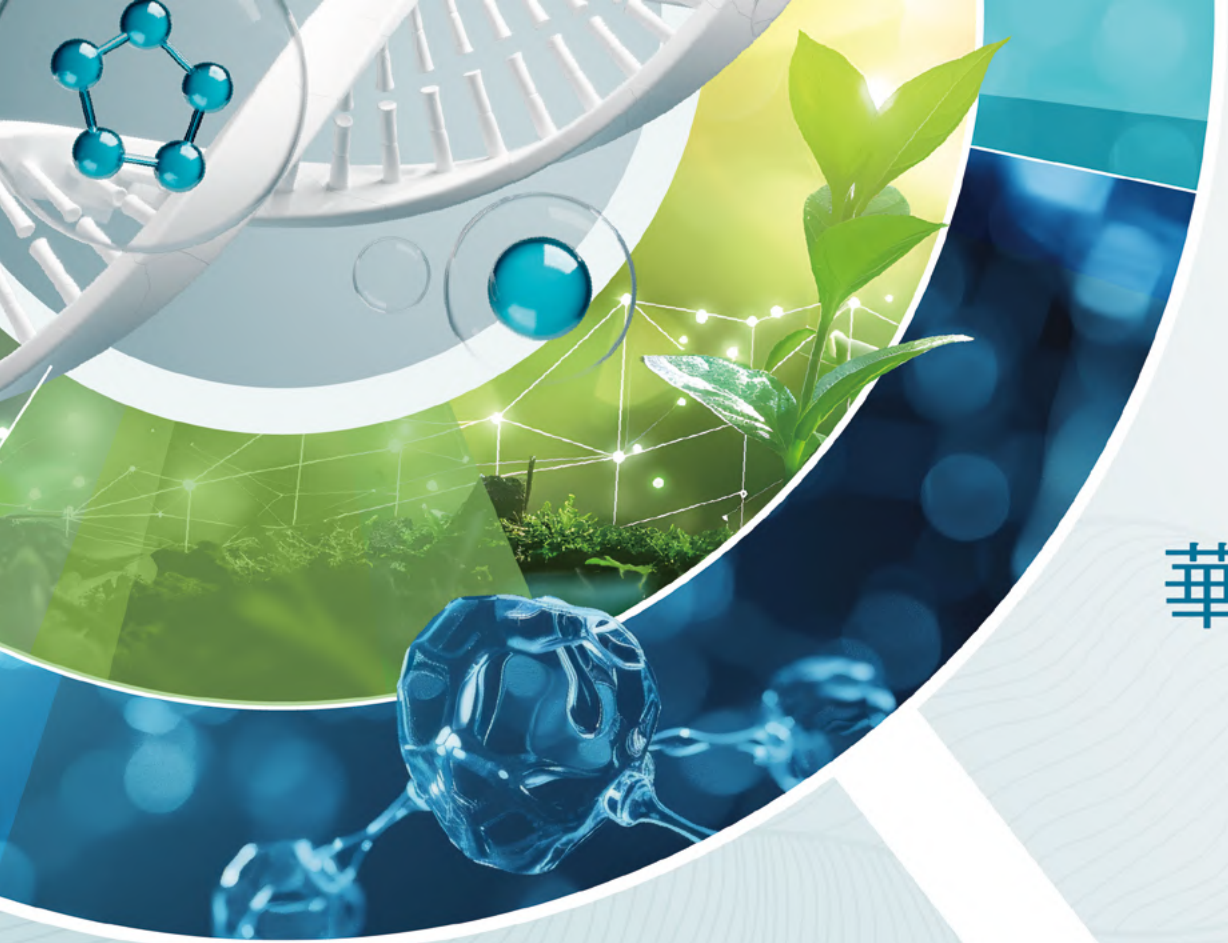


Energenesis Biomedical

華安醫學股份有限公司

永續報告書

2024 Sustainability Report





目錄



董事長的話 01

1 利害關係人與重大主題鑑別 04

1.1 永續發展小組 06
1.2 確認利害關係人 08
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 09
1.4 鑑別重大主題 13
1.5 永續發展目標 16

2 關於華安醫學 18

2.1 公司簡介 19
2.2 經營理念 21
2.3 參與外部組織 21

3 誠信治理 22

3.1 治理實務 24
- 3.1.1 董事會 26
- 3.1.2 功能性委員會 29
- 3.1.3 內部稽核 31
- 3.1.4 倫理誠信 32

3.2 風險管理 35
3.3 法規遵循 38
3.4 營運績效 39
3.5 產品服務 41
- 3.5.1 創新研發 41
- 3.5.2 藥物安全 47

3.6 資安防護 52



永續環境 56

4.1 環境管理政策 57
4.2 能源管理 57
4.3 溫室氣體排放管理 59
4.4 水資源管理 60
4.5 廢棄物管理 62
4.6 供應商管理 64
4.7 氣候變遷管理 66

4

社會關懷 71

5.1 員工概況 72
5.1.1 人權保障 72
5.1.2 員工統計 73
5.2 適才適任 76
5.2.1 薪酬福利 76
5.2.2 人才培育 80
5.2.3 勞資溝通 81
5.3 職業安全衛生 81
5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查 81
5.3.2 工作者參與、諮詢及溝通 82
5.3.3 有關職業安全衛生之工作者訓練 82
5.3.4 職業健康服務與健康促進 83
5.3.5 承攬商職安要求 83
5.4 公益參與 84

5

附錄 85

附錄一 GRI 內容索引表 86
附錄二 SASB 永續揭露主題與指標對照表（生物科技及製藥業） 93
附錄三 上市公司氣候相關資訊 96
附錄四 查證聲明 99

6

董事長的話



華安醫學是一個以新藥開發為主的公司，過去 13 年在陳翰民董事長帶領的研發團隊不斷努力下，公司利用 ENERGI 藥物平台讓公司糖尿病足潰瘍癒合凝膠進入多國三期臨床試驗，也完成防止異常性落髮二期臨床試驗，現在下肢靜脈潰瘍癒合凝膠也正在臨床二期試驗中。華安為解決未來老年疾病減輕家屬的負擔，因此積極開發退化性神經相關適應症，所以巴金森氏症已完成一期臨床試驗收案。阿茲海默症目前在進行二期臨床試驗申請前作業，華安藉由 ENERGI 增加人體內的 ATP，公司以增強細胞能量方式進而減少人類的疾苦並降低患者的負擔。

公司除了在本業持續擴展外，華安醫學更肩負投資人及社會大眾賦予公司的永續使命，將永續管理落實於營運之中，聚焦「藥物安全」、「環境永續」、「員工發展」及「公司治理」四大面向，為環境及社會負責任地做出貢獻。因此公司要「取之社會、用之社會」，不僅是達成公司獲利目標，還要能對社會、環境、公司治理的永續發展有所貢獻進而善盡企業社會責任。

作為華安醫學董事長，承接了社會責任，因此未來將持續關注氣候變遷與 ESG 永續發展相關議題，並在每個階段為公司內部訂定 ESG 永續發展相關計畫，致力朝 ESG 永續發展目標邁進，本人更加要盡責帶領華安團隊努力達成公司目標。未來，仍然請各位先進持續支持，我們將繼續努力，達到華安成為國際知名藥物 IP 大廠的使命。

陳翰民 博士 董事長
華安醫學股份有限公司
2025 年 6 月 2 日

編輯方針

華安醫學股份有限公司 (以下簡稱華安醫學) 為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，華安醫學期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告邊界與範疇

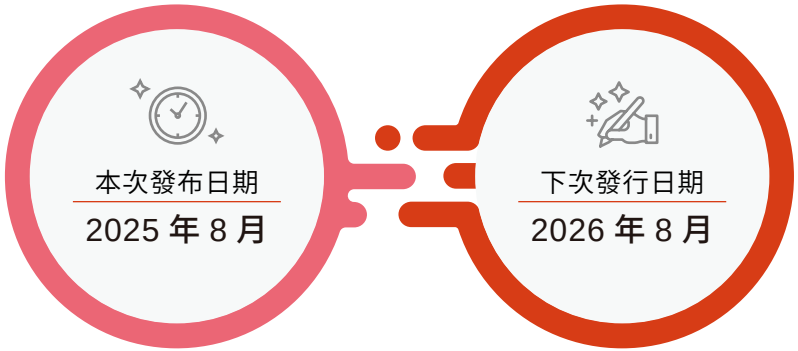
本報告書揭露涵蓋自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日間之業務資料，資料範圍為華安醫學台北總公司，不含子公司。

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,GRI 準則 2021 年) 之通用準則撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求及使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、SASB 永續會計準則，並於本報告書附錄提供 GRI 準則、SASB 永續會計準則及上市公司氣候相關資訊則索引供利害關係人參照。
- 資訊重編，因此為華安醫學第一本報告書，故無重編需求。
- 本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信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；公司在環境面及職安面其數據為各業務單位自行統計，並經單位主管確認。部分內容若跨越不同年度或地區之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
- 華安醫學依照「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」以及「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，以內部控制作業審查本報告書揭露的永續資訊，同時，公司為強化 ESG 報告書的揭露品質，另委由外部獨立機構亞瑞仕國際驗證依據 AA 1000AS v3 保證標準 (Assurance Standard) 進行 Type 1 中度保證等級查證，確認本報告書揭露內容符合 GRI 準則，並取得保證聲明，請參照文末附錄。
- 本報告書於公告前已提報董事會討論決議通過。

發行頻率

這是華安醫學發布的第一本 ESG 報告書，未來華安醫學每年會發布報告，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公開資訊觀測站及本公司網站下載，不另行列印紙本。



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。

華安醫學股份有限公司 總管理處

聯絡分機
02-26270835 分機 201

電子郵件
eb@energenesis-biomedical.com

公司官網
http://www.energenesis-biomedical.com





01

利害關係人與重大主題鑑別

1.1 永續發展小組
1.2 確認利害關係人
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
1.4 鑑別重大主題
1.5 永續發展目標

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

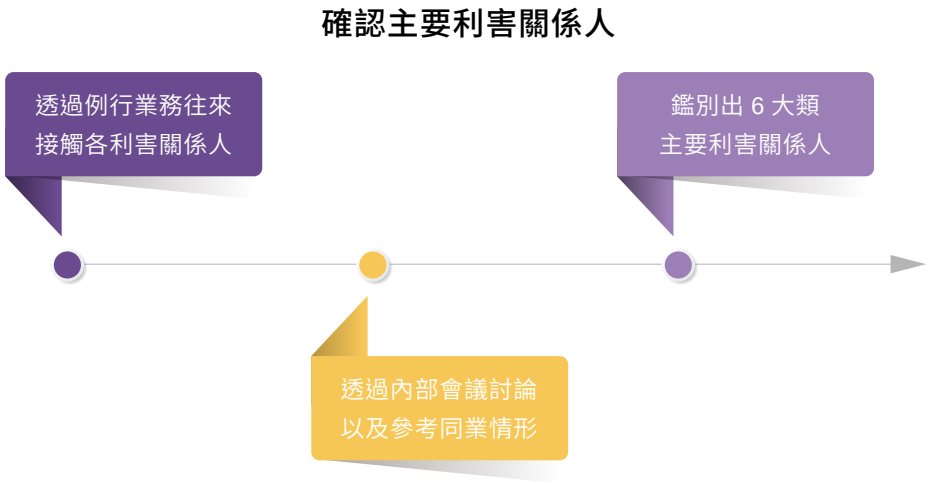
功能：
薪酬福利、勞資關係、職業健康與安全、人才培育、公益活動

負責單位：
總管理處





1.2 確認利害關係人



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

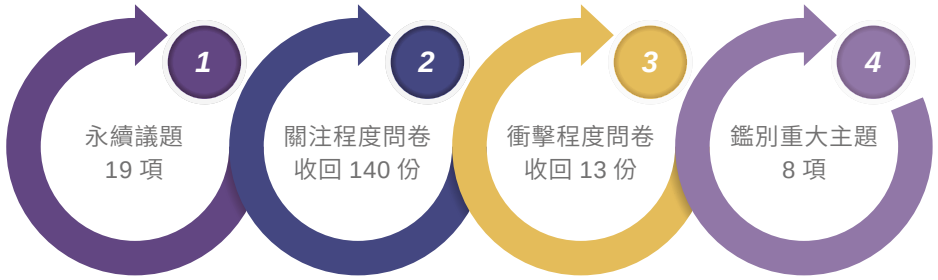
主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實績	報告書回應章節
客戶	華安醫學訂定內部控制制度、客訴案件處理流程，提供客戶諮詢服務與反映需求，有效率的追蹤與改善問題，提供客戶最優質之服務。	公司治理、誠信經營、法規遵循、產品品質、客戶關係的維護	• **聯絡窗口**：江先生（02）2627-0835 service@energenesis-biomedical.com • 客戶服務專責窗口（不定期） • 業務會議（不定期） • 客戶稽核（半年） • 公司網站（不定期）	• 客訴案件 0 件 • 客戶稽核 20 件	三、誠信治理 四、永續環境
供應商	華安醫學本著誠信經營原則，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



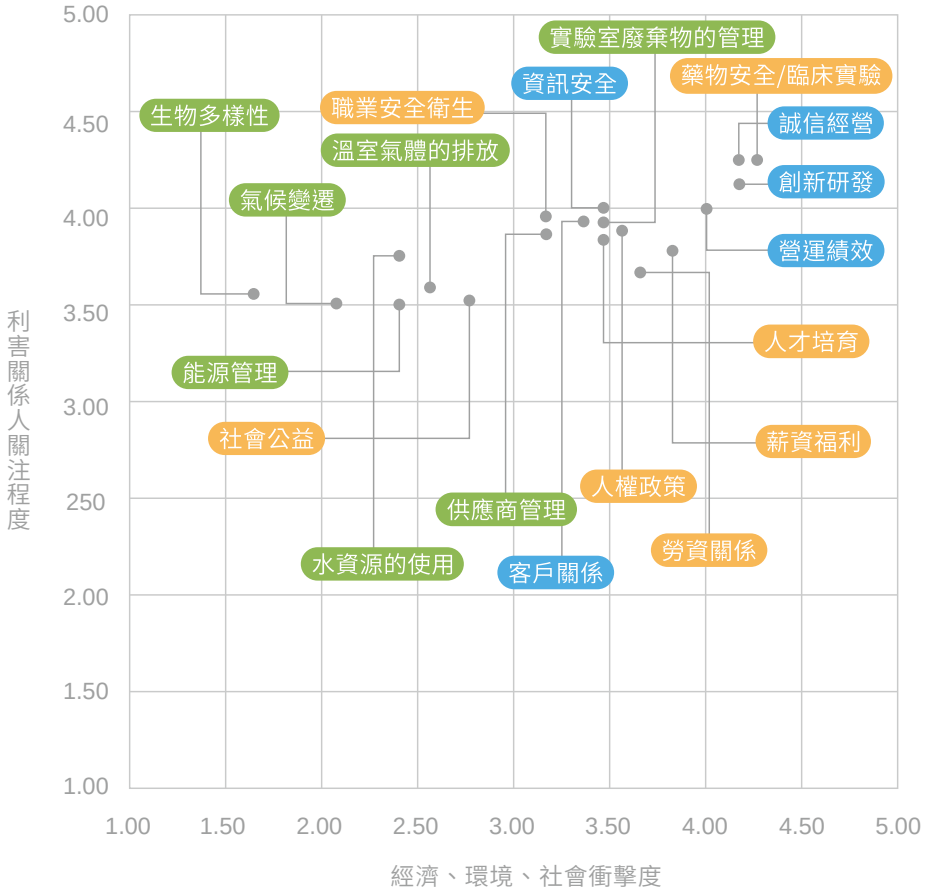
1.4 鑑別重大主題



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

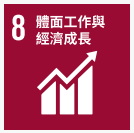
面向	重大主題	正 / 負面衝擊	實際 / 潛在衝擊	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露
				公司	供應商	客戶	當地社區		
經濟	資訊安全	**正面**｜有助於保護企業資料和客戶信息，增強商業信譽。 **負面**｜資訊安全漏洞可能導致企業損失和商業中斷，影響市場信心和投資者信任，增加企業營運負擔和違法風險	2024 年有投入資源使硬體升級，同時增加備份機制及人員資安意識的提升，以確保 0 資安事件。 2024 年無發生資安事件。	●		●		自訂主題 GRI 418：客戶隱私 2016	3.6 資安防護
經濟	營運績效	**正面**｜良好的經濟績效可帶來穩定的收入增長、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。



02

關於華安醫學

2.1 公司簡介
2.2 經營理念
2.3 參與外部組織

二、關於華安醫學

2.1 公司簡介

華安醫學（Energenesis Biomedical Co., Ltd.）成立於 2012 年 8 月，專注於新藥研發，運用自主開發的 ENERGI 藥物平台，透過活化細胞能量調節的關鍵酵素 AMPK（AMP activated protein kinase），提升細胞內 ATP（腺苷三磷酸）水平，以促進細胞自癒能力，開發多種疾病的治療方法。

華安醫學的研發管線涵蓋糖尿病足部潰瘍、異常性落髮、下肢靜脈潰瘍、表皮溶解性水皰症（俗稱「泡泡龍」）、燒燙傷、巴金森氏症等多種適應症。其中，糖尿病足部潰瘍新藥 ENERGI-F703 已在美國進入臨床三期試驗，預計 2025 年完成解盲。

除了新藥開發，華安醫學也從事科研試劑的開發與銷售，產品涵蓋西方墨點法試劑、細胞培養添加劑、蛋白質分離試劑、蛋白質定量試劑、染劑與緩衝液等，並代理 Lumiprobe、Rigaku Reagents 等品牌，提供生技實驗服務。

註：有關華安醫學重要沿革，請參閱官網大事記要。

大事記要

公司名稱	華安醫學
股票代號	6657
所處行業	新藥研發
主要產品 / 服務	本公司新藥開發業務仍處於臨床試驗研發階段，因此尚無國際新藥授權金收入，而轄下生技業務處部門，經營開發兩大品項產品對國內外銷售，分別是實驗試劑銷售及實驗分析勞務服務兩種類別
總部位置	台北市內湖區瑞光路 583 巷 21 號 6 樓之 3
資本額（單位：新台幣仟元）	88,494 仟元
當年度營收（單位：新台幣仟元）	7,749 仟元
營運據點	台灣



