



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

2024永續報告書

Sustainability Report



本刊發行日期2025年8月4日

公司揭露永續報告相關資料/官網/永續發展專區：<http://www.tshbiopharm.com>

目錄

----- CONTENTS -----

關於本報告書.....	2	3. 環境永續與氣候策略.....	88
經營者的話	4	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理.....	89
關於本報告書.....	6	3.2 環境管理	99
2024 東生華 ESG 實績與貢獻....	11	4.員工關係與關懷.....	102
重大主題與利害關係人議合.....	14	4.1 員工結構與人權.....	103
1. 公司營運與治理	28	4.2 培育與發展多元化人才	109
1.1 公司治理	30	4.3 員工薪酬與福利.....	114
1.2 營運績效	46	4.4 員工溝通與關懷.....	121
1.3 落實誠信經營與法規遵循	53	4.5 職場安全與健康	123
1.4 風險評估與管理政策	57	5. 社會回饋與參與	128
1.5 資訊安全管理.....	60	附件一 GRI Content Index	136
2. 產品創新與客戶安全	65	附件二 SASB Index	143
2.1 產品品質與責任	67	附件三之一 氣候相關資訊揭露對照表	146
2.2 創新研發與藥物近用	75	附件三之二 作業辦法附表二 氣候相關資訊執行情形	148
2.3 供應鏈管理	78	附件四 獨立保證意見聲明書	151
2.4 顧客健康與安全	82		

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 12 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 2021 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、附件二的 SASB Index 及附件三的 TCFD

揭露時間

本報告書揭露 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 2024 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 2024 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。報告書資料來源由各單位高階主管審閱後提供給永續發展委員會，並由董事會檢視後核准後發行。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法標國際認證股份有限公司(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。

■ 發行時間

非常歡迎您閱覽東生華製藥 2024 年度企業永續報告書，此為本公司第 12 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：2024 年 8 月。

本次出版日期：2025 年 8 月

下一版預計發行時間：2026 年 8 月。

如果您對本報告書有任何建議或指教，歡迎您與我們聯絡。



■ 聯絡資訊

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

聯絡人：黃經理

電話：+886-2-2655-8525

Email：tsh@tshbiopharm.com

官網：<https://www.tshbiopharm.com/>

經營者的話

在充滿變動與挑戰的環境中，企業不僅是經濟價值的創造者，更肩負著對社會與環境的責任。東生華始終堅信，唯有將永續發展深植於企業核心，才能實現長遠而穩健的成長。

2024 年，我們持續以 ESG 作為營運方針的指南，從強化公司治理、推動產品創新、深化社會關懷，到導入更友善環境的作業模式，力求在每一個環節實踐我們對社會、病患與環境的承諾。無論是支持高齡照護、契作友善農田、亦或是推動癌症精準醫療，我們都秉持初心，用行動回應每一位利害關係人的期待。

這份永續報告書，是我們對外溝通的重要橋樑，誠實記錄過去一年的努力與成果，也展現我們邁向下一階段的決心。我們深知，永續之路沒有捷徑，唯有持續精進、共創價值，方能與社會共好、與環境共生。

感謝所有關心與支持我們的夥伴，讓東生華得以在前行的路上，不忘初心、穩步前進。



■ 以人為本，深耕永續，拓展未來新局

東生華製藥自創立以來，始終堅持「以人為本」的理念，致力提升人類健康福祉，並以永續發展作為企業成長的核心指引。

2024 年，我們在產品布局、國際拓展、策略併購及 ESG 行動等面向，展現更深厚且有力的成長動能，持續為人類健康與地球永續注入希望與行動。

■ 以雙引擎策略，加速產品布局與市場成長

五年前，我們啟動「授權引進」與「自主開發」雙引擎策略，積極拓展產品組合與開發能量。至 2024 年底，已成功取得四張藥證，涵蓋心血管、中樞神經與眼科，並取得兩項海外上市許可，為市場挹注新動能。未來將持續強化新產品，積極尋求國際授權機會，讓東生華的創新力量走向世界。

■ 深耕疾病領域，開展眼科新藍海

我們持續拓展專注疾病領域，2024 年取得台灣首張乾眼症鼻噴劑 Tyrvaya 的新藥上市許可，預計 2025 年正式上市，為患者帶來治療曙光。未來將持續佈局創新產品，拓展更廣健康藍海。

■ 擴大病人照護，拓展癌症檢測新應用

病人照護團隊除持續代理台灣、韓國、新加坡產品外，2024 年更引進 CancerFind 癌症風險篩檢產品，擴展基因檢測版圖至定期健檢市場，助力癌症防治。

■ 整合集團能量，達成全通路布局

2024 年完成對創益生技、高峰藥品與高峰生技的股權整合，提升診所與藥局覆蓋率，實現從醫院、診所到藥局的全通路佈局，創造產品開發與銷售的綜效，為集團注入更多成長動能。

以行動落實 ESG，深耕土地與人心

秉持守護健康與地球的承諾，我們與老五老基金會持續推動「石虎米」公益計畫，支持無農藥契作稻田、守護石虎棲地生態，完成兩波公益義賣，100%捐贈所得，守護長輩與生態。並邀請銀髮志工參與收割活動，讓愛流轉土地，讓永續扎根於世代心中。

■ 展望未來

東生華製藥將持續以「永續耕心，讓愛昇華」為核心精神，結合研發創新、產品拓展、社會責任與環境守護，深化「以人為本」價值，攜手全體夥伴與社會共創健康、美好、永續的未來。



關於東生華

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

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樓之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。2024年再併購高峰藥品材料股份有限公司，擴大銷售版圖搶攻3,000億高齡市場商機，提高自費銷售比例，共同加強集團的經營績效。東生華製藥擁有深厚的經驗、創新的能力以及積極的布局，於2024年榮獲傑出生技獎-潛力標竿獎，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。

東生華實力備受肯定

東生華製藥重視永續經營，持續提高公司治理、品牌及人才培育獲得佳績

2025第11屆、2022第8屆 公司治理評鑑TOP5%

全台上櫃公司僅有39間(第11屆)、36間(第8屆)評鑑為TOP 5%

2024 傑出生技產業獎 潛力標竿獎

評選未來發展潛力傑出，前景可期之生技公司



2023第20屆國家品牌玉山獎

傑出企業領導人 楊思源 總經理



2022HR ASIA 亞洲企業最佳雇主獎

首次參賽即得獎，全台330家企業僅97家獲獎



■ 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的生活品質。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。

2024 東生華 ESG 實績與貢獻



環境保護 Environmental

- ✓ 支持流域收復，契作石虎米稻田，恢復生態與生物多樣性
- ✓ 辦公室影印用紙 310 包採用 PEFC 認證紙張、年曆 4000 份
印製採用 FSC™ 森林驗證紙張
- ✓ 辦公室使用之咖啡豆與茶包，皆符合公平交易精神
- ✓ 0 件違反環境相關法規事件
- ✓ 供應商自評結果皆符合法規

▲ 東生華支持流域收復進入第二年，契作石虎米稻田，恢復生態與生物多樣性。



▲ 東生華支持老五老基金會進入第三年，持續走訪偏鄉執行行動物資車活動。

社會共榮 Social

- ✓ 支持流域收復，契作石虎米稻田，支持在地農家生產
- ✓ 支持老五老基金會行動物資車活動，共計 **4 場**，服務偏鄉 **19 位**行動不便的長者
- ✓ 於老五老基金會石碇中心舉辦高血壓衛教講座 **1 場**，共 **30 位**長輩參與
- ✓ 三節禮品採買老五老基金會附設照顧咖啡館 **200 盒**禮盒，搭配石虎米贈送利害關係人
- ✓ 捐贈 **300 盒**石虎米與石虎米皂禮盒義賣所得 **100%全額**回饋老五老基金會運營
- ✓ 提供員工免費施打/家屬補助施打流感疫苗共計 **96 劑**、每年一次健康檢查過半數員工參與
- ✓ **0 職災事件**，**0 性騷擾**申訴案件



▲ 東生華榮獲「2024 傑出生技產業獎 - 潛力標竿獎」，彰顯其在生技領域的創新實力與發展潛力。

公司治理 Governance

- ✓ 延續小金雞計畫，成功取得高峰藥品 51% 股權，東生華的第二間策略合作夥伴
- ✓ 東生華榮獲 2024 傑出生技產業獎 - 潛力標竿獎
- ✓ 第十一屆公司治理評鑑成果排名於前 TOP 5%
- ✓ 2024 年平均調薪幅度約提升 3.47%
- ✓ 召開 6 次董事會，平均出席率高達 100%
- ✓ 董事會女性董事成員兩位，占比為 22.22%
- ✓ 2024 年度女性職員比率為 61.11%
- ✓ 2024 年度女性擔任高階主管占比為 20.45%

重大主題與利害關係人議合

東生華製藥依循 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。

2024 年企業永續報告書編撰過程，總共蒐集 39 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 26 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、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項標的(Targets)，篩選出東生華製藥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26項永續議題。	26項 永續議題

Step 3. 調查利害關係人關注程度	各單位鑑別關係密切及具有影響性的對象，透過「2024東生華製藥利害關係人ESG問卷」調查6類利害關係人對26項永續議題的關注程度，共收到45份有效回饋，包括員工（11份）、媒體(5份)、供應商（含子公司與合作夥伴）(9份)、顧客（病患、醫護人員）(7份)、股東及投資人（4份）、其他(3份)以關注度高者共篩選出16項議題。	39份有效回饋問卷 利害關係人關注度 矩陣圖
Step 4. 確認重大主題	由工作小組檢視Step 3結果，並從高關注度的16項議題中由各部門主管針對這些議題的影響程度與發生機率進行評分，最終篩選出11項重大議題作為本年度的重大主題。並向永續發展委員會、董事會報告。	11項 重大議題
Step 5. 鑑別正面/負面、 實際/潛在衝擊程度 評估衝擊顯著性	工作小組檢視Step 4結果，透過衝擊評估問卷，進一步評估這11項重大議題對經濟、環境、公司治理的衝擊程度、正面/負面衝擊分別評分，以及了解重大議題在價值鏈的衝擊邊界及涉入程度。經此步驟，東生華製藥確認11項重大議題皆有顯著衝擊。	正、負面衝擊 與其發生 可能性矩陣圖
Step 6. 確認議題排序 及揭露內容	重大議題由各單位高階主管審閱後提供給永續發展委員會，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。	---

利害關係人議合

東生華製藥從眾多利害關係方鑑別對東生華製藥具有最大影響力的關係人，包含員工、媒體、供應商、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	對東生華製藥的重要性與意義	議合方式&頻率(2024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	東生華製藥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
 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	- 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	東生華製藥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 ✓ 新供應商稽核1間 ✓ 電話、Email

利害關係人	重要關注議題	對東生華製藥的重要性與意義	議合方式&頻率(2024年記錄)
 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，東生華製藥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，東生華製藥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6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57.5%，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 ■ 勞雇關係 ■ 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	東生華製藥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70則 ✓ 不定期稽核 ✓ 參與法令宣導會

蒐集永續議題

為了找出對東生華製藥潛在的重大主題。東生華製藥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 26 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)，篩選出東生華製藥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

透過「2024東生華製藥利害關係人ESG問卷」調查利害關係人對26項永續議題的關注程度。利害關係人關注度問卷結果，關注度高者共有16項。工作小組從高關注度的16項議題中由各部門主管針對這些議題的影響程度與發生機率進行評分，最終篩選出11項重大議題作為本年度的重大議題。並向永續發展委員會、董事會報告。

永續議題

「2024東生華製藥利害關係人ESG問卷」調查關注永續議題，包含環境(E)8項，社會(S)9項，公司治理(G)9項，共26項。

E 環境	S 社會	G 公司治理
☐ 空污管理/空氣品質 ☐ 水資源管理/廢水處理 ☐ 廢棄物管理 ☐ 循環生產 ☐ 氣候變遷 ☐ 能源管理 ☐ 化學物質管理 ☐ 生態影響	☐ 職業安全衛生管理 ☐ 幸福多元職場 ☐ 多元化與平等機會 ☐ 人才吸引與留任 ☐ 勞雇關係 ☐ 醫患關係與社會參與 ☐ 人權 ☐ 藥物通路與價格(藥物近用) ☐ 藥品行銷倫理	☐ 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 ☐ 供應鏈管理 ☐ 經濟績效 ☐ 新藥研發與創新 ☐ 藥物品質與安全管理 ☐ 客戶隱私與資訊安全

■ 調查利害關係人關注程度

透過「2024東生華製藥利害關係人ESG問卷」調查問卷結果，利害關係人關注度高者共有下列16項。

E 環境	S 社會	G 公司治理
☐ 空污管理/空氣品質	☐ 職業安全衛生管理	☐ 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
☐ 循環生產	☐ 人才吸引與留任	☐ 永續治理運作
☐ 氣候變遷	☐ 勞雇關係	☐ 供應鏈管理
☐ 能源管理	☐ 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
☐ 生態影響	☐ 藥物通路與價格(藥物近用)	☐ 藥物品質與安全管理
	☐ 藥品行銷倫理	☐ 客戶隱私與資訊安全

■ 確認重大議題

工作小組從上述高關注度的 16 項議題中，由各部門主管針對這些議題的影響程度與發生機率進行評分，最終篩選出 11 項重大議題作為本年度的重大議題。並向永續發展委員會、董事會報告。

東生華製藥因其作業型態，廢棄物管理的影響與衝擊程度甚小，故環境面議題，最終有 2 項列為重大議題，同 2023 年。在社會面部分，東生華製藥的作業場所多為辦公室活動，職業安全衛生管理已納入其基本要求且衝擊程度小，良好的醫患關係有助於藥品資訊正確傳遞，增強患者信任感，東生華製藥有良好的醫患互動數據，考量其衝擊程度較小，故最終納入重大議題有 4 項。在公司治理面項，法規遵循與誠信經營是企業營運的風險控管核心，也是攸關企業聲譽與法規合規的底線，故已納入公司內控作業中，亦定期向董事會報告。



東生華11項重大議題：環境面（E）2項、社會面（S）4項、公司治理面（G）5項。



環境面，2024 年與 2023 年一樣。在社會面，原 2023 年的多元化與平等機會議題在東生華已將員工的性別平等、族群尊重、年齡包容與公平晉升制度納入管理制度中。合理藥價與通路設計若能與健保制度結合，可使產品觸及更廣泛的消費者與病患群體，故今年多了藥物通路與價格(藥物近用)之議題。而在公司治理面，原 2023 年的重大議題經濟績效與資訊安全，這幾年東生華營運表現亮眼，2024 年再次評選為全台上櫃公司治理評鑑前 5%，而資訊安全管理部分也有完整的通報處理流程。故未納入重大議題。而對東生華而言“新藥研發與創新”及“藥品品質與安全管理”，結合目前公司在產品研發、海外市場拓展、通路佈局與精準醫療等面向皆交出亮眼成果，逐步構築永續且具彈性的營運體系，透過研發授權與策略併購，構建強勁成長動能。藥物品質與安全管理對東生華製藥具有核心性影響，不僅關係到病患健康與企業信譽，也直接影響其市場存續與營運績效，故將此兩項議題納入 2024 年重大議題。

■ 評價衝擊

1. 量化問卷結果

永續發展委員會依問卷評分結果，針對11項重大議題以兩大面向為基礎進行分析，相關結果彙整如下圖所示：

- 一、議題對東生華製藥營運及永續發展 (E.S.G) 的正面或負面衝擊程度：衡量該議題帶來的潛在效益或風險影響程度。
- 二、議題實際或潛在發生的可能性：評估該議題在可預見未來中發生的機率與迫切性。

(1) 量化衝擊說明：

正面衝擊程度	將永續議題對東生華製藥營運及永續發展(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製藥營運及永續發展(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

東生華製藥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，即時了解東生華製藥所造成正負面衝擊，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，收斂成為重大議題。

對於重大議題，東生華製藥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。其它非重大性的議題，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製藥的整體永續成果。

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。重大議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。

面向	重大議題	對東生華製藥的正面實質及潛在衝擊	對東生華製藥負面實質及潛在衝擊	控制措施
環境面	氣候變遷	降低溫室氣體排放是全球環境保護趨勢，透過溫室氣體盤查量化報告，以推動溫室氣體排放管制減量。	若東生華製藥未積極回應能源與氣候議題，可能遭受外部批評（如 ESG 評比下降），影響企業形象與市場信任。 投資人與金融機構越來越重視企業碳風險管理，可能導致資金取得成本上升或投資撤出。	規劃導入 TCFD《氣候相關財務揭露建議》，辦理相關教育訓練並依據 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查與量化。
	能源管理	營運過程中致力降低能資源耗用，達到節能愛地球之目標。能資源管理是企業永續經營策略與動力，制度化促使環境績效得以節約能源。		

