



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

2025

永續報告書

Sustainability Report

本刊發行日期 2026 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>

CONTENTS

■ 關於本報告書.....	2
■ 經營者的話	4
■ 關於本報告書.....	6
■ 關於東生華	7
■ 2025 東生華 ESG 實績與貢獻【榮獲國內外 ESG 大獎，公司治理名列前茅】	13
■ 永續議題關注分析	20
1. 公司營運與治理	39
1.1 公司治理	41
1.2 營運績效	53
1.3 落實誠信經營與法規遵循	60
1.4 風險評估與管理政策	64
1.5 智慧財產權政策	68
1.6 資訊安全管理	69
1.7 客戶關係及國內公協會參與	76
2. 產品創新與客戶安全	81
2.1 核心產品與市場佈局	84
2.2 新藥研發與創新	91
2.3 產品品質與安全	95
2.4 藥物近用與定價責任	100
2.5 永續供應鏈管理	104

3. 環境永續：氣候治理與生物多樣性	113
3.1 氣候變遷與溫室氣體管理	115
3.2 生物多樣性與流域收復	127
4. 員工關係與關懷	132
4.1 員工結構與人權	134
4.2 培育與發展多元化人才	140
4.3 員工薪酬與福利	144
4.4 員工溝通與關懷	149
4.5 職場安全與健康	151
5. 社會共融與影響力	154
附件一 GRI Content Index	162
附件二 SASB Index	169
附件三 TCFD&氣候相關資訊揭露對照表	173
附件四 上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦 法 - 附表二 氣候相關資訊執行情形	175
附件五 獨立保證意見聲明書	179



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 13 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)。每年發行中、英文版本，可於東生華製藥官網下載，[東生華製藥官網/永續發展/永續報告書/永續報告書下載](#)。

報告書撰寫原則

本報告書依循臺灣證交所「上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」辦理。東生華製藥股份有限公司已依循 GRI 準則 (GRI Standards) 報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的資訊。本報告書採用 GRI 通用準則 2021 版本 (GRI Universal Standards 2021)，並參考永續發展目標 SDGS、永續會計準則委員會 SASB 生技製藥業指標 (Biotechnology & Pharmaceuticals)，以及氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構進行揭露。本報告書附錄提供相關內容索引表，以利利害關係人快速檢索與對照。

報導邊界實體範疇說明

本報告書之實體範疇以東生華製藥股份有限公司 (母公司) 為主，涵蓋北中南三處營運據點之活動與服務項目。

邊界差異說明

GRI 2-4

財務數據：

引用自經安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG) 查核簽證之 2025 年度合併財務報告，範疇包含母公司及子公司 (創益生技、高峰藥品)，以新臺幣為計算單位。

永續資訊 (ESG)：

考量子公司 (創益生技、高峰藥品) 為獨立運營且尚未導入永續管理系統，故本報告書之除財務數據與溫室氣體盤查以外，目前僅揭露東生華製藥 (母公司) 之績效，未包含子公司。

溫室氣體盤查特別說明：

為落實氣候變遷管理，本年度溫室氣體盤查範疇擴大納入子公司（創益生技、高峰藥品）。為確保母公司（東生華）歷年數據之可比性與追溯性，本報告書將採「母子公司個別揭露」方式呈現盤查結果，不進行合併加總，以利利害關係人清晰辨識個別實體之環境績效。

相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎，若量化指標之計算基礎與過往有異或有重編資訊（Restatements of information），將於該章節內文中另行註記說明。

外部保證 GRI 2-5

本報告書資料來源由各單位高階主管審閱後提供永續發展委員會，經公司審定及呈權責主管簽核後向董事會呈報，並由具獨立性之國際第三方驗證單位 AFNOR Asia Ltd. (法標國際認證股份有限公司) 依循 AA1000 AS v3 保證標準，並以第 1 應用類 (Type 1)、中度保證等級 (The Moderate Assurance) 作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000 當責性原則，本年度查證保證聲明書附於本報告書附錄。

報導期間、發行頻率與聯絡人 GRI 2-3

本報告書揭露 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日)，東生華製藥於社會、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。此為本公司第 13 本報告書。本報告書文末附有 **GRI 內容索引表 (GRI Content Index)** 與重大主題揭露索引，供讀者查閱。本次出版日期：2026 年 8 月。上一版本發行時間為：2025 年 8 月。下一版預計發行時間：2027 年 8 月。

東生華製藥樂意聆聽與瞭解您對本報告書的建議與想法，如有任何指教，歡迎與我們聯繫。

聯繫單位 | 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 (南港軟體科學園區 G 棟)
聯絡人	黃經理
電話	02-2655-8525
E-mail	tsh@tshbiopharm.com
官網	https://www.tshbiopharm.com/



經營者的話

GRI 2-22

面對全球醫療趨勢的快速變遷，2025 年對東生華而言，是「深化專業」與「拓展關懷」並行的一年。我們堅信，生技製藥業的永續核心，在於解決未被滿足的醫療需求。這一年，我們不僅在營運績效上穩健成長，更透過精準醫療的科研突破、以及眼科與罕病的多元佈局，具體實踐了聯合國永續發展目標 (SDGs) 中對「健康與福祉」的承諾。

榮耀肯定：國內外大獎見證永續實力

我們的永續努力持續獲得國內外高度肯定。2025 年，我們在國內最具指標性的「第 18 屆 TCSA 台灣企業永續獎」中，榮獲永續報告書獎 (醫療保健第二類) 銀獎，展現了我們在資訊揭露透明度與完整性上的卓越表現。

同時，我們亦榮獲亞洲企業商會 (Enterprise Asia) 頒發 2025 年亞洲企業社會責任獎 (AREA) 的「綠色領導獎」與「社會公益發展獎」雙項殊榮；並在第 11 屆公司治理評鑑中持續名列上櫃公司前 5%。從資訊揭露、社會環境專案到公司治理，這些榮耀證明了東生華是值得信賴的永續夥伴。

科研突破：精準醫療躍上國際，品質獲國家級認證

「精準」是我們對生命的承諾。2025 年，東生華在液態切片技術上取得重大突破，我們的「癌液準-100 液態切片」技術成功將基因突變檢出率大幅提升至 85.3%。這項不僅具備低侵入性優勢，更大幅提高檢測準確度的研究成果，榮登國際權威期刊《ESMO Open》，向世界展現了台灣的生技研發實力。

此外，該項技術更榮獲 2025 SNQ 國家品質標章 (精準檢測組) 認證。這代表我們的檢測服務在品質、安全與臨床應用上皆達到國家級標準，能為癌症患者提供更精準的治療指引，落實產品責任與品質創新的 ESG 目標。

多元引擎：擴大視力照護，實踐罕病承諾

為實現 2030 年成長願景，我們透過策略結盟啟動了多元成長引擎，將關懷觸角延伸至不同族群：

- 全方位視力照護：關注現代人對視力品質的追求，我們從乾眼症治療延伸至視力矯正領域。2025 年 12 月，我們與兆科眼科合作取得創新老花眼治療產品 BCSA25 的台灣授權，結合已上市的乾眼症噴鼻液 Tyrvaya，為各年齡層民眾提供更完整的視力照護方案，提升患者的生活品質。
- 罕見疾病關懷：「不遺漏任何一位患者」是我們的初衷。2025 年 5 月，我們與元羿生物結盟，引進針對 CDD（細胞週期蛋白依賴性激酶缺乏症）的創新藥物 ZTALMY®。這項佈局不僅補足了醫療缺口，更是我們回應社會責任、照顧弱勢病患的具體行動。

■ 社會共融：在地深耕，讓愛循環

在追求醫療創新的同時，我們未曾忘記對這片土地的责任。我們持續推動石虎米契作，維護生物多樣性；並攜手老五老基金會，透過「行動物資車」深入偏鄉，陪伴長者歡度佳節。從生態保育到高齡關懷，東生華的每一步，都是為了創造共好的社會價值。

■ 展望未來：誠信治理，永續領航

展望未來，東生華將持續以「誠信」為基石，透過「有機成長」與「無機併購」雙軌策略，整合集團資源。我們將繼續以國際級的科研實力解決醫療難題，並以具溫度的行動回應利害關係人的期待，朝向永續經營的目標堅定前行。



總經理 楊思源

董事長 林全

關於東生華

GRI 2-1

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

關於東生華

GRI 2-1

啟動多元引擎，共創健康永續價值

1. 組織概況與成長動能

東生華製藥（股票代號：8432）成立於 2010 年，總部位於台灣台北，是一家致力於「提供全人類醫療需求未滿足之解決方案」的特色製藥公司。我們專注於慢性疾病領域，透過「自主開發」與「策略授權」雙引擎模式，在心血管、腸胃、中樞神經及眼科領域建立穩固領導地位。為實現 2030 年營收翻倍的願景，我們於 2025 年全面啟動四大成長引擎。除了深耕核心藥品市場，更透過 2023-2024 年併購創益生技與高峰藥品所整合的通路優勢，將產品線延伸至疫苗、益生菌等預防醫學領域，並成功搶攻高齡化帶來的自費醫療商機。

2. 創新研發與精準醫療

「測得到、更測得準」是我們對精準醫療的承諾。東生華不僅提供 NGS 次世代基因檢測，2025 年更在液態切片技術取得重大突破，其高達 85.3% 的基因突變檢出率榮登國際權威期刊《ESMO Open》，並榮獲 2025 SNQ 國家品質標章認證。我們為癌症患者提供低侵入性、高準確度的檢測服務，具體實踐醫療創新的社會責任。

3. 擴展醫療新藍海

我們持續看見未被滿足的醫療需求。2025 年，東生華跨足罕見疾病治療（引進 ZTALMY®）與全方位視力照護（涵蓋乾眼症 Travaya 與老花眼新藥 BCSA25），將關懷觸角延伸至更廣泛的病患族群，落實健康平權。

4. 全球佈局與在地深耕

立足台灣，放眼亞洲。我們的產品已在香港、泰國穩定銷售，並積極將成功模式推向緬甸、越南、菲律賓及馬來西亞等東協國家，目標成為國際生技夥伴在亞洲開發及行銷的最佳首選。

5. 永續承諾與榮耀

東生華堅信「誠信正直」是企業永續的基石。我們的努力在 2025 年獲得了高度肯定：

- **產業肯定：** 榮獲第 11 屆公司治理評鑑中持續名列上櫃公司前 5%。
- **環境與社會：** 榮獲 2025 AREA 亞洲企業社會責任獎——「社會公益發展獎」與「綠色領導獎」。
- **資訊揭露：** 榮獲 2025 第 18 屆 TCSA 台灣企業永續獎——「永續報告書 醫療保健第二類 銀獎」。

營運據點與集團版圖

GRI 2-2

東生華集團以台北為全球營運總部，並透過子公司與辦事處建構綿密的醫藥服務網絡。
截至 2025 年底，集團主要營運據點如下：

全球營運總部 台灣台北

東生華製藥股份有限公司

地址：115 臺北市南港區園區街 3-1 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

創益生技股份有限公司 (子公司)

地址：115 臺北市南港區園區街 3-1 號 3 樓之 1
(南港軟體工業園區 G 棟)

電話：02-2655-7339

傳真：02-26557338

中部營運中心

東生華製藥 台中辦事處

地址：404 台中市北區忠明路 424 號 4 樓之 4

電話：04-2206-7276

傳真：04-2206-1883

高峰藥品材料股份有限公司 (子公司)

地址：403 臺中市西區忠明南路 499 號 20F-2

電話：04-2375-9099

傳真：04-2375-6069

南部辦事處

東生華製藥 高雄辦事處

地址：800 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、法律形式與合規聲明】

■ 基本資料與法律形式 [GRI 2-1]

本公司 (股票代號：8432) 係依中華民國法律設立之股份有限公司，在公司治理、環境保護、勞工人權、產品責任及財務透明度等各方面，均嚴格遵循中華民國相關法規及國際準則 [GRI 2-23]。

■ 營運範疇

主要營運活動集中於台灣，並依據全球新藥開發策略，將臨床試驗及產品授權業務延伸至亞洲及其他海外區域，積極拓展國際版圖。

■ 合規與產品責任

截至 2025 年底，本公司所有產品與服務皆符合銷售所在地之法規要求，並無任何產品在特定市場遭禁止銷售之情事；同時，我們持續與利害關係人保持良好溝通，確保營運活動符合社會期待，未涉及重大爭議性議題。

永續經營與績效

永續發展策略 GRI 2-22

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。

VISION

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

*本業 SDGs3



永續發展藍圖

E

永續面 Environmental



面相

綠色轉型

響應氣候與環境議題，積極從內部與外部進行轉型

議題

- 氣候變遷

S

社會面 Social



健康守護

從本業出發，提升醫療資源與病患生活品質，同時回饋社會

- 藥物通路與價格(藥物近用)
- 幸福多元職場

(併入勞雇關係、多元化與平等機會、

G

治理面 Governance



公司穩健發展

誠信經營為表，重風險管控，打造幸福職場環境

- 資訊安全
- 供應鏈管理
- 法規遵循與誠信經營
- 藥物品質與安全管理
- 新藥研發與創新
- 營運風險、風險管理
- 商業道德
- 客戶隱私人才發展與培育)

■ 推動永續發展機制 (永續委員會運作)

GRI 2-13

GRI 2-14

GRI 2-12

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，於 2022 年 8 月 4 日設置永續發展委員會，隸屬於董事會。第二屆(本屆) 永續發展委員會委任黃耀斌獨立董事、陳瑞薰獨立董事、周德宇獨立董事、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)。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。年度 ESG 永續報告書於每年 8 月送至董事會審核，審核通過即同步上傳至公關資訊觀測站與公司官網。2024 年永續報告書於 2025 年 8 月 4 日已通過董事會審核並完成上傳程序。

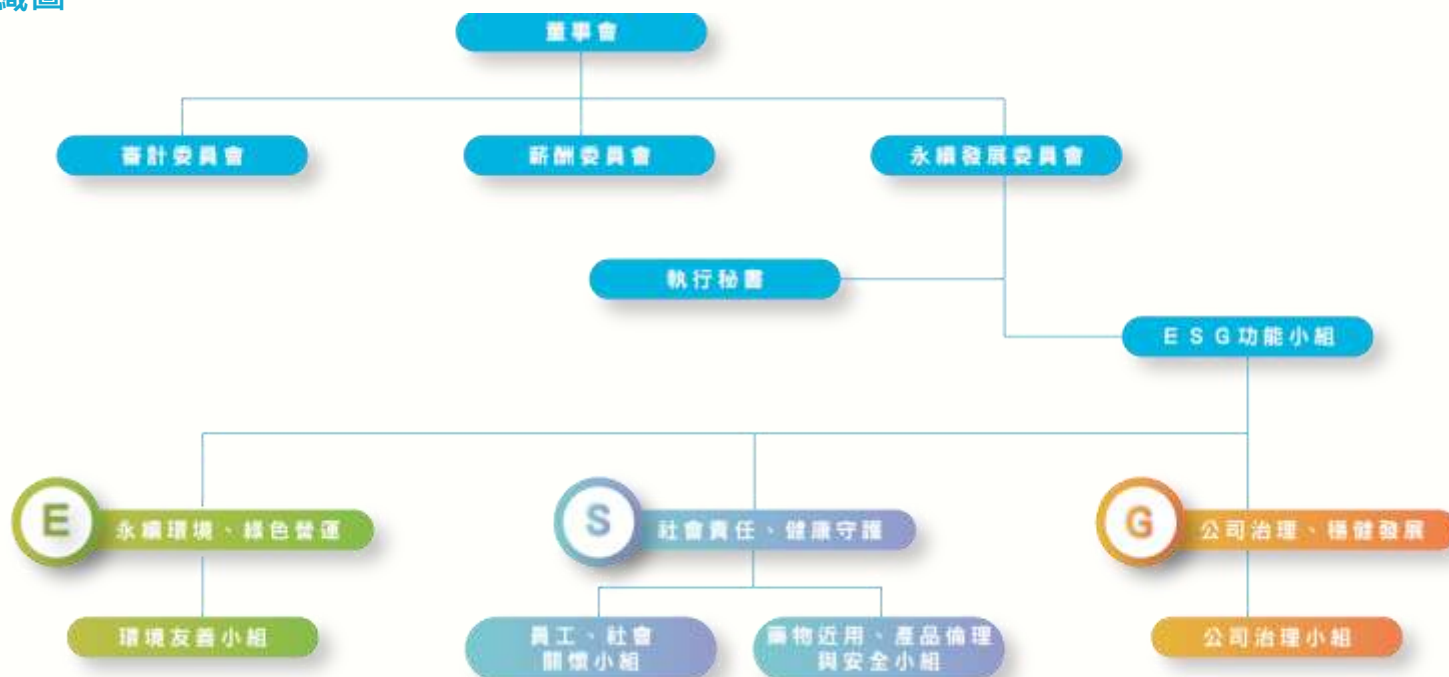
1.永續發展委員會職權：

- (1)永續發展政策之訂定。
- (2)永續發展年度計畫及策略方向之訂定。
- (3)永續發展執行情形與成效之追蹤與檢視，並向董事會報告。
- (4)其他永續發展相關事項之決定。

2.永續發展委員會專業資格、經驗及運作情形資訊，請詳見 2025 年股東會年報第 42 頁；進修 ESG 相關課程情形與最近一年開會日期、期別、議案內容、決議結果及公司對永續發展委員會意見之處理，請詳見 2025 年股東會年報第 43 頁。



永續發展委員會組織圖



運作方式



2025 東生華 ESG 實績與貢獻【榮獲國內外 ESG 大獎，公司治理名列前茅】

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 AREA 亞洲企業社會責任獎－社會公益發展、綠色領導

受次參賽即得獎，從19個國家、逾350件參賽專案中脫穎而出



2025第十八屆TCSA台灣企業永續獎

首次參加即榮獲永續報告書獎-醫療保健 第二類 銀獎



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



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



東生華2025ESG成果：從守護石虎到關懷銀髮的永續實踐

環境永續：從產地到產品的自然正向實踐

社會共好：結合核心職能的共享價值

契作累積1,514台斤 守護石虎棲地生態

「石虎米流域收復計畫」，透過與上游農戶契作，將原本慣行農法的水田轉為友善耕作，旨在修復破碎的淺山棲地，並建構氣候韌性。



打造綠色價值鏈・降低環境衝擊

製程100%杜絕有機溶劑，堅持在地生產以減少碳足跡。並與基金會合作共同創造了「生產—生態—公益」的循環價值。

守護
454.6
平方公尺石虎棲地

鞏固土壤碳匯・實踐負碳農法

透過支持負碳農法，有效維持土壤有機質，成為『黃碳』基地，相較於慣行農法，貢獻於286 kgCO₂e的碳排放減量。

公益募資逾19.4萬元 支持銀髮經濟

義賣所得100%全額捐贈老老基金會運營，支持「送餐到偏鄉計畫」，圓夢計畫等創造經濟包容性。



社區議合與代間共融

年度執行4場長輩關懷活動與響應『世界糧食日』與全台老老據點約1,800位長輩共享石虎米午餐，推廣糧食安全與在地食材理念，同時傳遞企業溫暖。

核心職能結合公益

舉辦心血管健康講座，建立正確疾病預防與用藥觀念，落實聯合國SDG 3.4目標，具體實踐藥廠守護社區健康的社會責任。

■ 生態足跡量化與綠色價值鏈 - 從產地到產品的自然正向實踐

東生華深知企業資源投入需產生實質的生態效益。我們導入『生態轉換係數』與『綠色採購原則』，將資源投入轉化為對生物多樣性的直接貢獻，從原料端（上游）到產品端（中游）全面落實環境責任。

(1) 生物多樣性與流域收復

1. 策略承諾：以「流域收復」回應自然正向 (Nature Positive)

東生華深知製藥產業與自然資源息息相關，為回應 TNFD 與 GRI 101 對於自然風險的關注，我們超越合規，主動採取「預防性原則」。自 2024 年起，我們與社會企業合作，推動「石虎米流域收復計畫」，透過與上游農戶契作，將原本慣行農法的水田轉型為友善耕作，旨在修復破碎的淺山棲地，並建構氣候韌性。

2. 地點與驅動因子管理 (Location & Drivers)

依據 GRI 101：生物多樣性 2024 準則，我們精確鑑別並揭露專案地點，並針對導致生物多樣性喪失的關鍵驅動因子「污染」採取源頭管理措施：

- 專案地點：位於苗栗縣銅鑼鄉新雞隆流域，中心座標為 (24.430463, 120.821230)。該區域為石虎（第一級保育類）之重要潛在棲地，屬於生態敏感區域。
- 驅動因子控制與量化績效：我們與契作農戶簽署嚴格生產協議，全面禁止化學農藥與除草劑使用，透過 100% 收購承諾保障農戶收益。本年度在 0.24 公頃的契作面積上，具體環境效益如下：
 - (1) 阻絕化學污染：成功削減約 288 公斤的化學肥料投入至土壤與水體。
 - (2) 降低優養化風險：減少約 57.6 公斤的氮肥使用，有效減輕下游水域的優養化壓力，保護水生生物棲息環境。
 - (3) 零農藥檢出：經第三方權威機構檢驗，稻穀中 411 項農藥均未檢出 (N.D.)，證實我們對供應鏈環境管理的嚴格把關。

- 此舉不僅修復了土壤微生態，更直接貢獻於 286 kgCO₂e 的碳排放減量（相較於慣行農法），具體響應國家「自然碳匯」戰略中的「增加土壤有機質」與「負碳農法」策略（TWSE E-15）。

3. 生態監測績效 (Ecological Performance)

為確保棲地復育的有效性，我們導入科學化監測機制，範圍涵蓋田區及外推 200 公尺。2025 年監測成果顯示棲地健康穩定，具備支持多樣化生物群落的能力：

- 物種豐富度：2025 全年度共記錄 383 筆生物觀測數據，涵蓋 195 個物種。其中鳥類最為豐富（61 種），顯示該水田已成為淺山鳥類的重要覓食與活動廊道。
- 關注物種：記錄到 12 種關注物種，包括大冠鷲、黑翅鳶（第二級保育類）及華薊（瀕危植物）。
- 棲地健康指標 (NDVI)：透過 Google Earth Engine (GEE) 計算之 NDVI（常態化差值植生指標）顯示，水田植被在 0.18（休耕泥灘）至 0.85（抽穗期）間

規律波動，形成多樣化的微棲地梯度，有效支持了不同季節的生物需求。

- 石虎監測說明：雖 2024 年曾記錄到石虎，但 2025 年監測期間未再發現。這提示我們需持續強化生態廊道的連結性，未來將增設紅外線相機並延長監測時間。



大冠鷲 / *Spilornis cheela hoya* Swinhoe



黑翅鳶 / *Elanus caeruleus vociferus*



華薊 / *Cirsium lineare* Sch.Bip.

4. 社會影響力 (Social Impact)

本計畫不僅止於環境保護，更創造了「生產—生態—公益」的循環價值。2025 年採購之 682 公斤 (約 1,137 台斤) 生態米，部分與老五老基金會合作義賣，義賣金額全數捐贈基金會運營，用於獨居長者送餐服務；並結合食農教育舉辦跨世代交流活動，將環境價值轉化為具體的社會關懷。部分作為企業品牌贈禮，成為東生華實質 ESG 作為的分享媒介。

(2) 製程管理：綠色採購與低碳製造 (Midstream: Green Procurement & Manufacturing) 針對專案衍生禮品 (如石虎擦手巾)，我們將永續標準延伸至製造商，落實 [TWSE E-16 供應商環境管理]：

- **消除化學污染 (Pollution Removal)**：產品製程堅持採用符合 [ZDHC MRS Level 1] 標準的環保水性染料 (Pigment Ink)，取代傳統油性膠印，100% 杜絕有機溶劑使用。此舉從源頭消除了化學物質對水資源的污染風險，具體落實 [TNFD 避免與減少污染驅動因子] 及 [GRI 303-2 排水衝擊管理] 的精神。
- **在地採購與減碳 (Local Sourcing & Decarbonization)**：堅持台灣在地生產 (Local Sourcing)，大幅縮短運輸里程以降低範疇三 (Scope 3) 產品碳足跡，將環境衝擊降至最低，具體實踐在地採購與減碳目標。

■ 社會共好 (Social)：深化銀髮就業與社區健康

東生華依據當地社區議合原則，將環境成果 (石虎米) 延伸至社會關懷。我們運用「核心職能 (醫藥專業)」與「資源串聯 (跨界合作)」，針對高齡化社會議題，創造具備 [SDG 3 健康福祉] 與 [SDG 8 就業經濟] 之共享價值。

(1) 公益募資：支持銀髮就業與經濟包容性 (Economic Inclusion)

對應指標：「我們透過採購與義賣模式，支持『老五老基金會』運營，具體實踐經濟包容性 (Economic Inclusion)，協助高齡者實現自我價值與經濟獨立：

- **支持銀髮產能：**採購長者手作餅乾搭配石虎米香，不僅支持在地農產，更直接肯定銀髮長者的勞動價值與手藝，讓長輩從『受助者』

轉變為『生產者』。

- **公益募資績效：**透過甘酒釀、端午聯名及中秋公益禮盒（大地禮盒/傻福相隨）的三波推動，總計銷售逾 620 組。
- **社會影響力 (Impact)：**義賣所得共計新台幣 194,000 元，100% 全額捐贈支持『送餐到偏鄉計畫』。此舉不僅解決了獨居長輩的餐食匱乏問題，更透過送餐員的探視，編織起偏鄉長者的社會安全網。」

(2) 志工關懷：社區議合與代間共融 (Community Engagement)

對應指標：「由總經理親自率領，建立由上而下的志工文化，透過實際陪伴落實社區議合 (Community Engagement)：

- **遍地開花關懷行動：**年度執行 4 場長輩關懷活動（石碇、北投、台中、新竹），將服務據點延伸至全台。新竹場特別結合醫師專業，將『高血壓衛教』帶入社區，落實預防醫學。
- **響應世界糧食日 [SDG 2]：**總經理楊思源親率志工前往石碇楓子林日照中心，響應『世界糧食日』精神。全台老五老據點約 1,800 位長輩共享石虎米午餐，推廣糧食安全與在地食材理念。
- **代間互動與傳承：**透過『石虎米手工皂 DIY』活動，志工與長輩在互動中分享『友善耕作 × 生態保育』的故事。這不僅是物資的給予，更是創造跨世代的對話與陪伴溫度，提升長者的社會參與感與心理健康。」

(3) 專業衛教：核心職能結合公益 (Core Competency CSR)

對應指標：「發揮生技醫藥本業的核心能力，致力於提升公眾的健康識能 (Health Literacy)，降低社會醫療負擔：

- **心血管健康倡議：**針對國人常見的三高風險，舉辦《心血管保健·守護愛不漏拍》公益健康講座，共有 181 位民眾參與。
- **專家議合與知識擴散：**邀請亞東醫院朱昱誠醫師、耕莘醫院馬文雅主任、北醫附醫詹超舜主任等三位權威專家，針對『高血壓多重併發症』、『高血脂分級治療』及『心絞痛與微血管病變』進行深度解析。

- **預防醫學成效：**透過深入淺出的衛教，協助民眾建立正確的疾病預防與用藥觀念，落實**聯合國 SDG 3.4** 降低非傳染性疾病死亡率之目標，具體實踐藥廠守護社區健康的社會責任。

■ 品牌溝通與影響力擴散 (Stakeholder Engagement & Communication)

東生華依循利害關係人議合原則，我們將 ESG 理念實體化，透過具備永續意涵的企業贈禮與高標準的資訊揭露，將永續影響力從企業內部擴散至價值鏈夥伴（醫護人員、客戶），落實 [SDG 12 責任消費與生產]。

(1) 全方位永續推廣：落實綠色採購與低碳生活

對應指標：「將 ESG 元素融入企業贈禮文化，以實際採購行動支持永續產品。中秋節與年度研討會禮品選用『石虎米手工皂』、『300g 石虎米』及『低碳石虎擦手巾』（研討會另結合低碳 15 周年紀念手提袋）。透過採購對環境友善的禮品，我們不僅減少了行銷活動的碳足跡，更直接支持了友善農法與在地製造。」

(2) 擴大影響力：價值鏈議合與理念共鳴 (Value Chain Engagement)

