

Confidence in Every *dose*

2025
永續報告書

目錄

Foreword

前言

- 董事長的話
- 關於報告書
- ESG 亮點績效
- 關於美時
- 年度經濟績效

Chapter 1

永續管理

- 1.1 永續策略
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大主題鑑別與分析
- 1.4 重大主題管理方針

Chapter 2

公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理與內部稽核
- 2.3 誠信經營與法規遵循
- 2.4 資訊安全管理
- 2.5 供應鏈管理

Chapter 3

藥品可近性與病患安全

- 3.1 產品組合與藥品可近
- 3.2 藥品品質與安全
- 3.3 研發能力
- 3.4 臨床試驗與受試者安全

Chapter 4

人權、勞動與社會參與

- 4.1 人權政策
- 4.2 人力資源概況
- 4.3 人才培育
- 4.4 安心職場環境
- 4.5 社會參與

Chapter 5

環境永續

- 5.1 氣候相關風險與機會
- 5.2 碳排放管理
- 5.3 能源管理
- 5.4 廢氣排放管理
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 生物多樣性

Appendix

附錄

- GRI 準則索引
- SASB 永續會計準則索引
- TCFD 揭露索引
- 上市上櫃公司氣候相關資訊
- 會計師有限確信報告
- GHG Protocol 企業標準溫室氣體查證報告

董事長的話



董事長
Vilhelm Róbert Wessman

2025 年，地緣政治持續波動，使企業面臨更多挑戰。身為國際製藥公司，美時深知在變動環境下，提供高品質且可負擔的藥品，是我們最核心的社會責任。面對全球仍有許多未被滿足的醫藥需求，我們始終堅信，健康是每個人與生俱來的權利，而非少數人的特權。因此，我們致力於透過多元產品組合，提升全球藥品可近性。

美時於全球布局多元產品組合，涵蓋困難學名藥、品牌藥、505(b)(2)、NCEs 及生物相似藥，並於腫瘤、免疫學及中樞神經系統等重要治療領域累積深厚實力。2025 年，公司營收達新台幣 205.09 億元，已連續七年維持雙位數成長；同時，我們順利完成美國藥廠 Alvogen 業務整併，正式躋身全球前二十大專科製藥公司之列。這些成果不僅反映穩健的財務表現，也展現我們提升藥品可近性的豐富表現。

為了將核心使命落實於營運中，我們進一步完善永續管理架構、聚焦環境管理、以人才與全球布局推動成長，以及強化公司治理與風險監督，全面提升企業長期競爭力。

藥品可近性與人才發展

「藥品可近性」是美時營運的核心使命。2025 年，我們於全球遞交 114 項藥證申請，獲得 100 項市場核准，並成功上市 214 項品項，提升高門檻藥品的可近性。隨著市場拓展，我們亦同步強化人才培育，帶動公司長期發展。

● 深化亞洲布局，擴展全球市場

在亞洲市場，我們在東南亞擴大布局，泰國市場展現良好成長動能；並完成 Alphachymotrypsine Choay® 於越南及柬埔寨之整合，鞏固於專科用藥及品牌學名藥領域的市場地位。

在美國市場，我們完成藥廠 Alvogen 業務整併，建立直接營運及在地製造體系，顯著擴展產品組合，降低關稅與市場不確定性風險，進一步強化供應鏈韌性，確保藥品穩定供應，為公司整體營運的多元性與抗風險能力增添實力。

● 多元人才培力，強化組織韌性

自 2024 年起，我們於台灣啟動首梯次「人才發展計畫」，透過為期三年的系統化培育機制，培養具備領導潛力的關鍵人才。此計畫自 2025 年起逐步擴展至集團各國營運據點，建立兼具全球一致性與在地適切性的人才發展體系。透過長期投入人才培育，我們強化領導力發展、支持員工職涯成長，並提升整體組織發展動能。

環境管理與氣候行動

在環境永續方面，隨著美時全球版圖持續擴展，我們亦擴大溫室氣體盤查邊界並提升管理深度，以回應更高標準的治理要求。2025 年，相關盤查數據納入第三方查驗範圍，以確保排放數據的準確性，強化資訊揭露品質。此外，我們首次針對主要供應商進行生物多樣性盤點，評估潛在營運影響。透過跨面向的綜合分析，我們更全面掌握氣候變遷相關風險與機會，並提升整體營運的穩定性與風險應變能力。

公司治理與風險監督

誠信經營與完善的風險管理，是美時推動永續發展的基石。2025 年初，我們將審計委員會功能擴大為「審計暨風險管理委員會」，進一步強化董事會對營運、研發、品質、環境及資訊安全等關鍵議題的監督。

同時，我們已將永續管理指標納入高階經理人績效評估機制，確保相關策略能有效落實於日常營運。並將管理機制延伸至整體價值鏈，深化對合作夥伴 ESG 議題的辨識與管理，提升整體營運的穩定性與風險應變能力。

展望未來

美時在拓展全球版圖的同時，將永續融入治理與營運決策中。我們以提升藥品可近性為核心，整合環境管理與社會責任，並將影響力延伸至整體價值鏈，攜手全球合作夥伴推動永續發展，為病患、股東及所有利害關係人創造長期且穩定的價值。

關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀美時化學製藥股份有限公司（以下簡稱美時/本公司/我們）公開發行的永續報告書，我們每年定期發行中、英文版報告書，並皆可於本公司[永續發展專區](#)查詢及下載。向利害關係人說明本公司每年度在公司治理、產品安全、環境永續、員工關懷及社會參與等面向所作的努力及成果績效，並提出未來改進方針、積極落實企業永續之責。

報告期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
上一次報告日期	2025 年 8 月
本次報告日期	2026 年 8 月
下一次預計報告日期	2027 年 8 月 * 依主管機關公告時程辦理
報告頻率	每年發行 1 次

報告邊界與範疇

本報告書之財務數據來源為美時 2025 年度合併財務報表，揭露範疇以美時全球營運據點為基礎。惟美國營運據點因併購完成時點落於 2025 年 12 月，未納入本期揭露。倘揭露範疇與前述說明有所差異，將於該段落另行註明。關係企業合併營業報告書及關係報告書：相關資訊請至公開資訊觀測站，單一公司處點選「[電子文件下載/關係企業三書表專區](#)」查詢。

編撰原則

本報告書依據全球報告倡議組織全球永續性報告指南（GRI Universal Standards 2021，簡稱 GRI 2021）編撰。報告書中亦另揭露美國永續會計準則委員會（SASB）所發布之生物科技與製藥產業永續會計準則指標，及國際金融穩定委員會（FSB）的氣候相關財務揭露（TCFD）資訊。此外，我們亦依循證交所之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》第四之一之規定說明氣候相關資訊；以上內容，請詳見附錄索引。

報告書內部審核與外部確信

內控管理程序	1. 公司治理處負責統籌規劃 → 2. 各權責單位提供揭露內容資料 → 3. 公司治理處資料彙整並編撰 → 4. 永續暨風險管理小組確認及審核最終版報告書 → 5. 呈報董事會同意後公開發行。
外部保證及確信	- 品質保證：特定指標由正大聯合會計師事務所依據 TWSAE3000 執行永續報告書之有限確信。確信報告書與範疇以及獨立意見聲明書，詳見本報告書附錄 P.94。 - 財務數據：財務數據則經安侯建業聯合會計師事務所依據經金融監督管理委員會認可並發布生效之 IFRS 及證券發行人財務報告編製準則查核簽證，並統一以新台幣為表達幣別。 - 溫盤數據：溫室氣體盤查數據委託正大聯合會計師事務所查核，並取得溫室氣體盤查報告確信證書。請見附錄 P.96。

資訊重編

2.5.7 在地採購 > 台灣及韓國地區 2024 年在地採購比例；5.5 美時近三年用水密集度。

聯絡資訊

美時化學製藥股份有限公司

地址：台北市信義區松仁路 277 號 17 樓

聯絡資訊：公司治理處

電話：+886-2-27005908

電子郵件信箱：investor@lotuspharm.com 或線上聯絡我們

ESG 亮點績效

環境保護 Environmental

社會責任 Social

公司治理 Governance

啟動範疇三

溫室氣體排放盤查
優先盤查類別 1、3、4



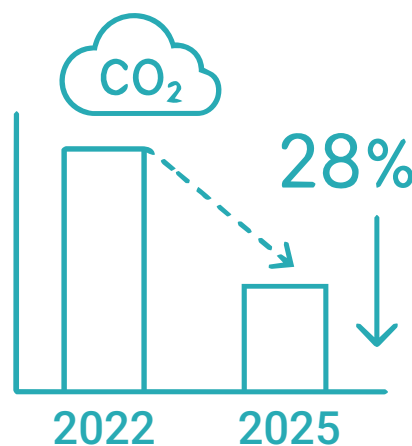
2025 年度獲得
100 項藥證核准
於亞洲及外銷市場共
上市 214 項產品



連續 7 年實現
雙位數的營收成長



主要營運據點 (台灣、韓國)
溫室氣體排放較 2022 年
減少 28%



性別平等
女性員工占 **46.1%**
女性管理職占 **39.1%**



連結 **30% 永續指標**
與高階管理階層績效



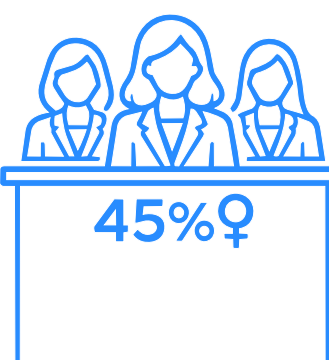
生物多樣性調查
評估 **4 個** 生產研發據點 &
30 家 關鍵供應商 (53 個據點)



投入新台幣 3,995 萬元
於社會參與相關專案



董事會多元化
女性董事達 45%



關於美時

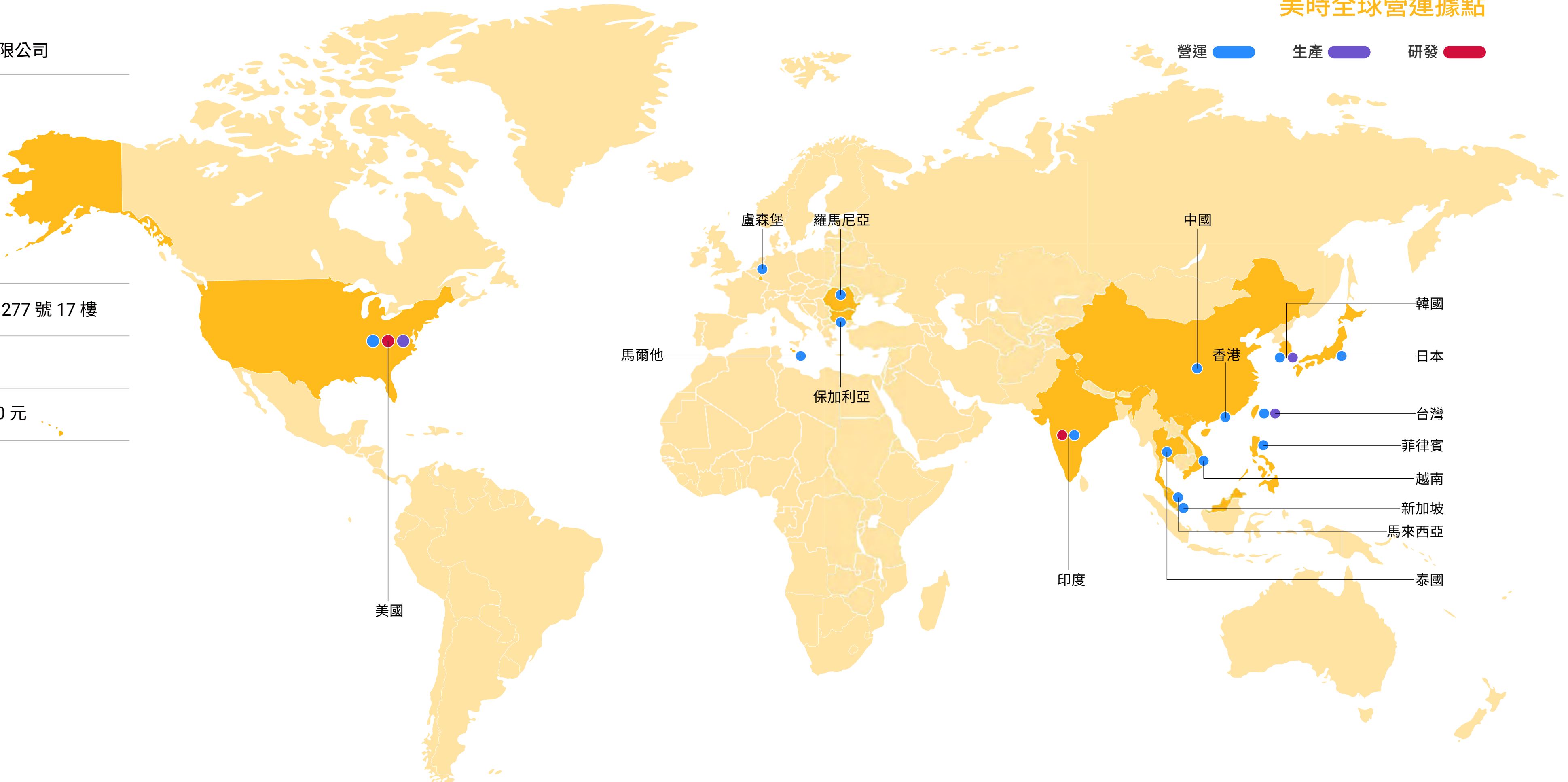
美時化學製藥成立於 1966 年，是一家全球領先的製藥公司，專注於新藥和學名藥的商業化，致力於為患者提供更安全、有效且易於獲得的藥品。公司在美國、歐洲、日本、中國大陸和巴西等全球主要市場建立合作夥伴關係，並推動超過 100 個製藥項目，涵蓋 300 多種商業化產品。透過自主研發和外部合作授權，美時成功引進高競爭力的腫瘤藥物、困難學名藥、改良型新藥 505(b)(2)、新化學實體新藥（NCEs）及生物相似藥，藥品科別涵蓋腫瘤與免疫學用藥、中樞神經疾病、基礎醫護和生活品質、心血管疾病等。

美時擁有穩固的全球布局，於美國與亞洲主要市場設有直接營運據點。亞洲地區的商業版圖遍及台灣、韓國、新加坡、泰國、越南、馬來西亞、菲律賓、香港、中國、印度及日本。美時於台灣、美國、韓國擁有製造基地；於印度、美國設有研發中心。除上述市場外，美時亦與歐洲、澳洲及亞洲其他地區當地領先企業長期合作，進一步拓展全球版圖。

美時製藥公司基本資料

公司名稱	美時化學製藥股份有限公司
股票代碼	1795
所屬部門	私部門
產業別	生技醫療業
上市日期	2019 年 12 月 16 日
總部地址	台北市信義區松仁路 277 號 17 樓
員工人數	1,585
實收資本額	新台幣 2,668,738,120 元
主要經營業務	西藥製造、零售

美時全球營運據點



年度經濟績效

2025 年美時財務及營運成果再度創下新高，營收達新台幣 205 億元，年成長達 10%，已連續第 7 年實現雙位數的營收成長，主要受到強勁的亞洲市場帶動，其中東南亞市場較去年同期成長 91%。另外，美國市場 Alvogen 自 2025 年 12 月合併，排除相關沖銷，貢獻營收新台幣 9.94 億元。

公司年度淨利為新台幣 47.20 億元，EPS 為新台幣 18.14 元，若排除 Alvogen 相關之影響，調整後淨利及 EPS 分別為新台幣 51.11 億元，較去年同期成長 1%，EPS 為新台幣 19.64 元，較去年同期成長 2%，顯示出美時既有業務表現穩健。詳細財務資訊及績效請見美時《114 年度年報》。

營業收入



新台幣 **205** 億元
連續 7 年雙位數成長

稅後淨利



新台幣 **47** 億元
EPS 新台幣 18.14 元

亞洲市場



營收成長 **12**%
其中東南亞市場 +91%

產品上市



214 項產品
涵蓋 40 種 INN

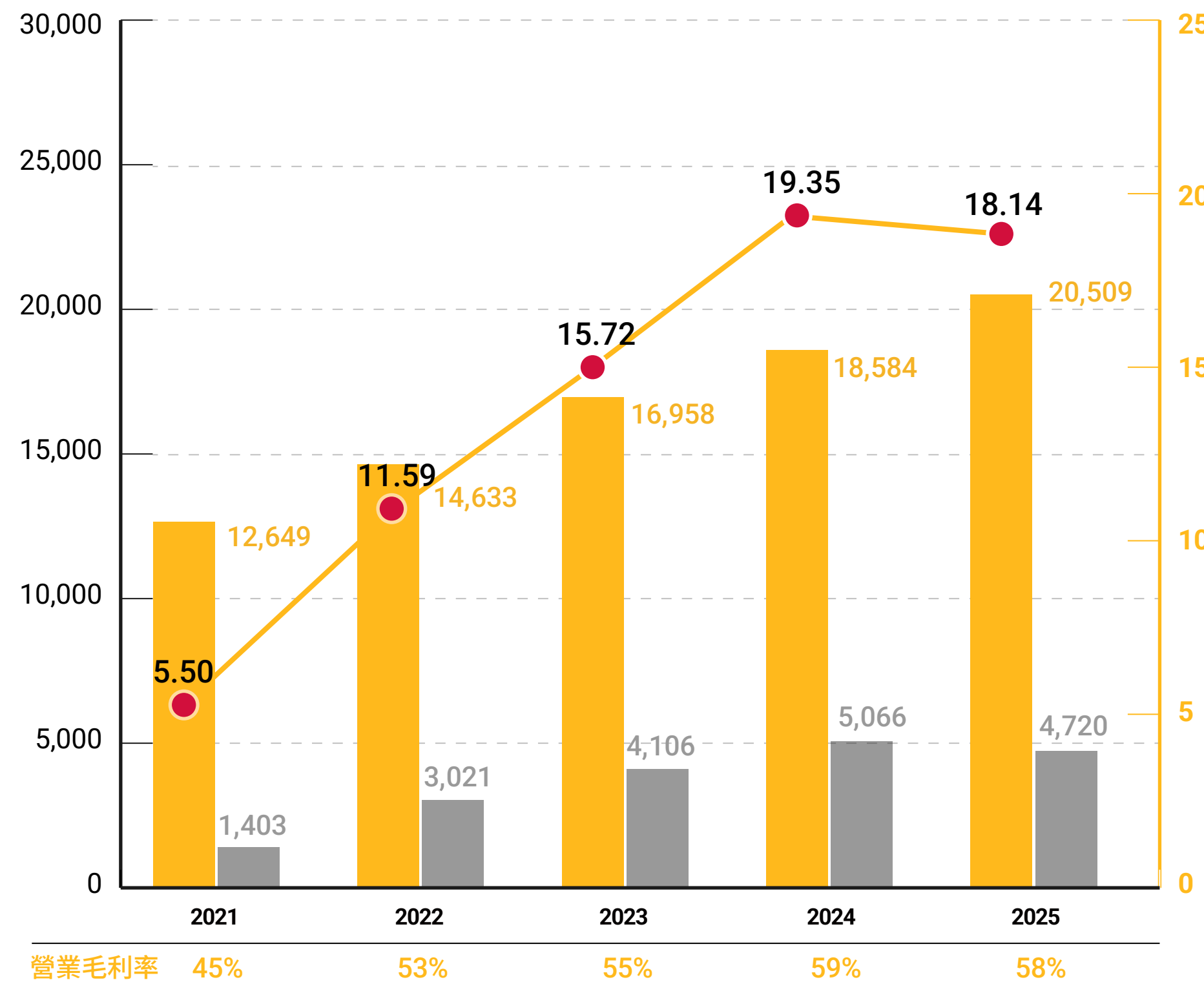
業務發展



簽署 **48** 項專案

美時近五年經營績效

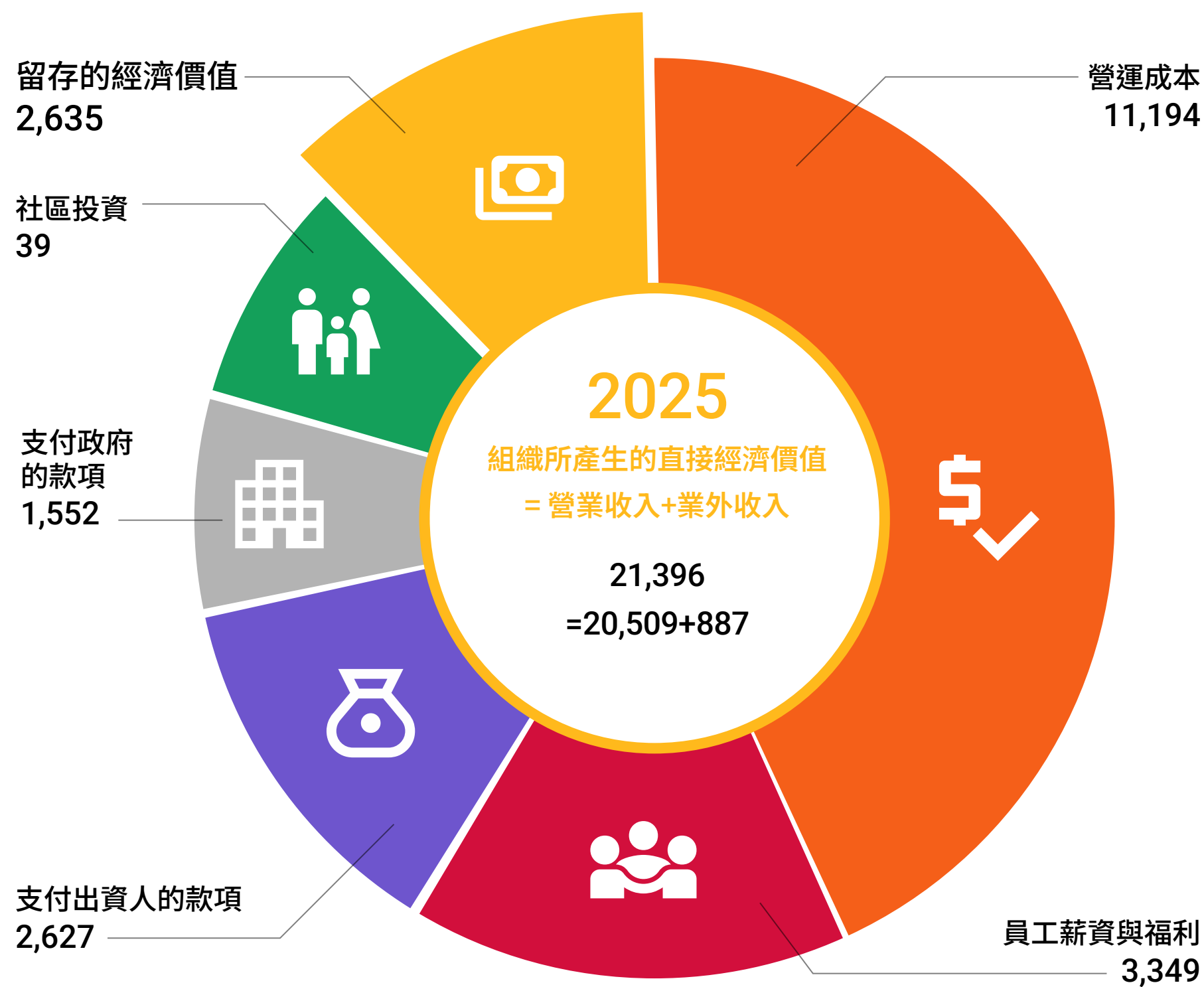
(單位:新台幣百萬元)



註：每股盈餘為新台幣元之外，其餘為新台幣百萬元。

組織所產生及分配的直接經濟價值

(單位:新台幣百萬元)



註：

- 留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。
- 分配的經濟價值，包含營運成本、員工薪資與福利、支付出資人的款項、支付政府的款項及社區投資。

Chapter 1

永續管理

- 1.1 永續策略
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大主題鑑別與分析
- 1.4 重大主題管理方針



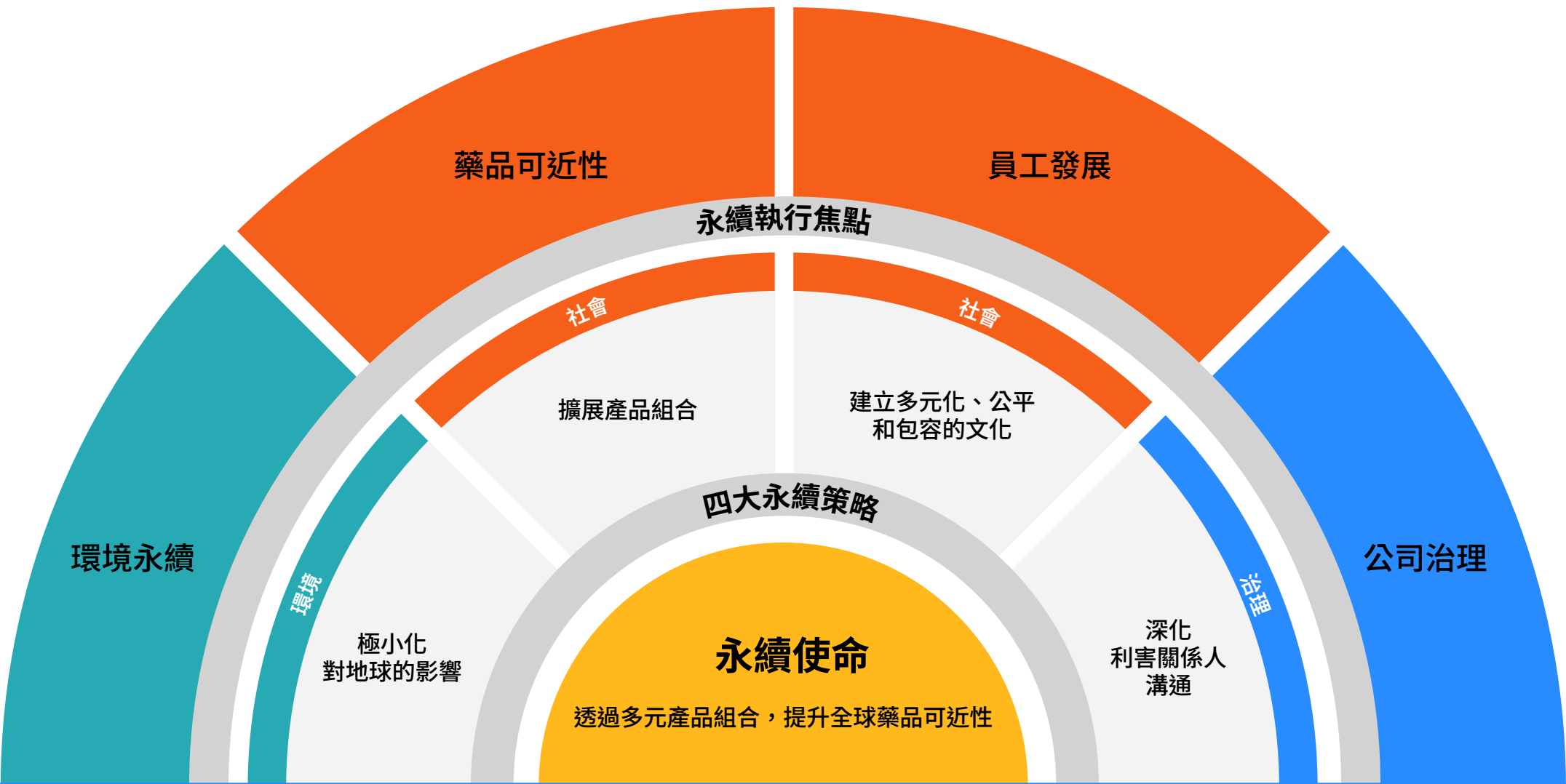
1.1 永續策略

美時以「透過多元產品組合，提升全球藥品可近性」為企業使命，將永續發展理念融入核心營運策略，在推動企業長期成長的同時，回應環境與社會議題，兼顧商業發展與社會影響。

為系統化推動永續發展，美時訂定四大永續策略主軸：「極小化對地球的影響」、「擴展多元產品組合以提升藥品可近性」、「建立多元、公平與包容的職場文化」及「深化利害關係人溝通」，並與公司營運方向及全球布局相互連結，作為各項永續行動之依據。

在執行面，美時聚焦於「環境永續」、「藥品可近性」、「員工發展」及「公司治理」四大重點，規劃短、中、長期發展方向與行動方案，並逐步導入營運與決策流程，透過定期檢視與追蹤機制，確保策略落實與持續精進。

此外，美時結合研發專業與全球策略合作夥伴，持續優化產品組合，涵蓋高技術門檻之困難學名藥、口服腫瘤用藥，以及生物相似藥、新化學實體新藥（NCEs）、品牌藥與改良型新藥 505(b)(2) 等多元產品，以回應不同市場之醫療需求，並支持藥品可近性的提升。



外部倡議與公協會參與

美時支持的國際倡議

ESG	1. 聯合國 17 項永續發展目標（SDGs），倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，與全球共同努力邁向永續。 2. 聯合國全球盟約（Global Compact），倡導從人權、勞工、環境、反貪腐關注組織發展，永續治理。
環境面	1. 氣候變遷相關財務揭露（TCFD），協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，以利組織克服轉型挑戰。 2. 自然相關財務揭露（TNFD），協助企業與金融機構評估、管理及披露其因依賴自然所產生的風險與機會。
社會面	1. 國際勞工組織（International Labour Organization, ILO），持續改善同仁的工作條件與生活條件，並保障其應有權利。 2. 社會責任標準（Social Accountability 8000, SA8000），確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行為規範。 3. 責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA），確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。
治理面	1. 聯合國反貪腐公約（United Nations Convention against Corruption, UNCAC），建構預防及零貪腐健全治理體系。 2. 聯合國責任投資原則（The Principles for Responsible Investment, PRI），協助投資人能清楚獲取 ESG 面向資訊並將納入投資考量。 3. 製藥業負責任供應鏈管理原則（Pharmaceutical Supply Chain Initiative, PSCI），確保供應鏈符合高標準的道德、環境和社會責任要求。

具重要參與作用之公協會及倡議組織

項次	公協會名稱	資格
1	社團法人中華無菌製劑協會	會員
2	臺灣區製藥工業同業公會	會員
3	台北市西藥商業同業公會	會員
4	台北市西藥代理商業同業公會	會員
5	台灣生物產業發展協會	會員
6	中華民國製藥發展協會	理事
7	台灣藥品行銷暨管理協會	理事
8	社團法人國家生技醫療產業策進會	會員
9	社團法人中華民國學名藥協會	會員
10	台灣藥學會	會員
11	台北市生物產業協會	會員

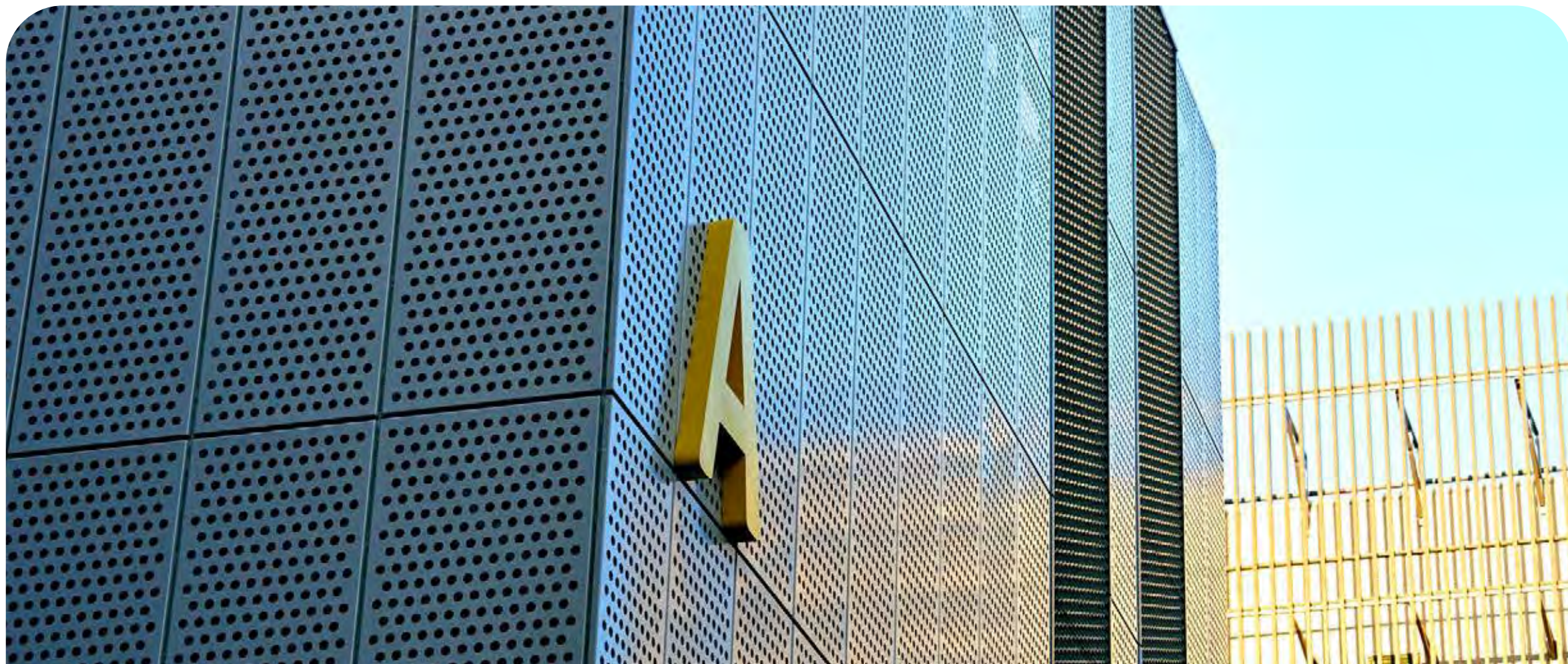
1.1.1 永續治理

為健全永續發展之管理，美時設立「永續暨風險管理小組」，由跨部門高階主管組成，負責制定永續與風險相關策略及短、中、長期目標，並統籌公司整體永續發展方向與風險管理機制。

永續暨風險管理小組作為跨部門治理平台，整合國際趨勢與內部資訊，推動各項永續計畫，並定期檢視執行進度與成效。各功能部門依據 ESG 三大面向及相關國際準則與法規進行風險識別與評估，並將結果納入公司整體風險管理架構，以強化永續議題與營運決策之連結。

2025 年，公司透過三次跨部門 ESG 會議，持續強化永續治理與風險管理機制。會議中就溫室氣體範疇一（Scope 1）及範疇二（Scope 2）盤查範疇、確信及減量目標設定達成共識，並評估範疇三（Scope 3）導入時程；同時確認性別薪資比及高階薪酬揭露規劃，並將 ESG 指標逐步納入高階主管績效評估。此外，公司亦依據國際趨勢，持續檢視並更新行銷倫理、人權及個資隱私等相關政策，以提升整體治理水準。

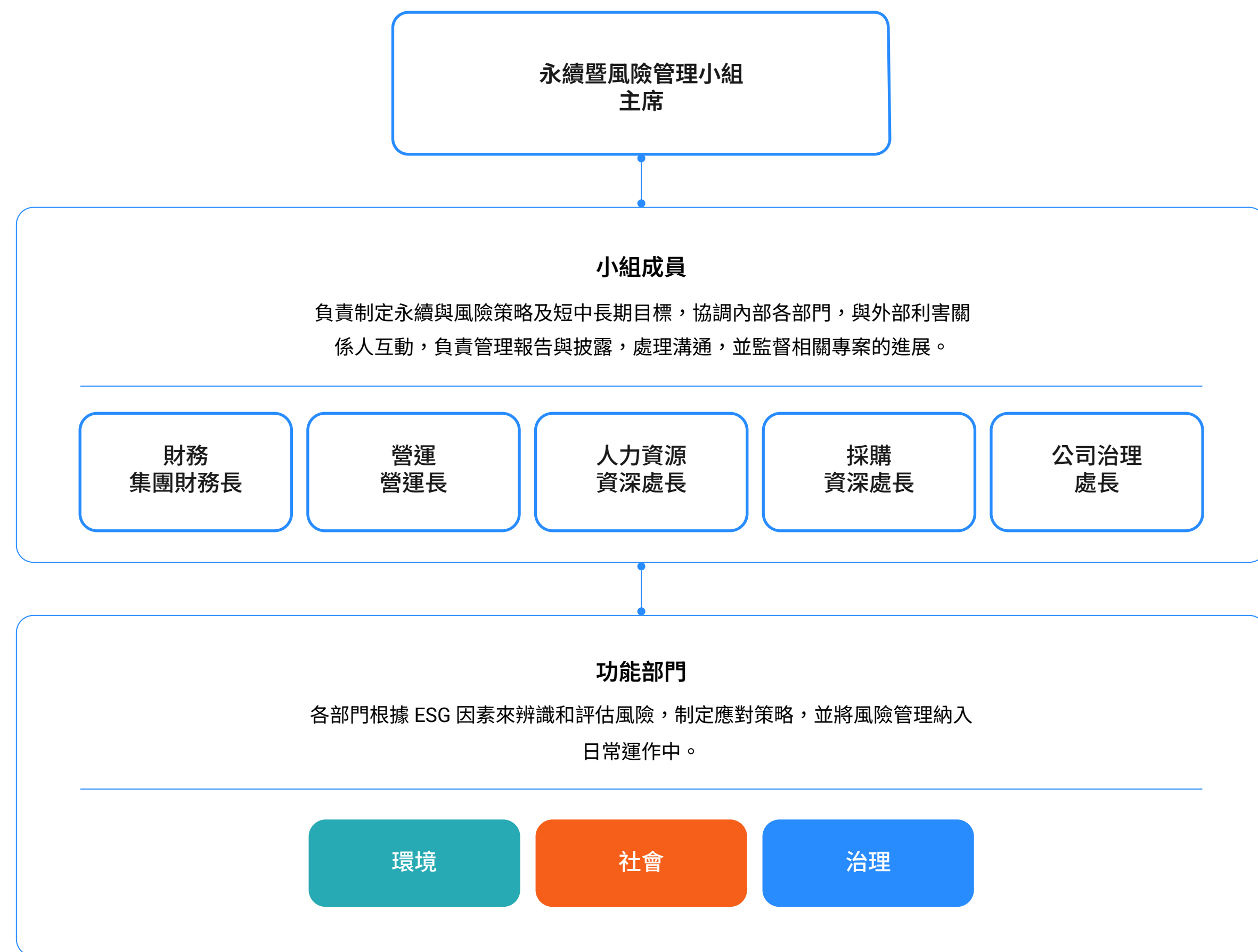
董事會透過「審計暨風險管理委員會」監督公司整體風險管理。委員會定期審議氣候相關風險，並持續強化公司整體風險管理機制之監督。永續暨風險管理小組每年至少一次向董事會報告永續發展推動成果與重大風險議題，包含氣候變遷相關議題；各功能部門亦定期向小組回報執行情形，以確保永續策略之有效落實與持續精進。



● 永續暨風險管理小組對董事會每年定期報告：

1. 一年一次向董事會報告年度 ESG 績效成果，包含氣候變遷相關議題。
2. 功能部門每年定期會議，回報小組主席。

「永續暨風險管理小組」組織架構



1.2 利害關係人鑑別與溝通

本公司透過企業內各部門營運往來所接觸對象，依其受本公司活動、產品和服務影響程度，參考 AA1000 SES 就依賴程度、責任、關注度、影響力及多元觀點五大面向進行鑑別，並依此擬定主要管理方針與執行計畫，以回應利害關係人需求與期待。美時每年持續追蹤市場趨勢回顧並檢視利害關係人群體，2025 年與 2024 年相同，共 7 類主要利害關係人，包含：政府機關、股東／投資人、員工、醫療院所或客戶、供應商與合作夥伴、病友與非營利組織及媒體。

1.2.1 利害關係人議合

各部門透過平時業務往來、例行調查、訪談分析等方式與利害關係人進行溝通，依業務性質各利害關係人所關注之議題有差異，故藉由多元化之溝通管道，確實掌握利害關係人需求及期望，並考量其觀點調整營運管理，且針對利害關係人關注重點給予適切之回應。

2025 年美時利害關係人溝通管道及溝通成效

利害關係人	關注議題	回應方式、溝通頻率及溝通管道	2025 年利害關係人溝通實績												
政府機關	- 藥品品質與安全 - 藥品可近性 - 公司治理與誠信經營 - 資訊安全與隱私保護 - 供應鏈管理	- 拜訪 (不定期) - 電話 (不定期) - 公文函 (不定期) - 資訊申報 (不定期) - E-Mail(不定期) - 主管機關監理與查核 (不定期) - 公司治理處 - 電子郵件：info@lotuspharm.com - 電話：+886 2 2700 5908	- 電子公文收文數為 676 件，對外發文數為 840 件，收發文總數共計為 1,516 件。 - 全體董事皆符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規範。包含卸任董事在內 12 位董事之總計進修次數共 20 次、時數共 94.6 小時。 - 遵循金管會上市櫃公司永續發展路徑圖，完成主要營運據點 2025 溫室氣體盤查及確信，並導入 TCFD 框架，以因應氣候變遷。溫室氣體盤查及確信如下表： <table><tr><td>範疇</td><td>台灣</td><td>韓國</td><td>其他亞洲</td></tr><tr><td>溫室氣體盤查 (範疇一、二)</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td></tr><tr><td>溫室氣體外部確信 (範疇一、二)</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td></tr></table> 註：其他亞洲包含新加坡、印度、泰國、菲律賓、越南、馬來西亞、中國、日本、香港等營運據點。 - 美時韓國公州廠共完成 3 次查核，均獲核准。	範疇	台灣	韓國	其他亞洲	溫室氣體盤查 (範疇一、二)	✓	✓	✓	溫室氣體外部確信 (範疇一、二)	✓	✓	✓
範疇	台灣	韓國	其他亞洲												
溫室氣體盤查 (範疇一、二)	✓	✓	✓												
溫室氣體外部確信 (範疇一、二)	✓	✓	✓												
股東/投資人	- 公司治理與誠信經營 - 藥品品質與安全 - 藥品可近性 - 人才吸引與留任 - 經營績效 - 資訊安全與隱私保護 - 供應鏈管理	- 股東常會 (每年) - 各季財務報告 (每季) - 營收績效 (每月) - 重大訊息公告 (不定期) - 新聞稿 (不定期) - 法人說明會 (每季) - 投資人座談會 (不定期) - 企業官方網站 (不定期) - 電話 (不定期) - 電子郵件 (不定期) - 投資人關係：investor@lotuspharm.com	- 召開 1 次股東大會。 - 召開 5 場法人說明會。 - 參與外部投資人交流會議 / 論壇：2 家 / 2 次。 - 法人 / 投資人親自拜訪：31 家 / 30 次。 2025 年 1 月至 12 月於公開資訊觀測站公告重大訊息 77 則。												

