



東生華製藥
tshbiopharm
股票代碼：8432

2021永續報告書

ESG REPORT



本刊發行日期2022年5月05日
公司揭露社會責任報告相關資料之網址：
[HTTP://WWW.TSHBIOPHARM.COM](http://www.tshbiopharm.com)

CONTENTS

董事長的話	3
總經理的話	4
壹.公司組織與營運	
1.1公司簡介	5
1.2企業文化與願景及策略方向	11
1.3公司營運	13
貳.公司治理與行為及倫理守則	
2.1公司治理	19
2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	26
2.3重大主題與利害關係人溝通	29
2.4顧客關係	33
2.5投資人關係	34
2.6風險評估及管理政策	36
參.員工與職場	
3.1員工結構	38
3.2員工的訓練發展	39
3.3安全與健康的工作環境	42
3.4福利計畫	43
3.5員工參與	45
3.6人權保障	46
肆.環境保護	
4.1污染防治	47
4.2能源消耗	48
4.3節約能源政策	48
伍.社會關懷及社區參與	
5.1社會公益	49
5.2公共關係與營運對社區的影響	51
5.3公協會的參與及外部倡議	51
陸.報告書基本資料	
6.1報告書說明及所包含的實體	52
6.2發行期間與及報告週期	52
6.3報告書內容依循與外部保證	52
6.4連絡方式	52
6.5報告之依循選項與以往報告之顯著差異	53
6.6資訊重編與報導改變	53
6.7報告期間之重大改變	53
6.8 GRI STANDARDS 內容索引	53



董事長 林 全

董事長的話

東生華自2010年成立以來，從單一慢性處方藥開始扎根，經過十年點滴耕耘，致力深耕既有的心血管與自體免疫疾病用藥外，也提升了精準醫療量能，成為民眾醫療前期檢測、治療中用藥選擇以及癌症治療後期追蹤的醫療後盾，建立對病患全方位生活照護的產品鏈，善盡我們在醫療專業上的企業社會責任。

適逢東生華成立10週年，公司推動了「2021環島護台灣」專案，秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，回饋社會大眾，由全體員工分組進行環境保護淨溪活動、無痕山林體驗活動、長照中心衛教、公益捐助活動等行動，不因延燒至今的新型冠狀病毒疫情而犧牲SDGs各項目標的落實。

其中，花蓮長照中心的用藥衛教與體操帶領，除了落實回饋社會以外，更讓員工在活動中深刻體認「施比受更有福」。同仁也分享「原本我們是希望帶給長照中心的長者安慰，但這次活動我認為被安慰的是我們！」

東生華每年透過活動，除了具體實踐企業社會責任，也將此內化於員工DNA中。

全球經濟在疫情衝擊下，經歷了一場嚴格的考驗。我們相信，面對疫情的經驗與決策，都將成為東生華做好更萬全準備的養分。未來，東生華將持續深化公司治理、員工照顧、客戶權益、永續環境、社會公益等價值，盼在達成營運目標、持續開發創新特殊醫療技術、劑型的同時，結合自身的專業，緊密連結利害關係夥伴，為社會帶來更多更美好的改變。



總經理 楊思源

總經理的話

東生華以病患為中心，並提供高經濟效益的治療選擇，在為醫療體系、員工及股東創造利益的同時，也秉持「取之於社會，用之於社會」的企業理念，更積極落實永續發展的經營理念。

2021年雖然在COVID-19疫情影響，各醫療院所門診量減少，部份健檢中心關閉，致各產品銷售受到影響。但東生華仍積極成長，為里程再添新成績，包含：取得NASDAQ上市公司授權台灣市場癌症及非癌症檢測品項、啟動高度技術障礙心血管新藥新複方新藥ABTA19臨床預試驗、取得用於降血脂的新複方藥Cretrol脂瑞妥錠在台灣的上市許可證、取得用於緩解治療周邊動脈阻塞疾病的Alprosm愛博第凍晶注射劑在台灣上市許可證。且尚有多項新品項處於評估階段，預計陸續引進或是自行開發。

同年更獲得「中華民國年度十大經理人金炬獎」及「中華民國年度十大企業金炬獎」對經理人及產品，無疑是雙重肯定。

在里程不斷發展的過程中，回饋社會、永續經營亦是我們所重視的。適逢十周年的東生華，啟動了「2021環島護台灣」專案，遵循SDGs國際永續發展規劃發展，從零飢餓：關懷弱勢團體、愛心捐贈；良好健康與福祉：關懷長照中心年長者；海洋生態、陸域生態：無痕山林、淨溪環境保護活動，將每一份關懷送到所需之地，持續對回饋社會付諸行動。

誠摯感謝您長年的支持，東生華團隊將戮力以赴，共創美好未來。

壹. 公司組織與營運

1.1 公司簡介

東生華製藥股份有限公司以慢性疾病領域起家，於2010年9月1日成立，2012年4月30日掛牌上櫃，股票代號8432。營運方針秉持誠信、正直態度為理念，以專注、創新及卓越為使命，致力提供全人類醫療前、中、後期更卓越的健康服務。

產品核心以「病患為中心」出發，主力產品為心血管用藥、腸胃科用藥及中樞神經...等傳統製藥，戮力耕耘慢性病利基市場。自2019年啟動「雙軌轉型」將"傳統製藥"與"創新醫療"並進，積極拓展國際市場與深耕台灣並重策略。

在「雙軌轉型」策略之下，東生華積極發展創新成份、特殊劑型等傳統製藥，同時開發多種基因檢測、癌症檢測、創新療法合作技術...等，提供全人類醫療前期：疾病檢測、中期：治療期間用藥選擇、後期：癌後腫瘤追蹤等，更全面創新的醫療產品組合。同時，東生華具備卓越的產品、研發、行銷、業務、服務等專業分工及整合能力，是國際創新生技在亞洲開發及行銷的最佳合作夥伴！

1.1.1 公司位置及營運據點

東生華製藥於全台設置台北辦公室(總公司)、台中辦公室及高雄辦公室，以便服務各區客戶群。

台北辦公室

地址 | 台北市南港區園區街3之1號3樓之1
(南港軟體工業園區G棟)

電話 | 02-2655-8525 傳真 | 02-2655-8526

台中辦公室

地址 | 台中市北區忠明路424號4樓之4

電話 | 04-2206-7276 傳真 | 04-2206-1883

高雄辦公室

地址 | 高雄市新興區民生一路56號12樓之7

電話 | 07-2222-686 傳真 | 07-2222-696



1.1.2 企業沿革

- 2003/09 母公司台灣東洋成立醫療藥品事業處(TTH)，產品領域包含CV、GI、CNS。
- 2004-2005 致力於CV、GI、CNS領域。
- 2006/04 藥品『MOPRIDE摩舒胃清』上市，用於治療功能性消化不良。
- 2007/03 藥品『AMTREL諾壓錠』上市，用於降血壓之複方藥。
- 2009/01 藥品『CATILON腸必寧膜衣錠』上市，用於治療腸躁症。
- 2010/01 藥品『AMTREL諾壓錠』取得製劑專利。
- 2010/09 自母公司台灣東洋分割，正式成立『東生華製藥股份有限公司TSH BIOPHARM』，實收資本額為壹億伍仟萬元。
- 2010/11 辦理現金增資發行新股壹億元，增資後實收資本額為貳億伍仟萬元。
- 2011/03 金融監督管理委員會核准股票公開發行。
- 2011/06 2011年6月16日登錄興櫃買賣。
- 2011/09 辦理盈餘轉增資發行新股叁仟萬元，增資後實收資本額為貳億捌仟萬元。
- 2011/12 與永昕生物醫藥(股)公司簽訂ENIA11(TUNEX)藥品合作開發契約。
- 2012/04 辦理現金增資發行新股叁仟柒佰叁拾肆萬元，增資後實收資本額為叁億壹仟柒佰叁拾肆萬元。101年4月30日登錄上櫃買賣。
- 2012/08 治療高血脂症的『理脂膜衣錠LINICOR』取得藥證。
- 2012/09 藥品『AMTREL諾壓錠』榮獲2012台北生技獎技術商品化獎。
- 2012/09 研發中產品DMTA07及ENIA11入選為TFDA兩岸藥品研發合作示範計畫。
- 2012/12 啟動ENIA11(TUNEX)藥品第三期人體臨床試驗。
- 2013/08 申請經濟部業界開發產業技術計畫「ENIA11(TUNEX)生物新藥開發第三期臨床試驗計畫」，經經濟部審查通過。
- 2013/09 辦理資本公積轉增資發行新股叁仟肆佰玖拾萬元，增資後實收資本額為叁億捌仟叁佰玖拾捌萬元。
- 2014/06 以70,000仟元參與華瑞生技醫藥(股)公司之現金增資並取得31.82%股權。
- 2014/08 申請經濟部A+企業創新淬鍊計畫「TRIA11治療骨質疏鬆症之胜肽類生物藥開發計畫」，經經濟部審查通過。
- 2016/02 ENIA11(TUNEX)通過臺灣衛生福利部之僵直性脊椎炎第三期人體臨床試驗審查(IND)。
- 2016/03 ENIA11(TUNEX)藥品兩個第三期人體臨床試驗中之其中一個試驗解盲。
- 2016/04 向臺灣衛生福利部申請ENIA11(TUNEX)之查驗登記。
- 2016/06 ENIA (TUNEX)藥品兩個第三期人體臨床試驗中之第二個試驗解盲。
- 2016/07 向臺灣衛生福利部申請RNTA06之查驗登記。
- 2016/12 向臺灣衛生福利部申請CRTA04之查驗登記。
- 2017/07 ENIA (TUNEX)藥品通過臺灣衛生福利部查驗登記審核。
- 2019/03 取得CELLMAX LIFE(合度精密生物科技(股)公司)所有液態切片檢測產品及後續新產品於台灣、東南亞、韓國之代理權及中國大陸地區之優先承購權。
- 2019/06 完成治療心絞痛藥品RNTA06之銜接性臨床試驗(BRIDGING STUDY)解盲並達到預期目標設定。
- 2019/08 向臺灣衛生福利部申請RNTA06之新藥查驗登記。
- 2019/12 榮獲第十六屆國家新創獎-企業新創組/生技製藥與精準醫療類。
- 2020/03 新藥RNTA06取得衛生福利部「新藥查驗登記(NDA)」審核通過函文。
- 2020/04 與酷氏基因合作之安蓓基因檢測MPAP®TEST上市，檢測用於評估子宮內膜癌風險。
- 2021/01 獨家取得IMBDX之次世代基因檢測(NGS)技術ALPHA-LIQUID®台灣權利，用於早期癌症術後監控及復發找藥。
- 2021/02 東生華獨家取得骨質疏鬆生物相似藥(代號:TRIAS)特定地區市場與共同開發權，用於治療骨質疏鬆。

- 2021/03 東生華與NASDAQ上市公司CENTOGEN達成合作協議，在台灣提供癌症病人(包含乳癌，卵巢癌，攝護腺癌，胰臟癌等)癌症風險評估及用藥選擇。同時也提供健康人癌症遺傳性風險評估檢測。
- 2021/10 東生華總經理楊思源榮獲「中華民國年度十大經理人金炬獎」。
循環腫瘤細胞與循環腫瘤DNA技術的臨床應用技術榮獲「2021中華民國年度十大企業金炬獎」用於精準藥物判斷及癌症追蹤協助。
- 2021/12 藥品『CRETROL脂瑞妥錠』正式領取藥證，用於治療高血脂之新複方新藥。
- 2021/12 藥品『ALPROSM愛博第凍晶注射劑』正式取得藥證，用於周邊動脈阻塞疾病症狀改善。





1.1.3 產品現況

本公司目前之產品主要為心血管用藥、腸胃科用藥、中樞神經用藥及精準醫療檢測等。主要產品及其重要用途如下所示：

藥品-主要產品及其重要用途

產品項目	重要用途	代表產品
心血管用藥	高血壓	Amtrel
心血管用藥	心律不整	Rhynorm
心血管用藥	降血脂	Linicor、Cretrol
心血管用藥	心絞痛	Rancad、Isormol
心血管用藥	抗血小板凝集	Licodin
心血管用藥	周邊動脈阻塞疾病症狀改善	Alprosm
腸胃科用藥	消化器官蠕動機能異常引起之不適症狀	Mopride
中樞神經用藥	癲癇	Aleviatin
消炎止痛用藥	骨關節炎	Lonine
消炎止痛用藥	類風濕性關節炎	Lacoxa SR

精準醫療檢測-主要產品及其重要用途

檢測技術	檢測對象與標的	檢測項目中文/英文名稱	
基因甲基化	針對子宮異常出血的病人，透過子宮頸取樣的方式，評估子宮內膜癌的罹患風險，作為醫師是否進行侵入性檢查的依據	安蓓基因	MPap
CtDNA (NGS定序)	實體癌症病患(腦瘤除外)·分析106個基因+MSI·找對標靶或免疫藥·搶治療先機·增加臨床試驗用藥的選擇。	癌液準(血液)	Alpha-liquid 100

