一、利害關係人與重大主題鑑別

利害關係人與重大主題鑑別流程

01

瞭解組織脈絡

參考永續相關主題及行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程瞭解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人

02

鑑別實際及潛在衝擊

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或可不可逆，選出永續相關之 19 項關注議題

03

評估衝擊的顯著程度

透過內外部利害關係人問卷投票得出「利害關係人衝擊度」及「經濟、環境、社會衝擊度」分數進行重大性分析

04

排定最顯著衝擊的優先報導順序

就已鑑別之關注議題進行排序，並跟顧問檢驗其顯著性，最後選定 8 項重大主題

1.1 永續發展小組

華安醫學董事會通過「永續發展實務守則」，由總經理召集各部門最高主管組成「永續發展小組」為本公司推動永續發展兼職單位，並向董事會報告推動情形。永續發展小組之下設立各功能組，各部門主管擔任各組組長。

永續發展小組因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向擬定永續發展方針，各利害關係人就經濟、環境及社會議題，視其身分可分別透過內部或外部管道與董事會或被授權之單位進行協商，在各利害關係人溝通與相關單位協商後，就議題重大性由各承接單位盡職調查追蹤後處理，開會前由議事單位發出開會通知，彙整各小組所列議案，於永續發展小組中討論，討論結果最後送董事會決議，建立「永續資訊管理作業程序」，並納入內部控制制度。再由主任委員就當年度執行成果每年一次向董事會報告。

永續發展實務守則



永續發展小組組織圖

主任委員 (總經理)

公司治理主管 (資深副總)

經營管理組

功能：
公司治理、永續經營、倫理誠信、經營績效、風險控管、資訊安全

負責單位：
總管理處、稽核室

永續環境組

功能：
節能減碳、水資源廢污水、廢棄物管理、供應商管理、氣候變遷

負責單位：
總管理處

產品安全組

功能：
產品設計開發、產品安全與品質、客戶關係

負責單位：
新藥開發處、臨床研究處、科學研究處、轉譯醫學處、生技業務處

社會共榮組

功能：
薪酬福利、勞資關係、職業健康與安全、人才培育、公益活動

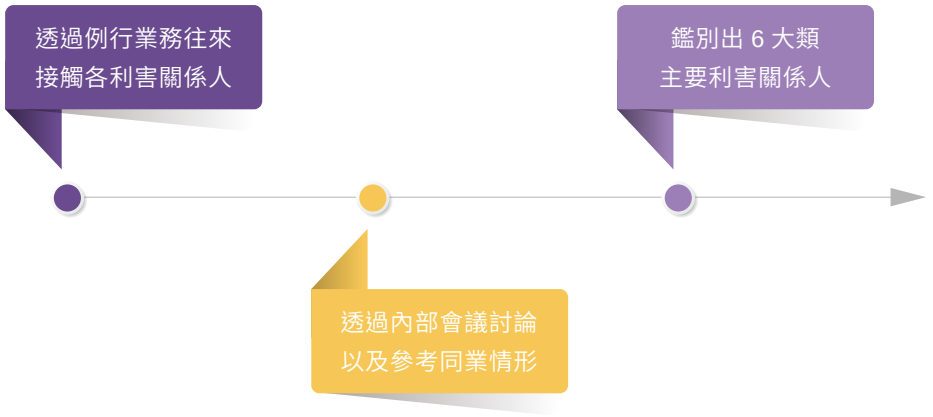
負責單位：
總管理處





1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為影響華安醫學的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型並參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，再根據個別利害關係人與華安醫學的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出 6 種類別對華安醫學而言具有重要性的主要利害關係人，包含政府 / 主管機關、供應商、社會團體、股東、客戶及員工。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

華安醫學的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注華安醫學之議題亦多有差異，各部門小組主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注華安醫學的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時華安醫學亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

