CHI SHENG

濟生醫藥生技股份有限公司
CHI SHENG PHARMA&BIOTECH CO.,LTD.

2025年度
永續報告書
Sustainability Report

目錄

目錄 2

關於本報告書 5

撰寫原則 5

報告範疇 5

報告稽核 6

報告發行 6

意見回饋 6

經營者的話 7

董事長的話 7

CH1 經營概況 9

1.1 公司簡介 9

1.2 永續經營 23

1.3 財務績效 25

1.4 重大性分析與利害關係人溝通 30

CH2 營運治理 37

2.1 公司治理 37

2.2 永續專案小組 49
2.3 風險管理 51
2.4 誠信透明與法規遵循 54
2.5 資訊安全管理 59
CH3 環境永續 64
3.1 環境管理 64
3.2 氣候變遷與能源管理 65
3.3 水資源管理 72
3.4 廢棄物管理 74
CH4 創新服務 76
4.1 創新管理與研發 76
4.2 產品品質 81
4.3 供應商永續管理 89
4.4 客戶服務 92
CH5 包容職場 95
5.1 人權 95
5.2 人力資源 97
5.3 職場健康管理與安全衛生 114

CH6 社會關懷 127

6.1 社會參與 127

6.2 社會公益 130

附錄一 GRI 內容索引表 132

附錄二 「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露項目索引表 138

附錄三 濟生醫藥永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）指標索引表 140

關於本報告書

濟生醫藥生技股份有限公司 （以下稱濟生，或本公司） 2025 年永續報告書（2025 CHI SHENG Sustainability Report），本報告書為濟生第 2 本發行的永續報告書，已公開發表於濟生官網供利害關係人下載閱覽。本報告書旨在透明且完整的向各界呈現濟生於環境（Environmental）、社會（Social）以及治理（Governance）三大永續發展面向之承諾、理念與作為。

撰寫原則

本報告書依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之新版 GRI 通用準則（GRI Universal Standards 2021） 與相關主題準則編製，並納入永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 生物科技與製藥準則，另參考財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」作為報導原則。 相關準則索引檢附於本報告書附錄章節供參閱。此外，本報告書貨幣相關內容編輯以新台幣為原則，其他非財務量化單位以公認的國際度量標準形式呈現。

報告範疇

本報告資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，每年將定期於濟生官網發行報告書，作為持續落實企業永續發展之重要使命。報告範疇涵蓋濟生總公司、濟生 Beauty 健康文化館、台北南京辦事處、台中辦事處、台南辦事處及高雄辦事處，本報告書之永續資訊暨財務數據與濟生合併財務報告揭露範疇一致，且揭露濟生於 2025 年（ 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）在 ESG 上的績效及表現，所揭露資訊期間範疇與年報一致。

報告稽核

- 內部稽核 ： 永續報告書揭露內容係由本公司永續專案各小組成員蒐集、紀錄 (清單)、編製，經各小組組長初步查證，再交由執行秘書進行整合、校對、勾稽及彙編，最後由永續專案總召集人及董事長作最後確認。

報告發行

濟生每年均發行永續報告書，並於濟生官網供各界下載瀏覽。

- 本報告書發行日期： 2026 年 8 月
- 下次發行日期：預計 2027 年 8 月

意見回饋

濟生誠摯邀請各界利害關係人持續保持良好的溝通，任何有關本報告或濟生永續發展相關議題的建議與想法，歡迎透過以下聯絡方式提出寶貴建議及想法。

- 聯絡人：伍世瑋
- 聯絡地址：新竹縣湖口鄉實踐路 3 號
- 連絡電話：03-5983811#354
- 電子郵件：w.shr.wei@cscp.com.tw

經營者的話

董事長的話

在全球氣候變遷與永續發展的浪潮下，企業的經營不再僅限於財務績效，更需肩負對環境與社會的責任。濟生醫藥生技作為製藥產業的一員，一直以來我們秉持著「出廠之藥品，皆成濟世必需之良藥」為宗旨，更深知能源使用與環境保護對我們的長遠發展至關重要，因此，我們積極配合政府淨零碳排目標時程，汰舊換新投資節能新設備提高效能，推動綠色轉型，以實現永續經營的目標。

提升能源使用效率，推動綠色轉型

濟生始終堅持永續經營之精神，以「遵守法令規章、加強資源利用及污染預防、建置環境保護文化、善盡企業社會責任」等做為環境保護策略。通過持續強化環境管理制度及關注職安、衛生及環保之相關議題，並持續進行老舊設備汰換提升能源使用效率，以達成減廢及節能，提升各資源的利用效率，降低對環境負荷的衝擊；同時，我們也積極發展再生能源，總公司及觀光工廠分別已於 2022 年及 2023 年完成太陽能板建置。2025 年執行設備汰舊，估計節省電力 72,414 度。

尊重多元文化，打造包容的工作環境

濟生秉持尊重多元文化與推動職場共融的核心價值，持續營造一個公平、公正且具包容性的工作環境。我們嚴格遵循《勞動基準法》及國際人權相關公約，確保全體同仁皆能在平等尊重的基礎上獲得應有的權益與保障。為強化組織專業力，公司定期辦理教育訓練，透過制度化的學習與雙向溝通機制，不僅提升員工專業知識與技能，更深化企業內部的信任與共識，落實尊重多元、持續精進的企業文化。

永續經營不僅是企業的責任，更是我們對未來世代的承諾！除致力於提供更多優質的醫療解決方案外，濟生將持續深耕永續領域，以實際行動落實企業永續發展。我們期待與所有利害關係人攜手合作，共同迎向經濟發展與永續發展雙贏的未來。

蘇東茂

濟生醫藥生技股份有限公司 董事長

濟生醫藥生技股份有限公司 董事長 蘇東茂

CH1　經營概況

2025 年成果與績效

1	營收突破新臺幣 13 億元，展現穩健營運成果
2	榮獲新竹縣工業會「永續典範獎」，展現公司推動永續經營之成果
3	榮獲衛福部頒發之化粧品優良製造證明書，持續精進公司於品質及多元產品領域管理

1.1　公司簡介

公司沿革

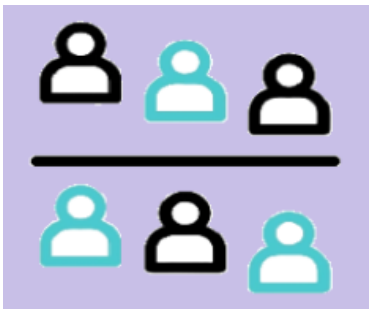
濟生醫藥生技股份有限公司成立於 1962 年，原名濟生化學製藥廠股份有限公司，於 2017 年整合藥品、醫療器材、保健食品成為多元化企業，並更名為濟生醫藥生技股份有限公司，經營團隊成員包含藥師、護理師、營養師、醫檢師，服務年資大多超過 20 年，累積多年的製藥實務經驗，共同為消費者打造貼近消費者需求的產品。

濟生秉持著「出廠之藥品，皆成濟世必需之良藥」為宗旨，致力於研發和製造能夠有效解除身心病苦之藥品。深信透過提供高品質、安全可靠的藥物，能夠讓患者擺脫疾病的折磨，實現身心健康的目標。公司追求的不僅僅是治療疾病，更是要消滅病痛，讓人們擁有舒適、幸福的生活。在團隊的努力下，希望能夠為社會健康事業貢獻一己之力，使民眾擺脫身體和心靈不適的困擾，濟生將持續不懈地追求卓越，致力於提供更多優質的醫療解決方案，以實踐我們的宗旨。

公司理念服務宗旨

濟世願宏光琉璃　**生**人機妙顯如來　**良**方究竟延康壽　**藥**理追尋消病災

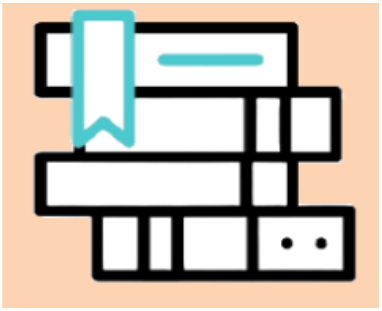
公司願景與使命



多元發展，共創盈利分享員工、客戶及股東

放眼國際、永續發展

引領潮流，研發創新，打造前瞻產品



產品優良，品質卓越，獨步同業

經營里程碑

年份	集團及公司沿革之重要記事
1962 年	成立濟生化學製藥廠股份有限公司，設廠於新竹市北門街，從事針劑藥品製造
1967 年	遷廠於新竹市三姓橋，設備為當時最完善之甲級綜合製藥廠，並獲選為軍方指定供應廠
1968 年	產品外銷日本、香港、泰國、印尼、阿根廷、海地、菲律賓、奈及利亞...等國，深獲好評
1971 年	率先開發輸液管、採血器、蝴蝶針及塑膠輸液瓶等產品，取得國內第一張許可證
1972 年	研發成功藥用級高度透明塑膠瓶，供大型輸液使用
1987 年	與瑞典 GAMBRO 技術合作生產 CAPD(連繫攜行式腹膜灌洗液)及血液透析濃縮液 (洗腎液) 接受長庚醫院等大型醫院之委託長期代製各種藥品 遷廠於新竹工業區之現址
1988 年	榮獲經濟部推動優良藥品製造準則小組評鑑為【優良藥品製作規範 GMP 藥廠】
1989 年	取得浣腸器專利

	辦理現金增資 82,980,000 元，資本額達 193,620,000 元
1990 年	建立全臺最具規模之自動化倉儲設備
1991 年	榮獲經濟部工業局評定綠化美化績優廠
1992 年	本公司自行研發 PP 塑膠瓶注射液整廠輸出生產線至印尼 辦理盈餘轉增資 23,234,400 元，資本額達 216,854,400 元
1993 年	辦理現金增資 49,000,000 元，盈餘轉增資 23,840,440 元及資本公積轉增資 10,873,330 元，資本額達 300,568,170 元
1995 年	首開建立示範工廠成功案例，與美國紐約大陸管理公司簽署外銷第一套「輸液製造之機械設備」整廠輸出至大陸 取得暈藥貼劑專利
1999 年	股票正式於證券櫃檯買賣中心掛牌買賣
2001 年	通過 ISO 9001 認證 通過實施藥品優良確效作業基準第一階段作業認證
2003 年	通過食品 GMP 認證 通過實施藥品優良確效作業基準第二階段作業認證
2004 年	通過實施藥品優良確效作業基準第三階段作業
2005 年	保養品暨保健食品自創品牌『莘芙妮』及『姿莉妍』產品上市
2008 年	深海魚油榮獲臺灣保健食品學會“營養保健食品創新獎”
2009 年	深海魚油膠囊榮獲臺灣第一家健康食品二軌認證 易倍心注射液榮獲臺灣第一家擁有衛生署規範屬新藥二之產品製造廠 Q10 膠囊榮獲保健食品學會「營養保健食品創新獎」 「建置注射用脂肪乳劑系列產品的技術與設備」榮獲行政院衛生署藥物科技研究發展獎銀質獎殊榮 濟生 BEAUTY 高雄美容旗鑑店開幕
2010 年	「利用注射乳劑技術與設備開發藥品靜脈注射乳劑」榮獲行政院衛生署及經濟部「易倍心注射液 1 毫克/毫升」藥物科技研究發展獎銀質獎、銅質獎 濟生鈣堅強榮獲臺灣保健食品學會「營養保健食品創新獎」 濟生紅麴王膠囊獲得健康食品二軌認證 通過行政院衛生署 PIC/S GMP 符合性評鑑 通過經濟部工業局「工廠觀光化產業輔導」廠商評鑑 設立境外公司 Chi Lives International Limited

	設立境外公司 G-Sheng International Limited 通過經濟部投資審議委員會核准本公司間接赴大陸地區投資設立濟泰（上海）生物科技有限公司
2012 年	註銷境外公司 Chi Lives International Limited
2013 年	通過行政院衛生署 PIC/S GMP 後續符合性評鑑 濟泰（上海）生物科技有限公司廠房動土典禮
2014 年	濟泰（上海）生物科技有限公司新廠落成典禮
2017 年	通過醫材 GMP 符合性評鑑審查 更名為濟生醫藥生技股份有限公司
2018 年	濟泰(上海)生物科技有限公司取得中華人民共和國 CFDA 核准第三類醫療器械之血液透析濃縮液註冊證書 濟泰（上海）生物科技有限公司取得中華人民共和國上海市食品藥品監督管理局核准的 III 類-透析液之生產許可證 配合政府新南向政策，通過經濟部工業局製藥產業轉型升級計畫
2021 年	通過動物用藥品優良製造確效作業（cGMP）查核
2022 年	通過化妝品 GMP 符合性查核 取得血液透析乾粉筒新型專利 濟泰（上海）生物科技有限公司停止營運 董事會決議出售間接轉投資之子公司濟泰（上海）生物科技有限公司股權
2023 年	新竹縣鳳山工業區「濟生 Beauty 健康文化舘」落成啟用 董事會決議通過子公司 G Shen International Limited 辦理解散清算
2024 年	榮獲財政部績優營業人獎
2025 年	榮獲新竹縣工業會「永續典範獎」

營運據點

據點	地址
濟生總公司	新竹縣湖口鄉實踐路 3 號
濟生 Beauty 健康文化館	新竹縣湖口鄉鳳工八街 5 號

台北南京辦事處	台北市南京東路 5 段 163 號 2F - 2
台中辦事處	台中市太平區新仁路一段 44 巷 1 號
台南辦事處	台南市永康區正南三路 43 號
高雄辦事處	高雄市左營區自由三路 256 號

價值鏈與合作夥伴

濟生隸屬於生技醫藥產業，秉持著推動生醫產業發展與創新的理念，積極參與並推動政府所提出的生醫產業創新推動方案。該方案涵蓋我國生技產業的四大主要領域，分別為製藥、醫療器材、應用生技以及健康福祉，並將其與永續發展目標緊密結合，努力在創新與永續之間取得平衡。濟生為符合人體用藥、動物用藥、醫療器材、保健食品以及化粧品等五大領域 PIC/S GMP 標準的製藥廠，專注於大型輸液、洗腎液及臨床常用針劑的生產製造，近年更領先國內推出 45 倍血液透析濃縮液（粉）系列產品，透過與經銷商的合作，成功導入多家大型公立醫院及洗腎中心。上游廠商以化學製劑、合成、天然物萃取、純化、生技工程產物等品項為主，透過不同類型的加工製造與分裝，銷售至醫院、診所、藥局等醫藥單位依照使用者（消費者）的需求與狀態給予建議的產品。

生技醫藥產業之產業上中下游關聯性

上游	化學品（合成） 天然物（萃取純化） 微生物（發酵、半合成） 細胞（細胞培養） 基因轉殖動植物（動植物工廠）	原料藥供應商
濟生	原料藥（中間體、API） 加工輔料劑型	上游原料藥的加工與劑型設計
下游	製劑（處方藥、成藥、指示藥） 藥品物流服務	原料藥與輔料的製劑 製劑的物流與配送
消費端	醫院	銷售藥品、使用藥品、接受醫療服務

	診所 藥局 消費者 中央健康保險署、醫療保險單位	

公協會參與

濟生醫藥選擇生技醫藥相關協會為參與之標的，於各協會均為繳交會費之會員身分，與協會共同擴大影響力，增進產業發展。

2025 外部協會參與	年會費用（新臺幣）
製藥發展協會	50,000
臺灣醫療生技器材工業同業公會	12,000
學名藥協會	30,000
藥物品質協會	30,000
臺灣保健營養食品工業同業公會	60,000
動物用藥醫藥保健工業同業工會	36,000
工商協進會	5,000
臺灣化粧品工業同業公會	30,000
新竹縣商業會	5,000
新竹縣工業會	15,000
臺灣製藥工業同業公會	210,000
新竹縣藥師公會	12,600
中華無菌製劑協會	7,000
觀光工廠促進協會	6,000
合計	**508,600**

獲獎紀錄、技術&專利

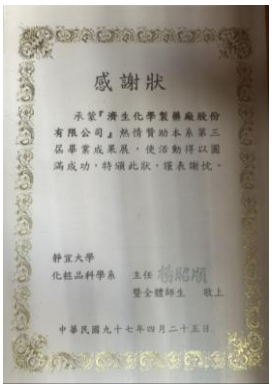
圖、2001 藥品優良確效作業基準第一階段作業認證 獎狀

圖、2001 BSI 頒布 ISO 9001 證明書

圖、2004 第三階段 GMP 獎狀

圖、2004 創新研發績優中小企業

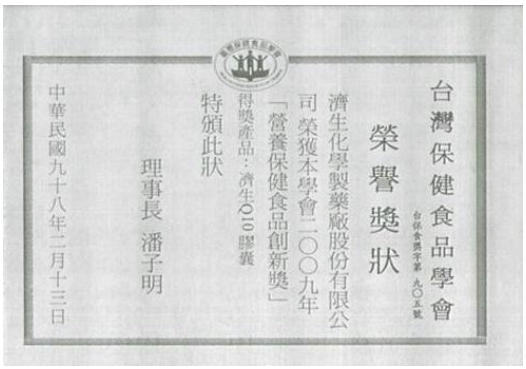
圖、2007 優良製造證明書



圖、2008 贊助靜宜大學畢業成果展感謝狀

圖、2008 接待「臺灣保健食品學會-學術之旅」 感謝狀

圖、2008 營養保健食品創新獎_高單位深海魚油膠囊

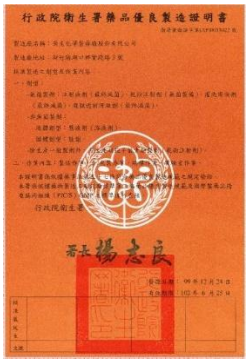


圖、2009 營養保健食品創新獎 - 濟生 Q10 膠囊

圖、2009 莫拉克颱風救災 感謝狀

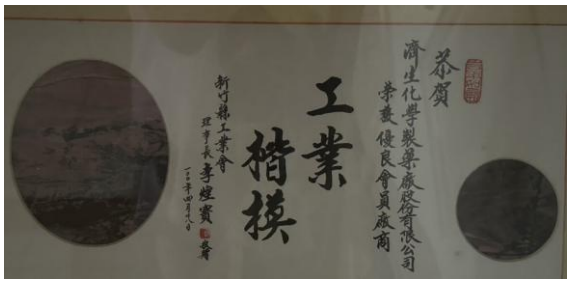
圖、2010 營養保健食品創新獎 - 濟生紅麴王

圖、2010 觀光工廠認證



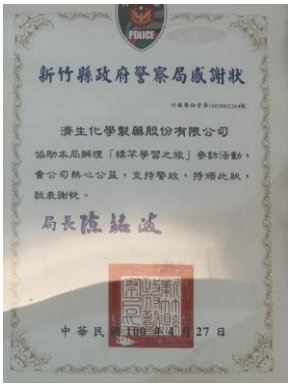
圖、2010 PIC/S 認證

圖、2011 營養保健食品創新獎 - 鈣堅強



圖、2011 工業楷模

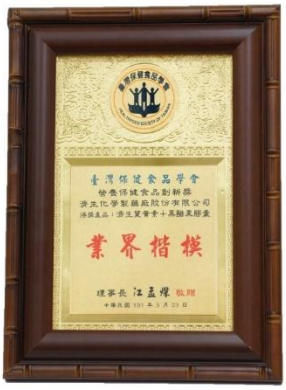
圖、2011 定額進用身心障礙者宣導活動優良廠商



圖、2011 協助新竹縣警察局「標竿學習之旅」感謝狀

圖、2011 觀光工廠認證

圖、2011 身心障礙者超額進用企業觀摩



圖、2012 營養保健食品創新獎 - 葉黃素及黑醋栗

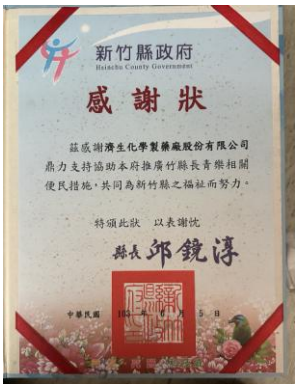
圖、2013 GDP 藥品優良運銷

圖、2013 臺灣颱燈會 感謝狀

圖、2013 臺灣醫療生技器材同業公會獎狀

圖、2013 臺灣抗老化保健學會感謝狀

圖、2013 城際藥事論壇 感謝狀



圖、2014 協助推廣新竹縣長青相關便民措施 感謝狀

圖、2015 創新獎 - BB 膠原靚亮飲

圖、2015 捐贈八仙塵爆事件醫療物資感謝狀

圖、2017 營養保健食品創新獎 暢活纖寶益生菌

圖、2018 績優營業人獎

衛生福利部醫療器材優良製造證明書

製造廠名稱：濟生醫藥生技股份有限公司
製造廠地址：新竹縣湖口鄉勝利村實踐路3號

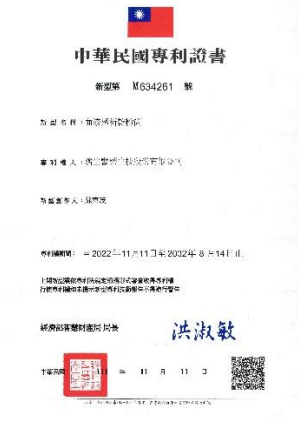
認可登錄號碼：GMP1387
認可登錄品項：1.沖洗用之生理食鹽水，2.軟式隱形眼鏡保存用產品(滅菌)。

衛生福利部

部長 陳時中

圖、2020 醫療器材優良製造證明書

圖、2021 績優營業人獎


中華民國專利證書

新型第 M634261 號

洪淑敏

圖、2022 血液透析乾粉筒新型專利

衛生福利部

化粧品優良製造證明書

製造廠名稱：濟生醫藥生技股份有限公司。
製造廠地址：新竹縣湖口鄉勝利村實踐路3號。

衛生福利部 部長 薛瑞元

圖、2022 化妝品優良製造證明書

經濟部感謝狀

CERTIFICATE OF APPRECIATION

濟生醫藥生技股份有限公司

創業五十年以上歷史悠久，促進工商發展及就業貢獻良多，特頒贈此狀以資感謝。

部長 王美花

中華民國 112 年 11 月 10 日

圖、2023 經濟部 感謝狀

表揚狀

查濟生醫藥生技股份有限公司於65年3月加入本會為會員已屆滿47年，參加公會期間，對本會貢獻良多，足為業界楷模，特頒此狀，以資表揚。

台灣醫療暨生技器材工業同業公會

理事長 王綉子

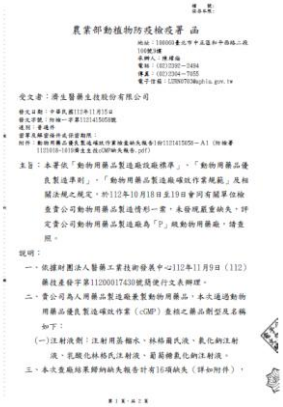
中華民國 112 年 2 月 4 日

圖、2023 臺灣醫療暨生技器材同業公會表揚狀

圖、2023 WVAC 世界獸醫師會感謝狀

圖、2023 協助全國中等學校運動會感謝狀

圖、2023 醫療器材製造許可證明書



圖、2023 動物用藥製造許可證明函

圖、2024 績優營業人獎

圖、2024 新竹縣工業會優良會員廠商

圖、2024 身心障礙者超額進用績優機關

圖、2024 PIC/S 認證

圖、2024 配合衛福部協助增加生產相關輸液藥品 感謝狀

圖、2025 藥害救濟基金會：知識公益行動捐書計畫感謝狀

圖、2025 化粧品優良製造證明書

圖、2025 新竹縣工業會：永續典範獎

圖、2025 衛福部食藥署：協助增加生產相關輸液藥品感謝狀

圖、2025 台北醫學大學夏季四湖鄉醫療團感謝狀

圖、2025 新北市藥師公會參訪感謝狀

1.2 永續經營

永續發展藍圖

濟生積極實踐永續發展，依據 2024 年 1 月 31 日財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證櫃監字第 11300521501 號公告修正發布之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，自 2024 年起制定「永續報告書編製及確信作業程序」，以董事長為永續專案小組召集人，指定總經理室為推動永續發展之主導單位，成立永續專案小組，並指派由技術副總擔任永續專案小組副召集人，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，永續相關風險管理則由各職能單位依其業務職掌負責辨識與控管，並由永續專案小組統籌彙整、監督與追

蹤，以確保整體風險管理與永續目標相符。

永續報告書由永續專案小組各小組成員蒐集、紀錄（清單）、編製，經各小組組長初步查證，再交由執行秘書進行整合、校對、勾稽及彙編，最後由永續專案總負責人及董事長作最後確認，定期向董事會報告推動成果，必要時擬定檢討改善方案，以落實永續原則與目標。報告內容係參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製永續報告書，報告書涵蓋相關環境、社會及公司治理之風險評估，並訂定相關績效指標以管理所鑑別之重大主題。

永續發展重點工作

E	環境永續	● 設定以 2023 年為基準年之減碳目標，規劃至 2030 年範疇一及範疇二絕對排放量下降 7%，並搭配短中長期減量措施推動 ● 擬定導入內部碳定價制度，預計自 2026 年起開始運作，將外部排碳成本內部化
S	社會共榮	● 持續推動多元共融職場，2025 年女性員工占 39.16%，並聘任原住民、身心障礙員工，打造友善包容的工作環境 ● 推動外籍員工職涯發展，2025 年遴選 9 名優秀外籍移工轉為基層幹部聘用，強化人才培育與留任
G	公司治理	● 恪守誠信經營準則，持續完善風險評估與流程管理機制 ● 訂定「永續發展守則」，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響 ● 持續落實內部控制與稽核作業，2025 年度共查核 64 項內部控制制度作業，並追蹤改善缺失項目至完成 ● 完成社交工程演練與高風險漏洞修補

1.3 財務績效

重大主題：經濟績效

對濟生的正面衝擊（機會）	● 濟生醫藥透過成熟製程與穩定供藥能力，在高齡化社會與慢性病用藥需求持續增加，以及政府支持製藥產業與推動進口藥品替代政策的背景下，具備擴大市場占有率與強化長期營運穩定性的有利條件。 ● 發展代工 (CDMO) 與技術授權合作，拓展收入來源 ● 綠色採購、再生能源投資可吸引永續型資金 ● 經濟、社會與治理面整合提升品牌信任度
對濟生的負面衝擊（風險）	● 濟生醫藥的主要負面衝擊 (風險) 集中於 學名藥價格競爭、健保政策、原料供應、法規合規與 ESG 管理壓力。若能透過產品多元化、供應鏈韌性、完善治理與永續策略加以因應，將有助於降低風險並維持長期穩健經營。
管理方針	● 濟生透過強化財務管理與成本控制、加強市場與客戶關係管理，以及推動創新與技術投資三大方針，提升資源運用效益與市場競爭力。致力於精細預算管理、削減非必要支出並提升現金流效率，同時強化客戶關係以穩定收入來源，並以創新驅動產品升級與服務優化，降低市場與財務風險，實現長期穩健發展
政策與承諾	● 濟生醫藥致力於建立穩健的財務管理政策，透過持續監控現金流與資本結構，強化成本控制與營運效率，以實現資源效益最大化。同時，公司推動業務多元化與風險管理策略，降低對單一市場的依賴，提升營運韌性。此外，濟生亦重視股東權益，透過明確的資本與報酬政策，在財務穩健與長期成長間取得平衡，持續提升公司價值與股東回報
2025 年行動方案	● 選擇符合環境、社會與治理 (ESG) 標準的供應商，確保採購過程符合永續原則 ● 推動環保包裝、減少碳足跡及資源浪費的採購策略 ● 透過綠色採購，強化整體供應鏈韌性，並帶動上下游合作夥伴提升永續績效

	● 將供應商 ESG 表現納入評估指標，作為長期合作決策依據 ● 透過資金運用帶動企業環境責任實踐，提升 ESG 表現 ● 結合財務策略與永續目標，兼顧投資回報與環境貢獻
短期目標 (未來 1~3 年)	● 強化市場行銷擴展銷售渠道，使營收持續增長 ● 優化生產流程、降低非必要開支、提高資源利用效率 ● 提升資金流動性與支付能力，減少應收帳款和庫存積壓
中期目標 (未來 4~6 年)	● 透過新產品開發、進入新市場或加強品牌形象，擴大市場份額 ● 改善資本結構，提高股東報酬率 ● 透過培訓與技術提升，員工生產力提高
長期目標 (未來 6 年以上)	● 持續獲利成長，提高年均利潤增長率 ● 透過戰略併購合作、國際化擴展與品牌重塑，提高企業整體價值 ● 長期保持良好的社會形象及永續發展指標

