

東生華製藥股份有限公司

民國 102 年度企業社會責任報告

公司經營方針與企業責任之說明

全球人口老化，老年人口逐年增加，所合併之多重疾病衍生醫療費用日益升高，各國政府均面臨相同挑戰。當下，除政府在人口、經濟與健康政策調適外，相關產業亦當分擔負起配合政策之角色；東生華即是致力於慢性疾病領域藥品之開發與行銷，以提供高經濟效應之藥品，以高藥效、低副作用或較少治療成本之產品協助解決醫療資源不足之窘境。這就是東生華的願景與使命。

為達此目標，東生華堅信形塑合適的組織文化，是不二法門。我們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。回顧近年來東生華在營運餘裕下，同仁們一起身體力行投入許多貢獻社會的活動，包括濟貧助學、淨灘、淨山、捐助義診、急難救助、世界心臟日活動贊助等等，執行後，再看到同仁暨眷屬滿溢幸福快樂的笑容時，我們了解這就是我們的核心價值。

在另一環節，“公司治理”上，東生華須兼顧所有關係人(包括員工、投資者、供應商、顧客等)的最佳利益，尤其是員工與投資者。對於員工，福利與發展計劃並重，暢通溝通管道，讓公司有“家”的味道；對於投資者，揭露重大訊息，誠實以對，利潤共享，讓公司有健康的體制。

如上，平衡環境、社會及公司治理讓東生華在企業社會責任上盡一份平凡的力量。

東生華製藥股份有限公司
總經理 陳俊良

公司摘要

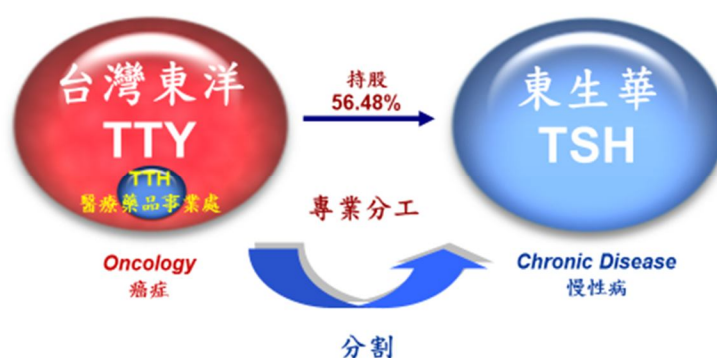
1.1 公司簡介



東生華製藥股份有限公司(以下簡稱本公司)專注於慢性疾病領域，主要產品為心血管用藥、腸胃科用藥及自體免疫等。

本公司設址於台北市南港區園區街3之1號3樓之1(位於南港軟體工業園區)，全省設置台北辦公室、台中辦公室及高雄辦公室，以便服務各區客戶群。

本公司設立於民國92年9月1日(原為台灣東洋藥品工業股份有限公司醫療藥品事業群)，本公司之母公司台灣東洋藥品工業股份有限公司為進行組織重整及專業分工，以提高競爭力及經營績效，於民國99年6月25日經股東常會決議通過，依企業併購法規定，將本公司(原為台灣東洋藥品工業股份有限公司醫療藥品事業群)之相關營業分割移轉予本公司，並以民國99年9月1日為分割基準日。本公司發行面額10元之普通股15,000仟股，以受讓台灣東洋藥品工業股份有限公司分割讓與之淨資產為150,000仟元。民國102年本公司之母公司對本公司之持股比例為56.48%。



