



東生華製藥
tshbiopharm

股票代碼：8432



致力於提升
慢性病患者之生活品質

民國 106 年 企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

本次發行日期為 107 年 5 月 4 日



公司揭露社會責任報告相關資料之網址：<http://www.tshbiopharm.com/csr.html>

目錄

壹.董事長及總經理的話	4
貳.公司摘要	
2.1 公司簡介	6
2.2 企業沿革	7
2.3 願景及使命	8
2.4 組織及功能	8
2.5 公司營運及財務績效	9
2.6 人權保障	12
2.7 報告期間之重大改變	12
參.經營方針	
3.1 公司營運策略	13
3.2 外部環境、法規及總體經濟環境之影響	13
3.3 風險評估及管理政策	14
肆.公司治理與行為及倫理守則	
4.1 公司治理	16
4.2 誠信經營及反貪腐與檢舉制度	23
4.3 實踐誠信之藥品開發	25
伍.員工權益與發展	
5.1 人力結構	26
5.2 薪酬制度	27
5.3 多元化福利措施	28
5.4 員工關係	32
5.5 員工訓練發展	33
5.6 工作環境與安全健康	35
陸.利害關係人議合	
6.1 利害關係人鑑別及溝通回應	37
6.2 重大考量面管理	38
6.3 投資人關係	40
柒.客戶關係	
7.1 產品品質管理	42

7.2 行銷與客戶關係-----	42
------------------	----

捌.供應商關係

8.1 藥品供應鏈-----	43
----------------	----

8.2 供應商管理-----	43
----------------	----

玖.環境保護

9.1 汙染防治-----	45
---------------	----

9.2 能源消耗-----	45
---------------	----

9.3 節約能源政策-----	46
-----------------	----

壹拾.社會關懷

10.1 社會公益-----	47
----------------	----

10.2 公共政策與關係-----	50
-------------------	----

壹拾壹.報告書基本資料

11.1 報告書所揭露期間-----	51
--------------------	----

11.2 發行期間及報告週期-----	51
---------------------	----

11.3 依循與外部保證-----	51
-------------------	----

11.4 連絡方式-----	51
----------------	----

11.5 報告之依循選項，與以往報告之顯著差異-----	51
------------------------------	----

全球永續性報告指標 GRI 對照表-----	52
------------------------	----

壹. 董事長與總經理的話

董事長的話

民國 106 年，是東生華自台灣東洋藥品工業股份有限公司進行組織重整專業分工分割以來的第 7 年，回想過去一路走來，遭遇諸多的挑戰，很慶幸的是，全體同仁們在這一段艱難的奮鬥過程，始終秉持著企業家精神及堅定不移的信念，與東生華齊步朝向「國際化藥品開發及行銷台灣市場之生技藥廠」前進。

全球生物相似藥品已隨著各國法規相繼完備，而有快速發展趨勢，其中又以歐盟發展最為快速，東生華 TRIA11 為生物相似藥物，以全球市場為目標，目前已取得歐洲官方諮詢建議，並執行製程確效試驗中，除藥物開發外，同時建構新注射筆裝置，以增加市場利基，預計於民國 108 年申請歐洲藥證。

生技產業具高度法規管制、研發期長且資金需求龐大之產業特性，必需有穩定的長期資金支援方能促使研發成果商品化、國際化，雖然，隨著許多國家步入高齡化社會，其衍生的慢性疾病治療費用居高不下，對於政府財政負擔日益加重，為降低醫療支出，各國積極推動學名藥的使用，使全球學名藥的使用量逐步提高。品牌學名藥為目前東生華營收主要來源，但銷售著重於國內市場，因此，營收成長易受健保藥價調整影響，為降低健保制度所帶來的影響，東生華除了持續將資源投注於高技術門檻、高附加價值之特色藥品之開發，以擴大產品組合外，更積極佈局全球市場，透過國際合作建構行銷通路，積極拓展國外市場，其中，隨著東南亞國家經濟快速發展，不僅提高在全球經濟市場的地位，其龐大的市場需求，也吸引各國積極前往，在政府「新南向政策」中與東協、南亞及紐澳等國家，創造互利共贏的新合作模式，正是東生華現在加快腳步努力耕耘的營運模式。

除此之外，只注重股東利益的機制，並不能永續，惟有落實企業社會責任，將此概念落實在公司營運上的環境管理、員工照顧、產品責任、經濟與在地發展、公司治理、供應商管理、風險管理等，始能達到永續經營的目標。因此，東生華秉持善盡企業社會責任的理念，考量在現今法令、技術及資源的規範及限制下，擬定策略與執行的規劃及因應的措施，持續致力於企業社會責任的推動，期望能與利害關係人共同為社會及環境的永續盡心努力。

東生華深信每位同仁的價值與貢獻都是東生華不斷成長的原動力，美國社會心理學家馬斯洛，說明人類五種不同層次的需要：生理、安全、社會、尊重和自我實現。滿足員工這五項需求，能激發他最大的潛能，為公司創造更高的價值。因此，東生華秉持著人性化管理，重視勞資關係之和諧及員工權益與發展，積極地培育人才及對同仁的照顧，我們提供多元化福利措施、優質的薪資福利及工作環境，完善的人身照顧，並致力建構學習型組織與教育訓練系統，依據每位員工職涯發展需求，打造個人發展計畫，提供員工學習發展空間，在工作環境中，實現個人理想、抱負，發揮個人的能力到最大程度，與公司同步成長茁壯。

展望未來，我們仍一貫專注於本業經營，加強內部資源整合、彈性靈活運用及研發能力，秉持取之於社會用之於社會的理念，不斷精進，落實永續經營，持續善盡企業社會責任並致力於提升慢性病患者之生活品質而努力。



董事長 張志猛

總經理的話

東生華自民國101年4月掛牌至今已5年有餘，向來致力願景於提升慢性病患者之生活品質，藉由開發心血管、自體免疫和胃腸疾病領域之高障礙藥品，達國際品質與規格，並積極開拓國際市場，讓我們在台灣健保價格每年調降的環境下能殺出一條活路。近5年來，東生華每年平均以營業額20%的金額投入研發支出，並且維持每年以每股配發2元以上的現金股利回饋股東，這是我們的承諾，也是我們的目標與責任。



總經理 陳俊良

民國 106 年，東生華做了幾個重大策略決策，除了將尚須投入大筆研發投資的 TuNEX 賣回永昕，按里程碑實現收入外，另外引進經美國 FDA 及 TFDA 核准上市之減重處方用藥沛麗婷(Belviq)，沛麗婷為 2001 年後第一個被台灣衛生福利部核准的新成分體重控制新藥，除了為美國及韓國已上市產品並已有完整的 7000 多例臨床試驗數據，引進沛麗婷作為自費市場轉進的踏板，以期在健保給付以外能有另一片藍海。

研發專案中，捨去未來給付價過低的 CRTA04，以及藥效未能達標的 DMTA07，聚焦於治療心絞痛 RNTA06、骨質疏鬆的生物相似藥品 TRIA11 及用於治療消化系統疾病 R17 之開發；在 RNT06 開發上接受台灣食品藥物管理署的建議，將於未來一年補足規定的少許臨床試驗數目；而 TRIA11 則和台康(6589)、群康及博謙等公司共同開發符合歐盟規格的產品，期待於國際市場邁出一大步；RFTA17 為一 t-NCE 規格新藥，用於治療消化系統疾病，能有效且持續改善患者症狀，此藥物具高技術門檻、高進入障礙，目前已進入研發初期，可預期未來本公司成功開發上市後，將成為此疾病領域用藥新選擇，並嘉惠許多醫療需求尚未被滿足之患者。另外，我們亦將現有治療高血壓產品 Amtrel，除在泰國加速成長力道，更於中國、越南及緬甸積極進行查驗登記中，望能進一步擴展國際市場。

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。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，包括教育關懷行動、濟貧助學、淨灘、淨山、捐助義診、急難救助、世界心臟日活動、肝病防治日活動及社會福利基金會贊助等等，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、關懷社會的活動，以善盡企業責任。

貳. 公司摘要

2.1 公司簡介

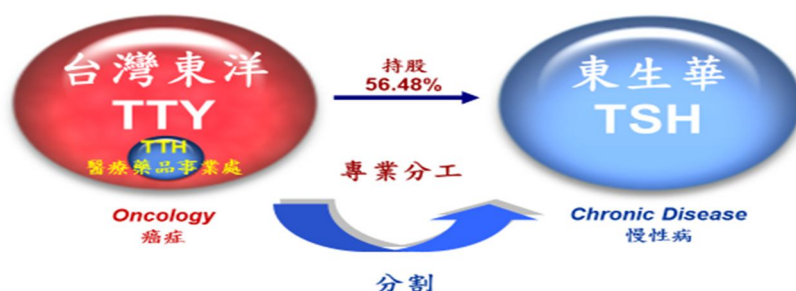


東生華製藥股份有限公司(以下簡稱本公司)專注於慢性疾病領域，主要產品為心血管用藥、腸胃科用藥及中樞神經等。慢性病是人類在壽命延長與文明化過程中最重要的健康課題之一，也是東生華戮力耕耘的利基市場；我們聚焦在心血管與自體免疫疾病領域裡，藉由開發高障礙且可專利的差異化藥品，並以具藥物經濟效應的特性，持續為患者、醫療機構與社會付出貢獻。

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。

公司現為台北市西藥代理商業同業公會、台北市西藥商業同業公會、中華民國藥品行銷暨管理協會、中華民國西藥代理商業同業公會、中華民國製藥發展協會、中華民國西藥商業同業公會全國聯合會之會員。

本公司設立於民國99年9月21日(原為台灣東洋藥品工業股份有限公司醫療藥品事業群於92年9月1日成立)，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，將本公司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106年本公司之母公司對本公司之持股比例為56.48%。另本公司自成立至今未有應列入本公司合併財務報表之轉投資公司。