對應指標：藉由具備『永續故事力』的禮品，我們與核心利害關係人（醫師、客戶）進行深度對話。這不僅是禮物的贈送，更是東生華實質 ESG 作為的分享媒介。我們期許發揮品牌影響力，邀請醫護夥伴從認識石虎保育開始，進而共同響應永續生活，建立基於共同價值觀的合作夥伴關係。

(3) 資訊透明揭露：接軌國際標準的報告書

對應指標：「堅持高標準的資訊透明度，預計於 2025 年發布：

- **第 13 本中文永續報告書：**依循 GRI 2021、SASB、TCFD 及 SDGs 準則編製，並取得第三方獨立機構 [AA1000 Type 1 中度保證] 確信，確保資訊可信度。
- **第 5 本英文永續報告書：**積極回應外資法人期待，發布英文版報告書，強化國際溝通與資訊平權。
- 報告書均經由永續發展委員會審閱並提報董事會通過後發布，展現治理層級對永續資訊揭露的重視。

永續議題關注分析

利害關係人議合

GRI 2-16

GRI 2-29

依照 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五個面向：依賴性、影響力、責任性、多元觀點、張力等特性進行鑑別，東生華製藥依重要性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	對東生華製藥的重要性與意義	議合方式&頻率
 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(9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	✓ 不定期媒體餐敘 ✓ 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

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
 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),22家供應商進行年度評鑑 ✓ 新供應商稽1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，電子投票比率占股東會出席權數比率例114年94.17%，逐年增加，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、空污管理 ➢ 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 ➢ 水資源、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37則 ✓ 不定期稽核 ✓ 參與法令宣導會

重大性分析流程

GRI 3-1

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) 與 AA1000 利害關係人議和原則，建構一套以衝擊為基礎的重大性分析方流程，確保能有效回應利害關係人的期望與關注。

執行步驟	執行內容	成果
Step 1. 鑑別溝通對象	依循AA1000 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
Step 2. 蒐集永續議題	為能合理反映因營運所帶來的經濟、環境及社會影響與衝擊，以及可能對利害關係人的決策造成影響的議題，蒐集業內資訊、國家政策與國際倡議等外部趨勢，彙整與東生華營運活動高度相關之 26 項永續關注議題作為問卷題目。議題以E環境、S社會、G治理三大面向進行分類，包含： E環境：空污管理、水資源管理、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 S社會：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、醫患關係與社會參與、人權、資訊安全、客戶隱私、藥物通路與價格(藥物近用) G治理：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	26項 永續議題問卷
Step 3. 調查利害關係人 關注程度	為有效回應利害關係人關注議題，並確實反映環境、社會及治理衝擊，東生華製藥將 26 項關注議題分別納入問卷中，並透過發放問卷及內部討論進行調查評估。 邀請東生華製藥海內外利害關係人填寫《2025東生華製藥利害關係人ESG問卷》，參考外部利害關係人的關注程度，作為鑑別需優先關注重大主題的依據之一；2025 年共回收 200 份問卷結果。相較2024年回收39份問卷，新增約 5 倍問卷。	199份問卷 新增5倍回收

執行步驟	執行內容	成果
Step 4. 重大主題鑑別 檢驗與確立	由功能性小組檢視Step 3結果，分析出高關注度的 18 項議題，由公司內部 6 位高階主管針對 18 項議題的【正面效益】與【負面衝擊】分別進行評分，最終進行交叉比對，共計鑑別出 11 項重大主題。 2025 年東生華製藥之 11 項重大主題另委請外部顧問共同檢視、檢驗相關程序、標準之合適性，並確認重大主題的完整、包容性，並向永續發展委員會、董事會報告。	11項 重大議題
Step 5. 永續報導審閱及查證	本報告書依循臺灣證交所「上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」辦理。東生華製藥股份有限公司已依循 GRI 準則 (GRI Standards) 報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的資訊。本報告書採用 GRI 通用準則 2021 版本(GRI Universal Standards 2021)，並參考永續會計準則委員會 SASB 生技製藥業指標 (Biotechnology & Pharmaceuticals)，以及氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構進行揭露。本報告書附錄提供相關內容索引表，以利利害關係人快速檢索與對照。 本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，經各公司審定及呈權責主管簽核後向董事會呈報，並由具獨立性之國際第三方驗證單位 AFNOR Asia Ltd. (法標國際認證股份有限公司) 依循 AA1000 AS v3 保證標準，並以第 1 應用類 (Type 1)、中度保證等級 (The Moderate Assurance) 作為查證依據，保證本報告書內容符合 GRI 準則及 AA1000 當責性原則，本年度經查證保證聲明書附於本報告書附錄。 本報告書為東生華製藥發行的第 13 本永續報告書，報告書發行前已由永續發展委員會審閱後呈報董事會核准。永續資訊之管理亦已列入年度稽核計畫。	第13本 永續報告書

重大主題鑑別

GRI 2-16

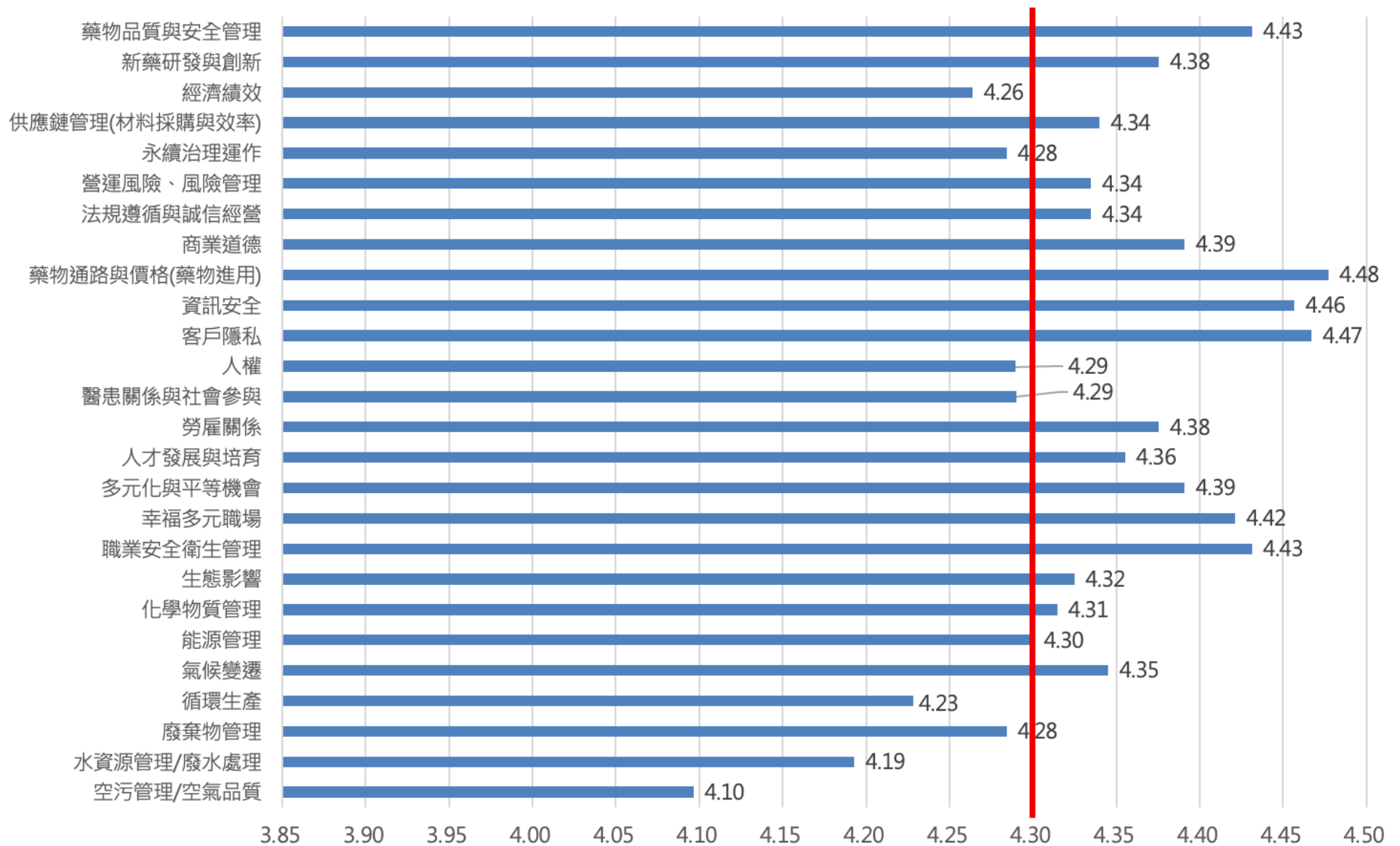
2023~2024 年東生華共鑑別出 11 項重大主題，2025 年透過「2025 東生華製藥利害關係人 ESG 問卷」調查利害關係人對 26 項永續議題的關注程度。利害關係人關注度問卷結果，關注度高者共有 18 項。工作小組從高關注度的 18 項議題中由各部門主管針對這些議題的影響程度與發生機率進行評分，2025 年最終篩選出 11 項重大議題作為本年度的重大議題。並向永續發展委員會、董事會報告。

永續議題

「2025 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)10 項，公司治理(G)8 項，共 26 項。

環境(E)	社會(S)	公司治理(G)
1. 空污管理/空氣品質 (2026改溫室氣體管理) 2. 水資源管理/廢水處理 (2026為水資源管理) 3. 廢棄物管理 4. 循環生產 5. 氣候變遷 6. 能源管理 7. 化學物質管理 8. 生態影響	9. 職業安全衛生管理 10. 幸福多元職場 11. 多元化與平等機會 12. 人才發展與培育 13. 勞資關係 14. 醫患關係與社會參與 15. 人權 16. 客戶隱私 17. 資訊安全 18. 藥物通路與價格(藥物近用)	19. 商業道德 20. 法規遵循與誠信經營 21. 營運風險、風險管理 22. 永續治理運作 23. 供應鏈管理(材料採購與效率) 24. 經濟績效 25. 新藥研發與創新 26. 藥物品質與安全管理

永續議題的關注程度



第一部分：重大性分析排名結果 (綜合評分表)

調查利害關係人關注程度

透過「2025 東生華製藥利害關係人 ESG 問卷」調查問卷結果，以關注度高於 4.3 分為篩選標準，利害關係人關注度高者共有下列 18 項。

環境(E)	社會(S)	公司治理(G)
1. 氣候變遷 2. 能源管理 3. 生態影響 4. 化學物質管理	5. 藥物通路與價格(藥物近用) 6. 勞雇關係 7. 多元化與平等機會 8. 幸福多元職場 9. 職業安全衛生管理 10. 人才發展與培育	11. 資訊安全 12. 供應鏈管理 13. 新藥研發與創新 14. 藥物品質與安全管理 15. 營運風險、風險管理 16. 法規遵循與誠信經營 17. 商業道德 18. 客戶隱私

第二部分：重大性分析排名結果 (綜合評分表)

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 18 項重大議題以兩大面向為基礎進行分析，最終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) 量化說明：

正面效益(機會影響力)	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
負面衝擊(風險嚴重度)	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

依據高階主管的評分取平均值計算以及外部利害關係人問卷結果 (含海外) 進行交叉運算後的最終排名。

本公司依據「正面效益 (平均影響程度 × 發生機率)」及「負面衝擊 (平均影響程度 × 發生機率)」之評估結果進行綜合分析，將兩者分數加總後，依總分由高至低排序，並選取分數高於 9 分之議題共 11 項，作為本年度重大議題。

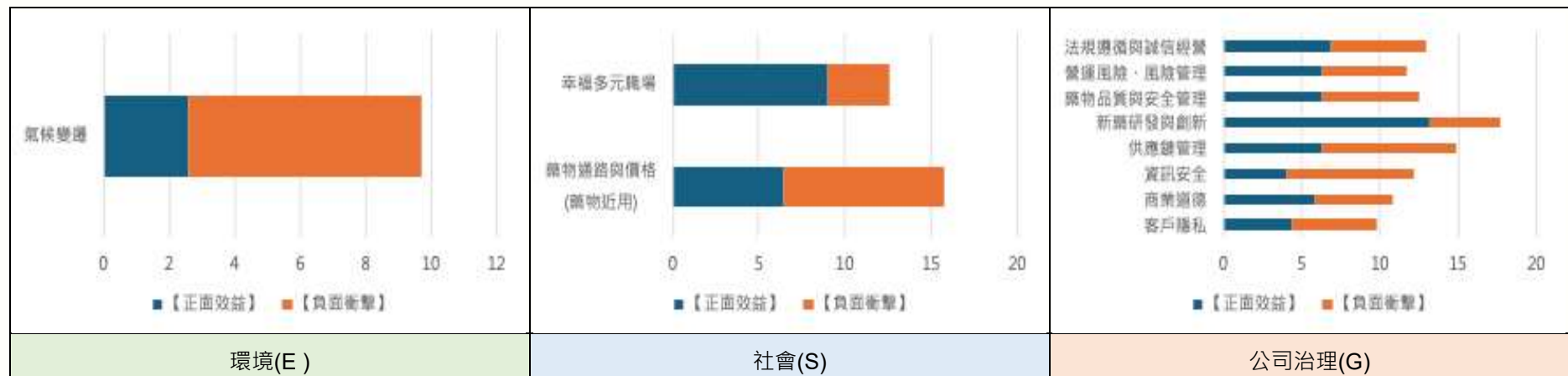
項目	重大議題項目	面向	正面效益 (機會影響力)	負面衝擊 (風險嚴重度)
1	新藥研發與創新	G 治理	13.22	4.47
2	藥物通路與價格(藥物近用)	S 社會	6.41	9.32
3	供應鏈管理	G 治理	6.25	8.60
4	法規遵循與誠信經營	G 治理	6.89	6.00
5	幸福多元職場	S 社會	8.97	3.55
6	藥物品質與安全管理	G 治理	6.25	6.22
7	資訊安全	G 治理	4.00	8.20
8	營運風險、風險管理	G 治理	6.25	5.49
9	商業道德	G 治理	5.83	4.98
10	客戶隱私	G 治理	4.34	5.44
11	氣候變遷	E 環境	2.60	7.13

第三部分：分析發現

依據這份最新的數據分析，有三個關鍵發現支撐上述的排名：

1. 「資安」與「供應鏈」風險意識顯升：與過往相比，這兩項議題的負面衝擊分數分別為 8.20 分與 8.60 分，均位居前段。這代表主管們非常擔心外部環境 (駭客、地緣政治斷鏈) 對公司造成不可逆的傷害，且海外經銷商在問卷中勾選「非常關注」，資訊安全完全吻合。
2. 新藥研發是唯一的「超級機會」：在正面效益面向，「新藥研發」得分高達 13.22 分，領先其他議題 (第二名僅 6.41 分)。這顯示公司內部有高度共識：唯有創新研發才是驅動獲利的火車頭。

3. 「氣候變遷」的特殊性：雖然主管給予氣候變遷的正面效益極低 (2.60 分，倒數第一)，但其負面衝擊 (7.13 分) 仍處於中高程度。考量金管會與供應鏈需求，此議題必須保留在重大主題中，但策略應定調為「風險控管」而非「獲利機會」。



第四部分：2025 年 11 項重大議題確立

本年度經由嚴謹的衝擊評估，我們察覺到數位風險對營運韌性的重要性日益增加，因此新增資訊安全與客戶隱私為重大主題；同時，為聚焦核心影響力，我們將勞雇關係、多元化與平等機會、人才發展與培育整合至幸福多元職場，並將環境面向聚焦於氣候風險的應對。

綜合上述分析，提報董事會 2025 年重大主題如下 (依 G / E / S 分類)：



2024 VS 2025 重大主題演變與說明

基於 2025 年更廣泛的利害關係人間卷調查與感護的衝擊評估,公司對永續重大主題進行了策略性調整。此次調整反映了對「數位韌性」風險意識的提升,以及對社會與環境議題採取更聚焦的管理方法。



風險意識轉向「數位韌性」
新增「資訊安全」與「客戶隱私」,以應對急遽升高的外割數位威脅。



社會議題整併以聚焦影響力
將「勞雇關係」與「人才」議題整合空「幸福多元職場」,集中資源管理。



環境議題重質不重量
移除「能源管理」,將資源聚焦於衝擊程度更高的「氣候變遷」風險。

根據 2025 年的問卷數據與衝擊評估，主要有以下兩個策略性的調整理由：

1. 風險意識轉向「數位韌性」

- 變動：新增「資訊安全」與「客戶隱私」。
- 依據：在 2024 年的報告中，資訊安全曾被移除。然而，2025 年的評估數據顯示，「資訊安全」的負面衝擊分數 (8.2) 躍升至第二名，甚至高於法規遵循。這顯示管理層與利害關係人（特別是海外夥伴）對於勒索病毒、資料外洩等數位風險感到高度憂慮，因此必須重新納入並優先管理。

2. 議題整併與聚焦

- 變動：合併「勞雇關係、多元化與平等機會、人才吸引與留任」至「幸福多元職場」。
- 依據：「幸福多元職場」在 2025 年的正面效益高達 8.97，是社會面得分最高的項目。由於勞雇關係、多元化與平等機會、人才吸引與留任與幸福職場在管理內涵上高度重疊（皆涉及員工權益與溝通），為了避免報告書篇幅發散，將勞資關係與人才吸引與留任併入幸福職場章節中揭露，不再單獨列為重大主題，明年度問卷也將重新調整。

3. 環境議題重質不重量

- 變動：移除「能源管理」。
- 依據：雖然節能很重要，但在製藥業（非高耗能製造），尤其東生華並無工廠，能源管理相較「氣候變遷」，「氣候變遷」因涉及金管會強制揭露的 TCFD/IFRS S2 規範以及碳費風險，其不可逆性與法規壓力更大，因此環境面建議集中資源揭露氣候變遷議題。

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。未來將考量雙重重大性評估方式。既評估永續議題對自身的影響，也要評估自身對環境與社會的影響。

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。 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，制度化管理促使環境績效得以節約能源。	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。	1. 導入 TCFD 氣候風險評估：規劃導入「氣候相關財務揭露建議」(TCFD) 框架，從治理、策略、風險管理及指標目標四大面向，系統化鑑別氣候變遷帶來的轉型風險與實體風險，並評估其財務影響。 2. 落實溫室氣體盤查：依據 ISO 14064-1:2018 標準，每年定期執行溫室氣體排放量盤查與量化報告，確保數據之準確性與透明度，作為制定減碳目標之基準。 3. 設備升級與節能行動：持續優化辦公空間與營運設施之能源效率（如：汰換老舊燈具、空調系統優化），落實「節能愛地球」之具體環境績效。

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	幸福多元職場	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。	1. 系統化培訓體系：建立涵蓋藥學專業、臨床試驗管理、生技工程及法規遵循之分層培訓地圖，確保員工專業技能與產業趨勢接軌。 2. 職涯發展與 IDP：推動員工個人發展計畫（IDP）與透明的職位晉升機制，結合績效考核，提供明確的職涯成長路徑以留任關鍵人才。
		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。	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。	1. 常態化溝通平台：定期召開「勞資會議」，並設置多元化意見箱與申訴信箱，確保員工意見能即時回報至管理階層並獲得有效處置。 2. 法令合規稽核：嚴格落實《勞基法》、《職安法》等相關勞動法令，建立內部定期勞務檢查機制，確保薪酬、工時與福利完全合規，降低勞資爭議風險。 3. 員工認同感營造：定期辦理員工滿意度調查，並依據調查結果優化福利方案與管理流程，建立誠實互信的勞雇夥伴關係。
		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。	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。	1. 健康促進與安全管理：提供優於法規之員工健檢項目，並推動心理諮商輔導、健康講座及各類運動社團，落實身心健康支援體系。 2. 彈性與平衡措施：推行彈性上下班、優於法規之假別及友善育兒環境，協助員工達成工作與生活的質性平衡，降低工作疲倦感。

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
	藥物通路與價格 (藥物近用)	隊合作精神。		3. DEI 多元共融政策 ：落實職場反霸凌、反歧視規範，保障不同性別、族群、年齡之受僱者享有公平的晉升與獎酬權利，形塑具競爭力的雇主品牌。
		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。	1. 積極健保藥價協商與成本控管 ：定期追蹤台灣健保署之藥價調整動態，透過市場議價機制與供應商議價談判雙管齊下，優化採購與生產成本，以緩解藥價調降對毛利率的衝擊。 2. 自費市場多元化配置 ：針對特定治療領域（如檢測或罕病），彈性配置自費產品組合，透過差異化定價策略切入自費市場，在保障企業穩定收益的同時，提供病患更多元的治療選擇。 3. 加速產品組合轉型與升級 ：持續推動新藥研發、技術授權與新品項導入，加速新一代高品質藥品上市進程，藉由優化產品結構來抵銷現有品項因藥價調整所帶來的收益損失，確保公司長期的市場競爭力。

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。	供應鏈中斷風險；或是因應原物料或作業要求導致價格上揚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	1. 嚴格供應商准入與稽核 ：透過嚴格的資格審查與實地稽核機制，確保供應商符合國際藥品品質規範（如 GMP 指引）及環境與職業安全衛生（EHS）標準。 2. 多元供應來源策略 ：積極尋求並儲備符合規範的原物料第二來源，降低因單一供應商中斷或價格波動導致

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
	新藥研發與創新	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。	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。	的生產風險。 3. 動態監控與輔導機制： 建立定期追蹤機制(每 2-3 年執行 GMP/GDP 查核)，並針對表現不佳的供應商提供輔導改善建議，確保整體供應鏈的韌性與品質一致性。
		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。	1. 精準研發藍圖規劃： 建立與公司發展願景、疾病趨勢及市場需求緊密相符的研發監測機制，確保資源投入於具市場潛力的關鍵領域(如腫瘤、免疫、罕病藥)。 2. 跨國技術授權與合作： 積極尋求國際藥廠合作，透過技術授權、共同開發等策略分散研發風險，並加速產品上市進程。 3. 階段性審查與風險評估： 針對各階段臨床試驗設定嚴格的審查節點，定期檢視研發進度與安全性數據，即時調整開發策略以降低大額資金損失之風險。
	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	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。	1. 落實 PIC/S GMP 品質體系： 委託通過 PIC/S GMP 認證之藥廠製造，並於藥品生命週期各階段落實藥物安全監視，確保每批產品皆維持高品質與安全性。 2. 完善異常處理機制 (CAPA)： 針對客訴或不良品事件，落實根本原因調查並提出矯正與預防措施(CAPA)，同時每年執行模擬回收作業，確保回收程序之有效性。 3. 全員藥安教育訓練： 要求全體員工每年接受至少一

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	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。		次藥物安全與不良反應通報訓練，新進員工於新人訓期間完成相關職前訓練，形塑嚴謹的品質文化。
		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	1. 健全風險管理體系：已通過「風險管理政策與程序」，並成立跨部門「風險管理組織」，定期鑑別財務、營運、臨床試驗及策略風險，確保決策之科學性與即時性。 2. 建置營運持續計畫 (BCP)：針對天災（如地震、疫情）與政治變動等潛在威脅，制定核心產品供應鏈應變流程，建立關鍵原物料之多元供應來源，以保障藥品供應不中斷。 3. 強化董事會監督職能：定期向董事會報告風險管理執行狀況，透過高階管理層的直接參與，強化企業面對市場波動與供應鏈衝擊之韌性。
	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。	1. 完善誠信治理規範：制定並落實「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，將誠信原則融入日常營運與業務執行中。 2. 落實內部控制與申訴機制：建立不誠信行為之「檢舉制度」並維持檢舉管道之獨立性與保密性，有效防範舞弊、行賄及利益衝突等違規行為。 3. 強化合規文化與教育訓練：針對全體員工及合作供應商進行法規遵循與誠信經營宣導，透過定期訓練建立正確的職業道德觀，維護醫師、醫院及政府機關對本公司

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
	資訊安全 客戶隱私	強化資訊安全制度可提升營運穩定性與系統可靠度，降低停機與資料遺失風險。 妥善保護個資與醫療相關資訊，可提升客戶、醫療院所及合作夥伴信任	資安事件可能造成 ERP、研發或供應鏈系統中斷，影響生產與出貨 個資外洩可能損害品牌形象，降低市場信任度 若違反個資或資安法規，可能面臨罰鍰、訴訟或主管機關處分	司之信任。 1.防止個資外洩:建立個人資料保護管理制度、個資分級與存取權限控管、敏感資料加密 2.駭客攻擊與勒索病毒防制:導入防火牆、EDR、防毒軟體、多因子驗證 (MFA)、定期弱點掃描與滲透測試 3.員工教育訓練:定期資安教育訓練、釣魚郵件演練、資訊安全宣導
	商業道德	建立誠信經營文化，可提升企業品牌形象與市場信任 合法合規的醫藥推廣有助建立醫療院所與醫師信任 良好商業道德有助取得跨國藥廠與合作夥伴信任	發生賄賂、回扣或不當行銷事件，可能損害企業聲譽 不當利益輸送可能引發利益衝突爭議 違反反貪腐、反賄賂或公平交易法規，可能遭罰鍰或訴訟	1. 建立反貪腐與反賄賂政策:禁止不當利益規範、定期簽署誠信承諾 2. 建立醫藥行銷與學術推廣規範、審查行銷內容合法性 3. 建立利益衝突申報制度、定期揭露與審查 4. 定期法遵教育訓練、法規更新追蹤與合規檢查

2025 年重大議題，共鑑別出 11 個重大主題

GRI 3-2

●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、GRI302、GRI 201-2	●	◎	●		●	●	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理
社會面	幸福多元職場 (含人才發展與培育 與勞雇關係)	GRI 202、GRI 401、GRI 402、 GRI 404、GRI 405	●				◎		4.員工關係與關懷
			●				◎	●	4.員工關係與關懷
			●				○	●	4.員工關係與關懷
	藥物通路與價格 (藥物近用)	自訂主題			○	●	◎	◎	2.4 藥物近用與定價責任
公司治理面	資訊安全	GRI 418	●			●	◎	◎	1.6 資訊安全管理
	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	◎		○	◎	◎	●	2.2 新藥研發與創新
	藥物品質與安全管理	GRI 416	●		●	◎	●	●	2.3 產品品質與安全
	營運風險與風險管理	GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 201-2	●		●	○	●	●	1.4 風險管理與管理政策
	法規遵循與誠信經營	GRI 2-27、GRI 205	●		●		●	●	1.3 落實誠信經營與法規遵循
	商業道德	GRI 2-23、GRI 2-26、GRI 205	●		○	●	●	●	1.3 落實誠信經營與法規遵循
	客戶隱私	GRI 418	●			●	◎	◎	1.6 資訊安全管理

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。
正負面衝擊	正面實質/潛在衝擊: 1.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。 2.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。 3.建立誠信經營文化，可提升企業品牌形象與市場信任 4.合法合規的醫藥推廣有助建立醫療院所與醫師信任 負面實質/潛在衝擊: 1.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。 2.不當利益輸送可能引發利益衝突爭議 3.發生賄賂、回扣或不當行銷事件，可能損害企業聲譽
權責單位	總經理室、財務處、管理部
2025 年度 評估機制 與成果	1.上櫃公司治理評鑑前 5%。 2.2025 年全體董事總進修時數共計 83 小時，每人平均 9 小時。 3. 2025年本公司合併營收較前一年度成長20%。 4.2025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。 5.2025年無收到客戶投訴有侵犯客戶隱私的事件。 6.2025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)
短期目標	1. 推廣ESG訓練與宣導擴及至全體員工，每年至少 1 次。 2. 爭取上櫃公司治理評鑑進入前 5 %，或維持前 6~20 %。 3. 維持 0 件重大違規事件、0 件重大罰鍰事件。
中長期目標	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. 擬規劃導入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. 持續評估策略投資併購取得無機成長。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。