1.1.4所有權與法律形式

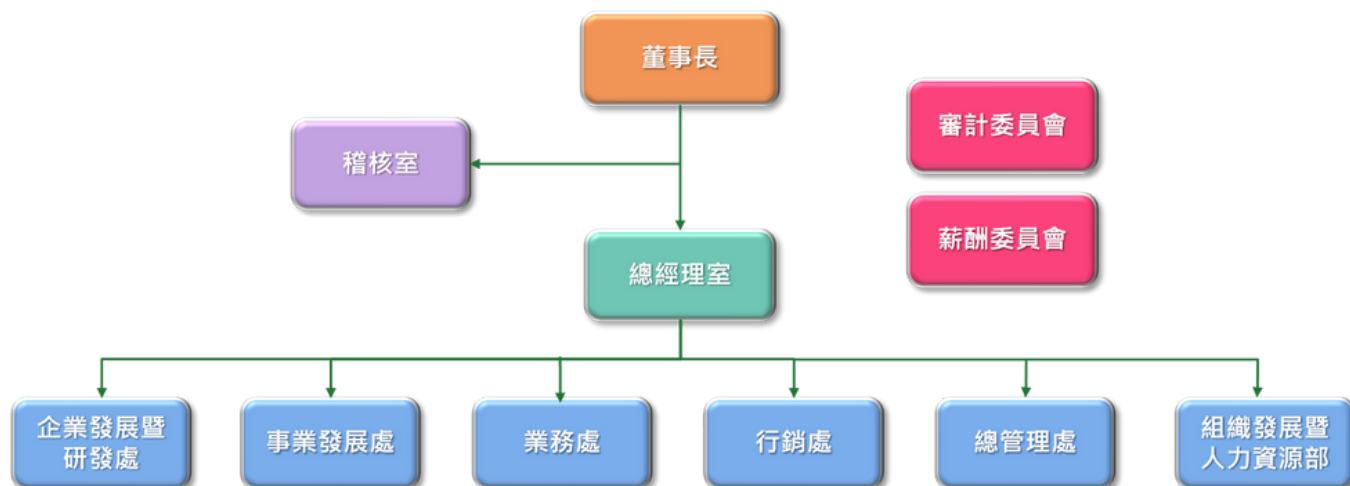
本公司係依中華民國法律所成立之股份有限公司，在公司治理、環保、勞工、人權、產品及財務等各方面，遵照中華民國相關法規執行。主要營運活動除了台灣，依據新藥開發規劃之需求，其臨床前試驗及臨床試驗及產品海外授權之業務擴及全球市場。

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



1.1.5組織規模

組織及功能



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

1.1.6 報告期間企業獲獎及通過評鑑情形

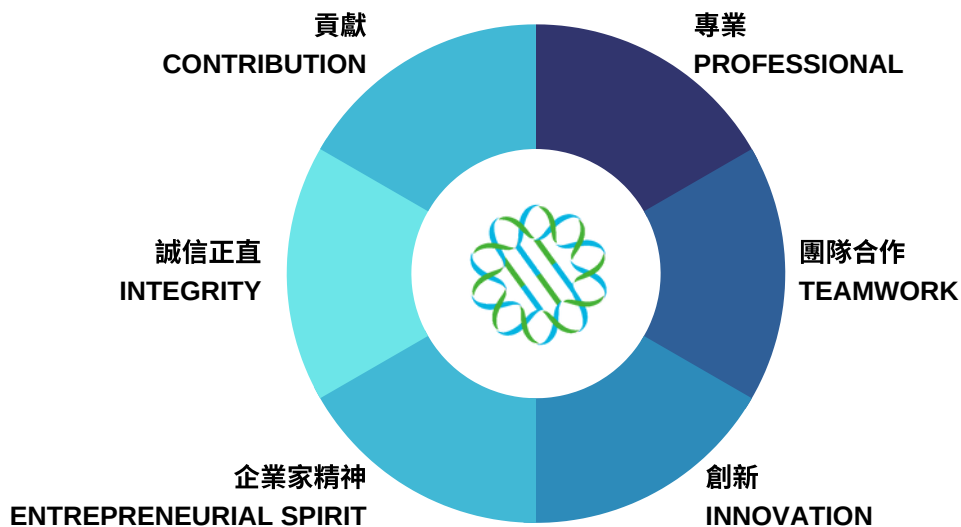
- 2021年「第八屆公司治理評鑑」，本公司名列上櫃公司TOP 5%。
- 2021年「中華民國年度十大企業 金炬獎- 年度十大績優經理人」楊思源 總經理。
- 2021年「中華民國年度十大企業 金炬獎- 年度十大績優商品」液態切片。
- 2020年「第七屆公司治理評鑑」，本公司名列上櫃公司6-20%。
- 2019年「第六屆公司治理評鑑」，本公司名列上櫃公司6-20%。
- 2019年榮獲第十六屆國家新創獎 企業新創組/生技製藥與精準醫療類。
- 2019年委託社團法人中華公司治理協會執行外部「董事會效能(含績效)評估」。
- 2018年「第五屆公司治理評鑑」，本公司名列上櫃公司6-20%。
- 2017年「第四屆公司治理評鑑」，本公司名列上櫃公司TOP 5%。



1.2 企業文化與願景及策略方向

1.2.1 企業文化

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



1.2.2願景及使命

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合作夥伴

- 專注FOCUSING 致力提升需求未被滿足的醫療產品組合
- 創新SPECIALIZING 致力新成分、特殊劑型、創新療法合作開發
- 卓越BECOMING 成為國際創新生技藥廠在亞洲新藥開發及行銷最佳合作夥伴

1.2.3營運策略

研發策略

整合開發藥品之核心能力(評估、製劑開發、法規、臨床試驗等)，開發可國際化且可專利、具藥品經濟效應之特色藥品。

行銷策略

以台灣為根據地，將自行開發之具國際市場潛力與規格之半新藥或新藥，於PHASE I或II後進行國內、國際授權及上市，以拓展全球慢性疾病藥品市場。

人力資源策略

建構具企業家精神、專業及團隊合作之組織文化，並依據經營策略培養策略性關鍵人才，累積開發及行銷能量，以成為國際創新生技在亞洲開發及行銷的最佳合作夥伴。

生產策略

集中資源於可國際化且可專利藥品之研發與行銷，並委託目標市場PIC/S GMP規格之工廠製造高品質藥品，以確保藥品之品質、安全性及有效性。

財務策略

依據各項經營策略，透過務實且透明之財稅規劃，落實並掌握預算之運用，以維護健全財務體質之組織並確保股東權益。

1.3 公司營運

1.3.1 營運策略

東生華策略經營

(一) 經營方針

2019年訂定了為期5年的“雙軌轉型期”：將“積極亞洲區域策略與深耕台灣並重”。在2020年上市了新藥RANCAD諾瑞心寧藥效錠，並將積極的尋求RANCAD諾瑞心寧藥效錠健保給付以嘉惠台灣心絞痛的病人。於2021年下半年東生華取得降血脂新複方藥CRETROL脂瑞妥錠在台灣的上市許可，並贏得專利訴訟。同月份也取得ALPROSM愛博第凍晶注射劑的藥品許可證，將在現有的產品組合中加入新業績來源。

過去兩年，東生華投入了多個新的專案的評估與開發，累計了目前共有6個藥品開發專案正在進行中。其中過半的專案為自主開發品項，具有全球的銷售權，可從台灣行銷到中、美、日及歐洲等全球各地的權利。未來除了評估及發展符合公司發展之研發專案外，同時也積極與海外公司合作授權機會。不僅厚植及優化研發組合，也增加對外授權的機會與收入。

在病人照護團隊中，除了成立時原有的基因檢測產品，也加入了台灣研發的安蓓子宮內膜癌甲基化檢測，並取得了韓國及德國NASDAQ上市公司的產品代理。同時也多方評估各類型的醫材品項，期盼能提升病患生活品質。

(二) 預期銷售數量及其依據

本公司2021年度預計銷售口服製劑161,893仟粒，針劑60仟針。該預期銷售數量乃依據IMS之統計報告，並考量未來市場之競爭和供需變化而定。

(三) 重要之產銷政策：

1. 經營規劃

將加速業績成長於自製產品外銷及早期研發品項國外授權，另外除了維持原有研發品項國際領證進度之外，也將引進國際早期新藥共同研發與增值化，利用「DOUBLE”雙引擎”」策略開展，致力於國際化藥品開發及國際市場行銷。

生技產業的新業務模式：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，AI更加的普及與方便取得，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。

2. 生產策略

延續過去公司策略，藥品生產的部分還是以委託生產為主，目前產品生產全都委託具PIC/S GMP認證製造廠進行生產。另外儲存及運輸的之溫度控管是整個運銷鏈中維持藥品品質的重要因素，因此公司配合政府實施西藥優良運銷準則(GDP)政策，將原料藥也納入公司GDP的範疇中。

在檢測事業的部分，同樣採取與藥品生產相同策略與國際級認證之實驗室合作，同時密切關注『特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法修正草案』執行重點及其影響。2020年與韓國檢測公司合作及2021年與德國檢測公司合作加持下，提供國際認證規格檢測商品，成為目標族群及醫師在罹癌風險及癌症治療上最好的工具。

3. 行銷及研發策略

雙引擎三軌並進 提供更卓越的健康服務

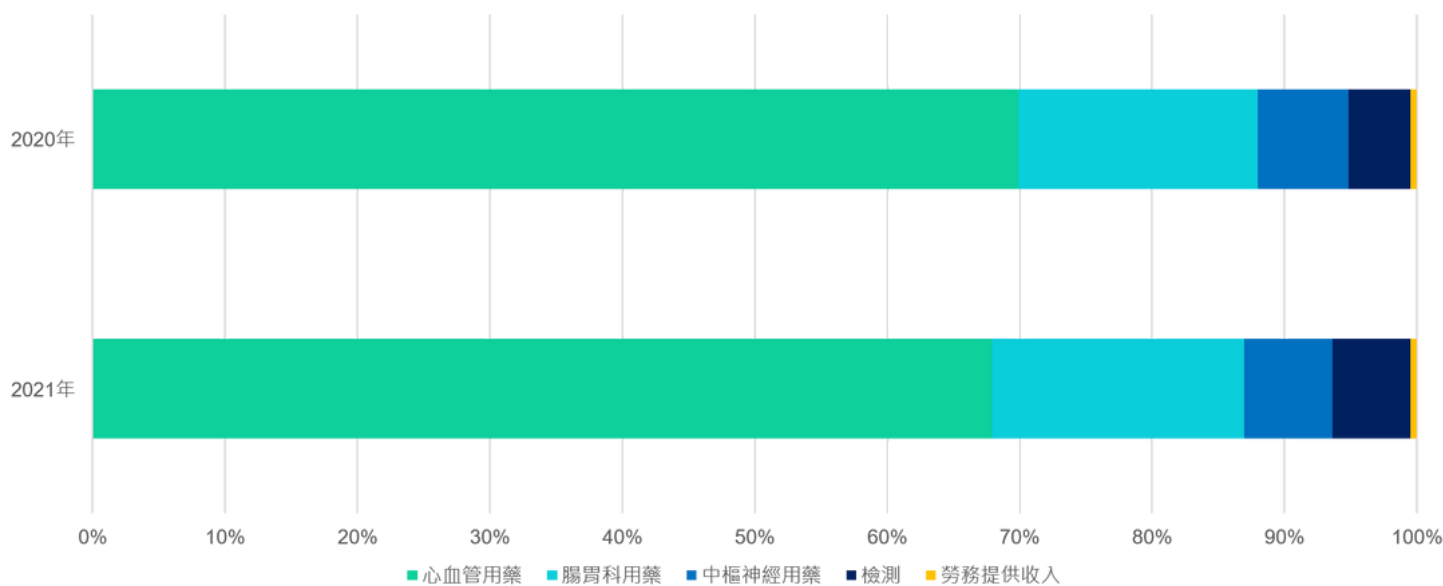
東生華持續專注「以病患為中心」為出發點，改以「雙引擎三軌並進」展開，將「傳統製藥」與「創新醫療」作為主軸，創造專注提供需求未被滿足病患的醫療產品組合、致力新成分、特殊劑型、慢性病治療、基因檢測、癌症檢測、創新療法合作開發以及成為國際創新生技藥廠在亞洲新藥開發及行銷最佳合作夥伴，致力提供全人類醫療前、中、後更卓越的健康服務。

1.3.2 財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2020年	2021年
營業收入	447,862	413,483
營運成本(勞務成本及營業費用)	373,558	357,868
營業淨利	74,304	55,615
營業外收支淨額	2,928	5,934
稅前淨利	77,232	61,549
稅後淨利	61,570	47,108
基本每股盈餘(EPS)	1.6	1.23

1.3.3 營業比重



	2020年	2021年
	營業比重%	營業比重%
心血管用藥	69.93%	67.92%
胃腸科用藥	18.03%	19.05%
中樞神經用藥	6.90%	6.67%
檢測	4.67%	5.85%
勞務提供收入	0.47%	0.51%
合計	100.00%	100%

1.3.4 利害關係人經濟價值分配

單位：新台幣仟元

利害關係人	經濟價值分配計算說明	2020年	2021年
股東	當年分配之現金股利	69,117	57,597
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	108,617	98,191
主管機關	當年度實際繳納給中華民國政府之「所得稅支出」	15,249	14,441
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	16,750	8,234

1.3.5 研究發展狀況及開發進度

東生華2021年新產品引進與開發之成果概述如下：

- 2021/03：取得NASDAQ上市公司授權台灣市場癌症及非癌症檢測品項。
- 2021/11：啟動高度技術障礙心血管新藥，新複方新藥ABTA19臨床預試驗。
- 2021/12：取得開發專案R19降血脂新複方藥，CRETROL脂瑞妥錠在台灣的上市許可。
- 2021/12：取得ALPROSM愛博第凍晶注射劑在台灣的上市許可證，緩解治療周邊動脈阻塞疾病。

尚有多項新品項處於評估階段，預計陸續引進或是自行開發。我們研發中藥品以台灣新藥為主目標，包括新成分新藥及505B2（例如生物相似藥品、新複方、新劑型）。透過自主開發或共同開發完成，在五年計劃中預計至少3個新藥上市。