面向	重大議題	對東生華製藥的正面實質及潛在衝擊	對東生華製藥負面實質及潛在衝擊	控制措施
社會面	人才發展與培育	製藥產業高度仰賴研發能力與專業知識，透過持續的人才培育（如藥學、臨床試驗、生技工程等），可強化東生華製藥的核心技術與產品競爭力。鼓勵跨領域學習與創新思維，有助於加速新藥開發與產品升級。	影響競爭力：製藥業高度依賴專業研發、生產與品質管理人才。若缺乏系統化的訓練與升遷機會，可能導致員工技能停滯，降低創新能力與市場反應速度。 員工流動率升高：缺乏職涯發展路徑易造成關鍵人才流失，增加招募與訓練成本，並造成營運中斷風險。	遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，致力於保障員工合法權益與公平雇用政策，並定期實施職業安全與健康教育訓練及員工溝通。
	勞雇關係	建立良好的勞雇關係可促進員工與管理層之間的信任與合作，減少勞資爭議與中斷風險，確保研發、生產與供應鏈的持續穩定運作。 積極溝通與合理福利制度可提升員工歸屬感與忠誠度，降低人力流動率，減少人力成本與招募負擔。	若公司管理層與基層員工間溝通不良，或無有效處理勞資訴求，可能引發罷工或工會抗議，影響正常營運。勞基法、職安法等相關法規若未遵守，可能面臨罰款、勞檢糾正，損害企業聲譽。	
	幸福多元職場	建構「幸福職場」環境（如彈性工時、健康促進等），可有效減少員工壓力、提升生活與工作的平衡，有助於提高工作專注度與效率。 員工在被尊重、被關懷的環境中工作，將更願意主動投入、展現責任感與團隊合作精神。	工作環境壓力過大、缺乏彈性制度或未提供身心健康資源，將導致員工疲憊與倦怠，影響效率與品質。若無法塑造良好的雇主品牌形象，會削弱東生華製藥在人才市場的競爭力，尤其是對年輕世代與高階人才。	
	藥物通路與價格 (藥物近用)	對東生華製藥來說，打通醫院、診所、專科中心等銷售與流通通路是關鍵。這直接影響旗下產品（如癌症用藥或罕藥）能否有效到達患者。 如果能透過合理定價並納入健保或國際保險體系，則有利於公司打開病患基數，提高藥物滲透率。	台灣健保署定期調整藥品支付價格，若東生華製藥旗下藥品被列為藥價調降標的，將直接影響其營收與毛利率。對依賴健保市場為主要銷售來源的公司而言，此衝擊尤為顯著。	

面向	重大議題	對東生華製藥的正面實質及潛在衝擊	對東生華製藥負面實質及潛在衝擊	控制措施
公司治理面	供應鏈管理	藉由嚴格篩選與持續監控供應商，確保原物料符合國際藥品品質規範（如 GMP、ICH 指引），可大幅降低產品瑕疵與召回風險，進而維護病患安全與公司信譽。 與高品質、高技術的供應商建立策略聯盟，有助於新產品開發、製程優化或新技術導入，提升東生華在醫藥市場的競爭優勢。	供應鏈中斷風險 對供應商設下過於嚴苛的環安衛或合規門檻，可能導致部分供應商無法配合、退出合作，尤其對關鍵原料或委外製程供應商影響更為嚴重，進而造成生產延誤或中斷。 內部資源負荷加重 供應商管理作業（如現場稽核、環安衛資料審查、持續改善追蹤）缺乏標準化或系統化流程，將增加品質、採購與 EHS 部門的行政負擔，造成人力與成本壓力，並可能導致落實力不足。	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。
	新藥研發與創新	新藥開發成功，等於創造了市場專利保護與銷售權利，這是公司營收與獲利跳升的最大來源。 新藥也利於東生華製藥與國際藥廠合作，進行技術授權或共同開發。	即使進入臨床階段的新藥，也可能因療效不足、安全性問題或病患招募困難等原因失敗，造成前期投入龐大資金與時間資源付諸流水。 該失敗將直接影響公司研發信譽與市場評價。	--建立與公司願景、疾病趨勢、市場需求相符的研發藍圖。 --定期檢視與更新研發管線與重點領域（如腫瘤、免疫、罕病藥）。
	藥物品質與安全管理	遵循藥品「優良製造規範」（PIC/S Good Manufacturing Practice, GMP）及相關規範，確保藥品生命週期的安全性與有效性。於臨床階段確實執行藥物安全監視，建立有效的品質管理系統，並定期提出藥物安全性報告；針對已上市藥物，建置即時藥物不良反應通報機制以確保藥物品質。東生華製藥若要順利將新藥推上市，必須證明其產品在每一批次都維持相同品質，這是上市審查的關鍵門檻。	若藥品發生品質瑕疵（如劑量不符、污染、效期錯誤等），將導致產品召回、患者傷害、賠償訴訟或刑事責任。 此類事件將嚴重損害企業信譽，並可能遭主管機關（如 TFDA、衛福部）處以重罰、吊銷藥證。	委託通過審慎篩選之 GMP（藥品優良製造規範）藥廠製造，提供客戶充分的品質保障與信心

面向	重大議題	對東生華製藥的正面實質及潛在衝擊	對東生華製藥負面實質及潛在衝擊	控制措施
公司治理面	營運風險、風險管理	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。	若東生華製藥未建立全面性的企業風險管理架構，將難以及時辨識與應對如市場波動、供應鏈斷裂、臨床試驗失敗等高風險事件，導致經營決策延誤或應變不足。 在面對天災（如地震、疫情）、政治變動、原料中斷等情境下，恐導致藥品製造與交付中斷，進一步影響客戶與醫療單位信任	通過「風險管理政策與程序」，並成立「風險管理組織」。
	法規遵循與誠信經營	若能持續落實法規遵循與誠信經營，將強化在醫療產業中的信任度，特別是在醫師、醫院、政府機關及病患間建立良好聲譽。 誠信治理能降低社會輿論風險，增強公共形象與消費者信賴。	若公司缺乏有效的內控與合規稽核機制，可能導致舞弊、行賄、利益衝突、供應商勾結等行為，危及公司誠信與社會信任。	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」。

2024 年重大議題 · 共鑑別出 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	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	●	◎	●		●	●	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理
	能源管理	GRI 302	●	◎	●		●	●	
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	●				◎	●	4.員工關係與關懷
	勞資關係	GRI 202-2、GRI 401	●				○	●	4.員工關係與關懷
	藥物通路與價格 (藥物近用)	自訂主題			○	◎	◎		2. 產品創新與客戶安全
公司治理面	供應鏈管理	GRI 204、GRI 308、GRI 414			●	◎	●	●	2.3 供應商管理
	新藥研發與創新	自訂主題	◎		○	◎	◎	●	2. 產品創新與客戶安全
	藥物品質與安全管理	自訂主題	●		●	◎	●	●	2. 產品創新與客戶安全
	營運風險、風險管理	GRI 416	●		●	○	●	●	1. 公司營運
	法規遵循與誠信經營	GRI 2-27	●				●	●	1. 公司營運

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



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、營運風險與風險管理
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。
權責單位	總經理室、財務處、管理部
2024 年度 評估機制 與成果	1.上櫃公司治理評鑑前 5%。 2.2024 年全體董事總進修時數共計 93 小時，每人平均 10 小時。 3.2024年營運收入較2023年成長約20.88%。 4.2024年取得高峰藥品及高峰生技各51%股權，為旗下第二及第三間子公司。 5.2024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。 6.2024年無收到客戶投訴有侵犯客戶隱私的事件。 7.2024年度本公司並無因重大資通安全事件所遭受損失。

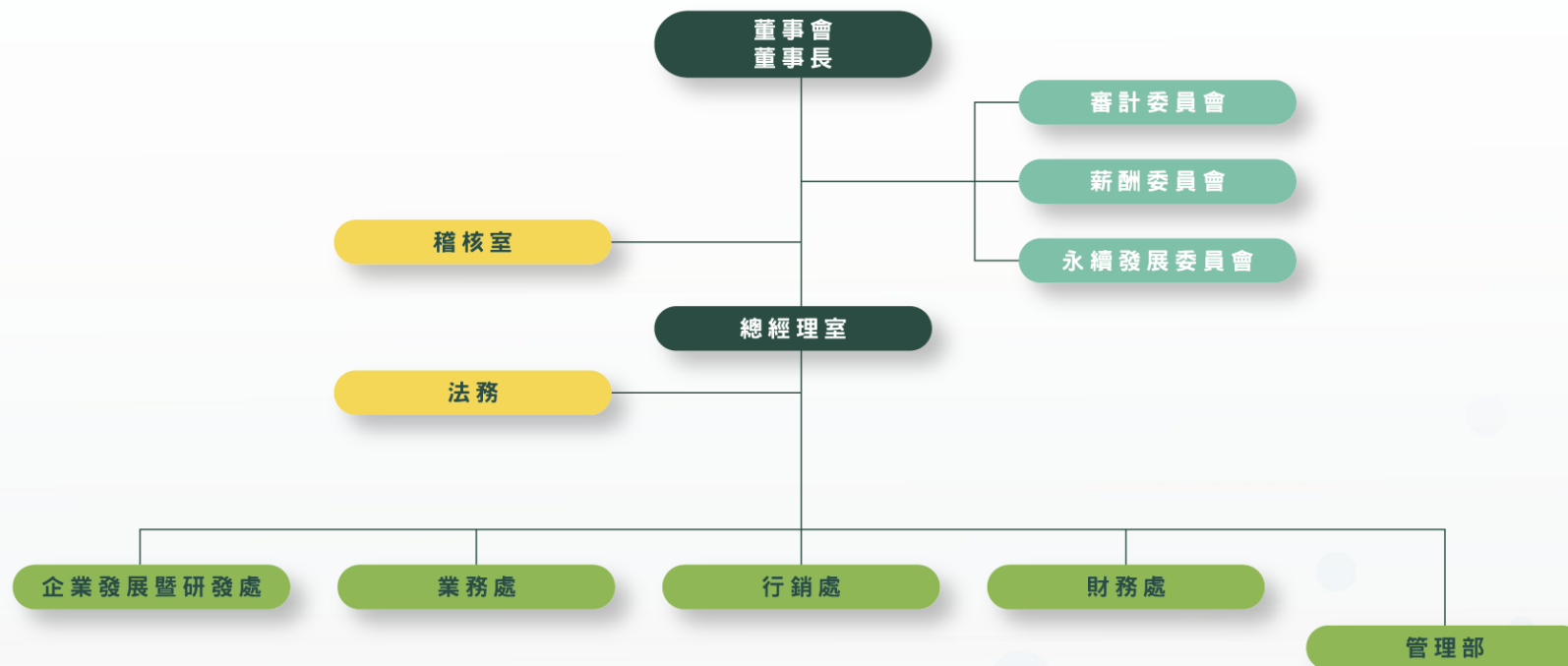
本章面向

公司治理(G)

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增值化，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.以策略投資併購取得無機成長。東生華分別在2023年下半年與2024年上半年取得創益生技與高峰藥品的51%股權，並在此操作之後集團在專業健康通路覆蓋漸趨完整。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、尋找策略夥伴，以確保公司績效及永續發展。
稽核室	負責稽核各單位內部控制制度之執行情形，並適時提供建議及進行追蹤改善等業務。
企業發展暨研發處	負責暨執行開發新事業、授權引進新產品、新產品研發專案管理暨執行，並依據專案規畫進行目標市場查驗登記；負責暨執行上市產品品質系統與藥品安全監視體系以符合依據台灣與國際法規。
行銷處	依據公司發展策略，規劃暨執行產品行銷計畫，落實產品行銷策略，以提升公司的專業形象和品牌效益。同時負責國內外供應鏈管理、維繫與開發。
業務處	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。
財務處	財務處負責公司的整體財務戰略，轄下包括會計部和財務部。會計部專注於公司的會計業務，負責保障財務資訊的準確性和合規性。財務部負責執行投資專案評估與資金管理，投資人關係維護、股務及功能性委員會和董事會的運籌、並致力於維護公司的公共形象，包括形象建置、媒體關係維護、永續發展專案和品牌合作。
管理部	整合後勤單位資源並提供各項後勤支援功能，包括負責公司人力資源之整合管理、規劃，並擬定相關之制度；維護各部門資訊系統運作與安全，協助所需資訊軟硬體評估、規劃及導入；執行總務事務、庶務採購及資產管理等相關作業，以提昇組織與團隊之管理效能。

● 2024 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。2023 年度績效評估結果於 2024 年 2 月 27 日董事會報告。
- (2)安排審計委員與會計師每季就公司財務狀況、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。2024 年溝通記錄已揭露於公司網站。
- (3)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。
- (4)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。
- (5)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。
- (6)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、永續發展委員會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- (1)於 2024 年 8 月 7 日董事會上報告本公司公司治理評鑑 2023 年度之成績，並據此進行檢討及未來規劃報告。
- (2)協助各單位進行董事會提案、擬訂董事會、審計委員會及永續發展委員會議程，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。
- (3)協助主席主持董事會、審計委員會及永續發展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。
- (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)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。2024 年度投保的責任保險已於 2024 年 2 月 27 日董事會報告，2025 年度投保的責任保險已於 2025 年 2 月 21 日董事會報告。
- (6)負責執行永續發展委員會交辦事項及擬定次一年度永續發展工作計畫，並向永續發展委員會及董事會報告。2023 年度永續發展執行情形已提報 2024 年 8 月 7 日永續發展委員會及董事會。2025 年度工作計畫已提報 2024 年 12 月 9 日永續發展委員會及董事會。
- (7)年度財務報告公告前 30 日及季度財務報告公告前 15 日發信提醒董事及經理人勿於封閉期間交易公司股票。

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. 定期向董事會報告與利害關係人溝通情形：

6. 定期向董事會報告誠信經營履行情形：

已於 2024 年 2 月 27 日董事會報告 2023 年度誠信經營履行情形。

7. 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
2024/04/19	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管進修課程 國內外併購實務大解析	社團法人台灣投資人關係協會	3
2024/10/17	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會【人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢】	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3
2024/11/29	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管進修課程 漫談資安治理的盲點與對策	社團法人台灣投資人關係協會	3
2024/12/12	上市櫃董事進修課程-財務報表分析與財務會計趨勢	社團法人台灣專案管理學會	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。

本公司現任董事會成員由九名董事組成，皆未具有本公司員工身份；其中女性董事二位，占全體董事席次的 22.22%，目標比率為 33%，待本屆董事任期屆滿時改選，將積極落實提升女性董事佔比目標。董事會成員年齡分布為 36 歲至 40 歲 1 位、56 歲至 60 歲 1 位、61 歲至 65 歲 3 位、66 歲至 70 歲 1 位、71 歲至 75 歲 1 位、76 歲至 80 歲 2 位。本公司董事成員美國籍 1 位，餘 8 位均為本國籍。(詳細資訊請參閱 113 年股東會年報第 12 頁)

● 董事會獨立性

本公司設獨立董事五位，佔董事會成員比例 55.56%；其中四位獨立董事任期年資少於三年，一位獨立董事任期為第三屆，年資超過 6 年。本公司董事會成員間皆未有配偶或二親等以內親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定。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，董事具財務金融產業背景比率目標為 33%，目前比率達 22%。其中女性董事二位，占全體董事席次的 22.22%，目標比率為 33%，待本屆董事任期屆滿時改選，將積極落實提升女性董事佔比目標。

● 本屆現任董事成員背景

多元 核心項目 姓名	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	危機 處理	國際 市場觀	金融 法律
董 事 長 林 全	中華民國	71~75	男	-	無	V	V	V	V	V	V	V
董 事 蕭家斌 (CARL HSIAO)	美國	36~40	男	-	無	V		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	2 年	無		V		V	V	V	V
獨立董事 陳瑞薰	中華民國	66~70	女	7 年	無	V	V	V		V	V	V
獨立董事 黃耀斌	中華民國	61~65	女	3 年	無		V	V			V	
獨立董事 吳秀明	中華民國	61~65	男	1 年	無		V					V
獨立董事 賴允亮	中華民國	61~65	男	1 年	無	V	V	V		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。

- ✓ 2024 年共計召開 6 次董事會，每次董事會獨立董事皆親自出席。
- ✓ 2024 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。(2024 年運作情形內容請閱年報 P20)

● 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，未來將規劃永續管理納入績效評估項目，並明訂至少每 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

2024 年度董事會績效評估構面及功能性委員會評估，於 2025 年 2 月 21 日向董事會報告結果如下：(滿分 100 分)

董事會評估結果	董事會成員 自我評估結果	審計委員會評估結果	薪酬委員會評估結果	永續發展委員會 評估結果
得分 99.2 分	得分 99.1 分	得分 100 分	得分 100 分	得分 100 分

依據 2024 年度評估結果，本公司將研擬接班人計畫，以作為改善計畫。[[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；2024 年全體董事總進修時數共計 93 小時，每人平均 10 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	網路安全風險治理	1.5
		社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循及誠信經營暨董事應瞭解勞基法之法令實務-友善職場及性平法	3
		社團法人中華公司治理協會	董事會如何督導公司做好企業風險管理及危機處理(包含性平法最新實務發展介紹)	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【人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢】	3
		社團法人中華公司治理協會	反壟斷與競爭法規遵循	1.5
		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	蕭家斌 CARL HSIAO	社團法人中華公司治理協會	永續發展委員會（永續長、工作組）運作實務	3
		社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循及誠信經營暨董事應瞭解勞基法之法令實務-友善職場及性平法	3
		社團法人中華公司治理協會	第 20 屆(2024)公司治理國際高峰論壇—聚焦治理重心 發揮人才優勢	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【人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢】	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	社團法人中華公司治理協會	企業法律風險與因應-從企業之投資與融資談起	3
		社團法人中華公司治理協會	解讀財報的關鍵訊息	3
		社團法人中華公司治理協會	全球財經局勢變動下企業之因應與對策	3
		臺灣證券交易所	2024WIW 論壇「AI 熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲」專題講座	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【人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢】	3
董事 台灣東洋公司 代表	吳永良	中華民國工商協進會	綠色供應鏈時代下的創新商模與商機	3
		中華民國工商協進會	全球與台灣生醫產業併購趨勢	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【人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢】	3
獨立董事	周德宇	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【人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢】	3
		社團法人中華公司治理協會	第 20 屆(2024)公司治理國際高峰論壇—聚焦治理重心 發揮人才優勢	3
獨立董事	陳瑞薰	社團法人中華公司治理協會	企業經營與危機管理	3
		中華獨立董事協會	永續治理議題最新發展暨董事責任	3