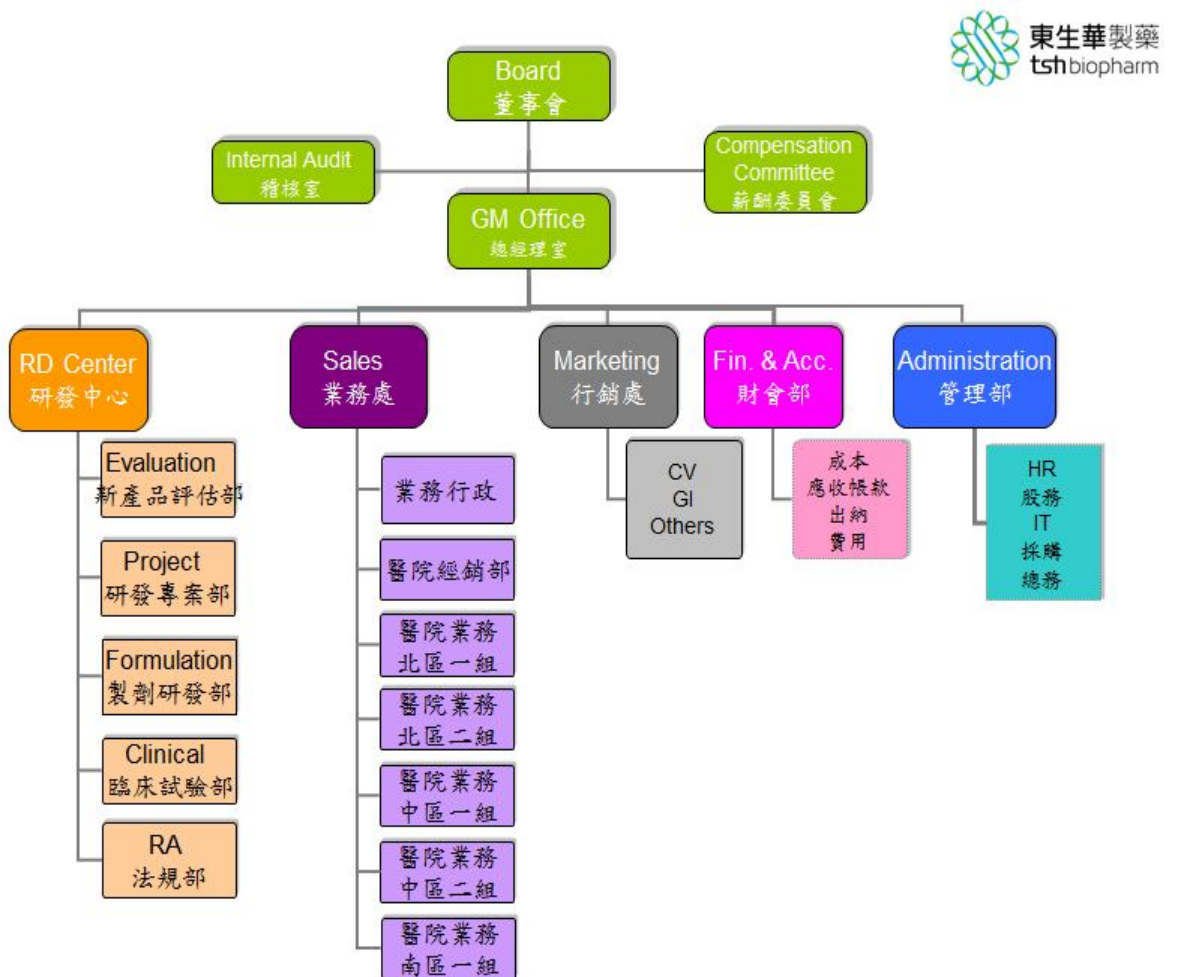
1.2 企業沿革

| 公司大事紀 | |
|-----------------|--|
| 102 年 09 月 | 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 |
| 102 年 08 月 | 申請經濟部業界開發產業技術計畫「TuNEX 生物新藥開發第三期臨床試驗計畫」，經經濟部審查通過。 |
| 101 年 12 月 | 啟動 TuNEX 藥品第三期人體臨床試驗。 |
| 101 年 09 月 | 『諾壓錠 Amtrel』榮獲 2012 台北生技獎技術商品化獎研發中產品 DMTA07 及 ENIA11 入選為 TFDA 兩岸藥品研發合作示範計畫。 |
| 101 年 08 月 | 治療高血脂症的『理脂膜衣錠 Linicor』取得藥證 |
| 101 年 04 月 | 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 04 月 30 日 | 登錄上櫃買賣。 |
| 100 年 09 月 | 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 |
| 100 年 06 月 | 100 年 6 月 16 日登錄興櫃買賣 |
| 100 年 03 月 | 金融監督管理委員會核准股票公開發行 |
| 99 年 11 月 | 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 |
| 99 年 09 月 | 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。產品包含心血管、胃腸科、自體免疫疾病(Auto-Immune Disease)領域 |
| 99 年 01 月 | 『諾壓錠 Amtrel』取得製劑專利 |
| 98 年 01 月 | 治療腸躁症的『腸必寧膜衣錠 Catilon』上市 |
| 96 年 03 月 | 複方降血壓藥品『諾壓錠 Amtrel』上市 |
| 95 年 04 月 | 治療功能性消化不良的『摩舒胃清 Mopride』上市 |
| 92 年 09 月 | 母公司台灣東洋成立醫療藥品事業處(TTH)，產品包含心血管(CV)、胃腸科(GI)、中樞神經(CNS)疾病領域 |
| 93 年至 94 年 | 致力於心血管、胃腸科、中樞神經疾病領域 |

1.3 願景及使命



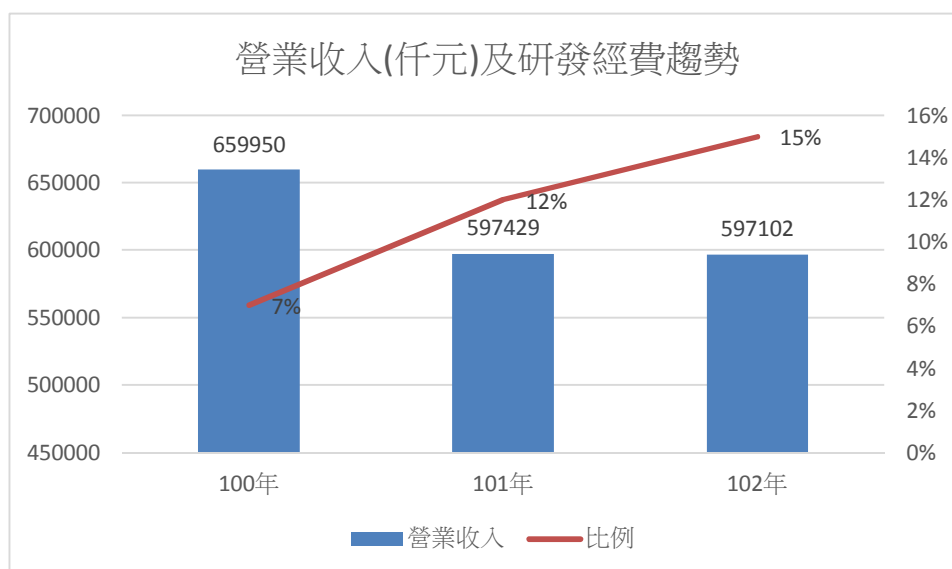
1.4 組織



1.5 公司營運及財務績效

1.5.1 財務績效

民國 102 年度營業收入淨額 597,102 仟元，稅後淨利 110,210 仟元，每股稅後盈餘 2.87 元。主要營收來自於心血管疾病與胃腸疾病領域用藥。民國 102 年營業收入淨額達成同期預算目標之 92.52%。本公司在面對台灣學名藥廠之競爭及健保政策影響，營業淨收入在全體同仁辛苦努力付出之下較去年微幅下跌 0.5%，但對於短期無法獲利特性的生技公司其營運資金的重要性，東生華自成立以來保持充足且財務結構穩定良好。民國 102 年度本公司更加積極投入高障礙及高附加價值藥物開發並尋找合作夥伴及轉投資新藥開發公司，以進行策略聯盟，為公司帶來更強大的永續經營能量，以取得新產品的市場開發先機暨參與生技公司早期的研究發展計畫，以分享新藥之全球專利的全果。民國 102 年度本公司投入研發經費占營收淨額自民國 100 年度 7%至民國 102 年度的 15%，成長 8 個百分點。



