



# 2024 台灣浩鼎 ESG 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



台灣浩鼎生技股份有限公司  
OBI PHARMA, INC.



台灣浩鼎生技股份有限公司



台北市南港區忠孝東路七段508號6樓



(02)26558799



info@obipharma.com



www.obipharma.com

# 目次 CONTENT

關於  
永續

關於本報告書 .....	4
經營者的話 .....	6

## 2 誠信治理

2.1 公司簡介 .....	18
2.2 公司治理架構 .....	21
2.3 營運績效 .....	30
2.4 風險管理 .....	32
2.5 誠信經營 .....	36
2.6 法令遵循 .....	39
2.7 資訊揭露 .....	40

## 1 永續主題管理

1.1 永續發展策略 .....	9
1.2 利害關係人之溝通 .....	10
1.3 重大主題管理 .....	11

## 3 研究開發

3.1 產品研發及創新 .....	43
3.2 產品研發品質與安全 .....	48
3.3 臨床試驗及後續開發 .....	51
3.4 智慧財產權保護 .....	54
3.5 供應鏈管理 .....	58

# 目次 CONTENT

<b>4</b> 永續環境	4.1 氣候行動.....	63
	4.2 能源管理.....	74
	4.2 溫室氣體排放.....	76
	4.3 廢棄物管理.....	77
	4.4 毒性及關注化學物質管理.....	83

<b>5</b> 友善職場	5.1 員工概況.....	87
	5.2 薪酬與福利.....	90
	5.3 職業健康與安全.....	99

<b>6</b> 社會共融	6.1 藥物近用政策及行動.....	104
	6.2 熱心社會公益.....	105
	6.3 支持學術與學生交流.....	109
	6.4 公協會參與.....	111

<b>附錄</b> ESG附錄	附錄一:GRI 2021 內容索引表.....	113
	附錄二:SASB可持續性披露主題和會計 (2018)指標索引.....	118
	附錄三:TCFD氣候相關財務揭露資訊 索引.....	122
	附錄四:內部查證報告.....	123

# 關於永續

0.1 關於本報告書

0.2 經營者的話



# 關於本報告書

## 【GRI 202-2、202-3、202-4、202-5】

台灣浩鼎生技股份有限公司（以下簡稱「台灣浩鼎、浩鼎、本公司」）以新藥研發自我定位，志在以創新療法，滿足尚乏有效療法的醫療需求，讓病患在治療同時，兼顧生活品質。

台灣浩鼎視投入新藥研發為企業社會責任之具現，本於「取諸社會、用諸社會」核心理念與目標，台灣浩鼎自 2013 年起即自願編撰並定時出版企業社會責任報告書，並於 2020 年起轉為出版永續報告書，



「2024 台灣浩鼎永續報告書」為台灣浩鼎出版的第十一本相關報告，內容包括公司治理、環境、社會等各個面向的永續發展績效；在與利害關係人的良好溝通基礎上，蒐集其對公司的回饋與建議，並充分揭露以上資訊，以落實公司永續發展。

## 編輯原則

本報告書內容架構依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）出版之 GRI Standards 2021 編製，報告資訊揭露符合《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》、永續會計準則委員會 SASB（Sustainability Accounting Standards Board）準則及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）原則；我們並在 2025/1/21 ~ 2025/3/5 期間，進行各方面利害關係人關注議題問卷的公開調查，再依據調查結果所顯示的重大議題，並評析其對營運衝擊度（參閱 Page 12），以此作為台灣浩鼎永續經營的行動依據。

2024 年度的永續報告書尚未執行外部查證 / 確信程序，但，我們在細心規畫後，於 2025/05/14 依據 AA1000 標準，進行內部查證，希望透過內部不同部門的審核、稽核，找出不符事實或未盡周宜之處，經討論後一一改善，以提升本報告的可靠性和準確性。

為確保本報告書資訊詳實，便於利害關係人能取得可靠的永續資訊，本公司致力維持本報告書資訊揭露的準確性與一致性；經審視前期報告書所揭露資訊後，確認本報告書並未有資料須加以重編。

## 範疇與來源

本報告書以台灣浩鼎為主，未納入合併財務報表所包括之關係企業，如：OBI Pharma USA, Inc.、OBI Pharma Australia Pty Ltd.、潤雅生技股份有限公司、鼎晉生技股份有限公司。未來台灣浩鼎永續報告書將循法規要求，逐步納入關係企業，以完整呈現本公司永續發展全面績效。

本公司及關係企業詳細結構，請參閱本公司 2024 年年報。

本報告書內容為 2024/1/1 至 2024/12/31 資訊及數據，為完整展現績效逐年變化趨勢，部分資訊溯及近三年度相關數據；如有資料須跨及不同年度，內文均另行說明。本報告書財務資訊符合國際財務報導準則（IFRSs）規定，以個體營收為主，並與 2024 年財報一致。其他各項指標數據揭露，以本地法規為依據，如未特別規定，則以 ISO 等相關國際標準為準。如無國際標準適用或可資援引，則參考產業標準或產業慣例。

## 報告發行時間

本報告書 2025 年 8 月發行，上次發行時間 2024 年 8 月；未來將持續每年定期發行，並同步公開於公開資訊觀測站與本公司官網。

### 聯絡方式



(02) 2655-8799



<http://www.obipharma.com/>



台北市南港區忠孝東路七段 508 號 6 樓



公共事務處



[esginfo@obipharma.com](mailto:esginfo@obipharma.com)

## 經營者的話



聯合國「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs) 是 2015 年由 193 會員國所簽署的共同倡議，期望在 2030 年能實現終結貧窮、優質教育、性別平權、減緩氣候衝擊及環境惡化等目標，以邁向人人共享成果，建立和平、包容的社會及環境共好世界。

距離這項目標僅剩五年了，但，根據統計，部分目標進度或停滯不前，或每況愈下；全球升溫，不僅氣候變遷加劇，2023 年甚至突破了 1.5°C 「氣候逃命線」，暖化、污染也帶來更多物種趨向大滅絕。環顧今日，俄烏、中東戰火爆發，衝突不斷，世界局勢詭譎，國際秩序快速崩解、國際貿易摩擦與經濟動盪不斷，使全球實現 SDGs 的路徑愈趨艱難。

為了及時兌現這項承諾，聯合國再次呼籲：企業，是促成 SDGs 的關鍵力量，希望企業在全球化的經濟結構中，肩負起對員工、社會、環境及地球的社會責任；鼓勵企業藉由治理和營運帶動利害關係人，例

如以薪資解決性別待遇不平等、執行節能減碳計畫、將 SDGs 注入金融、由供應鏈帶動產業永續發展及加強決策者的永續領導力等，讓企業成為 SDGs 的主流驅動力。

台灣浩鼎生技充分理解：永續，是政府與勇於承擔社會責任的企業共識，也是共同行動、創造雙贏的基礎；因此，我們相信，唯有從企業價值出發，實踐與社會、環境的共融與共榮，才能在快速變動的局勢中穩健前行，為病患創造福祉、為地球貢獻力量。隨著企業社會責任的演進，已不再只是「幫助」社會，而是倡導與投入，創造「共好」與「共榮」的實質行動。浩鼎身為本土創新藥業的一員，擇定自身最具影響力的領域，深耕投入，盼能在永續轉型的道路上發揮正向影響力，帶動更多企業共同前行。

## Environment：邁向碳中和 從職場與生活落實

浩鼎積極響應全球淨零排放倡議，設定 2030 年碳中和目標，從碳盤查著手；2024 年首度鑑別氣候議題的風險與機會，導入內部培訓，建立有效控管機制；每年蒐集相關議題資訊作為評估依據，並由各部門自專業角度出發，審視並評估與公司營運風險的相關性與風險程度。

本公司在進駐台北生技園區後，運用大樓綠建築優勢，智慧節能設備升級，並宣導同仁隨手關燈、節約用水、推行室溫調控、無紙化，鼓勵員工儘量搭乘大眾運輸，落實垃圾減量、廢棄物分類回收，從職場到生活，身體力行，以具體行動落實對環境的承諾。

## Society：強調愛心 促進社會共融

作為新藥公司，浩鼎處處以病人福祉為念，在研發本務之外，我們強調和病患站在一起，急病人之所急；已連續十年參與乳癌病友協會（TBCA）的國際乳癌防治月活動，籌組 OBI 志工團，加入病友服務；2024 年我們首度在活動現場設立「心情 BMI」攤位，鼓勵病友分享正能量故事，協助數百位抗癌鬥士排列象徵希望的雙粉紅絲帶，這不僅是乳癌防治教育的推廣，更希望藉此將病患的需求融入我們研發的決策。

為克盡企業社會責任，2024 年我們持續舉辦二次台北生技園區號召同業參與的愛心捐血活動；在感恩節家庭日活動中舉辦義賣，員工旅遊活動也得到旅遊廠商允諾，將義賣及活動所得直接捐助癌症希望基金會和弱勢團體。另外，在花蓮震災後和平日採購，都以來自災區、庇護工廠或小農產品為優先，這些行動的點點滴滴具見浩鼎員工擁抱社會和對社會的關懷。

此外，浩鼎向以打造幸福職場自許，在重視工作績效提升之外，亦著重工作與健康、休閒和家庭生活並重；鼓勵員工成立社團，從事各種戶外休閒和健康促進活動；2024 年再度獲教育部體育署頒發「運動企業」認證的肯定。

## Governance：執行營運持續計畫 加強內控

為確保公司穩定、持續營運發展，我們依循 ISO 22301 營運持續管理系統精神，在 2024 年進行全面性風險識別與評估；由各部門專人持續接受長達四個月完整訓練，最終自 23 種潛在風險情境中，鑑別出前十大重要風險項目，並據此制定公司營運持續計畫（BCP），透過全面性風險處理措施，將所有已識別的高風險項目降至可接受等級，以展現本公司在風險管理上的效能與承諾。此外，為加強內控制度落實，並適時提供改善建議，2024 年度稽核範圍涵蓋母公司及子公司營運，共完成 52 份稽核報告，並針對發現之缺失持續追蹤改善，總計完成 25 份追蹤稽核報告，足見公司控制作業落實執行，強化公司治理效能不遺餘力。

### 攜手共創永續未來

展望未來，氣候變遷與健康挑戰仍將持續，但我們深信，唯有堅持「永續發展」與「病患福祉」並重的經營理念，才能在變局中找到前進的方向。感謝所有同仁、股東、臨床試驗參與者、合作夥伴以及社會各界的信任與支持，讓我們一起為人類健康與地球永續而努力！

台灣浩鼎生技股份有限公司

執行長 **王慧君** 博士

# 永續主題管理

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 利害關係人之溝通
- 1.3 重大主題管理



## 1.1 永續發展策略

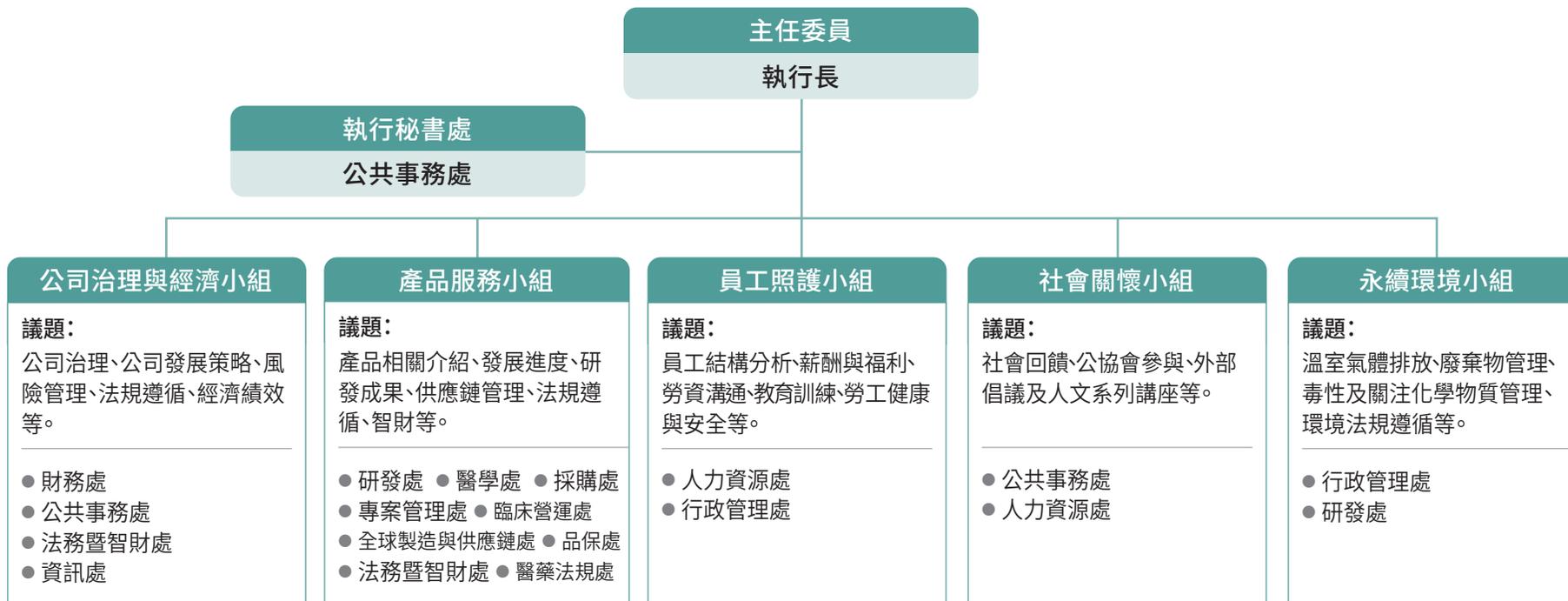
### 【GRI 2-14、2-23、2-24】

台灣浩鼎 2014 年即訂定《企業社會責任實務守則》，作為公司治理規章，以督促公司實踐對環境、社會永續經營之承諾，並克盡上櫃公司資訊充分揭露義務。該守則隨政府相關規章修訂及公司發展、實務需求，內容經不斷檢討、更新，2021 年修訂為《永續發展實務守則》，經董事會通過後實施。

依據《台灣浩鼎永續發展實務守則》，為推動企業永續發展政策及事務，台灣浩鼎以董事會為永續發展事務為最高指導單位，內部成立永續發展執

行委員會，由執行長擔任主任委員，其下設有執行秘書處，由公共事務處負責；再依永續事務分類，設公司治理與經濟、產品服務、員工照護、社會關懷及永續環境等五個專案小組。各小組委員由職掌相關事務的部門選派代表出任，透過內部分工會議，持續宣導企業永續發展理念，辨識及分析永續發展主題，並將本公司與利害關係人議合結果及永續發展成果揭露於永續報告書，並呈報董事會審議通過後，每年定期出版並對外公布。

自 2024 年起，本公司永續報告書配合政府要求，增訂 TCFD 氣候風險行動相關揭露，請詳見本報告書【4.1 氣候行動】章節。



## 1.2 利害關係人之溝通

### 【GRI 2-29、2-25】

台灣浩鼎永續發展執行委員會匯整各部門的永續事務內容與意見後，參考「AA1000 SES 利害關係人議合標準」及生技產業同業經驗，根據依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等，鑑別出台灣浩鼎主要利害關係人為：股東 / 投資人 / 券商、政府機關、供應商、員工、醫療院所 ( 醫療人員 )、公協會、學研機構與銀行八類。透過公開不記名問卷調查、訪談和平日互動、觀察所

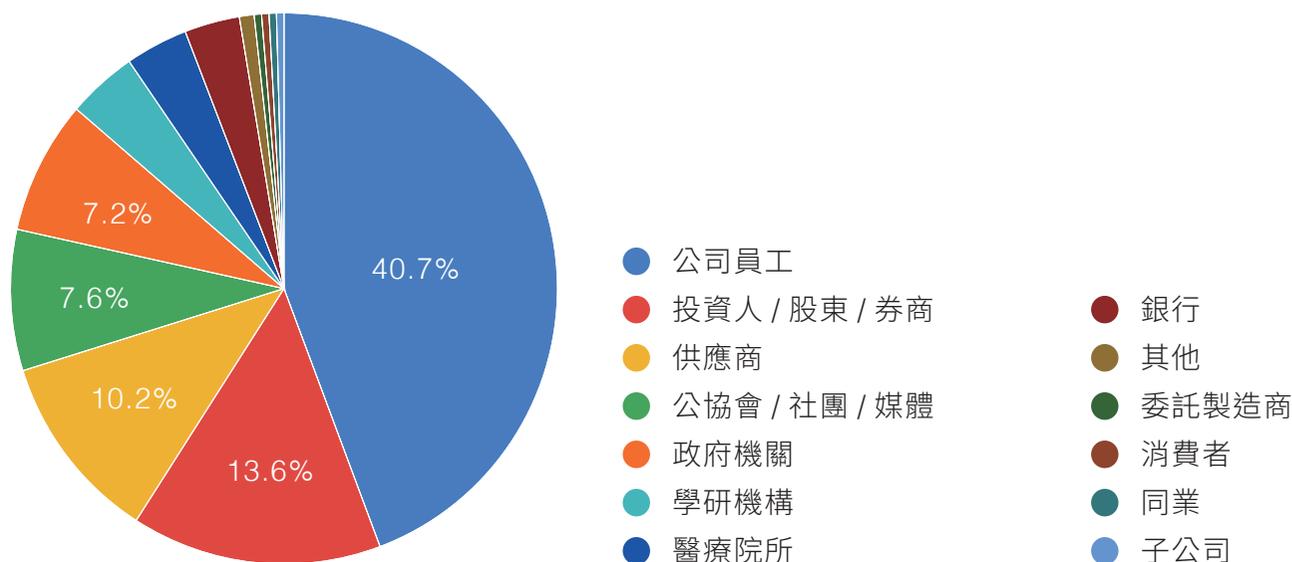
得，了解他們對本公司的期許及對永續發展的關注議題，除了適時回應外，並以此做為推動企業永續發展參考。台灣浩鼎永續發展執行委員會每年並定期將與利害關係人議合結果呈報董事會。

在本報告書中有關利害關係人溝通部分，我們以網路公開問卷調查方式，自 2025/1/21~2025/3/20 為止，蒐集各不同領域利害關係人看法，共回收 236 份問卷，統計結果如下：

請問您與台灣浩鼎的關係？（請選擇您的身分／單選題）

What is your relationship with OBI Pharma Taiwan? (Please select your identity / single choice)

236 則回應



## 1.3 重大主題管理

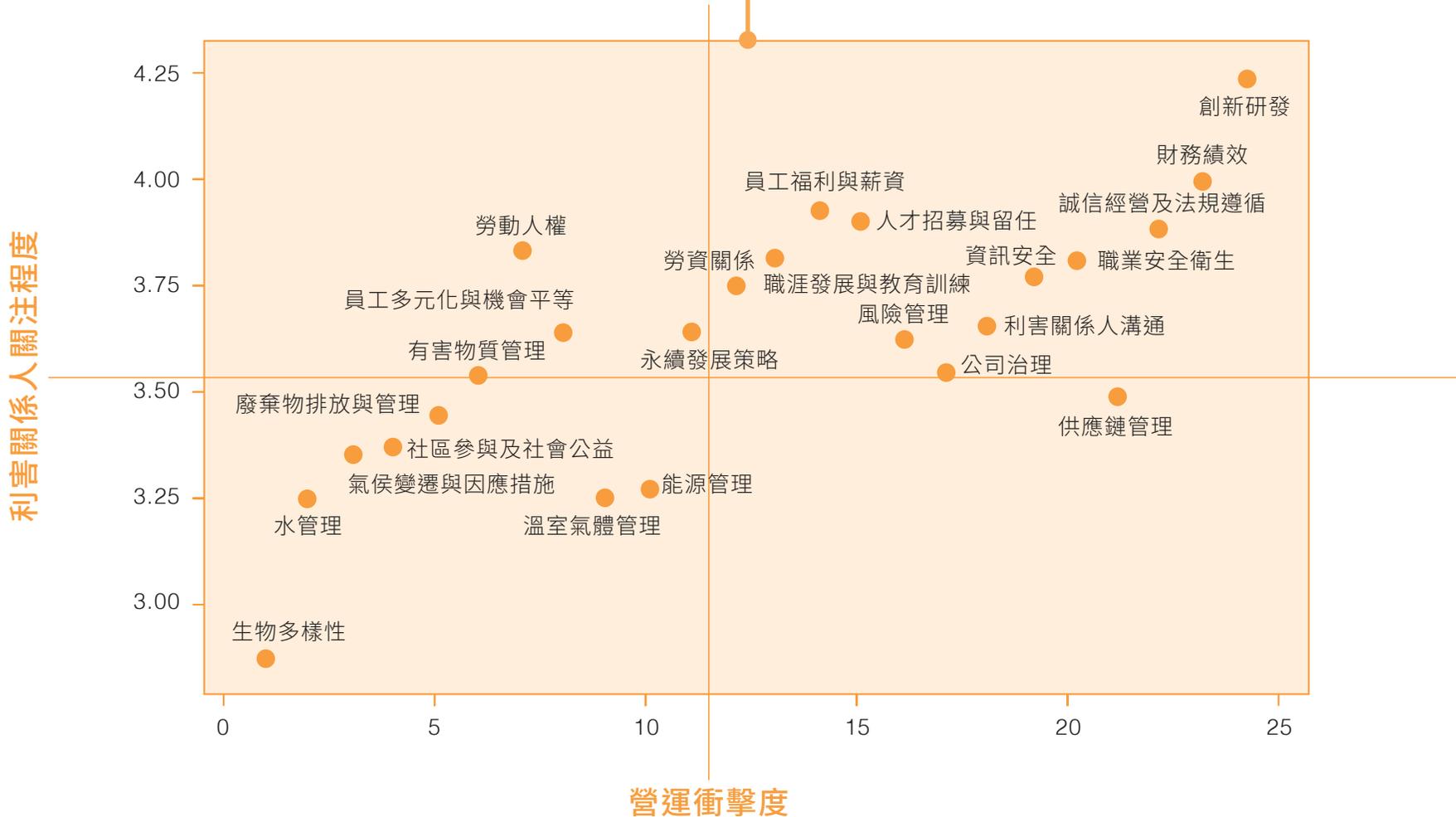
### 【GRI 3-1、3-2】

台灣浩鼎以 GRI 準則所列各考量面為蒐集永續議題基礎，依循 GRI Standards 2021 重大性鑑別四階段流程，以「相關方關注度」及「衝擊程度」過半者，做為評價主題重大性的指標。重大主題評選流程如下：



本公司將秉此原則，持續與利害關係人溝通，並逐年檢視對重大主題的實踐情形，以確認永續報告書如實反映各重大主題對利害關係人及公司的衝擊程度及範圍。統計結果如下：

利害關係人關注議題重大性分析

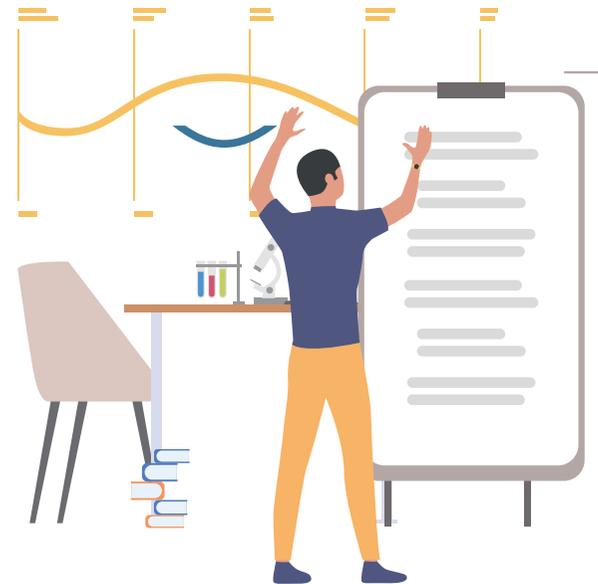


### 1.3.1 重大主題列表

#### 【GRI 3-2】

我們在將利害關係人對議題關注度與營運衝擊顯著度交叉分析後，選定以下 12 項列為重大議題，其相關管理揭露的對應章節如下：

- S-6. 創新研發 ( 參見 3.1 及 4.1.5 章節 )
- E-9. 利害關係人溝通 ( 參見 2.7 章節 )
- G-6. 人才招募與留任 ( 參見 5.1、5.2 章節 )
- G-2. 公司治理 ( 參見 2.2 章節 )
- G-1. 財務績效 ( 參見 2.3 章節 )
- E-7. 風險管理 ( 參見 2.4 章節 )
- S-1. 勞資關係 ( 參見 5.2.2 章節 )
- S-4. 職業安全衛生 ( 參見 5.3 章節 )
- S-3. 職涯發展與教育訓練 ( 參見 5.2 章節 )
- G-7. 員工福利薪資 ( 參見 5.2 章節 )
- G-5. 道德倫理行為準則 ( 參見 2.5 章節 )
- G-10. 資訊安全 ( 參見 3.4.3 章節 )



另外，我們也特別選定與公司往來最密切或足以影響公司決策的股東 / 投資人 / 券商、政府機關與員工三大利害關係人族群，進一步分析其關注的重大議題，了解其關切重點和內容，並說明公司與之溝通、互動情形，如溝通管道和頻率，揭露於下：

	關注議題	溝通管道/頻率
 <p><b>股東/投資人/券商</b> 關注財務、經濟績效，重視本公司營運策略與永續發展。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品研發創新</li> <li>● 臨床試驗及後續開發</li> <li>● 資訊揭露</li> <li>● 經濟績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年召開股東會議</li> <li>● 定期公告財務報表/年報</li> <li>● 不定期召開法說會暨新聞發布會</li> <li>● 投資人關係窗口/投資人關係處信箱: <a href="mailto:InvestorRelations@obipharma.com">InvestorRelations@obipharma.com</a></li> <li>● 社群媒體平台溝通 (LinkedIn、X.com、Bluesky)</li> <li>● 依主管機關規定公告重大訊息</li> <li>● 官網重大訊息即時揭露</li> </ul>
 <p><b>政府機關</b> 關注公司財務是否健全、法令遵循情形、維護投資人權益，監督本公司治理，要求適時回應影響社會觀感或輿情事件。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品研發創新</li> <li>● 臨床試驗及後續開發</li> <li>● 智財權保護</li> <li>● 資訊揭露</li> <li>● 顧客健康與安全</li> <li>● 職業安全衛生</li> <li>● 勞雇關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 藉公文往來，政府籲知業界遵守規範，或公司詢問與請示之回覆；公司對政府相關法規訂定及管理的回饋及建言。</li> <li>● 關注法規變動，隨之提出調整及因應策略。</li> <li>● 不定期檢視產品合規性，隨時溝通。</li> <li>● 勞動檢查</li> <li>● 不定期諮詢、協談</li> <li>● 不定期舉辦內部座談與教育訓練，要求員工落實法遵觀念、行為與專業操作。</li> </ul>
 <p><b>員工</b> 公司營運基礎，支持、執行及影響公司營運。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 產品研發創新</li> <li>● 智財權保護</li> <li>● 經濟績效</li> <li>● 職業安全衛生</li> <li>● 訓練與教育</li> <li>● 臨床試驗及後續開發</li> <li>● 資訊揭露</li> <li>● 顧客健康與安全</li> <li>● 勞雇關係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各項管理辦法、獎懲異動公告</li> <li>● 每月定期員工大會</li> <li>● 每季定期勞資會議</li> <li>● 員工信箱</li> <li>● 每季內部專案檢視會議</li> <li>● 員工意見窗口/人力資源處信箱: <a href="mailto:hr@obipharma.com">hr@obipharma.com</a></li> </ul>

## 1.3.2 重大主題對價值鏈之衝擊

台灣浩鼎從價值鏈切入，分析各重大主題衝擊範圍，一方面了解重大主題與價值鏈相互影響的程度；另一方面，藉此檢視仍需加強的環節，期望未來價值鏈分析能進一步擴展至全面，以提升公司價值，降低風險與負面影響。

台灣浩鼎目前各產品皆處於研發階段，尚未上市，故由生技新藥研發產業結構來檢視本公司價值鏈：台灣浩鼎公司主要營運業務為新藥研發，上游為藥物組成確定，下游則是藥品臨床試驗。本公司將價值鏈衝擊對象歸納為六類：上游衝擊對象為供應商、研發夥伴、政府，公司營運衝擊對象為台灣浩鼎、投資人、浩鼎員工，下游衝擊對象為委託機構。

### 台灣浩鼎2024年重大主題對價值鏈之衝擊

●正面實質衝擊 ○正面潛在衝擊 ■負面實質衝擊 □負面潛在衝擊

衝擊說明	價值鏈衝擊							對應GRI Standards/ 自訂主題	管理方針 揭露章節
	上游 藥物組成確定			公司營運 新藥研發			下游臨床 試驗階段		
	供應商	研發夥伴	政府	台灣浩鼎	投資人	浩鼎員工	委託機構		
<b>1 產品研發創新</b> 台灣浩鼎為新藥研發公司，產品線以發展首創型 (first-in-class) 或同類最佳 (best-in-class) 新藥為主，期以創新療法提供未被滿足的醫療需求，並提升產品競爭力與公司市場價值。	○	○	○	●	●		○	自訂主題	3.1 產品研發及創新
<b>2 財務績效</b> 公司營運產生的經濟價值，直接影響股東權益、投資人信心及公司長期發展能力。	○	○	○	●	●		○	GRI 201: Economic Performance	2.2 營運績效
<b>3 誠信經營與法規遵循</b> 嚴格遵守臨床試驗倫理、法規及國際標準，確保研發過程透明合規，提升投資人與監管機構的信任。			○	●	●			GRI 205: Anti-corruption GRI 419: Socioeconomic Compliance	2.5 誠信經& 2.6 法規遵循
<b>4 職業安全衛生</b> 提供安全、健康的工作環境，降低職場傷病風險，提升員工信任與工作效率，減少人事成本。		○		●	●		○	GRI 403: Occupational Health and Safety	5.5 職業安全衛生
<b>5 資訊安全</b> 保護研發數據、智財及敏感資訊，防止資料外洩，確保公司競爭優勢及法規遵循。		□		■	■		□	自訂主題	3.4.3 營業秘密管理

## 台灣浩鼎2024年重大主題對價值鏈之衝擊

●正面實質衝擊 ○正面潛在衝擊 ■負面實質衝擊 □負面潛在衝擊

衝擊說明	價值鏈衝擊							對應GRI Standards/ 自訂主題	管理方針 揭露章節
	上游 藥物組成確定			公司營運 新藥研發			下游臨床 試驗階段		
	供應商	研發夥伴	政府	台灣浩鼎	投資人	浩鼎員工	委託機構		
<b>6</b> 利害關係人溝通 透過即時、透明的資訊揭露與溝通，增進投資人、政府及合作夥伴的信任，提升公司形象。	○	○	○	●	●		○	GRI 102: General Disclosures (Stakeholder Engagement)	1.2 利害關係人之溝通
<b>7</b> 公司治理 建立健全治理架構與董事會監督機制，確保決策透明，維護股東權益與公司永續經營。			○	●	●			GRI 102: General Disclosures (Governance)	2.2 公司治理架構
<b>8</b> 風險管理 識別並管理研發、財務、監管及營運風險，確保公司穩定發展與資源有效分配。			○	●	●			自訂主題	2.4 風險管理
<b>9</b> 人才招募與留任 吸引並留住高素質研發與管理人才，提升公司創新能力與競爭力。	○	○		●		●	○	GRI 401: Employment	5 友善職場
<b>10</b> 員工福利與薪資 提供具競爭力的薪資與福利制度，增進員工滿意度與忠誠度，提升工作效率。			○	○	■	●		GRI 401: Employment GRI 202: Market Presence	5 友善職場
<b>11</b> 勞資關係 建立良好勞資關係，促進員工向心力與合作，降低勞資糾紛風險，提升組織績效。			○	○	■	●		GRI 402: Labor/Management Relations	5 友善職場
<b>12</b> 職涯發展與教育訓練 提供專業培訓與職涯發展機會，提升員工技能與視野，促進研發品質與公司績效。			○	○		●		GRI 404: Training and Education	5.4 人才培訓

# 誠信治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 公司治理架構
- 2.3 營運績效
- 2.4 風險管理
- 2.5 誠信經營
- 2.6 法令遵循
- 2.7 資訊揭露



# 2

## 2.1 公司簡介

### 【GRI 2-1、2-6、2-23】

台灣浩鼎（OBI PHARMA INC.）是一產品已推進臨床階段的全球性癌症新藥公司，企業總部及研發中心設於台灣，在美國、澳洲均設有全資子公司。它是由美國知名的成功生技創業家張念慈博士（Dr. Michael Chang）於2002年所創立，2012年公開發行，2015年在台北櫃買中心正式上櫃交易（TWO.4174）。