華安醫學在整體產業鏈的上中下游位置圖

上游

- 新藥之發掘及探索
- 新藥之價值確效
- 產品開發及動物試驗

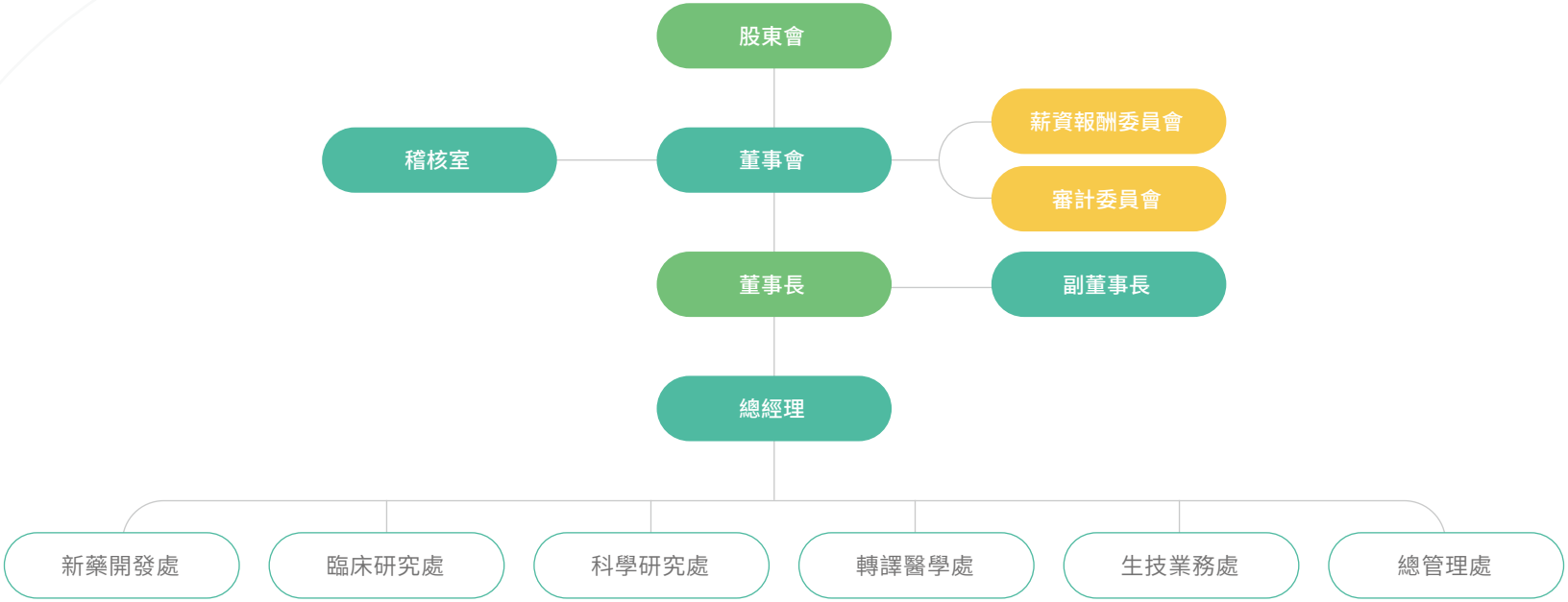
中游

- 臨床試驗審查 IND
- 臨床試驗（一～三期）
- 新藥查驗登記 NDA
- 申請新藥上市

下游

- 製造生產、行銷授權
- 新藥上市後研究

組織結構



2.2 經營理念

華安醫學的經營理念聚焦於生醫智財的開發，致力於透過自主研發的新藥技術和專利，經由臨床試驗驗證其療效，並與國內外大型藥廠進行技術授權合作，作為主要的獲利模式。

華安醫學以生醫轉譯人才為核心，輔以臨床醫學研究專家和資深財務規劃人員，與法規單位、委託生產藥廠、毒理試驗及臨床試驗委託廠商等機構密切合作，提升研發與商品化能力，加速新藥開發進程。

在研發策略上，華安醫學運用自主開發的 ENERGI 藥物平台，活化細胞能量調節的關鍵酵素 AMPK（AMP activated protein kinase），提升細胞內 ATP（腺苷三磷酸）水平，以促進細胞自癒能力，開發多種疾病的治療方法。

華安醫學專注於選擇「無藥可用」或「未被滿足」的利基市場，並申請多國多項相關專利保護，期望成為生技新藥領域的明日之星。

2.3 參與外部組織

華安醫學除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
台北市西藥商業同業公會 (北市會證字第 03192 號)	會員
台北市醫療器材商業同業公會 (北市醫器證字第 124097 號)	會員
臺灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)	會員





03 誠信治理

3.1 治理實務
3.1.1 董事會
3.1.2 功能性委員會
3.1.3 內部稽核
3.1.4 倫理誠信
3.2 風險管理
3.3 法規遵循
3.4 營運績效
3.5 產品服務
3.5.1 創新研發
3.5.2 藥物安全
3.6 資安防護

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經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構建以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

華安醫學依臺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辦法」，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來獲利。董事會亦通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。此外，華安醫學亦秉持正確、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。

公司治理相關規範於公司網站及年報說明設置單位之運作及執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

以上作業程序可參考華安醫學官網

公司治理





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，為公司最高決策機關；董事會為最高治理單位，董事會成員皆善盡善良管理人之注意義務，規劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；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。

華安醫學重視公司治理，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，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。華安醫學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。 為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，華安醫學於 2021 年由董事會通過由江銘燦資深副總擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對華安醫學的信賴。

華安醫學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，並由權責人員負責對外揭露公司資訊，並且建立發言人制度，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，是華安醫學持續努力的目標。



2024 年公司治理主管業務執行成果

1. 協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：

1. 針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展，於就任時提供董事會成員，並定期更新。
2. 檢視相關資訊機密等級並提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
3. 獨立董事依照公司治理實務守則，有與內部稽核主管或簽證會計師個別會面瞭解公司財務業務之需要時，協助安排相關會議。
4. 依照公司產業特性及董事學、經歷背景，協助獨立董事及一般董事擬定年度進修計畫及安排課程。



2. 協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

1. 向董事會、獨立董事報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
2. 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規，並於董事會將做成違法決議時提出建言。
3. 會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
4. 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
5. 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。

3. 購買董事責任保險，保額為美金 5,000,000 元，投保期間為 2024/8~2025/7。

3.1.1 董事會

董事會規劃公司經營策略、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。華安醫學依「董事選任程序」載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。華安醫學董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 7 名董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年，因董事會性別多元化目前未達 1/3，待下一任期即會依目標進行規劃，董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並規劃相關補救措施 (如人員訓練、硬體改善或賠償等)，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。

資料、學歷、兼任其它公司職務、獨立董事獨立性及各功能性委員會運作情形等資訊之揭露，皆已公佈於公司年報或公司網站，且可在公開資訊觀測站與公司網站中查詢年報與相關資訊。

董事會成員結構統計

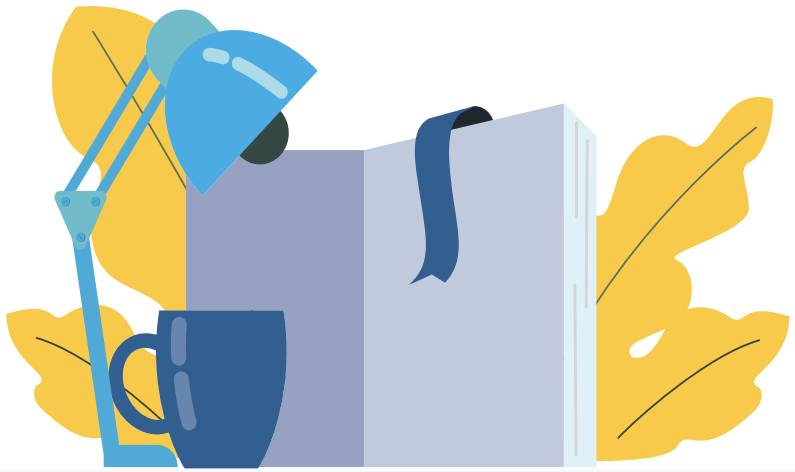
多元化統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100.00%	7	100.00%	7	100.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	年齡	未滿 50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		50 ～ 69	5	71.43%	4	57.14%	4	57.14%
		70 以上	2	28.57%	3	42.86%	3	42.86%
	學歷	研究所	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		大專院校	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

董事會成員

註：有關華安醫學董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱官網董事會成員。

董事會出席情形

職稱	姓名	應出席次數 A	實際出席次數 B	實際出席率（%）【B/A】
董事長	邱王乙	9	9	100%
董事	陳翰民	9	9	100%
董事	蔡崇榮	9	9	100%
董事	翁維駿	9	8	89%
獨立董事	丁克華	9	9	100%
獨立董事	吳壽山	9	9	100%
獨立董事	吳裕仁	9	9	100%



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，華安醫學董事會通過「董事會議事規則」及訂定「獨立董事之職責範疇規則」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，且討論及表決時依法利益迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，董事長具備營運判斷能力、經營管理能力、領導決策，帶領公司維持良好企業體質，穩健營運，**並未兼任總經理一職**。

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，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會。並且訂定每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。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；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

華安醫學進行 2024 年度董事會績效評估，評估結果陳報第五屆第 24 次董事會討論通過，評估結果如下：

董事會績效評估			
自評（問卷）	2022 年	2023 年	2024 年
董事會	4.93	4.97	4.97
審計委員會	5	5	5
薪酬委員會	5	5	5

另 2024 年委托台北金融研究發展基金會針對董事會運作進行績效評估，均符合評估相關指標要求。

華安醫學為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，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。

華安醫學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，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2024 年全體董事進修合計 57 小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。華安醫學相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的範疇獨占鰲頭、大放光芒。

姓名 / 職稱	課程名稱	當年度進修總時數
邱王乙 / 董事長	企業經營決策之商業考量與法律風險分析	6
	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	
陳翰民 / 副董事長	企業經營決策之商業考量與法律風險分析	9
	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	
	壯大臺灣資本市場高峰會	
蔡崇榮 / 董事	企業經營決策之商業考量與法律風險分析	6
	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	
翁維駿 / 董事	公司治理與證券法規	15
	公司治理下之資安治理與未來發展趨勢	
	全球競合局勢下 發掘臺灣企業國際競爭力	
	企業經營決策之商業考量與法律風險分析	
	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	

姓名 / 職稱	課程名稱	當年度進修總時數
丁克華 / 獨立董事	企業經營決策之商業考量與法律風險分析	6
	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	
吳壽山 / 獨立董事	企業經營決策之商業考量與法律風險分析	9
	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	
	數位資產之犯罪手法與洗錢防制 E-Course（法定認可）	
吳裕仁 / 獨立董事	企業經營決策之商業考量與法律風險分析	6
	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	

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，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。華安醫學董事會通過「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，2024 年共召開 8 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。

內部稽核主管至少每季以書面方式向獨立董事報告稽核業務執行情形，其內容包含稽核業務執行情形、內部作業事項、內控辦法修訂等，內部稽核主管亦於董事會議進行稽核報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。此外，2024 年會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並以書面方式向董事進行法令宣導及交換意見。

審計委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數（A）	實際出席次數（B）	實際出席率（%）（B/A）
獨立董事 (召集人)	丁克華	8	8	100%
獨立董事	吳壽山	8	8	100%
獨立董事	吳裕仁	8	8	100%



薪資報酬委員會

華安醫學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」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前 3 名委員皆由獨立董事出任，2024 年共召開 7 次會議，全體出席率達 100%。

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。

華安醫學董事執行華安醫學職務時，不論公司營業盈虧，公司得給付定額報酬，其報酬係依股東會議定之「董事報酬給付辦法」，授權董事會依個別董事對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參考薪資報酬委員會之建議及同業通常水準議定之。並參酌華安醫學「董事會績效評估辦法」，每年進行內部績效評估，就辦法內評估項目如：公司目標與任務之掌握、職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等綜合考量後，將績效評估結果作為訂定個別董事薪資報酬之參考，給予合理的報酬。

此外，若當年度公司有獲利，依公司章程第 18 條規定提撥不高於百分之二為董事酬勞，實際提撥比率及金額，則由薪資報酬委員會審酌經營績效提出建議後送董事會，以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告於股東會。

依「董事會績效評估辦法」作為評核之依循，就辦法內評估項目如：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修，並參酌公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。另外針對經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資參酌同業水準以及職稱、職級、學 (經) 歷、專業能力與職責等項目；獎金係依經理人對公司營運參與程度及績效評估做整體考量，評估項目包含 : 財務性指標 (財務與業務績效指標) 及非財務性指標 (領導力、品德操守、所轄部門法令遵循及 ESG 相關目標) 及衡量其他特殊貢獻，並考量公司未來風險，納入績效評核與薪酬發放考量，經薪酬委員會審議並送交董事會決議。

薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數（A）	實際出席次數（B）	實際出席率（%）（B/A）
獨立董事 (召集人)	吳裕仁	7	7	100%
獨立董事	吳壽山	7	7	100%
獨立董事	丁克華	7	7	100%



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。華安醫學依「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稽核工作，華安醫學依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置稽核主管共計 1 人，稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議。

稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並每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。華安醫學內部各單位每年至少辦理自行評估一次，再由內部稽核單位覆核各單位之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

華安醫學稽核人員之資格皆符合主管機關所訂之各項適任條款，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並依規定參加主管機關指定之專業訓練機構接受各項稽核相關業務之專業訓練，提升及維持其稽核品質及執行成效，已在職之稽核人員，亦每年完成主管機關指定與稽核相關業務訓練時數之在職訓練。2024 年稽核人員受訓合計 12 小時。

華安醫學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。2024 年稽核室共執行 127 項稽核作業，稽核結果尚無重大缺失，所有輕微瑕疵皆在期限內完成改善結案。

—3.1.4 倫理誠信

重大主題		誠信經營
對公司的重要性		建立透明、負責任的公司治理架構，並秉持誠信經營原則，確保所有業務活動的合法性和道德性。
政策 / 承諾		道德行為準則｜誠信經營守則｜誠信經營作業程序及行為指南｜檢舉與申訴管理程序
目標	短期	• 完善公司治理結構，包括董事會成員組成和任期、內部監控機制等，以提高公司的透明度 和責任感。 • 落實誠信經營原則，建立道德風險評估機制，確保公司各項業務活動符合道德標準。 • 加強員工培訓，提高員工對公司治理和誠信經營的認識和重視程度。 • 當年度無違反從業道德相關之檢舉事件。
	中 / 長期	遵循誠信經營政策，持續舉辦誠信經營相關訓練課程。面對全球化的激烈商業競爭，為追求永續經營，避免不符合企業倫理所導致的法律責任以及商譽損失，未來經營策略管理將導入反貪腐及誠信的價值觀。
當年度投入資源及具體成果		2024 年度進修與誠信經營守則相關 (含遵行誠信經營法規、道德行為、防範內線交易等內容) 之教育訓練，2024 年誠信經營訓練 3.33 小時 / 人。另截至 2024 年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關及貪腐相關之檢舉事件。
負責部門 / 申訴機制		總管理處 / 申訴管道申訴信箱：eb@energenesis-biomedical.com

誠信是企業經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，華安醫學要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。華安醫學以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人資單位向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，華安醫學以總管理處為誠信經營政策推動專責單位，制訂「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等內規，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

在董事會運作方面，各董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，不得代理其他董事行使其表決權。華安醫學重視誠信之管理，根據相關法令及規章對內制定包括會計制度在內的內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，並由稽核進行覆核。

同時，華安醫學依「檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理辦法」明訂受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密。利害關係人可透過公司官網企業誠信專區公司檢舉制度提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；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，華安醫學並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於違反道德之不正當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司反映。發現不法行為時，該如何進行舉報之內容；公司也保障同仁在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

於商業互動方面，華安醫學同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後華安醫學與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守華安醫學之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。



為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，公司治理主管未來逐步規劃向在職同仁進行誠信訓練；2025 年起規畫安排高階主管「每季在公司月會宣導，宣導內容於會議結束後以電子郵件向公司全體員工宣導包含誠信經營、反貪腐等相關主題。」利用開會場合向同仁加強宣達企業誠信文化之重要性；同時公司治理主管應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年至少一次向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並向董事會報告。

公司透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。華安醫學截至 2024 年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

誠信經營政策相關執行情形





3.2 風險管理

華安醫學風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險管理作業，以風險發生機率評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。為管理營運可能面臨之各種風險，塑造重視風險管理之經營策略及組織文化，並建立整體風險管理制度，華安醫學訂有「風險管理政策與程序」，作為華安醫學風險管理之最高指導原則，並於 2022 年 10 月 6 日經董事會通過，由華安醫學董事會、各階層管理人員及員工共同參與推動執行。並定期每年至少一次向董事會報告其執行情形，最近一次向董事會報告日期為 2025 年 2 月 27 日。

為健全作業風險管理功能，華安醫學風險管理係透過風險辨識、風險衡量、風險監督及風險報告與揭露之程序，掌握作業風險之範疇並採行適當措施，確保管理相關作業風險。華安醫學風險管理範疇包括「營運風險」、「財務風險」等之管理。

風險管理組織與職責

單位	職責
董事會	為華安醫學風險管理之最高決策單位，負責核准、審視、監督風險管理政策，並監督風險管理之執行，以確保風險管理機制之有效運作。
稽核室	在內部控制體系的部分，由稽核單位負責稽核落實情形。
總經理室	負責統籌並監督整體風險管理之執行與協調運作，並監督各單位達成營運目標之效率，降低策略及營運之風險。
各單位	各單位主管負有風險管理之責任，負責分析及監控單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。



2024 年風險管理運作情形如下

風險辨識	實際執行情形
營運風險	華安醫學定位自身為從事生醫智財開發的新藥研發公司 (new drug development company)，是屬於創造智財權 (intellectual property) 的利基業態 (niche business)，而非從生產、研發到上市行銷的藥廠 (pharma)。因此，華安醫學藉由特有的 ENERGI 藥物開發平台，加以可開發的新藥項目眾多，以藥物重新定位作為主要開發模式，選擇「無藥可用」或是「未被滿足」的利基市場作為切入點，並申請多國多項相關專利保護。第二期臨床試驗驗證概念 (proof of concept) 後，將以『技術授權』或『合作開發』為首要目標，取得授權金 (upfront) 與分潤 (Royalty) 為公司主要營運及獲利模式。 當任一新藥通過一期或二期臨床試驗後，將積極尋求國外技轉授權或合作開發藥廠，加速新藥全球布局。華安醫學亦持續增加新藥開發品項，加強專利布局，以降低單一品項失敗對整體營運之風險。
財務風險	華安醫學目前並無銀行借款，2024 年度利息收入分別為 12,506 千元，占營業收入淨額分別為 161.39%，主係華安醫學主要業務為新藥開發，目前處於研發階段，尚無授權金收入所致。然利息收入並非華安醫學主要獲利來源，且公司目前亦無銀行借款之情事。故整體而言，華安醫學仍將隨時評估市場利率變化情形，並採取相關因應措施，以降低利率變動之風險。 華安醫學目前部分往來客戶、供應商款項及美元定期存款，係以外幣計價。2024 年度兌換利益分別為 11,302 千元，占營業收入淨額分別為 145.85%，匯率變動對華安醫學損益之影響主要為外幣資產及負債持有部位隨匯率波動產生之曝險。其中 2024 年度匯兌利益明顯增加主要係華安醫學為因應 ENERGI-F703DFU 美國三期臨床試驗費用大幅增加且考量美元定期存款收益性，因公司考量美國聯準會為降低通膨而大幅升息可能導致美元趨勢走升，故華安醫學承作美元定存以降低公司匯率風險。未來華安醫學將視匯率之走勢及變化，就美元及主要國家匯率波動情形與支付時點決定匯率避險以降低匯率風險。華安醫學以新藥開發為主，華安醫學並無從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性金融商品交易之情事。另華安醫學已訂定「取得或處分資產處理程序」、「背書保證作業程序」、「資金貸與他人作業程序」並經股東會通過，未來華安醫學若有從事相關作業時，將依相關作業程序辦理。
策略風險	華安醫學自創立以來，一向秉持誠信及穩健踏實之精神經營，並持續強化內部管理及對外積極溝通以避免公司產生危機事件。 因華安醫學依循法令執行各項業務，故 2024 年度並無因為企業形象改變而造成企業危機之情事發生。
危害風險	華安醫學依據勞動基準法、性別工作平等法及相關法令訂定人事管理規章，並確實辦理勞工之相關保險及提撥勞工退休金，以確保勞工權益，且雇用政策並無性別歧視等差別待遇。華安醫學重視員工安全與健康，實施門禁管制並定期消毒及清洗辦公室環境以提供員工溫馨、安全舒適的辦公環境，並每年實施員工健康檢查、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。 華安醫學依相關勞工安全衛生法令規定，提供員工安全並健康之工作環境，定期檢視並維護工作環境之安全與衛生，以降低工作環境對員工安全與健康之危害。2024 年度未發生有違反勞工安全衛生法令規定。