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，由永續發展小組彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版、SASB 產業永續指標與同業 ESG 報告，歸納出永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保華安醫學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	溝通實績	報告書回應章節
股東	華安醫學委託專業股務代理機構處理股東股務事宜，並依法規揭露公司財務、業務等資訊於公開資訊觀測站及公司網站，亦設有發言人、代理發言人制度及專責人員。	研發與創新、永續經營、公司治理、誠信經營、風險管理	• **聯絡窗口**｜江先生 （02）2627-0835 eb@energenesis-biomedical.com • 公司財報（每季） • 法人說明會（不定期） • 公司年報（每年） • 股東大會（每年） • 公開資訊觀測站（不定期 • 公司網站（不定期） • 電子郵件信箱（不定期）	• 受邀參加 1 次法人說明會 • 發布 37 則重大訊息 • 按月發佈共 12 次自結營收數據 • 發行 2024 年各季財報及 2024 年度年報	二、關於華安醫學 三、誠信治理 四、永續環境 五、社會關懷

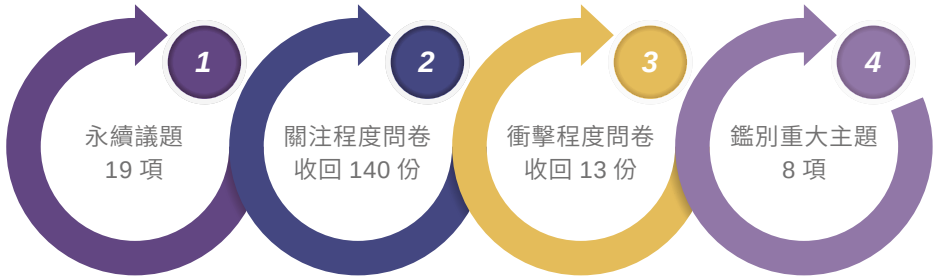
主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實績	報告書回應章節
客戶	華安醫學訂定內部控制制度、客訴案件處理流程，提供客戶諮詢服務與反映需求，有效率的追蹤與改善問題，提供客戶最優質之服務。	公司治理、誠信經營、法規遵循、產品品質、客戶關係的維護	• **聯絡窗口**：江先生（02）2627-0835 service@energenesis-biomedical.com • 客戶服務專責窗口（不定期） • 業務會議（不定期） • 客戶稽核（半年） • 公司網站（不定期）	• 客訴案件 0 件 • 客戶稽核 20 件	三、誠信治理 四、永續環境
供應商	華安醫學本著誠信經營原則，以公平與透明之方式選擇與信譽良好之供應商合作以維護雙方權益。	品質及競爭力、供應商管理、永續經營、誠信經營	• **聯絡窗口**：江先生（02）2627-0835 service@energenesis-biomedical.com • 供應商服務專責窗口（不定期） • 供應商稽核（半年） • 業務會議（不定期） • 公司網站（不定期）	• 檢舉案件 0 件 • 供應商稽核 23 件	四、永續環境 五、社會關懷

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實績	報告書回應章節
員工	華安醫學追求和諧的勞資關係，並且重視員工表達意見的權利，提供讓員工發表意見及提供申訴管道，故定期召開勞資會議，與勞方代表充分溝通意見；提供員工健康檢查、員工團險、員工旅遊、生日餐會等，讓員工瞭解自身健康狀況愛護與適時休憩身心。	永續經營、勞資關係與薪資福利、勞工人權、職業安全衛生	• **聯絡窗口**：江先生（02）2627-0835 eb@energenesis-biomedical.com • 勞資會議（每季） • 員工績效考核表（每年） • 經營月會（每月） • 檢舉信箱（不定期） • 公司網站（不定期）	• 召開 4 次勞資會議 • 召開 11 次經營月會 • 每名員工平均受訓時數 17.37 小時 • 接受年度績效考核員工比例 100% • 檢舉案件 0 件	五、社會關懷
政府 / 主管機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	永續經營、公司治理、法令遵循、誠信經營、風險管理、勞資和諧與協商、永續環境管理	• **聯絡窗口**：江先生（02）2627-0835 eb@energenesis-biomedical.com • 公文及電子郵件（不定期） • 參加研討會、說明會（不定期） • 依各主管機關要求與規定，提供相關報告或回覆（不定期） • 公司網站（不定期）	• 台灣證券交易所問卷 26 份 • 收到政府 / 主管機關共 162 封公文 • 與政府 / 主管機關公文往來共 15 封 • 參與 6 場主管機關主辦之研討會或說明會	三、誠信治理