組織所產生及分配的直接經濟價值

2025 年濟生營收突破 13 億，與前兩年相比持續成長，濟生以穩定的股利政策回饋股東，近三年之合併財務資訊如下：

近三年營運成果

單位：新臺幣仟元

項目	基本要素	2023	2024	2025
產生之直接經濟價值	收入	1,060,864	1,165,437	1,376,480
分配之經濟價值	營運成本	717,761	768,254	832,816
	員工薪資福利[註 1]	199,308	222,497	257,113
	支付出資人的款項 (當年度配股配息)	56,983	85,474	77,782
	支付政府的款項	10,106	14,649	16,440
	社會投資/捐贈費用[註 2]	1,070	139	34

	合計	985,228	1,091,013	1,184,185
留存之經濟價值		75,636	74,424	192,295

註 1：包含獎金、退休金、勞健保等用人事費用（扣除董事酬金）

註 2：捐助政府機構、其他社團及敦親睦鄰公益支出

項目	單位	2023	2024	2025
稅後淨利	新臺幣仟元	68,674	110,633	164,280
合併淨利率	%	6.47%	9.49%	11.93%
研發投入	新臺幣仟元	21,668	17,996	16,507
股東權益報酬率	%	5.63%	8.87%	12.37%
現金及股票股利發放率	%	82.64%	77.26%	47.27%
每股稅後盈餘	新臺幣仟元	1.21	1.94	2.75

稅務方針

濟生秉持誠信經營原則，嚴格遵循臺灣稅務相關法規辦理各項稅務作業，依法如實申報並繳納應負擔之稅負，積極履行企業社會責任。公司亦依規定於財務報表中揭露相關稅務資訊，以確保資訊透明，展現對永續發展的堅定承諾。

為確保稅務作業流程符合法令規範，濟生依據法令要求及內部風險控管考量，定期執行稽核計畫，針對稅務流程與帳務資料進行抽查與審核，適時發掘潛在控制缺失，並提出具體改善建議與稽核報告。稽核執行情形將定期提報審計委員會與董事會，作為評估與持續強化風險管理、內控制度及監督機制有效性的依據，以協助董事會與管理階層實現營運與治理目標。

此外，濟生亦聘請第三方會計師簽證稅務報告，以確保稅務申報資訊的真實性與正確性，強化外部監督機制，提升公司整體稅務合規水準。

稅務治理

法規遵循	本公司依據稅務相關法令規定，準時申報並繳納各項稅負，落實企業應負之社會責任，展現對法規遵循與永續治理的承諾。
租稅規劃	為落實誠信治理與負責任稅務行為，本公司於進行各項投資或交易前，均審慎評估其結構與模式是否符合法規規範、具備經濟實質及商業合理性，並堅守不從事不當租稅安排之原則，以強化整體稅務合規與永續治理。
資訊透明	為確保資訊揭露之完整性與透明度，本公司依據適用稅務法令及財務報導準則，定期揭露相關稅務資訊，並透過公開資訊觀測站及其他法定揭露管道，提升對投資人及利害關係人之資訊可近性與信任度。
風險評估	為落實稅務合規與營運效率兼顧之目標，本公司在進行重大投資決策及日常經營活動時，均審慎評估稅負影響，並依據現行稅務法令、各項租稅優惠措施及適用之租稅協定，進行合規且具經濟實質之稅務規劃，確保決策合理性與符合法規精神。
稅務機關良好關係	本公司重視與主管機關之溝通協調，秉持法遵精神與互信原則，與稅務機關建立長期穩健、相互尊重之合作關係，促進稅務合規與永續治理目標之實現。

財務補助

2025 年濟生獲得法人補助計畫資金共 1,500 仟元，補助內容為建立癩瘡藥物技術平台，來源包含財團法人蘇坤波醫藥研究基金會。

補助項目	補助單位	補助原因	金額（新臺幣）
112 年節能績效保證專案示範推廣補助計畫	經濟部能源局	節能績效保證專案示範推廣補助計畫審查會議審查結論辦理，節能績效保證計畫核定補助新臺幣 5,000 仟元。113 年 08 月 16 號函文：改善後量測驗證報告書同意備查。112 年補助 1,500 仟元。113 年補助 3,500 仟元。	3,500 仟元
透析用新單位含量新藥開發暨技術平台建置計畫	財團法人蘇坤波醫藥研究基金會	自民國 111 年 06 月 01 日至民國 113 年 05 月 31 日(兩年期) 3,000 仟元補助款申請案通過。	1,500 仟元
建立治療癩瘡藥物之功能性胺基酸注射劑技術平台	財團法人蘇坤波醫藥研究基金會	自民國 113 年 06 月 01 日至民國 115 年 05 月 31 日(兩年期) 3,000 仟元補助款申請案通過。	1,500 仟元

1.4 重大性分析與利害關係人溝通

利害關係人溝通

濟生參酌 AA1000SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standards），並整合各部門意見，鑑別出營運活動中的主要六大利害關係人，包括員工、客戶/消費者、供應商/承攬商/合作夥伴、股東/投資人、政府機關以及同業公會，且重視各利害關係人所關注的議題，提供多元的溝通管道及資訊揭露媒介，於官網設置「利害關係人專區」，設有發言人及代理發言人作為濟生對外發表意見之管道，與利害關係人保持良好的溝通，以提升及改善公司經營及企業社會責任績效，遵循內部控制制度辦理相關回應事宜。

六大利害關係人與溝通方式

利害關係人	溝通議題	溝通管道及頻率	2025 年度溝通成果
員工	● 勞資關係 ● 人才吸引與留任 ● 人才發展與教育訓練 ● 職業安全與衛生 ● 人權與多元包容	● 各項管理辦法/獎懲異動公告/宣導公司政策或重要訊息 ● 不定期勞資溝通會議 ● 定期召開職工福利委員會 ● 教育訓練/內部徵才 ● 員工遇有任何問題，可與人資單位反應	● 公司各類規章辦法，修訂後公告至公佈欄供員工隨時得以查詢 ● 員工內外訓進修時數共約 7,545 小時，內部設有員工自我學習課程 41 堂 ● 召開 4 場職工福利委員會議、4 場勞資會議 ● 廠區辦理消防演練 2 場 ● 完成年度員工年度健康檢查
客戶/消費者	● 藥品品質與安全 ● 產品合規與標示安全 ● 資訊安全 ● 創新研發	● 經銷商業務會議/教育訓練 ● 官網及品牌行銷網站 ● 0800 客服專線	● 定期瀏覽官網更新產品資訊 ● 透過消費者滿意度調查，業務同仁與客戶討論，由客戶端的反應了解客戶對

		● 消費者滿意度調查 ● 售後服務	品質上的建議 ● 使用狀況，醫院可藉由全國藥物不良品通報中心反映，在藥物醫療器材食品化粧品上市後透過品質管理系統追蹤及電話等通知本公司進行回收或後續處理事項
供應商/承攬商/合作夥伴	● 綠色環保採購 ● 供應商管理 ● 品質、安全管理 ● 生產、銷售管理 ● 符合法令規範	● 不定期溝通檢討會議 ● 供應商現場實地稽核管理/輔導機制 ● 每年度進行供應商交期、服務、品質評核	● 2025 年完成 6 家原物料供應商稽核;2 家物流供應商稽核
股東/投資人	● 產業環境、公司定位及永續發展策略 ● 經營績效、股利政策議題 ● 新產品開發進度	● 股東會：每年 ● 臨時股東會：不定期 ● 董事會：每季 ● 臨時董事會：不定期 ● 法人說明會：每年 ● 記者會：依需要 ● 發言人：隨時 ● 公司網站：隨時 ● 公開資訊觀測站：依需求 ● 永續報告書：每年	● 依法召開股東會公告股東會年報揭露財務業務營運發展等資訊 ● 董事會共召開 5 次，出席率達 96.36 % ● 公開資訊觀測站及公司網站發佈財務報表、月營收與重大訊息、新聞稿 ● 舉辦法人說明會揭露經營訊息 ● 透過電話與電子郵件由發言人負責溝通回答投資人提問 ● 每年 8 月發佈永續報告書，分享 ESG 作為與承諾

政府機關	● 法規遵循 ● 水資源管理 ● 廢汙水及廢棄物排放 ● 職業安全與衛生	● 定期法規查核 ● 響應社會公益活動 ● 協助相關規範制定	● 2025 年 4 月份化粧品 GMP 後續檢查 ● 2025 年 11 月份醫療器材品質管理系統準則後續性檢查
同業公會	● 法規遵循 ● 公司治理與誠信經營 ● 創新研發	● 以電子郵件不定期提供予公司內部窗口 ● 不定期舉辦專業人員之技術教育訓練 ● 公協會成立各項功能委員會，主委定期召開會議及訂定討論議題	● 公司及時進行投標作業 ● 派相關幹部參加，必要時於公司再舉行內部教育訓練 ● 法令的部分主要檢視不合理性，蒐集各國政策與法規，提供政府參考並建議修訂 ● 研議衛生管理、良好的製程作業環境及健全的品質管制作業系統等 GMP 技術規範 ● 提升公司生產製造水準並促進發展，如調高健保藥品給付價

重大議題鑑別

濟生參考道瓊永續指數(Dow Jones Sustainability Index, DJSI)、Morgan Stanley Capital International (MSCI)，彙整生技醫療業常見揭露主題、客戶關注議題及國內外永續趨勢，並遵循 GRI 於 2021 年最新發布之準則中 GRI 3：重大主題準則規範，進行永續議題的蒐集與分析，並以醫藥產業特徵進行篩選，挑選 17 項與濟生密切相關之永續議題進行重大性鑑別。針對實際衝擊與潛在衝擊程度兩面向，聚焦於經濟、環境、人與人權的影響 (衝擊)，其中經濟層面聚焦於產品標示與藥品安全、法規遵循、供應商管理及經濟績效等，反映企業在營運與市場責任上的表現，環境層面涵蓋廢 (汙) 水及廢棄物排放、水資源管理、氣候變遷策略與生物多樣性相關營運活動對自然資源與生態的影響，人與人權層面則包括人才吸引與留任、多元包容與人權保障及良好的勞資關係等。

濟生進一步向六類利害關係人 (員工、客戶/消費者、供應商/承攬商/合作夥伴、股東/投資人、政府機關以及同業公會) 進行各重大議題正、負面衝擊之問卷評估，並由內部高階主管評估各永續議題對濟生的影響程度，取 8 項議題作為 2024 年濟生永續重大議題。

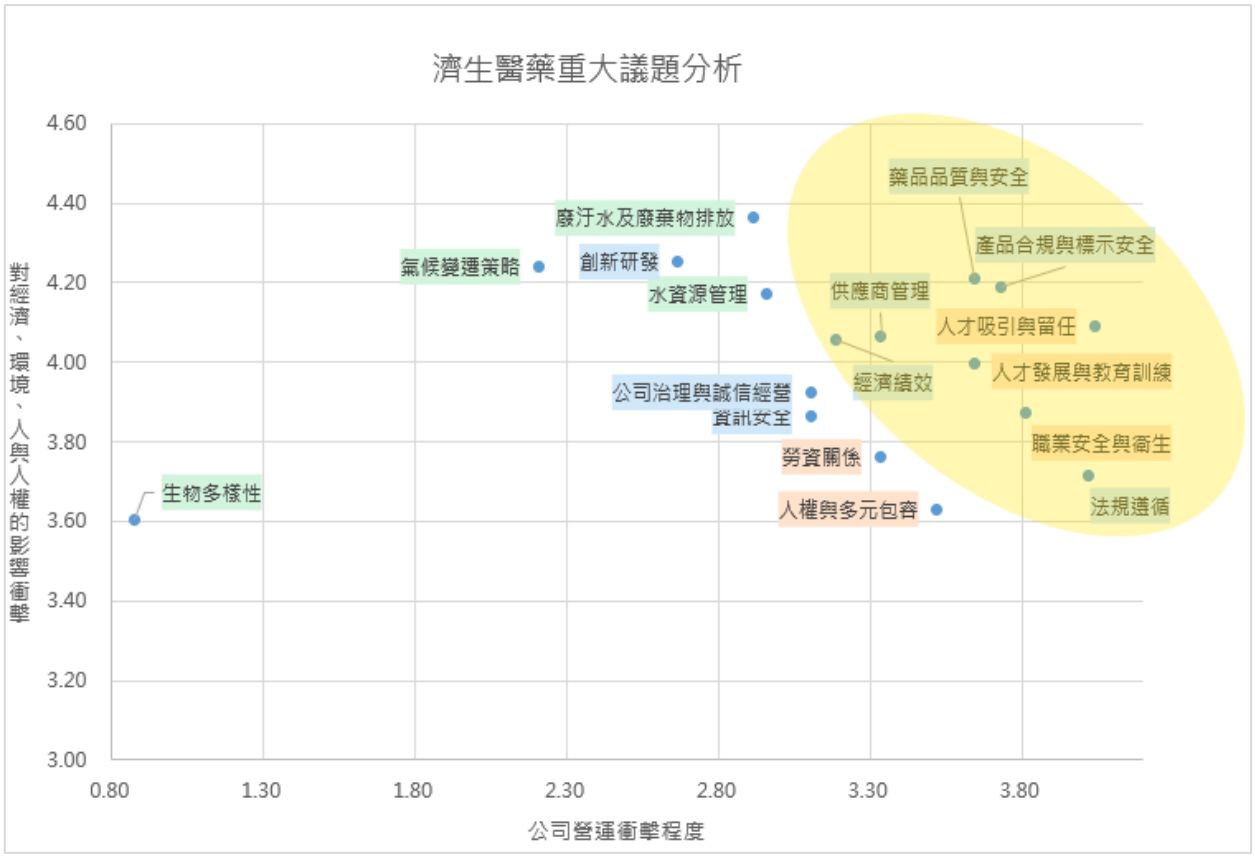
2025 年度因評估整體營運環境、產業趨勢及利害關係人關注重點並無重大變動，故延續 2024 年度鑑別之重大議題內容。

重大議題鑑別流程圖

重大議題鑑別流程	內容
利害關係人鑑別	本報告書參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard：2015 利害關係人議和標準：依賴性、責任性、緊密度、影響力與多元觀點五項特徵之原則，同時參考濟生之營運狀況及產業特性，鑑別出六大重要利害關係人
重大議題鑑別	透過公司網站、客戶滿意度調查、員工意見箱反饋、投資人專區以及股務代理機構等各種溝通機制與管道，蒐集利害關係人所關注的永續議題。2024 年度共鑑別出 17 項永續議題，作為年度重大議題鑑別分析
重大議題分析	透過正、負面衝擊之問卷調查，了解重大議題對六大利害關係人影響，

	並由內部長官評估重大議題對濟生的「營運衝擊度」、「發生機率」，依據調查結果綜合鑑別 2024 年之重大議題
重大議題矩陣圖	本次共鑑別出 8 項重大議題，並以本次結果繪製重大議題矩陣圖

濟生 2025 年延續採用 2024 年鑑別之 8 項重大議題：人才吸引與留任、產品合規與標示安全、藥品品質與安全、法規遵循、職業安全與衛生、人才發展與教育訓練、供應商管理以及經濟績效，並持續強化利害關係人之溝通、確保資訊透明度與揭露品質。



圖、重大議題矩陣

●實際衝擊 ○潛在衝擊

重大議題	對應 GRI 重大議題	價值鏈衝擊邊界					
		組織內部	組織外部				
		營運階段	採購階段	營運階段		銷售階段	營運外活動
		員工	供應商/ 承攬商/ 合作夥伴	股東/ 投資人	同業公會	客戶	政府 機關
人才吸引與留任	GRI 3：重大主題 2021 GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	●	○	○	○	○	○
產品合規與標示安全	GRI 3：重大主題 2021 GRI 417：行銷與標示 2016	●	●	○	○	○	●
藥品品質與安全	GRI 3：重大主題 2021 GRI 416：顧客健康與安全 2016	●	●	○	○	○	●
法規遵循	GRI 3：重大主題 2021 GRI 2：一般揭露 2021 GRI 417：行銷與標示 2016	●	●	○	○	○	●
職業安全與衛生	GRI 3：重大主題 2021 GRI 403：職業安全與衛生 2018	●	●	○	○	○	●
人才發展與教育訓練	GRI 3：重大主題 2021 GRI 404：教育與訓練 2016	●	○	○	○	○	●
供應商管理	GRI 3：重大主題 2021 GRI 204：採購實務 2016	●	○	○	○	○	○

重大議題	對應 GRI 重大議題	價值鏈衝擊邊界					
		組織內部	組織外部				
		營運階段	採購階段	營運階段		銷售階段	營運外活動
		員工	供應商/ 承攬商/ 合作夥伴	股東/ 投資人	同業公會	客戶	政府 機關
	GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016						
經濟績效	GRI 3：重大主題 2021 GRI 201：經濟績效 2016 GRI 207：稅務 2019	●	●	○	○	●	●

CH2　營運治理

2025 年成果與績效

1	無違反商業倫理與誠信道德行為準則
2	董事會出席率 96.36%；薪酬委員會出席率 100%
3	董事會共設 4 位女性董事，占全體董事成員比例達 36%，展現董事會性別多元化之具體落實
4	董事進修總時數達 72 人時，課程涵蓋 ESG 資訊揭露、公司治理、內線交易防範及洗錢防制等多元議題
5	完成社交工程測試及弱點掃描作業，社交工程改善措施完成率達 100%，且全年未發生資訊安全事件

2.1　公司治理

治理結構與組成

濟生醫藥生技股份有限公司之董事會為公司最高治理單位，董事會職責包含指導公司策略並監督管理階層、對公司及股東負責，及負責公司治理制度之各項作業與安排；且應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

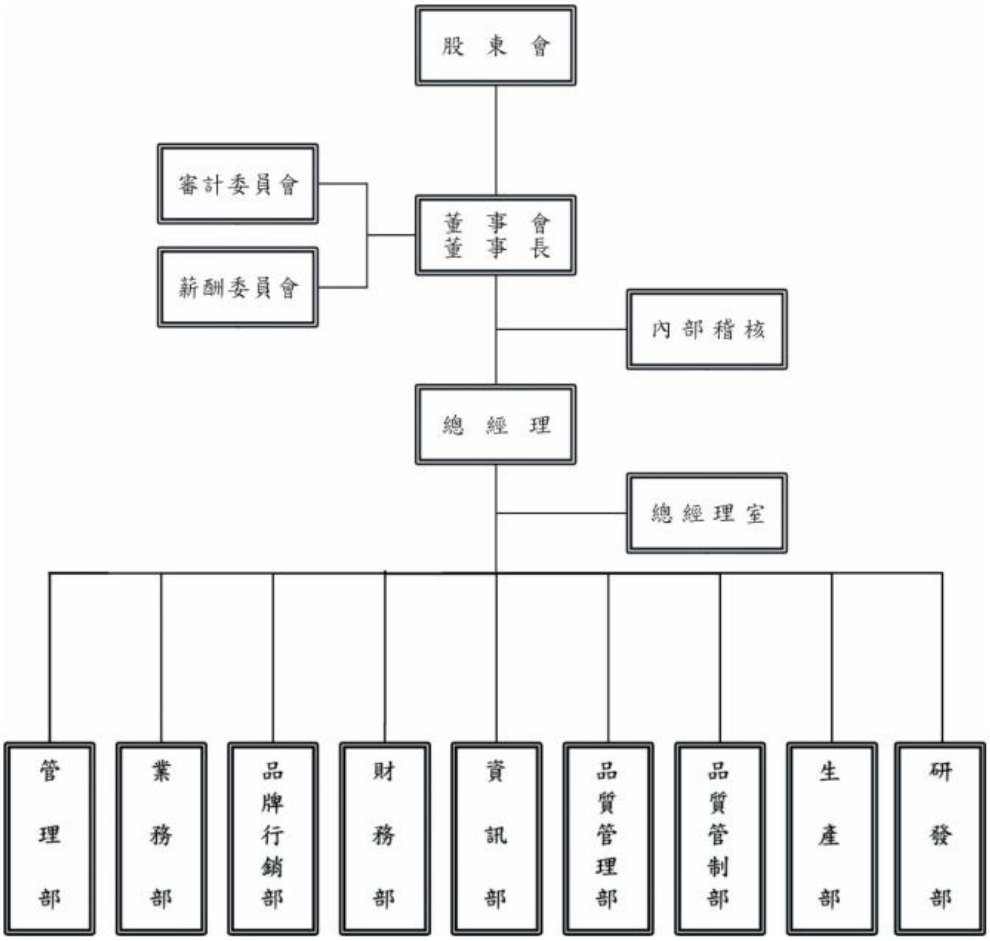
濟生董事會設有董事 11 席，任期 3 年；最近一次任期自 2024 年 7 月 16 日至 2027 年 7 月 15 日。目前董事會設有 4 位獨立董事、5 位具員工身份董事，董事長兼任公司總經理一職，獨立董事成員比例逾董事席次三分之一。另外，濟生董事之選舉採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任之，連選得連任。

董事長兼任總經理，係因董事長擁有醫藥、財務，業務及管理之全方位能力，在競爭激烈製藥業中帶領團隊提升公司經營效率與決策執行力，及能與董事會有良好溝通與協調，使各董事充分了解公司營運情況與計畫方針，使董事會做出最佳決策，提升公司營運及獲利。為避免董事長兼任公司總經理一職產生利益衝突，確保公司治理的透明度與公平性，依本公司《董事會議事規則》第十六條有利害關係者依規則迴避。

董事會每季至少召開一次，審核企業經營績效與討論重要永續策略，含環境、經濟、社會衝擊、風險與機會等議題，並全力支持企業永續，定期檢視執行情形與審查成效。2025 年共召開 5 次董事會，全體董事之出席率皆為 96.36%。

公司治理架構

濟生依據「公司治理實務守則」及相關法令制定「濟生醫藥生技股份有限公司公司治理實務守則」，透過該守則保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益並提升資訊透明度。董事會轄下審計委員會，以及薪酬委員會，並另設永續專案小組直屬總經理，如下圖。



圖、濟生醫藥公司治理組織架構

部門名稱	權責
總經理室	1. 協助總經理處理專案事務 2. 協助搜尋國外原、物料來源廠商
內部稽核	1. 針對公司內控制度之運作，依內部稽核作業進行稽核任務，並定期提出報告 2. 依發現所涉及之風險及影響因素決定執行追蹤，並予以持續嚴密監控，直到改善為止 3. 協助公司進行合理化程序、規章之推動 4. 其他上級交辦事項
生產部	1. 負責生產計劃、製令排程與產銷協調 2. 原、物料及成品之倉儲管理與控制 3. 品質改善及怨訴處理 4. 其他上級交辦事項
品質管理部	1. 有關公司品質系統之規劃及品質管理計劃之擬定 2. 公司品質改善及矯正與預防措施 3. 製程品質稽核制度之建立與執行 4. 其他上級交辦事項
品質管制部	1. 有關公司品質管制之規劃及計劃之擬定 2. 原、物料及成品與樣品之檢驗與管理 3. 理化實驗室及微生物室的使用及管理 4. 量規儀器校正與管制 5. 其他上級交辦事項
研發部	1. 各種劑型藥品新產品之研發開發事宜 2. 各種劑型藥品製程、處方之改善事宜 3. 各委託健康食品新產品之研究開發事宜 4. 藥品外銷申請相關文件準備事宜 5. 公司藥物許可證管理相關事宜 6. 其他相關產品（生物科技、醫療器材、化妝品）研究開發事宜
業務部	1. 負責國內客戶之開發、訂單接洽及收款事宜 2. 客戶服務、怨訴處理及市場情報收集 3. 負責國外客戶及市場行銷開發 4. 其他上級交辦事項

部門名稱	權責
管理部	1. 有關公司廠房、辦公用品、生財設備等資產管理事項 2. 公司人員規劃、召集、任用、訓練、升遷、獎懲、福利等人事管理 3. 外籍勞工之召募、申請管理 4. 廠內安全維護 5. 辦理政府機構相關業務 6. 協助廠商之管理 7. 其他上級交辦事項
品牌行銷部	1. 負責國內、外客戶之開發、訂單接洽及收款事宜 2. 客戶服務、怨訴處理及市場情報收集 3. 市場行銷策劃、品牌推廣及市場策略規劃等 4. 其他上級交辦事項
財務部	1. 一般會計處理、稅務處理之程序訂定、憑證取得、帳務處理等全盤會計處理事項 2. 公司現金流量控制、資金運用及調度等全盤財務管理事宜 3. 其他上級交辦事項
資訊部	1. 維護現有系統穩定 2. 引進更新的軟、硬體系統以配合公司業務的成長 3. 提供使用單位在資訊方面的教育訓練 4. 其他上級交辦事項

功能性委員會

董事會授權其轄下之「審計委員會」、「薪資報酬委員會」兩個功能性委員會，審計委員負責協助董事會執行監督職責及行使證券交易法、公司法及其他法令規定之職權，並定期與公司之簽證會計師進行溝通並就簽證會計師之選任及獨立性進行審核，同時公司內部稽核人員會依據年度稽核計畫定期向審計委員會提報稽核報告，審計委員會亦定期對濟生之內部控制制度、內部稽核人員及其工作進行評核。薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

委員會	審計委員會	薪資報酬委員會
職責	一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 二、內部控制制度有效性之考核。 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 四、涉及董事自身利害關係之事項。 五、重大之資產或衍生性商品交易。 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。 十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。 十一、其他公司或主管機關規定之	薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。但有關董事及監察人薪資報酬建議提交董事會討論，其董事及監察人薪資報酬經公司章程訂明或股東會決議授權董事會辦理者為限： 一、定期檢討本規程並提出修正建議。 二、訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、 標準與結構。 三、定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。 本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之： 一、確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。 二、董事、監察人及經理人之績效評

	重大事項。 前項事項決議應經審計委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。第一項各款事項除第十款外，如未經審計委員會全體成員二分之一以上同意者，得由全體董事三分之二以上同意行之。	估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。 三、不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。 四、針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性 及公司業務性質予以決定。 五、訂定董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。 六、本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。 前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他 具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、監察人及經理人酬金一致。 本公司子公司之董事及經理人

		薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先經本委員會提出建議後，再提交董事會討論。
組成	方鳴濤獨立董事、陳世元獨立董事、李兆環獨立董事、陳健豪獨立董事	方鳴濤獨立董事、陳世元獨立董事、李兆環獨立董事、陳健豪獨立董事
開會次數	4	2
出席率	100%	100%

董事會遴選及成員多元化政策

濟生董事會訂定「董事選舉辦法」，明訂董事會提名董事候選人之提名、資格及評估相關程序及標準，以強化公司治理並促進董事組成與結構之健全發展，董事會之組成考量公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢等各種需求，濟生採行「候選人提名制度」，董事候選人係由公司進行提名及資格審查，並由董事會決議通過後，送請股東會選任之。依據「公司治理實務守則」第二十條及「董事選舉辦法」明定董事多元性方針，依據本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

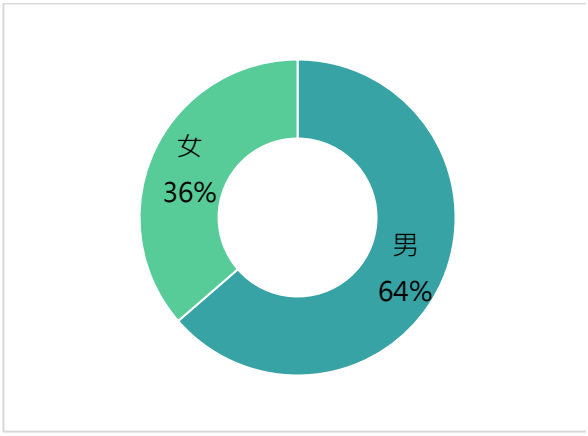
一、 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等

二、 專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。董事宜普遍具備執行職務所必需之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體宜具備之能力如下：

