成)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 勞動衝突：可能導致勞資衝突和停工的工作環境，將對公司營運造成不利。可能導致工作面長期的工作壓力、過度工作、缺欠休息和工作與生活平衡，對形象造成負面影響。 待遇不公平和歧視：可能導致工作面臨機會不平均和不公平對待，限制他們的職業發展和個人成長。
政策	<p>公平薪酬和福利政策：</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定「勞工人權及勞動條件規範管理程序」，確保薪資與工作職責和市場價值相符，並擁有公平的薪酬制度。提供福利措施，包括三節禮金、生育/喪葬/疾病住院/進修/旅遊補助、退休/資深為勞等，另外還辦理年終尾牙摸彩活動及不定期舉辦員工國內旅遊活動，以增進員工間之互動聯誼及身心健康，提高員工滿意度。 <p>尊重和公平原則：</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定「人身權益保護作業辦法」，確保所有員工受到公平對待並獲得尊重。這包括禁止歧視和騷擾行為，並建立投訴機制來處理違反這些原則的情況。 <p>公司依法提供各項保險： 勞工保險、全民健保及退休金提撥，另額外提供團體保險及因公差之海外旅遊平安險，以保障員工的工作及生活安全。</p>
策略	<p>聘雇預防措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> 面試和評估工具：使用有效的面試和評估工具，如行為面試、能力測試，以評估候選人的能力、文化適配度和潛力。 參考檢查和背景調查：進行嚴格的參考檢查和背景調查，以確保面試者的資歷可靠。 <p>留任預防措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工發展計劃：提供員工發展和成長的機會，如培訓、專業發展和內部晉升計劃，提升員工的職業發展前景和動力。 創造積極的工作環境：建立積極、支持和開放的工作環境，提供良好的工作條件、合理的工作負載和平衡的工作與生活。 <p>留任補救措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工關懷和支持：確保管理層與員工保持良好的溝通，並設置員工意見箱及溝通管道，關注並解決員工的問題和需求，提供必要的支持和協助。 薪酬和福利調整：定期檢討和調整薪酬和福利待遇，保持競爭力並滿足員工的期望和需求。
目標與標的(短期)	<ul style="list-style-type: none"> 確保招聘過程能夠吸引高素質、符合公司需求的候選人，包括制定清晰的職位描述、運用多種招聘渠道、評估和選擇合適的面試者，並加強面試和評估程序。 建立與高等院校的合作關係等，以吸引具有相關技能和經驗的人才。
目標與標的(中期)	<ul style="list-style-type: none"> 設計和實施全面的培訓和發展計劃，以提升員工的技能、知識和能力，包括提供內部培訓、外部培訓、專業發展機會和跨部門交流等，以幫助員工不斷成長和發展。
目標與標的(長期)	<ul style="list-style-type: none"> 公司建立一個具有吸引力的品牌形象，以吸引優秀的人才，通過提供有吸引力的福利和獎勵、具有挑戰性和有意義的工作、職業發展機會等方式實現，並透過校園招聘、建立實習計劃、培養內部儲備幹部等方式，確保公司能夠應對未來的人力需求。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 招聘效能評估：評估招聘流程的效能，包括招聘週期、招聘費用、招聘渠道效果、招聘程序的效率及招聘質量、面試者質量等，進行統計分析、個案研究和面試評估，以確定招聘策略的成功度。員工發展和培訓：提供良好的職業發展機會和培訓計劃，以幫助員工提升技能和成長。公平薪酬和福利待遇：制定公平的薪酬制度和福利計劃，確保員工獲得合理的報酬和福利待遇。工作滿意度和文化建設：關注員工的工作滿意度，建立積極的工作文化和良好的工作環境。 招聘管理方針： <ol style="list-style-type: none"> 制定明確的招聘流程和政策，包括職位描述、招聘渠道、面試和選擇程序等。 確保招聘流程公平、透明，避免任何形式的歧視和偏見。 透過定期的月會，了解員工對公司文化、工作環境、福利待遇、職業發展和管理支持等方面的滿意度，收集員工對工作條件、管理支持、職業發展機會和企業文化等方面的意見和反饋。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 根據104人力銀行統計，傳統產業整體離職率自2022年的23.0%下降至2023年的20.9%，呈現逐年下滑趨勢，反應產業整體在人力穩定性上的改善。本公司離職率亦展現一致趨勢，自2022年的10.68%下降至2023年的9.42%，進一步在2024年降至6.73%。相較於傳統產業平均水準，本公司離職率持續低於產業平均，顯示本公司在員工關係管理、職場滿意度與留才策略上具體成效，有助於建立穩定且具持續性的勞動力結構。

員工是實現生泰永續發展的最重要夥伴，公司在追求成長與獲利的同時，致力協助員工與公司共同成長於職涯發展之中，打造經驗豐富的人力資本，為公司的可持續發展注入動力。

重大主題：員工多元化與平等機會	
重要性	多元化的團隊帶來不同的觀點、經驗和專業知識，促進創造力和創新力的提升。不同背景和觀點的員工能夠提供不同的思維方式，從而產生新的點子和解決問題的方法，進而推動公司的發展並在競爭激烈的市場中保持競爭優勢。
影響與衝擊	<p>經濟面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 多元化的團隊代表了不同的觀點、經驗和專業知識，這有助於創造更多創新的解決方案。 提供公平的員工考核升遷制度與薪資福利，有效助於促進員工能力成長與職涯發展，從而提高生產力。 <p>人權面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場多元和平等致力於消除歧視和不平等。職場多元和平等為不同種族、性別、性取向、年長和能力的人提供平等的機會及提高生產力和創新力。 <p>潛在負面衝擊(造成)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 多元化團隊間，如無有效溝通與交流，導致員工感情不和睦，進而影響工作效率與營運。不同背景和文化的員工可能具有不同的價值觀念和工作方式，這可能導致衝擊和困境。
政策	<ul style="list-style-type: none"> 平等就業機會原則：實施平等就業機會，本公司對所有員工提供平等的招聘、晉升和培訓機會，不歧視任何人基於種族、性別、年齡、宗教、殘疾或其他受到法律保護的特徵。 培訓和發展：確保提供平等的培訓和發展機會給所有員工，以提升他們的專業能力和職業發展。 提供平等的工作環境：確保工作環境自由、開放，並沒有歧視或騷擾行為。 平等薪酬和福利：確保員工在薪酬、福利和其他待遇方面享有平等的待遇。確保不同性別、種族或其他特徵的員工在同等工作和職位上獲得公平的薪資。
策略	<p>建立公平的招聘和晉升程序：</p> <ul style="list-style-type: none"> 確保招聘和晉升過程的公平性，避免歧視和偏見。 <p>建立內部投訴機制：</p> <ul style="list-style-type: none"> 公司制定「人身權益保護作業暴法」，建立有效的內部投訴機制，讓員工可以安全地舉報不當行為或工作不平等的情況。確保投訴流程的保密性和公正性，並採取適當的行動處理投訴。 <p>聆聽和確認：</p> <ul style="list-style-type: none"> 重視員工的聲音，積極營造開放溝通的工作環境。設置意見箱，鼓勵員工提出意見與關切事項。 針對員工反映的不平等待遇或工作環境問題，主動進行事實查證，透過調查與資料收集，確認情況真實性，並採取必要的改善措施。 <p>提升主管和員工意識：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提供培訓和資源，加強主管和員工對平等機會的意識和敏感度。例如：反歧視培訓、多元化領導培訓。
目標與標的(短期)	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵和促進不同背景和能力的員工在項目中合作。促進團隊的多元化和合作，並增加相互學習和理解。 審查薪酬機制，確保公平和平等原則的實施，保障所有員工有平等的機會和待遇。
目標與標的(中期)	<ul style="list-style-type: none"> 確保所有員工擁有公平的晉升機會，不受歧視或偏見的影響。 建立一個多元化和包容性的工作文化，鼓勵員工在工作場所中展現自己的真實身份，並提供平等的發展機會。
目標與標的(長期)	<ul style="list-style-type: none"> 建立積極的溝通和反饋機制，使員工能夠表達意見、提供建議和參與重要決策。 確保團隊組成具有多樣性，並且能夠充分發揮不同背景和觀點的價值。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 晉升和晉升比例：評估公司在晉升和晉升機會方面的平等性。分析不同人口統計特徵的員工在晉升過程中的參與和成功程度，以確定是否存在潛在的偏見或不平等情況。 投訴機制和調查程序：公司制定「人身權益保護作業辦法」，使員工能夠匿名地報告任何多元化和平等機會方面的不當行為或歧視。公司也會進行相應的調查程序，並根據調查結果採取適當的行動。 政策制定與修訂：公司訂相關政策，明確宣示對員工平等機會的承諾，並規定禁止歧視和不公平待遇。這包括招聘、晉升、培訓、薪酬、工作調配等方面的政策。 提供培訓和教育：公司提供培訓和教育，以增強員工對平等機會的認識和意識，並加強對多元化價值觀的理解。這可以包括性別平等、種族平等、無障礙環境、文化敏感度等方面的培訓。 營造包容性工作環境：創造一個包容性的工作環境，鼓勵不同背景和觀點的員工參與和貢獻。這可以通過促進文化交流、舉辦多元文化活動、建立多元化的團隊和跨部門合作等方式實現。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> 2024年，共有13位員工獲得升遷，其中有6位是女性，占總升遷人數的46%。顯示出生泰在性別平等方面取得了顯著的進展。公司根據員工的工作表現和績效，並考量各部門的人力需求來提供升遷機會，致力於營造一個公平且透明的升遷環境，確保每位員工都能在平等的基礎上獲得發展和提升的機會。

員工是公司永續發展最重要的夥伴，公司在追求成長獲利的同時，也協助員工於職涯發展中與公司共同成長，使公司擁有經驗豐富的人力資本。

重大主題：訓練與教育

重要性	員工是公司最重要的資產，培訓各類人才除可提升個人專業知識及強化技能，進而提升公司競爭力，達到永續發展目標。
影響與衝擊	<p>經濟面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 可減少錯誤率，提高生產量，降低成本，提升公司獲利，創造公司經濟價值及保障股東權益。 ➢ 有效的員工培育與發展計劃可以幫助組織提高內部預期和人才留存率並提升員工滿意度和忠誠度。 <p>人權面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 營造友善環境，尊重和保護員工的人權且提供平等的職業發展機會，透過工作績效考核與升遷機制，以穩定組織運作和人才留存率。 <p>潛在負面衝擊(造成)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 可能導致勞資衝突和停工，增加經濟不確定性，造成巨大壓力與焦慮感，影響身心健康，長期的工作壓力、過度工作、缺欠休息、待遇不公平和歧視這些都可能造成員工的工作意願降低及離職率增加。 ➢ 若無積極培養員工之專業能力及學識，除了影響整體員工的專業技能低下，人才出走，亦致使公司在業界的競爭力受到影響，不利於公司營運之發展。
政策	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 培訓品質觀念、環保及安全衛生危害風險認知與瞭解。 ➢ 教導作業技能與吸收新知及強化技術能力。培訓各類人才，提升專業知識，提高公司水準及國際競爭力。
策略	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 每年訂定年度教育訓練計畫並持續進行人才培訓。
目標與標的(短期)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 建構及執行年度教育訓練計畫項目受訓達成率70%以上。 ➢ 培育員工工作職能及建立關鍵知識技能專家制度 (Subject Matter Expert; 簡稱SME)。
目標與標的(中期)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 建構及執行年度教育訓練計畫項目受訓達成率80%以上。 ➢ 強化技術人才及培育合成部、品保部、品管部、營業部關鍵知識技能專家 (SME)，提升工作品質、效率、效益。
目標與標的(長期)	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 建構及執行年度教育訓練計畫項目受訓達成率90%以上。 ➢ 提供各部門相關的專業知識培訓機會，並取得專業技術證照。 ➢ 永續強化技術人才，培育研發部、總務部、財管部關鍵知識技能專家(SME)，公司落實藥廠全面品質管理，建構完善製藥品質系統PQS達成，品質保證，安全第一，環安衛併行兼具ESG永續經營發展之優質企業。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 由財管部依年度教育訓練計畫表統計每月執行情形並提供目標達成狀況。 ➢ 目前處於制度建立與試行 (try-and-error) 階段，評量機制以彈性調整、逐步優化為原則，故初期不強調績效量化，改採簡化指標觀察SME角色適配與制度可行性。在制度初期，以兩階段回饋為核心，強調觀察與紀錄為主，協助辨識合適的SME人選與制度設計可行性。 ➢ 第一次：主管回饋 <ul style="list-style-type: none"> 一、評估項目與說明：採三項評估指標作為主要觀察機制，搭配簡易量化與質性意見，作為制度成效與人員適配參考依據。 1.內容正確性與專業性：•知識是否正確、符合部門操作與規範 •能否清楚呈現關鍵技術重點與應用背景。 2.口語表達與台風：•說明是否清晰、有邏輯，語速、語調適中 •表現是否自然、自信、具專業形象。 3.創意呈現與吸引力：•是否運用實例、圖表、視覺化輔助等提升報告吸引力 •是否具啟發性，能激發討論或互動。 二、評分等級說明： •優秀：表現全面突出，具典範示範性 •良好：表現穩定清晰，達成報告目的 •尚可：具基本表現，但仍有強化空間 •待加強：明顯不足，需輔導與改善。 三、附加欄位： •整體建議 (可填寫具體優點、待改進事項、建議進修方向或訓練資源)。 ➢ 第二次：部門內報告回饋部門內報告回饋： <ul style="list-style-type: none"> 於SME執行部門內報告時，由文管中心觀察現場同仁反應進行紀錄，作為間接成效評估依據。 一、評估項目與說明： •參與度：現場同仁是否專注聆聽、積極提問或互動。2.理解與回饋反應：•同仁對內容是否表現出理解、點頭、記錄、詢問等反應 •是否有同仁私下或會後正面回饋 (口頭或訊息)。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 2024年度職涯訓練共計13,125人次，訓練總時數為12,907小時，受訓總費用達617,242元；環安衛訓練共計3,110人次，訓練總時數為3,836小時，受訓總費用達80,587元。 ➢ 公司年度教育訓練實施分為內訓及外訓，內訓實施情形達成率100%，外訓實施情形達成率81%，未達成的部分主要係未有適合之課程及訓練單位未開課，經評估未實施課程影響程度小，不影響其工作內容。 ➢ 2024年以強調觀察與紀錄為主，執行「主管回饋」與「部門內報告」兩階段回饋為核心，協助辨識合適的SME人選與制度設計可行性。 ➢ 財管部每半年提供教育訓練實施情形與績效評估表，由各部門主管進行績效評估並執行狀況檢討，未完成部分持續進行並適度調整。