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實績	報告書回應章節
社會團體	「取之於社會，用之於社會」之理念，將企業社會責任視為華安醫學核心價值之一，推動各項社會公益活動，積極贊助相關社福機構、公益團體及弱勢族群。	綠色產品與營運、客戶關係的維護、產品責任、社會參與、勞資關係與薪資福利	• **聯絡窗口**｜江先生（02）627-0835 eb@energenesis-biomedical.com • 公益慈善活動（不定期） • 公司網站（不定期）	• 捐款予「社團法人台灣泡泡龍病友協會」100,000 元，推廣會務及關懷泡泡龍病友，善盡企業社會責任。 • 本公司 113 年支應學術徵案共兩案（輔仁大學、陽明大學）費用為 1,400,000 元。 • 採購喜憨兒公益中秋禮盒 63,360 元。 • 支持台灣小農採購中秋水果禮盒 40,800 元。	二、關於華安醫學 三、誠信治理



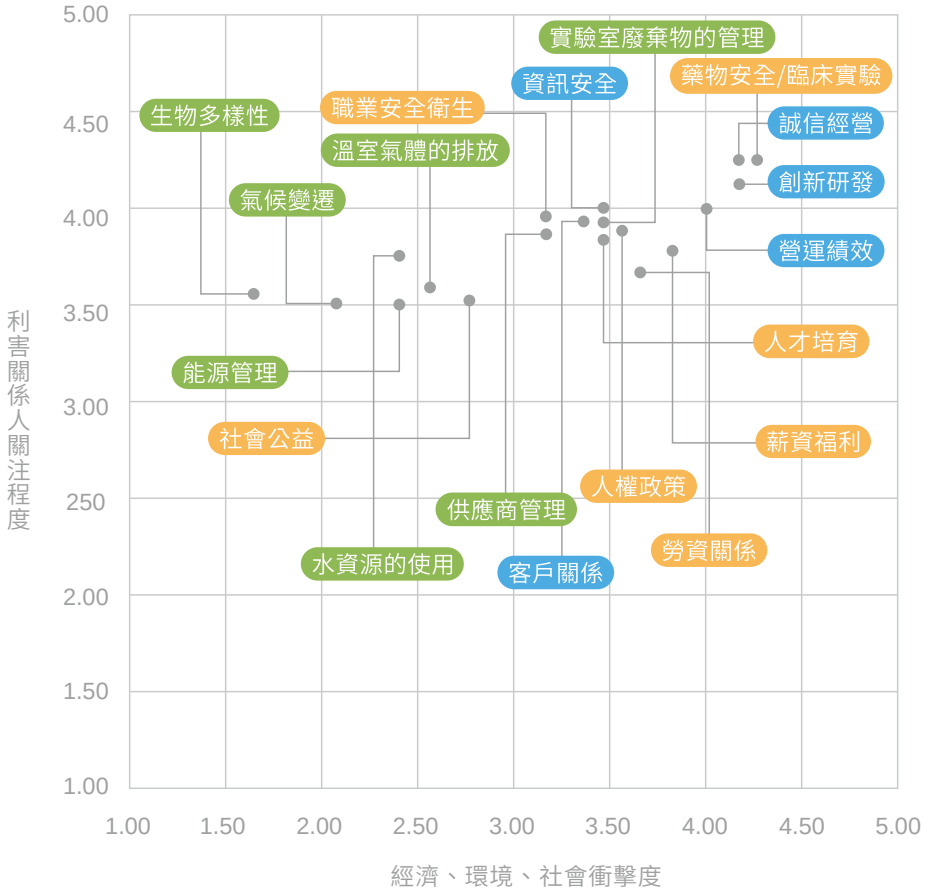
1.4 鑑別重大主題



面向	永續議題
環境面	能源管理、生物多樣性、氣候變遷、供應商管理、實驗室廢棄物管理、水資源的使用、溫室氣體排放
社會面	藥物安全 / 臨床試驗、人權政策、職業安全衛生、薪資福利、人才培育、勞資關係社會公益
經濟面	營運績效、誠信經營、資訊安全、創新研發、客戶關係

