



科懋生物科技股份有限公司
EXCELSIOR BIOPHARMA INC.

2025永續報告



經營者聲明（董事長的話）

全球醫療產業正加速邁向精準化、數位化與個人化。隨著基因定序、分子診斷、生物標記、人工智慧及真實世界數據等技術日益成熟，疾病診斷與治療已逐步由傳統的標準化模式，轉向依據個別患者之基因特徵、疾病機轉與臨床條件，提供更適切的治療選擇。精準醫療不僅提升診斷效率與治療成效，也使藥物研發、臨床試驗與醫療服務模式產生深刻轉變，並為特殊疾病、重大傷病、急重症及罕見疾病患者帶來更多治療可能。

生技製藥產業亦持續朝向高專業、高技術與高附加價值方向發展。基因與細胞治療、核酸藥物、標靶治療、免疫療法及創新診斷工具快速演進，使新藥開發更著重疾病機轉、患者分層及臨床效益。然而，創新醫療產品的研發週期長、資本投入高，且面臨法規審查、臨床驗證、藥價給付與市場可近性等多重挑戰。對企業而言，如何兼顧創新速度、醫療品質、供應穩定與患者負擔，已成為永續經營的重要課題。

另一方面，全球供應鏈仍受到地緣政治、區域衝突、原物料短缺、能源價格波動、國際運輸成本上升及產業保護政策等因素影響。生技製藥產品具有高度法規管制與品質要求，從原料、製造、檢驗、運輸至市場供應，各環節皆須維持穩定與可追溯性。尤其特殊疾病、急重症與罕見疾病用藥，市場規模雖相對有限，卻具有高度不可替代性，一旦供應中斷，將直接影響患者治療權益。因此，建立多元供應來源、強化庫存與風險管理、深化原廠合作，並提升營運韌性，是科懋持續精進的重要方向。

面對產業轉型與外部環境變化，科懋始終以患者需求為核心，明確定位於特殊疾病、重大傷病、急重症、罕見疾病與精準醫療服務領域。自創立以來，我們持續引進具臨床價值的藥品與醫療技術，並結合專業行銷、醫療服務、疾病衛教與患者支持，協助醫療人員與患者取得更適切的治療方案。我們深知，對於患者人數較少、疾病複雜度較高的醫療領域，每一項產品與服務都肩負重要責任。

在既有核心事業基礎上，科懋亦積極布局精準醫療與創新研究，透過研究中心、醫學檢驗服務及國內外合作，強化從疾病認識、檢測診斷到治療選擇的整合能力。我們期望藉由科學證據、臨床需求與專業服務的相互連結，提升疾病早期辨識與治療效率，並為患者創造更具實

質意義的醫療價值。

展望未來，科懋將持續掌握精準醫療與生技製藥發展趨勢，深化特殊疾病、重大傷病、急重症與罕見疾病領域的專業布局，同時強化供應鏈管理、公司治理、人才培育及永續風險管理。我們將秉持「追求卓越、超越巔峰、關懷社會」的經營理念，以專業、誠信與創新回應醫療需求，與醫療專業人員、合作夥伴、患者及所有利害關係人攜手前行，共同建構更具韌性、可近性與永續性的健康照護未來。

董事長兼總經理
陳澤民

目錄

經營者聲明（董事長的話）	i
目錄	iii
公司摘要	1
公司概況及組織架構	1
永續經營	5
經營績效	8
產品與服務	10
組織沿革	15
責任與承諾	19
報告期間之重大改變	20
企業獲獎情形	20
外部倡議	21
公協會之參與	21
利害關係人議合	22
利害關係人之鑑別及溝通	22
重大主題管理	25
公司治理	31
公司治理組織架構	31
董事會	31
審計委員會	34
薪資報酬委員會	34
經營策略暨風險管理委員會	35
公司治理執行情形與成效	35
內部控制制度	36

風險管理.....	36
誠信經營.....	39
員工照顧	41
員工權益.....	41
員工關係和協商	41
員工結構.....	43
員工福利.....	47
人才培育.....	50
職業安全衛生	55
永續發展	64
氣候治理.....	64
水資源管理.....	81
廢棄物管理及環境保護.....	84
生物多樣性政策	89
違反環境法規情形	90
客戶服務	91
行銷溝通及保護客戶資料.....	91
產品品質與管理系統.....	92
藥品安全.....	92
偽造藥品.....	94
合理定價.....	96
供應鏈管理	98
供應商管理.....	98
社會關懷	99
社會公益活動	99
公共關係.....	103
人權保障.....	103

報告說明	104
關於本報告書	104
永續性報導準則 (GRI 準則) 內容索引	106
永續會計準則委員會編製標準 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 內容索引	110

公司摘要

公司概況及組織架構

科懋生物科技股份有限公司（下稱科懋）1986 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檢驗服務。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。科進子公司科明生物醫藥股份有限公司（下稱科明）專司天然物的開發研究工作，尋找具有新藥潛力的天然物。科懋集團在台灣擁有 190 多位員工，多數為業務銷售團隊，能提供專業的行銷及市場開發工作。

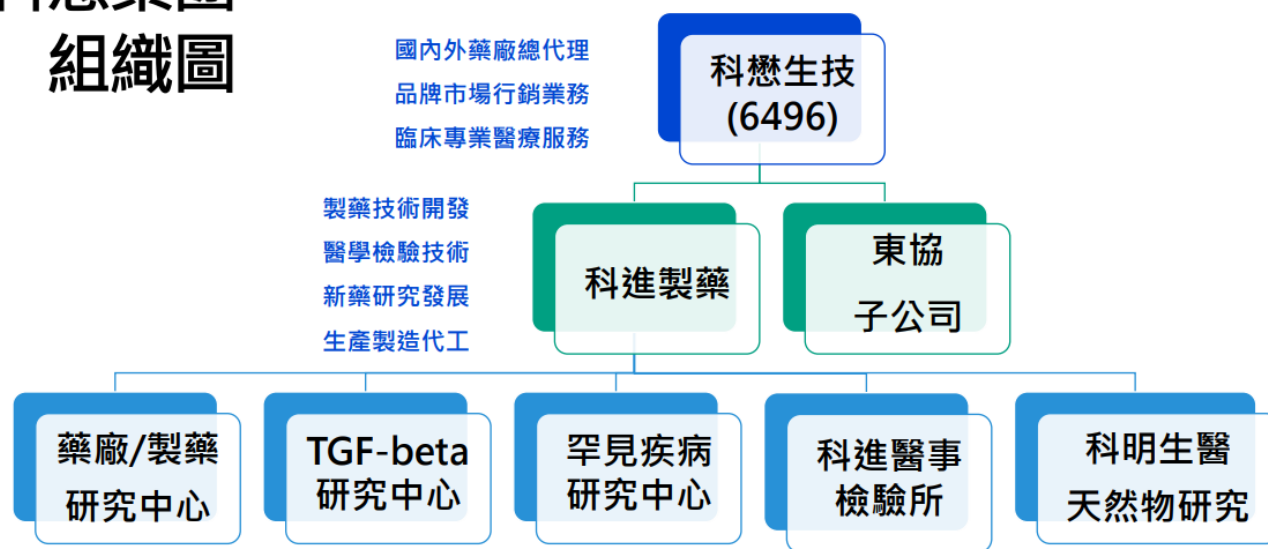
科懋經營團隊橫跨研發、生產、檢驗、銷售、醫療服務和病友服務，能提供最適合亞洲人的特殊治療藥及醫療服務，供應於亞太地區各國市場，並持續提升醫療群的专业知識、醫療準則及檢驗技術，協助當地治療需求的患者得到最適當的醫療照護。

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	194 人 (科懋 143 人、科進 45 人及科明 6 人)

營運據點總數	臺灣 4 處 (台北市 2 處、新北市 1 處、新竹縣 1 處) 及馬來西亞 1 處，共 5 處。
2025 年合併營業收入	新台幣 898,263 千元
實收資本額	新台幣 473,960 千元

科懋集團 組織圖



主要營運項目及產品



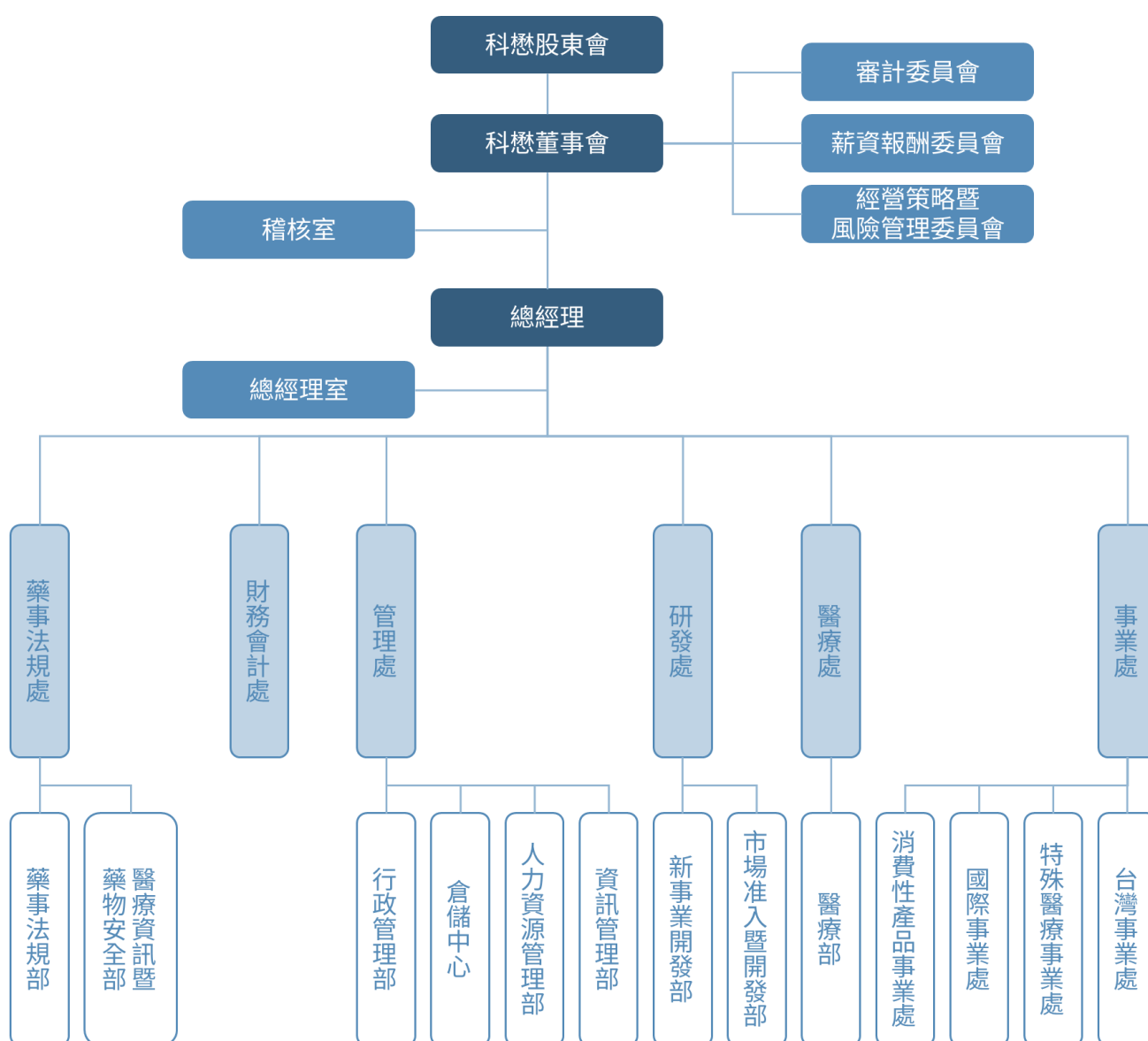
本公司產品（服務）項目

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。

科懋組織架構



永續經營

永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於溫室氣體管理、減少碳排放、綠色供應鏈管理、氣候風險管理等，並訂定環境與能源管理計畫，明確訂定目標。
- 技術創新：導入低碳製程、減少溶劑使用、提升製程效率及強化廢棄物減量等。
- 企業治理：遵循 PIC/S GMP、GDP 等國際規範遵循，確保藥品品質與安全，強化內稽內控制度、永續治理架構、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題逐步成為全球關注焦點，本公司積極打造尊重人權、多元、平等與包容之制度與工作環境，深化共融文化，促進組織永續發展此外，本公司透過深耕社區服務、關懷服務弱勢 (罕見疾病) 群體，促進社會的共好進步。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。

推動永續發展機制

1. 推動永續發展之治理架構

為推動審議永續發展事務，公司成立「經營策略暨風險管理委員會」，並設置永續長(最高管理階層)，統籌審議、管理永續相關事宜，本委員會由 5 名董事及 3 名獨立董事組成。本委員會訂定委員會組織規程，並經由董事會通過，規範委員會之權責義務，包括經營及永續發展策略擬定、決議及監督公司營運相關之重大議題及治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須監督策略成功的可能性，委員會也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

本委員會由董事長擔任召集人及主席，財務長、永續長與推動小組 (總經理室) 彙整推動公司營運相關之重大議題、擬訂管理策略與目標及行動方案，續由各單位落實執行，永續長藉由定期會議檢視執行績效與目標達成度，並定期向永續發展委員會報告。

2. 運作情形

董事會監督永續專案推動

本公司經營策略暨風險管理委員會將依照永續發展策略執行成果定期進行討論，氣候變遷、溫室氣體管理(能源管理)、供應鏈永續及職業安全衛生等重要議題之推動，並將 ESG 風險與機會納入整體風險管理架構。當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續長須彙整相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

3. 董事會對永續治理之角色及成果

永續治理之角色及督導情形

本公司董事會為永續治理之最高監督單位，負責審議與核定永續發展策略、目標及重大議題，並定期檢視執行情形與成效。董事會透過設置經營策略暨風險管理委員會，督導氣候變遷、溫室氣體管理、供應鏈永續及職業安全衛生等重要議題之推動，並將 ESG 風險與機會納入整體風險管理架構。永續長(統籌管理永續相關事宜)依董事會決議擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，並定期向董事會報告執行進度及關鍵績效成果；如遇重大永續議題，則以召開臨時會方式提報董事會審議。另董事會亦關注資訊揭露品質，確保永續相關資訊之透明性與正確性，以強化利害關係人之信任。透過上述治理機制，持續提升本公司永續發展之決策品質與執行效能。

督導永續管理之績效評估

每年定期辦理董事會、個別董事及委員會之內部稽核機制。評估內容涵蓋董事會運作、決策品質、風險管理及 ESG 監督等構面。評估結果作為董事提名、薪酬及教育訓練之參考，並據以持續精進治理效能，提升董事會對永續發展之監督能力。

2025 年委員會共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%，下年度主要經營風險項目和因應對策、主要經營目標和績效指標及重要投資計畫項目案。

對永續發展之持續進修

為落實董事會對永續發展及公司治理之監督職責，本公司建立董事持續進修制度，定期提供相關之教育訓練，包括公司治理、風險與機會、法規及策略等相關議題。董事參與之外部課程及研討會涵蓋國際重要準則，以確保董事會具備充分知識監督企業治理績效，並回應利害關係人關注。

公司董事受訓課程表

姓名	職稱	日期	受訓機構	課程
陳澤民	董事長	2025/12/12	社團法人中華公司治理協會	董事會功能性委員會運作實務

		2025/12/15	社團法人台灣董事學會	邁向 2026：掌舵亞洲 打造企業前瞻藍圖
劉慧貞	董事	2025/3/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂
		2025/4/11	社團法人台灣董事學會	公司治理升級：打造人才競爭力新局
陳佳琳	董事	2025/3/20	財團法人台灣金融研訓院	公司治理講堂
		2025/4/11	社團法人台灣董事學會	公司治理升級：打造人才競爭力新局
李滿祥	董事	2025/8/14	社團法人中華公司治理協會	新版公司治理藍圖及法令遵循重點解析
		2025/8/15	社團法人中華公司治理協會	外資企業在台董監責任及公司治理應留意事項
楊肇欽	董事	2025/11/4	社團法人中華公司治理協會	從審判實務看公司重大訊息揭露與董事之法律責任
		2025/12/2	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹
蔡碧珠	董事	2025/3/11	社團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭
		2025/11/11	社團法人中華公司治理協會	AI 之應用、法律與稽核
黃湘民	董事	2005/8/11	社團法人中華公司治理協會	公司法遵面面觀-從誠信經營及背信罪到勞動法令實務（含性工法）
		2025/11/7	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會
徐東隆	董事	2025/10/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展應用與法律新課題
		2025/10/21	社團法人中華公司治理協會	企業的危機管理與溝通

			理協會	
王英洲	獨立董事	2025/5/16	社團法人中華公司治理協會	地緣政治下資安治理及管理
		2025/10/17	社團法人中華公司治理協會	【公司治理主管專業課程】公司治理主管與永續治理
洪啓峯	獨立董事	2025/6/24	社團法人中華公司治理協會	【公司治理主管專業課程】公司治理主管與會議管理
		2025/7/11	社團法人中華公司治理協會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維
吳豐祥	獨立董事	2025/4/1	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	全球風險遽增下的永續供應策略
		2025/5/20	社團法人中華公司治理協會	永續報告書確信實務解析
羅天一	獨立董事	2025/6/4	社團法人台灣董事學會	共治年代下的標竿作為
		2025/7/11	社團法人中華公司治理協會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維

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	2024年度	2025年度
營業收入	861,911	898,263
營業毛利	382,096	360,166
營業費用	463,070	531,766
營業淨損	(80,974)	(171,600)
營業外收入 (損失)	(6,413)	(742)
稅前淨損	(87,387)	(172,342)
所得稅費用	11,318	10,827
稅後淨損	(98,705)	(183,169)
每股盈餘 (元)	(2.14)	(3.97)

股東結構

股東結構	持股比例
政府(公營)機構投資	0.00%
本國金融機構投資	0.00%
本國證券投信基金投資	1.01%
本國公司法人投資	31.74%
本國其他法人投資	0.00%
本國自然人投資	65.16%
僑外法人投資	0.18%
僑外證券投信基金投資	0.16%
僑外自然人投資	0.03%
庫藏股票	1.72%
合計	100.00%

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，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。

2024-2025 年，本公司之產品分類別營業比重如下表

單位：新台幣千元；%

主要產品 \ 年度	2024年度		2025年度	
	銷售金額	營業比重(%)	銷售金額	營業比重(%)
處方藥品	674,148	78.22%	688,894	76.69%
非處方藥品	94,054	10.91%	100,533	11.19%
醫療器材	240	0.03%	6	0.00%
保健食品	60,902	7.07%	75,557	8.41%
醫療用品	15,971	1.85%	13,750	1.53%
其他	16,596	1.92%	19,523	2.18%
合計	861,911	100.00%	898,263	100.00%

2024-2025 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	2024年度		2025年度	
	銷售金額	營業比重(%)	銷售金額	營業比重(%)
醫學中心	404,935	46.98%	445,599	49.72%
區域醫院	88,461	10.26%	85,422	9.53%
地區醫院	46,813	5.43%	51,459	5.74%
診所	106,702	12.38%	91,153	10.17%
藥局	64,738	7.51%	25,542	2.85%
其他	150,262	17.44%	199,088	21.99%
合計	861,911	100.00%	898,263	100.00%

2024-2025 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	2024年度		2025年度	
	銷售金額	營業比重(%)	銷售金額	營業比重(%)
內銷	797,785	92.56%	861,232	95.88%
外銷	64,126	7.44%	37,031	4.12%
合計	861,911	100%	898,263	100.00%

產業前景與未來發展策略

2025 年，全球生技製藥產業由技術突破進一步邁向臨床應用、產品商業化及跨領域整合發展。美國食品藥物管理局藥品審評與研究中心全年核准 46 項過去未曾於美國核准或上市的創新藥物；歐洲藥品管理局則建議核准 104 項人用藥品，其中 38 項含有歐盟過去未曾核准的新活性成分，顯示腫瘤、罕見疾病、免疫疾病及精準醫療仍為全球醫藥創新的重要方向。隨著基因編輯、核酸藥物、嵌合抗原受體 T 細胞（CAR-T）、抗體藥物複合體（ADC）等技術持續發展，以及人工智慧、數位醫療與健康大數據加速導入，醫療服務亦逐步由疾病治療延伸至風險預測、早期診斷、個人化治療及全生命週期健康管理。

