生華生物科技
SENHWA BIOSCIENCES

2024
ESG永續報告書
Sustainability Report

生華生物科技
SENHWA BIOSCIENCES

目錄

關於報告書 02
經營者的話 03
永續績效 04

1 利害關係人議合 07
1.1 確認利害關係人 08
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題 08
1.3 鑑別重大主題 10

2 關於生華生技 14
2.1 公司簡介 15
2.2 經營理念 17
2.3 獲獎榮耀與管理系統 18
2.4 參與外部組織 18

3 誠信治理 19
3.1 治理實務 20
3.2 風險管理與TCFD 29
3.3 法規遵循 36
3.4 產品責任 36
3.5 資安防護 41

4 環境永續 44
4.1 環境管理 45
4.2 溫室氣體排放 46
4.3 能源管理 47
4.4 水資源管理 48
4.5 廢棄物管理 49
4.6 永續供應鏈 50

5 社會共融 52
5.1 人才永續 53
5.2 友善職場 58
5.3 參與社會推動者 65

附錄一 GRI內容索引表 66
附錄二 氣候專章 72
附錄三 永續會計準則（SASB） 75
附錄四 第三方機構保證聲明 78

關於報告書

為了實現長遠的企業發展，生華生技秉持著永續經營的理念，於2025年首次發行2024年永續報告書（簡稱本報告書）。透過這份報告，我們希望能向所有利害關係人清楚呈現我們在誠信治理、永續環境、職業安全以及員工福利等方面所做的努力與成果。這些行動是公司在實現永續目標過程中的關鍵環節，也展示了我們對環境與社會責任的重視。

我們誠摯地邀請所有利害關係人持續關注，並提供寶貴的建議，幫助我們在這條永續發展的道路上，邁出更堅實的步伐。生華生技深信，透過與各方的議合與溝通，將成為推動公司更進一步發展的動力。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	台灣（新北市總部） 海外（美國-加州）
財務數據	與個體財報數據一致
環安衛數據	台灣（新北市總部）
員工數據	台灣（新北市總部）

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative,下稱GRI）發布之永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021），同時符合「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表一與附表二之要求，於本報告書附錄提供GRI內容索引、永續會計準則（SASB）及上市上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 生華生技制訂「永續報告書編製及驗證作業程序」，由內部權責部門先行審查ESG報告書揭露資訊的正確性，再由ESG委員會確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。
- 生華生技為提升報告書的揭露品質，委由格瑞驗證有限公司（Great Certification Co., Ltd）依據AA1000AS v3進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則2021年標準並取得保證聲明，本報告書亦於附錄提供該聲明供參。

發布頻率

這是生華生技發布的第1本ESG報告書，未來生華生技每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於生華生技公司官網下載。

- 本次發布日期：2025年8月。
- 下次發布日期：2026年8月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

生華生技 永續及利害關係人辦公室
地址：新北市新店區北新路三段225號10樓
電話：02-89119856 分機：112
Email：esg@senhwabio.com

經營者的話

生華生技是立足台灣、放眼全球市場，專注開發市場首見First-in-Class全新機轉的新藥開發公司，以Bringing Hope to Life為企業理念，讓更多患者受益，為全人類帶來美好生活。

2024年是生華生技研發成果大躍進的一年，兩項開發中新藥Pidnarulex（CX-5461）及Silmitasertib（CX-4945）分別獲得美國國衛院旗下癌症研究所（National Cancer Institute）青睞獲選進入五年抗癌贊助計畫並啟動人體臨床實驗；以及獲全美知名兒癌機構（Beat Childhood Cancer Research Consortium）選為治療用藥用於多種兒童腫瘤臨床，且獲得孤兒藥及罕見兒科疾病認定等資格，為藥物成功上市後爭取美國市場七年的獨佔保護期甚至快速審查憑證等優勢。

同時，2024年也是生華生技植入ESG DNA的企業永續元年，我們在董事會下設立了永續發展委員會，以Top-Down的治理規格，宣示邁向企業永續發展的決心、策略目標及承諾，同時成立永續及利害關係人辦公室及四個功能性小組，負責實際永續工作的推動和包含環境（E）、社會（S）、治理（G）、產品倫理及安全（P）等四大面向的永續指標與績效設定。

從環境面而言，因應全球升溫暖化議題，為降低暖化引起的企業運營風險，我們將在2025 年導入「ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查」標準專案，藉由盤查溫室氣體排放數據，進而設立公司的減碳目標。於社會面向，我們強調營造學習型的企業，重視人才發展，致力於建構友善、多元且包容的職場環境。我們在公司治理以及運營策略面向也大步向前，先後延攬前國際製藥大廠高層出任重要職位，借重其國際視野、網絡人脈及生技製藥豐富經驗，引領公司策略發展及對接國際網絡資源。

於治理面向，董事會強調多元化及獨立性，已提高女性董事席次至三席（比率為42.86%）；2023年度治理評鑑為上櫃公司組前段班，都是仰賴經營團隊與董事會對企業治理文化的重視。

展望未來，我們的願景是成為世界級的市場首見新藥（First-in-Class）及罕病新藥公司，透過授權及國際合作，縮短藥物上市開發時程，讓更多疾病領域的患者能夠受惠，重新體會「生」命的精「華」，同時建立一個具影響力的國際指標型的永續新藥開發公司。

董事長

永續績效

面向	2024年永續作為
治理／經濟面	◆ **治理評鑑績效** 2023年度公司治理評鑑上櫃公司組「36%~50%」區間。 **董事會多元與ESG進修** 1. 女性董事佔比42.86%、獨立董事佔比42.86%。 2. 董事會進修總時數達58小時；ESG專業時數達32小時，佔比55.17%。 3. 公司治理主管進修時數達12小時。 ◆ **誠信經營承諾** 本年度制定「誠信經營承諾書」共發放予全體董事會成員及員工共38份，簽回38份，簽署率達100%。 ◆ **產品責任安全** **強化研發團隊** 今年度招募兩位具新藥製劑專業（包括困難製劑）及學名藥品生產與註冊的員工，強化陣容。 **新劑型研究開發** 為完善探索藥品新穎機轉，投入研究與開發可用於臨床試驗及未來上市之劑型，以藥品品質系統與實驗設計（QTPP）做為產品週期規劃之依據，並遵循國際醫藥法規協和會（ICH）、美國食品藥物管理局（US FDA）／衛福部食品藥物管理署（TFDA）與藥典等指引。 **確保用藥安全** 對於臨床用藥，每一批次都有完整的穩定性計畫，確保藥品的安全與療效。 **臨床前試驗** 因藥品最終目的為用於人體治療，團隊投入人力和資源進行多項包括藥動學PK／藥效學PD測試、藥物毒性測試等。確保能於藥品進入人體臨床實驗階段已具初步安全性及療效數據。 **臨床執行品質** 今年度完成培訓專責人員負責安全性管理（Safety Management）。 1. 已有兩位員工完成藥物資訊協會（DIA）的Drug Safety eLearning Program培訓。 2. 於臨床試驗設計中，整合非臨床試驗相關藥動學、藥效學和安全性數據，以支持人體試驗的風險評估，同時設計劑量遞增方案，確保最適劑量。 **安全監測和應急預案** 1. 在進行中的臨床試驗中，無論是由生華生技擔任贊助者（Sponsor），還是由研究

面向	2024年永續作為	
治理／經濟面	者主導的臨床試驗（Investigator Initiated Trial），均制定了安全性管理之試驗計畫或根據合約內容擬定相關規定。各試驗團隊試驗依擬定之計畫，每一至六個月定期提供不良反應報告書，其中包含嚴重不良反應列表，供生華生技的醫務長（Chief Medical Officer）及安全性監控專員（Safety Specialist）進行及時的藥品安全性及風險利益評估。 2. 根據FDA和TFDA的規定，若發現對研究受試者構成重大風險的新安全性發現，應立即通知各研究者及法規單位，並即時更新「研究者手冊」（Investigator Brochure, IB），甚至需修訂臨床試驗研究計畫書（Study Protocol）。本年度並無任何臨床試驗藥品需進行安全加速通報，亦未有任何對研究受試者構成重大風險的新安全性發現。 **負責任的安全風險評估** 依據ICH及FDA規定，生華生技會根據當年度的安全性資料撰寫Development Safety Update Report （DSUR），統整各臨床試驗的有效性及安全性，並整合過去已完成及進行中試驗所累積的資料及過去一年所發生的有效性與安全性進行評估。此過程由各部門主管審閱，包括法規、製藥、臨床前、臨床及醫學事務部門，綜合進行產品的風險與利益評估後，提交至FDA。	**◆ 資安防護** **強化資安防護** 本年度未發生重大資安事件造成公司營運中斷。持續透過如定期執行資訊安全風險盤點、強化資訊安全管理與提升技術、防毒軟體更新最新版本、升級電腦作業系統版本提高資訊安全等級、例行性執行防毒碼更新、系統還原演練等相關舉措確保資安零風險。 **資安法規更新** 資安人員不定期參加外部教育訓練，並參加台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT／CC）會員，接收最新資安相關法規及動態資訊。 **內部資安宣導** 為防範網路攻擊避免資安事件發生，除建置網路安全防護及多重驗證外，對內持續進行資安宣導，內容包括社交工程及網路詐騙防範、密碼使用原則及備份、產業資安事件案例分享等，提升同仁資訊安全意識。 **員工資安教育訓練** 本年度員工資安教育訓練時數合計24人次／1小時。
環境面	**◆ 永續供應鏈** **綠色供應鏈** 1. 完成新舊供應商相關考核，並宣導後續加入ESG永續評鑑項目。 2. 完成供應商ESG永續評鑑項目check list內容。 **◆ 溫室氣體盤查** **減碳盤點** 1. 持續辦公處所用電、用水及垃圾之碳盤點（每月蒐集相關資料 範疇一及範疇二） 2. 未有違反環保法規紀錄。	**節能措施** 空調部分 1. 分區域獨立設置並依實際需求開關使用。 2. 定期委外專業廠商清潔保養空調設備，並維持空調設備效能及空氣品質。 照明部分 1. 逐步汰換更省電之照明設備以減少耗能。 2. 宣導養成隨手關燈之習慣。 **◆ 逐步導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準** 規劃以2024年為溫室氣體盤查基準年，並於2025年完成溫室氣體盤查清冊和報告書。

面向	2024年永續作為

人群面
（包含人權）

◆ 友善職場

人才培育

1. 多元在職及專業培訓課程
   公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過內外部資源不斷學習與發展機制，使同仁在職涯發展中，提升自我知識與技能，保有良好競爭力與公司同步成長。「人才培育」提供多元的學習形式，包含新訓／在職訓練課程、座談演講、研討會、專業手冊等形式。我們亦重視永續發展，將誠信經營、資安管理、人權治理等ESG 議題納入教育訓練中，讓同仁在提升專業能力的同時，了解並認同生華於ESG 的政策與理念。另包括人權議題及誠信經營通識訓練分別於2024年11月14日與2024年10月18日施行。本公司今年度制定誠信經營承諾書並發放予董事會全體成員與全體員工簽署，簽署率達100%。
2. 本年度本公司全體員工參與內／外部訓練課程，總受訓人次數達192人次，總訓練人時數達550小時，員工平均受訓時數17.74小時。

員工福利與照顧

1. 「人才永續」致力於落實多元包容與平等的友善職場，提供具產業競爭力的薪資福利方案，包含掌握市場薪資動態，適當調整以提供具競爭力的薪資、彈性工時制度、優於勞基法之特別休假日數、員工團體保險、年度健康檢查及多項補助禮金。我們亦致力提供和諧的勞資溝通環境，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治、婚姻或其他身份地位等因素而有所差異，使員工能在平等的職場環境中發揮個人價值貢獻所長。
2. 我們掌握市場薪資動態，適當調整以提供具競爭力的薪資，達到留才留任的效益，台灣地區基層職級起薪高於法定正常工時基本工資1.2倍。2024年台灣地區基層人員每月平均收入為法定正常工時基本工資之2.1倍，其中男性為2.4倍，女性為1.8倍。

績效與職涯發展

本公司每年度會定期進行績效考核，主要目的是支持與鼓勵員工，對工作表現優異員工加以肯定，如調薪或晉升；對表現不佳員工進行溝通或啟動個人績效改善計畫，並由直屬主管輔導改進其工作成效，讓所有員工能適才適所、發揮所長，順利完成公司整體目標。本公司於今年年中和會計年度終了時進行評核，全體員工均參與其過程，員工績效考核指標包含工作表現及職能表現兩部份，由各部門主管對所屬人員之平時工作表現、專長、特性等進行個人績效檢核。

績效考核

項目		實際考核人數	員工總數	百分比
性別	男	9	9	100.00%
	女	18	18	100.00%
員工類別	行政	13	13	100.00%
	研發	14	14	100.00%

註：兼職人員不列入考核名單。
新人試用考核後未滿3個月者，不列入年度考核名單。

◆ 職業安全衛生

友善的工作環境

生華生技致力建構一個健康安全的工作環境，同時也注重員工身心健康，除了每年提供一次健康檢查津貼補助，不定期透過內部宣導同仁於工作忙碌之餘，也須注意身心健康，並分享職安相關影片供同仁啟閱。另外也透過更新或新制定環境安全衛生政策，強化職場安全管理，主要內容與精神包括：遵守環境保護與職業安全衛生法令規範、全員參與、承諾持續改善及友善職場。

與時更新職安法規

行政部門指派同仁完成乙種職業安全衛生業務主管共35小時的安全教育訓練課程，考取乙種職業安全衛生業務主管資格，為安全職場把關。

供應商承諾

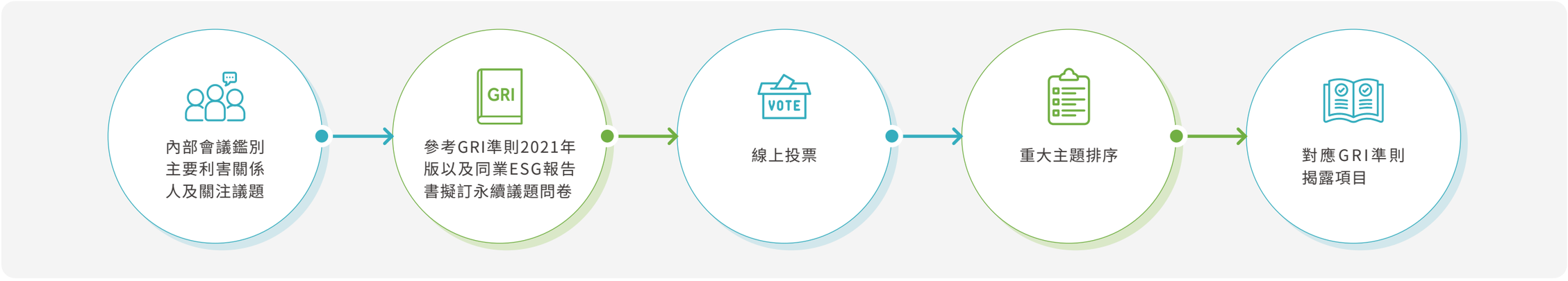
1. 今年度制定並邀請合作之供應商簽署「供應商社會責任承諾書」承諾共同致力遵守國內外政府相關的法律規定及最新之社會責任相關規範，其中涵蓋保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件下，對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。
2. 「供應商社會責任承諾書」共發放39份，簽回28份，簽署率達71.8%。另外有6家雖未簽回，但其企業已發行永續報告書，為本公司信賴之永續夥伴。

1

利害關係人議合

1.1 確認利害關係人 08
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題 08
1.3 鑑別重大主題 10

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1確認利害關係人

確認主要利害關係人

本公司之利害關係人為與公司營運關係緊密之群體，由往來業務接觸類型、頻率、影響及重要程度，經由內部會議討論最終確認股東／投資人、員工、客戶、供應商／承攬商四類為重要之利害關係人。

1.2利害關係人溝通管道與關注議題

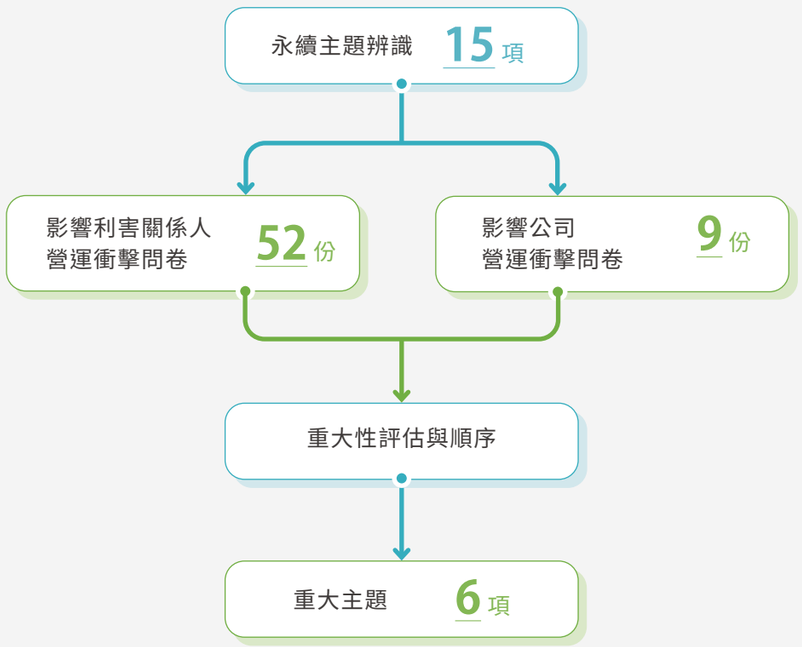
生華生技與利害關係人的互動與溝通已建立多元管道，以了解其對於本公司的期許及對本公司永續發展的議題關注。公司除了適時回應之外，並列為推動企業永續發展計畫參考。本公司永續發展委員會與永續及利害關係人辦公室每年不定期透過內部會議，辨識及分析永續發展議題，同時與利害關係人議合結論及永續執行成果，揭露於永續報告書，並呈報及接受董事會監督與指導。

本公司從各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告書，歸納出15項永續議題，涵蓋環境、人群（含人權）與經濟等面向，確保本公司揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道／頻率	當年度溝通統計
股東／投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	◆資安防護 ◆產品責任安全 ◆人才培育 ◆薪酬福利	◆股東常會／每年 ◆年報、財務報表／每年 ◆法人說明會／每年 ◆投資人信箱／不定期 ◆發言人系統／不定期 ◆總經理室 張小姐 gwenchang@senhwabio.com	◆舉辦股東常會1場 ◆舉辦法說會1場
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	◆倫理誠信 ◆創新研發 ◆資安防護 ◆產品責任安全	◆電話、電子郵件 ◆公司拜訪 ◆定期／不定期會議 ◆總經理室 羅小姐 joannelo@senhwabio.com	◆電話、電子郵件 ◆公司拜訪 ◆定期／不定期會議
供應商／承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	◆產品責任安全 ◆倫理誠信 ◆創新研發	◆電話、電子郵件／不定期 ◆供應商拜訪／不定期 ◆總經理室 張小姐 sarahchang@senhwabio.com	◆電話、電子郵件／不定期 ◆供應商拜訪／不定期
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	◆薪酬福利 ◆人才培育 ◆職業安全 ◆資安防護	◆公司內部網站／不定期 ◆電話、電子郵件／不定期 ◆教育訓練／不定期 ◆總經理室 鄭小姐 peggycheng@senhwabio.com	◆內外訓總受訓時數550小時 ◆總受訓人次達192人次 ◆員工平均受訓時數達17.74小時 ◆「職場性騷擾防治」教育訓練受訓人次數共30人次（含新進人員） ◆誠信經營宣導1場（by email and video）

