



2020年 企業社會責任 報告書



科懋生物科技股份有限公司
EXCELSIOR BIOPHARMA INC.

經營者聲明 (董事長的話)

2020 年席捲全球的新冠肺炎疫情，徹底改變了人類的工作和生活方式，所幸政府很快地下令生產口罩和禁止口罩出口，嚴格執行入出境等疫情管控措施，及國人同胞對公共衛生和生命的重視，合力將疫情成功控制在可監控範圍內，成為各國報導的典範。有賴於政府與民間的防疫共識，使得台灣整體經濟相較於其他國家，沒有受到嚴重的衝擊，並且得以維持正常的工作和生活。

2021 年疫情期間，為了配合政府防疫政策，有些產業被迫停止工作，人與人之間暫停社交活動，有些產業例如醫療行業，在疫情肆虐之下仍必須堅守工作崗位，以確保疫情期間能持續供應救命所需的醫療藥品和防疫用品，而為了維持企業正常營運，工廠和辦公處所實施居家與實體輪替工作的 AB 班次，以及不共餐、不同班別、不見面、化整為零、分流等措施，甚至改為在家工作，肩負企業對社會的責任。在此感謝科懋與子公司科進製藥的全體員工的共同努力，在三級防疫期間維持營運的同時，仍堅守崗位，維護醫療院所和患者的供藥，達成員工零確診的防疫表現。

「特殊疾病」不是眾所周知的疾病，以致市場上缺乏合適藥物，卻有不少人為這些疾病所苦。因此，科懋公司自創立初期，即投入特殊醫療領域至今從未停止腳步，為病人數較少的弱勢族群尋找國內外品質優良的藥品並積極引進台灣，及自行研發與製造這些治療藥物，讓國內醫師和病人有藥可用。特殊醫療的專用藥品大多屬於國內第一家的處方藥，是新成分、新劑型、新給藥途徑，或具有特殊療效之新藥，或是在產品特性上有其獨特與優異性之藥理作用，且有獨特之作用機轉，在醫療上有其不可或缺的重要性。

科懋生技自創立以來，企業的價值著重在社會關懷，希望能夠解決社會上醫藥缺乏的問題，為解決國內中毒事件的醫療急救需求，科懋生技和台北榮總毒藥物防治諮詢中心在西元 2000 年建構全國多項解毒劑的儲備工作，迄今已二十年，仍在各大醫學中心的急診室中，發揮關鍵的救命任務。

今年在國家生技研究園區建立亞太地區的特殊疾病研究中心，協助亞洲國家制定罕見和特殊疾病的醫療照護政策，開發新生兒篩檢檢驗方法和特殊疾病的醫學檢驗，持續提供和開發各種特殊疾病的治療藥物，使亞洲罕見疾病的患者能夠儘早確診和接受治療。

持續追求卓越、超越顛峰、關懷社會，為專業醫護人員提供最優質和專業的醫療服務，照顧弱勢團體，熱誠投入社會公益，肩負起對國家和社會責無旁貸的企業社會責任，一直是科懋生技和科進製藥所秉持的經營理念和企業價值。

董事長兼總經理
陳澤民

目錄

經營者聲明 (董事長的話)	i
公司摘要	1
公司概況及組織架構	1
經營績效	5
產品與服務	6
企業沿革	10
企業社會責任與承諾	12
報告期間之重大改變	13
企業獲獎情形.....	13
外部倡議	13
公協會之參與.....	14
公司治理	15
公司治理組織架構.....	15
董事會.....	16
監察人.....	18
薪資報酬委員會	19
公司治理執行情形與成效.....	19
內部控制制度.....	20
風險管理	20
利害關係人議合	24
利害關係人之鑑別及溝通.....	24
重大主題管理.....	27
員工照顧	31
員工結構	31

薪酬與福利.....	32
員工關係和協商.....	37
員工發展與教育訓練.....	39
職業安全衛生.....	42
永續發展.....	46
節能減廢.....	46
廢棄物處理及環境保護.....	49
違反環境法規情形.....	51
客戶服務.....	52
行銷溝通及保護客戶資料.....	52
產品品質與管理系統.....	52
供應鏈管理.....	53
供應商管理.....	53
社會關懷.....	54
社會公益活動.....	54
公共關係.....	55
人權保障.....	56
報告說明.....	57
關於本報告書.....	57
永續性報導準則 (GRI 準則) 內容索引.....	59

公司摘要

公司概况及組織架構

科懋生物科技股份有限公司（下稱科懋）1988 年成立於台灣台北市，是台灣專注特殊疾病醫療的先行者，致力於提供國內外品質優良藥品及專業代理經銷服務。科懋在台灣設有子公司科進製藥科技股份有限公司（下稱科進），科進位在新竹生醫園區擁有 PIC/S GMP 藥廠和製藥技術研發中心，負責進行新藥研發、臨床試驗及生產製造。科懋集團在台灣擁有 150 多位員工，科懋多數為業務銷售團隊，能提供專業的行銷及市場開發工作。

科懋生技專注於一般疾病處方藥和特殊疾病專用藥，例如罕見疾病孤兒藥、專用解毒劑、及特殊疾病治療藥等的開發。主要業務為藥品的代理銷售，並設有「特殊疾病研究中心暨遺傳生化醫學檢驗實驗室」，提供罕見疾病篩檢項目開發和確診服務。一般處方藥物的研發則著重在新成分及新適應症的開發。

科懋經營團隊橫跨研發、生產、檢驗、銷售、醫療服務和病友服務，能提供最適合亞洲人的特殊治療藥及醫療服務，供應於亞太地區各國市場，並持續提升醫療群的專業知識、醫療準則及檢驗技術，協助當地治療需求的患者得到最適當的醫療照護。

組織規模

公司名稱	科懋生物科技股份有限公司
上櫃日期	2016 年 01 月 07 日
股票代碼	6496
員工總人數	157 人 (科懋 116 人及科進 41 人) ^{註 1}
營運據點總數	臺灣 6 處 (台北市 4 處、新北市 1 處、新竹縣 1 處) 及馬來西亞 1 處，共 7 處。
2020 年合併營業收入	新台幣 1,443,661 千元
實收資本額	新台幣 466,670 千元

註 1：截至 2021.03.31

主要營運項目及產品

集團組織

國內外藥廠總代理
品牌市場行銷
專業醫療服務

100%

科進製藥科技
(股) 公司

EXCELSIOR
科懋生物科技 (股) 公司

新藥研發與配方設計
劑型與製程技術開發
精準醫學檢驗技術

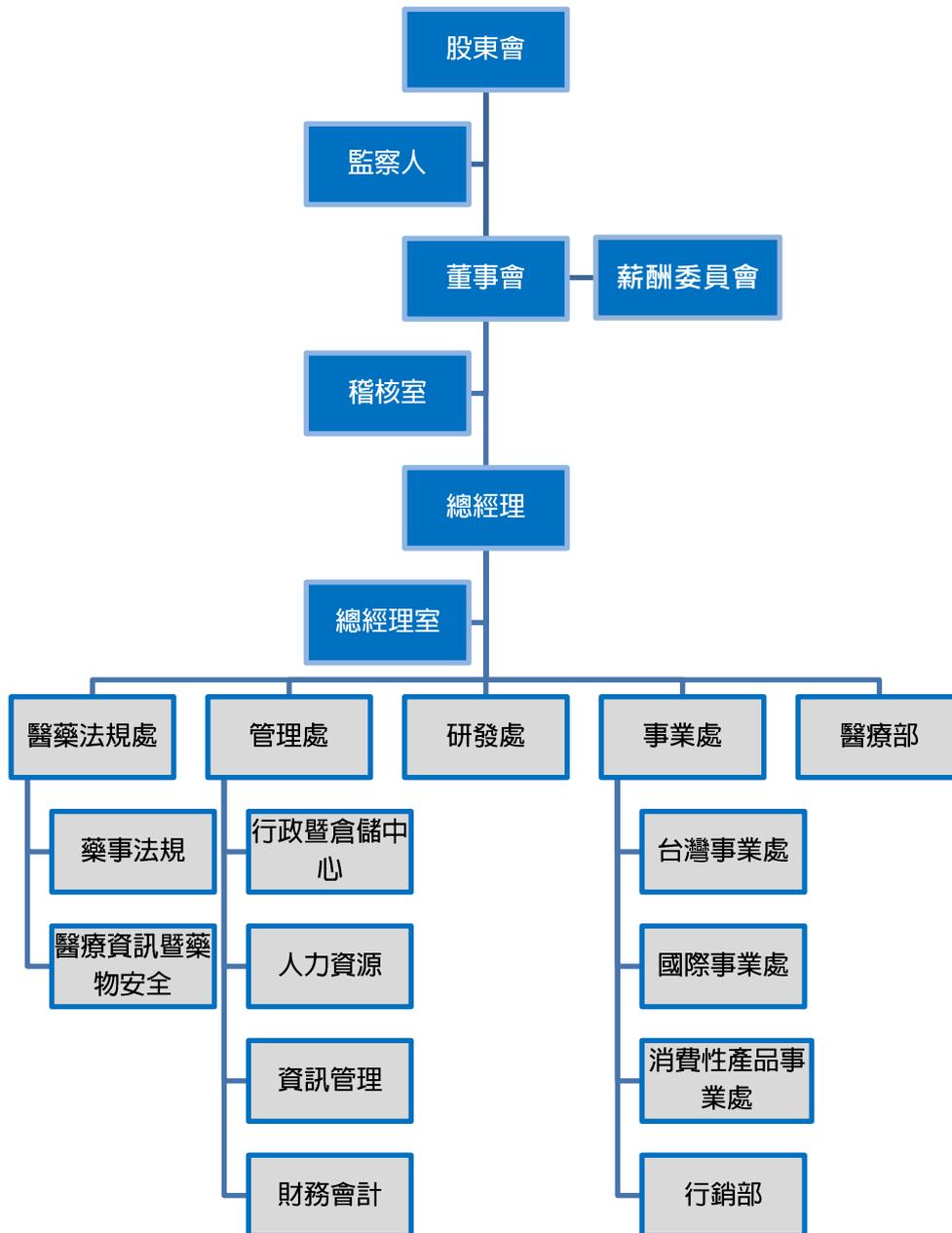
本公司產品（服務）項目



專注於未被滿足的醫療需求

處方西藥事業	處方藥是市場上品項最多的藥品，病人必須領有醫師開立的處方箋，才能購買使用。本公司所營項目包含心臟血管用藥、皮膚用藥、腸胃用藥、支氣管用藥、婦科用藥、麻醉科用藥、神經科用藥等。
罕見疾病藥品	罕見疾病藥品是依據罕見疾病防治及藥物法相關規定，經食藥署認可之治療藥，因病人數稀少，用藥量低。
特殊疾病藥品	特殊疾病藥品屬於病人數稀少，未達台灣罕見疾病認列標準之特殊藥品，本公司所營項目包含特殊疾病治療藥與特殊癌症用藥等。
解毒劑	解毒劑是預防性的常備急救藥品，如遇重大災難和中毒突發事件，必須短時間內集中使用，減少因中毒所引起的傷亡。
快速檢驗試劑	疾病快速診斷的單株抗體快速檢驗試劑，本公司所營項目包含早產診斷、癌症診斷等。
大眾保健產品	本公司所營大眾保健產品包含指示藥品、保健食品、化粧品、口腔護理產品，屬實證醫學資料支持之專業保健產品。

公司組織架構



經營績效

營業績效與盈餘分配

單位：新台幣千元；每股盈餘：元

項目	2020年度	2019年度
營業收入	1,443,661	1,540,064
營業毛利	310,109	353,585
營業費用	268,632	266,806
營業淨利	41,477	85,799
營業外收入及(支出)	3,822	5,039
稅前淨利	45,299	91,818
所得稅費用	9,999	20,806
本期淨利	35,300	71,012
每股盈餘(元)	0.76	1.52

股東結構

股東結構	持股比例
政府機構	0%
金融機構	0%
其它法人	30.60%
個人	68.81%
外國機構及外國人	0.59%
合計	100%

產品與服務

本公司產品（服務）項目

本公司銷售產品涵蓋消化系統、神經系統、肌肉系統、循環系統、呼吸系統、生殖系統、內分泌系統及皮膚等人體主要生理系統，且專注在各種醫療上的特殊需求。本公司目前產品使用科別為：小兒科、腸胃科、神經科、心臟科、皮膚科、毒物科、口腔醫學科、婦產科、麻醉科、外骨科、新生兒科、腫瘤科、胸腔科、耳鼻喉科、腎臟科和其他科等。

