



東生華製藥
tsh biopharm

股票代碼：8432

2018

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

本次發行日期為 2019 年 8 月 12 日



致力於 提升慢性病患者 之生活品質

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

目錄

董事長及總經理的話	3
1.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	8
1.3 公司營運	9
2.公司治理與行為及倫理守則	
2.1 公司治理	15
2.2 誠信經營與反貪腐及檢舉制度	22
2.3 重大主題與利害關係人溝通	25
2.4 顧客關係	29
2.5 投資人關係	30
2.6 風險評估及管理政策	32
3.員工與職場	
3.1 員工結構	34
3.2 員工訓練發展	35
3.3 安全與健康的工作環境	37
3.4 福利計畫	39
3.5 員工參與	41
3.6 人權保障	46
4.環境保護	
4.1 污染防治	47
4.2 能源消耗	47
4.3 節約能源政策	48
5.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	52
5.3 公協會的參與及外部倡議	52
6.報告書基本資料	
6.1 報告書說明及所包含的實體	54
6.2 發行期間及報告週期	54
6.3 報告書內容依循與外部保證	54
6.4 連絡方式	54
6.5 報告之依循選項與以往報告之顯著差異	54
6.6 資訊重編與報導改變	55
6.7 報告期間之重大改變	55
6.8 GRI Standards 內容索引	56

董事長與總經理的話

董事長的話

2018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8年，回想過去一路走來雖然經歷諸多挑戰，但始終一本初衷，秉持著我們的願景「致力於提升慢性病患者之生活品質」從慢性疾病領域上的本業核心能力出發，目前不論是既有產品或開發中產品的國際化都有實質的進展、我們多年努力開發的TRIA(治療骨質疏鬆的生物相似性藥品)即將在國外啟動臨床試驗、RNTA(治療穩定型心絞痛)已完成銜接性臨床試驗且於2019年6月確認其統計結果達主要評估指標、沛麗婷(BELVIQ)也在大力拓展進藥，除此之外，也積極評估其他自費產品。



董事長 張志猛

一直以來東生華對於員工權益、福利及照顧不遺餘力。除此之外，東生華相當重視員工職涯發展及自我實現，我曾多次向同仁提及，雷·艾倫，這個曾經10次成為美國國家籃球協會(NBA)全明星的球員，在全世界都崇拜並羨慕艾倫受到上天眷顧，讓他擁有與生俱來「漂亮得分跳投」手感時，艾倫說明，他是善用了自己的天賦，但這真正的天賦，是透過正確的訓練和練習，日復一日努力不懈地練習，運用大腦和身體神奇的適應力，創造出以其他方式無法擁有的才能。東生華認可每位同仁的強項與為公司做的貢獻，更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，因此我們提供完善並多元的發展機會及資源，鼓勵、協助同仁發展潛能並全心投入工作專業，希望大家不要設限自己、設定高標準的目標，繼續增進自己的能力，同時也能回應變動的組織需求。

展望2019，是充滿“改變”的一年，在“雙引擎”策略之下，東生華將更積極強化、整合及靈活運用內部資源，發揮專業、創新以及團隊合作的精神，持續努力引進更多的新藥、推進國際化，深信所有同仁熱愛工作並且全心投入，必能讓公司再次迎向高峰！

只注重股東利益的機制，並不能永續，在企業邁向永續發展的道路上，將經營策略與企業社會責任相結合，投入公司治理、社會關懷、環境保護、利害關係人(員工、供應商、股東/投資人及顧客)等領域，從誠信經營出發發揮影響力，在追求獲利同時兼顧企業社會責任的實踐，創造企業與社會、環境及利害關係人的共享價值。

總經理的話

面對生藥產業越趨嚴峻之挑戰，我們如履薄冰、步步為營，秉持著誠信經營的態度，更專注於風險控管、展開新的成長策略、鎖定特定區域通路及協同合作夥伴以擴張原有治療領域。

在經營上，研發專案除了原聚焦治療心絞痛RNTA06在2018年開始進行收案，2019年完成收案、解盲且結果達到預期的目標及自主開發骨質疏鬆的生物相似藥品TRIA11依開發時程符合歐盟規格產品前進外；2019年新增自主開發用於治療腸胃道疾病L19的新成分新藥及引進國際夥伴合作之Pre-RE0019。



總經理 楊思源

另一方面，亦積極擴展國際市場，2018年加速治療高血壓產品 Amtrel 在泰國成長力道，中國預計2019年執行預試驗；CRTA04亦於2019年完成全球授權並依合約收取里程碑金。

展望2019，是東生華“改變”的一年，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，AI與醫療的結合事業已經來臨，為了永續經營的目標，在「致力於提升慢性病患者之生活品質」願景下，我們將既有的心血管、自體免疫、胃腸疾病領域更擴展至「Critical Patient Care，提升慢性重症患者之生活品質」，成立「照護醫療業務部」專注於重症與老年化醫療之自費市場，以涵蓋及更完善整個慢性病患生活品質之照護。

2019年的東生華採行更積極且更長遠的策略-“Double雙引擎”策略展開透過東生華組織特色彈性調整，整合運用內部資源，提升競爭速度，以加速產品上市及跨界合作，成為亞洲市場行銷之藥廠。

在回饋社會的實踐上，我們始終秉持著「取之於社會，用之於社會」的承諾，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，東生華將更積極投入社會公益活動，由內部跨單位同仁成立社團組織，除了持續各項環境保育、關懷社會的活動外，將更致力於慢性病患照護之推動。