公司有責任創造一個讓員工與合作夥伴們，安全且安心的職場；為了防範相關風險，導入 ISO 45001 系統，其涵蓋範圍為全體員工及進入本公司之承攬商與供應商。

重大主題：職業安全衛生	
重要性	原料藥為高技術層次產業，從產品研發到生產的所有過程都受到嚴格的管理和控制。為了實踐環境、安全和衛生的理念，我們建立了完善的環境安全與衛生管理系統。本公司不斷努力改進製程，減少對環境和安全衛生的影響，以實現我們對環境和安全的承諾。
影響與衝擊	<p>經濟面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有助於提高生產力和效率。減少工作中的意外事故和職業病患者，同時可以降低生產線的停工時間，減少生產中斷，進而提升生產效率和產品質量。 <p>環境面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 採用環保技術和製程也可以減少工業生產對自然資源的消耗，有助於可持續發展。 <p>人權面 - 實際/潛在正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 有效保護員工免受職業病和工作傷害的侵害，確保他們的生命和健康受到充分的尊重和保護。 <p>潛在負面衝擊(造成)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 若發生嚴重事故時，可能導致暫時性生產中斷，造成無法及時交貨及失去客戶，及面臨政府罰款或遭受訴訟，造成巨大的法律成本。 ➢ 重大安全事故可能迫使公司暫時停工，影響持續經營能力，進而影響公司的營運成本。 ➢ 若無依循衛生相關法規及遵守環境規範，公司在營運的過程中就缺乏規劃與管理，間接造成對生態與環境的破壞，亦面臨政府稽核之裁罰。 ➢ 若公司無確實遵守職安法規，亦無確實進行職安教育訓練，保障員工與其工作者之健康與安全，他人在作業過程中發生職業災害等相關意外時，將面臨職安法規的裁罰，不僅使公司須負擔人員醫療費用，增加公司營運之成本，及造成人員不足、產線停工等狀況，損害公司形象及影響社會大眾之觀感。
政策	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 遵守政府環安衛法令及相關規定，維護環境品質，堆動零災害目標。 ➢ 執行綠色設計，研發過程力求製程安全，避免使用危害性之原料，萬一無法避免，則選擇危害性較低之原料，並持續進行製程改善，減少廢水、廢棄物之數量。 ➢ 節省能源，善用資源；廢棄物予以減量、回收或再利用，妥善處理製程廢水、廢氣，做好污染預防。 ➢ 承諾對傷害與疾病之預防；評估鑑別工作場所之潛在危害，做好安衛風險控制與管理。 ➢ 加強全體員工的環安衛意識，落實環安衛政策之執行。
策略	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 制定職業安全衛生管理計畫，透過以下措施不斷改進，以盡最大努力減少可能導致火災、安全損失、財產損失和人員傷害的可預見危險，並通過矯正和預防措施程序進行調整和預防，確保工作場所的安全： <ol style="list-style-type: none"> 1.辨識、評估和管控工作環境或作業中的危害。 2.管理機械、設備或器具，並實施預防措施。 3.危險物與有害物之標示及通識。 4.規劃和執行有害作業環境的採樣策略，進行測定和監測。
目標與標的(短期)	<ol style="list-style-type: none"> 1.實施職業安全衛生教育訓練,提高員工安全意識和安全操作技能。 2.加強安全檢查和潛在風險檢查，及時消除工作場所的風險。 3.建立健全的職業災害報告和調查機制，分析事故原因，制定有效的預防措施。 4.2025年達成「零」職業災害與「零」承攬商意外事故。
目標與標的(中期)	<ol style="list-style-type: none"> 1.加強對承攬商的安全監督和管理。 2.開展職業健康監測，定期檢查員工身體狀況，及時發現並預防職業病。
目標與標的(長期)	<ol style="list-style-type: none"> 1.實現「零事故、零污染」的安全衛生目標,建立本公司安全文化。 2.持續優化安全管理流程,運用新技術提高安全管理水平。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 持續進行ISO 45001職業安全衛生管理系統的驗證以及續複評，公司內部依內部稽核程序每年進行兩次內部稽核。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 2024年度因發生1件意外失能事故，未達安全衛生績效指標，藉由矯正預防措施改善。 ➢ 根據安全衛生政策，本公司致力於提供並維持符合安全衛生法規的優質工作場所和環境。不斷努力改進，盡最大努力減少可能導致火災、安全損失、財產損失和人員傷害的可預見危險；持續推動最新版本的ISO 14001和ISO 45001管理系統，以實現在安全衛生管理方面的目標。

5.1 員工概況關係

人力分布

生泰積極打造幸福職場，提供完善的職場環境與發展機會，2024 年全體員工總數為 223 人，其中，正職員工 200 人，臨時員工數 23 人，所有員工皆為全職，並無派遣人員及委外人員。另非員工工作者為保全 4 位，負責廠區安全及人員進出之管控，其工作皆不會有高危險性之工作內容。

公司員工工作者資訊								
項目\性別		女性			男性			總數
地區	年齡	未滿30歲	30-50歲	超過50歲	未滿30歲	30-50歲	超過50歲	
台灣	員工數	2	54	22	23	106	16	223
	正職員工數	2	54	22	12	94	16	223
	臨時員工數	0	0	0	11	12	0	23
	全職員工數	2	54	22	23	106	16	223
	兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0

1.本表統計至2024年12月31日。
 2.員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
 3.正職：簽訂不定期契約之個人。
 4.臨時：簽訂定期契約之個人。
 5.全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
 6.兼職：排除全職之員工。
 7.本表計算採用人數/全時等量法。

公司非員工工作者資訊		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全人員	承攬	4

為強化與在地社區的和諧互動，並提升員工工作穩定性與組織凝聚力，本公司多以臺灣地區居民為主要任用對象，積極促進在地就業機會。副理級以上高階管理職共計 8 人，其中臺南市籍占比 75% (6 人)、高雄市與彰化縣各占 12.5% (各 1 人)。本公司管理團隊由具備相應專業知識與豐富經驗的在地人才擔任，體現公司對地方人力資源的重視與信任。透過推動在地化管理策略，不僅有助於深入理解並回應地方市場需求，也強化與社區間的連結與合作，實踐企業社會責任。

考量本公司產業特性及現場操作環境需求，生產單位男性比例相對較高；整體員工依性別區分，男性共 145 人，占 65%；女性共 78 人，占 35%。年齡結構方面，以 30 至 50 歲之員工為主力，占比 71.7% (共 160 人)，展現穩定且具經驗之人力組成。依職別區分，中高階管理職占 25.1%，非管理職則占 74.9%，反應公司組織架構以執行與操作為核心，並依職能需求配置相應人力資源。

近三年員工組成					
年度			2022	2023	2024
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	未滿30歲	1	0	0
		30-50歲	16	22	2
		超過50歲	7	9	5
	女性	未滿30歲	0	0	0
		30-50歲	11	8	0
		超過50歲	8	10	1
高階主管總計			43	49	8
非高階主管人員	男性	未滿30歲	23	27	23
		30-50歲	78	79	104
		超過50歲	9	7	11
	女性	未滿30歲	3	4	2
		30-50歲	41	48	54
		超過50歲	9	9	21
非高階主管人員總計			163	174	215
正職人員總計			206	223	223

註：

- 2024年本公司對高階主管統計資料範圍進行調整。
- 2022年及2023年之高階主管職級範圍，包含總經理、副總經理、經理、副理、課長、副課長、組長及副組長等職級。
- 因應組織架構與人力資料系統重整，自2024年起高階主管統計口徑修正為僅包含總經理、副總經理、協理、經理及副理等職級。此變更可能影響不同年度間高階主管數據的直接比較。

人才進用與流動

截至 2024 年底，本公司員工總數為 223 人。年度內新進員工共 15 位，占總人數之 6.73%；離職員工 12 位，占 5.38%；另有 3 位員工退休，占 1.35%。在離職情形中，皆屬自願離職，無非自願離職紀錄。其中，高階管理人員退休 2 位；中階管理人員與專業人員皆無離職紀錄；其餘類別員工離職人數共 13 位，說明公司整體人力穩定性良好。

本公司無非自願離職的員工，離職的主要原因多為一般退休或個人選擇。公司非常注重對員工的關懷，致力於提供一個良好的工作環境，讓員工能夠安心工作和發展。我們的目標是確保每位員工在公司都能感受到支持與重視，並有長期穩定的職業發展機會。

年度 性別	2022年				2023年				2024年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
未滿30歲	14	6.80	1	0.49	10	4.48	4	1.79	3	1.35	1	0.45
30-50歲	27	13.11	12	5.83	14	6.28	8	3.59	7	3.14	2	0.90
超過50歲	5	2.43	4	1.94	2	0.90	0	0.00	1	0.45	1	0.45
合計新進人數	63				38				15			
員工總人數	206				223				223			
總新進率 (%)	30.58				17.04				6.73			

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

年度 性別	2022年				2023年				2024年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿30歲	9	4.37	2	0.97	4	1.79	2	0.90	2	0.90	2	0.90
30-50歲	6	2.91	3	1.46	9	4.04	2	0.90	5	2.24	1	0.45
超過50歲	2	0.97	0	0.00	3	1.35	1	0.45	3	1.35	2	0.90
合計離職人數	22				21				15			
員工總人數	206				223				223			
總離職率 (%)	10.68				9.42				6.73			

註：
1. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年未營運據點總人數。
2. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

多元職場包容

生泰致力於營造一個平等且具包容性的工作環境，充分尊重並重視不同性別身份之員工。我們透過持續性的培訓與教育，提升全體同仁對性別議題的理解與尊重，並設立反性別騷擾機制，以維護安全與尊嚴的職場文化。

為強化勞雇關係並促進勞資和諧，以《勞動基準法》為依據，本公司訂定《勞工人權及勞動條件規範管理程序》，明確規範員工聘用、工作條件、工時安排、休假權益等事項，確保全體同仁在公平、安全且受尊重的工作環境中工作及禁止雇用童工、強迫勞動、歧視及一切形式之肉體、心理與語言懲戒措施，積極保障員工平等就業與基本人權，2024年無發生歧視、使用童工、強迫勞動等人權侵害相關事件。

承諾提供所有員工公平合理的薪酬與福利待遇，薪資標準依據員工能力、經驗及職務需求訂定，確保評價機制之透明與公正。同時，依循《身心障礙者權益保障法》相關規定，聘用具就業能力之身心障礙者，提供平等之就業機會。2024年公司員工少數或弱勢群體共計2名，占全體員工的0.9%，女性職員占公司總人數的34.98%，其中女性中高階主管占公司總人數的8.97%。

勞工工時方面:本公司以勞動基準法為準則，制定「勞工人權及勞動條件規範管理程序」保障員工人權，其中包括不強迫勞動，不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制員工從事勞動，不得扣留員工部份工資、福利、財產或文件以迫使員工在公司連續工作

勞資方面:本公司有完善的勞資溝通及申訴管道，定期舉辦勞資會議，以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突並凝聚共識，共創勞資互利雙贏之局面；另設有部門會議、月會、週會及不定期之討論會，藉由各項會議討論以達到充分溝通及有效解決問題之目的。

年度		2022年	2023年	2024年
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30歲以下	0	0
		30-50歲	1	1
		51歲以上	1	1
	女性	30歲以下	0	0
		30-50歲	1	1
		51歲以上	0	0

註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

員工族裔指標		
類別	占全體員工比例(%)	占管理職級中比例(%)
中華民國籍	89.69	100
外國籍	10.31	0

備註：本公司定義管理職級為副組長以上。

女性多元化指標			
指標	2022年(%)	2023年(%)	2024年(%)
女性占總員工	34.9	35.43	34.98
女性占所有主管	41.7	36.73	35.71
女性占基層主管	46.5	42.5	39.58
女性占高階主管	12.5	11.11	12.50

備註：本公司職級定義：基層主管（副組長~課長）48名；高階主管（副理~總經理）8名。

其他多元化指標		
類別	占全員工比例(%)	
身心障礙人士	0.90	
全體員工	年齡分群：<30歲	0
	年齡分群：30~50歲	0.45
	年齡分群：>50歲	0.45

團體協約

在勞資關係方面，儘管公司內部尚未成立工會，亦無與員工簽署團體協約，但已建立完善之勞資溝通與申訴機制。公司每季固定召開勞資會議，作為員工與管理階層間之意見交流平台，促進雙向溝通、消弭潛在誤解，進而凝聚共識、創造勞資雙贏局面。同時，提供匿名申訴管道，保障員工在遇有權益受損或工作環境問題時能適時反映、獲得妥善處理。

營運變化之最短預告期

本公司為確實保障員工工作權益，依據勞動基準法第十一條、第十六條及第三十八條等條文規範，本公司有下列情事之一者，得經預告從業人員後終止僱用關係：

- 一、歇業或轉讓時。
 - 二、虧損或業務緊縮時。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
 - 四、業務性質變更，有減少從業人員之必要，又無適當工作可供安置時。
 - 五、從業人員對於所擔任之工作確不能勝任而無過失時。
- 從業人員在勞動基準法第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療不能工作期間，本公司不得終止契約。惟因天災事變或其他因素致事業不能繼續，報請主管官署核定者不在此限。

本公司依前條規定終止僱用關係時，預告期間依下列規定：

- 一、工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、作三年以上者，於三十日前預告之。

從業人員於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。本公司依據勞動基準法，給予員工特別休假，說明如下：

一、本公司僱用之從業人員，在公司繼續服務滿一定期間，每年依下列規定給予特別休假。

- (一) 在公司服務滿半年以上未滿一年者給予三日特別休假。
- (二) 在公司服務滿一年以上未滿二年者給予七日特別休假。
- (三) 在公司服務滿二年以上未滿三年者給予十日特別休假。
- (四) 在公司服務滿三年以上未滿五年者給予十四日特別休假。
- (五) 在公司服務滿五年以上未滿十年者給予十五日特別休假。
- (六) 十年以上者，每年加給一日，但總數不得超過三十日。

二、服務年資之計算，自到職之日起至次年其到職之日前一日止為工作滿一年。

三、從業人員特別休假，由從業人員排定之。但公司基於企業正常經營上之需求或從業人員因個人因素，得與其協商調整。

四、從業人員之特別休假，因年度終結或勞動契約終止而未休之日數，公司應發給工資，並通知從業人員每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額。