1.5.2 研究發展狀況

在目前公司六項研發產品中，心血管佔四項，其中 DMTA，為一治療高血壓之全新組合藥品，目前已完成 11 個區域/國家專利申請。自體免疫佔兩項，ENIA (治療風濕性關節炎之生物相似性藥品)已進入臨床三期人體試驗，該項亦獲經濟部科專補助，現正加速收案，期待能於民國 106 年前上市加入營運行列。另外 TRIA 治療骨質疏鬆及骨關節炎之胜肽藥品，亦完成產程開發，邁入臨床前試驗階段，前三項均屬高障礙之核心領域藥品，期待帶領東生華轉型進入研發全球藥品之列。

1.6 企業社會責任承諾

東生華自成立以來，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。

從愛護地球響應環保，關懷弱勢團體、愛心捐贈等活動，將溫暖送到每一個需要關懷的地方。在未來，東生華將持續各項環境保育，回饋社會的活動，以善盡企業責任為社會貢獻一份心力。

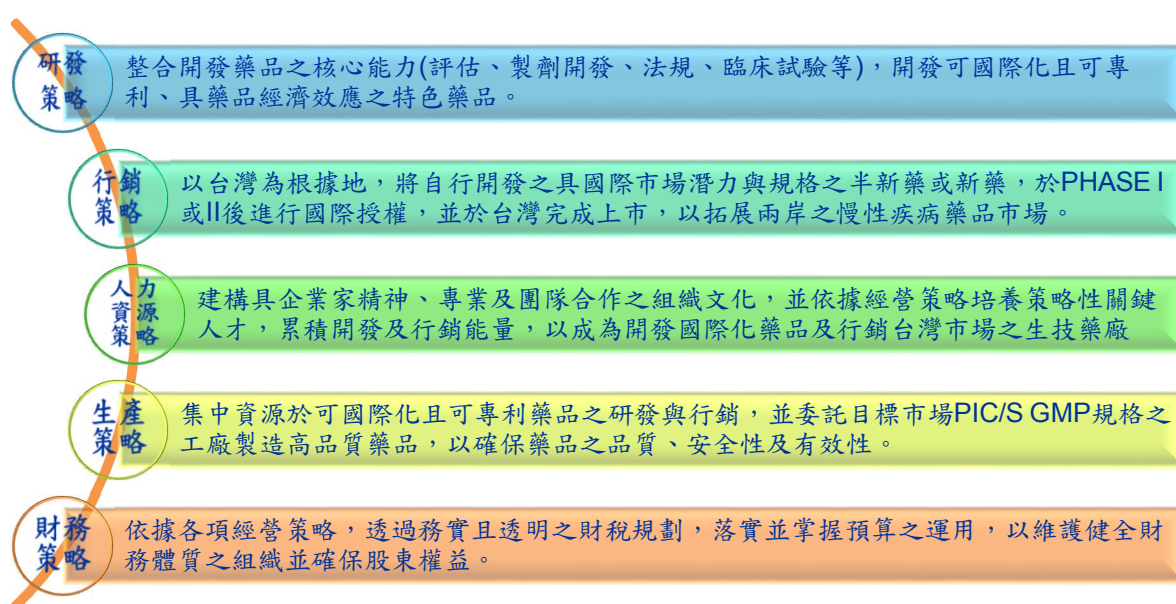
社會責任及活動



壹.經營方針

隨著人口老化速度加快，導致慢性病患者急遽增加，包括三高（高血壓、高血脂、高血糖）及自體免疫、癌症疾病等，造成各國政府健康保險沉重負擔。東生華乃以慢性病領域為核心，在兼顧研發與行銷之前提下，除分享行銷利潤于全體股東，更致力於研發具有經濟效益及高障礙的心血管與自體免疫疾病用藥，以期能立足台灣進而放眼亞洲與全球。

2.1 公司營運策略(Strategy)：



2.2 受到外部環境、法規環境及總體經濟環之影響

面臨台灣學名藥廠之競爭與日俱增、健保藥價調降，而新藥開發的成本及實施PIC/S後的生產成本卻持續大幅提高，壓縮藥廠獲利。所幸東生華大部分產品劑型具差異化且製程皆符合國際醫藥品稽查協約組織藥品優良製造規範(PIC/S GMP)，依全民健康保險年度藥品支付價格調整原則，得以維持給付價格水平。展望民國103年，東生華將持續專注於生產具高度競爭障礙及高附加價值之藥品，以突破大環境的限制，為華人慢性病患者貢獻心力。

貳. 公司治理與倫理準則

3.1 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。

3.1.1 公司治理組織架構



3.1.2 董事會

董事會組織及其執行

本公司董事會設置董事 7 席，其中獨立董事 3 席。獨立董事之選任程序依本公司章程及「董事及監察人選舉辦法」採候選人提名制度，獨立董事之資格符合「公開發行公司獨立董事設置及遵循事項辦法」具獨立性及專業性，其豐富的研發專業能力及財會能力使 3 位獨立董事得為公司之營運提供專業之意見，並落實監督公司整體營運之責。民國 102 年度本公司董事會之決議事項未有獨立董事持反對或保留意見之情事。

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，民國 102 年度共計召開 7 次董事會，董事平均出席率 78%(不含代理出席)其中獨立董事平均出席率 76%(不含委託出席)。

