

2024 永續報告書

Environmental · Social · Governance



lotus 美時製藥
PHARMACEUTICAL

目錄 Contents

前言

■ 董事長的話	03
■ 關於報告書	04
■ ESG 亮點績效	05
■ 年度獲獎榮耀	06
■ 關於美時	07
■ 年度經濟績效	08

Chapter 1 永續管理 11

1.1 永續策略	12
1.2 利害關係人鑑別與溝通	14
1.3 重大主題鑑別與分析	16
1.4 重大主題管理方針	19

Chapter 2 公司治理 22

2.1 公司治理架構	23
2.2 風險管理與內部稽核	28
2.3 誠信經營與法規遵循	30
2.4 資訊安全管理	32
2.5 供應鏈管理	35

Chapter 3 產品概況及安全 40

3.1 多元產品布局	41
3.2 提升藥品可近性	42
3.3 專利及研究成果	42
3.4 參與臨床試驗者的安全性	44
3.5 藥品品質	45
3.6 藥品安全與回收	48

Chapter 4 員工關懷與社會參與 51

4.1 人力資源概況	52
4.2 人權政策	56
4.3 人才培育	60
4.4 安心職場環境	63
4.5 社會參與	69

Chapter 5 環境永續 71

5.1 TCFD 氣候相關財務揭露	72
5.2 碳排放管理	77
5.3 能源管理	79
5.4 水資源管理	80
5.5 廢棄物管理	81

附錄 Appendix 82

GRI 準則索引	83
SASB 永續會計準則索引	85
TCFD 四大核心要素索引	86
會計師有限確信報告	87
ISO 14064 溫盤確信報告	88

董事長的話

2024 年，地緣政治動盪、氣候風險升高，以及全球經濟結構的轉變，正重新定義企業的責任與角色。身為製藥公司，我們深知，在這樣充滿變動的時代，始終不變的，是對人類健康的守護。

美時作為一家擁有多元產品組合，包括困難學名藥、品牌藥、新成分新藥、505(b)(2) 等其他藥品的全球製藥公司，我們堅信：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，提升全球藥品近用性」。

為了實踐這份使命，我們將永續管理深植於營運之中，聚焦於「藥物近用性」、「員工發展」、「環境永續」以及「公司治理」四大核心：

在「藥物近用性」方面：美時持續強化高門檻藥物的全球布局，2024 年我們的肺癌藥 Nintedanib (Ofev® 學名藥) 於英國、加拿大獲得藥證核准、血癌藥 Pomalidomide (Pomalyst® 學名藥) 於英國、歐盟獲得藥證核准、以及攝護腺癌用藥 Enzalutamide 於英國獲得藥證核准；此外，我們也透過策略性併購拓展泰國市場，以及深化與全球領導藥廠合作，加速進入新興市場，以更具競爭力的價格與可靠的品質，提供全球更多病患所需的治療方案。

在「員工發展」方面：多元、公平與共融 (DEI) 不僅是我們的文化，更是我們業務發展的重要基石，為滿足全球藥物需求，美時的經營團隊由來自全球製藥領域的專業人才組成，全球員工來自 23 個國家，以多元觀點及專業經驗，給予全球病患、醫藥從業人員與客戶更好的在地服務。且來自全球的每一位美時成員皆不會因性別、種族、國籍、年齡等因素而有差別待遇或歧視，主要營運據點高階經理人中有 44.4% 為女性，而在 2024 年新進主管職務的員工中，亦有 55 % 為女性，突顯了美時對性別平等的重視。

在「環境永續」方面：在逐步擴大企業版圖的同時，美時也優於台灣法規，加緊腳步擴大溫室氣體排放的盤查及確信範疇，除了台灣、韓國主要營運據點外，2024 年也將印度及新加坡列入我們的盤查範疇。從製造到物流積極尋找減碳機會，強化內部能資源管理，減少對地球的影響。

在「公司治理」方面，我們於 2025 年初將審計委員會功能擴大為「審計暨風險管理委員會」，未來不僅將氣候風險相關評估資訊提報委員會討論，更藉此強化公司整體風險管理。面對全球永續共識，我們首次舉辦供應商大會，強化價值鏈對永續目標的認知與行動力，攜手共同對環境與社會盡一份力。

美時推出品牌新標語——“Confidence in Every Dose”，這份承諾不只代表我們對於藥物品質的堅持，更融入我們對社會、環境與治理的責任。展望未來，我們將持續拓展藥物可近性、深化員工多元共融文化、實踐環境責任、提升治理透明度，並攜手供應鏈夥伴穩健前行，推動永續發展，成為利害關係人值得信賴的力量。

董事長 Vilhelm Róbert Wessman



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，皆可於本公司 [企業責任專區](#) 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	上一次報告日期	本次報告日期	下一次預計報告日期	報告頻率
2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	2024 年 8 月	2025 年 8 月	2026 年 8 月 <small>* 依主管機關公告時程辦理</small>	每年發行 1 次

報告邊界與範疇

本報告書財務相關數據來源為美時 2024 年度的合併財務報表，以台灣總公司及部分子公司為揭露範疇，包含台灣總公司、南投研發中心與製造工廠，及重要子公司 Alvogen Korea 與其位於韓國公州市及鄉南邑的兩座廠房、新加坡 Lotus International Pte. Ltd.、印度 Alvogen Pharma India Pvt Ltd.、印度 Meishi Pharma Services Private Limited. 及印度 Norwich Clinical Services Private Limited。若揭露範疇與前述不同，則於該段落註明。關於更詳盡的關係企業資訊，請見美時《113 年度年報》。

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》之規定，針對生物科技與製藥產業之永續揭露指標要求進行說明，並依第四條之一之規定說明氣候相關資訊；以上內容，請詳見附錄索引。

報告書品質管理方式

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	<ul style="list-style-type: none">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 P87。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，並統一以新臺幣為表達幣別。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 P88。

資訊重編

本年度報告書資訊重編：美時 2023 年申訴舉報案件、2022 年及 2023 年用水密集度、美時 2023 年廢棄物委外處理情形。

聯絡資訊

美時化學製藥股份有限公司 <https://www.lotuspharm.com.tw/>

地址：台北市信義區松仁路 277 號 17 樓

聯絡人：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

Environmental 環境保護



2024 年 TCFD 及溫室氣體盤查涵蓋範圍擴大
台灣、南韓、印度、新加坡



台灣及韓國溫室氣體排放強度
較前一年減少 **9%**



台灣及韓國工廠
用水密集度較前一年減少近 **2%**

Social 社會責任



獲得 **67** 項市場藥證核准



全球市場上市 **87** 產品品項 (SKUs)



台灣、韓國、新加坡及印度
高階經理人中 **44.4%** 為女性



2024 年新增 1 天 **有薪志工假**



投入超過新台幣 **2,600 萬元** 於社會參與
包含醫療疾病相關之學會或基金會及非營利組織

Governance 公司治理



連續 6 年實現
雙位數的營收成長



MSCI ESG 評等
BBB 級晉升為 **A** 級



女性董事 **45%**



第 **1** 次舉辦全球供應商大會

年度獲獎榮耀

Environmental 環境保護

21 世紀基金會
**2024 年度淨零產業競爭力獎
優等獎**

Social 社會責任



104 人力銀行
最佳留任力獎



2024 年度 HR Asia 三項卓越獎項
**台灣亞洲最佳企業雇主 (連續三年獲獎)
多元、公平與包容獎
雇主關懷獎**

商周 X 104 「DEI 壯世代 100 強企業」大調查
友善壯世代企業雇主



愛莉莎® 膜衣錠通過 **SNQ 國家品質標章認證**

Governance 公司治理



台灣生物產業發展協會
傑出生技產業金質獎



《Cheers 快樂工作人》
22 縣市隱藏版好企業

天下雜誌 2000 大調查
**營運績效 50 強 第 29 名
製藥與生物科技業 第 1 名
製造業 第 211 名**

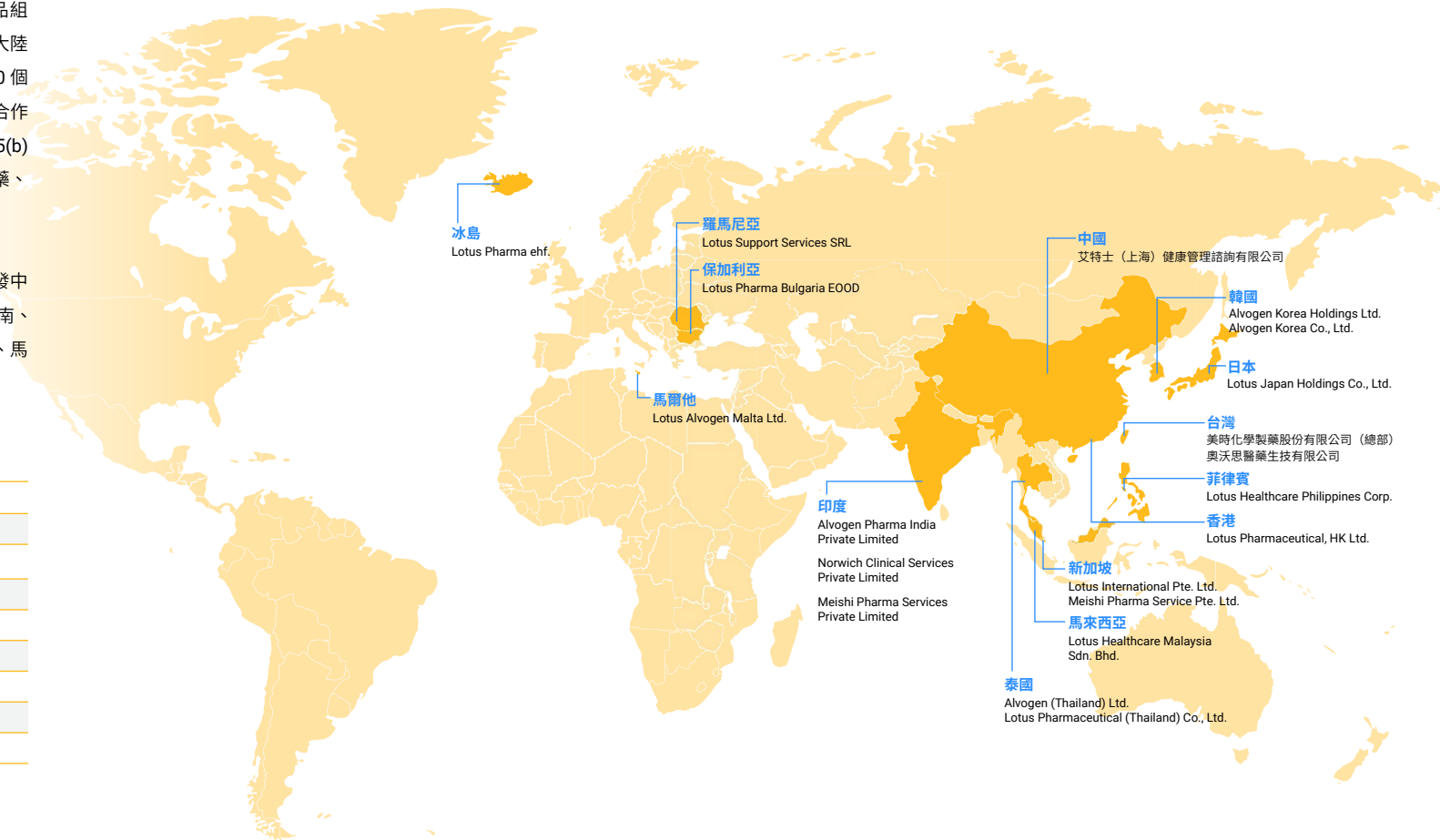
2024 Awards

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，專注於多元創新藥品和學名藥的商業化，致力於透過多元產品組合，提升全球藥品近用性。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了合作夥伴關係，並運營超過 100 個製藥項目，涵蓋 250 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、505(b)(2) 藥物、新成分新藥及生物相似藥，藥品科別涵蓋腫瘤用藥、中樞神經系統、腎臟疾病、女性保健、及基礎照護等。

美時的營運總部座落於台灣，在台灣及韓國均設有製造及研發中心。亞洲營運據點廣及台灣、韓國、新加坡、印度、泰國、越南、菲律賓、馬來西亞、中國、香港及日本，歐洲據點包含冰島、馬爾他、保加利亞及羅馬尼亞。

▼美時全球營運據點



▼美時製藥公司基本資料

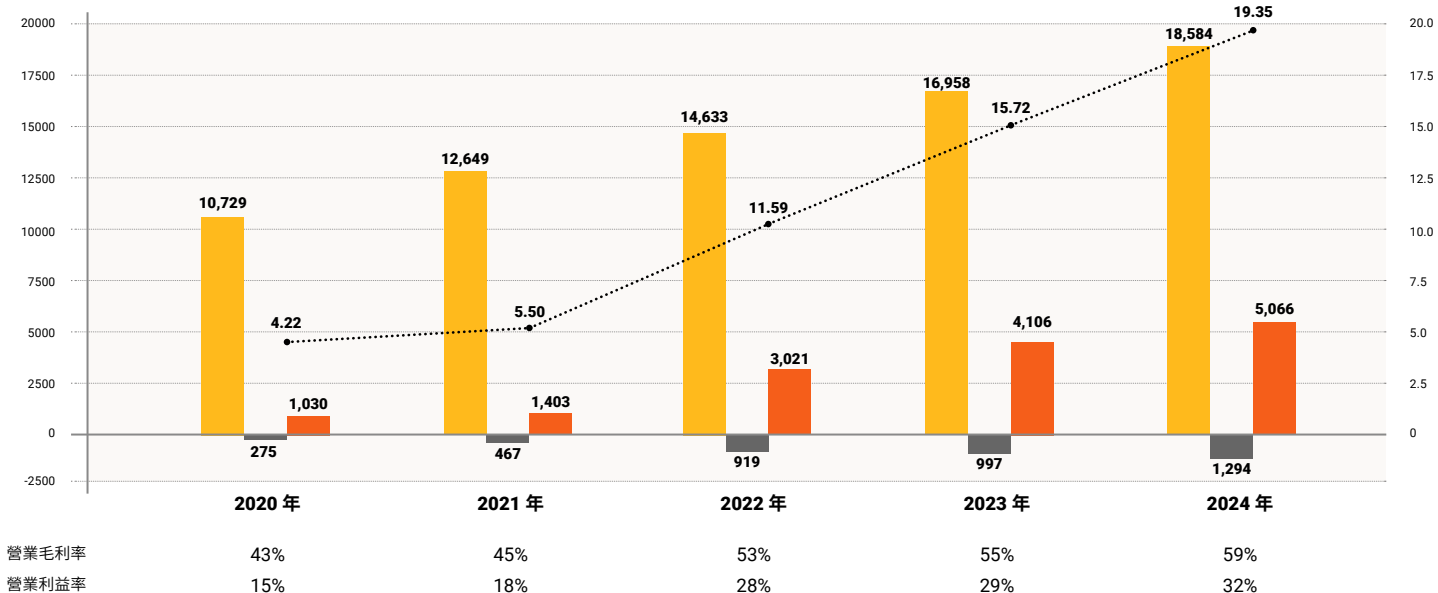
公司名稱	美時化學製藥股份有限公司
股票代碼	1795
所屬部門	私部門
產業別	生技醫療業
上市日期	2019 年 12 月 16 日
總部位置	台北市信義區松仁路 277 號 17 樓
全球員工人數	1,609 人
實收資本額	新臺幣 2,658,138,120 元
主要經營業務	西藥製造、零售

年度經濟績效

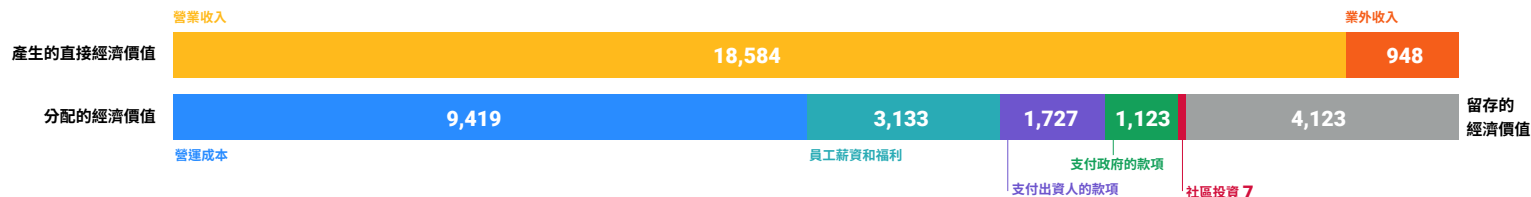
2024 年美時財務及營運成果再度創下新高，營收達新臺幣 185.84 億元，年成長達 10%，已連續第 6 年實現雙位數的營收成長，歸功於亞洲市場及全球外銷市場出口業務的持續成長。

公司年度淨利從 2023 年的 41.06 億新臺幣增長至 2024 年的 50.66 億新臺幣，年成長達 23%，每股盈餘達新臺幣 19.35 元。營業毛利率 59% 與營業利益率 32% 同創公司年度新高紀錄。詳細財務資訊及績效請見美時《113 年度年報》。

▼美時近五年經營績效 (單位：新臺幣百萬元) 營業收入 所得稅 稅後淨利 每股盈餘 (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：新臺幣百萬元) 註：留存的經濟價值=產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值



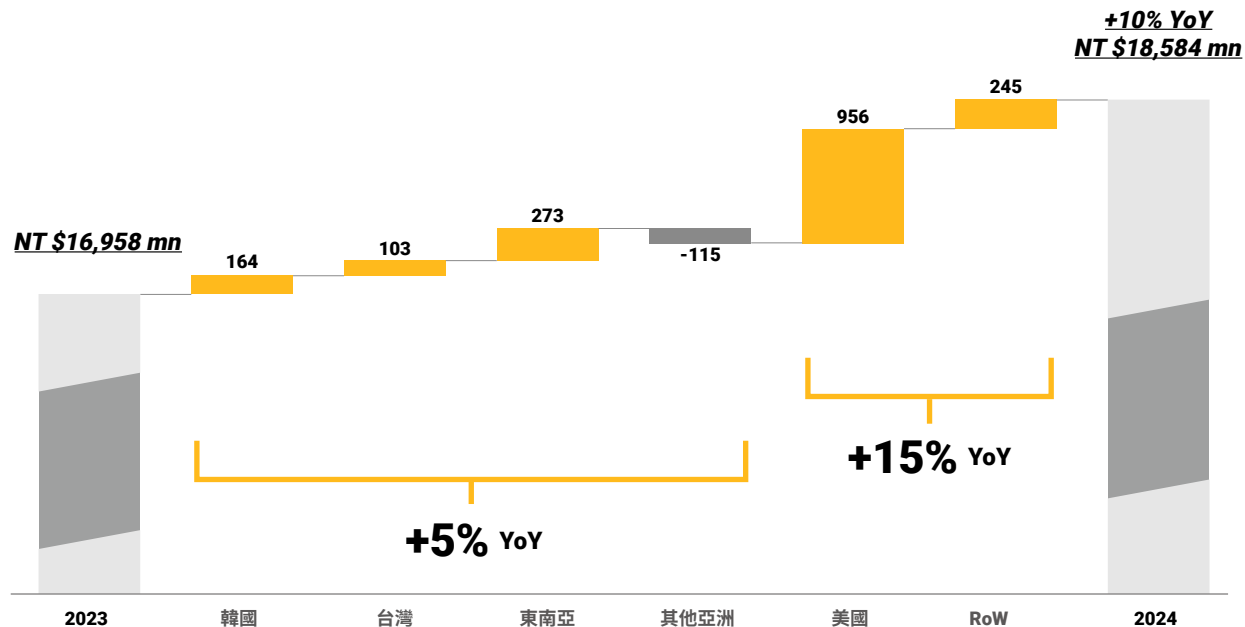
亞洲市場與外銷市場同步拓展

亞洲市場營收年增 5 %

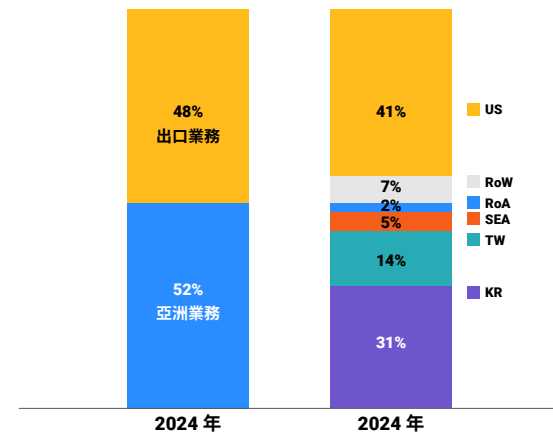
- 2024 年亞洲市場成長主要來自對 Teva Pharma Thailand 的併購，此舉引進了市場的眼科領先產品 NATEAR，並擴大美時在藥局通路的佈局。
- 2024 年度在亞洲共計新上市 66 項產品品項 (SKUs)。

全球外銷市場年度營收較去年同期成長 15 %

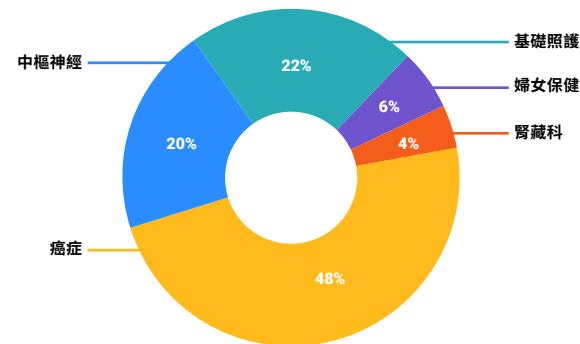
- 受惠於美國及其他市場對 Lenalidomide 的強勁需求帶動，加上 Enzalutamide 等新腫瘤藥物的上市，營收年增 15%。
- 2024 年度全球外銷市場共計新上市 21 項產品品項 (SKUs)。



▼ 2024 年度美時市場區域營收組成



▼ 2024 年度美時各科別營收占比



2024 年，美時持續拓展全球市場，積極推動產品上市與業務發展，展現強勁的成長動能。重要營運成果如下：

全球共遞交 132 份藥證申請，成功獲得 67 項市場核准，並上市 87 項產品，涵蓋 31 種 INN。

關鍵產品及市場核准：

- Nintedanib (Ofev® 學名藥)：英國、加拿大獲得藥證核准。
- Pomalidomide (Pomalyst® 學名藥)：英國、歐盟獲得藥證核准。
- Enzalutamide：英國獲得藥證核准。

主要研發進展

- 啟動 10 項新專案。
- 遞交 2 項申請。
- 目前共有 26 項研發專案進行中。

簽訂 20 項業務發展 (BD) 授權協議，並與國際夥伴達成 26 項外部授權 (Out-licensing) 合作。

業務發展 (BD)：

- 併購泰國 Teva Pharma Thailand。
- 收購抗發炎藥物 Alpha Choay 於越南和柬埔寨的商業化權利。
- 獲得 Aflibercept 生物相似藥在泰國、越南及菲律賓等東南亞主要市場的商業化權利。
- 簽署三項潛在第一上市 (FTF) 產品的共同開發協議。

重要外部授權 (Out-licensing)

- 與全球大型藥廠公司 (如 Sandoz、Galenicum) 簽署 26 項授權協議，產品銷售版圖擴展至超過 160 個市場。



Chapter 1

永續管理

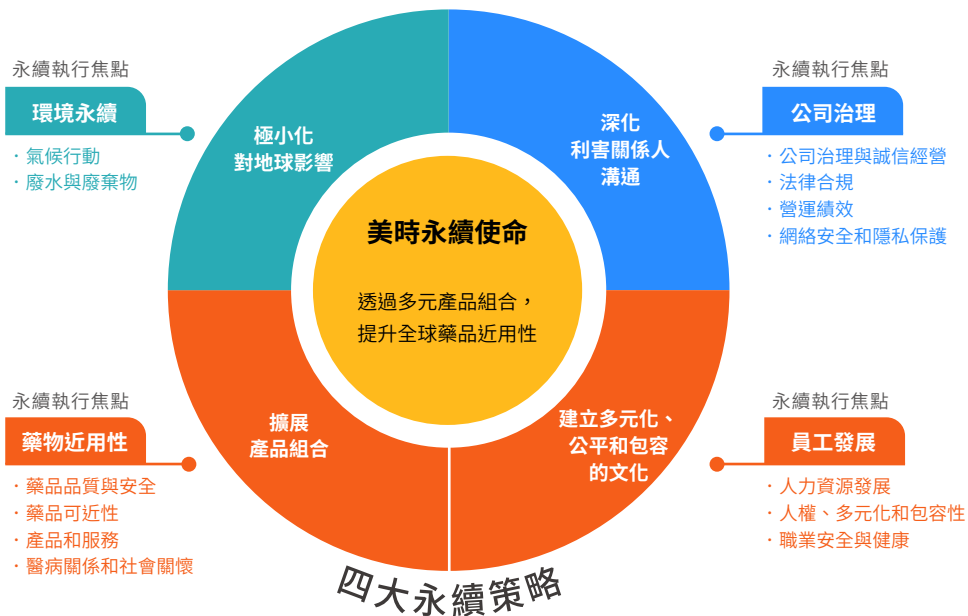
- 1.1 永續策略
- 1.2 利害關係人鑑別與溝通
- 1.3 重大主題鑑別與分析
- 1.4 重大主題管理方針