台灣浩鼎以創新癌症治療為使命，專注於開發首創型（first-in-class）與同類最佳（best-in-class）新藥，滿足癌症患者的醫療需求，同時提升其生活品質。我們以「台灣製造」為品牌，致力將尖端療法推向全球，為尚未滿足的醫療需求提供新希望。

公司聚焦次世代抗體藥物複合體（ADC）新藥開發，產品線涵蓋以 TROP2、Nectin4、

HER2 與 cMet x HER3 等為標靶的雙抗雙藥 ADC 新藥。我們擁有自主研發的 ADC 關鍵技術組合 Obrion™ 平台，包括 GlycOBI®、GlycOBI DUO™、EndoSymeOBI®、ThiOBI® 及 HYPrOBI™。這些技術利用精準醣修飾與創新連接子，克服 ADC 生產過程中的限制，實現高效、穩定的藥物開發與量產。其獨特的「隨插即用」特性，適用於任何抗體，可透過模組化設計精準控制藥物抗體比例（DAR），確保產品高度均一性，顯著提升藥物安全性與療效，為癌症患者帶來新的希望。

除了全力推進新藥研發，台灣浩鼎積極推廣自主 ADC 平台與技術，尋求與全球生技及製藥公司合作，共同開發首創型與同類最佳的候選藥物，加速創新療法的實現，造福更多患者。

### 公司概況

項目	說明
公司名稱	台灣浩鼎生技股份有限公司
成立日期	2002/04/29
市場別	上櫃公司
股票代碼	4174
產業別	生技醫療業
上櫃日期	2015/03/23
主要業務	新藥研發
董事長	梁廣義
員工人數	157人 <sup>註1</sup>
公司地址	台北市南港區忠孝東路七段508號6樓
資本額	2,631,594千元
營業額	3,373千元 <sup>註3</sup>

註1:本表格資料以2024年12月31日為準。

註2:本表格資料以台灣浩鼎為主，未納入餘合併財務報表所包含之關係企業。

註3:該金額主要來自認列2024年度「鼎腹欣」藥品權利金收入。

## 2.1.1 核心理念

台灣浩鼎核心理念來自執行長王慧君博士所提出的熱誠、創新、急迫感、合作、誠信與問責制、包容等六大原則，作為全體員工的工作信念，試闡述如下：



## 2.1.2 經營目標

台灣浩鼎為研發性的癌症新藥公司，以深耕台灣、布局全球為使命，致力成為國際一流的生技品牌。我們的策略聚焦於與國際藥廠建立互補性聯盟，透過共同開發、技術授權或策略性合作，以加速新藥商品化進程，為癌症患者提供治療新希望。

### 短期目標

專注於次世代抗體藥物複合體 (ADC) 研發，加速 OBI-992 與 OBI-902 的臨床試驗進展，力求早日完成第一 / 二期試驗並公布關鍵數據。與此同時，我們也積極推進 OBI-904 及雙抗 (Bispecific) 及雙藥 (dual-payload) ADC 研發，加快進入臨床試驗步伐。浩鼎的獨家 ADC 關鍵技術組合 Obrion™ 平台包括 GlycOBI®、HYPrOBI™ 及 ThiOBI®，以其

精準醣修飾與「隨插即用」 (Plug & Play) 特性，可顯著提升 ADC 穩定性與療效。我們積極尋求與全球及國內 ADC 藥廠合作，透過技術授權或共同開發，擴大技術應用與市場影響力。

### 長期目標

透過產品多元化策略，開發新穎的雙抗雙藥 ADC 及其他創新療法，在結合產品生命週期管理下，持續擴展產品組合，以成為全球領先的多元化癌症新藥公司為目標。

### ESG 承諾

台灣浩鼎透過在地研發、委託製造及市場推廣，創造就業機會，帶動台灣生技產業國際

化，希望打造世界級「台灣製造」品牌；同時，透過資本投資與新研發計畫，致力為投資人創造長期價值，並透過環境、社會與治理 (ESG) 策略，支持永續發展，為癌症患者及其家庭帶來希望，並承諾將新藥研發成果回饋社會。



## 2.2 公司治理架構

台灣浩鼎一本誠信經營，持續深化法令遵循，落實資訊公開及有效風險管理，以完善公司治理目標。本公司訂有《公司治理實務守則》及具體推動計畫，作為內部持續優化公司治理之法規依據。

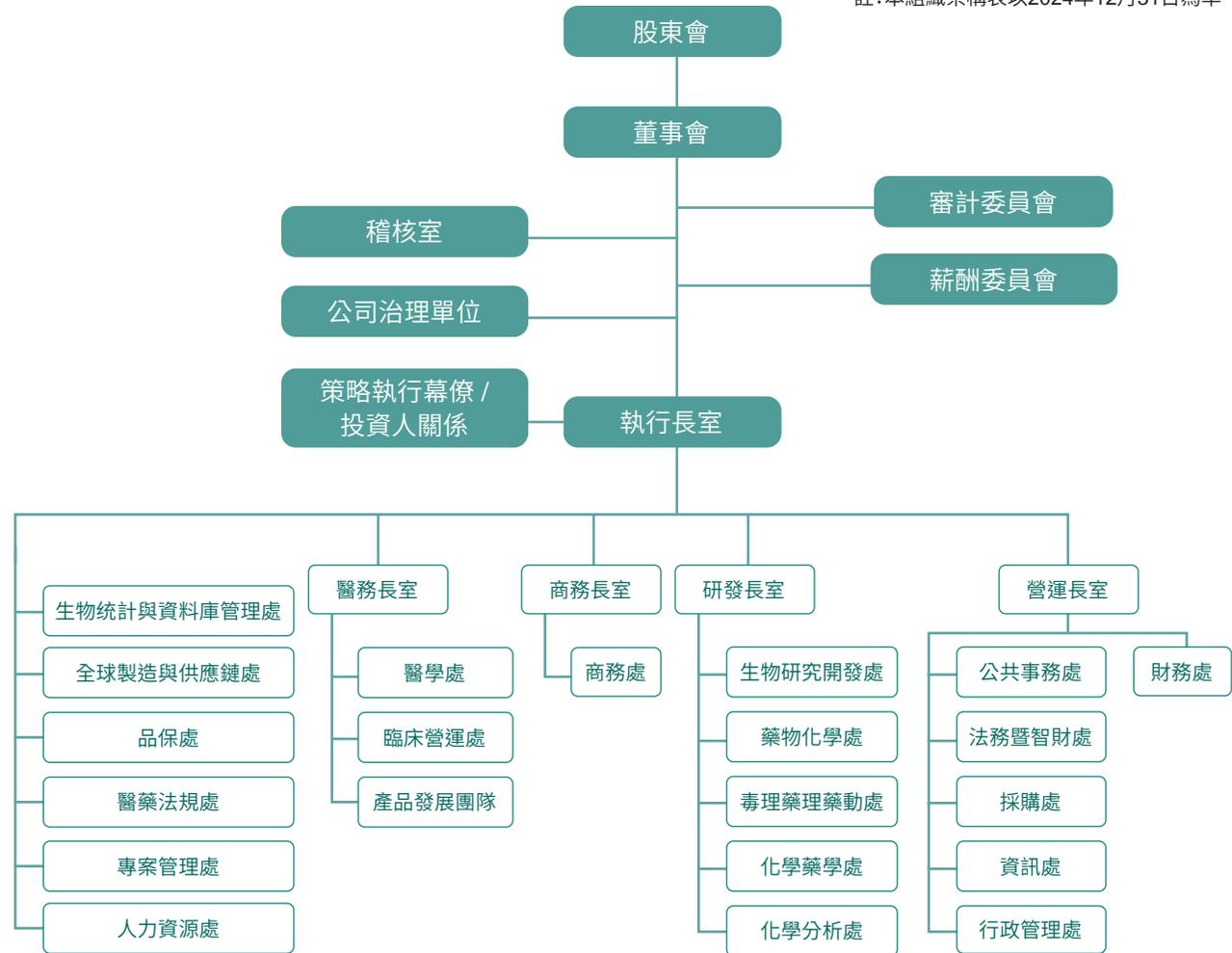
### 【GRI 2-9、2-10】

本公司最高治理單位是董事會，設定一定比例之獨立董事席次，並成立薪資報酬委員會、審計委員會等功能性委員會，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行內部控制與風險管控，因應各種潛在的企業風險。

本公司依據《上市上櫃公司治理實務守則》，設置公司治理主管，負責公司治理相關事務。

### 本公司組織架構

註：本組織架構表以2024年12月31日為準。



## 2.2.1 董事會

台灣浩鼎董事會以「正直、誠信、社會責任」為核心，負責輔導、監督和評量公司經營團隊及各部門有效運作；內求公司治理合法運作、務實執行公司營運政策，並以最高倫理及道德標準自我檢視；外求財務透明、重要資訊即時揭露，以維護投資人及利害關係人權益。

### 【GRI 2-10、2-11】

依《台灣浩鼎公司章程》，目前董事會由六位在新藥研發、生物統計、法學及財會等各專業領域卓然有成的董事所組成；每一董事均具豐富學養、產業實務經驗、有國際觀，能引導公司正確營運方向。董事任期三年，由股東會選舉具行為能力者出任，連選得連任，董事長則由董事間互推產生；董事任期屆滿而未改選，則延長職務至改選新董事就

任為止。本公司董事選舉採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任。各董事學經歷及個人簡歷，請參閱台灣浩鼎官網：<https://www.obipharma.com/zh-hant/investor-overview/governance-board-of-directors/>

### 多元化及獨立的董事會

為求董事成員多元化及獨立，本公司《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》皆明訂董事會組成多元化方針。董事選任，依公司發展需求及營運型態訂定標準，包括、但不限於以下兩大面向：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等；

2. 專業知識與技能：專業背景，如法律、會計、產業、財務、行銷或科技等領域之專業技能及產業經歷等。

台灣浩鼎自 2013 年起設置獨立董事，訂有《獨立董事之職責範疇規則》及《董事選舉辦法》，規範董事資格及產生辦法，以公平、公正及公開方式選任。本公司董事會設置六名董事，任期自 2022 年 6 月 27 日起至 2025 年 6 月 26 日，皆具備多元背景，包括商務、財會、法律、智財、生醫、國際性等專業背景。董事會六位成員中，包含一位女性董事（占全體董事席位 16.67%），並設置三位獨立董事（占全體董事席位 50%），且董事間不存在配偶及二親等以內親屬關係，由此亦可證本公司董事會具完整獨立性。

台灣浩鼎董事會結構分析如下：

### 董事會組成分析

職稱	姓名	性別	年齡階層 (歲)	實際出席率 (%)	兼任其他公司 獨立董事家數	專專業知識與才能
董事長	梁廣義	男	71-80	100	0	產業、管理、國際
董事	曾達夢	男	61~70	71	0	商務、法律、管理、產業、國際
	丁琬芳	女	41-50	100	0	商務、財會、產業、管理、國際
獨立董事	李世仁	男	61~70	100	3	商務、產業、管理、國際
	陳明進	男	51~60	100	2	財會、產業、管理、國際
	邱欽庭	男	61~70	100	2	財會、法律、產業、管理、國際

註：本表為2024年12月31日之董事會成員資訊。

#### 【GRI 2-15】

為善盡監督責任、完善治理機能，董事會訂有《董事會議事規則》，規範董事利益迴避原則。台灣浩鼎董事歷來均高度自律，對董事會所列議案與自身或其代表之法人有利害關係者，須於該次董事會前即事先說明利害關係，如有違公司利益之虞，則應主動迴避，

不參與討論及表決，亦不代理其他董事行使表決權。

#### 董事會獨立性與股權結構

目前董事會組成並未有具絕對控制力的單一股東，董事會成員間或與公司間，亦不

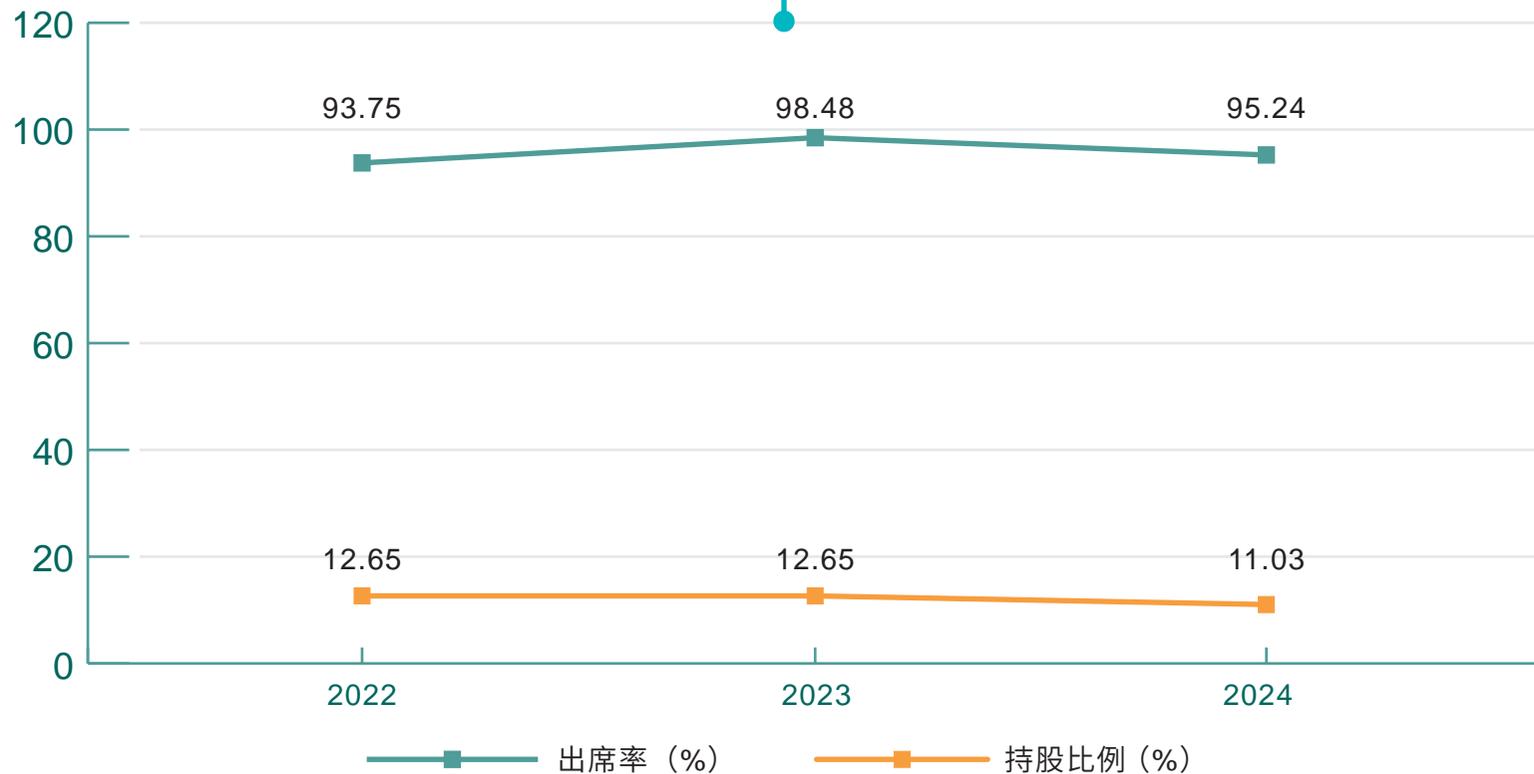
存在重大利益衝突；公司股權結構分散，主要股東以機構投資法人為主，前十大股東均為投資機構，包括宜泰投資股份有限公司(9.79%)、匯弘投資股份有限公司(7.22%)、潤泰全球股份有限公司(4.88%)等；不論是現任董事會成員或董事長、執行長等管理階層，個人持股均低，未達顯著比例，且均無持有特別股情形；股權結構單純、透明，並已建立完善的利益迴避機制，足以確保董事會及管理階層決策公正，並定期檢視治理制度，強化監督機能。

詳細十大股東、股東結構及治理相關資訊，請參見本公司年報。

本公司董事會在2024年共召開7次，董事平均出席率95.24%。本年度董事會通過的議案，包含集團發展策略相關議案、修訂本公司治理規章及內部控制制度等，詳見本公司2024年年報。

	2022	2023	2024
董事平均出席率 (%)	93.75	98.48	95.24
人數(人)	6	6	6
持股股數(仟股)	29,019	29,019	29,019
持股比例 (%)	12.65	12.65	11.03

董事平均出席率&amp;持股比例



## 【GRI 2-17】

台灣浩鼎遵循公司治理相關法規，如《防範內線交易管理辦法》、《董事會議事規則》、《內部重大資訊處理作業程序》、《董事及經理人道德行為準則》、《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》等規範。本公司自2023年12月29日起，由梁廣義博士出任董事長，2023年6月起敦聘王慧君博士出任執行長，領導公司在研發、臨床及財務各面向健全發展，且董事會成員均無重大利益衝突，亦非具絕對控制力之單一股東，過半董事均未具公司員工或經理人身分，故董事會始終能以客觀、超然地位維持運作。

## 董事會績效評估

## 【GRI 2-18】

為評估並提升董事會效能，台灣浩鼎2016年訂有《董事會績效評估辦法》，建立董事會績效目標，以加強董事會運作效率。該辦法規定，每年執行內部董事會績效評估，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。

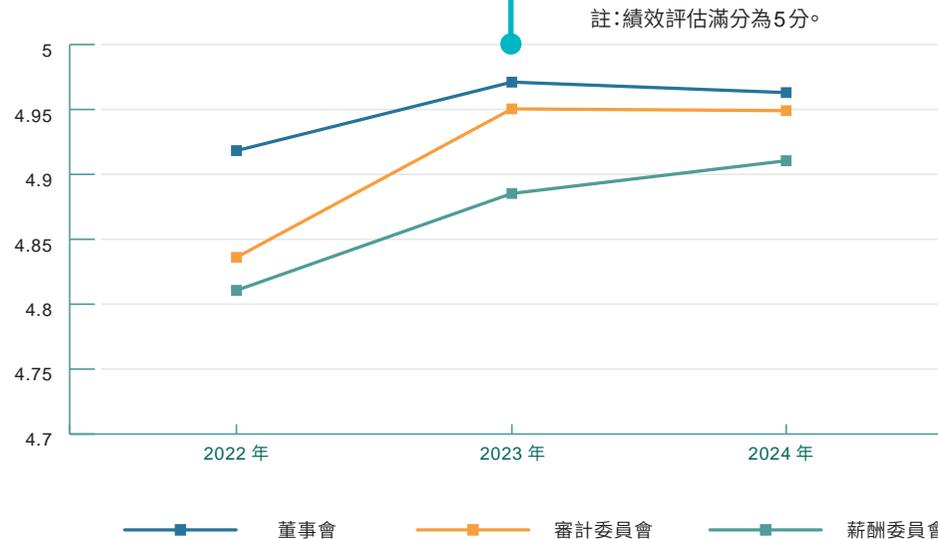
本公司董事會2022~2024年績效評估（自評問卷）情形如下：

## 董事會2022 ~ 2024年績效自評

董事會績效評估	2022年	2023年	2024年
董事會	4.92	4.84	4.81
審計委員會	4.97	4.95	4.88
薪酬委員會	4.97	4.95	4.91

註：績效評估滿分為5分。

## 董事會績效評估



另，董事會績效評估每三年由外部獨立機構執行，2025年2月由社團法人投資人關係協會實地訪談暨出具董事會績效評估報告書，評估結果於2025年第一季董事會報告，公布於本公司官網：董事會 - OBI Pharma 台灣浩鼎董事會 - OBI Pharma 台灣浩鼎（評估報告在投資人專區 > 公司治理 > 董事會 > 董事會組織及職責 項下）

## 董事與高階經理人的薪酬政策

### 【GRI 2-19、2-20】

台灣浩鼎支付董事、執行長及副總經理之酬金標準、結構與辦法，依據未來風險因素而調整，且不能引導董事、執行長為追求酬金而從事提高公司風險行為，以免公司支付酬金後蒙受損失。

本公司董事報酬依本《公司章程》規定提撥，且由薪資報酬委員會依其對公司營運參與程度及貢獻、價值，在參酌同業水準支給，並經議定後，提報董事會決議。另依本公司《獨立董事之職責範疇規則》規定，本公司獨立董事之報酬，依據《公司章程》或股東會決議，並參酌一般董事酬金後合理訂定；獨立董事報酬規定為月支之固定酬金，不參與公司盈餘分派。

本公司目前產品線均處於研發階段，尚無盈餘，因此董事均未支給酬勞，亦未享有其他退休、離職金福利及索回機制。

本公司執行長及副總經理等高階經理人酬金，依本公司《公司章程》規定提撥，且每年參酌同業調薪水準、公司營運績效及獲利狀況，決定當年度調薪水準，並依經理人/員工績效考核表現，決定調薪幅度，以落實獎酬差異化。另本公司訂有薪酬、員工認股相關辦法及工作規則，明確規範薪酬及獎懲標準，讓員工分享公司經營績效及營運成果。

本公司董事及高階經理人酬金詳細說明，請見本公司2024年年報。

本公司薪酬政策尚未將公司 ESG 目標、績效與董事會、高階經理人的個人薪酬連結，日後將持續關注此議題，俟 ESG 推行上軌道後慎重研議。

## 董事進修課程

為充分發揮董事會職能，本公司鼓勵董事持續進修，並視需要提供董事法規資訊及各類專業進修課程，包含：「ESG 下的董事會治理」、「公

司治理與證券法規」、「公司重大(訊)息揭露與董監責任」、「永續發展路徑圖產業主題宣導會」、「從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略」、「從 ESG 管理談企業永續轉型」等；2024年董事總進修時數達64小時，ESG 相關課程占81%，課程名稱如下：

- 建立 ESG 永續策略提升競爭力
- 最新「ESG 永續」與「財報自編」相關政策發展與內控管理實務
- 誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線
- 2024 下半年全球經濟情勢展望
- 生成式 AI 對企業的風險及注意事項
- 以企業績效管理引領企業成長
- 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道
- 永續發展理念的發展歷程
- 金融消費者保護
- 永續金融 - GRI, TCFD, TNFD, IFRS S1S2 與永續保險
- IFRS 17 管理議題與實務案例解析
- ESG 的框架下企業應盡之性平義務
- 「防制洗錢及打擊資恐研習班」
- 企業經營與風險因應管理
- 數位轉型新思維
- 川普 2.0 對全球的挑戰
- 2024WIW: AI 熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲專題講座

## 2.2.2 稅務政策與管理

### 【GRI 207-1、207-2、207-3】

本公司為永續發展及善盡企業社會責任，由財務處為本公司稅務管理之權責單位，依循相關法規辦理各類稅務申報。

為降低稅務風險，落實稅務管理，本公司依以下方針辦理稅務相關工作：

1. 遵循各營運據點所屬國家之稅務法規，善盡納稅義務。
2. 關係企業間交易遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際移轉訂價準則。
3. 依法於公開管道揭露稅務相關資訊，確保資訊透明化。
4. 公司營運決策應審慎評估稅務風險，進行合規之稅務規劃，並得視業務需要，委任或諮詢外部專業稅務或法務機構意見；如有法規遵循疑義，得向稅務主管機關諮詢，以降低稅務風險。
5. 與稅務機關積極溝通，建立良好互信關係。
6. 透過內外部教育訓練，強化相關人員專業知識，以因應稅務法規變化。

本報告書範圍僅揭露台灣，未包含海外分支機構與合併申報子公司。

### 近三年所得稅資訊

單位：新台幣 仟元

	2024	2023	2022
稅前淨損	2,301,971	1,046,475	1,613,916
稅前淨損 按法定稅率計算之所得稅	460,394	209,295	322,783
遞延所得稅資產 / 負債之所得稅影響數	443,638	325,106	315,127
其他	24,811	115,811	7,656
認列於損益 之所得稅費用(利益)合計	8,055	0	0

資料來源：詳見本公司各年度經會計師簽證之個體財務報表

### 2.2.3 內部稽核

本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，建立完整的內部控制制度，並由直屬董事會的稽核室負責查核，以確保內部控制制度具體執行。稽核室透過系統化的風險評估方法，每年擬定年度稽核計畫，並依計畫執行各項稽核作業。2024 年度稽核範圍涵蓋母公司及子公司之營運活動，共完成 52 份稽核報告，針對發現之缺失事項，持續追蹤其改善情形，總計完成 25 份追蹤稽核報告。透過如此完整的稽核循環，確保各項控制作業之落實，並適時提供管理階層改善建議，以強化公司治理效能，展現本公司對內部控制制度執行之重視與成效。

#### 審計委員會

為健全公司治理，協助董事會負起監督職責，執行《公司法》、《證券交易法》及相關法令賦予的任務，以確認公司決策符合

政府對公開發行公司規範，台灣浩鼎在董事會下設置審計委員會，借重外部獨立董事的財會、法律、智財、研究等專業背景，並基於超然、獨立立場，出任審計委員，審議財務報表、內部控制制度及其有效性、重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與、背書或保證、募集及發行或私募具股權性質之有價證券、涉及董事自身利害關係事項、公司風險管理、簽證會計師之委任及解任或報酬、財務及會計或內部稽核主管任免等事項。

審計委員會定期與內部稽核主管就稽核報告進行溝通，每季由簽證會計師核閱財務報表，並出具查核意見。透過此一定期溝通機制，確認公司財務報表是否允當表達，監督公司內控合法性及落實與否，並管控公司存在或潛在風險，協助董事會決策。

2024 年審計委員會開會 6 次，委員平均出席率 100%。

#### 薪酬委員會

薪酬制度為公司用才、治理與風險管控重要一環，政府立法規範上市櫃公司應設置薪資報酬委員會；台灣浩鼎依相關規定，於董事會下設置薪酬委員會，由外部獨立董事出任委員，以其專業、客觀立場，負責審議董事及高階管理層之薪酬政策與報酬方案，並評估本公司董事及經理人薪資報酬政策及制度，以確保制度公平、合理，且符合公司長期發展，並提議供董事會決策參考。委員會運作依據明確組織架構與工作權責規範，定期召開會議並公開決議，維護薪資透明與股東權益。

2024 年薪資報酬委員會開會 6 次，委員平均出席率 100%。

## 2.2.4 股東結構

截至 2025 年 4 月 29 日止，台灣浩鼎已發行股份總數 263,159 仟股，股東人數共計 50,985 人。本公司股東結構及持股比例如下：

### 個人持股

個人持股	2022	2023	2024
人數(人)	27,721	32,311	37,475
持股股數(仟股)	129,444	133,066	138,641
持股比例(%)	56.46	58.00	60.43

### 外國機構及外國人

外國機構及外國人	2022	2023	2024
人數(人)	149	125	115
持股股數(仟股)	26,659	26,290	21,532
持股比例(%)	11.63	11.46	9.38

### 法人持股

法人持股	2022	2023	2024
人數(人)	242	248	257
持股股數(仟股)	73,176	70,083	69,266
持股比例(%)	31.91	30.54	30.19

### 股東結構及持股比例

股東	人數(人)	持股股數(仟股)	持股比例(%)
個人	50,571	158,648	60.29
其他法人	286	81,979	31.15
外國機構及外國人	128	22,532	8.56
<b>合計</b>	<b>50,985</b>	<b>263,159</b>	<b>100</b>

## 2.3 營運績效

重大主題管理

財務績效



### 主題意義

台灣浩鼎除了追求獲利以回饋投資人之外，並期創造本土就業、為國內培植高端生技人才，以促進產業提升。



### 目的

落實公司治理，致力經營與投資者關係，為利害關係人創造更大價值。



### 政策

財務以穩健為原則，持續完善公司治理，加強專利布局與智慧財產權管理，計畫性提升國際知名度及全球競爭力。



### 承諾

全力加速產品線開發，積極延攬相關領域的國際高階人才，打造國際研發中心，成為國際化創新品牌的癌症新藥公司。



### 責任

公司各部門分工合作，強調團隊精神，共同分擔責任、落實公司政策與績效管理。



### 評量機制

依據公司內部控制制度、風險管理機制進行評估，以確保績效提升。



### 績效成果

2024年營業收入(銷貨淨額)3,373仟元，主要來自認列「鼎腹欣」台灣區銷售權利金。

### 短期目標

繼續推動產品臨床試驗進展，積極尋求與國際藥廠合作、或共同開發、或授權開發的可能性。

### 中長期目標

持續推動產品臨床試驗，積極尋求與國際藥廠合作、共同開發或授權開發。透過產品多樣化策略開發新產品，擴大產品組合，發展為多元化的全球癌症新藥公司。

註：本表資料以台灣浩鼎為主，未納入餘合併財務報表所包含之關係企業。

### 【GRI 201-1】

新藥研發產業本具高風險，故而台灣浩鼎財務操作向以穩健為原則，營運資金之運用著重全面性規劃，主要將現金控制在風險極低且能產生固定收益之定期存款，以支應未來營運所需，避免市場景氣波動可能造成的財務損失。

此外，本公司持續加強專利布局、公司治理、法令遵循、國際合作，並強化與投資人關係，計畫性提升績效、提高公司競爭力，向全球癌症新藥生技公司目標邁進。

本報告書各章節數據均以台灣浩鼎為主，未納入餘合併財務報表所包含的關係企業。由

於本公司開發的各產品均處於研發或臨床試驗階段，尚未有產品上市，故2024年尚未有來自主要產品的營業收入；投入的經費以研發為主，以累積未來產品上市及營利成長之能量。

## 2021~2024年財務資訊

## 【GRI 201-4、413-1、413-2】

本公司 2024 年未有來自政府單位之稅收減免及抵減、投資補助、獎勵等援助。

台灣浩鼎 2024 年度營業收入 3,373 仟元，較前一年度微幅成長，均來自「鼎腹欣」台灣區銷售權利金。本公司 2022~2024 年財務資訊如下：

項目/年度	2022年	2023年	2024年
營業收入(仟元)	2,002	2,030	3,373
營業毛利(仟元)	43,237	43,265	43,198
營業外收入及支出(仟元)	-239,330	496,039	-405,363
稅前淨益(仟元)	-1,613,916	-1,046,475	-2,301,971
負債總計(仟元)	594,696	780,557	576,965
權益總計(仟元)	4,632,174	3,806,731	3,814,674
每股盈餘(元)	-7.27	-4.57	-9.89
支付出資人款項(仟元)－ 利息費用、股利支付、特別股股利	1,627	4,491	5,804
員工福利(仟元)－ 薪資、股份基礎給付、勞健保、退休金、董事酬金、其他用人費用	270,860	266,626	266,429
社區投資－捐贈、贊助、投資(仟元)	180	200	235

## 2.4 風險管理

### 【GRI 2-24、2-25】

本公司致力於建立完善的企業風險管理機制，確保營運持續性與穩定發展。

2024年8月至12月期間，本公司依循ISO 22301營運持續管理系統精神，進行全面性風險評估作業，以識別潛在風險並制定相應對策。

### 風險評估與鑑別結果

評估過程中識別出23種潛在風險情境，鑑別出前10大重要風險項目。風險評估範疇涵蓋各部門之關鍵營運活動與資源配置，初步評估結果顯示，共有140項高風險事項，主要集中在：

- 關鍵供應商無法提供產品服務
- 重要基礎設施中斷
- 重要設備故障。

為確保營運持續性，公司針對其中8項重大風險採取限制衝擊的風險處理策略，並據此制定營運持續計畫（BCP）。經實施此一全面性風險處理措施後，所有已識別的高風險項目均已降至可接受風險等級，展現本公司在風險管理的效能與承諾。