風險辨識	實際執行情形
法遵風險	華安醫學由總管理處統籌負責與公司營運相關之環境保護、企業社會責任、誠信經營、風險管理等公司治理議題之管理政策，各部門依其職掌評估相關業務風險，內控制度及管理規章中設立風險控管機制，定期稽核，隨時進行修正，以確保華安醫學所有人員及作業確實遵守相關法令規範。2024 年度未發生有違反社會經濟面法規而受罰款之情事。
其他 - 資通安全風險	華安醫學為推動資通安全相關政策、落實資通安全事件通報及相關應變處理，定期評估資通安全風險、實施資通安全教育訓練，並擬定資通安全維護計畫實施情形之稽核機制，嚴格落實資通安全風險管理。
其他 - 氣候變遷	華安醫學遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，致力於達成環境永續之目標。因應全球氣候變遷之衝擊，華安醫學持續關注環境保護趨勢發展及利害關係人議題，鑑別出氣候變遷對企業經營之風險與機會，分析財務面與非財務面影響，規劃因應措施，落實節能行動，盼能善盡企業之公民責任，守護地球永續生態。華安醫學參考 TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 執行氣候變遷風險與機會鑑別，並考量內部與外在環境變化，鑑別出對公司營運和財務上的潛在影響與可能風險與機會，並訂定對應之因應措施。



3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，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，華安醫學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。未來華安醫學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，華安醫學制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及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，要求每位同仁都必須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「誠信經營作業程序及行為指南」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；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，華安醫學根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛與社會責任面向，為確保公司合作夥伴在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害，以及促使供應商了解社會責任精神並配合華安醫學社會責任管理活動，以期達綠色與永續供應鏈。 華安醫學整體法規遵循實務而言，2024 年度並無發生涉及公司治理、環境保護、職業安全、洩漏客戶隱私、產品責任、行銷標示等重大違法紀錄。



3.4 營運績效

重大主題		營運績效
對公司的重要性		華安醫學主要業務係新藥開發，雖有實驗服務分析案等收入，惟公司營運仍以收取授權金為目標。
政策 / 承諾		實施有效的成本控制和營運效率提升措施，以確保經濟績效的持續增長。
目標	短期	• 持續提升公司營運效率以增加公司成長動能。 • 持續申請新藥專利及加速新藥開發進度，以提早達到公司階段目標。
	中 / 長期	• 取得 F703DFU 藥證及完成退化性神經相關適應症臨床試驗以增加公司未來獲利。 • 加速以 AI 開發藥物進度，以增加公司科學基礎開發多元化。
當年度投入資源及具體成果		• 與德國 Pharma Bavaria Internacional 集團全資子公司 PBI Portugal Unipessoal Lda. 簽訂 F703DFU 專屬授權合約，將 ENERGI-F703DFU 用於治療糖尿病足潰瘍授予 PBI Portugal 公司在葡萄牙與中東商業化權利。 • ENERGI-F705PD 巴金森氏症口服藥之第一期新藥臨床試驗申請案（IND）獲衛生福利部原則同意試驗進行。
負責部門 / 申訴機制		總管理處 / 申訴管道申訴信箱： eb@energenesis-biomedical.com

華安醫學 2024 年度營業收入淨額為新台幣 7,749 仟元較前一年度略增 7,158 仟元，年增率為 8.26%，公司主要營收來源則為試劑產品及實驗服務分析案收入。

華安醫學生技業務處產品實驗分析與試劑銷售之發展趨勢而言，其中試劑商品為一種知識性商品，主要的價值在於其配方與效用，產品毛利率相對較高。臺灣產品與全球的生命科學研究市場相比，進入時間、品牌知名度與產品齊全度均落後歐美品牌。現行生命科學領域仍然以歐美研究團隊為世界的領先團隊，且臺灣、日本等亞洲國家之研究團隊，所接受之訓練以歐美為主。所以目前臺灣、中國、韓國甚至日本，並無明顯的市場領導品牌，主要仍以歐美品牌為主要領先品牌、佔據主要市場。惟隨著我國生命科學技術不斷的提升，預期未來將有明顯的成長空間。另生技業務處提供實驗分析服務，主要針對體學 (-omic)* 實驗服務，目前具有多項體學服務及科學實驗平台，主要接受學術單位與醫藥單位之實驗委託，以質譜儀或二維電泳進行研究專案實驗服務，其服務團隊能針對委託單位之實驗需求，提供建議服務平台，確實執行實驗內容，協助委託單位取得品質穩定之實驗數據。

註：體學 (-omic): 通常指生物學中對各類研究對象（一般為生物分子）的集合所進行的系統性研究；例如，基因體學、蛋白質體學，和代謝物組體學等，而這些研究對象的集合被稱為「體」

財務收支及獲利能力分析

單位：新台幣仟元

項目 年度		2022 年	2023 年	2024 年
財務收支	營業收入	7,351	7,158	7,749
	營業毛利	5,165	5,227	5,690
	稅後淨利	265,664	260,382	231,080
獲利能力	資產報酬率 (%)	35.00	35.65	28.75
	權益報酬率 (%)	36.52	37.02	29.95
	稅前純益佔實收資本比率 (%)	39.74	34.25	30.21
	純益率 (%)	3,613.98	3,637.64	2,982.06
	每股盈餘 (元)	3.03	3.62	3.02

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	7,351	7,158	7,749
營運成本	2,186	1,931	2,059
員工薪資與福利	59,788	68,884	68,414
支付出資人的款項	209	214	212
支付政府的款項	0	0	0
社區投資	0	201	100
留存的經濟價值	-54,832	-64,072	-63,036



3.5 產品服務

—3.5.1 創新研發

重大主題		創新研發
對公司的重要性		研擬專利申請流程，制定作業辦法，並依循內部控制制度落實專利權控管
政策 / 承諾		針對未被滿足的醫療領域，研發具市場優勢之全球創新藥物，滿足病患醫療需 求並提升公司價值
目標	短期	• 持續執行 F703DFU 全球三期臨床試驗，並積極尋求國際藥廠洽談可能的合作開發模式或技術授權業務。 • 完成 F705 一期臨床試驗執行作業及進行二期臨床前準備工作。 • 尋求國際藥廠或國際藥妝大廠洽談可能的技術授權業務或合作開發模式及加速 F701 商品化。
	中 / 長期	• 尋找策略夥伴共同研發臨床前 (Preclinical) 階段新藥。 • 加強專利布局及拓展國際新藥授權業務。 • 以人工智慧 (AI) 技術加速開發藥物。 • 以學術徵案模式引入具有潛力的候選藥物。
當年度投入資源及具體成果		• 用以治療糖尿病潰瘍方法「METHODS FOR TREATING DIABETIC ULCER」通過澳洲國家階段發明專利核准。 • 治療表皮分解性水泡症的方法「METHOD FOR TREATING EPIDERMOLYSIS BULLOSA」通過臺灣經濟部智慧財產局專利核准。 • 內部稽核定期確保公司遵循專利權控管內部控制
負責部門 / 申訴機制		新藥開發處 / 申訴管道聯絡信箱： service@energenesis-biomedical.com

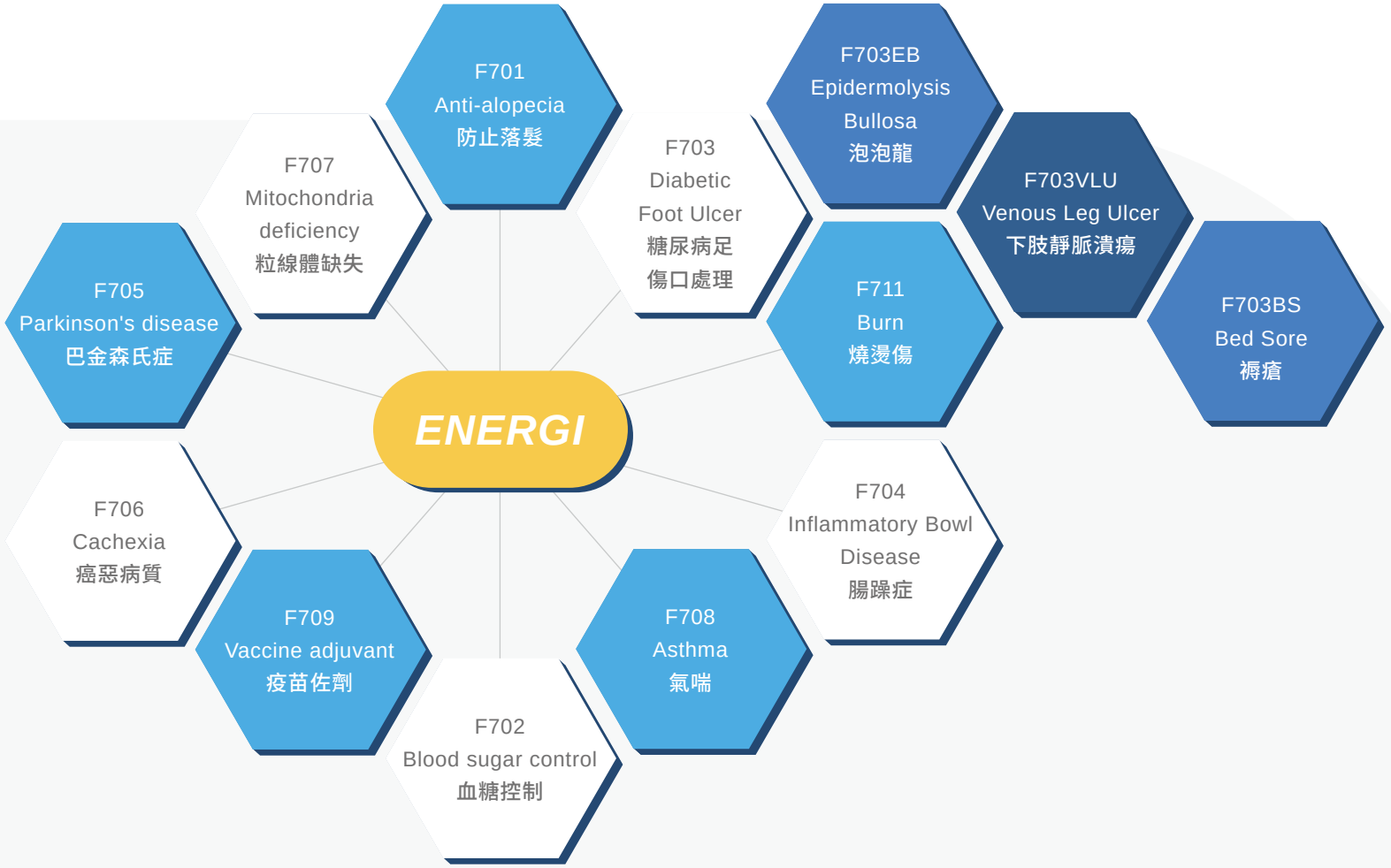
華安醫學新藥開發是以 ENERGI 小分子嘌呤類化合物為主體的一個多功醫藥開發平台，核心技術皆源自於單磷酸腺苷活化蛋白激酶 (AMP activated protein kinase, AMPK) 之活性調節、增加細胞能量分子 ATP (Adenosine triphosphate, ATP)，以藥物重新定位作為主要開發模式，選擇「無藥可用」或是「未被滿足」的利基市場作為切入點，並申請多國多項相關專利保護。第二期臨床試驗驗證確效概念 (proof of concept) 後，將以『技術授權』或『合作開發』為首要目標，故取得授權金 (upfront) 與分潤 (Royalty) 為公司主要營運及獲利模式。

除新藥研發之業務外，華安醫學所擁有的蛋白質試驗分析試劑銷售與體學分析高階技術能力，自 2014 年開始接受客戶關於蛋白質的基礎研究、生物新藥開發各個階段需要的專案委託服務。華安醫學提供的生技服務包括體學 (-omic) 實驗服務，目前具有多項體學服務及科學實驗平台，包括基因體、轉錄體、蛋白質體、代謝體等服務項目，公司仍持續擴大開發中小型客戶來源，提供高階客製化技術服務。



產品			簡介	應用
新藥研發	ENERGI-F701	防止落髮外用液劑	治療適應症為異常性落髮，已完成臨床二期試驗，目前正進行送交中國國家藥品監督管理局申請臨床三期試驗前的差距性分析。	治療雄性激素誘發異常性落髮 (Androgentic alopecia)、瘢痕性異常性落髮 (Scarring alopecias)、拔毛癖 (Trichotillomania)、結節性落髮 (Trichorrhexis nodosa)、休止期落髮 (Telogen effluvium) 等適應症。
	ENERGI-F703	糖尿病足部潰瘍外用凝膠	為促進糖尿病足部潰瘍傷口癒合之外用新藥，已完成臨床二期試驗，目前已通過美國臨床三期試驗之申請。	治療各式困難癒合型傷口，如糖尿病足部潰瘍 (Diabetic foot ulcer)、褥瘡 (Pressure ulcer)、下肢靜脈潰瘍 (Venous leg ulcer)、以及遺傳性表皮鬆解性水皰症 (Epidermolysis Bullosa) 等慢性傷口。
生技服務	試驗試劑		(1) 西方墨點法實驗試劑	西方墨點法（Western blot）是分子生物學、生物化學和免疫遺傳學中常用以檢測蛋白質表現量的實驗方法。
			(2) 抗體生產輔助試劑	單株抗體生產，將 B 細胞與癌細胞進行融合，由融合細胞自行生產大量抗體，添加本項試劑可促融合瘤細胞生長因子可增強細胞存活率，存活的細胞數增加，可篩選到 positive clone 的機會越高。
			(3) 蛋白質純化實驗試劑	應用於蛋白質純化、定量分析。
			(4) 蛋白質體學研究試劑	以 IMAC 原理研發，其專一性高，能獲得高純度的磷酸化蛋白質。適用於純化高純度磷酸化蛋白質進行蛋白質體學研究。
			(5) 常用緩衝液	常規科學研究用途的各式濃縮緩衝液。
	實驗分析服務		利用華安醫學在蛋白質分析方面精良的技術及資深之研發團隊，提供客戶關於蛋白質的基礎研究、生物新藥開發各個階段需要的專案解決方式。	主要針對體學 (-omic) 實驗服務，目前具有多項組學服務及科學實驗平台，主要接受學術單位與醫藥單位的實驗委託，以質譜儀或二維電泳進行研究專案實驗服務。我們服務團隊能針對委託單位的實驗需求，提供建議服務平台，確實執行實驗內容，協助委託單位取得品質穩定的實驗數據。

由於 ENERGI 的活性成分對於所有細胞皆具有廣效性，能誘發 AMPK 的活性，並且提升細胞內腺苷酸庫的水平，作用機制與目前現行藥物有所區隔，除了目前正在進行中的臨床試驗計畫案之外，另外包括 ENERGI-F703EB 遺傳性表皮鬆解性水皰症 (俗稱泡泡龍；以下簡稱 ENERGI-F703EB) 外用軟膏 (Topical cream for treating wound in hereditary Epidermolysis Bullosa) 及 ENERGI-F705 治療巴金森氏症新藥 (Oral drugs for Parkinson’ s Disease) 等專案，正進行臨床試驗 IND 送件前評估及資料準備，華安醫學擴大探索 ENERGI 相關應用的適應症 (下圖)，新藥開發品項及臨床進度詳述如下：





華安醫學運用特有的 ENERGI 藥物開發平台，是藉由嘌呤類化合物，經生物代謝後，活化細胞能量調節之關鍵酵素單磷酸腺苷活化蛋白質激酶 (AMP activated protein kinase, AMPK) 為手段，以增加細胞能量 (Adenosine triphosphate, ATP) 促進人體自癒 (self-healing) 為理論基礎，發展可行的疾病治療新藥物為目的。由於公司內部高階科研管理人員皆具豐富醫藥開發經驗，正在開發的兩個適應症 (ENERGI-F703 糖尿病足部潰瘍及 ENERGI-F701 異常性落髮) ，證實皆屬新作用機轉，而新作用機轉將是吸引全球藥廠技轉授權的重要關鍵。此外，為集中資金效能，避免投資大量營運經費於硬體設備與階段性人力僱請，以利加速新藥開發進程，並從中建立多方合作模式與管理經驗，藉由雇用外部顧問及外包研發機構含括委外研究 (CRO) 與委外生產 (CMO) 協助完成任務。 新藥專案開發中，透過外部技術合作的支援項目包含臨床前動物確效試驗、臨床前動物毒理試驗、新藥之製造生產及臨床試驗之申請與執行。

此外，公司近三年以華安醫學學術徵案名義，與全國二十多家一流的大學及研究中心簽約合作，共同探索擴大 ENERGI 的潛在市場，探索不同適應症的最佳用藥組合，這些合作夥伴更進一步大幅提升了公司的技術層次與研發能力，詳見下表。