華安醫學永續發展小組擬定 19 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收 140 份有效問卷，涵蓋股東 55 份、員工 19 份、客戶 12 份、供應商 18 份、政府 / 主管機關 26 份及社會團體 10 份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司 13 位主管填寫各永續議題對華安醫學產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續發展小組討論後將環境、社會與經濟三個面向取前 8 名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度華安醫學應優先揭露環境、社會與經濟面向前 8 項重大主題分別為藥物安全 / 臨床試驗、誠信經營、創新研發、營運績效、薪資福利、資訊安全、人權政策及實驗室廢棄物管理，共計 8 項重大主題，並透過永續發展推行小組與專家討論其正負面及實際潛在衝擊影響，公司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。

重大議題分析



註：藍底為經濟面、綠底為環境面及橘底為社會面。

一確定重大主題和邊界

面向	重大主題	正 / 負面衝擊	實際 / 潛在衝擊	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露
				公司	供應商	客戶	當地社區		
環境	實驗室廢棄物管理	**正面**｜有效處理廢棄物可以降低環境污染，保護生態環境，並符合環境保護法規，提升華安的企業形象。 **負面**｜若未有效處理廢棄物，可能導致環境污染，影響當地居民的健康，並面臨法律責任和社會批評。	生技業需要重視廢棄物處理，以確保研發過程中產生的廢棄物不對環境造成負面影響，並遵守相關法規，維護公眾健康和生態環境。	●			●	GRI 306： 廢棄物 2020	4.5 廢棄物管理
社會	藥物安全 / 臨床試驗	**正面**｜創造公司收益，提升競爭力。 **負面**｜增加研發及生產成本，違反藥品相關法規。	新藥開發皆會經相關臨床研究後才會上市，目前已進入第二期研究，未來預期於 2027 年時間上市。 未來相關法規會更為嚴謹，對使用者而言更有保障。	●		●		GRI 416： 顧客健康與安全 2016	3.5 產品服務
社會	薪資福利	**正面**｜提供公平合理的薪酬和福利有助於保障勞工權益和尊嚴，改善生活品質，維護人權和社會公平。 **負面**｜不公平的薪酬福利可能導致勞工不滿和社會不安，影響勞工的心理健康和社會和諧，侵害人權和社會公平。	有效的人力資源發展是華安保持競爭優勢和創新能力的關鍵，透過持續培訓和發展員工，提升專業素養和團隊合作能力，有助於提高生產效率，提供更優質的產品和服務，並實現長遠發展目標。	●		●		GRI 401： 勞雇關係 2016	5.2 適才適任
社會	人權政策	**正面**｜人權與多元包容可促進創新，鼓勵不同背景的人才參與研發和製造， 提升藥品多元性及滿足不同族群的需求。 **負面**｜忽略人權和多元包容可能導致歧視和不公平對待，限制了多樣性和創新。	華安尊重人權和多元包容，並確保公平、合理和可持續發展的關鍵，有助於推動創新、提高藥品覆蓋率，並確保藥品對所有人群的可及性和適用性。	●	●	●		GRI 406： 不歧視 2016 GRI 407：結社自由與團體協商 2016 GRI 408：童工 2016 GRI 409：強迫或強制勞動 2016	5.1 員工概況