1.1 永續策略

美時之企業使命「透過多元產品組合，提升全球藥品近用性」。為追求使命，同時投入環境與社會之永續發展，2024 年成立「永續暨風險管理小組」，針對公司的永續發展工作建立管理機制，研擬永續發展相關之短、中、長期目標及策略，並管理監督跨部門之執行過程與成果，以從系統性的內部管理，極小化美時產品對於社會及環境所帶來的潛在衝擊。美時的四大永續策略為「極小化對地球的影響」、「擴展產品組合」、「建立多元化、公平和包容的文化」及「深化利害關係人溝通」，並明定「環境永續」、「藥物近用性」、「員工發展」及「公司治理」等四大永續發展執行焦點，以支持公司不斷永續成長，引領美時成為全球口服癌症學名用藥及高門檻的領導者，並持續開發品牌藥、生物相似藥和 505(b)(2) 等產品，成為國際化的製藥平台，以解決未被滿足的醫療需求。

▼美時 ESG 戰略框架



1.1.1 永續治理

為健全永續發展之管理，美時已依《上市上櫃公司永續發展實務守則》建立本公司《企業永續發展實務守則》，於 2024 年成立永續暨風險管理小組，由跨部門高階主管組成，負責制定永續和風險策略及短中長期目標，協調內部各部門，與外部利害關係人互動，負責管理報告和揭露，處理溝通，並監督相關專案的進展。

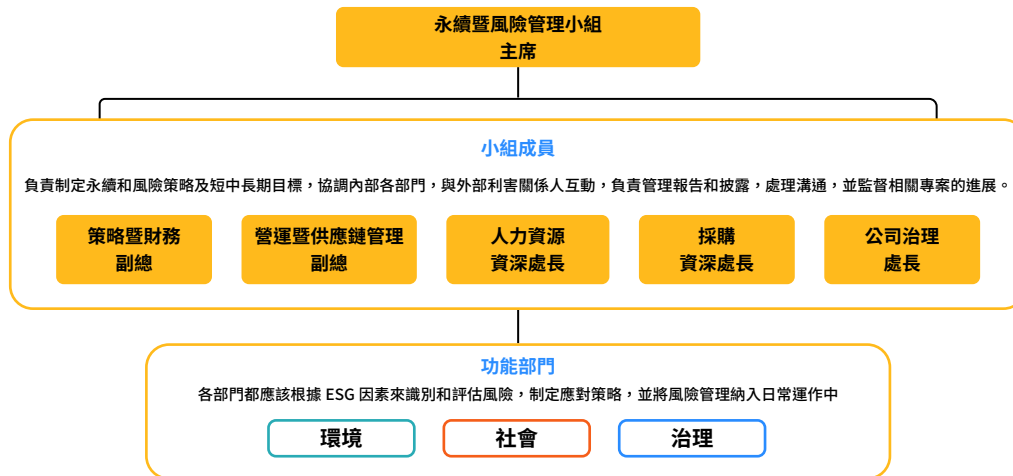
為確保執行永續暨風險管理小組之年度計畫目標，各部門都應依據 ESG 三大面向及各項國際標準及法規來識別及評估風險，以永續暨風險管理小組為跨部門溝通平台，領導各功能組織成員擬定永續發展計畫，並逐步落實策略及目標，定期追蹤成效以達成永續經營之管理。

此外，自 2025 年起，審計委員會功能擴大為「審計暨風險管理委員會」，未來不僅會將氣候風險相關資訊提報委員會，也將強化公司整體風險管理。

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



1.1.2 外部倡議與公協會參與

▼美時支持的國際倡議

ESG	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。
社會面	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 (Principles for Responsible Supply Chain Management, 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

1.2 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，2024 年經過內部訪談確認後，將當地社區併入病友與非營利組織類中，相較 2023 年減少一類。2024 年度共 7 個主要利害關係人，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。

▼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	對美時的重要性	議合方法	溝通頻率	溝通頻率	回應章節				
政府機關 (註)	藥品品質與安全 藥物可近性 公司治理與誠信經營 資訊安全與隱私保護 供應鏈管理	確保美時的營運符合政府機關之公司治理、環保、職業安全衛生、藥品上市許可...等法規，直接影響業務穩定性與市場准入。	<ul style="list-style-type: none"> 拜訪、電話、公文函、資訊申報、E-Mail 及法說會 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年電子公文收文 772 件，對外發文 944 件，總計 1,716 件。 全體 12 位董事（包括卸任董事）共進修 18 次，時數 87 小時，符合金管會規範。 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 2024 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 border="1"> <tr> <td>溫室氣體盤查</td> <td>台灣：美時化學製藥股份有限公司 韓國：Alvogen Korea Holdings Ltd., Alvogen Korea Co., Ltd. 新加坡：Lotus International Pte. Ltd. 印度：Alvogen Pharma India Private Limited, Meishi Pharma Services Private Limited, Norwich Clinical Services Private Limited</td> </tr> <tr> <td>溫室氣體外部確信</td> <td>台灣：美時化學製藥股份有限公司 韓國：Alvogen Korea Holdings Ltd., Alvogen Korea Co., Ltd. 新加坡：Lotus International Pte. Ltd. 印度：Alvogen Pharma India Private Limited, Meishi Pharma Services Private Limited</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 美時台灣南投廠、韓國公州廠及韓國鄉南廠共完成 8 次查核，其中台灣南投廠 3 次查核均獲核准，韓國鄉南廠 3 次 MFDS 查核全數通過，韓國公州廠 2 次 MFDS 查核中 1 次獲核准，另 1 次因 Alvogen Korea 委外實驗室的部份數據不一致，經確認後，產品品質未受影響。公司隨後同步檢視並強化委外實驗室的管理流程，積極改善，以確保後續符合相關規範。 	溫室氣體盤查	台灣：美時化學製藥股份有限公司 韓國：Alvogen Korea Holdings Ltd., Alvogen Korea Co., Ltd. 新加坡：Lotus International Pte. Ltd. 印度：Alvogen Pharma India Private Limited, Meishi Pharma Services Private Limited, Norwich Clinical Services Private Limited	溫室氣體外部確信	台灣：美時化學製藥股份有限公司 韓國：Alvogen Korea Holdings Ltd., Alvogen Korea Co., Ltd. 新加坡：Lotus International Pte. Ltd. 印度：Alvogen Pharma India Private Limited, Meishi Pharma Services Private Limited	<ul style="list-style-type: none"> 3.5 藥品品質 3.2 提升藥品可近性 CH2 公司治理 2.5 供應鏈管理
溫室氣體盤查	台灣：美時化學製藥股份有限公司 韓國：Alvogen Korea Holdings Ltd., Alvogen Korea Co., Ltd. 新加坡：Lotus International Pte. Ltd. 印度：Alvogen Pharma India Private Limited, Meishi Pharma Services Private Limited, Norwich Clinical Services Private Limited									
溫室氣體外部確信	台灣：美時化學製藥股份有限公司 韓國：Alvogen Korea Holdings Ltd., Alvogen Korea Co., Ltd. 新加坡：Lotus International Pte. Ltd. 印度：Alvogen Pharma India Private Limited, Meishi Pharma Services Private Limited									
股東 / 投資人	公司治理與誠信經營 藥品品質與安全 藥物可近性 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	提供業務擴展和研發所需的資金，對公司財務穩健和成長表現抱有期待，並增強市場對企業的信任與吸引力。	<ul style="list-style-type: none"> 年度股東會、公司年報 各季財務報告 營運概況公告 重大訊息公告、新聞稿、法人說明會、企業官方網站、電話、E-Mail 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 每季 每月 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 召開 1 次股東大會。 召開 4 場自辦法人說明會。 參與 10 場次外部投資人交流會議 / 論壇。 2024 年 1 月至 12 月於公開資訊觀測站公告重大訊息 67 則。 	<ul style="list-style-type: none"> CH2 公司治理 3.5 藥品品質 3.6 藥品安全與回收 4.3 人才培育 年度經濟績效 2.5 供應鏈管理 				

利害關係人	關注議題	對美時的重要性	議合方法	溝通頻率	溝通頻率	回應章節
員工	藥品品質與安全 人才吸引與留存 職業安全與衛生 資訊安全與隱私保護 氣候因應行動	員工是公司的重要資產，也是公司運營的核心動力，良好的工作環境與發展機會有助於吸引並留住優秀人才，提升公司整體競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議、薪酬委員會 員工參與度調查、績效面談 緊急應變演練、人事公告、內部員工網站、雙向溝通會議、全員大會、部門會議、內/外部教育訓練、線上學習 工會（韓國） 	<ul style="list-style-type: none"> 每季 每年 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣共舉辦 4 場勞資會議。 員工參與度調查共發出 1,482 份問卷給全球的員工，回收 1,268 份，填答率為 87%。2024 年調查結果在投入（Engagement）及員工體驗（Employee experience）面向上皆有進步。 舉辦 7 場雙向溝通會議。 韓國工會：2024 年 1 月至 12 月共召開 28 次會議。 	<ul style="list-style-type: none"> 3.6 藥品安全與回收 4.3 人才培育 4.4 安心職場環境 2.4 資訊安全管理 5.1 TCFD 氣候相關財務揭露
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 藥物可近性 資訊安全與隱私保護	為美時重要的發展夥伴，美時致力於持續提供高品質的產品與優質服務，以提供全球病患更好、更安全且更負擔得起的藥物，藉此改善病患健康。	<ul style="list-style-type: none"> 參展、產品說明會、舉辦學術活動、舉辦教育講座搭建學術平台、臨床試驗、工廠參訪、查核、拜訪、E-Mail、書面信函、藥物安全監視通報、藥物品質機構教學講座 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 美時台灣共舉辦 333 場與醫療產品相關的學術活動，總計 12,985 人次參與，包含 134 場與腫瘤用藥相關及 199 場非腫瘤用藥之學術活動。 美時台灣舉辦 2 次大型工廠參訪，讓與藥品品質議題相關醫療專業人士更深入瞭解美時所提供之高品質產品。 	<ul style="list-style-type: none"> CH2 公司治理 3.6 藥品安全與回收 5.5 廢棄物管理 3.2 提升藥品可近性 2.4 資訊安全管理
供應商與合作夥伴	廢棄物管理與有毒化學物質管理 藥物可近性 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	確保原材料及生產過程穩定，通過協同合作降低成本並提升供應鏈效率，支持業務長期發展。	<ul style="list-style-type: none"> 供應商管理與稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 依合約 	<ul style="list-style-type: none"> 美時採購單位 2024 年度規劃稽核 25 家供應商（台灣 13 家、韓國 10 家、共同供應 2 家），100% 完成稽核，皆無重大缺失與風險。 品質單位 2024 年度規劃稽核 135 家，完成實地稽核 30 家、書面稽核 104 家，達成率 99%，皆無重大缺失與風險。 首次舉辦 2 場全球供應商大會。 	<ul style="list-style-type: none"> 5.5 廢棄物管理 3.2 提升藥品可近性 年度經濟績效 2.4 資訊安全管理 3.6 藥品安全與回收 CH2 公司治理
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 藥物可近性 資訊安全與隱私保護	病友需求驅動藥品研發方向，並與非營利組織合作，深化企業在社會責任方面的實踐，提升品牌在健康與社會貢獻領域的影響力。	<ul style="list-style-type: none"> 教育講座、公益活動、電話、E-Mail 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣舉辦 142 場癌症與非癌症病友活動，觸及 11,312 人，包含 136 場骨質疏鬆及乳癌、大腸癌病友活動。 南投偏鄉舉辦 2 場義診與藥師講座，服務 357 位居民、300 人次參與講座。 與 One-Forty 合作，於南投佑民醫院辦理移工失智照護工作坊，近 20 位移工參與。 捐贈 7 款藥品供「第 31 屆愛無國界義診團」赴柬埔寨使用。 捐贈 10 萬元支持勵馨基金會「童馨閃耀音樂會暨台灣女孩日」，關注兒少與女性權益。 員工家庭日結合公益，捐出 40 萬元支持瑪利亞基金會「0-3 歲極早期療育計畫」。 韓國子公司與 Good People International 合作，捐贈 2,000 萬韓元之女性衛生用品，幫助 200 位低收入婦女與青少年。 韓國子公司連續 10 餘年舉辦泡菜與麵包志工活動，累計捐贈 350 萬韓元支持該計畫。 	<ul style="list-style-type: none"> CH2 公司治理 4.4 安心職場環境 3.2 提升藥品可近性 2.4 資訊安全管理
媒體	公司治理與誠信經營 藥品品質與安全 經營績效 藥物可近性 資訊安全與隱私保護	作為訊息傳遞橋樑，媒體擴大公司形象與研發成果的傳播，增強公眾認知度及品牌影響力。	<ul style="list-style-type: none"> 新聞稿、媒體專訪、公開資訊觀測站、公司網站、發言人、媒體聯繫信箱 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年 1 月至 12 月公司網站揭露與公司營運相關之新聞稿共計 24 則。 	<ul style="list-style-type: none"> CH2 公司治理 3.6 藥品安全與回收 年度經濟績效 3.2 提升藥品可近性 2.4 資訊安全管理

註：財團法人醫藥品查驗中心、衛福部、環保局、環境部、勞動部、消防隊、工業局、經濟發展局、衛生局、證期局、證交所等。

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。

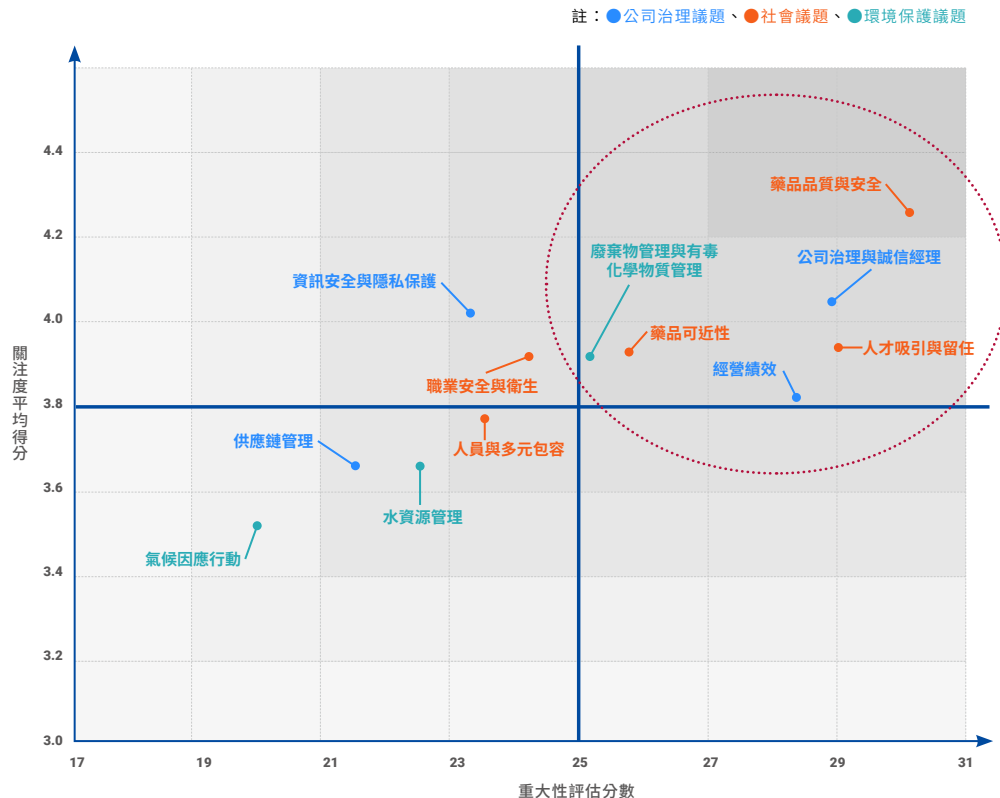
美時遵循 GRI 準則之中《GRI 3：重大主題》之指引與精神，於 2024 年重新進行重大主題鑑別，並依各主題之正面永續影響及負面永續衝擊進行評分。透過《美時_永續重大性問卷》、《美時_利害關係人關注度問卷》問卷回收統計分析；高階主管溝通訪談、及永續暨風險管理小組會議討論後，共鑑別出 6 項重大主題，其中包括 1 項環境面議題、3 項社會面議題、2 項經濟 / 治理面議題。

▼美時製藥 2024 年重大主題鑑別流程



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。相較於前一年，各議題的關注度有所變動，其中「藥品可近性」排名下降，而其他五項重大主題的排名則有所上升。此外，「人權與多元包容」與「人才吸引與留任」因議題相關度高，將兩議題合併管理為「人才發展與多元共融」，以確保企業在員工發展與公平包容方面的綜合推動策略更具系統性與成效。透過這些調整，美時製藥將持續優化永續發展策略，回應利害關係人的期待，並深化企業社會責任。

▼ 2024 年美時製藥重大主題異動情形

2023 年重大主題		2024 年重大主題		變動狀況
01	藥品可近性	01	藥品品質與安全	上升
02	藥品品質與安全	02	公司治理與誠信經營	上升
03	人權與多元包容	03	人才發展與多元共融 (人才吸引與留任 + 人權與多元包容)	原「人力資源發展」更名，主題排名上升；合併管理「人權與多元包容」主題
04	法規遵循	04	經營績效	上升
05	資訊安全與隱私保護	05	藥品可近性	下降
06	公司治理與誠信經營	06	廢棄物管理與有毒化學物質管理	上升
07	經營績效	07	職業安全與衛生	上升，一般主題揭露
08	廢汙水及廢棄物	08	資訊安全與隱私保護	下降，一般主題揭露
09	氣候因應行動	09	人權與多元包容	下降，與「人才吸引與留任」主題合併管理
10	產品及服務	10	水資源管理	下降，一般主題揭露
11	人力資源發展	11	供應鍊管理	新增主題，一般主題揭露
12	職業安全與衛生	12	氣候因應行動	下降，一般主題揭露
13	醫病關係與社會關懷			

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 藥品品質和安全性是關鍵，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。		▲	●	3.5 藥品品質
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 人力資源概況 4.2 人權政策 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 TCFD 氣候相關財務揭露
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。		▲	●	3.2 提升藥品可近性
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。	○	●	○	5.5 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	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 不斷提升品質管理系統，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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年美時並無行銷內容不實所致法律訴訟而造成的金錢損失。 2024 年進行產品品質相關教育訓練總時數達 1,288 小時，參與人次共 617 人。 美時台灣南投廠、韓國公州廠及韓國鄉南廠共完成 8 次查核，其中台灣南投廠 3 次查核均獲核准，韓國鄉南廠 3 次查核全數通過，韓國公州廠 2 次查核中 1 次獲核准，另 1 次因 Alvogen Korea 委外實驗室的數據不一致，經確認後，產品品質未受影響。公司隨後同步檢視並強化委外實驗室的管理流程，積極改善，以確保後續符合相關規範。 2024 年共 1,356 人次完成全公司年度員工藥品安全通報教育訓練。 2024 年間，美時自製的藥品未接獲偽藥通報，亦無被控偽藥之訴訟案件。 2024 年於台灣主動召回一個批次的解佳益 2/0.5 毫克舌下錠 (Desud plus 2/0.5mg sublingual tablet)，共計 13,150 顆。 		

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	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年美時董事會共計召開 10 次董事會議，董事平均出席率達 93.6%。 美時女性董事比率高達 45%。 2024 年無違反公司治理、反貪腐或公平交易法而受重大裁罰之事件，亦無經理人違反內線交易法之情事。 2024 年無涉及反競爭行為相關法規。 2024 年內部稽核共執行 40 項稽核項目，無重大不符合項目。 2024 年共接獲 4 件申訴案件：1 件未遵守既有規範已進行調查，3 件員工行為問題皆非法令遵循問題，已轉人資處理後結案。 2024 年無收到任何性騷擾申訴及檢舉案件，調查範圍包含台灣、韓國、印度和新加坡。 	

<p>重大主題</p>	<p>人力發展與多元共融</p>	<p>4 教育品質</p> 	<p>5 性別平等</p> 	<p>8 就業與經濟成長</p> 
<p>對應 GRI 指標</p>	<p>GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3、404-1、GRI 404-2、GRI 404-3、GRI 405-1、GRI 406-1</p>			
<p>政策或承諾</p>	<p>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。</p>			
<p>指標及目標</p>	<p>短期目標（1-2 年）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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：建立為期三年的領導潛力培育計畫，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%。 <p>中期目標（3-5 年）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>長期目標（5 年以上）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 			
<p>有效性追蹤機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 			
<p>年度行動及措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年研發人才留任率達 82.5%。 2024 年員工離職率 13.4%。 2024 年度，針對人權政策、性騷擾防治及申訴管理所舉辦之教育訓練，共計受訓人次 2,373 人、時數 5,934 小時。 2024 年員工參與度調查填答率為 87%，平均分數較 2023 年進步 5%，其中在投入（Engagement）及員工體驗（Employee experience）面向上皆有進步。 2024 年美時員工人才培育相關平均受訓時數為 25 小時。 2024 年新增「志工假」，每年 1 天有薪志工假。2024 年共有 24 位同仁申請，共計 192 小時。 			

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	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續提升營運效率以符合階段目標。 優化生產成本，以提高利潤率。 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續提升營運效率以符合階段目標。 擴大產品線和市場規模，以增加收入多元化。 	
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年營收表現亮眼達新臺幣 185.84 億元，年成長達 10%，已連續第 6 年實現雙位數的營收成長。 2024 年年度淨利 50.66 億新臺幣，年成長達 23%，每股盈餘達新臺幣 19.35 元。 2024 年營業毛利率 59 % 與營業利益率 32% 同創公司年度新高紀錄。 	

重大主題	藥品可近性	3 健康與福祉 	10 減少不平等 
對應 GRI 指標	自訂主題		
政策或承諾	美時為確保能將藥物帶給更多的患者，以改善健康狀況。透過制定相應政策，促進藥品的生產、流通和使用，以滿足人們對醫療保健的需求，提高生活品質。		
指標及目標	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提高生產效率，減少生產周期，以滿足患者對藥品的需求。 擴大銷售網絡及合作夥伴，增加藥品的銷售管道及多樣化，使藥品更廣泛地可及。 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 建立穩定的供應鏈，確保原料供應充足，以應對市場需求的變化。 加強研發投入，開發新藥品，提高藥品種類和品質，滿足患者的需求。 擴大與策略夥伴合作，豐富多元產品組合。 		
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> 定期監測生產效率和生產周期，並制定相應的改善計劃。 定期追蹤研發進度，確保新藥品按時推出。 定期追蹤策略夥伴合作進度，確保多元藥品於各地商業化，提升藥品可近性。 定期舉行內部會議和審查，評估目標達成情況，並及時調整策略和措施。 		
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年全球共遞交 132 份申請，成功獲得 67 項市場核准，並上市 87 項產品，涵蓋 31 種 INN。 2024 年簽訂 20 項業務發展 (BD) 授權協議，並與國際夥伴達成 26 項對外授權 (Out-licensing) 合作。 截至 2024 年，美時所生產的抗腫瘤藥品預計將有至少 23.5 萬病人使用。 截至 2024 年，已成功在 58 個開發中 / 低度開發國家銷售或註冊藥品許可證。 		

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	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提高廢棄物分類回收率至目標水準。 定期審查和更新廢棄物處理設施，以確保其符合標準和規定。 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 增加廢棄物再利用率。 持續提升廢棄物處理效率和效能。 	
有效性追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	
年度行動及措施	<ul style="list-style-type: none"> 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。 2024 年廢棄物產出總量雖因營業額成長而增加，後續將會積極留意廢棄物減量措施及管理情形，以有效管控廢棄物量。 	

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

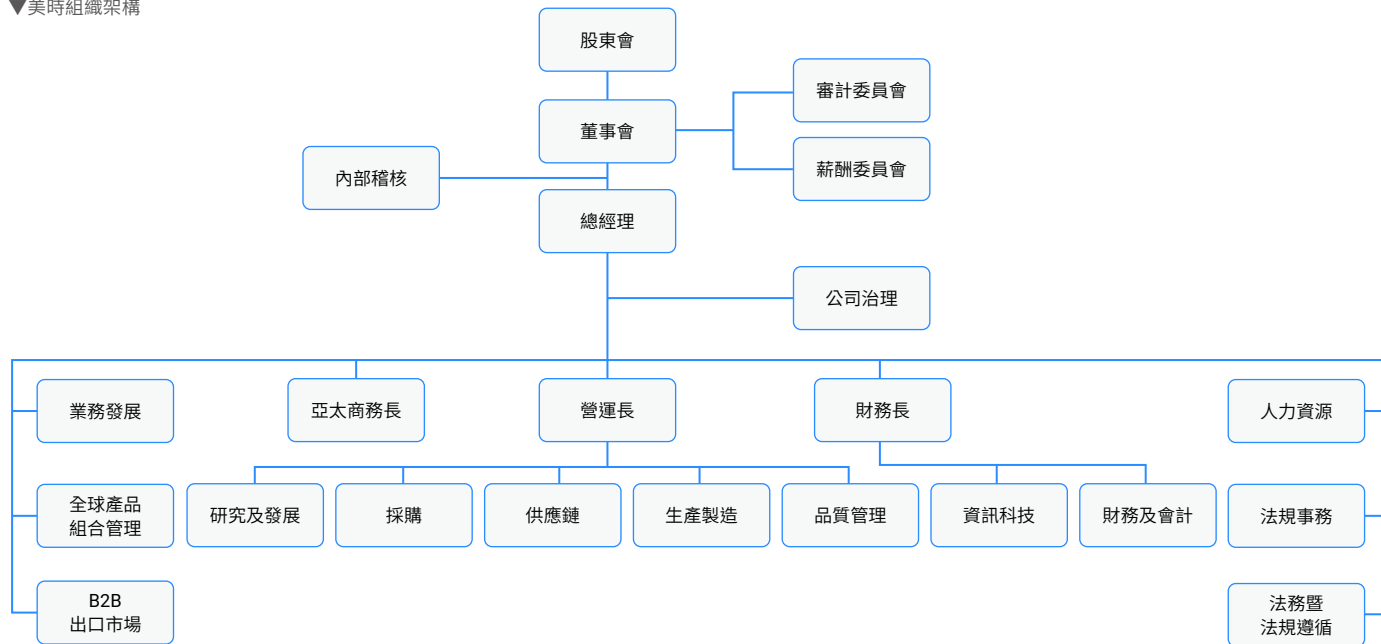


2.1 公司治理架構

美時參照「上市上櫃公司治理實務守則」，訂有『[公司治理守則](#)』，以保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益、及提昇資訊透明度。