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	黃耀斌	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【人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢】	3
		台灣專案管理學會	企業永續發展與 ESG 策略整合	3
獨立董事	吳秀明	社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循及誠信經營暨董事應瞭解勞基法之法令實務-友善職場及性平法	3
		台灣專案管理協會	企業營業秘密保護法制與實例研討	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【人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢】	3
		台灣專案管理學會	董事會 vs 經營團隊	3
獨立董事	賴允亮	社團法人中華公司治理協會	公司的法令遵循及誠信經營暨董事應瞭解勞基法之法令實務-友善職場及性平法	3
		台灣專案管理協會	企業數位轉型與數位治理	3
		台灣專案管理協會	SDGs 與 ESG 永續管理	3
		財團法人中華民國會計研究發展基金會	公司「經營權爭奪」相關法律責任 與 案例解析	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之一規定，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，未來將規劃永續管理納入績效評估項目，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

本公司給付經理人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。經理人酬金包括本薪、津貼及獎金，其中薪資參酌同業水準、職稱、學經歷、專業能力及職責等，並依據本公司薪資結構表核定；員工酬勞發放係考量經理人年度績效評估項目，包含年度工作目標達成情形(依該年度經董事會核准之公司整體營運目標 KPI 連結個人之績效指標 PDP)、核心職能(如信賴與成果導向、誠信與團隊合作、主動積極與企圖心、客戶導向)及管理職能展現。年度工作目標由財務性指標(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)組成。經薪酬委員會考量經營績效、未來風險及同業水準後同意並提報董事會核准。

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。管理階層之重要決策係均衡各項風險因素後為之，相關決策之績效反映於公司獲利情形。

● 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、吳秀明及賴允亮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。2024 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，2024 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：

獨立董事 周德宇	獨立董事 陳瑞薰	獨立董事 黃耀斌	獨立董事 吳秀明	獨立董事 賴允亮
出席 6 次/委託 0 次	出席 6 次/委託 0 次	出席 6 次/委託 0 次	出席 3 次/委託 0 次	出席 3 次/委託 0 次
出席率 100%	出席率 100%	出席率 100%	出席率 100%	出席率 100%
-	-	-	2024 年 5 月 24 日增選新任	2024 年 5 月 24 日增選新任

● 薪酬委員會組織

董事會下設立薪酬委員會，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、黃耀斌獨立董事、吳秀明獨立董事及賴允亮獨立董事擔任；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。

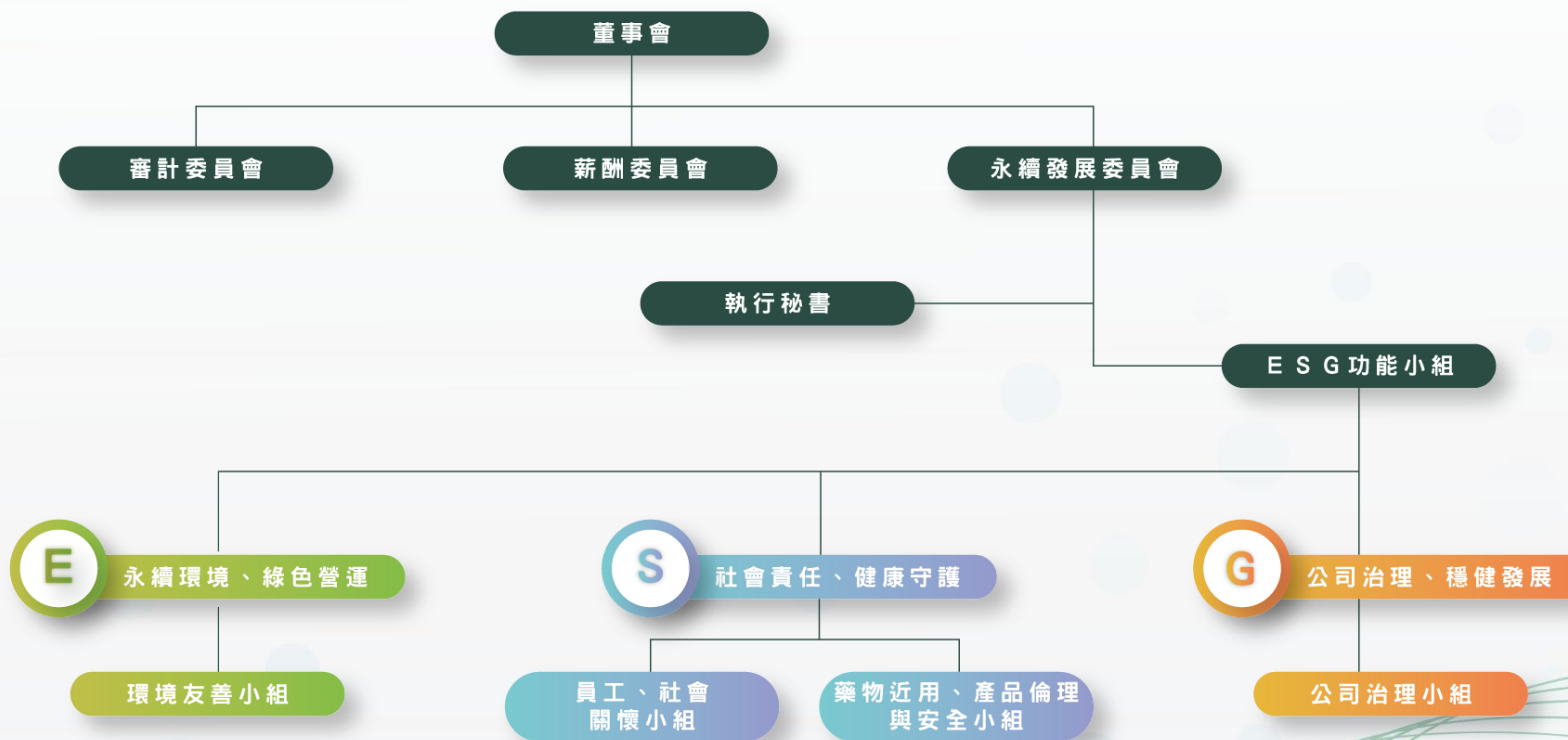
本屆薪資報酬委員會，共計召開 4 次薪酬委員會，由議事單位充份提供資源供委員行使職權，薪酬委員會決議時，有全體成員二分之一以上同意，未有成員對薪酬委員會之決議事項持反對或保留意見之情形。

● 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	4	0	100%	
委員	周德宇	4	0	100%	
委員	黃耀斌	4	0	100%	
委員(新任)	吳秀明	1	0	100%	2024 年 8 月 7 日經董事會決議委任
委員(新任)	賴允亮	1	0	100%	2024 年 8 月 7 日經董事會決議委任

● 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。本公司第二屆永續發展委員會委員由黃耀斌獨立董事、周德宇獨立董事、陳瑞薰獨立董事、吳秀明獨立董事及賴允亮獨立董事擔任，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。



東生華製藥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。



● 永續發展藍圖

面向		議題
綠色轉型 E	響應氣候與環境議題，積極從內部與外部進行轉型	氣候行動 [能源效率/氣候變遷、勞安衛 / 環境管理]
		綠色營運 [循環經濟、綠色營運/永續供應鏈]
健康守護 S	從本業出發，提升醫療資院與病患生活品質，同時回饋社會	創新研發 [市場/客戶分析調查、創新研發/產品品質]
		健康福祉 [勞工人權/職場關懷、社會回饋/公益活動]
穩健發展 G	誠信經營為表，重風險管控，打造幸福職場環境	誠信經營 [誠信道德/法規遵循]
		風險管理 [營運/財務風險管理與績效、利害關係人溝通]
		幸福職場 [以人為本、永續人才]

● 運作方式



1.2 營運績效

● 經營績效

穩健推進雙引擎策略，展現多元經營績效

東生華自五年前啟動「雙引擎成長策略」，同步推動「授權引進」與「自行開發」雙軌並行，加速產品組合擴展，全面啟動**有機成長與無機成長的雙重動能**。近年來，公司在產品研發、海外市場拓展、通路佈局與精準醫療等面向皆交出亮眼成果，逐步構築永續且具彈性的營運體系。

一、有機成長：新藥開發與產品組合擴張

因應 TFDA 於 2022 年縮短 TNCE（台灣新藥申請）審查時程從 10 年降為 5 年，公司加速投入本土新藥開發。截至 2024 年底，東生華已取得四張藥證，分別為：

- 諾瑞心寧藥效錠（治療穩定型心絞痛）
- 脂瑞妥錠（治療高血脂之新複方新藥）
- 愛博第凍晶注射劑（用於周邊動脈阻塞疾病症狀改善）
- 星特潤噴鼻液（治療乾眼症噴鼻液）

目前持續開發中新成分新藥（TNCE）與 505(b)(2)項目，包括生物相似藥、新劑型與新複方產品，並透過自主開發與跨國合作並行持續推進，進一步強化台灣總部作為新產品創新引擎的定位。

二、眼科領域新突破：打造專科市場第二曲線

延續多年規劃，東生華於 2023 年正式進入眼科領域，透過授權取得美國創新乾眼症藥品 Tyrvaya 台灣銷售權，並於 2024 年下半年取得新藥上市許可，於 2025 年正式開賣。未來亦將持續以雙引擎模式擴展該領域產品組合與市場影響力，開展東生華在眼科疾病領域的發展機會。

三、病人照護與精準醫療：深耕未被滿足的臨床需求

自 2019 年成立病人照護團隊以來，東生華與來自台灣、韓國、新加坡的夥伴密切合作，持續引進符合市場需求的創新產品。2024 年，進一步導入癌症風險評估產品 CancerFind，協助醫師與民眾於健檢階段及早識別癌症風險，拓展癌症檢測應用範疇。透過此產品病人照護團隊將擴展癌症基因檢測目前的市場區塊至癌症篩檢。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。

在精準醫療領域，公司主推的 AlphaLiquid® 100 液態切片技術，已在台灣完成針對肋膜積液樣本分析非小細胞肺癌 (NSCLC) 患者的臨床研究，結果顯示其在初次診斷階段具高度準確性，並於國際期刊《Molecular Diagnosis & Therapy》發表，為台灣首例該類研究成果。

同年 (2024 年 10 月)，東生華進一步取得衛福部核准，確認通過三項癌症基因檢測項目：

- 癌克準-100 組織切片
- 癌液準-100 液態切片 (體液)
- 癌液準-100 液態切片 (血液)

其中，癌液準-100 (體液) 為台灣首項針對胸水、腹水與腦脊髓液進行 NGS 檢測並通過 LDTs (實驗室自建檢測) 審查的產品，展現東生華在精準癌症診斷領域的先行地位。

四、海外拓展成果穩定：藥證進展與查驗佈局

東生華持續拓展海外市場，聚焦東南亞與亞洲區域的法規登記與商機布局。具體成果如下：

■ 2022 年

- **Amtrel 諾壓錠**（高血壓藥物）取得**緬甸藥證**
- **Rhynorm 律諾膜衣錠**（降血脂藥物）取得**香港藥證**

■ 2024 年

- **Amtrel 諾壓錠**再度取得**馬來西亞複方新藥藥證**，擴大心血管藥品的區域影響力

這些成果反映公司在跨國法規整合、審查準備與產品定位上的成熟度，也為後續海外授權（license-out）與商業合作提供實質基礎。

五、無機成長加速：策略投資與通路整合效益擴大市場版圖：

- 2023 年底取得創益生技股權，正式納為子公司
- 2024 年上半年取得高峰藥品與高峰生技股權，正式納為子公司

三家公司整合後，集團通路覆蓋規模大幅擴展，累計可觸及超過 5,000 家台灣診所與藥局，實現醫院、診所與藥局全通路覆蓋。這不僅有助於現有產品推廣，也提供新產品上市與推動全方位健康照護方案的商業基礎。

● 綜整展望

透過雙引擎策略的穩健推進，東生華在產品創新、專科深化、海外法規、市場佈局與癌症檢測等面向均展現出色的經營績效。未來，公司將持續投資於高潛力治療領域與精準醫療應用，強化跨國合作與授權模式，建立兼具創新與永續性的成長引擎，邁向成為亞太區具代表性的整合型製藥企業。

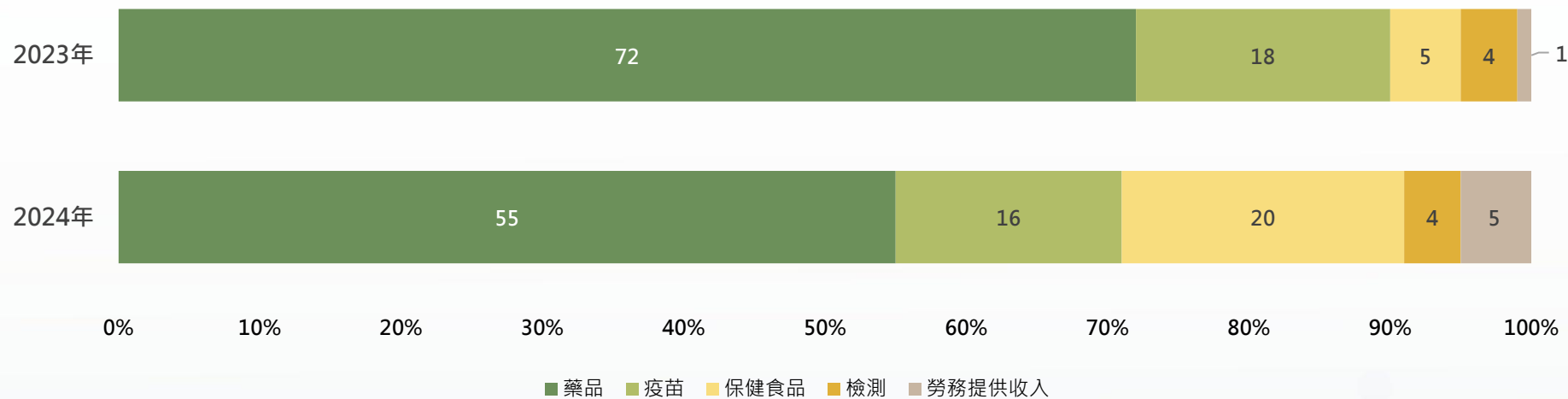
● 財務績效

本公司 2024 年度合併營業收入淨額達 1,115,716 仟元，創下歷史新高，展現強勁的成長動能，較 2023 年度的 810,917 仟元增加 304,799 仟元，年增率達 37.59%。2024 年營收與獲利雙雙顯著提升，合併營收成長 38%、營業利益成長 166%、每股盈餘 (EPS) 成長 83%，全方位展現營運效益。本年度的成長主要來自三大驅動力：其中 30%來自核心產品市場滲透率提升所帶動的有機成長，13%來自研發授權模式下的權利金收益，56%則來自策略性併購與合作帶動的無機成長。這些綜合動能使公司在高度競爭的市場中持續維持領先優勢。2024 年度歸屬於母公司淨利達 113,093 仟元，較 2023 年度的 61,989 仟元成長 51,104 仟元，增幅達 82.44%。獲利提升主要來自本業營收穩健成長、里程碑金收取，以及高峰藥品與高峰生技納入合併後所貢獻之營收與淨利。

單位：新台幣仟元

項 目	2023 年度	2024 年
營 業 收 入	810,917	1,115,716
營 業 成 本	411,018	532,954
營 業 毛 利	399,899	582,762
營 業 費 用	336,269	412,906
營 業 利 益	63,630	169,856
營業外收入及支出	12,461	3,577
繼續營業部門稅前淨利	76,091	173,433
繼續營業部門稅後淨利	64,978	134,148
本期其他綜合損益(稅後淨額)	39,973	220,230
本期綜合損益總額	104,951	354,378
基本每股盈餘(EPS)	1.61	2.95

● 營業比重



項目 \ 年度	2023 年		2024 年	
	金額	營業比重%	金額	營業比重%
藥品	586,067	72%	611,816	55%
疫苗	149,263	18%	180,220	16%
保健食品	40,093	5%	226,395	20%
檢測	28,920	4%	44,734	4%
勞務收入	6,574	1%	52,551	5%
合計	810,917	100%	1,115,716	100%

● 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	2023 年	2024 年
股東	當年分配之現金股利	61,437	49,150
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	114,204	115,681
主管機關	當年度實際繳納給中華民國政府之「所得稅支出」	11,113	39,285
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	4,954	11,727

● 2024 年組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

類型	項目	金額
產生的經濟價值(A)	營業收入	1,115,716
	營業外收入及支出	3,577
分配的經濟價值(B)	營業成本	532,954
	員工薪資與福利	229,275
	支付股東款項 (註 1)	49,150
	支付政府款項	39,285
	社會支出(捐贈)	13,503
留存的經濟價值(A-B)	產生的經濟價值-分配的經濟價值	255,126

註 1: 2023 年度盈餘分配的現金股利。

● 年度稅務繳納狀況

2024 年各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納等資訊如下。

單位：新台幣佰萬元

國別	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅有效稅率
臺灣	1,115,716	173,433	39,285	22.65%	39,285	22.65%

