

華上生技醫藥股份有限公司

GNTbm

2025 永續報告書

Sustainability Report

以創新研發驅動永續
以健康價值回應世界

創新驅動健康
永續成就未來

— 2026年7月 —

華上生技醫藥股份有限公司

目錄

董事長的一段話	3
關於本報告書	4
揭露期間與範疇	4
外部保證/確信	4
編輯準則	4
報告書發行	5
聯繫方式	5
第一章 永續經營	6
1.1 關於華上生技醫藥	6
1.2 永續治理與承諾	11
1.3 利害關係人議合	12
1.4 重大主題鑑別	14
第二章 誠信經營的承諾	19
2.1 管理方針	19
2.2 經營理念	19
2.3 營運績效	28
2.4 氣候風險與機會的資訊揭露	30
2.5 倫理與誠信	30
第三章 產品與環境永續發展	36
3.1 管理方針	36
3.3 創新產品與服務	39
3.4 綠色供應鏈	41
3.5 能源與排放	43
3.6 水資源的管理	47
3.7 物料使用及廢棄物處理	48
第四章 友善職場	50
4.1 管理方針	50
4.2 人才招聘與留用	50
4.3 員工照顧	55
4.4 人才培養與提升	57
附錄	60
附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	60
附錄二 永續會計準則 SASB 對照表	64
附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	66

董事長的一段話

以創新藥物研發驅動永續，以健康價值回應全球晚期癌症病患

2025 年，全球經濟持續面臨高度不確定性，地緣政治風險、供應鏈重組、通貨膨脹及國際法規快速變化，持續影響企業經營環境。同時，人工智慧 (AI) 技術快速發展，正加速改變醫藥研發、臨床試驗、藥物設計及精準醫療的模式，為生技產業帶來前所未有的創新契機。臺灣生技醫療產業也在政府政策支持、資本市場投入及國際合作日益深化下，逐步邁向全球化發展，展現強勁的成長潛力。

面對快速變動的全球趨勢，**華上生醫**始終秉持「**創新、實事求是、責任**」的核心價值，專注於創新機制新藥的研發，以提供癌症病患的治療選擇與改善病患的生活品質為使命。我們聚焦於腫瘤免疫治療的創新藥物開發，持續投入研發資源，積極提升自主研發能力，及國際競爭優勢，期望將具臨床價值的新成分新藥推向國際市場，為全球晚期癌症患者創造更多希望與治療新選擇。

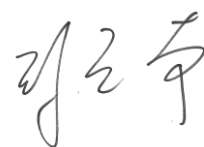
我們相信，企業的競爭力不僅來自技術創新，更來自對永續發展的承諾。因此，**華上生醫**將環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 理念融入經營策略，以誠信治理為基礎，重視研發倫理、法規遵循、資訊安全、人才培育及風險管理，並持續完善公司治理架構，強化利害關係人溝通，建立穩健且具韌性的營運體系。

在環境面，我們身為台北生技園區的新藥研發企業，雖無生產製造廠房，仍積極落實節能減碳、能源管理及溫室氣體盤查，建立碳管理基礎，提升資源使用效率，以實際行動回應全球淨零排放趨勢。在社會面，我們重視每一位員工的成長與發展，打造安全、健康、多元且友善的工作環境，並將病患福祉置於研發工作的核心，確保臨床試驗及藥品品質皆符合國際規範，守護病患安全與社會信任。

AI 技術正快速重塑全球醫療產業，我們也將持續關注人工智慧於新藥研發、數據分析及知識管理等領域的應用，善用科技提升研發效率與決策品質，加速創新成果的實現，為企業永續成長注入新的動能。

本報告書是**華上生醫**首次發行的永續報告書，不僅記錄我們在經濟、環境、社會及治理各面向的努力與成果，更代表公司正式邁向永續治理的新里程碑。未來，我們將持續精進永續管理機制，深化與員工、投資人、合作夥伴、醫療機構及社會各界的交流合作，攜手創造共享價值，以創新研發守護生命健康，以永續治理提升企業韌性，朝向成為全球化具國際競爭力的創新生技公司穩健邁進。

董事長 陳嘉南



關於本報告書

揭露期間與範疇

本報告書為華上生醫首次發行之永續報告書，揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，內容涵蓋公司治理、經濟、環境及社會等永續發展績效，展現本公司在永續經營上的管理成果與持續精進的承諾。

本報告書揭露範圍以華上生醫為主，涵蓋 2025 年度於臺灣之營運活動，包括新藥研究開發、行政管理及業務推廣等業務，報導範圍與 2025 年度財務報表之組織邊界一致。各項環境、社會及治理 (ESG) 資訊，包括能源使用、水資源、溫室氣體排放、人力資源及公司治理等績效，均以台灣公司為統計範圍。

2025 年度，本公司永續報導範圍未排除任何應納入之重大營運實體，亦無因組織重組、併購、出售或其他重大變動而影響報導範圍之情形。

財務績效資訊係依據經會計師查核簽證之財務報告編製，非財務資訊則由各權責單位依循內部管理程序蒐集、彙整及檢核，以確保揭露資訊的完整性、正確性及一致性。

外部保證/確信

本報告書為華上生醫首次發行之永續報告書，揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，因屬首次編製，無資訊重編情形。報告書揭露範圍以本公司營運據點及 2025 年度財務報表涵蓋範圍為原則；如個別章節因議題特性而有不同揭露範圍，均於該章節另行說明。

本報告書所揭露之資訊，係由各權責單位依循內部管理程序進行蒐集、彙整及檢核後編製完成，以確保資訊的完整性、正確性及可靠性。考量本公司首次編製永續報告書，2025 年度尚未委託第三方專業機構辦理外部保證或確信。

未來，華上生醫將持續精進永續資訊管理機制，逐步完善資料蒐集與揭露流程，並依公司發展需求及主管機關相關規範，適時導入第三方外部保證或確信，持續提升資訊透明度、公信力及利害關係人的信任。

編輯準則

華上生醫以透明、誠信及持續精進的精神，首次編製 2025 年度永續報告書，期望透過公開揭露永續管理成果，讓利害關係人更深入了解我們在企業治理、創新研發、產品品質、人才培育、環境保護及社會責任等面向的努力與承諾。

本報告書以 GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 為主要編製依據，並參考 SASB、TCFD 及聯合國永續發展目標 (SDGs) 等國際永續框架，同時依循臺灣證券交易所及櫃檯買賣中心發布之《上市上櫃公司永續發展實務守則》及相關規範進行編製，讓報告內容兼具國際可比較性與在地法規符合性。

我們相信，永續報告書不只是資訊揭露，更是與利害關係人溝通的重要橋梁。未來，本公司將持續精進永續管理機制與揭露品質，讓每一次揭露都成為推動企業永續成長的重要里程碑。

報告書發行

本報告書於 2026 年 7 月正式發布，揭露資訊期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與本公司年度財務報告之揭露期間一致。未來將以每年發布一次為原則，下一版永續報告書預計於 2027 年 7 月發行。

聯繫方式

華上生醫相信，與利害關係人的持續溝通是推動永續發展的重要基礎。我們誠摯歡迎您對本報告書內容或公司永續發展提出寶貴建議，您的回饋將成為我們持續精進管理制度與提升資訊揭露品質的重要動力。

項目	聯絡資訊
報告書責任單位	永續暨風險管理委員會
聯絡人	許佩菁 小姐
電話	02-2785-1399
E-mail	info@gntbm.com.tw

第一章 永續經營

1.1 關於華上生醫

1.1.1 公司簡介

華上生技醫藥股份有限公司（以下簡稱華上生醫；Great Novel Therapeutics Biotech & Medicals Corporation，GNTbm）是一家專注於創新癌症新藥研發的生技公司，以突破現有治療限制、滿足晚期及難治性癌症患者未被滿足的醫療需求為使命，持續投入新藥研發與臨床開發，致力成為國際腫瘤免疫治療領域的重要創新力量。

自成立以來，華上生醫深耕表觀遺傳（Epigenetics）與腫瘤免疫治療（Cancer Immunotherapy）兩大核心技術領域，建立自主研發平台，聚焦「表觀免疫活化劑（Epigenetic Immunoactivators）」及「免疫調控多重酪胺酸激酶抑制劑（Immunoregulatory Multi-Tyrosine Kinase Inhibitors）」兩項創新技術，發展以腫瘤微環境（Tumor Microenvironment, TME）調控為核心的新世代癌症免疫治療策略。透過重塑腫瘤微環境、提升免疫系統辨識與攻擊腫瘤的能力，期望為更多癌症患者帶來更安全、更有效且具持續療效的治療選擇。

目前，本公司自主研發的新藥產品線已建立完整布局。其中，GNTbm-38 已完成臨床前研究，並向美國、中國及臺灣提出臨床試驗（IND）申請，已陸續獲得核准，逐步邁入國際多中心第一期臨床試驗；另一項候選新藥 GNTbm-TKI 則以多重標的免疫調控機制為特色，展現抑制腫瘤生長、改善腫瘤微環境及提升免疫治療效果的發展潛力，持續推進研發進程。

除了自主研發新藥外，本公司亦積極導入具臨床價值的創新療法。公司取得表觀遺傳調控藥物氟吡苯醯胺（Tucidinostat / Chidamide）在臺灣的開發與商業化權利，歷經多年研發，已成功取得藥品許可證，核准用於 HR⁺/HER2⁻晚期乳癌及外周 T 細胞淋巴瘤治療，並於 2025 年 12 月取得健保給付，讓更多病患能夠受惠於創新治療。

面對全球癌症治療持續演進的趨勢，華上生醫將持續深化自主研發能量，整合創新技術平台與國際臨床開發資源，打造具有全球競爭力的新藥產品線。我們相信，唯有持續創新、深化研發並堅持以病患需求為核心，才能為癌症治療帶來更多突破，實踐「以創新研發守護生命健康」的企業使命，持續為全球醫療產業創造更大的價值。

1.1.2 願景

以創新研發點燃治療希望，讓更多癌症患者迎向更長久、更有品質的生命。

癌症治療仍面臨許多未被滿足的醫療需求，尤其是晚期及難治性癌症患者，更需要兼具療效、安全性與生活品質的新一代治療方案。華上生醫始終相信，創新研發不只是科技的突破，更承載著病患與家庭對生命的期待。因此，我們以「創新研發、守護生命、提升健康福祉」為核心理念，持續投入新藥開發，期望為全球癌症患者帶來更多治療希望。

我們聚焦於新成分、新機制及口服腫瘤免疫療法的研發，持續深化自主研發平台，推動更具臨床價值的治療策略。透過創新的作用機制與組合治療模式，我們致力提升治療效果、延長療效持續性，並兼顧病患的安全性與生活品質，讓更多患者擁有更完善的治療選擇。

面向未來，華上生醫將持續深化創新研發能量，積極拓展國際臨床合作與全球市場布局，將前瞻性的科研成果轉化為具臨床價值的新藥。我們期待以創新驅動醫療進步，以專業回應病患需求，持續為全球癌症治療帶來更多可能，實現企業、醫療與社會共創價值的永續願景。

1.1.3 使命

我們相信，每一項創新藥物的誕生，都承載著病患與家庭對生命的期待。我們以「創新研發、守護生命、造福病患」為使命，持續投入創新腫瘤免疫療法的研發，致力提供更有效、更安全且更具臨床價值的治療方案，回應全球癌症患者未被滿足的醫療需求。

我們立足臺灣、放眼全球，持續深化自主研發能力，結合前瞻技術、國際專利布局及臨床開發資源，加速創新成果轉化為實際醫療應用，提升癌症治療的品質與可近性。

展望未來，華上生醫將持續以病患需求為核心，以創新驅動研發，以專業實現價值，攜手醫療夥伴共同推動癌症治療的進步，為全球健康福祉與永續醫療發展貢獻更多力量。

1.1.4 企業文化與誠信經營

華上生醫秉持「創新、實事求是、責任」的核心價值，將誠信經營、法令遵循及社會責任視為企業永續發展的重要基石。我們相信，創新研發不僅需要專業能力，更應建立在誠信、倫理與對生命的尊重之上，因此，從新藥研發、臨床開發到商業營運的每一個環節，皆遵循相關法令規範及國際醫藥倫理原則，兼顧病患權益、公共利益及利害關係人的期待。

我們要求所有同仁秉持誠信正直的工作態度，恪遵公司各項管理制度及道德行為準則，禁止任何形式的賄賂、舞弊、不正當利益、利益衝突或其他違反法令及商業倫理的行為。若發現任何疑似違規或不當情事，公司提供適當的反映及通報管道，並由權責單位依相關程序進行調查及處理，以維護企業誠信文化與健全治理。

我們相信，唯有建立透明、負責任且值得信賴的企業文化，才能持續提升企業競爭力，與員工、股東、客戶、合作夥伴及社會共同創造長遠價值。

公司外觀



- 華上生技醫藥股份有限公司治理主管：許佩菁副總經理
- 地址：台北市南港區忠孝東路七段 508 號 16 樓之 5
- 電話：(02)2785-1399
- 電子郵件：info@gntbm.com.tw

華上生技醫藥股份有限公司官方網站 (QR code)



持股結構表		
截止日期：2025/03/20		
股東	持有股數	持股比例
金融機構	0	0
其他法人	3,261,421	6.92%
外國機構及外國人	154,243	0.33%
個人	43,717,243	92.75%

1.1.5 產品與服務

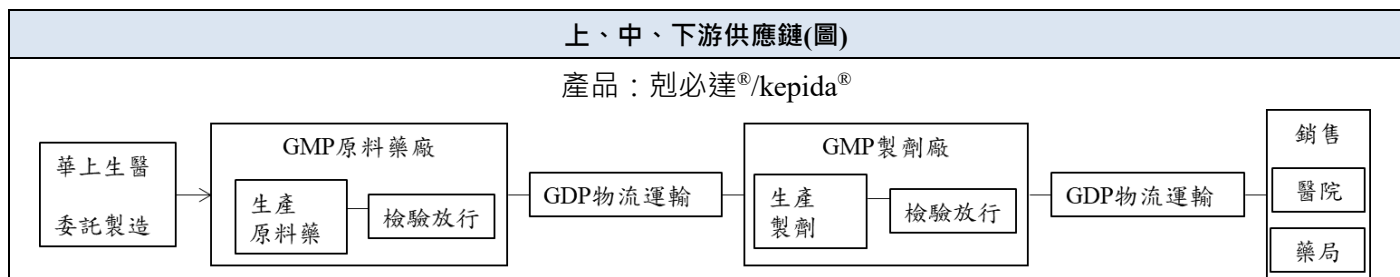
創新研發為核心，串聯生技醫藥產業價值鏈

生技醫藥產業涵蓋新藥研發、原料藥製造、製劑生產、品質檢驗、法規審查及市場供應等多個環節，隨著產業分工日益成熟，各階段皆由具備專業技術及法規能力的合作夥伴共同完成，形成高度專業且緊密協作的產業生態。

華上生醫專注於創新藥物研發與臨床開發，定位於生技醫藥產業鏈上游，核心業務涵蓋候選藥物發現、製程開發、分析方法建立、臨床前研究、臨床試驗規劃及藥證申請等研發及商業化的工作。產品製造則與符合 GMP 規範的專業製造夥伴合作，從原料藥、製劑製造、包裝到品質檢驗皆依循國際品質管理及法規要求執行，以確保產品品質、安全性及法規符合性。

透過整合研發能力與產業鏈資源，我們持續提升新藥開發效率、強化供應鏈韌性，並以品質、法規遵循及永續經營為基礎，提供兼具安全性、有效性與品質保證的創新藥品。

公司主要上、中、下游之產業分工及關聯如下所示：



公司產品或服務項目			
產品或服務項目	銷售區域	銷售量	銷售量單位
剋必達「Kepida Tablets (tucidinostat)」	台灣地區	42	盒

品質管理與客戶服務

我們秉持「品質優先、病患至上」的理念，重視每一項產品的安全性與每一位客戶的回饋。針對產品使用過程中的異常反應、品質疑義或客戶建議，公司建立完善的客訴管理機制，由專責業務單位統一受理，並依《客訴處理程序》進行調查、分析、改善及追蹤，確保每一案件皆能妥善處理並完成結案。

若經確認涉及供應商或製造端問題，公司將立即啟動跨部門協調機制，與合作夥伴共同研擬改善措施，必要時辦理退換貨或相關處置，保障客戶及病患權益，並將處理結果納入持續改善機制，作為品質精進的重要依據。