1.3鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



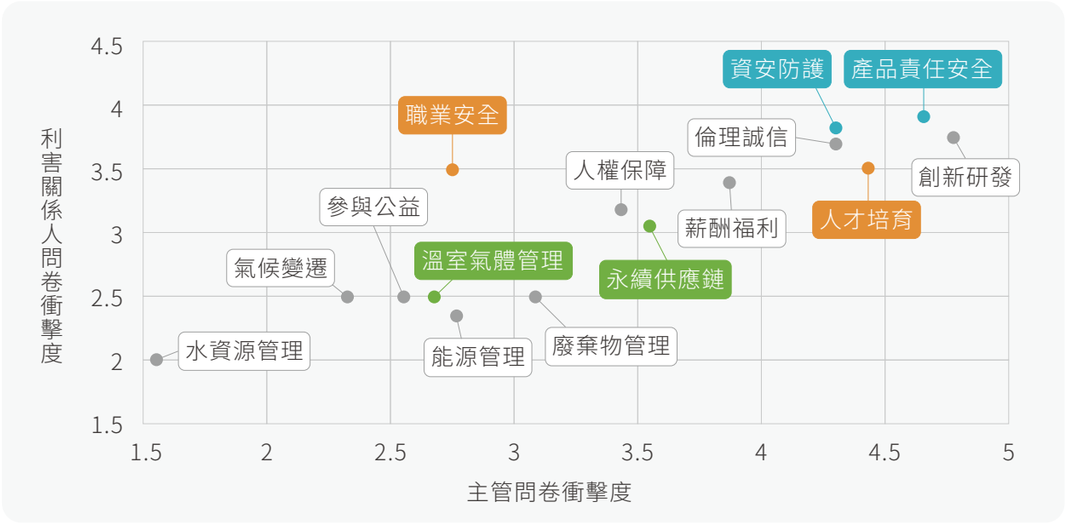
面向	永續議題
環境面	永續供應鏈、廢棄物管理、能源管理、溫室氣體管理、水資源管理、氣候變遷
人群面（含人權）	人才培育、薪酬福利、人權保障、職業安全、參與公益
經濟面	創新研發、產品責任安全、資安防護、倫理誠信

註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。
創新研發為生技新藥產業營運之關鍵能力，雖本年度未被選入重大主題但本報告書仍會揭露相關內容。

本公司永續發展委員會擬定15項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共發出52份問卷，回收40份有效問卷，涵蓋股東／投資人2份、員工20份、客戶1份、供應商／承攬商17份，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司9位主管填寫各永續議題對本公司內部與外部產生衝擊程度之評分，最後將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由主管會議討論後將環境、人群（含人權）與經濟三個面向各取分數前兩名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度本公司應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向的6項重大主題分別為永續供應鏈、溫室氣體管理、人才培育、職業安全、產品責任安全、資安防護。當年度鑑別出的6項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰不可控的氣候變遷、自然災害、地緣政治等風險，需擬定相關政策將風險轉化為機會，找出公司在永續環境、社會共融及經濟績效之平衡點，讓公司持續成長，邁向永續經營。

生華生技將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露本公司於提升環境智識及社會參與的成果。

重大主題矩陣圖

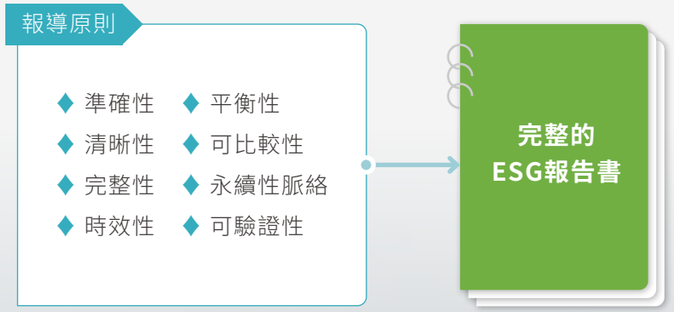


ESG面向	重大主題（衝擊面向）
環境面	永續供應鏈（正面）、溫室氣體管理（負面）
人群面（含人權）	人才培育（正面）、職業安全（負面）
經濟面	產品責任安全（負面）、資安防護（正面）

註：2024年度為第一本報告書，故無2023年重大主題議題排序變化。

本公司根據6項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為持續投入產品責任安全、提升創新能力，為公司創造最大價值；同時強化資安保障，確保營業秘密安全無虞。對內致力於打造員工健康、安全、幸福的工作環境，對外部利害關係人則積極建立長期、穩定的信任關係。我們更邀請供應鏈夥伴承諾共同實踐永續理念，推動環保管理，確保企業運營對環境的影響最小化。

撰寫報告書原則



生華生技遵循GRI準則的報導原則來編制永續報告書：

1. 根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效。
2. 根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得。
3. 根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍。
4. 根據時效性原則：公司定期發行ESG報告書，適時提供ESG重要資訊供利害關係人作出正確決策。
5. 根據平衡性原則：報告書之資訊應公正反映正面與負面績效，讓利害關係人對生華生技的ESG績效做出合理的評估。
6. 根據可比較性原則：報告書以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效。
7. 根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。
8. 根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編ESG報告書。

面向	重大主題	◆ 對生華生技的重要性 ◆ 衝擊面向	內部邊界	當年度溝通統計				對應GRI準則
			公司	股東	供應商	客戶	員工	
環境面	永續供應鏈	生華生技視供應商為策略合作夥伴，堅信與供應商夥伴互相扶持，共同成長。透過共同實踐永續理念，為生技產業和病患創造長遠穩定的價值。	●		●			◆供應商環境評估（308-1～308-2） ◆供應商社會評估（414-1～414-2）
	溫室氣體管理	生華生技在研發普惠病患的新藥過程中，亦推動使用低碳排密度的製程及綠色供應鏈，減少對環境的負面衝擊。	●					◆305 排放（305-1～305-5）
人群面（含人權）	人才培育	生華生技的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過打造學習型企業，使同仁在職涯發展中，提升自我智識與專業技能，保有良好競爭力與公司一同成長。	●		●		●	◆人才培育（404-1～404-3）
	職業安全	生華生技致力建構一個健康安全的工作環境，同時注重員工身心健康，積極打造友善職場，讓員工樂於工作、一同享受公司成長成果。	●				●	◆職業安全衛生（403-1～403-10）
經濟面	產品責任安全	生華生技針對臨床試驗用藥，藥品責任安全至關重要，除了保障受試者的權益，在此基礎上順利推進臨床進程，進一步確認藥物的安全性和有效性，提升藥物開發價值。同時有效的風險管理策略能降低負面事件發生，避免造成對公司營運、財務和信譽損害。	●	●	○	●		◆自訂主題（顧客健康安全）
	資安防護	生華生技確保資訊之機密性、安全性及可用性，以保障企業正常營運，透過定期執行資訊安全風險盤點、管理與技術提升等作為，降低營運資訊和個資外洩風險至最低。	●	●	○	●		◆自訂主題（資安防護）

註：●為直接衝擊；○為公司透過商業關係而衝擊。

2

關於
生華生技

2.1 公司簡介 15
2.2 經營理念 17
2.3 獲獎榮耀與管理系統 18
2.4 參與外部組織 18

2.1公司簡介

生華生技成立於 2012 年，並於2017年4月24日在台灣上櫃主板交易。生華生技以臨床開發為主、基礎研究為輔，致力於市場首見小分子抗癌新藥的研發，冀以體現《Bringing Hope to Life-帶來生命美好希望》的企業理念。生華生技相信憑藉其在生技領域的努力和嚴謹的自我要求，將一步步邁向卓越的里程碑。

目標

展望未來，生華生技持續以臨床開發為本、基礎研究為輔，專注規劃與專業執行能力兼具的營運模式，積極推展各項符合ESG精神之新藥開發活動；同時深化國際合作及建置具競爭力之多元性產品組合及專利佈局，善用全球新藥開發資源及法規優勢路徑，實現企業履行永續發展及社會責任。

公司名稱	生華生物科技股份有限公司
行業別	1. 公開資訊觀測站的上櫃產業類別-生技醫療業 2. SASB行業分類系統-生物科技及製藥
總部位置	新北市新店區北新路三段225號10樓
資本額（單位：新台幣仟元）	新台幣897,436.00仟元
股權結構	本國法人22.52%、本國個人72.53%、外國機構與外國個人4.95%
當年度個體營收（單位：新台幣仟元）	1,000
員工人數	台灣：32人、海外：8人
營運據點	台灣（新北市）、美國（加州）
主要產品／服務	抗癌新藥及特殊原料藥研發
各區營收比重	台灣（100%）

註：資料統計至2024年底。

生華生技開發中新藥產品

Silmitasertib （CX-4945）

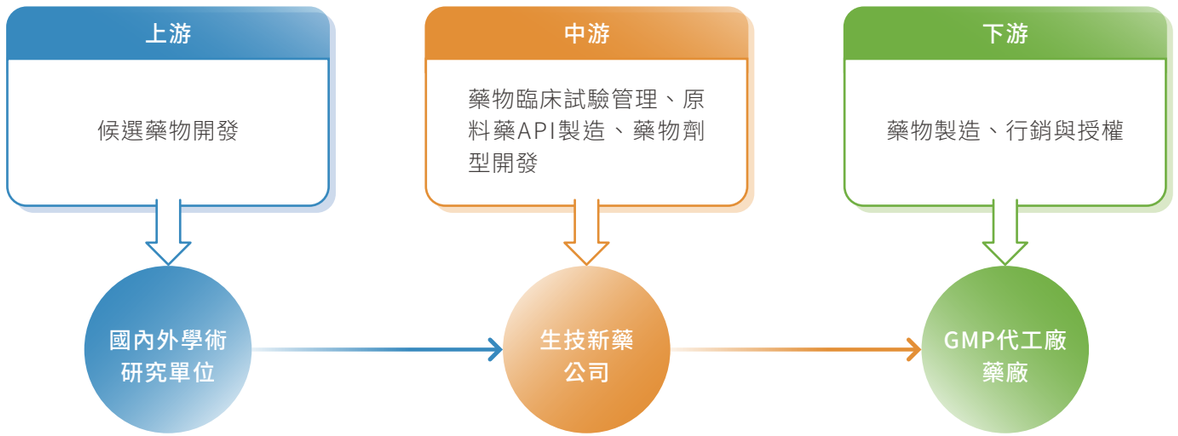
Pidnarulex （CX-5461）

生華生技在整體產業鏈的上中下游位置圖

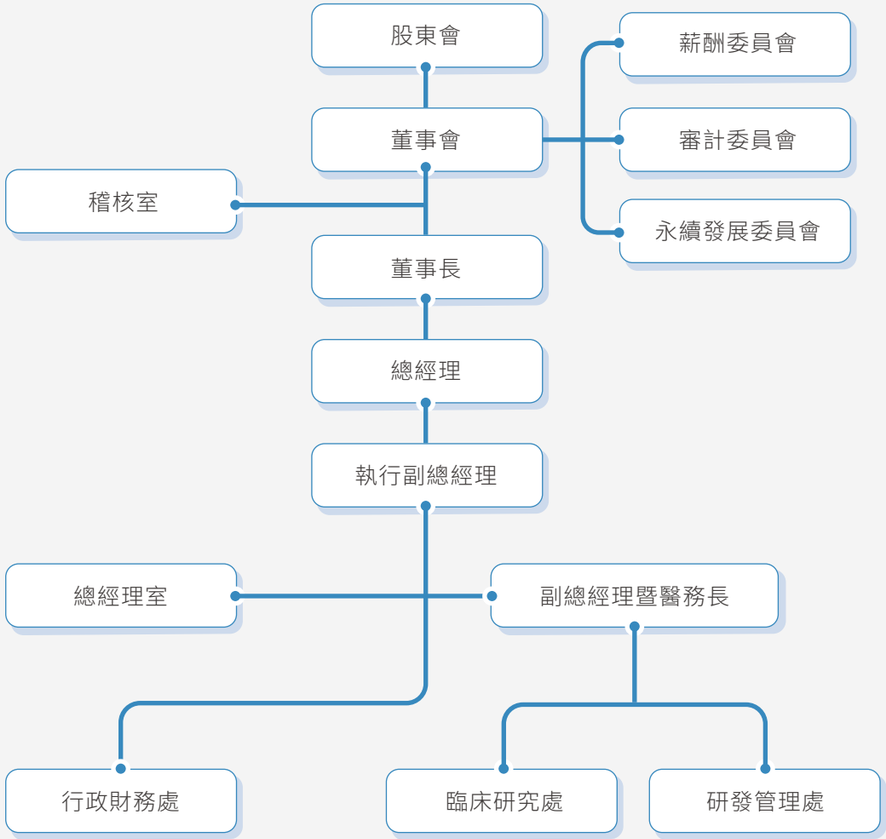
上游：新藥產業鏈上游為候選藥物開發，主要來自於具有新藥產品潛力之學術研究成果，包括小分子化合藥物、大分子抗體藥物、中草藥等，由學術研究機構從事臨床前動物實驗、毒理試驗等，發現具有療效後，自行開發或移轉給中游生技新藥公司。產業鏈中游主要的工作為藥物臨床前試驗探討、藥物臨床試驗管理、原料藥之合成製造，及藥物劑型開發等，包含第一期至第三期的人體臨床試驗，完成第三期臨床試驗後，將可申請藥證許可上市行銷，再交由下游的代工廠、通路公司、國際藥廠進行生產、製造及行銷。產業鏈下游為GMP代工廠（符合優良製造規範之製程）及藥品代理銷售與通路商。

中游：本公司新藥開發的主要業務位處於生技新藥產業的中游，係經由策略性評估並技術移轉新藥候選藥物，本公司並專注於臨床驗證開發之策略，以縮短開發時間和降低風險，同時增加產品開發經驗，主要開發工作包括（A）臨床前試驗、（B）人體臨床試驗第一、二、三期及（C）查驗登記（New Drug Application；NDA）等工作，使上游的研發能量得以透過驗證與加值，達到技術商品化、產業化的發展願景。

下游：產業鏈下游為GMP代工廠（符合優良製造規範之製程）及藥品代理銷售與通路商。



生華生物科技股份有限公司｜公司治理架構－組織圖



2.2經營理念

核心價值

生華生技擁有強大的國際級研發人才、經營團隊和頂尖的臨床顧問。總公司位於台灣，並於美國加州聖地牙哥設立子公司，可以更有效及時監督和掌握在美國進行的各項研發專案執行進程，與即時回應來自北美法規單位和相關單位的問題。目前主要的臨床試驗於澳洲、加拿大、美國和台灣等地進行，而技術供應商遍及北美洲、澳洲、亞洲和歐洲。透過國際分工，與全球一流的學術和臨床醫療機構共同合作，以縮短新藥開發進程，造福病患和家屬。

International Collaboration

企業願景

生華生技致力於市場首見（First-in-Class）、具開發潛力的新穎治療方案，並透過臨床試驗的設計執行和分析來驗證其療效，以期從根本有效地對抗癌症，進而增進人類健康、延長生命。期許成為兼具創造價值和創新研發的國際級生技醫藥公司。

2.3獲獎榮耀與管理系統

2017 12／12

第十四屆國家新創獎－企業新創獎

生華生技董事長胡定吾（左）代表接受「第十四屆國家新創獎－企業新創獎」，並表示獲得國家級的獎項對生華生技的新藥開發成果是莫大的肯定。

2019 12／6

生華生技獲國家新創精進獎

CX-5461-引領下個世代精準醫療之全新小分子抗癌藥物

國家新創獎
NATIONAL INNOVATION AWARD

2.4參與外部組織

生華生技除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人保持密切溝通，致力於透過參與各種產業相關協會如藥物臨床研究協會（TCRA）的機會，深化與協會成員的良性互動，並藉此不斷吸收新知。公司定期參與產業會議、討論會及工作坊，深入了解產業最新的發展趨勢、技術進展以及法規變遷，以期能及時調整營運策略，提升在市場上的競爭優勢，並為推動整體產業的創新與成長貢獻心力。

3

誠信治理

3.1 治理實務 20
3.2 風險管理與TCFD 29
3.3 法規遵循 36
3.4 產品責任 36
3.5 資安防護 41

三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的營運風險外，亦可提升公司競爭力以及創造企業價值。

生華生技依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「防範內線交易管理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊進行不法獲利。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

本公司亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，同時利害關係人可透過線上問卷提供其寶貴建議，透過多元雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

3.1治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關。董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理出任公司永續及利害關係人辦公室召集人，協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視績效、永續策略等，並確保公司營運遵守各項法令政策。為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會與永續發展委員會來健全董事會運作。董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

生華生技重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，並行有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。2023年度公司治理評鑑為上櫃公司組36%~50%區間，將持續前進取得更好的成績。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，2023年任命張小萍副總為公司治理主管，每年度進修與公司治理相關專業課程達12小時。

工作執掌

一、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
二、製作董事會及股東會議事錄。
三、協助董事、監察人就任及持續進修。
四、提供董事、監察人執行業務所需之資料。
五、協助董事、監察人遵循法令。
六、向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。
七、辦理董事異動相關事宜。
八、其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是公司持續努力的目標。

3.1.1董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司公司章則載明董事選舉採候選人提名制度，並透過定期改選之；董事會成員選任依據本公司「公司治理實務守則」第二十條，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到本公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

一、營運判斷能力　二、會計及財務分析能力　三、經營管理能力
四、危機處理能力　五、產業知識　六、國際市場觀
七、領導能力　八、決策能力

本公司董事會由7位董事組成，包含3位獨立董事，具員工身份之董事比率為0%，獨立董事之比率為42%，獨立董事任期年資，一位年資達9年，二位年資達4年，其資格條件均符合法令規定之獨立董事規範；本公司亦注意董事成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至二席為目標，截至2024年底女性董事席次為三席（42.86%），已致力提升董事成員之性別平等。3位獨立董事並無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項各款之情事，包括董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開4次董事會。

多元化核心項目 / 董事	基本組成										產業經驗				專業能力			
	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡				獨立董事任期年資		銀行	證券	保險	資產管理	會計	法律	資訊科技	風險管理
				41至50	51至60	61至70	71至80	3年以下	3至9年								
胡定吾	中華民國	男					V			V	V		V	V	V	V	V
馮玉蓮	中華民國	女				V							V			V	V
陳建甫	中華民國	男		V						V	V		V	V	V	V	V
馬海怡	中華民國	女					V						V			V	V
張禹治	中華民國	女				V			V			V	V	V	V	V	V
李冬陽	中華民國	男		V					V				V			V	V
馬永霖	中華民國	男		V					V				V			V	V