壹.公司組織與營運

1.1 公司簡介



關於東生華

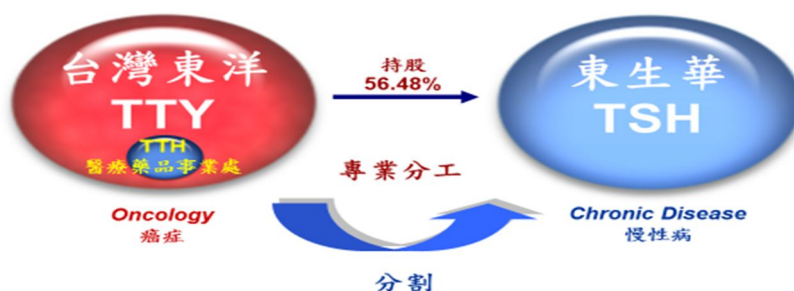
東生華製藥股份有限公司(以下簡稱本公司)專注於慢性疾病領域，主要產品為心血管用藥、腸胃科用藥及中樞神經等。慢性病是人類在壽命延長與文明化過程中最重要的健康課題之一，也是東生華戮力耕耘的利基市場；我們聚焦在心血管與自體免疫疾病領域裡，藉由開發高障礙且可專利的差異化藥品，並以具藥物經濟效應的特性，持續為患者、醫療機構與社會付出貢獻。

1.1.1 公司位置及營運據點

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2010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2003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2010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2010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。

2018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。



1.1.2 企業沿革

公司大事紀

2019 年	<ul style="list-style-type: none"> 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。
2017 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。
2016 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。
2015 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。
2014 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。
2013 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參億捌仟叁佰玖拾捌萬元。 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。
2012 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參仟柒佰叁拾肆萬元，增資後實收資本額為參億壹仟柒佰叁拾肆萬元。 登錄上櫃買賣。
2011 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。 2011 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。
2010 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。
2009 年	治療腸躁症的『腸必寧膜衣錠 Catilon』上市。
2007 年	複方降血壓藥品『諾壓錠 Amtrel』上市。
2006 年	治療功能性消化不良的『摩舒胃清 Mopride』上市。
2004 年~2005 年	致力於心血管、胃腸科、中樞神經疾病領域。
2003 年 9 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。

1.1.3 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

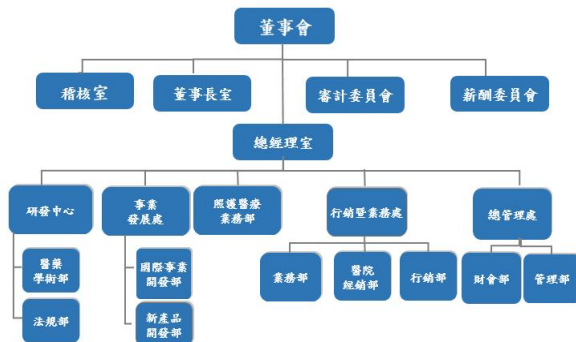
1.1.4 所有權與法律形式

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。主要營運活動集中於台灣，但依據新藥開發規劃之需求其臨床前試驗及臨床試驗及產品海外授權之業務可能擴及台灣以外之區域。

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

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。
研發中心	依據藥物安全機制，整合藥物開發價值鏈功能。
事業發展處	負責海外公司管理、策略聯盟、新創事業、對外合作及併購策略等相關業務。轄下國際事業開發部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；新產品開發部負責引進新事業或新產品，及引進新事業或新產品之專案管理。
照護醫務業務部	依據公司精準醫療領域產品發展策略，整合行銷業務資源落實新產品之銷售推廣，以提高公司專業形象、品牌效益及組織運作效率。
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，以提高公司專業形象、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，轄下附會部負責暨執行公司會計及資產管理等業務；管理部負責暨執行公司人力資源、股務、資訊、採購、維修及董審會、審計委員會暨薪酬委員會議事單位、秘書行政等業務。

註：資料日期：2019/03/01

1.1.6 報告期間獲獎情形

2017 年度「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



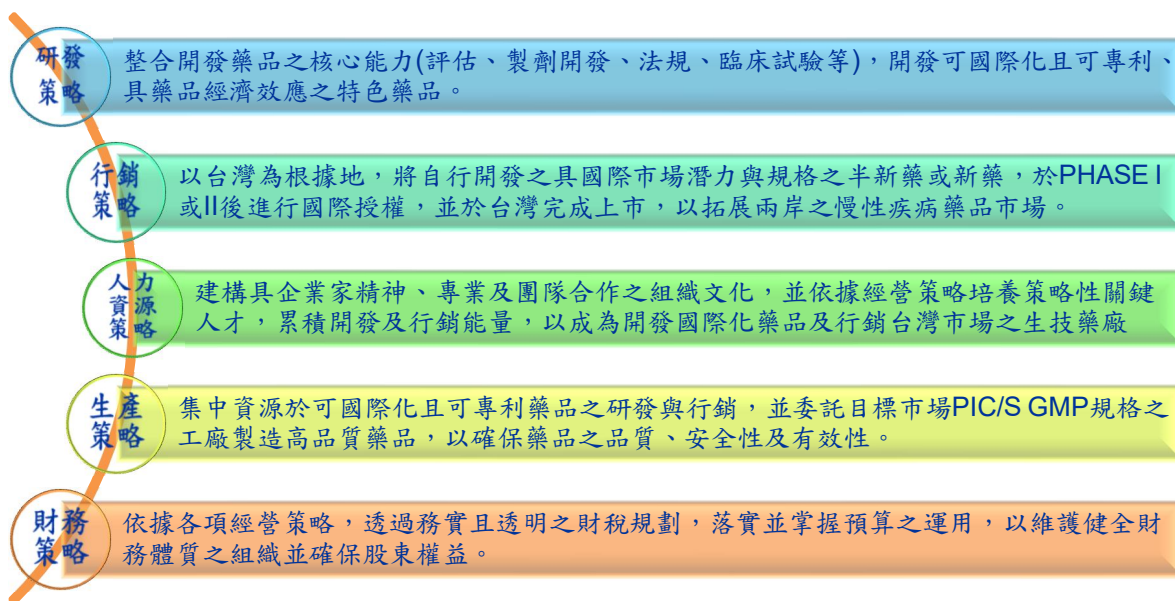
東生華

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



1.2.3 營運策略(Strategies)