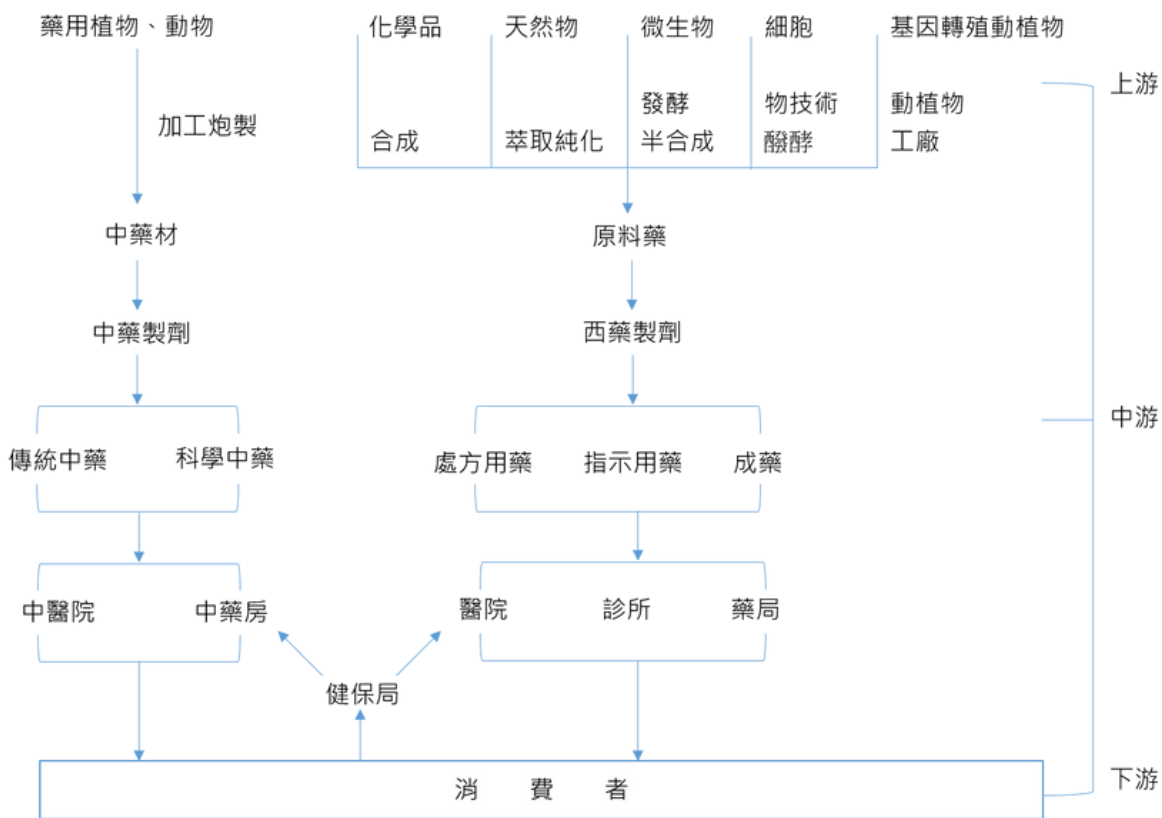
截至2021年年底，東生華已取得包含RANCAD諾瑞心寧藥效錠、降血脂新複方藥CRETROL脂瑞妥錠、ALPROSM愛博第凍晶注射劑三張藥證，並將持續開發上市新品項。

在海外市場發展部分，過去三年在東南亞進行查登送件與銷售研發的產品，預計五年內於8個國家上市產品，並尋求授權自主開發產品的機會。授權海外市場的目標將著重在中、美、日、歐等主要藥品市場。



1.3.6 藥品供應鏈

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



資料來源：生技中心 I 整理，摘自製藥產業年鑑





1.3.7 供應商關係

• 藥品供應商管理

供應商是東生華的重要夥伴，身為地球的一份子，本公司重視企業社會責任議題，鼓勵供應商夥伴們一同響應，希望能提升供應商永續績效及追求共同永續發展。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。

本公司未設立工廠，為有效控管各產品的成本、產品品質及生產時效，陸續將各產品生產模式由商品方式進貨改為客供料模式，由本公司負責採購API再交由各委製廠加工生產。委託之主要品項如AMTREL諾壓錠、MOPRIDE摩舒胃清、RHYNORM律諾膜衣錠等係委託母公司台灣東洋經PIC/S認證通過之六堵廠生產，故會有進貨比重達43.61% (2021年度)集中於台灣東洋之情形產生。

另本公司亦委託健亞生物科技股份有限公司代為生產降血脂藥品LINICOR理脂膜衣錠，隨著銷售額逐年升高，於2021年度進貨比重達17.53%。

本公司管理評估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、廠內SOP LIST、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。

本公司自2021年供應商年度評鑑起發行供應商自評問卷，由各供應商針對環境、勞工實務、人權、社會及產品責任方面自行評估，以供本公司了解供應商夥伴們永續發展的現況。

經2021年度供應商評鑑，均符合品質、服務、交期面向之評核，並無供應商經評核需暫停採購，或需進行輔導改善並追蹤。另關於新增之2家供應商，已完成評鑑及實地稽核，評鑑結果均符合標準，列入合格供應商名冊。


• 藥品物流運銷商


本公司依TFDA規定建立本公司之GDP(GOOD DISTRIBUTION PRACTICE)制度並經審查通過，惟基於公司之經營策略，藥品非採自行運送，乃依據本公司制定之GDP制度中「委外作業管理辦法」、「合約商稽核作業程序」選定符合GDP規範之物流商進行藥品儲存與運輸，並持續據以監督(監督受委商項目包含：品質、人員教育訓練、作業場所及設備、文件管理、申訴、退回、藥品回收及疑似偽、禁藥處理)並就偏差行為依據「矯正預防措施」進行管理，以確保藥品出廠後，儲存與運送過程中，品質及包裝完整性得以維持，確保民眾用藥之品質與安全。


• 供應商企業社會責任

對於受託委製之供應商，東生華除注重其藥品製造之品質外，亦評估合作供應商之永續發展政策及目標是否合乎本公司之相關政策，本公司鼓勵供應商取得環境、職業安全衛生、勞動人權方面之認證(如OHSAS18001職業安全衛生管理系統、ISO45001職業安全衛生管理系統、ISO14001環境等認證)及繳交供應商自評問卷，以期共同致力於企業社會責任之實踐，一同為社會責任盡一份心力，俾使促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。

供應商應遵守之企業社會責任守則：

 發展永續環境：遵循環境相關法規及相關國際準則，適切保護自然環境，提升各項資源之利用效率，妥善與永續利用水資源，考量使用對環境負荷衝擊低之再生物料，並降低營運對生態環境之影響。

 維護社會公益：遵循國際人權公約等相關法規，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利；遵守國際公認勞動人權，如結社自由、集體協商權、禁用童工、消除強迫、就業歧視等，並應能提供有效申訴機制及回應。

 誠信經營：商業活動應本於誠信經營原則，以公平與透明方式進行，並禁止一切不誠信行為之活動。若經本公司發現涉有不誠信行為之供應商，客戶及業務往來交易對象，本公司立即停止與其之商業活動，並進行內部調查是否有本公司人員涉入，依調查結果加以處置

2021年並無供應商出現強迫勞動、嚴重危及勞工結社自由、使用童工、賄賂或重大環境污染等違反勞動、環保、人權及不誠信行為發生。

1.3.8承租或外包業務對組織有顯著影響之實體

- 承租：本公司目前承租台北、高雄辦公室，所訂租約和一般行情相當。
- 外包業務：本公司製造、倉儲及部分臨床前試驗和臨床試驗委外進行，視試驗進度需求而定，其對本公司組織並不會產生重大影響。

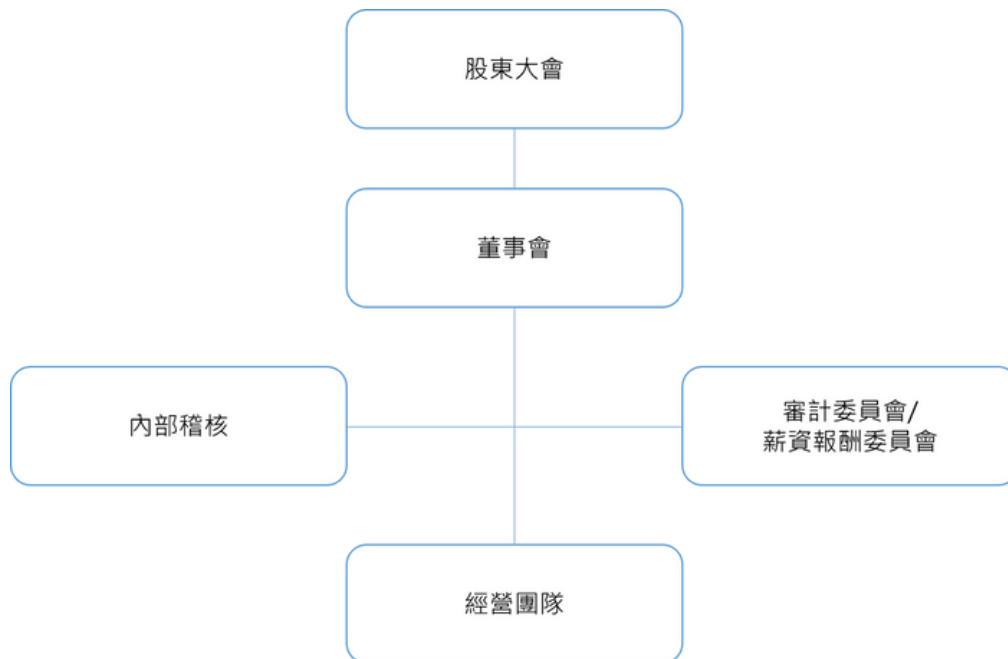
貳. 公司治理與行為及倫理準則

2.1 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。

2.1.1 公司治理組織架構

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



2.1.2 董事會運作情形

- 董事會組織

本公司第五屆董事會設置董事7席(含獨立董事3席)，其中女性成員1位，任期自2020年5月29日起至2023年5月28日止，董事成員由產業、學術單位、醫療單位及財務、會計、證券金融等領域專家組成，符合本公司「公司治理實務守則」對董事會成員具備經營發展及執行職務所需之知識、技能及素養之多元化方針。

依本公司之公司治理實務守則第20條，為強化董事會職能達公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

本公司多元化政策執行情形如下：

多元核心項目	國籍	性別	獨立董事任期年資	兼任本公司員工	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	金融法律
董事長 林全	中華民國	男	-	無	V	V	V	V	V
董事 蕭家斌 (CARL HSIAO)	美國	男	-	無	V		V		
董事 江昭儀	中華民國	男	-	無				V	V
董事 周康記	中華民國	男	-	無	V	V			
獨立董事 王智立	中華民國	男	5年	無				V	V
獨立董事 王義明	中華民國	男	4年	無	V			V	V
獨立董事 陳瑞薰	中華民國	女	5年	無	V	V	V		V

- 本屆現任董事平均年齡64.28歲。年齡分布為36-40歲董事1位、56-60歲董事1位、61-65歲董事2位、71-75歲董事1位、76-80歲董事2位。具本公司員工身份之董事占比為0%。
- 女性董事占比14.2%；獨立董事任期年資4年以上占100%。
- 本公司注重董事會成員組成之多元性，董事具生技醫療產業及會計師背景比率目標分別為29%及14%以上，目前比率分別達43%及29%。

• 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。

- 2021年共計召開5次董事會，全體董事出席率平均為97.14%。
- 2021年各次董事會獨立董事親自出席狀況如下：

◎：親自出席 ☆：委託出席 *：未出席

獨立董事	2021.03.10	2021.05.04	2021.11.03	2021.12.17	2022.03.04
王智立	◎	◎	◎	◎	◎
王義明	◎	◎	◎	◎	◎
陳瑞薰	◎	◎	◎	◎	◎

- 2021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**

董事秉持高度之自律，對於董事會之議案有自身利害關係時，除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。

2021年董事因利害關係議案迴避之情形如下：

日期	姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2021.03.10	林全、 CARL HSIAO (蕭家斌)、江昭儀、 周康記	解除董事競業禁止之限制案。	本公司董事為關係企業法人代表。	本公司董事因利益迴避未參與表決。
2021.05.04	林全、 CARL HSIAO (蕭家斌)、江昭儀、 周康記	本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂民國2021年至112年「委託服務合約書」案	本公司董事為關係企業法人代表。	本公司董事因利益迴避未參與表決。
2021.05.04	林全、 CARL HSIAO (蕭家斌)、江昭儀、 周康記	民國2020年董事酬勞發放名單。	本公司董事為當事人。	因涉及董事自身利益，故利益迴避未參與表決
2021.12.17	林全、 CARL HSIAO (蕭家斌)、江昭儀、 周康記	本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂房屋「租賃契約」之增補契約書案。	本公司董事為關係企業法人代表。	本公司董事因利益迴避未參與表決。

• **遵循道德行為準則**

為使公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司利害關係人更加瞭解公司道德標準，依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定相關準則，規範董事及經理人之防止利益衝突、避免圖私利機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令...等，以強化董事會健全的監督功能及提升公司治理，讓公司得以永續經營。





• **董事會績效評估**

依據本公司董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，於每年年度結束後3個月內，採內部自評方式，針對董事會之績效進行評估，由議事單位負責執行，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。另為提昇董事會營運績效，明訂至少每3年應執行1次外部單位對董事會效能進行評估。

【每年定期內部評估】

2021年議事單位評估結果，得分96.02分(滿分100分)，並於2022年3月4日董事會中報告評估結果。依據2021年評估結果，改善計畫為維持或提升董事參加董事會之出席率及檢視董事會召開頻率。持續注意時間安排以提升董事參加董事會之出席率。