另一方面，地緣政治變化、關鍵原料藥及製造產能集中、藥品短缺與國際物流不確定性，使藥品供應安全成為各國公共衛生與產業政策的重要議題。歐盟執委會於 2025 年 3 月提出《關鍵藥品法案》，透過策略性製造投資、供應來源多元化、公共採購及跨國合作，提升關鍵藥品的可取得性與供應韌性，並將部分罕見疾病用藥的市場可近性納入政策範疇。全球製藥產業的競爭重點，已由單純追求成本與效率，逐步轉向兼顧在地製造、備援供應、品質管理、環境永續及患者用藥可近性的整合模式。

臺灣生技產業在政策支持、研發能量累積及國際市場拓展下持續成長。依據經濟部《2025 生技產業白皮書》，2024 年我國生技產業營業額達新臺幣 7,754 億元，較前一年成長 2.32%，民間生技投資額達新臺幣 551.48 億元；截至 2025 年 6 月，共有 226 家公司及 586 項產品通過《生技醫藥產業發展條例》資格審定，其中 95 項產品已於國內外上市。政府未來政策亦聚焦於健康數據應用、跨域科技導入、關鍵技術與原物料開發、國內生產線建置，以及利基型生技醫藥產品的國際市場拓展，以提升產業自主性及全球競爭力。

在醫療政策及法規環境方面，《再生醫療法》及《再生醫療製劑條例》的建立，使我國基因、細胞及組織工程等再生醫療技術逐步具備更完整的研究、臨床應用、製造及產品管理架構，有助於保障病人權益並促進研發成果的商業化。同時，政府自 2025 年推動「健康臺灣深耕計畫」，以優化醫療工作條件、多元人才培育、智慧科技醫療及社會責任醫療永續為主要方向，強化人工智慧臨床應用、醫療數據共享、分級醫療、照護可近性與綠色醫療，為精

準醫療、智慧醫療及永續健康照護創造新的發展機會。

展望未來，生技製藥產業仍將面臨研發週期長、臨床與法規要求日益嚴謹、健保支付與市場准入條件變化、供應鏈不確定性、專業人才競爭及低碳轉型等挑戰。企業除須具備產品評估與市場開發能力外，亦須強化醫學專業、法規遵循、真實世界證據、供應風險管理、數位應用及永續治理等整合能力，方能將創新技術有效轉化為具臨床價值及商業可行性的產品與服務。

因應產業發展趨勢，本公司將持續聚焦特殊疾病、重大傷病、急重症、罕見疾病及精準醫療服務，積極評估並引進具明確臨床價值、可改善患者治療結果及回應未滿足醫療需求的產品；同時深化與國內外製藥公司、醫療機構、醫學專家及病友組織的合作，強化產品全生命週期管理、醫學教育與患者支持服務。供應鏈管理方面，將持續檢視原廠供應能力、庫存水位、產品效期、物流條件及替代供應方案，提升關鍵藥品穩定供應與風險應變能力；並透過流程數位化、數據分析及永續管理，兼顧營運效率、產品品質、患者用藥權益及企業長期發展，逐步建構具專業差異化、供應韌性與永續價值的生技醫藥服務體系。

科懋將持續致力於創新與突破，以滿足市場需求，提升藥品品質，並積極參與全球醫療市場的競爭。我們堅信，透過不斷的努力與創新，能夠為全球患者帶來更多的希望與福祉。

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	持續擴大現有處方藥於醫院、診所及藥局之市場覆蓋，深化脂妙清、達來等產品之臨床應用，並推動 Nimotop、Haldol / Haldol Decanoas、Reminyl及Nadixa等神經精神疾病與皮膚科產品之市場導入，以擴充治療領域及營收來源。	持續掌握疾病治療需求與市場變化，執行新產品、新適應症及技術授權評估，並結合子公司科進製藥之研發與製造能力，提高藥品自製比例、製程效能及產品組合完整性，逐步建立穩定且具競爭力之獲利模式。
特殊疾病用藥	持續推動罕見疾病、重大傷病及特殊疾病藥品之藥證、健保給付與臨床導入，包括拓展 Tyvaso 新適應症及 Empaveli 於相關罕見血液與腎臟疾病領域之應用；並透過疾病教育、患者辨識及醫療院所合作，提升患者及早診斷與治療之機會。	以建構亞太特殊疾病營運及服務中心為目標，整合藥品供應、醫學檢驗、疾病管理、臨床研究及病患照護，發展亞洲區域特殊疾病轉檢與精準醫療服務；同時推動跨國多中心臨床研究及新藥開發，逐步拓展東南亞及其他亞洲市場。
保健產品	推動日本志瑞亞藥廠穩固關軟骨素膠囊等新產品上市，持續擴大連鎖藥局、醫院、診所及數位通路布局，並強化品牌行銷、消費者教育及通路合作，以提升保健產品營收與市場占有率。	持續擴充代理及自製保健產品組合，結合科明生醫天然物研究中心與先導工廠，發展植物及海洋天然物之藥品與保健產品，逐步建立涵蓋研發、試製、生產及商品化之完整價值鏈。

本公司長期深耕特殊醫療領域，其營運與服務模式有別於一般傳統處方藥品銷售，係以病人需求與疾病全程管理為核心，串聯疾病識別、篩檢診斷、藥品供應、治療支持及病友關懷。公司持續與醫療院所、學術研究機構及相關組織合作，支持高風險族群與新生兒篩檢，促進疾病早期發現與正確診斷，協助病人及早獲得適切治療及持續性照護。

1. 深化醫療與檢驗合作：配合公司於亞洲特殊疾病藥物及解毒劑市場之發展，持續與政府衛生主管機關、醫療院所及學術研究機構合作，發展符合亞洲族群需求之特殊疾病檢驗、診斷技術及基因檢測服務，逐步建構亞洲區域特殊疾病檢驗與轉介服務平台，並推動新檢驗技術開發、品質管理及專業人才培育交流。
2. 推動跨國臨床研究與新藥開發：評估進入具醫療需求及市場潛力之目標國家，透過國際合作及多國多中心臨床研究，推動罕見疾病與特殊疾病藥品之臨床開發、法規申請、技術授權及商品化，逐步擴大亞洲市場布局。

組織沿革

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	本公司： ◆ 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。 科進製藥： ◆ 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	本公司：

西元	重要發展記事
	◆ 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。 科進製藥： ◆ 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疾病治療新藥和開發和生產製造藥品。 ◆ 「新藥研發中心」和符合 PIC/S GMP 國際標準的藥廠落成啟用。
2014	本公司： ◆ 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。 科進製藥： ◆ 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	本公司： ◆ 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。 科進製藥： ◆ 4 月在新竹生醫園區成立乙型轉化生長因子研究中心。
2017	本公司： ◆ 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。 科進製藥： ◆ 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	本公司： ◆ 汐止倉儲中心 5 月取得衛生福利部核發符合 PIC/S GMP 認證。

西元	重要發展記事
	◆ 第四屆公司治理評鑑榮列前 6%-20%之上櫃企業。
2019	科進製藥： ◆ 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	本公司： ◆ 於馬來西亞設立分公司。 ◆ 發行第一次有擔保可轉換債，募資共新台幣 306,000 千元。 科進製藥： ◆ 亞太特殊疾病研究中心獲准進駐國家生技研究園區。 ◆ 辦理現金增資新台幣 152,145 千元，實收資本額成為新台幣 300,000 千元。
2021	本公司： ◆ 榮獲第七屆公司治理評鑑上櫃公司前百分之五。 ◆ 設置審計委員會。 科進製藥： ◆ 轉投資科明生物醫藥股份有限公司，投入天然物領域之研究。
2022	本公司： ◆ 歐 3 加福精萃濃縮 DHA 和 EPA 魚油榮獲 SNQ 國家品質標章保健食品組認證。 ◆ 第八屆公司治理評鑑獲得前 6%~20%之上櫃企業。 ◆ 取得「科懋讚益機能活菌膠囊」之食品進口核准。 ◆ 取得「勵脈展素注射劑」四種劑量之台灣許可證。 ◆ 發行 2022 年第一次限制性員工權利新股共計 840,000 股，實收資本額變更為 475,070,000 元。
2023	本公司、科進製藥及科明生醫： 集團獲准進駐台北生技園區，建置亞太營運總部及特殊疾病醫事檢驗所。 科進製藥： 取得「大捷膠囊 75 毫克」之台灣許可證。
2024	科懋罕見疾病聯誼中心、罕見之美藝廊開幕、啟用。
2025	科進製藥：

西元	重要發展記事
	◆ 科進製藥設立「科進醫事檢驗所」。 ◆ 建置罕見疾病基因及生化代謝檢驗平台。 ◆ 深化特殊疾病與精準醫療服務布局。

責任與承諾

企業使命和願景

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

企業社會責任暨永續發展政策、管理方針

本公司秉持誠信經營、永續發展及善盡企業社會責任之理念，將環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance, ESG) 議題納入營運決策與風險管理機制，致力於創造股東、員工、客戶、供應商及其他利害關係人之共同價值。

為實踐永續經營目標，本公司承諾：

1. 遵循法令規範及國際準則，落實誠信經營與公司治理。
2. 推動氣候變遷因應與溫室氣體管理，降低環境衝擊。
3. 提升能源使用效率及資源循環利用，促進環境永續。
4. 建構安全健康職場，保障員工權益與福祉。
5. 強化供應鏈管理，推動責任採購與永續供應鏈發展。

6. 提供安全、品質穩定之產品與服務，維護客戶權益。
7. 積極參與社會公益活動，促進社會共榮發展。

持續提升永續管理績效，創造企業長期價值與競爭力。本公司已訂定「永續發展實務守則」，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

2024 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永續發展，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。
- 2017 年：第四屆公司治理評鑑上櫃企業前 6%-20%。
- 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：第七屆公司治理評鑑上櫃企業前 5%。
- 2021 年：第八屆公司治理評鑑上櫃企業前 6%-20%。
- 2022 年：歐 3 加福精萃濃縮 DHA 和 EPA 魚油榮獲 SNQ 國家品質標章保健食品組。
- 2023 年：第十屆公司治理評鑑上櫃企業前 6%-20%。
- 2024 年：第十一屆公司治理評鑑上櫃企業前 21%~35%。
- 2025 年：第十二屆公司治理評鑑上櫃企業前 21%~35%。

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	台北市西藥代理商商業同業公會 (TPADA)	會員
4	中華民國罕見疾病研發製藥發展協會	會員
5	中華民國人類遺傳學會	會員
6	社團法人台灣遺傳諮詢學會	會員
7	社團法人中華民國全國中小企業總會	會員
8	台灣製藥工業同業公會 科進製藥科技(股)公司新竹廠	會員
9	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
10	台灣科學園區科學工業同業公會 科進製藥科技(股)公司新竹廠	會員

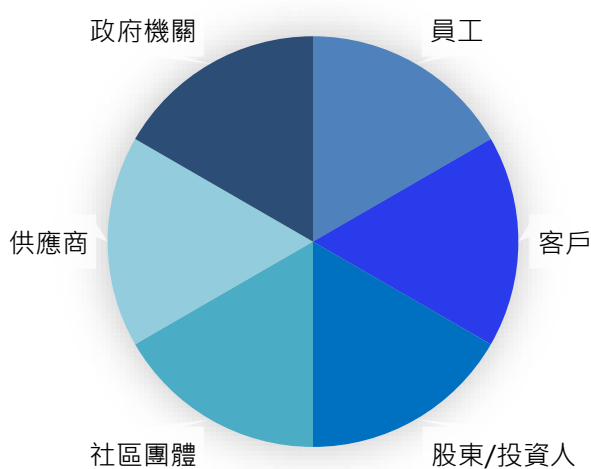
利害關係人議合

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 ESG 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。

鑑別利害關係人



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 2025 年 12 月 23 日向董事會報告 2025 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	2025年度溝通情形		
員工	勞資會議	每季	勞資溝通 公司治理 薪資福利 職業安全衛生 職涯發展 人才招募與留才 人權政策	■ 本公司召開勞資會議4次；辦理員工滿意度調查1次，共回收82份，回收率約60%，有效作答率91.47%，整體滿意度為4.56分（滿分6分）；辦理新進人員訓練20梯次，在職訓練累計2,229人次、4,285小時；全年無職業災害及火災事故。		
	職工人事評議委員會/教育訓練	每半年				
	晉升評議委員會/員工滿意度調查	每年				
	職工福利委員會/績效面談/內部網站/E-mail/公司公告	不定期				
股東/投資人	各季度財務報告	每季	營運績效 風險管理 公司治理 法規遵循 研發創新 誠信經營與商業道德	■ 召開股東常會1次；受邀參加法人說明會2次，日期分別為2025年8月14日及12月16日；並依規定透過公開資訊觀測站及公司網站揭露財務報告、月營收、重大訊息及法說會資料。		
	年報/股東會/法人說明會	每年				
	公司網站/E-mail/電話	不定期				
客戶	藥物安全通報制度	不定期	顧客的健康與安全	Site	證書性質	證書狀態
			產品品質	科懋-南港	GDP	2029/05/22
	產品訴願制度		產品標示與行銷 客戶服務	科懋-	GMP+GDP	2028/06/14

利害關係人	溝通管道 / 形式	溝通頻率	主要關注議題	2025年度溝通情形		
			風險管理 法規遵循 誠信經營與商業道德 個人資料保護	汐止		
				科戀- 汐止	化妝品 GMP	2028/08/20
				科進- 南港	GDP	2028/11/22
	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			科進- 新竹	GDP+GMP	2028/12/26
供應商	供應商管理與稽核	不定期	營運績效 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	■依供應商風險等級持續執行書面審核、實地稽核、評鑑及教育訓練，並將環境保護、職業安全衛生、勞動人權及法規遵循納入供應商管理。關鍵供應商於2025年出具之報告顯示，減碳成果為4.4%、資源回收率為46.4%，取得B型企業認證。		
	拜訪/E-mail/電話	不定期				
政府機關	公文函/電話/E-mail	不定期	公司治理 法規遵循	■配合主管機關辦理各項法定申報、資訊揭露及查		

利害關係人	溝通管道 / 形式	溝通頻率	主要關注議題	2025年度溝通情形
	政策宣導會/說明會/ 公協會/查核	不定期	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	核；2025年度無職業災害及火災事故。公司治理評鑑結果「第十一屆（113年度）」及「第十二屆（114年度）」為上櫃公司21%至35%。
社區團體	拜訪/E-mail / 電話/ 公文函/公司網站	不定期	產學合作 水資源管理 污染防治 社區參與	■ 2025年1月至12月，科戀持續與財團法人罕見疾病基金會合作，運用科戀聯誼活動中心場地及設備資源，辦理合作課程共29堂，其中包括烏克蘭麗麗音樂體驗營9堂及瑜伽頌鉢課程16堂，另辦理病友會共10場。

重大主題管理

重大主題鑑別與分析

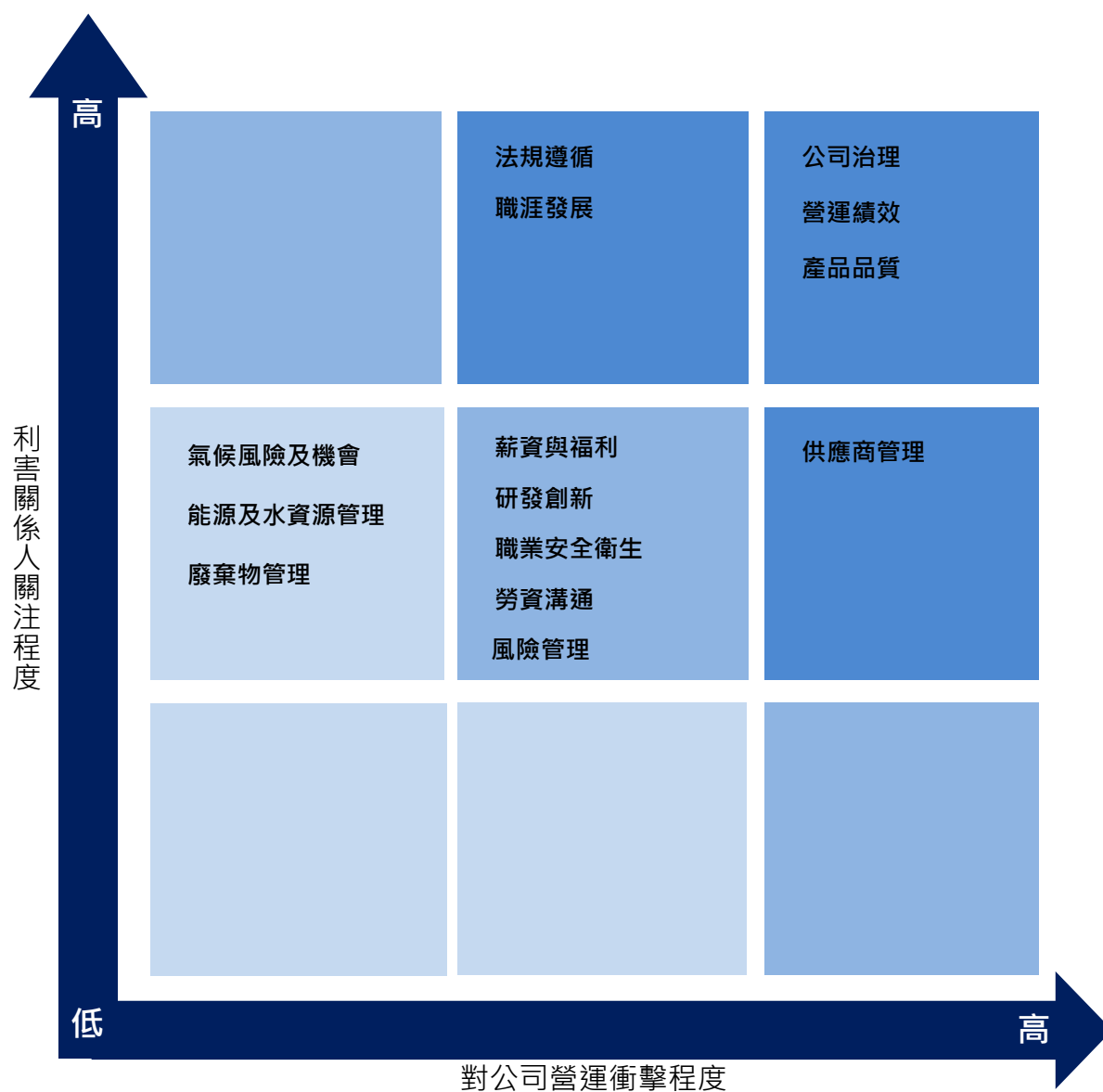
各部門主管或專人與利害關係人溝通後，再考量本公司本年度所發生之重大事項，由 ESG 專案小組彙整利害關係人關注議題清單。透過前述的溝通管道及 GRI 準則之指引，可初步蒐集並了解利害關係人所關注的議題，依照經濟、環境及社會三大類別，彙整歸納出共 14 個主要

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	氣候風險及機會 能源及水資源管理 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 6 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 6 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	自訂主題	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	GRI 201：經濟績效 2016	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	GRI 416：顧客健康與安全 2016 GRI 417：行銷與標示 2016 GRI 418：客戶隱私 2016	產品品質與管理系統 藥品安全 偽造藥品	●		●		販售產品品名、外盒、仿單、標示以及行銷廣告均依循法規。	藥品皆附藥品仿單，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。

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		
	法規遵循	GRI 205：反貪腐 2016 GRI 206：反競爭行為 2016 GRI 418：客戶隱私 2016	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。
社會	職涯發展	GRI 401：勞僱關係 2016 GRI 404：訓練與教育 2016	薪酬與福利 人才培育	●	●			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	GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 408：童工 2016 GRI 409：強迫與強制勞動 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016	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。