5.2 薪酬福利措施

薪資與福利

本公司起薪水準均符合《勞動基準法》所訂定之最低工資標準，實際薪資則依員工職務層級與個別表現進行調整，因而在不同職別間呈現薪酬差異。在管理職部分，因經理職級以上男性人數明顯高於女性，使得整體薪資統計中男性平均薪資較高。以間接人員為例，男性包含 1 位總經理、3 位經理及 1 位副理，而女性則僅有 1 位經理，致使性別薪酬比出現差異。為了實現公平制度，本公司將持續以公開透明的薪資制度作為基礎，根據工作內容與貢獻給予合理報酬，並持續朝向性別平等與多元共融的職場環境邁進。本公司致力於營造多元、包容與公平的職場環境，確保所有員工在工作場所中享有平等的機會、待遇與尊重，不受任何形式之歧視或不公平對待。無論種族、性別、年齡、性取向、宗教信仰、身心障礙或其他身份特徵，皆有權平等參與工作、職涯發展並獲得公正對待。本公司遵循國際勞工組織《建立最低工資機構公約》之原則，保障員工基本生活水準。截至 2024 年 12 月 31 日止，男性基層員工之平均薪資為當地法定最低工資的 1.63 倍；女性基層員工平均薪資則為當地最低工資的 1.87 倍，顯示本公司在薪資制度上秉持公平正義原則，並未因性別而有差異，薪資乃依據員工之工作表現、貢獻及職務要求核定。本公司無其他性別之基層人員。2024 年與 2023 年相比，公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率大幅增加，係因 2024 年度薪酬最高之同仁升任總經理職位，職務晉升導致薪酬結構調整，故其年新增幅較高。

員工薪資統計表

各職別薪資比例	人數		總年薪(新台幣元)		薪資比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	20	36	20,881,264	41,359,108	1.00	1.10
非管理職	58	109	36,777,988	58,296,613	1.00	0.84
直接人員	20	99	12,604,073	56,397,941	1.00	0.90
間接人員	58	46	45,055,179	43,257,780	1.00	1.21

註：

1. 男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為"該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪"。
2. 管理職人數應包含高階主管人數。

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
臺灣	1.63	1.87

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
臺灣	6.93	22.09

備註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

非擔任主管職務之員工待遇

單位：新臺幣仟元				
項目	2022年	2023年	2024年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	170	199	211	6.03%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	150,590	180,216	202,307	12.26%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	886	906	959	5.85%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	778	822	889	8.15%

註1：與前一年度之差異【百分比】。
 註2：百分比公式：2023年~2024年【(2024年-2023年)/2023年】
 註3：擔任主管職務：經理人，其適用範圍如下：①總經理及相當等級者②副總經理及相當等級者③協理及相當等級者④財務部門主管⑤會計部門主管。
 註4：揭露範疇為：全公司。

員工退休制度

本公司適用「勞動基準法」退休金制度之員工，退休金支付係依據服務年資及退休前六個月之平均工資計算，公司並依每月薪資百分之三提撥退休準備金儲存於台灣銀行公司退休金專戶，並於每年三月底前核算公司當年度應給付之員工退休金總額及檢視退休準備金是否足額提撥，以保障符合退休員工之權益。公司亦依相關規定，委請精算師對於勞工退休準備金進行評估計算，並提出精算報告。另適用「勞工退休金條例」退休金制度之員工，公司則依員工每月薪資百分之六提撥退休金至勞工保險局之個人專戶，為確定給付之員工退休金。目前本公司仍有 28 位員工適用舊制退休制度。基於人力規劃與營運需求等綜合考量，尚未正式訂定退休人員回聘制度。然而，鑑於業務持續需求及專業傳承等因素，已有 2 位退休員工以約聘方式持續於本公司服務，並依規定辦理相關投保及勞工退休金提繳事宜。除了勞退之外，本公司還提供員工的退休計畫或福利，公司制定「職工福利金補助辦法」，經核准退休之員工，於退休前一個月內提出申請，發給黃金戒指一只。

員工完善福利

為營造友善職場、照顧員工生活及凝聚同仁間情感及身心健康，生泰提供了多元的福利措施，讓員工保持工作與生活的平衡，並依法制定「職工福利金補助辦法」，成立職工福利委員會，由全體員工選派委員代表來管理及妥善運用職工福利金。全員性之員工福利補助及團體休閒活動規劃則依據福委會例行性會議之決議執行與推展，也依實際需要額外贊助各項年度活動計畫之人力與經費，以鼓勵同仁從事正當休閒娛樂、紓解壓力，維持健全且正向的勞資和諧環境。另為感謝資深員工對公司長期的承諾與貢獻，亦提供年資服務獎勵及完整退休制度。生泰提供相關員工福利如下：

員工福利措施	
1	成立職工福利委員會，提撥足額之福利基金及按月提撥福利金，辦理員工各項福利措施。
2	公司福利補助事項包括：結婚 / 生日 / 三節禮金、生育 / 喪葬 / 疾病住院 / 進修 / 旅遊補助、退休 / 資深慰勞等。
3	辦理年終尾牙摸彩活動及不定期舉辦員工國內旅遊活動，並積極參與生達集團每年舉辦的生達人活動，以增進員工間之互動聯誼及身心健康。
4	依法提供各項保險包括勞工保險、全民健保、退休金提撥，另額外提供團體保險及因公出差之海外旅遊平安險，以保障員工的工作及生活安全。
5	員工享有家庭照顧假、陪產 / 檢假、生理假、哺乳時間及育嬰留職停薪、安胎休養假等相關假別，使員工同時兼顧工作與家庭。除了員工因婚、喪、疾病或其他正當事由得依相關法令辦理請假；另公司為體念員工積極於工作，然於上班中偶有私事須親自立即處理者，給予每月二次、每次一小時不影響全勤及不扣薪之特別假。



員工旅遊活動

頂湖、大凍山登山趣



2024 年國境之南三日趣



育嬰留停照護

生泰遵循性別工作平等法，落實育嬰留職停薪制度，符合資格之男性及女性員工皆可申請。凡員工在公司任職滿 6 個月以上，於子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，每次最長得申請 2 年，讓員工能兼顧個人工作與家庭生活照顧之需求。2024 年符合育嬰留停申請資格人數共 9 人，實際申請育嬰留停人數共 2 人。下表為生泰近三年育嬰留停執行情形：

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2022年			2023年			2024年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	6	2	8	6	1	7	7	2	9
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	1	2	1	1	2	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	3	0	3	1	1	2	1	1	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	2	0	2	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	2	0	2	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	2	0	2	0	1	1
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	66.67	N/A	66.67	N/A	100.00	50.00	N/A	N/A	N/A
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	N/A	N/A	N/A	100.00	N/A	100.00	N/A	100.00	100.00
註：									
1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。									
2.2024年留任人數=2023年實際復職人員且2024年/12/31仍在職人數。									
3.當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。									
4.當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。									

5.3 人才發展訓練

職涯發展訓練

本公司以員工職涯發展方向作為規劃及執行相關訓練計畫之基礎，每年底前公司依各職能人員之需求，評估分析各階層人力所需之專業性及技術性，據以訂定年度教育訓練計畫。教育訓練依規畫課程執行及考核評估，每年均彙整執行檢討報告，作為持續改善之依據。本公司為鼓勵員工勤奮進取提升知能，設有在職進修補助辦法，分定期及不定期方式可隨時提出申請。2024 年度職涯訓練共計 13,125 人次，訓練總時數為 12,907 小時，受訓總費用達 617,242 元，為鼓勵員工除了加強專業技能並取得專業人員資格認定，依據執照取得難易度公司訂有「執照津貼核發辦法」。目前公司除了空、水、廢、毒、噪專責人員證照外，尚包括勞安衛及其他相關證照 20 幾項。 下表為本公司人才培訓之四大面向：

項 目	說 明
新人訓練	1.一般性訓練：帶領新人入職熟悉企業文化、環境認知與工作規則。 2.專業性訓練：於正式投入工作前，由用人單位安排實施教導相關作業知識與規範，包括GMP制度、供應鏈安全、危險物及有害物相關規範、製程操作、機器設備自動檢查保養等訓練，協助新進人員迅速適應職場環境。
專業職能訓練	視職務需求，提升各級人員執行職務及發展所需之工作知識或操作技能，並強化各階層主管管理知識及領導能力，包括GMP制度、職業安全衛生、管理職能等，透過持續學習，提升員工技能及素質，強化企業經營績效及整體競爭力。
外部教育訓練	視業務及內部講師培訓需求，由主管指派相關業務同仁參與外部技術研討及學習，並取得相關操作證照，以強化個人專業知識與提升技術水準及操作安全。
內部教育訓練	聘任外部講師，或經由主管或經外派訓練同仁擔任內部講師，依自身學習收穫經驗進行分享傳承，可強化員工GMP、人權教育或管理相關等知能。

2024年度教育訓練統計					
項目/類別		管理職		非管理職	
單位/性別		男	女	男	女
總人數次	人次	36	20	109	58
受訓總時數	小時	2,494.50	1,219.75	5,442.25	3,546.00
平均受訓時數	小時/人	69.29	60.99	49.93	61.14
受訓費用	元	617,242			
備註： 1.本表人數統計截至2024年12月31日止。 2.(管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。 3.平均受訓總時數=受訓總時數/總人數。					

公司為培訓各類人才，以提升員工專業知識及公司水準，除每年安排各項內部教育訓練，亦鼓勵員工視個人工作需求申請外部訓練課程，參訓費用由公司支付。對於員工職能訓練提供以下規劃：

- 1.培訓計畫：公司提供各種培訓機會，包括內部培訓、外部培訓課程、研討會等，有助於提升員工的專業技能和知識，提高自我能力及工作表現。
- 2.內部晉升：公司視個人工作能力優先考慮內部員工的職位升遷，鼓勵員工不斷的學習和表現來提升自己。
- 3.內部調動：公司提供內部轉職或調動的機會，讓員工在組織內不同的職能和角色之間轉換，可擴展其他方面的能力與知識，未來更多發展空間。
- 4.在職專修：公司鼓勵員工利用假日進修並給予補助，期能發揮勤奮進取之精神，除提升個人才能，亦能在個人職涯中取得成長及發展。
- 5.屆齡退休：當員工屆齡退休時，公司視工作需要另進行回聘提供就業機會，對退休人員於尾牙或年節時邀請回公司聚餐。

項 目	班 次 數	總 人 次	總 時 數	總 費 用 (元)
新進人員環安衛訓練	10	10	204	0
GMP 訓練	189	7,078	5,512	139,383
環安衛訓練	92	3,110	3,836	80,587
專業技能訓練	116	2,182	2,659	343,246
管理職能訓練	12	142	218	50,094
人權訓練	7	200	121	1,871
其 他	8	403	357	2,061
總 計	434	13,125	12,907	617,242

教育訓練紀錄



績效考核管理

績效管理對公司組織與發展至關重要，本公司於各項管理辦理及工作規則中皆有明定，希望透過完善的公平績效管理制度，包含考核制度、人員晉升、獎金與調薪、獎懲制度等，來激勵員工的工作潛能，鼓勵員工不斷提升自己的工作表現，藉以提升企業競爭力。公司除了外籍員工 23 人，另制定其他獎勵辦法不參與考核外，公司所有員工均接受考核，分為月考核、季考核及年考核，依其工作能力、貢獻度等進行評比。2024 年公司人員當次未完成訓練，另安排時間進行補訓，每人皆須通過考核，並未有考核比率未達 100% 情形。

考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性 員工比例	0.74	0.64	0.88	0.40
接受考核的女性 員工比例	0.26	0.36	0.12	0.60

註：若接受考核比率未達100%，請說明排除對象及原因(例如董事長、新進未滿三個月人員)。

人才招募與留任

生泰秉持尊重人權與促進多元共融的核心理念，於招募與任用過程中，嚴格遵循政府勞動法令及公司勞工人權規範，致力於打造平等且無歧視的就業環境。人才選用以個人專業能力與學經歷為主要考量，絕不因種族、性別、年齡、籍貫、宗教、黨派、婚姻狀況、外貌、性傾向、身心障礙等因素而有所差異。

員工錄用後，公司於考核、訓練與獎懲等方面皆設有明確制度，藉此鼓勵員工發揮潛能，並提升整體組織效能與競爭力。此外，公司持續推動各項人資作業之公平性與合理性，優先保障員工之工作權益。所有員工均擁有依法自願終止雇用關係之權利，若有職務調動等人力調整事宜，皆依據《勞動基準法》及內部制度進行預告或通知，並由主管與當事人充分溝通後，依相關規定妥善辦理。

項目	內容
人才招募	本公司與相關科系大學合作，經由提供實習名額給學校，建立良好的人才儲備管道，年輕的大學實習生常常具有創新思維和新觀點，可以為公司注入新鮮的活力和創造力，從他們身上獲得新的靈感和解決問題的方法，且透過實習，學生有機會瞭解和適應公司的文化、價值觀和工作環境，同時也能學習到實際的工作技能和知識，並增強公司在學生中的知名度和聲譽，有助於吸引更多優秀的學生申請實習，另透過104人力銀行開放職缺，提供詳細的公司資訊，包括公司介紹、文化價值觀、福利待遇等。這有助於優秀人才更全面的了解公司背景，幫助他們做出更好的求職決策。
人才挽留	本公司重視員工的意見和需求，建立開放的溝通渠道，聆聽員工的想法和反饋，關心員工的個人和專業發展，提供學習和成長的機會，例如專業培訓，滿足員工的職業發展需求，讓他們感到自己在公司內有成長和進步的機會，提高員工的工作滿意度，減少他們尋求其他機會的動機。

5.4 健康安全職場

環境安全衛生管理

為善盡對環境與員工安全健康之社會責任，本公司遵循國內職業安全衛生相關法令及國際 ISO 45001 標準，依循「規劃、實施、檢查、審查及持續改善」之動態循環過程，並於 2024 年 4 月份由 AFNOR 國際進行續評通過，為維持職安衛相關管理系統有效運作，每年定期透過外部驗證機構執行稽查查證，確保公司健康、安全與環境保護管理機制的健全性與完整性。

生泰職業安全衛生管理系統運作範圍包括本公司管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動及所有工作者，包含所有廠外單位進入本公司所屬廠區及工作場所的活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商之所有作業活動及工作者。

對員工安全與健康工作環境之措施1/2

設備安全管理	本公司為求操作本質安全，自源端採購開始即要求生產機械設備之防爆設計與安全防護，日常生產操作則實施定期檢查、維修及預防保養制度，以維持機械設備良好使用效能，確保作業場所維持高度安全。各項作業均以標準作業程序管制，人員均須接受相關安全操作訓練，避免因操作不當造成意外災害發生，同時也加強安全標示與防護措施，降低環境危險因子。
化學品運作管理	依循化學品使用規範及政府相關規定運作管理，秉持本質安全原則，建立危害性化學品清單，不相容之化學品分別存放及清楚標示，並對相關員工進行危害告知。高危害性化學品則以獨立隔間進行控管，採取「能不用就不用」之減量管理，尋求適當且安全之替代品，並持續進行製程最佳化改善、以減少貯存及降低危害性化學品使用量。若為製程必需，則於作業現場設置相關防護措施、並提供適當個人防護具，降低人員暴露風險。
勞工作業環境監測	為掌握整體作業環境危害暴露分佈情形，所有執行粉塵和有機溶劑作業之場所，每年皆委由合格檢測機構定期實施作業環境監測，以掌握員工工作環境實態及評估危害因子暴露風險。若監測結果顯示異常，將針對異常區域實施監測並著手進行工作環境改善。2024年檢測結果顯示皆符合標準，員工無暴露風險。