### 風險管理與持續營運程序

【GRI 2-12、2-13 指標／衝擊管理的負責人】

### 台灣浩鼎風險管理與持續營運程序

#### 1. 風險辨識

各部門依職掌辨識風險情境

#### 2. 風險評估

由營運衝擊分析列出優先性活動，逐一就其關鍵資源與風險情境發生可能性、衝擊值綜合分析

#### 3. 風險回應

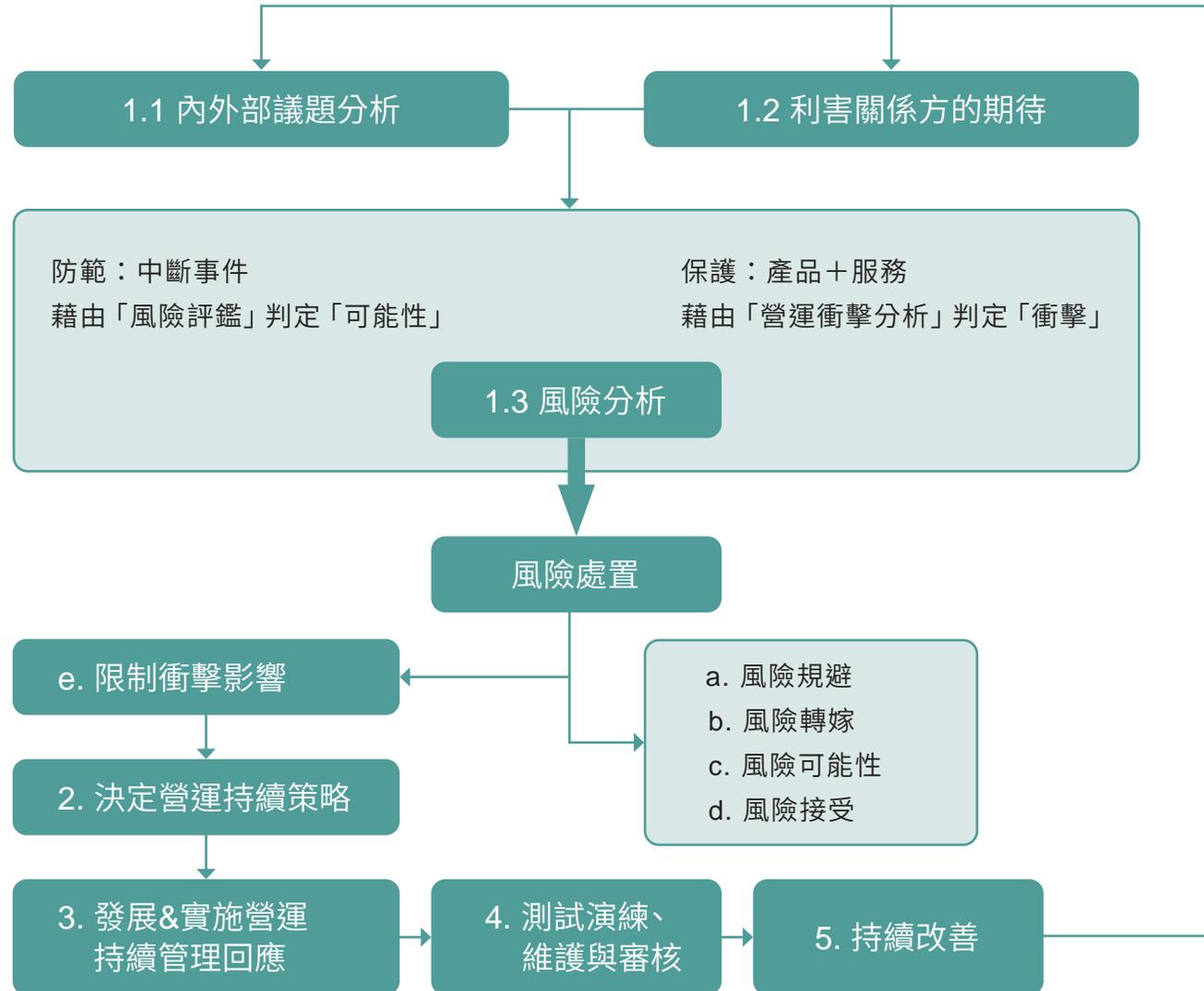
超出可接受風險值者，選擇適當風險處置方式

#### 4. 建立營運持續計畫

針對風險處置方式採用降低衝擊影響項目，選用營運持續策略

#### 5. 測試與持續改進

定期測試、審查營運持續計畫，確保有效，並定期向董事會報告



## 台灣浩鼎 2024 年重要風險事項與因應措施：

2024 年，公司針對全面風險評估，識別出八項重大風險，據此制定營運持續計畫 (BCP)：

### 研發相關風險

部門	優先性活動	風險情境	營運持續策略
AD化學分析	ADC相關分析方法開發建立確校	重要設備故障	1.儀器維修 2.跨部門資源分享共用,備用機台使用 3.委外送驗分析
CMC化學藥學	細胞篩選/上游製程開發	重要設備故障	1.儀器維修 2.跨部門資源分享共用,備用機台使用 3.新機緊急採購計畫
CMC化學藥學	細胞篩選/上游製程開發	關鍵供應商無法提供產品服務:交通運輸物流	1.跨部門資源分享共用,提供共用培養基 2.啟動替代物流公司計畫
CMC化學藥學	細胞篩選/上游製程開發	關鍵供應商無法提供產品服務:供應商	1.跨部門資源分享共用,提供共用培養基 2.啟動提高培養基庫存計畫
CMC化學藥學	ADC process development	重要基礎設施中斷	1.嘗試實驗室修復 2.尋找替代實驗室空間

### 供應鏈與生產相關風險

部門	優先性活動	風險情境	營運持續策略
GMSC全球製造與供應鏈處	藥品供應作業	關鍵供應商無法提供產品服務	當外包廠商無法提供服務時,評估具體項目並採取應對措施: (1) 啟動調貨機制,確保供應鏈不中斷 (2) 轉包至其他合作廠商 (3) 持續監控並定期通報,將影響降至最低
GMSC全球製造與供應鏈處	GMP生產	關鍵供應商無法提供產品服務	1.釐清生產停擺具體原因,並及時阻隔所有會加劇損失的因素 2.針對root cause 制定解決辦法,盡快執行以排除事件,恢復生產 3.持續監控情況並定期通報進展,確保影響降至最低

### 資訊系統相關風險

IT資訊處	網路活動	火災	1.設備維修 2.備機更換
-------	------	----	------------------

## 2.5 誠信經營

### 【GRI 2-25】

誠信、透明乃公開發行公司的基本責任，為追求永續發展，本公司建立公司治理與風險控管機制，在董事會下設置推動誠信經營專責小組，由法務暨智財處主導；舉凡公司政策、經營及各種防範措施、執行及監督，均訂有嚴格規範，並設立查核和報告機制，每半年向董事會報告執行及監督情形；致力於實踐符合道德倫理的企業誠信經營，並以成為誠信企業之聲譽為榮，要求每位同仁愛護公司名聲，以誠信核心價值為己任。

### 2.5.1 行為規範

#### 【GRI 205-2、2-26】

為確保企業經營符合道德、倫理規範，本公司訂定員工《行為規範》，要求公司及子公司員工以廉潔、正直自律，誠實對待客戶、投資人、供應商及業務往來對象，並嚴禁員工收受不當餽贈與款待。對於經理人及董

事，訂有《道德行為準則》、《董事及經理人道德行為準則》，規範利益衝突、避免圖己私利，並恪守保密責任，要求公平交易、遵循法令，珍惜公司資產。

此外，為建立良好的商業運作及誠信經營企業文化，本公司制定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，規範本公司董事、經理人、受雇人、受任人或實質控制者，要求其主動迴避利益衝突，嚴禁利用職務圖一己私利，並恪守保密責任及公平交易原則；執行公務，務求遵循法令、保護公司資產以公平、誠實、守信、透明原則，從事商業活動，落實誠信經營政策。《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》經董事會通過，並提報股東會後實施，嗣後並配合主管機關公告，適時修訂。

本公司並訂有內部控制制度，以避免發生舞弊情事；一旦發現有違犯之虞，應即向獨立專責單位舉報，公司並訂有相關檢舉程序及懲戒辦法。

## 2.5.2 防範內線交易

為避免公司內部經理人、乃至一般員工蓄意之內線交易行為或因不諳法令、誤觸紅線，本公司對防範內線交易訂有下列嚴格管理規範及措施：

1. 本公司於 2014 年 7 月 23 日訂立及公告「防範內線交易管理辦法」，並因應現行法令修正及公司內部權責分工，修訂相對應條文；明定公司董事或經理人須遵守防止內線交易相關法令，及關於股票交易暨營業秘密、資訊處理之其他證券法令；如掌握重要未公開資訊時，在有權發佈該資訊的個人或單位未依相關法規公佈前，不得自行或以他人名義從事相關證券交易，亦不得將重要資訊傳遞給第三人知悉。
2. 建立公司重大消息保密及發布的標準作業程序，在重大訊息發布前，均由公司治理主管一一致函內部人及實際知悉員工，提醒該消息明確後、未公開前或公開後 18 小時內，不得以個人或家人、親友及第三者名義買賣公司股票。

3. 定期對公司內部人及全體員工舉辦相關教育訓練之外，並藉員工大會等場合加強宣導；法務暨智財處於 2024 年進行以下防範內線交易宣導，如 8 月 2 日邀請邱欽庭獨立董事與 Olivier Beydon 資深經理主講「董監事責任及投保法最新修正要點」及「An Introduction to the US Legal System」1.5 小時教育宣導，實到人數 128 人、參加率 85.3%，課程結束後將簡報與影音檔案置於公司內部 SharePoint 雲端系統，提供當日未出席者補訓。

### 2.5.3 行銷及業務道德規範

#### 【SASB / HC-BP-510 a.2、HC-BP-270 a.2】

本公司《行為規範》、《道德行為準則》、《董事及經理人道德行為準則》、《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》等管理規章，規範對象並不限於公司內部，亦明確

要求員工：與外部廠商建立商業關係前，先行評估合作或交易對象合法性及誠信經營政策；承辦員工應在商業行為過程中，向對方說明公司誠信經營政策與相關規定，務求推廣本公司誠信理念，並落實於供應鏈。

此外，台灣浩鼎所有產品皆在研發階段，尚未有產品上市，但，自始即參照中華民國開發性製藥研究協會（International Research-based Pharmaceutical Manufacturers Association, IRPMA）的「行為與藥品行銷倫理指導原則」，作為本公司同仁的從業守則，要求以增進病患福祉、提升病患照護品質為目標，不論行銷、銷售或配送產品，都應以符合倫理規範方式執行，並遵守藥物與醫療相關的法律及倫理規範。

#### 【GRI 205-1、205-3】

本公司從未發生違反《行為規範》、《道德行為準則》、《董事及經理人道德行為準則》、《誠信經營守則》、利益輸送、反競爭行為等

及貪腐情事；且為落實反貪腐政策，目前公司所有營業據點，100% 接受誠信、倫理風險項目的評估管理，以確保不發生違反誠信、倫理規範及貪腐情事。

### 2.5.4 檢舉管道及檢舉者保護

#### 【GRI 2-16】

本公司訂有《檢舉案件處理辦法》，建立明確舉報機制，提供內、外部人員發現公司執行業務或人員有涉違反公司政策、制度或道德行為準則、損害公司權益，如舞弊、侵占公司資產、洩漏公司機密、收取不當利益等行為時，均可透過信函、電子郵件或公司官網檢舉。

本公司對於舉報內容涉及的不道德或不法事實，指定法務暨智財處為受理單位，若接獲不法情事之檢舉，將在第一時間向董事會或其指定人報告，召集相關部門，組成專責委

員會，對於舉報內容進行公正、客觀調查；若調查屬實，將要求所涉員工交代事實，並立即停止相關行為，依情節輕重採取懲罰措施；必要時，向主管機關報告或移送司法機關偵辦，或循法律途徑，請求損害賠償，以維護公司權益及名譽。

如舉報對象涉及董事、高級管理人員，或有重大違規行為，對公司商譽造成重大傷害，公司經調查後，將向設於董事會之下的審計委員會報告，記錄並保存報告案件、調查過程、調查結果及相關文件。

在舉報事件發生後，本公司也會責成相關單位檢討內部控制制度及作業程序，提出改善措施，以杜絕不當或違規行為再次發生。本公司法務暨智財處須定期向董事會呈報檢舉

情事、處理方式及後續改善措施；如有重大違規情事或公司有遭受重大損害之虞，應即報告，並以書面通知獨立董事。

### 保護檢舉人辦法

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉任何有違誠信行為，並設有檢舉管道；對於檢舉人，亦訂有「吹哨者條款」，依檢舉辦法立案調查外，並承諾保護檢舉人不因檢舉案件而遭解雇、降職、減薪，或損害其依法令、契約應享有之權益。對於檢舉人身分、檢舉內容及調查程序，公司亦負保密責任，不得洩漏任何足以識別檢舉人身分之資訊。

2024年未接獲任何相關檢舉及申訴案件通報。



## 2.6 法令遵循

### 【GRI 202-27】

台灣浩鼎一切運作均以法遵為基本要求，定期向同仁宣導，強調上下一致落實法遵，並以定期及不定期查核機制檢視執行情形；一發現問題，即敦促改善。

本公司法令遵循制度之建置與推動，由法務暨智財處負責；無論採購供應、合作簽約、勞工管理與福利、環保永續或公司治理，均恪守政府對生技製藥產業的高度管制與規範，並關注法令、環境之變動，一有更迭，即刻評估其對公司治理、營運之影響，並研擬對策、具體執行。

本公司法務暨智財處定期盤點法規，依各單位工作內容之風險程度高低，依序比對內部規章辦法與外部法令異動，查核各單位遵循內部規範情形，並針對查核結果進行後續監控與矯正預防措施。

台灣浩鼎於 2024 年未發生下列情事：

1. 因違反環保法規之裁罰或遇相關之爭議；
2. 因產品研發、臨床試驗違反廢棄物、動保法、藥事法等相關法令；
3. 產品或服務違反顧客健康安全相關法令；
4. 產品或服務違反資訊或標示相關法令。

### 落實法遵 加強法律風險管控

本公司向來遵從法治，面對未來各種挑戰，將持續落實法令遵循，並加強法律風險之管控。2024 年訴訟部分，本公司於 2023 年 7 月 4 日解任前員工張○○，張○○申請勞工局調解未成立，張○○遂向士林地方法院提起確認僱傭關係存在之訴，並提出定暫時狀態假處分；經士林地方法院移送至管轄法院台北地方法院，台北地方法院先於 2024 年 8 月 19 日裁定駁回張○○聲請之定暫時狀態假處分，並於 2024 年 11 月 20 日正式宣

判，本公司解僱合法，判決駁回張○○除特休折算以外之其餘請求。本公司已依判決於 2024 年 12 月 25 日給付張○○特休結算金合計新台幣壹拾參萬參仟陸佰伍拾元整 (含 5% 年息)。惟，張○○對判決不服，已於 2024 年 12 月提起上訴，本案目前已移至高等法院候審。

另外，本公司及美國子公司於 2023 年間，未就重大合約評估其合理性及必要性，暨薪工循環、關係人交易程序及薪酬委員會議事錄更正等未依規定辦理之內部控制缺失，經 2024 年 5 月經櫃買中心裁罰後，已覆函櫃買中心，提出落實薪工循環之內部控制、對關係人交易之管理，加強對經理人宣導，強化對子公司控制，並確實執行利益迴避、分層覆核等具體措施；同時，要求內部稽核。

## 2.7 資訊揭露

**主題意義**

台灣浩鼎堅信：資訊即時、公開揭露，是取信投資人並克盡公開發行公司的基本責任；除依相關法規制定重大訊息公布作業流程，由專人處理重大資訊揭露外，並於公開資訊觀測站及公司官網公告。

**目的**

落實公司治理制度，加強與利害關係人溝通，以爭取投資人信任與支持。

**政策**

資訊揭露貴在公開、透明、即時，讓投資人充分了解公司動態及發展現況。

**承諾**

本公司依相關法規及《上市上櫃公司治理實務守則》，做為公開資訊之依據，除設專人處理公司重大資訊揭露外，並按時於公開資訊觀測站及公司官網公告。

**目標**

依照相關法令及主管機關規定，揭露公司治理及永續發展相關資訊，並持續更新，履行盡職調查資訊揭露之義務。

**責任**

財務處、公共事務處

**評量機制**

本公司訂有《公司治理實務守則》、《永續發展實務守則》，以強化資訊揭露，提升資訊透明度。

**績效成果**

2024年未發生資訊應揭露未揭露或訊息不透明、不正確情事。

台灣浩鼎遵循政府對上市櫃公司有關資訊公開之規範，針對公司概况、營運動態、產品研發、財務資訊及重要主管異動，均依法即時發布重大訊息，並同步於公開資訊觀測站與公司官網公告。為進一步提升資訊透明度，公司制定《內部重大資訊處

理作業程序》，由專人依規範流程負責重大資訊之揭露。

**資訊揭露多管道 暢通無阻**

此外，公司定期於公開說明書、年報及永

續報告書中，揭露永續發展相關承諾與執行成果。對外推動之公益活動，亦透過活動新聞或宣傳管道即時公開。公司設有發言人及代理發言人制度，法說會簡報或錄影內容皆依法上傳公司網站，以確保資訊之可近性與透明度。

## 台灣浩鼎資訊揭露管道



### 法人說明會及股東大會

定期召開法說會、每年召開股東會議，會後提供 Q&A，與投資人面對面，答覆公司營運及研發各面向問題。



### 投資人論壇、路演 (Roadshow)

不定期接受國內外投資人論壇或路演 (roadshow) 邀請公開演說，並依法向投資人揭露內容；投資人可依此掌握公司最新營運發展及財務狀況，實現資訊透明、平等要求。



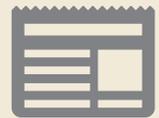
### 官網

- 財務及非財務資訊即時上網公告。
- 投資人關係專區提供投資人公司治理、財務及股務資訊、公司活動、重大訊息、法說會簡報或錄影影片等各類訊息。



### 公開資訊觀測站

財務及其他重大資訊即時上網公告。



### 新聞媒體

與新聞媒體維持友好互動，視需要發布新聞稿或召開記者會，透過媒體讓投資人了解公司動態，並澄清坊間不實報導或謠言。



### 永續報告書

每年定期出版永續報告書，說明公司對永續發展的承諾與實踐情形。

# 研究開發

- 3.1 產品研發及創新
- 3.2 產品研發品質與安全
- 3.3 臨床試驗及後續開發
- 3.4 智慧財產
- 3.5 供應鏈管理



台灣浩鼎專注於癌症療法創新與研發的全球性癌症新藥公司，旨在開發首創型（first-in-class）及同類最佳（best-in-class）新藥，產品已推進至臨床階段，希望為醫療需求尚未被滿足的患者，提供新的治療選擇。

## 3.1 產品研發及創新

### 研發創新



#### 主題意義

研發創新為產品競爭力關鍵。台灣浩鼎擁有癌症新藥療法多元組合，具備生技製藥產業完整規模，並具國際級生技公司雛形，將進一步延攬人才，展開長期研發及培訓計畫，打造國際研發中心。



#### 目的

全方位發展為癌症新藥研發公司，提升公司競爭力及獲利能力。



#### 政策

1. 在開發過程中持續進行動態評估，透過有效管理，串連產業上、中、下游，加速產品開發進度；並針對市場近況，隨時動態調整產品開發策略。
2. 不斷擴張產品適應症、新劑型，推出二代藥品及探索新研發標的。
3. 強調專利布局，延長專利保護期限，以維持市場回報率。



#### 承諾

所有產品研發均遵循國際及國內相關法規，以用藥者安全及治療效益為依歸。



#### 責任

研發處、專案管理處



#### 資源

2024年台灣浩鼎投入研發（含臨床試驗）費用1,792,023仟元，占實收資本68.10%。



#### 評量機制

本公司內部控制制度針對「研發循環」，每一產品開發專案從提案、執行到成效檢討，均訂有嚴謹步驟及標準流程，嚴格管控新藥研發每一階段，以降低風險，提高計畫成功率，並管控成本。



#### 績效/成果

1. 在開發過程中持續進行動態評估，透過有效管理，串連產業上、中、下游，加速產品開發進度；產品開發策略均針對市場近況，隨時動態調整。
2. 擴張產品線適應症、新劑型，並推出二代藥品及探索新研發標的。
3. 加強建構專利布局，延長專利保護期限，以維持市場回報率。

### 【SASB / HC-BP-000.B】

台灣浩鼎的產品線聚焦在開發一系列獨特的抗體藥物複合體 (ADCs) 新藥，包括 TROP2、Nectin-4、TROP2 x HER2 和其他潛在的癌症標靶。ADCs 作為當前極被看好的癌症療法，它的優勢在於將高效的細胞毒素直接傳遞到腫瘤細胞，可直接殲滅腫瘤，並減少對正常組織的損傷；這種高精準性的腫瘤新療法，對於難治腫瘤類型來說，不啻於帶來新的治療曙光。

儘管過去 20 年來已有多款 ADC 上市，但，如何開發具廣泛治療範圍的有效 ADCs，對新藥開發來說，仍是高難度挑戰；關鍵在於：傳統鍵結技術的複雜性和連接子的不穩定。針對此，OBI 開發出一套專屬的 ADC 關鍵技術，目的在突破傳統 ADC 限制，全面開創抗體藥物複合體的治療潛力。這些技術平台 GlycOBI<sup>®</sup>、EndoSymeOBI<sup>®</sup>、ThiOBI<sup>®</sup> 和 HYProBI<sup>™</sup> 具備模組化且具協同效益的

## 產品研發及創新

產品研發品質與安全

臨床試驗及後續開發

智慧財產

供應鏈管理

## 短期目標(2025~2026年)

1. TROP2抗體藥物複合體 (TROP2 ADC) OBI-992 於2024年1月及6月分別獲美國食品藥物管理署 (FDA) 及台灣食品藥物管理署 (TFDA) 核准, 展開一期臨床試驗, 目前於美國及台灣積極收案中; 預估2025年完成一期臨床試驗。
2. OBI-3424將持續與美國西南腫瘤集團 (Southwest Oncology Group, SWOG) 合作, 進行急性淋巴性白血病 (Acute lymphoblastic leukemia, ALL) 的I/II期臨床試驗。
3. 新一代TROP2抗體藥物複合體OBI-902, 已在2025/04/30獲美國FDA核准1/2期臨床試驗, 並於2025/07/18獲台灣衛福部食藥署核准進行一/二期

人體臨床試驗。

4. 積極開發Nectin4抗體藥物複合體 OBI-904, 預計2025年完成臨床前開發及毒理試驗, 並開始準備新藥臨床試驗(IND)。
5. 積極推展GlycOBI®抗體藥物複合體偶聯平台對外合作模式。GlycOBI®平台已於2024年以TROP2 x HER2抗體生物相似藥進行概念驗證動物實驗, 證實GlycOBI®平台產出之ADC較已核准藥物 Enhertu 的治療效果更佳。
6. 持續開發雙特异性抗體藥物複合體 (Bispecific ADC) 和雙藥 (Dual-Payload)。
7. 創新研發ThiOBI®及HYPrOBI™等抗體藥物複合體偶聯平台, 持續精進並擴展ADC技術平台應用性。

## 中期目標(2026~2027年)

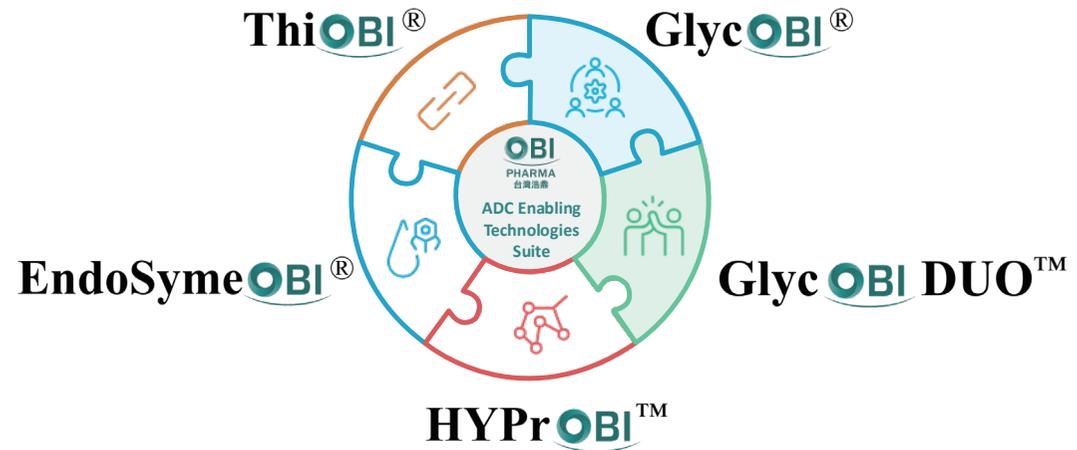
1. 持續進行以本公司專有技術平台開發之新一代TROP2抗體藥物複合體 OBI-902一期臨床試驗。
2. Nectin4抗體藥物複合體 OBI-904準備IND申請及對外授權活動。
3. 持續積極推GlycOBI®及ThiOBI®及 HYPrOBI™平台對外合作模式。
4. 持續開發雙抗雙藥 (BsDpADC) 並進入一期臨床試驗。

## 長期目標(2028年以後)

1. TROP2抗體藥物複合體OBI-902預計完成二期臨床試驗結果分析, 若結果正向, 將開始三期臨床試驗。

設計, 可提升偶合的精準度、藥物負載彈性、穩定性及整體治療效能。

這些平台共同構成一個強大且具高度靈活性的技術工具箱, 能加速次世代 ADC 的開發, 實現更優異的安全性、療效及製程可行性。正迅速成為新一代標靶癌症治療的關鍵武器。



多元化首創新藥臨床進展-聚焦ADC發展

藥物類型	產品	適應症	臨床前研究	一期	二期	三期	研發里程碑	
抗體藥物 複合體 單抗 雙抗/ 多載荷	OBI-992 (TROP2 標靶ADC via Cys conjugation)	晚期實體腫瘤	→					臨床一期數據
	OBI-902 (TROP2 標靶ADC via GlycOBI®)		→			2025 US FDA IND 通過		臨床一期收案
	OBI-904 (Nectin-4 標靶ADC via GlycOBI®)	未公開	→					IND送件
	OBI-201 (TROP2/HER2 雙抗標靶ADC via GlycOBI®)		→					IND送件
	雙抗/ 多載荷 ADC (標靶未公開 via GlycOBI®)		→					IND送件
前驅型藥物	OBI-3424 (AKR1C3 標靶 前驅型藥物 )	肝癌 (肝細胞) † & 急性淋巴性血癌 (T細胞) †	→				臨床二期數據	

GlycOBI® 為浩鼎的專利商標

† 臨床試驗由 Asentawits(China) 進行

‡ 臨床試驗由 NIH-SWOG(US) 進行

June 2025

## 研發產品項目

此外，台灣浩鼎由前母公司 Optimer Pharmaceuticals 開發上市的新型抗生素「鼎腹欣」(DIFICID<sup>®</sup>)，2012 年獲准在台上市，其在台產品開發及銷售權已移轉給默沙東藥廠，由默沙東負責台灣產品進貨及銷售，台灣浩鼎不需承擔進貨或銷貨風險。

## 產品研發進展

以下介紹台灣浩鼎當前旗下各項產品研發進展：

### 1.OBI-992 TROP2 ADC

OBI-992 是以 TROP2 為標靶所設計的 ADC。TROP2 在多種實體腫瘤都有高度表現，包括肺癌、乳癌、卵巢癌、胃癌等，因此被認為是極佳的癌症治療標的。多種動物實驗模式顯示，OBI-992 具有高效的抗腫瘤活性、優異的藥物動力學表現和良好的安全性。

本公司於 2021 年 12 月自博奧信公司授權引進 TROP2 抗體，依合約的條款，博奧信

保留抗體在中國的相關權利，浩鼎被授權抗體在中國以外的權利，嗣後，浩鼎自主開發 ADC，因 ADC 包含以上所述的 TROP2 抗體，浩鼎擁有 ADC 在中國以外的專利與商業化權利，浩鼎未授權博奧信任何該 ADC 相關的權利。該產品分別於 2024 年 1 月及 6 月 US FDA 及台灣食品藥物管理署 (TFDA) 獲一 / 二期人體臨床試驗許可，目前積極收案中。本產品已進行相關專利申請與佈局，2024 年 3 月提出國際專利申請 (Patent Cooperation Treaty, PCT) 與台灣專利申請。

### 2.OBI-902 TROP2 ADC

OBI-902 是以 TROP2 為標靶設計的新一代 ADC，它以台灣浩鼎專有的技術平台 GlycOBI<sup>®</sup> 和 酵素技術 EndoSymeOBI<sup>®</sup> 構建而成。目前已提出美國臨時專利 (provisional patent application) 申請。

OBI-902 剛完成藥效及毒理動物實驗，OBI-902 腫瘤抑制效果及穩定性卓越。該結果也顯示 GlycOBI<sup>®</sup> 平台能有效構建具有高均質性、高安定性、抗腫瘤活性的 ADC。

該產品於 2025 年 4 月 30 日獲美國食品藥物管理局 (FDA) 核准一 / 二期人體臨床試驗，並於 2025/07/18 獲台灣衛福部食藥署核准進行一 / 二期人體臨床試驗。

### 3.OBI-904 Nectin4 ADC

OBI-904 組成包含細胞黏附蛋白 4 (Nectin4) 專一性單株抗體，透過台灣浩鼎專有的 GlycOBI<sup>®</sup> 平台，將其與強效的 I 型拓撲異構酶抑制劑 (topoisomerase I inhibitor) 鍵結而成；是浩鼎自行開發的新穎、具潛力的最佳 (best-in-class) ADC，將適用於具 Nectin4 表達的多種癌症治療。

Nectin4 是一種穿透細胞膜結構的黏附蛋白，作為腫瘤抗原，已證實它在皮膚癌、乳腺癌、肺癌、肝癌、食道癌、胃癌、尿路上皮癌、大腸癌、胰臟癌和卵巢癌等多種不同癌症都有大量表達。研究顯示，Nectin4 參與了腫瘤細胞的生長、增生、遷移和透過血管新生所導致的腫瘤轉移作用，因而被認為癌症治療的理想標的。

台灣浩鼎 2022 年取得 Ablexis 的 Nectin4

人源抗體序列全球授權，可進行以 Nectin4 為標的各種抗癌新藥開發，目前處於臨床前研發階段，已提出美國臨時專利 (provisional patent application) 申請。

#### 4. OBI-201 TROP2 x HER2 雙特異性 ADC

OBI-201 是一種 TROP2 × HER2 雙特異性抗體藥物複合體 (ADC)，利用 OBI GlycOBI<sup>®</sup> ADC 技術研發而成；該技術採用具雙功能的酵素 EndoSymeOBI<sup>®</sup> 及創新的連接子技術 HYPrOBI<sup>™</sup>，將其與強效的 topoisomerase I 抑制劑 exatecan 進行鏈結而成。OBI-201 相比於單專一性 TROP2 或 HER2 ADC 具有多項優勢：同時結合兩種抗原，OBI-201 能覆蓋更廣泛的腫瘤類型，特別適用於 HER2 或 TROP2 表達異質性高或低表達的癌症。雙重靶向可增強對腫瘤細胞的選擇性、結合強度和內化效率，從而提高小分子藥物遞送效率，同時有望減少對正常組織的副作用。此外，當腫瘤細胞降低某一靶點表現量以逃避治療時，OBI-201 仍可保持療效，有助於克服抗藥性。在抗原表達不均的癌細胞中，它還能實現更均勻的

藥物分佈。同時靶向 HER2 和 TROP2 可能通過多種信號通路，產生協同抗腫瘤作用。這些綜合優勢有望帶來比單一靶向抗體藥物複合體更好的療效和更持久的反應。

#### 5. OBI-3424 小分子化療前驅藥 (Pro-drug)

OBI-3424 為一前驅型首創小分子新藥，它會選擇性作用在 AKR1C3 醛酮還原酶過度表現的多種癌症上；二期臨床試驗以免疫組織化學染色法 (IHC) 篩選 AKR1C3 高度表現的胰臟癌及藍型族群患者作為受試對象。另，本公司與美國西南腫瘤集團 (Southwest Oncology Group, SWOG) 合作，由其贊助的臨床試驗，已於 2020 年獲美國食品藥物管理局 (US FDA) 核准進行 T 細胞急性淋巴性白血病 (T-ALL) 及 T 細胞淋巴瘤母細胞淋巴瘤 (T-LBL) 第一 / 二期臨床試驗，現於美國進行第一期劑量遞增階段試驗與藥物安全性評估。

OBI-3424 在 2018 年 7、9 月分別獲 US FDA 核准肝細胞癌 (HCC) 及急性淋巴性白血病 (ALL) 治療的孤兒藥資格；2018 年

並獲得國際創新獎之產品創新獎肯定。本產品已進行相關專利申請與布局，目前已獲美國與歐盟等六國核准專利。

2024 年 3 月董事會通過決議，停止 OBI-3424 二期臨床試驗收案；不過，與美國西南腫瘤集團 (Southwest Oncology Group, SWOG) 合作的 T 細胞急性淋巴性白血病 (T-ALL) 及 T 細胞淋巴瘤母細胞淋巴瘤 (T-LBL) 第一 / 二期臨床試驗計畫，仍在積極收案中。該計畫是由本公司提供 OBI-3424 試驗用藥並協助相關作業，由美國國家癌症研究所 (NCI) 贊助，因此並未全面中止 OBI-3424 開發計畫。

#### 6. 專案策略之調整

公司在考量產品發展、治療潛力、收案狀況、市場競爭等因素後，為集中資源，2025 年 5 月 12 日董事會通過決議終止 OBI-833 專案研發，將既有資源重新配置。另外，2025 年 4 月 23 日依據資料安全監察委員會 (DSMB) 第二次期中分析結果，決定停止 Adagloxad Simolenin (OBI-822)/OBI-821 三期臨床試驗的進行。