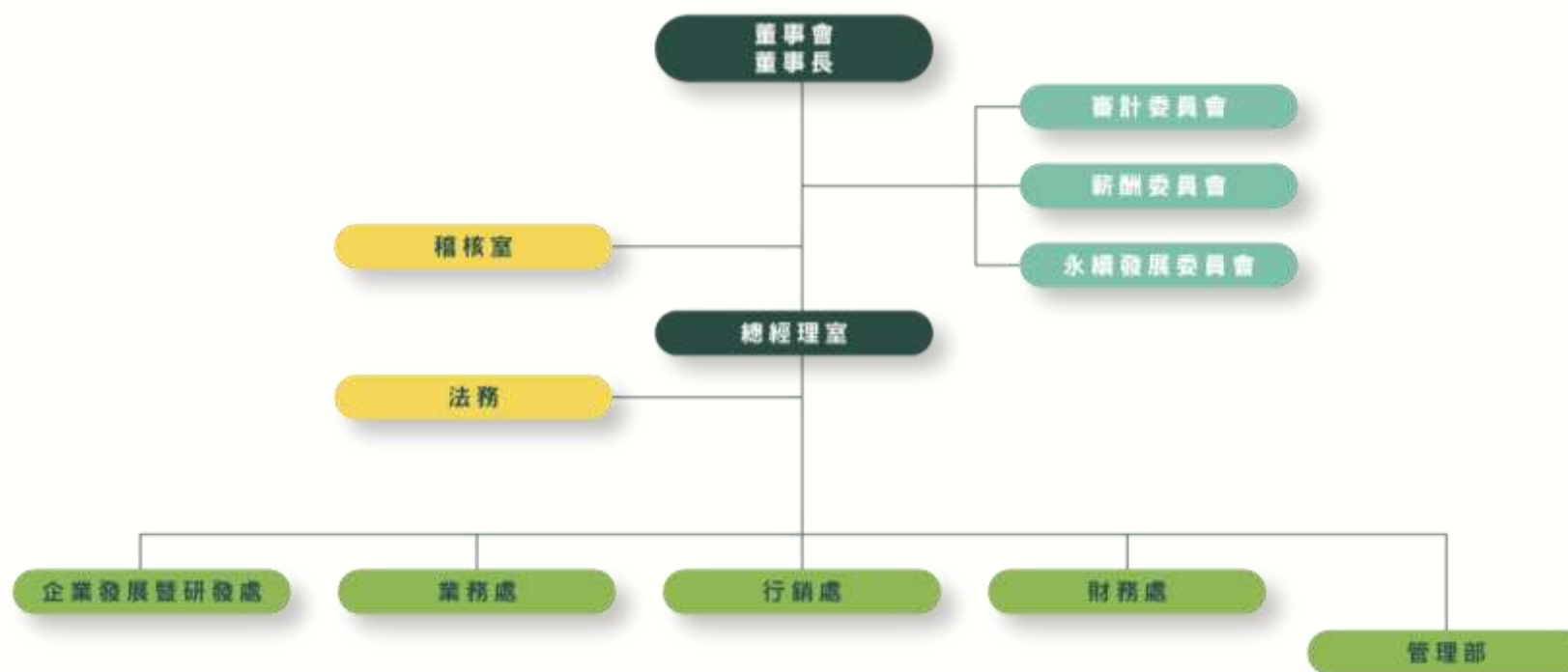
1.1 公司治理

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

GRI 2-9

GRI 2-11



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。

董事會多元化

GRI 2-10

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，除評估各候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%，為持續精進公司治理並達成性別多元化目標，未來進行董事遴選時，除維持專業技術優勢外，將積極接觸具備製藥經營、智慧財產權、或國際行銷背景之女性專業領導人才，以增加候選人名單之多樣性。並優先延攬符合產業發展需求之女性董事，目標逐步達成任一性別比例達三分之一之政策目標。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 2 位、66 歲至 70 歲 2 位、71 歲至 75 歲 1 位、76 歲至 80 歲 1 位、81 歲至 85 歲 1 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 2025 年股東會年報第 14 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%；所有獨立董事之連續任期皆未超過三屆，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。除評估各候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，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改選時，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	81~85	男	-	無	V	V			V		
董 事 吳永良	中華民國	61~65	男	-	無	V		V				
獨立董事 周德宇	中華民國	56~60	男	3 年	無		V		V	V	V	V
獨立董事 陳瑞薰	中華民國	66~70	女	8 年	無	V	V	V		V	V	V
獨立董事 黃耀斌	中華民國	61~65	女	4 年	無		V	V			V	
獨立董事 吳秀明	中華民國	66~70	男	2 年	無		V					V
獨立董事 賴允亮	中華民國	76~80	男	2 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。

- ✓ 2025 年共計召開 4 次董事會，每次董事會獨立董事皆親自出席。
- ✓ 2025 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

GRI 2-15

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。(2025 年運作情形內容請參閱 2025 年股東會年報第 23 頁)

董事會績效評估

GRI 2-18

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。

內部評估機制

2025 年度董事會績效評估構面及功能性委員會評估，於 2026 年 3 月 5 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 98 分	得分 99.2 分	得分 100 分	得分 100 分	得分 100 分

依據 2025 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：東生華官網/投資人專區/公司治理/公司治理運作情形/董事會績效評估

■ 外部績效評估 (External Evaluation)

為進一步客觀檢視董事會效能，本公司明訂至少每三年執行一次外部績效評估。

- 執行情形：本公司於民國 2025 年 6 月委託外部專業機構「社團法人中華公司治理協會 (TCGA)」執行董事會績效評估。
- 評估方式：該協會指派評估小組親臨本公司，透過實地訪談及書面文件審查方式進行。
- 機構獨立性：中華公司治理協會與本公司無業務往來，具備獨立性與專業性。
- 評估結果與改善：該次評估結果已於 2025 年 10 月取得評估報告，並於 2025 年 11 月 5 日董事會中報告評估結果及改善計畫。

此次評估總評如下：

1. 貴公司董事會於 2023 年 5 月股東常會改選，選任 7 席董事，包含 4 席法人董事及 3 席獨立董事；2024 年股東常會增選 2 席獨立董事，組成獨立董事席次過半，占比為 55.56%之董事會。考量性別平衡，現任董事會組成含 2 席女性董事。董事會成員具備之多元專業涵蓋醫藥生技、藥劑學、生物、物理、經濟、證券金融、國際金融、市場銷售、法律及經營管理等經驗與背景，整體董事會組成符合公司未來營運發展及達成策略目標之需求，也超前法令規定。
2. 貴公司於 2020 年開始，為能及時將公司訊息分享予董事及內部同仁，定期(2 個月)發佈「小華報報」-提供公司活動及媒體曝光資訊，不定期發佈「小華快報」-提供公司取得藥證或榮獲各項佳績等資訊，讓公司重要訊息可以有效且及時傳遞。
3. 貴公司持續強化公司治理，在公司治理評鑑排名持續保持於前段班，2014 年首屆公司治理評鑑即名列 6%-20%，且 2017 年度及 2021 年度公司治理評鑑名列上櫃公司前 5%；其餘年度亦保持在 6%-20%之優異成績；今年公布之 2024 年度公司治理評鑑結果，貴公司再次名列上櫃公司前 5%，排名提升，值得肯定。
4. 為強化董事會職能及落實公司治理，貴公司依據所訂定之「董事會績效評估辦法」，每年執行整體董事會及董事成員之績效評估；另依「功能性委員會績效評估辦法」執行各功能性委員會之績效評估，因各功能性委員會均由全體獨立董事擔任委員，故將各功能性委員會合併於一份自評問卷中，便於獨立董事簡化自評時效與流程；前述相關評估結果送交董事會報告。「董事會績效評估辦法」規範公司

至少每三年委由外部專業獨立機構進行評估，貴公司於 2019 年首度委託外部專業獨立機構進行董事會績效評估，且於 2022 年續辦外部獨立評估，今年度(2025 年)為第三次委任外部專業獨立機構進行評估，顯見貴公司董事會不斷自我鞭策之主動積極態度，致力提升董事會效能。

協會評估建議與本公司改善計畫

社團法人公司治理協會建議	本公司改善計畫
建議貴公司於每一屆董事會改選後設定當屆董事會及功能性委員會之屆次目標，檢視「董事會及功能性委員會績效評估指標」並將相關目標融入，以確保董事會及功能性委員會之屆次目標可合理達成。	於 2026 年董事會改選後擬訂當屆董事會及功能性委員會屆次目標，提報董事會審議，並檢討現行績效評估指標及修訂相關項目，定期提報薪資報酬委員會及董事會追蹤改善。
建議貴公司考量將「高階經理人培訓發展與繼任計畫」及由總經理擔任召集人之「風險管理組織」納入永續發展委員會之職權管理範圍，並定期將其執行情形呈報永續發展委員會及董事會	擬於 2026 年修訂永續發展委員會職權範圍，將「高階經理人培訓發展與繼任計畫」及「風險管理組織」納入其管理與監督範圍，規劃由總經理擔任召集人之風險管理組織，及人資單位每年向永續發展委員會報告執行情形並提報董事會。
建議貴公司參考主管機關之範例及實務運作情形，配合相關法規之變動及治理需求定期檢視治理規章	擬於 2026 年參考主管機關之範例及實務運作情形，檢視修改訂公司治理規章。

董事成員進修情形表 GRI 2-17

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；2025 年全體董事總進修時數共計 83 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	董事會在永續風險及危機管理的治理職責	2
		社團法人中華公司治理協會	2025 川普對等關稅衝擊下的契約風險管理	3
		社團法人中華公司治理協會	全球稅務新秩序下之挑戰與思維	3
		社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險監控，連結資本市場信任	3
		社團法人中華公司治理協會	內線交易實務的最新發展	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	公司經營權爭奪案例分析	3
		社團法人中華公司治理協會	董事會（永續發展委員會）年度永續治理策略管理	3
		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	2025 川普對等關稅衝擊下的契約風險管理	3
		社團法人中華公司治理協會	【公司治理主管專業課程】公司治理主管與永續治理	3
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	從營運合規到聲譽維護：企業面對永續浪潮的準備與挑戰	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
		社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險監控，連結資本市場信任	3
		金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇(15th TAICGOF)	6
董事 台灣東洋公司 代表	吳永良	社團法人中華公司治理協會	2025 川普對等關稅衝擊下的契約風險管理	3
		社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險監控，連結資本市場信任	3
獨立董事	周德宇	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇 - 防制洗錢暨防詐宣導高階講座	3
		財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇 - ESG 企業永續經營	3
		社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險	3

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數
			監控・連結資本市場信任	
獨立董事	陳瑞薰	社團法人中華公司治理協會	2025 川普對等關稅衝擊下的契約風險管理	3
		社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險 監控・連結資本市場信任	3
獨立董事	黃耀斌	台灣專案管理協會	SDGs 與 ESG 永續管理	3
		社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險 監控・連結資本市場信任	3
獨立董事	吳秀明	社團法人中華公司治理協會	2025 川普對等關稅衝擊下的契約風險管理	3
		社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險 監控・連結資本市場信任	3
獨立董事	賴允亮	社團法人中華公司治理協會	2025 川普對等關稅衝擊下的契約風險管理	3
		社團法人中華公司治理協會	投資人視角下的永續揭露與投資價值：闡述 ESG 揭露框架與風險 監控・連結資本市場信任	3

董事酬勞政策

GRI 2-19

GRI 2-20

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，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

1. 薪酬政策與結構

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。經理人薪酬結構分為兩大類：

- 固定薪資：包括本薪與津貼，係參酌同業水準、職稱、學經歷、專業能力及職責，並考量內部公平性與外部競爭力後核定。
- 變動薪酬：包括績效獎金與員工酬勞，其發放與公司整體營運成果、ESG 永續績效及個人年度目標達成率緊密連結，以確保經理人利益與股東長期價值一致。

2. ESG 績效與高階經理人酬金連結政策

GRI 2-19

(1) 連結政策與機制 (Remuneration Policy & Linkage)

為落實永續治理，本公司已將 ESG 績效指標制度化納入高階經理人（含總經理）之年度關鍵績效指標（KPI）架構。我們明確定義變動薪酬與永續目標之連動機制，確保經營團隊之薪酬與公司長期永續價值緊密一致。

(2) 指標權重與評估範疇 (Weighting & Scope)

於 2025 年度績效評估中，永續性相關指標之權重占比約達 20%。評估結果將直接反映於高階經理人之年度績效評等，並連動其績效獎金之計算與發放水準。

(3) 關鍵績效指標項目 (Key Performance Indicators)

本公司依據重大主題鑑別結果，設定涵蓋環境（E）、社會（S）及公司治理（G）三大面向之具體評估項目，重點如下：

環境面 (Environment) - 聚焦氣候韌性與供應鏈：

- 氣候行動：依永續發展藍圖，完成集團（含子公司）溫室氣體盤查（ISO 14064-1），具體回應 IFRS S2 對於氣候相關績效連結薪酬之要求。

- 永續供應鏈：強化供應商篩選與稽核機制，提升價值鏈韌性。

社會面 (Social) - 聚焦人才資本與職場健康：

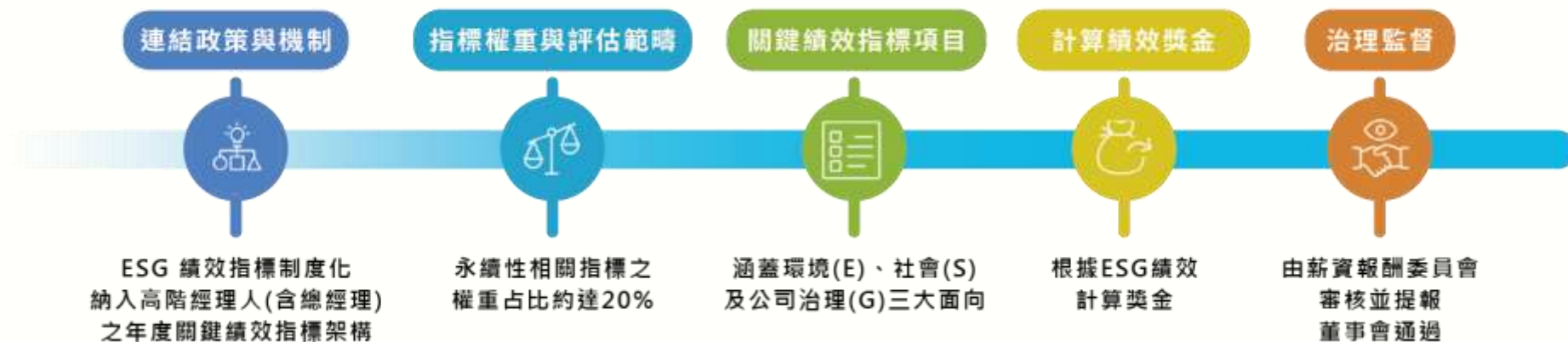
- 人才發展與留任：推動高潛人才培育、職能提升訓練。
- 健康職場：結合雇主品牌與員工滿意度調查，優化人資政策，提升員工投入度與幸福感。

治理面 (Governance) - 聚焦營運韌性與策略執行：

- 內控制度優化：推動 ERP 系統導入、流程優化與跨子公司治理效率提升。
- 策略風險管理：新產品研發與授權引進之進度管理、重大策略案之盡職調查 (Due Diligence) 與風險評估品質。

(4) 治理監督 (Governance Oversight)

上述 ESG 績效指標之評估結果，皆需經由薪資報酬委員會審核，並提報董事會通過，以確保薪酬發放之客觀性與合理性。



審計委員會組織

本委員會由公司全體獨立董事組成，協助董事會履行其監督職責。委員會組織規程皆經董事會核准，並向董事會報告其決議。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。2025 年度共計召開 4 次審計委員會，由議事單位充份提供資源供委員行使職權，2025 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 4 次/委託 0 次	出席 4 次/委託 0 次	出席 4 次/委託 0 次	出席 4 次/委託 0 次	出席 4 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%

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 2 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

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 2 次/委託 0 次	出席 2 次/委託 0 次	出席 2 次/委託 0 次	出席 2 次/委託 0 次	出席 2 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%

1.2 營運績效

■ 創新驅動與價值創造 GRI 201-1

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。**2025 年**，本公司合併營收較前一年度成長 **20%**，展現了策略執行的具體財務成效。

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 2025 年底，東生華已取得四張藥證，分別為：

- Rancad 諾瑞心寧藥效錠（治療穩定型心絞痛）
- Cretrol 脂瑞妥錠（治療高血脂之新複方新藥）
- Alprosm 愛博第凍晶注射劑（用於周邊動脈阻塞疾病症狀改善）
- Tryvaya 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 年開始進入台灣通路，預計於 2026 年 Q1 開賣。此外，東生華與 2025 年 11 月，引進老花眼藥品並取得台灣銷售權，預計於 2026 年 Q1 啟動查驗登記。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、精準醫療創新：液態切片臨床實證與應用突破

1. 營運績效與技術成長

2025 年，東生華在「液態切片 (Liquid Biopsy)」檢測服務展現顯著增長，特別是在高難度檢體 (血液、胸水、腹水、腦脊髓液) 的應用上取得重大突破。透過低侵入性的次世代基因檢測 (NGS) 技術，我們成功將傳統視為醫療廢棄物的引流體液 (如胸水、腦脊髓液)，轉化為極具價值的基因檢測檢體，為癌症患者提供更精準的診斷依據。

2. 臨床實證與國際認可

本年度我們持續深耕台灣本土臨床實證研究，多項重要成果已刊登於國際高影響力期刊，證實東生華技術的領先地位與臨床價值：

■ 胸水檢測之優越性 (刊登於 *European Journal of Cancer*, 2025; IF: 7.1)：

研究證實，使用胸水離心後的上清液進行液態切片，相較於新鮮細胞的 RNA 基因定序，能多找出 10.0% 的標靶基因突變。更關鍵的是，研究中 50 例胸水檢體皆未發生退件 (0% Rejection Rate)，有效解決了傳統組織檢體不足或 RNA 不穩定導致病患喪失檢測機會的臨床痛點。

■ 抗藥性機制監控 (刊登於 *ESMO Open*, 2026; IF: 8.3)：

針對接受一、二代 EGFR 標靶藥物治療後產生抗藥性的肺癌患者，我們的研究指出胸水檢測能有效檢出 40% 的病患帶有 EGFR T790M 抗藥性突變。此發現證實胸水檢體是極佳的替代方案，能協助患者精準銜接第三代標靶藥物治療，延續生命契機。

■ 腦脊髓液檢測靈敏度 (刊登於 *Neoplasia*, 2025; IF: 7.7)：

在腦轉移的診斷上，研究顯示腦脊髓液的液態切片具有極高靈敏度，能 100% 檢出病患帶有的基因突變，遠優於傳統惡性腫瘤細胞學檢查 (僅約 50% 檢出率)。此技術不僅能協助醫師精準判斷腦部轉移狀況，更能同時找出可行的治療標靶。

3. 永續價值與病患福祉 (ESG 效益)

東生華致力於落實「以人為本」的永續精神。我們將具高生物風險的醫療廢液轉化為黃金檢體，不僅實現了資源的價值再生，更提供患者一個「低侵入性、高靈敏度、高成功率」的 NGS 替代方案，大幅降低重複採樣的痛苦與風險，具體實踐產品責任與提升病患醫療品質的承諾。

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。2025 年具體成果如下：

- **Amtrel 諾壓錠** (高血壓藥物) 正式簽訂**馬來西亞**經銷授權，深化東協市場佈局
- **LONINE 勞寧** (風濕免疫科用藥) 與 **Lacoxa 樂夠效** (類風濕性關節炎用藥) 成功**登陸澳門**，前者正式出貨，後者順利取得藥證，擴大在港澳地區的品牌影響力。

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。

■ 財務績效

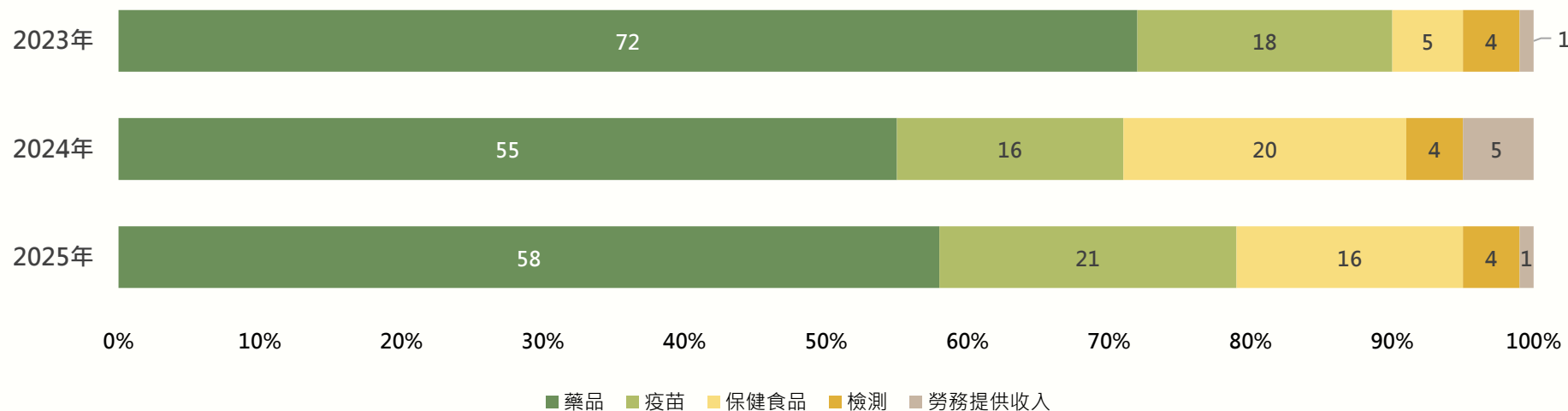
本公司 2025 年度合併營業收入淨額達 1,336,523 仟元，創下歷史新高，展現強勁的成長動能，較 2024 年度的 1,115,716 仟元增加 220,807 仟元，增率達 20%。2025 年營收與獲利雙雙顯著提升，合併營收成長 20%、營業利益成長 29%、每股盈餘 (EPS) 成長 23%，全方位展現營運效益。本年度的成長 49%來自核心產品市場滲透率提升所帶動的有機成長，51%則來自策略性併購與合作帶動的無機成長。這些綜合動能使公司在高度競爭的市場中持續維持領先優勢。

2025 年度歸屬於母公司淨利達 139,260 仟元，較 2024 年度的 113,093 仟元成長 26,167 仟元，增幅達 23%。獲利提升主要來自本業營收穩健成長以及本公司採權益法認列之轉投資公司-創益生技與高峰藥品公司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	2025 年
營 業 收 入	810,917	1,115,716	1,336,523
營 業 成 本	411,018	532,954	655,785
營 業 毛 利	399,899	582,762	680,738
營 業 費 用	336,269	412,906	462,368
營 業 利 益	63,630	169,856	218,370
營業外收入及支出	12,461	3,577	16,417
繼續營業部門稅前淨利	76,091	173,433	234,787
繼續營業部門稅後淨利	64,978	134,148	187,818
本期其他綜合損益(稅後淨額)	39,973	220,230	(6,913)
本期綜合損益總額	104,951	354,378	180,905
基本每股盈餘(EPS)	1.61	2.95	3.63

營業比重



年度 項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	金額	營業比重%	金額	營業比重%	金額	營業比重%
藥品	586,067	72%	611,816	55%	770,091	58%
疫苗	149,263	18%	180,220	16%	277,940	21%
保健食品	40,093	5%	226,395	20%	216,134	16%
檢測	28,920	4%	44,734	4%	59,522	4%
勞務收入	6,574	1%	52,551	5%	12,836	1%
合計	810,917	100%	1,115,716	100%	1,336,523	100%

利害關係人經濟價值分配 (個體)

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	2025 年
股東	當年分配之現金股利	61,437	49,150	81,404
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	119,014
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	27,027	35,226
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	6,600

組織所產生及分配的直接經濟價值（個體）

單位：新台幣仟元

類型	項目與定義	2023 年	2024 年	2025 年
產生的經濟價值(A)	營業收入	497,305	628,508	656,947
	營業外收入及利息收入	11,440	22,911	65,469
分配的經濟價值(B)	營業成本（支付給供應商的費用、研發費用、其他營運支出）	308,273	382,910	416,888
	員工薪資與福利（薪資、勞健保、退休金、員工福利）	114,204	115,681	119,014
	支付出資人款項（股利支付、利息支出）	61,549	49,205	81,541
	支付政府款項（所得稅、其他稅捐）	11,113	27,027	35,226
	社會投資（公益捐贈、社區回饋計畫）	9,696	11,514	12,348
留存的經濟價值(A-B)	用於未來營運與投資的資金	3,910	65,082	57,399

稅務策略與治理

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。

年度稅務繳納狀況（個體）

2025 年有效稅率為 20.19%，符合台灣法定稅率精神，具體實踐對國家財政之貢獻。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	656,947	174,486	35,226	20.19%	35,226	20.19%

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

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 2-27

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 2026 年 3 月 5 日董事會上報告 2025 年度誠信經營履行情形。

宣導訓練

GRI 205-2

- 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，東生華定期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。
- 本公司定期對董事、經理人及受僱人辦理防範內線交易相關法令之宣導。2025 年 12 月 24 日以線上方式向全體員工進行「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，並已於課後完成線上測驗，參加人數計 52 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

SASB-BP-510a.2

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

■ 申訴及建議管道

申訴及建議管道誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，東生華設立各式申訴檢舉及建議管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉、申訴或提供相關建議。並於企業官網及內部員工網站建立檢舉管道，提供利害關係人檢舉信箱：ethical@tshbiopharm.com，內、外部人員皆可透過此公開檢舉信箱直接向本公司舉報不法。

■ 檢舉情形彙報

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。

2025 年並未收到任何檢舉信件，將持續宣導並留意公司內部是否有任何違反誠信經營守則之情事。

- 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。2025 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 2025 年年報第 23 頁)

■ 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

GRI 2-27

1. 法規遵循管理方針 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。本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。
2. 「重大違規事件」判定標準 (回應 GRI 2-27-d) 為明確衡量法規遵循績效，本公司參考主管機關「發布重大訊息之相關規定」，嚴格界定「重大違規事件」之判定標準。凡營運過程中發生符合下列情事之一者，即認定為重大違規：
 - 因單一事件遭主管機關罰鍰累計達新台幣 100 萬元以上。
 - 重大資安與個資外洩：公司重要資通系統、官方網站遭入侵、破壞、竄改、加密或服務阻斷攻擊 (DDoS) 等，致使無法營運或正常提供服務，或導致個資、大量內部文件檔案有外洩之虞者。
 - 重大不可抗力衝擊：公司遇地震、颱風、疫情或災難等事件，導致公司營運遭受重大損害或影響者。
3. 2025 年度合規績效 我們嚴格依循《公司法》、《證券交易法》、《公平交易法》及環境保護與職業安全等法定要求。依據上述重大性判定標準，2025 年度本公司未發生任何重大違規事件，亦即：
 - 無任何因違反公司治理、反貪腐、環境或公平交易規範，而遭裁罰新台幣 100 萬元以上之紀錄。
 - 無發生經理人違反內線交易之行為。
 - 無發生導致營運中斷之重大資通安全事件或侵犯客戶隱私、個資外洩之情事。

東生華將持續以「零重大違規、零罰鍰」為目標，深化合規文化，強化組織治理與數位防禦韌性。

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

GRI 2-12

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

風險管理單位	風險管理職責
	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」。

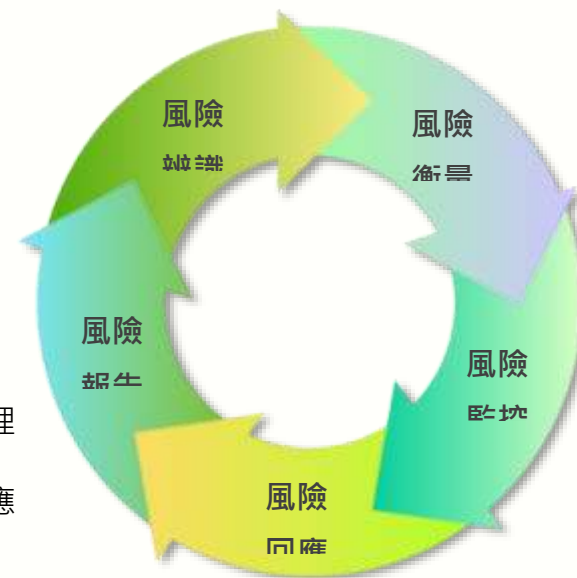


本公司辨識公司營運過程中可能面臨到的潛在風險並依重大性原則進行風險評估，且定期進行風險監控。下表為 2024 年度已辨識出之風險及對其管理之情形，已於 2025 年 11 月 5 日向董事會報告當年度風險管理運作情形：

■ 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** 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。2025 年度呈報無重大偶發風險事件。