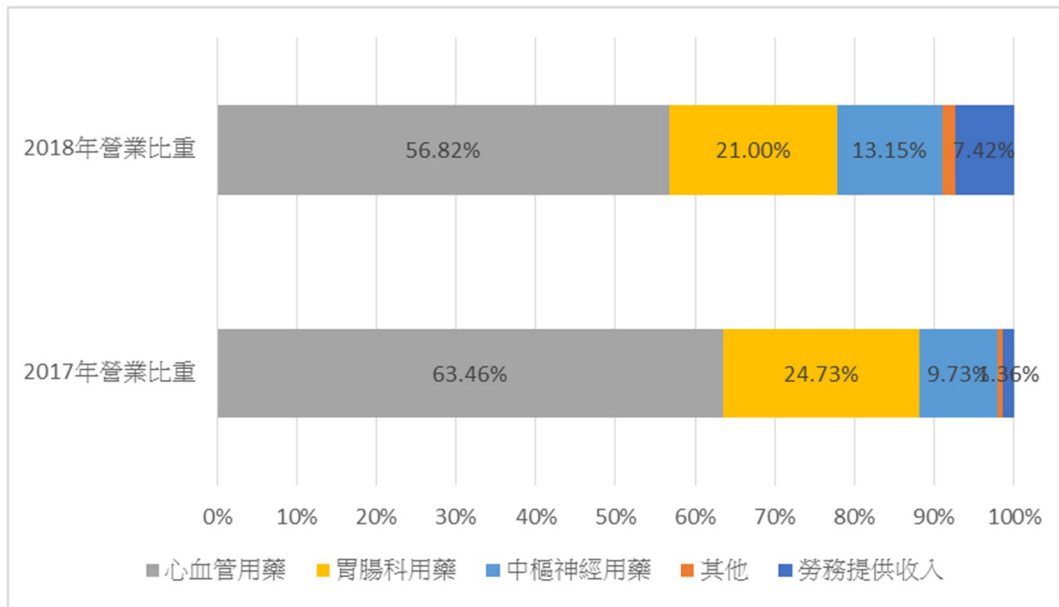
1.3 公司營運

1.3.1 財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2017 年度	2018 年度
營業收入	486,277	515,646
營運成本(勞務成本及營業費用)	415,355	453,682
營業淨利	70,922	61,964
營業外收支淨額	3,220	3,943
稅前淨利	74,142	65,907
稅後淨利	64,971	57,784
基本每股盈餘(EPS)	1.69	1.50

1.3.2 營業比重



1.3.3 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	2017 年 度	2018 年 度
股東	當年分配之現金股利	80,636	61,437
員工	薪資費用、員工分紅、勞健保費用、退休金及其他用人費用	107,864	108,567
主管機關	當年度實際繳納給中華民國政府之「所得稅支出」	9,279	9,512
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	56,754	78,002
社區	社區參與活動與捐贈	4	22

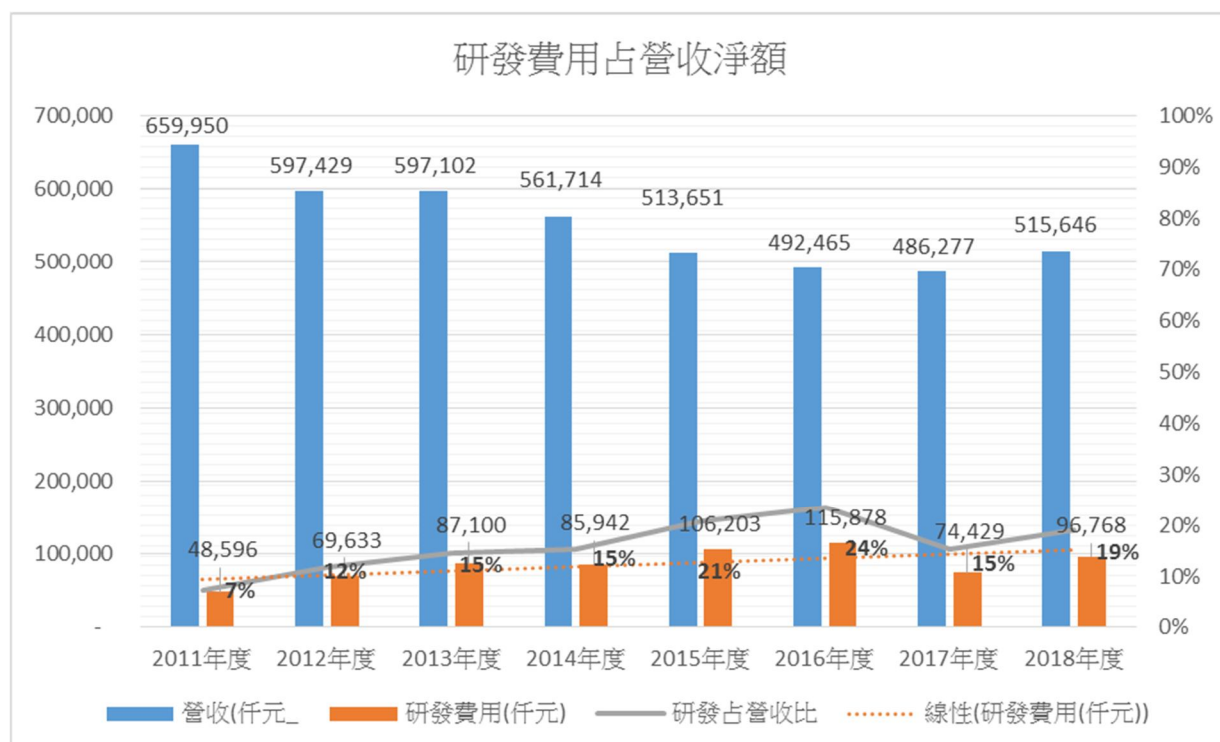
1.3.4 研究發展狀況及開發進度

➤ 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	已於民國 105 年 7 月 4 日向衛生福利部食品藥物管理署申請「新藥查驗登記(NDA)」，目前正依查驗登記補件要求，進行補件資料準備中，預計 2019Q3 完成補件。	<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	規劃進入全球市場，已完成歐洲 EMA Scientific advice，製程確效試驗執行中。預計於 2019 年 Q3 開始進行臨床 PK 試驗。本產品將於 2020 年申請歐洲藥證。	<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。