社團法人中華公司治理協會評估建議與本公司改善計畫：

社團法人中華公司治理協會建議	本公司改善計畫
建議貴公司至少每屆重新檢視功能性委員會之設置需求及董事會授予各功能性委員會之權責。	將依實際營運需求由公司治理小組提報董事會設置其他功能性委員會及依據相關法令訂定該委員會之組織規程。
建議貴公司薪資報酬委員會定期或每屆重新檢視董事薪酬政策、制度、標準及結構。	已修訂薪酬委員會組織規程，考量薪酬合理性並將持續定期檢討董事薪酬政策及結構等。
建議董事會不只關注公司業務的推動，亦宜對董事及高階經理人的接班計畫多加著墨，以利永續經營。	因應策略方向之調整，將持續推動高階經理人之接班計畫並定期檢討；現階段以具備產業相關專業或經驗之外部董事為選選對象，故將建立外部董事人才庫；未來則依據集團或公司策略，再培養內部董事人選。
建議貴公司先請審計委員會就稽核主管之工作績效表示意見	擬召開審計委員會委員與稽核主管之座談會，以了解稽核主管之工作績效成果，並給予意見，以供董事長考核參考用。

【三年一次外部評估】

已於2019年9月委託社團法人中華公司治理協會就本公司董事會進行董事會效能評估、於同年12月取得評估報告，並於2019年12月20日董事會中報告評估結果及改善計畫。

• **持續進修及責任保險**

○ 持續進修

為使董事持續充實新知，落實公司治理制度，本公司主動提供有關董事專業課程資訊給董事參考，並視需求由公司依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」所規定進修時數及範圍安排課程邀請董事參加；2021年全體董事總進修時數共計67小時。

○ 責任保險

本公司已為董事購買責任保險，亦完成2021年及2022年度期間責任險之投保，並於當年度第一季董事會報告。2021年投保之責任保險已於2021年3月10日董事會上報告，2022年度投保的責任保險金額及範圍已於2022年3月4日董事會上報告，董監責任險之保險金額為美金300萬元。

2.1.3 審計委員會組織及其運作

• 審計委員會組織

本委員會由本公司全體獨立董事組成，協助董事會履行其監督職責。委員會的組織規程皆經董事會核准，並向董事會報告其決議。

本公司本屆（第二屆）審計委員會任期自2020年5月29日起至2023年5月28日止，由王智立獨立董事、王義明獨立董事及陳瑞薰獨立董事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，本屆審計委員會由王智立委員擔任召集人。自2021年共計召開5次審計委員會，由議事單位充份提供資源供委員行使職權，2021年審計委員會決議時，並無利害關係議案而委員應迴避之情形。

• 審計委員及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	王智立	5	0	100
委員	王義明	5	0	100
委員	陳瑞薰	5	0	100

• 2021年依證交法第14-5條所列事項審計委員會之決議及其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項：

審計委員會	議案內容及後續處理	證交法第14-5條所列事項	未經審計委員會通過，而經全體董事 2/3以上同意之決議事項
第二屆第四次 2021.03.10	1.本公司2020年營業報告書及財務報表案。 2.本公司2020年內部控制制度聲明書。 3.擬修訂本公司「審計委員會組織規程」案。 審計委員會意見：無 公司對審計委員會意見之處理：無。 決議結果：全體出席審計委員同意通過。	V	-
第二屆第五次 2021.05.04	1.本公司民國2021年第一季財務報表案。 2.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司(以下簡稱台灣東洋公司)簽訂2021年至2023年「委託服務合約書」案。 審計委員會意見：無。 公司對審計委員會意見之處理：無。 決議結果：全體出席審計委員同意通過。	V	-
第二屆第六次 2021.08.03	本公司2021年第二季財務報表案。 審計委員會意見：無。 公司對審計委員會意見之處理：無。 決議結果：全體出席審計委員同意通過。	V	-

- 2021年依證交法第14-5條所列事項審計委員會之決議及其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項：

審計委員會	議案內容及後續處理	證交法第14-5條所列事項	未經審計委員會通過，而經全體董事 2/3以上同意之議決事項
第二屆 第七次 2021.11.03	1.本公司2021年第三季財務報告案。 2.擬修訂本公司「財務報告編製管理辦法」案。 3.擬修訂本公司「會計制度」案。 4.擬修訂本公司「內部控制制度」及「內部稽核制度」案。 審計委員會意見：無。 公司對審計委員會意見之處理：無。 決議結果：全體出席審計委員同意通過。	V	-
第二屆 第八次 2021.12.17	1.本公司2022年度稽核計畫案。 2.2022年度擬委任「安侯建業聯合會計師事務所」擔任本公司簽證會計師事務所及各項簽證服務公費案。 3.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司(以下簡稱台灣東洋公司)簽訂房屋「租賃契約」之增補契約書案。 審計委員會意見：無。 公司對審計委員會意見之處理：無。 決議結果：全體出席審計委員同意通過。	V	-

2.1.4 薪酬委員會組織及其運作

- 薪酬委員會組織

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

第四屆(本屆)薪資報酬委員會委任王義明獨立董事、王智立獨立董事及陳瑞薰獨立董事擔任；任期自2020年5月29日至2023年5月28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王義明委員擔任召集人，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：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	王義明	2	0	100
委員	王智立	2	0	100
委員	陳瑞薰	2	0	100

• 董事會修正薪酬委員會決議之情形：

薪資報酬委員會	議案內容及後續處理	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
第四屆第二次 2021.03.10	1.本公司2020年度員工及董事酬勞分配案。 2.本公司2020年度員工獎金分配案。 3.本公司業務處主管2021年度獎金辦法案 4.本公司事業發展處主管2021年度獎金辦法案 5.本公司經理人年度薪資調整建議案。 6.修訂本公司「董事會績效評估辦法」案。 7.修訂本公司「功能性委員會績效評估辦法案」 8.修訂本公司「薪酬委員會組織規程」案。	全體出席委員同意通過。	提董事會由全體出席董事同意通過。
第四屆第三次 2021.05.04	1.本公司2020年度董事酬勞發放名單案。 2.本公司專業經理人晉升案	全體出席委員同意通過。	提董事會由全體出席董事同意通過。

2.1.5 薪酬政策

• 董事酬勞政策

本公司給付董事酬金之政策依公司章程第二十六條之規定，董事執行業務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準議定之。如公司有獲利時，依公司章程第二十九條之一規定，考量公司營運成果及其對公司之績效貢獻按當年度獲利提撥不高於2%為董事報酬。

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

• 經理人及員工薪酬政策

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






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

2.1.6 公司治理成果

- 本公司於2014年參加社團法人中華公司治理協會CG6009通用版公司治理評量制度，通過評量認證。證書效期為2014/9/30-2016/9/29。
- 根據財團法人中華民國證券暨期貨發展基金會公佈上櫃公司治理評鑑的結果如下：

年度	評鑑結果	
第一屆	2014年度	前6%至前20%
第二屆	2015年度	前6%至前20%
第三屆	2016年度	前6%至前20%
第四屆	2017年度	前5%
第五屆	2018年度	前6%至前20%
第六屆	2019年度	前6%至前20%
第七屆	2020年度	前6%至前20%
第八屆	2021年度	前5%

本公司每年於評鑑結束後進行檢討，並參考標竿企業作業及評估公司資源，擬定次年度改善方針，2021年度依據公司治理藍圖3.0及2020年度公司治理未改善之事項，設定之改善推動目標及執行成果如下：

-  出具英文年度財務報告並於股東常會開會7日前上傳。
-  出具英文期中財務報告並於中文期中財務報告申報期限後兩個月內上傳。
-  出具英文版股東會議事手冊及會議補充資料並於股東常會開會30日前上傳。
-  出具英文版股東會年報並於股東常會開會7日前上傳。
-  提升董事親自出席股東會之出席率。

2.2 誠信經營與反貪腐及檢舉制度

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



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

- 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，由總管理處副總經理擔任召集人，成員包含事業發展處主管、管理部主管、法務單位、財會部主管，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。
- 2022年3月4日向董事會報告2021年度運作情形：
 - 本公司於2021年度未有發生已確認之貪腐事件，故未有員工因貪腐事情而解僱或受到紀律懲處，亦未有因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之情形。
 - 本公司於2021年未有直接或間接提供財務或實物性的政治獻金。
 - 本公司於2021年未發現任何不誠信行為及任何檢舉事件。

本公司已制訂「檢舉制度」(詳公司網站)依被檢舉對象不同，由獨立董事或總管理處/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，對於檢舉人身份及檢舉內容確實保密。對於人員違反誠信行為，視情節輕重，依據相關法令或本公司相關規定予以懲戒、解任或解僱，或循司法途徑處理。

- 檢舉管道：
 - 誠信經營推動小組
 - 信箱：ETHICAL@TSHBIOPHARM.COM
- 內部檢舉管道：
 - 檢舉專線_電話：02-2655-8525
 - 總管理處副總經理 劉心陽(分機5500)
 - 稽核主管 吳雅祺(分機5523)
 - 檢舉專線_E-MAIL信箱：
 - 總管理處副總經理SEAN_LIU@TSHBIOPHARM.COM
 - 稽核主管JESSICA_WU@TSHBIOPHARM.COM
- 外部檢舉管道：
 - 姓名：王智立 獨立董事(眾智聯合會計師事務所 合夥會計師)
 - 信箱：LMUI@MS59.HINET.NET
- 受理單位：
 - 受理專責單位包含誠信經營推動小組、總管理處副總經理及稽核主管。
- 獎勵辦法：
 - 檢舉事項經查證屬實，依據本公司所訂「工作規則」第八章之規定進行獎勵。

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

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

保護政策簡述：

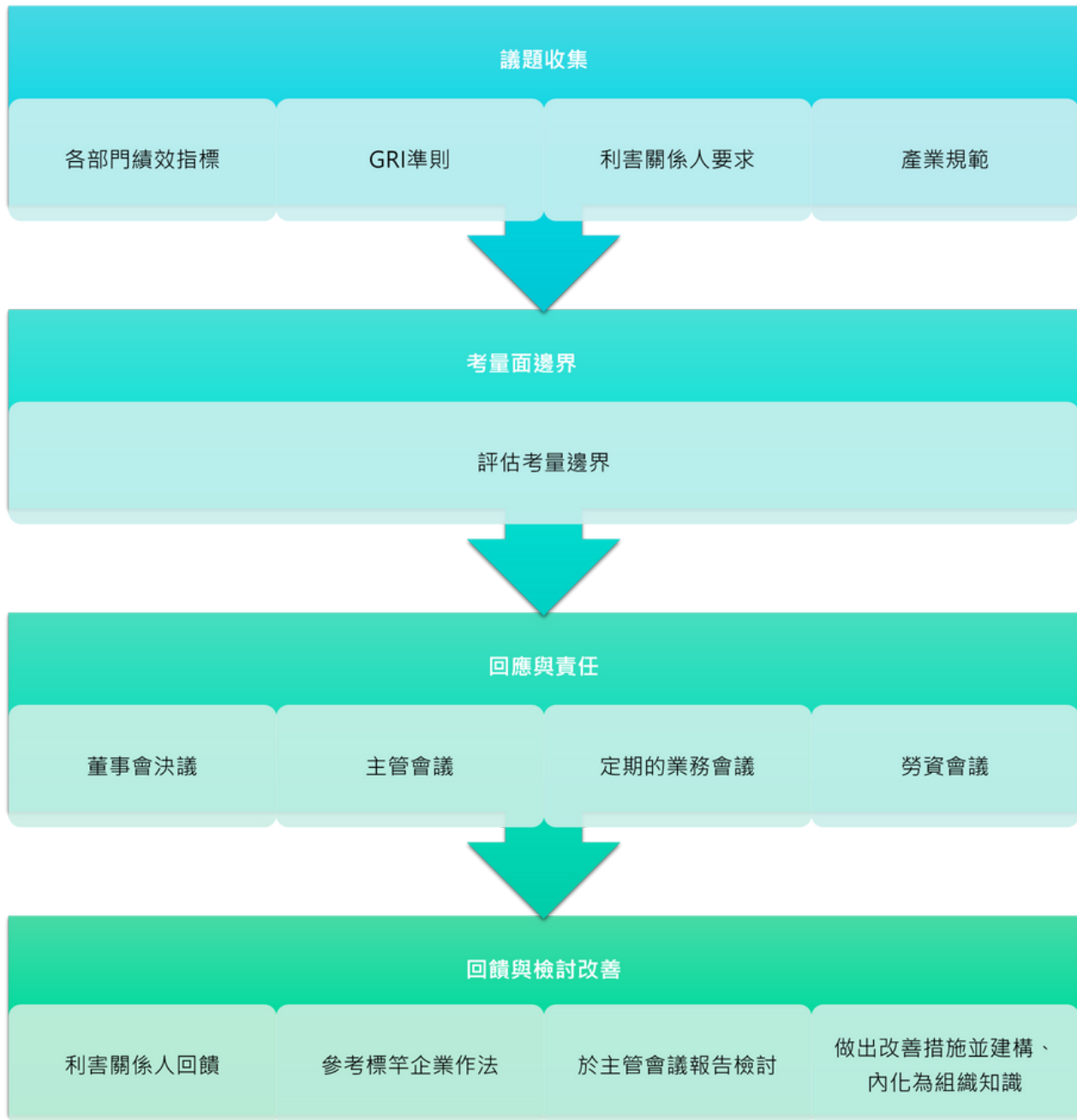
- 本公司承諾徹底保密檢舉人之身分資訊，並不得對檢舉人因檢舉情事為不當或不利之處置。
- 發生檢舉人身分暴露時，檢舉受理單位應調查身份暴露經過，找出暴露者後依照本公司工作規則嚴格處理。
- 檢舉書函、筆錄或其他相關資料，應加密封存於受理單位專屬機密檔案內。如有洩密情事，應依本公司工作規則懲處。