## 3.2 產品研發品質與安全

### 【GRI 2-24】



#### 主題意義

提供未被滿足的醫療需求的治療新選擇。



#### 目的

以創新、有效新藥，提供癌症病患治療新選擇，期改善人們健康、兼顧生活品質。



#### 政策

新藥從研發到上市，各階段均訂定周全的管理制度，強調藥品安全、新穎與有效性。



#### 承諾

產品設計與製造均符合法規，以病人的健康、安全與有效性為優先考量。



#### 責任

研發處、醫學處、專案管理處、臨床營運處、品保處、全球製造與供應鏈處、醫藥法規處



#### 評量機制

符合藥品研發與品質管制相關法規，如《藥品優良製造規範》、《優良實驗室操作規範》、《藥品優良臨床試驗作業準則》、《醫療法》、《人體試驗管理辦法》、《藥事法》等。



#### 績效/成果

2024年未發生產品或服務違反顧客健康、安全相關法令之情事。

#### 短期目標

遵照藥品研發與品質管制相關法規，確保產品符合標準，提供病患安全、有保障的治療新選擇。

#### 中長期目標

研發創新、有效且安全藥品，以滿足仍缺乏有效治療的癌症病友需求；協助改善其健康，並兼顧生活品質。

### 【GRI 416-1、GRI 417-1】

### 【SASB / HC-BP-260a.1】

台灣浩鼎產品研發旨在提供更安全、有效的癌症治療新藥，雖然目前仍在研發階段，尚未上市，但研發過程中，從成分組成確定、臨床前研發、臨床試驗、市場銷售、供應商挑選至產品資訊標示，本公司均訂定完整管

理辦法，務求產品百分百符合管理規範，每一階段均須進行嚴謹評估及檢測。

該管理辦法除了全面禁止爭議性產品銷售與購買之外，基於社會道德標準、倫理原則及業界規範，如《藥品優良製造規範》（PIC/ S Good Manufacturing Practice,

PIC /S GMP）、《優良實驗室操作規範》（Good Laboratory Practice, GLP）、《藥品優良臨床試驗作業準則》（Good Clinical Practice, GCP），及國內《醫療法》、《人體試驗管理辦法》、《藥事法》等法規；產品從設計到研發，均經一連串毒理、藥理及動物等臨床前試驗，方得進入人體試驗。所

有新藥臨床試驗均須成立由專業、獨立、權威人士組成的安全監測委員會（Safety Review Committee），定期監控受試者安全相關數據，藉此嚴謹規範全程作業的進行，提供病患治療品質保障。

台灣浩鼎研發的相關產品、技術均建構完整的專利布局保護，迄今未發生偽造或侵權情事；且臨床試驗用藥之製造、儲存、配送及使用，均保有完整紀錄，可供追蹤。

本公司臨床試驗新藥運銷均委託符合 PIC/S GDP、PIC/S GMP 認證之合格廠商，雙方依合約內容執行下單、出庫、產品挑選及包裝，並經品管檢驗後出貨。所有運銷車輛均配有 GPS 定位系統，用以追蹤藥品運送情形，確保藥品品質及安全。

### 【GRI 417-1】

本公司目前尚未開展產品與服務安全資訊標示及行銷事宜，但，我們承諾：未來提供客戶的產品或服務之資訊與標示，應符合《醫

療法》、《藥事法》、《藥事法施行細則》、《藥品查驗登記審查準則》、《藥品安全監視管理辦法》、《嚴重藥物不良反應通報辦法》、《藥害救濟法》、《藥物樣品贈品管理辦法》、《藥物優良製造準則》、《西藥藥品優良製造規範》等相關規定。

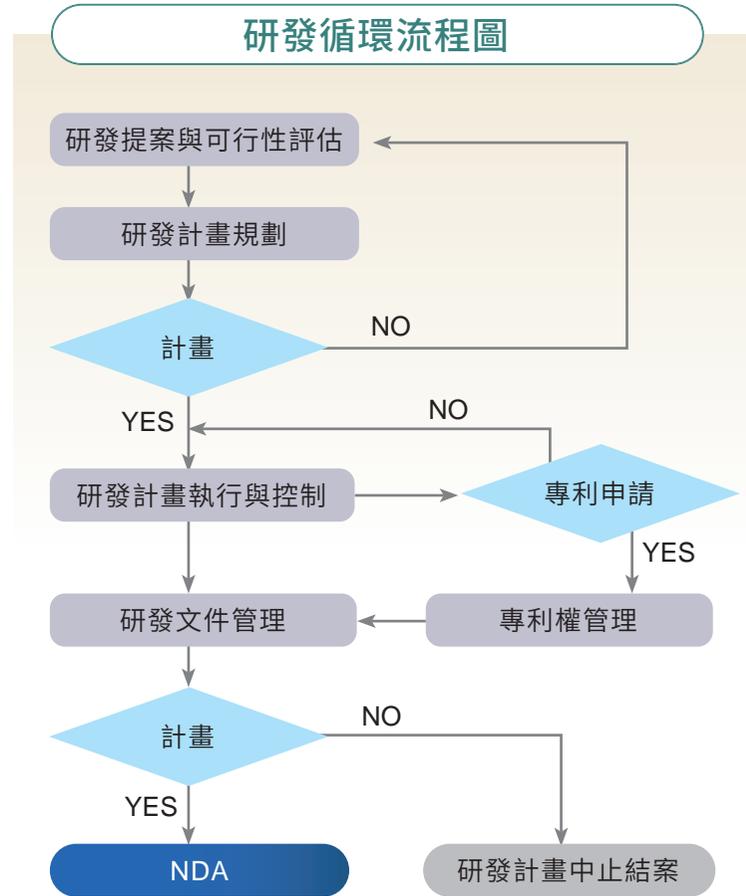
### 【GRI 416-2、GRI 417-2、GRI 417-3】

台灣浩鼎 2024 年未發生違反健康和安全法規、資訊與標示法規情事。

## 產品研發評估與管理

台灣浩鼎產品發展決策係依據公司內控辦法所訂定「九大循環」之「研發循環」，目的在規範研發提案的每一步驟，均經完整的事前資訊蒐集、調查、確認，且經研發長評估後核可，期產品在嚴格管控的研發流程下能降低風險，提高計畫成功率，並管控成本，保障公司權益。

## 研發循環流程圖



## 研發循環之作業程序、目標與風險評估

	目標	風險評估
1 研發提案與可行性評估	確保研發提案前的資訊蒐集完整，經研發長評估後核可。	指定專案經理人負責管理事前資訊蒐集，並經嚴謹評估，以確保產品發展決策無誤。若事前未經充分討論和作業準備，將增加發展不確定性，並提高風險。
2 研發計畫規劃	確保研發計畫核准後，能依規劃依序完成，並擬訂各階段因應風險策略。	研發計畫若規劃不明確或窒礙難行，或未全盤考慮可能風險，或未擬訂因應策略，均將影響產品上市成功機會與時效。
3 研發計畫審核	確保研發計畫可行性經充分討論、評估與審核，且保存每一階段討論及審核軌跡。	未確實依程序審核，將影響專案後續資料歸檔之完整，並難以釐清權責。
4 研發計畫之執行與控制	確保研發計畫在執行全程中均在合理控制中。	若研發計畫執行過程未經監控及進度回報，很可能未能及時發現偏離計畫，不僅影響資源有效利用，亦將影響新藥成功上市機會與時效。
5 計畫結案	研發成果及經驗探討，作為未來新案立案參考。	疏於後續追蹤、檢討，未能即時掌握市場回饋資訊，一遇突發狀況，很可能無法及時因應。若事件衍生為社會爭議，可能損及公司商譽。該計畫流程若未詳加記錄，將影響研發經驗或成果有效傳承。
6 專利權管理	確保研發前及成功後專利規劃、布局及專利權歸屬公司，以保障市場競爭優勢，實現公司永續經營目標。	未保障研發前及成功後公司權益，將引來市場競爭者冒用與仿製，影響公司獲利或產生訴訟成本。
7 研發文件管理	確保研發計畫各紀錄、文件妥善保存，並保留調閱紀錄。	未確實保存研發計畫紀錄、文件、調閱軌跡，或紀錄文件失真、非相關人員調閱，以至文件損毀，將影響後續歸檔完整性或重大研發成果外洩之風險。

### 3.3 臨床試驗及後續開發

#### 【GRI 2-24】

#### 【SASB / HC-BP-000.A】

新藥研發產業具「五大一長」特點，即投資大、風險大、难度大、意義大、市場大和周期長；要將實驗室研發成果開發為上市商機，新藥須歷經發現與探索、價值確效、動物、毒藥理等臨床前實驗，再通過人體臨床各期試驗，直到藥證到手，一般至少十年以上，花費少則十億，多達上百億，且不保證一定成功。

成功的國際型新藥研發公司，除了需具備完整的產品組合外，對產品生命週期更須進行有效管理，才能將藥品投資報酬率極大化。台灣浩鼎對藥品研發過程的每一環節，均時時檢視並評估藥物開發程序與步驟，期透過有效管理，串連產業上、中、下游，加速產品開發，早日投入市場。此外，現階段開發策略在於不斷擴張產品適應症、新劑型，並推出二代藥品及探索新的研發標的；其次，強調專利布局，儘可能延長專利保護期限，以維持市場回報率。

本公司目前產品線處於臨床前試驗至第二期臨床試驗階段，為提升未來獲利能力及永續經營，本公司採取研究、開發及行銷加值策略，除了厚植研發能量，並自建行銷團隊，生產部分則結合國內製造能力，以委外方式進行。這些開發策略亦針對市場動態，隨時動態調整。

重大主題管理

臨床試驗及後續開發



#### 主題意義

新藥研發成敗，須通過臨床試驗檢驗。台灣浩鼎遵守臨床試驗的倫理及國際規範，除了事前妥善規劃臨床試驗計畫，並要求確切執行，掌握試驗之品質與數據完整，務求每一環節符合法規要求，作為未來申請藥品上市根據。



#### 目的

經臨床試驗驗證，確認所研發產品對人體的安全性及有效性，上市後，提供病患治療新選擇。



#### 政策

遵守法規，以求真、求實的嚴謹態度執行臨床試驗計畫，藉以驗證新藥安全、有效、信實有據之資料，申請查驗登記，期成功上市、造福病人。



#### 承諾

遵守臨床試驗相關倫理及國際規範，妥善設計臨床試驗計畫，並要求執行品質與數據之確切、完整，作為送請藥政法規單位核准藥品上市根據。



#### 責任

醫學處、專案管理處、臨床營運處、醫藥法規處



#### 評量機制

臨床試驗謹守倫理、法律規範，且基於人道、安全考量，所有試驗優先保障受試者權益，所有試驗數據均接受公正第三方專業團體監督。



#### 績效/成果

2024年臨床試驗未發生違反法規情事。

**短期目標(2024~2025年)**

1. TROP2抗體藥物複合體 (TROP2 ADC) OBI-992於2024年1月及6月分別獲美國食品藥物管理署 (FDA) 及台灣食品藥物管理署 (TFDA) 核准一期臨床試驗，目前於美國及台灣積極展開開案中；預估2025年完成一期臨床試驗。
2. OBI-3424將持續與美國西南腫瘤集團(Southwest Oncology Group, SWOG)合作於急性淋巴性白血病(Acute lymphoblastic leukemia, ALL) I/II期臨床試驗。
3. 積極開發新一代TROP2抗體藥物複合體 OBI-902，2025年4月已獲美國FDA核准一/二期臨床試驗，並於2025年7月獲台灣衛福部食藥署核准進行一/二期人體臨床試驗。
4. 積極開發Nectin4抗體藥物複合體 OBI-904，預計2025年完成臨床前開發及毒理試驗後，開始準備一期臨床試驗申請。
5. 積極推展自主研發的ADC關鍵技術 Obrion™ 為核心，運用其中的醣鍵結平台 GlycOBI®、高親水性連接子技術 HYPrOBI™ 以及次世代半胱胺酸鍵結平台 ThiOBI® 的創新成果，打造次世代的雙抗雙藥ADC。
6. 持續開發雙抗雙藥(BsDpADC)。

**中期目標(2026~2027年)**

1. 持續進行TROP2抗體藥物複合體 OBI-902一/二期臨床試驗及對外授權活動。
2. 準備Nectin4抗體藥物複合體一期臨床試驗及對外授權活動。
3. 積極推展ADC關鍵技術 Obrion™與GlycOBI®平台對外合作模式及對外授權活動。
4. 持續開發雙抗雙藥(BsDpADC)並進入一期臨床試驗及對外授權活動。

**長期目標(2028年以後)**

1. TROP2抗體藥物複合體OBI-902預計完成二期臨床試驗結果分析若正向，將展開三期臨床試驗及對外授權活動。
2. 推進其他標靶ADC產品至一至二期臨床試驗。



台灣浩鼎從事新藥研發，要求每一臨床試驗、每一步驟，均須嚴謹執行，並謹守倫理、法律規範，以受試者權益保障為優先，所有安全性資料都接受專業人員監督；希望藉由一絲不苟的驗證過程，讓研發新藥上市後，為病患帶來治療新希望。2024 年臨床試驗未發生違反法規情事。

對於臨床後續開發，本公司採取研究、開發及行銷增值模式策略，針對市場動態隨時調整。

### 【SASB / HC-BP-000.A】

台灣浩鼎累計至 2024 年底，已於全球 13 個國家多中心進行多國多種族臨床試驗，累計參與本公司產品試驗總人數約 1000 人

## 3.3.1 臨床試驗法規遵循

### 【SASB / HC-BP-210a.1】

臨床試驗目的在於確認新藥對人體的安全性及有效性，由申請者委託臨床醫師，或由臨床醫師自行發起試驗，兩者均需通過試驗所

在地的藥政法規單位和醫院人體試驗委員會 (Institutional Review Board, IRB) 審查核准，方可執行。

台灣浩鼎在驗證新藥安全性、有效性的臨床試驗過程中，除了秉持道德標準及倫理原則，並恪守《藥品優良製造規範》(PIC/S Good Manufacturing Practice, PIC/S GMP)、《優良實驗室操作規範》(Good Laboratory Practice, GLP)、《藥品優良臨床試驗作業準則》(Good Clinical Practice, GCP)、《國際醫藥法規協和會藥品優良臨床試驗規範》(International Conference on Harmonization-GCP)、歐盟《個資保護規則》(General Data Protection Regulation, GDPR) 等國際規範，並嚴格遵守《醫療法》、《人體試驗管理辦法》、《藥事法》等法規，作為臨床試驗操作準則。

本公司對臨床試驗的規劃及執行，均訂定標準作業程序；執行臨床試驗依據經核准的試驗計畫書及試驗所在地相關法規要求，並遵

循《赫爾辛基宣言》與《國際醫藥法規協和會藥品優良臨床試驗規範》(ICH-GCP)。各醫院試驗主持人或協同主持人依照計畫書安排受試者返診，以評估受試者健康狀況，並監測不良事件（包含嚴重不良事件）之發生。一旦發生不良事件，即安排符合醫療常規的治療或追蹤，並安排安全追蹤期，以確保受試者安全。

### 【GRI 418-1】

### 【SASB / HC-BP-210a.2、HC-BP-210a.3】

本公司遵守美國食品藥物管理局 (US FDA)、台灣衛生福利部和全球各國藥政法規單位對臨床試驗管理和藥物主動監視，截至目前為止，台灣浩鼎在全球各國家地區執行的臨床試驗，從未引發法律糾紛，或發生因不合法規、或作業疏失，而接獲美國食品藥物管理局 (USFDA) 查核後，要求須自願採取行動 (Voluntary Action Indicated, VAI) 或官方指示行動 (Official Action Indicated, OAI) 情事；亦從未因而造成發展中國家金錢損失、侵犯客戶隱私或其他糾紛情事。

### 3.3.2 臨床試驗受試者之保障

臨床試驗的安全監測機制，包括：

1. 所有受試者皆由合格之研究人員進行篩選與招募，並簽署詳盡的知情同意書，期藉此一嚴謹的標準作業程序，確保試驗品質的一致性與受試者安全。
2. 設立數據安全監測委員會 (DSMB) 或安全監測委員會 (Safety Review Committee)，定期審視臨床試驗計畫執行之數據，並出具評論藥品安全性報告，建議臨床試驗繼續執行與否。
3. 不良事件通報：根據規定，臨床試驗受試者若發生嚴重不良事件，應立即通知試驗委託者。若發生非預期的嚴重藥品不良反應，應即通知人體試驗委員會和主管機關；主管機關必要時，得命令暫停收案或終止試驗，以保障受試者安全。

此外，《藥品優良臨床試驗作業準則》第二章「受試者保護」(第16條至第24條)亦明確規範：人體試驗委員會、試驗主持人和試驗委託者等應負保護受試者之責任與義務(詳細法規內容請參考<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=L0030056>)。

台灣浩鼎承諾：遵守臨床試驗對受試者提供安全保障之要求，並以最高標準自我檢視。



### 3.4 智慧財產

#### 【GRI 2-24】

生技製藥產業的永續經營關鍵在於創新，研發之初，本公司即致力建構每一核心產品嚴密、高效的全球專利布局，由法務暨智財處專責負責，即時掌握各國新藥法規變動趨勢，增強產品智財保護，以確保公司智慧財產權維護、管理無誤，維持公司高度競爭優勢。

2024年台灣浩鼎智慧財產相關支出新台幣21,942千元。

台灣浩鼎智財保護措施，分為專利、商標、營業秘密及著作權四方面；公司為執行智慧財產管理政策，達到產品保護、尊重他人及自身智慧財產保護目標，特別訂定《智慧財產權管理政策》，以規範智慧財產之取得、維護與運用流程，維持市場競爭優勢，達成公司永續經營目標。

台灣浩鼎的智慧財產權管理政策重點如下：

1. 完善智慧財產管理制度；
2. 提升智慧財產運用價值；
3. 貫徹智慧財產法律保護；
4. 建立商標品牌國際佈局。

除了訂定《智慧財產權管理政策》及智慧財

產相關管理辦法，公司內部組成專案小組，規劃並執行公司智財保護相關策略，由法務暨智財處督導。2016年11月台灣浩鼎通過經濟部工業局台灣智慧財產管理規範（TIPS）查核小組實地審查；浩鼎經其驗證專利、商標、營業秘密等範圍，並通過TIPS A級驗證，

是對本公司智慧財產管理政策及執行績效之肯定。此後，本公司對智財政策及管理亦不斷精進，隨時注意國際相關變化趨勢，即時採取行動，務求智財維護滴水不漏。



#### 主題意義

由專責部門負責法務及智財保護，掌握各國智慧財產法規變動趨勢，增強智財保障。



#### 目的

增強智財保護及布局，保持高度競爭優勢，達成公司永續經營目標。



#### 政策

智慧財產之專利管理與布局，為新藥競爭力指標，本公司在產品研發之初，即建構每一核心產品嚴密、高效的全球專利布局，並結合公司整體發展策略，藉以開創新領域並創新商業模式，創造智財收益最大化。



#### 承諾

維護每一核心產品嚴密、高效的全球專利布局，以保持產品高度競爭優勢。同時，透過商標註冊建立企業的品牌形象與提升產品識別度。



#### 責任

法務暨智財處



#### 資源

2024年智慧財產相關支出新台幣21,942仟元，占實收資本額0.83%。



#### 評量機制

本公司訂有《智慧財產權管理政策》及《智慧財產管理辦法》，確保研發產品與技術專利權保障，另訂有《營業秘密管理作業說明書》。著作權部分，規範員工基於職務完成之著作，或公司出資聘請他人完成之著作，其著作人格權及著作財產權均歸屬台灣浩鼎所有。



#### 績效/成果

- 2016年通過經濟部工業局台灣智慧財產管理規範（TIPS）查核小組實地審查，所屬專利、商標、營業秘密等通過TIPS A級驗證。
- 台灣浩鼎謹守TIPS作業流程，嚴格執行智財權保護。
- 2024年無任何智財權保護相關之訴訟/非訟案件，亦無任何因違反相關法令或依判決須履行之義務。

#### 短期目標

1. 加強智財權保護管理
2. 加強子公司IP查核
3. 每年度舉辦宣導及教育訓練
4. 透過商標註冊提升產品識別度

#### 中長期目標

1. 完善智慧財產管理制度
2. 提升智慧財產運用價值
3. 貫徹智慧財產法律保護
4. 建立商標品牌國際佈局

### 3.4.1 專利管理與布局

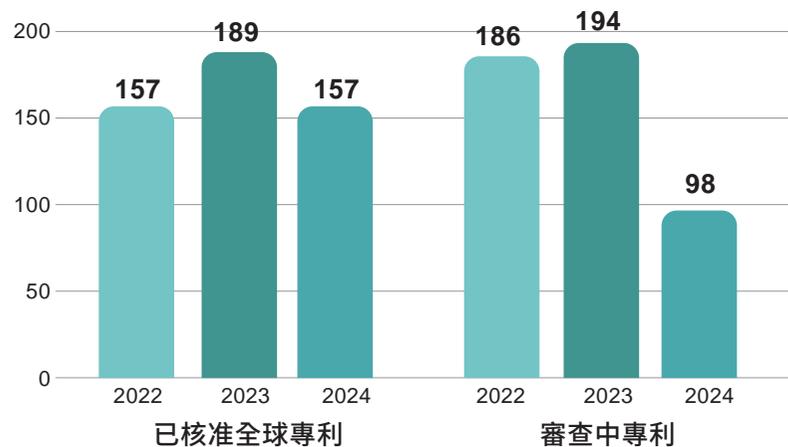
台灣浩鼎專利申請案包括美國臨時專利、PCT 國際專利申請制度及其他各國專利申請，由法務暨智財處負責專利申請前之前案檢索，再交由公司內部智慧財產策略會議審查，核決是否提出專利申請。一旦申請獲准，證書正本均由法務暨智財處專人列冊保管。對於專利權之授權與被授權，本公司嚴守雙方授權契約規範，並確切執行。

2024 年本公司專利申請案，核准國內外專利 157 件、審查中國內外專利 98 件（888、999、BCVax 等已終止專案共計 59 件專利，將自 2025 年起放棄繳交專利年費）。

此外，台灣浩鼎根據內控九大循環之「研發循環」，確保所有研發提案均經完整的事前資訊蒐集，且經研發長評估後核可；而研發

循環之「（六）專利權管理」，即在確保研發前及成功後專利規劃、布局及專利權均由本公司持有，以免未即時取得相關權利，引發市場競爭者冒用與仿製之流弊，不僅影響公司獲利，也將衍生訴訟成本。

台灣浩鼎專利申請案數量



### 3.4.2 商標管理

台灣浩鼎註冊商標包括「OBI PHARMA」、「GlycoDx」、「GloboVax」、「GloboMune」、「浩鼎」、「GlycoOBI」、「ThiOBI」與「EndoSymeOBI」共八種；截至2024年底，已取得台灣、中國、日本、韓國、美國、新加坡、澳洲、歐盟、香港、澳門等地共37張商標核准證書。商標核准證書正本由法務暨智財處專人列冊保管，副本則提供商務部門存查。公司各部門基於業務使用商標，應以商標註冊證書所列商標圖樣及文字為準，以維護公司商標專用權。

	2022	2023	2024
海報發表	5	2	7
論文刊登	1	4	3

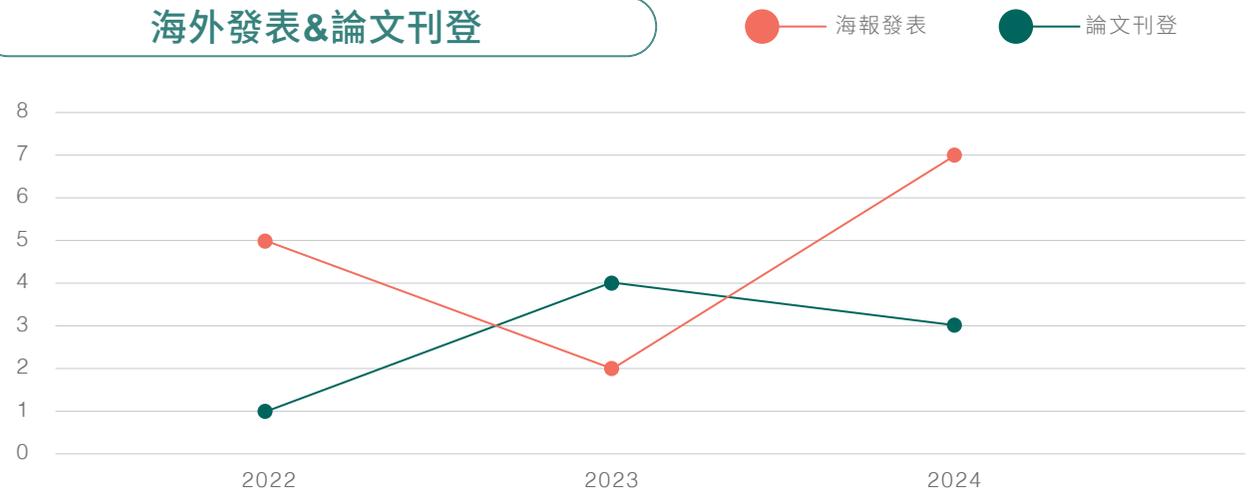
### 3.4.3 營業秘密管理

為有效管理、運用及保護營業秘密，台灣浩鼎內部依據《智慧財產權管理政策》，另訂定《營業秘密管理作業說明書》；明確定義營業秘密是指所有因研發、營運、製造、財務、銷售、授權、人事、法務等所產生，而以保密措施保護的機密文件、檔案或資訊，皆屬本公司營業秘密。為確保智慧財產機密性、完整性與可用性，並依本公司資訊安全相關規定，設定受管制文件、資訊、區域、人員、設備、活動之機密等級、接觸權限與處理流程，以確保列為營業秘密之資訊受到妥善保護。

### 3.4.4 著作權管理

為保障研發的新產品技術享有完整著作權，依據本公司訂定之《智慧財產管理辦法》，台灣浩鼎員工任職期間，基於職務完成的著作，或公司各部門出資聘請他人完成之著作，其著作人格權及著作財產權均歸屬台灣浩鼎所有。另，基於對他人著作權之尊重，業務上若須使用他人著作，亦應事先取得該著作權人書面同意及合法授權，並於同意及授權範圍內使用。

### 海外發表&論文刊登



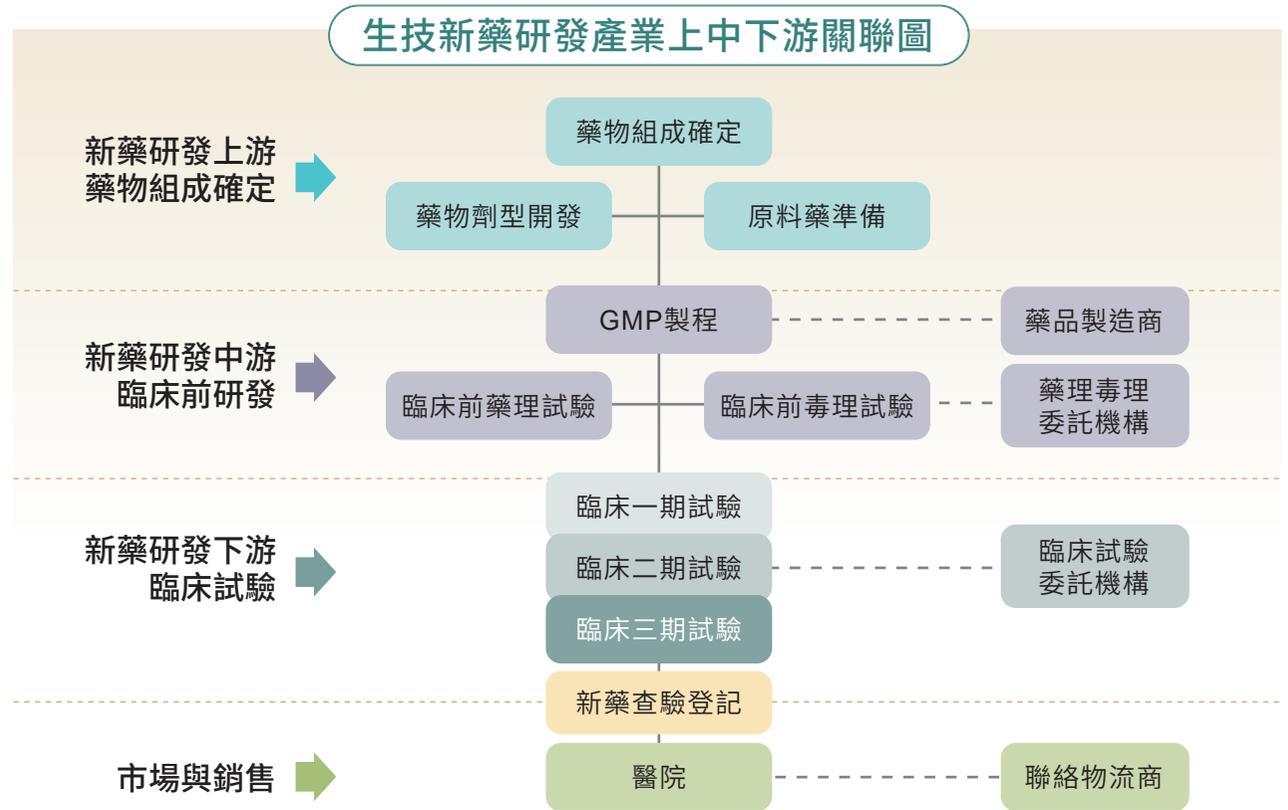
### 3.5 供應鏈管理

**【GRI : 2-24】**

台灣浩鼎從事癌症新藥研發，針對新藥生技產業特性，本公司以藥物組成確定、臨床前研發為本公司供應鏈的上游與中游，下游則為臨床試驗階段。本公司創新藥品在藥物組成階段，除了著重自主研發外，也積極從學、研各界尋找有發展潛力的專案開發，以降低新藥研發早期投入的成本；並在臨床前研發階段，透過有效管理探索階段的藥物開發程序，加速完成產品開發，投入市場。

2024 年報告期間，本公司供應鏈運作如常，並無重大改變。

美國於 2024 年 11 月進行政府改組，川普政府 2025 年 1 月上任推行「美國優先」政策，對中國、墨西哥等國的藥品和原料將徵收高額關稅，導致進口成本上升，進而可能引發原料供應短缺。此外，川普政府鼓勵製藥企業將生產基地遷回美國，此舉雖有助於強化美國本土供應鏈，但也增加其他國家製藥業



營運成本和供應鏈的複雜性。這些政策對依賴美國市場的國際製藥公司構成挑戰，並對全球藥品供應穩定性帶來不確定性。在此背

景下，台灣浩鼎應密切關注政策變化，調整供應鏈策略，以應對潛在風險。

### 3.5.1 供應商選用政策

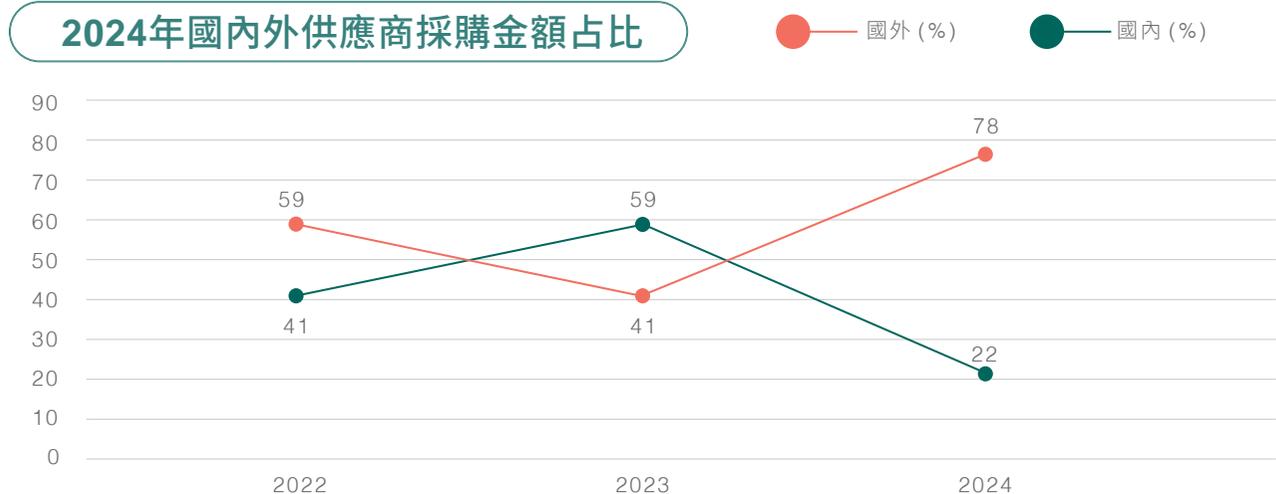
【GRI：204-1】

【SASB / HC-BP-430a.1】

台灣浩鼎新藥研發的生產策略，除了厚植研發能量、自建行銷團隊外，並致力結合國內、外具製造能力優良廠商，以委外方式合作生產。本公司 2024 年國內供應商採購金額占比為 22%。2023 年國內採占比 59% 下降到 2024 年 22%，浩鼎部分新藥成分之製造項目屬於高端技術，國內在該領域的研發經驗與人才均十分稀缺，不得不求助國外該技術居於領先地位之廠商合作。在此情況下，台灣浩鼎初期以挑選該領域技術領先之國外廠商合作為原則，進行初期生產，再逐步移轉技術予國內具能力之廠商生產。