董事會組成與多元化

多元化統計／年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	5	83.33%	5	71.43%	4	57.14%
		女	1	16.67%	2	28.57%	3	42.86%
	年齡	未滿50	3	50.00%	2	28.57%	2	28.57%
		50以上未滿65	0	0.00%	1	14.29%	1	14.29%
		65以上	3	50.00%	4	57.14%	4	57.14%
	學歷	博碩士	6	100.00%	7	100.00%	7	100.00%
		大專院校	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
女性董事百分比+男性董事百分比應為100%。

董事會出席情形

職稱	姓名	實際出席率（%）
董事長	胡定吾	100.00
董事	黃金鼎	100.00
董事	馮玉蓮	-
董事	陳建甫	100.00
董事	馬海怡	75.00
獨立董事	張禹治	100.00
獨立董事	李冬陽	50.00
獨立董事	馬永霖	100.00

註：董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入。
董事（黃金鼎）於2024年11月1日因法人股東改派代表人，由馮玉蓮女士接任。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，2024年度無發生董事會利害關係議案迴避情形。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據。

董事會績效評估

自評（問卷）	2022年	2023年	2024年
董事會	83	98	98
審計委員會	93	97	97
薪酬委員會	93	96	96

註：公司每年自評一次，問卷滿分為100分。

董事長指示公司未來營運方向，由總經理與其他管理階層共同擬定營運方針、未來短中長期營運目標以及永續經營策略，經董事長核示後在董事會中報告。

利害關係人可以訪問本公司的官方網站，在網站上設有利害關係人專區，提供了不同利害關係人的溝通管道，讓利害關係人可以反應他們的相關建議和意見至公司相關窗口進行及時處理。本公司還不定期發布公告，可以幫助利害關係人了解公司的最新發展動態，多元直接的溝通管道可提升公司與利害關係人之間的信任度與資訊揭露的透明度。

公司應避免透過自身的經濟活動（如跟供應商採買原物料）直接造成或間接促成公司本身、供應商在環保污染、加劇氣候變遷、發生職業災害、違反勞動人權方面的負面衝擊。當負面衝擊發生時，權責單位視議題內容展開盡職報告，與員工或外部利害關係人進行溝通，並向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估是否於董事會報告，並由董事會對盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，處理結果由稽核單位存查，確保合理合規，並適時揭露於永續報告書中，以俾利害關係人能充分掌握公司的訊息。2024年度公司未有相關潛在負面重大事件發生。

本公司為有效做好風險管理，提升專業人才出任董事的意願，每年為董事及經理人投保適切之責任保險（含範圍、費用等），並於當年度第一季董事會報告。2024年度投保之責任保險已於2024年3月14日董事會上報告。讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，本公司積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計58小時，其中與企業永續經營相關之課程達32小時，比率達55.17%。生華生技相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓本公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。本公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開4次審計委員會會議，全體出席率達83.3%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，本年度獨立董事與稽核主管共召開4次會議；此外，本年度獨董與會計師開會4次，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

審計委員會出席情況

委員	實際出席率（%）
張禹治	100.00
李冬陽	50.00
馬永霖	100.00
審計委員會會議次數	4

薪資報酬委員會出席情況

委員	實際出席率（%）
張禹治	100.00
李冬陽	50.00
馬永霖	100.00
薪資報酬委員會會議次數	4

薪資報酬委員會

本公司為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪資報酬委員會（下稱薪酬委員會），委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。本年度共召開4次會議，全體出席率達83.3%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才。董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

員工酬勞、董事酬勞：

本公司年度如有獲利，應提撥百分之十為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於百分之二為董監事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。目前尚未將公司ESG目標及績效與高階經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

永續發展委員會

為有效推展本公司ESG永續發展方向與企業社會責任，及積極回應利害關係人各面向風險評估與因應對策，以達永續經營目標，於2024年7月正式成立永續發展委員會, 並於11月第4季董事會報告及討論包括永續報告書編製執行情形、溫室氣體盤查及查證規劃等議案, 使企業永續發展目標提升至董事會層級。

為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱ESG）等面向，永續發展委員會（下稱ESG委員會）轄下設永續及利害關係人辦公室及四個功能性小組，負責蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。本公司制訂「永續報告書編製及驗證作業程序」，並納入內部控制制度，並且每年向董事會提報前一年度ESG執行情形，內容包含本

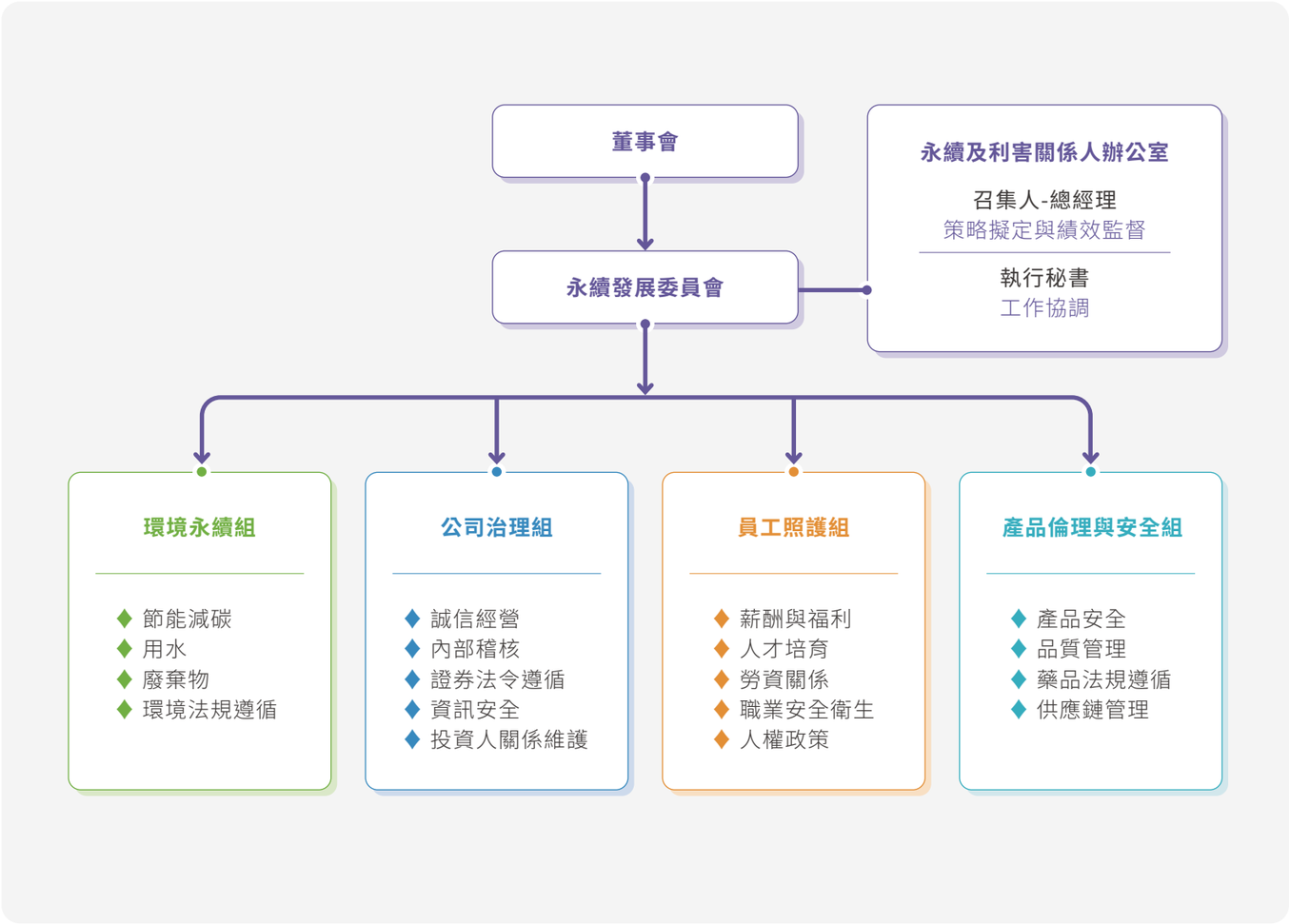
公司鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年聽取ESG委員會的報告，評估重大主題訂出的政策、目標是否可行，並檢視ESG具體落實程度，讓董事會實質參與到公司在ESG上的實踐。

永續發展委員會出席情形

委員	實際出席率（%）
胡定吾	100.00
馬永霖	100.00
黃金鼎（舊任）	100.00
張禹治（新任）	0.00
永續發展委員會會議次數	1

註：原董事（黃金鼎）於2024年11月1日因法人股東改派代表人，自然解任，此席委員已於2024年12月31日委任獨立董事張禹治女士出任。

永續發展委員會治理架構組織圖



執行狀況

1. 本公司於2024年03月14日第5屆第4次董事會訂定「永續發展委員會組織規程」並於同年07月31日正式成立永續發展委員會。
2. ESG委員會隸屬於董事會，依據公司需求設置委員會之委員三名， 由胡定吾董事長擔任召集人，另由董事長委任一名獨董及一名董事擔任委員，以統籌公司永續發展的方向、管理方針與具體計畫，並定期向董事會報告推動成果。
3. ESG委員會轄下之永續及利害關係人辦公室，由總經理擔任負責人，並設置一名執行秘書，規劃與推動有關公司永續發展與執行方案等ESG相關事務。ESG委員會轄下另設四個功能性小組，分為環境永續組（E）、員工照護組（S）、公司治理組（G）、產品倫理與安全組（P）。各功能小組由相關單位主管擔任權責主管，管理並執行對應之ESG任務並由永續及利害關係人辦公室整合，供編製永續報告書及對外揭露使用。
4. ESG委員會每年至少開會1次，針對永續相關事務於會議中討論並做成決議，最後經董事會決議通過後施行。
5. 公司建立「永續報告書編制及驗證作業程序」，並納入內部控制制度。
6. ESG委員會每年至少一次向董事會報告當年度ESG執行成果與未來規劃。
   6-1. 公司編製之永續報告書於公告前提報董事會決議通過。

3.1.3內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。生華生技依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，本公司依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而本公司訂定之「內部稽核制度－準則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議。另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

本公司除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據。再者本公司為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓1人次合計12小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行42項稽核作業，稽核符合率達100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

內部控制與內部稽核

3.1.4倫理誠信

本公司於「誠信經營守則」中規範：董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事（理事）、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。為預防貪污及賄賂風險，本公司訂定「誠信經營守則」，作為董事、獨立董事、高階經理人及所有從業人員之行為準則。

企業誠信經營由總經理室負責推動及監督執行，並每年定期向董事會進行報告，2024年度推動情形已於2024年11月07日第五屆第七次董事會呈報執行情形。同時本公司於今年度完成制定「誠信經營承諾書」，發放對象為全體董事會成員及全體員工，簽回率為100%，為承諾企業誠信經營更向前邁進一步。

誠信經營執行狀況

1. 本公司已制定「誠信經營守則」及「董事及經理人道德行為準則」等管理規範，並定期審視合宜性，已於第四屆第九次董事會依現行執行狀況進行提案修訂通過。

2. 本公司已藉由教育訓練或內部會議等方式定期宣導誠信經營，包括：
   (1) 於每次董事會前通知，對現任董事、經理人進行防範內線交易規範之提醒，宣導董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。
   (2) 新任職之員工皆由人資安排職前教育訓練時同時進行本公司誠信經營之宣導。
   (3) 本公司治理人員及內部人參加由櫃買中心舉辦「內部人股權宣導說明會」，共計2人，每場次約3小時。
   (4) 於2024年10月18日對董事、經理人及全體員工進行「誠信經營宣導」；分享由安永會計師事務所進行《2024年全球誠信調查報告》，結果顯示誠信標準不斷提高；然而，全球企業不當行為似乎呈現上升趨勢。其中台灣企業誠信標準提升的前三項調查主因，依序為管理階層的指導增加、來自客戶的要求和來自員工的壓力，有逾6成台灣企業認為在宏觀經濟狀況、地緣政治威脅等市場條件下，維持誠信標準遇到更多挑戰。

3. 2021年始設置「誠信舉報信箱」，員工或外部人士可透過該信箱舉報任何違反、疑似或可能導致違反誠信經營與商業道德之情事。

4. 誠信經營成果：本年度未接獲違反誠信條款通報，並且無涉及違反經濟面、環境面、社會面法規遭裁罰案件。

違反誠信經營檢舉

生華生技一向承諾秉持廉潔、誠信之經營理念，若您發現本公司員工或任何代表本公司之相關人士進行任何可能違反本公司「誠信經營守則」之行為，可檢具事證並透過電子信箱向本公司檢舉。 除法律另有規定者外，關於您所提供之資料，我們務必會予以保密，並依法採取適當之保護措施，保障您的個人資料及隱私。

本公司違反誠信經營檢舉信箱：integrity@senhwabio.com
違反誠信經營檢舉電話：02-89119856 #116

說明受理流程：

1. 受理單位
   (a) 發言人及代理發言人：受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。
   (b) 稽核主管：受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉。
   (c) 審計委員會會議或任何獨立董事：受理關於會計、內部會計控制或稽核相關事宜之檢舉。
2. 接受具名／匿名檢舉，並承諾對檢舉人個資保密。
3. 檢舉屬實者，公司承諾事後不對檢舉人有不利之懲罰。
4. 揭露當年度受理件數，以及處理情形。
5. 紀錄如何保存。
6. 本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，並揭露於本公司網站：https://www.senhwabio.com/tw/rules-regulations

惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查。如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當對待。若被檢舉對象為經理級以上主管，將提報到獨立董事。本年度並未接獲任何檢舉或申訴案件。

3.2風險管理

本公司透過重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人群（含人權）與經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對本公司造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理職責劃分是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告ESG風險評鑑因應，同時讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

風險管理職責劃分

審計委員會	總經理室	稽核室	臨床研究處	研發管理處	行政財務處
審查風險管理政策及執行情形	經營決策風險、醫藥法規遵循及產品查驗登記風險管理	內部控制制度及內部稽核相關風險	研發專案之臨床試驗風險管理	前臨床試驗包括毒理、藥動試驗及臨床相關研究、新藥研發生產製造等風險管理	財務風險、營運風險及網路資訊安全風險管理

風險識別分類

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	溫室氣體排放量持續增加／排放密集度上升	◆ 本公司因營運特性並無生產製程，所以沒有製程排放源。在氣候變遷上的因應作為主要以節能減碳為主，為了達成以上目標，本公司規劃於2025年執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，定期盤查營運據點溫室氣體排放量及管理氣候關鍵指標。
	廢水排放量持續增加／排放密集度上升	◆ 持續宣導節約用水的環保理念。
	廢棄物處理量增加／回收率無法提升／廢棄物密集度上升	◆ 持續宣導節能環保理念，落實於日常營運及工作中。 ◆ 包括垃圾減量、重複利用及減少用紙等作為。
	違反環保法規	◆ 恪遵相關法令規範，對內提升環保智識不因無知而違法。
員工照顧	發生職災	◆ 今年度新訂定環境安全衛生政策。主要內容與精神包括：遵守環境保護與職業安全衛生法令規範、全員參與、承諾持續改善及友善職場。 ◆ 今年度特修訂「安全衛生工作守則」（增訂附錄：增加居家工作職業安全衛生參考指引），為因應新冠疫後居家或異地辦公為職場防疫或應變管理之常態，本指引目的是提供企業與員工對居家工作危害辨識及風險評估、教育訓練，並採取預防設備或措施。 ◆ 持續進行職安相關作為與宣導。 ◆ 邀請合作之供應商簽署社會責任承諾書，確保本公司與供應商能共同遵守相關法律規定。
	過勞工作	◆ 遵守環安衛相關政策與工作守則，宣導員工身心健康重要性，創造工作與生活平衡的工作環境。
	離職率高	◆ 致力落實多元包容與平等的友善職場，提供具產業競爭力的薪資福利方案以達到留才留任的目標。
營運績效	氣候變遷／自然災害	◆ 逐步導入 TCFD 框架，強化氣候風險管理。 ◆ 規劃2025年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準， 查驗證及多項節能減碳措施以減緩氣候變遷的衝擊。
	供應鏈韌性不足	◆ 供應商多元化：尋找多個供應商，避免過度依賴單一供應來源，建立備選供應鏈。 ◆ 品質管理系統：建立嚴格的供應商管理與品質保證系統，定期對供應商進行審核和檢查。 ◆ 風險評估與應急計劃：對供應鏈進行風險評估，並建立供應鏈中斷的應急預案，確保生產不中斷。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	產品責任與安全／發生嚴重副作用／臨床停止風險	**藥品製備層面** ◆ 嚴格的臨床試驗與品質控制：在新藥上市前，需進行嚴謹的臨床試驗與風險評估，確保產品安全有效。 ◆ 產品召回計劃：制定詳盡的產品召回計劃，一旦發現問題，能迅速進行回收，減少損害。 ◆ 保險方案：購買產品責任保險，以減輕潛在賠償責任。 ◆ 法規與生產查核：跟隨法規更新並按品質系統制定SOP，實地稽查供應商以確保符合相關GXP規定。 **臨床管理層面** ◆ 初始劑量選擇：根據臨床前試驗數據，謹慎選擇人體試驗的初始劑量，並設計劑量遞增方案，以確保安全性。 ◆ 非臨床試驗數據整合：在試驗設計中，整合非臨床試驗的藥物動力學、藥效學和安全性數據，以支持人體試驗的風險評估。 ◆ 受試者選擇：選擇合適的受試者群體，考慮其健康狀況、和其他可能影響試驗結果的因素。 ◆ 安全監測：建立安全監測系統，持續收集和分析試驗數據，及時發現和處理不良反應。 ◆ 應急預案：制定詳細的應急預案，以應對試驗中可能出現的緊急情況，確保受試者的安全。 ◆ 倫理審查：確保所有試驗設計和執行過程符合倫理標準，並經過倫理委員會的審查和批准。
	發生資安事件	◆ 設定嚴謹之防火牆政策，非安全網域之排除，避免人員誤入不安全之網路，並由資安人員做日常異常監控、分析、管理。 ◆ 教育訓練與宣導，資訊安全防護工作為全體員工的責任，透過持續性的教育訓練，提高員工的資安素養與資安意識。 ◆ 依據「上市上櫃公司資通安全管控指引」建立管控項目。每年執行資安風險評鑑，依據資安自我檢查表檢查，針對高風險資安項目進行風險改善計畫。 ◆ 每年落實資安事件通報及演練。 ◆ 參加台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT／CC）會員，掌握最新資安法規及動態。
	人才培育／留才不易	◆ 遴選生技產業背景人才，營造良好研發環境。 ◆ 提供具市場競爭力的薪資、福利及良好的升遷發展管道。 ◆ 打造多元平等、學習型友善職場，提供員工進修機會。