客戶溝通與服務

華上生醫重視與客戶建立公開、透明且即時的溝通機制，透過電話、電子郵件等多元管道，主動了解客戶需求與使用回饋，持續提升產品品質與服務品質，並作為精進營運管理的重要依據。

針對產品使用過程中的異常反應、品質疑義或客戶抱怨，本公司由業務單位統一受理，並依據《客訴處理程序》進行案件管理與追蹤。每一案件均由專責人員確認異常狀況、了解客戶需求及原因分析，完成客訴紀錄後，由權責主管審查並依調查結果採取適當處理措施，包含產品退換貨、供應商協調、品質改善及後續追蹤，直至案件結案，以確保客戶權益獲得妥善保障。

若案件涉及供應商責任，本公司將立即啟動跨單位協調機制，與合作夥伴共同研擬改善措施，並依退貨及庫存管理程序完成產品回收、庫存調整及相關紀錄，確保處理過程符合品質管理制度及法規要求。所有客訴案件皆納入品質管理系統進行分析與改善，作為持續提升產品品質、服務品質及供應鏈管理的重要依據。

我們相信，傾聽每一位客戶的聲音，不僅是服務品質的重要環節，更是推動產品持續精進與企業永續發展的重要動力。

利害關係人	溝通管道	關切議題	聯絡窗口
客戶	電話及電子郵件	● 客戶服務 ● 永續發展策略 ● 誠信與道德	業務信箱 info@gntbm.com.tw

2025 年度客戶服務績效	成果
客訴案件	0 件
客訴結案率	-
重大產品品質事件	0 件
產品回收事件	0 件
客戶個資外洩事件	0 件

1.1.6 公協會參與

華上生醫持續透過參與公協會組織，深化與產官學研各界的交流合作，掌握產業趨勢、法規發展及創新技術，並將交流成果回饋於研發創新、營運管理及永續發展。截至 2025 年底，本公司共參與

2 個公協會，透過專業交流與資源共享，持續強化企業競爭力，並攜手產業夥伴共同推動生技醫藥產業的永續發展。

產業公協會、其他會員協會	會員身分
國家生技醫療產業策進會	團體會員
台北市西藥商業同業公會	一般會員
台北市藥師公會	一般會員

1.2 永續治理與承諾

永續發展是華上生醫經營策略的重要核心。我們秉持「創新、實事求是、責任」的企業文化，將公司治理、創新研發、環境保護及社會責任融入日常營運，透過健全的治理制度、誠信經營與風險管理機制，持續提升企業競爭力，並為病患、員工、股東、合作夥伴及社會創造長期價值。

健全治理，落實誠信經營

本公司依循《上市上櫃公司治理實務守則》、《誠信經營守則》及《道德行為準則》等規範，建立完善的公司治理制度，並由董事會督導永續發展政策及推動方向，授權管理階層統籌經濟、環境及社會議題的執行與管理，定期向董事會報告推動成果，持續強化治理效能與風險管理能力。

創新研發兼顧環境永續

華上生醫專注於新藥研發，涵蓋臨床前研究、臨床試驗及藥證申請等各項研發工作。我們遵循相關環境法規及管理制度，落實實驗室安全管理、化學品管理及廢棄物妥善處理，降低營運對環境的影響。同時持續推動溫室氣體盤查、節能減碳及資源管理措施，提升能源使用效率，積極回應氣候變遷帶來的挑戰。

重視病患、員工與合作夥伴

在新藥開發過程中，我們恪遵國際臨床試驗規範及主管機關要求，充分保障受試者權益，提供完整資訊並依法辦理相關保險，確保臨床試驗安全與倫理。未來產品上市後，無論委託製造、品質管理或市場供應，均依循主管機關規範執行，提供安全、有效且值得信賴的產品。

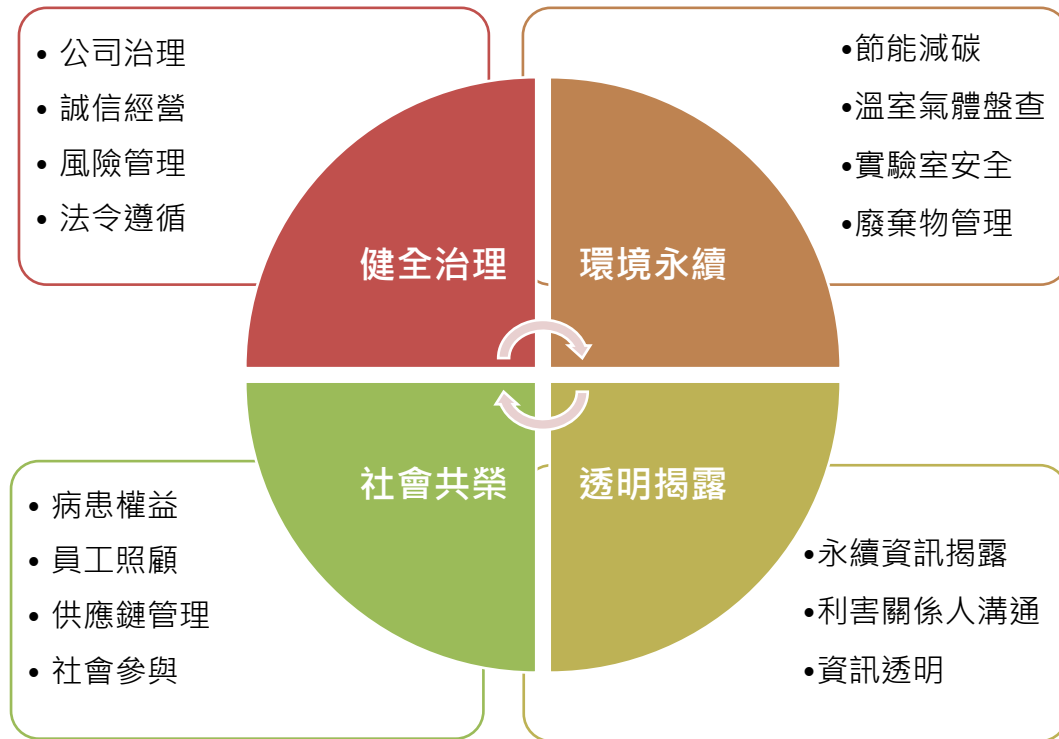
我們同時重視員工權益，依法辦理勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥，並落實勞動法令有關工時、休假、薪酬及職業安全衛生等規定，營造安全、尊重與友善的工作環境。

對於供應鏈管理，我們將企業社會責任及法規遵循納入合作夥伴管理機制，相關合作契約皆訂有企業社會責任條款；如合作夥伴有重大違法、違反誠信經營或對環境、社會造成重大影響且未能限期改善者，本公司得依契約終止合作，共同維護永續供應鏈。

強化資訊揭露，建立信任關係

我們相信，透明揭露是建立企業信任的重要基礎。華上生醫依循主管機關規範及國際永續揭露準則，持續公開公司治理、永續政策、推動成果及利害關係人關注議題等資訊，並透過公司網站設

置投資人專區、永續發展專區、利害關係人專區及股東聯絡窗口，建立多元溝通管道，持續提升資訊透明度，與各利害關係人攜手邁向永續發展。



1.3 利害關係人議合

華上生醫重視與利害關係人的溝通與互動，並將其意見作為永續經營及重大議題管理的重要依據。2025 年度利害關係人鑑別作業係參考 GRI Standards 所建議之利害關係人類型，涵蓋商業夥伴、客戶、消費者、員工、政府機關、股東與投資人、供應商、社區及非政府組織等對象。

在鑑別過程中，本公司邀請外部專家協助，依據各利害關係人對公司實際影響、潛在影響、正向影響及負向影響等面向進行評估與分析，再由高階管理階層共同檢視評估結果，確認對公司營運及永續發展具有高度關聯的重要利害關係人。

經綜合評估後，2025 年度華上生醫共鑑別出五大重要利害關係人，包括：

- 股東 / 投資人 / 券商
- 政府機關
- 員工
- 客戶 (含醫療院所及醫療人員)
- 供應商 / 承攬商

本公司將持續透過多元溝通管道與各利害關係人保持良好互動，了解其關注議題與期待，並將相關意見納入經營決策及永續發展策略，持續提升治理效能與企業價值。

1.3.1 利害關係人溝通管道

華上生醫重視與利害關係人的溝通與互動，依不同議題由各權責單位負責對應與回應，建立即時、透明且有效的溝通機制。本公司設有發言人及代理發言人制度，並於公司官網建置「利害關係人專區」，公開電話及電子郵件等聯絡資訊，提供多元且便利的溝通管道。透過持續蒐集與回應利害關係人的意見與建議，我們將其納入經營管理及永續發展的重要參考，持續提升企業治理效能與利害關係人的信任。

利害關係人	主要關注議題	溝通管道及頻率	2025 年溝通成果
股東/投資人 /券商	公司治理、營運績效、研發進度、風險管理、資訊揭露	◆ 法人說明會(不定期) ◆ 年度股東常會(每年) ◆ 公司年報及半年度財報 ◆ 公開資訊觀測站/公司網站公告(不定期) ◆ 股東電話/郵件(不定期)	◆ 法人說明會2次 ◆ 召開2025年度股東常會1 次 ◆ 定期公告財報及年報 ◆ 2025年度公開資訊觀測站公告之重大訊息共32則
政府機構	法令遵循、藥品法規、臨床試驗管理、公司治理	◆ 配合主管機關(TFDA、經濟部、金管會等) 監理與查核。 ◆ 不定期參與主管機關政策討論會、研討會、法規說明會等。 ◆ 設立發言人聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 ◆ 發言人： 趙月秀副總經理(Tel: 02-27851399) Email： info@gntbm.com.tw	◆ 取得 TFDA 核准 開發 剋 必 達 (Tucidinostat)用於治療乳癌臨床三期試驗。 ◆ 完成剋必達查驗登記取得藥品許可證。 ◆ 取得剋必達、GNTbm-38等台灣專利。 ◆ GNTbm-38向美國FDA遞交臨床一期IND申請，於115年2月獲核准。 ◆ GNTbm-38完成中國NMPA之IND申請受理並已核准。 ◆ 如期完成各項法規申報作業。
員工	薪酬福利、人才發展、職業安全衛生、勞資溝通	◆ 每季勞資會議 ◆ 定期及不定期進度會議 ◆ 不定期內外部教育訓練 ◆ 不定期人事公告 ◆ 舉辦共識會議 ◆ 不定期聚餐活動 ◆ 勞工體檢	◆ 本公司對於政策之宣導、員工的意見了解皆採開放、雙向溝通方式進行，每季召開一次勞資會議，期使勞資雙方關係維持和諧，並未有勞資不合問題。 ◆ 以電子或mail方式公告周知或於公司會議上佈達，告知公司所有員工檢舉之受理單位、檢舉管道、處理程序、獎懲制度及後續保密辦法，落實檢舉制度。 ◆ 重視員工向心力,及凝聚力期共同為公司目標努力，舉辦共識會議及不定期餐敘，促進員工間互動及交流。

利害關係人	主要關注議題	溝通管道及頻率	2025 年溝通成果
			重視員工健康狀態提醒當年度達體檢年限之員工進行受檢。
客戶(含醫療院所及醫療人員)	產品品質、藥品安全、客戶服務、產品資訊、誠信經營	- 不定期舉辦參展、學術活動、教育講座 - 業務親自拜訪國內客戶(不定期) - 固定專人負責業務信箱每日信件處理 - 藥物臨床專業諮詢窗口(不定期)	- 提高業績產出。 - 新技術發表。 - 專利目標:達成合作研發案。
供應商/承攬商	採購管理、品質要求、法令遵循、誠信經營、永續供應鏈	- 拜訪溝通會議、電子郵件、電話會議(不定期) - 年度供應商考核	- 每年進行供應商評比。 - 監控案件進度以達目標。 - 緊密聯繫定期會議追蹤進度。 - 與供應商共同合作解決問題。

1.4 重大主題鑑別

永續發展不僅是回應法規要求，更是華上生醫持續提升企業競爭力、創新研發能力及利害關係人信任的重要基礎。為聚焦企業永續管理重點，我們依循 GRI 3：重大主題（2021），以企業對經濟、環境及人（包含人權）所造成的實際或潛在衝擊為核心，並結合 SASB Biotechnology & Pharmaceuticals、生技醫藥產業特性、法規要求、公司營運策略及利害關係人關注事項，系統性鑑別重大永續議題。

2025 年度重大主題鑑別作業共分為四個階段，包括永續議題蒐集、利害關係人議合、衝擊重大性評估及重大主題確認。首先參考 GRI Standards、SASB、生技醫藥產業相關規範及國際永續發展趨勢，建立 31 項永續議題；其次透過利害關係人議合、內部主管訪談及外部專家意見蒐集各項關注議題；再依據各議題對經濟、環境及社會所造成之實際與潛在衝擊程度，以及發生可能性進行評估排序；最後由管理階層綜合討論並確認本年度重大主題，作為永續管理及本報告書揭露重點。

透過重大主題鑑別，華上生醫持續檢視企業營運對利害關係人及價值鏈的影響，並將重大議題納入年度營運管理、風險管理及永續策略，持續追蹤績效與精進改善，創造企業與社會共享價值。

1.4.1 重大主題鑑別結果

經重大性分析後，華上生醫共鑑別出 5 項重大主題，主要集中於公司治理、臨床試驗安全、藥品品質、誠信經營、員工福利、人才發展及道德行銷等面向，充分反映生技醫藥產業對病患安全、法規遵循、創新研發及永續治理的高度重視。

重大主題將由各權責單位依管理方針持續推動，並透過績效指標定期檢視執行成果，作為華上永續經營的重要管理依據。

重大主題鑑別結果					
重大主題			次要主題		
臨床試驗參與者的安全	藥品品質與安全	道德行銷	經濟績效	反貪腐	智慧財產權保護
誠信經營與法規遵循	員工福利與平等機會		廢棄物	客戶隱私	能源

1.4.2 重大主題列表

重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	負面衝擊之預防 或補救措施	目標與標的 (短中長期目標 設定與評估)
臨床試驗參與者的安全	臨床試驗是新藥開發不可或缺的關鍵階段，受試者的生命安全與人權福祉高於一切商業利益。公司在所有臨床研究中，嚴格遵守赫爾辛基宣言、ICH-GCP（國際優良臨床試驗規範）及國內外醫藥法規。	- 臨床試驗的品質與安全，不僅影響新藥研發成果，更關係受試者生命健康、醫療品質及社會信任。 - 完善的安全管理有助於提升研發成功率及病患福祉；若管理不當，則可能造成受試者健康風險、延誤新藥開發，並影響公司聲譽與社會信任。	- 實際正面：透過受嚴格監督的臨床試驗，能實際為病患帶來獲得創新突破性療法與改善病情的機會。 - 潛在正面：有助於推進全球生醫科學發展與公共衛生福祉。 - 潛在負面：新藥研發具未知風險，受試者在試驗過程中潛在承受藥物不良反應（AE/SAE）或副作用之身體傷害。	臨床試驗參與者、受試者家屬、試驗醫院、委託研究機構（CRO）、主管機關、投資人及未來病患。	建立 CRO 評選及稽核制度，所有試驗皆須通過人體試驗委員會（IRB）審查，並投保臨床試驗保險；如發生重大不良事件（SAE），立即啟動安全通報、醫療救治及後續補償與照護機制。	- 短期目標：法規主管機關與外部查核之重大缺失發生率為 0。 - 中長期目標：建立具國際標準水準的數位化臨床安全即時監測平台，全面提升跨國委外臨床案的安全數據回饋效率與透明度。