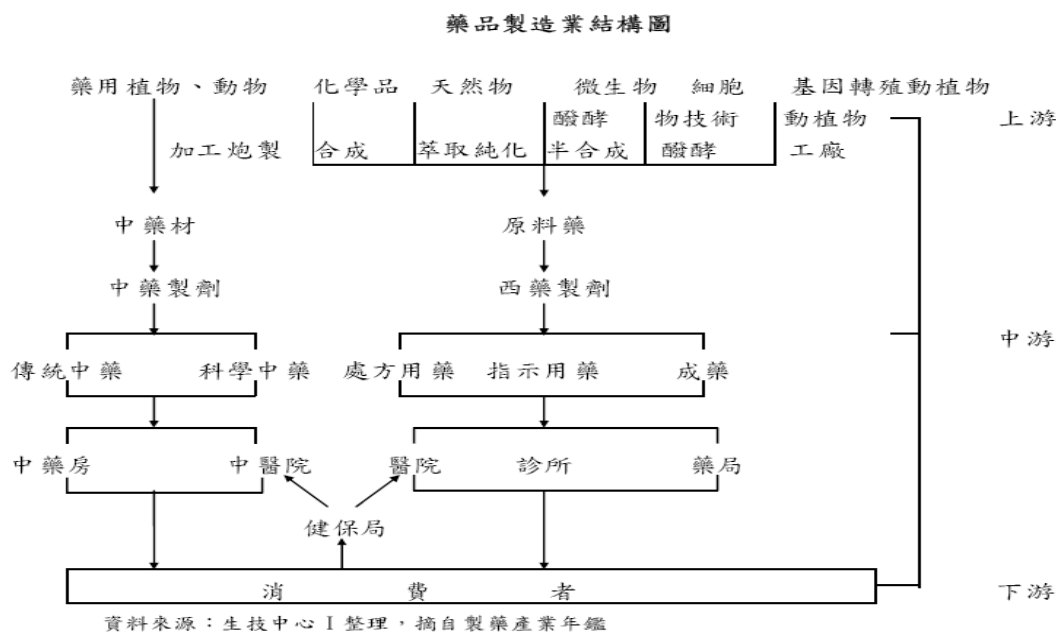
➤ 政府給付重要開發案之補助經費

	ENIA11	TRIA11
補助經費	14,324 千元	22,498 千元



1.3.5 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：



1.3.6 供應商關係

■ 藥品供應商管理

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」，2018 年度供應商(委託製造及代理)評鑑結果：統計共 5 家，列為「優」廠商計 2 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。

2018 年及 2017 年度本公司向台灣東洋進貨占全年度進貨淨額分別為 64.85%與 59.58%，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)、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。

2018 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。

2018 年依據「委外作業管理辦法」對 2 家合約物流商進行年度考核，評分項目包含品質(占 80%)及服務(占 20%)，其評核結果分別為優及良。

■ 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。

2018 年度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。

1.3.7 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

本公司第四屆董事會設置董事7席(含獨立董事3席)，其中女生成員1位，任期自2017年6月15日起至2020年6月14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：

姓名/多元核心項目	性別	國籍	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	台灣	√	√	√	√	
台灣東洋公司 代表人：董事蕭家斌 (CARL HSIAO)	男	美國	√		√		
台灣東洋公司 代表人：董事劉心陽	男	台灣	√	√	√	√	
台灣東洋公司 代表人：董事江昭儀	男	台灣				√	√
獨立董事王智立	男	台灣				√	√
獨立董事王義明	男	台灣	√			√	√
獨立董事陳瑞薰 (於2018年6月新任)	女	台灣	√		√		

- ✓ 本屆董事平均年齡為 56.57 歲。33 歲董事 1 位；50-55 歲董事 1 位；56-60 歲董事 2 位；61-65 歲董事 2 位；76-80 歲董事 1 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 3 年以下占 100%。

■ 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。

- ✓ 2018 年度共計召開 8 次董事會，全體董事出席率平均為 87.5%。
- ✓ 2018 年度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	107.1.11	107.3.26	107.5.4	107.7.6	107.8.10	107.8.31	107.11.8	107.12.24
王智立	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
王義明	◎	☆	◎	◎	◎	◎	◎	◎
陳瑞薰(新任)	-	-	-	◎	◎	☆	◎	◎
王裕南(舊任)	◎	◎	◎	-	-	-	-	-

- ✓ 2018 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其他董事行使表決權外，將其利益迴避載明於議事錄內。2018 年度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
2018.03.26	蕭英鈞	解除董事及其代表人競業禁止之限制案。	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。
2018.07.06	江昭儀	本公司與關係人簽訂經銷合約之增補合	本公司董事為關係企業	本公司董事因利益迴避未

		約案。	獨立董事。	參與表決。
2018.08.10	張志猛、 蕭英鈞、 江昭儀、 劉心陽	本公司與關係人簽訂藥品代理經銷及推廣合約之增補合約案。	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。
2018.11.08	張志猛、 蕭英鈞、 江昭儀、 劉心陽	1.本公司與關係人簽訂資訊服務合約書案。 2.本公司與關係人簽訂房屋租賃契約書案。 3.本公司與關係人簽訂委託製造合約之增補契約書案。	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。
2018.12.24	張志猛、 蕭英鈞、 江昭儀、 劉心陽	1.本公司與關係人簽訂佣金協議書案。 2.本公司委託關係人製造價格變更案。	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，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。

【每年定期內部評估】

- 2017 年度評估結果總得分 8.8 分，評估等級為 A，並於 2018 年 3 月 26 日董事會中報告評估結果。
- 2018 年度評估結果總得分 9.4 分，評估等級為 X，並於 2019 年 3 月 18 日董事會中報告評估結果。

依據評估結果，2019 年度改善計畫如下：

- (1) 持續提昇董事出席股東會之出席率。
- (2) 設置法務協同議事單位執行職務。
- (3) 持續強化董事與會計師溝通。

【三年一次外部評估】

於 2019 年 3 月 18 日董事會中報告將於 2019 年第 4 季執行第一次委託獨立外部專業機構進行本公司董事會效能評估，並將評估結果及改善建議及改善方案，提最近一次董事會報告並揭露於公司網站。

■ 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；2018 年度全體董事總進修時數共計 54 小時。

➤ 責任保險

本公司已為董事購買責任保險，亦完成 2019 年度期間責任險之投保，並於 2019 年 3 月 18 日於董事會上報告董監責任險之保險金額為美金 300 萬元及範圍。