本公司 2025 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

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。

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 2025 年度已辨識出之風險及對其管理之情形，已於 2025 年 11 月 5 日向董事會報告當年度風險管理運作情形：

考量面	風險項目	總風險評估	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	20 (最高)	- 強化 API 及製造廠合作管理與溝通機制。 - 建立替代轉廠與第二供應來源，以降低單一供應風險。 - 透過展會等機制定期接洽協力廠商，強化供應鏈彈性。 - 提升業務及採購人員議價能力。
	營運風險(研發面向)	授權專案之開發廠商開發不如預期	12 (高)	- 簽約前強化疾病領域及臨床試驗設計評估。 - 將臨床試驗成功率納入估值評估。 - 透過分階段里程碑金支付設計，確保風險降低後再支付款項。
	法律風險(合規面向)	合約糾紛	12 (高)	- 資安人員定期受訓，強化資安管理與應變能力。 - 持續推動全員資安宣導與社交工程演練，提升警覺意識。 - 加強權限控管及同仁對雲端存取風險之認知。

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。

詳細內容詳見公司網站：[東生華製藥官網/投資人專區/公司治理/公司治理運作情形/風險管理政策與程序](#)

1.5 智慧財產權政策

■ 法務進展與智慧財產權策略：連結營運目標的價值防護網

本節闡述公司在法律事務處理與智慧財產權 (IP) 管理方面的年度進展與長期規劃，面對生技醫藥產業高度競爭與法規密集的特性，我們將法務與智財策略視為支持『雙引擎成長策略 (授權引進 + 自主開發)』的核心基石。我們的策略不僅旨在為創新成果建立穩固的護城河，更積極透過以下三維度落實與營運目標之連結：

- **價值創造 (Creation)**：針對自主開發項目，透過商標佈局與營業秘密盤點，累積無形資產價值。
- **權益確保 (Protection)**：針對授權引進產品，透過嚴謹的合約審查與盡職調查 (Due Diligence)，確保商業利益並降低侵權風險。
- **風險治理 (Governance)**：重大法律爭議與智財風險納入風險管理範疇，定期向董事會報告，確保治理階層能掌握並監督潛在營運衝擊。

■ 智慧財產權管理計畫

公司自 2023 年起，依據智慧財產管理指標精神，啟動與營運目標緊密連結之『智慧財產權管理計畫』。我們將智財策略與『雙引擎成長策略 (授權引進+自主開發)』對焦，以系統化方式盤點並保護無形資產，確保研發成果與市場競爭力。



■ 當前智財組合概況：公司目前的智慧財產權組合狀況如下：

- **商標 (Trademarks)**：目前智財組合以商標為主，國內持有超過 50 件，其他地區約 5 件。
- **專利與專門技術 (Patents & Know-How)**：考量產品特性與競爭策略，目前公司核心技術主要以營業秘密 (Trade Secrets) 形式保護，並已針對部分部門完成盤點。同時，透過授權引進 (License-in) 模式，我們享有合作夥伴之專利權益保護，構建多層次防禦網。目前雖暫無自有公告專利，但將持續評估新藥開發進程進行佈局。

1.6 資訊安全管理

GRI 418-1

本章面向	內容說明
本章重大主題	資訊安全、客戶隱私
承諾/政策	資安政策目標：確保資訊的機密性、完整性、可用性。 承諾：落實「預防勝於治療」，依循 ISO 27001 架構建置防禦網，保障客戶隱私與公司資產安全。
管理機制	1. 內部稽核：定期檢討資通安全政策及目標。 2. 演練成效：追蹤社交工程演練之開啟率與測驗合格率。 3. 通報機制：建立資安事件通報與應變程序。
正負面衝擊	正面實質/潛在衝擊 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。 負面實質/潛在衝擊 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。
權責單位	成立「資訊安全風險管理小組」，由管理部主管、資安主管及資安人員組成。最高監督：每年定期向董事會報告資安運作情形
2025 年度評估 機制與成果	✓ 每季執行資安檢查作業。 ✓ 執行 2 次社交工程攻擊演練，並穿插資安測驗。 ✓ 更新端點安全防護中心及防毒軟體。(2025 年投入約 1,553 千元，用於軟硬體更新、端點防護及資安服務) ✓ 重大資安事件：0 件 (無資料洩露、失竊或遺失)。 ✓ 客戶隱私投訴：0 件 (無來自外部或監管機關之投訴)。 ✓ 演練覆蓋率：100% (若為全體-100%員工皆納入資安意識培訓)。
短中長期目標	短期目標： 重大資安事件：0 件 (無資料洩露、失竊或遺失)。 客戶隱私投訴：0 件 (無來自外部或監管機關之投訴) 中長期目標：未來將「導入 ISO 27001，建立資訊安全管理系統」列為明確的發展計畫，以進一步接軌國際標準。

1.6.1 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 2025 年 11 月 05 日向董事會報告 2025 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。



本公司以接軌國際標準為目標，參照 ISO 27001:2022 架構落實資安管理 (P-D-C-A)，具體依循 ISO 27001 架構所執行的管理內容與重點如下：

■ 資訊安全政策目標 (CIA 原則) 依據架構，貴公司制定了三大核心目標：

- ✿ 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。

■ 具體管理方案內容

公司將 ISO 27001 的精神落實於以下六大面向的具體作業中：

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。 - 要求供應商簽署保密協定。
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。

面向	相關作業	執行情形
資通安全之 持續精進 PDCA	- 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。

本公司於 2025 報告期間內，並無因重大資通安全事件所遭受損失。

■ 未來規劃

長期目標 (2030~)未來將「導入 ISO 27001，建立資訊安全管理系統」列為明確的發展計畫，以進一步接軌國際標準。

■ 持續推動數位轉型

已完成企業資源規劃 (ERP) 系統之需求盤點與整體藍圖規劃，並依據標準化流程進行系統建置與導入作業，預計於 2026 年度完成系統切換上線。透過導入過程，公司同步檢視並優化既有作業流程，強化跨部門資訊整合與作業一致性。ERP 系統導入有助於提升營運透明度與資料即時性，並透過流程標準化與系統化管理，強化內部控制機制，進一步提升整體治理效率與決策品質。

1.6.2 資源投入與防禦升級

為落實資通安全管理之揭露要求，並回應本年度鑑別為「極度重大」之資安風險，本公司於 2025 年投入新台幣 **1,553 千元**，專注於強化數位韌性 (Digital Resilience) 與防禦縱深。經費配置聚焦於兩大核心：

- **基礎建設強固：** 執行軟硬體設備之汰舊換新與資安服務升級，確保系統可用性。
- **端點防禦優化：** 針對全公司端點安全防護中心 (Endpoint Security) 及防毒軟體進行即時更新與維護，以最新病毒碼與防護規則，有效阻絕惡意攻擊，確保營運不中斷。

資安意識與演練成效

為強化全體員工之資安韌性，本公司於 2025 年度執行兩次社交工程攻擊演練，並於演練間隔期間實施全面性資安宣導，透過「演練—教育—再演練」的循環機制提升防護意識。本年度具體成效如下：

- 演練覆蓋率：演練對象涵蓋全體員工，覆蓋率達 100%。
- 訓練成效：針對資安宣導課程進行驗收，全體員工測驗合格率达 100%。
- 違規矯正：針對演練中誤觸釣魚信件之 100% 位同仁，已全數安排強化教育訓練並通過複測，確保員工能識別新型態網路攻擊，具體落實資安防護意識。

風險轉移評估與專業精進

- 資安保險評估：依據本公司「資訊安全風險管理小組」之評估結果，目前資安防護與應變機制已能將風險控制在可接受之胃納範圍內，故本年度尚不需針對資安風險進行投保。惟我們仍秉持主動管理精神，持續強化防護縱深與建立聯防計畫，以降低潛在衝擊。
- 專業職能提升：為掌握最新資安威脅趨勢，本公司資安小組成員每年度持續參與資訊安全管理相關進修課程，以提升專業職能並將最新防護技術導入公司治理。

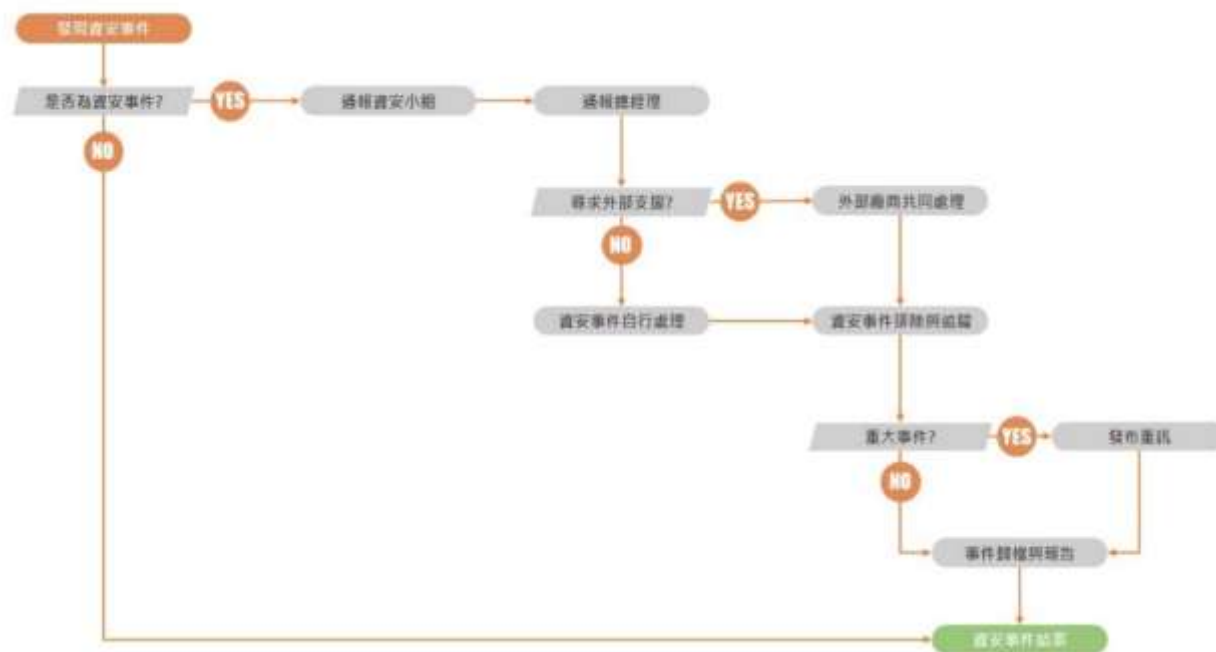
資訊安全與資料備援機制

本公司採用雲地混合架構建置資訊環境，核心系統部署於 AWS 日本東京區之私有雲，並透過雲端備份機制執行定期資料備份，以確保關鍵營運資料之安全與完整性。地端環境設有網路儲存設備 (NAS) 集中管理營運資料，並依循 3-2-1 備份原則進行資料保護 (多重備份、異地保存與不同媒介)，以提升資料復原能力與營運持續性。整體而言，公司已建立完善之資料備援與管理機制，持續強化資訊環境穩定性與安全性，以支援企業長期營運與永續發展目標。

1.6.3 資安風險監控與通報機制

標準化通報程序

本公司已建置明確之資通安全通報程序，確保當資安事件發生時，能依循標準作業流程（SOP）迅速進行通報、處置與損害控制。詳細通報流程圖與應變機制，請參閱本公司官網，[東生華製藥/投資人專區/公司治理/資訊安全政策及管理方案](#)。



三道防線與治理監督

為確保資安管理之有效性，本公司將資訊安全納入「內部控制制度」進行監管：

- (1) **管理層執行：** 依據辨識之資安風險擬定管理政策，並落實於日常維運與每季資安檢查中。
- (2) **稽核室查核：** 由稽核室將「資通安全檢查」列為年度稽核計畫之必要項目，定期執行獨立查核。
- (3) **董事會督導：** 稽核結果與風險管理執行情形，定期向「審計委員會」及「董事會」報告，確保最高治理單位能充分掌握資安風險態樣與防禦成效，落實公司治理精神。

1.6.4 客戶隱私與資料保護

GRI 418-1

【重大主題管理方針說明】「『客戶隱私』為本公司 2025 年經鑑別新增之重大主題。由於其風險管理機制與『資訊安全』高度整合，本公司將其統一納入『資訊安全風險管理小組』之權責範疇。我們透過嚴格的存取控制、加密技術與員工保密協定，具體落實對客戶隱私的保護承諾。以下說明本年度之績效指標與具體成果：

隱私保護績效宣告

「本公司恪守《個人資料保護法》及相關法規，於 2025 年報告期間內展現優異的個資保護績效：

- 外部投訴：2025 年末接獲任何來自外部利害關係人（客戶）經證實之侵犯隱私投訴。
- 監管裁處：2025 年無來自監管機關之相關投訴或裁罰案件。
- 資料外洩：2025 年末發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失之資安事件。」

主動防禦與管理機制

「為落實對於隱私保護政策與施行之要求，並確保上述績效的可持續性，我們採取『預防勝於治療』的管理方針：

- 風險應變機制：雖本年度未發生重大資安事件，但我們已建立標準化之『資安事件通報與應變程序』。若偵測到異常，將立即啟動調查小組進行根因分析（Root Cause Analysis）並修補漏洞，確保具備迅速復原的數位韌性。
- 持續強化防禦：我們不等待事件發生才行動，而是定期執行弱點掃描與滲透測試，主動挖掘並修補系統潛在風險，降低資料被竊取之機率。
- 意識培訓：持續投入資源於全體員工之資安教育訓練及社交工程演練，將資料保護意識內化為企業文化，致力於為客戶構築最嚴密的資安防護網。」

1.7 客戶關係及國內公協會參與

行銷與客戶關係

一、行銷規範

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。

產品行銷倫理與推廣政策

HC-BP-260a.2

HC-BP-270a.2

東生華視病患健康為最高指導原則，依據《誠信經營作業程序及行為指南》及《誠信經營守則》，制定嚴謹的產品推廣政策，承諾對消費者及利害關係人負責：

- ❁ 法規遵循：藥品行銷廣告皆依「藥事法」規定向衛生主管機關提出申請並經核准，確保資訊真實、平衡且無誤導。
- ❁ 標示外使用 (Off-label use) 管理：本公司嚴格禁止業務代表進行藥品仿單標示外使用之推廣。所有推廣內容均須以主管機關核准之仿單及醫學實證為基礎。若產品有潛在品質問題或風險，將立即依據通報程序啟動回收機制。

2025 年實績

本公司於 2025 年度無違反產品與服務資訊標示、或行銷傳播相關法規之事件 (0 件)。

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。

2025 年實績

本公司 2025 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。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	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
	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。處理步驟說明如下：
	Step 1 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
	Step 2 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。
	Step 3 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。
	Step 4 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。
	Step 5 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

2025 年實績 本公司 2025 年度無客戶重大缺失案件。

2025 年實績 本公司 2025 年度無侵害客戶隱私情事。

國內公協會的參與

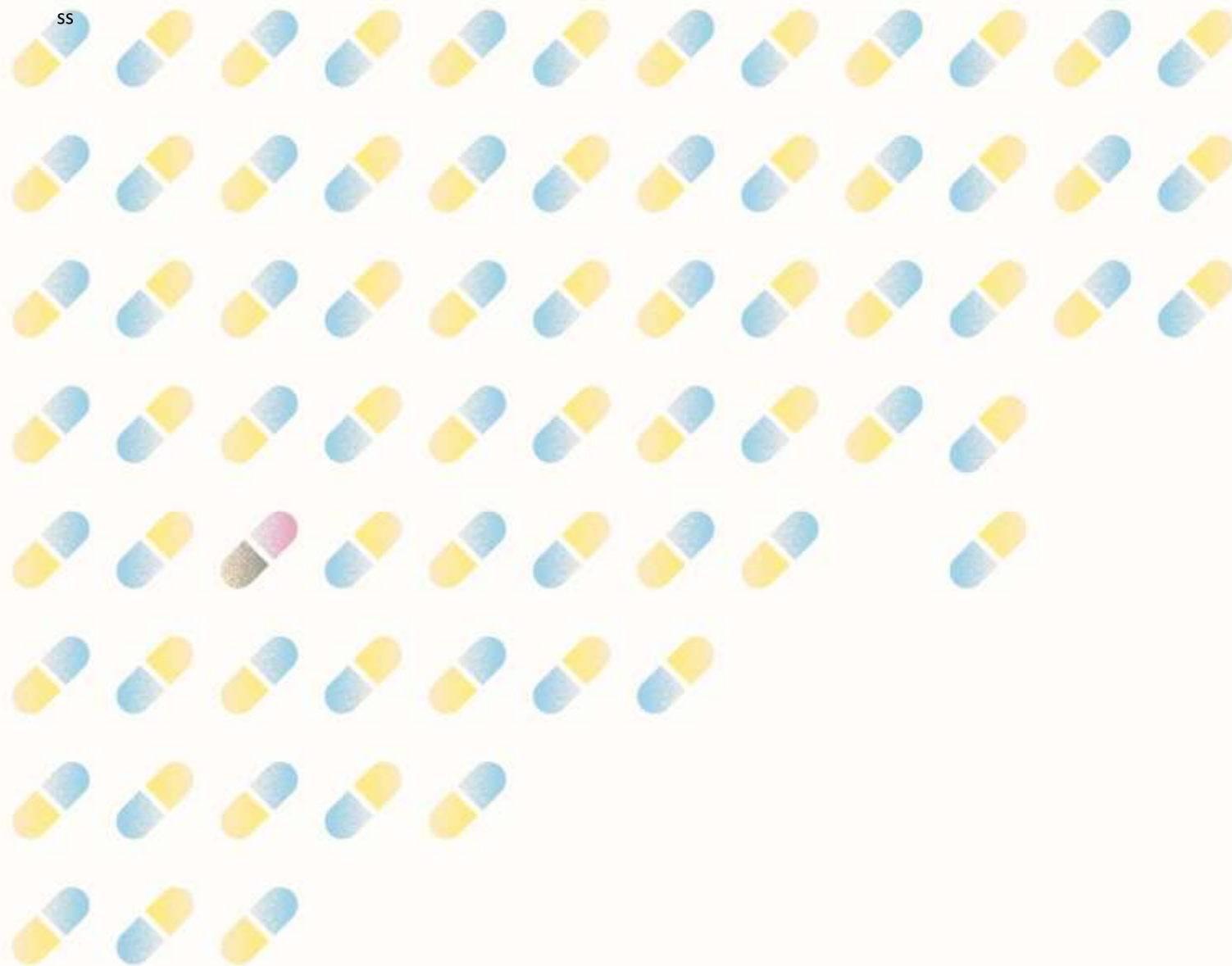
GRI 2-28

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
台灣藥品行銷暨管理協會	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」及聯合國全球盟約等國際標準。



2

產品創新與客戶安全

2. 產品創新與客戶安全

本章節旨在闡述東生華製藥作為台灣慢性病藥品領導品牌的營運基石與社會承諾。我們始終秉持「以病患為中心」的核心理念，深耕心血管、腸胃科及中樞神經等慢性病利基市場。憑藉遍及全台超過 400 家醫療院所的銷售網絡，我們在 2025 年已服務逾 110 萬人次病患，奠定穩健的獲利基礎與市場地位。

我們深知藥品攸關生命安全，故將「藥物品質」與「用藥可及性」視為企業的核心永續責任。為落實此承諾，本公司嚴格遵循產品全生命週期的法規規範，從研發、製造到銷售均堅持高品質標準；同時，我們主動承擔生產世界衛生組織 (WHO) 必要藥品的使命，具體回應聯合國永續發展目標 (SDG 3)，確保藥物供應的穩定與安全，持續為社會創造長遠價值。

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外，持續拓展眼科與特殊疾病領域，致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。
正負面衝擊	正面實質/潛在衝擊 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。 負面實質/潛在衝擊 供應鏈中斷風險；或是因應原物料或作業要求導致價格上揚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。
權責單位	企業發展暨研發處、行銷處

2025 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.推動多項授權案，緊密連結公司與產品策略，其中罕見疾病授權案以提升藥物可近性與可負擔性回應永續發展與公共健康責任，而老花眼治療授權案則持續拓展眼科產品線，完善視覺老化疾病布局，兼顧社會影響力與中長期營運成長。 3.新複方新藥 Cretrol 於 2025 年銷售突破 2 千萬顆與 2 億元銷售業績。 4.精準醫療產品 2025 年業績成長達 30%。使用者數量較去年成長 37%。 5.2025 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。 6.2025 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。
短中長期目標	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性 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。
正負面衝擊	正面實質/潛在衝擊 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。

	負面實質/潛在衝擊 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。
權責單位	企業發展暨研發處、行銷處
2025 年度評估機制與成果	1. 與韓國檢測公司簽約，獨家代理銷售新的癌症檢測品項。 2. 與西班牙製藥公司簽約，獨家代理銷售骨關節科新品項，並已於 2025 年領證。 3. 引進罕見疾病藥品 GASA25 4. 引進老花眼藥品 BCSA25
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 核心產品與市場佈局

2.1.1 產品與市場佈局

東生華製藥以慢性疾病領域起家，並洞察現代醫療已從『群體治療』走向『個人化精準醫療』。我們採取『雙引擎成長策略』：一方面深化心血管、腸胃科等處方用藥的市場優勢，另一方面積極拓展精準醫療檢測服務，致力提供全人類醫療前、中、後期更卓越的健康解決方案。

■ 處方用藥：營收表現與國際佈局，穩健獲利基石

HC-BP-000.A

處方用藥與市場實績 「憑藉前述深厚的醫療通路基礎，處方用藥為本公司最主要的營收來源之一，2025 年服務逾 110 萬人次病患，年營收穩定維持在近 5 億元。我們的產品線涵蓋心血管、腸胃及中樞神經科等核心領域，並透過『深耕台灣、佈局東協』策略，持續擴大市場影響力：

✿ 國內市場高成長：

高血脂治療新複方藥品 Cretrol (脂瑞妥) 於 2022 年底納入健保給付後，展現強勁成長動能。2024 年度銷售表現維持 250% 以上成長率，預計 2025 年將再取得 54% 的年度成長，銷售目標突破 2 千萬顆。

✿ 國際市場拓點：我們積極將優質藥品推向國際：

- 高血壓複方藥 Amtrel (諾壓錠)：繼泰國、緬甸後，於 2024 年成功取得馬來西亞藥證。
- 抗心律不整藥 Rhynorm (律諾)：已取得香港藥證。
- 澳門市場：本年度連續上市 Lonine、Lacoxa、Rhynorm、Linicor 等 4 項國產品項。
- 新興市場：持續推動越南、菲律賓與印尼之藥證申請程序。

■ 處方用藥列表：心血管用藥 8 項、腸胃科 2 項、消炎止痛藥 2 項、中樞神經 1 項、眼科 1 項，共 14 項

HC-BP-000.B

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



Lacoxa 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：從群體治療走向精準個人化

東生華深知現代醫療已從『群體治療』走向『個人化精準醫療』。為了提供病患更全面的治療選擇，我們啟動雙引擎策略，2019 年將服務延伸至精準醫療檢測領域，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。2025 年業績成長達 30%，使用者數量較去年成長 37%。

1. 技術亮點：液態切片與循環經濟的創新實踐

ESG 創新亮點

醫療廢棄物價值轉型：從「生物醫療廢液」到「診斷黃金」

在傳統癌症醫療行為中，癌症病患產生的體液（如胸水、腹水、腦脊髓液），通常被視為具感染風險的「生物醫療廢棄物」，必須經由引流手術抽出後，進行高溫滅菌或焚化處理，不僅耗費處理成本，更無其他利用價值。同時，病患往往需另外承受侵入性手術以取得組織檢體進行基因檢測。

2. 【創新管理思維：廢水變黃金】

東生華打破傳統「廢棄物即丟棄」的線性思維，將上述原本要被丟棄的體液，轉化為珍貴的「基因檢測檢體來源」。我們利用高靈敏度的液態切片技術，從這些「廢水」中萃取游離腫瘤 DNA (ctDNA)，實現以下雙重效益：

(1) 廢棄物資源化 (Resource Efficiency)：

將原本屬於醫療廢棄物的胸水與腦脊髓液，轉化為高價值的診斷檢體，賦予廢棄物全新的生命週期。2024 年研究證實，即便在廢液中腫瘤細胞極少的情況下，此技術仍能精準檢出突變，讓資源利用最大化。

(2) 減少侵入性醫療 (Patient Welfare)：

病患無需再額外承受組織切片手術的痛苦與風險，直接利用原本就需要引流排出的體液即可完成檢測。此創新模式不僅降低檢測門檻，更具體落實了以病患為中心的 SDG 3 (健康與福祉) 目標。

【未來展望】

此項「廢水變黃金」的創新模式，不僅是醫療技術的突破，更是本公司實踐「廢棄物管理」與「精準醫療」結合的最佳範例。我們將持續推廣此檢測模式，致力於降低檢測障礙，讓資源循環與病患福祉同步提升。

進階應用：個人化微量殘存疾病監測 (Advanced Application: MRD)

除液態切片外，我們更進一步推出『癌蹤跡 AlphaLiquid® Detect』檢測微量殘存疾病 (MRD, minimal residual disease)，目前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追蹤檢測方案的創新產品：



臨床實證與學術發表與國家認證

HC-BP-210a.1

我們致力於建立台灣本土臨床實證，癌液準(AlphaLiquid® 100) 液態切片於 2025-2026 年間持續於國際高影響力期刊發表研究成果，證實液態切片優於傳統檢測的臨床價值：

• 胸水檢測優勢 (European Journal of Cancer 2025, IF: 7.1; Neoplasia 2025, IF: 7.7) :

- 研究指出，胸水離心後的「上清液液態切片」相較於新鮮細胞的 RNA 基因定序，能多找出 10.0% 的標靶基因突變。更關鍵的是，50 例胸水檢體皆未發生退件情況 (100% 成功率)，有效避免因組織檢體不足或 RNA 不穩定導致病患喪失檢測機會的臨床痛點。

• **抗藥性精準監測 (ESMO Open 2026, IF: 8.3) :**

針對接受過一、二代 EGFR 標靶治療後產生抗藥性的病患，研究證實透過胸水檢測，可成功在 40% 的病患中揪出 EGFR T790M 抗藥性突變，代表患者可延續第三代標靶藥物治療。此項發現證實胸水檢體是抗藥性肺癌患者（通常難以再次取得組織檢體）的最佳替代方案。

• **腦脊髓液 (CSF) 高靈敏度應用：**

研究顯示，腦脊髓液液態切片檢測基因突變的敏感度達 100%。相較之下，傳統細胞學檢查僅能在約一半（50%）的檢體中發現惡性腫瘤細胞。此技術不僅能精準找到治療標靶，亦可輔助臨床醫師判斷癌症是否發生腦部轉移。

• **國家級品質認證 (Quality Assurance)：**

「癌液準液態切片基因檢測」第 28 屆國家生技醫療品質獎 (SNQ) 認證。此殊榮不僅代表檢測服務品質通過專業評委的嚴格審查，更展現東生華對於持續提供高品質、高準確度基因檢測服務的堅定承諾。

精準醫療檢測短中長期目標

為持續深化精準醫療之影響力，我們制定以下階段性目標：

階段	目標內容	對應價值
短期目標	降低檢測障礙，落實「廢水變黃金」：持續推廣腦脊髓液、腹膜積水、肋膜積水等液態切片應用，讓多數癌症患者不再受限於組織檢體取得困難，而無法進行基因檢測。提供相對低侵入性但資訊同樣豐富的檢測，提高患者檢測的安全性及便利性。	可近性(Accessibility) 病患福祉
中期目標	精準追蹤與復發監測：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 (MRD)，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。	治療成效 精準用藥
長期目標	AI 驅動早期篩檢：整合生物資訊大數據及人工智慧 (AI) 技術，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，提升社會大眾整體健康水平。	預防醫學 社會影響力

這些創新的技術突破與跨國合作關係，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，不僅具體實踐 ESG 社會責任，更進一步促進了公司的永續發展和市場地位的提升。

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 192 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 192 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 192 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 +AlphaLiquid 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