對員工安全與健康工作環境之措施2/2

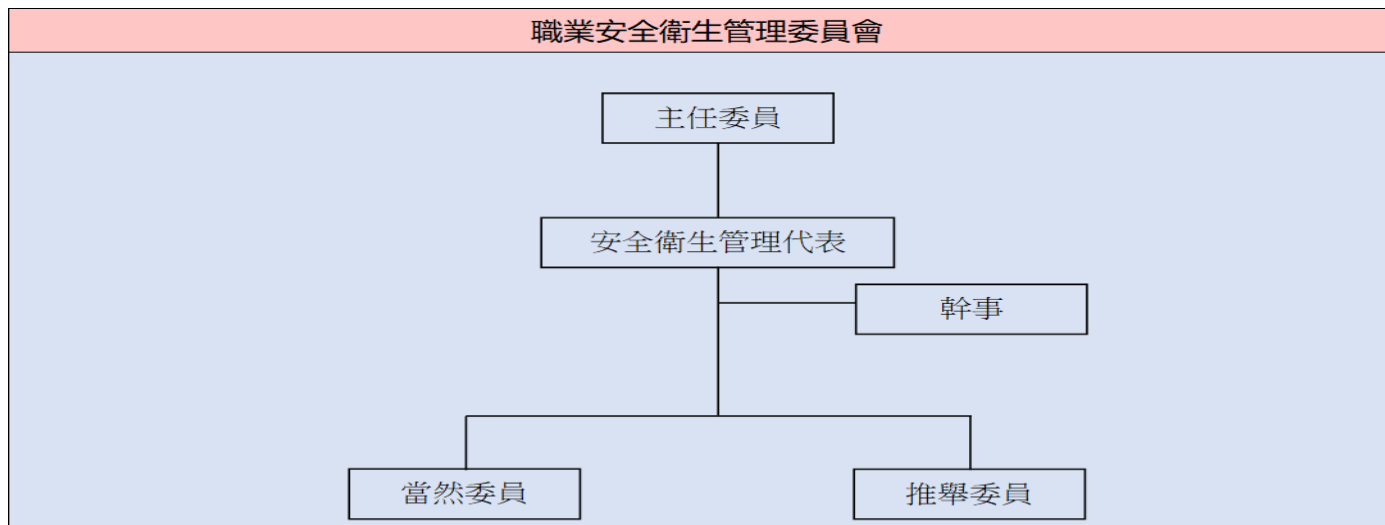
安全作業管制	本公司對於高風險作業（動火、局限空間、高處施工、吊掛等），皆明定安全管理辦法，並要求人員遵循SOP流程，相關作業須經高階主管核准後方可作業。施工前須先會勘現場環境，並要求安全防護措施，提高人員作業危機意識，完成施工作業前之安全檢查。施工時由監工人員/安全守護員維護施工品質，工安人員則負責監督整體工程作業之安全，在施工现场有安全疑慮時，即進行相關安全檢查及改善措施，經改善確認後方准施工，以確保人員之工作安全，達成零災害之目標。
職安衛訓練	為有效提升廠區職場環境安全，建立全員應變緊急能力，執行相關安全衛生教育訓練，包括：內/外訓練課程、新進及在職人員訓練課程等。已於2024年3月15日及2024年9月13日舉行緊急應變演練2次，包括緊急應變小組、緊急疏散、緊急救護、消防演練等訓練，建立全員緊急應變能力，減少災害發生之損失，2024年環安衛訓練共計3,110人次，訓練總時數為3,836小時，受訓費用共計80,587元。
異常預防與管控	完善的安全管理是安全生產的基礎，為落實工安管理、保障員工基本的職業安全，本公司持續推行走動管理，提升同仁的環安衛意識，各級巡檢人員利用巡查稽核檢視各安全衛生要求是否確實被執行，各級高層主管也能以更高標準檢視現有之環境與安全管理，倘若發現有人員的不安全行為或不安全環境發生，會即時進行改善以消除實際或潛在之危害及風險，以預防災害發生，維護公司財產及人員作業安全。

職業安全衛生組織

為落實職業安全衛生管理，本公司依職業安全衛生法規設置「職業安全衛生管理委員會」，由總經理擔任主任委員，綜理公司安全衛生管理之責。委員會每季召開會議，負責審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務，針對職業安全衛生政策、勞工作業環境監測、健康促進管理、相關教育訓練等相關議題進行協調討論及改善建議。員工可透過勞方代表陳述意見，共同推行職業安全衛生之各項活動。

2024 年共召開 4 次職業安全衛生管理委員會會議，委員總數為 15 人，勞方代表人數為 6 人，勞工代表比例為 40%，並符合勞工代表人數高於法定 1/3 之比例。

職業安全委員會主要推行重點：1.持續推動安全工作環境與職業災害預防。2.持續推動作業環境安全巡視稽核。
3.定期教育訓練，提升員工安全衛生意識。



職業安全防範機制

如生泰員工對工作安全及健康有疑慮時，對環安衛管理或其他事項有具體改善建議可填寫“改善提案表”，經部門主管審查後，交管代表召集相關部門進行討論，經總經理批示確認辦理之；或反映員工代表於品質及環安衛管理委員會提出討論並依決議辦理，每年公開表揚及獎勵在環安衛工作上表現優異或提出具體建設性環安衛意見之部門單位或個人，以提昇整體士氣及對環安衛管理作業之支持。對於公司的製程、活動及服務有不符合職業安全衛生管理系統時，或發生虛驚事故及意外事故時提出矯正與預防措施。

為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場不法侵害之行為。

職業安全委員會主要推行重點

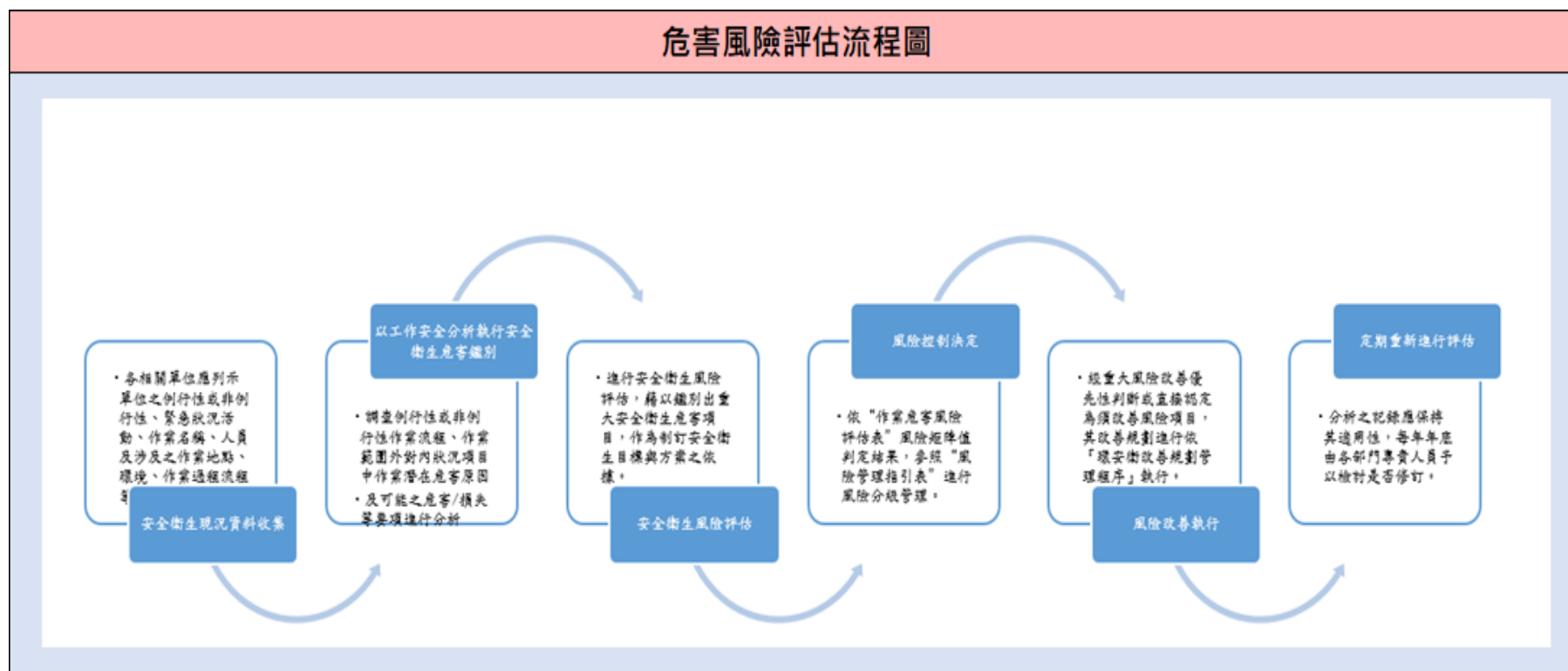
1	持續推動安全工作環境與職業災害預防。
2	持續推動作業環境安全巡視稽核。
3	定期教育訓練，提升員工安全衛生意識。

本公司職場不法侵害諮詢、申訴管道

申訴負責單位	總經理室
申訴專線電話	06-636-2121#213
申訴傳真	06-635-1165
申訴專用 電子信箱	shelly.liang@syn-tech.com.tw

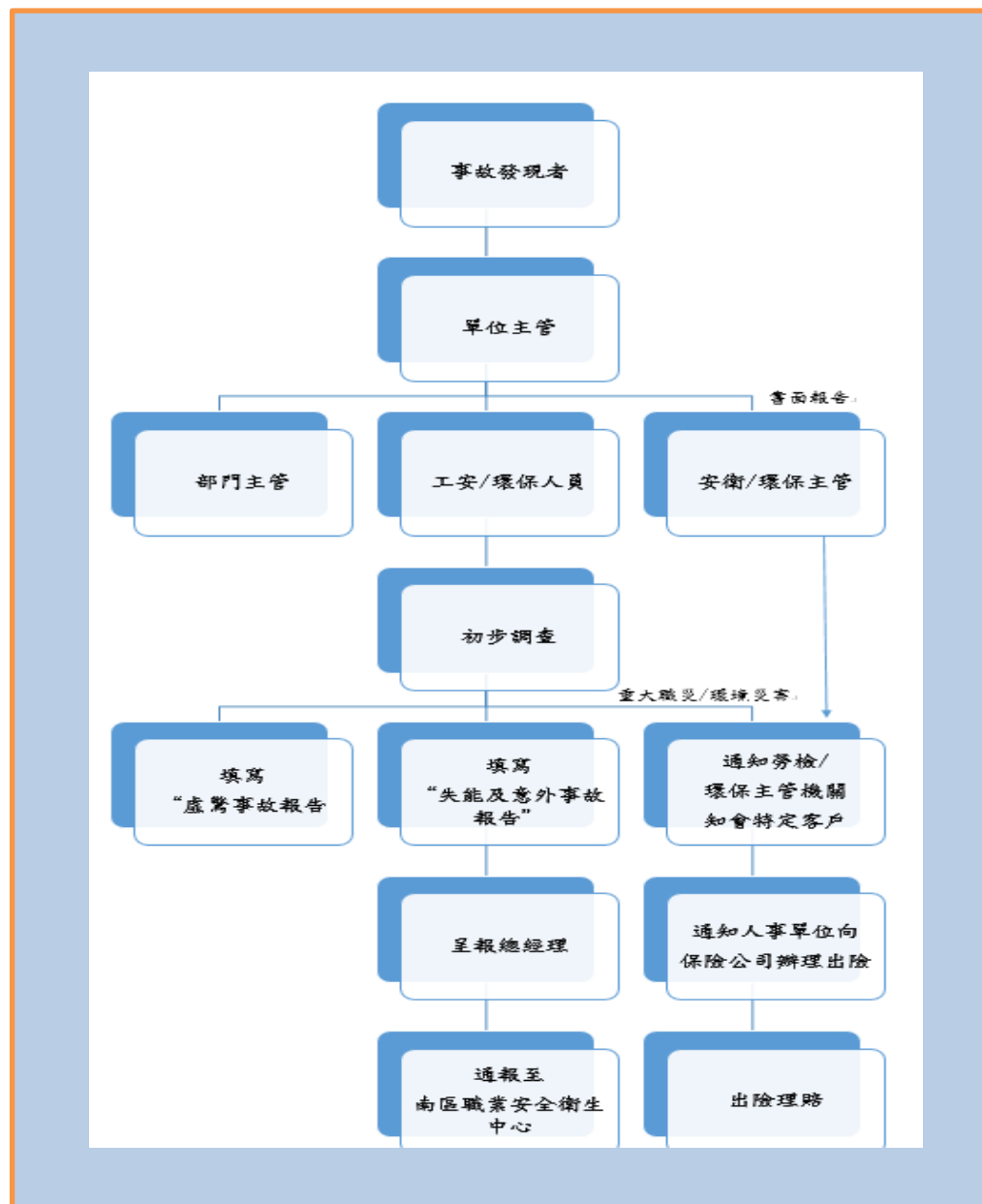
緊急事故管理

生泰重視緊急事故之處理與即時通報程序，透過危害鑑別及環境安全衛生巡檢機制，消彌工作場所之潛在風險。廠區落實自動檢查，所有消防設備皆透過定期檢查，保持隨時備用之狀態。於意外事故或異常事件發生時，啟動異常通報及緊急應變程序，對於重大工安事故處理，設置緊急應變指揮中心，並訂有緊急應變計畫及建立緊急應變措施，員工須於事故發生之第一時間進行通報，啟動具組織性及系統性之應變管理機制，確保事故嚴重度降到最低，再依事故嚴重程度分級管控，進行原因分析調查及檢討改善，以達為員工創造健康及安全之工作環境目標。



為加強同仁對意外事故處理之緊急應變能力本公司定期規劃辦理緊急應變及消防演練，作業活動時所發生之化學品洩漏、地震、火災等突發事件為主要的模擬演練內容，希冀以熟練的應變模式處理不同的廠內危機，藉此提升全體同仁應變觀念，強化廠內救災與應變能量。