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。

本公司第一屆(本屆)審計委員會任期自 2017 年 6 月 15 日起至 2020 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。原王裕南委員於 2018 年 6 月 15 日辭任，任期自 2017 年 6 月 15 日至 2018 年 6 月 14 日止，陳瑞薰獨立董事於 2018 年 6 月 15 日新任，任期自 2018 年 6 月 15 日至 2020 年 6 月 14 日止(同董事會任期屆滿)。

■ 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 2018 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，2018 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	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	王智立	5	0	100	
委員	王裕南 (舊任)	2	0	100	2018 年 6 月 15 日辭任
委員	陳瑞薰 (新任)	3	0	100	2018 年 6 月 15 日新任
委員	王義明	4	1	80	

■ 2018 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 14-3 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
第一屆第四次 2018.3.26	1.本公司 2017 年度財務報表。	√	-
	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。		
第一屆第五次 2018.5.4	1.本公司 2018 年第一季財務報表案。	√	-
	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。		
第一屆第六次 2018.8.10	1.本公司 2018 年第二季財務報表案。	√	-
	2.本公司擬與 AMERICAN TAIWAN BIOPHARM CO., LTD.簽訂藥品代理經銷及推廣合約第三增補合約書案。 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。	√	-
第一屆第七次 2018.11.8	1.本公司 2018 年第三季財務報表案。	√	-
	2.本公司 2019 年度稽核計畫案。	√	-

	3.修訂本公司「財務報表編製管理辦法」、「內部控制制度」及「內部稽核制度」案。	V	-
	4.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂民國 108 年至 109 年資訊服務合約書案。	V	-
	5.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂民國 108 年至 109 年房屋租賃契約書案。	V	-
	6.本公司擬與台灣東洋藥品工業(股)公司簽訂委託製造合約之第三次增補契約書案。	V	-
	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。		
第一屆第八次 2018.12.24	1.本公司民國 108 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)公司簽訂之佣金協議書案。	V	-
	3.本公司委託台灣東洋藥品工業(股)公司製造價格變更案。	V	-
	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。		

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 2017 年 6 月 15 日至 2020 年 6 月 14 日止(同第四屆董事會任期)，原王裕南委員於 2018 年 6 月 15 日辭任，任期自 2017 年 6 月 15 日至 2018 年 6 月 15 日止，陳瑞薰獨立董事於 2018 年 6 月 15 日新任，任期自 2018 年 6 月 15 日至 2020 年 6 月 14 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 3 次薪酬委員會，由議事單位充份提供資源供委員行使職權，薪酬委員會決議時，有全體成員二分之一以上同意，未有成員對薪酬委員會之決議事項持反對或保留意見之情形。

■ 本屆薪酬委員及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	王智立	3	0	100	
委員	王裕南	2	0	100	2018 年 6 月 15 日辭任
委員	陳瑞薰	1	0	100	2018 年 6 月 15 日新任
委員	王義明	2	1	67	

■ 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
-	-	-	-	-

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指標，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。故本公司獨立董事之報酬得酌訂與一般董事不同之合理報酬。

■ 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」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，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酬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%

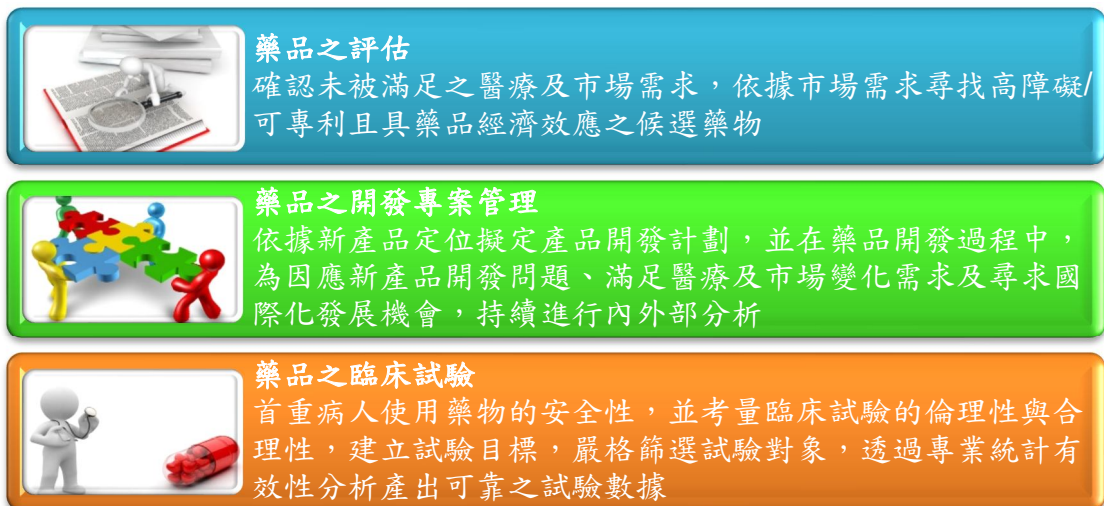
- ▶ 本公司每年於評鑑結束後進行檢討，並參考標竿企業作業及評估公司資源，擬定次年度改善方針，2018年主要改善作為：
 - 落實董事成員多元化政策，補選一名女性獨立董事。
 - 於年報詳實揭露每次董事會獨立董事出席狀況(親自出席或委託出席)。
 - 推動1/3以上董事及功能性委員會主席(獨立董事)親自出席參與股東會。

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：



實踐誠信之藥品開發



- 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。2018年1月25日於首都飯店進行「檢舉制度」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。

