



東生華製藥股份有限公司
tsh biopharm corporation ltd.

2023 永續報告書

ESG REPORT



本刊發行日期2024年8月7日
公司揭露社會責任報告相關資料之網址：
[HTTP://WWW.TSHBIOPHARM.COM](http://www.tshbiopharm.com)

目 錄

關於本報告書	3
經營者的話	5
關於東生華	6
ESG 實績與貢獻	9
重大主題與利害關係人議合	10
1.公司營運與治理	20
1.1 公司治理	21
1.2 營運績效	30
1.3 落實誠信經營與法規遵循	33
1.4 風險評估與管理政策	36
1.5 資訊安全管理	39
2.產品創新與客戶安全	41
2.1 產品品質與責任	42
2.2 創新研發與藥物近用	49
2.3 供應鏈管理	51
2.4 顧客健康與安全	54
2.5 客戶關係及國內公協會參與	56
3.環境永續與氣候策略	59
3.1 氣候變遷與溫室氣體管理	61
3.2 環境管理	68
4.員工關係與關懷	70
4.1 員工結構與人權	71
4.2 培育與發展多元化人才	76
4.3 員工薪酬與福利	79
4.4 員工溝通與關懷	82
4.5 職場安全與健康	85
5.社會回饋與參與	88
附件一 GRI Content Index	94
附件二 SASB Index	102

關於本報告書

東生華製藥股份有限公司（以下簡稱東生華製藥）以永續經營價值為開端，長期以來致力於 **Environmental** 環境、**Social** 社會、**Governance** 公司治理的提升與推動，感謝您閱讀東生華製藥第 11 本永續報告書（自 2021 年起東生華製藥企業社會責任報告書更名為永續報告書）。本報告書撰寫原則依循全球永續性報告協會發布之「永續報導準則（GRI Standards）」進行編製，並對應聯合國永續發展目標（SDGs），另參考上市上櫃永續發展實務守則、ISO 26000 社會責任指引及聯合國全球盟約、永續會計準則委員會 SASB 作業辦法。每年發行中、英文版本，可於東生華製藥官網「永續發展政策－報告書」下載電子版，回應利害關係人對東生華製藥在永續發展所關注的議題，期望透過持續努力，朝永續發展邁進。

報告書撰寫原則

本報告書依循 GRI Universal Standards 新版要求，作為報告書資訊揭露的參考基礎外，同步採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）的永續指標、並參考氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosure, TCFD）架構，且呼應聯合國永續發展目標 SDGs，詳細內容請參考本報告書附件一的 GRI Content Index 與附件二的 SASB Index。

揭露時間

本報告書揭露 2023 年度(2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日)，東生華製藥於企業社會責任中社會、公司治理及環境永續面向之作為與績效，並回應利害關係人關注之議題。

報告書範圍

揭露範疇以東生華製藥北中南三處營運據點營運活動與服務項目為核心，不包括子公司。所有財務數字均以新臺幣為計算單位，揭露的範圍於 2023 年合併財務報告，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎，財務報告經安侯建業聯合會計師事務所（KPMG）查核之財務數字為依據。以上揭露之量化指標若含特殊意義時，將另以備註方式說明。資料來源由各單位高階主管審閱後提供，並由永續發展委員會檢視及核准後發行。其他若有先前報導期間產生的錯誤而修訂部分則於各章節中備註說明。

報告書查證

本報告書已依循 GRI Universal Standards 要求進行編製，報告資訊揭露方向亦與「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「聯合國永續發展目標(SDGs)」等國際標準相呼應。我們委託第三方查證機構艾法諾國際股份有限公司(Afnor Asia, Ltd.)依據 AA1000 保證標準(v3)以第一類型(Type 1)中度保證等級進行查證。

聯絡資訊

非常歡迎您閱覽東生華製藥 2023 年度企業永續報告書，此為本公司第 11 本報告書。本報告書同時已提供 GRI Universal Standards 內容索引服務，重大議題揭露服務。

上一版本發行時間為：2023 年 8 月。

本次出版日期：2024 年 8 月(我們每年將持續發行永續報告書)

如果您對本報告書有任何建議或指教，歡迎您與我們聯絡

東生華製藥 永續發展委員會

地址：11503 台北市南港區園區街 3-1 號 3 樓之 1

電話：+886-2-2655-8525

Email：tsh@tshbiopharm.com

官網：<https://www.tshbiopharm.com/>



以人為本，攜手共創永續未來

東生華製藥始終秉持「以人為本」的核心價值觀，致力於提升人類健康與福祉。我們深信，永續發展是企業的責任，也是企業永續經營的基礎。在過去一年，我們在永續發展方面取得了以下成果：

提升病患生活品質：

東生華深耕心血管、腸胃和中樞神經等多個領域，並積極提供創新檢測服務，如 NGS 次世代基因檢測、液態切片檢測，以及癌症追蹤復發、找藥等創新技術。經過穩定成長的 13 年，我們拓展了新科別「眼科」，第一個產品便是台灣 300 萬乾眼症患者所引頸期盼的噴鼻液，現有治療無法滿足患者的需求，望透過新的給藥途徑，讓患者獲得更佳的治療反應。

此外，自 2022 年開始，我們共巡迴台灣舉辦累計七場的心血管公益衛教講座，邀請當地的專科醫師與民眾分享正確的疾病認知與用藥觀念，已有上千位民眾受惠，展現了我們對永續經營，提升全人類健康與福祉 (SDG 3) 的承諾與實踐。

守護環境永續：

我們積極參與地方友善農耕，與在地農民合作，認養一分黑豆田。支持環境陸域生態 (SDG 15)，同時也是支持在地創生發展 (SDG 8)，並助於保護環境並實現永續城鄉與社區的目標 (SDG 11)。2023 年我們也開始盤查因營運而產生之溫室氣體排放量，期待為減碳盡一份心力。

促進社會共融：

我們由公司志工走入偏鄉地區關懷獨居老人，2023 年由公司志工分別前往，共拜訪了五個偏鄉城市的 35 位獨居長者。「我們視獨居長者如家人一般，哪怕只造訪一次，但或許在他們有限的回憶中，某天會想起曾經有一家藥廠，有著幾位身穿藍色 T 恤的志工，在中秋前夕曾經來看過他們，陪伴著他們聊天...也許這已足夠。」這是東生華製藥的志工在回顧今年從端午節開始拜訪台灣各地獨居長者時的深刻感受。

我們深信，只有通過以「以人為本」的理念為指導，我們才能夠為永續發展做出積極的貢獻。我們將繼續堅持這一理念，不斷探索創新，努力實現更高水平的永續發展。展望未來，我們將持續以「永續耕心，讓愛昇華」為口號，在健康、環境與社會等各領域深耕，攜手共創永續未來。



提升病患生活品質 成為國際創新生技在亞洲開發及行銷的最佳策略夥伴



關於東生華

創立緣起

成立日：2010/09/01
行業別：生物製藥

上市上櫃

掛牌日：2012/04/30
實收資本額：新台幣3.84億元

管理團隊

董事長：林 全
總經理：楊思源



專業領域

心血管、胃腸道、自體免疫
基因檢測、癌症治療及追蹤檢測

競爭優勢

營銷運行、專利佈局、通路開發、
研發合作、臨床研究、策略聯盟

基本資訊

台北市南港區園區街3-1號(G棟)3樓-1
www.tshbiopharm.com

東生華製藥是一家極具發展潛力的本土藥廠，於2010年成立，2012年掛牌上櫃，股票代號8432。本公司主要商品之銷售地區係以內銷為主；銷售通路包含醫院及開業診所等，約佔營收淨額95%以上。專注於慢性疾病領域，主要從事心血管用藥、腸胃科用藥及中樞神經、眼科等慢性病藥物，並積極拓展NGS精準醫療檢測服務。在2023年12月併購創益生技，產品延伸至益生菌與疫苗等預防醫學產品，加速拓展東生華製藥自費自營診所通路，以俾擴大銷售版圖與強化經營績效。東生華製藥擁有深厚的經驗、創新的能力以及積極的布局，未來將提供更全面的醫療產品組合，並促進台灣生技產業的發展。

深耕慢性病領域，以病患為中心

東生華製藥以病患為中心的理念，致力於提升慢性病患者生活品質。公司在慢性病領域擁有豐富的經驗和優勢，在心血管用藥、腸胃科、眼科用藥及中樞神經用藥等領域均有優秀的利基型藥品，在深耕台灣市場的同時也積極佈局海外市場，滿足全球病患的治療需求。

積極發展創新精準醫療，測得到更測得準

隨著醫藥科技的發展，精準醫療已成為未來醫藥發展的趨勢。東生華製藥積極佈局創新精準醫療領域，以期為患者提供更精準、更安全便利的治療方案。公司目前提供多項 NGS 創新精準醫療技術，包括 NGS 次世代基因檢測、癌症標靶找藥檢測、癌症復發追蹤檢測、組織篩檢檢測服務以及安全且便利的液態切片，僅需透過血液、胸水、腹水...等體液便能精準檢測。

擴大國際市場佈局，邁向國際化

東生華製藥的目標是成為國際夥伴在亞洲開發及行銷的最佳合作生技藥廠。公司除持續扎根臺灣，更積極邁入國際市場。在香港、泰國已穩定銷售慢性病用藥，並期待於 2024 年再打開緬甸高血壓用藥銷售市場，將持續瞄準佈局越南、菲律賓、馬來西亞和印尼等國家。

邁向更卓越的健康服務

未來，將持續深耕慢性病利基市場，致力提升患者未被滿足的需求。開發更多創新藥物，並積極拓展海外市場，將產品推向全球，惠及更多患者。同時，積極發展精準檢測醫療 AI 化，為患者提供更智慧的醫療檢測服務。公司有信心在未來為全人類提供更卓越的健康服務、建構更全面的醫療產品組合。

願景

致力提升病患生活品質

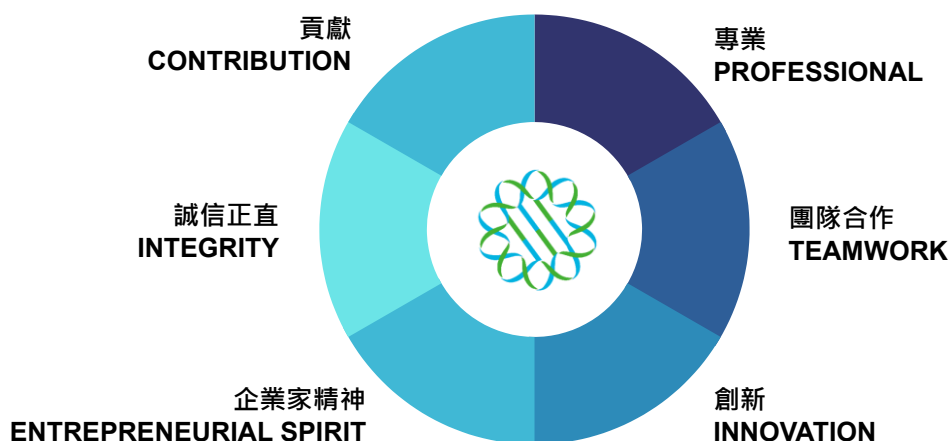
成為國際生技在亞洲開發及行銷的最佳策略夥伴

目標

- ❁ **Focusing** 以病患生活品質為核心
提供醫療需求未滿足的產品組合 **Total Solution**
- ❁ **Specializing** 建立市場差異化
開發創新特殊醫療技術、劑型
- ❁ **Becoming** 開創價值策略
成為創新生技在亞洲開發及行銷的最佳策略夥伴

企業文化

東生華秉持著誠信正直的工作態度及企業家精神，運用創新及專業的方法，透過團隊合作達成組織目標，進而貢獻社會。



營業據點

台北辦公室

地址 | 台北市南港區園區街 3 之 1 號 3 樓之 1
(南港軟體工業園區 G 棟)

電話 | 02-2655-8525 傳真 | 02-2655-8526

台中辦公室

地址 | 台中市北區忠明路 424 號 4 樓之 4

電話 | 04-2206-7276 傳真 | 04-2206-1883

高雄辦公室

地址 | 高雄市新興區民生一路 56 號 12 樓之 7

電話 | 07-2222-686 傳真 | 07-2222-696



所有權與法律形式

本公司係依中華民國法律所成立之股份有限公司，在公司治理、環保、勞工、人權、產品及財務等各方面，遵照中華民國相關法規執行。主要營運活動集中於台灣，但依據新藥開發規劃之需求其臨床前試驗及臨床試驗及產品海外授權之業務可能擴及台灣以外之區域。

目前本公司並無產品與服務在特定市場被禁止之情事，亦非為利害關係人質問或公共討論的主題。

2023 東生華 ESG 實績與貢獻

環境保護 *Environmental*

- ✿ 認養台南學甲黑豆田，支持友善農耕，恢復土壤環境健康
- ✿ 辦公室影印用紙與桌上型年曆 **4100** 份印製，皆採用 **FSC™** 森林驗證紙張
- ✿ **0** 件違反環境相關法規事件
- ✿ 供應商自評結果皆符合法規

社會共榮 *Social*

- ✿ 認養台南學甲黑豆田，支持友善農耕及地方創生，獲得當地政府與單位認可
- ✿ 支持新竹市天主教仁愛社會福利基金會公益禮盒 **112** 盒
- ✿ 提供員工免費施打/家屬補助施打流感疫苗共計 **100** 劑、健康檢查參與率 **70.5%**
- ✿ 2023 年執行 EPA 制度，關懷員工身心靈健康同時支持心理腫瘤學交流基金會
- ✿ 2023 年舉辦「多元平權與包容(DEI)加深職場性別平權意識」活動 **1** 場，打造平等的工作環境
- ✿ 舉辦全台巡迴心血管衛教講座，以心絞痛、高血壓、高血脂的疾病認知以及正確用藥觀念來與大家分享。自 **2023** 年共舉辦五場，遍及台北、新竹、台中、台南、高雄，共 **769** 人。
- ✿ 支持腦中風病友協會拍攝「腦中風老弱殘患者衛教影片」一支
- ✿ **0** 職災事件，**0** 性騷擾申訴案件

公司治理 *Governance*

- ✿ 展開小金雞計畫，成功取得創益生技 **51%** 股權，東生華擁有第一間子公司
- ✿ 總經理楊思源獲得第 **20** 屆國家品牌玉山獎 傑出企業領導人獎
- ✿ 第十屆公司治理評鑑成果排名於前 **TOP 6~20%**
- ✿ 2023 年平均調薪幅度約提升 **3.59%**
- ✿ 2023 年離職率較前一年降低 **2%**
- ✿ 召開 **8** 次董事會，平均出席率高達 **98.21%**
- ✿ 董事會女性董事成員兩位，占比為 **28.5%**
- ✿ 2023 年度女性職員比率為 **61.76%**
- ✿ 2023 年度女性擔任高階主管占比為 **57.14%**

重大主題與利害關係人議合

東生華依循 GRI 通用準則 2021(GRI Universal Standards 2021) 的 GRI 3: 重大主題(Material Topics 2021)，進一步評估重大主題在經濟、環境、人群人權方面衝擊的顯著性，建構以衝擊為基礎的重大性分析方法學，持續鑑別與評估衝擊，決定永續資訊揭露的重大主題。

2023 年企業永續報告書編撰過程，總共蒐集 38 位利害關係人對永續議題的關注度回饋；根據分析結果，最後從 25 個永續議題中鑑別出 11 個重大主題，編撰永續報告書。

決定重大主題的流程如下表，決定報導前稱為永續議題，鑑別核定後稱為重大主題。

執行步驟	執行內容	成果
Step 1.鑑別溝通對象	依循AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向各單位發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經永續發展委員會核定後，依重要性歸類為6類利害關係人群體：員工、媒體、供應商及承攬商、顧客 (病患、醫護人員)、股東及投資人、政府及主管機關共6類利害關係人	6大利害關係人族群
Step 2.蒐集永續議題	參考 1. GRI永續報導準則、 2. 氣候相關財務揭露(TCFD)、 3. 評估SDGs 17項目標(Goals)與其涵蓋169項目標的(Targets)，篩選出東生華可能做出貢獻的行動 4. 美國永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 5. 經利害關係人溝通過程，由永續發展委員會彙整並列舉25項永續議題。	25項永續議題
Step 3.調查利害關係人關注程度；鑑別正面/負面、實際/潛在衝擊程度	各單位鑑別關係密切及具有影響性的對象，透過「2023東生華利害關係人ESG問卷」調查6類利害關係人對25項永續議題的衝擊關注程度，共收到38份有效回饋，包括員工 (10 份)、媒體(9份)、供應商及承攬商 (11 份)、顧客 (病患、醫護人員) (6份)、股東及投資人 (1 份)、政府及主管機關 (1份)。	38份有效回饋問卷

	於2023年11月至2024年2月執行及完成上述步驟後，工作小組透過衝擊評估問卷，進一步評估25項永續議題正面/負面、實際/潛在衝擊程度。	
Step 4.評估衝擊顯著性	依評估問卷結果統計數據製作矩陣圖以評估衝擊顯著性並討論重大主題在價值鏈的衝擊邊界及涉入程度，東生華確認11項重大主題皆有顯著衝擊。	利害關係人關注度矩陣圖 正、負面衝擊與其發生可能性矩陣圖
Step 5.確認重大主題	工作小組檢視 Step 4 結果，並依據經營團隊建議調整，選定11項中、高度關注的永續議題作為本年度重大主題並向永續發展委員會、董事會報告。	11項重大主題
Step 6.確認議題排序及揭露內容	工作小組將依據各主題報導要求於本報告書說明重大議題的因應策略、短中長期目標、成果績效及管理方針。	---

鑑別重大主題

✓ 利害關係人議合

東生華從眾多利害關係方鑑別對東生華具有最大影響力的關係人，包含員工、媒體、供應商及承攬商、顧客（病患、醫護人員）、股東及投資人、政府及主管機關共 6 類利害關係人。透過多元管道以定期、不定期的方式進行交流議合，了解利害關係者的期待。同時作為永續議題與衝擊評估的資訊來源：

利害關係人	重要關注議題	對東生華的重要性	議合方式&頻率(2023年記錄)
員工	職業安全衛生管理 幸福多元職場 多元化與平等機會 人才發展與培育 勞資關係 商業道德 人權]	東生華視員工為最重要的利害關係人。攜手同仁營造一個安全健康且友善的工作環境，確保員工人權以外，更致力於與同仁共同成長，透過內部教育訓練、績效考核制度，提升員工技能，強化公司競爭力。	✓每年策略會議(1次) ✓每半年POA(Plan of Action)會議(2次) ✓每季勞資會議(4次) ✓年度職工福利委員會年度(8次) ✓PDP績效管理制度面談(3次) ✓年度IDP個人發展計畫設定及回饋

利害關係人	重要關注議題	對東生華的重要性	議合方式&頻率(2023年記錄)
媒體	經濟績效 新藥研發與創新 藥物品質與安全管理 醫患關係與社會參與 藥物通路與價格 客戶隱私	善盡企業社會責任，營運核心建立社會回饋主軸，解決環境與社會問題，創造正面影響力	✓每年不定期法說媒體餐敘 ✓不定期媒體拜訪與餐敘 ✓重要訊息發布媒體新聞通稿 ✓通訊、Email
供應商及承攬商	商業道德 法規遵循與誠信經營 經濟績效 新藥研發與創新 供應鏈管理	東生華著重供應商與承攬商為其中重要營運環節，期許透過供應商行為準則規範落實，實現永續供應鏈管理模式。	✓定期會議(每月) ✓舊供應商評核(每年及每三年),15家供應商進行年度評鑑 ✓新供應商稽2間 ✓電話、Email
顧客 (病患、醫護人員)	營運風險、風險管理 新藥研發與創新 藥物品質與安全管理 藥物通路與價格 客戶隱私 醫患關係與社會參與	好的品質及服務能建立起通路與消費者對品牌的信心，東生華遵循客戶至上的原則，提供優質的品質及服務是不可或缺的。	✓不定期大型研討會 ✓免付費電話 ✓不定期會議 ✓教育訓練
股東及投資人	商業道德 法規遵循與誠信經營 營運風險、風險管理 永續治理運作 經濟績效 新藥研發與創新	股東與投資人提供企業長期發展所需之資本，其評價及建議影響著公司價值與經營策略方向考量，東生華期待期創造穩定的獲利及投資報酬率，同時展現永續治理的表現。	✓舉辦法人說明會(4次) ✓召開股東會1次及董事會8次 ✓股東常會以電子方式行使表決權數占已發行股份總數為58.64%，透過電子投票行使表決權，充分參與議案表決。 ✓股東會年報、公告資訊，供投資人參閱
政府及主管機關	氣候變遷 化學物質管理 生態影響 勞資關係 法規遵循與誠信經營 資訊安全 空污管理 水資源管理 廢棄物管理	東生華秉持合法合規及公司治理精神、依循政府所訂定之政策、法規經營企業；並配合規範發布重大訊息公告及回覆相關問卷與詢問。	✓公司財報 ✓公開資訊觀測站，中英文重大訊息 共計21則 ✓不定期稽核 ✓參與法令宣導會

✓ 蒐集永續議題

為了找出對東生華潛在的重大主題。東生華從國際永續標準與規範(GRI、TCFD、SASB 等)、聯合國永續發展目標(SDGs)及利害關係人的互動等永續相關議題，收斂成 25 項議題。進一步調查議題所造成的衝擊。

1. 議題來源

國際永續標準與規範	聯合國永續發展目標(SDGs)	責任投資	利害關係人的互動
參考GRI永續報導準則、氣候相關財務揭露(TCFD)等國際永續準則	評估SDGs 17項目標(Goals)與其涵蓋 169 項標的(Targets)，篩選出東生華可能做出貢獻的行動	美國永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 等	員工、媒體、供應商及承攬商、顧客(病患、醫護人員)、股東及投資人、政府及主管機關等關係人關注議題

