CENRA 中化控股

2024 CENRA SUSTAINABILITY REPORT

永續報告書

CENRA SUSTAINABILITY REPORT

TABLE OF CONTENTS

董事長的話
永續績效

1 關於報告書
1.1 報告書概述 6
1.2 利害關係人議合 7
1.3 重大主題鑑別與分析 10

2 公司概況
2.1 關於中化控股 14
2.2 經濟績效 18

3 公司治理
3.1 公司治理 22
3.2 誠信經營 28
3.3 資訊安全 32

4 員工關懷
4.1 勞雇 / 勞資關係 37
4.2 員工多元化與平等機會 44
4.3 人才培育與發展 49
4.4 職業安全與健康 54

5 氣候行動
5.1 氣候變遷因應 63

6 環境永續
6.1 溫室氣體管理 71
6.2 水資源管理 75
6.3 廢棄物管理 81

7 產品責任
7.1 客戶健康與安全 88
7.2 產品標示與行銷溝通 91
7.3 供應商管理 93
7.4 產品研發領域 96

8 社會參與
8.1 品牌公益專案 100
8.2 愛心公益專案 101
8.3 捐血活動及捐贈 103
8.4 產學合作及實習 104
8.5 王民寧基金會 105

附錄
附錄一、GRI 準則索引表 109
附錄二、SASB 準則對照表 115
附錄三、氣候相關資訊索引表 119
附錄四、有限確信報告及確信彙總表 121

董事長的話

永續發展，早已不是企業「加分」的選項，而是與經營管理深度融合、密不可分的核心思維。今日的投資人關注企業是否擁有健全的治理架構；客戶重視產品背後的社會與環境責任；員工則期待在一個值得信任、能實現自我價值的組織中成長與貢獻。這些改變讓我們更清楚地認知：永續，不再是一條與經營平行的道路，而是企業每一個決策、每一次資源配置，都必須深思熟慮納入的價值準則。

面對這樣的時代，我們選擇務實前行，從治理、環境、員工、社會等面向，持續調整步伐、修正作法，並累積出一些值得分享的成果與學習：

一、治理，是做出更好選擇的基礎

對我們而言，良好的治理機制不僅是制度上的規範，更是讓企業在面對風險與挑戰時，能及時回應、清晰抉擇的根基。我們持續強化董事會職能，提升風險通報與決策透明度。例如，面對客戶需求變化、供應鏈動態與法規更新，我們提前部署、橫向協調、靈活應對，確保經營節奏穩定且可持續。

此外，我們也積極擴充利害關係人溝通專區與資訊揭露內容，讓外界更清楚我們「如何做決策」以及「為何這樣選擇」。我們深信：治理不只是內部的管理工具，更是企業建立信任的起點。

二、環境管理，是日常營運的責任

極端氣候與碳管理議題已成全球共識，我們理解，環境保護不該在風險發生後才介入，而應根植於每日營運。2024 年，我們透過製程改善、能源效率優化與設備升級，達成 516 公噸 CO_2e 的減碳成果，溫室氣體排放密集度較前一年下降 8.33%。水資源管理方面，也回收再利用達 9,378 公噸，大幅提升用水效率。

這些成果來自每日細節的改善與堅持，或許不易被外界看見，但正是我們心中「永續」最真實的樣貌。

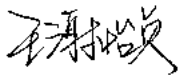
三、人才發展，是企業穩健的根基

我們始終相信，員工不是組織的「資源」，而是攜手前行、共同創造未來的夥伴。我們秉持人本精神，持續擴大培訓與職涯發展機會，深化健康促進與工作支持措施，期盼每一位同仁都能在這裡找到成長的舞台與歸屬的力量。我們不僅關心員工是否「留下來」，更在意他們是否能「留下好狀態」、長期安心投入。

四、社會參與，是專業價值的延伸

多年來，我們持續透過「王民寧獎」支持醫藥學術研究，鼓勵更多具影響力的研究投入國人健康的改善。我們也深入在地社區，舉辦健康講座、公益活動，從預防醫學、用藥安全到高齡照護，將我們的專業從廠內延伸至更廣的社會場域。我們相信，身為製藥產業的一份子，責任不僅止於治療，更應主動參與讓社會更健康的過程。

我們深知，永續不是一場可以抵達終點的競賽，而是一條需要持續對話、持續調整的長路。這本報告書，是我們在這段旅程中的一段紀錄，也是一封寫給所有關心我們的夥伴的信——謝謝您的支持、鼓勵與鞭策，也邀請您繼續與我們同行，在這條「走得久，也走得對」的路上，攜手前行。



董事長

王謝怡貞

永續績效

治理／經濟

- 2024 年，中化控股在董事會及功能性委員會的內部績效評估中，展現了卓越的公司治理能力：
  1. 我們針對「董事會運作」、「董事參與度」、「審計委員會運作」及「薪酬委員會運作」四個部分進行自評。
  2. 評估結果顯示，董事會運作績效評估得分 99.6 分，董事成員績效評估得分 99.4 分，審計委員會運作績效評估得分 98.4 分，薪酬委員會運作績效評估得分 100 分。
- 我們在經濟層面及風險管理上也有優異的表現：
  1. 2024 年針對臺灣所有營運據點進行貪腐風險評估，結果顯示相關風險等級，100% 皆屬於低風險。
  2. 本年度亦未發生任何違反競爭行為、反托拉斯和壟斷法的事件，亦無因反競爭行為條例相關之違法違規而受主管機關裁罰之情形。
  3. 我們相當看重資訊安全管理，2024 年投入在資通安全防護費用 13,630 仟元，本年度亦未發生任何侵犯客戶隱私或遺失資料的投訴事件。
  4. 人才是我們最珍貴的資產，從新進員工開始皆有完善的培訓計畫，本年度 100% 新進員工均通過誠信經營的職前訓練。

環境／產品

- 在環境保護和可持續發展方面，本公司在 2024 年度達成了 515.70 公噸 CO_2e 的溫室氣體減量效益，顯示出我們在減少碳排放方面做出的積極努力。
  1. 高標的水質管理：各廠區的廢污水排放均 100% 符合「水污染防治法」的要求。
  2. 高效的水資源管理：新豐工廠在水資源管理上，其空壓機房水封式真空機的洩放水循環利用，每日可省下 12 公噸的水資源，2024 年共省水約 3,158 公噸，而注射劑產線在 2024 年度亦回收約 2,967 公噸的洗瓶水。台中工廠運用製程洗瓶用水的回收循環利用，每日可節省 10 至 12 公噸的水資源，2024 年度亦回收約 3,253 公噸的洗瓶水顯示在水資源上的管理有成。
  3. 廢棄物管理：所有廢棄物均由合格清運廠商處理，每週及每月的勾稽達成率亦達到 100%。在 2024 年內無任何違反「廢棄物清理法」及相關法規的情事發生。
  4. 產品安全和品質：2024 年度無發生產品安全相關回收事件。所有產品生產之人用藥品 100% 遵循 PIC/ S GMP 規範，動物用藥則 100% 依循 cGMP 規範。截至 2024 年底，中化製藥擁有 535 張人用藥品許可證和 183 張動物用藥許可證，外銷許可證 10 張，顯示我們在產品安全、品質和法規遵從方面的努力及嚴格要求獲得肯定。
  5. 供應商管理：2024 年我們執行重點供應商「實地品質保證稽核評鑑」，國內供應商 5 家，國外供應商 2 家，稽核評鑑結果 100% 通過，這確保了我們供應鏈的產品品質和穩定性。
  6. 研發投入：中化製藥始終致力於推動創新與技術進步，每年投入大量資源在研發上，2024 年的研發經費佔年營收的 5.62%。確保我們在製藥領域的領先地位，也展現了我們對國人健康產業的長期承諾和不懈追求。

社會／員工

- 本公司以人文、關懷的企業文化，近年更重視推動 DEI（Diversity, Equity and Inclusion），也就是多元、公平及共融的組織管理方式，讓所有員工得到公平的待遇和充分參與，擁抱來自不同國籍、種族、性別、宗教、政治立場和社會經濟等不同背景的人。
  1. 公平的人才晉用條件：條件相同之男女新進員工起薪比例皆為 1：1，薪資條件絕不因性別而有所差異。
  2. 創造多元的就業機會：2024 年聘用 231 位新進正職同仁。所聘用員工，其中 7 位原住民同仁、12 位身心障礙同仁及 14 位海外人才，身心障礙勞動者及原住民進用比率為 1.43%。
  3. 提供暢通的勞資溝通管道：2024 年度共舉辦 28 次勞資會議，本年度無勞資糾紛或因此而遭受損失情事發生。
  4. 榮獲人才獎項肯定：2022 年勞動部勞動力發展署頒發「人才發展品質管理系統評核」銀牌（2 年舉辦評核 1 次）；2022 年 ~ 2024 年連續三年度榮獲 1111 人力銀行評選為幸福企業金獎。
  5. 完善的新人培訓： 2024 年度中化控股及中化製藥共同舉辦 1 場次新進人員訓練，參加人次共計 123 人次，合計訓練總時數 984 人時，投入訓練資源 117,572 元；中化裕民舉辦 3 場次，參加人次共計 60 人次，合計訓練總時數 1,752 人時，投入訓練資源 41,058 元。
  6. 支持員工進修：公司提供了在職進修研究所的補助，2024 年度共計 4 位員工參與，總補助金額 200,000 元新台幣。我們的目標是讓每位員工都有機會提升自己的專業能力，獲得工作成就與自我實現。
  7. 照顧員工健康：我們比一般企業更重視員工的健康，不僅提供員工每年一次健康檢查；針對於廠區工作、面臨職業健康相關高風險同仁實行特殊健康檢查，並實施健康管理分級。每年支付費用舉辦流感疫苗施打，以降低流行感冒發生率。此外，本公司約聘合格醫師及護理師到廠提供健康服務，服務頻率為每 2 月一次。
  8. 重視勞工安全：中化製藥於各廠區均設立「勞工安全衛生委員會」，每季定期召開會議。每年由各廠區勞工安全衛生委員會、安衛主管、安衛管理員，對各廠區進行安全及衛生內部稽核，2024 年共計執行 25 次。

社會參與

- 中化控股積極投入並參與多項社會公益，2024 年的公益足跡從北台灣走到南台灣，善盡企業社會責任，並做出具體貢獻。
- 捐贈非營利組織舉辦公益活動所需物資及捐款，共約 183 萬元。
- 支持文化藝術及人才培育：
  1. 支持文化藝術發展：贊助耶魯音樂會共 112,000 元，購票邀請員工及眷屬共同聆聽。
  2. 產學合作及人才培育：長期與學校進行產學合作，並提供實質的就業機會；2024 年共計 11 間大學院校參與，70 名學生參加實習計畫，其中 11 名學生於實習結束後成功培育為正職人力。提供大學藥學系暑期實習，共計 7 間大學藥學系，28 名同學餐與。中化也在大學院校進行課程教學，共計 69 名同學選課，另辦理業師授課，共計 18 堂課。
- 號召愛心志工陪伴弱勢並推廣健康衛教：

  我們打造兩大深度公益專案：分別是「品牌公益專案—E 護健康行動車」與「愛心公益專案—中化志工」，幫助對象聚焦在弱勢銀髮長輩及孩童、偏鄉弱勢邊緣家庭等，秉持回饋在地社區之原則，執行場域優先協助公司營運據點所在之城市，並且號召企業集團在地同仁化身愛心志工參與公益活動，不僅凝聚了團隊向心力，也發揮的中化人的社會價值。愛心軌跡走遍台北、新北、新竹、高雄、台南等城市，共出動 163 位志工人次，總計服務時數為 1,101 小時，投入資源約 787,441 元，公益成果產出價值約 4,036,450 元，散播滿滿的愛心與正能量。
- 新豐工廠捐血活動：由企業工會響應「一臂之力，生命給力。捐血一袋，救人一命」，於廠區內舉辦 1 場捐血活動，共有募得 66 袋（250cc）血液。
- 中化控股將持續以具體行動回饋社會，積極落實企業社會責任。

CHAPTER 1

關於報告書

1.1 報告書概述 6
1.2 利害關係人議合 7
1.3 重大主題鑑別與分析 10

1.1 報告書概述

報告書編撰準則

本報告書為中化控股股份有限公司（原名：中化投資控股股份有限公司）(以下簡稱「中化控股」或「本公司」，若無特別聲明「中化控股」或「本公司」係指母公司中化控股以及子公司中化製藥、中化裕民），本報告書依循的標準如下：

- ✓ 全球報告倡議組織標準（GRI Standards）：依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發行的最新版 GRI 準則（GRI Standards）編撰，確保永續報告書內容完整且透明。
- ✓ 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法：依循臺灣證券交易所 2024 年所發布之上市公司編製與申報永續報告書作業辦法，涵蓋公司治理、環境保護、社會責任，並在官方網站公開永續報告書，以確保資訊透明。
- ✓ 永續會計準則委員會標準（SASB）：將永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）所制定的生物科技製藥業相關標準納入報告中，以提供投資者相關的永續發展資訊。
- ✓ 氣候相關財務資訊揭露架構（TCFD）：採用氣候相關財務資訊揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構建議，揭露氣候變遷風險管理及其對公司財務的影響。
- ✓ 聯合國永續發展目標（SDGs）：將聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）納入公司策略，並在報告中展示公司及各項措施與永續發展目標之連結與貢獻度。

報告書期間

本報告書揭露的資訊期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，每年定期發行，部分績效數據追溯至 2023 年 12 月 31 日前，以展示資訊之完整性及可比較性。

前次發行時間：2024 年 8 月

本次發行時間：2025 年 8 月

報告範疇與邊界

本報告書以母公司中化控股股份有限公司（原名：中化投資控股股份有限公司）（以下簡稱「中化控股」）、子公司中國化學製藥股份有限公司（以下簡稱「中化製藥」）、中化裕民健康事業股份有限公司（以下簡稱「中化裕民」）為主體揭露環境與社會類別之資訊，經濟類別的績效統計數據來源為中化控股 2024 年度的合併財務報表。本報告若有資訊重編事項，將特別標註說明。

外部保證／確信

資訊類型	依循標準	認證 / 確信機構
永續資訊	中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」[註 1]	資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）
財務數據	合併財務報告[註 2]	資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）

註 1：由資誠聯合會計師事務所依中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，針對所選取之關鍵績效指標執行進行獨立有限確信（limited assurance），有限確信報告附於本報告書附錄。

註 2：報告書所揭露之財務數據係採用經會計師依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Stan- dards, IFRS）查核簽證後之合併財務報告，查核簽證機構為資誠聯合會計師事務所，並以新台幣為計算單位。

聯絡資訊

對於本報告書有任何疑問，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

中化控股股份有限公司（原名：中化投資控股股份有限公司）
地 址：台北市中正區襄陽路 23 號
電話：（02）2312-4200
聯絡信箱：https://www.cenra.com/tw/contact

公司網站 https://www.cenra.com/

1.2 利害關係人議合

利害關係人鑑別與選擇

中化控股參考 AA1000 Stakeholder engagements standard（AA1000 SES）五大原則，針對「依賴性、責任性、影響力多元觀點、關注張力」進行利害關係人鑑別，從眾多利害關係人中依重要性將其歸類為 8 類對中化控股具有重大影響力的群體，包含客戶 / 經銷商、投資人 / 銀行、供應商、員工、政府主管機關、媒體、社區鄰里、學術醫藥團體 / 公協會。

利害關係人溝通實績

為與所有利害關係人建立即時、公開、透明、有效的溝通管道，於公司網站設置利害關係人專區，以蒐集利害關係人之需求、建議，提出可雙向回應的機制。

2024 年度中化控股與各類別利害關係人溝通情形於 2024 年 12 月 26 日向董事會完成報告。各利害關係人關切議題、溝通形式與頻率以及執行情形詳列如下。

投資人 / 銀行

溝通方式

- ✓ 股東會
- ✓ 公司網站及電子郵件信箱
- ✓ 公司年報
- ✓ 永續報告書
- ✓ 公開資訊觀測站

溝通頻率

- ✓ 一年一次
- ✓ 不定期，隨時
- ✓ 一年一次
- ✓ 依規定發佈

關注議題

- ✓ 永續發展策略 / 風險管理
- ✓ 公司治理
- ✓ 銷售與市場營銷
- ✓ 研發創新

2024 年執行情形

1. 2024 年中化控股、中化製藥發布之中 / 英重大訊息共計 48 則。（各公告皆揭露於本公司官網及公開資訊觀測站）
2. 2024 年 5 月召開中化製藥股東常會。
3. 2024 年 10 月召開中化控股臨時股東常會。
4. 2024 年度召開一場次法說會

員工

溝通方式
- ✓ 勞工安全衛生委員會
- ✓ 工會
- ✓ 總經理信箱
- ✓ 單位主管與員工晤談
- ✓ 勞資會議

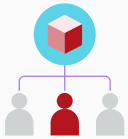
溝通頻率
- ✓ 一季一次
- ✓ 一季一次，隨時
- ✓ 不定期，隨時
- ✓ 不定期，隨時
- ✓ 一季一次，隨時

關注議題
- ✓ 工業安全
- ✓ 職業健康與衛生
- ✓ 訓練發展與教育

2024 年執行情形

1. 2024 年度中化控股、中化製藥辦理教育訓練課程：
   - 企業內部新進人員及管理技能教育訓練，參加人次共 325 人次。
   - 企業內部專技訓練含各廠區生產、品保、製藥研究所等部門開辦之相關教育訓練課程參加人次共 12,113 人次。
   - 企業外部教育訓練受訓人次 161 人次。
   - 上述三項訓練合計：參加人次共 12,599 人次，訓練人時 28,915 人時。
2. 2024 年度中化裕民辦理教育訓練課程：
   - 企業內部新進人員教育訓練，參加人次共 60 人次。
   - 企業內部產品及行銷專業技能教育訓練，參加人次共 2,772 人次。
   - 上述兩項訓練合計：參加人次共 2,822 人次，訓練人時 10,817 人時。
   - 在職 EMBA 進修共 4 人次
3. 2024 年度各工廠辦理教育訓練課程：
   - 職業安全與衛生課程，共計 15 場。
   - 工安、消防安全演練之相關教育訓練課程，共計 37 場。
4. 2024 年中化控股、中化製藥、中化裕民共計舉辦勞資溝通會議 36 場次。
5. 2024 年工會共召開 4 場次會議。

原物料供應商 / 產品供應商



溝通方式
- ✓ 供應商拜訪
- ✓ 供應商評鑑

溝通頻率
- ✓ 不定期
- ✓ 不定期

關注議題
- ✓ 永續發展策略 / 風險管理
- ✓ 供應鏈 / 原物料管理
- ✓ 法規遵循與公司治理
- ✓ 商業道德
- ✓ 銷售與市場營銷

2024 年執行情形

1. 2024 年度供應商拜訪 65 家。
2. 2024 年度公司品保單位對重點供應商執行「實地品質保證稽核評鑑」，且 100% 通過評鑑審查：
   - 國內：5 家供應商
   - 國外：2 家供應商

客戶 / 經銷商

溝通方式
- ✓ 客戶拜訪
- ✓ 公司網站產品介紹與服務
- ✓ 業務人員訪談（顧客意見或客訴）

溝通頻率
- ✓ 不定期
- ✓ 不定期
- ✓ 不定期

關注議題
- ✓ 正確使用藥品
- ✓ 健康安全
- ✓ 銷售與市場營銷

2024 年執行情形

2024 年度各廠共接受 9 家客戶對工廠執行「實地品質保證稽核評鑑」，且 100% 通過評鑑審查。

學術醫藥團體

溝通方式
- ✓ 參與公會、協會及學會活動
- ✓ 不定期拜訪交流

溝通頻率
- ✓ 不定期

關注議題
- ✓ 永續發展策略 / 風險管理
- ✓ 銷售與市場營銷
- ✓ 研發創新

2024 年執行情形

2024 年度共有 12 個學校、學術醫藥團體到廠參訪

政府主管機關

溝通方式
- ✓ 不定期公文往來、郵件及電話溝通
- ✓ 參與政策研討會、座談會、公聽會

溝通頻率
- ✓ 不定期

關注議題
- ✓ 永續發展策略
- ✓ 風險管理
- ✓ 供應鏈管理
- ✓ 法規遵循

2024 年執行情形

透過拜訪、會議及公文與當地政府機構溝通，反應相關政策變動造成的影響，並提出建議。

公協會

溝通方式
- ✓ 參與公會、協會及學會活動
- ✓ 不定期拜訪交流

溝通頻率
- ✓ 不定期

關注議題
- ✓ 法規遵循
- ✓ 商業道德
- ✓ 研發創新

2024 年執行情形

公司派員參加製藥發展協會、西藥商業同業公會、製藥同業公會、無菌製劑協會、動藥同業公會、學名藥協會、藥品法規協會、生技產業促進會、保健營養食品同業公會等公協會團體之定期委員會議、例會、會員大會、研討會、及學會活動。

媒體

溝通方式
- ✓ 及時發送新聞稿
- ✓ 不定期舉辦記者會

溝通頻率
- ✓ 不定期

關注議題
- ✓ 誠信經營
- ✓ 客戶健康與安全
- ✓ 廢棄物管理

2024 年執行情形

透過不定期接受媒體採訪與發布新聞稿，向所有利害關係人呈現公司營運現況與未來發展，並將新聞稿發布於公司網站。同時整合媒體關注之事項以及報導評論，向公司董事會及經營團隊報告，作為提升公司營運及風險管理之參考。

1.3 重大主題鑑別與分析

重大主題鑑別

中化控股依循 GRI 報導準則 2021 年版內容執行重大議題辨識作業程序。將永續議題區分為環境（E）、社會（S）、治理（G）及產品（P）四大面向，由 ESG 委員會相關成員針對各項議題對於公司營運所產生之正面與負面衝擊程度以及發生可能性進行評估，考量公司營運內外部環境並無重大變化，以 2022 年度辨識重大議題，作為 2024 年度重大議題，藉以觀察 ESG 議題變化趨勢，並追蹤長期永續目標進展；在此期間，本公司 ESG 委員會持續落實 ESG 策略與承諾。整合 2022 年度共辨識 16 項相關永續議題，從中篩選出 13 項重大議題，重大主題辨識決議程序以及衝擊程度結果如下。

註：本公司利害關係人問卷每三年實施一次調查，前次調查時間為 2022 年，下次預計 2025 年實施。

STEP 01

盤點及彙整永續議題

參酌企業永續趨勢與國內外重要法規發展、利害關係人以及同業所關注之議題，篩選出與中化控股相關的永續議題，共計 16 項。

STEP 02

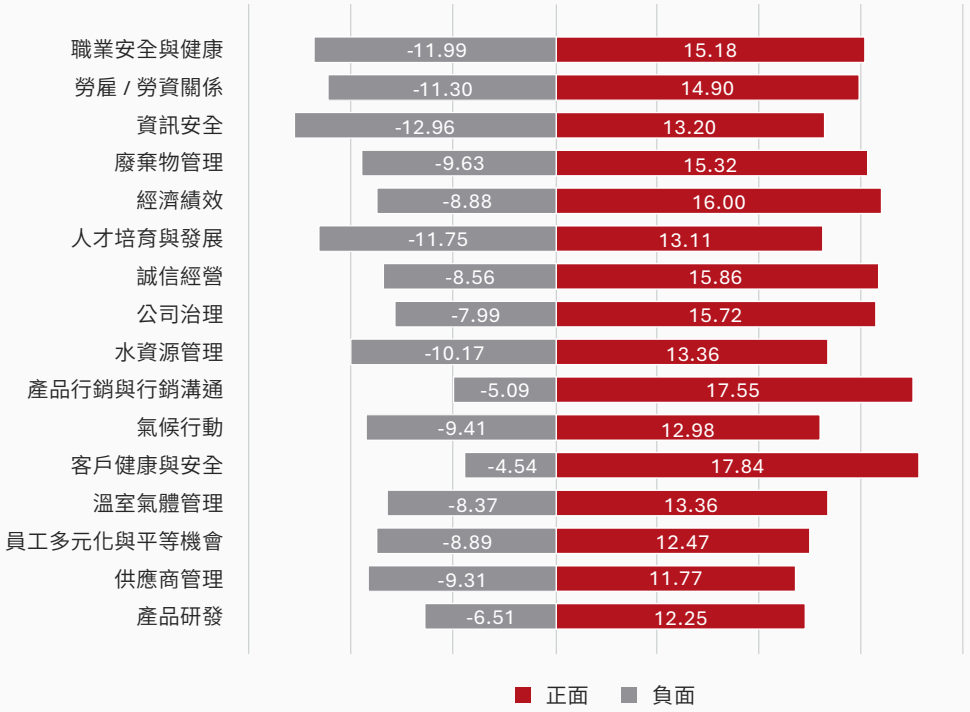
評估衝擊程度

針對彙整歸納出之 16 項永續議題製作內部衝擊分析問卷，由中化控股 ESG 委員會成員評估這些議題可能對公司造成的正面和負面影響，共回收 29 份線上有效問卷。

STEP 03

確認重大議題

內部衝擊評估的量化結果經中化控股 ESG 委員會成員、高階主管及外部專家討論及審視調整，考量公司永續推動政策及產業特性，共決議 13 項本年度之重大主題，包括環境面 4 項、產品面 1 項、治理面 4 項以及社會面 4 項。



2024 年度重大議題列表

重大議題	對中化製藥的重要性	對應 GRI 準則 及報告書章節	主要邊界	
職業安全與健康	秉持「職安優先，追求零災害」的職業安全衛生政策，執行職業安全衛生管理相關作業，遵守安衛法令和其他要求、消除危害並降低職安衛風險、推動員工安衛諮商和參與，期能提供安全和健康的工作條件。	403 職業安全衛生 >4.4 職業安全與健康	中化控股 中化製藥 中化裕民	員工
勞雇 / 勞資關係	良好的勞雇關係是企業順利運作的關鍵，妥善處理勞雇關係不僅能促進勞雇雙方的合作與和諧，提升雇主品牌聲譽，還能維持經濟秩序的穩定，避免人權問題的產生。	401 勞雇關係、 402 勞資關係 >4.1 勞雇 / 勞資關係	中化控股 中化製藥 中化裕民	員工
資訊安全	企業資訊包含了與公司營運相關的核心事項，資通訊安全管理有益於建立安全及可信賴之資訊作業環境，以協助公司業務之正常運作，並保障公司智財與落實個人資料保護。	418 客戶隱私 >3.3 資訊安全	中化控股	客戶 / 經銷商
廢棄物管理	本公司意識到、藥品的永續生產皆倚賴良好的生產環境，其包括有潔淨的空氣、水以及製程所產生之廢棄物的妥善處理。中化製藥希望能讓人類的生活更美好、更健康，故十分注重廢棄物管理，以善盡永續責任。	306 廢棄物 >6.3 廢棄物管理	中化控股 中化製藥	社區鄰里 / 政府主管機關
經濟績效	全球藥品市場因技術創新，新興經濟體成長帶動市場持續成長。臺灣製藥廠商面臨營運困境和升級轉型壓力，需提升特色產品創新能力與加強產品開發選項能力，發展國際市場佈局。	201 經濟績效 >2.2 經濟績效	中化控股	投資人 / 銀行 / 供應商
人才培育與發展	本公司相信與時俱進、不斷學習成長的人才，能帶給公司競爭優勢及成長動能，公司積極培育未來製藥產業所需人才，以提供完善的教育訓練及升遷制度，亦透過培育新生代員工的能力，期能吸引並留任專業人才。	404 訓練與教育 >4.3 人才培育與發展	中化控股 中化製藥 中化裕民	員工

重大議題	對中化製藥的重要性	對應 GRI 準則 及報告書章節	主要邊界	
誠信經營	聯合國反腐敗公約第 12 條規定，各國企業均應依其法律之基本原則採取措施，以防止企業貪腐；本公司實施有助於預防及發現貪腐之內控機制，持續建立誠信之企業文化，俾健全經營體制。	205 反貪腐、 206 反競爭行為 >3.2 誠信經營	中化控股 中化製藥 中化裕民	客戶 / 經銷商 / 投資人 / 銀行
公司治理	本公司堅持營運透明，注重股東權益，建構健全及有效率之董事會，強化公司治理及企業永續發展，以維護利害關係人權益為原則經營公司。	2 一般揭露 >3.1 公司治理	中化控股	投資人 / 銀行 / 政府主管機關
水資源管理	藥品製程高度仰賴潔淨的水資源，因此本公司投入心力於高效的水資源管理、製程改善與污水排放處理，同時達到敦親睦鄰、愛護地球的社會責任。	303 水與流放水 >6.2 水資源管理	中化控股 中化製藥	社區鄰里 / 政府主管機關
氣候行動	培養因應氣候變遷的調適能力，提前辨識與管理氣候變遷風險，降低實體風險與轉型風險對營運造成的財務影響。	201 經濟績效 >5.1 氣候變遷因應	中化控股 中化製藥	投資人 / 銀行 / 政府 主管機關 / 媒體
客戶健康與安全	客戶健康與安全為中化控股醫藥健康事業的核心理念與基礎，本公司以品質與安全為優先考量，竭力保護消費者的用藥安全，推動以「預防」和「保健」代替「治療」的健康意識，提升社會大眾的生活質量。	416 顧客健康與安全 >7.1 客戶健康與安全	中化控股 中化製藥 中化裕民	客戶 / 經銷商 / 學術 醫藥團體 / 公協會
溫室氣體管理	極端氣候對生產營運帶來潛在的重大衝擊，本公司戮力執行節能及排碳減量，導入節能機台，推動使用再生能源，朝向溫室氣體減量目的前進。	305 排放 >6.1 溫室氣體管理	中化控股 中化製藥	投資人 / 社區鄰里 / 政府主管機關
員工多元化與平等機會	多元人才是促進公司成長的泉源，我們持續推動多元、平等與包容（ Diversity,Equity,and Inclusion, DEI）的人才發展策略，提供平等的就業、福利待遇及升遷機會。我們相信，這不僅能激發創新和創造力，還能提升員工的滿意度和忠誠度，進而推動公司的可持續發展。	405 員工多元化與平等機會 >4.2 員工多元化與平等機會	中化控股	員工

CHAPTER 2

公司概況

2.1 關於中化控股 14
2.2 經濟績效 18

2.1 關於中化控股

中化控股為總部設於台灣的製藥與健康照護企業，源於1952 年創立的中國化學製藥股份有限公司。自台灣製藥產業的先驅出發，歷經七十餘年穩健發展，我們已成長為橫跨醫藥製造、消費健康、照護服務與動物健康等多元領域的健康照護企業平台，事業版圖延伸至亞洲與全球多個地區。

我們秉持「人本創新、追求卓越、敏捷積極、誠信至上」的核心價值，致力於提供值得信賴的藥品、健康產品與照護服務，服務不同生命階段的病患、家庭與合作夥伴。以「讓優質醫療照護更多元、可近且可負擔」為使命，我們深信企業的成就不僅在於做對的事，更在於如何以負責、專業與人本的方式實踐每一項決策與行動。