重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權)	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有 可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運 活動影響之群 體)	負面衝擊之預防 或補救措施	目標與標的 (短中長期目標 設定與評估)
			潛在負面： 若外部委託研究機構（CRO）或試驗醫院未能落實監測，可能導致人權不合规之實際損害。			
藥物安全 (藥品品質與安全)	華上重視每一項產品的品質與病患用藥安全，依循相關藥品管理法規，建立完整的品質管理及上市後安全監測機制，持續守護病患健康。	藥品品質直接影響病患健康、醫療安全及企業信譽。完善的品質管理可降低藥害風險、提升醫療品質；若品質管理失效，可能造成病患健康受損及產品回收等風險。	- 實際正面： 提供安全、有效且品質穩定的藥品，保障病患健康與醫療品質。 - 潛在負面： 若產品品質異常或發生不良反應事件，可能影響病患安全及社會信任。	病患、醫療院所、醫療專業人員、主管機關及合作夥伴。	持續執行品質管理系統、藥品安全監測及不良反應通報制度，必要時立即啟動產品回收及藥害救濟程序。	持續優化品質管理制度，定期完成內部查核及教育訓練，提升藥品品質管理效能與病患用藥安全。
道德行銷	華上生醫秉持誠信經營原則，確保所有產品資訊、學術推廣及行銷活動真實、透明且符合法規，保障病患與醫療專業人員的知情權益。	誠信且負責任的產品溝通，有助於建立市場信任與品牌形象；若資訊揭露不完整或行銷不當，可能影響病患用藥安全及企業聲譽。	- 實際負面： 提升醫療專業人員及病患對產品資訊的信任。 - 潛在負面： 若資訊不完整或不當宣傳，可能誤導使用者並影響消費者權益。	醫療專業人員、病患、消費者及主管機關。	建立產品資訊審查及法規遵循機制，產品若有安全疑慮立即停止推廣並依程序回收或改善。	持續強化資訊透明及法規遵循，落實誠信行銷管理。

重大主題	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有 可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運 活動影響之群 體)	負面衝擊之預防 或補救措施	目標與標的 (短中長期目標 設定與評估)
誠信經營與 法規遵循	華上生醫將誠信經營視為企業治理的重要基石，建立《誠信經營守則》及相關管理制度，要求董事、經理人、全體員工及商業夥伴共同遵循誠信、透明及公平原則。	良好的誠信治理有助於降低經營風險、提升企業信譽及利害關係人信任；若違反法規或誠信原則，可能造成財務損失、商譽受損及法律責任。	· 潛在正面：建立透明治理文化，提升企業競爭力及投資人信心。 · 潛在負面：若發生舞弊、利益衝突或違法情事，將影響公司聲譽及利害關係人權益。	董事、管理階層、全體員工、股東、客戶、供應商、政府機關及社會大眾。	設置檢舉機制、利益迴避制度及稽核制度，並由專責單位受理調查及追蹤改善，持續強化法規遵循及誠信文化。	· 短期目標：完成全員誠信宣導。 · 中期目標：每年完成法遵查核及改善追蹤。 · 長期目標：持續精進誠信治理制度，建立量化誠信指標，於年報及公開資訊觀測站揭露推動成效，持續優化防範方案，提升企業治理績效。。
員工福利與 平等機會	華上生醫致力打造多元、平等且友善的工作環境，保障所有員工在招募、任用、晉升、薪酬及福利等各項權益，不因性別、年齡、族群或其他背景而受到差別待遇。	良好的員工照顧及公平制度有助於提升員工向心力、留任率及企業競爭力；若管理不當，可能影響員工權益、勞資關係及企業營運。	· 實際正面：建立尊重、多元與共融的職場文化，提升人才吸引與留任。 · 潛在負面：若溝通不足或制度執行不一致，可能造成勞資爭議或影響員工滿意度。	全體員工、管理階層及求職者。	建立勞資溝通機制，提供多元申訴管道，持續宣導性騷擾防治、職場平權及員工福利制度，營造友善職場環境。	· 短期目標：每年辦理跨部門勞資溝通活動。 · 中長期目標：持續提升員工滿意度，打造尊重、多元、零歧視的友善職場。

1.4.3 重大主題價值鏈邊界

重大主題	對應指標	華上生醫價值鏈重大主題邊界					
		內部			外部		
		華上生醫	員工	客戶(含醫療院所及醫療人員)	股東/投資人/券商	供應商/承攬商	政府機構
臨床試驗參與者的安全	GRI 416	■	□	▲	□	■	■
藥物安全 (藥品品質與安全)	GRI 416	■	□	■	□	■	■
道德行銷	GRI 417 GRI 418	■	□	■	□	▲	■
誠信經營與法規遵循	GRI 205 GRI 206	■	■	□	▲	□	■
員工福利與平等機會	GRI 401 GRI 404 GRI 405	■	■		□		□

■：直接衝擊；□：促成衝擊；▲：商業行為衝擊。

第二章 誠信經營的承諾

2.1 管理方針

重大主題：誠信經營與法規遵循	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	華上生醫深信，誠信是企業永續經營的根本，也是建立市場信任與企業競爭力的重要基礎。身為生技醫藥企業，從研發、臨床試驗、委託製造到產品上市，每一項營運活動皆須遵循法令規範與倫理原則。我們持續落實誠信文化與法規遵循，降低經營風險，維護公司商譽、股東權益及利害關係人的信任。
管理方針與承諾	華上生醫訂有《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，並經董事會核准施行，作為全體董事、經理人及員工共同遵循的行為準則。我們堅持公平、誠信及合法經營，禁止任何形式的賄賂、舞弊、不當利益、利益衝突及其他違反法令或商業倫理之行為，並透過制度管理、教育宣導及內部控制，持續深化誠信治理文化。
管理目標	- 短期目標：完成全體員工誠信經營及法規遵循宣導，提升法遵意識。 - 中期目標：持續精進內部控制、法規遵循及風險管理制度，定期辦理遵循查核與改善追蹤。 - 長期目標：建立透明、誠信且具國際水準的公司治理文化，持續提升企業治理績效與利害關係人信任。
管理機制	董事會督導誠信經營政策推動情形，由權責單位負責制度執行、教育訓練、法規遵循及風險管理，並透過內部稽核、檢舉機制及定期檢討會議，持續追蹤制度執行情形與改善成果，形成管理循環，確保制度有效運作。
2025 年執行成果與持續改善	2025 年度未發生重大違反誠信經營、舞弊或重大法規違規事件。華上生醫持續依據法規修訂、內外部稽核結果及風險評估，滾動檢討相關制度及作業流程，持續提升公司治理及法遵管理效能。
預防及改善措施	持續辦理誠信經營及法規遵循教育訓練，設置檢舉信箱及申訴管道，鼓勵員工及利害關係人反映疑慮。接獲案件後，由權責單位依規定調查、處理及追蹤改善，必要時採取矯正措施及紀律處分，並檢討制度與流程，降低再次發生的風險。

2.2 經營理念

2.2.1 董事會

董事會是華上生醫最高治理單位，肩負公司經營策略、重大決策及永續發展方向的監督職責。董事會下設審計委員會及薪資報酬委員會，均由 4 位獨立董事組成，協助董事會落實財務監督、風險管理、內部控制及薪酬制度審議，持續提升公司治理效能，維護股東及利害關係人的權益。

本公司董事採候選人提名制度，由股東會依法選任。董事提名及遴選除考量專業背景、產業經驗及管理能力外，亦重視誠信操守、領導能力及公司治理經驗；獨立董事的資格、兼職限制及選任程序均依相關法令辦理，以確保董事會能獨立、客觀地履行監督職責。

截至 2025 年 12 月 31 日，第十三屆董事會任期自 2023 年 6 月 27 日至 2026 年 5 月 17 日，共由 8 位董事組成，包括 4 位董事及 4 位獨立董事，獨立董事占董事席次 50%。其中具員工身分董事 1 席，

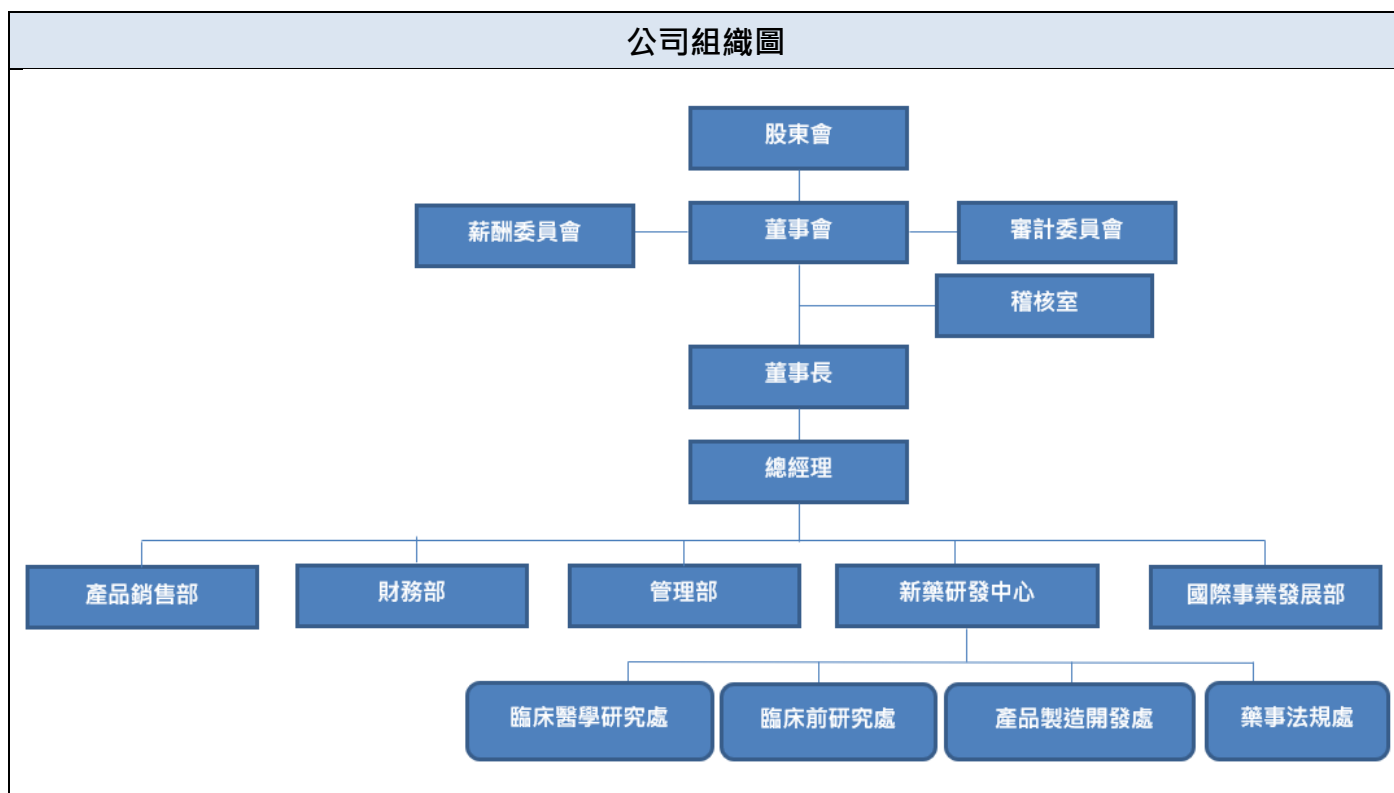
占 13%;4 位獨立董事連續任期均未超過九年，董事間具配偶或二親等以內親屬關係者亦未超過 2 人，持續維持董事會的獨立性與決策品質。

華上生醫持續推動董事會多元化，董事會設有 1 位女性董事，占董事席次 13%。未來將持續延攬具不同專業背景、產業經驗及性別代表性的董事人才，逐步提升董事會多元化程度，強化治理韌性與決策品質。

董事會每季至少召開 1 次會議，2025 年共召開 7 次董事會，平均出席率達 85%，其中 3 位董事全年出席率達 100%。董事會成員亦依《上市上櫃公司董事進修推行要點》持續參與公司治理、法令遵循、風險管理及永續發展等相關課程，不斷精進專業知能，提升董事會治理效能。

報導期間後重大治理事項 - 董事全面改選

2026 年 5 月，本公司完成董事全面改選，新任第十四屆董事會任期自 2026 年 5 月 18 日至 2029 年 5 月 17 日，共由 9 位董事組成，包括 5 位董事及 4 位獨立董事。其中具員工身分董事增加至 2 席，占董事席次 22%，持續維持董事會的獨立性、多元性與治理量能，為本公司永續發展奠定更穩健的治理基礎。



2025年 董事會成員資訊					
職稱	姓名	性別	初次 (選)就 任日期	主要學經歷	目前兼任公司 及其他公司職務
董事長	陳嘉南	男	1030627	1. 台灣大學醫學院生化暨分子生物博士學位 2. 台灣國家衛生研究院博士後研究員 3. 彥臣生技藥品(股)公司研發副總 4. 國立宜蘭大學兼任助理教授 5. 京華堂實業(股)公司總經理	總經理
董事	黃中洋	男	1060602	1. 台灣大學醫學院藥學系藥學士 2. 中國蘭州大學生命科學研究院細胞生物學博士學位 3. 懷特生技新藥(股)公司董事及總經理	1. 彥臣生技藥品(股)公司董事長兼總經理 2. 羅撒食品(股)公司董事 3. 佳糧(股)公司董事 4. 彥臣生物科技(東莞)有限公司董事 5. 太溪生技新藥(股)公司董事 6. 御華生醫(股)公司董事長兼總經理 7. 澄杏醫藥有限公司董事
董事	昌祥投資股份有限公司	-	1120627	1. 愛派司生技(股)公司法人董事 2. 仲恩生醫科技(股)公司法人董事	泓辰材料(股)公司法人董事
	代表人：林泓陞	男		1. 倫敦大學聖喬治學院內外全科醫學士 2. 倫敦大學學院醫學物理及生醫學士 3. 台微體專案研究員	泓達投資研究部經理
董事	曾天賜	男	1100514	1. 台灣大學商學所碩士 2. 政治大學外交暨國際法研究所碩士 3. 台灣東洋藥品工業(股)公司董事、副董事長及顧問	1. 賜恆豐生技有限公司負責人 2. 黑木投資(股)公司副董事長兼總經理 3. 新陽貿易(股)公司董事長 4. 寶齡富錦生技(股)公司法人董事 5. 安克生醫(股)公司法人董事代表人 6. 聚界生技(股)公司董事長

2025年 董事會成員資訊					
職稱	姓名	性別	初次 (選)就 任日期	主要學經歷	目前兼任公司 及其他公司職務
獨立 董事	陳仲義	男	1100514	1. 國立清華大學材料科學工程學士 2. 美國南加州大學材料科學博士 3. 美國洛克威爾公司科學中心研究員 4. 漢威光電(股)公司共同創辦人及總經理 5. 鈺創科技(股)公司副總經理暨發言人 6. 美商益芯科技(股)公司總經理	1. 益芯科技(股)公司董事長兼執行長 2. 圓環科技(股)公司董事長 3. 銘鈺精密工業(股)公司獨立董事
獨立 董事	鄭宏輝	男	1100514	1. 國立台灣大學會計學系 2. 國立台灣大學會研所 3. 國立政治大學法律在職專班碩士 4. 國立雲林科技大學產業經營專業博士候選人 5. 中華民國會計師高考及格 6. 美國註冊會計師執照 7. 勤業眾信聯合會計師事務所審計部副理 8. 資誠聯合會計師事務所審計服務部經理 9. 台灣亞德諾半導體股份有限公司財務部亞太區內部稽核經理 10. 第一聯合會計師事務所審計部協理 11. 中山聯合會計師事務所會計師 12. 正大聯合會計師事務所會計師	1. 明達合署會計師事務所會計師 2. 科定企業(股)公司獨立董事 3. 廣泰管理顧問有限公司董事長
獨立 董事	夏尚樸	男	1100514	1. 美國德州大學生物學博士 2. 美國華盛頓大學商學院EMBA班結業 3. 美國亞太法學院結業 4. 國立政治大學商學院科管所跨領域高級人才訓練班結業 5. 北京大學國際知識產權研究中心跨領域科技管理研習班結業 6. 財團法人生物技術開發中心正研究員、組長、主任 7. 經濟部中小企業處南港生技育成中心主任	1. 耀德生物技術(股)公司法人董事代表人 2. 雅柏迪科技(股)公司董事

2025年 董事會成員資訊					
職稱	姓名	性別	初次 (選)就 任日期	主要學經歷	目前兼任公司 及其他公司職務
				8. 美國MediaCyberneticsCo. 大中華區業務開發部經理 9. Beckman InstrumentsCo.行銷專家 10. 美國Ohio StateUniv. James Cancer Hospital ResearchCenter資深科學家	
獨立董事	邱琇偵	女	1120627	1. 北京清華大學法學博士 2. 台灣及中國律師 3. 行政院金融監督管理委員會檢查局副研究員 4. 實踐大學兼任助理教授	1. 達盛國際法律事務所律師 2. 甲尚(股)公司獨立董事 3. 諾華生顧問有限公司董事
註：1.董事會成員30歲以下共0位；30~50歲共1位；50歲以上共7位。 2.民國115年5月18日董事全面改選，改選後共9席董事，8席連任，1席新任董事。					