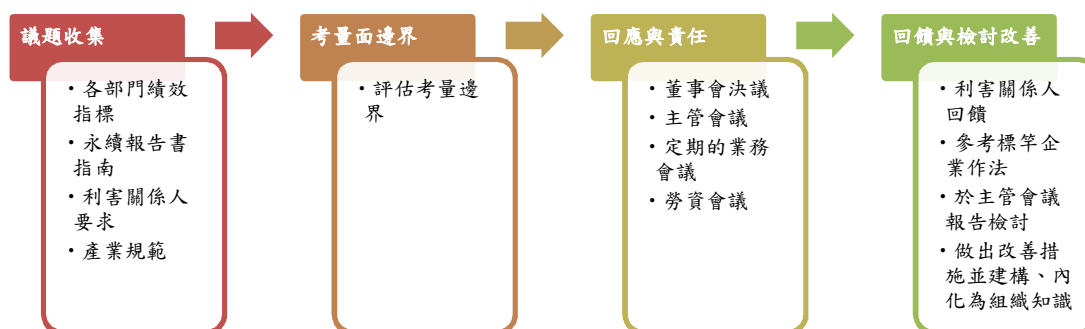
(3). 檢舉書函、筆錄或其他相關資料，應加密封存於受理單位專屬機密檔案內。如有洩密情事，應依本公司工作規則懲處。

- 本公司 2018 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 2018 年未有直接或間接提供財務或實物性的政治獻金。

2.3 重大主題與利害關係人溝通

■ 重大主題的議合程序

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。

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	2018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"> ✓ 舉辦法人說明會及論壇1次 ✓ 召開股東會1次及董事會8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"> ✓ 舉辦勞資會議4次 ✓ 定期部門會議(每月) ✓ 職工福利委員會議7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	委製廠 醫藥倉儲、物流	公司願景 企業社會責任政策	電子書信往來 拜訪	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期會議(每月) ✓ 舊供應商評核(每年)

	配送機構 一般事務供應商		產銷會議	✓ 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 -	✓ 募集發票活動 ✓ 愛心義賣 ✓ 拜訪、定期物資捐贈 ✓ 現金捐贈 ✓ 獎學金設立
主管機關	政府機構	法規遵循 勞資關係 CSR推行組織	公文函文往返 政令宣導及相關制 度推廣	✓ 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。

■ 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表：

● 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：	孫德珠 總管理處處長
聯絡電話：	02-2655-8525 #5111
聯絡信箱：	stacy@tshbiopharm.com
● 原物料暨商品採購	
聯絡窗口：	張淑玲 新產品開發部
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：	孫德珠 總管理處處長
聯絡電話：	02-2655-8525 #5111
聯絡信箱：	stacy@tshbiopharm.com
聯絡窗口：	黃淑平 稽核室主管
聯絡電話：	02-2655-8525 #5105
聯絡信箱：	shupinghuang@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：	2772-7428(分機 300)
聯絡信箱：	lmui@ms59.hinet.net
● 企業社會責任信箱	
聯絡信箱：	csr@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 2018 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 2018 年度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。2018 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股務代理機構，確保與投資人溝通管道順暢，2018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。

2018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	2.1	80,636,094	未分配盈餘
合計	2.1	80,636,094	

■ 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：孫德珠 總管理處處長	聯絡窗口：甘真儒 財會主管
聯絡電話：02-26558525#5111	聯絡電話：02-26558525#5213
聯絡信箱：stacy@tshbiopharm.com	聯絡信箱：joyce@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：

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

2.6 風險評估及管理政策

本公司依循主管機關法令與公司營運策略訂定風險管理政策及辦法。

➤ 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 2018 年度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

(1). 主要商品之銷售地區概況

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 %。2018 年及 2017 年台灣地區整體藥品市場分別為新台幣 1,968 億元及 1,735 億元，2018 年及 2017 年分別較前一年度有 13.4%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。

(2). 慢性疾病市場

依據內政部統計處 2018 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 2020 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 2011 年之資料顯示，台灣地區類風溼性關節炎病人數約 4 萬人。

(3). 東生華機會

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，以期能立足台灣進而放眼亞洲與全球。

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，讓東生華的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		2017 年度			2018 年度		
性 別		女	男	合 計	女	男	合 計
員 工 人 數	管理人員	9	6	15	7	6	13
	研發技術人員	8	3	11	6	3	9
	其他員工	32	12	44	33	12	45
	合 計	49	21	70	46	21	67
新進員工人數(人)		14	7	21	8	7	15
離職員工人數(人)		21	9	30	9	9	18
平 均 年 歲		38.23	41.13	39.19	38.57	41.19	39.39
平 均 服 務 年 資		5.78	5.68	5.74	6.56	6.72	6.61
學 歷 分 布 比 率	博 士	0	0	0%	0	0	0%
	碩 士	17	6	33%	13	8	31%
	大 學	18	13	44%	19	10	43%
	大 專	12	3	21%	14	3	25%
	高 中	0	1	2%	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(民國 99 年 9 月成立)

► 留職停薪制度回任比例

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並停薪，於期間屆滿或留職停薪原因消失後，恢復原職務及支薪，重回職場。2018 年度同仁申請留職停薪及回任情形如下：

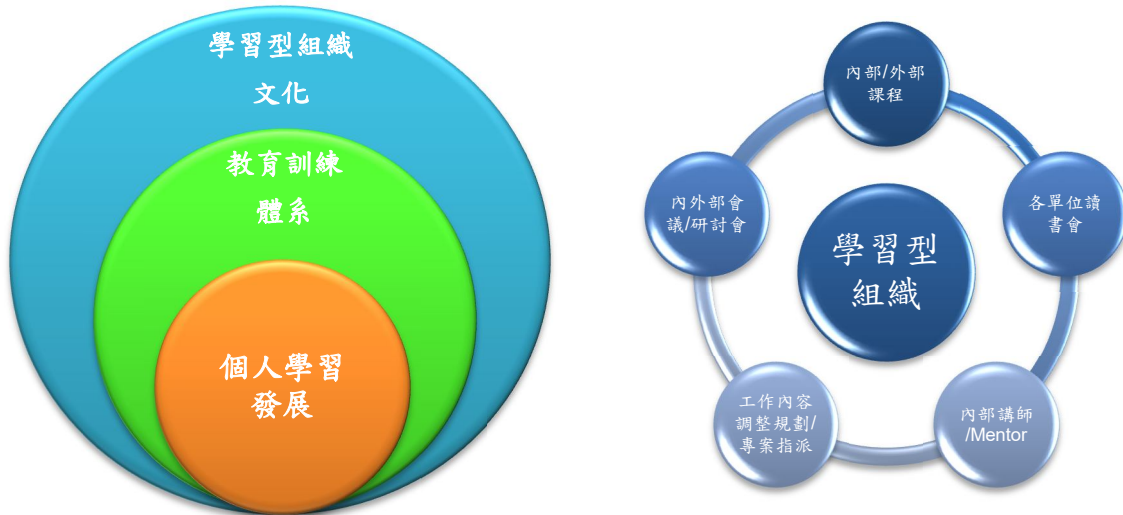
申請原因	傷病	育嬰	進修	其他
2018 年留職停薪人數	1	-	-	-
2018 年應復職人數(A)	1	-	-	-
2018 年應復職人數且復職人數(B)	0	-	-	-
回任率(B/A)	0%	NA	NA	NA
2017 年留職停薪人數(C)	-	-	-	-
2017 年應復職且於 2018 年在職滿一年的人數(D)	-	-	-	-
留任率	-	-	-	-