採購金額占比	2022	2023	2024
國內	41%	59%	22%
國外	59%	41%	78%

研發產品	上、中游供應商
OBI-992	<ul style="list-style-type: none"> <li>為兌現浩鼎創業時承諾「帶動台灣生技產業發展、根留台灣」初衷，本公司積極尋求有意願、有能力且符合PIC/S GMP法規要求的本土代工廠商合作，由其供應台灣及全球上市後藥品。目前OBI-992係委託國內合格GMP廠生產。</li> <li>OBI-992部分原料來自生技公司合作授權，並委由國外具先進技術之廠商合作生產，未來仍將轉移技術，與國內廠商合作。</li> </ul>
OBI-902	OBI-902 是首款由浩鼎專有的 GlycOBI® 平台開發的 ADC，該藥品委託國內知名GMP製造廠生產，證實其平台具有可轉移性，未來可推廣至其他製造廠使用。部分原料來自生技公司合作授權，並委由國外具先進技術之廠商合作生產，未來仍將轉移技術，與國內廠商合作
OBI-3424	台灣浩鼎由Threshold Pharmaceuticals取得此抗癌藥物之全球主要市場（亞洲除外）研發及商品化權利，並已展開二期臨床試驗。原料藥部分，向Ascentawits採購，藥品充填部分，則委由Frontage Laboratories進行臨床試驗用藥品生產。



### 3.5.2 供應商篩選與評鑑

#### 【GRI 308-1】

台灣浩鼎評選供應商條件，以符合《藥品優良製造規範》(PIC/S GMP)、《優良運輸規範》(GDP)、《優良實驗室操作規範》(GLP)、《藥品優良臨床試驗作業準則》(GCP)、《ISO 品質標準》及其他合於業界標準規範的廠商列為優先對象，並請求供應商提供業務相關認證，如國際實驗動物管

理評鑑及認證(TAF、AAALAC)、美國獸醫病理師協會證照(The American College of the Veterinary Pathologist, ACVP)、國際醫藥品稽查協約組織藥品優良製造規範認證(PIC/S GMP)，以及台灣衛生福利部食品藥物管理署(TFDA)、美國食品藥物管理局(US FDA)、歐洲藥品管理局(EMA)之製造商藥商許可執照，以確保委

託的試驗藥品均能符合藥品研究與製造相關規範。

本公司訂有《供應商評選管理辦法》，對供應商訂有嚴格評選條件與流程，務使委外生產藥品與服務符合公司及法規要求，並確保供應商有能力穩定提供符合規格的原物料、產品及服務。

在簽約合作前，台灣浩鼎即針對供應商在專業領域表現、業界評價、廠房設備完善度、員工素質、企業價值等項目，進行綜合評比後撰寫報告；一旦洽定，在雙方合作前，我方依例須遵照程序，善意告知本公司誠信政策，要求提供合理報價、合規品質及服務；雙方並基於互信、互利，建立良好合作關係，

#### 評鑑供應商



評鑑供應商	2022	2023	2024
家數	184	180	275
合格率	100%	99.4%	100%

提升產品品質及履盡企業永續發展責任。

此外，依據本公司《廠商評鑑作業辦法》，台灣浩鼎每年度辦理供應商評鑑。該辦法規定，每年由採購處執行績效評鑑，完成評鑑後，統整所有廠商評鑑結果送請部門或專責主管審查、簽核，並將評鑑結果上傳至公司內部網路平台，供員工查閱。經評鑑不合格的供應商，若已無進行中業務，即停止與其合作；業務仍在進行中的不合格供應商，一俟業務完成即終止合作。

2024 年本公司共評鑑 275 家供應商，合格率計 100%。

### 【GRI 308-2、GRI 414-2】

對於長期合作的供應商，台灣浩鼎須依風險程度，由品保處定期稽核；高度風險者一年查核一次，中度風險者三年查核一次，列低度風險者則視情況安排查核；必要時，提供對方建議與協助，務求符合我方品管及作業

流程標準。合作期間，一旦發現供應商一旦發生影響產品品質及潛在負面社會、環境衝擊的事件，我方須在第一時間主動了解，並依法或主管機關規定要求供應商改善；溝通頻率則視專案需求，通常兩周一次定期會議，日常溝通由雙方專案經理視情況調整。若遇突發狀況，則由雙方專案經理協調、開會討論；若雙方無法取得共識，不排除依約解除合作關係。

本公司 2024 年修訂完成之供應商評選管理辦法，將納入 ESG 相關政策為評選條件之一。本公司並將自 2024 年起，將調查在年度評鑑合格的供應商其在永續發展之表現，以掌握各供應商執行 ESG 情形，期與供應商共同實踐永續信念。

### 3.5.3 供應商環安衛管理

## 綠色供應鏈調查

### 【GRI：414-1】

根據供應鏈永續發展與氣候變遷行動問卷調查結果，填寫問卷有 21 間廠商，有 11 間具有 ISO45001 認證、2 間正在進行相關認證工作、8 間尚未有認證。

另，大部分廠商未有 ISO 46001 水資源管理認證，21 間廠商僅有 3 間正在進行相關認證工作；在 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理認證，21 間廠商則有 3 間取得認證、6 間認證工作執行中；ISO 14067 碳足跡管理認證方面，21 間廠商則有 3 間取得認證、3 間認證工作執行中。



# 永續環境

- 4.1 氣候行動
- 4.2 能源管理
- 4.3 溫室氣體排放
- 4.4 廢棄物管理
- 4.5 毒性及關注化學物質管理



# 4

**【GRI 2-24】**

氣候變遷所帶來的極端氣候，不僅讓各地熱浪更加強烈、頻繁，造成全球暖化、空氣污染，也嚴重威脅人類和其他生物的健康與生存。這項全球性危機，已成為近年來國際社會和各國政府最重要的倡議，紛紛制定政策、展開行動，要求企業界訂定具體目標和方針，並以行動落實。

台灣浩鼎基於地球公民責任，響應政府的企業永續發展政策，不僅訂定《永續發展實務守則》，作為實踐永續環境之準繩，強調資源回收與再生利用、環境汙染防治，並明訂相關環保責任與策略，以達成節能減碳目的。

本公司多年來積極推行廢棄物分類回收、垃圾減量、隨手關燈、午休強制熄燈 1.5 小時、節約用水用電、空調溫度控制、減少複印、使用環保杯等措施，要求員工從一己入手，在職場與生活中身體力行，珍惜資源、提升資源利用率，善盡環保責任。雖然本公司研發產品尚未進入量產階段，但是，著眼於未來，從臨床試驗用藥生產，即改進製造方法、製程及生產管理，避免汙染事故發生，並有效利用能源。一旦進入商業化運轉，將規劃量產製程，融入環保、節能概念，兼顧量產環保訴求，在追求業務發展同時，亦實現永續經營目標。

此外，台灣浩鼎 2014 年即成立「安全衛生管理小組」，舉凡實驗室、辦公室安全維護、事業廢棄物、生物感染性廢棄物及化學藥品等，均分門別類處理、通報與記錄，明訂管理、指揮、監督權責，分層負責，以避免環境汙染。台灣浩鼎以友善環境、做為環保模範生的生技公司自期。

**4.1 氣候行動****【GRI 2-25】**

2023 年世界經濟論壇 (World Economic Forum) 提出《全球風險報告》(The Global Risks Report 2023)，指「氣候變遷減緩失敗」、「氣候變遷調適失敗」為全球未來十年最重大的兩大風險；疾呼各國政府加強對氣候災害的抗災能力和調適能力，建立應對氣候變化的知能，執行《聯合國氣候變遷綱要公

約》，規劃氣候變遷因應政策，並建立機制，提高管理能力。

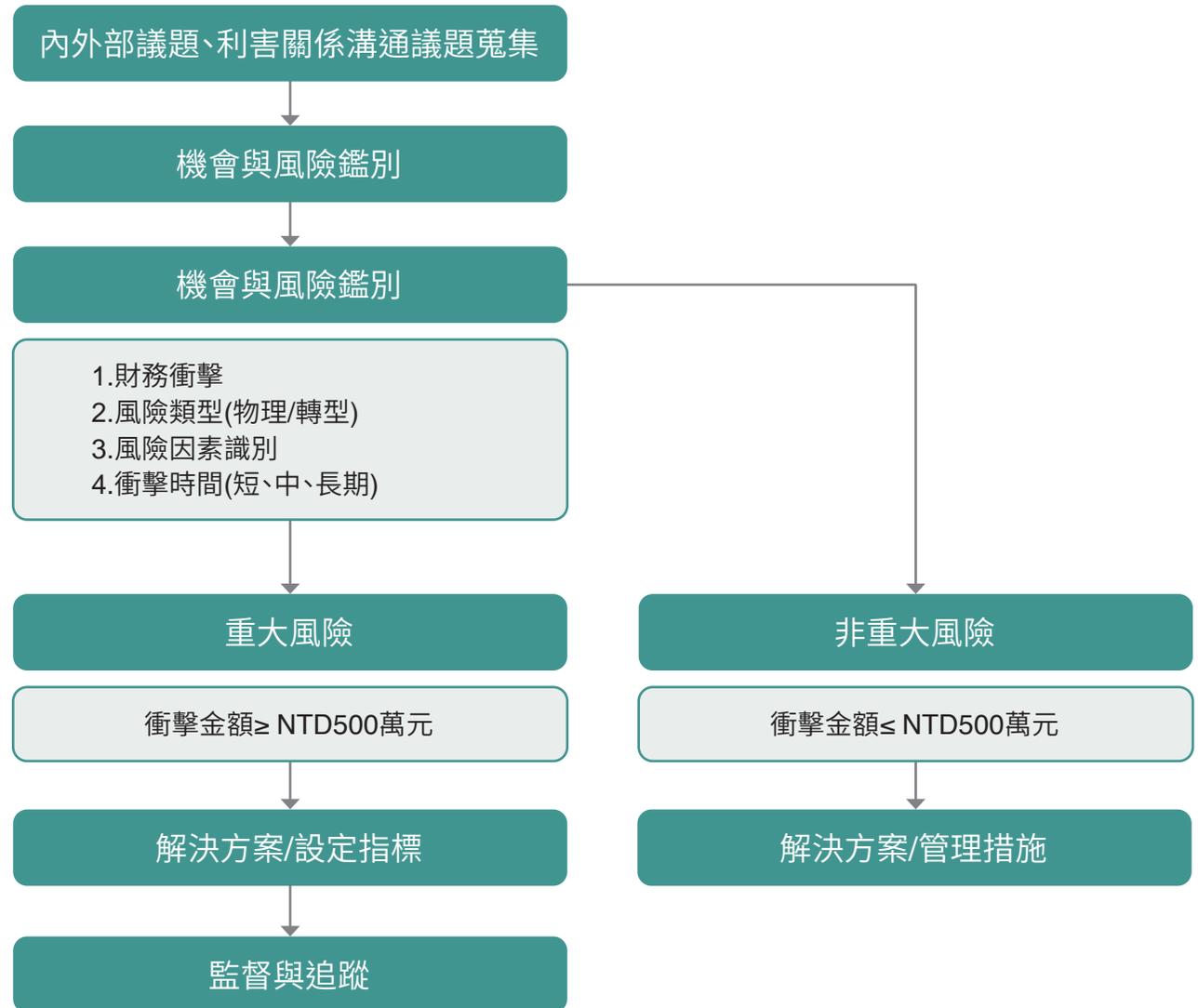
針對氣候變遷議題，台灣浩鼎採用由金融穩定委員會 (FSB) 發布「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，以此評估氣候變遷對本公司造成的影響，鑑別氣候風

險與機會，以減緩並管理環境變化帶來的影響。本公司亦於 2022 年響應國內最大工商團體、中華民國工商協進會理事長吳東亮所倡議的「1.5°C 氣候行動宣言」，率先簽署、宣示採取積極有效減碳行動，善盡地球公民責任。

### 4.1.1 氣候行動評估方法與流程

台灣浩鼎對氣候議題的風險與機會進行鑑別，藉此建立有效的管理機制，其執行由浩鼎永續發行執行委員會負責，邀請所有部門參與，各部門先蒐集氣候議題帶來的衝擊，並擬定風險情境，評估考量轉型風險（政策和法律 / 市場 / 科技 / 聲譽）及實體風險（一般與緊急）作為依據。

浩鼎以財務衝擊金額超過 NTD500 萬元（95% 機率發生在單一年度）為準，判定為重大風險（具實質性財務衝擊）；透過此，評估流程如下：



### 4.1.2 氣候變遷財務風險評估

**【GRI 201-2】**

被判定重大風險之事件，必須產出相對應之管理方案來減少風險所帶來的損失，我們分析各種可能的管理方案，並進行指標設定，可分為消除風險、降低風險、分散風險。經過風險鑑別建立的管理策略(方案)，每年納入監督管理。重大風險判定準則如下：



### TCFD氣候財務風險評估流程



## 4.1.3 氣候變遷財務風險評估結果

風險項目	潛在財務影響		風險類型	風險類別
<p><b>1 環衛專案小組</b></p> <p>近年來政府環保相關法規日益趨嚴，本公司主要業務為新藥研發，研發過程中勢將產生有害事業廢棄物，其對人體及環境均可能具有一定危害性，若未妥善將廢棄物進行分類、貯存及管理，必然增加相關人員作業風險。此外，政府為接軌國際氣候變遷相關政策，已陸續訂定對應溫室氣體減量策略；若持續購買新紙箱作為有害事業廢棄物貯存、清除容器，除了因而衍生溫室氣體排放外，也同時增加清運成本費用。</p>	<p>清運方式與成本比較 (2024)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原方式：紙箱包材 每年含 1,040 箱，年費 50 萬元，超箱每箱 550 元。</li> <li>現方式：塑膠袋包材 按重量計價，每公斤 45 元。</li> </ul> <p>預估清運費用 (依 2024 年總量 5.708 噸 ≈ 1,172 箱)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>紙箱試算費用： <math>500,000 + (1,172 - 1,040) \times 550 = 572,600</math> 元</li> <li>塑膠袋費用： <math>5,708 \text{ 公斤} \times 45 = 256,860</math> 元</li> </ul> <p>年節省金額約 31.6 萬元，成本下降逾 55%。</p>	<p>2024 年實際清運費用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1-9 月 (紙箱)： 年費 375,000 + 超桶費 <math>195 \times 550 = 482,250</math> 元</li> <li>10-12 月 (塑膠袋)： 合計 <math>1,091 \text{ 公斤} \times 45 = 49,095</math> 元</li> <li>全年合計： <math>482,250 + 49,095 = 531,345</math> 元</li> </ul> <p>改採塑膠袋包材按重量計價，有效減少不必要的包材使用，亦同步降低整體清運量與處理成本，有助於企業達成減碳與廢棄物管理目標。</p>	法規政策	轉型風險
<p><b>2 行政管理處</b></p> <p>在應對氣候變遷的過程中，政府可能制定出更嚴格的環境保護法規，增加企業合規成本。</p>	<p>建置費用 2,037,483 元</p> <p>節能減碳設施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>「台達電智能調控系統」感測器： <ul style="list-style-type: none"> <li>會議室實施週期性環境掃描 (間隔 15 分鐘)</li> <li>偵測無人狀態即觸發節能協議</li> <li>同步關掉照明 / 空調迴路電源</li> </ul> </li> <li>午間節電管制程序 時段：工作日 12:00-1330 執行範圍：全辦公區域 實施要項： <ul style="list-style-type: none"> <li>全面關閉基礎照明迴路</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>分區動態能源管理 空間劃分： <ul style="list-style-type: none"> <li>依空間屬性劃分獨立控電單元</li> <li>各單元配置獨立感測器陣列</li> <li>離峰時段運作機制 (19:00 後) <ul style="list-style-type: none"> <li>每 15 分鐘執行熱區掃描</li> <li>分區無人即啟動</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>節能設備採購規範 <ul style="list-style-type: none"> <li>變頻式冷氣機組</li> <li>LED 照明模組</li> </ul> </li> </ol>		

風險項目	潛在財務影響	風險類型	風險類別
<p><b>3 研發處</b></p> <p>氣候變遷可能改變疾病的發病模式，例如環境污染導致病症增多，需多方蒐集資訊與進行實驗，耗費資源，對特定藥物市場需求波動，運用 AI 技術可快速決定研發項目，縮短研發時程。(研發方向機會)</p>	<p>初步預估 AI 技術蒐集資訊與開發流程引進 AI 技術之成本 15 萬美元</p>	科技風險	轉型風險
<p><b>4 行政管理處</b></p> <p>碳排管制及碳價課徵，增加營運成本。</p>	<p>2025 年完成 2024 年盤查費：6 萬元 2026 年完成 2025 年報告書將尋求第三方查證：依行情初估：18 萬元</p>	市場風險	
<p><b>5 全球製造與供應鏈處</b></p> <p>本公司藥品採委託廠製造，極端天氣如颱風、洪水等，可能影響供應商生產運作，導致藥品原料短缺或製造延遲。此外，能源價格波動與環境法規趨嚴，亦可能增加製造廠商營運成本，衝擊整體供應鏈效率與藥品成本結構。運輸方面，公司委託物流業，且運輸涉及跨國物流。極端氣候可能導致航運與陸運中斷，影響藥品全球配送，特別是冷鏈運輸，若溫控設備受影響，可能造成藥品報廢或品質風險。此外，各國逐步推行碳排放法規，如碳稅與供應鏈減碳要求，亦將提高運輸與倉儲成本。</p>	<p>氣候變遷導致唯一製造廠停產，影響藥品供應。目前本公司雖仍未有藥品上市，未雨綢繆，假設未來年度銷售額達新台幣 3000 萬元，一旦供應中斷 3 個月，銷售損失估算達 750 萬元 3000 萬元 / 12X3 = 750 萬。</p> <p>這時若臨時尋找替代供應商，需重新申請藥品許可，初估將增加 9000 萬至 1 億 5000 萬成本。以中間值綜合來看，氣候風險可能導致年度財務損失金額將近 1.275 億元。</p>	供應鏈	

風險項目	潛在財務影響	風險類型	風險類別
<p><b>6 資訊管理</b></p> <p>極端天氣導致公共供電中斷，內部機房停電。</p>	<p>IT 設備異常關機，可能導致資料備份差異或硬體故障，增加維修與替換成本，初估約 30 萬元。</p>	短期/急性	實體風險
<p><b>7 臨床營運處</b></p> <p>由於極端天氣事件或自然災害的影響，患者參與試驗的意願可能降低，尤其是在受災地區，可能不利於受試對象就醫、到診，如此將影響臨床試驗招募，甚而降低病人續留試驗的機率。</p>	<p>平均氣溫上升，導致用電量與碳排量上升；電力供應不穩定，可能造成營運暫停或是設備損害等，都可能造成營運成本增加。</p>	短期/急性	



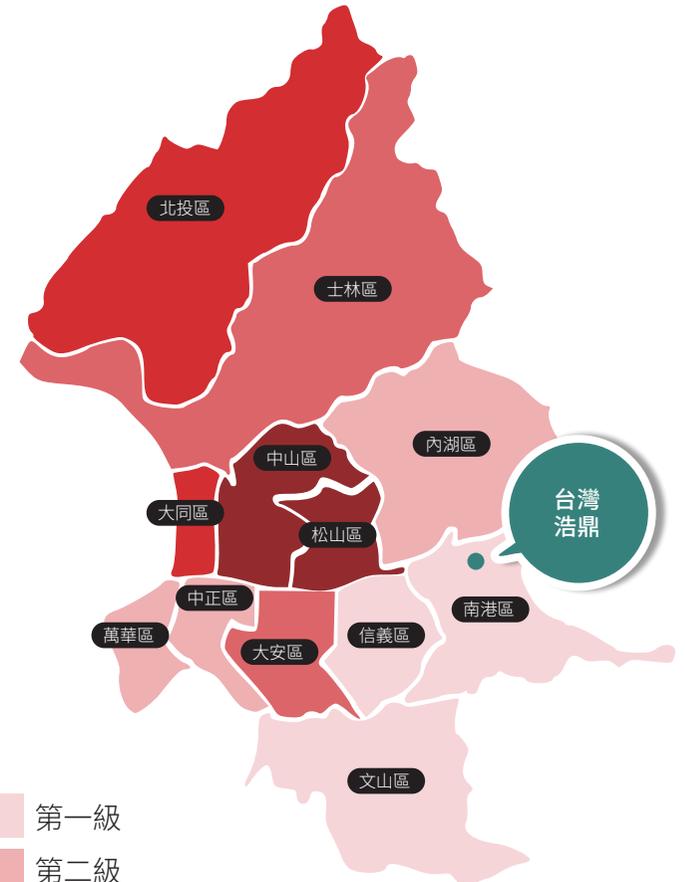
### 4.1.4 氣候變遷情境模擬

台灣浩鼎參照 TCFD 建議書之「策略」章節指引，面對氣候的抗壓性，同時考量不同氣候相關情境，選擇以二種情境來分析公司可能遭受到的營運轉型衝擊與實體衝擊。

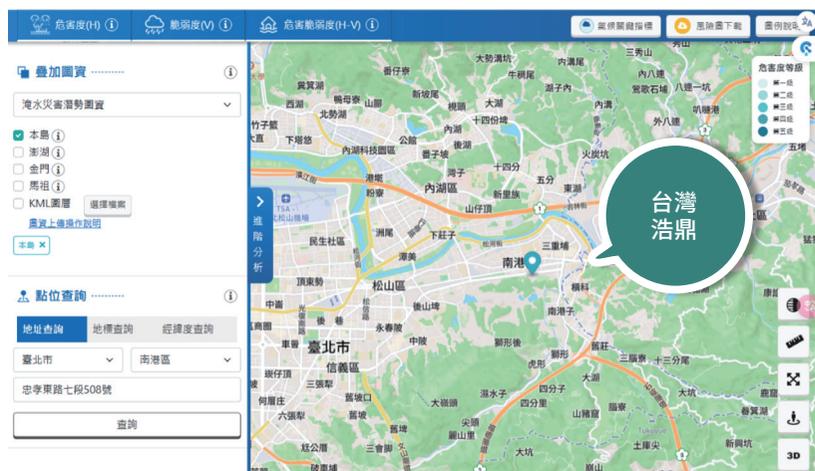
#### RCP 實體風險情境

在 RCP 情境模擬下，我們採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (Taiwan Climate

Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)，線上模擬在 AR6SSP5: 8.5 長期（代表濃度路徑），所遭遇到的最嚴重情況。對於溫度和降雨變化，在 AR6SSP5: 8.5 長期預測中，溫度最高升高 1.5 °C，最大降水變化量為 0.51 mm/day。在最壞情況下，將導致功耗增加 1%，總能源成本增加 1%，這是可接受的財務影響。



台灣浩鼎預估氣候變遷風險圖



- 第一級
- 第二級
- 第三級
- 第四級
- 第五級
- 無納入統計分析



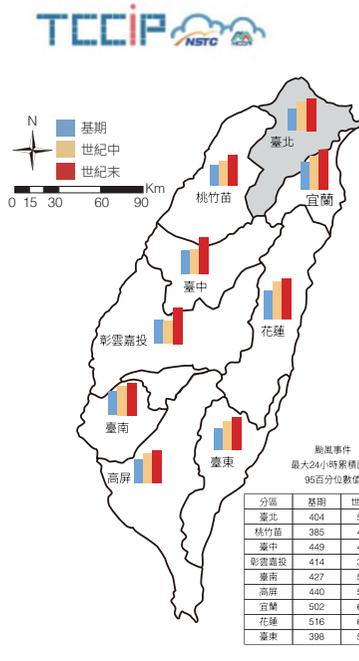
2024版 註：等級越高，風險越高

台北地區預估50年內最高降雨量 以TCCIP台北地區2020年版為準

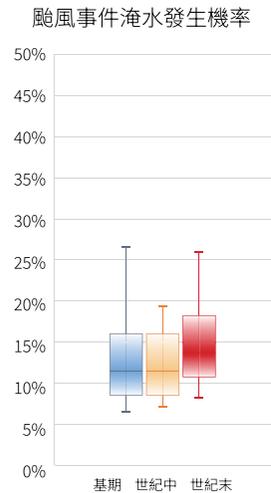
情境 Scenario: RCP8.5  
 指標 Index: 淹水發生機率  
 區域 Area: 臺北

【淹水】淹水發生機率  
RCP8.5，臺北

最大24小時累積雨量95百分位數值(區域平均)，臺北地區基期為404mm、世紀中為517mm、世紀末為581mm，颱風事件極端平均雨量呈現增加趨勢。衝擊分析成果展示0.5m以上淹水發生機率變化趨勢，基期至世紀中整體變化幅度呈現持平，至世紀末方有些微增加之趨勢。



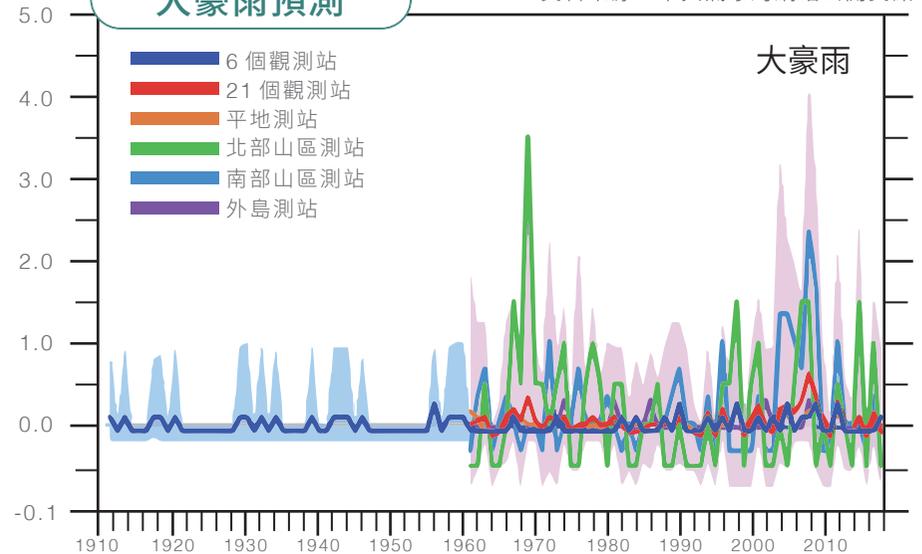
模式基期: 1979-2008  
 未來推估: 2039-2065 (世紀中)  
 2075-2099 (世紀末)  
 模式數量: 1 (動力降尺度)  
 資料版本: V3.3



項目	說明
情境分析針對RCP8.5等情境進行推估:	
海平面上升	不會受到影響
低於潮汐線區域	不會受到影響
低於2050年洪水水位	不會受到影響
預估氣溫上升	1.67°C
總降雨量	1675.6mm(中央氣象局網站台北地區 1991~2020年平均)
降雨日數	117.7天(中央氣象局網站台北地區 1991~2020年平均)

大豪雨預測

資料來源：中央氣象局網站公開資訊



中央氣象局公開資訊：https://www.cwb.gov.tw/V8/C/K/Encyclopedia/climate/climate7\_list.html#climate7-04

### 4.1.5 氣候變遷應對策略

風險項目	因應策略	目標與指標	風險類型	風險類型
<h4>1 環衛專案小組</h4> <p>近年來政府相關環保法規日益趨嚴，本公司為新藥研發業，在研發過程中勢必會產生有害事業廢棄物，然有害事業廢棄物對人體及環境皆具有一定程度之危害性，因此在源頭產生後，尚未妥善將廢棄物進行分類、貯存及管理，會增加相關人員作業之風險。此外，我國政府為接軌國際氣候變遷之相關政策，也陸續訂定對應溫室氣體減量策略，若持續購買新紙箱作為有害事業廢棄物貯存、清除之容器，除了會衍生額外的溫室氣體排放外，同時也會增加清運成本之費用。</p>	<p>在廢棄物管理方面，本公司已修訂定「實驗室廢棄物管理辦法」，明確定義相關廢棄物產出、貯存及分類管理等作業程序，為加強分類、貯存及收集管理制度，取消使用外包裝紙箱，改以專用垃圾袋清除，在減少採購紙箱情況下同時達到減碳效益，同時透過舊包裝材料循環利用，以有效達到垃圾減量目標。</p>	<p>統計揭露一年可以節省的紙箱數量及費用</p>		
<h4>2 行政管理處</h4> <p>在應對氣候變遷的過程中，政府可能制定出更嚴格的環境保護法規，增加企業的合規成本</p>	<p>設置節能減碳措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>採用台達電智能調控系統採用感測器，會議室實施週期性環境掃描（間隔 15 分鐘） <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 偵測無人狀態即觸發節能協議</li> <li>▶ 同步關掉照明 / 空調迴路電源</li> </ul> </li> <li>午間節電管制程序 <p>時段：工作日 12:00-13:30</p> <p>執行範圍：全辦公區域</p> <p>實施要項：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 全面關閉基礎照明迴路</li> </ul> </li> <li>分區動態能源管理 <p>空間劃分：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 依空間屬性劃分獨立控電單元</li> <li>▶ 各單元配置獨立感測器陣列</li> </ul> <p>離峰時段運作機制（19:00 後）：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 每 15 分鐘執行熱區掃描</li> <li>▶ 分區無人即啟動：</li> </ul> </li> <li>節能設備採購規範 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 變頻式冷氣機組</li> <li>▶ LED 照明模組</li> </ul> </li> </ol>	<p>( 依據具體驗收時間 )</p>	轉型風險	法規政策

風險項目	因應策略	目標與指標	風險類型	風險類型
<b>3 研發處</b> 氣候變遷可能改變疾病的發病模式（如與環境污染導致病症增多），導致對特定藥物的市場需求波動。運用 AI 更快速決定研發項目（研發方向機會），修訂藥品研發管理程序，將新開發藥品的儲運溫度要求設為需求輸入的項目（常溫狀態是最佳方案）	評估導入 AI 藥品開發系統的可行性	11/30/2026	科技風險	法規政策
<b>4 行政管理處</b> 碳排管制及碳價課徵，增加營運成本。	2025/8/31 完成 2024 年盤查  2026/6/30 完成 2025 年報告書第三方查證	2025 年完成 2024 年盤查  2026 年完成 2025 年 報告書第三方查證	市場風險	
<b>5 全球製造與供應鏈處</b> 由於本公司藥品委託廠製造，極端天氣（如颱風、洪水）可能影響供應商的生產運作，導致藥品原料短缺或製造延遲。此外，能源價格波動與環境法規趨嚴，可能增加製造廠的營運成本，進而影響整體供應鏈效率與成本結構。 在運輸方面，公司委託物流運輸，並涉及跨國物流。極端氣候可能導致航運與陸運中斷，影響藥品的全球配送，特別是冷鏈運輸，若溫控設備受影響，可能造成藥品報廢或品質風險。此外，各國逐步推行碳排放法規，如碳稅與供應鏈減碳要求，可能提高運輸與倉儲成本	透過供應鏈多元化，開發多間製造廠，以降低對單一製造廠的依賴。建立安全庫存機制，確保短期內供貨穩定。制定應急計劃，包括備用製造廠與物流方案，以確保營運不中斷。這些措施能有效降低供應鏈風險，確保業務穩定，並提升長期競爭力與品牌信任度。	12/31/2025 建立潛在製造廠清單	供應鏈	

風險項目	因應策略	目標與指標	風險類型	風險類型
<b>6 資訊管理</b> 極端天氣導致公共供電中斷，內部機房停電	電腦主機 (大樓應急斷電) 情況下應急供電中斷的即時通報系統	12/31/2025	短期/急性	實體風險
<b>7 臨床營運處</b> 病人參與度下降：由於極端天氣事件或自然災害的影響，患者參與試驗的意願可能會降低，尤其是在受災地區，這將影響臨床試驗的招募和使病人繼續留在試驗中的機率。	風險：平均溫度上升導致用電量與碳排量上升；電力供應不穩定可能造成營運暫停或是設備損害…等造成營運成本增加。	持續規劃並評估能夠有效管理及減緩因氣候變遷（如高溫、電力不穩）所導致的潛在營運成本增長方案，同時確保關鍵醫療設備與營運流程的穩定性與持續運作。	短期/急性	