我們的核心優勢，根植於對科學創新的長期承諾、嚴謹的營運管理，以及與病患、醫療專業人員、合作夥伴與主管機關之間建立的深厚信任。我們提供涵蓋全生命周期的整合式健康照護解決方案，從原料藥（API）與藥品製劑開發，到消費健康品牌、長者照護與動物健康服務，全面回應不斷演進的健康與醫療需求。

展望未來，中化將持續以人本關懷與專業實力為基礎，推動健康照護模式的創新與永續，實現對社會、環境與經濟三面向的正向影響。

營運據點

- 中化控股
- 中化製藥
- 中化裕民

新豐工廠
新竹縣新豐鄉上坑村坑子口 182-1 號

新豐二廠
新竹縣新豐鄉上坑村坑子口 182 號

中化控股股份有限公司
台北市中正區襄陽路 23 號

台中工廠
台中市西屯區工業區十五路 10 號

中化裕民健康事業股份有限公司
- 新北市土城區中山路 16 號 3、4 樓
- 台北市中正區重慶南路一段 83 號 10 樓

台南一廠
台南市官田區工業西路 46 號

台南二廠
台南市官田區工業路 39 號

台南三廠
台南市官田區工業西路 46-8 號

台南四廠
台南市官田區工業西路 46-2 號

中化控股股份有限公司
（原名：中化投資控股股份有限公司）

集團員工數

2,022 人

資本額

新台幣 1,490,405 仟元

業務範圍

學名藥之研究、發展、製造及銷售，亦代理多項藥品及醫療器材

中化控股企業歷史沿革

1952~1971 立基起步 開創先河

- 1952 年：創立中國化學製藥股份有限公司（CCPC）
- 1959 年：與美國施貴寶（E.R. Squibb，現為 Bristol Myers Squibb）簽署技術合作協議
- 1960 年：完成樹林廠研究與試驗大樓新建工程
- 1962 年：成為台灣首家經濟部核准上市之製藥公司
- 1964 年：成為台灣首間獲得美國 FDA 認證的製藥廠
- 1970 年：與日本第一三共合資設立中日合成化學股份有限公司

1972~1998 標準建立 與研發深化

- 1976–1978 年：率先於台灣導入符合 WHO 標準的 GMP 規範，並透過與國際夥伴 Syntex（後併入 Roche）合作擴展研發能量
- 1985–1989 年：與日本小野藥品工業株式會社等合作簽訂多項產品授權協議，並成立王民寧先生紀念基金會，推動台灣醫學研究發展
- 1993 年：成立蘇州中化藥品工業有限公司，為中國最早取得 GMP 認證的藥廠之一
- 1997 年：新豐廠落成，為台灣首座符合 cGMP 規範之製藥設施

1999–2010 商業拓展 與照護創新

- 2000–2001 年：榮獲衛福部、經濟部與生技醫藥產業策進會頒發多項製造與醫療品質類國家獎項
- 2004 年：成立中化裕民健康事業股份有限公司，專責台灣市場商業推廣與產品銷售
- 2005–2006 年：收購三共（現為第一三共）台南廠，並與美國 Home Instead 成立銀髮照護合資事業

2010~2023 國際認證 與多元化布局

- 2010 年代：開始對外提供 CDMO 委託研發與製造服務，逐步拓展技術平台與國際客戶群
- 2013 年：台南第二廠通過美國 FDA 查核，符合 PIC/S GMP 標準
- 2015 年：新豐與台中廠通過日本 PMDA 稽核
- 2015 年：銀髮事業更名為中化銀髮
- 2019 年：新豐腫瘤製劑產線通過衛福部食品藥物管理署 (TFDA) 之 PIC/S GMP 認證

2024~ 至今 企業重組 與平台轉型

2024 年：成立中化控股股份有限公司（Cenra Inc.）
“Cenra”結合英文「center」與拉丁文「cura」，象徵「以關懷為核心」的企業理念
從傳統製藥營運邁向平台導向的健康照護企業：處方藥（Rx）、業務 CDMO 委託研發與製造服務、消費者健康、銀髮照護服務、國際策略合作與市場拓展。

主要產品、服務及市場

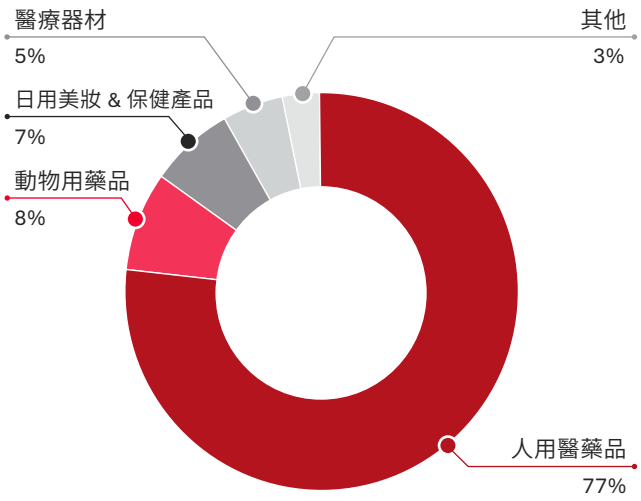
企業旗下公司經營之主要商品包含人用醫藥品、動物用藥品及保健品、家庭用品、口腔保健、美容保養、保健食品、醫療器材、健康服務等。其中人用醫藥品、動物用藥品、藥皂、家庭用品、口腔保健、美容保養主要由轄下工廠產製，少部分產品委外生產及代理；保健食品、醫療器材、主要為購入成品，上游供應商來自於國內外大廠。

本公司主要通路為各級醫療院所、連鎖藥局、量販、電商平台、外銷等，配合政府提升醫藥品質政策以及加強食品安全管理，本公司積極進行全面主要原料 DMF、賦型劑揭露，同時本公司通過藥品儲存、運送符合 PIC/S GDP（Good Distri- bution Practice）之認證，以利與銷售通路端之倉庫完備銜接，確保品質穩定。

動物用藥品主要銷售於養豬場、養雞場、乳牛場、飼料廠、動物醫院、及動物藥品販賣業者等客戶，2024 年市場佔有率為 12.1%，其中動物用非藥品（保健品、疫苗）銷售之市場佔有率為 2.9%，兩類別產品總銷售之市場佔有率為 6.9%。

家用產品、口腔保健、美容保養主要銷售於全省各零售通路；保健產品主要銷售於連鎖藥局；健康服務之主要對象為社區民眾、診所及大型醫院。

2024 年度主要產品與服務營收占比



公協會會員資格

中化製藥

組織名稱	地區	角色身份
中華民國製藥發展協會	台灣	會員
臺灣製藥工業同業公會	台灣	會員
社團法人中華民國學名藥協會	台灣	會員
台灣藥品行銷暨管理協會	台灣	會員
台北市西藥商業同業公會	台灣	會員
社團法人中華無菌製劑協會	台灣	會員
台灣區動物用藥保健工業同業公會 / 台中廠	台灣	會員
台灣區動物用藥保健工業同業公會 / 台南廠	台灣	會員
台北市進出口商業同業公會	台灣	會員
臺灣動植物防疫檢疫暨檢驗發展協會	台灣	會員

中化裕民

組織名稱	地區	角色身份
社團法人中華民國學名藥協會	台灣	會員
台灣醫藥品法規學會	台灣	會員
中華民國西藥代理商業同業公會	台灣	會員
台北市西藥商業同業公會	台灣	會員
台北市西藥代理商業同業公會	台灣	會員
台灣藥學國際發展協會	台灣	會員
台北市進出口商業同業公會	台灣	會員
台灣保健營養食品工業同業公會	台灣	會員
台灣藥事交流協會	台灣	會員

2.2 經濟績效

重大主題管理方針 - 經濟績效

重大性

經濟績效

全球藥品市場因技術創新，新興經濟體成長帶動市場持續成長，臺灣製藥廠商面臨營運困境和升級轉型壓力，需提升特色產品創新能力與加強產品開發選項能力，發展國際市場佈局。

政策

經濟績效

- 以「整合型製藥公司」的營運策略進軍國際市場，以原料藥與成品的垂直整合之研發生產與海外合作夥伴建立合作關係。
- 與具備國際市場通路之合作夥件策略聯盟，共同開發國際學名藥品市場。
- 以研究所建立之特殊關鍵技術平台產品，拓展國內外市場。
- 因應國際學名藥市場趨勢與需求，以研發之核心能力開發利基產品，拓展歐美日等國際市場需求，提供國內外客戶高品質、具競爭優勢的產品。
- 產、官、學、研合作開發新藥。

承諾

經濟績效

本公司承諾嚴格遵循商業行為有關法令

目標

經濟績效

【短期目標】

- 積極開發大型醫院通路。
- 積極開發新產品線、新通路。
- 積極經營基層醫療院所及藥局，提高客戶涵蓋率及交易金額。
- 積極尋求業界合作結盟機會。

【長期目標】

- 建立主力科別客戶族群。
- 透過專業代工跨足國際市場。
- 開發歐美日市場。
- 開發保健食品、醫療儀器市場。
- 開發健康服務商品，設計模組化合作方案。

權責單位	經濟績效 財務中心
投入資源	經濟績效 • 結合子公司中化製藥開發之特殊技術平台、與關係企業中化合成進行原料製劑整合開發，強化國際市場行銷。 • 強化功能性飼料添加劑引入及市場擴展，以因應減量使用抗生素之政府政策。 • 推出銀髮市場「暖時光」智慧復能系列新品牌，同步日本 AI 復能「ICTREEA'」，並結合職能治療所事業的日照中心。 • 海外子公司，持續拓展第三終端部門，並加速新產品之導入；因應仿製藥一致性評價政策，首要掌控一致性評價作業進度，已通過一致性評價之品項則立即進行市場擴展與滲透；逐步完善公司公共事務部門，及時掌握政府政策並制定因應指施。
申訴機制	經濟績效 財務中心 專線電話：（02）2312-4200 分機 3295 電子信箱：jennifer.hsiao@cenra.com
行動方案	經濟績效 • 因應健保藥價、專利連結政策，調整重點品項、市場經營、及產品開發策略，並深耕醫院、診所、藥局的通路。 • 利基品項的開發結合國內外合作伙伴，加速提昇罕見疾病、癌症用藥、生物製劑等特殊藥品之開發或引進。 • 積極開發或引進自費保健產品、擴大自費市場之營收。 • 特殊技術平台、與關係企業中化合成進行原料製劑整合開發，強化國際市場行銷。 • 於動物營養保健領域及動物疫苗市場，積極行銷各類營養保健產品及開發或引進疫苗銷售，避開抗生素治療用散劑與含藥物飼料添加劑之價格競爭。 • 引進 AI 智能藥櫃，提昇用藥安全與品質，擴展智能醫療發展商機。 • 強化高毛利產品之管理與銷售，以改善產品銷售結構，提升毛利。
有效評估	經濟績效 • 2024 年度個體營業收入淨額為新台幣 376,000 仟元，稅前淨利為新台幣 310,685 仟元。 • 2024 年度合併營業收入淨額為新台幣 8,918,894 仟元，較 2023 年成長 4.01%。 • 2024 年度合併銷貨毛利淨額為新台幣 3,406,794 仟元，較 2023 年成長 8.50%。 • 2024 年度合併稅前淨利為新台幣 319,062 仟元，較 2023 年衰退 1.39%。 • 2024 年合併研發費用達 501,357 仟元，佔合併營收 5.62%。

穩健的營運成長是公司永續經營的基石，經濟績效亦是投資人關注的重點。本公司高度重視財務與營運績效，並將其作為企業永續發展的重要指標。目前，本公司的經營策略集中在三個方面：持續提升藥品質量、積極拓展國內外市場以及開發動物藥品市場。2024 年度，本公司合併營收達 8,918,894 仟元，較前一年成長約 4.01%。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣元

		2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟價值之之產生（A）				
營業收入	營業收入淨額	8,456,512	8,574,720	8,918,894
	投資收益	185,170	158,729	68,808
	利息	11,157	11,163	10,560
	股利	8,834	12,682	12,913
	租金	7,327	3,326	4,891
總計		8,669,000	8,760,620	9,016,066
直接經濟價值之分配（B）				
營運成本	因營運活動所產生之相關成本	4,644,391	4,679,193	4,710,128
業務費用	因營運活動所產生之相關費用	1,512,676	1,670,941	1,790,201
員工薪資和福利	薪資、紅利、獎金、員工福利（退休金、保險）等	1,920,247	1,993,374	2,119,192
支付出資人的款項	現金股利發放	268,273	238,465	149,041
	利息費用	41,883	59,538	64,295
支付政府的款項	營所稅等支付	98,100	106,179	115,303
社區投資	捐贈及贊助	-	-	-
總計		8,485,570	8,747,690	8,948,160
留存的經濟價值（A-B）		183,430	12,930	67,906

註： 數據來源為中化製藥 2024 年度合併財務報告，並依據 GRI 準則編製。

2024 年取自政府之財務補助

補助項目名稱	補助國家	補助原因	金額（新台幣元）
未分配盈餘加徵 5% 營所稅稅額	中華民國	投資抵減稅額	338,315
營所稅	中華民國	投資抵減稅額	4,721,427
充電起飛計畫	中華民國	提升勞工職場能力	394,467
青年就業旗艦計畫	中華民國	促進青年就業	614,000
青年就業領航計畫	中華民國	促進青年就業	73,833
繼續雇用高齡者計畫	中華民國	協助及穩定就業	651,000
2024 年墨西哥瓜 / 地馬拉經濟合作及商機考察團	中華民國	促進外銷商業合作及商機	50,000
合計			6,843,042

CHAPTER 3

公司治理

3.1 公司治理 22
3.2 誠信經營 28
3.3 資訊安全 32

3.1 公司治理

重大主題管理方針 - 公司治理

重大性

經濟績效

本公司秉持營運透明，注重股東權益，致力於建構健全且高效的董事會。強化公司治理結構，推動企業永續發展，維護所有利害關係人的權益。

政策

經濟績效

秉持永續發展、誠信踏實的信念，持續推動營運資訊透明化，加強與利害關係人溝通。

承諾

經濟績效

本公司承諾對外資訊揭露，與利害關係人保持良好暢通的溝通管道，以達成有效的公司治理架構。

目標

經濟績效

【短期目標】

- 維持現有公司治理的各項目，並研擬進一步提升措施。
- 參考董事會績效外部評鑑建議事項，擬定改善方案落實執行，進一步強化公司治理。

【長期目標】

- 強化董事會的多元化政策及職能。
- 將相關非財務指標和關鍵績效指標（KPI）納入公司決策過程中。
- 持續精進並完善公司治理的各個面向。
- 持續提升資訊揭露的透明度。

權責單位

經濟績效

董事會秘書室

投入資源

經濟績效

- 董事及公司治理主管持續進修。
- 於公司內部網站、電子佈告欄、員工教育訓練進行公司治理內部宣導。
- 每年編製並出版永續報告書。

申訴機制

經濟績效

專線電話：（02）23124221
電子信箱：sandy.huang@cenra.com

行動方案

經濟績效

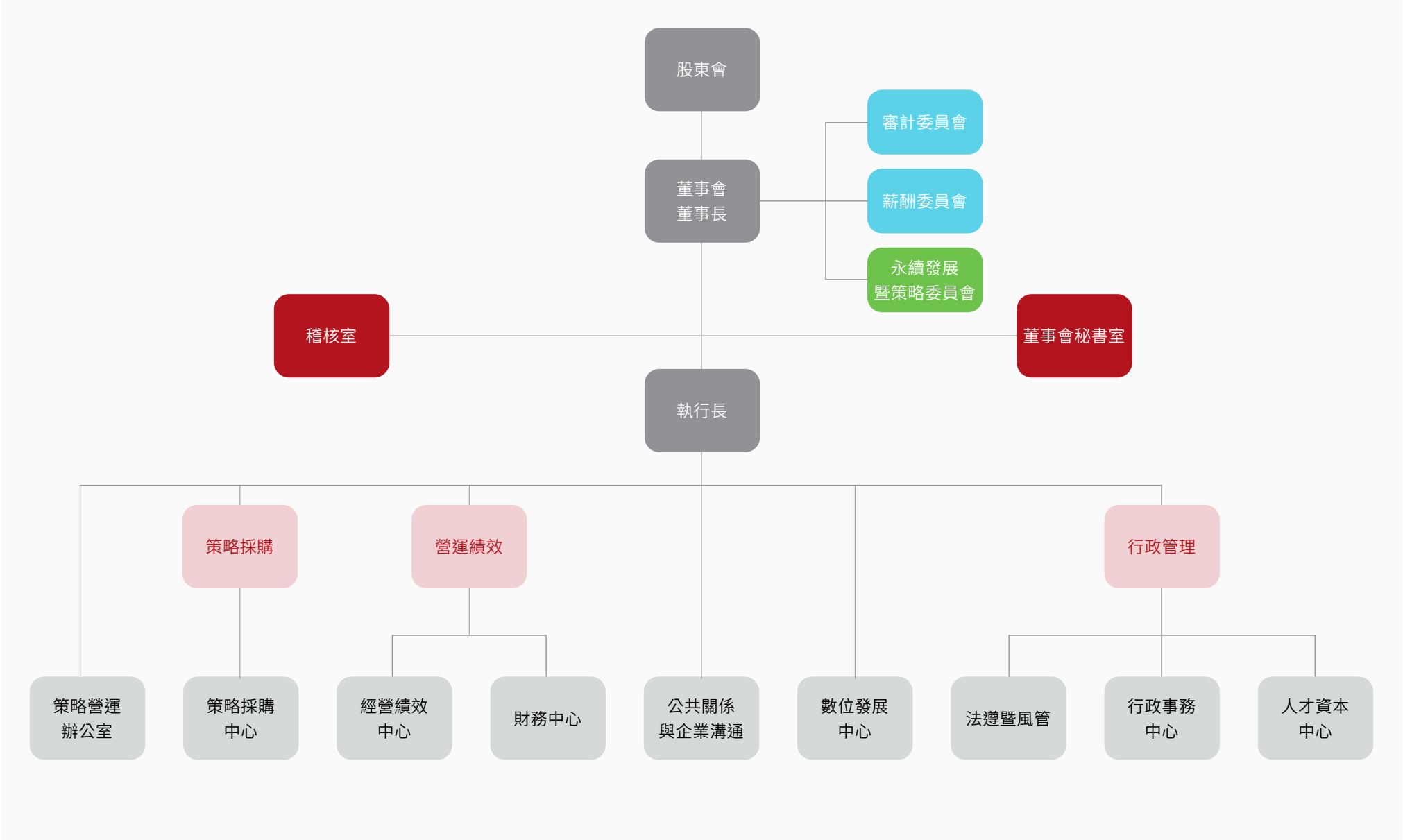
- 由公司治理主管及公司治理工作小組協助董事及獨立董事就任及持續進修。
- 依法辦理董事會及股東常會之會議相關事宜。
- 定期評估會計師之獨立性與適任性。
- 於公司網站，揭露財務業務及公司治理相關資訊。
- 每年定期進行董事會及功能性委員會內部績效評估，至少每 3 年進行外部績效評估。
- 落實公司自我監督機制，及時因應內外部環境的改變，調整內部控制制度之設計及執行。

有效性評估

經濟績效

- 每年定期展開中化控股董事會及功能性委員會內部績效評估作業，2024 年度董事會運作績效評估 99.6 分，董事成員績效評估 99.4 分，審計委員會運作績效評估 98.4 分，薪酬委員對委員會運作績效評估 100 分，本公司董事會、審計委員會、薪酬委員會均運作優良。
- 2024 年度中化控股董事會議共計召開 6 次，全體董事平均親自出席率（不含委託）達 94.12%。
- 2024 年度中化控股審計委員會議共計召開 2 次，全體獨立董事平均親自出席率（不含委託）達 87.5%。
- 2024 年度中化控股薪資報酬委員會議共計召開 1 次，全體委員平均親自出席率（不含委託）達 100%。

3.1.1 公司治理架構


股東會
董事會
董事長
審計委員會
薪酬委員會
永續發展
暨策略委員會
稽核室
董事會秘書室
執行長
策略採購
營運績效
行政管理
策略營運
辦公室
策略採購
中心
經營績效
中心
財務中心
公共關係
與企業溝通
數位發展
中心
法遵暨風管
行政事務
中心
人才資本
中心

3.1.2 董事會

中化控股設置董事會為最高治理單位，負責召集股東會並執行其決議案、定期討論與審核企業營運績效及營運目標的達成，和公司中長期永續發展計畫。2024 年本公司董事會議共計召開 6 次，全體董事平均實際出席率（不含委託）達 94.12%。中化控股第二屆董事會由 7 名成員組成，包含 3 位董事及 4 名獨立董事，每屆任期 3 年，專業能力橫跨經濟、企業管理、財務會計、法律、製藥生技、資訊科技等領域，董事會成員之組成及背景請詳年報資訊。

中化控股就董事會職能需求擬訂多元化方針，董事會整體應具備之能力如下：

本公司亦注重董事會成員組成之性別平等與年齡多元性，目前 7 名董事會成員，其中包括 3 位女性董事，女性董事占比達 42.85%；具員工身份之董事占比 14.29%；七位董事年齡區間分別為 31~70 歲間。

董事會之獨立性

本公司現任 7 位董事成員，設置獨立董事 4 人，比重 57.14%，獨立董事之資格皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之法令規定，四位董立董事任期年資在 3 年以下。

本公司制訂之「公司治理守則」以及「董事會議事規範」規定，董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案如涉有董事本身利害關係致損及公司利益之虞時，即應自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得不當相互支援。

治理階層的持續進修

為使董事持續提升職能與專業能力，每年皆安排董事定期進修課程。2024 年董事參與進修課程時數共計 48 小時，課程涵蓋 ESG 各面向趨勢與營運策略、數位科技與人工智慧等時事議題，每位董事進修課程與時數請詳年報資訊。

董事會績效評估

本公司 2025 年 1 月份由董事會議事單位協助完成 2024 年度董事會及功能性委員會內部績效評估作業。針對「董事會運作」、「董事參與度」、「審計委員會運作」及「薪酬委員會運作」四部份，採用「董事對董事會運作評估」、「董事對自身參與評估」、「審計委員對委員會運作評估」、「薪酬委員對委員會運作評估」等，分發填寫自評問卷表進行績效評估。評估結果得分董事會運作績效評估 99.6 分，董事成員績效評估 99.4 分，審計委員會運作績效評估 98.4 分，薪酬委員對委員會運作績效評估 100 分，並於 2025 年 3 月份董事會報告績效評估結果，顯示董事會督導永續績效之機制。

3.1.3 薪資報酬委員會

本公司於 2024 年設立「薪資報酬委員會」，負責執行建議、評估與監督公司董事、經理人之薪資報酬及政策等，每年至少開會二次，以協助董事會管理薪酬職能、評估公司董事及經理人之績效目標達成情形。本屆薪資報酬委員會委員由 3 名獨立董事組成，2024 年度共開會 1 次，全體委員平均親自出席率（不含委託）達 100%。

董事薪酬政策

公司董事酬金包含董事薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金等，董事長及董事之報酬依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定之；公司當年度如有獲利，依公司章程提撥不高於 3% 為董事酬勞。本公司定期評估董事會及成員績效，評估結果作為個別董事薪資報酬之參考，董事薪酬政策及合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。公司未來將隨時檢視營運風險、永續發展，適時檢討薪酬獎金制度，達到永續經營與風險控管之平衡。

經理人薪酬政策

本公司經理人之酬金依本公司「員工薪資管理辦法」規定辦理。經理人之酬金包含薪資、津貼及獎金，其中薪資、津貼參考同業水準及職級、職稱、學（經）歷、證照、專業能力及該職位於公司內的職權範圍。獎金則視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給，當年度公司如有獲利，依公司章程提撥 1% 至 15% 為員工酬勞；經理人之個人工作績效評核依本公司「員工績效管理辦法」及「高階經理人財務性獎勵酬勞辦法」執行，其績效評核結果作為經理人獎金核發之參考依據，經理人之個人績效評估項目分為：

- 財務性指標：如營運目標的達成率、營業效益、營業貢獻度、稅後淨利、創新通路營收；
- 非財務性指標：如經理人道德風險事件、人員弊端風險事件、永續經營之參與程度、公司核心價值之實踐、營運管理能力等。

2024 年中化控股之薪酬最高者年度總收入為其他員工年度總收入中位數之 9.01 倍；中化製藥為 9.86 倍；中化裕民為 7 倍。本年度公司調薪平均幅度為 5.52%。

3.1.4 審計委員會

本公司審計委員會由 4 位獨立董事組成，主要職能為協助董事會履行其監督公司在執行有關公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則、存在或潛在風險之管控。2024 年度共開會 2 次，全體獨立董事平均親自出席率（不含委託）為 87.5%。

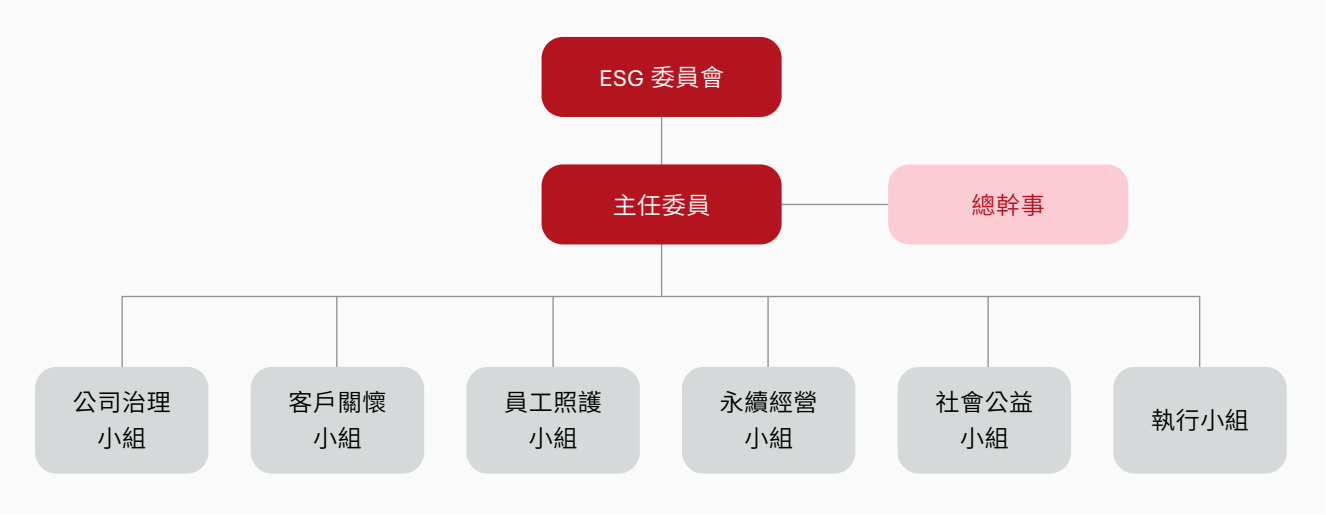
3.1.5 永續發展委員會

本公司成立「ESG 委員會」專職單位，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由董事長擔任主任委員，委員會依功能區分為公司治理小組、員工照護小組、客戶關懷小組、永續經營小組、社會公益小組、執行小組，由跨部門成員組成，負責永續發展的政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，2023 年度永續報告書發布前，經 2024 年 8 月份董事會決議通過。

ESG 委員會主要職責如下：

1. 制定及推動公司永續發展政策。
2. 檢討公司永續發展管理系統之運作。
3. 檢討公司永續發展政策之目標、策略與行動方案，並指導與追蹤各項行動方案之進展與績效改進。
4. 定期向董事會報告年度執行計畫與成果（每年至少一次）。
5. 永續報告書的編撰。

中化控股 ESG 委員會組織



公司治理小組	協助董事會、經理人及公司治理主管檢查、覆核永續方案之落實。 追蹤國內外永續發展相關法令規章之變動，提供必要諮詢。
客戶關懷小組	統籌公司之行銷溝通、顧客健康與安全等議題之行動方案，並落實各方案執行。
員工照護小組	關注國際人權政策或聲明之脈動，計畫提出公司之人權政策或聲明，並定期檢討政策之有效性。 訂定及實施員工福利措施，並建立有效之人才培育與留任計畫、友善職場營造以及員工關懷。
永續經營小組	負責永續發展與環境保護相關制度推動，並提出改善建議。 針對環境議題，規劃環境保護及節能減碳等措施，協助方案執行，並積極關注國際永續議題之發展
社會公益小組	評估公司經營對社區之影響，參與社區發展及社區教育之相關活動，以促進社區發展，規劃並投入社會公益議題，協助公司發揮社會影響力。
執行小組	擔任公司內部永續報告書專案統籌並執行出版等作業。

ESG 委員會每年至少一次向董事會報告年度執行計劃與成果。2024 年共二次向董事會報告執行計畫與成果。董事會聽取報告後檢視公司之永續發展的策略、制度及相關管理方針，並於議程中討論和檢討執行情形與目標之差異，提供建議方案，敦促 ESG 委員會及公司團隊進行調整。

3.2 誠信經營

重大主題管理方針 - 誠信經營

重大性

經濟績效

鑒於聯合國反腐敗公約第 12 條規定，各國企業均應依其法律之基本原則採取措施，以防止企業貪腐；本公司持續建立誠信之企業文化，俾健全經營體制。

政策

經濟績效

- 制訂「誠信經營作業程序及行為指南」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」、「關係人交易管理作業程序」。
- 定期針對同仁進行相關法令之教育訓練。

承諾

經濟績效

本公司承諾遵守誠信經營政策，持續運作內控機制，維持公司建立良好、誠信之企業文化，健全經營體制。

目標

經濟績效

【短期目標】

- 針對既有同仁及新進同仁進行全面教育訓練
- 健全內控機制，維持公司建立良好商業運作之參考架構、持續建立誠信之企業文化

【長期目標】

- 不誠信行為數量均維持為零。

權責單位

經濟績效

行政事務中心、稽核室。

投入資源

經濟績效

- 設定權責單位
- 設定專責人員受理誠信相關檢舉案件
- 安排人員定期針對全體同仁進行相關規則之教育訓練

申訴機制

經濟績效

專線電話：02-23124219
電子信箱：ccpc_service@cenra.com

行動方案

經濟績效

- 於企業內部在職教育訓練通識課程融入誠信相關課程，將「誠信」之理念深植於企業文化。
- 已制定並執行有效之會計制度、內部控制制度各項管理辦法，由稽核室定期抽查其執行情形。
- 指派行政事務中心為企業誠信經營推動及執行專責單位，負責制定及監督執行誠信經營策略與防範方案，每年至少一次定期向董事會報告其執行狀況。
- 制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，設置檢舉專門信箱以及專線供本公司內部及外部人員使用，並指派專人負責受理案件。

有效性評估

經濟績效

- 2024 年度全員完成誠信經營相關教育訓練：中化控股新進人員接受誠信經營守則及行為指南課程，共計 63 人次、15.8 小時；中化製藥之新進人員接受誠信經營守則及行為指南課程，共計 32 人次、8 小時；中化裕民之新進人員及在職人員參與公司誠信經營守則及行為指南簡介及誠信經營 - 三不政策課程，人次共 366 人 次，301 小時。
- 2024 年度企業員工違反誠信經營行為統計及懲處：中化控股及中化製藥：無。中化裕民：發生 1 件客服專員違反公司三不政策之不誠信行為，當事人依公司工作規則予以免職。
- 2024 年度本公司未發生任何檢舉非法與不道德或不誠信行為案件。