本公司並積極推廣醫院及企業自主儲備必要解毒劑品項，有快速檢驗試劑產品供應全國各大醫院與診所，以及開發經營保健食品與醫療用品，透過全國各大醫院、藥局、診所和一般消費大眾醫療用品店通路銷售。

截至 2020 年，本公司之產品分類別營業比重如下表

單位：新台幣千元；%

年度 主要產品	2020年度		2019年度	
	銷售金額	營業比重(%)	銷售金額	營業比重(%)
處方藥品	1,366,400	94.65%	1,471,423	95.54%
非處方藥品	56,730	3.93%	55,023	3.57%
醫療器材	447	0.03%	993	0.07%
保健食品	12,128	0.84%	4,955	0.32%
醫療用品	1,279	0.09%	1,135	0.07%
其他	6,677	0.46%	6,535	0.43%
合計	1,443,661	100.00%	1,540,064	100.00%

截至 2020 年，本公司之產品依銷售對象通路別營業比重如下表

單位：新台幣千元；%

年度 銷售對象	2020年度		2019年度	
	銷售金額	營業比重(%)	銷售金額	營業比重(%)
醫學中心	1,089,416	75.46%	1,193,643	77.51%
區域醫院	123,431	8.55%	157,252	10.21%
地區醫院	71,681	4.97%	51,562	3.35%
診所	68,790	4.76%	62,390	4.05%
藥局	26,884	1.86%	22,829	1.48%
其他	63,459	4.40%	52,388	3.40%
合計	1,443,661	100.00%	1,540,064	100.00%

截至 2020 年，本公司之產品銷售地區別如下表

單位：新台幣千元；%

年度別 地區別	2020年度		2019年度	
	銷售金額	營業比重(%)	銷售金額	營業比重(%)
內銷	1,404,526	97.29%	1,658,369	98.18%
外銷	39,135	2.71%	30,755	1.82%
合計	1,443,661	100.00%	1,689,124	100.00%

產業前景與未來發展策略

產業前景

依據寰宇藥品資料管理 (股) 公司 (IMS Health) 資料，台灣藥品市場主要銷售通路為醫院、診所及藥局，其中醫院通路約占 78.8%，診所約占 6.3%，藥局約占 14.9%。我國藥品市場由處方藥主導，占比約 92.4%，OTC 非處方藥品或保健產品則約占 7.6%。處方藥中以專利藥為主佔 6 成、學名藥佔比近 3 成。健保處方藥來自健保署財務考量影響，自西元 1999 年起辦理藥價調查及調整，每二年進行一次藥價調整，以縮小健保價與市場交易價之間的藥價差，以及總額給付政策，影響我國藥品市場成長關鍵因素。

二代健保法修法後，衛福部政策決定自 2013 年起試辦「藥費支出目標制」，每年就超出藥費支出目標值額度作為藥價調整額度之上限。藥品費用支出目標制已試行滿八年，政府一方面對藥品的品質要求逐年提升，另一方面又連年調降支付價格，對於國內製藥業發展與藥品供應鏈的潛在負面影響值得政府正視。

歷年藥價調整金額：

年度	調整金額/幅度
西元 2016 年	31.8 億元 (調幅 2.1%)
西元 2017 年	57.1 億元 (調幅為 3.5%)
西元 2018 年	73 億元
西元 2019 年	58.3 億元 (調幅為 3.5%)
西元 2020 年	40.4 億元

台灣藥品市場近年來因健保積極推動醫療院所轉診及慢性處方箋釋出等措施，鼓勵民眾保健自我藥療的自費支付，隨著時代進步及生活水準提升，預期未來診所及藥局自費產品市場占比將逐步提高，國人對於美妝需求亦趨重視。自 2018 年起，我國正式邁入高齡社會，對保健品及醫療用品的需求日益升高，致藥品、醫療及化妝品零售業 (以下簡稱藥妝零售業) 營業額近 10 年平均年成長率為 2.9%，高於整體零售業之 2.4%。

長短期發展計畫

產品	短期發展計畫	長期發展計畫
一般處方藥：	現有銷售產品雖然受健保價調降影響，仍必須維持穩定成長，並將開拓其他科別使用、增加醫院、診所、藥局等客戶。處方藥達來外用凝膠2%於取得健保價後，積極於醫院和皮膚科診所推廣最新一代治療頭皮之脂漏性皮膚炎和抗黴菌頭皮屑製劑，脂妙清軟膠囊在取得藥品許可證後，以進入醫院體系同時擴充診所及藥局自費市場。	持續注意與本公司領域相關之各種疾病市場需求與變化，執行例行性與機動性的市場評估與新產品開發作業，協同科進之研發中心和藥廠，開發新品項。
特殊疾病用藥：	患者個案數和疾病相當罕見，須持續推廣，讓患者有機會獲得正確的治療藥物。	
保健產品：	現有相關產品將以增加客戶數，並持續開拓連鎖通路與網路行銷為主軸。皮膚護理產品之玫瑰果油系列新品項上市，期能為本公司創造更多營業額與利潤。	持續拓展產品代理與自製品項。

由於本公司在特殊醫療的經營，與一般傳統處方用藥不同，以疾病管理為核心，建立以病患社會關懷為主體的商業模式，因此本公司持續配合各醫療院所，鼓勵高風險族群的疾病篩檢，以及新生兒的篩檢。

A. 與國家級的保健單位合作：為因應公司發展亞洲罕見疾病藥物及解毒劑市場，同時提供及

發展最適合亞洲的檢驗診斷技術及基因檢測，以亞洲區域特殊疾病轉檢中心為目標，進行新檢驗技術之開發及人才培育交流。

- B. 進入目標國家區域，以多國多中心的臨床研究模式進行罕見疾病的藥品臨床試驗，發展新藥。

企業沿革

年度 (西元)	重要發展記事
1988	本公司 (原名「科懋企業有限公司」) 以資本額新台幣 500 萬元，創立於台北市。
1989~2011	略，詳細內容請參閱本公司歷年股東會年報。
2012	<p>本公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 現金增資新台幣 3,500 萬元及盈餘轉增資新台幣 6,500 萬元，實收資本額成為新台幣 2 億元。 ◆ 榮獲衛生署「藥品優良運銷規範」輔導性訪查優良廠商頒獎。 <p>科進製藥：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 於台北市設立「特殊疾病研究中心和醫學檢驗實驗室」，開始研發基因分析和生物標記檢測技術，發展罕見疾病與特殊疾病的遺傳和代謝疾病篩檢與分子生物醫學檢驗，邁入「預防醫學和分子生物醫學檢驗」領域。 ◆ 獲准進駐新竹生醫園區，籌設「新藥研發中心」和興建「符合 PIC/S GMP 國際標準的藥廠」
2013	<p>本公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 辦理資本公積轉增資新台幣 5,250 萬元及盈餘轉增資新台幣 5,000 萬元。 ◆ 為因應營運策略之佈局，辦理現金增資新台幣 3,750 萬元，以換股方式轉投資科進製藥並取得科進 99.98%之股權，科進成為本公司子公司，增資後實收資本額成為新台幣 3.4 億元。 <p>科進製藥：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 於新竹生醫園區成立「特殊醫療研究中心」，並開始研究及開發特殊

年度 (西元)	重要發展記事
	<p>疾病治療新藥和開發和生產製造藥品。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 「新藥研發中心」和符合 PIC/S GMP 國際標準的藥廠落成啟用。
2014	<p>本公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 盈餘轉增資新台幣 8,500 萬元，實收資本額成為新台幣 4.25 億元。 ◆ 於 12 月 19 日登錄興櫃。 <p>科進製藥：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 藥廠於 10 月通過衛生福利部核發符合 PIC/S GMP 認證。 ◆ 辦理現金增資新台幣 1 億元，實收資本額為新台幣 1.65 億元。
2016	<p>本公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 於 1 月 7 日掛牌上櫃。辦理現金增資新台幣 4,167 萬元，實收資本額成為新台幣 4 億 6,667 萬元。 ◆ 降三酸甘油酯新藥 Omacor 脂妙清軟膠囊 1000 毫克獲准在台灣上市。 <p>科進製藥：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 4 月在新竹生醫園區成立乙型轉化生長因子研究中心。
2017	<p>本公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 汐止倉儲中心於 3 月取得衛生福利部核發 PIC/S GDP 認證。 ◆ 榮獲「第 26 屆國家磐石獎」卓越中小企業。 <p>科進製藥：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 於 1 月新增半固體製劑乳膏劑型獲准認證。 ◆ 於 3 月取得衛生福利部核發 PIC/S GDP 認證。
2018	<p>本公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 汐止倉儲中心 5 月取得衛生福利部核發符合 PIC/S GMP 認證。 ◆ 第四屆公司治理評鑑榮列前 6%-20% 之上櫃企業。
2019	<p>科進製藥：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 乙型轉化生長因子研究中心獲准進駐國家生技研究園區。
2020	<p>本公司：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 於馬來西亞設立分公司。 <p>科進製藥：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 亞太特殊疾病研究中心獲准進駐國家生技研究園區。

企業社會責任與承諾

企業社會責任之使命和願景

生物科技是和生命息息相關的事業，投入生物科技產業領域的人員是否具備足夠的專業素養、尊重生命的道德良知、服務社會的熱誠，決定了企業在該領域中所能達到的高度。本公司致力於開創嶄新的醫療領域，厚植卓越的製藥科技水準，竭盡心力培植優秀專業人才，期能達到全人類壽命之延長，健康之維護的目標。

- 專業、創新、卓越、服務 -

- ◆ 致力全人類壽命之延長與智慧之創新。
- ◆ 開創嶄新醫療領域，致力全人類健康之維護。
- ◆ 厚植卓越製藥科技水準，邁進跨國公司之林。
- ◆ 竭盡心力培植優秀專業人才，並提升全體員工之生活品質。
- ◆ 積極從事慈善公益活動，熱誠回饋社會人群。

企業社會責任政策、管理方針

本公司已訂定「企業社會責任實務守則」，揭露於公開資訊觀測站及公司網站，並依照落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強資訊揭露等原則擬訂各項政策並執行之，本公司將依執行結果檢討實施成效。公司產品品質符合相關法規及國際準則，並設有藥物安全通報專線（0800-213-176）及消費者服務專線（0800-211-952），有專責人員負責聯繫，維護消費者權益。

報告期間之重大改變

2020 年本公司在營運規模、資本結構與供應鏈方面均無重大變化，本公司將持續於內部推動企業社會責任，與利害關係人建立順暢的溝通管道，在追求銷售業績提升之餘，為社會、環境多付出一份心力。

企業獲獎情形

2017 年：榮獲「第 26 屆國家磐石獎」卓越中小企業。

2018 年：第五屆公司治理評鑑上櫃企業前 6%-20%。

2019 年：第六屆公司治理評鑑上櫃企業前 6%-20%。

2020 年：榮獲第七屆公司治理評鑑上櫃企業前 5%。

外部倡議

雖目前尚無由本公司簽署認可並由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議等情事，惟本公司仍落實各項目標，如追求永續環境，支持聯合國 17 項永續發展目標（SDGs）、遵守 IRPMA 行為與產品行銷倫理指導原則、遵循 GRI Standards（GRI 永續性報導準則），主動提出企業社會責任報告書。

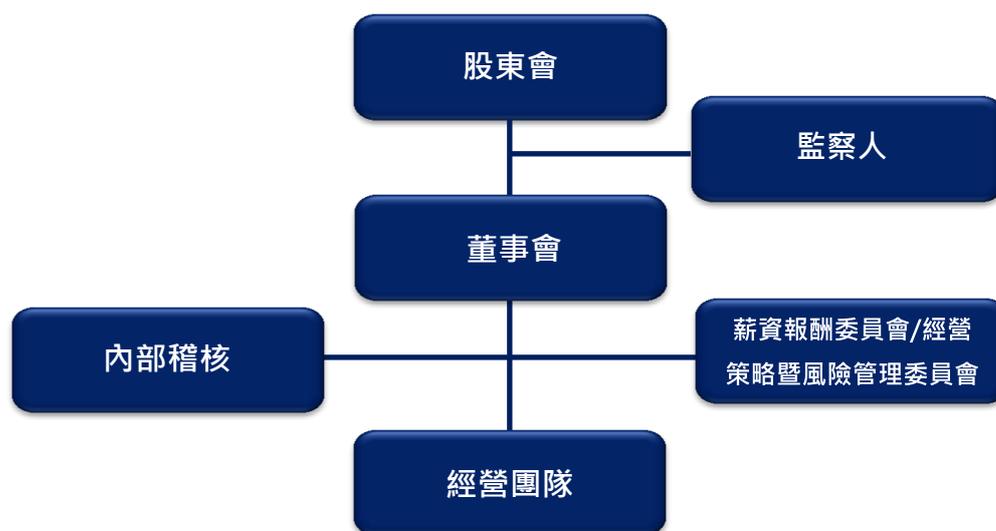
公協會之參與

序號	公協會組織	在治理機構內佔有席位
1	社團法人國家生技醫療產業策進會 (I.B.M.I.)	會員
2	台灣研發型生技新藥發展協會 (TRPMA)	會員
3	台北市西藥代理商業同業公會 (TPADA)	會員
4	台灣藥物臨床研究協會	會員
5	中華民國罕見疾病研發製藥發展協會	會員
6	中華民國人類遺傳學會	會員
7	社團法人台灣遺傳諮詢學會	會員
8	社團法人中華民國全國中小企業總會	會員
9	台灣製藥工業同業公會 科進製藥科技(股)公司新竹廠	會員
10	社團法人台灣藥物品質協會 科進製藥科技(股)公司新竹廠	會員
11	台灣科學工業園區科學工業同業公會 科進製藥科技(股)公司新竹廠	會員