氣候相關財務揭露

依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，可分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，本公司由管理階層進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且規劃未來定期向董事會報告，由董事會監督。

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	董事會為生華生技最高氣候治理單位，從永續發展角度監督與擬定氣候變遷相關策略。董事會授權永續發展委員會與永續及利害關係人辦公室來推動氣候變遷管理各項作為，並由永續發展委員會每年至少一次向董事會報告ESG 及氣候相關議題執行情形與成效之檢討、策略目標及相關規章制度修訂，讓董事會實質參與到公司在ESG上的實踐。將於2025年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，以掌握碳排放情況並依此設定減量目標。
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	永續發展委員會轄下設立四個功能性小組，分別由各權責主管擔任負責人，由各部門評估可能風險後，於管理會議中進行討論擬訂因應管理對策，定期追蹤直至風險衝擊程度降低。
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	**短期** ◆ 轉型風險：原物料成本上漲。 ◆ 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。 **中期** ◆ 轉型風險：原物料成本上漲、提高溫室氣體排放定價。 ◆ 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。 **長期** ◆ 轉型風險：原物料成本上漲、提高溫室氣體排放定價、強化排放量報導義務。 ◆ 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措
策略	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	**轉型風險** 環境面： 因應氣候變遷造成資源匱乏，可能導致本公司營運成本增加等長期性的財務衝擊，為降低此一狀況，本公司擬在藥品生產製備從三個方向進行： 1. 提高製程的利用率／產率。 2. 使用低碳排密度新的製程（Green Chemistry）。 3. 提升藥品的生體利用率以降低原料藥的使用。 政策面： 部分原材料僅在特定地區生產，因此供應鏈可能蒙受地區性天災或地緣政治風險的影響，導致供應短缺或延遲，進而影響產品生產和銷售，將對本公司造成嚴重的財務和聲譽損失。為防止此狀況，本公司研擬藥品供應管理策略包括： 1. 供應商多元化：尋找多個供應商，避免過度依賴單一供應來源，建立備選供應鏈。 2. 品質管理系統：建立嚴格的供應商管理與品質保證系統，定期對供應商進行審核和檢查。 3. 風險評估與應急計劃：對供應鏈進行風險評估，並建立供應鏈中斷的應急預案，確保生產不中斷利於營運持續。 聲譽面： 針對氣候變遷或節能減碳消極或不彰可能影響客戶或大眾觀感，進而影響利害關係人與公司合作、招募困難、投資人長期投資意願或企業形象。本公司透過成立相關專責單位，導入風險識別架構及ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，以隨時掌握碳排放情形並據此設定減碳目標，透過如報告書、官網或是年報等定期揭露相關資訊，展現公司相應作為及成果。 **實體風險** 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高： 氣候變遷導致極端氣候事件，可能造成本公司藥品供應鏈中斷、進而影響藥品生產或臨床試驗進行導致財務及聲譽衝擊。為防止此狀況，本公司研擬藥品供應管理策略包括： 1. 供應商多元化：尋找多個供應商，避免過度依賴單一供應來源，建立備選供應鏈。 2. 品質管理系統：建立嚴格的供應商管理與品質保證系統，定期對供應商進行審核和檢查。 3. 風險評估與應急計劃：對供應鏈進行風險評估，並建立供應鏈中斷的應急預案，確保生產不中斷利於營運持續。 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化： 全球氣候模式的長期性變化，如持續性高溫可能引起海平面上升、長期的熱浪或平均氣溫上升。對本公司可能影響包括因高溫停班發生機率增加、工作效率不佳或對員工的負面影響導致收入減少／成本增加（如健康、安全、出勤等），影響公司運作。為降低此一狀況，本公司除了透過成立相關專責單位，導入風險識別架構及ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，以隨時掌握碳排放情形擬定因應策略外，同時透過內部教育訓練或宣導提升全體員工氣候風險意識，強化企業風險韌性。

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措
策略	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	參照TCCIP網站進行模擬分析未來的氣候變遷的影響，作為營運策略調整之參考。 『颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高』 ♦ 在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使本公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。 ♦ SSP1-2.6：21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 12%、16%。21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 15.7%、15.3% ♦ SSP5-8.5：21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 15%、31%。21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 20%、41.3%。 ♦ SSP5-8.5：21 世紀中、末，影響臺灣颱風個數將減少約 15%、55%，強颱比例將增加約 100%、50%，颱風降雨改變率將增加約 20%、35%。 『平均氣溫上升』 ♦ SSP1-2.6：21 世紀中、末之年平均氣溫可能增加 1.3°C、1.4°C。各地高溫 36°C 以上日數增加，21 世紀中、末，增加幅度約 6.8 日、6.6 日。 ♦ SSP5-8.5：21 世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過1.8°C、3.4°C。各地高溫 36°C 以上日數增加，21 世紀中、末，增加幅度約 8.5 日、48.1 日。其中，以都市地區增加較其他地區顯著。
風險管理	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	本公司永續及利害關係人辦公室協同外部顧問透過主管訪談、問卷調查等形式，與相關部門主管共同討論，識別出氣候相關的風險與機會，並透過權責部門的討論，積極研擬解決方案。
	在氣候相關風險的管理流程	本公司已逐步導入 TCFD 框架指引，考量氣候相關風險管理政策、實際評估作法、預應措施確認等工作，以降低氣候風險對營運的衝擊。本公司於 2024 年持續盤查主要的營運風險評估，包含環境風險當中的氣候風險評估流程，並預計將處理各項風險的具體做法落實到各部門，以確保能充分了解並掌握該風險的變化，適時制定相關的減量管理辦法與措施，並持續落實監督風險管理機制有效運作。
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	為健全風險評估、強化管理機能及積極回應利害關係人各面向議題與因應對策，經本公司董事會通過於113年7月正式成立永續發展委員會，委員會下設立永續及利害關係人辦公室，負責辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃與推行。永續及利害關係人辦公室協同外部顧問透過主管訪談、問卷調查等形式，與相關部門主管共同討論，識別出氣候相關的風險與機會，並透過權責部門的討論，積極研擬解決方案。本公司已逐步導入 TCFD 框架指引，考量氣候相關風險管理政策、實際評估作法、預應措施確認等工作，以降低氣候風險對營運的衝擊。本公司於 2024 年持續盤查主要的營運風險評估，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討風險管理執行情況，以期強化企業風險韌性。
指標和目標	說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	氣候變遷減緩方面，本公司以溫室氣體排放強度（總碳排量／員工人數）作為主要的量化評估關鍵指標。

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應舉措
指標和目標	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	自2025年起，執行盤查範疇一、二溫室氣體排放量，依循ISO 14064-1標準進行盤查。 2024年溫室氣體排放量（公噸CO2e，自體盤查）如下列： **範疇一：**3.7037（公噸CO2e） **範疇二：**42.6788（公噸CO2e） **範疇三：**依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司還未被強制揭露範疇三，故沒有揭露相關資料數據。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態，於法令法規要求時，加入相關資料數據。
	管理氣候相關風險與機會所使用的目標， 以及落實該目標的表現	新藥研發公司在氣候變遷上的因應作為主要以節能減碳為主，為了達成以上目標，本公司也盡力減少各階段的碳排放量。將於2025年執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，定期盤查營運據點溫室氣體排放量及管理氣候關鍵指標，並以每年溫室氣體（範疇一及範疇二）排放強度降低1%為減量目標。未來，本公司也將持續評估每年的氣候風險與行動是否需要更新因應方案，並對因氣候變遷導致的相關疾病領域研究保持高度關注，力求透過新藥開發，找到更多解決方案。 **碳排放與能源管理目標：** 氣候管理關鍵成果 1. 以2024年為基準年，訂定並期達成自身營運減碳目標，以每年溫室氣體排放強度降低1%為目標。 2. 應用低碳排密度製程於公司藥品之比例。 發展目標 1. 設定公司溫室氣體減碳目標，以每年溫室氣體排放強度降低1%為目標，並定期揭露階段性成果。 2. 根據策略規劃，逐步改善既有製程設計，達成低碳產品運營模式。

3.3法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，本公司除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署誠信經營承諾書之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，本公司設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關「誠信經營守則」，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由落實執行、自我審查、暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」、「董事及經理人道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令及公司內規，透過新人訓練、外部課程、不定期宣導等提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸提升法規認知。

最後，在環安衛面向，本公司制訂相關政策和守則，確保公司於日常運營中符合環保、職安法規要求，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

本公司整體法遵實務而言，本年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全與產品責任等違法紀錄。

3.4產品責任

本公司為新藥研發公司，用於人體臨床試驗之藥品皆經包括藥動學PK／藥效學PD測試、藥物毒理測試等。確保藥品進入人體臨床階段已具初步安全性及療效數據。

3.4.1創新研發

生華生技是立足台灣、放眼全球市場，專注開發市場首見First-in-Class全新機轉的新藥開發公司，以Bringing Hope to Life為企業理念，讓更多患者受益，為全人類帶來美好生活。

新藥開發是生華生技經營的主要事業，公司透過授權引進兩項新藥平台（CX-5461及CX-4945 class）後，目標就是透過進行Proof of Concept的人體臨床試驗，驗證新藥的安全性、耐受性及療效性，到了比較成熟有價值的階段就授權給國際大廠繼續開發，加速上市造福患者。我們的願景是成為世界級的市場首見新藥（First-in-Class）及罕病新藥公司，透過授權及國際合作，縮短藥物上市開發時程，讓更多疾病領域的患者能夠受惠，重新體會「生」命的精「華」，同時建立一個具影響力的國際指標型的永續新藥開發公司。

短期目標

專注於旗下二個市場首見新藥的臨床驗證，致力評估其療效與開發潛力，同時積極推動對外授權與國際合作方案，以提升國際能見度與競爭力。

策略

1. 運用孤兒藥法規支持加速取證：利用法規優勢優化臨床試驗設計縮短取證時間，快速造福患者。
2. 開發策略合作夥伴共創共贏：引進開發晚期階段產品創造營收，對接國際大廠進行新藥授權或共同開發。

中長期目標

除專注於強化產品線，探索進入晚期階段藥物的潛在價值，並積極發掘具發展潛力的創新療法。同時優化兩項主要產品的劑型擴大專利組合，以提升上市競爭力。長期而言，生華生技希望實現國際化佈局，將創新藥物推向全球市場，同時推動永續研發，採行符合永續及創新技術，創造更高的商業價值與永續動能。

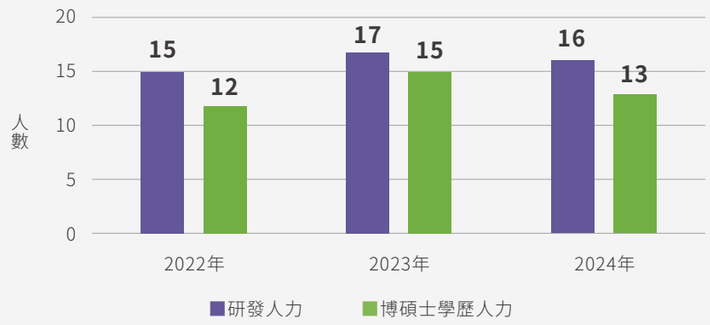
策略

1. 擴大新藥適應症拓展市場版圖：深入分析新藥臨床數據探尋新適應症，為患者提供更多選擇拓展市場。
2. 併用免疫療法市場佈局掌握趨勢：布局併用策略結合自身新藥優勢，與免疫療法協同作用搶佔市場商機。
3. 持續篩選有潛力的候選藥物充實產品線。
4. 延攬產業優秀人才擴大團隊陣容。

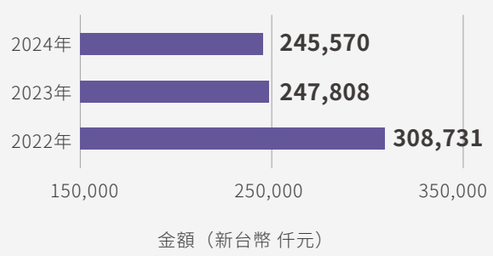
3年成功開發之產品／技術

產品	開發階段	藥品用途及特色
SHP01-1 G-四鏈體穩定劑 Pidnarulex (CX-5461)	新藥開發 具特定基因缺損實體腫瘤（卵巢癌、乳癌、胰臟癌、攝護腺癌） Phase Ib／Expansion臨床試驗	◆G-四鏈體穩定劑／藉由穩定G-四鏈體結構達到抗癌功效 ◆單劑使用 ◆市場首見（First in class）
SHP01-2-A 蛋白激酶CK2抑制劑 Silmitasertib (CX-4945)	新藥開發 膽管癌 Phase I／II臨床試驗	◆小分子藥物 ◆蛋白激酶CK2抑制劑 ◆藥物組合療法 ◆市場首見（First in class）
	新藥開發 基底細胞癌 Phase I／Expansion臨床試驗	◆蛋白激酶CK2抑制劑 ◆單劑使用
	新藥開發 髓母細胞瘤 Phase I／II臨床試驗	◆蛋白激酶CK2抑制劑 ◆單劑使用
	新藥開發 社區型肺炎Phase II臨床試驗	◆小分子藥物 ◆蛋白激酶CK2 抑制劑 ◆可促進應激顆粒（Stress Granule）的形成抑制病毒在宿主細胞複製、感染，同時能降低促發炎細胞激素IL-6，減緩免疫風暴（Cytokine Storm）發生，具獨特的抗病毒雙重機制

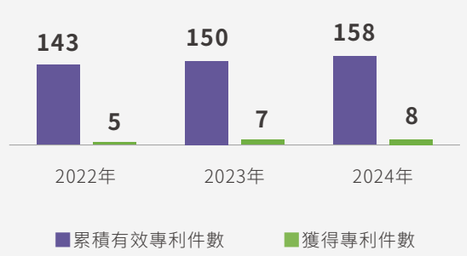
研發團隊



投入研發經費



智財專利件數



3.4.2產品責任安全

重大主題	產品責任安全
對公司的意義	針對臨床試驗用藥，藥品責任安全對本公司的意義重大，它能夠保護受試者的權益，確保用藥的安全性和有效性，這是公司的道德責任和法律要求。遵守相關法規和倫理標準，有助於避免法律糾紛和罰款，維護公司的合法經營。此外，高標準的安全管理能夠提升公司的品牌信譽，增強受試者和公眾的信任。有效的風險管理策略還能降低經濟損失和聲譽損害，減少召回和賠償的風險。這些因素共同作用，確保本公司能夠在保障受試者安全的同時，實現可持續發展和長期成功。
政策／承諾	◆嚴格的品質控制，包括原材料的嚴格檢驗、生產過程的監控以及成品的品質檢測。 ◆嚴格遵守國內外法規，並確認產品符合最新法規。 ◆定期風險評估以及監測產品不良反應。
目標 短期	◆提升產品品質控制：加強生產過程中的品質檢測，確保每批產品符合安全標準。 ◆加強不良反應監測：建立更完善的不良反應報告系統，及時發現和處理潛在的安全問題。 ◆提高員工培訓：針對產品安全進行專項培訓，提高員工的安全意識和操作技能。
目標 中長期	◆研發新劑型安全藥物：投入更多資源於新藥研發，確保新藥在安全性和有效性達到更高標準。 ◆全球市場擴展：在確保產品安全的前提下，擴展至更多國際市場，提升品牌影響力。 ◆持續改進風險管理：建立更全面的風險管理體系，持續改進產品安全監控和應急預案。
負責部門／申訴機制	◆臨床研究處黃小姐#214、研發管理處劉先生#301 ◆信箱：esg@senhwabio.com ◆電話：(02)89119856

重大主題	產品責任安全
當年度投入資源	**◆藥品製程與研發** 1. 強化研發團隊：今年度招募兩位具新藥製劑專業（包括困難製劑）及學名藥品生產與註冊的員工，強化陣容。 2. 新劑型研究開發：為完善探索藥品新穎機轉，投入研究與開發可用於臨床試驗及未來上市之劑型，以藥品品質系統與實驗設計（QTPP）做為產品週期規劃之依據，並遵循國際藥品法規協和會（ICH）、美國食品藥物管理局（US FDA）／台灣衛福部食品藥物管理署（TFDA）與藥典等指引。 3. 確保用藥安全：對於臨床用藥，每一批次都有完整的穩定性計畫，確保藥品的安全與療效。 4. 臨床前試驗：因藥品最終目的為用於人體治療，團隊投入人力和資源進行多項包括藥動學PK／藥效學PD測試、藥物毒性測試等。確保能於藥品進入人體臨床實驗階段已具初步安全性及療效數據。 **◆臨床執行品質** 1. 今年度完成培訓專責人員負責安全性管理（Safety Management），另已有兩位員工完成藥物資訊協會（Drug Association Information, DIA）的Drug Safety eLearning Program培訓。 2. 於臨床試驗設計中，整合非臨床試驗相關藥動學、藥效學和安全性數據，以支持人體試驗的風險評估，同時設計劑量遞增方案，確保最適劑量。 **◆安全監測和應急預案** 1. 在進行中的臨床試驗中，無論是由生華生技擔任贊助者（Sponsor），還是由研究者主導的臨床試驗（Investigator Initiated Trial），均制定了安全性管理之試驗計畫或根據合約內容擬定相關規定。各試驗團隊試驗依擬定之計畫,每一至六個月定期提供不良反應報告書，其中包含嚴重不良反應列表，供生華生技的醫務長（Chief Medical Officer）及安全性監控專員（Safety Specialist）進行及時的藥品安全性及風險利益評估。

重大主題	產品責任安全
當年度投入資源	2. 根據 FDA 和 TFDA 的規定，若發現對研究受試者構成重大風險的新安全性發現，應立即通知各研究者及法規單位，並即時更新「研究者手冊」（Investigator Brochure, IB），甚至需修訂臨床試驗研究計畫書（Study Protocol）。本年度並無任何臨床試驗藥品需進行安全加速通報，亦未有任何對研究受試者構成重大風險的新安全性發現。 **◆負責任的安全風險評估** 1. 依據ICH及FDA規定，生華生技會根據當年度的安全性資料撰寫藥品研發安全性更新報告（Development Safety Update Report,DSUR），統整各臨床試驗的有效性及安全性，並整合過去已完成及進行中試驗所累積的資料及過去一年所發生的有效性與安全性進行評估。此過程由各部門主管審閱，包括法規、製藥、臨床前、臨床及醫學事務部門，綜合進行產品的風險與利益評估後，提交至FDA。
評估機制／成果	生華生技在產品開發初期進行風險評估，並在臨床試驗中嚴格監控受試者的安全，確保產品的安全性。這些措施有效保障了臨床試驗過程中的安全，並為產品的後續發展奠定了堅實基礎。