3.2.1 誠信經營

內部誠信經營政策

本公司為落實誠信經營，公司制定「誠信經營作業程序及行為指南」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」，明訂防範不誠信行為作業程序。此外，本公司之誠信經營專責單位定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。

針對與公司從事商業往來交易對象，包含代理商、供應商、客戶等，所有相關行為皆須符合商業規範，透過本公司之徵信作業程序確認往來對象之合法性及是否涉有不誠信行為。

2024 年度本公司已針對臺灣之營運據點 100% 進行貪腐風險評估，評估面向包含行賄與收賄、餽贈與招待、利益衝突、捐贈與贊助以及交易特性，評估結果顯示貪腐相關風險等級皆為低風險。惟中化裕民於本年度發生一件客服專員違反公司「三不政策」之不誠信行為，當事人已依公司工作規則予以免職。本公司將加強相關教育訓練，以提升員工之誠信觀念，避免類似事件再次發生。2024 年度本公司無違反競爭行為、反托拉斯和壟斷法之情事發生，亦無因反競爭行為條例相關之違法違規而受主管機關裁罰之情形。

舉報管道與機制

依循本公司之「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，舉發事證經調查屬實者，將依其檢舉情事之情節輕重，呈報核發檢舉獎金。公司設置專責舉報管道，供本公司內部及外部人員使用，並指派專人負責受理案。

「非法與不道德或不誠信行為」通報管道

檢舉信箱
ccpc_service@cenra.com

專線
02-23124219

本公司依該作業程序進行檢舉事項之調查，並為適當之處置，另就檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施向董事會報告。本公司處理檢舉情事之相關人員對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

3.2.2 反貪腐溝通與訓練

為落實誠信經營政策，本公司訂有嚴格的員工工作規則及員工須知辦法，針對新進員工安排講述公司誠信經營之理念、職業道德，介紹說明「誠信經營作業程序及行為指南」與應遵循法令等職前訓練；在職員工教育訓練明確宣導員工承辦業務不得接受饋贈，使其充分了解誠信行為之重要性。2024 年舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練，受訓人數為 461 人，總時數共 324.8 小時 ，詳細情形如下：

中化控股 CENRA

2024 年度新進人員教育訓練，排定誠信經營規範課程主題：「公司誠信經營守則及行為指南簡介」及應遵循事項，參加人次共 63 人次，合計 15.8 小時。

中化製藥 CENRA+Pharma

2024 年度新進人員教育訓練，排定誠信經營規範課程主題：「公司誠信經營守則及行為指南簡介」及應遵循事項，參加人次共 32 人次，合計 8 小時。

中化裕民 CENRA+Healthcare

1. 2024 年度 12 月份內勤日，排定在職人員誠信經營課程主題：「公司誠信經營守則及行為指南簡介」及應遵循事項，參加人次共 309 人次，合計 155 小時。
2. 2024 年度新人訓練，排定誠信經營課程，課程主題：公司誠信經營 - 三不政策：不挪用公款、不轉售、不兼差之規範及懲處簡介，參加人次共 57 人次，合計 146 小時。

2024 年度反貪腐溝通

員工類別	已進行反貪腐相關溝通人數				已進行反貪腐相關溝通百分比
	中化控股	中化製藥	中化裕民	該類人員總數	
董事會	7	5	5	17	100.0%
經理級以上	14	17	15	46	100.0%
中階幹部	34	159	148	341	100.0%
基層員工	12	657	274	943	100.0%
合計	67	838	442	1347	100.0%

3.3 資訊安全

重大主題管理方針 - 資訊安全

重大性

經濟績效

本公司為保障公司商業資訊 , 員工和利害關係人的利益，持續強化資安管理，建立安全及可信賴之資訊作業環境， 確保維護業務連續性、防止盜竊和破壞、遵守法規要求，並保護個人隱私。

政策

經濟績效

為確保資訊資產的 完整性、可用性與機密性，其核心原則如下：

- 法規與業務需求導向：
  1. 依據 國際標準及國內外法規建立資訊安全管理制度。
  2. 確保制度符合業界最佳實踐。
- 員工資安意識：
  1. 透過持續教育訓練，提升全體員工的資安警覺性。
  2. 強調「資訊安全，人人有責」的觀念，建立企業資安文化。
- 資訊保護與存取控制：
  1. 建立嚴謹的 權限管理機制，只允許授權人員存取敏感資訊。
  2. 預防未經授權的修改或資料洩漏。
- 企業永續經營：
  1. 透過強化資安防護與風險管理，保障企業營運不中斷。
  2. 降低資安事件可能帶來的財務損失與品牌信譽風險。

承諾

經濟績效

- 保障資訊資產的機密性、完整性與可用性。
- 遵循國內外法規與資安標準。
- 持續強化資安技術防護與監控能力。
- 培養全員資安意識與專業能力。

目標

經濟績效

【短期目標】

落實基礎資安措施與教育訓練：

- 持續導入防火牆、IDS/IPS、電子郵件防護等前端防護措施。
- 全面推行防毒、防惡意軟體、異常流量監控等裝置與內部防護。
- 執行資訊安全教育訓練，提升全員資安意識與對釣魚 / 社交工程攻擊的辨識力等等。

【中期目標】

強化資安防禦深度與自動化偵測能力：

- 建置行為分析與進階威脅防禦技術，提升對新型態攻擊的辨識與應變。
- 導入資料活動監控與裝置合規政策，提高數據保護與稽核能力。
- 擴大資安人員能力與資源投入（預算由 2024 年約 13,630 仟元提升至 2025 年 20,000 仟 元）。
- 培養內部資安技術人員能力，包括威脅分析、滲透測試等技能。

【長期目標】

建立全面且穩固的資訊安全體系與資安文化：

- 形成「資訊安全，人人有責」的企業文化，內化資安意識為日常作業的一部分。
- 建立企業永續營運的資安策略，強調災難備援、異地備援與風險韌性。

權責單位

經濟績效

數位發展中心資安小組

投入資源

經濟績效

- 專責單位與人力配置。
- 設備與技術優化。
- 教育訓練與資安文化。
- 稽核與監控。
- 資安預算與投入。

  2024 年投入資通安全防護相關費用約 13,630 仟元，2025 年編列投入預算約 20,000 仟元，用於 防護設備升級、人員培訓與新技術導入。

申訴機制

經濟績效

官網：https://www.cenra.com/tw/contact

電話：02-23124200 分機 3292

行動方案

經濟績效

【正面面向：強化資安優勢，創造企業價值。】

公司透過建立資訊安全管理系統並參考國際標準，提升整體資安治理成熟度與市場信任度。持續導入進階威脅防禦、行為分析、資料活動監控等技術，並結合異常流量分析機制，提升對潛在資安風險的即時偵測與應變能力。此外，透過全員教育訓練與資安文化建設，強化員工資安意識與自主管理能力，為企業數位轉型創造安全基礎。

【負面面向：防範潛在風險與應對實際事件。】

公司已建立明確之資安事件應變流程，涵蓋通報、調查、回應與復原等階段，並定期執行模擬演練，以提升整體應變效能。針對可能發生的惡意郵件、內部裝置感染、外部入侵等風險，已實施多層次資安防護架構，包括防火牆、入侵偵測 / 防禦系統（IDS/IPS）、端點防護與郵件過濾等。2024 年共阻擋釣魚與惡意攻擊 12,446 次、垃圾郵件 40,452 封、外部入侵 566 次及內部中毒擴散 337 次。針對實際事件，公司進行深入稽核檢討與風險修正，並加強高風險單位之教育訓練與政策調整。

【資源投入與未來展望。】

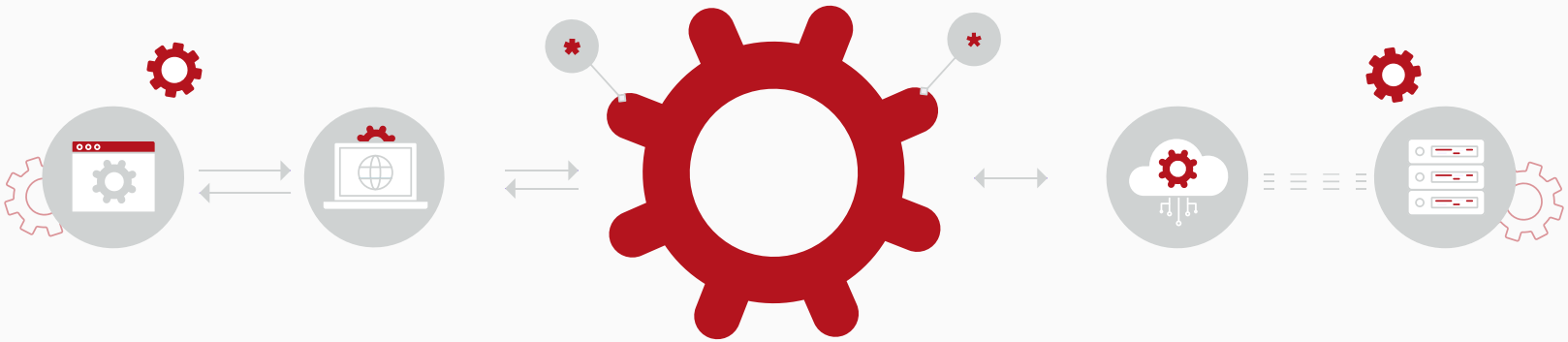
為強化資安管理效能，2024 年度投入資訊安全預算約新台幣 13,630 仟元，2025 年度編列資安預算將提高至約 20,000 仟元，涵蓋資安技術導入、教育訓練、資安人力配置與設備優化等面向。公司將持續強化資訊安全管理制度，並朝向國際資安認證邁進，致力於打造具韌性且永續的資訊安全防護體系，以維護營運安全並保障各利害關係人之資訊權益。

有效性評估

經濟績效

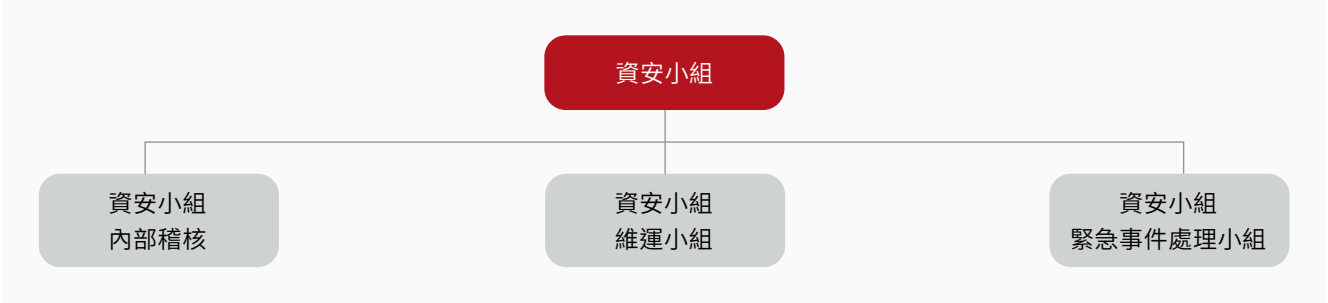
2024 年實際執行成果

- 阻擋：
  1. 12,446 次網路釣魚與惡意程式。
  2. 40,452 封垃圾郵件。
  3. 566 次外部入侵。
  4. 337 次內部中毒擴散。
- 參加三天全國資安大會六個主題研討會，並針對防火牆，災難復原，攻擊防禦等專業進行人員教育訓練
- 2024 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件。



3.3.1 資安管理架構

本公司於資訊處下成立資安小組，並設置 1 位資安專責主管以及 1 位資安專責人員，負責審視公司及各子公司資安政策、監督資安管理運作情形，以建構出全方位的資訊安全防禦能力及同仁良好的資訊安全意識，且每年定期向董事會報告資通安全管理及執行成果 。



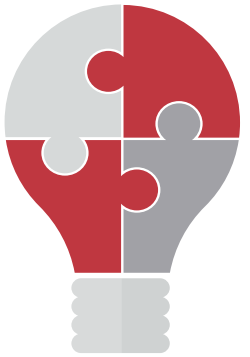
3.3.2 資安管理措施

本公司針對資訊安全各面向訂定對應的規範與管理措施，於 2024 年度並無發生任何資安事件，亦無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之相關情形。

機房安全	本公司核心系統與伺服器設備集中部署於具備門禁管制、溫濕度監控、不斷電與消防系統之專屬機房內，僅授權人員可進入，並以進出紀錄控管追蹤，確保實體環境之資訊設備安全。
員工個人電腦管控	員工電腦裝置均納入中央管理，統一部署防毒軟體、端點行為偵測系統，並設定軟體安裝權限，降低資安風險。另透過定期弱點掃描與修補，強化裝置安全合規性。
外部網路攻擊 / 入侵防範	公司建置多層式網路防禦機制，包括企業級防火牆、IDS/IPS、DDoS 防禦、電子郵件過濾等系統，並透過行為分析技術與威脅情資即時監控可疑流量，以阻擋外部入侵與惡意攻擊。
資料加密機制	針對機敏與關鍵性資料，實施傳輸與儲存加密控管，並依據敏感程度導入檔案加密技術，避免資料在傳輸過程中遭竊或外洩。
資安分級制度	1. 本公司因維運自行或委外開發之資通系統，參照政府機關（構）資通安全規範分級　責任。 2. 等級分級作業規定，為資通安全責任等級 C 級公司。應每年針對資訊及資通系統資產進行風險評估，並填寫「風險評估表」。
內、外部資安稽核	每年定期由外部稽核單位執行資通安全管理作業查核，並出具稽核報告。內部系統帳號權限覆核作業。

3.3.3 資安教育訓練

為強化本公司同仁之資訊安全相關意識，不定期透過內部網路對員工進行資通安全宣導，並排定教育訓練課程。對企業新進同仁教育訓練，排定資訊安全課程，參加人次共計 63 人次，合計 126 小時。2024 年度針對本公司 IT 部門同仁排專業資安教育訓練課程，參加人次共計 19 人次，合計 109 小時。



CHAPTER 4

員工關懷

4.1 勞雇 / 勞資關係 37
4.2 員工多元化與平等機會 44
4.3 人才培育與發展 49
4.4 職業安全與健康 54

4.1 勞雇 / 勞資關係

重大主題管理方針 - 勞雇 / 勞資關係

重大性

經濟績效

良好的勞資關係是企業穩健發展的基石，不僅有助於提升員工的歸屬感與工作滿意度，也能促進整體組織的協調與效率。

勞資關係若處理不當、或管理及溝通產生誤解與摩擦，不僅會形成勞資間的對立，進而影響企業形象與社會信任。

本公司在勞資關係上，注重員工權益，尊重員工人權，協助員工維持身心健康及工作與生活均衡。

政策

經濟績效

- 我們確實遵循國際相關勞動法規。並推動多元、平等與包容（Diversity,Equity, and Inclusion, DEI）的職場環境，尊重每一個個體，不因個人之性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或是否為工會會員等理由為差別待遇或任何形式之歧視，且定期安排法律講座宣導。
- 為了協助員工維持身心健康，我們定期安排員工體檢及健康知識講座宣導。

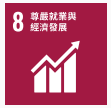
承諾

經濟績效

承諾提供不低於法律規定之勞動條件；在聘用人才及勞動契約存續中，落實一視同仁、多元共融的核心價值。

回應 SDGs

經濟績效



- 8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。

目標

經濟績效

【短期目標】

- 定期安排多元化課程，協助員工瞭解多元與共融內涵。
- 每年提供員工體檢及健康知識講座。
- 每年舉辦員工健康家庭日，照顧員工也照顧其最重要的家人。

【中長期目標】

- 維持身心障礙勞動者及原住民進用比率。
- 提供多元員工意見反映管道。

權責單位		經濟績效 人才資本中心
投入資源		經濟績效 • 相關議題之教育訓練。 • 指定專門處理人員。 • 與外部顧問、專業人員檢視、更新內部相關規章制度。
申訴機制		經濟績效 專線電話：02-23124299 電子信箱：ccpc_service@cenra.com
行動方案		經濟績效 • 針對全企業人資事務相關人員（包括各部門，不分基、中高層主管）定期進行相關之教育訓練，自源頭減少勞資爭議發生。 • 各單位勞資會議依規定每 3 個月至少召開 1 次，維持與員工之間良好關係，並加強員工教育訓練以培育人才，提升整體競爭力。 • 恪守「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」相關規定。
有效性評估		經濟績效 • 落實內控控制制度。 • 各廠區勞資會議依規定每三個月至少召開一次，提案均立即予以回覆。2024 年度中化控股、中化製藥、中化裕民共舉辦 36 場次勞資會議，溝通管道暢通，無勞資糾紛或因此而遭受損失情事發生。 • 2024 年度聘用 231 位新進正職同仁；統計至 2024 年底共雇用 7 位原住民同仁、12 位身心障礙同仁、14 位海外人才同仁。

員工是企業穩健營運的根基，也是最重要的資產。中化控股尊重所有員工，以「平等」為最高原則，承諾絕不會因員工的性別、國籍、種族、宗教、政治立場等任何因素予以就業或待遇上的歧視。本公司支持鼓勵員工依法自由結社或組織工會，致力於打造一個安心、幸福的職場環境，竭力守護員工權益以及勞資雙方的互信關係。

4.1.1 人力資源

截至 2024 年 12 月 31 日，正職員工總數為 1330 人，其中中化控股 60 人、中化製藥 833 人、中化裕民 437 人，女性與男性員工比率約為 1.46：1.00；非員工之工作者總數為 38 人，包含 27 名實習生和 11 名自營作業者。主管職由女性擔任之比例為 32.61%，員工組成較上一年度無顯著變化。

2024 年共計招募 231 位新進員工，新進率約為 17.37%；2024 年離職員工共計 180 人，離職率約為 13.53%，其中 22 位為退休人員。

2024 年員工勞雇形態

主要類別		中化控股		中化製藥		中化裕民		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
勞雇合約	正職	20	40	288	545	232	205	1330
	約聘	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	8	19	0	11	38
	總計	20	40	296	564	232	216	1368
勞雇類型	全職	20	40	288	545	232	205	1330
	兼職	0	0	8	19	0	11	38
	總計	20	40	296	564	232	216	1368

2024 年員工組成

主要類別	性別	年齡						總計	
		<30 歲		30~50 歲		>50 歲			
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
高階主管	男性	0	0%	8	0.60%	23	1.73%	31	2.33%
	女性	0	0%	8	0.60%	7	0.53%	15	1.13%
中階主管	男性	3	0.23%	134	10.07%	62	4.66%	199	14.96%
	女性	6	0.45%	102	7.67%	34	2.56%	142	10.68%
基層員工	男性	70	5.26%	208	15.64%	32	2.41%	310	23.31%
	女性	150	11.28%	384	28.87%	99	7.44%	633	47.59%
總計		229	17.22%	844	63.45%	257	19.33%	1330	100%

註 2：無時數保證員工屬於非員工之工作者，故不納入員工總數統計。

本公司於人才聘用秉持「男女性別無差異」之性別平等原則，皆一視同仁。惟因行政及帳務作業、產品製程、品管、化驗、包裝、銷售等工作屬性不同，勞動人力之性別占比有些許差異，如中化控股以支援服務部門為主要業務，行政、會計、人資等作業以女性員工為主；中化製藥之產線製程以男性員工居多，品管、化驗、包裝部門則以女性員工為主；而中化裕民則以男性外勤銷售人員之占比較高。

2024 年新進、離職員工

類別	年齡	中化控股				中化製藥				中化裕民				總計	
		男性		女性		男性		女性		男性		女性			
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
新進員工	21~30 歲	1	0.08%	0	0%	20	1.50%	60	4.51%	8	0.60%	14	1.05%	103	7.74%
	31~40 歲	0	0%	0	0%	14	1.05%	30	2.26%	13	0.98%	17	1.28%	74	5.56%
	41~50 歲	0	0%	2	0.15%	4	0.30%	20	1.50%	13	0.98%	8	0.60%	47	3.53%
	51~60 歲	1	0.08%	1	0.08%	0	0%	2	0.15%	2	0.15%	1	0.08%	7	0.53%
	>60 歲	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
新進員工總計		2	0.16%	3	0.23%	38	2.85%	112	8.42%	36	2.71%	40	3.01%	231	17.36%
離職員工	21~30 歲	0	0%	1	0.08%	19	1.43%	17	1.28%	5	0.37%	13	0.98%	55	4.13%
	31~40 歲	0	0%	0	0%	6	0.45%	24	1.80%	15	1.13%	19	1.43%	64	4.81%
	41~50 歲	1	0.08%	0	0%	2	0.15%	11	0.83%	5	0.37%	9	0.68%	28	2.11%
	51~60 歲	0	0%	1	0.08%	2	0.15%	7	0.53%	4	0.30%	5	0.37%	19	1.43%
	>60 歲	0	0%	0	0%	3	0.23%	4	0.30%	6	0.45%	1	0.08%	14	1.05%
離職員工總計		1	0.08%	2	0.16%	32	2.41%	63	4.74%	35	2.62%	47	3.54%	180	13.53%

註 1：新進員工人數百分比計算公式為各類別新進員工人數 / 員工總人數
註 2：離職員工人數百分比計算公式為各類別離職員工人數 / 員工總人數

本公司重視每一位同仁於本公司的工作體驗以及反饋，針對每位基層離職同仁，會由其直屬單位主管進行離職面談，以深入了解其離職原因與需協助之困難處，透過個人專長了解，工作內容、工作地點之調整或提供內部轉職機會達到員工留任目的。

4.1.2 員工關懷與福利

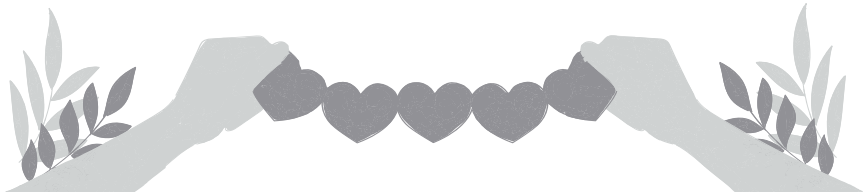
員工福利

本公司設有職工福利委員會，辦理各項社團活動及員工福利，職工福利委員會每季定期召開會議，並定期改選委員會成員，以確保更多員工有機會表達意見；每年度之委員會預算透過適當編列，並於每季會議公布財務報表。

本公司各項員工福利措施

重大議題	福利說明	2024 年度福利實施情形
員工保險	• 員工享有勞保、健保、勞退及團保（團保保費由公司負擔）	• 正職員工及實習生 100% 享有員工保險福利。
禮金 / 獎金	• 生日禮金、年節、勞動節、端午節、中秋節等年節禮金或禮品的發放。 • 婚禮、喪禮補助；榮退賀金 。 • 員工旅遊補助。	• 約 1,385 人次領取生日禮金。 • 婚喪補助、及榮退賀金合計補助 361,200 元，107 人次領取。 • 三節、勞動節禮金共約 5,540 人次領取。 • 員工旅遊補助約 1,050 人次領取。
完善退休制度	• 依法設置「勞工退休準備金監督委員會」，定期提撥退休金提存於臺灣銀行股份有限公司且定期召開委員會，審核退休金提撥及運用情形。 • 針對採用勞工退休金新制之同仁，依法令規定每月提撥同仁薪資 6% 至勞保局退休金之個人帳戶。	• 勞工退休準備金提撥 (舊制) 累計餘額新臺幣 413,001 仟元。 • 針對選擇採用勞工退休金新制之同仁提撥新臺幣合計 50,966 仟元。
員工體檢	• 每年實施勞工健康檢查，並提供廠區特定作業人員進行特殊健檢項目。	• 2024 年度實施員工健康檢查共 1,013 人次。
育嬰 / 傷病 / 變故之留職停薪	• 對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，可以申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職。	• 2024 年度申請育嬰假女性員工共 15 人，男性員工 2 人；因傷病及變故留職停薪員工 10 人。

重大議題	福利說明	2024 年度福利實施情形
員工宿舍	• 廠區同仁備有眷屬宿舍及單身宿舍。 • 單身宿舍每個月每人費用為 250 元；眷屬宿舍每人每個月 2,000 元。	• 合計 219 位同仁申請員工宿舍住宿。
員工持股信託	• 為幫助同仁達到長期儲蓄，以保障未來生活之安定；並增進員工對公司之參與感，故於 106 年成立「中國化學製藥股份有限公司暨子公司員工持股會」，並於 113 年因成立中化控股改名為「中化投資控股股份有限公司及關係企業持股委員會」。員工年資符合條件者，可依其意願申請入會，員工依職等類別提存信託金，公司則同時提存相同獎金給與員工，投資本公司股票並以安全成長、長期持有投資方針。	• 2024 年公司總計提撥 14,732,000 元獎勵金。中化控股參加人數：45 人；中化製藥參加人數：424 人；中化裕民參加人數：299 人。
員工在職進修碩士及博士學費補助	• 為鼓勵員工持續進修，制定「獎勵同仁進修辦法」，員工只要符合條件，皆可提出大學院校攻讀在職進修碩士或博士學位，及參加國內、外經公司核定之專業訓練教育課程之學費補助。	• 共 4 位員工符合本公司「獎勵同仁進修辦法」提供補助就讀國內研究所，學費補助金額共計 200,000 元。
其他福利措施	• 職工福利委員會提供最高新臺幣五萬元之急難借款申請。 • 每年發給正職同仁一至兩件夏季 POLO 衫。 • 每年舉辦一次中化家庭日，促進員工關係、工作與生活平衡各辦公場所及廠區提供免費現磨咖啡休閒設施。 • 關係企業商品員工購買優惠、特約廠商優惠折扣，中化裕民各部門月會免費午餐及不定期聚餐或旅遊；中化裕民業務公務機費用及網路補助（依工作性質及職級）；汽車無息貸款（依工作性質及職級）	



育嬰留停管理

本公司積極推動托育福利，鼓勵並支持員工安心撫育子女，本公司遵循「 性別工作平等法」保障同仁育嬰留職停薪的權利。於 2024 年度育嬰留職停薪合約結束日共計 7 位女性同仁復職，復職率為 87.5% ，1 位男性同仁復職，復職率為 50%，本公司將持續關切復職同仁之任職情形，以協助員工之工作與家庭的平衡。

2024 年度育嬰留停人數統計

	男性	女性
2024 年度符合育嬰留停申請之員工（A）	18	20
2024 年度實際申請育嬰留停之員工（B）	2	15
2024 年度預計育嬰留停復職之員工（C）	2	8
2024 年度實際育嬰留停復職之員工（D）	1	7
2023 年度實際育嬰留停復職之員工（E）	1	3
2023 年度育嬰假復職後十二個月仍在職之員工（F）	0	2
育嬰留職停薪申請率（B/A）	11.11%	75%
復職率（D/C）	50%	87.5%
留任率（F/E）	0%	66.7%

女性專用哺乳室

中化控股、中化製藥及中化裕民於辦公處所設有女性專用哺乳室，供有需要之女性員工使用。

勞資溝通

本公司為協調勞資間之合作關係、促進勞資溝通，新豐廠區成立工會，並且尊重員工依法籌組及加入工會的權利。截至 2024 年度加入工會之員工共計 374 位，占中化製藥總員工人數之 43.49%。本年度中化控股、中化製藥及中化裕民共計舉辦勞資溝通會議 36 次，2024 年度並無發生任何糾紛亦或勞資間關係尚須協調之處。

退休制度

本公司依勞基法訂定員工退休辦法，依法提撥勞工退休準備金交由「 勞工退休準備金監督委員會」管理，並依勞動基準法規定（ 舊制）按月提撥足額退休準備金並存入臺灣銀行勞工退休金準備金專戶。自民國九十四年七月一日起，選擇勞工退休金條例退休制度者（ 新制）及新僱用之員工，按月提繳薪資之百分之六退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，以充份保障員工權益。

2024 年度退休金提撥實施情形

- 截至 2024 年 12 月 31 日
- 舊制：勞工退休準備金提撥累計餘額新台幣 413,001 仟元。
- 新制：提撥金額全年度合計新台幣 50,966 仟元。

保障勞資關係

本公司嚴格遵循「勞動基準法」之相關規定，若發生重大營運變化需資遣員工，為保障員工權利並最小化重大營運變化所造成的衝擊，本公司依法行使終止勞動契約的最短預告期間，2024 年度本公司未有營運重大變動之情事發生。

員工年資	預告期間
繼續工作三個月以上一年未滿	十日前預告
繼續工作一年以上三年未滿	二十日前預告
繼續工作三年以上	三十日前預告

4.2 員工多元化與平等機會

重大主題管理方針 - 員工多元化與平等機會

重大性

經濟績效

本公司多元人才推動，集結不同文化、知識背景的人才將有助於增加員工的創造力，並促進彼此間的互相學習與成長，對於公司的營運也產生正面的影響。中化製藥亦重視員工的權益提供同仁平等的就業、福利待遇以及晉升機會，願勞資雙方共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。

政策

經濟績效

- 制訂人權政策，與國際人權體系接軌
- 弭平生理、心理差距，開創共好文化
- 破除性別迷思，建構友善職場

承諾

經濟績效

- 承諾認同並支 持《 聯合國：世界人權宣言 》（ Universal Declaration of Human Rights）、《 聯合國：全球盟約 》（ United Nations Global Compact）、《 聯合國：國際勞動組織公約 》（International Labour Organiza- tion）等各項國際人權公約。
- 承諾杜絕任何侵犯及違反人權的行為，祈使公司內部之成員乃至於外部之利害關係人，均同能獲得公平而有尊嚴的對待。
- 承諾落實職場多元性，不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或是否為工會會員等理由，為差別待遇或任何形式之歧視。
- 承諾恪遵各項勞動、性別工作平等相關法規，不雇用童工、不虐待員工，並確保僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允，期能提供良好之勞動條件，同時亦提供有效及適當之申訴機制。

回應 SDGs

經濟績效

- 5.5 確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導。
- 5.a 進行改革，以提供婦女公平的經濟資源權利，以及土地與其他形式的財產、財務服務、繼承與天然資源的所有權與掌控權。

- 8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。

目標

經濟績效

【短期目標】

- 持續辦理多元、平等與包容（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）相關實體教育訓練。
- 於公司各據點（共 11 座據點）女廁提供生理用品，打造友善便利的如廁環境，落實性別友善。

權責單位

經濟績效

人才資本中心

投入資源

經濟績效

- 相關議題之教育訓練
- 指定專門處理人員
- 與外部顧問、專業人員檢視、更新內部相關規章制度

申訴機制

經濟績效

專線電話：02-23124230
電子信箱：ccpc_service@cenra.com

行動方案

經濟績效

- 為培養內部的多元意識，將多元包容相關內容納入通識教育訓練架構中，以提升同仁擁抱多元的意識。
- 遵循《性別工作平等法》及《性騷擾防治及處理辦法》相關規定，並落實於新人訓練中宣導，積極消除職場性騷擾與霸凌，並透過暢通的溝通管道及電子信箱作為受理窗口，進而提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。
- 設置性騷擾事件專用申訴管道以妥善處理有關性騷擾之申訴案件。