公司治理

公司治理組織架構

本公司最高治理機構係董事長領導之董事會，另為強化並確保企業永續經營，本公司於 2019 年起，自願設置公司治理主管。公司治理主管為保障股東權益並強化董事會職能，主要職責為提供董事、監察人執行業務所需之資料、協助董事、監察人遵循法令、依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事、監察人就任及持續進修、其他依公司章程或契約所訂定之事項等。



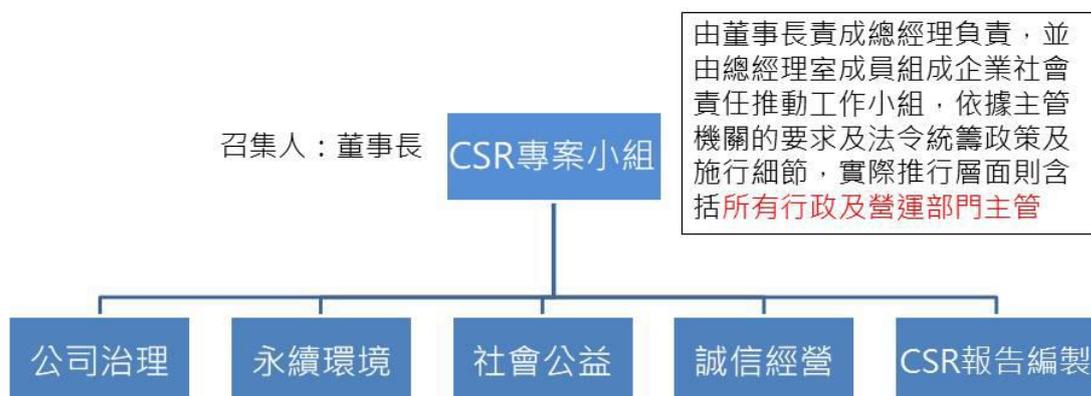
董事會

本公司於 2017 年起訂定「公司治理實務守則」，考量董事會成員組成多元化，本公司董事會成員之組成由企業負責人、具有藥學專長及財務會計專長者共同組成，並設三席獨立董事；九席董事會成員中，女性成員為四位，達董事會席次三分之一以上，另三席監察人中女性佔一位。具員工身份之董事及獨立董事占比，占董事會席次三分之一。本公司董事會多元化政策落實情形如下：

職稱	董事姓名	性別	年齡	兼任本公司員工	獨立董事任期年資	專業能力						產業經驗			
						營運判斷	財務會計	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策	生物科技	教育	科技
董事	陳澤民	男	60~70	√		√		√	√	√	√	√			
	劉慧貞	女	60~70	√		√		√	√	√	√	√			
	陳佳琳	女	30~40	√		√		√		√		√			
	李滿祥	男	60~70			√		√	√			√			√
	李秀慧	女	60~70			√	√	√	√			√	√		
	張鴻仁	男	60~70			√		√	√	√	√	√	√	√	
獨立董事	張春雄	男	70~80		6年	√	√	√	√			√	√	√	
	孫紹文 (註1)	男	70~80		5年	√		√	√	√	√			√	
	蔡淑梨	女	60~70		5年	√	-	√	√	-	√	√	-	√	-

註1:孫紹文獨立董事於 2020 年 4 月 21 日辭任。

本公司雖未設立 CSR 專門委員會，但設立 CSR 專案小組，由董事長責成總經理負責，並由總經理室召集相關部門所屬職能組成推動企業社會單位，負責本公司企業社會責任實務守則之原則及分析利害關係人關心之議題，擬訂政策，並向董事會報告執行及檢討企業社會責任之政策及制度，每年至少一次向董事會報告執行情形。



為提升董事會功能，明定績效目標，本公司於次一年度第一季結束前至少執行一次董事會內部績效評估，並將評鑑結果提報董事會通過並運用於個別董事績效、薪酬及提名續任之參考，2020年董事會及個別董事績效評估結果皆為優等以上，未來將持續提升董事會運作效益，促進董事對公司營運之參與及溝通。

2020年本公司董事會共開會7次，整體董事出席率為90%。董事成員關注公司治理相關國際發展等新知，每年均參與進修課程，2020年進修時數平均6.3小時。為能即時掌握全球風險趨勢、發展與提升在經濟、環境和社會主題上的群體智識，本公司除於選任董事時考量相關背景，選任後以董事參與相關議題的進修課程為因應措施，為全體利害關係人創造最大營運價值。

本公司董事2020年度進修內容如下：

經濟類	環境類	社會類
生技企業授權及併購實務 公開資訊財報分析 工業4.0企業領導創新轉型	劇變風險因應公司治理精進 公司變革的應對策略	公司治理暨企業永續經營 公司治理與企業誠信 背信與特殊背信罪 公司董事如何善盡職責 公司治理3.0-永續發展藍圖

監察人

監察人之組成及職責：

(一) 監察人之組成：本公司現設監察人三位，其中女性佔一位。

(二) 監察人之職責：

1. 查核董事會編造提出股東會之各種表冊，並報告意見於股東會。
2. 監督公司業務之執行，並得調查公司業務及財務狀況，查核簿冊文件及請求董事會或經理人提出報告。
3. 其他依法監察之事項。

(三) 與公司員工及股東之溝通情形：本公司邀請監察人列席董事會及股東會，藉由與會與員工及股東溝通，另可透過財務部轉達，此外亦可以郵件、電話進行聯繫。

(四) 監察人與內部稽核主管及會計師之溝通情形：本公司監察人藉由實際參與董事會，與會計師及內部稽核主管就公司財務、業務狀況進行溝通，內部稽核主管每月提交稽核報告，日常若有發現重大異常情事，隨時報告監察人，亦可透過電話、郵件進行聯繫。

(五) 本公司將於 2021 年董監事全面改選，改採審計委員會制度。

本公司監察人 2020 年度進修內容如下：

經濟類	環境類	社會類
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 審計委員會運作實務 ◆ 董監資訊安全完全攻略 		<ul style="list-style-type: none"> ◆ 設計治理與管理，讓企業接班不再是永續經營的障礙 ◆ 公司治理暨企業永續經營

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會旨在協助董事會擬定董事、監察人及經理人之薪酬，定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，進行政策訂定與成果把關。根據本公司薪資報酬委員會組織章程，成員應由至少 3 位委員組成，任期與委任董事屆期相同，其中包含本公司獨立董事，並每年至少召開 2 次薪酬委員會。2020 年度薪資報酬委員會共開會 4 次。

公司治理執行情形與成效

本公司每年根據公司治理評鑑之結果作為次年度之改善依據，配合金管會的新版公司治理藍圖，於 2020 年提供英文版股東會年報、議事手冊、開會通知書，提升英文資訊揭露比例，亦充實英文網站內容，朝向國際化腳步邁進。

根據財團法人中華民國證券暨期貨發展基金會公佈上櫃公司治理評鑑，歷年結果如下：

屆次 (年度)	評鑑結果
第四屆 (2017 年)	上櫃企業前 6%-20%
第五屆 (2018 年)	上櫃企業前 6%-20%
第六屆 (2019 年)	上櫃企業前 6%-20%
第七屆 (2020 年)	上櫃企業前 5%

內部控制制度

本公司已建置有效完善的內控機制，並持續推行科技化作業，透過電腦系統輔助，勾稽資料及偵錯。此外，本公司已設立隸屬於董事會之稽核室，聘任專任內部稽核人員，依照年度稽核計畫執行稽核作業，其資格符合法令規定。

風險管理

本公司各主要部門所負責之風險管理職責

部門	風險管理職責
總經理室	主要為經營決策風險、產品品質風險管理。
稽核室	主要為內部控制及內部稽核相關風險管理。
事業處	主要為市場開發、產品銷售、客戶關係維持及應收帳款等相關風險管理。
藥事法規處	主要為產品查驗登記及產品上市後監理作業相關風險管理。
研發處	主要為新藥研發之競爭廠商風險評估，新產品引進之風險評估、新藥研發製造生產與分析之風險管理。
財務部	主要為相關財務風險評估管理與因應策略執行。
行政部暨倉儲中心	主要為原物料及成品採購風險管理。 主要為產品儲存及運輸風險管理。
資管部	主要為網路資訊安全風險評估及營運風險管理。
人資部	主要為控制與管理人力資源風險管理。

營運風險評估及因應作法

企業永續經營須考量到各種潛在性的風險議題及營運評估，由本公司相關部門規劃與評估營運中的風險議題之影響及衝擊程度，並擬訂妥適之因應對策，本公司鑑別出之主要風險類別及因應作法如下：

風險類別	潛在風險	因應作法
財務風險	利率波動	本公司並無對外（包含金融機構及非金融機構）借款之情事，且本公司最近年度利息支出以及利息收入之金額，以及各該金額佔營業收入淨額之比例並不重大，故利率變動對本公司損益並無重大影響。
	匯率變動	本公司主要進貨合約係採外幣結算，易受匯率變動影響。本公司將隨時注意匯率相關之國際金融資訊，並與金融機構保持密切聯繫，以充分掌握匯率變動趨勢，同時本公司將視匯率變動情形，適時調整外匯持有部位，以降低匯率變動對損益造成之影響。
	通貨膨脹	本公司持續密切觀察物價指數變化，視通貨膨脹對本公司的影響，適時反應產品售價以因應物價波動成本上揚之影響。最近年度通貨膨脹變動情形，對本公司損益並無重大影響。
	從事高風險、高槓桿投資	本公司財務操作以保守穩健為原則，並未從事高風險、高槓桿投資。
	資金貸與他人	本公司訂有「資金貸與他人作業程序」，相關作業程序業經股東會決議通過。2020 年度本公司資金未貸與他人。
	背書保證	本公司訂有「背書保證作業程序」，相關作業程序業經股東會決議通過。2020 年度本公司除為本公司之子公司為背書保證外，並無為他人背書保證之情事。

風險類別	潛在風險	因應作法
	衍生性商品交易	本公司訂有「取得或處分資產處理程序」，相關作業程序業經股東會決議通過。2020 年度本公司並無從事衍生性商品交易之情事。
新藥研發或市場開發風險	研發計畫及預計投入之研發費用無法回收	<p>未來主要之新研發費用為用於專利申請與維護、特殊疾病研究中心之檢驗疾病開發項目、轉化生長因子研究中心之運營與技術授權金、新產品開發等，將視開發進度與結果持續投入開發費用。</p> <p>本公司將持續開發新產品代理權與亞洲新市場代理權，以及洽談技術授權合作開發新產品於國內生產和亞洲地區代理銷售權。</p> <p>科進將同步與國內外各研究機構及臨床試驗中心合作，並規劃及執行產品及技術的專利佈局，之後將依研發進程，逐年評估並調整相關研發費用，以維持市場差異化的策略並確保競爭優勢。</p>
市場及供應鏈風險	進貨或銷貨集中	<p>本公司已取得代理多家藥廠的台灣區銷售業務，並簽有代理權合約，且完成法定產品許可證或其他核准程序，產品線多元化，可適度降低進貨集中風險；另本公司所銷售之國產產品均委託科進進行開發或其所委託代工生產，科進已建立自有產能，同時與多家代工廠簽有委託製造合約。目前為止供貨情況良好，並未有供貨短缺或中斷致影響本公司業務之情事。</p> <p>本公司 2020 年度銷貨對象主要集中於大型醫學中心，本公司將持續推出新藥產品與保健產品上市及開發國內外新市場方式作為因應。</p>
資訊安全風險	系統故障、企業機密資訊或公司網站遭惡意攻擊	本公司建立完善資訊安全管理體系、控管使用權限，隨時監測維護網路資訊安全。機房設有不斷電系統、門禁系統監控措施，資料定期備份及辦理資料復原演練，另全體員工每年