2.2 新藥研發與創新

面向	內容說明
本章重大主題	新藥研發與創新
承諾/政策	秉持「雙引擎策略」，聚焦未被滿足的醫療需求 (Unmet Medical Needs)。致力於引進與開發具高專利障礙、高經濟效益之新藥，特別是針對心血管、自體免疫及罕見疾病領域。
管理機制	定期檢視新藥查驗登記進度 (Milestones)、研發投入金額達成率、專利取得數量。
正負面衝擊	● 正面實質/潛在衝擊： 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。 ● 負面實質/潛在衝擊： 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
權責單位	總經理室、企業發展處、行銷處
2025 年度評估機制與成果	1. 跨足罕見疾病領域：簽署罕見疾病 GASA25 授權案 2. 持續拓展眼科領域：簽署老花眼治療 BCSA25 授權案 3. 骨科與慢性病新藥：於 2025 年 6 月成功取得西班牙骨科藥品藥證 4. 2025 年底，處於研發及查驗登記階段之藥品共計 4 項。

本章面向		公司治理(G)
短期目標 查驗登記與取證	新藥開發 (Pipeline)	- 骨科佈局：完成骨質疏鬆新藥 EDIA20 查驗登記送件 (2025 Q4)，並取得藥證 (2026 Q4) - 心血管：完成 LBCA19 三批試製確效，啟動查驗登記 (2026 上半)。
	研發投入 (Investment)	2025-2026 預計投入研發費用約新台幣 7,500 仟元 (LBCA19 + EDIA20)。
	精準醫療 (Precision Med)	- 早期篩檢：導入韓國癌症檢測新品項，補足「篩檢」版圖 (2025 Q4)。 - 業績成長目標達 30%。
中期目標 上市與市場擴展	新藥開發 (Pipeline)	- 眼科擴展：推進老花眼新藥 BCSA25 於台灣上市，結合乾眼症藥物打造完整眼科產品線。 - 心血管：LBCA19 配合日本原廠進度，完成上市準備 (2027)。
	研發投入 (Investment)	- 投入罕病藥物 GASA25 查登費用約 5,000 仟元。 - 投入眼科新藥 BCSA25 查登費用約 2,000 仟元。
	精準醫療 (Precision Med)	- 擴大液態切片應用於胸水、腦脊髓液之臨床驗證，發表於國際期刊論文。 - 建立精準醫療之亞太區檢測樞紐地位。
長期目標 國際化與獲利貢獻	新藥開發 (Pipeline)	- 罕病解方：完成 GASA25 (CDKL5 缺乏症) 罕藥查登，正式上市 (目標 2028-2029)。 - 持續評估引進 1-2 項針對亞洲特有疾病之創新資產。
	研發投入 (Investment)	- 研發投資回報率 (ROI) 逐年提升。 - 自有產品營收佔比提升至 55%。
	精準醫療 (Precision Med)	實現從「預防、診斷到治療」的全週期癌症照護生態系。

1. 新藥開發策略與進度 (New Drug Pipeline)

■ 跨足罕見疾病領域：罕見疾病授權案

2025 年 4 月，東生華簽署罕見疾病 GASA25 授權案，連結公司 ESG 永續發展目標，強化藥物可近性 (accessible) 與可負擔性 (affordable) 之社會責任。此授權案將引進全新治療方案，滿足未被充分照護的罕見疾病患者需求，並為公司產品組合帶來策略性價值，預計於 2026 年推動 CDD (CDKL5 Deficiency Disorder) 在台灣納入罕見疾病，以及完成 GASA25 罕病藥品的查登準備。

■ 持續拓展眼科領域：老花眼治療授權案

2025 年，東生華簽署老花眼治療 BCSA25 授權案，擴展公司眼科產品線，結合現有乾眼症產品 TYRVAYA® 噴鼻液，打造完整眼科治療組合，創造科別通路綜效。該產品目前已進入美國 FDA 審查程序，此次授權將強化公司在視力保健領域的市場佈局，並提供更多患者選擇，預計於 2026 年陸續推進查驗登記，提升公司眼科業務成長潛力。

■ 骨科與慢性病新藥：深化慢病防護網，佈局高齡化需求

除鞏固心血管領域優勢外，我們積極回應高齡化社會對骨骼健康的迫切需求：西班牙骨科藥品已於 2025 年 6 月成功取得藥證；同時，自主開發的骨質疏鬆/骨科用藥 (EDIA20) 已完成處方開發與安定性試驗，預計於 2025 年 Q4 完成查驗登記送件，2026 年 Q4 取得成果，建構完整的骨科治療產品線。

■ 慢性病領域 (Chronic Diseases)

持續精進自主研發能力，針對心血管/慢性病用藥 (LBCA19)，已完成三批試製確效，預計 2026 年啟動查驗登記，並配合日本上市進度於 2027 年推進，持續提供高經濟效應的用藥選擇。

■ 精準醫療：擴大國際結盟，從「治療」延伸至「預防」

為完善癌症全週期照護，我們不僅專注於確診後的基因檢測，更積極佈局早期篩檢市場：2025 年 12 月與韓國檢測公司簽約，獨家代理銷售具前瞻性的癌症檢測新品項。補足現有產品線在「早期篩檢」的版圖，結合既有的液態切片技術，提供從風險評估、早期發現

到精準用藥的完整解決方案，實踐「伴隨式診斷」與「預防醫學」的整合服務承諾。

2. 新藥/新產品開發時程表

HC-BP-000.B

研發計畫	研發進度	應再投入研發費用	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 2026 年上半年啟動查驗登記。	6,000 仟元	2027 年 Q3	日本上市進度以及生物相等性試驗結果
EDIA20	完成處方開發並進行放大批量確效及安定性試驗，並在 2025 年 Q4 完成查驗登記送件	1,500 仟元	2026 年 Q4	查驗登記結果
GASA25	推動 CDD (CDKL5 Deficiency Disorder) 在台灣納入罕見疾病。完成 GASA25 罕病藥品的查登準備	5,000 仟元	2028 年 Q3	推動 CDD 在台灣納入罕見疾病
BCSA25	推進在台灣查驗登記	2,000 仟元	2027 年 Q3	美國上市進度

報導期間：截至 2025 年底，處於研發及查驗登記階段之藥品共計 4 項。

創新研發短中長期目標

目標類別	短期目標：查驗登記與取證	中期目標：上市與市場擴展	長期目標：國際化與獲利貢獻
新藥開發 Pipeline	1. 骨科佈局：完成骨質疏鬆新藥 EDIA20 查驗登記送件 (2025 Q4)，並取得藥證 (2026 Q4) 2. 心血管：完成 LBCA19 三批試製確效，啟動查驗登記 (2026 上半)。	1. 眼科擴展：推進老花眼新藥 BCSA25 於台灣上市，結合乾眼症藥物打造完整眼科產品線。 2. 心血管： LBCA19 配合日本原廠進度，完成上市準備 (2027)。	1. 罕病解方：完成 GASA25 (CDKL5 缺乏症) 罕藥查登，正式上市 (目標 2028-2029)。 2. 持續評估引進 1-2 項針對亞洲特有疾病之創新資產。
研發投入 Investment	1. 2025-2026 預計投入研發費用約新台幣 7,500 仟元 (LBCA19 + EDIA20)。	1. 投入罕病藥物 GASA25 查登費用約 5,000 仟元 。 2. 投入眼科新藥 BCSA25 查登費用約 2,000 仟元 。	1. 研發投資回報率 (ROI) 逐年提升。 2. 自有產品營收佔比提升至 55% 。
精準醫療 Precision Med	1. 早期篩檢：導入韓國癌症檢測新品項，補足「篩檢」版圖 (2025 Q4)。 2. 業績成長目標達 30% 。	1. 擴大液態切片應用於胸水、腦脊髓液之臨床驗證，發表於國際期刊論文。 2. 建立精準醫療之亞太區檢測樞紐地位。	1. 實現從「預防、診斷到治療」的全週期癌症照護生態系。

2.3 產品品質與安全

面向		內容說明
本章重大主題	藥物品質與安全管理	
承諾/政策	遵循 PIC/S GMP、GDP 及 GVP 規範，制定「藥物安全監視作業程序」與「誠信經營作業程序」，確保產品全生命週期安全。	
管理機制	1.源頭管理：100% 委託合格 GMP 藥廠製造，並針對 100% 的主要產品類別進行健康與安全衝擊評估，確保符合上市審查標準。 2.監督機制：針對委外臨床試驗 (CRO) 建立嚴格稽核程序。 3.安全監視：設有專責單位執行藥物安全監視 (PV) 與通報。 4.緊急應變：每年執行模擬回收演練。 每年檢視模擬回收演練結果與通報時效性；定期接受主管機關查核。 ●外部申訴：藥品不良反應通報專線、客戶服務專線。 ●內部溝通：藥物安全監測小組會議。	
正負面衝擊	●正面實質/潛在衝擊：遵循國際規範證明產品批次品質一致，是新藥順利通過上市審查與維護病患安全的關鍵。 ●負面實質/潛在衝擊：若藥品發生品質瑕疵（如污染、劑量錯誤），將導致產品召回、患者傷害、鉅額賠償訴訟及刑事責任。	
權責單位	企業發展暨研發處、行銷處、法規部	
2025 年度評估機制與成果	1.未發生任何違反產品健康與安全法規之事件。 2.無因違反優良製造規範 (GMP) 或同等標準而遭受主管機關之執法行動或裁罰。 3.無產品因安全疑慮需進行公開召回之情事。 4.並無委外執行任何臨床試驗，故無臨床試驗引起之藥物不良事件通報及不良反應發生 (0 件)。 5.2025 年未有導致突擊搜查或刑事指控之偽藥相關案件 (0 件)	
短中長期目標	類別	短期目標
	藥物安全	● 年度藥品模擬回收演練完成率 100%。 ● 員工藥物安全通報教育訓練完訓率 100%。
		中期目標 ● 建置更完善的數位化藥物安全監視資料庫。 ● 持續監控上市後藥品不良反應，確保持續合規。
		長期目標 ● 達到全球藥物安全監視零缺失。 ● 建立全生命週期的藥品風險管理文化。

面向	內容說明
品質合規	- 產品無發生重大品質召回事件 (0 件)。 - 強化委外 CRO (臨床研究機構) 之稽核與監督機制。 - 產品標示與行銷內容 100% 符合法規。 - 提升產品追溯系統的即時性與透明度。 - 成為業界藥品品質與病人安全的標竿企業。

2025 年度合規績效

HC-BP-250a.1

HC-BP-250a.2

HC-BP-250a.3

HC-BP-250a.4

HC-BP-250a.5

HC-BP-260a.1

GRI 416-1

GRI 416-2

經由嚴謹的內部監控與外部查核，本公司於 2025 年度：

2025 年實績

本公司於 2025 年度未發生任何違反產品健康與安全法規之事件。

2025 年實績

無因違反優良製造規範 (GMP) 或同等標準而遭受主管機關之執法行動或裁罰

2025 年實績

無產品因安全疑慮需進行公開召回之情事

2025 年實績

無臨床試驗引起之藥物不良事件通報及不良反應發生

產品責任與品質承諾：全生命週期法規遵循與績效

東生華視藥物安全為最高責任，針對產業特有之倫理道德與法規要求，我們嚴格落實產品全生命週期管理。本公司 **100% 的產品與服務類別**，皆依循下列國際標準與國內法規進行健康與安全衝擊評估，確保從實驗室到病患手中的每一環節均符合規範。

【依循法規架構】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。東生華針對各階段落實之規範如：

- **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 (如台灣《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 (如台灣《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 (如台灣《藥物安全監視管理辦法》)。
- **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 (如台灣《人體試驗管理辦法》、《藥事法》)。

臨床試驗與監督管理

為確保人體試驗的品質與受試者權益，本公司近年來之臨床試驗均委由專業之委託研究機構 (CRO) 執行。

- **監督角色：**東生華已建立標準作業程序，對委外 CRO 執行之每個臨床開發階段進行稽核與查核。
- **倫理遵循：**我們嚴格要求合作夥伴遵循赫爾辛基宣言、ICH-GCP 及當地法規。

2025 年實績

本公司於 2025 年並無委外執行任何臨床試驗，故無臨床試驗引起之藥物不良事件通報及不良反應發生 (0 件)

產品追溯與防偽管理

■ 產品追溯系統機制 (Traceability)

為確保供應鏈的透明度，東生華建立了完善的全球產品追溯機制。每一盒藥品皆訂有專屬的「產品代號及批號編碼」，詳細記錄料號、批號與出廠活動。透過嚴格的批次放行作業程序，我們能精準掌握產品流向，確保在需要時能迅速進行追溯與管理。

■ 防偽與客戶溝通

本公司銷售藥品對象受藥事法規範，僅限醫療單位 (B2B 模式)，並透過嚴謹的通路管理與業務代表的正確資訊傳遞，防止偽藥進入合法供應鏈。2025 年末有導致突擊搜查或刑事指控之偽藥相關案件 (0 件)。

■ 藥物回收演練 (Product Recall)

為替患者建立最後一道安全防線，我們依據 GDP 規範制定標準化回收作業程序：

- 模擬演練：2025 年 11 月 10 日 舉行年度模擬回收演練，驗證在收貨、庫存及客戶端追溯產品的時效性與準確度。
- 執行成果：2025 年度無發生任何需啟動藥品回收之不良事件 (0 件)。

■ 全球藥物安全監視與通報 (PV)

本公司嚴格遵守國際藥物安全監視規範及我國《藥事法》、《嚴重藥物不良反應通報辦法》。

- 專責機制：我們設有專責單位，主動進行上市後藥品安全性監測 (PV)。範疇包含不良反應案例收集、評估、訊號偵測及風險管理。

2025 年實績

- 2025 年 8 月 20 日 由法規單位向全體員工舉行「年度員工藥品安全通報教育訓練」，向員工宣導最新法規與通報責任，共計 43 人完成受訓並留存紀錄，落實全員品質安全文化。
- 2025 年度本公司無任何產品被列入公共醫療產品安全或不良事件警示資料庫（如 FDA MedWatch）（0 件）。[SASB HC-BP-250a.1]

2025 年實績

2025 年由法規單位舉行「年度員工藥品安全通報教育訓練」，向員工宣導最新法規與通報責任，共計 43 人完成受訓並留存紀錄

2025 年實績

2025 年度本公司無任何產品被列入公共醫療產品安全或不良事件警示資料庫（如 FDA MedWatch）（0 件）。

產品責任與安全短中長期目標

為確保病患用藥安全與產品合規，東生華制定以下階段性管理目標：

類別	短期目標	中期目標	長期目標
藥物安全	● 年度藥品模擬回收演練完成率 100%。 ● 員工藥物安全通報教育訓練完訓率 100%。	● 建置更完善的數位化藥物安全監視資料庫。 ● 持續監控上市後藥品不良反應，確保持續合規。	● 達到全球藥物安全監視零缺失。 ● 建立全生命週期的藥品風險管理文化。
品質合規	● 產品無發生重大品質召回事件（0 件）。 ● 產品標示與行銷內容 100% 符合法規。	● 強化委外 CRO（臨床研究機構）之稽核與監督機制。 ● 提升產品追溯系統的即時性與透明度。	● 成為業界藥品品質與病人安全的標竿企業。

2.4 藥物近用與定價責任

HC-BP-240a.1

HC-BP-240b.2

HC-BP-240b.3

依據 2025 年重大主題鑑別結果，『藥物通路與價格』被列為 Top 7 的【雙向重大】議題。我們深知健保藥價調整雖對營收帶來潛在財務衝擊（風險），但提升藥物可及性更能創造巨大的社會價值與長期信任（機會）。因此，東生華採取『社會責任』與『公平定價』並行的管理策略，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，致力於平衡營運獲利與公眾健康權益：

面向	內容說明
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，讓更多病患能以合理價格取得高品質治療。
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。 定期追蹤 WHO 必要藥品供貨率、新藥健保核價進度、精準醫療服務人次成長率。 ●申訴機制：設有客戶服務專線及「利害關係人聯絡信箱」，針對藥價或供貨疑慮提供 24 小時內回應之諮詢服務。
正負面衝擊	正面實質/潛在衝擊： 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。 負面實質/潛在衝擊： 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
權責單位	企業發展暨研發處、行銷處
2025 年度評估機制與成果	1.公司主力產品中，共有 8 項 產品列入全民健康保險給付，確保廣大病患能以公平價格取得所需藥物 2.相較於 2024 年，本公司無任何產品調漲定價 (0% Price Increase)。反之，為配合國家藥價政策，共有 2 項 產品進行價格調降，平均降幅為 5%。此舉雖對營收產生壓力，但我們透過供應鏈優化吸收成本，具體實踐藥物可負擔性之社會責任。 3.2025 年底，本公司在美國市場無上市產品，故無涉及美國市場之定價爭議。

短中長期目標

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

2025 年定價績效重點

■ 健保藥品結構：

本公司主力產品中，共有 8 項 產品列入全民健康保險給付，確保廣大病患能以公平價格取得所需藥物。

■ 價格變動情形：

2025 年相較於 2024 年，本公司無任何產品調漲定價 (0% Price Increase)。反之，為配合國家藥價政策，共有 2 項 產品進行價格調降，平均降幅為 5%。此舉雖對營收產生壓力，但我們透過供應鏈優化吸收成本，具體實踐藥物可負擔性之社會責任。

健保藥品結構

主力產品中共 8 項列入全民健康保險給付，確保廣大病患能以公平價格取得所需藥物。

價格變動情形

無任何產品調漲 (0% price increase)。配合國家藥價政策，共 2 項產品進行價格調降，平均降幅 5%。

■ 健保定價策略與可負擔性 (Pricing Strategy & Affordability)

針對 SASB 準則關注之「藥品定價與漲幅」議題，東生華之產品組合以處方用藥為主，且絕大多數已納入台灣全民健康保險 (NHI) 給付體系。我們深知藥價對於病患權益與國家健保財政之影響，因此採取「負責任的定價策略」：

- **配合政策：** 我們的藥品價格並非以市場利潤極大化為唯一考量，而是嚴格遵循中央健康保險署 (NHIA) 之藥價規範。
- **減輕負擔：** 即使面對由健保藥價定期調整帶來的營運挑戰與獲利壓力，我們仍積極配合國家政策，透過內部供應鏈優化來吸收成本，確保廣大病患能以公平、穩定的價格取得所需藥物，具體減輕社會醫療負擔。
- **市場範疇說明：** 針對 SASB 標準關注之高藥價市場風險，本公司特此聲明，截至 2025 年底，本公司在美國市場無上市產品，故無涉及美國市場之定價爭議。

■ 堅守公共衛生承諾 (Commitment to Public Health)

在追求經濟績效的同時，我們堅守對公共衛生的承諾。即便部分急重症藥物面臨利潤微薄的壓力，東生華仍持續生產列名於 WHO 必要藥品清單 (Model List of Essential Medicines) 的關鍵藥物 (如 C 肝用藥 Ribarin、急救用藥 Aleviatin)，確保台灣醫療防護網不因商業考量而出現缺口。

- **為具體落實上述承諾並回應聯合國永續發展目標 (SDG 3)，我們依據風險評估結果，制定了以下短中長期管理目標：**

目標面向	短期目標	中期目標	長期目標
藥物可及 (Accessibility) 鞏固醫療防護網	1. 守護急重症：確保持續生產 2 項 WHO 必要藥品清單藥物 (Ribarin C 肝藥、Aleviatin 抗癲癇注射劑)，維持全台唯一供應商地位，不因利潤考量而斷鏈。 2. 擴大覆蓋率：主力產品 (如 Cretrol、	1. 海外拓展：複製 Amtrel 成功模式，推動 Cretrol 於越南、菲律賓、印尼等東協市場之查驗登記與上市，擴大亞洲病患之藥物近用權 2. 骨科佈局：完成骨質疏鬆新藥 EDIA20	1. 區域領導：成為亞太地區具指標性之藥物開發與行銷夥伴，建立跨國藥物供應韌性網絡。 2. 全週期照護：結合液態切片與 NGS 技術，實現從「篩檢、診斷、用藥到監測」的

目標面向	短期目標	中期目標	長期目標
	Amtrel) 維持全台醫學中心及區域醫院之高覆蓋率；精準醫療檢測服務使用者數量成長 37%。	之查驗登記並取得藥證 (預計 2026 Q4)。	完整癌症照護生態系。
可負擔性 (Affordability) 公平定價與減輕負擔	1. 合理定價：配合健保藥價調整政策，透過供應鏈優化吸收成本，確保藥價漲幅低於 CPI 或維持 0% 不當漲幅 (SASB 指標)。 2. 新藥近用：針對新複方新藥 Cretrol 設定年度銷售突破 2,000 萬顆之目標，讓更多慢性病患能以健保價格取得高品質用藥。	1. 在地化定價：針對東南亞新興市場，參考當地國民所得與醫保制度，制定符合當地購買力之具競爭力價格策略。 2. 推動納保：積極爭取罕見疾病藥物 GASA25 納入健保或罕病用藥給付，降低病患家庭之災難性醫療支出。	1. 價值導向支付：評估導入藥物經濟學模型，向利害關係人證明藥物價值，支持健保資源的永續分配。 2. 社會影響力：針對經濟弱勢病患，評估建立多元的藥物支持或援助計畫。
創新與未竟需求 (Unmet Needs) 填補醫療缺口	1. 精準預防：引進韓國癌症檢測新品項，補足「早期篩檢」版圖，實踐預防醫學。 2. 眼科擴展：推進老花眼治療新藥 BCSEA25 在台查驗登記進度，解決高齡化視力問題。	1. 罕病解方：完成 GASA25 (針對 CDKL5 缺乏症) 之罕藥查登準備，填補罕見癲癇治療缺口。 2. 慢病新藥：完成心血管新藥 LBCA19 之查驗登記。	1. 雙引擎策略：持續引進國際早期新藥進行共同研發 (Co-development)，專注於亞洲特有疾病或被忽視的醫療需求。 2. 永續研發：將「藥物可近性評估」正式納入新產品授權引進之決策標準流程。

2.5 永續供應鏈管理

HC-BP-430a.1

■ 供應鏈管理短中長期目標

為確保供應鏈韌性並回應氣候變遷與人權風險，東生華依據風險評估結果，制定以下階段性量化管理目標：

面向	內容說明
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。 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。進行分級管理，依據風險等級實施書面問卷或實地查核雙軌制 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外，持續拓展眼科與特殊疾病領域，致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。
管理機制	3.韌性強化：積極尋求符合規範的第二料源。 4.永續議合：透過 CSR / ESG 問卷，提升供應商永續意識。 ●外部申訴：官網「利害關係人專區」設有供應商申訴信箱。 ●內部溝通：定期召開採購例行會議與供應商大會。 ●每年透過「供應商評鑑結果」檢視 E 級供應商比例；並透過內部稽核確認採購流程符合 ISO 規範。
正負面衝擊	●正面實質/潛在衝擊：嚴格篩選供應商確保原物料符合 GMP/ICH 規範，可降低產品回收風險；透過在地採購支持國內經濟與減少碳足跡。 ●負面實質/潛在衝擊：供應鏈中斷風險；或是因應原物料或作業要求導致價格上揚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。
權責單位	企業發展暨研發處、行銷處

2025 年度評估機制與成果

1. 2025 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。
2. 2025 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。
3. 2025 年在地採購比例約 **60%**（在地定義：供應商公司註冊地與主要營運據點位於台灣地區），主要集中於包材及部分製劑代工。
4. 本年度新增 1 間新供應商（委外倉儲），100% 皆已通過包含環境、社會及品質標準之篩選與現場查核，評核結果符合 GDP 規範。
5. 本年度執行定期重新評鑑家數 5 家（含 4 家製造廠、1 家倉儲），查核結果 100% 符合 GMP/GDP 規範。

短中長期目標

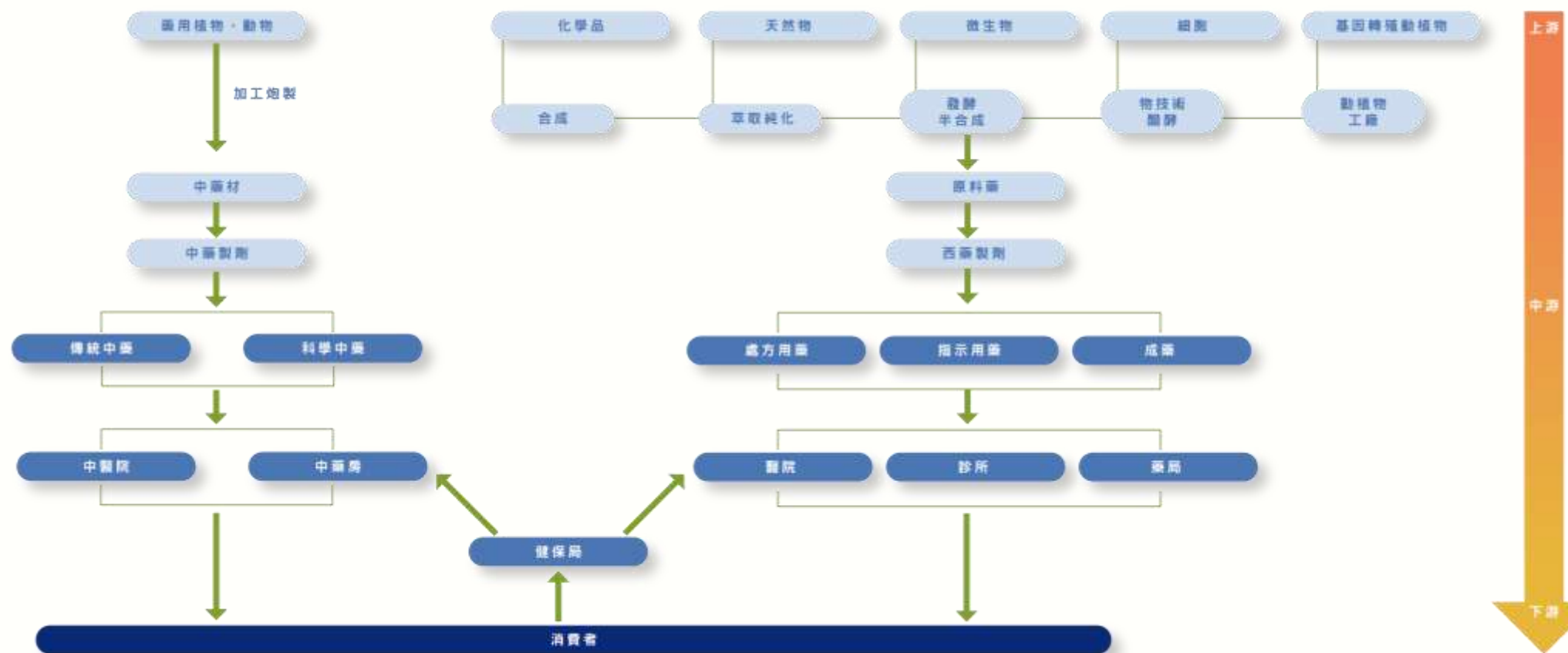
目標類別	短期目標	中期目標	長期目標
品質與合規	● 關鍵一階供應商 (Tier 1) 維持 100% 通過 PIC/S GMP 認證。 ● 完成年度供應商現場查核計畫，查核完成率達 100%。	● 針對高風險供應商，導入第三方稽核機制或聯合稽核。 ● 供應商管理作業流程電子化程度達 80%。	● 建立全供應鏈品質風險預警系統，預警準確率達 90%。 ● 與關鍵供應商建立策略聯盟，共同開發新製程技術。
供應鏈韌性	● 完成關鍵原料藥的第二料源 (Second Source) 評估與建檔。 ● 在地採購比例維持在 50% 以上。	● 關鍵產品之第二料源實際導入比例提升。 ● 建立供應鏈中斷風險之營運持續計畫 (BCP) 覆蓋率達 100%。	● 實現關鍵原物料在地化採購比例提升，降低地緣政治風險。 ● 供應鏈具備應對氣候變遷之調適韌性。
ESG 永續	● 新進供應商 100% 簽署 CSR 承諾書。 ● 關鍵供應商 CSR 自評問卷回收率達 58.3%。(CSR 問卷將更名為 ESG 問卷)	● 鼓勵 2-3 家關鍵供應商進行溫室氣體盤查 (ISO 14064)。 ● 將供應商 ESG 績效納入年度評鑑計分，權重提升至 10%，藉此提高問卷回收率至 60% 以上。	● 關鍵供應商設定具體減碳目標 (SBTi 參考)。 ● 將供應商 ESG 績效納入年度評鑑計分，權重提升至 10%，藉此提高問卷回收率至 70% 以上。