有效性評估

經濟績效

- 定期檢視公司內部女性從業人員比例、女性擔任內部主管比例，追蹤性別平等及和諧職場狀況。
- 2024 年未接獲性騷擾舉報案件，遇有申訴案件成立時，透過受理窗口及相關單位進行訪查，再透過彈性編組性騷擾申訴處理委員會審理。
- 2024 年聘用 7 位原住民同仁、12 位身心障礙同仁及 14 位海外人才，身心障礙勞動者及原住民進用比率為 1.42%，我們亦尊重其文化習俗與權益，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。

4.2.1 人才組成之多元性

本公司提供性別平等之就業機會，致力於塑造平等的工作環境。本公司承諾落實職場多元性，絕不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙或是否為工會會員等理由，而在薪資或福利待遇方面給予任何形式之歧視。

在聘用與晉升上，本公司無設定任何性別或年齡的限制。2024 年度本公司聘用員工中共有 12 位身心障礙員工、7 名原住民員工以及 14 名海外人才，體現出員工組成的多元性，占全體員工人數之 2.48%；治理單位之多元化資訊請見公司治理章節。本公司亦未曾發生聘用童工之情事，極力維護員工之人權權益。

2024 年度人力組成之多元性

多元化指標		中化控股	中化製藥	中化裕民
身心障礙員工	女性	0	3	2
	女性	0	6	1
原住民員工		0	4	3
海外人才		0	14	0

註 1： 中化製藥之男性身心障礙員工其中 3 位擔任主管職。

4.2.2 員工薪酬與績效檢核

員工薪酬

本公司依有關法令規定，建置完善之薪津制度，依法給付員工薪資以及延長工作時間之薪資。本公司招募新進員工所給予薪資待遇優於勞基法規定之最低工資，2024 年度中化控股最低薪資為勞基法最低工資之 120%；中化製藥最低薪資為勞基法最低工資之 102%；中化裕民最低薪資為勞基法最低工資之 109%，以具競爭性的整體薪酬制度，來吸引優秀人才加入本公司，以確保公司整體之競爭力。為落實兩性平等法及相關勞動法規，條件相同之男女新進員工起薪比例皆為 1：1，絕不因性別而有所差異。

本公司 2024 年度非擔任主管之全時員工薪資平均數、中位數、及兩年度變動情形，揭露於公開資訊觀測站，連結網址：https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15 。市場別：上市 。產業類別：生技醫療業。公司代號：3716。

2024 年度女性對男性之基本薪資比率 (%)

2024 年度女性對男性之薪酬比率 (%)

員工績效檢核

除員工薪津項目外，本公司於年終時皆會依員工年度績效表現，發放年終考核獎金。員工個人考核獎金之發放，係依據員工擔任職位類別及當年度個人之年度考核等級，訂定獎金權數核發之，考核辦法為一年考核一次，特別注重平時之考核、員工與主管之互動、團隊表現及公司目標之達成。

2024 年度績效檢核比率

性別	員工人數	完成績效考核人數	考核比率
男性	536	528	98.51%
女性	640	632	98.75%

註 1：此處所統計員工總人數未包含外籍員工，故員工總人數為 1176 人。
註 2：當年度到職未滿三個月者，不列入年度考核，故實際完成考核人數與員工總人數有些許差異。

員工類別	員工人數	完成績效考核人數	考核比率
高階主管	46	45	97.83%
中階幹部	341	340	99.71%
基層人員	789	775	98.23%

註 1：此處所統計員工總人數未包含外籍員工，故員工總人數為 1176 人。
註 2：當年度到職未滿三個月者，不列入年度考核，故實際完成考核人數與員工總人數有些許差異。

4.2.3 性騷擾防治

本公司為防治、處理工作場所性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，特訂定「工作場所性騷擾防治管理辦法」。適用於本公司工作場所所有人員（包含受僱者、派遣勞工、求職者、技術生及實習生）相互間或員工與求職者間或員工與服務對象間所發生之性騷擾事件，並提供性騷擾事件專用申訴管道。

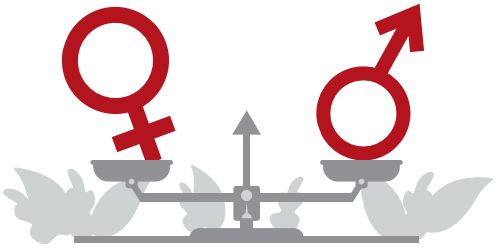
性騷擾事件申訴管道

專線電話
02-23124200 分機 3299

傳真號碼
02-23615143

專用電子信箱
report@cenra.com

為妥善處理有關性騷擾之申訴案件，特成立「性騷擾申訴處理委員會」，設置主任委員 1 人、執行秘書 1 人及委員 7 人，參與性騷擾申訴案件之處理、調查、評議。2024 年度並無接獲員工投訴或舉報相關案件。



4.3 人才培育與發展

重大主題管理方針 - 人才培育與發展

重大性

經濟績效

人才是推動永續發展與創新成長的核心動能，本公司致力於發掘員工潛能，並提供多元發展的舞台，讓每位同仁都能在各自的專業領域中充分發揮所長。為因應製藥產業不斷變化的趨勢與技術進步，本公司積極投入未來關鍵人才之培育，強化專業技能與跨領域整合能力。

政策

經濟績效

- 對內落實教育訓練制度，致力於同仁的職涯發展，提供持續學習及安全的工作環境。
- 對外攜手學界提供實習教育，致力支持贊助醫藥學術研究和發展醫藥教育。

承諾

經濟績效

我們期望透過持續的人才投資與培育機制，不僅提升組織整體競爭力，也為員工創造長遠穩定的職涯發展路徑，進而吸引並留任優秀專業人才，共同邁向企業與社會的永續未來。

回應 SDGs

經濟績效

- 4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 5%，包括技術與職業技能。

目標

經濟績效

【短期目標 -2025 年】

- 落實七年三階段通識課程教育訓練。
- 厚植同仁專業能力，確實執行同仁第一專長教育訓練，深化第二、三專長培育。

【中期目標 -2027 年】

- 培訓儲備幹部，執行人員輪調制度。
- 培育內部講師，落實公司內部經驗傳承。
- 培育未來製藥產業人才：於公協會、學校進行課程與講座善盡回饋社會之責

【長期目標 -2032 年】

- 深化管理理論、策略、變革與經營管理等概念，強化主管管理職能。
- 吸引和留住適任人才，厚植公司人才資本。

權責單位	經濟績效 人才資本中心
投入資源	經濟績效 • 除控股公司設有人力資源部門外，各子公司及廠區設有教育訓練窗口及專人協助專業技能培訓執行及管控。 • 定期申請並持續獲得人才發展品質管理系統（TTQS）評核認證，以進行教育訓練的體系建置及執行。 • 年度教育訓練經費投入持續增加。 • 持續定期追蹤教育訓練成果。
申訴機制	經濟績效 專線電話：02-23124230 電子信箱：ccpc_service@cenra.com
行動方案	經濟績效 • 制訂每一個職位所需具備之專業能力與各項職能，發掘、培育人才並創造予每位同仁發揮的舞台。 • 依據技能盤點結果規劃教育訓練課程，培訓公司所需人才。 • 於產官學界合作課程及講座：於製藥產業相關學系進行課程、協助代訓 TFDA 官員、專業人才於公學會及學校進行專題講座 • 根據公司績效管理辦法，實施定期考核，協助人員適才適所。
有效性評估	經濟績效 • 榮獲 2022 年勞動部勞動力發展署所頒發「人才發展品質管理系統評核」銀牌。（2 年評核 1 次） • 獲評 2022 ~2024 年度，連續 3 年被 1111 人力銀行獲評為幸福企業金獎。 • 提供新進人員教育訓練：2024 年度中化控股及中化製藥共同舉辦 1 場次，參加人次共計 123 人次，合計訓練總時數 984 人時，投入訓練資源 117,572 元；中化裕民舉辦 3 場次，參加人次共計 60 人次，合計訓練總時數 1,752 人時，投入訓練資源 41,058 元。 • 2024 年度提供員工在職進修研究所課程，共計 4 位員工，補助金額 200,000 元新台幣。

4.3.1 員工訓練與教育

本公司十分注重員工全面性地發展，打造適才適所的工作環境。為因應快速變遷的經濟環境，擬訂有關人力資源政策目標與方向，著手建置訓練發展藍圖，安排及鼓勵員工參與公司內、外訓練及在職進修等課程，將員工的潛能轉化為能力，實踐公司全方面人才的儲備，並全力支持員工之個人成長與職涯發展，一同與公司成長。

新進員工培訓

為幫助新進員工加速對工作環境的認識與瞭解，本公司針對新進人員開展教育訓練及訓練課程。於 2024 年度，中化控股及中化製藥共同辦理 1 場次新進人員教育訓練，共 123 人次新進人員參與，亦實施學長姐制度帶領培訓新進同仁，共 16 位新進同仁參與此制度，合計投入訓練資源 805,405 元；中化裕民共計辦理 3 場次新進人員教育訓練，共 60 人次新進人員參與，投入訓練資源 41,058 元。

2024 年度新進員工受訓課程

課程名稱	參與對象	場次	參與人次	訓練總時數（人時）
新進人員教育訓練	中化控股及中化製藥新進人員	1	123	984
學長姐制度培訓新進同仁	中化製藥新進人員	1	16	-
新進人員教育訓練	中化裕民新進人員	3	60	1,752

在職員工培訓計畫

為提高員工生產力、銷售力、產品良率並凝聚同仁之向心力，本公司依各職位職能需求以及公司年度整體經營目標擬定員工之短、中、長期培訓計畫。

短期目標

1. 依各部門主管級績效考核及技盤系統評估每一職位同仁專業及通識兩項能力與該職位應有能力的差異，進行公司內或公司外之補強訓練。
2. 依年度新產品之生產、品管及銷售等技能對相關同仁做專業培訓。
3. 依年度新機器或設備之添購，對相關同仁做專業培訓，以提高同仁的操作及使用能力。
4. 依公部門法規的變動及新文獻理論的認定，相關業務同仁做企業內或企業外之訓練。

中長期目標

1. 依公司願景及策略地圖對儲備幹部及各級主管擬定九年三階段通識課程，及各職位職等所需的不同層級專技內訓所需之課程。
2. 依據短中長期營運目標，擬定人力需求計畫。
3. 與元智大學簽約開設 EMBA 人資及組織管理學分兩階段專班。
4. 儲備各單位未來所需管理及專技人才，依本公司「獎勵員工進修辦法」提供國內、外進修補助。

為鼓勵同仁在職進修，提升自身專業技能以實現自我成長，制定「獎勵員工進修辦法」，提供同仁補助就讀國內研究所，2024 年度共 4 位員工符合在職進修資格，補助金額達 200,000 元。

2024 年度新進員工受訓課程

課程名稱	參與對象	參與人次	訓練費用（新臺幣元）
中化控股、中化製藥			
工作層級和職能專業技術內部教育訓練課程	全體員工	12,113	169,000
企業外部訓練機構	全體員工	161	267,130
七年三階段管理初階通識課程	全體員工	186	778,603
元智大學 EMBA 企業專班	全體員工	180	441,331
中化裕民			
產品教育訓練	全體員工	2,720	9,065
客情建置（業務、潛力相關）診所醫院	全體員工	26	-
進藥能力（潛力相關）	全體員工	26	-
在職進修	全體員工	4	200,000

4.3.2 人才招募和挽留

本公司致力於發掘潛在人才並積極挽留現有的優秀人才，以下是相關策略和措施：

1. 注重內部晉升及發展：定期評估員工表現，發掘員工才能並創造及提供其發揮的舞台。配合管理職及 專技職雙軌晉升制度，提供系統化學習管道，鼓勵並協助員工規劃職涯，提供 成長學習的機會。
2. 招募和吸引外部人才：本公司除了一般招募管道外，也透過與國內外大專院校產學合作辦理實習、職場體驗及開設課程，開拓徵才來源並建立人才庫，吸引具有多樣化背景和專業知識的人才。
3. 打造優異的工作環境：本公司重視並照顧每一位夥伴，以員工身心健康及生涯發展為本，我們致力於建立一個安全、健康、開放和包容的工作環境，打造友善職場，為員工提供更好的薪資福利，成為「幸福企業」的行列。更在 2022~ 2024 年度，連續 3 年在 1111 人力銀行「幸福企業」評選獲頒金獎肯定。

人力銀行幸福企業金獎

勞動部勞動力發展署
「人才發展品質管理系統評核」銀牌

研發人員之人才政策

1. 系統化訓練機制：建立培育制度及鼓勵並補助參加外部學術研討會及培訓課程，促進知識交流，以保持專業知識和技能與產業同步。
2. 學術與國際連結：支持在職進修與產學合作，培養具國際視野之研發與法規人才。
3. 建立先進研發環境：提供先進的實驗室儀器及環境，以支持研究。
4. 獎勵和認可優秀表現：配合公司選育留政策，建立並實施研發人員獎勵辦法，以激勵並表揚研發人員成就及貢獻。
5. 提供良好的工作生活平衡：提供身心健康支持和資源，例如彈性工作時間、運動休閒設施，以滿足個人需求和提高工作效能。
6. 提供多元職涯成長機會：提供藥品製劑研發、法規事務、專利管理等明確職涯方向，設立導師制度與職務輪調機會，促進橫向發展。

2024 年度全體員工自願及非自願離職率

職階	該職階總人數	自願離職人數	非自願離職人數	自願離職率	非自願離職率
高階管理人員	45	6	0	13.33%	0.00%
中階管理人員	242	10	0	4.13%	0.00%
專業人員	100	21	1	21.00%	1.00%
其他	943	141	1	14.95%	0.11%

4.4 職業安全與健康

重大主題管理方針 - 職業安全與健康

重大性

經濟績效

本公司秉持「職安優先，追求零災害」的職業安全衛生政策，依相關法令執行職業安全衛生管理相關作業，消除危害並降低職業安全衛生風險、推動員工安衛諮商和參與，期能提供安全和健康的工作條件，提升企業競爭力。

政策

經濟績效

- 全公司含廠區皆有採取必要的防護措施，確實要求員工執行業務時必須依標準作業程序進行，包括但不限於防護具的穿戴等及依標準作業程序操作機台設備等。
- 特定場所依法針對化學品實施管制措施，有毒性或危害性之化學品作事業廢棄物清運管理，以降低職業災害發生風險。

承諾

經濟績效

公司承諾以同仁安全為第一優先，致力於打造零職災安全衛生職場。

回應 SDGs

經濟績效

- 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。

目標

經濟績效

【短期目標 -2025 年】

- 實施員工健康衛教以提升員工之職業安全衛生相關意識。
- 持續針對機械及設備或化學品之使用與儲存實施自主檢查與不定期稽核。

【短期目標 -2025 年】

- 持續舉辦職業安全衛生教育訓練，打造零職災安全衛生職場。

權責單位

經濟績效

安全衛生處及各廠區之勞工安全衛生委員會

投入資源

經濟績效

- 中化製藥設置安全衛生處，並於各廠區設置環安衛人員。
- 各廠區之勞工安全衛生委員會於每季召開一次會議。
- 各廠區設置有臨場職護及醫師，為同仁提供醫療服務（服務頻率各廠區有所不同）。
- 定期舉辦職業安全健康相關教育訓練及講座。
- 員工體檢，每年一次。
- 員工肥胖及三高等慢性疾病防治。

申訴機制

經濟績效

專線電話：02-23124299

電子信箱：ccpc_service@cenra.com

各廠區亦設置職安衛相關專責申訴管道。

行動方案

經濟績效

- 各廠區之勞工安全衛生委員會於每季召開會議，使勞資雙方針對職業安全衛生相關資訊能有充分的溝通。
- 所有同仁均投保勞、健保、團險、意外險等保險外，工作場所皆已投保公共意外責任險，並設置護理師及醫師，提供員工專業醫療協助。
- 工廠提供現場操作員所使用的個人防護設備，如手套箱、密閉與隔離設施等，並定期辦理每年全員工健康檢查，由從事勞工健康服務之醫師訓練課程合格之醫師及護理師宣施衛教追蹤。
- 定期針對新進同仁及在職同仁執行勞工安全衛生教育訓練，以提升員工對於職業安全衛生的知識以及職場安全意識，各廠區每年亦至少執行一次緊急應變計劃演練。
- 針對使用或儲存之危害性化學品皆有危害標示及安全資料表；針對有危險性之機械或設備實施定期自主檢查且委請勞動檢查機構或中央主管機關指定之代檢機構完成檢查。
- 各廠區每年定期進行內部稽核，每年由各廠區勞工安全衛生委員會、安衛主管、安衛管理員，針對各廠區進行安全及衛生稽查，亦有外部單位針對公司之職業安全衛生管理進行巡查。
- 依據所制定之職業災害調查分析管理計畫、進行職災的事件調查及改善。
- 推動員工肥胖及三高等慢性疾病防治措施。

有效性評估

經濟績效

- 中化控股、中化製藥台中工廠、台南二廠、台南三廠、台南四廠、總公司、中化裕民 2024 年度均無發生職業災害。
- 2024 年度各工廠參與特殊健檢項目同仁，並無因特殊作業造成健檢異常項目。
- 2024 年度各工廠實施消防演練，共有 455 人次參與演練，總時數 1,489 小時。
- 2024 年度針對所有廠區實施安全衛生內部稽核，共計 25 次。
- 2024 年度中化控股、製藥、裕民實施員工健康檢查共 1,013 人次。

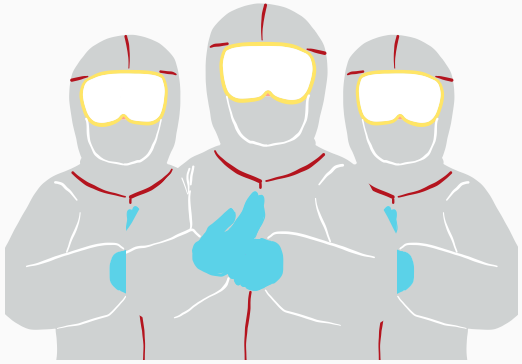
4.4.1 職業安全衛生管理

職業安全衛生政策

本公司致力於打造一個舒適安全、零職業災害的工作環境。依法於各廠區設立「職業安全衛生委員會」及安衛主管、安衛管理員，定期進行安全衛生檢查提交檢查紀錄予勞動檢查機構，亦宣導員工須遵守員工守則，將健康與安全放在第一位。

職業安全衛生委員會設置人員	新豐工廠	新豐二廠	台中工廠	台南一廠	台南二廠	台南三廠	台南四廠	中化裕民
職業安全衛生管理員	1	0	0	0	0	0	0	1
甲種職業安全衛生業務主管	1	0	0	1	1	1	1	1
乙種職業安全衛生業務主管	0	0	1	0	0	0	0	0
丙種職業安全衛生業務主管	0	1	0	0	0	0	0	0
職業安全衛生委員會人數	22	15	11	10	11	0	4	0

本公司之職業安全衛生管理系統已涵蓋所有員工，各廠區每年定期進行內部稽核，各廠區職業安全衛生委員會、安衛主管、安衛管理員，針對各廠區進行安全及衛生稽查，亦有外部單位針對公司之職業安全衛生管理進行巡查，加以改善預防工作場所之潛在危害。



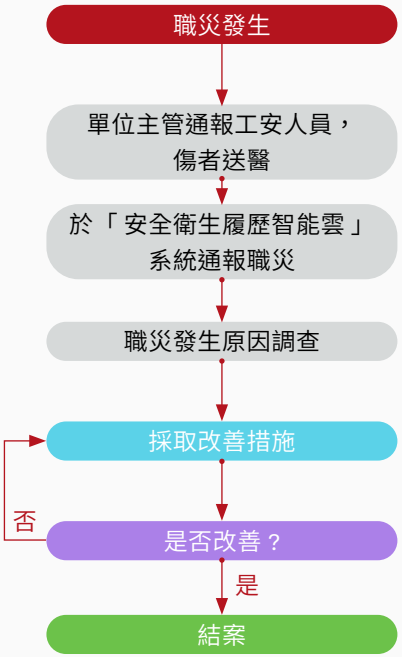
為維護同仁的安全與健康，本公司提供員工保護措施：

1. 各廠區購置防塵面具；安全帽、鞋、手套等供同仁使用。
2. 對生產線危險設備及生產設備做定期保養及檢查，並由具合格證照之專責同仁負責操作及管理，每年安排持續進修訓練。
3. 各廠區設置符合法規之危險品倉庫，並安裝防爆燈及防爆門等設施。由具合格證照之專責同仁負責管理。
4. 定期安排員工安全衛生教育訓練。
5. 定期做環境及設備清潔及安全檢測和確效檢驗。
6. 企業每位同仁，每年均實施勞工健康檢查。

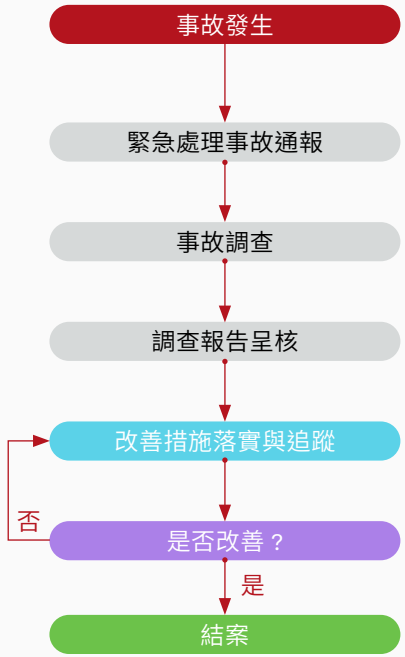
職安衛相關風險衝擊管理

為將職業災害所造成的衝擊及風險降至最低，本公司針對同仁作業流程、內容及動作進行危害辨識及風險評估。依作業內容進行分析結果共有兩種較易發生之危害，一為高處墜落、二為感電危害。依本公司所制定之「勞工安全衛生管理辦法規定」，定期針對所有員工實施安全相關教育訓練及演練，安全衛生處亦定期進行督導，以提升員工之職安衛意識。

所有廠區皆有制定完整事故通報及調查流程，確保事故發生時相關人員能依照標準作業流程採取相應措施，及分析發生原因，及時採取矯正措施，避免事故再次發生。



職災事故調查流程

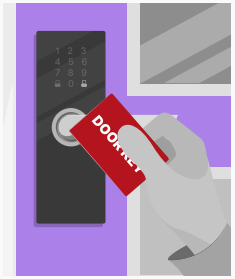


事故調查流程

為維護同仁的安全與健康，本公司提供員工保護措施：

1. 每年均針對接觸有害物質的員工實施特殊健康檢查。
2. 提供員工防護具，避免直接接觸有害物質。
3. 全廠各單位配置急救箱，並定期清點數量及效期。
4. 操作化學物質時，需於通風櫃內進行，且穿戴安全眼鏡、口罩、手套、防護衣等防護具。
5. 隨手緊蓋有機溶劑之容器，儘可能避免與皮膚接觸。

AED 與急救箱



針對承攬商亦制定相關規範以減緩可能的職業安全衛生危害：

1. 門禁管制：
   - 對入廠工作之勞工、機具應先提出入廠申請。
2. 危害因素告知及安全衛生訓練：
   - 以書面告知承攬商有關現場危害因素及安全衛生法有關規定，並由施工現場主管或領班於開工前或當日告知所有入廠勞工進行現場可能之危害因素，且將以上教育訓練作成記錄、並由每位進廠勞工經告知後簽名確認。對未參加危害告知訓練人員禁止入廠工作。
3. 危險工作許可：
   - 若需動火、臨時用電、入槽作業前均須向廠務室提出申請，非經許可不可擅自作業。

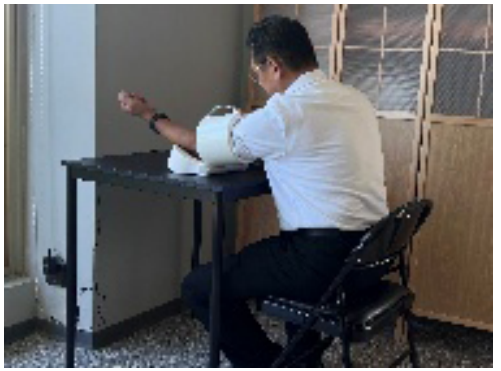
4.4.2 職業健康服務與員工健康促進

健檢 / 醫護服務

本公司極力保護員工身心健康，提供員工每年一次健康檢查；針對於廠區工作、面臨職業健康相關高風險同仁實行特殊健康檢查，並根據規定實施健康管理分級，若健康檢查結果屬第二級管理以上者，則由護理師及職業醫學科專科醫師實施衛教與健康追蹤檢查，必要時得執行疑似工作相關疾病之現場評估。2024 年特殊健檢項目包含二甲基甲醯胺、甲醛、鉻酸及其鹽類、三氯乙烯、砷作業、苯、正乙烷、錳及其他化合物等項目，健檢結果皆未檢測出異常項目。

此外，本公司推動預防醫學與疾病防治，約聘合格醫師及護理師到廠提供健康服務，服務頻率為每 2 個月一次，並不定期舉辦健康講座及檢測活動。

本公司高度重視與員工個人健康相關資訊的隱私與機密性。臨場醫療服務皆採一對一健康諮詢之方式，確保員工個人隱私權。健檢資料僅限職安相關人員有權限檢視，紙本資料放置於上鎖的櫥櫃中，電子資料則以加密保護，嚴禁向第三者透露任何資訊。



推動肥胖及三高

本公司為提升員工健康，在推動肥胖及三高（即高血糖、高血脂、高血壓）等慢性疾病之防治具體措施如下：

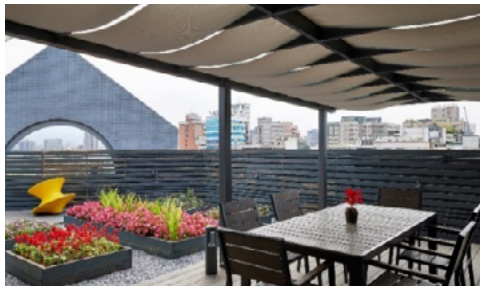
1. 各廠區及辦公處所設置血壓機，供員工隨時可掌控自身的血壓狀況。
2. 每年實施員工健康檢查後，駐廠護士及安衛負責人，針對三高 (血糖、血脂、血壓) 檢查數值異常之員工，列冊追蹤管理，並提供如何防治三高的衛教資料，及定期提醒及追蹤異常員工是否有積極治療及複驗。
3. 目前公司開辦瑜珈班、及有氧運動班，供員工報名參加，以達到降低身體體重負擔。

健康促進計畫

除醫療服務外，本公司期望從日常工作生活中促進員工的身心健康。

友善工作環境照顧員工

咖啡機、交誼廳、空中花園、頂樓露臺、舒壓按摩



流感疫苗的注射

公司每年支付費用舉辦員工流感疫苗施打，以降低流行感冒發生率，避免疾病自職場傳染至家庭及社區，進而保護同仁及家中長者和幼兒。

2024 年中化家庭日 - 健康公益活動

公司為提供員工及眷屬健康休閒運動，增進親子關係及各部門團結合作精神，進而強化同仁向心力及家庭凝聚力，熟識彼此並認同公司，舉辦家庭日健康公益活動。

4.4.3 職業安全衛生教育訓練

各廠區之勞工安全衛生委員會皆包含資方代表與員工代表，於每季召開會議，使勞資雙方針對職業安全衛生相關資訊能有充分的溝通。2024 年度各廠區就工安事項宣導、職安衛教育訓練課程安排、環境監測執行項目評估等議題進行溝通。

本公司定期針對新進同仁及在職同仁執行勞工安全衛生教育訓練，以提升員工對於職業安全衛生的知識以及職場安全意識，降低工安意外發生的可能性。此外，為使廠內同仁於災變發生時能臨危不亂，對災變做出正確判斷及處置，各廠區每年至少執行一次緊急應變計劃演練。

2024 年度職業安全衛生內部教育訓練統計

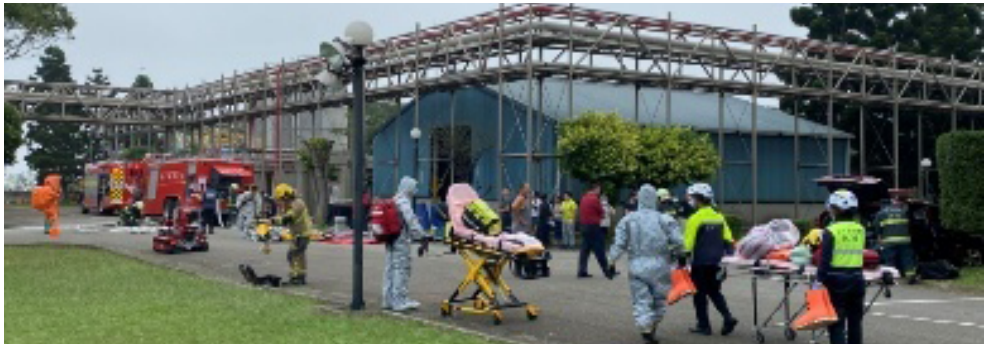
廠區	新豐工廠	新豐二廠	台中工廠	台南一廠	台南二廠	台南三廠	台南四廠	合計
訓練次數	8	1	1	1	2	1	1	15
總人數	362	55	73	27	48	29	10	604
合計總時數	1,086	55	292	54	78	87	20	1,672

2024 年度實施職業安全衛生、危害物、有害物、危險設備外部訓練

	中化製藥	中化裕民
訓練次數	19	1
總人數	19	1
合計總時數	133	6

2024 年度實施消防安全演練統計

廠區	新豐工廠	新豐二廠	台中工廠	台南一廠	台南二廠	台南三、四廠	合計
訓練次數	3	2	2	2	2	2	13
總人數	77	121	95	48	60	54	455
合計總時數	308	363	380	96	180	162	1,489



2024 年度實施消防安全演練統計

廠區	新豐工廠	新豐二廠	台中工廠	台南一廠	台南二廠	台南三、四廠	合計
訓練次數	3	2	1	2	2	2	12
總人數	77	121	87	48	60	54	447
合計總時數	308	60.5	87	96	30	54	635.5

2024 年度實施防災（地震）演練統計

廠區	新豐工廠	新豐二廠	台中工廠	台南一廠	台南二廠	台南三、四廠	合計
訓練次數	3	2	1	2	2	2	12
總人數	77	121	87	48	60	54	447
合計總時數	308	60.5	87	96	30	54	635.5

4.4.4 職安衛相關統計

2024 年度本公司共發生 4 起一般職業傷害事件，2 起職業病，一般職業傷害類別包含上下班途中交通事故 3 起、工作受傷 1 起。本公司透過加強交通安全宣導，增加同仁日常安全以及行車安全之意識，以降低交通事故職災發生率。本公司將持續以安全為最高原則，持續改善工作場所安全防護，以降低工作場所職災發生率，為員工創造安全的工作場所。

職業危害類型	項目	人數	比率
職業傷害	職業傷害所造成的死亡	0	0.00
	嚴重的職業傷害	0	0.00
	可記錄之職業傷害	4	1.62
職業病	職業病所造成的死亡	0	0.00
	可記錄之職業病	2	0.81