依該規定，董事會之結構，應就公司經營發展規模及主要股東持股情形，衡酌實務運作之需要，決定五人以上之適當董事席次，且其組成應考量多元性。獨立董事應設置至少三席以上，且不得少於董事席次之五分之一。獨立董事之選任應確保其獨立性與專業性，且於任職期間不得轉換身分為非獨立董事。本公司董事會目前設有審計委員會與薪酬委員會，為健全監督功能及強化管理機能，董事會得考量公司規模、業務性質、董事會人數，設置其他各類功能性委員會。董事會成員應以善良管理人之注意義務忠實執行其業務，並以高度自律及審慎之態度行使職權，同時持續參加公司治理相關之進修課程，以持續精進專業與法律知識。

▼美時組織架構



2.1.1 董事會對衝擊之監督管理

2024 年度，美時共召開 10 次董事會，平均至少每 1.2 個月召開一次；董事整體之平均出席率達 99.1%，排除委託出席情況之實際出席率亦達 93.6%。關於各董事成員之出席情況，詳見《[113 年度年報](#)》第 19 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。2024 年，董事會針對 9 個面向 56 個議案進行討論，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 2024 年董事會討論議案

經營管理	8 件
商業交易	1 件
人事任免	5 件
薪資報酬	10 件
股東會與董事選舉	7 件
關係人交易	7 件
財務會計	8 件
內控	2 件
規章制度修訂	8 件
2024 年董事會討論議案總數	56 件

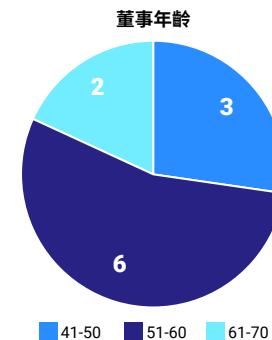
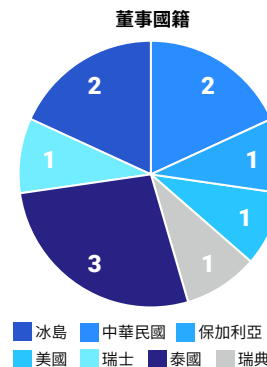
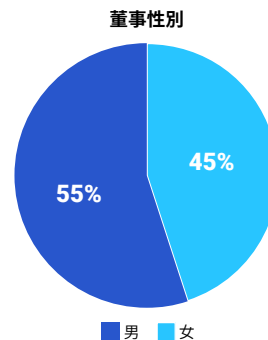
政策承諾

美時董事會依「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。

2.1.2 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 2025 年女性董事比率為 30%，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。



▼美時 2024 年度董事會成員

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	男	51~60	3	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	冰島	Árni Hardarson	男	51~60	3	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	美國	Oranee Tangphao Daniels	女	51~60	3	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	瑞士	Yves Hermes	男	51~60	3	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
董事	泰國	Nat Ativitavas ^(註 1)	男	41~50	3	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	泰國	Krisana Winitthumkul ^(註 1)	女	61~70	3	✓		✓		✓	✓	✓	✓
董事	泰國	Thariswan Tiensawat ^(註 1、2、3)	女	41~50	3	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
獨立董事	瑞典	Karl Alexius Tiger Karlsson	男	41~50	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 ^(註 4、5)	女	61~70	3	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓

註 1: 法人董事 Innobic LL Holding Co., Ltd. 之代表人。

2. 法人董事 Innobic LL Holding Co., Ltd. 於 113 年 8 月 21 日改派董事代表人 Wanida Boonpiraks 取代原代表人 Phannalin Mahawongtikul。

3. 法人董事 Innobic LL Holding Co., Ltd. 於 113 年 10 月 21 日改派董事代表人 Thariswan Tiensawat 取代原代表人 Wanida Boonpiraks。

4. 楊郁民獨立董事於 113 年 6 月 13 日改選新任。

5. Hjorleifur Palsson 獨立董事於 113 年 6 月 13 日改選卸任。

6. 為本公司 114 年度股東常會停止過戶日 114 年 4 月 28 日之資料。

2.1.3 董事會提名遴選

美時內規『[董事選舉辦法](#)』明訂董事候選人之提名、資格及選任相關程序及標準。

美時董事之選舉採候選人提名制度，由股東會選任董事。選舉上採用累積投票制，每一股份皆有與應選出人數相同之選舉權，得集中選舉一人或分配選舉數人。

美時董事依公司章程所規定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權，由所得選舉權較多者依次當選，如有二人或二人以上所得權數相同者，抽籤決定，未出席者則由主席代為抽籤。

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。

美時於 2024 年 4 月 30 日，經董事會審查，提名 8 名董事與 3 名獨立董事候選人之多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第 2、3、4 條，及公司法第 108、203 條之規定。

美時於 2024 年 6 月 13 日股東會後召開董事會遴選董事長。因過去 Vilhelm Róbert Wessman 擔任本公司董事長期間，對公司營運管理及投資決策面提供專業且完善的指導建議，擁有營運判斷、經營管理、領導決策、危機處理等專業能力，對本公司營運管理有顯著助益，經出席董事一致無異議推選董事 Vilhelm Róbert Wessman 擔任本公司第二十二屆董事長。更多董事會及其委員會多元化核心能力指標資訊請詳《[113 年度年報](#)》第 9 頁。

利益迴避

美時最高治理單位主席為董事長 Vilhelm Róbert Wessman，Vilhelm Róbert Wessman 無兼任其他高階管理職位；美時遵守「公司法」第 29 條第一項，公司經理人不得從事與公司利益衝突之事務。須經股東會決議通過，方得解除特定經理人之競業禁止限制。



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。評估的主要構面涵蓋董事會組成、決策品質、運作效能、內部控制以及董事會在永續方面的參與度。此次評估的目的是透過外部專業機構的獨立視角，對董事會運作進行全面、客觀的審視與改進建議，進而提升公司治理及長期發展績效。並於 2025 年 3 月 6 日將外評機構的評估結果提報董事會。

經訪談董事長、功能性委員會主席、公司治理主管及稽核主管後，台灣投資人關係協會讚賞本公司董事會成員多元且結構健全，具備不同國家與各領域專業背景的成員。董事會、薪資報酬委員會及審計委員會均定期召開會議，所有董事及獨立董事出席率良好，並積極參與討論。因應未來法規變遷，建議公司進一步關注公司治理架構及企業永續發展表現。

外部評鑑的建議	改善方法	
將「永續暨風險管理小組」提升為董事會層級之功能性委員會	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情形。	
風險管理執行情形至少每年一次向董事會報告		
規劃獨立董事席次達董事席次三分之一以上	因應證交所要求，自 2027 年起，獨立董事席次將強制不得少於三分之一。下屆董事會改選時，將納入規劃。	
規劃制定提升企業價值具體措施並提報董事會	2025 年擬逐步揭露相關資訊。	
於公司網站揭露永續發展推動及誠信經營運作之情形	2025 年 1 月已於美時官網更新。	
積極推動環境及社會面向之治理	環境面	2024 年已早於台灣法規，首次完成 2023 年台灣與韓國之溫室氣體排放盤查與確信，範疇皆如期、如實完成，並透明揭露相關資訊。
	社會面	1. 2024 年已於南投偏鄉舉辦 2 場義診活動。 2. 攜手專注移工教育的非營利組織，舉辦「移工失智症照護工作坊」。 3. 韓國公司連續逾 10 年向低收入婦女及青少年捐贈衛生用品、分享麵包及捐贈泡菜。 4. 鼓勵各國子公司自主舉辦以醫藥為核心的公益活動，擴大正向影響力。

▼ 2024 年董事會績效評估結果

評估方向	指標數	2024 年平均分數
A 董事會組成及專業發展	11	4.48
B 董事會決策品質	11	4.52
C 董事會運作效能	9	4.45
D 內部控制及風險管理	12	4.48
E 董事會參與企業社會責任程度	9	4.50

▼ 2024 年功能性委員會績效評估結果

評估方向	指標數	2024 年平均分數
A 對公司營運之參與程度	4	5.00
B 功能性委員會職責認知	10	4.56
C 提升功能性委員會決策品質	7	4.86
D 功能性委員會組成及成員選任	6	5.00
E 內部控制	4	4.67

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「[《113 年度年報》](#)」第 31 頁：最近年度董事進修之情形」。

總計進修次數	總計進修時數
18 次	87 小時

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：**依公司章程，美時經理人之報酬依「公司法」第 29 條辦理，應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。
美時經理人的薪資由固定報酬和變動報酬組成。變動薪資約佔個人年薪之 30 至 40%，乃公司依據『績效評估管理辦法』考量特定經理人對公司營運之貢獻度、以及對企業之永續發展與未來經營風險等面向，而評定經理人當年度績效後，依各高階經理人之評定結果發放。

▼美時薪酬評定衡量面向

財務指標	公司財務績效表現，如 ROE、預算達成率、總資產、營收表現等。
策略指標	依據未來中長期策略展開之目標，如產品布局、數位轉型、永續承諾等重大策略目標達成狀況。
永續及內控指標	致力實踐永續承諾，重視誠信經營、法規遵循與風險控管，實踐 ESG 各項重點工作。
管理指標	人力資源指標、人才發展與職業安全衛生推動作為等。

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：審計委員會、薪酬委員會，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	2024 年開會次數	出席率
審計委員會 (註 1)	包括財務報表、稽核、內部控制制度、取得或處分重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與背書或保證、募集或發行有價證券、相關法規遵循、經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突、舞弊調查報告、公司風險管理、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。	具備產業知識、會計及財務分析等專業能力。	3 名獨立董事	9 次	92.6%
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提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：有關審計委員會相關內容，詳見「《113 年度年報》第 21 頁：審計委員會運作情形」。

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 風險管理

在結構上，劃分為財務、法律、市場與營運、研發四大風險類別，由不同執行單位負責第一線的風險管理，進行辨識、衡量、監控與回應，依部門別與功能別進行分層授權，確保各單位依規執行業務。第二層防線則由法務部門擔任集團法令遵循專責單位；品質管理部門負責 GMP 規範評估與監控，確保遵循品質政策。第三道防線為內部稽核，由獨立的內部稽核單位評核內部控制設計與執行之效率與效果，將辨識出的風險項目向董事會與審計委員會提出報告，供審計委員會與董事會進行營運風險評估，監理公司風險管理政策，以利公司目標之達成。

▼美時風險管理措施

風險面向	風險類型	風險說明	風險因應
營運	需求及價格下滑、市場競爭	<ul style="list-style-type: none"> 台灣製藥業多以中小企業為主，且以生產專利過期學名藥為主，彼此間殺價競爭激烈。 台灣健保體系調整藥價，對於國內製藥業造成單價壓力。 	<ul style="list-style-type: none"> 聚焦具有競爭優勢之專科用藥市場及全球外銷產品布局、提升國內外已有藥證與銷售中產品的銷售業績，鞏固基本業績、並極大化現金流入，以為公司長期之成長動能奠定穩固的財務後盾。 透過策略合作夥伴遍及全球之資源網絡導入潛力產品，並於國際間搜尋原廠或學名藥產品線，引進至台灣與國際通路。 美時將致力於強化篩選新開發品項，集中資源於最佳報酬率的產品開發，積極完善研發專案管理，增加研發成功率、縮短研發時程，以重要品項學名藥最早送件（First to File）與第一名上市（First to Market）為目標，求取研發後市場銷售之最大效益。
	原物料價格變動	<ul style="list-style-type: none"> 原物料採購成本之浮動。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	利率與匯率	<ul style="list-style-type: none"> 融資借貸之利息支出。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續進行長期借款調整，未來將持續與銀行洽談借款條件及其他可能減少利息支出之取得資本方法。 本公司歷年所認列兌換利益皆低於當年度營業收入 1%，故匯率變動目前並無重大影響；未來若有需要將會以遠期外匯進行匯率避險。
職業安全衛生	限水	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 提高儲水、節約用水。
	限電	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 凡遇限電狀況即卸載。
環境	事業廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> 事業廢棄物未經適當處理可能對環境造成負面影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 可回收之廢棄物以回收商處理為原則。 其餘由簽約合作之清除業者代為處理。
	有毒物質外洩	<ul style="list-style-type: none"> 製藥過程之高毒性物質外洩風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立並演習緊急應變程序。

2.2.2 內部稽核

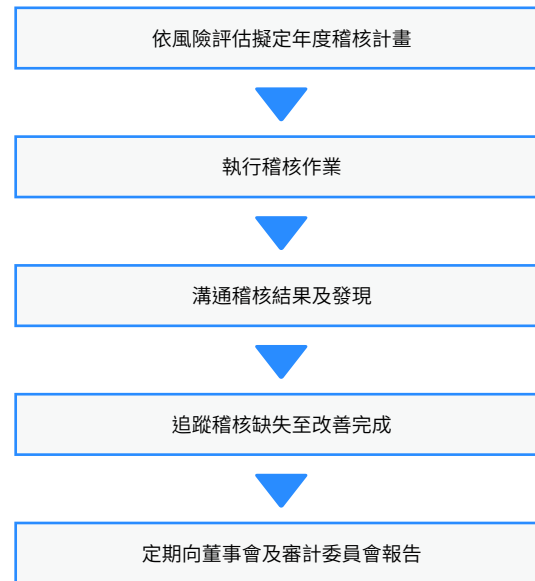
美時內部稽核為一獨立單位，隸屬於董事會，配置適任稽核人員，每月依稽核計畫執行稽核項目，於次月交付稽核報告予獨立董事查閱，稽核主管每季列席董事會及審計委員會提出稽核工作進度報告，就稽核發現、改善對策與缺失追蹤情形進行檢討。協助董事會及經理人檢查並評估公司內控制度是否持續有效，促進良好治理實務並提升營運績效。2024 年 11 月 7 日董事會通過『永續資訊管理作業程序』及『永續報告書編制及確信作業程序』，將永續資訊管理納入內部控制與內部稽核機制。

2024 年內部稽核共執行 40 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。

▼美時內部控制制度



▼美時內部稽核流程



2.3 誠信經營與法規遵循

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『[供應商暨社會責任道德承諾書](#)』，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，建置了賄賂防制管理制度，並自取得後每年完成續證。

2024 年我們共針對台灣及韓國之主要營運據點進行貪腐相關評估（佔台灣及韓國營運據點 100%），經由評估鑑別出重大貪腐風險共 0 件，無員工因貪腐事件而受到處分或解僱，亦無商業夥伴因貪腐違規行為終止合約或未續約。2024 年亦無提供任何政治獻金。

▼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	733	765	95.8%
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	453	453	100%
新供應商	《供應商暨社會責任道德承諾書》	48	48	100%

註 1：以 2024 年 12 月寄信紀錄為依據。

註 2：溝通占比計算方式為：溝通人數 / 該類別員工總數。

▼針對反貪腐政策和程序進行訓練情形

員工類別	訓練主題 / 時數	參訓人數	該類別總數	受訓占比
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	733	765	95.8%
一般員工 (韓國)	反貪腐與道德管理線上課程	453	453	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) 2250611#2543

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。

▼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
2022	0	無收到任何申訴及檢舉案件。
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	董事會議、E-Mail、管理審查 共 4 件申訴案件：	未遵守既有規範之申訴，截至報告編制日，公司尚在調查中。
	1 件未遵守既有規範	3 件申訴員工行為問題皆非法令遵循問題、
	3 件員工行為問題	為人事管理問題，案轉人資處理後結案。

資訊重編：2023 年有 1 件申訴舉報並非透過上述信箱申訴，因此今年新增說明。

註：2024 年無收到任何性騷擾申訴及檢舉案件，調查範圍包含台灣、韓國、印度和新加坡。

2.3.3 法規遵循

法規遵循對美時至關重要。製藥業面臨複雜的法規環境，必須遵守各種國家和地區的法律法規、行業標準和監管要求。這不僅可以確保產品的安全性、有效性和品質，還有助於建立公眾對公司的信任和品牌形象。此外，法規遵循還可以減少風險，防止公司因未遵守法律法規而面臨的罰款、訴訟和聲譽損失，從而保護公司的利益和持續發展。

為確保合法運營，公司建立內部政策和流程，包括產品開發、製造、市場行銷等面向。此外，員工應接受專業培訓和教育，以了解並遵守相關法律法規。公司亦建立有效的監控機制，定期審查和評估遵循情況，並建立合規報告機制，以匿名舉報違規行為。最重要的是，公司主動配合監管機構的監管和審查工作，並及時回應監管機構的要求和建議。

▼美時近 2024 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	全體員工	2,728
職業安全衛生相關課程	全體員工、特殊作業員工	10,644
人權與平等相關課程	全體員工	5,934
製藥產品規範相關課程	全體員工、相關作業員工	2,617

▼美時 2024 年四大面向法遵落實情形

面向	法規遵循	法遵落實情形
治理面	公司治理相關、誠信經營相關、公平交易相關、證券交易相關	2024 年無違反公司治理、反貪腐或公平交易法而受重大裁罰之事件，亦無經理人違反內線交易法之情事。 2024 年無涉及反競爭行為相關法規。
環境面	空氣污染防治相關、水污染防治相關 廢棄物清理相關、毒性及關注化學物質相關	2024 年並無因污染環境而遭處重大裁罰之情事。
社會面	勞動條件及就業平等相關、勞動契約相關、工會組織相關、勞動關係相關、職業安全衛生相關	2024 年無發生歧視或相關申訴舉報案件。 無因違反左列法規而遭處重大裁罰之情事。
產品	產品健康安全相關、產品及服務之廣告標示相關、個人資料保護相關、食品藥物管理相關	2024 年無違反產品與服務的健康安全及資訊標示相關法規；亦無未遵循行銷傳播相關法規的事件。 2024 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。 2024 年韓國公州廠 1 件行政處分，因委外實驗室的部分數據不一致，經確認後，產品品質未受影響。公司隨後同步檢視並強化委外實驗室的管理流程，積極改善，以確保後續符合相關規範。

註：重大裁罰定義為單次新臺幣 100 萬元以上之罰鍰。

2.4 資訊安全管理

2.4.1 資訊安全組織架構

美時已成立資安小組專責資訊安全，由資訊長兼任資安長，作為最高權責單位，其下有資安工程師一名。資安小組所權責之系統架構由網路安全、電腦安全、實體安全、資安監管平台四大部分組成。資安小組之職責內容包括擬定相關政策與辦法、建置與維護系統、定期測試系統、舉辦教育訓練與演練處理資安事件。例如，美時每季均會舉辦釣魚信件之演練，以檢視及訓練員工對於資安保護之敏銳度。

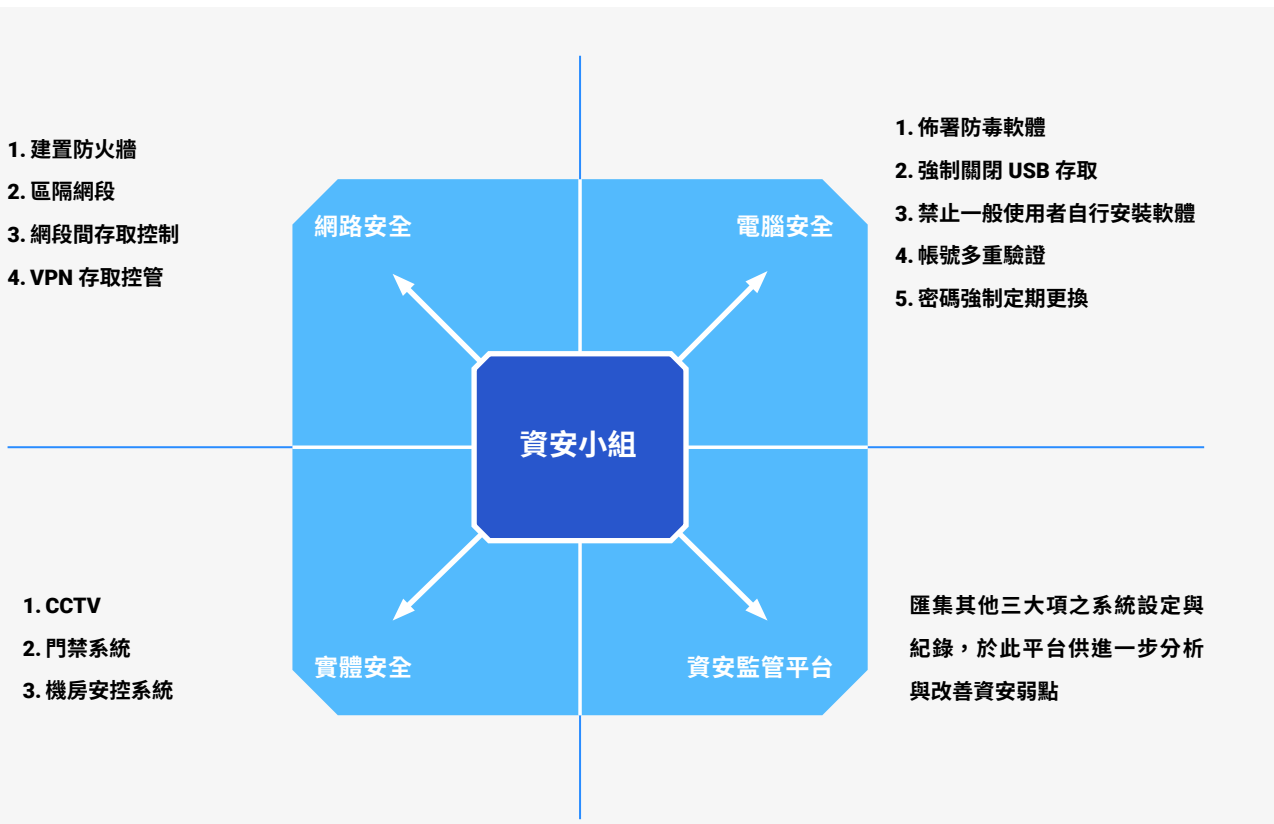
▼美時資安人員組成

資安長	由資訊長 (CIO) 兼資安長，下設資安小組
資安工程師	1 名

職責內容

- 擬定資安政策與標準作業辦法
- 建置與維運企業資訊安全系統
- 定期進行滲透測試與改善資安弱點
- 舉辦資安教育訓練與演練
- 通報與處理緊急資安事件

▼系統架構組成



2.4.2 資訊安全管理政策與措施

五大資通安全政策

1. 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。
2. 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。
3. 落實銷毀程序，已報廢之電腦儲存媒體應加以銷毀避免資料意外暴露外流。
4. 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。
5. 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。

具體措施示例

公司之內部系統皆位於虛擬網路之中，外部網路受隔離無法直接進入，並已採用多重網路安全防禦系統。防火牆、入侵防禦系統負責過濾網路進出連線內容，能有效防止外部網路攻擊；郵件安全控管系統能即時封鎖郵件中可疑之網站連結及垃圾電子郵件；位於內部之主機及端點皆由中控台佈署防毒軟體，隨時更新病毒碼與即時辨識惡意行為特徵，能即時攔截病毒、勒索軟體及文件夾帶惡意程式等，有效降低被駭客攻擊損害之風險。