2.2 企業沿革

公司大事紀

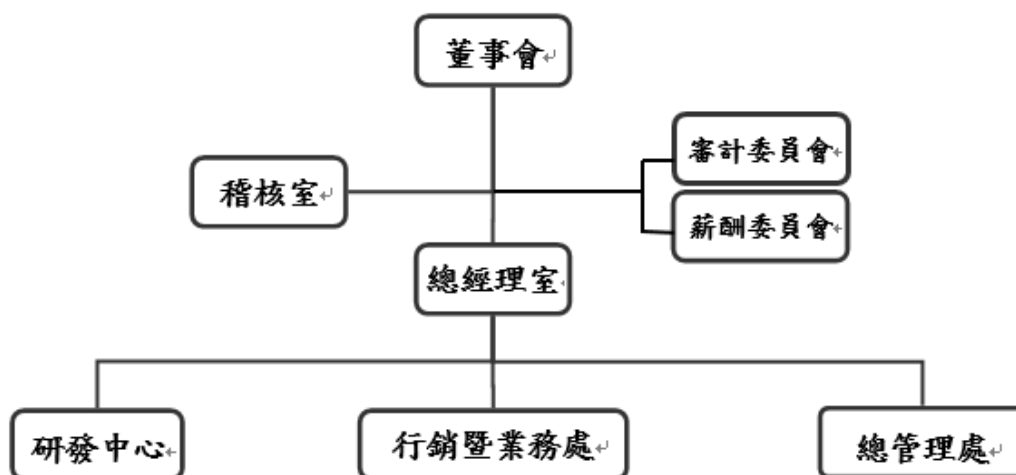


106 年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ENIA11(TuNEX)藥品通過臺灣衛生福利部查驗登記審核。
105 年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ENIA11(TuNEX)通過臺灣衛生福利部之僵直性脊椎炎第三期人體臨床試驗審查(IND)。 ➢ ENIA11(TuNEX)藥品兩個第三期人體臨床試驗中之其中一個試驗解盲。 ➢ 向臺灣衛生福利部申請ENIA11(TuNEX)之查驗登記。 ➢ ENIA11 (TuNEX)藥品兩個第三期人體臨床試驗中之第二個試驗解盲。 ➢ 向臺灣衛生福利部申請RNTA06之新藥查驗登記。 ➢ 向臺灣衛生福利部申請CRTA04之新藥查驗登記。
104 年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ENIA11 (TuNEX)藥品第三期人體臨床試驗完成收案。 ➢ 治療高血壓的處方藥品DMTA07取得中國、日本與俄羅斯專利。
103 年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 通過社團法人中華公司治理協會【CG6009 公司治理制度評量】認證。 ➢ 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」，經濟部審查通過。 ➢ 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。
102 年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 辦理資本公積轉增資發行新股參仟肆佰玖拾萬元，增資後實收資本額為參億捌仟參佰玖拾捌萬元。 ➢ 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」，經濟部審查通過。
101 年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 啟動 ENIA11 (TuNEX)藥品第三期人體臨床試驗。 ➢ 『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。 ➢ 治療高血脂症的『理脂膜衣錠 Linicor』取得藥證。 ➢ 9 月辦理盈餘轉增資發行新股參仟壹佰柒拾參萬元，增資後實收資本額為參億肆仟玖佰零柒萬元 ➢ 4 月辦理現金增資發行新股參仟柒佰參拾肆萬元，增資後實收資本額為參億壹仟柒佰參拾肆萬元。 ➢ 登錄上櫃買賣。
100 年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 辦理盈餘轉增資發行新股參仟萬元，增資後實收資本額為貳億捌仟萬元。 ➢ 100 年 6 月 16 日登錄興櫃買賣。 ➢ 金融監督管理委員會核准股票公開發行。
99 年	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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。 ➢ 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、中樞神經領域。 ➢ 『諾壓錠 Amtrel』取得製劑專利。
98 年	治療腸躁症的『腸必寧膜衣錠 Catilon』上市。
96 年	複方降血壓藥品『諾壓錠 Amtrel』上市。
95 年	治療功能性消化不良的『摩舒胃清 Mopride』上市。
93 年~94 年	致力於心血管、胃腸科、中樞神經疾病領域。
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。

2.3 願景及使命



2.4 組織及功能



主要部門	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。
研發中心	依據藥物安全機制，整合藥物開發價值鏈功能。
行銷暨業務處	依據公司疾病類別發展策略，整合行銷業務資源落實新產品上市前之行銷策略、處方藥品之銷售推廣，以提昇公司專業形象、品牌效益及組織運作效率。
總管理處	依據公司長短期目標整合後勤單位資源，以維護並提供各項後勤支援功能。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人力資源、股務、資訊、原料採購、總務及董事會、審計委員會暨薪酬委員會議事單位、秘書行政等業務。

■ 股東結構

107年4月17日(單位:人;股)

股東結構 數量	政府機構	金融機構	其他法人	外國機構 及外國人	個人	合計
人 數	0	0	23	11	4,192	4,226
持有股數	0	0	23,306,292	574,275	14,517,573	38,389,140
持股比例	0.00%	0.00%	60.70%	1.49%	37.81%	100%

2.5 公司營運及財務績效

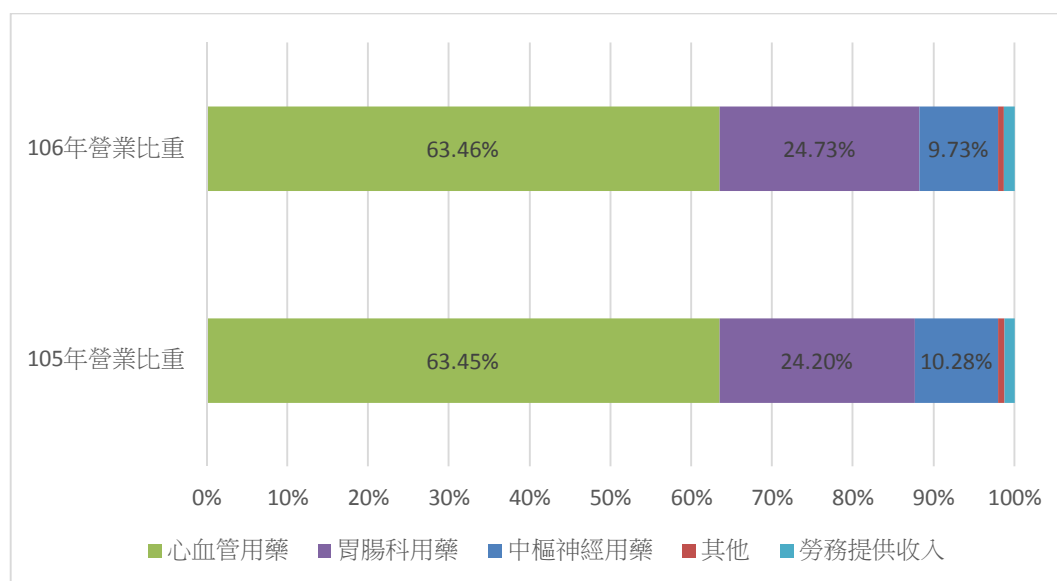
2.5.1 財務績效

本公司 106 年度營業收入淨額 486,277 仟元，較 105 年度 492,465 仟元減少 6,188 仟元，減少幅度 1.26%，主要係因健保藥價調整造成營業收入些微下滑。

在本期淨利方面，106 年度稅後淨利 64,971 仟元，較 105 年度 141,203 仟元減少 76,232 仟元，減少幅度 53.98%，主要係 106 年度未有大額的處份投資利益所致。主要營收源自於心血管疾病與胃腸疾病領域用藥，106 年度每股盈餘為 1.69 元。

自民國 99 年分割以來，專注於心血管領域產品行銷，除每年維持穩定獲利外，更積極投入心血管及自體免疫產品線之藥品開發，已由行銷業務為核心之營運模式轉型為以藥品開發與行銷業務並重之營運模式，近幾年研發支出均占有一定比例，足見我們對研發的高度重視；民國 105 年研發費用支出新台幣 115,878 仟元(占營業收入淨額 24%)，民國 106 年支出降至 74,429 仟元(占營業收入淨額 15%)，減少係因民國 105 年度有 3 個開發專案完成三期臨床試驗，研發費用集中發生所致。

■ 營業比重



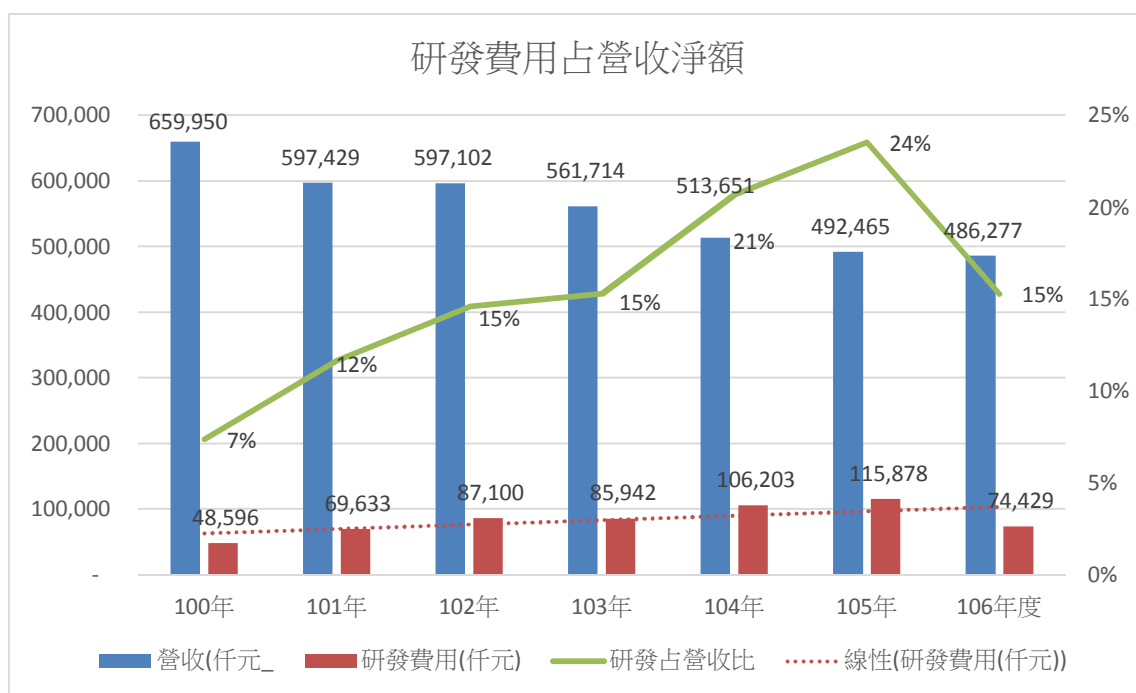
2.5.2 研究發展狀況及開發進度

■ 東生華目前進行之新藥開發專案及市場如下：

新藥開發專案	進度	產品供應的市場
RNTA06	民國 105 年已完成銜接性試驗(Bridge Study)，並向 TFDA 申請查驗登記，目前正依查驗登記補件要求，進行資料準備中	<ul style="list-style-type: none"> ■ 市場：台灣 ■ RNTA06用於治療心絞痛，具有醫療上必要藥物的特性。此藥物製劑開發有其困難度，可預期未來本公司成功開發上市後，其他競爭者不易進行學名藥的複製，在市場上的替換性較低。
TRIA11	製程確效試驗執行中	<ul style="list-style-type: none"> ■ 市場：全球 ■ TRIA11為生物相似性藥物，其主要適應症為骨質疏鬆症。本專案以全球市場為目標，除藥物開發外，亦同時建構注射筆裝置，以增加市場利基。由於此藥物在骨質疏鬆症治療上的作用機轉獨特，年銷售額呈現穩定成長趨勢，估計全球市場可達14億美元。
RFTA17	製劑研發及臨床試驗	<ul style="list-style-type: none"> ■ 市場：台灣 ■ RFTA17於台灣屬新成分新藥，用於治療消化系統疾病，能有效且持續改善患者症狀。而此藥物具高技術門檻、高進入障礙，可預期未來本公司成功開發上市後，將成為此疾病領域用藥新選擇，並嘉惠許多醫療需求尚未被滿足之患者。