註 1：嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
註 2：2024 年度全職員工（共計 1330 人）之總工作時數為 2,469,510 小時。
註 3：職業傷害所造成的死亡比率 =（職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時）*1,000,000。
註 4：嚴重的職業傷害比率 =（嚴重的職業傷害數 / 工作小時）*1,000,000。
註 5：可記錄之職業傷害比率 =（可記錄之職業傷害數 / 工作小時）*1,000,000。
註 6：可記錄之職業病比率 =（可記錄之職業病數 / 工作小時）*1,000,000。

CHAPTER 5

氣候行動

5.1 氣候變遷因應 63

5.1 氣候變遷因應

重大主題管理方針 - 氣候行動

重大性

經濟績效

培養因應氣候變遷的調適能力，提前辨識與管理氣候變遷風險，降低實體風險與轉型風險對營運造成的財務影響。

政策

經濟績效

- 依循氣候相關財務揭露（TCFD）揭露框架，強化本公司之氣候治理以及氣候相關風險因應。
- 遵循上市櫃公司永續發展路徑圖之時程規劃，依照 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準執行溫室氣體盤查作業程序。

承諾

經濟績效

公司承諾強化氣候變遷治理，針對溫室氣體盤查採取管理行動，依照氣候相關財務揭露建議（TCFD）進行資訊揭露，遵守主管機關的碳排放政策，實踐永續環境的發展。

回應 SDGs

經濟績效

- 7.3 在西元 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。
- 7.4 在西元 2030 年以前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。

- 13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。

目標

經濟績效

【短期目標】

- 於公司年報及企業永續報告書揭露氣候變遷治理等相關資訊。
- 透過公司內部網路宣導節能減碳意識及措施。
- 於 2025 年第四季完成中化製藥 2024 年度溫室氣體盤查業務及的第三方查證。

【中期目標】

- 完整建構 TCFD 框架，有關重大的氣候相關議題將潛在的風險與機會持續落實至目標策略。
- 提高能源效率，減少單位產品的能源消耗，節省能源成本。

【長期目標】

- 評估和管理與氣候變化相關的風險，設定減輕風險的目標。
- 提高使用再生能源。
- 啟動氣候情境與財務衝擊分析，強化氣候變遷因應策略。
- 落實溫室氣體盤查管理系統之執行，採取管理行動。
- 持續優化 TCFD 框架，滾動式調整公司策略目標、財務規劃影響分析和風險管理等策略與行動。

權責單位

經濟績效

溫室氣體盤查推動小組

投入資源

經濟績效

- 排定溫室氣體盤查概念基礎教育訓練。
- 排定氣候相關財務揭露建議（TCFD）教育訓練。
- 113 年度新增取得節能之重大機器設備投資總金額 1,681 萬元。

申訴機制

經濟績效

溫室氣體盤查推動小組
專線電話：03-5599866 分機 251
電子信箱：yuyao.chang@cenra.com

行動方案

經濟績效

- 升級節能設備、優化生產製程，以降低能源消耗和溫室氣體排放。
- 建立能源管理系統，監測和管理能源使用情況，識別潛在的改進機會。
- 規劃使用綠電，增加低碳能源使用比率。
- 實施能源節約措施，如調整空調溫度設定、更換 LED 照明系統等。

有效評估

經濟績效

1. 2024 年年報及永續報告書揭露 TCFD 等相關資訊。
2. 以 2020 年為基準年，於 2024 年累計減少溫室氣體 1,651.03CO_2e，各廠區持續推進相關節能專案。
3. 節能設備投資及具體效益：2024 年度新增取得節能之重大機器設備投資總金額 1,681 萬元，碳排放量減量 84.9 公噸。
4. 各廠區積極推進溫室氣體減量行動方案，包含優化製程、汰換節能設備、換裝 LED 燈具、空調主機溫度設定及其動時間的調整、工作區域照明需求管控、換裝太陽能路燈等措施，逐步朝著節能減碳的目標邁進，2024 年度本公司合計達到 515.70 公噸 CO_2e 的溫室氣體減量效益。

5.1.1 氣候相關財務揭露建議

氣候風險 TCFD 架構

近年由氣候變遷所衍生的環境、社會問題日益嚴峻，公司意識到氣候與環境對於企業營運上的衝擊與風險，為了因應氣候變遷的不確定性與國內外政策方針的改變，在 2024 年度依循氣候相關財務揭露指引（Task Force on Climate Related Financial Disclo- sure,TCFD），積極自主評估辨識與自身營運相關的氣候風險與機會，並揭露相應的因應措施，即時掌握外在環境氣候的變化與市場動態，提出更加全面的營運策略與規劃。本章節將說明本公司與氣候相關的治理、策略、風險管理以及指標與目標。

治理

董事會

主要負責監督及管理，透過 ESG 委員會的定期報告，及時掌握永續相關趨勢，包含氣候變遷產生的財務風險與機會、公司內部在氣候治理議題上的執行進度與因應狀況，以及國內外氣候與能源倡議響應與否之決策等。

ESG 委員會

本公司積極落實公司之永續經營，並強化氣候相關風險與機會議題的治理。透過「ESG 委員會」作為公司內部最高層級的永續發展決策中心，負責永續發展的政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並於每年至少一次向董事會報告績效成果。

策略

辨識與定義短中長期風險與機會

本公司根據各項氣候議題造成公司營運衝擊與影響，界定短（3 年內）、中（3~10 年內）、長（超過 10 年）期風險與機會，並結合 ESG 委員會內部提出之分析結果及永續趨勢，適時調整公司營運規劃。

深化 TCFD 運用：強化情境分析

持續落實以 TCFD 理論架構作為評估氣候風險與機會之基礎，並特別關注聯合國政府間氣候變遷小組（IPCC）整理之相關報告資訊，評估風險與機會之因應措施。2024 年度鑑別出與中化控股相關的氣候風險機會包含 2 項轉型風險、1 項實體風險及 2 項機會。

風險管理

風險鑑別、評估及管理流程

由 ESG 委員會辨識出營運上的各項風險議題，再邀請相關部門針對各議題評估討論相關之風險與機會對公司營運造成的影響，依此訂定未來因應策略，並將其納入公司營運整體的風險管理中。

資訊掌握與成效檢核

持續追蹤與關注國內外主管機關規定與製藥產業的最新趨勢訊息，並對於目前實施之因應措施，對照原先設定之目標檢核執行進度與成果，並隨時進行管理上的滾動式調整。

指標與目標

關鍵管理指標

本公司積極推動溫室氣體減量行動方案，2024 年度合計達到節電 1,087,941 度，減少 515.70 公噸 CO_2e 的溫室氣體減量效益。2024 年溫室氣體排放密集度為 0.0044 公噸 CO_2e/ 仟元新台幣，較 2023 年度 0.0048 公噸 CO_2e/ 仟元新台幣，降幅 8.33%。

2025 年度起，針對前一年度執行溫室氣體盤查，了解公司營運現階段之碳排數據與減碳績效，以利評估行動方案進行改善，並制定氣候目標。

5.1.2 氣候變遷因應策略

氣候風險與機會鑑別流程

2024 年度中化控股 ESG 委員會，依循 TCFD 指引架構進行了完整的氣候變遷相關風險與機會之鑑別，並召集相關部門針對各項風險機會的影響期程、發生可能性與衝擊程度進行評估，彙整出「中化控股氣候風險與機會重大性矩陣圖」最終確認 2 項轉型風險、1 項實體風險及 2 項機會，並擬定相關目標與因應策略，未來每年將定期監督實施情形與目標達成度。詳細鑑別步驟如下：

STEP 1
彙整重大氣候議題

參考製藥產業之產業特性，彙整國內、外永續趨勢，同業關注之氣候相關議題及最新法規，蒐集中化製藥於營運、環境、產品等面向可能會遇到的風險與機會，總共彙整出 7 項氣候議題。

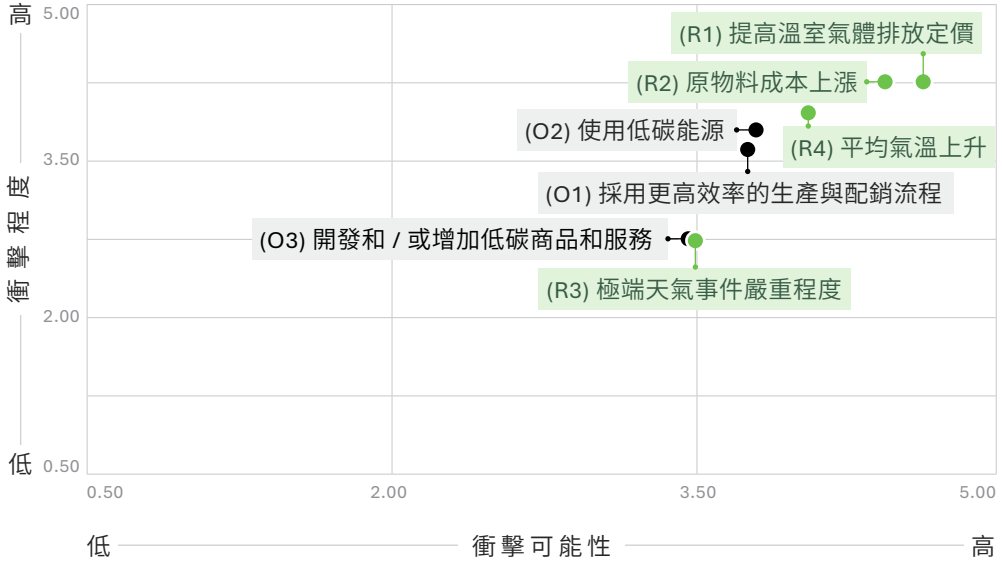
STEP 2
調查評估風險程度

由中化控股 ESG 委員會召集相關單位，針對此 7 項議題之影響期程、發生可能性以問卷的方式進行評分，共回收 24 份有效問卷，透過量化評分結果，即影響期程與發生可能性相乘所得之衝擊程度，將各單位之評估意見彙整成氣候風險與機會矩陣圖。

STEP 3
鑑別重大氣候風險

ESG 委員會參考重大性矩陣圖，以及考量公司營運現況與未來永續發展規劃，最終鑑別出 5 項重大性氣候議題，其中包含 2 項轉型風險、1 項實體風險及 2 項機會。

中化控股氣候風險與機會矩陣



氣候相關風險與機會鑑別結果

2024 年度中化控股之氣候風險與機會共篩選鑑別出 5 項重大議題，其中包含 2 項轉型風險、1 項實體風險及 2 項機會。本公司各部門在完整盤點、評估並定義各項氣候風險與機會議題對公司營運之影響後，依此訂定未來因應策略。影響期程的定義為：短期為預計 3 年內發生、中期為 3-10 年內發生、長期為 10 年後發生。

類別	轉型風險	
風險面向	政策與法規	市場
議題	提高溫室氣體排放定價	原物料成本上漲
影響期程	中期	短期
財務衝擊與影響	• 營運成本提高	• 營運成本提高 • 營收利潤受限
風險成因	• 各工廠的能源使用主要為台電電力及柴油或重油燃燒鍋爐，皆為排放溫室氣體的來源。 • 若排放定價調高將導致營運成本增加，壓縮獲利空間，本公司未來藥品的訂價策略將需視情況調整。 • 將來本公司若被列為碳排放管制對象，需配合政府碳費計價政策，再加上健保藥價持續的調降政策，勢必將提高營運成本。	• 近年來氣候變遷導致極端氣候事件愈發頻繁，更加劇烈的天災（如颱風），可能致使進口原物料暴漲、運輸成本上升、交期延宕，甚至於缺貨等情況發生，導致中化控股集團營運成本節節攀升，再加上健保體系藥價訂定制度下，若售價無法反映成本，將造成無利潤的藥品停產。
因應措施	低碳管理	降低採購風險
具體行動	• 逐年汰換耗能設備，減少溫室氣體排放。 • 設定氣體排放管理目標，讓相關管理與使用單位確切落實。 • 定期辦理訓練、宣導、稽核，提升員工節約用電意識，養成隨手關燈和冷氣習慣。	• 針對主要原料維持兩家以上供應商，材料採購以國內為優先，並積極開發新供應商，除可增加議價優勢，亦可以降低交期延宕或缺貨發生的風險機率。 • 集中採購減少進貨頻度，以降低運輸成本費用，避免營運成本提高發生機率。

5.1.3 氣候風險管理

本公司由 ESG 委員會辨識出營運上的各項風險，再透過邀請各部門相關同仁參與氣候相關財務風險與機會的討論，針對本公司的重大風險與機會訂定因應策略，同時將氣候相關風險納入未來營運規劃中，透過持續關注、及時掌握國內外主管機關規定與製藥產業的最新趨勢訊息，定期評估於各項風險管理措施的執行成效，並隨時進行管理上的調整。

類別	轉型風險	機會	
風險面向	長期性	能源來源	資源使用效率
議題	平均氣溫上升	使用低碳能源	採用更高效率之生產與配銷流程
影響期程	短期	中期	中期
財務衝擊與影響	• 營運成本提高 • 產品品質不穩定	• 降低營運支出 • 建立綠色企業形象	• 維持良好客戶與投資人關係
風險成因	• 近年來全球氣候變暖平均氣溫呈上升趨勢，導致廠房南面經日照曝曬後緊鄰的內部生產區域室溫升高，故工廠降溫相關設施（冷氣、中央空調、冰水）使用頻率提高，進而增加本公司之電費支出。 • 平均氣溫上升將提高產品在運輸過程以及倉庫儲存之條件的不易管控性，進而造成產品品質不穩定之風險。	• 布局使用綠電，可幫助降低溫室氣體排放量，降低未來碳費支出，幫助公司塑造綠色企業形象，以吸引投資人的青睞。	• 因氣候變遷所造成的影響日益嚴峻，客戶及投資人皆持續關注企業之永續相關作為。為滿足投資人對企業永續的期待，公司需不斷改善優化製程與設備的能源效率，減少溫室氣體產生，以善盡企業永續的責任。
因應措施	能源管理有效降溫	低碳管理	生產製程能源管理
具體行動	• 廠房東面及南面新裝設金屬烤漆板，在美化外觀的同時有效隔熱降低室內溫度。 • 採用變頻節能標章冷氣，加強保養維護，使設備功率維持最佳狀態。 • 逐年汰換高耗能效率低之相關設備，投資能源轉換率高設備，提高能源使用效率。	• 評估於廠房建物廣泛建置太陽能板。 • 規劃購買綠電使用，以增加低碳能源使用比率。	• 盤點耗能設備，減少既有設備之能源耗損，先由小部門試運行節能措施，進而擴及整個生產製程。 • 逐年汰換耗能設備，採用變頻節能標章冷氣、LED燈具， 提升設備能源效率。

5.1.4 指標與目標

面對氣候變遷議題，本公司持續關注國內外法規變化，了解永續趨勢以提早因應，預計2025 年度起，針對前一年度執行溫室氣體盤查，了解公司營運現階段之碳排數據與減碳績效，以利評估行動方案進行改善，並制定氣候目標。

2024 年度氣候議題相關績效

1. 推動溫室氣體減量行動方案，2024 年度合計達到節電 1,087,941 度，減少 515.70 公噸 CO_2e 的溫室氣體減量效益。
2. 2024 年溫室氣體排放密集度為 0.0044 公噸 CO_2e/ 仟元新台幣，較 2023 年度 0.0048 公噸 CO_2e/ 仟元新台幣，降幅 8.33%。

CHAPTER 6

環境永續

6.1 溫室氣體管理 71
6.2 水資源管理 75
6.3 廢棄物管理 81

6.1 溫室氣體管理

重大主題管理方針 - 溫室氣體管理

重大性

氣候行動

極端氣候對生產營運帶來潛在的重大衝擊，本公司戮力執行節能及排碳減量，導入節能機台，推動使用再生能源，朝向溫室氣體減量目的前進。

政策

氣候行動

- 識別製程及設備節能機會，提升能源使用效率。
- 使用再生能源。
- 遵循 ISO 14064-1 執行溫室氣體盤查，制定管理政策。
- 促進員工使用低碳交通工具。

承諾

氣候行動

中化控股承諾推動使用再生能源，提升能源績效，致力降低生產製程溫室氣體排放。

回應 SDGs

氣候行動

- 7.3 在西元 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。
- 7.4 在西元 2030 年以前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。

- 13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。

目標

氣候行動

【短期目標】

- 以 2020 年為基準年，於 2023 年度持續降低溫室氣體排放量累計達 193 公噸 CO_2e。

【中長期目標】

- 以 2020 年為基準年，於 2025 年度持續降低溫室氣體排放量累計達 581 公噸 CO_2e。
- 2025 年度第四季中化製藥完成溫室氣體盤查及經第三方查證。
- 2030 年前範疇一、二之碳排放量減量 8%。

權責單位

氣候行動

溫室氣體盤查推動小組

投入資源

氣候行動

- 規劃成立溫室氣體盤查推動小組及執行盤查作業。
- 針對主管職人員進行溫室氣體盤查相關教育訓練
- 2024 年度投資節能設備總金額共計 1,681 萬 元。

申訴機制

氣候行動

溫室氣體盤查推動小組
專線電話：(03)5599866 分機 251
電子信箱：yuyao.chang@cenra.com

行動方案

氣候行動

- 識別並量化溫室氣體排放源，包括直接和間接排放，瞭解組織的能源使用情況。
- 實施資料收集和監測機制，以跟蹤排放和能源使用情況。
- 定期報告溫室氣體排放和氣候行動進展。
- 替換能源密集型設備，改進製程，優化建築能效。
- 增加再生能源的使用。

有效性評估

氣候行動

- 以 2020 年為基準年，於 2024 年累計減少溫室氣體 1,651.03 公噸 CO_2e，各廠區持續推進相關節能專案。
- 各廠區積極推進溫室氣體減量行動方案，包含優化製程、汰換節能設備、換裝 LED 燈具、空調主機溫度設定及其動時間的調整、工作區域照明需求管控、換裝太陽能路燈等措施，逐步朝著節能減碳的目標邁進，2024 年度本公司合計達到 515.70 公噸 CO_2e 的溫室氣體減量效益。

溫室氣體排放

全球暖化對企業與社會產生的影響與日俱增，本公司亦意識到溫室氣體管理的重要性，積極進行溫室氣體盤查，掌握公司現階段碳排放的情形，在此基礎上評估可行的減碳行動方案，制定減量目標，積極執行與落實達標。

本公司自進行溫室氣體自主碳盤查以來，全面統計與揭露辦公據點與廠區之碳排放量，2024 年所產生之溫室氣體排放總量為 19,949.88 公噸 CO_2e，其中範疇一的溫室氣體排放量為 6,357.47 公噸 CO_2e，佔總排放量之 31.87%，排放源主要為鍋爐用柴油、移動源柴油、移動源汽油、鍋爐用特種低硫燃料油之使用，盤查溫室氣體種類以二氧化碳為主；範疇二溫室氣體排放源以外購電力排放之二氧化碳為主，排放量為 13,592.41 公噸 CO_2e，佔總排放量之 68.13%。2024 年溫室氣體排放密集度為 0.0044 公噸 CO_2e/ 仟元新台幣，較 2023 年度降幅 8.33%。

2024 年溫室氣體排放量

類別	中化控股	新豐工廠	新豐二廠	台中工廠	台南一廠	台南二廠	台南三廠	台南四廠	合計	占比
範疇一	8.40	5,540.82	153.49	377.70	82.92	25.11	93.12	75.91	6,357.47	31.87%
範疇二	108.98	6,964.20	1,028.77	1,433.94	1,359.83	918.47	825.14	953.08	13,592.41	68.13%
排放總量（$tonCO_2e$）					19,949.88					100%

近三年溫室氣體排放情形

類別	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	6,417.11	7,420.86	6,357.47
範疇二	11,673.06	12,865.05	13,592.41
排放總量（$tonCO_2e$）	18,090.18	20,285.91	19,949.88
溫室氣體排放密集度（$tonCO_2e$ / 仟元新台幣）	0.0051	0.0048	0.0044

註 1： 本公司盤查範圍採營運控制法，盤查範圍涵蓋中化製藥總公司、新豐工廠、新豐二廠、台中工廠以及台南一廠～四廠。盤查之溫室氣體種類以二氧化碳為主。

註 2： 溫室氣體盤查遵循行政院環境部所公布之「溫室氣體排放量盤查作業指引」，尚未經過第三方查證程序。範疇一之排放源包含固定燃燒排放及移動燃燒排放，製程排放及逸散排放則尚未納入溫室氣體盤查；範疇二之排放源為電力。

註 3： 電力係數使用經濟部能源局當年度公布係數，2024 年度電力係數為 0.474 $kgCO_2e/kWh$。

註 5： 燃燒排放源之排放係數引皆引用「溫室氣體排放係數管理表 6.04 版」之數據。

淨零碳排國際倡議

中化控股積極響應國際《 巴黎氣候協定 》2050 淨零碳排目標，以及《 SBTi 科學基礎減量目標倡議 》，制定具體減碳目標與執行方案，以五年為一週期進行階段性評估與檢視，承諾以 2020 為基準年，設定短期目標於 2023 年度持續降低溫室氣體排放量累計達 193 公噸 CO_2e；中期目標於 2025 年度持續降低溫室氣體排放量累計達 581 公噸 CO_2e，並且於 2025 年度第四季完成溫室氣體盤查及經第三方查證；長期目標於 2030 年前範疇一、二之碳排放量減量 8%。

溫室氣體減量措施

為善盡企業之節能減碳之責任，本公司於各廠區積極推進溫室氣體減量行動方案，包含優化設備、汰換燈具等措施，逐步朝著節能減碳的目標邁進，2024 該年度本公司合計達到 515.70 公噸 CO_2e 的溫室氣體減量效益；以 2020 為基準年，2024 總計持續降低溫室氣體排放量達 1,651.03 公噸 CO_2e，成功達到持續低碳減量的目標。

以下將詳細說明 2024 年度具體執行之溫室氣體減量行動方案：

節能行動方案名稱	廠區	方案說明	節電量（kWh）	溫室氣體減排量（tonCO_2e）
汰換高耗能舊空調設備	台南一廠 台南三廠 台中工廠	• 台南一廠廠房空調設備汰換為節能變頻空調主機、附屬設備、節能最佳化運轉系統，全年節省 154,320 度電。 • 台中工廠廠房空調設備汰換 1 台為變頻滿液式冰水主機，全年節省 23,479 度電。 • 台南三廠將針劑空調倉庫定頻分離式冷氣，汰換為變頻式冷氣，全年節省 37,843 度電。	215,642	102.22
汰換高耗能空壓機及調整空壓機運轉	新豐工廠	• 將高耗能傳統壓縮機汰換為高效率變頻壓縮空壓機，全年節省 56,160 度電。 • 中班時段關閉一台空壓機，全年節省 137,904 度電。	194,064	91.99
調整空調設備運轉及冰水主機溫度設定	新豐工廠 新豐二廠 台南一廠 台中工廠	• 夏季調整冰水主機於不同時段運作方式，全年節省 24,863 度電。 • 將辦公室外冷氣空調箱關閉，全年節省 77,773 度電。 • 空調冰水主機夏季時調整冰水溫度設定由 7°C調升至 9°C，全年節省 3,315 度電。 • 冰水主機出水溫度設定調降，全年節省 44,835 度電。 • 夏季時關閉空調熱水系統，全年節省 159,840 度電。 • 夏季時中班時段關閉一台冰水主機，全年節省 122,774 度電。 • 生產線包裝區空調每工作天下班前提早停機 1 小時，全年節省 37,944 度電。	471,344	223.42
汰換耗能燈具	新豐工廠 台南一廠 台南二廠 台南四廠	• 台南二廠生產線汰換為省電燈具，全年節省 2,363 度電。 • 新豐工廠外倉倉庫鹵素燈具，汰換為 LED 燈具，全年節省 38,016 度電。 • 台南一廠廠區夜間照明路燈汰換為太陽能燈具，全年節省 12,775 度電。 • 新豐工廠製劑棟及倉管棟外走廊燈具，關閉部分燈具，全年節省 13,902 度電。 • 台南四廠辦公區及製造區燈具損壞即更換為省電燈具，全年節省 394 度電。	192,573	91.28
調整鍋爐不同時段運作方式	台中工廠	調整鍋爐於不同時段運作方式，全年節省 3,224 度電。	3,224	1.53
調整生產線機台運轉方式	台南一廠	現有兩台冷凍乾燥機，調整以一台進行運轉，全年節省 11,094 度電。	11,094	5.26

註 1：電力係數使用經濟部能源局當年度公布係數，2024 年度電力係數為 0.474 kgCO_2e/kWh

註 2：減量基線以汰換或優化前設備耗電量為準。

註 3：因設備未設置獨立電表，故以理論推估。

6.2 水資源管理

重大主題管理方針 - 水資源管理

重大性

水資源管理

藥品製程高度仰賴潔淨的水資源，因此本公司投入心力於製程改善與污水排放處理，方可達到敦親睦鄰的責任。

政策

水資源管理

本公司各廠區製程所排放之廢（污）水均經過合格廢水處理廠處理後排放，專責人員與環保顧問對於廢水。

承諾

水資源管理

本公司承諾嚴格監控放流水水質，以符合相關法規要求；並持續改善製程水循環系統，以降低水資源需求。

回應 SDGs

水資源管理

- 6.3 在西元 2030 年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出。

目標

水資源管理

【短期目標】

- 放流水水質監測結果持續優於法規納管標準。
- 水資源減量目標以五年為一周期進行階段性評估設定與檢視，以 2020 年為基準年，每年度取水量較基準年減少 1%。

【中期目標】

- 積極培訓環安衛專責儲備人員。
- 定期舉辦水資源議題討論以及水資源宣導活動，加強廠內人員保護水資源之意識。

【長期目標】

- 落實水資源循環再利用，收集製程之 RO 水做為清洗機械之用，以降低水資源需求。

權責單位

水資源管理

各廠區之工務課

投入資源

水資源管理

- 新豐工廠於製程中實施水資源循環再利用
- 台南廠區制定系統化的水資源管理計劃
- 台南二廠每半年委託第三方業者採樣檢驗污水水質

申訴機制

水資源管理

新豐工廠、新豐二廠：（03）559-9866
台中工廠：（04）2359-6818
台南一、三、四廠：（06）698-6691
台南二廠：（06）699-1110

行動方案

水資源管理

- 制定系統化水資源管理計劃，降低減少廢（污）水排放量，實施回收再利用。
- 制定水污染防治措施計畫，並依法完成工程改善或功能測試取得水措計畫核准文件。
- 人員定期巡檢管路，防止管路老舊發生疏漏之情事。
- 嚴格監控排放水水質，確保廢污水皆符合「水污染防治法」、當地政府自治法及工業區污水處理廠的進廠水質標準。

有效性評估

水資源管理

2024 年度各廠區排放之廢污水皆符合「水污染防治法」、當地政府自治法及工業區污水處理廠的進廠水質標準；藥品製造業之法規廢流水標準為 COD 值 100mg/L；SS 值 30mg/L；BOD 值 30mg/L 。

- 新豐工廠：2024 年放流水所含 COD 值為 30.1mg/L，優於放流水標準 100mg/L 低 3.3 倍； SS 值為 4.2 mg/L，優於放流水標準 30mg/L 低 7.1 倍；BOD 值為 6.2 mg/L，優於放流水標準 30mg/L 低 4.8 倍。
- 新豐二廠：2024 年放流水所含 COD 值為 48.7mg/L，優於放流水標準 100mg/L 低 2.1； SS 值為 4.2mg/L，優於放流水標準 30mg/L 低 7.1 倍；BOD 值為 10.8 mg/L，優於放流水標準 30mg/L 低 2.8 倍。
- 台南一～四廠 2024 年廢水水質排放均符合官田工業區污水下水道排放標準。
- 台中工廠 2024 年廢水水質排放均符合台中工業區污水下水道排放標準。

2024 年度各廠區取水量績效成果：

- 較基準年 2020 年，2024 年度取水量減少 16.218 百萬公升，減少幅度 5.12%，達成年度目標。

2024 年度中化製藥回收水績效成果：

- 新豐工廠空壓機房水封式真空機洩放水循環利用每日約可省水 12 公噸，2024 年共省水約 3,158 公噸；注射劑產線洗瓶水回收之循環再利用，2024 年共回收洗瓶水約 2,967 公噸。
- 台中工廠製程洗瓶用水之回收循環利用每日約可節水 10~12 公噸，2024 年共回收洗瓶水約 3,253 公噸。

水資源管理

中化控股運用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）提供的水風險評估工具，評估各營運據點的水資源壓力和水風險情況，期全面掌握所有營運據點相關風險調適措施與韌性能力，以規劃未來供水調配支援能力與水資源使用效率。目前除了新豐工廠因廠區地勢較高，自來水水源供應壓力偏低，面臨水源不足風險而使用地下水外，中化控股公司與其餘廠區（新豐二廠、台中廠、台南一～四廠）皆使用自來水源，用水結構主要為製程用水和日常用水，評估結果顯示取水來源皆位於中低度風險地區，無面臨水風險之情形。2024 年總取水量為 300.412 百萬公升，由於生產量能增加之因素，總取水量相較 2023 年共增加 3.79%。

各據點之取水來源、水相關風險 / 衝擊與水資源使用情形請詳見下表：

營運據點	取水源	年度	水資源類別		取水量	排水量	耗水量	風險 / 衝擊說明
			自來水	地下水				
中化控股	翡翠水庫	2022	0.854	0	0.854	0.854	0	非水資源壓力地區。
		2023	1.034	0	1.034	1.034	0	
		2024	1.186	0	1.186	1.186	0	
新豐工廠	自來水：寶山水庫 地下水：有水權之地下井水	2022	0.686	185.184	185.870	110.704	75.166	受到旱季影響較小。廠址之地下水曾發生水汙染事件，其原因疑為前身電子廠遺留下來之三氯乙烯些微超標，經委由外部顧問公司整治，已於 2023 年 1 月解除列管，現階段於每兩年執行定期監測。
		2023	3.028	201.547	204.575	118.334	86.241	
		2024	2.566	208.378	210.944	137.943	73.001	
新豐二廠	寶山水庫	2022	13.167	0	13.167	9.069	4.098	非水資源壓力地區；若遇旱季，由新豐工廠連接管提供地下水。
		2023	14.162	0	14.162	10.376	3.786	
		2024	15.937	0	15.937	9.763	6.174	
台中工廠	鯉魚潭水庫	2022	31.000	0	31.000	11.000	20.000	非水資源壓力地區。
		2023	37.000	0	37.000	13.000	24.000	
		2024	31.000	0	37.000	11.000	20.000	
台南一～四廠	烏山頭水庫	2022	30.813	0	30.813	24.858	5.955	非水資源壓力地區。
		2023	32.680	0	32.680	26.478	6.202	
		2024	41.345	0	41.345	32.815	8.530	
合　計	-	2022	76.520	185.184	261.704	156.485	105.219	評估結果中低度風險地區。
		2023	87.904	201.547	289.451	169.222	120.229	
		2024	92.034	208.378	300.412	192.707	107.705	