● 稅務策略與治理 GRI 207-1, 207-2, 207-3, 207-4

東生華製藥已制定稅務政策與承諾，並嚴格依據台灣及各營運市場的稅務法規執行相關作業，依規定定期揭露資訊，確保集團遵循稅務法規並履行相關承諾。公司稅務管理由總公司財務處負責，並與各子公司會計部門協作，統籌規劃並依法律規定辦理申報作業。東生華製藥依循既定稅務管理方針，致力於降低稅務風險、提升稅後經營效益，並保障股東權益。

● 稅務政策與承諾內容

項目	稅務政策與承諾內容
法令遵循	遵循國際租稅準則及各營運所在地國家之稅務法規，於期限內誠實申報及完納稅負
常規交易	關係人交易應遵循 OECD 公布之國際移轉訂價準則及各營運所在地國家之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務
資訊透明	定期於公開管道如財務報告、年報、企業社會責任報告書等，適當揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化
商業實質	不使用無實質營運的稅務架構或使用避稅天堂進行避稅
風險控管	面對重大交易及決策時，同時考量公司整體稅負最適化，及全球化經營下在各國之聲譽與永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施
誠信溝通	與各營運所在地國家之稅務機關建立互信尊重及誠實溝通之聯繫，適時進行稅務事項討論及釋疑，並維持和諧良好關係。
人才培育	透過持續的教育訓練，強化管理單位專業知識，提升因應各項稅務議題之能力，以誠信穩健的態度管理相關事務，有效控管稅務風險

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。已於 2024 年 2 月 27 日董事會上報告 2023 年度誠信經營履行情形。：

宣導訓練

為建立本公司良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，東生華每年至少一次對全體受僱人員辦理《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》及相關法令之宣導，並於董事及經理人新上任時提供櫃買中心宣導內線交易暨內部人股權相關法令之宣導。

本公司每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理防範內線交易相關法令之宣導。2024 年 8 月 19 日由法務單位向全體員工進行 1 小時的「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 65 人。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。除此之外，我們也將「誠信經營、防範內線交易以及個資法宣導」課程納入新人訓練中。讓所有員工認知本公司企業文化及核心價值。

● 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，於 2024 年皆未接獲檢舉信件。

- ✓ 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。2024 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。(請詳閱 113 年年報第 20 頁)

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

法規遵循是企業穩健營運與永續發展的根基。東生華持續關注國內外可能影響營運的政策與法令，透過制度化的規範、流程與系統，確保各項業務活動均符合法規。公司定期進行法遵盤點與合規性檢視，針對潛在風險擬訂改善方案，並前瞻掌握法令動態，統籌辦理內部教育訓練，強化全體同仁的法規認知與遵循意識。

我們嚴格依循《公司法》、《證券交易法》與《公平交易法》等公司治理相關法規，同時落實環境保護與職業安全之法定要求。

2024 年無任何因違反公司治理、反貪腐或公平交易規範而遭裁罰之紀錄，亦無發生經理人違反內線交易或侵犯客戶隱私之事件。東生華將持續以「零違規、零罰鍰」為目標，深化合規文化，強化組織治理韌性。

1.4 風險評估與管理政策

● 風險評估及管理政策

本公司於 2010 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，於 2023 年 5 月 4 日經董事會決議通過由總經理擔任召集人。

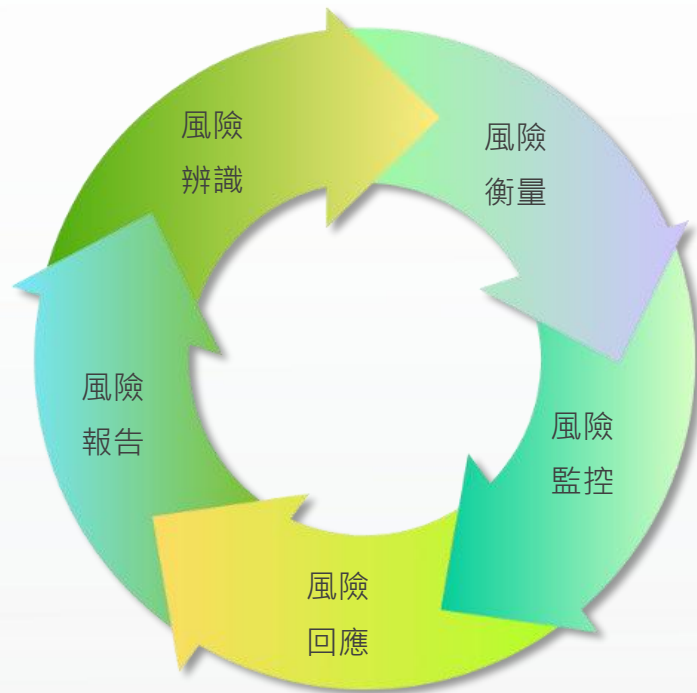
● 風險管理之組織架構與職責如下

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。

● 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」。

本公司辨識公司營運過程中可能面臨到的潛在風險並依重大性原則進行風險評估，且定期進行風險監控。下表為 2024 年度已辨識出之風險及對其管理之情形，已於 2024 年 11 月 8 日向董事會報告當年度風險管理運作情形：



● 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。

● 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。2024 年度呈報無重大偶發風險事件。

本公司 2024 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)：

● 風險資訊揭露

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)	API 供應商/代工廠價格調漲	- 強化 API 與製造廠管理與聯繫。 - 透過展會固定進行協力廠商優化與聯繫。 - 強化業務相關同仁議價能力。
	營運風險(研發面向)	授權專案之開發廠商開發不如預期	- 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。 - 合約里程碑設計確保風險降低後支付授權里程碑金。
	法律風險 (合規面向)	合約糾紛	- 建立嚴謹合約審閱流程。 - 統整過往產生爭議之合約，優化公司範本合約或調整現行合約。 - 與相關經驗之外部律師合作。

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。

官方網站：https://www.tshbiopharm.com/ec99/rwd1427/category.asp?category_ID=71

1.5 資訊安全管理

資訊安全治理架構

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 2024 年 12 月 09 日向董事會報告 2024 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 2024 年投入約 1660 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 2024 年度召開資訊安全相關會議共二次，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。

面向	相關作業	執行情形
委外服務之 安全控管	• 委外開發管理	1. 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。
	• 委外廠商管理	2. 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	1. 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。
	• 資安事件應變及通報程序	2. 建立資安事件應變及通報程序。
	• 重大訊息公告	3. 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	1. 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。
	• 資安運作年度報告	2. 定期向董事會報告資通安全執行情形。
	• 資安宣導	3. 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。
	• 災難復原演練作業	4. 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。

2024 年度，本公司並無因重大資通安全事件所遭受損失。

● 客戶隱私保護

本公司於 2024 年共收到 0 件疑似發生資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴）。

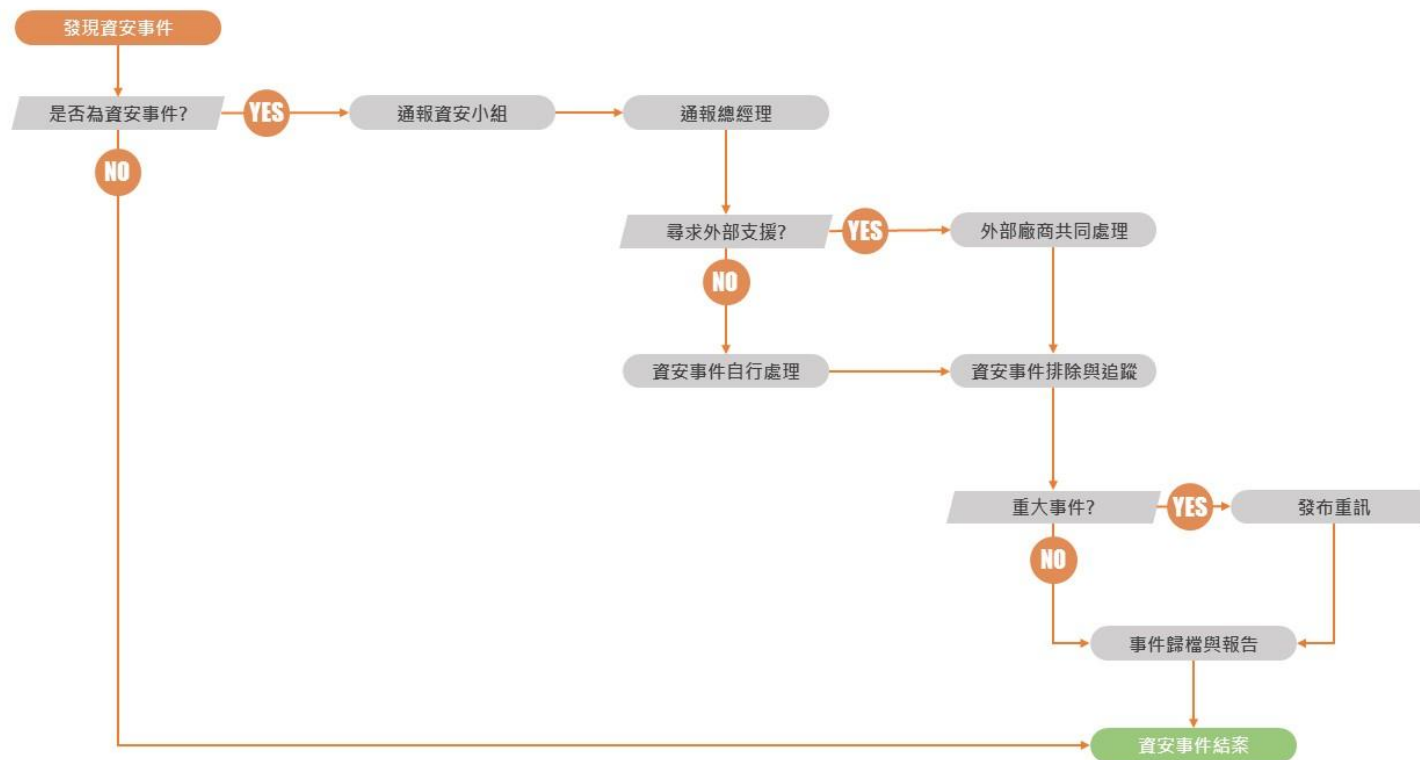
本公司已針對每起事件進行深入調查並迅速修復漏洞，同時增強系統安全防護及員工培訓，以預防類似事件再次發生。本公司致力於保護客戶隱私及資料安全，將持續改進資安管理流程，確保資訊安全事件能夠迅速有效地解決。

● 資安事件通報程序

本公司資通安全通報程序如下，資安事件之通報與處理，皆遵照公司程序進行。

本公司依據所辨識之資訊安全風險擬定管理政策(包含遵循標準、管理及執行)，並依據上述政策發展制定具體管理作業加以落實並納入內部控制作業，除每季進行資安檢查、定期向董事會報告外，由稽核室每年將資通安全檢查列入每年年度稽核計畫之稽核項目，並向審計委員會及董事會報告資訊安全之風險管理執行情形。

● 資安事件通報程序



本公司資通安全通報程序如下，資安事件之通報與處理，皆遵照公司程序進行。

本公司依據所辨識之資訊安全風險擬定管理政策(包含遵循標準、管理及執行)，並依據上述政策發展制定具體管理作業加以落實並納入內部控制作業，除每季進行資安檢查、定期向董事會報告外，由稽核室每年將資通安全檢查列入每年年度稽核計畫之稽核項目，並向審計委員會及董事會報告資訊安全之風險管理執行情形。

官網：https://www.tshbiopharm.com/ec99/rwd1427/category.asp?category_id=74

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	
2024 年度評估機制與成果	1.兩張明列 WHO 必要藥品且唯一台灣仍在生產的產 2.2024 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。預計 2025 年開始銷售，屆時將可提供更多感眼症患者新的選擇。 2.新複方新藥 Cretrol 於 2024 年業績仍維持 250%以上的成長。 3.精準醫療產品 2024 年業績成長達 55%。 4.2024 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。 5.2024 年度供應商評鑑，評核家數 22 家 (含倉儲物流)，評核結果 100%符合標準。	
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	

面向		社會面(S)
本章重大主題	藥物通路與價格(藥物近用)	
承諾/政策	東生華秉持「以人為本、健康為先」的初衷，致力縮短病患取得藥品的距離，強化藥物的可近性、可負擔性與公平性。我們承諾持續優化通路策略、推動合理定價，並積極引進創新療法，讓更多病患在需要時能即時取得合適的治療。	
管理機制	為實踐藥物可近性承諾，我們參照《Access to Medicine Index》精神與 WHO 藥價政策指引，建立產品可及性評估制度，涵蓋上市策略、價格訂定、通路選擇與市場準入分析，並透過內部稽核機制與跨部門協作，確保藥品公平上市與穩定供應。	
權責單位	企業發展暨研發處、行銷處	
2024 年度評估機制與成果	2024 年 1.取得 AMTREL 馬來西亞上市許可。2.取得 Tyrvaya 台灣市場上市許可通知並後續完成領證。 2.與韓國檢測公司簽約，獨家代理銷售新的癌症檢測品項。 3.與西班牙製藥公司簽約，獨家代理銷售骨關節科新品項。	
中長期目標	短期目標： 提升藥物品項在各診療科別的可近性 強化藥品供應穩定性，確保通路涵蓋全台主要醫療體系 提升業務團隊對定價與可及性策略之專業培訓 中期目標： 推進更多自有或授權新藥於亞洲新興市場取得上市許可 強化與健檢機構、社區藥局合作，提升病患初期用藥可得性 制定並推動內部藥品可負擔性評估制度，納入定價決策考量 長期目標： 建立一套符合永續精神的藥品可及性治理架構，涵蓋產品上市、定價、銷售與社會溝通四大面向 成為亞太區域中具代表性的藥品可近性推動企業，參與政策倡議與跨界合作	

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。

The infographic features a central graphic with five hexagonal panels representing different medical fields: **精準檢測** (Precision Detection) with a DNA helix, **眼科** (Ophthalmology) with an eye, **腸胃道** (Gastrointestinal) with a human torso, **罕病** (Rare Diseases) with a nervous system, and **心血管** (Cardiovascular) with a heart and blood vessels. To the right, a banner reads **Best Partner in Asia**. Below this, the **2024 Taiwan BIO Awards** logo is displayed, along with the text **傑出生技產業獎** (Outstanding Biotech Industry Award) and **TAIWAN BIO AWARDS Emerging Company of the Year**. The Tsh Biopharm logo and name are also present, followed by the slogan **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** (Improve patient quality of life, become the best strategic partner for international innovative biotech development and marketing in Asia).

● 處方用藥

東生華處方用藥業務長期深耕國內醫療院所，目前銷售網絡遍及全台超過 400 家醫學中心與地區醫院，每年提供逾 100 萬人次以上的臨床處方，為公司最主要的營收來源之一，年營收穩定維持在近 5 億元。產品線涵蓋心血管科、腸胃科及中樞神經科等多項核心領域，其中多款藥品獲得國際市場肯定。

高血壓複方藥 **Amtrel** 諾壓錠自 2015 年於泰國上市後，陸續於 2022 年取得緬甸藥證、2024 年取得馬來西亞藥證，穩步拓展東南亞市場。抗心律不整藥物 **Rhynorm** 律諾膜衣錠則於 2022 年取得香港藥證，目前亦正積極推動越南、菲律賓與印尼等市場的送審程序。此外，高血脂治療用藥 **Cretrol** 新複方藥品於 2022 年底納入健保給付後，2024 年度銷售表現仍維持 250% 以上成長率，顯示其臨床接受度與市場需求穩定提升。

穩健守護用藥安全：WHO 列名必要藥品的在地責任

在守護用藥可近性的角色上，東生華亦持續生產兩項列名於 WHO 必要藥品清單、且目前全台僅有東生華仍在製造的產品：**Ribarin** (C 型肝炎用藥)、**Aleviatin** 注射劑 (急診用抗癲癇藥物)。雖然這兩項產品在商業面上已無獲利空間，但基於對病患健康的責任與初心，東生華仍堅持維持其生產與供應，確保台灣用藥安全不受中斷。

跨足眼科新領域：TYRVAYA®乾眼症噴鼻液

2023 年，東生華正式拓展處方藥產品線至眼科領域，並於 2023 年 7 月宣布與箕星藥業合作，引進由美國 **Oyster Point Pharma** 公司開發的新型乾眼症治療藥物 **TYRVAYA®** 噴鼻液。該產品已於 2021 年獲得美國 FDA 新藥許可，2024 年正式取得台灣藥證，並預計於 2025 年啟動市場銷售，為乾眼症患者提供全新且非傳統的治療選擇。