供應鍊結構與在地採購

GRI 2-6

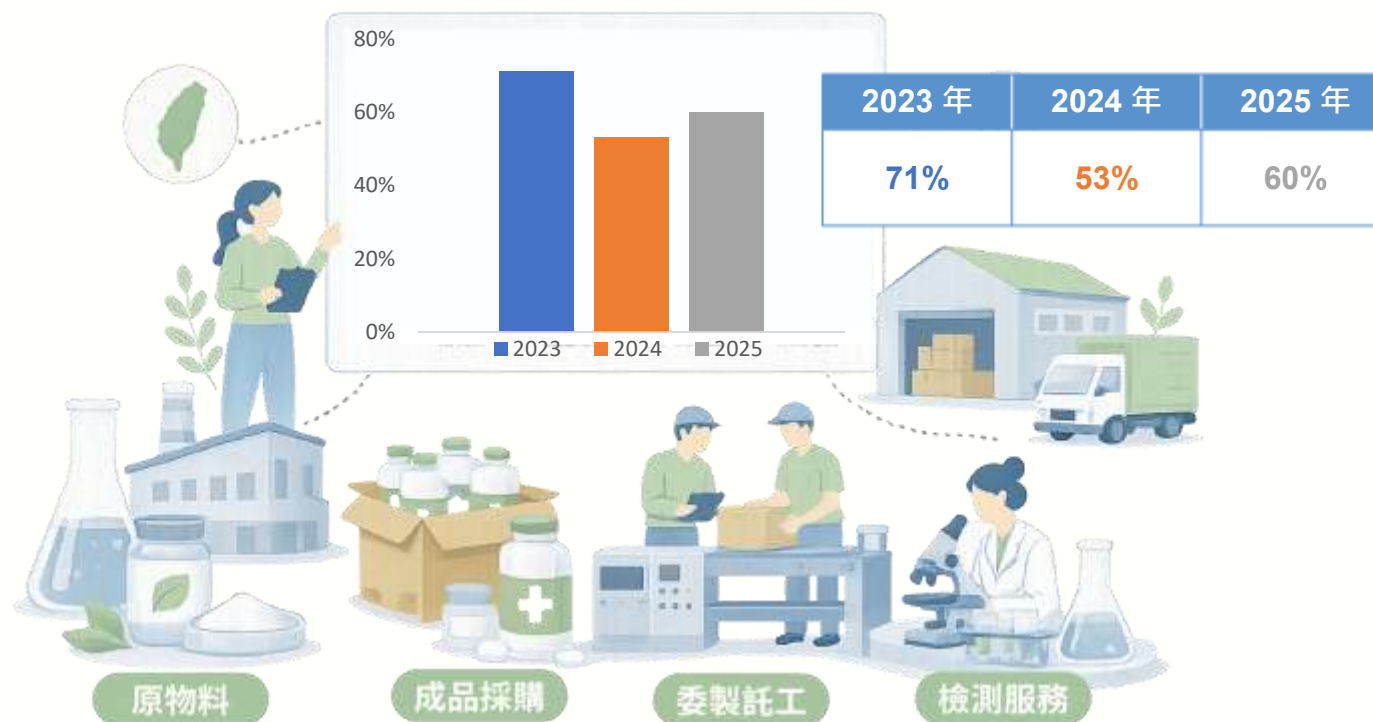
GRI 204-1

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）。東生華製藥歸屬於藥品代理銷售及通路，介於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。



在地採購與支持

本公司積極落實永續供應鏈管理，促進在地經濟發展。2023 至 2025 年度於原物料、成品採購、委製託工及檢測服務之在地採購比例分別為：



由於公司產品製程特性，部分關鍵原物料、成品仍以海外供應來源為主。2024 年度因應新產品擴大導入市場，海外原物料與成品之採購需求增加，致使當年度在地採購比例降至 53%。進入 2025 年度後，本公司持續優化供應鏈配置與採購策略，並強化在地供應商合作及委製服務比重，以提升供應鏈彈性與整體營運效率，使 2025 年度在地採購比例回升至 60%。未來，隨著產品市場需求持續成長，本公司將依產品特性、品質要求及供應效益，彈性調整全球採購配置，因此在地採購比例可能因產品組合變化而有所波動。本公司仍將持續評估並開發在地供應資源，深化供應鏈韌性，並落實永續採購承諾。

■ 供應商管理政策

東生華為確保管理聚焦與風險控管，並符合公司「供應商管理辦法」，東生華依據供應商屬性將其區分為三大類別：

- **成品供應商**：提供已完成製造包裝藥品之合作夥伴。
- **委託製造廠**：接受本公司委託進行藥品生產或代工之廠商。
- **原料藥 (API) 供應商**：提供藥品活性成分之原料來源。

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。

管理政策涵蓋四大面向：

- **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。
- **永續與人權**：鼓勵供應商取得 ISO 14001、ISO 45001、AED 安心場所等認證。評鑑標準亦涵蓋禁止使用童工、消除強迫勞動等基本人權條款，並要求簽署企業社會責任自評問卷。

■ 供應商評鑑機制

GRI 308-1

GRI 414-1

為確保供應鏈穩定並符合內控與永續要求，本公司依據「供應商管理辦法」，建立從「新供應商導入與篩選」到「現有供應商分級與雙軌評鑑制度」的完整機制：

1. 新供應商導入與篩選 (New Supplier Screening)

針對欲進入本公司合格供應商名冊之新夥伴，實施嚴格的資格審查與 ESG 篩選，確保其不僅符合品質標準，亦具備環境與社會責任意識。

- **資格審查**：要求供應商提供製造/販賣業藥商許可執照、效期內 PIC/S GMP 證明、工廠登記證及最新版工廠主檔案 (SMF) 等文件。
ESG 與品質評鑑：由評鑑人員進行實地查核，或透過「受委託製造廠問卷調查表 (包含永續問卷)」進行書面審查。
- **審查面向涵蓋**：品質系統：製造、品保、倉儲及確效系統。永續指標：環境管理(如 ISO 14001)、勞工人權及職業安全(如 ISO 45001)。

2025 年篩選實績

2025 年實績 2025 年新增 1 間新供應商 (委外倉儲)，100% 皆已通過包含環境、社會及品質標準之篩選與現場查核，評核結果符合

2. 現有供應商分級與雙軌評鑑制度

為有效控管風險，針對已列入合格名冊之供應商，本公司實施「年度綜合評鑑」與「定期重新評鑑」的雙軌管理機制，依據評鑑結果進行分級管理。

比較項目	年度綜合評鑑 (Annual Evaluation)	定期重新評鑑 (Re-evaluation / Site Audit)
管理目的	持續追蹤供應商之日常營運績效與配合度。	針對關鍵/長期合作夥伴，深入驗證其品質系統與風險控制能力。
適用對象	所有與本公司有交易往來之合格供應商。	合作滿三年之供應商，或經評估為高風險/關鍵供應商。
執行頻率	每年一次	每三年一次 (或視風險狀況機動調整)
評估方式	書面問卷 (Questionnaire) 由供應商自填，採購/品保單位審核。	實地查核 (Site Audit) 由稽核小組親赴現場，查核製造、品保與倉儲系統。

比較項目	年度綜合評鑑 (Annual Evaluation)	定期重新評鑑 (Re-evaluation / Site Audit)
評核構面	品質(Q)、交期(D)、服務(S)、配合度。	GMP/GDP 規範符合度、製程管制、廠房設施、文件系統。
管理措施	分級管理措施：依據考核分數進行分級。若評鑑結果未達標準 (落入 E 等級 / 60 分以下)，將採取以下處置： 1. 通知暫停採購。 2. 要求廠商提出改善計畫。 3. 視需要進行再評鑑，若仍未改善者，將自合格供應商名冊中除名。	依據查核結果判定是否符合 GMP/GDP 規範。若發現缺失，要求供應商於期限內提出矯正預防措施 (CAPA) 並追蹤改善成效；若涉及重大違規且未改善者，將取消合格供應商資格或終止合作。
2025 實績	評核家數：24 家 (含倉儲物流) CSR 問卷回收：58.3% 評核結果：100% 全數合格	執行家數：5 家 (含 4 家製造廠、1 家倉儲) 查核結果：100%符合 GMP/GDP 規範

■ 供應鏈 ESG 議合實務與成效

除品質與營運績效外，本公司透過「供應商企業社會責任自評問卷」與實地訪查，將管理觸角延伸至環境與社會面向。2025 年本公司深化與關鍵供應商的合作，具體成效如下：

1. 新供應商篩選

2025 年實績 2025 年新增 1 間新供應商 (委外倉儲)，100% 皆已通過包含環境、社會及品質標準之篩選與現場查核，評核結果符合

2. 定期重新評鑑

2025 年實績 本年度執行家數 5 家 (含 4 家製造廠、1 家倉儲)，查核結果 100% 符合 GMP/GDP 規範

3. 關鍵供應商 ESG 表現 (Engagement)

我們鼓勵供應商回應 CSR 問卷 (2026 後將更名為 ESG 問卷) 並取得國際認證。以下為 2025 年關鍵合作夥伴之具體 ESG 作為：

2025 年關鍵供應商 ESG 績效亮點

評估面向	國內關鍵供應商 (以原料藥廠為例)	國外合作夥伴 (以國際製造廠為例)
環境面 E 氣候與能源	● 管理系統：已取得 ISO 14001 及 ISO 50001 能源管理系統認證。 ● 碳盤查：完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與第三方查證。 ● 資源循環：推動溶劑回收與廢棄物減量。	● 再生能源：廠區建置太陽能發電系統 (1 MW)，再生能源使用占比達 20%。 ● 水資源：設置用水計量與監控系統。 ● 廢棄物：委託合格廠商進行合法處置。
社會面 S 人權與安全	● 職場安全：取得 ISO 45001 職安衛認證。 ● 健康促進：獲得衛福部「2025 年職場健康促進自主評核合格證明」。	● 人權承諾：簽署聲明 100% 禁止使用童工。 ● 工傷績效：回報過去五年 零工傷 (Zero Incident) 紀錄。 ● 薪資福利：提供優於法定最低工資之薪酬。
治理面 G 品質與誠信	● 品質認證：100% 符合 PIC/S GMP 規範。 ● 誠信經營：簽署反賄賂承諾，無誠信違規紀錄。	● 供應鏈管理：已建立高風險區域圖譜 (Risk Mapping)。 ● 合規紀錄：過去三年無重大環保或道德違規裁罰。



3

環境永續： 氣候治理與生物多樣性

3. 環境永續：氣候治理與生物多樣性

重大主題管理方針 - 氣候變遷

面向	環境永續(E)
本章重大主題	氣候變遷
承諾/政策	1. 氣候減緩與調適：承諾依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，並逐步導入再生能源與推動綠色供應鏈，以降低營運碳排。 2. 自然正向 (Nature Positive)：承諾營運活動不對生態敏感區造成破壞，並積極推動「自然碳匯」與「棲地復育」行動，降低供應鏈對環境的衝擊 (響應 TWSE E-14, E-15)。
管理機制	1. 已依據 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. 數據治理與查證：依據 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查與量化 3. 價值鏈源頭管理：針對專案衍生禮品選擇使用符合 ZDHC 標準之水性染料，從源頭阻絕化學汙染。 4. 推動流域收復計畫：透過契作要求農戶 100% 停用化學農藥與肥料，2025 年成功削減 288 公斤化肥，並貢獻 286 kgCO₂e 減碳量。
正負面衝擊	正面實質/潛在衝擊：透過推動「友善契作」與「負碳農法」，不僅能創造自然碳匯，更能保護地方生物多樣性，提升企業綠色品牌價值與社區共融。 正面實質/潛在衝擊：國內外法規趨嚴（如碳費徵收、供應鏈減碳要求）可能增加營運成本；極端氣候可能導致供應鏈中斷。
權責單位	總經理室、永續管理委員會
2025 年度評估 機制與成果	1. 已按照 TCFD《氣候相關財務揭露建議》四大範疇揭露。 2. 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 CO₂e /個體營收)為 0.0921。並取得第三方查證聲明書，2025 年類別 1+類別 2 總計溫室氣體排放強度較 2024 年下降了 11.52%。2025 年總能源使用強度較 2024 年減少 20.33%，盤查細節請詳見 3.1.1 溫室氣體管理。(經查證後)，設定每年降低 0.5% 排放強度，2025 年已達成 0.9%。
短中長期目標	短期目標 依據溫室氣體盤查結果的排放熱點進行減量。

- 訂定減量目標(每年溫室氣體排放強度較前一年減少 0.5%)。

中期目標

- 更換老舊設備為節能設備。
- 優先選擇綠能建材或環保材料。
- 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：

- 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。

3.1 氣候變遷與溫室氣體管理

■ 氣候相關財務揭露建議 GRI 201-2

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，東生華按 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。同時依據上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 附表二 氣候相關資訊執行情形揭露，內容置於本報告書附件四。

■ 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： - 了解最新溫室氣體排放、能源管理與氣候變遷等相關規範。 - 依據 ISO 14064-1:2018 標準鑑別溫室氣體並量化。 中期目標： - 更換老舊設備為節能設備。 - 優先選擇綠能建材或環保材料。 - 通過 ISO 14064-1:2018 第三方認證。 長期目標： - 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。

核心元素	東生華應對方針
	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》，本公司啟動溫室氣體排放總量管制。近年碳費徵收或排放總量管制已開始實施，未來可能增加公司營運成本。
	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

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。

為降低供應鏈風險，東生華採取以下措施：

風險類別	風險衝擊	因應措施
	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。	● 供應商管理 (1) 針對特定關鍵原物料建立第二來源供應商，分散供應風險。 (2) 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 (1) 針對關鍵原物料適當增加庫存，以因應供貨不穩定之風險。 (2) 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。
	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 (1) 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。 (2) 開發低碳產品，滿足客戶的環保需求。 ● 供應鏈綠色化 (1) 倡導綠色採購，要求供應商採用環保、低碳的生產方式。 (2) 與供應商合作，共同開發綠色產品。 ● 營運綠色化 (1) 訂定節能措施，提高能源使用效率。 (2) 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： 為降低立即性風險，東生華採取以下措施：

風險類別	風險衝擊	因應措施
	● 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。	● 供應商管理 (1) 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。 (2) 定期評估供應商的氣候變遷風險管理績效。 (3) 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 (1) 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。 (2) 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 (1) 辦公室汰換設備時優先選擇節能設備，提高能源使用效率。 (2) 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 (1) 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。 (2) 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。

溫室氣體管理

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

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。本年度溫室氣體盤查邊界納入子公司（創益生技、高峰藥品），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 2025 年總排放量較 2024 年增加，主要是因為營業額亦同步提升，排放強度較 2024 年下降 11.52%。為了有效掌握溫室氣體排放情形，本公司以溫室氣體排放強度(公噸 CO₂e / 合併營收(新台幣百萬元))作為溫室氣體管理指標，其中，合併營收涵蓋東生華、創益生技及高峰藥品；溫室氣體排放量則為上述三家公司類別一及類別二排放量之加總。2025 年度溫室氣體盤查已通過第三方查證。

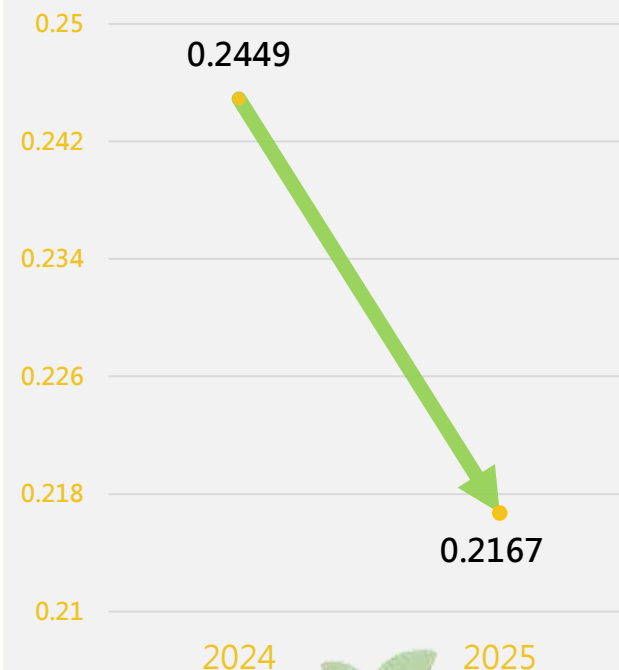
(本公司溫室氣體盤查的電力排碳係數乃依據經濟部能源署公告係數，2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/度；2024、2025 年為 0.474 公斤 CO₂e/度，其餘係數則採自環境部氣候變遷署事業溫室氣體排放量資訊平台公告之溫室氣體排放係數)

2025 年東生華溫室氣體排放量 (類別 1+類別 2)

單位: (公噸 CO₂e/年)

廠區	東生華、創益生技、高峰藥品	
年度	2024	2025
類別 1	157.7554	179.3999
CO ₂	147.1585	168.3854
CH ₄	4.4733	4.2630
N ₂ O	4.2315	4.8594
HFC ₅	1.8921	1.8921
PFC ₅	0.0000	0.0000
SF ₆	0.0000	0.0000
NF ₃	0.0000	0.0000
類別 2	115.4932	110.221
類別 1+類別 2	273.2486	289.6207
合併營收 (新台幣百萬元)	1,115.7	1,336.5
類別 1+類別 2 總計 溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e /合併營收)	0.2449	0.2167
與前一年比較	下降 11.52%	

類別1+類別2總計溫室氣體排放強度
(公噸CO₂ e /合併營收)



2025 年東生華總公司與各營運據點的溫室氣體排放量(範疇 3)

廠區	台北、台中與高雄辦公室	
年度	2024	2025
類別 3 上游運輸的間接溫室氣體排放	87.7344	105.3873
3.1 上游原物料運輸及配送	28.9503	17.9355
3.2 下游運輸及配送	13.1757	13.8318
3.3 員工通勤	35.2700	54.8558
3.5 商務旅行	10.3384	18.7642
類別 4 組織使用產品的間接溫室氣體排放	12.0172	14.7621
4.1 燃料及能源相關之活動	11.8151	14.3960
4.3 營運產生之廢棄物	0.2021	0.1088
類別 5 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	-	-
類別 6 其他間接排放	-	-

2025 年創益生技溫室氣體排放量(範疇 3)

年度	2024	2025
類別 3 上游運輸的間接溫室氣體排放	103.6966	33.2756
3.1 上游原物料運輸及配送	2.8923	6.9378
3.2 下游運輸及配送	6.6914	6.3268
3.3 員工通勤	7.3572	15.9549
3.5 商務旅行	86.7557	4.0561
類別 4 組織使用產品的間接溫室氣體排放	1.0462	2.9164
4.1 燃料及能源相關之活動	-	-
4.3 營運產生之廢棄物	1.0462	2.9164
類別 5 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	-	-
類別 6 其他間接排放	-	-

範疇 3

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
- 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)

2024	2025
99.7516	119.8912

單位: (公噸 CO2e/年)

範疇 3

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
- 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)

2024	2025
104.7430	36.1920

單位: (公噸 CO2e/年)

2025 年高峰藥品溫室氣體排放量(範疇 3)

年度	2024	2025
類別 3 上游運輸的間接溫室氣體排放	37.7709	98.3463
3.1 上游原物料運輸及配送	4.6935	65.1932
3.2 下游運輸及配送	20.8393	17.2692
3.3 員工通勤	2.6367	6.6290
3.5 商務旅行	9.6014	9.2549
類別 4 組織使用產品的間接溫室氣體排放	52.5677	56.4028
4.1 燃料及能源相關之活動	51.2888	55.1239
4.3 營運產生之廢棄物	1.2789	1.2789
類別 5 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	-	-
類別 6 其他間接排放	-	-

範疇 3	
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 - 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)	
2024	2025
90.3386	154.7491

單位: (公噸 CO₂e/年)



能源管理

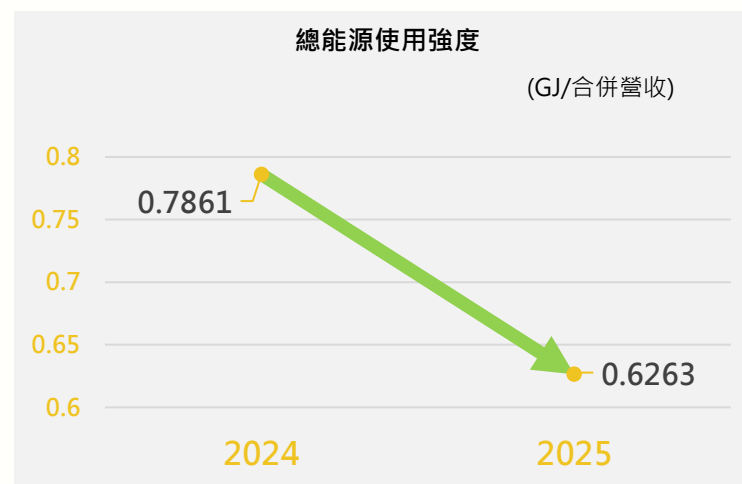
GRI 302-1

GRI 302-3

電力管理

東生華、創益生技、高峰藥品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，能源消耗量統計如下表：

年度	項目	東生華、創益生技、高峰藥品	
		2024	2025
	電力(仟度/年)	243.6565	232.5337
	電力(G 焦耳/年)	877.1634	837.1214
	合併營收(單位:新台幣百萬元)	1,115.7	1,336.5
	總能源使用強度(GJ/合併營收)	0.7862	0.6263
	(與前一年比較)	--	下降 20.32%
	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(113 更新)

電：860,000 kcal/千度(860 kcal/度)、液化石油氣(LPG)：10831 kcal/公斤、天然氣(NG)：8,710 kcal/m³、汽油：7,520kcal/L、柴油：8,629kcal/L、1 kcal =4,186J

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，2024 年及 2025 年用水量分別為 1,664.99 公噸及 716.53 公噸，用水 CO₂ 溫室氣體排放總量分別 0.1578 公噸及 0.0679 公噸。(用水量溫室氣體排放量資料來源為水費單收據之資訊)

■ 減量目標與成效

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。

■ 綠色辦公室

 減少一次性瓶裝水  採用 PEFC 認證紙張	 	■ 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。
 使用綠色產品  使用國際公平交易標準商品		■ 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。 **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。 **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。

廢棄物管理 GRI 306-3

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。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配合廠商並符合當地衛生局規範處置，以確保將生態環境影響降到最低。一切皆遵循法規進行，2025 年無違反廢棄物處理之案件。

項目		2023	2024	2025
一般事業廢棄物	廢藥品(焚化)	1.84	1.34	0.76
有害事業廢棄物	醫療廢棄物	0.03	0	0
合計		1.87	1.34	0.76

氣候變遷與溫室氣體管理短中長期目標

目標面向	短期目標-盤查深化與法規接軌	中期目標-情境分析與供應鏈議合	長期目標-低碳轉型與科學減量
溫室氣體 盤查與減量 (Scope 1 & Scope 2)	完成查證：持續依循 ISO 14064-1:2018 完成溫室氣體類別 1~6 盤查，並取得第三方中度保證等級確信。	持續查證：持續依循 ISO 14064-1:2018 完成溫室氣體類別 1~6 盤查，並取得第三方中度保證等級確信。	科學目標：依據盤查數據，評估導入 SBTi(科學基礎減量目標倡議) 方法學，設定符合 1.5°C 路徑之減量目標。
價值鏈 與 供應鏈減碳 (Scope 3 & 採購)	源頭承諾：要求新進供應商 100% 簽署 ESG 承諾書(涵蓋環保規範)。	供應商盤查：鼓勵並輔導關鍵供應商導入 ISO 14064 溫室氣體盤查。 評鑑加權：將供應商 ESG 績效(含減碳作為)納入年度評鑑計分，權重提升至 5%。	供應商導入 ISO 14064 溫室氣體盤查率提升 3%。 評鑑加權：將供應商 ESG 績效(含減碳作為)納入年度評鑑計分，權重提升至 10%。
氣候風險治理 與 財務揭露 (IFRS S2 / TCFD)	規劃導入 IFRS S2：強化氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理及指標目標之揭露架構。 質性情境分析：啟動氣候實體與轉型風險之質性情境分析，鑑別潛在財務衝擊。	量化財務評估：逐步將氣候情境分析推進至「量化」階段，評估極端氣候或法規對未來現金流量、資產減損之財務影響。 內部碳定價：評估導入內部碳定價(ICP)機制，作為重大投資決策與風險管理之參。	高階績效連結：落實高階主管薪酬與氣候/永續績效(ESG KPI)達成率之實質連結。

3.2 生物多樣性與流域收復

1. 策略承諾：

以「流域收復」回應自然正向 (Nature Positive) 東生華深知製藥產業與自然資源息息相關，為回應國際 TNFD 框架與 GRI 101 對於自然風險的關注，我們主動採取「預防性原則」。2025 年為本公司連續第二年與社會企業合作，支持苗栗縣銅鑼鄉推動「石虎米流域收復計畫」。透過與上游農戶契作，將原本慣行農法的水田轉型為友善耕作，旨在修復破碎的淺山棲地，並建構區域氣候韌性。這份對土地的長期承諾不僅締造了豐碩的生態保育成果，更於本年度獲得國際權威機構高度肯定，榮獲 2025 AREA 亞洲企業社會責任獎之「綠色領導獎 (Green Leadership Award)」殊榮，展現東生華具備亞洲頂尖標竿的綠色影響力。

2. 地點與驅動因子管理 (Location & Drivers) [GRI 101-5, 101-6]

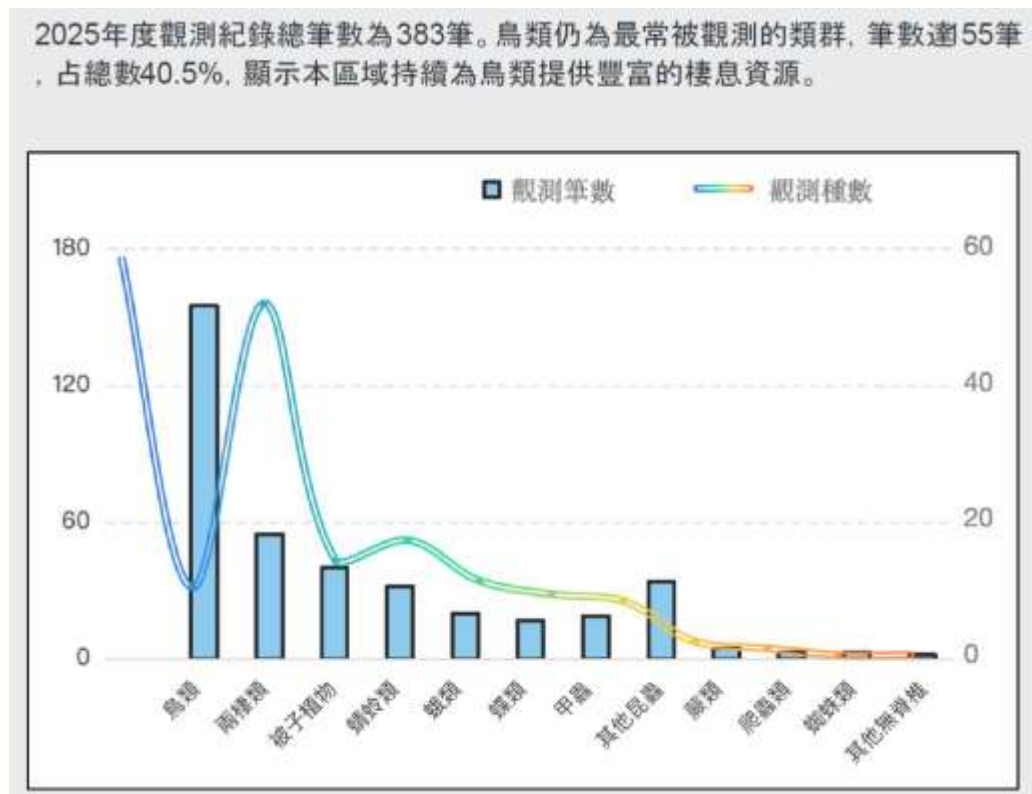
依據 GRI 101：生物多樣性 2024 準則，我們精確鑑別專案地點，並針對導致生物多樣性喪失的關鍵驅動因子「污染」與「土地利用改變」採取源頭管理措施：