利害關係人	關注議題	回應方式、溝通頻率及溝通管道	2025 年利害關係人溝通實績
員工	- 藥品品質與安全 - 人才吸引與留任 - 職業安全與衛生 - 資訊安全與隱私保護 - 氣候因應行動	- 內部網站或內部電子郵件公告 (不定期) - 雙向溝通會議 (每季) - 勞資會議 (每季) - 員工參與度調查 (兩年一次) - 績效面談 (每年) - 工會：韓國 (不定期) - 人力資源處：MyHR@lotuspharm.com - 違反從業道德行為舉報：lotus.speakup@lotuspharm.com - 性騷擾防治申訴管道：049-200-9276 分機 2004	- 全球共舉辦 11 場雙向溝通會議。 - 台灣共舉辦 4 場勞資會議。 - 韓國工會：共召開 32 次會議。
醫療院所 與客戶	- 公司治理與誠信經營 - 藥品品質與安全 - 廢棄物管理與有毒化學物質管理 - 藥品可近性 - 資訊安全與隱私保護	- 產品說明會 (不定期) - 學術活動 (不定期) - 工廠參訪、查核、拜訪 (不定期) - E-Mail、書面信函 (不定期) - 藥物安全監視通報 (不定期)： lotus.pv@lotuspharm.com；電話：+886 2 87861880	- 台灣共舉辦 733 場與醫療產品相關的學術活動，總計 10,271 人次參與，包含 295 場與腫瘤用藥相關及 438 場非腫瘤用藥之學術活動。 - 韓國共舉辦 21 場專業學術活動，共 1,062 位專業醫療人員參與。
供應商與 合作夥伴	- 廢棄物管理與有毒化學物質管理 - 藥品可近性 - 經營績效 - 資訊安全與隱私保護 - 藥品品質與安全 - 公司治理與誠信經營	- 供應商管理與稽核 (不定期) - 供應商會議 (不定期) - 美時供應商入口網 (不定期)： https://vbr.lotuspharm.com/auth/login	- 為加強對供應鏈的了解，我們在日常營運中透過會議、電話會議、廠商拜訪及電子郵件等方式持續進行溝通。此外，我們亦於 2025 年與 94 家供應商進行正式交流會議，其中包括台灣 23 家、韓國 8 家、印度 30 家，以及來自世界其他地區的 33 家供應商。 - 美時更深入了解供應商在 ESG 方面的實務作為，包括提升能源效率、降低環境衝擊、強化廢棄物管理，以及探索更永續的生產解決方案等努力並共同推動更永續且負責任的商業實務。 - 品質單位 2025 年度規劃稽核 78 家，完成實地稽核 84 家、書面稽核 42 家，達成率 100%。新供應商中發現一項缺失，其產品僅用於小量研發及先導生物相等性 (bioequivalence, BE) 批次，因此對現有產品無影響，並於稽核後 1 個月內回覆缺失矯正改善措施。其他供應商未發現重大缺失或風險。 - 舉辦 2 場全球供應商大會，56 家供應商出席。 - 美時已連續兩年舉辦全球供應商大會，透過實體與線上並行的參與方式，提升供應商參與度並進一步擴大交流與影響力。此外，美時對 ESG 議題的重視亦充分展現在會議內容中，涵蓋資訊安全（網路安全）、社會責任、倫理與道德標準，以及環境保護等重要面向。
病友與 非營利組織	- 公司治理與誠信經營 - 藥品品質與安全 - 廢棄物管理與有毒化學物質管理 - 藥品可近性 - 資訊安全與隱私保護	- 教育講座 (不定期) - 公益活動 (不定期) - 電話、E-Mail(不定期) - 消費者保健諮詢專線 (台灣非處方藥品)： 0800 259 889 (限台灣)	台灣 - 病友教育深耕：台灣舉辦 135 場癌症與非癌症病友活動，總計觸及 10,863 人次，大幅提升大眾健康素養。 - 偏鄉義診：於南投偏鄉舉辦 2 場義診活動，投入 130 萬元現金及價值 44.5 萬元之產品，動員 35 位志工服務 500 人次偏鄉居民。 - 弱勢藥品可近性：2025-2026 年共贊助 140 萬元支持思安慈善服務協會「街頭家醫計畫」，預計提供 75 次街頭義診，協助無家者重新接軌醫療資源。 - 社會共融：台灣攜手 OneForty 辦理外籍看護失智照護培訓及出版 3 語言 (印尼、越南、菲律賓) 失智症照護手冊。 韓國 - 藥物捐贈：運用公司核心藥品供應能力，捐贈價值逾 11.1 億韓元之藥品，提升弱勢族群之藥品可近性。 - 在地社區關懷：韓國與 Good People International 合作，由員工捐助 2,000 萬韓元提供衛生用品，並連續 13 年推動泡菜與麵包志工送暖。 泰國 - 海洋生態永續：泰國啟動 Rak Talay (Love the Sea) 計畫，動員 90 位員工投入海洋保育活動。
媒體	- 公司治理與誠信經營 - 藥品品質與安全 - 經營績效 - 藥品可近性 - 資訊安全與隱私保護	- 新聞稿 (不定期) - 媒體專訪 (不定期) - 公開資訊觀測站 (不定期) - 公司網站 (不定期) - 媒體聯繫信箱：investor@lotuspharm.com	公司網站揭露與公司營運相關之新聞稿共計 33 則。

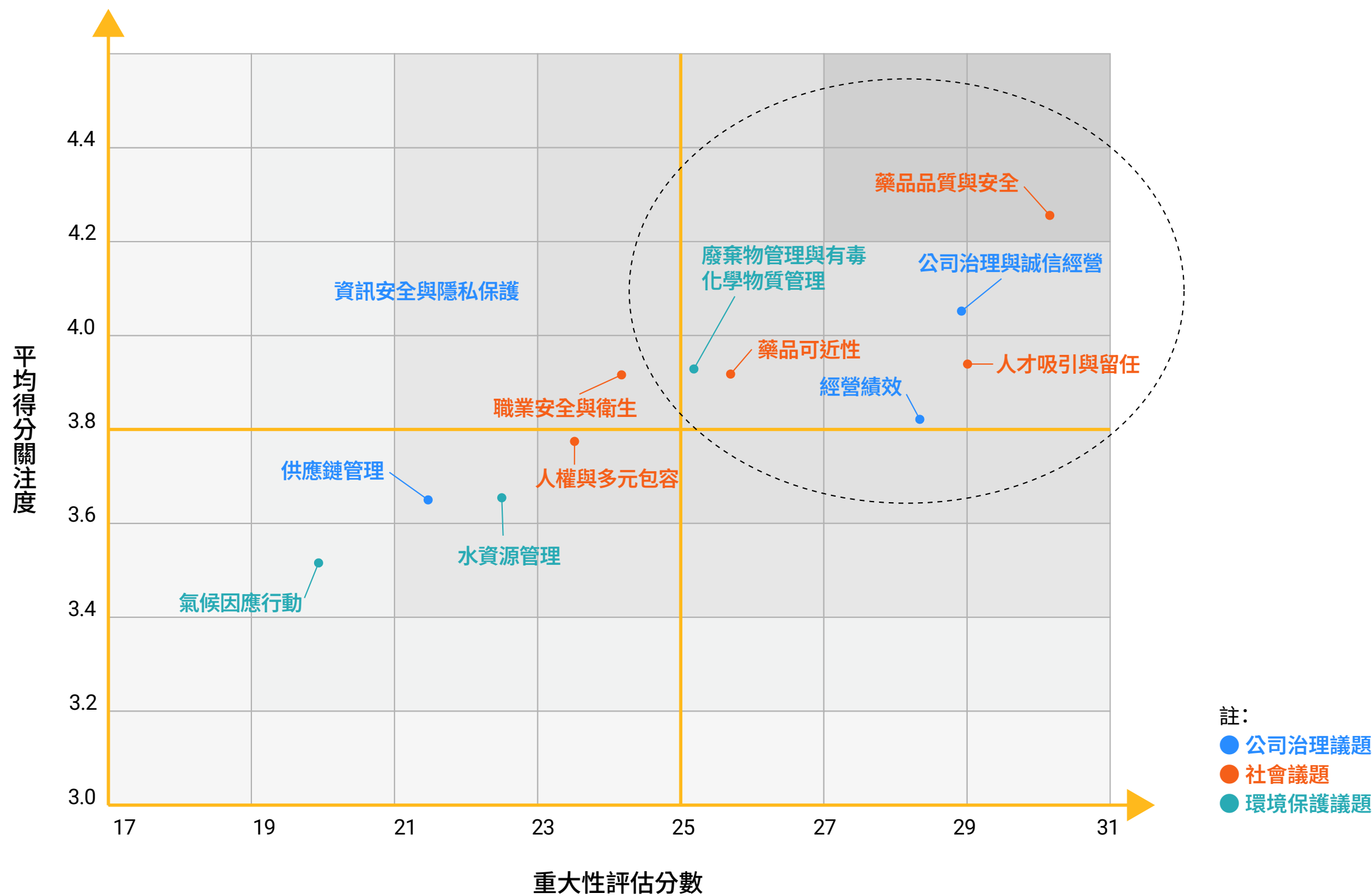
1.3 重大主題鑑別與分析

為追求企業永續發展，美時持續關注國際之企業永續發展趨勢，參考相關永續揭露標準，及國際標竿企業和國內同業之重大性議題，規劃每 2 年重新鑑別重大主題。2025 年沿用 2024 年之重大主題項目，並進行重大主題之持續追蹤管理。

美時遵循 GRI 準則之中《GRI 3：重大主題》之指引與精神，於 2024 年重新進行重大主題鑑別，並依各主題之正面永續影響及負面永續衝擊進行評分。2024 年之重大主題透過《美時__永續重大性問卷》、《美時__利害關係人關注度問卷》問卷回收統計分析；高階主管溝通訪談、及永續暨風險管理小組會議討論後，共鑑別出 6 項重大主題，其中包括 1 項環境面議題、3 項社會面議題、2 項經濟 / 治理面議題。2024 年重大主題鑑別流程詳見《美時 2024 年永續報告書》第 16 頁。

1.3.1 重大主題矩陣圖

美時依據 GRI 3 之重大主題分析流程，用以確定重大主題並揭露外，優先考慮負面衝擊顯著度高之議題，亦加入利害關係人關注度議題及國內外 ESG 評比對製藥業的指標項目（MSCI、FTSE、PSCI、S&P Global），審視各主題之重大性。透過多元且客觀的視角來檢驗重大主題的優先性，可以讓我們更適切的回應利害關係人的期待，並改善企業體質，持續邁向永續發展。



1.3.2 重大主題異動情形

美時製藥透過《美時__永續重大性問卷》、《美時__利害關係人關注度問卷》調查與統計分析，評估 12 項永續議題的重大性，最終選出排名前 6 名的議題作為 2024 年重大主題。2025 年沿用 2024 年之重大主題項目，排序亦相同。

2025 年美時製藥重大主題異動情形

	2024 年重大主題	2025 年重大主題	變動狀況
01	藥品品質與安全	藥品品質與安全	沿用無異動
02	公司治理與誠信經營	公司治理與誠信經營	
03	人才發展與多元共融 (人才吸引與留任+ 人權與多元包容)	人才發展與多元共融	
04	經營績效	經營績效	
05	藥品可近性	藥品可近性	
06	廢棄物管理與有毒化學物質管理	廢棄物管理與有毒化學物質管理	

1.3.3 重大主題列表

透過前述衝擊評估與分析，美時進一步綜合考量正面與負面衝擊，統整對外部環境、經濟、社會將產生衝擊之 6 項重大主題，其中包括 1 項環境面議題、3 項社會面議題、2 項經濟 / 治理面議題。

重大主題及衝擊範圍與涉入程度

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ▲ 商業衝擊

次序	重大主題	正負面衝擊	對應GRI	對美時製藥的意義與重要性	價值鏈衝擊			對應章節
					上游	美時	下游	
1	藥品品質與安全	(+)：優良的藥品品質與安全標準確保了患者獲得有效且安全的治療，有助於提升患者對藥品的信心，促進治療效果的實現，同時增強了美時的聲譽和市場競爭力。 (-)：不良品質的藥品可能導致患者出現治療失敗、副作用或健康風險，不僅危害患者的健康，也會對美時造成信任危機和法律責任，影響其業務發展。	416-1 416-2	* 正面實際衝擊 藥品品質和安全是關鍵，美時重視建立良好的品質控制標準和安全監管機制，確保藥品合規且安全使用。品質是核心價值觀，每位美時團隊成員都負有責任，我們相信只有團隊合作才能達到最佳品質。		▲	●	3.2 藥品品質與安全
2	公司治理與誠信經營	(+)：良好的公司治理和誠信經營可提高美時的透明度和信任度，吸引投資者和合作夥伴，促進業務的持續發展和成長。 (-)：缺乏有效的公司治理和誠信經營可能導致財務不透明、決策不當以及道德風險，引發投資者和消費者對美時的質疑和不信任，影響業務的穩定運營。	205-1 205-2 205-3 206-1	* 正面實際衝擊 健全的公司治理與誠信經營，為美時打造永續競爭優勢的根基，不僅保障公司運作合規穩健，更有助於深化利益關係人的信任與支持。	○	▲	○	2.1 公司治理架構 2.3 誠信經營與法規遵循
3	人才發展與多元共融	(+)：建立尊重人權與推動多元、公平、共融（DEI）的工作環境，有助於吸引並留任全球頂尖醫藥人才及優秀的專業人士加入，進而提升藥品多樣性，滿足不同病患的醫藥需求。 (-)：忽視人權與 DEI 的工作環境會導致歧視與不公平，限制創新和人才的多樣性。隨著公司擴張，若未能建立 DEI 的工作環境，將面臨招募多元化人才的困難，進而影響企業的長期發展。	401-1 401-2 401-3 404-1 404-2 404-3 405-1 406-1	* 負面潛在衝擊 在全球製藥市場高度競爭的環境中，人才是推動創新與永續發展的關鍵資產。美時深信，建立尊重人權、重視多元、公平與共融（DEI）的工作環境，不僅有助於吸引並留任全球優秀的醫藥人才與專業人士，也能促進多元觀點的交流，提升產品多樣性，進而更精準地回應不同病患的醫藥需求。	○	●	▲	4.1 人權政策 4.2 人力資源概況 4.3 人才培育
4	經營績效	(+)：良好的經濟績效可帶來穩定的收入增長、高效的成本控制和優質的資本配置，有助於美時持續發展和擴大市場份額。 (-)：低下的經濟績效可能導致資金短缺、業務運營困難和市場競爭力下降，影響美時長期發展和可持續性。	201-1 201-2	* 正面實際衝擊 穩健的經營績效是企業永續發展的基礎。良好的經濟表現不僅能帶來穩定的收入成長與高效的成本管理，也有助於優化資本配置與資源運用，使美時可持續投入研發創新、策略佈局以拓展全球市場，進一步提升整體競爭力與市場影響力。	○	▲	○	年度經濟績效 5.1 氣候相關風險與機會
5	藥品可近性	(+)：提升藥品可近性可讓病患獲得價格合理的治療選項，不僅有助於減輕疾病帶來的醫療壓力，也促進健康權的實現與醫療公平，進而提升整體社會健康與疾病控制成效。 (-)：若藥品價格偏高或取得不易，將使民眾喪失即時治療的機會，弱化公共衛生防線，拉大健康落差。	自訂主題	* 正面實際衝擊 藥品可近性能夠及時提供患者所需的治療藥物，有助於快速控制病情，降低醫療成本，同時提高患者的生活品質和健康。		▲	●	3.1 產品組合與藥品可近
6	廢棄物管理與有毒化學物質管理	(+)：良好的廢棄物與有毒化學物質管理可減少環境污染、職業傷害及保護公共健康。遵守環境法規亦能降低罰款風險，並提升企業的永續發展聲譽。 (-)：廢棄物與有毒化學物質管理將產生設施與技術上的投入，可能會導致運營成本上升。如果管理不當，則可能造成環境污染或資源浪費。	306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	* 負面潛在衝擊 在藥品研發與生產過程中需使用多種化學原料，並產生不同類型的廢棄物，妥善管理這些廢棄物與有毒化學物質，不僅影響環境保護與法規遵循，更直接關係到企業的可持續發展與市場競爭力。	○	●	○	5.6 廢棄物管理

* 註：表格底色藍色為經濟治理面議題；綠色為環境面議題；橘色為社會面議題。

1.4 重大主題管理方針

重大主題	藥品品質與安全 3 健康與福祉 9 工業、創新與基礎建設
對應 GRI 指標	GRI 416-1、GRI 416-2
政策或承諾	確保產品符合最高的品質標準，並對患者和使用者安全負責。
指標及目標 2025 年目標達成狀況	短期目標： ☒ 提高生產過程中的品質管控，確保每一批藥品都符合嚴格的品質標準。 ☒ 加強培訓和教育，提高員工對品質控制的重視和執行力度。 ☒ 建立完善的品質管理系統，確保所有生產和檢驗流程都受到嚴格監控和管理。 中長期目標： • 持續提升品質管理系統，以適應市場和監管環境的變化，確保藥品品質與安全。
有效性追蹤機制	• 定期進行內部品質審查和評估，確保品質管理系統的有效運作。 • 實施定期的生產環境監測和檢驗，以確保生產過程中的品質安全。 • 即時收集和回應客戶對產品品質的意見和建議。 • 加強供應商管理，確保原材料和輔助材料的品質符合要求。
年度行動措施	• 藥品品質管理教育訓練參與人次共 634 人，訓練總時數達 1,261 小時。 • 首次接受並通過製藥供應鏈倡議（Pharmaceutical Supply Chain Initiative, PSCI）之第三方實地稽核，未發現任何重大缺失，僅少數輕度改善事項，相關改善措施已完成並回報。 • 於官網新增不良反應通報管道，以提升通報便利性並強化整體藥物安全監測管理。 • 共 1,296 人次完成全公司年度員工藥品安全通報教育訓練。

重大主題	公司治理與誠信經營 16 和平與正義制度
對應 GRI 指標	GRI 205-1、GRI 205-2、GRI 205-3、GRI 206-1
政策或承諾	建立透明、負責任的公司治理架構，並秉持誠信經營原則，確保所有業務活動的合法性和道德性。
指標及目標 2025 年目標達成狀況	短期目標： ☒ 完善公司治理結構，包括董事會成員組成和任期、內部監控機制等，以提高公司的透明度和責任感。 ☒ 落實誠信經營原則，建立道德風險評估機制，確保公司各項業務活動符合道德標準。 ☒ 加強員工培訓，提高員工對公司治理和誠信經營的認識和重視程度。 ☒ 2028 年女性董事比率不低於 40%。 ☒ 具備財務專業之董事比率目標為 40%。 中長期目標： • 提高公司治理效率和透明度，實現董事會成員適度輪替和多元化，確保公司長期穩健發展。 • 持續加強公司內部監控機制，建立風險管理系統，預防和應對可能出現的道德風險和違規行為。
有效性追蹤機制	• 建立獨立的內部監察機構，定期對公司治理和業務活動進行審核和評估。 • 定期舉辦公司治理和誠信經營專題培訓，確保員工對政策和承諾的理解和遵從。 • 公司舉報申訴管道，即時處理問題並採取有效預防管理措施。
年度行動措施	• 女性董事比率達 45%。 • 具備財務專業之董事比率高達 45%。 • 永續績效與高階管理階層績效連結。 • 韓國地區 ISO 37001 反賄賂管理系統完成續證。

重大主題	人力發展與多元共融 4 教育品質 5 性別平等 8 就業與經濟成長
對應 GRI 指標	GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3、404-1、GRI 404-2、GRI 404-3、GRI 405-1、GRI 406-1
政策或承諾	打造公平、多元與包容的工作環境，提供員工持續發展機會，並支持其專業成長與福祉。
指標及目標 2025 年目標達成狀況	短期目標： ☒ 推動志工假制度，促進員工公益參與；員工每年可申請 2 天有薪志工假，鼓勵員工參與社會公益，實踐企業社會責任。 ☒ 啟動人才發展新計畫，培育未來領導者：建立為期三年的「人才發展計畫」，目標為培養具備接任部門主管潛力的接班人才。 ☐ 提升員工參與度調查分數：持續改善工作環境與溝通機制，增強員工歸屬感，以 2023 年的員工調查結果為基準，分數提高 5%。員工參與度調查每兩年辦理一次，2024 年已完成調查，因此 2025 年末進行調查，相關目標將於下一次調查年度（2026 年）檢視與評估。 中期目標： • 擴大志工假福利：將有薪志工假提升至每年 3 天，進一步支持員工投入社會服務，培養正向價值觀。 • 接班人才具體成效展現：建立系統性的人才儲備機制，為組織永續發展奠定基礎。預期有 25% 的計畫參與者，在完成三年發展計畫後，符合接任部門主管之條件。 • 深化員工認同與參與：員工參與度調查較 2023 提升 10% 以上。 長期目標： • 全面落實志工文化：員工每年可享有 4 天有薪志工假，深化企業社會責任文化，鼓勵員工長期參與公益行動。 • 建立穩健的領導接班梯隊：持續優化培訓內容與評估機制，確保接班人才具備核心領導能力。計畫參與者中，預計有 50% 能夠符合部門主管的任用資格，展現人才培育計畫的高度成效。 • 員工敬業指標穩步成長：員工參與度調查較 2023 年成長 15%，彰顯本公司持續打造具吸引力的職場環境，並落實多元共融的企業文化的成果。
有效性追蹤機制	• 定期追蹤員工培訓計畫的實施情況，並評估培訓效果以進行調整。 • 定期審核人才發展計畫的執行情況，確保目標的實現並調整計劃。 • 定期收集員工參與度調查的結果，分析問題並制定改善措施，追蹤改善效果。 • 每年評估績效評估體系的有效性，進行必要的調整以提高評估的公平性和準確性。 • 定期舉辦人權培訓，舉辦多元文化交流活動。
年度行動措施	• 2025 年起每年可申請 2 天有薪志工假。 • 2025 年台灣員工留任率為 75.5%；韓國員工留任率為 94.2%；研發人員留任率達 89.5%。 • 全球員工受訓情形：總計 19,067 人次、總時數 36,085 小時、總費用新台幣 8,061,654 元。 • 榮獲勞動力發展署 TTQS 銅牌獎。 • 打造職場健康環境：榮獲衛生福利部「安心場所」、「健康促進工作場所」、「哺（集）乳室親善」認證標章。 • 完成接班人才培育計劃：「人才發展計畫」之目標設定；預定完成三年接班人才培訓計畫，並具備部門主管接班資格之學員比例目標為：中期目標（2028）：25%；長期目標（2033）：50%。

重大主題	經濟績效 8 就業與經濟成長
對應 GRI 指標	GRI 201-1、GRI 201-2
政策或承諾	實施有效的成本控制和營運效率提升措施，以確保經濟績效的持續增長。
指標及目標 2025 年目標達成狀況	短期目標： ☒ 營運效率管理：定期追蹤營業利益率、費用率及生產效率等指標，並透過預算與實際差異分析機制持續優化營運績效。 ☒ 成本控管機制：建立成本分析與監控機制，定期檢視原物料、製造及營運成本結構。 中長期目標： • 營收結構多元化：強化營收結構多元性，提升整體營運穩健度。 • 風險管理機制強化：建立並持續精進風險識別、評估與追蹤機制，並定期向管理階層報告。
有效性追蹤機制	• 定期審查和分析生產成本結構，並採取相應的成本節約措施。 • 定期評估供應鏈效率和交付時間，並提出改善建議。 • 定期審核投資項目的效益，以確保投資的合理性和有效性。
年度行動措施	• 財務及營運成果再度創下新高，營收達新台幣 205 億元，年成長達 10%，已連續第 7 年實現雙位數的營收成長。 • 亞洲市場營收年增 12%；合併營收較去年同期成長 10%。 • 全球共遞交 114 份藥證申請，成功獲得 100 項市場核准，並上市 214 項產品，涵蓋 40 種國際非專有藥名 (INN)。 • 簽訂 48 項業務發展（BD）授權協議，並與國際夥伴達成 19 項外部授權（Out-licensing）合作。

重大主題	廢棄物管理與有毒化學物質管理	12 責任消費與生產
對應 GRI 指標	GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5	
政策或承諾	遵守相關的環境保護法規，並致力於有效管理和處理製藥過程中產生的廢棄物及有毒化學物質，以減少對環境的負面影響。	
指標及目標 2025 年目標達成狀況	短期目標： ☑ 建立廢棄物與有毒化學物質之整合管理機制，確保全流程符合法規要求。 ☑ 定期盤查廢棄物產出量及有毒化學物質使用情形，強化數據管理與風險識別。 ☑ 強化分類、貯存及委外處理管理，確保廢棄物及化學物質之安全處理，並建立流向追蹤機制。 ☑ 加強作業人員教育訓練與操作管理，降低環境及職業安全風險。 中長期目標： • 持續檢視廢棄物產生情形，推動減量管理措施，降低對環境之影響。 • 強化廢棄物與化學物質之管理與紀錄機制，提升管理效率與資訊完整性。	
有效性追蹤機制	• 定期進行廢棄物分類回收率的監測和評估。 • 定期對廢棄物處理設施進行檢查和評估，並記錄改進措施。 • 定期進行環境保護法規的更新和審查，以確保公司政策的符合性。 • 定期舉辦培訓和宣導活動，提高員工對廢棄物管理的認識和重視程度。	
年度行動措施	• 持續進行「廢水處理後活性藥物成分 (API) 評估」專案，確保廢水排放不會對環境造成傷害。 • 在產能持續提升的情況下，台灣與韓國 2025 年單位營收廢棄物產出量維持穩定，與 2024 年持平。 • 2025 年起，連續兩年針對近三年 (2023-2025) 廢棄物數據進行外部確信，提升環境資訊透明度與公信力。 • 2025 年台灣南投廠之環境有毒廢棄物稽核納入內部稽核程序，並由內部稽核團隊於 2025 年 5 月份完成實地查核。	

Chapter 2

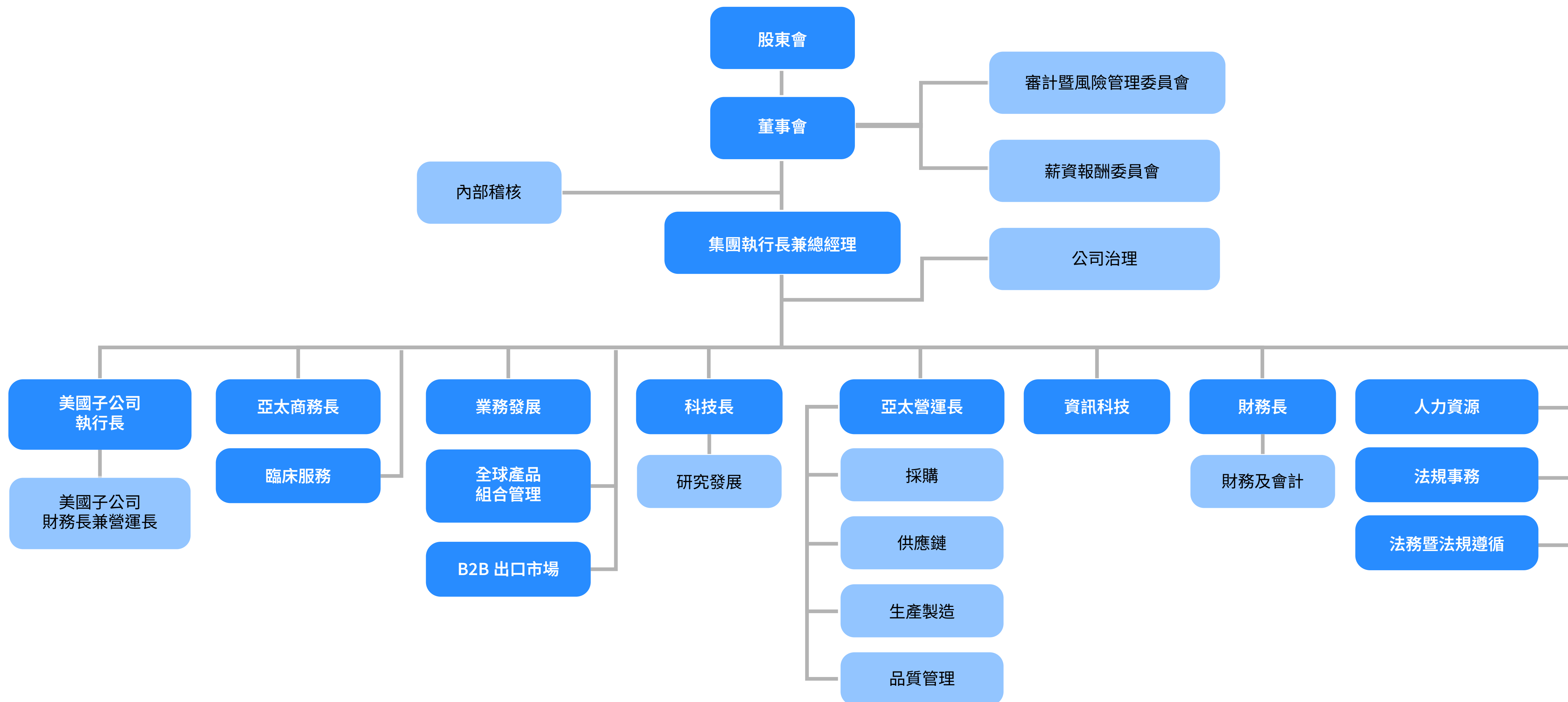
公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 風險管理與內部稽核
- 2.3 誠信經營與法規遵循
- 2.4 資訊安全管理
- 2.5 供應鏈管理



2.1 公司治理架構

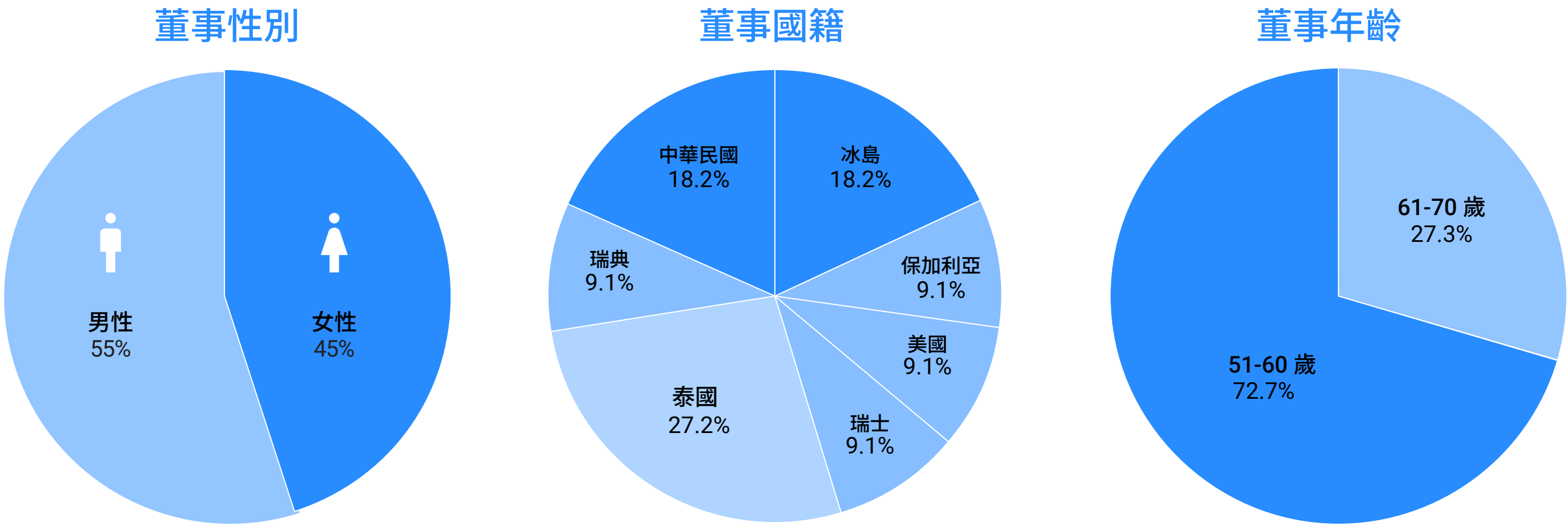
美時建立以董事會為核心的公司治理架構，透過多元且具獨立性的董事會組成，確保經營決策之專業性與客觀性。董事會除重視衝突利益管理、績效評估與持續進修外，並負責監督公司整體營運策略、重大風險及永續相關議題，確保治理機制之有效運作。董事會並透過審計暨風險管理委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，強化風險管理、內部監督及薪酬決策機制，同時關注藥品品質、法規遵循及供應鏈相關風險。公司亦逐步將 ESG 目標納入高階主管績效與薪酬連動，促進永續策略與經營成果之結合，展現完善且具前瞻性的公司治理體系。



2.1.1 董事會專業多元

董事會之組成重視專業性、多元性、與獨立性。

- **專業性**：美時尤其注重董事會成員之財務專業，具備財務專業之董事比率目標為 40%，目前具備財務專業之董事比率高達 45%。
- **多元性**：美時董事目前來自多達 7 個國家，目標 2028 年女性董事比率為 40%，目前女性董事比率達 45%。
- **獨立性**：美時遵循相關法令，董事成員皆未具「公司法」第 30 條所定之情事，且其本人、配偶及未成年子女皆未持有本公司股份。本公司 11 席董事中，除 4 席為法人董事代表人外，其餘均為自然人董事，且無任一法人董事席次占董事會總席次三分之一以上之情形，顯示本公司董事會結構健全，並具備適當之獨立性。



職稱	國籍或註冊地	姓名	性別	年齡	任期 (年)	專業能力							
						營運判斷	會計與財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場	領導力	決策力
董事長	冰島	Vilhelm Róbert Wessman	男	51~60	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	保加利亞	Petar Antonov Vazharov ^(註 1)	男	51~60	3	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	冰島	Árni Hardarson	男	51~60	3	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	美國	Oranee Tangphao Daniels	女	61~70	3	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	瑞士	Yves Hermes	男	51~60	3	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
董事	泰國	Nat Ativitavas ^(註 2)	男	51~60	3	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	泰國	Krisana Winitthumkul ^(註 2)	女	61~70	3	✓		✓		✓	✓	✓	✓
董事	泰國	Orakul Suebsiri ^(註 2、3)	女	51~60	3	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
獨立董事	瑞典	Karl Alexius Tiger Karlsson	男	51~60	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	中華民國	王傳芬	女	51~60	3	✓		✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	中華民國	楊郁民	女	61~70	3	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓

註：
1. 法人董事香港商 Alvogen Emerging Markets Holdings Ltd. 之代表人。
2. 法人董事 Innobic LL Holding Co., Ltd. 之代表人。
3. 法人董事 Innobic LL Holding Co., Ltd. 於 114 年 12 月 1 日改派董事代表人 Orakul Suebsiri 取代原代表人 Thariswan Tiensawat。
4. 為本公司 115 年度股東常會停止過戶日 115 年 4 月 18 日之資料。

2.1.2 董事會提名遴選

本公司董事之提名與遴選，係依據《董事選舉辦法》及相關法令辦理，採候選人提名制度，由股東會選任董事。每屆任期三年，其中獨立董事連續任期不得超過三屆。董事候選人之遴選，除依公司章程規定名額辦理外，並由董事會就其獨立性、多元性、學經歷、產業經驗及專業能力等進行審查，以確保董事會具備適切之專業結構與治理能力。

美時於 2024 年 3 月 14 日董事會通過於 2024 年股東常會中全面改選 11 名董事，其中包括獨立董事候選人 Karl Alexius Tiger Karlsson、王傳芬及楊郁民共三名。為增加董事會持股穩定性，美時董事會亦於 2025 年 3 月 6 日董事會通過補選 1 席法人董事及其代表人，於 2025 年股東常會中補選竣事。

董事會成員接班規劃：包括多元化政策的實施，每年進修時數的安排，以及定期的內部和外部績效評估，以確保其核心價值和專業能力。



多元化組成：
涵蓋性別、年齡、國籍、專業背景等。



持續進修：
每年安排至少 6 小時進修課程。



績效評估：
每年內部評估、每三年外部專業評估，做為續任與遴選依據。

利益迴避

為確保董事會督導與決策之獨立性，董事及高階管理層如涉及與公司業務相關之潛在利益衝突，應依公司相關規範主動申報，並於相關議案之討論及表決過程中予以迴避，亦不代理其他董事行使表決權。相關利益衝突管理機制涵蓋董事於其他職務、與利害關係人之關係及交易等可能影響決策獨立性之情況。

有關董事於其他董事會任職情形、具控制力股東及與利害關係人之關係或交易，均已於公司年報、公開資訊觀測站中揭露，供利害關係人查閱。

2.1.3 董事會對衝擊之監督管理

2025 年度，美時共召開 12 次董事會，平均每 1 個月召開一次；董事整體之平均出席率達 98.5%，排除委託出席情況之實際出席率亦達 91.7%。關於各董事成員之出席情況，詳見《114 年度年報》第 20 頁。董事會議以審核企業經營績效、討論關鍵重大事件（如重大投資、重大之檢舉申訴、負面衝擊、社會輿論等）及永續發展策略為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。2025 年，董事會針對 3 個面向 83 個議案進行報告及討論，這些議題包含監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令等關鍵重大事件進行溝通。

美時 2025 年董事會議案



總議案數
83 件

G 治理面 64 件

77%

S 社會面 15 件

18%

E 環境面 4 件

5%



2.1.4 董事會績效評估與進修

董事會績效評估

美時定期揭露董事出席情形及出席比率，並依內部所訂《董事會績效評估辦法》每年一次內部評估董事會績效，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。本公司於 2024 年首次委請社團法人台灣投資人關係協會進行董事會外部績效評估。2025 年度則以內部評估方式進行。

2025 年董事會績效評估結果

評估方向	指標數	平均分數
A 董事會組成及專業發展	11	4.36
B 董事會決策品質	12	4.42
C 董事會運作效能	11	4.27
D 內部控制及風險管理	11	4.37
E 董事會參與企業社會責任程度	9	4.36

2025 年董事成員績效自評結果

評估方向	指標數	平均分數
A 公司目標與任務之掌握	3	4.67
B 董事職責認知	3	4.73
C 對公司營運之參與程度	8	4.63
D 內部關係經營與溝通	3	4.58
E 董事之專業及持續進修	3	4.64
F 內部控制	3	4.70

2025 年功能性委員會績效評估結果

評估方向	指標數	審計暨風險管理委員會平均分數	薪資報酬委員會平均分數
A 對公司營運之參與程度	4	5.00	5.00
B 功能性委員會職責認知	10	4.59	4.48
C 提升功能性委員會決策品質	7	4.81	4.67
D 功能性委員會組成及成員選任	6	4.92	5.00
E 內部控制	4	4.75	4.84

董事會進修

全體 11 位董事皆符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規範。包含卸任董事 1 名，共 12 位董事之進修情形，包含 ESG 教育訓練等課程，詳見「《114 年度年報》第 32 頁」：最近年度董事進修之情形。

2025 年董事會進修課程

總計進修次數	總計進修時數	董事進修達成率
20 次	94.6 小時	100%

2.1.5 董事及經理人之薪酬政策

- **董事薪酬政策：**依公司章程，美時全體董事之報酬，包括董事以及獨立董事之酬金，皆由董事會依各董事對本公司營運參與之程度與貢獻之價值，不論公司之盈虧情況，以同業通常水準議定之。
- **經理人薪酬政策：**為強化高階主管之績效導向管理，確保薪酬制度與公司整體績效、長期發展目標及股東利益一致，並遵循公平、誠信與透明原則，納入 70% 財務與 30% 永續指標，以反映企業使命、永續策略及組織發展方向。高階經理人薪酬制度由固定薪酬、短期獎勵及長期激勵（留才計畫）三大構成要素組成，兼顧市場競爭力、組織穩定性與長期價值創造。
- **不當利益之獎金索回政策：**公司訂有不當利益之獎金索回機制，倘經理人或員工涉犯法律、違反職業道德、失職或其他不當行為，致對公司營運、利益或聲譽造成影響，經董事會或相關權責單位核准後，得調整獎金發放比例或索回已發放之獎勵。

薪酬制度構成

類別	核心內容說明	制度設計目的
固定薪酬	依據職責、技能、經驗、市場水準與內部公平性設定，提供穩定現金報酬。	確保薪酬公平性與穩定性，吸引並留任具備執行公司策略與價值觀的高階人才。
短期獎勵	依年度財務表現如營收成長率、EBITDA 等及永續指標，並包含公司整體指標與部門績效達成情形核發獎金。各指標設有權重分配與達成區間對應獎勵幅度，總達成率未達公司責定之標準者，該年度不予發放獎金。獎金由薪資報酬委員會審核後執行。	強化主管對年度目標的投入與責任感，獎勵水準依實際績效表現調整，與股東利益一致。
長期激勵	採用股權型獎勵工具，目前為限制型員工權利新股（RSA）及庫藏股，並規劃逐步擴展長期激勵機制。歸屬期為自簽約日起算 3 年或 5 年，若個人績效與公司業績目標達成期望時將於授予後 3 年或 5 年內平均既得。 離職情況與未歸屬股份處理方式 1. 若自願離職、因故解雇或資遣，取消未既得部分。 2. 若留職停薪（如產假、育嬰假）≤3 個月者視為全年服務；> 3 個月者依實際服務天數按比例計算可發放股份。 3. 退休：確認退休當日給予全部未既得部分。 4. 身故：確認身故當日給予全部未既得部分。 5. 永久性疾病、失能或喪失工作能力（不含因藥物或酒精成癮所致）：確認當日給予全部未既得部分。	使核心管理團隊的利益與股東一致，共同致力於公司長期價值的建立。吸引並留任優秀人才，以執行董事會／股東所定義的業務計畫與關鍵目標。

美時高階經理人短期績效評核項目與比重

類別	核心內容說明	比重
財務指標	財務表現（營收、EBITDA）	70%
永續指標	組織發展與責任項目： 1. 藥品可近用性推進 2. 產品品質與安全性 3. 人才吸引與留任 4. 合規與誠信經營 5. 氣候變遷因應行動	30%

註：發展與責任指標將依職責範疇納入相關主管之評核內容。

企業使命與永續策略連結

類別	說明內容
環境責任	包含碳排放減量、廢水與廢棄物管理、法規遵循等具體行動，落實環境永續目標，回應全球氣候風險挑戰。
藥品可近用性	致力提升新興市場藥品可近用率，回應未被滿足的醫療需求，實踐健康平權與企業使命。
組織文化與人才發展	強化員工培訓機制、提升留任率，推動薪酬公平性揭露，打造具包容性與永續性的工作環境。
利害關係人溝通	與工會、政府、投資人、供應商及客戶進行透明且具建設性的互動，促進信任與長期合作關係。

2.1.6 功能性委員會

為建立完整的公司治理制度，本公司董事會依照職權，授權其下由獨立董事及專業人士所組成之功能性委員會：審計暨風險管理委員會、薪資報酬委員會，協助執行相關監督審核職權。此外另設立一獨立單位：內部稽核，隸屬於董事會，負責內部控制之檢查、評估與諮詢，協助董事會及經理人檢查並覆核公司內控制度並出具稽核報告，報告內容具可靠性與即時性，協助各受稽核單位改善相關法令規章之遵循狀況，以促進公司治理進而提升營運績效。

2025 年審計委員會功能擴大為「審計暨風險管理委員會」，至少每年一次向董事會報告執行風險管理情形。本公司獨立董事暨審計暨風險管理委員會主席楊郁民女士，除曾擔任台灣星展銀行財務長外，於其職涯期間亦實質參與多項風險管理委員會之運作與決策，包括擔任巴塞爾資本管理委員會主席，以及信用風險管理委員會、作業風險管理委員會、市場暨流動性風險管理委員會及永續發展委員會之委員會成員。其專業背景與豐富實務經驗，具備風險管理專業能力，並進一步強化本公司審計暨風險管理委員會之監督職能。

本公司亦秉持正確、即時、公平之原則揭露資訊，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及證期會公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

功能委員會	主要職責	專業性	成員	2025 年開會次數	出席率
 審計暨風險管理委員會 (註)	監督財務報表與內部控制，審核重大交易及資金運用，確保法令遵循，防範關係人交易與利益衝突，並督導會計師及風險管理。	具備產業知識、會計及財務分析等專業能力。	3 名獨立董事	13 次	92.3%
 薪資報酬委員會	恪遵善良管理人注意義務，忠實履行職權，將董事及經理人之薪酬相關建議提交董事會討論。	具備產業知識、會計及財務分析、法律等專業能力。	3 名獨立董事	5 次	93.3%

註：有關審計暨風險管理委員會相關內容，詳見「《114 年度年報》第 22 頁：審計暨風險管理委員會運作情形」。



2.2 風險管理與內部稽核

美時內部控制制度著眼於風險管理角度，由各部門或流程管理者設計、建置各項管理控制措施，並負責風險管理職務之執行；內部稽核於規劃年度稽核計畫時，納入風險管理思維，建立以風險為導向的稽核計畫，負責確認主要營運流程風險管理執行狀況。

2.2.1 風險控管

本公司依據《風險管理與政策》，遵循相關法令與內部規範，建立完整之風險管理機制，系統性進行重大風險之辨識、分析、評量、因應、監控，以及相關資訊之報告與揭露，以降低風險對營運與永續發展之影響。美時之風險類別涵蓋營運、財務、策略、法遵、資訊安全、誠信經營及環境與氣候等面向，共辨識出 11 項風險，其中高風險共 2 項；中風險共 6 項；低風險共 3 項。整體而言，美時風險結構以中度風險為主，顯示多數風險可透過制度化管理與持續監控加以因應，而針對少數高風險項目，已列為重點控管，並定期向董事會報告，以強化公司治理、提升營運韌性，支撐長期永續經營。風險管理之運作情形已於 2025 年 12 月 18 日向董事會報告，作為公司治理與決策之重要參考。