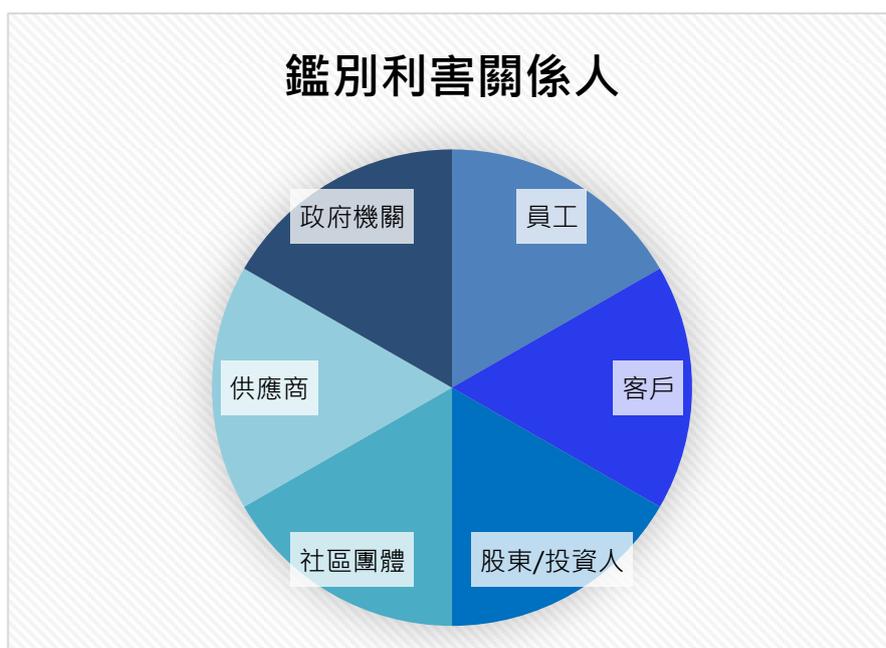
風險類別	潛在風險	因應作法
		施行資訊安全教育訓練。
環安衛風險	員工健康不佳/ 職業災害	本公司辦理危害辨識與風險評估，並強化作業環境之風險降低措施，定期舉辦應變演練及消防逃生演練，養成員工緊急應變能力及安全觀念，降低意外事故的災害風險。 落實健康檢查作業，配置適當管理人員。
氣候變遷風險	碳排放管理	定訂溫排減量具體改善方案且每年檢視實施成效。

利害關係人議合

利害關係人之鑑別及溝通

利害關係人之鑑別與選擇

本報告書參考同業及「GRI 永續性報導準則」所界定之利害關係人，並參考 AA1000 利害關係人議合標準，經 CSR 專案小組討論後鑑別出本公司主要的利害關係人，包含：股東/投資人、員工、客戶、社區團體、供應商及政府機關。



利害關係人關注之議題與溝通管道

本公司各部門透過平時業務往來、例行調查等方式與利害關係人進行溝通，亦於官方網站設置

利害關係人專區，做為利害關係人（如投資人、員工、供應商及消費者等）之基本溝通平台，由各部門主管或專人及時回應利害關係人所關注議題，藉由多元化的溝通管道，掌握利害關係人的需求及期望。

本公司於 2020 年 12 月 24 日向董事會報告 2020 年與各利害關係人溝通的情形如下：

利害關係人	溝通管道 / 形式	溝通頻率	主要關注議題	2020年度溝通情形
員工	勞資會議	每季	勞資溝通	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全集團舉辦勞資會議共12次。職工人事評議委員會共2次、晉升評議委員會召開1次。 ■ 上下半年度績效評估各辦理1次、年度員工滿意度調查1次。 ■ 職工福利委員會召開會議，運用福利金辦理各項福利措施。
	職工人事評議委員會/教育訓練	每半年	公司治理 薪資福利	
	晉升評議委員會/員工滿意度調查	每年	公司治理 職涯發展	
	職工福利委員會/績效面談/內部網站/E-mail/公司公告	不定期	人才招募與留才 薪資福利 職涯發展	
股東/投資人	各季度財務報告	每季	營運績效	<ul style="list-style-type: none"> ■ 發佈月營收、季度財務報告、年報、重大訊息。 ■ 參與2場法人說明會/業績發表會。
	年報/股東會/法人說明會	每年	風險管理 公司治理	
	公司網站/E-mail/電話	不定期	法規遵循 研發創新	
客戶	藥物安全通報制度	不定期	顧客的健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> ■ 接受消費者產品諮詢詢答。 ■ 提供產品檢驗證明。 ■ 2020亞洲生技大展 (7/22-26) 參展擺攤 ■ 台灣醫療科技展 (12/03-06) 參展擺
	產品訴願制度	不定期	產品品質	
	拜訪/參展/產品說明會/舉辦學術活動/E-mail/電話/公文函/公司網站	不定期	產品標示與行銷 客戶服務	
			風險管理	

			法規遵循 誠信經營與商業道德 個人資料保護	攤
供應商	供應商管理與稽核	不定期	營運績效	■稽核委外作業合約商/供應商共5家。
	拜訪/E-mail/電話	不定期	風險管理	
			法規遵循	
			採購政策	
			供應商管理	
		誠信經營與商業道德		
政府機關	公文函/電話/E-mail	不定期	公司治理	■2017年~2019年年度 公司治理評鑑結果皆 為6%-20%。 ■2020年度公司治理評 鑑結果為前5%。 ■2020年無發生屬失能 傷害之職業災害。
	政策宣導會/說明會/公協會/ 查核	不定期	法規遵循	
			永續經營	
			污染防治	
			職業安全衛生	
			水資源管理	
			溫室氣體排放	
			個人資料保護	
人權政策				
社區團體	拜訪/E-mail /電話/公文函/公 司網站	不定期	產學合作	■2020年11月9日公益 日，員工參與淨灘人 數147人。
			水資源管理	
			污染防治	
			社區參與	

重大主題管理

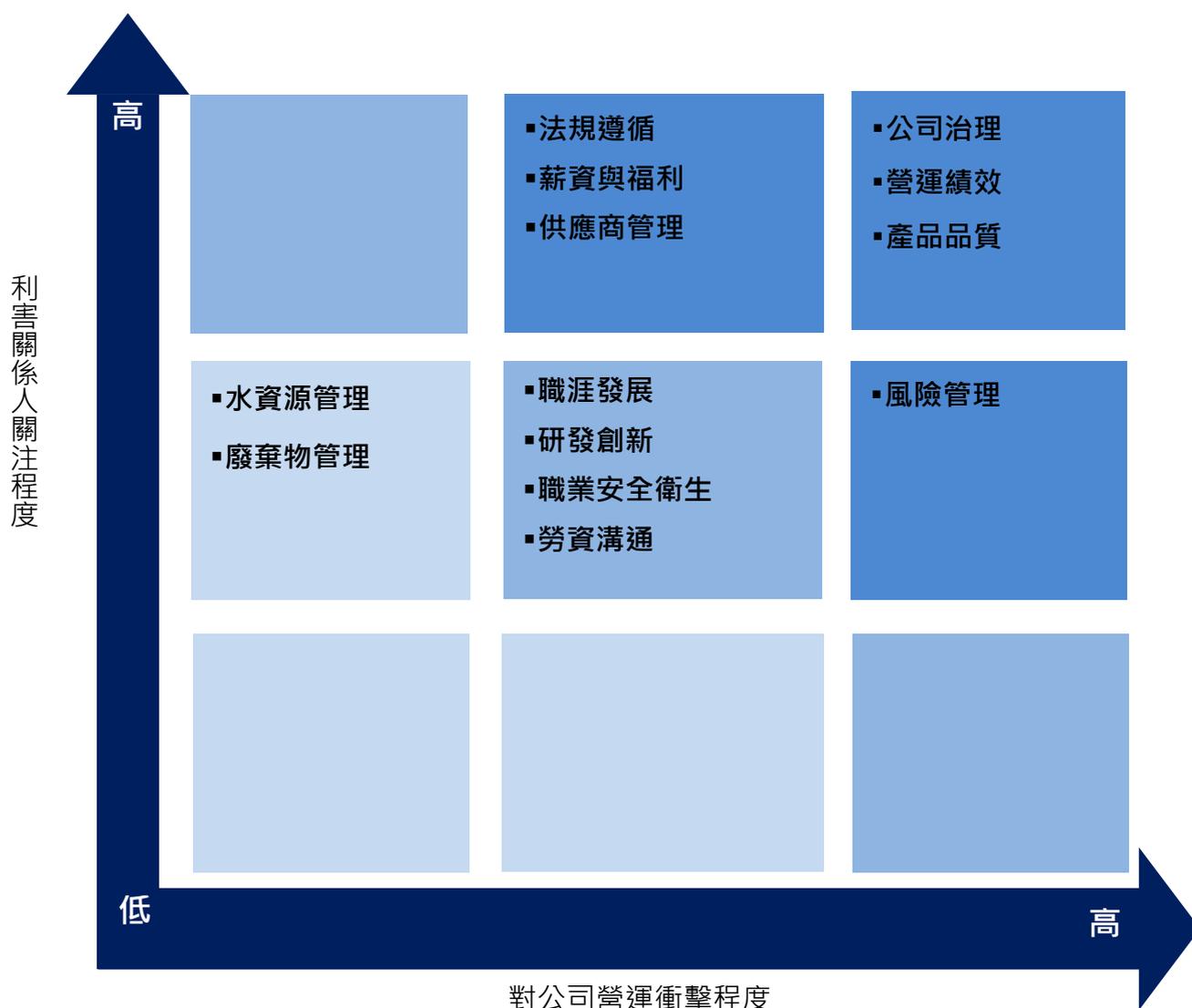
重大主題鑑別與分析

各部門主管或專人與利害關係人溝通後，再考量本公司本年度所發生之重大事項，由 CSR 專案小組彙整利害關係人關注議題清單。透過前述的溝通管道及 GRI 準則之指引，可初步蒐集並了解利害關係人所關注的議題，依照經濟、環境及社會三大類別，彙整歸納出共 13 個主要議題，如下表所示：

類別	經濟面	環境面	社會面
主要議題	公司治理 營運績效 產品品質 風險管理 研發創新	水資源管理 廢棄物管理	職業安全衛生 勞資溝通 職涯發展 法規遵循 薪資與福利 供應商管理

重大主題矩陣

歸納出主要議題後，將其按照「影響利害關係人程度」與「對經濟、環境和社會衝擊程度」予以評估，分為低、中、高三個等級，排序出重大性議題，本年度鑑別出 7 項重大議題。



重大主題邊界及管理方針

針對重大主題於本報告書之相關章節進行回應，下表列出 7 項重大性議題，並根據 GRI 準則與產業特性，揭露各項重大主題之對應 GRI 準則與回應章節，以回應利害關係人關切之議題。

類別	重大主題	GRI 準則	回應章節	價值鏈衝擊邊界				管理方針	評估機制
				組織內		組織外			
				科懋	投資人	客戶	供應商		
經濟	公司治理	102-18 治理結構 102-22 最高治理單位與其委員會的組成 102-23 最高治理單位的主席 102-24 最高治理單位的提名與遴選	公司治理	●	●	●	●	加強公司治理以達成永續經營標的。	持續參與公司治理相關評鑑，以強化公司治理制度。
	營運績效	201 經濟績效	經營績效	●	●			保持企業穩定經營以達成永續經營目的。	公司年度營業計劃經董事會通過，董事會定期監督達成情形。
	產品品質	行銷溝通	產品品質與管理系統	●		●		販售產品品名、外盒、仿單、標示以及行銷廣告均依循法規。	要品皆附藥品仿單，並在官方網站附上仿單連結以供查詢，行銷廣告依法規事前送衛生主管機關審核並取得廣告字號。
	風險管理	102-15 關鍵衝擊、風險及機會	內控機制 風險管理	●	●	●	●	零重大風險事件	定期檢視相關風險因子及強化因應策略，透過教育訓練強化員工的風險應變能力。
社會	法規遵循	419 社會經濟法規遵循	誠信經營	●	●	●	●	無重大違反法令規章之行為。	建立風險評估標準，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，作相對應管控措施，並篩選出年度重大風險，進行查核或訪談機制，以確保風險管理持續有效，每年至少一次向董事會報告執行情形。