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其他董事行使表決權外，將其利益迴避載明於議事錄內。

持續進修

民國 102 年度全體董事參加涵蓋公司治理主題或內部控制制度相關課程在內的課程共計 24 小時。另本公司業已為董事投保責任保險。

3.1.2 薪酬委員會組織及其運作

董事會授權其下設立薪酬委員會，協助董事會履行其監督職責。委員會的組織章程皆經董事會核准，並向董事會報告其決議。薪酬委員會由 2 席獨立董事及 1 席董事所組成(該席董事將自民國 103 年 3 月 18 日起不再擔任薪資報酬委員會之成員；依據薪酬委員會職權辦法第四條第三項及本公司薪資報酬委員會組織規程規定『薪資報酬委員會之成員因故解任，致人數不足三人者，應自事實發生之日起算三個月內召開董事會補行委任。』，本公司將於事實發生日三個月內召開董事會補行委任)。民國 102 年度薪酬委員會召開 3 次，平均出席率 89%(不含委託出席)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。本年度董事會對薪酬委員會之決議未有不採納或修正薪酬提案之情形。

3.1.3 監察人

本公司設置 4 席具有財會、管理等專業背景之監察人，召開董事會時由議事單位同時寄發開會通知及檢附開會資料邀請監察人列席以掌握公司營運狀況，監督董事會運作情形並適時陳述意見。監察人列席本年度董事會並無對董事會議案表達異議之情形。本公司監察人民國 102 年監察人列席董事會之平均出席率為 86%。

民國 102 年度全體監察人參加涵蓋公司治理主題或內部控制制度相關課程在內的課程共計 21 小時。另本公司業已為監察人投保責任保險。

3.1.4 內部控制及內部稽核

本公司依據金融監督管理委員會訂定之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，制定本公司「內部控制制度」及「內部稽核制度」，作為內部稽核執行依歸，稽核室依據上述處理準則擬訂年度稽核計劃，經董事會通過後據以執行，以檢查及評估內部控制制度執行情形，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。

此外，稽核室每年規劃、督促公司各單位辦理自行檢查作業並覆核各單位自行檢查報告，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據，刊登於年報、公開說明書及公開資訊觀測站中。

本公司年度稽核計劃、稽核主管及稽核人員資料、年度稽核計劃執行情形及內部控制制度缺失及異常事項改善情形依規定格式於期限內以網際網路資訊系申報主管機關。

3.1.5 風險管理職責單位及重大偶發訊息之通報程序

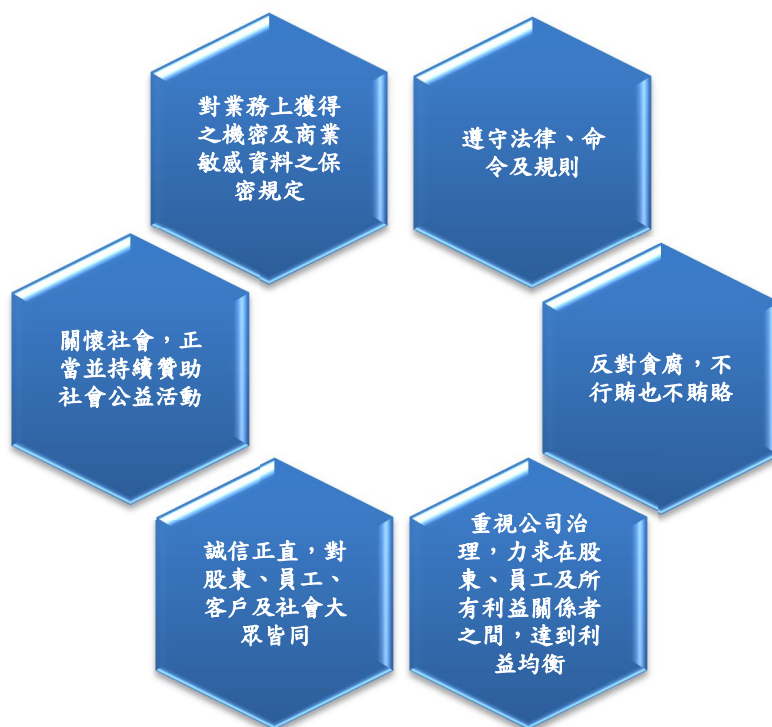
本公司設置有別於對外資訊揭露之重大訊息通報機制之「偶發性重大訊息處理程序暨報告」，包含報告期限、應報告事項及報告方式等，以使董事會、獨立董事、監察人及總經理即時掌握公司重大偶發事件之重大訊息。

| 風險管理單位 | 風險管理職責 |
|--------|---|
| 總經理室 | 管控並處理公司相關業務執行風險，平衡風險並取捨或修正短、中、長期經營策略。 |
| 稽核室 | 內部控制設計及執行持續有效之風險管理。 |
| 研發中心 | <ol style="list-style-type: none"> 1.確保臨床試驗之設計與執行，遵循優良臨床試驗規範以及東生華臨床試驗 SOP。 2.對於法規單位及試驗醫院倫理委員會之法規或相關規範變動，進行因應措施與管理。 3.監督管理試驗收案進度，協助 TIME TO MARKET。 4.MONITOR 現有許可證之有效性，並確認登載於TFDA所有相關藥品資訊均符合現行法規及已更新。 5.對於研發中的產品，策略法規執行時，應確認相關藥品資訊將來於查登申請時均符合現行法規。 |
| 業務處 | 管理新產品按上市時程如期進藥及保藥，完成業績目標之風險。 |
| 行銷處 | 維持與原開發廠存續既定產品商業合作模式，上市產品組合變動之風險。 |
| 財會部 | 負責管理利率與匯率波動、轉投資、資金及財、稅法令政策變動等之風險及因應。 |
| 管理部 | 招募與留任人才、供應商管理、股權大量移轉或更換、網路資訊安全等之風險。 |