美時風險類別與因應措施

面向	風險管理範疇	風險辨識	風險分析	風險評量	風險因應與監控
公司治理	營運風險	需求及價格下滑、市場競爭	全球製藥市場競爭激烈，產品價格受壓，加上專利到期風險，若缺乏新產品線支撐，營收與市占率可能下滑。	中	拓展產品線，持續強化市場競爭力。 • 簽訂多項授權合作（如 Serplulimab、Qelbree®、LNZ100、Euronam 等），確保取得差異化療法的區域權利，提升競爭力。 • 持續增加全球藥證申請，拓展產品線與產品組合，截至 2025 年第三季推出 127 個 SKU，以強化市場競爭力。
		原物料價格變動	原物料採購成本之浮動，採購多元化。	中	• 善用整合優勢及價量原則，降低原物料採購成本。 • 與策略合作夥伴共同採購單一原料、向供應商提出全部需求量，以提高訂貨量並取得低價原料。 • 建立第二供應商制度，分散潛在風險。
	財務風險	利率與匯率	融資借貸之利息支出。	高	• 匯率、利率及其他價格風險已於 2025 年第二季財務報告中敘明（P.32-33）。 • 透過調整借貸幣別結構策略，降低匯率波動影響。
	法遵風險	藥品品質管理	藥品製程、原料或供應鏈異常，可能導致產品品質不符合GMP或法規要求。	低	• 截至 2025 年 12 月止，韓國鄉南廠進行 2 起藥品自主回收。
	資訊風險	資訊系統安全	資訊系統安全漏洞或第三方攻擊，導致機密資料外洩或作業系統中斷。	高	• 每半年實施資安訓練與釣魚測試，強化員工資安意識；同時禁止使用 USB 等外接儲存裝置，以防止資料外洩與惡意入侵。 • 本公司自 2023 年底實施防火牆汰換專案，至 2024 年中完成，將一般傳統防火牆（Cisco ASA）汰換至次世代防火牆（Fortinet），除標準防火牆功能外，另在次世代防火牆設備中增加入侵防禦、惡意程式保護...等功能，有效提升整體網路安全品質。

美時風險類別與因應措施

面向	風險管理範疇	風險辨識	風險分析	風險評量	風險因應與監控
創新價值	策略風險	藥品研發	新藥研發週期長、投入資源龐大，存在臨床試驗失敗或未獲法規核准的風險，可能導致計畫延宕或損失投資。	中	- 強化研發能力。 - 截至 2025 年第四季共有 64 條研發產品線，包含 22 項改良型新藥為核心提升療效，並有 20 項學名藥與 5 項複雜劑型快速獲取市場紅利，同時持續推進 10 項新成分藥與具 7 項首家申請潛力專案，確保市場長遠研發深度。 - 印度 Hyderabad 新研發中心於 2025 年 7 月正式啟用，將強化新藥開發速度與國際競爭力。
社會共融	誠信風險	誠信經營、利害關係人溝通	- 有效防範與處理不誠信行為的潛在威脅。 - 未能即時且有效地與利害關係人溝通。	中	- 建立行為準則與合規政策，定期員工訓練，加強內部稽核與舉報機制。 - 法務每年定期報告誠信經營及申訴案件。 - 定期修改誠信經營作業程序及行為指南內規，以避免規範落後法令、引發舞弊或聲譽風險。 - 強化利害關係人溝通與議合紀錄之揭露。 - 推動南投工廠周邊社區參與（例如：偏鄉義診、街頭家醫、移工失智症照護培訓工作坊）。
環境保護	其他新興風險	限水	如遇安全維護、機組故障、天災等不可抗力因素，可能造成限水問題。	低	各營運據點（韓國、台灣、新加坡、印度）非水資源壓力區，短期內暫無影響。
		限電	如遇電能供應不足，或安全維護、機組故障、天災等不可抗力因素，可能造成限電問題，而有影響 PIC/S GMP 的風險。	低	推動能源績效管理，汰換耗能設備，可降低用電量及營運成本。
		廢棄物 / 有毒物質	廢棄物未經適當處理可能對環境造成負面影響。	中	- 建立並演習緊急應變程序，2025 年已完成一場災害防救訓練、整體演練。 - 稽核強化有毒廢棄物監管，於 2025 年底實施化學品洩露緊急應變演練。
		環境及氣候	氣候變遷、自然災害、傳染病等外部不可控風險。	中	2025 年未有颱風假，相較於 2024 年台灣有 6 天颱風假，無增加相關人事成本。 - 美時所在地區的氣候變遷數據顯示，未來高溫影響幅度有限，或現有的空調、通風、降溫系統已經足夠應對氣溫上升，則高溫對生產營運影響不顯著。



2025 亮點專案
完成 PSCI 第三方稽核

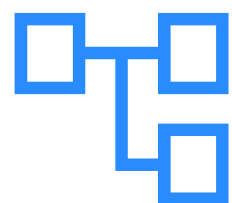
美時於 2025 年首次接受製藥供應鏈倡議（Pharmaceutical Supply Chain Initiative, PSCI）之第三方實地稽核，透過獨立稽核機制，檢視公司於勞動與人權、職業安全衛生、環境保護及商業道德等面向之管理作為與落實情形。稽核結果顯示，未發現任何重大缺失，僅有少數輕微改善事項，相關改善措施已完成並回報。透過參與 PSCI 第三方稽核，美時持續強化供應鏈責任管理，降低潛在 ESG 風險，並提升整體營運韌性與永續發展表現。

2.2.2 內部稽核

美時內部稽核為一獨立單位，隸屬於董事會，配置適任稽核人員，每月依稽核計畫執行稽核項目，於次月交付稽核報告予獨立董事查閱，稽核主管每季列席審計暨風險管理委員會及董事會提出稽核工作進度報告，就稽核發現、改善對策與缺失追蹤情形進行檢討。協助董事會及經理人檢查並評估公司內控制度是否持續有效，促進良好治理實務並提升營運績效。2024 年 11 月 7 日董事會通過《永續資訊管理作業程序》及《永續報告書編制及確信作業程序》，將永續資訊管理納入內部控制與內部稽核機制，作為公司治理與風險管理體系之一環。

2025 年內部稽核共執行 42 項稽核項目，無重大不符合項目，其餘次要不符合項目或觀察事項依規定已進行追蹤至改善完成。此外，自 2025 年起，美時將永續資訊列入年度內部稽核計畫中，並依風險導向原則規劃查核項目。年度永續資訊內部稽核原則上配合公司年度稽核時程，並視實際營運狀況及法規要求進行調整。2025 年稽核結果顯示，美時在永續資訊管理機制上整體風險程度屬低風險等級，稽核結果無重大不符合項目。

美時內部控制制度



1. 設立依據

美時依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，參考美國 COSO 內部控制框架，建立內部控制制度。依產業屬性、實際營運情形與集團化管理需求，建立八大循環、電腦化資訊系統管理作業及主管機關明訂之各項管理控制作業。



2. 制度設計與修正

內部控制之新增與修訂，由流程擁有者或相關部門基於風險控制與成本效益之考量進行制定，定期檢討以因應公司內外環境之變遷，確保其持續有效。內部控制制度之訂定或修正經審計暨風險管理委員會及董事會審議通過。



3. 定期考核與報告提出

各單位每年實施內部控制自行評估作業，透過自我檢核方式，檢視內部控制制度落實程度，並評估現行內部控制用於當前營運環境是否仍持續有效，再由內部稽核對各單位自評作業進行覆核作業。內部稽核執行年度稽核計畫、不定期稽核專案及追蹤查核作業提出稽核報告，向管理階層說明查核結果，按季向審計暨風險管理委員會及董事會進行稽核工作報告。

美時內部稽核流程



依風險評估擬定年度稽核計畫



執行稽核作業



溝通稽核結果及發現



追蹤稽核缺失至改善完成



定期向審計暨風險管理委員會
及董事會報告

2.3 誠信經營與法規遵循

美時依《上市上櫃公司治理實務守則》及《上市上櫃公司永續發展實務守則》之建議，參照相關法規，於公司內部訂有《美時商業行為道德規範》、與《誠信經營作業程序及行為指南》及《永續發展實務守則》，並建立內部控制制度，以確保本公司之人員與作業皆確實遵循相關法規之要求，並督導各部門對於社會與環境的影響與應對。隸屬於董事會之內部稽核，即在執行、檢討、修正此等內控制度，以確保美時對內及對外之運作皆以永續發展為企業精神。

重要公司內規

公司重要內部規章與相關管理制度已揭露於官網 > [公司治理專區](#)，並隨法規及實務需求持續更新，利害關係人可至官網查詢最新內容。

股東會	董事會及功能性委員會	內部政策
• 股東會議事規則	• 董事選舉辦法 • 董事會議事規範 • 審計暨風險管理委員會組織規程 • 薪資報酬委員會組織規程 • 董事會績效評估辦法	• 公司章程 • 公司治理守則 • 內部重大資訊處暨防範內線交易作業程序 • 誠信經營作業程序及行為指南 • 採購管理辦法 • 標準採購訂單條款及條件 • 取得或處分資產處理程序 • 資金貸與及背書保證處理程序 • 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 • 人權政策 • 風險管理政策與程序 • 個人資料保護辦法

2.3.1 誠信經營政策

美時為深化誠信經營之企業文化，以建立良好商業運作之參考架構，訂有《[公司治理守則](#)》、《[商業行為道德規範](#)》、《[誠信經營作業程序及行為指南](#)》、《[人權政策](#)》、《[內部重大資訊處理暨防範內線交易作業程序](#)》、《[採購管理辦法](#)》及《[供應商社會責任暨道德承諾書](#)》，供公司法人、董事、經理人、全體同仁及往來供應商共同遵循。稽核部門就每一季之誠信經營事項之遵循及缺失改善情形，向審計暨風險管理委員會及董事會提出稽核報告。此外，韓國地區於 2020 年取得 ISO 37001 證書，以 ISO 37001 反賄賂管理系統標準為依據，建置賄賂防制管理制度，2025 年亦完成續證。

2025 年我們對全球營運據點（不含美國）進行貪腐相關評估，涵蓋 100% 營運據點；經由評估鑑別出無重大貪腐風險，無員工因貪腐事件而受到處分或解僱。2025 年亦無提供任何政治獻金。

在供應商管理方面，所有供應商皆須依循《[美時標準採購訂單條款及條件](#)》執行訂單。2025 年，A 級與 B 級供應商均已完成《[供應商社會責任暨道德承諾書](#)》之簽署。此外，隨著[供應商入口平台](#)（Supplier Portal）於 2025 年 4 月正式上線，所有新進供應商須透過該平台完成註冊，並閱讀及同意《[供應商社會責任暨道德承諾書](#)》與《[保密條款](#)》，以確保其充分了解並遵循美時於勞工與人權、健康與安全、環境保護、動物福利及道德標準等永續發展要求與目標。

2025 年針對反貪腐政策和程序進行溝通情形

溝通類別	溝通管道 / 方式	溝通人數	該類別總數	溝通占比
內部人（全球） ^(註1)	每月寄送 E-Mail	14	14	100%
一般員工（台灣）	實體課程 / 線上課程	647	687	94.2%
董事會（韓國）	董事會議、E-Mail、管理審查報告及反貪腐承諾書	6	6	100%
一般員工（韓國）	E-Mail 及公司網站	451	451	100%

註：1. 以 2025 年 12 月寄信紀錄為依據 2. 溝通占比計算方式為：溝通人數 / 該類別員工總數。

2025 年針對反貪腐政策和程序進行訓練情形

員工類別	訓練主題	參訓人數	該類別總數	溝通占比
新任內部人（全球）	防範內線交易法規說明	2	2	100%
一般員工（台灣）	反貪腐與商業行為道德規範	647	687	94.2%
一般員工（韓國）	反貪腐與道德管理線上課程	451	451	100%

註：受訓占比計算方式為：參訓人數 / 該類別員工總數

2.3.2 申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立各式申訴舉報及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴，或提供相關建議。

美時於官網建置聯絡我們專頁，內、外部人員對於美時有任何建議、疑問或資料需求，皆可透過官網表格、或 email 至 info@lotuspharm.com 信箱與美時溝通。另設有：

- 違反從業道德行為舉報信箱：lotus.speakup@lotuspharm.com、電話：(02)-2700-5908
- 性騷擾防治專用信箱：MyHR@lotuspharm.com 、電話：(049)-200-9276 分機 2004

可直接向本公司舉報不法及騷擾事件，我們亦提供匿名舉報的選項，受理單位須對檢舉人身分及事件保密，非調查必要，不提供予與調查不相關之第三人，以避免其遭受不公平及不利對待。其中於《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》中明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。2025 年無發生歧視或相關申訴舉報案件。

美時近 3 年申訴舉報案件統計

年度	申訴舉報類型／說明	處理結果
2023	1 件廉潔／不當請款	公司與涉案員工和解後，檢察官不起訴處分。
2024	共 4 件申訴案件： • 1 件未遵守既有規範 • 3 件員工行為問題	• 遵守既有規範之申訴，經查無此情事結案。 • 3 件申訴員工行為問題皆非法令遵循問題、為人事管理問題，案轉人資處理後結案。
2025	共 2 件申訴案件： • 1 件考績評等標準問題 • 1 件職場不法情事	• 考績評等標準非法令遵循問題、為人事管理問題，案轉人資處理後結案。 • 職場不法查無相關事證，申訴人亦無進一步回應，已結案。



2.3.3 法規遵循

法規遵循為美時營運管理之重要基礎。面對製藥產業高度監管之特性，公司依循各營運據點適用之法規與產業準則，確保產品品質、用藥安全及營運合規，並支持藥品可近性。

美時已建立涵蓋產品全生命週期之法遵管理制度，範疇包括研發、臨床試驗、製造、品質管理、法規事務、行銷推廣及供應鏈管理。公司並透過教育訓練、定期查核、持續監督及匿名通報機制，落實法遵管理。此外，公司持續配合法規要求及主管機關查核，並將法遵風險納入整體風險管理架構，以支持穩健經營與長期價值發展。

2025 年，本公司 1 件重大法遵案件（重大定義為單次罰鍰超過新台幣 100 萬元）完成最終司法程序，為韓國子公司 Alvogen Korea 之 2022 年韓國公平交易法相關案件，公司於同年度依會計準則認列相關財務影響新台幣 1,635 萬元。Alvogen Korea 持續辦理公平交易法及法遵教育訓練，2025 年相關人員完訓率達 100%。此外，另有 3 件新台幣 10 萬元以下裁罰案件，包括 1 件環境法規申報作業疏失之違規事件及 2 件加班費給付作業相關案件。上述案件均已完成檢討及改善措施，持續優化管理制度與內部控管，提升法遵管理成效。

美時近 2025 年法遵相關教育訓練情形

訓練課程	訓練對象		訓練時數
公司治理相關課程	一般課程	全體員工	3,079.3
	特殊專業課程	相關作業員工	
職業安全衛生相關課程	一般課程	全體員工	10,419.0
	特殊專業課程	特殊作業員工	
人權與平等相關課程	全體員工		4,596.0
製藥產品規範相關課程	一般課程	全體員工	5,734.5
	特殊專業課程	相關作業員工	



2.3.4 行銷倫理政策

本公司致力於以誠信、透明及負責任的方式進行產品行銷與推廣，確保所有行銷活動均符合適用法規、產業準則及倫理原則，並避免對病患、醫療專業人員及其他利害關係人造成誤導或不當影響。我們已建立明確的行銷道德與推廣規範，要求所有行銷內容須基於科學證據，並與核准之產品標示與適應症一致，嚴禁任何形式之誤導性宣稱或不當促銷行為。針對涉及醫療專業人員之互動與溝通，公司亦設有相應的行為準則，以防範不當利益輸送與潛在利益衝突。

在治理層面，本公司透過跨部門之審查與管理機制，對行銷與推廣活動進行事前審核與持續監督，涵蓋醫藥、法遵及相關專責單位，並定期對員工與相關第三方提供行銷倫理與法規遵循之教育訓練。此外，我們亦建置申訴與通報管道（從業道德行為舉報信箱，適用於包含行銷倫理、法規遵循及不當行為等議題），針對疑似違反行銷道德或法規之情事進行調查與改善，以持續強化內部控管與風險管理。

隨著數位行銷與新興科技的發展，本公司亦關注相關潛在風險，並將負責任行銷與資料保護原則納入管理機制之中，以確保行銷行為符合倫理、合規及公司治理之要求。2025 年，無未遵循行銷傳播相關法規的事件。



2.4 資訊安全管理

美時建立資訊安全管理架構，適用於全球各營運據點，以確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，並將資訊安全風險納入整體風險管理機制。公司依循相關法規與國際標準，透過明確權責分工與監督機制，推動資訊安全管理。針對製造營運環境，依製藥產業特性採行較高標準之資安控管措施，包括系統與網路權限分級管理、存取權限隔離及關鍵系統防護，以降低未授權存取與營運中斷風險。相關制度符合 cGMP 規範，並定期接受 FDA 等主管機關查核。

2.4.1 資訊安全治理架構

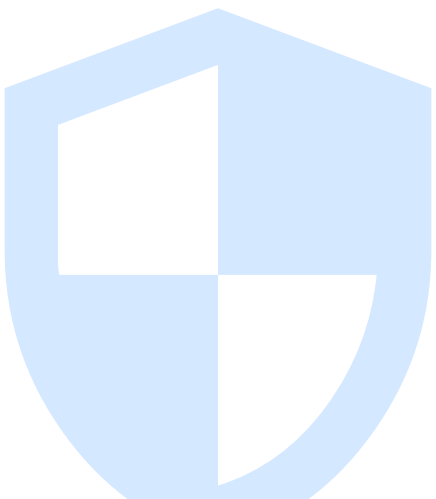
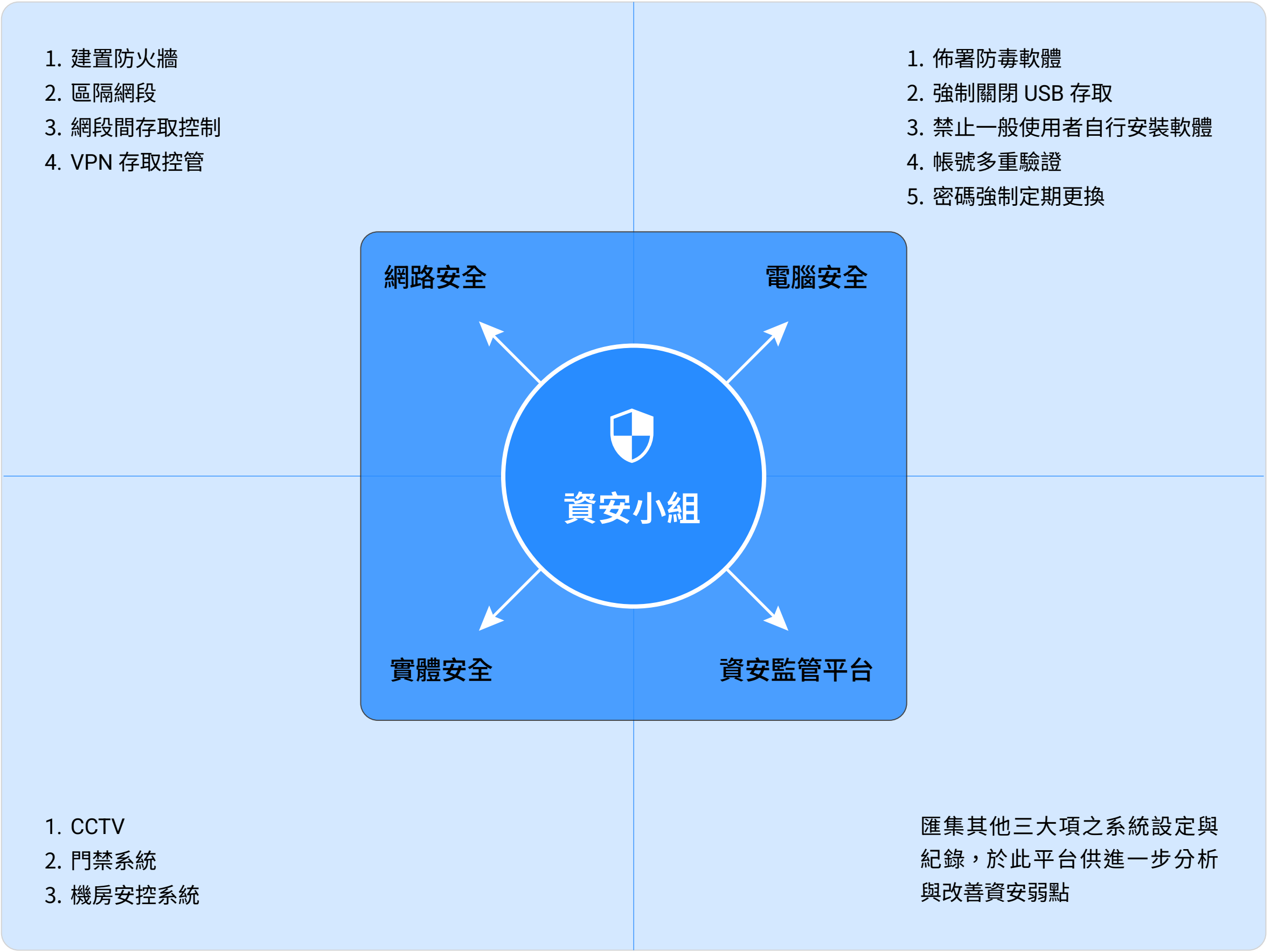
為強化資訊安全治理，美時已建立明確之資訊安全管理架構，由資訊長統籌資訊安全相關事務，並透過專責管理機制推動各項資安政策與管理措施。

公司定期檢視資訊安全風險與管理成效，並將資訊安全治理及重大資安事項納入董事會監督範疇，每年至少向董事會報告一次，以確保資訊安全管理機制之有效運作。

資訊安全治理架構

項目	說明
1. 資安負責人	由資訊長（CIO）統籌資訊安全管理與治理
2. 管理機制	設有專責資訊安全管理機制，負責政策制定、制度推動與日常管理
3. 管理範疇	涵蓋網路安全、電腦安全、實體安全、資安監管等面向
4. 主要職責	包含政策制定、系統維運、資安測試、教育訓練及資安事件應變
5. 董事會監督	一年至少一次定期向董事會報告資訊安全治理與重大資安事項

系統架構組成



2.4.2 資訊安全管理政策

美時定期審視內部資訊安全規範，建置資通安全風險管理架構。規劃資通安全推動於配置相關資源時，則考量資通安全政策及目標，以提供建立、實行、維持及持續改善資通安全維護計畫所需之資源。例如，為達成降低業務中斷所造成的風險損失及求償責任之目標，資安小組根據資產價值、弱點、威脅與影響性，分析內部風險程度，並以此風險評估結果制定安全措施強化項目，以確保且提升整體資訊安全環境。

	五大資通安全政策	2025年資通安全成效
01	確保本公司資料、系統、設備及網路通訊安全，阻絕外界之入侵及破壞。	已建置系統入侵防禦系統，阻絕外界之入侵及破壞。
02	確保系統資訊帳戶存取權限與系統之變更均經過公司規定程序授權處理。	已建立 IT HelpDesk 系統，確保帳號存取與系統之變更由權責主管核准才可執行。
03	落實資訊設備報廢及資料銷毀程序，確保報廢電腦之硬碟及其他儲存媒體完成安全銷毀，避免資料外洩風險。	電腦儲存媒體規範均遵循《SOP_02302 檔案及硬體銷毀程序》，2025 年尚未有電腦儲存媒體報廢。
04	監控資訊系統之安全狀態與活動紀錄，有效掌握並處理資訊安全事件。	已在資安相關設備（例如：FortiGate）或服務（Microsoft Defender）的中控台設備監控可疑資安事件，並且在發生資安事件後，立即採取相關處置措施。
05	維護資料與系統之可用性與完整性，發生災害或受破壞時，可回復正常作業。	重要系統進行資料或系統備份，並採取 3-2-1 備份規則：至少 3 份資料拷貝（包含原始的數據）、資料儲存在 2 種不同媒介、在遠端保存 1 份拷貝。

資安系統維運與災難復原

美時於 2025 年持續強化資訊安全管理系統之維運與弱點管理，定期檢視核心網路服務、系統設備及應用程式，並透過弱點掃描工具進行風險評估、修補與複掃確認，確保高風險弱點即時控管。針對關鍵資安系統及外部揭露之潛在風險，亦依原廠公告與威脅情資進行評估與因應，以提升整體防護能力。掃描成果如下表：

弱點風險等級	嚴重	高	中	低
數量	2	23	125	19

嚴重與高風險已完成修補；中與低風險經評估後已採取相對應的處置措施。同時，美時 2024 年 10 月份申請加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），持續掌握新興威脅並調整防護設定；另每年針對重要系統，測試災難還原進行演練，確認相關備份是否可復原，2025 年演練成功率達 100%。

2.4.3 資訊安全防護與管控

美時重視人員資安意識之培養，透過定期辦理資安教育訓練及社交工程演練，強化員工對資安風險之辨識與應變能力，降低人為因素所導致之資安事件風險。同時，公司持續強化資訊安全防護與管控，涵蓋 AI 系統導入管理、個人數位產品使用規範及公共網路存取權限控管等面向，並結合制度化管理與風險評估機制，確保資訊資產、系統與資料之安全與穩定，降低對營運與資料保護之潛在影響。

負責任人工智慧政策

本公司致力於以負責任且符合倫理原則的方式使用人工智慧（AI），相關應用納入既有資料治理、資訊安全及法規遵循架構下管理，並由資訊（IT）單位負責監督。核心原則包括：

- 確保資料隱私與資訊安全，並避免對個人權益產生不當影響。
- 防範不當使用、偏誤或錯誤輸出，並於關鍵決策中保留人為監督。
- 以既有品質管理及審查流程為核心，AI 為支援性角色。
- 定期評估相關風險並採取適當控管措施。
- AI 應用以營運效率及資料分析等範疇為主，且不取代專業醫療判斷或法規相關決策。
- 持續關注相關法規發展與產業實務，適時調整管理作法。

資訊安全保險

隨著外部資訊安全威脅持續升高，企業面臨各類資安攻擊與營運中斷風險。美時關注資安事件可能對營運、財務及聲譽造成之影響，為降低重大資安事故所帶來的潛在損失，並提升整體資訊安全韌性，自 2025 年第四季起投保資安保險，預防發生重大資安事件時，能取得必要之外部支援，減輕對營運之衝擊。

資訊安全稽核

2025 年第四季美時依年度稽核計畫執行資訊安全稽核作業。本次稽核係依照《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》第九條及《上市上櫃公司資通安全管控指引》執行，查核範疇涵蓋帳號與權限控管、網路系統及防火牆控管、資安事件通報機制、電腦病毒及惡意軟體之防範、系統備援與災難還原測試演練，以及資訊安全教育訓練與紀錄管理等關鍵項目。稽核結果顯示現行控制點均落實執行，未發現任何重大風險事項。透過定期稽核與量化管理，美時持續強化資訊安全治理與風險控管效能，展現對資訊安全治理之重視。



資訊安全管控措施及成果

項目	管控措施	2025 執行成果																																										
教育訓練	依員工角色規劃分級資訊安全教育訓練，涵蓋新進人員基本資安宣導教育訓練、全員資訊安全線上教育訓練、資安小組專業訓練，以及社交工程演練未通過者之加強教育與案例分享；各項課程均設有課後測驗機制，以確認學習成效。	美時 2025 資訊安全溝通與訓練情況 <table><tr><th>訓練類別</th><th>對象</th><th>人數</th><th>授課時數</th><th>完訓率</th></tr><tr><td>基本資安宣導教育訓練</td><td>新進人員</td><td>262</td><td>1 hr</td><td>100%</td></tr><tr><td>資訊安全宣導郵件</td><td>全體人員</td><td>1,574</td><td>10 mins</td><td>100%</td></tr><tr><td>資訊安全線上教育訓練</td><td>全體人員</td><td>1,574</td><td>10 mins</td><td>89.51%</td></tr><tr><td>資安專業訓練</td><td>資安團隊</td><td>9</td><td>1hr</td><td>100%</td></tr><tr><td>資安觀念加強宣導</td><td>未通過社交工程演練的員工</td><td>155</td><td>1hr</td><td>95.48%</td></tr></table> 資安教育訓練完成後之測驗結果數據 <table><tr><th>年度</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>完成教育訓練 & 測驗結果人數</td><td>697</td><td>1,406</td></tr><tr><td>參與教育訓練 & 測驗結果人數</td><td>1,131</td><td>1,574</td></tr><tr><td>教育訓練人數 & 測驗結果完成比例</td><td>61.63%</td><td>89.33%</td></tr></table>	訓練類別	對象	人數	授課時數	完訓率	基本資安宣導教育訓練	新進人員	262	1 hr	100%	資訊安全宣導郵件	全體人員	1,574	10 mins	100%	資訊安全線上教育訓練	全體人員	1,574	10 mins	89.51%	資安專業訓練	資安團隊	9	1hr	100%	資安觀念加強宣導	未通過社交工程演練的員工	155	1hr	95.48%	年度	2024	2025	完成教育訓練 & 測驗結果人數	697	1,406	參與教育訓練 & 測驗結果人數	1,131	1,574	教育訓練人數 & 測驗結果完成比例	61.63%	89.33%
訓練類別	對象	人數	授課時數	完訓率																																								
基本資安宣導教育訓練	新進人員	262	1 hr	100%																																								
資訊安全宣導郵件	全體人員	1,574	10 mins	100%																																								
資訊安全線上教育訓練	全體人員	1,574	10 mins	89.51%																																								
資安專業訓練	資安團隊	9	1hr	100%																																								
資安觀念加強宣導	未通過社交工程演練的員工	155	1hr	95.48%																																								
年度	2024	2025																																										
完成教育訓練 & 測驗結果人數	697	1,406																																										
參與教育訓練 & 測驗結果人數	1,131	1,574																																										
教育訓練人數 & 測驗結果完成比例	61.63%	89.33%																																										
社交工程演練	每年至少辦理一次未事前預告之釣魚郵件演練，並針對誤觸者安排強制訓練；演練成果與風險樣態定期於管理月會說明。	美時 2023~2025 社交演練成果 <table><tr><th>年度</th><th>點擊率</th></tr><tr><td>2023</td><td>14% (每季一次)</td></tr><tr><td>2024</td><td>6% (每季一次)</td></tr><tr><td>2025</td><td>2% (無預警每年一次)</td></tr></table> 自 2022 年第 4 季開始，每季均進行釣魚信件演練與測試，由 2023 年 14% 降至 2025 年第 4 季 2%，逐年遞減，彰顯訓練成效佳。後續改善措施包含持續強化高風險族群訓練、調整演練情境真實度、並結合即時教育提醒，以降低資安事件發生風險。	年度	點擊率	2023	14% (每季一次)	2024	6% (每季一次)	2025	2% (無預警每年一次)																																		
年度	點擊率																																											
2023	14% (每季一次)																																											
2024	6% (每季一次)																																											
2025	2% (無預警每年一次)																																											
AI 系統	美時逐步導入人工智慧（AI）輔助系統，以提升營運效率與服務品質，並採取審慎且受控之管理原則。AI 系統僅限於公司層級與經核准之業務應用，員工個人不得自行使用未經授權之 AI 工具。	2025 年導入企業版 Copilot 作為公司層級 AI 輔助工具，在遵循資安相關規範與資安注意事項宣導下，員工可使用公司 Microsoft 365 帳號，所有帳號均納入公司身分驗證、權限分級與存取控管機制。																																										
個人數位裝置	美時針對個人數位裝置（如 USB）訂有使用與管制規範，以降低資訊安全風險。原則上僅允許公司核發之設備連接公司系統，未經授權之個人裝置不得使用；如因業務需要，須經核准並於限定範圍內使用。另對 USB 裝置採取預設禁止及系統控管機制，以防範未授權資料存取。	2025 年持續落實個人數位裝置使用與管制規範，全年共核准 148 件因業務需求使用個人裝置之申請，均依規定完成審核並限於指定範圍內使用。另於生產環境強化實體控管措施，USB 孔位採預設封鎖機制，須經申請並由權責主管核准後方可開啟使用。																																										
無線網路	公司依權限控管設備之無線網路存取，並建立員工使用個人裝置連線外部無線網路之管理機制，透過身分驗證、使用期限控管及內外網路區隔，降低未授權存取風險。經核准之個人或外部裝置得於期限內使用訪客無線網路，由資訊部門統一管理；如發現異常或資安風險行為，將即時封鎖。	2025 年共核准 35 件個人或外部裝置使用訪客無線網路之申請，均於核准期限內依身分驗證及內外網路區隔原則進行控管，並由資訊部門定期監控使用紀錄。同年度共偵測並即時封鎖 14,292 件異常或具潛在資安風險之連線行為，有效降低未授權存取風險，確保公司網路環境之安全與穩定。																																										
自主開發 AI 系統工具	針對發票辨識準確度及機器人回覆品質進行效能測試，並建立員工回饋機制，持續進行技術調整與介面優化。所有 AI 工具之開發與導入均依循公司資訊安全政策及 IT 管理準則。	2025 年導入企業版客製化 AI 發票辨識系統，應用於員工差旅報銷流程，自動擷取與辨識發票資訊，減少人工輸入與審核負擔，提升作業效率並降低財會行政作業時間。2026 年 1 月導入「IT 知識小幫手」，整合內部通訊系統之虛擬問答機器人，作為全球共用之 IT 支援工具，協助即時回應常見問題、標準化 IT 回覆流程並提升使用者體驗。																																										

2.4.4 資安事件應變與通報機制

鑒於全球不斷發生資安威脅與攻擊，美時除了定期進行釣魚信件演練、維護資安管理系統，亦針對資安事件訂定系列管理措施，內部訂《SOP_02298 資訊管理系統災害復原計畫》，提出資安風險事件通報與列管流程，並要求資訊單位評估事件等級，擬定相對應應變措施。2025 年美時無發生資訊洩漏之重大資安事件，僅 3 件輕度資安事件，主要為員工誤點惡意連結所致，皆未造成資訊洩漏、違反資安或其他網路安全事件的重大影響。公司於第一時間即啟動控管措施，包括限制系統存取權限、執行防毒掃描與惡意程式清除，並持續進行後續監控與改善。

資通安全事件影響之等級

重大資安事件	因惡意程式感染、資料外洩或網路遭受入侵，影響 3 人（含）以上或涉及關鍵系統，對公司營運或資訊安全造成重大影響之事件。
Level A	影響業務超過 4 小時以上，影響層面包括全公司，應於 30 分鐘內通報公司最高權責主管，並發出全公司郵件通知。
Level B	影響業務超過 4 小時以上，影響層面包括單一部門，應於 30 分鐘內通報工廠最高權責主管，並發出郵件通知。
Level C	影響 IT 日常運作，應於 30 分鐘內通報 IT 最高權責主管，並發出郵件通知。

資通安全事件危機通報作業程序

反映事件	各單位資訊系統用戶端於發生危安事故時，IT 系統負責人員應於 30 分鐘內以上網、電話、傳真或電子郵件等方式向本公司上級主管反應事實，若無法獨立復原者應盡速請求支援。
進行列管	資訊單位須進行異常事件內部建檔列管，並依事故狀況，評估相關可能因素，以尋求解決方案，儘速協助進行緊急應變處置。
評估與應變	資訊單位於發生資通安全事件應依『SOP_02298 資訊管理系統災害復原計畫』所訂事件等級就影響範圍進行評估，並將事件發生之事實、可損失評估、判斷支援申請、採取應變措施並呈報上級單位。
解除列管	一旦系統回復正常運作時須通報資訊單位解除列管。

2.4.5 個資保護

美時依據《個人資料保護管理辦法》建立個人資料保護管理制度，規範個人資料之蒐集、處理、利用及資料當事人權利保障，以確保個人資料管理符合相關法令規範，維護個人資料安全與隱私權益。該辦法已公開於公司官網，供利害關係人查詢。

在教育宣導方面，本公司將個人資料保護納入「反貪腐與商業行為道德規範」教育訓練課程，2025 年台灣地區參訓率達 94.2%。年度內未發生重大個人資料外洩事件，未來將持續提升員工個人資料保護及資訊安全意識，持續強化個人資料保護管理。

2026 年 7 月，公司修訂《個人資料保護管理辦法》，並訂定《個人資料檔案安全維護計畫》，進一步完善個人資料保護治理架構。該計畫適用於本公司、具有實際控制力之關係企業、全體人員、合作夥伴，以及受本公司委託處理個人資料之境內外第三方（包括雲端及系統服務商），並明確規範法務、資訊、稽核及各相關單位之權責分工，建立個人資料風險評估、安全維護、跨境傳輸及事故通報與應變等管理機制，並至少每年執行一次個人資料及資訊安全風險評估，持續精進個人資料保護管理效能。

資料種類與管理權責單位

資料性質	資料種類	案件管理權責單位
一般性	人事資料	人事部門
其他	法院／機關程序繫屬案件中涉及訴訟層面之個人資料	法務部門

2025 年個資保護之申訴或相關案件

類別	件數
個資外洩	0 件
個資竊盜	0 件
個資遺失	0 件
其他	0 件

2.5 供應鏈管理

製藥產業鏈之上游乃原材料之供應商，所謂原材料，包括化學品、天然植物、礦物、微生物菌種及相關組織細胞等；中游為中西原料藥之供應商，原料藥製程包括從天然物經發酵培養、萃取分離、純化，或從一般化學品經有機合成、分離純化；下游為中西藥製劑之供應商，製劑製程乃以原材料加上賦形劑、崩散劑、黏著劑等製劑輔料，加工成方便使用的劑型；最末端則為藥品代理銷售與通路商。此外，公司於官方網站設置違反從業道德行為之檢舉管道（Email：lotus.speakup@lotuspharm.com），作為識別與掌握供應鏈潛在風險之重要輔助機制。

2.5.1 永續價值鏈

依製藥業產業結構檢視美時供應鏈，美時之上游為美時合作之供應商，包含原料廠商、原料藥代理商，下游則為美時之客戶，包括國內之經銷商與各類銷售通路。美時致力於整合上中下游服務。於上游，美時實施供應商資格審查，嚴選值得信賴的供應商，並持續與合作供應商保持順暢之溝通管道、且進行定期之稽核評鑑，與其等建立穩定之合作夥伴關係，確保原料供貨之品質與順利；於下游，美時持續開發多元銷售通路，以自行銷售、策略合作夥伴、與向外授權等不同方式滿足各類客戶需求。美時以此等於上下游之經營管理，整合公司內部經驗豐富的製劑開發、全球查登、全球授權、台灣量產、全球供貨等自成一完整體系的資源能力，為客戶提供適應需求之服務，提升美時於價值鏈中之價值。

美時價值鏈

→● 價值鏈階段	上游		→	中游	→	下游
👥 管理對象	原料廠商	原料藥代理商				
👤 價值鏈角色	原材料	原料藥				
	美時透過嚴格之篩選、評鑑作業，與上游原料廠結盟，並持續管理與其合作關係。	美時與原料藥廠策略結盟，或進行上下游垂直整合。	美時以研發生產錠劑、膠囊等固形製劑為主。美時就開發成功之藥品，於全球各市場申請藥證查登，賦予產品市場價值。		1. 直接銷售至醫學中心、公立醫院、財團法人 醫院、診所、藥局等。 2. 經由經銷商銷售至醫院、診所、藥局。 3. 直接或間接外銷至美國、中國大陸、日本、歐洲、東南亞、中東及中南美等市場。	
☰ 管理重點	供應商資格審查與文件檢核；品質與法規符合性管理；依供應商之重要性與可替代性結果進行供應商分級管理；規劃並執行稽核，並進行改善追蹤（CAPA）。		依 cGMP 與 PIC/S GMP 建立製造與品質管理制度，確保藥品品質、法規遵循與供貨穩定。		合作夥伴管理與合約要求；通路法規遵循與合規管理，確保產品於市場端之合法銷售與配送。	

2.5.2 供應商管理

美時長期推行現行優良製造規範（cGMP）管理體系，並依循 PIC/S GMP 規範要求，建立完善之供應鏈品質與合規管理機制，作為供應商導入與持續監督之基礎。在此架構下，本公司進一步強化供應商管理制度，將 ESG、人權、勞動條件、職業安全衛生及商業道德等要求，納入供應商評鑑與持續管理流程中，以確保產品品質可靠、供應穩定，並有效控管永續相關風險。

供應商溝通

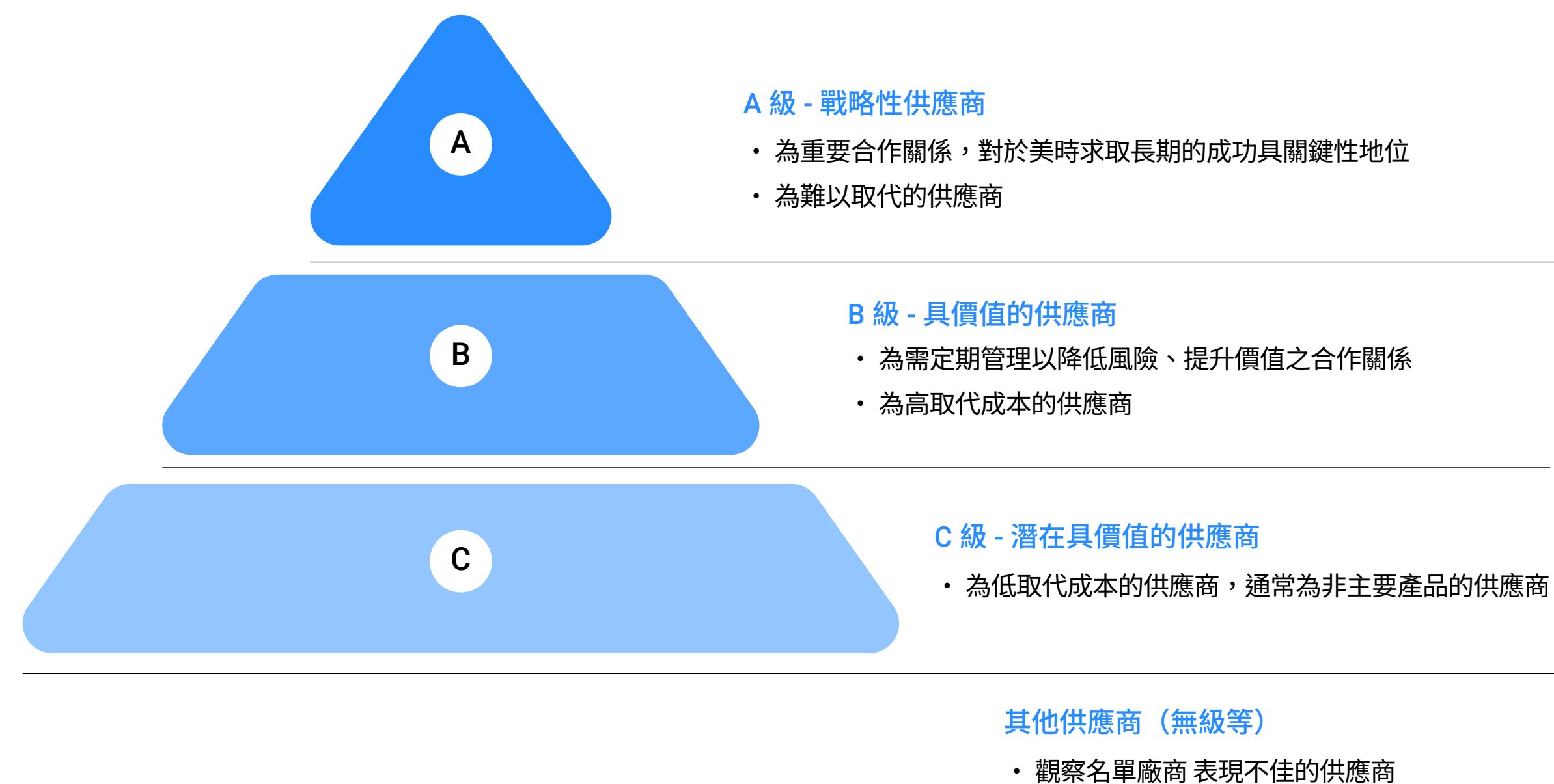
美時製藥致力於打造負責任且可持續的採購，於 2024 年首次舉辦全球供應商大會，並於 2025 年持續辦理，共舉辦兩場次，共有 56 家供應商參與。透過大會平台，公司向供應商傳達永續發展目標、品質管理要求及合規標準，促進供應商對美時永續策略與管理要求的理解與認同，進一步強化雙方合作的一致性。

針對委外製藥廠商（Contract Manufacturing Organization, CMO），美時除依品質與法規要求進行供應商資格審查與稽核外，亦透過品質協議、績效評估與合作管理機制，管理其製造活動與品質表現。鑒於多數歐洲 CMO 本身即適用歐盟《企業可持續發展報告指令》（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）及《歐洲永續發展報告準則》（ESRS），美時於合作過程中，逐步蒐集其於環境、社會與公司治理相關之管理資訊，作為風險評估與合作管理之參考依據。