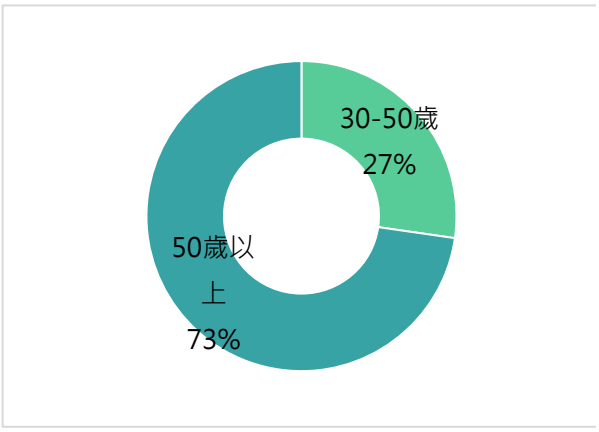
1. 營運判斷能力
2. 會計及財務分析能力
3. 經營管理能力
4. 危機處理能力
5. 產業知識
6. 國際市場觀
7. 領導能力
8. 決策能力

濟生現任董事會成員共 11 位，其中包括 4 位獨立董事及 5 位具員工身份之董事，分別占全體董事成員比例 36.36% 及 45.45%。此外，女性董事共 4 位，占全體董事成員比例 36.36%。董事會成員皆符合《證券交易法》第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項的相關規定。

濟生董事皆為具備豐富專業實務經驗的卓越人士，擁有領導決策、經營管理、營運判斷、危機處理、產業知識、專業技能及國際市場觀等多方面能力。其中，6 位董事專長涵蓋財務經濟、經營決策、產業知識、產業管理、行銷及風險管理；1 位董事具備醫學及藥學教授背景；而 4 位獨立董事則分別具備律師、會計師等專業資格，並擁有經營管理、營運判斷、危機處理及專業知識等能力。多元化的董事會成員結構有助於提升公司治理效能與經營管理績效。董事會成員組成資訊，詳見濟生 2025 年度股東會年報。



圖、2025 年董事性別分布



圖、2025 年董事年齡分布

董事選舉辦法	公司治理實務守則

董事會全體智識

為持續強化董事職能與專業能力，公司安排董事成員多元進修課程；2025 年全體董事、獨立董事進修時數皆符合法規規範，課程涵蓋 ESG 資訊揭露規範及公司治理相關議題等課程，且每位董事皆完成進修，共 7 場次，總受訓時數為 72 人時，課程包括：

課程名稱	進修方式	受訓人數	受訓時數
董事會與高階主管如何審閱永續報告書:ESG 資訊揭露規範	實體講座	9	27 小時
第十五屆臺北公司治理論壇	實體講座	1	6 小時
證券不法案例與董監責任	實體講座	9	27 小時
114 年度防範內線交易宣導會	實體講座	1	3 小時
防制洗錢及打擊資恐相關法規與案例分析	實體講座	1	3 小時
企業會計準則公報與金管會最新認可之 IFRSs 之差異分析	實體講座	1	3 小時
從司法實務看洗錢防制法	實體講座	1	3 小時
2025 年度董事會總進修時數達 72 人時			

※ 詳細進修資料可參考濟生 2025 年度股東會年報之董事進修情形。

董事會績效評估

濟生於 2020 年 8 月 5 日通過「董事會績效評估辦法」，藉由每年至少執行 1 次內部董事會績效評估，得至少每 3 年委請外部專業獨立機構進行當年度董事會績效評估，以建立董事會績效目標與評量制度，落實公司治理並提升濟生董事會功能，並作為遴選或提名董事、個別薪資報酬之參考依據。2025 年內部董事會及董事成員績效評核結果整體結果為極優，並於 2026 年 3 月 11 日董事會提報 2025 年內部自評結果。2025 年董事會績效評估以內部自我評估方式進行，未進行外部評估。

董事會之績效評估範圍分為三種，整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，衡量項目包含下列幾個面向：

評估類型	董事會	個別董事成員	功能性委員會
評估標準	對公司營運之參與程度	公司目標與任務之掌握	對公司營運之參與程度
	提升董事會決策品質	董事職責認知	功能性委員會職責認知
	董事會組成與結構	對公司營運之參與程度	提升功能性委員會決策品質
	董事的選任及持續進修	內部關係經營與溝通	功能性委員會組成及成員選任
	內部控制	董事之專業及持續進修	內部控制
		內部控制	
評估方式	由董事會議事單位依董事會實際運作狀況進行評估	由各董事會成員自行評估	由功能性委員會成員自行評估
2025 評估結果	4.95 分 評估結果顯示濟生董事會整體運作情況完善，符合公司治理精神與要求	4.98 分 考核結果顯示濟生董事對於各項指標運作效率及效果的自我評估，多有正面評價且充分參與，促進經營績效	4.99 分 考核結果顯示功能性委員會整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能

董事利益迴避

濟生訂有「董事會議事規則」及「誠信經營守則第 19 條規定」，董事、監察人及經理人應迴避個人利益介入或可能介入公司整體利益時之利害衝突，若董事及經理人與任何決策存在利益衝突時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。2025 年董事自身利害關係之迴避情形，敬請參考濟生 2025 年度股東會年報。

董事兼任與利益衝突管理	關係人交易透明化
依法令規定董事若為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為，應事先取得本公司審計委員會及董事會之核准，並於股東會中說明該行為之重要內容，並獲得股東會許可	依主管機關規定，關係人交易須揭露於財務報表及公開資訊觀測站，確保資訊透明化

董事會及高階經理人薪酬政策

濟生董事酬金依照內部章程規定，以當年度彌補累積虧損後的盈餘提撥不超過 5%作為董事酬勞。濟生整體董事會、功能性委員會及個別董事成員之績效，每年依「董事會績效評估辦法」執行績效評估。評估結果併同提報薪資報酬委員會以為董事酬勞分派案審議之參考，再依決議呈報董事會討論；績效評估項目包含對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制及相關法規遵循情形。本年度各董事自評得分率及董事會整體運作情形皆良好，個別董事酬勞之分派擬以就任期間平均分配為原則，並視每年公司經營績效及未來風險狀況作適當調整；報酬為三節禮金；車馬費為每次出席會議支領。總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金、員工紅利等，薪資依本公司「人事規章制度」規定辦理，獎金及紅利，則依所擔任之職位及所承擔責任發放，並視每年公司經營績效及未來風險作適當調整發放。濟生目前董事及高階經理人薪酬尚未與永續目標或績效指標直接連結，未來預計規劃將永續績效納入高階經理人績效考核，並經薪資報酬委員會審議後提報董事會。關於董事與經理人薪酬的詳細資訊，請參考濟生 2025 年度股東會年報。

2.2 永續專案小組

永續推動單位

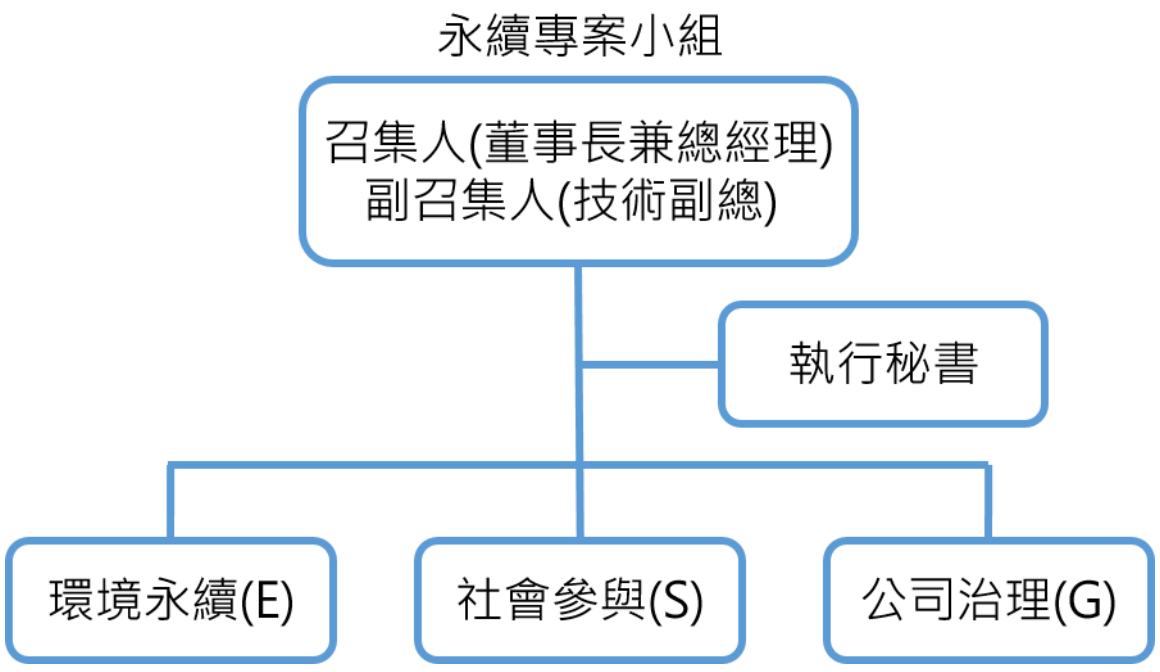
濟生積極推動永續發展，並已規劃成立專責的永續專案小組，負責規劃和統籌永續相關的工作。董事長兼總經理擔任永續專案小組召集人，並指派由技術副總擔任永續專案小組副召集人，領導各部門主管協同合作，推動企業永續目標的實現，各部門的主管依照其職能領域參與，並共同負責三大面向的 ESG（環境、社會、治理）目標，確保跨部門合作順暢。永續專案小組定期會議討論環境、社會、治理的推動方向。會議的主要目的是訂定具體可行的永續發展目標，並進行進度復盤與回顧，且檢視前期的成果與挑戰，並設定接下來的發展方向。此外，濟生重視各小組內外的協作，並確保每一個負責人明確其職責，以推動 ESG 各面向的具體措施。董事會負責檢視並核准所有與永續發展相關的報導資訊，確保其準確性與透明度。公司所有永續發展工作的推動與成果，均在董事會的指導與監督下進行，2025 年度共提報 2 次董事會，通過「永續發展實務守則」以及「2024 年度永續報告書」說明年度永續執行成果及未來推動重點，確保長期可持續發展目標的實現。

濟生於官網設置利害關係人專區，設有發言人及代理發言人作為公司對外發表意見之管道，遵循內部控制制度辦理相同回應事宜，為建立良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性，制定「內部重大資訊處理作業程序」，內部重大資訊由本公司處理內部重大資訊專責單位擬訂並經董事會決議通過。溝通關鍵重大事件、關鍵重大事件的性質和總數，請參考濟生於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

期間	短中長期發展目標
2025 年度達成情形/達成率	1. 為檢核濟生醫藥歷年自主採取積極的減碳行動成效，並響應政府 2050 年之淨零目標，我們依據歷年排放量，參考未來減碳管理措施、營運規劃訂定絕對減排目標。以 2023 年為基準年，設定 2030 年範疇一及二下降 7 % 之絕對減排目標

短期（1~3 年）	1. 完成溫室氣體盤查確信 2. 設置能源管理系統 3. 提升員工永續相關知識 4. 更換 LED 燈
中期（4~6 年）	1. 汰換老舊設備為節能設備 2. 達成 2030 年範疇一及二下降 7 % 之絕對減排目標
長期（6 年以上）	1. 評估水資源循環使用 2. 評估廢熱回收

永續推動單位架構



圖、濟生醫藥永續專案小組組織架構

2.3 風險管理

風險管理政策

濟生訂有「風險管理政策」作為各類風險管理及執行依據，以穩健經營與永續發展。透過全面的風險識別、評估、控制及監控流程，能夠有效預防及應對可能對業務運營造成不利影響的風險。濟生依據醫藥行業特性，將風險分為 9 類，針對不同類別之風險，採取不同的因應對策，以降低各項風險的潛在影響或衝擊，風險管理列表如下：

風險類別	定義範圍	因應對策
信用風險	濟生各單位係依循信用風險之政策程序及控制以管理信用風險。所有交易對手之信用風險評估係綜合考量該交易對手之財務狀況、信評機構之評等、以往歷史交易經驗、目前經濟環境及內部評等標準等因素	濟生於適當時機使用某些信用增強工具(例如預收貨款及信用狀及本票等) 以降低特定交易對手之信用風險
市場風險	市場價格不利之變動，造成資產負債表表內及表外部位可能產生之風險。所謂市場價格指利率、匯率、股票及商品價格等	1. 利率變動： (1) 公司與往來銀行保有良好之授信往來關係，未來將密切注意利率之變動，並積極與往來銀行爭取最佳之利率 (2) 公司除仍基於保守穩健原則，審慎運用閒置資金外，並將持續改善財務結構，有效控制資金成本 2. 匯率變動： 公司外匯政策以保守穩健為原則，對於重大外銷、外購交易均以外幣報價，除採取外幣收支互抵之自然避險方式外，並將與金融機構保持密切關係，持續觀察匯率變化情形，以減少因成本變動而對公司損益的影響

		3. 公司隨時掌握上游商品價格變化情形，減少因成本變動而造成對公司損益之影響
流動性風險	因無法將資產變現或獲得融資以提供資金靈活運用而可能承受損失之風險	濟生財務風險已依相關規範建立適當之政策程序及內部控制，重要財務活動須經董事會依相關規範及內部控制制度進行覆核，財務管理活動執行期間，濟生須確實遵循所定之財務風險管理相關規定
作業風險	起因於本公司內部作業、人員及系統之不當或失誤，或因外部事件造成損失之風險。包括法律風險	透過標準化作業、教育訓練，減少及預防因內部作業、人員及系統之不當或失誤，而產生風險之機會
供應鏈風險	資源與過程相聯結的組合，透過產品或服務之提供，跨越輸送模式至最終使用者之過程中，發生某事件使此過程無法達成或順利進行之風險	持續進行新供應商評估，建立原物料第二供貨來源
高風險、高槓桿投資	因進行高風險或高度槓桿化之投資行為，進而造成資本損失、資金周轉狀況或債務清償壓力之風險	濟生專注於本業之經營，不從事高風險高槓桿之投資
資金貸與他人	因將資金貸與第三方，進而發生無法按期收回本金或利息、資金流動性受限，甚至發生貸與損失的風險	濟生禁止將資金貸與他人
背書保證	因替第三方提供背書或擔保，若被擔保方發生財務危機或違約，擔保人被迫承擔相關責任，進而影響自身資金調度及財務狀況	濟生禁止為他人背書保證
衍生性商品交易作業	因進行衍生性商品交易作業，進而造成資本損失、資金周轉狀況或債務清償壓力之風險	若公司遇有需進行衍生性商品交易之必要時，將依公司訂定之「衍生性商品交易處理程序」辦理，並依法令規定及時且正確的公告各項交易資訊

濟生對各單位的風險管理運作進行了全面的查核與自我評估。各單位依據內部控制制度每年進行自行評估，並提供以下兩項處理意見：

1. 風險管理得當：按照原設計與期望執行控制作業，確保風險管理的有效性與穩健性。
2. 持續改善的機會：雖然已經有效執行原設計的控制制度，但仍有進一步提升功能的機會，透過優化控制機制以進一步降低風險。

風險管理流程

為保障公司穩健經營與可持續發展，濟生建立了全面的風險管理體系，涵蓋外匯風險、利率風險與通貨膨脹風險等主要風險類別。風險管理策略包含風險辨識、衡量、監控與報告等流程，應能因應經營環境與業務、營運活動之變化而調整。

1. 風險辨識：應涵蓋本公司各項業務與營運活動，以充分瞭解本公司風險概況，並考量外部環境，掌握全公司風險變動情形。
2. 風險衡量：應視不同風險類型，訂定量化或其他可行之質化標準，考慮各項業務與營運活動之性質、規模與複雜程度，並定期檢視之。
3. 監控與報告：由總經理與各部門主管共同負責，並定期審議風險管理執行情況，評估風險承擔程度及其可接受性。在必要情況下，依照風險的嚴重程度，將向董事會提出報告並申請通過相關決策。

2.4 誠信透明與法規遵循

為協助濟生建立誠信經營之企業文化及健全發展，爰參照「上市上櫃公司誠信經營守則」及相關法令，訂定「公司誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，意旨於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。

另本公司訂有「董事會議事規則」，對於董事會人選的提名作業辦法亦遵守政府法規規定，避免與管理本公司董事與全體人員因職務之便而獲致不當利益。目前董事會成員均無重大利益衝突，且無具絕對控制力之單一股東，公司創始人及其家庭成員持股均小於 5%。詳細說明請見濟生 2025 年股東會年報。

重大主題：法規遵循

對濟生的正面衝擊（機會）	● 濟生除了遵循基本的法規，因產業的特性應符合優良製造規範取得國家的認證才能持續生產製造，故需隨時瞭解最新藥事法令的規定，以避免觸犯而受到衝擊影響正常營運
對濟生的負面衝擊（風險）	● 未遵守法規導致面臨裁罰及破壞名聲，嚴重者甚至影響公司持續運作，導致公眾的不信任、投資人投資意願降低等。甚至增加外部環境與社會之成本
管理方針	● 積極：全面品管，擴大員工之參與 ● 穩健：持續改善，厚植核心競爭力 ● 創新：創造利潤，以市場及客戶導向 ● 挑戰：培育人才，鼓勵自我飛躍成長
政策與承諾	● 加入各公協會瞭解各項法規之走向及更迭，積極參加政府法令之宣導會，承諾每年持續落實法遵教育訓練及測試
2025 年行動方案	● 建立明確的行為準則：遵守相關法規，保護公司與他方智慧財產權；禁止提供或收受不正當利益。 ● 符合相關作業程序：定期檢視最新目的事業主管機關法規；遵守誠信經營作業程序及行為指南。

	● 教育與宣導：將誠信表現納入考核指標，並藉由各項會議適時宣導及教育訓練。
短期目標 （未來 1~3 年）	● 建立清楚適當之法令傳達、諮詢、協調與溝通系統
中期目標 （未來 4~6 年）	● 確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法令規定
長期目標 （未來 6 年以上）	● 各單位以專章方式訂定各自需遵循法令之項目並定期自行查核及評估

產品生命週期遵循各項規範及具體行動

藥品生命週期	相關法規	具體行動
產品開發評估	● 專利法 ● 智慧財產權	● 專利檢索避免觸犯專利法 ● 避免侵犯智慧財產權 ● 申請專利並保護智慧財產 ● 如有侵權疑慮時，應進行專利檢索分析，評估迴避設計或取得授權等因應方式 ● 研發過程應撰寫、審查及保管研發過程之紀錄（包含研發人員、時間、地點與內容） ● 研發成果涉及智慧財產權者，於對外公開之前，應由研發部彙整並由律師進行審查 ● 新進研發人員將於三個月試用期進行教育訓練 ● 研發部在職人員教育訓練 ● 不定期指派研發人員參加相關主管機關或財團法人等舉辦之相關業務研討會，返廠後除了填寫心得報告外，並對相關人員會報會議內容
生產製造	● 藥品/動物用藥品/醫療器材/化妝品優良製造規範（GMP） ● 藥事法 ● 藥物製造工廠設廠標準 ● 食品工廠建築及設備設廠標準	
新產品藥證登記	● 藥品/動物用藥品/查驗登記審查準則 ● 醫療器材/健康食品管理法 ● 食品查驗登記管理	
產品儲存及運輸	● 藥品優良運輸規範	● 新產品領證後（投入生產、處方改善、製程改善）須確實進行廠內技術移轉作業
麻醉製劑	● 管制藥品管理條例	

上市前

上市後	安全監視	● 藥品/醫療器材優良安全監視規範	● 制定完善相關法遵之標準作業流程，並遵循公司監督及調查改善之管理系統 ● 法遵議題納入訓練計畫並落實執行 ● 關鍵專業人員依規定時數培訓或複訓，必要時需取得相關證照 ● 適時宣導各部門所需遵循的法令走向及因應措施 ● 產品送到客戶前須交由符合資格及條件的運輸業者承攬 ● 廢棄物處理須交由合格的業者運輸及處理
	產品廢棄 停止使用	● 藥品回收處理法 ● 廢棄物清理法	

舉報管道與機制

濟生為建立誠信經營之企業文化及健全發展，設定具體檢舉管道，鼓勵內部員工及外部人員舉報任何不符合法規或有不誠信行為的相關議題，並允許匿名舉報及保護措施。及訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」之規範，明訂檢舉制度並詳列檢舉管道、獎勵制度、受理專責單位。於公司內部設立實體意見箱及於公司網站及內部設定投訴、客戶申訴及檢舉電子信箱。管道說明如下。2025 年合計共受理 2 件內部申訴案件，均依照相關規範予以及時處理。因案件皆為職場不法侵害議題並無涉及誠信經營，相關個案內容與改善措施，請詳章節 CH5 包容職場。

申訴與溝通管道

檢舉管道

1. 內部意見箱
2. 內部員工與外部人員檢舉與申訴電話專線

   (a) 檢舉專線：(03) 5983811#283

   (b) 申訴專線：(03) 5983811#220
3. 經由郵件或網站反應意見

   檢舉信箱：service@cscp.com.tw

法規事件說明與後續處理及預防

濟生秉持誠信與法律遵循的原則，對於重大違規事件進行嚴格的監控與管理。在法規遵循方面對重大事件定義係依「上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」暨公司內部規範，任何可能對企業造成重大影響的違規行為，當遭主管機關裁罰及影響公司重大聲譽且損失影響財務屬發布重大訊息之必要者。如有重大事件發生，則啟動相應的調查與處理程序。2025 年發生一起重大工安意外，說明如下。

事件類型	相關辦法與規範	事件描述	解決方式	未來改善
工安意外	職業安全衛生法	工務人員維修自動倉空調箱發生意外	已依勞動部職業安全衛生署所列示需檢附之改善資料逐一分析肇災原因，審視本公司需要再加強的軟體管理及硬體設施以進行矯正與預防措施，並由專責部門進行各項改善作為	各單位每年針對所屬作業進行危害辨識及風險評估，及落實職業安全衛生管理程序文件，並加強工安巡檢及內部稽核與主管管理審查

內部稽核

2025 年度依歷年查核頻率及法規之規定共查核 64 項內部控制制度作業，內容包含銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、不動產.廠房及設備、投資、電腦化資訊系統、研發等營運循環之各項作業、及衍生性金融商品交易、背書保證及資金貸予他人、子公司監控管理、薪資報酬委員會運作管理、適用國際會計準則之管理、會計專業判斷程序.會計政策與估計變動之流程、資通安全檢查管理、關係人交易之管理、審計委員會議事運作之管理、董事會議事運作之管理、財務報表編制流程之管理、印鑑管理作業辦法、內部重大資訊處理作業程序、永續資訊管理辦法、法令規章遵循事項等，其中有缺失改善項目 2 項，內部稽核持續追蹤相關單位改善情形，已於當年度追蹤改善完成。辦理及審核各單位自行評估內部控制各項作業，持續評估內部控制制度之有效性，以出具聲明書並公告於公開資訊觀測站。

2025 年度永續稽核項目及規劃時程。

呈報時限	內容	呈報對象
每年 1 月底前	內部稽核人員基本資料	金管會指定網站
每年 2 月底前	上一年度之年度稽核計畫執行情形	
每年 5 月底前	上一年度內部稽核所見異常事項應行處理措施或改進計畫	
每年 12 月底前	次一年度稽核計畫	

2.5 資訊安全管理

資訊安全與管理

濟生為強化資訊安全防護與管理機制，並符合《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之規定，以確保公司資料之安全性、正確性與完整性，訂定《資通安全檢查管理辦法》並公告於官網。

為持續確保企業資訊資產安全，濟生於 2025 年 與專業資安協力廠商合作，分別執行一次社交工程測試及一次弱點掃描作業。社交工程測試結果已於測試完成後，針對相關同仁進行資訊安全教育訓練與宣導，以強化員工對資安威脅之認知與防範意識，相關改善措施完成率達 100%。

另針對弱點掃描結果，依據風險等級進行分級管理，優先完成嚴重及重大弱點之修補作業，以有效提升公司系統整體安全性，相關改善作業完成率約 80%。此外，濟生亦持續透過定期資安教育訓練，提升全體員工之資安意識與防護能力，以降低潛在資安風險。

2025 實績	社交工程演練與高風險漏洞修補
短期目標（1~3 年）	建置 MDR 並進行深度威脅偵測與防護
中期目標（4~6 年）	SIEM 安全資訊和事件管理系統建置，推動資安管理體系的完善與內部審核
長期目標（6 年以上）	通過 ISO27001 認證

資通安全政策

濟生設有資通安全政策，為使組織有效落實資安管理，透過「資訊保護工作團隊」，依據規畫、執行、查核與行動四個階段管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與防護措施。

1. 規畫階段：建立完善的資訊安全管理系統，涵蓋系統、技術與程序層面，降低企業資安威脅並提供符合客戶需求的機密資訊保護服務。
2. 執行階段：構建多層次資安防禦體系，導入創新資安技術，將資安控管機制整合至日常作業流程，確保資訊安全監控與公司資產的機密性、完整性及可用性。
3. 查核階段：透過不定期模擬演練與資安攻擊測試，評估資訊安全成熟度。
4. 行動階段：持續監督與稽核資安規範執行成效，並依資安違規處理流程處置違規行為。此外，定期檢討與改進資訊安全措施，包括教育訓練及宣導，確保公司機密資訊安全無虞。

具體管理方案

濟生高度重視資訊安全風險控制與保護，並透過多層次縱深防禦體系，實施嚴格控管措施。除強化安全防護外，亦納入系統資安風險因應措施，持續投入資通安全管理之資源。因應網路攻擊與勒索病毒威脅日益嚴峻，濟生持續關注並分析國內外重大資安事件，如企業詐騙、資料外洩與勒索攻擊等，進而加強內外部防護措施與資安意識宣導。透過持續投資與創新技術的導入，濟生致力提升資通安全管理的強度，確保營運穩定與資訊安全。

管理方案	因應及管理措施
強化安全防護	● 提升網路防火牆與防毒軟體安全性，定期檢視與評估網路安全程序 ● 建立資訊系統風險等級備份機制，異地存放備份媒體，確保資料完整性與安全性 ● 強化網路、端點與應用安全，提升異常偵測與防護能力 ● 不定期進行社交工程釣魚郵件測試，提升資安意識 ● 建立應變機制，確保資訊系統損害發生時能迅速恢復業務運作 ● 引進先進資訊保護工具，加強文件與資料保護，並定期培訓資安技術人員
系統資安風險	● ERP 系統：每日備份資料，年度定期測試資料回復程序，加強機房應變演練，確保系統穩定運行

管理方案	因應及管理措施
	● 電子表單系統：每日備份資料，年度定期測試資料回復程序，降低因突發事件導致的系統中斷風險 ● 個人電腦：設置防毒機制與端點防護措施，強化惡意軟體偵測，避免病毒或勒索軟體影響公司資訊系統 ● 資料主機：建立防毒機制與端點防護，強化病毒
資安管理	● 定期審查與強化防火牆政策、主機端點防護、網路入侵偵測與防毒系統 ● 持續修補主機與網路設備漏洞，導入零時差攻擊防護技術 ● 進行釣魚郵件偵測與異常行為分析 ● 加強電腦機房管理，透過資安維運平台定期查核與改善 ● 以風險導向策略強化資訊安全管理，包括威脅情資管理、資安控管與事件應變 ● 2024 年正式加入 TWCERT 資安聯盟，提升資訊安全整體防護能力

為確保有效掌握關鍵營運系統或活動遭受破壞、不當使用等危害資通安全之重大事故時，能迅速進行災害復原處置，並在最短時間內回復，以確保核心業務之持續運作，濟生已訂定「電腦系統緊急偶發事件管理作業」作業程序，致力於提升資訊安全管理水平，確保在面對突發事件時，能迅速有效地恢復業務運作，保障公司資產與客戶資料的安全。

風險類別	具體內容	應對措施
極端天氣影響	氣溫上升對電力成本的影響	溫度控管
電力中斷風險	台灣電力供應穩定性之斷電風險	不斷電管理
資料洩密風險	駭客攻擊日趨嚴重，傳統之防毒無法有效防堵惡意攻擊及網路病毒之風險。	利用網路流量稽核，進行網路異常監控，預防外部威脅並阻絕

資訊安全事件通報及應變機制

濟生為確保在面對資訊安全事件時，能迅速且有效地採取應對措施，降低潛在風險並維持營運的持續性，依據「國家資通安全通報應變作業綱要」及相關法規訂定資訊安全事件通報與應變機制。