制定具體管理方案並投入資源

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。

▼資安管理措施及相關成果

管理措施	辦法及成果
遵循 cGMP 規範	依 cGMP 規範佈建資安管理辦法與系統，並定期接受 FDA 等政府食藥管理單位查驗。
制定管理辦法	訂定資訊安全管理辦法，主要內容包含『SOP_02294 資訊管理系統安全管制作業』、『SOP_02298 資訊管理系統災害復原計畫』、『SOP_02295 資訊管理系統電腦資料和系統備份管理程序』、及『SOP_02300 檔案回復測試作業程序』。
定期演練	自 2022 年第 4 季開始，每季均進行釣魚信件演練與測試，由 2022 年第 4 季 32.80% 降至 2024 年第 4 季 5.9%，逐年遞減，彰顯訓練成效佳。
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 全體新進員工於入職時須接收基本資安宣導教育訓練。 • 在職員工每半年均須接收資訊安全宣導郵件。 • 在職員工每半年須接受資訊安全線上教育訓練。
佈建維運資安管理系統	<ul style="list-style-type: none"> • 為能發掘並修復美時各項網路服務之作業系統、裝置、設備或應用程式弱點，自 2024 年 1-2 月份起開始評估各項商業弱點掃描軟體或工具，已於 2025 年 1 月完成採購弱點掃描軟體（Tenable Nessus Expert）作業，並且執行掃描弱點作業；根據掃描結果報告開始進行修復弱點，修復完成後透過再次掃描確認弱點已被修復。 • 根據防火牆原廠（Fortinet）於 2024 年 6 月份公布，公司所使用的次世代防火牆（Fortigate）因韌體存在高風險漏洞，攻擊者可透過此漏洞執行惡意網路攻擊，故已於 2024 年 7 月份完成所有韌體升級作業；透過第三方弱點掃描軟體確認弱點已被修復。 • 為快速獲得企業共享的資訊安全威脅情資（例如：惡意的 IP、惡意網路連結或產品弱點…等）能事先在資訊安全系統進行封鎖而避免遭受到網路攻擊而影響公司營運，故在 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），並根據所提供的威脅情資在資訊安全系統 / 設備執行封鎖作業。
佈建維運資安管理系統	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，2024 年演練成功率達 100%。

2.4.3 資安事件通報與處理措施

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。2024 年美時無發生資訊洩漏之重大資安事件，僅 4 件輕度資安事件，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。為防範資訊安全洩漏風險，未來也將持續提升資訊安全的能力。

資通安全事件影響之等級

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資安事故時，IT 系統負責人員應於 30 分鐘內上網、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、可能損失評估、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。

2.4.4 個資保護

美時依據「個人資料保護法」於 2013 年訂定『個人資料保護管理辦法』。

▼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

▼ 2024 年個資保護之申訴或相關案件

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

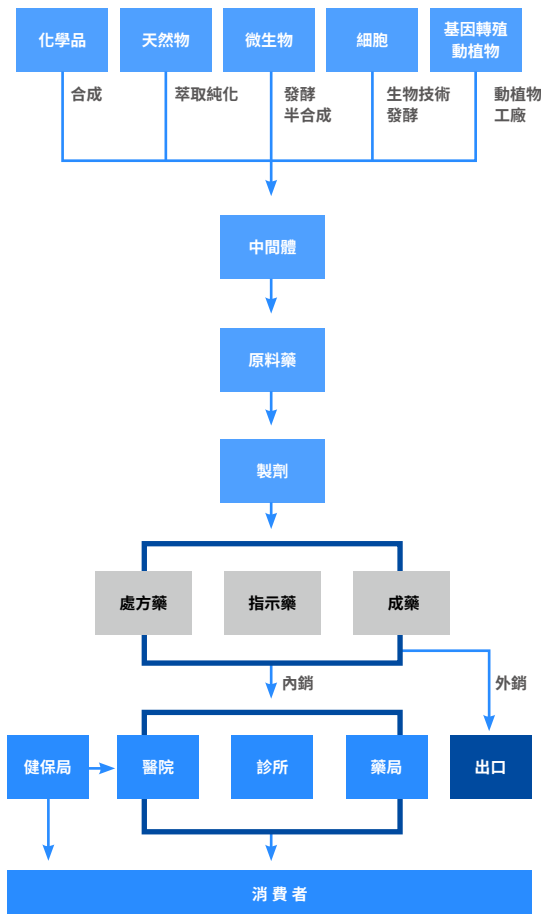
製藥產業鏈之上游乃原材料之供應商，所謂原材料包括化學品、天然植物、礦物、微生物菌種及相關組織細胞等；中游為中西原料藥之供應商，原料藥製程包括從天然物經發酵培養、萃取分離、純化，或從一般化學品經有機合成、分離純化；下游為中西藥劑之供應商，製劑製程乃以原材料加上賦形劑、崩散劑、黏著劑等製劑輔料，加工成方便使用的劑型；最末端則為藥品代理銷售與通路商。

2.5.1 美時價值鏈

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。

▼台灣製藥業價值鏈



▼美時價值鏈

醫藥品原料之製造及新藥開發：原材料包括一般化學品、天然動植物抽取、微生物菌種、發酵及基因工程或細胞融合之蛋白質相關的組織細胞等；其中，一般化學占原料之大宗。醫藥品原料之製造則包括合成、抽取、發酵、組織培養等製程。

原料藥工業：包括有機化學合成、天然物萃取純化、微生物的發酵或發酵後半合成，主要製程技術在回收、萃取、分離、純化及製劑配方。由一般化學品製備者，主要製程技術為複雜的有機合成及分離純化。台灣原料藥多以外銷為主。在藥安風暴的影響下，食藥署積極監督原料藥的使用情況，並要求所有製劑藥品皆須使用通過 GMP 認證原料藥、及完成來源登錄，以維護藥物原料的醫藥級品質。

生產西藥製劑：將原料藥加上製劑輔料，如賦形劑、崩散劑、黏著劑等加工成為方便使用的劑型。在本階段的生產需符合國際醫藥品稽查協約組織 (Pharmaceutical Inspection Convention and Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme, PIC/S) 關於優良藥品製造規範 (GMP, Good Manufacturing Practice) 的規範要求。

經營藥品通路：透過醫院、診所及藥房等行銷通路售予消費病患，或外銷出口至其他市場。

上游

原料廠商

原材料

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。

原料藥代理商

原料藥

美時與原料藥廠策略結盟，或進行上下游垂直整合。

中游

美時

藥品製劑

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。

下游

銷售通路 / 經銷商

藥品代理銷售及通路

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。

2.5.2 供應商管理

美時嚴格監管對於原材料供應商和合作夥伴的選擇

公司實施 cGMP 體系多年，並較早即已響應政府政策和國際趨勢實施 PIC/S GMP 規範。此外，公司持續進行多重垂直整合計劃，從與上游原材料廠的合作，到與下游經銷商的合作，都有成功的經驗和案例。公司亦訂有供應商管理計劃並加以實施，以管理供應商從計劃到交付的整個流程。

供應商溝通

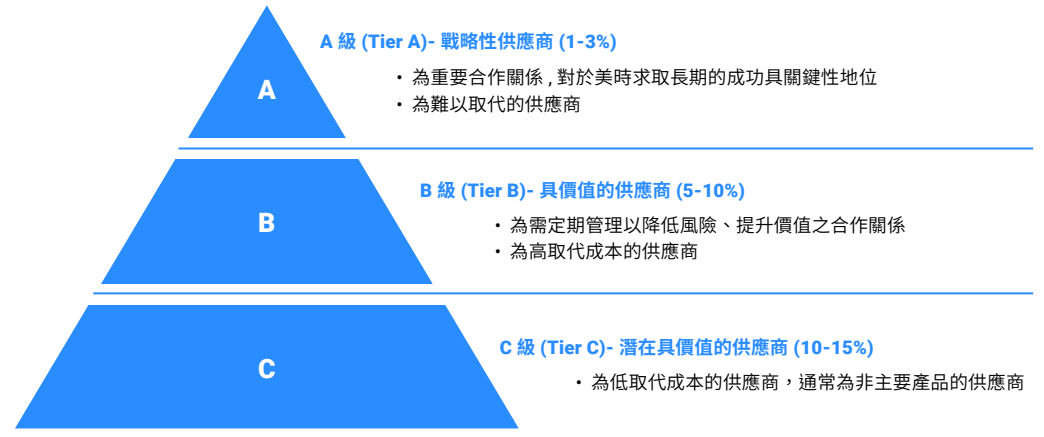
美時製藥致力於打造負責任且可持續的採購，於 2024 年首次舉辦全球供應商大會，促進合作夥伴間的溝通。本次大會分為 2 個場次，共有近百家供應商參與。我們透過大會分享永續發展目標、品質管理要求及合規標準，確保供應商與美時共同落實環境、社會與公司治理（ESG）原則。

而歐洲委外製藥廠商（Contract Manufacturing Organization, CMO）則皆遵循歐洲議會與理事會於 2022 年 12 月 14 日發布的《企業可持續發展報告指令》（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD, Directive (EU) 2022/2464），該指要求具有一定規模之企業依照《歐洲永續發展報告準則》（ESRS）定期揭露其在環境、社會與公司治理（ESG）方面的表現，以加強企業社會責任並促使永續發展納入核心業務。此外，我們鼓勵夥伴進行溫室氣體排放盤查、碳排減量及社會責任行動，並設立績效評估機制，共同提升供應鏈韌性與競爭力，邁向永續未來。



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績效評鑑卡進行評鑑而將供應商鑑別為 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，分別借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：**依供應商管理計畫之執行結果，制訂「黑名單廠商」與「供應商首選列表」，作為後續採購執行之參考指標。



其他供應商 (無級等)
黑名單廠商 - 表現不佳的供應商

2.5.4 新供應商篩選與評鑑

美時的新供應商須通過供應商及原物料資格認定程序：此包括交期、品質、客訴、配合度等面向之審核，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 專利評估、分析與監管部門技術文件審查（如 DMF）、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。

另須符合環境與社會永續性相關指標：若新供應商對環境及社會永續性造成顯著負面影響，美時製藥會將此供應商標註為不符合資格。2024 年，美時已將 ESG 相關指標納入新供應商預選資格審查，需簽訂《[供應商社會責任暨道德承諾書](#)》，確保供應商了解美時於勞工和人權、健康和 safety、環境、動物福利、道德標準等永續發展規範及目標。

▼美時新供應商績效表現六大面向

評比面向	評比指標	評分占比	評鑑單位
供貨	<ul style="list-style-type: none"> • 交期 (Lead time) • 訂單確認 (Order confirmation) • 交期信賴度 (Delivery performance) 	20%	採購部門
品質	<ul style="list-style-type: none"> • 客訴 (Complaints) • 主要偏差 (Major deviation) • 穩定性議題 (OOS, OOT, stability issue) • 稽核報告 (Audit observation) • 警告信頻率 (Warning letter issue) 	20%	品質部門
服務	<ul style="list-style-type: none"> • 文件提交與歸檔 (Filing) • 回覆速度 (Response time) • 潛在合作商機 (Pipeline) 	20%	法規事務部門 / 工廠營運部門
成本	<ul style="list-style-type: none"> • 廠商定價策略 (Pricing) • 成本優化計畫 (Cost optimization initiatives) 	20%	採購部門
創新	<ul style="list-style-type: none"> • 技術能力 (Technical capabilities) • 問題解決能力 (Problem solving) • 管理承諾 (Management commitment) 	10%	工廠營運部門 (含技術服務部門)
ESG	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 報告書可取得性 ESG Report Availability • 完成 ESG 問卷 ESG Questionnaires Completion • 完成資格預審 Pre-Qualification Completion 	10%	採購部門



2.5.5 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，要求所有供應商必須簽署《美時標準採購訂單條款及條件》，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。

<p>環境風險</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 提供相關 ESG 資訊 根據終端客戶要求，提供相關 ESG 資訊，以滿足市場運營與行銷需求。例如，美時有向 Vinorelbine API 原料供應商提供相關環保、廢水排放之 ESG 管理準則與訊息。 • 供應商 100% 回覆《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。2024 年回覆率 100%，其中包含 48 家新供應商。
<p>社會風險</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 承攬商 100% 回覆《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。 • 新供應商 100% 簽署《供應商暨社會責任道德承諾書》 2024 年美時已將 ESG 相關指標納入新供應商預選資格審查，需簽訂《供應商暨社會責任道德承諾書》，確保供應商了解美時於勞工和人權、健康和環境、動物福利、道德標準及防止賄賂和貪腐行為等永續發展規範及目標。2024 年 48 家新供應商 100% 已回覆。
<p>治理風險</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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操作業規範之資格 <ol style="list-style-type: none"> 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。 3. 若特定供應商未通過資格預審流程，將不引進該新供應商。2023 年起對供應商逐步完成資格審查，2024 年 100% 完成 A 級供應商資格審查，2025 年完成 80% B 級供應商資格審查。 • 15 家新供應商簽訂品質管理協議書 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，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，2024 年共有 15 家新供應商簽訂品質管理協議書。

2.5.6 供應商評鑑與稽核

- **年度考核與供應商管理計畫：**評估供應商之全年品質績效，統計各項成品年度異常情形，並討論決定後續供應商之處置。
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。
- **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。

供應商稽核

美時採購單位 2024 年度規劃稽核 25 家供應商（台灣 13 家、韓國 10 家、共同供應 2 家），100% 完成稽核，皆無重大缺失與風險。而品質單位 2024 年度規劃稽核 135 家，完成實地稽核 30 家、書面稽核 104 家，達成率 99%，皆無重大缺失與風險。如廠商有製程操作數據未規範上下限、未定義成品退貨管制等缺失，供應商皆需依本公司規定，於稽核後 1 個月內回覆缺失矯正改善措施。

▼美時近 2024 年供應商稽核執行情況

廠商類別		供應商	
預計稽核家數	採購	A 級	12
		B 級	5
		C 級	8
	品質	A 級	19
		B 級	13
		C 級	103
總計		160	
實際完成稽核家數	採購	A 級	12
		B 級	5
		C 級	8
	品質	A 級	19
		B 級	13
		C 級	102
總計		159	
達成率	採購	100%	
	品質	99%	
	總計	99%	

註：採購稽核是指對供應商進行的實地訪查。品質稽核則包括對供應商進行的實地稽核與文件稽核，涵蓋提供原物料、包材及委外服務的供應商。

供應商評鑑

▼美時 2024 年採購供應商及委外廠商評鑑結果

級別	供應商	委外製藥廠商
A 級	26	9
B 級	27	6
C 級	25	5

2.5.7 永續採購

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。2024 年在地採購占總支出比例約 43% 以上（註 3），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。

▼美時 2024 年各地區在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

地區	台灣	韓國	印度
原物料在地採購金額	268,590	2,269,499	0
庶務類在地採購金額	488,120	15,706	9,615
在地採購總金額	757,710	2,285,205	9,615
採購總金額	3,480,488	3,656,170	10,699
在地採購金額比例	22%	63%	90%

- 註：1. 原物料在地採購金額包含委外製藥廠商（CMO）之採購金額。
2. 新加坡僅為辦公室，整體金額影響不大，故不揭露在地採購數據。
3. 在地採購占總支出比例計算方式：（各地區在地採購總金額加總／各國採購總金額加總）*100%。

Chapter 3

產品概況及 安全

- 3.1 多元產品布局
- 3.2 提升藥品可近性
- 3.3 專利及研究成果
- 3.4 參與臨床試驗者的安全性
- 3.5 藥品品質
- 3.6 藥品安全與回收

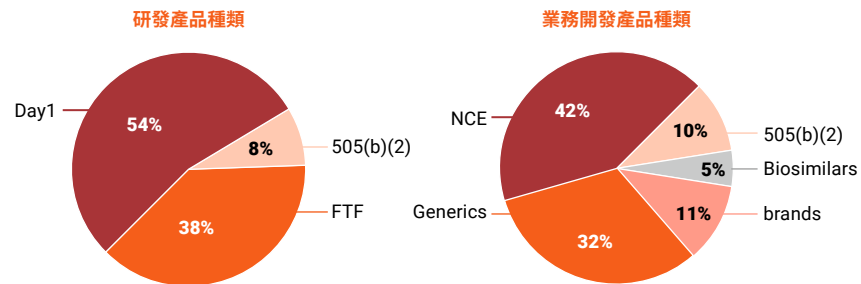


3.1 多元產品布局

美時專注於多元創新藥品和困難學名藥的商業化，致力於為患者提供更安全、有效且易於獲得的藥品。公司擁有亞洲頂尖的研發和製造平台，也是台灣唯一同時獲得美國 FDA、歐盟 EMA、日本 PMDA、中國大陸 NMPA 及巴西 ANVISA 認證的製藥廠。美時在美國、歐洲、日本、中國大陸和巴西等全球主要市場建立了合作夥伴關係，並營運超過 100 個製藥項目，涵蓋 250 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、505(b)(2) 藥物、新成分新藥及生物相似藥，強化產品組合，進一步提升市場競爭力。美時將繼續致力於創新研發，推動全球業務拓展，提升全球藥品近用性。

▼美時透過自主研發與堅實的業務開發能力建構多元產品布局

產品類別	研發產品	業務開發案
癌症與免疫學	19	4
中樞神經	0	2
基礎醫護及生活品質	6	11
女性健康	0	1
腎臟科	1	1



3.1.1 美時製藥主要產品

2024 年美時主要營業項目包含各類藥品之製造與銷售等，並持續轉型為囊括品牌藥、新成分新藥 (NCE)、505(b)(2)、生物相似藥、及困難學名藥等多元產品組合的複合式國際製藥廠。2024 年主要產品為多發性骨髓瘤 Lenalidomide、戒癮治療 Buprenorphine/Naloxone、乳癌藥物 Goserelin、體重管理藥物 Phentermine/Topiramate 及肺癌藥物 Pemetrexed 等。

INN	適應症	主要市場
Lenalidomide	多發性骨髓瘤	美國
Buprenorphine/Naloxone	戒癮	美國
Goserelin	乳癌	韓國
Phentermine/Topiramate	減重	韓國
Pemetrexed	肺癌	台灣
Tadalafil	男性性功能障礙	台灣
Vinorelbine	乳癌及非小細胞肺癌 (NSCLC)	歐洲
Calcium Polystyrene Sulfonate	腎臟病	韓國
Enzalutamide	前列腺癌	歐洲
Orlistat	減重	韓國

3.2 提升藥品可近性：解決未被滿足的病患需求

美時的使命是透過多元產品組合，提升全球藥品近用性，我們近年來積極推動「2 乘 2：雙向市場拓展、雙向產品發展」的營運策略以提升藥品的近用性。

此營運策略中「雙向市場拓展」所指，除了積極拓展亞洲市場與歐美市場的雙軌佈局外，同時致力於推動營運轉型。目前美時已從過去專注於困難學名藥的在地研發生產銷售藥廠，成功轉型為囊括品牌藥、新成分新藥（NCE）、生物相似藥、困難學名藥等多元產品組合的複合式國際製藥廠，期許本公司能成為全球病患可獲得適當且可負擔醫療的關鍵。在「雙向產品發展」，則是因隨著全球人口呈高齡化趨勢，各國之重症照護及慢性疾病人口大幅上升、醫療支出也節節高漲，加上癌症持續位居全球主要死因，我們決定著眼於高門檻腫瘤學困難學名藥的研發與生產，以提供可負擔、高近用性的藥品給全球病患，確保每位病患都能獲得適切的治療。另一方面，我們也與國際策略合作夥伴攜手合作，從歐美市場引進各類品牌藥、新成分新藥（NCE）、生物相似藥和困難學名藥至亞洲市場，不僅帶來更多創新的醫療解決方案，更豐富了亞洲市場的藥物選擇，確保亞洲病患能夠得到更多優質、且最貼近其需求的治療服務。

為促使本公司產品順利上市、提升民眾取得藥品之便利性，法規事務全球共提交 132 份申請，獲得 67 項市場核准，成功上市 87 項品項（涵蓋 31 種 INN），其中 Nintedanib (Ofev® 學名藥) 在英國、加拿大獲得藥證核准，Pomalidomide (Pomalyst® 學名藥) 在英國、歐盟獲得藥證核准，Enzalutamide 也於英國獲得藥證核准。

此外，在業務開發上共簽署了 20 份授權合約，其中包括 2 項東南亞收購案，其一為併購泰國 Teva Pharma Thailand，其二為 Alpha Choay 於越南和柬埔寨的商業化權力；亦獲得 Aflibercept 生物相似藥在泰國、越南及菲律賓等東南亞主要市場的商业化權利；此外也簽署了 3 項潛在第一上市 (FTF) 產品的共同開發協議。在外部授權 (Out-licensing) 方面，與全球大型製藥公司 (如 Sandoz、Galenicum) 簽署 26 項授權協議，產品銷售版圖擴展至超過 160 個市場。

3.3 專利及研究成果

3.3.1 全球研發中心

世界級的研發中心與生產基地

美時於台灣、韓國設有研發中心，美時專精於特殊學名藥的配方研發技術，致力研發進入門檻高且不易複製的困難學名藥。美時的研發團隊由來自全球優秀製藥公司的經驗豐富科學人員所領導，具備各類從實驗室至客戶端完整製劑研發能力，亦深富在當地與國際市場進行概念驗證到成功上市的經驗。2024 年研發費用 7.74 億新臺幣，研發中心表現亮眼：共啟動了 10 項新專案，提交了 2 項藥證申請，目前有 26 項研發專案進行中。

全球研發人員

超過 300 位

全球研發中心

2 間

▼投入研發費用 (單位：新臺幣仟元)

項目 / 年度	2021	2022	2023	2024
研發費用	595,925	520,449	720,826	773,894
營業收入淨額	12,649,189	14,632,772	16,957,971	18,584,227
研發費用佔營收淨額比例	4.71%	3.56%	4.25%	4.16%

註：此研發費用不包括資本化之發展成本，合計約占營收淨額近 10%。



3.3.2 口服抗癌藥研發

美時至 2024 年底，有超過 10 件口服抗癌用藥持續進行研究開發。

▼美時口服抗癌藥研發案一覽

INN	適應症	目標市場	目前進度
Vinorelbine Softgel	非小細胞肺癌	全球	已在台灣、東南亞、紐西蘭、歐盟與部份拉丁美洲國家取得藥證，且同步進行全球市場開發中
Enzalutamide Softgel	前列腺癌	全球	已在台灣及部份拉丁美洲國家取得藥證，將同步進行全球市場開發
Lenalidomide	血癌	全球	已獲得美國審查核可，並於台灣、歐洲、美國及日本上市銷售
Pazopanib	晚期肝細胞癌、晚期腎癌、分化型甲狀腺癌	全球	已獲得歐盟審查核可，並於台灣與部分歐洲國家取得藥證
Sunitinib	腸胃道間質腫瘤	全球	已獲得歐盟審查核可，並於台灣、歐洲、南美洲及東南亞國家上市銷售
Midostaurin	急性骨髓性白血病	全球	已獲得台灣審查核可與美國 FDA 暫時審查核可，正於其他國家申請藥證
Pomalidomide	血癌（慢性骨髓性白血病）	全球	已於台灣取得藥證，並於加拿大上市銷售，正於其他國家申請藥證
LP677	肝癌及甲狀腺癌	全球	臨床階段
LP715	肺癌	全球	已通過臨床試驗，藥證申請中
LP120	淋巴性白血病	全球	研發階段
LP773	乳癌	全球	已通過臨床試驗，藥證申請中
LP723	慢性骨髓性白血病	全球	已通過臨床試驗，藥證申請中
LP745	原發性骨髓纖維化	全球	研發階段
LP754	急性骨髓性白血病	全球	已通過臨床試驗，藥證申請中
LP757	腎癌、肝癌、甲狀腺癌	全球	研發階段
LP764	原發性骨髓纖維化	全球	已通過臨床試驗，藥證申請中

3.3.3 特殊劑型研發

領導地位 - 台灣第一間取得美國藥證之藥用軟膠囊劑型藥廠

除了小分子學名藥錠劑、硬膠囊、顆粒等劑型的研發，美時的台灣研發團隊更於 2009 年起即投入高技術門檻的軟膠囊劑型的開發，看好其做為高活性分子的技術平台能提升生體可用率，將對癌症與賀爾蒙用藥的發展有長足貢獻，且一旦劑型開發成功，仿效者很難突破，高市佔率可期。

美時現在投入開發數項預計能帶來高產值之新藥軟膠囊產品，包括用以治療非小細胞肺癌、前列腺癌、急性骨髓性白血病、間質性肺纖維化、轉甲狀腺素蛋白類蛋白疾病、及紅斑性狼瘡腎炎及中樞神經系統自體免疫疾病等藥品。美時成功結合高毒性癌症用藥與軟膠囊劑型結之雙重高門檻技術，可謂獨步亞太學名藥廠。

▼美時特殊機轉或特殊劑型研發案一覽

INN	適應症	目標市場	目前進度
LP654/LP655	間質性肺纖維化	全球	藥證申請中，美國及加拿大取得核准
AK-R218	第二類糖尿病	全球	藥證申請中
LP117	類風溼性關節炎	全球	藥證申請中，歐盟及東南亞地區取得核准
LP711	女性保健	全球	藥證申請中，歐盟及東南亞地區取得核准
LP614	甲狀腺機能亢進	全球	美國 FDA 審查核可
LP678	轉甲狀腺素蛋白類蛋白疾病	全球	已通過臨床試驗，藥證申請中
LP679	轉甲狀腺素蛋白類蛋白疾病	全球	研發階段
LP693	紅斑性狼瘡腎炎	全球	已通過臨床試驗，藥證申請中
LP751	多發性硬化症	全球	已通過臨床試驗，藥證申請中