3.2 倫理準則

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：



3.3 實踐誠信之藥品開發

| | |
|---|---|
|  | 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 |
|  | 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 |

參.員工權益與員工發展

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，掌握內外部客戶需求，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。

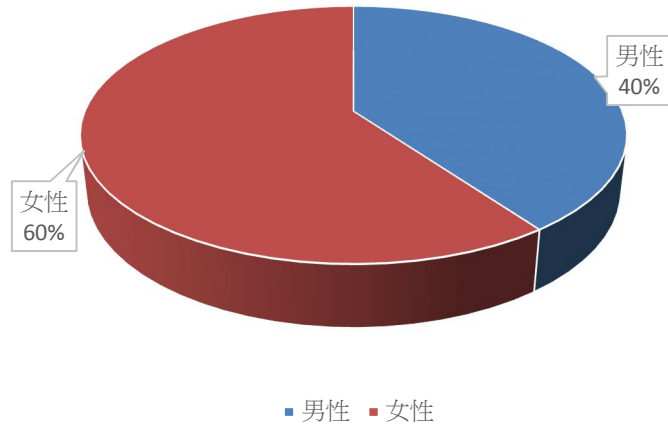
為保持良好的組織的和諧與同仁互動，進而提升企業的競爭力；東生華秉持著人性化管理，同時珍惜與尊重每位同仁，除了關懷員工成長亦訓練員工專業技能，提供優質的薪資福利及工作環境，讓東生華的同仁均可獲得均衡之職涯發展。

4.1 人力結構

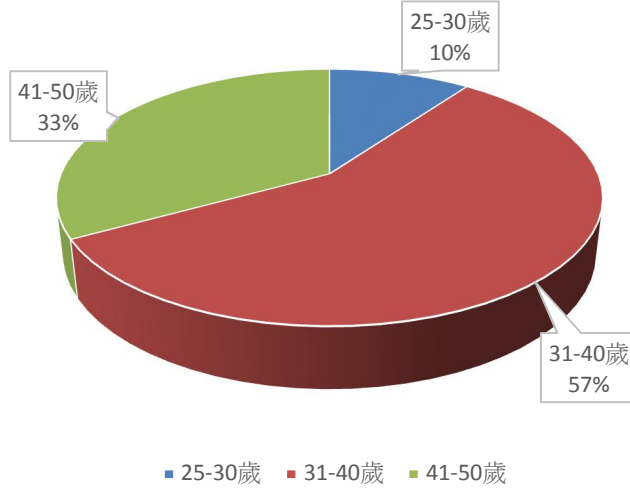
截至民國 102 年底員工人數 70 人，員工工作地點分佈於台灣之北、中、南。

| 年 度 | | 民國 102 年度 |
|----------------------------|---------|-----------|
| 員 工 人 數 | 管理人員 | 11 |
| | 研發技術人員 | 12 |
| | 其他員工 | 47 |
| | 合 計 | 70 |
| 平 均 年 歲 | | 38.30 |
| 平 均 年 資 | | 5.90 |
| 學 歷 分 布 比 率 | 博 士 | 4% |
| | 碩 士 | 26% |
| | 大 學 | 36% |
| | 大 專 | 31% |
| | 高 中 | 3% |
| | 高 中 以 下 | 0% |

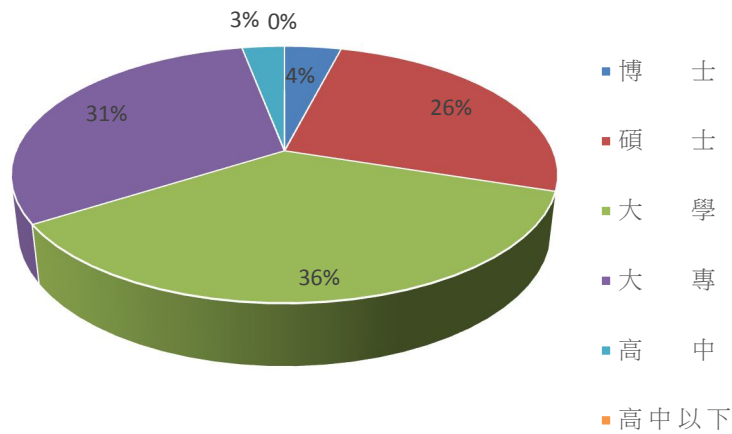
性別分佈



年齡分佈



學歷分佈



4.2 薪酬制度

4.2.1 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內部公平性，並符合勞基法之規定員工薪資決定係據其學歷、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、婚因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。

薪資結構包含底薪、三節獎金、部門績效獎金、年度績效獎金及員工紅利等，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；員工紅利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。

4.2.2 年度調薪計畫

調薪是感謝員工的辛勞及反應通貨膨脹率以保障員工生活滿足的基本門檻，本公司年度調薪計畫於每年度 4 月進行，每年度由人力資源單位公告年度調薪百分比，民國 102 年度公告調薪 3%。

4.2.3 生活津貼

近年來油電及物價高漲的時代，為了讓同仁可以安心工作並全力發展其才能，東生華於民國 102 年仍延續民國 101 年度所執行的「生活津貼補助」專案，針對年度薪資總額未達一定金額的同仁，每個月另行補助新台幣 800 元至 3,000 的生活補貼，以減輕同仁的生活負擔。

4.3 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，於民國 99 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。

4.2.1 健全的退休制度與實施情形

本公司全體員工均採用自民國 94 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。民國 102 年度無員工申請退休。

4.2.2 完善的人身照護

本公司為全體同仁安排定期健康檢查且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，本公司另對全體員工投保團體保險；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。