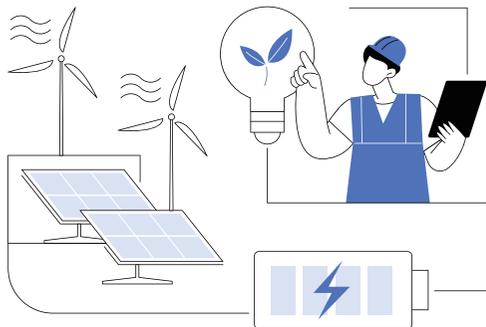


### 4.1.6 氣候變遷風險改善

#### 【GRI 305-4】

台灣浩鼎依照 ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查組織內部溫室氣體排放量，並制定減碳目標：「溫室氣體排放每百萬營收密集度 ↓ 1.5%」。藉由 ISO 50001 系統的推動，透過管理手法調整耗能設備的全載、卸載、停機的設備操作條件、評估各項老舊設備汰換及採購一、二級能耗設備，降低能源損耗。2024 年度溫室氣體排放以範疇一 + 範疇二計算之年度溫室氣體排放密集度為 523.03 公噸 CO<sub>2</sub>e/年

註：範疇三溫室氣體排放自 2024 年開始盤查



### 4.2 能源管理

#### 【GRI 302-3、302-4】

依照台北市政府規劃，南港不僅將作為台北市東區新門戶，更是未來北台灣生技發展重鎮。為因應公司研發進展，並提升整體研發和營運效率，台灣浩鼎營運總部及實驗室分別於 2023 年 9 月、12 月搬遷，進駐位於南港的國際級生技創新聚落—台北生技園區。台北生技園區大樓為智慧節能建築設計，硬體設備從空調、室內管線設計、溫度控制到照明的節能燈具、自動感應裝置安裝，均以提高能源效率、降低電力耗用為目標；廁所採用感應式水龍頭、小便斗及馬桶，均為省水標章產品；加上台北生技園區具三鐵共構的交通樞紐優勢，本公司鼓勵員工搭乘大眾運輸通勤，以節省能源耗用及降低碳排。

#### 【GRI 303-3】

值得一提的是，本公司在午休 1.5 小時內完全熄燈，一方面培養員工工作、休閒並重的生活節奏，最重要的是，落實生活中「節能環保」習慣。而在辦公室每一入口，均以顯

著標語提醒員工：隨手關門、關燈、節約用水、用電、自行攜帶環保杯、減少包裝水與紙杯使用。公司設備建置或汰換時，優先考量具節能環保標章之設備及節水產品。2024 年全年用水量 404 度。

此外，推廣遠端工作和視訊會議，以減少通勤和商務旅行產生的碳排量。

2022 年起推動「儀器確校系統」無紙化作業，除有效管理及保存文件、降低控管風險外，並落實用紙減量，並宣導雙面用紙、減少複印，鼓勵使用雲端資料庫及線上簽核作業，以減少用紙量。2015 年起採用電子公文系統、2020 年採用「電子化契約管理系統」、兌現浩鼎守護環境的承諾。

此外，該大樓設有廢棄物處理空間，規劃垃圾分類區，生活垃圾分類後，由大樓統一清運、處理。

## 能源消耗

### 【GRI 303-1】

台灣浩鼎目前各產品均處於研發階段，尚未進入量產流程，所耗費能源、資源、物料有限，水資源及能源耗用則與一般辦公室無異，不致對環境造成太大負荷。台灣浩鼎近三年外購電力能源耗用情形（如右上圖）：

### 【GRI 305-5】

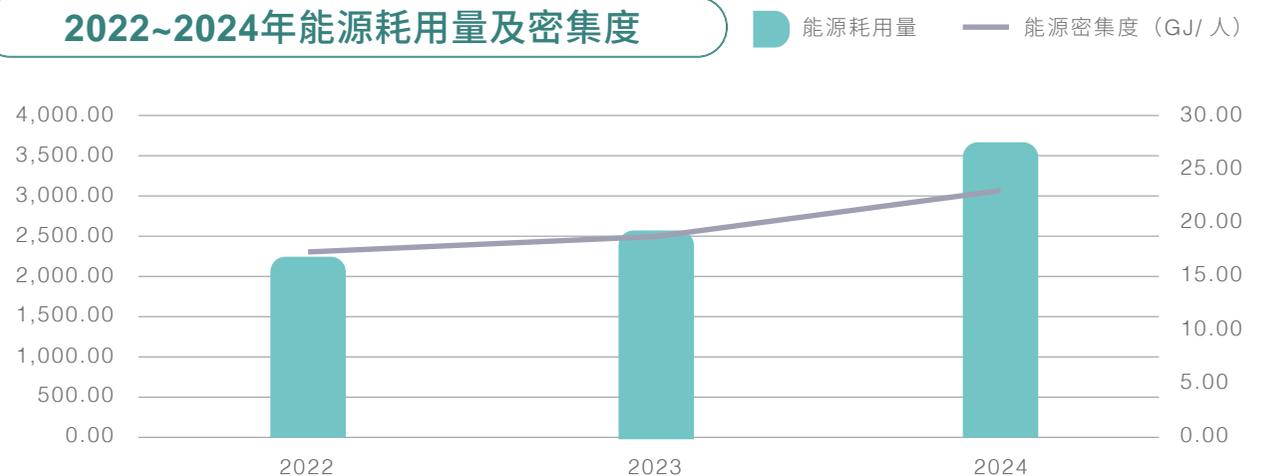
本公司 2022 年多項產品進入臨床前或臨床階段，技術移轉由委託 GMP 廠進行開發暨製造服務（Contract Development and Manufacturing Organization, CDMO），放大試驗用藥製程，同時委託臨床研究機構（Contract Research Organization, CRO）代為執行臨床試驗，用電需求因而隨之下降。2023 年本公司搬遷，為了不影響營運，於舊址復原、新址裝潢期間，新舊址同時使用，故而增加能源耗用。未來將持續落實節約能源政策，改用節能設備、減少水

年份	耗用量(十億焦耳GJ)	全職員工數(人)	能源密集度(GJ/人)
2022年	2,260.88	129	17.53
2023年	2,574.01	137	18.79
2024年	3,607.30	157	22.98

註：

1. 本公司辦公室、實驗室處於大樓一部分樓層，依據大樓管理辦法，能源耗用量依使用面積分攤計算。用電耗用量計算範圍及方式如下：（1）僅包含專區流動用電，如一般電源及 CPS 電源，不含空調、公共、設備維護等公用分攤用電量；（2）依大樓管理單位提供的分攤單據數據計算。
2. 因 2023 年本公司辦公室及實驗室分階段搬遷，各位址使用時間占比不同，難於精確計算，因此能源密集度計算分母調整為全職員工數（含正職及約聘人員）。本表能源密集度計算方式為：能源耗用量 ÷ 全職員工數（含正職及兼職人員）。2021 年及 2022 年能源密集度並依此公式重新計算。
3. 外購電力計算方式：1kWh=0.0036GJ。

### 2022~2024年能源耗用量及密集度



## 4.3 溫室氣體排放

資源使用，以降低營運成本及溫室氣體排放風險，減少能源消耗，並提升資源利用率。2024 用電量上升頗鉅，導因於搬遷至新大樓後實驗空間擴大，研發項目及活動量增加。

### 【GRI：302-1、302-2、302-4、302-5】

本公司在營運過程中雖無大量用水需求，仍積極落實節約用水措施。

本公司位於南港台北生技園區，取水來源為自來水，排水經由園區汙水處理埋放。



### 【GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3】

2024 年 48.0655 公噸 CO<sub>2</sub>e

台灣浩鼎於 2023 年 9 月首次依 ISO 14064-1:2018 標準進行 2022 年度溫室氣體盤查及第三方驗證，近年溫室氣體排放情形如下：

### 【GRI 305-6、GRI 305-7】

本公司並未使用及排放經「蒙特婁議定書」所列管之破壞臭氧層化學物質 (ODS)，也無任何持久性有機污染物 (POPs) 排放。

排放量(二氧化碳當量ton-CO <sub>2</sub> e)	2022	2023	2024
類別1:直接溫室氣體排放量	25.3306	2023年9月營運總部及實驗室進駐台北生技園區	48.0655
類別2:能源間接溫室氣體排放量	552.3106		474.9608
類別3~6:間接溫室氣體排放量	168.5619		1,014.1914
合計	746.2031		1,537.218

註：

1. 本表數據蒐集期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
2. 2023 因為搬遷數據變動因數故不揭露
3. 本表邊界範圍為台灣浩鼎營運總部及實驗室舊址(台北市南港區忠孝東路七段 369 號 7、8 樓 / 台北市南港區園區街 3 號 14 樓、18 樓之 1、19 樓 W1907 室、20 樓。)
4. 納入溫室氣體盤查種類，包括二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氟氫碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>) 及三氟化氮 (NF<sub>3</sub>) 等項。
5. 類別 2 排放源主要為外購電力。
6. 引用之排放係數為行政院環境保護署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版本、能源局公告之年度電力排碳係數、生命週期排放係數則引用資料庫 (如：環境部產品碳足跡資訊網)。
7. 全球暖化潛勢 (GWP) 引用聯合國政府間氣候變遷專家小組 (IPCC) 2021 年第六次評估報告之係數。

## 4.4 廢棄物管理

### 【GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5】

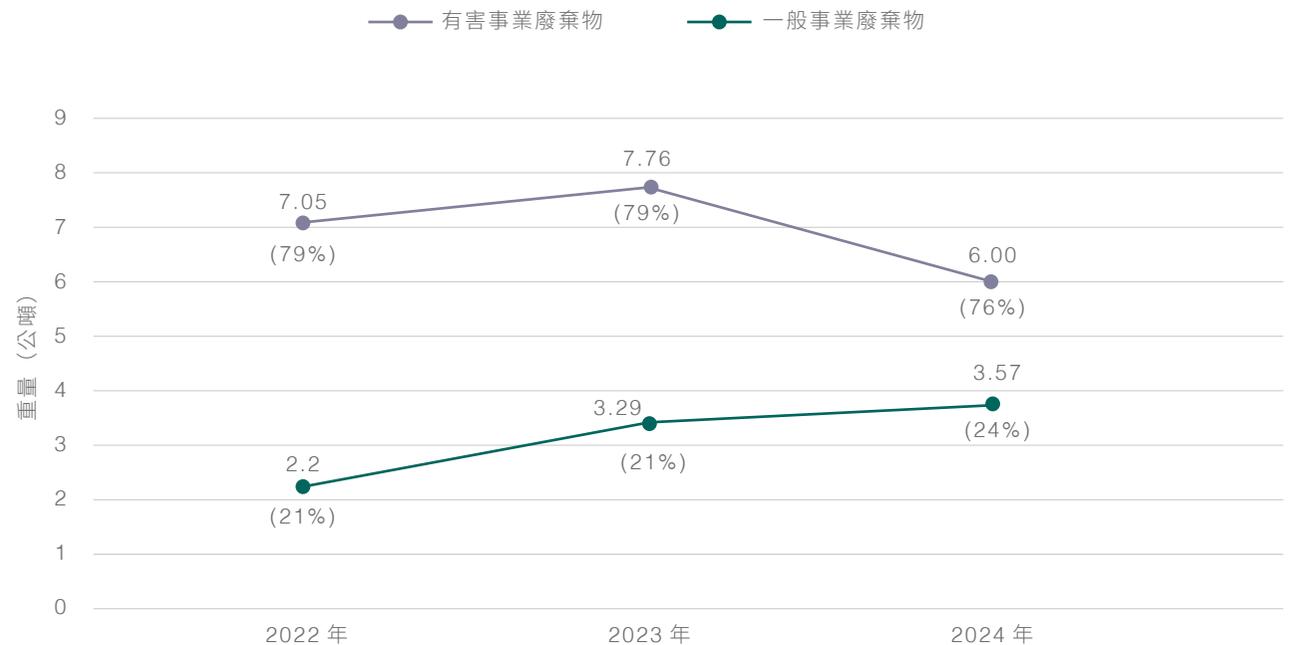
台灣浩鼎公司（以下簡稱本公司）目前各項專案仍在研發階段、尚未量產，且無廠房排放污水、廢棄物、溫室氣體等疑慮；然，為避免研發藥品的實驗過程中產生一般事業廢棄物及有害事業廢棄物造成環境污染，本公司除遵循《廢棄物清理法》及相關環保法規外，另訂定《實驗室廢棄物管理辦法》，嚴格要求實驗室人員依據標準作業流程，妥善貯存一般事業廢棄物及有害事業廢棄物；例如目前實驗室進行有機合成實驗及細胞實驗等廢棄物，皆禁止隨意丟棄或倒入排水系統，以免造成人員傷害或環境污染。此外，本公司亦遵循《事業委託清理之相當注意義務認定準則》，每年定期訪查清除、處理廠商，要求其提供妥善處理證明文件，以確保委託清除、處理廢棄物過程中依法運作。目前本公司已搬遷至台北生技園區，進駐後持續優化廢棄物管理模式，2024年10月起，將實驗使用耗材之外包裝盒回收再利用，作

為包裝針筒、玻璃等尖銳物品之緩衝容器後，再以環境部指定的廢棄物專用袋裝貯存、清除，以達到廢棄物減量、循環利用及兼顧實驗人員安全目標。

本公司依環境部資源循環署事業廢棄物申報

及管理資訊系統申報紀錄，2024年事業廢棄物產出約9.568公噸，較2023年11.039公噸減少1.471公噸，共支出164.2萬元。

說明：2024年一般事業廢棄物略增，與工作人員、業務量、活動增加有關。



### 4.4.1 廢棄物種類與處置

依據《有害事業廢棄物認定標準》，本公司事業廢棄物分為一般事業廢棄物、有害事業廢棄物、公告再利用之一般事業廢棄物這三大類，並設有專門存放廢棄物空間，內設獨立換氣設置，以阻絕異味飄出。實驗用固體廢棄物（有害事業廢棄物）以專用垃圾袋貯存；液體廢棄物（含一般及有害事業廢棄物），使用密封HDPE桶暫存。前述各類廢棄物均定期由合格的合約廠商代為清運、處理，並依規定定期回報主管機關。

在廢棄物清除前，本公司依規定進入環境部資源循環署「事業廢棄物申報及管理系統」填寫清

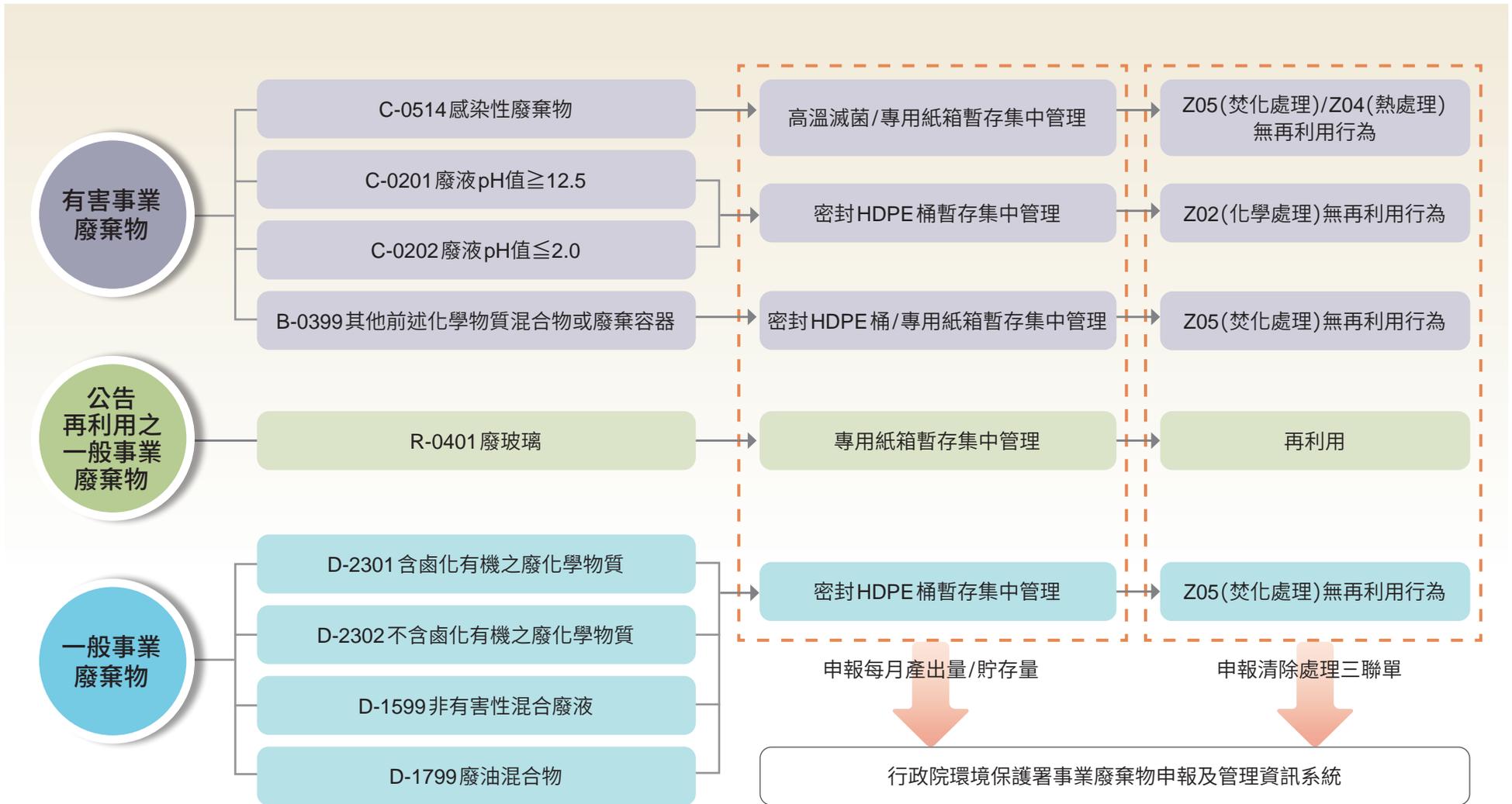
除種類及數量，按規定申報。清除後48小時內，即上網確認清除和處理公司已接受該批廢棄物，此後35日內，須再確認廠商是否完成廢棄物處理。若未在時限內處理完畢，須向主管機關回報及說明。

固體廢棄物每周清運一次，均詳細記錄數量與重量，每月將前一個月總產量及目前貯存量，透過廢棄物申報與管理系統申報；廢液部分，每個月申報與記錄產出量與貯存量，累積達一公噸時則予以清運。

廢棄物產出量	2022年	2023年	2024年
一般事業廢棄物	2.201公噸	3.285 公噸	3.565 公噸
有害事業廢棄物	7.050公噸	7.755 公噸	6.003 公噸



### 4.4.2 事業廢棄物管理流程



## 2024年事業廢棄物種類及處置方式

		現場廢棄物(噸)/處理方式		離場廢棄物(噸)/處理方式	
 一般事業 廢棄物	D-1599非有害性混合廢液	0	密封HDPE桶暫存	0	Z05(焚化處理)-無再利用行為
	D-1799廢油混合物	0.0016	密封HDPE桶暫存	0.019	Z05(焚化處理)-無再利用行為
	D-2301含鹵化有機之廢化學物質	0.9585	密封HDPE桶暫存	1.0788	Z05(焚化處理)-無再利用行為
	D-2302不含鹵化有機之廢化學物質	2.6046	密封HDPE桶暫存	3.262	Z05(焚化處理)-無再利用行為
 有害事業 廢棄物 <sup>註</sup>	C-0514感染性廢棄物 (遭汙染物品或器具類)	5.708	紅色專用垃圾袋貯存	5.708	05(焚化處理)/Z04(熱處理)- 皆無再利用行為
	C-0201廢液pH值 $\geq 12.5$	0.227	密封HDPE桶暫存	0.3082	Z02(化學處理)-無再利用行為
	C-0202廢液pH值 $\leq 2.0$	0.000	密封HDPE桶暫存	0.0076	Z02(化學處理)-無再利用行為
	C-0299 其他腐蝕性事業廢棄物混合物	0.0679	密封HDPE桶暫存	0.000	Z05(焚化處理)-無再利用行為
	B-0399其它前述化學物質混合物 或廢棄容器	0.000	密封HDPE桶/ 專用容器暫存	0.0054	Z05(焚化處理)-無再利用行為
 公告再利用之 一般事業廢棄物	R-0401廢玻璃	0	-	0	-
 販賣業者 負責回收空瓶	盛裝溶劑之鐵桶	0.0546	專用紙箱暫存	0.0546	販賣業者負責回收。
	盛裝溶劑之玻璃	0.222	專用紙箱暫存	0.222	販賣業者負責回收。

註：有害廢液處理累積至一噸，即由回收業者處理。本表格離場數為2023/1/1~12/31統計數量。

委託廢棄物清除及處理廠商

	清除廠商	處理廠商
 <p><b>固體廢棄物</b> C-0514</p>	<p>1. 嘉德技術開發(清除許可證字號: 110臺北市廢甲清字第0036號) 2. 嘉德技術顧問(清除許可證字號: 111桃園市廢甲清字第0060號)</p>	<p>1. 嘉德技術開發(處理許可證字號:111桃園市廢甲處字第0225號) 2. 嘉德創資源(處理許可證字號:110桃園市廢甲處字第0145-1號) 3. 日友環境科技(處理許可證字號:府環衛二字第1093603788號)</p>
 <p><b>液體性廢棄物</b> D-2301/D-2302/C-0201/ C-0202/D-1599/D-1799/ B-0399</p>	<p>青新環境工程(清除許可證字號: 109雲林縣廢甲清字0004號)</p>	<p>日友環境科技(輔導設置文件字號:經濟部106年10月20日經授工字第1062046850號函)</p>



▲ 本公司事業廢棄物之密封HDPE桶及專用紙箱(已於2025年起停止使用)、紅色專用垃圾袋。

另，依據《指定公告應置廢棄物專業技術人員之事業》規定，本公司2022年11月取得乙級廢棄物處理技術人員證照（證號：(111)環署訓證字第HB491936號），遵循《事業委託清理之相當注意義務認定準則》，由專責人員每月巡查並填寫記錄，完

成後交由直屬主管覆核，再提交研發長簽核後存查。此外，每年定期訪查委託清運廢棄物的廠商，公司內部巡查稽核紀錄及核對清理、處理廠商的訪查紀錄，須定時向董事長或由董事長授權研發長提出報告，並於報告簽名、註記日期或以電子簽章確認。該紀錄

及報告須妥善保存五年，以確保事業廢棄物無汙染環境之虞。

2024年台灣浩鼎委託之合格廢棄物清除及處理廠商，均為符合政府規定的甲級清理/處理廠商，如下表：

廢棄物類型	廢棄物代碼	清除廠商	處理廠商
感染性廢棄物	C-0514	1.嘉德技術開發(清除許可證字號：110臺北市廢甲清字第0036號) 2.嘉德技術顧問(清除許可證字號：111桃園市廢甲清字第0060號)	1.嘉德技術開發(處理許可證字號：111桃園市廢甲處字第0225號) 2.嘉德創資源(處理許可證字號：110桃園市廢甲處字第0145-1號) 3.日友環境科技(處理許可證字號：府環衛二字第1093603788號)
液體性廢棄物	D-2301 / D-2302 / C-0201 /C-0202 / D-1599 / D-1799 / B-0399	青新環境工程(清除許可證字號：109雲林縣廢甲清字0004號)	日友環境科技(輔導設置文件字號：經濟部106年10月20日經授工字第1062046850號函)

## 4.5 毒性及關注化學物質管理

依據《毒性及關注化學物質管理法》，本公司針對毒性及關注化學物質訂有管理流程，依規定由專人負責，以有效控管試驗使用各項物料；另訂定安全資料表(SDS)，落實危害標示。化學品則依特性明列存放處所，設計運作紀錄表單；舉凡登記、購買、存放與使用狀況，均如實記錄，並定期向相關單位申報。

本公司實驗室於2023年底搬遷，毒性及關注化學物質運作文件於2024年1月提出申請並獲核可。此外，為降低毒性及關注化學物質不慎外溢或翻覆之風險，2023年增設一名緊急應變人員，目前共有一名通識級和兩名操作級毒性及關注化學物質專業應變人員，以強化毒性及關注化學物質管理。

### 安全資料表(SDS)涵蓋內容

- |             |            |
|-------------|------------|
| 1.化學品與廠商資料  | 9.物理及化學性質  |
| 2.危害辨識資料    | 10.安定性及反應性 |
| 3.成分辨識資料    | 11.毒性資料    |
| 4.急救措施      | 12.生態資料    |
| 5.滅火措施      | 13.廢棄處置方法  |
| 6.洩露處理方法    | 14.運送資料    |
| 7.安全處置與儲存方法 | 15.法規資料    |
| 8.暴露預防措施    | 16.其他資料    |



# 友善職場

5.1 員工概況

5.2 薪酬與福利

5.3 職業健康與安全



**【GRI 406-1】**

人才，是企業發展的基石，台灣浩鼎視人才為最重要的資產，晉用以品德、專業和經驗為考量，唯才是用；絕不因性別、種族、年齡、籍貫、容貌、婚姻、語言、思想、宗教、性傾向、身心障礙、政治傾向等身分或立場而有不同，要求做到「零歧視」；公司內部有完整的反歧視、反騷擾及反霸凌規範。

台灣浩鼎一向強調自由、平等，奉行人本主義，並具體落實於公司治理。本公司於2023年3月制定《人權政策》，以聯合國《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》及《世界人權宣言》人權至上精神，作為本公司人權保障最高指導原則；並恪守勞動相關法規，訂定相關人力資源制度，強調絕不允許侵犯人權、聘用童工、強迫勞動情事，並致力推動職場性別平等，建立健康、安全職場，維護員工人權。

**強調人權保障 恪守勞動法規****【GRI 407-1、GRI 408-1、GRI 409-1、GRI 412-1、GRI 412-2、GRI 412-3、GRI 411-1】**

台灣浩鼎一向強調自由、平等，奉行人本主義，並具體落實於公司治理。本公司於2023年3月制定《人權政策》，以聯合國《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》及《世界人權宣言》人權至上精神，作為本公司人權保障最高指導原則；並恪守勞動相關法規，訂定相關人力資源制度，強調絕不允許侵犯人權、聘用童工、強迫勞動情事，並尊重員工自由結社和集體談判權利。致力推動職場性別平等，建立健康、安全職場，維護員工人權。本公司目前尚未建立投資協議及合約的人權審查機制，亦未在相關協議中納入人權條款。2024年度簽署的重要投資協議及合約中，無任何一項包含人權相關規範。

對人才的培養、教育和訓練，本公司已訂定完整制度和辦法，協助員工持續充能並自我提升；對員工的權益保障和福利，均優於《勞

動基準法》規定，許多優惠並擴及眷屬，讓員工能安心在職場全力打拚，並以打造生技「幸福企業」自期。

回應 SASB 準則：HC-BP-330a.1 指標，台灣浩鼎為癌症新藥研發公司，高階技術、人才為競爭力關鍵；因此，不斷積極延攬各領域專業人才，加強研發陣容；研發人力即占全體員工的73.71%。為因應發展需求，研發處組織結構從上游的疾病機轉研究、具潛力的藥物標的分析與選擇、中游藥理、藥動、藥毒、製程開發技轉，到下游臨床檢體數據的分析，均設有完整的功能部門，讓人才得以適才適所發揮。2024年台灣浩鼎研發處人力持續成長，共招募18名新進研發人員，當中2名為博士級研發人才，有一名同時也有Pharma D學位。

台灣浩鼎在打造友善工作環境和保障員工權益方面的努力，所有數據均以總公司為主，未納入餘合併財務報表所包含之關係企業，並以2024年12月31日在職員工人數為範圍。

**主題意義**

台灣浩鼎人才晉用原則強調公開、公平、用人唯才；錄用後，對員工專業才能的培養及成長，訂有教育、訓練制度。公司對員工的權益保護及福利，乃至健康、家庭照顧，均明顯優於《勞動基準法》條件。在溝通、決策上，強調透明、尊重、融洽、和諧，以打造友善工作環境，擴大保護傘，照顧員工及其家庭。

**目的**

以生技業「幸福企業」自期。

**政策**

用人唯才，訂定鼓勵員工進修、教育訓練辦法，以培植專才，提升專業職能，讓員工在協助公司達成發展目標同時，完成自我實現。

**承諾**

創造安全、友善的工作環境，杜絕職場騷擾、歧視及霸凌事件，並落實《勞動基準法》等法定勞動條件，提供員工及眷屬生活保障、健康管理及福利政策。

**責任**

人力資源處、行政管理處

**資源**

提供員工優於法令規定的薪酬與福利制度。

**申訴機制**

設專線電話、檢舉信箱、雙向面談等管道，鼓勵員工遇問題勇於尋求奧援，或即時申訴，對公司有意見或建議，都能表達無礙

**目標****短期**

留意市場趨勢，適時調整薪資福利設計與結構，依績效考核表現決定調薪幅度，以吸引並留任優秀人才。

**中長期**

考量幹部升遷及培植人才時，納入性別及多元化考量，以促進員工多元性，提高女性主管比例。

**評量機制**

本公司訂有《公司治理實務守則》、《永續發展實務守則》，以強化資訊揭露，提升資訊透明度。

**績效／成果**

- 2024年新進員工31名，占全體員工20%；離職員工16名，占全體員工9.3%；2024年2名員工申請育嬰留職。
- 提供員工優於《勞動基準法》的特休辦法、保險、健檢等福利。
- 2024年鼓勵員工追求工作、生活平衡，開辦社團，從事休閒、健身活動，由公司提供活動費用補助，同時每年舉辦桌球比賽，因而獲得教育部頒發之「運動企業認證」。
- 為營造友善職場並支持育兒員工，本公司於2024年增設哺乳室，提供安全、隱私且舒適的空間，協助哺乳期員工兼顧職場與家庭需求，落實性別平等與員工關懷。

## 5.1 員工概況

### 【GRI 202-2】

台灣浩鼎為求完全融入在地，促進所在社區與環境的和諧，以提高工作穩定性，聘雇員工以台灣本地居民為主；本公司支持在地就業，優先聘用所在地區人才，促進地方經濟發展與社會連結；並持續投入在地人才培育與就業機會創造。

本公司依「身心障礙者權益保障法」第 38

條規定，設置按摩師等職務，聘用身心障礙者出任，以保障其就業權益，身心障礙員工人數達法定標準以上，並持續推動職場多元與平等。

所有主管職（處長級以上及財務處主管）均由本地公民出任，人員總比例達 100%。

### 【GRI 202-8】

截至 2024 年底，依 2024/12 月勞保記錄員工總數為 156 人，其中約聘兼職人員 1 人。女性員工 90 人，占比 57.69%，男性員工

66 人，占比 42.31%。本公司非員工的工作者，為 1 名逾 65 歲女性派遣清潔工。

## 5.1.1 勞雇合約及雇用類型

依勞雇合約及雇用類型分析員工結構，2024 年正職全職員工計 154 人、約聘兼職人員 2 人，總計 156 人，年齡及性別分布如下：

### 2024年員工年齡及性別分布

合約類型	男性正職			男性約聘			女性正職			女性約聘			總計	
	年齡	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50		>50
全職		5	50	10	0	0	0	7	72	11	0	0	0	155
兼職		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
合計		5	50	10	0	1	0	7	72	11	0	0	0	156

註：1. 本統計以2024年12月31日在職員工人數計算。

2. 由董事兼任管理職員工，不在此內。

### 5.1.2 職級分布

依職級分析，本公司2024年員工結構：主管16人，占比10.25%；非主管140人，占比89.74%。

本公司重視性別平等與女性領導力培育，致力打造多元與包容的管理團隊。截至2024年底，公司管理階層16人，女性7名，女性管理層比例

達43.75%，高於平均女性基層中階(35%)、高階主管(32%)，持續促進性別平衡發展。

2024年女性主管7名，占全體員工4.48%。女性主管人數由原本的1位提升至7位，顯示公司持續致力於提升性別多元與女性參與決策層級的比例，也彰顯本公司對職場性別平等的落實；未來仍將繼續促進性別平衡發展。

性別		年齡	2022年(人)	2023年(人)	2024年(人)
主管人員	男	<30	0	0	0
		30-50	2	2	3
		>50	7	7	6
	女	<30	0	0	0
		30-50	0	0	2
		>50	1	1	5
主管人員合計			10	10	16
非主管人員	男	<30	5	3	5
		30-50	45	47	48
		>50	4	4	4
	女	<30	10	7	7
		30-50	54	57	70
		>50	4	3	6
非主管人員合計			122	121	140
總人數			132	131	156