2.3 重大主題與利害關係人溝通

- 重大主題的議合程序

為追求永續經營且深知利害關係人對公司關注議題及公司對其回應的重要性，本公司參照全球永續性報告組織所發布之GRI STANDARDS評估可能影響公司的考量面和議題，鑑別出相關議題及可能發生於公司內部或外部，以利公司建立有效、透明的溝通管道。重大性考量面和邊界之流程如下：



• **重大主題與邊界**

公司針對各項重大主題而界定公司內外部邊界如下：

重大議題	對應GRI Standards 主題	管理方針	邊界	
			內部	外部
公司治理	一般揭露： 治理結構/價值、原則、標準及行為規範	治理守則	公司	投資人、供應商
經營績效	管理方針： 管理方針的評估	營運計畫	公司	投資人
風險管理	一般揭露： 關鍵衝擊、風險及機會/風險管理流程的有效性	風險政策	公司、員工	投資人、社區客戶、客戶、供應商
勞資關係	特定主題揭露-社會： 勞雇關係、訓練與教育	福利計畫 訓練、發展計畫	公司、員工	-
職業健康與安全	特定主題揭露-社會： 職業安全衛生	福利計畫	公司、員工	-
法規遵循	社會經濟法規遵循	規章制度	公司、員工	投資人、社區、客戶、供應商
客戶權益	特定主題揭露-社會： 產品品質管理 行銷與客戶關係	客訴處理辦法 產品回收管理 不良反應通報 GMP/GDP	公司	客戶
供應商鏈管理	一般揭露：供應鏈	供應商評核	公司	客戶
社區及環境	特定主題揭露-社會	公共關係 社區參與 環境保護	公司	社區

• **利害關係人鑑別及溝通回應**

利害關係人係指受到公司營運、產品與服務影響的機關或個人，公司應鑑別利害關係人，就其合理的期望和利益加以回應。本公司利害關係人包含股東(投資人)、員工、客戶、藥品開發合作夥伴、供應商、團體及主管機關等，公司秉持與利害關係人保持良好關係，推行各項對內、對外的溝通事務，依據各利害關係者所關注的項目，分別列入相關單位的職責與工作計畫，對於環境趨勢演變，法令修訂等亦能透過各單位合作進而因應處理，為了滿足利害關係者的期待，本公司透過各種溝通方式，一方面確保相關工作達成，一方面維持溝通管道的暢通無誤，經營團隊定期將相關資料回饋，做為日後改進或規劃的參考。

公司治理主管將每年就利害關係人溝通情形向董事會報告，已於2021年08月03日及2021年12月17日董事會上報告與利害關係人溝通情形，包括各利害關係人給予的回饋反應、公司回覆及後續之因應方案等。

• 公司與利害關係人溝通管道一覽表

利害關係人	主要對象	關注議題	回應機制	2021年記錄
股東 (投資人)	法人股東 個人股東	公司願景 企業社會責任政策 公司治理 經營績效 風險管理	發言人、信箱 公司網站 法人說明會 股東會 董事會	<ul style="list-style-type: none"> ✓舉辦法人說明會4次 ✓召開股東會1次及董事會5次 ✓股東可透過電子投票行使表決權，充分參與議案表決。 ✓股東會年報、公告資訊，供投資人參閱
員工	全體員工	公司願景 福利政策 勞資關係 人才培訓 職業健康與安全	勞資會議 部門會議 跨部門會議 職工福利委員會	<ul style="list-style-type: none"> ✓定期舉辦勞資會議 ✓定期舉辦POA會議 ✓定期部門會議(每月) ✓職工福利委員會議9次 ✓PDP面談(期初/期中/期末) ✓IDP設定(期初)及回饋(期末)
合作開發夥伴	授權引進 對外授權 共同合作開發之 夥伴	公司願景 經營績效 企業社會責任政策	電子書信往來 拜訪 開會(面談、電話、會議、視訊會議)	<ul style="list-style-type: none"> ✓定期會議 ✓不定期會議
客戶	醫療服務人員 一般民眾 經銷商	公司願景 產品品質與安全 法規遵循 企業社會責任政策	相關研討會與拜訪	<ul style="list-style-type: none"> ✓不定期大型研討會 ✓免付費電話 ✓不定期會議 ✓教育訓練
供應商	原料供應商 委製廠 醫藥倉儲、物流 配送機構 一般事務供應商	公司願景 企業社會責任政策 法規遵循	電子書信往來 拜訪 產銷會議	<ul style="list-style-type: none"> ✓定期會議(每月) ✓舊供應商評核(每年) ✓現有供應商評鑑(每三年) ✓新供應商稽核 ✓電話、Email
團體	社福團體 產業工會	公司願景 企業社會責任政策 ESG推行組織	由活動主辦人與社福團體對應	<ul style="list-style-type: none"> ✓募集發票活動 ✓愛心義賣 ✓拜訪、物資捐贈 ✓現金捐贈
主管機關	政府機構	法規遵循 勞資關係 ESG推行組織	公文函文往返 政令宣導及相關制度推廣	<ul style="list-style-type: none"> ✓公司財報 ✓公開資訊觀測站 ✓不定期稽核 ✓參與法令宣導會

- **利害關係人之回饋與檢討**

在企業永續經營當中，必須不斷的與利害關係者溝通，了解利害關係者之需求，作為公司政策與計畫擬定之參考，政策與計畫執行過程中，亦應隨時傾聽利害關係者之回饋意見，作為後續改進之課題。

- **利害關係人聯絡資訊**

本公司為保障投資人及利害關係人之權益，不斷持續強化公司資訊揭露完整性、即時性及正確性，除公開資訊觀測站外，本公司網站設置股東專區及利害關係人專區，以提供本公司推動公司治理執行情形專區、重大訊息動態、財務報告及營業收入資訊等財業務相關資訊，及歷年股價及股利資訊及股東會相關資訊以善盡企業對股東之責任。

- **利害關係人聯絡窗口資訊如下：**

• 公司聯絡資訊	
電話	02-26558525
傳真	02-26558526
公司網址	http://www.tshbiopharm.com
訂貨專線	0800-258-028
檢測產品諮詢專線	0800-555-885
統一編號	53093421
地址：	11503 台北市南港區園區街3之1號3樓之1
• 投資關係人暨新聞聯絡人	
聯絡窗口：	劉心陽 總管理處副總經理
聯絡電話：	02-2655-8525 #5500
聯絡信箱：	Sean_Liu@tshbiopharm.com
• 原物料暨商品採購	
聯絡窗口：	張淑玲 新產品開發部資深專員
聯絡電話：	02-2655-8525 #5131
聯絡信箱：	eliza@tshbiopharm.com
• 企業合作	
聯絡窗口：	廖朝仁 事業發展處處長
聯絡電話：	02-2655-8525 #5511
聯絡信箱：	Leon_Liao@tshbiopharm.com
• 檢舉管道-內部	
聯絡窗口：	劉心陽 總管理處副總經理
聯絡電話：	02-2655-8525 #5500
聯絡信箱：	Sean_Liu@tshbiopharm.com
聯絡窗口：	吳雅祺 稽核室主管
聯絡電話：	02-2655-8525 #5523
聯絡信箱：	Jessica_Wu@tshbiopharm.com
• 檢舉管道-外部	
聯絡窗口：	王智立 獨立董事(眾智聯合會計師事務所 合夥會計師)
聯絡電話：	02-2772-7428#300
聯絡信箱：	lmui@ms59.hinet.net
• 檢舉管道-誠信經營推動小組	
聯絡信箱：	ethical@tshbiopharm.com
• 企業社會責任信箱	
聯絡信箱：	tshpr@tshbiopharm.com

2.4顧客關係

• 產品品質管理

藥品製造業係一具有高技術門檻、高附加價值、低污染、低耗能且開發期長、生命週期長等性質之產業，其產品主要應用於治療人類疾病，與生命健康息息相關，故其安全性與有效性格外受到重視，因此藥品上市須受各國政府的主管機關嚴格的法規管制，本公司產品均委由嚴謹慎選的PIC/S GMP藥廠製造，以提供客戶充份的信心與品質保障。

藥品從藥廠製造完成至送到民眾手上之前，會經過一段複雜的運銷供應鏈，包含儲存場所、交通運輸、作業人員...等等，如果一個環節發生偏差，就可能影響最終的臨床用藥品質，而全球化趨勢與跨國專業分工使得藥品供應鏈更加複雜，目前國際間藥品的品質管理制度為使品質管理制度完整涵蓋藥品生命週期，已從過去生產面向的「藥品優良製造規範」(GOOD MANUFACTURING PRACTICE, GMP)，延伸到運銷面向的「藥品優良運銷規範」(GOOD DISTRIBUTION PRACTICE, GDP)，藥品優良運銷規範可維持藥品在運銷過程中的品質，確保藥品在合理時間內以正確方式運送，防止偽藥進入藥品供應鏈，當遇到藥品需要回收的狀況時，亦可有效地從市面上將藥品快速且確實地完成回收，避免民眾受到不良藥品危害。

本公司建置GDP制度並增修訂相關品質手冊政策，落實本公司對合作廠商之管理與稽查，監控本公司藥品之原料來源、生產、儲存、運銷之品質，以確保藥品從出廠至使用前之品質。

本公司2021年度未有產品品質違反安全而遭罰款或警告之情事。

• 行銷與客戶關係

本公司定位明確，銷售之藥品聚焦於慢性病及自體免疫疾病之處方用藥，主要銷售對象為醫院通路(包含醫學中心、區域醫院及地區醫院)不直接銷售予消費者，其藥品之品名、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更多資訊及維持良好互動關係。

自今年起增加之檢測服務營業項目，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，並無違反相關法律或道德標準之行銷方式。

本公司2021年度未有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。

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」及「產品回收管理辦法」，由所屬產品負責人員提供服務及快速處理、回應相關問題；設有「藥物不良反應通報」作業辦法，由藥物安全小組負責處理不良反應事件，所有案件均已妥善處理並建檔保存，並確實遵守個人資料保護法之相關規定。檢測項目亦設立0800免付費專線電話以直接回覆一般民眾詢問，同時專線電話亦同時有錄音存證，以保障雙方權益。

本公司訂有「檢驗報告傳輸作業辦法」，確保檢驗報告相關作業符合個人資料保護法之規範。

2021年度反應案件對公司財務、業務無重大影響，且未有來自客戶或主管機關投訴本公司違反個人資料保護法洩漏、遺失或失竊客戶資料之情事。

2.5 投資人關係

本公司重視股東權益，另設有發言人及代理發言人及委託專業服務代理機構，確保與投資人溝通管道順暢，2021年與股東往來關係良好，無發生糾紛之情事。

本公司持續投入資源於公司網站及公開資訊觀測站，以致力於資訊揭露之透明、及時與正確性。

• 股利政策

本公司股利政策乃依據公司法及本公司章程規定辦理，以確保本公司之正常營運及保障投資人權益。

本公司章程有關董事酬勞、員工酬勞及股利政策之規定如下：

本公司年度如有獲利，應提撥2%至8%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包括符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額提撥不高於2%為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。

本公司年度決算如有盈餘，依法繳納稅捐，彌補累積虧損後，再提10%為法定盈餘公積，但法定盈餘公積已達本公司實收資本額時，得不再提列，其餘再依法令規定提列或迴轉特別盈餘公積；如尚有餘額，併同累積未分配盈餘，由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議分派股東股息紅利。

股利發放程序，係於每年度營業終了，由董事會考量公司獲利情形、資本及財務結構、未來營運需求、累積盈餘及法定公積、市場競爭狀況等因素，擬定盈餘分配議案，提請股東會決議後辦理。

本公司得依財務、業務及經營面等因素之考量，盈餘分配以不低於當年度可分配盈餘之50%為原則。並為健全本公司之財務結構，兼顧投資人之權益，本公司係採取股利平衡政策，就當年度所分配股利之50%以上發放現金股利。

2021年度股利分配執行情形：

股利種類	股東會決議每股配發(元)	實際配發金額	來源
現金股利	1.5	57,597,210	未分配盈餘
合計	1.5	57,597,210	-



- **發言人及代理發言人**

為保持與投資人良好之互動關係，已指定專責單位負責公司資訊蒐集及揭露工作，並建立發言人制度處理相關事宜，發言人與代理發言人聯絡資料建置於公司網站/股東問答專區，作為投資大眾對於公司之市場訊息或公司活動等相關資訊之溝通窗口，以積極回應股東提出之建議或疑議，與股東維持良好互動關係。

發言人及副發言人聯絡資訊如下：

發言人	代理發言人
聯絡窗口：劉心陽 總管理處副總經理	聯絡窗口：廖朝仁 事業發展處處長
聯絡電話：02-26558525#5500	聯絡電話：02-26558525#5511
聯絡信箱：Sean_Liu@tshbiopharm.com	聯絡信箱：Leon_Liao@tshbiopharm.com

- **股務代理機構**

本公司股務作業委託專業股務代理機構-群益金鼎證券股份有限公司以確保提供投資人最佳服務，並定期透過股東會報告營業成果，營業計畫及未來發展等資訊，且與會股東均有適當的發言時間，對於無爭議且可行之建議，公司均接受與改善，但具爭議之建議則依議事規則採表決方式決議。