4.2.3 重視工作與休閒平衡措施

4.2.3.1. 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。民國 102 年東生華補助之社團活動包含「健康活動社」、「休閒運動社」及「有氣 539 社」等；為增進並聯繫同仁間之情誼並舒展身心為目的，福委會公告民國 102 年度每位同仁旅遊補助經費 20,000 元，民國 102 年度國內外已補助經費共計 125 萬。

4.2.3.2. 留職停薪制度

東生華除了提供優於勞基法的各種假別外，對於同仁如果有照顧嬰幼兒之需要，可以暫離職場，安心照顧嬰幼兒以鼓勵生育或因傷病或進修...等其他情事，需暫離開原職務者，均得向公司申請保留職缺及支薪，於期間屆滿或留職停薪原因消失後，回覆原職務及支薪，重回職場。民國 102 年度無度同仁申請留職停薪。

4.2.3.3 幸福家庭日活動

「健康」與「家庭」再來才是「工作」，這是東生華照顧員工的重要理念，因此除了各項照顧員工之福利政策外，透過福委會於每年9月(東生華創立紀念日)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。

102年度福委會於102/9/28舉辦東生華幸福家庭日「擁抱大自然~大板根森林浴、三峽老街巡禮」。

活動剪影



4.2.1 其他補助

| 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 3600 元。服務滿一年之同仁，給付新台幣 6000 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 1000 元同仁。 |
| 教育費補助 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | 所有通過試用期之正職員工享有此福利，提供慰問金 3000 元，探視禮物。 |
| 災害救助金 | <ol style="list-style-type: none"> 同仁因災難而住院治療三日以上者，6000 元正。 同仁之眷屬因災難而住院治療三日以上者，5000 元正。 同仁因災難而死亡者，30000 元。 同仁之眷屬因災難而死亡者，15000 元正。 同仁之自宅因火災、風災、水災、地震等自然力災害以致房屋傢俱毀損，上限 10000 元正。 |
| 奠儀 | <ol style="list-style-type: none"> 同仁之父母、子女、配偶、配偶父母：提供新台幣 3100 及 2000 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 1500 元或 2000 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。 |

4.4 員工關係

4.4.1 勞資會議

本公司任何有關勞資關係之新增或修正措施，均經勞資會議由勞資雙方充分協議溝通後才定案，故無任何爭議發生。本公司民國 102 年度勞資會議每季召開 1 次，共計召開 4 次並保留會議記錄。

4.4.2 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的及被處理的管道，除了勞資會議外員工可於公司定期召開之大型 cycle 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不定期公告、宣導公司政策資訊時，表達其問題或意見，甚至隨時可以向其主管討論或向 HR 單位舉發。



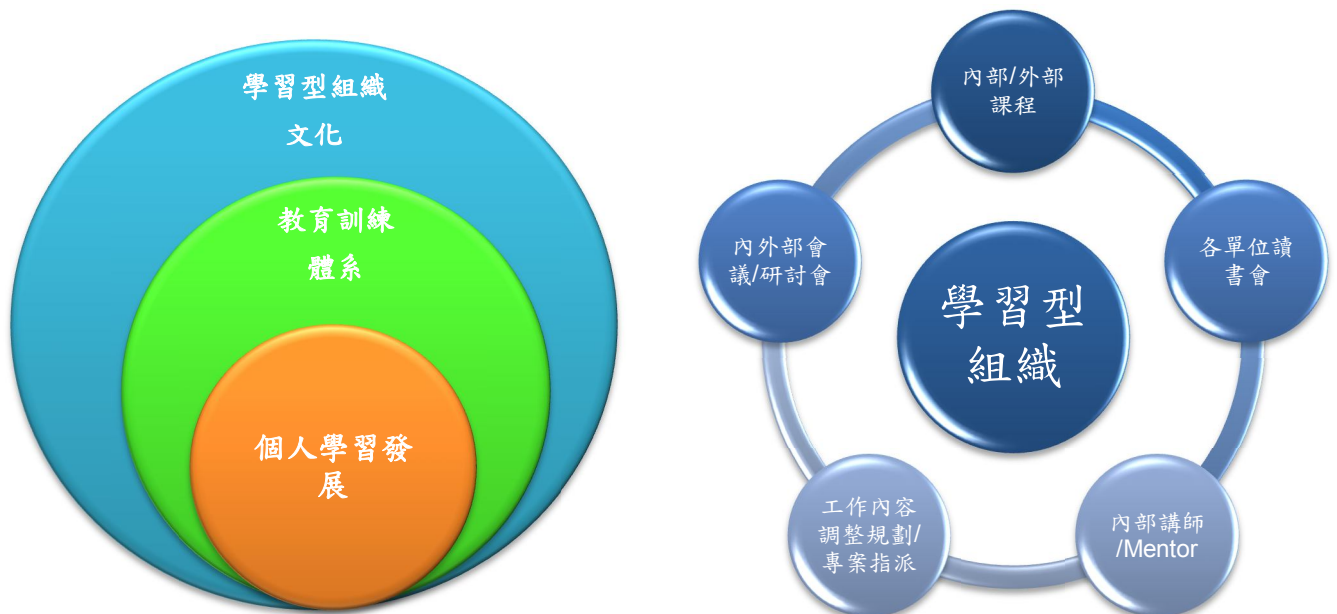
4.4.3 員工獎勵

東生華對同仁獎徵分明，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。每年度於旺年會上對於任職滿 10 年、15 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，民國 102 年任職滿 10 年同仁計 1 名，任職滿 15 年計 1 名。

4.5 員工訓練發展

本公司除提供優於勞基法之休假制度及福利措施外，更重視人才之培育。透過內外部教育訓練、TTT(Train The Trainer)機制、專案管理、工作輪調、職務代理等方法落實個人發展計畫(IDP, Individual Development Plan)，積極養成同仁之專業能力與領導管理能力；透過跨集團之 TDP(Talent Development Program)培養組織未來所需之策略性關鍵人才；為協助新進同仁快速了解公司文化、環境與各項作業流程，除直屬主管外，由接受過專業訓練之 Mentor 帶領新進同仁認識及適應新環境；策略會議、營運會議及各部門會議則提供與會者專業知識、產業資訊及跨功能知識。