類別	重大主題	GRI 準則	回應章節	價值鏈衝擊邊界				管理方針	評估機制
				組織內	組織外				
					科懋	投資人	客戶		
	薪資福利	401 勞雇關係	薪酬與福利	●	●			提供優於業界的薪資水平，並定期審視薪酬福利，完善福利制度。	每年進行同業薪酬調查，員工薪酬符合員工期待與公司管理目標，並經薪酬委員會通過。
	供應商管理	102-9 供應鏈	供應鏈管理	●			●	定期進行原物料供應商評比、稽核，確保品質符合要求，另強化合作關係以穩定供應。	定期進行供應商評鑑提升供應鏈之品質。

員工照顧

員工結構

人員聘僱

本公司每年依據營運預估、經營計畫與人員需求以編列次年度人力預算與員額編制，並依照前開預算員額管理該年度人力招募聘任作業。本公司所開放之招募管道多元，如內部引薦或轉調、外部徵才或獵才等，亦積極參加大專院校或中央研究院所舉辦之就業博覽會以尋求與適合人才媒合，同時亦與相關院所科系合作，提供實習名額或工讀機會。

本公司注重工作者於職場中的各項人身保護及權利，參考如勞動基準法、性別工作平等法、國際人權公約等，訂有〈禁止工作場所性騷擾之書面聲明〉、〈工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法〉、〈人權政策〉以保障求職者與任職者之人權外，並將之列為新進及在職訓練必要科目。

此外，本公司對於招募聘任作業訂有一套嚴謹且已落實之制度流程。如招募時即向應徵者說明個人資料保護政策及同意書、聘任前落實與應徵者詳加溝通薪資福利政策並於取得合意之基礎下提供聘任通知書以保障雙方權益、到職當日即派員提供勞動契約並說明各項重要勞動條件等。另員工如於任職期間轉調單位或工作地點時，本公司亦以取得合意為轉調優先前提，同時評估轉調後工作條件以提供必要協助。本公司努力透過各種人力資源管理，讓同仁在合適的職位發揮所長並有所成長，也讓公司越來越好，創造公司與同仁的雙贏局面。本公司所雇用之高階管理階層員工皆為台灣當地居民。

人員雇用狀況與組成

年度		2019 年	2020 年	當年度截至 2021 年 3 月 31 日
員工人數	直接員工	0	0	0
	間接員工	113	112	116
	合計	113	112	116
平均年歲		40.35	39.87	40.28
平均服務年資		6.02	6.43	6.32

薪酬與福利

員工福利措施

科懋秉持勞基法的精神照顧所有員工，各項福利措施健全完善，使員工工作能夠勝任愉快，家庭生活幸福美滿。本公司亦重視員工教育訓練和專業養成，規劃員工長期工作生涯規劃，享有進修和受訓機會，並成立職工福利委員會，推動各種員工福利事項，茲摘要本公司各項員工福利政策如下：

◆ 保險項目

- (1) 法定保險項目：全民健康保險、勞工保險、勞工退休金、職業災害保險等。
- (2) 公司提供之保險項目：員工團體保險及旅遊平安險等。

◆ 職工福利金暨相應職工福利組織及措施

- (1) 法定職工福利組織：成立職工福利委員會統籌監督福利金之保管及運用。
- (2) 員工福利項目：年節禮金、生日禮金、員工旅遊、部門郊遊、婚喪喜慶禮金、子女獎

助學金等。

◆ 津貼及獎金

- (1) 員工津貼及獎金：交通津貼、伙食津貼、年終獎金、年度績效獎金、員工酬勞分派(舊稱員工分紅)及各項與工作表現有關之獎金。

◆ 教育訓練

- (1) 新進同仁教育訓練：為使新進同仁快速熟悉職務所需知識技能，本公司定期開辦包含共同科目及專業科目在內之新進同仁訓練。
- (2) 在職同仁教育訓練：為提升在職同仁於各項職責(能)的專業技能並滿足同仁學習企圖，本公司除不定期舉辦內部訓練外，亦鼓勵開放同仁報名外部訓練，以充實自我能力，增進工作技能。

◆ 安全衛生

- (1) 身心健康促進講座及活動：於 2019 年籌劃，並透過內部意向調查，為公司同仁量身設計一系列活動，並業於 2020 年籌備 3 場身心健康促進講座，主題包含體適能、壓力紓緩、休閒育樂等面向。
- (2) 健康檢查：除依法執行新進員工體格檢查外，本公司為照顧同仁健康，定期舉辦團體健康檢查，除提高高額補助外，檢查項目亦涵蓋甚廣，優於法令規定。2020 年度健檢參與率達 99%。
- (3) 防災演習：為加強員工防災知能，與所在地園區管委會合作，規劃執行每年度一次的消防安全疏散演習。2020 年業於 12 月辦理演習。

◆ 其他福利

- (1) 哺(集)乳設(措)施：本公司與所在地園區管委會合作辦理員工哺(集)乳室服務，並開放有此需求之員工得申請使用。
- (2) 子女托育措施：於 2018 年起與公司設籍地台北市南港區轄內 2 家合法托兒所合作，提供員工托育服務並得享有優惠措施。
- (3) 育嬰留職停薪：遵循性別工作平等法及政府鼓勵生育相關政策，本公司於 2016 年至 2020 年 12 月 31 日間，共受理 14 件員工育嬰留職停薪申請，復職且截至 2020 年 12 月 31 日止在職者共 4 件，另 2 件於前開截止日止尚處留職停薪期間。
- (4) 性別工作平等假種請假權益：經查，本公司同仁於 2020 年間，請休生理假之員工人數共計 13 人；請休產檢假及產假人數分別為 4 人及 3 人；請休陪產假之人數共計 1

人。

- (5) 員工滿意度調查：本公司每年度舉辦員工滿意度調查，內容涵蓋員工對於公司制度、人事管理、跨部門合作溝通等面向，藉此全面性地了解員工對於公司的滿意程度及改善期待，作為公司日後發展精進的重要參考。

員工進修及訓練

為提升員工專業素質並兼顧企業長期發展，科懋積極投入各項訓練資源及開放培訓管道，企使公司與員工均能與時俱進、充實工作相關技能，並精進職涯發展。茲摘要本公司各項進修及訓練方針如下：

◆ 新進同仁訓練

包含共同科目及專業科目等訓練。本公司依據不同職種，為新進員工規劃訓練科目，如共同科目旨為協助新進人員熟悉公司管理規範與工作場域、專業科目提供各職務應備之專業知識，實務指導見習等訓練，使新進同仁快速地熟悉工作內容。2020 年合計舉辦新進人員訓練共 10 梯次，其中共同科目人均受訓時數達 15 小時、專業科目人均受訓時數為 12 小時。

◆ 在職同仁訓練

本公司為充實現職員工的知能技巧，不定期舉辦在職教育訓練。講師群有內部講師，亦邀請國內知名企管顧問公司、大專院校教授或各領域素有專精之人士。旨為使在職員工得以增進專業、管理職能，甚或人際溝通、團隊合作、情緒管理等面向的知識與技能，使同仁們能將之內化並活用於職場與家庭之中。2020 年合計在職訓練人均受訓時數 13.57 小時，受訓人次合計達 1162 人次。本公司提供內外部多元訓練管道，包含受訓、實習、進修深造等機會。另計畫培育種子講師，增進員工個人職能以培植與發掘內部專業人才。

員工退休制度與其實施情形

本公司依勞動基準法及相關法令之規定，制定及施行員工退休相關辦法，且每月依法提撥勞工

退休準備金，定期召開勞工退休準備金監督委員會以監督運用。茲摘要本公司相關辦理情形如下：

- ◆ 民國 86 年 12 月 31 日前到職之員工適用本公司之「勞基法適用前年資之資遣費與退休金給付辦法」。
- ◆ 民國 87 年 1 月 1 月開始，本公司依照「勞動基準法」及相關法令之規定，制定及施行員工退休相關辦法，且現行退休金發給標準如下：
 - (1) 按其工作年資，每滿一年給與兩個基數，超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。公司按月依精算報告提撥舊制職工退休準備金，專戶儲存於臺灣銀行，並依新修之勞基法案五十六條規定，足額提撥至每年年底達到退休條件員工之退休金金額，保障員工舊制退休金給付之權利。
 - (2) 員工如符勞動基準法第 53 條之自請退休資格，得向本公司人事單位申請辦理退休；員工如符合勞動基準法第 54 條資格者，應依本公司退休相關辦法向人事單位辦理退休。
 - (3) 本公司於民國 94 年 7 月起成立勞工退休準備金監督委員會，每季舉行例行會議，會中除審議專戶結餘狀況外，也審議該準備金運用狀況。2020 年合計召開勞工退休準備金監督委員會議共 4 次，各於該年度 2、5、8、11 月召開。
- ◆ 民國 94 年 7 月 1 日開始，因應「勞工退休金條例」實施，退休金發給標準如下：
 - (1) 選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定之勞工，其退休金依前述「適用勞動基準法後之工作年資，其退休金給與標準」規定發給。
 - (2) 選擇適用「勞工退休金條例」後之工作年資，採「個人退休金專戶制」，公司依法按月依員工薪資 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。
 - (3) 本公司 2020 年度無員工申請退休。

勞資關係間之協議

本公司依法成立勞資會議，透過普選方式推舉勞資會議代表。每季至少舉行一次例行會議，討論各項勞資相關議案，亦鼓勵勞資雙方代表充分溝通，作為公司與同仁的溝通橋樑。公司也成

立人力資源管理部，專司員工相關事宜，促進勞資關係和諧。經查，2020 年科懋集團共召開 12 次勞資會議。

員工權益維護措施

科懋重視員工的工作環境及權益，除訂有〈安全衛生工作守則〉，以確保員工之生命財產安全與身體健康外，各項工作環境及人身安全之各項保護措施如下：

◆ 災害防範措施與應變及設備維護及檢查

本公司配合辦公區域所處之南港軟體園區管理委員會及建築物法規，實施安檢及災害防範計劃，進行消防安全演練活動。台北總公司所在地於 2020 年共舉辦消防演習 1 次。

◆ 健康檢查

除辦理新進員工身體檢查外，定期辦理員工團體健康檢查，項目涵蓋職業安全衛生法所規定之健康檢查內容，另高額補助員工其他健檢項目，以照顧全體員工健康。最近一次(2020 年)員工團體健康檢查參與率達 99%。

◆ 工作環境衛生

除由同仁保持工作區域之基本清潔，另亦安排專人負責公司轄內公用區域及整體環境之清潔與消毒作業，且配合所在地園區管委會規劃，定期清潔消毒園區公共區域。

◆ 心理衛生與職場性別平等：

(1) 友善職場、性別平等及性騷擾防治

本公司訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，設有專用申訴管道，並定期舉辦性騷擾防治宣導及教育訓練。2020 年性騷擾防治新進人員訓練共舉辦 10 梯次，並已於 2020 年 4 月執行當年度全公司法務訓練，內容涵蓋性別平等及性騷擾防治等議題。

(2) 職場性別平等

本公司遵循〈勞動基準法〉及其施行細則、〈勞工請假規則〉、〈性別工作平等法〉等法令辦理勞工事務，提供舉凡(陪)產假、生理假、育嬰留職停薪、家庭照顧假等假種，建立完善的代理人制度，並不時宣導性別平等之用人方針，以維護性別平等之友善職場環境。經查，本公司同仁於 2020 年間，請休生理假之員工人數共計 13 人；

請休產檢假及產假人數分別為 4 人及 3 人；請休陪產假之人數共計 1 人。

(3) 員工滿意度調查

每年辦理員工滿意度調查，藉由多面向的滿意度調查，了解同仁們對於自己的職位與職責、工作環境以及和各部門之間的溝通滿意程度。

(4) 勞工事務處理

本公司成立人力資源管理部以司勞工事務相關作業，並成立總經理信箱等管道，廣納員工意見。

◆ 保險及醫療照顧依法投保勞健保，並提供完善及豐富的員工團體保險。

◆ 門禁安全

(1) 本公司所在大樓及辦公區域均設有門禁系統，以確保員工人身安全。

(2) 本公司與保全公司簽約，加強維護辦公區域安全。

員工關係和協商

員工是公司最重要的資產，為實踐公司的永續經營目標，勞動契約應兼顧勞資雙方利益，依法訂定合理的工作規則，並強化勞資會議理性解決爭端能力，也有賴於同仁間平時的良性溝通交流與知識共享，促進企業勞資關係的良性循環。因此，科懋關心員工的感受與需求，除了提供安全舒適的工作環境及薪資福利外，藉由下列措施達到照顧員工的使命，建立員工對公司的忠誠度與歸屬感，促進勞資和諧，達到雙贏的局面。