股務代理機構聯絡資訊如下：

股務代理機構	群益金鼎證券股份有限公司
電話	02-2703-5000
傳真	02-2708-5000
網址	www.capital.com.tw

2.6 風險評估及管理政策

本公司為確保風險管理制度之完整性，故於2020年10月經董事會決議通過訂定「風險管理政策與程序」，以落實風險管理制衡機制及作為風險管理之最高指導原則。

- **風險管理程序**

本公司透過「風險辨識」、「風險衡量」、「風險監控」、「風險回應」與「風險報告」之風險管理程序掌握作業風險範疇並施行適當措施，以有效管理相關作業風險。

本公司各部門辨識出於營運過程中可能面臨之風險因子，並分析各項業務與營運活動之性質、規模及公司可承受之風險程度，訂定適當風險衡量標準。各部門監控所屬業務之風險，並提出因應對策，將風險及因應對策提交風險管理組織。風險管理組織於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險採取適當之回應措施。各部門於發生風險事件時，受事件影響之部門或依權責應行處理該事件之部門主管人員，立即進行處理，並填寫「風險事件發生通報表」通報風險管理組織。若發生時無法即時填寫表單者，則事後將事件發生原委、改善方案及執行進度以書面形式提報風險管理組織。為充分記錄風險管理程序及其執行結果，風險管理組織應至少一年一次向董事會報告風險管理狀況以供參考。

- **運作情形**

本公司於2020年10月30日董事會通過「風險管理政策與程序」，並成立「風險管理組織」為執行風險管理之權責單位，由公司治理主管擔任召集人，組織成員有事業發展處處長、業務處長、財會部經理、管理部副理、法務人員，風險管理組織已於2021年12月17日向董事會報告當年度風險管理運作情形。

- 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2021年度已辨識出之風險及對其管理之情形：

考量面	風險項目	風險說明	風險管理對策
經濟 (含公司治理)	營運風險 (供應鏈面向)	合格的原料取得、更換不易	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期執行供應商評鑑。 ● 積極建立第二料源。 ● 庫存管理：儲備安全庫存量。
	營運風險 (營運面向)	藥品品質不良	<ul style="list-style-type: none"> ● 符合規定：藥品不良反應及不良品通報符合相關法規，並定期檢討更新客戶怨訴處理辦法。 ● 訓練管理：定期安排相關法規訓練與通報練習。 ● 效期庫存管理：先進先出，批號數量管控與訂單調節。 ● 定期召開品質管理會議，且安排進行模擬回收訓練。 ● 強化與原廠溝通管道，並定期舉辦會議。
		代理產品回收	<ul style="list-style-type: none"> ● 研擬備案計畫。
	營運風險 (研發面向)	研發專案發生重大意外	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立協力廠商評選機制，並與現存優良廠商長期合作。 ● 建置專案重要工作項目評估機制並進行風險管控。 ● 落實「研發專案計畫與成果管理制度」，設有專案續行或結案評估機制。
	營運風險 (行銷面向)	企業形象、投資人關係與資本市場監理	<ul style="list-style-type: none"> ● 維護媒體關係，包含媒體宣導與澄清。 ● 定期舉辦法說會，並落實發言人制度。 ● 與主管機關保持良善溝通。 ● 落實資安制度與系統權限管理辦法。
	營運風險 (資安面向)	網路安全及資料庫安全	<ul style="list-style-type: none"> ● 異地備援系統維護。 ● 辦理教育宣導及網路監控。
		研發專案機密資訊維護	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期對於專案或是研發相關資訊經手人進行教育訓練。
	營運風險 (永續面向)	人才流失	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行關鍵人才發展計畫。 ● 擬定優於勞基法之福利制度。 ● 定期追蹤匯率走勢，監控風險。
	財務風險 (市場面向)	匯率波動	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得年度採購計畫與考量資金需求，提早規劃，以降低可能產生之損失。
	市場風險	健保價格調整	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續廣泛參與公會或醫療政策會議，及早掌握相關情報以資因應。 ● 結合同業及公協會力量，共同討論或反應相關意見。 ● 透過相關管道(如健保局)公開網站或國外相關資訊，以掌握未來可能出現之產品，並評估風險。
		競爭性產品上市之衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ● 調整產品銷售策略，並掌握市場可能的機會。
	法律風險 (合規及法律面向)	製藥產業相關法令規範之遵循或重大改變	<ul style="list-style-type: none"> ● 藥品行銷、廣告、銷售皆符合藥事法及相關法令。 ● 與各協、學會定期聯繫、討論相關法令與規範之更新。 ● 定期追蹤各公、協會新訊息並針對相關變革進行因應。 ● 定期確認現行業務均符合相關法令要求。 ● 產品規格及生產相關變更(包含原料、製程與生產廠)都需要經過法規及品保同意。 ● 視需要諮詢主管機關。 ● 每年持續進行教育訓練。
		金融主管機關法令之遵循	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期參加證期局櫃買中心辦理之宣導會 ● 諮詢專家意見；若遇特殊事項請外部專家出具報告。
租稅法令變動		<ul style="list-style-type: none"> ● 查詢租稅協定規範。 ● 合約擬定方向將其納入考量。 ● 相關稅務抵減申請。 ● 如有重大交易，諮詢會計師事務所提供專業意見。 	
環境	危害風險 (流行性傳染病)	COVID19	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健康狀況異常通報。 ● 5~7月提供員工每人每月防疫補給。 ● 5~9月施行分流上班/Work From Home。 ● 會議及各類型活動延後辦理或採線上舉辦。

• **風險管理執行**

本公司風險管理之執行可分為以下三個層級：

風險管理層級	風險管理運作
第一線責任	各部門業務承辦人，為其承辦業務之風險責任人(Risk Owner)，須依相關業務之內部控制制度及內部規範執行業務，為最初的風險發覺、評估及控制的直接單位。
第二線責任	各部門主管，須負責相關業務之風險管理，彙整風險管理活動執行結果與監督部門內風險管理活動，各部門主管針對監控所屬業務的發現風險時應提出因應對策，並將風險及因應對策提供風險管理組織。
第三線責任	風險管理組織，須審視本公司營運、財務、危害及法律等主要風險管理相關機制之完整性，並應確實依照本政策監控各單位之相關風險。

• **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。

本公司2021年度風險管理之組織架構與職責如下：

風險管理單位	風險管理職責
董事會	風險管理之最高單位，負責核准、審視、監督公司風險管理政策，以遵循法令、推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保管理架構及風險控管功能運作。
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，由公司治理主管擔任召集人，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，確保董事會核定之風險管理決策的執行，協調整體風險管理之運作。組織架構為直屬總經理並向董事會報告。
內部稽核	隸屬董事會，職司內部控制及內部稽核，每年應依風險評估提交年度稽核計畫，並將公司風險管理執行情形向審計委員會提出報告。
各部門	各部門/處級主管負有風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。
資訊安全風險管理小組	<p>(1)本公司資訊安全風險管理小組由管理部主管、資訊人員及內部稽核人員共同組成。</p> <p>(2)資安政策及具體管理方案</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 依據所辨識之資訊安全風險擬定管理政策(包含遵循標準、管理及執行)，並依據上述政策發展制定具體管理作業加以落實(包含安全管理作業、防火牆管理、使用者系統權限管理、資料修改申請管理、資訊系統緊急應變、資訊系統檔案備份管理、資訊設備報廢及交接作業管理、及電子檔案管理...等)，納入內部控制作業除每季進行資安檢查外，由稽核室每年將資通安全檢查列入每年年度稽核計畫之稽核項目，並向審計委員會及董事會報告資訊安全之風險管理執行情形。 ● 本公司非依規定需要就資安政策及具體管理方案取得國際認證要求之公司，目前依據本公司風險管理小組辨視的資訊安全風險胃納程度，尚不需針對資安風險進行投保。但秉持資訊安全管理，本公司仍持續強化資安防護與建立聯防計畫，除此之外，並由小組人員每年度持續參與資訊安全管理相關進修課程，以提昇專業職能並掌握關注議題。

參. 員工與職場

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

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

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

3.1 員工結構

員工工作地點分佈於台灣之北、中、南。

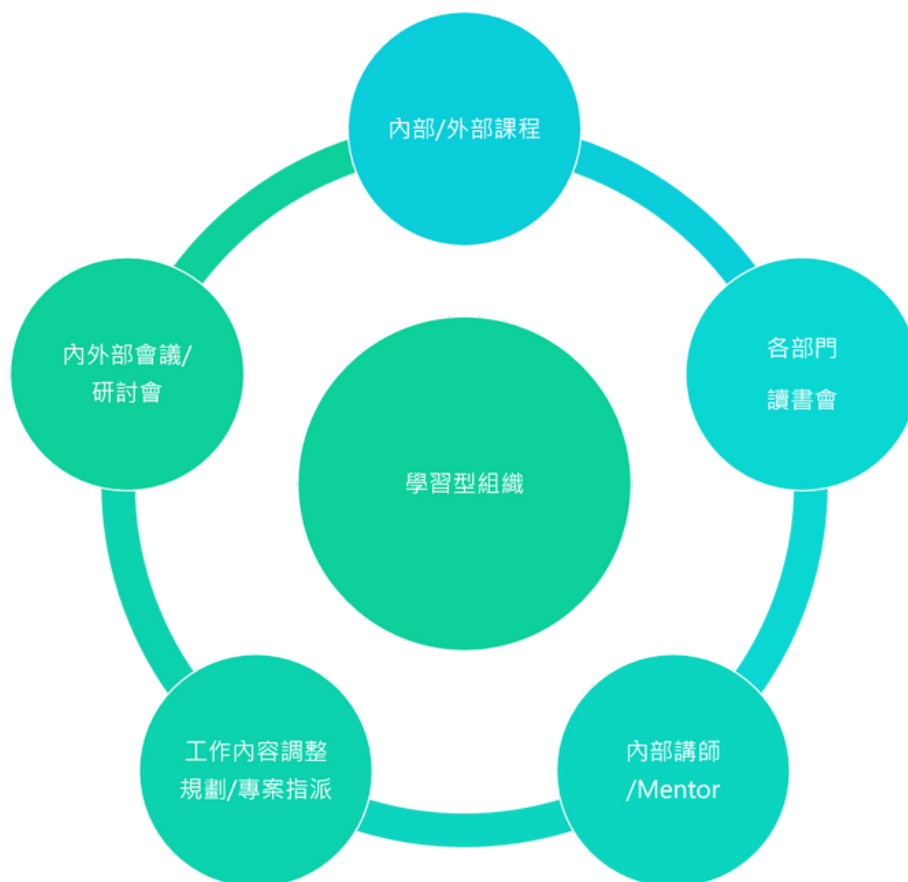
年 度		2020年度			2021年度		
性 別		女	男	合計	女	男	合計
員 工 人 數	管理人員	8	6	14	8	6	14
	研發技術人員	4	1	5	0	3	3
	其他員工	33	25	58	33	18	51
	合 計	45	32	77	41	27	68
新進員工人數(人)		10	11	21	7	2	9
離職員工人數(人)		12	8	20	13	7	20
平 均 年 歲		40.4	38	39.45	40.7	39.5	40.2
平 均 服 務 年 資		4.4	2.3	3.6	5.3	3.4	4.5
學 歷 分 布 比 率	博 士	0	0	0%	0	0	0%
	碩 士	11	16	35%	10	14	35%
	大 學	21	13	44%	20	11	47%
	大 專	13	3	19%	11	2	18%
	高 中	0	0	0%	0	0	0%
	高 中 以 下	0	0	0%	0	0	0%

註：服務年資係以東生華成立日起算(100年9月成立)

3.2 員工的訓練發展

為提升本公司員工之專業知識與技能，以有效完成任務、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。

2021年因應全球化趨勢，特與多家外語學習機構簽訂優惠方案，提供員工豐富外語學習資源，此外，於年末特別策劃團隊建立課程，透過團隊活動，凝聚組織共識，邁向五年目標。



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。



3.2.1 TTT (TRAIN THE TRAINER)

培養傳遞組織所需專業知識之內部講師並發展教材，將組織隱性知識顯性化。

3.2.2 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。

3.2.3 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。2021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。

3.2.4 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。

3.2.5 教育訓練體系及執行情形

2021年度內外部課程執行情形如下：

項目	班次數	總人次	總時數	總費用(元)
新進人員訓練	1	10	4	0
專業職能訓練	17	40	169.5	9,765
主管才能訓練	5	43	32	43,147
通識訓練	14	68	82	59,235
外部訓練	20	20	435	78,400
總計	57	181	722.5	190,547

註1：新進人員訓練課程包含企業文化、組織介紹、MENTOR制度、辦公室安全與環境維護、工作規則外，本公司亦特別重視人權政策，訂有「性騷擾防制辦法」加強宣導以維護性別工作平等及人格尊嚴。



• TSH(東生華)教育訓練系統

管

管理學程

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

研

研發學程

淺談轉譯科學研究方法

生物相似性藥品概論

新藥開發風險評估與管理

專案管理概論/實務

法規事務簡介與藥品查驗登記法規

臨床試驗與藥品優良臨床試驗規範概論

藥品開發專利議題

通

通識學程

新人訓練

Office 基礎應用

簡報技巧

契約概論

TTT內部訓練

銷

銷售學程

業務

- -專業銷售技巧
- 醫藥專業銷售輔助
- -談判議價技巧
- -經銷商管理與談判
- -議價流程
- -區域管理

行銷

- -行銷學概論/實作
- -策略行銷
- -藥品國際化概論
- -新市場開發之評估與操作
- -業務與行銷管理實務

文

文化學程

績效發展制度

Mentor Program

TTY

TTY UNIVERSITY

產業價值鏈相關知識
及技能之訓練系統

3.3安全與健康的工作環境

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。2021年並無發生職災情事。

3.3.1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禁卡及鑰匙予非本公司人員。
- 為維護工作環境與員工人身安全，訂定「安全衛生工作守則」並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，每季定期清洗及維護。
- 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。