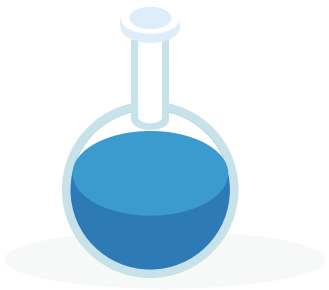
近三年華安醫學與學術機構委託合作研究計畫

編號	PI 姓名職級	單位	計畫名稱
1	陳全木 教授	國立中興大學 生命科學系	評估 ENERGI 減緩 Bleomycin 誘導小鼠肺纖維化之效果及機制
2	張芳嘉 教授	國立臺灣大學 獸醫學系	ENERGI 在創傷後症候群適應症之開發
3	侯明宏 教授	國立中興大學基因體暨生物資訊研究所	評估 ENERGI 於冠狀病毒引發細胞死亡的保護作用及篩選專一性冠狀病毒解毒藥
4	曾靖孋 教授	臺北醫學大學生醫材料暨組織工程研究所	評估 “ENERGI” 作為乾眼症用藥之可行性
5	林志立 教授	中山醫醫學研究所	評估 ENERGI 小分子化合物應用於路易氏體失智症實驗模式之神經保護效果
6	鄭菡若 副教授	陽明大學腦科學研究所	ENERGI 對阿茲海默症小鼠認知功能與類澱粉沉積的影響
7	翁啟昌 助理教授	長庚大學醫學影像暨放射科學系	以活體偵測方式評估 ENERGI 藥物於注射 PFFs 之巴金森動物模型之療效
8	林惠菁 教授	陽明大學生理所	ENERGI 在丙戊酸誘發自閉症動物模式之作用
9	周秀慧 助理教授	輔仁大學生命科學系	評估 ENERGI 在 " 急性移殖物抗宿主疾病 " 所誘發細胞激素釋放症候群的治療效應
10	林培正 教授	中山醫學大學醫學檢驗暨生物技術學系	分析 ENERGI 分子於紫外線 B 誘導乾眼症小鼠模式之角膜上皮細胞修復功效與機制
11	李學德 副教授	陽明大學醫學院解剖學及細胞生物學研究所	化合物 ENERGI 應用於不同性別之阿茲海默症之藥效研究與致病機轉探討
12	蘇裕家 博士	國家動物中心	應用 ENERGI 於減緩細胞激素風暴症狀的臨床前評估
13	吳允升 醫師 / 教授	臺大醫院 內科部	小分子藥物 ENERGI 減緩從急性腎損傷到慢性腎病變的轉變
14	褚志斌 副研究員	財團法人國家衛生研究院細胞及系統醫學研究所	利用 db/db 糖尿病小鼠模式與 Micro-Western Array 蛋白質分析平台探討 ENERGI 對第二型糖尿病的療效與作用機制
15	徐慶琳 教授	中山醫學大學營養系	利用 db/db 糖尿病小鼠模式探討 ENERGI 調節血糖之研究
16	詹明修 副教授	中山醫學大學生化微生物免疫研究所	以雙誘導動物模式評估 ENERGI 在發炎性腸道疾病保護腸道的成效
17	劉奕方 助理教授	輔仁大學營養科學系	評估 ENERGI 使用對於癌症惡病質症狀改善的功效

編號	PI 姓名職級	單位	計畫名稱
18	賴金美 副教授	輔仁大學	評估 ENERGI 對癌因性或順鉑誘發之惡病質之功效
19	周中興 醫師	國防醫學院神經學科	應用魚藤酮誘導巴金森氏症模式探討抗發炎藥物對於粒線體的影響
20	蘇裕家 研究員	財團法人國家實驗研究院國家實驗動物中心	評估不同劑型 ENERGI 對 T 細胞移植誘導發炎性腸道疾病的影響
21	楊瀅臻 教授	國立宜蘭大學生物技術與動物科學系	檢測 ENERGI 對抗帕金森氏症模式動物之效果
22	廖辰中 教授	國立陽明大學蛋白體研究中心	ENERGI 延緩老化的功效評估
23	李學德 副教授	國立陽明大學醫學院解剖學及細胞生物學研究所	化合物 ENERGI 在阿茲海默症之藥效研究與致病機轉探討
24	林詠峯 副教授	臺北醫學大學醫學檢驗暨生物技術學系	評估 ENERGI 對阿茲海默症模型小鼠的疾病預防與療效
25	陳燕麟 醫師	新店耕莘醫院病理科	ENERGI 於肢帶型肌肉萎縮症之適應症開發
26	吳允升 醫師 / 教授	台大醫院內科	評估小分子藥物 F80X 在缺血性急性腎損傷中的治療作用
27	包大贏 教授	中國醫藥大學生物醫學所臨床醫學組	從細胞動物到臨床 --- 轉譯藥物再定位之口腔癌症新配伍
28	黃偉展	臺北醫學大學生藥學研究所	ENERGI 應用於改善第二型糖尿病之活性研究計畫
29	張芳嘉 教授	國立臺灣大學獸醫學系	ENERGI 在失眠以及癲癇適應症之開發
30	林惠菁 教授	國立陽明交通大學	ENERGI 在丙戊酸誘發自閉症動物模式之作用
31	陳縕儂 教授	國立臺灣大學及嚴慶齡工業發展基金會合設工業研究中心	應用人工智慧輔助新藥開發方案之初期探索
32	蔡懷禎 教授	輔仁大學生命科學系	利用斑馬魚胚胎評估不同劑量的藥物在活體腦內對暴露在 MTPT 神經毒的多巴胺神經元的存活率及其運動能力的影響
33	馬清文 副教授 謝君偉 教授	國立陽明交通大學智慧科學暨綠能學院智慧計算與科技研究所	以人工智能生成藥物新應用之可行性評估

3.5.2 藥物安全

重大主題		藥物安全 / 臨床試驗
對公司的重要性		以高規格並嚴謹的標準遵循臨床試驗、藥品製造法規之臨床試驗，保障受試者及使用者的健康與安全
政策 / 承諾		規範各臨床試驗遵循其主導之公司所制定的標準作業程序 (SOP)、各國臨床試驗相關的醫事法、藥事法及《國際醫藥法規協和會藥品優良臨床試驗規範》•於臨床試驗、藥物製造階段皆遵循藥品「優良製造規範」(PIC/ S Good Manufacturing Practice, GMP) 及相關規範
目標	短期	制定一系列程序以遴選外部委託研究機構 (CRO)，依據各臨床試驗需求，委託臨床試驗、實驗研發或開發藥物之諮詢等服務 • 建置藥物安全監視系統 • 建立品質管理體系 • 人員資質合格並經適當培訓 • 經第三方獨立機構監督
	中 / 長期	• 創新與研發： 公司可能投資於創新和研發，開發更安全、更健康的產品，以滿足市場的不斷變化的需求。 • 合規性與法規遵循：公司承諾遵守所有適用的法律法規，並確保產品符合相關的安全標準和要求。



重大主題		藥物安全 / 臨床試驗
目標	中 / 長期	• 創新與研發： 公司可能投資於創新和研發，開發更安全、更健康的產品，以滿足市場的不斷變化的需求。 • 合規性與法規遵循：公司承諾遵守所有適用的法律法規，並確保產品符合相關的安全標準和要求。
當年度投入資源及具體成果		• F703DFU 持續進行全球三期臨床試驗。 • F703VLU 持續執行二期臨床試驗。 • F705PD 持續執行一期臨床試驗及進行二期臨床前準備工作。 • F703EB 獲歐盟藥品管理局 (EMA) 孤兒藥產品委員會 (COMP) 授予孤兒藥認證 (ODD) 。 • F703EB 進行二期臨床前準備工作。
負責部門 / 申訴機制		新藥開發處 / 申訴管道聯絡信箱： service@energenesis-biomedical.com



華安醫學新藥開發業務已進行至臨床試驗階段的專案為 ENERGI-F703 糖尿病足部潰瘍外用凝膠 (以下簡稱 ENERGI-F703)、ENERGI-F703VLU 下肢靜脈潰瘍外用凝膠 (以下簡稱 ENERGI-F703VLU) 及 ENERGI-F701 防止落髮外用液劑 (以下簡稱 ENERGI-F701)， ENERGI-F703 及 ENERGI-F701 兩項新藥開發專案已完成美國及臺灣二期臨床試驗，其中 ENERGI-F703 已通過美國三期臨床試驗之申請，ENERGI-F703VLU 目前正進行第二期臨床試驗。



華安醫學 → 授權國際大廠

專注新藥研發與智財佈局的生技公司

華安醫學新藥開發業務已進行至臨床試驗階段的專案為 ENERGI-F703 糖尿病足部潰瘍外用凝膠 (以下簡稱 ENERGI-F703)、ENERGI-F703VLU 下肢靜脈潰瘍外用凝膠 (以下簡稱 ENERGI-F703VLU) 及 ENERGI-F701 防止落髮外用液劑 (以下簡稱 ENERGI-F701)， ENERGI-F703 及 ENERGI-F701 兩項新藥開發專案已完成美國及臺灣二期臨床試驗，其中 ENERGI-F703 已通過美國三期臨床試驗之申請，ENERGI-F703VLU 目前正進行第二期臨床試驗。



華安醫學新藥開發項目進度及成果

產品 (適應症)	開發進度	研發成果
ENERGI-F701 **異常性落髮**	已完成美國 / 臺灣二期臨床試驗，目前正進行送交中國國家藥品監督管理局申請臨床三期試驗前的差距性分析。	已完成美國 / 臺灣二期臨床試驗取得美國、臺灣、中國、日本、韓國、歐洲等專利
ENERGI-F703 **糖尿病足部潰瘍**	已完成美國 / 臺灣二期臨床試驗，且已於 111 年 10 月獲美國 FDA 同意可於美國開始執行人體三期臨床試驗。	• 已完成美國 / 臺灣二期臨床試驗 • 取得美國、臺灣、中國、日本、韓國、歐洲等專利 • 獲得經濟部 A+ 企業創新研發淬鍊計畫補助 • 獲得第 17 屆國家新創獎企業新創獎—生技製藥與精準醫療類
ENERGI-F703VLU **下肢靜脈潰瘍**	執行臺灣人體二期臨床試驗	• 通過美國及臺灣 TFDA 人體臨床試驗 (IND) 核准，並且開始第一位患者收案 • 取得美國、臺灣、中國、日本、韓國、歐洲等專利
ENERGI-F705 **巴金森氏症**	已於 2024 年 10 月 4 日向臺灣衛生福利部食品藥物管理署申請執行人體一期臨床試驗審查	取得美國、臺灣、中國、日本、韓國、歐洲等專利
ENERGI-F703EB **遺傳性表皮鬆解性水皰症**	前臨床試驗	取得美國、臺灣、中國、日本、韓國、歐洲等專利

臨床試驗安全

臨床試驗是研發藥物實際投入市場前的重要階段，透過人體試驗收集新治療或新藥品的有效性、是否有不良的反應等相關資料，尋找最適合的治療方式或者劑量。華安醫學所有之新藥開發皆 100% 會經臨床試驗安全評估，目前將 ENERGI-F703 糖尿病足部潰瘍研究之聯合用藥方式、治療效益以及潛在風險等，經科學方式查驗其安全性及有效性；嚴謹遵循臨床試驗法規，並落實高規格的臨床試驗品質控管以保障受試者安全。

為保障整個試驗過程的品質及安全性，華安醫學制定一系列程序以遴選 CRO，依據各臨床試驗需求，委託臨床試驗、實驗研發或開發藥物之諮詢等服務。CRO 必須遵循與華安醫學所簽訂之協議、試驗計畫書、藥品優良臨床試驗規範 (GCP) 及其他適用規範，並接受華安醫學臨床試驗主管 (Clinical Trial Manager；CTM) 或該臨床試驗之設計者透過電子郵件、電話會議、實地探訪、標準作業流程檢核等方式稽核。

此外，臨床試驗專員 (Clinical Research Associate；CRA) 平時進行現場稽核，監測病歷與試驗數據的一致性，並利用遠端電腦資料蒐集試驗數據，若電腦系統偵測出病歷實際情況與試驗資料紀錄有偏差，CRA 進一步調查並及時通知醫院試驗相關人員改善。當偏差過多，與試驗計畫書內容大不相符時，醫院人體試驗委員會 IRB 亦會進行試驗稽核，確保臨床試驗順利進行。

華安醫學 2024 年度終止之臨床試驗彙總如下

	2024 年終止之臨床試驗數	終止原因
因違反 GCP 而終止之臨床試驗	0	不適用
非因違反 GCP 而終止之臨床試驗	0	不適用

華安醫學研發與臨床試驗均由研發單位主導，各國臨床試驗皆應遵循研發單位所制定之標準作業程序 (SOP)、各國臨床試驗相關的醫事法、藥事法、《赫爾辛基宣言》及《國際醫藥法規協和會藥品優良臨床試驗規範》進行。 正式啟動臨床試驗前，必須取得受試者的書面知情同意，並嚴格篩選合適的受試者，降低藥物不良反應之可能性與嚴重程度。當藥物不良反應發生時，各中心的試驗主持人須先判定與藥品的相關性、並向華安醫學研發單位通報所有的藥物不良反應。研發單位將通報之藥物不良反應的嚴重程度，向人體試驗委員會 IRB 及 FDA 通報以維護臨床試驗之安全。

為了保障臨床試驗受試者之安全、使臨床試驗有效且順利地進行，華安醫學格外重視臨床試驗人員的教育訓練。除了新進人員到職後的基本教育訓練外，於臨床試驗計畫啟動前，亦會確保相關護理人員及 CRA 均已達成該臨床試驗計畫之訓練要求。華安醫學鼓勵 CRA 多方汲取所需知識，當 FDA、TFDA 開放與其試驗內容相關之課程 (例如：臨床研究倫理、人體研究受試者保護計畫、藥物臨床試驗訓練……等) 時，鼓勵 CRA 補齊該方面之專業知識。



孤兒藥認證資格

基於各地政府政策及法規的支持，華安醫學積極申請孤兒藥認證，希望透過該認證加速 ENERGI-F703EB 的開發流程，使 ENERGI-F703EB 能早日進入市場，治癒更多病患，以達成華安醫學濟世救人的核心理念。 華安醫學已於 2023 年 1 月及 2024 年 1 月分別取得美國 FDA 孤兒藥開發辦公室 (OOPD) 認證信函通知，授予罕見兒科疾病認定 (RPD) 及歐盟 EMA 孤兒藥產品委員會 (COMP) 授予孤兒藥認證 (ODD)，預計 2025 年會展開二期臨床試驗。

孤兒藥（orphan drug）

是一種藥品，用於治療疾病，因為患者為數不多，如果沒有政府出面協助的話，生產這類藥品就不可能獲利。

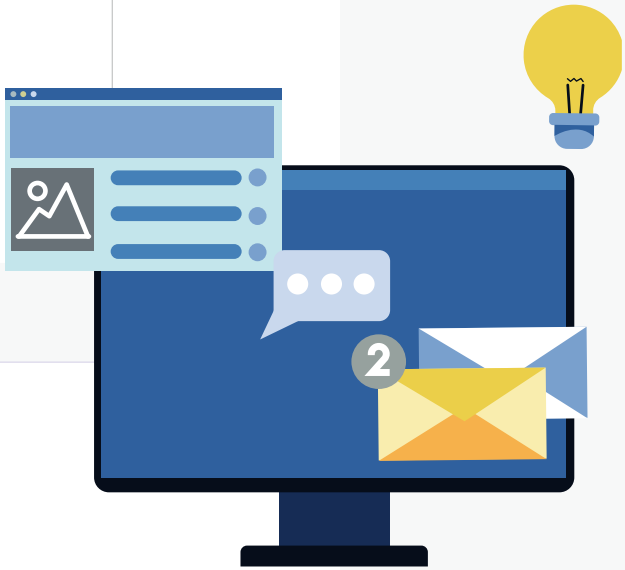
消費者權益保護政策

為關懷及善盡對客戶的權益保障，並建立重視消費者保護之企業文化，華安醫學訂有「消費者權益保護政策」，以落實針對產品與服務之顧客健康與安全、行銷或標示之把關。雖華安醫學仍在臨床試驗尚未有產品上市但未來之產品上市均皆遵循商品標示法等相關法令辦理，以保障消費者權益。現行生技服務之試劑銷售、實驗服務等如果客戶對於產品及服務，可藉由本公司網站「利害關係人專區」提供寶貴意見，將由專人妥適處理，並將處理結果回覆客戶。





重大主題		資訊安全
對公司的重要性		業致力於提供良好的資訊安全環境，並積極提升整體資安意識，以保護公司重要的資訊財產。確保所有資訊作業符合國內外資訊安全法令規範，並加強個資及營業秘密資訊安全保護
政策 / 承諾		制訂「資通安全管理政策」及「資訊循環內部控制制度」維持良好之資訊安全環境
目標	短期	• 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。 • 保護公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。 • 使用合法授權軟體並定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實。 • 未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安問題。
	中 / 長期	• 健全資通安全管理機制，提升同仁資通安全觀念與強化自我保護意識 • 確保公司關鍵核心系統維持一定水準的系統可用性。
當年度投入資源及具體成果		• 發生重大資安事件：0 次。 • APP 軟體安全性更新：8 次。 • 加強電腦端點防護，提升防毒軟體安裝更新率：90%。 • 定期資訊系統弱點掃描：1 次。 • 定期員工社交工程演練：1 次。 • 2024 年資訊安全教育訓練 2.06 小時 / 人。 • 當年度至少 1 次向董事會報告，整理彙總年度執行資安風險狀況。 • 2024 年未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安問題。
負責部門 / 申訴機制		總管理處 / 申訴管道申訴信箱： eb@energenesis-biomedical.com



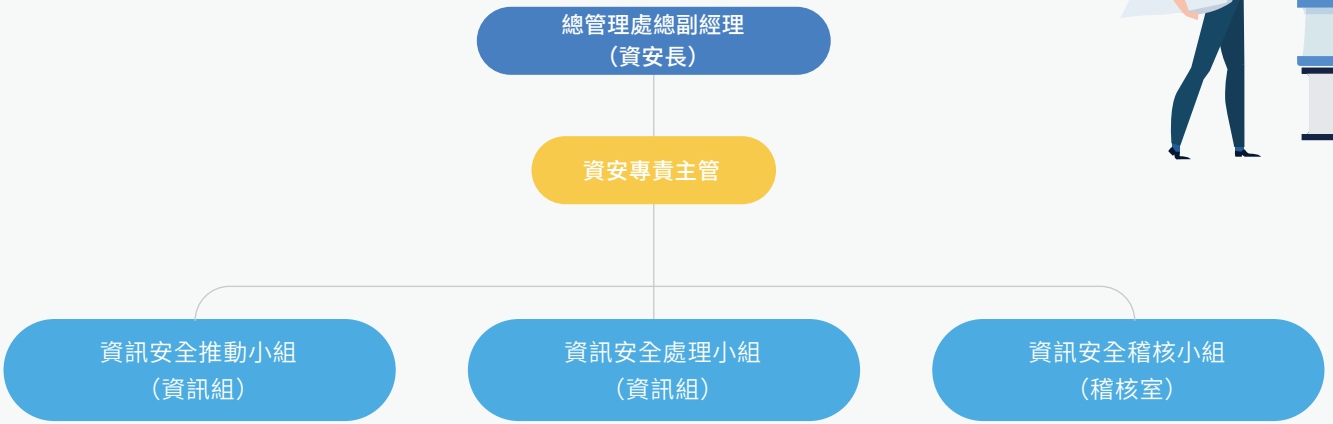
華安醫學制訂資通安全管理政策，對內亦採取具體防範措施以落實資通安全：由總管理處所轄之資訊管理組負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進公司資訊安全管理系統以及為保障資訊的機密性、完整性與可用性。由稽核室每年就內部控制制度－資訊循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性，追蹤改善計畫執行成效。