註 1：耗水量 = 總取水量 - 排水量。
註 2：自來水取水量採用水費單、地下水取水量採用水錶為依據；排水量以水錶或汙水處理費單為依據。

永續製程 — 水資源循環利用

雖然本公司水風險評估結果皆位於中低度風險地區，中化製藥仍然承諾未來將積極制定水循環再利用方針、實施節水措施，主動導入各營運據點，期以最大化水資源利用，持續朝向降低水資源需求之目標邁進。以下將針對 2024 年度各廠區據點之水循環措施進行說明：

節水方案

實施廠區	水循環措施	方案說明	計算時間	節水量（公噸）
新豐工廠	地下室空壓機房水封式真空機洩放水之循環再利用	真空機洩放水循環利用已推行約 15 年，真空機每日耗水推算為 15 公噸，減去些許溢流，每日可省水約 12 公噸。	2024/1~ 2024/12	3,158 公噸
	注射劑產線洗瓶水回收之循環再利用	2020 年 10 月開始進行注射劑產線洗瓶水回收，將產線洗瓶水收集至井水處理系統前沉澱儲槽過濾後，可以有效地實踐水資源循環再利用。	2024/1~ 2024/12	2,967 公噸
台中工廠	製程洗瓶用水之回收循環再利用	空調冷卻水塔之用水來源，源自於針劑洗瓶機每日製程之清洗用水回收循環。原本清洗後廢水會排放至污水調勻池進行處，為使製程用之廢水能有效利用，從洗瓶機設備排水管處設計可切換閥門，並配置專管至蓄水池，供給空調冷卻水塔使用，估算每日能節水約 10~12 公噸。	2024/1 ~ 2024/12	3,253 公噸

廢水管理

水污染防治方面，本公司投入心力於製程改善與廢（污）水排放管理，以最小化自身對水資源的負面影響。針對廢（污）水排放，所有廠區內皆設置廢水處理設備與污水水質處理設備，廢（污）水經由專業設備處理後，最終排放至工業區污水下水道。所有廠區中，由於新豐廠區之取水來源為地下水，故依法依法取得水污染防治措施計畫及水污染防治許可證，嚴格依照水權核准水量進行取水量控制。此外，污水廠每月定期指派人員至各廠區採水檢測，台南廠每半年委外送檢廢水水質；台中廠每半年自行執行採水檢測。各廠區嚴格控管廢水處理流程以及放流水水質，故 2024 年度全廠區排放之廢污水皆符合甚至優於「水污染防治法」與當地政府自治法及工業區污水處理廠的進廠水質標準，並未發生任何洩漏、溢流或水質違規事件，將製程對於生態環境造成之影響最小化，持續投入在環境保護和永續發展方面的努力。

各廠區近三年重點排放揭露指標

水溫 (°C)

營運據點 \ 年份	2022	2023	2024	法規標準
新豐工廠	25.4	27.8	26.3	5-9 月：38°C 其餘：35°C以下
新豐二廠	26.8	25.3	30.6	
台南一廠	31.7	29.3	30.8	<50°C
台南二廠	30.3	30.7	31.2	<50°C
台南三廠	-	32.6	32.6	<50°C
台南四廠	-	-	32.8	<50°C
台中工廠	33.2	32.6	33.2	<65°C

pH

營運據點 \ 年份	2022	2023	2024	法規標準
新豐工廠	6.9	7.2	7.1	6-9
新豐二廠	7.3	7.3	7.4	6-9
台南一廠	7.0	7.0	7.4	5-9
台南二廠	7.8	7.5	7.3	5-9
台南三廠	-	-	7.5	5-9
台南四廠	-	-	8.2	5-9
台中工廠	8.0	8.1	7.0	5-9

SS (mg/L)

營運據點 \ 年份	2022	2023	2024	法規標準
新豐工廠	7.8	8.0	4.2	<30
新豐二廠	5.3	3.0	9.8	<30
台南一廠	11.2	14.8	20.2	<320
台南二廠	11.4	9.9	35.3	<320
台南三廠	-	10.8	9.1	<320
台南四廠	-	-	5.9	<320
台中工廠	67	64.9	98.4	<320

BOD (mg/L)

營運據點 \ 年份	2022	2023	2024	法規標準
新豐工廠	<1	<1	6.2	<30
新豐二廠	3.9	9.4	10.8	<30
台南一廠	-	-	-	-
台南二廠	-	-	-	-
台南三廠	-	-	-	-
台南四廠	-	-	-	-
台中工廠	-	-	-	-

COD (mg/L)

營運據點 \ 年份	2022	2023	2024	法規標準
新豐工廠	15.9	24.7	30.1	<100
新豐二廠	76.4	35.9	48.7	<100
台南一廠	430	484	71.2	<560
台南二廠	204	142	196	<560
台南三廠	-	47	85.6	<560
台南四廠	-	-	77.6	<560
台中工廠	235	98.7	211.7	<480

註 1： 各廠區因製程特性或所屬工業區排放納管標準不同，故所執行水質檢測項目呈現有所殊異。

註 2： 新豐工廠、新豐二廠依循「水污染防治法」之放流水標準；台南一 ~ 四廠依循官田工業區之下水道系統水質標準，台中工廠依循台中工業區管理下水道管理辦法。

註 3： 中化控股公司之廢水產出皆為生活廢水，故無事業廢水需處理檢測。

6.3 廢棄物管理

重大主題管理方針 - 廢棄物管理

重大性

廢棄物管理

人類的健康、藥品的永續生產皆倚賴良好的生產環境，其包括有潔淨的空氣、水以及製程所產生之廢棄物的妥善處理。本公司希望能讓人類的生活更美好、更健康、更安全，致力提供健康相關的產品與服務，朝國際學名藥廠的方向發展，故十分注重廢棄物管理，以善盡藥廠之永續責任。

政策

廢棄物管理

依據「廢棄物清理法」於各廠區設置共 7 位廢棄物專業技術人員專責處理、提送廢棄物清理計畫書，並依法令妥善清除與處理事業廢棄物與員工生活垃圾，每月確實追蹤勾稽廠商處理狀態，以利主管機關及本公司即時監控。

承諾

廢棄物管理

公司承諾依法令妥善清除與處理事業廢棄物與生活垃圾，有害廢棄物皆交由合法清運廠商處理。

回應 SDGs

廢棄物管理

- 12.4 在西元 2020 年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中， 以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。
- 12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。

目標

廢棄物管理

【短期目標】

- 每周、每月確實追蹤與勾稽廢棄業物清運廠商處理狀態，確保本公司無違反「廢棄物清理法」或發生重大污染之情事，亦無造成廠區當地的環境衝擊。
- 宣導使用環保餐具。
- 落實資源回收分類。
- 廢棄物減量目標以五年為一周期進行階段性評估設定與檢視，以 2022 年為基準年，每年度非有害一般事業廢棄物非能源回收產出量較基準年減少 1%。

【中期目標】

- 培育廢棄物專責人員、定期舉辦環保宣導活動，深耕員工廢棄物減量意識。
- 評估選用環保包材以精進製程，並增加具有環保標章的設備與產品採購比例，減少廢棄物產出。

【長期目標】

- 辦公室營運邁向無紙化。
- 建立綠色供應商管理制度，結合供應商規劃環境行動。

權責單位

廢棄物管理

行政事務中心、各廠區廢棄物專責處理人員

投入資源

廢棄物管理

- 設置廢棄物專責處理人員，處理、提送廢棄物清理計畫書，確保清運廢藥物之車輛皆依法裝設 GPS 定 位系統，確實追蹤勾稽廠商處理狀態。
- 每周遞送聯單勾稽；進行清運車輛 GPS 異常追蹤；每年進行現場查訪、確認廢棄物處理後的產出及流向。
- 2024 年配合法令變更提送廢棄物清理計畫書。

申訴機制

廢棄物管理

行政事務中心
電話：02-2314-4200 分機 3315
電子信箱：gordon.hsieh@cenra.com

行動方案

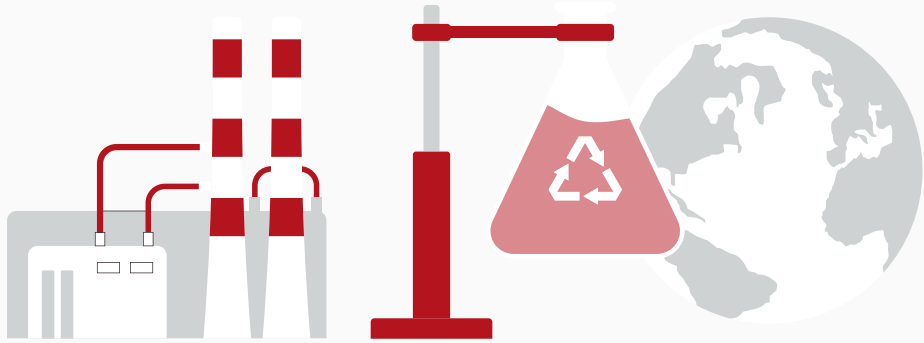
廢棄物管理

- 依「廢棄物清理法」第 28 條第 2 項規定設置專業技術人員，同時積極培育相關專責人員。
- 採取廢棄物源頭減量及資源回收再利用。
- 每周遞送聯單勾稽清運車輛 GPS 異常追蹤、每月確實追蹤勾稽廠商處理情況。
- 每年實施現場查訪之機制，確認處理後的產出及流向，並實施不定期跟車稽核。

有效評估

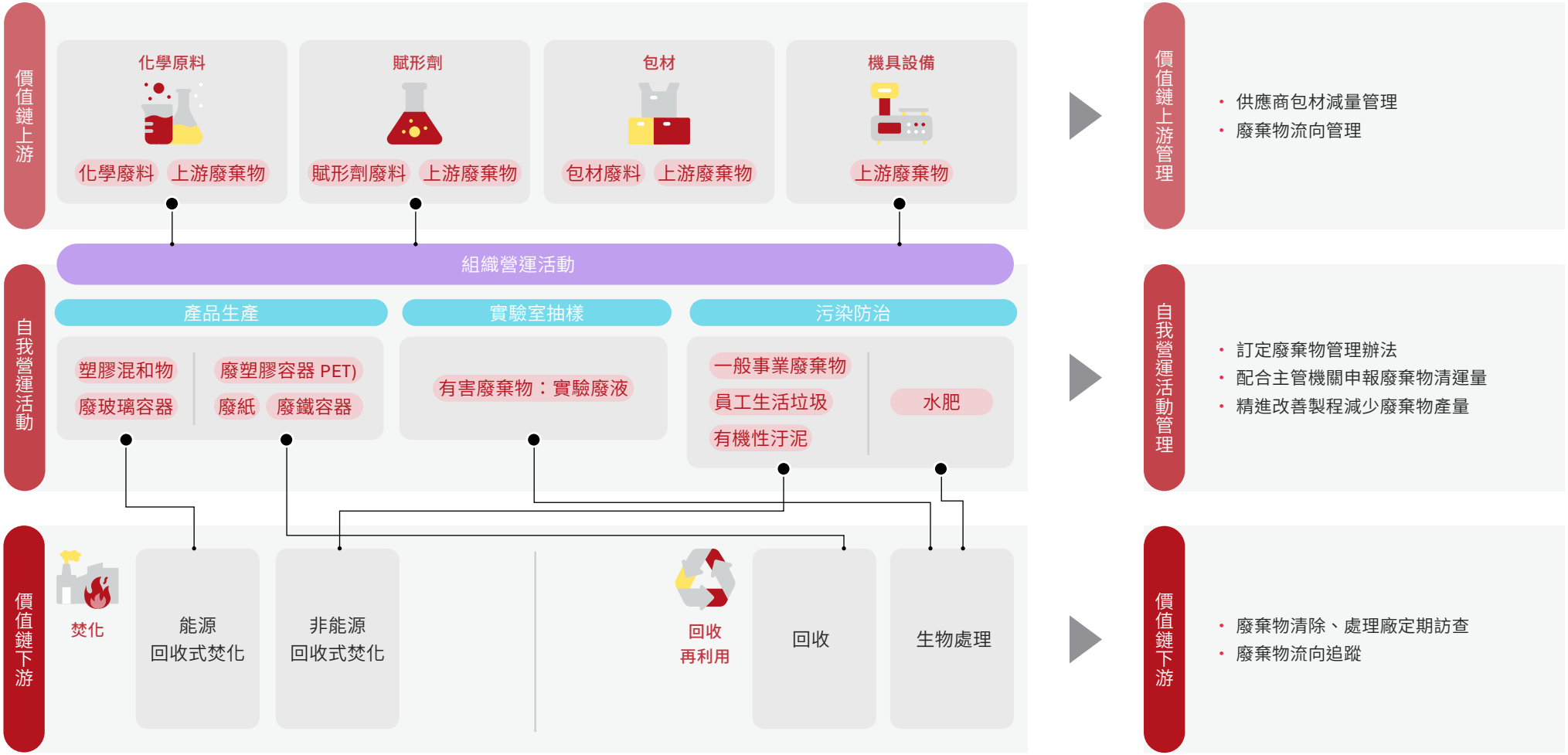
廢棄物管理

- 廢棄物全數皆委由合格清運廠商離場處理且廢棄物清運商每週及每月勾稽達成率 100%。
- 無違反「廢棄物清理法」及相關法規之情事。
- 廢棄物管理人員參加廢棄物管理教育訓練課程。
- 2024 年度非有害廢棄物及有害廢棄物產出量績效成果：
  1. 2024 年有害事業廢棄物總量為 14.610 公噸，較基準年 2020 年減少 2.390 公噸，減幅 14.06%。
  2. 2024 年企業持續推動資源分類及回收工作，因此 2024 年度非有害廢棄物產出量較基準年 2020 年增加 76.76%，主要增加種類為可資源回收廢棄物。



中化控股嚴格遵循「廢棄物清理法」，於各廠區設置共 7 位廢棄物專業技術人員專責處理、提送廢棄物清理計畫書，並依法令妥善清除與處理事業廢棄物與員工生活垃圾。本公司之廢棄物皆委由第三方合格廠商進行處置，為確實掌握廠區廢棄物流向並強化廠商查核，本公司除遞送聯單勾稽清運車輛 GPS 異常追蹤之外，每月確實追蹤勾稽廠商處理情況，每年亦有現場查訪之機制，確認處理後的產出及流向，並實施不定期跟車稽核，嚴格把關廢棄物清運及處理廠商均依法執行業務。目前合作之廢棄物清運供應商皆須通過資格審查程序，確認各供應商依法取得相關操作之合法有效許可，且所使用之清運機具皆辦理呈報核准，負責清除運送事業廢藥物的車輛，須裝設 GPS 全球定位系統，車機軌跡回傳率也須達到 90% ，以便主管機關即時監控。未來，本公司的長期目標，期建立完善之綠色供應鏈管理制度，設定評分標準，作為是否持續合作之判定依據，並採取源頭減量方針，盡量選用環保包材，或是針對具環保標章之設備與產品進行採購與供應商合作。

廢棄物價值鏈流程圖



* 投入與產出價值鏈移動→未有相關資訊　上游活動　營運活動　廢棄物類型　廢棄物處置

廢棄物產出

現階段營運所產生之廢棄物主要分為一般廢棄物以及事業廢棄物兩種，而事業廢棄物又包含一般事業廢棄物以及有害事業廢棄物，全數皆委由第三方合格廠商進行處置，處置方式100% 皆為離場處置。 2024 年度一般事業廢棄物總重量為 546.195 公噸，主要為可資源回收廢棄物 251.033 公噸，非資源回收廢棄物 295,162 公噸；有害事業廢棄物總量為 14.610 公噸，較去年增加 0.990 公噸，相較基準年 2020 年減少 2.390 公噸。為了避免對生態環境造成污染與影響，製程過程中所產生之廢棄藥品及原料藥品皆依據法規要求放置於專用貯存場所，並委託合格專業之廢棄物清除處理公司進行妥當處理，杜絕棄置或污染環境之可能性。

近三年廢棄物處理統計

單位：公噸

廢棄物分類		2022 年	2023 年	2024 年
非有害一般事業廢棄物	資源回收	100.858	221.962	251.033
	非資源回收	187.066	222.175	295.162
小計		287.924	444.137	546.195
有害事業廢棄物合計		16.39	13.620	14.614
總合計		304.314	457.757	560.809

2024 年廢棄物細項及處理方式

單位：公噸

營運據點		廢棄物種類	處理方式	總量
中化控股公司	一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化（非資源回收）	1.725
新豐工廠	一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化（非資源回收）	60.000
		廢藥品		31.080
		有機性汙泥		4.490
		水肥	生物處理（非資源回收）	102.000
		廢塑膠混合物	回收	60.680
		廢塑膠容器		12.500
		廢紙		38.060
		廢鐵容器及其他金屬製品		10.040
		廢塑膠袋（PE）		51.200
		廢玻璃容器		22.340
	有害事業廢棄物	廢液	物理處理	3.170
新豐二廠	一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化（非資源回收）	19.200
		廢藥品		4.710
	有害事業廢棄物	廢液	物理處理	9.340
台南一廠	一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化（非資源回收）	17.750
		廢藥品		2.360
		廢紙、廢鐵、廢塑膠	回收	16.639
		廢玻璃容器		2.810
		廢塑膠混合物		0.300
	有害事業廢棄物	廢液	物理處理	0.510
		化學物質廢容器		0.282

單位：公噸

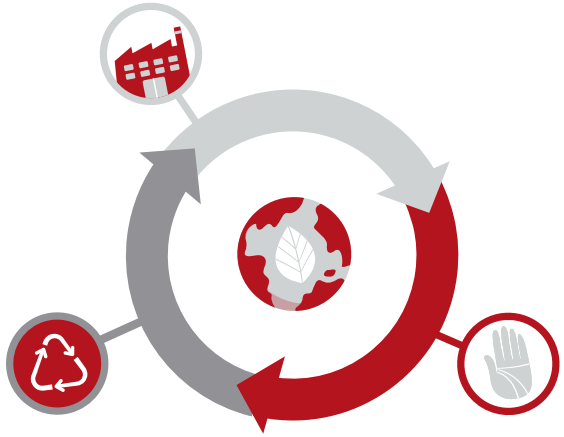
營運據點		廢棄物種類	處理方式	總量
台南二廠	一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化（非資源回收）	11.050
		廢藥品		5.850
		廢塑膠容器	回收	1.900
		廢紙		0.870
		廢鐵容器及其他金屬製品		0.330
	有害事業廢棄物	廢液	物理處理	0.000
		化學物質廢容器		0.100
台南三廠	一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化（非資源回收）	4.900
		廢藥品		3.894
		廢玻璃	回收	3.260
		廢玻璃容器		1.424
		廢紙		6.441
		廢鐵容器		0.305
		廢鋁容器		0.788
台南四廠	一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化（非資源回收）	4.900
		廢藥品		2.811
		其他廢塑膠	回收	0.020
		廢紙		1.464
		廢鐵容器		0.022
		廢鋁容器		0.072
	有害事業廢棄物	廢液	物理處理	0.530
台中工廠	一般事業廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化（非資源回收）	18.000
		廢藥品		0.442
		廢玻璃	回收	7.500
		廢紙		10.980
		廢鋁容器		1.088
	有害事業廢棄物	廢液	物理處理	0.690

註 1： 2024 年度產生之廢棄物為 100% 離場作業。

註 2： 中化控股公司因無進行垃圾稱重，參考「臺北市專用垃圾袋服務資訊網」所揭露之每 33 公升袋可承受重量，假設每袋垃圾袋之垃圾總重為 6.9 公斤，2024 年度工作天 250 天，以估算 2024 年度之廢棄物總重量。

廢棄物減量方針 — 廢棄物資源化專案

為降低營運產生之廢棄物對環境造成的負面影響，本公司未來規劃推動廢棄物資源化專案，期望將製藥業中常見的廢塑膠混合物進行資源化。現階段正與第三方廠商洽談前述廢棄物資源化專案，期許能透過回收再利用的方式，減少不必要的廢棄物產生以及廢棄物的焚化處理量。



CHAPTER 7

產品責任

7.1 客戶健康與安全 88
7.2 產品標示與行銷溝通 91
7.3 供應商管理 93
7.4 產品研發領域 96

7.1 客戶健康與安全

重大主題管理方針 - 客戶健康與安全

重大性

客戶健康與安全

客戶健康與安全為本公司醫藥健康事業的核心理念與基礎，公司以品質與安全為優先考量，竭力保護消費者的用藥安全。

政策

客戶健康與安全

- 遵循主管機關藥品安全相關法規規範。
- 制定內部品質手冊與作業程序書。
- 確保與利害關係人清楚即時的溝通，包含主管機關、供應商、客戶、消費者。

承諾

客戶健康與安全

公司長久以來秉持專業製藥理念，承諾提供高品質與安全的產品給消費者，竭力保護消費者的用藥安全。

回應 SDGs

客戶健康與安全

- 3.8 實現醫療保健涵蓋全球（以下簡稱 UHC）的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗。

目標

客戶健康與安全

【短期目標】

- 符合法規規範，確實執行 PIC/S GMP、PIC/S GDP、cGMP 相關標準書，制訂與更新並取得核可。
- 全面完成新進人員藥品品質與安全教育訓練。

【中期目標】

- 藥品品質與安全訊息相關即時溝通機制，確保消費者與客戶取得產品正確且即時訊息。

權責單位	**客戶健康與安全** 生產、品質保證 / 管理、藥品開發、研究所、採購、營業
投入資源	**客戶健康與安全** • 辦理 GMP 與 GDP 之年度內部與外部教育訓練與演練 • 更新網站與資訊系統，確保藥品安全與品質資訊的即時傳遞
申訴機制	**客戶健康與安全** 聯絡業務人員 公司網站：https://www.cenra.com/tw/contact 專線電話： 北區：0800-009-998 中區：0800-429-098 南區：0800-030-005 美妝品：0800-009-996
行動方案	**客戶健康與安全** • 辦理 NDMA 不純物檢驗規格新增 • 持續執行上市藥品風險管理與教育訓練計畫 • 國內外主管機關 GMP、GDP 申辦與查核
有效性評估	**客戶健康與安全** • 2024 年無發生產品安全相關回收事件。 • 執行藥品安全監視教育訓練 9 件；西藥優良運銷教育訓練 6 件。 • 原料藥及製劑合作開發於呼吸道病毒感染治療共 1 項開發品。 • 特殊製劑關鍵技術平台建立 (奈米研磨及微球包覆技術) 共 4 項開發品。 • 共同參與新藥研究開發：因應新給藥途徑及新劑型新藥開發共 2 項，與合作夥伴建立並整合新特殊關鍵技術平台。 • 藥品上市風險管理計畫兩件 • 2024 年度新產品許可證領證，人用藥品取得 6 張許可證、輸入藥品取得 3 張許可證，輸入動物用藥品取得 1 張許可證。

7.1.1 優良製造廠

PIC/S GMP 認證

本公司為確保藥品最高品質與安全無虞，人用藥品依循全球公認最嚴謹之「西藥製劑製造工廠實施國際 GMP 標準（PIC/S GMP）」；動物用藥則依循 cGMP 之規範。2024 年度本公司無發生任何違反現行優良製造規範之情事。

為極力防止生產過程中可能發生之人為疏失或差錯導致藥品交叉污染或混淆，在製程中嚴格要求生產與品質管理，各廠區每年進行生產廠房軟硬體設備擴充、優化藥品倉儲及物流作業。人用藥品生產製造廠房皆通過「藥品優良製造規範」（PIC/S GMP）認證，及通過「西藥優良運銷準則」（PIC/S GDP）認證。

此外，台中工廠、台南四廠、新豐工廠與新豐二廠通過日本獨立行政法人醫藥品醫療機器綜合機構（PMDA）認證；台南二廠通過美國食品藥物管理局（U.S. Food and Drug Administration, U.S. FDA）的現場查廠認證。本公司受到日本與美國國際認證的肯定，不僅向社會保證了旗下藥物產品的安全性與有效性，在製藥工廠生產方面也展現了高效能與高品質，本公司產品也持續外銷至日本市場，成功增加品牌的國際競爭力。

各廠區產品之健康 / 安全性相關評估情形

廠區	所評估之產品說明	評估標準	評估之產品生命週期階段	所評估之產品占比
新豐工廠	無菌製劑、非無菌製劑、固體劑型	PIC/S GMP	製造與生產	100%
		PIC/S GDP	儲存、供應及輸出（含冷鏈藥品）	100%
	醫藥品一般、醫藥品無菌醫藥品	日本 PMDA	製造與生產	100%
新豐二廠	非無菌製劑	PIC/S GMP	製造與生產	100%
		PIC/S GDP	儲存及輸出	100%
	醫藥品一般	日本 PMDA	製造與生產	100%
台中工廠	無菌製劑（青黴素類）、非無菌製劑（青黴素類）	PIC/S GMP	製造與生產	100%
		PIC/S GDP	儲存	
	醫藥品一般、醫藥品無菌醫藥品	日本 PMDA	製造與生產	100%
	動物用藥品	cGMP	製造與生產	100%
台南一廠	動物用藥品	cGMP	製造與生產	100%
台南二廠	非無菌製劑	PIC/S GMP	製造與生產	100%
		PIC/S GDP	儲存	100%
	Nifedipine Extended Release Tablets	美國 FDA	製造與生產	100%
台南三廠	無菌製劑（頭孢子菌素類）、非無菌製劑	PIC/S GMP	製造與生產	100%
台南四廠	非無菌製劑（碳青黴烯類）	PIC/S GMP	製造與生產	100%
		PIC/S GDP	儲存及輸出	100%
	醫藥品一般	日本 PMDA	製造與生產	100%
中化裕民	-	PIC/S GDP	採購、供應及輸入 (均含冷鏈產品)，儲存 (一般藥品及冷鏈藥品)	100%

註 2：PIC/S GMP 係指國際醫藥品稽查協約組織（Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme）所公布之藥品優良製造規範（Good Manufacturing Practice）。

生產製程與品質管理

廠區所製造生產之每一批藥品，從原料投入機台設備、人員操作、轉化、產出成品及產品包裝等，每一階段皆按照標準化製造方法和步驟，且完整詳實地留下操作的記錄，以供日後查核追蹤防止，並消除可能之偏差，進而製造品質穩定而有效的產品。

各廠在 PIC/S GMP 以及 cGMP 實施上，則指派品保人員從中抽樣，或在製造現場檢查做稽核，結合縱向與橫向相輔相成之執行模式，配合獨立的品質管制部門及品保系統運作來確保藥品之品質。

7.2 產品標示與行銷溝通

7.2.1 藥品安全

藥品許可證

為嚴格把關藥品安全以及使用者之健康，本公司嚴格依循法規，目前所生產之「人類用藥」藥品皆取得「衛生福利部食品藥物管理署」核可之許可證，截至 2024 年底本公司之人用藥品許可證共計 535 張；動物用藥許可證共計 183 張；外銷許可證 10 張。本年度無違反任何有關產品的健康和安全法規。

臨床試驗之安全性

在生產製程的前端「藥品開發」階段，目前僅於台灣地區執行臨床試驗。本公司高度重視臨床受試者的權益，所有臨床試驗皆委交具認證資格與經驗之受託研究機構，並與受託機構遵循國際赫爾辛基宣言以及《 藥品優良臨床試驗作業準則 》等國內法規，強調與重視臨床受試者的福祉與權益。經倫理委員會審查且主管機關核准，試驗執行清楚告知受試者資訊並取得同意，受試者得無須理由退出，若發生不良反應清楚記錄並回報，並針對受試者提供充足的醫療照顧。

赫爾辛基宣言（ Declaration of Helsinki ）

- 赫爾辛基宣言係由世界醫師會（ World Medical Association, WMA）於 1964 年在芬蘭赫爾辛基第 18 屆世界醫師會大會通過的涉及人體醫學研究之倫理原則，該原則強調醫學研究參與者的福祉與權益應為首要考量。

不良藥品之通報

嚴格遵循各項製藥標準，致力於生產安全可靠的藥品是本公司的最高原則， 2024 年度未發生任何因藥品不良反應而導致死亡之事例。2024 年度接獲 11 起不良藥品通報，經內部調查其原因，產品有物流運送造成破損、外觀差異、及使用者過對產品不當儲存，及過敏反應，皆非藥品品質問題，不影響使用者安全、身體健康，公司依照 TFDA 規範完成調查通報。2024 年無發生產品安全相關回收事件。

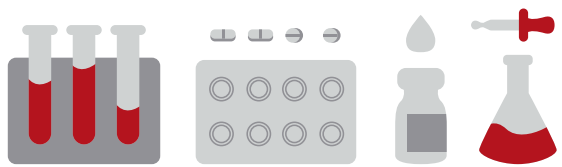
7.2.2 產品標示

藥品包裝標示與使用者之用藥安全密不可分，所有藥品包裝標示之行銷資訊皆清晰、易懂、詳實、正確，使消費者能夠清楚判斷藥品的治療效果，並且所有標示之資訊皆具實證基礎或科學證據。

本公司產出之所有人用藥物產品皆符合「藥品查驗登記審查準則」第七十五條規定，依中央衛生主管機關核准事項刊載。產品包裝標示內容包含產品成分、適應症等，另產品使用方法、用量及其注意事項也附上使用說明書。動物用藥品產品標示依據「行政院農委會防檢局委託臺灣動植物防疫檢疫暨檢驗發展協會」辦理標籤登記之內容及粘貼樣本，並遵守「動物用藥品管理法」第 12-2 條之規範。2024 年度無違反人用藥品及動物用藥品產品之資訊與標示相關法規亦或行銷傳播相關法規。

本公司產品之遵循產品標示規範情形

產品標示規範	遵循規範之藥品占比
藥品查驗登記審查準則	100%
動藥處之動物藥品管理法	100%
動藥處之飼料管理法	100%
台南二廠 : 藥品優良製造作業規範（GMP）	100%
台南四廠 : 藥品優良製造作業規範（GMP）、日本醫藥品醫療機器法	100%



7.2.3 客訴處理

為了保障消費者的權益，並讓消費者感受到公司對其之重視，本公司針對客訴案件或藥物不良品與藥物不良反應通報制訂了「客訴處理標準作業程序」（請詳見下方客訴分級處理表），若在上述事件發生時能依規範完成原因調查分析並提出有效的改善對策。

級別	發生頻率	危害程度	回報及處理期限
第一級	全面性事件	有損害使用者身體健康之事實，其該批產品有安全性及有效性之虞者。	對於公司商譽及形象有重大負面影響，第一線同仁接獲通知後須立即以任何一種通訊方式回報（簡訊、Mail…等），並由品保單位確認事實性後，回報相關單位及總經理，於 24 小時內完成該批產品後續處理作業之裁示。
第二級	偶發事件	該批產品無安全性疑慮及發生重大損害，惟有損害使用者身體健康之虞者。	對於該產品品質有重大負面影響，依據正常處理程序回報，並於 10 個工作天內完成調查及回報客戶端後續矯正措施（如退換貨或折讓）。
第三級	單獨事件	不影響使用者安全、身體健康或其他權益之虞，產品有包裝瑕疵、或外觀差異、或運送破損或碎裂者。	對於該供應產品有感官上負面影響，依據正常處理程序回報，並於 15 天內完成調查及回報客戶端後續矯正措施（如退換貨或折讓）。