3.3.2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。



3.3.3 健康管理

- 本公司重視同仁之健康，歷年由福委會為全體同仁安排健康檢查，由福委會與北、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。唯2021年受到COVID-19影響，將健康檢查更改為遺傳性疾病基因篩檢，使員工了解自己是否有先天性疾病遺傳基因，對未來罹癌風險能有所評估。
- 公司備置醫療急救箱。
- 台北市立聯合醫院忠孝院區於本公司所在南港軟體園區二期附設院外南軟門診部。
- 每年公司及集團不定期舉辦疾病訓練課程，員工均得自由參加。
- 除了依法對全體員工投保勞工保險、全民健康保險外，為使其獲得更完善的保障，另對全體員工投保團體保險，團體保險內容依職等投保意外傷害險100萬元至500萬元，每人傷害醫療險2萬元及住院醫療險；公司指派國外出差之員工，由總務單位投保旅遊平安保險，並視情況調整加保額度保障員工之差旅安全。
- COVID-19疫情嚴峻時期，除了加保防疫險以外，並採用分組、分流異地辦公制度，環境消毒清潔仍不馬虎。居家辦公期間，也落實防疫照顧假，讓員工能安心工作與照護家庭。



3.4 福利計畫

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：

3.4.1 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2021年度女性職員比率為60.29%；女性擔任高階主管占比為52.94%。

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

3.4.1.1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，本公司是營運情況進行年度調薪計畫於每年度4月評估並執行；然本公司自2010年成立以來，年度調薪幅度1.5%~4%，2021年度調薪幅度為1.5%；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，2021年度執行晉升調薪。

3.4.2多元化福利措施

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

• 獎金/補助

項目	補助說明
生日禮金	同仁之生日當月，可獲得新台幣1,000元之生日禮金。
結婚禮金	服務未滿一年但滿三個月之同仁，給付新台幣3,600元。服務滿一年之同仁，給付新台幣6,000元。若兩人均為公司員工，各得一份禮金。
生育禮金	同仁或配偶生育者，需通過試用期之正職員工享有此福利，每次給付新台幣3,600元。配偶同在公司服務者，以給付乙份為限。
年節禮金	每年端午、中秋及五一勞動節，福委會致贈禮金新台幣1,000元給同仁。
教育費補助	✓ 獎學金:獎勵同仁之在學子女達到要求之成績，依學級給予新台幣1,000元至4,000元之獎學金。 ✓ 助學金:低收入戶同仁之在學子女，依學級補助新台幣4,000元至10,000元之助學金。
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及其他由福委會視預算及需要，不定期舉辦。 ✓ 依當年度預算，予以國內外旅遊補助。 ✓ 每年提供健康檢查。 ✓ 對全體員工投保團體保險(包含意外傷害險、醫療險及住院醫療險) ✓ 2021年因應COVID-19疫情，加保防疫險並提供防疫照顧假。

• 請/休假制度

- 優於勞基法之特休假
- 旅遊假
- 家庭照顧假
- 女性生理假
- 育嬰假
- 娩(產)假/產檢假/陪產假

• 留職停薪制度

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

3.4.3 健全的退休制度與實施情形

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

(1) 實施情形：

退休金制度	新制
適用法源	勞工退休金條例
如何提撥	依員工投保等級提撥6%至勞工保險局個人專戶
提撥金額	2021年度提撥新台幣4,181仟元
申請退休情形	2021年度無員工辦理退休

(2) 退休資格：

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

(3) 退休金給與標準

個人退休金專戶制：

- 月退休金：勞工個人之退休金專戶及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定額發給之退休金。
- 一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。

3.5 員工參與

3.5.1 勞資會議

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

3.5.2 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，更能夠為公司創造價值及競爭優勢。因此東生華鼓勵同仁有話直說，提供多元溝通方式，希望讓同仁的問題或意見能有表達及被處理的管道，除了勞資會議外員工可於公司定期召開之大型POA MEETING會議、策略會議、部門會議或各區、各項功能會議及期初、期中、期末與主管的面對面會議或於小華報報、小華TALK、小華TV等定期及不定期公告宣導，讓勞資雙方意見可以有效傳遞。另本公司制訂有「員工手冊」及各項管理辦法，內容詳實記載各項員工權利義務，對員工權利維護不遺餘力。2021年並無勞工申訴案件。

3.5.3 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。每年度於忘年會上對於任職滿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，2021年底任職滿10年計3名及任職滿20年計2名，久任同仁共計5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。)

3.5.4 重視工作與休閒平衡措施

- 社團活動及旅遊補助

工作和休閒上的平衡是真正豐盛人生的根源，故東生華十分鼓勵同仁除了工作之外可依其興趣參與各項休閒活動，培養良好身心及適度的舒解壓力。

- 社團活動：

- 2021年因應COVID-19疫情影響，暫停東生華之社團活動。

- 員工旅遊：

- 福委會2021年，因應COVID-19疫情影響，無法舉辦團體國外旅遊、家庭日，故此福委會公告每位同仁旅遊補助金額13,000元，提供同仁各自使用。

- 幸福家庭日活動及共識營活動

「健康」與「家庭」再來才是「工作」，這是東生華照顧員工的重要理念，因此除了各項照顧員工之福利政策外，透過福委會於每年8~9月(東生華創立紀念日前後)舉辦「東生華家庭日」，用心安排一日結合文化、環保、親子之戶外活動，鼓勵同仁邀請家屬一同參與，提供不僅是員工與家人間感情的聯繫，也讓原本互相不認識的員工家人可以因為互動的活動，而漸漸熟悉認識，讓東生華這個大家庭的成員除了員工外也擴大到員工的家人，進而增進大家庭成員情誼也可以感受大自然及人文藝術的人。2021年因應COVID-19防疫，暫緩家庭日活動。

- 共識營活動(Team Building)

- 為強化團隊成員間互相了解、合作，凝聚團隊共識及提高團隊效能，公司2021年結合年度策略會議，委託外部專業顧問團隊，舉辦團隊骨牌大進擊共識營活動，攜手凝聚共識，聚焦組織營業目標。

- 2021年延續本公司行為準則：當責、專業、創新為主軸，發起十周年環島護台灣的社會回饋活動，由全體員工分組進行，透過行動展現公司對社會、人文、環境之關懷。

3.6 人權保障

本公司遵守勞動法規及國際人權公約，制定相關管理政策及管理制度。本公司人員任免、薪酬及福利制度等依據本公司「人事規章」制度辦理。

基於保障員工基本權利，尊重、參照國際公認之基本勞動人權原則，本公司人權政策，禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動與童工、不妨礙員工結社自由，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，落實職場多元性。

故本公司禁止僱用童工、非法外籍勞工，且不限制同仁休假、亦不強迫加班、鼓勵同仁透過勞資會議與公司溝通，並僱用身心障礙者，安排其任職勝任之工作，協助投入職場。

2021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1.28%，符合「身心障礙者權益保障法」定額進用比率規定。本公司2021年並無人權相關申訴案件。

ENVIRONMENTAL PROTECTION



肆.環境保護

4.1 污染防治

本公司於產業價值鏈之定位為藥品開發(新產品評估及臨床試驗設計規劃)及行銷，屬本公司所有之藥品生產製造係委由國內PIC/S GMP廠生產，故本公司無工廠及實驗室，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，無須耗用太多電力和用水，營運上主要污染源僅辦公室之一般生活廢棄物及一般員工生活用水，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，一般員工生活用水為一般廢水不具重大污染性。

雖不適用ISO相關環境管理系統驗證，但本公司對於存放於委外倉儲之存貨廢品，報廢處理均透過專業的配合廠商並符合當地衛生局的規範來處理，以確保對於生態環境之影響降到最低。

自2010年成立以來，本公司注重藥品品質，藥品廢品數量少，2021年度無害特性及成份之廢棄藥品報廢計4.46公噸。自2010年9月21日公司成立起，本公司並無環境污染之情事，未來仍將秉持一貫理念，以繼續維持最佳環保成果。

4.2 能源消耗

東生華營運形態為藥品整合開發及行銷，能源消耗的構成主要為三個構面：

- 企業內部基本營運能源消耗(間接)
為維持辦公室環境及人員活動所耗用之能源，主要為用水、用電、用紙等及日常管理能源之消耗。
- 物流運作的能源消耗
主要是信件往來、檢測檢體及藥品交運之相關能源消耗。
- 員工通勤運輸
本公司員工除業務同仁因其職務特性自備交通工具外，大部分員工上班通勤乘坐大眾運輸工具或騎乘機車為主。

4.3 節約能源政策

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。

營運上主要污染源僅辦公室之一般生活廢棄物及一般員工生活用水。目前已就辦公室部分制定相關節能減碳具體作法如下，並持續宣導。

- 因應天候因素調整工作場所之溫度。
- 凡休息時間即關閉部分區域之照明。
- 會議室或非閱讀之必要時隨手關閉照明及冷氣。
- 設置廚餘桶及垃圾分類回收桶。
- 回收廢紙再利用。
- 導入電子表單流程。
- 同仁自備餐具。
- 公司備有茶具及杯盤取代紙杯、減少免洗餐具。
- 會議室、茶水間等共同空間張貼節能減碳標語。

本公司2020年度及2021年度依據台電及自來水公司的資料盤查本公司南港辦公室二氧化碳排放總量分別為19,904公斤及13,699公斤，無特聘外部機構驗證。本公司2020年及2021年度用水量分別為628公噸及574公噸，分別僅佔當年度二氧化碳排放量 0.24%及0.32%，故用水量、廢棄物總重量資訊對本公司不具重大性。



SOCIAL CARE & COMMUNITY PARTICIPATION

WE CARE

伍. 社會關懷及社區參與

5.1 社會公益

自公司成立以來，秉持著「取之於社會，用之於社會」的精神，不間斷投入回饋社會大眾的公益活動。根據聯合國永續發展 (SDGS) 為目標，活動，將溫暖送到每一個需要關懷的地方，2021年本公司適逢十周年，推動環島護台灣計畫，由全體員工分組進行公益關懷、環保永續等活動，具體實踐企業社會責任，透過行動展現本公司對社會、人文、環境之關懷，活動表列如下：

歲末義賣捐助敏道家園

所有義賣物資由同仁無償提供，更將義賣所得全數捐贈給全心照護心智與多重身心障礙朋友的敏道家園，總金額五萬元，讓東生華製藥為家園在改變的路上共同盡一份心力！

送愛到花蓮·用活力注入富康長照中心

以聯合國永續發展目標(SDGS)中的NO.3 "健康與福祉" 為目標，送愛到花蓮富康老人長照中心，進行慢性病用藥衛教講座以及八段錦帶領，讓正確用藥觀念與八段錦相輔相成，齊心改善慢性病年長者的健康福祉與生活品質！



無痕山林環境保育活動

以聯合國永續發展目標(SDGS)中的NO.15 " 保育陸域生態為目標，落實保育及永續利用陸域生態系理念，執行無痕山林健行之旅。讓小組成員們了解到無痕山林(LEAVE NO TRACE,LNT)的概念，關注並身體力行地保護與維護當地的生態環境，遵守七大無痕山林守則：「不莽撞」、「不亂走」、「不要丟」、「不破壞」、「不引火」、「不驚擾」、「不喧嘩」，上山的過程就像一顆石頭，靜靜地回到原本屬於它的位置，不帶來任何侵擾。

感謝醫護繪畫活動&2022年曆贈送

2021年在COVID-19嚴峻之下，全台醫護人員不辭辛勞站在第一線為國民健康把關，為感謝醫護，東生華進行感謝繪畫徵選活動，選出12張畫作製成2022年桌曆，同時免費發放給合作之醫療院所表達感謝之意。

暖胃關懷公益募款·弘道老人福利基金會

吃飯這麼一件生活平凡的小事，原來對於某些長者而言卻不是一件理所當然的事情，這次藉著東生華十週年活動，總共募集了25,000元，捐助弘道老人福利基金會採購備餐食用油，讓無論是因為身體狀況而無法為自己打理餐食，或是因為獨居被社會遺忘，或受慢性病而苦而需要特別備餐、照顧的爺爺奶奶們，能獲得適當的照顧。

愛昇華X非洲物資捐贈募集

這次東生華不只在台灣傳送愛心，更要把愛送到非洲！進行了舊鞋、舊衣、舊包救命物資募集！收到超過70件以上的衣服、包袋，同仁們的愛心善舉，讓東生華能持續把愛昇華到世界的每一個角落！

三節送禮公益贊助

以聯合國永續發展目標(SDGS)中的NO.8合適的工作及經濟成長為目標，於過年春節禮品選擇心路文教基金會庇護工場的優質商品，讓智能障礙、自閉症、唐氏症、腦性麻痺或其他伴隨有智能障礙的多重障礙者也能獲得工作支持。於端午節選擇贊助漸凍人協會，將漸凍人協會創作的繪本、帆布提袋贈送媒體與合作夥伴，讓更多人認識疾病，同時也能資助協會讓協會得以順利運作服務更多病友。於中秋節選擇唐氏症基金會成立的愛不囉嗦品牌—「月球樂園創意月餅禮盒」作為2021年中秋節賀禮贈送，提升讓唐氏症庇護員工就業機會及專業技能，連結社會資源及創造優質服務。