華安醫學重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標。

為使華安醫學資訊部門與使用部門權責之劃分作業及公司資訊系統、設備及資訊科技相關控制環境有所規範，華安醫學訂有資訊循環內部控制制度，控制重點包含資訊部門之功能及職責劃分、系統開發及程式修改之控制、程式及資料存取控制檔案及設備之安全控制等作業措施，並定期檢討，保障公司之資訊安全可提供安全無虞的資安環境。



資訊安全推動小組



在資通安全控管上華安醫學亦更進一步針對資安與網路風險進行評估，其中研發計畫之機密資料外洩與公司網路遭病毒及不法入侵等情況，皆有可能導致公司重大財務業務損失。華安醫學已設置各項網路安全設備以控管或維持公司日常營運之功能，並且安裝防火牆及安全軟體於電腦系統中，公司的資訊部門使用帳戶辨識、密碼、防火牆及其他安全技術以偵測、防範資訊及系統被入侵、刪除及未經授權存取。公司的防火牆設定亦定期測試及更新。為避免濫用及剽竊，重要的軟體及檔案加密，密碼亦定期更新，並適當的改善相關流程和提升電腦軟硬體等措施，以期降低機密資料外洩之風險。

華安醫學以新藥研發為核心事業，專注於研發全球創新藥物，研發創新的成果需要完善的智慧財產保護，才能保持產品價值與未來獲利。關於營業秘密之保護，所有員工均簽訂「勞動聘僱契約」，明訂智慧財產權歸屬、保密條款及競業禁止條款。同時透過教育訓練，加強同仁對營業秘密的保護意識，提醒所有員工應注意維護自身職務相關之營業秘密。在內部管理上，建立機密管理措施，管控人員、設備、文件及環境。於環境設施上，界定內部管制區域，管制取用機密文件之設施，如：辦公室及機房門禁管制、限制訪客之活動範圍等。



華安醫學在資通安全防護上，建立軟體與硬體多層次防護，包含帳號複雜性密碼驗證、主機與用戶端防毒、上網行為管理、惡意網站防護、防火牆阻擋、主機資料備份、資料加密、網路 IP 管理等。

健全資通安全管理機制，提升同仁資通安全觀念與強化自我保護意識，針對年內相關資安制度與事件進行監督與管制，另每季 E-MAIL 給予同仁進行資通安全宣導及資通安全事件通報演練 1 次，2024 年共計 1 場次，計有電子郵件社交工程介紹與防護等教育訓練以提升公司人員資安意識。

華安醫學為加強資訊安全事件發生時之應變能力，避免資訊安全事件失去控制成為影響組織營運持續的危機，依據「國家資通安全通報應變作業綱要」及相關法規訂定資訊安全事件通報與應變機制。

本機制所討論的資通安全事件，泛指一切對於資訊之機密性、完整性或可用性方面造成危害的突發事件。

資通安全事件通報與應變流程圖



為強化主動防禦策略，於 2024 年 11 月加入 TWCERT/CC 資安聯盟，不定期透過該平台進行網駭情資交換，期藉由該聯防機制，擴大公司資安防禦廣度。

近三年來華安醫學無發生重大資訊安全事件、資料洩漏等事件。



04

永續環境

4.1 環境管理政策
4.2 能源管理
4.3 溫室氣體排放管理
4.4 水資源管理
4.5 廢棄物管理
4.6 供應商管理
4.7 氣候變遷管理

四、永續環境

4.1 環境管理政策

本公司積極與員工、供應商、承攬商等利害關係人建立良好互動，依國際趨勢據以制訂環境與職業安全衛生政策，經董事長簽核通過後實施，訂定環安衛政策如下：

- 符合法規，預防災害
- 節能減廢，污染預防
- 企業責任，永續經營
- 消除危害，降低風險
- 健康安全，友善環境

由於現階段華安醫學的自有研發產品尚處於臨床試驗階段，並未上市銷售，碳排放並非目前華安醫學的主要氣候議題；未來公司將持續隨量產投入而逐步擴大營運規模，因此目前針對溫室氣體排放，我們藉由合理使用能源，盡可能降低營運過程對環境產生的溫室氣體排放，並且將會持續積極配合主管機關對於溫室氣體減量推動之要求，逐步建立碳排放相關管理體系。

4.2 能源管理

能源管理是當今各企業需面臨的一大挑戰，也是華安必須嚴肅對待的重要議題。隨著經濟的快速發展，能源需求不斷攀升，對能源資源的需求和壓力越來越大。能源管理的核心在於提高能源效率，減少能源的浪費。透過未來合理的能源規劃，我們可以提出更高效的能源使用方式，同時減少對能源的依賴。未來採用節能技術、建立能源監測系統和實施能源管理政策，我們可以更好地掌握能源使用情況，從而實現可持續發展的目標。



內外部能源消耗量

華安醫學在整體的能源使用結構上，主要能源消耗為公司營運所需的電力為最大宗的佔比，本公司 2024 年度之總用電量為 137,078 度，較 2023 年度之用電量 134,807 度增加 2,271 度，增幅約為 1.68%。此數據顯示整體用電量呈現小幅成長。未來華安醫學透過能源消耗量的盤查，更可以知道 2025 整年度的能源使用情況。

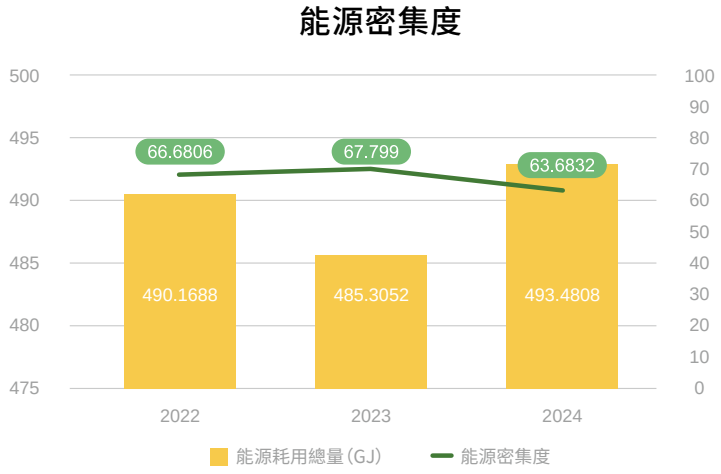
項目		2022 年	2023 年	2024 年
外購電力	再生能源使用 (GJ)	0	0	0
	非再生能源使 (GJ)	490.1688	485.3052	493.4808
合計	總能源使用量 (GJ)	490.1688	485.3052	493.4808
密集度	營業額（佰萬元）	7.351	7.158	7.749
	能源密集度 (GJ/ 佰萬元)	66.6806	67.7990	63.6832

註：每度電為 3.6 佰萬焦耳，1GJ 為 109 焦耳；柴油熱值為 8,400Kcal/L，1Kcal 為 4,187GJ。

註：能源密集度 = 總能源耗用 (GJ)/ 營收 (佰萬元)。

計算方式：

- 2022 年：136,158 度數 *0.0036=490.1688 (GJ)
- 2023 年：134,807 度數 *0.0036=485.3052 (GJ)
- 2024 年：137,078 度數 *0.0036=493.4808 (GJ)





4.3 溫室氣體排放管理

全球的氣候與環境，正因溫室氣體的增加而產生劇烈的變化，華安醫學身為地球的一份子，未來將設定溫室氣體排放量之基準年，並推動溫室氣體盤查作業，同時依循 ISO14064-1 查證規範建立內部盤查機制，積極進行自願性溫室氣體排放盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議、提出可行之溫室氣體減量方案，並確實執行減量計畫工作，達到企業永續發展的目標。

華安醫學溫室氣體排放量計算以範疇二（外購電力）為主，近三年溫室氣體排放量逐步上升，意味著未來尚有不少精進空間，待進一步提升溫室氣體排放的管理。華安醫學溫室氣體盤查將依據金管會規劃「上市櫃公司永續發展路徑圖」之時程，完成溫室氣體盤查資訊揭露以了解自身碳排放基線，因應法規要求並落實企業永續發展。

華安醫學為了解公司營運所產生的碳排放量、以及擬訂減碳目標與衡量節能成效，特推行 ISO14064-1 進行碳排放盤查，下表為近三年碳排放盤查結果，2024 年相對基準年 2022 年，總排放量減少 2.4232 ton-CO_2e，下降 3.6%，而碳排放密集度減少 0.7837 ton-CO_2e / 佰萬，下降 8.55%。

排放量統計 - 依排放源類型分析

範疇	ISO 14064-1	說明	2022 年	2023 年	2024 年
範疇二	類別 2	台電電力	67.3982	66.5947	64.9750
碳排放密集度		營收（佰萬元）	7.351	7.158	7.749
		溫室氣體排放強度 (ton-CO_2e / 佰萬)	9.1686	9.3035	8.3849

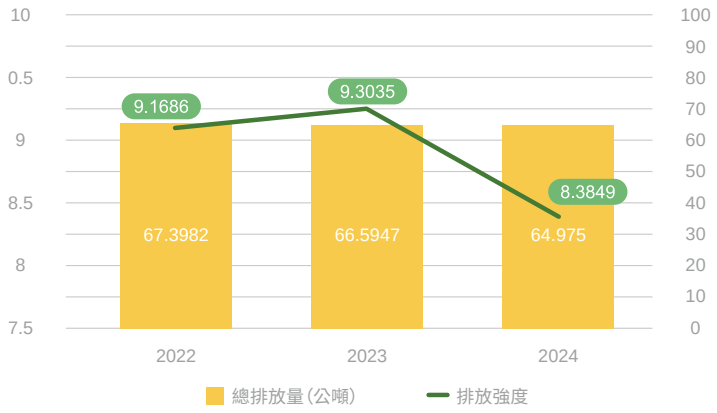
註：依據經濟部能源局公告，電力排碳係數分別為：2022 年 0.495 公斤 CO_2e、2023 年 0.494 公斤 CO_2e，2024 年 0.474 公斤 CO_2e。

註：本公司溫室氣體盤查數據為自行估算採 AR6 版本並參考國家溫室氣體登錄平台公告溫室氣體排放係數管理表。

計算方式：

- 2022 年：136,158 度數 *0.495kg/1000=67.3982 公噸 CO_2e。
- 2023 年：134,807 度數 *0.494kg/1000=66.5947 公噸 CO_2e。
- 2024 年：137078 度數 *0.474kg/1000=64.9750 公噸 CO_2e。

溫室氣體排放強度



節能措施

華安醫學產業類行為辦公室用電，已在去年全面更換 LED 燈管，未來持續配合政府節能政策更換節能設備。

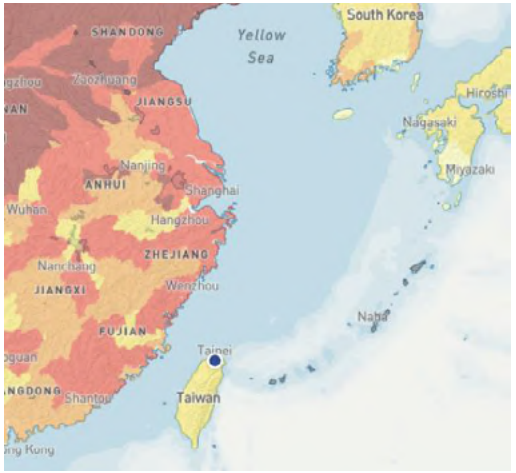


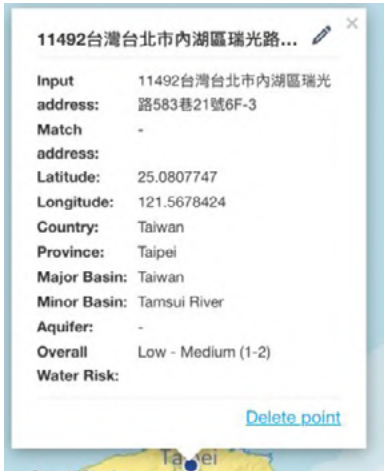
4.4 水資源管理

華安醫學主要營業項目為新藥研發，因未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，皆為生活用水。公司位於內湖科學園區，非屬水資源壓力地區，經過評估，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

為確保生活汙水排放符合科學園區要求，每年實施 5 次水質檢測，皆符合要求。

此外，根據世界資源研究所 (World Resources Institute，簡稱 WRI) 開發的水資源風險評估工具進行風險鑑別的結果顯示，2024 年本公司各營運據點被歸在低至中度水資源壓力地區。





取水與排水

華安醫學取水來源均為台灣自來水公司供應之自來水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體)，無取自海水、地下水等其他水源。主要使用於一般辦公室員工生活用水或部分空調設備，如洗手間及冷卻水塔等等，排水經由內湖科學園區污水處理廠排放。公司所在位置大台北區域屬非水資源壓力區，營運上受水資源影響的風險程度相對較低。但本公司仍全面落實水資源管理，辦公室員工生活用水以基礎設施檢修與改善為主，除加裝節水器外，亦持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

營運據點	水源	供水單位	用途	
			製成	生活
內湖	翡翠水庫	自來水公司		●

華安醫學內湖營運據點水資源統計表

單位：新台幣仟元

水資源使用量 (單位 : 百萬公升)			
年度	總取水量	總排水量	耗水量
2022 年	2.352	2.352w	0
2023 年	2.517	2.517	0
2024 年	2.275	2.275	0

計算方式：

- 2022 年：336 公升 *28 人 *250 天 *2352,000 公升 *2.3520 百萬公升。
- 2023 年：337 公升 *30 人 *249 天 *2517,390*5.5174 百萬公升。
- 2024 年：337 公升 *27 人 *250 天 *2274,750=2.2748 百萬公升。

水資源管理措施

1. 推動節約用水措施、回收再利用並提升用水設備使用效率
2. 不定期舊管線汰換與更新。
3. 飲水機定期更換濾材、檢測水質確保用水安全
4. 設備定期維護保養、消毒清潔水塔，提升用水設備使用效率。
5. 不定時利用公佈欄張貼或 email 公告有關節約用水、用電、珍惜資源之相關資訊，對新進人員及既有員工實施教育訓練教導正確用水、用電知識。



4.5 廢棄物管理

華安醫學致力於為下一代打造永續環境，我們支持循環經濟理念，透過化學物質管理、廢棄物減量與循環再利用等方法，達成資源使用效率的最大化。公司更進一步持續推動改善方案，藉此將環境衝擊降至最低，朝向「零污染」的目標邁進。

做為台灣新藥研發的領導企業，華安醫學嚴格把關產品與製程所使用的化學物質。使用安全的化學物不僅是維持產品品質，保護人體健康的關鍵，在後續的廢棄物管理上亦可減少環境污染，並提升廢棄物處理人員的操作安全性。

本公司廢棄物種類以生產製造之一般事業廢棄物為主，亦包含少量研發與實驗使用之化學品。已依照法規管理廢棄物，避免因處理不當而造成違法疑慮或是污染環境的風險。同時也積極掌握各項環保法規動態，從研發源頭推動減量、調整製程設計或提升耗材使用率，以達到友善環境的實踐。

重大主題		實驗室廢棄物
政策 / 承諾		公司承諾遵循現行藥品廢棄物法規要求，針對實驗室廢棄物皆委由合格廠商進行清運處理，並落實廢棄物分類回收、再使用或再利用。
目標	短期	• 張貼標語提醒垃圾分類與減量。 • 新進員工進行環境管理系統教育訓練 1 小時。 • 定期安排 ESG 教育訓練提升員工環保意識。
	中 / 長期	• 維持 0 起違反環保法規之事件發生。 • 廢棄物存放、清運與處理，100% 符合法令規範。推動減量、回收與再利用，提升資源效率。藉由回收再利用、能源轉化、推肥等方式，提升資源使用效率，禁止廢棄物直接填埋或以無能源回收方式處理，以零廢棄物填埋為目標。
當年度投入資源及具體成果		• 實驗室廢棄物清運費用當年度投入 19,800 元
負責部門 / 申訴機制		科學研究處 / 申訴管道聯絡信箱：service@energenesis-biomedical.com



廢棄物產出量統計表

廢棄物總類	項目	2022 年	2023 年	2024 年	處置方式	處置位置
一般事業廢棄物	生活垃圾	9.24	10.152	9.329	焚燒	離場
	生物醫療廢棄物	0.177	0.141	0.105	焚燒	離場
合計		9.417	10.293	9.434	焚燒	離場

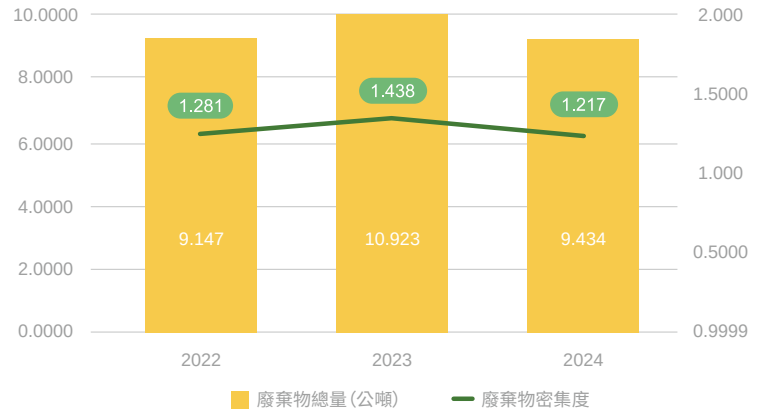
辦公室生活垃圾計算方式

統計期	總生產量	一般垃圾量	資源垃圾量	廚餘量	平均每人每日一般廢棄物生產量
2024 年	11,839,965	4,828,113	6,506,546	505,306	1.382
2023 年	11,579,543	4,827,044	6,273,722	478,777	1.359
2022 年	11,238,654	4,799,426	5,950,352	488,876	1.32

2022 年 1.32kg*250 天 *28 人 =9,240kg=9.2400t ｜ 2023 年 1.359kg*249 天 *30 人 =10,151.73kg=10.1517t ｜ 2024 年 1.382kg*250 天 *27 人 =9,3285kg=9.3285t

廢棄物密集度

廢棄物產出量統計表	廢棄物總量（公噸）	營收（佰萬元）	廢棄物密集度
2022 年	9.417	7.351	1.281
2023 年	10.293	7.158	1.438
2024 年	9.434	7.749	1.217



4.6 供應商管理

華安醫學將供應商視為最要的策略合作夥伴，除提供符合客戶需求的產品或服務外，我們重視並邀請供應商在環境、社會和經營管理上，共同實踐企業社會責任。

於供應商管理實務上，制定本公司「供應商管理辦法」，要求本公司之供應商，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在國或所在地區的法律規範並遵循本準則。華安醫學將逐步落實與供應商共同合作，打造重視保護環境、勞動人權、安全、重視社會責任且永續發展的供應鏈目標。

華安醫學管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。公司採購之物料皆符合相關法令法規及環保、安全之要求。為維持高品質，輔以國際管理系統標準之要求進行持續改善。