項目	內容
工作危害辨識及風險估	主管遴選部門內員工接受職安衛危害鑑別風險評估訓練，成立危害鑑別風險評估專責人員，各單位調查例行性或非例行性作業流程、作業範圍外對作業範圍內狀況項目中作業潛在危害原因，及可能之危害/損失等要項進行分析，並考量可能受影響對象及加害物、媒介物。藉由分析鑑別出重大安全衛生危害項目，作為制訂安全衛生目標與方案之依據。 就作業流程細項及可能之危害損失，判定可能性等級 (F) 與嚴重性等級 (S)，評定風險矩陣值。矩陣值A、B、C等級者判定為重大風險項目，需進行改善，D級，E級則為為低度及輕度風險，持續管控。每年年底檢討是否修訂，每5年重新進行評估。
職災處理與追蹤	本公司職業災害發生除依法定程序辦理外，所有事故之通報流程，皆依「事故通報與調查處理程序」進行，由現場發現者直接報告所屬主管及工安室，再由主管分別向上通報，同時執行正確而有效的應變策略、程序，將意外事故所可能引發之人員傷害、財物損失及對環境造成的衝擊降至最低程度。
事故調查分析	發生事件時該部門主管應召集相關人員及工安人員，並會同勞工代表進行事故調查分析，事故發生後，該於「失能及意外事故報告」中提出改善對策，並須評估該對策是否能有效降低未來之風險。 總務部及人事單位考慮向保險公司備案及後續理賠事項，處理出勤及撫恤事項。



環安衛改善方案

為達持續改善，使環境保護及安全越做越好，每年依環安衛現況由權責單位提出改善方案，成立後推動實施，2024年提出可操作性HAZOP危害分析、B廠BR-07、BR-14及T廠TR-02反應槽汰舊更新、B廠BR-18反應槽新購、M17製程VOCs減量、危險品倉庫新建、財管部冷氣機汰舊換新，其改善效益如下：

環安衛政策	環安衛目標	環安衛標的	環安衛政策
評估鑑別工作場所之潛在危害，做好安衛風險控制與管理	鑑別防護控制措施，降低操作風險	可操作性HAZOP危害分析	增加操作之安全性，並且可找出對安全有疑慮的步驟進而擬定解決對策加以改善。
	提升設備操作效能	B廠BR-07、BR-14反應槽汰舊更新	改善作業環境，確保設備在長時間運轉下能維持穩定增加設備操作之安全性，使風險控制達零災害。
	提升設備操作效能	T廠TR-02反應槽汰舊換新	改善作業環境，確保設備在長時間運轉下能維持穩定增加設備操作之安全性，使風險控制達零災害。
妥善處理製程廢水，做好污染預防	降低進入廢水池之SO ₄ ²⁻ 濃度，使H ₂ S≤50ppm	B廠BR-18反應槽新購	因廠區生產持續進行，未能於規畫期內進行安裝施工，本案暫停執行。原設定進行CZ製程廢水處理，改以GR-09反應槽替代處理，以妥善進行廢棄物流向管理，降低潛在污染風險。
妥善處理製程廢氣，做好污染預防	空污排放減量達10%	M17製程VOCs減量	透過優化製程與污染防制設備，可提高VOCs收集與處理效率，減少外洩與氣味擴散，降低員工暴露風險確保穩定運行並降低維護成本，提升整體作業安全與健康環境。
評估鑑別工作場所之潛在危害，做好安衛風險控制與管理	評估防護控制措施使操作風險達0%	危險品倉庫新建	興建工程持續進行中，未能於規畫期內完成，本案延續至2025年執行。
節省能源，善用資源	節約能源 > 10%	財管部冷氣機汰舊換新	響應ISO 14001環境管理系統及政府節能政策，逐步汰換高能耗設備，提升運轉穩定性，減少突發性設備停機風險，並有效減少用電成本，實現綠色經營策略。

職安衛訓練

全公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，已於 2024 年 3 月 15 日及 2024 年 9 月 13 日舉行緊急應變演練 2 次，包括緊急應變小組、緊急疏散、緊急救護、消防演練等訓練，建立全員緊急應變能力，減少災害發生之損失，此外，於日常也執行相關安全衛生教育訓練，包括：內/外訓練課程、新進及在職人員訓練課程等，以有效提升廠區職場環境安全。2024 年環安衛訓練共計 3,110 人次，訓練總時數為 3,836 小時，共計 80,587 元。

職業安全衛生訓練統計			
訓練區域	訓練項目名稱	受訓人次	受訓費用
廠內	緊急應變演練	389	0
	危害通識教育訓練	194	0
	安全操作相關教育訓練	935	0
	其他有關環安全衛生教育訓練	1542	0
廠外	環安衛相關教育訓練	50	80,587

備註：
 1.包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
 2.非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員等承攬商、外包商。
 3.這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。
 4.受訓費用：廠內訓練屬於內部訓練(由廠內相關人員進行授課)，故無訓練費用；廠外訓練為外部講師授課。



員工健康安全

本公司制定「員工健康管理程序」，以強化職場健康照護，定期安排員工健康檢查，以了解、管理員工健康情形，並採取職業病之預防及其它因應措施，適用對象為全體員工，針對有從事特別危害健康作業之在職員工，以實施辦理特殊健康檢查，後續針對健檢異常員工進行危害因子評估，並持續追蹤管理同仁健康。除提供員工健康方面指導外，亦視情況提供心理健康方面協助（壓力調適等），在特殊健康檢查部分檢查結果多屬於第一級管理（綜合判定無異常）者，僅需定期健康檢查。

本公司員工到職 1 年將加入健檢名單，其中有 20 人因到職未滿 1 年與請長假(病假、育嬰假)，故 2024 年健康檢查人數為 203 人。

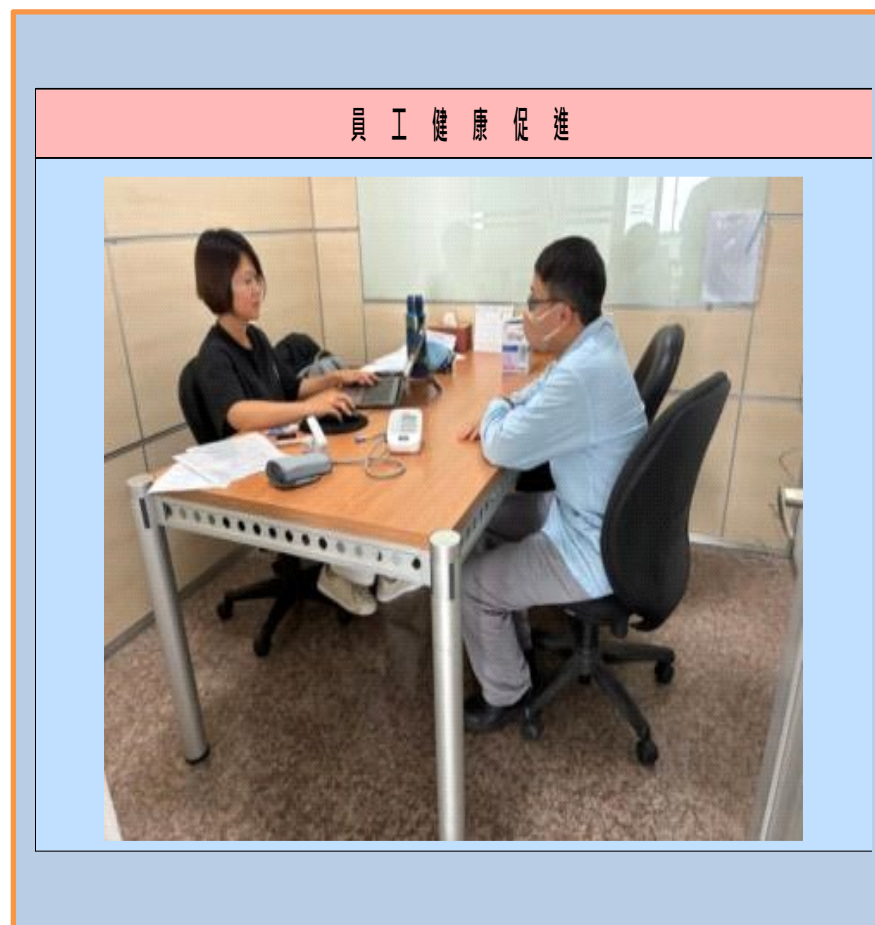
員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	1.一般檢查 2.視力檢查 3.聽力檢查 4.尿液檢查 5.血液常規檢查 6.白血球分類 7.肝功能檢查 8.酒精性肝炎 9.B型肝炎檢查 10.腎功能檢查 11.痛風檢查 12.腎功能檢查-尿素氮 13.腎功能檢查-腎絲球過濾率 14.糖尿病檢查 15.血脂肪檢查 16.高血脂症 17.醫師問診 18.肝癌檢查 19.腸癌檢查 20.X光檢查 21.眼壓檢查 22.骨質密度檢查 23.腹部超音波檢 24.乳房超音波檢查 25.身體組成分析 26.定量免疫糞便潛血檢查.
檢查人數(人)	203
檢查費用(仟元)	190.46
特殊健康檢查	
檢查項目	1.噪音 2.二硫化碳 3.二甲基甲醯胺 4.正己烷 5.苯 6.砒 7.錳 8.粉塵 9.鉻酸 10.鎘 11.鎳 12.甲醛 13.汞及無機化合物
檢查人數(人)	73
檢查費用(仟元)	25.87



員工健康促進

員工人才是為公司重要的資產，生泰秉持以人為本之精神，依「勞工健康保護規則」規定，特約醫護人員定時進廠進行臨場醫療服務，管理員工健康並執行相關健康促進計畫執行，同時不定期舉辦健康講座，協助個人注意健康狀況。於報導期間，每月提供 4 場次臨場健康服務，提供員工健康諮詢與面談，以穩定及促進員工身心健康發展。本公司對於促進員工健康實施情形與措施如下：

員工健康促進實施情形與措施	
項目	內容
醫療服務	生泰關心員工的健康，為提供員工更完善的醫療資源，讓同仁能在工作、生活與健康各方面取得平衡，本公司依法特約勞工健康服務醫師及醫護人員，定期到廠進行工作傷病預防、作業危害辨識及改善，並提供員工健康諮詢促進、健康講座等臨廠健康服務，協助個人注意健康狀況，實踐勞工健康保護。
潔淨用水	於各工作場所提供員工安全衛生之飲用水，為確保飲用水品質，維護員工健康，飲用水設備定期清洗消毒及更換濾芯，並委由專業機構每季進行水質檢驗，取樣檢測結果均符合飲用水管理條例法定標準，相關設備維護及水質檢驗紀錄皆公布於飲用水設備明顯處，保障同仁飲用安全。
作業環境檢測	本公司依作業現場特性，所有廠區每年委由合格檢測機構實施環境監測，評估化學品潛在暴露風險，掌握整體環境危害暴露分布情形。
外部監督與認證	生泰參與並獲頒衛生福利部國民健康署之「健康啟動標章」及「安心場所認證」為本公司落實無菸職場環境，提供員工健康、安全的工作環境，積極投入健康安全職場之肯定。
多元健康樂活	<ul style="list-style-type: none"> • 舉辦家庭日活動、定期員工旅遊。 • 設置哺集乳室，落實母性健康保護措施，照顧懷孕同仁，落實友善職場。 • 辦理心靈舒壓及健康促進講座。 • 設置健身房，提供員工休息及下班時間自由使用健身器材。 • 健檢複檢追蹤，督促同仁重視個人健檢異常數據，建立健康自主管理習慣。 • 推行「無菸職場」，遵循「職場菸害防制」各相關規定並持續宣導吸菸對健康之危害，設置吸菸區佐以相關罰款，以遏止不當吸菸行為。



職業失能傷害

本公司於報導期間職災發生共計 1 件，因同仁回辦公室途中於階梯採空跌倒，左邊額頭撞到門柱，造成撕裂傷，該門柱銳邊以泡棉保護條包覆。該階梯已加裝扶手。截至 2024 年底，本公司員工總經歷工時為 439,881.25 時，非員工總經歷工時為 8,784 時，年度職災發生 1 件，其本公司無員工及非員工因公傷死亡之事故及職業病發生。

近三年員工之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	131,084.00	153,744.20	150,011.25
	男性總經歷工時	232,964.00	286,132.41	289,870.00
	總經歷工時	364,048.00	439,876.60	439,881.25
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	1	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	1	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	1	1
	男性總計職業傷害人(次)數	1	0	0
	總計職業傷害人(次)數	1	1	1
職業傷害所造成的死亡比率		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率		2.74	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比		2.74	2.27	2.27

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

近三年非員工工作者之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	0.00	0.00	0.00
	男性總經歷工時	8760.00	8760.00	8,784.00
	總經歷工時	8760.00	8760.00	8,784.00

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

承攬商安全管理

對於承攬商的輔導與管理，生泰以「承包商環安衛及企業社會責任管理程序」規範承攬商安全衛生管理措施及社會責任推行等相關作業。施工安全為我們首要管理要點，承攬商簽約時應簽署施工安全合約書，同時繳交相關保險證明及施工承攬商協議組織申請單，進廠前未受訓施工人員於網路上承攬商線上系統接受安全衛生訓練課程，完成後成為合格供應商。承攬商欲入廠前，應通知使用單位，使用單位應於施工前填具“施工維修通告登錄表”，經單位主管、審核後會簽總務部、工務課及工安室，核准進廠承攬商應於動火、入槽、局限空間、高處作業施工前需向施工負責單位主管提出申請，且需填妥“高風險作業施工許可表”，並由監工人員送相關人員檢測及會簽後才可施工。2024年承攬商並無發生施工違規及糾正、事故傷害之事件。

承攬商管理導入線上管理系統	
1.	承攬商進廠施工前，線上繳交相關資料：如保險、證照資格，並通過教育訓練及考核，經審核通過後取得合格證，才可申請進廠，落實承攬商管理。
2.	加強門禁管理：承攬商於守衛室刷卡後可顯示入廠申請是否完整，是否准予進廠。
3.	施工線上申請，減少傳簽時間。



5.5 實踐社會關懷

生泰為落實企業社會責任，以回饋服務之精神，透過行動力向社會傳遞善念與關懷，改善弱勢孩童的學習環境，並與鄰里社區建立良好的溝通互動，同時也協助地方團體的發展。2024 年持續贊助，當地社區及社會相關公益活動，共計 576,000 元。