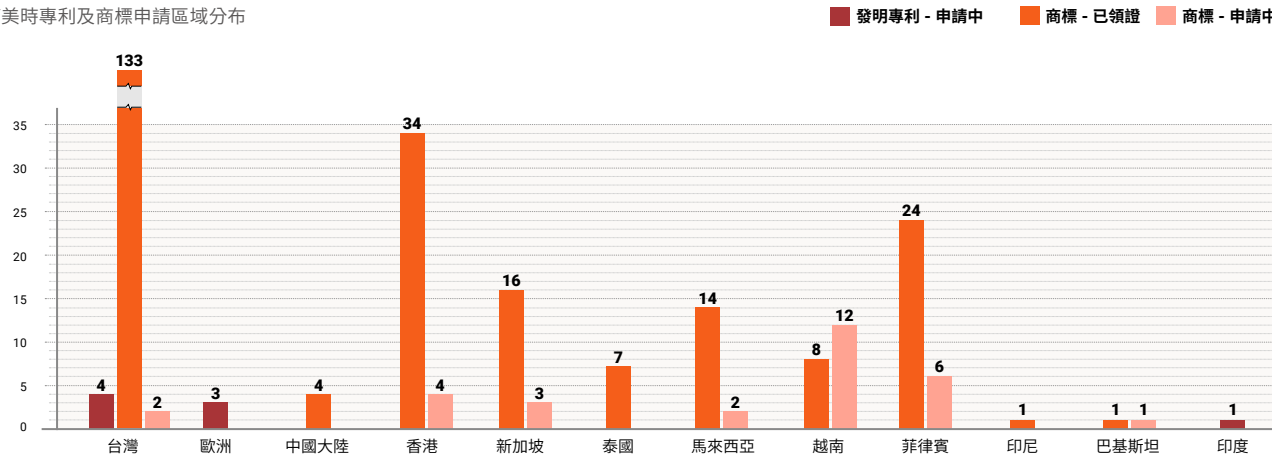
3.3.4 專利及商標布局

截至 2024 年底，
本公司已申請發明專利仍存續案件共 **8** 件；
已獲核准註冊的商標共 **242** 件，
於申請中的商標共 **30** 件。

▼美時專利及商標申請件數

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

▼美時專利及商標申請區域分布



3.4 參與臨床試驗者的安全性

美時公司在進行所有臨床試驗之前，都會經過人體試驗委員會（Institutional Review Board, IRB）的審查和批准。在提交給 IRB 之前，我們將按照法規和倫理要求，準備並完成知情同意書（ICF）。一旦獲得 IRB 批准，CRO 將向受試者提供 ICF，並與他們進行一對一的互動，以解釋和確保他們對研究流程的理解。只有在受試者同意參與研究後，我們才會啟動該研究。我們的流程遵循著臨床研究現場的標準作業程序（SOP）。

此外，提交給 FDA 的最終報告後，FDA 將審查所有與受試者安全相關的文件。有時，FDA 會對 CRO 進行實地稽核，以評估研究數據是否符合 GCP 所設定的適當程序。

臨床試驗管理的重要方面包括

- 預防報告中的偏見。
- 保持計畫有條不紊的進行。
- 監督計畫設計並識別錯誤。
- 確保試驗被正確記錄和評估。
- 與多元化的團隊合作。

3.5 藥品品質

3.5.1 藥物品質管理方針

美時致力於高品質標準並遵守所有適用的監管要求和行業準則，且「品質」為核心價值觀，每個美時團隊成員的責任，堅信僅有所有相關人員作為一個團隊之共同努力才能達到最佳品質。為符合各國內外政府對於藥品製造與銷售的規定，美時之品牌藥物 100% 皆經各國衛生主管機關確認其療效、品質及安全性；同時，藥品之標籤、仿單、包裝標示，亦皆通過各主管機關確認核可；許可證則由法規部門專責確認即將送審而登載之內容符合各相關法規要求。此外，為確保美時產品之品質持續提升，所有上市後產品之變更，皆須經過嚴謹的變更管制程序，包括完整的風險評估、執行相關試驗以證明產品品質，並依各國法規要求，經過當地衛生主管機關之審查核准，方得執行變更。就產品之使用而言，為減少藥品使用者之藥品誤用、儲存不當等風險，除仿單（亦即藥品說明書）清晰載明用藥注意事項、成分、適應症、用法外，業務亦於產品銷售時清楚說明藥品之使用方式及注意事項。市場通路上，利用產品外觀、批號管理、防偽標籤、防偽啟封標籤、產品序列化號碼等管理；並配合政府加強邊境查驗，以防堵偽藥進入市場。此外，2024 年美時並無行銷內容不實所致法律訴訟而造成的金錢損失。

3.5.2 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：

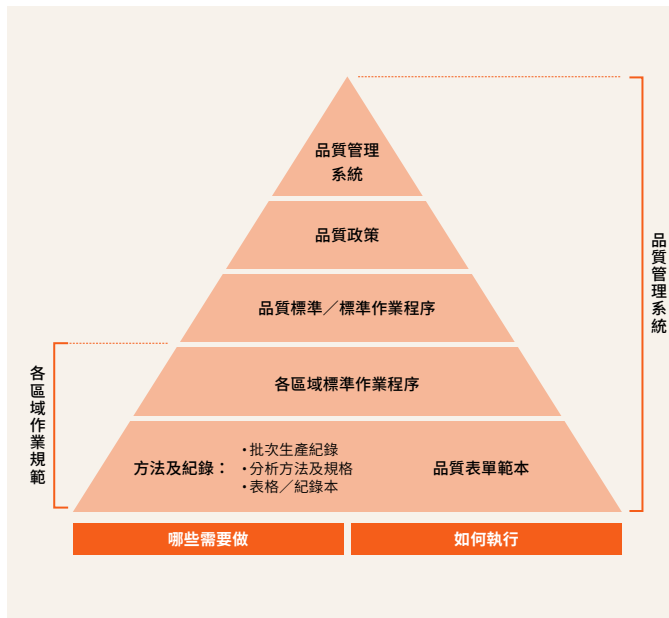
產品品質

患者和消費者的健康與安全

保護美時之聲譽和業務

3.5.3 內部品質安全管理組織及作業規範

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、紀錄表格與品質表單等執行，來維持美時之最佳製造品質。



3.5.4 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。

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	546	2	1,092
內部稽核訓練	44	2	88
風險管理	27	4	108
合計	617	-	1,288

3.5.5 可信賴的製程與品管

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，通過土耳其 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 2024 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
台灣南投廠	2024 年 4 月 08 日至 4 月 12 日	美國 FDA	核准
	2024 年 7 月 15 日至 7 月 19 日	巴西 ANVISA	核准
	2024 年 9 月 10 日至 9 月 12 日	台灣 TFDA	核准
韓國公州廠	2024 年 10 月 18 日	韓國食品醫藥品安全處 MFDS	核准
	2024 年 11 月 05 日	韓國食品醫藥品安全處 MFDS	行政處分 ^(註)
韓國鄉南廠	2024 年 2 月 26 日	韓國食品醫藥品安全處 MFDS	核准
	2024 年 6 月 20 日	韓國食品醫藥品安全處 MFDS	核准
	2024 年 8 月 20 日至 8 月 22 日	韓國食品醫藥品安全處 MFDS	核准

註：因 Alvogen Korea 委外的實驗室部分數據不一致，經確認後產品品質並未受影響；後續公司同步檢視及強化委外實驗室的管理流程，以積極改善確保後續符合規定。

3.5.6 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		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 即可得知物料的实际狀態和相關資訊。	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。

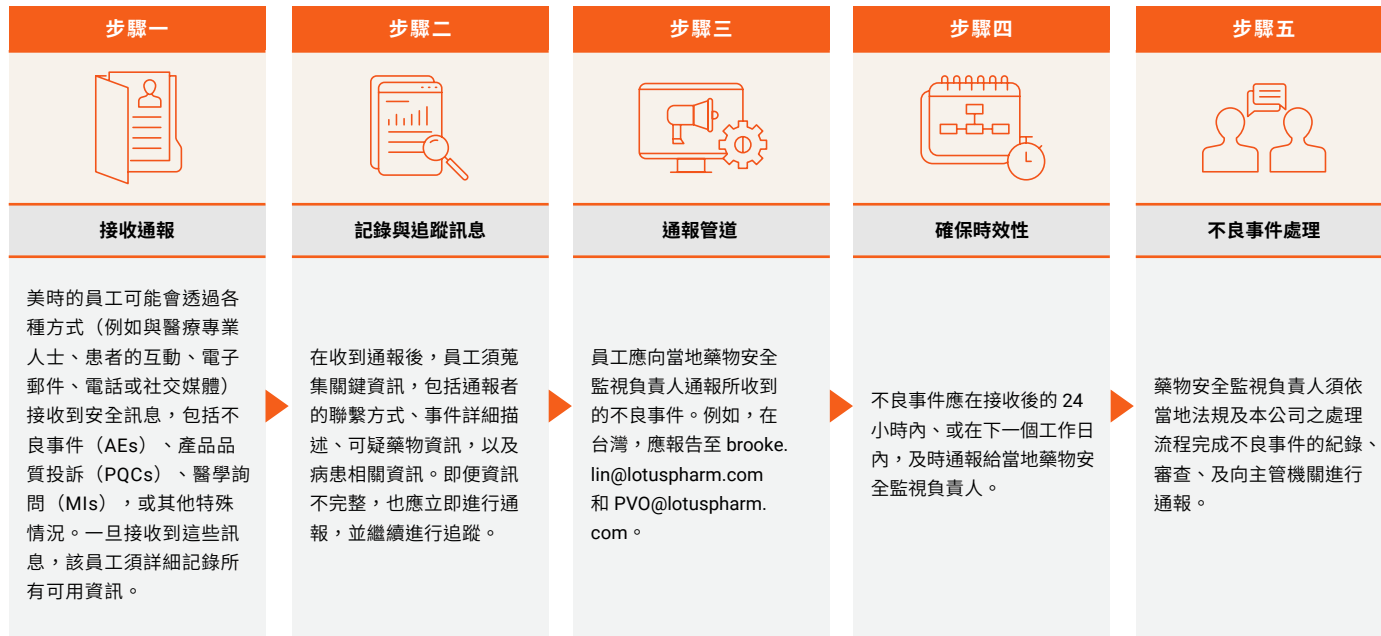


3.6 藥品安全與回收

3.6.1 全球藥物安全監視機制及通報機制

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。2024 年，美時在台灣收到 60 件產品不良事件，包含 1 件死亡事件。



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 safety。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。

2024 年，我們在台灣共檢索到 15 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。2024 年共 1,356 人次完成全公司年度員工藥品安全通報教育訓練。這些努力和措施都體現了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: info@lotuspharm.com

電話：+886-2-27005908#1820

▼美時 2024 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	1,356	1

3.6.2 偽藥防堵機制

美時內部訂有一套偽藥防堵機制與調查處理程序，以解決與本公司相關之疑似偽、禁藥品問題。若接獲疑似偽藥之相關客訴與通報，美時會在 1 個工作天內啟動調查措施，通知品質部門人員，並暫停疑似偽藥產品之銷售，同時啟動調查。依據調查結果，美時亦會提出矯正預防改善措施。

2024 年間，美時自製的藥品未接獲偽藥通報，亦無被控偽藥之訴訟案件。其他藥品方面則透過邊境查驗機制，查獲 2 件偽藥通報並銷毀；美時為打擊偽藥犯罪行為，主動提起 1 件刑事訴訟，顯示美時在偽藥防堵上的防範機制有十足決心及成果。

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。2024 年共有 103 人次完成此程序的瀏覽，顯示了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。



3.6.3 藥品回收機制

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。

2024 年於台灣主動召回一個批次的解佳益 2/0.5 毫克舌下錠 (Desud plus 2/0.5mg sublingual tablet)，共計 13,150 顆。此次主動召回是因安定性測試 (12 個月 /25°C) 檢出未特定不純物超出規格。美時秉持對品質和病患安全的承諾，我們立即採取行動，並主動通知臺灣食品和藥物管理局 (TFDA)。在與臺灣食品和藥物管理局 (TFDA) 協商後，本公司決定自主召回受影響的產品。此產品只在台灣市場市售，所以對其他市場無影響。美時在台灣自願召回產品，是因為我們堅定不移地致力於最高標準的品質和承諾。

▼美時藥物回收流程



Chapter 4

員工關懷與 社會參與

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



4.1 人力資源概況

美時所有聘僱皆遵循營運所在地之「勞動基準法」或同等法規之規範要求。於台灣地區，共 765 名員工為永久合約聘僱之員工，其中 51.6% 為女性，2024 年度報到之新進員工，有 52.7% 為女性；韓國地區則有 455 名員工，女性員工約為 29% ，2024 年度報到之新進員工，有 58.5% 為女性；印度則有 191 名永久合約聘僱員工，也受國情影響 38.2% 為女性，2024 年度報到之新進員工，有 48.0% 為女性；新加坡則有 21 名永久合約聘僱員工，其中約 66.7% 為女性。

▼美時 2024 年各地區聘僱之員工類型

員工分類		台灣		韓國		印度		新加坡		合計		總數
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
依合約	永久聘僱員工	370	395	318	115	118	73	7	14	813	597	1,410
	臨時員工人數	0	0	5	17	0	0	0	0	5	17	22
依工時	無時數保證的員工人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	全職員工人數	370	392	323	128	118	73	7	13	818	606	1,424
	兼職員工人數	0	3	0	4	0	0	0	1	0	8	8
員工總數		370	395	323	132	118	73	7	14	818	614	1,432
各地區男女占比 %		48.4%	51.6%	71.0%	29.0%	61.8%	38.2%	33.3%	66.7%	57.1%	42.9%	-

- 註：1. 統計範疇包含美時台灣、韓國、印度與新加坡之員工人數
 2. 員工人數為當年底在職人數
 3. 臨時員工定義為簽訂定期契約之員工
 4. 兼職員工定義為每日工時未達 8 小時之非全職員工

▼美時 2024 年非員工工作者

	台灣		韓國		印度		新加坡		小計		總計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
非員工總數	4	4	6	12	4	1	7	3	21	20	41

- 註：1. 台灣非員工工作者為製造派遣員工、資訊派遣員工、實習生、員工餐廳工作人員
 2. 韓國非員工工作者為警衛、員工餐廳工作人員、環衛工作人員
 3. 印度非員工工作者為警衛、環衛工作人員
 4. 新加坡非員工工作者為業務開發、法規人員

4.1.1 就業機會多元豐富

美時堅持以工作能力、潛力和績效表現為標準，無論性別、種族、國籍、社會階層、年齡、婚姻狀況、身心狀況、語言、宗教、政治派別和出生地等條件，皆不影響在招募任用、晉升、擔任主管職務及薪資等各方面的決策。台灣、韓國、新加坡及印度的高階經理人中，有 44.4% 為女性，顯示了我們在推動管理階層性別平等上的努力。而在 2024 年新進主管職務的員工中，亦有 55.0% 為女性，突顯了美時對性別平等的重視。此外，截至 2024 年，台灣共有 4 位原住民員工，台灣及韓國有 9 位身心障礙員工，並將持續關注原住民族群及身心障礙者的職場發展。

為了促進在地共榮，我們更於「重要營業據點」包含台灣、韓國，積極雇用當地居民為「高階主管」，如處級以上主管共計 54 人，其中共有 41 人為當地居民，占有高階主管比例為 75.9%。

此外，為滿足全球藥物需求，美時積極邀請來自全球各地製藥領域的專業人才加入團隊。截至 2024 年，全球員工來自 23 國家，以多元觀點及專業經驗，給予全球病患、醫藥從業人員與客戶更好的在地服務。

▼ 美時 2024 年員工職務類別分布

職務類別 \ 多元類別		性別		年齡		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
高階主管	人數	30	24	0	32	22
	比例	55.6%	44.4%	0.0%	59.3%	40.7%
中階主管	人數	66	32	1	79	18
	比例	67.3%	32.7%	1%	80.6%	18.4%
基層主管	人數	48	24	4	57	11
	比例	66.7%	33.3%	5.5%	79.2%	15.3%
一般員工	人數	674	534	244	883	81
	比例	55.8%	44.2%	20.2%	73.1%	6.7%
各多元類別人數		818	614	249	1,051	132
占全員工人數比例		57.1%	42.9%	17.4%	73.4%	9.2%

註：1. 統計範圍為：台灣、韓國、新加坡及印度。
 2. 性別分類之其他：性別由員工自行認定。
 3. 員工類別：對員工按級別（如高階主管、中階主管等）和職能（如技術、行政、生產等）進行的分類。

4.1.2 人員流動

面對全球人口老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 2024 年招募了 366 名新員工，佔台灣、韓國、新加坡及印度總人數的 25.6%。離職人數為 183 人，占總人數的 13.4%。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 2024 年，我們的研發人員留任率達 82.5%。

研發人員留任率

82.5%

▼新進員工地區與年齡分布統計

年齡	性別	台灣	韓國	印度	新加坡	四區總計	
						人數	百分比
30 歲以下	男性	40	6	7	0	53	53.0%
	女性	56	12	17	0	85	56.7%
31-50 歲	男性	77	16	19	1	113	17.8%
	女性	79	14	7	2	102	24.5%
51 歲以上	男性	5	0	0	0	5	6.1%
	女性	1	5	0	2	8	16.3%
各地區新進人數		258	53	50	5	366	25.6%
各地區新進率		33.7%	11.6%	26.2%	23.8%	-	-

註：新進率=各類別新進員工人數/該地區期末員工總數。

▼離職員工地區與年齡分布統計

年齡	性別	台灣	韓國	印度	新加坡	四區總計	
						人數	百分比
30 歲以下	男性	16	2	4	0	22	22.4%
	女性	22	4	5	0	31	22.8%
31-50 歲	男性	37	17	9	1	64	10.4%
	女性	38	12	6	1	57	14.3%
51 歲以上	男性	5	0	1	0	6	8.1%
	女性	1	1	0	1	3	7.1%
各地區離職人數		119	36	25	3	183	13.4%
各地區離職率		16.4%	8.0%	14.9%	15.4%	-	-

註：1. 資料統計至 2024 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]。

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。

▼2024 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
高階主管	54	6	1	11.7%	1.9%
中階主管	98	9	0	9.5%	0.0%
基層主管	72	4	0	5.6%	0.0%
一般員工	1,208	164	19	14.3%	1.7%

註：統計範圍包含美時台灣、韓國、印度與新加坡之員工人數。

4.1.3 育嬰留停

有鑑於近年來台灣與韓國生育率持續下降，為減緩員工在生育、育兒方面的壓力，並善盡社會責任，美時積極完善職場育兒環境、提供生育獎金與育兒津貼，並鼓勵同仁申請育嬰留停後重返職場。2024 年間，共有 27 名美時台灣、韓國及新加坡員工申請育嬰假，美時印度則無人申請。於育嬰留停人中，美時台灣、韓國及新加坡分別有 62%、71% 及 100% 員工申請復職。

▼ 2024 年育嬰留停人數統計

年度 項目	台灣			韓國			印度			新加坡		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數 (a)	16	18	34	94	19	113	0	0	0	1	5	6
2024 年實際申請育嬰留停人數 (b)	6	7	13	3	10	13	0	0	0	0	1	1
育嬰留停申請率 (b/a)	38%	39%	38%	3%	53%	12%	NA	NA	NA	0%	20%	17%
育嬰留停預計於 2023 年復職人數 (c)	7	6	13	1	6	7	0	0	0	0	1	1
2024 年育嬰留停實際復職人數 (d)	5	3	8	1	4	5	0	0	0	0	1	1
育嬰留停復職率 (d/c)	71%	50%	62%	100%	67%	71%	NA	NA	NA	NA	100%	100%
2023 年申請育嬰留停實際復職人數 (e)	3	2	5	0	4	4	0	0	0	0	0	0
2023 年申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 (f)	3	1	4	0	3	3	0	0	0	0	0	0
育嬰留停留存率 (f/e)	100%	50%	80%	NA	75%	75%	NA	NA	NA	NA	NA	NA

註：1. 育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. 育嬰留停留存率為前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數／前一年度育嬰留停復職人數 *100



4.2 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「性別平等工作法」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。

▼ 2024 年美時人權教育訓練

人權相關培訓課程	對象	參與人次	培訓時數
美時人權政策、性騷擾防治及申訴管理	台灣全體員工	351	351
性別平等、性騷擾防治法規認知	台灣主管、人資、法務	86	129
性騷擾防治	韓國全體員工	442	1,326
個人資料保護法	韓國全體員工	442	1,326
身障認知改善	韓國全體員工	442	1,326
工作場所霸凌預防訓練	韓國全體員工	442	1,326
性騷擾防治	印度員工	132	132
工作場所霸凌預防訓練	印度新進員工 (NCS)	36	18

註：統計範圍包含美時台灣、韓國、印度與新加坡之員工



4.2.1 盡職調查

美時每年都會進行員工參與度調查，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 年員工參與度調查共發出 1,482 份問卷給全球的員工，回收 1,268 份，填答率為 87%。2024 年調查結果在投入（Engagement）及員工體驗（Employee experience）面向上皆有進步。

此外，我們亦透過不定期地舉辦各種形式的員工座談會，藉以傾聽員工的心聲，並協助解決相關問題。同時，我們也提供了員工申訴不當職場行為的管道。我們的人力資源團隊每月也會彙整員工相關資料，包括工時等，進行分析討論，並針對情況實施適當的因應措施。2024 年美時無發生歧視事件。

▼ 高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	<ol style="list-style-type: none"> 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。 2024 年度，針對人權政策、性騷擾防治及申訴管理所舉辦之教育訓練，共計受訓人次 2,373 人、時數 5,934 小時。 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	<ol style="list-style-type: none"> 禁止從事任何形式的強迫勞動、奴役和販賣人口的活動。 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 公司依法安排員工進行相關法律規範的強制性培訓。 南投廠與彰化基督教醫院合作，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	<ol style="list-style-type: none"> 符合所有薪酬相關法律，包括最低工資和法定福利之規定。 按照當地法律聘用臨時工、派遣員和外包勞務。 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。

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的關鍵議題：工作效率、跨部門合作與工作體驗滿意度方面仍有提升空間，公司已啟動多項改善行動，致力於打造更具支持性與效能的工作環境：

明確職涯發展藍圖

為提升員工的成長動力與工作投入度，我們已針對工務、品質管理與製造部門等建置更透明的職涯階梯，協助員工清晰規劃未來職涯發展方向。並預計將其他部門一一建置完善，使全公司同仁都能規劃其在公司組織內的發展。

領導力強化計畫

透過 Gear Up 計畫與團體教練課程，全面提升中階主管的領導與團隊管理能力，進而強化部門間的協作與溝通效率。

Better Lotus 專案

推出「Better Lotus」專案，鼓勵員工組成團隊，提出改善建議、規劃並執行，並且依照實施成果給予獎金。

透過以上行動方案，我們期望在未來的調查中看到實質的正向變化，並持續以員工聲音為基礎，驅動組織向前邁進。

4.2.2 勞工權益保障

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。且依照「國際人權公約」、「性別平等工作法」、「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，維護良好之工作環境，以保障員工之工作權利。

▼美時勞動權益相關措施說明

	地區	每日工時	每週工時	加班時數上限
工作時間	台灣	8	40	<ul style="list-style-type: none"> 每天的總工作時間不能超過 12 小時，每月加班時數不得超過 46 小時，且不得強迫要求員工加班。
	韓國	8	40	<ul style="list-style-type: none"> 每週加班時數不得超過 12 小時。 懷孕的員工不得加班，且 1 年內生育的員工每天不得加班超過 2 小時，每周加班時間不得超過 6 小時。
	印度	8	48	<ul style="list-style-type: none"> 每週加班時數不得超過 12 小時。 鼓勵女性員工每天下午 6：30 之前離開辦公場所，如要求女性員工停留更長的時間，則需要再獲得公司管理層的批准後提交書面同意。
	新加坡	8	40	<ul style="list-style-type: none"> 每月加班時數不得超過 72 小時。
離退辦法	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 66.8% 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（首爾總部和鄉南工廠）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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 2024 年於泰國完成一項併購案。併購完成後，我們依據公正透明的原則告知員工，再依業務及人員職能評估，並根據評估結果適時調整組織架構，以提升整體營運效率。對於受影響的員工，公司優於當地法規於調整前至少一個月通知，以確保員工有充分時間適應變更。 			

4.2.3 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，我們還設立了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，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。

2024 年因應業績成長及產能擴充，本公司於台灣增聘近百名基層員工，使基層員工比例提升，致平均薪資微幅下降，未來將參與市場薪資調查，並於新進員工敘薪、年度調薪、獎金以及各項薪酬活動中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：新臺幣元）

年度	非擔任主管職務之全時員工人數	非擔任主管職務之全時員工薪資總額	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數
2022	546	598,404,324	1,095,143	773,710
2023	591	675,483,861	1,142,951	839,723
2024	680	750,018,346	1,102,968	814,702

▼美時 2024 年重要營運據點基層人員薪資水準

	基層人員平均標準薪資／當地基本薪資	
	男性	女性
台灣	2.12	1.93
韓國	3.03	2.26
印度	5.21	3.91
新加坡	3.30	4.95

註：1. 本公司定義之「重要營運據點」為本報告書揭露之營運邊界。
 2. 本公司參考該年度勞動部基本工資公告制定員工及其他工作者薪資，確保不低於基本工資。
 3. 基層人員：非主管職員工。
 4. 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。

4.2.4 福利措施

美時深信人才為重要資產，除提供公平與具競爭力薪酬外，良好的職場環境與多元福利亦為吸引人才留任重要方法。美時從多方面努力，除合法規外，致力提升員工的職場體驗，照顧員工在美時的職場生活。本公司除了薪酬以外，更提供員工意外及醫療團體保險，及優於法令的休假與健康檢查方案，全方位守護員工健康。台灣員工享有之各項福利措施說明如下：