「資訊安全事件通報與應變機制」將資安事件影響依等級劃分為四級，由輕至重分別為「1」、「2」、「3」、「4」級，評定資安事件影響等級時，針對機密性、完整性及可用性的影響程度綜合評估事件等級，並採取相應的應對措施，對於網路攻擊、資料外洩及系統遭到嚴重損害等重大資安事件，濟生將予以高度重視，並採取一切必要措施，以保護資訊安全。

等級	影響	說明	資安通報機制
1	輕微	非核心業務之資產 受到衝擊的損失程度很低，不影響業務、系統運作	接獲通報後 72 小時以內
2	注意	一般等級-非核心業務系統 只是資料遭輕微竄改，業務運作遭影響或系統效率降低。不影響重要業務、系統運作	接獲通報後 72 小時以內
3	重大	內部限閱等級資料洩漏 影響核心業務運作或相關系統中斷服務。影響之重要業務、系統運作，可於時效內復原	接獲通報後 36 小時以內
4	嚴重	機密等級資料洩漏 核心業務系統或資料遭受嚴重竄改或毀損。嚴重衝擊多個業務、系統運作，影響企業聲譽，無法於時效復原	接獲通報後 36 小時以內

資訊安全與隱私保護的對象除了公司及內部員工之外，也包括醫療保健專業人員、醫療機構、委外合作機構以及臨床試驗患者，濟生針對資訊安全各面向訂定規範與應對措施，於 2025 年未涉及任何侵犯客戶隱私與內部資訊外洩之相關行為，亦無發生任何資訊安全事件。

資訊安全教育訓練

為強化濟生同仁之資訊安全相關意識，濟生針對 IT 部門同仁規劃多項專業資安教育訓練，涵蓋 「基礎資安培訓與輔導課程」、「社交工程及防範與識別」、「資安事件應對災難復原」及「災難復原」 等課程，參加人次共計 10 人次，合計 45 小時。藉由系統化的資安教育訓練，提升員工對資訊安全議題的認知，並強化社交工程防範、資安事件應變與災難復原等實務能力。

課程名稱	日期	參與人數	時數(小時)
基礎資安培訓與輔導課程	2025/03/26-27	3	8
社交工程工及防範與識別	2025/08/21	2	3
資安事件應對災難復原	2025/09/11	2	3
災難復原	2025/08/24	3	3

除進行外部教育訓練，為強化濟生資訊安全管理，建立完善的備份機制，確保資料安全。每日完成系統備份後，透過排程將備份資料傳輸至異地，以防止災難事件導致資料損失，並每週進行資料備份管理與檢核，確保備份資料的完整性與可用性。利用 VEEAM 進行災難還原回復測試，確保發生災難時能迅速恢復業務運作。每年進行釣魚郵件測試，模擬釣魚攻擊提升員工的資安意識與應變能力，評估員工對釣魚郵件的識別能力，根據測試結果進行針對性的教育訓練。每年進行弱點掃描，檢測系統與應用程式的安全漏洞，並根據掃描結果進行修補。

CH3　環境永續

2025 年成果與績效

1	2025 年已實現 72,414 度的節電效益，節能效率達 0.94%
2	太陽能發電系統總發電量達 883,827 度，減少 412,747 公斤二氧化碳排放
3	2025 年用水量相較去年降低 0.85%
4	完成溫室氣體減量規劃，設定以 2023 年為基準年，設定 2030 年範疇一及二下降 7 % 之絕對減排目標
5	持續推廣環保回收紙箱與循環箱使用機制，成功落實化妝品紙箱物料之循環利用

3.1　環境管理

環境管理指標

濟生以「遵守法令規章、加強資源利用及污染預防、建置環境保護文化、善盡企業社會責任」等做為環境保護策略，污染預防是企業的首要責任。為善盡保護地球環境的社會責任，執行資源回收及分類，並使用節能之設備，降低耗電量為維護地球環境盡一份心力，達成永續經營，環境永續發展，使經濟發展與環境保護獲得雙贏之目標。

期間	短中長期發展目標
短期（1~3 年）	1. 能源使用效率提升 2. 推動運輸載具低碳化 3. 完備水污染防治基礎建設 4. 強化廢棄物全流程管控 5. 擴大再生能源建置
中期（4~6 年）	1. 檢核並精進減碳目標

	2. 深化低碳轉型 3. 廢熱回收 4. 持續推動水資源回收再利用 5. 持續落實資源循環經濟
長期（6 年以上）	1. 達成 2030 年絕對減排目標：以 2023 年為基準年，達成範疇一及二下降 7% 之絕對減排目標 2. 持續汰換高耗能設備 3. 強化水資源韌性 4. 深化廢棄物減量與污染防治 5. 回應 2050 年淨零願景

針對環境管理部分，濟生將溫室氣體減量、水資源管理及廢棄物管理作為環境管理相關指標，並期許每年都能更進步。為此 2024 年成立溫室氣體排放減量小組，積極推動節能減碳政策。在再生能源的發展上，濟生已於 2023 年及 2024 年分別完成總公司及觀光工廠太陽能發電設備的建置。

2025 年度，濟生持續延續溫室氣體排放減量小組之運作，深化節能減碳與資源管理行動，並就再生能源應用、用能效率及環境管理制度進行持續檢視與優化。

3.2 氣候變遷與能源管理

溫室氣體排放

濟生持續關注氣候變遷議題並為此付諸行，2022 年提前金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範於總公司導入溫室氣體盤查機制，並於 2024 年擴大涵蓋全臺灣據點以盤點、瞭解自身碳排放基線，以利未來持續規劃永續發展路徑。

由於藥品之生產流程本身耗電外，更對生產環境溫度控制嚴格管控，因此濟生的溫室氣體排放熱點為範疇二之外購電力。另為配合臺灣政府政策、市場需求，更於 2024 年 12 月起，開啟二班制推動 24 小時生產線，亦為範疇二上升因素之一。但能源密集度下降，係因能源效率提升，2024 年汰換老舊冰水主機為一級能效空調系統、汰換重油鍋爐為天然氣鍋爐，使其有更好的燃燒效率，更潔淨的排放，2025 年移除使用年限較久且較耗能的氣冷式冰水主機，以上能源改善措施均大幅降低單位經濟產出所需的電力及燃料使用，進而降低溫室氣體排放。

濟生近三年溫室氣體排放統計

項目 \ 年度	2023	2024	2025
範疇一（ t CO_2e ）	2,916.80	2,549.10	2,735.80
範疇二（ t CO_2e ）	3,817.20	3,830.20	3,676.11
總和（ t CO_2e ）	6,734.00	6,379.30	6,411.91
密集度（ t CO_2e / 百萬元 ）	6.35	5.48	4.66

註 1：2022 年至 2023 年盤查總公司；2024 年起擴大盤查涵蓋全臺灣共 7 個據點（總公司、觀光工廠、台北南京辦事處、台北三重辦事處、台中辦事處、台南辦事處、高雄辦事處）

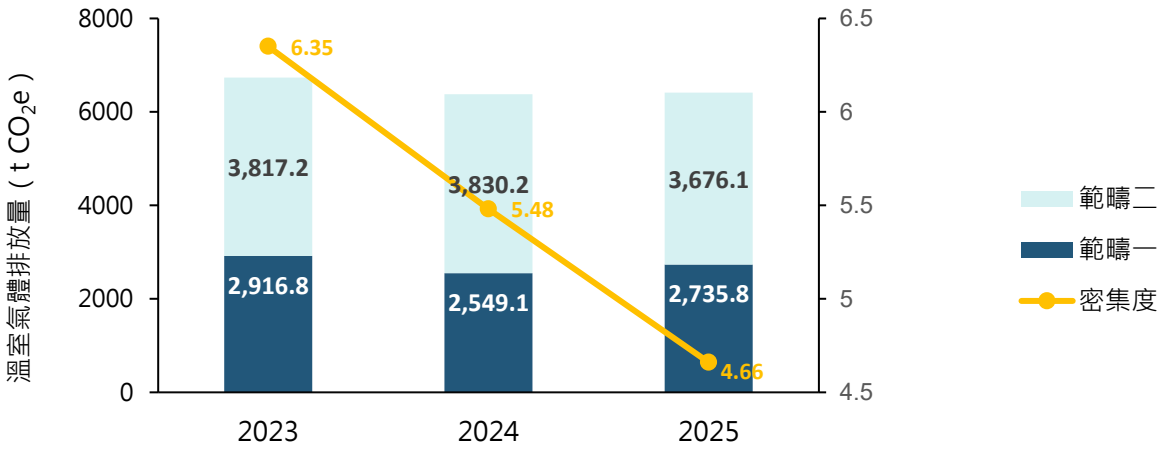
註 2：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standard- ization, ISO）發布之 ISO 14064-1

註 3：溫室氣體排放量之密集度以每單位營業額（新臺幣百萬元）計算

註 4：範疇一、範疇二之溫室氣體排放量數據尚未經查證/確信

註 5：因計算基礎調整，本報告書 2024 年排放強度為 5.48 t CO2e/百萬元新台幣，為此造成與 113 年報之相關數值差異

註 6：因計算基礎調整，本報告書 2025 年排放強度為 4.66 t CO2e/百萬元新台幣，為此造成與 114 年報之相關數值差異



圖、近三年溫室氣體排放量

溫室氣體減量規劃

濟生醫藥至 2022 年早於主管機關規範開始導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查機制，且持續擴大其他間接溫室氣體盤查類別，以利接軌溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)。為檢核濟生醫藥歷年自主採取積極的減碳行動成效，並響應政府 2050 的淨零目標，我們依據歷年排放量，參考未來減碳管理措施、營運規劃訂定絕對減排目標。以 2023 年為基準年，設定 2030 年範疇一及二下降 7 % 之絕對減排目標。

為此，濟生內部定期檢核減碳措施與減排目標達成情形，由廠務定期盤點設備汰換執行率，並由廠長室監督整體執行狀況。本公司依每季於董事會報告之溫室氣體盤查及查證時程計劃，執行進度。

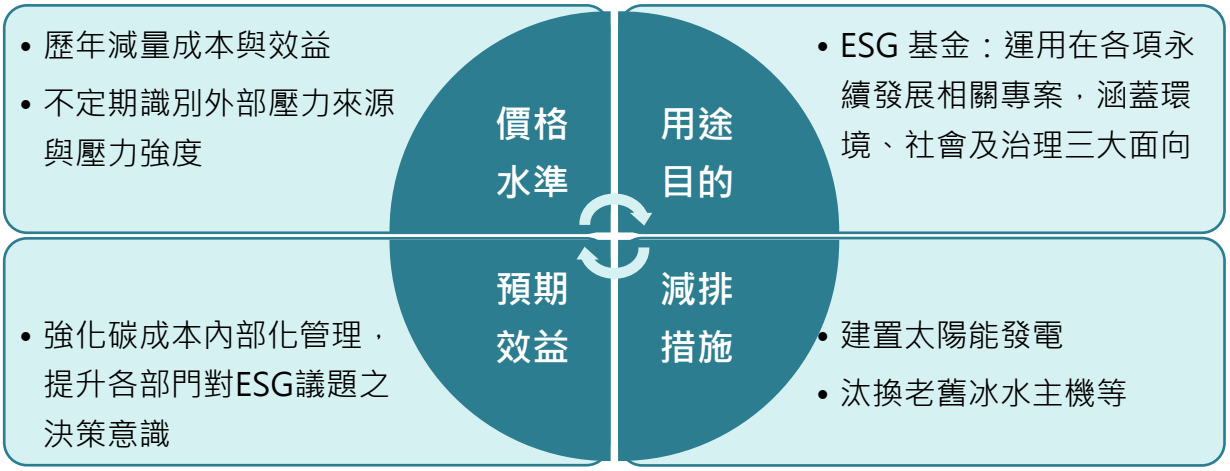
期程	減量措施規劃
短期 1~3 年	● 冰水主機整合(第二期) ● 推動全場域照明系統 LED 化 ● 設置能源管理系統 ● 柴油汰換為電動堆高機 1 台 ● 新設自動倉庫太陽能板建置
中期 4~6 年	● 重新檢核減碳目標適切性 ● 推動堆高機全面電動化轉型 ● 蒸汽排放熱回收 ● 逐年汰換公司內使用超過 10 年以上舊型空調，改為節能型變頻空調
長期 6 年以上	● 逐年汰換辦公室老舊空調系統 ● 老舊馬達更換為高效率馬達

內部碳定價（ICP）制度

面對臺灣碳費制度上路、國際供應鏈低碳要求，以及醫藥生技產業對營運韌性與綠色醫療轉型的需求日益提升，臺灣於 2050 年淨零排放路徑中明確指出「氣候變遷將對全民健康造成更高風險」，因此醫療體系需同步提升減碳作為，以降低氣候衝擊對醫療服務與公共健康的連帶影響。其中，醫療體系高達 71% 的碳排放來自「範疇三」，涵蓋供應鏈、物流運輸與廢棄物管理等間接排放來源，意味著醫療產業僅管理院內（範疇一、二）排放已不足以支撐淨零目標；需透過與供應鏈協作始得以有效回應國內外淨零要求。

因此，濟生醫藥於 2026 年透過建置內部碳定價（Internal Carbon Pricing, ICP）-影子價格（Shadow Price）設定碳價制度，依據參照臺灣當期碳費訂定範疇一、二之每公噸 300 元新臺幣之價格水準，將外部排碳成本內部化，促使部門發想與落實節能行動，驅動濟生醫藥 2030 年絕對減排目標。

內部碳定價所產生之資金，將納入濟生 ESG 基金統籌管理與運用，作為支持永續發展相關專案之資源來源。基金使用範疇涵蓋環境、社會及公司治理各面向，包括低碳設備汰換、製程效率提升、供應鏈減碳管理、社會參與、公益活動及公司治理強化等相關支出。濟生將依年度永續發展重點、專案效益及資源配置需求，評估基金運用方向，以支持 ESG 策略之落實與持續推進。



能源使用分析

濟生透過統計全臺所有據點數據，瞭解能源使用情形。經統計 2025 年總計能源使用熱值為 76216.24 GJ，其中又以天然氣瓦斯 47,160.68 GJ（佔 62%）、電力 28,384.88 GJ（佔 37%）為主要貢獻來源。

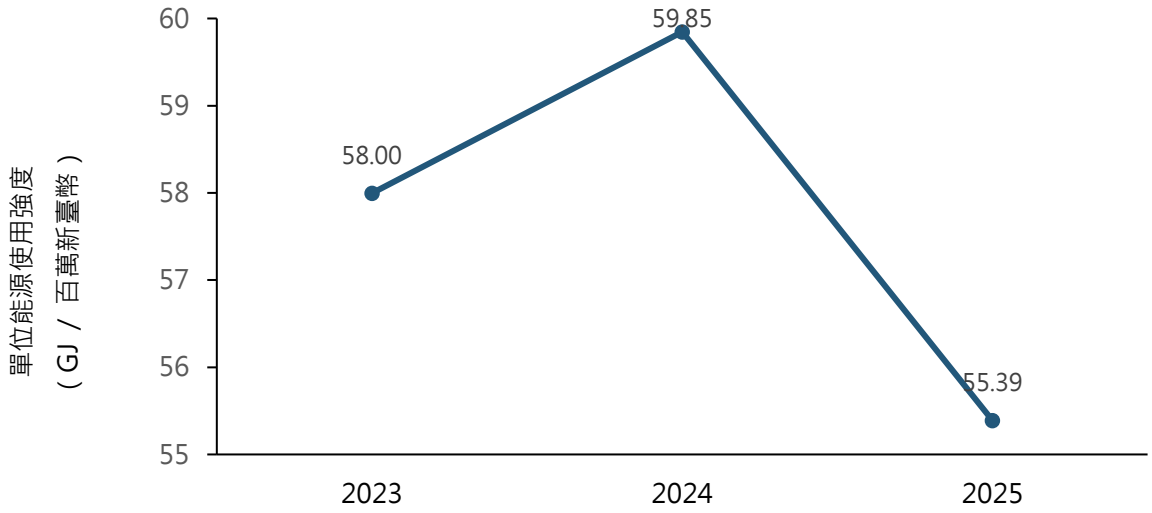
濟生近三年能源消耗統計

項目		2023	2024	2025
直接能源	天然氣瓦斯（液化天然氣）	-	670,049 度	1,294,107 度
	液化瓦斯桶（液化石油氣）	740 公斤	420 公斤	540 公斤
	重油（燃料油）	849 公秉	400 公秉	0 公秉
	柴油	16.086 公秉	10.3 公秉	14.48 公秉
	汽油	2.861 公秉	4.057 公秉	3.923 公秉
間接能源	電力	7,427,880 度	7,753,359 度	7,888,545 度
合計能源使用（單位：GJ）		61,526.11	69,721.34	76216.24

註 1：濟生全臺據點均無使用再生能源

註 2：熱值轉換係數：液化石油氣 5,958 kcal/L、車用汽油 7,520 kcal/L、柴油 8,629 kcal/L:、燃料油 9,320 kcal/L、進口液化天然氣 8,710 kcal/m3、電力消費面 860 kcal/度 kWh

註 3：1 kcal = 0.000004184 GJ



圖、近三年單位營收能源強度趨勢

節能減碳成果

為落實低碳營運與減少溫室氣體排放，濟生推動多項能源管理措施，亦期望透過生產流程優化、設備維護保養及空調冰水主機的時段管控，確保設備維持在最佳運作狀態，實踐濟生醫藥氣候行動承諾。

2025 年度，本公司持續推廣環保回收紙箱與循環箱使用機制，循環箱服務已逐步獲得顧客支持，使化妝品出貨包裝得以重複使用並延長使用壽命，實際減少一次性紙箱耗用量。透過包裝循環設計與顧客參與，本公司成功落實化妝品紙箱物料之循環利用，展現服務業導向之循環經濟實踐成果。

2025 年濟生節能管理實績

能源使用效率提升	水資源管理	廢棄物管理	回收再利用
● 舊鍋爐設備的汰換，啟用天然氣鍋爐 ● 行政單位完成汰換 LED 燈具 ● 汰換廠內老舊冰水主機，改為一級能效空調系統 ● 移除使用年限較久且較耗能的氣冷式冰水主機	將製程中的 RO 濃水進行回收，用於民生用水	進行食品、化粧品紙箱物料的循環利用	食品、化粧品紙箱物料的循環利用

濟生已於總公司及觀光工廠建置太陽能發電設備。2025 年總公司太陽能發電系統總發電量達 605,804 度，觀光工廠太陽能發電系統總發電量則為 278,023 度。兩處合計共發電 883,827 度，相當於減少 412,747 公斤二氧化碳排放。目前太陽能所產出之電力均躉售給台灣電力公司，未來評估擬將改為自用電力。

2025 年太陽能發電量暨預估減碳效益

地點	發電量（度）	預估減碳量（kg CO_2e）
總公司	605,804	282,910
觀光工廠	278,023	129,837

總計	883,827	412,747

註：預估減碳量使用經濟部能源局 2025 年度電力排碳係數（0.467 kg CO_2e/度）計算

圖、總公司建置太陽能發電設備

圖、觀光工廠建置太陽能發電設備

3.3 水資源管理

衝擊評估與水資源風險

濟生主要產品為輸注液及透析液，因此水為重要原物料，故營運高度依賴穩定的水資源供應，若遇水源短缺將對生產排程與整體營運造成重大衝擊。因此，濟生每日監控廠內用水存量，並即時評估水資源是否充足，針對水資源不足情形啟動因應措施，包括調整生產排程，同時，基於醫藥產業的民生必需性及國民健康的影響性，濟生亦得以依循經濟部水利署《水利法》及相關抗旱應變機制，申請列為優先供水對象。目前廠內蓄水池儲量最大約為 400 公噸，已達設施上限，無法進一步擴充；而每日平均用水需求高達 350 至 450 萬公升，水資源供應始終面臨壓力。

為強化用水韌性，濟生已針對雨水回收及自來水接管等替代方案進行評估，並以製程對水質的嚴格要求作為主要評估條件。評估結果顯示，雨水回收效益有限，而市政自來水雖具備備援潛力，但僅約 65% 經多道過濾處理後可符合生產用水標準，其餘僅適用於民生用途，且須重新規劃排水系統以配合水質管理。濟生期望透過持續優化水資源風險評估與調度能力，進一步探索具彈性且永續的水源方案，以強化對氣候變遷下供水不穩風險的應對能力，確保營運穩定並落實環境責任。

取水與排水

濟生產品以水為主要原料，主要取水來源為自來水，且高度重視汙水排放水質，定期進行嚴格的監測，包括每月委託專業機構進行兩次檢測，以及每週進行一次自我檢測，若監測結果顯示排放水質未符合規範，則立即進行根本原因分析，並採取相應的改善措施，以符合環保署與相關單位的納管標準排放。

2025 年用水量為 154,062 公噸，相較於 2023 年、2024 年逐年遞減，此乃因 RO 濃水回收比例提升，及其他節水措施所致。

濟生近三年取水量統計

年度	2023	2024	2025
取水量（公升）	176,670	155,384	154,062

水汙染防治與廢水排放管理指標

為確保用水品質符合生產標準，濟生建立嚴謹的水質監測計畫。針對注射用水貯槽，每日進行取樣監測；其餘各用水點則於每星期工作日進行輪流取樣，完成一個週期後重新循環取樣。此外，純水監測點每月取樣檢驗一次，而高度純淨水則更為頻繁，每星期取樣檢驗一次，以確保各階段用水的純淨度與安全性。

濟生水污染防治措施

廢水處理槽	● 通過物理方式將廢水中水質及污染物調整至符合納管標準後，經由放流口連接至工業區污水下水道系統營運中心進行統一處理 ● 生活污水及產線廢水，經沉澱池處理後的放流水，其各項指標皆符合新竹工業區下水道營運中心的排放標準
水質檢測	● 工業區下水道系統營運中心每月進行兩次檢測 ● 委託外部專業機構每半年檢測放流水水質 ● 計畫於 2026 年完成汙水水質在線檢測設備，隨時監控汙水水質，以有效管理汙水處理系統運作
雨污水分流	● 專用管道收集雨水及污水，避免交叉污染 ● 計畫於 2026 年第二季完製程廢水排水改善

水資源回收再利用

鑑於製程用水佔總用水比例高達約 65%，且營運對水資源供應穩定性具高度依賴，濟生積極推動水資源回收與再利用可行性評估，以強化用水韌性，且為降低水資源供應波動對營運造成的影響，濟生持續進行水資源回收與再利用可行性評估。現階段已針對不同水源的性質進行初步分類與技術探討，例如反滲透（RO）設備產生之濃縮水，因水質不符製程需求，目前主要作為民生用水使用，若需再經純化處理以提升為製程用水，則面臨處理成本過高與場地受限等挑戰。目前濟生已展開對回收水處理設備安裝地點的規劃與評估，後續將視可行性進行場地整備與設備配置。另對鍋爐及蒸餾水製造機之廢熱、蒸汽冷凝水回收系統等亦納入中長期節水(能)措施評估項目，以提高整體用水效率與資源循環利用率。

3.4 廢棄物管理

廢棄物的產出與處置

濟生嚴格遵循《事業廢棄物清理計畫書》，所有廢棄物皆依法規委託合格業者清除處理並申報流向，確保合法追溯。廠內廢棄物（含實驗室有害廢液、有害固體廢棄物、產線廢水等）經分類後送至認證處理廠，並每年稽核，且積極推動源頭減量與回收，將可回收廢棄物集中再利用，並妥善管理暫存區與液體廢棄物貯存。此外，濟生透過開發「CS-45 系列」血液透析濃縮液，成功減少約 20% 的醫療廢棄物處理量，展現我們在環境永續上的承諾。

濟生廢棄物產出、處置與監控

流程階段	執行內容	檢控方式
源頭管理	● 依據《事業廢棄物清理計畫書》執行廢棄物管理作業	確保廢棄物處理符合環保法規
分類收集	● 將廢棄物分為有害廢棄物（實驗室廢液、有害固體廢棄物、固定廢棄物、產線廢水）及可回收廢棄物（廢紙、塑膠、廢五金、廢玻璃、廢木材棧板）	有害廢棄物：專用容器收集，統一於暫存區妥善貯存 可回收廢棄物：集中收集進行回收，減少焚化量
清除處理	● 委由政府核准之合格清運業者進行清除與處理	確保廢棄物去化過程的合法性與可追溯性
流向申報	● 依事業廢棄物清理計畫書審查管理辦法申報廢棄物流向	確保廢棄物流向透明可查
處理廠稽核	● 環安專責人員每年赴簽約處理廠進行稽核	確保廢棄物處理品質符合法規要求
暫存區管理	● 定期清理廢棄物暫存區	設有防護設施防止逸散與雨水滲入，避免逕流廢水污染
減量目標	● 透過系統化管理與持續改善機制，強化廢棄物全流程控管	降低單位廢棄物產出量強度，落實廢棄物減量、資源循環與污染防治
產品減量	● 開發「CS-45 系列」血液透析濃縮液	減少醫療廢棄物處理量約 20%，降低運輸趟次及溫室氣體

流程階段	執行內容	檢控方式
		排放

2025 年濟生廢棄物總量為 50.0274 噸（有害廢棄物：5.664 噸；一般廢棄物：44.961 噸），廢棄物總量較 2024 年上升 25.51%，係因 2025 年產量提高以及員工數增加，導致一般廢棄物量增加。

濟生近三年廢棄物產出情形

類別 （單位公噸）	2023	2024	2025
一般廢棄物	39.2700	32.49117	44.961
有害廢棄物	6.3298	7.3670	5.0664
廢棄物總量	45.5998	39.85817	50.0274

毒性化學物質管理

濟生依據相關法令規定，建立完善的毒性化學物質管理制度，以確保毒化物之合法、安全與環保使用。相關毒性化學物質依法令取得低量運作核可文件後，方可於廠內進行運作，並僅向具備販賣許可證之合格供應商進行採購。濟生廠內每日填報毒化物之購買量、使用量與儲存量，以掌握實際流向與庫存情形，並依規定每月上網進行廠內毒化物運作申報。此外，毒化物之貯存皆依法令要求配置專屬儲存櫃並清楚標示，以降低人員誤觸風險。對於產生的毒化物廢棄物，亦依規定完成廢棄申報並委由合格清運業者處理。濟生指定專責管理人員不定期參與相關教育訓練，確保毒化物管理符合法令要求。濟生將持續落實毒性化學物質之安全管理，以降低對員工健康與環境的潛在風險。

CH4　創新服務

2025 年成果與績效

1	持續投入創新研發，並獲取醫學研究基金會合作計畫支持，開發國產學名藥
2	完成全產品的產品年度品質評估
3	未有違反產品與服務之資訊與標示相關法規之情形
4	完成全廠 GMP 內部教育訓練，持續提升同仁專業能力與品質意識，強化企業營運與產品品質競爭力
5	教學醫院、地區醫院、藥局通路、動物用藥等業績達標 100%
6	客戶各項滿意度皆達 8.6 分以上（滿分 10 分）

4.1　創新管理與研發

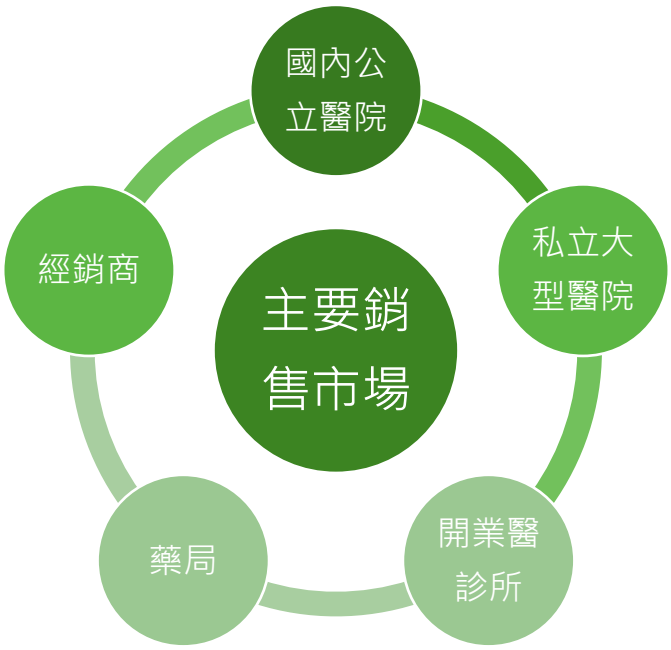
濟生自西元 1962 年成立至今，深耕藥品製造領域，累積逾 60 年的專業經驗，致力於西藥製劑研發和生產，提供高品質、安全的藥品。濟生除了西藥製劑表現卓越外，更持續拓展多元發展，投入保健保養品及動物製藥領域，開發自有品牌產品，豐富產品多元性。