供應商行為準則

為打造永續企業，華安醫學參考《聯合國全球盟約》、《世界人權宣言》及《聯合國商業人權規範》等國際倡議，制定了《供應商企業社會責任承諾書》，全面要求供應商簽署。截至 2024 年底，已有 3 家供應商完成簽署。承諾書的主要內容包括：

1. 環境保護政策｜落實環保措施，減少對環境的影響。
2. 禁止雇用童工｜確保不雇用任何形式的童工。
3. 保障基本勞動人權｜尊重勞動權利、集會自由等基本人權。
4. 保障工時及工作條件｜提供合理的工時與工作條件。
5. 職業健康安全｜遵守健康與安全相關法規，提供安全且合規的工作環境。
6. 誠信經營｜堅持商業道德，誠信經營。

華安醫學承諾，與供應商共同打造一個重視環境保護、尊重人權、確保安全並永續發展的供應鏈，善盡企業社會責任，為社會創造更大的價值。



供應商評選機制

新供應商篩選

華安醫學重視供應鏈對於環境與社會的影響，依據「供應商品質評分表」選定符合要求之供應商，做為採購對象並建立「供應商基本資料」，篩選條件包含品質、交期及廠商配合度等 3 大指標，並定期進行供應商表現評核。2024 共新增供應商 8 家，整體評鑑率達 100%。

既有供應商評鑑

1. 所有與公司往來之供應廠商，採購單位應填寫「供應商基本資料表」並建檔。
2. 生產性用料 / 進貨之新廠商，需由需求單位及採購單位填寫供應商品質評分表，合格者由請購單位填寫合格供應商登錄申請表，以列入合格供應商。
3. 合格供應商應至少每 3 年評鑑一次，惟供貨品質與是否如期交付之狀況應隨時注意並更新，必要時需立即重新進行評鑑，由需求單位及採購單位負責評核，並記錄於供應商品質評分表中。
4. 核准為供應商者始得採購；未通過審核標準之供應商，應請其繼續改進，保留其未來候選供應商資格。每年應對供應商資格予以評估，當供料不符要求時，由採購部門連絡供應商面談，若無法改善之供應商則應予以淘汰再行補充合格之供應商，以確認各供應商持續遵守本公司之規範，預計於 2025 年度將環境和社會面標準納入供應商評鑑項目。

供應商稽核執行情況

整體供應商稽核	2022 年	2023 年	2024 年
供應商家數	12	14	13
供應商自評家數	12	14	13
整體供應商稽核率 %	100%	100%	100%



4.7 氣候變遷管理

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。華安醫學除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布之氣候相關財務資訊揭露建議書 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解華安醫學於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

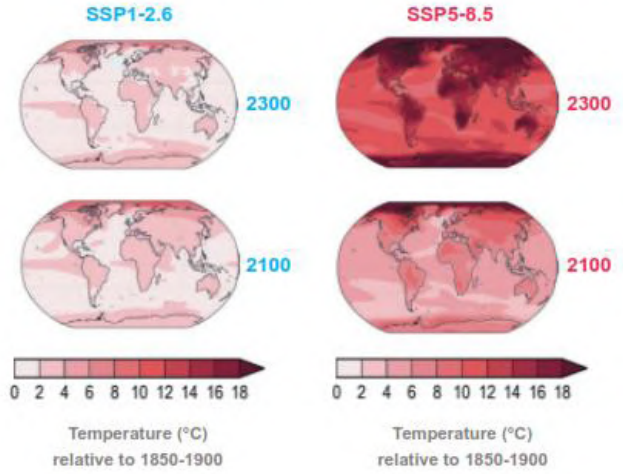
治理

董事會為華安醫學最高氣候治理單位，從永續發展的角度來監督與擬定氣候變遷相關策略，並響應國內外對於淨零承諾的倡議。董事會授權永續發展小組及環境永續小組來推動氣候變遷管理各項作為，執行單位含總管理處與相關權責單位，如研發、生產等各部門具有不同的執行任務。總管理處每月在經營月會，向高層報告各項專案的進度。「永續發展小組」定期一年一次向董事會報告年度 ESG 績效， 包含氣候變遷相關議題、報告溫室氣體盤查、風險評估和相關之應對措施。



策略

因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，華安醫學參照聯合國的政府間氣候變遷專門委員會 IPCC 第六次評估報告 AR6 中的共享社會經濟途徑 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。下圖為在此兩種情境之中，以 1850-1900 年為基準，全球未來 200 年的升溫情形，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此參考科學基礎減量目標倡議 (Science Based Target initiative, SBTi) 與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。同步使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台) 所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，透過模擬華安醫學在理想情境 (SSP1-2.6) 和最劣情境 (SSP5-8.5) 下所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施，如因升溫導致用量電量增加，而相關費用也會同步上漲。



風險與機會	類型	議題	時間範疇	對公司營運及財務的衝擊	風險與機會之因應措施
轉型風險	**市場**	原物料成本上漲	短期 中期 長期	增加營運成本	1. 開發其他原料供應地區。 2. 規劃更可靠的原物料供應流程及完整的供應鏈管理，穩定產品研發品質。
轉型風險	**立即性**	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期 中期 長期	1. 洪水災害可能造成斷電、斷網，資訊設備升級造成成本增加 2. 影響勞動力管理和規劃（如衛生、安全、缺勤） 3. 現有資產沖銷和提前報廢（如「高風險」地區的財產和資產損害）	1. 預擬居家網路辦公方案。 2. 啟動天災應變機制，預先提醒同仁各項因應方案與措施。
轉型風險	**長期性**	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	短期 中期 長期	1. 營運成本提高（如設施毀損、水力發電站水量不足或核能及火力發電廠冷卻水不足） 2. 水用量被規範 3. 保費提高以及位處「高風險」地區的資產難以投保	改善能源效率與規劃使用再生能源，強化 ESG 績效提升競爭力
轉型風險	**長期性**	平均氣溫上升	短期 中期 長期	1. 營運成本提高（如水力發電站水量不足或核能及火力發電廠冷卻水不足） 2. 基礎建設成本升高（如設施毀損） 3. 銷量 / 產出降低導致收入下降 4. 保費提高以及位處「高風險」地區的資產難以投保	1. 提升氣候適應能力，降低營運成本 2. 公司規劃充足的備用電力，包括發電機及不斷電系統（Uninterruptible Power Supply, UPS）。
轉型風險	**政策和法規**	提高溫室氣體排放定價	短期 中期	台灣《氣候變遷因應法》將更加嚴謹並增加額外的碳價，進而提升公司營運成本 。	1. 進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。 2. 增加綠電比例 3. 強化公司員工環境保護知識，前瞻掌握氣候風險及機會
機會	**市場**	進入新市場	短期 中期	1. 進入新型和新興市場（如與政府、開發銀行合作），提高收入 2. 提高金融資產的多元化（如綠色債券)	評估氣候模式的極端變化風險，擬定調適策略
轉型風險	**政策和法規**	強化排放量報導義務	短期	1. 增加營運成本 (如合規成本和保費增加) 2. 違反氣候法令的罰款或訴訟碳定價與再生能源制度，造成營運成本上升	強化公司員工環境保護知識，前瞻掌握氣候風險及機會

風險管理 (Risk management)

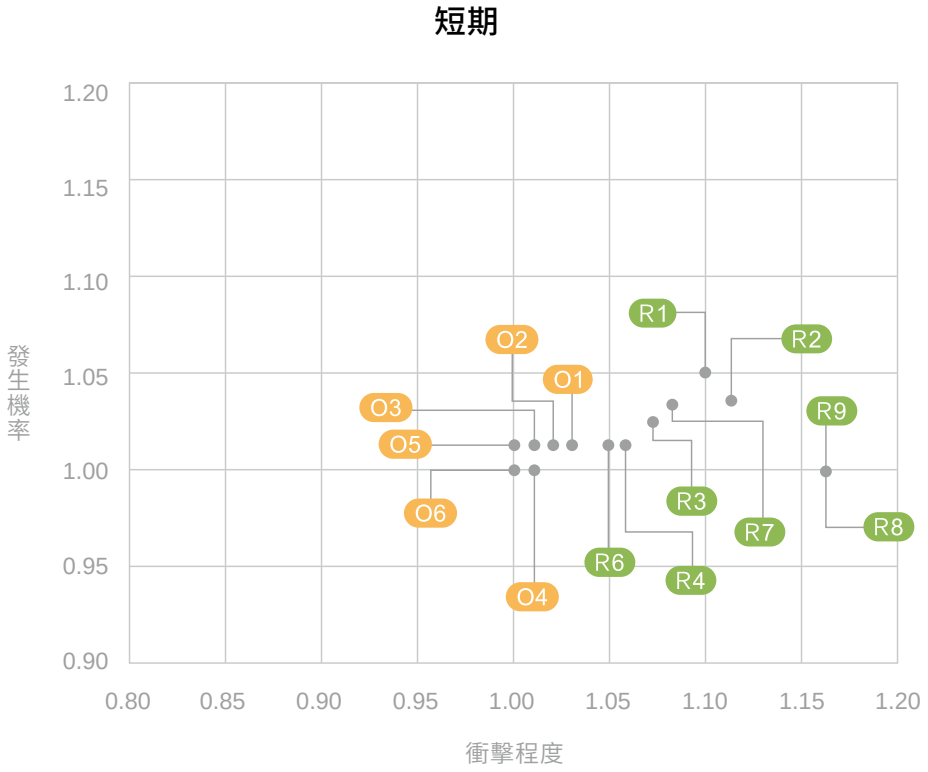
本公司依照相關規範建立內部風險管理政策與程序及內控制度，妥善管理所有風險議題、衝擊項目與對應之高度重大主題。每年經由董事會核定公司整體風險管理目標及政策，並指派高階管理階層負責各項議題推動與運作，持續落實監督風險管理機制有效運作。

華安醫學透過 ESG 永續發展小組進行討論，於前述 2℃情景中對於轉型風險（政策與法規、技術、市場、名譽）、實體風險（立即性風險、長期性風險）及機會（資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性）等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險由相關單位評估，將有可能造成財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。最終鑑別出與華安醫學營運範疇相關的氣侯風險與機會藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。

TCFD 風險管理流程



註：此流程圖說明華安醫學針對氣候變遷風險進行追蹤監控， 蒐集資料並依風險矩陣判定風險等級，ESG 永續發展小組進行整體分析評估與覆核，之後設立策略與目標，並逐年滾動檢討達成績效





風險與機會	項次	代號	議題
轉型風險	政策和法規	R1	提高溫室氣體排放定價
		R2	強化排放量報導義務
	技術	R3	以低碳商品替代現有產品和服務
		R4	低碳技術轉型的成本
	市場	R5	原物料成本上漲
	名譽	R6	利害關係人的關注與負面回饋日益增加
實體風險	立即性	R7	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
	長期性	R8	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化
		R9	平均氣溫上升
機會	資源效率	O1	使用更高效率的生產和配銷流程
		O2	減少用水量和耗水量
	能源來源	O3	使用低碳能源
		O4	使用新技術
	產品和服務	O5	開發新產品和服務的研發與創新
		O6	業務活動多元化
	市場	O7	進入新市場

指標目標 (Metrics & Targets)

在企業發展的歷程中，商業製造活動對環境的影響不容忽視；在此體認下，華安醫學亦全面性地檢視本公司有關環境衝擊與影響的管理作為。此外，外在氣候變遷與生態環境改變，亦對華安醫學營運具有潛在風險與相應之機會及效益，如：極端氣候造成原物料價格上漲、溫室氣體排放成本增加、水電供應不穩對生產造成衝擊；針對相關風險與衝擊，華安醫學亦擬定與之對應之管理與因應措施，定有溫室氣體排放管理、水資源管理以及廢棄物管理之目標與策略，以提升華安醫學對於氣候變遷、能資源使用等相關議題之管理與調適能力。未來，我們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，並積極投入因氣候變遷導致的相關疾病領域研究，力求從源頭透過醫藥研發，找到更多解決方案。

本公司依據 TCFD 氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：

1. 1.2025 年 1 月 1 日起至 2026 年試行盤查、查證作業，並滾動式檢討修正計畫內容，未來以 2025 為基準年，制定減碳目標值。
2. 改善能源效率，每年減能 1%。
3. 人均溫室氣體排放量年減 1%。

2024 年間，華安醫學並無因違反環境法規而遭受重大裁罰之情事，且要求執行營運活動及內部管理時，應致力達成環境管理目標，並持續執行相關行動方案；未來，華安醫學將持續評估針對環境相關風險設立專責單位之方法，以進一步提高環境治理權責與應對外在風險之能力。





05 社會關懷

5.1 員工概況
5.1.1 人權保障
5.1.2 員工統計
5.2 適才適任
5.2.2 人才培育
5.2.3 勞資溝通
5.3 職業安全衛生
5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查
5.3.2 工作者參與、諮詢及溝通
5.3.3 有關職業安全衛生之工作者訓練
5.3.4 職業健康服務與健康促進
5.3.5 承攬商職安要求
5.4 公益參與

五、社會關懷

華安醫學重視員工的勞動權益，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，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；華安醫學提供完整教育訓練管道，且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；透明的升遷管道，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暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；最後，取之於社會，用之於社會。

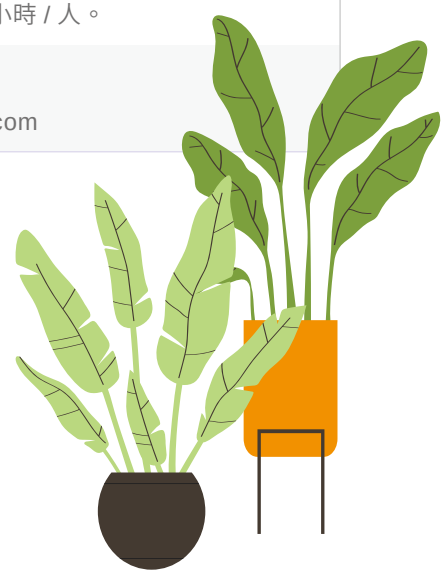
5.1 員工概況

華安醫學平等對待員工，透過各項平權措施，減少任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

—5.1.1 人權保障

重大主題	人權政策
對公司的重要性	尊重人權是華安醫學的基本價值觀。我們尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，在與員工、供應商和商業夥伴的關係中維護並促進人權。
政策 / 承諾	• 致力打造多元友善包容的良好工作環境，保障每一位員工的基本權利不被侵害。 • 積極維護員工基本人權，宣示支持聯合國訂定之國際人權公約所揭示之原則。 • 投入資源為員工受專業培訓，並提供優渥且公平的薪酬制度。 • 重視員工的聲音與意見，建立溝通管道，了解員工的訴求。

重大主題		人權政策
目標	**短期**	• 推動多元文化融合，建立包容性的企業文化，促進員工之間的相互尊重和理解。 • 加強對員工人權的宣導與培訓，提高員工對人權議題的認識和重視程度。 • 建立健全的人權保障機制，確保公司內部所有行為符合人權法律法規和公司政策。 • 每人平均人權政策訓練 1 小時。
	中 / 長期	• 積極推動性別平等和多元性。 • 加強對供應商和合作夥伴的人權監督，確保他們也遵守相關的人權標準和政策。 • 積極參與社會公益活動，支持和促進社會公正、平等和多元化。
當年度投入資源及具體成果		1. 新人訓練 100% 安排誠信相關課程。 2. 2024 年人權政策訓練 1.78 小時 / 人。
負責部門 / 申訴機制		總管理處 / 申訴管道申訴信箱： eb@energenesis-biomedical.com



華安醫學平等對待員工，擬定各項平權措施，消弭可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。公司相信建立符合人權規範及重視員工尊嚴之工作環境與公司營運績效至為攸關，華安醫學認同『聯合國世界人權宣言』、『聯合國全球盟約』、『聯合國工商企業與人權指導原則』及『聯合國國際勞動組織』等國際人權公約，遵循營運據點所在地之勞動與性別平等法規，維護包括正職員工、契約人員之所有工作同仁權益。

華安醫學已於 2024 年發佈人權政策，經董事長核定後實施，承認國際公認之基本人權，包括禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。公司也要求供應商應符合我們頒佈的人權政策。公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。同時，公司遵循各國的勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，倘若公司有人員發生侵害他人人權之情事者，公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡職調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行任何不利之對待，華安醫學 2024 年未有違反人權的紀錄。

人權政策



5.1.2 員工統計

華安醫學 2024 年與合作夥伴進行人才技術開發，因此有兼職人員產生。公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。2024 年為了因應研發所需，公司積極調整組織結構，特別加強了資訊團隊的人力配置，確保我們具有足夠的專業人才，以迅速且有效地滿足客戶的需求，提升公司在市場上的競爭力。整體新進離職無明顯波動，顯示公司人力結構穩定。2024 年非員工工作者 1 位，主要為委外合約負責清潔相關作業，與前一年無差異。

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數（註 1）		28		30		27	
勞雇合約（註 2）		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	0	15	0	14	0	12
	女	0	13	0	16	0	15
勞雇類型（註 3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	13	0	14	0	12	0
	女	15	0	16	0	15	0

註 1：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假 / 育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假 / 育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

員工新進與離職統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例（註）	總數	比例（註）	總數	比例（註）
新進員工		2		7		0	
年齡	未滿 30	0	0.00%	3	10.00%	0	0.00%
	30 以上未滿 50	2	7.14%	2	6.67%	0	0.00%
	50 以上	0	0.00%	2	6.67%	0	0.00%
性別	男	0	0.00%	4	13.33%	0	0.00%
	女	2	7.14%	3	10.00%	0	0.00%
學歷	研究所	1	3.57%	4	13.33%	0	0.00%
	大專院校	1	3.57%	3	10.00%	0	0.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

員工新進與離職統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例（註）	總數	比例（註）	總數	比例（註）
離職員工		5		5		3	
年齡	未滿 30 歲	3	10.71%	3	10.00%	0	0.00%
	30 以上未滿 50	2	7.14%	2	6.67%	1	3.70%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	2	7.41%
性別	男	0	0.00%	2	6.67%	2	7.41%
	女	5	17.86%	3	10.00%	1	3.70%
學歷	研究所	3	10.71%	3	10.00%	3	11.11%
	大專院校	2	7.14%	2	6.67%	0	0.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：新進率 =(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數)*100%。
如女性新進員工率 =(當年度女性新進員工總數 / 當年底員工總數)*100%。
離職率 =(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數)*100%。
如未滿 30 歲離職員工率 =(當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底員工總數)*100%。



就多元化統計來看，員工主要可分為經理及以上主管與一般職員，公司員工大致均為主要從事研發、行政與業務工作，男女性比率相當。至於年齡分布，近年不論是直接人員或間接人員，50 歲以下的員工合計約佔 74%，代表華安醫學現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