本公司各項產品（服務）皆符合營運當地主管機關規範的各項法令。

產品和服務類別對健康和安全的衝擊

年度	主要產品或服務類別說明	CTCAE（Common Terminology Criteria for Adverse Events）	進行健康與安全負面衝擊評估之百分比
2022年	臨床試驗藥品 Pidnarulex（CX-5461） Silmitasertib（CX-4945）	CTCAE代表不良事件的共同術語標準；這些標準也被稱為“常見毒性標準”。在CTCAE中，不良事件（AE）被定義為與治療使用時間上相關的任何異常臨床發現；因果關係並不是絕對的。藥物副作用的定義是由美國癌症研究院所制訂，依照所發生器官毒性的嚴重度分級。分為輕微（1級）、中級（2 級）、嚴重（3 級），或致命（4 級）、死亡（5 級）。	100%
2023年	臨床試驗藥品 Pidnarulex（CX-5461） Silmitasertib（CX-4945）		100%
2024年	臨床試驗藥品 Pidnarulex（CX-5461） Silmitasertib（CX-4945）		100%

3.5資安防護

重大主題	資安防護
對公司的意義	確保資訊之機密性、安全性及可用性，以保障企業正常營運，透過定期執行資訊安全風險盤點、管理與技術提升等作為，降低營運資訊和個資外洩風險至最低。
政策／承諾	1. 加強客戶資料的資訊安全。 2. 避免公司內部資料外洩。 3. 確保公司持續營運不受資安威脅影響。
目標 短期	1. 避免勒索軟體、或電腦病毒威脅。 2. 預防客戶個資外洩。 3. 提升員工資安意識。 4. 資安相關教育時數：每名員工平均1小時。
目標 中長期	1. 持續強化防火牆安全性，透過內網隔離避免惡意程式擴散。 2. 軟硬體的升級，以利導入最新資安防護偵測技術。 3. 提升資訊保護。 4. 未來研擬導入ISO 27001系統。 5. 不定期辦理弱點掃描及滲透測試。 6. 未來研擬導入端點防護（EDR）軟體，加強防護能力。

重大主題	資安防護
負責部門／申訴機制	♦資訊部同仁#298 ♦信箱：service@senhwabio.com ♦電話：(02)89119856
當年度投入資源	1. 為加強資安防護強度，本公司於2023年啟動階段性升級專案，投入新台幣200萬餘元更新購置伺服器主機、儲存設備、備份軟體及備份裝置、升級作業系統，本年度持續以此基礎維運下，定期執行資訊安全風險盤點軟硬體設備、強化資訊安全管理與提升技術、更新購置防毒軟體、升級電腦作業系統提高資訊安全等級、定期執行系統還原演練等。 2. 資安人員不定期參加外部教育訓練，掌握最新資安法規及動態。 3. 為防範網路攻擊避免資安事件發生，除建置網路安全防護及多重驗證外，對內持續進行資安宣導，內容包括社交工程及網路詐騙防範、密碼使用原則及備份、產業資安事件案例分享等，提升同仁資訊安全意識。 4. 本年度員工資安教育訓練時數合計24人次／1小時。 5. 參加台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT／CC）會員，接收最新資安相關資訊。
評估機制／成果	當年度是否有發生資安事件或客戶個資洩漏等狀況發生。

資通安全政策與管理

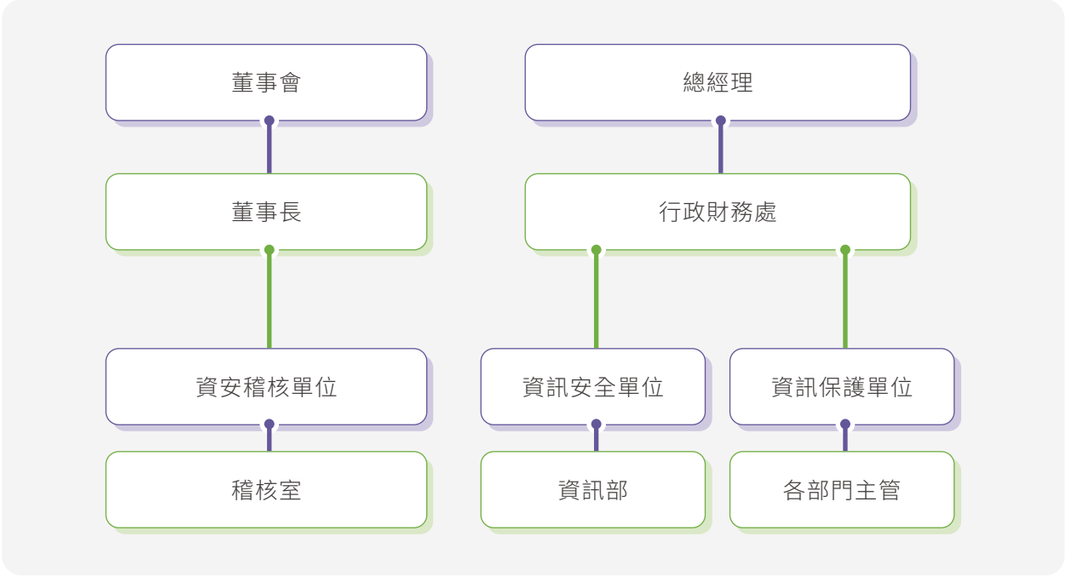
本公司每年遵照法令規範漸進投入資安設備與人力，以確保公司資通安全，維護永續營運之根基，務求符合國、內外資通安全法令規範。

3.5.1資通安全管理策略與架構

本公司資訊安全組織架構

本公司資訊安全運作方式如以下架構圖，由執行副總暨財務長督導公司資訊部負責資通安全管理、規劃及推動執行，以建構出全方位的資安防衛、保護能力及宣導同仁良好的資訊安全意識。

生華生物科技股份有限公司｜公司資通安全架構



資通安全管理策略

本公司資安策略主軸聚焦於資安防護、法令遵循及資訊科技運用三個面向來進行，從遵循內部資通安全管理辦法、及透過資訊科技防範資安風險事件之發生。

- ◆資訊安全防護網：建構內部資安防護網與加入TWCERT台灣電腦網路危機處理暨協調中心會員，以利及時取得資安訊息通報，以確保防駭、防竊、防災與防毒。主要防護措施包括：防電腦病毒、駭客入侵、資訊洩密、資料遺失與主機異常。

- ◆資料安全管理：公司網站資料委外託管維護，具安全及備份機制，與公司內部資料不相連結，可避免營業機密外洩，此外，透過系統管理之安全設計，包含網路分段、存取控制、弱點掃描等安全防護策略，持續提升系統可靠性。個人電腦及資訊系統均定時執行安全性更新，另針對公司重大資訊系統執行弱點掃描，修補漏洞。為因應外部多變的攻擊手法，如分散式阻斷服務攻擊（DDoS）、進階持續性攻擊（APT）及社交工程攻擊等，已布署多功能防火牆強化防禦機制，定期檢視維運紀錄檔案，及透過各類型的檢測技術，進行弱點掃描及修補，確保服務使用安全。

- ◆資安及個資訓練成效：本公司持續投入資源於資訊安全及個資保護相關事務，投入事項包含安全基礎架構、強化資安防禦設備、與教育訓練以加強員工資安觀念，利用會議、公布欄、內部群組向同仁宣導提高資安意識與個資保護規範，例如對可疑之資料及電子郵件勿輕易開啟，避免遭到社交工程攻擊，及最新資安事件通報等。

- ◆資訊安全已投入之資源：本公司每年皆編有資訊安全相關預算，採購或租用下列資訊軟硬體相關設備以協助資訊安全之維護。本公司於2023年啟動階段性升級專案，投入新台幣200萬餘元更新購置伺服器主機、儲存設備、備份軟體及備份裝置、升級作業系統，本年度持續以此基礎維運下，定期執行資訊安全風險盤點軟硬體設備、強化資訊安全管理與提升技術、更新購置防毒軟體、升級電腦作業系統提高資訊安全等級、定期執行系統還原演練等。

防護項目	軟硬體相關設備
防災	HA主機高可用度備援架構
	VMWare虛擬主機軟體
	MS365雲端服務租用
	Acronis&Synology雙備份軟體
防駭	Fortinet Firewall防火牆
	MS365 MFP多因子認證
防毒	PCCillin防毒軟體
	Forticlient防毒軟體
防洩密	idealsVDR虛擬資料倉儲

3.5.2重大資通安全事件

本公司目前尚未有重大資安事件發生

將持續精進防範駭客入侵及加強病毒檢測防護措施。

資通安全事件統計項目	2024年度
重大資安事件發生次數	0
因重大資安事件所招受之損失	0

可能影響及因應措施

本公司重要資料保有本地多份備份，及異地存放，若遇重大資安事件發生也能在最短時間內回復資料存取作業，不致影響公司營運。

4

環境永續

4.1 環境管理 45
4.2 溫室氣體排放 46
4.3 能源管理 47
4.4 水資源管理 48
4.5 廢棄物管理 49
4.6 永續供應鏈 50

四、環境永續

4.1環境管理

生華生技的企業理念是Bringing Hope to Life，透過科學實現讓更多患者受惠，為人類帶來美好生活；同樣的精神也落實在環境保護層面。我們在2024年制定「環境安全衛生政策」明訂保護環境、防止災害發生的永續目標。我們在提供臨床用藥的製藥過程、新藥試驗所需相關臨床前試驗、動物試驗、人體臨床試驗中會使用能源、水資源及原物料，因此致力推動使用低碳排密度的製程及綠色供應鏈，減少對環境的負面衝擊。

本公司係採臨床開發為主、臨床研究為輔之營運模式的生技公司，依據公司營運特性僅需一般辦公室，並無生產工廠或實驗室，員工人數亦僅30餘人，在能源消耗上主要為企業內部營運流程的能源消耗，能源、用水及廢棄物管理並非本公司重大性議題。惟為善盡上市櫃公司表率責任以及在氣候變遷議題日益加劇下，本公司在節能及環保議題上，著手於減少能源耗用以及落實於營運日常。

為落實節能減碳，生華生技以2024年為溫室氣體盤查的基準年，同時建立定期追蹤溫室氣體排放，水資源使用以及廢棄物等指標持續追蹤。經雙重重大衝擊分析利害關係人問卷產出環境面兩項重大主題包括「溫室氣體盤查」及「永續供應鏈」，並規劃導入ISO 14064-1及建立相關環境管理制度，每年透過目標與管理方案，持續追蹤及改善。

環安衛政策

1. 遵守環境保護與職業安全衛生法令規範
遵守政府環境保護與職業安全衛生法令規範，與本公司制訂之相關環境保護與職業安全衛生之要求，以達安全無虞及環境永續之目標。

2. 全員參與
提供環境保護、職業安全衛生相關教育訓練，確保員工及其代表有資源及時間參與環安衛相關活動，提高員工對環境保護、安全衛生認知，提升環安衛意識。

3. 承諾持續改善
致力零災害、節能減碳，強化預防功能，確保員工安全與健康，免於傷害與疾病的威脅。

4. 友善職場
推動並落實尊重勞工、保障勞工權益及平等待遇文化，以營造友善企業之工作環境。

我們的成果

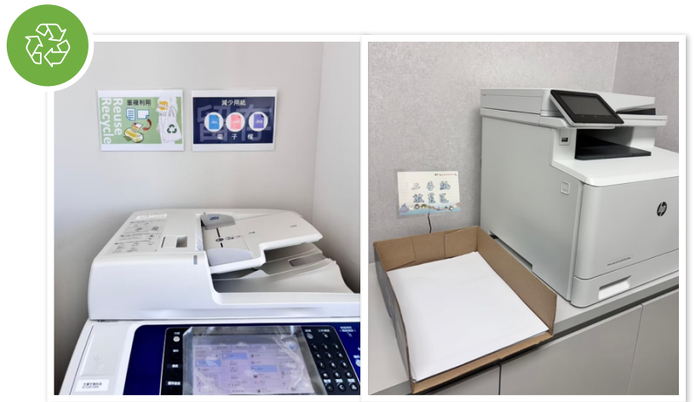
1. 持續辦公處所用電、用水及垃圾之碳盤點（每月蒐集相關資料 範疇一及範疇二）以利有效掌握碳排放情況並依此設定減碳目標。

2. 執行空調與照明節能措施

A. 空調部分
- ♦ 分區域獨立設置並依實際需求開關使用。
- ♦ 定期委外專業廠商清潔保養空調設備，並維持空調設備效能及空氣品質。

B. 照明部分
- ♦ 逐步汰換更省電之照明設備以減少耗能。
- ♦ 宣導養成隨手關燈之習慣。

3. 逐漸導入TCFD及規劃2025年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準。



我們的成果

4.2溫室氣體排放

重大主題	溫室氣體排放	
對公司的意義		在研發普惠病患的新藥過程中，亦推動使用低碳排密度的製程及綠色供應鏈，減少對環境的負面衝擊。
政策		因應全球節能減碳趨勢，積極宣導自主減碳措施，同時依循法令、政策及其他相關要求，打造環保節能之工作環境。
目標	短期	生華生技辦公空間目前皆已使用LED燈具，未來將陸續評估汰換耗電功率更優良的新式環保LED燈具以達成節能目標。
	中長期	針對常態性耗能設備，於採購時將是否符合節能效率及認證列入優先比較項目。
負責部門／申訴機制		♦永續及利害關係人辦公室張小姐#112 ♦信箱：esg@senhwabio.com ♦電話：(02)89119856
當年度投入資源		♦持續辦公處所用電、用水及垃圾之碳盤點（每月蒐集相關資料 範疇一及範疇二） ♦執行空調與照明節能措施 A. 空調部分 ♦ 分區域獨立設置並依實際需求開關使用。 ♦ 定期委外專業廠商清潔保養空調設備，並維持空調設備效能及空氣品質。 B. 照明部分 ♦ 逐步汰換更省電之照明設備以減少耗能。 ♦ 宣導養成隨手關燈之習慣。 ♦逐步導入TCFD及規劃2025年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準。
評估機制		辦公室用電逐步評估汰換更節能之燈具及設備。

本公司因營運特性，目前只有辦公室場域。直接排放源（範疇一）主要為公務車之汽油耗用、冷氣、冰箱及飲水機含冷媒之逸散排放等；而能源間接排放源（範疇二）主要以外購電力為主。

管理目標

1. 設定公司溫室氣體減碳目標，以每年溫室氣體排放強度降低 1%為目標，並定期揭露階段性成果。
2. 根據策略規劃，逐步改善既有製程設計，達成低碳產品運營模式。

生華生物科技股份有限公司參考ISO 14064-1標準，依營運控制權法，定義本組織盤查之組織邊界範疇為：新北市新店區北新路3段225號10樓、219號9樓。

生華生技公司-依排放源類型分析排放量統計

排放源類型		範疇1	範疇2	範疇3	總排放當量（公噸CO2e）／年
		直接排放	能源間接	其他間接	
2024年	排放當量（公噸CO2e／年）	3.7037	42.6788	-	46.3825
	氣體別占比（%）	7.99%	92.01%	0%	100%

註: 2024年度為本公司溫室氣體排放量盤查基準年，將於2025年度完整揭露溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO2e）、密集度（公噸CO2e／百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。2024年度電力排放係數尚未公告，故沿用2023年度排放係數為0.494KgCO2／度；參照台灣環保署溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，參考IPCC 評估報告版次AR6（2021）版。

排放強度

單位： GJ（千兆焦耳）；員工人數	總排放量	員工人數	溫室氣體排放強度（GJ／員工人數）
2024年	46.3825	32	1.4495

4.3能源管理

本公司自身並無生產製程，公司營運上產生的污染源為一般生活廢水排放及廢棄物，所產生之生活廢水係排入新北市之汙水下水道，再排入汙水處理廠處理。本公司根據台北自來水事業處提供的數據計算三個年度（2022-2024年）用水量分別為0.8620（百萬公升）、1.6390（百萬公升）、1.4991（百萬公升），並同時向同仁宣導節約用水的環保概念。

本公司之廢棄物產生來源主要為同仁日常活動產生之一般事業廢棄物，並由大樓統一清運，並未過秤，因此數據參考環境部提供之全國一般廢棄物產生量，並依據上班工時及人數計算出每年廢棄物總量。2022-2024年度垃圾（廢棄物）總量分別為2.696（公噸）、2.812（公噸）及2.843（公噸）。

能源耗用量

區域	項目	2022年	2023年	2024年
總公司	外購電力（度）	58,807.00	86,969.00	86,590.00
	外購電力（GJ）	211.71	313.09	311.72
	車用汽油（公升）	539.26	372.02	472.78
	車用汽油（GJ）	17.61	12.15	15.44
	能源耗用總量（GJ）	229.32	325.24	327.16

註：參照溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，柴油熱值為每公升8,400kcal，汽油熱值為每公升7,800kcal，每kcal為4,186J（焦耳），每度電為3,600KJ，1GJ=1*10^9焦耳。

能源密集度

區域	項目	2022年	2023年	2024年
	員工人數	29	32	32
總公司	總能源密集度（GJ／員工人數）	7.9076	10.1638	10.2238

2024年度節能措施

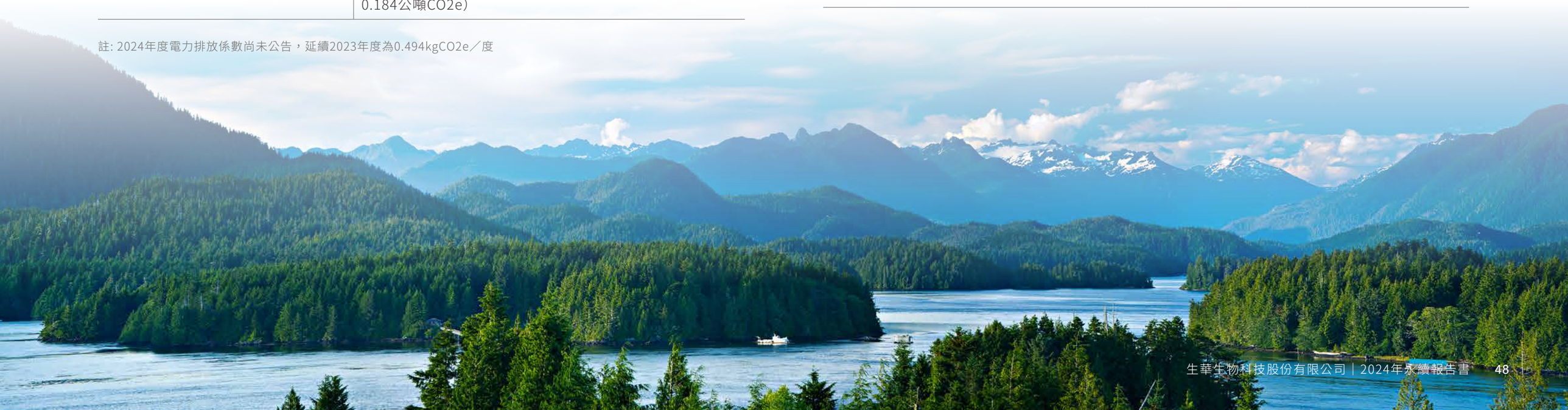
節能項目	節能效益
外購電力	逐步汰換更省電之照明設備以減少耗能；空調分區域獨立設置並依實際需求開關使用，共節省372度（1.34GJ，0.184公噸CO2e）