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



4.5.1 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，民國 102 年度培養 4 門課程(臨床試驗概論、招標作業流程、區域管理、CT、善用 Excel 進行數據分析)之講師並完成授課。

4.5.4 Mentor program

執行 Mentor Program 培養訓練出 Mentor，讓每一位正職新進員工到職時，透過 HR 派任 Mentor 協助新人的過程中，傳承並分享東生華文化，提供所需的資源或訊息，發掘適應狀況與問題，適度給予協助，以幫助新人加速適應公司環境、融入東生華文化，進而能夠達成工作目標。民國 102 參與 Mentor program 通過評鑑的專業 Mentor 人員共計 9 名。

4.5.2 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。

4.5.3 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。

4.5.4 教育訓練體系及執行情形

- 民國 102 年度內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 | 14 | 16 | 149 | 1,680 |
| 專業職能訓練 | 81 | 241 | 1,386 | 201,082 |
| 主管才能訓練 | 8 | 61 | 391 | 214,567 |
| 通識訓練 | 13 | 93 | 312.5 | 44,115 |
| 總計 | 116 | 411 | 2,238.5 | 461,559 |

● TSH(東生華)教育訓練系統

| 管理學程 | 銷售學程 | 研發學程 | 文化學程 | 通識學程 |
|---|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 業務 <ul style="list-style-type: none"> -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 <ul style="list-style-type: none"> -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 -中國業務與行銷管理實務 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 績效發展制度 ● Mentor Program ● TSH BAR Training | <ul style="list-style-type: none"> ● 新人訓練 ● Office 基礎應用 ● 簡報技巧 ● 契約概論 ● TTT 內部訓練 |

● TTY University(東洋大學)提供產業價值鏈相關知識及技能之訓練系統



4.6 工作環境與安全健康

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。民國 102 年尚無發生職災情事。

4.6.1 職場安全

- A. 性騷擾防治執行作業
- B. 訂立「辦公室安全與維護辦法」維護辦公室安全
- C. 工作場所內設置符合飲用水標準之飲水設備，並定期清洗及維護。
- D. 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。
- E. 依據菸害防制法規定實施室內工作與公共場所全面禁菸。
- F. 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。

4.6.2 消防安全

- A. 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。
- B. 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。
- C. 軟體園不定期進行消防設備演練，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。

4.6.3 健康管理

- A. 每年均有安排員工健康檢查，確保同仁身體健康無虞。
- B. 公司備置醫療急救箱及藥品。
- C. 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。

肆.股東權益

5.1 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。依據本公司章程第三十條至第三十二條之規定：

- 5.1.1** 本公司年度決算所得盈餘除彌補以往年度虧損，並依法繳納稅捐外，應先提百分之十為法定公積，於必要時，得酌提特別盈餘公積，其餘之分配比率如下：
- A. 董事、監察人酬勞不超過百分之二。
 - B. 員工紅利百分之二至百分之八。
 - C. 其餘全部或部份分派股東紅利或保留盈餘，由董事會擬定議案提報股東會決議實施。
- 5.1.2** 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。
- 5.1.3** 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 10%以上發放現金股利。

5.2 投資人關係

- 5.2.1** 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。

| 公司發言人及投資人關係 | |
|--------------|----------------------------|
| 管理部經理 | 孫德珠 |
| 電話 | 02-26558525 |
| Mail Address | stacy@tshbiopharm.com |
| 傳真 | 02-26558526 |
| 公司副發言人 | |
| 財會部副理 | 甘真儒 |
| 電話 | 02-26558525 |
| Mail Address | joyce@tshbiopharm.com |
| 傳真 | 02-26558526 |
| 監察人聯絡信箱 | |
| 監察人信箱 | supervisor@tshbiopharm.com |
| 辦理股票過戶機構 | |
| 股務辦理機構 | 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 |

5.2.2 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民國 102 年亦重新設計修改公司網站之股東專區及建置股東問與答功能，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。

5.2.3 本公司委託專業股務代理機構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。

伍. 客戶關係

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。民國 102 年客訴案件均已妥善處理並建檔保存，對公司業務無重大影響。

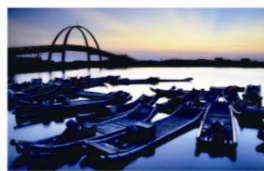
本公司業務代表在推廣本公司產品之前，均接受過公司產品充份訓練，以期能為客戶提供更多資訊及維持良好互動關係。本公司產品均委由嚴謹慎選的 PIC/S GMP 藥廠製造，以提供客戶充份的信心與品質保障。

台灣四季之美攝影高峰會得獎作品

第一名 - 新光復健科 - 謝霖芬 - 北縣老梅



第二名 - 中國 - 張仲吉 - 張王功漁港 - 夏



第三名 - 中國梁馨月 - 玉山 - 冬



佳作 - 新竹馬偕 - 許彥偉 - 合歡山



佳作 - 新光 - 復健科 - 謝霖芬 - 石碇小格頭



佳作 - 北榮 - 腸胃科 - 羅景全 - 西台古堡



佳作 - 新竹馬偕 - 許彥偉 - 秀巒 - 軍艦岩

醫學會東生華攤位



陸. 供應商關係

本公司之經營策略仍在集中資源於可國際化且可專利藥品之研發與行銷，故本公司未設置工廠，除代理經銷的產品外，本公司產品是以委託目標市場 PIC/S GMP 規格之工廠連工帶料方式製造高品質藥品，以確保藥品之品質、安全性及有效性。基於策略目本公司制訂「供應商評鑑辦法」以審慎的選取供應商，從而建立密切之工作關係與回饋制度，以確保委託製造品質符合要求，本公司採購單位每年度依「供應商評鑑辦法」就供應商之品質、交期、服務進行綜合評價。除此之外本公司採購單位及行銷處各產品負責人定期與主要委製廠之人員(包含廠長、品質確效、品保及廠務等單位)進行會議，討論產品相關生產及品質議題。民國 102 年本公司合作之委託製造廠共計 3 家，均為台灣廠商，其中包含本公司之母公司台灣東洋藥品工業股份有限公司。民國 102 年度本公司向台灣東洋進貨占全年度進貨淨額 78.14%與民國 101 年度 77.62%無明顯變化。