多元的溝通管道

(1) 透過每季的勞資會議正式溝通。

(2) 藉由內部溝通方式包含但不限於電子郵件、佈告欄、或口頭方式宣達公司政令及重要訊息。

(3) 員工於工作中遇到任何的問題，可透過員工申訴專線及信箱反映。

(4) 透過員工滿意度調查，回饋目前工作狀況之看法。

- (5) 員工可與主管面對面進行職涯諮商，討論目前的工作狀況、績效、工作興趣、個人專長與職涯發展等議題。
- (6) 離職員工訪談，了解員工離職主因，做為公司擬定及改善政策之參考。

員工獎勵措施

- (1) 對於績效表現優異的員工及績效以外有特殊貢獻者，每年度依其貢獻度給予獎勵。
- (2) 對年資每屆滿 5 年的資深員工舉辦頒獎典禮，感謝其對公司長久的付出，藉此鼓勵員工久任。
- (3) 對於績效表現優異的員工，訂有薪資或職位晉升的獎勵制度。

新進人員職前訓練宣導

本公司為使新進同仁能快速地熟悉公司作業規章與各項工作所需必備知識技能，特安排共同科目與專業科目訓練課程，其中不乏對企業文化、從業法規遵循等之介紹。其中，對於人權政策亦有所宣導，除既定之性騷擾防治課程外，另如工作規則介紹課程中，亦會詳加說明公司對於諸如人員受雇轉調解雇期間之種種勞動條件規定、性騷擾防治辦法及其申訴專線、女性工作及母性保護等，使新進員工於入司時便能了解公司對於各項從業人權議題之立場主張，同時藉此期使員工能安心於此工作。

重大變化事前預告

本公司日後如遇重大營運變化而需終止與勞工間的僱傭關係，則將依照相關勞動法令辦理，如預告期天數、資遣通報、資遣費計算、開立證明等以維護勞工應有權益。本公司已依法成立勞資會議多年，並依照相關法令定期召開會議討論勞資議題，且於會後將會議紀錄公開周知。本公司 2020 年度無因勞資糾紛致使遭受重大損失之事件。

員工發展與教育訓練

員工是公司最寶貴之資產，也是企業永續經營之基礎，培養專業優秀人才是科懋公司核心價值之一，並且鼓勵員工不斷進修。公司提供多樣性之學習管道，促進員工自我成長，以確保員工具備工作相關知識與技能，並配合公司經營方向，提供專業進修及儲備主管訓練，拓展員工職能範疇，以培育公司未來發展所需的人才。2020 年度員工內部訓練與外部訓練，受訓人次為 1162 人次，人均訓練總時數 13.57 小時。

教育訓練體系

科懋對於員工培育已發展出一套完整之訓練體系，我們期盼員工與公司一同成長，讓員工無論在專業領域或擔任管理階層，皆能接受適當之培訓。專業之職能別訓練包含研發、法規遵循、行銷業務、品管製程、採購、財務、資訊、人資、職業安全等訓練；為配合 PIC/S GMP 及 PIC/S GDP 國際標準及國家相關法令規定，亦輔導員工取得相關專業證照或資格。營運相關人權政策之訓練包含職場性別工作平等規範、禁止工作場所性騷擾及申訴制度等之說明，主要於新進人員訓練中執行，2020 年度人權政策之受訓練百分比為 100%。

訓練體系概要說明如下：

(1) 新進訓練：

本公司依據不同職種，規劃不同訓練科目；共同科目旨為協助新進人員熟悉公司管理規範與工作場域；專業科目目的則是提供各職務應備的專業知識，期使更為快速地熟稔工作內容與方式。2020 年合計辦理新進人員訓練共 10 梯次，受訓比例達 100%，其中共同科目人均受訓時數 15 小時，專業科目人均受訓時數 12 小時。而本公司於員工新進到職時即安排諸如性騷擾防治等人權政策相關課程，並共同聲明禁止職場性騷擾；2020 年新進人員性騷擾防治訓練共辦理 10 梯次，人均受訓時數 1.5 小時，受訓比例達 100%。

(2) 在職訓練：

為充實在職員工的知識技能，本公司每年度規劃執行各項在職訓練，旨為促使在職員工得以增進專業面知能，使員工得持續精進工作，並掌握熟悉業界規範與內部規定的變遷。為達前開宗旨，本公司廣邀內外講師群辦理內部訓練，另亦不定期派員接受外部機構所開設

之訓練課程。2020 年合計在職訓練人均受訓時數 13.57 小時，受訓人次合計達 1162 人次。本公司每年度均辦理性別工作平等與性騷擾防治年度在職訓練。2020 年人均受訓時數 1 小時，受訓比例達 100%。

(3) 訓練矩陣之建立與執行：

考量各部門職掌有別、各職種專業有分，為有助於各部門培育人才與發展各職種職涯路徑，本公司特綜合歷年受訓紀錄，自 2019 年起發展各部門職種之訓練矩陣，除做為年度訓練規劃之參考依據外，亦規劃做為日後人員培訓、職涯發展和升遷考核之佐參。訓練矩陣業於 2020 年編制完成。

傳承式訓練

藉由前開新進訓練和在職訓練所規劃之訓練科目，固然能幫助員工快速汲取工作上所需的各項知識技能，但工作並非具備知識即能躡及勝任，部分職種更是側重實務和經驗。對此，本公司鼓勵各單位「師徒制」的訓練模式，由單位內主管或熟稔該工作的資深同仁貼身指導新進或資歷稍淺的員工，給予其適時的經驗傳承和問題解惑，甚至職場人脈或客戶管理的引薦及分享。此外，鑑於部分績效傑出的退休人員，其職涯經驗和專業智慧甚為可貴，故業於 2019 年起規劃相關退休回聘制度，希望藉由回聘以使多年的智慧結晶得以繼續傳承予後進。

企業在多元分工和競爭激烈的發展下，接班人制度不只是董事長或總經理，或是幹部因故無法工作時的備援計畫，而是從新進員工進入公司後的新人訓練、儲備幹部培養、各職位接班人選規畫，以至於最終拔擢出企業未來的領導團隊。而這樣的條件要建構於各層級間經驗的順利傳承，以及讓員工清楚知道公司對自己的職涯規畫。公司也會利用主管休假或出差期間，由預定人選接替職位，以考核其適用能力。

員工職涯發展規劃

為培育人才和發展職涯，科懋公司依照各部門及職種規劃訓練矩陣，並將之納為日後教育訓練之重要佐參。訓練矩陣建立過程中，除人力資源管理部分分析歷年訓練紀錄以建立架構和提出草案外，亦透過與各部門主管的反覆討論，以兼顧部門職掌、職種專業和職涯培養為目的，發展

出本公司所屬的訓練矩陣系統。

本公司除建立訓練矩陣系統以做為整體教育訓練規劃執行的依據外，亦鼓勵主管透過部門定期會議、績效考核面談等機會，逐一與員工溝通工作觀察和訂定職涯培育或訓練計畫，協助員工發展其符合個人和組織需求的職涯規劃。公司同時也鼓勵部門發展工作輪調或內部轉調，甚至是跨職種間的轉調，公司屆時將透過系統性的訓練體系，協助轉調員工熟悉新職。

良好的績效管理循環

為能有效及時地反映員工績效，本公司每半年度定期舉辦績效考核；且為能綜合評估員工於各面向的表現，將考核面向分為職責和職能兩類，各就其工作職掌與考核週期內工作內容，量身設定考核的職責項目和考核目標，另依據職工職和管理職設計不同的職能考核項目。本公司 2020 年年度績效考核參與率為 100%。

績效考核結果除做為績效獎金與晉升的參考依據外，本公司亦每年分析績效面談紀錄與考核成果，評估主管的績效管理技能和面談技巧，同時也做為日後規劃部門教育訓練或員工個人職涯發展的參考。

除了年度績效考核制度，本公司另針對不同職涯階段發展考核制度，如新進考核制度評估新進人員是否適用、不定期考核則賦予用人單位隨時觀察輔導員工的責任。此外，本公司為善盡雇主責任，另設有績效輔導機制以搭配考核制度，旨為輔導幫助部分態度行為或績效未合於公司期待的員工。

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

本公司經營的核心價值觀之一即為「誠信」，另本公司已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「舉報及保護制度作業程序」，透過定期教育訓練，結合防範不誠信行為以達目標，例如舉辦妨害營業秘密相關課程，透過員工績效考核及職工獎懲程序，建立有效之獎懲制度；對於違反法令規章、不誠信及不道德之行為，提供檢舉及申訴管道。2020 年度執行情形已於 2020 年 12 月 24 日提報董事會。2020 年度舉辦與誠信

經營議題相關教育訓練課程（含誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則、舉報及保護制度作業程序、防範內線交易管理辦法），計 150 人次。本公司已制訂「防範內線交易管理辦法」及每年至少一次對現任董事、監察人、經理人及受僱人辦理「防範內線交易管理辦法」及相關法令之教育宣導。2020 年度已於 2020 年第四季對現任董事、監察人、經理人及受僱人進行相關教育宣導。本公司 2020 年並未發生貪腐事件，無員工因貪腐而被解雇或受到懲處，或因貪腐違規行為而與合作夥伴終止合作之情事。

良好的工作保障

科懋恪守當地政府勞動法令及國際規範，聘僱不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙予以歧視，遵照國際人權政策，不雇用童工，不強制或脅迫無意願之人員進行勞務行為。對於在職員工，男女適用同樣薪資制度，提供男女員工法定的母性保護相關及家庭照顧假種，留職停薪員工的留任及回任等行動，落實安心職場的工作保障。

職業安全衛生

職場的安全與健康關係到工作者個人身心健康，影響其家庭生活，也影響企業的日常營運，對於企業的永續發展有直接的關係。科懋推動職場友善及安全的職場文化，訂定與安全健康相關的政策，創造有利於健康的職場環境與制度，推動健康管理與促進事務，並且加強工作者對職場安全健康事務的參與義務。

安全衛生政策

為落實職業安全衛生政策，本公司職業安全衛生人員直接隸屬於一級管理單位，協助主管擬訂、規劃及推動所屬部門安全衛生管理事項，持續改善職場環境與員工對災害預防的認知，以保障工作者的安全與健康。

一、法規遵循：遵循政府與企業的規定與義務，提供安全健康的工作條件。

- 二、強化溝通：強化工作者參與推動安全衛生相關事務，並做出回應。
- 三、教育訓練：持續安全衛生的定期教育訓練，提供安全健康促進的相關資訊。
- 四、持續改善：提高管理績效、永續經營、管理風險及降低職業災害。

安全衛生目標

- (1) 降低職業災害。
- (2) 建立安全衛生文化。
- (3) 有利於安全健康的職場環境。
- (4) 職業病預防。

執行方針

- (1) 關注工作者的生命價值，保障員工的安全與健康。
- (2) 消除或降低工作環境及作業行為的潛在危害，預防職業災害。
- (3) 遵行政府法規，善盡企業責任。
- (4) 實施教育及宣導，加強員工對安全的意識與應變能力。
- (5) 提供安全的申訴機制，保護吹哨者。
- (6) 持續改善職業安全衛生績效。

安全衛生實行情形

(1) 職業安全衛生管理

科懋公司遵循職業安全衛生法規，依企業之規模與性質，設置甲種職業安全衛生業務主管，訂有職業安全衛生管理計畫，落實各項安全衛生管理項目、與勞方代表共同制定安全衛生工作守則，並據以實施。

(2) 危害辨識、評估及控制

本公司營業項目為藥品及食品的代理經銷，風險分類屬於第三類事業，依各單位工作性質、母性健康保護期間、工作負荷等進行風險評估，由單位主管及特約醫療機構進行工作流程

之危害辨識與風險評估，將工程控制納入標準作業流程，降低或清除潛在危害，並進行年度內部稽核或隨機訪查，落實 PDCA 之循環。

(3) 工作者參與

本公司設有職業安全衛生人員，負責擬訂、規劃、推動安全衛生工作相關事項，不定期於部門主管會議中研討議題，送交勞資會議審議，由勞資代表參與決議與督導。

(4) 職業安全衛生教育訓練

提高員工對安全衛生的意識，持續對員工進行安全衛生方面的宣導及教育訓練。對於新進人員進行安全衛生教育訓練，對在職或變更工作之員工辦理在職安全衛生教育訓練，並包含緊急應變、救護處理及消防等知識。