▼美時員工福利措施

類別	說明
薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> 薪資水準在業界具高度競爭力 年度調薪政策 年終獎金、績效獎金 團體保險，包含壽險、意外險、重大疾病險、傷害醫療險、住院醫療險及癌症險 <ul style="list-style-type: none"> 優於法令之特別休假及志工假 優於法令之年度員工健康檢查 各項禮金補助： <ul style="list-style-type: none"> ○一般補助：生日禮金、三節禮金、員工旅遊補助 ○安家生養相關補助：結婚、生育、托兒、住院傷病、喪葬、家庭急難救助金等補助
團隊凝聚	<ul style="list-style-type: none"> 美時企業日：一年一度的企業活動，讓團隊透過趣味活動更緊密聯繫，共創難忘回憶。 部門團隊活動經費：使各部門能夠舉辦團隊建設活動，如聚餐、戶外活動或工作坊等。透過這些活動，讓團隊成員有機會在輕鬆的氛圍中互動，加強溝通與合作，進而提升工作效率與整體團隊士氣。 Yellow Friday：每月舉辦 Yellow Friday 活動，讓員工在繁忙工作中享受放鬆時光。 社團活動：我們有美食、旅行、單車等各式社團，為員工之下班生活帶來更多樂趣。 公司里程達標慶功：公司達到特地目標時，舉辦慶祝活動，讓員工共享成果與榮耀。 舉辦不同宗教 / 國籍重要節日慶祝活動，促進不同國籍員工互動與相互了解。 多元活動：公司履行企業社會責任，舉辦淨灘、登山清理、偏鄉義診、失智症關懷、弱勢捐贈等公益活動。
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> 彈性上下班時間 福委會安排之豐富福利與活動 員工餐廳提供免費營養美味午餐（南投廠） 員工休憩空間提供免費咖啡飲品 公司產品員購優惠 停車場（南投廠） 集（哺）乳室
移工福利	<ul style="list-style-type: none"> 台灣自 2024 年引進移工，提供優於法規之薪資福利，並且代替移工支付每月須繳交給仲介之國內仲介服務費，以降低移工負擔。 本公司致力於提供安全、舒適且符合國際標準的住宿環境，以確保移工的生活品質與福祉。我們的移工宿舍嚴格遵循相關規範，包括居住環境、安全衛生與隱私保護等方面的要求。 <ol style="list-style-type: none"> 居住環境：每位員工均享有適當的生活空間，並提供基本生活設施，如乾淨的飲用水、充足的衛生設施與適當的通風照明。 安全與健康：宿舍配備消防設備，定期進行安全檢查，並提供必要的健康與急救資源。 自由與隱私：員工可自由進出宿舍，並確保個人隱私權不受侵犯。 透過這些措施，我們確保移工獲得尊重與公平對待，並持續提升員工的居住與生活環境，以符合我們對社會責任的承諾。

4.3 人才培育

美時積極打造多元的人才庫，提升員工留任率，健全的人才培育體系更是組織永續發展的關鍵。美時依同仁職涯及人才發展訓練藍圖，建構完整培訓架構，從新進人員、專業職能、關鍵人才、儲備幹部、主管管理等皆有完善的訓練發展規劃。



▼美時人才教育體系

新進人員訓練	<ul style="list-style-type: none"> 提供新進員工新人訓練以及引導訓練。 為每位新進員工安排 Mentor，協助新進員工快速適應公司以及新的工作內容。
專業職能訓練	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 與關鍵人才一同規劃員工發展計畫。 發展方式包含外部訓練、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	<ul style="list-style-type: none"> 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。

▼2024 年不同職級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		韓國		印度		新加坡		平均受訓時數
		男	女	男	女	男	女	男	女	
高階主管	處級以上主管	13.5	12.3	27.0	40.0	10.2	7.3	0	0	15.6
中階主管	部級主管	33.7	46.3	31.6	40.1	23.1	-	0	0	34.9
基層主管	課級主管	22.8	35.8	28.6	41.0	-	-	0	0	28.3
一般員工		18.4	17.6	35.2	46.4	14.3	25.5	0	0.5	24.4
總平均		19.9	19.8	34.4	45.6	14.7	24.5	0.2	0.4	25.0

註：統計範疇包含美時台灣、韓國、印度與新加坡之員工人數

▼美時 2024 年員工進修、訓練實施情形

單位：新台幣元

項目	班次數	總人次	總時數	總費用
新進人員訓練	4,776	9,432	11,732	928,474
專業職能訓練	278	8,901	19,156	1,540,255
主管才能訓練	15	219	1,569	2,547,787
自我啟發訓練	238	820	3,406	2,092,504
總計	5,307	19,372	35,863	7,109,020

註：統計範疇包含美時台灣、韓國、印度與新加坡之員工人數

4.3.1 員工績效評估與晉升制度

美時製藥績效評估制度依循 Lotus DNA 及 Star Map 績效管理指標，鼓勵員工在達成工作目標的過程中展現符合公司期待的文化與價值觀，並且在績效考核的過程中更加了解並對應於集團營運目標。同時，對於年度績效考核結果優異之員工，綜合評估員工在目前職位上的貢獻和專業能力，以及員工的積極作為和發展潛力，美時亦給予公平晉升機會，2024 年度台灣與韓國共計有 8% 的女性員工獲得晉升機會，其中台灣女性中階主管晉升比例達 21%，韓國則為 18%；男性員工的晉升比例則分別為台灣 11%、韓國 7%。此數據反映美時在主要營運據點持續推動性別平等與多元共融，實踐人才向上流動的職涯發展環境。

▼ 2024 年績效評估及晉升統計

分類	地區 各階層主管定義	台灣				韓國				印度				新加坡			
		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	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
高階主管	處級以上主管	100%	100%	0%	8%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%
中階主管	部級主管	97%	100%	0%	21%	100%	91%	11%	18%	100%	NA	0%	NA	NA	100%	NA	0%
基層主管	課級主管	97%	95%	6%	9%	100%	100%	18%	0%	NA	NA	NA	NA	NA	100%	NA	100%
一般員工	—	94%	91%	13%	7%	95%	83%	7%	7%	95%	100%	11%	14%	100%	67%	0%	11%
總計		95%	92%	11%	8%	96%	85%	7%	8%	96%	100%	10%	14%	100%	79%	0%	14%

註：1. 統計範疇包含美時台灣、韓國、印度與新加坡之員工人數。
 2. NA 表示該員工分類人數為 0，因此不適用比例計算。
 3. 接受績效評估的員工：台灣地區：全年度之直接員工，及 1-9 月報到之間接員工；非台灣地區：1-9 月報到之全職員工。

4.3.2 接班人計劃

美時製藥的接班人計劃著重於公司治理和管理階層的持續發展與傳承。董事會成員的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，以確保他們的核心價值和專業能力。在管理階層方面，公司進行策略性會議，確保高階主管能有效擬訂和執行策略，並積極進行人才盤點和傳承人選的培養，以符合公司的價值觀和核心職能。此外，公司通過定期評估和發展計畫，確保具有潛力的員工能夠適時準備接班重要職務，並藉由業務擴展和跨部門合作提供實戰經驗，培養未來的全球管理專才。

新進人員董事會成員接班規劃訓練	管理階層接班規劃
<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。

4.3.3 產官學合作

美時在台深耕多年，並將核心技術根留台灣，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產學合作、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。

產官學合作計畫	說明	實施成果
產學合作	國立中央大學生醫學院與 104 職涯學院合辦的 TOP 專班課程	給予同學們來自企業方的建議，使同學們在互動中更清楚關於企業方的需求並能於求學期間為求職打下更好的基礎，共計 40 人參與。
	國立臺灣大學 STEM 專班產學合作合約書	1. 配合教育部與國發會推動之新年度國際生新型專班，促進國際生來台及留台實施計畫 2. 目前相關學程正招生中。
	國立陽明交通大學藥物科學院合作備忘錄	為了紮實培育新世代之生命科學、生醫工程、醫學人文、智慧醫療等跨領域之優秀人才，實收 1 名實習生。
	長庚大學管理學院 MS/MBA 碩士學位雙主修人才培育計畫	1. 美時製藥配合長庚大學管理學院 MS/MBA 碩士學位雙主修學程，提出共同培育人才計畫，將於就學期間，提供獎學金贊助兩位學程學生，贊助學生於學程畢業後，將到美時工作一年。 2. 已錄取兩位學生，學程於 2024 年 9 月開始。
實習生計畫與企業導師	與國內知名藥學相關學系（中國醫藥大學、台灣大學、陽明交通大學、長庚大學、中華醫事科大、仁德醫事科大）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。	1. 實收實習生人數 16 名，分佈在研發、法規、品質、製造、行銷。 2. 各部門企業導師無私分享他們在職場上面對的問題以及收穫的知識，培養了實習生專業能力和主動積極的態度並讓實習生得以作為職涯規劃之參考。 3. 實習結束後有 1 人留任。
企業說明會	至國內知名醫藥相關大學（台灣大學、陽明交通大學、台北醫藥大學、高雄醫學大學、中國醫藥大學、中興大學、中央大學、長庚大學、中華醫事科大、仁德醫事科大等）舉辦企業說明會，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 13 場企業說明會，讓學生了解製藥流程、製藥人才職涯發展，並輔導學生思考如何與課堂所學做連結。

4.4 安心職場環境

本公司依據職業安全衛生管理相關法令，及 PDCA 持續改善循環，建立管理程序等相關文件，並依規定定期進行法律法規識別，危害風險評估及運行控制，以確實符合最新法令規定。

4.4.1 職場安全衛生管理架構與政策

▼美時環境、安全與健康政策

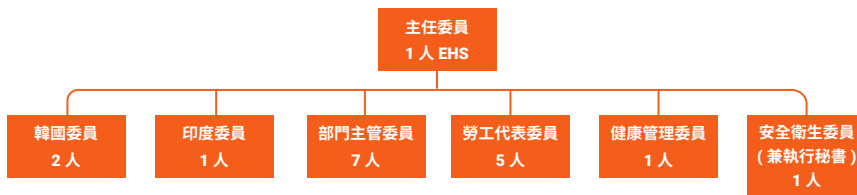
法規遵循	遵行當地環保及職業安全衛生法規、客戶要求及其他相關的國際規範。
環安衛管理系統建立	透過風險評估、目標管理、持續改善及定期審查，建立環境、安全與健康（EHS）管理系統，對廠區環境、作業安全及員工健康進行預防及管理。
員工教育訓練	全體員工、外來人員完善並落實日常環境、能源、職安衛管理、教育訓練，及溝通宣導。
能源與自然資源管理	透過全員參與共同珍惜能源與自然資源，達成節能減碳及安全零事故的目標。

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，委員會成員除負責決策的主管外，也設置了各部門選出的勞工代表及各國廠區代表，委員會成員及組織架構如下。職業安全衛生委員會每個季度會定期召開會議，報告及討論年度職安衛管理計畫有關項目包含「協調、建議職業安全衛生管理計畫」、「審議作業環境測定結果應採取之對策」、「審議健康管理及健康促進事項」、「審議各項安全衛生提案」、「審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項」、「審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施」、「審議職業災害調查報告」、「考核現場安全衛生管理績效」及「審議承攬業務安全衛生管理事項」，各委員包含各部門勞工代表都可於會議中提出職安衛有關問題，由職安單位主導追蹤問題改善進度，並於例行會議中說明。

每季定期舉辦一次會議，討論主題包含：如何辨識與消除危害、風險評估、事故調查與稽核、制定與管理承攬商與供應商的稽核標準等。

▼美時職業安全衛生委員會組織圖



▼職安委員會組成

地區	資方 (人數)	勞方 (人數)	職安衛人員	2024 年會議次數
台灣	7	5	3	4
韓國	2	5	3	4
印度	1	25	0	0

註：由於印度實驗室於 2024 年底佈建，將於 2025 年加入職安委員會中。

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
QC/AR LAB	實驗 / 研發用	
MN	製造生產	
WH	儲存	
EHS	廢水處理	
ENG	發電機 / 冷卻水塔	

4.4.3 職場安全與事故預防機制

2024 年職業安全衛生訓練課程辦理狀況如下，課程範圍包含安全、健康、消防三大類別，除了依法令規定須定期實施之職安衛在職訓練及自衛消防編組訓練外，也會依現場作業風險實際需求規劃宣導課程，有關新進人員環安衛訓練已於美時的人才培育體系中辦理。尤其，雖然消防演練是依法辦理，但美時在訓練安排部分一點都不馬虎，避免紙上談兵從頭到尾演練一次，以落實每個步驟確實執行。

▼ 2024 年台灣人員職安衛訓練

分類	課程	對象	參與總人數	參與總時數
安全	門禁逃生安全宣導紀錄	南投廠人員	116	58
	G 棟逃生疏散路線宣導	南投廠該區作業人員	107	54
	化學品洩漏緊急應變演練	實驗室人員	7	7
	職業安全在職訓練	南投廠人員	544	2,176
健康	想減重，外食族也可以很輕鬆	南投廠人員	94	47
	2024 美時職場健康操	南投廠人員	44	44
消防	上半年自衛消防編組訓練	南投廠自衛消防編組人員	124	496
	下半年自衛消防編組訓練	南投廠自衛消防編組人員	127	508
	消防全員疏散演練	南投廠人員	404	202

▼ 2024 年韓國人員職安衛訓練

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和健康訓練	工作者	1,655	6,480
	受僱時的安全與健康訓練	新進員工	43	344
	管理主管訓練	團隊（或部分）主管	17	272
	危險品安全管理者訓練	危險品安全管理者	2	16
	電氣安全管理者訓練	電氣安全管理者	2	42
	鍋爐安全管理者訓練	鍋爐安全管理者	2	7
健康	燃氣安全管理者培訓	燃氣安全管理者	2	4
	工作者健康訓練	工作者	2,700	2,700
消防	消防安全管理者訓練	廠區消防安全管理者	2	6
環境	環境工程師訓練（大氣）	環境工程師（大氣）	2	14
	環境工程師訓練（水資源）	環境工程師（水資源）	2	14
	環境工程師訓練（廢棄物）	環境工程師（廢棄物）	2	4

▼ 美時南投廠 - 自衛消防編組演練相片



滅火訓練 - 室內消防栓使用訓練課程



滅火訓練 - 滅火器訓練課程



綜合訓練（演練）- 疏散後清點人數回報指揮官

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 QR code 提報問題。經職安單位審核通過後，每一個有效提報將獲得 100 元獎勵，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事故調查流程如下：



4.4.5 職業災害統計

▼美時台灣近 2 年員工職業傷害統計

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

- 註：1. 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。
 2. 職業傷害統計基準不包含上下班「通勤災害」。
 3. 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。
 4. 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)。
 5. 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。
 6. 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)。
 7. 近 2 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 2 年員工職業傷害統計

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

- 註：1. 1 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。
 2. 職業傷害統計基準不包含上下班「通勤災害」。
 3. 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。
 4. 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)。
 5. 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。
 6. 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)。
 7. 近 2 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 2 年職業安全衛生事故統計

年度	對象	失能事故	失能日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)	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。
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。

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 (Disabling Frequency Rate, FR) = 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 4 捨 5 入)。
 3. 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = (失能傷害損失日數 × 1,000,000) / 總歷經工時 (取整數，不 4 捨 5 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」。
 6. 近 2 年美時台灣非員工皆無發生職業安全衛生事故。

▼美時韓國近 2 年職業安全衛生事故統計

年度	對象	失能事故	失能日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)	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。
2024	員工	0	0	0	0	0	無職業安全事故發生。

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 (Disabling Frequency Rate, FR) = 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 4 捨 5 入)。
 3. 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = (失能傷害損失日數 × 1,000,000) / 總歷經工時 (取整數，不 4 捨 5 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」。
 6. 近 2 年美時韓國非員工皆無發生職業安全衛生事故。

4.4.6 職場健康促進行動

為維護安全的職場環境，本公司於台灣依法設置 3 位職業安全衛生管理人員定期執行職場安全巡檢，並於南投廠配置職業健康醫護人員，每月職業醫學科醫師駐診及搭配專任護理人員 1 位，舉辦健康活動與教育訓練，2024 年推動下列六項健康促進方案行動。於韓國，舉辦職場健康促進活動，以維護員工職場環境之安全與健康，除每月職業醫學科醫師駐診及搭配專任護理人員 1 位，亦舉辦健康活動與教育訓練，2024 年總共推動四項健康促進方案行動。

▼美時職場健康促進行動

行動方案	行動方案說明	行動成果	參與人數																
方案一 健康管理與 職業病預防	公司遵循《勞工健康保護規則》和《職業安全衛生法》，提供完善的職業健康服務。聘有職業健康護理師，推動健康促進與防疫措施，並執行職場四大預防保護計畫，以預防職業傷病。與彰化基督教醫院合作，定期由職業醫師提供健康追蹤、風險評估、健康諮詢及急救等多元服務，全方位守護員工身心健康。	<ul style="list-style-type: none"> 廠醫、廠護臨場服務。 政府機關免費心理諮詢轉介服務。 轉介專門醫療機構就診服務。 專屬醫護室空間。 職場健康四大計畫推動。 	<ul style="list-style-type: none"> 530 位同仁參與問卷調查，其中工作過負荷與管理 11 位、人因性危害預防 1 位、工作相關心理壓力關懷 8 位，已針對以上同仁進行輔導與追蹤。 母性保護計畫 13 位。 提供喜悅禮 6 份。 轉介心理諮詢 3 位。 轉介專門醫療機構 2 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 15 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。 																
方案二 衛福部 安心職場認證	 南投廠每年辦理 CPR 與 AED 訓練，強化員工急救技能，並於廠區設置 AED，打造安心職場。自 2020 年通過「安心場所」認證以來，2023 年再次通過，展現我們對職場安全的持續承諾。	<ul style="list-style-type: none"> 南投廠設有 AED。 每年辦理 CPR 暨 AED 教育訓練（含實務演練）。 	<ul style="list-style-type: none"> 聘任合格管理員維護，並定期檢點及上傳。 取得「安心場所」認證書並於 2023 年通過展延資格，有效期限至 2025 年。 <p>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%。</p>																
方案三 員工健康檢查	公司每年提供免費健檢，項目優於法規要求，並針對國人主要死因設計，期望早期發現與治療。健檢後由廠醫與護理師追蹤異常個案，提供健康諮詢與管理。	<ul style="list-style-type: none"> 優於法規辦理每年 1 次員工健康檢查，並新增如：腹超、心臟功能、癌症篩選及免疫疾病等項目，提供員工福利。 篩選職業健康相關高風險員工接受特別危害健檢。 健康管理分級、疑似工作相關疾病之現場評估。 	<ul style="list-style-type: none"> 廠醫、職業健康護理師定期追蹤及個案管理。 預計建立雲端健康雲追蹤系統。 健檢結果趨勢分析。 <p>• 2024 年員工健康檢查人數 530 人。 • 2024 年特別危害健檢人數 76 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。 • 癌篩結果異常人數 2024 年 3 人，同仁因此早期發現，早期治療。</p>																
方案四 國健署健康職場認證/ 健康促進標章	2024 年，我們舉辦減重競賽、運動與營養講座，並提供多樣化的健康飲食選擇，降低油脂與鈉含量。透過健康餐設計與成功案例分享，鼓勵員工養成良好健康習慣。	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年國健署健康職場認證/健康促進標章，2023 年 12 月再次通過展延，有效期限至 2026 年。 提供員工運動基金補助 \$2000 元。 每月 YELLOW FRIDAY 員工餐廳舉辦多元心理紓壓活動。 提供潔淨飲用水/飲水機定期檢測。 	<ul style="list-style-type: none"> 廁所提供衛生紙、坐墊消毒液。 舉辦員工健康減重競賽。 舉辦埔心牧場家庭日活動。 除了團膳營養師設計的 A、B 餐，另提供健康餐選擇。 <p>• 2024 年共 301 人提出申請運動基金補助。 • 2024 年家庭日活動超過 600 人參加。 • 2024 年減重競賽累計減重 342 公斤。</p>																
方案五 流感疫苗施打	因應疫情時期，配合衛生局舉辦 COVID-19 及流感疫苗施打活動，鼓勵員工施打疫苗。	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年於平山里活動中心舉辦一場次。 	施打人數由衛生局造冊。																
方案六 Near miss	透過 Near Miss QR code 圖片進行虛驚事件填報。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。	同仁所報告的每件虛驚事件，經確認屬虛驚事件，每則通報提供 100 元禮物卡獎勵，並進行了解及調查，再轉由問題相關部門進一步評估改善措施，同時也會於每季度彙整各單位提報狀況及問題改善進度。	<p>2024 年通報 35 件，全數完成改善。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>事件分類</th> <th>件數</th> <th>事件分類</th> <th>件數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>環保</td> <td>1</td> <td>防蟲鼠</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>消防</td> <td>4</td> <td>安全</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>健康衛生</td> <td>4</td> <td>總計</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table>	事件分類	件數	事件分類	件數	環保	1	防蟲鼠	3	消防	4	安全	23	健康衛生	4	總計	35
事件分類	件數	事件分類	件數																
環保	1	防蟲鼠	3																
消防	4	安全	23																
健康衛生	4	總計	35																

註：統計營運據點為美時台灣。

2024 美時台灣員工健康減重競賽

- 參與人次：近 100 位員工參與
- 活動期間：為期 9 週，鼓勵持續健康行為
- 累計減重：全體參與者總共減重超過 342 公斤
- 員工回饋：
 1. 精神狀況與睡眠品質改善
 2. 建立自律與團隊互助動力
 3. 多數參與者於活動結束後仍持續維持健康生活習慣

為鼓勵員工培養良好的飲食與運動習慣，提升身心健康，美時於 2024 年舉辦為期九週的「員工健康減重競賽」。本活動吸引眾多同仁熱情參與，透過團體與個人競賽方式，搭配每日健康行為紀錄與初期末體重比較，激發員工在減重旅程中的毅力與互助精神。

參賽者透過實施少油少鹽少澱粉飲食、戒除含糖飲料、增加蛋白質與蔬菜攝取，並搭配快走、慢跑、健身房運動等規律運動方式，有效改善體態與精神狀態。員工回饋顯示，透過這次活動不僅達成體重管理目標，更多人感受到體能提升、睡眠品質改善與整體生活品質的正向變化。

本次競賽設有團體獎與個人獎，完成健康行為紀錄且達成減重目標者，獲得超市禮券等獎勵，提升參與動機與團隊合作意識。多位參與者表示，雖然體重下降有限，但已建立長期可持續的健康生活模式，是此次活動最珍貴的收穫。

美時將持續推動職場健康促進計畫，透過多元活動與資源，協助員工打造更健康、更有活力的職場環境。

▼美時減重競賽活動照片



▼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員工提供健康諮詢，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

美時在社會面向的永續發展目標，乃從病患的角度出發，除嚴格把關產品之品質與服務，遵循政府法規與產業之相關規定，以確保產品品質與服務之顧客健康、安全及隱私，同時亦戮力於開發更多產品組合之外，在社會參與上則結合本業核心進行在地關懷。2024 年我們總共贊助超過新台幣 2,600 萬元予醫療疾病相關之學會或基金會及非營利組織，以支持醫學領域之學術交流與社會關懷活動的推動。

4.5.1 學術活動

2024 年我們在台灣積極舉辦了多達 333 場與醫療專業人員的學術活動，總計 12,985 人次參與。其中舉辦了 134 場與腫瘤用藥方面相關的學術活動，主題涵蓋結腸癌、乳癌及肺癌等多種癌症治療用藥，共 510 人次專業醫療人員參與；在非腫瘤用藥方面，共舉辦了 199 場的學術活動，主題為性功能障礙、骨質疏鬆及巴金森氏症等，共有 12,475 人次專業醫療人員參加。另外，2024 年我們舉辦 2 次大型工廠參訪，讓與藥品品質議題相關醫療專業人士能更深入瞭解美時所提供之高品質產品。

4.5.2 病友活動

針對病友的關懷，2024 年我們參與及舉辦了多項促進健康的宣導活動，為患者和家屬提供了有價值的資訊和支持。這些活動涵蓋了巴金森疾病、腫瘤及骨質疏鬆等多個面向，其中在腫瘤宣導上，本年度也從肺癌推展至乳癌、大腸癌的病友活動的辦理，希望透過美時社會影響力幫助更多的病友。2024 年共舉辦 3 場腫瘤醫學講座、136 場骨質疏鬆篩檢及衛教講座、2 場巴金森健康照護的系列講座及 1 場男性健康衛教講座，總計 142 場次，共有 11,312 人次的民眾參與，了解治療、用藥和運動的寶貴資訊。我們將持續舉辦更多這樣的活動，以提供支持、知識和關愛，共同構建一個更健康、更溫暖的社區。