透過上述機制，美時於確保品質與法規遵循之前提下，持續強化與供應商之合作管理，以維持供應穩定並支持供應鏈整體韌性。

2.5.3 供應商管理計畫

- **跨部門執行：**透過跨部門之供應商訪問與審核，對相關供應商進行年度績效審核。跨部門之協同作業亦擴展與強化美時與供應商之合作夥伴關係。
- **級等鑑別：**針對不同類別之供應商，依照美時內部之供應商分級標準而將供應商鑑別為 A、B、C 三種級等。
- **風險管理措施：**對 A、B、C 三種級等之供應商，就其供應商類型，定義不同頻率並施行不同層級之風險管理措施。例如，就直接原物料供應商，依照策略採購，分別偕同與其施行短中長期之物料需求規劃；就物料之雙源供應商，則施行風險緩解計畫。
- **意見回饋：**依審核結果，向供應商提供意見回饋，以協助其改善。
- **作為後續採購參考：**供應商管理計畫之執行結果，制訂「觀察名單廠商」與「供應商首選列表」，作為後續採購施行之參考指標。



2.5.4 新供應商篩選

美時的新供應商須通過供應商評估程序之審核，經評估合格後始能列為合格供應商，與其進行日常採購。新原料藥供應商之資格經嚴格篩選，審核項目包括 IP 專利證評估、分析和監管部門（DMF）技術文件審查、樣品評估、開發試驗、供應商品質系統審核、生產審核、試產與生物試藥送審、API 相關監管要求的提交和解決等。

若新供應商對環境和社會永續性造成重大負面影響，美時會將該供應商標註為不符合 ESG 和社會永續指標的資格。自 2024 年起，美時已將供應商 ESG 狀況評估納入供應商管理之績效與風險評估機制。所有 A 級和 B 級供應商均須簽署《供應商社會責任和道德承諾書》，所有新供應商均須通過 2025 年 4 月推出的供應商入口網站註冊、閱讀並同意《供應商社會責任和道德承諾書》的內容，以確保供應商了解美時於勞工和人權、健康和安全、環境、動物福利、道德標準等永續發展規範及目標。

美時《供應商社會責任暨道德承諾書》重點

環境標準	• 遵循環境法規並取得必要許可 • 落實廢水、廢氣、廢棄物及有害物質管理 • 進行能源、資源使用及環境風險管理 • 生物多樣性保育 • 責任礦產	社會標準	• 禁止強迫勞動與童工，尊重人權與不歧視 • 符合工時、薪資及勞動法規要求 • 建立職業安全衛生與健康管理機制 • 結社自由 • 資料隱私與安全 • 動物福利	治理標準	• 道德商業行為
------	--	------	--	------	--



2.5.5 供應商評鑑與稽核

年度考核與供應商管理計畫：每年對供應商品質績效進行評估，包括對偏差與不符合項目的統計分析。依據評估結果，檢討並決定適當的供應商管理措施，包括矯正措施、績效改善計畫或終止合作。

實地稽查：依《製造商／廠商資格審核程序》對原物料及成品供應商定期執行實地稽查。

管理：透過舉辦供應商例會、供應商拜訪、供應市場交流會議及供應商績效回饋會議，與供應商進行雙向溝通。

供應商評鑑

根據供應商管理計畫，就不同類別之供應商，依供貨、品質、服務、成本、創新及 ESG 等六大面向，鑑別其級等，分 A、B、C 三類，並根據評鑑與風險識別結果，更新策略採購與施行相關風險管理計畫。

美時供應商評鑑六大面向

評比面向	評比指標	評分占比	評鑑單位
供貨	• 交期 • 訂單確認 • 交期信賴度	20%	採購部門
品質	• 客訴 • 主要偏差 • 穩定性議題 • 稽核報告 • 警告信頻率	20%	品質部門
服務	• 文件提交與歸檔 • 回覆速度 • 潛在合作商機	15%	法規事務
成本	• 廠商定價策略 • 成本優化計畫	20%	採購部門
創新	• 技術能力 • 問題解決能力 • 管理承諾 • 產品線	15%	工廠營運部門（含技術服務部門）
環境、社會與 公司治理	• 環境、健康與安全／勞動／人權合規 • 溫室氣體減排、綠能使用 • 有害物質管理	10%	採購部門/EHS環安衛部門

品質

服務

成本

ESG

創新

供貨

供應商管理

美時 2025 年供應商及委外廠商分級結果

級別	供應商	委外製藥廠商
A 級	37	2
B 級	27	3
C 級	23	1

供應商稽核

品質單位 2025 年度規劃稽核 78 家，完成實地稽核 84 家、書面稽核 42 家，達成率 100%。在實地稽核的 84 家供應商中，包含符合採購分級管理之 A 級 11 家、B 級 10 家、C 級 3 家；其餘 60 家則為品質單位依產品類別，定期執行例行性稽核，稽核週期為每 2 至 3 年一次。新供應商中發現一項缺失，其產品僅用於小量研發及先導生物相等性（bioequivalence, BE）批次，因此對現有產品無影響，並於稽核後 1 個月內回覆缺失矯正改善措施。其他供應商未發現重大缺失或風險。

美時近 2025 年供應商稽核執行情況

負責單位	級別	預計稽核家數	實際實地稽核家數	達成率	稽核結果
品質	A 級	11	11	100%	實地稽核 24 家 供應商狀態為合格。
	B 級	10	10		
	C 級	3	3		
	其他	54	60	定期執行例行性稽核， 稽核週期為每 2 至 3 年一次。	

2.5.6 供應商風險評估

美時為分散風險、持續提升整體供應鏈品質，要求所有供應商須依循《美時標準採購訂單條款及條件》執行訂單，新供應商需簽署《供應商社會責任承諾書》，以承諾其供應之產品或零組件、公司治理及工作者人權保障情形皆符合本公司 ESG 經營理念，針對未能符合本公司要求之供應商，美時亦積極協助與輔導供應商實施改善計畫，同時落實改善員工健康與安全、人權、企業社會責任，致力於降低供應鏈風險，若有違反相關規定，本公司得主張終止或解除契約，促使供應商夥伴共同致力提升企業社會責任。

此外，為進一步系統化掌握供應商於環境、社會及治理（ESG）面向之管理現況，2024 年已導入 ESG 於供應商管理之績效與風險評估機制，以掌握供應鏈永續風險與管理現況。2025 年已針對 A、B、C 級供應商進行評估，評估內容包含環境管理（如溫室氣體排放及廢棄物與有害物質管理）、勞動與人權法規遵循等關鍵議題，根據評估結果，美時進行以風險為基礎的供應商管理。當識別出潛在風險或管理缺口時，會要求供應商提出矯正措施，並將其納入供應商績效評估及未來採購決策考量之中。透過涵蓋預防措施、持續監控與評估後改善的架構，美時 能全面管理供應商風險，同時強化供應鏈品質與永續韌性。

美時供應商風險評估方式

事前預防	☒ 定期供應商管理 ☒ 新供應商資格審查與文件檢核
事中監控	☒ 現場稽核與第三方審查 ☒ 供應鏈 ESG 評估
事後改善	☒ 改善追蹤與合作管理 ☒ 若未能完成改善或發生重大違規情形，則依規定終止或解除合作關係

美時 2025 年供應商績效與風險評估情況

級別	供應商家數	實際完成績效評估家數	達成率	評估結果
A級	37	37	100%	所有級別廠商皆有完成績效與風險評估
B級	27	27	100%	
C級	23	23	100%	
其他	4	4	100%	
總計	91	91	100%	

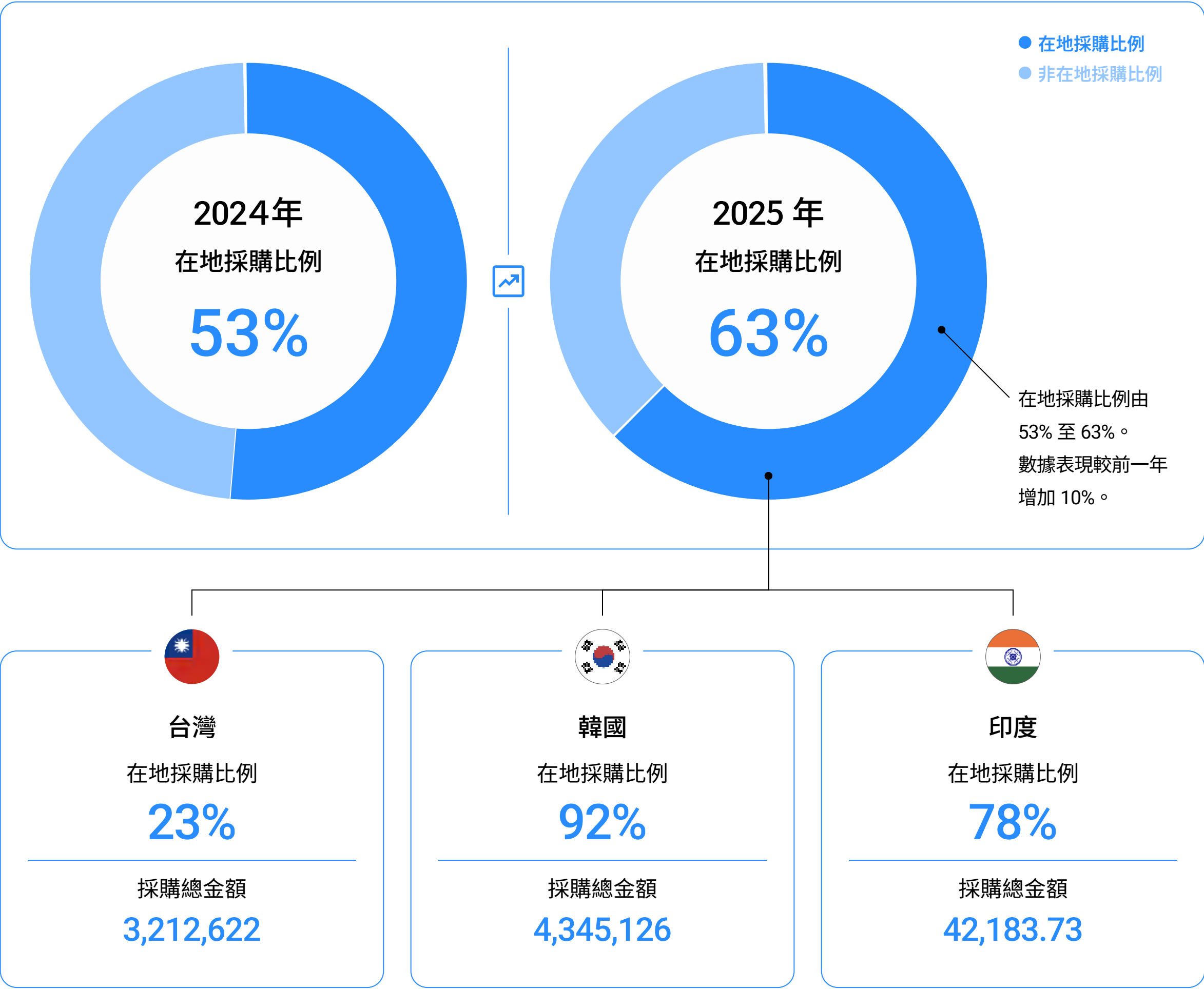
美時 2025 年供應商評估狀況

環境風險	《美時標準採購訂單條款及條件》 於供應商的所有訂單條件中加入《美時標準採購訂單條款及條件》，其中第 12 條受限制的物質：賣方的產品、材料及製程應遵守所有政府對於有毒及有害物質的安全限制，用以明確告知供應商需遵守的條件準則。
社會風險	《承攬須知協議書》 承攬商須簽署「承攬須知協議書」，進入本公司作業之人員須為合法聘僱之勞工，並遵守規範以保障承攬商人員及本公司同仁安全健康和設施安全。 《供應商暨社會責任道德承諾書》 所有 A 級和 B 級供應商均須簽署《供應商社會責任和道德承諾書》，所有新供應商均須通過 2025 年 4 月推出的供應商入口網站註冊、閱讀並同意《供應商社會責任和道德承諾書》的內容，以確保供應商了解美時於勞工和人權、健康和安全、環境、動物福利、道德標準等永續發展規範及目標。
治理風險	依「製造商／廠商資格審核程序」審查供應商是否具藥品優良製造作業規範之資格 1. 供應商資格預審：除產品與製程品質要求外，亦須查驗供應商之相關工安守則、工安會議與工安檢查，並於品質承諾書內要求供應商承諾其運營遵守相關環境、職業健康和安全法規。 2. 細部遴選過程：跨部門著眼於整體擁有成本（Total Cost Ownership, TCO），以專業知識出發，從專業藥學製程、品質、交期、成本等面向，綜合評鑑，遴選出最適供應商。 29 家新供應商簽訂品質管理協議書（Supplier QTA） 於採購部門就新供應商之資格預審後，美時品質團隊將對關鍵直接材料進行現場審核，且 API 供應商須簽署品質管理協議書（Quality Agreement），於供應商品質管理協議書內規範且要求供應商承諾之運營將遵守法規及登記註冊之規格，以確保供應商承諾並遵守所有品質相關要求，2025 年共有 29 家新供應商簽訂品質管理協議書。



2.5.7 在地採購

美時的重要營運據點（包含本報告書提及營運邊界）中，儘可能採用在地採購（包含台灣代理商進口國外原物料），以減少長途運輸的碳排放，並支持在地商業發展。2025 年在地採購占總支出比例約 63% 以上，未來美時也將持續保持此一水準，並進一步評估擴大在地採購比例之可行性並設定具體目標。



Chapter 3

藥品可近性與病患安全

- 3.1 產品組合與藥品可近
- 3.2 藥品品質與安全
- 3.3 研發能力
- 3.4 臨床試驗與受試者安全



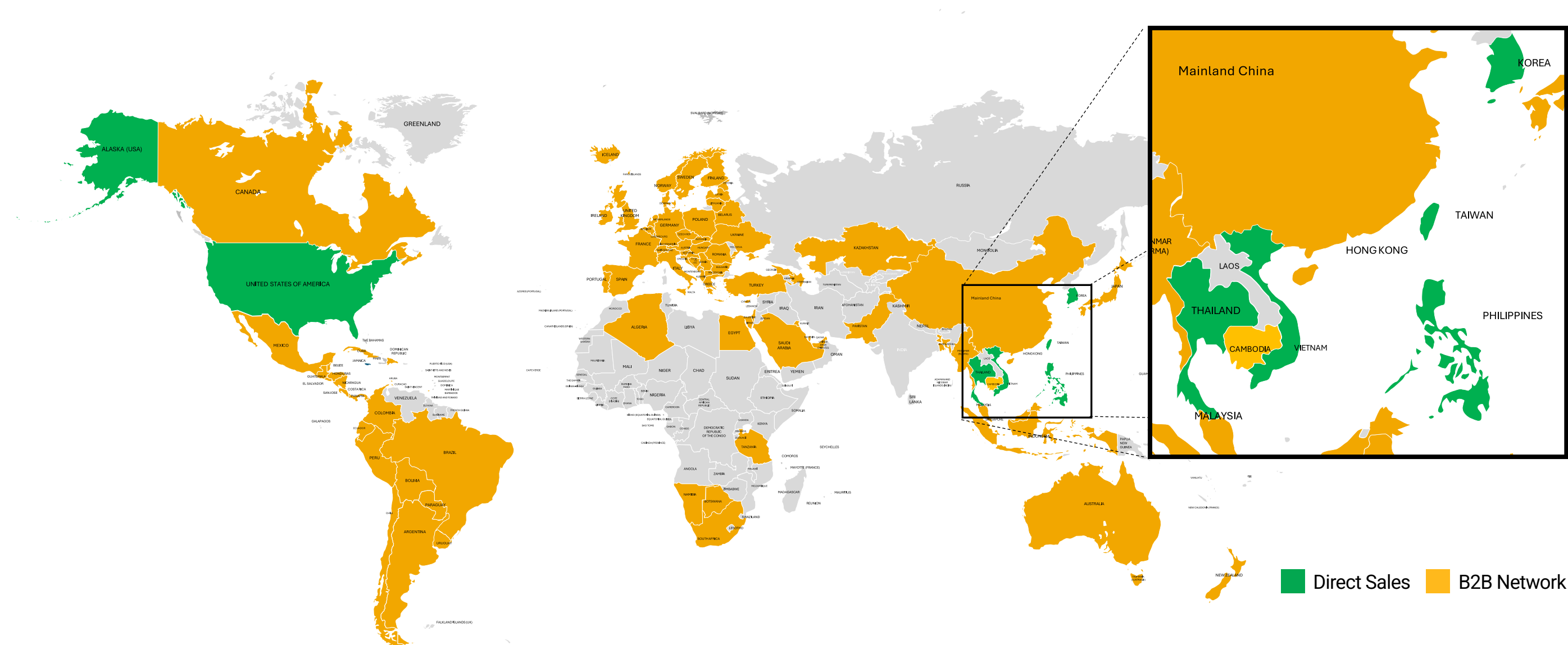
3.1 產品組合與藥品可近

秉持公司「EQUALITY」的品牌核心價值，美時致力於回應不同地區病患的醫療需求，透過多元產品組合，促進藥品可近性，協助病患取得安全、有效且可負擔的治療選項。作為一家以藥品生產與製造為基礎的製藥公司，美時依循各國法規要求，將藥品商業化至全球不同市場，並依據產品特性與各市場之法規環境與醫療體系，規劃藥品於不同市場的上市與供應，協助各地病患穩定取得多元治療選項。

展望未來，美時將持續精進全球法規遞交與上市執行效率，強化藥品從開發到上市之整體推進能力，並因應不同市場需求，加速產品可近性之提升，進一步支持各地病患公平取得必要醫療服務，呼應聯合國永續發展目標 SDG 3.8「實現全民健康覆蓋」。

全球市場布局與藥品可近性

- 美時的布局橫跨全球超過 90 個市場。
- 2025年在全球市場中，學名藥占整體藥品營收之佔比：76%。此結構反映本公司以可負擔藥品作為回應公共健康需求之核心營運方向。



2025 年美時產品組合橫跨開發至上市各階段，確保穩定且多元的產品供應能力

關鍵產品及市場核准：

- Nintedanib (Ofev® 學名藥)：瑞士、紐西蘭、南非獲得藥證核准。
- Pomalidomide (Pomalyst® 學名藥)：英國、歐盟獲得藥證核准。
- Enzalutamide：紐西蘭、韓國獲得藥證核准。

打造多元產品動能

114 個品項 | 送件申請

- 2 改良型新藥 505(b)(2)
- 1 FTF/NCE-1
- 6 新化學實體新藥 (NCEs)
- 8 生物相似藥
- 97 困難學名藥

加速全球藥品可近性布局

100 個品項 | 產品核准

- 3 改良型新藥 505(b)(2)
- 2 新化學實體新藥 (NCEs)
- 1 生物相似藥
- 94 困難學名藥

擴大病患用藥可及性

214 個品項 | 產品上市

- 3 改良型新藥 505(b)(2)
- 5 生物相似藥
- 2 大藥廠品牌藥
- 204 困難學名藥

3.1.1 產品組合研發與商業拓展概況

美時透過內部研發、業務開發及策略合作，持續拓展全球市場。並以研發、製造、法規、商業化及供應鏈等核心能力提升產品價值及市場競爭力。截至 2025 年，公司專科藥品產品線共計 138 項專案，涵蓋研發與業務開發不同階段，對應約 1,200 億美元之目標市場規模，展現穩健的成長動能。在研發方面，公司目前推進共 64 項專案，涵蓋多元的產品類型。以改良型新藥 505(b)(2) 為核心，並結合首家申請（First to file）、NCE-1、複雜劑型，以及專利到期即上市的學名藥產品，持續提升產品差異化與技術門檻。

在業務開發方面，公司累計 74 項專案，涵蓋新化學實體新藥（NCEs）、生物相似藥、改良型新藥 505(b)(2)、共同開發專案、大藥廠品牌藥及學名藥等多元類型。業務開發透過策略性授權及併購，與內部研發形成互補、滿足產品線缺口。此策略有助於加速產品組合擴展，並掌握多元治療領域及全球市場的成長機會。

2025 年公司已完成 48 項業務開發，並與國際夥伴達成 19 項外部授權（Out-licensing）合作。透過多元產品策略與跨區域合作布局，美時不僅強化產品組合深度與廣度，亦持續提升藥品可近性，回應全球未被滿足的醫療需求。

全球授權合作成果

505(b)(2) → 5 項	1 項協商中 4 項已簽署
NCE → 10 項	4 項協商中 6 項已簽署
生物相似藥 → 6 項	3 項協商中 3 項已簽署
共同開發 → 5 項	1 項協商中 4 項已簽署
大藥廠品牌藥 → 5 項	4 項協商中 1 項已簽署
困難學名藥 → 43 項	13 項協商中 30 項已簽署

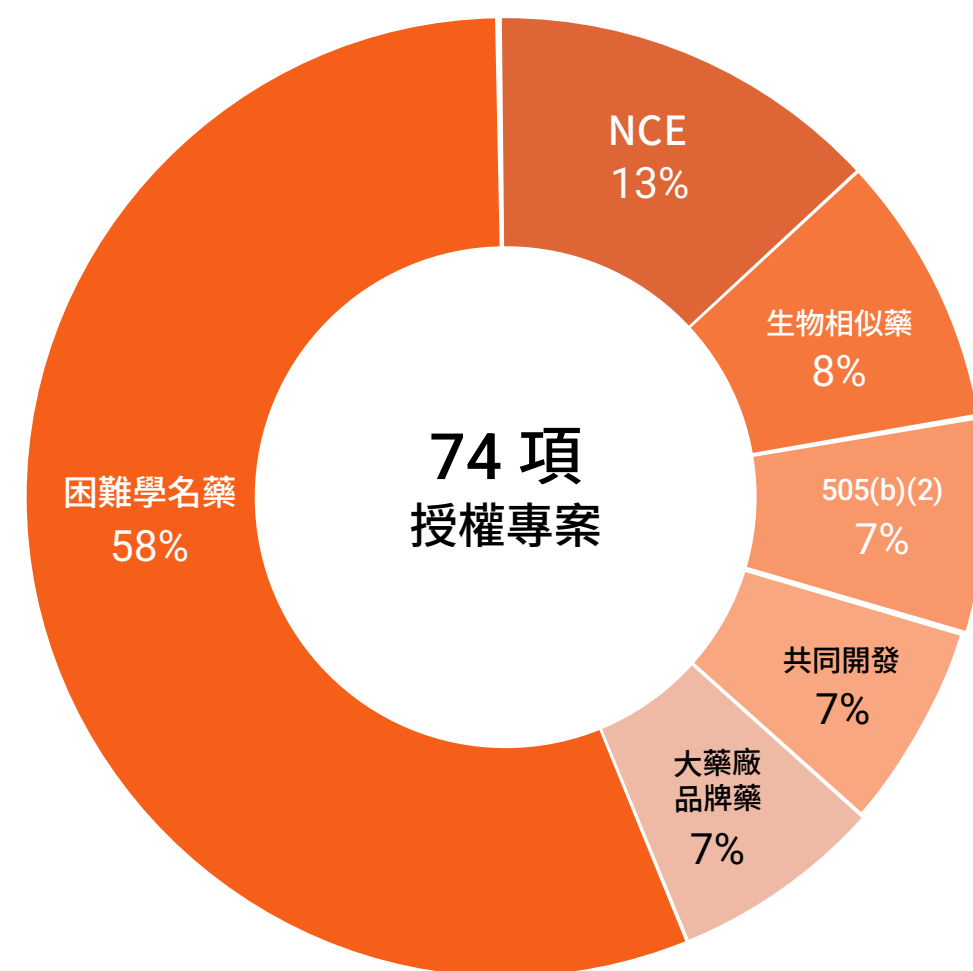
全球商業拓展與授權合作成果

業務發展（BD）：

- 與上海復宏漢霖生物技術股份有限公司簽署獨家授權合作協議，獲得抗 PD-1 單株抗體漢斯狀®（serplulimab）在南韓的獨家商業化權利。
- 與 Supernus Pharmaceuticals 簽訂 Qelbree®（viloxazine）在亞太地區主要國家的獨家許可協定。
- 和 LENZ Therapeutics 簽訂獨家授權和商業化協議，美時將在韓國和東南亞特定國家商業化用於治療老花眼的 VIZZ®（aceclidine）。
- 與一家越南製藥公司簽署資產購買協議，收購五項藥品在越南的商標、藥品上市許可及製造供應協議之相關權利。
- 與 Adalvo 簽訂授權與供應協議，將於韓國、台灣等多個亞洲市場核准並銷售其用於減重與糖尿病的 Semaglutide 注射劑（Wegovy® 和 Ozempic® 2mg 學名藥）。

重要外部授權（Out-licensing）

- 與全球公司（如 Sandoz、Galenicum）簽署 19 項授權協議，產品銷售版圖擴展至超過 160 個市場。



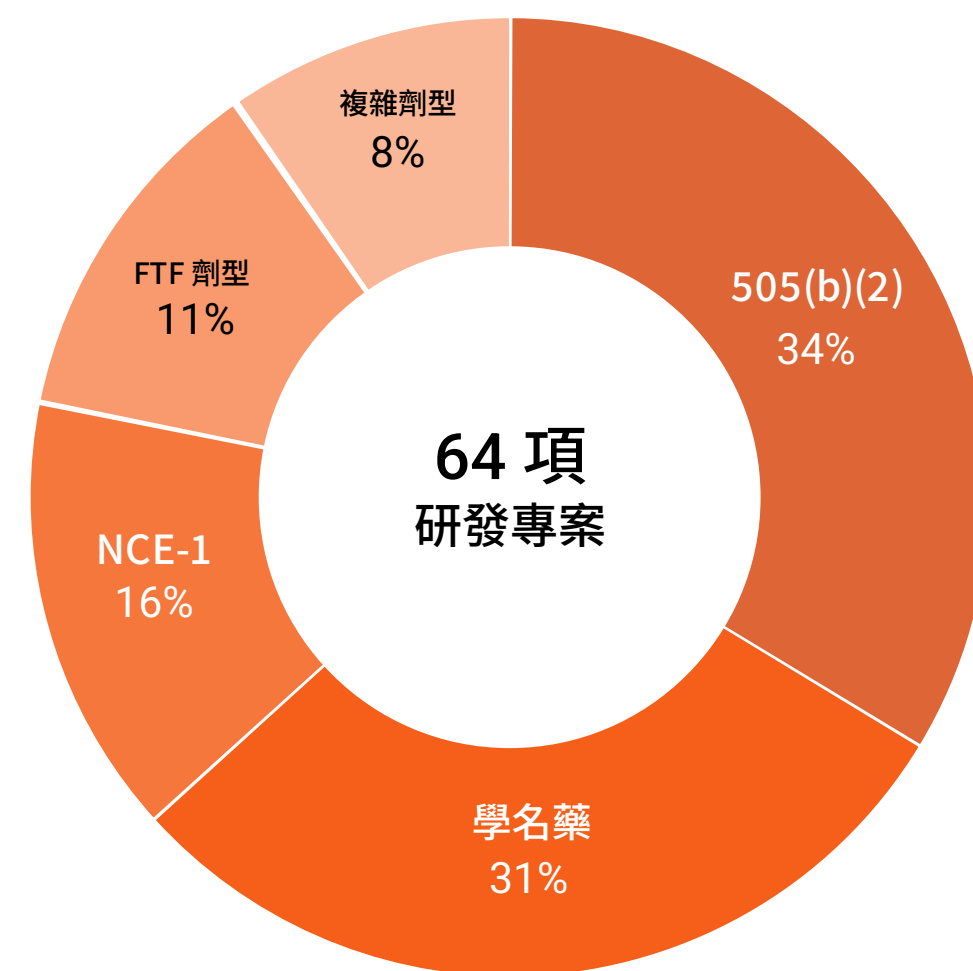
2025 年產品線研發進度

505(b)(2) → 22 項	16 項概念驗證 1 項開發中 5 項藥證申請
FTF 潛力 → 7 項	1 項篩選階段 2 項開發中 4 項藥證申請
NCE-1 → 10 項	4 項篩選階段 4 項開發中 2 項藥證申請
複雜劑型 → 5 項	3 項篩選階段 2 項藥證申請
學名藥 → 20 項	5 項篩選階段 5 項開發中 10 項藥證申請

研發產品線目標市場規模逾 500 億美元

主要研發進展

- 啟動 3 項新專案。
- 遞交 23 項申請。
- 目前共有 64 項研發專案進行中。



3.1.2 多元產品組合與治療領域

美時致力於提升藥物可近性，透過多元產品組合回應不同市場之醫療需求。公司結合自主研發與外部合作，產品組合涵蓋學名藥（Generics）、品牌藥（Brands）、改良型新藥 505(b)(2)、生物相似藥（Biosimilars）及新化學實體新藥（NCEs），以擴大病患可取得之治療選項。

美時持續關注疾病負擔較高及未被滿足之醫療需求，產品組合整體以非傳染性疾病（Non-Communicable Diseases, NCDs）為主，與《Access to Medicine Index》所關注之主要疾病類型具高度關聯性。在治療領域布局方面，產品聚焦於腫瘤與免疫學、中樞神經疾病、基礎醫護與生活品質（主要為肥胖治療）及心血管等領域。

其中腫瘤與免疫相關產品占整體產品組合約 46%，為公司主要產品組合之一。基於此布局，美時持續開發技術門檻較高之抗腫瘤學名藥，提供具品質且價格具競爭力之治療選擇，以提升病患用藥可近性。公司依各市場之醫療體系、給付制度與病患需求，調整產品組合與上市規劃，支持關鍵藥品於不同市場的持續可得，並逐步擴展產品於不同市場之可近性。

截至 2025 年，公司已成功於 50 個開發中及低度開發國家銷售產品或取得藥品許可證，提升當地市場對藥品之可得性。

多元產品組合



學名藥



品牌藥



改良型新藥
505(b)(2)



生物相似藥



新化學實體新藥

主要治療領域與各科別營收占比

治療領域	營收占比
 腫瘤與免疫學	46%
 基礎醫護及生活品質	23%
 中樞神經疾病	18%
 心血管科	4%
 其他治療領域	9%

3.1.3 責任定價

在價格與可負擔性方面，本公司依循各市場之法規要求與醫療體系運作原則，採取負責任的定價方式，以支持藥品於不同市場的可得性，並兼顧醫療體系之長期永續運作。公司在定價時，綜合考量各地醫療體系、給付制度、市場競爭情況及病患需求，採取因地制宜之定價策略。

對於困難學名藥產品，公司透過製程效率與供應鏈管理，提供具品質且相對可負擔之治療選擇，以支持病患長期用藥需求。公司亦依各市場之法規及支付制度調整產品上市與定價策略，以提升產品於不同市場之可及性。



3.2 藥品品質與安全

美時依循其品質管理方針（Quality Management Policy），致力於維持高品質標準，並遵循所有適用之法規要求與產業準則。品質為公司之核心價值，亦為全體同仁共同承擔之責任。

3.2.1 藥物品質管理

美時所有品牌藥物均依各市場規範，經當地衛生主管機關確認其療效、品質與安全性，藥品之標籤、仿單及包裝標示內容，亦均通過相關主管機關之審查與核可。法規事務部門負責確保所有送審及登載內容符合相關法規要求。為持續提升產品品質，所有上市後產品之變更，皆須依循嚴謹之變更管制程序，包含風險評估及必要之試驗，並於符合法規要求情況下，經當地衛生主管機關審查核准後方可執行。為降低藥品誤用或不當儲存之風險，仿單清楚載明適應症、成分、用法用量及注意事項，並由業務人員於產品推廣時提供清楚之使用說明與重點提醒。此外，美時於市場通路中導入多項產品保護與可追溯機制，包括批號管理、防偽標籤、防拆封標籤及產品序列化化管理，以確保產品品質與用藥安全。

品質管理策略與目標

美時致力於建立適當的品質管理系統與流程，以維護本公司內部之生產品質文化。並以維護品質為核心，推動具體維護與改善行動，確保我們的決策符合下列 3 大面向：

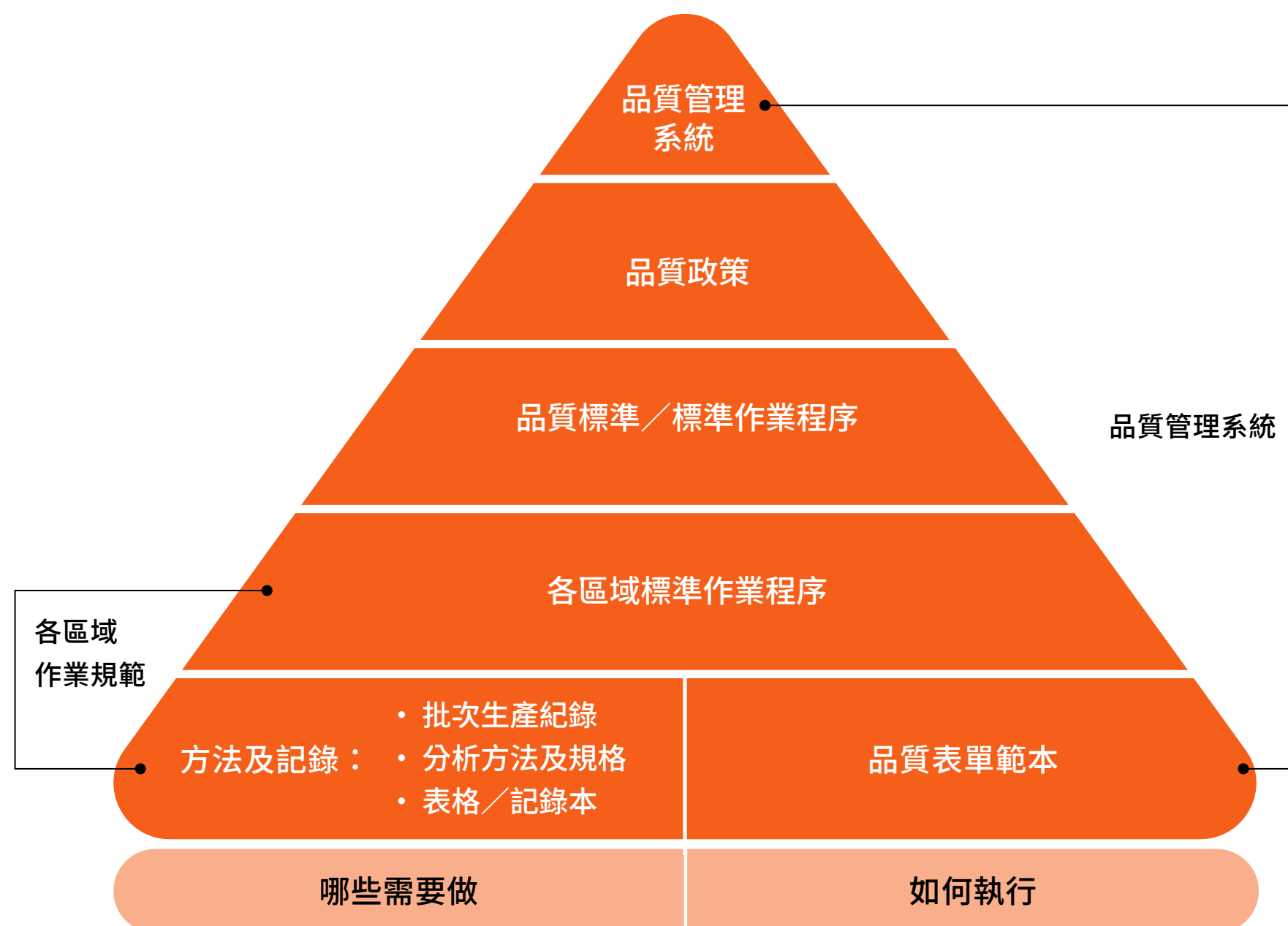
產品品質

患者和消費者的健康與安全

保護美時之聲譽和業務

3.2.2 品質管理體系與教育訓練

美時訂有完整的品質管理政策，並針對各區域分別制定標準作業規範與程序、及各項計畫、報告規定。由品質部門專責管理與監督流程，以確保生產製造廠環境、原物料、製程中間產物、成品之品質檢驗皆符合藥品優良製造規範 GxP 規定，並透過批次生產之紀錄、特定分析方法及規格、與紀錄表格與品質表單等執行，來維持美時之最佳製造品質。



持續精進產品品質

1. 擁有充足的資源和訓練有素的人員。
2. 建立並持續改善美時品質管理體系（QMS），確保導入強健系統和流程，符合適用美時和各國法規要求。
3. 持續評估、監控和改進美時的品質系統。
4. 選擇適當的供應商和承包商，並導入有效的第三方管理。

美時 2025 年藥品品質管理教育訓練

訓練主題	總參與人次	訓練人時（小時）	總時數
全廠 GMP 教育訓練	543	1.5	814.5
內部稽核訓練	10	8	80.0
ISO 風險管理	41	7	287.0
GMP 風險管理	40	2	80.0
合計	634	-	1,261.5

3.2.3 法規遵循與品質查核

美時共有 3 個製造工廠，分別為台灣南投廠、韓國公州廠及韓國鄉南廠，所有工廠皆依「國際醫藥品稽查協約組織」（The Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme, PIC/S）公佈之「藥品優良製造指引」（PIC/S：Guide to Good Manufacturing Practice for Medicinal Products, PIC/S GMP）及「藥品優良運銷規範」（Good Distribution Practice, GDP）的規定，執行藥品的製造、輸入、輸出、儲存及運輸作業，以提供客戶安全及有效的藥品。此外，台灣南投廠不僅於 2009 年起皆通過台灣食藥署之審核、確保符合 PIC/S 規範，也得到十大先進國家的 GMP 核准，其中包含歐洲、美國等。

除了落實品質管理外，美時每年均針對 GMP 進行內部稽核，此外，另有其他國內外官方或客戶稽核定期或不定期的查核。

美時通過查核類別

台灣 TFDA	自 2009 年起，皆通過查核，符合 PIC/S 規範。
歐洲 EMA	自 2012 年起，多次通過歐盟查廠。
日本 PMDA	自 2013 年起，多次通過日本 GMP 查核。
美國 FDA	自 2010 年起，已多次通過美國 FDA 查核，最近一次於 2024 年完成，並獲評 VAI。
巴西 ANVISA	自 2021 年起，通過巴西 GMP 查核。
埃及 EDA	自 2021 年起，通過埃及 GMP 查核。
白俄羅斯 EAEU	自 2023 年起，通過白俄羅斯 GMP 查核。
土耳其 TMMDA	自 2023 年，進行土耳其 GMP 查核。
韓國食品醫藥品安全處 MFDS	自 1992 年起，美時韓國廠維持每三年接受之 GMP 查廠核可。

美時 2025 年產品品質查核時間

廠房	稽核／查廠／驗證效期	稽核／查廠／驗證單位	稽核／查廠／驗證結論
韓國公州廠	2025 年 01 月 07 日至 01 月 09 日	韓國食品醫藥品安全處 MFDS	核准 (GMP 證書展延)
	2025 年 05 月 08 日	韓國食品醫藥品安全處 MFDS	無行政處分 (稽核)
	2025 年 12 月 19 日	韓國食品醫藥品安全處 MFDS	核准 (進口產品)

註：2025 年台灣南投廠及韓國鄉南廠無官方查核。



藥物儲存與運銷管理

為保障藥品從製造完成至使用前之品質，世界各國衛生主管機關對於藥品品質的要求已從過去著重於生產面向的「藥品優良製造規範」（Good Manufacturing Practice, GMP）延伸至包含運銷面向的「藥品優良運銷規範」（Good Distribution Practice, GDP）。美時於 2016 年 9 月 30 日即已向衛福部申請 GDP，並於 2017 年通過申請。為避免藥品因儲存與運送過程之管理不當造成品質問題，以及為確保使用者的用藥安全，美時建有完整的藥品運銷管理政策，就所有原材料、半成品、成品，除選擇合格之物流公司及報關行進行運送外，並設有專門的保存倉庫以確保其品質。出貨之藥品批號、日期、地點、數量均有明確之文件可供追溯，以強化藥品運銷鏈之管控，並確保產品在運輸、配送及儲存過程中之品質及包裝完整性。

標示	產品儲存		原物料、包裝材料發放	運銷		
標示籤	儲存區域管理	儲放方式	物料發放	運送	出貨原則	文件記錄
						
物料於 ERP 系統完成收貨後，即從系統中列印出標示籤貼在物料上，藉由 Barcode reader 即可得知物料的實際狀態和相關資訊。	依 SOP 規範，以所定頻率進行清潔和防蟲等相關作業。倉庫區域的溫度和濕度由各自的監控和警報系統持續監控，並定期執行各儲存區域（包括冷藏庫）的溫濕度驗證與確效作業。倉庫中各類物料皆依不同類別與儲存需求整齊擺放，存放在不同區域、料架或層架。	為確保品質，物品均須置於塑膠棧板上，不能直接置於地面。	備料組依生產工單或零星領料單備料，完成後提供給製造現場進行生產或包裝。	由本公司稽核合格之物流公司執行原物料及藥品之運送成品。外銷產品須先查核該成品的運輸路徑是否需要運輸驗證。若該運輸路徑與現行驗證的運輸途徑有任何改變或偏差事實發生，便需進行風險評估或調查，此等評估包含但不限於運輸試驗計畫書、以及相關內容是否需重新審核修改；如有需求，應啟動變更管制，進而管控及更新 SOP。	內銷市場根據「先到期先出貨」(First Expired First Out, FEFO)原則進行管理。外銷市場根據先生產檢驗放行完成之批號先出貨進行管理。	有明確之出貨文件記錄可追溯藥品於運銷過程中出貨之藥品批號、日期、地點、數量。

產品標示

美時依循各營運據點所在地之藥事法規與相關規範，建立完善之產品資訊與標示管理機制，確保藥品於研發、製造、行銷及上市各階段，均符合主管機關對成分標示、來源、使用安全及風險資訊揭露之要求。全產品 100% 依循查驗登記審查準則規範進行產品標示，於外盒標籤完整揭露法規要求之資訊。所有的包裝皆遵照 USFDA & 衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）核准之內容。2025 年無違反產品與服務的健康安全及資訊標示相關法規。

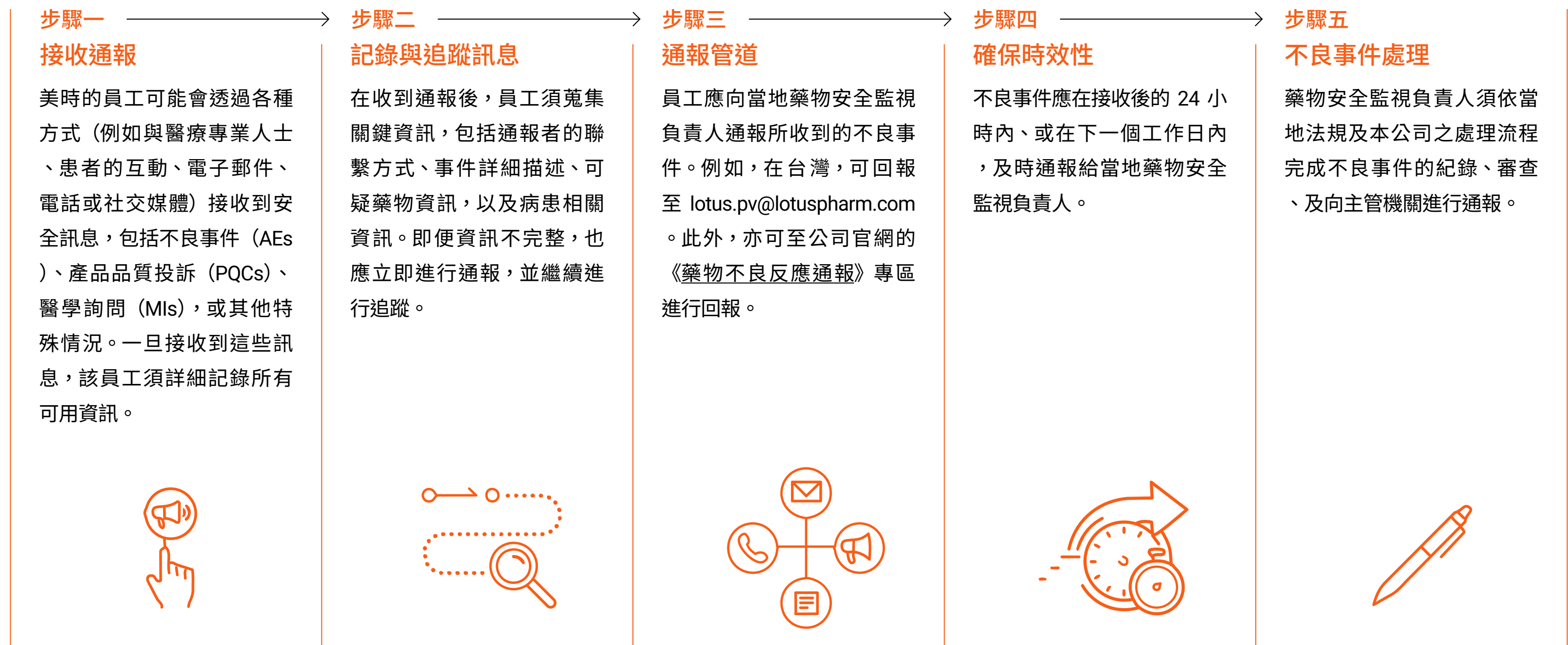
3.2.4 藥物安全監測

美時致力於建立完善的藥物安全監測機制，於藥品上市後持續進行安全性監控，及早辨識與評估不良反應，並採取適當之風險管理措施，以確保病人用藥安全並維持藥品效益與風險之平衡。另於 2025 年於官網新增不良反應通報管道，以提升通報便利性並強化整體藥物安全監測管理。