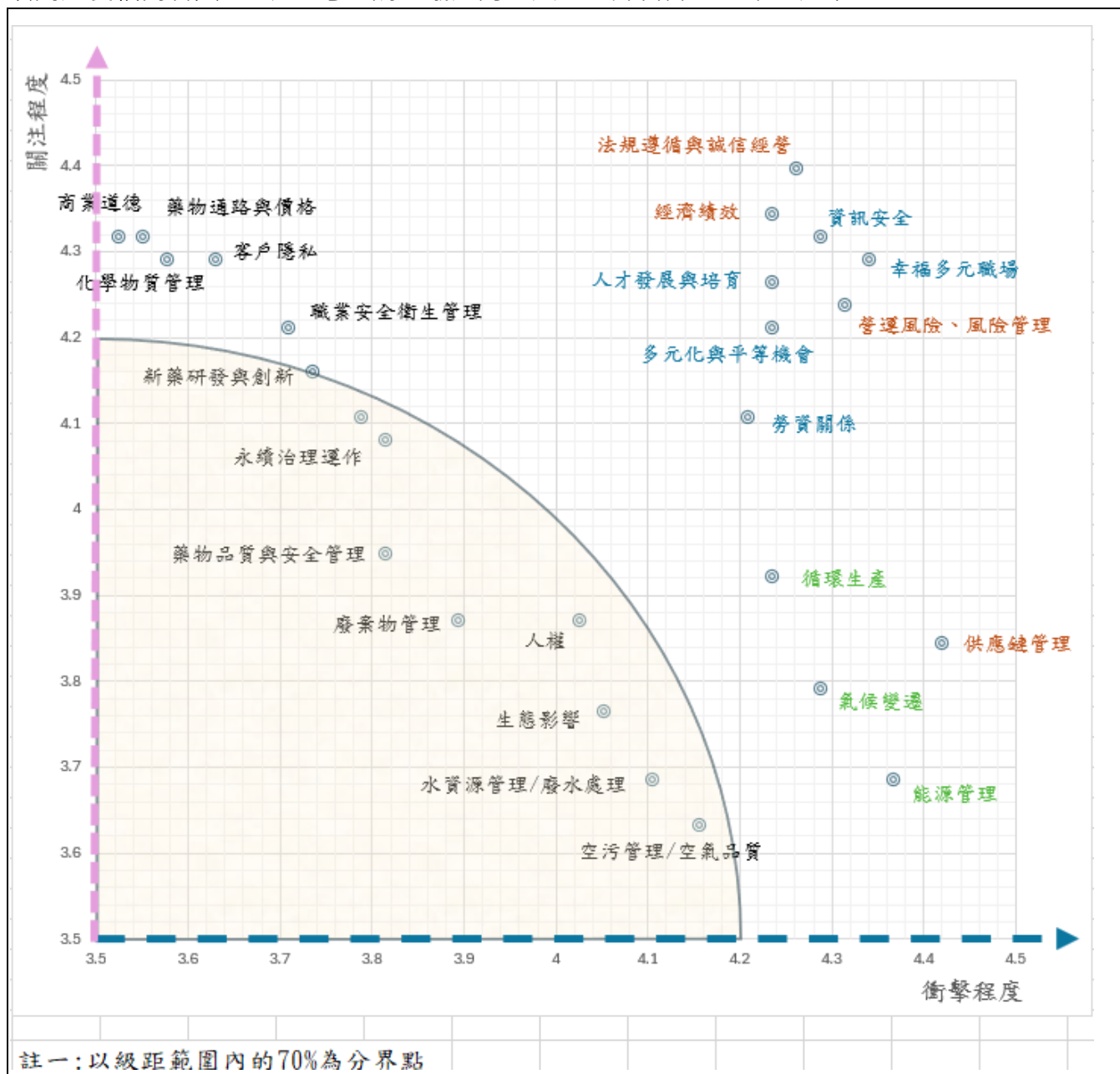
2. 永續議題

環境 (E)	空污管理/空氣品質	社會 (S)	職業安全衛生管理	公司 治理 (G)	商業道德
	水資源管理/廢水處理		幸福多元職場		法規遵循與誠信經營
	廢棄物管理		多元化與平等機會		營運風險、風險管理
	氣候變遷		人才發展與培育		永續治理運作
	能源管理		勞雇關係		供應鏈管理(材料採購與效率)
	生態影響		醫患關係與社會參與		經濟績效
	化學物質管理		人權		新藥研發與創新
			客戶隱私		藥物品質與安全管理
			藥物通路與價格(藥物近用)：		資訊安全

✓ 評價衝擊

1. 量化問卷結果

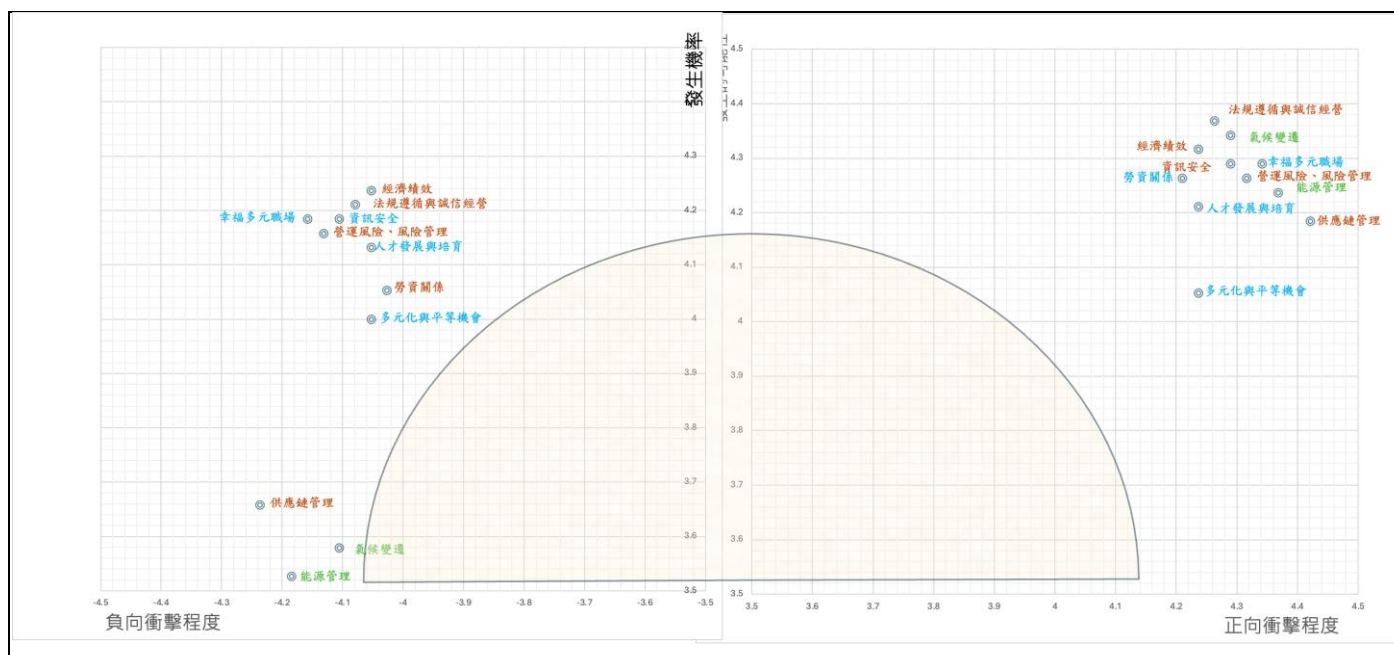
透過「2023 東生華利害關係人 ESG 問卷」調查 6 類利害關係人對 25 項永續議題的衝擊關注程度，以關注度較高者共 16 項，考量調整議題的重大性、綜合評估並彙整如下圖



永續發展委員會檢視量化結果，並依據經營團隊建議調整，再由 16 項關注度高的議題，選定其中 11 項的永續議題作為本年度重大主題並向董事會報告。綜合評估並彙整重大主題如下表所示：

環境(E)	社會(S)	公司治理(G)
1. 氣候變遷 2. 能源管理	1. 幸福多元職場 2. 多元化與平等機會 3. 人才發展與培育 4. 勞雇關係	1. 法規遵循與誠信經營 2. 營運風險、風險管理 3. 供應鍊管理 4. 經濟績效 5. 資訊安全

永續發展委員會依問卷評分結果，彙整如下圖。評分面向為[此議題對東生華營運及永續發展(E.S.G)的正面/負面衝擊程度]VS[此議題發生可能性]。得到下圖評估結果：



(1) 量化衝擊說明：

正面衝擊程度:	將永續議題對東生華營運及永續發展(E.S.G)的正面效益程度以 1~5 分評分
實際/潛在發生的可能性:	此議題(正面效益)發生的可能性以 1~5 分評分

負面衝擊程度:	將永續議題對東生華營運及永續發展(E.S.G)的負面衝擊程度以 1~5 分評分
實際/潛在發生的可能性:	此議題(負面衝擊)發生的可能性以 1~5 分評分

定期審視

東生華的永續主題經過內部衝擊評估，整合利害關係人觀點等流程鑑別產生。最後由永續發展委員會確認定案。未來我們將持續藉由與利害關係人的定期、不定期接觸機會，即時了解東生華所造成正負面衝擊，以及內外部利害關係人對我們的期待。並透過每年一次的重大性鑑別的機會，整合公司的內外部觀點，收斂成為重大主題。

對於重大主題，東生華建立管理方針與規劃行動方案，並依據數據化衡量策略建立目標與指標，定期追蹤成果。其它非重大性的主題，則依據現有的管理流程與措施，揭露相關指標予利害關係人了解東生華的整體永續成果。

面向	重大主題	對東生華的意義
環境面	「氣候變遷」	降低能資源耗用，發展循環經濟，全力研發節能減碳技術，回應社會對東生華的期待。
	「能源管理」	
社會面	「人才發展與培育」	將以人才長期發展為最終目標，從零開始培養人才，搭配完善的配套機制及培育規劃，加速人才視野與能力成長。
	「勞雇關係」	東生華致力於加強勞資間的團結，為創造勞資雙方和諧共存。
	「多元化與平等機會」	致力於提供員工工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。
	「幸福多元職場」	
公司治理面	「經濟績效」	維持穩定的財務績效，是東生華對所有利害關係人的承諾。
	「供應鏈管理」	我們將持續與國際知名原料供應大廠展開相關技術開發合作，將輪胎應用端之客戶需求與材料開發端之設計理念相互結合，打造出讓消費者三心(安心、放心、開心)之優異產品。
	「法規遵循與誠信經營」	以穩健營運、誠信和正直的原則經營業務，同時建構完善公司治理架構及推動相關工作，藉以維護各利害關係人權益。
	「營運風險、風險管理」	
	「資訊安全」	近年企業遭受駭客攻擊、網路資通訊與產品的安全性受威脅事件頻傳影響資訊安全問題，更為企業所重視，該如何控制並降低其風險、減少災害損失，成為企業管理焦點

2023 年重大主題

共鑑別出 11 個重大主題，與 2022 年同樣為 11 個重大主題。

●直接衝擊^{註一} ◎促成衝擊 ○商業關係

面 向	重大主題	GRI 對照準則	報告邊界						對應章節
			員工	媒體	供應商及承攬商	顧客（病患、醫護人員）	股東及投資人	政府及主管機關	
環境面	氣候變遷	GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4	●	◎	●		●	●	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理
	能源管理	GRI 302-1、GRI 302-3	●	◎	●		●	●	
社會面	幸福多元職場	自訂主題	●						4.員工關係與關懷
	人才發展與培育	GRI 404-1	●				◎	●	4.員工關係與關懷
	勞資關係	GRI 202-2 GRI 401-1、GRI 401-2、 GRI 401-3	●				○	●	4.員工關係與關懷
	多元化與平等機會	GRI 405-1、GRI 405-2	●					●	4.員工關係與關懷
公司治理面	經濟績效	GRI 201-1、GRI 201-2			●	◎	●	●	1.2 營運績效
	供應鏈管理	GRI 204-1、GRI 308-1、 GRI 414-1			●	◎	●	●	2.3 供應商管理
	法規遵循與誠信經營	GRI 2-27、GRI 205-3	●	●			●	●	1.3 落實誠信經營與法規遵循
	營運風險、風險管理	GRI 2-15			◎	○	●	●	1.4 風險評估與管理政策
	資訊安全	GRI 418-1	●			●	●	●	1.5 資訊安全管理

2023 年與 2022 年同樣為 11 個重大主題

環境面議題共 2 項

對東生華而言，本身並無生產工廠，廢棄物與水資源管理議題風險較低，故刪除。但隨著 2050 淨零碳排之承諾與要求，亦將氣候變遷與能源管理納入重大。

社會面議題共 4 項

增加了三項議題，人才發展與培育、勞資關係、多元化與平等機會，顯示東生華重視員工的職涯發展，也期待創造更留才的環境。

公司治理面議題共 5 項

以議題數量而言，與 2022 年一樣。但是有針對議題內容進行整合，如風險與危機管理部分整合為營運風險與風險管理，而新藥研發與創新、藥物近用、藥物品質與安全管理、醫病關係與社會參與等議題因為已納入經營管理的基本要求，對於利害關係人而言，更重視東生華的法規遵循度與營運績效，故議題修訂為法規遵循與誠信經營與經濟績效。隨著後疫情時代大家的工作習性已改變，也更顯得資訊安全的重要性。

對照 GRI Standards 作為企業永續報告書揭露依據，並確實回應利害關係人。重大主題之管理方法則於每一章節說明，附件 GRI 指標索引，於各指標中說明。

註一:直接衝擊指直接對利害關係人產生正面效益或負面衝擊。





1. 公司營運與治理

1. 公司營運與治理

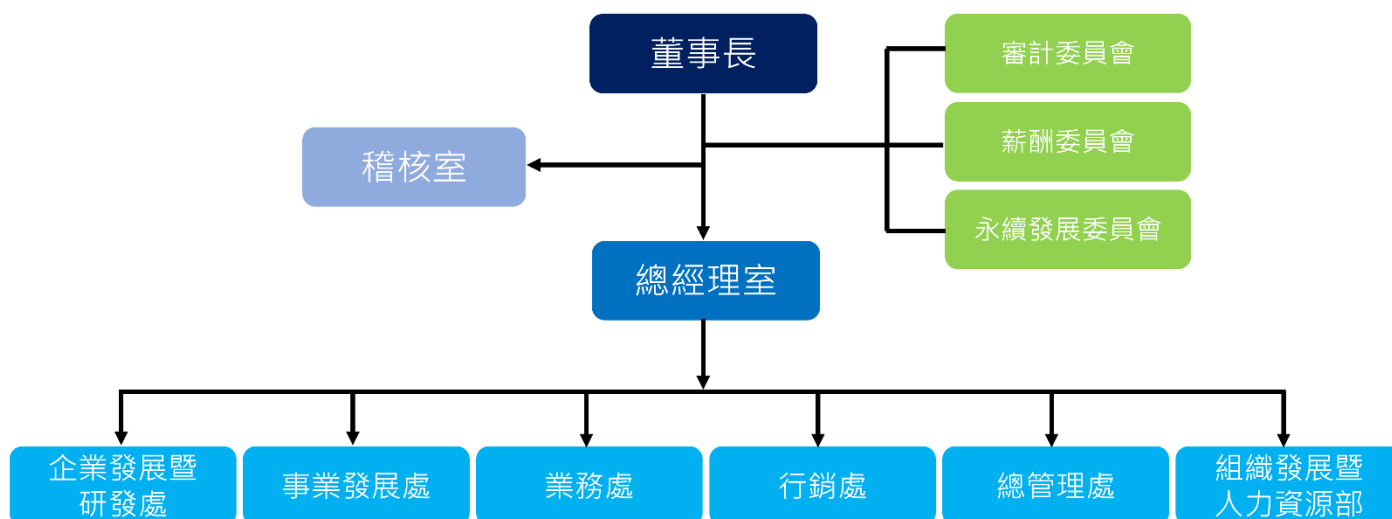
本章面向	公司治理(G)
本章重大主題	法規遵循與誠信經營、營運風險、風險管理、經濟績效、資訊安全
承諾/政策	建立有效的治理架構，以完善公司治理制度，並透過多種內部政策，持續強化公司治理目標
管理機制	1. 制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及不誠信行為之「檢舉制度」：敦促員工以誠信為最高商業道德標準，降低可能的貪腐、舞弊情事。 2. 遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」：持續強化公司治理各項制度，包括強化董事會職能、有效永續治理。 3. 通過「風險管理政策與程序」，並成立「風險管理組織」：建構完整風險治理三道防線，定義、分析、評估、應對各類可能風險，降低對公司之影響。 4. 訂定資訊安全政策目標為確保資訊的機密性、完整性和可用性：以 PDCA 流程強化本公司資通安全，保障客戶、員工、供應商各類資訊機密、完整、可用。
權責單位	總經理室、財務處、管理部
2023 年度評估機制與成果	1. 上櫃公司治理評鑑前 6%-20%。 2. 2023 年全體董事總進修時數共計 63 小時，每人平均 9 小時。 3. 2023 年營運收入較 2022 年成長約 9.43%。 4. 2023 年成功取得創益生技 51% 股權，為旗下第一間子公司。 5. 2023 年無因為違反公司治理、反貪腐或公平交易法而受到罰款的事件發生，無發生經理人違反內線交易法之行為。 6. 無收到客戶投訴有侵犯客戶隱私的事件。 7. 2023 年度本公司並無因重大資通安全事件所遭受損失。 8. 2023 年度總經理楊思源榮獲第 20 屆國家品牌玉山獎傑出企業經理人獎。
中長期目標 2025~2030	1. 持續以零受罰為目標，對員工進行法規遵循之訓練與宣導。 2. 導入 ISO 27001，建立資訊安全管理系統 3. 加速業績成長於自製產品外銷及早期研發品項國外授權，另外除了維持原有研發品項國際領證進度之外也將引進國際早期新藥共同研發與加值化，利用「Double」雙引擎」策略開展，致力於國際化藥品開發及國際市場行銷。 4. 引入伴隨精準醫療之檢測品項，隨著精準化醫療興起，檢測變成治療或是預防醫學的一部分，東生華也會持續的上市相關檢測產品以滿足更多臨床需求。 5. 策略投資併購取得無機成長：創益生技在 2023 年成為東生華子公司後集團在通路覆蓋漸趨完整。未來將透過資源與產品整合創造產品及通路面向的綜效，且東生華會持續進行探詢策略投資機會以無機發展的方式持續成長。

1.1 公司治理

本公司相信公司治理之推動有助於保障股東權益、強化董事會職能、發揮有效監督組織活動、提昇資訊透明度及尊重利害關係人權益，以實現企業社會責任之高度目標。

公司治理組織架構

透過治理架構，建立風險控管機制，有效落實監督組織活動，以健全組織運作，防止損及股東權益之脫法行為，創造永續發展之經營環境。



各部門業務與職掌

部門	主要業務
總經理室	確認公司長短期目標、規劃組織發展方向、尋得策略夥伴，確保公司績效。
稽核室	負責暨執行公司內部稽核事務。
企業發展暨研發處	負責引進新事業或新產品，並進行專案管理暨執行；同步依據藥物安全機制，整合藥物開發價值鏈。
事業發展處	負責海外事業合作如技術授權、產品外銷，及海外事業合作案之專案管理
行銷處	依據公司發展策略，整合行銷業務資源落實新產品上市前之行銷策略，以提昇公司專業形象、品牌效益。
業務處	依據公司疾病類別發展，執行處方藥品及精準醫療領域產品之銷售推廣。
總管理處	依據公司長短期目標整合後勤單位資源及提供各項後勤支援功能。 管理部負責暨執行投資專案評估、股務及功能性委員會暨董事會運籌、公共關係維護含公司形象建置暨媒體關係維護及品牌合作，同時包含資訊、總務等業務。 財會部負責暨執行公司會計及資金管理等業務。
組織發展暨人力資源部	擬定人力資源策略，形塑企業文化，確保人力資源之取得、培育、績效展現及留任與組織策略緊密鏈結，以建構組織未來競爭優勢。

2023 年公司治理主管職責及其主要執行情形

1. 協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：

- (1)協助功能性委員會及董事會進行效能評估。2022 年度績效評估結果於 2023 年 2 月 24 日董事會報告。
- (2)於 2023 年 5 月 4 日董事會上報告本公司公司治理評鑑 2022 年度之成績，並據此進行檢討及未來規劃報告。
- (3)安排審計委員與會計師每季溝通事宜就公司財務狀況、重大交易案件及法令修訂是否影響公司列帳方式等進行溝通，包含管理階層列席說明及不列席之閉門會議。溝通記錄於公司網站上揭露。
- (4)提供新任董事內部人相關法令宣導資料並進行宣導，安排新任董事參與初任就職 12 小時套裝訓練課程及相關法令宣導說明會，向新任董事說明公司年度議程規劃、公司簡介及經營團隊。
- (5)提供董事進修課程資訊予董事參考、或協助安排及報名課程。集團公司每年度就當年度重要議題舉辦董事進修課程 6 小時，邀請董事參與。
- (6)協助各管理階層與董事間維持溝通，以利董事了解公司業務發展。
- (7)協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料。

2. 協助董事會、審計委員會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- (1)協助各單位進行董事會提案、擬訂董事會及審計委員會議程，並於法定期限內通知召集會議、提供會議資料及寄發議事錄。
- (2)協助主席主持董事會及審計委員會之會議進行流暢、並協助提醒董事於執行職務或做成決議時應遵循之法規。
- (3)每年為董事及經理人投保適切之責任保險(含範圍、費用等)，並於當年度第一季董事會報告。2023 年度投保之責任保險已於 2023 年 2 月 24 日董事會上報告。
- (4)依法辦理股東會日期事前登記及各項公告申報，並於法定期限內寄發股東會開會通知書。
- (5)向董事會報告永續發展執行情形及已編製永續報告書。2022 年度永續報告書已提報 2023 年 8 月 3 日董事會。
- (6)規劃安排股東會、功能性委員會及董事會以提高董事出席率。

3. 維護投資人關係：

參加法人說明會，向投資人報告公司財務業務狀況與經營績效，以更深入了解公司營運。

4. 辦理公司變更登記。

5. 永續發展委員會執行秘書：

負責辦理永續發展委員會議事相關事務與執行委員會交辦事項，以確保永續發展相關工作的推動與落實。

6. 定期向董事會報告與利害關係人溝通情形：

已於 2023 年 8 月 3 日及 2023 年 12 月 14 日董事會上報告與利害關係人溝通情形，包括各利害關係人給予的回饋反應、公司回覆及後續之因應方案等。

7. 定期向董事會報告誠信經營履行情形：

已於 2023 年 2 月 24 日董事會上報告 2022 年度誠信經營履行情形。

本公司之公司治理主管持續進修中，每年均依法令規定進修時數進修。

公司治理主管當年度進修情形如下：

日期	課程名稱	開課單位	時數
2023/04/27	上市櫃公司永續發展行動方案宣導會	台灣證券交易所、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	3
2023/06/30	媒體經營與危機管理系列-企業經營與新聞危機管理之策略	社團法人台灣投資人關係協會	3
2023/07/25	企業併購契約中常見的法律問題	社團法人中華公司治理協會	3
2023/09/04	第十四屆臺北公司治理論壇	金融監督管理委員會	6
2023/10/13	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	社團法人中華公司治理協會	3

董事會多元化

本公司董事會成員之提名與遴選遵照公司章程之規定，採候選人提名制，除評估各侯選人之學經歷資格外，並參考利害關係人意見，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性。

本屆董事會未有具本公司員工身份之董事；女性董事兩位，目前占比為 28.5%，目標比率為 28%；獨立董事共三位，目前占比為 42.9%；一位獨立董事任期為三屆。

本公司注重董事會成員組成之多元性，董事具證券金融產業背景比率目標為 29%，目前比率達 42.85%。董事成員由產業、學術單位、醫療單位及財務、證券金融等領域專家組成，符合本公司「公司治理實務守則」對董事會成員具備經營發展及執行職務所需之知識、技能及素養之多元化方針。

董事會獨立性

本公司獨立董事共三名，占全體董事席次的 42.85%，獨立董事席次達董事席次三分之一以上，且三位獨立董事連續任期皆未逾三屆(九年)。本公司董事間、獨立董事間、董事與獨立董事間皆未有配偶、二親等以內親屬關係之情形。各董事與獨立董事兼任其他公司之獨立董事，其兼任職務之公司與本公司無業務往來。綜上所述，本公司董事會具獨立性。

本屆現任董事

依據本公司商業模式及經營策略，遴選出適合本公司階段性發展所需能力之董事。本公司注重董事會成員組成之多元性，董事具生技醫療產業及證券金融產業背景比率目標分別為 29%及 29%以上，目前比率分別達 71%及 42.85%。

項目 姓名	多元核心	國籍	年齡	性別	獨立董事 任期年資	兼任 本公司 員工	經營 管理	領導 決策	產業 知識	財務 會計	金融 法律
董事長 林 全		中華民國	71~75	男	-	無	V	V	V	V	V
董 事 蕭家斌 (CARL HSIAO)		美國	36~40	男	-	無	V		V		
董 事 周康記		中華民國	76~80	男	-	無	V	V	V		
獨立董事 吳永良		中華民國	56~60	男		無	V		V		
獨立董事 周德宇		中華民國	56~60	男	1 年	無		V		V	V
獨立董事 陳瑞薰		中華民國	66~70	女	5 年	無	V	V	V		V
獨立董事 黃耀斌		中華民國	61~65	女	1 年	無		V	V		