■ 政府給付重要開發案之補助經費

民國 99 年至 106 年本公司向政府申請補助經費 36,824 仟元，依據開發進度截至民國 106 年底已獲得 36,822 仟元補助。



2.5.3 產品現況








本公司已上市之產品主要為心血管用藥、腸胃科用藥及中樞神經用藥等。主要產品及其重要用途如下所示：

產品項目	重要用途	代表產品
心血管用藥	高血壓、心律不整、抗血小板、心絞痛、降血脂	Amtrel、Rytmonorm、Licodin、Isormol、ISOPTIN SR、Linicor
腸胃科用藥	消化器官蠕動機能異常引起之不適症狀、嘔吐預防劑	MOPRIDE、Cation、Gastro-Timelet、Ribarin
中樞神經及其他用藥	骨關節炎、類風濕性關節炎、癲癇、減重	Lonine、Lacoxa SR、Aleviatin、Belviq

胃腸					中樞神經				
Product	Active Ingredient	Dosage Form	Dosage Strength	Product	Active Ingredient	Dosage Form	Dosage Strength		
 Cation	Otilonium bromide	Tablet	40 mg	 Aleviatin	Phenytoin	Tablet Solution Injection	100mg 250mg/vial		
 Mopride	Mosapride	Tablet	5mg	 Lonine	Etodolac	Capsule	200mg		
 Gastro-T	Metoclopramide	Capsule	30mg	 Lacoxa SR	Etodolac	Tablet	400mg		
 Ribarin	Ribavirin	Capsule	200mg	 Belviq	Lorcaserin	Tablet	10mg		

其它				
Product	Active Ingredient	Dosage Form	Dosage Strength	
 Regrow	Dextromethorphan	Tablet	60 mg	

心血管				
Product	Active Ingredient	Dosage Form	Dosage Strength	
 Amtrel	Amlodipine + Benazepril	Tablet	5 mg 10 mg	
 Licodin	Ticlopidine	Tablet	100mg 250mg	
 Isoptin SR	Verapamil	Tablet	240mg	
 Isormol	Isosobide-5 + Mononitrate	Tablet	20mg	
 Rytmonorm	Propafenone	Tablet	150mg 300mg	
 Linicor	Niacin + Lovastatin	Tablet	500/20mg	

2.6 人權保障

本公司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。106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1.38%，符合「身心障礙者權益保障法」定額進用比率規定；另本公司遵循法規致力提升員工安全、衛生的健康環境，以確實保障員工的安全，有效降低職災風險。

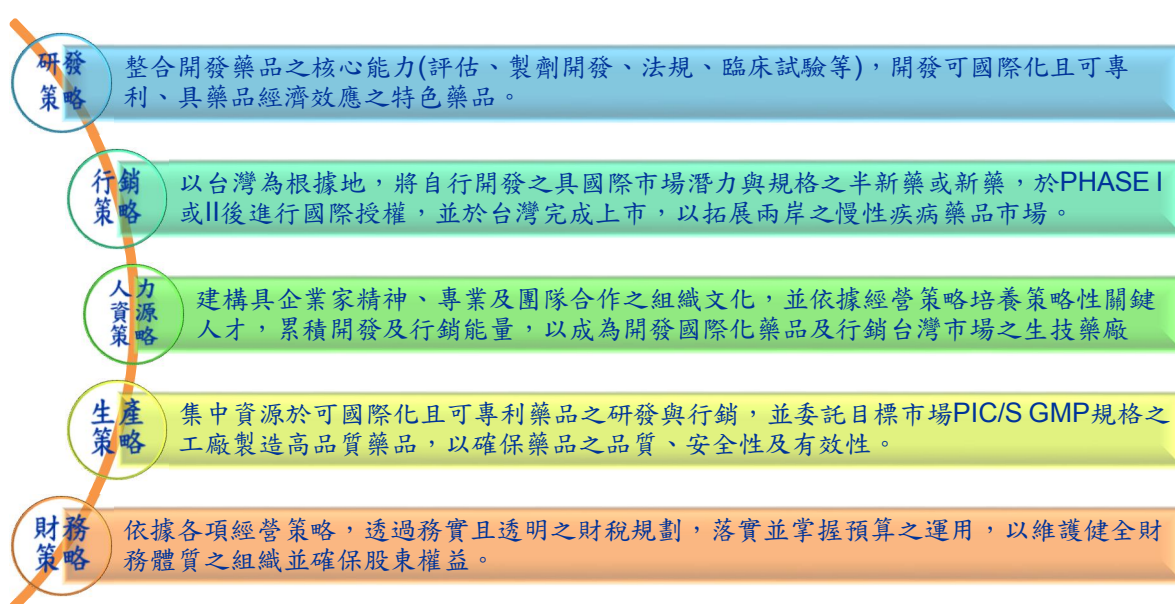
2.7 報告期間之重大改變

本公司於民國 106 年期間在組織規模、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。

參.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。

3.1 公司營運策略(Strategy)：



3.2 外部環境、法規環境及總體經濟環境之影響

依據內政部統計處民國 107 年 3 月底資料，目前我國 65 歲以上的人口比例超過 14.1%，已屬高齡化社會(聯合國衛生組織訂定之高齡化社會指標為老年人口總數達全國人口數 7%以上)，因此，隨著老年人口的持續增加，將會增加對心血管、自體免疫疾病藥物的需求。

自體免疫疾病為影響全球人口重要的疾病之一，根據世界衛生組織(WHO)資料，全球約有 13%的人口受自體免疫疾病所苦，其並預測到 109 年將成長到 14%。而在台灣，依據中華民國風濕病醫學會發佈於民國 100 年之資料顯示，台灣地區類風溼性關節炎病人數約 4 萬人；依據民國 105 年 IMS Data，台灣地區市場規模約新台幣 36 億元。然東生華正是要積極去滿足未被滿足的市場需求。

台灣學名藥廠之競爭與日俱增、健保藥價調降(民國 103 年起試辦全民健康保險藥品費用分配比例目標制，103 年執行超出額度為 56.7 億元(3.9%)，民國 104 年執行超出額

度為 82.1 億元(5.7%)，民國 105 年執行超出比例額度為 31.8 億元(2.1%)，民國 106 年執行超出額度為 57.1 億元(3.6%)，而新藥開發的成本及實施 PIC/S 及 GDP 後的生產、物流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。東生華持續專注於開發具高度競爭障礙及高附加價值之藥品，以增加原藥品之毛利率，避免因藥價新制之實施，而致使本公司獲利能力下降之情形產生外，本公司除於全省各地佈建完整之銷售網路，可對醫院診所提供即時之服務，以增加銷售面之廣度外，集中公司資源運用，採藥品許可證精簡化政策，針對具有一定市場規模與價值之藥品加強其品質，鞏固基本消費病患，且持續擴張醫療院所及醫師對藥品之信心。

3.3 風險評估及管理政策

■ 風險鑑別及評估

本公司將營運活動衍生的風險劃分為 7 大類，並就各項風險發生的可能性及影響程度進行評估，再由相關所屬部門就其風險依其職責進行管理。

風險項目	可能風險	發生可能性	影響程度
1.事業經營風險	公司定位不清、策略錯誤	低	高
2.藥品開發	政府政策法令方向變動影響	中	高
	專案開發規劃未納入策略法規、藥品經濟學	低	高
	專案開發未確實掌握時效性	中	高
	試驗執行未確實監控	中	高
3.行銷	政府健保政策變動影響	高	高
	新產品未如期完成進藥	低	高
	已上市產品未持續加以管理維持銷售量	低	中
4.財務/稅務	利率、匯率波動，會計準則或稅制政策變動影響	中	中
5.人事	員工流動	中	中
	職業災害	低	中
6.資訊安全	系統、資料庫毀損，資料外洩	中	高
7.事故/災害	地震/火災	低	高

■ 管理政策、職責單位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，以期降低風險，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。本公司風險管理之組織架構如下：

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	(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。
行銷暨業務處	(1)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。 (2)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。
總管理處	(1)招募與留任人才、供應商管理、庫存管理、股權大量移轉或更換、網路資訊安全等之風險。 (2)負責管理利率與匯率波動、轉投資、資金及財務、稅務法令政策變動等之風險及因應。

■ 機會

展望未來，由於人口成長、結構逐漸老化，對於健康的警覺性增加，使得對藥物需求增加，因此，未來全球製藥產業仍是維持需求持續增加，穩定中發展的產業。根據IMS Health的預估，民國107年全球藥品市場銷售額為1.3兆美元，複合年成長率約介於4~7%。民國105年及106年台灣地區整體藥品市場分別為新台幣1,680億元及1,735億元，民國105年及民國106年分別較前一年度有3.1%及3.3%的成長，由於醫療服務係隨著國民所得增加，而有逐漸增加之趨勢，預估每年約3%，因此就長期趨勢而言，整體製藥產業有持續成長的空間。

在高齡化社會中，東生華選擇並深耕慢性疾病領域經營，集中公司資源從疾病類別管理(Category Management)出發整合產品、研發、行銷、業務、訓練等專業分工，專注於具藥品經濟效應之特色藥品，包含高障礙或可專利藥品之開發，透過與合作開發夥伴策略合作，結合東生華本身的市場、臨床前試驗及臨床試驗的專業，降低開發藥品之相對風險性，提高藥品開發成功率，在未來幾年裡，東生華將秉持照顧國人健康、提升慢性病患者生活品質的態度，陸續開發並行銷心血管及自體免疫疾病藥品。

肆. 公司治理與行為及倫理準則

4.1 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。

4.1.1 公司治理組織架構



註：民國 106 年 6 月經股東會同意，修改公司章程設置審計委員會取代監察人。

4.1.2 董事會

4.1.2.1 董事會組織

本公司第三屆董事任期自民國103年6月13日起至民國106年6月12日止，因任期屆滿，於民國106年6月15日經股東會全面改選，本屆(第四屆)董事會設有董事7席(含獨立董事3席)，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。