註：1. 本統計以2024年12月31日在職員工計算。2. 未包含兼任員工之董事在內。

### 5.1.3 身心障礙員工任用情形

台灣浩鼎2024年雇用身心障礙者員工2人，皆男性。本公司近三年身心障礙員工聘用狀況如下：

性別	年齡	2022年(人)	2023年(人)	2024年(人)
男	<30	0	0	0
	30-50	1	1	1
	>50	1	1	1
女	<30	0	0	0
	30-50	0	0	0
	>50	0	0	0
合計		2	2	2

## 5.1.4 新進與離職

## 【GRI 401-1】

台灣浩鼎 2024 年新進人員 31 名，占全體員工數 19.87%；離職員工 16 名，占全體員工數 9.30%。本公司近三年新進、離職人員資料如下表：

年度	2022年				2023年				2024年				
性別	男		女		男		女		男		女		
年齡	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(%)	
新進人員	<30	0	0	4	3.05	2	1.44	2	1.44	4	2.54	4	2.54
	30-50	12	9.16	14	10.69	6	4.32	8	5.76	10	6.39	12	7.64
	>50	2	1.53	1	0.76	0	0	2	1.44	0	0	1	0.64
新進人員合計	33				20				31				
員工總人數	131				141				156				
總新進率(%)	25.19				14.39				19.87				

年度	2022年				2023年				2024年				
性別	男		女		男		女		男		女		
年齡	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(%)	
離職人員	<30	1	0.76	2	1.53	1	0.72	1	0.72	0	0	2	1.27
	30-50	11	8.40	14	10.69	6	4.32	7	5.04	8	5.01	5	3.18
	>50	1	0.76	1	0.76	4	2.88	0	0	1	0.63	0	0
離職人員合計	30				19				16				
員工總人數	131				141				156				
總離職率(%)	22.9				13.67				9.30				

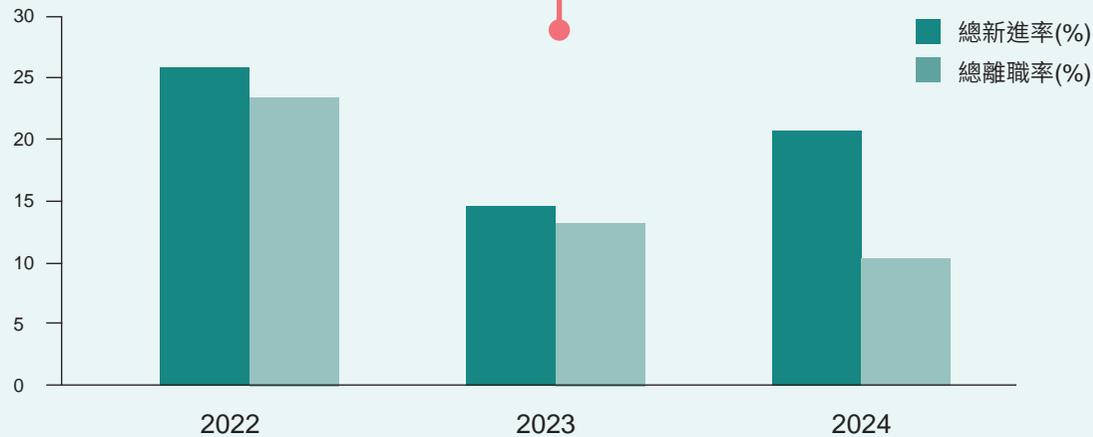
註：1. 本統計以當年度12月31日在職員工人數為主，由董事兼任管理職員工，不在此內。

2. 新進員工人數未扣除中途離職人員；公司離職員工原因，包括辭職、免職、退職、退休等。

3. 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÷當年末員工總人數。

4. 總新進員工雇用率=當年新進人數÷當年末員工總人數。

## 2024浩鼎員工新進率&amp;離職率



## 2024 年自願與非自願離職率統計

類別	自願性離職	非自願性離職
處長級以上主管	0	0
研發人員	12	0
其他人員	4	0
兼職	16	0
離職率 (%)	9.3%	0%

## 【SASB / HC-BP-330 a.2】

本公司關懷員工並重視職涯發展，致力營造穩定且具吸引力的工作環境；為此，每年統計並分析員工離職率及原因，作為人才管理及留任策略參考，以持續優化員工福利與職場氛圍，提升人力穩定度。

## 5.2 薪酬與福利

## 【GRI 401-2】

在育才、留用政策上，台灣浩鼎針

對不同職系的員工，則提供不同的條件及晉升管道。本公司薪資水準優於同業行情，以延攬並留任優秀人才，並致力營造友善職場、重視工作與生活平衡、提供員工在職教育與訓練機會。本公司致力於打造友善且具吸引力的工作環境，重視每位員工的身心健康與工作生活平衡。公司訂有獎勵辦法，對表現優良員工即時獎勵，並針對不同職系專長、不同職等所需管理能力，進一步規畫相關課程，或與外訓單位合作培訓，鼓勵員工不斷自我提升，成就個人職涯發展。福利方面，除全面遵循當地勞動基準法之規範外，本公司員工福利措施、育嬰留職停薪、本公司提供彈性遠端工作制度，協助員工因應育兒、通勤或特殊情況的需求，提升工作效率與生活品質。以上均符合且優於法規標準，對員工權益保障不遺餘力，以提升員工滿意度與留任意願。

## 5.2.1 公平、優質的薪酬

### 【GRI 201-3、2-20】

本公司秉持公平、透明與市場競爭力原則，訂定薪資政策，依員工專業能力、績效表現及市場薪酬水準調整薪資，定期檢視薪酬結構，保障員工基本權益，吸引與留任優秀人才，實現公司永續經營目標。

本公司與國際著名管理機構合作，調查市場薪資行情，作為訂定薪酬基準參考，以確保員工薪資優於同類型或同規模公司水準。員工薪酬包括固定薪資、各項津貼、獎金及員

工酬勞；同年資、同職別員工，薪資不因性別而異。

### 【GRI 2-21】

本公司以台灣為主要營運據點，2024 年最高個人薪酬所得與其他員工薪酬所得中位數年度總薪酬比率為 11.2；與 2023 年相較，年度總薪資報酬變化比率為 -33.68%。

### 【GRI 202-1】

浩鼎深知員工對企業發展的重要性，因此致力於提供具有市場競爭力的薪酬制度。公司依據當地法定最低工資標準規定，確保公司

符合現行法令。在薪資設計上，基層員工的薪資水準根據職務、學經歷等因素綜合評估。整體而言，浩鼎男、女性基層員工的平均薪資約為法定最低工資的 2.4 倍，顯示公司提供的薪資待遇具一定競爭力。

為推動性別平等，避免薪資待遇存在性別差異，浩鼎薪酬結構不因性別而有所不同，男女員工平均薪資比為 1.03：1，呈現一致性。公司內部最高總薪酬個體與其餘員工薪酬中位數相比，兩者比率為 11.2：1。

2024 年台灣浩鼎經常性薪資相對於勞動部性別勞動統計查詢結果，男性 1.35 倍、女性 1.52 倍，均高於台灣平均值。

### 2024年最高個人薪酬分析

項目	數據
公司總薪酬最高的個人薪資(元)A <sup>註1</sup>	10,387千元
其他員工總薪酬的中位數(元)B <sup>註2</sup>	927千元
年度總薪酬比率(%)A/B	11.2
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率(%)C	-47.83 %
其他員工總薪酬中位數較前一年薪酬增加比率(%)D	1.42 %
年度總薪資報酬變化比率(%)C/D	-33.68 %

註：1. 年度總薪酬指在一整年公司給付薪酬，包括薪資、退職退休金、獎金及特支費，不包含員工酬勞金額。

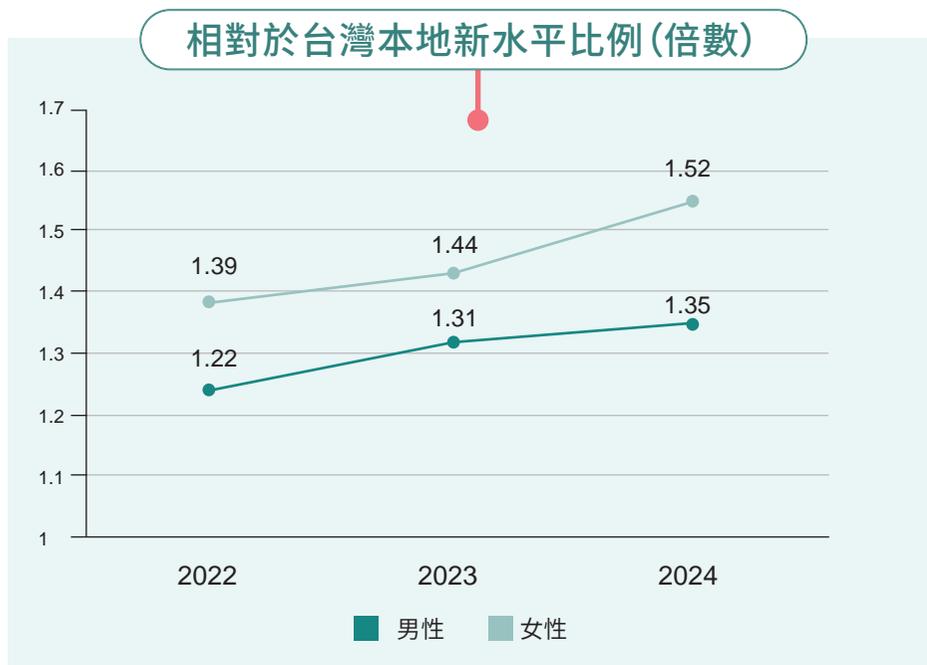
2. 其他員工包含高階管理階層，但，不包含薪酬最高個人在內。

3. 2023年最高薪酬者為董事長(兼任執行長)，2024年最高薪者為執行長(專業經理人)，最高薪酬因而減少，故薪酬增加比例呈現負值。

年度	台灣平均經常性薪資		台灣浩鼎經常性薪資		台灣浩鼎/台灣平均	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2022	47,206	40,791	57,505	56,509	1.22	1.39
2023	48,246	41,701	63,292	60,039	1.31	1.44
2024	49,622	42,820	67,134	65,151	1.35	1.52

\*基層人員定義：公司內部職等三以下之員工

資料來源：勞動部統計查詢網 <https://statdb.mol.gov.tw/statisca/webMain.aspx?sys=210&funid=mq03>



2022~2024年非擔任主管職務的全時員工人數、薪資平均數及中位數比較，如下表：

### 近三年非主管職全時員工薪酬分析

項目	2022年	2023年	2024年
非主管職全時員工人數	101	107	116
非主管職全時員工薪資總額(仟元)	107,108	113,654	128,618
非主管職全時員工薪資平均數(仟元)	1,060	1,062	1,109
非主管職全時員工薪資中位數(仟元)	918	961	1,004

註：1. 非擔任主管職務全時員工為扣除年報揭露之經理人，且工作時數達公司規定的正常上班時數員工；考量「員工薪資總額」受各月給薪人數增減變化影響，故員工人數採「平均數」統計概念，四捨五入取至整數。

2. 薪資總額為包含本薪與按月給付之固定津貼及獎金、加班費及非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞；惟不包括退職退休金。

### 【GRI 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率】

2024年，本公司非擔任主管職之男性員工與女性員工之薪資中位數比率為 1.15 : 1 (1,046 : 912)。

## 5.2.2 多元福利制度

本公司依《勞工保險法》、《全民健康保險法》規定，辦理勞、健保並提供團體保險及職業傷害保險，作為員工及其家庭保障。此外，依據《職工福利金條例》設立職工福利委員會（福委會），由員工推派委員，舉辦員工關懷活動及各種員工福利，如特約商店優惠活動、家庭日、電影欣賞會、員工節令聚餐等活動。本公司重視勞資關係，定期召開勞資會議，並透過福委會舉辦員工座談、聚餐、旅遊等活動，促進雙向溝通與員工福祉。相關會議與活動紀錄保存完整，確保勞

工權益與良好關係維護。

為了照顧員工健康，提醒體能促進、生活休閒，公司全力提倡運動風氣，備有桌球設備，鼓勵員工運動健身、切磋球技，並藉此交流。此外，公司亦訂有鼓勵員工社團活動辦法，由員工自行號召志同道合者，舉辦各項活動和技藝研習，包括羽球社、有氧運動社、太極拳社、路跑/自行車社、空中瑜珈社等。員工社團補助以當年度前五名為對象，名次則由員工投票選拔；未獲補助的社團仍可自力經營、舉辦活動，藉以紓壓、強健體魄、促進同事交流。

台灣浩鼎補助員工自組社團，以鼓勵大家工作與休閒並重，並藉此紓壓、強健體能，促進交流，提高凝聚力。



台灣浩鼎由於社團活躍、運動風氣鼎盛，其績效普受同仁肯定，2021年教育部體育署特別頒發「運動企業認證」，此一認證有效期三年；當年度在生技產業界獲此認證的生技公司僅三家，浩鼎為其一，顯示台灣浩鼎推動企業職場健康文化，向為生技產業之先，並深獲肯定，2024年再度獲得運動企業認證。

此外，台灣浩鼎並訂有《員工認股權憑證發行及認股辦法》，經董事會通過後施行，發行員工認股權目的在與員工分享公司成長，也藉此激勵員工對公司向心力。

凡為本公司正式員工，均享有以下完善福利：

### 員工福利

#### 員工福利項目

獎金	生日禮金、三節獎金、激勵獎金(依照公司目標完成度發放)
休假	優於《勞動基準法》之休假制度
保險	勞保、健保、勞退提撥金、員工團保(壽險、重大疾病險、意外險、傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險、職災險)
補助	結婚補助、生育補助、教育訓練補助、托兒津貼、旅遊補助
其他	員工健檢、員工認股權、按摩、員工旅遊、交誼津貼、交通津貼、彈性上下班(中午休息1.5個小時)、飲料點心免費提供、福委會活動、鼓勵及補助社團發展

### 近三年人事各項支出

福利項目支出	2022年	2023年	2024年
薪資費用(仟元)	152,925	169,429	196,728
董事酬金(仟元)	4,623	2,470	4,755
其他用人費用(仟元)	9,323	11,158	12,760
員工認股權(仟元)	82,550	60,405	26,364
勞健保費用(仟元)	13,180	14,221	15,859
退休金提列費用(仟元)	8,259	8,943	9,963
合計(仟元)	270,860	266,626	266,429
員工人數(人)註1	133	143	157
每人平均福利費用(仟元)註2	2,064	1,928	1,733
薪資費用成長率(%)註3	29.52	-8.05	-11.98
調薪率(%)	3.88	5.6	2.6

註1.員工人數為年度平均人數，包含未兼任員工之董事，與本公司個體財報揭露一致。

2.平均員工福利費用計算方式：(該年度員工福利費用合計數-董事酬金合計) ÷ (該年度員工人數-未兼任員工之董事人數)。與本公司個體財報揭露一致。

3.薪資費用成長率計算方式：(本年度平均員工薪資費用-前一年度平均員工薪資費用) ÷ 前一年度員工薪資費用。若排除股份基礎給付費用化金額，薪資費用成長度2022年為3.86%、2023年為4.39%、2024年為5.34%。

### 5.2.3 退休保障

台灣浩鼎依《勞動基準法》規定，定期提撥勞工退休準備金，專戶儲存於台灣銀行，每年委請精算師精算，以確保退休準備金充足。本公司退休制度、條件及實施情形如下：

1. 員工退休金給與標準：依《勞動基準法》相關規定辦理，並按月提繳工資6%，撥入勞工個人退休金專戶。
2. 退休條件：依《勞動基準法》相關規定辦理，工作15年以上或年滿55歲者、工作25年以上、或工作10年以上、年滿60歲者，得自請退休，強制退休依相關法令規定。
3. 2024年度退休人數：無。



### 5.2.4 生育照顧

#### 【GRI 401-3】

台灣浩鼎致力打造身心均衡及樂活的工作環境，並依《性別工作平等法》在辦公區設置哺（集）乳室，為女性員工提供乾淨、舒適的哺乳空間；本公司亦依法訂定《托兒津貼補助實施辦法》，舉凡正職員工直系血親子

女為國小（含12歲）以下者，均可申請托兒津貼。依《勞動基準法》、《性別工作平等法》規定，本公司員工若須照顧3歲以下幼兒，即可申請育嬰留職停薪，並於期滿後回任原單位與職務，公司並可視需要提供輔導措施，協助員工重新融入職場。

#### 近三年育嬰留停資訊

年度 性別/合計	2022年			2023年			2024年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留停申請資格人數(人)A	8	5	13	9	7	16	1	2	3
實際申請育嬰留停人數(人)B	0	1	1	0	0	0	1	1	2
育嬰留停應復職人數(人)C	1	1	2	0	0	0	1	0	1
育嬰留停實際復職人數(人)D	1	1	2	0	0	0	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數(人)E	0	1	1	1	1	2	1	1	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數(人)F	0	1	1	1	1	2	0	0	0
育嬰留停申請率(%)B/A	0	20	7.69	0	0	0	100	50	67
育嬰留停復職率(%)D/C	100	100	100	-	-	-	100	-	100
育嬰留停留存率(%)F/E	-	100	100	100	100	100	-	-	-

## 5.2.5 人才培訓

### 重大主題管理/訓練與教育

主題意義	定期或不定期舉辦各種主題教育訓練，為鼓勵員工參與，訂有簽到及隨堂考試辦法，以了解員工訓練績效，作為考績、升遷參考。公司亦訂有贊助辦法，鼓勵員工參與外部專業進修，期透過在職學習，協助員工增能，將訓練成果展現於工作績效及品質提升上。
目的	提升員工專業技能，以符公司發展需求。
政策	鼓勵員工自我職涯規劃，透過教育訓練及公司提供的國內外進修管道，充實自我、提升核心能力，面對工作挑戰。
承諾	本公司遵守《永續發展實務守則》，為員工職涯發展提供良好環境及培訓計畫。
責任	人力資源處
資源	2024年在人才訓練及發展方面投入新台幣560,967元。
目標	短期：持續培訓，為員工充能並加強專業知識及技術，以提升工作品質與表現。 中長期：強化並提升關鍵人才比例及其發展，建立員工自主學習、規畫個人職涯，鼓勵並提高員工內部替補職缺比率。
評量機制	公司明訂《教育訓練管理辦法》，鼓勵員工在職進修、爭取專業認證。以編列預算執行，訓練成效列入年度考績、升遷及再教育參考。
績效/成果	2024年員工共接受6739小時訓練課程，平均每人訓練時數為43.47小時。

### 【GRI 404-3】

為提升員工工作技能，鼓勵職涯規劃，台灣浩鼎明訂《教育訓練管理辦法》，並編列預算執行。透過教育訓練及國內外進修管道，

鼓勵員工爭取專業認證，以提升自我能力，從容面對工作挑戰。所有訓練成效均列入年度考績、升遷及再教育參考。

## 教育訓練規劃

### 【GRI 404-1、404-2】

本公司重視員工專業發展與技能提升，規劃多元化教育訓練課程，包含專業知識、職能發展及法遵、倫理等主題。每年統計員工平均訓練時數，持續優化培訓內容，打造學習型組織，強化人才競爭力與企業永續發展。依職務及公司需求規劃培訓課程，包括新人訓練、專業訓練及在職訓練，藉以強化員工專業知識、技能及專長，進而提升工作績效。

2024年CEO親授同仁軟實力系列課程，強化員工溝通與領導力；另公司為提升同仁基本自我防衛技能，安排防身術課程。2024年重點課程是「持續營運計畫」又稱BCP (Business Continuity Planning)，由每一部門派代表受訓，並建立公司第一批BCP計畫，為公司營運奠定基礎。每年統計培訓時數與晉升率，持續優化人才培育，2024全體員工(不含約聘)訓練時數達6739小時，平均每人43.76，相較於2023年成長48%，訓練費用總計新台幣560,967元。

2023年開設「法律教育訓練」、「安全教育」及其他職務相關專業課程，共20堂，全體員工訓練時

數達4,099.5小時，平均每人訓練時數29.49小時，訓練費用總計新台幣467,340元。

2024年教育訓練資料分析如下：



**法律教育**

- 風險管理程序與政策教育訓練
- 持續營運計劃與風險控制
- 誠信經營、內線交易與反貪腐、個資保護與公司資安宣導
- 2024年度智慧財產教育訓練



**安全教育**

- 2024消防教育訓練
- 2024 AED器材教學

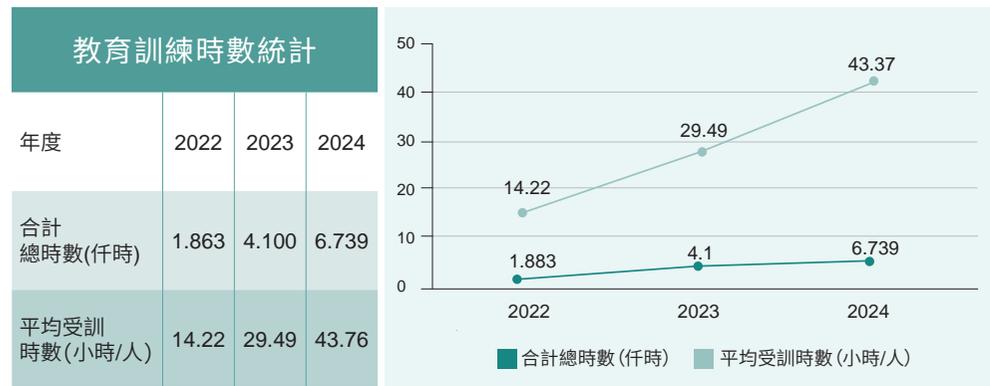


**其他專業**

- 職場不法侵害/性騷防治講座
- R&D ADC相關知識課程(1堂)
- 汙染管制策略之執行
- 人文講座-侯文詠(1堂)
- 防身術(2堂)
- Soft skills 講座(12堂)
- 主管訓練課程(2堂)
- 資訊安全講座(1堂)
- 三高預防健康講座(1堂)

### 2024年教育訓練基本分析

項目\類別	管理人員		非管理人員		合計
	男	女	男	女	
總人數(人)	9	7	56	83	155
受訓總時數(小時)	355.5	284.5	2682	3416.5	6738.5
平均受訓時數(小時/人)	39.5	40.64	47.89	41.16	43.76



除了由本公司主導或開設的課程外，專職員工亦可提出繼續教育申請；只要書明進修主題、專業性和對未來工作績效之效益評估，獲主管及相關部門核可，公司即以提供經費及工時支持。本公司另訂研發人員參加國內外相關法規課程與研討會辦法，鼓勵研發人才自發性學習、擴展視野，提升專業能力。

## 5.2.6 績效評核

依據本年度考績制度，凡任職滿三個月的正式聘任員工，均須接受年度績效考核，2024 年考核比例達 100%。年度考核程序由員工先行自我評量，一來尊重員工自我表述機會，再者，鼓勵員工藉此了解自我不足及績優表現，據此與主管雙向溝通；不只讓主管深入了解員工想法、感受、工作態度與潛能，亦可讓員工充分了解主管對其評價與期許，以利未來工作規劃，提升績效。

員工年度考績作為年度獎懲、升遷、職務調動依據，及員工訓練與生涯規劃參考。若考績不

男女績效比率	2023年	2024年
男A級(90以上)	0%	5%
女A級	2%	5%
男B級(89~80)	19%	17%
女B級	33%	31%
男C級(79~70)	18%	17%
女C級	22%	19%
男D級(69~60)	4%	3%
女D級	0%	3%
男E級(60以下)	2%	1%
女E級	0%	0%

佳，員工可在主管協助下，共同訂定績效改善計畫，再逐步落實；主管檢核其調整表現，可在旁協助或獎勵，並提供資源。改善計畫期限屆滿，再由主管透過面談，評估員工是否達成改善目標。若改善成效仍不佳，將予資遣；資遣費則以員工年齡與服務年限核計。

## 5.2.7 多元溝通

### 【GRI 202-26-2-16】

本公司強調誠信、尊重、關懷，對每一員工予以同等尊重，每個人都可抒發意見或自由表達看法及建言，公司設有多元管道及申訴機制，讓員工充分表達心聲，建立溝通無礙的和諧環境。

### 勞資會議委員會

### 【GRI 202-30】

本公司目前尚未設立工會組織，亦未簽訂團體協約，但 2014 年起，公司內部即依法成立勞資會議委員會，做為勞資雙向溝通管道，協調勞資關係。該委員會設 10 名委員，勞資雙方代表各 5 人；勞資會議每季定期召開，舉凡勞資歧異事件或修改工作規則、或改善工作環境，

甚至旅遊、健檢、社團等勞工福利事項，都可在勞資會議中提議、討論或表達關切。

### 【GRI 402-1】

為確保員工權益，本公司遵守《勞動基準法》相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或終止與員工勞雇關係，將遵守勞動法規規範，60 天前提前預告。

台灣浩鼎從未發生任何嚴重影響員工權益的重大營運變化，故未執行大量終止勞動契約情事。

本公司設有檢舉信箱及專線電話，作為員工即時申訴管道。另為維護性別工作平等及提供員工、求職者免受性騷擾，本公司訂定《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，設有性騷擾防治專屬申訴信箱與電子郵箱。對於通報案件的檢舉人身分及檢舉內容，本公司將嚴格保密，並確保申訴過程公正、透明；若員工自認遭受不公平待遇，可循管道申訴。2024 年未接獲任何相關檢舉及申訴案件通報，本公司將持續宣導相關防治措施，並舉辦講座，協助員工了解因應及預防措施。

✉ 申訴信箱: pennychang@obipharma.com

☎ 申訴電話: (02)2655-8799#310 HR Penny

## 5.3 職業健康與安全

重大主題管理

職業安全衛生



## 主題意義

台灣浩鼎重視員工健康，全力打造健康職場、促進員工健康，減少可預防的危害風險。



## 目的

確保工作環境安全，減少工傷事故和職業病發生，維護員工身心健康。



## 政策

持續改進職業安全衛生管理措施與辦法，提供安全、友善工作環境，加強安全衛生訓練，並採取預防危害事件措施。



## 承諾

致力於降低職業傷害風險，打造安全、健康、快樂的工作環境。



## 責任

行政管理處、職安單位



## 資源

1. 提供員工職業安全衛生管理員執照的回訓補助。
2. 每年辦理安全衛生訓練、員工健檢，2024年一般健康檢查支出總計新台幣798,200元。
3. 購置升降式人體工學辦公桌，降低久坐危害風險。



## 評量機制

本公司訂有《安全衛生工作守則》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫》、《人因性危害預防計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防計畫》、《母性健康保護計畫》等規範，評估及預防危害發生之風險。



## 績效/成果

本公司創立以來維持零工安、零事故紀錄。

## 短期目標

1. 落實員工照護制度：每年推行員工健康檢查，關懷員工健康。
2. 加強危害辨識與風險評估，採取適當預防性措施，將風險控制在可接受範圍。

## 中長期目標

落實作業控管，宣導職安衛防護措施，避免職災發生。

## 【GRI 403-1、403-2、403-8】

台灣浩鼎恪守《職業安全衛生法》，確保員工及承攬人員安全、健康，目前雖未導入ISO 45001，但訂有《安全衛生工作守則》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫》、《人因性危害預防計畫》、《異常工作負荷促發

疾病預防計畫》、《母性健康保護計畫》等規範，針對相關危害，制定處理流程及因應方式：一接獲通報即展開調查，找出危害原因，提出因應之道與改善措施，作為日後預防對策，以營造友善、安全工作環境。本公司自創立以來維持零工安、零事故紀錄，且

每年定期依《安全衛生工作守則》完成每年「實驗室安全衛生訪視記錄表」及每月「壓力容器每月自動檢查表」，並依規定保存三年留供備查。

## 5.3.1 健康照護

## 【GRI 403-3、403-6】

本公司依據《勞工健康保護規則》，設有一名專職護理師，負責員工年度健康檢查、臨場醫師諮詢安排，並定期舉辦健康講座，向員工宣導身心保健之道，鼓勵員工落實自我健康管理，並檢視及維護職場環境健康。

本公司並未有具高風險或高特定疾病風險之職務，每年提供所有員工一般健康檢查，作為員工健康管理基礎；一旦健檢發現異常，均列入追蹤管理，並提供員工衛教。此外，每年並由專職護理師邀請醫師到公司提供員工個別健康諮詢與指導。

依據《職業安全衛生法》，本公司訂有《母性健康保護計畫》，針對妊娠及分娩後、哺乳員工進行工作環境及作業危害評估與控制，並安排醫師面談指導；專職護理師並會同職業安全衛生人員，進行危害風險分級、管理，提供健康指導及管理。若發現健康異常、經評估不適於當前職務，在考量當事人意願下，公司可協助調整職務，必要時，轉介婦產科醫師提供適性照顧。

為減少員工辦公室久坐帶來的健康危害，本公

2024年  
員工一般健檢執行情形

檢查人數 **128**人  
費用總計 **79.82**萬

司並購置升降式人體工學辦公桌，宣導久坐危害風險，提醒員工多運動。此外，公司內設有按摩小站，安排專業按摩師為大家按摩紓壓、消除疲勞，放鬆緊繃肌肉。2024年安排兩場醫師臨場健康諮詢服務，舉凡母性健康保護、員工健康及醫療諮詢，或年度健檢報告異常、骨骼肌肉疼痛不適等，都可透過與醫師面對面諮詢，尋求健康建議。本年度共 10 位員工使用該諮詢服務，平均每人接受諮詢服務 15 分鐘，事後滿意度調查達 100%。

2024年亦舉辦「不法侵害及性騷擾預防講座」，讓員工了解職場霸凌及性騷擾因應及預防之道，協助員工管理壓力，找到自我紓壓方式。「不法侵害及性騷擾預防講座」共 149 人參加。

## 一般員工健康檢查

年份	2022	2023	2024
檢查人數(人)	113	123	128
檢查費用總計(萬元)	33.9	51.98	79.82



▲ 本公司購置升降式人體工學辦公桌，並設有按摩小站，幫助員工照顧身心健康及紓壓。

### 5.3.2 員工安全

台灣浩鼎遵循《職業安全衛生法》，訂定《安全衛生工作守則》，明訂公司事業主或事業經營負責人、勞工安全衛生管理人員、各部門主管或擁有管理、指揮、監督之相關人員、勞工等各層級，對安全衛生工作之權責與義務。

#### 【GRI 403-4】

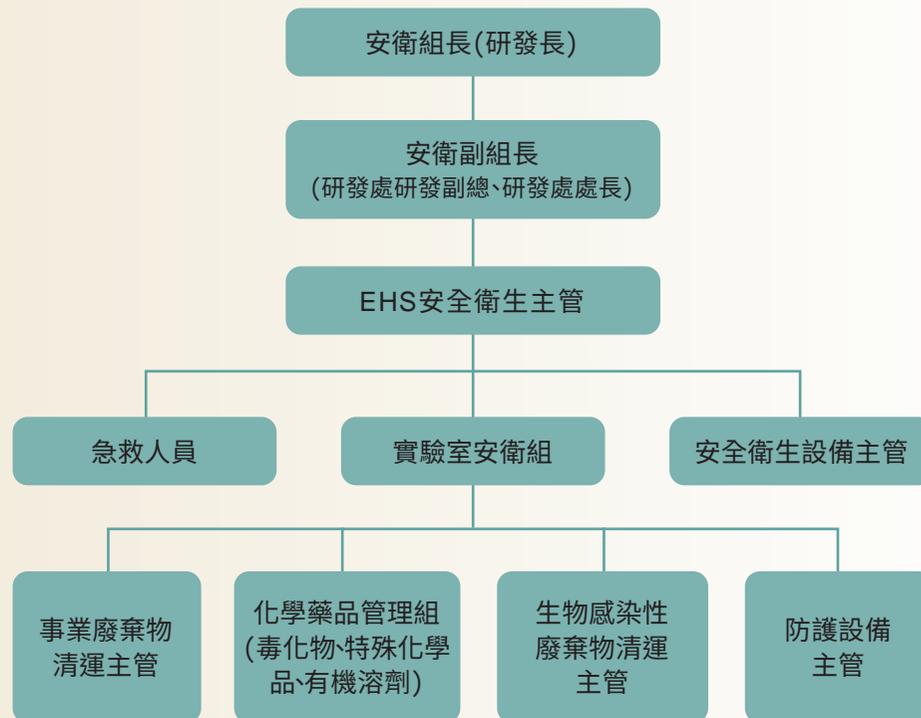
本公司設有安全衛生管理小組，每季召開會議，討論並提議職業安全衛生管理事項，加以督導並落實。安全衛生小組由六名委員組成，勞方代表為四人，占比67%；另成立緊急應變小組，負責緊急事故處理。目前已有兩位員工取得專業應變人員訓練合格證書。本公司安全衛生管理小組架構如下：