董事會議之執行

本公司董事會之召開係依據「公開發行公司董事會議事辦法」及本公司「董事會議事規範」相關規定辦理，董事會每季至少召開 1 次。

- ✓ 2023 年共計召開 8 次董事會，每次董事會至少皆有 1 席獨立董事親自出席。
- ✓ 2023 年各次董事會獨立董事出席狀況如下：

◎：親自出席 ☆：委託出席 -：未出席

獨立董事	02.24	04.13	05.04	05.25	08.03	11.02	12.04	12.14
王智立(舊任)	◎	◎	◎	-	-	-	-	-
周德宇(新任)	-	-	-	◎	◎	◎	◎	◎
陳瑞薰	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
黃耀斌	◎	◎	◎	◎	◎	☆	◎	◎

- ✓ 2023 年董事會依證交法第 14-3 條所列事項之決議未有獨立董事持反對或保留意見之情事。

董事會成員利益迴避與道德行為

為確保公司董事及經理人的行為符合道德標準，公司依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制定了相應的準則，內容包括防止利益衝突、避免私利機會、保密責任、公平交易、保護公司資產、遵循法令等。若董事會之議案有自身利害關係時，除董事主動說明自身利害關係之重要內容、不加入討論及表決及不代理其他董事行使表決權外，將其利益迴避載明於議事錄內。(會議內容請閱年報)

董事會績效評估

依據本公司董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，於每年年度結束後 3 個月內，採內部自評方式，針對董事會之績效進行評估，由議事單位收集董事會活動相關資訊，並分發給董事會成員填寫「董事會績效評估自評問卷」及「董事成員 績效評估 自評問卷」，依據具體指標之評量標準計分方式，負責協助進行董事會績效評估計分後及由董事會成員自評，送呈董事會報告作為董事績效及薪酬之參考。另為提升董事會營運績效，明訂至少每 3 年應執行 1 次外部單位對董事會績效進行評估。

每年定期內部評估

- 2023 年度董事會績效評估構面(包含董事會評估及董事成員 自評)及功能性委員會評估結果如下：

項目	得分(滿分 100 分)	董事會報告日期
董事會評估結果	98.84 分	2024 年 2 月 27 日
董事會成員自我評估結果	99 分	2024 年 2 月 27 日
審計委員會評估結果	98.5 分	2024 年 2 月 27 日
薪酬委員會評估結果	100 分	2024 年 2 月 27 日
永續發展委員會評估結果	100 分	2024 年 2 月 27 日

依據 2023 年度評估結果，改善計畫為維持董事參加董事會之出席率及待 2024 年董事會全面改選後將提供相關資料及說明並安排進修訓練，協助新任董事了解公司所屬產業、公司營運策略及規章制度。

[[詳細績效評估標準請詳東生華網站](#)]

持續進修

為使董事持續充實新知，落實公司治理制度，本公司主動提供有關董事專業課程資訊給董事參考，並視需求由公司依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」所規定進修時數及範圍安排課程邀請董事參加；2023 年全體董事總進修時數共計 63 小時，每人平均 9 小時，優於法規時數設定。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長 (台灣東洋公司代表)	林 全	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		社團法人中華公司治理協會	董事會督導企業應瞭解之法律事項：小心誤觸聯合行為的紅線	3
董事 (台灣東洋公司代表)	蕭家斌	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-企業財務報表舞弊案例探討	3
		社團法人中華公司治理協會	董事會督導企業應瞭解之法律事項：小心誤觸聯合行為的紅線	3

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事 (台灣東洋公司代表)	周康記	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-董監事應如何督導企業風險管理及危機處理	3
		社團法人中華公司治理協會	風險無所不在，如何有效管理？	3
		社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
董事 (台灣東洋公司代表)	吳永良	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班-台北班	12
		社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
獨立董事	周德宇	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
		財政部財政人員訓練所	財政部 112 年度「公司治理」專題演講訓練	3
獨立董事	陳瑞薰	社團法人中華公司治理協會	企業併購實務與案例分析	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-受控外國企業(CFC)對企業之衝擊與因應	3
		社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
獨立董事	黃耀斌	財團法人中華民國會計研究發展基金會	建立 ESG 永續策略 提升競爭力	3
		財團法人中華民國會計研究發展基金會	如何正確理解公司治理評鑑指標	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-疫情後的人才永續挑戰	3
		社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3

董事酬勞政策

本公司給付董事酬金之政策依公司章程第二十六條之規定，董事執行業務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準議定之。如公司有獲利時，依公司章程第二十九條規定，考量公司營運成果及其對公司之績效貢獻按當年度獲利提撥不高於 2% 為董事報酬。

本公司訂定董事報酬之程序，依本公司「董事會績效評估辦法」及「功能性委員會績效評估辦法」進行個人及董事會整體績效評估，考量構面包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制，評估其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準議定之，由薪酬委員會提案、董事會審核。本公司獨立董事支領固定報酬及出席會議之車馬費，與一般董事不同。

經理人及員工薪酬政策

本公司給付總經理及副總經理酬金之政策係依據本公司「經理人敘薪辦法」及「績效管理辦法暨績效獎金發放準則」辦理。總經理及副總經理之酬金包括本薪、津貼及獎金，依該年度經董事會核准之公司整體營運目標(KPI，公司關鍵績效指標)及連結個人之績效指標(PDP，個人績效管理制度)達成情形，並參酌個人職能展現作為評估依據計算發放之金額，其中包含財務性指標(營銷面向如公司營收、營業淨利、稅前淨利達成率等)及非財務性指標(製造面向如存貨及成本管理等、研發面向如開發專案進程等、組織發展面向如核心人才培育計畫等)，經董事長核可，提報薪酬委員會個別審議經營績效、未來風險及同業水準後送交董事會決議調整發放之。

本公司訂有具競爭且公平性之薪資報酬政策，包含底薪(非業務同仁保障年薪 15 個月)、三節獎金、部門績效獎金外，並依「績效管理辦法暨績效獎金發放準則」導入績效考核制度。員工年度績效獎金的計算發放，依據公司年度設定的 KPI(關鍵績效指標)及部門承接公司 KPI 所設定的 PI(部門績效指標)及個人承接部門指標的 PDP(個人績效管理制度)之績效達成結果計算，並視當年度公司總營收及稅前淨利達成狀況進行評核，該制度明確結合個人、部門及公司年度經營績效成果與社會倫理及責任，據以作為明確獎勵與懲戒的依據。

本公司之薪資政策係視公司整體薪酬在市場定位、產業薪資調查結果、公司所處產業之成長週期，並考量對內部公平性、一致性暨對外保有競爭力之薪資水準及獎酬制度之組織結構薪資水準。

審計委員會組織

本委員會由本公司全體獨立董事組成，協助董事會履行其監督職責。委員會的組織規程皆經董事會核准，並向董事會報告其決議。本公司本屆(第三屆)審計委員會任期自 2023 年 5 月 25 日起至 2026 年 5 月 24 日止，由陳瑞薰、黃耀斌、周德宇擔任審計委員會委員。

審計委員會運作

審計委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，本屆審計委員會由周德宇委員擔任召集人。2023 年度共計召開 6 次審計委員會，由議事單位充份提供資源供委員行使職權，2023 年審計委員會決議時，未有利害關係議案而委員應迴避之情形。

審計委員及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	王智立	3	0	100	2023 年 5 月 25 日改選卸任
獨立董事	周德宇	3	0	100	2023 年 5 月 25 日改選新任
獨立董事	陳瑞薰	6	0	100	2023 年 5 月 25 日改選連任
獨立董事	黃耀斌	5	1	83.3	2023 年 5 月 25 日改選連任

薪酬委員會組織

董事會其下設立薪酬委員會，協助董事會履行其監督職責。委員會的組織規程皆經董事會核准，並向董事會報告其決議。

第五屆(本屆)薪資報酬委員會委任陳瑞薰獨立董事、周德宇獨立董事及黃耀斌獨立董事擔任；任期自 2023 年 5 月 25 日至 2026 年 5 月 24 日止(同董事會任期屆滿)。

薪酬委員會運作

本屆薪資報酬委員會由陳瑞薰委員擔任召集人，並視需要依規定隨時召開，但每年應至少召開 2 次。本屆薪資報酬委員會，共計召開 3 次薪酬委員會，由議事單位充份提供資源供委員行使職權，薪酬委員會決議時，有全體成員二分之一以上同意，未有成員對薪酬委員會之決議事項持反對或保留意見之情形。

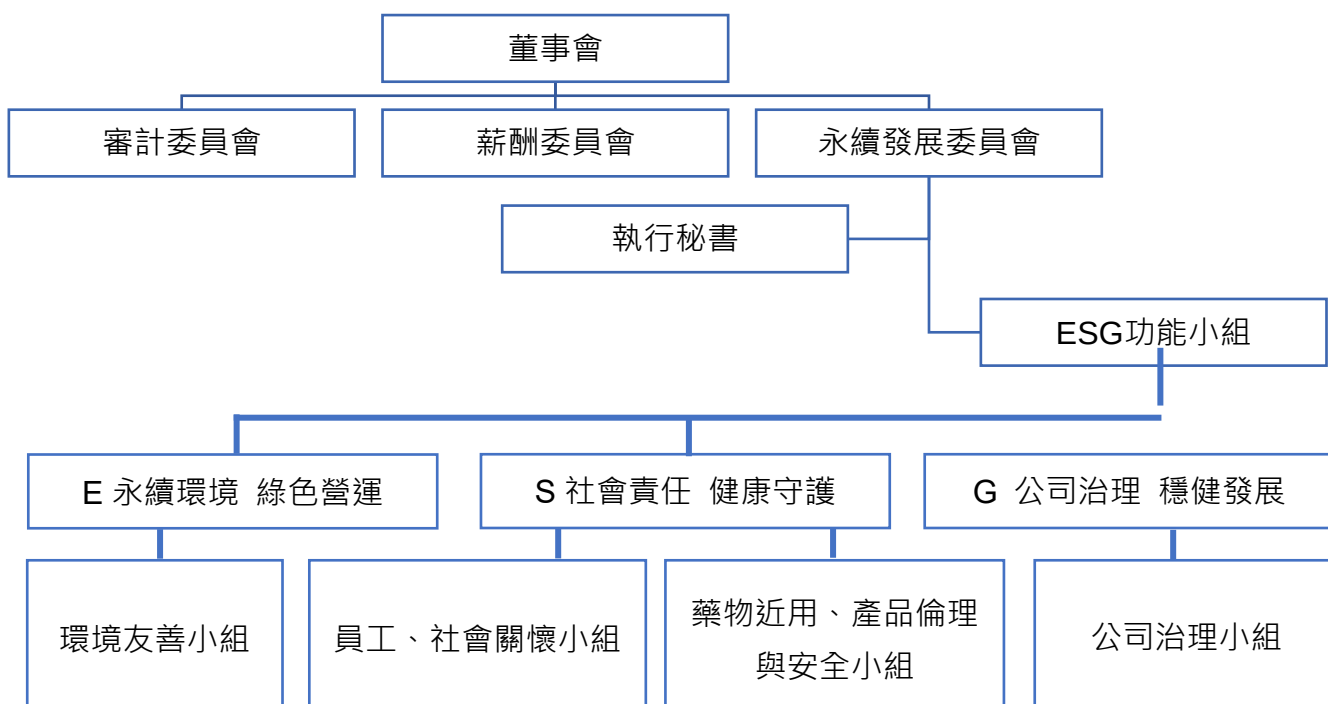
本屆薪酬委員及出席情形如下

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	陳瑞薰	3	0	100%	2023 年 5 月 25 日改選連任
委員(舊任)	王智立	1	0	100%	2023 年 5 月 25 日改選卸任
委員(新任)	周德宇	2	0	100%	2023 年 5 月 25 日改選新任
委員	黃耀斌	3	0	100%	2023 年 5 月 25 日改選連任

永續發展委員會

東生華為落實企業社會責任、建立良好治理制度，並接軌國際趨勢，朝永續經營目標邁進，爰依本公司「公司治理實務守則」第二十六條之規定訂定本公司永續發展委員會(以下簡稱本委員會)組織規程，以資遵循。本公司第一屆永續發展委員會委員由王智立獨立董事、陳瑞薰獨立董事及黃耀斌獨立董事擔任，任期與委任之董事會屆期相同，委任黃耀斌獨立董事擔任召集人。旗下成立 ESG 功能小組，執行永續相關活動可申請公假或補假，藉以鼓勵同仁貢獻參與。

運作方式由委員會負責規劃擬定永續發展策略、目標與行動方案，再交由 ESG 功能小組依照永續發展計畫來執行。彙報進度由永續發展委員會定期向董事會報告，同時追蹤與管理各項永續績效。以聯合國永續發展目標 SDGs NO.3 健康與福祉與 NO.17 全球夥伴為核心，東生華致力提升病患生活品質，成為國際創新生技在亞洲開發及行銷的最佳策略夥伴。



運作方式



1.2 營運績效

經營績效

東生華自 5 年前起採取雙引擎策略以“授權引進”及“自行開發”兩種策略發展來加速產品組合同時尋求有機成長與無機成長的發展。有機成長的發展中以台灣市場新藥(TNCE)為主力目標，尤其 TFDA 於 2022 年 9 月實施送件 TNCE 的時間從舊有的 10 年縮短到 5 年，鼓勵加速本土研發。

目前公司研發中品項包括:新成分新藥及 505B2(例如生物相似藥品、新複方、新劑型)並以自主開發或共同開發完成。截至 2023 年年底，東生華已取得包含諾瑞心寧藥效錠、降血脂新複方藥脂瑞妥錠、愛博第凍晶注射劑三張藥證，並規劃在 2025 年前取得兩張台灣新藥上市許可證未來台灣總部將強化成為新產品來源引擎。另外也在 2023 年送件 3 項海外藥品查驗登記，規劃未來持續上市新品項提供台灣和亞洲市場銷售成長動能，並將尋求對外授權(license-out)自主開發產品的機會。

目前海外銷售部分，過去四年布局在東南亞區塊積極進行查驗登記，並在 2022 年取得兩項海外藥證之成果。過去的三年我們也投入了多個新的專案的評估與開發，累計了目前共有八個藥品開發專案正在進行中。2024 年預計也會有新產品進行送件以取得目標市場上市許可證為病患提供更多的治療選擇。

在有機成長的部分，東生華也規劃擴展專注的疾病領域，布局多年的新科別眼科疾病也在 2023 年開始取得成果。2023 年東生華以授權的方式取得美國眼科藥品公司開發的創新乾眼症藥品 Tyrvaya，並在 2023 年下半年完成台灣新藥的查驗登記送件。未來也將持續以雙引擎策略佈局眼科產品組合，開展東生華在眼科疾病領域的發展機會。

2019 年成立的病人照護團隊中除了原有台灣、韓國及新加坡夥伴的產品代理，新增與韓國合作夥伴針對台灣市場需求開發的新品項外，持續擴大產品組合並也與多個國際檢測公司進行合作討論以滿足市場未被滿足的需求。另外有多件與國際知名公司進行各類醫材品項的合作洽談，期待未來提升產品組合以改善慢性病人族群生活品質。

在無機成長的部分東生華也首次取得實質成果。在 2023 年底東生華透過取得創益生技的股權將其納入子公司，透過此次的併購取得診所與藥局的通路。未來藉由創益生技的銷售團隊涵蓋遍布全台超過兩千間的兒科診所、耳鼻喉科診所及藥局，完成台灣市場醫院、診所及藥局全通路覆蓋。預期 2024 年業績將顯著成長。

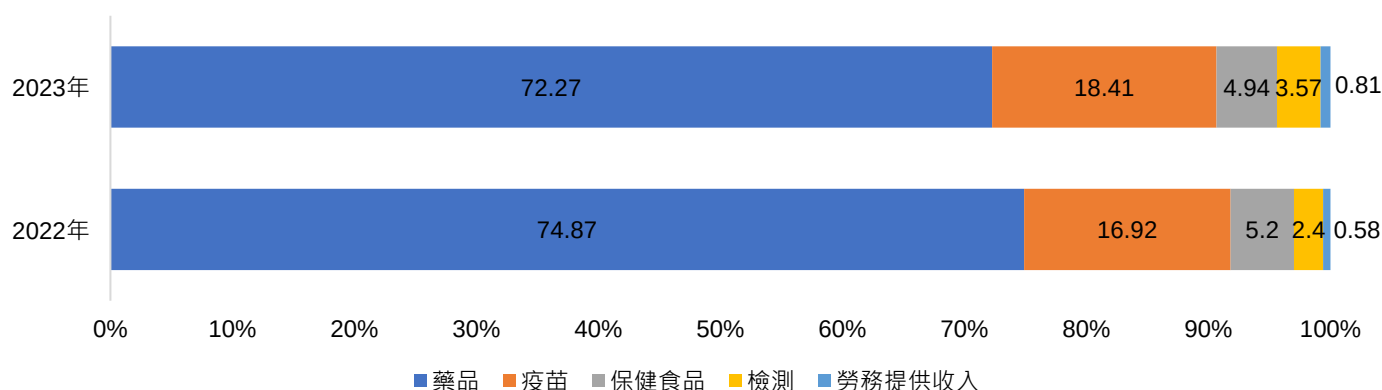
財務績效

本公司 2023 年度合併營業收入淨額 810,917 仟元，較 2022 年度 741,066 仟元增加 69,851 仟元，增加幅度 9.43%。受利於 2023 年度心血管用藥、流感疫苗、檢測產品的成長與併購創益生技公司，故營收增加。2023 年度歸屬於母公司淨利 61,989 仟元，較 2022 年度 61,890 仟元增加 99 仟元，增加幅度 0.16%。

單位：新台幣仟元

項 目	2022 年度	2023 年度
營 業 收 入	741,066	810,917
營 業 成 本	351,196	411,018
營 業 毛 利	389,870	399,899
營 業 費 用	323,845	336,269
營 業 利 益	66,025	63,630
營業外收入及支出	15,216	12,461
繼續營業部門稅前淨利	81,241	76,091
繼續營業部門稅後淨利	66,143	64,978
本期其他綜合損益(稅後淨額)	(19,286)	39,973
本期綜合損益總額	46,857	104,951
基本每股盈餘(EPS)	1.61	1.61

營業比重



年度	項目	2022 年度		2023 年度	
		金額	營業比重%	金額	營業比重%
	藥品	554,848	74.87	586,067	72.27
	疫苗	125,395	16.92	149,263	18.41
	保健食品	38,713	5.23	40,093	4.94
	檢測	17,798	2.40	28,920	3.57
	勞務收入	4,312	0.58	6,574	0.81
	合計	741,066	100.00	810,917	100.00

利害關係人經濟價值分配

單位：新台幣仟元

利害關係人	經濟價值分配計算說明	2022 年	2023 年
股東	當年分配之現金股利	57,597	61,437
員工(不含董事)	薪資費用、員工分紅、勞健保費用、退休金及其他用人費用	106,993	114,204
主管機關	當年度實際繳納給中華民國政府之「所得稅支出」	15,098	11,113
授權夥伴及藥物開發協力組織	實際支付給授權夥伴及藥物開發協力組織之研發費用	11,125	4,954



1.3 落實誠信經營與法規遵循

誠信為本公司企業文化及核心價值，本公司管理階層秉持此原則經營事業，並制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及不誠信行為之「檢舉制度」。董事會及管理階層遵循相關法令規範並簽署遵循誠信經營之聲明，董事會成員亦高度自律。

本公司於 2020 年 10 月 30 日訂定「誠信經營作業程序及行為指南」並設置「誠信經營推動小組」，隸屬於董事會，負責推動本公司之誠信政策之制定、修訂與推動，每年定期向董事會報告，並揭露於公司網站。2023 年 2 月 24 日向董事會報告 2022 年度執行情形：

❁ 宣導訓練

2023 年 8 月 24 日由法務單位向全體員工進行 30 分鐘的「誠信經營、防範內線交易以及個資法宣導」，讓同仁明白誠信經營及防範內線交易的重要與遵守個資法的規範，並皆已於課後完成線上測驗，參加人數計 62 人，全員參與。另於年度財務報告公告之 30 日及季度財務報告公告之 15 日前發信提醒董事勿於封閉期間交易公司股票。

誠信經營與反貪腐及檢舉制度

東生華秉持誠信正直的工作態度及企業家精神，運用創新及專業的方法，透過團隊合作達成組織目標，進而貢獻社會是東生華的核心價值。“誠信正直”乃定義為「自律且不縱容，誠實面對錯誤並承擔責任。」所要求之關鍵行為包含：自律且不縱容、對於組織(公司、部門、流程或專案)的缺失，誠實地的指出而不隱瞞，講求信用，確實遵守個人承諾，誠實面對失敗。

除此之外本公司亦具體規範所有員工應遵守並履行企業倫理準則規範：

❁ 藥品之評估

確認未被滿足之醫療及市場需求，依據市場需求尋找高障礙/可專利且具藥品經濟效應之候選藥物。

❁ 藥品之開發專案管理

依據新產品定位擬定產品開發計劃，並在藥品開發過程中，為因應新產品開發問題、滿足醫療及市場變化需求及尋求國際化發展機會，持續進行內外部分析。

❁ 藥品之臨床試驗

首重病人使用藥物的安全性，並考量臨床試驗的倫理性與合理性，建立試驗目標，嚴格篩選試驗對象，透過專業統計有效性分析產出可靠之試驗數據。

❁ 藥品行銷

本公司因應員工與醫療保健專業人員互動之道德守則，設定誠信經營作業程序及行為指南，落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為及任何不正當利益行為。

員工應遵守並履行企業倫理準則規範

- ☼ 遵守法律、命令及規則。
- ☼ 反對貪腐，不行賄也不收受賄賂。
- ☼ 重視公司治理，力求在股東、員工及所有利益關係者之間，達到利益均衡。
- ☼ 誠信正直，對股東、員工、客戶及社會大眾皆同
- ☼ 關懷社會，正當並持續贊助社會公益活動
- ☼ 對業務上獲得之機密及商業敏感資料之保密規定

檢舉情形彙報

內外部檢舉管道之信箱及誠信經營推動小組之獨立信箱皆未接獲檢舉信件。

- ☼ 董事會及高階管理階層人員簽署遵循誠信經營政策之聲明。
- ☼ 為防止利益衝突，要求董事、經理人及其利害關係人應秉持高度自律，並提供其可透由會議、書面文件、EMAIL 或電話等方式主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」及「檢舉制度」中訂有防止利益衝突之政策及陳述管道，且為防止利益衝突，要求董事、經理人及其利害關係人應秉持高度自律。2023 年董事會討論及決議之議案，董事對於與自身有利害關係之議案，亦自動於董事會上述明利害關係，且於表決時一律進行迴避，並由議事單位將此過程詳載於董事會議事錄。

本公司已制訂「檢舉制度」(詳公司網站)依被檢舉對象不同，由審計委員會主席、稽核室、誠信經營推動小組為受理檢舉事宜之專責單位，並於公司網站提供檢舉管道聯絡方式，對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密。對於人員違反誠信行為，視情節輕重，依據相關法令或本公司相關規定予以懲戒、解任或解僱，或循司法途徑處理。

檢舉管道

誠信經營推動小組

信箱：ethical@tshbiopharm.com

內部檢舉管道：

檢舉專線：稽核主管 吳雅祺

電話：02-2655-8525(分機 5523)

信箱：Jessica.Wu@tshbiopharm.com

受理單位：

受理專責單位，包含誠信經營推動小組及稽核主管。

獎勵辦法：

檢舉事項經查證屬實，依據本公司所訂「工作規則」第八章之規定進行獎勵。

對於受理檢舉事項之調查標準作業程序及保密機制依本公司之「檢舉制度」規定辦理。包含如下(簡述)：

- **檢舉必備：**採實名檢舉並應具體陳述事實由檢舉人簽名確認。
- **受理。**
- **調查：**受理成案後，即進行查明相關事實，必要時可將檢舉人個人資料隱蔽後洽請各相關單位、外部律師或專家提供協助，查證屬實，立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，必要時透過法律程序請求損害賠償。
- **彙報及懲處裁決：**檢舉受理單位完成必要調查程序後，根據調查核對之事實，出具調查報告，向相關層級單位彙報檢舉者保護政策。檢舉檔案保管。