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	經理及以上主管	性別	男	11	64.71%	13	61.90%	11	61.11%
			女	6	35.29%	8	38.10%	7	38.89%
		年齡	未滿 30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30 以上 未滿 50	13	76.47%	14	66.67%	12	66.67%
			50 以上	4	23.53%	7	33.33%	6	33.33%
		學歷	研究所	14	82.35%	17	80.95%	14	77.78%
			大專院校	3	17.65%	4	19.05%	4	22.22%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	一般職員	性別	男	1	9.09%	1	11.11%	1	11.11%
			女	10	90.91%	8	88.89%	8	88.89%
		年齡	未滿 30	2	18.18%	2	22.22%	2	22.22%
			30 以上 未滿 50	8	72.73%	6	66.67%	6	66.67%
			50 以上	1	9.09%	1	11.11%	1	11.11%
		學歷	研究所	7	63.64%	5	55.56%	5	55.56%
			大專院校	4	36.36%	4	44.44%	4	44.44%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

公司一直秉持著本地化管理原則，目前台灣 100% 皆為當地居民。此舉有助於建立與當地員工緊密的合作關係，也有利於適應當地文化和市場環境。

高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
18	18	100%

註：高階主管定義為經理級以上具管理權責

5.2 適才適任

健全的人力資源是華安醫學得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑華安醫學吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，華安醫學亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。



—5.2.1 薪酬福利

重大主題		薪資福利
對公司的重要性		提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策 / 承諾		華安醫學的人力資源管理依循「 徵才、育才、留才 」三大主軸架構，在留才面向，公司依產業特性、市場行情、未來發展做薪酬制度訂定的參考，並依公司營運目標達成情況及部門、員工績效考核成果等提供適當的獎勵給具有貢獻度的員工；並以員工認股權等激勵機制，激勵同仁與公司一同創造營運績效及長期價值。公司薪酬政策以同仁職務職責為基礎，敘薪不因性別而有差異，公司亦願意將經營成果及獲利與員工分享。
目標	短期	• 員工滿意度調查 80 分以上。 • 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 • 離職率低於 15%。
	中 / 長期	• 員工滿意度調查 85 分以上。 • 提供員工完善的教育訓練與考核制度，讓員工能與企業一同成長。 • 傾聽員工聲音。落實多元共融政策，打造包容、友善和尊重的工作環境。
當年度投入資源及具體成果		1.滿意度調查新建，2024 年平均 98.875 分 2.2024 年離職率 11.11%
負責部門 / 申訴機制		總管理處 / 申訴管道申訴信箱： eb@energenesis-biomedical.com

華安醫學致力於提供優於法令的薪酬福利制度，以及具有市場競爭力的薪資待遇，旨在吸引更多優秀人才加入團隊。在員工獎酬和晉升方面，我們以績效為導向，對於表現優異的同仁，提供豐厚的獎金和升遷機會，以充分肯定其出色的工作表現。此外，針對那些具有技術和領導潛力的同仁，我們積極進行培養，促使他們成長為未來的管理階層，實現公司與員工個人學習與發展的雙贏目標。透過這樣的人才發展策略，我們致力於建立一個穩固且具活力的企業文化，激勵每位員工發揮潛力，實現事業和個人的雙重成功。

2024 年考核統計		實際考核人數	員工總人數	百分比
性別	男	11	26	42.31%
	女	15	26	57.69%
員工類別	經理及以上主管	17	26	65.38%
	一般職員	9	26	34.62%

註：總經理未納入考核，因其身份兼董事，故其績效考核與董事會一同執行。

整體而言，華安醫學的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，不因個人生理或心理差異而有敘薪之差異。隨著員工在公司任職的年資增加，產業知識與專業經驗更趨嫻熟，對於公司獲利皆能有所助益，而公司的獲利也樂於與同仁分享。高階主管大多是男性故相關薪資優於女性，而 2024 年一般職員則因男性為資淺員工，故相對而言女性同仁優於男性不論薪資與薪酬。非擔任主管職務的員工年薪平均數相對 2023 年上升，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。

女性對男性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
經理及以上主管	基本薪資	1.7	1	1.19	1	1.62	1
	薪酬	1.65	1	1.17	1	1.56	1
一般職員	基本薪資	1.41	1	0.95	1	0.79	1
	薪酬	1.23	1	0.91	1	0.78	1

單位：人 / 新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數 - 年度平均 (人)	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	19	792	835
2024 年	17	831	788
差異	-2	+39	-47



華安醫學的組成以研發人員為主體，研發團隊被視為公司的核心，在推動產品創新和技術發展上扮演著關鍵的角色。由於研發工作在的專業度的需求，以任用高學歷及具備專業技術能力的人才為主，因此研發人員的薪資水準較高。

公司在任用核薪標準上嚴格遵守公平原則，主要以學歷和工作經歷為敘薪依據，不會因性別因素造成薪資上的差異。這一做法旨在確保公司內部的公正與平等，並提供一個公平競爭的工作環境，讓每位員工都能夠獲得應有的薪資對待。

再者，華安醫學為提高同仁的工作效率，除了提供多項福利措施外，更著重打造一個舒適的辦公環境。透過不定期舉辦各類員工福利活動，希望能有效減輕同仁的工作壓力，同時促進同事間的良性互動。旨在營造一個令人愉悅且充滿活力的工作氛圍，激勵同仁全情投入工作，同時保持身心平衡，提升整體工作滿意度。



員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	1	2	2
	女	2	2	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	1
	女	0	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	1
	女	0	0	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B)（含提前復職）	男	0	0	1
	女	0	0	1
復職率（B/A）	男	—	—	100.00%
	女	—	—	100.00%
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	0
	女	0	0	1
留任率（C/ 前一年 B）	男	0	0	0
	女	0	0	100.00%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：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%。

註 3：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%。

為求永續經營及塑造同仁良好之工作環境，並力求同仁生活安定與才能發揮，以期達個人成長與公司發展相結合之目的，華安醫學為提昇員工福利措施，嘉惠員工工作、生活、安全、健康等多方面需求，致力於打造吸引員工留任的友善環境。員工福利措施均依《勞動基準法》、《勞工保險條例》、《全民健康保險法》及相關法令規定辦理。 現行之福利制度主要包含：端午節、中秋節、春節、結婚等禮金、喪葬補助金、傷病住院補助金、生育慰問金、團險等。積極採行避免勞動歧視、不僱用童工及提供勞工正常良好之工作環境等措施。

員工福利總覽

節慶禮金

中秋節、春節禮金、年終獎金、節日禮盒

員工照護

定期員工檢查、結婚禮金、喪葬補助金、傷病住院補助金、生育 慰問金

育嬰留職停薪

育嬰假、陪產假

員工認股權計畫

員工認股權計畫共計發行 5 次，員工參與踴躍，相關實施情形已公開揭露於 2024 年華安醫學公開說明書

員工同樂

部門聚餐、年終尾牙

保險及退休保障

員工專屬之團體保險、勞工退休金提撥



每季生日會 1



每季生日會 2



2024 年旺年會抽獎



2024 年旺年會表演

最後，為保障員工退休的財務規劃，華安醫學退休金制度依《勞工退休金條例》訂定確定提撥之退休金辦法（新制退休金），公司按月提繳工資 6% 至員工個人退休金專戶，以保障員工權益。

5.2.2 人才培育

對華安醫學來說，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，因此華安醫學向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系，2024 年每名員工平均受訓時數 17.37 小時。

一、新進人員導引與輔導

一般性訓練：由人資單位主辦。配合公司已訂之規章，於新人報到時加以說明，使新進員工了解公司之政策與目標、員工管理辦法、資訊安全、電腦操作等相關事項。

專業性訓練：由各部門個別教導，使新進員工了解工作流程，更快進入工作狀況，提高工作效率。

二、在職人員專業培訓

華安醫學每年依據次年度公司願景、方針、營運目標以及客戶特殊要求、社會責任等方向去擬定訓練計畫並落實執行，讓員工在公司內部可以學習，公司亦能享受同仁成長進步的成果；另可依員工之職務需求，安排相關之外訓課程，得以學習新知，與時俱進。

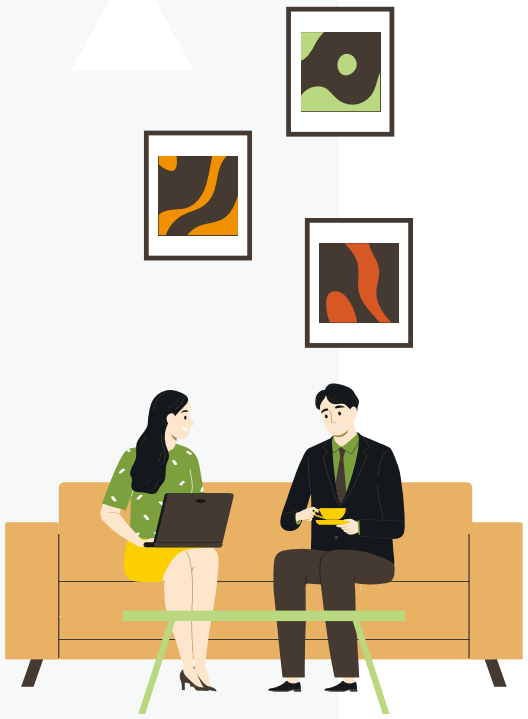
統計 / 年度		2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數		16.25	17.37
依性別分類員工平均受訓時數	女	22.66	23.13
	男	8.93	10.17
依類別分類員工平均受訓時數	經理及以上主管	19.71	18.89
	一般職員	8.17	14.33

註 1：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。

註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。





—5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、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。華安醫學恪遵法令，內部人事行政管理均符合勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含科學研究處主管、生技業務處主管及資訊部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，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，華安醫學亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，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，2024 年華安醫學勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

5.3 職業安全衛生

華安醫學秉持「員工的安全與健康是企業最寶貴的資源」的核心理念，致力於創造一個舒適、安全、無職業災害的工作環境。我們遵循《職業安全衛生法》、《勞動基準法》及《勞工健康保護規則》等相關法規，並設立專責的安全衛生管理機構，定期進行安全衛生檢查，確保員工工作環境符合安全標準。我們積極推動員工遵守相關規範，並將健康與安全放在首位。作為專業生技醫療公司，華安醫學的營運活動主要集中於辦公室環境，無高風險作業。我們嚴格依循安全管理規範，將所有營運據點內所有工作者，以及與工作相關的例行與非例行活動，100% 納入安全與健康管理範疇。華安醫學以「零職災」為目標，致力為員工提供安全、健康且人性化的工作環境，並為公司永續發展奠定穩定基礎。

—5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查

華安醫學已建立危害通識計畫，確保危害辨識與風險評估能有效運作。此計畫針對日常作業中的工作者安全風險以及因變更而衍生的安全風險進行危害鑑別。經評估為高風險項目的，需經職業安全衛生管理人核准後，制定職安衛目標方案，並要求相關責任單位依據方案執行。

當年度華安醫學未發生任何職業傷害或職業病等事件。同時，公司提醒全體同仁，在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，應立即通報並可自行退避至安全場所，公司承諾不會因此進行處分。此外，2024 年並無因員工通報安全危害或自行退避至安全場所而受到懲處的紀錄。

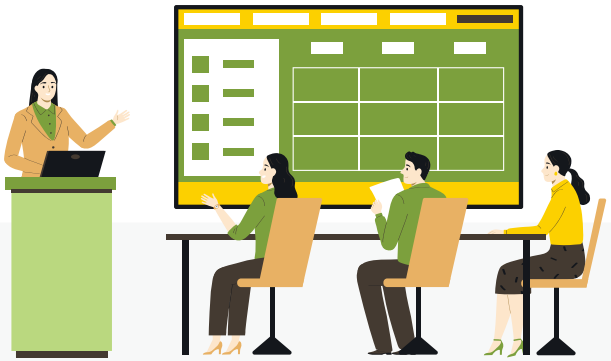
5.3.2 工作者參與、諮詢及溝通

華安醫學依據職業安全衛生管理相關法令，及 PDCA 持續改善循環，建立管理程序等相關文件，並依規定定期進行法律法規識別，危害風險評估及運行控制，以確實符合最新法令規定。

為鼓勵員工參與職業安全衛生活動或者針對員工安全衛生相關之申訴，我們設置信箱由勞安人員處理人員意見，2024 年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。

5.3.3 有關職業安全衛生之工作者訓練

為確保員工在健康安全的環境中工作，華安醫學積極推動環境安全衛生教育與訓練，提升員工對相關法規、緊急應變計畫及安全衛生風險的認知。對於新進員工，公司於報到當天即提供勞工安全衛生教育訓練，幫助員工了解環境安全衛生法規與政策，並認同公司對環境安全衛生的承諾，從而落實相關目標。此外，為了確保新進員工掌握必要的安全知識，減少工安意外的發生，並提升健康與安全意識，公司每年由總管理處規劃職安訓練相關課程，主要為消防相關，以確保發生緊急事件能減少人員傷亡。針對新進員工勞工安全衛生教育訓練的參訓率達 100%，充分展現公司對員工安全與健康的重視。公司會不定期規劃課程，提升全體員工的職業安全衛生意識，確保員工能在健康、安全的工作環境中工作。





—5.3.4 職業健康服務與健康促進

隨著社會與經濟環境的變遷，國際勞工組織（ILO）與世界衛生組織（WHO）強調，職場安全與健康服務應視為勞工的基本權利。華安醫學秉持 ILO 與 WHO 的理念，並遵循相關法律法規，積極規劃、推動並執行各項健康管理措施，專注於三大領域：健康服務、健康教育與健康工作環境。我們不定期舉辦各種健康促進活動，包括健康保健宣導、員工健康檢查和預防保健諮詢等。

為保護員工的健康，華安醫學著重於健康風險評估、健康管理、健康促進計劃及工作環境危害評估等領域，並提供衛生教育服務，確保員工在工作期間能夠保持良好的健康狀態，避免因健康問題影響工作表現。透過這些舉措，我們致力於為員工提供全面的職場健康照護，提升其健康水準。

在落實勞工健康服務制度和身心健康保護措施方面，華安醫學積極提升員工對職場健康的認識，並以關懷為出發點，推動正確的健康觀念。我們的目標是創建一個健康友善、充滿活力的工作環境，鼓勵員工養成正向健康的生活態度，保持身心靈的和諧，並將健康的概念融入日常工作與生活中。華安醫學希望員工能在工作與家庭生活之間取得平衡，實現真正的健康與幸福。

健康管理

公司每年度實施職業健康檢查，安排特定項目之健康檢查。針對檢查結果進行異常分級管理，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，並持續管理員工健康。2024 年度共計 19 名同仁接受職業健康檢查，未有不符合法規應檢頻率人員，且未發現職業病及疑似職業病。



—5.3.5 承攬商職安要求

華安醫學訂有「危害通識計畫」並在計畫中明訂承攬商注意事項要求承攬商 (含：承攬商僱用之勞工與自營作業者) 入公司工作前必須遵守職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則等職業安全衛生相關法規之規定。

如承攬工作場所中具危害性化學品時，各單位主管須委託行政管理組主管或為工安承辦人員於工作前以協調會議紀錄或其他書面通知告知承攬單位相關危害預防事項；承攬單位雇主或其工作場所負責人亦須告知其自僱與再承攬人在工作場所中從事勞動作業員工與其引進之自營作業者，並提醒其安全衛生防護建議，必要時可請行政管理組協助。

5.4 公益參與

華安醫學本於「取之於社會，用之於社會」之理念，將企業社會責任視為公司核心價值之一，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。

以下列舉 2024 年度社會參與事蹟：

1. 本公司致力於新藥研發，對於罕見疾病的治療開發更是不遺餘力，在關懷弱勢團體亦不落人後，故捐款予「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。

2. 為支持地方教育，本公司自 108 年舉辦學術徵案募集活動迄今，已完成逾 30 多件學術單位委託研究案，經由學術徵案之產學合作模式，除可增進公司研發量能，提供次世代案源的可行性評估外，亦可使學生增加多元實務經驗。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。

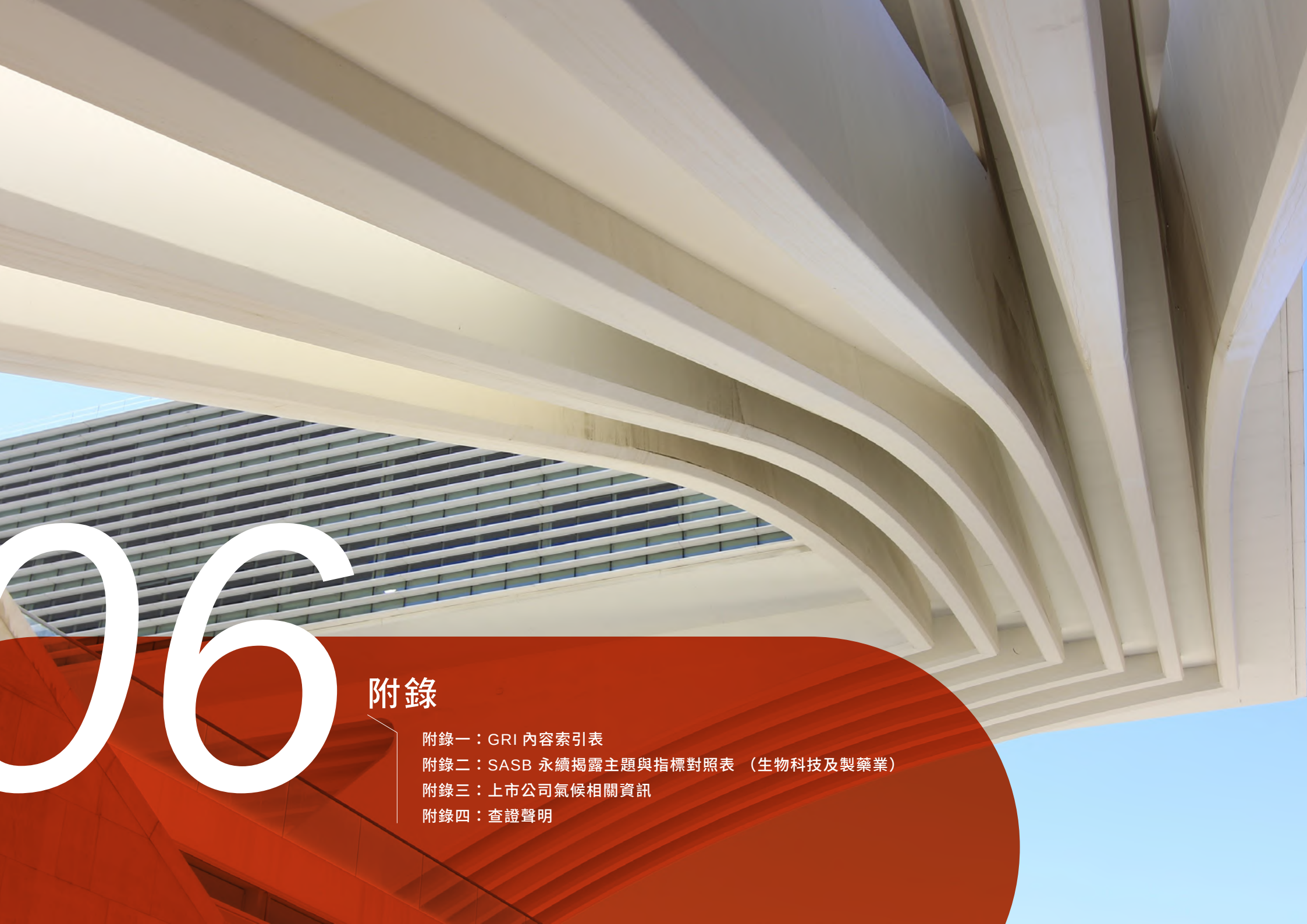
3. 採購喜憨兒公益中秋禮盒 63,360 元。

4. 支持台灣小農採購中秋水果禮盒 40,800 元。









06 附錄

附錄一：GRI 內容索引表

附錄二：SASB 永續揭露主題與指標對照表 （生物科技及製藥業）

附錄三：上市公司氣候相關資訊

附錄四：查證聲明

附錄

附錄一：GRI 內容索引表

使用聲明	華安醫學已依循 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	無公告相關行業準則
重大主題	★為重大主題