▼ 美時 2024 年疾病衛教宣導

宣導活動名稱	宣導主題內容	創造成果與效益
肺癌病友活動	中山醫學大學附設醫院主辦，邀請院內專家分享肺癌新知及治療經驗，介紹最新的達文西微創胸腔鏡手術，並針對癌症病患提供適宜的飲食建議。	共計 300 人次參與。
大腸癌病友活動	邀請專業醫師講解最新治療趨勢、治療經驗及健康管理知識，並安排病友分享治療心得，提升信心與生活品質。	共計 30 人次參與。
中榮乳房腫瘤外科病友活動	於台中樂總舉行，邀請院內專業人士分享乳癌新知並與病友分享透過肢體伸展、芳香療法與音樂欣賞釋放壓力，幫助患者提升生活照護與疾病共存的能力。	共計 50 人次參與。
骨質疏鬆篩檢及衛教講座	美時製藥於全台北、中、南地區的醫療院所和民眾運動中心舉辦高達 136 場骨質疏鬆病友活動。這些活動將透過骨鬆衛教、骨密篩檢和骨密巡迴車來增進病友對骨質疏鬆的認識，提供專業的醫療資訊分享，讓參與者深入了解骨質疏鬆的成因及預防措施。	共計 10,592 人次參與。
台灣巴金森之友協會推廣教育講座	根據臨床觀察，具有言語障礙之巴金森氏症患者實際接受言語治療之比例低於 5%。為提高民眾對於巴金森氏症患者需盡早接受言語治療之認知，本次活動邀請專業語言治療師，與民眾分享巴金森氏症患者應如何增進言語溝通及提早接受言語治療之重要性。	共計 120 人次參與。
台灣鬱金香動作障礙協會病友活動	本次活動邀請醫師及護理師參與，透過 Q&A 問答及討論方式，解決醫療人員對於巴金森氏症患者之相關疑問，同時與巴金森氏症患者交流及分享日常自我照護之經驗。	共計 120 人次參與。
男性健康衛教講座	本次活動與台灣男性學暨性醫學學會共同舉辦，應景世界男性健康日，提供男性民眾正確的疾病預防與治療觀念，並藉由實體活動倡導打擊網路偽藥的觀念與決心。	共計 100 人次參與。

▼ 疾病衛教宣導活動照片



4.5.3 社會關懷

秉持「透過多元產品組合，提升全球藥品近用性」的使命，美時不僅持續精進藥物研發，更攜手全球頂尖藥廠，將高品質藥品引進台灣市場。同時，公司關注民眾健康及兒少、女性權益，並與非營利組織展開多元合作。

在台灣，美時以提升民眾健康福祉為核心，並以南投工廠為圓心，將醫療資源帶入偏鄉地區。此外，因應台灣失智症人口逐年攀升，並考量外籍移工在照護體系中的重要角色，公司與專注於移工教育的非營利組織 One-Forty 合作，舉辦移工失智症照護培訓工作坊。在韓國，公司則關注兒童福祉，攜手多家非營利組織，於工廠與辦公室周邊舉辦多元社會公益活動，積極回饋當地社會。

同時也鼓勵同仁參與公益活動回饋社會，2024 年新增「志工假」，同仁於工作日參與主管機關或經其備查符合公眾利益之志工服務活動，可享有每年 1 天有新志工假。2024 年共有 24 位同仁申請，共計 192 小時。

▼ 2024 年美時社會參與情形

區域	活動名稱	合作單位	投入	產出	影響
台灣	南投偏鄉義診活動	南投青年返鄉服務協會	捐贈新台幣 90 萬元予南投青年返鄉服務協會。 美時產品計新台幣 27.8 萬元。	於南投東埔鄉及鹿谷鄉共舉辦 2 場義診活動，25 位美時志工參與，共 357 人次的居民接受不同科別的義診服務、300 人次民眾參與藥師講座。	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	One-Forty	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，當日共有近 20 位外籍移工朋友參與培訓。	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。
	捐藥助義診關懷東埔寨	藥師公會全聯會及台灣希望之芽協會	共捐贈 7 款藥物合新台幣 36 萬元。	提供約 2,000 名當地患者醫療資源。	美時製藥與藥師公會全聯會及台灣希望之芽協會合作，捐贈藥物供「第 31 屆愛無國界義診團」至柬埔寨暹粒省義診使用。
	勵馨基金會『童馨閃耀音樂會暨台灣女孩日』	勵馨基金會	捐贈新台幣 10 萬元予勵馨基金會。	協助一場活動之舉辦。	美時製藥關注女性及兒少權益，支持勵馨基金會及南投縣政府共同舉辦的『童馨閃耀音樂會暨台灣女孩日』活動，號召民眾共同保障兒少及女性權利。
	瑪利亞基金會『0-3 歲瑪利亞寶實極早期療育服務計畫』	瑪利亞基金會	共捐贈新台幣 40 萬元。	協助一場活動之舉辦。	2024 年員工家庭日活動結合公益回饋，邀請同仁共同支持瑪利亞基金會的『0-3 歲瑪利亞寶實極早期療育服務計畫』，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。
韓國	捐贈低收入婦女和青少年衛生用品	非政府組織 Good People International	美時韓國員工自願從撥月薪捐款，每年約有 270 人參與捐款。 2,000 萬韓元的女性生活用品。	每年約有 200 位婦女受益於此活動。	自 2020 年來持續進行的活動，2024 年已邁入第 5 年。透過此活動以支持當地社區的健康生活方式，特別是保障低收入婦女和青少年的健康權。
	與貧困家庭的孩子分享麵包志工活動	韓國紅十字會永登浦分會	捐贈 50 萬韓元以支付原料成本。	共 20 位主管和員工參與。	自 2014 年來持續進行的活動，2024 年已邁入第 11 年。參加者於烘焙專家的協助下，一起製作麵包分發給弱勢族群。
	連續 12 年製作泡菜志工活動	永登浦區蒂莫西社區兒童中心	製作泡菜的成本約為 300 萬韓元。	約有 15 位主管和員工參與。	自 2013 年來持續進行的活動，2024 年已邁入第 12 年。由主管和員工親手製作泡菜，支持無力負擔營養食品的兒童與青少年的家庭。
	企業才藝捐贈	關懷弱勢兒少的社福中心	活動的預算約為 50 萬韓元。	約有 10 位主管和員工參與。	此活動自 2017 年起不定期舉辦，員工自願以自身才能幫助孩童成長。

▼ 活動照片



Chapter 5

環境永續

5.1 TCFD 氣候相關財務揭露

5.2 碳排放管理

5.3 能源管理

5.4 水資源管理

5.5 廢棄物管理



在環境方面，美時之永續發展目標在減少整體營運所致對環境的衝擊。除了由 EHS 部門確保工廠之運作合乎環保法規要求外，工務部門亦已訂定能源管理政策，以每年在標準產能基準上提高能源效率 1 至 2% 為目標，持續加強環保工作。美時設有 EHS 部門，且成立「環境與安全衛生管理委員會」，並制定『環境健康與安全（EHS）指南手冊』，以管理督導藥廠所產生廢棄物對於環境之影響。於 2021 年起，美時亦依能源局之公告標準，計算、記錄生產基地與研發中心的溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，同時也遵循金管會上市櫃公司永續發展路徑圖，已完成主要營運據點之 2024 年溫室氣體盤查及確信。

5.1 TCFD 氣候相關財務揭露

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，美時為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（FSB）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。2024 年新增韓國、新加坡及印度營運據點之 TCFD 揭露。

▼ TCFD 四大核心要素

治理	美時由公司治理處召集永續暨風險管理小組成員，定期討論、決策、評估、監督氣候相關議題及事項。在鑑別出氣候相關衝擊後，針對風險可能造成的危害與高階主管開會研討並提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險。並由永續暨風險管理小組主席確認短、中、長期目標。永續暨風險管理小組定期一年一次向董事會報告年度 ESG 績效，包含氣候變遷相關議題。
策略	美時將積極推動綠能環保政策，減少用电量，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，購買具節能環保標準的產品，營運中落實節能減碳。
風險管理	為了鑑別和評估與營運相關的重大衝擊或風險，公司治理處會定期評估氣候變遷風險，以了解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，與建立完善的氣候管理程序，包括：鑑別、評估、管理、復原、調適等步驟，並持續監控，流程請參考「氣候相關風險鑑別與評估、管理流程圖」。
指標和目標	短期目標 <ul style="list-style-type: none"> 實施 ISO 14064-1 溫室氣體查驗標準，逐步擴大盤查範圍以遵守各國法規。 以 2022 年為基準年設定減碳目標，包括年減 1% 的溫室氣體排放和用電密集度。 提升相關單位溫室氣體範疇三盤查項目之認知。
	中期目標 <ul style="list-style-type: none"> 台灣及南韓主要營運據點，目標減少 36% 碳排放。 揭露 2027 年減碳目標、策略及行動計畫。 2028 年完成合併公司的碳盤查和確信工作。
	長期目標 <ul style="list-style-type: none"> 於 2050 年實現淨零排放。

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
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。
步驟二：蒐集意見與評估分析
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。
步驟三：鑑別排序關鍵因子
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。
步驟四：因應作為發展策略
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，將相關風險與機會以氣候風險矩陣圖表示，發生可能性分為短、中、長期 3 級；財務衝擊程度以 2024 年營收新臺幣 185.84 億元為基準，分為 5 級：極低（短期可忽略）、低（小於 0.1%）、較低（0.1%~0.5%）、中（0.5%~1%）、高（大於 1%）；並以發生可能性乘上財務衝擊得出風險程度之結果。依據風險程度鑑別出關鍵項目，幫助公司針對未來氣候變遷風險進行妥善管理，並制定後續相應之措施與策略，有效提升公司對風險之韌性。

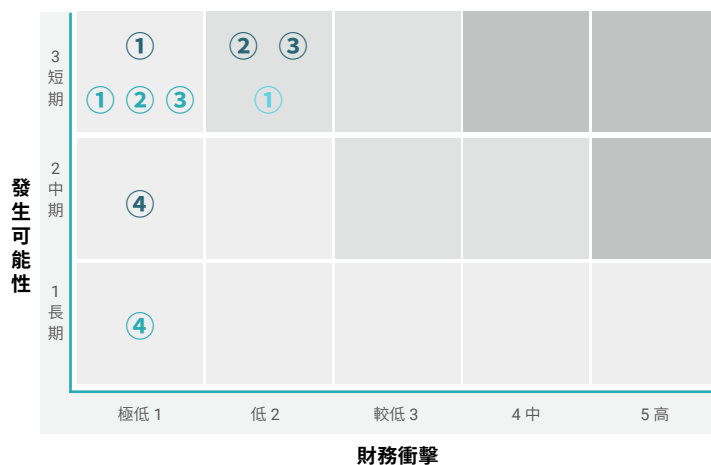
▼氣候相關風險與機會清單

轉型風險
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）

實體風險
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）

氣候機會
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）



註：1. ● 轉型風險 ● 實體風險 ● 氣候機會
 2. 風險程度：風險程度：深灰 / 高風險；中灰 / 中風險；淺灰 / 低風險。

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。

▼氣候風險與機會鑑別結果

類型	風險及機會項目	編號	風險程度	是否列入	說明
轉型風險	政策和法規風險	碳費／碳稅	① 低	X	各營運據點之法規尚未規範製藥業，短期內暫無影響。
		淨零及碳中和政策	② 中	V	
		再生能源政策	③ 中	V	
市場變化	原物料取得門檻提高	④ 低	X	全球每年進口藥品及產品的原物料、人力成本增加，疫情期間已開始因應方法調整產品組合，並已拓展多元原物料供應鏈，適度降低風險。	
實體風險	立即性	極端高溫	① 低	X	美時需冷鏈配送僅一種藥品，短期內暫無影響。
		淹水或暴雨導致交貨延期	② 低	X	2024 年台灣有 1 件交期延誤：因杜拜機場發生淹水，貨物停留在台北，造成需更改航空公司，產生 TWD 141,825 元費用。因財務影響極低，判斷短期內暫無顯著影響。
		颱風（颱風假）	③ 低	X	2024 年台灣有 6 天颱風假，人事成本 TWD 123,169 元。並有 3 件為台灣颱風假影響交期之訂單，皆重新安排航班，未產生額外費用。韓國、新加坡、印度並無颱風假之規範。
	長期性	缺水	④ 低	X	各營運據點非水資源壓力區，短期內暫無影響。
氣候機會	資源效率	① 中	V		

5.1.3 氣候相關風險與機會對財務的影響

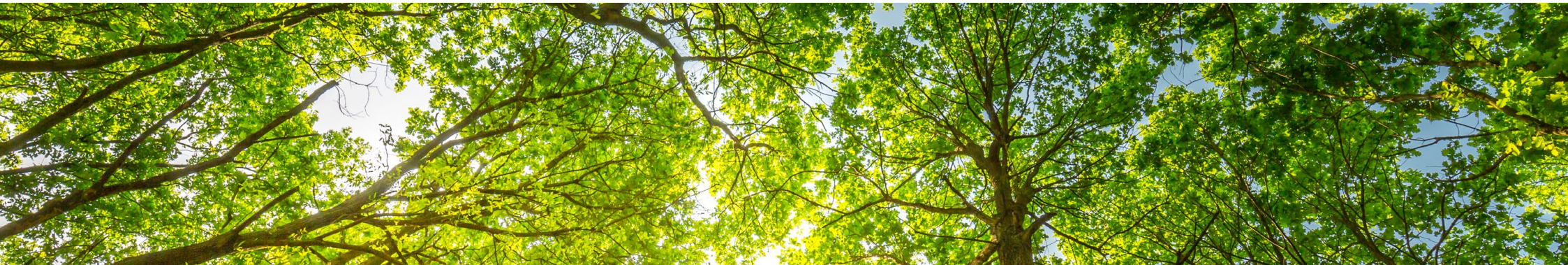
2024 年本公司在檢視氣候變遷相關風險、機會後，依各業務單位運作功能，推動相關作業層級風險評估，將可能面臨的轉型風險與實體風險進行鑑別，並識別適切之情境進行可能的財務影響揭露。我們將風險與機會可能對於潛在業務、策略及財務造成的影響揭露整理如以下表格，並計算相對應之推估財務影響金額。

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，依據國家制定減碳目標進行。主管機關要求每年必須揭露溫室氣體排放數值與確信，營運成本增加。	短期	1. 因應主要營運據點之國家減碳目標，進行各營運據點之碳盤查與確信。 2. 關注範疇三之盤查。並攜手供應商進行碳盤查計畫。 3. 設定減碳策略。	V	V	V
	再生能源政策	依據台電提供數據，台灣未來若以再生能源取代核電、以燃氣取代燃煤，發電成本將增加 40% 以上，費用支出增加。	短期	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。	V	V	
氣候機會	資源效率	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. 減少一次性消耗垃圾，落實分類制度，訂立分公司資源回收管理指標，邁向資源永續。 2. 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，在營運中落實節能減碳。 3. 將陸續更換廠內公共設施設備，汰換成可節約能源之變頻設備及 LED 照明。 4. 長期規劃能源監控系統，檢視廠內用電量狀況，在可允許範圍內做能源調節，以達節約能源之效。	V	V	V

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

情境	
IEA 淨零排放情境 Net Zero Emissions by 2050 Scenario	
全球達到 2050 年淨零排放，並實現全球平均溫度較工業化前水平高 1.5°C 目標。其中，煤炭需求下降，至 2030 年需求下降 55%，並且全球能源密集度在 2020 年至 2030 年間，每年至少下降 4%。2050 年，全球煤炭使用量將下降 90%。	

【再生能源政策 - 電費成本增加】

美時因應國際及國內相關法規的情境分析，推估未來電力成本的財務衝擊。

若以 2024 年台灣地區外購電量 20,331,571 度，用電量漲幅 0.68 來估算；加上韓國地區外購電量 7,219,178 度，用電量漲幅 0.31 來估算，能源成本在 2025 年可能會增加至新台幣 1,800 萬元（主要影響台灣與韓國工廠）。由此情境分析結果，針對外購電力之可能衝擊，美時將持續力行各項節能措施，以降低用電衝擊。

實體風險 - RCP 8.5 情境

實體風險在本次鑑別過程雖未列為重大風險，但仍透過極高的溫室氣體排放情境 RCP 8.5，使用科學工具模擬情境進行預防性風險評估。

以下分別說明極端高溫、淹水及缺水風險，運用科學工具模擬之情境對本公司的預估影響。

- 極端高溫風險：使用 [Climate Analytics](#) 工具，用於評估全球暖化對極端高溫事件的潛在影響，包括熱浪和高溫極端事件的頻率和強度。
- 淹水風險：使用 [Climate Central](#) 工具，用於衡量海平面上升和氣候變化對沿岸和低窪地區淹水風險的影響，提供相應的資料和模型。
- 缺水風險：使用 [Aqueduct Water Risk Atlas - Water Stress](#) 工具，專門用於評估全球各地的水資源壓力和缺水風險，分析水資源管理的挑戰和可能的解決方案。

▼美時實體風險科學情境模擬情況

實體風險	風險因子描述	台灣		韓國		新加坡		印度	
		2030	2050	2030	2050	2030	2050	2030	2050
立即性	極端高溫	中風險	高風險	低風險	低風險	低風險	低風險	高風險	高風險
立即性	淹水：導致供應鏈斷鏈或延遲交貨	低風險	低風險	低風險	低風險	低風險	低風險	低風險	低風險
長期性	缺水：用水限制	(中)低風險	(中)低風險	(高)中風險	(高)中風險	(中)低風險	(中)低風險	(極高)高風險	(極高)高風險

▼美時實體風險鑑別結果

實體風險	鑑別評估結果
極端高溫	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。
淹水：導致供應鏈斷鏈或延遲交貨	若根據模擬數據顯示，美時製藥的主要工廠與供應鏈設施位於海拔較高、非易淹水區域，則發生洪水的風險較低。 新加坡公司所在地雖顯示周邊地區於淹水高風險區，但因其僅為辦公室場域，非工廠營運據點，未來亦無於新加坡設工廠之規劃，故評估淹水對生產營運影響不顯著。
缺水：用水限制	目前美時的水資源供應穩定，科學模型預估韓國及印度所在地，中長期會有缺水風險，未來將持續監控營運地區的水資源政策，制定因應策略，以降低水資源短缺的風險。

5.1.5 環境管理指標與目標

【淨零及碳中和政策 - 溫室氣體盤查及確信】

依據 IFRS 永續揭露準則專區之**美時專屬路徑圖**顯示，美時依法規要求之溫室氣體盤查及確信項目時間進程如下圖。美時於 2024 年起導入 ISO 14064-1:2018 碳排放盤查，盤查 2023 年美時主要營運據點台灣及韓國之溫室氣體排放，並於 2024 年取得第三方確信報告書。經由標準化過程鑑別公司內部能源耗用及碳排放量，進一步管控大宗耗能及碳排項目，並規畫於法定年限之前完成合併子公司之盤查資訊及確信，同時逐步完成溫室氣體減量目標、策略行動。

2024 年間，美時並無因違反環境法規而遭受重大裁罰之情事，且要求各營運據點執行營運活動及內部管理時，應致力達成環境管理目標，並持續執行相關行動方案；未來，美時將持續評估針對環境相關風險設立專責單位之方法，以進一步提高環境治理權責與應對外在風險之能力。

期間	短期 (2024-2025 年)	中期 (2026-2030 年)	長期 (~2050 年)
溫室氣體	<ul style="list-style-type: none"> 本公司已導入 ISO 14064-1 溫室氣體查驗標準，2024 年盤查及確信範圍詳 5.2，後續將逐步擴大盤查範圍，以符合各國政府法規要求規範。 以 2022 為基準年，制定減碳目標值。 溫室氣體排放量年減 1%。 關注溫室氣體範疇三之盤查項目，並提升相關單位認知。 	<ul style="list-style-type: none"> 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%。 揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動方案。 2028 年完成揭露 2027 年合併公司盤查資訊及確信。 逐步落實範疇三碳盤查計畫。 評估鍋爐運轉效率，預計現有柴油鍋爐更換成天然氣鍋爐。 	<ul style="list-style-type: none"> 2050 年達到淨零排放。
能源 (用電)	<ul style="list-style-type: none"> 用電密集度年減 1%。 	<ul style="list-style-type: none"> 購入節能設備，以改善能源使用結構。 持續推動節能減碳措施。 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃使用能源監控系統。
水資源	<ul style="list-style-type: none"> 用水密集度年減 1%。 	<ul style="list-style-type: none"> 確認製程用水並優化用水工序，降低使用量。 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃水回收系統。
廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物產出密集度年減 2%。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過廠內教育訓練，持續優化分類，加強分類的落實，提高廢棄物回收率。 	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物循環經濟。



5.2 碳排放管理

美時於 2024 年導入 ISO 14064-1:2018 組織型碳排放盤查，盤查 2023 年美時主要營運據點之溫室氣體排放，並於 2024 年取得第三方確信報告書。經由標準化過程鑑別公司內部能源耗用及碳排放量，進一步管控大宗耗能及碳排項目。為進一步掌握全球據點之碳排情形，我們今年新增了印度及新加坡地區之 2024 年溫室氣體排放量盤查結果，統計範疇如下：



項目	範疇
溫室氣體盤查	<ul style="list-style-type: none"> 台灣：美時化學製藥股份有限公司 (南投廠、台北總部辦公室、台中辦公室、高雄辦公室) 韓國：Alvogen Korea Holdings Ltd., Alvogen Korea Co., Ltd. (公州廠、鄉南廠、韓國總部辦公室、Seoul Office(首爾辦公室)、Wonju Office(原州辦公室)、Busan Office(釜山辦公室)、Daegu Office(大邱辦公室)、Jeonju Office(全州辦公室)、Gwangju Office(光州辦公室)、Daejeon Office(大田辦公室)、Jeju Office(濟州辦公室)) 新加坡：Lotus International Pte. Ltd. 印度：Alvogen Pharma India Private Limited, Meishi Pharma Services Private Limited, Norwich Clinical Services Private Limited
	<ul style="list-style-type: none"> 台灣：美時化學製藥股份有限公司 (南投廠、台北總部辦公室、台中辦公室、高雄辦公室) 韓國：Alvogen Korea Holdings Ltd., Alvogen Korea Co., Ltd. (公州廠、鄉南廠、韓國總部辦公室、Seoul Office(首爾辦公室)、Wonju Office(原州辦公室)、Busan Office(釜山辦公室)、Daegu Office(大邱辦公室)、Jeonju Office(全州辦公室)、Gwangju Office(光州辦公室)、Daejeon Office(大田辦公室)、Jeju Office(濟州辦公室)) 新加坡：Lotus International Pte. Ltd. 印度：Alvogen Pharma India Private Limited, Meishi Pharma Services Private Limited
溫室氣體外部確信	<ul style="list-style-type: none"> 台灣：美時化學製藥股份有限公司 (南投廠、台北總部辦公室、台中辦公室、高雄辦公室) 韓國：Alvogen Korea Holdings Ltd., Alvogen Korea Co., Ltd. (公州廠、鄉南廠、韓國總部辦公室、Seoul Office(首爾辦公室)、Wonju Office(原州辦公室)、Busan Office(釜山辦公室)、Daegu Office(大邱辦公室)、Jeonju Office(全州辦公室)、Gwangju Office(光州辦公室)、Daejeon Office(大田辦公室)、Jeju Office(濟州辦公室)) 新加坡：Lotus International Pte. Ltd. 印度：Alvogen Pharma India Private Limited, Meishi Pharma Services Private Limited

▼美時 2024 年溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO₂e)

範疇	內容說明	台灣地區	韓國地區	印度地區	新加坡	合計
範疇 1 (直接溫室氣體排放)	固定排放	921.6855	867.9933	NA	NA	1,789.6788
	移動排放	9.8980	21.2285	NA	5.3245	36.4510
	逸散排放	362.4494	482.2164	NA	1.2582	845.9240
範疇 1 排放量 (公噸 CO ₂ e) 小計		1,294.0329	1,371.4381	NA	6.5827	2,672.0538
範疇 2 (能源間接溫室氣體排放)	外購電力	9,636.6764	3,177.8508	24.5693	3.8934	12,842.9899
碳排放量總計 (公噸 CO ₂ e)		10,930.709	4,549.289	24.569	10.4761	15,515.044
溫室氣體 (範疇一 + 範疇二) 排放強度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元營收)		0.588	0.245	0.001	0.001	0.835
數據覆蓋率						89%

- 註：1. 範疇 1 主要排放源為天然氣、柴油和汽油之燃燒，以及汙水化糞池和冷媒設備之逸散所產生之能源消耗。
 2. 範疇 2 主要排放源為外購電力之能源消耗。
 3. 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之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」計算。
 4. 溫室氣體排放強度 = (範疇一 + 範疇二溫室氣體排放量) / 2024 年度營業收入 18,584 百萬元。
 5. 數據涵蓋率為排放量計算據點之員工人數：1,432 人 / 美時總員工人數：2024 年 1,609 人。

▼美時近 3 年台灣及韓國主要營運據點溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO₂e)

總排放量	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	10,662	3,310.3169	2,665.4710
範疇二	10,647	12,129.5761	12,814.5272
總溫室氣體排放量	21,309	15,439.8930	15,479.998
年度營收 (新臺幣百萬元)	14,633	16,958	18,584
溫室氣體 (範疇一 + 範疇二) 排放強度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元營收)	1.46	0.91	0.83

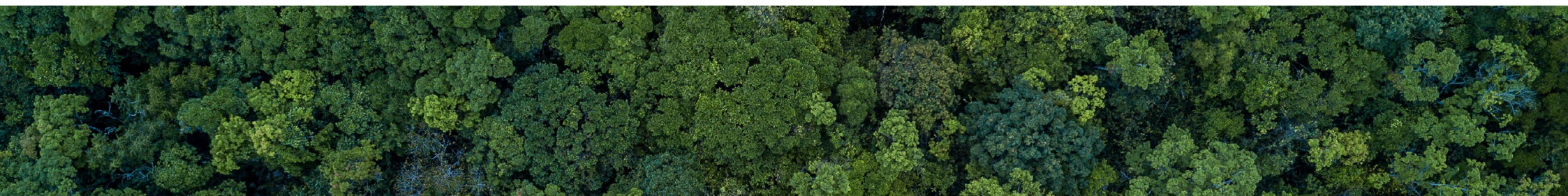
註：為求年度數據可比較性，近 3 年排放量盤查數據涵蓋範圍為主要營運據點台灣及韓國。