保護政策簡述：

- 本公司承諾徹底保密檢舉人之身分資訊，並不得對檢舉人因檢舉情事為不當或不利之處置。
- 發生檢舉人身分暴露時，檢舉受理單位應調查身份暴露經過，找出暴露者後依照本公司工作規則嚴格處理。
- 檢舉書函、筆錄或其他相關資料，應加密封存於受理單位專屬機密檔案內。如有洩密情事，應依本公司工作規則懲處。

恪守法遵

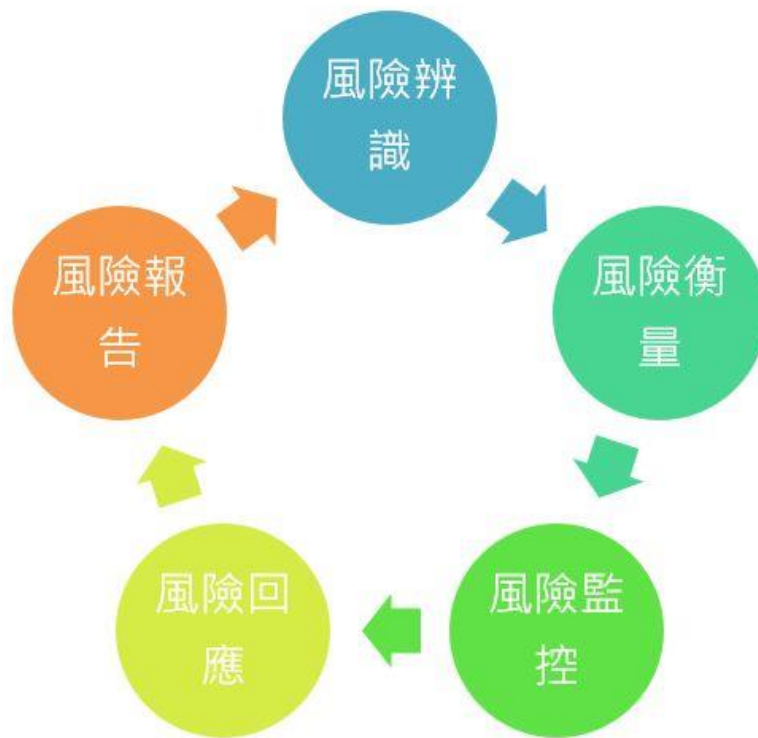
落實法規遵循是企業穩健成長與永續經營的重要基礎，為了確保對於法規遵循的落實，公司持續關注任何影響營運之國內外政策與法令，並建置相關規範、流程及系統，使相關營運活動均符合法規規範，並定期執行法規查核，從法規盤點、法規更新、法規鑑別到合規性檢視，針對不合規事項擬定改善計畫，並密切留意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，及統籌規劃訓練課程，強化同仁對業務相關法規的認知與遵循。

本公司確實遵守公司法、公平交易法及證券交易法等關於公司治理及上市公司應符合之重要法令，及環保及職業安全相關之法規，2023年無因為違反公司治理、反貪腐或公平交易法而受到罰款的事件發生，亦無發生經理人違反內線交易法之行為，亦無收到客戶投訴有侵犯客戶隱私的事件，並持續以零受罰為目標，對員工進行法規遵循訓練與宣導。

1.4 風險評估與管理政策

風險評估及管理政策

本公司於 2020 年 10 月 30 日董事會通過「風險管理政策與程序」，並成立「風險管理組織」為執行風險管理之權責單位，組織成員有事業發展處處長、業務處長、財會部經理、管理部副理、法務人員。於 2023 年 5 月 4 日經董事會決議通過由總經理擔任召集人，並已於 2023 年 11 月 2 日向董事會報告當年度風險管理運作情形。本公司 2023 年度辨識與管理之風險請參閱公司網站「公司治理/公司治理運作情形」專區。



風險管理分級

本公司風險管理之執行可分為三個層級，分別為「第一線責任」、「第二線責任」及「第三線責任」。

- 第一線責任在於各部門業務承辦人，為最初的風險發覺、評估及控制的直接單位，負責進行「風險辨識」及「風險衡量」，評估風險發生的機率及衝擊的程度。
- 第二線責任在於各部門主管，針對監控所屬業務的發現風險時提出因應對策，並將提供予風險管理組織。
- 第三線責任則在於風險管理組織，須審視本公司營運、財務、市場、法律及危害等主要風險管理相關機制之完整性，並於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應措施。風險管理組織應至少一年一次向審計委員會、董事會報告風險管理狀況。

風險管理因子

本公司辨識出有那些風險因子在公司營運過程中可能面臨，為有效管理而將風險區別及定義，包括「營運風險」、「財務風險」、「市場風險」、「法律風險」、「危害風險」、「人力資源風險」，以及「其他風險」，考量的風險構面包含經濟(含公司治理)、環境、社會及其他。詳細風險因子之說明可詳公司規章制度「風險管理政策與程序」。

風險管理之組織架構與職責如下

風險管理單位	風險管理職責
董事會	風險管理之最高單位，負責核定公司風險管理政策及架構，確保營運策略方向與風險管理政策一致、風險管理機制有效運作，分配與指派充足且適當之資源。
風險管理組織	本公司設置風險管理組織為執行風險管理之權責單位，由總經理擔任召集人，主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，協助擬定本公司風險管理政策，確保審計委員會核定之風險管理決策的執行，協調整體風險管理之運作，規劃風險管理相關訓練。組織架構為直屬總經理並向審計委員會、董事會報告。
審計委員會	執行董事會之風險管理決策，督導公司風險管理運作機制能充分處理公司面臨之風險，審查風險管理政策、架構、風險管理執行情形，必要時提出改善建議，核定風險胃納(風險容忍度)、風險控管之優先順序與風險等級，導引資源分配。
內部稽核	隸屬董事會，職司內部控制及內部稽核，應依年度稽核計畫查核各部門風險管理執行情形，據此製作稽核報告並追蹤改善，向審計委員會及董事會報告。

管理組織架構、職責及重大偶發訊息之通報程序

公司專注本業，配合各項法令及營業活動，已建立各項作業規範及內控制度，並設置有別於對外資訊揭露之重大訊息通報機制之「偶發性重大訊息處理程序暨報告」，包含報告期限、應報告事項及報告方式等，以使董事會、獨立董事、董事長及總經理即時掌握公司重大偶發事件之重大訊息。2023 年度呈報無重大偶發風險事件。

本公司 2023 年度已辨識出的重要風險及對其管理情形如下(詳細內容請參閱公司網站)：

考量面	風險項目	風險說明	風險管理對策
經濟(含公司治理)	營運風險(供應鏈面向)	因國際情勢影響致歐洲原料供應商無法承諾確定供貨時間	試圖與供應商簽定長期合約。 第一時間通知行銷單位提出缺貨通知。 評估該產品是否續存。
		部分產品因原料採購量過少致歐洲供應商不願供貨	尋找替代料源。 委託台灣 API 公司製造。 簽訂長期合約。
	營運風險(營運面向)	藥品品質不良	已經建立機制：藥品不良反應及不良品通報機制符合相關法規，且定期檢討更新。

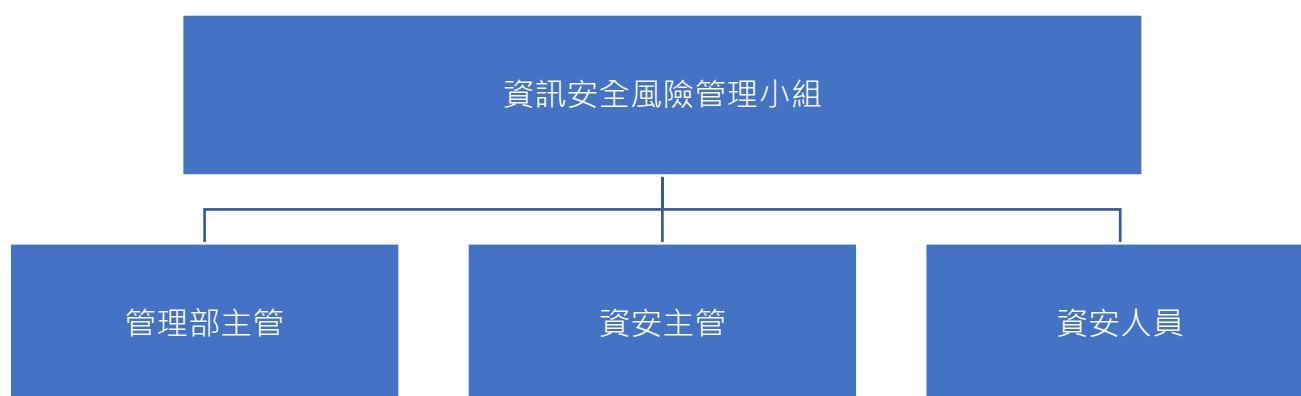
			訓練管理：定期安排相關法規訓練與通報練習。 效期庫存管理：先進先出，批號數量管控與訂單調節。
		產品缺貨	缺貨前進行配貨，以求銷售最適化。 預應新進藥導致的數量增加，定期 review Forecast 及訂單預估。 發送缺貨通知，拜訪重要客戶及解釋。
	營運風險(研發面向)	自製專案 CDMO 廠發生重大意外	已經建立協力廠商評選機制，並與現存優良廠商長期合作。 已經建置專案重要工作項目評估機制並進行風險管控。 設有專案續行或結案評估機制。
		授權廠商開發不如預期	加強簽約前疾病科別知識與臨床試驗設計評估能力。 簽約時考慮臨床試驗成功與否的估值評估。
	法律風險 (合規及法律面向)	機關裁罰	定期追蹤營運相關法令規範之增修(證交法、個資法等)之修法動態、法院判決及主管機關之見解。 定期舉辦針對證交法(防範內線交易)、個人資料保護法簡介及誠信經營等主題之內部教育訓練。 檢討內部管理規範及流程並改善。
		合約糾紛	議約前法務提出預應問題解決且可行的解決方案。 持續盤點公司合約，以辨識可能風險。 持續改善合約審閱流程，並評估自建合約管理系統。 建立外部律師顧問群，收集多方意見。
	資訊安全風險	網路安全	設置資安主管及資安人員。 每年參與資安教育訓練強化資安管理。 定期辦理資安宣導教育訓練，提升員工資安意識。

風險資訊揭露

本公司除應依主管機關規定揭露相關資訊外，亦宜於年報、公司網頁揭露與風險管理有關資訊。

1.5 資訊安全管理

為統一資訊安全管理等事項之協調、規劃、稽核及推動，成立資訊安全風險管理小組。本公司資訊安全風險管理小組由管理部主管、資安主管、資安人員共同組成，資安主管及資安人員指派由資訊人員擔任。已於 2023 年 11 月 2 日向董事會報告 2023 年度資安運作情形。本小組主要權責包含制定及修訂資通安全作業程序，協助推動、協調及審查資通安全管理事項，定期檢討資通安全政策及目標，每季執行資安檢查作業，並每年向董事會報告資安運作情形。



資訊安全政策及具體管理方案

本公司訂定資訊安全政策目標為確保資訊的機密性、完整性和可用性。

❁ 可用性 - Availability :

確保各項資訊資產能提供即時且正確的服務，以滿足使用者之需求。

❁ 完整性 - Integrity :

將資訊資產依重要性分類，並提供適當的保護已確保資訊資產的完整性。

❁ 機密性 - Confidentiality :

適當的劃分資料的機密等級，並依其機密等級予以適當的規範及保護。

本公司雖未導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，但仍依照其架構展開資訊安全管理。目前依據本公司資訊安全風險管理小組辨識的資訊安全風險胃納程度，尚不需針對資安風險進行投保。但秉持資訊安全管理，本公司仍持續強化資安防護與建立聯防計畫，除此之外，由小組人員每年度持續參與資訊安全管理相關進修課程，以提升專業職能並掌握關注議題。本公司 2023 年投入約 938 千元用於更新資訊軟體、硬體設備及資安服務，端點安全防護中心及防毒軟體之更新及維護等。於 2023 年度召開資訊安全相關會議共五次，以強化資訊安全防護能力。

公司資訊安全政策及具體管理方案如下：

面向	相關作業	執行情形
核心業務系統管理	- 核心業務系統管控 - 機敏性資料管控	- 鑑別公司之核心業務及機敏性資料，並盤點核心業務系統之資訊資產。 - 訂定核心業務之復原時間目標(RTO)及資料復原時間點目標(RPO)。 - 核心系統定期執行弱點掃描檢查及滲透測試作業，並於檢測報告中屬於中高風險者完成弱點修補及追蹤管理。 - 核心資訊系統之運行主機與設備持續更新與安全漏洞修補。
資通系統發展及維護安全	- 資訊系統存取控制 - 密碼管理 - 實體及遠距安全	- 使用者帳號註冊與註銷符合公司使用人員之管理，定期審查使用者帳號及權限。 - 使用者密碼符合定期更換。 - 系統伺服器主機設備安置於限制出入區域，並管制人員進出。 - 機房環境符合機房環境運作安全管理要求。 - 遠距辦公符合加密通訊及身分驗證及作業內容管控。
資通安全防護及控制措施	- 端點安全防護 - 電子郵件安全管理 - 入侵偵測及防禦機制 - 威脅攻擊防禦措施 - 資通安全威脅偵測管理機制	- 設有端點安全防護中心即時反應惡意軟體入侵及資訊安全事件，並提供統計內容，減少資安風險。 - 每季執行資訊安全檢查。 - 電子郵件系統具備過濾及惡意軟體偵測機制，落實電子郵件安全管理。 - 網路節點具備入侵偵測及防禦機制。 - 針對開放式應用系統啟動應用程式防火牆，減少運作風險。
委外服務之安全控管	- 委外開發管理 - 委外廠商管理	- 明定委外廠商之資訊安全要求事項，確保委外廠商工作符合約定之工作內容與範圍。 - 合約載明委外廠商之保密規定及服務變更措施。
資安風險管理及應變通報程序	- 資安風險評估 - 資安事件應變及通報程序 - 重大訊息公告	- 每年進行資安風險評估，就核心業務及核心資通系統鑑別資安風險，並執行對應之控制措施。 - 建立資安事件應變及通報程序。 - 落實威脅情資蒐集與資安通報，加入TWCERT/CC 台灣電腦網路危機處理暨協調中心。
資通安全之持續精進	- 定期稽核 - 資安運作年度報告 - 資安宣導 - 災難復原演練作業	- 稽核人員定期執行查核，並就發現事項擬訂改善措施或建議，且定期追蹤改善情形。 - 定期向董事會報告資通安全執行情形。 - 每年定期舉辦資訊安全宣導，提升員工資安意識及安全認知。 - 每年定期舉辦災難復原演練，確保資安事件應變能力，及降低系統運作風險。

2023 年度，本公司並無因重大資通安全事件所遭受損失。



2.產品創新與客戶安全

2. 產品創新與客戶安全

面向	公司治理(G)
本章重大主題	供應鏈管理
承諾/政策	強化永續供應鏈管理，恪守法律規範與供應鏈品質，致力自我品質管理，強化競爭力與營運彈性，以提供更全面的治療選擇。
管理機制	1. 東生華透過資格審查、實地稽核、輔導改善與追蹤機制管理供應商，同時提倡環境友善並關注永續議題，以期能建立永續供應鏈。 2. 產品核心以「病患為中心」出發，主力產品處方用藥以心血管用藥、腸胃科用藥及中樞神經用藥等為主，戮力耕耘慢性病利基市場，同時並行雙引擎策略開創精準醫療，提供更全面的治療選擇。
權責單位	企業發展暨研發處、行銷處
2023 年度評估機制與成果	1. 2023 年拓展新科別 - 眼科，取得新藥 TYRVAYA 噴鼻液在台灣의 查驗登記和商業化權利。並送台灣 NDA 新藥查驗登記，等待新藥查驗登記續審/退件機制(RTF)通知。 2. 新複方新藥 Cretrol 於 2023 年業績成長率高達 4,600%。 3. 精準醫療產品 2023 年業績成長達 62.4%。 4. 本公司 2023 年度無任何產品與服務之資訊或標示違反相關法規遭主管機關罰款、警告等情事。 5. 供應商評核 15 家評鑑結果 100%符合 6. 供應商自評問卷回收率達 71%
中長期目標	短期目標： 與供應商建立良好合作關係：提高交貨的可靠性和靈活度 持續開發並導入第二料源，建立供應商行為準則 中長期目標： 逐步開拓海外銷售市場、規劃新事業或新疾病領域拓展 除了要求自身善盡環保責任，也鼓勵供應商一同響應追求永續發展，確保各項作業均能符合環保及企業社會責任規範，共同追求穩定發展與永續經營

2.1 產品品質與責任

產品現況與新藥發展

東生華製藥股份有限公司以慢性疾病領域起家，營運方針秉持誠信、正直態度為理念，以專注、創新及卓越為使命，致力提供全人類醫療前、中、後期更卓越的健康服務。產品核心以「病患為中心」出發，主力產品處方用藥以心血管用藥、腸胃科用藥及中樞神經用藥等為主，戮力耕耘慢性病利基市場，同時並行雙引擎策略開創精準醫療，提供更全面的治療選擇。



處方用藥

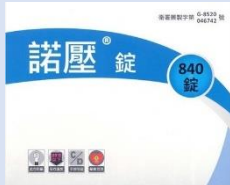
東生華處方用藥銷售於全台各大醫學中心、地區醫院等 400 間合作，每年提供超過海內外約 80 萬人次以上的治療處方，同時也是公司的主要營收來源，每年創造近 5 億營收。處方用藥包含心血管用藥、腸胃科用藥及中樞神經用藥等。其中，多項產品受到國際認可，包含高血壓 **Amtrel** 產品於 2015 年在泰國上市、2022 年取得緬甸藥證，心律不整 **Rhynorm** 於 2022 年產品取得香港藥證，目前仍有數件海外藥證積極進行中，分別在越南、中國、馬來西亞、菲律賓以及印尼送件中。於 2022 年底通過健保給付之高血脂 **Statin** 新複方新藥 **Cretrol** 於 2023 年業績成長更高達 4,600%。

東生華於 2023 年開拓了新的產品線 - 眼科，東生華 2023 年 7 月宣布與箕星藥業合作，取得由美國製藥公司 **Oyster Point Pharma** 開發的新藥 **TYRVAYA®** 乾眼症噴鼻液在台灣的查驗登記和商業化權利，此產品已於 2021 年在美國獲得 FDA 新藥許可證並成功上市。公司於 2024 年 1 月初已接獲衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）新藥查驗登記的續審通知，目前等候領證核准通知。



產品訊息

處方用藥

產品項目	重要用途	代表產品
心血管用藥	高血壓  2012 年榮獲台北生技獎技術商品化獎  2015 年於泰國上市  2022 年產品取得緬甸藥證	Amtrel 
心血管用藥	心律不整  2022 年產品取得香港藥證	Rhynorm 
心血管用藥	降血脂  高血脂初級預防用藥	Linicor 
心血管用藥	降血脂  高血脂 Statin 新複方新藥	Cretrol 
心血管用藥	心絞痛  納入 2023 年台灣心臟學會最新發表 - 慢性冠心症治療指引 (CCS guideline) 優先用藥順序	Rancad 
心血管用藥	狹心症	Isormol 

產品項目	重要用途	代表產品
心血管用藥	抗血小板凝集	Licodin 
心血管用藥	周邊動脈阻塞疾病症狀改善、血行重建術後之血流維持	Alprosm 
腸胃科用藥	消化器官蠕動機能異常引起之不適症狀	Mopride 
腸胃科用藥	C 型肝炎	Ribarin 
中樞神經用藥	癲癇	Aleviatin 
消炎止痛用藥	骨關節炎	Lonine 
消炎止痛用藥	類風濕性關節炎	Lacoxa SR 



完整處方用藥仿單，請參閱東生華製藥官方網站：

https://www.tshbiopharm.com/ec99/rwd1427/category.asp?category_id=13

精準醫療檢測

照顧全人類，測得到更測得準

自 2019 年起，為了強化公司的成長動能，東生華積極拓展精準醫療檢測市場，引入了 NGS 次世代基因檢測品項。通過與國內外實驗室的合作，我們成功引進了癌症基因檢測服務，旨在為更多癌症患者帶來福音。2023 年業績成長達 62.4%。

截至 2023 年，東生華的精準醫療 - NGS 次世代基因檢測已擴展到包括肺癌、乳癌、大腸癌等 9 種癌症。我們與韓國、英國、法國、德國的國際 CAP 認證實驗室合作，並與台灣醫院實驗室合作取得了 LDTs。

近年來，「液態切片」檢測呈現顯著增長，這種檢測方法為患者提供了更高的安全性和早期治療的追蹤手段。相較於傳統的組織切片，需要進行侵入性手術，次世代基因定序檢體通過「抽血」的低侵入性檢測方式，使得即使身體狀況較差的患者也無需承受額外的身體負擔。

此外，對於患有腹水、胸水、腦脊髓液等疾病的患者，透過低侵入性次世代基因檢測方式進行檢測更是一舉兩得，並且具有比血液檢測更高的靈敏度。我們可以根據患者的腫瘤組織設計個人化的追蹤檢測方案，同時包括對應藥物的靶點。

這些創新的技術和合作關係，使得東生華能夠在精準醫療領域取得重要進展，為患者提供更準確、更有效的治療方案，進一步促進了公司的發展和市場地位的提升。

液態切片	組織切片
抽血即可進行	需開刀採集組織
若有腹水、胸水、腦脊髓液等體液亦可進行	
可在門診進行，無需住院	需手術，採集後可能需住院觀察
比較不受器官位置或身體狀況限制	有些器官組織檢體取得不易，或風險性較高
可評估腫瘤整體突變狀況	評估受限於取得的組織部位，若有轉移部位較無從判斷獲得知
可考慮定期進行，作為追蹤監控指標手段	無法定期穿刺、切片組織，無法作為治療前後比較依據手段

同時，液態切片也可以做為追蹤監測的早期發現好幫手，可實現癌症復發早期偵測，與影像追蹤相比具有顯著領先時間。根據多中心臨床試驗，使用 AlphaLiquid® Detect 檢測微量殘存疾病(MRD, minimal residual disease)，其結果顯示與患者復發風險成高度相關。

精準醫療檢測目標：

🌸 短期目標

降低檢測障礙，廢水變黃金（腦脊髓液、腹膜積水、肋膜積水），讓多數癌症患者不再受限組織檢體取得困難性，而無法進行基因檢測取得重要的治療參考資訊。提供相對低侵入性但資訊同樣豐富的檢測，提高患者檢測的舒適及便利性。