處方用藥



心血管用藥



Amtrel 諾壓

高血壓用藥

2012年 榮獲台北生技獎技術商品化獎
2015年 於泰國上市
2022年 取得緬甸藥證
2024年 取得馬來西亞藥證



Linicor 理脂

降血脂用藥

高血脂初級預防用藥



Rancad 諾瑞心寧

心絞痛用藥

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



Alprosm 愛博第

治療周邊動脈阻塞疾病症狀改善、
血行再建術後之血流維持



Rhynorm 律諾

心律不整用藥

2022年 產品取得香港藥證



Cretrol 脂瑞妥

降血脂用藥

高血脂Statin新複方新藥



Isormol 愛速脈錠

狹心症用藥



Licodin 利血達

抗血小板凝集用藥



腸胃科用藥



Mopride 摩舒胃清

治療消化器官蠕動機能異常引起之不適應症狀



Ribarin 摩舒肝清

C型肝炎用藥

列名於WHO必要藥品清單



中樞神經用藥



Aleviatin 阿雷彼阿慶

癲癇用藥

列名於WHO必要藥品清單



消炎止痛用藥



Lacoza 樂夠效

類風濕性關節炎用藥

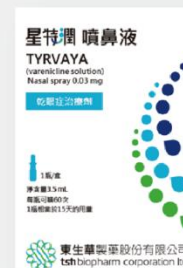


Lonine 勞寧

骨關節炎用藥



眼科用藥



TYRVAYA 星特潤

乾眼症鼻噴劑用藥



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

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。2024 年業績成長達 55%。

2024 年東生華在「液態切片」檢測呈現顯著增長，別是對於具有腹水、胸水、腦脊髓液等症狀的癌症患者，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。我們於 2024 發表台灣本土第一篇臨床前瞻性實證研究(Chang et.al., Molecular Diagnosis and Therapy, 2024)，此研究納入了 39 位診斷時具有惡性胸水的肺癌患者，我們發現使用胸水離心後上清液液態切片相較於目前臨床標準的組織基因檢測(EGFR/ALK/ROS1)多找出 12.8%的標靶基因突變，若範圍擴大到目前已知的肺癌驅動基因突變，則檢出率更高達 92.3% (36/39)。我們將原本要從患者體內引流並丟棄的胸水變成一個極佳的基因檢測檢體來源，提供患者一個相對組織採檢低侵入性但又具有極高靈敏度的 NGS 替代方案。

● 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。

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 若有腹水、胸水、腦脊髓液等體液亦可進行	需開刀採集組織
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

我們並於 2024 推出癌蹤跡 AlphaLiquid® Detect 檢測微量殘存疾病(MRD, minimal residual disease)，此為台灣市場第一個可以根據患者的腫瘤組織全基因組定序來設計個人化的追蹤檢測方案，同時包括對應藥物的靶點。病患不但可以取得腫瘤組織的完整基因突變及用藥資訊，後續並透過個人化追蹤套組，使用超高靈敏度極深度定序，追蹤早期患者術後體內是否還有殘存的腫瘤細胞存在並持續釋出腫瘤 DNA 訊息，血液中檢測出腫瘤 DNA 的患者則屬於高復發風險，需密切追蹤並積極處置。

● 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+TMB，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+TMB，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+TMB，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)
ctDNA(NGS 定序)	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。	癌克準 WES (組織切片) +癌蹤跡(血液)	CancerProfiler +AlphaLiquiud Detect
ctDNA (NGS 定序)	罹癌高風險族群，有癌症家族史，想了解自身健康狀況者，分析血液中是否具有癌症細胞的訊號，使用人工智慧建置腫瘤 DNA 的甲基化(methylation)/拷貝數(CNV)/片段學(fragmentomics)模型，預測判斷是否出現癌症細胞訊號及器官來源，一次篩檢 8 種癌症。	癌液篩 (血液)	CancerFind



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。

● 2024 年新產品引進、開發與積極佈局全球成果



※上述茲就本公司 2024 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
LBCA19	完成三批試製確效，預計 2025 年上半年啟動查驗登記。	1,500	2026 年 Q2	三批試製確效結果
ACTA20	評估查驗登記臨床試驗需求，並啟動臨床試驗執行	30,000	2027 年 Q2	臨床試驗結果
EDIA20	完成處方開發並進行放大批量確效及安定性試驗。規劃 2025 年下半年啟動查驗登記。	6,000	2025 年 Q4	安定性結果
VTNA23	2024 年 Q4 完成查驗登記送件。2025 前上半年進行製造廠實地 GMP 查廠。	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。(2024 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。

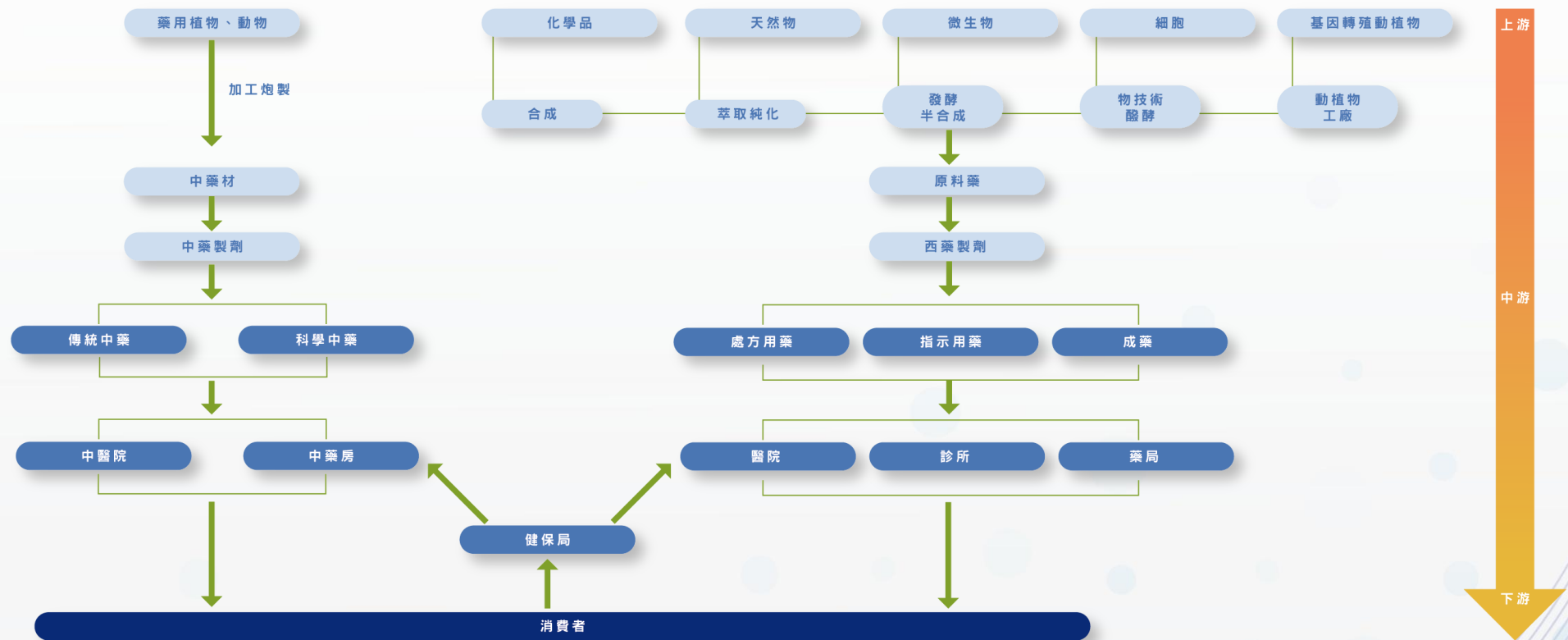
- 二、市場銷售

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：



東生華製藥歸屬於製藥中的藥品代理銷售及通路，介於左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。目前在地採購比例約 52.08%。

(以國內供應商與國外供應商採購金額比例)

● 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。

● 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，2024 年無違反環境污染之案件。

● 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。2024 年新增 1 間供應商。

● 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 2024 年度供應商評鑑，評核家數 22 家（含倉儲物流），評核結果 100%符合標準。

● 2024 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，本公司將持續致力於提升供應商自評問卷回收，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 2024 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

藥品製造業屬於具備高技術門檻、高附加價值、低污染、低耗能等特性的產業，研發期長、產品生命週期長，且其主要用途為治療人類疾病，與生命健康息息相關。因此，藥品的安全性與有效性格外受到重視，上市前須經各國政府主管機關依嚴格法規進行審查與管理。本公司所有產品皆委託通過審慎篩選之 **GMP**（藥品優良製造規範）藥廠製造，提供客戶充分的品質保障與信心。

藥品自製造完成至交付至民眾手中，需經歷完整的運銷供應鏈，包含儲存、運輸及人員作業等多項環節。任何一處出現偏差，皆可能影響最終臨床用藥品質。而在全球化與跨國分工趨勢下，藥品供應鏈更加複雜，對品質管理提出更高要求。

為確保藥品於流通過程中的品質，國際間品質管理制度已從生產導向的 **GMP**(Good Manufacturing Practice)，擴展至涵蓋運銷流程的藥品優良運銷規範 **GDP**(Good Distribution Practice，**GDP**)。**GDP** 制度能維持藥品於合理時間內正確配送，並防止偽藥流入供應鏈。在藥品需回收時，也能快速且有效地自市面上回收，避免民眾使用到不良藥品。

東生華製藥深知藥品品質的重要性，已全面建置 **GDP** 制度，並增修品質手冊與相關政策，落實對合作廠商的管理與稽查，嚴格監控藥品從原料來源、生產、儲存至運銷各階段的品質，確保藥品從出廠至使用前的品質穩定。

以下為東生華於藥品運銷方面的具體措施：

- 嚴格篩選合作廠商：執行審查流程，確保其符合藥品優良運銷規範。
- 定期稽查合作廠商：透過定期稽查，確保廠商持續符合法規要求。
- 建立藥品追蹤系統：完善追蹤機制，確保藥品從出廠到銷售全程可追溯，保障藥品的安全性與有效性。

東生華製藥將持續強化藥品品質管理，堅守對民眾用藥安全的承諾。

● 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。2024 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，2024 年舉行 1 次模擬回收訓練，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。2024 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 **2024** 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

東生華重視市場需求與客戶滿意度，持續提供高品質產品與技術服務。我們定期進行滿意度調查，針對評分較低項目召開跨部門會議，提出改善方案，解決客戶問題，強化合作關係。

同時，我們嚴格遵守法規，保障客戶的個人資料與商業機密，以誠信與專業態度確保資訊安全與客戶權益。

負責部門	業務處、行銷處		
溝通管道	項目名稱	說明內容	
	客戶拜訪	定期當面拜訪客戶	
	定期洽談	每個月內至少一次與主要客戶面對面洽談，了解客戶需求並保持溝通管道順暢。	
	參與國內外展會	邀請客戶共同參與國內外展會	

	<table><tr><td>深度拜訪</td><td>經常性拜訪主要客戶，不僅了解客戶需求，更進一步爭取新商機</td></tr><tr><td>研討會</td><td>不定期邀約客戶舉辦研討會，分享品牌或產品相關資訊</td></tr></table>	深度拜訪	經常性拜訪主要客戶，不僅了解客戶需求，更進一步爭取新商機	研討會	不定期邀約客戶舉辦研討會，分享品牌或產品相關資訊								
深度拜訪	經常性拜訪主要客戶，不僅了解客戶需求，更進一步爭取新商機												
研討會	不定期邀約客戶舉辦研討會，分享品牌或產品相關資訊												
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。 <table><tr><th>流程編號</th><th>處理步驟說明</th></tr><tr><td>01</td><td>客戶對本公司所提供的服務感到不滿意或其他意見表達→ 透過電話、書面、官網客服信箱提出申訴。 02-2655-8525；service@tshbiopharm.com</td></tr><tr><td>02</td><td>客服信箱收到客戶意見判斷屬客訴案→ 依案件轉交給相關單位釐清原因。</td></tr><tr><td>03</td><td>權責單位收到客訴案→ 釐解客戶對於本公司不滿意且抱怨之處並進行解決與改善，並回報主責單位案件之處理結果。</td></tr><tr><td>04</td><td>權責單位→ 案件處理完成後登錄至【客訴處理紀錄】表單，紀錄案情與矯正措施做結案與建檔。</td></tr><tr><td>05</td><td>權責單位承辦回應→ 針對客訴案件持續追蹤是否滿意。</td></tr></table>	流程編號	處理步驟說明	01	客戶對本公司所提供的服務感到不滿意或其他意見表達→ 透過電話、書面、官網客服信箱提出申訴。 02-2655-8525； service@tshbiopharm.com	02	客服信箱收到客戶意見判斷屬客訴案→ 依案件轉交給相關單位釐清原因。	03	權責單位收到客訴案→ 釐解客戶對於本公司不滿意且抱怨之處並進行解決與改善，並回報主責單位案件之處理結果。	04	權責單位→ 案件處理完成後登錄至【客訴處理紀錄】表單，紀錄案情與矯正措施做結案與建檔。	05	權責單位承辦回應→ 針對客訴案件持續追蹤是否滿意。
流程編號	處理步驟說明												
01	客戶對本公司所提供的服務感到不滿意或其他意見表達→ 透過電話、書面、官網客服信箱提出申訴。 02-2655-8525； service@tshbiopharm.com												
02	客服信箱收到客戶意見判斷屬客訴案→ 依案件轉交給相關單位釐清原因。												
03	權責單位收到客訴案→ 釐解客戶對於本公司不滿意且抱怨之處並進行解決與改善，並回報主責單位案件之處理結果。												
04	權責單位→ 案件處理完成後登錄至【客訴處理紀錄】表單，紀錄案情與矯正措施做結案與建檔。												
05	權責單位承辦回應→ 針對客訴案件持續追蹤是否滿意。												
管理機制	政策 / 承諾 東生華秉持誠信與正直作為經營核心，承諾以負責任的態度為客戶提供具經濟效益的價格、即時回應與迅速交貨的服務。我們的目標是協助客戶提升競爭力，並建立長期、穩固的合作關係。 客戶關係目標 ● 短期目標：主動關懷並維持良好客戶關係，透過電話、電郵與拜訪等方式定期聯繫，主動提供協助。 ● 中期目標：建立完善的服務機制，迅速處理產品異常，提升客戶滿意度。 ● 長期目標：定期辦理客戶服務與產業相關課程，提升業務專業能力，因應客戶需求的多元變化，提供高品質服務。 年度實踐與資源投入 ● 根據既有客訴處理流程投入資源，快速回應並回饋異常原因與處置方式，縮短病患等待時間。透過流程優化、人員培訓與資源支援，強化服務效率。 ● 針對客訴案件進行立案與檢討，深入剖析根本原因，並將改善經驗平行應用於其他產品或流程，降低異常再發機率、提升整體品質。 ● 因應 COVID-19 疫情挑戰，東生華調整實體拜訪頻率，轉向靈活運用遠距會議平台與客戶持續互動，投入技術支援與數位溝通資源，確保即時交流不中斷，精準掌握客戶需求與回饋。												

評估有效性	- 本公司 2024 年度無客戶重大缺失案件。 - 本公司 2024 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	單位	角色
中華民國製藥發展協會	會員	台灣精準醫療產業協會	會員
台北市西藥代理商業同業公會	會員	台灣醫藥品法規學會	會員
社團法人國家生技醫療產業策進會	會員	台北市醫療器材商業同業公會	會員
中華民國學名藥協會	會員	台灣女科技人協會	會員
台北市西藥商業同業公會	會員	台灣生物產業發展協會	會員
台灣藥學會	會員	台北市藥師公會	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
2024 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。2024 年類別 1+類別 2 總計溫室氣體排放強度較 2023 年下降了 15.47%。 4. 2024 年總能源使用強度較 2023 年減少 5.47%
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. 依據國家政策最終實現 2050 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	❁ 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：

	風險類別	風險衝擊	因應措施
轉型風險	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	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。

		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。	● 庫存管理 - 針對關鍵原物料適當增加庫存，以因應供貨不穩定之風險。 - 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 - 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。 - 開發低碳產品，滿足客戶的環保需求。 ● 供應鏈綠色化 - 倡導綠色採購，要求供應商採用環保、低碳的生產方式。 - 與供應商合作，共同開發綠色產品。 ● 營運綠色化 - 訂定節能措施，提高能源使用效率。 - 投資綠能設備，減少碳排放。
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 - 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。 - 定期評估供應商的氣候變遷風險管理績效。 - 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 - 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。 - 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。

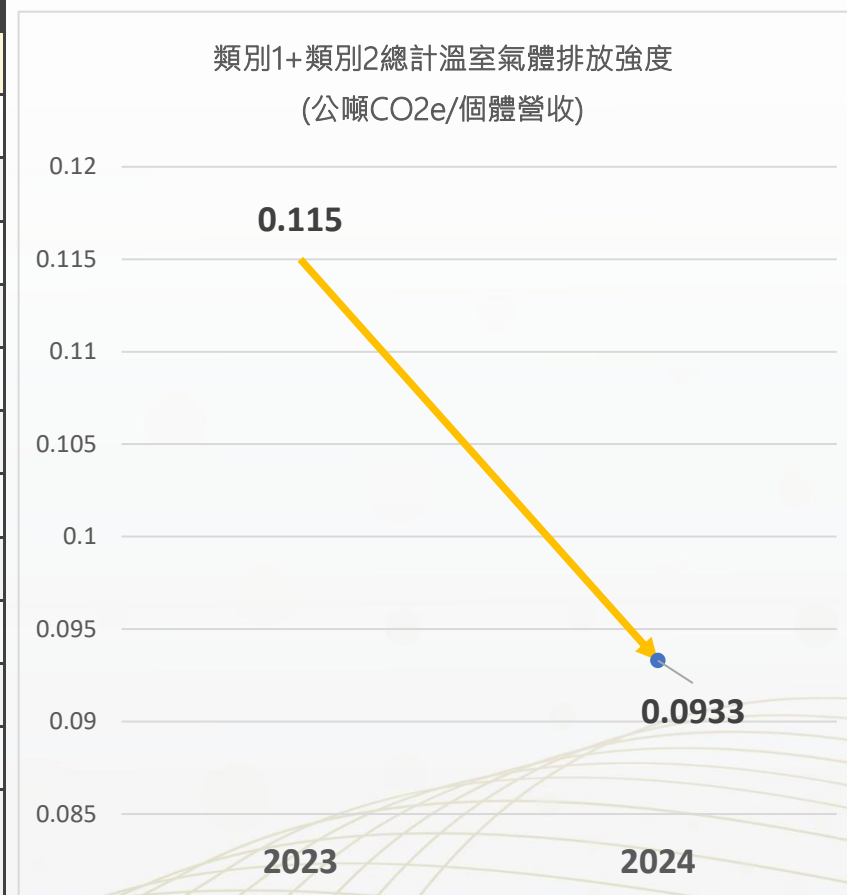
以營運控制方法來計算溫室氣體排放量，並使用 IPCC 第六次評估報告(2021)的 GWP 值計算。東生華主要耗能來自辦公大樓內之電力，無生產之固定製程排放源能源使用。主要是以外購電力為主。雖然 2024 年總用電量較 2023 年提升，但因為營業額整體提升，為了有效掌握溫室氣體排放量，以溫室氣體密集度(公噸 CO₂ e/個體營收(新台幣百萬元))為溫室氣體管理指標。2024 年溫室氣體排放強度較 2023 年下降了 15.47%。