主要產品、服務與市場

濟生擁有人體用藥、動物用藥、醫療器材以及化粧品等四大領域 PICS/GMP 品質認證，主要產品涵蓋大型輸液、洗腎液、腹膜透析液以及臨床常用針劑等。近年來因為原物料價格上漲，導致營運成本持續攀升，為提升獲利能力，積極拓展國內外市場、參與政府聯標案件，並持續投入新藥研發。同時，深化醫療通路的佈局，涵蓋醫學中心、診所及藥局等多元渠道。

濟生的主要客戶為臺灣地區之醫院、診所及藥局，因市場競爭激烈，公司積極尋求拓展海外市場。目前與泰國當地客戶已建立長期且穩固的合作關係。

產品類型	主要產品項目	主要用途
注射劑	維生素、抗組織胺與止癢劑、銀杏針劑、美白針劑、腎臟疾病領域治療相關注射液、止吐針劑、胺基酸電解質注射液	大型輸注液用以術後補充水份，營養及電解質之供給小型注射劑抗生素及化學療法、賀爾蒙及維他命與全靜脈營養之補充
血液透析製劑	血液透析濃縮液、透析用粉劑、腹膜透析液	配合洗腎機及人工腎臟用以清洗腎臟病患之尿酸中毒
外用藥	沖洗用食鹽水、普維酮碘液、止癢劑	傷口之殺菌消毒及手術沖洗用
醫療器材	隱形眼鏡沖洗液、保存液	隱形眼鏡之清潔保存用
消費用品	機能性保健食品、具高效保濕改善皮膚搔癢之保養品	機能性保健食品排便順暢、調節生理機能、精神旺盛、養顏美容、幫助入睡、營養補給、健康維持、促進新陳代謝 保養品使肌膚有光澤、使肌膚由內而外恢復光澤亮、晶亮光澤、青春的容顏、嫩白、撫平皺紋
動物用藥	電解質注射液	治療脫水、腸胃道疾病造成低血容量

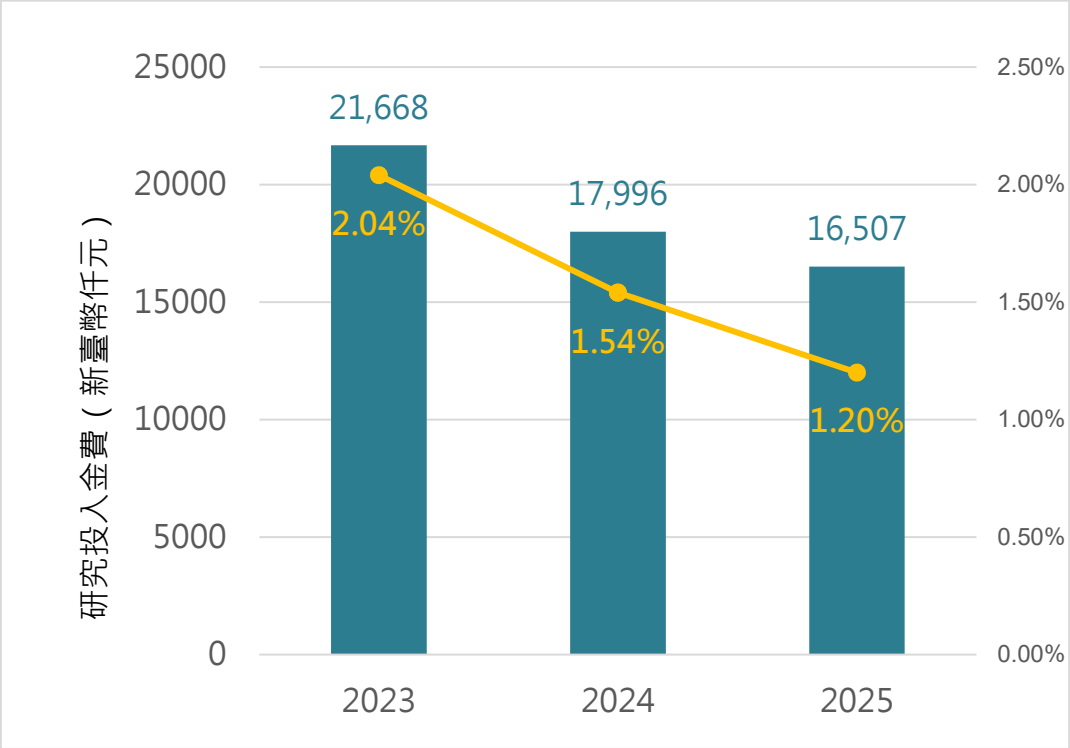


研發投入

研發創新是企業維持競爭力與推動長期成長的關鍵指標，濟生 2025 年投入研發經費雖然較 2024 年微幅降低，但營業收入呈現穩定成長趨勢，顯示前期之研發投入，逐步轉為成果並提升公司收益。

濟生近三年研究支出

項目/年度	2023	2024	2025
研發投入經費（新臺幣仟元）	21,668	17,996	16,507
研發投入經費占營收比率（%）	2.04%	1.54%	1.2%
研發人員（人）	13	12	11
研發人員占全體員工比率（%）	4.6%	3.9%	3.7%



濟生為國內血液透析粉液市占率最高之藥廠，處於臺灣市場之領導品牌，因此也投入心力持續開發研究高濃縮透析液與透析乾粉筒、袋等產品，以引領各大醫院與透析中心進入先進藥品及使用趨勢。

近年研發成功之技術或產品

品名	許可證字號	適應症
血液透析濃縮液 A-168D1	衛部藥製字第 061807 號	配合洗腎機及人工腎臟，用以清洗腎臟病人之血中尿毒
血液透析濃縮液 A-188D1	衛部藥製字第 061812 號	配合洗腎機及人工腎臟，用以清洗腎臟病人之血中尿毒
血液透析濃縮液 A-188D1K	衛部藥製字第 061579 號	配合洗腎機及人工腎臟，清洗患者血中尿毒。
"濟生"得參理注射液	動物藥製字第 09660 號	所有物種用於調整水鈉失衡、生病期間以及手術期間和手術後導致水分和氯化鈉過度流失的補液與其他藥物給藥的載體
"濟生"克力糖注射液 5%	動物藥製字第 09659 號	用於治療犬、馬、貓、豬、牛、羊脫水和營養補充劑
"濟生"血液透析濃縮液 CS-45A	衛部藥製字第 061995 號	配合洗腎機及人工腎臟，清洗病人血中尿毒。

未來研發計畫

類型	主要產品項目
注射劑	抗癲癇針劑
血液透析製劑	血液透析液粉系列產品
動物用藥	水份營養與電解質製劑
保健食品	益生菌產品、飲品開發提升配方之保健產品，末梢血液循環之食品
保養品	具高效保濕、特色性功效面膜

濟生通過財團法人蘇坤波醫學研究基金會，獲取研發計畫合作支持，加速創新產品的開發，更在 2025 年完成產品開發獲得 1 張產品許可證。預計於 2026 年研究計畫中開發國產學名藥，以提升濟生在市場中的競爭力。

研發計畫補助款

計畫名稱	計畫期間	計畫內容	補助金額（新臺幣元）	成果
合作單位：蘇坤波醫藥研究基金會				
建立治療癲癇藥物之功能性胺基酸注射劑技術平台（兩年計畫）	2024/06/01 - 2026/05/31	配合政府政策，開發國產首兩家學名藥	2,957,976	開發工作進行中

生產排程管理

為提升生產效率並降低人工作業對生產排程之影響，濟生持續推動製程自動化，逐步導入自動化設備以優化生產流程與作業配置。針對關鍵製程與包裝作業，規劃以自動化機械取代高人工依賴之作業方式，提升製程穩定度與排程準確性。

於 2025 年度，完成 PP 自動異檢機評估與採購規劃。其中，自動異檢機可降低人工目視檢查所產生之差異性，強化品質檢測效率。

上述設備預計於 2026 年第四季完成導入，未來可有效降低人工作業負荷、提升生產流程銜接效率，並進一步優化整體生產排程管理，強化營運競爭力。

4.2 產品品質

重大主題：藥品品質與安全

2025 年度目標與達成情形/達成率	● 完成全廠 GMP 內部教育訓練 ● 定期安排人員接受外部教育訓練 ● 2025 年共計完成 537 筆持續性安定性試驗，皆依規定執行
對濟生的正面衝擊（機會）	● 提升品牌信任度：持續的執行品質管控與監測，有助於及早識別並解決潛在的安全風險，從而確保產品品質穩定，並進一步增強醫療機構對濟生品牌的信賴 ● 強化市場競爭力：高品質與安全的藥品能更能獲得醫療機構的認可，進而在國內外市場中占據領先地位 ● 降低長期運營風險：通過預防性的品質監控與安全管理，可避免產品召回或法律訴訟等風險，減少財務和聲譽損失 ● 吸引高素質合作夥伴：嚴謹的品質控制能吸引國內外供應商、研發機構和投資者，促進合作機會
對濟生的負面衝擊（風險）	● 品質問題引發的召回與信譽受損：若藥品品質或安全性未達標，可能導致產品召回，不僅損害患者健康，也嚴重影響公司形象 ● 法規合規壓力：不斷變化的國際及本地法規可能帶來額外的合規成本與管理挑戰，從而影響運營效率 ● 供應鏈風險：原、材料供應商的品質問題可能對藥品的整體品質產生影響，進而帶來潛在風險
管理方針	● 品質至上，安全為本：確保每批藥品符合法規標準 ● 持續改善與創新：定期審查流程，運用優化品質與安全監控。 ● 完成全產品的產品年度品質評估
政策與承諾	● 本公司以良藥濟世救人、維護、增進與改善眾生健康為宗旨，同時確信優良的品質乃企業永續經營的基礎 ● 每年執行產品生命週期管理政策，以突顯任何趨勢並認明產品與製程之改善事項，目標為證實既有製程的一致性，以及現行規格對原料與最終產品具有適當性，證明品質管理系統之合適性、適當性及有效性
短期目標	● 持續通過相關品質認證：

（未來 1~3 年）	(1) 2025 年通過化妝品 GMP 後續查核 (2) 2025 年通過醫療器材 QMS 後續性查核 (3) 2026 年通過 TFDA PIC/S 與 GMP/GDP 後續性查核 (4) 2026 年通過販賣業 GDP 查核 (5) 2026 年通過動物用藥廠優良藥品製造確校作業後續性檢查 ● 符合法規要求
中期目標 **（未來 4~6 年）**	● 持續精進濟生的品質系統並採用滾動式方式監控生產產品品質 ● 持續符合法規要求 ● 進行分析儀器設備汰換，以增加檢驗穩定性、提升精密度
長期目標 **（未來 6 年以上）**	● 持續精進濟生的品質系統並採用滾動式方式監控生產產品品質 ● 持續符合法規要求

產品檢驗

為確保產品品質符合 PIC/S GMP、PIC/S GDP、醫療器材品質管理系統準則、動物用藥品優良確校作業及化粧品優良製造準則規定，濟生針對原物料及成品每批皆執行品質檢驗，另外針對與生產相關的關鍵環節，涵蓋生產環境、生產用水、生產設施設備及檢驗儀器設備等，皆會依計畫表定期執行相關品質檢驗、設備校正及驗證機制，透過科學化、系統化的檢測流程，確保產品於生產全過程中均處於可控狀態。

2025 年產品檢驗項目

項目	檢測項目	檢測頻率	檢驗結果
內部檢驗	原物料檢驗	依收貨單進行檢驗	PASS
	成品檢驗	依生產排程而定	PASS
	環境監控	依年度計劃表時間執行而定	PASS
	儀器設備校正	依年度計劃表時間執行而定	PASS

項目	檢測項目	檢測頻率	檢驗結果
	水質檢驗	依年度計劃表時間執行而定	PASS
外部檢驗	重金屬檢驗	每批銀杏葉提取物注射液產品委外進行檢驗	PASS
	熱原試驗	每批銀杏葉提取物注射液產品委外進行檢驗	PASS
產品生命週期檢驗(QC-9130 安定性試驗計畫)	外觀、pH 值、含量、Propofol quinone and propofol dimer、乳粒、無菌	初始數據為該批次檢驗之數據，之後每半年執行試驗一次，直到該產品效期後半年結束。(例如：產品之效期為 2 年，則安定性試驗則須執行 2.5 年。) 於初始批次檢驗、效期結束及最末一次試驗另加執行無菌試驗或微生物限量試驗。	PASS
純水	外觀、導電度、TOC、微生物限量	每月一次。	PASS
注射用水	外觀、導電度、TOC、微生物限量、細菌內毒素	每週一次。	PASS

倉儲環境

為了確保藥品品質安全，濟生遵照 PICS GMP/GDP 規範，針對各產品特性與保存環境要求，提供相對應之儲存條件與環境控管措施。倉儲設施依照各類產品所需之溫溼度標準進行分區管理，每天執行溫度檢測、紀錄，確保儲存環境穩定，防止因環境變異導致產品品質劣化。

環境要求	管理方針	監測方式
25℃ 以下	符合 PICS GMP/GDP 要求	電腦連續式監控環境溫度，人員需每天記錄溫度二次，若溫度超過 25℃時，將調低空調溫度，並於每 2 小時記錄溫度一次，持續到溫度低於 25℃
30℃ 以下	符合 PICS GMP/GDP 要求	電腦連續式監控環境溫度，人員需每天記錄二次溫度，若超過 30℃時，將調低空調溫度，並於每 2 小時記錄溫度一次，持續到溫度低於 30℃
40℃ 以下	符合 PICS GMP/GDP 要求	電腦連續式監控溫度，人員需每天記錄溫度二次，當溫度超過 40℃時則每 2 小時記錄溫度 1 次，持續到溫度低於 40℃。

產品召回

濟生已建立完整之藥品回收與通報機制，針對偽禁藥管理及藥品品質異常事件，依內部《QC9128 - 藥品回收管理程序》及《BD9043 - 偽禁藥管理程序》辦理。當接獲主管機關、客戶或市場通報後，由品質管理部立即啟動評估與處理程序，召開回收會議，確認產品風險等級、影響範圍及後續回收方式，並由相關單位共同執行回收作業。每年至少一次模擬回收，以確保藥品流向與數量之時效性及正確性進行有效性的評估。

通報管道	客訴電話：03-5983811 客訴信箱：service@cscp.com.tw
內部防偽措施	BD9043-偽禁藥管理、QC9128-藥品回收

接獲通報之因應機制		
步驟	流程階段	處理說明
一	立即通知	通知品質管理部

二	召開回收會議	收到通知後，兩週內召開回收會議，並有會議紀錄之留存，參與人員:品質管理部、指定處理藥品回收之特別指定人員及業務部主管
三	決定回收過程	回收會議評估該瑕疵之嚴重性，並取得所有相關資訊
四	實施回收	品質管理部擬定藥品回收通知函，交付主管機關核備
五	回收動作完成時限	規定期限完成，回收的藥品必須一律以退貨程序處理，經鑑別並存放在隔離的地區，非經品質管理部許可不得取用
六	最終回收報告	完成回收作業時，由品質管理部匯集相關資料完成『藥物 / 動物用藥品回收報告書(QC9128-05)』

產品追朔機制

濟生建立完整之產品追蹤與追溯管理機制，產品自生產製造、包裝、倉儲、批發與分銷至終端銷售，各階段皆以產品批號進行管理與追蹤。透過批號管理制度，可有效掌握原料來源、生產日期、製造批次、檢驗紀錄、出貨流向及客戶資訊，確保產品資訊之完整性與可追溯性。

於製造過程中，公司依 GMP 品質管理制度執行生產與檢驗作業，所有製程、設備及品質檢驗結果皆與產品批號連結保存，以利後續查詢與管理。產品出貨後，亦可透過批號追蹤至經銷商、醫療院所或客戶端之流向資訊，提升供應鏈透明度與風險控管能力。

當發生品質異常、客訴或產品回收事件時，公司可依批號迅速追溯相關原料、製程及流向範圍，並即時啟動風險評估與回收處理機制，以降低產品風險及保障病患與消費者使用安全。

產品生命週期				
原料	製造	包裝	批發與分銷	零售
進料檢驗與 COA 驗證	批號管理追蹤(BD9043 偽/禁藥管理)			

重大主題：產品合規與標示安全

2025 年度目標與達成情形/達成率	● 生產部各課平均產率： (1) 製一課：96% 以上(250mL PP 瓶產品 95% 以上) (2) 製二課：92% 以上 (特殊品項 88% 以上) (3) 製三課：97% 以上(血液透析濃縮液 307 96% 以上) ● 客戶申訴及不良品通報案件數，每月 3 件以下。 ● 專業人員每年至少參加 12 小時在職訓練。 ● 每批原物料入廠皆依原物料檢驗規格定檢驗合格放行後使用。 ● 每批生產產品皆依成品檢驗規格檢驗合格放行。
對濟生的正面衝擊（機會）	● 增強市場競爭力：合規和清晰的標示使產品更具市場信任度 ● 提高客戶滿意度：正確且透明的標示建立消費者信任 ● 促進國際貿易：符合國際標準的產品標示能打開更多市場機會 ● 減少產品召回：降低因標示錯誤導致的產品召回風險 ● 強化合作夥伴關係：合規的產品和標示使供應商和分銷商更願意合作
對濟生的負面衝擊（風險）	● 監管風險增加：不合規的產品標示可能導致罰款、召回或市場禁售 ● 品牌形象受損：如果發生標示錯誤，可能損害濟生醫藥的聲譽 ● 法律責任風險：標示錯誤可能導致使用不當，引發法律訴訟和賠償責任
管理方針	● 法規遵循：建立專業的法規事務部門，持續關注全球醫藥法規動態，確保產品和標示符合各地最新要求 ● 標準化作業流程：設立嚴謹的標示與合規審查流程，包括標示設計、審核及批准，確保準確性與一致性 ● 內部稽核與審查：定期進行內部合規稽核，檢視產品標示與法規的符合性，並快速糾正潛在問題 ● 風險預測與評估：建立標示錯誤風險的評估機制，主動辨識潛在問題並採取預防措施 ● 快速應變機制：設置品質管理部，處理標示錯誤或法規變更帶來的挑戰，降低影響 ● 供應鏈合規管理：與供應商和合作夥伴緊密協作，確保整體供應鏈的產品和標示符合法規
政策與承諾	● 承諾嚴格依據藥品查驗登記審查準則、各國藥品法規及國際標準（如：國際醫藥法規協和會（ICH）、世界衛生組織（WHO）等），確保產品的標示和包裝符合當地市場的規範要求

短期目標（未來 1~3 年）	● 與產品規格與標示安全相關規定，持續依衛生福利部食品藥物管理署（以下簡稱 TFDA ）要求及相關法規辦理
中期目標（未來 4~6 年）	● 與產品規格與標示安全相關規定，持續依 TFDA 要求及相關法規辦理
長期目標（未來 6 年以上）	● 與產品規格與標示安全相關規定，持續依 TFDA 要求及相關法規辦理

產品標示

濟生重視用藥安全與法規遵循，於產品標示中明確標示成分內容、使用方法、劑量建議與注意事項，確保消費者能正確、安全地使用產品。公司於產品標示、資訊揭露與行銷傳播等各項環節，皆嚴格依循相關法令及自願性規範，展現對消費者權益與公共安全的高度重視。2025 年未有任何產品違反健康與安全及標示或產品召回事件之情形。

品質教育訓練

濟生透過不定期系統化的教育訓練課程，涵蓋品質管理系統、法規遵循、異常處理等多項主題，相關專業人員每年至少參加 12 小時在職訓練，致力培養員工在面對品質挑戰時具備正確知識與實務應對能力。未來將持續透過品質教育訓練，強化員工專業知識，進一步鞏固產品信賴度，並以品質為核心競爭力。

2025 年品質教育訓練狀況

訓練主題	參與人次	訓練時數（小時）	總時數（小時）
稽核實務之認識	274	1	274
化妝品 GMP 查核常見缺失	273	1	273
製造區域人員進出管理辦法、各區物品出入規範	273	1	273
藥品優良製造規範(第三部:運銷)、倉庫倉儲管理及運銷作業規範	273	1	273
醫療器材品質管理系統準則(QMS)之管理及規範及常見缺失	273	1	273
環境衛生管理及廢棄物處理	273	1	273
標籤印刷作業程序及包裝作業通則、申訴案例分享	273	1	273
實驗室管理與維護、毒性及關注化學物質管理	273	1	273

動物用藥品 cGMP 查核常見缺失、管理及規範	273	1	273
客戶申訴及藥品不良品通報案件處理程序及規範及缺失	273	1	273
人工異物檢查人員定期考核及批次放行取樣作業程序	273	1	273
異物檢查作業程序、製一課常見申訴缺失	273	1	273
產品回收、運銷紀錄及產品退貨處理原則	273	1	273
原料管理及物料及物料倉庫之管理	273	1	273
容器洗滌、充填熔封、滅菌之作業程序、製二課常見申訴缺失	273	1	273
製造區域及原物料倉庫之防蟲、鼠作業	273	1	273
PIC/S GMP 查核常見缺失、管理及規範	273	1	273
動物用藥品管理法及人用藥品用於犬貓及非經濟動物之使用管理辦法	273	1	273
水系統及環境監測測試之頻率	273	1	273
2025 年品質教育合計時數（小時）			5,188

藥物近用

濟生致力於提升藥品可近性（Access to Medicines），確保有需求之病患、醫療機構及相關照護單位，能以合理、可負擔且穩定的方式取得安全、有效且品質合規之藥品。公司將提升藥品可近性視為落實公共健康責任的重要一環，透過產品組合規劃、供應鏈管理、通路拓展及社會參與等多元措施，持續降低終端使用者取得藥品之障礙。

在產品供應與通路策略方面，濟生透過完善之製造、品質管理與分銷體系，積極擴展醫療機構、藥局、動物醫療院所及其他照護場域等多元通路，並與相關供應平台建立合作關係，以擴大藥品供應覆蓋範圍，縮短產品由製造端至終端使用者之距離。

此外，濟生持續優化物流配送、庫存管理與供應穩定性機制，強化對市場需求與供貨狀況之掌握，降低因缺貨或供應中斷而影響病患治療權益之風險。濟生亦投入學名藥之研發與製造，提供具成本效益、品質合規且可持續供應之產品，進一步提升末端療機構與終端使用者的用藥可近性。

4.3 供應商永續管理

重大主題：供應商管理

2025 年度目標與達成情形/達成率	● 新進供應商評估率達 100%，40 家新供應商全數合格 ● 定期稽核現有供應商，包含物流、物料及其法規遵循等，2025 年度供應商全數合格 ● 連續三年在地採購比例皆達 60%以上，支持本地供應鏈
對濟生的正面衝擊（機會）	● 強化供應鏈穩定性與產品品質 ● 部份原物料將轉向東南亞國家或臺灣採購，促進在地採購，以降低產品碳足跡。
對濟生的負面衝擊（風險）	● 嚴格合規與永續要求可能造成部分供應商無法符合標準，導致合作中止或供應來源減少。
管理方針	● 不定期針對供應商進行稽查。
政策與承諾	● 提高國內採購需求，隨時溝通，落實每年供應商評核，並不定期至實地稽核。
短期目標（未來 1~3 年）	● 提升臺灣在地採購物料比例。
中期目標（未來 4~6 年）	● 要求供應商以「永續管理自評問卷」自評風險。
長期目標（未來 6 年以上）	● 持續進行新供應商評估，建立原物料多管道供貨來源。

供應商管理政策

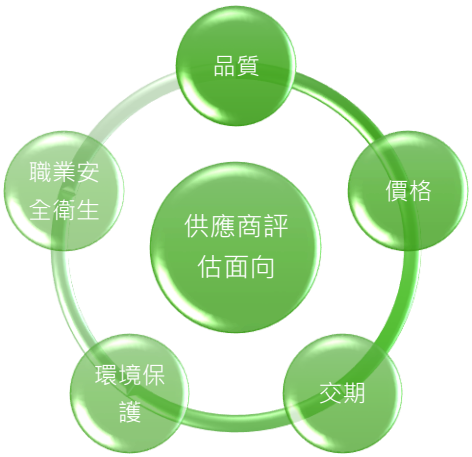
濟生深知在企業邁向永續發展的過程中，供應商在產品品質、營運穩定與企業社會責任實踐上的扮演著關鍵角色。為確保供應商行為符合濟生對環境與社會責任承諾之永續發展目標，制定《採購管理辦法》，作為執行供應商與承攬商管理的依據。除於（新）供應商、承攬商的合約中包含「誠信條款」，任何一方如涉有不誠信行為之情事，他方得隨時無條件終止或解除契約；每年亦定期針對製造商與供應商進行考核，評估其在品質、價格、交期、職業安全衛生、環境面（環境保護）及社會面（勞動人權）等面向的表現與合規性。

供應商分類	評分標準	相關說明
合格供應商	70 分（含）以上	其中表現較佳者，列為優先往來供應商
不合格供應商	70 分以下	通知廠商重新送樣進行評估討論，根據討論結果要求其限期改善，無法改善者，將視情況減少訂單，甚至是停止下單或/及取消合格供應商資格

2025 年（新）供應商、承攬商簽屬合約 100% 包含誠信條款。且 2025 年共計 405 家供應商，其中 40 家新增的供應商/承攬商，皆經品質、環境、社會等面向評估後均為合格供應商，新進供應商評估率達 100%。

2025 年供應商/承攬商考核狀況

類別（單位：家）	合格供應商	不合格供應商	
		限期改善完成	終止合作
既有供應商/承攬商	365	0	0
新增供應商/承攬商	40	0	0
合計	405	0	0



供應商稽核

濟生針對供應商管理，建立完善之審核機制，以確保供應來源符合誠信經營及法令遵循要求。就物流（運輸）類供應商而言，審核項目包含 GDP 文件資料、車輛溫度紀錄、校正報告、標準作業程序書（SOP）及相關證書等，並以書面審查方式進行稽核，其審核結果納入供應商品質稽核報告作為評分依據。

另針對物料類供應商，濟生除審查 ISO 文件資料、成品倉庫與生產環境外，亦檢視 查核缺失資料、檢驗驗證報告等相關文件，並採取實地及書面並行之方式進行審核，以確保供應商具備良好之品質管理及法規遵循能力。其審核結果同樣作為供應商品質稽核報告之評分依據，目前既有供應商及承攬商皆已完成審核，並全數列為合格供應商。透過上述管理與審核機制，濟生持續強化供應鏈之透明度與合規性，以降低營運風險並確保產品品質。

2025 年度針對既有供應商及承攬商皆已完成稽核，全數皆列為合格供應商。

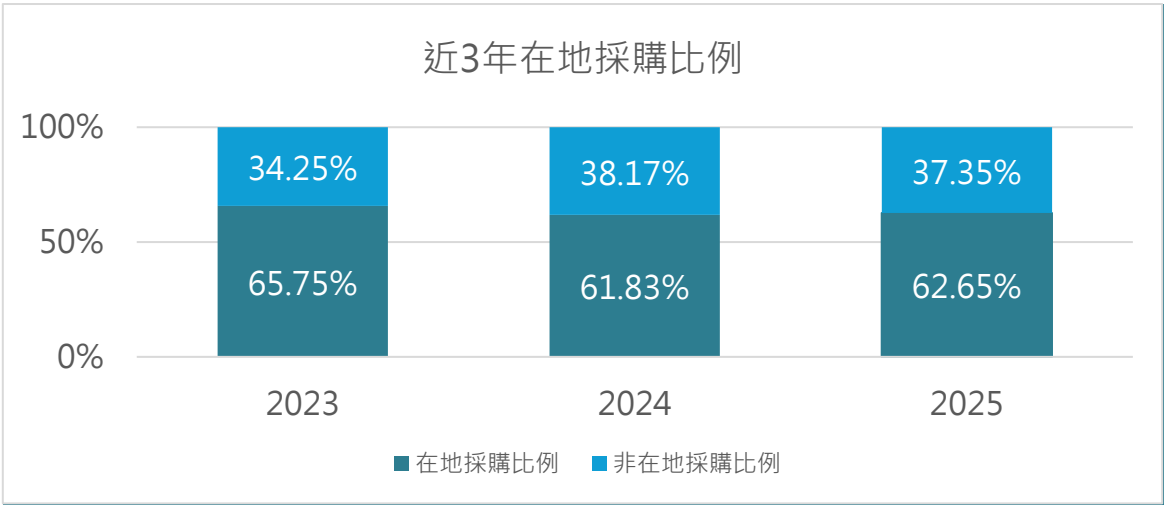
在地採購

濟生為落實企業社會責任與推動永續發展，盡量向國內進行在地採購，以降低長途運輸延伸的碳排放，支持本地產業發展。近三年，濟生在地採購比例皆維持在 60% 以上，未來，將持續維持此一水準，並評估提升在地採購比例，強化與本地供應鏈合作。