🌸 中期目標

透過低侵入性的血液檢測，利用超深度定序提供更為精準的個人化腫瘤追蹤生物標記，找出真正高復發風險的患者，制定更精確的個人化疾病管理策略。

🌸 長期目標

使用生物資訊大數據及人工智慧，透過簡單方便的血液檢測，實現癌症早期篩檢早期發現早期治療，提升社會大眾健康。

精準檢測主要產品及重要用途：

檢測技術	檢測對象與標的	檢測項目中文/英文名稱	
Multiplex-qPCR	肺癌病患，分析 11 個基因，決定適合用藥。	肺診斷肺癌基因檢測	Lung Cancer Panel
ctDNA (NGS 定序)	實體癌症病患，分析 118 個基因+MSI，找對標靶或免疫藥，搶治療先機，增加臨床試驗用藥的選擇。	癌液準-100 液態切片(血液)	AlphaLiquiud-100 (blood)
DNA (NGS 定序)	實體癌症病患，分析 118 個基因+MSI，找對標靶或免疫藥，搶治療先機，增加臨床試驗用藥的選擇。	癌克準-100 組織切片	Alpha-solid 100
ctDNA (NGS 定序)	實體癌症病患，分析 118 個基因+MSI，找對標靶或免疫藥，搶治療先機，增加臨床試驗用藥的選擇。	癌液準-100 液態切片(體液)	AlphaLiquiud-100 (bodyfluid)
DNA+RNA (NGS 定序)	實體癌症病患，分析 572 個基因+72 個 RNA+MSI，找對標靶或免疫藥，搶治療先機，增加臨床試驗用藥的選擇。	組織檢測	UNITED
ctDNA	實體癌症病患，分析腫瘤組織全基因定序，同時挑選最多 1,000 個個人化的特異性腫瘤基因突變，利用抽血檢測血液中是否留有這些殘存的循環腫瘤基因突變，找出真正高復發風險患者，實現早期癌症患者個人化醫療。	癌蹤跡(血液)	AlphaLiquid Detect



完整精準醫療產品說明，請參閱東生華製藥官方網站：

https://www.tshbiopharm.com/ec99/rwd1427/category.asp?category_id=234

產品生命週期遵循之法規及倫理道德規範

在製藥產業鏈的每項環節中，都有必須嚴謹遵循的法律規範，不得任意進行實驗、製造、銷售及廣告。東生華屬醫藥產業，針對產業中特有涉及之倫理道德議題相當重視產品生命週期中對「臨床前動物實驗倫理、臨床人體試驗倫理以及藥品行銷倫理」各階段相關規範之落實。

- ❁ 新藥研發與臨床研究階段：優良實驗室操作規範 (GLP)、各國主管機關訂定的《藥品非臨床試驗 r 安全性規範》
- ❁ 臨床試驗階段：藥品優良臨床試驗規範 (GCP)、藥品優良製造規範 (GMP)、當地主管機關制定之規範，例如台灣的《人體試驗管理辦法》、《藥事法》
- ❁ 生產製造階段：藥品優良運銷規範 (GDP)、藥品優良製造規範 (GMP)、當地主管機關之規範例如台灣的《醫療法》、《藥事法》、《藥物製造工廠設廠標準》等
- ❁ 藥證申請階段：當地主管機關制定之規範，例如台灣的《藥品查驗登記審查準則》
- ❁ 產品行銷銷售階段：藥品優良運銷規範 (GDP)、世界衛生組織 (WHO) 與世界各國制定的相關倫理規範
- ❁ 藥物安全監視階段：藥品優良安全監視規範 (GVP)、當地主管機關制定之規範，例如台灣的《藥物安全監視管理辦法》



2.2 創新研發與藥物近用

產品研發

致力提升病患生活品質，提供全人類完整的醫療產品組合。

- ❁ **高經濟效應用藥**
投入疾病的臨床研究及藥物治療，以期成為特殊慢性疾病，且具高經濟效應用藥之提供者。
- ❁ **致力新藥開發**
致力於藥品開發，在心血管以及自體免疫疾病等領域，開發高障礙且可專利之新藥。
- ❁ **行銷全球市場**
配合新藥的研發及行銷通路的拓展，積極地使公司已上市及即將上市之產品行銷全球
- ❁ **產品組合開發**
持續開發國際合作夥伴與評估新的疾病領域規劃提供醫師醫療產品組合以滿足提升病患的生活品質。

2023 年新產品引進、開發與積極佈局全球成果

- ❁ 2023 年 7 月 | 獨家授權
新增美國 Oyster Point Pharma 所開發用於治療乾眼症的新藥 Tyrvaya®噴鼻液
 - ❁ 2023 年 11 月 | 查驗登記送出
公司於 2024 年 1 月初已接獲衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）新藥查驗登記的續審通知，目前等候領證核准通知
- ※上述茲就本公司 2023 年度新產品引進與開發之成果概述

新藥/新產品開發

研發計畫	研發進度	應再投入研發費用 (仟元)	預計上市 時間	未來影響研發成 功之主要因素
TRIA11	規劃進入全球市場，已完成歐洲 EMA Scientific advice，製程確效試驗執行中。	130,000	2026 年 Q4	比較性試驗與臨床試驗
LBCA19	預計 113 年 Q4 完成三批試製確效。	1,500	2026 年 Q2	三批試製確效結果

研發計畫	研發進度	應再投入研發費用 (仟元)	預計上市 時間	未來影響研發成 功之主要因素
ACTA20	113 年 Q1 完成處方放大並申請臨床試驗執行預計在 Q3 進行生物相等性試驗。	30,000	2025 年 Q4	處方開發與生體相等性試驗
EDIA20	預計 113 年 Q1 完成處方開發。	6,000	2025 年 Q4	處方開發
IECA22	預計 114 年 Q2 完成生體相等性預試驗。	37,000	2027 年 Q1	處方開發與生體相等性試驗
VTNA23	112 年 Q4 完成查驗登記送件。	500	2026 年 Q1	查驗登記成果

臨床試驗流程

東生華為確保人體試驗的品質，除制定標準作業程序，在每個臨床開發階段都有稽核與查核機制，並謹遵赫爾辛基宣言、國際醫藥法規協和會藥品優良臨床試驗規範(ICH-GCP)，依據經核准試驗計畫書與當地國家的相關法規要求，執行每一期的臨床試驗。過程中安排醫師定期返診評估受試者的健康狀況，進行不良事件的監控與通報。若有不良事件，均有適當的治療與處理作業流程。臨床試驗過程後也訂有追蹤期，把關受試者的安全。(2023 年無不良事件通報及無藥物不良反應發生。)

藥物近用 公平合理定價

一、健保價格：

為提升病患生活品質，在產品訂價上我們認為公平合理且可負擔之定價，才能照顧所有有需求的患者。東生華主要營收來源為健保藥品的銷售，依據國內健保價格規範，為能使更多的病人有機透過健保給付取得藥品，均依據藥品給付標準申請全民健康保險藥品給付，目標能於上市後取得健保價格，並能配合每年藥品價格調整，以造福所有慢性病患，減輕病患負擔。同時配合臨床需求，持續供應國內唯一生產且必要藥品的相關品項，以期能為台灣的醫療環境盡一份心力。

二、市場銷售

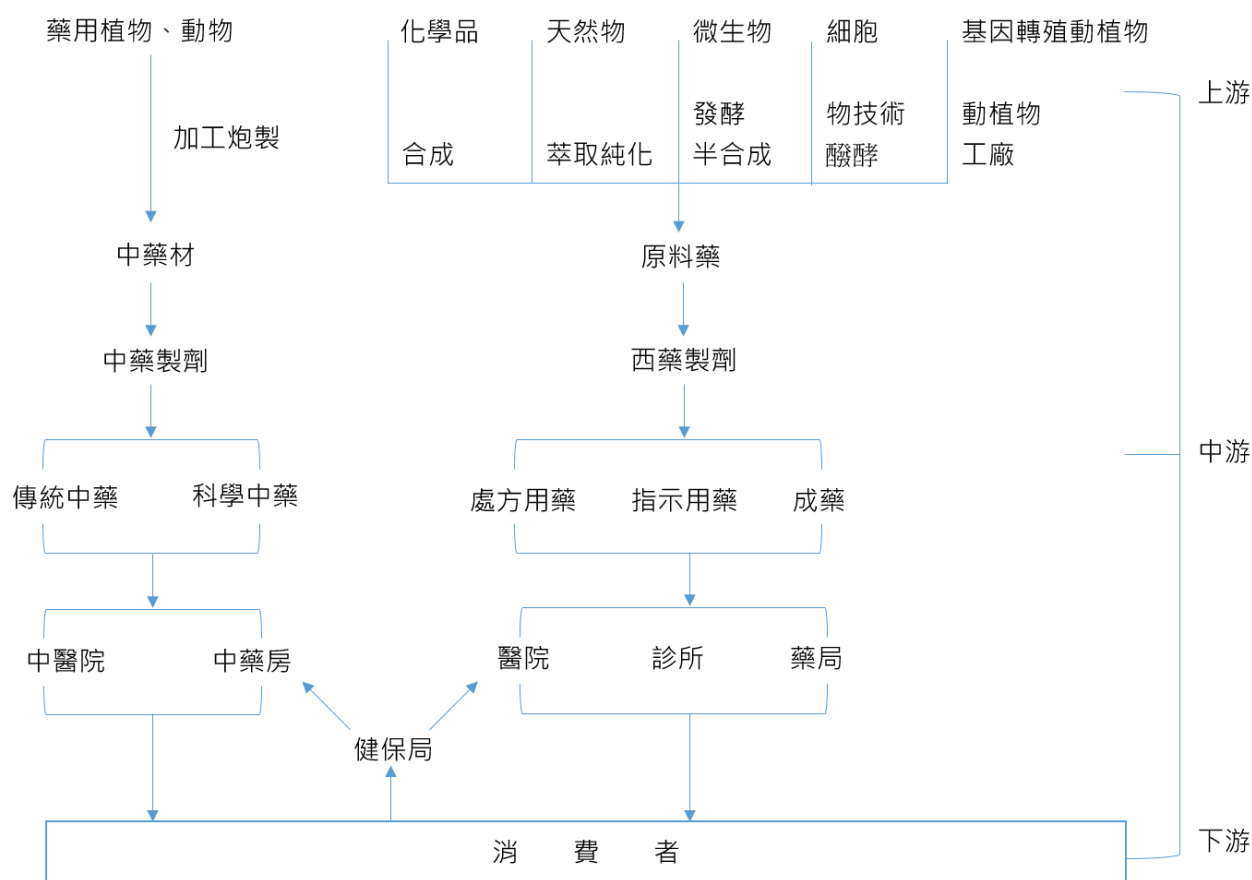
東生華在市場銷售與供應端，主要依據 [Access to medicine index](#) 藥物近用策略指導可近用性、可負擔性、可取得性三大方針，以安排銷售通路。同時參考世界衛生組織發布的 [WHO Guideline on country pharmaceutical pricing policies](#) 來制定市場端合理公平的價格。銷售時依據內部各層級主管簽核權限進行價格管控，以期能達成病患、公司、醫療單位三贏的共同目標。

2.3 供應鏈管理

藥品供應鏈

藥品製造業的結構可從上、中、下游來區分，上、中游為原料的尋找與製造(原料藥)；下游為製劑的製造及各銷售通路。如下圖所示：

東生華製藥以藥品代理銷售及通路為主，介於下圖價值鏈的中游與下游之間，開發西藥委託 CDMO 廠商製造後，由本公司進行行銷與銷售至醫院、診所，而精準醫療產品則直接面對醫院、診所端及消費者。



藥品供應商管理

供應商是東生華的重要夥伴，身為地球的一份子，本公司重視企業社會責任議題，鼓勵供應商夥伴們一同響應，希望能提升供應商永續績效及追求共同永續發展。同時我們維持高品質供應商管理：定期檢核供應商，確保供應商製成過程為低空氣、水、土壤、化學物質...等污染，確保本公司同仁及合作廠區周邊民眾之健康安全，2023 年無違反環境污染之案件。

供應商政策

東生華透過資格審查、實地稽核、輔導改善與追蹤機制管理供應商，同時提倡環境友善並關注永續議題，以期能建立永續供應鏈。

❁ 品質管理

本公司透過供應商回填之受委託製造廠問卷調查表、實地稽核及資料審查，並要求供應商提供 3 年內官方查廠報告、PIC/S GMP 效期內文件、台灣 FDA 登記原料藥主檔案(Drug Master File, DMF)、原始製造廠化驗報告(Certificate Of Analysis)、物質安全資料表(MSDS)等，評估供應商品質系統及供貨品質。

❁ 交期

選擇具信用、可信賴的供應商，以確保準時交貨及縮短交期；本公司建立第二料源及成品安全庫存量，進行庫存管理，力求供貨穩定性。

❁ 服務

廠商報價迅速、交件齊全、交貨品質符合規定，配合度高。若有問題，願意迅速來廠了解並解決品質問題者。

❁ 永續

本公司鼓勵供應商取得環境、職業安全衛生、勞動人權方面之認證(如 ISO45001 職業安全衛生管理系統、ISO14001 環境、AED 安心場所等認證)及繳交供應商企業社會責任自評問卷，善盡企業社會責任。

新供應商評鑑

要求供應商提供製造/販賣業藥商許可執照、效期內 PIC/S GMP 廠證明、經濟部工廠登記證、最新版 SMF(Site Master File)等資格證明後進行評鑑。針對供應商之製造系統、品保系統、品管系統、倉儲系統、支援系統、確效系統等，由本公司之評鑑人員到廠進行評鑑或經由受委託製造廠問卷調查表、相關證明文件實施評鑑作業。另為能確保品質及與供應商維持良好之互動關係，凡與本公司有往來之合格供應商，每三年再對其重新評鑑之。2023 年無新增新供應商。

供應商年度評鑑

東生華每年針對當年度有交易之供應商進行評核，針對品質、交期、客訴、服務(含永續)方面進行評核，並依據考核結果將供應商分等級，以作為風險管理之依據。若評鑑未達標準落在 E 等級(60 分以下)，則通知該供應商暫停採購，待廠商進行改善後，本公司得視需要對其進行再評鑑工作，仍未改善者自合格供應商名冊除名。

績效評估

本公司進行 2023 年度供應商評鑑，評核家數 15 家（不含倉儲物流），評核結果 100%符合標準。

2023 年度供應商管理實施情形

供應商自評

本公司自 2021 年供應商年度評鑑起發行供應商自評問卷，以了解供應商夥伴們永續發展的現況。目前僅列為供應商評鑑額外加分之依據，供應商自評問卷今年度回收率已達 71.43%以上，本公司將持續致力於提升供應商自評問卷回收率，未來將逐步改善並針對自評問卷供應商回覆內容作進一步推動永續供應鏈計劃之參考。

供應商自評問卷

由各供應商針對環境、勞工實務、人權、社會及產品責任方面自行評估，本公司鼓勵各供應商於環保、職業安全衛生或勞動人權領域取得認證，若供應商取得如 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、ISO 14001 環境、AED 安心場所等認證，則列為額外加分之依據，藉以引導及要求供應商遵循。



輔導改善與追蹤

本公司 2023 年執行供應商評鑑，並未有供應商經評核為 E，需暫停採購或新增供應商評為丙級需進行輔導改善並追蹤。

2.4 顧客健康與安全

優良藥物品質製造

藥品製造業是具有高技術門檻、高附加價值、低污染、低耗能且開發期長、生命週期長等性質之產業，其產品主要應用於治療人類疾病，與生命健康息息相關，故其安全性與有效性格外受到重視，因此藥品上市須受各國政府的主管機關嚴格的法規管制。本公司產品均委由嚴謹慎選的 **GMP** 藥廠製造，以提供客戶充份的信心與品質保障。

藥品從藥廠製造完成至送到民眾手上之前，會經過一段複雜的運銷供應鏈，包含儲存場所、交通運輸、作業人員等。如果一個環節發生偏差，就可能影響最終的臨床用藥品質。而全球化趨勢與跨國專業分工使得藥品供應鏈更加複雜。

為了確保藥品在運銷過程中的品質，國際間藥品的品質管理制度已從過去生產面向的「藥品優良製造規範」(Good Manufacturing Practice，GMP)，延伸到運銷面向的「藥品優良運銷規範」(Good Distribution Practice，GDP)。

藥品優良運銷規範可維持藥品在運銷過程中的品質，確保藥品在合理時間內以正確方式運送，防止偽藥進入藥品供應鏈。當遇到藥品需要回收的狀況時，亦可有效地從市面上將藥品快速且確實地完成回收，避免民眾受到不良藥品危害。

東生華製藥深知藥品品質的重要性，因此建置了藥品優良運銷規範制度，並增修訂相關品質手冊政策，落實對合作廠商之管理與稽查，監控藥品之原料來源、生產、儲存、運銷之品質，以確保藥品從出廠至使用前之品質。

以下是東生華在藥品運銷方面的具體措施：

- **嚴格篩選合作廠商：**對合作廠商進行嚴格的審查，確保其符合藥品優良運銷規範的要求。
- **定期稽查合作廠商：**定期對合作廠商進行稽查，以確保其持續符合藥品優良運銷規範的要求。
- **建立完善的藥品追蹤系統：**建立了完善的藥品追蹤系統，可追蹤藥品從出廠到銷售的所有環節，以確保藥品的安全性和有效性。

東生華製藥將持續致力於藥品品質的提升，以保障民眾用藥安全。

全球藥物安全監視制度與通報程序

本公司遵守國際藥物安全監視規範及我國《藥事法》、《藥物安全監視管理辦法》及《嚴重藥物不良反應通報辦法》，主動收集藥品上市後的藥品安全性資訊，及提供定期安全性報告。藥物安全監視的範疇包含藥物不良反應案例的收集，並進行案例評估、安全訊號偵測及問題分析，再進一步解析危險因子、風險評估及啟動預防措施與管理等。本公司除遵守台灣藥物不良反應通報機制外，並制定藥品有安全疑慮時所應採取之標準作業流程。



藥物安全通報教育訓練

依據藥物安全相關法規，東生華製藥定期舉行員工藥品安全通報教育訓練及保存所有訓練紀錄。2023 年已舉行全公司年度員工藥品安全通報教育訓練，完成率達 100%。

產品追溯系統機制

為確保藥品的可追溯性，東生華製藥對全球供應鏈均建立產品追溯機制，產品皆訂有「產品代號及批號編碼」，能詳細規範每批藥品的料號、批號與出廠活動紀錄，並確保批次流向與追溯性等產品批號編碼的基本原則，以及產品批次放行的作業程序。

藥物回收機制

東生華製藥結合產品追溯系統，建立完善的藥物回收機制。因此，當產品品質出現疑慮時，能迅速有效完成藥品回收，為患者多一層用藥安全保障。同時，依據 GDP 第 6 章規定，制定產品回收相關作業程序，並定期評估回收作業之有效性，於必要時舉行模擬回收訓練，確定可在收貨、庫存和客戶流程中追溯產品，確保同仁在回收行動之準確性與熟練度。2023 年無發生任何藥品不良回收的事件。

2.5 客戶關係及國內公協會參與

行銷與客戶關係

一、行銷規範:

1. 本公司主要為處方藥品銷售，其銷售對象受藥事法相關規定規範，必須以醫療單位為交易對象，同時處方藥物的相關廣告與產品資訊揭露對象，均受相關法規規範，必須以相關醫療人員為限。另外文件或實體廣告部分，藥品之品名、外盒、仿單、標籤之標示均遵循「藥品查驗登記審查準則」之規範，其藥品行銷之廣告依「藥事法」之規定向衛生主管機關提出申請並經核准。本公司產品業務代表在推廣本公司產品之前，均接受過公司產品充分訓練，以期能為醫療院所及醫師提供公平透明的資訊及維持良好互動關係。

2. 檢測服務營業項目，主要銷售通路為一般醫療院所，經醫師或健檢單位認為需要開立的檢測項目，其行銷或廣告方式目前雖無直接政府法令管理或規範，然公司亦維持與藥品相同之行銷規範進行推廣。本公司 2023 年度無任何產品與服務之資訊或標示違反相關法規遭主管機關罰款、警告等情事。

二、客戶關係管理

東生華致力於深入了解市場需求，並提供優質的技術服務。我們重視客戶的滿意度，因此定期進行滿意度調查，以確保客戶對我們的服務感到滿意。對於滿意度評分較低的項目，我們將進行內部檢討和改善，並召開跨部門會議，提出有效的改善方案，以解決客戶所遇到的問題。這樣的做法有助於我們與客戶建立起長期穩固的合作關係。

同時，我們嚴格遵守法律法規，始終確保不侵犯客戶的個人資料或商業機密。我們尊重客戶的隱私權，以誠信和專業的態度對待每一位客戶，確保他們的資訊安全和商業利益不受損害。

負責部門	業務處、行銷處
申訴機制	本公司於公司網站建置客服專線及聯絡信箱，以提供消費者洽詢或申訴管道外，並訂有「客戶怨訴處理辦法」，由所屬產品負責人員提供服務及快速處理、回應相關問題。
管理機制	政策/ 承諾  秉持誠信與正直作為經營的核心原則。承諾以負責任的態度，為客戶提供具有經濟效益的價格，並擁有即時回應與迅速交貨的服務。這些承諾旨在協助客戶提升競爭力，並建立長期穩固的合作關係。 目標  短期目標： 維護與客戶之間的良好關係，並重視客戶的需求。 定期透過電話、電子郵件或親自拜訪客戶，詢問客戶是否需要協助。 發放滿意度問卷調查，以了解客戶滿意度，持續精進。  中期目標：

	提供完善的客戶服務，並協助客戶排除產品異常情況，以提升客戶的滿意度。 ❁ 長期目標： 定期安排教育訓練，包括客戶服務和相關產業知識等課程，以提升客服人員的專業能力，確保人員能夠滿足客戶不斷變化的需求並提供卓越的服務品質。 當年度投入資源 ❁ 根據公司客訴抱怨處理流程投入資源，以確保能夠即時處理並回饋客戶產品異常的原因及處置方式，從而降低客戶生產停滯等待的時間。包括優化流程、培訓人員、提供必要的支援資源等。 ❁ 立案並檢討了各個客訴抱怨發生的真正原因，並將這些經驗平行應用到其他產品或流程中，以減少重複性的異常，從而提升整體產品品質。進行深入的分析和改進工作，及跨部門的協作和資源調配。 ❁ 在應對新冠疫情方面，東生華調整了策略，減少了對客戶的實體拜訪頻率，但同時通過不定期的遠端線上會議，進行各項技術交流和需求討論，以繼續與客戶互動，並全面了解和取得客戶的需求和回饋。投入相應的資源，包括技術支援、網路設備、線上會議平台等，以確保溝通和互動的順利進行。
評估有效性	❁ 本公司 2023 年度無客戶重大缺失案件。 ❁ 本公司 2023 年度無侵害客戶隱私情事。



國內公協會的參與

本公司主要營運活動在台灣，透過加入國內與業務相關之公協會(如下所列示)，積極參與協會活動，以提昇相關知識、進行學術交流及重要醫療資訊交換，並藉由透過公協會將產業經驗傳遞到政府單位以作為產業政策擬定方向之參考等。

單位	角色
中華民國製藥發展協會	會員
台北市西藥代理商業同業公會	會員
社團法人國家生技醫療產業策進會	會員
中華民國學名藥協會	會員
台北市西藥商業同業公會	會員
台灣藥學會	會員
台北市藥師公會	會員
台灣精準醫療產業協會	會員
台灣醫藥品法規學會	會員
台北市醫療器材商業同業公會	會員
台灣女科技人協會	會員

外部倡議

東生華製藥極響應外部倡議，呼應國際標準，透過更多互動為環境、社會、經濟盡一份心力，共同實踐永續發展。

- 本公司之永續報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 所出版之 GRI 準則。符合永續會計準則委員會 SASB (Sustainability Accounting Standards Board) 準則及氣候相關財務揭露。

(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行揭露。

- 永續報告書資訊揭露方向呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及聯合國全球盟約、ISO 26000 社會責任指引等國際標準。