ESG 績效與目標

2025 年重大主題	相關議題	管理指標與目標	2025 年實績
公司治理	公司治理	■ 每年舉辦公司治理相關教育訓練 ■ 公司誠信程序及行為指南正職員工簽署率為 100%	■ 2025 年 12 月完成全集團公司治理教育訓練 ■ 2025 年 12 月全集團正職同仁皆完成公司誠信程序及行為指南正職員工簽署
營運績效	經營績效	■ 董事會及審計委員會運作情形及通過議案，均於公司官網及年報揭露 ■ 全年度實際經營成果之達成率$\geq$100%	■ 董事會及審計委員會運作情形及通過議案，均於公司官網及年報揭露 ■ 全年營業收入預算目標達成率為 93.56%
產品品質	產品品質與管理系統 藥品安全 偽造藥品	■ 產品品質相關客訴事件/百萬營收$<$1 ■ 產品不良品回收事件為 0 ■ 每年舉辦藥品安全教育訓練	■ 產品品質相關客訴事件/百萬營收為 0.12 ■ 產品不良品回收事件為 0 ■ 2025 年 3 月完成全集團藥品安全教育訓練
法規遵循	誠信經營	■ 每年舉辦法務教育訓練 ■ 營業違反誠信經營、利益衝突法規事件為 0 ■ 資安洩漏事件為 0	■ 2025 年 8 月完成全集團法務教育訓練 ■ 2025 年營業違反誠信經營、利益衝突法規事件為 0 ■ 資安洩漏事件為 0
職涯發展	薪酬與福利 人才培育	■ 人才培育與發展	■ 2025 年度全集團內部訓練與外部訓練，受訓人次為 2,229 人次，人均訓練總時數 22.32 小時
供應商管理	供應鏈管理	■ 供應商稽核	■ 進行重要供應商評鑑作業 ■ 2025 年共有 17 家供應商完成供應商永續發展承諾書簽署

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執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、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

本公司訂定「公司治理實務守則」，董事會成員之遴選考量多元化原則，並依公司營運型態及發展需求，納入企業經營、醫藥生技、財務會計、風險管理、國際市場及領導決策等專業背景。

截至 2025 年 12 月 31 日，本公司董事會由 12 席董事組成，其中一般董事 8 席、獨立董事 4 席，獨立董事占董事會席次 33.3%。董事會成員包括男性 9 席，占 75%；女性 3 席，占 25%。本公司以女性董事席次達董事會席次三分之一以上為多元化目標，目前尚未達成，未來將持續於董事提名及接班規劃過程中，提升董事會性別與專業背景之多元性。

具本公司員工身分之董事共 4 席，占董事會席次 33.3%，未超過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	員 兼 任 本 公 司 工	任 獨 期 立 年 董 資 事	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	領 導 決 策	生 物 科 技	教 育	科 技	銀 行
董 事	陳澤民	男	71~80	V		V		V	V	V	V	V	V			
	劉慧貞	女	71~80	V		V		V	V	V	V	V	V			
	陳佳琳	女	41~50	V		V		V		V	V		V			
	李滿祥	男	61~70			V		V	V			V			V	
	蔡碧珠	女	71~80			V	V	V	V							V
	黃湘民	男	51~60			V		V	V			V			V	
	楊肇欽	男	71~80			V		V	V	V	V	V	V			
	徐東隆	男	71~80	V		V	V	V	V	V	V	V	V			
獨 立 董 事	王英洲	男	51~60		4 年	V		V	V			V		V		
	洪啟峯	男	51~60		1 年	V			V	V		V	V	V		
	吳豐祥	男	61~70		1 年	V	V	V	V		V	V		V		
	羅天一	男	61-70		1 年	V	V	V	V		V	V		V	V	V

本公司設立 ESG 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，負責本公司永續發展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永續發展政策及制度，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，2025 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。

2025 年，本公司董事會共召開 5 次會議，整體董事出席率為 100% (含委託出席；親自出席

率為 96.77%)。董事成員持續關注公司治理、風險管理、永續發展及產業趨勢等重要議題，並每年參與相關進修課程，2025 年度平均進修時數為 6 小時。為強化董事會對全球風險趨勢及經濟、環境與社會議題之掌握，本公司除於董事遴選時納入專業背景、多元經驗及能力互補等考量外，亦透過持續進修及議題研習，提升董事會整體知能與決策品質，以兼顧利害關係人權益，並為公司創造長期永續價值。

依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，並規範董事之利益迴避原則。為避免及減緩董事於交易方公司任職之利益衝突，若董事會議案與自身或其代表之法人有利害關係，即提醒各位董事，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。當次議案若有相關情事，董事均確實於該議案討論及表決時迴避。2025 年度，本公司董事會共有 4 項議案涉及董事利益迴避，相關董事均依規定迴避討論及表決，並由其餘出席董事決議通過。各議案之利益迴避原因、涉及董事及表決情形，均已完整揭露於本公司 114 年度年報。

本公司董事 2025 年度進修內容如下：

經濟類	環境類	社會類
● 公司治理講堂 ● 新版公司治理藍圖及法令遵循重點解析 ● 從審判實務看公司重大訊息揭露與董事之法律責任 ● 川普 2.0、全球化之死與區域戰爭 ● AI 發展應用與法律新課題 ● 地緣政治下資安治理及管理	● 全球風險遽增下的永續供應策略	● 公司法遵面面觀 - 從誠信經營及背信罪到勞動法令實務 (含性工法)

審計委員會

審計委員會之組成及職責：

(一) 審計委員會之組成：

依據審計委員會組織規程第 5 條第 1 項規定，審計委員會成員由全體獨立董事組成，審計委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同，審計委員會設置委員 4 人，由董事會委任之。

(二) 審計委員會之職責：

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. 職責為監督公司、董事及經理人業務執行是否合宜，並審核公司內部控制制度之執行情形，以降低公司營運風險。
3. 其他依法審計之事項。

(三) 內部稽核主管及會計師之溝通情形：審計委員會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；簽證會計師於審計委員會，報告年度及季財務報表查核或核閱結果，以及其他依法令要求之溝通事項。若有發現重大異常情事，隨時報告審計委員，亦可透過電話、郵件進行聯繫。

(四) 2025 年度審計委員會共開會 5 次，平均出席率 100%。

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及經理人之薪酬，定期檢討董事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。根據科懋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，其中包含科懋公司獨立董

事，並每年至少召開 2 次薪酬委員會。2025 年度薪資報酬委員會共開會 3 次，平均出席率 91.67%。

經營策略暨風險管理委員會

(一) 經營策略暨風險管理委員會之組成：

本委員會由至少 3 名董事組成，其中至少含 1 名獨立董事，並由董事長擔任召集人及主席，本屆委員會共 8 名董事組成。

(二) 經營策略暨風險管理委員會之職責：

依「經營策略暨風險管理委員會組織規程」規定，經營策略暨風險管理委員會為本公司「風險管理」與「永續發展」之最高單位，定期辨識可能重大影響公司永續發展之風險並提出對應政策及措施，相關議案經本委員會討論並作成決議後提交董事會。

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，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，向國際化邁進。

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) - 第六屆 (2019 年)	上櫃企業前 6%-20%
第七屆 (2020 年)	上櫃企業前 5%
第八屆 (2021 年) -	上櫃企業前 6%-20%

屆次（年度）	評鑑結果
第十屆（2023年）	
第十一屆（2024年） - 第十二屆（2025年）	上櫃企業前 21%-35%

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。
財務會計處	主要為相關財務風險評估管理與因應策略執行。
行政管理部 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。
資訊管理部	主要為網路資訊安全風險評估及營運風險管理。

部門	風險管理職責
人力資源管理部	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。2025 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。2025 年度本公司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。2025 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	本公司持續開發新產品及亞洲市場代理權，並洽談技術授權及國內生產合作。主要研發項目包括神經精神用藥 EX039、專利申請與維護、亞太地區特殊疾病研究中心之檢驗方法開發、轉化生長因子研究中心營運與技術授權、天然物研究中心之產品開發及其他新產品開發。本公司及子公司依各研發項目之進度、技術成果及市場潛力，逐年評估並調整研發投入，以降低研發及商業化風險。
市場及供應鏈風險	進貨或銷貨集中	本公司代理多家藥廠之產品，並透過產品線多元化降低單一原廠或產品依賴；國產產品由科進製藥開發、自製或委託多家合格代工廠生產，以提升供應彈性。2025 年度未發生供貨短缺或中斷致影響公司業務之情事。 本公司 2025 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。
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	本公司由資管部負責資通安全管理，設置最高主管 1 名及工作成員 4 名，直接向總經理報告，並每年至少一次向董事會報告資安管理現況。公司透過帳號及權限管理、防毒及網路防護系統、VPN、機房門禁、資料備份、備援路徑、復原演練、教育宣導及緊急應變機制降低資安風險。2025 年度召開資安相關會議 2 次，並於 2025 年 12 月 23 日向董事會報告，年度內未發生造成損失之重大資通安全事件。。
環安衛風險	職業災害/法規符合性	建立職業安全衛生管理制度、環境與能源管理計畫、管理架構及機制，並依相關法規要求落實各項管理措施。公司透過危害辨識與風險評估機制，定期盤點作業場所可能之環境與安全衛

風險類別	潛在風險	因應作法
		生風險，並採取適當之預防與改善措施，以降低事故發生之可能性。 於職業安全衛生方面，則強化危害化學品管理、作業安全管理、設備安全檢查、員工健康管理及緊急應變機制，並定期辦理安全衛生教育訓練與消防演練，以提升員工安全意識與應變能力。此外，公司亦透過定期、不定期巡查與持續改善機制，檢視相關管理制度之執行情形，持續強化環境保護與職業安全衛生管理效能。
氣候風險	資源(能源/水)及溫室氣體排放管理	於環境管理方面，持續推動能源使用管理、廢棄物減量及資源有效利用；已建立環境與能源管理計畫、管理架構及機制。透過盤查營運過程中之範疇一與範疇二溫室氣體排放量，作為能源績效管理及減碳策略規劃之基礎。

誠信經營

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。

2025 年度誠信經營執行情形已於 2025 年 12 月 23 日提報董事會。2025 年度科懋集團針對全集團人員辦理線上年度教育訓練並執行測驗，課程範圍涵蓋公司治理、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及防範內線交易管理辦法，共計 192 人完成教育訓練及測驗。

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、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。2025 年度已於 2025 年第四季對現任董事、經理人及受僱人進行相關教育宣導。

本公司 2025 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。

員工照顧

員工權益

良好的工作保障

科懋集團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、星座、血型或以往工會會員身分為由予以歧視，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。

勞工權益維護

科懋集團注重工作者於職場中的各項人身保護及權利，以保障求職者與任職者之人權，建構安全健康的職場環境，參考勞動基準法、性別工作平等法、國際人權公約等相關法令，訂有〈禁止工作場所性騷擾書面聲明〉、〈工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法〉、〈人權政策〉、〈工作規則〉、〈安全衛生工作守則〉，並將之列為新進及在職訓練必要科目。

員工關係和協商

員工是企業最重要的資產，為實踐集團的永續經營目標，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，本集團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，建立員工對集團的忠誠度與歸屬感，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、或口頭方式宣達集團政令及重要訊息。
- (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，做為集團擬定及改善政策之參考。

勞資關係間之協議

本集團轄內公司均依法成立勞資會議，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。集團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。2025 年本集團共召開 16 次勞資會議（含科懋總公司、科進總公司、科進新竹分公司、科明總公司，各辦理 4 次會議）。

重大變化事前預告

本集團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。本集團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。本集團 2025 年度無因勞資糾紛致使遭受重大損失之事件。

員工結構

人員聘僱

招募聘任作業訂有嚴謹且已落實之制度流程。招募時向應徵者說明個人資料保護政策及簽署同意書、聘任前與應徵者溝通薪資福利政策並於取得合意之基礎，提供聘任通知書，保障勞資雙方權益，到職當日提供勞動契約並說明各項重要勞動條件。

員工如於任職期間轉調單位或工作地點時，本集團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。本集團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，也讓集團越來越好，創造公司與同仁的雙贏局面。本集團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

本集團每年依據營運預估、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。本集團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。

■ 科懋

年度		2023 年	2024 年	2025 年
員工人數	直接員工	0	0	0
	間接員工	130	137	143
	合計	130	137	143
男性		45	48	50
女性		85	89	93

平均年歲	41.97	42.59	43.68
平均服務年資	7.33	7.61	8.06

註：2025 年科懋無派遣員工。

■ 科進

年度		2023 年	2024 年	2025 年
員工人數	直接員工	9	7	7
	間接員工	36	39	38
	合計	45	46	45
男性		24	20	21
女性		21	26	24
平均年歲		41.73	43.36	43.78
平均服務年資		6.55	6.78	7.65

註：2025 年科進無派遣員工。

■ 科明

年度		2023 年	2024 年	2025 年
員工人數	直接員工	0	0	0
	間接員工	6	4	6
	合計	6	4	6
男性		3	3	3
女性		3	1	3
平均年歲		41.14	45.94	39.55
平均服務年資		0.78	1.64	1.56

註：2025 年科明無派遣員工。

本集團 2025 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
30 歲以下	6	2.73%	4	1.82%
31~40 歲	8	3.64%	5	2.27%
41 歲以上	1	0.45%	2	0.91%
合計	15	6.82%	11	5.00%
離職性別占比	57.69%		42.31%	

2025 年底總人數=(194+26)=220 人;總離職率 11.82%

註 1：離職員工比例 (%) = 各區間離職人員數/年底總人數

註 2：離職員工性別占比 (%) = 各性別離職人員數/總離職人數

本集團 2024 年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
30 歲以下	5	2.26%	5	2.26%
31~40 歲	10	4.52%	5	2.26%
41 歲以上	3	1.36%	6	2.71%
合計	18	8.14%	16	7.23%
離職性別占比	52.94%		47.06%	

2024 年底總人數=(187+34)=221 人;總離職率 15.38%

本公司 2025 年度離職率較 2024 年度下滑 3.55%。

依性別觀察，2025 年度女性離職人數為 15 人，較 2024 年度 18 人減少 3 人，離職率由 8.14%下降至 6.82%，降低 1.32 個百分點；男性離職人數則由 16 人減少至 11 人，離職率由 7.23%下降至 5.00%，降低 2.23 個百分點。整體離職率下降以男性員工離職人數減少較為明顯。惟因男性離職人數降幅高於女性，女性占全體離職人數的比重由 2024 年度 52.94%提高至 2025 年度 57.69%，此一占比上升主要係性別間離職人數降幅不同所致，並不代表女性離職人數增加。

依年齡層觀察，30 歲以下員工兩年度離職人數均為 10 人，離職情形大致持平；31 至 40 歲員工離職人數由 15 人減少至 13 人；41 歲以上員工離職人數則由 9 人明顯下降至 3 人，為 2025 年度整體離職率下降的主要影響因素。此結果顯示，中高年齡層員工的留任穩定度有所提升，尤其 41 歲以上員工的離職情形改善最為顯著。

本公司於 2025 年度加強留才措施，提高薪酬 2.72%，亦結合內部轉調、晉升制度，提供員工工作技能提升、職涯發展及任務挑戰機會，以提升人才之留任，維持健康離職率。

良好的績效管理循環

為能有效及時地反映員工績效，本集團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。

績效考核結果除做為績效獎金、晉薪與晉升的參考依據外，本集團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，本集團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，本集團為善盡雇主責任，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或部門期待的員工。

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，感謝其對集團和公司長久的付出，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。

員工福利

員工福利、友善婚育及家庭照顧之職場措施

科懋集團秉持勞基法的精神照顧所有員工，各項福利措施健全完善，使員工於本公司服務仍能兼顧身心健康且無後顧之憂。法定員工權利如勞健保、職災保險、勞工退休金、特別休假、產假、家庭照顧假等，另外包括高額員工健檢、員工團體保險、旅遊平安險、旅遊福利假、年終獎金等，並設置職工福利委員會，推動各種員工福利事項，例如年節禮金、生日禮金、員工旅遊補助、部門郊遊補助、婚喪喜慶禮金、生育禮金、優秀子女獎助學金等。員工薪資不因性別產生差距，訂有職等職級的薪資標準，依年度個人的績效考核表現調薪。

本集團重視員工於工作與家庭照顧間的平衡需求，致力打造兼顧婚育支持與家庭照顧的友善職場環境。除落實公平、友善的育嬰留職停薪制度外，亦提供育有未滿三歲子女之員工申請減少工作時間的彈性措施，協助同仁兼顧育兒與職涯發展。

此外，本集團與合法立案托育機構合作，提供具托育需求之員工多元托育資源與選擇，降低育兒負擔，提升家庭照顧支持。在工作環境方面，亦依法設置安全、衛生且具隱私性的哺（集）乳室及相關設施，營造支持母職照護的友善環境，協助員工安心重返職場，實踐工作與家庭平衡，打造更具包容性與幸福感的職場文化。

- 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) 集團提供之保險項目：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：科懋和科進依法成立職工福利委員會統籌監督福利金保管及運用。

- (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。

- 性別友善措施

- (1) 哺（集）乳設（措）施：本集團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申請使用。
- (2) 子女托育措施：於 2018 年起與科懋公司辦公處所設籍地轄內托兒所合作，提供員工托育服務並得享有優惠措施。本集團於 2025 年與 3 家合法托兒機構簽約，提供具托兒需求之員工多元的選擇。
- (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。
 - (a) 科懋：2016 年至 2025 年 12 月 31 日期間，共受理 20 件員工育嬰留職停薪申請，復職且截至 2025 年 12 月 31 日止在職者共 5 件。
 - (b) 科進：於 2022 至 2025 年 12 月 31 日期間，共受理 3 件員工育嬰留職停薪申請，復職且截至 2025 年 12 月 31 日止在職者共 1 件。
 - (c) 科明：迄今未有員工申請育嬰留職停薪。
- (4) 性別工作平等假種請假權益：本集團同仁於 2025 年間，請休性別工作平等假種情形如下。
 - (a) 科懋：請休生理假之員工人數共計 24 人；請休產檢假 2 人及產假人數 2 人；請休陪產檢及陪產假之人數共計 0 人。
 - (b) 科進：請休生理假之員工人數共計 1 人；請休產檢假 1 人及產假人數 1 人；請休陪產檢及陪產假之人數共計 0 人。
 - (c) 科明：請休生理假之員工人數共計 2 人；請休產檢假、產假、陪產檢假及陪產假之人數皆為 0 人。

- 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。2025 年員工滿意度調查自 12 月 01 日至 19 日開放填寫，調查期間為 2025 年 01 月 01 日至 12 月 31 日，對象涵蓋全公司各部門員工；本次調查回收 82 份樣本、回收率約 6 成、有效作答率達 91.47%。員工對公司整體滿意度平均分數為 4.56 分(採六點量尺設計，滿分 6 分)，高於前一年度平均分數 4.32 分，顯示公司過去一年致力於改善員工滿意度之種種措施已有成效。再者，本公司除聘請專業顧問於公司年會(02 月 06 日)以專案報告方式公開說明本次滿意度調查構面、整體和各單位調查分數、員工對個別單位之滿意度和回饋意見等，另亦責成各單位主管逐案檢視員工對於各部門所轄事務的滿意度回饋意見，且就各單位所提改善措施和互動回饋意見，於 02 月 24 日至 03 月 24 日間揭示於內部網站以供員工參考(如：檢討改善工作流程及加強有時效任務的代理人制度、調整優化人力調度效率、強化跨系統整合成效等)。

針對調查結果，2025 年持續改善內容與推動專案如下：

1. 全面導入 Teams 系統：強化 AI 作業系統以提高作業效率、跨單位協作效率等，同時利用部分 AI 生成功能以簡化行政作業人力時間。
2. 部門工作再設計：為有效提升人力使用效率、減輕現職人力負擔，部分部門起試行推動單位內工作再設計，企以整合優化相關職掌作業流程，或改以矩陣式工作分工。

員工退休制度與其實施情形

本集團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。茲摘要本集團相關辦理情形如下：

- 1997 年 12 月 31 日前到職之科懋員工適用該公司之「勞基法適用前年資之資遣費與退休金給付辦法」。
- 1998 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。各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，並依勞基法第五十六條規定，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，得向本集團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，應依本集團退休相關辦法向人事單位辦理退休。

(3) 科懋公司於 2005 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。2025 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。

- 2005 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) 本集團 2025 年度無員工申請退休。