項目	執行情形內容
鄰里巡查關懷	<ol style="list-style-type: none"> 1.當社區里有對本公司需要提出環境、安全衛生反應的意見時，可透過里長向本公司提出反映或申訴，若公司同仁巡查鄰里期間發現異常，則主動告知當地居民並通報環保單位進行調查處理，2024年巡檢次數共計275次，發現之異常多為空氣中有明顯異味，經檢討分析並非本公司造成之問題或污染。 2.若發現社區安全有異常時，將主動告知鄰里並會同環保課同仁進行調查處理，並與里長、鄰長或社區附近鄰里居民關切之議題進行瞭解及溝通，巡查均有建立紀錄並於每年召開巡查與溝通檢討會議檢討，將里民反應之議題或意見，透過公司會議提出討論並進行適當的回應、改善及追蹤，力行敦親睦鄰、守望相助之企業社會責任。
當地社區關懷	<ol style="list-style-type: none"> 1.本公司長期以關懷偏鄉弱勢孩童教育為起點，2024年贊助後壁國中體育班新台幣5萬元幫助小球員出國至日本比賽一圓夢想活動。 2.本公司亦定期捐贈當地鄰里團體如新營區土庫社區發展協會、大宏社區發展協會、新營區卯舍里復興宮及土庫里土安宮等，並鼓勵員工參加當地社區相關活動。總計捐助相關單位之金額已逾10餘萬元。
慈善捐助	<p>持續捐贈贊助社團法人相關單位如東華大學化學系、佛光山、財團法人創世社會福利基金會、星沙社會福利基金會、原住民族文化推廣協會、心德慈化教養院、關懷社會公益服務協會等。總計捐助相關單位之金額已逾23餘萬元。</p>
公益贊助	<ol style="list-style-type: none"> 1.本公司針對當地社區弱勢孩童亦多加關注，如定期捐贈發票與愛心現金共新台幣29,192元予北臺南家扶中心。 2.每逢中元普渡與尾牙祭拜後，本公司亦捐贈祭拜後的供品如餅乾、泡麵等等，協助家境清寒之子弟，相關物資累積達46箱以上。

公益活動照片













附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：永續揭露指標—化學工業

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	生泰合成工業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1: 基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 認識生泰	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	1	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	1	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 認識生泰 1.2 產品與服務	5~8	
	2-7	員工	5.1 員工概況關係	74	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況關係	74	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 治理組織	21	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 治理組織	21	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理組織	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 治理組織	21	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 治理組織	21	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 治理組織	21	
	2-15	利益衝突	2.1 治理組織	21	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 治理組織	21	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理組織	21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理組織	21	
	2-19	薪酬政策	2.1 治理組織	21	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 治理組織	21	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 薪酬福利措施	80	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
	2-23	政策承諾	2.3 法規遵循	39	
	2-24	納入政策承諾	2.3 法規遵循	39	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 治理組織	21	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 法規遵循	39	
	2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	39	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 認識生泰	5	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	11	
	2-30	團體協約	5.1 員工概況關係	74	
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 薪酬福利措施	80	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工概況關係	74	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/ 備註
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-	無相關投入基礎設施之情事
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理	48	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 法規遵循	39	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 法規遵循	39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 法規遵循	39	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	-	無發生
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 法規遵循	39	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 法規遵循	39	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 法規遵循	39	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無國別報告
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301	301-1	所用物料的重量或體積	4.5 廢棄物管理	67	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
物料主題揭露 2016	301-2	使用回收再利用的物料	4.5 廢棄物管理	67	
	301-3	回收產品及其包材	4.5 廢棄物管理	67	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 能源管理	64	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.4 能源管理	64	
	302-3	能源密集度	4.4 能源管理	64	
	302-4	減少能源消耗	4.4 能源管理	64	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.4 能源管理	64	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	62	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	62	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理	62	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	62	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	62	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	無在生態保護區域
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	
廢棄物					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	67	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	67	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	67	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	67	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	67	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.5 廢棄物管理	67	無嚴重洩漏
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理	48	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 供應鏈管理	48	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 員工概況關係	74	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 員工概況關係	74	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.3 法規遵循	39	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.3 法規遵循	39	無雇用童工

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.3 法規遵循	39	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無涉及
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 實踐社會關懷	101	
	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	5.5 實踐社會關懷	101	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理	48	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 供應鏈管理	48	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無政治捐獻支出
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品品質安全	50	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品品質安全	50	
行銷與標示					
GRI 417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品品質安全	50	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
行銷與標示主題揭露 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 產品品質安全	50	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品品質安全	50	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 客戶關係服務	53	
			3.4 資通安全管理	55	

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3: 重大主題 2021	管理方針		3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別分析	14	
GRI 3: 重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別分析	14	
重大主題：經濟績效							
GRI 3: 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	2、精誠治理經營	19	
GRI 201	經濟績效主題 揭露 2016		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	37	
			201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷調適辦法	58	
			201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 薪酬福利措施	80	
			201-4	取自政府之財務援助	2.2 營運績效	37	
重大主題：排放							

GRI 3: 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4、環境永續保護	56	
GRI 305	排放主題揭露 2016		305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	60	
			305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	60	
			305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	60	
			305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體管理	60	
			305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	60	
			305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.2 溫室氣體管理	60	
重大主題：勞僱關係(員工招聘發展與留任)							
GRI 3: 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5、共融社會投入	69	
GRI 401	勞僱關係主題 揭露 2016		401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況關係	74	
			401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2 薪酬福利措施	80	
			401-3	育嬰假	5.2 薪酬福利措施	80	
重大主題：職業安全衛生							
GRI 3: 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5、共融社會投入	69	
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018		403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 健康安全職場	90	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 健康安全職場	90	
			403-3	職業健康服務	5.4 健康安全職場	90	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 健康安全職場	90	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 健康安全職場	90	
			403-6	工作者健康促進	5.4 健康安全職場	90	
			403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 健康安全職場	90	
GRI 403	職業安全衛生 主題揭露 2018		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 健康安全職場	90	
			403-9	職業傷害	5.4 健康安全職場	90	

			403-10	職業病	5.4 健康安全職場	90	
重大主題：訓練與教育							
GRI 3: 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5、共融社會投入	69	
GRI 404	訓練與教育主 題揭露 2016		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才發展訓練	85	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才發展訓練	85	
			404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才發展訓練	85	
重大主題：員工多元化與平等機會							
GRI 3: 重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5、共融社會投入	69	
GRI 405	員工多元化與 平等機會 主題揭露 2016		405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工概況關係	74	
			405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 薪酬福利措施	80	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)

產業別：醫療保健-生物技術與製藥						
揭露主題	會計指標	類別	年度揭露情形	代碼	對應章節	頁碼
參與臨床試驗者的安全性	依世界各地不同區域，研討如何確保醫療品質和患者安全的管理流程	討論與分析 (質化)	本公司所生產原料藥之製造、加工、分裝及包裝、標示、儲存及運銷等作業，均依循「藥事法」、「藥物優良製造準則」及「藥物製造業者檢查辦法」等嚴格法規規範，並經衛生福利部食品藥物管理署(TFDA)檢查合格取得藥物製造許可。 於藥品包裝標示上係依「藥品查驗登記審查準則」之規定：貼標籤作業視同製程之一部分，應依藥品優良製造規範之作業程序執行，並依中央主管機關核准事項刊載。	HC-BP-210a.1	3.2 產品品質安全	50
	針對臨床試驗管理和藥物主動監視相關的 FDA 稽核項目及數量，可採取以下方式： (1)自願採取措施(VAI) (2)官方需主動採取措施(OAI)	量化	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-210a.2	-	-
	與發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-210a.3	-	-
藥品近用	說明促進醫療保健產品用於優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家(由「Access to Medicine Index」定義)的措施和倡議	討論與分析 (質化)	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-240a.1	-	-
	作為世界衛生組織藥品預審計劃(PQP)中預審藥品清單中的產品	討論與分析 (質化)	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-240a.2	-	-

可負擔性與定價	藥品平均價格變化百分比:(1)平均標價和(2)美國產品的平均淨價	量化	生泰產品為原料藥非製劑藥品，無關標價 or 健保藥品問題，亦不會直接賣給消費者。	HC-BP-240b.2	不適用	-
	藥品價格變化百分比:(1)標價和(2)比上一年度漲幅最大的產品淨價	量化	生泰產品為原料藥非製劑藥品，無關標價 or 健保藥品問題，亦不會直接賣給消費者。	HC-BP-240b.3	不適用	-
藥品安全	列於 FDA Med Watch 人因藥物產品安全警訊數據庫上的產品	討論與分析 (質化)	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-250a.1	不適用	-
	已回報於 FDA 不良事件系統中的產品所造成的死亡人數	量化	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-250a.2	不適用	-
	(1)召回的產品數量，(2)召回的總單位數量	量化	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-250a.3	不適用	-
	接受回收、再利用、或處置的的產品總量	量化	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-250a.4	不適用	-
	FDA 針對違反現行良好生產規範(GMP)行為採取的執法行動	量化	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-250a.5	不適用	-
偽造藥品	說明供應鏈中保持產品之可追溯性和預防偽造的方法及技術	討論與分析	成品包裝的鐵製插梢或自粘式封條具有防偽系統的功能，並依據藥品優良運銷(GDP)的規範來執行藥品的運輸，運輸過程的所有紀錄，從訂單、倉庫備貨、出貨、運輸車輛到港口/機場，最後到終端客戶等，都有詳細的紀錄可供追溯，終端客戶皆為查證，是具有官方許可證的製造商等，也就是在整個包裝及運輸過程，皆具有防偽及避免破壞的功能系統。以及所有的運輸紀錄可以追溯到所有實務操作的內容狀態。	HC-BP-260a.1	不適用	-
	用於提醒客戶和合作廠商有關偽造產品的潛在或已知風險的流程	討論與分析	客戶端由接收成品外包裝的標籤及附有生泰公司 LOGO 及序號的鐵製插梢，即可確認產品的來源是來自生泰公司所製造生產的產品。	HC-BP-260a.2	不適用	-
	導致突擊搜查、沒收、逮捕或提起與偽藥相關的刑事指控的行動數量	量化	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-260a.3	不適用	-

倫理行銷	由於行銷內容不實所致法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	生泰合成 2024 年無此相關情事發生。	HC-BP-270a.1	無此情事	-
	有關產品標示外使用的道德規範管理	討論與分析	生泰合成產品所有規範皆遵循藥事法規定。	HC-BP-270a.2	不適用	-
員工招募、發展與留任	詳述科學家及研發人員的人才招募和挽留	討論與分析	<p>生泰秉持尊重人權與促進多元共融的核心理念，於招募與任用過程中，嚴格遵循政府勞動法令及公司勞工人權規範，致力於打造平等且無歧視的就業環境。人才選用以個人專業能力與學經歷為主要考量，絕不因種族、性別、年齡、籍貫、宗教、黨派、婚姻狀況、外貌、性傾向、身心障礙等因素而有所差異。員工錄用後，公司於考核、訓練與獎懲等方面皆設有明確制度，藉此鼓勵員工發揮潛能，並提升整體組織效能與競爭力。</p> <p>此外，公司持續推動各項人資作業之公平性與合理性，優先保障員工之工作權益。所有員工均擁有依法自願終止雇用關係之權利，若有職務調動等人力調整事宜，皆依據《勞動基準法》及內部制度進行預告或通知，並由主管與當事人充分溝通後，依相關規定妥善辦理。</p>	HC-BP-330a.1	5.3 人才發展訓練	85
	(1)自願和(2)非自願離職率，按以下類別劃分： (a)高層/高級管理人員，(b)中層管理人員，(c)專業人士，(d)其他所有員工	量化	<p>自願離職率：6.73%</p> <p>非自願離職率：0%</p> <p>(a)高階管理人員：2 位，占全公司 0.9%</p> <p>(b)中階管理人員：0 位，占全公司 0%</p> <p>(c)專業人員：0 位，占全公司 0%</p> <p>(d)其他所有人：13 位，占全公司 5.8%</p>	HC-BP-330a.2	5.1 員工概況關係	74

<p>供應鏈管理</p>	<p>(1)實體設施和(2)一級供應商設施參與 Rx-360 國際製藥供應鏈聯盟審核計劃或等效第三方審核計劃或同等第三方供應鏈和成分完整性審核計劃的百分比</p>	<p>量化</p>	<p>實體設施：生泰未加入 RX-360 國際製藥供應鏈聯盟計畫。 一級供應商設施的百分比：本公司透過內部嚴謹的程序與供應商屬性，嚴格監控原物料、包材、儀器與設備供應商的篩選、評鑑與核准。針對品質控管，依 SOP 定期進行供應商稽核，採取內部考核審查、品質文件審查與實地稽核來評核，皆 100%完成。</p>	<p>HC-BP-430a.1</p>	<p>3.1 供應鏈管理</p>	<p>48</p>	
<p>商業倫理</p>	<p>因貪腐和賄賂相關的法律訴訟而造成的損失金額</p>	<p>量化</p>	<p>無損失</p>	<p>HC-BP-510a.1</p>	<p>2.3 法規遵循</p>	<p>39</p>	
	<p>詳述與醫療保健專業人員互動時需遵守的道德規範</p>	<p>討論與分析</p>	<p>生泰秉持高度標準的專業道德來執行各項業務工作，落實正直、誠信、公平、正確及透明的經營理念，生泰訂定「道德行為準則」，要求公司相關利害關係人皆應符合職業道德之標準，以及維護公司聲譽與遵守法令的重要責任，並透過定期會議及員工教育訓練的方式進行宣導，導引員工遵循正確的從業道德觀念。 其中，遵循內容包含防止利益衝突、避免圖私利行為、保密責任、公平交易、遵循法令規章，並鼓勵呈報任何非法或違犯之行為，如有違反道德行為準則之情形時，將依政府法令或公司內部相關規定處理與懲戒措施處置。</p>	<p>HC-BP-510a.2</p>	<p>2.3 法規遵循</p>	<p>39</p>	
<p>治療患者人數</p>		<p>量化</p>	<p>-</p>	<p>HC-BP-000.A</p>	<p>不適用</p>	<p>-</p>	
<p>(1) 產品組合中的藥物數量和(2)研發中的藥物數量 (第 1 至第 3 階段)</p>		<p>量化</p>	<p>產品組合中藥物項目</p>	<p>藥物數量</p>	<p>HC-BP-000.B</p>	<p>1.2 產品與服務</p>	<p>8</p>
			<p>抗凝血</p>	<p>2 種</p>			
			<p>抗痙攣</p>	<p>1 種</p>			
			<p>止吐</p>	<p>2 種</p>			

		抗青光眼	1 種		
		降血壓	2 種		
		消炎解熱止痛	2 種		
		偏頭痛	2 種		
		止癢	1 種		
		解痙	1 種		
		止咳	1 種		
		抗胃瘍	2 種		
		抗焦慮	2 種		
		過動症	1 種		
		攝護腺肥大	1 種		
		氣管擴張劑	1 種		
		解充血劑	1 種		
		降血糖	2 種		
		局部麻醉劑	1 種		
		肌肉鬆弛劑	5 種		
		神經保護	1 種		
		賦形劑	1 種		
		血管擴張劑	1 種		
		研發中藥物項目	藥物數量		
		泌尿道平滑肌鬆弛劑	1 種		
		過動症藥物	1 種		
		糖尿病藥物	1 種		
		哮喘用藥	1 種		