董事會成員資訊								
職稱	姓名	產業經驗				專業能力		
		銀行 / 財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長	陳嘉南	√	√	√	√	√	√	√
董事	昌祥投資股份有限公司 代表人：林泓陞	√	√		√	√	√	√
董事	黃中洋	√	√	√	√	√	√	√
董事	曾天賜	√	√	√		√	√	√
獨立董事	陳仲羲	√	√	√		√	√	√
獨立董事	鄭宏輝	√	√			√	√	√
獨立董事	夏尚樸	√	√		√	√	√	√
獨立董事	邱琇偵	√	√			√	√	√

註：民國 115 年 5 月 18 日董事全面改選，改選後共 9 席董事，8 席連任，1 席新任董事。

2.2.2 利益迴避

華上生醫秉持誠信治理與公平決策原則，訂有《董事會議事規則》，明確規範董事利益迴避機制，確保董事會各項決策均能維持客觀、公正與獨立性。

董事如就董事會討論事項與本人、所代表法人或其他依法應揭露之利害關係具有利益衝突時，須主動向董事會充分說明利害關係內容，並依規定迴避該議案之討論及表決，不得參與決策，亦不得代理其他董事行使表決權，以避免利益衝突影響公司決策品質。

此外，董事之配偶、二親等內親屬，或與董事具有控制或從屬關係之公司，如對董事會議案具有利害關係，亦視同董事本人具有利害關係，均須依規定辦理利益迴避。透過完善的利益迴避制度，華上持續強化董事會治理品質，確保重大決策符合公司及全體股東的最佳利益。

2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形			
日期	議案內容	董事姓名	應利益迴避原因及參與表決情形
2025/06/17	依 113 年度第一次員工認股權憑證發行及認股辦法，辦理首次員工認股權憑證授予案	陳嘉南董事長	因議案涉及董事本人權益，陳嘉南董事長依法主動迴避討論及表決，未參與本案決策，以確保董事會決策之客觀性與公正性。
2025/12/11	114 年度經理人年終獎金案	陳嘉南董事長	因議案涉及董事本人權益，陳嘉南董事長依法主動迴避討論及表決，未參與本案決策，以落實利益衝突管理機制
2025/12/11	114 年度第一次現金增資發行新股之《員工認股辦法》及員工認股數額分配案	陳嘉南董事長	因議案涉及董事本人權益，陳嘉南董事長依法主動迴避討論及表決，未參與本案決策，確保董事會審議程序公平、公正且符合公司治理規範。

2.2.3 董事進修

華上生醫重視董事會專業職能的持續提升，鼓勵董事積極參與公司治理、法規遵循、財務會計、風險管理及永續發展等相關課程，持續掌握法令修訂、產業趨勢及新興永續議題，強化董事會監督職能與決策品質。

2025 年，全體董事均依《上市上櫃公司董事進修推行要點》完成年度進修，每位董事平均進修時數達 6 小時，符合主管機關規範。課程內容涵蓋公司治理、證券法規、董事法律責任、企業永續、氣候變遷、財務及稅務管理等多元主題，有助於董事持續精進專業知能，提升公司治理效能及永續經營能力。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事	陳嘉南	114/12/17	中華民國內部稽核協會	董事會及功能委員會(審計、薪酬)法規解析與稽核重點	6	6
董事	黃中洋	114/07/03	社團法人中華公司治理協會	董監事暨公司治理主管系列課程-股東會、經營權與股權策略	3	6
		114/07/10	社團法人中華公司治理協會	董監事暨公司治理主管系列課程-董監事法律義務責任與職場防制	3	

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事	昌祥投資(股)公司-法人代表人林泓陞	114/10/29	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		114/10/29	社團法人中華公司治理協會	常見員工獎酬工具之稅務處理及應注意之稅租優惠	3	
董事	曾天賜	114/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	陳仲義	114/05/23	社團法人中華公司治理協會	【公司治理主管專業課程】公司治理主管的職責及角色	3	6
		114/06/24	社團法人中華公司治理協會	【公司治理主管專業課程】公司治理主管與會議管理	3	
獨立董事	鄭宏輝	114/08/12	中華民國會計師公會全國聯合會	08/12(高雄)會計師事務所傳承策略(認列董事時數)	3	6
		114/07/04	中華民國會計師公會全國聯合會	07/04(台北)企業會計準則公報與金管會最新認可之IFRSs之差異分析(認列董事時數)	3	
獨立董事	夏尚樸	114/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	邱琇偵	114/9/3	社團法人中華公司治理協會	第21屆(2025)公司治理國際高峰論壇-全球環境巨變下，董事會在企業策略塑造中的角色	6	6

2.2.4 董事會績效評估

華上生醫重視董事會運作效能，為持續提升董事會治理品質及決策效能，董事會於 2023 年 3 月 15 日通過《董事會績效評估辦法》，建立董事會、董事成員及功能性委員會之績效評估機制，並每年定期辦理績效評估，透過制度化檢視董事會運作成效，持續精進公司治理。

依據本公司《董事會績效評估辦法》，董事會績效評估於每年第一季完成，2025 年度(114 年度) 績效評估結果已提報 2026 年 3 月 3 日董事會審議通過。整體評估結果顯示，董事會及各功能性委員會運作良好，董事均能善盡忠實義務與注意義務，積極參與公司經營決策與監督，充分發揮治理職能，評估結果均符合公司預期目標。

本公司將持續透過績效評估結果作為董事會運作精進、董事進修規劃及公司治理制度持續改善的重要參考，持續提升董事會治理效能及永續經營能力。

績效評估之衡量項目	
董事會績效評估	一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。
董事成員自我績效評估	一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。

	五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制
功能性委員會績效評估	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。

2025 年度績效評估結果

評估期間	2025 年度
評估方式	董事會自評、董事成員自評、功能性委員會自評
完成時間	2026 年第一季
董事會審議日期	2026 年 3 月 3 日
評估結果	整體運作良好，符合公司績效評估標準。

2.2.5 薪資報酬委員會

華上生醫設置薪資報酬委員會，由 4 位獨立董事組成，秉持獨立、客觀及專業原則，協助董事會審議董事及經理人薪資、獎酬制度與績效評估等事項，確保薪酬政策與公司經營績效、長期發展及股東權益相互連結，並兼顧市場競爭力與人才留任。

薪資報酬委員會依據相關法令及《薪資報酬委員會組織規程》執行職權，審慎檢視董事及經理人薪酬制度之合理性與公平性，並定期向董事會提出建議，持續強化薪酬治理機制，提升公司治理品質。

2025 年，薪資報酬委員會共召開 4 次會議，委員整體出席率達 93.75%，委員均積極參與各項議案審議，充分發揮獨立監督及專業建議功能。

2025 年薪資報酬委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	陳仲義	3	1	75%
委員	鄭宏輝	4	-	100%
委員	夏尚樸	4	-	100%
委員	邱琇偵	4	-	100%

2025 年薪資報酬委員會運作情形

主要審議事項	說明
董事及經理人薪酬政策	檢視薪酬制度之合理性、公平性及市場競爭力。
經理人績效獎酬	審議經理人年度績效及獎金發放方案，使薪酬與經營績效連結。
員工認股制度	審議員工認股辦法及相關獎酬機制，鼓勵人才留任及共同創造企業價值。
其他依法提報事項	依相關法令及董事會交議事項進行審議並提供專業建議。

2.2.6 審計委員會

華上生醫設置審計委員會，由 4 位獨立董事組成，依據《證券交易法》及《審計委員會組織規程》執行職權，協助董事會監督財務報導、內部控制、風險管理、內部稽核及法令遵循，持續提升公司治理品質，維護股東及利害關係人權益。

為確保治理效能，內部稽核主管定期向審計委員會報告稽核執行情形及內部控制運作成果；簽證會計師亦於半年度及年度財務報告查核完成後，就財務報表、查核重點及重大會計議題與委員充分溝通，確保財務資訊的透明與可靠。

2025 年，審計委員會共召開 4 次會議，整體出席率為 87.50%，委員積極參與各項議案審議，發揮專業監督職能。

2025 年審計委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
委員	陳仲羲	3	1	75%
召集人	鄭宏輝	4	-	100%
委員	夏尚樸	4	-	100%
委員	邱琇偵	3	1	75%

2025 年度主要審議事項

項目	說明
財務報告	審議各季及年度財務報告。
內部控制	檢視內部控制制度及執行情形。
內部稽核	聽取稽核報告並追蹤改善進度。
會計師獨立性	審查簽證會計師之獨立性及適任性。
重大議案	審議重大財務及法令規定事項。

2.2.7 永續發展

華上生醫將永續發展視為企業經營的重要方向，由董事會負責監督永續發展策略與執行情形，並將環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 議題融入經營決策，持續強化公司治理、提升資訊透明度，並兼顧股東、員工、客戶及其他利害關係人的長期價值。

為健全永續治理機制，於 2022 年訂定《永續發展實務守則》，作為推動永續發展的重要依循，並於 2025 年修訂相關內容，以因應主管機關法規及國際永續趨勢，持續完善治理架構。另於 2026 年 5 月訂定《永續資訊管理作業辦法》，建立永續資訊蒐集、管理及揭露機制，提升 ESG 資訊的正確性、完整性、即時性及可靠性，強化資訊揭露品質與透明度。

董事會定期聽取永續發展推動成果及執行情形報告，並持續檢視各項管理措施與目標落實情形，透過制度化管理，逐步提升永續治理績效，朝向企業永續發展目標邁進。

2.3 營運績效

2.3.1 財務績效

本公司專注於新藥研發及技術創新，營運仍以研發投入及產品布局為核心，因此現階段財務表現反映研發型生技公司的產業特性。公司持續投入研發資源，優化營運效率，並透過有效的資源配置及成本管理，穩健推動產品開發及市場布局，為未來營運成長奠定基礎。

2023 年 - 2025 年財務績效

項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	4,850	1,685	1,205
營業(運)成本(仟元)	(43)	(670)	(2,389)
營業毛利(仟元)	4,807	1,015	(1,184)
營業損益(仟元)	(65,820)	(112,647)	(99,544)
營業外收入及支出(仟元)	4,823	7,723	2,071
稅前淨益(仟元)	(60,997)	(104,924)	(97,473)
本期稅後淨利(仟元)	(60,997)	(104,924)	(97,473)
本期綜合損益總額(仟元)	(60,997)	(104,924)	(97,473)
每股盈餘(元)	(1.68)	(2.55)	(2.26)
員工福利金額(仟元)	-	-	-
股利(仟元)	-	-	-
員工薪資(含員工福利)(仟元)	29,496	35,353	33,258
留存經濟價值(仟元)	(24,689)	(34,338)	(34,442)
支付出資人款項(仟元)	-	-	-
支付政府的款項(仟元)	-	-	-
社區投資(仟元)	-	-	-

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。
6. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。

※產生的直接經濟價值：收入。

※分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

2.3.2 財務補助

華上生醫持續以自有資源支持新藥研發及營運發展，並落實穩健的財務管理。2025 年度，本公司未取得任何政府補助或其他財務補助款項。

2.4 氣候風險與機會的資訊揭露

氣候變遷已成為全球企業營運的重要議題，從法規要求、供應鏈管理到市場需求，都持續影響企業的經營環境。華上生醫關注國際氣候治理趨勢及國內法規發展，並將氣候相關議題納入永續發展的重要方向。

2025 年，華上生醫正式啟動首次溫室氣體盤查作業，以 2025 年度作為盤查基準年，建立溫室氣體排放基礎資料，作為未來碳管理、減碳策略及永續資訊揭露的重要基礎。

目前本公司已著手建立相關管理機制，未來將持續依循主管機關規範及國際永續揭露趨勢，逐步完善氣候風險與機會辨識、風險管理、減碳目標及資訊揭露機制，提升企業因應氣候變遷的韌性，並朝向低碳與永續經營持續邁進。

治理單位	◆ 董事會為公司永續發展之最高監督單位，管理階層負責推動溫室氣體盤查、氣候相關管理工作及法規因應，並視推動情形適時向董事會報告，持續強化氣候治理機制。
風險類別	◆ 氣候相關法規日益趨嚴，可能增加法遵及揭露要求。 ◆ 極端氣候可能影響供應鏈穩定性及營運韌性。 ◆ 法規及市場對低碳營運與 ESG 管理要求持續提升。
機會類別	◆ 提升能源及資源使用效率，降低營運成本。 ◆ 持續推動溫室氣體管理，有助提升企業形象及品牌信任。 ◆ 因應國際永續趨勢、法規及客戶需求，提升市場競爭力。 ◆ 強化低碳研發與永續管理能力，創造長期營運價值。
策略	◆ 2025 年啟動溫室氣體盤查作業，建立排放基線，未來將逐步推動氣候風險評估、碳管理及減碳策略，持續精進永續治理。
風險管理	◆ 持續蒐集國內外氣候相關法規及市場資訊，建立氣候風險辨識與管理機制，並納入公司營運管理及永續發展規劃。
財務影響	◆ 現階段尚未發現重大財務影響。未來將持續評估氣候變遷可能對營運成本、供應鏈、投資及市場競爭力之影響，作為經營決策參考。
溫室氣體盤查計畫	◆ 2025 年首次辦理溫室氣體盤查，以 2025 年度為盤查基準年，作為後續減碳管理及永續揭露的重要依據。
外部保證或確信	◆ 2025 年度以完成首次溫室氣體盤查為主要目標，目前尚未辦理第三方查證或確信，未來將依主管機關規定及公司推動進程，規劃導入外部查證。

2.5 倫理與誠信

2.5.1 反貪腐制度

誠信經營是華上生醫穩健發展的重要基石，也是公司治理的核心價值。我們秉持廉潔、誠信、透明及負責的經營理念，訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，作為董事、經理人及全體同仁執行職務的重要依循，並將誠信經營落實於日常營運、商業往來及公司治理之中。

董事會為誠信經營之最高督導單位，由董事長室擔任誠信經營專責單位，負責制度規劃、風險評估、教育宣導、檢舉制度及執行情形追蹤，並定期向董事會報告推動成果，持續精進誠信治理機制。

貪腐風險評估

華上生醫建立不誠信行為風險評估機制，定期檢視營運活動可能涉及之誠信風險，並依評估結果持續優化防弊措施及內部控制制度，降低營運風險，維護公司及利害關係人權益。

誠信經營風險評估範圍

風險類別	管理重點
行賄及收賄	禁止提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。
政治獻金	依法辦理政治獻金，避免藉此取得商業利益。
慈善捐贈及贊助	確保捐贈及贊助符合公益目的，不得作為變相利益輸送。
禮品與商務往來	建立禮品、款待及利益往來管理機制，避免利益衝突。
公平交易	遵循公平交易法及相關競爭法規，維持公平競爭。
智慧財產權	尊重並保護智慧財產權及營業秘密。
產品責任	確保產品及服務符合相關法規，維護消費者及利害關係人權益。

反貪腐政策與宣導

華上生醫透過制度管理、教育宣導及內部控制，將誠信經營理念融入企業文化，並要求董事、經理人及全體同仁共同遵循，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。

誠信經營管理措施

管理面向	推動內容
利益衝突管理	建立利益衝突申報及利益迴避制度。
內部控制	持續強化會計制度、內部控制及內部稽核機制。
檢舉制度	建立檢舉及檢舉人保護制度，保障檢舉人權益。
商業夥伴管理	要求供應商、客戶及合作夥伴共同遵循誠信經營原則。
教育宣導	持續辦理誠信經營及法令遵循宣導。
人力資源	將誠信經營納入人力資源管理及員工行為規範。

此外，公司透過公司網站、年報及內部規章公開揭露誠信經營政策，並要求董事及高階管理階層承諾遵循誠信經營原則，共同建立透明、公正且值得信賴的企業文化。

已確認貪腐事件及採取行動

華上生醫建立完整的檢舉制度，提供員工及外部利害關係人多元檢舉管道，由專責單位依規定受理、調查及追蹤處理，並秉持保密、公正及客觀原則辦理，保障檢舉人權益。經查證屬實之案件，公司將立即採取改善措施，並依相關法令及公司規定進行處理，必要時移送司法機關，同時檢討內部控制及作業程序，避免類似事件再次發生。

2025 年度反貪腐績效

項目	執行情形
經查證屬實重大貪腐案件	0 件
重大詐欺案件	0 件
重大不當利益案件	0 件
因違反反貪腐法規遭裁罰案件	0 件

2025 年度，華上生醫未發生經查證屬實之重大貪腐、重大詐欺或重大不當利益案件，亦未因違反反貪腐相關法令而遭受重大裁罰。

檢舉管道

本公司建立公開且暢通的檢舉機制，鼓勵員工、客戶、供應商及其他利害關係人於發現疑似違反誠信經營或法令遵循事項時提出反映。所有案件均依保密原則受理及調查，並依法保障檢舉人身分及相關資訊。