人才培育

員工是企業最寶貴之資產，也是企業永續經營之基礎，培養專業優秀人才是本集團核心價值之一，並且鼓勵員工不斷進修，促進員工自我成長，以確保員工具備工作相關知識與技能，並配合集團經營方向，培育集團未來發展所需的人才。2025 年度科懋員工內部訓練與外部訓練，受訓人次為 1,836 人次，人均訓練總時數 24.95 小時；科進員工內部訓練與外部訓練，受訓人次為 359 人次，人均訓練總時數 14.80 小時；科明員工內部訓練與外部訓練，受訓人次為 34 人次，人均訓練總時數 13.41 小時。

教育訓練體系

本集團對於員工培育已發展出一套完整之訓練體系，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、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。

另一方面，發展各部門的訓練矩陣，並已建構本集團專用之職能辭典，預期於未來進一步規劃各部門關鍵職能及職涯藍圖，期盼能用以發展潛力人才的學習計劃，讓員工與集團一同成長。

訓練體系概要說明如下：

(1) 新進訓練：

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企業內部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。2025 年科懋合計辦理新進人員訓練共 16 梯次，其中共同科目人均受訓時數 18.67 小時，專業科目人均受訓時數 10.74 小時；2025 年科進合計辦理新進人員訓練共 5 梯次，人均受訓時數 18.21 小時；2025 年科明合計辦理新進人員訓練共 3 梯次，人均受訓時數 13.23 小時。性騷擾防治等人權政策相關課程，2025 年本集團新進人員性騷擾防治訓練共辦理 20 梯次，人均受訓時數 1.59 小時。

(2) 在職訓練：

為充實在職員工的知識技能，本集團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，本集團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。2025 年科懋合計在職訓練人均受訓時數 24.95 小時，受訓人次合計達 1,836 人次；科進合計在職訓練人均受訓時數 14.80 小時，受訓人次合計達 359 人次；科明合計在職訓練人均受訓時數 13.41 小時，受訓人次合計達 34 人次。另一方面，本集團持續推廣並辦理性別工作平等與性騷擾防治年度在職訓練，2025 年人均受訓時數 1.89 小時。

(3) 外部訓練：

本公司提供內外部多元訓練管道，甚至開放國內外產業考察、受訓或進修實習或深造等機會。另計畫藉由培育種子講師，以增進員工個人職能以培植與發掘內部專業人才。

(4) 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，本集團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。

■ 科懋

年度		2023 年	2024 年	2025 年
新進 員工	共同科目	人均 15.48 時	人均 16.12 時	人均 18.67 時
	專業科目	人均 15.60 時	人均 10.52 時	人均 10.74 時
	舉辦梯次	15 梯次	21 梯次	16 梯次
在職 員工	受訓時數	人均 17.65 時	人均 19.93 時	人均 24.95 時
	舉辦人次	1578 人次	1,585 人次	1,836 人次

■ 科進

年度		2023 年	2024 年	2025 年
新進 員工	受訓時數	人均 14.17 時	人均 14.41 時	人均 18.21 時
	舉辦梯次	8 梯次	11 梯次	5 梯次
在職 員工	受訓時數	人均 16.19 時	人均 14.84 時	人均 14.80 時
	舉辦人次	252 人次	316 人次	359 人次

■ 科明

年度	2023 年	2024 年	2025 年
----	--------	--------	--------

新進 員工	受訓時數	人均 14.17 時	人均 16.50 時	人均 13.23 時
	舉辦梯次	6 梯次	2 梯次	3 梯次
在職 員工	受訓時數	人均 11.22 時	人均 7.63 時	人均 13.41 時
	舉辦人次	32 人次	20 人次	34 人次

新進人員職前訓練宣導

本集團為使新進同仁能快速地熟悉企業內部作業規章與各項工作所需必備知識技能，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，2025 年度人權政策之受訓練百分比為 100%。除既定之性騷擾防治、職業安全衛生教育訓練課程外，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中訴專線、女性工作及母性保護等，使新進員工於入司時便能了解本集團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。

員工職涯發展規劃

本公司深信「人才是企業最重要的資產」，因此持續投入大量資源打造完善的員工培訓發展體系，確保員工具備專業能力與職涯發展競爭力。我們根據不同職涯階段與職能需求，規劃「新進人員訓練」、「在職進修訓練」及「主管培訓與進階人才發展」三大核心計畫，並提供多元學習管道，協助員工不斷提升專業技能與公司一同成長茁壯。2025 年度培訓計畫投入資源如下：

■ 新進人員訓練：扎根發展，快速適應職場

為確保新進同仁順利融入企業文化並掌握工作技能，本公司設計系統化培訓，包含「共同科目」與「專業科目」兩大面向：

共同科目：涵蓋企業文化、公司治理、職業安全衛生、從業法規、公司制度介紹等，幫助新進員工快速適應企業環境與核心價值。

專業科目：針對各職務需求，提供專業技能訓練與實務操作指導，並安排資深同仁擔任導

師，透過見習與經驗傳承，確保新進員工能迅速上手並發揮專長。

2025 年度共舉辦新進人員訓練 20 梯次，參訓人數達 35 人次。共同科目人均受訓時數達 18.15 小時，專業科目人均受訓時數 10.74 小時。

■ 在職員工訓練：持續精進，強化專業競爭力

本公司鼓勵現職員工透過學習得以增進專業能力、保持市場競爭力。與國內外知名企業顧問、學術機構及業界專家合作，提供高品質的學習資源，並透過內部種子講師制度，強化知識傳承與內部交流，包括：

專業技能課程：涵蓋產業趨勢、疾病與用藥知識、各職務專業技能等，確保員工能夠掌握最新技術與市場變化。

軟實力培養：透過人際溝通、情緒管理等課程，全面提升個人職場適應能力與合作效能。

2025 年度在職訓練人均受訓時數達 22.32 小時，累計受訓人次達 2,229 人次，整體受訓時數達 4,285 小時。

■ 主管培訓與進階人才發展：持續學習，強化領導與專業競爭力

本公司致力於培育具前瞻視野與卓越能力的管理人才，提供兩大面向的培訓內容：

主管培訓與領導力發展：本公司透過提供完整的培訓課程以及高階主管的親身指導，來強化主管的管理能力（如：組織管理、跨部門協作等關鍵領導力），並邀請產業專家、知名學者與企業顧問進行專業指導。此外，公司亦鼓勵主管參與國內外標竿企業參訪及國際論壇，以拓展全球視野，強化企業競爭力。

專業證照與技能認證補助：鼓勵員工考取專業證照，提升職能發展，公司亦提供全額或部分補助，支持員工取得專業認證資格。

2025 年度主管培訓參訓主管人數達 181 人次，累計培訓時數 623 小時；補助員工取得企業初任內部稽核人員職前訓練研習認證；補助員工參與 ESG 相關研習及專業認證，強化永續發展專業能力與企業責任意識。

本公司致力於打造具系統性與前瞻性的培訓發展機制，不僅定期檢討訓練成效，亦積極數位學習工具提升培訓效能。我們相信，唯有透過持續投資人才培育，方能打造卓越的企業團隊，確保企業與員工攜手共創未來。

傳承式訓練

藉由新進訓練和在職訓練所規劃之訓練科目，能幫助員工快速汲取工作上所需的各項知識技能，除了具備工作知識，部分職種更需要實務和經驗。對此，本集團鼓勵各單位「師徒制」的訓練模式，由單位內主管或熟稔該工作的資深員工指導新進或資歷較淺的員工，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。

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。本集團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。

員工權益維護措施

本集團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：

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

本公司重視員工之職業安全與健康，秉持「預防災害」之理念，建立完善之職業安全衛生管理制度，並依循相關法規。針對營運特性、氣候變遷所引致風險等，落實風險辨識、危害評估與分級管理，涵蓋化學品使用、倉儲作業、冷鏈設備及實驗室操作等潛在風險，採取工程控制、作業管理及個人防護措施，以降低職業災害發生機率。另定期辦理安全教育訓練、緊急應變演練及健康促進活動，提升員工安全意識與應變能力。本公司亦建立通報與持續改善機制，強化事故調查與同仁回饋，並透過績效指標追蹤執行情形，確保管理系統有效運作。未來將持續精進安全文化，營造健康、安全且友善之工作環境。

為落實保障員工之安全與健康，並降低職業災害風險，本公司依據職業安全衛生相關法規及國際管理標準精神(如 ISO 45001)，建構完善之「職業安全衛生管理計畫」、「危害通識計畫」、「人因性危害防止計畫」、「工作場所母性健康保護計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等相關規範。考量本集團營運型態涵蓋藥品倉儲、冷鏈物流及實驗室作業等特性，潛在風險包括化學品暴露、設備操作、低溫及人因危害等，爰透過系統化之危害辨識、風險評估與控制措施，強化預防管理機制。公司高度重視職業安全衛生管理績效，致力於為員工、客戶、社區及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境負荷且高效益的營運服務。

安全衛生政策面向：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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：

- 關注工作者的生命價值，保障員工的安全與健康，降低職業災害與作業風險

- 提供安全的申訴機制，保護吹哨者，建立全員參與之安全衛生文化
- 消除或降低工作環境及作業行為的潛在危害，預防職業災害發生，促進員工身心健康
- 實施教育及宣導，加強員工對安全的意識與應變能力，營造安全、健康及友善的工作環境
- 持續改善職業安全衛生管理績效，遵行政府法規，善盡企業責任

職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

- (1)勞工：指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。
- (2)非屬受僱勞工的工作者：包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。例如，派遣工或以學習技能、接受職業訓練為目的而從事勞動的人員，均屬此類。
- (3)承攬人員：指與公司無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為公司完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。例如，設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。

職業安全衛生管理系統

本公司致力於建構健康、安全且友善之工作環境，並依循職業安全衛生管理系統精神建立完善之職業安全衛生管理制度及管理計畫，持續推動危害辨識、風險評估、教育訓練、健康管理及績效追蹤等工作，以落實預防管理及持續改善，保障員工安全與健康。

職業安全衛生管理計畫依據法令（如職業安全衛生法第 23 條）訂定的內部實施規劃。運用 P-D-C-A 管理手法，對各項安全衛生工作予以「標準化、文件化、程序化」，透過規劃（Plan）、實施（Do）、查核（Check）及改進（Action）的循環過程，實現安全衛生管理目標，並藉由持續不斷的稽核發現問題，即時採取矯正及預防措施，亦即採取 ISO「說、寫、做」合一的精神，以提昇職業安全衛生管理績效。此外，透過每月部門管理會議，將規劃執行之職業安全衛生相關內容，透過管理會議雙向溝通宣導，並監督執行成果與持續改善

機制，積極預防並降低職業災害風險，打造更安全、健康且永續之工作環境，並落實企業對安全衛生之承諾與責任。

2025 年度本公司未發生重大職業災害事件，亦無因違反勞動、職業安全衛生及環境保護相關法令而遭受主管機關裁罰之情事，顯示各項管理制度運作良好且符合法規要求。

職業安全衛生實行情形

1. 承攬管理

承攬作業所致高風險是本公司關切重視的，將其納入整體職業安全衛生管理範疇，並依相關法規落實承攬管理機制，另訂定「承攬商環境安全衛生管理程序」，加強管理。於承攬作業前，進行作業風險評估與資格審查，確保承攬商具備必要之安全衛生能力與證照；作業期間，要求承攬商遵循本公司安全衛生規定及標準作業程序，並提供必要之教育訓練及安全宣導。對於高風險作業（如局限空間、高處作業、動火作業等），採取作業許可制度及現場監督措施，以降低作業風險。

2. 危害辨識、風險評估及事故調查

建立完善之危害辨識、風險評估及事故調查機制，以系統化方式預防職業災害之發生。針對各項營運活動（如藥品倉儲、冷鏈作業、實驗室操作及設備維護等），定期進行危害辨識，涵蓋化學性、物理性、生物性及人因工程等潛在風險，並依風險評估結果進行分級管理。

本公司採取風險矩陣方式評估危害之發生可能性與嚴重度，據以訂定適當之控制措施，優先導入工程控制，其次為管理措施及個人防護設備，以降低風險至可接受範圍。對於高風險作業，另設置作業許可制度及監督機制，強化作業安全。

此外，本公司建立事故通報及調查程序，於事故或虛驚事件發生時即時通報，並進行原因分析（如直接原因與根本原因），提出改善及預防措施，並追蹤執行情形。透過經驗回饋與持續改善機制，強化安全管理效能，降低事故再發風險，確保員工及相關人員之安全與健康。

3. 職業安全衛生之教育訓練

建立工作者危害意識是職業災害預防之第一步，依法規規劃並推動系統化之教育訓練機制，以提升員工安全意識與工作應變能力。針對不同職務及作業性質，訂定分級分類之訓練課程，涵蓋新進人員訓練、在職教育訓練、特殊作業訓練及承攬人員安全教育等，內容包括危害辨識、風險評估、化學品安全、設備操作、緊急應變及相關法規知識。

本公司定期辦理教育訓練及演練活動，並透過測驗或考核機制，確保訓練成效；對於高風險

作業人員，須取得相關證照或完成專業訓練後始得上線作業。此外，針對事故案例及異常事件，進行教育宣導與經驗回饋，強化預防觀念。

另建立教育訓練紀錄及追蹤機制，定期檢討訓練需求與執行情形，持續精進訓練內容與方式，以建構全員參與之安全文化，確保工作環境之安全與健康。

- 公司依照法規，辦理新進人員(3 小時)及在職人員安全衛生教育訓練(3 年 3 小時)，以確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制。2025 年計辦理 20 場次新進人員職業安全衛生教育訓練。
- 每年 2 場次防災演練(訓練)，加強防災、緊急應變意識及演練教育訓練。
- 辦理健康促進講座 1 場次，宣導增肌減重相關健康知識，推廣均衡飲食觀念及正確營養攝取方式，協助同仁建立健康生活習慣，提升整體健康管理意識

另強化專業競爭力，鼓勵現職員工透過學習得以增進專業能力、包括：職務專業技能(ISO14064-1、ISO 50001)等。

4. 緊急應變

針對火災、化學品洩漏、停電及天然災害等潛在緊急情境，訂定應變程序與通報流程，並明確劃分各級人員之職責與權限。於各作業場所配置必要之應變設備與防護器具，確保事故發生時能迅速且有效應對。

本公司定期辦理緊急應變演練（如消防演練、疏散演練及毒性化學物質事故應變），並檢視演練成果，持續精進應變能力。另建立事故通報與外部聯繫機制，於重大事件發生時即時通報相關單位並啟動應變措施，以降低人員傷害及財產損失。

此外，針對承攬人員及外部訪客，亦納入緊急應變教育與管理範疇，確保其熟悉應變流程。未來將持續強化應變計畫之適切性與實務演練，提升整體組織之災害應變與復原能力。

- 科懋、科進(台北)及科明：配合台北總公司所處之台北生技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 2025 年共舉辦消防演習 1 次、消防檢查 1 次。
- 科進(TRC)舉辦滅火器操作演練 1 次。

5. 健康促進

本公司重視所有工作者之身心健康與尊嚴，推動健康促進活動，致力於建立健康、安全且具支持性之工作環境。本公司重視工作者身心健康，致力推動職場健康促進措施，建立安全、健康且友善之工作環境。依據勞工健康保護規則等相關法令規範、擬訂勞工健

康保護四大計畫，及訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，(優於法令)定期辦理員工健康檢查，並依檢查結果進行健康分級管理與追蹤關懷，針對高風險族群提供個別化健康指導與改善建議。

在健康促進面向，本公司推動多元措施，包括健康講座、壓力管理、心理諮詢、(增肌減脂)運動促進及營養宣導等，協助員工建立良好生活習慣，提升整體健康水準。同時，針對工作場所特性(如久坐作業、重複性動作及低溫環境等)，由物理治療師協助導入人因工程改善措施，降低肌肉骨骼傷害職業病發生風險。此外，本公司關注員工心理健康，適時提供協助，職場霸凌通報(申訴)機制，及依據預防計畫提供必要之協助資源，營造支持性工作氛圍，提升員工福祉，並促進企業永續發展。

辦理健康服務事項:

- 1.分析與評估員工健康檢查、健康管理: 三高員工衛教宣導
- 2.選配工作者從事適當之工作: 推動母性(妊娠~產後 1 年)健康保護、中高齡工作者工作環境評估及提供彈性工時
- 3.辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導: 個案諮詢服務
- 4.辦理高風險工作者之評估及個案管理: 無個案
- 5.工作者之健康教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進等措施之策劃及實施: 辦理健康講座、規劃辦理減重增肌活動
- 6.工作相關傷病之預防、健康諮詢與急救及緊急處置: 完成 20 位員工健康諮詢
- 7.定期報告健康服務之建議: 建立健康指標(如 BMI、腰圍及運動參與率)、推廣健康飲食(如低糖、低鹽餐)
- 8.執行職務不法侵害預防: 宣導、提供諮商資源與關懷機制、建立申訴與通報機制，確保疑似案件可被即時處理

2025 年辦理 3 場講座，主題包含理財規劃、AI 工具教學、旅遊活動等面向。

- 設置專責性騷擾及職場霸凌申訴管道，提供員工安全、保密且暢通之申訴機制；並定期辦理性騷擾防治及職場不法侵害預防宣導與教育訓練，提升同仁尊重、多元、平等及友善職場之意識，共同營造安全、健康且具包容性的工作環境。2025 年性騷擾防治新進人員訓練共舉辦 20 梯次，並已於 2025 年 08 月執行當年度全集團法務訓練，內容涵蓋性別平等及性騷擾防治等議題。
- 職場性別平等: 本集團遵循〈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。

- 門禁安全: 本集團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。並與本集團與保全公司簽約，加強維護辦公區域安全。
- 提供額外商業保險及醫療照顧: 除依法投保勞健保，並提供完善及豐富的員工團體保險。
- 優於法令之員工(在職)健康檢查: 為照顧員工身心健康，落實員工健康管理，除依法執行新進員工體格檢查外，科懋集團定期(每 2 年)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；除提供高額補助外，檢查項目亦涵蓋甚廣，優於法令規定。科懋集團 2024-2025 年舉辦員工健康檢查，參與率分別為 95%及 96%。
- 臨場健康服務: 本公司定期安排職業醫學專科醫師及職業健康護理人員辦理臨場健康服務，依員工健康檢查結果及工作特性進行健康風險分級管理，針對異常工作負荷、人因工程、母性健康保護及職場不法侵害等高風險族群提供健康指導與追蹤關懷，協助員工建立健康工作與生活型態。2025 年計辦理 24 場次。

6. 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司重視工作者於職業安全衛生管理之參與，並建立多元且暢通之諮詢與溝通機制，確保員工及相關工作者能充分參與職安衛相關決策與管理作業，共同營造安全健康之工作環境。

透過雙向溝通（諮詢）與共同決策（參與），讓工作者參與職安衛政策、風險評估與改進計畫，確保工作者能在透明的環境中表達安全意見，以落實職場預防。

公司請工作者參與安全衛生工作守則訂定、作業環境監測及職業安全衛生管理事務，另職業災害或違反勞動法令調查，悉皆邀請相關工作者參與。

職業安全衛生相關規範公司不僅規範正職員工，亦將此責任擴展至受公司管控之非員工（例如承攬商、臨時工等），如訂定承攬商環境安全衛生管理程序，危害告知及要求遵守所有與職業安全衛生相關之規範，制定評鑑制度，排除惡質承攬商，以確保職業安全衛生之全面落實。

- 本公司尚未達設置職業安全衛生管理委員會規定，2025 年計有辦理 3 次安全衛生管理會議(併同部門管理會議)，除審議修訂相關職業安全衛生管理計畫、辦理作業環境監測等事項，並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，會後將結果週知全公司同仁。

7. 作業環境監測

為維護員工健康與安全，本公司會同勞工代表，定期執行作業環境監測，藉以掌握工作場所潛在危害因子之暴露情形。監測項目依作業特性及法規要求規劃執行，並依監測結果採取周知員工、必要之工程改善、管理措施及個人防護措施，以降低職業健康風險。

- 2025 年度已完成法定作業環境監測作業，監測結果均符合相關法令標準(低於 1/5 容許濃度標準)。

預防和減緩與業務關係直接相關之職業安全衛生之衝擊

本公司重視供應鏈及業務關係中之職業安全衛生風險，除內部員工外，亦將承攬商、供應商及合作夥伴納入管理範疇。透過制度化管理機制，辨識、預防並降低與業務關係直接相關之職業安全衛生衝擊，以確保整體營運之安全與永續。