附錄三：永續揭露指標—化學工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	對應章節	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率及自發自用能源總量(註 1)	量化	消耗能源總量：58,966.15GJ 外購電力百分比：51.187% 再生能源使用率：0% 自發自用能源總量：0%	4.4 能源管理	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	64
二	總取水量、總耗水量、依法規要求或自願揭露之廢(污)水排放量	量化	總取水量：82.26(m ³) 總耗水量：4.24(m ³) 依法規要求或自願揭露之廢(污)水排放量：78,021(m ³)	4.3 水資源管理	千立方公尺(m ³) 百分比(%)	62
三	依法規要求或自願揭露之產品生產過程所製造之有害廢棄物總量及回收百分比。	量化	有害廢棄物總量及回收百分比如下： 有害廢棄物總量 1,029.34 公噸 回收百分比:0% 委外處理的部分：至處理廠商再利用完成後所產出之產品為漆料，佔比則為 14%	4.5 廢棄物管理	公噸(t) 比率(%)	67
四	說明職業災害人數及比率	量化	職業災害人數：1 人 失能傷害頻率：2.27%	5.4 健康安全職場	比率(%) 數量	90
五	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊之營運活動。	質化敘述	2024 年本公司無造成當地社區顯著實際或潛在負面衝擊。	-	不適用	-
六	企業本身及其供應商為降低對環境或社會之負面衝擊所採取之具體、有效機制及作為。	質化敘述	供應商管理為企業永續管理重要的一環，將環保、勞工人權、職業安全衛生、社會環境、公司治理相關規範納入供應商社會責任要求，並透過每年一次的供應商評鑑，依據公司現有製造商評估作業指導書、供應商等級考核作業指導書辦理，進行供應商整體綜合表現評比，每年再針對重點供應商進行現場稽核，為建立長期的合作關係，故品質保證能力為稽核	3.1 供應鏈管理	不適用	48

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	對應章節	單位	頁碼																								
			<p>重點，且希冀供應商遵循公司所推行之企業社會責任相關規範，確保原料供貨符合公司品質及企業社會責任之要求。</p> <p>除了上述挑選供應商辦法外，本公司制定「供應商環境管理及企業社會責任問卷表」強化供應商夥伴的篩選機制，努力降低對環境或社會之負面衝擊，以確保供應商的勞動條件、環境行為和誠信經營，實踐供應商永續管理責任，建構完善的品質及供應商管理制度，提升供應鏈整體競爭力。</p> <p>為瞭解供應商環境及企業社會責任管理狀況，本公司兩年進行一次供應商環境及企業社會責任管理狀況調查。</p>																											
七	依產品類別之產品產量	量化	<table border="1"> <thead> <tr> <th>產品項目</th> <th>產品產量(KG)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>心臟血管劑</td> <td>5,935.47</td> </tr> <tr> <td>肌肉鬆弛劑</td> <td>246,082.156</td> </tr> <tr> <td>局部麻醉劑</td> <td>31,470.801</td> </tr> <tr> <td>消炎解熱鎮痛劑</td> <td>2,005.50</td> </tr> <tr> <td>呼吸系統劑</td> <td>3,603.21</td> </tr> <tr> <td>消化系統劑</td> <td>9,780.85</td> </tr> <tr> <td>中樞神經系統劑</td> <td>3,265.80</td> </tr> <tr> <td>化學治療原料藥</td> <td>49,251.102</td> </tr> <tr> <td>賦型劑</td> <td>24,605.50</td> </tr> <tr> <td>動物用藥</td> <td>1,324.36</td> </tr> <tr> <td>其他</td> <td>1,691.93</td> </tr> </tbody> </table>	產品項目	產品產量(KG)	心臟血管劑	5,935.47	肌肉鬆弛劑	246,082.156	局部麻醉劑	31,470.801	消炎解熱鎮痛劑	2,005.50	呼吸系統劑	3,603.21	消化系統劑	9,780.85	中樞神經系統劑	3,265.80	化學治療原料藥	49,251.102	賦型劑	24,605.50	動物用藥	1,324.36	其他	1,691.93	1.2 產品與服務	依產品類型而不同	8
產品項目	產品產量(KG)																													
心臟血管劑	5,935.47																													
肌肉鬆弛劑	246,082.156																													
局部麻醉劑	31,470.801																													
消炎解熱鎮痛劑	2,005.50																													
呼吸系統劑	3,603.21																													
消化系統劑	9,780.85																													
中樞神經系統劑	3,265.80																													
化學治療原料藥	49,251.102																													
賦型劑	24,605.50																													
動物用藥	1,324.36																													
其他	1,691.93																													

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)

編號	項目	對應章節	頁碼	省略/ 備註
一	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1 氣候變遷調適辦法	58	
二	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷調適辦法	58	
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷調適辦法	58	
四	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷調適辦法	58	
五	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.1 氣候變遷調適辦法	58	
六	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.1 氣候變遷調適辦法	58	
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.1 氣候變遷調適辦法	58	
八	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	4.1 氣候變遷調適辦法	58	
九	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	4.2 溫室氣體管理	60	
		附件 1-1、附件 1-2	120-123	

附件 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近三年度之排放量(噸 CO₂e)、密集度(噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

本公司基本資料

- 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
- 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
- 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

- 母公司個體盤查 合併財務報告子公司盤查
- 母公司個體確信 合併財務報告子公司確信

生泰合成工業根據國際標準組織 (ISO) 發布之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制，每年定期盤查本公司之溫室氣體排放量，資料涵蓋範圍臺南總公司，以完整掌握溫室氣體使用及排放狀況。本公司最近三年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總包括臺南總公司營運據點之溫室氣體排放量，說明如下：

		2022 年度		2023 年度		2024 年	
		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺 幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺 幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺幣 百萬元)
母 公 司	範疇一：直接溫室 氣體排放	9,306.5296	/	3,002.2013	/	3,374.60	/
	範疇二：間接溫室 氣體排放	2,988.4131		3,916.0544		3,974.10	
	範疇三：其他間接 溫室氣體排放	2,222.3657		1,973.2097		3,078.97	
	小計	12,517.3084		8,891.4654		10,427.67	
總計		12,517.3084	12.691	8,891.4654	7.977	10,427.67	8.291

註 1：直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源) 及能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度以個體營業額（新臺幣百萬元）計算之數據，因資料涵蓋範圍以臺灣營運地區（臺南總公司）為主體，故組織特定度量值以個體營業收入(百萬元)做為計算之基礎。

註 5：2022~2024 年排放量結果為依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準進行溫室氣體盤查，並經由第三方查證。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近三年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

項目	年度	2022 年		2023 年		2024 年	
		母公司	子公司	母公司	子公司	母公司	子公司
確信範圍		生泰合成工業股份有限公司	-	生泰合成工業股份有限公司	-	生泰合成工業股份有限公司	-
確信機構		臺灣衛理國際品保險證股份有限公司 (BV)	-	臺灣衛理國際品保險證股份有限公司 (BV)	-	臺灣衛理國際品保險證股份有限公司 (BV)	-
確信準則		ISO 14064-1 標準、溫室氣體排放量盤查作業指引	-	ISO 14064-1 標準、溫室氣體排放量盤查作業指引	-	ISO 14064-1 標準、溫室氣體排放量盤查作業指引	-
確信意見		本公司 2022 年度溫室氣體排放量已於 2023 年 4 月 27 日完成驗證，符合查證協議之合理保證等級，相關資訊詳如附件 1-3 查證聲明。(發日期:2023/05/30)	-	本公司 2023 年度溫室氣體排放量已於 2024 年 4 月 11 日完成驗證，符合查證協議之合理保證等級，相關資訊詳如附件 1-3 查證聲明書。(發日期:2024/06/12)	-	本公司 2024 年度溫室氣體排放量已於 2024 年 5 月 14 日完成驗證，符合查證協議之合理保證等級，相關資訊詳如附件 1-3 查證聲明書。(發行日期:2025/06/10)	-

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-1-3 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

因本年度增加相關製程排放及廢棄物排放係數變更，總排放量之變動大於顯著性門檻 3.0%，故重新訂定 2024 年為本公司基準年。

【減碳策略】

人人都是地球村的一份子，為了改善環境，本公司實行：

綠色設計：

研發過程力求製程安全，避免使用危害性原料，如無法避免，則選擇危害性較低之原料。

進行製程改善：

以降耗節能、減污減廢為目標，降低單位碳排放強度，持續分散原料來源及適度增加原料儲存空間，降低原料供給風險，維持產品競爭力。

依溫室氣體盤查結果調整節能減碳目標及策略：

鼓勵員工從日常生活中做起，落實環境管理系統，持續努力減輕對環境可能產生的衝擊，落實動環境友善的責任。

推動與宣導：

節省能源，善用資源，廢棄物予以減量、回收或再利用，妥善處理製程廢水、廢氣，做好污染防治。

【減量目標】

期望減碳措施對環境有顯著的改變，本公司希冀未來的 1~3 年將達成以下短期目標，5~10 年將達成中、長期目標：

短期目標：遵守臺南市淨零永續城市管理自治條例，於用電量達 800 千瓦時 10% 使用綠能，並依氣候變遷因應法為目標。

中、長期目標：2050 年前營運據點溫室氣體淨零排放為零。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

2023 年溫室氣體查證聲明書：中文版

ASSURANCE OPINION GREENHOUSE GAS EMISSIONS

生泰合成工業股份有限公司
73055 臺南市新營區開元路168號

台灣南理國際品保驗證股份有限公司對生泰合成工業股份有限公司所報告的溫室氣體聲明進行了獨立查證。此查證聲明僅適用於以下範圍內的工作範圍聲明。

生泰合成工業股份有限公司負責報告溫室氣體聲明。台灣南理國際品保驗證股份有限公司的責任是對此所報告溫室氣體聲明準確性、以及所有必要、充分和適當的基礎系統和過程提供獨立查證。

查證範圍：

- 生泰合成工業股份有限公司 (管制編號: R3840063D) - 位於 73055 臺南市新營區開元路 168 號
- 查證期間：2023年01月01日至2023年12月31日

報告邊界及查證範圍：

- 範圍 1：直接溫室氣體排放物：3,002.2018 公噸二氧化碳當量
- 範圍 2：電力能源消耗產生溫室氣體排放：3,916.0544 公噸二氧化碳當量
- 範圍 3：運輸及物流溫室氣體排放：無
- 範圍 4：國際航空及航海溫室氣體排放：1,884.6743 公噸二氧化碳當量

此項查證聲明僅供生泰合成工業股份有限公司進行此查證過程程序。有關查證聲明生泰合成工業股份有限公司之範圍 1 及 2 溫室氣體聲明為實質正確且公平地呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及依據 ISO 14064-1:2018 所查證。符合查證協議之查證聲明。

無涉聲明生泰合成工業股份有限公司之範圍 3 及 4 溫室氣體聲明不為實質正確。本公司並未呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及依據 ISO 14064-1:2018 所查證。符合查證協議之查證聲明。

陳明章 | 謝元浩
總經理 | 總經理
電話: 06-2070700
電話: 06-2070700

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd.
No. 168, Kai Yuan Rd., Hsin-Ying, Tainan 73055, Taiwan R.O.C.
Page 2 of 4
Sample ver.: 20240628

溫室氣體排放及查證聲明書
生泰合成工業股份有限公司 | 73055 臺南市新營區開元路 168 號

類別	子類別	說明	CO ₂ e
範圍 1: 直接溫室氣體排放物	1.1 燃料燃燒產生溫室氣體	1,200.1272	3,002.2018
	1.2 製程產生溫室氣體	0.0372	
	1.3 逸散產生溫室氣體	1,162.0368	
範圍 2: 電力能源消耗產生溫室氣體	2.1 電力能源消耗產生溫室氣體	3,916.0544	3,916.0544
	2.2 熱力能源消耗產生溫室氣體	0	0
範圍 3: 運輸及物流溫室氣體排放	3.1 運輸及物流溫室氣體排放	0	0
	3.2 國際航空及航海溫室氣體排放	1,884.6743	1,884.6743
範圍 4: 國際航空及航海溫室氣體排放	4.1 國際航空及航海溫室氣體排放	0	0
	4.2 國際航空及航海溫室氣體排放	0	0
範圍 5: 逸散產生溫室氣體	5.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	5.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 6: 逸散產生溫室氣體	6.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	6.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 7: 逸散產生溫室氣體	7.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	7.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 8: 逸散產生溫室氣體	8.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	8.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 9: 逸散產生溫室氣體	9.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	9.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 10: 逸散產生溫室氣體	10.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	10.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 11: 逸散產生溫室氣體	11.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	11.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 12: 逸散產生溫室氣體	12.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	12.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 13: 逸散產生溫室氣體	13.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	13.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 14: 逸散產生溫室氣體	14.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	14.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 15: 逸散產生溫室氣體	15.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	15.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 16: 逸散產生溫室氣體	16.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	16.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 17: 逸散產生溫室氣體	17.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	17.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 18: 逸散產生溫室氣體	18.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	18.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 19: 逸散產生溫室氣體	19.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	19.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 20: 逸散產生溫室氣體	20.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	20.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 21: 逸散產生溫室氣體	21.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	21.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 22: 逸散產生溫室氣體	22.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	22.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 23: 逸散產生溫室氣體	23.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	23.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 24: 逸散產生溫室氣體	24.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	24.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 25: 逸散產生溫室氣體	25.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	25.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 26: 逸散產生溫室氣體	26.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	26.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 27: 逸散產生溫室氣體	27.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	27.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 28: 逸散產生溫室氣體	28.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	28.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 29: 逸散產生溫室氣體	29.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	29.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 30: 逸散產生溫室氣體	30.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	30.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 31: 逸散產生溫室氣體	31.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	31.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 32: 逸散產生溫室氣體	32.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	32.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 33: 逸散產生溫室氣體	33.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	33.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 34: 逸散產生溫室氣體	34.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	34.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 35: 逸散產生溫室氣體	35.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	35.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 36: 逸散產生溫室氣體	36.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	36.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 37: 逸散產生溫室氣體	37.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	37.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 38: 逸散產生溫室氣體	38.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	38.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 39: 逸散產生溫室氣體	39.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	39.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 40: 逸散產生溫室氣體	40.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	40.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 41: 逸散產生溫室氣體	41.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	41.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 42: 逸散產生溫室氣體	42.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	42.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 43: 逸散產生溫室氣體	43.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	43.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 44: 逸散產生溫室氣體	44.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	44.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 45: 逸散產生溫室氣體	45.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	45.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 46: 逸散產生溫室氣體	46.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	46.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 47: 逸散產生溫室氣體	47.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	47.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 48: 逸散產生溫室氣體	48.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	48.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 49: 逸散產生溫室氣體	49.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	49.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 50: 逸散產生溫室氣體	50.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	50.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 51: 逸散產生溫室氣體	51.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	51.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 52: 逸散產生溫室氣體	52.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	52.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 53: 逸散產生溫室氣體	53.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	53.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 54: 逸散產生溫室氣體	54.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	54.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 55: 逸散產生溫室氣體	55.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	55.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 56: 逸散產生溫室氣體	56.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	56.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 57: 逸散產生溫室氣體	57.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	57.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 58: 逸散產生溫室氣體	58.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	58.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 59: 逸散產生溫室氣體	59.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	59.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 60: 逸散產生溫室氣體	60.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	60.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 61: 逸散產生溫室氣體	61.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	61.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 62: 逸散產生溫室氣體	62.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	62.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 63: 逸散產生溫室氣體	63.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	63.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 64: 逸散產生溫室氣體	64.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	64.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 65: 逸散產生溫室氣體	65.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	65.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 66: 逸散產生溫室氣體	66.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	66.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 67: 逸散產生溫室氣體	67.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	67.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 68: 逸散產生溫室氣體	68.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	68.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 69: 逸散產生溫室氣體	69.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	69.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 70: 逸散產生溫室氣體	70.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	70.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 71: 逸散產生溫室氣體	71.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	71.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 72: 逸散產生溫室氣體	72.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	72.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 73: 逸散產生溫室氣體	73.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	73.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 74: 逸散產生溫室氣體	74.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	74.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 75: 逸散產生溫室氣體	75.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	75.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 76: 逸散產生溫室氣體	76.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	76.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 77: 逸散產生溫室氣體	77.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	77.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 78: 逸散產生溫室氣體	78.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	78.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 79: 逸散產生溫室氣體	79.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	79.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 80: 逸散產生溫室氣體	80.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	80.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 81: 逸散產生溫室氣體	81.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	81.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 82: 逸散產生溫室氣體	82.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	82.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 83: 逸散產生溫室氣體	83.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	83.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 84: 逸散產生溫室氣體	84.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	84.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 85: 逸散產生溫室氣體	85.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	85.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 86: 逸散產生溫室氣體	86.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	86.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 87: 逸散產生溫室氣體	87.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	87.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 88: 逸散產生溫室氣體	88.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	88.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 89: 逸散產生溫室氣體	89.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	89.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 90: 逸散產生溫室氣體	90.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	90.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 91: 逸散產生溫室氣體	91.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	91.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 92: 逸散產生溫室氣體	92.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	92.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 93: 逸散產生溫室氣體	93.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	93.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 94: 逸散產生溫室氣體	94.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	94.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 95: 逸散產生溫室氣體	95.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	95.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 96: 逸散產生溫室氣體	96.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	96.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 97: 逸散產生溫室氣體	97.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	97.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 98: 逸散產生溫室氣體	98.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	98.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 99: 逸散產生溫室氣體	99.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	99.2 逸散產生溫室氣體	0	0
範圍 100: 逸散產生溫室氣體	100.1 逸散產生溫室氣體	0	0
	100.2 逸散產生溫室氣體	0	0