本屆董事平均年齡為 59.6 歲。

姓名/多元核心項目	性別	持股	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	金融法律
台灣東洋公司 代表人：董事長張志猛	男	21,687,177股 42股	√	√	√	√	
台灣東洋公司 代表人：董事蕭英鈞	男	21,687,177股 154,227股	√	√	√	√	
台灣東洋公司 代表人：董事劉心陽	男	21,687,177股 0股	√	√	√	√	
台灣東洋公司 代表人：董事江昭儀	男	21,687,177股 0股				√	√
獨立董事王智立	男	30股				√	√
獨立董事王義明	男	0股	√			√	√
獨立董事王裕南	男	0股	√			√	√

4.1.2.2 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。本屆(第四屆)董事任期自 106 年 6 月 15 日至 109 年 6 月 14 日，截至 106 年 12 月 31 日止，共計召開 6 次董事會，董事出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數 B	委託出席次數	實際出(列)席率	備註
董事長	台灣東洋公司代表：張志猛	6	0	100	106 年 3 月 22 日新任、106 年 6 月 15 日連任
董 事	台灣東洋公司代表：蕭英鈞	1	3	17	106 年 6 月 15 日連任
董 事	台灣東洋公司代表：江昭儀	5	1	84	106 年 6 月 15 日連任
董 事	台灣東洋公司代表：劉心陽	5	1	84	106 年 6 月 15 日新任
獨立董事	王智立	6	0	100	106 年 6 月 15 日新任
獨立董事	王裕南	6	0	100	106 年 6 月 15 日新任
獨立董事	王義明	5	1	84	106 年 6 月 15 日新任

- 民國 106 年度董事會依證交法第 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	議案內容及後續處理	證交法第 14-3 條所列事項	獨董持反對或保留意見
第三屆第二十三次 106.03.08	1.修訂本公司『取得或處分資產處理程序』案。	V	-
	2.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂「房屋租賃契約」乙案。 獨立董事意見：無。 公司對獨立董事意見之處理：無。 決議結果：全體出席董事同意通過。	V	-
第三屆第二十五次 106.04.12	1.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂藥品之同意書乙案。 獨立董事意見：無。 公司對獨立董事意見之處理：無。 決議結果：全體出席董事同意通過。	V	-
第三屆第二十六次 106.05.02	1.修訂本公司『取得或處分資產處理程序』案。	V	-
	2.修訂本公司『資金貸與他人作業程序』案。	V	-
	3.修訂本公司『背書保證作業程序』案。	V	-
	4.薪酬委員會提案(本公司新任董事長薪酬案)。 獨立董事意見：無。 公司對獨立董事意見之處理：無。 決議結果：全體出席董事同意通過。	V	-
第四屆第三次 106.08.10	1.修訂本公司「內部控制制度」及「內部稽核制度」案。 獨立董事意見：無。 公司對獨立董事意見之處理：無。 決議結果：全體出席董事同意通過。	V	-
第四屆第六次 106.12.22	1.本公司民國 107 年擬繼續委任『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案。	V	-
	2.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂民國 107 年資訊服務合約案。	V	-
	3.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂委託製造合約書(含品質合約)案。	V	-

<p>獨立董事意見：無。 公司對獨立董事意見之處理：無。 決議結果：全體出席董事同意通過。</p>

4.1.2.3 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。民國 106 年度期間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
106.03.08	蕭英鈞	本公司與關係人簽訂藥品代理經銷及推廣合約第一增補合約書案。	本公司董事為關係企業董事。	本公司董事因利益迴避未參與表決。
106.03.08	蕭英鈞	本公司與關係人簽訂房屋租賃契約案。	本公司董事為關係企業董事長。	本公司董事因利益迴避未參與表決。
106.03.08	張文華、江昭儀	本公司與關係人簽訂產品經銷合約案。	本公司董事為關係企業董事。	本公司董事因利益迴避未參與表決。
106.03.08	張志猛	解除董事競業禁止限制案。	本公司董事長為當事人。	因涉及董事長自身利益，故利益迴避未參與表決。
106.04.12	蕭英鈞	本公司與關係人簽訂藥品同意書案。	本公司董事為關係企業董事長。	本公司董事因利益迴避未參與表決。
106.04.12	蕭英鈞、江昭儀、張志猛	董事會提名董事(含獨立董事)及監察人候選人名單案。	本公司董事為當事人。	本公司董事因利益迴避未參與表決。
106.05.02	張志猛	審查本公司民國 106 年股東常會提名董事(含獨立董事)候選人名單。	本公司董事長為當事人。	因涉及董事長自身利益，故利益迴避未參與表決。
106.05.02	張志猛	本公司新任董事長薪酬案。	本公司董事長為當事人。	因涉及董事長自身利益，故利益迴避未參與表決。
106.08.10	張志猛、江昭儀、劉心陽	本公司擬與關係人簽訂藥品代理經銷及推廣合約書之增補合約書案。	本公司董事代表之法人為關係企業董事。	本公司董事因利益迴避未參與表決。
106.12.22	張志猛、江昭儀、劉心陽	本公司與關係人簽訂資訊服務合約案。	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。
	張志猛、江昭儀、劉心陽	本公司與關係人簽訂委託製造合約書(含品質合約)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。

4.1.2.4 董事會績效評估

依本公司民國105年3月由董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」。於每年年度結束後3個月內依據該辦法之評估指標及其標準進行董事會績效評估計分後送呈董事會報告。另為提昇董事會營運績效，民國106年底修訂本公司「董事會績效評估辦法」明訂至少每3年應執行1次由外部單位進行董事會績效評估，預計於民國109年執行第一次外部評估。

民國106年度董事會績效評估指標內容、指標權重及評估結果如下：

具體指標	比重	評估等級	定義
1. 依法應提董事會討論事項之遵守	10%	X	超出標準
2. 每季是否至少召開一次董事會	10%	A	已符合標準，但尚可追求更高標準
3. 董事利益迴避之遵守	10%	B	符合標準
4. 達成董事每年應進修時數	10%	C	需改善以符合法令最低標準
5. 董事會出席率	10%	D	需立即改善
6. 股東會出席率	10%		
7. 審核公司會計制度、財務狀況與財務報告、稽核報告及其追蹤情形	10%		
8. 評估會計師之獨立性及適任性	10%		
9. 評估監督公司存在或潛在之各種風險	10%		
10. 與公司管理階層溝通互動之情況	10%		

依前述辦法民國106年度評估結果總得分8.8分，評估等級為A，並於民國107年3月26日董事會中報告評估結果。

4.1.2.5 持續進修及責任保險

民國106年度本屆(第四屆)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72小時，進修課程情形如下表。另本公司業已為董事投保責任保險，並於董事會中報告。

■ 持續進修記錄

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)	張志猛	台灣研發型生技新藥發展協會	公司治理之現況與展望	3
		台灣研發型生技新藥發展協會	企業併購實務與案例探討暨併購過程中之董監法律責任	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司重大資訊揭露與董事責任	3
		社團法人中華公司治理協會	公司治理國際論壇 提升董事職能-創造公司價值	3
董事 (台灣東洋公司代表)	蕭英鈞	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司重大資訊揭露與董事責任	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與企業社會責任	3
董事 (台灣東洋公司代表)	江昭儀	社團法人中華公司治理協會	公司治理國際論壇 提升董事職能-創造公司價值	6
董事 (台灣東洋公司代表)	劉心陽	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司重大資訊揭露與董事責任	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與企業社會責任	3
獨立董事	王智立	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃、興櫃公司內部人股權宣導說明會	6
		中華民國公司經營發展協會	董監如何督導公司強化內控與內稽	3
		中華民國公司經營發展協會	落實公司治理與金融法制	3
		中華民國公司經營發展協會	董監事在企業重大弊案之法律風險解析	3
獨立董事	王裕南	社團法人中華公司治理協會	從董監事高度看企業併購	3

		社團法人中華公司治理協會	董監如何協助公司面對風險處理危機	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司重大資訊揭露與董事責任	3
		社團法人中華公司治理協會	董事如何善盡『忠實義務』	3
獨立董事	王義明	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	初任董事與監察人實務研習班	12
		社團法人中華公司治理協會	公司治理國際論壇 提升董事職能-創造公司價值	3

4.1.2.6 董事會定期評估會計師獨立性情形

本公司定期每年底依本公司「簽證會計師選任審查辦法」之「獨立性」及「適任性」對現任會計師進行評估，並要求會計師出具「超然獨立聲明書」以評估是否繼續委任。民國 106 年度會計師評估程序及結果已提送民國 106 年 12 月 22 日審計委員會及董事會審查通過，並決議民國 107 年度繼續委任。

會計師選任審查表主要審查評估重點包含如下：

獨立性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 是否符合會計師公會所訂職業道德規範公報第十號「正直、公正客觀及獨立性」第八條之規定。 2. 非本公司或其關係企業之受僱人、董事、監察人。 3. 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。 4. 非前2.3款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親。 5. 非直接持有公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。 6. 非與本公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)、經理人或持股百分之五以上股東，擔任獨立董事而現已解任者，不在此限。
適任性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具備公司所營業務相關產業或領域知識、並了解相關法令規章。 2. 具足夠查核本公司所需之專業人員並於約定期限內完成案件。 3. 評估本公司未來年度即將發生之重大事項，是否影響其適任性。 4. 無潛在利益衝突。

4.1.2.7 公司治理成果

- 金融監督管理委員會於 102 年 12 月發佈以 5 年為期之「強化公司治理藍圖」，其中將辦理公司治理評鑑列為 103 年的重點工作項目，自主管機關辦理之第一屆(民國 103 年度)至第三屆(民國 105 年度)公司治理評鑑系統，評鑑結果本公司皆被列為上櫃前 20% 之公司名單中，本公司董事會持續致力於公司治理推動，第四屆(民國 106 年度)評鑑成績截至本報告書出具前尚未公布。
- 本公司於民國 103 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 103/9/30-105/9/29。

4.1.3 薪酬委員會組織及其運作

4.1.3.1 薪酬委員會組織

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。委員會的組織規章皆經董事會核准，並向董事會報告其決議。

本公司第二屆薪資報酬委員會任期自民國 103 年 6 月 13 日起至民國 106 年 6 月 12 日止，因任期屆滿(同董事會任期屆滿)，經民國 106 年 6 月 15 日股東會全面改選董事，第三屆(本屆)薪資報酬委員會委任王智立獨立董事、王裕南獨立董事及王義明獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，任期自 106 年 6 月 15 日至 109 年 6 月 14 日止(同第四屆董事會任期)。