(5) 職災統計

2020 年本公司無發生職業災害或通勤災害的職業災害案件。

(6) 員工健康關懷照顧

甲、員工健康檢查

為照顧員工身心健康，落實員工健康管理，公司定期實施員工健康檢查，讓員工瞭解自身健康狀況，進而維護個人身體健康；本公司對於未滿 65 歲一般工作之員工，優於法令辦理在職健康檢查，最近一次舉辦年度為 2020 年。另一方面，依健康檢查結果及日常訪視，關懷身體或精神狀況不佳的員工，避免員工發生職業災害。

乙、員工健康教育

2020 年舉辦醫療及身心健康講座共 4 場，邀請專家教導員工正確的健康知識，辦理職業病預防及健康促進教育訓練等，邀請衛生單位或醫療人員宣導相關衛教和健康促進資議題。本公司人資及職安單位提供專業醫療單位轉介服務，以解決員工生活、工作與健康上議題，亦給予員工情緒上之支持，讓員工可適時表達或反應自身的壓力，使其能安心於職場工作，提升工作效率。

丙、員工健康促進

世界衛生組織 (WHO) 於 1986 年渥太華憲章對健康促進的定義，「使人們能夠增加對於本身健康之控制並促進其健康之過程」，為促進員工健康，本公司推動健康促進，以提供健康的工作環境，減少員工壓力、提升健康知識、增加工作滿意度。本公司 2020 年辦理三場健康促進講座，包含身體活動、紓壓手作 DIY、生活旅遊，配合中央防疫政策，進行體溫量測管理及洗手政策。

丁、健康管理與諮詢

本公司工作場所大部分為一般辦公室，有鑑於勞動部職安署對職業安全和醫護臨場服務的政策推動，本公司已辦理醫師及護理師臨場健康服務，藉由每月兩次的護理師服務及一年兩次的醫師諮詢，了解同仁日常作業狀況與追蹤同仁身體健康，將健檢結果分級管理，落實健康管理與追蹤。

永續發展

節能減廢

本公司主要為代理經銷服務，因產業特性無需耗用太多能源與自來水，尚無從事製造生產等溫室氣體排放之情事，未有因本公司之辦公所需求而有受影響的第三單位，水、電之使用係配合所在地園區管委會的運作；報廢品委託合格廢棄物清運廠商定期清運及生活廢棄物由大樓統一集中委由廠商回收或清運處理，廢水排放至園區集中的廢水儲存槽，配合園區依國家標準統一處理，因此營運中的排水對生態環境之衝擊已降至最低，目前排水尚無回收再利用的機制。企業內部營運流程的能源消耗主要為用水（市政供水）、用電、用紙及人員出差等和日常管理、資訊及營運有關之能源消耗。

子公司科進製藥科技股份有限公司（以下簡稱科進）。科進於 2011 年進駐位於「新竹生物醫學園區」生技大樓設廠。科進主要從事生產西藥，核准之生產劑型為非無菌製劑之液體劑型、半固體劑型及固體劑型。科進生產所需水、電之使用係配合新竹生物醫學園區的運作；相關事業廢棄依相關法規分類並委託合格廢棄物清運廠商定期清運。另外，生活廢棄物由生技大樓統一集中委由廠商回收或清運處理。科進生產過程中的廢水，依園區規定進行排放，園區定期及不定期派員進行廢水檢測是否符合國家標準。另外，配合新竹縣政府亦會定期及不定期對排放的廢水進行抽檢。

本公司因營運特性並無重大環保資本支出，科進子公司從事西藥生產，電能及水資源為耗用能源，因此節電為減碳的主要手段；本公司及科進過去三年（2018-2020 年）依台電及水公司的資料計算（見表 1、表 2 及表 3）顯示。本公司在 2019 年到 2020 年的二氧化碳排放總量從 623.42 公噸降至 588.62 公噸。2019 年用水量 4,591 度相對於 2020 年 4,652 度呈現微幅增加，係因 2020 年液體製劑業務量增加所致。

2018~2020 年用電量、用水量及 CO2 排放量統計如下表 1-表 3

表格 1：2018~2020 年各廠區用電度數

單位：度

用電度數	本公司	科進	總計
2018 年	152,244	1,038,140	1,190,384
2019 年	158,664	1,065,560	1,224,224
2020 年	162,586	992,060	1,154,646

表格 2：2018~2020 年各廠區用水度數

單位：度

用水度數	本公司	科進	總計
2018 年	972	3,622	4,594
2019 年	1,080	3,511	4,591
2020 年	949	3,703	4,652

表格 3：2018~2020 年二氧化碳排放量統計表

單位：公噸

CO2 排放總量	本公司	科進	總計
2018 年	77.55	528.64	606.19
2019 年	80.83	542.59	623.42
2020 年	82.81	505.18	588.62

2020 年度，本公司及科進並無因環境污染而受環保機關處罰或有污染糾紛之情事。

管理目標

本公司珍愛地球資源並響應全球環保意識，公司衡酌現況暨考量未來營運發展可能的需求，

以 2020 年為基準年度，訂定未來環境保護管理目標做為同仁努力的方針。

- (1) 減碳目標：2025 年二氧化碳排放量減量 3%。
- (2) 節水目標：2025 年用水量維持為目標。

實施措施及達成情形

公司仍本於世界公民的一份子，力行節能減廢。辦公室採用高效能之 LED 照明，節約用水及用電量，電源及空調的設計採分區管理，不需開燈的區塊就分區關燈，會議室無人使用時就關閉空調及電燈，空間的設計上盡量以玻璃增加採光、運用隔熱紙及遮光簾降溫，並盡可能調節適度的空調溫度以減少生活、辦公處所與實驗室之營運耗能。

用過的水僅為一般廢水，無重大汙染性，亦無回收價值，園區統一規劃透過公共汙水管道流放。科進子公司的廢水，均符合污水防治法，由科管局的管理、監控下，透過新竹公共汙水管道流放。

關於辦公室用紙，本公司逐步推行電子表單簽核系統，如員工請假系統、業務日報表、訂單系統等，成效良好，不僅節省紙張用量，此外，同仁回收紙影印及用來做隨手筆記。最後的垃圾產物，本公司推動垃圾分類，園區設有資源回收處並持續支持綠色採購，購買並使用綠色環保、節能、節水、綠建材等標章產品，以期對環境保護盡心盡力，公司定期宣導公司全體同仁節約能源資訊，我們正在學習成為綠色企業。

氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並說明採取氣候相關議題之因應措施

在氣候變遷的影響之下，本公司所面臨的主要風險包含：

- (1) 水災頻繁阻斷道路交通，使得運輸成本增加或無法配送商品。

(2)因氣候變遷原物料供應減少，導致生產成本上升。

(3)其他間接風險，包含因氣候異常所導致的市場風險、財務風險、勞工安全風險，同時產生額外的管理成本。

本公司之因應措施包含以下面向：

(1)擬定長期營運策略時，將氣候變遷因素納入考慮並評估氣候風險。

(2)針對未來氣候變遷可能衍生的新商品或服務，進行市場觀察與調查。

(3)提升資源再利用與轉化率。

從大方向來看，最主要的因應措施，係加速已在進行中的藥品研發，此乃氣候變遷劇烈的情況有可能不利於病情而增加醫療需求，略有機會關聯性，加速藥品開發以滿足醫療需求之因應措施對公司本身及總體醫療都刻不容緩。

廢棄物管理及環境保護

科懋公司本身無從事製造生產，因此無大量溫室氣體排放之情事，本身不會造成直接或間接的經濟或環境衝擊；製造生產之委外作業則選擇符合環境管理 ISO 認證並經藥證單位查核通過的製藥廠或與科進 PIC/S GMP 製藥廠合作，確保確實遵循環境保護、廢棄物處理、員工安全、環境衛生等規範。本公司及科進設有專人負責，處理的部分委託合格廢棄物清運廠商定期清運廢棄物，本公司及科進廢棄物處理方面，分類概分為三大類：

- ◆ 生活廢棄物：平面類(報紙、影印紙、雜誌...等)、立體類(各類瓶罐、玻璃、鐵鋁...等)、一般生活廢棄物及廚餘，由大樓統一集中委由廠商回收或清運處理，無統計數字。
科進新竹廠針對一般生活廢棄物均力行生活垃圾分類，分類後的一般生活廢棄物，委由新竹科學園區委託合作廠商進行回收或清運處理，無統計數字。
- ◆ 廢水：本公司由公司所屬的南港軟體園區大樓統一處理的則是廢水，排放至園區集中的廢水儲存槽，配合園區依國家標準統一處理，無統計數字。

科進新竹廠製造過程產出的廢水，依新竹科學園區管理局之規定進行調節後排放。科進新竹廠的作業廢水，經用 pH 調整槽後，排放至指定的採樣井，科管局環安組定期及不定期

派員抽樣、檢測及監控，廢水經由新竹生醫園區納入新竹縣公共污水下水道系統。科進新竹廠的民生廢水則直接排入指定的採樣井，科管局環安組亦定期及不定期派員抽樣、監控，廢水經由新竹生醫園區納入新竹縣公共污水下水道系統。由表格 4，科進新竹廠 2018 年到 2020 年廢水排放量得知，2020 年生產批數增加約 20%，但廢水排放量僅約增加 3%，控制有一定的成效。

表格 4：2018~2020 年科進新竹廠廢水排放量

單位：度

年度	廢水排放量
2018 年	3,003
2019 年	2,921
2020 年	3,147

- ◆ 報廢品：本公司主要廢棄物為 D-2409 廢藥品；委託合格廢棄物清運廠商定期清運。科進新竹廠生產過程中的事業廢棄物有兩類，分別為 D-2409 一般事業廢物、廢藥品類及 C-0301 易燃性事業廢棄物中廢液閃火點小於 60°C（不包含乙醇體積濃度小於 24% 之酒類廢棄物）。該事業廢棄物均定委由合格的廢棄物清運處理廠商，定期清運處理。並依政府相關規定申報及受稽查。表格 5 顯示 2018 年到 2020 年科進新竹廠事業廢物申報處理量。2020 年較 2019 年科進廢棄物增加係因業務量之擴大，2020 年生產批數較 2019 年多約 20%。

表格 5：本公司及科進年度廢棄物統計

單位：公噸

D-2409 廢棄物重量	本公司	科進	總計
2018 年	3.03	1.86	4.89
2019 年	2.78	2.16	4.96
2020 年	1.45	3.62	5.07

本公司無「巴爾賽公約」定義之有害廢棄物輸出量之情事。營運對生態環境之衝擊已降至最低，無洩漏之情事發生。無論公司辦公室、實驗室或科進均未鄰近生態保育區或受保護之棲息地，確實進行廢棄物處理及環境保護的措施下，未見活動、產品與服務對於生態保育區之顯著衝擊的情事，也未有對保育物種影響的可能性，更遑論重大洩漏事件或依巴塞爾公約定義之重大有害廢棄物輸出入等情事，基於珍惜環境與生態，我們對生物保育的宣導亦會不斷地進行。

違反環境法規情形

本公司及科進恪遵各項法規要求，以營造並維護適宜永續發展之環境，公司成立迄今並未有違反環境法律和法規之情事，因此亦未有受到罰款或罰款以外之制裁。

本公司設有發言體系，但凡任何環境問題除了可以逕洽發言人，或善用企業網頁信箱及專用電郵等為進一步溝通及申訴管道，檢舉信箱 ir@excelsiorgroup.com.tw 也是另一項選擇；迄今未有對環境衝擊之申訴案件。

客戶服務

行銷溝通及保護客戶資料

本公司產品係屬販售藥品業，業務人員推廣本公司產品之前，除接受公司充分教育訓練之外，於行銷溝通時，公司亦加強業務人員體認有關行銷溝通的法律與道德問題，並依據法律不可使用虛偽或欺騙的廣告及促銷活動來吸引購買者；本公司為確保客戶之權益，所有行銷活動執行前後，除了單位主管審核外，皆需經總經理室指定之合規人員，審查活動內容及執行情形是否確實遵守內部及法規之規範，2020 年本公司並無有爭議產品銷售之情事，亦無違反行銷傳播相關法規之事件。在客戶資料的保護上，本公司依循個人資料保護法，未經客戶同意絕不任意洩客戶基本資料，2020 年無發生關於侵犯客戶隱私權與遺失客戶之資料之投訴。

產品品質與管理系統

本公司為提供優良且及時之服務品質，已建立訂貨專線、產品諮詢、藥物不良反應通報及消費者服務專線等管道，由專人協助解決問題，以達成目標；公司也透過定期及不定期之管理會議，了解客戶之需求或持續優化程序以提高客戶滿意度；另本公司之產品已投保產品責任險增加客戶保障。