註: 2024年度電力排放係數尚未公告，延續2023年度為0.494kgCO2e／度

4.4水資源管理

本公司營運特性為一般辦公室，無生產工廠或實驗室，員工人數亦僅30餘人，主要能源消耗為一般企業營運能源消耗。能源、用水及廢棄物並非本公司重大議題，因此在節能和環保議題著手於減少能源耗用及落實於營運日常。用水方面，取用水均來自自來水公司，取水量用於員工工作日常用水，並無製程用水及製程廢水產出，同時辦公室所有生活用水使用後皆經辦公大樓管線排放，再由污水處理系統妥善處置；辦公室大樓設有雨水回收可供植栽使用，另外大樓中央空調採封閉式冰水循環系統，減少耗電與耗水。

單位：ML	取水類別	涵蓋範圍	取水總量
2022年	自來水	台灣總部	0.8620
2023年	自來水	台灣總部	1.6390
2024年	自來水	台灣總部	1.4991



4.5廢棄物管理

本公司辦公室主要產生一般事業廢棄物，包含廢紙、廢寶特瓶、生活垃圾等類別，並無產生有害事業廢棄物。公司不定時透過張貼宣導海報及內部員工郵件發送垃圾減量及重複利用等相關公告，鼓勵紙張雙面列印以減少紙張耗材，並設置廢紙放置區供同仁使用；同時也宣導減少使用紙類餐具及塑膠袋，並最大化使用環保餐具、環保袋，使同仁在生活中也能實施自主減碳。另本公司影印用紙優先挑選通過ISO 9001及ISO 14001認證的品牌，從每日營運日常落實減少碳排放。我們透過溫室氣體查證計算出廢棄物處理的碳排放量，佔間接溫室氣體排放源0.0226%，雖未列重大性議題，但透過持續的溫盤查證與綠色採購等舉措，減少相關碳排放。

廢棄物項目（公噸）	2022年	2023年	2024年
一般事業廢棄物（非有害廢棄物，單位：公噸）	2.696	2.812	2.843
二氧化碳當量（單位：CO2e／公噸）	0.916	0.956	0.967

註：適用於苗栗縣垃圾焚化廠排放係數0.34公噸 CO2e／公噸

4.6永續供應鏈

重大主題	永續供應鏈
對公司的意義	本公司視供應商為策略合作夥伴，堅信與供應商夥伴互相扶持，共同成長。透過共同實踐永續理念，為生技產業和病患創造長遠穩定的價值。
政策	完善的供應鏈管理能提升企業運營效率及效益，並減緩風險之發生，同時攜手供應商共同致力環保及社會責任。
目標	短期：1.發放「供應商永續發展自評表」。 2.新舊供應商考核宣導後續相關永續評鑑內容。
	中長期：1. 完成新舊供應商相關考核，並宣導後續加入ESG永續評鑑項目。 2. 評鑑分數低於設定之廠商持續追蹤其改進狀況。
負責部門／申訴機制	♦永續及利害關係人辦公室張小姐#112 ♦信箱：esg@senhwabio.com ♦電話：(02)89119856
當年度投入資源	♦完成新舊供應商已簽署「供應商社會責任承諾書」。供應商社會責任承諾書共發放39份，簽回28份，簽署率達71.8%；另外6家雖未簽回但其企業已經發行永續報告書，為本公司質優的永續夥伴。 ♦完成供應商ESG永續評鑑項目check list內容。
評估機制	已簽署「供應商社會責任承諾書」家數。

生華生技專注具新穎機制及市場前景之新藥開發，然而新藥開發時間冗長，因此在不同開發階段會委由外部臨床試驗受託機構（CRO）、研究／實驗室、大型醫學中心與製藥公司負責專案管理、技術提供、臨床研究、臨床試驗執行或生產製造等，透過不同的產業鏈向前推進，從前臨床試驗、第一期、第二期、乃至第三期的人體臨床試驗，以探索新藥產品的潛在價值尋求外部共同開發或對外授權機會，加速新藥產品上市造福患者。因此本公司透過永續宣示、提升管理能力與建立替代原料的三大面向，期與供應商／承攬商共同合作與實踐永續理念，為生技產業和病患創造長遠穩定的價值。

4.6.1供應鏈整合及分散風險因應

本公司視供應商為策略合作夥伴，堅信與供應商夥伴互相扶持，共同成長。近年因地緣政治風險升高，加上本公司主要營運據點在台灣，為提供區域性經濟發展，本公司規劃逐漸轉向選擇本地供應商合作模式以確保原物料供貨的穩定。

4.6.2降低原物料運輸對環境造成的衝擊

本公司為新藥開發公司，在能源消耗的構成除了藥品生產製造所需的間接能源消耗，主要是藥品在航空、海運、公路等各種運輸方式以及和這些運輸方式相關的儲存、管理、裝卸和搬運等方面的間接能源消耗，因此透過在地採購比例的逐步提升，可降低相關運輸對環境造成的衝擊。

4.6.3採購政策（永續供應商管理制度）

本公司制定之採購管理辦法中對供應商管理有明確規範，研發、專案採購之供應商，由採購單位進行初步調查後填寫「供應商基本資料表」，並進行評估、考核，再依「供應商評鑑表」之內容加以評鑑。一般行政事務採購，如電腦軟體、硬體及其週邊設備以及辦公設備等金額達新台幣八萬元以上者（符合財產管理辦法所定義列帳性之財產），同樣由採購單位初步調查後填寫「供應商基本資料表」，並進行供應商評鑑；惟屬行政庶務類耗材（如文具、清潔用品、電腦耗材及影印機耗材等）供應商不列入評鑑範圍。

在現行的供應商評鑑表中，主要指標包括執行時間與價格管理、問題解決能力、負責任態度、聯繫窗口人員流動、自身疏失未能完成服務及人員專業素養等。

為將我們的永續發展理念與要求延伸至供應鏈，本年度更制定「供應商社會責任承諾書」，承諾共同致力遵守國內外政府相關的法律規定及最新之社會責任相關規範，其中涵蓋保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件下，對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。

4.6.4供應商評選機制

本公司重視供應商對於環境與社會的影響，在篩選評鑑中除原本品質、技術能力與服務、問題解決能力外，已於2024年完成供應商ESG評鑑項目check list並規劃於短中長期目標向供應商宣導並逐步導入供應商評選機制。

由於2024年是生華生技的永續元年，透過永續的宣示傳遞我們的永續理念，「供應商社會責任承諾書」共發放39份，簽回28份，簽署率達71.8%。另外有6家雖未簽回，但其企業已經發行永續報告書，為本公司質優的永續夥伴。

2024年度完成與產品直接相關的GMP製造、檢測與申請文件撰寫之供應商共10家進行評鑑，包括ICON Clinical Research Limited、Zuelling Pharma等，100%經供應商管理辦法評鑑合格。本公司規劃於2025年起依據ESG永續評鑑項目check list內容逐步宣導並推廣至供應商進行自評為本公司於供應鏈管理之中長期目標，以實現綠色供應鏈之理想。

供應商管理機制	供應商要求（既有制度評鑑說明）
供應商管理	採購管理辦法、供應商社會責任承諾書、 cGMP（現行藥品生產管理規範）、 PIC/S GMP（國際醫藥品稽查協約組織之優良製造規範）等國際法規要求
供應商考核	視需要針對主要原料供應商之交期、品質及服務定期進行考核，並留存相關記錄。 考核結果彙總於「供應商考核表」中，呈採購單位權責主管核示。 考核結果不合格之供應商，應從「合格供應商名錄」中移除。

5

社會共融

5.1 人才永續 53
5.2 友善職場 58
5.3 參與社會推動者 65

5.社會共融

5.1人才永續

生華生技重視員工的勞動權益，致力打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動率，讓公司營運穩健發展；本公司還擁有完善的學習發展策略，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；暢通的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中表達意見；公司亦善意回應取得勞資共識；本公司勞資會議資方及勞方代表各推選2人，任期四年得連選（派）連任，2024共召開兩次勞資會議並通過制定本公司勞資會議實施辦法以資遵循。本公司本年度落實職業安全衛生管理制度，強化在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，本公司除了在營運上積極開發兩項新藥產品之商業價值外，亦規劃投入公益活動，善盡企業社會責任。

保障人權政策

本公司認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言（UDHR）」、「聯合國全球盟約（UNGC）」、「聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）」及聯合國國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等國際公認之人權規範與原則，同時恪守所在地勞動相關法規，據以制定「人事管理規則」、「性騷擾防治管理」及「安全衛生工作守則」等管理規則，以明確規範各項勞動條件為保障員工權益，並定期進行人權風險評估，落實人權保障。

勞動權益與保障

- 聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之同意書，載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，無強迫勞動。
- 禁止任何形式之歧視、霸凌及騷擾，禁止強迫勞動與雇用童工，不妨礙同仁集會結社自由及無非法販賣人口並反對奴役制度。
- 依法令規定設置勞資委員會，定期追蹤並檢視相關制度作為。

多元包容與平等

- 不因個人種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。在友善職場的環境下，至今並未發生相關歧視事件。
- 政策無差別待遇，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平公正。
- 制定完整的申訴機制及管道，妥適並立即處理員工意見。

健康安全與工作平衡

- 公司內部全面禁止吸煙並設置檢測工作環境之安全防護措施，降低職災風險。
- 主動關心並管理員工異常工作情形，避免超時工作。中午彈性休息1.5小時，給與同仁充足午休時間。
- 落實休假制度，提供優於法令之特別休假天數，新進員工報到即可享有特別休假福利，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
- 優於法令每年度提供健康檢查及旅遊補助，照顧並紓解員工身心壓力，提升生活品質與工作效能。
- 舉辦尾牙及不定期餐會等活動，調劑員工身心與凝聚向心力。

職場性騷擾防治

為提供本公司所有員工、求職者、或其他人員免於性騷擾之工作環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，本年度訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，且設有性騷擾申訴管道，保護申訴者資訊並保障申訴同仁的權益。

- 本年度舉辦職場性騷擾防治政策教育訓練，含線上參與共計30人次／合計45小時。
- 2024年度本公司未有任何性騷擾申訴事件。

員工統計

生華生技聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社區合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
總公司	9	9	100%

註: 高階主管定義為13職等含以上管理職。

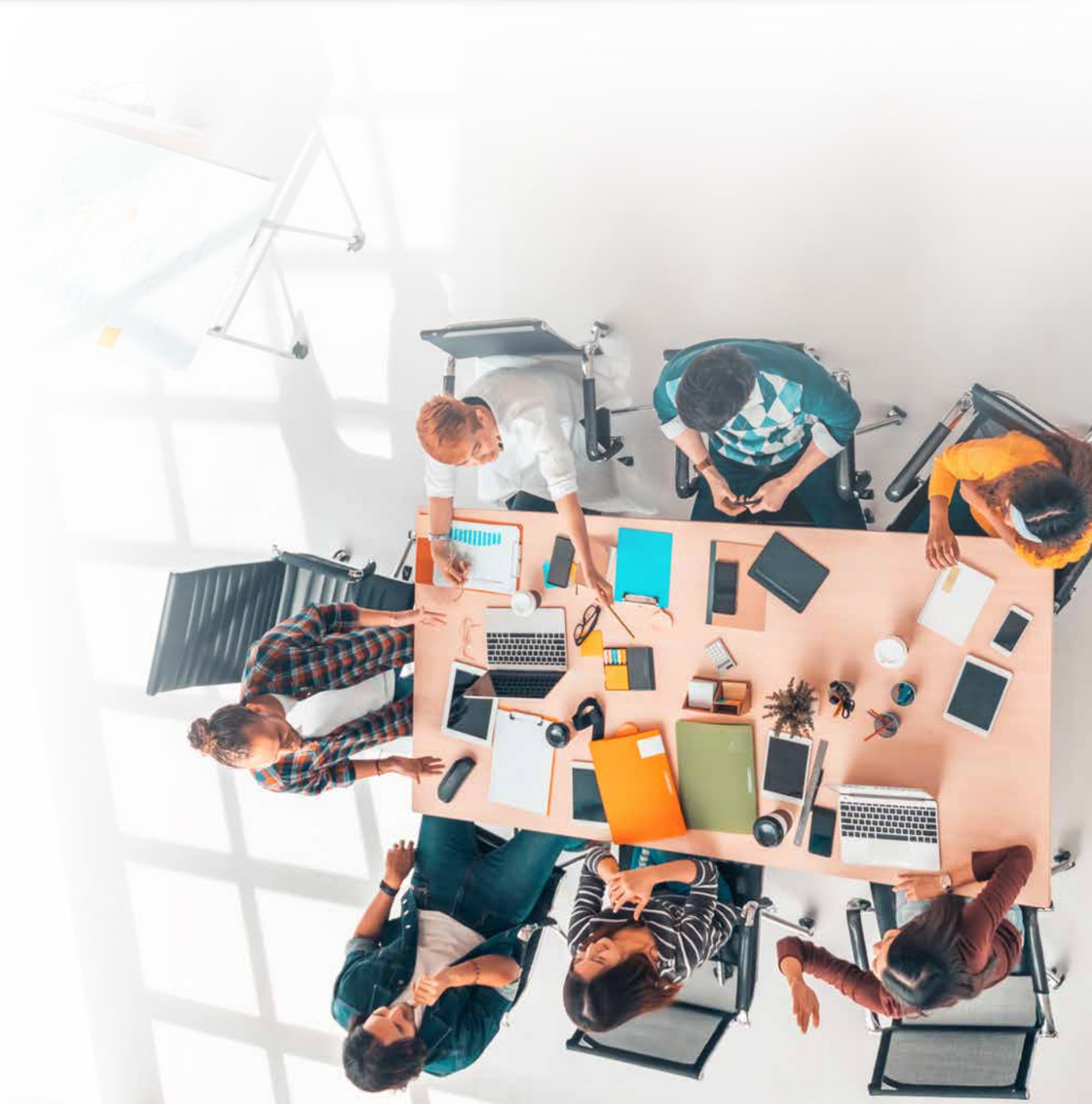
總公司 員工組成

統計／年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數		29		32		32	
勞雇合約		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	10	0	12	0	13	0
	女	19	0	20	0	19	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	10	0	12	0	13	0
	女	19	0	20	0	18	1

註：2024年度非員工工作者共計5位，包含專業顧問及清潔人員。
統計至2024/12/31當天員工在職人數。

多元化統計／年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	行政	性別 男	4	13.79%	3	9.38%	5	15.63%
		性別 女	10	34.48%	12	37.50%	11	34.38%
		年齡 未滿30	0	0.00%	0	0.00%	1	3.13%
		年齡 30以上 未滿50	8	27.59%	9	28.13%	9	28.13%
		年齡 50以上	6	20.69%	6	18.75%	6	18.75%
		學歷 博碩士	5	17.24%	5	15.63%	5	15.63%
		學歷 大專院校	7	24.14%	8	25.00%	10	31.25%
		學歷 其他	2	6.90%	2	6.25%	1	3.13%
	研發	性別 男	6	20.69%	9	28.13%	8	25.00%
		性別 女	9	31.03%	8	25.00%	8	25.00%
		年齡 未滿30	2	6.90%	2	6.25%	3	9.38%
		年齡 30以上 未滿50	11	37.93%	14	43.75%	12	37.50%
		年齡 50以上	2	6.90%	1	3.13%	1	3.13%
		學歷 博碩士	12	41.38%	15	46.88%	13	40.63%
		學歷 大專院校	3	10.34%	2	6.25%	3	9.38%
		學歷 其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

總公司 員工新進與離職統計／年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	2	6.90%	2	6.25%	2	6.25%
	30以上 未滿50	1	3.45%	12	37.50%	5	15.63%
	50以上	1	3.45%	0	0.00%	1	3.13%
性別	男	1	3.45%	6	18.75%	5	15.63%
	女	3	10.34%	8	25.00%	3	9.38%
學歷	博碩士	2	6.90%	10	31.25%	3	9.38%
	大專院校	2	6.90%	3	9.38%	4	12.50%
	其他	0	0.00%	1	3.13%	1	3.13%
離職員工							
年齡	未滿30	1	3.45%	2	6.25%	1	3.13%
	30以上 未滿50	2	6.90%	7	21.88%	6	18.75%
	50以上	0	0.00%	1	3.13%	1	3.13%
性別	男	0	0.00%	4	12.50%	4	12.50%
	女	3	10.34%	6	18.75%	4	12.50%
學歷	博碩士	1	3.45%	7	21.88%	5	15.63%
	大專院校	2	6.90%	2	6.25%	1	3.13%
	其他	0	0.00%	1	3.13%	2	6.25%



人才培育

重大主題	人才培育

對公司的意義		公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過內外部資源不斷學習與發展機制，使同仁在職涯發展中，提升自我知識與技能，保有良好競爭力與公司同步成長。
政策		公司各單位針對其業務屬性及職務，規劃相關專業訓練及學習資源，提高員工工作職能、專業能力及工作效率，並協助其職涯的發展及滿足法令要求。我們亦重視永續發展，將誠信經營、資安管理、人權治理等ESG 議題納入教育訓練中，讓同仁在提升專業能力的同時，了解並認同生華生技於ESG 的政策與理念。
目標	短期	1. 新進人員職能受訓率達100%。 2. 每年各類別員工平均訓練時數達15小時。 3. 提供員工個人職能及專業培訓課程，協助其職涯發展。
	中長期	1. 完善多元學習資源與途徑。 2. 健全員工職涯發展及學習發展制度。 3. 協助員工個人成長與人才發展，以提升組織價值及人力素質與能力。

重大主題	人才培育

負責部門／申訴機制	◆人力資源單位鄭小姐#197 ◆信箱：hr@senhwabio.com ◆電話：(02)89119856
當年度投入資源	◆2024年度本公司全體員工參與內／外部訓練課程，總受訓人次數達192人次，總訓練人時數達550小時，員工平均受訓時數17.74小時。其中女性員工總受訓時數353小時、平均訓練時數為19.61小時，男性員工總受訓時數197小時、平均訓練時數為15.15小時；研發類員工總受訓時數249.5小時、平均訓練時數為16.63小時，行政類員工總受訓時數300.5小時、平均訓練時數為18.78小時。 ◆為落實公司勞動人權及性別工作平等之人權治理相關政策規範，2024年度「職場性騷擾防治」教育訓練受訓人次數共30人次（含新進人員）。 ◆為落實公司經營誠信政策之規範，2024年度誠信經營宣導1場（by email and video）。
評估機制	◆每年人均受訓時數達標 ◆專業技術（科學）報告發表 ◆專業職能行為觀察及評估 ◆學習應用分享會 ◆專業技術（科學）SOP學科測試

對本公司來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此本公司向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以On-the-Job Training為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練為骨幹，並依照不同業務與專業需求，建立完善的教育訓練體系。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。生華生技積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員為部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。因應近年教育訓練多元化潮流趨勢，為讓同仁接觸更多不同面向的資訊，本公司鼓勵同仁參與外部機構舉辦之語言課程、企業永續管理相關課程等。