■ 第三屆薪資報酬委員會委員基本資料如下：

姓名	簡歷
王智立	1. 眾智聯合會計師事務所合夥會計師 2. 學歷：東吳大學會計系
王裕南	1. 匯宏顧問(股)公司副總經理、匯誠第一資產管理公司董事、匯誠第二資產管理公司董事、匯宏顧問公司監察人 2. 學歷：台灣大學商學所
王義明	1. 元大證券執行副總、元大香港控股(開曼)有限公司董事、元大投資管理(開曼)有限公司董事、元大證券(香港)有限公司董事、寶來證券(香港)有限公司董事 2. 學歷：彰化師範大學會計所

4.1.3.2 薪酬委員會運作

本屆薪資報酬委員會由王智立委員擔任召集人，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(A)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(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
召集人	王智立	2	0	100	106 年 6 月 15 日新任
委員	王裕南	2	0	100	106 年 6 月 15 日新任
委員	王義明	2	0	100	106 年 6 月 15 日新任

■ 董事會修正薪酬委員會決議之情形：

日期	期別	議案內容	董事會決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
106 年 11 月 6 日	第四屆第五次董事會	經理人晉升案	延後生效	無異議

4.1.4 審計委員會組織及其運作

4.1.4.1 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。

本公司第一屆(本屆)審計委員會任期自民國 106 年 6 月 15 日起至民國 109 年 6 月 14 日止(同第四屆董事會任期)，由王智立獨立董事、王裕南獨立董事及王義明獨立董事擔任審計委員會委員。

4.1.4.2 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。自民國 106 年 6 月 15 日至 106 年 12 月 31 日止，共計召開 3 次(A)審計委員會，由議事單位充份提供資源供委員行使職權，民國 106 年度審計委員會決議時，未有利害關係議案而委員應迴避之情形。

■ 審計委員及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
召集人	王智立	3	0	100	106 年 6 月 15 日新任
委員	王裕南	3	0	100	106 年 6 月 15 日新任
委員	王義明	3	0	100	106 年 6 月 15 日新任

■ 民國 106 年度依證交法第 14-3 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
第一屆第一次 106.08.10	1.本公司民國 106 年上半年財務報表案。	√	-
	2.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。		
第一屆第二次 106.11.06	1.本公司民國 106 年第三季財務報表案。	√	-
	2.本公司民國 107 年度稽核計畫案。	√	-
	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。		
第一屆第三次 106.12.12	1.本公司民國 107 年擬繼續委任『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案。	√	-
	2.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂民國 107 年資訊服務合約案。	√	-
	3.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂委託製造合約書(含品質合約)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。		

4.1.5 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統申報主管機關。

4.2 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：



- 為落實本公司誠信經營政策及誠信經營理念之企業文化，本公司訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」(相關規定於公司網站及內部網路公告，供同仁隨時查閱)，具體規範人員於執行業務時應加以注意防範不誠信行為之發生，並針對日常營運活動各項作業可能潛在不誠信、貪腐風險，本公司已建立有效之會計制度及內部控制機制，並由稽核單位擬定稽核計畫，據以執行查核，定期向董事會報告，

以降低風險發生。

- 總管理處不定期對內宣導企業倫理準則規範，並要求本公司人員執行業務時應確實遵守，必要時亦向交易對象說明本公司誠信經營政策及倫理準則規範，以確保相關人等瞭解本公司立場。本公司亦建置檢舉制度，制訂受理檢舉事項、提供檢舉管道、調查標準作業程序及保密機制，以落實誠信經營等政策，如經證實被檢舉人確有違反相關法令或公司規章情事，立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。民國 106 年 11 月 6 日經董事會決議修訂「檢舉制度」並於民國 107 年 1 月 25 日於首都飯店進行宣導。

本公司「檢舉制度」及檢舉管道聯絡方式公佈於公司網站，檢舉制度簡述如下：

- 檢舉管道

- (1). 內部檢舉管道：

- 檢舉專線：總管理處主管(分機 5111)、稽核主管(分機 5105)

- 電話：2655-8525

- 信箱：總管理處主管 stacy@tshbiopharm.com; 稽核主管 shupinghuang@tshbiopharm.com

- (2). 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，成員包含總管理處主管及稽核主管。

- 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簡述。

- (1). 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。檢舉人有不實檢舉或捏造事證，經查屬實者，將依照相關法律及公司相關規章進行懲處。

- (2). 受理。

- 受理單位應仔細研討檢舉內容並考慮影響程度，若檢舉事項涉及董事或經理人應向獨立董事報告；受理檢舉資料或製作檢舉紀錄後，無論是否認定成案，受理單位均需回覆檢舉人，如未能認定成案需明確說明理由。

- (3). 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。




- (4). 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。

- 保護政策簡述：
 - (1). 本公司承諾徹底保密檢舉人之身份資訊，並不得對檢舉人因檢舉情事為不當或不利之處置。
 - (2). 發生檢舉人身份暴露時，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。
 - (3). 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。

- 本公司 106 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 106 年未有直接或間接提供財務或實物性的政治獻金。

4.3 實踐誠信之藥品開發

	<p>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</p>
	<p>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</p>
	<p>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</p>

伍.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，掌握內部及外部的客戶需求，建立明確目標，勇於承擔責任與風險，達到同仁的自我發展，與東生華共創未來。

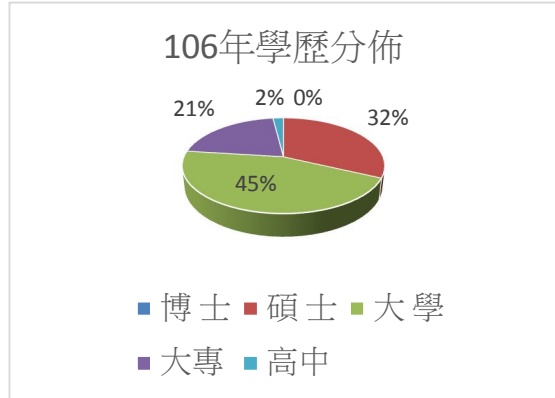
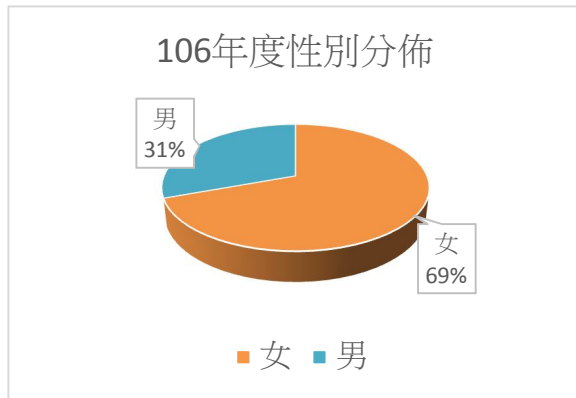
為保持良好的組織和諧與同仁互動，進而提升企業的競爭力；東生華秉持著人性化管理，同時珍惜與尊重每位同仁，除了關懷員工成長亦訓練員工專業技能，提供優質的薪資福利及工作環境，讓東生華的同仁均可獲得均衡之職涯發展。

5.1 人力結構

截至民國 106 年底員工人數 72 人，員工工作地點分佈於台灣之北、中、南。

年 度		106 年度		
性別		女	男	合計
員 工 人 數	管理人員	9	6	15
	研發技術人員	8	3	11
	其他員工	33	13	46
	合 計	50	22	72
106 年新進員工人數(人)		14	7	21
106 年離職員工人數(人)		21	9	30
平 均 年 歲		38.06	42.38	39.5
平 均 服 務 年 資		5.67	5.47	5.61
學 歷 分 布 比 率	博 士	0	0	0%
	碩 士	17	6	32%
	大 學	19	14	45%
	大 專	12	3	21%
	高 中	0	1	2%
	高 中 以 下	0	0	0%

註：服務年資係以東生華成立日起算(民國 99 年 9 月成立)



5.2 薪酬制度

5.2.1 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。

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。

5.2.2 年度調薪計畫

調薪是為感謝同仁努力達成策略目標的辛勞及反應通貨膨脹率以保障同仁生活滿足的基本門檻，本公司年度調薪計畫於每年度 4 月評估並執行；然本公司自民國 99 年成立以來，年度調薪幅度 2%~4%，惟考量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，民國 106 年度執行晉升調薪外，該年度並未執行全面性之年度調薪。

5.3 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，民國106年由公司依法共計提撥191萬元。

5.3.1 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106年度無員工申請退休。

5.3.2 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，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。

5.3.3 重視工作與休閒平衡措施

5.3.3.1. 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106年東生華補助之社團活動共計0元，係因民國106年度社團未向福委會申請補助；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106年度每位同仁旅遊補助經費新台幣15,000元，並舉辦三梯次的國內外旅遊，分別為「6月出發~韓國慶州釜山行」、「7月出發~台東行」及「9月出發~韓國慶州釜山行」，供同仁及其眷屬自由選擇參加，民國106年度國內外旅遊已補助經費共計新台幣51.9萬。

5.3.3.2. 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106年度同仁申請留職停薪及回任情形如下：

申請原因	傷病	育嬰	進修	其他
人數	0	0	0	0
回任率	NA	NA	NA	NA

5.3.3.3 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)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。福委會於民國 106 年 8 月 26 日於苗栗通霄飛牛牧場舉辦「幸福東生華~飛牛牧場親子歡樂遊」家庭日活動。

活動剪影



幸福東生華~家庭日

■ 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，公司於民國 106 年 8 月 28~29 日於新北市貢寮區(東北角)舉辦團隊共識營活動。

課程內容包含自我覺察與壓力紓解，運用體驗活動，塑造真實情境，讓學員在過程中覺察自身狀態，盤整自我心態與狀態，積極的面對未來挑戰！並透過進行極限行走22K徒步遠征挑戰，在艱苦的環境與高挑戰目標下，彼此需相互扶持與協助克服艱難挑戰，一個人可以走得很快，但一群人能夠走得更遠！強化個人與團隊承諾，達到設定的時間目標，通過敞開心胸的分享，拉近彼此的距離，增進團隊動力。

東北角舊草嶺環狀線



5.3.4 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 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	<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 3,000 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，6,000 元正。 同仁之眷屬因災難而住院治療三日以上者，5,000 元正。 同仁因災難而死亡者，30,000 元。 同仁之眷屬因災難而死亡者，15,000 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 10,000 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 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。

5.4 員工關係

5.4.1 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。民國 106 年度共召開 4 次勞資會議，分別於 106 年 3 月 21 日、106 年 6 月 28 日、106 年 9 月 21 日及 106 年 12 月 28 日。