柒. 汙染防治

本公司製劑研發部因在執行藥物劑型開發與分析化驗時，需使用不同的化學物質及有機溶媒，依據規定需申請先驅化學物質及毒化物的使用核准。本公司已依法申請相關單位之核准，先驅化學物質經工業技術研究院生醫所核准之申報帳號為 53093421；毒化物的使用經行政院環保署核准之管制編號為 A41A6490。本公司採購相關的化學物質及有機溶媒將依據法規要求進行申請登錄，另因藥物實驗所產生的廢棄物，則委由台灣東洋藥品工業股份有限公司中壢廠依規定處理。本公司民國 102 年 9 月因組織策略及發展需求，調整中壢製劑研發部功能，處分中壢實驗室及研發設備後即無採購相關化學物質及有機溶媒。

存貨廢品之處理均透過專業的配合場合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，民國 102 年度公司並無存貨報廢之情形。

自民國 99 年 9 月 1 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。

捌. 節約能源

本公司雖無設置工廠，仍致力於推動倡導節約能源、環保措施之改善，宣導並落實公司同仁遵守以下的幾點原則：

- 午間休息時間，於無人作業之辦公區域順手關燈。
- 每天下班或假日加班後，最後離開辦公室之同仁、關閉門窗、冷氣及大門口前之照明。
- 園區之空調於非假日上午八點半開啓，晚間七點半自動關閉。
- 影印機設置回收紙張區域，非機密性質之文件回收再使用。
- 設置垃圾分類區，按「可回收再使用」和「不可回收再使用」進行分類，由減少環境汙染。
- 採用電子表單簽核系統並落實公司內部信封重複利用，以減省紙張資源。

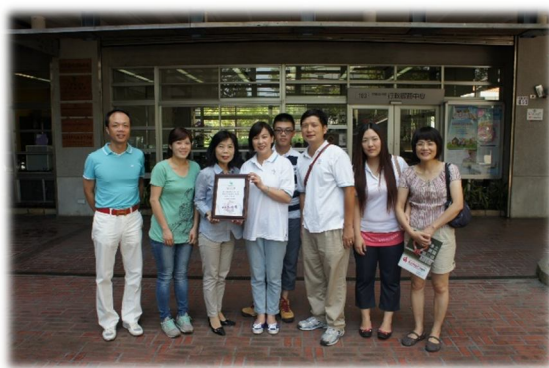
玖.社會服務

自民國 99 年成立以來，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。

從愛護地球響應做環保、關懷弱勢團體、愛心捐贈等活動，將溫暖送到每一個需要關懷的地方。在未來，東生華將持續各項環境保育、回饋社會的活動，以善盡企業責任為社會貢獻一份心力。民國 102 年社會照護服務活動如下：

9.1 照顧邊緣戶活動

為照顧社會上於生活上有困難而卻又離政府低收入戶補助家庭有段距離的家庭，此種家庭需要短期的幫助來解決暫時的問題，因此公司每年均安排員工到宜蘭/雲林/台東等縣市，除了訪視這些需要幫助卻又距政府補助的家庭，並給予打氣並提供公司照顧的心意，又能讓員工深切的體認與珍惜自己所掌握的生活，對於施與受的雙方均有正面的意義存在。



- 向需要幫助的團體伸出援手



台灣有許多默默地、犧牲奉獻的偉大小人物；為盡一份小小心力，同仁捐贈二手衣物、米、玩具、書…等
將愛心寄到花蓮縣秀林鄉安德幼稚園



- 參加義診活動，站在第一線關心病人的健康與需



9.2 設立獎助學金

為鼓勵中山醫學大學微生物免疫研究所學生努力向學，設立「東生華製藥獎助學金」，以嘉惠學子，培育英才。

申請資格：中山醫學大學微生物免疫研究所在學學生（不含在職生、夜間部、推廣進修者）在學學期總成績 80 分（含）以上，且在校期間未受記過處分者。

9.3 捐助公益團體「天主教善牧基金會」

公司自創立後便設立按摩小站，一方面聘僱視障同胞，讓身心不便之同仁有一份工作來給自己打氣、加油外，我們亦不定期進行義賣等活動，讓有心讓社會更溫暖的同仁能有服務社會的機會。

民國 102 年按摩小站已於 9 月底撥出按摩愛心捐款\$10,500(餘款\$4,550，待累計一萬元整，將再捐助其他公益團體)。

連同善牧基金會提供「陳瑞斌 鋼琴音樂會世界巡演-演奏入場券」義賣所得\$4,500，總計\$15,000，捐助給公益團體「天主教善牧基金會」。

第一聯 捐款人收執聯




財團法人 天主教善牧社會福利基金會
樂捐實物收據

NO. A0302960
收據號 No. : 102092500024
日期 Date : 102/09/25

茲收到 Received : 新台幣壹萬伍仟元整
係 From : 東生華製藥股份有限公司

備註 : #010

財團法人 天主教善牧社會福利基金會 敬謝

董事長 :  執行長 :  經手人 : 

9.4 贊助參與民國 102 年世界心臟日活動