- **專案地點：** 位於苗栗縣銅鑼鄉新雞隆流域，中心座標為 (120.821230, 24.430463)。該區域為石虎 (第一級保育類) 之重要潛在棲地，屬於生態敏感區域。
- **驅動因子控制與量化績效：** 我們與契作農戶簽署嚴格協議，全面禁止化學農藥與除草劑。2025 年度在 0.24 公頃 的契作面積上，具體環境效益如下：
 - **阻絕化學污染：** 相較於採用慣行農法，本計劃每年約可減少 57.6 公斤氮肥及全數約 288 公斤化學肥料投入，從源頭降低對流域水質與土壤的潛在污染壓力。
 - **零農藥檢出：** 經第三方權威機構檢驗，稻穀中 411 項農藥均未檢出 (N.D.)，落實綠色供應鏈管理 (TWSE E-16)。
 - **推動自然碳匯：** 相較於慣行農法，本計畫直接貢獻約 286 kgCO₂e 的碳排放減量，具體響應國家自然碳匯戰略中的「增加土壤有機質」與「負碳農法」 (TWSE E-15)。

3. 生態監測績效 (Ecological Performance) [GRI 101-7]

確保棲地復育有效性，我們導入科學化監測機制，範圍涵蓋田區及外推 200 公尺。2025 年監測成果顯示棲地健康穩定：

- **物種豐富度**：全年度共記錄 383 筆生物觀測數據，涵蓋 195 個物種。其中鳥類最為豐富（共 155 筆、61 種），顯示該水田已成為淺山鳥類的重要覓食與活動廊道。
- **關注物種**：記錄到 12 種關注物種，包括黑翅鳶、紅隼（第二級保育類）及華薊（瀕危植物）等。雖 2025 年監測期間未再拍攝到石虎現蹤，但這提示我們需持續強化生態廊道連結，未來將增設紅外線相機延長監測。
- **棲地健康指標 (NDVI)**：透過 Google Earth Engine (GEE) 計算常態化差值植生指標 (NDVI)。數據顯示水田植被在 0.18（休耕泥灘）至 0.85（抽穗期）間規律波動，在常綠的森林基底中創造了時空異質性，提供不同季節的微棲地與食物資源。



物種名稱	所屬類群	臺灣保育類等級	IUCN紅皮書受脅等級	2024 年觀測紀錄筆數	2025 年觀測紀錄筆數
石虎	哺乳類	第一級	無	1	0
大冠鷲	鳥類	第二級	無	3	4
灰面鵟鷹	鳥類	第二級	暫無危機	1	3
華蓊	被子植物	無	瀕危	1	3
赤腹鷹	鳥類	第二級	接近受脅	1	1
東方蜂鷹	鳥類	第二級	接近受脅	0	0
林氏澤蘭	被子植物	無	易危	0	1
野黍	被子植物	無	瀕危	0	2
陰行草	被子植物	無	瀕危	0	3
鳳頭蒼鷹	鳥類	第二級	無	0	0
日本衛矛	被子植物	無	極危	0	0
東方鵟	鳥類	第二級	暫無危機	0	0
牛皮消	被子植物	無	瀕危	0	1
紅毛鰻頭果	被子植物	無	易危	0	0
臺灣畫眉	鳥類	無	瀕危	0	1
臺灣藍鵲	鳥類	第三級	暫無危機	0	0
藍腹鵲	鳥類	第二級	暫無危機	0	0

註：臺灣保育類等級，第一級保育類為瀕臨 絕種保育類野生動物，第二級保育類為珍貴稀有保育類野生動物，第三級保育類為其他應予保育之野生動物。

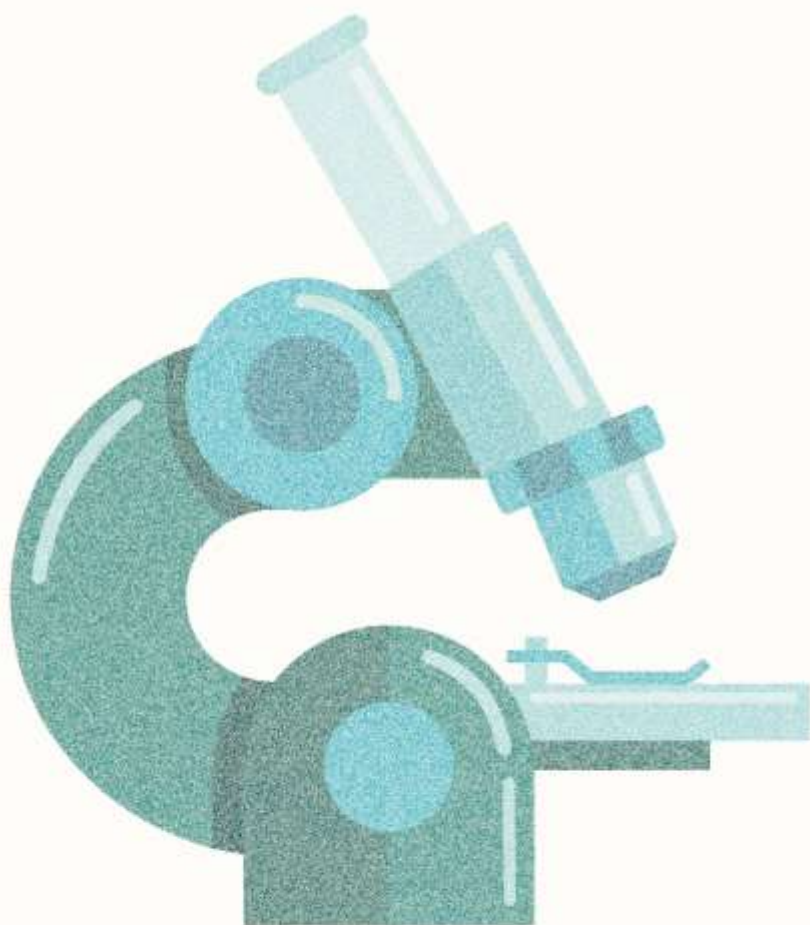
石虎(第一級保育類)自 2024 年記錄 1 筆後，2025 年未再記錄。此現象可能反映族群受路殺、棲地干擾等壓力，亦可能與監測強度或個體活動變動有關。可於熱點區域再多增設紅外線自動相機，並結合社區通報，進行 3-5 年系統化監測，以釐清族群趨勢。

■ 社會共融影響力

本計畫不僅止於環境保護，更創造了「生產—生態—公益」的循環價值。東生華連續第二年支持「流域收復」計畫，自 2024 年契作約 377 台斤，至 2025 年提升至約 1,137 台斤。兩年累計契作達約 1,514 台斤，以具體行動守護石虎棲地與農田生態。採購之石虎米部分與老五老基金會合作義賣，義賣金額全數捐贈基金會運營，用於獨居長者送餐服務；並結合食農教育舉辦跨世代交流活動，將環境價值轉化為具體的社會關懷。部分作為企業品牌贈禮，成為東生華實質 ESG 作為的分享媒介。



東生華第二年投入「石虎流域收復計畫」，在通霄展開友善農耕，以插秧與石虎米手作肥皂活動，實踐環境永續。從同仁到家人，攜手守護棲地生態，讓公益內化為日常，讓愛在土地上持續發芽。



4

員工關係與關懷

4. 員工關係與關懷

面向	內容說明
本章重大主題	幸福多元職場(含勞資關係、多元化與平等機會、人才發展與培育)
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。
正負面衝擊	正面實質/潛在衝擊: • 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。 • 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。 • 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。 負面實質/潛在衝擊 • 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。 • 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。
權責單位	管理部

面向	內容說明
2025 年度 評估機制與成果	1. 2025 年職災事件發生率 0%。 2. 本公司 2025 年度女性職員比率為 60%；2025 年度高階主管中，女性占比為 20 %。 3. 2025 年平均調薪幅度約為 2.5%~3.5%。 4. 優於勞基法每年提供健康檢查一次，2025 年總參與率為 74%，較去年提升 16%。 5. 2025 年補助員工與家眷施打流感疫苗，共補助 100 位細胞流感疫苗施打以及 13 位佐劑流感疫苗施打，加強員工家庭保護力。
短中長期目標	• 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。 • 建立完善的心里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

GRI 2-7

GRI 405-1

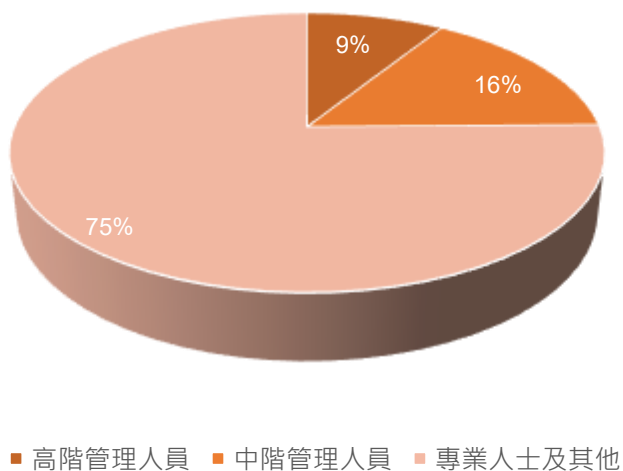
東生華製藥堅信，每位同仁的價值與貢獻，正是驅動企業茁壯成長的關鍵力量。

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。

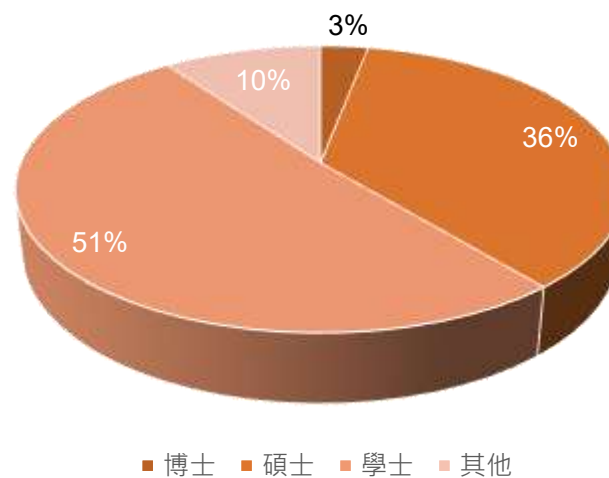
秉持人本管理精神，東生華珍視每一位同仁，致力打造尊重與信任的職場文化，提供完善的職涯訓練、優渥福利與友善工作環境，共創專業、健康、均衡的成長路徑。

截至 2025 年底，東生華勞雇類型包含不定期契約之全職員工 70 人，另有外部顧問 2 人，以及因應調節生產需求之派遣工作者 0 人。不定期契約之全職員工 100% 為本國籍，近 5 年女性員工比例穩定維持在 5 成以上；另為促進就業 環境平等，2025 年度聘雇身心障礙者 1 名，特殊族群占全體正式員工比例達 1.4%。

台灣地區員工職級占比



台灣地區員工學歷分布



■ 台灣地區員工結構組成(統計至 2025.12.31)

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 405-1

GRI 202-2

分類	組別	男性		女性		合計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
職級	高階管理人員	4	15%	1	2%	5	7%
	中階管理人員	4	15%	7	17%	11	16%
	專業人士及其他	19	70%	34	81%	53	77%
	小計	27	39%	42	61%	69	100%
年齡	30 歲(含) 以下	3	11%	3	7%	6	9%
	31-50 歲(含) 以下	19	70%	32	76%	51	74%
	51 歲(含) 以上	5	19%	7	17%	12	17%
	小計	27	39%	42	61%	69	100%
學歷	博士	0	0%	1	2%	1	1%
	碩士	13	48%	12	29%	25	36%
	學士	13	48%	23	55%	36	52%
	其他	1	4%	6	14%	7	10%
	小計	27	39%	42	61%	69	100%
勞雇類型	不定期契約人員(永久聘僱員工)	26	96%	41	98%	67	97%
	定期契約人員(臨時員工)	0	0%	1	2%	1	1%
	少數或弱勢團體	1	4%	0	0%	1	1%
	小計	27	39%	42	61%	69	100%

註：服務年資係以東生華成立日起算(2010 年 9 月成立) / 註：非員工的工作內容為一般行政業務，由公司支付費用給派遣公司

註：管理人員皆為當地(台灣地區)人員

註：2025 年度其他非員工工作者 (包含委外人力、派遣人力、承攬商等) 共 0 人。

■ 新進與離職員工結構

GRI 401-1

- 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，2025 年度共聘用新進員工 21 人，新進率為 30%。員工離職人數為 22 名，離職率為 30%。由於組織部門調整及擴編，故 2025 年新進員工及離職員工人數較 2024 年高。

2023-2025 台灣地區新進員工結構(統計至 2025.12.31)

員工新進		2023 年		2024 年		2025 年	
當年度員工(總數)		67		71		69	
新進員工(總數)		7		23		21	
新進人員占總員工百分比(%)		10%		32%		30%	
新進員工	小於 18 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	18 至 30 歲	2	29%	0	0%	2	10%
	30 至 50 歲	5	71%	19	83%	18	86%
	50 歲以上	0	0%	4	17%	1	5%
	男性	1	14%	11	48%	10	48%
	女性	6	86%	12	52%	11	52%

*新進率=新進員工總數/當年度員工總數

2023-2025 台灣地區員工離職數-依年齡層分類

2023~2025 台灣地區離職員工結構																		
	2023						2024						2025					
	男性		女性		合計		男性		女性		合計		男性		女性		合計	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
18 歲(含)以下	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
19 至 30 歲(含)	2	25%	3	60%	5	38%	0	0%	0	0%	0	0%	1	10%	2	17%	3	14%
31 至 50 歲(含)	6	75%	1	20%	7	54%	6	75%	9	82%	15	79%	9	90%	10	83%	19	86%
51 歲(含)以上	0	0%	1	20%	1	8%	2	25%	2	18%	4	21%	0	0%	0	0%	0	0%
小計	8	62%	5	38%	13	100%	8	42%	11	58%	19	100%	10	45%	12	55%	22	100%

2025 台灣地區員工離職數-依管理層分類

2023~2025 台灣地區離職員工結構																		
	2023						2024						2025					
	男性		女性		合計		男性		女性		合計		男性		女性		合計	
依管理層分類	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
高階管理人員	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
中階管理人員	1	11%	0	0%	1	8%	0	0%	0	0%	0	0%	1	10%	0	0%	1	5%
專業人士及其他	8	89%	4	100%	12	92%	8	100%	11	100%	19	100%	9	90%	12	100%	21	95%
小計	9	69%	4	31%	13	100%	8	42%	11	58%	19	100%	10	45%	12	55%	22	100%

2025 總離職率與自願離職率

SASB-BP-330a.2

2023~2025 台灣地區自願離職與非自願離職率

	2023				2024				2025			
	高階 管理人員	中階 管理人員	專業人士 及其他	小計	高階 管理人員	中階 管理人員	專業人士 及其他	小計	高階 管理人員	中階 管理人員	專業人士 及其他	小計
自願離職男性人數	0	8	0	8	0	0	6	6	0	1	9	10
自願離職女性人數	0	0	4	4	0	0	10	10	0	0	12	12
自願離職合計人數	0	8	4	12	0	0	16	16	0	1	21	22
自願離職率	0%	12%	6%	18%	0%	0%	23%	23%	0%	1%	30%	32%
非自願離職男性人數	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0	1	1
非自願離職女性人數	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
非自願離職合計人數	0	0	1	1	0	0	3	3	0	0	1	1
非自願離職率	0%	0%	1%	1%	0%	0%	4%	4%	0%	0%	1%	1%
總離職率	0%	12%	7%	19%	0%	0%	27%	27%	0%	1%	32%	33%

註：非自願離職原因為不適任

註：離職率=離職員工總數/當年度員工總數

人權政策與治理架構

GRI 2-23

【政策承諾】 東生華恪守全球營運據點所在地法規，並支持與遵循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》、《聯合國企業與人權指導原則 (UNGPs)》等國際公認之人權標準。我們承諾以公平、尊嚴的方式對待所有員工，並將人權保護範圍延伸至供應鏈夥伴。

【管理範疇與權責單位】 本政策適用於本公司全體員工及供應商。由永續發展委員會功能小組及人資單位負責擔任人權議題之權責單位，負責定期檢視人權風險，並向董事會報告執行情形。

[東生華官方網站/永續人才/人權/人權管理方案](#)

■ 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。2025 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 1.43%，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

SASB-BP-330a.1

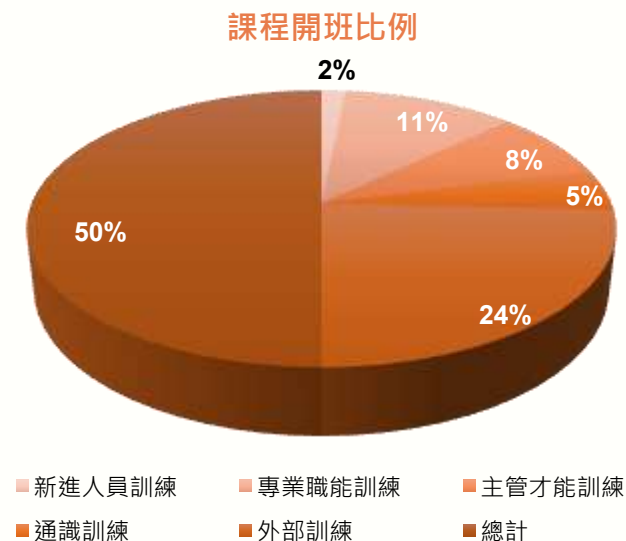
東生華透過薪酬福利、友善職場環境、敏捷組織管理、內部輪調及人才培育等方式，吸引並留任優秀人才。同時，為提升員工之專業知識與技能，有效達成工作目標及激發員工潛能並提昇學習意願，以滿足員工自我成長及組織發展的需求，依據本公司「教育訓練管理辦法」，實施職前訓練、內外部在職訓練及國內外派訓等相關訓練課程。2025 年度持續深耕專業職能及領導力培訓，並透過多元化教學模式激發同仁潛能：

- **核心職能強化：**辦理「職能鍛造坊 Workshop」，由專業顧問引導，深植團隊協作及自我領導基因。並另辦【換框思維力：改變視角，重啟人生】講座，透過思維轉換，引導同仁以全新視角看待自我與挑戰。
- **管理職能提升：**開設新手主管職能提升課程，並透過「共讀機制」促進管理知識交流與實務案例分享，強化主管職能。
- **數位轉型賦能：**推動「Power BI 數據應用課程」，透過智慧化工具，協助同仁提升工作效率與決策精準度，展現創新價值。

教育訓練體系及執行情形

2025 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	2	40
專業職能訓練	4	47
主管才能訓練	7	82
通識訓練	7	150
外部訓練	27	27
總計	47	346



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 GRI 404-1

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

2025 員工教育訓練平均時數	男性		女性		合計	
	總時數	平均時數	總時數	平均時數	總時數	平均時數
高階主管	56.5	11.3	7.5	7.5	64	10.7
中階主管	78	19.5	116.5	16.6	194.5	17.7
一般員工	289	15.2	395	11.6	684	12.9
合計	423.5	15.1	519	12.4	942.5	13.5

*平均訓練時數為男女總時數除截至 12/31 的全體員工人數

*2025 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 GRI 404-3

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三階段流程，推動持續性績效管理與員工能力成長。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，不僅強化組織整體績效，也促進員工與企業共同成長，朝永續營運目標邁進。

期初(設定)	期中(檢討)	期末(審核)
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。

2025 年定期績效檢核百分比		男性	女性	小計
高階主管	(a1)報告期末員工總數	4	1	5
	(b1)接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	4	1	5
	(b1/a1) 占比	100%	100%	100%
中階主管	(a2)報告期末員工總數	4	7	11
	(b2)接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	3	7	10
	(b2/a2) 占比	75%	100%	91%
一般員工	(a3)報告期末員工總數	19	34	53
	(b3)接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	17	32	49
	(b3/a3) 占比	89%	94%	92%
合計	(R) 報告期末員工總數	28	42	70
	(Q) 每名員工接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數	24	40	64
	(Q/R) 占比	86%	95%	91%

註：定期績效檢核統計不包含約聘員工。

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。

2025 各職務類別晉升與輪調人數	晉升	輪調	小計
高階主管	0	0	0
中階主管	2	1	3
一般員工	7	0	7
合計	9	1	10

註：晉升與輪調統計不包含約聘員工。

■ TSH(東生華)教育訓練系統

管理學程	銷售學程		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	• 招標管理概論 • 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 • 行銷學實務 • 藥品國際化概論 • 新市場開發之評估與操作 • 法規事務簡介與藥品查驗登記法規	• 新人訓練 • 簡報技巧 • 法規課程 • 績效發展制度

■ 共學機制

定期舉辦讀書會，促進管理知識的交流與實務案例分享，打造跨部門共同成長的學習環境，並以此強化主管的領導與管理職能。2025 年一共舉辦了 6 次讀書會。

■ 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。2025 年結合共學機制共同舉辦了 6 場。

■ 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。2025 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。2025 年培育 1 位。

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 2025 年度女性職員比率為 60%；高階主管中，女性占比為 20%。

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。

■ 基層人員平均薪資與當地最低薪資比（單位：元）

GRI 202-1

GRI 405-2

年度	最低薪資/月	基層人員平均標準薪資/月		基層人員平均標準薪資/當地最低薪資 ^(註)	
		女性	男性	女性	男性
2023	26,400	30000	26400	1	0.88
2024	27,470	32250	27470	1	0.85
2025	28,590	34050	28,590	1	0.84

註：1. 基層人員男女性平均薪資差異主因工作內容及工作屬性之不同。

■ 各員工類別薪酬比例：

2025 女男基本薪資和薪酬的比率		2023	2024	2025
		女性：男性	女性：男性	女性：男性
職級	高階主管	1:0.41	1:0.45	1:0.56
	中階主管	1:0.91	1:0.90	1:0.86
	一般員工	1:0.88	1:0.85	1:0.84

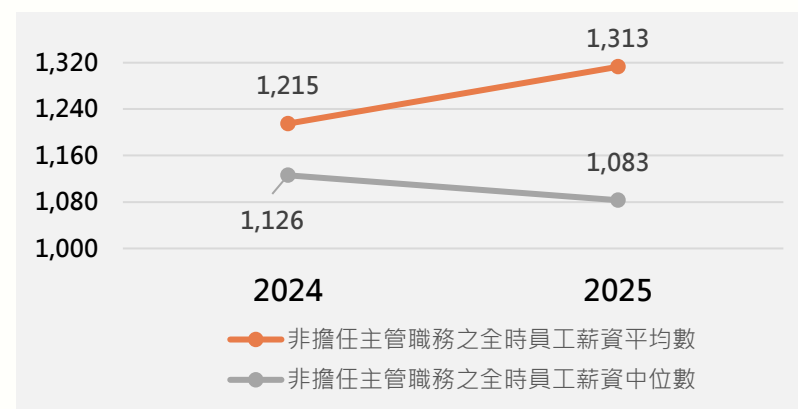
2025 年東生華製藥薪酬最高個人之年度總薪酬為組織其他員工年度總薪酬之中位數的比率為 6.9:1。另從 2024 年與 2025 年薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比值為 5.7:1。

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

GRI 2-21

	2023	2024	2025	較前一年比較
非擔任主管職務之 全時員工薪資平均數	1,198	1,215	1,313	▲8.07%
非擔任主管職務之 全時員工薪資中位數	1,125	1,126	1,083	▼3.82%

單位：仟元/人



■ 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，2025 年度平均調薪幅度為 2.5~3.5%；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，2025 年度執行晉升調薪。

■ 多元化福利措施 GRI 401-2

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 個月享有 7 天，滿 12~36 個月享有 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 GRI 403-3

- 本公司重視同仁之健康，優於法規要求，於每年由福委會提供同仁健康檢查，2025 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%，2025 年總參與率為 74%，提升 16%。
- 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(育嬰留停)制度 GRI 401-3

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 2025 年 12 月 31 日止享有育嬰留停員工總數共 1 人(男性 0 人/女性 1 人)。實際申請育嬰留職停薪有 0 位員工，應復職與實際復職有 0 位員工，復職率 0%。

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
項目	男性	女性	合計	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	0	1	1
當年度申請育嬰留停員工人數	0	1	1	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停結束應復職員工人數	0	0	0	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停結束實際復職員工人數	0	0	0	0	1	1	0	0	0
員工復職率(%)	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%
前一年育嬰留職停薪復職人數	0	0	0	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	0	0	0
留任率	0%	0%	0%	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。實施情況如下：

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	2025 年度提撥新台幣 4,731 仟元
申請退休情形	2025 年度無員工辦理退休
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。	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 GRI 2-30

本公司未成立工會，故未簽定團體協約。定期召開勞資會議，任何有關勞資關係之新增或修正措施，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。

■ 關於營運變化的最短預告期 GRI 402-1

東生華秉持誠信與保障員工權益之原則，致力維持和諧的勞資關係。若公司面臨組織整併、業務性質變更等可能對員工權益產生重大影響之營運變化時，本公司嚴格遵循《勞動基準法》第 16 條之規範，依據員工服務年資，提前給予員工適當之預告期。具體最短預告期間如下：

- 繼續工作三個月以上一年未滿者，於 十日前 預告。
- 繼續工作一年以上三年未滿者，於 二十日前 預告。
- 繼續工作三年以上者，於 三十日前 預告。

此外，為確保資訊透明與勞資互信，當公司面臨可能對工作者產生顯著正負面衝擊的「重大營運變化」(例如：組織重組、業務外包、企業併購或營運據點變動等)時，我們承諾落實及時且透明的勞資溝通機制。本公司亦會依法透過定期召開之「勞資會議」或內部溝通管道，及早向勞方代表與全體員工進行諮詢與說明，確保員工能獲得充分資訊與必要之協助。

■ 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、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。2025 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，2025 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 GRI 403-6

■ 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，2025 年共補助 100 位施打細胞流感疫苗以及 13 位施打佐劑流感疫苗。

■ 健康促進課程

為落實員工健康關懷並打造幸福職場，本公司於年度內持續推動多元健康促進措施，分別於 6 月與 8 月各舉辦 2 場健康促進講座，主題涵蓋「外食減重陷阱」與「視力保健」。透過專業知識分享，協助同仁認識常見健康風險，提升健康知能與自我照護意識，在忙碌工作之餘，亦能重視飲食管理與身體保健，進而培養良好生活習慣，促進身心健康與工作生活平衡。

■ 重視工作與休閒平衡措施 (旅遊補助&家庭日)

2025 年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，前往釜山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。



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。2025 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。

■ 2024 與 2025 年總公司與各廠的職業災害與工傷

GRI 403-9

GRI 403-10

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。

2024 與 2025 年統計工傷人數皆為 0。





5

社會共融與影響力

5. 社會共融與影響力

5.1 社會共融策略與承諾

1. 我們的承諾：從單向回饋到「跨界共好」的社會影響力

東生華秉持「以人為本、健康為先」的核心價值，深信企業的社會責任不應僅侷限於單向的慈善捐贈，而應結合企業核心職能，創造具備長期影響力的共享價值。

依循 GRI 413-1 當地社區議合原則，我們的社會參與策略跳脫傳統框架，聚焦於「核心職能延伸」與「跨界永續循環」兩大主軸。我們不僅利用製藥專業提升公眾健康識能，更創新性地將「環境永續 (E)」的成果延伸至「社會關懷 (S)」，將守護棲地的生態價值轉化為對高齡社會的實質照護，致力於打造「生產—生態—公益」的永續善循環。

2. 社會參與兩大核心支柱與 SDG 貢獻

本公司的社會參與行動，精準對應聯合國永續發展目標 (SDGs)，並將資源集中投入於以下兩大支柱：

- **支柱一：核心職能延伸 - 公眾健康與預防醫學** (對應 SDG 3.4) 身為專注於慢性病與急重症的醫療夥伴，我們將關懷從「病患」延伸至「大眾」。透過串聯專業醫師網絡，定期走入社區舉辦公益健康講座 (如心血管保健與三高衛教)，主動提升民眾的自我健康管理能力，從源頭落實預防醫學，降低非傳染性疾病的健康風險。
- **支柱二：跨界永續循環 - 弱勢照護與生態保育** (對應 SDG 15.1, SDG 12.2) 面對高齡化與生態棲地破碎的雙重挑戰，東生華開創了跨 E/S 領域的社會參與模式。我們透過「綠色採購」支持石虎米流域收復計畫，保護第一級保育類動物棲地；隨後將採購之無毒農產品投入「老五老基金會」的義賣、長者送餐與社區共融活動，不僅支持銀髮經濟獨立，更促進了跨世代的社區交流。