陳明章 | 謝元浩
總經理 | 總經理
電話: 06-2070700
電話: 06-2070700

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd.
No. 168, Kai Yuan Rd., Hsin-Ying, Tainan 73055, Taiwan R.O.C.
Page 2 of 4
Sample ver.: 20240628

ASSURANCE OPINION GREENHOUSE GAS EMISSIONS

生泰合成工業股份有限公司
73055 臺南市新營區開元路168號

台灣南理國際品保驗證股份有限公司對生泰合成工業股份有限公司所報告的溫室氣體聲明進行了獨立查證。此查證聲明僅適用於以下範圍內的工作範圍聲明。

生泰合成工業股份有限公司負責報告溫室氣體聲明。台灣南理國際品保驗證股份有限公司的責任是對此所報告溫室氣體聲明準確性、以及所有必要、充分和適當的基礎系統和過程提供獨立查證。

查證範圍：

- 生泰合成工業股份有限公司 (管制編號: R3840063D) - 位於 73055 臺南市新營區開元路 168 號
- 查證期間：2023年01月01日至2023年12月31日

報告邊界及查證範圍：

- 範圍 1：直接溫室氣體排放物：3,002.2018 公噸二氧化碳當量
- 範圍 2：電力能源消耗產生溫室氣體排放：3,916.0544 公噸二氧化碳當量
- 範圍 3：運輸及物流溫室氣體排放：無
- 範圍 4：國際航空及航海溫室氣體排放：1,884.6743 公噸二氧化碳當量

此項查證聲明僅供生泰合成工業股份有限公司進行此查證過程程序。有關查證聲明生泰合成工業股份有限公司之範圍 1 及 2 溫室氣體聲明為實質正確且公平地呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及依據 ISO 14064-1:2018 所查證。符合查證協議之查證聲明。

無涉聲明生泰合成工業股份有限公司之範圍 3 及 4 溫室氣體聲明不為實質正確。本公司並未呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及依據 ISO 14064-1:2018 所查證。符合查證協議之查證聲明。

陳明章 | 謝元浩
總經理 | 總經理
電話: 06-2070700
電話: 06-2070700

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd.
No. 168, Kai Yuan Rd., Hsin-Ying, Tainan 73055, Taiwan R.O.C.
Page 2 of 4
Sample ver.: 20240628

2023 年溫室氣體查證聲明書：英文版

ASSURANCE OPINION GREENHOUSE GAS EMISSIONS

SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD.
No. 168, Kai Yuan Rd., Hsin-Ying, Tainan City 73055, Taiwan

台灣南理國際品保驗證股份有限公司對生泰合成工業股份有限公司所報告的溫室氣體聲明進行了獨立查證。此查證聲明僅適用於以下範圍內的工作範圍聲明。

生泰合成工業股份有限公司負責報告溫室氣體聲明。台灣南理國際品保驗證股份有限公司的責任是對此所報告溫室氣體聲明準確性、以及所有必要、充分和適當的基礎系統和過程提供獨立查證。

查證範圍：

- SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. at No. 168, Kai Yuan Rd., Hsin-Ying, Tainan City 73055, Taiwan
- Period covered by GHG emissions verification: January 1, 2023 to December 31, 2023

Estimates data verified:

- Category 1: Direct GHG emissions and removals: 3,002.2018 tCO₂e
- Category 2: Indirect GHG emissions from purchased energy: 3,916.0544 tCO₂e
- Category 3: Indirect GHG emissions from transportation: 0 tCO₂e
- Category 4: International aviation and shipping: 1,884.6743 tCO₂e

此項查證聲明僅供生泰合成工業股份有限公司進行此查證過程程序。有關查證聲明生泰合成工業股份有限公司之範圍 1 及 2 溫室氣體聲明為實質正確且公平地呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及依據 ISO 14064-1:2018 所查證。符合查證協議之查證聲明。

無涉聲明生泰合成工業股份有限公司之範圍 3 及 4 溫室氣體聲明不為實質正確。本公司並未呈現溫室氣體數據及相關資訊，以及依據 ISO 14064-1:2018 所查證。符合查證協議之查證聲明。

陳明章 | 謝元浩
總經理 | 總經理
電話

2024 年溫室氣體查證聲明書：英文版



**ASSURANCE OPINION
GREENHOUSE GAS EMISSIONS**

This is to verify that

SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD.

No. 168, Kai Yuan Rd., Hsin-Ying, Tainan City 73055, Taiwan

Holdings Statement No. TW9242542431E Rev.1

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. was engaged to conduct an independent verification of the greenhouse gas (GHG) emissions reported by SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. for the period stated below. This Verification Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

The determination of the GHG emissions is the sole responsibility of SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. BVC's sole responsibility was to provide independent verification on the accuracy of the GHG emissions reported, and on the underlying systems and processes used to collect, analyze and review the information.

Boundaries of the reporting company GHG emissions covered by the verification:

- SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. at No. 168, Kai Yuan Rd., Hsin-Ying, Tainan City 73055, Taiwan
- Period covered by GHG emissions verification: January 1, 2024 to December 31, 2024

Emissions data verified:

- Category 1 - Direct GHG emissions and removals: 3,374,804 tCO₂e
- Category 2 - Indirect GHG emissions from imported energy: 3,974,927 tCO₂e
- Category 3 - Indirect GHG emissions from transportation: 83,448 tCO₂e
- Category 4 - Indirect GHG emissions from products used by organization: 2,885,826 tCO₂e

Assurance Opinion:

Based on the process and procedures conducted, we conclude that the GHG statement for Category 1 and 2 is materially correct and is a fair representation of the GHG data and information, and is prepared in accordance with the ISO 14064-1:2018, Levels of Reasonable Assurance in Compliance Verification Agreements.

There is no evidence that the GHG statement for Category 3 and 4 is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information and has not been prepared in accordance with the ISO 14064-1:2018 Levels of Limited Assurance in Compliance Verification Agreements.

It is our opinion that SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. has established appropriate systems for the collection, aggregation and analysis of quantitative data for determination of these GHG emissions for the stated period and boundaries.

Ryan Ma, Technical Reviewer
Originality Issue: 10/6/2025

Pin-Hsu, CSR Manager
Issued Issue: 10/6/2025



Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd.
3F-B, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Taipei 10663, Taiwan R.O.C.
+886-2-2570 7000

Page 1 of 3
Ver 20250308



Holdings Statement No. TW9242542431E Rev.1
Label Issue: 10/6/2025

Greenhouse Gas Statement:

- SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. No. 168, Kai Yuan Rd., Hsin-Ying, Tainan City 73055, Taiwan

Categories	Subcategories	Remark	ICO ₂ e	
Category 1: Direct GHG emissions and removals	1.1 Direct emissions from stationary combustion	--	1,782,942.7	3,374,804
	1.2 Direct emissions from mobile combustion	--	3,479	
	1.3 Direct process emissions and removals arise from industrial processes	--	3,788	
	1.4 Direct fugitive emissions arise from the release of greenhouse gases in anthropogenic systems	--	1,985,582.4	
	1.5 Direct emissions and removals from Land Use, Land-Use Change and Forestry	--	0.000	
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy	2.1 Indirect emissions from imported electricity	Location based approach ¹ Market based approach ²	3,874,287.6	3,974,927 ³
	2.2 Indirect emissions from imported energy	N/A	N/A	
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation	3.1 Emissions from upstream transport and distribution for goods	N/A	N/A	83,448
	3.2 Emissions from Downstream transport and distribution for goods	N/A	N/A	
	3.3 Emissions from Employee commuting activities emissions	Calculation methods are utilized to obtain the activity data that are used to quantify emissions in this category.	80,448	
	3.4 Emissions from Client and other transport	N/A	N/A	
	3.5 Emissions from Business travel	N/A	N/A	
Category 4: Indirect GHG emissions from products used by organization	4.1 Emissions from Purchased goods	Change upstream emissions are quantified to provide the activity data that is required to measure emissions in this category.	1,281,048	2,885,826
	4.2 Emissions from Capital goods	N/A	N/A	
	4.3 Emissions from the disposal of solid and liquid waste	General and industrial waste, among other types of waste, are among the activities from which the activity data needed to measure emissions in this category is obtained.	1,721,673	
	4.4 Emissions from the use of assets	N/A	N/A	
Category 5: Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization	5.1 Emissions from the use of services that are not described in the above subcategories	N/A	N/A	N/A
	5.2 Emissions from the use of services that are not described in the above subcategories	N/A	N/A	
	5.3 Emissions from end-of-life stage of the product	N/A	N/A	
	5.4 Emissions from investments	N/A	N/A	
Category 6: Indirect GHG emissions from other sources	6.1 Emissions or removals from the use stage of the product	N/A	N/A	N/A
	6.2 Emissions from downstream disposal stages	N/A	N/A	
Category 7: Indirect GHG emissions from other sources	7.1 Emissions from end-of-life stage of the product	N/A	N/A	N/A
	7.2 Emissions from investments	N/A	N/A	

• N/A: Non-significant | N/A: Not available

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd.
3F-B, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Taipei 10663, Taiwan R.O.C.
+886-2-2570 7000

Page 2 of 3
Ver 20250308



Holdings Statement No. TW9242542431E Rev.1
Label Issue: 10/6/2025

GHG Verification Protocols used to conduct the verification:

- ISO 14064-1:2018, ISO 14064-2:2019
- Period covered by GHG emissions verification: January 1, 2024 to December 31, 2024
- GHG covered: Carbon dioxide (CO₂), Methane (CH₄), Nitrous oxide (N₂O), Hydrofluorocarbons (HFCs), Perfluorocarbons (PFCs), Sulfur hexafluoride (SF₆) and Nitrogen trifluoride (NF₃)
- Global warming potential (GWP) 2021 IPCC Sixth Assessment Report (AR6)
- Corrected Emission Factor: 2024 Electricity Retailing Utility Emission Factor (Emission Factor (E-Factor)) published by Energy Administration, Ministry of Economic Affairs, R.O.C.
- Approach for consolidating GHG emissions: Operational Control
- GHG Inventory: 20250014 (version V1)
- GHG Report: 20250010 (version V1)

GHG Verification Methodology:

- Interview with relevant personnel of SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD.
- Review of documentary evidence produced by SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD.
- Review of SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. data and information systems and methodologies for collection, aggregation, analysis and review of information used to determine GHG emissions of SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD.
- Audit of sample of data used by SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. to determine GHG emissions.

Verification Date:

2025/01/11, 2024

Verification Team:

- Lead Verifier: Dylan Chuan Chia (Chia) *Dylan Chia*
- Verifier: Tainan Shih *Tainan Shih*

Statement of Independence, impartiality and competence

The Bureau Veritas Group is an independent professional services company that specializes in Quality, Health, Safety, Social and Environmental management with over 180 years history in providing independent assurance services.

No member of the verification team have business relationship with SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. Its Directors or Managers beyond the scope of his assignment. We consider this verification independently and in our knowledge there has been no conflict of interest. The Bureau Veritas Group has implemented a Code of Ethics across the business to ensure high ethical standards among staff in their day-to-day business activities.

The verification team has extensive experience in conducting assurance over environmental, social, ethical and health and safety information, systems and processes, has over 20 years' professional experience in this field and an excellent understanding of The Bureau Veritas Group standards, methodologies for the verification of greenhouse gas emissions data.

This verification statement, including the opinion expressed herein, is provided to SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. and is only for the benefit of SYN-TECH CHEM. & PHARM. CO., LTD. in accordance with the terms of our agreement. We consent to the release of this statement by you to others however solely in order to satisfy the duties of disclosure requirements but without assuming or incurring any responsibility or liability on our part in any other way which may have arisen or may arise.

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd.
3F-B, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Taipei 10663, Taiwan R.O.C.
+886-2-2570 7000

Page 3 of 3
Ver 20250308