註：2017 年無員工申請留職停薪。

3.2 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



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，2018 年度培養 4 門課程之講師，其中 3 門課程完成授課包含「招標管理概述」、「健保價申請概論」、「智財授權」及未完成授課之「優勢銷售力」。

3.2.2 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。2018 年度參與 Mentor program 通過評鑑的專業 Mentor 人員共計 6 名。

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。2018 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 2018 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 2018 年 IDP 發展計畫執行結果計 33%通過評核。

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

■ 2018 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*註 1	10	26	85	9,210
專業職能訓練	19	127	101	40,986
主管才能訓練	2	9	12	1,340
通識訓練	14	93	61	20,346
外部訓練	42	105	312	435,018
總計	87	360	571	506,900

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 <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



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。2018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」並設置職業安全衛生人員一名；本公司「安全衛生工作守則」已通過主管機關核備後實行之。
 - 有關安全衛生檢查之工作，原則上由實際操作者負責實施；並由管理、指揮、監督有關人員負責督導之。
 - 為防止堆置物件發生倒塌或掉落，所有堆置物件應使用繩索捆綁、設置擋樁、限制高度或變更堆積等方式。
 - 明訂一般急救、外傷出血、觸電、骨折、呼吸停止、心臟停止等急救措施。
 - 勞動場所發生死亡災害、同時罹災人數在三人以上、發生災害之罹災人數在一人以上且需住院治療及其他經中央主管機關指定公告之災害等情事之一時，除採取緊急急救、搶救等措施外，應於八小時內通報勞動檢查機構。
- 工作場所內設置符合飲用水標準之飲水設備，每1~2個月定期清洗及維護。
- 工作場所環境衛生管理及清潔保養委由專業清潔公司定期依本公司之「清潔維護計劃表」項目按清潔作業基準書執行以確實維護工作環境衛生品質。
- 實施門禁管制，進入公司之員工、訪客皆需經過園區大樓電梯及辦公室大門之刷卡感應驗證。

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，每年由福委會為全體同仁安排健康檢查，2018 年度福委會與北、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 8 月 17 日~10 月 15 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，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。

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。

目前男女最低職等之標準起薪與營運所在地最低薪資比較，如下表：

單位：新台幣元

職稱	職等	本公司最低月薪	台灣基本薪資 (2018年1月1日實施)
視障按摩老師	1	22,000	22,000

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2%~4%，**2018年度執行全面性年度調薪3%**；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，2018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，2018年度由公司依法提撥950,561元，另公司額外再提撥1,112,026元。

■ 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	1. 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。 2. 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	1. 同仁因災難而住院治療三日以上者，6,000元正。 2. 同仁之眷屬因災難而住院治療三日以上者，5,000元正。

	3. 同仁因災難而死亡者，30,000 元。 4. 同仁之眷屬因災難而死亡者，15,000 元正。 5. 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	1. 同仁之父母、子女、配偶、配偶父母：提供新台幣 3100 及 2000 元花籃。 2. 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	1. 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。 2. 依當年度預算，予以國內外旅遊補助。 3. 每年提供健康檢查。 4. 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)

■ 請/休假制度

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

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	2018 年度提撥新台幣 3,217 仟元
申請退休情形	2018 年度無員工辦理退休

(2)退休資格：

係據勞工退休金條例第 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

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**2018**年度共召開**4**次勞資會議，分別於**2018**年**3**月**30**日、**2018**年**6**月**27**日、**2018**年**9**月**28**日及**2018**年**12**月**25**日。

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**2018**年度尚無接受到勞工申訴案件。

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、**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，**2018**年底任職滿**10**年同仁計**0**名，任職滿**15**年計**0**名，任職滿**20**年同仁計**0**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。)

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：

2018年東生華補助之社團活動共計**35,700**元，為增進並聯繫同仁間之情誼並舒展身心為目的。

➤ 員工旅遊：

福委會公告 2018 年度每位同仁旅遊補助經費新台幣 15,000 元，並由同仁與福委會簽約之旅行社自由報名參加國內外旅遊，旅遊成行的分別有「6/5-9 紫留北海道之旅」、「6/22-26 越南下龍灣之旅」、「7/5-7 澎湖自由行」、「7/28-29 大溪威斯汀渡假飯店之旅」、「8/4-5 清境之旅」、「7/28-29 花蓮自由行之旅」、「10/7-11 日本京都之旅」、「10/13-14 四重溪泡湯之旅」，民國 107 年度國內外旅遊已補助經費共計新台幣 787,346 元

■ 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 2018 年 9 月 15 日於苗栗頭份尚順育樂世界舉辦幸福東生華家庭日活動。

活動剪影





■ 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，公司每年委託外部專業顧問團隊，舉辦共識營活動。
- **2018年3月12日~2018年3月13日**於台北市信義區菸廠路(台北文創中心)舉辦「**建立高績效團隊研習會**」活動。
- 課程內容包含診斷與了解高效能團隊的五個發展階段及五項成功要素、學習團隊運作中的各項實務技巧以強化團隊效能，以凝聚團隊共識、強化成員間的溝通、提昇成員工作績效及成員面對外在環境挑戰的能力。

活動剪影





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。

2018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1.49%，符合「身心障礙者權益保障法」定額進用比率規定。