公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過內外部資源不斷學習與發展機制，使同仁在職涯發展中，提升自我知識與技能，保有良好競爭力與公司同步成長。我們亦重視永續發展，將誠信經營、資安管理、人權治理等ESG 議題納入教育訓練中，讓同仁在提升專業能力的同時，了解並認同本公司於ESG 的政策與理念。2024年度本公司全體員工參與內／外部訓練課程，總受訓人次數達192人次，總訓練人時數達550小時，員工平均受訓時數17.74小時。

訓練類別	說明	總受訓人次	總受訓時數
新進人員訓練	◆新人職前訓練包含介紹公司的組織架構、規章制度、辦公室安全與環境維護、資訊軟體應用工具、工作內容與流程等，提供入職新人所需的資源與支援，以協助其快速融入公司	6	18.5
On the Job Training	◆以經驗傳承的學習形式來提升員工自身的專業能力和實現工作目標，並且掌握必要的技能和知識	註1	註1
Quality Policy SOP Training	◆透過品質手冊提供之品質政策範圍和結構，將品質融入臨床試驗及新藥研發工作之組織、規劃、實施、紀錄和評估活動中，以實現持續改進，確保產品的安全性、有效性和可靠性、臨床患者的安全，並用於支持監管提交的數據品質	78	314.5
專業培訓課程	◆持續精進員工的專業知識及工作技能，鼓勵員工透過自主參加外部訓練課程，以提高工作能力、產值及公司創新發展的需求	54	148
ESG議題通識訓練（人權／資安…等）	◆落實公司勞動人權及性別工作平等之人權治理相關政策規範 ◆落實公司資通安全管理相關規定宣導	54	69
誠信經營通識訓練	◆落實公司誠信經營政策之規範	35 註2	15 註2

註1：隨時進行中較無法量化。

註2：本公司已於10月18日對現任董事、經理人及受僱人計35人次，以證券暨期貨市場發展基金會所製作之影片進行防範內線交易宣導，期提升法遵意識、知法守法。同時積極參與由主管機關辦理之上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會，更新現行法令智識，傳達同仁知悉遵守並放上公司官網宣導，合計15小時。內容包括：內線交易構成要件、重大消息明確時點、公開方式及時點、違反內線交易之罰則及案例分析。此部分時數未納入全年度總訓練人時數。

訓練成效

項目		2022	2023	2024
每名員工受訓平均時數		15.75	27.72	17.74
員工依性別受訓平均時數	女	17.77	35.80	19.61
	男	11.90	14.26	15.15
員工依類別受訓平均時數	行政	7.64	18.90	18.78
	研發	23.31	35.51	16.63

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總人數）。
各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總人數）。
不含兼職人員。

5.2友善職場

5.2.1薪酬福利

生華生技依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，本公司為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，本公司員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異作為敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

本公司致力於落實多元包容與平等的友善職場，提供具產業競爭力的薪資福利方案，包含掌握市場薪資動態，適當調整以提供具競爭力的薪資、彈性工時制度、優於勞基法之特別休假日數、員工團體保險、年度健康檢查及多項補助禮金。我們亦致力提供和諧的勞資溝通環境，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治、婚姻或其他身份地位等因素而有所差異，使員工能在平等的職場環境中發揮個人價值貢獻所長。

我們掌握市場薪資動態，適當調整以提供具競爭力的薪資，達到留才留任的效益，台灣地區基層職級起薪高於法定正常工時基本工資1.2倍。2024年台灣地區基層人員每月平均收入為法定正常工時基本工資之2.1倍，其中男性為2.4倍，女性為1.8倍。（台灣2024年1月1日實施之法定正常工時基本工資為新台幣27,470元）

公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，請參考下方連結，並輸入『上櫃、113年度、生技醫療業』查詢。

https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15

基本薪資與薪酬的比率		2022年		2023年		2024年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
行政	基本薪資	1.29	1	1.32	1	1.03	1
	薪酬	1.16	1	1.55	1	0.83	1
研發	基本薪資	0.91	1	1.10	1	1.41	1
	薪酬	1.08	1	1.34	1	1.19	1

再者，本公司為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動，另外考量員工工作之餘也能兼顧家庭發展，鼓勵員工請領育嬰假，健全家庭照護。

員工福利項目

- 年終獎金
- 員工持股
- 員工分紅
- 教育訓練補助
- 員工健康檢查補助金
- 員工旅遊補助金
- 三節禮金
- 生日禮金
- 結婚禮金
- 生育禮金
- 住院慰問金
- 奠儀
- 春酒餐會／尾牙代金
- 團體保險
- 彈性工時
- 優於法規特休假天數

其他福利措施說明：

1. **保險**：除依法為員工加保勞、健保外，公司全額負擔員工團體保險涵蓋定期壽險、意外傷害險、意外醫療險、住院醫療險及職業災害險，並提供員工眷屬自選團險方案，增進員工生活保障；員工出差時亦全額負擔商務旅行平安保險，以提供更多重的保障。
2. **彈性工時制度**：公司每週一至週五08:00~10:00至16:30~18:30為彈性上／下班區間，員工可依本身狀況彈性調配上／下班時間工作滿7.5小時（不含中午休息時間）之友善家庭照顧政策。
3. **特別休假**：公司提供優於勞基法之特別休假日數，並採歷年制於年初預先發給特別休假，新進員工報到亦即享有特別休假福利。
4. **育兒友善**：提供完善育嬰留停制度包含輔導工作安排；本公司截至2024年止，符合育嬰留停員工資格人數為3人，無人申請，故復職率為0。
5. **健康與安全**：每年簽署特約健檢醫療機構，依員工年齡規劃提供定額健檢費用補助，並規劃員工眷屬健檢特約方案，提升員工與家人健康意識。
6. **禮金及補助**：每年提供節慶和生日禮金，另規劃結婚禮金、生育禮金、喪葬津貼、住院慰問金等增進與同仁之間交流關懷；另有特約旅宿餐飲優惠及員工暨家族旅遊補助，增添生活樂趣。
7. **聯誼活動**：規劃專屬咖啡廳及餐飲區，提供員工用餐休憩並增進交流機會；每年舉辦尾牙聯歡晚會，另逢節慶假日，辦公室應景布置增添節慶氣氛，不定期也會舉辦聚會或美食饗宴等活動與員工同樂。

員工育嬰留停／年度	性別	總公司		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	2	3	3
	女	3	1	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	2	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數（A）	男	0	0	0
	女	2	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數（B）（含提前復職）	男	0	0	0
	女	2	0	0
復職率（B/A）	男	0	0	0
	女	100.00%	0	0
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數（C）	男	-	0	0
	女	-	1	0
留任率（C/前一年B）	男	-	0	0
	女	-	50.00%	0

註：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。
留任率=（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數）*100%

2024年度尾牙

2024年度聖誕節交換禮物

2024年度迎新餐敘

5.2.2勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。本公司恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，並透過雙方定期溝通對話協調勞資關係，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，本公司亦設有多元溝通管道，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，本公司勞資關係和諧，本年度未發生勞資爭議情事。本公司若有營運變動，造成員工被資遣或是工作地點有異動時，依照大量解僱勞工保護法提前60天提報當地政府勞工局及遵守預告期間。

最後，為保障員工退休的財務規劃，本公司退休金制度採確定提撥計畫（新制退休金）。

本公司依勞工退休金條例適用規定如下：

1. 本公司員工年滿六十歲者得自請退休。

2. 強制退休：員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休：
   (1) 年滿六十五歲者。員工已滿六十五歲，若本公司認為仍有繼續服務之需要且經員工同意者，得酌予延長至七十歲，必要再延長時應另奉准。
   (2) 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整。但不得少於五十五歲。

3. 退休金給與標準：本公司依「勞工退休金條例」提撥勞工薪資6%至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

5.2.3績效考核

生華生技每年度實施員工績效考核，依據個人績效表現，發放績效獎金，主管會依員工之表現及目標達成狀況，給予公正客觀之評核，並透過面談了解員工狀況，給予適當之協助。

績效考核

項目		實際考核人數	員工總數	百分比
性別	男	9	9	100.00%
	女	18	18	100.00%
員工類別	行政	13	13	100.00%
	研發	14	14	100.00%

說明：兼職人員不列入考核名單。
新人試用考核後未滿3個月者，不列入年度考核名單。

提升員工職能訓練計畫

1. 公司為加強工作溝通，確保工作精進，除新進人員應辦理試用期滿考核外，公司員工每年度應辦理個人績效考核，今年度分別於年中與年末各進行一次。

2. 員工績效考核指標包含工作表現及職能表現兩部份，由各部門主管對所屬人員之平時工作表現、專長、特性等進行個人績效檢核。

3. 對於績效落後員工，可透過個人績效改善計畫，由直屬主管輔導與目標改善定期溝通與檢視執行狀況，並經主管觀察建議與持續回饋以協助員工績效提升與強化弱項能力。

5.2.4職業健康安全

重大主題	職業健康安全
對公司的意義	生華生技致力建構一個健康安全的工作環境，同時注重員工身心健康，積極打造友善職場，讓員工樂於工作、一同享受公司成長成果。
政策	除遵守環境保護與職業安全衛生法令規範，本公司同時邀請供應鏈夥伴承諾保護環境、人權、安全、健康朝向永續企業發展。
目標	提升職業健康與安全管理，打造平等、友善、快樂職場工作環境。
負責部門／申訴機制	◆永續及利害關係人辦公室張小姐#112 ◆信箱：esg@senhwabio.com ◆電話：(02)89119856
當年度投入資源	預算編列執行辦公場域各項設備更新與維護，打造安全衛生健康之環境；不定期辦理各類活動如迎新餐敘、聖誕交換禮物、年度尾牙餐會等或各式訓練課程以調劑同仁身心健康並增進情誼。
評估機制	各相關部門案件受理並加以追蹤處理進度，立案後依個案評估相關需求提供資源協助，並持續追蹤改善成效。

為降低職業災害發生，本公司積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進，依循職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。透過健康促進，邁向友善職場，善盡企業的社會責任。

健全的職業安全衛生管理制度

◆本公司已制定「工作場所走動管理之危害預防安全觀察紀錄表」，確保同仁在日常工作中的安全。員工也有權離開認為可能導致自己或其他人受傷或疾病的工作狀況，且不會遭受處分。

◆本公司已制定「安全工作衛生守則」，以防止職業災害，確保員工安全健康與保護環境，提升全體員工職業安全衛生觀念為推行目標，同時今年度以附錄新增「居家工作職業安全衛生參考指引」，以因應新冠疫後居家或異地辦公為職場防疫或應變管理之常態，提供企業於採取居家工作措施時應考量之安全衛生事項，對於居家工作員工身心健康狀況保持關注，採取滾動式檢討，以適當調整安排。

◆持續改善工作環境之安全衛生條件，定期監測工作環境之飲用水、照明、消防設備等品質檢測，防止職業災害之發生，確保工作場所安全。

◆營造安心職場環境，持續宣導健康促進方案與預防宣導；幫助員工維持身心健康及工作生活平衡，抒發工作壓力，對員工權益帶來正面影響。

◆公司內部設立職業安全衛生專責單位，以走動式自動檢查管理計畫方式，積極發現潛在之危害因素，有效控制風險發生。

◆於新冠疫情期間免費提供所有同仁快篩試劑，並定期實施環境重點消毒及不定期特別消毒。

◆每年度聘請專業廠商實施辦公場所環境清潔及空調設備清潔保養作業，促進辦公場域環境之維護，保持同仁健康之工作環境。

◆配合矽谷二期園區定期接受新店區消防局實施消防設備安檢；並參與矽谷二期園區年度消防自衛編組演練，提升同仁緊急應變能力。

◆針對辦公場域環境安全、職業災害之預防與健康管理，規劃每季透過相關文宣及教育影片，於員工內部信箱中發送宣導執行。

長久以來，我們致力於員工照護、員工健康與安全，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，我們始終堅信員工的安全健康是企業的無形資產。

安全衛生工作執行
年度環境清潔及空調設備保養

職業安全衛生訓練

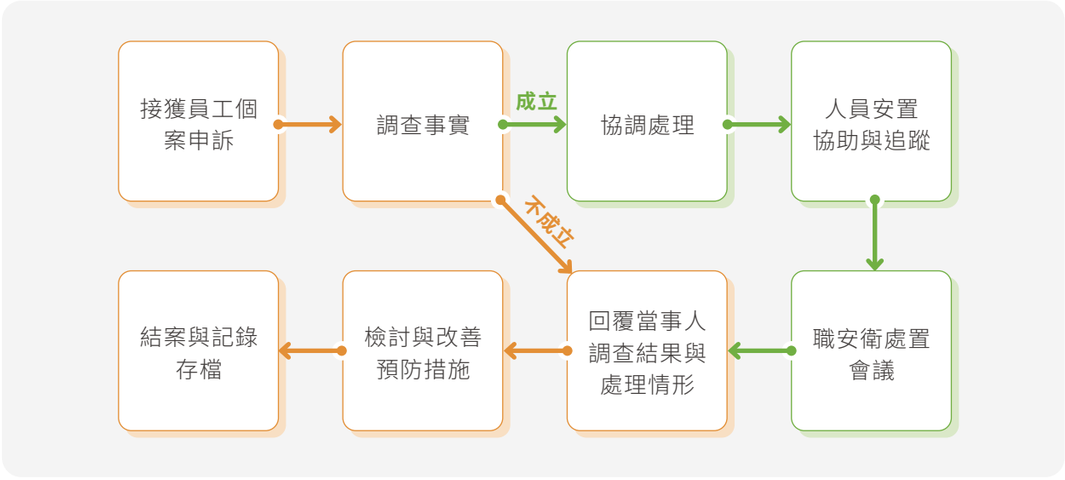
2024年度職業安全衛生訓練成效

訓練課程	說明	2024年執行成果
在職勞工 安全衛生教育訓練	在職員工應每3年內接受3小時的訓練	舉辦【人權課程】職場性騷擾防治教育訓練，共計30人次45小時。
新進人員勞工 安全衛生教育訓練	新進員工應於入職時接受3小時的訓練	配合新進同仁訓練，共計6人次18小時。
職安健康促進宣導	不定期透過內部郵件實施健康促進宣導及線上課程教學	共計宣導31人次約2.58小時。

5.2.4.1工作者參與、諮詢及溝通

本公司設置永續及利害關係人辦公室，推動職安相關宣導並提升員工智識。進一步定期透過勞資會議，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況等，同時讓公司的管理階層動態掌握員工的勞動條件，更能有效早期發現並降低可能發生的職災隱憂。同仁如有職安相關建議可以直接向主管通報，或是選擇匿名或不匿名的方式，向永續及利害關係人辦公室或人資單位表達意見，相關單位在收到建議後會即時處理並回覆，2024年職安申訴為 0 件。

職安衛申訴處理流程



5.2.4.2危害辨識、風險評估及事故調查

本公司營運屬辦公室作業型態，潛在的職安危害為過勞。公司已制定「環境安全衛生政策」，主要內容與精神包括：遵守環境保護與職業安全衛生法令規範、全員參與、承諾持續改善及友善職場。另外我們於今年度特別修訂「安全衛生工作守則」（增訂附錄：增加居家工作職業安全衛生參考指引），為因應新冠疫後居家或異地辦公為職場防疫或應變管理之常態，本指引目的是提供企業與員工對居家工作危害辨識及風險評估、教育訓練，並採取預防設備或措施。同時為了確保同仁的身心健康，本公司提供員工每年體檢津貼補助和公假，並不定時透過員工內部郵件宣導職安之重要性及可能危害，提升同仁相關保護意識。

5.2.4.3職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2022~2024年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），達成零職業災害目標。

統計／年度		2022年	2023年	2024
總經歷工時		49,118	49,337	50,760
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。
註2：可記錄之職業傷害或職業病:由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數。
註3：上下班交通事故不列入職業傷害統計。

5.2.4.4健康職場推動

為讓同仁在工作與身心健康取得平衡，並落實預防醫學概念，生華生技優於法規每年提供一次員工健檢津貼申請，並提供多間主管機關認可合格之優質健檢機構，依職級補助同仁健康檢查費用，同時將同仁眷屬納入健檢優惠範疇，亦可使用公司優惠方案進行健康檢查，2024年投入約新台幣35萬元於員工健康檢查補助，健檢總人數為29人。

除了生理健康，本公司為朝「健康、支持性及安全的職場環境」推進，未來規劃舉辦包括健康講座、健康競賽（比如減重活動）、晨間健康操、站立式會議或規劃職場附近健康地圖、成立運動社團等，於日常落實增進員工身心健康。

5.3參與社會推動者

臨床用藥促進患者健康

生華生技兩項開發中新藥Pidnarulex（CX-5461）及Silmitasertib（CX-4945）皆為最具開發挑戰難度的市場首見（First-in-Class）新藥，且運用於臨床試驗治療的患者多為罕見疾病或疾病末期、面臨無其他有效治療方案的最晚期患者。在已完成及進行中的多項臨床試驗，合計全球包括美國、加拿大、澳洲、韓國、台灣等已有逾400名患者接受生華生技候選新藥的治療並獲得延長生命、疾病控制或改善生活品質。

透過各項臨床試驗的開展，本公司已和多個國際知名學研單位、醫學中心、政府機構及癌症相關基金會和聯盟建立起良好互信的網絡平台，逐步擴大公司於外部世界社會的影響力和知名度，期能成功開發仍缺乏有效治療疾病領域的創新藥物，成為推動人類健康與福祉的貢獻者。

公益志工活動

生華生技為國內抗癌新藥研發指標公司之一，為善盡企業社會責任，並響應政府政策2050淨零轉型及因應全球減碳潮流，於2024年辦理第一屆企業志工日，共28人次／8小時計，以友善海洋為主題，號召全體員工前往北海岸貢寮，透過九孔鮑生態養殖體驗、運用海廢浮標手作漂浮盆栽等活動，認識我們生活的土地與海洋，以實際行動向社會傳遞對環境永續保護的重視，同時提升員工的環保意識，將體驗和理念落實在日常生活當中，也是生華生技對環境永續承諾的體現。由於活動當天颱風過境, 因此無法進行淨灘, 未來如有相關活動, 將揭露實際撿拾海廢重量以作為可比較基準。