項目	內容
受理單位	管理部
通信地址	台北市南港區忠孝東路七段 508 號 16 樓之 5
檢舉電話	(02)2785-1399 分機 201
電子郵件	info@gntbm.com.tw
受理對象	員工、客戶、供應商、股東及其他利害關係人
受理事項	貪腐、舞弊、利益衝突、不當利益、違反誠信經營或法令遵循等事項
保密原則	檢舉案件均依保密原則辦理，依法保障檢舉人身分及相關資料，避免遭受不當處置或報復。

2.5.2 公平競爭與法令遵循

華上生醫秉持誠信經營及公平競爭原則，於各項營運活動中遵循《公平交易法》及相關競爭法規，並將公平交易精神納入《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》等內部規範，作為董事、經理人及全體同仁共同遵循的重要準則。

公司與客戶、供應商、委託研究機構 (CRO)、委託製造廠 (CMO) 及其他商業合作夥伴往來時，均秉持公平、公正及透明原則，不從事聯合壟斷、限制競爭、市場分割、價格協議、濫用市場地位或其他違反公平競爭法規之行為，致力建立公開、公平且值得信賴的商業合作關係。

此外，本公司透過內部控制、法令遵循宣導及誠信經營管理機制，持續強化同仁對公平交易及商業倫理的認知，降低營運及法遵風險，確保各項商業決策符合誠信治理與市場競爭原則。

2025 年度反競爭行為績效

項目	執行情形
因反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為遭提起重大法律行動	0 件
因違反公平交易法遭主管機關裁罰	0 件
因違反競爭法規遭處重大罰鍰	0 件

2025 年度，華上生醫未發生反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為相關重大法律案件，亦未因違反公平交易法或其他競爭法規而遭受裁罰。公司將持續落實誠信經營與公平競爭原則，強化法令遵循及內部管理機制，與各利害關係人共同營造公平、透明且永續的商業環境。

2.5.3 稅務方針

華上生醫秉持誠信納稅、依法遵循及風險管理的原則，依循營運所在地相關稅務法令辦理各項稅務申報及納稅義務，並將稅務治理納入公司治理與風險管理架構，確保各項稅務作業合法、透明且符合主管機關規範。

為因應生技醫藥產業法規及租稅制度發展，公司持續關注稅務法令變動，適時檢視營運決策可能涉及之稅務影響，並結合內部專業管理與外部專業顧問資源，建立完善的稅務管理機制，降低稅務風險，支持企業穩健經營。

管理面向	管理作法
依法遵循	依相關稅務法令辦理各項稅務申報及納稅義務，確保申報資料正確、完整且符合規定。
風險管理	重大營運決策均審慎評估稅務影響，必要時諮詢外部專業顧問或主管機關意見，降低稅務風險。
專業精進	持續辦理內外部教育訓練，提升財務人員稅務專業能力，掌握最新法規及政策變動。
產業法規遵循	遵循《生技醫藥產業發展條例》及相關租稅優惠規定，依法辦理研究發展投資抵減及相關稅務作業。
溝通合作	與主管機關保持良好溝通，適時掌握法規修正及稅務管理要求。
權責管理	由財務部統籌公司稅務管理、申報及法令遵循等相關作業，並持續精進管理制度。

註：本公司除遵循一般稅務法令外，亦依《生技醫藥產業發展條例》、《生技醫藥公司研究與發展支出適用投資抵減辦法》及《營利事業適用生技醫藥公司股東投資抵減辦法》等相關規定，依法辦理各項租稅優惠及投資抵減申請。

2025 年度，華上生醫依相關法令如期完成各項稅務申報及納稅義務，未發生重大稅務違規、重大漏報或因違反稅務法令遭受重大裁罰情事，持續落實誠信納稅及法令遵循原則。

2.5.4 法規遵循

華上生醫秉持誠信經營與依法治理的理念，遵循營運所在地相關法令及產業規範，並依據《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，建立法令遵循與風險管理機制，將法遵要求落實於日常營運及各項管理流程。本公司由董事會督導誠信經營政策推動，並由董事長室擔任專責單位，負責法令遵循、制度宣導、風險評估及執行情形追蹤，定期向董事會報告，持續強化公司治理效能。

為提升全體同仁的法遵意識，除於新進人員到職時辦理誠信經營、營業秘密及資訊安全等教育宣導外，各部門亦持續關注與業務相關法規及主管機關最新規範，適時修訂內部制度與作業流程，並透過會議宣導及跨部門溝通，確保各項法令要求能有效落實於營運管理。同時，內部稽核亦將法令遵循及誠信經營納入年度稽核重點，持續檢視制度執行情形，強化內部控制與風險管理。

2025 年度，華上生醫未發生違反社會、經濟或環境相關法令而遭受重大罰鍰或重大非金錢裁罰情事，持續維持良好的法令遵循紀錄。

法規遵循管理機制

管理面向	管理作法
法遵制度	建立《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，作為全體同仁執行業務的重要依循。
治理機制	由董事會督導誠信經營政策推動，董事長室擔任專責單位，定期向董事會報告執行情形。
法規管理	持續關注法令修正及主管機關規範，適時修訂內部制度及作業程序。
教育宣導	辦理新進人員教育及不定期法遵、誠信經營與資訊安全宣導，提升法遵意識。
稽核監督	將法令遵循及誠信經營納入年度內部稽核計畫，追蹤改善並持續精進。
2025 年度成果	未發生重大違反社會、經濟或環境法令事件，亦未因違法而遭受重大罰鍰或重大非金錢裁罰。

利害關係人溝通（法規遵循）

利害關係人	溝通管道	關切議題	連絡窗口
投資人	- 股東大會 - 財務年報	- 公司治理 - 永續發展策略 - 誠信與道德	許佩菁 info@gntbm.com.tw

2.5.5 人權維護

華上生醫相信，尊重人權是企業永續經營的重要基礎，也是打造友善職場的重要承諾。我們秉持尊重、平等、多元與包容的理念，遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》等相關法令，並參考《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織（ILO）核心勞動標準，持續營造安全、健康、公平且值得信賴的工作環境，保障每一位同仁的合法權益。

在人力資源管理上，華上生醫將人權理念落實於各項制度與管理流程，從人才招聘、薪酬福利、教育訓練、績效發展到升遷機會，皆秉持公平、公正的原則，提供平等的發展機會，並禁止任何形式的歧視、騷擾、強迫勞動及童工，讓每位同仁都能在彼此尊重、安心工作的環境中持續成長。

華上生醫同樣重視原住民族權益，遵循《原住民族基本法》及相關法令，尊重原住民族文化、土地及各項合法權益。由於公司主要從事新藥研究開發與管理服務，營運活動未涉及原住民族土地開發、自然資源利用、遷移安置或其他可能影響原住民族權益之事項。2025 年度，公司未發生任何涉及侵害原住民族權利之事件，亦未接獲相關申訴或遭受裁罰。

此外，公司持續檢視人權管理制度及營運活動可能涉及的人權風險，透過教育訓練、內部宣導、溝通機制及申訴制度，提升全體同仁的人權意識，強化風險預防與管理，持續打造尊重、平等、多元且友善的職場文化。

人權管理政策

管理面向	管理作法
法令遵循	遵循勞動相關法令及國際人權原則，保障員工基本人權。

管理面向	管理作法
平等聘僱	落實公平聘僱及多元共融，禁止因性別、年齡、種族、宗教、婚姻、身心狀況等因素而有差別待遇。
勞動權益	尊重結社自由、集體協商權及合法勞動權益，禁止童工、強迫勞動及任何形式的人權侵害。
人才發展	提供公平的薪酬、福利、教育訓練、績效考核及升遷機會，支持員工持續成長。
健康安全	建立安全健康的工作環境，持續推動職場安全及員工健康管理。
申訴機制	建立公開且暢通的申訴管道，秉持公平、公正及保密原則處理各項申訴案件，保障員工權益。

人權管理成果

2025 年度，華上生技醫藥未發生重大違反勞動法令、人權侵害、童工、強迫勞動、就業歧視、重大職場騷擾或侵害原住民族權利等事件，亦未因違反人權或勞動相關法規而遭受重大裁罰或重大申訴，持續維持尊重、多元、平等且安全的工作環境。

未來，本公司將持續精進人權管理制度，依循法令要求、國際人權趨勢及利害關係人期待，定期檢視相關政策與管理措施，深化尊重人權的企業文化，攜手打造安全、健康、平等且具包容性的永續職場。

第三章 產品與環境永續發展

3.1 管理方針

重大主題：臨床試驗參與者的安全	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	華上生醫深信，受試者的安全、健康與權益是新藥研發最重要的核心價值，也是臨床試驗成功的重要基礎。臨床試驗不僅攸關產品上市時程及研發成果，更直接影響醫學倫理、法規遵循、企業聲譽及利害關係人的信任。因此，我們持續將受試者安全列為產品責任及永續經營的重要管理議題，致力於提升臨床試驗品質，保障受試者權益。
管理方針與承諾	華上生醫遵循國際醫藥法規協會「ICH-GCP 優良臨床試驗規範」及衛生福利部相關法規，將受試者安全、知情同意、個人資料保護及醫學倫理納入臨床試驗管理制度。公司以受試者權益優先於商業利益為原則，透過完善的試驗管理、風險控制及品質監督機制，確保臨床試驗依法、合規且符合倫理要求。
管理目標	達成臨床試驗「重大不合規事件 (Critical Non-compliance) 為零」及「因管理疏失導致之嚴重不良事件 (SAE) 為零」。 - 短期目標：確保各項臨床試驗依核准試驗計畫及相關法規執行，落實受試者安全管理及不良事件通報機制。 - 中期目標：持續精進臨床試驗品質管理及風險管理機制，提升試驗執行品質及法規遵循能力。 - 長期目標：建立符合國際標準的臨床試驗管理制度，持續提升受試者保護、研究品質及企業研發競爭力。
管理機制	透過專案管理機制，結合委託研究機構 (CRO)、試驗主持人及臨床試驗監測制度，定期追蹤試驗進度、受試者安全、不良事件 (AE) 及嚴重不良事件 (SAE) 通報情形，並透過品質監測、風險評估及定期檢討，持續精進臨床試驗管理及受試者保護機制。
2025 年執行成果與持續改善	2025 年度，各項臨床試驗均依試驗計畫及相關法規持續執行，並落實受試者安全監測及品質管理。公司持續檢視臨床試驗管理制度及作業流程，依據監測結果及法規要求滾動修正管理措施，持續提升試驗品質及受試者安全管理效能。
預防及改善措施	試驗啟動前進行風險評估及受試者保護規劃，依法辦理知情同意及臨床試驗保險；試驗期間持續監測受試者健康狀況及不良事件，如發生重大異常事件，立即依相關法規及試驗程序辦理通報、醫療處置及後續追蹤，並檢討原因、提出改善措施，持續降低風險並強化受試者保護。

重大主題：藥物安全(藥品品質與安全)	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	華上生醫深信，藥品品質與安全是維護病人健康、保障用藥安全及企業永續經營的重要基礎。公司持續關注上市藥品 (剋必達) 上市後之安全性、有效性及品質管理，透過完善的藥品安全監視及風險管理機制，及時掌握藥品安全資訊，降低用藥風險，提升醫療專業人員、病人及社會大眾對產品的信任。

管理方針與承諾	華上生醫遵循「藥事法」、「藥物安全監視管理辦法」、「藥品嚴重不良反應通報辦法」及主管機關相關規範，建立藥品上市後安全監視及風險管理制度，持續蒐集、評估及監測藥品安全資訊，確保產品品質、安全性及法規遵循，落實對病人安全的承諾。
管理目標	- 短期目標：依法完成上市後藥品安全監視、風險管理及不良反應通報作業。 - 中期目標：持續精進藥品安全監視、品質管理及法規遵循機制，提升藥品安全管理效能。 - 長期目標：建立符合國際法規趨勢之藥品安全管理制度，持續提升產品品質、病人安全及企業信譽。
管理機制	華上生醫依主管機關規定建立上市後風險管理計畫（RMP）及藥品安全監視制度，並訂定相關標準作業程序及自我查核機制，持續監測藥品安全訊號、不良反應通報及風險評估，定期檢視管理制度執行情形，確保藥品品質及病人用藥安全。
2025 年執行成果與持續改善	公司持續依相關法規執行上市後藥品安全監視作業，確實辦理藥品安全訊號評估、不良反應通報及定期安全性報告提交。2025 年接受衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）實地查核，並依查核意見完成相關文件修正及版本更新，持續精進藥品安全管理制度與法規遵循。
預防及改善措施	華上生醫持續關注國內外藥品安全監視法規及主管機關公告，定期檢視風險管理計畫及安全監視制度，積極參與法規說明會及專業訓練，持續提升藥品安全管理能力。針對藥品安全訊號或查核建議，立即啟動評估、改善及追蹤機制，確保病人用藥安全及產品品質持續精進。

重大主題：道德行銷	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	華上生醫深信，誠實透明的產品資訊及負責任的行銷行為，是建立醫療專業人員、病人及社會大眾信任的重要基礎。公司從產品研發、上市推廣到市場溝通，均秉持誠信、公平及合法原則，確保產品資訊完整、真實且符合相關法令規範，避免任何可能損害消費者或其他利害關係人權益、健康及安全的情形。
管理方針與承諾	遵循「藥事法」及相關法令，並依據「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，落實誠信行銷與公平交易原則，確保產品資訊揭露正確、透明且具一致性，不從事任何誇大、不實或誤導性的廣告宣傳及商業行為，持續維護病人權益及企業信譽。
管理目標	- 短期目標：確保產品資訊、對外宣傳及行銷活動符合相關法令及公司規範。 - 中期目標：持續強化誠信行銷、法令遵循及產品資訊管理制度，提升同仁法遵意識。 - 長期目標：建立透明、誠信且符合國際規範的產品資訊揭露及行銷管理機制，持續提升品牌信任與企業聲譽。
管理機制	公司建立產品資訊審查及法規遵循管理機制，所有產品資訊及對外溝通內容均依相關法令及內部管理程序辦理，並由權責單位負責審核及管理。董事會督導誠信經營政策推動情形，專責單位定期檢視制度執行情形，並向董事會報告執行成果，持續精進產品資訊管理及道德行銷制度。
2025 年執行成果與持續改善	2025 年度，華上生醫持續依據相關法令及公司制度辦理產品資訊揭露及行銷管理，未發生重大違反產品資訊揭露、廣告管理、公平交易或道德行銷相關法令之事件。公司持續檢視產品資訊管理制度及法規要求，依主管機關最新規範滾動修正管理措施，提升法令遵循及資訊透明度。

預防及改善措施	本公司持續辦理誠信經營及法令遵循宣導，強化產品資訊審查及內部管理機制，並設置檢舉及申訴管道。若發現產品資訊、行銷內容或產品服務可能影響消費者或其他利害關係人權益、健康或安全時，將立即啟動風險評估及改善程序，必要時依法採取停止販售、回收產品、資訊更正或其他適當措施，以保障病人及消費者權益。
---------	--

3.2 智慧財產管理

華上生醫以創新研發為核心競爭力，深知智慧財產是企業的重要資產，也是支撐新藥研發成果及市場競爭優勢的關鍵。本公司建立完善的智慧財產管理機制，從研發初期即將專利布局納入研發流程，並結合專業智財顧問團隊，持續強化全球專利布局及智慧財產管理，確保研發成果獲得完善保護，提升產品商業化價值與國際競爭力。

3.2.1 新藥專利布局

本公司於新藥研發及專利申請前，即委託專業法律顧問進行專利檢索、技術分析及侵權風險評估，確認研發成果具備專利申請可行性及智慧財產布局策略。完成評估後，依產品發展規劃逐步推動國內外專利申請，並持續追蹤各國審查進度、答辯程序及專利維護作業，確保核心技術及研發成果獲得完整的法律保障。

3.2.2 全球專利管理

針對全球專利申請案件，本公司與專業法律顧問及各國專利代理人保持密切合作，即時掌握各國專利主管機關之審查意見及法規要求，迅速完成專利答辯及行政程序，提升專利申請品質及審查效率，持續擴展公司全球智慧財產布局。