本公司2018年度並無申訴與人權有關的案件。

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。

自民國 99 年成立以來，本公司注重藥品品質，藥品廢品數量少，2018 年度無害特性及成份之廢棄藥品報廢計 52,669 錠/針，占 2018 年度銷售量 163,914 仟錠/針的 0.03%。

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。

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。

4.3 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 2016~2018 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	2016 年度	2017 年度	2018 年度
二氧化碳排放量	18,008 公斤	19,390 公斤	19,620 公斤
員工人數	78 人	72	74



5.1 社會公益

自 2010 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。2018 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。

■ 產學合作培育計畫

為提升台灣製藥與生技產業之國際競爭力，與輔仁大學產學合作為期 4 年之人才培育計畫，於 2018 年捐贈新台幣 120,000 元整作為教師聘任與研究設備或雜支耗材用途，安排學生於企業或合適之實務學習場所以共同培育高階製藥科技研發人才，落實學用合一，加速國內生技藥物之研發製造。

■ 設立獎助學金

捐贈「財團法人高醫藥學文教基金會」，獎學金新台幣 20,000 元整。

■ 設置發票捐贈箱，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」同仁們在平日隨手捐出發票，一起幫助台灣社會上需要幫助的弱勢朋友與族群；2018 年度募集到的發票，全數捐贈予「財團法人天主教善牧社會福利基金會」，共計 323 張。



■ 寒冬助老·刻不容緩

2018 年度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，2018 年度捐贈白米 300 斤，2019 年仍會持續關懷弱勢獨居
長者。



親愛的 東生華製藥股份有限公司 您好：

誠摯感謝您自 **2018** 年的看見，支持不老騎士 寒冬助老及長期捐米，讓老人服務得以持續。

這次特別想與您分享封面的畫作，由 **94** 歲的彩虹爺爺所創作，畫中溫暖的飯桌是我們年節的日常，但對於獨居長輩而言，卻是歲末的奢望。

在此，邀請您繼續支持弘道的服務，讓更多的獨居長輩再展笑顏。

祝福您 新春愉快

弘道台北服務處



2018年捐贈白米300斤



■ 社團愛心義賣、現金捐款活動


本公司除了持續性的發票及每季物資捐贈外，特別的即是 2018 年 7 月，本公司油畫社於台北辦公室舉辦了油畫展，展現了幅幅出神入化、栩栩如生的畫作，顯示除了在忙碌的工作之餘，對於樂活的經營態度。且此次由同仁們自主性的發起油畫義賣活動，義賣所得金額共計新台幣 3,600 元整，已全數捐給「財團法人天主教善牧社會福利基金會」。

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

收據號：No. 107103100046
日期：Date 107/10/31
編號：0115862

茲收到：Received 新台幣參仟陸佰元整
係：From 東生華製藥股份有限公司職工福利委員會
備註：線上捐款A

董事長：President  執行長：Executive Director  經辦人：Treasurer  財團法人天主教善牧社會福利基金會 敬謝

■ 捐助安養中心

高齡化社會之快速變遷，引發新的需求與問題，漸漸重視老年人的生理健康與心理需求，老人安養或是長期照護的議題慢慢被大眾所關注，老人福利機構之照護需求因應而生，本公司本於對長者照顧之關注，於2018年苗栗縣南勢里大千醫療社團法人附設之安養中心之落成捐助新台幣 10,000 元整。



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 2018 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。
- 2018 年度未有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。

- 台北市西藥代理商同業公會
- 社團法人中華民國學名藥協會
- 台灣生物產業發展協會
- 中華民國信用風險管理協會
- 台灣藥品行銷暨管理協會
- 台灣藥學會
- 財團法人生技醫療科技政策研究中心
- 台灣藥物臨床研究協會
- 中華民國製藥發展協會
- 台灣醫藥品法規學會

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。

陸.報告書基本資料

6.1 報告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 發行期間及報告週期

本報告書為東生華自 2013 年以來所發行的第六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。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 2019 年 8 月 9 日，揭露期間為 2018 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 7 月 31 日
2017 年度	GRI所提出之永續性報告書第四版指南(GRI G4	2018 年 5 月 4 日

	Guidelines)	
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 8 月 9 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 2018 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。

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
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	34
一般揭露	102-41	團體協約	●	3.1 員工結構	34
一般揭露	102-9	供應鏈	●	1.3 公司營運	9
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	9
一般揭露	102-11	預警原則的方針	●	2.6 風險評估及管理政策	32
一般揭露	102-12	外部倡議	●	5.3 公協會的參與及外部倡議	52
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	52
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	54
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	25
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	25
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	25
一般揭露	102-48	資訊重編	●	6.6 資訊重編與報導改變	55
一般揭露	102-49	報導改變	●	6.6 資訊重編與報導改變	55
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	25
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	25
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	25
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	25

一般揭露	102-50	報導期間	●	6.2 發行期間與及報告週期	54
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	54
一般揭露	102-52	報導週期	●	6.2 發行期間及報告週期	54
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	54
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	54
一般揭露	102-55	GRI 內容索引	●	6.8 GRI 內容索引	56
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	54
一般揭露	102-18	治理結構	●	2.1 公司治理	15
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	8 22
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	25
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	25

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	●	董事長與總經理的話	3
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	32
一般揭露	102-35	薪酬政策	●	2.1 公司治理	15
一般揭露	102-36	薪酬決定的流程	●	2.1 公司治理	15
一般揭露	102-38	年度總薪酬比率	●	3.4 福利計畫	39
一般揭露	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	●	2.2 誠信經營及反貪腐及 檢舉制度	22
經濟績效	201-4	取自政府之財務補助	●	1.3 公司營運	9
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	39
能源	302-1	組織內部能源消耗量	●	4.2 能源消耗	47
能源	302-2	組織外部能源消耗量	●	4.2 能源消耗	47
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(籌疇一)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水量	●	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
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	●	3.1 員工結構	34
勞雇關係	401-3	育嬰假	●	3.1 員工結構	34

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	37
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	37
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	35
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	35 39
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	35
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	34
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	52
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	22
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	22
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	22
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	22
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	22
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	22
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	29
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	29
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	29
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	29