附錄一 GRI內容索引表

使用聲明	生華生物科技股份有限公司已依循GRI準則報導2024年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用，本公司行業別目前尚無適用的GRI行業準則。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
GRI 2： 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	2.1公司簡介	15	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	02	
	2-4	資訊重編	關於報告書	02	
	2-5	外部保證／確信	關於報告書	02	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	16	
	2-7	員工	5.1人才永續	54	
	2-8	非員工的工作者	5.1人才永續	54	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1公司簡介、3.1.1董事會	16、21	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	21	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.2功能性委員會	24	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.2功能性委員會	24	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1.2功能性委員會	24	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
治理	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	22	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	23	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1董事會	23	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1董事會	23	
	2-19	薪酬政策	3.1.2功能性委員會	24	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2功能性委員會	24	
	2-21	年度總薪酬比例	-		保密規定／薪資屬公司機密資訊，故無提供相關資料。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	3.1.4倫理誠信、3.2風險管理、5.1人才永續	27、29、53	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4倫理誠信、3.2風險管理、5.1人才永續	27、29、53	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4倫理誠信、3.2風險管理、5.1人才永續	28、30、53	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4倫理誠信、3.2風險管理、5.1人才永續	28、29、53	
	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	36	
	2-28	公協會的會員資格	2.4參與外部組織	18	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人溝通管道與關注議題	08	
	2-30	團體協約	-		不適用／本公司員工無簽訂團體協約。
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.3鑑別重大主題	10	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
經濟面					
經濟績效					
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2風險管理	32	
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	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	5.2.1薪酬福利	58	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1人才永續	54	
★產品責任安全（自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4.2產品責任安全	39	
★資安防護（自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5資安防護	41	
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3能源管理	47	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3能源管理	47	
	302-3	能源密集度	4.3能源管理	48	
	302-4	減少能源消耗	4.3能源管理	48	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4水資源管理	48	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
GRI 303：水與放流水2018	303-3	取水量	4.4水資源管理	48	
★溫室氣體管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2溫室氣體排放	46	
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2溫室氣體排放	47	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2溫室氣體排放	47	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2溫室氣體排放	47	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2溫室氣體排放	47	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3能源管理	47	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-		無相關氣體排放
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-		無相關氣體排放
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5廢棄物管理	49	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5廢棄物管理	49	
★永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.6永續供應鏈	50	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.6.4供應商評選機制	51	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.6.4供應商評選機制	51	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
人群（包含人權）面					
勞雇關係					
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1人才永續	55	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1薪酬福利	59	
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	59	
勞／資關係					
GRI 402：勞／資關係2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.2勞資溝通	61	
★職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.4職業健康安全	62	
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.4職業健康安全	62	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.2.4職業健康安全	64	
	403-3	職業健康服務	5.2.4職業健康安全	64	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2.4職業健康安全	63	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.4職業健康安全	63	
	403-6	工作者健康促進	5.2.4職業健康安全	64	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2.4職業健康安全	64	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.4職業健康安全	63	
	403-9	職業傷害	5.2.4職業健康安全	64	
	403-10	職業病	5.2.4職業健康安全	64	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
★人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1人才永續	56	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1人才永續	57	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.3績效考核	61	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.3績效考核	61	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1人才永續	54	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1薪酬福利	58	

附錄二 氣候專章

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	1.董事會為生華生技最高氣候治理單位，從永續發展角度監督與擬定氣候變遷相關策略。董事會授權永續發展委員會與永續及利害關係人辦公室來推動氣候變遷管理各項作為，並由永續發展委員會每年至少一次向董事會報告ESG 及氣候相關議題執行情形與成效之檢討、策略目標及相關規章制度修訂，讓董事會實質參與到公司在ESG上的實踐。將於2025年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，以掌握碳排放情況並依此設定減量目標。 2.永續發展委員會下設立四個功能性小組，分別由各權責主管擔任負責人，由各部門評估可能風險後，於管理會議中進行討論擬訂因應管理對策，定期追蹤直至風險衝擊程度降低。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	**◆實體風險** **(1)立即風險：**包括極端天氣事件、原物料成本上漲、能源供應中斷。 對本公司可能的影響為： ・極端天氣影響營運範疇內的設施或設備運作，影響同仁上下班，造成原有排程延誤。 ・針對全球氣候變遷導致各項原物料稀缺或成本上漲，可能增加額外成本。 ・因極端氣候導致電力不足或政府政策限制電力供應等措施導致本公司無法如期營運之情形。 **(2)長期風險：**平均氣溫上升。 對公司可能的影響為： ・針對長期天氣變化影響，造成營運因高溫停班發生機率增加、工作效率不佳或對員工的負面影響導致收入減少／成本增加（如健康、安全、出勤等），影響公司運作。 **◆轉型風險** **環境面：** 為因應氣候變遷造成資源匱乏，可能導致本公司營運成本增加等長期性的財務衝擊。為降低此一狀況，本公司擬在藥品生產製備從三個方向進行：1.提高製程的利用率／產率 2. 使用低碳排密度新的製程（Green Chemistry） 3. 提升藥品的生體利用率以降低原料藥的使用。 **政策面：** 部分原材料僅在特定地區生產，因此供應鏈可能蒙受地區性天災或地緣政治風險的影響，導致供應短缺或延遲，進而影響產品生產和銷售，將對本公司造成嚴重的財務和聲譽損失。為防止此狀況，本公司研擬藥品供應管理策略包括： 1. 供應商多元化：尋找多個供應商，避免過度依賴單一供應來源，建立備選供應鏈。 2. 品質管理系統：建立嚴格的供應商管理與品質保證系統，定期對供應商進行審核和檢查。 3. 風險評估與應急計劃：對供應鏈進行風險評估，並建立供應鏈中斷的應急預案，確保生產不中斷利於營運持續。 **聲譽面：** 針對氣候變遷或節能減碳消極或不彰可能影響客戶或大眾觀感，進而影響利害關係人與本公司合作、招募困難、投資人長期投資意願或企業形象。本公司透過成立相關專責單位，導入風險識別架構及ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，以隨時掌握碳排放情形並據此設定減碳目標，透過如報告書、官網或是年報等定期揭露相關資訊，展現公司相應作為及成果。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	

項目	執行情形
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	為健全風險評估、強化管理機能及積極回應利害關係人各面向議題與因應對策，經本公司董事會通過於113年7月正式成立永續發展委員會，委員會下設立永續及利害關係人辦公室，負責辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃與推行。永續及利害關係人辦公室協同外部顧問透過主管訪談，問卷調查等形式，與相關部門主管共同討論，識別出氣候相關的風險與機會；並透過權責部門的討論，積極研擬解決方案。本公司已逐步導入 TCFD 框架指引，考量氣候相關風險管理政策、實際評估作法、預應措施確認等工作，以降低氣候風險對營運的衝擊。本公司於 2024 年持續盤查主要的營運風險評估，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討風險管理執行情況，以期強化企業風險韌性。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	參照TCCIP網站進行模擬分析未來的氣候變遷的影響，作為營運策略調整之參考。 **『颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高』** ・在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。 ・SSP1-2.6 :21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 12%、16%。21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 15.7%、15.3% ・SSP5-8.5: 21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 15%、31%。21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 20%、41.3%。 ・SSP5-8.5:21 世紀中、末，影響臺灣颱風個數將減少約 15%、55%，強颱比例將增加約 100%、50%，颱風降雨改變率將增加約 20%、35%。 **『平均氣溫上升』** ・SSP1-2.6:21 世紀中、末之年平均氣溫可能增加 1.3°C、1.4°C。各地高溫 36°C 以上日數增加，21 世紀中、末，增加幅度約 6.8 日、6.6 日。 ・SSP5-8.5:21 世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過1.8°C、3.4°C。各地高溫 36°C 以上日數增加，21 世紀中、末，增加幅度約 8.5 日、48.1 日。其中，以都市地區增加較其他地區顯著。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	氣候變遷減緩方面，本公司以溫室氣體排放強度（總碳排量／員工人數）作為主要的量化評估關鍵指標，並以每年溫室氣體排放強度降低1%為目標。新藥研發公司在氣候變遷上的因應作為主要以節能減碳為主，為了達成以上目標，本公司也盡力減少各階段的碳排放量。將於2025年執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，定期盤查營運據點溫室氣體排放量及管理氣候關鍵指標，並以每年溫室氣體（範疇一及範疇二）排放強度降低1%為減量目標。未來，本公司也將持續評估每年的氣候風險與行動是否需要更新因應方案，並對因氣候變遷導致的相關疾病領域研究保持高度關注，力求透過新藥開發，找到更多解決方案。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	**氣候管理關鍵成果** 1. 以2024年為基準年，訂定並期達成自身營運減碳目標，以每年溫室氣體排放強度降低1%為目標。 2. 應用低碳排密度製程於公司藥品之比例。 **發展目標** 1. 設定公司溫室氣體減碳目標，以每年溫室氣體排放強度降低1%為目標，並定期揭露階段性成果。 2. 根據策略規劃，逐步改善既有製程設計，達成低碳產品運營模式。

項目	執行情形
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	見下方

填表說明：
1、公司可依下列標準進行溫室氣體盤查：（1）溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）。（2）國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之ISO 14064-1。
2、確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信相關規定。
3、子公司可個別填報、彙整填報（如：依國家別、地區別）、或合併填報。
4、溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品／服務或營業額計算之，惟至少應揭露以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。
5、未納入盤查計算之營運據點或子公司占總排放量之比重不得高於5%，前揭總排放量係指依填表說明1、規定強制盤查範圍所計算之排放量。

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO_2e）、密集度（公噸CO_2e／百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。
本公司溫室氣體排放量盤查現況係屬自主管理與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

類別	2024		確信機構及確信情形說明（查證證書）
範疇一	總排放量（公噸CO_2e）	密集度（公噸CO_2e／百萬元）	
母公司	3.7037		
範疇二	總排放量（公噸CO_2e）		
母公司	42.6788	46.3825	未實施確信
範疇三	總排放量（公噸CO_2e）		
母公司	-		

註：2024年度個體營收新台幣一百萬元；子公司未來依主管機關要求時程完成盤查。
註：2024年度為本公司溫室氣體排放量盤查基準年，將於2025年度完整揭露溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO2e）、密集度（公噸CO_2e／百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。
註：因2024年導入ISO14064-1溫室氣體盤查系統，故2023年不另行揭露，於2025年時完整揭露近兩年溫盤資訊。
註：密集度＝總碳排放量／個體營收。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

減排目標	策略行動	計畫時程
1. 訂定並達成自身營運減碳目標，以每年溫室氣體排放強度降低1%為目標。 2. 應用低碳排密度製程於公司藥品之比例。	1. 提高藥品製程的利用率／產率。 2. 使用低碳排密度新的製程（Green Chemistry）。 3. 提升藥品的生體利用率以降低原料藥使用 4. 辦公場域逐步汰換更節能之燈具與設備	1. 2024~2050年度 2. 2024~2050年度
本公司以2024年為基準年，自2024年度開始揭露達成情形。		

附錄三 永續會計準則（SASB）

表一、永續揭露主題&會計指標

主題	會計指標	類別	測量單位	填寫內容
臨床試驗參與者的安全 負責部門：臨床	臨床試驗過程中，確保質量和患者安全的管理流程討論，依照世界地區分類	討論與分析	n/a	在美國，需遵循FDA的規範，加拿大則依據Health Canada的要求，台灣則遵循TFDA的標準執行，這些機構強調合規監管、風險管理和數據透明。此外，加強知情同意過程是保護受試者的重點，以確保他們充分理解試驗的風險和潛在利益，這些措施共同促進了臨床試驗的可信度和受試者的安全性。
	導致（1）自願要求採取改進措施（VAI）和（2）官方要求採取改進措施（OAI）的臨床試驗管理與藥物安全相關之FDA試驗委託者查核數量	定量分析	數量	生華未有此事發生
	發展中國家臨床試驗相關的法律訴訟導致的金錢損失總額2	定量分析	財務報表之幣別	生華未有此事發生
藥物取得 負責部門：臨床	促進優先防治疾病及重點地區（由Access to Medicine Index定義）取得醫療保健產品的行動及舉措討論	討論與分析	n/a	生華目前尚未針對優先防治疾病及重點地區的醫療保健產品取得行動或建立專案。
	在WHO預審藥品清單上出現的藥品清單，作為其藥品預審核畫的一部分（PQP)	討論與分析	n/a	生華未有此事發生
可負擔度及定價 負責部門：研發	與前一年相比，整個產品組合的（1）平均定價和（2）平均淨價 的百分比變化	定量分析	百分比（%)	生華目前未有藥品上市，故未能估算定價與淨價。
	與前一年相比（1）定價和（2）漲幅最大的產品淨價 之百分比變化	定量分析	百分比（%)	生華目前未有藥品上市，故未能估算定價與淨價。

主題	會計指標	類別	測量單位	填寫內容
藥物安全性 負責部門：臨床、研發	列於公共醫療產品系統安全警戒資料庫中的產品列表	討論與分析	n/a	目前藥品僅用於臨床，已充分了解用藥安全性並持續追蹤臨床病人狀況。
	不良事件報告系統中與產品相關的死亡人數	定量分析	數量	0人
	回收數量，回收總單位	定量分析	數量	0件
	接受回收、再利用或清除的產品總量	定量分析	公噸（t）	0件
	針對違反當前優良製造作業規範的行為而採取的執法行動數量，按類型分類	定量分析	數量	0件
偽造藥品 負責部門：研發	在整個供應鏈中保持產品可追溯性並防止偽造的方法和技術之描述	討論與分析	n/a	目前藥品僅用於臨床，已充分了解用藥安全性並持續追蹤臨床病人狀況。
	提醒客戶和業務合作夥伴注意偽造產品相關的潛在或已知風險之流程討論	討論與分析	n/a	目前藥品僅用於臨床，已充分了解用藥安全性並持續追蹤臨床病人狀況。
	導致偽造產品相關的搜捕、扣押、逮捕和／或提起刑事指控的行動數量	定量分析	數量	0件
誠信行銷	虛假行銷申報相關的法律訴訟導致之金錢損失總額	定量分析	財務報表之幣別	0元
	規範推廣藥品仿單標示外使用產品的倫理規範之描述	討論與分析	n/a	皆屬臨床用藥階段，目前未有藥品上市
員工招聘、發展及留任 負責部門：HR	科學家、研發人員人才的招聘和留任作為討論	討論與分析	n/a	透過友善職場、薪酬福利、多元人才培訓、暢通升遷管道及發展等方式，期打造穩定留才的工作環境。同時延攬包括生物醫藥及研發專業領域人才，並透過專家顧問群的組建，強化團隊能量。
	（a）協理／高管、（b）中階管理人員，（c）專業人員，以及（d）所有其他人員的（1）自願離職率和（2）非自願離職率	定量分析	比率	2024年報導邊界共32位員工，8位離職，離職率為25%。

主題	會計指標	類別	測量單位	填寫內容
供應鏈管理 負責部門：研發	（1）實體設施和（2）一級供應商設施參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審核計劃，或同等第三方之供應鏈及成分完整性審核計劃的百分比	定量分析	百分比（%）	（1）0%（生華無設立工廠） （2）100%（皆通過GMP標準與稽核）
商業道德 負責部門：臨床	因貪汙和賄賂有關的法律訴訟而造成之金錢損失總額	定量分析	財務報表之幣別	0元
	規範與醫療保健專業人員互動的道德規範描述	討論與分析	n/a	生華在確認試驗參與人員後會要求醫療保健專業人員提供倫理及GCP教育時數，並在試驗進行中監督其在執行試驗中是否有遵循倫理準則、是否維護受試者的安全及隱私並確保所有執行人員遵循法律規範，上述這些監督有助於維持專業及信任和確保臨床試驗的完整性。

表二、活動指標

活動指標	類別	測量單位	填寫內容
接受治療的患者人數 負責部門：臨床	定量分析	數量	CX-4945（Silmitasertib）共290人 CX-5461（Pidnarulex）共89人
（1）產品組合藥物數量 **（2）研發中藥物（第 1-3 階段）** 負責部門：研發	定量分析	數量	1. 無已上市藥品 2. 兩種研發中藥物 CX-4945（Silmitasertib） CX-5461（Pidnarulex）

附錄四 第三方機構保證聲明

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

生華生物科技股份有限公司
2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2503001

生華生物科技股份有限公司(以下簡稱生華生技)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外，與生華生技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關生華生技之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於生華生技提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由生華生技回覆。

保證範圍

生華生技與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及生華生技在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估生華生技遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊／數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結生華生技之永續報告書內容，對於生華生技的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關生華生技 2024 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了生華生技對鐵別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為生華生技所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體相關於生華生技之公司政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與生華生技之主管討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核生華生技之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對生華生技之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

包容性

生華生技已建立與主要利害關係人合作的過程，包含股東/投資人、員工、客戶、供應商/承攬商等，於 2024 年展開一系列利害關係人活動，涉及環境、人群(含人權)和經濟等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了生華生技的包容性議題。

重大性

報告書已載明生華生技所關注環境、人群（含人權)和經濟面等主題，並鑑別出 6 項重大主題包括永續供應鏈、溫室氣體管理、人才培育、職業安全、產品責任安全、資安防護等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了生華生技的重大性議題。

回應性

生華生技執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東常會、年報/財報、法人說明會、投資人信箱、發言人系統、客戶拜訪、供應商拜訪、電話/電子郵件、公司內部網站、教育訓練等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了生華生技的回應性議題。

衝擊性

生華生技已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。生華生技已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了生華生技的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

生華生技提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了生華生技的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供生華生技使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，並由
格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)於 2025 年 03 月 24 日簽署發行

簽證 陳文俊 總經理

AA1000 Licensed Report 000-250/V3-S4AQ4

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

Independent Assurance Statement Based on
2024 Sustainability Report of Senhwa Biosciences, Inc.

Statement No.:2503001

Senhwa Biosciences, Inc. (hereinafter referred to as Senhwa) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2024 sustainability report, GREAT has no financial relationship with Senhwa.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant Senhwa's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement.

This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by Senhwa to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by Senhwa.

The Scope of Assurance

The verification scope of Senhwa and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of Senhwa from January 1, 2024 to December 31, 2024;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of Senhwa's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- This Statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of Senhwa's sustainability report, and provide a fair standpoint of Senhwa 's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of Senhwa in 2024, such as environment, society and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate Senhwa's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by Senhwa is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to Senhwa 's corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
- To discuss with the managers of Senhwa about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of Senhwa on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To Review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).
-

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:

- **Inclusivity**

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

Senhwa has established a process of cooperation with major stakeholders, including shareholders/investors, employees, customers, suppliers/contractors, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2024, involving environment, people (include human rights), economy and a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of Senhwa.

- **Materiality**
  The report has stated that Senhwa focuses on environment, people (include human rights), economy topics, and identified 6 major topics including sustainable supply chain, greenhouse gas management, talent cultivation, occupational safety, product responsibility safety, information security protection, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of Senhwa.
- **Responsiveness**
  Senhwa responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include stakeholders' meeting, annual report/financial report, corporate briefing sessions, investor mailbox, spokesperson system, customer visits, supplier visits, phone/ email, company internal website and education and training, those numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of Senhwa.

-Impact

Senhwa has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. Senhwa has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of Senhwa.

-GRI Guidelines

Senhwa provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers Senhwa 's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of Senhwa. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide a Statement for the stakeholders.

Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000 AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team MAR. 24, 2025
GREAT International Certification Co., Ltd.
Taiwan, Republic of China

Signed by General Manager W. J. Chen

AA1000 Licensed Report 000-250/V3-S4AQ4

生華生物科技
SENHWA BIOSCIENCES

ADD：23143 新北市新店區北新路三段 225 號 10 樓
TEL：+886-2-8911-9856
FAX：+886-2-8911-9956