監視機制

美時於 2021 年在台灣設立全球藥品安全監視中心，並於 2022 年制定一系列的藥物安全監視標準，以確保美時之藥品符合全球藥品安全監控相關法規要求，並監控美時所產藥品的安全性。為遵守各國或地區的藥物安全監管和通報規定，美時在亞洲、歐洲、美國等地亦設有專業團隊。此外，美時已完成在歐洲和亞洲的藥品許可證中所需的藥物安全監測文件，且在美時的藥物安全監視體系中，收到的任何美時藥品的不良事件與特殊事件都會進行記錄彙整、分析，若為嚴重不良事件包含死亡，都會在規範的時限內通報。2025 年，美時在台灣收到 72 件產品不良事件，包含 2 件死亡個案，經評估現有資訊無法確立與本公司產品之因果關係，然產品之風險效益評估仍維持正向，且品質與安全性穩定。

美時藥物安全通報流程



通報機制

美時以積極的態度致力於藥品安全監視和管理，以確保公眾健康和安全。為了解藥品上市後在大規模臨床使用下可能衍生的藥物安全問題，確保若有相關情事發生能立即採取必要措施，我們不僅主動蒐集、評估和研究藥品安全相關資訊，並循不同管道蒐集疑似藥品不良反應資料，並向相關單位和病患提供最新的藥品資訊和風險管理工具，以降低不良反應風險。特別值得一提的是，在我們的藥物安全監視體系中，我們定期檢索所有擁有藥證的國家，並對可能涉及美時藥品成分的安全警報進行評估和相應措施。2025 年，我們在台灣共檢索到 11 件相關的安全警訊，並且及時採取應對措施。此外，為了確保全體員工對通報機制熟悉，我們定期舉行員工藥品安全通報訓練，並保留所有訓練紀錄。2025 年共 1,296 人次完成全公司年度員工藥品安全通報教育訓練。這些努力和措施都展現美時對於藥品安全的高度關注和責任感。

若病患或醫療機構人員對健康及治療方式有任何疑慮，應盡速諮詢醫師，以尋求更好的處理方式。

若病患或醫療機構人員發現本公司藥品之不良反應或對產品安全性有疑慮，歡迎透過以下方式與本公司聯絡：

- Email: lotus.pv@lotuspharm.com
- Tel.: +886-2-8786-1880

美時 2025 藥品安全監視訓練

訓練主題	參與人次	訓練人時（小時）
藥物安全監視訓練	1,296	1

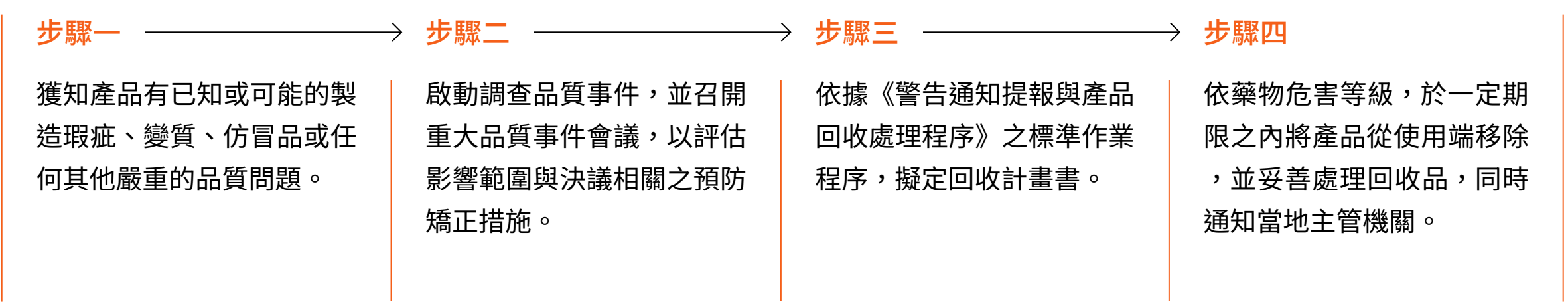
3.2.5 藥品安全事件管理與回收機制

美時就藥品之回收亦承擔相關責任，符合相關監管機關之要求。美時訂有《警告通知提報與產品回收處理程序》之標準作業程序。按此規定，所有藥品回收通報、追蹤、結案程序與藥物及醫療器材回收相關事宜之執行，均須依照相應程序為之。美時已建立完整、快速與有效之回收作業標準程序指南。當確認特定產品為不良品並且影響病患安全、或確認有偽禁藥流通時，品保單位會負責啟動藥品回收計畫書，調查該事件並召開重大品質事件會議，由該會議評估特定事件之影響範圍及相應措施。就該所涉藥品，則由業務單位回收產品，並轉交倉庫單位進行銷毀，而完成不良品回收之要求。若當年度無實際回收之執行，則需每年執行一次模擬回收。

美時 2025 年產品回收事件統計

廠區	回收期間	回收類別	原因與處置說明
韓國 鄉南廠	2025.03 - 2025.06	二級回收 (Class 2)	Cinacet 膜衣錠：因品質檢測發現潛在雜質風險，主動回收 11 批次（共 255,187 錠）。
	2025.09 - 2025.11	二級回收 (Class 2)	Fropine 膠囊：因品質檢測發現潛在雜質風險，主動回收 1 批次（共 1,819 顆）。

美時藥物回收流程



3.2.6 防偽管理機制

在偽藥管理上，已建立相關程序與防堵機制，以辨識及評估與疑似偽藥相關之風險。當發現相關風險或接獲疑似偽藥之客訴與通報時，將啟動跨部門處理機制，由品質及相關業務單位共同參與評估並決定適當的應對措施；必要時，並視情況暫停相關產品之銷售並展開調查。依據調查結果，將提出並執行相應之矯正與預防改善措施。同時，將視情況透過正式溝通管道通知客戶及業務合作夥伴，提升其對已識別偽藥風險之認知，並提供建議之因應作法指引。相關流程已納入品質管理架構中，以確保產品完整性、病患安全及法規遵循。2025 年間，美時自製的藥品未接獲偽藥通報，亦無涉及自產或授權生產產品被指控為偽藥的訴訟案件。

防偽教育訓練

對於產品防偽設計，我們在產品外觀會有產品代號、包裝印有批號、黏貼防偽標籤、防偽啟封標籤及打印序列化號碼，提升美時產品辨識度，銷貨時更標示客戶編號以利追蹤；並搭配法律律師事務所及航警單位，於邊境加強查驗，積極避免偽、劣藥進入市場供應鏈中。同時，為提升員工之偽藥防堵意識以及相關作業人員之警覺心，美時訂有「疑似偽、禁藥處理程序 Suspected Falsified and Counterfeit Medicinal Product Handling Procedure」提供同仁查閱及依循，此程序包含了對於偽藥和禁藥的定義、辨識方法、報告程序、處理流程等內容，以確保在公司日常業務中能夠迅速且有效地處理相關問題。2025 年共有 93 人次完成此程序的教育訓練，顯示公司對於提升員工對偽藥問題的關注，以及員工對於自我教育和警覺性的重視，讓美時能夠更有效地保障藥品的品質和安全。

3.3 研發能力

3.3.1 專責研發部門

美時之研發單位於公司營運體系中扮演關鍵角色，負責藥品開發及上市前相關技術準備工作。研發工作依公司產品策略與市場需求進行規劃，確保各類產品在符合法規與品質要求之前提下，能順利完成開發，並具備上市與後續供應所需之條件。

公司研發重點聚焦於小分子藥品，並以高技術門檻產品為主要開發方向，包括腫瘤與免疫相關藥品、困難學名藥。相關研發內容涵蓋劑型與配方開發、分析方法建立，以及與製程相關之技術評估與準備，確保產品符合各市場上市與製造所需之技術與法規要求。研發作業過程中，美時同步納入製造、品質及法規等面向之考量，並透過跨部門合作，確保藥品開發與上市前作業能有效銜接。公司依產品特性與專案需求配置研發資源，相關研發投入主要用於藥品開發、製程相關技術準備及製造可行性評估等活動，以支持公司多元產品組合於不同市場之上市與供應。

全球研發中心

美時的亞洲研發中心位於印度海得拉巴基因谷（Genome Valley），並於 2025 年 7 月正式啟用，負責相關藥品開發與上市前之技術準備工作。

研發人力配置

公司依產品開發與技術需求配置研發人力，2025 年研發人員共計 285 位。相關人員具備藥品開發與技術支援經驗，並持續透過內部訓練與跨部門合作，強化對不同產品類型與法規要求之理解與執行能力。

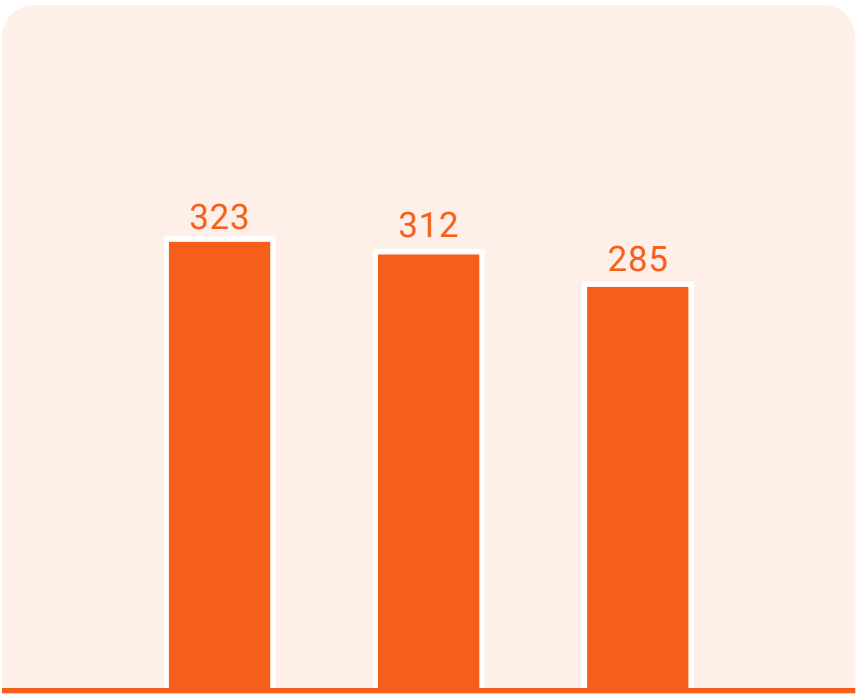
研發支出

美時依產品開發與法規準備需求投入研發支出，主要用於產品開發、製程優化及相關技術準備。研發資源配置依產品特性與專案需求進行，以確保產品開發順利推進，並符合上市與製造所需之技術與法規要求。2025 年研發費用為新台幣 9.87 億元，共計 64 項專案研發中。

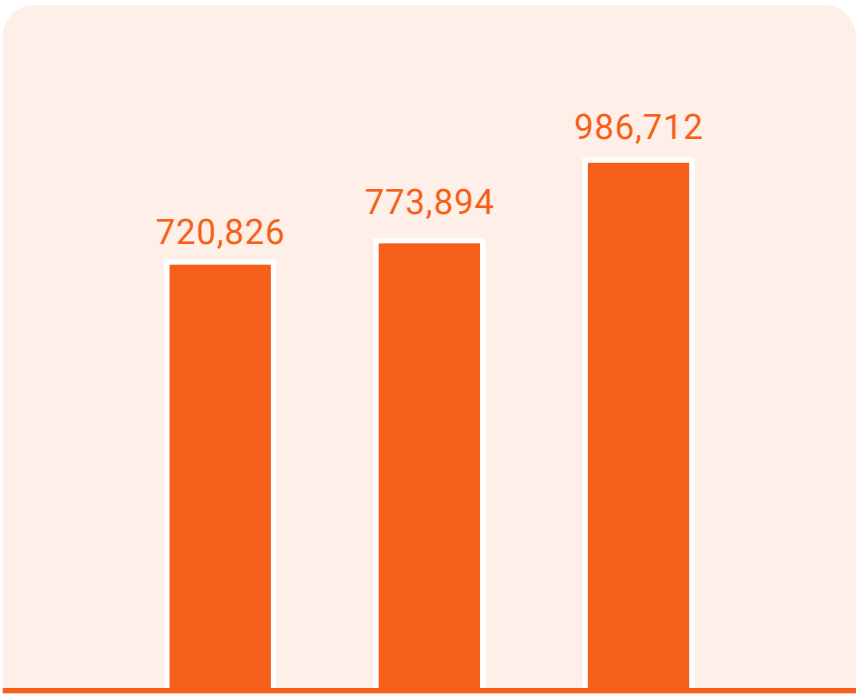
美時近三年投入研發人力及費用（單位：新台幣仟元）

項目 / 年度	2023	2024	2025
研發人力	323	312	285
研發費用	720,826	773,894	986,712
營業收入淨額	16,957,971	18,584,227	20,509,474
研發費用佔營收淨額比例	4.25%	4.16%	4.81%

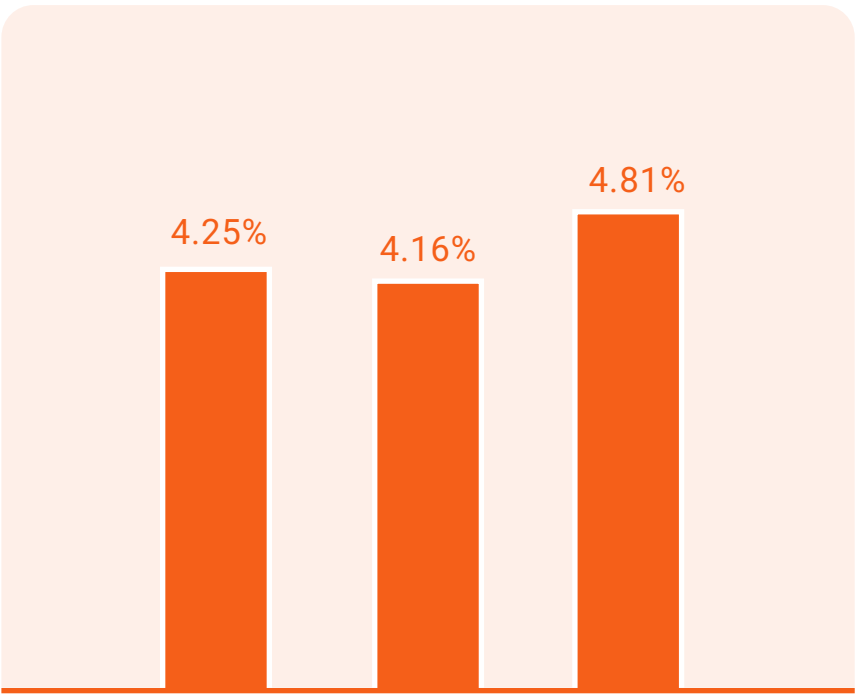
註：此研發費用不包括資本化之研發成本，合計約占營收淨額 10%。



研發人力（單位：人數）



研發費用（單位：新台幣千元）



研發費用占營收淨額比例（單位：%）

3.3.2 專利及商標布局

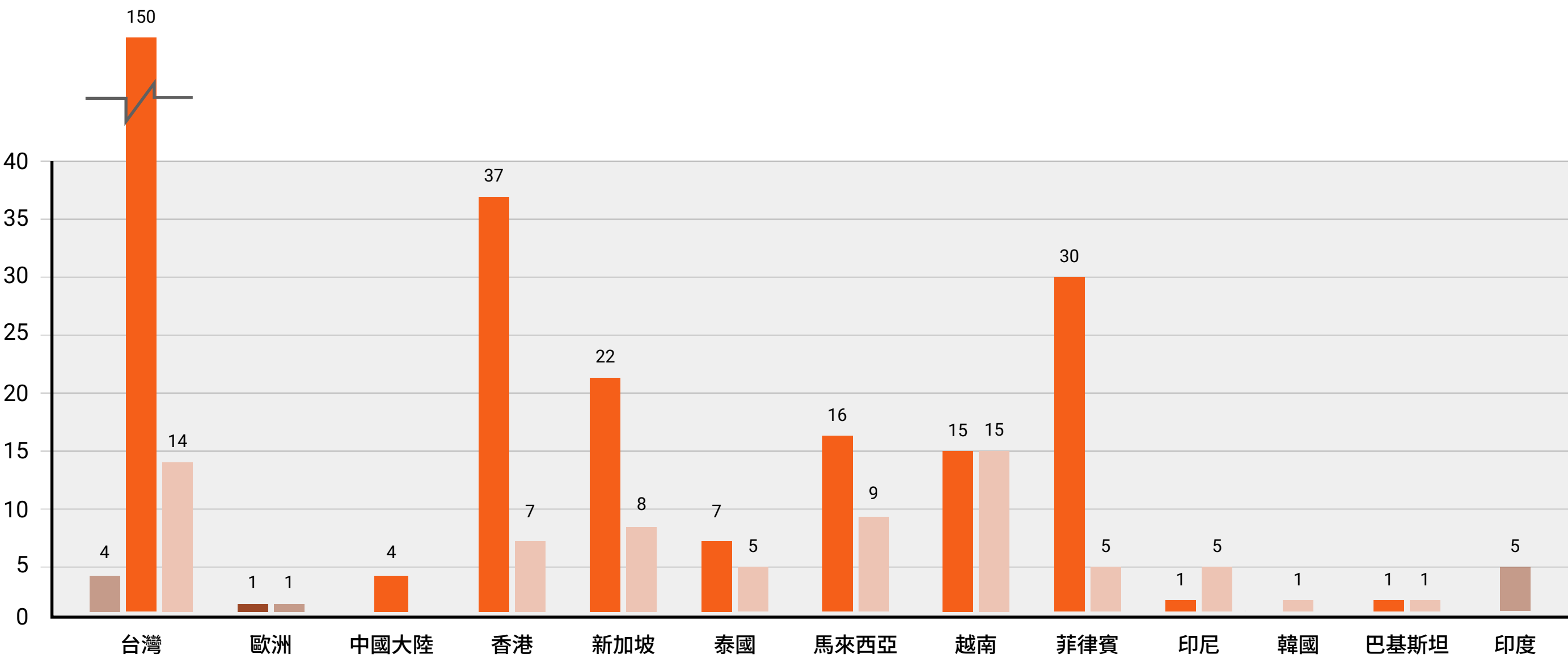
截至 2025 年底，本公司共有 12 件已申請且仍有效之發明專利、283 件已核准註冊之商標，以及 70 件申請中的商標。

美時專利及商標申請件數

項目 / 件數	2023 年 / 件數	2024 年 / 件數	2025 / 件數
已申請發明專利仍存續案	10	8	12
已獲核准註冊商標	193	242	283
申請中商標	28	30	70

美時 2025 年專利及商標申請區域分布

發明專利－已領證 發明專利－申請中 商標－已領證 商標－申請中



註：除上述地區外，目前另有 1 件發明專利處於專利合作條約申請階段，尚未指定最終進入之國家。

3.4 臨床試驗與受試者安全

美時重視臨床研究過程中參與者之健康、安全與人權保障，並依循國際相關法規及良好臨床規範（Good Clinical Practice, GCP），建立臨床研究管理與監督機制，以確保臨床活動符合倫理與法規要求。

本公司臨床研究由位於印度的子公司 Norwich Clinical Services 執行，並依試驗所在地法規完成相關核准與審查程序。所有臨床試驗在啟動前，均須獲得倫理委員會（Ethics Committee, EC）批准，並依規定完成知情同意程序（Informed Consent Form, ICF），確保受試者充分理解研究內容並自願參與。

臨床研究相關作業依公司既有之管理制度與標準作業程序（SOP）執行，並接受主管機關之監督與查核。研究成果於提交主管機關後，亦配合相關稽核或審查要求，以確認研究過程符合 GCP 規範。

2025 年，本公司未發生因違反 GCP 而遭終止之臨床試驗案件。



Chapter 4

人權、勞動與社會參與

- 4.1 人權政策
- 4.2 人力資源概況
- 4.3 人才培育
- 4.4 安心職場環境
- 4.5 社會參與



4.1 人權政策

作為全球營運且負責任的公司，本公司致力於尊重和遵守《世界人權宣言》、《公民和政治權利國際公約》、《經濟、社會和文化權利國際公約》以及《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利的宣言》。除遵守國際與國內各相關規範，並訂有《人權政策》，以維護員工的基本人權、塑造對員工友善的環境。此外，美時的 DNA 蘊含《尊重及重視文化差異》以及《歡迎多元思維》的精神，並納入年度績效考核，鼓勵員工展現 DNA 的精神。

為杜絕職場性騷擾，美時依據《性別工作平等法》及《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則》，於 2005 年即訂有《工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法》，並於近年經四次修訂。同時對台灣全體員工實施《美時人權政策、性騷擾防治及員工申訴管理》教育訓練，重申美時在人權方面的政策，以維護員工的基本人權，並塑造人人平等、互相理解與尊重的工作環境。

2025 年美時人權政策擴大到員工之外，包括供應商、客戶、患者及其他利害關係人，由法務部門做為最高負責之權責單位，推動人權盡職調查及人權相關管理作為。此外，嚴格禁止任何形式之童工與強迫勞動，並於聘僱流程中採取適當措施，以確保僱用行為符合相關法規及國際人權準則，防止童工及強迫勞動情形發生。

2025 年美時人權教育訓練

為強化員工對人權議題之認識並落實企業對人權的承諾，本公司於全球各營運據點推動人權相關教育訓練。相關課程內容係依據公司人權政策及國際準則設計，考量各國法規要求及在地營運風險不同，各營運據點依其所在地之法規及實務需求規劃相應之人權相關教育訓練。

2025 年美時於全球積極推動人權相關培訓課程，對象涵蓋全球各地營運據點員工。全年度人權培訓預計參與人數為 1,561 人次，實際參與人數達 1,252 人次，完訓率為 80.2%，累計總培訓時數達 6,907 小時，主題包含美時人權政策、性騷擾防治、個人資料保護法、身障認知改善、商業行為道德規範、職場不當行為處理及員工申訴管理等。

針對主要人權風險，包含職業安全與健康、強迫勞動與童工、職場人權及工資與福利等議題，並依各營運據點所在地法規及內部制度進行管理與控管。整體而言，職業安全與健康相關議題因與製造及營運活動高度相關，潛在衝擊程度較高，為本公司主要關注重點；其餘人權風險已透過現行制度適當控管，並持續透過制度化管理與監測機制降低相關風險。

主要人權風險擬定之減緩與管理措施或行動方案

關注議題	減緩與管理措施或行動方案
尊重職場人權	1. 在招募任用、晉升、擔任主管職務及薪資等各面向，皆以工作能力、潛力和績效表現為標準，不受性別、種族、國籍、社會階層、年齡、婚姻狀況、語言、宗教、政治派別和出生地等條件之影響。 2. 設置職場不法侵害申訴管道與調查程序：MyHR@lotuspharm.com
禁止強迫勞動與童工	1. 禁止從事任何形式的強迫勞動、奴役和販賣人口的活動。 2. 禁止僱用童工，於招募任用時確認年齡資料。
提供安全和健康的工作場所	1. 遵守勞工安全和健康的法律、法規，並成立職業安全衛生專責單位、聘僱專職職業健康護理師，提供員工健康照護相關服務與資訊、規劃執行與推廣各項健康促進活動及防疫政策推行，預防職業傷病發生，包含人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫以及母性健康保護計畫等職場四大預防保護計畫之推動與執行。 2. 企業安全文化的建設，除了各級管理層的重視和投入外，更需要全體員工的參與和實踐，我們鼓勵員工隨時提出可能會影響安全和健康的任何疑慮及事件，並給予提出獎勵，以建構更安全的工作環境。 3. 促進員工健康：公司每年安排全體員工進行健康檢查，免費提供優於法規要求之體檢項目。規劃體檢項目時，參考國人主要死因，希望透過定期篩檢的方式，早期發現早期治療，降低這些疾病對員工之影響。 4. 公司依法安排員工進行相關法律規範的強制性培訓。 5. 南投廠與臺中榮民總醫院合作，安排職業醫學科主任定期臨場服務，提供健檢異常追蹤管理及健康指導與諮詢、母性健康危害評估、職業傷病預防、職業健康高風險勞工評估與管理、健康教育、身心健康保護、健康促進措施、急救與緊急處置等。
工資與福利	1. 符合所有薪酬相關法律，包括最低工資和法定福利之規定。 2. 按照當地法律聘用臨時工、派遣員和外包勞務。 3. 每月統計員工、工時等資料，與單位主管討論並實施因應措施，以降低員工加班時數。



4.1.1 盡職調查

本公司持續透過多元方式關注員工在職場中的實際感受與需求，並據此優化人力資源管理與職場環境。除定期進行員工參與度調查外，亦結合廠區健康檢查與隨機問卷方式，了解員工身心狀況及潛在風險，並針對需要關懷之員工提供進一步協助與追蹤。同時，公司不定期舉辦員工座談會，傾聽第一線員工的意見與回饋，並透過多元申訴管道，提供員工反映職場不當行為（如性騷擾、職場霸凌等）的機制，確保相關案件能被妥善處理。針對已發生之個案，公司亦依規定進行調查與處置，並持續強化教育訓練與預防措施。此外，人力資源團隊定期彙整並分析員工相關數據（如工時等），透過內部檢視與討論，適時調整管理措施，以營造更安全、健康且具支持性的工作環境。

【職場不法侵害調查】	2025 年美時台灣南投廠伴隨健檢安排同時發放問卷調查，共 362 位員工完成填答。2025 年共 24 位員工在身心健康的風險程度較高，由醫護人員進行關心與衛教，辦理教育訓練 1 場，並進行後續身心健康追蹤輔導，包含心理支持、傾聽、釐清壓力源、會談、安排醫師面談或醫療轉介等，共服務 29 人次。
【職場性騷擾申訴案件】	2025 年，其他亞洲地區接獲 1 件職場性騷擾申訴案件。公司已依相關職場不法侵害防治規範即時處理，並重申對性騷擾採取零容忍政策；同時對相關員工提供必要之輔導與指導，並加強性騷擾防治教育訓練。該案件已妥善處理，未再發生相關事件。
【職場霸凌歧視申訴案件】	2025 年美時無發生歧視事件。
【員工參與度調查】	美時規畫每兩年進行一次員工參與度調查，藉此瞭解所有員工的想法，並辨識出可能存在高風險的議題。2024 年員工參與度調查填答率為 87%；2025 年持續三項關鍵議題：「工作效率」、「跨部門合作」與「工作體驗」的追蹤改善行動。

2025 員工參與度調查後續行動

為回應年度員工參與度調查中所反映之關鍵議題，包括工作效率、跨部門合作及員工體驗仍有優化空間，公司已啟動多項改善行動，並建立統一之追蹤機制，確保各項行動具明確負責人、執行時程及進度更新，以持續提升組織運作效能與員工體驗。

本次改善行動依主要目標對應三大面向：工作效率、跨部門合作及員工體驗。惟組織行動具整合性特質，部分措施同時涵蓋多個面向。

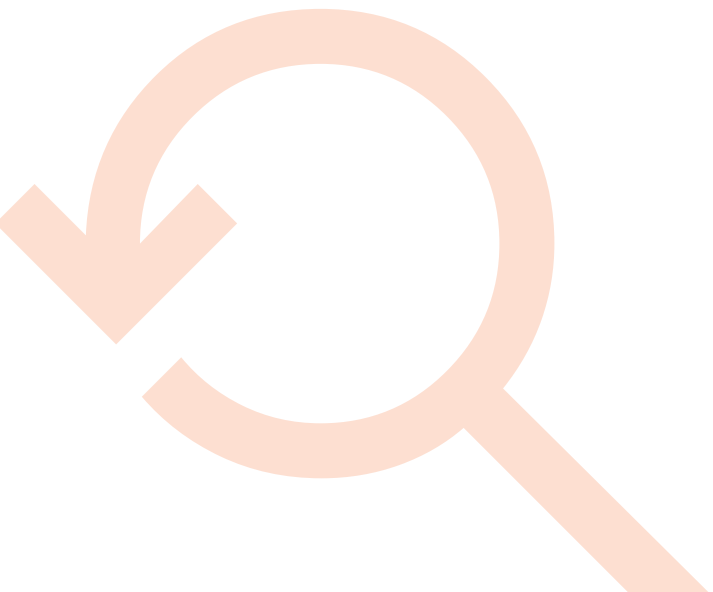
代表性改善行動與其對應面向如下：

改善行動	工作效率	跨部門溝通	員工體驗
明確職涯發展藍圖	✓		✓
領導力強化計畫	✓	✓	✓
Better Lotus 專案	✓	✓	✓
員工關懷、參與與認可措施			✓
公司溝通會議		✓	✓
流程優化	✓	✓	✓

以下為部分代表性改善案例：

- Better Lotus 專案：鼓勵員工跨部門組成團隊提出改善提案，透過跨部門協作識別營運或流程優化機會，並提出具體改善方案。2025 年共收到 14 項提案，經評估後陸續推動執行，透過該專案，持續促進跨部門溝通與協作，提升問題解決效率，並強化員工參與及持續改善文化。
- 領導力強化計畫：為回應員工對領導力與溝通之回饋，公司持續推動系統化領導力發展培訓，強化管理者於績效管理、團隊領導及跨部門協作等關鍵能力。相關課程涵蓋績效評核與目標設定、團體教練，以及 GEARUP 系列課程（如 R&R / RACI、部屬培育與教練及跨部門溝通與衝突管理等），透過多元學習機制持續提升領導效能與組織績效。透過上述措施，管理者在目標設定與日常回饋之品質持續提升，團隊溝通與跨部門協作亦有所改善，進一步強化員工參與及組織凝聚力。

公司將持續透過年度調查結果檢視改善趨勢，作為後續優化依據。



4.1.2 勞工權益保障

美時重視員工之基本勞動與人權，依照「國際人權公約」、「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」、「個人資料保護法」、「母性勞工健康保護計畫」等法令，建立一致性的勞工權益政策，適用於全球所有營運據點。本公司訂定相關人事規章，其規定內容皆符合各國當地勞動法令之規定，並由專人處理員工之工作事宜，確保各據點之管理作法不低於當地法令要求，並符合本公司之核心價值與永續發展承諾。

美時勞動權益相關措施說明

工作時間	本公司依循各營運據點所在地之勞動法令，訂定員工工作時間、休息及休假制度，並確保正常工時、延長工時及相關申請程序皆符合當地法規規範。加班之安排皆依實際營運需求辦理，並依法提供加班費或補休。相關規定均明訂於內部管理規章中，並透過內部溝通管道向員工說明，以確保制度透明。
離退辦法	- 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守各國相關勞動法規之規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。 - 韓國退休金：每服務滿 4 年額外提供 30 天的平均薪資。
勞資協議	- 本公司重視勞資關係之和諧與穩定，依各地法令設置勞資會議、員工代表制度或其他適當之溝通機制，作為勞資雙方就工作條件、福利制度及相關勞動議題進行意見交流與協商之平台。公司尊重員工結社自由與表達意見之權利，並承諾員工不因參與勞資溝通或協議相關活動而受到不利影響。 - 台灣：目前台灣地區未設立工會，亦未簽訂任何集體協約。依據《勞動基準法》第 83 條，定期舉辦勞資會議，提供員工所需的基本權益保障，並透過勞資會議、薪資報酬委員會、員工參與度調查、績效面談等管道，促進員工溝通與參與，確保員工的聲音能夠反映在企業決策中。必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。 - 韓國：成立工會組織，並有 63.6% 的員工加入此工會。根據相關法律，100% 的員工皆適用團體協約，公司在每個工作場所（首爾總部、鄉南工廠、公州 工廠）召開每季度一次的勞動委員會，並在員工人數大於 50 人之工作場所（首爾總部和 HN 工廠）召開每季度一次的安全衛生委員會。如有必要，可以召開額外的會議來解決諸如促進勞資合作、協調勞動關係、改善工作條件和規劃員工福利等問題。這些會議促進了關於這些主題的雙向溝通和談判。
重大營運變更	- 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 2025 年因應印度研發中心運轉，公司進行研發人員整併，對於受組織調整影響的員工，公司提前於調整前四個月與員工溝通相關變動並提供必要之協助，並於 2025 年 7 月順利完成整併。 2025 年第四季於美國完成一項併購案。併購確認後，公司依據公正透明原則向員工說明相關資訊，依公司發展計畫適時調整組織架構，以提升整體營運效率。

4.1.3 福利措施

美時深信人才為企業最重要的資產。為回應全球人才競爭與組織發展需求，公司致力於打造具市場競爭力之整體薪酬與福利制度，並建立一致性架構下之在地化管理機制，以支持員工長期發展，並強化人才吸引與留任能力。

在員工照護方面，美時為全體正職員工提供完善之福利支持，除依法提供各項社會保險外，亦依據各營運據點之法規要求、產業特性及員工需求，設計優於法規之員工福利措施。相關措施說明如下：



一、優於法規之休假制度

美時提供優於當地勞動法規之休假制度，除法定年假外，另提供額外休假或彈性休假安排，以提升員工工作與生活平衡，並支持員工身心健康與長期發展。2025 年起每年可申請 2 天有薪志工假。



二、優於法規之員工保險制度

公司依法為員工投保各項社會保險，並額外提供團體醫療保險及意外保險，強化員工醫療保障與風險保障範圍，整體保障水準優於法規基本要求。



三、休假與保險以外之員工福利

除休假與保險外，美時亦提供多元員工福利措施，包括健康管理與員工支持方案，例如定期健康檢查、心理健康支持機制（如員工協助方案，EAP）及身心健康促進措施等。在台灣地區，定期健康檢查適用於符合年度資格之在職員工；當年度新進員工因已依法完成入職體檢，未納入當年度定期檢查範圍。2025 年台灣南投廠健康檢查參與率為 95%，顯示員工對健康管理措施具高度參與度，公司亦持續透過制度優化提升員工健康與福祉。



四、友善婚育與家庭照顧措施

為支持員工成家及育兒需求，美時台灣除依法提供各項家庭照顧相關假別外，自 2026 年起新增生育補助及新生兒產假補助制度，透過實質福利措施陪伴員工迎接人生重要階段。服務滿一年以上之員工，於生育第一胎及第二胎時，分別可獲得新台幣 5 萬元及 8 萬元之生育補助；第三胎（含）以上，每增加一胎再加發新台幣 1 萬元。如為多胞胎，每增加 1 名新生兒，另加發新台幣 1 萬元補助。此外，女性員工於產假結束後，公司再提供新台幣 10 萬元之新生兒產假補助，協助員工減輕育兒初期之經濟負擔。未滿一年之員工亦可獲得生育補助與新生兒產假補助，補助標準依公司制度辦理。

美時台灣員工福利措施

類別	福利項目	內容說明
 薪酬與整體獎酬	薪酬與獎酬制度	年度調薪、績效獎金，提供具市場競爭力之薪酬制度以支持人才留任。
	休假制度	優於法規之特別休假制度，支持員工休息與工作生活平衡。.
	員工關懷禮金	節慶禮金、生日禮金，提升員工關懷與組織認同。
	保險制度	團體醫療保險及意外保險，強化員工保障。
 員工健康與福祉	健康管理措施	年度健康檢查及健康追蹤，促進員工健康管理。
	醫療與健康支持	醫師駐診、廠護及健康講座，提升健康意識。
	員工協助方案(EAP)	心理支持、諮詢、壓力管理及醫療轉介，協助員工維持身心健康。
 工作與生活支持	多元假別制度	志工假、生日假，支持員工多元生活需求。
	家庭與生活支持	結婚、喪葬、住院及托兒補助，減輕家庭負擔。
	健康與生活補助	旅遊津貼及運動補助，鼓勵健康生活型態。
	急難救助機制	提供急難救助金（新台幣 50,000），並結合 EAP 提供後續關懷。
 員工體驗與文化	員工活動	Lotus Day、Yellow Friday、社團及節慶活動，促進團隊凝聚。
	員工參與公益	淨灘、淨山、義診等公益活動，提升員工參與與社會連結。
 職場環境與安全	職業安全防護	GMP 防護裝備及工作鞋，確保安全工作環境。
	友善職場環境	員工餐廳（南投廠）、咖啡機、休息區及哺乳室，提升職場體驗。
 員工溝通與參與機制	溝通機制	多重溝通管道，如員工調查、圓桌會議、溝通大會等，持續蒐集意見並推動改善。

4.1.4 薪酬政策

美時每年都會參考產業的薪酬趨勢，並根據每位員工的績效考核成果，定期進行具有市場競爭力的薪資調整。我們遵循一致性的薪資核定標準，以平衡薪資水平，讓所有同仁都能夠安心工作，並發揮自己的專長。除了基本薪資外，我們還設立多樣化的獎金和激勵方案，專門給予表現優異的同仁。為吸引及留任關鍵優秀人才，並激勵員工達成公司中、長期計劃之目標，公司經董事會與股東會通過，發行限制員工權利新股予相關人才，積極達成關鍵人才持續為公司貢獻所長的目標，並於公司章程規定，當年度如有獲利，應提撥至少 1 % 以上比例做為員工調整薪資或酬勞分派數額，透過這些具有競爭力的薪酬制度，我們不僅能夠留住優秀人才，還能夠吸引更多優秀的人才加入，進而建立一個高績效的企業文化。2025 年美時依公司章程規定提列員工酬勞新台幣 55,296,128 元，並依員工年資及績效表現做為調薪及獎金分派之依據。未來我們將參與市場薪資調查，持續保持員工薪酬的競爭性。

美時台灣員工近三年薪資狀況(單位:新台幣元)

類別	2023	2024	2025
非擔任主管職務之全時員工人數	591	680	660
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	675,483,861	750,018,346	768,156,574
非擔任主管之全時員工薪資平均數	1,142,951	1,102,968	1,163,874
非擔任主管之全時員工薪資中位數	839,723	814,702	824,859

美時近 2025 年各重要營運據點員工類別男女基本薪資與薪酬比率

區域	台灣				其他亞洲				歐洲			
薪酬別	月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階經理人 ^{註1}	1	0.32	1	0.30	1	0.33	1	0.14	1	-	1	-
高階主管（BU 及處級主管）	1	0.80	1	0.95	1	1.50	1	1.71	1	0.55	1	0.63
中階主管（部級以上）	1	0.90	1	0.90	1	1.06	1	1.11	1	0.39	1	0.35
一般員工	1	0.91	1	0.92	1	0.65	1	0.69	1	0.73	1	0.71

註：

1. 高階經理人係指負責制定公司整體策略、掌管全球或跨區域業務之經營決策者。

2. 計算方式：各類別女性平均薪酬／各類別男性平均薪酬。

3. 基本薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。

4. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費及配股所得等。

4.2 人力資源概況

美時視人才為企業永續發展之關鍵基礎，致力於建立合規、公平且具吸引力之人力資源管理制度，以支持全球營運與組織成長。公司所有聘僱作業均遵循各營運據點所在地之《勞動基準法》或同等法規，並透過書面契約明確規範聘僱條件、工時、休假及薪酬制度，以保障員工之勞動權益並降低勞動風險。

截至 2025 年底，美時全球員工總數為 1,585 人，男性及女性員工占比分別為 53.9% 及 46.1%，女性主管占管理職之 39.1%。公司持續關注人才結構之多元性與性別平衡，透過人力資源管理機制促進組織穩定、人才發展及公平的發展與晉升機會。2025 年女性管理職占比為女性員工占比之 84.8%，顯示女性於管理階層具有一定程度之參與及代表性。

透過持續整合全球人才與資源，公司進一步強化國際營運能力與組織韌性。近兩年人力變動主要反映公司併購策略對組織規模之影響。美時於 2024 年完成泰國子公司併購，並於 2025 年 12 月完成美國子公司併購，相關人力已逐步納入整體營運管理架構，其中美國子公司員工人數將自 2026 年起納入人力統計範疇。

美時近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2023	2024	2025
員工	1,131	1,432	1,585
非員工	36	41	46
總計	1,167	1,473	1,631
統計範疇	台灣、韓國	台灣、韓國、新加坡、印度	美時全球營運據點 ^{註 5}

- 註：
- 以人數計算員工人數。
 - 員工及非員工工作者人數均以各年度 12 月 31 日在職人數統計。
 - 非員工工作者包括警衛、員工餐廳工作人員、環衛工作人員、資訊派遣員工、實習生、會計等。
 - 工作者人數逐年增加的原因為新增統計子公司範疇。
 - 2025 年全球營運據點工作者統計，不包含 2025 年 12 月併購之美國據點。

美時 2025 年各地區聘僱之員工類型

員工分類		台灣		其他亞洲		歐洲		小計		總數
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
依合約	永久聘雇員工	312	375	523	303	15	31	850	709	1,559
	臨時員工人數	2	3	3	18	0	0	5	21	26
依工時	無時數保證的員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	全職員工人數	314	375	526	316	15	31	855	722	1,577
	兼職員工人數	0	3	0	5	0	0	0	8	8
員工總數		314	378	526	321	15	31	855	730	1,585
各地區男女占比 %		45.4%	54.6%	62.1%	37.9%	32.6%	67.4%	53.9%	46.1%	

- 註：
- 統計範疇為美時全球營運據點員工，不包含 2025 年 12 月併購之美國據點。
 - 員工人數為當年底在職人數。
 - 臨時員工定義為簽訂定期契約之員工。
 - 兼職員工定義為每日工時未達 8 小時之非全職員工。

美時 2025 年非員工工作者

員工分類		台灣		其他亞洲		歐洲		小計		總數
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
非員工總數		5	11	16	13	0	1	21	25	46

- 註：
- 台灣非員工工作者為資訊派遣員工、實習生、警衛、員工餐廳工作人員、環衛工人。
 - 其他亞洲非員工工作者為警衛、員工餐廳工作人員、環衛工人。
 - 歐洲非員工工作者為會計。



4.2.1 就業機會多元豐富

美時致力於提供公平就業機會，並於招募、任用、晉升及薪酬決策中，以能力、潛力及績效為依據，持續推動多元與包容之職場環境，確保不同背景員工皆能獲得公平發展機會。截至 2025 年，公司性別結構趨於均衡，男性及女性員工占比分別為 53.9% 及 46.1%。在管理階層方面，女性占比為高階經理人 33.3%，高階主管為 40.4%，顯示女性於各層級管理職中已具一定參與程度。在一般員工中女性占比為 47.0%，反映公司具備均衡之人才結構。美時持續透過人才發展與晉升機制，確保不同性別員工皆能獲得公平之發展機會，逐步強化性別多元與平衡。

除推動性別多元外，本公司亦積極促進不同族群之就業機會與職場共融。截至 2025 年，台灣共有 3 位原住民員工，台灣及韓國合計 9 位身心障礙員工，並持續完善相關支持措施。公司依相關法規辦理身心障礙者聘用，雖 2025 年台灣尚未達法定聘用標準，已依法繳納差額補助費，並同步強化招募作為，包括持續刊登職缺、主動搜尋及邀請面試，並深化與就業服務機構合作，以逐步提升聘用成效，落實企業社會責任與多元共融。

在地人才方面，美時於主要營運據點（包含台灣及韓國）積極培育並任用當地居民擔任高階主管，2025 年處級以上主管共 40 人，其中 32 人為當地居民，占比達 80%。此外，公司持續延攬全球製藥專業人才，截至 2025 年，員工來自 26 個國家，透過多元背景與專業經驗，強化全球營運能力與在地服務品質。

美時 2025 年員工職務類別分布

員工分類		性別		年齡		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
高階經理人 ^{註 1}	人數	6	3	0	5	4
	比例	66.7%	33.3%	0%	55.6%	44.4%
高階主管 (BU 及處級主管)	人數	34	23	1	40	16
	比例	59.6%	40.4%	1.7%	70.2%	28.1%
中階主管 (部級主管)	人數	72	46	0	95	23
	比例	61.0%	39.0%	0%	80.5%	19.5%
一般員工	人數	743	658	201	1,086	114
	比例	53.0%	47.0%	14.4%	77.5%	8.1%
總計	人數	855	730	202	1,226	157
	比例	53.9%	46.1%	12.7%	77.4%	9.9%