3.環境永續與氣候策略

3.環境永續與氣候策略

面向	公司治理(G)
本章重大主題	氣候變遷、能源管理
承諾/政策	遵循國際指標進行因應措施
管理機制	1.積極規劃導入 TCFD《氣候相關財務揭露建議》四大範疇：治理、策略、風險管理、指標與目標揭露氣候相關資訊的教育訓練，積極面對迎面而來的全球議題 2.依據 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查與量化
權責單位	總經理室、永續管理委員會
2023 年度評估機制與成果	1.積極規劃 TCFD《氣候相關財務揭露建議》四大範疇 2.因應 ISO 14064-1:2018 第三方認證導入教育訓練 3.依據 ISO 14064-1:2018 標準完成溫室氣體盤查與量化。類別 1+類別 2 總計溫室氣體排放強度(公噸 CO2 e /個體營收)為 0.1128
中長期目標	 中期目標： I. 更換老舊設備為節能設備。 II. 優先選擇綠能建材或環保材料。 III. 通過 ISO 14064-1:2018 第三方認證。以 2023 為基準，溫室氣體排放強度逐年降低 0.5%。  長期目標： I. 持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局。 II. 最終實現碳中和目標。

3.1 氣候變遷與溫室氣體管理

氣候相關財務揭露建議

氣候變遷、全球暖化及溫室氣體排放等議題近年受到全球高度關注，同時聯合國永續發展目標 SDGs 13 更是以氣候行動訂定，東生華正積極規劃導入 TCFD《氣候相關財務揭露建議》四大範疇：治理、策略、風險管理、指標與目標揭露氣候相關資訊的教育訓練，積極面對迎面而來的全球議題。

TCFD 管理框架

東生華致力於成為永續發展的領導企業，並制定以下應對方針：

核心元素	東生華應對方針
治理	成立永續發展委員會，負責永續發展事宜的決策、監督與執行。委員會下設 ESG 功能小組，負責日常事務的推動。
策略	東生華以「氣候變遷」為首要永續發展議題，訂定以下短期、中期與長期目標： ❁ 短期目標： I. 了解最新溫室氣體排放、能源管理與氣候變遷等相關規範。 II. 依據 ISO 14064-1:2018 標準鑑別溫室氣體並量化。 ❁ 中期目標： IV. 更換老舊設備為節能設備。 V. 優先選擇綠能建材或環保材料。 VI. 通過 ISO 14064-1:2018 第三方認證。 ❁ 長期目標： III. 持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局。 IV. 最終實現碳中和目標。 為達成上述目標，東生華將逐步採取以下策略措施： ❁ 倡導綠色採購，要求供應商遵守永續發展規範。 ❁ 訂定節能措施，提升能源使用效率。 ❁ 投資綠能設備，減少碳排放。
風險管理	東生華持續關注國際最新永續發展議題，並建立風險管理機制，以評估與因應氣候變遷等風險。風險管理流程如下： ❁ 識別風險：定期進行風險評估，以識別可能影響公司永續發展的風險。 ❁ 分析風險：評估風險的影響程度與發生可能性。 ❁ 因應風險：制定因應措施，以降低風險衝擊。 重大風險將提報董事會審核後執行。
指標與目標	以滿足國際規範、改善能源使用、實現碳中和為目標，並設定以下指標： ❁ 短期：依據 ISO 14064-1:2018 標準鑑別溫室氣體並量化。 ❁ 中期：通過 ISO 14064-1:2018 第三方認證。 ❁ 長期：持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局，最終實現碳中和目標。

氣候風險與機會

下列為本公司辨識之重點氣候風險與對應之因應措施：

轉型風險	風險類別	風險衝擊	因應措施
	政策及法規	根據國內《氣候變遷因應法》，未來政府可能將徵收碳費，並啟動溫室氣體排放總量管制。若碳費徵收或排放總量管制實施，將增加公司營運成本。	為降低碳費成本及因應排放總量管制，東生華訂定溫室氣體減量目標，並依據成果滾動式調整營運對策。
	市場	由於極端氣候事件頻率和強度增加，以及市場對碳排放管理的要求逐漸提高，供應鏈可能面臨以下風險： 供貨不穩定：極端氣候事件可能導致供應商生產或運輸中斷，影響供貨穩定性。 原物料價格上漲：碳排放管理要求提高可能導致原物料成本上升。	為降低供應鏈風險，東生華採取以下措施： ☼ 供應商管理 I. 針對特定關鍵原物料建立第二來源供應商，分散供應風險。 II. 評估供應商的碳排放管理績效，並要求供應商採取減碳措施。 ☼ 庫存管理 I. 針對關鍵原物料適當增加庫存，以因應供貨不穩定之風險。 II. 建立供應鏈風險預警機制，及早因應供應鏈中斷等突發狀況。
	商譽	隨著氣候變遷議題受到重視，消費者對企業產品的環保、低碳要求逐漸提高。若企業無法有效因應氣候變遷，將可能面臨以下商譽風險： ☼ 客戶黏著度下降：若企業產品無法滿足客戶的環保、低碳需求，將可能導致客戶流失。 ☼ 營收下降：客戶流失可能導致營收下降，影響企業經營績效。 ☼ 企業形象受損：若企業被認為不重視氣候變遷，將可能導致企業形象受損。	為降低商譽風險，東生華採取以下措施： ☼ 產品綠色化 I. 包材逐步採用可再生或循環，減少產品生命週期中的碳排放。 II. 開發低碳產品，滿足客戶的環保需求。 ☼ 供應鏈綠色化 I. 倡導綠色採購，要求供應商採用環保、低碳的生產方式。 II. 與供應商合作，共同開發綠色產品。 ☼ 營運綠色化 I. 訂定節能措施，提高能源使用效率。 II. 投資綠能設備，減少碳排放。

風險類別	風險衝擊	風險衝擊	因應措施
實體風險	立即性	氣候變遷可能導致以下立即性風險： ❁ 供應鏈中斷：極端氣候事件可能導致供應商生產或運輸中斷，影響產品製程、出貨進度及營收。 ❁ 原物料價格上漲：極端氣候事件可能導致原物料價格上漲，增加生產成本。 ❁ 產品銷售下降：極端氣候事件可能導致消費者需求下降，影響產品銷售。	為降低立即性風險，東生華採取以下措施： ❁ 供應商管理 I. 將供應商的氣候變遷風險納入評估標準，如排水、緊急電力供應等。 II. 定期評估供應商的氣候變遷風險管理績效。 III. 在颱風季節等高風險時期，提醒供應商做好防範措施。 ❁ 生產彈性 I. 尋求鄰近國家或台灣公司的 API 製造合作，降低供應鏈中斷風險。 II. 建立多重供應來源，分散供應風險。 ❁ 庫存管理 適當增加關鍵原物料的庫存，以因應供應鏈中斷等突發狀況。
	長期性	氣候變遷可能導致以下長期性風險： ❁ 能源成本上升：氣候變遷導致能源需求增加，以及再生能源發電成本下降，將導致能源價格上漲。 ❁ 能源短缺：極端氣候事件可能導致能源供應中斷，影響生產。	為降低長期性風險，東生華採取以下措施： ❁ 能源管理 I. 辦公室汰換設備時優先選擇節能設備，提高能源使用效率。 II. 建置太陽光電等再生能源發電設備，降低對外部能源的依賴。 ❁ 供應鏈管理 I. 將供應商的能源使用效率納入評估標準，鼓勵供應商採用節能設備。 II. 與供應商合作，共同開發綠色產品。

因氣候變遷，氣候變遷也可能為企業帶來以下機會：

機會說明	因應措施
❁ 市場需求增加：隨著消費者對環保、低碳產品的需求增加，企業可開改採綠色包材。 ❁ 產業升級：氣候變遷促使企業進行產業升級，如導入節能設備、發展再生能源等，可提升企業競爭力。 ❁ 政府政策支持：各國政府為因應氣候變遷，紛紛推出相關政策，如碳費徵收、再生能源補助等，企業可善用政府政策，降低成本、提升獲利。	❁ 產品綠色化 I. 逐步採用可再生或循環再造包材，減少產品生命週期中的碳排放。 II. 開發低碳包裝，滿足客戶的環保需求。 ❁ 供應鏈綠色化 I. 倡導綠色採購，要求供應商採用環保、低碳的生產方式。 II. 與供應商合作，共同開發綠色包材。 ❁ 營運綠色化 I. 訂定節能措施，提高能源使用效率。 II. 投資綠能設備，減少碳排放。

3.1.1 溫室氣體管理

雖然東生華於產業價值鏈之定位為藥品開發，即是以新產品評估及臨床試驗設計規劃及行銷之公司，屬本公司所有之藥品生產係委由國內 PIC/S GMP 廠生產，故本公司無工廠及研發實驗室。在所有產品均委外代工，營運場所在以辦公室活動為主。

2023 年首次進行溫室氣體盤查與量化，我們依循 ISO 14064-1：2018 之標準進行盤查與量化，藉由盤查過程與結果掌握各營運據點的溫室氣體排放提出溫室氣體減量的可行方案。為增加溫室氣體盤查資訊與報告之可信度，同時提升溫室氣體盤查之品質，在完成內部查證工作後，盤查審核部分皆委由專業顧問協助執行，以確保各廠每項排放源皆無遺漏，並確認整年度溫室氣體排放量數據具有合理性。以營運控制方法來計算溫室氣體排放量，並使用 IPCC 第六次評估報告(2021)的 GWP 值計算。為了有效掌握溫室氣體排放量，以溫室氣體密集度(公噸 CO₂ e/個體營收(新台幣百萬元))為溫室氣體管理指標。

2023 年東生華溫室氣體排放量(類別 1 與類別 2)

單位: (公噸 CO₂e/年)

廠區	台北、台中與高雄辦公室
類別 1 (公噸 CO ₂ e/年)	0.0009
CO ₂ (公噸 CO ₂ e/年)	0.0000
CH ₄ (公噸 CO ₂ e/年)	0.0000
N ₂ O(公噸 CO ₂ e/年)	0.0000
HFCs(公噸 CO ₂ e/年)	0.0009
PFCs(公噸 CO ₂ e/年)	0.0000
SF ₆ (公噸 CO ₂ e/年)	0.0000
NF ₃ (公噸 CO ₂ e/年)	0.0000
類別 2 (公噸 CO ₂ e/年)	56.0806
類別 1+類別 2(公噸 CO ₂ e/年)	56.0815
個體營收(單位:新台幣百萬元)	497.3
類別 1+類別 2 總計溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e /個體營收)	0.1128

2023 年總公司與各營運據點的溫室氣體排放量(類別 3~類別 6)

單位: (公噸 CO₂e/年)

廠區	台北、台中與高雄辦公室
類別 3 上游運輸的間接溫室氣體排放	42.8612
3.1 上游原物料運輸及配送	3.1769
3.2 下游運輸及配送	9.2603
3.3 員工通勤	28.5743
3.5 商務旅行	1.8497
類別 4 組織使用產品的間接溫室氣體排放	41.1508
4.1 燃料及能源相關之活動	40.8515
4.3 營運產生之廢棄物	0.2993
類別 5 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	未量化
類別 6 其他間接排放	未量化

3.1.2 能源管理

電力管理

東生華主要耗能來自辦公大樓內之電力，無生產之固定製程排放源能源使用。主要是以外購電力為主，台北辦公室、台中辦公室與高雄辦公室的能源統計如下表：

年度	項目	台北、台中與高雄辦公室合計	
		2022	2023
電力(仟度/年)		105.9502	113.5170
電力(G 焦耳/年)		381.4165	408.6567
個體營收(單位:新台幣百萬元)		464.3	497.3
總能源使用強度(GJ/個體營收)		0.8215	0.8217
再生能源使用率/度數		0	0

換算係數參考資料：經濟部能源局-能源產品單位熱值表(109-05-15 更新)

電：860,000 kcal/千度(860 kcal/度)、液化石油氣(LPG)：12062 kcal/公斤、天然氣(NG)：9,000 kcal/m³、汽油：7,800 kcal/L、柴油：8,400 kcal/L、1 kcal =4,186 焦耳

用水管理

東生華用水主要用途為辦公室生活用水，宣導同仁養成節約用水好習慣，以降低用水量。

本公司用水與大樓共同使用，且依坪數分攤用水量，2022 年及 2023 年用水量分別為 67,645 公噸及 65,710 公噸，用水 CO2 溫室氣體排放總量分別 10.55 公噸及 10.25 公噸。



3.1.3 節能改善措施

東生華營運形態為藥品整合開發及行銷，本公司所有產品均委外代工，無設置工廠、實驗室。目前營運場所在辦公室，仍致力於推動倡導節約能源、環保措施之改善，並響應政府推動之節能減碳政策，於其營運場所內實施減少對環境衝擊的措施，另亦將建立評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，作為與合作供應商永續發展及合作之討論議題。

能源消耗目標

統計東生華 2024 年能源消耗現況並設定 2029 年能源消耗總量較 2024 年降低 1%，其中：

企業內部基本營運能源消耗：降低 1%

物流運作的能源消耗：降低 1%

員工通勤運輸：降低 1%

能源消耗減量措施

為達成能源消耗目標，東生華將採取以下措施：

❁ 企業內部基本營運能源消耗

- I. 汰換老舊設備，提升能源使用效率。
- II. 推動節能減碳意識教育，提升員工節能意識。
- III. 導入綠色採購，優先採購節能產品。

❁ 物流運作的能源消耗

- I. 優化物流路線，減少空載率。
- II. 採用綠色包裝材料，減少包裝廢棄物。

❁ 員工通勤運輸

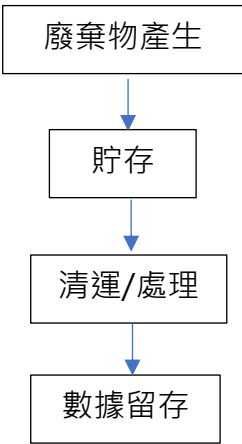
- I. 推動綠色通勤，鼓勵員工搭乘大眾運輸工具、騎乘自行車或步行。
- II. 居家辦公措施執行，降低高汙染移動通勤碳排量。

3.2 環境管理

3.2.1 廢棄物管理

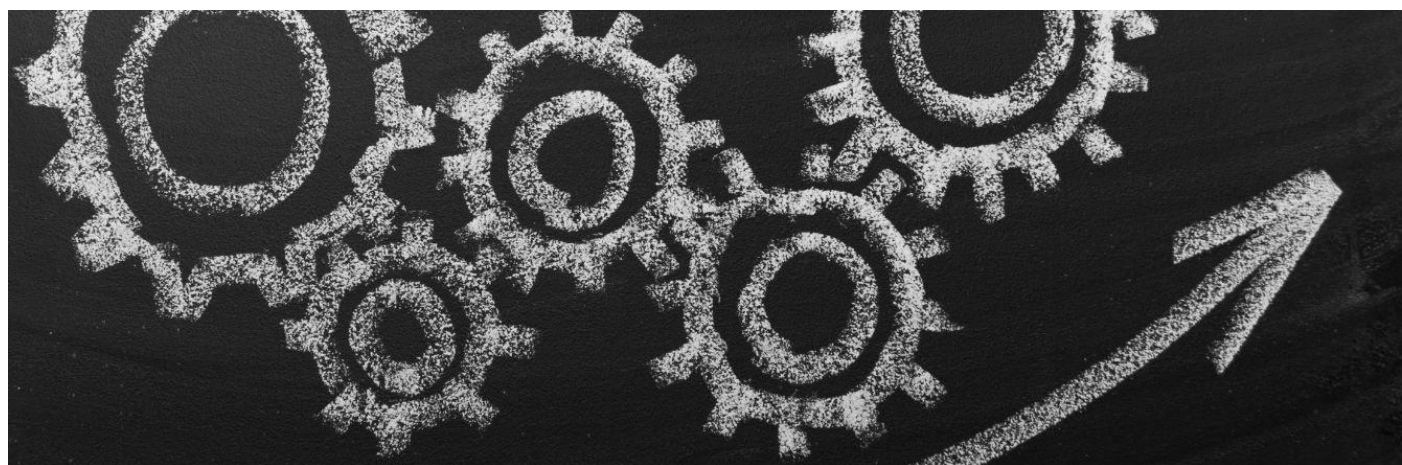
總公司主要營業活動範圍在台北市南港軟體園區之辦公室，基於營運特性主要污染源僅辦公室之一般生活廢棄物，一般生活廢棄物已嚴格執行資源及垃圾分類，以減少垃圾量。位於台中與高雄的辦公室營運特性也與總公司一樣。但本公司對於存放於委外倉儲之存貨廢品，報廢處理均透過專業的配合廠商並符合當地衛生局的規範來處理，以確保對於生態環境之影響降到最低。一切皆遵循法規進行，2023 年無違反廢棄物處理之案件。

廢棄物管理流程

	● 營運特性主要污染源僅辦公室之一般生活廢棄物 ● 存貨廢品存放於委外倉儲
	● 貯存時嚴格執行資源及垃圾分類，以減少垃圾量 ● 廢棄/過期藥品委由加工製藥廠存放於委外倉儲
	● 辦公室產生之廢棄物皆委由大樓管委會委由合格廠商協助清運處理 ● 報廢處理均透過專業的配合廠商並符合當地衛生局的規範來處理，
	● 2023 年度無害特性及成份之廢棄藥品 1.84 公噸及有害醫療廢棄物報廢 0.03 公噸，總計 1.87 公噸，相較去年減少了 49.46%。

單位:公噸

項目		2022	2023
一般事業廢棄物	廢藥品	3.7	1.84
有害事業廢棄物	醫療廢棄物	0	0.03
	合計	3.7	1.87



3.2.2 永續環境・辦公室綠色轉型

13 氣候行動  15 陸地生態 	☘ 辦公室提供訪客重複使用之杯具，減少一次性瓶裝水之環境汙染。 ☘ 辦公室採用 PEFC 認證紙張。 PEFC 是世界上最大的森林認證體系。其標準旨在改變森林在全球和當地的管理方式，以確保所有人都能享受森林提供的環境、社會和經濟效益。PEFC 為一國際非營利非政府組織，致力於透過獨立的第三方驗證促進可持續森林管理 (SFM)。並於整個森林供應鏈中開展工作，以促進森林之良好實踐，並確保生產符合最高生態、社會和道德標準的木材和非木材森林產品。
12 責任消費與生產 	☘ 辦公室購買符合國際公平交易標準之咖啡豆、茶包提供同仁、貴賓飲用。 說明：國際公平貿易組織，為全球奠定了「公平貿易標準(Fairtrade Standard)」，無論是貿易商或是生產者，都需遵守這套標準，並且接受獨立第三方的監督與稽核，透明生產鏈，讓社會影響力可被衡量與看見。當商品上有公平貿易認證標章時，代表原料的來源，都已通過國際公平貿易認證組織的稽核。當消費者購買具有認證標章的商品，也為全球的永續、民主的社會盡一份心力。 ☘ 辦公室選用符合綠色產品認證之洗碗精、洗手乳提供同仁使用。 * 說明：綠色產品指的是不包括任何化學添加劑的純天然食品或天然植物製成的產品，或生產、使用及處理過程符合環境要求，對環境無害或危害極小，有利於資源再生和回收利用的產品。





4. 員工關係與關懷

4.員工關係與關懷

面向	社會面(S)
本章重大主題	幸福多元職場、多元化與平等機會、人才發展與培育、勞資關係
承諾/政策	以員工關懷為出發點，建構安全、健康、樂活的工作環境，讓員工在這樣的氛圍下，達成工作悠活、家庭樂活、健康快活的幸福職場。
管理機制	1. 遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇等，建立適當之管理方法、程序及落實。 2. 提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育。建立員工定期溝通之機制，以及以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動。
權責單位	管理部
2023 年度評估機制與成果	1. 2023 年職災事件發生率 0%。 2. 員工作業環境監測超標數 0。 3. 2023 年人均訓練時數 5.5hr。 4. 2023 年平均調薪幅度約為 3.59%。 5. 2023 年可申請育嬰留職停薪共有 5 位員工，實際申請育嬰留職停薪共有 1 位員工。 6. 2023 年執行 EPA 制度，關懷員工身心靈健康。 7. 2023 年補助員工與家眷施打流感疫苗共 100 劑，加強保護力。 8. 2023 年舉辦「多元平權與包容(DEI)加深職場性別平權意識」活動 1 場，打造平等的工作環境。
中長期目標	• 持續安排專業、多元發展教育訓練以提升人力素質與企業競爭力。 • 積極鼓勵員工參與各項運動或體適能相關的活動，養成規律運動。 • 建立完善的心理支持管道與促進員工身心健康之主動措施。

4.1 員工結構與人權

東生華製藥重視每位同仁的家庭、健康與事業，深信每位同仁的價值與貢獻都是東生華不斷成長茁壯的原動力。

東生華的每一位同仁皆依據誠信正直、踏實、積極進取、不斷創新與持續改善的行事原則，充分運用團隊合作、學習分享的方式，掌握內部及外部的客戶需求，建立明確目標，勇於承擔責任與風險，達到同仁的自我發展，與東生華共創未來。

為保持良好的組織和諧與同仁互動，進而提升企業的競爭力；東生華秉持著人性化管理，同時珍惜與尊重每位同仁，除了關懷員工成長亦訓練員工專業技能，提供優質的薪資福利及工作環境，讓東生華的同仁均可獲得均衡之職涯發展。

截至 2023 年底，東生華員工共 68 人，員工組成以 50 歲以下為主，比例達 82%。女性職員共 42 人，佔全公司員工比例為 6 成。非員工工作者為非東生華員工，目前有兩位外部顧問。

年度項目		2022 年度			2023 年度		
性別		女	男	合計	女	男	合計
員工人數	管理人員	8	6	14	8	6	14
	研發技術人員	1	6	7	2	5	7
	其他員工	34	18	52	32	15	47
	合 計	43	30	73	42	26	68
新進員工人數(人)		7	9	16	6	1	7
離職員工人數(人)		13	10	23	4	9	13
平 均 年 歲		40.7	39.8	39.5	41.4	40.5	41.3
平服 務 年 均 資		5.3	5.3	5.3	8.1	7.5	7.6
學歷分布比率	博 士	0	1	1%	0	1	1%
	碩 士	11	14	33%	11	15	33%
	大 學	23	14	50%	20	13	51%
	大 專	9	1	16%	7	1	15%
	高 中	0	0	0%	0	0	0%
	高 中 以 下	0	0	0%	0	0	0%

註：服務年資係以東生華成立日起算(2010 年 9 月成立)

2023 年辦公室勞動力組成(統計至 2023.12.31)

		2022		2023	
當年底員工數		73		68	
本國	男	30	41%	26	38%
	女	43	59%	42	62%
	其他	0	0%	0	0%
不定期契約人員(永久聘僱員工)	男	30	41%	25	36%
	女	43	59%	42	62%
定期契約人員(臨時員工)	男	0	0%	1	1.5%
	女	0	0%	0	0%
全職員工	男	30	41%	26	38%
	女	43	59%	42	62%
年齡與比率(%)	<30 歲	17	23%	11	16%
	30~50 歲	46	63%	45	66%
	>50 歲	10	14%	12	18%
少數或弱勢團體		1		1	

依職涯領域，將員工群體分為管理領域、研發領域與其他，2023 年管理職人員佔全體員工 20.5%。管理人員皆為本國員工。

年度項目		2022 年度			2023 年度		
性別		女	男	合計	女	男	合計
員 工 人 數	管理人員	8	6	14	8	6	14
	研發技術人員	1	6	7	2	5	7
	其他員工	34	18	52	32	15	47
	合 計	43	30	73	42	26	68

新進與離職員工結構

東生華積極招募新進員工，人員甄選作業恪守就業服務法，透過公平公開的招募管道，以專業能力及適性特質為考量，絕不因種族、性別、國籍、宗教、政治派別、性傾向或年齡不同而有所差別。

東生華秉持著培養卓越人才，2023 年度共聘用名新進員工 7 人，新進率為 10.29%。員工離職人數為 13 名，離職率為 19%。

員工新進		2022 年	2023 年
當年度員工(總數)		73	68
新進員工(總數)		1	7
新進人員占總員工百分比(%)		15%	10%
新進員工	小於 18 歲	0	0
	18 至 30 歲	2	1
	30 至 50 歲	9	6
	50 歲以上	0	0
	男性	2	1
	女性	9	6