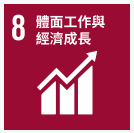
面向	重大主題	正 / 負面衝擊	實際 / 潛在衝擊	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露
				公司	供應商	客戶	當地社區		
經濟	資訊安全	**正面**｜有助於保護企業資料和客戶信息，增強商業信譽。 **負面**｜資訊安全漏洞可能導致企業損失和商業中斷，影響市場信心和投資者信任，增加企業營運負擔和違法風險	2024 年有投入資源使硬體升級，同時增加備份機制及人員資安意識的提升，以確保 0 資安事件。 2024 年無發生資安事件。	●		●		自訂主題 GRI 418：客戶隱私 2016	3.6 資安防護
經濟	營運績效	**正面**｜良好的經濟績效可帶來穩定的收入增長、高效的成本控制和優質的資本配置，有助於華安醫學持續發展和擴大市場份額。 **負面**｜低下的經濟績效可能導致資金短缺、業務運營困難和市場競爭力下降，影響華安長期發展和可持續性。	良好的營運績效對華安至關重要，可確保財務穩健、業務的持續發展， 提高華安在市場上的競爭力和可持續性，從而更好地為患者提供高品質的服務。	●		●		GRI 201：經濟績效 2016	3.4 營運績效
經濟	誠信經營	**正面**｜建立良好信譽和企業形象，提升消費者信任度，促進產品銷售和品牌價值。 **負面**｜經營不當可能導致品牌信任度下降，影響企業收入和市場地位，增加違法風險。	公司治理和誠信經營對華安至關重要，可提高企業的可持續性和競爭力，建立穩固的商業基礎，確保合規運營，並贏得利益相關者的信心和支持。2024 年無發生違規相關事件，並有落實人員訓練。	●	●	●		GRI 205：反貪腐 2016	3.1 治理實務
經濟	創新研發	**正面**｜提高企業競爭力、營運效率、客戶滿意度及員工向心力。 **負面**｜研發失敗，內部變革阻力無法因應產業趨勢；法律或監管機制對創新 **障礙**｜ 醫療需求無法被滿足。	每年投入研發經費佔整體營收 2,586.32%，並持續取得各國專利。	●		●		自訂主題	3.5 產品服務

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals,SDGs）是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

華安醫學將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保、減少排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、法規遵循及合規、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來華安醫學持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	華安醫學
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	• 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 • 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	3.4 透過預防與治療，將非傳染性疾病的死亡數減少，並促進心理健康。 3.d 強化的早期預警、風險減少，以及國人健康風險的管理能力	• 生技製藥業是促進人類建康與福祉的重要關鍵，本公司以科學創新研發新藥，提供人類可負擔的治療方式，並透過完善的智慧財產管理制度保護研發成果，創造公司與社會的共享價值。 • 提供經臨床評估完全之安全藥品以保障消費者健康。 • 持續投入新藥與新適應症研發，提供未被滿足的醫療需求，服務更多患者
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	• 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 • 鼓勵同仁參與永續發展、職場性平及勞動人權等課程。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	• 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 • 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。 • 重視性別平等的職場文化，塑造了多元共融的領導階層以及員工組成，在決策過程引入不同的聲音，提高員工向心力，進而促進公司營運成長。

SDGs	細項目標	華安醫學
	8.4 改善能源使用與生產效率。 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	• 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 • 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 • 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 • 女性員工依法適當調整職務內容，適才適任以實質保障女性員工。 • 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。 • 建立完善的員工培育計畫，提升員工職能並確保適當的職涯發展，促進永續的經濟成長。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	• 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 • 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。2024 年無相關申訴事件。
	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	• 要求供應商應持續提供符合 ESG 產品，改良生產製程，降低廢棄物的產出。 • 定期安排 ESG 教育訓練提升員工環保意識。
	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	• 參考氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，檢視評估公司目前所面臨的氣候變遷風險與機會，並擬定相應的因應策略。2024 年無因違反環境法規而遭受重大裁罰之情事。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的意見回應，是包容的、參與的且具有代表性。	• 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 • 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。2025 年出版 ESG 2024 永續報告書。