註：
1. 高階經理人係指負責制定公司整體策略、掌管全球或跨區域業務之經營決策者。
2. 統計範疇為美時全球營運據點員工，不包含 2025 年 12 月併購之美國據點。

4.2.2 人員流動

在人力穩定與組織發展方面，美時持續關注員工留任與流動情形，作為評估人才穩定度與人力管理成效之重要指標。以美時兩大營運據點台灣及韓國來說，2025 年台灣員工留任率為 75.5%，自願流動率為 19.7%；韓國員工留任率為 94.2%，自願流動率為 3.3%。同時，公司透過定期員工意見調查及多元溝通機制（如員工回饋管道及內部交流平台），持續掌握員工體驗與組織氛圍，並據以推動相關改善措施，以強化員工參與及組織凝聚力。

新進與留任

面對全球人口老齡化與生技藥品需求攀升，美時為了推動營收與獲利的持續成長，我們在 2025 年招募 318 名新員工，佔全體員工人數的 20.1%。為了協助新進同仁順利融入公司，我們提供了完善的新人訓練與引導系統，幫助他們快速了解企業文化、工作流程，並為其職業發展奠定堅實的基礎。此外，美時致力於招募並培育研發與製藥專業人才，確保公司在競爭激烈的市場中保持領先地位。其中於 2025 年，我們的研發人員留任率達 89.5%。為反映研發團隊之常態人員留任情形，該指標未包含因公司策略性調整研發資源配置，將研發中心由台灣移轉至印度所產生之組織重組影響。

2025 年新進員工統計

類別		總計	
		人數	比例
依年齡	30 歲以下	75	23.6%
	31-50 歲	234	73.6%
	51 歲以上	9	2.8%
依性別	男性	163	51.3%
	女性	155	48.7%
依地區	台灣	171	53.8%
	其他亞洲	139	43.7%
	歐洲	8	2.5%
新進率		20.1%	

註：新進率＝當年度新進員工總人數（318）／當年度期末總人數（1,585）。

離職員工

在人力資源管理方面，本公司持續關注員工流動情形，透過離職員工分布趨勢分析，掌握組織穩定度及人才結構變化，作為優化招募與留任策略之重要依據。2025 年自願離職人數為 210 人，占總人數的 13.2%；較 2024 年微幅增加。整體而言，2024 至 2025 年間除台灣外，歐洲及其他亞洲之離職率皆呈下降趨勢，顯示整體人力穩定性提升。台灣地區離職率相對上升，主要反映特定族群之流動情形。整體而言，離職員工以 31 至 50 歲族群為主。公司自各地延攬人才，部分員工於人生不同階段（如結婚、育兒及照顧父母等）因家庭需求，選擇回到離家較近地區發展，進而帶動相關族群之人力流動。公司將持續透過優化人力配置、強化職涯發展及提升整體薪酬與福利制度，以提升員工留任與組織穩定性。

2024-2025 年離職員工地區與年齡分布統計

性別	性別比率		年齡	各年齡層比率		性別	台灣	其他亞洲	歐洲	總計		台灣	其他亞洲	歐洲	總計	
	2024	2025		2024	2025					人數	百分比				人數	百分比
							2024					2025				
男性	49%	48.1%	30 歲以下	26%	21.9%	男性	16	6	0	22	10.8%	13	3	0	16	7.6%
						女性	22	9	0	31	15.2%	23	7	0	30	14.3%
			女性	51%	51.9%	31-50 歲	68.6%	75.2%	男性	37	33	1	71	34.8%	51	26
女性	38	31							0	69	33.8%	54	24	0	78	37.1%
51 歲以上	5.4%	2.9%				男性	5	1	1	7	3.4%	2	3	0	5	2.4%
						女性	1	2	1	4	2.0%	1	0	0	1	0.5%
各地區人數							119	82	3	204	100%	144	63	3	210	100%
各地區比率							58.3%	40.2%	1.5%	-	-	68.6%	30.0%	1.4%	-	-
各地區離職率							16.4%	10.9%	8.8%			19.7%	7.7%	7.1%		

- 註：
- 資料統計至 2025 年 12 月 31 日。離職率＝各類別離職員工人數／[該類別 (期初員工人數 + 期末員工人數)/2]。
 - 全體新進與離職統計人數均不包含非自願離職者，如死亡、退休、資遣、解僱、約聘或實習期間屆滿等因素終止聘僱關係者；也不包新進員工任職未滿 90 日離職者。

2025 年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
高階經理人 ^{註 1}	9	0	2	0%	25.0%
高階主管 (BU 及處級主管)	57	3	6	5.5%	11.0%
中階主管 (部級主管)	118	10	11	8.3%	9.2%
一般員工	1,401	197	101	14.0%	7.2%
人數小計	1,585	210	120	-	-

- 註：
- 高階經理人係指負責制定公司整體策略、掌管全球或跨區域業務之經營決策者。
 - 資料統計至 2025 年 12 月 31 日。統計範疇為美時全球營運據點員工，不包含 2025 年 12 月併購之美國據點。
 - 2025 年非自願離職比例較前一年度上升，主要係受台灣研發中心移轉至印度之組織調整影響。

4.2.3 育嬰留停

為支持員工於育兒階段之工作與家庭平衡，美時持續優化育嬰留停制度及相關支持措施，包括生育獎金與育兒補助，並鼓勵員工於育嬰留停後重返職場，以維持人力穩定與組織發展。2025 年，共有 37 名員工申請育嬰留停，其中 86.4% 員工於留停後重返職場，顯示公司育嬰支持措施有助於提升員工回任率並維持人才連續性。復職後一年留任率為 80%，進一步反映員工留任情形。

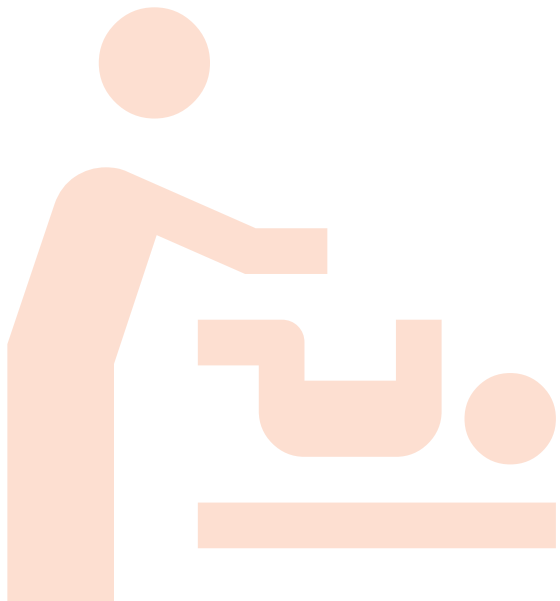
育嬰假政策適用對象已達全集團 76.7% 的員工，涵蓋台灣、其他亞洲地區及歐洲等營運據點。美時假期制度皆遵守各地法規。以主要亞洲據點為例：台灣符合資格之員工最長可申請 2 年育嬰假，其中前 6 個月可享有平均月投保薪資 80% 的育嬰津貼；韓國員工則依法最長可申請達 1 年 6 個月的育兒休假。透過完善的育嬰福利，美時積極協助員工在職涯發展與家庭照顧間取得平衡。

2025 年育嬰留停人數統計

地區	台灣			其他亞洲			歐洲			總計		
性別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
2025 年符合育嬰留停申請資格人數 (a)	26	39	65	111	109	220	1	3	4	138	151	289
2025 年實際申請育嬰留停人數 (b)	2	12	14	4	16	20	0	3	3	6	31	37
育嬰留停申請率 (b/a)	7.7%	30.8%	21.5%	3.6%	14.7%	9.1%	0%	100%	75%	4.3%	20.5%	12.8%
育嬰留停預計於 2025 年復職人數 (c)	3	10	13	3	6	9	0	0	0	6	16	22
2025 年育嬰留停實際復職人數 (d)	3	9	12	2	5	7	0	0	0	5	14	19
育嬰留停復職率 (d/c)	100.0%	90.0%	92.3%	66.7%	83.3%	77.8%	NA	NA	NA	83.3%	87.5%	86.4%
2024 年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	4	3	7	1	7	8	0	0	0	5	10	15
2024 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 (f)	2	2	4	1	7	8	0	0	0	3	9	12
育嬰留停留任率 (f/e)	50.0%	66.7%	57.1%	100.0%	100.0%	100.0%	NA	NA	NA	60.0%	90.0%	80.0%

註：
1. 嬰留停申請率為當年度實際申請育嬰留停人數／當年度符合育嬰留停申請資格人數 *100
2. 育嬰留停復職率為當年度育嬰留停復職人數／育嬰留停預計於當年度復職人數 *100
3. 育嬰留停留任率為前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數／前一年度育嬰復職人數 *100

🏆 2025 年，美時通過南投縣政府「親善哺（集）乳室」認證，打造友善且安心的哺乳環境，支持員工工作與家庭照顧平衡，落實性別友善職場。



4.3 人才培育

美時致力於強化員工專業能力與組織整體人才發展，持續完善人才培育體系，以支持公司長期營運與永續發展。公司依據不同職涯階段與職能需求，建構系統化之人才發展架構，培養專業能力並建立領導人才梯隊。透過持續優化訓練機制與發展路徑，美時強化組織整體能力，並培育關鍵與未來領導人才，以提升組織韌性與長期競爭力。

為提升各階層員工的管理與領導職能，美時透過多元管理發展機制（如工作輪調及專案歷練等）及 GEARUP 系列課程，持續推動主管能力發展，提供包含經理人角色與職責、績效評核與目標設定、高績效團隊建立與部屬培育，以及跨部門溝通與談判技巧等實務課程，全面強化主管的日常管理與團隊帶領能力。此外，美時亦啟動接班人計畫，致力於培養具潛力的優秀員工，持續厚植組織未來的領導團隊與營運管理能力。

2025 年美時人才培育績效

全球員工每人平均
受訓時數

22 小時

台灣教育訓練課後
滿意度

4.7 分 (滿分5分)

台灣取得專業證照

56 張

台灣中階主管晉升比例

男 24% 女 29%

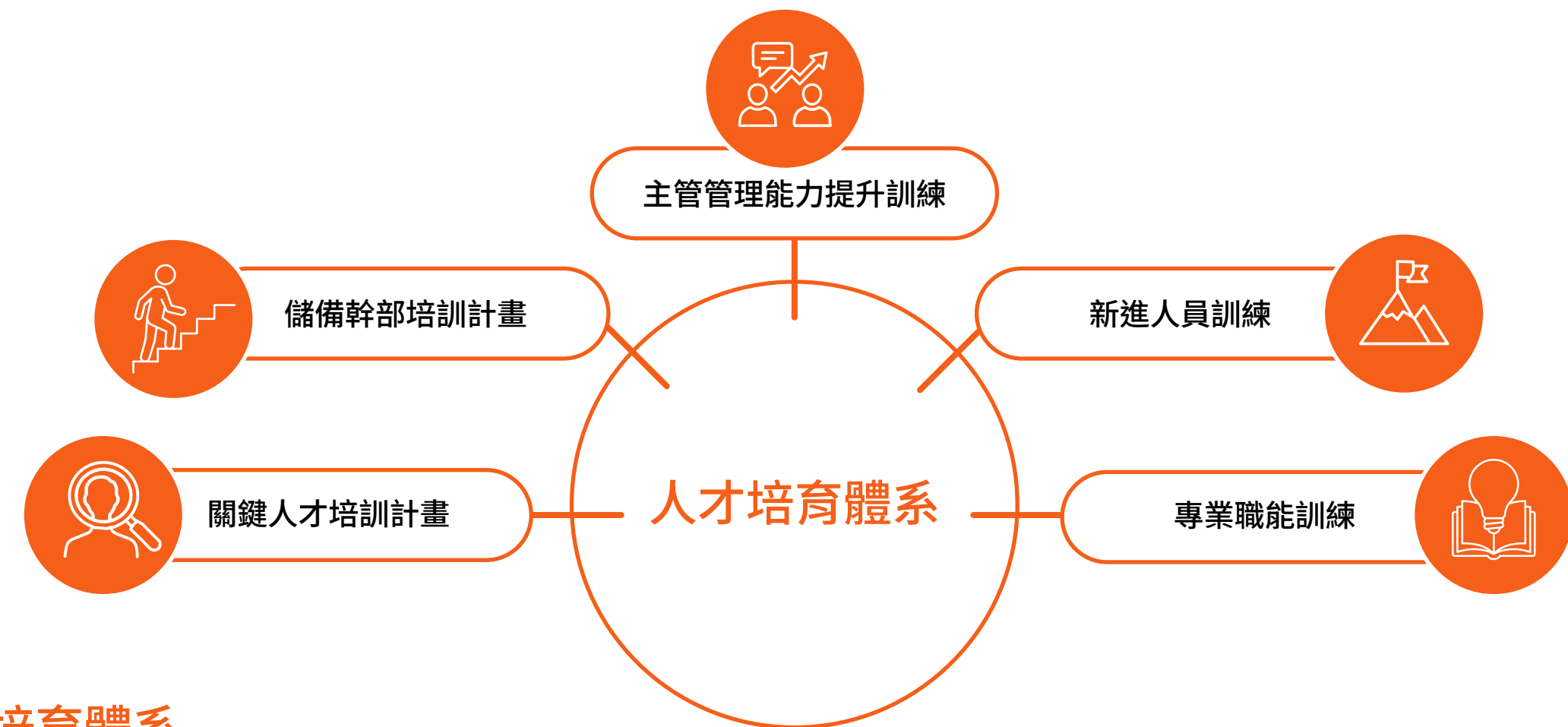
年度獲獎榮耀

2025 年度 HR Asia 三項卓越獎項

- 🏆 台灣亞洲最佳企業雇主 (連續四年獲獎)
- 🏆 多元、公平與包容獎 (二度獲獎)
- 🏆 職場永續獎 (首度獲獎)
- 🏆 科技賦能獎 (首度獲獎)



2025 年榮獲
勞動力發展署
TTQS 銅牌獎



美時人才培育體系

新進人員訓練	- 提供新進員工新人訓練以及引導訓練。 - 為每位新進間接員工安排 Mentor，協助快速適應公司以及新的工作內容。
專業職能訓練	- 每年度依組織及員工發展需求、市場趨勢等規劃訓練計畫。 - 邀請內外部專業講師授課，提升員工專業能力。 - 員工可依組織或任務需求報名外部訓練機構所開設之各類課程，課程費用及交通費用皆由公司支付。
主管管理能力提升訓練	- 與高階主管訪談後規劃系列套裝管理課程。 - 邀請外部講師授課，提供主管完整之管理能力發展課程。 - 協助主管提升管理能力。
關鍵人才培訓計畫	- 與關鍵人才一同規劃員工發展計畫。 - 包含外部訓練、擔任講師、專案規畫執行、部門輪調、Coaching program、外派歷練等。 - 根據人才意願和發展狀況，選擇適當方式培育人才。
儲備幹部培訓計畫	- 每年招募儲備幹部以發展培養台灣製藥人才。 - 員工發展計畫包含系列的訓練課程及多次的內部輪調。 - 將儲備幹部在 4 年內培養成國際藥廠專業管理人員。

美時 2025 年員工進修、訓練實施情形

項目	班次數	總人次	總時數	總費用
新進人員訓練	2,943	10,649	10,422	856,984
專業職能訓練	266	7,424	19,381	1,503,937
主管才能訓練	34	281	2,236	3,794,667
自我啟發訓練	157	713	4,046	1,906,066
總計	3,400	19,067	36,085	8,061,654

註：統計範疇涵蓋美時全球營運據點員工，未納入 2025 年 12 月併購之美國據點員工。

2025 年不同職等與性別員工平均受訓時數 (單位：小時)

分類	各階層主管定義	台灣		其他亞洲		歐洲		平均受訓時數
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階經理人	負責制定公司整體策略、掌管全球或跨區域業務之經營決策者	4.0	19.0	0.4	0.0	0.5	0	4.9
高階主管	BU 及處級主管	24.2	18.3	8.9	24.3	0.3	0	16.2
中階主管	部級主管	37.1	35.1	22.9	27.1	0.3	0	26.1
一般員工		23.0	20.4	24.6	20.9	0.5	0.5	22.0
總平均		23.9	21.2	23.7	21.3	0.4	0.3	22.0

註：統計範疇為美時全球營運據點員工，不包含 2025 年 12 月併購之美國據點。

4.3.1 接班人計畫

美時製藥致力於建立具永續性的領導人才梯隊，以支持公司長期發展及治理穩定。公司透過定期人才盤點機制，自組織內部識別具發展潛力之人才作為接班人培育對象，並結合外部專業顧問 Willis Towers Watson（WTW），導入 LIFO（Life Orientations Assessment）行為風格評估及 Saville 潛能評估工具（Saville Assessment），協助人才了解其行為風格、領導特質及職能發展潛力。

依據評估結果及關鍵職位需求，公司為接班人才規劃個人發展計畫，並透過管理職能培訓、跨部門歷練及 Group Coaching 等多元發展機制，培養其策略思維與領導能力。公司亦透過定期檢視與調整機制，確保接班人培育進度與組織發展需求保持一致，以持續強化管理人才的培育與傳承。

2025 年完成接班人培育計劃：「人才發展計畫」之目標設定，預定完成三年接班人培訓計畫，並具備部門主管接班資格之學員比例目標為：中期目標（2028）：25%；長期目標（2033）：50%。

管理階層接班規劃

- 人才條件：重視營運能力、專業表現及與公司價值觀相符的職能。

- 策略會議：高階主管定期召開策略擬定與執行會議。

- 人才盤點：掌握關鍵職務、規劃訓練，發展儲備幹部。

- 接班梯隊：由部門主管提報潛力人選，建立管理人才庫。

- 領導力發展：針對績效優異人才進行評估、安排教練與發展計畫。

- 實戰歷練：透過任務型專案與跨部門合作，累積管理經驗。

- 國際人才培育：總部立足台灣、放眼全球，發展具國際視野的管理專才。

4.3.2 員工績效評估與晉升制度

美時依循 Lotus DNA 與 Star Map 績效管理架構，建立一致且透明的人才績效管理制度，透過定期績效評估機制，協助員工連結個人目標與公司營運方向，並作為人才發展、薪酬調整及晉升評估之重要依據，以確保人才發展流程之公平性、一致性及透明度。2025 年，美時各營運據點之員工績效評估覆蓋率達 90% 以上，其中管理職績效評估覆蓋率達 99%，顯示公司持續透過制度化機制推動人才管理與員工發展。美時重視多元與平等發展機會，並以員工績效表現、專業能力及發展潛力作為晉升評估基礎。其中，2025 年全體女性員工晉升比例為 11%，男性員工為 10%；台灣中階主管女性晉升比例為 29%，男性為 24%，顯示公司持續透過一致化人才管理機制，提供員工公平之發展與晉升機會。

2025 年績效評估及晉升統計

地區		台灣				其他亞洲				歐洲				總平均			
分類	各階層主管定義	績效考核 (比例)		晉升 (比例)		績效考核 (比例)		晉升 (比例)		績效考核 (比例)		晉升 (比例)		績效考核 (比例)		晉升 (比例)	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階經理人	負責制定公司整體策略、掌管全球或跨區域業務之經營決策者	100%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	NA	0%	NA	100%	100%	0%	0%
高階主管	BU 及處級主管	100%	100%	25%	0%	100%	100%	16%	0%	100%	100%	33%	0%	100%	100%	21%	0%
中階主管	部級主管	100%	100%	24%	29%	100%	100%	9%	0%	100%	86%	25%	14%	100%	98%	14%	15%
一般員工		95.4%	93.3%	10%	15%	95%	89%	8%	7%	86%	83%	0%	0%	95%	91%	9%	11%
總平均		95.9%	93.9%	12%	16%	96%	90%	8%	7%	93%	84%	13%	3%	96%	92%	10%	11%

- 註：
- 統計範疇為美時全球營運據點員工，不包含 2025 年 12 月併購之美國據點。
 - NA 表示該員工分類人數為 0，因此不適用比例計算。
 - 接受績效評估的員工：台灣地區：全年度之直接員工，及 2025/9/30 前報到之間接員工；非台灣地區：2025/9/30 前報到之全職員工。



4.3.3 產官學合作

美時在台深耕多年，作為台灣營收規模最大藥廠，美時的核心技術根留台灣，對台灣的投資不僅限於引進最新進的研發和製造設備，對台灣藥業人才的培育更是不遺餘力。美時與台灣多所大學院校透過實習生計畫、企業導師、企業說明會等，吸引莘莘學子踴躍參與，將知識落地應用在工作場域中的實際案例，並提前規劃職涯。

 美時台灣 2025 產官學合作亮點

	說明	實施成果
 實習生計畫與企業導師	與中華醫事科大國內知名藥學相關學系合作提供實習計畫，讓學生能提早了解業界所使用的技術、製藥流程和 GMP 規範等。除了提升學生的知識和技術外，也為培養具國際藥廠素養之製藥人才提前布局。	• 人才招募與培育：合作 1 所知名藥專院校，錄取 3 名實習生。 • 跨單位製程與多元專業學習：實習內容涵蓋製程專業知識、產線作業流程及 GMP 批次管理等核心實務，並持續提供多元專業課程與學習機會，使實習生能透過實際參與與觀察，逐步建立與深化對製造體系運作的整體理解。
 企業說明會	至國內知名醫藥相關大學舉辦博覽會及企業說明會，延攬社會新鮮人充實團隊人力。並透過資深同仁分享職涯選擇與規劃，讓學生了解製藥業生態和職涯發展，提前為修課和就業做準備。	• 辦理 11 場企業說明會。 • 包含學校：台灣大學、清華大學、陽明交通大學、台北醫藥大學、高雄醫學大學、中國醫藥大學、嘉南藥理大學、中興大學、長庚大學、中華醫事科大、仁德醫事科大。 • 活動效益：讓學生了解製藥流程、學習應用與製藥人才職涯發展。



4.4 安心職場環境

美時致力於提供安全且健康之工作環境，並保障員工之職業安全與身心健康。職業安全與健康管理已納入公司營運治理架構，由管理階層負責推動與監督。公司採取預防導向與風險管理機制，建立系統化之職業安全衛生管理流程，涵蓋危害辨識、風險評估、事故預防及持續監測等重點，持續降低營運風險並提升員工安全保障。為進一步強化職業安全與健康管理制度之成熟度，並符合國際標準，美時台灣於 2025 年第四季啟動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統訓練，持續優化既有管理架構。公司預計於 2026 年完成 ISO 45001 系統之導入並通過第三方驗證。

4.4.1 職場安全衛生管理架構與政策

本公司建立職業安全與健康管理架構，明確規範各層級之權責分工，由管理階層負責整體策略方向與監督，各營運據點依其所在地法規及營運需求，負責制度執行與日常管理。各據點依循當地職業安全衛生相關法規及內部管理規範，執行職業安全衛生管理作業，並透過既有之管理流程與管控機制，確保相關措施有效落實與持續運作。

美時環境、安全與健康政策

 法規遵循	遵行當地環保及職業安全衛生法規、客戶要求及其他相關的國際規範。
 環安衛管理系統建立	透過風險評估、目標管理、持續改善及定期審查，建立環境、安全與健康（EHS）管理系統，對廠區環境、作業安全及員工健康進行預防及管理。
 員工教育訓練	全體員工、外來人員完善並落實日常環境、能源、職安衛管理、教育訓練，及溝通宣導。
 能源與自然資源管理	透過全員參與共同珍惜能源與自然資源，達成節能減碳及安全零事故的目標。

4.4.2 職業安全委員會與運作概況

美時設有職業安全衛生委員會，由決策主管、各部門勞工代表及各廠區代表共同組成，負責推動與監督公司職業安全衛生管理。委員會每季定期召開會議，檢視並討論年度職安衛管理計畫，內容涵蓋危害辨識與風險評估、作業環境與健康管理、事故調查與稽核，以及承攬商與供應商之安全衛生管理等議題；會中所提出之職安衛相關事項，均由職安單位持續追蹤改善進度，並於後續會議中回報執行情形。

美時職業安全衛生委員會組成

地區	資方（人數）	勞方（人數）	職安衛人員	2025 年會議次數
台灣	7	5	3	4
韓國	5	5	3	4
印度	1	1	1	4

列管化學藥品管理相關作業

美時南投廠廠區內使用化學品單位、主要用途及 GHS 危害圖示種類如下表，針對廠內使用化學品人員，皆依法令規定進行必要訓練，作業時提供人員必要之防護具，並針對作業環境進行定期監測，也針對實際執行狀況進行 EHS 人員定期巡檢。

化學品使用與危害一覽表

化學品使用 / 儲存單位	主要用途	GHS 危害圖示種類
實驗室	實驗 / 研發用	      
製造	製造生產	   
倉庫	儲存	    
環安	廢水處理	 
工務	發電機 冷卻水塔	    

4.4.3 職場安全與事故預防機制

為降低職業災害風險並強化職場安全管理，公司建立職場安全與事故預防機制，透過教育訓練、風險辨識及應變演練等措施，提升員工安全意識與應變能力。2025 年，公司辦理職業安全衛生相關訓練，涵蓋安全、健康及消防等面向。除依法定要求定期實施職安衛在職訓練及自衛消防編組訓練外，亦依據現場作業風險規劃相關宣導與教育課程，並將新進人員之環安衛訓練納入人才培育體系中，以確保員工具備基本安全知識與操作能力。公司亦透過實際演練方式強化消防應變能力，確保各項應變流程得以有效執行，提升整體職場安全管理成效。

2025 年台灣職安衛訓練

分類	課程	對象	參與總人數	參與總時數
安全	製造晨會（職安宣導）	南投廠人員	572	286
	危害通識 / 作業安全訓練	實驗室人員	32	32
	不法侵害預防教育訓練	美時人員	74	74
	職業安全在職訓練	美時人員	340	1,020
健康	增肌減脂的飲食觀念	南投廠人員	132	132
	2025 美時職場健康操	南投廠人員	143	143
消防	上半年自衛消防編組訓練	南投廠自衛消防編組人員	202	808
	下半年自衛消防編組訓練	南投廠自衛消防編組人員	135	540
	消防全員疏散演練	南投廠人員	307	154

2025 年韓國職安衛訓練

分類	課程	對象	參與總人數	參與總時數
安全	工作者定期進行安全與健康訓練	工作者	1,669	6,600
	受僱時的安全與健康訓練	新進員工	28	224
	管理主管訓練	團隊（或部分）主管	18	288
	鍋爐安全管理者訓練	鍋爐安全管理者	1	7
	燃氣安全管理者培訓	燃氣安全管理者	2	6
健康	工作者健康訓練	工作者	43	14
消防	消防安全管理者訓練	廠區消防安全管理者	24	82

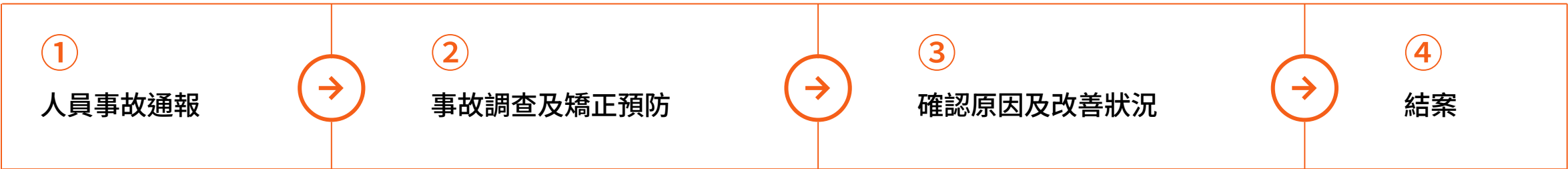


4.4.4 職業安全危害辨識與風險評估機制

美時定期實施危害辨識與風險評估，並要求高風險項目進行改善。為了防微杜漸，我們在廠區推行了工安快遞卡活動。同仁若發現任何不安全的行為或環境，可使用手機掃描 Near Miss QR code 提報問題。包括不安全的行為（如：違反操作流程、屏蔽安全防護設施、使用錯誤的工具）或不安全的環境（如：雜亂的電線、照明不足、缺少防護）等。

經職安單位審核通過後，每一個有效提報將獲得 100 元獎勵，職安單位將監督責任單位落實改善措施的進度，並且保密處理提報人員資料。若發生職業相關傷害或事故，職安單位將立即採取必要的急救措施，並召集相關人員進行事故調查，以避免類似事故再次發生。2025 年通報 22 件，全數完成改善。

事故調查流程



2025 年虛驚事件類別

虛驚事件分類	健康衛生	安全	總計
件數	1	21	22



4.4.5 職業災害統計

由 2023 至 2025 年職業災害統計結果顯示，美時整體職業安全表現維持穩定，員工皆未發生死亡及嚴重職業災害事件，可記錄職業傷害發生率雖隨人力規模及工時變動略有差異，整體風險仍處於可控水準。2025 年，美時員工可記錄職業傷害率台灣 0.77；韓國為 0。我們將持續依既有趨勢強化職安管理作為，透過持續改善機制降低職業傷害風險，並強化預防與教育訓練措施。近三年非員工（包含承攬商及訪客）未發生職業災害事件，公司亦透過人數與工時標準化指標進行職安績效管理，以確保各地區間之數據具可比性。

美時台灣近 3 年職業傷害統計

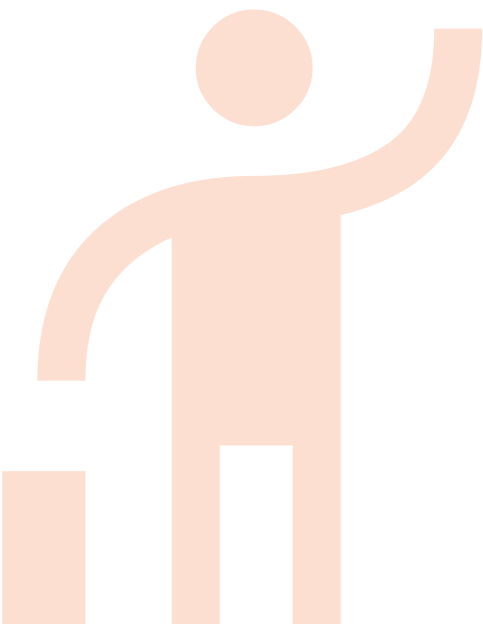
年度	對象	總工時	人數			比率		
			死亡事故	可記錄 職業傷害件數	嚴重 職業傷害件數	死亡率	可記錄 職業傷害率	嚴重 職業傷害率
2023	員工	1,293,968	0	2	0	0	1.54	0
2024	員工	1,443,405	0	3	0	0	2.08	0
2025	員工	1,293,296	0	1	0	0	0.77	0

- 註：
- 統計邊界以台灣據點為主，包括台北、台中、高雄、中創辦公室及南投工廠。
 - 職業傷害統計基準不包含上下班「通勤災害」。
 - 可記錄職業傷害：因職業傷害導致工作者無法繼續正常工作，必須休班離開工作場所，損失時間在 1 日以上，包括由職業傷害所造成的死亡人數。
 - 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）= 可記錄職業傷害件數 × 1,000, 000 ／總歷經工時（計算至小數點後 2 位，不四捨五入）。
 - 嚴重職業傷害：因職業傷害而死亡或導致工作者無法、難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
 - 嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ／總歷經工時（計算至小數點後 2 位，不四捨五入）。
 - 近 3 年美時台灣非員工皆無發生死亡事故及職業傷害事件。

美時韓國近 3 年職業傷害統計

年度	對象	總工時	人數			比率		
			死亡事故	可記錄 職業傷害件數	嚴重 職業傷害件數	死亡率	可記錄 職業傷害率	嚴重 職業傷害率
2023	員工	914,321	0	1	0	0	1.09	0
2024	員工	854,816	0	0	0	0	0	0
2025	員工	819,573	0	0	0	0	0	0

- 註：
- 統計邊界以韓國據點為主，包括 Alvogen Korea HQ, Gongju plant, Hyangnam plant, Seoul Sales Office、Busan Sales Office、Gwangju Sales Office、Daegu Sales Office、Daejeon Sales Office、Jeonju Sales Office、Jeju Sales Office、Wonju Sales Office。
 - 職業傷害統計基準不包含上下班「通勤災害」。
 - 可記錄職業傷害：因職業傷害導致工作者無法繼續正常工作，必須休班離開工作場所，損失時間在 1 日以上，包括由職業傷害所造成的死亡人數。
 - 可記錄職業傷害率（Total Recordable Injury Frequency Rate, TRIFR）= 可記錄職業傷害件數 × 1,000, 000 ／總歷經工時（計算至小數點後 2 位，不四捨五入）。
 - 嚴重職業傷害：因職業傷害而死亡或導致工作者無法、難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
 - 嚴重職業傷害率＝嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ／總歷經工時（計算至小數點後 2 位，不四捨五入）。
 - 近 3 年美時韓國非員工皆無發生死亡事故及職業傷害事件。



美時台灣近 3 年工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	對象	失能事故	失能日數	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率	總合傷害指數	傷害類別
2023	員工	2	55	1.54	42.50	0.25	1. 推車搬運物料無法通過坡道施工區，改直接拉車走樓梯導致手腕扭傷。事發後已立即設置臨時坡道供物料運送使用並縮短工期加速完工，同時與同仁宣導當路線受阻無法作業應回報主管，勿強行通過。 2. 製造現場設備毛邊設備人員清潔時導致割傷。事發後已進行所有設備及櫃子確認，並請工務單位協助修邊，亦要求新購設備、櫃子時要求廠商應修邊於驗收時進行確認。
	非員工	0	0	0	0	0	
2024	員工	3	93	2.08	69.91	0.40	1. QC 同仁物料箱搬運時不慎扭傷，經調查後調整物料箱搬運方式及放置適當高度，並修訂 SOP，進行相關人員人因工程搬運訓練宣導。 2. ENG 同仁管路檢修時不慎燙傷，經現勘後管路張貼標示警示及加設壓力表檢視殘壓，人員作業時要求配戴耐高溫手套。 3. 產線結束後封閉高處管路閥門時不慎跌倒，經評估後降低管路於站立地面高度即可關閉。
	非員工	0	0	0	0	0	
2025	員工	1	4	0.77	3	0.05	1. TS 同仁因為下雨天欲進入生產區入口旁階梯時不慎滑倒，進行事故調查現勘後地面潮濕時路面較滑，討論後地面加設了防滑條及二側設置護欄，目前皆已完成改善。
	非員工	0	0	0	0	0	

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率（Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR）= 失能傷害人次數 × 1,000,000 / 總歷經工時（計算至小數點後 2 位，不四捨五入）。
3. 失能傷害嚴重率（Lost Time Injury Severity Rate, LTISR）=（失能傷害損失日數 × 1,000,000）/ 總歷經工時（取整數，不四捨五入）。
4. 失能傷害總合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）= $\sqrt{[(FR \times SR) \div 1,000]}$ 。
5. 失能事故統計基準不包含上下班「通勤災害」。

美時韓國近 3 年工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	對象	失能事故	失能日數	失能傷害頻率	失能傷害嚴重率	總合傷害指數	傷害類別
2023	員工	1	35	1.09	38.28	0.01	同仁發生事故導致手指骨裂。
	非員工	0	0	0	0	0	
2024	員工	0	0	0	0	0	無失能事故發生。
	非員工	0	0	0	0	0	
2025	員工	0	0	0	0	0	無失能事故發生。
	非員工	0	0	0	0	0	

註：

1. 損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。
2. 失能傷害頻率（Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR）= 失能傷害人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時（計算至小數點後 2 位，不四捨五入）。
3. 失能傷害嚴重率（Lost Time Injury Severity Rate, LTISR）=（失能傷害損失日數 × 1,000,000）/ 總經歷工時（取整數，不四捨五入）。
4. 失能傷害總合傷害指數（Frequency-Severity Indicator, FSI）= $\sqrt{[(FR \times SR) \div 1,000]}$ 。
5. 失能事故統計基準不包含上下班「通勤災害」。

4.4.6 職場健康促進行動

為提升員工健康水準並落實企業對員工福祉之責任，美時於 2025 年持續推動職場健康促進行動，透過制度建置、健康管理措施及員工參與機制，系統性促進員工身心健康。公司發布並執行「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，以降低職場心理及人身安全風險；並透過健康管理措施，取得衛生福利部「安心場所」、「職場健康促進」及「哺（集）乳室親善」等認證，展現公司於健康促進與友善職場之持續投入。2025 年，公司透過健康促進活動鼓勵員工建立規律運動習慣，有效提升運動量並協助降低肥胖風險，並針對中高齡及高齡工作者進行安全與健康評估，據以檢視職務風險並規劃改善措施，以支持不同族群員工之健康與安全需求。

台灣南投廠
健康檢查參與率

95%
405人

台灣南投廠
CPR 與 AED 訓練
完訓比例

81%

工作相關心理壓力關懷

24位

轉介心理諮商

0人

運動基金補助

申請人數 296人

員工家庭日

860人參與

線上運動會

255人參加

活動累計步數 74,949,293步

運動量平均提升 40.1%

美時台灣職場健康促進行動方案

員工健康檢查	CPR 與 AED 訓練	健康管理與職業病預防	多元化員工健康促進活動
• 2025 年員工健康檢查人數 405 人。 • 2025 年特別危害健檢人數 68 人。 • 綜合判定為異常者，經醫師現場評估與工作無關，皆已完成醫護諮詢及衛教。 • 健檢異常排名前三名為輕度脂肪肝、體重過重、高膽固醇血症。 • 癌篩結果異常數 2024 年 3 位，同仁因此早期發現，早期治療；2025 年持續追蹤，2 人已手術治療，1 人需定期追蹤。	南投廠每年辦理心肺復甦術暨自動體外去顫器教育訓練（含實務演練）完訓比例： • 2022 年 71% • 2023 年 75% • 2024 年 73% • 2025 年 81%	• 405 位同仁參與問卷調查，其中工作過負荷與管理 3 位、人因性危害預防 10 位、工作相關心理壓力關懷 20 位，已針對以上同仁進行輔導與追蹤。 • 母性保護計畫 10 位。 • 提供喜悅禮 13 份。 • 轉介心理諮商 0 位。 • 轉介專門醫療機構 0 位。 • 每月更新職安衛宣導牆健康衛教資訊。 • 除醫護室設置急救箱外，另準備 10 個簡易醫藥箱置於各單位適當固定處所，設定單位專人管理及保持清潔，至少每六個月定期檢查。	• 2025 年共 296 人提出申請運動基金補助。 • 2025 年家庭日活動共 860 人參加。 • 2025 年線上運動會 255 人參加，活動總累計步數 74,949,293 步。

註：統計營運據點為美時台灣。

🏆

「健康促進工作場所標章」
認證標章



🏆

衛生福利部「安心場所」
認證標章



美時台灣線上健走運動會

• 參與人次：255 人 • 活動期間：2025/06/19~2025/08/09 • 成效：活動總累計步數 74,949,293 步，成員運動量平均提升 40.1%，活動總累積減碳量 31.48 公噸。 2023~2025 年健康檢查顯示，員工主要異常為輕度脂肪肝、BMI 過重及高膽固醇，反映肥胖問題；輪班制度亦造成生活作息不規律，並影響員工的健康活動參與。2024 年減重活動總減重 342 公斤，脂肪肝與 BMI 異常比例下降 ≥1%，但輪班參與率僅 5%。2025 年導入線上健走活動，員工參與率提升至 42%，輪班人員增至 14.8%，平均每日步數提升 40.1%，高膽固醇由 49.9% 降至 42.9%，顯示成效明顯。
--

美時台灣中高齡及高齡工作者安全及健康調查

• 調查人次：108

• 調查年齡：45 歲以上

• 調查回收率：100%

• 調查結果：共 14 位員工需定期追蹤

美時於 2025 年針對中高齡員工（共 108 人）進行安全與健康調查，涵蓋工作環境風險、職務負荷、身心健康狀況及工作支持需求等面向進行調查分析。結果顯示，中高齡員工因生理機能下降，對噪音、高溫、人因及跌倒等風險的適應力與復原力較低，需加強健康管理。公司除提供優於法規之健檢外，亦納入心理健康檢測與癌症篩檢，並結合防疫宣導與健康講座。健檢後由護理師進行追蹤管理共 14 人，包含工作過負荷管理 9 人、人因性危害預防 1 人、工作心理壓力關懷 3 人、癌篩異常追蹤 1 人。另透過公益服務媒合 5 位員工參與社會公益服務，促進身心健康與生活品質。

2025 中高齡及高齡工作者健康管理 (108 人)

Category	Percentage
工作過負荷	8%
人因危害	1%
工作相關心理壓力	2.7%
癌篩結果異常	1%

美時台灣心理諮商與心理健康支持

• 相關心理壓力關懷：24 位 • 轉介心理諮商：0 位 為促進員工心理健康並協助因應工作與生活壓力，將職場不法侵害調查結果納入員工協助方案（EAP）運作機制，針對風險等級較高之同仁進行篩選與個別關懷，透過問題確認與衛教說明，協助釐清壓力來源並提升因應能力。相關支持措施涵蓋心理支持、陪談、壓力源釐清及必要之醫療轉介，並透過教育訓練強化員工對職場不法侵害防治與心理健康支持資源之認識。

美時韓國職場健康促進行動

行動方案	行動方案說明	行動成果	參與人數
工業衛生檢查	韓國政府認證工業衛生工程師到廠檢查衛生管理狀況並提出改善建議。	符合政府要求的標準，並記錄管理細節。	總計 2 人參與。
由護理師進行健康諮詢	政府認證的職業健康護理師每月上門檢查員工的健康狀況，記錄和管理詳細資料。	確保符合政府要求。	總計 84 人參與。
與醫生進行健康諮詢	政府認證的職業健康醫生每季到場為工人提供健康諮詢，記錄和管理健康數據。	促進員工福祉，並確保遵守法規要求。	總計 18 人參與。
健康相關教育	公司邀請醫生來進行各種健康管理方法和運動技巧的教育。	為維護員工及其家人的健康做出貢獻。	總計 270 人參與。

4.5 社會參與

美時以促進社會健康與福祉為核心，呼應 SDG 3「良好健康與福祉」，持續投入病友支持與社區健康相關之社會參與行動。公司透過與醫療學會、基金會及非營利組織合作，推動疾病教育、病友關懷及健康促進活動，強化社會對疾病的認識，並提升病友及其照護者之支持系統。