濟生近三年在地採購比例

項目	2023	2024	2025
在地採購比例	65.75%	61.83%	62.65%
非在地採購比例	34.25%	38.17%	37.35%
合計	100%	100%	100%

註 1：在地採購定義為採購於臺灣生產之產品



4.4 客戶服務

期間/項目	目標	實施策略、行動做法
2025 年達成情形/達成率	● 100% 達成陌生開發旅行業 20 家以上 ● 業務部：教學醫院、地區醫院、藥局通路、動物用藥等業績達標 100%	● 每月開發新的旅行業 ● 拓展新客戶簽約、爭取原有合約續約，確保供貨穩定度，以及積極的客訴處理
短期（未來 1~3 年）	● 優化服務品質、建立品牌形象 ● 拓展洗腎液市場占有率至 70% ● 動物用藥以大型輸液及注射液為主，以畜牧場及動物醫院為推廣目標 ● 觀光工廠軟硬體空間擴大與容納人數增加，與旅遊業者合作增加來客數 ● 增加醫療器材產品在國內連鎖藥局體系的佔有率	● 深耕客戶關係並優化供應鏈管理，以高品質標準確保藥品穩定供應，達成市場份額的鞏固與增長 ● 確保藥品都能如期交付，與客戶維持長久合作 ● 積極拓展與旅行同業之合作機會，無論為自由行團體或招標團體皆加強合作關係，並持續開發創新 DIY 實驗課程，以吸引更多旅行同業導入客源，提升市場多元化與參訪體驗價值
中期（未來 4~6 年）	● 參與醫學中心、公立醫院、財團醫院招標案，增加產品市占率 ● 拓展醫美通路、醫藥產品 CDMO 開發 ● 增加藥品及動物用藥產品規格，符合市場需求，增加競爭力	● 透過強化售後服務與供貨穩定性，建立與醫療機構的深層夥伴關係 ● 積極參與教學醫院、區域級以上醫院標案 ● 拜訪醫療通路經銷商以及院所了解市場需求方向 ● 以市場需求導向推動包裝規格的多樣化，極大化產品在通路之滲透力
長期（未來 6 年以上）	● 拓展醫美通路、醫藥產品 CDMO 開發	● 透過逐步累積保健食品於網路廣告平台的品牌聲量，讓顧

	● 自有產品發展、代理國外藥廠產品，行銷通路增加產品多樣性及市場佔有率 ● 觀光工廠家數推廣品牌廣度與知名度，累積來訪人數及忠實顧客數，拓展保健保養品市場佔有率	客不僅能在觀光工廠體驗中認識濟生品牌，也能透過多元宣傳管道深化對品牌的印象與信任，進一步擴大市場影響力 ● 即時掌握健保政策與競爭品動態，提供客戶高品質的產品及售後服務，以增加合作的黏著度

客戶關係處理

濟生重視客戶的需求與反饋，分別針對客戶及消費者設立專責的溝通管道，以確保雙方能即時反映意見並獲得妥善回應，進一步強化服務品質與產品改善效率，持續深化客戶關係與品牌信任。

客戶溝通管道

對象	溝通聯絡窗口	
消費者	**窗口**	品牌行銷部
	連絡電話	03-5983810
	Email	paul.hsieh@cscp.com.tw
	客服專線	0800-213568（或至觀光工廠現場反應）
客戶	**窗口**	業務部
	連絡電話	03-5983811#220
	Email	wawa_su@cscp.com.tw
	客服專線	0800-899668

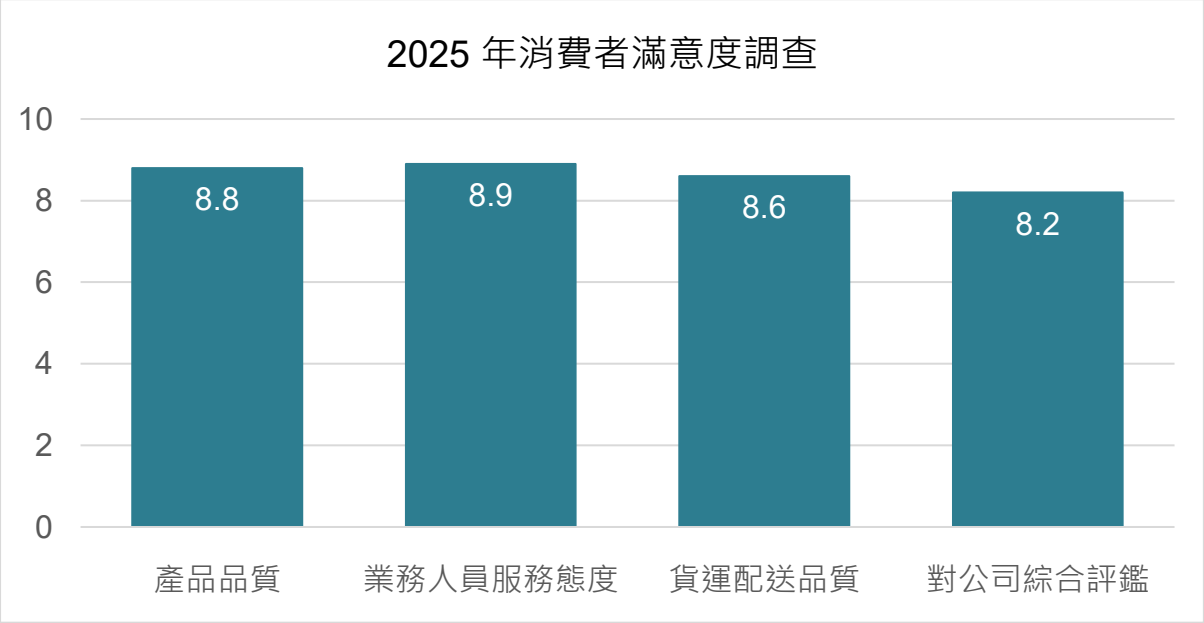
客訴流程

濟生設有客訴流程，確保客戶及消費者的意見都能獲得妥善處理與回應。

步驟	處理流程
1	接獲客訴案件
2	根據客訴內容轉介相關單位
3	相關單位進行原因調查、 提出矯正預防措施並經品質單位審核確認
4	回覆客戶、消費者
5	持續追蹤或結案

濟生 2025 年共接獲 65 件產品相關客訴案件，主要客訴內容多為容器包裝破損造成外漏、標籤黏貼不良或破損，其中尚有 25 件需進行持續追蹤與觀察，以確保問題妥善解決並防止類似情形再發。濟生皆依照客訴流程針對相關問題進行後續調查，並提出改善措施，藉此強化產品品質管理，降低類似問題再次發生的風險，持續提升顧客滿意度與產品信賴度。

濟生每年針對下游客戶進行滿意度調查，以瞭解客戶的需求與產品及服務的滿意程度，並持續改善與精進。2025 年收到 14 份客戶滿意度調查回饋，結果平均皆達 8.625 分以上，顯示下游客戶對公司整體營運表現具有高度信任與滿意。



註 1：平均得分達 7 分（含）以上，則該項目視為可接受

CH5　包容職場

2025 年成果與績效

1	女性員工約佔 40%，並聘有原住民、身心障礙員工及外籍移工，展現多元共融職場承諾
2	遴選 9 名優秀外籍移工轉為基層幹部聘用，強化外籍員工職涯發展與組織留才
3	擴大員工分紅制度至一般基層員工，使更多同仁共享營運成果，提升員工向心力與組織凝聚力
4	員工績效考核完成率達 100%，女性晉升比率達 87.5%

5.1　人權

人權政策與承諾

濟生支持並遵循《聯合國世界人權宣言》（UN Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國全球盟約》（UN Global Compact），及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約，並制定濟生「工作規則」及「兩性平等法」等管理規則，闡明濟生不因員工性別、種族、語言、年齡、懷孕或政治等而有所歧視或差別待遇，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，以公平、合理、友善的精神，有尊嚴的對待及尊重所有員工。

事件說明
1. 2025 年發生 1 起因涉及天災、事變或突發事件之勞動基準法違規事件，裁定罰鍰新臺幣 70,000 元。主要原因為配合衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）因應某大型輸注液生產大廠違反藥品 GMP 而遭停產，導致市場藥品短缺。為穩定藥品供應，TFDA 協調濟生加速增產替代藥品。於此特殊事故期間，本公司因應緊急需求而延長員工工作時間，惟未能於事後二十四小時內報請當地主管機關核備，且未即時補給員工適當休息。濟生已於事後完成通報程序並提供員工補休。未來將持續強化內部管理政策，以確保工時安排完全符合勞動基準法規定，並遵守相關勞動法規，致力提供員工合法、公平且安全的工作環境。
2. 2025 年另發生 1 起因電腦數值控制設備或其他自動化機械導致之職業災害。事故發生後，本公司立即啟動事故調查與改善機制。設備面部分，已全面檢視缺失且改

事件說明
善，封閉所有自動倉入庫區，並於出庫區增加連鎖功能安全門及實體柵欄，以及修復事故自動倉之自動存取台車信號燈，以降低設備運作風險；在人員面部分，強化教育訓練及安全意識宣導，以及修改 SOP 加強作業安全點檢及安全管理，確保操作與維修人員具備必要之安全知能與應變能力。透過上述改善措施，本公司將持續精進職業安全衛生管理，降低類似事故再次發生之風險，並致力營造安全、健康且具永續發展的工作環境。

溝通管道

濟生重視員工之意見表達與基本人權保障，透過多元且暢通的內部溝通與申訴管道，確保員工能於安全、受尊重之環境中工作。公司每兩週定期舉行內部教育訓練，藉由面對面互動加強政策宣導與意見交流；並每季召開勞資會議，促進管理階層與員工之雙向溝通。除實體溝通機制外，濟生亦設置員工意見箱、電子郵件及電話等多元申訴與反映管道，確保員工可即時且適當地表達意見或提出申訴事項，並由公司依既定程序妥善處理。2025 年度公司共接獲 2 件職場不法侵害申訴案件。

案件項目	日期	案件內容	後續追蹤
職場不法侵害案件	2025/08/18	言語霸凌	案件已依公司申訴處理程序完成調查與處置；為預防類似情事再次發生，共辦理兩場不法侵害預防計畫之全廠內部教育訓練，強化員工對職場不法侵害之辨識、通報及因應能力
職場不法侵害案件	2025/12/08	跟蹤騷擾	案件已依公司申訴處理程序完成調查與處置，並要求相關人員簽立切結書並確實遵循法令及公司規範；同時，公司已調整工作安排，降低雙方工作接觸機會，以保障員工工作安全與職場秩序

藉由完善的申訴機制與即時處理流程，濟生確保所有人權相關案件皆能獲得妥善處理，並透過教育訓練與制度改善，預防類似情事再次發生。公司將持續強化人權保障與

尊重文化，營造安全、友善且具尊嚴的職場環境。

5.2 人力資源

重大主題：人才吸引與留任

2025 年度目標與達成情形/達成率	2025 年持續以「吸引專業人才、培育關鍵能力、提升留任率」為核心人力資源策略，透過完善招募制度、具競爭力之薪酬福利、系統化教育訓練及友善職場環境，強化組織整體競爭力，並確保營運永續發展。 ● 新進人員試用期通過率達 100% ● 薪資與福利：維持優於行業的水平 ● 遴選優秀外籍移工轉為基層幹部聘用(9 名)
對濟生的正面衝擊（機會）	● 濟生所在的醫藥產業涉及高度專業的醫學、製藥與生技知識，穩定的人才基礎是業務拓展的關鍵與競爭力
對濟生的負面衝擊（風險）	● 高流動率將使新進員工的培訓成本增加，削弱團隊專業性，進一步影響產品合規性與質量控制，將導致公司發展延遲並增加運營風險
管理方針	● 提升內部發展機制：建立專業發展計劃，針對不同職能（例如：研發、合規或生產等）制定明確的職涯發展，支持員工持續進步 ● 競爭性薪酬與福利：根據市場數據為基礎進行薪酬調整，並增加長期激勵機制（例如：久任獎金、績效獎金），吸引並留住高潛力人才
政策與承諾	● 人才是企業經營的核心競爭力，濟生承諾秉持用人唯才的原則，並適性調整職務，以及維護公平合理之工作權益，確保不因性別、種族、宗教、黨派、性別、性傾向、年齡、婚姻、外貌或家庭狀況等而產生差別待遇，全體員工皆享有同等的職涯培訓計畫、員工福利及升遷管道
短期目標（未來 1~3 年）	● 人才吸引：聚焦研發、品質、品管及生產等關鍵職能人才招募 ● 降低離職率：擬定針對退休或離職員工之轉銜支持計畫(例如:再就業訓練、退休規劃輔導等)，提升員工留任率

	● 推動已退休或已離職員工返聘計畫，以促進再就業或回任機會
中期目標（未來 4~6 年）	● 發展內部晉升與學習計畫：建立明確的職涯路徑與內部晉升制度，推動人才內部流動 ● 強化企業文化與歸屬感：透過員工參與計畫和企業使命感塑造，增強員工的投入與認同 ● 提升管理能力：提供領導力培訓，幫助管理層支持員工的成長和發展
長期目標（未來 6 年以上）	● 成為頂尖雇主品牌，吸引優秀人才加入 ● 提供具競爭力的整體薪酬以吸引及留任最頂尖的人才，並獎勵創造績效與長期貢獻的員工

員工組成

員工是濟生最重要的資產，公司致力創造一個多元化及具包容性的友善職場，並且保障所有員工的合法權益。我們遵循「勞動基準法」、「性別平等工作法」等規定聘用員工並確保他們的福利得到妥善保障，不因性別、語言、種族等而有所差異。2025 年，濟生的契約制員工共計 309 名，女性員工占比 39.16%，另有非契約制員工有 4 名。契約制員工相較 2024 年共減少 2 人，主要係因為人員離職流動所導致，整體人數無顯著波動，公司將持續關注員工留任情形，維持組織運作穩定及人力資源配置的適切性。公司不僅注重員工的專業成長，也提供各種福利措施，旨在營造良好的工作環境以提升工作滿意度，促進員工與公司的共同發展。

2025 年員工契約狀況

類別/年份		男性				
		新竹總公司	台北辦事處	台中辦事處	台南辦事處	高雄辦事處
契約制	永久聘僱員工	0	0	0	0	0
	臨時員工	0	0	0	0	0
	無時數保證員工（註[1]）	0	0	0	0	0
	全職員工	162	8	7	4	7
	兼職員工	0	0	0	0	0
非契約制	非員工工作者（註[2]）	2	0	0	0	0

註 [1]：無時數保證：沒有被保證最低或固定做時數的員工

註 [2]：非員工的工作者：例如：清潔工

類別/年份		女性				
		新竹總公司	台北辦事處	台中辦事處	台南辦事處	高雄辦事處
契約制	永久聘僱員工	0	0	0	0	0
	臨時員工	0	0	0	0	0
	無時數保證員工（註 [1]）	0	0	0	0	0
	全職員工	110	2	2	5	2
	兼職員工	0	0	0	0	0
非契約制	非員工工作者（註 [2]）	2	0	0	0	0

註 [1]：無時數保證：沒有被保證最低或固定做時數的員工

註 [2]：非員工的工作者：例如：清潔工

濟生致力於打造一個性別多元且平等的職場環境，並積極促進女性在中高階管理層的發展。截至 2025 年止，濟生中高階主管性別比例接近均等，其中男性主管共 28 人，女性主管為 24 人，以展現濟生在性別平等方面的努力已取得成果。

濟生秉持公平、友善的精神，提供多元且包容的就業機會，不受國籍、血緣等因素影響聘用決策。2025 年，濟生積極落實多元化政策，共聘任 4 名原住民員工、4 名身心障礙員工，展現濟生對多元共融職場環境的承諾。友善接納不同背景的員工，致力於創造共好共榮的職場氛圍，讓每一位員工都能在找到歸屬感，並充分發揮自己的才能。

2025 年人力結構表

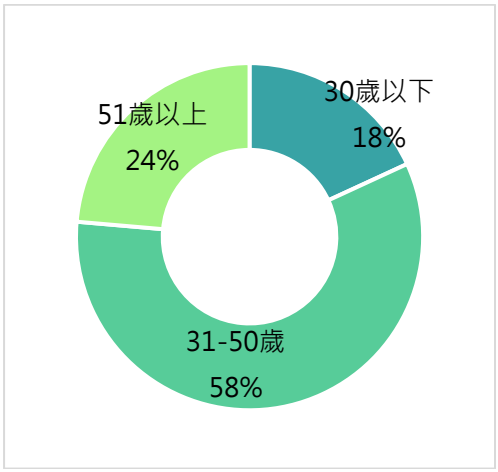
類別		男性			女性		
		高階主管	中階主管	基層員工	高階主管	中階主管	基層員工
年齡	30 歲（含）以下	0	0	36	0	0	20
	31-50 歲（含）以下	9	5	104	3	6	53
	51 歲（含）以上	8	6	20	5	10	24
總計		188			121		

學歷	博士	1	0	0	1	0	0
	碩士	7	1	9	2	2	12
	學士	7	8	64	4	12	56
	其他	2	2	87	1	2	29
	總計		188			121	
身分	身心障礙	0	0	1	0	1	2
	原住民	0	0	0	0	0	4
	外籍移工	0	0	71	0	0	2
	總計		72			9	

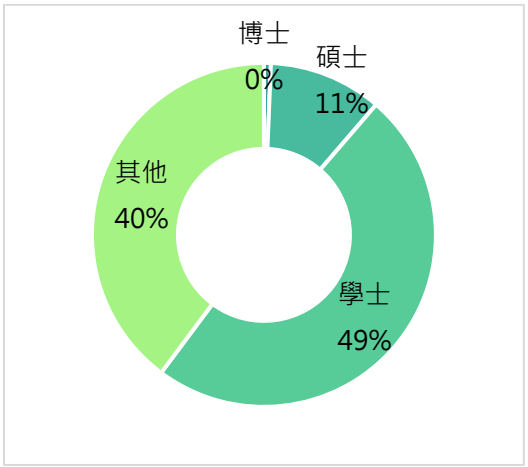
註 1：高階主管：理級人員、廠長

註 2：中階主管：課級人員、主任

註 3：基礎員工：班長、一般員工



圖、2025 年員工年齡分布

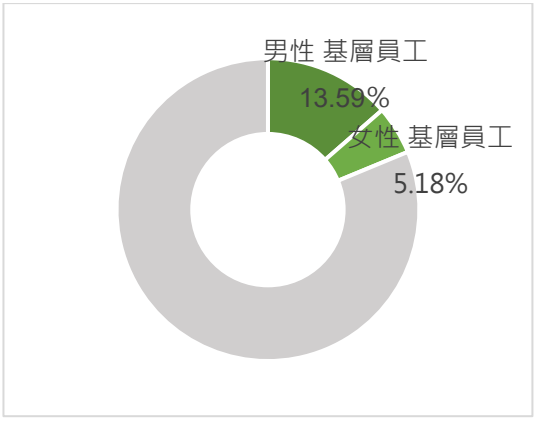


圖、2025 年員工學歷分布

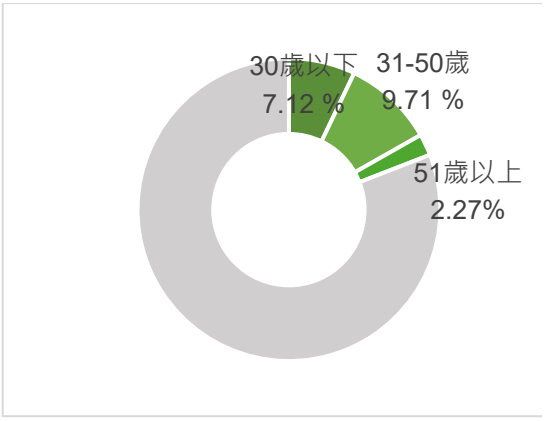
濟生除了開發學名藥外，也積極拓展產品線，並且發展觀光工廠等，提升整體產業競爭力及創新發展。為了實現這些目標，公司也重視人才的引進與培養，透過 104 人力銀行、就業服務站及校園徵才等多元管道，積極招募具有潛力的專業人才。2025 年成功招募 59 位新進員工，持續透過多元招募管道延攬專業人才，以支持公司營運發展。除人才招募外，公司亦持續優化薪酬福利、教育訓練與職涯發展制度，強化員工留任與組織向心力，當年度內並無非自願離職人員，彰顯濟生為徵才及留才所做的努力。濟生因只有台灣廠區，故新進員工及離職員工 100% 皆為台灣地區之員工。

近三年新進員工統計

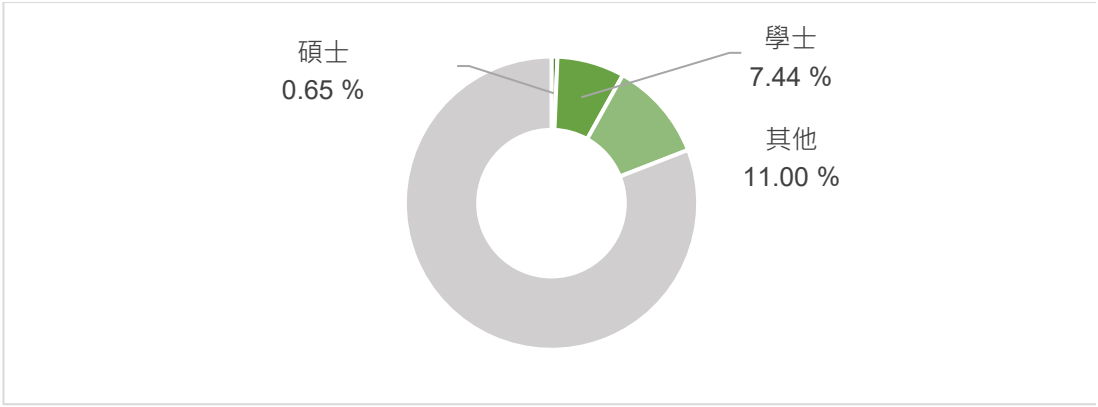
類別/年份（單位人）		新進人員					
		2023		2024		2025	
		男	女	男	女	男	女
職級	高階主管	0	0	0	0	0	0
	中階主管	0	0	0	0	1	0
	基層員工	26	10	49	11	42	16
合計		26	10	49	11	43	16
年齡	30 歲（含）以下	4	7	21	7	16	6
	31-50 歲（含）以下	18	2	25	4	23	7
	51 歲（含）以上	4	1	3	0	4	3
合計		26	10	49	11	43	16
學歷	博士	0	0	0	0	0	0
	碩士	4	3	4	3	2	0
	學士	15	6	10	5	9	14
	其他	7	1	35	3	32	2
合計		26	10	49	11	43	16



圖、2025 年新進員工職級比例



圖、2025 年新進員工年齡比例

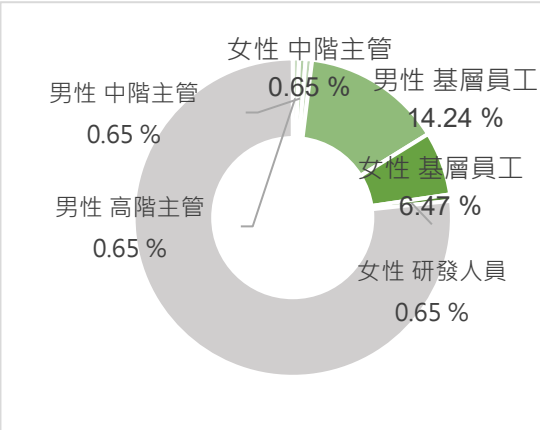


圖、2025 年新進員工學歷比例

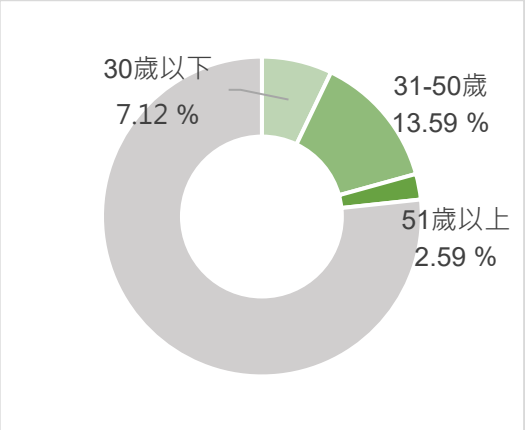
註：比例係指該類別人數占該年底總員工人數之比例

近三年離職員工統計

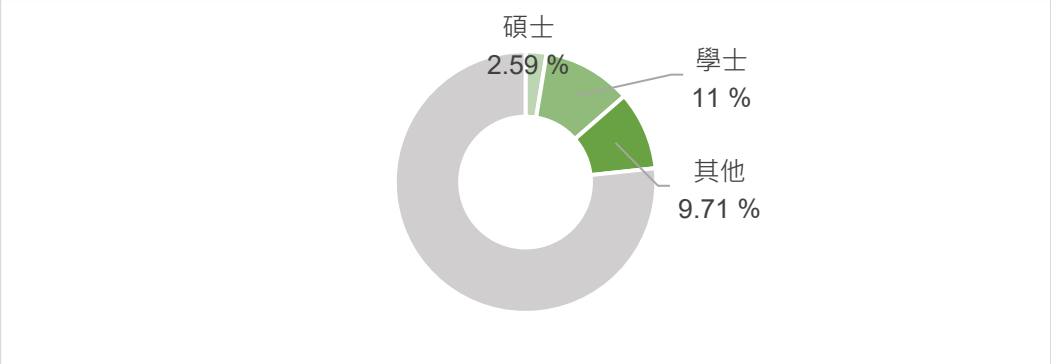
類別/年份（單位人）		自願離職人員					
		2023		2024		2025	
		男	女	男	女	男	女
職級	高階主管	0	0	0	0	2	0
	中階主管	0	1	0	1	2	2
	基層員工	27	18	29	26	44	20
	研發人員	0	0	0	0	0	2
合計		27	19	29	27	48	24
年齡	30 歲（含）以下	11	9	3	6	14	8
	31-50 歲（含）以下	14	8	22	18	28	14
	51 歲（含）以上	2	2	4	3	6	2
合計		27	19	29	27	48	24
學歷	博士	0	0	0	0	0	0
	碩士	3	7	4	0	2	6
	學士	15	8	5	21	20	14
	其他	9	4	20	6	26	4
合計		27	19	29	27	48	24



圖、2025 年離職員工職級比例



圖、2025 離職員工年齡比例



圖、2025 年離職員工學歷比例

註：比例係指該類別人數占該年底總員工人數之比例

濟生持續關注員工留任情形與離職原因結構變化，作為人力資源管理精進之依據。2025 年整體離職率較 2024 年上升約 5.29%，主要係因外籍員工合約期滿依約返國、屆齡退休人數增加，以及新增暑期工讀短期合約期滿等因素，均屬人力結構自然流動因素影響。就留任性分析，因組織管理與職場環境因素離職之人數均較前一年度下降，反映公司持續推動管理制度優化與職場環境改善已展現成效；而外部就業市場競爭因素（含薪酬水準與職涯發展機會）仍為主要離職原因，未來濟生將持續透過薪酬福利檢視、人才發展規劃及員工關懷措施，深化人才留任與組織穩定性。