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	19	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	02	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	03	
	2-4	資訊重編	編輯方針	02	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	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	19	
	2-7	員工	5.1 員工概況	72	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	72	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	26	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	26	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	28	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
治理	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	24	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	24 35	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展小組	06	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	31	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	30	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	30	
	2-21	年度總薪酬比例	--		該資訊屬內部機密，不對外公開。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	01	
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	38	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 參與外部組織	21	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	09	
	2-30	團體協約	—	—	不適用 / 本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	13	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	13	
經濟面					
★經濟績效 (營運績效)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	13	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	39	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.7 氣候變遷管理	66	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	76	
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	75	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
反貪腐					
GRI 205：**反貪腐** 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.4 倫理誠信	32	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1.4 倫理誠信	32	
環境面					
能源					
GRI 302：**能源** 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源管理	58	
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理	58	
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	61	
GRI 303：**水與放流水** 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理	61	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	61	
排放					
GRI 305：**排放** 2016	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	59	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體排放管理	59	
★廢棄物（實驗室廢棄物管理）					
GRI 3：**重大主題** 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	13	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
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	62	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	62	
GRI 306：**廢棄物** 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	62	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	62	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	62	
供應商環境評估					
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 供應商管理	65	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.6 供應商管理	64	
社會面					
★勞雇關係 (薪酬福利)					
GRI 3：**重大主題** 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	13	
GRI 401：**勞雇關係** 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	74	
	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	79	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	79	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1 薪酬福利	77	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
職業安全衛生					
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	5.3 職業安全衛生	81	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.3 有關職業安全衛生之工作者訓練	82	
	403-6	工作者健康促進	5.3.4 職業健康服務與健康促進	83	
	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	5.3.5 承攬商職安要求	83	
	403-9	職業傷害	5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查	81	
	403-10	職業病	5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查	81	
訓練與教育					
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	5.2.2 人才培育	80	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	80	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利	77	
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	5.1.2 員工統計	75	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	75	
不歧視					
GRI 406：**不歧視** 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權保障	72	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
供應商社會評估					
GRI 414：**供應商社會評估** 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.6 供應商管理	65	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.6 供應商管理	64	
★顧客健康與安全 (藥物安全 / 臨床試驗)					
GRI 3：**重大主題** 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	13	
GRI 416 : **顧客健康與安全** 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.2 藥物安全	47	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5.2 藥物安全	47	
客戶隱私					
GRI 418 : **客戶隱私** 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6 資安防護	52	
自訂主題					
★創新研發					
GRI 3：**重大主題** 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	13	
自訂重大主題	自訂	確保公司遵循專利權控管內部控制	3.5.1 創新研發	41	
★資訊安全					
GRI 3：**重大主題** 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	13	
自訂重大主題	自訂	0 資安事件發生	3.6 資安防護	52	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★人權政策					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	13	
自訂重大主題	自訂	未有違反人權事件	5.1.1 人權保障	72	

附錄二：SASB 永續揭露主題與指標對照表（生物科技及製藥業）

主題	指標代碼	指標描述	揭露內容 / 對應 ESG 報告書章節	指標性質	單位
參與臨床試驗者的安全性	HC-BP-210a.1	依地區別說明，如何確保臨床試驗醫療品質和參與臨床試驗患者安全的管理流程	3.5.2 藥物安全	質化敘述	N/A
	HC-BP-210a.2	針對臨床試驗管理和藥物主動監控的相關案件數，可採取以下方式： • 實體自願補救措施 • 官方針對實體採取監管措施或實施行政行為	2024 年未有此情事發生	量化	數量
	HC-BP-210a.3	與發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2024 年未有此情事發生	量化	Presentation currency
藥物近用	HC-BP-240a.1	說明促進醫療保健產品用於需優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家（由「Access to Medicine Index」定義）的措施和倡議	不適用	質化敘述	N/A
	HC-BP-240a.2	列於世界衛生組織藥品預審計劃 (PQP) 中預審藥品清單中的產品	不適用	質化敘述	N/A
可負擔性及藥價	HC-BP-240b.2	與前次報導期間產品組合價格變化百分比： • 加權平均標價 • 加權平均淨價	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	量化	%

主題	指標代碼	指標描述	揭露內容 / 對應 ESG 報告書章節	指標性質	單位
可負擔性及藥價	HC-BP-240b.3	與前次報導期間增幅最大的產品價格變化百分比： • 標價 • 淨價	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	量化	%
藥物安全	HC-BP-250a.1	列於公共醫療產品安全或不良事件警報資料庫的產品	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	質化敘述	N/A
	HC-BP-250a.2	因產品造成的死亡人數	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	量化	數量
藥物安全	HC-BP-250a.3	產品召回事件數及召回藥品總量	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	量化	數量
	HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或廢棄處理的產品總量	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	量化	公噸 (t)
	HC-BP-250a.5	分類計算違反現行優良製造規範（cGMP）或相當標準而採取的強制措施案件數	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	量化	數量
偽造藥品	HC-BP-260a.1	說明供應鏈中保持產品可追溯性和預防偽造的方法和技術	無藥物溯源及序列化之機制，故不適用此揭露規範	質化敘述	N/A
	HC-BP-260a.2	提醒客戶、業務合作夥伴注意有關偽造產品的潛在或已知風險之流程	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	質化敘述	N/A
	HC-BP-260a.3	導致突擊搜查、沒收、逮捕和 / 或提起與偽造產品相關刑事訴訟的次數	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	量化	數量
行銷倫理道德	HC-BP-270a.1	說明因行銷內容不實所致法律訴訟造成的金錢損失總額	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	量化	報導貨幣
	HC-BP-270a.2	描述有關產品標示 (如藥品仿單) 外使用的道德規範管理	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	質化敘述	N/A

主題	指標代碼	指標描述	揭露內容 / 對應 ESG 報告書章節	指標性質	單位
員工招募、培育與留任	HC-BP-330a.1	說明科學家與研發人才的招聘和留任方式	5.2.1 薪酬福利	質化敘述	N/A
	HC-BP-330a.2	揭露有關以下人員的 ① 自願和 ② 非自願離職率： • 高階管理人員 • 中階管理人員 • 專業人士及 • 其他所有人	2024 年共 3 位，1 位專業人士，1 位中階管理人員及 1 位行政人員，皆為自願離職，離職率各為 3.7%。	量化	%
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	確認參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計畫或相當第三方審查計畫的以下設施百分比，以確保供應鏈品質及藥品成分的完整性： • 實體設施 • 一級供應商設施	實體設施及一級供應商未有參與 Rx-360 或同等第三方審計機構稽核之情事，故不適用相關揭露規範	量化	%
商業倫理道德	HC-BP-510a.1	說明因貪腐和賄賂所致法律訴訟而造成的金錢損失總額	本年度藥目前未有此情事或衍伸之相關費用	量化	報導貨幣
	HC-BP-510a.2	說明與醫療保健專業人員互動時需遵守的道德守則	3.1.4 倫理誠信	質化敘述	N/A

一SASB 活動數據對照表（生物科技及製藥業）

主題	指標代碼	指標描述	揭露內容 / 對應 ESG 報告書章節	指標性質	單位
營運活動指標	HC-BP-000.A	接受治療的患者人數	研發藥物尚未上市，故不適用相關揭露規範	量化	數量
	HC-BP-000.B	• 產品組合中的藥物數量 • 研發中的藥物數量（階段 1-3）	3.5.2 藥物安全	量化	數量

附錄三：上市公司氣候相關資訊

項目	執行情形	對應 ESG 報告書章節
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。	董事會為華安醫學最高氣候治理單位，從永續發展的角度來監督與擬定氣候變遷相關策略，並響應國內外對於淨零承諾的倡議。董事會授權永續發展小組及環境永續小組來推動氣候變遷管理各項作為，執行單位含總管理處與相關權責單位，如研發、生產等各部門具有不同的執行任務。總管理處每月在經營月會，向高層報告各項專案的進度。「永續發展小組」定期一年一次向董事會報告年度 ESG 績效， 包含氣候變遷相關議題、報告溫室氣體盤查、風險評估和相關之應對措施。	4.7 氣候變遷管理
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、中長期)。	氣候變遷風險與機會因應；短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年。	4.7 氣候變遷管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	華安醫學透過 ESG 永續發展小組進行討論，於前述最劣情境 (SSP5-8.5) 中對於轉型風險 (政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險 (立即性風險、長期性風險) 及機會 (資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性) 等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險由相關單位評估，將有可能造成財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。	4.7 氣候變遷管理
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。	公司依照相關規範建立內部風險管理政策、程序與內控制度，妥善管理所有風險議題、衝擊項目與對應之高度重大主題。每年經由董事會核定公司整體風險管理目標及政策，並指派高階管理階層負責各項議題推動與運作，持續落實監督風險管理機制有效運作。	4.7 氣候變遷管理
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。	華安醫學參照聯合國的政府間氣候變遷專門委員會 IPCC 第六次評估報告 AR6 中的共享社會經濟途徑 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。下圖為在此兩種情境之中，以 1850-1900 年為基準，全球未來 200 年的升溫情形，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此參考科學基礎減量目標倡議 (Science Based Target initiative, SBTi) 與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。同步使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台) 所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，透過模擬華安醫學在理想情境 (SSP1-2.6) 和最劣情境 (SSP5-8.5) 下所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施，如因升溫導致用量電量增加，而相關費用也會同步上漲。	4.7 氣候變遷管理

項目	執行情形	對應 ESG 報告書章節
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。	本公司依據 TCFD 氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標： 1. 2025 年 1 月 1 日起至 2026 年試行盤查、查證作業，並滾動式檢討修正計畫內容，未來以 2025 為基準年，制定減碳目標值。 2. 改善能源效率，每年減能 1%。 3. 人均溫室氣體排放量年減 1%。	4.7 氣候變遷管理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未實施內部碳定價政策。	-
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數量。	2025 年 1 月 1 日起至 2026 年試行盤查、查證作業，並滾動式檢討修正計畫內容，未來以 2025 為基準年，制定減碳目標值。	4.7 氣候變遷管理
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。	本公司將依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，並根據盤查結果進行相關減量目標、因應措施及計畫。	4.3 溫室氣體排放管理



1-1 最近兩年度室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資料

敘明溫室氣體最近兩年度之排放當量 (公噸 CO_2e)、碳排強度 (公噸 CO_2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

範疇	ISO 14064-1	說明	2022 年	2023 年	2024 年
範疇二	類別 2	台電電力	69.3	66.73	67.85
碳排放密集度		營業額（百萬元）	7.351	7.158	7.749
		溫室氣體排放密集度 (ton-CO_2e / 百萬)	9.427	9.322	8.756

註：資料涵蓋範圍：合併財務報告母公司及子公司。

1-1-2 溫室氣體確信資料

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。 本公司尚未符合溫室氣體盤查及確信應辦理之時程，故無確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見等相關資訊揭露。

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。 本公司尚未符合溫室氣體盤查及確信應辦理之時程，預計於 2026 年依主管機關要求進行基準年設定並盤查，目前尚無數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形等相關資訊揭露。



附錄四：查證聲明



華安醫學股份有限公司

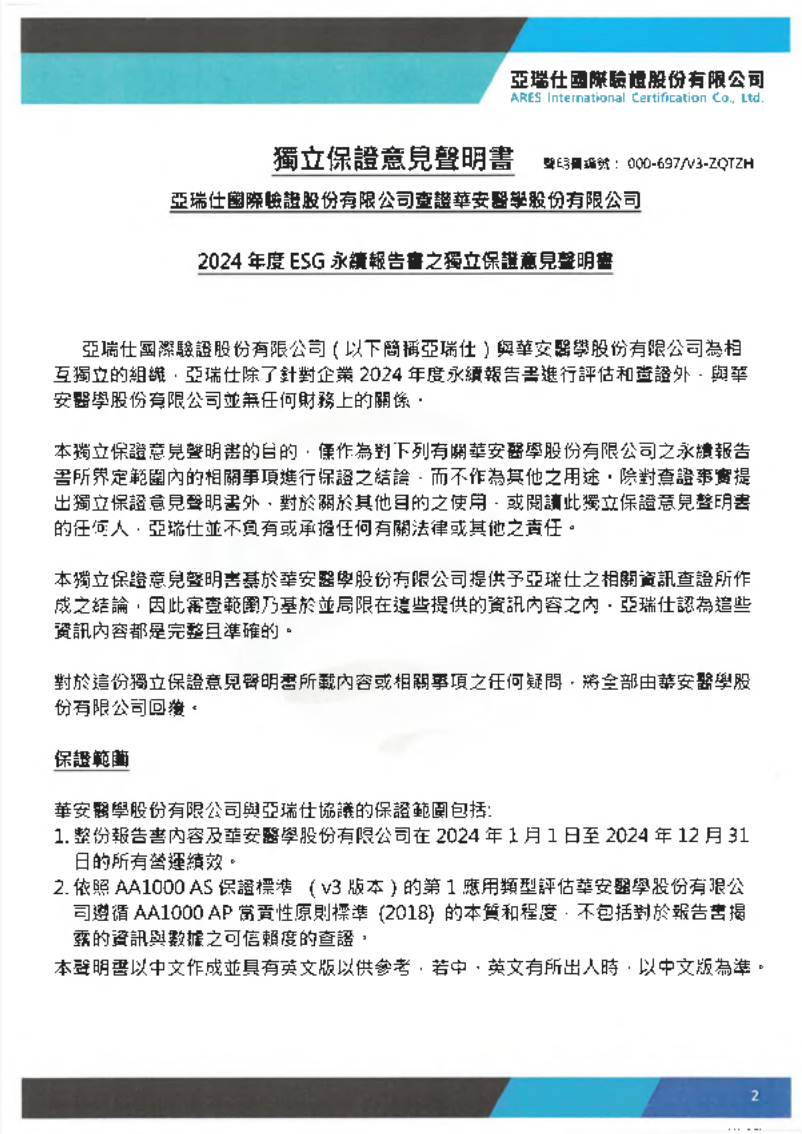
2024

獨立保證意見聲明書

Sustainability Report

查驗單位

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.
聲明書編號：000-697/V3-ZQTZH



亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書 聲明書編號：000-697/V3-ZQTZH

亞瑞仕國際驗證股份有限公司查證華安醫學股份有限公司

2024 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（以下簡稱亞瑞仕）與華安醫學股份有限公司為相互獨立的組織，亞瑞仕除了針對企業 2024 年度永續報告書進行評估和查證外，與華安醫學股份有限公司並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，係作為對下列有關華安醫學股份有限公司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。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於華安醫學股份有限公司提供予亞瑞仕之相關資訊查證所作成之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，亞瑞仕認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由華安醫學股份有限公司回覆。

保證範圍

華安醫學股份有限公司與亞瑞仕協議的保證範圍包括：

1. 整份報告書內容及華安醫學股份有限公司在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 AS 保證標準 （v3 版本）的第 1 應用類型評估華安醫學股份有限公司遵循 AA1000 AP 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與數據之可信賴度的查證。

本聲明書以中文作成並具有英文版以供參考，若中、英文有所出入時，以中文版為準。

2

意見聲明

我們總結華安醫學股份有限公司之永續報告書內容，對於華安醫學股份有限公司的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關華安醫學股份有限公司2024年的經濟、社會及環境等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華安醫學股份有限公司對鑑別及滿足利害關係者期望的努力。

我們的查證工作是由一組具有依據AA1000 AS保證標準（v3版本）查證能力之團隊執行，其規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為就華安醫學股份有限公司所提供的足夠證據，表明其依循AA1000 AS 保證標準（v3版本）的報告方法和他們的自我聲明符合全球報告倡議組織標準(GRI Standard)永續性報導準則係屬公允的。

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：

- 對來自外部團體的議題相關於ESG政策，進行高階管理層的審查，以確認本報告中聲明書的合適性。
- 與華安醫學股份有限公司管理者討論有關利害關係者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係者。
- 訪談與永續管理、報告書編制及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關鍵性發展。
- 審查有關財務和非財務報告的系統的範圍和成熟度。
- 審查報告中所作宣告的支持性證據。
- 針對組織永續報告書及其相關AA1000 AP當責性原則（2018）中描述有關包容性、重大性、回應性和衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對包容性、重大性、回應性及衝擊性之AA1000 AP當責性原則，與全球報告倡議組織(GRI Standard)永續性報導準則、永續會計準則委員會(SASB)準則及氣候相關財務揭露(TCFD)之核心揭露的詳細審查結果如下：

- **包容性**

本報告反映了華安醫學股份有限公司正在通過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與華安醫學股份有限公司相關利害關係者關注的議題，公正地報告與揭露環境、社會和治理的資訊。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了華安醫學股份有限公司的包容性議題，並適切於華安醫學股份有限公司針對利害相關者重視的重大議題。

- **重大性**

華安醫學股份有限公司公佈永續性議題相關資訊使利害關係者得以對組織的管理與績效進行判斷，以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了華安醫學股份有限公司的重大性議題。

- **回應性**

華安醫學股份有限公司執行來自利害關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利害關係者的溝通機制。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了華安醫學股份有限公司的回應性議題。

- **衝擊性**

華安醫學股份有限公司已對其影響之生態系統進行監測、衡量和當責之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於全面且平衡的揭露，如能源項目的申報，及碳盤查的努力。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了華安醫學股份有限公司對衝擊性議題之處理。

GRI 永續性報導準則

華安醫學股份有限公司提供有關符合GRI永續性報導準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照GRI永續性報導準則之相關指標已被完整揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了華安醫學股份有限公司的永續性發展議題。

SASB 及 TCFD 準則

華安醫學股份有限公司提供有關符合SASB及TCFD準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照SASB準則，揭露對財務有重大性影響的永續面向指標，以及基於TCFD準則揭露氣候變遷的風險與機會。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了華安醫學股份有限公司的永續性發展議題。

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）我們查證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

這份永續報告所遵責任，如同意見聲明書中所宣稱，為華安醫學股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為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、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 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。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之查證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（中華民國，台灣）於 2025 年 07 月 03 日簽署發行

簽證

主要查證員

執行長

AA1000
Licensed Report
000-697/V3-ZQTZH

5



Energenesis Biomedical

華安醫學股份有限公司