7.2.4 偽造藥品防範

本公司為防範偽造藥品出現在自身供應鏈或以任何方式流入市場，於各廠區皆訂有追溯產品和預防偽造的政策，若有偽造藥品風險時，亦制定相應措施以及時掌握偽造藥品流向並進行後續處理。2024 年度並無發生與偽造藥品相關的刑事訴訟。

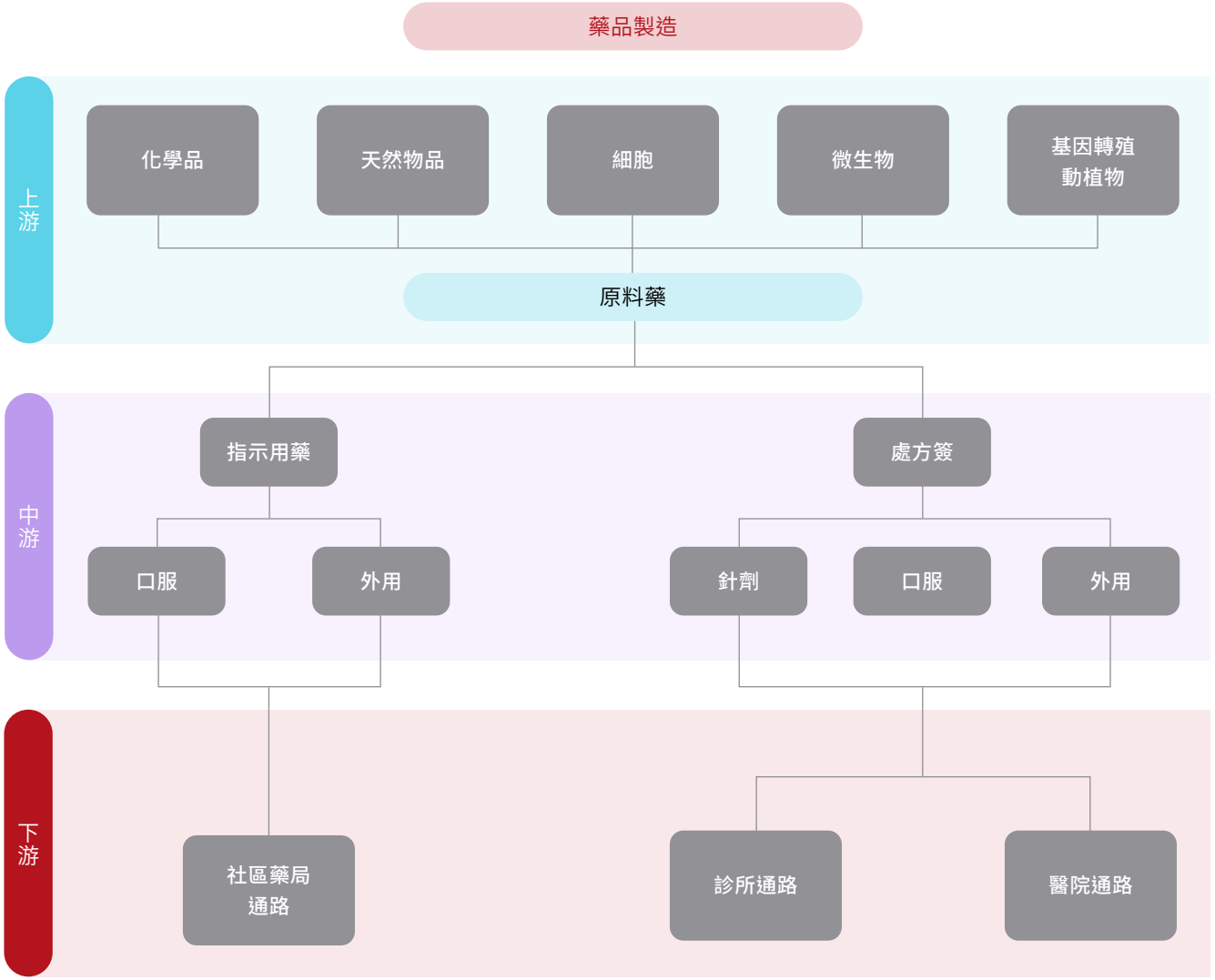
各廠區之偽造藥品防範

廠區	追溯產品和預防偽造之政策	與客戶 / 合作廠商溝通追偽造藥品相關風險之方式
新豐工廠、新豐二廠	印刷包材實體上鎖，計算領用紀錄及合理率。	已訂定完善廠內程序，當有偽造藥物風險時，可馬上通報客戶並配合客戶執行後續的處理。
台中工廠	• 原材料有編號與版次管理。 • 原材料進行上鎖管理，由指定人員進行保管。 • 原材料、包材領用時需填寫記錄表單，包含領用及剩餘數量管理、進出記錄。	• 原材料皆有供應商評估，定期進行稽核。
台南一～四廠	• 所有包材集中於倉庫門禁管理，且進出數量受管控。 • 軟膏劑製品包裝使用防拆貼紙。使用特殊貼紙與膠帶封緘，搭配彩盒切線，經黏貼後不易無痕撕取。 • 印刷包材實體上鎖，並有領控紀錄。 • 印刷包材的文件編號與版號控管。標籤、彩盒、紙箱皆有相對應版號管制。 • 紙盒外黏貼防偽貼紙，且有條碼規範。 • 各包材廢棄時須確實清點數量予以銷毀或經特殊處理使廢棄包材無法重複使用。	• 配合行政院農業委員會動植物防疫檢疫局「動物用藥品銷售資料申報平台」，半年申報一次。 • 客戶設計印刷包材圖樣及內容，會委由供應商提供稿件，供製造廠和客戶確認核實，供應商根據核實的稿件進行印刷。 • 彩盒為逐批由日方印刷，故收貨與廢棄時數量不符即可立即反應。 • 已訂定完善廠內程序，當有偽造藥物風險時，可馬上通報客戶並配合客戶執行後續的處理。

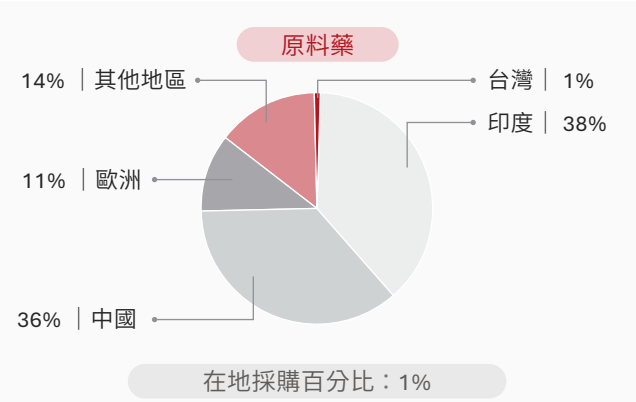
7.3 供應商管理

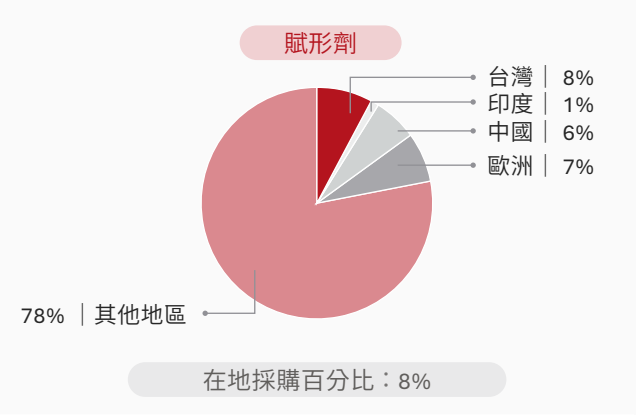
本公司原物料供應皆符合現行新法規新版藥典規範，其藥品主成份原料必須符合原料 GMP 規格。每項主要原料均維持兩家以上供應商，確保原料充分供應無虞，同時亦積極地開發符合法規及藥典規範之新供應商，提供可靠的原料來源。本公司使用之原料包含 API 及賦型劑，其供應來源及採購比率如下表所示。2024 年度報告期間內供應鏈無重大改變。

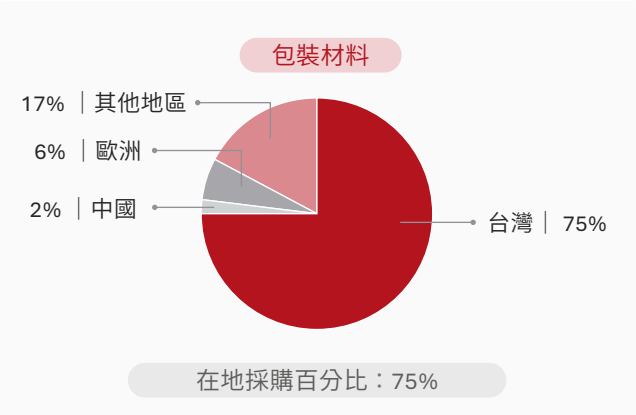
藥品製造業供應鏈



2024 年度供應商家統計及在地採購百分比



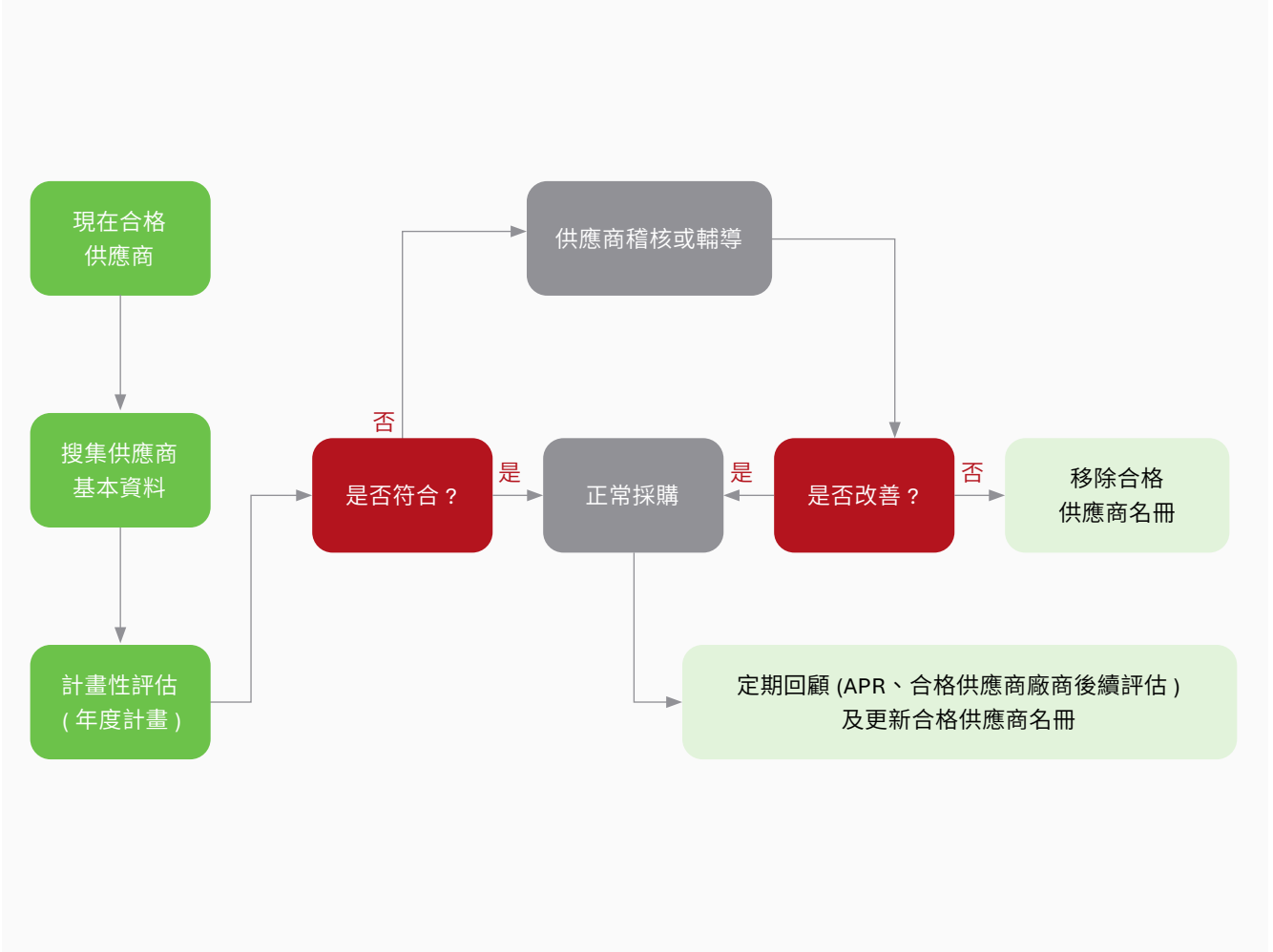




現有供應商評估

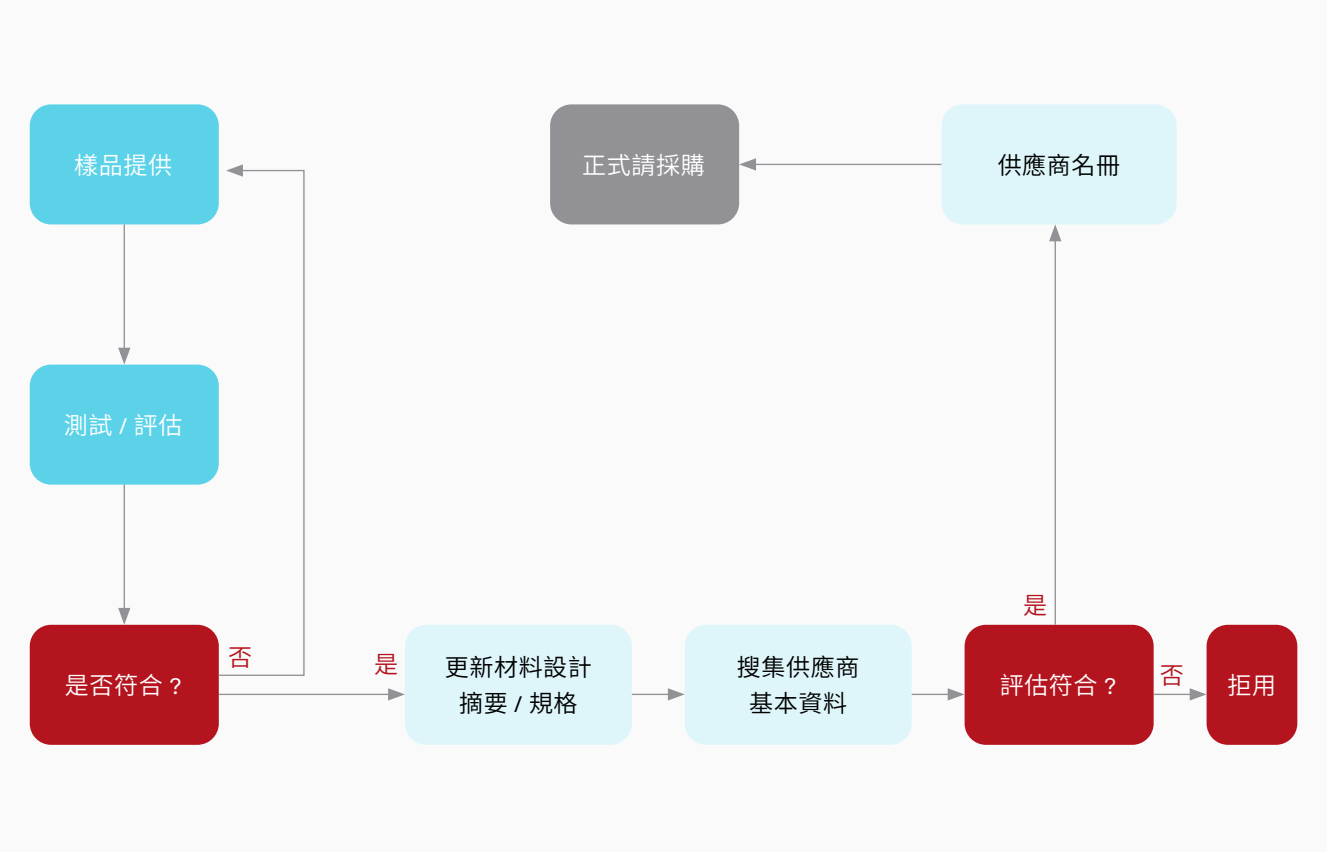
本公司依循「供應商評估標準作業程序」，嚴格落實供應鏈管理。為能保證供應商能長期、穩定地提供符合法規與安全衛生品質優良之原物料，且符合在環境保護、安全衛生管理、基本人權與社會道德等的要求，依據產品風險、資料完整性與過往之供應品質，每年進行例行性稽核，一旦發現缺失，立即要求提出改善目標及時間。2024 年度供應商稽核結果為現有供應商 100% 皆為合格供應商。

本公司亦訂定「永續發展實務守則」，明訂供應商如涉及違反企業社會責任政策，且對供應來源地區之環境或社會造成顯著影響時，得隨時終止或解除契約之條款。



新原料供應商評估

為能確保新開發之供應商符合公司之原料使用資格認定，需嚴格依循「供應商評估標準作業程序」進行評選，針對新供應商所提供之樣品原料，將進行化驗、試製等評估程序經審核若評估適用則納入合格供應商名冊。



7.4 產品研發領域

7.4.1 產品研發與創新事跡

研發資源投入

中化控股每年在研發領域投入大量資源，其中研發經費更為重要支出之一，2024 年度之研發經費占比為 5.62%，中化製藥也擁有專業的研發團隊，本年度研發相關人員 50 人。

2024 年度研發經費及人力統計

單位：新台幣仟元

年度	2022	2023	2024
研發經費	435,732	485,656	501,357
年營業收入	8,456,512	8,574,720	8,918,894
研發占比	5.15%	5.66%	5.62%

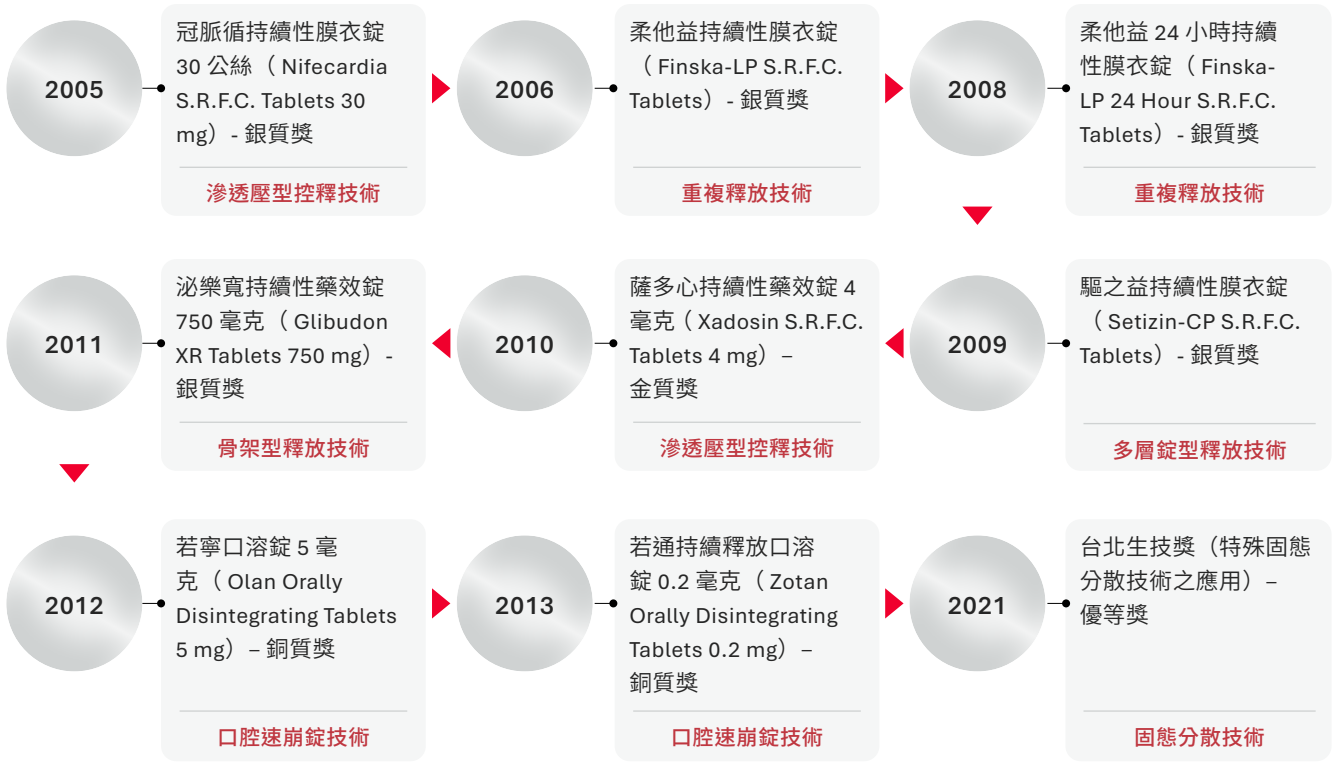
單位：人數

年度	2022	2023	2024
研發人力	59	54	50

重要產品創新事紀

本公司其規模、產品研發與量產能力在國內藥廠均名列前茅，取得核可之許可證數量合計 728 張。6 項長效劑型藥品及 2 項口溶錠獲頒衛生署及經濟部「藥物科技研究發展製造技術類」的金質獎、銀質獎及銅質獎殊榮，中化製藥研發之技術亦獲得臺北生技獎之優等獎榮譽。

中化歷年之創新研發事紀



2024 年度研發概況

2024 年度本公司於各醫藥領域取得研究發展成果，人用藥品完成 9 項新產品申請查驗登記。新產品許可證領證，人用藥品取得 7 張許可證、輸入藥品取得 1 張許可證。輸入動物用藥品取得 1 張許可證。

建立新產品開發整合平台與營業部門、策略採購中心、生產製造處部門共同建立新產品開發整合平台，以持續為國內外市場提供新產品。

整合關鍵技術平台（奈米化技術）於新劑型新藥共 4 項開發品。因應新給藥途徑及新劑型新藥開發共 3 項，與合作夥伴建立並整合新特殊關鍵技術平台。原料藥（CAS 中化合成生技股份有限公司）及製劑合作開發於呼吸道病毒感染治療共 1 項開發品

7.4.2 本公司之獨特技術平台

本公司具備多種劑型生產線，已研發及製造許多不同的藥品，並累積多項成熟的關鍵技術經驗，透過多種關鍵製藥獨特技術平台之建置，完整建立各項特殊劑型與藥物控釋（ Controlled- Release）技術，積極開拓新穎藥品市場。

- ✓ 高活性藥品
- ✓ 滲透控制釋放的口服給藥系統 (O.R.O.S.)
- ✓ 設計藥物釋放（速釋、緩釋、延遲釋放）
- ✓ 微丸控釋系統
- ✓ 固體分散技術

7.4.3 新研發展望

本公司持續致力於有治療應用價值的藥品及技術開發，未來預計投入軟霧吸入劑、奈米研磨劑型以及奈米微球等技術開發研發及產品。

SMI (Soft Mist Inhaler) 軟霧吸入劑

1. 過大的藥物顆粒（>5 μm）易過多沉積於口咽部，粒徑小於 5 μm 的藥物顆粒才可能真正起效。因此，高理想顆粒比例的吸入裝置能帶來更好的療效和更少的副作用。
2. 軟霧吸入裝置能實現主動噴霧，不需要依靠患者自身吸氣能力進行給藥，氣霧時間可持續 1 ~3 秒，氣霧噴射速度慢，理想顆粒含量可達 70%，藥物在肺部的有效沉積可以達到 50% 以上。

Nano paticle technology 奈米研磨劑型

1. 運用奈米研磨技術，將主成分採濕式研磨法縮小分子體積、製作成為懸浮液劑型。
2. 利用本技術可提高難溶性藥物之溶解度，增加體內之藥物吸收，同時產生長效釋放之作用 >

Microsphere 奈米微球

1. 利用高分子聚合物 PLA (Poly lactic acid) / PLGA (Poly lactic-co-glycolic acid) 對奈米藥物進行微球包覆的特殊技術。
2. 微球 (microspheres) 是以活性分子分散或被吸附在高分子聚合物基質中而形成的微小球狀實體，其粒徑一般在 1-250μm 之間。依據臨床使用時不同的給藥途徑與目的製成各種口服、注射等劑型而形成的藥物製劑，將藥物與適當的藥用輔料通過一定的微囊化技術製得微球。
3. 微球製劑可以提升患者用藥的方便性、依從性，具體臨床優勢為：①控制藥物的釋放速度以達到長效緩釋目的；②增加藥物的靶向性，其被動靶向作用體現在粒徑上；③減少藥物刺激，降低毒副作用，提高療效；由於在製備中可以通過控制微球的粒徑而使藥物具有靶向性，並使藥物在靶區周圍很快達到所需的藥物濃度，從而降低用藥劑量，減少藥物對機體正常組織的毒副作用。

CHAPTER 8

社會參與

8.1 品牌公益專案 100
8.2 愛心公益專案 101
8.3 捐血活動及捐贈 103
8.4 產學合作及實習 104
8.5 王民寧基金會 105

用專業與熱情投入社會公益

近年 ESG 風潮盛行，除了綠色供應鏈、永續綠生活、淨零碳排等關於環境（G）面向之議題，國際亦開始關注社會（S）面向之議題，對於社會公益的要求與期盼不再只是一次性的參與及金錢付出，更看重企業對於社區在地的長遠影響，如何提升與發揮自身之社會影響力，創造永續企業的社會價值。

本公司深知社會參與之重要性，在 2022 年就成立專案小組來研發未來三年對於社會責任、社區公益 的策略方向，並委由顧問團隊協同專案小組規劃執行，累計至 2024 年已陸續看出社會價值與影響力；其中，策略更是一開始就與聯合國永續發展目標（SDGs）連結，2024 年度著重在 SDG3 良好健康與福祉、SDG4 優質教育、SDG17 全球夥伴關係等 3 項目標作為發展核心。

在投入社會公益方面，我們打造兩大深度公益專案：分別是「品牌公益專案—E 護健康行動車」與「愛心公益專案—中化志工」，幫助對象聚焦在弱勢銀髮長輩及孩童、偏鄉弱勢邊緣家庭等，秉持回饋在地社區之原則，執行場域優先協助公司營運據點所在之城市，並且號召企業集團在地同仁化身愛心志工參與公益活動，不僅凝聚了團隊向心力，也發揮的中化人的社會價值。

我們的愛心軌跡遍佈北中南地區，除了中化控股以外，更號召關係企業，包括中化製藥、中化合成、中化裕民、中化銀髮，走遍台北、新北、新竹、高雄、台南等城市，共出動 163 位志工人次，總計服務時數為 1,101 小時，散播滿滿的愛心與正能量。

SDGs 的回應

3.E（自訂）確保健康的生活方式，促進『家庭』的健康福祉（包括家庭衛教、健康飲食、銀髮復能、樂活自立等）。

4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。

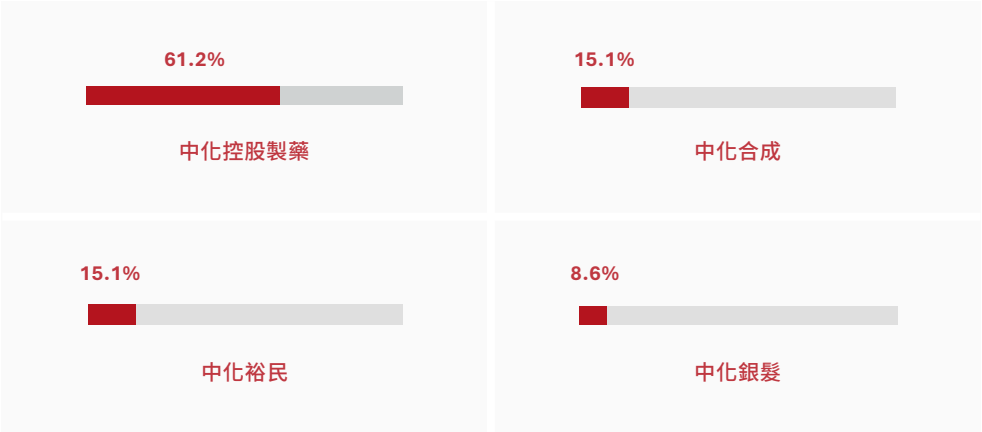
10.2 在西元 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。

17.17 依據合作經驗與資源策略，鼓勵及促進有效的公民營以及公民社會的合作。

2024 社會影響力公益執行成績單

項目		投入	成果	SROI
E 護健康行動車 SROI：5.78	台中場	146,070 元	818,642 元	5.6
	台南場	135,904 元	843,694 元	6.21
	土城場	10,772 元	18,357 元	1.7
	高雄場	87,988 元	522,479 元	5.9
新豐 x 博幼職涯參訪 SROI：2.26	2 月	122,983	244,510 元	1.99
	7 月	103,971	268,298 元	2.58
樹林重陽敬老 SROI：7.35		179,735 元	1,320,472 元	

志工參與率



8.1 品牌公益專案 — E 護健康行動車

E 護健康行動車的誕生，源於中化控股承諾長期投入社會公益之決心，將愛心和關懷用專業服務傳遞給弱勢族群的載體，一台小小行動車充滿正能量與動力，將愛心和關懷送到社會的每一個角落。2024 年度中化 E 護健康行動車，投入於台中、新北土城、台南、高雄四個地區，共計舉辦四個場次，參與志工 82 人次，志工服務總時數 561 小時，提供健康平安袋 280 袋，服務 229 位長輩及幼童，幫助他們邁向更健康的生活！

	投入	成果
6 月 台中場	• 捐款新台幣 80,000 元 • 捐物共 6 品項（市價總計 20,062） • 中化志工服務總計投入 27 人服務時數共計 162 小時，人事成本 46,008 元。	• 慈愛智青共計 52 人，獲得心靈陪伴，且透過手作 DIY 活動，感到滿滿的開心與喜悅。 • 中化志工服務獲得機構的肯定，志工們也透過本場活動實踐自我價值，並且學習到如何與身障朋友們互動相處。
8 月 台南場	• 投入健康用品相關物資、首作活動材料等活動費用 58,656 元。 • 參與志工總計 34 人次，志工服務總時數 272 小時，人事成本 77,248 元。	• 機構 100 位長者獲得衛教知識、透過健康操活動身體、以及一系列手作 DIY，讓長者們得到陪伴與關懷，心情得到滿足。 • 機構中心的工作者深受中化志工服務感動，志工們也從活動中感受到自我價值肯定。
10 月 土城場	• 投入活動費用捐贈物資總計新台幣 8,500 元 • 中化志工服務總計投入 4 人，服務時數共計 8 小時，人事成本 2,272 元。	• 針對現場 60 位銀髮長者進行口腔衛教宣導，並搭配由獎徵答與長者簡單互動。
10 月 高雄場	• 投入活動費用捐贈生活物資總計新台幣 54,192 元 • 中化志工服務總計投入 17 人服務時數共計 119 小時，人事成本 33,796 元。	• 女性志工陪伴照顧機構 17 位幼兒，讓小朋友感到開心與溫暖。 • 男性志工協助幫助機構清潔家園環境，減輕社工們的負擔。 • 當日中化志工們的服務獲得機構大大的肯定與讚賞，志工們不僅獲得自我價值肯定，也帶給企業未來公益活動服務形式的新方向。
	合計 380,734 元	合計 2,203,171 元