員工福利

為吸引人才並激勵且提升員工留任率，濟生建立完善的福利制度，於「工作規則」及相關規範中明定休假、福利措施、獎勵及懲戒制度。設有職工福利委員會，定期舉辦員工旅遊及旅遊補助、生日禮金、結婚禮金、生育禮金、三節禮金、喪葬奠儀等，致力打造幸福職場，不因性別、種族、語言、年齡、懷孕或政治等有差別待遇。為完善保障員工職場安全與生活需求，濟生替全體員工投保團體保險。無論意外發生於公司內或非因公場合，只要符合保險範圍，員工均可提出理賠申請，強化公司對員工的全面守護。2025 年度濟生福利總支出為新臺幣 25,711 萬元，較去年增加 15.54%。

福利名稱	相關說明
保險	勞保、健保、團保及出差旅行平安險
休假	婚假、喪假、事假、傷病假、公傷病假、產假、生理假、育嬰假、陪產假、特休
退休金	本公司依勞動基準法規定，訂定員工退休辦法，並依法令定期提撥退休準備金存入台灣銀行專戶，再由職工退休準備金監督委員會負責退

	休準備金之管理及運用事宜。自 94 年 7 月起，依法實施勞工退休金條例，對選擇新制之員工，雇主依勞工每月投保金額的百分之六提繳於勞保局之勞工退休金個人專戶內
津貼與禮金	三節禮金、生日禮金、結婚禮金、生育補助、奠儀、住院慰問金、公傷慰問金、年終、誤餐費
健康關懷	每年健康檢查(優於勞基法 65 歲以下勞工每 3 年一次健檢、40 歲以下勞工每 5 年一次健檢)
凝聚情誼	尾牙、摸彩、員工旅遊
其他福利	特約廠商，廠醫臨廠服務

註：所有正職員工皆享有同等的福利措施

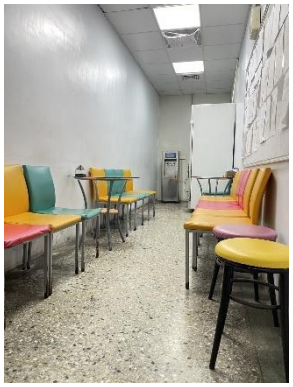
圖、員工旅遊

圖、餐敘

圖、尾牙抽獎

濟生重視員工福祉與無障礙友善環境，於廠區設有哺乳室、員工休息室及無障礙廁所，提供安全、便利且包容的工作空間。透過完善的設施規劃，我們致力於打造性別友善與身心平權的職場環境。

圖、哺乳室



圖、休息室

圖、殘障廁所

濟生訂有育嬰留停政策，保障員工留職停薪及重返崗位的相關權利保障，以兼顧個人與家庭照顧的需要。當員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。 2025 年申請率 100%、復職率為 100%。

為支持同仁兼顧工作與家庭，濟生提供友善婚育及家庭照顧之措施，與特定幼兒機構簽訂永久有效之特約合作關係。公司員工子女就讀特約幼兒園可享有教材費補助，每人減免 1,000 元，及免費延長托育服務，一般班別延長至晚間 6 點 30 分，中班以上至晚間 8 點。有效協助同仁減輕育兒經濟壓力及接送時間壓力，落實友善家庭職場承諾。

2025 年育嬰留停情形

項目	2025	
	男性	女性
當年度享有育嬰假的資格人數	1	2
當年度實際使用育嬰假的人數	1	2
育嬰留職停薪申請率	100%	100%
當年度休完育嬰假應復職人數	1	2
當年度休完育嬰假實際復職人數	1	2
復職率	100%	100%
前一年度育嬰假復職人數	0	2
前一年度休完育嬰假，且復職後持續工作一年人數	0	1
留任率	0%	50%

薪酬制度

深知薪酬福利是吸引及留任優秀人才的關鍵因素之一。在薪酬制度上，濟生遵循當地勞動基準法規範為基礎，不因種族、性別而有差異，整體薪酬架構包括基本薪資、津貼及福利等，員工整體薪酬依據學經歷、專業職能、績效表現、公司營運狀況等，來進行整體評估；為維持公司整體薪酬的競爭力，濟生定期透過薪資調查，參考市場同業的薪資水準和總體經濟指標，及公司的經營績效，適時調整員工薪酬。

自 2025 年度起，調整員工分紅制度，原先僅適用於副課長、副專員級以上之幹部的紅利發放，已擴大至涵蓋所有一般基層員工。此政策調整旨在提升整體員工參與度與向心力，並強化團隊對公司營運成果的共享。

年度管理職及非管理職之平均薪資及薪資中位數資料

職級	年度	全時員工平均薪資[註1]（新台幣元）	變動百分比	全時員工薪資中位數（新台幣元）	變動百分比
管理職	2024	960,855	-	876,273	-
（中高階主管）	2025	1,069,717	11.33%	980,607	11.91%
非管理職	2024	546,731	-	568,946	-
（基層員工）	2025	581,176	6.30%	587,949	3.34%

註 1：平均薪資包含每月薪資、年終及獎金

年度組織最高薪酬個人與其他員工之薪酬比率

職務	薪酬比	薪酬年增率
組織中最高薪酬	4.6	1.16
其他員工薪酬中位數[註1]	1.03	1.06

註 1：其他員工為全職員工，不包含薪酬最高個人之所有員工

人才培育

重大主題：人才發展與教育訓練

2025 年度目標與達成情形/達成率	● 本公司重視人力資本之長期發展，視人才為企業永續經營之重要基石，未來將持續維持 GMP 教育訓練、新進員工安全衛生教育訓練執行率 100%。
對濟生的正面衝擊（機會）	● 藥品研發與生產需符合嚴格的法規，透過教育訓練，能確保員工熟悉最新標準與操作流程，有助於減少法規違規風險，提升生產品質與安全性
對濟生的負面衝擊（風險）	● 若無持續性導入培訓計畫，無法及時應對新技術或法規變化，生產與品質管理風險增加外，未來可能產生人才斷層情形
管理方針	● 制定全面的人才發展計劃，包括內部培訓、外部課程和員工職涯規劃 ● 定期更新技術與法規教育訓練，確保員工能夠跟上行業標準 ● 鼓勵創新與學習文化，為員工提供持續教育的資源和時間

2025 年管理行動	● 內部教育訓練：時數達 6,538 人時，參與率 100% ● 外部教訓訓練：時數達 841 人時，參與率 100% ● 新進人員訓練：時數達 166 人時，參與率 100%
政策與承諾	● 每年度為員工安排內部教育訓練計劃，展開以員工職能為中心安排專業、通識、管理等訓練課程 ● 鼓勵員工培養自動進修學習精神，安排外部訓練課程，以達自我成長目的，增加未來職涯競爭力 ● 將秉持人才培育精神，為持續推動全員學習成長之環境努力
短期目標（未來 1~3 年）	● 內部人才培養機制：建立內部講師，降低對外部資源的依賴 ● 評估與改進：定期評估培訓效果，根據實際需求調整教育訓練的內容與形式
中期目標（未來 4~6 年）	● 建立員工留任機制：提供具有吸引力的福利與職業發展路徑，降低人才外流風險 ● 提升管理能力：提供接班人培訓，幫助管理層支持員工的成長和發展
長期目標（未來 6 年以上）	● 建立人才管道：與校園、就業中心及產業協會建立長期合作關係，培養後備人才

教育訓練

濟生相信人才是企業的根本，尤其在高度專業的醫學、製藥與生技知識，為達成持續發展目標，濟生致力於培養、提升人才的專業知識與技能及公司的核心發展目標。除新人教育訓練外，亦定期舉辦內部教育訓練課程，並依各部門職能所需，進行外部教育訓練。2025 年外部教育訓練共投入了新臺幣 175,374 元，其中內部教育訓練項目包含：職業安全衛生在職教育訓練、毒性及關注化學物質管理、藥品優良製造規範（第三部：運銷）（GDP）、醫療器材品質管理系統準則（QMS）之管理及規範及缺失等 41 場教育訓練，總計 6,538 小時，每位員工平均接受教育訓練的時數為 21.16 小時，且課程參與率皆為 100%。

另外於進行教育訓練課程時，濟生提供外籍員工即時翻譯服務或字幕予不同語系之員工，讓所有員工都能獲得平等的學習機會，不因員工性別、種族、語言、年齡、懷孕或政治等有所差異。

為協助同仁了解氣候變遷與永續發展相關議題，濟生於 2025 年度除既有之永續相關知識教育訓練課程外，另規劃多項推廣活動與分層教育訓練，針對不同職務層級提

供相應之永續與氣候議題學習資源。相關課程內容涵蓋國內外永續趨勢、ESG 資訊揭露規範、永續報告書專案推動，以及碳定價之發展背景與實務應用，參與對象包含董事會成員及各級主管，並依年度規劃定期或專案方式辦理。透過系統化之教育訓練與內部推廣，逐步提升同仁對氣候變遷與永續議題之認知與重視，作為公司推動永續發展與氣候因應行動之基礎。

2025 年教育訓練時數

類別（單位小時）	訓練總時數		平均訓練時數	
	男性	女性	男性	女性
高階主管	380	290.5	22.35	36.31
中階主管	194.5	450	17.68	30
基層員工	3729	2501	23.31	25.52

圖、藥品優良製造規範（第三部：運銷）（GDP）

圖、客戶申訴及藥物不良品通報案件處理程序及申訴案件分享

圖、毒性及關注化學物質管理

圖、動物用藥品管理法

圖、董事會與高階主管如何審閱永續報告書： ESG 資訊揭露規範

圖、永續趨勢與 2025 年永續報告書專案暨內部碳定價教育訓練

外部教育訓練

除了內部教育訓練外，因應產業趨勢與永續趨勢，濟生規劃、提供各部門員工多元外部課程以增進自身的能力並與趨勢接軌。同時也鼓勵員工培養自動進修學習精神，可依工作需求，自行申請外部訓練課程。2025 年外部教育訓練多元總計 841 小時。

濟生 2025 年多元外部教育訓練

部門	課程名稱	人時數
生產部	第一種壓力容器操作人員	38
	第一種壓力容器操作教育訓練	38
	能源管理調訓	16
	高空工作車操作人員	24
	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	84
	印尼籍荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	23
品質管制部	通識級毒性及關注化學物質專業應變人員訓練課程	18
	生物安全管理人員訓練班	32
研發部	基於風險之清潔方法開發與確效	15
	Empower School-Basic	28

管理部	屋頂作業主管安全衛生教育訓練(初訓)	18
	職場人因性危害預防與職災重返職場支持宣導會	24
品牌行銷部	EMT1 復訓	16
業務部	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	36
	印尼籍荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	46

註：因外部教育訓練課程眾多，上述課程僅列出部分參與超過 15 人時的課程

職業輪調與晉升

濟生所有全職員工皆定期進行關鍵績效指標（KPI）或核心能力等績效考核，作為薪酬調整、獎金分配、培訓需求分析及職涯發展規劃之參考依據；並明訂升遷機制以績效表現、潛力評估、專業技能及行為表現為主要依據，鼓勵員工透過內部晉升發展職業生涯，期望透過公平及透明的晉升制度，留任優秀人才，並參考市場薪資水平為依據，確保內部升遷與市場薪酬水準相符。2025 年濟生接受績效考核的正職員工百分比，扣除試用期未滿、留職停薪等變動因素，不論男、女性別及各職務類別等員工績效考核完成率皆為 100%。

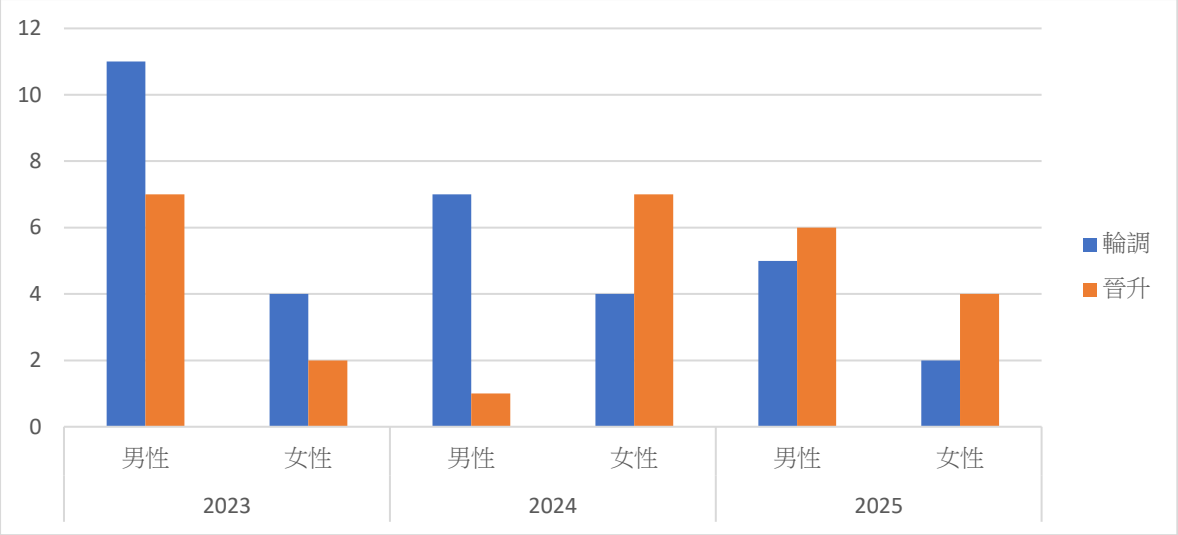
2025 年員工績效考核狀況

類別	2025 年員工人數		績效考核人數		績效考核比率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	17	8	17	8	100%	100%
中階主管	11	15	11	15	100%	100%
基層員工	160	98	160	98	100%	100%

濟生為提升員工跨部門協作能力、增強業務敏感度，並減少職務倦怠，除讓員工接觸不同職能部門，拓展技能範圍，也會提供更高層級的責任，為管理職務培養候選人。另會依據員工意願與公司需求進行規劃，並確保充分的培訓與支持。

近三年職業輪調與晉升狀況

類別/年度（單位人）	2023		2024		2025	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
輪調	11	4	7	4	5	2
晉升	7	2	1	7	6	4
合計	18	6	8	11	11	6



濟生努力創造多元、包容的職場環境，於 2025 年女性晉升比率為 87.5%，彰顯公司在性別平等的努力，讓女性員工能夠在公平的環境中發揮潛力。

5.3 職場健康管理與安全衛生

重大主題：職業安全與衛生

2025 年度目標與達成情形/達成率	● 工作事故數量較 2024 年減少 9 件，達成短期目標，大幅降低職業災害發生風險 ● 維持職業病事件為 0 件 ● 完成一般健康檢查 276 人，參與率達 93.88%
對濟生的正面衝擊（機會）	● 提升員工安全與健康：減少職業傷害與疾病的發生，確保員工的身心健康 ● 提高生產效率：健康安全的工作環境能降低意外發生頻率，提升員工的專注力與生產力 ● 改善公司形象：展現對員工福祉的重視，有助於提升公司在社會中的聲譽與信任感 ● 吸引與留住人才：健全的安全衛生制度對於求職者具吸引力，也能增加員工的滿意度與忠誠度 ● 降低經濟損失：減少因職業災害而導致的停工、醫療費用與賠償費用 ● 符合法規要求，降低法律風險：遵守職業安全衛生相關法規，避免因違規而遭受罰款或法律訴訟
對濟生的負面衝擊（風險）	● 初期導入成本高：實施安全衛生措施需要購買設備、設施改造、聘請專業顧問等，初期投入可能較大 ● 管理與維護成本：持續性的培訓、檢查與維護會增加營運成本 ● 工作流程複雜化：部分安全措施可能導致作業程序變慢，影響生產效率 ● 短期內可能引起員工不滿：新規範或安全規程可能讓員工感到不便或不習慣 ● 執行成效的風險：如果管理不善，安全措施形同虛設，可能導致資源浪費並無法達到預期效果 ● 需承擔外部審核壓力：例如推行 ISO 45001 等國際標準，需通過外部機構的審核與認證，增加管理負擔
管理方針	● 公司依據職業安全衛生相關法規建立管理程序，定期檢視作業環境、防護器具與緊急應變措施，並針對異常事件進行原因調

	查、改善措施擬定與後續追蹤，持續加強員工的安全衛生意識，落實執行相關的工作
2025 年管理行動	● 公告實施「執行職務受不法侵害計畫」 ● 堆高機每月委外保養、採購安全裝置 ● 5 噸鍋爐更換為 3 座 2 噸貫流式鍋爐 ● 每季採購防護用具 ● 2025 年度增加工安人員 1 名 ● 護理師諮詢規劃 162 人次，諮詢率 81.48%。
政策與承諾	● 職業安全衛生政策：員工安全第一 ● 承諾：將員工安全做為第一優先考量
短期目標（未來 1~3 年）	● 未有重大工傷事件 ● 提升員工安全意識，減少工傷事件的發生，工傷事件每年低於 10 件（包含交通事故） ● 擴編安環衛人力，強化職場工作環境安全 ● 每年辦理健康講座或課程 1 場
中期目標（未來 4~6 年）	● 提升員工安全意識，減少工傷事件的發生，工傷事件每年低於 8 件（包含交通事故） ● 每年辦理健康講座或課程 1 場 ● 加強員工健康意識，提升健康諮詢參與率
長期目標（未來 6 年以上）	● 提升員工安全意識，減少工傷事件的發生，工傷事件每年低於 5 件（包含交通事故）

職場安全衛生管理

濟生致力於保護員工在工作場所中的安全與健康，依循職業安全衛生相關法規，訂定「災害緊急應變對策手冊」、「職業安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理辦法」及「設施安全維護注意事項」等多項制度與文件，規範職業安全管理與應對措施，確保員工在生產活動中的安全防範得以落實。另訂定「年度職業安全衛生管理計畫」，涵蓋危害辨識與風險控制、設備與化學品管理及緊急應變及事故調查等面向，各項執行情形將於每月經營管理會議中檢討，並追蹤改善進度。2025 年 5 月已完成危害辨識風險評估流程，並於 7 月完成教育訓練。2025 年共召開 12 次經營管理會議並完成職安衛議題報告，強化管理階層對職安衛議題之掌握與決策支持。

本管理制度適用於濟生各營運據點，包括新竹總公司、濟生 Beauty 健康文化館，以及台北、台中、台南、高雄四處辦事處。適用對象涵蓋全體員工及非員工工作者涵蓋比例為 100%，並均納入內部稽核範圍。本制度係依國內職業安全衛生相關法規建置，未另行申請外部驗證。

類別	總人數	受職業安全衛生管理系統涵蓋人數		經內部稽核，受職業安全衛生管理系統涵蓋人數		經外部驗證	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
員工	309	309	100%	309	100%	0	0%
非員工工作者	4	4	100%	4	100%	0	0%

濟生由公司內部受僱人員推動職業安全衛生管理作業，相關人員皆依法取得專業資格。截至 2025 年底，取得職業安全衛生相關專業證照之人員如下：

職業安全衛生專業證照人員

類別	證照	人數
職安衛管理	甲種職業安全衛生業務主管	2
	職業安全衛生管理乙級技術士	1
作業主管	有機溶劑作業主管	3
	特定化學物質作業主管	1
	缺氧作業主管	1
安全管理	保安監督人	1
	保安檢查員	1
	防火管理人	2
緊急應變	急救人員	4

職業安全衛生諮詢、參與及溝通

濟生將職業安全衛生議題納入每月召開之經營管理會議定期檢討，並透過以下機制，讓工作者參與職業安全衛生管理，以及傳達職業安全衛生資訊：

項目	參與及溝通方式	2025 年執行情形
經營管理會議	1. 透月每月經營管理會議，討論職業安全衛生議題，逐項決議改善措施，並於次月追蹤執行情形	1. 共召開 12 次，議題涵蓋事故調查、危害辨識、承攬商管理、外部檢查缺失改善、作業環境監測及健康管理
管理計畫與作業標準	1. 制定年度職業安全衛生管理計畫，並送各部門主管會簽 2. 推動各部門建立安全衛生標準作業檢點表	1.完成年度計畫會簽 2.由管理部協助相關部門訂定檢點項目
勞工代表參與	1. 環安衛事故通報單需勞工代表會簽	1. 設有 5 名勞工代表，輪流參與會簽
危害辨識教育訓練	1. 辦理危害辨識相關教育訓練，由各單位人員參與辨識所屬作業危害，並追蹤改善	1. 辦理危害鑑別風險機會評鑑、職業災害調查分析及承攬商相關業務人員安全衛生教育訓練，共計 99 人次參加

健康管理與宣導	1. 健康檢查報告個別發放給員工，並提供臨場健康諮詢 2. 每月辦理健康主題及安全衛生宣導	1. 由醫師及護理師提供健康諮詢 2. 透過紙本及郵件公告宣導相關資料及海報
承攬商溝通	1. 召開承攬商危害告知及工程協議組織會議	1. 共召開 2 場會議，向物流承攬商及自動倉工程承攬商說明廠區危害及安全衛生作業標準
外部輔導交流	1. 參與主管機關座談會及外部輔導訪視，並依輔導意見改善	1. 共計 24 名同仁參加職安署北區職業安全衛生中心自主管理座談會 2. 生產部、業務部及品質管制部參與全國工業區聯合工安巡檢輔導訪視

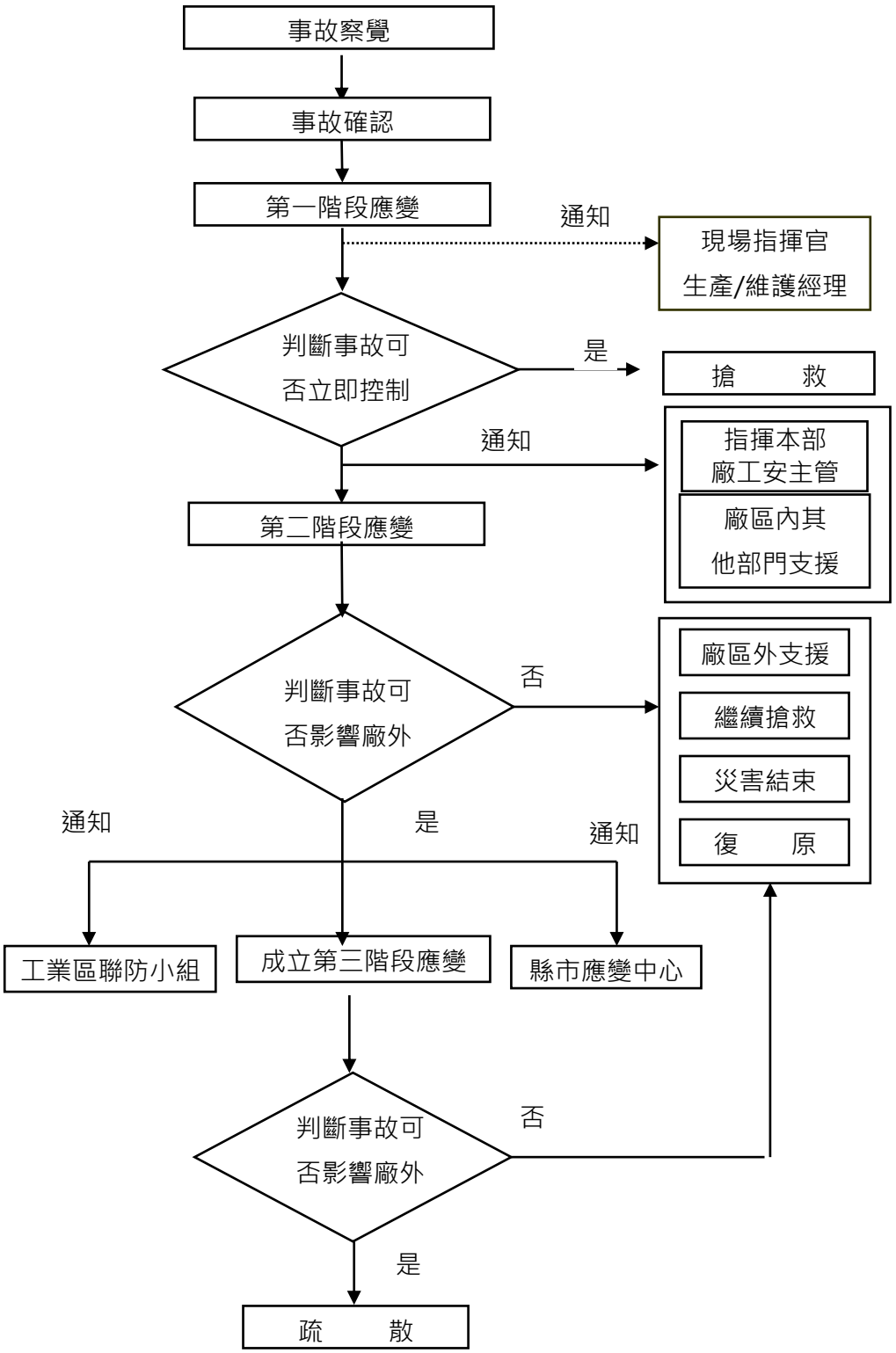
危險辨識，風險評估流程

順序	職業危害辨識與風險評估流程
1	建立程序、表格
2	舉辦教育訓練
3	研擬施作計劃、呈核
4	各單位逐一進行
5	作業流程： (1) 辨識出所有的作業或工程 (2) 辨識危害及後果 (3) 確認現有防護設施 (4) 評估危害的風險 (5) 決定降低風險的控制措施 (6) 確認採取控制措施後的殘餘風險
6	確認、評估
已於 2025 年 5 月，完成職業危害辨識與風險評估相關作業	

災害緊急事件等級

等級	等級說明
一	侷限於廠區內某區域之小型災害 (如小量洩漏、小火災等)，此災害可由該區之應變能力予以解決，事後報告部門主管及安環單位。
二	屬於廠區內之大型災害，但仍侷限廠區周界內，須由該廠擴大應變範圍，應動員全廠人員投入救災工作，及與外來支援進行應變作業。
三	影響範圍擴及廠區外，此災害之發生對廠區外民眾的生命、財產造成威脅，此時不僅廠區內、外之應變能力須全部投入應變行動，鄰近地區亦必須作交通管制及民眾疏散之種種考量。

災害緊急事件通報流程


事故察覺
事故確認
第一階段應變
通知
現場指揮官
生產/維護經理
判斷事故可
否立即控制
是
搶　　救
通知
指揮本部
廠工安主管
廠區內其
他部門支援
第二階段應變
判斷事故可
否影響廠外
否
廠區外支援
繼續搶救
災害結束
復　　原
通知
是
通知
工業區聯防小組
成立第三階段應變
縣市應變中心
判斷事故可
否影響廠外
否
是
疏　　散

職業危害通報與退避機制

濟生鼓勵員工主動通報作業中發現的職業危害與危險狀況，除可直接向直屬主管或工安單位反映外，亦可透過「意見箱」通報。工安單位收到通報後，進行現場確認、原因調查及改善措施擬定，並追蹤改善成效，相關結果納入各單位每年執行的危害辨識及風險評估，持續降低作業風險。通報者的身分及通報內容均予以保密，公司不因工作者善意通報而給予解僱、調職、減薪或其他不利處分。

另依「職業安全衛生法」第 18 條規定，工作者執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全的情形下，自行停止作業並退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。公司不會因工作者採取上述退避措施而給予任何不利處分。

危險設備維護

濟生根據「建築物公共安全檢查簽證及申報辦法」規定每兩年委託專業公司進行建築物公共安全檢查、每一年針對危險設備進行維護與檢修，其他設備也依循法令規定，除了確保所有設備運行的穩定性外，更重要的是保障員工使用上的安全性。透過定期維護與檢修，有效預防設備故障所可能引起之安全事故。

設備類別	設備名稱	檢查頻率
升降機	液壓式升降機 – 3 噸	一年一次
	牽引式人貨兩用升降機 – 2 噸	半年一次
	牽引式人貨兩用升降機 – 2 噸	半年一次
第一種壓力容器	臥式圓筒型（雙門）殺菌鍋	一年一次
	臥式圓筒型殺菌鍋	一年一次
	角型雙門蒸汽消毒鍋	一年一次
	角型夾套式蒸汽消毒鍋	一年一次
	立式多管型熱交換器(7 台)	一年一次
高壓氣特定設備	豎型液氮貯槽	一年一次
鍋爐	臥室爐筒煙管式蒸汽鍋爐	一年一次