- 1.制度與規範建立: 訂定「承攬商環境安全衛生管理程序」，做為承攬商管理之依據，要求合作夥伴遵循職業安全衛生相關法規及公司政策
- 2.危害告知: 要求承攬商進場前完成安全衛生教育訓練，提供必要之作業安全指導及風險告知
- 3.作業管理與監督: 現場設置管理人員進行安全巡查
- 4.定期召開承攬商安全會議: 建立通報機制，即時反映安全風險與異常事件
- 5.績效監測與稽核: 承攬商績效評鑑規範

職業災害

本公司 2025 年度總工時為 274,160 小時(143 人)，發生 0 件職業傷害事件，導致 0 人傷亡。無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

2025 年本集團員工職業傷害統計：

公司別	工作日數	可記錄職業傷害件數	可記錄職業傷害率	嚴重職業傷害件數	嚴重職業傷害率
科懋	34,270	0	0	0	0%
科進	10,736	0	0	0	0%
科明	1,220	0	0	0	0%

註 1:職業傷害事故統計基準不包含上下班之通勤職災。

註 2:可記錄職業傷害率=可記錄職業傷害件數*200,000/總工作時數(計算至小數點後第二位無條件捨去)

2025 年本集團員工失能頻率與嚴重率統計：

公司別	因失能而損失 工作日數	失能傷害頻 率(FR)	失能傷害嚴 重(SR)	綜合傷害指 數(FSI)	傷害類別
科懋	0	0	0	0	--
科進	0	0	0	0	--
科明	0	0	0	0	--

職業病

本公司針對不同危害提供相對應的管控措施，針對危害風險較高之員工，給予作業環境有害物監測、評估，定期健康檢查、個別化健康管理及專業醫療諮詢服務，如有需要將規劃改善措施，以預防職業相關疾病之發生。

- 本年度共發生 0 起職業病案件。

永續發展

氣候治理

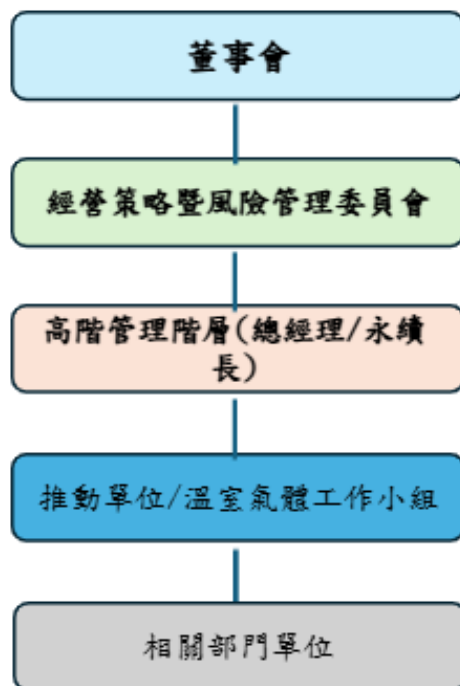
氣候監督及治理架構

董事會為氣候相關風險與機會管理之最高監督單位，負責督導公司氣候治理策略及相關風險管理機制之推動情形。每年至少定期向董事會報告一次，並於發生重大或重要議題時，得視實際需要提報董事會臨時會議進行說明與審議，以確保董事會即時掌握相關情形並提供必要之監督與指導。

董事會透過「經營策略暨風險管理委員會」協助審議氣候變遷相關風險與機會之評估結果及因應策略，並定期檢視環境及能源管理計畫成效，如能源(溫室氣體)使用績效。

管理階層方面，總經理指定適當人員擔任永續長，負責統籌推動公司永續發展相關策略與管理工作(包括氣候相關議題)，並協調各部門共同執行永續發展政策與相關管理措施。總經理室為推動單位，協助整合各部門(成立溫室氣體盤查工作小組)執行溫室氣體盤查、能源管理、氣候風險評估及相關改善措施，並定期向董事會報告執行情形。

此外，公司亦成立跨部門工作小組，依循重大性原則，GRI 重大性議題(material topic)、IFRS S1/S2 財務重大性 (financial materiality)、SASB 產業重大議題及 TCFD 氣候相關重大風險與機會，報導範圍與合併財務報表的編製範圍一致，盤點公司營運相關之環境、社會及公司治理 (ESG) 議題，適時與利害關係人溝通，進行營運風險盤點及產業趨勢分析，辨識可能影響公司永續發展之重大風險與機會，以強化公司氣候治理能力，提升企業營運韌性並支持永續發展目標。



氣候監督及治理架構

氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

公司透過跨部門工作小組，依循重大性原則進行有關氣候相關風險之辨識、評估與管理流程，將納入經營策略暨風險管理機制，並將氣候議題整合至企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）制度中，並依循既有風險管理架構辦理。

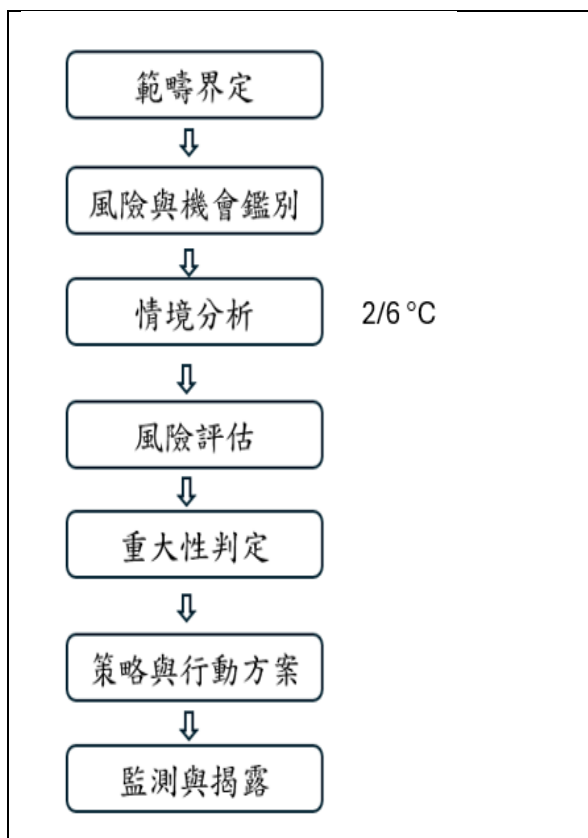
各部門工作小組討論辨識之氣候相關風險與機會，由永續長統籌，先於部門管理會議中進行討論與研議，以凝聚各單位共識。各部門依據評估結果擬定相應因應策略，並進一步評估其營運實務與財務可行性，將相關策略轉化為具體行動方案及管理目標，交由主管單位據以推動與執行，以持續強化公司氣候風險管理與永續發展之能力。

公司透過定期風險盤點機制，辨識氣候變遷可能對營運帶來之轉型、實體及氣候風險，並由相關單位進行風險評估與影響分析，研擬適當之因應策略與管理措施。氣候風險評估結果將納入公司整體營運風險管理機制，並於部門管理會議中進行討論與檢視，由永續長統籌相關管理工作，整合各部門執行氣候風險管理與因應措施。此外，相關評估結果及管理情形將定期提報董事會或「經營策略暨風險管理及永續發展委員會」審議與監督，以確保氣候風險管理制度有效運作。

氣候相關風險與機會之鑑別及流程，概分為範疇界定、風險與機會鑑別、情境分析、風險評

估與量化、重大性判定、因應策略與管理及監測與揭露。

依據重大性矩陣中高風險分數、高財務影響、利害關係人關注度高等列為重大議題，制定相關對策，實施減碳、節能來降低風險，利用保險來轉移風險，調整營運以避免風險；另利用投資節能設備及發展低碳產品來擬訂機會策略。



氣候相關風險與機會之鑑別流程

情境分析

本公司參考 IPCC、IEA 及 NGFS 等國際氣候情境，採用 2°C 升溫情境（SSP1-2.6）進行情境分析以評估氣候變遷對公司營運之影響。分析過程考量法規要求（碳費、ESG 指標等）、能源上漲幅度、用電量（空調及冷鏈耗電）增加、極端氣候因素（高溫、豪雨天數增加）、供應鏈變動（國際物流延遲、原料供應中斷）及市場需求（低碳綠色成本、ESG 指標）等主要參數，分析結果顯示，短期（1–3 年）內可能增加能源及氣候管理相關成本，中期（3–5 年）及長期（5 年以上）可能需考量極端氣候衝擊，惟透過節能設備投資、低碳營運及營運持續計畫等措施，調適以降低氣候風險並提升企業長期營運韌性。分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險識別結果如下：

排序	風險種類	風險因子	發生時間
1	轉型風險 - 政策	電費(能源)成本逐年調升	2025-2030
2	轉型風險 - 政策	碳費制度及 ESG 指標	2030-2050
3	轉型風險 - 市場	客戶要求低碳產品或低碳供應鏈、投資人重視 ESG 績效	2025-2030
4	轉型風險 - 氣候	颱風、洪水及高溫等極端氣候	2025-2030
5	轉型風險 - 技術	高氣溫增加用電量(如冷鏈環境)	2025-2030
6	轉型風險 - 氣候	新能源或節能技術(AI)導入需增加資本	2025-2050

註:

時間範圍之定義：短期-2025-2028 年；中期-2028-2030 年；長期-2030-2050 年

排序	機會種類	機會因子	發生時間
1	機會-市場	綠色採購、綠色金融(投資)	2025-2050
2	機會-市場	品牌形象(市場)、永續企業	2025-2050
3	機會-效率	營運效率提升	2025-2050
4	機會-規範	法規(規範)及國際規範	2025-2050

註:

時間範圍之定義：短期-2025-2028 年；中期-2028-2030 年；長期-2030-2050 年

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

公司透過跨部門工作小組，依循重大性原則進行有關氣候相關風險之辨識、評估與管理流程，將納入經營策略暨風險管理機制，並將氣候議題整合至企業風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM) 制度中，並依循既有風險管理架構辦理。

公司透過定期風險盤點機制，辨識氣候變遷可能對營運帶來之轉型、實體及氣候風險，並由相關單位進行風險評估與影響分析，研擬適當之因應策略與管理措施。氣候風險評估結果將納入公司整體營運風險管理機制，並於部門管理會議中進行討論與檢視，由永續長統籌相關管理工作，整合各部門執行氣候風險管理與因應措施。此外，相關評估結果及管理情形將定期提報董事會或「經營策略暨風險管理及永續發展委員會」審議與監督，以確保氣候風險管理制度有效運作。

氣候變遷相關風險與機會管理策略

面對全球氣候變遷趨勢及各國淨零排放政策推動，本公司持續關注氣候變遷可能對營運及財務造成之影響。

於轉型風險方面，未來可能因碳費、能源價格波動、溫室氣體盤查及法規要求增加，而提高營運及管理成本；同時，市場與客戶對低碳供應鏈及永續管理要求提升，亦可能影響企業競爭力。於實體風險方面，極端氣候事件如颱風、高溫及豪雨等，可能造成物流運輸延遲、設備損壞、供應鏈中斷及能源使用增加，進而影響營運穩定性與財務表現。

另一方面，氣候變遷亦帶來綠色轉型與永續發展機會。本公司透過推動節能減碳、提升能源使用效率、強化供應鏈管理及導入環境友善措施，有助降低營運成本並提升資源使用效率。此外，積極推動氣候治理與永續資訊揭露，可提升企業品牌形象、客戶信任及永續金融評價，進一步強化企業長期營運韌性與市場競爭力。

管理策略:

- 氣候治理與風險管理: 建立治理制度及管理流程
- 減緩 (Mitigation) :推動溫室氣體管理，低碳組織營運
- 調適 (Adaptation) :推動營運持續計劃，提高韌性與供應鏈管理
- 轉型 (Transformation): 永續創新與利害關係人合作，把握氣候機會

機會	
情境	✓ 樂觀情境 (如 $<2^{\circ}\text{C}$ 升溫): 著重於環境管理、低碳創新技術，使用節能設備或優化(AI)操作條件、使用再生能源與(非化石燃料)電動車等低碳設施 ✓ 高排放情境 (如 $>4^{\circ}\text{C}$ 升溫): 著重於基礎設施的調適 (冷鏈物流、空調)、與國際供應鏈 (原物料短缺、國際物流等) 韌性
機會影響面	TCFD 框架下通常分為兩大類:「轉型機會」(邁向低碳經濟)與「實體機會」(調適極端氣候)。 關鍵機會包括採用高能源效率產品、採用再生能源、開發低碳產品服務、新市場探索及提升資源韌性，企業透過這些轉型可獲得市場競爭優勢。 ✓ 強化氣候治理: 透過組織推動節能減碳、環境管理及永續治理措施，有助提升企業競爭力與長期永續經營能力，塑造企業形象與品牌信譽，增進客戶、投資人及利害關係人對企業之信任。 ✓ 綠色採購:

	導入節能設備、能源管理及數位化管理措施，可降低能源耗用與營運成本，提升整體營運效率。推動無紙化作業、資源循環及廢棄物管理措施，有助降低資源使用量與處理成本。 ✓ 發展綠色供應鏈: 因應國際低碳趨勢及客戶需求，建立綠色供應鏈管理制度，可提升供應鏈韌性與市場競爭力。 ✓ 提高供應鏈穩定性: 建立多元供應來源及建立營運持續計畫，有助降低氣候事件對物流及供貨之影響。
因應策略	氣候變遷的相關機會與對策核心在於「主動調適」與「轉型減碳」。 ✓ 主動調適: 提升企業韌性、穩定供應、降低營運中斷風險 • 持續強化冷鏈物流及倉儲管理。 • 建立供應鏈風險監測及替代供應來源。 • 強化資訊系統備援及資料保護機制。 • 定期檢討氣候風險評估結果並持續改善。 • 提升產品供應穩定性與客戶服務品質。 ✓ 轉型減碳: 節能、低碳管理、數位化、綠色採購 • 持續推動照明、空調及製程節能改善。 • 推動電子仿單、電子簽核及無紙化作業。 • 優先採購節能及高效率設備。 • 導入供應商永續管理及綠色採購機制。 • 導入 AI 優化操作參數，持續提升能源使用效率，降低營運成本。
績效指標	1. 強化冷鏈、倉儲及物流韌性: 減少因極端氣候造成之延誤或損失件數(目標 0 件) 2. 客戶及市場: 回應客戶永續問卷(永續指標提高) 3. 氣候相關教育訓練/宣導:完成訓練/宣導數

風險	
情境	樂觀情境 (全球升溫低於 2°C) 在全球積極推動淨零排放與低碳轉型政策下，溫室氣體排放量持續下降，各國逐步達成碳中和目標，全球平均升溫控制於 2°C 以下 (以 1.5°C 情境為目標)。雖極端氣候事件仍可能發生，但其發生頻率及衝擊程度相對受控，企業主要面臨法規轉型及減碳要求帶來之挑戰，同時亦可掌握低碳轉型所帶來之新興商機。 高排放情境 (全球升溫超過 4°C) 全球減碳行動未能有效落實，溫室氣體持續高排放，導致全球平均氣溫升幅超過 4°C。極端高溫、強降雨、乾旱、颱風及洪水等極端氣候事件發生頻率與強度顯著增加，可能造成供應鏈中斷、物流受阻、能源供應不穩及營運成本上升，企業須投入更多資源強化營運韌性及氣候調適能力。
風險衝擊面	✓ 法規制度: 因應國際淨零碳排趨勢及各國溫室氣體管理制度逐步強化，未來可能面臨碳費、溫室氣體盤查、能源管理及資訊揭露等法規要求，增加企業營運成本及管理負擔。 ✓ 市場需求: 利害關係人對低碳產品、綠色供應鏈及 ESG 管理要求逐漸提升，若未能即時因應，可能影響市場競爭力、客戶合作機會及品牌形象。 ✓ 極端氣候: 颱風、豪雨、高溫及缺水等氣候事件，可能導致辦公場所、倉儲設施及物流運輸受影響，造成營運中斷或供應延遲。亦可能造成設備故障、冷鏈系統異常或建築設施損害，增加維修成本及營運風險。原物料供應減少，導致生產成本上升。 ✓ 能源價格上揚: 未來能源價格受市場供需、能源政策及國際情勢等因素影響，預期仍具上漲壓力，未來恐增加企業營運成本風險。 ✓ 其他間接風險，包含因氣候異常所導致安全衛生及病媒疾病等風險。

因應策略	氣候變遷的相關風險與對策核心在於「風險轉化」與「提高韌性」。 ✓ 減碳轉型: 轉化碳費、法規趨嚴、能源成本上升、客戶低碳市場要求風險，降低對公司營運之衝擊 • 持續辦理溫室氣體盤查及逐步推動第三方查證。 • 訂定溫室氣體減量目標及年度改善計畫。 • 推動節能設備汰換及能源效率提升。 • 優化冷媒管理，降低逸散排放。 • 持續關注氣候法規及碳管理政策，適時調整營運策略。氣候變遷可能 ✓ 提高營運韌性: 強化企業對高溫、颱風、豪雨、停電、供應鏈中斷風險之因應能力 • 建立營運持續管理 (BCM) 及緊急應變計畫。 • 強化倉儲及冷鏈設備維護與備援機制。 • 建立多元供應商及安全庫存管理制度。 • 定期檢視營運據點之防災及防洪措施。 • 辦理防災演練及緊急應變教育訓練。
績效指標	1. 溫室氣體排放量降低: 溫室氣體排放量 (tCO₂e)、溫室氣體排放密度 (tCO₂e / 營業額、外購電力使用能量密度平均每年降低 1% 2. 能源管理指標: 總能源使用量 (GJ) 持續降低、節能改善措施新增件數 3. 管理績效指標: 氣候指標達成率、淨零綠生活宣導(件數)

氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會

極端氣候事件(例如颱風、豪雨或高溫等)對公司營運及財務產生之影響，依據公司氣候風險與機會，所因應對策包括制定營運持續計畫(BCP)、推動低碳營運、節能(低碳)設備投資及氣候韌性行動方案等，相關措施在短期內可能增加部分資本支出及營運成本；惟中長期可提升能源使用效率、降低營運風險並減少潛在損失，進而強化企業營運穩定性與長期財務績效。本公司評估，現階段氣候變遷對整體財務狀況尚未造成重大直接影響。

公司在推動氣候與韌性相關策略、計畫及措施時，如建立營運持續計畫 (BCP)，碳盤查、驗證及減碳管理會衍生教育訓練費、災害情境模擬等相關費用；另如涉及節能或低碳設備更新、冷鏈備援系統，固定資產折舊成本將會上升。中長期可降低氣候風險帶來之潛在損失，

穩定營運收入，提升企業 ESG 評及強化品牌與市場競爭。

實體風險及轉型風險之指標與目標

本公司為因應氣候變遷可能帶來之實體風險與轉型風險，已逐步推動氣候相關管理與轉型措施。於轉型計畫方面，公司持續推動能源管理與溫室氣體排放管理，透過盤查範疇一與範疇二溫室氣體排放量，掌握公司營運活動之碳排放情形，並作為規劃減碳策略與提升能源使用效率之基礎。同時，公司持續推動節能措施、強化設備能源效率及提升能源使用管理，以降低營運過程之碳排放及能源消耗。

在氣候風險管理方面，公司透過風險辨識與評估機制，辨識可能影響營運之氣候相關實體風險與轉型風險，並將相關風險納入公司整體風險管理制度進行管理。相關指標包括用電量、溫室氣體排放量、能源使用效率、EUI (Energy Use Intensity)及人均碳排放量等管理指標，並透過定期檢視能源使用情形及排放趨勢，持續評估氣候相關風險對營運之影響。此外，公司亦逐步訂定溫室氣體減量之中長期管理目標(並滾動式檢討)，作為推動節能減碳及強化氣候風險管理之重要依據，以提升企業營運韌性並支持永續發展。