員工離職		2022 年			2023 年		
當年度員工(總數)		73			68		
離職員工(總數)		15			13		
離職人員占總員工百分比(%)		21%			19%		
自願/非自願人數		自願	非自願	離職率占比	自願	非自願	離職率占比
高階管理人員		1	0	1.37:0	0	0	0
中階管理人員		2	0	2.74:0	0	0	0
專業人士以及所有其他人		9	3	3:1	12	1	12:1
離職員工	小於 18 歲	0			0		
	18 至 30 歲	0			4		
	30 至 50 歲	15			9		
	50 歲以上	0			0		
	男	5			9		
	女	10			4		

註：新進率=新進員工總數/當年度員工總數

註：離職率=離職員工總數/當年度員工總數

註：非自願離職原因為不適任

人權政策

本公司遵守勞動法規及國際人權公約，參考「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約十項原則」及「聯合國企業與人權指導原則」制定本公司人權政策，以公平對待所有員工並訂有相關管理政策及管理制度以保障員工基本權利，本公司人員任免、薪酬及福利制度等依據本公司「人事規章」制度辦理。

本公司執行方針：

- ❁ 提供安全與健康的工作環境，以確實保障員工的安全，有效降低職災風險。
- ❁ 禁止任何形式之歧視，不因性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式歧視，且確保工作機會均等。
- ❁ 禁止僱用童工、非法外籍勞工。
- ❁ 鼓勵員工維持身心健康及工作生活平衡。
- ❁ 禁止強迫勞動，不限制同仁休假，亦不強迫加班。
- ❁ 營造樂於溝通的環境，鼓勵同仁透過勞資會議與公司溝通。
- ❁ 提供多元的開放式對話管道，讓供應商及商業夥伴等利害關係人得以向本公司提供回饋意見或舉報疑似違規行為。
- ❁ 保障弱勢或邊緣化團體的勞動權利，僱用身心障礙者並安排其任職勝任之工作，協助投入職場。2023年本公司身心障礙人士之僱用人數為1人，占全體員工比率為1.7%，符合「身心障礙者權益保障法」定額進用比率規定。
- ❁ 定期檢視和評估相關風險及檢視相關制度及行為。



4.2 培育與發展多元化人才

東生華透過薪酬福利、友善職場環境、敏捷組織管理、內部輪調及人才培育等方式，吸引並留任優秀人才。同時，為提升員工之專業知識與技能，有效達成工作目標及激發員工潛能並提昇學習意願，以滿足員工自我成長及組織發展的需求，依據本公司「教育訓練管理辦法」，實施職前訓練、內外部在職訓練及國內外派訓等相關訓練課程。2023 年持續關注組織人才培育及校園深耕，持續辦理各類專業職能及主管培訓等課程，並與校園合作產學實習專案。此外，為持續推動組織成長動能，進行「關鍵人才」與「主管」兩大共讀計畫，建立正確的管理心態與團隊的共同語言，積極領導組織邁向五年目標。

教育訓練體系及執行情形

2023 年度內外部課程執行情形如下：

項 目	班次數	總人次	總時數
新進人員訓練	2	7	8
專業職能訓練	6	72	12
主管才能訓練	6	74	20
通識訓練	1	46	7
外部訓練	23	23	198
總計	38	222	245

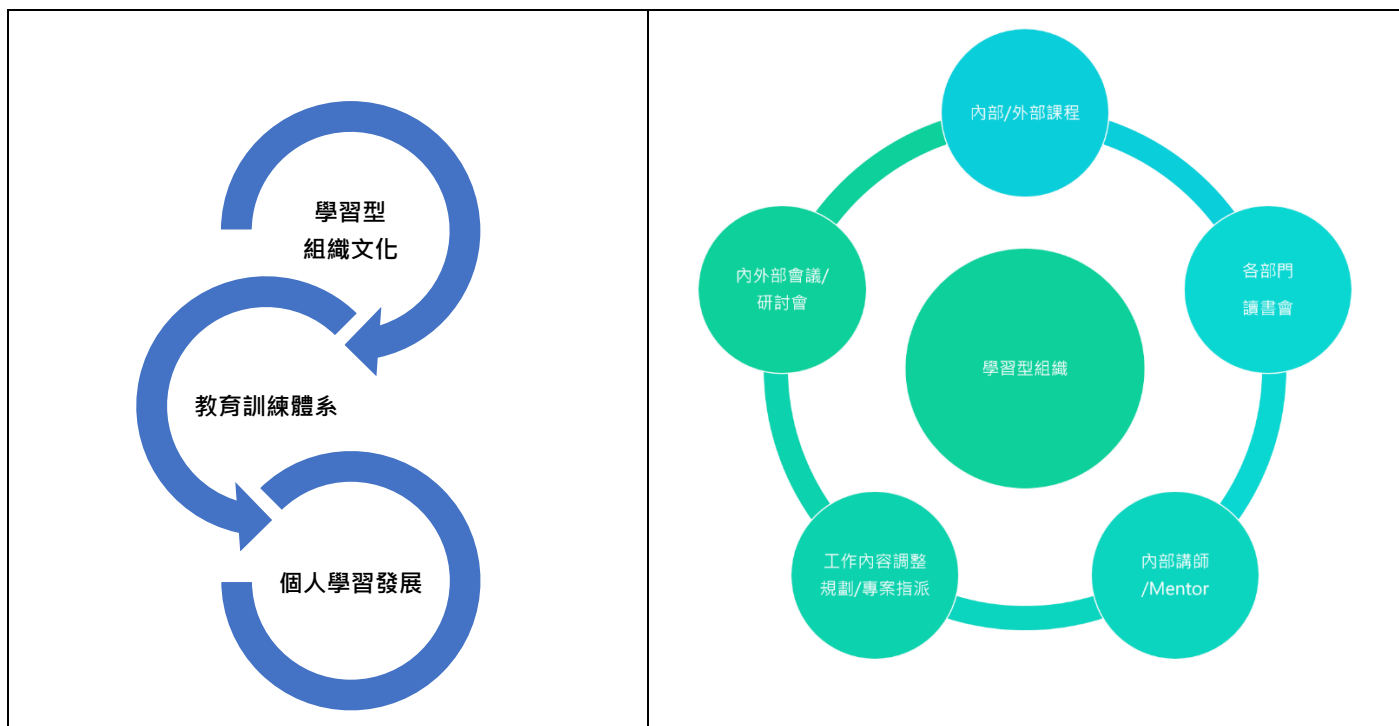
員工教育訓練平均時數(新進人員)

員工類別	平均訓練時數	性別	訓練課程別
新進職員	4 小時	男性：4 小時	新進人員訓練課程包含企業文化、組織介紹、辦公室安全與環境維護、工作規則外，本公司亦特別重視人權政策，訂有「性騷擾防制辦法」加強宣導以維護性別工作平等及人格尊嚴。
		女性：24 小時	

員工教育訓練平均時數(在職員工)

員工類別	平均訓練時數	性別	訓練課程別
外部訓練	2.9 小時	男性：86 小時	專業技能課程、經營管理課程 創新知識課程、法規要求課程
		女性：112 小時	
內部訓練	2.6 小時	男性：92 小時	法規宣導課程、新進人員課程
		女性：83 小時	

*平均訓練時數為男女總時數除截至 12/31 的全體員工人數



東生華致力於建構由組織內個人成員、工作團隊、整體組織，甚至是與組織互動的團體，不斷學習與轉化的組織學習環境。以期透過持續性學習、策略性運用的過程，與組織個人成員平日的工作相結合，達成組織成員知識、態度及行為的改變，進而強化組織創新和成長的動力。

TTT (Train the Trainer)

培養傳遞組織所需專業知識之內部講師並發展教材，將組織隱性知識顯性化。

Mentor program

執行 Mentor Program 培養 TSH 專屬 Mentor，讓新進員工到職時，在 Mentor 的引導下，提供入職所需的資源與支援，並透過經驗傳承分享東生華文化，減少新人適應性問題，幫助新人快速融入東生華團隊，與大家一起達成組織目標。

專案指派

透過專案指派的方式給予員工有機會歷練專案領導人或是與不同領域的同事合作，除了可以豐富工作經驗，並可以在新的挑戰與責任下學習成長。員工可以在每年初與直屬主管共同討論並訂定專屬個人量身訂做的發展計畫中(IDP)將專案指派列為發展方式之一。2023 年度仍持續依據組織短中長期策略目標培養關鍵人才，將 IDP 發展計畫列為人才培育重點項目。

工作輪調

東生華鼓勵員工多方面學習，提供了從基層員工乃至高階主管，相應其能力的工作機會，且管道與過程公開、平等，只要對組織能有價值貢獻，就不要害怕轉換，透過輪調在不同單位歷練成長，幫助員工對整體公司營運更加了解，也發掘自己的潛能與特質。

TSH(東生華)教育訓練系統

管理學程	銷售學程	研發學程	文化學程	通識學程
■ 管理概論 ■ Selection Skill 行為面談技巧 ■ 薪資管理概論 ■ 財務報表判讀 ■ 績效發展制度-主管版	■ 業務 -專業銷售技巧 - 醫藥專業銷售輔助 -談判議價技巧 -經銷商管理與談判 -議價流程 -區域管理 ■ 行銷 -行銷學概論/實作 -策略行銷 -藥品國際化概論 -新市場開發之評估與操作 -業務與行銷管理實務	■ 淺談轉譯科學研究方法 ■ 生物相似性藥品概論 ■ 新藥開發風險評估與管理 ■ 專案管理概論/實務 ■ 法規事務簡介與藥品查驗登記法規 ■ 臨床試驗與藥品優良臨床試驗規範概論 ■ 藥品開發專利議題	■ 績效發展制度 ■ Mentor Program	■ 新人訓練 ■ Office 基礎應用 ■ 簡報技巧 ■ 契約概論 ■ TTT 內部訓練



4.3 員工薪酬與福利

本公司之薪酬制度、多元福利措施、退休制度與其實施狀況，以及勞資間之協議與員工權益維護措施情形如下：

薪酬制度

人才是公司最重要的資產，也是公司競爭力的代表，人才是全球移動，競爭的戰場是全球，人才的價值比價格更重要，以節省成本的觀點是找不到好的人才，因此本公司重視員工的待遇及福利，為了吸引、留任最好的人才，使人才成為公司永續成長的最佳動力，本公司制定一個具有競爭力的薪資，一致性的薪資核定準則與規則，該準則同時兼顧薪資外部市場競爭力與並兼顧內部公平性，並符合勞基法之規定員工薪資決定係核定標準據其學歷、經歷及個人績效表現而決定，不因員工性別而有所不同，新進員工亦不因種族、宗教、政治立場、性別、及婚姻狀況之差異而在起薪上有所不同，以各專業功能之市場價值及依員工所擔當的職責產生的貢獻度為基礎，結合績效管理制度以支付合適的報酬。本公司 2023 年度女性職員比率為 61.76%；女性擔任高階主管占比為 57.14%。

薪資結構包含固定薪資底薪、三節獎金、部門績效獎金、年度績效獎金及員工酬勞紅利等，固定薪資底薪由人力資源單位於一定期間透過薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標調整進而調整薪資級距表並將同仁的底薪作適當的調整；獎金則依個人績效考核制度評估結果計算；員工酬勞則由薪資報酬委員會依公司營運績效及財務狀況考量個別同仁的工作職責、貢獻度與績效評估結果決定分派金額向董事會提議。

基本薪資薪酬(2023 總公司)			
年)	女性(人)	男性(人)	薪酬比女：男
管理人員	8	6	1.03:1
研發技術人員	2	5	0.28:1
其他員工	32	15	1.47:1
合 計	42	26	1.3:1

* 研發技術人員薪資比差距較大，主因為女性以專員為主，男性則為資深研究員所造成。

東生華 2023 年，公司全體員工總體薪酬（不含退休金及福利）中位數約為新台幣 112.5 萬元，與總經理總體薪酬相較約為 1 比 6；而總經理年度總薪酬增加百分比與年度平均總薪酬增加百分比之中位數約為 1 比 2。

年度調薪計畫

調薪是為感謝同仁努力達成策略目標的辛勞及反應通貨膨脹率以保障同仁生活滿足的基本門檻，本公司視公司營運情況進行年度調薪計畫於每年度 4 月評估並執行；然本公司自 2010 年成立以來，年度調薪幅度 1.5%~4%，2023 年度調薪幅度為 3%；另針對不同績效展現之激勵效果，鼓勵績效展現優異並達到晉升標準之同仁，2023 年度執行晉升調薪。

多元化福利措施

本公司為加強公司與同仁休戚與共的關係，鼓勵同仁貢獻心力，創造更多福祉，並照顧同仁生活，及建立公司良好之文化及精神，特依據主管機關發佈之職工福利金條例及福利委員會組織規章，於 2011 年 11 月 8 日經主管機關北市勞資字第 09941864100 號核准成立職工福利委員會，由公司依法提撥福利金交由該會辦理各項福利措施。

■ 獎金/補助

項目	補助說明
生日禮金	同仁之生日當月，可獲得新台幣 1,000 元之生日禮金。
結婚禮金	服務未滿一年但滿三個月之同仁，給付新台幣 3,600 元。服務滿一年之同仁，給付新台幣 6,000 元。若兩人均為公司員工，各得一份禮金。
生育禮金	同仁或配偶生育者，需通過試用期之正職員工享有此福利，每次給付新台幣 3,600 元。配偶同在公司服務者，以給付乙份為限。
年節禮金	每年端午、中秋及五一勞動節，福委會致贈禮金新台幣 1,000 元給同仁。
教育費補助	分為獎學金及助學金。獎學金旨為獎勵同仁及其在學子女達到要求之成績，依學級給予新台幣 1,000 元整至 4,000 元整之獎學金；助學金旨為補助低收入戶同仁之在學子女，依學級補助新台幣 4,000 元整至 10,000 元整之助學金。
疾病住院慰問金	凡通過試用期之同仁發生疾病住院情事，提供慰問金新台幣 3,000 元整；探視禮物，一律以新台幣 800 元整為限。
災害救助金	同仁遭遇災難時，視情況給予新台幣 5,000 元整至 30,000 元整之救助金。
奠儀	同仁之父母、子女、配偶、配偶父母：提供新台幣 3,100 及 2,000 元花籃。 同仁之祖父母、外祖父母、兄弟姐妹、孫子女、外孫子女、曾祖父母、外曾祖父母：一律提供新台幣 1,500 元或 2,000 元之花籃(二擇一)
其他	公司聚餐活動與年終尾牙：福委會視預算及需要，不定期舉辦各項活動。並於每年年終負責籌劃年終尾牙之禮品贈送及聚餐事宜。

請/休假制度

- 優於勞基法之特休假（滿 3~12 個月即享有 7 天，滿 12~36 個月即享有 10 天）
- 旅遊假（3 天）
- 家庭照顧假
- 女性生理假
- 育嬰假
- 產假（60 天）
- 產檢假/陪產假

留職停薪制度

東生華不僅提供優於勞基法的各種假別外，若同仁如有照顧嬰幼兒之需要，可申請暫離職場留職停薪，以鼓勵生育並安心照顧嬰幼兒。

育嬰留停：截至 2023 年 12 月 31 日止享有育嬰留停員工總數共 6 人(男性 3 人/女性 3 人)。2023 年度申請育嬰留職停薪員工共 1 人(男性 0 人/女性 1 人)；實際復職員工人數 0 人(男性 0 人/女性 0 人)，復職率 0%。

年度	2022 年			2023 年		
項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰留停員工總數	0	2	2	3	3	6
實際申請育嬰留停員工人數	0	0	0	0	1	1
育嬰留停結束並復職員工人數	0	0	0	0	0	0
員工復職率(%)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
育嬰留停結束並復職滿 1 年員工人數	0	0	0	0	0	0

健全的退休制度與實施情形

本公司全體員工均採用自 2005 年 7 月 1 日起實施之勞工退休金條例(以下簡稱新制)，員工之服務年資係採確定提撥制，其退休金之給付由本公司按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶，以保障同仁未來的退休生活。

(1)實施情形：

退休金制度	新制
適用法源	勞工退休金條例
如何提撥	依員工投保等級提撥 6%至勞工保險局個人專戶
提撥金額	2023 年度提撥新台幣 4,825 仟元
申請退休情形	2023 年度無員工辦理退休

(2)退休資格：

係據勞工退休條例第 24 條規定，員工年滿 60 歲，工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。

(3)退休金給與標準

個人退休金專戶制：

月退休金：勞工個人之退休金專戶及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定額發給之退休金。

一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。

4.4 員工溝通與關懷

勞資會議

本公司未成立工會，故未簽定團體協約。本公司定期召開勞資會議，任何有關勞資關係之新增或修正措施，本公司均經由勞資會議的舉行由勞資雙方充分協調與溝通和交換意見，確保勞資關係的和諧，以及促進勞資合作、提高工作效率，建構事業單位內部勞資溝通協商機制，達到雙贏的局面。

多元溝通管道

員工對東生華而言是最重要的資產，而良好的溝通才能打通員工的才智與心靈之門，以達到激勵同仁、發掘潛能，更能為公司創造價值及競爭優勢。因此東生華鼓勵同仁有話直說，提供多元溝通方式，希望讓同仁的問題或意見能有表達及被處理的管道，除了勞資會議外員工可於公司定期召開之大型 POA meeting 會議、策略會議、部門會議或各區、各項功能會議及期初、期中、期末與主管的面對面會議或於小華報報、小華 Talk、小華 TV 等定期及不定期公告宣導，讓勞資雙方意見可以有效傳遞。另本公司制訂有「員工手冊」及各項管理辦法，內容詳實記載各項員工權利義務，對員工權利維護不遺餘力。2023 年無勞工申訴案件。

員工獎勵

東生華對同仁獎懲分明，對於表現優異或對公司有特殊貢獻的同仁給予不同之獎勵。每年度於尾牙上對於任職滿 10 年及 20 年之資深同仁舉行頒獎典禮，頒發久任金幣一枚，感謝其對公司長久的付出，2023 年底任職滿 10 年久任員工共計 2 名。(本公司於 2010 年 9 月 21 日自台灣東洋藥品工業股份有限公司分割設立，為保障自台灣東洋藥品工業股份有限公司分割出來之員工其權益及福利，公司與員工簽訂之聘僱合約書中承諾保留其在東洋之年資。)

重視員工身心靈健康

☼ 流感疫苗保護員工與家眷健康

東生華提供員工免費及補助員工 2 位家屬施打流感疫苗 1 劑，2023 年共補助 100 劑。

☼ DEI 性別平權講座

東生華相當重視員工福與感受，特別舉辦「多元平權與包容(DEI) 加深職場性別平權意識」活動，邀請淡江大學工程法律研究發展中心范素玲博士蒞臨。與大家分享性別平權在企業政策推動上的重要性，打造讓每一個員工更平等、安全、且更舒適、更能發揮的工作環境。

☼ 東生華 EAP 制度

東生華 2023 年推動 EAP 制度，照顧員工心理健康，也是東生華爭取人才、追求企業永續的創新服務。從人性關懷角度出發，與財團法人亞太心理腫瘤學交流基金會合作，導入 EAP 制度，建構完整關懷服務，提升員工身、心靈健康，傳遞及培育員工敬業樂活之 心態，打造友善職場，成就幸福東生華。

員工EAP『全生心守護』

將東「生」華與「心」理健康 2 個字納入，強化同仁對 EAP 的信賴與認同
全生心守護EAP 專案以「T、S、H」為 EAP 執行的三大執行主軸



Talent 人才賦能

以心理賦能 為目標

提供員工具備真誠 領導、
正向心情與敬業 精神等識能



Health 健康共好

以健康素養 為主軸

規劃員工健康意識調查
全面理解同仁身心健康



Support 個人支持

以情緒支持 為目標

提供具專業、個別諮商服務，
並可配合個案提供會談方式



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



財團法人亞太心理腫瘤學交流基金會
Asia Pacific Psycho-Oncology Exchange Foundation

ESG員工關懷
成就幸福東生華



重視工作與休閒平衡措施

旅遊補助

福委會於2023年，為加深同仁與團隊之間的交流，提供同仁旅遊補助13,000元與三天旅遊假，偕同跨部門或同部門同事一起出遊，藉著旅遊建立團隊默契外，更激發出創意與熱情，期盼與同仁共同建立認同與歸屬感！

獎勵旅遊

2023 年初，為了感謝前一年度業績達成，員工之努力及辛勞，舉辦全公司海外旅遊，讓員工在盡力達成目標後，可以共同享受成果，不僅表達對員工努力的重視，更能激勵團隊攜手共創下一次的榮景。



幸福家庭日活動

「健康」與「家庭」再來才是「工作」，這是東生華照顧員工的重要理念，因此除了各項照顧員工之福利政策外，透過福委會於每年 8~9 月(東生華創立紀念日前後)舉辦「東生華家庭日」，用心安排一日結合文化、環保、親子之戶外活動，鼓勵同仁邀請家屬一同參與，提供不僅是員工與家人間感情的聯繫，也讓原本互相不認識的員工家人可以因為互動的活動，而漸漸熟悉認識，讓東生華這個大家庭的成員除了員工外也擴大到員工的家人，進而增進大家庭成員情誼也可以感受大自然及人文藝術的人。2023 年於 9 月邀請員工及眷屬前往三峽一日遊，也安排 DIY 活動，讓員工親子皆能同樂，共融之外同時凝聚團隊向心力。



4.5 職場安全與健康

本公司重視每位同仁之健康，基於策略因素雖無設置工廠，但為維護員工健康及人身安全，致力於提供員工安全及衛生的工作環境，是本公司對員工及其家屬的責任，本公司將辦公室設置於台北市南港軟體園區並持續推動多項員工辦公室環境安全之管理。2023 年並無發生職災情事。目前雖未進行 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統之建置，但仍遵守相關法規要求為有效管理員工的安全與健康。

職場安全

- ✿ 制定性騷擾防治執行作業
- ✿ 訂立「辦公室安全與維護辦法」維護辦公室安全：
 - ✓ 不得放置易燃及危險之物品。
 - ✓ 每天下班或假日加班後，最後離開辦公室之同仁，務必關閉門窗、冷氣及大門口前之照明。
 - ✓ 下班後或假日加班時，若辦公室內無其他人，請將門上鎖(地鎖)，以防宵小進入。
 - ✓ 依據菸害防制法規定實施室內工作與公共場所全面禁菸。
 - ✓ 借用停車位、辦公室鑰匙之同仁，使用完畢後，務必歸還且不得擅自外借本公司門禁卡及鑰匙予非本公司人員。
- ✿ 維護工作環境與員工人身安全，訂定「安全衛生工作守則」並設置職業健康與安全人員一名；本公司「安全衛生工作守則」已通過主管機關核備後實行之。
 - ✓ 有關安全衛生檢查之工作，原則上由實際操作者負責實施；並由管理、指揮、監督有關人員負責督導之。
 - ✓ 為防止堆置物件發生倒塌或掉落，所有堆置物件應使用繩索捆綁、設置擋樁、限制高度或變更堆積等方式。
 - ✓ 明訂一般急救、外傷出血、觸電、骨折、呼吸停止、心臟停止等急救措施。
 - ✓ 勞動場所發生死亡災害、同時罹災人數在三人以上、發生災害之罹災人數在一人以上且需住院治療及其他經中央主管機關指定公告之災害等情事之一時，除採取緊急急救、搶救等措施外，應於八小時內通報勞動檢查機構。
- ✿ 工作場所內設置符合飲用水標準之飲水設備，每1~2個月定期清洗及維護。
- ✿ 工作場所環境衛生管理及清潔保養委由專業清潔公司定期依本公司之「清潔維護計劃表」項目按清潔作業基準書執行以確實維護工作環境衛生品質。
- ✿ 實施門禁管制，進入公司之員工、訪客皆需經過園區大樓電梯及辦公室大門之刷卡感應驗證。
- ✿ 每年度參與南港軟體園區二期管理委員會舉辦之消防講習及演練。
- ✿ 辦公室空間設置適足之滅火器。