(本公司溫室氣體盤查的電力排碳係數乃依據經濟部能源署公告係數，2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/度；2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/度，其餘係數則採自環境部氣候變遷署事業溫室氣體排放量資訊平台公告之溫室氣體排放係數)

● 2024 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	
年度	2023	2024
類別 1	1.1309	1.1049
CO ₂	0.0000	0.0000
CH ₄	0.0000	0.0000
N ₂	0.0000	0.0000
HFC	1.1309	1.1049
PFCs	0.0000	0.0000
SF ₆	0.0000	0.0000
NF ₃	0.0000	0.0000
類別 2	56.0806	57.5578
類別 1+類別 2	57.2115	58.6627
個體營收(單位:新台幣百萬元)	497.3	628.5
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)	0.1150	0.0933
與前一年比較		↓18.87%



2024 年總公司與各營運據點的溫室氣體排放量(範疇 3)

單位: (公噸 CO₂e/年)

	2023	2024
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	64.6907	87.7344
3.1 上游原物料運輸及配送	23.1757	28.9503
3.2 下游運輸及配送	11.0910	13.1757
3.3 員工通勤	28.5743	35.2700
3.5 商務旅行	1.8497	10.3384
類別 4 組織使用產品的間接溫室氣體排放	11.3451	12.0172
4.1 燃料及能源相關之活動	11.0458	11.8151
4.3 營運產生之廢棄物	0.2993	0.2021
類別 5 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	未量化	未量化
類別 6 其他間接排放	未量化	未量化

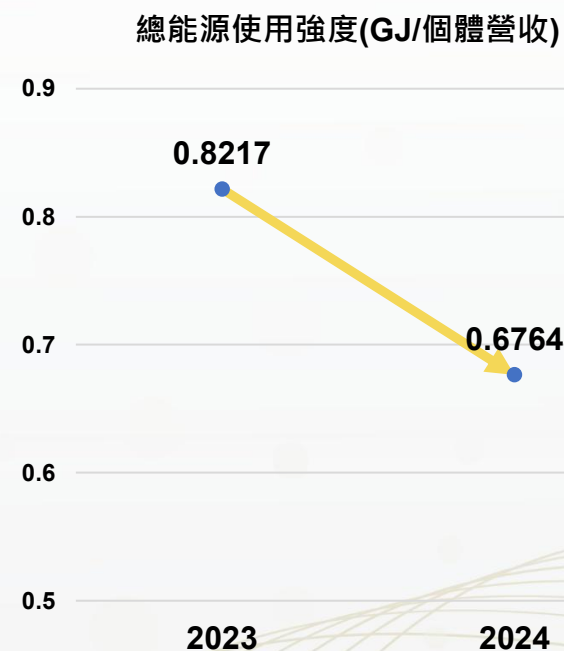
	2023	2024
範疇 3	單位: (公噸 CO ₂ e/年)	
包含運輸的間接溫室氣體排放(上/下游原物料運輸及配送、員工通勤及商務旅行;及組織使用產品的間接溫室氣體排放(燃料與能源相關及營運產生之廢棄物)	76.0358	99.7516

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消耗量統計如下表：

年度 項目	台北、台中與高雄辦公室合計	
	2023	2024
電力(仟度/年)	113.5170	121.4299
電力(G 焦耳/年)	408.6567	437.1428
個體營收(單位:新台幣百萬元)	497.3	628.5
總能源使用強度(GJ/個體營收)	0.8217	0.6764
(與前一年比較)	--	17.68% ↓
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（台北、台中、高雄辦公室）取水來源為自來水，用水主要用途為辦公室生活用水，因此，取水量等於用水量。

本公司用水與大樓共同使用，且依坪數分攤用水量，2023 年及 2024 年用水量分別為 1,788.07 公噸及 1,664.99 公噸，用水 CO2 溫室氣體排放總量分別 0.1695 公噸及 0.1578 公噸。（其中，用水量溫室氣體排放量資料來源為水費單收據之資訊）



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**

- ◆ 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。
- ◆ 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，2024 年無違反廢棄物處理之案件。

● 廢棄物管理流程



項目		2023	2024
一般事業廢棄物	廢藥品(焚化)	1.84	1.34
有害事業廢棄物	醫療廢棄物	0.03	0
合計		1.87	1.34

單位:公噸

*有害事業廢棄物-醫療廢棄物項目2023年為0.03，2024年為0，其主要為產品策略調整所致。

3.2.2 永續環境・辦公室綠色轉型

	● 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。
	● 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。 3. 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
2024 年度 評估機制與成果	1. 2024 年職災事件發生率 0%。 2. 2024 年人均訓練時數 13.69hr。 3. 2024 年平均調薪幅度約為 3.47%。 4. 2024 年可申請育嬰留職停薪共有 2 位員工，實際申請育嬰留職停薪共有 0 位員工。 5. 優於勞基法每年提供健康檢查一次，2024 年健康檢查率達 58%。 6. 2024 年補助員工與家眷施打流感疫苗共 96 劑，加強保護力。 7. 2024 年舉辦「DEI 多元平等共融」工作坊，形塑組織文化並倡導多元溝通與協作，打造共融環境。
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

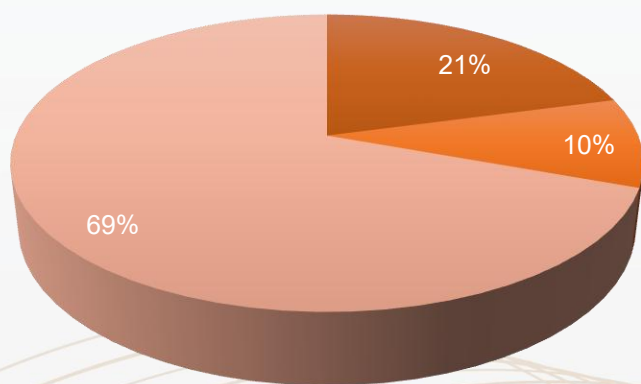
東生華製藥堅信，每位同仁的價值與貢獻，正是驅動企業茁壯成長的關鍵力量。

我們以誠信、務實、創新為行事核心，鼓勵團隊合作與持續學習，掌握顧客需求、勇於承擔責任，實現個人發展與企業願景共榮。

秉持人本管理精神，東生華珍視每一位同仁，致力打造尊重與信任的職場文化，提供完善的職涯訓練、優渥福利與友善工作環境，共創專業、健康、均衡的成長路徑。

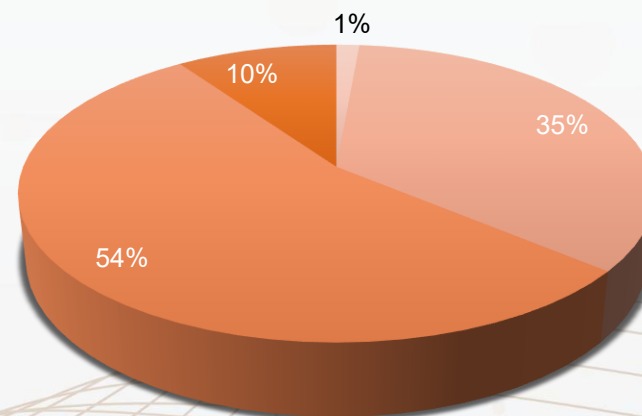
截至 2024 年底，東生華員工共 72 人，員工組成以 50 歲以下為主，比例達 81%。女性職員共 44 人，佔全公司員工比例為 61%。非員工工作者為非東生華員工，目前有兩位外部顧問。依職涯領域，將員工群體分為管理領域、研發領域與其他，2024 年管理職人員佔全體員工 20.8%。管理人員皆為本國員工。

台灣地區員工結構人數



■ 管理人員 ■ 研發技術人員 ■ 其他員工

台灣地區員工學歷分布



■ 博士 ■ 碩士 ■ 大學 ■ 大專 ■ 高中 ■ 高中以下

● 台灣地區員工結構

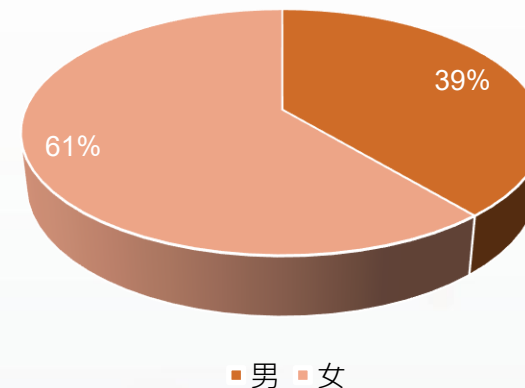
年度項目		2023 年			2024 年		
性別		女	男	合計	女	男	合計
員 工 人 數	管理人員	8	6	14	8	7	15
	研發技術人員	2	5	7	4	3	7
	其他員工	32	15	47	32	18	50
	合 計	42	26	68	44	28	72
新進員工人數(人)		6	6	1	7	12	11
離職員工人數(人)		4	4	9	13	11	8
平 均 年 歲		41.4	41.4	40.5	41.3	42	43.3
平均服務年資		8.1	8.1	7.5	7.6	5.3	4.5
學 歷 分 布 比 率	博 士	0	1	1%	0	1	1%
	碩 士	11	15	33%	12	13	35%
	大 學	20	13	51%	26	13	54%
	大 專	7	1	15%	6	1	10%
	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)

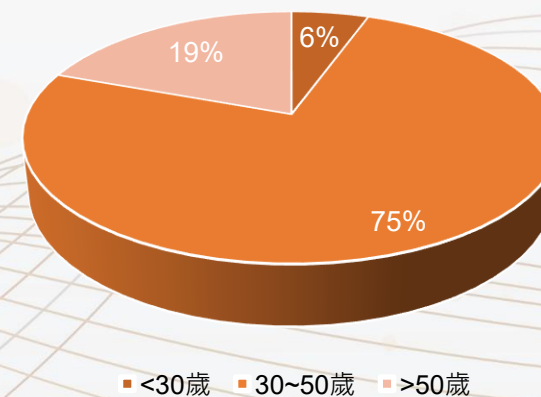
● 2022~2024 台灣地區員工組成(統計至 2024.12.31)

年份		2023		2024	
當年底員工數		68		72	
台灣地區	男	26	38%	28	39%
	女	42	62%	44	61%
	其他	0	0%	0	0%
不定期契約人員 (永久聘僱員工)	男	25	36%	27	37%
	女	42	62%	44	61%
定期契約人員 (臨時員工)	男	1	1.5%	1	1.5%
	女	0	0%	0	0%
全職員工	男	26	38%	28	39%
	女	42	62%	44	61%
年齡與比率(%)	<30 歲	11	16%	4	5.56%
	30~50 歲	45	66%	54	75%
	>50 歲	12	18%	14	19.44%
少數或弱勢團體		1		1	

男女員工人數比率



年齡比率



● 新進與離職員工結構

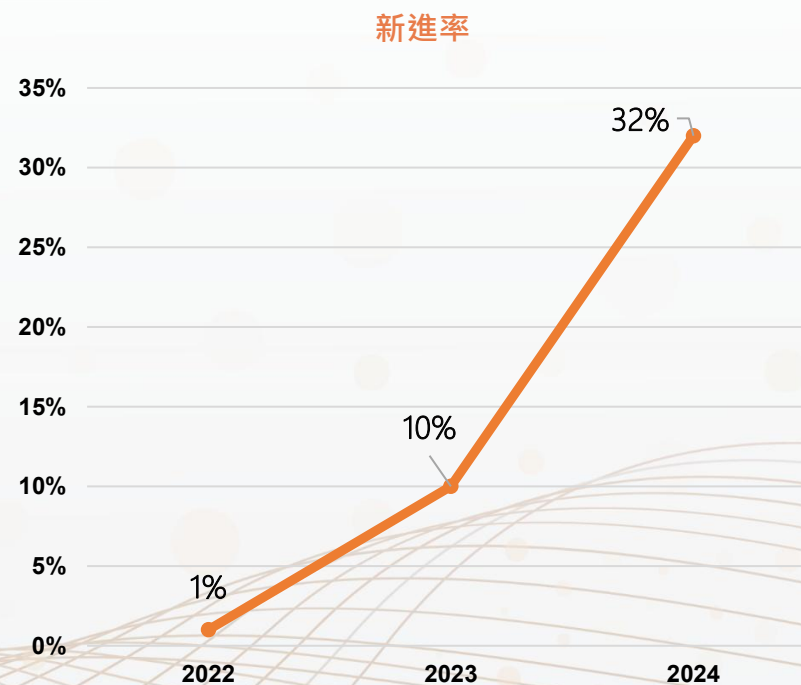
東生華積極招募新進員工，人員甄選作業恪守就業服務法，透過公平公開的招募管道，以專業能力及適性特質為考量，絕不因種族、性別、國籍、宗教、政治派別、性傾向或年齡不同而有所差別。

東生華秉持著培養卓越人才，2024 年度共聘用名新進員工 23 人，新進率為 31.9%。員工離職人數為 19 名，離職率為 26.3%。由於組織部門調整及擴編，2024 年新進員工及離職員工人數較 2023 年高。

● 2022-2024 台灣地區新進員工結構

員工新進		2023 年		2024 年	
當年度員工(總數)		68		72	
新進員工(總數)		7		23	
新進人員占總員工百分比(%)		10%		32%	
新進員工	小於 18 歲	0	0%	0	0%
	18 至 30 歲	1	9%	0	0%
	30 至 50 歲	6	13%	19	35%
	50 歲以上	0	0%	4	29%
	男性	1	4%	11	39%
	女性	6	14%	12	27%

*新進率=新進員工總數/當年度員工總數

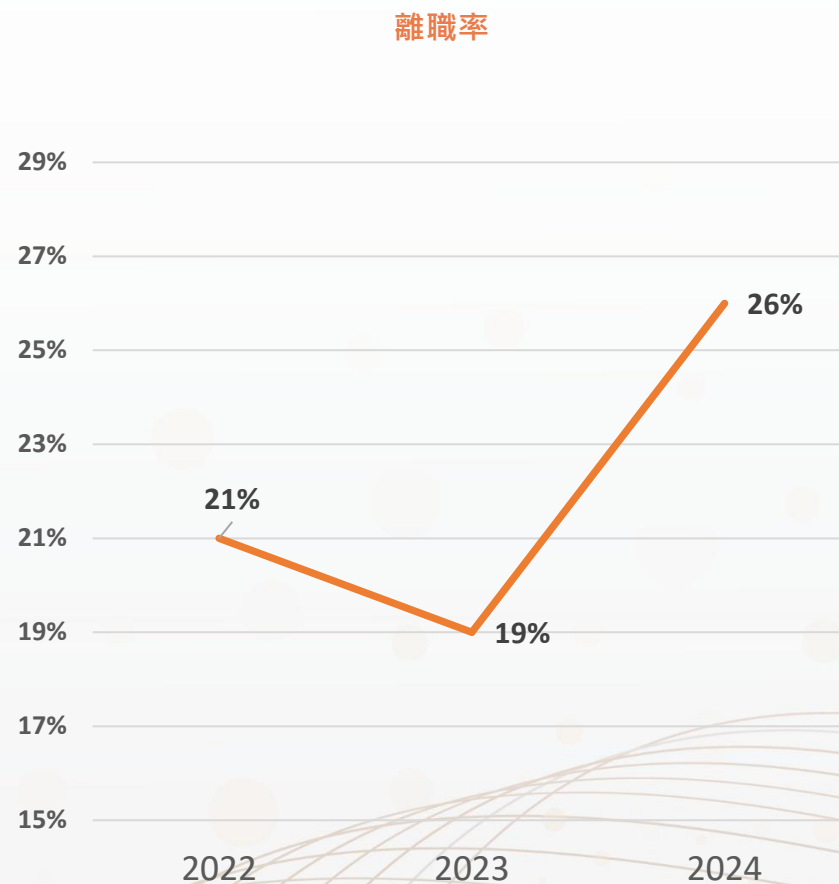


● 2022-2024 台灣地區離職員工結構

員工離職		2023 年			2024 年		
當年度員工(總數)		68			72		
離職員工(總數)		13			19		
離職人員占總員工百分比(%)		19%			26%		
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		0	0	0	0	0	0
中階管理人員		0	0	0	0	0	0
專業人士以及所有其他人		12	1	12:1	16	3	16:3
離職員工	小於 18 歲	0	0%		0	0%	
	18 至 30 歲	4	36%		0	0%	
	30 至 50 歲	9	20%		15	28%	
	50 歲以上	0	0%		4	36%	
	男	9	35%		8	29%	
	女	4	10%		11	25%	