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) 極端氣候：颱風、豪雨、高溫及缺水等氣候事件，可能導致辦公場所、倉儲設施及物流運輸受影響，造成營運中斷或供應延遲。亦可能造成設備故障、冷鏈系統異常或建築設施損害，增加維修成本及營運風險。原物料供應減少，導致生產成本上升。
- (2) 能源價格上揚：未來能源價格受市場供需、能源政策及國際情勢等因素影響，預期仍具上漲壓力，未來恐增加企業營運成本風險。
- (3) 法規制度：因應國際淨零碳排趨勢及各國溫室氣體管理制度逐步強化，未來可能面臨碳費、溫室氣體盤查、能源管理及資訊揭露等法規要求，增加企業營運成本及管理負擔。
- (4) 市場需求：利害關係人對低碳產品、綠色供應鏈及 ESG 管理要求逐漸提升，若未能即時因應，可能影響市場競爭力、客戶合作機會及品牌形象。
- (5) 其他間接風險，包含因氣候異常所導致安全衛生、環境、病媒蚊等風險。

本公司之因應措施包含以下面向：

(1) 減碳轉型: 因應碳費制度、法規趨嚴、客戶低碳採購要求及市場轉型趨勢，持續推動節能減碳。

1. 推動節能減碳、提升資源循環利用率: 持續推動節能減碳措施(如提升空調溫度、更換高效照明設施、設備加裝變頻等)、能源管理、落實資源循環管理，推動紙張減量(如資訊化作業、線上作業等)、資源回收、包材減量及廢棄物分類管理，提升資源循環利用率，降低能源耗用、溫室氣體排放及環境衝擊。
2. 強化供應鏈(低碳)管理: 持續推動供應鏈永續管理，鼓勵供應商落實節能減碳、溫室氣體盤查及環境管理，逐步將低碳及永續管理要求納入供應商評估與合作機制，共同降低供應鏈碳排放及氣候風險，提升供應鏈韌性。
3. 提高營運效率: 持續優化營運流程及資源配置，提升能源使用效率與設備運轉效能，導入數位化管理及流程改善措施，降低能源、原物料及營運成本，提升整體營運效率與企業競爭力。

(2) 提高營運韌性: 強化企業對高溫、颱風、豪雨、停電、供應鏈中斷風險之因應能力。

1. 擬定長期營運計畫，將氣候變遷因素納入考慮並評估氣候風險。
2. 建立並持續精進緊急應變機制: 針對高溫、颱風、豪雨、停電及其他突發事件，定期檢視應變程序、辦理教育訓練及演練，提升災害應變與復原能力，確保營運持續性。

內部碳定價

本公司目前尚未納入政府碳費制度，為因應未來可能的衝擊，將內部碳定價(ICP)進行部門主管教育訓練導入，未來列為決策管理工具之一。內部碳價之設定主要參考政府氣候政策發展趨勢、國內外碳定價制度及相關碳費水準，並綜合考量公司營運特性與能源使用情形進行評估。透過將碳排放成本納入投資與營運決策評估，公司可於能源管理、設備投資及節能減碳措施規劃時，提前評估碳成本對財務之潛在影響，以強化氣候風險管理及低碳轉型規劃能力。

溫室氣體管理

溫室氣體管理策略

本公司因應全球氣候變遷趨勢及本國 2050 淨零排放政策發展，積極推動溫室氣體管理工

作，並依循國家氣候政策、國際永續準則及產業發展需求，建立溫室氣體管理機制，以降低營運活動對環境之影響，提升企業氣候韌性與永續競爭力。

為有效管理溫室氣體排放，本公司以盤查、減量、管理及揭露四大面向為管理政策主軸，推動相關工作。

1. **建立溫室氣體盤查制度**：依循 ISO 14064-1 (或 GHG protocol) 標準執行組織型溫室氣體盤查，定期鑑別排放源並量化溫室氣體排放量。建立基準年排放數據及資料管理機制，作為減量績效追蹤依據。
2. **提升能源使用效率**：推動節能措施及設備汰換，優先導入高效率設備、照明設備及能源管理措施。持續監控能源使用情形，降低單位營運活動之能源消耗與碳排放強度。
3. **減少直接排放來源**：強化冷媒設備管理與定期檢修，逐步汰換高全球暖化潛勢值 (GWP) 冷媒設備，減少逸散排放風險。落實公務車輛及燃料使用管理，降低化石燃料消耗。
4. **推動低碳供應鏈管理**：將環境永續理念納入供應商管理機制，鼓勵供應商執行溫室氣體盤查與減碳措施。提升綠色採購比例，降低產品生命週期之碳排放影響。
5. **強化氣候治理與資訊揭露**：定期向董事會報告溫室氣體管理績效及減碳推動成果。依循 IFRS S2、GRI 及主管機關相關規範，逐步強化氣候相關資訊揭露品質與透明度。

溫室氣體管理及減量目標

本公司重視氣候變遷對企業營運及環境所帶來之影響，建立溫室氣體管理制度，定期執行溫室氣體盤查、排放源鑑別及數據分析，掌握營運活動之溫室氣體排放情形，作為減量策略與績效追蹤之依據。

本公司營運特性，以辦公室、倉儲設施及相關營運活動之能源使用為主要排放來源，其中以外購電力 (範疇二) 為主要溫室氣體排放項目，因此將能源管理及節能減碳列為推動重點，透過設備汰換、能源效率提升、冷媒管理及低碳採購等措施，持續降低碳排放量。

2025 年完成公司南港營業據點搬遷，並完成首次完整性溫室氣體盤查，茲將 2025 年盤查結果設定為本集團減碳基準年。

訂定以下減量目標：

1. 短期目標 (2025 ~ 2028 年)：完成溫室氣體盤查制度建置及第三方查證，提升數據品質與管理效能。
2. 中期目標 (2030 年)：溫室氣體排放人均數量較基準年減少 5%。
3. 長期目標 (2050 年)：滾動式調整目標，並配合國家淨零排放政策，持續推動低碳轉型。

溫室氣體減量具體行動計畫

公司(及子公司)係為藥品進口、研發及銷售，設定 2025 年為溫室氣體基準年，依目前排放結構（外購電力約占 95.1%以上、冷媒逸散約 2%、汽油使用 2.7 %、柴油占比 0.2%），首要建置境與能源管理計畫，將減量計畫聚焦於能源效率、冷媒管理、綠色採購等減量措施如下，以提升營運管理效率與資源使用效能。

範疇一（Scope 1）減量措施

1.冷媒管理與設備汰換:

- (1)逐步汰換使用高全球暖化潛勢（GWP）冷媒之空調及冷凍冷藏設備
- (2)優先導入低 GWP 或環境友善冷媒設備
- (3)建立冷媒定期巡檢及洩漏管理機制
- (4)強化設備保養維護，降低冷媒逸散風險

2. 燃料與設備管理:定期檢視柴油發電機及公務車燃料使用效率

範疇二（Scope 2）減量措施

1. 推動節能措施:

- (1)汰換高耗能設備為高效率節能設備
- (2)推動節電措施(如午休熄燈 1 小時、設定冷氣溫度為 26°C、飲水機下班時段設定節電機制)
- (3)更換 LED 照明及
- (4)變頻控制設備
- (5)導入 AI 優化設備運轉效率

2. 強化低碳物流運輸管理

3. 再生能源與綠電評估: 持續關注綠色能源政策與市場發展

非範疇一及二減量措施

1.綠色採購與供應鏈管理:

- (1)提升綠色採購及環保產品採用比例
- (2)推動供應商永續管理
- (3)鼓勵供應商參與節能減碳措施與節能減碳指標調查
- (4)推動低碳物流

2.降低廢棄物產出:

- (1)推動無紙化及電子化作業流程
- (2)降低紙張及耗材使用量

(3)資源回收與再利用

(4)推動電子仿單降低紙張使用

3.優先以線上會議，降低商務差旅溫室氣體排放

4.推動包材減量與資源循環

溫室氣體排放量及密集度

公司參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2025 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。公司依據金管會啟動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」的目標，積極加速溫室氣體盤查進程。科懋總計 348.0301 噸 CO₂e，其中範疇二(電力)佔 95.1%；科進總計 687.1739 噸 CO₂e，其中範疇二佔 93.2%；科明總計 81.3031 噸 CO₂e，其中範疇二佔 95.7%。

本公司 2025 年溫室氣體排放密集度為 0.3876 公噸 CO₂e /百萬元。

本案溫室氣體盤查數據已經第三方公正查驗機構依循 ISO 14064-3 標準執行嚴格的風險評估、數據交叉比對與現場稽核。預計於 2026 年底前取得溫室氣體盤查之「合理保證 (Reasonable Assurance) 」等級查證聲明書。

溫室氣體排放量(單位:公噸 CO₂e)與密集度(公噸 CO₂e/百萬元)

分類		2025 年			
		範疇一	範疇二	合計	排放密集度
母公司	科懋	16.9319	331.0982	348.0301	0.3876
子公司	科進	46.9790	640.1949	687.1739	--
	科明	3.5056	77.7975	81.3031	--

註 1：二氧化碳、笑氣、乙炔用量以採購(使用)紀錄統計；冷媒及二氧化碳滅火器以逸散率推算；電力以電費單統計

註 2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考 IPCC 第六次評估報告(2022)數值；電力排碳係數為經濟部能源署公布之電力排碳係數

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄、HFCs 及 PFCs；範疇二依據地點基礎方法計算

註 4：排放密集度單位為公噸 CO₂/佰萬元營收；2025 年本公司營收淨額為 898 佰萬元

其它間接（範疇三）溫室氣體排放

本公司目前已完成範疇一（直接溫室氣體排放）及範疇二（能源間接溫室氣體排放）之盤查作業，並持續強化溫室氣體管理制度。由於範疇三排放涉及供應鏈上下游活動、產品運輸配送、員工通勤、商務差旅、採購商品與服務、廢棄物處理及投資等多項價值鏈活動，相關數據蒐集範圍廣泛且需跨部門及供應商協作，本公司現階段尚未完成範疇三溫室氣體排放量盤查與量化作業。

未來將依據《溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）》及相關法規要求，逐步進行範疇三排放源鑑別與重大性評估，優先盤查與本公司營運最具相關性之排放類別，建立完整之價值鏈溫室氣體管理機制，以掌握供應鏈碳排放風險與機會，作為後續減碳策略及永續管理之重要依據。

溫室氣體排放減量

本公司持續推動溫室氣體排放管理，以 2025 年為溫室氣體盤查基準年，建立完整之排放量盤查與管理機制，並依據盤查結果研擬減量策略，優先針對能源使用效率提升、設備節能改善及營運管理優化等面向推動減碳措施，逐步降低營運活動所產生之溫室氣體排放。

目前推動狀況如下：

1. 制訂「環境與能源管理計畫」訂定實施範圍(所轄管工作場所)，設定節能減碳管理目標、行動方案、績效監測與內部查核及持續改善等作為。
2. 節省辦公室照明:採用高效能之 LED 照明，節約用電量。推動
3. 隨手關燈:電源及空調之設計採分區管理，除安全考量外，未使用區域關閉照明及空調設備。
4. 適時採用自然採光:辦公空間的設計採用外部自然光增加採光。
5. 中央空調溫度管理: 利用隔熱紙及遮光簾降低外部影響室內溫度；辦公室為區域性可調式溫度設定，建議設定溫度為 26°C，可視辦公室利用性自行調整，以減少營運耗能。
6. 辦理電子化系統: 2025 年電子簽核 1 萬 920 件，預估節省用紙 1 萬 1,000 張。
7. 逐步投入經費汰換設備，如所管冰水主機，提升能源效率。2024 年本公司投入約新臺幣 400 萬元經費，汰換子公司既有冰水主機設備，提升整體能源使用效率(預估節省點電費 20%)，降低設備耗能及溫室氣體排放。

破壞臭氧層物質的排放

本公司主要從事藥品進口、經銷及相關營運活動，營運過程未使用及生產《蒙特婁議定書》所列之臭氧層破壞物質 (Ozone Depleting Substances, ODS)，包括氯氟碳化物 (CFCs)、海龍 (Halons)、四氯化碳 (Carbon Tetrachloride)、甲基氯仿 (Methyl Chloroform) 及溴甲烷 (Methyl Bromide) 等物質。

本集團設有研發實驗室，於研究開發及動物試驗過程中，依法規申請核可使用約 3mL 四氯化碳 (Carbon Tetrachloride)，並依相關法令規定進行採購、儲存、使用及廢棄處理管理，以降低對環境之影響。

此外，本集團定期檢視各項設備及設施所使用之冷媒種類，優先採用符合國際環保規範且具較低環境衝擊之替代冷媒，逐步降低具臭氧層破壞潛勢 (ODP) 物質之使用風險。同時，嚴格遵循環境保護相關法規要求，落實設備維護、洩漏預防及管理措施，以減少對大氣環境及臭氧層之潛在影響，善盡企業環境保護責任。

氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它重大的氣體排放

本公司無使用燃料提供熱能之作業，亦非屬依法應設置固定污染源空氣污染防制設施之事業，惟仍秉持污染預防及環境保護原則，持續推動空氣污染物管理工作。本集團研發過程所產生之揮發性氣體，均先經氣體吸附及洗滌等污染防制設備處理後再排放，並持續透過提升設備效能、落實定期維護保養、強化原物料管理及污染源管制等措施，降低空氣污染物之產生與排放風險，以減輕營運活動對環境之影響。

此外，本公司持續檢視生產、研發及營運作業流程，推動源頭減量及污染預防措施，並強化資源使用效率與環境管理機制，以降低營運活動對空氣品質之影響。對於依法應管理之排放源，均依相關法規要求辦理監測、操作及維護作業，確保符合主管機關規範。

● 2025 年無發生環境污染之情事。

能源管理及目標

本集團主要能源來源為外購電力，能源使用涵蓋辦公場所、倉儲設施、研發實驗室及生產設備等營運活動。為有效掌握能源使用情形，定期蒐集及分析各據點能源使用數據，並導入 ISO5001 精神，制訂能源管理計畫，盤點重大耗能設施(SEU)，規劃優先汰換改善順序，制定能源管理績效追蹤機制，檢視能源管理措施之執行成效，作為持續改善之依據。

在節能管理推動以下措施：

1. 持續汰換老舊及高耗能設備(冰水主機)，優先採用高能源效率之空調、冰水主機、冰箱、照明及辦公設備。

2. 落實空調溫度管理及設備定期保養維護，提升設備運轉效率。
3. 照明設備更換為 LED，降低照明用電需求。
4. 推動節電措施(如午休熄燈 1 小時、設定冷氣溫度為 26°C、飲水機下班時段設定節電機制)
5. 強化員工節能意識，推廣隨手關燈、關閉閒置設備及節能辦公措施。
6. 評估再生能源及綠電使用可行性，逐步提升低碳能源使用比例。
7. 導入 AI 優化設備運轉效率
8. 將能源績效管理納入環境管理，持續追蹤改善成效。

未來，本集團將持續推動能源管理(併同溫室氣體管理目標)、效率提升，透過設備優化、智慧化管理及低碳轉型措施，降低能源使用強度及溫室氣體排放量，朝向永續發展及淨零排放目標邁進。

2025 年為能源及溫室氣體管理基準年(超過 95%為外購電力)，透過持續推動節能改善措施及提升能源使用效率，朝 2030 年能源使用密集度及溫室氣體排放密集度較基準年降低 5%之目標邁進。此目標將透過定期會議追蹤與管理機制檢討，以確保減量成效符合預期及改善成果，提升能源管理績效。

組織內部的能源消耗量及能源密集度

鑑於 2024 年因營運據點調整、辦公空間搬遷及業務發展等因素，能源使用情形與正常營運狀態存在較大差異；2025 年組織運作及設施配置已趨穩定，具代表性及可比較性，故本公司設定 2025 年為能源使用基準年，作為後續能源績效評估、節能目標管理及減碳措施推動之依據，並定期檢視能源使用效率及改善成果，持續提升能源管理績效。

2025 年範疇一及二營運所需能源主要為電力，另包含少量柴油(緊急發電機使用)、公務車使用汽油，而無液化天然氣、天然氣使用。2025 年包括所轄子公司能源消耗總量約為 8086.2073 GJ，其中本公司為 2860.4249 GJ，科進公司為 4945.7115 GJ，科明公司為 280.0709 GJ。

本公司 2025 年營運能源密集度為 3.19 GJ/百萬元，併同子公司營運能源密集度為 9.00GJ/百萬元。

有關再生及非再生能源使用之統計，資料涵蓋範圍包含本公司、科進公司及科明公司。統計詳如下表：

類別	項目	2024 年消耗量(GJ)			2025 年消耗量(GJ)		
		本公司	科進	科明	本公司	科進	科明
直接能源	天然氣	0	0	0	0	0	0
	柴油	2.4280	0	0	2.4280	0	0
	汽油	200.7368	0	0	300.1571	0	0
間接能源	外購電力	2421.3588	4184.5032	366.0960	2557.8398	4945.7115	280.0709
非再生能源		2421.3588	4184.5032	366.0960	2860.4249	4945.7115	280.0709
再生能源		0	0	0	0	0	0
總能源		2421.3588	4184.5032	366.0960	2860.4249	4945.7115	280.0709
再生能源百分比		0	0	0	0	0	0

註1：2025年數據來源臺灣所有營運據點，計算皆以四捨五入法取至小數點後四位

註2：能源使用量=燃料使用量*燃料熱值；熱值係數依據環境部公告溫室氣體排放係數(113年2月5日)，柴油為 8,636 千卡/公升，1 千卡 (kcal) $\approx$ 4.184 千焦耳 (kJ)

註3: 1kWh 換算約為 0.0036 GJ

註4: 子公司目前以研發活動為主要業務，成果為前期產品，尚未有穩定營業收入，故未單獨納入以營業額計算之能源密集度

組織外部的能源消耗量

本公司目前已建立組織內部能源使用管理機制，並完成組織內能源消耗之統計與管理。惟組織外部能源消耗涉及供應鏈上下游活動、原物料採購、物流運輸、商務差旅、員工通勤及其他價值鏈相關活動，其資料蒐集範圍廣泛且需仰賴外部合作夥伴提供相關資訊，因此現階段尚未完成組織外部能源消耗量之盤查與量化作業。

未來本公司將依循GRI準則及相關國際標準，逐步進行價值鏈活動盤點與重大性評估，優先針對與營運活動具高度關聯性之能源消耗項目進行資料蒐集與分析，建立組織外部能源管理機制，以掌握供應鏈能源使用情形及相關環境衝擊，作為後續推動節能減碳及供應鏈永續管理之參考依據。

減少能源消耗

本公司致力提升能源使用效率，持續推動節能減碳措施，並將能源管理納入日常營運管理機制，以降低能源消耗及溫室氣體排放。2025 年為本公司能源管理基準年，透過建立能源使用

盤查機制及能源績效指標，定期檢視各項能源使用情形，作為後續節能改善及績效追蹤之依據。

本公司訂有年度節能目標(1%)並持續推動多項節能方案，如新增節電措施 2 項，針對公司所轄 5 台飲水機，設定下班時段 (19:00 至翌日 07:00) 啟用節電模式，以減少熱水持續加熱時間，降低非必要能源消耗；推動午休熄燈 1 小時措施。辦理 3 場次能源管理會議，針對各「分區電表」用電數據進行分析，逐項檢討並掌握可能之異常用電情形，據以優化節電行動方案。

為提升能源使用效率，本公司持續推動各項節能措施，包括汰換高耗能設備、導入高效率空調及照明設備、優化冰水系統運轉效能、落實設備預防保養、加強能源管理宣導及培養員工節能意識等。對於新增或汰換設備，優先評估具節能效益之產品，以降低設備生命週期之能源消耗。

此外，本公司透過定期監控用電情形及分析能源使用趨勢，發掘節能改善機會，並持續檢討營運流程與設備運轉模式，以提升能源使用效率。未來將持續推動節能改善措施，逐步降低能源使用強度，朝向低碳營運及永續發展目標邁進。

水資源管理

本公司主要用水用途包括員工日常生活、辦公室清潔、空調系統，子公司除生活用水，還有研發實驗室一般作業，非高耗水作業等。實驗室如有高品質用水(RO)，係取自台北生技園區公共用水專區，無自設淨水設備。報告期間內，所有取水均來自第三方供水系統（自來水），未於缺水地區取水，且營運活動未對鄰近水資源造成重大影響。