消防安全

- ✿ 本公司所處之位置為南港軟體園區大樓，依法規規定設置完整之消防系統，包含警報系統、消防系統、逃生系統等。
- ✿ 本公司所處之大樓消防設備係委託合格專業之檢測顧問公司進行系統單元功能檢測。

- ✿ 每年度參與軟體園區二期管理委員會舉辦之消防演練及講習，及不定期之宣導活動讓同仁能瞭解園區設施使用及逃生路線等等。

健康管理

- ✿ 本公司重視同仁之健康，**優於法規要求**，於每年由福委會為全體同仁安排健康檢查，2023 年福委會與北、中、南之健檢中心簽署員工健康檢查專案契約，員工安排可自行於指定期程內至簽約之健康檢查中心進行年度健康檢查，同仁健檢費用由公司支付，以確保同仁身體健康無虞，除此之外，亦開放同仁之眷屬可按福委會與健檢中心簽署之健檢專案優惠價參與健康檢查；每年公司及集團均會舉辦眾多疾病訓練課程，員工均得自由參加。2023 年總參與率為 70.5%。
- ✿ 公司備置醫療急救箱。
- ✿ 除了依法對全體員工投保勞工保險、全民健康保險外，為使其獲得更完善的保障，另對全體員工投保團體保險，團體保險內容依職等投保意外傷害險 100 萬元至 500 萬元，每人傷害醫療險 2 萬元及住院醫療險；公司指派國外出差之員工，由總務單位投保旅遊平安保險，並視情況調整加保額度保障員工之差旅安全。
- ✿ 疫情期間公司採購口罩以及快篩試劑供員工免費使用，並替員工加保防疫團險，讓員工在傳染病高風險時期能有多一層保障。

2022 與 2023 年總公司與各廠的職業災害與工傷

東生華雖未導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，仍依照職安法之要求定期統計工傷，以確保並實現零災害之永續目標。

總公司與各廠區 年度	合計	
	2022	2023
失能傷害頻率 FR (失能傷害件數/百萬工時)	0	0
失能傷害嚴重率 SR (損失工作日數/百萬工時)	0	0
總合傷害指數	0	0
損失工作日數	0	0
公傷事件人數(不包含職業病)	0	0
公傷事件件數(不包含職業病)	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
職業病死亡人數	0	0
職業病死亡件數	0	0
職業病率(ODR)	0	0



5. 社會回饋與參與

5. 社會回饋與參與

東生華永續耕心・讓愛昇華・將 ESG 永續目標結合企業社會責任・願生命共好

製藥業的永續價值核心在於對人類的貢獻。作為一家製藥公司，東生華製藥在面對 ESG 永續經營的挑戰時，我們秉持聯合國永續發展目標 (SDGs) 的核心理念，特別是 SDG 3 (健康與福祉)，堅守著「以人為本」的核心價值觀，以「永續耕心・讓愛昇華」為口號向外延伸，讓愛昇華到台灣的每一個角落。



新春讓愛昇華・新春賀禮關懷弱勢、自然永續



東生華製藥將 2023 年新春賀禮回饋社會，選擇支持新竹市天主教仁愛社會福利基金會的公益禮盒 112 盒，基金會以成功老化身心障礙者為理念，為需要照顧之弱小兄弟姊妹們建構完善的老年健康照顧服務為願景，與東生華製藥建構多元且完善的健康醫療理念相當，也是落實 ESG 永續目標，善盡

企業社會責任的一環！



除此之外，我們也再搭配以自然農法的心茶茶葉禮盒，自然農法讓品茶者、種植者、茶園附近居民、大自然共生共榮。自然農法的堅持，讓這一代安心，下一代美好！因為東生華在乎每一個當下的選擇，所以 2023 開春，讓我們與地球永續共生，獻上最自然的美好！



2023 年 4 月東生華製藥在台南學甲認養了一份黑豆田。啟動儀式由東生華總經理楊思源率領東生華同仁前往幸福良食進行，本次認養黑豆田也受到台南農業地方創生的關注，現場蒞臨台南市農業局局長李建裕、農糧署南區分署分署長羅正宗、國發會企業投入地方創生計畫主持人劉誥洋，一同見證台灣在地企業與在地農業的互助，盼能帶動更多企業扶持在地產業發展。

尤其黑豆田的施作方式，採用友善農耕進行，對 SDG15 陸域生態保護能有所貢獻，同時也是落實 SDG8 與 11 的青銀共農與地方創生的一種表現，邀請同仁一同響應，讓支持永續改變的力量累積，盼藉從認養黑豆田開始，持續邁向達成永續發展的多元助力，讓東生華與社會共好！



而黑豆在許多研究證實對心血管健康與蛋白質補充有益處，我們將黑豆田的製程物 - 黑豆酥也公益贈送給偏鄉老人，由公司志工隨同老五老基金會前往偏鄉，在關懷獨居老人心血管健康的同時，將黑豆酥也一併贈與。同時，產物製成還包含黑豆茶、黑豆醬油等製成物，則分別成為我們三節時的禮品，相對於國外進口的黑豆產物，台灣本土產製成的成品，更減少了大量的運送碳足跡。



圖說：黑豆製成產物(左起) - 黑豆酥、黑豆茶禮盒作為端午節禮品、黑豆醬油作為中秋節禮品



2023 年東生華支持老五老基金會偏鄉獨居老人關懷-行動物資車活動，由東生華近 1/3 的員工分別前往埔里、北屯、汐止、石碇、深坑地區落實行動物資車服務，同時為長輩進行血壓測量與關懷，東生華永續耕心・讓愛昇華，一起讓愛傳遞到台灣的每一處角落。

「我們視獨居老人如家人一般，哪怕只造訪一次，但或許在他們有限的回憶中，某天會想起曾經有一家藥廠，有著幾位身穿藍色 T 恤的志工，在中秋前夕曾經來看過他們，陪伴著他們聊天...也許這已足夠。」這是東生華製藥的志工在回顧今年從端午節開始拜訪台灣各地獨居老人時的深刻感受。

落實行動物資車服務的同時，我們也為長輩量測血壓及慰問關懷，並分享今年認養的黑豆田產物 - 黑豆酥給長輩，讓健康良善循環到台灣的每一處角落。





為傳遞更多健康知識，相當重視 ESG 永續經營的東生華製藥，跟隨聯合國 SDGs 永續發展目標 No.3 良好健康與福祉，特別舉辦健康公益講座，主要目的就是希望將正確的衛教資訊提供給大家，無論是疾病認知，正確用藥觀念或最新治療指引，以及疾病預防保健！



東生華以本業「健康」出發，跟隨 SDG 3 良好健康與福祉作為出發點，舉辦全台巡迴心血管衛教講座，邀請各地專業醫師與民眾近距離互動問答，針對常見的三大慢性疾病為題，以心絞痛、高血壓、高血脂的疾病認知以及正確用藥觀念來與大家分享。自 2023 年共舉辦五場，遍及台北、新竹、台中、台南、高雄，共 769 人。



東生華支持「腦中風病友協會」關心老弱殘患者健康

協助腦中風病友協會拍攝衛教影片乙支，幫助提供患者與家屬更多的醫療資源



東生華持續致力提升全人類的健康與福祉 (SDG3)，2023 年大力支持腦中風病友協會拍攝「腦中風老弱殘患者衛教影片」，影片中由腦中風病友協會理事長、三軍總醫院神經內科部長周中興醫師提醒，台灣中風患者最常發生的族群常就是老、弱、殘 此三類，藉此分享照護與用藥知識，希望能透過影片呼籲大眾預防中風、減少失能 的重要性！



中風患者照護不僅是勞力更有龐大的經濟支出，根據中華民國家庭照顧者關懷總會估算的長期照護支出參考表指出，照顧中風失能病人一年總支出少則 50 萬，多則破百萬！但過去我們在預防中風與二次中風的過程中，卻忽略有效的降血壓，竟然是最具經濟效益的方式。

影片中，周中興醫師也對此進行說明，因為含有 ACEI 成分的降血壓藥，不但能預防中風的發生率，同時也有預防吸入性肺炎好處，更能提升骨骼肌血流、促進肌力，改善臥床患者生活品質潛力，應為中風患者優先考量的降壓藥物。若考量中風患者有吞嚥困難、臥床需要管餵的考量，則可以選擇可剝半、磨粉的劑型。



東生華製藥與台北醫學大學開辦「職涯引水人校園深耕計畫」，2023 年為第二屆，除了我們的老朋友醫學科學研究所分子藥理組外，還有新朋友藥學院新藥研發產業博士學位學程一起加入我們的行列，聯手帶領青年學子認識藥業職涯，勾勒出屬於自己的未來！

Navigating Your Career Path

TSH x TMU 校園深耕計畫

職涯引水人工作坊
東生華 挺你前進

東生華製藥業師群帶您一窺藥業關鍵職位，
循著藥品開發價值鏈，協助您提早接軌職涯！

主辦單位：
東生華製藥股份有限公司
tshbiopharm corporation ltd.

臺北醫學大學
醫學科學研究所分子藥理組
藥學院新藥研發產業博士學位學程

東生華製藥
tshbiopharm

Q & A

TSH & TMU
職涯引水人
2023

TSH x TMU
職涯引水人

職涯引水人介紹

你的未來 我們挺你!

附件一 GRI Content Index

使用聲明	東生華依循 GRI 準則報導 2023 永續報告書，數據資訊範疇為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 使用版本	GRI1:基礎 2021
GRI 行業準則聲明	無

GRI 準則	揭露項目	參考章節	省略說明	頁次
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於東生華		6
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		4
2-4	資訊重編	關於本報告書		3
2-5	外部保證/確信	關於本報告書		4
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	2.3 供應鏈管理		51
2-7	員工	4.1 員工結構與人權		72
2-8	非員工的工作者	4.1 員工結構與人權		72
治理				
2-9	治理結構與組成	1.1 公司治理-公司治組織架構		21
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理-公司治組織架構		21
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理-公司治組織架構		21

2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 公司治理-永續發展委員會		29
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 公司治理-永續發展委員會		29
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 公司治理-永續發展委員會		29
2-15	利益衝突	1.1 公司治理-董事會成員利益迴避與道德行為		24
2-16	溝通關鍵重大事件	重大主題與利害關係人議合、1.4 風險評估與管理政策		10、36
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理-持續進修		25
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 公司治理-董事會績效評估		25
2-19	薪酬政策	1.1 公司治理-董事酬勞政策		26
2-20	薪酬決定流程	1.1 公司治理-董事酬勞政策		26
2-21	年度總薪酬比率	4.3 員工薪酬與福利		79
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		5
2-23	政策承諾	經營者的話		5
2-24	納入政策承諾	經營者的話		5
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 落實誠信經營與法規遵循		33
2-26	尋求建議與提升疑慮的機制	1.3 落實誠信經營與法規遵循		33
2-27	法規遵循	1.3 落實誠信經營與法規遵循-恪守法遵		33
2-28	公協會的會員資格	2.5 客戶關係及國內公協會參與		58
利害關係人議和				
2-29	利害關係人議和方針	重大主題與利害關係人議合		10
2-30	團體協約	4.4 員工溝通與關懷		82

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次
GRI 3：重大主題2021			
3-1	決定重大主題的流程	重大主題與利害關係人議合	10
3-2	重大主題列表	重大主題與利害關係人議合	10
3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合(接續下表 11 項主題說明)	10

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
1.「氣候變遷」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 3.環境永續與氣候策略	10 60	
GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.1.1 溫室氣體管理	65	
GRI 305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.1.1 溫室氣體管理	65	
GRI 305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	3.1.1 溫室氣體管理	65	
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	3.1.1 溫室氣體管理	65	
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	---	---	資訊取得不完整，2023 年第一次計算溫室氣體排放量，從 2024 年開始即可進行統計。
GRI 305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	---	---	不適用，東生華本身無生產製造工廠
GRI 305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它顯著的氣體排放	---	---	不適用，東生華本身無生產製造工廠

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
2. 「能源管理」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 3.環境永續與氣候策略	10 60	
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	3.1.2 能源管理	66	
GRI 302-2	組織外部的能源消耗量	---	---	不適用。未使用外部能源
GRI 302-3	能源密集度	3.1.2 能源管理	66	
GRI 302-4	減少能源消耗	---	---	資訊取得不完整，有進行減量措施，但未進行統計
GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求	---	---	資訊無法取得。東生華本身無製造生產

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
3. 「人才發展與培育」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 4.2 培育與發展多元化人才	10 76	
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 培育與發展多元化人才	76	
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	---	---	資訊取得不完整，目前僅有退休制度的建立，但尚未提供支持退休或終止勞雇關係的員工的過渡協助方案
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	---	---	資訊取得不完整，員工有進行績效考核，但未進行統計。將於 2024 年報告書中揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
4. 「勞雇關係」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 4.員工關係與關懷	10 70	
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	---	---	資訊取得不完整，未進行統計。 將於 2024 年報告書中揭露
GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 員工結構與人權	72	
GRI 401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工結構與人權	74	
GRI 401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.3 員工薪酬與福利	79	
GRI 401-3	育嬰假	4.3 員工薪酬與福利	80	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
5. 「多元化與平等機會」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 4.員工關係與關懷	10 70	
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 員工結構與人權	72	
GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.3 員工薪酬與福利	79	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
6. 「幸福多元職場」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 4.員工關係與關懷	10 70	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
7. 「經濟績效」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 1.公司營運與治理	10 20	
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效-經營績效	30	
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理	62	
GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	---	---	資訊取得不完整，目前僅有退休制度的建立，但尚未提供其他退休計畫
GRI 201-4	取自政府之財務援助	---	---	不適用，2023 年無取自政府的財務援助

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
8. 「供應鏈管理」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 2.產品創新與客戶安全	10 41	
GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	52	
GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	---	---	資訊取得不完整。供應鏈管理辦法中未明確定義負面的環境衝擊以及所採取的行動
GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	52	
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	---	---	資訊取得不完整。供應鏈管理辦法中未明確定義供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
9.「法規遵循與誠信經營」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 1.公司營運與治理	10 20	
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	---	---	資訊取得不完整。尚未進行貪腐風險評估，預計於 2024 年展開
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3 落實誠信經營與法規遵循	33	
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 落實誠信經營與法規遵循	33	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
10.「營運風險、風險管理」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 1.公司營運與治理	10 20	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
11.「資訊安全」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合 1.公司營運與治理	10 20	
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5 資訊安全管理	39	

自願性揭露主題

揭露項目		描述	參考章節	頁次
廢棄物(2020)	306-3	廢棄物的產生	3.2.1 廢棄物管理	68
職業安全衛生 (2018)	403-3	職業健康服務	4.5 職場安全與健康	85
	403-6	工作者健康促進	4.5 職場安全與健康	86
	403-9	職業傷害	4.5 職場安全與健康	86
	403-10	職業病	4.5 職場安全與健康	86
顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.4 顧客健康與安全	54

附件二 SASB Index

代碼	揭露指標	參考章節與頁次/說明	頁次
揭露主題:參與臨床試驗者的安全性			
HC-BP-210a.1	依世界各地不同區域，說明如何確保醫療品質和病患安全的管理流程	2.2 創新研發與藥物近用(臨床試驗流程)	50
HC-BP-210a.2	針對臨床試驗管理和藥物主動監視相關的 FDA 核項目及數量，可採取以下方式:(1)自願採取措施(VAI)(2)官方主採取措施(OAI)	東生華未有此事發生 (0 項)	X
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	東生華未有此事發生 (0 元)	X
揭露主題:藥物近用			
HC-BP-240a.1	說明促進醫療保健產品用於優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家(由「 Access to Medicine Index 」定義)的措施和倡議	2.1 產品品質與責任 產品現況與新藥發展	47
HC-BP-240a.2	作為世界衛生組織藥品預審計畫 (PQP)中預審藥品清單中的產品	東生華未有此事發生 (0 件)	X
揭露主題:可負擔性與藥價			
HC-BP-240b.1	涉及罰金和/或規定將已批准藥物延遲一段規定時間販售的簡易新藥上市程序(ANDA)訴訟和解數量	東生華未有此事發生 (0 件)	X
HC-BP-240b.2	藥品平均價格變化百分比:(1)平均標價和(2)美國產品的平均淨價	(1)東生華藥品皆以處方用藥為主，其中八項為健保藥品，品項 2023 年相較 2022 年皆被調降價格，平均降幅為 5.49% (2)本公司在美國無上市產品	X
HC-BP-240b.3	藥品價格變化百分比:(1)標價和(2)比上一年度漲幅最大的產品淨價	(1)東生華藥品皆以處方用藥為主，其中八項為健保藥品，品項 2023 年相較 2022 年皆被調降價格，平均降幅為 5.49% (2)本公司產品有一項於 2023 年被列為必要藥品，因此價格有所調漲，漲幅為 585%	X

揭露主題:藥物安全			
HC-BP-250a.1	列於 FDA Med Watch 人因藥物產品安全警訊數據庫上的產品	2.4 顧客健康與安全 全球藥物安全監視制度與通報程序	55
HC-BP-250a.2	已回報於 FDA 不良事件系統中的產品所造成的死亡人數	0 人	55
HC-BP-250a.3	產品召回的數量	0 件	55
HC-BP-250a.4	產品接受回收、再利用或丟棄處理統計	0 件	55
HC-BP-250a.5	FDA 針對違反現行良好生產規範 (cGMP)行為採取的執法行動	0 件	55
揭露主題:偽造藥品			
HC-BP-260a.1	說明用於整個供應鏈中保持產品可追溯性和防止假冒的方法和技術	2.4 顧客健康與安全-全球藥物安全監視制度與通報程序	55
HC-BP-260a.2	說明如何提醒客戶、業務合作夥伴注意與偽藥相關的潛在或已知風險之流程	2.4 顧客健康與安全- 全球藥物安全監視制度與通報程序	55
HC-BP-260a.3	導致突擊搜查、沒收、逮捕或提起與偽藥相關的刑事指控的行動數量	東生華未有此事發生 (0 件)	X
揭露主題:倫理行銷			
HC-BP-270a.1	與錯誤行銷索賠相關的法律訴訟導致的金錢損失	東生華未有此事發生 (0 件)	X
HC-BP-270a.2	說明規範產品標籤外使用的道德規範	東生華產品皆為處方用藥，所有規範皆遵循藥事法規定	55
揭露主題:員工招募、培育與留任			
HC-BP-330a.1	說明科學家與研發人才的招聘和留任方式	4.2 培育與發展多元化人才 東生華透過薪酬福利、友善職場環境、敏捷組織管理、內部輪調及人才培育等方式，吸引並留任優秀人才。	76
HC-BP-330a.2	(1)自願和(2)非自願離職率: (a)高階管理人員(b)中階管理人員(c)專業人士以及(d)所有其他人	高階管理人員(a)自願 0%：非自願 0% 中階管理人員(b)自願 0%：非自願 0% 專業人士及所有其他員(c)(d)自願 17.64%：非自願 1.47%	74

揭露主題:供應鏈管理			
HC-BP-430a.1	(1)實體設施和(2)一級供應商設施參與 Rx-360 國際製藥 供應鏈聯盟審計計劃或同等第三方供應鏈和成分完整性 審計計劃的百分比	(1) 0% (東生華無設立工廠) (2)100%(全數通過 GMP 標準)	51
揭露主題:商業倫理			
HC-BP-510a.1	由於與貪腐和賄賂有關的法律程序而造成的金錢損失總 額	0 元	X
HC-BP-510a.2	說明管理與醫療保健專業人員互動的道德守則	1.3 落實誠信經營與法規遵循 本公司因應員工與醫療保健專業人員互動之道德守則，設 定誠信經營作業程序及行為指南，落實誠信經營政策，並 積極防範不誠信行為及任何不正當利益行為。	33
活動指標			
HC-BP-000.A	治療的病病人數	2023 年東生華提供海內外處方用藥約 80 萬名患者治療 *依據 2023 年銷售與使用天數回推	43
HC-BP-000.B	(1) 產品組合中的藥物數量	(1) 共有 13 項處方用藥產品、6 項檢測產品服務	44
	(2) 研發中的藥物數量(階段 1-3)	(2) 共有 6 個研發中的藥物 (藥物階段)	49



獨立保證意見聲明書

東生華製藥股份有限公司 2023 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法國標準協會與東生華製藥股份有限公司(以下簡稱東生華)為相互獨立的實體。法國標準協會除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何東生華製藥股份有限公司永續報告書之準備過程。

查證範圍

東生華製藥股份有限公司負責按所宣告之永續報導準則，公正地在永續報告書中對台灣各營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

艾法諾國際(股)公司負責：

1. 依照AA1000 保證標準(v3)的第一應用類型評估東生華遵循AA1000當責性原則的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊與數據之可信賴度的查證；查證範疇包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
2. 依照GRI永續報導準則，查證東生華編撰之聲明選項與重大主題之揭露。
3. 4. 依照SASB準則，查證東生華編撰與揭露之內容。

查證標準

保證範圍包括評估特定績效資訊的來源合理性，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則
- SASB 準則

查證方法

- 針對報告書及其相關 AA1000 保證標準(v3)中描述有關包容性、重大性、回應性與衝擊性原則的流程管理進行審查。
- 該報告採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。



- 針對管理團隊進行訪談以確認利害關係人的溝通與回應機制，然而，我們並不直接接觸外部利害關係人。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談東生華的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 訪談與永續發展管理、報告撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 與本報告編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

東生華已辨識利害關係人，並維持利害關係人參與不同之重要主題溝通管道，瞭解利害關係人關注之重要資訊，廣納各方對於該公司永續發展期待之回饋。未來該組織可持續發展利害關係人鑑別與溝通流程，以廣納各方對其永續發展之回饋。

重大性

東生華已公布相關資訊使利害關係人得以對該公司的治理與績效進行判斷，並規劃發展及實施重大性議題決策機制，以聚焦與該公司永續發展之重大議題。未來該組織可持續強化重大主題的評估與決策流程，使重大議題得以及時更新與發展應對策略。

回應性

東生華已透過溝通管道發展並實施利害關係人回應機制，明確宣示各項政策、規範與守則等，能對利害關係人關切之議題做出及時回應。未來該組織可在既有基礎上，持續進行資訊的揭露來提供運營的透明度，正確回應各項永續議題資訊給利害關係人。

衝擊性

東生華已理解其營運過程中對環境帶來的衝擊性，並據以發展量測、評估與管理組織的衝擊性之流程，已提供必要的能力與資源，並致力於將組織對利害關係人及自身之衝擊性的量測與評估做出全面且平衡的揭露。未來可持續提供資源，支持衝擊的鑑別、衡量、評估與管理。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書一般揭露與特定揭露內容及重大主題之必要管理方針





揭露，符合GRI永續報導準則(GRI Standards)之要求。未來可持續按報導準則要求，彙整重大主題管理內容與各營運據點的相關績效，提供充分且具比較性的報導內容給利害關係人。

◆ SASB準則

基於審查之結果，東生華已參照SASB準則的永續會計指標與活動指標進行揭露。未來可持續按揭露準則收集與報導，並融入組織的資訊收集、監控與分析流程。

意見聲明

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就東生華所提供的足夠證據及查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「東生華製藥股份有限公司2023年永續報告書」內容，對於東生華的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關東生華2023年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供東生華製藥股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Patrick Ni

認證與評鑑部門 理事

2024年07月29日

艾法諾國際股份有限公司— 臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓
電話：+886 3 2208080，傳真：+886 3 2204866，網址 <http://www.asia.afnor.org>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-S9PKE

afnor
GROUPE



東生華製藥股份有限公司
tsh biopharm corporation ltd.