5.4.2 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 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 單位反應。106 年度尚無接受到勞工申訴案件。



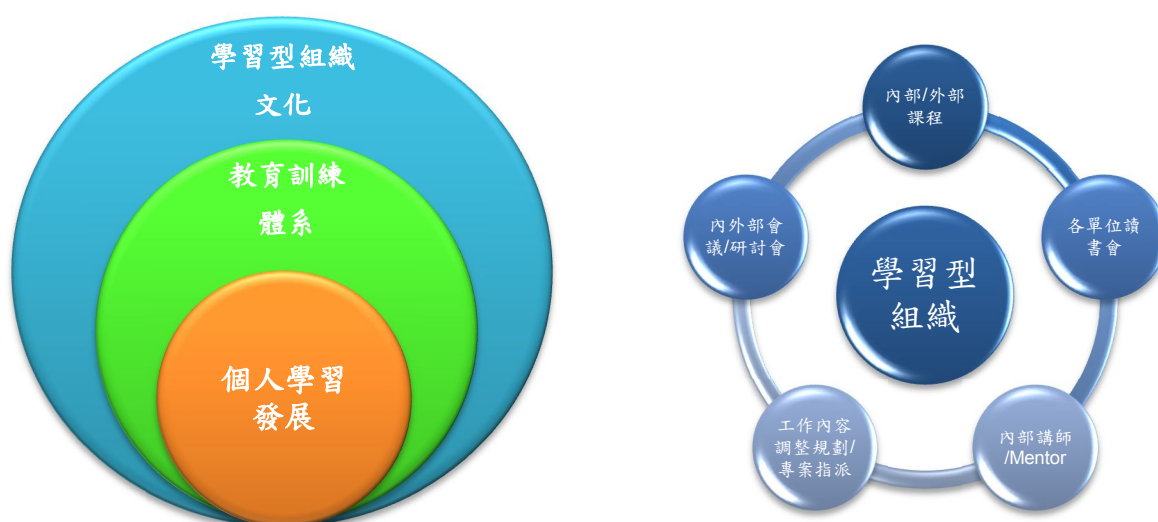
5.4.3 員工獎勵

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、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，截至民國 106 年底任職滿 10 年同仁計 1 名，任職滿 15 年計 2 名，任職滿 20 年同仁計 1 名。(本公司於 99 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。)

5.5 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



5.5.1 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 106 年度培養 5 門課程之講師並完成授課，課程包含「行銷概論」、「當則」、「打開業務行政流程葵花寶典」、「藥品品質概論(CGMP+GDP)」及「認識研發」。

5.5.2 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 106 參與 Mentor program 通過評鑑的專業 Mentor 人員共計 7 名。

5.5.3 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。民國 106 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 發展計畫列為民國 106 年度公司關鍵績效指標目標，所設定之各部門納入培養之人員，在 106 年 IDP 發展計畫執行結果計 42%通過評核。

5.5.4 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。

5.5.5 教育訓練體系及執行情形

■ 民國 106 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*註 1	10	21	105	2,080
專業職能訓練	65	294	1,801.5	373,709
主管才能訓練	1	7	45.5	800
通識訓練	13	94	259	8,308
總計	89	416	2,211	384,897

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 -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 -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



5.6 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 106 年並無發生職災情事。

5.6.1 職場安全

- 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。
- 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。
- 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。

5.6.2 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。
- 軟體園區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。

5.6.3 健康管理

- 民國 106 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 9 月 1 日~10 月 31 日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。
- 公司備置醫療急救箱及藥品。
- 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(例如 106 年度舉辦高血壓、肝癌、骨質疏鬆課程...等)，員工均得自由參加。

陸.利害關係人議合

6.1 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、產品與服務影響的實體或個人，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。

利害關係人	主要對象	主要依據	回應機制	106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	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"> ✓ 舉辦法人說明會及論壇1次 ✓ 召開股東會1次及董事會10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 企業社會責任政策 公司治理	勞資會議 部門會議 跨部門會議	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 舉辦勞資會議3次 ✓ 定期部門會議(每月) ✓ 職工福利委員會議4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 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 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	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	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) ✓ 新供應商稽核(每3年) ✓ 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 CSR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 ✓ 獎學金設立
主管機關	政府機構	公司願景 企業社會責任政策 CSR推行組織	-	<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

■ 對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。

■ 改善

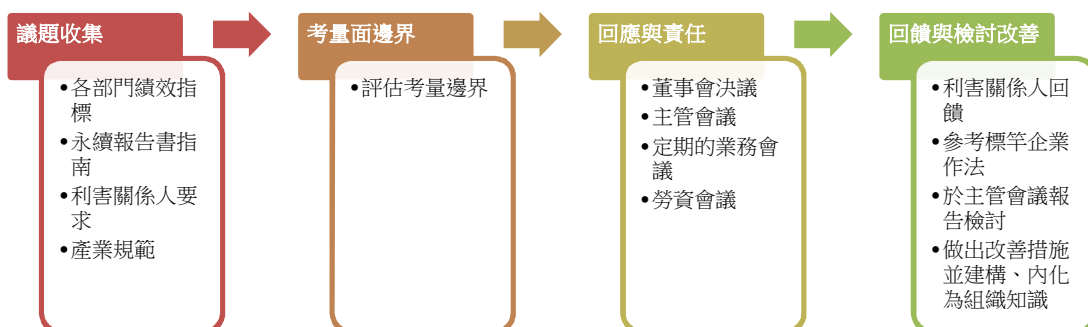
本公司每年度會根據公司資源及參考標竿企業作法，作為次年度之改善依據，針對民國105年度公司治理評鑑(第三屆)尚未改善項目已於董事會上報告，並由董事會同意將優先改善事項列為公司民國106年度公司層級之工作目標之一，由相關單位承接辦理改善。民國106年度執行成果如下：

- 與集保結算所簽定電子投票平台契約，並已於民國106年股東會首次採用電子投票。(列為公司民國106年度的關鍵績效指標)
- 股東常會開會30日前完成同步上傳英文版開會通知。(列為公司民國106年度關鍵績效指標)
- 經民國106年度股東常會決議通過，修訂章程廢除監察人制度，成立審計委員會。(列為公司民國106年度關鍵績效指標)
- 建立檢舉制度，經董事會通過，並Cycle Meeting(每四個月一次的大型會議)向同仁進行宣導，另已將檢舉制度及管道設置於公司網站。
- 於公司網站上揭露獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形。
- 修訂「董事會績效評估辦法」明訂至少每3年執行1次外部評估。
- 自願參照國際通用之報告書編製指引，編製企業社會責任報告書揭露公司非財務資訊。

6.2 重大考量面管理

■ 重大考量面鑑別程序

公司深知利害關係人對公司關注議題及公司的回應對公司在永續經營的重要性，參照 G4 永續性報告指南實施手冊評估可能影響企業的考量面和相關議題，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：



■ 重大考量面與邊界

公司針對實質面考量各項重大議題而界定公司內外部邊界如下：

面向	重大議題	管理方針(章節)	邊界	
			內部	外部
經濟	公司治理	4. 公司治理	公司	投資人、供應商
	經營績效	2.5 公司營運及財務績效 3. 經營方針	公司	供應商、客戶、合作夥伴
	風險管理	3.3 風險評估及管理政策	公司	-
勞工	人才招募與留任	5.5 員工訓練發展 5.4 員工關係	公司、員工	-
	福利與薪資	5.2 薪酬制度 5.3 多元福利措施	公司、員工	-
社會	產品責任	法規遵循	公司	主管機關、供應商
	產學合作	暑期實習生計劃	公司	學校、主管機關
	社會公益	10.1 社會公益	公司	社會團體
	社區及環境	10.2 公共關係 9.1 污染防治	公司	社區

6.3 投資人關係

■ 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。依民國 106 年 6 月經股東會決議修改章程成立審計委員會取代監察人職能並刪除章程中監察人相關說明，並修改本公司股利政策就當年度所分配股利之 10% 以上發放現金股利，修正為就當年度所分配股利之 50% 以上發放現金股利。

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。

106 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	3.1	119,034,234	未分配盈餘
合計	3.1	119,034,234	

■ 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：

公司發言人		公司副發言人	
總管理處 資深經理	孫德珠 小姐	財會部副理	甘真儒 小姐
電話	02-26558525	電話	02-26558525
Mail	stacy@tshbiopharm.com	Mail	joyce@tshbiopharm.com
傳真	02-26558526	傳真	02-26558526

■ 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：

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

■ 股東及利害關係人專區

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表：

利害關係人聯絡資訊	原物料暨商品採購
總機	張淑玲 小姐
電話：02-2655-8525	總管理處 採購
傳真：02-2655-8526	電話：02-2655-8525 分機 5131
公司網址： http://www.tshbiopharm.com/	Mail：eliza@tshbiopharm.com
訂貨專線：0800-258-028	傳真：02-2655-8526
統一編號：53093421	
地址：11503 台北市南港區區區街3之1號3樓之1	
投資關係人暨新聞聯絡人	檢舉管道
孫德珠 小姐	內部檢舉管道：
總管理處 資深經理	檢舉專線：總管理處主管(分機 5111)、稽核主管所屬分機(分機 5105)
電話：02-2655-8525 分機 5111	信箱：總管理處主管 stacy@tshbiopharm.com
Mail：stacy@tshbiopharm.com	稽核主管 shupinghuang@@tshbiopharm.com
傳真：02-2655-8526	外部檢舉管道：
企業社會責任信箱	姓名：王智立 獨立董事(眾智聯合會計師事務所 合夥會計師)
csr@tshbiopharm	電話：2772-7428(分機 300)
	信箱：lmui@ms59.hinet.net

柒. 客戶關係

7.1 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。

民國 106 年度本公司建置 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。本公司民國 106 年度未有產品品質違反安全而遭罰款或警告之情事。