5.2 公共關係與營運對社區的影響

本公司與投資人、銀行、供應商、媒體、政府各機關單位維持良好公共關係，恪遵各項法令規定，嚴禁行賄、收賄、不公平競爭等行為。

為確保園區周邊住戶生活品質獲得舒適、安寧，本公司亦遵守、配合南港軟體園區管委會住戶規約，維護園區公共空間之整潔及秩序，使園區與周邊居民成為好鄰居。

本公司2021年度未有下列情事發生：

- 未有違反法規被處巨額罰款和罰款以外之制裁處罰，與造成社會衝擊之申訴案件。
- 未有疑似涉入或正在訴訟或已結案之反競爭行為或違反反托拉斯及壟斷法相關之情形。
- 2021年度並無政治捐獻及不當慈善捐贈或贊助。

5.3 公協會的參與及外部倡議

5.3.1 國內公協會的參與

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

- 中華民國製藥發展協會
- 台北市西藥代理商業同業公會
- 社團法人國家生技醫療產業策進會
- 中華民國學名藥協會
- 台北市西藥商業同業公會
- 台灣藥學會
- 台北市藥師公會
- 台灣精準醫療及分子檢測產業協會
- 台灣藥物臨床研究學會

5.3.2 外部倡議

目前尚無由本公司簽署認可並由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議等情事。



BASIC INFORMATION OF THE REPORT



陸.報告書基本資料

6.1 報告書說明及所包含的實體

本報告書報導東生華在企業社會責任執行成果，報告書中所報導與公司關連之數據仍係依據公司內部自行統計調查或經會計師查核簽證公告之資訊；另本公司自成立至今，無依法應納入合併財務報告編製之子公司。

6.2 發行期間與及報告週期

本報告書為東生華自2013年以來所發行的第九本報告書，根據金管會於去年8月正式啟動的「公司治理3.0－永續發展藍圖」，將企業社會責任（CSR）報告書正式修改為「永續報告書」，出版週期為每年發行前一年度之企業社會責任報告書。並同步於本公司網站企業社會責任專區及公開資訊觀測站公司治理專區中公佈，供投資人及利害關係人查閱。本次發行日期為2022年05月05日，揭露期間為2021年。

6.3 報告書內容依循與外部保證

本報告書內容依循全球永續性標準理事會(GLOBAL SUSTAINABILITY STANDARDS BOARD, 簡稱GSSB)所提出之GRI永續性報導準則(GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS, GRI STANDARDS)之核心選項進行編製，並參考「上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」由公司內部各相關單位同仁提供相關資訊，總管理處企業社責任之權責單位負責彙總並編製後，送內部審查完成，本報告目前未經第三方查證，未來將視需求評估是否委請公正第三方進行查證。

6.4 連絡方式

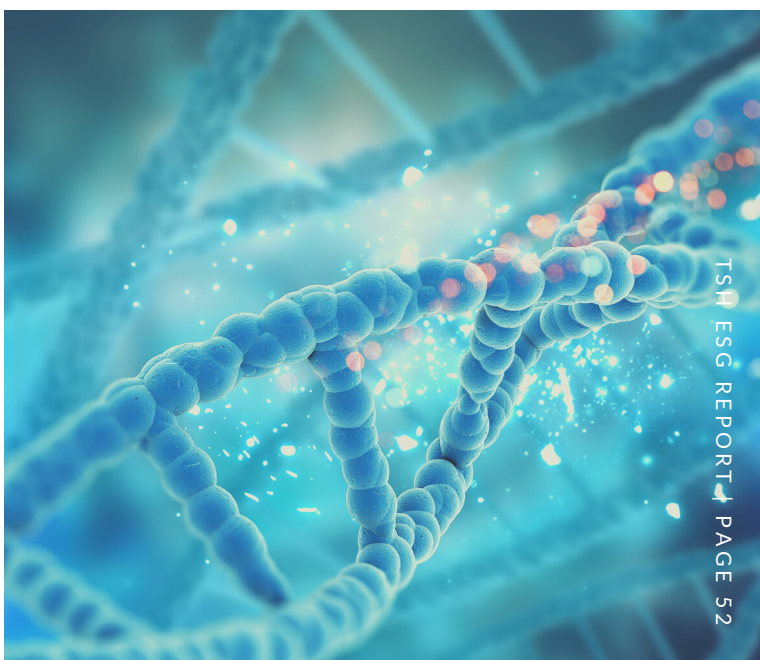
對於本報告書或與企業社會責任活動相關訊息，有任何建議與指教，歡迎透過以下方式或管道與我們聯絡：

單位：東生華製藥股份有限公司 總管理處

地址：11503台北市南港區園區街3-1號3樓之1

電話：+886-2-2655-8525

傳真：+886-2-2655-8526



6.5 報告之依循選項與以往報告之顯著差異

本報告書依據GSSB所提出之GRI永續性報導準則(GRI STANDARDS)之核心選項進行編製，本報告於全文底檢附章節對應對照表以供參考。

報告書年度	編製依據	發行日期
2013年度	本公司自行提出	2014年8月
2014年度	本公司自行提出	2015年8月
2015年度	本公司自行提出	2016年8月
2016年度	GRI所提出之永續性報告書第四版指南(GRI G4 Guidelines)	2017年07月31日
2017年度	GRI所提出之永續性報告書第四版指南(GRI G4 Guidelines)	2018年05月04日
2018年度	GSSB所提出之GRI永續性報導準則(GRI Standards)之核心選項進行編製	2019年08月09日
2019年度	GSSB所提出之GRI永續性報導準則(GRI Standards)之核心選項進行編製	2020年10月30日
2020年度	GSSB所提出之GRI永續性報導準則(GRI Standards)之核心選項進行編製	2021年08月03日
2021年度	GSSB所提出之GRI永續性報導準則(GRI Standards)之核心選項進行編製	2022年05月05日

6.6 資訊重編與報導改變

本報告書和先前報告書比較，在重大主題與主題邊界上並無顯著之改變，也無重編資訊之情事。

6.7 報告期間之重大改變

本公司2021年度在組織規模、結構、資本結構、所有權、營運所在地及主要供應商等均無重大變化。

6.8 GRI STANDARDS 內容索引

全球永續性報告指標GRI STANDARDS 對照表-核心選項

●已揭露 ○不適用或未揭露、部分

GRI準則標題	揭露項目編號	揭露項目標題	狀態	章節索引	頁碼
一般揭露	102-14	決策者的聲明	●	董事長與總經理的話	3-4
一般揭露	102-1	組織名稱	●	1.公司組織與營運	5
一般揭露	102-2	活動、品牌、產品與服務	●	1.1公司簡介	5
一般揭露	102-3	總部位置	●	1.1公司簡介	5
一般揭露	102-4	營運據點	●	1.1公司簡介	5
一般揭露	102-5	所有權與法律形式	●	1.1公司簡介	5
一般揭露	102-6	提供服務的市場	●	1.1公司簡介	5
一般揭露	102-7	組織規模	●	1.1公司簡介	5
一般揭露	102-8	員工與其他工作者的資訊	●	3.1員工結構	38
一般揭露	102-41	團體協約	●	3.1員工結構	38
一般揭露	102-9	供應鏈	●	1.3公司營運	13
一般揭露	102-10	組織與其他供應鏈的重大改變	●	1.3公司營運	13
一般揭露	102-11	預警原則的方針	●	2.6風險評估及管理政策	35
一般揭露	102-12	外部倡議	●	5.3公協會的參與及外部倡議	51
一般揭露	102-13	公協會的會員資格	●	5.3公協會的參與及外部倡議	51
一般揭露	102-45	合併財務報表中所包含的實體	●	6.1報告書說明及所包含的實體	52
一般揭露	102-46	界定報告書內容與主題邊界	●	2.3重大主題與利害關係人溝通	29
一般揭露	102-47	重大主題列表	●	2.3重大主題與利害關係人溝通	29
管理方針	103-1	解釋重大主題及邊界	●	2.3重大主題與利害關係人溝通	29
一般揭露	102-48	資訊重編	●	6.6資訊重編與報導改變	53
一般揭露	102-49	報導改變	●	6.6資訊重編與報導改變	53

6.8 GRI STANDARDS 內容索引

全球永續性報告指標GRI STANDARDS 對照表-核心選項(續)

●已揭露 ○不適用或未揭露、部分

GRI準則標題	揭露項目編號	揭露項目標題	狀態	章節索引	頁碼
一般揭露	102-40	利害關係人團體	●	2.3重大主題與利害關係人溝通	29
一般揭露	102-42	鑑別與選擇利害關係人	●	2.3重大主題與利害關係人溝通	29
一般揭露	102-43	與利害關係人溝通的方針	●	2.3重大主題與利害關係人溝通	29
一般揭露	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	●	2.3重大主題與利害關係人溝通	29
一般揭露	102-50	報導期間	●	6.2發行期間與及報告週期	52
一般揭露	102-51	上一次報告書的日期	●	6.5報告之依循選項與以往報告之顯著差異	53
一般揭露	102-52	報導週期	●	6.2發行期間與及報告週期	52
一般揭露	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	●	6.4連絡方式	52
一般揭露	102-54	依循GRI準則報導的宣告	●	6.5報告之依循選項與以往報告之顯著差異	53
一般揭露	102-55	GRI內容索引	●	6.8 GRI Standards 內容索引	53
一般揭露	102-56	外部保證/確信	●	6.3報告書內容依循與外部保證	52
一般揭露	102-18	治理結構	●	2.1公司治理	19
一般揭露	102-16	價值、原則、標準及行為規範	●	1.2企業文化與願景及策略方向 2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	11 26
管理方針	103-2	管理方針及其要素	●	2.3重大主題與利害關係人溝通	29
管理方針	103-3	管理方針的評估	●	2.3重大主題與利害關係人溝通	29

全球永續性報告指標GRI STANDARDS 對照表-非核心選項

●已揭露 ○不適用或未揭露、部分

GRI準則標題	揭露項目編號	揭露項目標題	狀態	章節索引	頁碼
一般揭露	102-26	最高治理單位在設位宗旨、價值觀及策略的角色	●	董事長、總經理的話	3-4
一般揭露	102-30	風險管理流程的有效性	●	2.6風險評估及管理政策	35
一般揭露	102-35	薪酬政策	●	2.1.5薪酬政策	25
一般揭露	102-36	薪酬決定的流程	●	2.1.5薪酬政策	25
一般揭露	102-38	年度總薪酬比率	●	3.4福利計畫	43
一般揭露	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	●	2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	26
經濟績效	201-4	取自政府之財務補助	●	1.3公司營運	13
市場地位	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	●	3.4福利計畫	43
能源	302-1	組織內部能源消耗量	●	4.2能源消耗	48
能源	302-2	組織外部能源消耗量	●	4.2能源消耗	48
水	303-1	依來源劃分的取水量	●	4.1污染防治	47
生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	●	4.1污染防治	47
生物多樣性	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	●	4.1污染防治	47
排放	305-1	直接(籌購一)溫室氣體排放	●	4.1污染防治	47
排放	305-5	溫室氣體排放減量	●	4.1污染防治 4.3節約能源政策	47 48
廢污水和廢氣物	306-1	依水質及排放目的所劃分的排放量	●	4.1污染防治	47
廢污水和廢氣物	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	●	4.1污染防治 4.3節約能源政策	47 48
廢污水和廢氣物	306-3	嚴重洩漏	●	4.1污染防治	47
廢污水和廢氣物	306-4	廢棄物運輸	●	4.1污染防治	47
廢污水和廢氣物	306-5	受放流水及其他(地表)逕流排放而影響的水體	●	4.1污染防治	47
有關環境保護	307-1	違反環保法規	●	4.1污染防治	47

全球永續性報告指標GRI STANDARDS 對照表-非核心選項(續)

●已揭露 ○不適用或未揭露、部分

GRI準則標題	揭露項目編號	揭露項目標題	狀態	章節索引	頁碼
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	●	3.1員工結構	38
勞雇關係	401-3	育嬰假	●	3.1員工結構	38
職業安全衛生	403-2	傷害類別、傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率、以及因公死亡件數	●	3.3安全與健康的工作環境	42
職業安全衛生	404-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	●	3.3安全與健康的工作環境	42
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	●	3.2員工的訓練發展	39
訓練與教育	404-2	提升員工職能及過度協助方案	●	3.2員工的訓練發展 3.4福利計畫	39 43
訓練與教育	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	●	3.2員工的訓練發展	39
員工多元文化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	●	3.1員工結構	38
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	●	3.6人權保障	46
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	●	3.6人權保障	46
強迫或強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	●	3.6人權保障	46
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	●	3.6人權保障	46
當地社區	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	●	5.2公共關係與營運對社區的影響	51
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	●	2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	26
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	●	3.1員工結構	38
勞雇關係	401-3	育嬰假	●	3.1員工結構	38
職業安全衛生	403-2	傷害類別、傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率、以及因公死亡件數	●	3.3安全與健康的工作環境	42
職業安全衛生	404-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	●	3.3安全與健康的工作環境	42
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	●	3.2員工的訓練發展	39
訓練與教育	404-2	提升員工職能及過度協助方案	●	3.2員工的訓練發展 3.4福利計畫	39 43
訓練與教育	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	●	3.2員工的訓練發展	39
員工多元文化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	●	3.1員工結構	38
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	●	3.6人權保障	46
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	●	3.6人權保障	46
強迫或強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	●	3.6人權保障	46
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	●	3.6人權保障	46
當地社區	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	●	5.2公共關係與營運對社區的影響	51
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	●	2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	26
反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	●	2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	26
反貪腐	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	●	2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	26
公共政策	415-1	政治捐獻	●	2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	26
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行為	●	2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	26
社會經濟法規遵循環	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	●	2.2誠信經營與反貪腐及檢舉制度	26
顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	●	2.4顧客關係	33
行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	●	2.4顧客關係	33
行銷與標示	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	●	2.4顧客關係	33
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	●	2.4顧客關係	33



東生華製藥
tsh biopharm

2021 ESG REPORT