除了設備定期維護保養外，濟生亦提供員工於噪音環境或製程設備操作及化學使用時之相關安全防護器具，例如：耳塞、耳罩、護目鏡、耐酸鹼手套或安全鞋等，以預防潛在的職業傷害風險。

安全管理措施

項目	庫存/檢查頻率	項目	庫存/檢查頻率
護目鏡	4 個/每月	濾清式防毒面罩	6 個/每月
耐酸鹼手套	2 個/每月	濾罐有機溶劑	8 個/每月
安全鞋	4 雙/每月	吸液棉	1 公斤/每月
滅火器	5 個/每月	消防沙	20 公斤/每月
緊急沖洗器（含洗眼器）	1 組/每月	活性碳口罩	1 盒/每月
C 級防護衣	4 件/每月	口罩	1 盒/每月

2025 年職業災害與職業病資訊

濟生 2025 年共發生 2 起職業災害事故，包括 1 起捲夾事故、1 起交通事故。針對各類事故，公司已進行調查與檢討，並採取相應軟硬體改善措施，包括加強安全教育訓練、修改作業程序，以及強化安全裝置，持續精進職場安全管理，以降低職業災害風險。

職業災害資訊							
類別	工作	職災			職業傷害所造成的死亡率	嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)[註2]	可記錄的職業傷害比率[註3]
	總時數	死亡人數	嚴重的職業傷害人數[註1]	可記錄職業傷害數			
員工	686,784	1	0	1	1.456	0	1.456
非員工工作者	0	0	0	0	0	0	0.000
總計	686,784	1	0	1	1.456	0	1.456

註 1：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於 六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數÷工作總時數*1,000,000 工作小時

註 3：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數÷工作總時數*1,000,000 工作小時

註 4：本公司未記錄非員工工作者之工作總時數，2025 年無發生非員工工作者的職業傷害事件

職業病資訊			
類別	職業病		
	受傷人數	死亡人數	主要類型
員工	0	0	-
非員工工作者	0	0	-
總計	0	0	-

濟生依作業性質辨識可能引發職業病的潛在危害因子，目前主要包括噪音、有機溶劑、特定化學物質及高溫四類。針對各類危害，公司定期實施作業環境監測，並辦理教育訓練、提供個人防護具，從源頭控制暴露風險，降低對工作者健康的影響。各類危害因子的法規依據、管理標準及防護措施如下表：

項目	背景資訊	標準	採取防護行動
噪音	職業安全衛生設施規則第 300 條	1.勞工每日 8 小時日時量平均音壓級（TWA）不得超過 90 dBA。 2.噪音音壓級每增加 5 dBA，容許暴露時間減半。 3.峰值限制（任何時間不得超過）。	1. 噪音監測及暴露評估 2. 噪音危害控制 3. 防音防護具之選用及佩戴 4. 聽力保護教育訓練 5. 健康檢查及管理 6. 成效評估及改善

項目	背景資訊	標準	採取防護行動
有機溶劑	有機溶劑中毒預防規則	有機溶劑是指具備有機溶劑性質的化學物質或其混合物（混存物中含有機溶劑重量達 5% 以上者即適用），並依其對人體的毒性與危害程度分為三種	1. 指定作業主管 2. 人員教育訓練 3. 健康檢查 4. 作業環境監測 5. 個人防護具 6. 禁止飲食吸菸
特定化學物質	特定化學物質危害預防標準	特定化學物質依法包含甲類物質、乙類物質、丙類物質、丁類物質。	1. 指定作業主管 2. 人員教育訓練 3. 健康檢查 4. 作業環境監測 5. 個人防護具 6. 禁止飲食吸菸
高溫	職業安全衛生法》第 19 條與高溫作業勞工作息時間標準	以「時量平均綜合溫度熱指數」（WBGT）計算，區分室內無日曬及戶外有日曬之不同公式。	1. 指定作業主管 2. 人員教育訓練 3. 健康檢查 4. 作業環境監測 5. 個人防護具 6. 禁止吸菸

職場安全培訓

為確保員工皆能掌握正確的操作技能與緊急應變措施，濟生每年根據部門崗位指派員工進行培訓及複訓，以提升員工的操作熟練度與應急處理能力。例如：高空工作車操作人員、荷重在一公噸以上之堆高機操作人員及第一種壓力容器操作人員等課程。2025 年總訓練時數 469 小時。

職業安全課程

課程名稱	人數	訓練時數（人時）
第一種壓力容器操作人員	2	38
第一壓力容器操作教育訓練	1	38
第一種壓力容器操作人員在職教育訓練(複訓)	4	12
鍋爐操作人員在職教育訓練(複訓)	1	3
高壓氣體特定設備操作人員在職教育訓練(複訓)	1	3
高空工作車操作人員	1	24
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	3	120
印尼籍荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	3	69
急救人員訓練(複訓)	1	3
EMT1 復訓	2	16
防火管理人複訓	3	18
生物安全管理人員訓練班	1	32
屋頂作業主管安全衛生教育訓練(初訓)	1	18
工廠安全管理說明會	1	8
通識級毒性及關注化學物質專業應變人員訓練課程	1	18
特定化學物質作業主管安全衛生在職教育訓練班	1	7
化學品害危害辨識與自主防火管理及危險物品管理與應變	1	3
114 年度「防疫防災、CPR 急救暨節能減碳宣導」講習	1	3
安全衛生輔導缺失改善實務教育訓練	2	12
職場人因性危害預防與職災重返職場支持宣導會	3	24
濟生 2025 年職業安全受訓總人時數 469 小時		

圖、在職勞工安全衛生管理教育訓練

圖、職場不法侵害教育訓練

職場健康管理

濟生致力於打造平衡員工身心健康之工作環境，為此提供員工每年一般健康檢查及特殊崗位之員工特殊檢查，且項目優於法遵規範，以協助員工進行健康把關。另外，濟生亦提供每季一次特約醫生臨場服務、每周一次護理師臨場服務，針對員工的健康狀況，可以及時進行健康諮詢、工作環境健康評估、日常健康問題等相關服務。

濟生 2025 年健康檢查人次

項目	參加對象	頻率	參與人數（人）	參與率（%）
一般健康檢查	2025/9/1 前報到同仁	每年一次	276	93.88%
特殊健康檢查		每年一次	34	100%
健康服務人員臨場服務	全體員工	每季一次	15	
護理師臨場服務	全體員工	每月四次	132	

CH6　社會關懷

6.1　社會參與

健康教育推廣

濟生長期關注產業教育推廣與社區互動，透過實際作為回應利害關係人對於企業社會責任的期待。為促進社會大眾對於產業的認識與信任，濟生於 2010 年在新竹縣湖口鄉成立第一座觀光工廠「濟生 Beauty 健康文化館」，希望透過累積多年的製藥知識，讓參觀遊客透過寓教於樂的方式，能更瞭解台灣製藥產業、健康知識、預防保健的重要性。

圖、濟生 Beauty 觀光工廠

隨著新冠肺炎疫情減緩，國人旅遊潮開始不斷增加，參觀觀光工廠的旅客也日益增加。因此濟生決定擴大營運，於新竹縣湖口鄉鳳山工業區購地自建戶外 1,500 坪，館內空間 1,000 坪的「濟生 Beauty 健康文化館」，耗時兩年時間完成，新館空間是原館 3 倍之多，提供更舒適空間之餘，也可容納更多遊客同時參觀此舉促進企業與社區之間的互動與正向連結，有助於落實產業教育，特別對於學校團體、親子家庭等具備正面社會影響。

圖、濟生 Beauty 健康文化館開幕

「濟生 Beauty 健康文化館」內不僅有提供製藥產業的知識性課程之外，也可以親自 DIY 防蚊液、乾洗手等健康保健相關產品。除了瞭解醫藥產業原料的功用與特性，參與者亦能親身體驗在實驗室中調製藥物的過程，無論是成人或孩童皆能有所收穫。未來，我們將持續善用企業資源，發展更多回應社會需求的參與形式，進一步強化企業與社會之間的連結與信任。

圖、學校團體參訪

圖、產品 DIY 活動

產學合作與人才培育

濟生秉持「以人為本」的企業經營理念，為了促進醫藥生技領域的持續發展並積極回應市場與產業的需求，濟生通過產學合作與人才培育機制，共同培育產業所需專業人才，一起共創產學雙贏的未來。

長期產學交流：提供大專院校學生實習		
大仁科技大學	**元培醫事科技大學**	**慈濟大學**
藥學系	生物科技暨製藥技術系	醫學檢驗生物技術學系

濟生與元培醫事科技大學 – 生物科技暨製藥技術系已有 10 多年合作經驗，雙方在長期的合作中共同努力，推動醫藥生技領域的技術創新與人才培育。2019 年 4 月 2 日，通過拜訪亦洽談未來藉由本系完整製藥設備進行研發與試製的產學合作，以及進一步以「全學年實習」培育學生的可能性。

圖、濟生校園拜訪

濟生相信，產學合作是企業創新與可持續發展的關鍵，因此未來亦將繼續深化與學術界的合作，為學生提供更多實習機會，並協助學生掌握業界需求與技術趨勢。除推動人才培育與產業創新，一同推動生技製藥產業的進步與繁榮，更為企業與社會創造更多價值。

6.2 社會公益

參與藥害救濟制度

濟生長期致力於用藥安全的守護，濟生蘇東茂董事長亦為藥害救濟基金會董事，積極參與台灣藥害救濟制度的推動與支持。全球僅四個國家推動藥害救濟制度，包含德國、日本、台灣和韓國，該制度在病患發生少見且嚴重藥物不良反應時，能提供及時的救濟，免去冗長的法律訴訟，並同時保障醫療機構、製藥業者與病人的權益，是全民健康體系中極具前瞻性的重要機制。

濟生秉持實踐企業社會責任的理念，自制度實施以來，依法持續繳納藥害救濟徵收金，支持藥害救濟基金的運作，確保制度資源的永續性。濟生董事長蘇東茂先生藉由擔任藥害救濟基金會董事，實際參與基金會的會務監督與制度推動，深化產業界對制度的理解與貢獻。

在推動藥品安全的實務經驗上，濟生高度關注藥品上市後的風險管理，並認同藥害救濟基金會於「藥品不良反應通報」及「藥品上市後安全監視」等領域的專業耕耘。基金會長期監測國際藥品安全訊息並累積台灣本土臨床資料，對於藥廠提升產品安全性、降低回收風險具有重要意義。濟生期望未來能與基金會展開更深入的交流合作，進一步提升用藥安全水準，攜手守護民眾健康。

濟生社會回饋

濟生長期關注社會議題，並在能力所及範圍內支持公益活動。雖然資源有限，我們仍希望透過實際行動回饋社會，傳遞善意。

2023 年，濟生捐贈新台幣 80,000 元予國立陽明交通大學藥物科學院，支持舉辦 2023 年第八屆台日藥學聯合研討會。此次捐贈不僅表現了濟生對藥學領域學術發展的積極關注，也進一步強化了企業在學術交流與合作中的角色。

2024 年捐助財團法人創世社會福利基金會新臺幣 6,000 元，支持其建院計畫，盼為植物人長期照護服務盡一份心力。同年亦捐贈新台幣 10,000 元予中華民國全國工業總會，以支持舉辦「工業節慶祝大會」及捐贈新台幣 93,040 元作為一般捐款，透過實際行動參與產業盛事，展現對國內工業發展的支持。

2025 年捐助藥害救濟基金會新臺幣 50,000 元，支持「知識公益行動捐書」計畫，以此推動藥品風險與安全的正確認知，深化全民用藥安全意識。同時，贊助臺北醫學大學綠十字醫療服務隊新臺幣 10,000 元，遠赴雲林縣四湖鄉進行義診與衛教宣導，為醫療資源匱乏地區注入關懷。此外，針對樺加沙颱風花蓮受災戶，以及清寒植物人家庭、

寒士、街友與弱勢長輩的公益尾牙，濟生亦分別捐助新臺幣 10,000 元及 14,000 元。展望未來，濟生將持續結合營運狀況與社會需求，逐步擴大公益參與，實踐企業社會責任。

濟生捐贈支出

年份	補助機關	公益項目	公益支出金額（新臺幣元）
2023	國立陽明交通大學藥物科學院	2023 第八屆台日藥學聯合研討會	80,000
2024	財團法人創世社會福利基金會	捐助創世基金會建新院	6,000
2024	中華民國全國工業總會	工業節慶祝大會	10,000
2024	中華民國全國工業總會	捐款	93,040
2025	藥害救濟基金會	藥害救濟基金會 25 週年捐書活動	50,000
2025	財團法人臺北醫學大學	贊助綠十字醫療服務隊義診	10,000
2025	台灣關懷社會公益服務協會	捐贈樺加沙颱風花蓮受災扶助弱勢	10,000
2025	創世社會福利基金會	捐贈創世基金會寒士吃飽	14,000

圖、樺加沙颱風災區物資捐助專案感謝狀

圖、夏季四湖鄉醫療服務感謝狀

圖、藥害救濟基金會 25 週年捐書活動感謝狀

附錄一 GRI 內容索引表

使用聲明	濟生醫藥已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
一般揭露					
GRI 2: 一般揭露 2021	組織及報導實務				
	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1 公司簡介	p.5 - p.6 p.9 - p.23	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	p.5 - p.6	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	p.5 - p.6	
	2-4	資訊重編	-	-	本年度無此情事
	2-5	外部保證/確信	-	-	本年度未進行外部保證與確信
	活動與工作者				
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介 4.1 創新管理與研發 4.4 客戶服務	p.9 - p.23 p.76 - p.80 p.92 - p.94	
	2-7	員工	5.2 人力資源	p.97 - p.113	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人力資源	p.97 - p.113	
	治理				
	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理 2.2 永續專案小組	p.37 - p.50	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	p.37 - p.48	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	p.37 - p.48	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 永續專案小組	p.49 - p.50	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續經營	p.23 – p.24	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 永續專案小組	p.49 - p.50	
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理 2.4 誠信經營與法規遵循	p.37 - p.48 p.54 – p.58	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續經營	p.23 – p.24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	p.37 - p.48	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	p.37 - p.48	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	p.37 - p.48	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	p.37 - p.48	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 人力資源	p.97 - p.113	
	策略、政策與實務				
	2-22	永續發展策略的聲明	關於本報告書	p.5 - p.6	
	2-23	政策承諾	1.2 永續經營 2.4 誠信經營與法規遵循 4.2 產品品質 5.1 人權	p.23 - p.24 p.54 - p.58 p.81 - p.88 p.95 - p.96	
	2-24	納入政策承諾	1.2 永續經營 2.4 誠信經營與法規遵循 4.2 產品品質 5.1 人權	p.23 - p.24 p.54 - p.58 p.81 - p.88 p.95 - p.96	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 重大性分析與利害關係人溝通 2.4 誠信經營與法規遵循	p.30 - p.36 p.54 - p.58 p.89 - p.91 p.92 - p.94	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
			4.3 供應商永續管理 4.4 客戶服務 5.1 人權	p.95 - p.96	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4 重大性分析與利害關係人溝通 2.4 誠信經營與法規遵循 4.3 供應商永續管理 4.4 客戶服務 5.1 人權	p.30 - p.36 p.54 - p.58 p.89 - p.91 p.92 - p.94 p.95 - p.96	
	2-27	法規遵循	2.4 誠信經營與法規遵循	p.54 - p.58	本年度並無涉及誠信經營之重大違規事件發生
	2-28	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	p.9 - p.23	
	利害關係人議合				
	2-29	利害關係人議合方針	1.4 重大性分析與利害關係人溝通	p.30 - p.36	
	2-30	團體協約	-	-	本公司未成立工會故未有團體協約的訂定已定期舉辦勞資會議作為員工之溝通管道之一
重大議題					
GRI 3: 重大議題 2021	3-1	決定重大議題的流程	1.4 重大性分析與利害關係人溝通	p.30 - p.36	
	3-2	重大議題列表	1.4 重大性分析與利害關係人溝通	p.30 - p.36	
人才吸引與留任					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	5.2 人力資源	p.97 - p.113	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人力資源	p.97 - p.113	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 人力資源	p.97 - p.113	
	401-3	育嬰假	5.2 人力資源	p.97 - p.113	
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 5.2 人力資源	p.37 - p.48 p.97 - p.113	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 人力資源	p.97 - p.113	
藥品合規與標示安全					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.4 重大性分析與利害關係人溝通 4.2 產品品質	p.30 - p.36 p.81 - p.88	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.2 產品品質	p.81 - p.88	無此情事發生
藥品品質與安全					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.4 重大性分析與利害關係人溝通 4.2 產品品質	p.30 - p.36 p.81 - p.88	
GRI 416: 顧客安全與健康 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2 產品品質	p.81 - p.88	無此情事發生
法規遵循					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.4 重大性分析與利害關係人溝通 2.4 誠信經營與法規遵循	p.30 - p.36 p.54 - p.58	
職業安全與衛生					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.4 重大性分析與利害關係人溝通	p.30 - p.36 p.114 - p.126	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
			5.3 職場健康管理與安全衛生		
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職場健康管理與安全衛生	p.114 - p.126	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職場健康管理與安全衛生	p.114 - p.126	
	403-3	職業健康服務	5.3 職場健康管理與安全衛生	p.114 - p.126	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3 職場健康管理與安全衛生	p.114 - p.126	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職場健康管理與安全衛生	p.114 - p.126	
	403-6	工作者健康促進	5.2 人力資源 5.3 職場健康管理與安全衛生	p.97 - p.126	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職 業安全衛生的衝擊	5.3 職場健康管理與安全衛生	p.114 - p.126	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職場健康管理與安全衛生	p.114 - p.126	
	403-9	職業傷害	5.3 職場健康管理與安全衛生	p.114 - p.126	
	403-10	職業病	5.3 職場健康管理與安全衛生	p.114 - p.126	
人才發展與教育訓練					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.4 重大性分析與利害關係人溝通 5.3 職場健康管理與安全衛生	p.30 - p.36 p.114 - p.126	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人力資源	p.97 - p.113	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人力資源	p.97 - p.113	
供應商管理					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.4 重大性分析與利害關係人溝通 4.3 供應商永續管理	p.30 - p.36 p.89 - p.91	
GRI 204: 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.3 供應商永續管理	p.89 - p.91	
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.3 供應商永續管理	p.89 - p.91	
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.3 供應商永續管理	p.89 - p.91	
經濟績效					
GRI 3: 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	1.3 財務績效 1.4 重大性分析與利害關係人溝通	p.25 - p.36	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 財務績效	p.25 - p.29	
	201-4	取自政府之財務補助	1.3 財務績效	p.25 - p.29	
GRI 207: 稅務 2019	207-1	稅務方針	1.3 財務績效	p.25 - p.29	

附錄二 「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露項目索引表

財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一：上櫃公司氣候相關資訊		
項目	**對應章節與內容**	**頁碼**
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	2.2 永續專案小組	p.49 - p.50
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	114 年報 p.40 氣候相關資訊執行情形	-
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	114 年報 p.42~43 氣候相關資訊執行情形	-
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	由永續專案小組根據外部趨勢與內部營運變化，蒐集與鑑別對公司營運有重大影響之風險（包括但不限於財務風險、市場風險、政策和法規風險），並列出重要風險之影響評估，以建立相應風險控制	-
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、 分析因子及主要財務影響	尚未使用情境分析評估氣候變遷風險之韌性	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	尚在研擬氣候相關風險之轉型計畫	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	3.2 氣候變遷與能源管理	p.65 - p.71
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	3.2 氣候變遷與能源管理	p.65 - p.71

財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一：上櫃公司氣候相關資訊		
項目	**對應章節與內容**	**頁碼**
明所 抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量		
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.2 氣候變遷與能源管理 114 年報 P.43~44 氣候相關資訊執行情形 因應金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規範，明定於 2026 年前完成溫室氣體盤查，預計於 2028 年前完成溫室氣體確信作業	p.65 - p.71

附錄三 濟生醫藥永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）指標索引表

生物科技與製藥產業指標

議題	指標代碼	指標內容	揭露內容	章節	頁碼
臨床試驗參與者之安全	HC-BP-210a.1	按區域討論在臨床試驗中確保品質及病患安全之管理流程	1. 本公司 2025 年度無臨床試驗者，因公司營運主要產品以學名藥、輸液、洗腎相關產品為主，並非需臨床試驗之新藥開發或高風險醫療器材。	-	-
臨床試驗參與者之安全	HC-BP-210a.2	與臨床試驗管理及藥品安全監視有關導致 (1) 個體自願補救或 (2) 個體受監管或行政處分處置之檢查次數	1. 本公司 2025 年度無此情事發生。	-	-
臨床試驗參與者之安全	HC-BP-210a.3	與開發中國家臨床試驗相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	1. 本公司 2025 年度未於開發中國家進行藥物臨床試驗，因此無此情事發生。	-	-
藥品可及性	HC-BP-240a.1	對由藥品可及性指數定義之重點疾病及於重點國家促進醫療保健產品可及性之活動及倡議之描述	1. 本公司主要營運皆在台灣，透過與地方基層醫院、藥局、動物醫院及多元供應平台之合作，持續擴大醫療產品於國內市場的流通範圍，確保醫療端能穩定取得所需藥品。 2. 公司亦投入學名藥製造，以提供具成本效益、品質合規且可持續供應的產品，進一步提升末端療機構與終端使用者的用藥可近性。	4.2 產品品質	p.81 - p.88
藥品可及性	HC-BP-240a.2	列於世界衛生組織藥品	1. 本公司產品以學名藥、輸液為主，並非列	-	-

議題	指標代碼	指標內容	揭露內容	章節	頁碼
		預審計畫(PQP)預審藥品清單中之個體產品清單	於世界衛生組織藥品預審計畫之HIV/AIDS、瘧疾、結核病相關產品清單，故未有名列產品。		
可負擔性及訂價	HC-BP-240b.2	與前一報導期間相比，產品組合之(1)加權平均牌價及(2)加權平均淨價之百分比變動	1. 本公司 2025 年度產品組合平均定價微幅調漲，平均定價比例上升 51.79%。 2. 本公司 2025 年度產品組合平均淨價微幅調漲，平均淨價比例上升 53.11%。	1.3 財務績效	p.25 - p.29
可負擔性及訂價	HC-BP-240b.3	與前一報導期間相比，漲幅最大產品之(1)牌價及(2)淨價之百分比變動	1. 增幅最大的產品定價百分比變化：100%。 2. 增幅最大的產品淨價百分比變化：100%。	1.3 財務績效	p.25 - p.29
藥品安全	HC-BP-250a.1	列於公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫之產品	1. 本公司 2025 年度未有此情事發生，產品內、外部檢驗全數通過。	4.2 產品品質	p.81 - p.88
藥品安全	HC-BP-250a.2	與產品有關之死亡人數	1. 本公司 2025 年度未有此情事發生。	4.2 產品品質	p.81 - p.88
藥品安全	HC-BP-250a.3	(1)公布召回之次數、(2)召回之單位總數量	1. 本公司 2025 年度未有此情事發生。	4.2 產品品質	p.81 - p.88
藥品安全	HC-BP-250a.4	因收回、再利用或處置而接受之產品總重量	1. 本公司 2025 年度未有此情事發生。	4.2 產品品質	p.81 - p.88
藥品安全	HC-BP-250a.5	因應違反優良製造規範(GMP) 或同等標準之而採取之執法行動次數	1. 本公司 2025 年度未有此情事發生。	4.2 產品品質	p.81 - p.88
偽藥	HC-BP-260a.1	用於維護整體供應鏈中產品可追溯性與避免偽	1. 本公司為防止藥品在製造或批發過程中流入自身供應鏈或市面通路，已從原	4.2 產品品質	p.81 - p.88

議題	指標代碼	指標內容	揭露內容	章節	頁碼
		造之方法與技術之敘述	料、製造、包裝、批發與分銷至零售等各階段建立完善的追溯與防偽機制，確保產品可追溯並有效降低遭到仿冒或混入假藥的風險。具體政策請詳章節內容。		
偽藥	HC-BP-260a.2	警示顧客及商業夥伴與偽造產品相關之潛在或已知風險之流程之描述	1. 內部防偽措施 本公司依據 BD9043「偽藥管理」執行相關防偽管理措施。若發現疑似偽藥或禁藥時，應立即回收所有相關產品，並依退貨程序處理。回收產品須完成鑑別後存放於指定隔離區，未經許可不得取用。 2. 風險通報機制 本公司已建立接獲通報後之應變程序。當接獲疑似偽藥或瑕疵產品相關資訊時，將立即召開內部回收會議，進行評估確認，並由品質管理部擬定藥品回收通知函，報請主管機關核備，後續皆依相關規定完成回收作業。所有會議皆會留存會議紀錄，以利後續追蹤確認。 3. 藥品回收管理 經確認產品屬偽藥或禁藥後，應依 QC9128「藥品回收流程」辦理回收作業。回收程序完成時，由品質管理部彙整相關資料並填具 QC9128-05「藥物 / 動物用藥品回收報告書」，作為最終回收紀錄並留存備查。	4.2 產品品質	p.81 - p.88

議題	指標代碼	指標內容	揭露內容	章節	頁碼
偽藥	HC-BP-260a.3	與偽造產品有關以致突擊檢查、查緝、拘提或提起刑事訴訟之行動次數	1. 本公司於 2025 年度未發生任何偽造產品相關衝突與刑事訴訟。	4.2 產品品質	p.81 - p.88
倫理行銷	HC-BP-270a.1	與虛假行銷陳述有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	1. 本公司於 2025 年度未發生因行銷內容不實而遭受任何訴訟、主管機關調查或行政處分之情事，亦未因此產生任何財務損失。	2.4 誠信透明與法規遵循	p.54 - p.55
倫理行銷	HC-BP-270a.2	就宣傳產品之仿單標籤外使用進行管理之倫理規範之描述	1. 本公司倫理規範詳 2.4 誠信透明與法規遵循之產品生命週期遵循規範。	2.4 誠信透明與法規遵循	p.54 - p.55
員工招募、發展與留任	HC-BP-330a.1	對科學家及研究發展人員之人才招募與留任所作之努力之討論	1. 本公司人才招募及留任政策請詳 5.2 人力資源章節。	5.2 人力資源	p.97 - p.113
員工招募、發展與留任	HC-BP-330a.2	(a)高階經理人/資深經理、(b)中階經理、(c)專業人員及(d)所有其他員工之(1)自願及(2)非自願離職率	1. 本公司 2025 年度自願離職率 ● (a) 高階經理人/資深經理 0.65% ● (b) 中階經理 1.29% ● (c) 專業人員(研發) 0.65% ● (d) 所有其他員工 20.71% 2. 本公司 2025 年度無非自願離職之情事發生。	5.2 人力資源	p.97 - p.113
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	為供應鏈及成分之完整性參與 Rx-360 國際藥物供應鏈聯營組織查核程式或同等第三方查核程式之(1)個體之場所及(2)一階供應商場所之百	1. 本公司尚無參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計劃。供應鏈管理請詳 4.3 永續供應鏈管理	4.3 永續供應鏈管理	p.89 - p.91

議題	指標代碼	指標內容	揭露內容	章節	頁碼
		分比			
商業倫理	HC-BP-510a.1	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	1. 本公司於 2025 年度中無發生與賄賂或貪瀆有關之法律訴訟，亦無相關損失金額。	2.4 誠信透明與法規遵循	p.54 - p.55
商業倫理	HC-BP-510a.2	管理與醫療保健專業人員互動之倫理規範之描述	1. 本公司與醫療保健專業人員、醫療機構及業務合作夥伴互動時，遵循誠信經營守則、 2. 詳細商業倫理規範請見 2.4 誠信透明與法規遵循章節。	2.4 誠信透明與法規遵循	p.54 - p.55
活動指標	HC-BP-000.A	已治療病患人數	1. 本公司生產之血液透析濃縮液，已提供全台約 50% 血液透析 HD 患者治療使用。	4.2 產品品質	p.81 - p.88 p.92 - p.94
活動指標	HC-BP-000.B	於(1)組合及(2)研究發展(第 1 至 3 期)中之藥品數量	1. 產品組合之藥品數量：3 種 2. 研究發展之藥品數量：1 項（抗癲癇之注射劑）	4.1 創新管理與研發	p.76 - p.80