同時，美時於南韓亦透過藥物捐贈，支持弱勢族群及醫療資源相對不足地區之用藥需求，協助提升治療可近性，減輕病患用藥負擔，並擴大對社會健康之正面影響。

2025 年，美時全球投入超過新台幣 3,995 萬元於醫療及社會公益相關專案，支持醫學學術交流、病友支持計畫及社區關懷活動，持續回應社會多元健康需求。



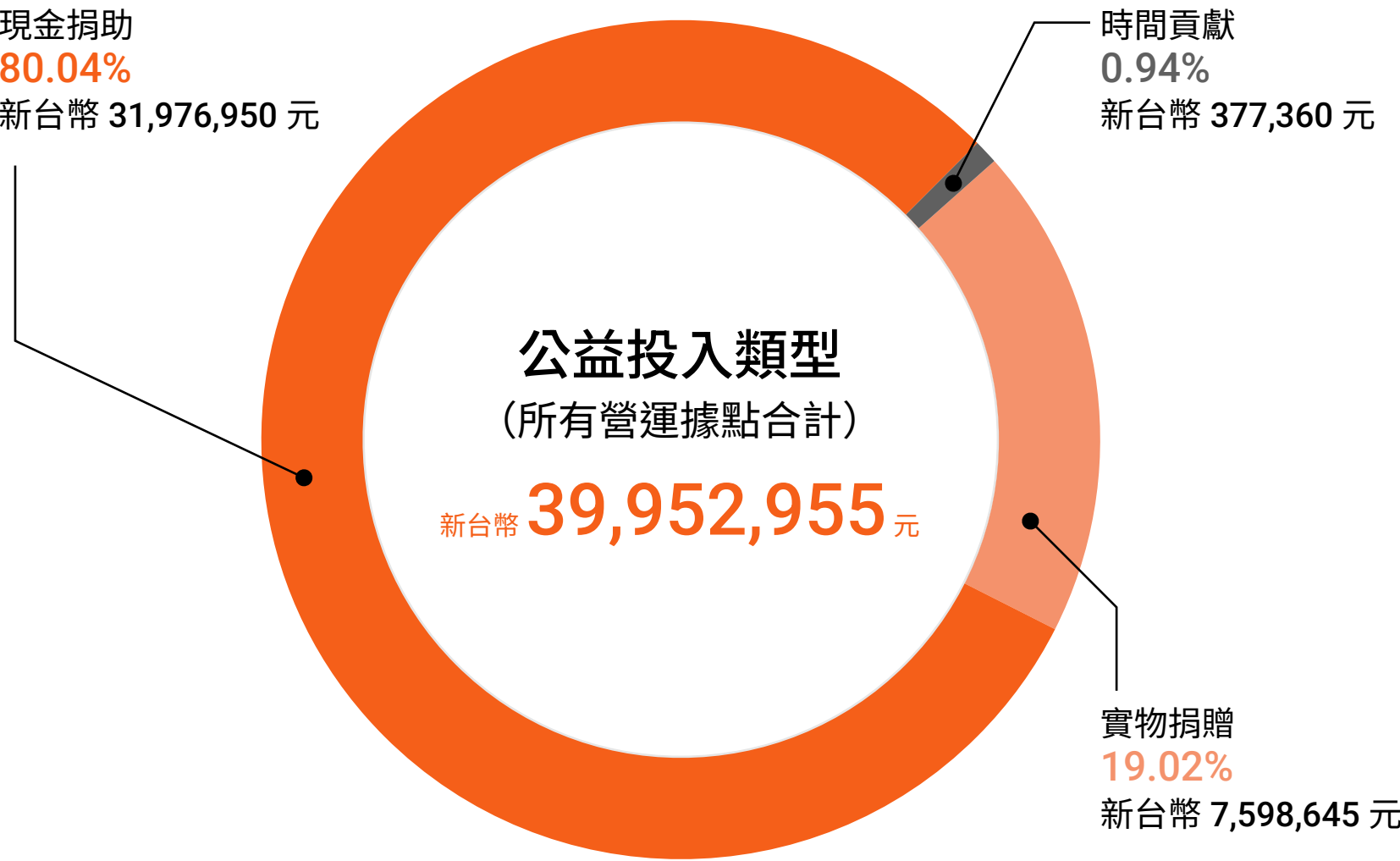
美時 2025 社會投入與受益人次

社會投入	NT\$ 39,952,955
受益人次	285,043
員工志工總時數	890

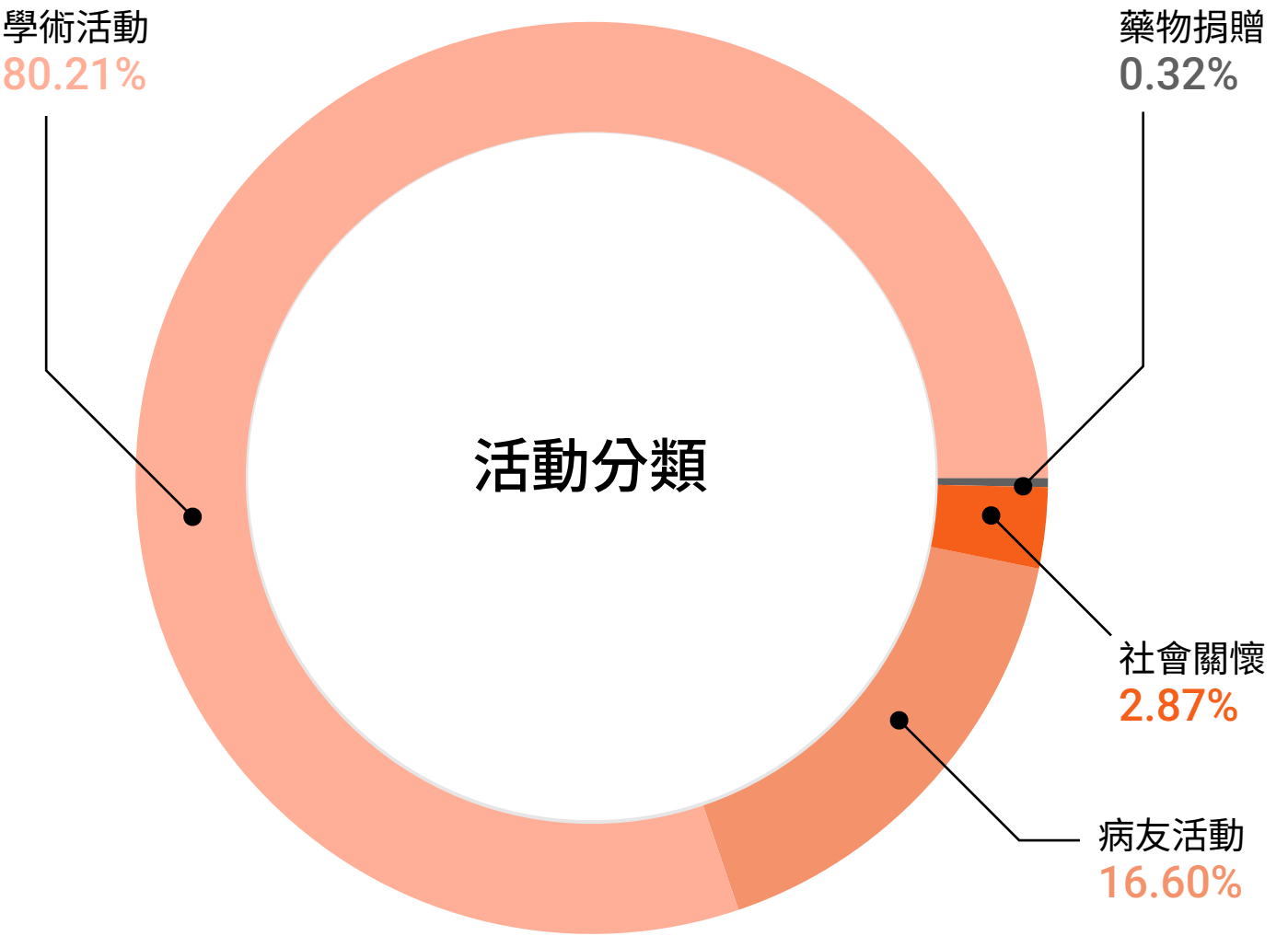
- 註：
- 統計範疇包括：台灣、韓國、泰國。
 - 時間貢獻之金額化計算係依據公司內部員工薪資中位數之平均工時為基準，乘以員工志工總時數進行估算，以反映員工參與公益活動之價值貢獻。
 - 活動分類佔比以活動場次進行計算。

美時 2025 公益投入類型與活動分類

現金捐助 實物捐贈 時間貢獻 單位：新台幣



學術活動 病友活動 社會關懷 藥物捐贈



4.5.1 藥物捐贈

美時致力於落實營運所在地的社會責任。2025 年，美時韓國積極推動醫療可近性，針對韓國在地的需求，捐贈 29 項專業醫藥產品（包含錠劑、膠囊及專業貼片）。透過與兒童醫療補助基金會、成均館大學藥學院及全球生命分享組織等機構合作，捐贈藥物總價值超過 11.1 億韓元。此舉不僅展現對弱勢族群健康權益的守護，更實踐美時利用核心製藥專業回饋在地社會的承諾。

2025 韓國藥物捐贈表

受贈機構	藥品品項數	主要受益對象	捐贈總價值
兒童醫療補助基金會	11	低收入家庭兒童	166,057,728
成均館大學藥學院	6	韓國藥學教育發展	2,297,440
全球生命分享組織	12	弱勢兒童、高齡者及身障人士	942,717,420
總計	29	-	1,111,072,588

4.5.2 學術活動

2025 年美時製藥深耕亞洲醫藥市場，於台灣及韓國兩大核心市場共舉辦 754 場專業學術活動，總計吸引 11,333 人次醫療專業人員（HCPs）參與。我們透過跨區域的專業知識分享，持續推廣臨床用藥的精準度，並強化與在地醫療體系的深度連結，共同提升患者的治療效益。

在台灣市場方面，我們於 2025 年積極舉辦 733 場與醫療專業人員的學術活動，總計 10,271 人次參與。其中，腫瘤用藥領域共舉辦 295 場，參與專家達 1,496 人次，主題涵蓋轉移性大直腸癌、乳癌、肺癌及惡性神經內分泌腫瘤等關鍵癌症治療；非腫瘤用藥領域則舉辦 438 場學術活動，吸引 8,775 人次專業醫療人員參與，主題專注於骨質疏鬆症、巴金森氏症、性功能障礙及痔瘡與靜脈曲張等臨床議題。韓國市場於 2025 年共舉辦 21 場學術活動，參與人數達 1,062 人次。亮點活動包含針對乳癌治療的學術研討會，以及多場針對 Qsymia 的體重管理學術論壇，深化了與臨床醫師及內分泌專家的專業對話。此外，透過參與 Pharm Expo 藥學博覽會，成功與 771 位藥師進行深度交流，有效提升美時高品質產品在社區藥局的專業認知度。

美時 2025 年全球學術交流亮點

地區	活動類別	場次	參與人次	關鍵主題
台灣	腫瘤用藥	295	1,496	大直腸癌、乳癌、肺癌、神經內分泌腫瘤
	非腫瘤用藥	438	8,775	骨質疏鬆、巴金森氏症、性功能障礙
韓國	腫瘤用藥	1	74	乳癌治療學術交流
	非腫瘤用藥	20	988	Qsymia 體重管理、藥學博覽會

2025 年美時學術交流活動照片



4.5.3 病友活動

美時製藥致力於透過多元產品組合提升藥品可及性，並持續增進患者對疾病管理的認知與生活品質。2025 年，於台灣及韓國推動多元病友衛教與篩檢活動，累計服務 11,071 人次。透過專業醫藥資訊、篩檢服務及面對面照護指導，有效降低患者取得醫療資源的門檻，強化藥品與照護服務的可近性，並促進照護公平性。

在台灣，聚焦高齡與慢性病族群的自我管理能力，服務 10,863 人次。針對骨質疏鬆症，於全台辦理 133 場篩檢與衛教活動，結合骨密度檢測與預防教育，協助 10,743 位民眾強化早期預防與自我管理。同時，攜手高雄市聰動成長學會及台灣動態障礙學會，為巴金森氏症病友提供語言溝通訓練與專業醫護諮詢，強化疾病管理能力。

在韓國，推動慢性腎臟病（CKD）整合照護計畫，服務 208 位病友，並與 BAYADA Home Health Care 合作，由專業護理人員走訪 21 家腎臟科醫院與診所，提供面對面衛教指導。內容涵蓋疾病認知、治療選項、安全透析及飲食管理，協助患者提升治療依從性與整體照護品質。

美時 2025 全球疾病衛教宣導摘要

地區	宣導活動名稱	宣導主題內容	創造成果與效益
台灣	骨質疏鬆篩檢及衛教講座	於全台舉辦 133 場巡迴活動，提供骨密篩檢與專業衛教資訊分享。	協助 10,743 位民眾深入瞭解骨質疏鬆預防措施。
	巴金森氏症關懷（高雄市聰動成長學會）	專家醫師分享言語溝通技巧，並鼓勵巴友自診斷初期即開始進行言語訓練。	共 40 位病友參與。
	巴金森氏症關懷（台灣動作障礙學會）	舉辦 1 場病友大會，由醫護專業進行問答討論，解答醫療疑惑並交流日常照護經驗。	共 80 位病友參與。
韓國	慢性腎臟病衛教計畫	護理師走訪診所提供面對面培訓，涵蓋透析實作與飲食管理。	提升 208 位腎友對治療選擇及用藥效果的認知。

2025 年美時疾病衛教宣導活動照片



4.5.4 社會關懷

美時結合核心專業與在地需求，推動以健康促進與弱勢支持為導向的公益行動，聚焦提升醫療資源可近性、強化疾病預防與健康認知，並攜手非營利組織與在地夥伴，擴大社會影響力。

在台灣，以南投廠為據點，將醫療資源導入偏鄉地區；同時，因應失智症人口增加及外籍看護於照護體系中的關鍵角色，與 One-Forty 合作推動失智症照護培訓，並支持思安慈善服務協會「街頭家醫」專案，將基礎醫療服務延伸至弱勢族群。在韓國，聚焦兒童福祉，攜手非營利組織於營運據點周邊推動公益行動，回應在地需求。自 2024 年導入志工假制度後，於 2025 年優化為每年 2 日以支持員工參與服務。其中台灣地區共有 28 位同仁運用志工假，貢獻 240 小時；韓國共有 37 位同仁參與公司舉辦的志工活動，累積服務 148 小時。此外，台灣、泰國之同仁亦自發性參與多項公益活動，共計 502 小時，總時數達 890 小時，展現員工參與社會公益的行動力。

2025 年美時社會參與情形

地區	活動名稱	投入	產出	影響
台灣	南投偏鄉義診活動	捐贈新台幣 130 萬元予南投青年返鄉服務協會。 美時產品計新台幣 44.5 萬元。	於南投東埔鄉及鹿谷鄉共舉辦 2 場義診活動 35 位美時志工參與，共 500 人次的居民接受不同科別的義診服務。	為縮短偏鄉醫療差距，讓南投偏鄉長者能受到妥善醫療照顧，讓當地居民獲得更妥善、專業且完整的醫療照顧。
	One-Forty 移工失智症 照護培力計畫	2024-2025 年捐贈 One-Forty 新台幣 80 萬元整。	攜手南投佑民醫院，共同舉辦失智症照護培訓工作坊，共有近 20 位外籍看護參與培訓；三種語言（印尼、越南、菲律賓）的失智症照顧手冊累積觸及 194,923 外籍看護人次瀏覽；3 支失智症照顧影片共累積觸及 64,087 外籍看護人次，獲得失智症照護知能資訊。	支持 2024-2025 年『One-Forty 移工失智症照護培力計畫』，助力提供台灣失智症家庭更優質的照顧。
	街頭義診	贊助臺灣思安慈善服務協會新台幣 140 萬元，推動 2025-2026 年街頭家醫計畫。	預計於台北、新北、桃園及台中主要車站預計提供共 75 次街頭義診，服務無家可歸及經濟困難之弱勢族群。	提升弱勢族群之醫療服務可近性，透過追蹤與轉診整合，幫助其重新接軌公共資源，邁向獨立自主並縮小醫療資源差距。
	美時家庭日	共捐贈瑪利亞基金會新台幣 20 萬元。	舉辦一場活動。	透過行動支持讓瑪利亞基金會能提供幼兒在 0-3 歲的黃金期，獲取足夠的早期療育資源。
	自發性志工活動	29 位法規事務部員工參與伊甸基金會樂樂棒球志工服務。	陪伴約 280 位身心障礙選手享受運動	實踐 CRPD 平權精神，透過運動陪伴提升身障學員社會參與度與自信心。

南投偏鄉義診活動



One-Forty 移工失智症照護培力計畫



街頭義診



美時家庭日



2025 年美時社會參與情形

地區	活動名稱	投入	產出	影響
其他亞洲	泰國： 海洋保育活動 合作單位：泰國海軍民事局	投入 90 名志工參與。	於泰國海域完成 1 場幼蟹野放復育行動，總計志工服務時數達 90 小時。	促進海洋生態復育並支持生物多樣性保育，強化與當地政府之合作關係，並培養員工環境守護意識。
	韓國： 低收入婦女與青少年衛生用品捐贈計畫	每年約 270 名員工自願從月薪中捐款，年度捐款總額約 2,000 萬韓元。	提供約 200 名受益者包含衛生棉、護手霜等物資的「女孩包」套裝。	透過連續 6 年長期支援，幫助經濟弱勢女性健康成長，落實社會關懷。
	韓國： 貧困家庭孩童送愛分享麵包行動	15 名高階主管與員工志工參與，並捐贈 70 萬韓元支付原料成本。	自 2014 年起，每年 5 月製作並親送烘焙麵包予鄰里，持續至今已 12 年。	為鄰里提供即時糧食援助，提升社區福祉。
	韓國： 製作泡菜志工活動	15 名高階主管與員工參與服務，並投入 300 萬韓元製作成本。	自 2013 年起，連續 13 年每年 11 月親手製作並遞送冬令泡菜至弱勢家庭。	協助改善弱勢族群營養攝取，提供寒冬生活支援並強化社區連結。
	韓國： 企業志工才藝捐贈	10 位高階主管與員工參與，並投入 73 萬韓元。	自 2017 年起，每年 5 月家庭月拜訪社福中心，帶領弱勢孩童共同製作並裝飾花籃。	透過節慶活動協助孩童表達對父母的愛，增進弱勢家庭情感連結。

泰國：海洋保育活動



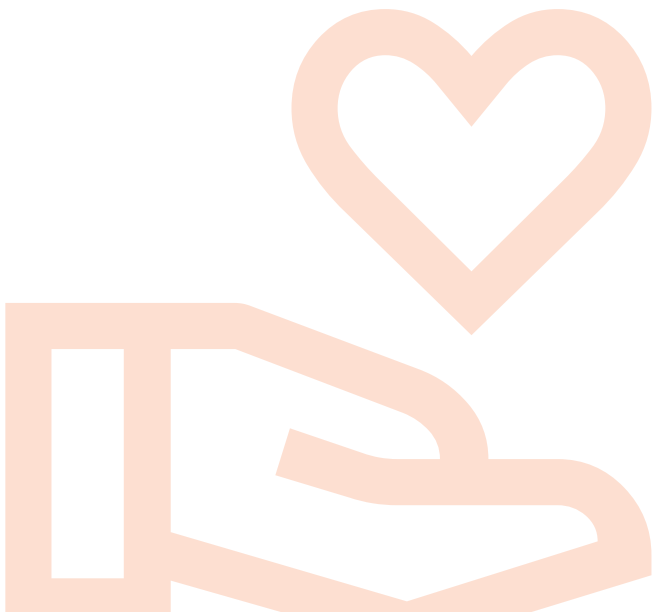
韓國：製作泡菜志工活動



韓國：企業志工才藝捐贈



韓國：貧困家庭孩童送愛分享麵包行動



Chapter 5

環境永續

5.1 氣候相關風險與機會

5.2 碳排放管理

5.3 能源管理

5.4 廢氣排放管理

5.5 水資源管理

5.6 廢棄物管理

5.7 生物多樣性



5.1 氣候相關風險與機會

美時在持續拓展全球藥品可近性的同時，亦將環境管理納入日常營運與決策考量，持續檢視能源使用、溫室氣體排放、水資源及廢棄物管理，並導入相關管理機制以降低環境影響。本公司溫室氣體盤查制度原依據 ISO 14064-1:2018 建立並據以執行。為順應國際揭露趨勢並進一步接軌全球標準，自 2025 年度起，本公司已改採依 GHG Protocol Corporate Standard 作為溫室氣體排放量化與揭露之主要依據。建立範疇一（Scope 1）及範疇二（Scope 2）之盤查基礎。另就範疇三（Scope 3）排放進行初步評估，作為後續管理規劃之參考。

隨著氣候變遷加劇及極端天氣事件頻率增加，美時參考氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）建議架構，持續進行氣候相關風險與機會之辨識與評估，並逐步將氣候議題納入風險管理及營運決策，以提升組織韌性、維持穩定供應並支持藥品可近性之實現。相關內容詳見《美時 2024 年永續報告書》TCFD 章節（第 72-76 頁）。

TCFD 四大核心要素

治理 	策略 	風險管理 	指標和目標 
- 本公司已將氣候相關風險與機會納入公司治理架構，透過審計暨風險管理委員會審議相關議題，並由董事會進行最終監督。 - 在管理階層方面，由永續暨風險管理小組，負責氣候議題之辨識、評估與管理，並研擬因應措施，相關執行情形定期由營運長向董事會報告。	美時將積極推動綠能環保政策，減少用電量，全面降低企業營運與產品產銷的碳足跡。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，更推廣辦公室及公共區域節能管理、廢棄物減量及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品，營運中落實節能減碳	本公司已建立氣候相關風險管理機制，並將氣候相關風險納入公司整體風險管理架構中。為識別氣候變遷對營運之影響，由永續暨風險管理小組定期進行氣候風險與機會之辨識、評估及管理，依據風險發生可能性（短、中、長期）、財務衝擊程度進行重大性評估，制定因應策略與目標及研擬相關措施。相關風險依既有風險管理機制進行管理，並由審計暨風險管理委員會進行審議及提報董事會監督。	短期目標 (2026) - 逐步擴大全球範疇一與範疇二溫室氣體盤查範圍。 - 台灣、韓國用水密集度和用電密集度年減 1%。 中期目標 (2028) - 完成合併公司之溫室氣體盤查與第三方確信。 - 主要營運據點（台灣、韓國）溫室氣體排放較 2022 年減少 30%。 - 推動節能與低碳能源轉型措施。 長期目標 (2030+) - 主要營運據點（台灣、韓國）溫室氣體排放較 2022 年減少 36%。 - 以長期降低溫室氣體排放為目標，持續評估並規劃邁向淨零排放之可行路徑。



5.1.1 氣候風險管理

為了鑑別和評估氣候變遷與營運相關的重大衝擊或風險，美時建立永續暨風險管理小組為核心的專責單位，定期進行內部會議調查評量氣候變遷風險，以了解具體的潛在財務影響，作為制定氣候風險管理行動和目標的基礎，降低氣候風險衝擊，建立完善的氣候管理程序，並且定期檢討氣候變遷相關因應措施。

氣候風險管理流程

風險管理流程	流程內容
風險辨識與評估	依據 TCFD 架構，跨部門鑑別與評估氣候風險及因應措施盤點，邀集各權責部門代表與外部專家，針對氣候變遷議題之「實體風險」、「轉型風險」、「機會」進行訪談評估，產出「氣候風險與機會矩陣」作為對氣候風險事件發生機率與對營運衝擊影響程度之評估工具。
風險控制與監督	各權責部門透過「氣候風險與機會矩陣」，決定風險控制之優先順序，並據以制定、執行相對應之氣候風險控制方案，同時將風險控制之有效性納入定期自我評估，相關執行成果由永續暨風險管理小組主席進行審查，並呈核董事會報告。
風險溝通	本公司依據 TCFD 架構，對各項氣候風險與機會產生之預期衝擊損失、可能效益進行評估，並定期揭露於本公司年度永續報告書，向利害關係人持續溝通。

氣候風險與機會鑑別流程

步驟一 建立風險氣候清單	步驟二 蒐集意見與評估分析	步驟三 鑑別排序關鍵因子	步驟四 因應作為與發展策略
參考國際趨勢及法規要求，洞察潛在氣候風險與機會，建立清單，包含 8 項氣候風險及 1 項氣候機會。	蒐集主要營運據點台灣、韓國、印度及新加坡之氣候風險議題，與外部顧問及內部各部門主責同仁討論，以發生可能性及財務衝擊影響程度進行評估分析。	透過矩陣分析，排序美時 2024 年氣候相關風險與機會，鑑別關鍵因子。	將高風險與機會納為優先決策及發展項目，盤點美時現有因應作為，並發展未來策略與目標，徹底落實氣候風險管理。

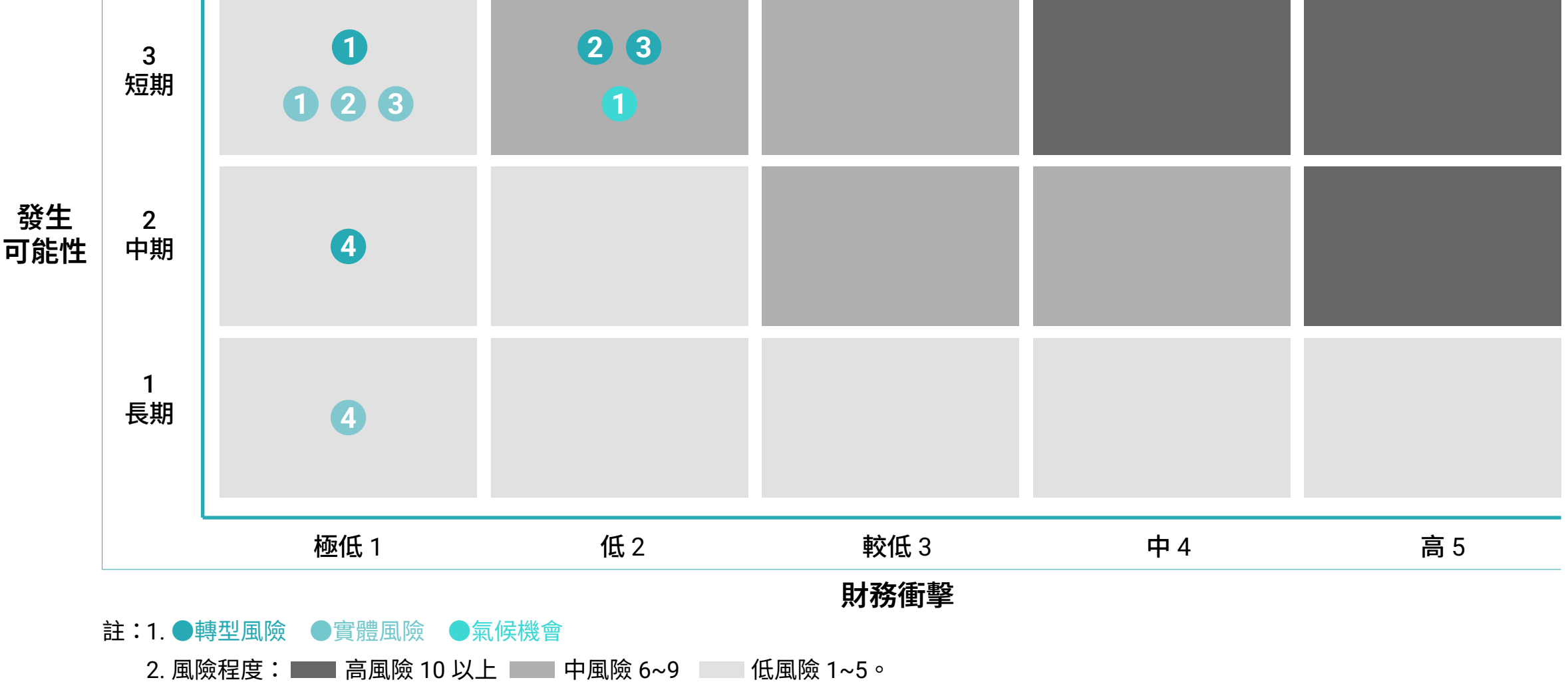
5.1.2 氣候相關風險與機會鑑別與評估

美時依據 TCFD 架構，以 2024 年首次盤查結果為依據，並考量製藥業產業特性與美時永續策略經營目標，以 4 項轉型風險、4 項實體風險與 1 項機會進行氣候重大性鑑別。

氣候相關風險與機會清單

轉型風險	實體風險	氣候機會
1 轉型 - 政策和法規（碳費／碳稅） 2 轉型 - 政策和法規（淨零及碳中和政策） 3 轉型 - 政策和法規（再生能源政策使電費增加） 4 轉型 - 市場變化（原物料取得門檻提高）	1 實體 - 立即性（極端高溫） 2 實體 - 立即性（淹水，多天強降雨延遲交貨） 3 實體 - 立即性（天災颱風假增加人事成本） 4 實體 - 長期性（缺水：韓國 / 印度，用水限制）	1 資源效率

氣候相關風險與機會矩陣圖（發生可能性 X 財務衝擊）



根據矩陣圖結果得知，美時各項氣候相關風險與機會均落中、低風險區，經「永續暨風險管理小組」與外部顧問進一步考量後，鑑別出 2 項轉型風險與 1 項氣候機會。後續透過情境分析進行財務衝擊數據揭露，並依此擬定因應策略與短中長期目標。「永續暨風險管理小組」原則上每 2 年重新鑑別重大氣候風險與機會，每年於例行會議中常規蒐集風險與機會資訊，如有發現或資訊顯示原定之重大風險與機會可能變動，「永續暨風險管理小組」得依需要啟動重新鑑別程序。

5.1.3 氣候相關風險與機會對財務的影響

2025 年本公司在檢視氣候變遷相關風險、機會後，依各業務單位運作功能，推動相關作業層級風險評估，將可能面臨的轉型風險與實體風險進行鑑別，並識別適切之情境進行可能的財務影響揭露。我們將風險與機會可能對於潛在業務、策略及財務造成的影響揭露整理如以下表格，並計算相對應之推估財務影響金額。

本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

美時氣候相關風險與機會之財務影響及因應策略

類型	風險及機會項目		風險描述及財務影響	影響期間	調適與因應作為	影響範圍		
						上游	美時	下游
轉型風險	政策法規	淨零及碳中和政策	淨零及碳中和政策，依據國家制定減碳目標進行。主管機關要求每年都必須揭露溫室氣體排放數值與確信，營運成本增加。	短期	1. 2025 年完成台灣及其他亞洲營運據點之範疇一與範疇二之碳盤查與確信。 2. 本公司將辨識溫室氣體範疇三之重大排放來源，並依據重大性分析結果，逐步推動相關項目之盤查作業，持續強化數據品質與揭露完整性。 3. 設定減碳策略。	✓	✓	✓
		再生能源政策	淨零及碳中和政策，依據國家制定減碳目標進行。主管機關要求每年都必須揭露溫室氣體排放數值與確信，營運成本增加。	中期	1. 逐年汰換耗能設備，以達節能減碳目標。 2. 從製程及運輸等源頭進行碳排放減量節能減碳措施，以減少對環境衝擊影響及用電量，降低未來發電成本增加之風險。 3. 設定減碳策略。	✓	✓	
氣候機會	資源效率	使用節能設備	推動能源績效管理，汰換耗能設備，可降低用電量及營運成本。	短期	1. 評估購入節能設備，改善能源使用結構，推動持續的節能減碳措施。	✓	✓	✓

註：短期 / 發生時間為 1~3 年；中期 / 發生時間為 3~5 年；長期 / 發生時間為 5 年以上。

5.1.4 氣候風險情境評估

轉型風險 - IEA NZE2050 情境

再生能源政策 - 電費成本增加

針對再生能源政策與電價調整趨勢，美時參考國際低碳轉型情境進行情境評估。在能源結構由化石燃料逐步轉向再生能源之過程中，台灣與韓國據點面臨電力成本上升之風險。考量本公司溫室氣體排放以範疇二（外購電力）為主要來源，顯示營運對電力使用具高度依賴性，電價變動對營運成本具一定敏感度。相關影響主要反映於生產及營運用電成本，並可能進一步影響整體成本結構。為降低潛在衝擊，美時將持續推動節能措施與能源效率管理，並優化設備與製程，以提升能源使用效率並強化營運韌性。

實體風險 - RCP 8.5 情境

本公司於 2024 年依據 RCP 8.5 高排放情境完成實體風險情境分析，涵蓋極端高溫、淹水及水資源壓力等風險。評估結果顯示，各主要營運據點之整體實體風險屬低至中度風險，部分據點於水資源壓力面向風險較高，但短期內尚無重大營運衝擊。相關分析內容請參閱 2024 年永續報告書第 75 頁。

2025 年經檢視營運據點配置、供應鏈結構及關鍵假設條件，未出現重大變動，故未重新進行情境分析，並持續沿用既有評估結果。本公司已建立定期檢視機制，未來將依據營運據點重大變動或氣候情境參數更新（如情境模型或政策變化）適時重新評估，以確保氣候風險管理之有效性。



5.1.5 環境管理指標與目標

為確保環境管理指標具備一致性與可追溯性，美時設有環境、健康與安全（EHS）專責單位，並成立「環境與安全衛生管理委員會」，依據《環境健康與安全（EHS）指南手冊》，統籌管理與督導藥廠營運過程中對環境所產生之影響。

美時持續針對製造基地及研發中心之溫室氣體排放、用水量及廢棄物產出進行系統性盤查與紀錄，並建立環境管理指標與年度管理目標，作為環境績效追蹤、趨勢分析及持續改善之基礎，持續要求各營運據點於日常營運與內部管理中落實環境管理目標，推動相關行動方案之執行。

在溫室氣體管理方面，本公司溫室氣體盤查制度原依據 ISO 14064-1:2018 建立並據以執行。為順應國際揭露趨勢並進一步接軌全球標準，自 2025 年度起，本公司已改採依 GHG Protocol Corporate Standard 作為溫室氣體排放量化與揭露之主要依據。2025 年另就範疇三（Scope 3）排放進行初步評估，作為後續管理規劃之參考。

期間	連結 SDGs	2025 年狀況	2026 年目標	2028 年目標	2030 年目標
溫室氣體		- 達標：完成台灣及其他亞洲地區盤查與確信。 - 達標：以 2022 為基準年，主要營運據點台灣及南韓之溫室氣體排放較基準年減少碳排放 28%。 - 達標：啟動範疇三盤查教育訓練。	- 逐步擴大全球範疇一（Scope 1）與範疇二（Scope 2）盤查範圍，以符合各國政府法規要求規範。 - 以 2022 為基準年，主要營運據點台灣及南韓之溫室氣體排放較基準年減少碳排放 29%。 - 評估台灣範疇三盤查範疇。	2028 年完成揭露 2027 年合併公司盤查資訊及確信，以符合各國政府法規要求規範。 - 以 2022 為基準年，主要營運據點台灣及南韓之溫室氣體排放較基準年減少碳排放 30%。 - 台灣進行分階段範疇三主要類別盤查，並強化數據品質。	- 以 2022 為基準年，主要營運據點台灣及南韓之溫室氣體排放較基準年減少碳排放 36 %。 - 台灣進行分階段範疇三主要類別盤查，並強化數據品質。
能源（用電）		2025 年因持續擴大營運據點盤查範圍，導致能源密集度較 2024 年微幅上升 0.29%，未來將持續優化之節能管理。	用電密集度年減 1%。	用電密集度年減 1%。	用電密集度年減 1%。
水資源		台灣、韓國用水密集度 2025 年增加 8.20% (較 2024 年)，主要係因產能提升及生產活動增加所致，未來會持續監控各廠區之用水情形。	台灣、韓國用水密集度年減 1%。	台灣、韓國用水密集度年減 1%。	台灣、韓國用水密集度年減 1%。
廢棄物		台灣及韓國單位營收廢棄物產出量 2025 年持平 (較 2024 年)。	台灣、韓國單位營收廢棄物產出量年減 2%。	台灣、韓國單位營收廢棄物產出量年減 2%。	台灣、韓國單位營收廢棄物產出量年減 2%。

5.2 碳排放管理

美時溫室氣體盤查制度原依據 ISO 14064-1:2018 建立並據以執行。為順應國際揭露趨勢並進一步接軌全球標準，自 2025 年起，本公司已改採依 GHG Protocol Corporate Standard 作為溫室氣體排放量化與揭露之主要依據，並取得第三方確信報告書。2025 年，本公司持續強化溫室氣體排放管理並展現具體減碳成效。台灣與韓國據點之溫室氣體排放強度均較前一年度下降，顯示單位產出之碳排效率持續提升；其中，韓國據點更進一步達成溫室氣體總排放量下降，反映減碳措施有效落實。台灣據點雖因營收創新高帶動整體排放量增加，惟在排放結構上持續優化，範疇一之移動源與逸散性排放均較前一年度下降。整體而言，台灣與韓國據點於 2025 年之溫室氣體排放量較基準年（2022 年）已減少 28%，達成 2025 年減碳目標（範疇一＋範疇二）。

此外，本公司於 2025 年首次依據 GHG Protocol 導入範疇三（Scope 3）溫室氣體盤查，逐步擴大揭露價值鏈排放情形。本年度盤查範圍以台灣地區為主，納入盤查範圍之排放量合計為 17,077 公噸 CO₂e，主要涵蓋類別 1「購買商品與服務」、類別 3「燃料與能源相關活動」及類別 4「上游運輸與配送」。其中，類別 1「購買商品與服務」之盤查範圍涵蓋台灣主要採購之 APIs 及初級包裝（Primary Packaging）。未來將持續依排放重要性及資料完整性，逐步擴大盤查範圍及揭露內容，提升範疇三盤查之完整性。

項目	範疇一＋範疇二	範疇三	台灣韓國溫室氣體排放量 2025 年減 28% (基準年2022)
溫室氣體盤查	☒ 台灣（盤查及確信）	☒ 台灣：啟動教育訓練及盤查	
	☒ 韓國（盤查及確信）	☐ 韓國	
	☒ 其他亞洲（盤查及確信）	☐ 其他亞洲	

2025 年範疇一及範疇二溫室氣體排放量（單位：公噸 CO₂e）

範疇	內容說明	台灣	韓國	其他亞洲	合計
範疇 1（直接溫室氣體排放）	固定排放	997.3857	981.3553	13.8038	1,992.5448
	移動排放	5.4346	19.2559	10.8055	35.4960
	逸散排放	314.0464	135.7245	17.1582	466.9291
範疇 1 排放量（tCO ₂ e）小計		1,316.8667	1,136.3357	41.7675	2,494.9699
範疇 2（能源間接溫室氣體排放）	外購電力	9,737.6033	3,200.7211	879.9998	13,818.3242
範疇 2 排放量（公噸 CO ₂ e）小計		9,737.6033	3,200.7211	879.9998	13,818.3242
溫室氣體（範疇一＋範疇二）排放總量		11,054.4700	4,337.0568	921.7673	16,313.294
數據覆蓋率					97.1%
溫室氣體（範疇一＋範疇二）排放強度（公噸 CO ₂ e／百萬元營收）					0.8359

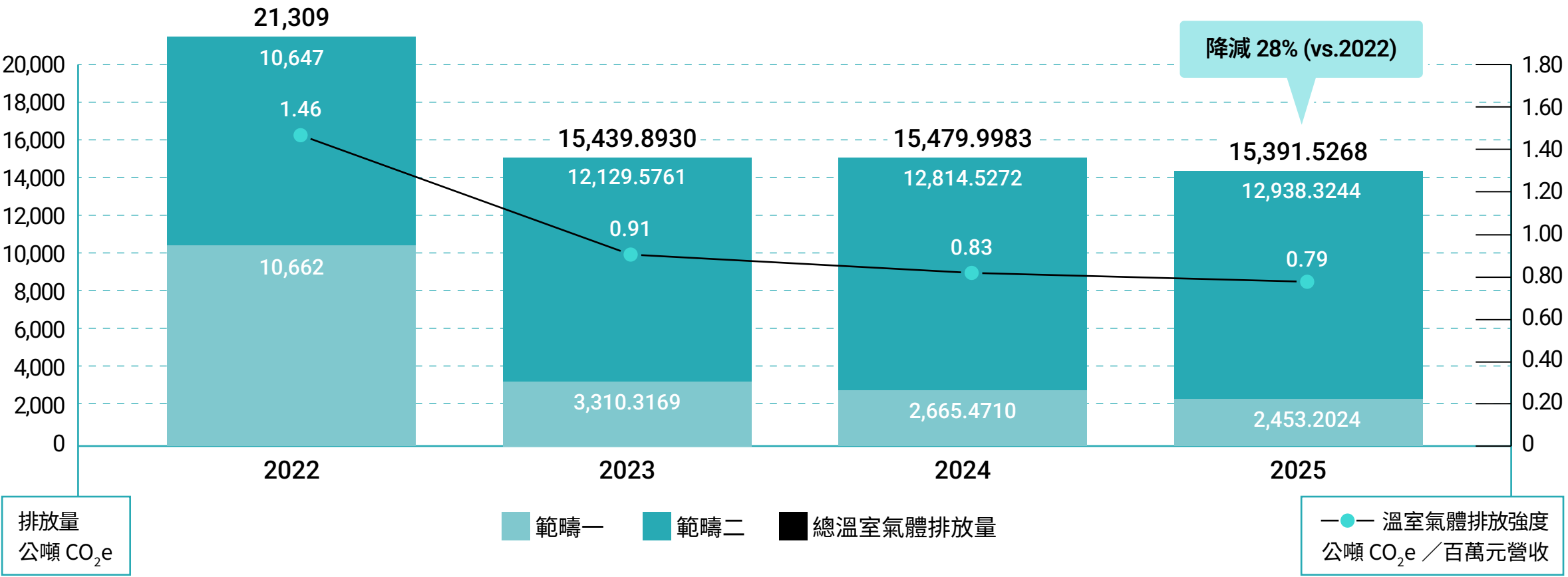
- 註：
- 範疇一主要排放源為天然氣、柴油和汽油之燃燒，以及污水化糞池和冷媒設備之逸散排放。
 - 範疇二主要排放源為外購電力之能源消耗。
 - 計算所需之溫室氣體排放係數、電力排放係數與全球暖化潛勢（GWP）比率，主要依據環境部公告計算。
 - 溫室氣體排放強度=（範疇一＋範疇二排放量）／營業收入。本公司 2025 年排放強度之計算，為維持與溫室氣體盤查邊界（台灣、韓國及亞洲地區）之一致性，已排除自 2025 年 12 月起納入合併報表之美國子公司營收新台幣 9.94 億元，故營收計算為 19,515 百萬元。
 - 數據涵蓋率為排放量計算據點之員工人數：1,539 人／美時總員工人數：2025 年 1,585 人。
 - 其他亞洲包含新加坡、印度、泰國、菲律賓、越南、馬來西亞、中國、日本、香港等營運據點。

美時台灣 2025 年範疇三溫室氣體排放量（單位：公噸 CO₂e）

範疇	內容說明	台灣
範疇 3（其他間接溫室氣體排放）	類別 1 購買商品與服務	12,960
	類別 3 燃料與能源相關活動	3,567
	類別 4 上游運輸與配送	550
範疇 3 排放量（公噸 CO ₂ e）小計		17,077

註：類別 1「購買商品與服務」之盤查範圍涵蓋台灣主要採購之 API 及初級包裝（Primary Package）。

美時近年台灣及韓國主要營運據點溫室氣體排放量（單位：公噸 CO₂e）



- 註：
- 排放強度係以營收為基礎計算（每百萬元新台幣之碳排放量）：本公司 2025 年排放強度之計算，為維持與溫室氣體盤查邊界（台灣、韓國及亞洲地區）之一致性，已排除自 2025 年 12 月起納入合併報表之美國子公司營收新台幣 9.94 億元，故營收計算為 19,515 百萬元。
 - 2025 年排放強度下降主要來自各主要據點之能源效率提升與公用系統優化。

5.2.1 節能減碳專案

2025 年本公司藉由下列四項節能行動方案，減少能源之使用。

行動方案	減少排放類型	減量成效說明	減量計算公式	減少碳排情形 (相較於 2024 年)
韓國廠滅火器管理改善	逸散排放	2024 年新增 HALON 類滅火器並納入逸散排放盤查範圍，相關排放開始計入；2025 年未發生滅火器釋放情形，並透過加強設備管理與定期檢查，降低逸散風險，使排放量維持低量。	2025 年購入逸散量 - 2024 年使用排放量。	年減少 348.5 噸 CO ₂ e 排放量。
韓國廠暖通空調節能	電能及液化天然氣	在韓國，透過依季節調整室內濕度並維持於適當範圍內，降低暖通空調系統之能源使用。每年約節省電力 222,357 度及液化天然氣 141,154 立方公尺。	電力排放減少之排放量 = 節電量 X 電力排放係數 ^(註 2) 。 燃料排放減量 = 燃料減少量 X 排放係數 ^(註 2) 。	年減少 483.0 噸 CO ₂ e 排放量。
物流運輸改採用高性能溫控包裝 (Va-Q-pal)	運輸排放	傳統主動式冷鏈設備 (Envirotainer RKN e1) 需仰賴電力驅動，導致能源消耗與碳排放增加。為降低供應鏈之環境影響，本公司於 2025 年持續採用 Va-Q-Pal 冷鏈包裝。該系統採用真空絕熱板與相變材料，重量較輕，可有效降低航空運輸過程中的能源消耗與燃料使用，進而減少碳排放。	RKN e1 每個歐規棧板之碳排放量約為 61.5 噸 CO ₂ e；Va-Q-Pal 每個歐規棧板之碳排放量約為 16.0 噸 CO ₂ e，因此每板可減少約 45.5 噸 CO ₂ e。以台北－馬爾他 (TPE-Malta) 單程運輸路線評估，2025 年共使用 7 板，因此減碳量為 45.5 × 7 = 318.5 噸 CO ₂ e。	年減少約 318.5 噸 CO ₂ e 排放量。
台灣排放管理優化專案	移動排放	透過車輛使用管理優化、推動遠距溝通及設備與冷媒洩漏管理強化，有效降低可控之直接排放來源。2025 年移動排放及逸散排放皆較 2024 年明顯下降，顯示排放管理效率持續提升。	移動排放減量 = (2025 年移動排放量 - 2024 年移動排放量)。 逸散排放減量 = (2025 年逸散排放量 - 2024 年逸散排放量)。	移動排放減少約 4.4792 噸 CO ₂ e (較前年度降減約 45%)，逸散排放減少約 47.7837 噸 CO ₂ e (較前年度降減約約 13%) 合計減少約 52.2629 噸 CO ₂ e。

註：

1. 2024 年因 HALON 類滅火器 (包含 HALON-1211 及 HALON-1301) 首年納入盤查計算；2025 年透過落實管理制度且無實際噴灑使用情形，其逸散排放量降至最低。