*離職率=離職員工總數/當年度員工總數

*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。2024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1.39%，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

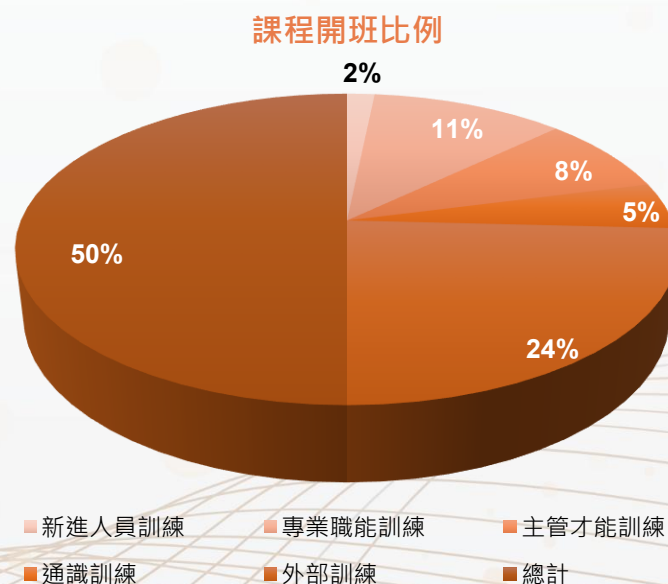
東生華透過薪酬福利、友善職場環境、敏捷組織管理、內部輪調及人才培育等方式，吸引並留任優秀人才。同時，為提升員工之專業知識與技能，有效達成工作目標及激發員工潛能並提昇學習意願，以滿足員工自我成長及組織發展的需求，依據本公司「教育訓練管理辦法」，實施職前訓練、內外部在職訓練及國內外派訓等相關訓練課程。

2024 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，並與校園合作簽訂 MOU 產學實習專案。此外，本年度邀請專業顧問開辦 DEI 多元平等共融文化講座與主管工作坊，致力打造健康正向職場文化與環境，同時為協助組織接軌 AI 趨勢，邀請專業講師開辦「AI 賦能，打造高效簡報力」協助員工產出高效且創新的工作成果。

● 教育訓練體系及執行情形

2024 年度內外部課程執行情形如下：

項 目	班次數	總人次
新進人員訓練	1	15
專業職能訓練	7	189
主管才能訓練	5	47
通識訓練	3	97
外部訓練	15	15
總計	31	363



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。

● 員工教育訓練平均時數

包含新進人員、專業職能訓練、主管才能訓練、通識訓練及外部訓練

教育訓練人數	員工教育訓練			
	男性		女性	
	總時數	平均時數	總時數	平均時數
管理人員	48	0.67	210	2.92
研發技術人員	19.5	0.27	29.5	0.41
其他員工	267	3.71	411.5	5.72
合計	334.5	4.65	651	9.04

*平均訓練時數為男女總時數除截至 12/31 的全體員工人數

*2024 年員工教育訓練主要與外部顧問公司合作舉辦團體課程

● 績效考核增列

東生華每年定期對全體員工實施一次績效發展計畫 (Performance Development Plan, PDP)，透過期初目標設定、期中回饋對談與期末成果檢討等三階段流程，推動持續性績效管理與員工能力成長。

此制度著重於雙向溝通與個人職涯發展，並依據公平合理的評估原則，作為職務派任、職位晉升、薪資調整與訓練規劃的重要依據。透過 PDP，東生華不僅強化組織整體績效，也促進員工與企業共同成長，朝向永續營運目標邁進。

	期初(設定)	期中(檢討)	期末(審核)
管理人員	部門 PI 設定、工作目標、核心職能、管理職能、個人發展計畫	PDP 作業流程： (1).主管與同仁面談並達成共識 (2).將雙方同意的 PDP 內容登錄至系統 (3).於期限內完成評核	(1)檢視同仁績效 (2)針對貢獻給予鼓勵，強化正面行為 (3)針對須改善之處給予建議與支援 (4)討論下一年度工作重點及發展計畫。
其他人員 (包含研發技術人員)	工作目標、核心職能、個人發展計畫		

績效考核人數(2024 年)	工作績效考核			
	男性		女性	
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
管理人員	6	8%	7	10%
研發技術人員	3	4%	4	6%
其他員工	15	21%	30	42%
合計	24	33%	41	57%

*2024 年共 65 人參與年度績效考核，於 2024/9/30 前到職且於 2025/2/28 前在職者列入當年度績效考核

- **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。2024 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 行為面試技巧 ■ 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 2024 年度女性職員比率為 61.11%；女性擔任高階主管占比為 20.45%。

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。

1. 基層人員基本薪資

性別	台灣廠區			
	2023		2024	
	男性	女性	男性	女性
性別薪資比	1:1.14		1:1.74	
基層人員基本薪資與基本工資比例(%)	100%	113.64%	100%	117.4%

*台灣廠區係根據勞動部公布 2023 年基本薪資 26,400 元、2024 年基本薪資 27,470 元與本公司員工基本薪資比較。

2. 女男基本薪資和薪酬的比率

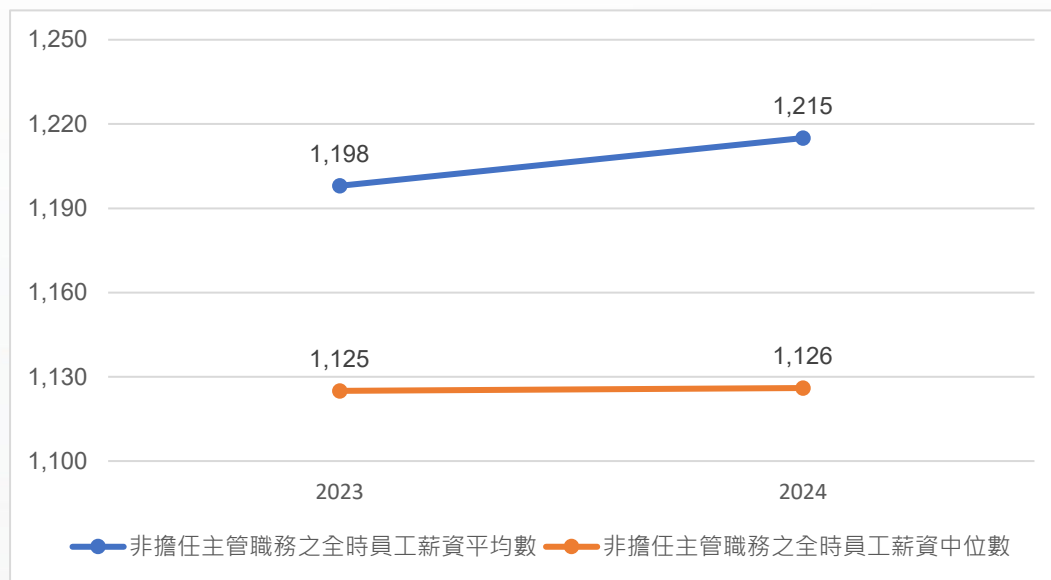
員工類別	2023	2024
	薪酬比 女:男	
管理階層	1.04:1	1.1:1
研發人員	0.71:1	0.85:1
其他	1.14:1	1.174:1

- 2024 年東生華製藥薪酬最高個人之年度總薪酬為組織其他員工年度總薪酬之中位數的比率為 6:1。另從 2023 年與 2024 年薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比值為 6:1。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形

單位：仟元/人

	2023	2024	
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,198	1,215	↑ 1.42%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	1,125	1,126	↑ 0.09%



● 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%，2024 年度平均調薪幅度為 3.47%；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，2024 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)
- 優於勞基法之產假 (60 天)
- 旅遊假 (3 天)
- 家庭照顧假
- 女性生理假
- 育嬰假
- 產檢假/陪產假

● 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，**2024** 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。**2024** 年總參與率為 **58%**。
- ✿ 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，由人資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。

● 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 2024 年 12 月 31 日止享有育嬰留停員工總數共 2 人(男性 1 人/女性 1 人)。2024 年可申請育嬰留職停薪共有 2 位員工，實際申請育嬰留職停薪有 1 位員工，應復職與實際復職有 1 位員工，復職率 100%。

年度	2023 年			2024 年		
項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度符合育嬰留停員工總數	3	3	6	1	1	2
當年度申請育嬰留停員工人數	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停結束應復職員工人數	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停結束實際復職員工人數	0	0	0	0	1	1
員工復職率(%)	0%	0%	0%	0%	100%	100%
前一年育嬰留職停薪復職人數	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作 1 年人數	0	0	0	0	0	0
留任率	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	2024 年度提撥新台幣 5,037 仟元
申請退休情形	2024 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 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。2024 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，2024 年底任職滿 25 年久任員工共計 1 名，滿 20 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及家屬施打流感疫苗 1 劑，2024 年共補助 96 劑。

- ✿ DEI 多元平等共融講座與工作坊

透過實踐 DEI (多元、平等、共融)，不僅能打造更具包容性的工作環境，提升員工滿意度和忠誠度，還能激發創新、提升企業競爭力。8 ~ 11 月開辦 DEI 講座與主管工作坊型塑組織文化，並以心理安全感為核心提升共融領導力，倡導多元溝通與協作，透過雙向績效面談達成團隊共融共贏，協助管理階層強化團隊的多元性與信任感，奠定人才接班的基礎。

- 重視工作與休閒平衡措施

旅遊補助&家庭日



2024 年初，福委會與公司為感謝同仁於前一年度的努力與業績達成，特別舉辦全公司海外旅遊，前往沖繩展開一段充滿陽光與笑聲的幸福旅程，讓全體員工在完成目標後共同享受豐碩成果。此次活動亦融入家庭日精神，貼心提供家眷優惠方案，讓同仁能攜手親友一同出遊，凝聚家庭與職場間的情感連結。

此外，為深化跨部門交流與促進團隊默契，福委會同步結合春酒活動推出員工旅遊補助方案，鼓勵同仁與同部門或跨部門夥伴共同規劃出遊行程，透過旅行過程中建立彼此信任與協作，不僅強化團隊連結，更激發創意與熱情。期盼透過多元參與與溫暖交流，逐步建立企業內部的認同感與歸屬感，共同邁向下一個嶄新里程。

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。2024 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。

● 2023 與 2024 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。
2023 與 2024 年統計工傷人數皆為 0。



5

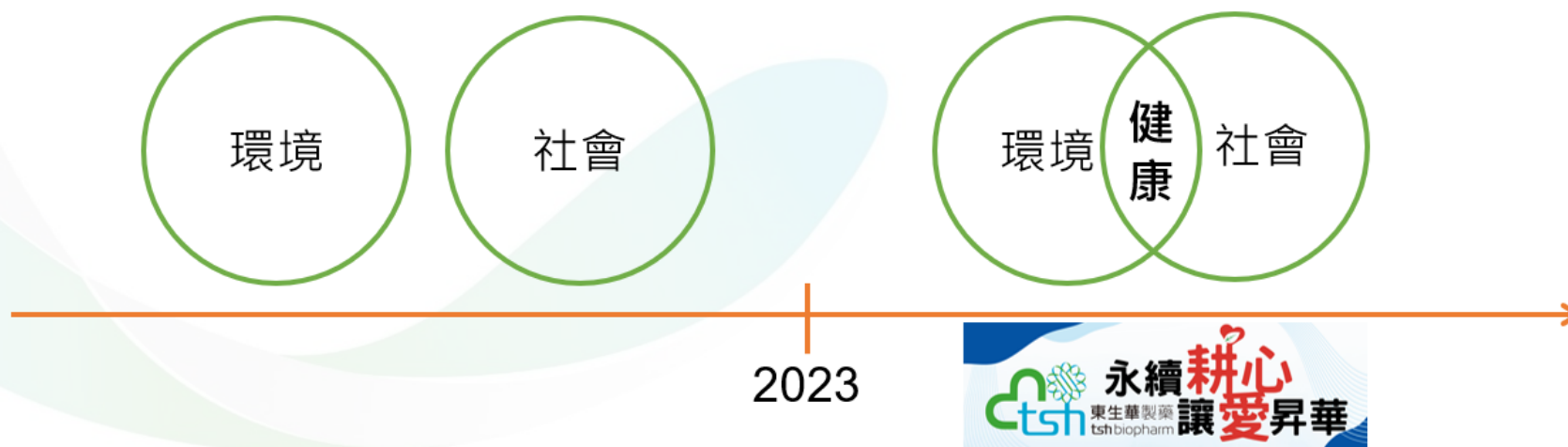
社會回饋 與參與



公益永續活動分水嶺



東生華永續活動可以說是以2023年作為分水嶺，在此之前進行的是單一永續活動，面向分別以環境或社會進行。而自2023年後，東生華除了以Slogan「**永續耕心．讓愛昇華**」出發，**更以本業「健康」為軸心出發**，採用年度主軸來進行永續活動，並且同時包含環境健康與社會健康兩個面向進行，以在地產業支持在地產業為其公益理念。



石虎米 & 老五老基金會

東生華持續回饋社會與環境，2024年契作支持以「流域收復」為核心的石虎米稻田，支持無農藥耕種稻田，讓環境得以恢復健康以外，更是從源頭開始，讓整片流域都能得以復育，並藉由觀察石虎復育的成功與否，成為生態修復的最佳的表徵。

同時，也持續並深化與老五老基金會的合作，今年首度合作推出義賣石虎米、米皂禮盒，共提供300盒禮盒，義賣金額全額回饋給基金會，50%作為營運基金，50%作為行動物資車資金，如此良善循環，並將效益更大化。

 **苗栗通宵石虎米**
友善農耕・無農藥耕種
流域收復・生態復育

環境 健康 社會

老五老基金會 
行動物資車關懷偏鄉獨居老人
義賣石虎米、米皂禮盒
公益回饋再擴大

環境健康
石虎米收成物轉贈利害關係人・食用者食得健康

01

流域收復計畫！ 全面支持石虎米耕作 守護健康生態・生物多樣性

2024年共契作約226,150g，2025將持續支持！

東生華ESG永續經營以本業「健康」為核心，持續將更卓越的健回饋給全人類、環境和社會，這是我們永續不懈的追求。

自2024年起，我們開始支持流域收復計畫，2024年共契作約226,150g。石虎米是以石虎棲地集水區作為無農藥的耕作區域產物，此舉讓萬物生態與農村共存共榮於集水區。東生華支持友善耕作，共同成為健康的守護者，不僅是耕種者、生態環境，以及食用石虎米的你、我、他，皆獲得了更全面的永續健康。



02

支持心理腫瘤基金會・守護患者身心健康

東生華ESG永續經營以本業「健康」為核心，於今年持續與心理腫瘤基金會合作。
2024年共同關懷癌症患者的心理健康！

東生華製藥2024年支持小禮包給與基金會，包含品牌筆記本50本+酒精噴瓶100支+品牌提袋150個+NGS衛教專冊250本

1. 癌友及照顧者心情釋壓狀況調查【填答回饋品】
2. 「愛・述說」頒獎典禮暨傳愛分享會【貴賓伴手禮】，共邀子公司創益生技支持維他命D
3. 「多藝點，愛永傳」手機短片教學工作坊
4. 「多藝點，愛永傳」生命書製作



03

守護生態，滋養生活 石虎米禮盒獻禮端午

自2024年起，東生華積極響應稻米流域收復計畫，契作「石虎米」。石虎米生長於石虎棲息地的集水區，堅持無農藥耕作，讓萬物生態與農村共存共榮。

我們致力於友善耕作，保護陸域生態環境，共同成為健康的守護者。不僅耕種者和生態環境受益，食用石虎米的我們也將獲得更良好的健康福祉。今年端午佳節，我們精心準備了石虎米禮盒，與利害關係人分享這份來自自然的珍貴之禮。禮盒內含石虎米和米皂。

石虎米，粒粒飽滿，清香撲鼻，是大家餐桌上的健康佳品。同時，我們秉持惜食理念，將過去丟棄的損傷白米賦予全新價值。這些看似瑕疵的白米，經過精心加工，化身為天然環保的米皂。這不僅是對資源的珍惜，也是對大自然的尊重。東生華與利害關係人分享石虎米禮盒共78盒，不僅是佳節之禮，更是對自然的珍視和對健康的呵護，共度美好端午！



04

石虎稻米青銀同樂收割・義賣共計12萬・全額助老五老基金會運營

❤ 炎炎夏日，澆不熄東生華對永續的热情 ❤

在這個炎熱的夏天，總經理楊思源率領充滿活力的東生華的12位同仁，攜手財團法人老五老基金會的長輩和志工共16位，前往苗栗銅鑼共同參與石虎米的收割活動。其中兩位長輩年齡高達80、90歲，但他們的收割動作依然俐落，讓大家不禁回憶起昔日的光景。



今年，東生華透過契作流域收復石虎米，支持友善環境的耕作方式，同時也連結了在地農家，推動地方創生。當我們親力親為參與下田收割的過程，是否也讓未來的年節送禮多了一份人情味呢！

此外，我們特別推出了米與米皂禮盒，並由 #老五老基金會 義賣300盒，所有收益100%捐贈給基金會，2024年共計12萬新台幣幫助基金會，其中50%將直接支持基金會的日常運營，另外50%則用於支持基金會的行動物資車，延續東生華對偏鄉獨老的關懷！