3.2.3 專利資產管理與追蹤

為提升智慧財產管理效能，華上生醫建立專利案件定期追蹤機制，由專業法律顧問定期提供全球專利案件進度及維護狀況報告，內容涵蓋各項專利之申請進度、審查狀態、權利維護及相關法規更新。公司管理階層及研發團隊依據專利管理資訊，持續檢視智慧財產布局策略，作為新藥研發、技術合作及市場布局的重要決策依據。

管理面向	管理作法
專利布局	研發初期即辦理專利檢索、技術分析及侵權風險評估，建立完整智慧財產布局策略。
全球申請	持續推動國內外專利申請，追蹤各國審查、答辯及權利維護作業。
專業合作	與專業法律顧問及各國專利代理人合作，確保專利申請及管理符合各國法規要求。
專利管理	定期盤點全球專利資產，追蹤申請進度、法律狀態及權利維護情形。
持續精進	定期檢視智慧財產布局策略，強化核心技術保護及國際競爭力。

3.3 創新產品與服務

3.3.1 產品品質管理

華上生醫秉持「品質優先、安全至上」的理念，將產品品質管理落實於產品生命週期的每一個環節。從原料採購、委託製造、品質檢驗、包裝、倉儲、運輸到產品上市後管理，皆依循相關法規及品質管理制度執行，確保產品品質、安全性及可追溯性，提供病人安全、有效且值得信賴的治療選擇。

本公司所有產品均委託符合 PIC/S GMP (醫藥品優良製造規範) 之製造廠生產，並依循 GDP (藥品優良運銷規範) 辦理倉儲及配送管理，確保產品於整體供應鏈中的品質穩定及運輸安全。

在供應鏈管理方面，華上生醫建立供應商評估及管理制度，所有原料均須通過供應商資格審查、品質評估及驗收檢驗程序，符合品質標準及法規要求後始得投入生產。同時，公司持續關注供應商之品質管理、法規遵循及環境永續表現，透過定期評估及持續管理，降低供應鏈風險，提升整體產品品質與供應穩定性。

此外，本公司持續推動品質風險管理、變更管理及持續改善機制，定期檢視品質管理制度及相關作業流程，持續提升產品品質管理效能，以符合主管機關法規要求及市場期待。

3.3.2 產品品質管理重點

管理面向	管理作法
品質管理	建立完整品質管理制度，產品全生命週期皆依品質管理程序執行。
委託製造	委託符合 PIC/S GMP 規範之製造廠生產，確保產品品質符合國際標準。
物流管理	依循 GDP 規範進行產品儲存、運輸及配送管理，確保產品品質及可追溯性。
供應商管理	建立供應商資格審查、品質評估及定期管理制度，降低供應鏈風險。
持續改善	持續推動品質風險管理、變更管理及品質改善，提升產品品質及法規遵循能力。

3.3.3 品質管理與產品認證

項目	管理內容
委託製造規範	委託符合 PIC/S GMP 規範之藥品製造廠生產。
物流管理規範	依循 GDP (藥品優良運銷規範) 辦理產品儲存及配送管理。
原料藥許可證	「華上生醫」氟吡苯醯胺 (Chidamide/Tucidinostat, API)
製劑許可證	「華上生醫」氟吡苯醯胺固體分散體
上市產品	剋必達錠 (衛生福利部核准上市藥品)

品質管理流程



3.3.4 客戶隱私

華上生醫重視客戶、合作夥伴、投資人及員工的個人資料保護，遵循《個人資料保護法》及相關法令，訂定《隱私權保護政策》，建立個人資料管理及保護機制，確保個人資料於蒐集、處理、利用及保存過程中皆受到妥善保護，維護所有利害關係人的隱私權益。

本公司以創新藥物研發為核心業務，在合作研究、投資人關係、學術交流及人才招聘等營運活動中，皆依合法、誠信及必要性原則處理個人資料，並建立資料存取權限管理、資訊安全防護及專責管理制度，持續提升資料治理能力，確保個人資料的機密性、完整性及可用性。

個人資料保護管理制度

管理面向	管理作法
制度管理	訂定《隱私權保護政策》，遵循《個人資料保護法》及相關法令，建立個人資料管理制度。
資料蒐集與使用	僅基於業務、合作研究、投資人關係、學術活動、人才招聘及法令遵循等必要目的蒐集及處理個人資料，並依合法、誠信及必要性原則辦理。
資料存取管理	建立資料存取權限管理機制，由授權人員依職務需要使用及管理個人資料，避免未經授權之存取、洩漏或不當使用。
資訊安全管理	建立資訊管理制度，透過資料備份、資訊系統防護及內部控制措施，維護個人資料之機密性、完整性及可用性。
教育宣導	持續辦理個人資料保護及資訊安全教育宣導，提升員工法令遵循及資料保護意識。
權利保障	尊重當事人依法享有之查閱、更正、停止利用及刪除等權利，並提供聯絡窗口協助辦理相關申請。

個人資料保護措施

為持續提升個人資料保護及資訊安全管理效能，華上生技醫藥持續推動下列管理措施：

1. 建立個人資料保護專責管理機制，定期檢視政策執行情形。
2. 依據部門職掌及業務需求，落實資料存取權限控管。
3. 建立資訊安全事件通報、調查及應變程序，降低資料外洩風險。
4. 定期辦理個人資料保護及資訊安全教育宣導，提升員工保密意識。
5. 持續檢討並精進資訊管理制度及內部控制措施，提升資料治理能力。

2025 年管理成果

2025 年度，華上生醫未發生重大個人資料外洩事件、違反《個人資料保護法》案件或因個人資料保護事件遭主管機關重大裁罰之情形。公司將持續精進個人資料保護及資訊安全管理制

度，維護客戶、合作夥伴及其他利害關係人的隱私權益，提升企業治理品質與社會信任。

指標	2025 年成果
個人資料外洩事件	0 件
個資相關重大申訴	0 件
個資法重大裁罰案件	0 件
個資相關重大資訊安全事件	0 件

3.4 綠色供應鏈

華上生醫相信，穩定且值得信賴的供應鏈是支持新藥研發與產品品質的重要基礎。我們持續與具備專業能力及品質管理制度的供應商建立長期合作關係，並優先考量在地採購及合法合規的合作夥伴，透過品質管理、供應商評估及持續溝通，共同提升供應鏈韌性與永續價值。

2025 年，本公司共有 120 家合作供應商，其中勞務、工程及部分原物料採購以國內供應商為主，展現支持在地產業發展及建立長期合作夥伴關係的經營理念；針對部分特殊原料及專業服務，則依產品研發及營運需求，採購具備專業能力的國外供應商，以確保產品品質及供應穩定性。

採購來源概況

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金 額佔總採購 金額比例(%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	91	61.082 %	99	54.536 %	100	49.127 %
	國外	3	32.237 %	6	33.529 %	8	46.416 %
財物 (原物料)	國內	0	0 %	1	7.913%	2	0.499 %
	國外	0	0 %	1	2.230%	2	3.158 %
工程 (建築與設備)	國內	14	6.681 %	10	1.792 %	8	0.8 %
	國外	0	0 %	0	0%	0	0%

契約種類	採購 地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金 額佔總採購 金額比例(%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)
總計		108	100 %	119	100 %	120	100 %
註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。							

供應商管理

華上生醫建立供應商管理制度，將品質、交期、價格、服務及法規遵循納入供應商評估機制，並定期檢視合作績效，作為持續合作及採購決策的重要依據。我們期望透過公平、公正及透明的合作模式，與供應商共同提升產品品質、供應效率及永續競爭力。

針對重要供應商，本公司持續關注其品質管理及供貨穩定性，透過定期評估及持續溝通，及早掌握潛在供應風險，降低營運中斷的可能性，確保新藥研發及產品供應穩定。

供應商評估與管理流程



3.5 能源與排放

華上生醫將節能減碳視為企業永續發展的重要工作之一，持續推動低碳營運與綠色辦公，透過能源管理及節能措施，降低營運過程中的能源消耗及溫室氣體排放。本公司能源使用以辦公場所電力為主，並依營運需求持續檢視能源使用情形，提升能源使用效率，朝向低碳營運目標邁進。

我們持續推廣節能文化，鼓勵同仁從日常工作落實節約能源，包括隨手關閉照明及電器設備、提高空調使用效率、推動電子化文件及無紙化作業，並鼓勵同仁優先搭乘大眾運輸工具辦理公務及上下班通勤，共同降低能源消耗及碳排放，落實環境永續理念。

未來，華上生醫將持續關注能源使用效率，透過持續改善及節能管理措施，逐步提升能源管理績效，降低營運對環境的影響。

3.5.1 能源消耗與管理

2025 年度，華上生醫能源使用以辦公場所電力為主，全年電力使用量為 24,261 度，折合能源消耗 87.340 GJ。由於本公司公務交通主要採大眾運輸方式辦理，2025 年度無汽油使用，因此整體能源消耗皆來自電力使用。

以 2025 年底全職員工 21 人計算，能源強度為 4.159 GJ / 人。我們將持續透過設備管理、能源使用監控及員工節能宣導，提升能源使用效率，逐步降低能源強度。

公司內部能源消耗量		
定量指標	單位	2025年
電力使用量	度 / 年	24,261
	GJ	87.340
汽油使用量	L / 年	0
	GJ	0
組織特定度量	全職員工總數(人)	21
能源總消耗量	GJ	87.340
能源強度	GJ/全職員工總數(人)	4.159
註： 1.電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。 2.轉換係數來源以2023年能源署能源統計手冊、2024年度車用汽、柴油熱值與環境部氣體排放係數管理表6.0.4版計算燃料熱值，汽油7,609 kcal/L；柴油8,642 kcal/L；液化石油氣6,635 kcal/m3；1 kcal=4.184 KJ。 3.資料涵蓋範圍為台灣總公司。		



3.5.2 溫室氣體排放管理

華上生醫積極響應全球淨零排放趨勢，2025 年首次依循 ISO 14064-1：2018 及溫室氣體盤查相關規範，完成溫室氣體盤查作業，建立公司溫室氣體排放基線，作為未來推動節能減碳及持續改善的重要依據。本次溫室氣體盤查結果為公司自行盤查成果，截至本報告書發布日止，尚未委託第三方查證機構辦理外部查證或確信。

本公司為進駐臺北生技園區之新藥研發企業，營運以研發、行政及業務推廣為主，無自有生產廠房及製造製程，辦公場所採租賃方式使用，因此溫室氣體排放主要來自辦公場所能源使用及少量逸散排放。2025 年盤查結果顯示，排放源主要包括外購電力（類別二）、冷藏、冷凍設備之冷媒逸散及化糞池甲烷排放（類別一），整體排放結構符合公司營運特性。

我們將持續精進溫室氣體管理制度，定期檢視能源使用及排放情形，逐步提升能源使用效率，降低營運對環境的影響，朝向低碳營運及永續發展目標邁進。

溫室氣體盤查邊界

2025 年度溫室氣體盤查採營運控制法（Operational Control）作為組織邊界，盤查範圍涵蓋華上生技醫藥臺灣總公司之營運活動。

營運據點	地址
(台灣總公司) 華上生技醫藥股份有限公司	台北市南港區忠孝東路七段 508 號 16 樓之 5

2025 年溫室氣體排放概況

2025 年為華上生醫首次完成溫室氣體盤查，總排放量為 12.871 公噸 CO₂e，其中能源間接排放（類別二）為主要排放來源，占整體排放量約 88%，顯示本公司溫室氣體排放主要來自辦公場所電力使用。

以 2025 年底全職員工 21 人計算，溫室氣體排放強度為 0.613 公噸 CO₂e / 人。未來，本公司將持續推動節能措施及提升能源使用效率，逐步降低碳排放強度。

2025 年溫室氣體排放量

公司溫室氣體排放量		
項目	單位	2025年
類別一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	1.541
類別二：間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	11.330
總排放量=類別一+類別二	公噸 CO ₂ e	12.871
組織特定度量	全職員工總數(人)	21
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/全職員工總數(人)	0.613
註： 1.類別一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。 2.類別二是指能源間接排放。 3.外購電力引用經濟部能源署公告之電力排放係數，2024 年度之台灣電力排碳係數為 0.474 公斤 CO ₂ e/度、中國生態環境部：0.5366 公斤 CO ₂ e/度、韓國環境產業技術院：0.495 公斤 CO ₂ e/度		

溫室氣體管理措施

管理面向	管理作法
排放盤查	建立溫室氣體盤查制度，定期掌握各項排放來源。
能源管理	持續監控辦公場所用電情形，提升能源使用效率。
設備管理	定期檢視空調設備運作及冷媒使用情形，降低逸散風險。
節能宣導	推動節約能源及綠色辦公措施，提升同仁節能減碳意識。
持續改善	以 2025 年盤查結果作為基準，持續追蹤排放績效，逐步降低碳排放。

3.5.3 臭氧層破壞物質（ODS）管理

華上生醫營運以新藥研發、行政及業務推廣為主，無生產製程及固定燃燒設備，辦公場所亦未使用《蒙特婁議定書》所列管之臭氧層破壞物質（Ozone Depleting Substances, ODS），包括氯氟碳化物（CFCs）、海龍（Halons）及四氯化碳等物質。

辦公場所冷凍空調及冷藏設備所使用之冷媒均非臭氧層破壞物質，並依設備維護計畫定期檢查及保養，以降低冷媒逸散風險，維持設備安全及能源使用效率。

2025 年度臭氧層破壞物質 (ODS) 排放情形

項目	單位	2025 年
臭氧層破壞物質 (ODS) 排放量	公斤 CFC-11e	0

2025 年度，華上生醫未使用《蒙特婁議定書》列管之臭氧層破壞物質，亦未發生臭氧層破壞物質排放情形。

3.5.4 空氣污染物排放管理

華上生醫持續推動低碳營運，營運活動以辦公室及研發場所為主，無鍋爐、發電機、焚化設備或其他固定燃燒設施，亦無生產製程排放源，因此未產生顯著之氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x) 及其他重大空氣污染物排放。

此外，公司公務交通以大眾運輸為主，2025 年度未使用汽油或柴油等交通燃料，有助於降低空氣污染物排放及環境衝擊。

2025 年度空氣污染物排放情形

項目	單位	2025 年
氮氧化物 (NO _x)	公斤	0
硫氧化物 (SO _x)	公斤	0
揮發性有機化合物 (VOCs)	公斤	0
懸浮微粒 (PM)	公斤	0
其他重大空氣污染物	公斤	0

2025 年度，華上生醫未產生 GRI 305-7 所定義之重大空氣污染物排放，亦未發生因空氣污染排放而違反環境法規之情形。

華上生醫為研發型生技公司，營運活動以辦公室及研發實驗室為主，環境影響主要來自外購電力使用及少量冷媒逸散，未涉及高耗能製造製程或重大空氣污染物排放。未來，公司將持續依循 ISO 14064-1 溫室氣體管理制度，定期檢視能源使用、溫室氣體及其他環境排放情形，持續提升能源使用效率，降低營運對環境的影響，朝向低碳營運與永續發展目標穩健邁進。

3.6 水資源的管理

華上生醫將水資源視為企業永續經營的重要環境議題之一，秉持珍惜水資源及提升用水效率的理念，持續推動節水管理與綠色辦公措施，將節約用水落實於日常營運中。

本公司主要營運據點位於臺北市南港區，營運以新藥研發、行政管理及業務推廣為主，無自有生產廠房及製造製程，用水主要來自辦公場所及員工日常生活需求，因此整體用水量相對穩定，且未涉及製程用水、冷卻用水或鍋爐用水等高耗水作業。

本公司用水來源均為臺灣自來水公司供應之公共自來水，未使用地下水、海水或其他替代水源，亦無自行取水設施。依據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) Aqueduct 水資源風險評估工具，營運所在地屬低至中度 (Low-Medium, 1-2) 水資源風險區域，目前未面臨重大缺水風險或取水限制。

2025 年度總取水量為 355 公噸 (355 立方公尺)，全數來自公共自來水系統，以 2025 年底全職員工 21 人計算，用水密集度為 16.90 公噸 / 人。由於公司屬研發型企業，不涉及產品製造，亦無製程廢水排放，辦公場所產生之生活污水均依園區管理規範納入公共污水下水道系統處理。