本公司各項產品遵守政府規範的各項產品及服務法令，符合 PIC/S GDP 和 PIC/S GMP，嚴謹的品質系統的管理，並定期接受內部及外部查核，提供客戶穩定的產品品質，同時為確保客戶服務品質，提昇客戶滿意度，設立客戶服務專線及溝通網站，藉由和客戶互利共榮的關係，成為企業永續發展的基石。

產品均遵循本國衛生法規，並有完善的標示說明，故產品與服務無違反法令、標示或產品安全等案件記錄，亦未因產品或服務違反法規而被處以巨額罰款。

供應鏈管理

供應商管理

本公司依據採購類別，將主要供應商可分為：原料、委外加工及外包、資產設備及一般事務性用品等。依據本公司「委外作業合約商、供應商與委託生產廠的選擇與評估」，採購單位定期針對主要交期、品質、管理等項目進行評鑑外，且同時加強關鍵廠商之交貨供應商管理，以使供應商管理更為精確；與供應商關係之維護，除平時加強採購單位與供應商應對態度保持良性溝通，採購單位也就供應商製程過程定期稽核，共同提升品質與技術、精進製程及提升良率，創造雙贏之合作模式。除了產品品質與技術要求外，持續將相關人權、勞動、環境、社會等標準納入供應商評估範圍，同時為了因應與減緩全球暖化問題，我們期許與供應商一起致力於降低有關產品或服務的能源耗用量，在使用與處理廢棄物的過程中節能減碳以降低環境影響程度，為提升企業形象及善盡企業社責任而共同努力。

初次合作之供應商須通過供應商評核，由採購單位進行資料收集、實地訪視等流程，並將供應商是否取得合法登記及相關品質認證或環保標章、其商譽風評、信用狀況以及過去是否曾造成重大環境與社會影響等列為重點評核項目。本公司並定期向供應商宣導企業社會責任守則，不得有違反人權、破壞生態、造成勞工或社會衝擊之情事發生，否則將不列入合格供應商之列，不與之往來交易。在設備供應商部分，於設備採購合約須知中約定雙方均應依誠實及信用方法為之，不得有任何違反法令、公序良俗或損害他人權利之行為，且不得對買方施以餽贈或其他不正當利益，影響契約簽定及履行。

過去已經評核為合格供應商者，本公司亦定期進行稽核評量。2020 年本公司並無發現供應商有強迫勞動、嚴重危及勞工結社自由與集體協商或使用童工之情事。

社會關懷

社會公益活動

回饋社會、造福人群

(1) 經費贊助

科懋生物科技股份有限公司創立至今已超過 30 年，長期致力於醫藥服務保健等工作。本公司董事長兼創辦人陳澤民先生感念臺灣大學藥學院所栽培其專業領域的養成發展，捐助國立臺灣大學藥學院和景康基金會，以挹注學校院所經費，協助學校持續發展運作，持續培植優秀人才。並經常性贊助學術推廣相關的基金會、醫學會或協會，支持學術單位對於醫學新知之概念與技術持續探討。

基於特殊醫藥服務領域之接觸，本公司亦特別關注特殊疾病所組成之病友團體，挹注其經費以利病友團體持續照顧病友的身心靈。

(2) 環境保護

科懋公司基於「取之於社會、用之於社會」之企業社會責任，積極投入社會公益活動並鼓勵所有同仁參與。每年週年慶除集結全體員工聚集慶祝，同時也做社會公益日活動。

近幾年科懋帶領員工走向環保淨灘、公益義賣活動、整地植樹及陪同罕病病友郊遊踏青，一直積極參與社會公益活動。2020 年因新冠肺炎疫情影響，公益日由原本預定的 4 月 1 日，改為 11 月 9 日舉辦，當日同時為科懋的子公司，科進製藥的週年紀念日。

全體員工於桃園竹圍豬鼻子海灘進行淨灘活動，撿拾海洋廢棄物，例如漁網、保麗龍、寶特瓶、塑膠吸管、玻璃、廢棄鋼瓶、鐵板、箱子、甚至輪胎。總共拾獲 200.3 公斤，為海洋生態環境盡一份棉薄之力。



促進產業人才培育

每年接受大學申請實習生至公司暑期實習，透過輪調方式，讓實習生快速了解藥業公司各部門的營運與專長發展，啟發學生規劃職業專業領域路徑。

公共關係

本公司與政府主管機關、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心、地方團體、媒體、投資人等維

持良好的公共關係，總部辦公室位於台北南港軟體園區二期生技大樓，自然形成生技聚落，透過實際參與管理委員會的會議決策，通過園區設置太陽能板發電、舉辦公益團體義賣園遊會、藝文團體表演、園區修繕等政策，南港軟體園區二期與周邊里民及公益團體互動良好，定期合作舉辦對外開放的各項活動。

2020 年本公司未發生賄賂、不公平競爭、反托拉斯法等違法情事，亦無因違反法規被處巨額罰款或制裁之事件與造成社會衝擊之申訴案件發生。

人權保障

本公司遵守相關勞動法規並依照國際人權公約，如「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「國際勞工公約」之原則，訂定保障員工權益及公平待遇之政策，如雇用政策不得以性別、種族、年齡、婚姻、家庭狀況等差別待遇，並遵循身心障礙者權益保障法及工作平等法，關懷弱勢族群，落實升遷機會之平等，提供員工合理薪酬及獎金制度，定期辦理員工教育訓練，落實假勤制度及依法提供退休金。2020 年本公司無違反人權或侵害原住民權利之情事與歧視事件發生，因此無相關申訴案件。

報告說明

關於本報告書

科懋因應企業社會責任發展趨勢，透過本報告書向利害關係人說明本公司對經濟、社會及治理等永續指標投入之目標及結果。

發行頻率

本報告書為本公司自 2020 年以來所發行的第二本企業社會責任報告書，上一本報告書的發行日期為 2020 年 9 月 30 日，發行頻率為每年發行前一年度之企業社會責任報告書。本報告書僅以電子版公告，可至本公司官網 (www.excelsiorgroup.com.tw) 企業社會責任專區或公開資訊觀測站查閱歷年的企業社會責任報告書。

報告邊界與範疇

本報告書揭露期間為 2020 年度 (自 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)。揭露範疇以本公司為主體，並涵蓋臺灣子公司科進，資料若有跨年度及範圍變動，或涉及其他國家或除外之揭露項目，則另於報告書說明。

本報告書中財務數據來源，以經會計師查核簽證之公開資訊為主，財務數據以新台幣計算。部份統計數據則係來自公司內部自行統計與調查結果。

撰寫原則及綱領

本報告書內容架構係採用 GRI Standards (GRI 永續性報導準則) 為依據，並按「核心依循」

選項所列之指導方針及架構撰寫，揭露公司主要永續性議題、策略、目標與措施，並檢附 GRI 準則指標內容索引表。本報告書亦依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之「上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及聯合國全球盟約等原則編製。

資訊重編與報導改變

本報告書由本公司統籌彙整撰寫，以繁體中文方式呈現，與前一年度之報告書相較，本報告書之範疇、邊界均無重大改變及重編資訊之情事。

外部保證／確信

本報告書未經過第三方驗證，未來將視需求評估執行之。

聯絡方式

對於本報告書或本公司企業社會責任活動若有任何意見，請透過以下方式與我們聯絡：

科懋生物科技股份有限公司

總經理室電話：+886-2-2655-7568

傳真：+886-2-2655-7915

地址：台北市南港區園區街 3 號 14 樓之 6

永續性報導準則 (GRI 準則) 內容索引

GRI102：一般揭露 2016

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
1. 組織概況				
102-1	說明組織名稱	公司概況及組織架構	1	
102-2	活動、品牌、產品與服務	公司概況及組織架構 產品與服務	1 6	
102-3	總部位置	公司概況及組織架構	1	
102-4	營運據點	公司概況及組織架構 組織規模	1 2	
102-5	所有權與法律形式	組織規模 股東結構	2 5	
102-6	提供服務的市場	產品與服務	6	
102-7	組織規模	組織規模	2	
102-8	員工與其他工作者的資訊	員工結構	31	
102-9	供應鏈	供應鏈管理	53	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	報告期間之重大改變	13	
102-11	預警原則或方針	風險管理	20	
102-12	外部倡議	外部倡議	13	
102-13	公協會的會員資格	公協會之參與	14	
2. 策略				
102-14	決策者的聲明	經營者聲明 (董事長的話)	i	
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	產業前景與未來發展策略 風險管理	8 20	
3. 倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準和行為規範	企業社會責任與承諾	12	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
4. 治理				
102-18	治理結構	公司治理組織架構	15	
102-19	授予權責	董事會	16	
102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	董事會	16	
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	董事會	16	
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	董事會 監察人 薪資報酬委員會	16 18 19	
102-23	最高治理單位的主席	董事會	16	
102-24	最高治理單位的提名與遴選	董事會 監察人 薪資報酬委員會	16 18 19	
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	董事會	16	
102-27	最高治理單位的群體智識	董事會	16	
102-28	最高治理單位的績效評估	董事會	16	
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	風險管理	20	
102-30	風險管理流程的有效性	風險管理	20	
5. 利害關係人溝通				
102-40	利害關係人團體	利害關係人之鑑別及溝通	24	
102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人之鑑別與選擇	24	
102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人關注之議題與溝通管道	24	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人關注之議題與溝通管道	24	
6. 報導實務				
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	57	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
102-46	界定報告書內容與主題邊界	重大主題管理	27	
102-47	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	重大主題管理	27	
102-48	資訊重編	資訊重編與報導改變	58	
102-49	報導改變	資訊重編與報導改變	58	
102-50	報導期間	關於本報告書	57	
102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	57	
102-52	報導週期	關於本報告書	57	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	57	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	57	
102-55	GRI 內容索引	永續性報導準則 (GRI) 內容索引	59	
102-56	外部保證 / 確信	外部保證 / 確信	58	

GRI103 : 管理方針 2016

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 103	管理方針			
103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題管理	27	
103-2	管理方針及其要素	重大主題管理	27	
103-3	管理方針的評估	重大主題管理	27	

特定標準揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 201 : 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營績效	5	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	節能減廢	46	
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	薪酬與福利	32	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 202 : 市場地位 2016				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	員工結構	31	
GRI 203 : 間接經濟衝擊 2016				
203-2	顯著的間接經濟衝擊	廢棄物管理及環境保護	49	
GRI 205 : 反貪腐 2016				
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	41	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	41	
GRI 206 : 反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	公共關係	55	
GRI 302 : 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	節能減廢	46	
302-4	減少能源消耗	節能減廢	46	
302-5	降低產品和服務的能源需求	節能減廢	46	
GRI 303 : 水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	節能減廢	46	
303-2	與排水相關衝擊的管理	節能減廢	46	
303-3	取水量	節能減廢	46	
GRI 305 : 排放 2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	節能減廢	46	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	節能減廢	46	
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	節能減廢	46	
305-5	溫室氣體排放減量	節能減廢	46	
GRI 306 : 廢汙水和廢棄物 2016				
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	廢棄物管理及環境保護	49	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
306-3	嚴重洩漏	廢棄物管理及環境保護	49	
306-4	廢棄物運輸	廢棄物管理及環境保護	49	
306-5	受放流水及其他（地表）逕流排放而影響的水體	廢棄物管理及環境保護	49	
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016				
307-1	違反環保法規	違反環境法規情形	51	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商管理	53	
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	供應商管理	53	
GRI 401：勞僱關係 2016				
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	薪酬與福利	32	
401-3	育嬰假	薪酬與福利	32	
GRI 402：勞資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	重大變化事前預告	38	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	42	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	職業安全衛生	42	
403-3	職業健康服務	職業安全衛生	42	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職業安全衛生	42	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生	42	
403-6	工作者健康促進	職業安全衛生	42	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全衛生	42	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工	職業安全衛生	42	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
	作者			
GRI 404 : 訓練與教育 2016				
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工發展與教育訓練	39	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	員工發展與教育訓練	39	
GRI 406 : 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權保障	56	
GRI 408 : 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	供應商管理	53	
GRI 409 : 強迫與強制勞動 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	供應商管理	53	
GRI 411 : 原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	人權保障	56	
GRI 412 : 人權評估 2016				
412-2	人權政策或程序的員工訓練	員工發展與教育訓練	39	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商管理	53	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	53	
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	產品品質與管理系統	52	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	產品品質與管理系統	52	
GRI 417 : 行銷與標示 2016				

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	產品品質與管理系統	52	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	產品品質與管理系統	52	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷溝通及保護客戶資料	52	
GRI 418 : 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	行銷溝通及保護客戶資料	52	
GRI 419 : 社會經濟法規遵循 2016				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	反貪腐政策和程序的溝通及訓練 產品品質與管理系統	41 52	