2. 採用韓國當地之排放係數，電力排放係數為 0.424 公斤 CO₂e/ 度，液化天然氣排放係數為 2.75 公斤 CO₂e/m³。

3. 僅針對單一歐規板貨物，且減量評估不考慮 RKN-e1 貨櫃的循環使用性。

5.3 能源管理

本公司生產製程及無塵室空調溫溼度控制須使用鍋爐設備，其鍋爐設備之主要燃料為天然氣、柴油，柴油發電機為緊急發電時使用，因此電力與高級柴油及天然氣為本公司生產營運中不可或缺的能資源。

美時近 3 年營運據點內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形（單位：千焦耳 KJ）

能源類型		2023	2024	2025
非再生能源	外購電力	91,245,600,000	99,328,512,257	104,671,207,157
	柴油	754,810,959	507,524,639	434,497,487
	天然氣	26,489,637,555	647,639,195	718,971,511
	總量	118,490,048,515	100,483,676,091	105,824,676,155
能源使用密集度	能源密集度 (千焦耳／年度百萬元營收)	6,987,266	5,406,999	5,422,735
數據涵蓋率		80%	89%	97.1%

- 註：
- 2023 盤查範疇為台灣及韓國；2024 年新增新加坡及印度地區；2025 年新增其他亞洲地區。
 - 非再生能源單位換算：外購電力 1 kWh=3600 千焦耳；柴油 1 公升 =40,197.627985 千焦耳；天然氣 1 m³=1,055.06 千焦耳。
 - 能源密集度＝能源總量／營業收入。營業收入 (2023: 16,958; 2024: 18,584; 2025: 19,515 百萬元)。本公司 2025 年能源強度之計算，為維持與溫室氣體盤查邊界（台灣、韓國及亞洲地區）之一致性，已排除自 2025 年 12 月起納入合併報表之美國子公司營收新台幣 9.94 億元
 - 數據涵蓋率為能源用量計算據點之員工人數／美時總員工人數：2023 年 1,406 人；2024 年 1,609 人；2025 年 1,585 人。



5.4 廢氣排放管理

美時製藥在台灣南投廠及韓國公州廠、鄉南廠均設有製藥製造設施，製程中可能產生揮發性有機化合物（VOC）、硫氧化物（SOx）、氮氧化物（NOx）及懸浮微粒（PM）等空氣污染物。公司嚴格遵守台灣《空氣污染防治法》及韓國《大氣環境保全法》等相關法規，並定期委託合格第三方檢測機構對廠房廢氣排放管道進行空氣品質檢測，確保各廠區空氣污染物排放濃度均符合並優於法定排放標準。

在污染防治設施方面，各廠區均裝設廢氣處理設備，以降低因生產作業造成的空氣污染排放。另外，美時持續強化設備效能、提升管末污染防治技術，將空氣污染管理納入廠區環境健康安全管理体系，定期追蹤各項排放指標的年度趨勢，以落實持續改善目標。

美時南投廠區空氣污染排放統計（排放量：噸）

項目	2023	2024	2025
揮發性有機化合物 VOC	10.951	9.605	6.201
硫氧化物 SOx	0	0	0
氮氧化物 NOx	0.652	0.786	0.774
懸浮微粒 PM	0.029	0.029	0.023
合計	11.632	10.420	6.998
排放強度（噸／年度百萬元營收）	0.005	0.004	0.003

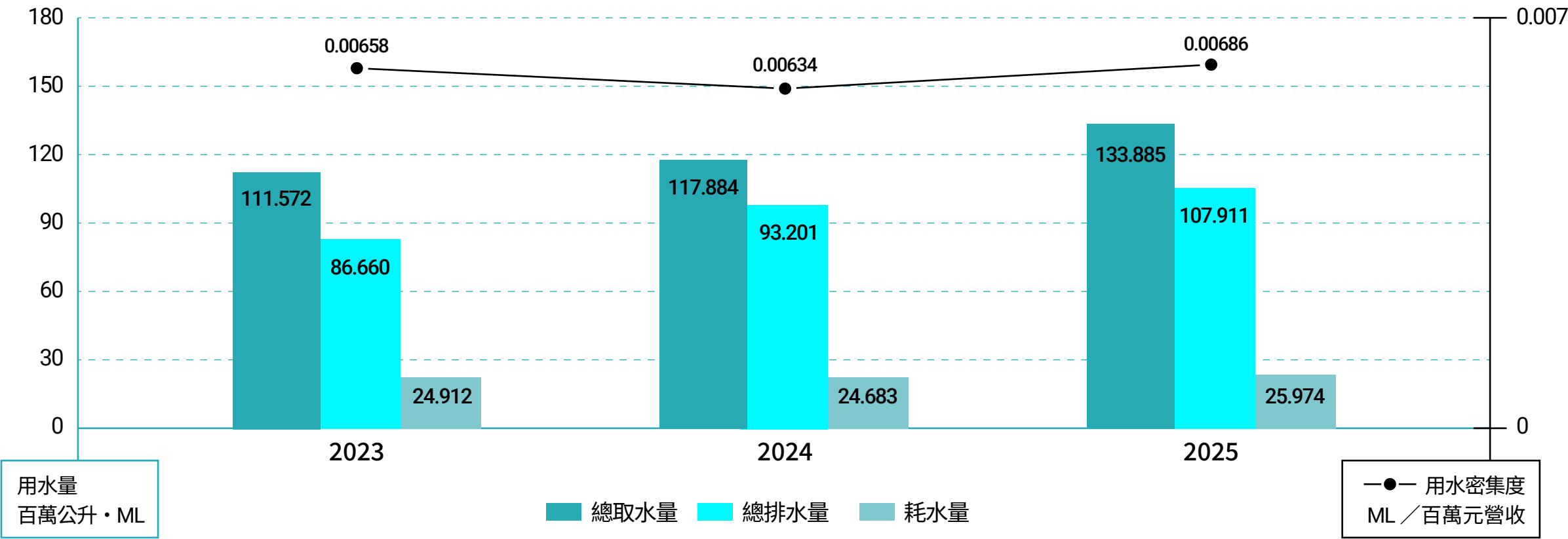
- 註：
- 韓國公州廠與鄉南廠依當地法規要求執行空氣污染物監測與管理，因廠區未達政府要求申報空氣污染物排放總量之門檻，僅需定期監測污染物濃度數據，監測項目包含 THC、SOx、NOx 及粉塵等，相關檢測結果均符合當地法規標準。
 - 排放強度＝空氣污染總量／營業收入。2023 年度台灣營收為 2,413 百萬元；2024 年度台灣營收為 2,516 百萬元；2025 年度台灣營收為 2,571 百萬元。



5.5 水資源管理

水資源為美時營運流程中之重要營運資源。經盤點，各廠區均位於低水資源風險區域，取水來源主要為當地自來水及地下水。2025 年台灣與韓國廠區總取水量為 133.885 百萬公升，其中自來水占 91.70%，地下水占 8.30%。2025 年用水密集度較 2024 年增加 8.20%，主要受到產能提升及生產活動增加影響，使整體用水需求上升。美時將持續推動節水管理與用水效率提升措施，以降低營運對水資源之影響。

美時近 3 年台灣、韓國總取水量（單位：百萬公升）



註：

- 統計範疇為台灣南投廠、韓國公州廠及韓國鄉南廠。
- 總用水量＝總取水量＋重複利用水量；皆依照自來水公司每月水費帳單及地下水水錶抄表紀錄為基準，無重複利用水量，因此總取水量＝總用水量。
- 耗水量＝總取水量－總排水量。
- 資訊重編：用水密集度改以營業收入計算，故重編 2023 及 2024 年度相關數據；取水量、排水量及耗水量數據不受影響。
- 用水密集度＝年度總取水量（百萬公升）／年度營業收入。2023 年度營收為 16,958 百萬元；2024 年度為 18,584 百萬元；2025 年度為 19,515 百萬元。本公司 2025 年用水密集度之計算，為維持與盤查邊界（台灣、韓國及亞洲地區）之一致性，已排除自 2025 年 12 月起納入合併報表之美國子公司營收新台幣 9.94 億元。

廢污水排放管理

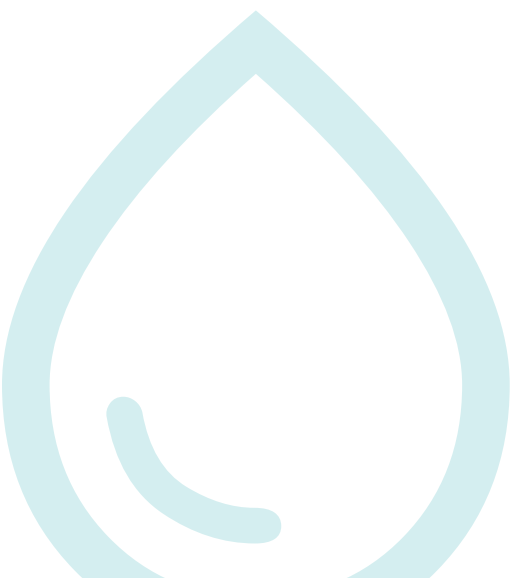
在營運過程中，本公司依據水資源管理及廢棄物管理程序，持續監控各廠區之用水情形。台灣南投廠、韓國公州廠及鄉南廠之製程廢水均經專用處理系統處理，確保水質符合當地工業園區及環保法規標準。

2025 年，各主要據點均定期進行水質檢測。台灣南投廠於 11 月完成檢測，結果符合南崗產業園區下水道水質標準；韓國各廠則依當地第五類廢水排放規定進行年度檢測，檢測結果均低於法規限值，顯示本公司持續落實廢水管理與環境安全。

美時 2025 年重要營運據點工廠水質檢驗結果

廠區	台灣（南投工廠）	韓國工廠
檢測項目	pH值、水溫、生化需氧量(BOD)、化學需氧量(COD)、懸浮固體(SS)、氨氮、真色色度、自由有效餘氯。	- 鄉南廠: pH值、生化需氧量(BOD)、懸浮固體(SS)、總有機碳(TOC)。 - 公州廠: pH值、生化需氧量(BOD)、總有機碳(TOC)。
排放標準	南崗產業園區下水道系統用戶下水水質標準。	廢水排放符合工業園區污水處理設施及第五類廢水排放設施相關規定。
檢測頻率	半年一次	每年一次
檢測結果	合格	合格

註：南投工廠檢測由上準環境科技股份有限公司（Eurofins Sun Dream Environmental Technical Corporation）執行，檢測結果出處為「排入污水下水道之水質水量檢測報告」。



5.6 廢棄物管理

美時藥品之製造，包括原物料開採、藥品包裝、產品使用丟棄等多個過程，期間不乏有廢棄物堆疊、環境污染等風險。為有效管理本公司廢棄物，我們以產品生命週期角度檢視廢棄物之產出、清除、處理、回收、焚化等不同階段，檢視細節流程，並以系統化之政策進行管理，於每月隨機、定期檢視廢棄物分類的數量、內容物，滾動式調整廢棄物管理機制。

2025 年內部稽核程序已納入台灣南投廠之環境有毒廢棄物稽核，確保有害事業廢棄物之產出、貯存及委外處置流程符合當地法規。本公司依董事會通過之年度稽核計畫進行內部稽核，並由內部稽核團隊於 2025 年 5 月份完成實地查核。針對稽核發現之 2 項改善建議，相關單位均已追蹤結案並完成滾動式修正，確保管理體系之有效性與合規性。另外，2025 年起，連續兩年針對近三年 (2023-2025) 廢棄物數據進行外部確信，提升環境資訊透明度與公信力。

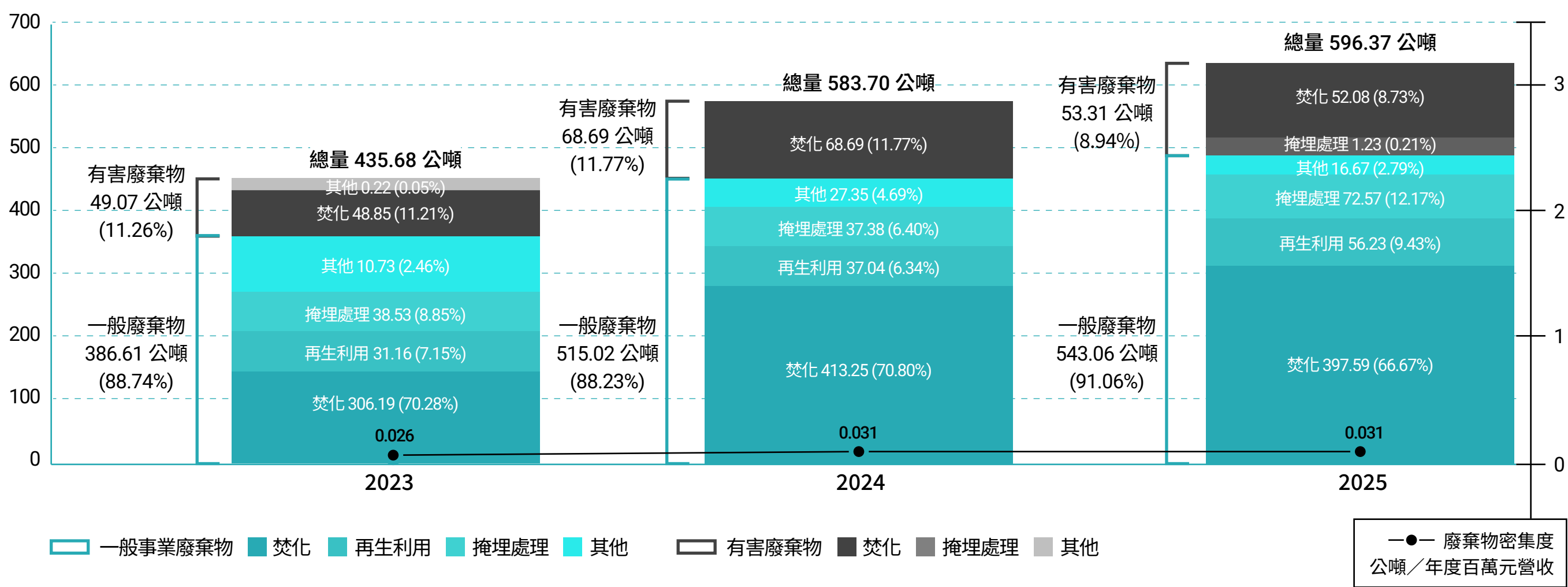
• 投入與產出

美時於藥品製造、生產檢驗（QC）及研發作業過程中，會產生一般及有害事業廢棄物，其中部分涉及實驗用化學品及具感染性風險之廢棄物。廢棄物管理措施，定期統計廢棄物數量與類型，作為持續優化管理與減量措施之依據。

• 處置與監控

廢棄物依性質區分為一般及有害事業廢棄物，廢棄物依性質分類後，交由合法核可之清運與處理業者進行再生利用、焚化或最終處置，並透過制度化流程與「三方聯單」機制確保流向可追溯，並要求承攬廠商將各階段廢棄物處理狀況照片回傳，稽核廢棄物處理狀況；同時每月隨機與定期檢視廢棄物分類數量與內容物，滾動式調整管理機制，強化監控作業，以降低環境風險並確保符合法規要求。

美時近 3 年廢棄物委外處理情形（單位：公噸）



註：

- 統計範疇為台灣南投廠、韓國公州廠及韓國鄉南廠。
- 有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式，台灣依據《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定；韓國依據韓國國立環境科學院（National Institute of Environmental Research）發行的《廢棄物分類體系及分類方法說明書 2023》指引分類。
- 廢棄物密集度＝廢棄物總量／營業收入。2023 年度營收為 16,958 百萬元；2024 年度為 18,584 百萬元；2025 年度為 19,515 百萬元。本公司 2025 年排放強度之計算，為維持與盤查邊界（台灣、韓國及亞洲地區）之一致性，已排除自 2025 年 12 月起納入合併報表之美國子公司營收新台幣 9.94 億元。

美時韓國回收宣傳海報



5.7 生物多樣性

在生物多樣性議題日益受到關注下，本公司製藥原料雖不直接依賴自然資源，惟其原料藥（API）供應與製造過程仍與水資源及環境密切相關。2025 年，美時製藥依循自然相關財務揭露（TNFD）所建議之 LEAP 方法學，於「Locate（L）」步驟中系統性盤點本公司與自然之介面，並定位重大依賴與影響。涵蓋 4 個自有營運據點（台灣南投工廠、韓國工廠 2 個、印度實驗室）及 30 個關鍵供應鏈據點（共 53 個據點），作為後續風險管理與永續策略之基礎。

依據 TNFD LEAP 方法執行，聚焦 Locate（L）步驟之 L1 至 L4

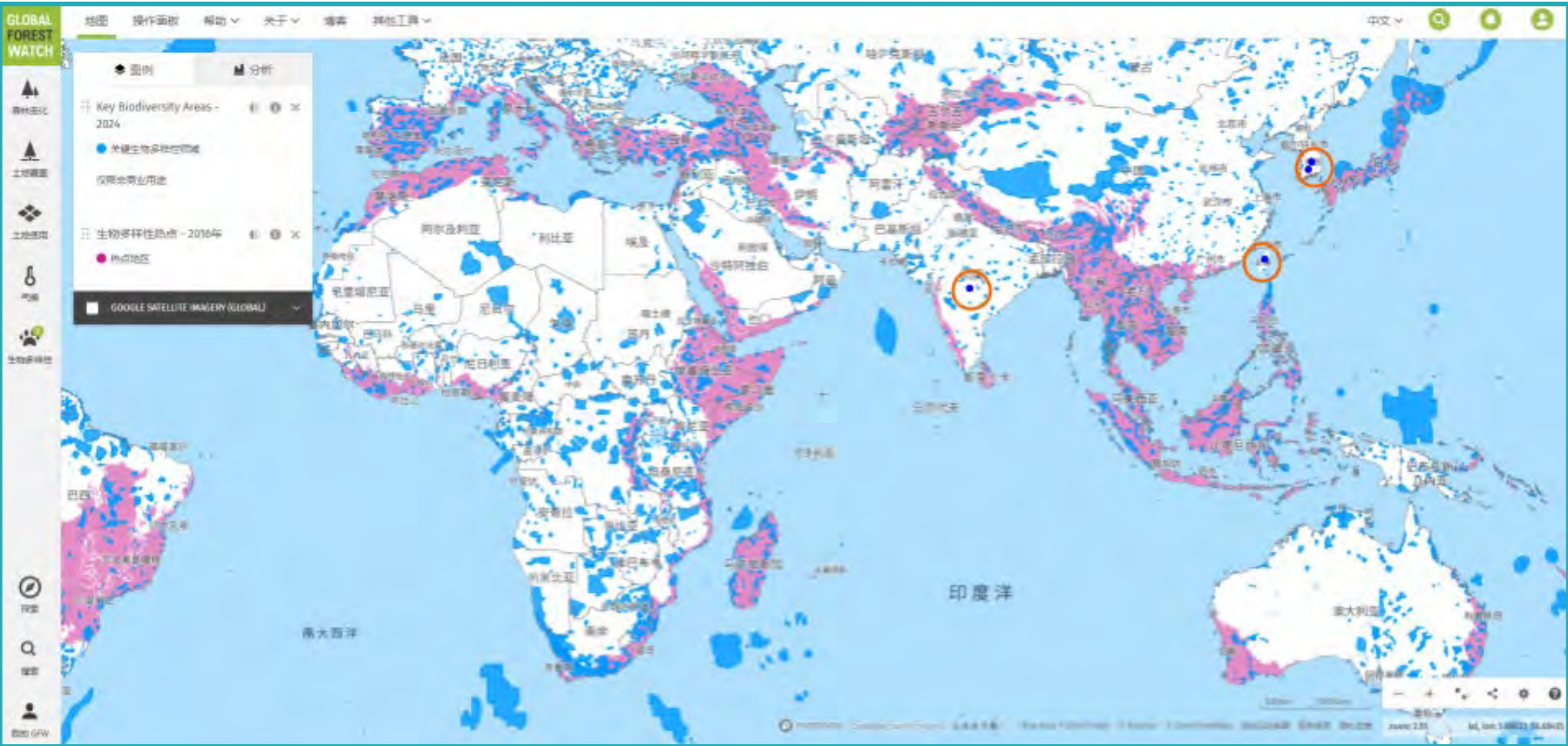
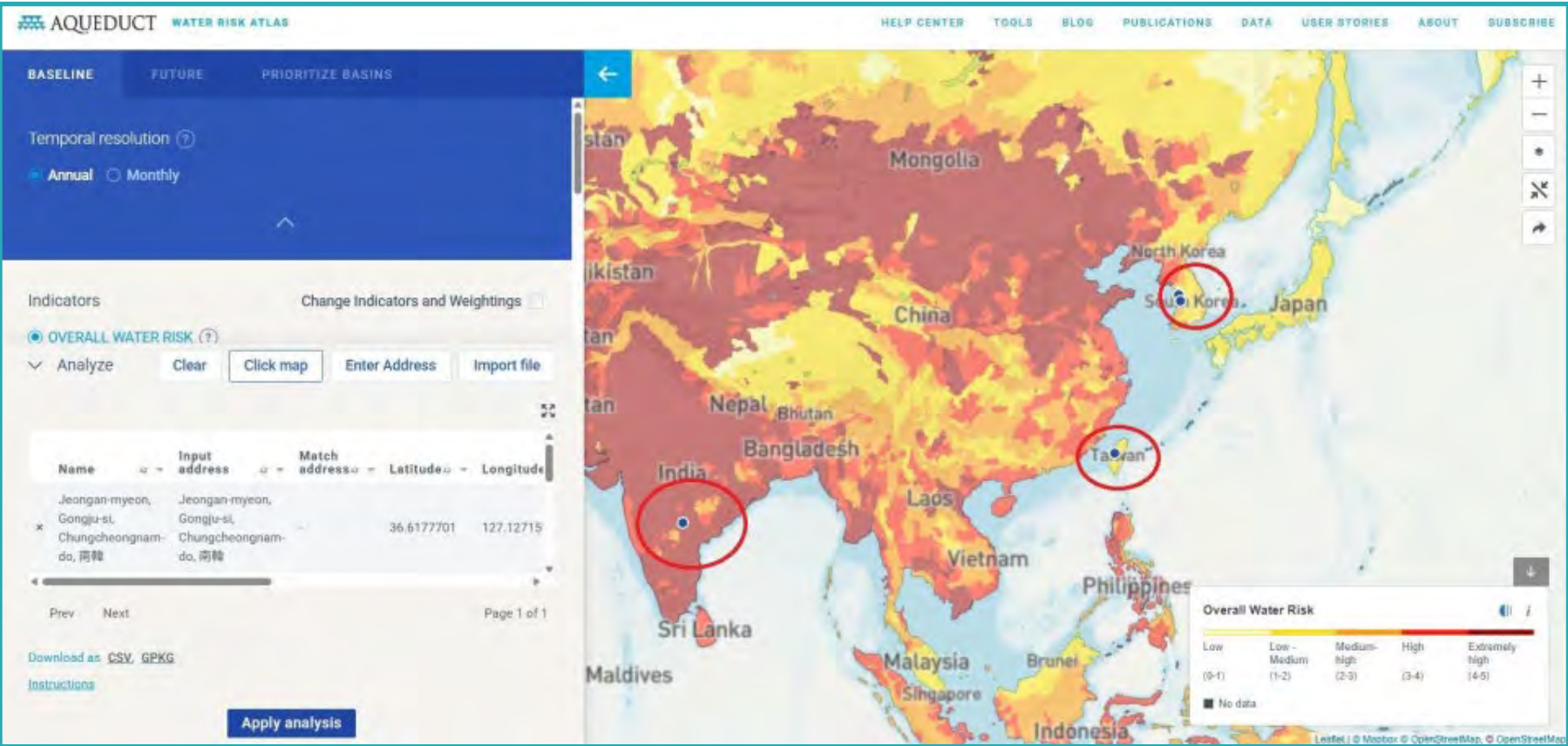
L1 價值鏈分析	L2 依賴與影響篩選	L3 地理位置分析	L4 敏感地區分析
本公司識別其價值鏈主要包含上游原料藥（API）供應與化學原料採購、製造營運據點，以及下游產品使用與生命週期終端處理階段，並確認自然相關依賴與影響主要集中於上游供應鏈及製造過程。	本公司針對各項活動進行初步評估，辨識出製造過程及 API 供應鏈對水資源具有高度攸關性，並關注營運管理對水污染及化學排放之環境影響，經辨識屬於潛在重要自然相關議題。	本公司進一步盤點相關活動之地理分布，確認自有據點：印度實驗室及 13 個 ^{註1} 關鍵供應鏈據點位於水資源壓力風險較高區；11 個 ^{註2} 生物敏感程度較高之區域。	本公司結合水資源壓力及自然熱點等指標，識別出部分 1 個 ^{註3} 中風險供應商，列為後續風險評估與管理之優先關注對象。

- 註：
1. 水資源壓力風險較高區：中國 4 個、印度 3 個、越南、泰國、西班牙、馬爾他、以色列、賽普勒斯。
 2. 生物敏感程度較高之區域：越南、泰國、日本 3 個、新加坡、德國、希臘、馬爾他、以色列、西班牙。
 3. 自然環境敏感區域：泰國。

本公司以藥品研發製造為核心業務，與自然環境之主要連結來自於製程中之水資源管理。整體而言，本公司對生物多樣性之影響多屬間接，並透過製程廢水管理，以及妥善管控活性藥物成分（API）與抗生素殘留物，以降低其對水域生態系可能造成之潛在影響。另外，目前自有營運據點之廢水均採集中處理方式，確保排放符合當地法規標準，並持續關注及監督關鍵供應商之廢水處理，進而減少對環境之潛在衝擊。

依據本次 TNFD LEAP - Locate 階段之盤點結果，本公司目前營運據點及供應鏈尚無高風險區域，僅有一處位於泰國之供應鏈據點被識別為中風險區，經評估該供應商為上市公司且位於泰國 Rojana Industrial Estate（官方核准工業區）內，屬受管制之工業園區，故整體風險程度為可接受範圍，並已列為後續追蹤之優先關注對象。本公司將持續透過風險評估與管理機制，強化對生物多樣性議題之辨識、監控與管理能力。

美時四個自有營運據點水資源風險及生物多樣性敏感區評估結果



註：水資源風險係依 Aqueduct Water Risk Atlas 評估；生物多樣性敏感區係依 Global Forest Watch 及 Google Maps 特定座標進行風險辨識與評估。

Appendix

附錄

GRI 準則索引

SASB 永續會計準則索引

TCFD 揭露索引

上市上櫃公司氣候相關資訊

會計師有限確信報告

GHG Protocol 企業標準溫室氣體查證報告



GRI 準則索引

使用聲明	美時化學製藥股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 號至 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	無

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	報告章節	頁碼
1. 組織及報導實務			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於美時	P.06
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書 > 報告書邊界與範疇	P.04
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書 > 報告書概況與發行頻率、聯絡資訊	P.04
GRI 2-4	資訊重編	2.5.7 在地採購 > 台灣及韓國地區 2024 年在地採購比例；5.5 美時近三年用水密集度	P.41 P.85
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於報告書 > 報告書內部審核與外部確信 會計師有限確信報告 GHG Protocol 企業標準溫室氣體查證報告	P.04 P.94 P.96
2. 活動與工作者			
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.5.1 永續價值鏈	P.36
GRI 2-7	員工	4.2 人力資源概況	P.58
GRI 2-8	非員工的工作者	4.2 人力資源概況	P.58
3. 治理			
GRI 2-9	治理結構及組成	2.1.1 董事會專業多元	P.20
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會提名遴選	P.21
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.1.2 董事會提名遴選	P.21
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.1 永續治理	P.10
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.1.1 永續治理	P.10
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 > 報告書內部審核與外部確信 1.1.1 永續治理	P.04 P.10
GRI 2-15	利益衝突	2.1.2 董事會提名遴選 > 利益迴避	P.21
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.3 董事會對衝擊之監督管理	P.21
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.4 董事會績效評估與進修	P.22
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.4 董事會績效評估與進修	P.22

GRI 準則	揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 2-19	薪酬政策	2.1.5 董事及經理人之薪酬政策 4.1.4 薪酬政策	P.23 P.57
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.1.5 董事及經理人之薪酬政策	P.23
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪資保密不揭露	
4. 策略、政策與實務			
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 1.1 永續策略	P.03 P.09
GRI 2-23	政策承諾	2.3 誠信經營與法規遵循	P.28
GRI 2-24	納入政策承諾	2.3 誠信經營與法規遵循	P.28
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.3.2 申訴及建議管道	P.29
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.2 申訴及建議管道	P.29
GRI 2-27	法規遵循	2.3.3 法規遵循	P.29
GRI 2-28	公協會的會員資格	1.1 外部倡議與公協會參與	P.09
5. 利害關係人的議合			
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.2.1 利害關係人議合	P.11
GRI 2-30	團體協約	4.1.2 勞工權益保障 > 勞資協議	P.56

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別與分析	P.13
GRI 3-2	重大主題列表	1.3.2 重大主題異動情形 1.3.3 重大主題列表	P.13 P.14
GRI 3-3	重大主題管理	1.3.3 重大主題列表 1.4 重大主題管理方針	P.14 P.15

重大主題

GRI 準則	揭露項目	報告章節	頁碼
1. 藥品品質與安全			
GRI 3-3	重大主題管理方針	1.4 重大主題管理方針	P.15
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.1 藥物品質管理	P.46
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3.3 法規遵循	P.29
2. 公司治理與誠信經營			
GRI 3-3	重大主題管理方針	1.4 重大主題管理方針	P.15
GRI 205-1	已進行貪腐評估的營運據點	2.3.1 誠信經營政策	P.28
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.1 誠信經營政策	P.28
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.1 誠信經營政策	P.28
GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3.3 法規遵循	P.29
3. 人才發展與多元共融			
GRI 3-3	重大主題管理方針	1.4 重大主題管理方針	P.16
GRI 401-1	新進員工和離職員工	4.2.2 人員流動	P.60
GRI 401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.1.3 福利措施	P.56
GRI 401-3	育嬰假	4.2.3 育嬰留停	P.61
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培育	P.62
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1.2 勞工權益保障 > 離退辦法	P.56
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3.2 員工績效評估與晉升制度	P.64
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.1 董事會專業多元 4.2.1 就業機會多元豐富	P.20 P.59
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1.4 薪酬政策	P.57
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3.3 法規遵循 4.1.1 盡職調查	P.29 P.55
4. 經營績效			
GRI3-3	重大主題管理方針	1.4 重大主題管理方針	P.16
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	年度經濟績效	P.07
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.1.2 氣候相關風險與機會鑑別與評估 5.1.3 氣候相關風險與機會對財務的影響	P.79 P.80
5. 藥品可近性 (自訂主題)			
GRI 3-3	重大主題管理方針	1.4 重大主題管理方針	P.17
6. 廢棄物與有毒化學物質管理			
GRI 3-3	重大主題管理方針	1.4 重大主題管理方針	P.17
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.6 廢棄物管理	P.86
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.6 廢棄物管理	P.86
GRI 306-3	廢棄物的產生	5.6 廢棄物管理	P.86
GRI 306-4	廢棄物轉移處置	5.6 廢棄物管理	P.86
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	5.6 廢棄物管理	P.86

其他揭露

GRI 準則	揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5.7 在地採購	P.41
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 能源管理	P.84
GRI 302-3	能源密集度	5.3 能源管理	P.84
GRI 303-3	取水量	5.5 水資源管理	P.85
GRI 303-4	排水量	5.5 水資源管理	P.85
GRI 303-5	耗水量	5.5 水資源管理	P.85
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 碳排放管理	P.82
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 碳排放管理	P.82
GRI 305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2 碳排放管理	P.82
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	5.2 碳排放管理	P.82
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	5.2 碳排放管理	P.82
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	4.4.1 職場安全衛生管理架構與政策	P.66
GRI 403-2	危害辨識、風險評估與事故調查	4.4.4 職業安全危害辨識與風險評估機制	P.68
GRI 403-3	職業健康服務	4.4.6 職場健康促進行動	P.71
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4.2 職業安全委員會與運作概況	P.66
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.3 職場安全與事故預防機制	P.67
GRI 403-6	工作者健康促進	4.4.6 職場健康促進行動	P.71
GRI 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	4.4.3 職場安全與事故預防機制	P.67
GRI 403-9	職業災害	4.4.5 職業災害統計	P.69
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.5.4 新供應商篩選	P.38
GRI 415-1	政治捐獻	2.3.1 誠信經營政策	P.28
GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.3.3 法規遵循	P.29
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.3 法規遵循	P.29



SASB 永續會計準則索引

編號	會計指標	類別	揭露事項
主題：供應鏈管理			
HC-BP-430a.1	為供應鏈之誠信及原料之真偽而參與 Rx-360 國際製藥供應鏈聯盟查核計畫或同等第三方查核計畫之 (1) 個體之場所及 (2) 一階供應商場所之百分比	量化	本公司台灣南投廠已進行 PSCI（Pharmaceutical Supply Chain Initiative）第三方稽核，以強化供應鏈品質管理。
主題：商業倫理			
HC-BP-510a.1	與貪瀆及賄賂相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	新台幣 0 元。
HC-BP-510a.2	就與醫療保健專業人員之互動所作之倫理規範之描述	討論及分析	美時強調在銷售中維持品質、功效、安全和價值。美時與醫護人員合作，嚴格遵守法律和道德標準，包括在所有宣傳活動中確保準確、全面、公正、客觀和明確，以避免誤導。與醫護人員和機構的互動是美時的重要業務部分，包括支持醫療研究、教育和專業發展，同時遵守法律和美時的政策。當與醫護人員進行研究或業務合作時，所有活動都必須符合法律和道德標準。美時遵循行業指南和相關法規，提供膳食和招待，以符合公司政策與法律。公司根據法律要求來收集、彙報、揭露向醫療專業人員支付的款項和其他對價。所有員工必須遵守美時的政策和相關程序，確保與涉及美時產品的個人或機構之間的互動符合道德標準。
活動指標			
HC-BP-000.A	已治療病人數	量化	2025 年美時抗癌藥品治療患者人數約為 586,239 人。
HC-BP-000.B	於 (1) 組合中及 (2) 研究及發展（第 1 至 3 期）中之藥品數量	量化	1. 產品組合共有 310 種藥物於全球上市銷售。 2. 截至 2025 年，美時並無處於臨床一至三期開發階段之新藥。本公司研發重點主要聚焦於學名藥及改良型新藥 505(b)(2) 藥物開發，由於學名藥研發係以生體相等性（BE）試驗為依據，而非傳統臨床一至三期試驗。2025 年，美時共有 64 項執行中之研發專案，其中包含 28 項支撐產品開發與藥政申報之 BE 試驗。

TCFD 揭露索引

核心要素	建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	5.1 氣候相關風險與機會	P.78
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	5.1 氣候相關風險與機會	P.78
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	5.1.3 氣候相關風險與機會對財務的影響	P.80
	組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	5.1.3 氣候相關風險與機會對財務的影響	P.80
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	5.1.4 氣候風險情境評估	P.80
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	5.1.2 氣候相關風險與機會鑑別與評估	P.79
	組織在氣候相關風險的管理流程	5.1.1 氣候風險管理	P.79
	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	5.1.1 氣候風險管理	P.79
指標和目標	組織依循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	5.1.5 環境管理指標與目標	P.81
	揭露溫室氣體排放和相關風險	5.2 碳排放管理	P.82
	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	5.2 碳排放管理	P.82



上市上櫃公司氣候相關資訊

	項目	對應章節或說明
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。	5.1 氣候相關風險與機會
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）。	5.1.3 氣候相關風險與機會對財務的影響
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1.3 氣候相關風險與機會對財務的影響
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。	5.1.1 氣候風險管理 5.1.2 氣候相關風險與機會鑑別與評估
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。	5.1.4 氣候風險情境評估
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。	5.1.5 環境管理指標與目標
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前美時未使用碳定價工具，將於未來討論相關事宜。
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。	本公司已訂定氣候相關減量目標，涵蓋主要營運據點（台灣及韓國）之營運活動，並以範疇一及範疇二溫室氣體排放為管理範圍。在規劃期程方面，以 2022 年為基準年，訂定 2030 年溫室氣體排放減少 36% 之目標，並依年度減量規劃逐步推動。 截至 2025 年，主要營運據點溫室氣體排放已較基準年減少 28%，減量進度持續朝既定目標邁進。 另考量營運範圍擴展情形，將適時納入溫室氣體盤查範圍，並檢視減碳目標之合理性。 本公司目前未使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 相關作為。
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（另填於 1-1 及 1-2）。	5.2 碳排放管理 附錄 >GHG Protocol 企業標準溫室氣體查證報告 5.1.5 環境管理指標與目標 5.2.1 節能減碳專案



會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

美時化學製藥股份有限公司 公鑒：

本會計師受美時化學製藥股份有限公司（以下簡稱「美時公司」）之委託，對美時公司民國 114 年度永續報告書中，業經選定之特定績效指標(以下簡稱「確信標的資訊」)執行有限確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

本確信案件之確信標的資訊及適用基準詳列於附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

美時公司管理階層之責任應依全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之 GRI 永續性報導準則(GRI Standards) 及永續會計準則理事會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)之永續會計準則生物技術與製藥(HC-BP)，以及美時公司自行設計適當基準編製永續報告書及確信標的資訊，且設計、付諸實行及維持與確信標的資訊有關之必要內部控制，以確保確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人會計研究發展基金會所發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對確信標的資訊(詳附件一)在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得確信，並出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對美時公司民國 114 年度永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性與品質管理遵循聲明

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中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、保密及專業態度。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理制度，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、專業準則及適用之法令規範相關之政策及程序。

5F, No.21, Sec. 6, Zhongxiao E. Rd.,
Nangang Dist., Taipei 115025, Taiwan
T +886 2 2789 0887 F +886 2 2789 1005
www.granthornton.tw

總 所：115025 台北市南港區忠孝東路六段21號5樓
新竹所：300196 新竹市東區慈雲路118號7樓之3
台中所：403023 台中市西區博館路117號6樓
高雄所：806616 高雄市前鎮區民權二路8號16樓之1

電話：(02) 2789-0887 傳真：(02) 2789-1005
電話：(03) 563-1919 傳真：(03) 666-1960
電話：(04) 2323-2448 傳真：(04) 2323-2353
電話：(07) 223-5556 傳真：(07) 330-2969



所執行之確信程序彙總說明

本會計師係針對確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 訪談美時公司相關人員，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就永續報告書之確信標的資訊選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查及驗算等程序，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

由於諸多確信標的資訊係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性及正確性之解釋可能涉及更多美時公司管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

有限確信結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊有未依適用基準編製而須做重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，美時公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

正大聯合會計師事務所

會計師：羅裕民

會計師：曾雅婷

正大聯合會計師事務所地址：
台北市 115608 忠孝東路六段 21 號 5 樓

中 華 民 國 1 1 5 年 8 月 1 4 日

附件一：確信標的資訊彙總表

編號	確信標的	對應章節	範疇	確信標的資訊	適用基準
1	廢棄物產出量	5.6 廢棄物管理	◆ 美時化學製藥股份有限公司南投廠(南投縣南投市新興里成功一路三十號) ◆ Alvogen Korea Co., Ltd.公州廠(55-8, Jeongnonggongdanji-gil, Jeongan-myeon, Gongju-si, Chungcheongnam-do, 32511, Korea) ◆ Alvogen Korea Co., Ltd.鄉南廠(36, Jeyakgongdan 2-gil, Hyangnam-eup, Hwasong-si, Gyeonggi-do, 18622, Korea)	民國 114 年度(2025 年度)廢棄物產出量為：596.37 公噸 註：有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式，台灣依據《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定；韓國依據韓國國立環境科學院（National Institute of Environmental Research）發行的《廢棄物分類體系及分類方法說明書 2023》指引分類。	GRI 306-3 廢棄物的產生

3

編號	確信標的	對應章節	範疇	確信標的資訊	適用基準
2	用水量	5.5 水資源管理	◆ 美時化學製藥股份有限公司南投廠(南投縣南投市新興里成功一路三十號) ◆ Alvogen Korea Co., Ltd.公州廠(55-8, Jeongnonggongdanji-gil, Jeongan-myeon, Gongju-si, Chungcheongnam-do, 32511, Korea) ◆ Alvogen Korea Co., Ltd.鄉南廠(36, Jeyakgongdan 2-gil, Hyangnam-eup, Hwasong-si, Gyeonggi-do, 18622, Korea)	民國 114 年度(2025 年度)用水量為：133.885 百萬公升 註：總用水量＝總取水量＋重複利用水量；依照自來水公司每月水費帳單及地下水水錶抄表紀錄為基準，無重複利用水量，因此總取水量＝總用水量。	GRI 303 水與放流水

4

會計師有限確信報告

編號	確信標的	對應章節	範疇	確信標的資訊	適用基準
3	職業災害人數及比率	4.4.5 職業災害統計	◆ 美時化學製藥股份有限公司 ◆ Alvogen Korea Co., Ltd.	民國 114 年度(2025 年度)職業災害人數及比率如下：	GRI 403 職業安全衛生
				範疇	
				台灣-員工	
				韓國-員工	
				死亡事數	
				0 件	
				0 件	
				可記錄職業傷害件數	
				1 件	
				0 件	
				嚴重職業傷害件數	
				0 件	
				死亡率	
				0	
				可記錄職業傷害率	
				0.77	
				0	
				嚴重職業傷害率	
				0	
				失能事故	
				1 件	
				0 件	
				失能傷害頻率	
				0.77	
				0	
				失能傷害嚴重率	
				3	
				0	
				總合傷害指數	
				0.05	
				0	

編號	確信標的	對應章節	範疇	確信標的資訊	適用基準
4	HC-BP-510a.1 與貪瀆及賄賂相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	SASB 永續會計 準則索引	◆ 美時化學製藥股份有限公司 ◆ Alvogen Korea Co., Ltd.	民國 114 年度(2025 年度)與貪瀆及賄賂相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額為新台幣 0 元。	SASB 準則 HC-BP 生物技術與製藥
	HC-BP-270a.1 與不實行銷宣稱相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	SASB 永續會計 準則索引		民國 114 年度(2025 年度)與不實行銷宣稱相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額為新台幣 0 元。	

GHG Protocol 企業標準溫室氣體查證報告



溫室氣體聲明確信報告

美時化學製藥股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行美時化學製藥股份有限公司（以下簡稱「美時公司」）西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明包含溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）範疇一直接排放及範疇二能源間接排放，請詳附件一「確信標的資訊彙總表」。

公司對溫室氣體聲明之責任

美時公司之責任係依照溫室氣體盤查議定書－企業會計與報告標準「The Greenhouse Gas Protocol — A Corporate Accounting and Reporting Standard」（以下簡稱「GHG Protocol - Corporate Standard」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

如美時公司溫室氣體聲明所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中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、保密與專業行為。

本執業人員所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，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書面政策或程序。

執業人員之責任

本執業人員之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行溫室氣體聲明之範疇一直接排放及範疇二能源間接排放之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述美時公司之溫室氣體聲明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 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估美時公司採用 GHG Protocol - Corporate Standard 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明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，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。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。

本執業人員對第一段所述美時公司溫室氣體聲明之範疇一直接排放及範疇二能源間接排放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、分析性程序、



對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對美時公司與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估美時公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立執業人員之估計，以評估美時公司所作之估計。
3. 已實地訪查 4 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻及排放源性質。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

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，本執業人員不對美時公司溫室氣體聲明之範疇一直接排放及範疇二能源間接排放在所有重大方面，是否依照 GHG Protocol - Corporate Standard 編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述美時公司西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之範疇一直接排放及範疇二能源間接排放存在所有重大方面有未依照 GHG Protocol - Corporate Standard 編製之情事。

其他事項

對於本確信報告出具後，美時公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

正大聯合會計師事務所

會計師：羅裕民

會計師：曾雅婷

事務所之地址：台北市南港區忠孝東路六段 21 號 5 樓

中 華 民 國 1 1 5 年 5 月 1 9 日



附件一：確信標的資訊彙總表

報告邊界	排放量 (二氧化碳噸當量/年)
範疇一：直接排放	2,494.9699
範疇二：能源間接排放	13,818.3242
範疇一及範疇二 合計	16,313.294

西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明有限確信報告之組織邊界包含：

- 美時化學製藥股份有限公司
- Alvogen Korea Holdings Ltd.
- Norwich Clinical Services Private Limited
- Meishi Pharma Services Private Limited
- Lotus International Pte. Ltd.
- The Representative Office Of Lotus International Pte. Ltd. In Ho Chi Minh City.
- Lotus Pharmaceutical (Thailand) Co., Ltd.
- 艾特士(上海)健康管理諮詢有限公司
- Lotus Healthcare Philippines Corp.
- Lotus Pharmaceutical HK Ltd.
- Lotus Japan Holdings Co., Ltd.
- Lotus Healthcare Malaysia sdn. Bhd.