3. 2025 年度社會影響力投資量化績效 (LBG 衡量架構)

為科學化評估本公司投入社會公益之成效，東生華導入國際通用的 **LBG (London Benchmarking Group)** 社會投資評估架構。2025 年度，我們透過現金捐助、實物捐贈（如石虎米）以及員工志工時間等多元形式，具體量化社會共融績效：

投入單位	資源投入形式	2025 年投入金額/數量	具體行動亮點摘要
老五老基金會	義賣所得捐助	總投入價值 新台幣約 100 萬元 具體呼應 TWSE S-3 推動社區發展指標	透過三波公益禮盒義賣，所得全數捐贈老五老基金會，支持「送餐到偏鄉」計畫。
	現金採購		端午節禮盒採購，長輩手工餅乾禮盒。
	實物捐贈		捐贈約 950 台斤石虎米，包含義賣禮盒以及供應全台老五老據點長輩享用無毒健康餐食。
石虎米 流域收復	契作稻田管理與產品		石虎米契作支持與插秧活動。
東生華	公益講座		本業核心傳遞心血管疾病衛教相關資訊，落實衛生教育。
東生華	其餘成本		活動道具、石虎擦手巾、石虎米皂、三節禮品、交通雜資等成本。
東生華總投入時間		員工志工共計約 45 小時 參與人次約 67 人次	由總經理親率企業志工，於石碇、北投、台中、新竹執行 4 場長輩關懷與跨世代手作活動（如石虎米皂體驗）及糧食日，受惠活動長輩達 1,922 位。民眾講座受惠 181 人。

5.2 跨界共好：老五老全方位合作計畫

【三年深耕，榮獲國際社會公益大獎肯定】

2025 年，是東生華與「老五老基金會」深度合作的第三年。我們打破傳統單一的慈善捐款模式，將第三章「環境永續」中的流域收復計畫（石虎米）與高齡社會照護深度結合，成功打造出「生產—生態—公益」的永續善循環。

這項具備高度創新性與跨界影響力的專案，不僅成功將守護淺山生態的環境價值（E）轉化為關懷獨居長者的社會行動（S），更在 2025 年獲得國際權威機構肯定，榮獲 2025 AREA 亞洲企業社會責任獎之「社會公益發展獎 (Social Empowerment Award)」殊榮。這證明了東生華的社會參與策略已具備亞洲頂尖標竿的水準。2025 年度，我們透過以下三大具體行動，持續擴大對老五老基金會的全方位支持：

1. 創新公益募資：支持銀髮就業與偏鄉送餐

我們將契作採購的 682 公斤無毒石虎米進行加值運用，結合採購長者手作產品與發起義賣，直接支持長者的就業與基金會運營：

- **年初甘酒釀禮盒：** 推出「石虎米甘酒釀禮盒」，110 盒全數完售，義賣所得 44,000 元全額回饋基金會。
- **端午聯名禮盒：** 採購長者手工餅乾搭配石虎米香餅（共 110 份），支持銀髮長者手作產出，肯定其自我價值。
- **中秋公益禮盒：** 推出「石虎米大地禮盒」與「傻福相隨小禮盒」，總計 400 組全數售罄。義賣所得 150,000 元 100% 捐贈。本年度三波行動共計募得 194,000 元，全數投入老五老基金會的「送餐到偏鄉」、「圓夢」計畫，成為守護獨居長輩的重要力量。



2. 志工深度陪伴：跨世代共融與健康賦能

東生華帶去的不只是物資，更是陪伴的溫度與專業的健康照護。2025 年，於全台（石碇、北投、台中、新竹）執行了 4 場長輩關懷活動：

- **跨世代食農插秧與手作交流：** 由總經理親率企業志工，邀請社區長者共計 32 位 參與「石虎米插秧」與「手工皂 DIY」的一日豐富體驗。透過親自下田的食農教育與手作互動，志工與長輩分享「友善耕作 × 生態保育」的故事，不僅活化高齡長者的社區參與，更促進了深度的跨世代共融。
- **結合醫療本業守護健康：** 在新竹場次的關懷活動中，我們特別結合企業的醫療網絡資源，邀請專業醫師為長者進行「高血壓衛教」，將本業核心職能（心血管疾病預防）精準落實於社區長者照護中。



3. 響應世界糧食日：從產地到餐桌的營養守護



5.3 核心職能回饋：公眾健康與衛教倡議

1. 策略承諾：以醫藥專業落實「預防醫學」

身為深耕台灣心血管、腸胃及中樞神經等慢性病領域的製藥領導品牌，東生華深知「預防勝於治療」是減輕社會整體醫療負擔的根本。我們將關懷對象從「病患」擴大至「社會大眾」，自 2022 年起，啟動長期的「公眾心血管健康識能提升計畫」。透過串聯全台各大醫療院所的權威醫師資源，我們以免費公益衛教講座的形式走入社區，致力於降低心絞痛、高血脂、高血壓等非傳染性疾病的過早死亡風險 (SDG 3.4)。

2. 歷年推動成果：三年深耕，影響力持續擴張

本公司的衛教倡議並非一次性活動，而是具備延續性與擴張性的社會共融策略。過去三年來，我們的衛教足跡遍布全台，累計舉辦超過 8 場大型實體講座，串聯 24 位醫師，直接受惠民眾累計 1,339 人，有效提升大眾的自我健康管理能力：

【2022 年：奠定基礎】

守護健康·全民「心」運動 專案啟動首年，我們以國人最常見的三大心血管隱形殺手——心絞痛、高血脂、高血壓為主題，舉辦兩場大型免費公益衛教講座。透過醫師專業且生活化的解說，年度累計達 441 人，成功喚起大眾對心血管疾病的危機意識。

【2023 年：全台擴張】

全台護心大串聯 延續首年的熱烈迴響，2023 年我們將衛教資源跨出雙北，發起「全台護心大串聯」行動。年度內密集執行 5 場【守護健康·全民「心」運動】免費公益衛教講座，足跡涵蓋台北、新竹、台中、台南、高雄等五大都會區。講座同樣聚焦心絞痛、高血脂、高血壓三大主題，邀請各地專業醫師與民眾近距離互動，提供民眾正確的疾病認知與用藥觀念。該年度共累計高達 717 人受惠，讓全台各地的長者與潛在風險族群，都能享有平等的健康資訊近用權。

【2025 年度：深度聚焦】

心血管保健·守護愛不漏拍 在建立廣泛的疾病認知後，本年度講座進一步走向「深度與精準」。我們邀請來自亞東醫院、耕莘醫院、北醫附醫的三位權威主任級專家，針對「高血壓多重併發症」、「高血脂分級治療」及「微血管病變」進行深度衛教解析。儘管本次活動舉辦於中秋

節連續假期的前一天，現場依然吸引高達 181 位民眾熱情共襄盛舉。這不僅顯示大眾對自身健康的高度重視，更印證了本公司衛教活動的優質口碑。透過現場醫病面對面的 QA 交流，有效破除了民眾的用藥迷思，建立起正確的長期遵醫囑觀念。



3. 未來展望與數位延伸

實體的衛教講座能帶來溫度與深度，而為了突破實體場域的限制，東生華亦將衛教資源數位化。我們於官方網站設立「衛教專區」，提供心血管疾病的文章與影音資源，讓衛教倡議的影響力不受時間與空間限制，持續為台灣社會建構堅實的預防醫學防護網。



關於東生華 產品介紹 **衛教專區** 投資人專區 永續人才 永續發展 檢驗報告查詢 Q搜尋 繁 EN

文章專區	影音專區	Podcast	廣播專區	名醫養身之道
心血管疾病 精準醫療	心血管疾病 精準醫療	心血管疾病 精準醫療	心血管疾病	

官網衛教專區：https://www.tshbiopharm.com/ec99/rwd1427/category.asp?category_id=109

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 2025 永續報告書	
數據資訊範疇為 2025 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		8
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		3
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		3
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	2.5 永續供應鏈管理(供應鏈結構與在地採購)		112
2-7	員工	4.1 員工結構與人權		137
2-8	非員工的工作者	4.1 員工結構與人權		138
治理				
2-9	治理結構與組成	1.1 公司治理-公司治組織架構		45
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		47

GRI 準則	揭露項目	參考章節	省略說明	頁次
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理-公司治組織架構		45
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	推動永續發展機制 (永續委員會運作) 1.4 風險評估與管理政策		11、69
2-13	衝擊管理的負責人	永續經營績效(永續發展委員會)		11
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續經營績效(永續發展委員會)		11
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		49
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		26 69
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理-持續進修		51
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		49
2-19	薪酬政策	1.1 公司治理-董事酬勞政策		54
2-20	薪酬決定流程	1.1 公司治理-董事酬勞政策		53
2-21	年度總薪酬比率	4.3 員工薪酬與福利		147
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話、永續經營績效		4、9
2-23	政策承諾	經營者的話、永續經營績效、人權政策		4、9、140
2-24	納入政策承諾	經營者的話、永續經營績效、人權政策		4、9、140
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 落實誠信經營與法規遵循		65
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		65
2-27	法規遵循	1.3 落實誠信經營與法規遵循-恪守法遵		68
2-28	公協會的會員資格	1.7 客戶關係及國內公協會參與		86

GRI 準則	揭露項目	參考章節	省略說明	頁次
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		20
2-30	團體協約	4.4 員工溝通與關懷		152

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	24
3-2	重大主題列表	重大主題與利害關係人議合	39
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) 每一章節說明	---

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
1.「氣候變遷」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	20	
		3.環境永續與氣候策略	118	
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(氣候相關財務揭露建議)	120	
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理(能源管理)	127	
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 氣候變遷與溫室氣體管理(能源管理)	127	
GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理(溫室氣體管理)	124	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
GRI 305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理(溫室氣體管理)	124	
GRI 305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理(溫室氣體管理)	124	
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理(溫室氣體管理)	124	
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	---		資訊取得不完整。
GRI 305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	---		不適用。
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。公司未有生產流程

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
2. 「幸福多元職場」(含人才發展與培育及勞雇關係)				
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	20 135	
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	146	
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	138	
GRI 401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工結構與人權	138	
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	148	
GRI 401-3	育嬰假	4.3 員工薪酬與福利	150	
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	4.4 員工溝通與關懷	152	
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	143	
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

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
				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	4.2 培育與發展多元化人才	143	
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 公司治理-公司治理組織架構	45	
		4.1 員工結構與人權	138	
GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3 員工薪酬與福利(薪酬制度)	146	

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	20	
		2.4 藥物近用與定價責任	106	
	自訂主題	2.4 藥物近用與定價責任	106	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
4.「資訊安全」、5.「客戶隱私」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	20	
		1.6 資訊安全管理	75	
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.6 資訊安全管理(客戶隱私與資料保護)	81	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
6.「供應鏈管理」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	20	
		2.5 永續供應鏈管理	110	
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5 永續供應鏈管理(供應鏈結構與在地採購)	113	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.5 永續供應鏈管理(新供應商導入與篩選)	114	
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	2.5 永續供應鏈管理(新供應商導入與篩選)	114	
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
7. 「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	20	
		2.2 新藥研發與創新	98	
	自訂主題	2.2 新藥研發與創新	98	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
8. 「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	20	
		2.3 產品品質與安全	102	
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.3 產品品質與安全(產品責任與品質承諾)	103	
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3 產品品質與安全(產品責任與品質承諾)	103	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
9. 「營運風險與風險管理」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	20	
		1.4 風險評估與管理政策	69	
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(氣候相關財務揭露建議)	120	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
10. 「法規遵循與誠信經營」、11「商業道德」				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	20	
		1.3 落實誠信經營與法規遵循	65	
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.3 落實誠信經營與法規遵循	65	100%
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	65	
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	67	

自願性揭露

揭露項目		描述	參考章節	頁次
營運績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	60
廢棄物(2020)	306-3	廢棄物的產生	3.1 氣候變遷與溫室氣體管理(廢棄物管理)	128
職業安全衛生(2018)	403-3	職業健康服務	4.3 員工薪酬與福利(健康管理)	149
	403-6	工作者健康促進	4.4 員工溝通與關懷(重視員工身心靈健康)	153
	403-9	職業傷害	4.5 職場安全與健康	155
	403-10	職業病	4.5 職場安全與健康	155

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	對確保於臨床試驗中之品質及病患安全之管理流程之討論・按區域別	2.1 核心產品與市場佈局(臨床實證與學術發表與國家認證)	95
HC-BP-210a.2	導致：(1)個體自願補救或(2)個體受監管或行政措施處置之與臨床試驗管理及藥品安全監視有關之檢查次數	東生華未有此事發生 (0 次)	N/A
HC-BP-210a.3	與在開發中國家之臨床試驗相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 1	東生華未有此事發生 (0 元)	N/A
揭露主題:藥品可近性			
HC-BP-240a.1	針對由藥品可及性指數所定義之重點疾病及重點國家促進醫療保健產品可及性之行動及倡議之描述	2.4 藥物近用與定價責任 產品現況與新藥發展	106
HC-BP-240a.2	列於世界衛生組織藥品資格預審計畫 (PQP) 之預審藥品清單中之個體產品清單	東生華未有此事發生 (0 件)(討論與分析)	N/A
揭露主題:可負擔性與訂價			
HC-BP-240b.1		東生華未有此事發生 (0 件)	N/A
HC-BP-240b.2	與前一報導期間相比・產品組合之(1)加權平均牌價及(2)加權平均淨價之變動百分比	2.4 藥物近用與定價責任 (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 2025 年相較 2024 年有兩個品項被調降價格・平均降幅為 5% (2)本公司在美國無上市產品	106
HC-BP-240b.3	與前一報導期間相比・漲幅最大產品之(1)牌價及(2)淨價之變動百分比	2.4 藥物近用與定價責任 (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 2025 年相	106

代碼	揭露指標	參考章節與頁次/說明	頁次
		較 2024 年有兩個品項被調降價格，平均降幅為 5% (2)本年度無調漲定價之產品	
揭露主題:藥品安全			
HC-BP-250a.1	列於公共醫療產品安全或不良事件警示資料庫中之產品	0 件 (討論與分析)	N/A
HC-BP-250a.2	與產品相關之死亡人數	0 人	N/A
HC-BP-250a.3	(1)公布召回之次數、 (2)召回之單位總數量	0 次 0 件	N/A
HC-BP-250a.4	因收回、再利用或處置而接受之產品總重量	0 公噸(t)	N/A
HC-BP-250a.5	為因應違反優良製造規範(GMP)或同等標準所採取之執法行動次數，按類型 2	0 次	N/A
揭露主題:偽藥			
HC-BP-260a.1	用以維持於整個供應鏈中產品可追溯性及防止假冒之方法及技術之描述	2.3 產品品質與安全 產品追溯系統機制 (Traceability) 為確保供應鏈的透明度，東生華建立了完善的全球產品追溯機制。每一盒藥品皆訂有專屬的「產品代號及批號編碼」，詳細記錄料號、批號與出廠活動。透過嚴格的批次放行作業程序，我們能精準掌握產品流向，確保在需要時能迅速進行追溯與管理。	104
HC-BP-260a.2	對警示客戶及商業夥伴與假冒產品相關之潛在或已知風險之流程之討論	1.7 客戶關係及國內公協會參與(產品行銷倫理與推廣政策) 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	83

代碼	揭露指標	參考章節與頁次/說明	頁次
		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。	
HC-BP-260a.3	與假冒產品有關，導致取締、扣押、拘提或提起刑事指控之行動次數	東生華未有此事發生 (0 次)	N/A
揭露主題:倫理行銷			
HC-BP-270a.1	與不實行銷宣稱相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 3	東生華未有此事發生 (0 元)	N/A
HC-BP-270a.2	就產品之仿單核准適應症外使用之行銷所作之倫理規範之描述	1.7 客戶關係及國內公協會參與(產品行銷倫理與推廣政策) 當產品有已知或潛在的品質問題時，依據《全球藥物安全監視制度與通報程序》啟動產品回收程序，妥善處理回收品並通報當地主管機關	83
揭露主題:員工招募、發展與留任			
HC-BP-330a.1	對科學家及研究與發展員工之人才招募與留任所作之努力之討論	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。	142
HC-BP-330a.2	(a)高階管理階層/高階經理人、(b)中階經理人、(c)專業人員及(d)所有其他員工之(1)自願及(2)非自願離職率	4.1 員工結構與人權 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%	140
揭露主題:供應鏈管理			

代碼	揭露指標	參考章節與頁次/說明	頁次
HC-BP-430a.1	為供應鏈之誠信及原料之真偽而參與 Rx-360 國際製藥供應鏈聯盟查核計畫或同等第三方查核計畫之(1)個體之場所及(2)一階供應商場所之百分比	2.5 永續供應鏈管理 (1) 0% (東生華無設立工廠) (2)100%(全數通過 PIC/S GMP 標準)	110
揭露主題:商業倫理			
HC-BP-510a.1	與貪瀆及賄賂相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 4	0 元	N/A
HC-BP-510a.2	就與醫療保健專業人員之互動所作之倫理規範之描述	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。	65
活動指標			
HC-BP-000.A	已治療病患人數	2025 年東生華提供海內外處方用藥約 110 萬名患者治療 *依據 2025 年銷售與使用天數回推	91
HC-BP-000.B	於(1)組合中及(2)研究及發展 (第 1 至 3 期) 中之藥品數量	(1) 共有 14 項處方用藥產品、6 項檢測產品服務 (2) 共有 5 個研發中的藥物 (藥物階段)	92

附件三 TCFD&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	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。	

四大構面	TCFD 指標	作業辦法附表二	回覆內容與對應章節
		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)。

附件四 上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 附表二 氣候相關資訊執行情形

項目	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。	本公司於民國 111 年 8 月 4 日設置永續發展委員會，公司治理主管擔任執行秘書，並由財務部率領營運單位組成 ESG 功能性小組。董事會為永續發展最高指導單位，督導公司永續管理策略及目標擬定並提供建議，永續發展委員會負責訂定永續發展政策及策略方向，ESG 功能性小組規劃並執行永續發展年度計畫。永續發展委員透過定期向董事會彙報進度，同時追蹤與管理各項永續績效。讓董事會得以確實掌握公司氣候風險管理及執行成效，董事會並得隨時提出改善或執行建議，指導與監督本公司氣候風險管理情形。													
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)。	本公司評估相關氣候風險與機會帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。本公司將氣候風險與機會分為短、中、長期，定義為 3 年為短期、5 年為中期、10 年以上為長期，在辨識出氣候風險後，積極提出對應策略，期望降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊並提高業務機會。													
	(1)氣候變遷相關風險辨識及因應措施													
	<table><tr><th colspan="2">風險類別</th><th>風險衝擊</th><th>因應措施及潛在財務影響</th></tr><tr><td rowspan="2">轉型風險</td><td>政策及法規風險</td><td>根據國內《氣候變遷因應法》，本公司啟動溫室氣體排放總量管制。近年碳費徵收或排放總量管制已開始實施，未來可能增加公司營運成本。</td><td>為降低碳費成本及因應排放總量管制，本公司訂定溫室氣體減量目標，並依據成果滾動式調整營運對策。</td></tr><tr><td>市場風險</td><td>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： 1. 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。 2. 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。</td><td> ● 供應商管理 1. 針對特定關鍵原物料建立第二來源供應商，分散供應風險。 2. 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 1. 針對關鍵原物料適當增加庫存，以因應供貨不穩定之風險。安全庫存量增加，進而造成庫存成本增加，以 114 年底存貨約 99,540 千元， </td></tr></table>			風險類別		風險衝擊	因應措施及潛在財務影響	轉型風險	政策及法規風險	根據國內《氣候變遷因應法》，本公司啟動溫室氣體排放總量管制。近年碳費徵收或排放總量管制已開始實施，未來可能增加公司營運成本。	為降低碳費成本及因應排放總量管制，本公司訂定溫室氣體減量目標，並依據成果滾動式調整營運對策。	市場風險	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： 1. 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。 2. 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。	● 供應商管理 1. 針對特定關鍵原物料建立第二來源供應商，分散供應風險。 2. 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 1. 針對關鍵原物料適當增加庫存，以因應供貨不穩定之風險。安全庫存量增加，進而造成庫存成本增加，以 114 年底存貨約 99,540 千元，
	風險類別		風險衝擊	因應措施及潛在財務影響										
轉型風險	政策及法規風險	根據國內《氣候變遷因應法》，本公司啟動溫室氣體排放總量管制。近年碳費徵收或排放總量管制已開始實施，未來可能增加公司營運成本。	為降低碳費成本及因應排放總量管制，本公司訂定溫室氣體減量目標，並依據成果滾動式調整營運對策。											
	市場風險	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： 1. 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。 2. 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。	● 供應商管理 1. 針對特定關鍵原物料建立第二來源供應商，分散供應風險。 2. 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 1. 針對關鍵原物料適當增加庫存，以因應供貨不穩定之風險。安全庫存量增加，進而造成庫存成本增加，以 114 年底存貨約 99,540 千元，											

項目	執行情形				
				每增加 1%存貨量，將增加約 995.4 千元之庫存成本。 2. 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。	
		名譽風險	氣候變遷可能影響客戶或社群評斷公司是否致力於低碳轉型之形象有密切關係。	開發友善環境產品式服務，持續向內提升廢棄物回收再利用率，對外辦理環境永續宣導活動。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司評估氣候變遷可能導致颱風、洪水、旱災等極端氣候事件頻率和強度增加，供應鏈可能面臨供應商生產或運輸中斷，影響產品製程、出貨進度、供貨穩定性；也可能導致原物料價格上漲，增加生產成本。 本公司轉型行動主要針對供應商及庫存兩方面進行管理。包含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；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，並定期評估其氣候變遷風險管理績效；針對關鍵原物料適當增加庫存，以因應供貨不穩定之風險。				
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。	董事會為風險管理的最高決策單位，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。為健全風險評估及強化管理機能，董事會於民國 109 年 10 月 30 日決議設置風險管理組織，該組織為執行風險管理之權責單位，由總經理擔任召集人且每年需向審計委員會、董事會報告。各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，並針對監控所屬業務的發現風險時提出因應措施，並將提供予風險管理組織，其中由 ESG 功能小組負責辨識攸關公司營運之氣候風險與機會。風險管理組織審視公司對於所面臨之風險是否採取適當之回應措施，以確保風險控制在可承受之範圍內。				
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。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。				
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨	本公司因應轉型風險辨識結果將擬訂轉型計畫，設定用於辨識之管理實體風險及轉型風險之指標與目標，詳細資訊請參考本年報第 62~63 頁				

項目	執行情形
識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司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。溫室氣體排放範疇為本公司台北、台中及高雄辦公室範疇一與二。以 2023 年為基礎，溫室氣體排放減量目標為人均碳排量(範疇一及範疇二加總)逐年減少 0.5%，持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早布局，依據國家政策最終實現 2050 碳中和目標。(2025 年溫室氣體盤查數據將公告於東生華永續報告書中)本公司未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標。
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	最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形 ● 溫室氣體盤查資訊 本公司為資本額 50 億元以下之上櫃公司，依據「上市櫃公司永續發展路徑圖」，屬於第三階段之適用時程，應於 115 年揭露溫室氣體盤查且於 117 年揭露確信情形。惟為因應國際趨勢，本公司民國 112 年依循 ISO 14064-1：2018 之標準首次進行盤查與量化，並揭露於永續報告書。本公司無工廠及研發實驗室，所有產品均委外代工，營運場所以辦公室活動為主，最近二年溫室氣體排放量如下表：

項目	執行情形		
	年度	113 年	114 年
● 溫室氣體 截至年報刊印日，溫室氣體排放量尚在外部查證中 ● 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫如下 減量目標：以 112 年為基礎，溫室氣體排放減量目標為人均碳排量逐年降低 0.5%，並持續檢視公司面臨之氣候威脅調整，依據國家政策最終實現 2050 碳中和目標。(114 年溫室氣體盤查數據將公告於東生華永續報告書中) 策略： 1、使用節能標章認證的生財設備，節省電力與降低電二氧化碳排放。 2、數位轉型，降低實體營運能源需求。 3、階段式完整範疇三之溫室氣體盤查。 4、評估綠電採購可能性。 具體行動：本公司因營業特性，目前只有辦公室無自有生產工廠及實驗室。直接排放源主要為冰箱等之冷媒逸散排放；能源間接排放源主要以外購電力為主；而其他能源間接排放源主要為上下游運輸、員工通勤商務旅行等。主要具體行動為： 1、汰換節能生財設備 2、啟動核心系統升級計畫，將 ERP 系統遷移至雲端平台，預計 115 年底前上線，降低資訊設備電力消耗與碳排放量。 3、114 年溫室氣體盤查結果已排定於 115 年 4 月進行首次外部查證。	類別 1 (公噸 CO2e/年)	1.1049	0.6082
	類別 2 (公噸 CO2e/年)	57.5578	61.2420
	類別 1+ 類別 2(公噸 CO2e/年)	58.6627	61.8502
	類別 3 (公噸 CO2e/年)	87.7344	105.3873
	類別 4 (公噸 CO2e/年)	12.0172	14.5048
	個體營收(單位:新台幣百萬元)	628.5	656.9
	類別 1+ 類別 2 總計溫室氣體排放強度(公噸 CO2 e /個體營收)	0.0933	0.0942

室氣體確信資訊

附件五 獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

康生華製藥股份有限公司 2025 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，是全球化最的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法國國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，並接受過AA1000 AS、AFAQ 26090、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，而擁有主考稽核員或驗證員之資格。法國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(以下簡稱康生華)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入康生華永續報告書之準備過程。

責任

康生華負責報告書中所宣稱之永續報告準則，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。

法標負責按所採用的範圍與方法，為康生華及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅與康生華使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

康生華與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇為「康生華製藥股份有限公司2025年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估康生華遵循AA1000實質性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估康生華的相關流程、系統與管理制度可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - 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揭露流程等，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質化與量化資料的流程。
- 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資料與證據之合理性。

結論

◆ AA1000實質性原則

包容性

康生華已依據AA1000利害關係人識別標準識別出六個重要利害關係人，透過多元溝通管道與利害關係人進行溝通，蒐集並了解各方利害關係人關注資訊，展現對該公司永續發展之回饋與意見，並作為重大主題決策的輸入。整體而言，已展現依據包容性原則的具體實踐作為。

重大性

康生華已將實質性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項永續議題中已識別與更新得出11項重大主題，並對各重大主題規劃策略、管理方案與目標等。查核報告書中已詳細揭露該流程與相關門框，提高其透明度與可信度。整體而言，已展現依據重大性原則的具體實踐作為。

回應性

康生華已透過報告書、官網與其他公開資訊管道，定期與不定期地揭露該組織在經濟、治理、環境與社會的運作績效資訊，使利害關係人得以對該組織的治理與管理績效進行了解與判斷。整體而言，已展現符合回應性原則的具體實踐作為。

衝擊性

康生華已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測，查核報告書中已揭露所辨識的各項衝擊與管理措施，以質化與量化目標呈現對衝擊的管理績效，提供了合適的資訊與利害關係人了解該組織的永續作為。整體而言，已展現符合衝擊性原則的實踐內容。未來可持續提供資源，提升對衝擊管理的規劃與量測。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確證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，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續提供報告要求，透過跨部門合作來持續整合各重大主題與營運據點績效，揭露充分的永續資訊給利害關係人。





◆ SASB準則

基於審查之結果，該報告書已多項SASB準則的永續性主題與指標，活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續提供報告書在跨部門合作下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準則。我們認為就康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，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「康生華製藥股份有限公司2025年永續報告書」內容，對於康生華的相關運作與特定領域提供了一個公平的觀點。我們相信有關康生華在2025年的經濟、社會及環境等特定領域的表現是誠實且正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們確證該報告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 Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年07月13日

查證團隊：陳其權(主考員)、唐玉章(查證員)
法國國際認證股份有限公司－臺灣地區中區區域中心 302 號 20 樓 4、5
電話：+86-3 229 8888－傳真：+86-3 229 7888
Web: <http://international.china-ccer.com>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-Q00NB