未來，華上生醫將持續追蹤用水情形，透過設備管理、節水措施及員工節水宣導，提升用水效率，降低營運對水資源的影響，持續朝向低環境負荷及永續經營目標邁進。

2025 年用水量統計及廢水處理表				
廠別	總取水(公噸)		總排水(公噸)	廢水處理方式
	自來水	地下水	自來水+地下水	
台灣總公司	355	-	非屬製造業不適用	一般生活污水，納入污水下水道系統
合計(公噸)	355	-		
	355			
總耗水量(公噸)	非屬製造業不適用			
組織特定度量(單位)	全職員工總數(人)			
組織特定度量值	21			
用水密集度	16.90			
註： 1.總耗水量=總取水-總排水 2.用水密集度計算方式為：取水量(公噸)/全職員工總數(人)。 3.資料涵蓋範圍為台灣總公司。				

水資源管理措施

管理面向	管理作法
水源管理	用水來源均為臺灣自來水公司供應之公共自來水，未使用地下水或其他替代水源。
用水管理	定期檢視辦公場所用水情形，持續追蹤用水量變化，掌握用水效率。
節水措施	採用節水型設備，宣導隨手關閉水龍頭及珍惜水資源，降低日常生活用水。

管理面向	管理作法
異常監控	定期檢查是否有漏水或異常用水情形，降低水資源浪費。
持續改善	持續檢討節水措施，提升用水效率，落實企業環境責任。

3.7 物料使用及廢棄物處理

華上生醫秉持資源有效利用及循環經濟理念，持續推動綠色辦公及廢棄物管理，降低營運活動對環境的影響。本公司主要業務為新藥研發、行政管理及業務推廣，無自有生產廠房及量產製程，因此未使用大量生產性原物料，物料使用主要以實驗室研發耗材、辦公用品及資訊設備等為主。

3.7.1 物料使用

由於本公司屬新藥研發公司，營運活動以研發及辦公作業為主，2025 年度未使用大量生產性原物料或包裝材料，因此未揭露製造業常用之主要原物料耗用量。公司持續透過採購管理及資源有效利用，降低物料耗用，並優先推動電子化及無紙化作業，以減少資源浪費。

主要物料使用概況

物料類別	使用用途	是否可再生
實驗室研發耗材	研發及試驗使用	否
辦公用紙	行政作業	是（紙類可回收）
文具用品	行政作業	部分可回收
資訊設備	日常營運	否（依設備汰換管理）

3.7.2 廢棄物管理

華上生醫重視廢棄物管理，持續依循相關環保法規辦理廢棄物分類、貯存、清運及處理作業，並委託合格清除處理機構依法辦理，確保廢棄物妥善處理，降低環境衝擊。

本公司廢棄物主要來源包括實驗室研發活動所產生之事業廢棄物及辦公場所一般生活廢棄物。其中，實驗室廢棄物均依相關法令委託合格廢棄物處理業者清運及處理；一般生活廢棄物則依臺北生技園區管理機制，由大樓管理單位統一委託合格清除處理業者辦理。

此外，本公司持續推動垃圾分類及資源回收制度，鼓勵同仁落實源頭減量及資源循環利用，降低一般廢棄物產生量，提升資源使用效率。

廢棄物管理措施

管理面向	管理作法
源頭減量	推動電子化及無紙化作業，降低資源消耗及廢棄物產生。
分類回收	落實垃圾分類及資源回收，提高可回收資源再利用率。
事業廢棄物管理	實驗室廢棄物依規定分類、貯存及委託合格處理業者清運。
一般廢棄物管理	生活廢棄物由臺北生技園區管理單位統一委託合格廠商清運處理。
法規遵循	持續遵循環保法規及相關管理規範，確保廢棄物妥善處理。

2025 年廢棄物產生及處理情形

廢棄物類別	性質	產生量 (公噸)	處理方式
實驗室廢棄物	非有害	0.0496	委託合格廢棄物清除處理業者清運及處理
一般生活廢棄物	非有害	-	由臺北生技園區管理單位統一委託合格業者清運

第四章 友善職場

4.1 管理方針

重大主題：員工福利與平等機會	
報導要求	報導要求說明與範例
本主題重大原因	華上生醫深信，人才是推動企業持續創新與穩健成長的重要基石。公司致力打造公平、尊重、多元及友善的職場環境，依法保障員工權益，提供完善的薪酬福利、教育訓練及職涯發展機會，讓每位同仁都能在安全、健康且相互尊重的工作環境中發揮專業，共同實現企業永續發展。
管理方針與承諾	公司遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關勞動法規，秉持公平聘僱、平等發展、尊重多元及保障人權的管理理念，不因性別、年齡、宗教、種族或其他身分而有差別待遇，並持續提供完善的薪酬福利、教育訓練及暢通的溝通管道，營造健康、安全及友善的工作環境。
管理目標	- 短期目標：依法辦理勞資會議及員工溝通機制，持續推動性騷擾防治及職場平權宣導。 - 中期目標：完善人才培育制度，提升教育訓練品質及員工敬業度，打造多元共融的工作環境。 - 長期目標：建立兼具人才吸引力與留任力的幸福職場，促進員工與企業共同成長，提升組織永續競爭力。
管理機制	- 建立公平公開的人才招募、甄選、任用及晉升制度，確保平等就業機會。 - 建立績效考核及人才發展制度，提供多元教育訓練及職涯發展機會。 - 定期召開勞資會議及提供多元溝通管道，蒐集員工意見並持續改善。 - 建立性騷擾防治、申訴及個人資料保護機制，保障員工權益與工作尊嚴。 - 持續推動職場安全、健康促進及員工關懷措施，營造友善且安心的工作環境。
2025 年執行成果與持續改善	- 依法每季召開勞資會議，2025年度共召開4次，100%符合相關法令規定。 - 新進同仁教育訓練納入性騷擾防治、申訴管道及職場倫理宣導，完訓率100%。 - 持續提供多元教育訓練及員工溝通管道，強化職場尊重、平等及人才發展文化。
預防及改善措施	- 持續追蹤勞資會議決議事項，建立改善進度管理機制，確保各項議題獲得有效回應。 - 每年檢視教育訓練內容，結合實務案例及數位學習方式，提升宣導成效。 - 持續檢討薪酬福利、人才培育及員工關懷措施，提升員工滿意度與留任率，打造更具包容性與幸福感的工作環境。

4.2 人才招聘與留用

人才是華上生醫持續投入新藥研發與創新發展的重要基礎。公司秉持公平聘僱、適才適所、多元共融及人才永續發展的理念，依據營運發展需求招募具專業能力及發展潛力的人才，並提供公平的就業機會、完善的薪酬福利、教育訓練及職涯發展制度，協助同仁發揮專業能力，與公司共同成長。

作為新藥研發公司，我們積極延攬生技醫藥、藥學、臨床研究及管理專業人才，透過完善的人才培育及良好的工作環境，提升人才留任率及組織競爭力，打造尊重、信任與合作的企業文化。

4.2.1 人才進用與流動

截至 2025 年底，華上生醫共有 21 位全職正式員工，其中男性 12 人、女性 9 人，全數皆為正式全職員工，未聘僱兼職、臨時或無固定工時員工。公司高階管理階層（經理級以上）共 5 位，皆為臺灣當地居民，展現本公司深耕在地及重視本地人才發展的理念。

配合研發能量擴充及營運發展需求，2025 年度共招募 13 位新進同仁，總新進率為 61.90%；全年離職人數為 10 人，總離職率為 47.62%，較 2024 年度下降 2.38 個百分點。整體而言，公司持續透過完善的人才招募、培育及留任措施，逐步穩定人力結構，支持研發團隊及營運發展需求。

2025 年員工人數				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	9	12	21
	正職員工數	9	12	21
	臨時員工數	0	0	0
	全職員工數	9	12	21
	兼職員工數	0	0	0
註：本公司沒有無時數保證員工。				

近三年員工職別分布					
年度			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	2	2
		50 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		50 歲以上	2	2	2
主管人員總計			5	5	5
非主管人員	男性	30 歲以下	0	1	1
		30-50 歲	5	7	6
		50 歲以上	0	0	1
	女性	30 歲以下	0	0	1
		30-50 歲	0	0	1
		50 歲以上	3	5	5
非主管人員總計			8	13	14
員工總計			13	18	21

近三年員工人數成長

近三年隨著本公司持續投入新藥研發及營運發展，人力規模逐步成長，員工總數由 2023 年的 13 人增加至 2025 年的 21 人，成長約 61.5%。其中，高階主管人數維持 5 人，非主管人員則由 8 人成長至 14 人，反映本公司持續擴充研發及營運團隊，以支持業務發展需求。

近三年新進人員												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	0	0	0	0	1	5.56	0	0	0	0	1	4.77
30-50 歲	1	7.69	6	46.15	2	11.11	6	33.33	4	19.05	8	38.10
51 歲以上	0	0	0	0	1	5.56	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	7				10				13			
員工總人數	13				18				21			
總新進率(%)	53.85				55.56				61.90			
註：												
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。												
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

近三年新進人員

2025 年度，本公司共新進 13 位同仁，其中男性 4 人、女性 9 人，總新進率為 61.90%。新進人員以 30 至 50 歲專業人才為主，顯示本公司招募重點聚焦於具研發、臨床及管理經驗的人才，以滿足新藥研發及營運發展需求。

近三年離職人員												
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50 歲	0	0	7	53.85	3	16.67	5	27.78	2	9.52	7	33.33
51 歲以上	0	0	0	0	1	5.56	0	0	0	0	1	4.76
合計離職人數	7				9				10			
員工總人數	13				18				21			
總離職率(%)	53.85				50				47.62			
註：												
1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。												
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。												

近三年離職人員

2025 年度離職人數共 10 人，其中男性 2 人、女性 8 人，總離職率為 47.62%，較 2024 年度下降 2.38 個百分點。離職人員主要集中於 30 至 50 歲年齡層，主要原因包括個人生涯規劃、職涯發展及其他個人因素。

我們持續透過優化薪酬福利、教育訓練、職涯發展及員工關懷措施，提升員工留任率，打造更具向心力及競爭力的工作環境。

2025 年因應本公司研發專案推進及組織發展需求，積極擴充研發及營運團隊，因此新進人員增加，整體人力規模由 18 人成長至 21 人。離職情形則以個人生涯規劃及職涯發展因素為主，並未發生重大勞資爭議或異常流動情形。公司將持續優化人才招聘、培育及留任制度，提升組織穩定性與人才競爭力。

4.2.2 保障工作平等

華上生醫秉持「尊重人權、適才適所、多元共融」的人才理念，致力營造公平、尊重及包容的職場文化，確保每位同仁都能在平等、安全及友善的環境中發揮專業能力。公司遵循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》及其他相關勞動法規，落實公平聘僱、平等晉升及合理待遇，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況、身心障礙或其他身分而有任何差別待遇。

本公司堅決反對任何形式的歧視、強迫勞動、童工及職場騷擾，並尊重原住民族及其他利害關係人的基本權益。透過完善的人才管理制度、申訴機制及勞資溝通管道，持續提升職場平權及人權保障。

此外，我們定期檢視人力資源管理制度，並配合法規及客戶要求，持續關注童工、未成年勞工、強迫勞動、性騷擾防治、勞資關係及員工表達自由等議題，致力打造安全、健康、尊重且具包容性的工作環境。

2025 年度，華上生醫未發生歧視事件、強迫勞動、童工、侵害原住民族權益或重大勞資爭議等情事。

4.2.3 重大營運變化之最短預告期

華上生醫重視員工知情權及勞動權益，若因組織調整、營運變動或其他重大因素涉及勞動條件異動或終止勞動契約時，本公司均依法與員工充分溝通，並依《勞動基準法》相關規定辦理預告及相關程序，保障員工合法權益，協助同仁妥善因應工作異動。

重大營運變動預告期間

員工年資	最短預告期間
工作滿 3 個月未滿 1 年	10 日前預告
工作滿 1 年以上未滿 3 年	20 日前預告
工作滿 3 年以上	30 日前預告

2025 年度，華上生醫未發生重大營運變動或大量解僱情形。

4.2.4 員工薪酬

華上生醫相信，具競爭力且公平合理的薪酬制度，是吸引及留任優秀人才的重要基礎。本公司依據職務內容、專業能力、績效表現、市場薪資水準及公司營運成果訂定薪酬制度，並定期檢視薪資競爭力，以兼顧人才發展及企業永續經營。

員工薪酬包含固定薪資、年終獎金及多元獎勵措施，例如專利獎金、員工推薦獎金及其他績效獎勵，以肯定同仁對公司發展的貢獻。同時，本公司秉持同工同酬及公平薪酬原則，針對相同職務及績效表現提供一致的薪酬標準，不因性別、年齡或其他個人因素而有差異待遇。

由於華上生醫屬新藥研發公司，研發及管理職務占比較高，而不同職務所需的專業能力、工作內容及市場薪資水準有所差異，因此各職務類別之平均薪酬可能存在差異。本公司薪酬制度係依職務價值、專業能力及工作績效訂定，並非以性別作為薪酬決定因素，持續落實公平薪酬及平等就業原則。

此外，本公司每年參考營運成果、市場薪資水準及個人績效進行薪酬檢討及調整，並透過完善的晉升制度及多元獎勵措施，鼓勵員工持續精進專業能力，提升人才留任率與組織競爭力。

各職別薪酬比率、最高薪酬個人與員工薪酬中位數比率

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	2	3	1.0	1.1
非管理職	7	9	1.0	1.17

註：女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	252%	-2.74%

註：

1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
2. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。
3. 管理職人員係依金管證交字第 1120384295 號令規定之經理人定義。
4. 此項為負值，主因是最高薪變化率為負值而其餘員工薪資變化率中位數為正值。

2025 年薪酬管理重點

管理面向	執行情形
公平薪酬	依職務內容、專業能力及績效表現訂定薪酬，不因性別或其他個人因素而有差別待遇。
薪酬競爭力	定期參考市場薪資水準及公司營運成果檢視薪酬制度，提升人才吸引力。
績效獎勵	提供年終獎金、專利獎金、推薦獎金及其他績效獎勵，鼓勵創新與績效表現。
人才留任	建立透明的薪酬調整及晉升制度，協助員工職涯發展，提升組織向心力與留任率。

4.3 員工照顧

華上生醫相信，人才是推動創新研發與企業永續發展的重要動力，因此持續打造兼具安全、健康、尊重與關懷的工作環境，讓每位同仁都能安心工作、持續成長，與公司共同創造價值。

本公司遵循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》及相關勞動法規，並參考國際人權原則，落實公平聘僱、平等待遇及尊重多元文化，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、婚姻狀況、政治立場或其他身分而有差別待遇，致力營造友善、包容且相互尊重的職場文化。

華上生醫重視員工意見與勞資溝通，除定期召開勞資會議外，亦設置多元溝通管道及申訴機制，鼓勵同仁提出建議與反映意見，並即時回應及持續改善，建立互信互動的勞資關係。

此外，本公司訂有工作規則、性騷擾防治措施及申訴管道，持續宣導職場尊重及人權保障觀念，確保每位同仁都能在安心、安全且具尊嚴的工作環境中發揮專業。

2025 年度，華上生醫未發生違反人權、就業歧視、強迫勞動、童工、性騷擾或重大勞資爭議事件。

4.3.1 退休與福利

華上生醫重視員工福祉，除依法提供完善的勞動保障外，也持續建構具競爭力的福利制度，希望讓同仁在兼顧工作與生活平衡的環境中安心投入工作，提升員工向心力與組織凝聚力。

本公司依法為全體員工辦理勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥，並依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關規定辦理退休制度，保障員工退休生活及各項法定權益。

除法定福利外，公司亦透過多元福利措施及員工關懷活動，提升工作滿意度及幸福感，包括各項節慶禮金（品）、婚喪喜慶補助、旅遊及社團補助、不定期聚餐及團隊活動等，營造溫馨且具有向心力的工作氛圍。

華上生醫相信，完善的福利制度不僅有助於吸引及留任優秀人才，更能提升員工的歸屬感，成為企業持續創新的重要力量。

員工福利措施

福利類別	福利內容
保險保障	勞工保險、全民健康保險及團體意外保險。
退休制度	依法提撥勞工退休金，依相關法令辦理退休作業。
獎金制度	年終獎金、節慶禮金（品）及其他獎勵措施。
補助措施	婚喪喜慶補助、旅遊補助及社團活動補助。
員工關懷	不定期聚餐、節慶活動及團隊交流活動。

4.3.2 員工權益維護措施

華上生醫重視每位同仁的聲音，透過完善的溝通機制及權益保障制度，建立開放、透明且互信的勞資關係。本公司依法定期召開勞資會議，針對員工福利、工作環境、制度改善及勞動條件等議題進行雙向溝通，讓同仁能充分表達意見，共同促進工作環境持續改善。