財團法人老五老基金會		收據
日期: 20240903	姓名/抬頭: 東生華製藥股份有限公司	收據編號: M202409-000004
身分證字號/統一編號: 53063421	身分證明/類別: 實物捐贈(石虎米禮盒300盒)	捐贈者簽章: [Red Seal]
捐贈方式: 金額(大寫) 新台幣 壹拾貳萬元整	金額(小寫): NT\$ 120,000 元整	捐贈人: [Red Seal]
地址: 苗栗市 彰信路111號2樓201室	聯絡電話: 03-8888888	收所得稅法第17條第2項第2款: 個人對公益機構捐贈之所得稅額最高不超過該所得總額20%為限，可扣除該所得稅額。
電話: 04-22463027926	地址: 406台中市北屯區北屯路212號9樓1樓	

05

東生華永續耕心

讓愛昇華 讓愛傳遞至每個角落 行動物資車持續支持！

2024年行動物資車前往至石岡、石碇、烏來、彰化和美等地，共服務了19位偏鄉獨居長輩。



第一場巡迴行動物資車的任務由台中業務團隊擔任志工，與財團法人老五老基金會共同前往石崗展開，關懷石崗、谷關及和平地區的獨居長者。東生華一直以來秉持著永續耕心的理念，將愛昇華到每一個角落。在這次行動中，一位奶奶高興地表示，非常開心看到這麼多人來探望她，並開朗地唱起了歡迎的歌曲。另一位爺爺則溫馨地叮囑我們：「謝謝你們來，以後經過我這裡一定要常來打招呼，轉彎開車都要小心喔！」長輩們的眼神中閃爍著淚光，既是喜悅，也是隱藏的寂寞。

接下來的第二、三場行動，儘管下午遭遇了猛烈的雷陣雨，山間小路甚至形成了小河，但這些困難並未阻擋東生華志工們的熱情。他們風雨無阻，堅持完成任務。今年特別的是，我們還迎來了兩位小學生志工，讓他們從小就體會到「施比受更有福」的道理。這兩場行動物資車接續前往石碇、深坑和烏來地區，為其中一位高齡93歲的奶奶慶祝生日，並在烏來部落以烏克蘭麗傳遞暖意，也受到當地原住民熱情的歌聲回饋！感謝所有東生華志工同仁們的無私奉獻，讓每次行動物資車都充滿了深深刻意義。

06

守護生態，滋養生活：石虎米禮盒獻禮中秋

2024年中秋佳節，我們為利害關係人準備了一份溫暖心意的禮盒，內含來自田野的祝福：契作200包85g石虎米，搭配老五老基金會 - 老豐光古早味糕點鋪40盒的手工餅乾，作為中秋佳節禮盒！

石虎米，粒粒飽滿，每一口都飽含著土地的饋贈。我們堅持友善環境的耕種方式，讓石虎米不僅是美味的食材，更是對生態保育的支持。而老豐光的手工餅乾，則承載著滿滿的人情味。這些餅乾是由老五老基金會的長輩志工們，運用55歲以上的熟齡人力運用計畫所製作。每一塊餅乾，都凝聚著長輩們的用心與對生活的熱情，是傳統手藝與現代公益的完美結合。

中秋佳節，讓我們一同品嚐這份來自土地與人心的溫暖。與家人好友共享美味的石虎米和手工餅乾，感受傳統節日的溫馨，同時也為環境保護和社會關懷盡一份心力。



07

老五老石碇中心高血壓衛教活動・守護長輩心血管健康

東生華持續致力提升全人類的健康與福祉 (SDG3)，2024年10月，東生華邀請三軍總醫院老年醫學科主任吳立偉醫師蒞臨財團法人老五老基金會石碇中心，為現場30位長輩們帶來一場精彩的高血壓衛教講座。現場氣氛熱絡，長輩們對自身健康展現高度關心，尤其對血壓控制更是重視。吳主任的講解深入淺出，從高血壓的成因、影響，到日常生活的飲食、運動，以及藥物治療等方面，都做了詳細的說明。其中，主任特別強調運動的重要性，鼓勵長輩們多動起來。許多長輩分享，他們每天都會規律運動，甚至有長輩每天健走8000-10000步，令大家欽佩不已。不過，主任也提醒，每天5000-7000步或持續運動10分鐘以上，對身體健康就很有幫助，不必過度追求數字。此外，阻力運動，例如踮腳尖、半蹲、利用水壺進行手部訓練等，也能有效提升肌肉量和運動品質。為了讓長輩更好地掌握血壓控制的知識，主任還特別介紹了「722」口訣：連續7天、早晚各測2次、每次間隔1分鐘以上。透過這個簡單易記的方法，鼓勵長輩們養成每天測量血壓的習慣，並將數據記錄下來，以便醫師更精準地調整治療方案。不過，許多長輩對於血壓機上的數值感到困惑，例如「舒張壓」和「收縮壓」的意義。透過醫生的解說，長輩們對自己的血壓有了更清楚的認識。同時，日間照顧老師們也積極參與，學習如何正確地為長輩測量血壓，並留意異常情況。



08

永續人才・深耕校園 東生華與陽明交大簽署MOU 篩選靶點AI精準藥物開

東生華與國立陽明交通大學醫學院（簡稱陽明交大）2024年簽署為期五年的產學合作備忘錄（MOU）。此次合作聚焦「人才培育」及「精準藥物開發」兩大重點，透過早期驗證特定靶點新功能及AI篩選藥物，以提高新藥開發成功率，縮短上市時程並降低成本。

此次MOU整合雙方優勢，將強化生物技術與藥物研發合作，尤其聚焦於血管病變、器官保護及抗老化等領域。通過早期驗證特定靶點新功能、專利申請及AI篩選藥物，雙方致力於滿足臨床上尚未被滿足的需求，同時提高新藥開發效率。

東生華與陽明交大的合作標誌著台灣產學研發的重要里程碑。透過雙方的攜手努力，更有望研發出更多符合台灣病患需求的創新藥物，為台灣醫療健康產業注入新活力，推動本土生技製藥產業！



附件一 GRI Content Index

使用聲明	東生華製藥股份有限公司依循 GRI 準則報導 2024 永續報告書 數據資訊範疇為 2024 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		2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		2
2-4	資訊重編	關於本報告書		2
2-5	外部保證/確信	關於本報告書		2
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		78
2-7	員工	4.1 員工結構與人權		103
2-8	非員工的工作者	4.1 員工結構與人權		103
治理				
2-9	治理結構與組成	1.1 公司治理-公司治組織架構		30
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		30
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理-公司治組織架構		30

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	43
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 公司治理-永續發展委員會	43
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	43
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	36
2-16	溝通關鍵重大事件	重大主題與利害關係人議合、	14
		1.4 風險評估與管理政策	57
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理-持續進修	37
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	36
2-19	薪酬政策	1.1 公司治理-董事酬勞政策	40
2-20	薪酬決定流程	1.1 公司治理-董事酬勞政策	40
2-21	年度總薪酬比率	4.3 員工薪酬與福利	114
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4
2-23	政策承諾	經營者的話	4
2-24	納入政策承諾	經營者的話	4
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 落實誠信經營與法規遵循	53
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	53
2-27	法規遵循	1.3 落實誠信經營與法規遵循-恪守法遵	56
2-28	公協會的會員資格	2.5 客戶關係及國內公協會參與	84
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	14
2-30	團體協約	4.4 員工溝通與關懷	121

● 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	14
3-2	重大主題列表	重大主題與利害關係人議合	14
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)	14

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
1. 「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	14	
		3.環境永續與氣候策略	88	
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	3.1.2 能源管理	96	
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	96	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
2. 「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	14	
		3.環境永續與氣候策略	88	
GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.1.1 溫室氣體管理	93	
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	93	
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	93	
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	3.1.1 溫室氣體管理	93	
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	---	---	

GRI 305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	---	---	
GRI 305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它顯著的氣體排放	---	---	

● 自願性揭露主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
3. 「藥物通路與價格(藥物近用)」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	14	
		2.2 創新研發與藥物近用	75	

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	14	
		4.員工關係與關懷	102	
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	4.3 員工薪酬與福利	114	
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	103	
GRI 401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工結構與人權	103	
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	114	
GRI 401-3	育嬰假	4.3 員工薪酬與福利	114	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
5. 「人才吸引與留任」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	14	
		4.2 培育與發展多元化人才	109	
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	109	
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	---	---	

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	14	
		4.員工關係與關懷	102	
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 員工結構與人權	103	
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	114	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
7. 「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	14	
		2.產品創新與客戶安全	65	
GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	78	
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	78	
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
8. 「新藥研發與創新」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	14	
		2.1 產品品質與責任	67	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
9. 「藥物品質與安全管理」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	14	
		2.1 產品品質與責任	67	

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	14	
		1.公司營運與治理	28	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
11.「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	14	
		1.公司營運與治理	28	
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	---	---	
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	53	
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	53	

● 自願性揭露

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	99
職業安全衛生(2018)	403-3 職業健康服務	4.5 職場安全與健康	123
	403-6 工作者健康促進	4.5 職場安全與健康	123
	403-9 職業傷害	4.5 職場安全與健康	123
	403-10 職業病	4.5 職場安全與健康	123
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	82

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)	76
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)	N/A
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)	N/A
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	67
HC-BP-240a.2	作為世界衛生組織藥品預審計(PQP)中預審藥品清單中的產品	東生華未有此事發生 (0 件)	N/A
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)	N/A
HC-BP-240b.2	藥品平均價格變化百分比:(1)平均標價和(2)	(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 2024 年相較 2023	N/A

	美國產品的平均淨價	年皆被調降價格，平均降幅為 5.5% (2)本公司在美國無上市產品	
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 2024 年相較 2023 年皆被調降價格，平均降幅為 5.5% (2)本公司產品有一項於 2024 年被列為必要藥品，因此價格有所調漲，漲幅為 236%	N/A
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	83
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	N/A
HC-BP-250a.3	產品召回的數量	0 件	N/A
HC-BP-250a.4	產品接受回收、再利用或丟棄處理統計	0 件	N/A
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	N/A
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	83
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	83
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)	N/A
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)	N/A
HC-BP-270a.2	說明規範產品標籤外使用的道德規範	2.5 客戶關係及國內公協會參與 / 行銷與客戶關係 東生華產品皆為處方用藥，所有規範皆遵循藥事法規定	84

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。	109
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%：非自願 3%	106
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	2.3 供應鏈管理 (1) 0% (東生華無設立工廠) (2)100%(全數通過 PIC/S GMP 標準)	78
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	N/A
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。	53
活動指標			
HC-BP-000.A	治療的病患人數	2024 年東生華提供海內外處方用藥約 100 萬名患者治療 *依據 2024 年銷售與使用天數回推	68
HC-BP-000.B	(1) 產品組合中的藥物數量	(1) 共有 14 項處方用藥產品、6 項檢測產品服務	69
	(2) 研發中的藥物數量(階段 1-3)	(2) 共有 5 個研發中的藥物 (藥物階段)	76

附件三之一 氣候相關資訊揭露對照表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施(詳細資訊請參考本報告書 3.1 氣候變遷與溫室氣體管理(TCFD)。

四大構面		TCFD 指標	作業辦法附表二 (2024/1 月修正)	回覆內容與對應章節
治理	a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理
	b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		
策略	a)	描述企業所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理
	b)	描述企業在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
	c)	描述企業在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	東生華製藥尚未使用不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境) 進行分析。
風險管理	a)	描述企業在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理
	b)	描述企業在氣候相關風險的管理流程。		
	c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在企業的整體風險管理制度。		
指標與目標	a)	揭露企業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。	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理
	b)	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形，敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、	

		密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。 敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、 確信機構、確信準則及確信意見。 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫，敘 明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、 策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	
	c) 描述企業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。	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫 室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊； 若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目 標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能 源憑證(RECs)數量。	
	-	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定 基礎。	本公司尚未展開內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP)。

附件三之二 作業辦法附表二 氣候相關資訊執行情形

氣候相關資訊執行情形(附表二)	東生華執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	東生華已成立永續發展委員會，負責永續發展相關決策、監督與執行，並設置 ESG 功能小組推動日常事務。董事會定期聽取氣候風險與機會議題之報告，確保相關策略納入公司營運決策中。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	一、業務面影響 短期：氣候相關法規與揭露要求增加，需投入資源進行溫室氣體盤查與管理，提升內部環境管理能力。 中期：節能設備汰換與綠色採購逐步落實，營運流程更具能源效率，有助提升營運穩定性並減少環境風險。 長期：隨著低碳醫療與綠色供應鏈發展，企業形象與市場信任度提升，帶動合作機會與永續成長動能。 二、策略面影響 短期：了解最新溫室氣體與能源管理相關規範。依據 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體鑑別與量化。 中期目標：更換老舊設備為節能設備。優先選擇綠能環保材料。通過 ISO 14064-1:2018 第三方查驗。 長期目標：持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局。 主要策略措施： 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。

	逐步投資綠能設施與再生能源使用，減少碳排放。 三、財務面影響 短期：氣候揭露與碳盤查導入將增加管理與顧問費用，但可提升合規性與企業形象。 中期：投入節能與綠色採購支出，短期成本增加，惟能源效率改善可降低後續營運費用。 長期：提前布局低碳轉型可降低潛在碳費與供應鏈中斷風險，並提升永續融資及投資機會。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	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的風險。 為降低供應鏈風險，東生華採取可能的以下措施： 供應商管理 ● 針對特定關鍵原物料建立第二來源供應商，分散供應風險。 ● 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 ● 針對關鍵原物料適當增加庫存，以因應供貨不穩定之風險。 ● 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。

4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	公司已建立氣候風險管理架構，納入整體風險管理制度 (ERM)，包含風險辨識、評估、監測與回報機制。永續發展委員會每年檢討相關風險並報董事會審視。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	公司尚未採用特定氣候情境分析 (如 2°C 或更嚴苛情境) 進行財務韌性評估，未來將視營運需求逐步導入並評估財務影響。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	由於公司無自有工廠，若因應氣候轉型計畫，未來將透過供應鏈減碳協作、綠色採購及營運節能措施推動低碳轉型，並逐步導入碳定價評估與再生能源使用，以強化氣候風險管理成效。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	公司尚未導入內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 制度，將持續關注碳費與碳交易制度發展，評估導入時機與應用方式。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	公司於 2023 年開始進行教育訓練，於 2024、2025 年各完成 1 場溫室氣體盤查教育訓練，預計於 2026 年完成第三方確信。但目前尚無使用碳抵換或再生能源憑證。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	● 公司因應 ISO 14064-1:2018 第三方認證導入教育訓練 ● 依據 ISO 14064-1:2018 標準完成溫室氣體盤查與量化。 2024 年類別 1+類別 2 總計溫室氣體排放強度較 2023 年下降了 15.47%。 2024 年總能源使用強度較 2023 年減少 5.47%，盤查細節請詳見 3.1.1 溫室氣體管理。

附件四 獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

東生華製藥股份有限公司 2024 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。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」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，而擁有主導權性員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司（以下簡稱法標）與東生華製藥股份有限公司（以下簡稱東生華）為相互獨立之實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入東生華永續報告書之準備過程。

責任

東生華負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為東生華及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供東生華使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

東生華與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範圍與「東生華製藥股份有限公司2024年永續報告書」揭露範圍一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估東生華遵從AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估東生華的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵從的情況：
 - GRI永續報導準則
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依據GRI永續報導準則進行報導，對報告書內容符合GRI準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書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。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的實質與量化資料的流程。



獨立保證意見聲明書

東生華製藥股份有限公司 2024 年永續報告書

藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

東生華已依據AA1000利害關係人議合標準識別出6類重要利害關係人，透過多元溝通管道與利害關係人進行議合，確保各利害關係人的意見被納入決策過程。在報告書中已展現組織實現包容性原則的相關行動。

重大性

東生華已建構以衝擊為基礎的重大性分析方法，持續識別與評估衝擊，從26個永續議題中識別出11個重大主題，並對各重大主題規劃策略、管理方案與目標等。透過報告書已反映組織對這些重大主題的重要性與處理優先順序。

回應性

東生華已透過各類溝通管道發展並實施利害關係人回應機制，如：報告書、官方網站等，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評核目標等，並定期與利害關係人溝通議合，盡力執行、監控符合利害關係人期待之管理方針與績效目標。

衝擊性

東生華已對各項永續發展行動產生之重大衝擊，採取風險與機會之監控、量測；辨識各項風險與機會擬定行動計畫，以有效管理、持續改善、溝通當責性及展現永續績效。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵從GRI永續報導準則之要求。未來可持續依據準則進行資料蒐集與報導，提供具有價值的資訊給投資人。

◆ SASB準則

基於審查的結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續依據準則進行資料蒐集與報導，提供具有價值的資訊給投資人。

意見聲明

法標依據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



獨立保證意見聲明書

東生華製藥股份有限公司 2024 年永續報告書

準則。我們認為就東生華所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵從的AA1000保證標準的情況出具聲明。我們總結「東生華製藥股份有限公司2024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在2024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。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Taxi
認證與評鑑部門 理事
2025年07月25日

查證團隊：陳其璋(主導查證員)、陳中本(查證員)、唐正豪(查證員)
法標國際認證股份有限公司 臺灣地區分機關 中平路302號20樓之2
電話：+886 3 220 0066 / 傳真：+886 3 220 7889
網址：<https://www.audited.afnor.com.tw>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-S2SFV