7.2 行銷與客戶關係

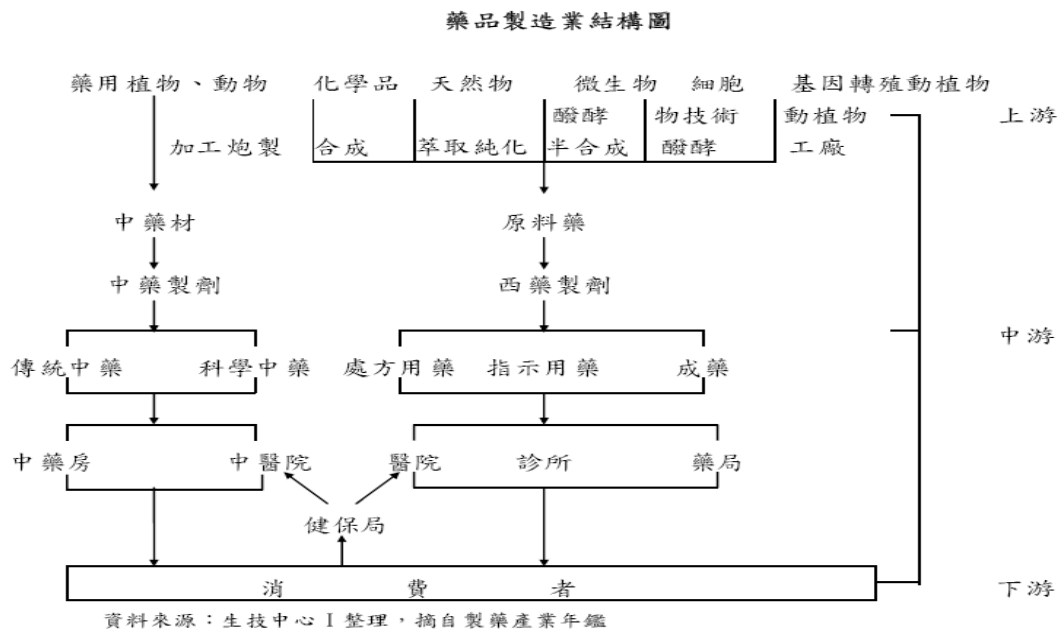
本公司定位明確，銷售之藥品聚焦於慢性病及自體免疫疾病之處方用藥，主要銷售對象為醫院通路(包含醫學中心、區域醫院及地區醫院)不直接售予消費者，其藥品之品名、外盒、仿單、標籤之標示均遵循「藥品查驗登記審查準則」之規範，其藥品行銷之廣告依「藥事法」之規定向衛生主管機關提出申請並經核准。本公司產品業務代表在推廣本公司產品之前，均接受過公司產品充份訓練，以期能為醫療院所及醫師提供更多資訊及維持良好互動關係。本公司民國 106 年未有藥品資訊或標示違反相關法規遭主管機關罰款、警告等情事。

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。民國 106 年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。

捌. 供應商關係

8.1 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、原料藥製造及製劑製造；下游為各銷售通路。藥品可簡單分為原開發廠藥品(Original)、進口或國產具研發差異化的學名藥(Innovative Generics)及一般的學名藥(Pure Generics)三種。目前台灣製藥業普遍位於藥劑製造，且多為僅從事 Pure Generics 之製造與銷售。如下圖所示：



8.2 供應商管理

■ 藥品供應商

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。基於策略目標本公司制訂「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，並共同致力於提升企業社會責任，目前已要求主要供應商於合約載明若有違返企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著影響時，得隨時終止或解除契約。

另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，依評價結果區分為「優」、「良」、「可」、「差」及「暫停採購」，民國 106 年度供應商(委託製造及代理)評鑑結果：統計共 6 家，列為「優」廠商計 3 家，列為「良」廠商計 3 家。除此之外本公司採購單位及行銷部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 106 年及民國 105 年度本公司向台灣東洋進貨占全年度進貨淨額分別為 59.58%

與 71.94%，係本公司為掌握產品品質及生產時效，因此，口服製劑之主要品項如諾壓錠(AMTREL)、理脂膜衣錠(LINICOR)、摩舒胃清(MOPRIDE)、腸必寧錠(Catilon)、利血達膜衣錠(Licodin)、愛速脈錠(Isormol)等，係委託母公司台灣東洋經 PIC/S 認證通過之六堵廠生產，故會有進貨比重集中於台灣東洋之情形。

■ 藥品物流運銷商

本公司依 TFDA 規定於 106 年度建立本公司之 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。

民國 106 年度本公司尚無冷鏈藥品(Cold Chain Drugs，冷鏈藥品是指對儲存、運輸有特殊溫度要求的藥品)，故藥品倉儲或配送，溫度維持在 25 度以下，本公司目前通過評鑑選定之物流運銷商：統計共 2 家。

■ 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社會責任政策及目標是否合乎本公司之相關政策，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。

民國 106 年無發現供應商有強迫勞動、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。

玖.環境保護

9.1 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。

自民國 99 年成立以來,本公司注重藥品品質,藥品廢品數量少,截至民國 106 年度無害特性及成份之廢棄藥品報廢計 4,497,312 錠/針(包含民國 105 年度愛舒回羅膜衣錠因賦形劑及製造廠變之溶離率曲線比對試驗報告未通過,依衛生主管機關來文下架回收 2,758,685 錠,占該品項民國 105 年度銷售量之 40%;占民國 105 年度全產品銷售量之 1.5%),民國 106 年度無藥品進行報廢。

自民國 99 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。

9.2 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,其餘員工上班通勤乘坐大眾運輸工具或騎乘機車為主。

9.3 節約能源政策

東生華雖無設置工廠及實驗室，仍致力於就辦公室區域推動倡導節約能源、環保措施之改善，於會議室、茶水間等共同空間張貼節能減碳標語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，會議室或非閱讀之必要時隨手關閉照明及冷氣。
- 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。
- 因應天候因素調整工作場所之溫度。
- 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。
- 落實資源分類回收，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。
- 設置廚餘桶及垃圾分類回收桶。
- 倡導同仁自備餐具並備有茶具及杯盤減少免洗餐具及取代紙杯之使用。
- 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。

本公司民國 106 年度及 105 年度排放量係依據台電及自來水公司的資料，盤查本公司二氧化碳排放總量如下，無特聘外部機構驗證。

內容	105 年度	106 年度	增減
二氧化碳排放量	18,008 公斤	19,390 公斤	+7.6%
員工人數	78 人	72	-7.6%

壹拾. 社會關懷

社會責任及活動

10.1 社會公益

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，希望透過我們的影響力，來影響同仁及其週遭的朋友。

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 106 年社會照護服務活動如下：

■ 照顧視障同胞，持續設置「按摩小站」

公司為倡導社會公益活動，落實照顧視障同胞，持續由公司聘用視障專業按摩師，設立「按摩小站」，除了善盡貢獻社會之責任，也讓員工能釋放生活及工作上的壓力與疲勞，並增進員工福利。

■ 設立獎助學金

(1). 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 106 年共計 6 名，每名獎助學金 12,000 元，上下兩學期共計新台幣 72,000 元整。

(2). 民國 106 年度，另捐贈「財團法人高醫藥學文教基金會」獎學金 20,000 元。

財團法人高醫藥學文教基金會 高醫基字 NO. 000237 號

收款收據

中華民國 106 年 5 月 17 日 收訖

捐款人姓名 或機關	東生華製藥股份有限公司
往 址	前定用途 獎學金畢業生獎學金
金 額	新台幣 貳 佰 拾 貳 萬 零 肆 佰 零 拾 元 整
附 記	1. 本基金會奉教育部 78.04.21 台 (78) 高字第 17707 號令核准設立 2. 高雄地方法院 78.07.27 護立登記證第五十六頁第 212 號

董事長 明本傑 秘書長 銘宏 總經理 王 管 經理人 柯 柯

① 存根 (黃) ② 收據 (紅)

捐助-文教基金會
畢業生獎學金

■ 設置發票捐贈箱、幸福東生華~大手牽小手，一起做公益



為了讓大家的愛心 non-stop 我們也在櫃台旁設置「發票捐贈箱」所募得之發票將捐贈「善牧基金會」。

今年 8 月份的東生華家庭日，在苗栗通霄飛牛牧場舉辦「幸福東生華~飛牛牧場親子觀樂遊」，邀請了所有同仁及眷屬們在活動當日捐出發票，一起幫助台灣社會上需要幫助的弱勢朋友與族群；而活動也獲得大家熱烈的迴響，我們將活動當日募集到的發票，連同「善牧基金會」設置於本公司的發票募集箱內的發票全數捐贈予「天主教善牧社會福利基金會」，共計 1,168 張。公司每年度持續不間斷的透過這樣一個活動，讓來參加活動的大朋友小朋友們了解，我們一個小小的動作看似稀鬆平常，卻可以發揮大大的作用，也讓大家學習到了寶貴的一課。

活動剪影



大手拉小手~捐發票·做公益



發票捐贈-善牧社會福利基金會
計1,168張

■ 寒冬助老·刻不容緩

民國 106 年除了持續對過去暨有的公益團體盡一份心力外，由於本公司定位於慢性疾病領域，該疾病主要患者以長者居多，公司亦想為長者盡點微薄心力，經多方探尋，拜訪「財團法人弘道老人福利基金會」認同其獨居老人照顧關懷計畫，響應基金會寒冬助老·刻不容緩活動，民國 106 年第 4 季開始，每季將捐贈白米 100 斤，107 年持續關懷探視弱勢獨居長者。



■ 愛心義賣、現金捐款活動

民國 106 年 12 月聖誕節，我們舉辦了耶誕環保挖寶趣跳蚤市場愛心義賣活動，當日義賣所得金額共計新台幣 5,655 元，全數捐給「財團法人弘道老人福利基金會」。

東生華感謝各位同仁的共襄盛舉，小小愛心的付出，對於東生華來說卻是無比的鼓勵，因為我們相信回饋社會的精神已深耕同仁心中。

活動剪影



10.2 公共政策與關係

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 106 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。
- 106 年度未有政治捐獻及不當慈善捐贈或贊助。

壹拾壹. 報告書基本資料

11.1 報告書所揭露期間

本報告書報導東生華民國 106 度各項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。

11.2 發行期間及報告週期

本報告書為東生華自民國 102 年以來所發行的第五本企業社會責任報告書，出版週期為每年發行前一年度之企業社會責任報告書，民國 105 年度之企業社會責任報告出版日期為 106 年 7 月 31 日。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 107 年 5 月 4 日。

11.3 依循與外部保證

本報告書內容依全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) 所公布之永續性報告網領第四版(G4)中依循一般標準揭露-「核心」及特定標準揭露「核心」中所鑑別出之重大考量面揭露相關指標為編製原則，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。

11.4 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

11.5 報告之依循選項，與以往報告之顯著差異

本報告書為第二年依據 GRI 所提出之永續性報告書第四代指南(the fourth generation of GRI's Sustainability Reporting Guidelines, 簡稱 GRI G4 Guidelines)之架構製作，版本為 G4 指南，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
民國 102 年度	本公司自行提出	民國 103 年 8 月
民國 103 年度	本公司自行提出	民國 104 年 8 月
民國 104 年度	本公司自行提出	民國 105 年 8 月
民國 105 年度	GRI G4 Guidelines	民國 106 年 7 月 31 日
民國 106 年度	GRI G4 Guidelines	民國 107 年 5 月 4 日