此外，本公司設有員工申訴及意見反映管道，提供同仁於遭遇職場不當對待、性騷擾或其他權益受影響情形時，能以適當方式提出申訴，公司將秉持公平、公正及保密原則妥善處理，保障申訴人權益，避免任何形式之報復行為。

未來，華上生醫將持續強化員工關懷措施、優化溝通管道及提升職場友善文化，打造兼具尊重、信任及共同成長的工作環境。

員工權益維護措施

管理面向	執行措施
勞資溝通	每季召開勞資會議，建立勞資雙向溝通機制。
申訴機制	設置員工意見反映及申訴管道，保障員工權益。
人權保障	落實人權政策，禁止任何形式歧視、騷擾、強迫勞動及童工。
職場平權	推動尊重多元及平等就業文化，保障公平待遇。
持續改善	定期檢討員工關懷及福利制度，持續提升員工滿意度。

2025 年執行成果	執行情形
勞資會議	依法召開 4 次
勞資爭議	0 件
人權侵害事件	0 件
就業歧視事件	0 件
性騷擾申訴成立案件	0 件
強迫勞動 / 童工事件	0 件

育嬰留職停薪制度

華上生醫重視員工工作與家庭生活平衡，依《性別平等工作法》及相關法令，提供符合資格之員工申請育嬰留職停薪等相關福利，協助同仁兼顧家庭照顧責任與職涯發展，打造友善且具支持性的工作環境。

本公司尊重每位同仁的生涯規劃，並依法保障育嬰留職停薪期間之相關權益，鼓勵員工在家庭照顧與工作發展間取得平衡，持續營造多元、平等及友善的職場文化。

2025 年度符合育嬰留職停薪申請資格者共 1 人，惟當年度無員工提出育嬰留職停薪申請，因此未有育嬰留停復職及留任情形。華上生醫將持續提供完善的家庭照顧支持措施，協助員工安心工作，提升員工福祉與組織向心力。

育嬰留職停薪執行情形

育嬰留職停薪執行情形									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留職申請資格人數 A	0	0	0	1	0	1	1	0	1
當年度實際申請育嬰留職人數 B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留職應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留職實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留職實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留職復職後持續工作 一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留職復職率%(D/C)	-	-	-	-	0	0	-	-	-
當年度育嬰留職留任率%(F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

4.4 人才培養與提升

華上生醫深信，人才是企業持續創新與研發的重要動力。為強化組織競爭力，公司建立完善的人才培育制度，依據不同職務及專業需求，規劃新進同仁教育訓練、在職專業訓練及管理職能發展等多元學習機制，協助同仁持續精進專業能力，與公司共同成長。

因應新藥研發產業快速發展及法規持續更新，本公司鼓勵同仁持續學習，透過內部教育訓練、外部專業課程、在職訓練（OJT）及跨部門知識分享等方式，持續提升研發技術、法規遵循、品質管理及資訊安全等核心能力，建立持續學習與知識共享的企業文化。

2025 年員工受訓情況									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	4	3	8	6	12	9	0	0
受訓總時數	小時	28	28.15	14.15	28	42.15	56.15	0	0
平均受訓總時數	小時 / 人	7	9.4	1.77	4.67	3.54	6.28	0	0
受訓費用	元	14,000	14,000	0	14,000	14,000	28,000	0	0
註：									
1. (管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。									
2. (直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。									

4.4.1 新進同仁教育訓練

為協助新進同仁快速融入工作環境及企業文化，華上生醫規劃完整的新進人員教育訓練，由人力資源單位及各部門共同辦理新人訓練，內容涵蓋公司簡介、企業文化、工作規則、資訊安全、職場倫

理、性騷擾防治、職業安全衛生及部門專業工作說明，協助同仁了解公司制度及工作流程，建立良好的工作基礎。

4.4.2 在職教育訓練

華上生醫依據各部門業務需求及員工職能發展規劃教育訓練，鼓勵同仁參與專業技術、法規遵循、品質管理及管理職能等相關課程，並透過內部教育訓練、外部研習、在職訓練（OJT）及知識分享等多元學習方式，持續提升專業能力及工作效率。

此外，本公司鼓勵跨部門交流與經驗分享，透過持續學習及人才培育，培養兼具專業知識、創新思維及團隊合作能力的人才，支持公司長期研發及永續發展。

2025 年教育訓練成果

2025 年度，華上生醫持續投入人才培育資源，管理職及非管理職同仁均參與教育訓練課程，訓練內容涵蓋專業技術、法規遵循、資訊安全、職場倫理及管理職能等主題，協助同仁持續提升專業能力與工作效能。

依統計結果，2025 年度全體員工共完成 98.3 小時教育訓練，平均每位員工受訓 4.68 小時；其中管理職平均受訓時數高於非管理職，展現公司持續強化管理能力及專業發展的投入。

4.4.3 績效管理與發展

華上生醫重視人才發展與績效管理，透過公平、公正及公開的績效評核制度，定期檢視員工工作成果、專業能力及職能發展，並將考核結果作為薪酬調整、職務晉升、人才培育及教育訓練規劃的重要依據，鼓勵同仁持續精進專業能力，與公司共同成長。

本公司績效考核制度分為年度績效考核及新進人員試用考核，依不同職務類別採用相應的評核方式，並透過主管面談及雙向溝通，共同檢視工作成果、職能發展及未來改善方向，建立持續回饋與成長的績效管理文化。

績效考核機制

項目	說明
考核對象	全體正式員工
考核類型	年度績效考核、新進人員試用考核
考核內容	工作績效、專業能力、工作態度、團隊合作及職能發展
考核目的	作為薪酬調整、晉升、教育訓練及人才發展的重要依據
回饋方式	主管面談、績效回饋及共同訂定改善方向

績效考核流程

(一) 年度績效考核

每年度由人力資源單位統籌辦理績效考核，各部門主管依據員工工作表現及年度目標完成評核，並透過績效面談與同仁進行雙向溝通，協助了解工作成果及未來發展方向。考核完成後，由各級主管逐級審核，經核定後作為薪酬調整、晉升及人才培育的重要參考。

績效考核流程包括：

1. 員工依考核項目進行自我評估。
2. 直屬主管進行績效評核及面談，提供工作回饋與改善建議。
3. 各級主管完成複核後，由最高主管核定考核結果。
4. 考核結果作為薪酬調整、職涯發展及教育訓練規劃的重要依據。

(二) 新進人員試用考核

新進同仁於試用期間，由部門主管依工作表現、專業能力及工作適應情形進行綜合評估，作為正式任用的重要依據，協助新進同仁順利融入工作團隊。

2025 年績效考核情形

2025 年度，華上生醫全體正式員工皆納入績效考核制度，管理職及非管理職員工均完成年度績效評核，績效考核涵蓋率達 100%，確保所有同仁皆能透過公平透明的績效管理制度，獲得適當回饋及職涯發展機會。

類別	管理職	非管理職	合計
男性 (人)	4	8	12
女性 (人)	3	6	9
接受績效考核人數 (人)	7	14	21
績效考核涵蓋率	100%	100%	100%

註：2025 年度全體正式員工均完成年度績效考核，績效考核涵蓋率為 100%。

附錄

附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	華上生技醫藥股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025/01/01~2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於華上生醫	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	揭露資訊	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書發行 聯繫方式	5	
	2-4	資訊重編	揭露資訊	4	
	2-5	外部保證/確信	揭露資訊	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於華上生醫	9	
	2-7	員工	人才招聘與留用	51	
	2-8	非員工的工作者	人才招聘與留用	51	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	經營理念	19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	經營理念	19	
	2-11	最高治理單位的主席	經營理念	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	經營理念	19	
	2-13	衝擊管理的負責人	經營理念	19	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	經營理念	19	
	2-15	利益衝突	經營理念	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	經營理念	24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	經營理念	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	經營理念	25	
	2-19	薪酬政策	經營理念	27	
	2-20	薪酬決定流程	經營理念	27	
2-21	年度總薪酬比率	人才招聘與留用	54		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的一段話	3	
	2-23	政策承諾	永續治理與承諾	11	
	2-24	納入政策承諾	永續治理與承諾	11	
	2-25	補救負面衝擊的程序	永續治理與承諾	11	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	倫理與誠信	32	
	2-27	法規遵循	倫理與誠信	33	
	2-28	公協會的會員資格	關於華上生醫	10	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	12	
	2-30	團體協約	-	-	無團體協約
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	營運績效	29	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候風險與機會的資訊揭露	30	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	員工照顧	55	
	201-4	取自政府之財務援助	營運績效	29	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	人才招募與留用	-	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人才招募與留用	51	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	綠色供應鏈	41	
*反貪腐					
GRI 3 誠信經營與法規遵循 重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	14	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	17	
	3-3	重大主題管理	管理方針	19	
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	倫理與誠信	31	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	倫理與誠信	31	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	倫理與誠信	31	
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	倫理與誠信	32	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	稅務方針	33	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務方針	33	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	稅務方針	33	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	本公司免送 交國別報告
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	物料使用及廢棄物處理	48	
	301-2	使用回收再利用的物料	物料使用及廢棄物處理	48	
	301-3	回收產品及其包材	物料使用及廢棄物處理	48	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	能源與排放	43	
	302-2	組織外部的能源消耗量	能源與排放	43	
	302-3	能源密集度	能源與排放	43	
	302-4	減少能源消耗	能源與排放	43	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	能源與排放	43	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	水資源的管理	47	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源的管理	47	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	水資源的管理	47	
	303-4	排水量	水資源的管理	47	
	303-5	耗水量	水資源的管理	47	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	能源與排放	44	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	能源與排放	44	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	能源與排放	-	2025 年首次 盤查（範疇 一）及（範疇 二）
	305-4	溫室氣體排放強度	能源與排放	44	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	305-5	溫室氣體排放減量	能源與排放	45	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	能源與排放	45	
	305-7	氮氧化物 (NO _x) 、硫氧化物 (SO _x) 、及其它顯著的氣體排放	能源與排放	46	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	物料使用及廢棄物處理	48	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	物料使用及廢棄物處理	48	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	物料使用及廢棄物處理	48	
	306-4	廢棄物的處置移轉	物料使用及廢棄物處理	48	
	306-5	廢棄物的直接處置	物料使用及廢棄物處理	48	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	物料使用及廢棄物處理	48	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	綠色供應鏈	42	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	綠色供應鏈	42	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	人才招募與留用	52-53	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	員工照顧	55	
	401-3	育嬰假	員工照顧	56	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	人才招募與留用	53	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培養與提升	57	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培養與提升	57	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培養與提升	58	
*員工多元化與平等機會					
GRI 3 員工福利與平等機會 重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	14	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	17	
	3-3	重大主題管理	管理方針	50	
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	人才招募與留用	51	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	人才招募與留用	54	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人才招募與留用 員工照顧	53 55	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	倫理與誠信 人才招募與留用 員工照顧	34 53 55	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	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	倫理與誠信 人才招募與留用 員工照顧	34 53 55	
保全實務					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	本公司無保全人員
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	倫理與誠信	34	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會扶持	-	本公司目前進駐台北生技園區
	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	社會扶持	-	本公司目前進駐台北生技園區
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	綠色供應鏈	42	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	綠色供應鏈	42	
*顧客健康與安全					
GRI 3 臨床試驗參與者的安全 重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	14	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	15	
	3-3	重大主題管理	管理方針	36	
GRI 3 藥物安全 (藥品品質與安全) 重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	14	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	16	
	3-3	重大主題管理	管理方針	36	
GRI 3 道德行銷 重大主題管理 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	14	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	16	
	3-3	重大主題管理	管理方針	37	
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	創新產品與服務	39	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	創新產品與服務	39	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	創新產品與服務	37	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	創新產品與服務	39	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	創新產品與服務	39	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	創新產品與服務	41	

附錄二 永續會計準則 SASB 對照表

產業別：生物技術與製藥					
主題	會計指標	類別	編號	對應章節	頁碼
臨床試驗參與者的安全	按地區討論臨床試驗期間確保品質和病人安全的管理流程	討論與分析	HC-BP-210a.1	產品與環境永續發展	39
	與臨床試驗管理和藥物警戒相關的檢查次數，導致以下結果：(1) 實施自願整改；或 (2) 對實體採取監督或行政措施。	定量	HC-BP-210a.2	(2025 年無相關事件)	-
	發展中國家臨床試驗相關法律訴訟造成的經濟損失總額 ¹	定量	HC-BP-210a.3	(2025 年無相關事件)	-
取得藥品	描述為促進重點疾病和重點國家（根據藥品可及性指數確定）獲得醫療保健產品而採取的行動和舉措	討論與分析	HC-BP-240a.1	公司簡介 / 創新產品與服務	7 39
	世界衛生組織藥品預認證計畫（PQP）預認證藥品清單	量化	HC-BP-240a.2	不適用 (公司產品尚未取得 WHO PQP)	N/A
價格實惠	與上一報告期間相比，產品組合的 (1) 加權平均標價和 (2) 加權平均淨價的百分比變化	量化	HC-BP-240b.2	不適用 (尚未商業化銷售)	N/A
	與上一報告期間相比，漲幅最大的產品的 (1) 標價和 (2) 淨價的百分比變化	量化	HC-BP-240b.3	不適用 (尚未商業化銷售)	N/A
藥物安全	列入公共醫療產品安全或不良事件警報資料庫的產品	討論與分析	HC-BP-250a.1	重大主題- 藥品品質與安全	36
	與產品相關的死亡人數	量化	HC-BP-250a.2	(2025 年無相關事件)	-
	(1) 已發布的召回數量；(2) 召回的總數量	量化	HC-BP-250a.3	(2025 年無產品召回)	-
	可接受回收、再利用或處置的產品總量	量化	HC-BP-250a.4	不適用 (未從事產品製造及上市銷售)	N/A
	針對違反良好生產規範（GMP）或同等標準的行為採取的執法行動數量，按類型 ¹ 分類	量化	HC-BP-250a.5	(2025 年無相關事件)	-
假藥	描述用於在整個供應鏈中保持產品可追溯性和防止假冒偽劣產品的方法和技術	討論與分析	HC-BP-260a.1	綠色供應鏈	41
	討論如何提醒客戶和業務合作夥伴注意與假冒產品相關的潛在或已知風險	討論與分析	HC-BP-260a.2	綠色供應鏈	41
	因打擊仿冒品而採取的突擊搜查、查扣、逮捕或提起刑事訴訟的行動數量	量化	HC-BP-260a.3	(2025 年無相關案件)	-
道德行銷	因虛假行銷聲明相關的法律訴訟造成的經濟損失總額 ¹	量化	HC-BP-270a.1	(2025 年無相關案件)	-
	關於推廣產品標籤外使用的道德準則說明	討論與分析	HC-BP-270a.2	重大主題 - 道德行銷	37

員工招募、 發展與留任	討論科學家和研發人員的人才招募和留任工作	討論與 分析	HC-BP- 330a.1	人才招募與留用	50
	(1) 自願離職率和 (2) 非自願離職率，分別針對：(a) 高階主管 / 高階經理、(b) 中階經理、(c) 專業人員，以及 (d) 所有其他人員	量化	HC-BP- 330a.2	人才進用與流動	51
供應鏈管理	參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟稽核計畫或同等第三方審核計畫 (旨在確保供應鏈和原料的完整性) 的：(1)實體設施和 (2)一級供應商設施的百分比	量化	HC-BP- 430a.1	不適用 (未加入 Rx-360)	N/A
商業道德	因腐敗和賄賂相關法律訴訟造成的金錢損失總額 ¹	量化	HC-BP- 510a.1	倫理與誠信	31
	規範與醫療保健專業人員互動行為的道德準則說明	討論與 分析	HC-BP- 510a.2	倫理與誠信	31

¹ HC-BP-210a.3 的註釋

應實體應簡要描述因金錢損失而導致的性質、背景和採取的任何糾正措施。

¹ HC-BP-250a.5 註釋：

該實體應簡要描述執法行動的性質、背景和採取的任何糾正措施。

¹ HC-BP-270a.1 註釋：

該實體應簡要描述因金錢損失而導致的性質、背景和採取的任何糾正措施。

¹ HC-BP-510a.1 註釋：

該實體應簡要描述因金錢損失而導致的性質、背景和採取的任何糾正措施。

附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	對應章節	頁碼
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。	氣候風險與機會的資訊揭露	31
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)。	氣候風險與機會的資訊揭露	31
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	氣候風險與機會的資訊揭露	31
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。	氣候風險與機會的資訊揭露	31
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。	-	-
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。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	能源與排放	44