為有效管理水資源使用情形，本集團定期蒐集及監測各據點用水量，透過用水數據分析及績效追蹤機制，掌握用水趨勢並作為持續改善依據。主要管理措施包括：

1. 推動節水設備(2 段式節水馬桶)及省水器材(省水水龍頭)之使用，提高用水效率。
2. 推動節水教育宣導，提升員工節水意識，並落實日常。張貼節水宣導標語。
3. 於設備更新及設施規劃時，優先評估節水效益及用水效率。
4. 持續追蹤用水績效，降低單位營運活動之用水強度。

在全球極端氣候的影響下，考量水資源短缺風險及供水穩定性挑戰，本集團將水資源管理納入環境永續策略，定期檢視用水績效，推動節水設備及管理措施，以提升用水效率並降低水資源耗用。

後續將持續以 2025 年為基準年，檢討用水績效，朝 2030 年前降低單位營業額用水密集度 2%的目標邁進，降低營運對環境之影響。未來，本集團將持續精進水資源管理作業，結合環境管理及永續發展策略，提升用水效率及資源使用效益，降低營運活動對水資源之影響，善盡企業環境保護責任。

公司確保排水系統水質符合環保要求，生活用水通過所在園區或大樓管理污水系統處理，皆已依規定進行水質初步處理，委託第三方專業機構進行放流水水質採樣與分析，皆排入所在地方政府所轄之污水下水道，確保對環境無顯著影響。

水資源使用情形

本集團主要業務為藥品進口、銷售、製造(不含水性製劑)及研發服務，非屬高耗水產業，營運過程無大量製程用水需求。用水主要來為辦公及研發場所之日常用水，且有經過初步污水處理設施處理，及檢測，對水資源及水環境之影響相對有限。

總取水量

本公司取水類別為自來水，無使用再生水、井水及(淨化)海水之情形。2025 年本公司取水量為 5,667 立方公尺，係依據台北生技園區每月水費單據所分攤之公共用水費用，換算推估實際用水量。

相較於 2024 年，2025 年度取水量有些微增加，推測係台北生技園區營運波動所致，因本公司主要是辦公室活動，而台北生技園區因交通便利，致使會議活動活絡增加，生活用水、環境清潔用水及空調系統用水需求成長有關。

而子公司(科進及科明)2025 年度取水量較 2024 年些微成長，推測為營運據點調整、研發業務平穩增加，所在園區公共用水需求提升等因素影響所致。

取水量統計

年度	本公司取水量		子公司取水量		總計
	數量	用水密集度 (噸/百萬元)	科進	科明	
2025	5,672	6.32	4,078	869	10,619
2024	5,445	6.32	3,893	773	10,111
2023	8,46	1.10	3,836	無統計	4,682

註 1：取水量單位為噸

註 2：取水量以水費(包括公共水費)推算

註 3：取水來源皆屬於淡水

註 4：2025 年營業額為 898 百萬元, 2024 年營業額為 862 百萬元, 2023 年營業額為 771

百萬元

註 5：科進取水量統計不包括 TRC (轉譯中心)使用量

2025 年用水密集度本公司為 6.32 噸/百萬元營業額。推測本公司用水係分攤所在大樓用水量，受公共區域或餐廳使用水量影響。

總排水量

本公司主要為辦公室及倉儲 (冷鏈) 活動，無耗水作業，所產生之生活污水均納入台北生技園區及所在大樓之污水處理設施進行收集與處理，經施初步處理及水質監測確認符合相關規範後，再排放至臺北市污水下水道系統，對周邊環境無重大污染影響。取用水無再回收使用之情形。

本項排水量為推估值，除科進製藥(新竹廠)外，其餘公司 (含各子公司) 之生活污水均直接排入所在大樓污水處理系統，因未設置排放流量計，故無法取得實際排放流量，本項數據係依用水量及合理假設進行估算，扣除用於飲用水及冷氣空調水溢散量(估計為總取水量 2%)，以作為本年度排放水量揭露之依據。現階段以取水量作為估算排水量參考指標，並持續評估蒐集更完整之水資源管理資訊。

排水量統計

年度	本公司	子公司		總計	排水類別
		科進	科明		
2025	5,559	3,996	852	10,407	污水下水道*
2024	5,336	3,815	758	9,909	污水下水道
2023	829	3,759	無統計	4,588	污水下水道

註 1：單位為立方公尺(噸)

註 2：總耗水量=總取水量-總排水量，用於飲用水及冷氣空調水溢散量(估計為總取水量 2%)

*註 3：本公司倉儲中心(無使用化學溶劑)其生活污水排入化糞池(目前未納管)

耗水量

除科進(新竹廠)外，本項數據為推測值，推算依據係以員工飲用水及冷氣空調水溢散量之假設為總取水量2%，耗水量=取水量-排水量。

年度	本公司	子公司		總計
		科進	科明	
2025	113	82	18	213

註：耗水量=取水量-排水量，飲用水及冷氣空調水溢散量假設為總取水量2%

共享水資源之相互影響

本公司主要用水來源為自來水，用途包括員工生活、空調運轉、環境清潔及研發實驗作業。由於營運性質以藥品進口、批發及研發為主，非屬高耗水產業，對水資源依賴程度及影響相對較低，未於缺水地區取水，且營運活動未對鄰近水資源造成重大影響。本公司持續推動節水管理措施，定期檢查用水設備及宣導節約用水觀念。

與排水相關衝擊的管理

本公司及子公司各廠區使用後之生活廢水皆經由園區或大樓之廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後排放，除了管理單位定期內部水質檢測外，同步委由第三方進行廢水水質採樣與分析，經施初步處理及水質監測確認符合相關規範後，再排放至所在地方主管機關污水下水道系統，對周邊環境無重大污染影響。實驗室廢液則依法分類收集並委託合格廠商處理，以降低對水環境及生態系統之潛在影響，目前排水尚無回收再利用的機制。

2025 年本公司及子公司並無因環境污染而受主管機關處罰或有污染糾紛之情事。

廢棄物管理及環境保護

本公司主要從事藥品進口及銷售業務，營運過程未產生製程廢液。子公司則從事研發及少量製造，於過程中僅產生少量廢液。相關廢棄物均依循環境保護法規要求，妥善分類、貯存及管理，並委託具合法許可之廢棄物清除處理機構進行清運與處理，以確保符合法規規範並降低對環境之影響。

廢棄物管理

本集團重視廢棄物管理及資源循環利用，秉持「源頭減量、分類管理、資源回收及合法處理」之原則，持續推動廢棄物管理措施，以降低營運活動對環境之影響，善盡企業環境保護責任。

本集團母公司主要從事藥品進口、代理及銷售業務，營運過程產生之廢棄物以一般事業廢棄

物及辦公室廢棄物為主；子公司研發中心及生產據點則可能產生少量實驗室廢棄物、廢液及其他事業廢棄物。所有廢棄物均依相關環保法規進行分類、貯存及管理，並委託經主管機關許可之清除處理機構進行清運及最終處理。

未來，公司將審視自家產品之生命週期，制定相關措施降低廢棄物產生，在物料選擇和產品設計上，優先使用壽命長、可修復的材料，並逐步替換有害物料。此外，透過採購再生物料，減少對有限資源的依賴。持續推動源頭減量及資源循環利用措施，提升資源使用效率，降低廢棄物產生量，朝向循環經濟及永續發展目標邁進。

廢棄物減量目標

本集團秉持源頭減量、資源循環及妥善處理之管理原則，持續推動廢棄物減量措施，降低營運活動對環境之衝擊，並提升資源使用效率。

以 2025 年為管理基準年，本集團依據營運特性及廢棄物產生情形，訂定以下廢棄物管理及減量目標：

- 短期目標 (2026 ~ 2027 年) :推動無紙化作業及電子化文件管理，降低一般廢棄物產生量。持續提升資源回收及再利用率。
- 中期目標 (2030 年) : 事業廢棄物產生密集度較基準年降低 2 %，廢棄物依法清除處理率 100%，持續降低一次性耗材及包材使用量。
- 長期目標 (2050 年) : 持續提升資源循環利用效益，降低廢棄物最終處置量。配合循環經濟及淨零排放政策，逐步推動低廢棄物及資源永續管理模式。

本公司(及子公司)主要從事藥品進口、代理銷售及生技研發，營運過程產生之廢棄物以辦公室生活廢棄物、資源回收物及少量實驗室廢棄物為主，均依相關環境法規妥善分類、貯存、清運及處理，並委託合格清除處理機構辦理，以確保廢棄物管理符合主管機關規定。

本公司持續推動下列管理措施：

- 1.建立廢棄物分類及管理制度。
- 2.落實源頭減量及資源循環利用。
- 3.推動無紙化作業及電子化文件管理。
- 4.強化原物料及包材使用管理，降低廢棄物產生量。
- 5.加強資源回收。
- 6.加強員工環保意識宣導，提升廢棄物減量及資源循環觀念。
- 7.委託合格廢棄物清除處理機構依法處理。

廢棄物產生情況

- 辦公室生活廢棄物

本公司主要營運型態為辦公室行政及研發管理作業，所產生之一般生活廢棄物主要包括紙類、包裝材料、餐飲垃圾及其他一般事業廢棄物。本公司(及子公司)所產生之生活垃圾由大樓物業管理單位統一委由清潔人員集中收集及清運，未按各承租戶分別統計廢棄物產生量，故現階段無法取得本公司生活垃圾之實際產生量數據。並依相關法規委託合格清除處理機構進行清運及處理。本公司及子公司的生活廢棄物主要由台北生技園區委託合法設立的廢棄物處理廠商進行處置。委託廠商必須在契約中提供廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明，確保處理符合環保署的規定。生活廢棄物通常採焚化處理，最終處理採用掩埋方式處理。

● 資源回收廢棄物

本公司於辦公場所設置分類回收設施，針對紙類、紙箱、塑膠容器、金屬罐及其他可回收資源進行分類回收，並定期交由園區或合格回收業者處理，以提升資源循環利用率。另透過推動電子化文件管理、雙面列印及無紙化作業等措施，減少紙張使用量及廢棄物產生，落實資源循環與環境保護理念。為降低廢棄物產生量及提升資源使用效率，本公司持續推動源頭減量措施，鼓勵員工落實垃圾分類及減少一次性用品(吸管、塑膠袋及餐具)使用。

資源回收(紙類、回收塑膠及金屬)由台北生技園區委託清運處理公司收集，定期載運至合法回收廠或處理機構，再經過破碎、磁選、造粒等程序，重新製成再生原料(如再生紙、塑膠粒等)。

● 事業廢棄物

本公司及子公司的事業廢棄物(廢藥品 D-2409)委託合法設立的廢棄物處理廠商進行處置。委託廠商必須在契約中提供廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明，確保處理符合環保署的規定。主要採物理(分離、減量與固化)及焚化處理，部分(玻璃)採物理處理，最終處理必須依循環境部規範，交由合法的公民營廢棄物清除、處理或再利用機構進行資源循環利用或妥善處置。

子本公司實驗室產生事業廢棄物(C-0599)及(廢液 C-0169 及 C-0301)委託合法設立的廢棄物處理廠商進行處置。委託廠商必須在契約中提供廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明，確保處理符合環保署的規定。主要採焚化處理，最終處理必須依循環境部規範，交由合法的公民營廢棄物清除、處理或再利用機構進行資源循環利用或妥善處置。

事業廢棄物統計

本公司在 2025 年事業廢棄物總量為 8.17 噸，較 2024 年廢棄物增加幅度為 4.49 噸，係因 2025 年因依本公司退貨規範，退貨品較歷年增加並需銷毀，係為廢棄物增加之主要原因。

2025 年有害事業廢棄物科懋生物科技股份有限公司為 0.009 噸/百萬元營業額

項目	分類	2025 年	2024 年	2023 年	處置方式
事業廢棄物	本公司	8.17	3.68	3.85	物理、焚化(含能源回收)、掩埋處理
廢棄物密集度		0.009	0.004	0.005	
事業廢棄物	科進	5.58*	2.91	3.04	焚化(含能源回收)、掩埋處理
事業廢棄物	科明	0.39	無清運紀錄	無統計數據	焚化(含能源回收)、掩埋處理

註 1：廢棄物單位為公噸，**廢棄物密集度單位為噸/百萬元**

註 2：事業廢棄物數據與環境部申報平台數據相同

註 3：2025 年科進納入 TRC 研發單位之廢棄物數量

註 4：2025 年營業額為 898 百萬元, 2024 年營業額為 862 百萬元, 2023 年營業額為 771 百萬元

廢棄物的處置移轉及處置

本集團持續推動廢棄物分類及資源回收制度，辦公室產生之紙類、紙箱、塑膠、金屬及其他可回收物均分類後，統一由物業管理單位交由合格回收業者再利用；研發及實驗室作業所產生可資源化之包材及容器，依廢棄物特性分類處理。

本集團研發活動所產生之實驗室廢棄物及少量有害事業廢棄物，均依相關法規分類貯存，並委託主管機關許可之清除及處理機構進行物理、焚化或掩埋最終處置；一般事業廢棄物(生活垃圾)則依大樓管理規定統一收集後，由合格清除處理業者進行(焚化)最終處置，以確保廢棄物全程合法管理並降低環境衝擊。

廢棄物減量

本公司為藥品進口及行銷業者，除員工生活廢棄物外，主要廢棄物來源包括廢棄藥品、玻璃、包裝材料、紙箱、紙類文件等。為降低營運活動對環境之影響，本公司秉持「源頭減量、資源循環及妥善處理」原則，持續推動廢棄物減量措施。

本公司於辦公區域及倉儲中心推動垃圾分類及資源回收制度，將可回收之紙類、塑膠類、玻璃類及金屬類包材進行分類回收，並由台北生技園區委託合法回收業者進行資源化處理。此外，持續推動包材減量及重複使用措施，推動產品電子仿單，優先使用可回收材質包裝及循環物流包材，以降低廢棄物產生量及環境衝擊。在行政管理方面，推動電子簽核、電子文件

管理及無紙化作業，以減少紙張使用。

資源循環在包裝管理方面，透過優化物流配送規劃、減少過度包裝及推動包裝材料重複使用，降低包裝廢棄物產生量；本公司持續推動數位化及無紙化管理措施，配合主管機關政策及數位轉型趨勢，逐步導入電子藥品仿單（Electronic Package Insert, ePI）機制，透過產品包裝標示QR Code或網路平台提供藥品資訊查詢服務。此措施除可確保醫療人員及民眾取得最新且正確之藥品資訊外，亦可降低紙本仿單印製需求，減少紙張資源消耗及廢棄物產生，進一步降低產品生命週期對環境之衝擊，落實企業環境永續及循環經濟理念。

在行政管理方面，推動電子簽核、電子文件管理及無紙化作業，以減少紙張使用。定期宣導員工環保觀念。此外，本公司持續精進庫存及效期管理機制，降低藥品因逾期或損壞而產生之報廢情形，提升資源使用效率，朝向循環經濟及永續發展目標邁進。

廢棄物相關顯著衝擊及管理

本集團評估廢棄物相關衝擊主要包括資源消耗、掩埋或焚化處理造成之環境負荷，以及不當處理可能導致之環境污染風險。為降低上述衝擊，本集團依循廢棄物管理相關法規建立分類、貯存及清運管理機制，並優先推動源頭減量、資源回收及循環再利用措施，包括推動電子文件管理、電子藥品仿單、包材減量設計、資源回收分類及重複使用物流包材等措施，以降低廢棄物產生量及提升資源使用效率。

對於研發活動產生之實驗室廢棄物及其他依法列管之有害事業廢棄物，均依相關法規要求進行分類貯存及管理，並委託合格清除處理機構進行最終處理，以避免對環境及人體健康造成不利影響。

公司辦理之活動、產品與服務未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。

2025 年無發生環境污染之情事。

生物多樣性政策

本公司重視生物多樣性保育，秉持環境永續發展理念，在營運過程中兼顧生態環境保護，致力降低營運活動對自然環境及生物多樣性的潛在影響，並將生物多樣性議題納入環境管理及永續發展推動方向。

本公司承諾：

1. 遵循法規

遵守生物多樣性、野生動植物保育、森林、水資源及環境保護等相關法令，避免營運活動(廢棄物)對生態環境造成重大不利影響。

2. 污染預防與資源管理

持續推動節能減碳、節約用水、廢棄物減量及污染預防措施，降低營運對自然資源及生態系統之影響。

3. 綠色採購

優先選擇具環境保護理念及永續管理能力之供應商，鼓勵供應鏈共同落實環境保護及生物多樣性保育。

4. 氣候變遷調適

持續推動溫室氣體管理及氣候風險管理，降低氣候變遷對自然生態及營運之衝擊，提升企業韌性。

5. 環境教育宣導

推廣員工環境保護及生物多樣性保育觀念，提升環境意識，共同實踐永續發展。

年度之具體執行作為與成效

- 教育宣導: 環境教育或(生態保育)推展 1 場次
- 再生紙張採購: 紙製品逐步採用通過森林管理委員會 (FSC) 或森林驗證認可計畫 (PEFC) 認證的紙類或其它友善森林的紙材、或回收環保紙材及環保油墨印刷，確保紙製品與毀林活動無關

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，2025 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。本公司重視「客戶隱私權保護」，遵循《個人資料保護法》，訂定《個人資料保護管理辦法》，及嚴謹的個資隱私安全管理與防護措施，並建構資料治理制度，制定資料標準，落實資料存取權限管控及資料擁有者之覆核機制，確保資料的存取與共享受到妥善治理與保護，以及資料的可用性、完整性及保密性。適用範圍涵蓋本公司、所有子公司、客戶及供應商。針對營運過程中所涉及之個資隱私之蒐集、處理、利用及保護，除遵循政府相關法令規章，在法令規定之範圍內使用，不會提供、出租或以其他變相之方式，將個資揭露予第三人，且會依循公司所定之《個人資料保護管理辦法》落實執行，致力維護客戶的資料安全及隱私權利。

■ 個資保護政策相關量化數據及管理指標如下：

2025 年員工個資保護培訓課程：課程總完訓人次達 213 人次、新進人員佔全體比例 16%、完訓後測驗及格率皆為 100%

	課程總完訓人次	受訓員工佔比	完訓後測驗及格率
新進人員訓練	34 人	16%	100%
集團年度訓練	179 人	84%	100%

本公司依循個人資料保護法，未經客戶同意絕不任意外洩客戶基本資料，2025 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。

藥品安全

政策與承諾

為了確保患者能夠使用高品質、安全有效且價格合理的藥物和保健產品，科懋致力於嚴格執行藥品安全管理，並遵循台灣食品藥物管理署（TFDA）的法規，全面收集並監控藥品相關的安全資訊，同時遵循國際標準，確保用藥安全。

短期目標

產品的銷售和生產遵循「國際 PIC/S GMP 製藥標準」及「優良藥品運銷規範 (GDP)」，確保藥品在製造、銷售及運輸的每一環節都符合標準，提供臨床端治療及消費者保健使用的安全產品。

中長期目標

為了實現人類壽命之延長的企業願景，科懋透過三大事業處(台灣事業處、特殊醫療事業處、消費性產品事業處)積極回應醫療需求，為醫師、藥師、病人及消費者提供最適合的治療方案。在重症醫療方面，我們專注於緊急且嚴重疾病的治療和預防，引進國際藥廠研發的新藥以供罕見疾病患者使用。在醫療保健方面，我們致力於引進國外品質優良的保健產品，滿足消費者的健康需求。

責任

科懋一直重視藥品不良反應的通報程序及員工培訓。我們指派專責人員負責即時處理並報告藥品不良反應事件，確保用藥安全。所有不良反應事件均會在 15 天內通報食藥署。如果事件被判定為未知安全訊號，我們會經過風險評估後進行相應的調整措施。