5.2.1 2024 節能減碳專案

2024 年本公司藉由下列三項節能行動方案，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	減少碳排放情形 (相較於 2023 年)
將燃油鍋爐汰換成燃氣鍋爐	柴油	於台灣，汰換兩座柴油鍋爐，鍋爐效率從 90% 提升至 93% 及 96%。	鍋爐燃燒排放量 = 燃料油耗率 X 每日鍋爐燃燒時數 (1.2 小時) X 365 (日 / 年) X 燃料 CO2 排放係數 (註 1)	年減少 80 噸 CO ₂ 排放量
暖通空調節能	電能及液化天然氣	在韓國，透過季節性調整室內濕度且保持在容許範圍內之方式，減少暖通空調液化石油氣及電力之使用量。 年節約電力 222,357 度、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 噸 CO ₂ 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 RKNe1) 需仰賴電力驅動，導致能源消耗與碳排放增加。為降低供應鏈的環境影響，美時於 2024 年使用 Va-Q-pal，因其採用真空絕熱板與相變材料，加上重量較輕，可有效降低能源消耗及航空過程中之燃料消耗。	RKN-e1 貨櫃每個歐規板的排放量約為 61.5 噸 CO ₂ ；Va-Q-Pal 貨櫃每個歐規板的排放量約為 16.0 噸 CO ₂ ，因此使用每板 Va-Q-Pal 可減少 45.5 噸 CO ₂ 。 以台北經杜拜至馬爾他 (TPE-DXB-MLA) 單程路線進行評估，2024 年共使用 21 板，因此 CO ₂ 排放共減少 45.5 噸 CO ₂ × 21 = 955 噸 CO ₂ 。	年減少 955 噸 CO ₂ 排放量

註：1. 兩座柴油鍋爐油耗率分別為 128 L/hr 及 55 L/hr，天然氣鍋爐油耗率則分別為 113.6 Nm³/hr 及 43.9 Nm³/hr。
 排放係數參考環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，柴油為 2.606 kgCO₂/L、天然氣為 1.879 kgCO₂/m³。
 2. 採用韓國當地之排放係數，電力排放係數為 0.424 kg CO₂/度，液化天然氣排放係數為 2.75 kgCO₂/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 2024 年統計範疇如下表：

- 台灣地區：南投廠、台北總部辦公室、台中辦公室、高雄辦公室；
- 韓國地區：公州廠、鄉南廠、韓國總部辦公室、Seoul Office(首爾辦公室)、Wonju Office(原州辦公室)、Busan Office(釜山辦公室)、Daegu Office(大邱辦公室)、Jeonju Office(全州辦公室)、Gwangju Office(光州辦公室)、Daejeon Office(大田辦公室)、Jeju Office(濟州辦公室) 之排放數據。
- 印度地區：Meishi Pharma Services Pvt Ltd、Meishi Pharma Services Private Limited
- 新加坡地區：Lotus International Pte. Ltd



▼美時近 2 年組織內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形（單位：千焦耳 KJ）

能源類型		2023 年	2024 年
非再生能源	外購電力	91,245,600,000	99,328,512,257
	柴油	754,810,959	507,524,639
	天然氣	26,489,637,555	647,639,195
	總量	118,490,048,515	100,483,676,091
能源使用密集度	用電密集度（千焦耳／人）	80,676,923	69,363,486
	單位營收能源耗用量（千焦耳／百萬元）	6,987,266	5,406,999
數據涵蓋率		80%	89%

註：1. 2023 年盤查範疇為台灣及韓國，2024 年新新增新加坡及印度地區。

2. 非再生能源單位換算：外購電力 1 kWh=3,600 千焦耳；柴油 1 公升 =40,197.627985 千焦耳；液化石油氣 1 m³=1,055.06 千焦耳。

3. 用電密集度 = 外購電力／員工總數。2023 年台灣加韓國員工總數 1,131 人；2024 年台灣、韓國、新加坡、印度員工總數 1,432 人。

4. 單位營收能源耗用量 = 能源總量／營業收入。2023 年度營收為 16,958 百萬元；2024 年度為 18,584 百萬元。

5. 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。



5.4 水資源管理

在運作過程中，本公司嚴格依據水資源管控及廢棄物管理程序，有效監控水資源的使用情況。製程活動產生的污水均按照相關環保法規要求進行處置和申報，並符合國家環保標準。我們的廢水經過公司專用的處理系統處理後，才排放至南崗工業區污水處理站，確保排放水質符合相關標準。重污水防治、減少環境汙染以及確保環境安全一直是我們生產和研發的準則。對於美時而言，水資源是不可或缺的關鍵資源，從原料種植到製程用水和研發實驗，都需要穩定和乾淨的水源。經過盤點，美時工廠均位於低度供水風險區域，不存在立即缺水風險；取水來源均來自當地自來水廠，並無使用地下水，也無因取水而對水源造成影響的情況；此外，水質排放也符合當地放流水標準。

▼美時近 3 年所有地區總取水量（單位：百萬公升）

	2022 年	2023 年	2024 年
總取水量	58.122	111.572	117.884
總排水量	30.822	86.66	93.201
耗水量	27.300	24.912	24.683
用水密集度（百萬公升／人）	0.055	0.099	0.097

註：1. 統計範疇為台灣南投廠、韓國公州廠及韓國鄉南廠。

2. 用水量皆依照自來水公司每月水費帳單為基準。

3. 耗水量 = 總取水量 - 總排水量。

4. 用水密集度 = 年度總取水量（百萬公升）／員工數。台灣加韓國員工總數：2022 年 1,058 人；2023 年 1,131 人；2024 年 1,220 人。

5. 資訊重編 - 用 2022 年及 2023 年水密集度之分母修正為盤查範疇之員工數。

[水資源管理目標]
用水密集度

年減 1 %

【2024 亮點專案】廢水管理中處理後活性藥物成分（API）評估

妥善處理製藥業生產過程中所產生的廢水對於環境保護而言非常重要，尤其是廢水中可能含有對環境影響危害大的化學物質。但在台灣，目前對於活性藥物成分（API）還沒有明確的排放標準，所以企業需要主動做自我監測和風險評估，才能確保排放不會對環境造成傷害。為此，美時對於廠內污水廠處理後之廢水進行來那度胺（Lenalidomide）分析，以評估其潛在的環境影響，確保負責任的廢水管理並遵守永續發展目標。

- 廢水分析結果：主要依據國際全球化學品統一分類和標籤制度（GHS）分類標準評估來那度胺對水生生物的潛在毒性。結果顯示，其廢水中來那度胺的濃度遠低於預測無效應濃度（PNEC），顯示對水生生物的環境影響極低。
- 結論：這項分析顯示，主動監測與嚴格管理能有效控制 API 對生態的潛在風險，並推動更負責任的水資源永續發展。



5.5 廢棄物管理

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。

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、環境汙染等風險。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。

美時對於廢棄物之管理，概分為一般事業廢棄物與有害事業廢棄物兩類。廢棄物乃交由核可清運與處理業者進行清除；並以再生利用、掩埋或焚化處理。相較於 2023 年，美時 2024 年的營業額成長約 10%、產量約增加 50%，廢棄物隨之成長 34%。對此，美時將持續積極留意廢棄物減量措施及管理情形，以有效管控廢棄物量。

[廢棄物管理目標]
廢棄物產出密集度

年減 2 %

▼美時近 2 年廢棄物委外處理情形 (單位：公噸)

年度		2023 年			2024 年	
分類	處理場址	處理方式	產出量 (公噸)	占比 (%)	產出量 (公噸)	占比 (%)
有害事業廢棄物	離場	焚化	48.85	99.55%	68.69	100%
		其他	0.22	0.45%	N/A	N/A
	有害事業廢棄物小計		49.07	100%	68.69	100%
一般事業廢棄物	離場	再生利用	31.16	8.06%	37.04	7.19%
		焚化	306.19	79.20%	413.25	80.24%
		掩埋處理	38.53	9.97%	37.38	7.26%
		其他	10.73	2.77%	27.35	5.31%
一般事業廢棄物小計		386.61	100%	515.02	100%	
廢棄物總量			435.68	-	583.70	-
廢棄物產出密集度 (公噸/人)			0.385		0.478	
單位營收廢棄物產出量 (公噸/百萬元)			0.026		0.031	

註：1. 統計範疇為台灣南投廠、韓國公州廠及韓國鄉南廠。

2. 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。

3. 廢棄物產出密集度 = 廢棄物總量 (公噸) / 員工數。台灣及韓國員工總數為：2023 年 1,131 人；2024 年 1,220 人。

4. 單位營收廢棄物產出量 = 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。

5. 資訊重編：2024 年度修正廢棄物統計方式，為維持可比較性，因此同步修改 2023 年度之資訊，故進行重編。

Appendix

附錄

GRI 準則索引

SASB 永續會計準則索引

TCFD 四大核心要素索引

會計師有限確信報告

ISO 14064 溫盤確信報告



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 2024 年 1 月 1 號至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。
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. 7
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書 > 報告邊界範疇	P. 4
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. 4
GRI 2-4	資訊重編	關於報告書 > 資訊重編	P. 4
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於報告書 > 報告書品質管理方式 會計師有限確信報告 ISO 14064 溫盤確信報告	P. 4 P. 87 P. 88
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 美時價值鏈	P. 35
GRI 2-7	員工	4.1 人力資源概況	P. 52
GRI 2-8	非員工的工作者	4.1 人力資源概況	P. 52
3. 治理			
GRI 2-9	治理結構及組成	2.1.2 董事會專業多元	P. 24
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.3 董事會提名遴選	P. 25
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.1.3 董事會提名遴選	P. 25
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. 12
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.1.1 永續治理	P. 12
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書 > 報告書品質管理方式 1.1.1 永續治理	P. 4 P. 12

GRI 準則	揭露項目	報告章節	頁碼
GRI 2-15	利益衝突	2.1.3 董事會提名遴選 > 利益迴避	P. 25
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.1 董事會對衝擊之監督管理	P. 23
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. 26
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. 26
GRI 2-19	薪酬政策	2.1.5 董事及經理人之薪酬政策 4.2.3 薪酬政策	P. 27 P. 59
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.1.5 董事及經理人之薪酬政策	P. 27
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. 3 P. 12
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P. 23
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P. 23
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.3.2 申訴及建議管道	P. 30
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. 30
GRI 2-27	法規遵循	2.3.3 法規遵循	P. 31
GRI 2-28	公協會的會員資格	1.1.2 外部倡議與公協會參與	P. 13
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. 14
GRI 2-30	團體協約	4.2.2 勞工權益保障 > 勞資協議	P. 58

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. 16
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. 17 P. 18
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. 18 P. 19

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. 19
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.1 藥物品質管理方針	P. 45
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. 31
2. 公司治理與誠信經營			
3-3	重大主題管理方針	1.4 重大主題管理方針	P. 19
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. 30
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. 30
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. 30
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. 31
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. 19
GRI 401-1	新進員工和離職員工	4.1.2 人員流動	P. 54
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.4 福利措施	P. 59
GRI 401-3	育嬰假	4.1.3 育嬰留停	P. 55
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. 60
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2.2 勞工權益保障 > 離退辦法	P. 58
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3.1 員工績效評估與晉升制度	P. 61
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.2 董事會專業多元 4.1.1 就業機會多元豐富	P. 24 P. 53
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	薪資保密不揭露	-
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 4.2.1 盡職調查	P. 31 P. 57
4. 經營績效			
GRI 3-3	重大主題管理方針	1.4 重大主題管理方針	P. 19
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. 8
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 TCFD 氣候相關財務揭露	P. 72
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. 19

GRI 準則	揭露項目	報告章節	頁碼
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. 19
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 廢棄物管理	P. 81
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 廢棄物管理	P. 81
GRI 306-3	廢棄物的產生	5.5 廢棄物管理	P. 81
GRI 306-4	廢棄物轉移處置	5.5 廢棄物管理	P. 81
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	5.5 廢棄物管理	P. 81

其他揭露

GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5.7 永續採購	P. 39
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 能源管理	P. 79
GRI 302-3	能源密集度	5.3 能源管理	P. 79
GRI 303-3	取水量	5.4 水資源管理	P. 80
GRI 303-4	排水量	5.4 水資源管理	P. 80
GRI 303-5	耗水量	5.4 水資源管理	P. 80
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 碳排放管理	P. 77
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 碳排放管理	P. 77
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	5.2 碳排放管理	P. 77
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	5.2 碳排放管理	P. 77
GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.5.5 供應商風險評估	P. 38
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	4.4.1 職業安全衛生管理架構與政策	P. 63
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. 65
GRI 403-3	職業健康服務	4.4.6 職場健康促進行動	P. 67
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. 63
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. 64
GRI 403-6	工作者健康促進	4.4.6 職場健康促進行動	P. 67
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. 64
GRI 403-9	職業災害	4.4.5 職業災害統計	P. 65
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.5.5 供應商風險評估	P. 38
GRI 415-1	政治捐款	2.3.1 誠信經營政策	P. 30
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. 31
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. 31

SASB 永續會計準則索引 (Sustainability Accounting Standards Board)

編號	會計指標	類別	揭露事項
主題：參與臨床試驗者的安全性			
HC-BP-210a.1	依世界各地不同區域，研討如何確保醫療品質和患者安全的管理流程	討論與分析	臨床試驗中的風險評估將由 CRO 監控，並且試驗期間的標準操作程序是臨床研究現場執行必要的重要品質保證和品質監控。截至今日透過 CRO 執行的試驗都符合 GCP。
HC-BP-210a.2	針對臨床試驗管理和藥物主動監視相關的 FDA 稽核項目及數量，可採取以下方式：(1) 自願採取措施 (VAI) (2) 官方需主動採取措施 (OAI)	定量	無。(報告準備期間無相關採取措施發生)
HC-BP-210a.3	與發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	定量	無
主題：藥品近用			
HC-BP-240a.1	詳述促進醫療保健產品用於需優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家 (由《藥品許可索引》定義) 的措施和倡議	討論與分析	<ul style="list-style-type: none"> 美時致力於開發抗腫瘤困難學名藥，以提供高品質且價格合理的藥品給病人，特別是優先需要防治的疾病。根據估計，截至 2024 年，美時所生產的抗腫瘤藥品預計將有至少 23.5 萬病人使用。 美時根據 2024 Access to Medicine Index Methodology，向優先需要醫療保健的國家提供藥品。截至 2024 年，已成功在 58 個開發中 / 低度開發國家銷售或註冊藥品許可證。
HC-BP-240a.2	作為世界衛生組織藥品預審計劃 (PQP) 中預審藥品清單中的產品	討論與分析	雖然台灣非世界衛生組織 (WHO) 之會員國，無申請 WHO 藥品預審計劃 (PQP) 的資格。但美時截至 2024 年，於世界各國有銷售或註冊 17 個符合 PQP 資格成分的藥品。
主題：大眾化的合理定價			
HC-BP-240b.1	與支出款項或延遲學名藥上市的規定期間相關的簡易新藥申請 (ANDA) 程序相關的訴訟的次數	定量	3。
HC-BP-240b.2	與去年同期相比，美國藥品組合的 (1) 平均定價和 (2) 平均淨價的百分比變化	定量	美國兩顆藥為學名藥，受限於與原廠保密協定，無法提供相關資訊。
HC-BP-240b.3	百分比變化：(1) 定價和 (2) 與上年度同期相比增幅最大的產品的淨價	定量	台灣 9 成為健保藥，非健保藥僅占 1 成，藥價變化依照台灣健保價調整。

編號	會計指標	類別	揭露事項
主題：藥品安全			
HC-BP-250a.1	美國食品和藥物管理局 (FDA) 的 MedWatch 通報系統中人類醫療產品安全警報資料庫中列出的產品清單	討論與分析	無相關情事。
HC-BP-250a.2	與 FDA 藥品不良反應通報系統中相關產品的死亡人	定量	於台灣 TFDA 藥品不良反應通報系統中，疑似與我們產品相關的本地死亡人數共計 1 件。
HC-BP-250a.3	依據 FDA 規定發出的召回數量，以及召回的總單位數量	定量	FDA 無相關情事。TFDA 1 件，共召回 13,150 顆。
HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或處置的產品總量	定量	沒有任何回收再利用的藥品。
HC-BP-250a.5	依照類型，針對違反現行優良製造規範 (cGMP) 行為而採取的 FDA 強制措施的案件數	定量	無。
主題：偽造藥品			
HC-BP-260a.1	詳述於整個供應鏈中保持產品可溯性和防止仿冒的方法和技術	討論與分析	對於產品設計，於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表碼，銷貨時並蓋上客戶編號以利追蹤。
HC-BP-260a.2	探討如何提醒客戶和業務合作夥伴與偽造仿藥品相關的潛在或已知風險的程序	討論與分析	持續加強用藥安全說明，提供防偽辨識特徵說明書；並提供打擊偽藥免費服務電話。
HC-BP-260a.3	導致搜索、扣押、逮捕或提起與偽造藥品相關的刑事訴訟的數量	討論與分析	美時自製藥品無被控偽藥之訴訟案件。
主題：行銷道德			
HC-BP-270a.1	由於偽造銷售聲明相關的法律程序而造成的財務損失總額	定量	無相關情事。
HC-BP-270a.2	藥品仿單標示外使用的道德規範說明	討論與分析	美時與醫護人員合作，須嚴格遵守法律和道德標準，包括在所有宣傳活動和產品標籤中確保準確、全面、公正、客觀和明確，以避免誤導公眾。與醫護人員和機構的互動時，所有活動都必須符合法律和道德標準，不得推廣與產品註冊用法不一致或未註冊的使用，包括討論個人使用產品未註冊治療法的經驗。

編號	會計指標	類別	揭露事項
主題：員工招募、發展和挽留			
HC-BP-330a.1	探討科學家和研發人員的人才招募和挽留	討論與分析	美時透過多重管道招募全球關鍵人才，提高研發能量，並透過各種配套方案以及研發獎金吸引並提高人員留任率，2024 年研發人才留任率達 82.5 %。
HC-BP-330a.2	(1) 自願離職率 (2) 非自願離職率：(a) 高階管理人員，(b) 中階管理人員，(c) 專業人員 (d) 其他所有人	定量	詳見 4.1.2 人員流動 > 表格：2024 年全體員工自願及非自願離職率
主題：管理供應商			
HC-BP-430a.1	確認參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計劃或等同第三方審查計劃的 (1) 實體設施和 (2) 一級供應商設施的百分比，以確保供應鏈品質和藥品成分的完整性	定量	美時未參與 Rx-360 組織，但每年定期依 SOP 進行供應商審查，以確保供應鏈品質及藥品成分的來源無疑。相關內容參閱 > 2.5 供應鏈管理
主題：商業道德			
HC-BP-510a.1	因貪腐和賄賂相關的法律訴訟造成的財務損失總額	定量	無相關情事。
HC-BP-510a.2	詳述與醫療保健專業人員互動時的道德規範	討論與分析	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，這包括支持醫療研究、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	治療的患者人數	定量	2024 年美時抗癌藥品治療患者人數約為 235,241 人。
HC-BP-000.B	(1) 產品組合中的藥物數量 (2) 研發中的藥物數量 (階段 1-3)	定量	產品組合共有 246 種藥物於全球上市銷售。有 26 個研發專案正在進行中。

TCFD 四大核心要素索引

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 TCFD 氣候相關財務揭露	P. 72
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	5.1 TCFD 氣候相關財務揭露	P. 72
	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. 74
策略	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. 74
	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. 75
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. 73
	組織在氣候相關風險的管理流程	5.1.1 氣候風險管理	P. 72
	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. 72
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. 76
	揭露溫室氣體排放和相關風險	5.2 碳排放管理	P. 77
	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. 77

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 113 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 永續性標準準則(GRI Standards) 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 113 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、專業準則及適用之法令規範相關之政策及程序。

所執行之確信程序彙總說明

- 本會計師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在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

依據本會計師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：羅雅

會計師：曾維雄

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 114 年 8 月 12 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 (1)有害事業廢棄物產出量 (2)一般事業廢棄物產出量	5.3 廢棄物管理	◆美時化學製藥股份有限公司在設廠(由板橋南投市新興里成功一路三十號) ◆Alvogren Korea Co., Ltd.公用廠(55-8, Jeongmunong-gongdanji-gil, Jeongnam-myeon, Gongju-si, Chungcheongnam-do, 32511, Korea) ◆Alvogren Korea Co., Ltd.越南廠(36, Jyongkongsan 2-gil, Hyangnam-eup, Hwasong-si, Gyeonggi-do, 18622, Korea)	民國 113 年度(2024 年度)廢棄物產出量為： ●有害事業廢棄物：68.69 公噸 ●一般事業廢棄物：515.02 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。 民國 112 年度(2023 年度)廢棄物產出量為： ●有害事業廢棄物：49.07 公噸 ●一般事業廢棄物：386.61 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

編號	確信標的	對應章節	範疇	確信標的資訊	適用基準
2	員工績效評估與員工補償與晉升統計	4.3.1 員工績效評估與晉升制度	◆美時化學製藥股份有限公司及其所有營業據點 ◆Alvogren Korea Co., Ltd.及其所有營業據點	民國 113 年度(2024 年度) 績效考核比例依性別劃分，男性與女性分別為 95%及 92%。 民國 113 年度(2024 年度) 晉升比例依性別劃分，男性與女性分別為 11%及 8%。 註：接受績效評估的員工為全年度之直接員工，及 1-9 月報到之間接員工。 民國 113 年度(2024 年度) 績效考核比例依性別劃分，男性與女性分別為 96%及 85%。 民國 113 年度(2024 年度) 晉升比例依性別劃分，男性與女性分別為 7%及 8%。 註：接受績效評估的員工為 1-9 月報到之全職員工。	自訂主題
3	重大違反環境法規行政罰鍰之事件	2.3.3 法規遵循	◆美時化學製藥股份有限公司及其所有營業據點 ◆Alvogren Korea Co., Ltd.及其所有營業據點	民國 113 年度(2024 年度)因違反空氣污染防治相關、水污染防治相關、廢棄物清理相關、毒性及關注化學物質相關法規，而遭處以罰鍰 100 萬元以上之罰鍰事件為 0 件。 註：重大罰鍰定義為單次罰鍰 100 萬元以上之罰鍰。	GRI 2-27 法規遵循

ISO 14064 溫盤確信報告



溫室氣體聲明確信報告

美時集團股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行美時化學製藥股份有限公司、Alvogen Korea Holdings Ltd.、Lotus International Pte. Ltd.、Meishi Pharma Services Pvt Ltd 及 Meishi Pharma Services Private Limited (以下簡稱「美時集團」) 西元 2024 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」) 之類別 1 直接溫室氣體排放及類別 2 能源間接溫室氣體排放，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

美時集團之責任係依照國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之「ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範」(以下稱 ISO 14064-1:2018) 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因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

如美時集團溫室氣體聲明所述，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氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計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類別 1 直接溫室氣體排放及類別 2 能源間接溫室氣體排放之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述美時集團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集團採用 ISO 14064-1:2018 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明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。

5F, No.21, Sec. 6, Zhongxiao E. Rd.,
Nangang Dist., Taipei 115025, Taiwan
T +886 2 2789 0867 F +886 2 2789 1005
www.grantthornton.tw

總 辦：115025 台北市南港區忠孝東路內段 21 號 5 樓 電話：(02) 2789-0867 傳真：(02) 2789-1005
華 南 辦：305106 新竹市東區華興路 118 號 7 樓之 3 電話：(03) 963-1919 傳真：(03) 966-1960
中 南 辦：403023 台中市西區博愛路 117 號 6 樓 電話：(04) 2323-2448 傳真：(04) 2323-2353
高雄辦：806616 高雄市前鎮區民權二路 9 號 16 樓之 21 電話：(07) 223-4556 傳真：(07) 330-2969



本執業人員對第一段所述美時集團溫室氣體聲明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，取得對美時集團與排放量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. 已評估美時集團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，以評估美時集團所作之估計。
3. 已實地訪查美時集團台灣及韓國地區之營運據點，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集團溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照 ISO 14064-1:2018 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集團西元 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之類別 1 直接溫室氣體排放及類別 2 能源間接溫室氣體排放存在所有重大方面未依照 ISO 14064-1:2018 編製之情事。

其他事項

對於本確信報告出具後，美時集團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：劉慧萍

事務所之地址：台北市南港區忠孝東路內段 21 號 5 樓

2025 年 6 月 2 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)				
類別	內容說明	美時化學製藥股份有限公司	Alvogen Korea Holdings Ltd.	Lotus International Pte. Ltd.	Meishi Pharma Services Pvt Ltd & Meishi Pharma Services Private Limited	合計
類別 1	固定排放	921,6855	867,9933	-	-	1,789,6788
	直接溫室氣體排放	9,8980	21,2285	5,3245	-	36,4510
	逸散排放	362,4494	482,2164	1,2582	-	845,9240
類別 2	能源間接溫室氣體排放	9,636,6764	3,177,8508	3,8934	24,5693	12,842,9899
	輸入電力					
合計		10,930,709	4,549,289	10,476	24,569	15,515,044