8.2 愛心公益專案

8.2.1 中化新豐工廠博幼基金會職涯參訪

中化公益小組因緣際會得知偏鄉的孩童對職業的認識非常有限，多數孩子長大後往往以為只能選擇少數的職業，像是成長過程中比較常見的勞力工作。侷限孩子發展的從來不是本身能力不足，而是長期以來偏鄉教育的先天限制。這些孩子只能看到生活周遭少數且變化不多的領域，不像城市裡的學童有許多職業體驗及參訪機會。

中化公益小組特別邀請新竹縣尖山鄉博幼基金會尖前與尖後兩個中心的學童參加，以趣味的教具清楚說明，並搭配闖關遊戲來完成這次的職業體驗教學。

2 月 / 7 月

投入

- 博幼師生交通車資與保險專業服裝、午餐、飲料、伴手禮、包裝體驗活動商品等。
- 參與志工總計 54 人次，志工服務總時數 432 小時

合計 226,954 元

成果

- 博幼偏鄉學童獲得職涯新視野，整場活動有滿滿的中化志工互動陪伴，學生們開心享受整場參訪活動。
- 博幼獲得企業投入資源舉辦本場參訪活動，基金會的老師們與執行長對於企業的用心準備深受感動。
- 中化愛心志工自我價值實踐以及服務獲得他人肯定。

合計 512,807 元

（左圖）孩童們手寫的感想，對志工哥哥姐姐們更是讚不絕口，中化志工們的服務受到小朋友的大力肯定！

8.2.2 樹林愛心公益東陽里重陽敬老

台灣各地區人口高齡化的問題日益嚴重，越來越多老年人成為了社會上的一個弱勢群體，他們常常因為身體不便或者無法自理而難以獲得足夠的照顧和關愛。中化公益小組特與新北市樹林區東陽里合作舉辦『重陽敬老』公益專案計畫，為現場長者設計了能夠活動身體又能動動腦，防衰老的簡單樂齡遊戲，達到促進身體健康的效果。

投入

- 辦理活動包含捐贈物資、茶水、環保杯、闖關遊戲設計道具等費用
- 中化志工服務投入 27 人次，共計服務 108 小時

合計 179,735 元

成果

- 本場活動專門為了現場 300 位長者設計了能夠活動身體又能動動腦，防衰老的簡單樂齡遊戲，現場也帶動健康操讓長輩們活動身體，達到促進身體健康的效果。
- 此外，本場活動跟過往東陽里舉辦的重陽敬老大不同，不再只是聽聽宣導拿了獎品就走，這次有中化志工們帶領長輩們玩闖關遊戲，每位長者都玩得不亦樂乎，蓋章集點換獎品，達到溫暖陪伴、情緒療癒長輩的價值。
- 中化志工的服務一直深受東陽里里長夫婦的好評讚賞，現場長輩們也很喜歡跟中化志工們互動，讓志工們獲得自我價值肯定。

合計 1,320,472 元

8.3 2024 年度捐血活動及公益捐贈

捐血活動

新豐工廠與新豐工廠企業工會，響應捐血中心推動”一臂之力，生命給力。捐血一袋，救人一命”捐血活動，7 月份在新豐廠區一同舉辦捐血活動，除廠區同仁踴躍參與外用，亦開放廠區外民眾共同響應此次活動。

此次捐血活動共募得 16,500 CC (66 袋) 的熱血，公司為支持此次活動，捐贈 80 份公司產品，價值 16,000 元。

公益捐贈紀錄表

公益捐贈紀錄表

捐贈單位	捐贈內容
台灣希望之芽協會	柬埔寨義診團愛心公益活動物資、重建花東災民家園捐款、公益營隊推展弱勢兒童及青少年服務與活動所需物資
臺北醫學大學社會醫療服務社	義診活動所需物資
財團法人基督教更生團契桃園市私立少年之家	公益活動所需物資
台北基督教女青年會	公益活動所需物資
台灣關懷社會公益服務協會	歲末年終溫暖送愛心活動所需物資
新北市中化愛心關懷協會	捐款
財團法人愚人之友社會福利慈善事業基金會	捐款
財團法人育成社會福利基金會	捐款
財團法人羅慧夫顱顏基金會	捐款
耶魯音樂會	支持音樂文化發展，購票邀請員工及眷屬聆聽
澎湖珊瑚保護復育活動	捐款
新北市樹林區獨老愛心送餐活動	捐贈送餐活動餐食
捐贈總金額	2,034,442 元

8.4 產學合作及實習

本公司積極推動產學合作計劃，透過與多所知名大學及研究機構建立合作夥伴關係、建立共同的研究項目與實習計劃，將學術界的專業知識與技術與製藥的業務實務相結合。

實習計畫

共計 11 間大學院校參與，70 名學生參加實習計畫，學子們活躍於中化製藥的各個廠區，實習內容包含生產製造、品質保證等，其中 11 名學生於實習結束後正式成為中化大家庭的一份子。

大學院校實務課程授課

共計 69 名同學選課。

大學藥學系暑期實習

共計 7 間大學藥學系，28 名同學參與。

大學院校業師授課

共計 18 堂課。

本公司於未來將繼續推廣產學合作與實習活動，期許培養更多的潛在人才，為社會的健康福祉盡一份心力。

請提供清晰照片

8.5 王民寧基金會

為了紀念中國化學製藥與中化合成生技之創辦人王民寧先生畢生奉獻造福國人健康、提昇製藥研究與技術、帶動國內醫藥研究與產業國際化，並傳承王民寧先生回饋社會的執著精神，【財團法人王民寧先生紀念基金會】於 1989 年成立之初即以獎勵醫藥學術研究和發展醫藥教育為最高宗旨，除了積極推動製藥發展、獎助專業人才從事學術暨臨床研究開發等目標外，亦參與社會公益活動，使基金會的功能更加彰顯。

尤其是 1991 年設置之「王民寧獎」最具代表性。「王民寧獎」迄今已頒發了 33 屆，來共有 243 位學者、專家和醫師通過評審委員會的嚴格審核，獲得「王民寧獎」的實質肯定與鼓勵，得獎作品橫跨了基礎醫學、臨床醫學與藥學領域，不但成為國內民間團體中持續鼓勵醫藥學術發展之知名獎項，其獨立、公正、透明專業的評審，更受到醫藥學術界人士的高度肯定。

基金會業務推廣內容

- 贊助國內各大學、學院、醫院、學術研究機構等有關醫藥學術研究，以提昇我國醫藥水準。
- 獎勵國內各大學院校醫藥科系之研究所優秀在學研究生，以鼓勵其專心醫藥學術之研究。
- 發放各項獎學金，以鼓勵其敦品勵學。
- 辦理及贊助醫藥社會教育及公益活動。
- 舉辦有關國內外及海峽兩岸之醫藥學術相關之講座、研討、會議、聯誼、參訪等活動。
- 接受各界委託從事國內外及海峽兩岸之醫藥學術相關之講座、研討、會議、聯誼、參訪等活動。
- 其他經本會董事會通過之相關學術贊助事項。

2024 年推廣國際會議暨公益活動：

- 基金會長期贊助支持國內各醫學會和藥學組織在台舉辦國際大型會議，讓更多相關院校師生藉著參與國際研討會，提昇對醫藥教育、實務與研究的國際競爭力，促進台灣生醫科技更加蓬勃發展。
- 與中化銀髮合辦「新手老大人—銀髮 Role Play 體驗公益活動，透過扮演長輩的角色，減少跨世代溝通障礙。
- 參與支持《社團法人台灣基督教婦女會》所舉辦的多項公益及學術藝文活動。
- 贊助《新北市中化愛心關懷協會》捐贈物資給需要幫助的中小學生。
- 對《台灣耶魯室內樂團》音樂饗宴等藝文活動的投入與推廣。

2024 年推動海峽兩岸學術交流：

- 協同【中華華夏醫師協會】6 月 16~18 日在廈門舉辦「第 16 屆海峽論壇醫療分論壇」，透過不定期舉辦海峽兩岸專題交流暨中醫藥合作發展論壇等會議。藉以強化大陸與台灣地區醫療衛生新知專業交流並建立良好的溝通管道，擴大民間交流及深化融合發展。不但使學術交流更活絡，並能促進相關議題即時與深入的瞭解。

獎勵醫藥學術研究 - 王民寧獎

『王民寧獎』旨在獎勵國內醫藥研究成果有傑出實質貢獻和國內各大學院校醫藥相關研究所暨學術研究機構優秀論文發表的專家學者，獲得『王民寧獎』的實質肯定與鼓勵。該獎項分為『傑出貢獻獎』和『優秀論文獎』兩項，34 年來有 255 位專家學者獲頒『王民寧獎』，橫跨了基礎醫學、臨床醫學和藥學等領域。

傑出貢獻獎

對國內各大學院校、醫院、學術研究機構之成員提供『傑出貢獻獎』，獎助其國內醫藥研究成果對醫藥科技發展、國民健康、國家社會及產業發展有傑出實質的貢獻，由各所屬單位推薦。經遴選得獎者頒發獎金新台幣 150 萬元及獎座乙面。

第 34 屆『傑出貢獻獎』得獎人

【基礎醫學類】

冀宏源	國立臺灣大學生化科學研究所 特聘教授
	中央研究院生物化學研究所 合聘研究員
	《研究成果》探究基因修復機制到精準癌症治療

【臨床醫學類】

陳震宇	臺北醫學大學附設醫院影像醫學部 主治醫師
	臺北醫學大學醫學系 特聘教授
	《研究成果》臺灣醫療影像研究：腦癌、肺癌、腦震盪、失智影像之人工智慧創新轉譯

【藥學類】

張偉嶠	臺北醫學大學藥學院 院長
	臺灣藥物基因體學會 理事長
	《研究成果》 藥物基因體及免疫藥物基因體

優秀論文獎

為鼓勵其專心醫藥學術之研究，設置「優秀論文獎」，提供給國內各大學院校醫藥相關研究所暨學術研究機構博士生及博士畢業後研究人員之成員，由各研究所長或學術研究機構主管推薦，本會聘請專家學者依候選人論著遴選出研究傑出獲獎人，博士生獲頒獎金新台幣 20 萬元及獎座乙面，博士畢業後研究人員獲頒獎金新台幣 30 萬元及獎座乙面。

第 34 屆『優秀論文獎』得獎人

◎ A 組『博士班研究生』

朱卲翎　國立臺灣大學生化科學研究所	主論文：磷酸甘油酸激酶作為貨物轉接蛋白促進表皮生長因子受體至溶酶體的運輸。
賴姿廷　國立成功大學基礎醫學研究所	主論文：腸道菌透過迷走神經依賴胰高血糖素樣肽 -1 訊號途徑調節運動行為。
謝惠臻　國立成功大學基礎醫學研究所	主論文： PRMT-7/PRMT7 藉由活化 HLH-30/TFEB 以保護遭受細菌穿孔毒素破壞之細胞膜完整性。
Mac, Cam Hoa 國立清華大學化學工程學系	主論文：口服自供電刺激器靶向腸 - 腦軸電刺激迷走神經以治療肥胖和其代謝紊亂。

◎ B 組『博士後研究員』

陳泓志　中央研究院生物醫學科學研究所	主論文：腸道產丁酸菌可促進心肌梗塞後之保護作用 。
羅世奇　中央研究院生物化學研究所	主論文：RAD51-ADP 雙絲結構揭示同源重組中纖維絲的動態機制 。
陳梓安　中央研究院應用科學中心	主論文：無需受體 - 配體修飾的中孔矽奈米粒子：跨越血腦屏障的靶向藥物遞送簡化策略。
魏淑宜　國家衛生研究院細胞及系統醫學研究所	主論文：開發以血液動力學為基礎的高通量藥物篩選平台 : 鑑定 KU-55933 為抗動脈粥狀硬化症之新穎化合物
陳志威　國立臺灣大學醫學院分子醫學研究所	主論文：核苷二磷酸激酶 3 是缺氧誘發 DRP1 參與粒線體自噬的守護者。

CHAPTER A

附錄

附錄一、GRI 準則索引表 109
附錄二、SASB 準則對照表 115
附錄三、氣候相關資訊索引表 119
附錄四、有限確信報告及確信彙總表 121

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	中化控股依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)			
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	14	2.1 關於中化控股
	2-2 組織永續報導中包含的實體	6	1.1 報告書概述
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	6	1.1 報告書概述
	2-4 資訊重編	6	1.1 報告書概述
	2-5 外部保證 / 確信	6	1.1 報告書概述
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	14 93	2.1 關於中化控股 7.3 供應商管理
	2-7 員工	39	4.1.1 人力資源
	2-8 非員工的工作者	39	4.1.1 人力資源
	2-9 治理結構及組成	22 24	3.1 公司治理 3.1.1 公司治理架構
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	25	3.1.2 董事會
	2-11 最高治理單位的主席	25	3.1.2 董事會
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	7	1.2 利害關係人議合
	2-13 衝擊管理的負責人	10	1.3 重大主題鑑別與分析

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	10 27	1.3 重大主題鑑別與分析 3.1.5 永續發展委員會
	2-15 利益衝突	26	3.1.2 董事會
	2-16 溝通關鍵重大事件	27	3.1.5 永續發展委員會
	2-17 最高治理單位的群體智識	25	3.1.2 董事會
	2-18 最高治理單位的績效評估	26	3.1.2 董事會
	2-19 薪酬政策	26	3.1.3 薪資報酬委員會
	2-20 薪酬決定流程	26	3.1.3 薪資報酬委員會
	2-21 年度總薪酬比率	26	3.1.3 薪資報酬委員會
	2-22 永續發展策略的聲明	2	董事長的話
	2-23 政策承諾	各章節	各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾	各章節	各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	各章節	各重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	30	3.2.1 誠信經營
	2-27 法規遵循	30	3.2.1 誠信經營
	2-28 公協會的會員資格	14	2.1 關於中化控股
	2-29 利害關係人議合方針	7	1.2 利害關係人議合
	2-30 團體協約	41	4.1.2 員工關懷與福利
GRI 3：重大主題 (2021)			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	10	1.3 重大主題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	11	1.3 重大主題鑑別與分析

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
經營績效			
3-3 重大主題管理		18	2.2 經營績效
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	20	2.2 經營績效
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	63	5.1 氣候變遷因應
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	41	4.1.2 員工關懷與福利
	201-4 取自政府之財務援助	20	2.2 經營績效
公司治理			
3-3 重大主題管理		22	3.1 公司治理
誠信經營			
3-3 重大主題管理		28	3.2 誠信經營
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	30	3.2.1 誠信經營
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	31	3.2.2 反貪腐溝通與訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	30	3.2.1 誠信經營
GRI 206 (2016)：反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	30	3.2.1 誠信經營
資訊安全			
3-3 重大主題管理		32	3.3 資訊安全
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	35	3.3.2 資安管理措施
勞雇 / 勞資關係			
3-3 重大主題管理		37	4.1 勞雇 / 勞資關係
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	40	4.1.1 人力資源

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	41	4.1.2 員工關懷與福利
	401-3 育嬰假	43	4.1.2 員工關懷與福利
GRI 402 (2016)：勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	43	4.1.2 員工關懷與福利
員工多元化與平等機會			
3-3 重大主題管理		44	4.2 員工多元化與平等機會
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	39 47	4.1.1 人力資源 4.2.1 人力組成之多元性
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	47	4.2.2 員工薪酬與績效檢核
GRI 202 (2016)：市場地位	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	47	4.2.2 員工薪酬與績效檢核
人才培育與發展			
3-3 重大主題管理		49	4.3 人才培育與發展
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	51	4.3.1 員工訓練與教育
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	51	4.3.1 員工訓練與教育
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	47	4.2.2 員工薪酬與績效檢核
職業安全與健康			
3-3 重大主題管理		54	4.4 職業安全與健康
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	56	4.4.1 職業安全衛生管理
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	57	4.4.1 職業安全衛生管理
	403-3 職業健康服務	58	4.4.2 職業健康服務與員工健康促進
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	60	4.4.3 職業安全衛生教育訓練
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	60	4.4.3 職業安全衛生教育訓練

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-6 工作者健康促進	58	4.4.2 職業健康服務與員工健康促進
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	56	4.4.1 職業安全衛生管理
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	56	4.4.1 職業安全衛生管理
	403-9 職業傷害	61	4.4.4 中化製藥職安衛相關統計
	403-10 職業病	61	4.4.4 中化製藥職安衛相關統計
氣候行動			
3-3 重大主題管理		63	5.1 氣候變遷因應
溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		71	6.1 溫室氣體管理
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	73	6.1 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	73	6.1 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	73	6.1 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	74	6.1 溫室氣體管理
水資源管理			
3-3 重大主題管理		75	6.2 水資源管理
GRI 303 (2018)：水與流放水	303-1 共享水資源之相互影響	78	6.2 水資源管理
	303-2 與排水相關衝擊的管理	78	6.2 水資源管理
	303-3 取水量	78	6.2 水資源管理
	303-3 排水量	78	6.2 水資源管理
	303-3 耗水量	78	6.2 水資源管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
廢棄物管理			
3-3 重大主題管理		81	6.3 廢棄物管理
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	84	6.3 廢棄物管理
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	84	6.3 廢棄物管理
	306-3 廢棄物的產生	85	6.3 廢棄物管理
	306-4 廢棄物的處置移轉	85	6.3 廢棄物管理
	306-5 廢棄物的直接處置	85	6.3 廢棄物管理
客戶健康與安全			
3-3 重大主題管理		88	7.1 客戶健康與安全
GRI 416 (2016)：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	90	7.1.1 優良製造廠
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	91	7.2.1 藥品安全
其他主題			
產品標示與行銷溝通	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	91	7.2.2 產品標示
GRI 417 (2016)：行銷與標示	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規	91	7.2.2 產品標示
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	91	7.2.2 產品標示
供應商管理			
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	94	7.3 供應商管理
GRI 308 (2016)：供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	93	7.3 供應商管理
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	93	7.3 供應商管理
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	93	7.3 供應商管理
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	93	7.3 供應商管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
產品研發領域			
自訂主題不適用		96	7.4 產品研發領域
社會公益			
自訂主題不適用		98	8 社會參與

附錄二 SASB 準則對照表 - 生物科技與製藥 (Biotechnology & Pharmaceuticals) 產業揭露準則

編碼	揭露指標	類別	揭露內容 / 說明與對應章節
參與臨床試驗者的安全性			
HC-BP-210a.1	依世界各地不同區域，說明如何確保醫療品質和患者安全的管理流程	討論與分析	Ch7.2.1 藥品安全 1. 本公司未於台灣以外地區執行臨床試驗。 2. 本公司於台灣執行之臨床試驗委交具認證資格與經驗之受託研究機構，本公司與受託機構皆遵循赫爾辛基宣言的原則，試驗皆須遵循我國優良臨床試驗規範，經倫理委員會審查且主管機關核准，試驗執行清楚告知受試者資訊並取得同意，受試者得無須理由退出，若發生不良反應清楚記錄並回報，並提供充足的醫療照顧。
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) 官方主動採取措施 (OAI)	量化	尚未採取相關措施。
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		2024 年度無發生相關情事。
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「Access to Medicine Index」定義) 的措施和倡議	討論與分析	本公司未設立外國分公司，未在國外取得藥證。有外銷產品至下列中低收入國家：蒙古、緬甸、哥斯大黎加、馬來西亞。
HC-BP-240a.2	世界衛生組織藥品預審計畫 (PQP) 中預審藥品清單中的產品	討論與分析	本公司未生產世界衛生組織藥品預審計畫 (PQP) 中預審藥品清單中的產品。

編碼	揭露指標	類別	揭露內容 / 說明與對應章節
合理定價			
HC-BP-240b.1	涉及支出款項或延遲學名藥上市之規定期間相關的簡易新藥申請 (ANDA) 程序的訴訟次數	量化	2024 年度無發生相關情事。
HC-BP-240b.2	美國藥品組合平均價格的百分比變化：(1) 平均定價和 (2) 平均淨價	量化	本公司生產之產品未包含美國藥品組合，故不適用。
HC-BP-240b.3	藥品價格的百分比變化：(1) 定價和 (2) 與上年度同期相比增幅最大的產品淨價	量化	本公司生產之 C.B. STRONG OINT 100G/TUBE 於 2024 年度的淨價為新臺幣 148 元，較上年度同期漲幅約為 25.42%。因此藥物為處方用藥不會直接賣給消費者，故無定價相關資訊。
藥品安全			
HC-BP-250a.1	列於美國食品和藥物管理局 (FDA) Medwatch 通報系統中人類醫療產品安全警報資料庫中的產品	討論與分析	Ch7.2.1 藥品安全 2024 年度接獲 11 件 TFDA 不良藥品通報，經內部調查其原因，產品有物流運送造成破損、外觀差異、及使用者過對產品不當儲存，及過敏反應，皆非藥品品質問題，不影響使用者安全、身體健康，公司依照 TFDA 規範完成調查通報。2024 年無發生產品安全相關回收事件。
HC-BP-250a.2	FDA 藥品不良反應通報系統中相關產品的死亡人數	量化	2024 年度無發生相關情事。
HC-BP-250a.3	召回的產品數量、以及召回的總單位數量	量化	Ch7.2.1 藥品安全 2024 年無發生產品安全相關回收事件。
HC-BP-250a.4	接受回收、再利用、或處置的的產品總量	量化	2024 年度無發生相關情事。
HC-BP-250a.5	按類型別，FDA 針對違反現行優良製造規範 (cGMP) 行為而採取強制措施的案件數	量化	2024 年度無發生相關情事。
偽造藥品			
HC-BP-260a.1	說明供應鏈中保持產品之可追溯性和預防偽造的方法及技術	討論與分析	Ch7.2.4 偽造藥品防範 為防範偽造藥品出現在自身供應鏈或以任何方式流入市場，於各廠區皆訂有追溯產品和預防偽造的政策。具體政策請詳章節內容。
HC-BP-260a.2	用於提醒客戶和合作廠商有關偽造產品的潛在或已知風險的流程	討論與分析	Ch7.2.4 偽造藥品防範 若有偽造藥品風險時，本公司亦制定相應措施以及時掌握偽造藥品流向並進行後續處理。具體措施請詳章節內容。
HC-BP-260a.3	導致突襲、沒收、逮捕和 / 或提起偽造產品相關的刑事訴訟的次數	量化	2024 年度無發生相關情事。

編碼	揭露指標	類別	揭露內容 / 說明與對應章節
行銷倫理道德			
HC-BP-270a.1	由於行銷內容不實所致法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024 年度無發生相關情事。
HC-BP-270a.2	有關產品標示外使用的道德規範管理	討論與分析	Ch7.2.2 產品標示 包裝標示皆依循政府包裝標示法進行包裝文字的廣告宣傳，並嚴格遵守衛生福利部食品藥物管理署 (TFDA) 法規送審查登，化妝品類產品亦符合化粧品產品資訊檔案管理辦法 (PIF) 以保障消費者安全。
員工招募、培育與留任			
HC-BP-330a.1	詳述科學家及研發人員的人才招募和挽留	討論與分析	Ch4.3.2 人才招募和挽留 透過提供持續發展和成長的機會、良好工作平衡環境、優越的研發資源以及適度的獎勵措施，確保研發人員能夠發揮潛力，任何貢獻與研究成果皆能被予以評價鼓勵，以有效提升公司研發量能。
HC-BP-330a.2	(a) 高階管理人員 , (b) 中階管理人員 , (c) 專業人員 , 及 (d) 其他所有人的 : (1) 自願離職率 , (2) 非自願離職率	量化	Ch4.3.2 人才招募和挽留 2024 年度全體員工之自願離職率為 14.95%，職階別離職率請詳章節內容。
供應商管理			
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	量化	Ch7.3 供應商管理 尚未參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計劃，現階段針對供應商管理皆依廠內 SOP 針對各分類之供應商定期進行書面審核或現場稽核。
商業道德			
HC-BP-510a.1	因貪腐和賄賂相關的法律訴訟而造成的損失金額	量化	2024 年度無發生相關情事。
HC-BP-510a.2	詳述與醫療保健專業人員互動時需遵守的道德規範	討論與分析	Ch3.2.1 誠信經營 依本公司誠信經營作業程序及行為指南辦理，請詳章節內容。

編碼	揭露指標	類別	揭露內容 / 說明與對應章節
活動指標			
HC-BP-000.A	治療的患者人數	量化	事業發展處之產品組合中藥物，包含免疫抑製劑口服抗生以及高血壓用藥因為外銷產品無法推估患者人數。 動物用藥之家畜類藥物共約 1,075 萬頭豬使用、約 10 萬頭乳牛使用；家禽類藥物共約 3,876 萬隻禽類使用。 中化裕民目前在產品組合中藥物之使用中的患者人數，包含腫瘤領域用藥約 2,800 位病患、中樞神經領域用藥約 1.7 萬位病患、感染領域用藥約 900 萬位病患、三高領域用藥約 475 萬位病患、腸胃道領域用藥約 211 萬位病患。
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)	量化	中化製藥目前在產品組合中有 46 種藥物，包含消化系統 1 種、抗感染 4 種、循環系統 4 種、中樞神經 10 種、解熱鎮痛 1 種、新陳代謝 13 種、抗腫瘤 8 種、生殖泌尿 2 種以及免疫調節 3 種。 事業開發處目前在產品組合中有 47 種藥物，包含免疫抑制劑 12 種、口服 Penem 抗生素 24 種、口服 β- 內醯胺類抗生素 7 種以及高血壓用藥 4 種。 動物用藥處目前在產品組合中有 84 種藥物，包含治療用散劑 34 種、含藥物飼料添加物 6 種、注射用針劑 26 種、治療用軟膏 3 種、口服液劑 8 種、外用液劑 6 種、錠劑 1 種。 中化裕民目前在產品組合中有 134 種藥物，包含三高系統 28 種、抗感染 47 種、消化系統 22 種、中樞神經系統 23 種、泌尿系統 6 種、以及抗腫瘤 8 種。 Ch7.4.1 產品研發與創新事跡 目前有 9 種研發中藥物處於查驗登記階段，具體藥物名稱請詳章節內容。

附錄三 氣候相關資訊索引表

氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 對照表

揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
治理 揭露組織對氣候相關風險與機會的治理情況		
描述董事會對氣候相關風險與機會的監督	27	3.1.5 永續發展委員會 5.1.1 氣候治理
描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色。	66	
策略 針對重大資訊，揭露組織業務、策略和財務規劃中，因氣候相關風險與機會帶來的潛在及實際衝擊。		
描述組織鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	67~68	5.1.2 氣候變遷因應策略
描述衝擊組織在業務、策略和財務規劃的氣候相關風險與機會。	67~68	
描述組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境（包括 2˚C 或更嚴苛的情境）。	-	未執行情境分析
風險管理 揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險。		
描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	67	5.1.2 氣候變遷因應策略 5.1.3 氣候風險管理
描述組織在氣候相關風險的管理流程。	68~69	
描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	68~69	
指標和目標 針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關風險與機會的指標和目標。		
揭露組織依循其策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	69	5.1.4 指標與目標 6.1 溫室氣體管理
揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	73	
描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	69	

上市公司氣候相關資訊

依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一附表二揭露氣候相關資訊。

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	揭露內容	頁碼	對應章節 / 補充說明
1	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	27 66	3.1.5 永續發展委員會 5.1.1 氣候治理
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短、中、長期)	67~69	5.1.2 氣候變遷因應策略
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	67~69	5.1.2 氣候變遷因應策略
4	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	67~69	5.1.2 氣候變遷因應策略 5.1.3 氣候風險管理
5	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子、與主要財務影響	-	未使用情境分析
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	67~69 69	5.1.2 氣候變遷因應策略 5.1.4 指標與目標
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	-	未使用碳定價工具
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	69 71~74	5.1.4 指標與目標 6.1 溫室氣體管理
9	溫室氣體盤查及確信情形	-	本公司 2024 年度溫室氣體盤查，2025 年進行盤查作業，盤查邊界中化製藥，並預計於 2025 年第四季取得第三方 ISO 14064-1 查證。

附錄四 有限確信報告及確信匯總表

pwc 資誠

會計師有限確信報告

中化控股股份有限公司　公鑒：

本會計師受中化控股股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對　貴公司選定民國113年度永續報告書所報導之關鍵績效指標(以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」)執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係　貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於　貴公司民國113年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告書範疇與邊界」段落述明。

上開適用基準係為臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives，GRI)發布之最新版GRI準則(GRI Standards)與行業補充指南，以及　貴公司依行業特性與其所選定之關鍵績效指標參採或自行設計其他基準。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段333號27樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw

pwc 資誠

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述　貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則3000號之規定，本有限確信案件工作包括評估　貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述　貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對　貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對民國113年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信，另外，民國113年度永續報告書中屬民國112年12月31日之資訊未經本會計師確信。

pwc 資誠

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述　貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係　貴公司管理階層之責任，對於確信報告於　貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 林　柏　全

中華民國 114 年 8 月 8 日

中化控股股份有限公司
（原名：中化投資控股股份有限公司）
113 年度永續報告書確信項目彙總表

編號	確信標的	關鍵績效指標	適用基準
1	113 年度董事會及功能性委員運作情形	1. 113 年度董事會議共計召開 6 次，全體董事平均親自出席率（不含委託）達 94.12%。 2. 113 年度審計委員會議共計召開 2 次，全體獨立董事平均親自出席率（不含委託）達 87.5%。 3. 113 年度薪資報酬委員會議共計召開 1 次，全體委員平均親自出席率（不含委託）達 100%。	依公司所示 113 年度董事會及功能性委員開會通知單、簽到簿、會議議事錄、出席統計情形。
2	113 年度高階主管由女性擔任之比例	113 年度高階主管由女性擔任之比率為 32.61%。	依公司所示之 113 年 12 月 31 日在職女性高階主管人員占所有高階主管人員之比例。 註：高階主管為九職等以上職級人員。
3	113 年度員工失能傷害頻率	1. 113 年度可記錄之職業傷害比率為 1.62。 2. 113 年度可記錄之職業病比率為 0.81。	依公司所示之 113 年度員工職業傷害統計數據。 可記錄之職業傷害比率=可記錄之職業傷害數/工作小時 *1,000,000 可記錄之職業病比率=可記錄之職業病數/工作小時 *1,000,000
4	113 年度舉辦公益活動場次	113 年度共舉辦七場公益活動。	113 年度公司舉辦公益活動場次統計數據。
5	113 年度廢棄物處理總量	113 年廢棄物處理總量共 560.80 公噸，非有害廢棄物總量為 546.19 公噸，有害廢棄物總量為 14.61 公噸。	113 年依廢棄物清理法及事業主管機關所訂之申報規定於事業廢棄物申報及管理資訊系統登載之事業廢棄物處理總量、廠商處理重量單據、發票、合約書。

2024

SUSTAINABILITY REPORT