評量機制與結果

- 科懋嚴格遵守「國際 PIC/S GMP 製藥標準」及「優良藥品運銷規範 (GDP)」，並每三年接受 TFDA 實地查核，所有主要藥品均經過健康和安全法規審核，無違反安全相關法規的情事。
- 重症醫療的產品包括代理藥品和自製藥品，確保代理藥品在原產地生產時符合當地及本地藥品製造法規；自製藥品則符合本地和外銷國的品質及製造規範。
- 根據 TFDA 的《嚴重藥物不良反應通報辦法》規定，科懋收集並報告藥品的安全性資訊，確保在規定時間內完成通報。
- 三大事業處(台灣事業處、特殊醫療事業處和消費性產品事業處)均嚴格遵守《嚴重藥品不良反應通報辦法》，合規率達到 100%，保障藥品安全管理的有效執行。
- 三大事業處（台灣事業處、特殊醫療事業處及消費性產品事業處）已 100% 完成「藥品不良反應事件通報」的內部教育訓練。
- 2025 年 03 月，科懋完成了全集團的年度藥品安全教育訓練並進行測驗。
- 2025 年產品品質相關客訴事件，科懋共 46 件，科進 62 件。
- 2025 年通報至台灣食品藥物管理署(TFDA)藥物不良反應通報系統之案件為：Remodulin*7 (1 死亡個案)、Normosang*4、Tyvaso*1，共計 12 個案。

- 2025 年 TFDA 藥品不良反應通報系統中相關產品的死亡人數為 1。

科懋集團 2025 年有效藥品許可證張數統計

2025 年，科懋集團共取得 65 張藥品許可證，1 個藥品項被列入台灣全民健康保險藥物給付項目。

公司別	國內
科懋	33
科進	32
科明	0
總計	65

2025 年產品召回事件

公司別	2025 年發出召回的次數	召回總單位數
科懋	0	0
科進	0	0
科明	0	0

召回事件說明：無。

偽造藥品

政策與承諾

製藥業產品與使用者的健康安全息息相關，故安全性與有效性格外受到矚目。科懋遵循台灣食品藥物管理署的法規規定、國際 PIC/S GMP 製藥標準及優良藥品運銷規範，自藥品製造源頭即啟動嚴格的原物料供應、廠房設施與設備的把關，同時更嚴格要求製程中各項防止交叉污染、防止混淆、確效等生產與品質管制作業，並持續精進品質系統管理，以確保所供應產品的品質。

科懋品質政策包含防止偽禁藥流入的標準作業程序，確保藥品識別之完整性，所有原物料及產品的供應來源及客戶對象皆經過適當評估及核准，具備運銷紀錄可隨時查閱及追溯藥品供應鏈上的產品來源及流向，防止仿冒、確保產品供應鏈安全穩定。

目標與標的

- 科懋及供應商持續符合 GDP 規範
- 持續定期執行供應商評鑑，確認儲存與運送的過程中均維持產品品質及包裝完整性。

責任

專責人員負責確保藥品 GDP 後續性合規狀態

評量機制與結果

- 科懋及委外物流商均為取得 GDP 之合格廠商，委外物流商經科懋定期評鑑，並依循雙方所簽訂品質合約內容執行，以確保藥品出廠後，得以在儲存與運送的過程中維持產品品質及包裝完整性，並在合理時間內正確運送給顧客，並防止偽藥進入藥品供應鏈。
- 科懋及委外物流商之運輸車均均設置 GPS 定位系統。使用特定標識封口產品及出貨外箱，以確認貨品交貨至本公司倉儲物流中心或交貨至客戶過程中外箱封口完整未被破壞。
- 強化倉儲物流作業之效率與異常處理，未預期的延遲會立即反應並追蹤。

冷鏈管理

科懋所運銷的產品包含儲存條件 2~8°C 的產品，為穩定用藥品質、保障顧客安全，科懋冷鏈管理程序簡列如下：

國際進出口/國內進貨運輸

依產品標示儲存條件，安排運輸方案，使用通過確效的冷鏈裝存箱櫃或 2~8°C 溫控車，確保國際運輸過程中之產品儲存條件。



產品儲存

當產品運輸至科懋倉儲物流中心，會立刻移至 2 ~8°C 冷藏儲存區，且為了確保商品能夠維持 24 小時溫控，冷藏儲存區設置兩套空調風扇交互運作外，相關設備均連接緊急發電系統，以降低設備故障或電力中斷風險。

在日常維護方面，相關作業人員每日巡檢至少 1 次，儲存區裝設連續溫度記錄器和警報系統，一旦溫度發生異常，警報系統會發送警訊簡報並於辦公區顯示看板閃燈，負責的作業人員收到警報依標準作業程序及時處理。

倉儲區均設有門禁管理，進出冷藏區執行作業需登記紀錄，避免非必要人員進出。產品儲存區會在每年最熱最冷的季節執行溫度分布驗證(Temperature Mapping Qualification)，確保冷藏倉庫各區均符合產品儲存的溫度需求。



冷鏈產品出貨運輸

為確保藥品物流配送至醫院或客戶端時，得以全程保持 2°C ~8°C 的溫度控管，冷鏈出貨產品須使用通過確效的冷鏈裝存箱櫃或 2~8°C 溫控車配送至各醫療院所。科懋藥品自冷藏倉庫出貨，使用合格材質、以科學方式打造最佳規格的冷藏運送箱進行包裝與運送，冷藏運送箱內裝的保冷劑限制使用次數、期限及其他使用標準程序，並於每個冷藏運送箱貼上科懋防偽封箱膠帶。不同尺寸的冷藏配送箱均定期執行再驗證，並取測試結果中最短時間做為日常運輸作業的時間管控依據，冷鏈產品於確效的冷藏運送箱以常溫陸運配送至台灣本島各醫療院所，運輸時間不得超過 24 小時。另亦可採用裸裝冷鏈運輸方案，以一般出貨外箱包裝，以冷藏溫控車配送至客戶端。配送藥品之車輛須定期執行溫度測繪驗證，裝設有連續溫度記錄器並於溫度異常時發送警報。

合理定價

政策與承諾

科懋公司基於核心經營策略「專業、創新、卓越、服務」，承諾在遵循當地相關法律及規範下，致力於開發和引進創新藥品，並與利害關係人合作提升藥品可近性。

目標與標的

- 科懋公司藥品之定價以病患權益為中心，除了需要反映相關成本及費用，並考量市場需求及競爭環境，在提升藥物可近性之餘，獲得合理的利潤。
- 新藥透過醫療科技評估方式從臨床及經濟觀點來評估其價值，並向中央健康保險署建議納入收載，滿足臨床用藥需求。
- 已收載藥品配合「全民健康保險藥品價格調整作業辦法」，進行申報作業及年度例行價格調整作業。

責任

- 科懋公司一方面依規定向中央健康保險署提供相關臨床及經濟證據、建議新藥納入收載，一方面向原廠爭取合理之價格，期許盡可能提升藥品可近性、滿足臨床用藥需求。
- 科懋公司設有專責團隊負責定價事宜，相關定價決策均經公司內部主管審閱簽核。

評量機制與結果

- 2025 年胱胺酸血症藥品 CYSTADROPS 納入健保收載。
- 2025 年配合「全民健康保險藥品價格調整作業辦法」，如實向中央健康保險署申報市場實際交易價格。
- 2025 年配合「全民健康保險藥品價格調整作業辦法」，進行藥品價格調整。

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節能減碳等環保標章、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。2025 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，挹注其經費及免費場地使用，以利病友團體持續照顧病友的身心靈。

2025 年共參與及支持 15 場罕病相關活動：

溫暖同行，參與支持「2025 先代家族歲末醫護及病友衛教聯誼活動」 2025.11.22	科懋實踐 ESG，攜手罕病病友共創「我的夢想世界」 2025.11.16
	

參與支持「2025 年紫質症病友聯誼活動」

2025.10.19



參與支持「台灣卓飛協會第六屆親子營暨年度大會」

2025.10.18



與疾病共學同行~「2025 衛生福利部桃園醫院肺高壓病友衛教座談會」

2025.10.17



科戀聯誼活動中心：打造病友安心友善空間，持續深化支持服務

2025.08.30



寓教於樂，攜愛同行~參與支持「2025 年先代家族暑期病友衛教聯誼活動」

2025.07.26



用音樂為生命喝采：科戀攜手罕病基金會烏克麗麗課程成果發表會感動落幕

2025.07.13



參與支持「2025 臺北榮總卓飛症候群病友會」

2025.07.12



用愛呼吸每一步~參加「2025 氣韻不凡肺高壓病友會活動」

2025.07.05



科懋響應【兒樂嘉年華 罕你一齊走】，用愛陪伴每一步

2025.06.07



「桂花飄香、樂音療心」 科懋攜手傳愛 ~ 2025 桂花音樂節暨罕病家庭日

2025.04.26



「歡聚科懋，共度國際法布月溫馨時光」

2025.04.19



共學共勉，攜手前行~ 參加 2025「特發性或遺傳性肺動脈高壓病友聯誼會」活動

2025.03.08



愛與支持：參加「林口長庚卓飛症病友會」 2025.02.15	
	

(2) 環境保護

科懋基於「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。

全體員工於桃園觀音海水浴場沙灘進行淨灘活動，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 356 公斤，為海洋生態環境盡一份棉薄之力。

積極推動「淨零綠生活」教育宣導，倡導節能減碳及綠色消費理念，引導員工將低碳行動融入日常生活，提升環境永續意識，共同落實全方位淨零轉型目標。

促進產業人才培育

每年接受大學申請實習生至集團內公司暑期實習，透過輪調方式，讓實習生快速了解藥業企業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生技園區大樓，自然形成生技聚落；園區設置多功能廳，經常性舉辦研討會與各類藝術展演活動，與周邊里民及公益團體互動良好。

2025 年本集團未發生賄賂、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

本集團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。2025 年本集團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 2019 年以來所發行的第五本企業社會責任報告書，上一本報告書的發行日期為 2025 年 7 月 31 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 2025 年度 (自 2025 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製藥科技股份有限公司及孫公司科明生物醫藥股份有限公司，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永續活動若有任何意見，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：台北市南港區忠孝東路七段 508 號 5 樓

永續性報導準則 (GRI 準則) 內容索引

使用聲明	科懋生物科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025/01/01 至 2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的行業準則	GRI 尚未發布適用於本公司之行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則/其他來源	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
2-1	組織資訊	公司概況及組織架構	1	
		組織規模	1	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	-	
2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	關於本報告書	-	
2-4	資訊重編	資訊重編與報導改變	-	
2-5	外部保證/ 確信	外部保證 / 確信	-	
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	公司概況及組織架構	1	
		產品與服務	10	
		組織規模	1	
		供應鏈管理	98	
		報告期間之重大改變	20	
2-7	員工	員工結構	43	
2-8	非員工工作者	員工結構	43	
2-9	治理結構與組成	公司治理組織架構	31	
		董事會	31	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會	31	
2-11	最高治理單位的主席	董事會	31	
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	董事會	31	
		風險管理	36	
2-13	授予責任以管理衝擊	董事會	31	
2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	董事會	31	
2-15	利益衝突	董事會	31	
2-16	關鍵重大事件的溝通	公司治理組織架構	31	
2-17	最高治理單位的群體智識	董事會	31	
2-18	最高治理單位的績效評估	董事會	31	
2-19	薪酬政策	薪資報酬委員會	34	
2-20	薪酬決定的流程	薪資報酬委員會	34	
2-21	年度總薪酬比率	無	-	見附註 ¹

¹ 保密規定限制：基於薪酬保密考量，不對外揭露此項資訊。

2-22	永續發展策略的聲明	經營者聲明 (董事長的話)	i	
2-23	政策承諾	風險管理	36	
		責任與承諾	19	
2-24	融入政策承諾	公司治理	31	
		員工照顧	41	
		供應鏈管理	98	
2-25	負面衝擊補償流程	誠信經營	39	
2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	誠信經營	39	
2-27	法規遵循	誠信經營	39	
2-28	公協會會員資格	公協會之參與	21	
2-29	利害關係人議合方法	利害關係人之鑑別及溝通	22	
		利害關係人之鑑別與選擇	22	
		利害關係人關注之議題與溝通管道	22	
2-30	團體協約	無	-	未成立工會與簽署團體協約

GRI 3：重大主題揭露

GRI 準則/其他來源	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
3-1	決定重大主題的流程	重大主題管理	25	
3-2	重大主題列表	重大主題管理	25	
重大主題 1：公司治理				
3-3	重大主題管理	重大主題管理	25	
自訂主題	公司治理	公司治理	31	
重大主題 2：營運績效				
3-3	重大主題管理	重大主題管理	25	
GRI 201：經濟績效 2016				
GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	節能減廢	64	
GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	定義福利計畫義務與其他退休計畫	員工福利	49-50	
重大主題 3：職涯發展				
3-3	重大主題管理	重大主題管理	25	
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	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	員工福利	47-48	
401-3 育嬰假	育嬰假	員工福利措施	48	
GRI 404：訓練與教育 2016				
GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數		人才培育	50-51	

重大主題 4：供應商管理				
3-3	重大主題管理	重大主題管理	25	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1 使用環境標準篩選新供應商	採用環境標準篩選新供應商	供應商管理	98	
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	供應商管理	98	
GRI 408：童工 2016				
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	營運據點和供應商使用童工之重大風險	供應商管理	98	
GRI 409：強迫與強制勞動 2016				
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	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	98	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1 使用社會標準篩選新供應商	使用社會標準篩選之新供應商	供應商管理	98	
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	98	
重大主題 5：產品品質				
3-3	重大主題管理	重大主題管理	25	
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衝擊	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	92	
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	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	92	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	產品和服務資訊與標示的要求	產品品質與管理系統	92	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	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	92	
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	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	91	
重大主題 6：法規遵循				
3-3	重大主題管理	重大主題管理	25	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	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	39	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	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	39	
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	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	公共關係	103	
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	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	91	
---------------------------	---------------------	-------------	----	--

永續會計準則委員會編製標準 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 內容索引

編號	會計指標	類別	揭露事項	對應章節/說明	頁碼
主題：參與臨床試驗者的安全性					
HC-BP-210a.1	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	本公司臨床試驗皆符合 GCP 優良臨床試驗準則、遵照當地法規及其他國際認可的人體試驗倫理原則來執行，確保受試者的權利與安全。	-	-
HC-BP-210a.2	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)	定量	不適用/本公司產品未在美國上市 0(本公司於報告年度中無此情事發生)	-	-
HC-BP-210a.3	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	定量	0(本公司於報告年度中無此情事發生)	-	-
主題：藥品近用					
HC-BP-240a.1	詳述促進醫療保健產品用於需優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家(由《藥品許可索引》定義)的措施和倡議	討論與分析	本公司與各大醫學中心及區域醫院合作，提供罕見疾病治療藥物，長期持續進行醫護相關人員疾病診斷與治療藥物相關衛教訓練以提升罕見疾病治療知識及水準。為減少因中毒所引起的傷亡，達成縮短中毒醫療療程，本公司解毒劑產品儲備於各大醫院，亦銷售及提供人道救援解毒劑至東南亞地區。	-	-
HC-BP-240a.2	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	台灣非世界衛生組織(WHO)之會員國，本公司亦無持有與世界衛生組織藥品預審計劃(PQP)中相關之產品。	-	-
主題：合理定價					
HC-BP-240b.1	與支出款項或延遲學名藥上市的規定期間相關的簡易新藥申請	定量	0(本公司於報告年度中無此情事發生)	-	-

編號	會計指標	類別	揭露事項	對應章節/說明	頁碼
	(ANDA)程序相關的訴訟的次數				
HC-BP-240b.2	與去年同期相比，美國藥品組合的(1)平均定價和(2)平均淨價的百分比變化	定量	0(本公司於報告年度中未有於美國境內販售之藥品)	-	-
HC-BP-240b.3	百分比變化：(1)定價和(2)與上年度同期相比增幅最大的產品的淨價	定量	本公司目前銷售之藥品多受台灣健保法規規範，針對納入健保管制之藥品，相較於去年同期多為調降，僅部份藥品維持相同價格；自費藥品則售價與去年同期相比亦無明顯變化。	合理定價	96
主題：藥品安全					
HC-BP-250a.1	美國食品和藥物管理局(FDA)的MedWatch 通報系統中人類醫療產品安全警報資料庫中列出的產品清單	討論與分析	本公司藥品不良反應由本公司藥品安全窗口負責通報。2025 年，曾通報至台灣食品藥物管理署(TFDA)藥物不良反應通報系統之案件為：Remodulin*7 (1 死亡個案)、Normosang*4、Tyvaso*1，共計 12 個案。以上所有通報的案件皆不涉及產品安全性資訊的變動，且皆依TFDA 規定完成通報。	藥品安全	92
HC-BP-250a.2	與 FDA 藥品不良反應通報系統中相關產品的死亡人數	定量	1 (本公司於報告年度中未有於美國境內販售之藥品)	藥品安全	92
HC-BP-250a.3	依據 FDA 規定發出的召回數量，以及召回的總單位數量	定量	TFDA 規定發出的召回數量為 0	藥品安全	92
HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或處置的產品總量	定量	0(本公司於報告年度中無此情事發生)	-	-
HC-BP-250a.5	依照類型，針對違反現行優良製造規範(cGMP)行為而採取的FDA 強制措施的案件數	定量	0(本公司於報告年度中無此情事發生)	-	-
主題：偽造藥品					
HC-BP-260a.1	詳述於整個供應鏈中保持產品可溯性和防止仿冒的方法和技術	討論與分析	每批產品賦予批號或產品序號，並保存進料、生產與檢驗的記錄，做為追蹤與防止偽禁藥的措施。	偽造藥品	94
HC-BP-260a.2	探討如何提醒客戶和業務合作夥伴與偽造	討論與分析	如接獲疑似偽禁藥之通知，本公司藥品安全負責人將啟動調查程序。	偽造藥品	94

編號	會計指標	類別	揭露事項	對應章節/說明	頁碼
	仿藥品相關的潛在或已知風險的程序				
HC-BP-260a.3	導致搜索、扣押、逮捕或提起與偽造藥品相關的刑事訴訟的數量	定量	0(本公司於報告年度中無此情事發生)	-	-
主題：行銷道德					
HC-BP-270a.1	由於偽造銷售聲明相關的法律程序而造成的財務損失總額	定量	0(本公司於報告年度中無此情事發生)	-	-
HC-BP-270a.2	藥品仿單標示外使用的道德規範說明	討論與分析	本公司各所銷售之產品，皆依循台灣食品藥物管理署(TFDA)核准之適應症，並使用衛生主管機關核准之廣告文宣內容進行大眾溝通；若醫師進一步詢問，本公司將提供臨床文獻，供醫師自行決定是否使用。	-	-
主題：員工招募、發展和挽留					
HC-BP-330a.1	探討科學家和研發人員的人才招募和挽留	討論與分析	本公司建立幸福安全的職場環境，推動多元與平等的就業機會，吸引人才加入。	員工照顧	41
HC-BP-330a.2	(1)自願離職率(2)非自願離職率：(a)高階管理人員，(b)中階管理人員，(c)專業人員(d)其他所有人	定量	(本公司於報告年度中無此情事發生)	-	-
主題：管理供應商					
HC-BP-430a.1	確認參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計劃或等同第三方審查計劃的(1)實體設施和(2)一級供應商設施的百分比，以確保供應鏈品質和藥品成分的完整性	定量	本公司訂有「供應商管理」及「生產」相關規範，規範原物料供應商審核、評鑑和批准程序，確保原物料從合格供應商處購進，並保證藥品生產過程中使用品質合格的原料。	產品品質與管理系統 供應商管理	92 98
主題：商業道德					
HC-BP-510a.1	因貪腐和賄賂相關的法律訴訟造成的財務損失總額	定量	0(本公司於報告年度中無此情事發生)	公共關係	103
HC-BP-510a.2	詳述與醫療保健專業人員互動時的道德規範	討論與分析	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	行銷溝通及保護客戶資料	91

編號	會計指標	類別	揭露事項	對應章節/說明	頁碼
			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，2025 年本公司消費爭議申訴 1 件(已達協議)，涉違反行銷傳播相關法規 1 件(已獲不罰)。		
活動指標					
HC-BP-000.A	治療的患者人數	定量	本公司與各大醫學中心、地區醫院、區域醫院及藥局診所合作，長期持續進行醫護相關人員藥品資訊與使用方式的衛教訓練，也提供相關諮詢資訊，至 2025 年 12 月已累積 449 家合作醫院及超過 5831 家合作藥局及診所。	-	-
HC-BP-000.B	(1) 產品組合中的藥物數量(2) 研發中的藥物數量(階段 1-3)	定量	(1)本公司及子公司現行有效藥證共 65 張。 (2)研發中的藥物數量共 6 種。	藥品安全	92