一般標準揭露

●已揭露 ○不適用或未揭露、部分

一般標準揭露		狀態	對應章節	頁碼	備註
策略與分析					
G4-1	組織最高決策者的聲明(如 CEO、董事長、或等同的高階職位者)	●	1.	4	董事長及總經理的話
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	●	3.3	14	風險評估及管理政策
組織概況					
G4-3	說明組織名稱	●	2.1	6	公司簡介
G4-4	說明主要品牌、產品與服務	●	2.3 2.5.3	8	願景及使命 產品現況
G4-5	說明組織總部所在位置	●	2.1	6	公司簡介
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	●	2.1	6	公司簡介
G4-7	所有權的性質與法律形式	●	2.1	6	公司簡介
G4-8	說明組織所提供服務的市場	●	2.5 2.1	9 6	公司營運及財務績效 公司簡介
G4-9	組織規模	●	2.4	8	組織及功能
G4-10	員工總數	●	5.1	26	人力結構
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	○	N/A		本公司目前尚無集體協商制度
G4-12	描述組織的供應鏈	●	8.1	43	藥品供應鏈
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	●	2.7	12	報告期間之重大改變
G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	●	3.3	14	風險評估及管理政策
G4-15	經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	○	N/A	-	並無經本公司簽署認可，而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
G4-16	組織參與的公協會(如產業公協會)和國家或國際性倡議組織的會員資格	●	2.1	6	公司簡介
鑑別重大考量面與邊界					
G4-17	a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體 b. 說明是否有組織在合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中	●	6	37	利害關係人議合
G4-18	a. 界定報告內容和考量面邊界的流程。 b. 組織如何依循「界定報告內容的原則」	●	6	37	利害關係人議合
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	●	6	37	利害關係人議合
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	●	6	37	利害關係人議合

一般標準揭露		狀態	對應章節	頁碼	備註
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	●	6	37	利害關係人議合
G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	○	N/A	-	先前報告書並無重編資訊
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量邊界上的顯著改變	●	11.5	51	前期報告期間所報導內容乃首次參照 GRI G4 指南編寫
利害關係人議合					
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	●	6	37	利害關係人議合
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	●	6	37	利害關係人議合
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	●	6	37	利害關係人議合
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	●	6	37	利害關係人議合
報告書基本資料					
G4-28	所提供資訊的報告期間	●	11.1	51	報告書所揭露期間
G4-29	上一次報告的日期	●	11.2	51	發行期間及報告週期
G4-30	報告週期	●	11.2	51	發行期間及報告週期
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	●	11.4	51	連絡方式
G4-32	組織選擇的「依循」選項與所擇選項的 GRI 內容索引	●	11.3	51	依循與外部保證
G4-33	外部保證/確信	●	11.3	51	依循與外部保證
治理					
G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	●	4.1	16	公司治理
倫理與誠信					
G4-56	組織之價值、原則、標準、和行為規範，如行為準則和倫理守則	●	4.2 4.3	23 25	誠信經營與反貪腐及檢舉制度 實踐誠信之藥品開發

特定標準揭露

●已揭露 ○不適用或未揭露、部分

特定標準揭露		狀態	對應章節	頁碼	備註
1	一般的管理方針揭露				
2.1	經濟				
考量面	經濟績效				
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	●	2.5	9	公司營運及財務績效
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	○	N/A	-	-
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	●	5.3	28	多元化福利措施
G4-EC4	自政府取得之財政補助	●	2.5	10	公司營運及財務績效
考量面	市場形象				
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	●	5.2 5.3	27 28	薪酬制度 多元化福利措施
G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	●	5.1	26	人力結構
考量面	間接經濟衝擊				
G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	●	10.1	47	社會公益
G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊程度	○	N/A	-	-
考量面	採購實務				
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	●	8.2	43	供應商管理
2.2	環境				
考量面	原物料				
G4-EN1	所用原料的重量或體積	○	N/A	-	本公司產品連工帶料委外製造
G4-EN2	使用再生原物料的百分比	○	N/A	-	未使用再生原物料
考量面	能源				
G4-EN3	組織內部的資源消耗量	●	9.2	45	能源消耗
G4-EN4	組織外部的能源消耗量	●	9.2	45	能源消耗
G4-EN5	能源密集度	●	9.2	45	能源消耗
G4-NE6	減少能源的消耗	●	9.3	46	節約能源政策
G4-EN7	降低產品和服務節約能源需求	●	9.3	46	節約能源政策
考量面	水				
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	●	9.2	45	能源消耗

特定標準揭露		狀態	對應章節	頁碼	備註
G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	○	N/A	-	本公司為一般生活用水並無顯著影響取水的水源
G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	○	N/A	-	本公司為一般生活廢水排放，以目前廢水量尚不考量做水資源回收。
考量面	生物多樣性				
G4-EN11	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	●	9.1	45	汙染防治
G4-EN12	描述組織的活動、產品及服務對保護區於生態保育區或其他高生物多樣性的地區在生物多樣性方面的顯著衝擊	●	9.1	45	汙染防治
G4-EN13	受保護或復育的棲息地	●	9.1	45	汙染防治
G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	●	9.1	45	汙染防治
考量面	排放				
G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇二)	●	9.2	45	能源消耗
G4-EM16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	○	-	-	-
G4-EM17	其他間接溫室氣體排放量(範疇三)	○	-	-	-
G4-EM18	溫室氣體排放強度	○	-	-	-
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	●	9.2	45	節約能源政策
G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	○	-	-	-
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物及其他顯著氣體的排放	○	-	-	-
考量面	廢污水和廢棄物				
G4-EN22	依水質及排放目的所劃分的廢水總排水量	●	9.2	45	能源消耗
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	●	9.1	45	汙染防治
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	○	N/A	-	本公司為一般生活廢水排放無產生嚴重水污染之情事。
G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出依照被「巴賽爾公約」附錄I、II、III視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	●	9.1	45	汙染防治
G4-EN26	受組織之放流水及其他(地表)逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	●	9.1	45	汙染防治
考量面	產品和服務				
G4-EN27	降低產品及服務對環境衝擊計劃	●	9.3	46	節約能源政策

特定標準揭露		狀態	對應章節	頁碼	備註
G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	●	9.1	45	汙染防治
考量面	法規遵循				
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	9.1	45	汙染防治
考量面	交通運輸				
G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	●	9.2	45	能源消耗
考量面	整體情況				
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	●	9.1	45	汙染防治
考量面	供應商環境評估				
G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的比例	●	8.2	43	供應商管理
G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	●	8.2	43	供應商管理
考量面	環境問題申訴機制				
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量。	●	9.1	45	汙染防治
2.3	社會				
2.3.1	勞工實務與尊嚴勞動				
考量面	勞僱關係				
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	●	5.1	26	人力結構
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	●	5.3	28	多元化福利措施
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	●	5.3	28	多元化福利措施
考量面	勞/資關係				
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	○	N/A	-	人事規章中明定終止聘僱契約期間
考量面	職業健康與安全				
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	○	N/A		本公司尚無工會組織，健康與安全議題於勞資會議中討論
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	●	5.6	35	工作環境與安全健康
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	○	N/A	-	無勞工從事高疾病發生率與高風險的職務
G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	○	N/A	-	本公司尚無工會組織，健康與安全議題於勞資會議中討論
考量面	訓練與教育				
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	●	5.5	33	員工訓練發展

特定標準揭露		狀態	對應章節	頁碼	備註
G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職管理與終生學習計劃	●	5.5	33	員工訓練發展
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	●	5.5	33	員工訓練發展
考量面	員工多元化與平等機會				
G6-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	●	5.1	26	人力結構
考量面	女男同酬				
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例。	●	5.2	27	薪酬制度
考量面	供應商勞工實務評估				
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	○	-	-	-
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	○	-	-	-
考量面	勞工實務申訴機制				
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	●	5.4	32	員工關係
2.3.2	人權				
考量面	投資				
G4-HR1	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比	○	N/A	-	本報告期間無重大投資
G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	●	5.5	33	員工訓練發展
考量面	不歧視				
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	●	2.6	12	人權保障
考量面	結社自由與集體協商				
G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	●	2.6	12	人權保障
考量面	童工				
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	●	2.6	12	人權保障
考量面	強迫與強制勞動				
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式或強迫勞動的行動	●	2.6	12	人權保障
考量面	保全實務				
G4-HR7	保全人數接受與營運相關之組織人權政策訓練的百分比	○	N/A	-	本公司因設置在園區，園區有管委會於出入口設有保全
考量面	原住民權利				
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	●	2.6	12	人權保障

特定標準揭露		狀態	對應章節	頁碼	備註
考量面	評估				
G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點之總數和原分比	●	2.6	12	人權保障
考量面	供應商人權評估				
G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	○	-	-	-
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及採取的行動	○	-	-	-
考量面	人權實務申訴機制				
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	●	2.6	12	人權保障
2.3.3	社會				
考量面	當地社會				
G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	○	-	-	-
G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	○	-	-	本公司營運形態對當地社區無顯著實際或潛在負面衝擊。
考量面	反貪腐				
G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	●	4.2	23	誠信經營與反貪腐及檢舉制度
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	●	4.2	23	誠信經營與反貪腐及檢舉制度
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	●	4.2	23	誠信經營與反貪腐及檢舉制度
考量面	公共政策				
G4-SO6	按國家和接受者/受益者的分類政治獻金總值	●	4.2	23	誠信經營與反貪腐及檢舉制度
考量面	反競爭行為				
G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	●	10.2	50	公共關係政策
考量面	法規遵循				
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	10.2	50	公共關係政策
考量面	供應商社會衝擊評估				
G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	○	-	-	無新增委製廠
G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動	●	10.2	50	公共關係政策
考量面	社會衝擊問題申訴機制				
G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	●	10.2	50	公共關係政策
2.3.4	產品責任				
考量面	顧客的健康與安全				
G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品服務類別之百分比	●	7.1	42	產品品質管理
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	○	N/A	-	本報告書期間並無違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與

特定標準揭露		狀態	對應章節	頁碼	備註
					安全性衝擊的法規和自願性準則的事件
考量面	產品及服務標示				
G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	●	7.1	42	產品品質管理
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量總數	●	7.1	42	產品品質管理
G4-PR5	客戶滿意度調查結果	●	7.2	42	行銷與客戶關係
考量面	行銷溝通				
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	●	7.2	42	行銷與客戶關係
考量面	顧客隱私				
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私或遺失顧問資料有關的投訴次數	●	7.2	42	行銷與客戶關係
考量面	法規遵循				
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	●	7.1	42	產品品質管理