#### 【GRI 403-7】

台灣浩鼎為顧及實驗室安全，避免實驗室職業災害，訂有《實驗室管理規範》，相關安全規範如下：

1. 進入實驗室一律穿著實驗衣，操作實驗時，須配戴護目鏡，禁止穿拖鞋或涼鞋，以維護操作安全，避免意外及健康危害。
2. 嚴格要求實驗物品、溶劑等使用後歸位，保持工作檯整潔；耗材等需置放櫥櫃中，勿隨意堆放，裝有溶劑玻璃瓶不能置放地上，以免影響實驗室安全及逃生動線，每月並定期查核。
3. 實驗完成後，須澈底執行物品與設備清潔程序，保持桌面乾淨，至少每半年一次大掃除。
4. 下班後，實驗衣需掛回專用衣櫥，不能隨手放置實驗椅或實驗桌上；離開時，須檢視實驗室水、電、空調、儀器設備，並關閉未使用的開關。
5. 實驗區內禁止飲食，若有需要，可到茶水間。
6. 一旦發現違規情事，實驗室管理者應即通知當事人，限期一週內改善；如未在期限內改善，應召開會議，請當事人與主管說明原因並檢討。

#### 安全衛生管理小組架構



## 【GRI 403-5】

意外事故的發生多源於人為疏失，公司自員工報到起，即施予安全防護教育訓練，以提升緊急應變能力，務必做到職場安全「零疏失」。本公司定期進行消防檢修與建物安檢措施，並提供職業安全衛生管理員執照回訓補助。

2024年消防安全訓練統計如下：



本公司依據《職業安全衛生法》，訂有《人因性危害預防計畫》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫》、《母性健康保護計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防計畫》等計畫，落實職業災害預防及職業病管理，以保障員工安全。

## 【GRI 403-9、403-10】

本公司並未有基於職務引發的特定職業病風險，公司創立以來，維持員工及非員工工作者職業傷害或因之造成死亡等不幸「零紀錄」。

## 近三年職業傷害紀錄

類別	項目	2022年	2023年	2024年
總工時	女性總經歷工時(小時)	124,912	141,570	141,570
	男性總經歷工時(小時)	116,768	112,530	112,530
	總經歷工時(小時)	241,680	254,100	254,100
職業傷害造成的死亡人數	女性死亡人數(人)	0	0	0
	男性死亡人數(人)	0	0	0
	總計死亡人數(人)	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性合計嚴重職業傷害人數(人)	0	0	0
	男性合計嚴重職業傷害人數(人)	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人數(人)	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人數(人)	0	0	0
	男性總計職業傷害人數(人)	0	0	0
	總計職業傷害人數(人)	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率(%)		0	0	0
嚴重的職業傷害比率(%)		0	0	0
可記錄的職業傷害比率(%) (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)		0	0	0

- 註：1. 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數÷工作小時×1,000,000  
 2. 嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)÷工作小時×1,000,000  
 3. 可記錄的職業傷害比率=可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)÷工作小時×1,000,000  
 4. 嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害

# 社會參與

- 6.1 藥物近用政策及行動
- 6.2 熱心社會公益
- 6.3 支持學術與學生交流
- 6.4 公協會參與



一般常以「十年磨一劍」形容新藥研發大不易，其實，一顆新藥從研發到問市，何止十年？不但投資期長、風險亦高，台灣浩鼎產品線目前均在研發中或處於早期臨床試驗階段，仍未有產品上市獲利。著眼於此，我們加倍珍惜投資人支持公司的資金，除了善用、節約之外，為回應投資人期待，資金主要用途均投入研發，並無餘裕可供大額捐款或贊助。但，在本業發展之餘，本於回饋社會初衷，我們竭盡所能，以人力、財力資源挹注弱勢群體或公益團體，全力支持社會公益，投身社會服務，並以具體行動響應社會倡議，希望為打造公義社會盡一分心力，履行企業公民的社會責任。

從專業出發，我們以開放心胸，建立對國際開放的實習制度和產學合作計畫，希望為產業栽培跨國人才，也讓世界舞台看見台灣生技產業的活力；我們也與生技同業及學術界共同努力，為健全產業環境盡心盡力，熱心參與生技製藥產業活動，追求產業共榮，期盼生技產業早日成為帶動國家、社會經濟發展的新動力。

## 6.1 藥物近用政策及行動

藥品普及，對疾病控制和生命延續的顯著效益無庸待言，因而近年來藥物近用 (accessibility) 議題愈發受到重視，被認為是實踐基本人權、尤其是健康人權關鍵。基於企業社會責任，社會要求生技製藥產業應致力讓病患能以正確、合理、可負擔方式，獲得治療藥物，並強化醫療照護系統韌性，以實現醫療平權。

台灣浩鼎的創立和經營宗旨，即在研發更安全、有效的新藥，以滿足尚乏有效治療的癌症醫療需求，以改善人們生命和健康，並兼顧生活品質。此一宗旨即著眼於藥物近用原則，希望以創新藥物，滿足為病所苦者的醫療需求，我們視此為實踐企業社會責任與使命的具現。

### 藥物近用策略／實現藥物可及性

生技公司專注於研發、創新，希望確保新藥療效，要實現這個目標，各期臨床試驗及後續開發是成功關鍵；台灣浩鼎謹遵守臨床試驗的倫理及規範，妥善設計臨床試驗計畫，並嚴格要求臨床試驗執行品質與數據確切、完整，以提高研發

新藥成功上市機會，帶給病患治療新希望。

而投下無數人力、智力、物力和時間研發有成的新藥，如何普及大眾，讓大家都享有均等的受益機會？此即藥物可近性和可負擔性，它關係到藥物訂價、保險給付、通路與行銷等條件。目前浩鼎研發的新藥尚未上市，對於未來藥品訂價將循國際藥品市場對癌症藥物定價模式，並參考坊間癌症新藥訂價策略；一般在取得當地保險給付後，以保險給付價格為定價，由於新藥價格節節上升，目前各國對藥品訂價政策多採強力規範、管制措施，但，另一方面，政府在病人團體請求下，也正加速開放新藥納入保險給付，這些都將有助於提高新藥可近性、可負擔性，造福更多病患。

### 藥品擴大近用／恩慈療法政策

為了讓病情危急或罹患重大、或罕見疾病的病人，在於尚無其他可比較或適宜療法時，可以透過法定程序和專業把關，讓病人取得試驗中、未經主管機關核准的上市前醫藥產品，以爭取治療獲益的機會。此即藥品的擴大近用 (expanded use)，在多數醫藥制度較完善的國家，都已立法開放此一「恩慈療法」

(compassionate use) 管道；台灣食品藥物管理署 (TFDA) 亦在民國113年5月訂定、頒布「醫院施行恩慈治療參考原則」，作為醫院執行恩慈療法之依據。

台灣浩鼎目前除了之前母公司所開發的新型抗生素「鼎腹欣」已上市，並已授權美國默沙東藥廠外，餘產品均在研發或早期臨床試驗階段，尚未取得藥證。然，廿年來，臨床試驗中的藥品都曾接獲各地醫師來為癌末病人申請恩慈療法，公司在經評估後，均依規定程序交付藥品，希望為垂危病患爭取一線生機。

有感於恩慈療法或藥物擴大近用需求日益增加，浩鼎最近完成Expanded Access (Compassionate Use) 擴展取得計劃／恩慈療法計劃之訂定，明定藥品未上市前，擴充近用的申請流程、作業規範等，公司並承諾遵守法規及倫理審查程序，經申請醫師所屬醫院同意後，再向醫院倫理審查委員會申請核可，然後報請衛生福利部備查，方可交付藥品。這項辦法將自2025/05/01正式實施。

## 6.2 熱心社會公益

近年來企業投身社會改造或公益活動的方式和管道已日趨多元化，企業投入的資源亦不再侷限於金錢或物資捐輸，更常見的是企業志工，公司以提供工時方式，鼓勵員工投入社會服務，一

方面補充社福人力資源，另一方面，這些活動也確認企業核心價值，並提高員工認同和向心力。

2024年台灣浩鼎投入新台幣235,000元於社會公益捐贈，此外，除公司捐贈外，多位員工亦自發性捐款支持相關公益計畫，展現企業凝聚力與員工關懷社會的共同價值。

### 2024年公益捐贈明細

2024年社會參與經費項目		贊助/捐贈金額(元)
1	財團法人民間司法改革基金會活動捐款	100,000
2	贊助國際乳癌防治月活動	100,000
3	捐贈癌症希望基金會	35,000
總 額		235,000



## 實際行動 響應司法改革

國內多年來民意調查顯示，國人認為社會最迫切需要改革事項，一直以「司法改革」居首，說明司法不被信任，是社會最不願、也不能忍受的不公不義。台灣浩鼎亦曾因涉及內線交易等不實指控而遭起訴，雖然最終獲判無罪、還我清白，但，在這過程中更深刻感受到：要打造公平、正義社會，司法是社會最重要的基軌。為了響應社會改革，打造公義社會，這幾年來，浩鼎一直以棉薄之力，藉捐輸及實質行動支持財團法人民間司法改革基金會，推動司法改革，期盼司法專業的公益團體能由法律專業出發，濟弱扶傾，在弱勢者遭遇司法不公或危害時，挺身而出，為他們爭取公義，促進司法改革，早日回應廣大民眾期待，維護司法成為社會信任的最後防線。

## 持續支持病友團體

本於對乳癌病友的關懷，台灣浩鼎從開發乳癌新藥Adagloxad Simolenin (OBI-822) 以來，即投入支持乳癌病友活動；多年來，維持與國內最大乳癌病友團體平台—中華民國乳癌病友協會 (TBCA) 合作，傾聽病友心聲、主動關切病友需求，除了捐款，並多次應邀前往病友團體演講。

世界衛生組織 (WHO) 訂定每年粉紅十月 (Pink Oct.) 為「國際乳癌防治月」，鼓勵全球各地以不拘形式的活動，表達對乳癌病友的關懷，提醒大家正視此一女性的健康威脅。台灣浩鼎多年來支持TBCA舉辦全國乳癌病友的自主性活動，除了贊助，並籌組志工隊，為病友服務。2024年台灣浩鼎不僅由執行長王慧君博士率領員工組成OBI志工隊，來台參加幹部營的美國子公司領導群，也一併來到「2024點亮雙色粉紅絲帶——定期篩檢、健康愛 (i) 閃耀」現場，一起跳動唱，炒熱氣氛。

浩鼎支持這項活動迄今已滿十年，2024年首度在活動現場設攤，以「心情BMI」為主題，希望建立病友心靈正能量，要她們說出三位好友名字、三件快樂的事、三個自身優點，即可獲得精美小禮物。病友們對此反應熱烈，禮物一上場即發放完畢。浩鼎志工除了設攤，另一組志工則協助數百位病友完成每年例行活動／排列雙粉紅絲帶，將活動帶到最高潮；此外，OBI志工倆倆一組，巡迴現場，主動徵詢來賓回覆乳癌有獎問答，並趁機展開防治衛教。



▲ 浩鼎首度在國際乳癌防治月活動中設置攤位，進行「心情BMI」有獎徵答攤位，病友參與踴躍。

執行長王慧君並個人捐款，表達對病友支持。她認為，這項活動意義，不止在嘉惠病友，她更希望浩鼎同仁實地與病友接觸，體會病友需求，「急病人之所急」，這正是從事新藥研發最重要的使命感。

### 號召生技園區同業 愛心捐血

台灣浩鼎生技自2019年起，每季與同一辦公大樓的英特爾 (Intel) 台灣分公司、HSBC匯豐 (台灣) 商業銀行聯合主辦愛心捐血活動。2023年9月，浩鼎營運總部和研發基地遷入台北市生技園區後，為了不讓捐血助人行動叫

停，在積極奔走後，2024年6月26日首度舉辦生技園區愛心捐血活動，號召台北生技園區的同業一起挽袖獻愛心，讓等待鮮血捐輸的病患受益。這次共九家生技公司響應，共募得84袋鮮血。並獲得台北捐血中心同意再次合作，在11月7日舉辦第二場捐血活動，這次五家生技業響應，共募79袋鮮血。



▲ 執行長王慧君博士(前排中)代表台灣浩鼎，與2024國際乳癌防治月病友活動大會主協辦單位合影。



▲ 浩鼎志工們(白衣白帽者)不畏風雨，在病友大會活動現場穿梭，展開乳癌篩檢問卷和關鍵知識衛教。

## “家庭日”義賣 捐贈癌症希望基金會

11月29日，本公司舉辦第一場「感恩節家庭日」活動，邀請家屬來看看同仁辦公場所。在此前，即宣導同仁將家中多餘物資拿來義賣或交換，互通有無，貫徹環保行動；於是，玩偶、嬰兒服、包包、餐具各種物資源源而來，執行長還拿出家藏好酒，安排書法家現場寫春聯，大家除了共享愉快的午后時光，並將募得的新台幣三萬餘元全數捐給癌症希望基金會。



## 送禮、採購 以小農、庇護工廠優先

公司對禮品採購有一定需求，在浩鼎永續發展執行委員會建議下，公司基於企業社會責任、與地方共融精神，凡公司採購禮品一律以本地小農農作產品及弱勢團體、庇護工廠商品優先。2024年花蓮地震(又稱403花東大地震)，花蓮

深受重創，觀光旅遊一蹶不振，嚴重影響在地產業與服務業。浩鼎員工福利委員會即採購花蓮當地手作小點心送員工；新春禮盒也採購專為聽障者營造無障礙生活環境的蒙恩聽障烘焙坊出品的龍年禮盒，表達對弱勢團體的由衷支持。



▲ 台灣浩鼎福委會2024年致贈員工蒙恩聽障烘焙坊出品的龍年禮盒，表達支持。

## 6.3 支持學術與學生交流

科學是生技產業根本，更是國家教育及發展實力的基礎；為倡導科普教育，讓年輕學子了解台灣生技發展的潛力與趨勢，台灣浩鼎對各院校相關科系所參訪、生技營隊、海歸人士訪問，無不熱情接待；且開放學員參觀本公司實驗室，派專人講解，以實際行動支持生技發展與人才培育。

外界來公司參訪，我們均透過事先訪談，了解對方需求和興趣所在，安排由合適的高階主管或年輕研發人才與學員對談；從浩鼎使命與挑戰談起，論及台灣生技發展前途和趨勢、產業人才需求，希望鼓勵有志於生技的年輕學子，及早立定方向、自我增能，成為未來科學及業界新血。

### 2024年產學交流活動

1. 2024/04/29台北大學地球環境與生物資源學系生物組30名三年級主修或雙修生物技術應用及產業發展課程、具生命科學知識背景的同儕，由該系主任劉苑菁率隊至位於台北生技園區的台灣浩鼎生技參訪，並與公司

研發人才座談，公司也在活動中舉辦有獎徵答，讓同學們初窺生技產業堂奧，了解研發工作的苦與樂，滿載而歸。

2. 7/25~7/28在南港展覽館舉行的亞洲生技大展，計有來自各國逾十萬人參觀；會展期間，在臺北生技館舞台區由化學分析資深處長李威漢以「年輕科學家的築夢舞台」為題，分享作為智慧型創新生技公司，浩鼎如何以醣科學專長，克服癌症治療副作用、抗藥性等瓶頸，以首創 (first-in-class) 和同類最佳 (best-in-class) 新藥，提供癌症病患未被滿足的醫療需求。
3. 創立於2014年的「國際合作交流計畫 (International Collaboration and Exchange Program, ICEP)」，旨在培養醫學生透過國際講座、跨國小組合作與研究交換管道，開闊視野，培養領導與文化能力。ICEP於2024/09/04組織一包括美國及亞洲各國含台灣的醫學生60人，參訪台北生技園區，浩鼎被指定為唯一接待生技廠商，安排其參觀浩鼎實驗室並進行產學交流。



▲ 大專院校或海外學術、生技業界組團參訪，台灣浩鼎均熱情接待，並詳細講解、座談，建立良好的互動與交流。



▲ 2024/04/29台北市立大學修習生物學程的學生到浩鼎參訪，參觀實驗室之外，雙方藉座談說明台灣生技發展展望。

## 產學合作 實習生制度

人才是重研發、求創新的生技產業賴以維繫的命脈，為了追求生技產業發展可大可久，台灣浩鼎除了推廣科普通識教育外，亦致力培訓生技各領域專才。本公司制定「培育生技業稀缺人才的中長期開發計畫」，對稀缺人才定義如下：1. 具領導力的研發人才；2. 醫藥法規人才；3. 法規遵循與法規事務人才；4. 專案管理人才，期為生技產業培育新血。

為培育高階技術、創新及跨領域人才，以提升生技產業競爭力，台灣浩鼎持續開拓與學術機構合作管道，透過產學合作模式，攜手大專院校共同培育研發人才，致力於協助碩博士生參與實務運作、累積業界經驗，並推動製藥及生技業發展。

此外，各大專院校學生亦經常申請來台灣浩鼎實習，目前公司與天主教輔仁大學、美國聖母大學(University of Notre Dame)均簽署建教合作計畫，提供學子良好學習及實習環境。



▲ 台灣浩鼎執行長王慧君(前排右三)與輔大校長藍易振(前排中)雙方簽署產學合作備忘錄。

## 6.4 公協會參與

### 【GRI 202-28】

台灣浩鼎關切生技產業發展，對產業相關公、協會活動均熱情參與、積極支持，並在能力範圍內有限度贊助包括醫藥法規、產業趨勢、專才培訓、各項研討、論壇、生技產業展覽等。本公司執行長王慧君博士係國際知名醫藥法規專家，出任台灣研發型生技新藥發展協會監事，時應生技產業各界邀請，前往學術及各項商展、會議發表國際法規監管新趨勢分析及人工智慧帶給新藥開發的產業革命等演講，同時自願擔任台灣新藥產業聯盟（TID）導師，擔任兩個小組的導師，分別為聚焦醫藥法規的「Regulatory Science Group」與強調職場發展的「Soft Skills Group」，協助提升產業專業與人才韌性，實踐企業「回饋台灣生技產業」的核心理念。此外，營

運長高國霖會計師亦獲選為台灣生物產業發展協會監事。

台灣浩鼎藉由這些活動參與，與同業的密切互動，隨時觀察國際醫藥技術與法規趨勢，經由交流與觀摩、合作，不吝與同業分享。

此外，公司亦鼓勵同仁積極參與產業專業座談、研討、進修，和同業良好互動，彼此激勵、共同成長，共同追求新藥產業的營景，造福患者。

### 2024年公協會參與

公協會名稱	會員資格
台灣研發型生技新藥發展協會	團體會員、執行長出任該會監事
台灣生物產業發展協會	團體會員、營運長出任該會監事
社團法人國家生技醫療產業策進會	團體會員
財團法人生物技術開發中心	團體會員
台灣醫藥品法規學會	團體會員
中華民國工商協進會	團體會員

# 附錄

附錄一：GRI 2021內容索引表

附錄二：SASB可持續性披露主題  
和會計(2018)指標索引

附錄三：TCFD氣候相關財務揭露  
資訊索引

附錄四：內部查證報告



## 附錄一 GRI內容索引表

GRI2(2021) 一般揭露				
序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
1.	2-1	組織詳細情況	2.1	p.18-20
2.	2-2	納入組織永續報告的實體	關於本報告書	p.18-20
3.	2-3	報告期、報告頻率和聯絡人	關於本報告書	p.18-20
4.	2-4	資訊重編	關於本報告書	p.18-20
5.	2-5	外部確信/查證	關於本報告書	p.18-20
6.	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	2.1	p.18-20
7.	2-7	員工	5.1	p.87
8.	2-8	員工之外的工作者	5.1	p.87
9.	2-9	管制架構和組成	2.2	p.21-22
10.	2-10	最高管制機構的提名和遴選	2.2 2.2.1	p.21-22 p.22-25
11.	2-11	最高治理單位的主席	2.2.1	p.22-25
12.	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.4	p.32
13.	2-13	衝擊管理的負責人	2.4	p.32
14.	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1	p.9
15.	2-15	利益衝突	2.2.1	p.22-25
16.	2-16	溝通關鍵重大事件	2.5 5.2.7	p.37 p.98
17.	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.1	p.22-25
18.	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.1	p.22-25
19.	2-19	薪酬政策	2.2.1	p.22-25

GRI2(2021) 一般揭露				
序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
20.	2-20	薪酬決定流程	2.2.1 5.2	p.22-25 p.90
21.	2-21	年度總薪酬比率	5.2.1	p.91
22.	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	p.6-7
23.	2-23	政策承諾	1.1 2.1	p.9 p.18-20
24.	2-24	納入政策承諾	1.1 2.4 3.2 3.3 3.4 3.5 4.1	p.9 p.32 p.48 p.51 p.54 p.58 p.63
25.	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 2.4 2.5 4.1 5.2.7	p.10 p.32 p.36 p.63 p.98
26.	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 2.5 5.2.7	p.10 p.36 p.98
27.	2-27	法規遵循	2.6	p.39-40
28.	2-28	公協會的會員資格	6.4	p.111
29.	2-29	利害關係人議合方針	1.2	p.10
30.	2-30	團體協約	5.2.7	p.98

## GRI3 實質性議題

序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
31.	3-1	決定重大主題的流程	1.3	p.11-16
32.	3-2	重大主題列表	1.3.1	p.13
33.	3-3	重大主題管理	1.3 1.3.1	p.11-16 p.13

## GRI201 經濟績效

34.	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3	p.30
35.	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1.2	p.65
36.	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.2 5.2.2	p.90 p.93
37.	201-4	取自政府之財務補助	2.3	p.31

## GRI202 市場定位

38.	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 5.2.1	p.90 p.91
39.	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1	p.87

## GRI204 採購實務

42.	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.5.1	p.59
-----	-------	----------------	-------	------

## 205 反貪腐

序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
43.	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5.3	p.37
44.	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5.1 2.5.2	p.36 p.36
45.	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5.3	p.37

## GRI207 稅務

47.	207-1	稅務方針	2.2.2	p.27
48.	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2.2	p.27
49.	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2.2	p.27
50.	207-4	國別報告	2.2.2	p.27

## GRI302 能源

54.	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2	p.74-76
55.	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2	p.74-76
56.	302-3	能源密集度	4.2	p.74-76
57.	302-4	減少能源的消耗	4.2	p.74-76
58.	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2	p.74-76

## 附錄一：GRI 2021內容索引表

[附錄二：SASB可持續性披露主題和會計\(2018\)指標索引](#)
[附錄三：TCFD氣候相關財務揭露資訊索引](#)
[附錄四：內部查證報告](#)

### GRI303 水與放流水

序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
59.	303-1	共享水資源之相互影響	4.2	p.74-76
60.	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2	p.74-76
61.	303-3	取水量	4.2	p.74-76
62.	303-4	排水量	4.2	p.74-76
63.	303-5	耗水量	4.2	p.74-76

### GRI305 排放

68.	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3	p.76
69.	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3	p.76
70.	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.3	p.76
71.	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1.6	p.74
72.	305-5	溫室氣體排放減量	4.2	p.75-76
73.	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.2	p.76
74.	305-7	氮氧化物(NO <sub>x</sub> )、硫氧化物(SO <sub>x</sub> )，及其它重大的氣體排放	4.2	p.76

### GRI306 廢棄物

序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
75.	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4	p.77
76.	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4	p.77
77.	306-3	廢棄物的產生	4.4	p.77
78.	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4	p.77
79.	306-5	廢棄物的直接處置	4.4	p.77

### GRI307有關環保保護的法規遵循

80.	307-1	違反環保法規	環境部列管污染源資料查詢系統查無裁處資訊。
-----	-------	--------	-----------------------

### GRI308 供應商環境評估

81.	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.5.2	p.60
82.	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.5.2	p.61

### GRI401 勞雇關係

83.	401-1	新進員工和離職員工	5.1.4	p.89
84.	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2	p.90
85.	401-3	育嬰假	5.2.4	p.95

## GRI402 勞資關係

序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
86.	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.7	p.98

## GRI403 職業安全衛生

87.	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3	p.99
88.	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3	p.99
89.	403-3	職業健康服務	5.3.1	p.100
90.	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.2	p.101
91.	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.2	p.101
92.	403-6	工作者健康促進	5.3.1	p.100
93.	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	5.3.2	p.101
94.	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3	p.99
95.	403-9	職業傷害	5.3.2	p.101
96.	403-10	職業病	5.3.2	p.101

## GRI404 訓練與教育

97.	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.5	p.96
98.	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.5	p.96
99.	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.5	p.96

## GRI405 員工多元化與平等機會

序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
100.	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2.1 5.1	p.22-25 p.87
101.	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1	p.92

## 406 不歧視

102.	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5	p.85
------	-------	-----------------	---	------

## GRI407 結社自由與團體協商

103.	407-1	工作者結社自由與團體協商的 可能面臨風險	5	p.85
------	-------	-------------------------	---	------

## GRI408 童工

104.	408-1	營運據點和供應商使用童工之 重大風險	5	p.85
------	-------	-----------------------	---	------

## GRI409 強迫或強制勞動

105.	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的 營運據點和供應商	5	p.85
------	-------	-----------------------------	---	------

## GRI411 原住民權利

107.	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5	p.85
------	-------	--------------	---	------

## GRI412 人權評估

序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
108.	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	5	p.85
109.	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5	p.85
110.	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	5	p.85

## GRI413 當地社區

111.	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	2.3 6.2	p.31 p.105
112.	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	2.3 6.2	p.31 p.105

## GRI414 供應商社會評估

113.	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.5.3	p.61
114.	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.5.2	p.61

## GRI416 顧客健康與安全

序號	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
116.	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2	p.48
117.	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2	p.49

## GRI417 行銷與標示

118.	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2	p.48
119.	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.2	p.49
120.	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2	p.49

## GRI418 客戶隱私

121.	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3.1	p.53
------	-------	---------------------	-------	------

## 附錄二 SASB準則對照表

會計指標	對應章節及說明
<b>Safety of Clinical Trial Participants</b>	
HC-BP-210a.1	Discussion, by region, of management process for ensuring quality and patient safety during clinical trials 按地區討論確保臨床試驗品質和病人安全的管理流程 <a href="#">3.3.1 臨床試驗法規遵循</a>
HC-BP-210a.2	Number of inspections related to clinical trial management and pharmacovigilance that resulted in: (1) entity voluntary remediation or (2) regulatory or administrative actions taken against the entity 與臨床試驗管理和藥物警戒相關的檢查數量，這些檢查導致：(1) 實體自願補救或 (2) 針對實體採取監管或行政行動 <a href="#">3.3.1 臨床試驗法規遵循</a>
HC-BP-210a.3	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with clinical trials in developing countries 發展中國家與臨床試驗相關的法律訴訟造成的金錢損失總額 <a href="#">3.3.1 臨床試驗法規遵循</a>

會計指標	對應章節及說明
<b>Access to Medicines</b>	
HC-BP-240a.1	Description of actions and initiatives to promote access to health care products for priority diseases and in priority countries as defined by the Access to Medicine Index 描述為促進優先疾病和優先國家獲得醫療保健產品而採取的行動和措施 (按藥品可及性指數的定義) 由於台灣浩鼎目前無上市產品，尚未針對「藥品可及性指數」定義的優先疾病與國家實施具體的產品可及性計劃。然而，我們在研發策略中已鎖定若干全球健康優先領域 (如癌症、傳染病)，並計劃在產品上市後，透過合作與定價策略提升藥品可及性。
HC-BP-240a.2	List of products on the WHO List of Prequalified Medicinal Products as part of its Prequalification of Medicines Programme (PQP) 作為其藥品預審計劃 (PQP) 一部分的世界衛生組織預審藥品清單中的產品清單 本公司目前所有產品尚在研發階段，尚無產品列入WHO預審藥品計劃 (PQP) 的預審藥品清單。在產品研發進入適當階段，將審慎評估產品是否符合WHO標準並申請預審資格。
<b>Affordability &amp; Pricing</b>	
HC-BP-240b.2	Percentage change in: (1) weighted average list price and (2) weighted average net price across product portfolio compared to previous reporting period 與上一報告期間相比，以下方面的百分比變化：(1) 加權平均標價和 (2) 產品組合的加權平均淨價 由於台灣浩鼎尚無上市產品，目前尚無法提供產品組合的加權平均標價或淨價變化百分比數據。此指標在現階段不適用，待產品上市後，將依據SASB要求進行披露。

會計指標		對應章節及說明
<b>Affordability &amp; Pricing</b>		
HC-BP-240b.3	Percentage change in: (1) list price and (2) net price of product with largest increase compared to previous reporting period (1) 標價 及 (2) 淨價 變動百分比(相較於上一報告期增幅最大的產品)	目前尚無上市產品，台灣浩鼎目前無法計算單一產品的標價或淨價變化百分比。我們將在未來產品商業化後，提供相關價格變動的透明數據。
<b>Drug Safety</b>		
HC-BP-250a.1	Products listed in public medical product safety or adverse event alert databases 列入公共醫療產品安全或不良事件警報資料庫的產品	台灣浩鼎所有產品皆在研發階段，尚未上市，目前未有此情事發生。
HC-BP-250a.2	Number of fatalities associated with products 與產品相關的死亡案例數量	
HC-BP-250a.3	(1) Number of recalls issued, (2) total units recalled (1) 發布的召回次數及 (2) 召回的產品總數	
HC-BP-250a.4	Total amount of product accepted for takeback, reuse, or disposal 接受回收、再利用或處置的產品總量	
HC-BP-250a.5	Number of enforcement actions taken in response to violations of good manufacturing practices (GMP) or equivalent standards, by type 因違反優良製造規範(GMP)或同等標準而採取的執法行動數量(按類型分類)	

會計指標		對應章節及說明
<b>Counterfeit Drugs</b>		
HC-BP-260a.1	Description of methods and technologies used to maintain traceability of products throughout the supply chain and prevent counterfeiting 維持產品在供應鏈中的可追溯性並防止偽造所使用的方法與技術說明	<b>3.2 產品研發品質與安全</b>
HC-BP-260a.2	Discussion of process for alerting customers and business partners to potential or known risks associated with counterfeit products 針對假藥可能或已知風險，向客戶與業務夥伴發出警示的流程說明	台灣浩鼎所有產品皆在研發階段，尚未上市，臨床試驗用藥亦僅限於試驗醫院使用，故目前未有此情事發生。
HC-BP-260a.3	Number of actions that led to raids, seizure, arrests, or filing of criminal charges related to counterfeit products 導致針對假藥的突擊檢查、查封、逮捕或刑事起訴的行動數量	台灣浩鼎所有產品皆在研發階段，尚未上市，故未有此情事發生。

會計指標		對應章節及說明
<b>Ethical Marketing</b>		
HC-BP-270a.1	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with false marketing claims 因涉及虛假行銷指控之法律訴訟而導致的金錢損失總額	台灣浩鼎所有產品均在研發階段，尚未有產品上市，故未有此情事發生。
HC-BP-270a.2	Description of code of ethics governing promotion of off-label use of products 規範產品超適應症使用推廣的道德準則說明	<a href="#">2.5 誠信文化</a> <a href="#">2.5.3 行銷及業務道德規範</a>
<b>Employee Recruitment, Development &amp; Retention</b>		
HC-BP-330a.1	Discussion of talent recruitment and retention efforts for scientists and research and development staff 討論科學家和研發人員的人才招募和保留工作	台灣浩鼎除了透過專業人力資源公司招聘高階研發人才外，也利用專業人力資源平台、產學合作計畫、校園徵才和實習計畫等管道，尋找合適人選，以確保關鍵技術人才及職缺的適時補充。發展與留任人才，除了內部：設立專案獎勵、提供彈性工作時間與遠端工作等計畫，以吸引更多人才；同時透過內部同仁跨部門輪調措施，提供員工擴展職涯和專才發展機會。

會計指標		對應章節及說明
<b>Employee Recruitment, Development &amp; Retention</b>		
HC-BP-330a.2	(1) Voluntary and (2) involuntary turnover rate for: (a) executives/senior managers, (b) mid-level managers, (c) professionals, and (d) all others (1) 自願離職和 (2) 非自願離職費率適用於：(a) 行政人員/高階經理，(b) 中階管理人員，(c) 專業人員，(d) 所有其他	<a href="#">5.1.4 新進與離職</a>
<b>Supply Chain Management</b>		
HC-BP-430a.1	Percentage of (1) entity's facilities and (2) Tier I suppliers' facilities participating in the Rx-360 International Pharmaceutical Supply Chain Consortium audit programme or equivalent third-party audit programmes for integrity of supply chain and ingredients 參與 Rx-360 國際製藥供應鏈聯盟稽核計畫或同等第三方稽核計畫(以確保供應鏈與成分完整性)的 (1) 該企業設施及 (2) 第一層供應商設施之比例	<a href="#">3.5 供應鏈管理</a>

會計指標		對應章節及說明
<b>Business Ethics</b>		
HC-BP-510a.1	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with corruption and bribery 因涉及貪污與賄賂相關法律訴訟而導致的金錢損失總額	2.5 誠信文化
HC-BP-510a.2	Description of code of ethics governing interactions with health care professionals 規範與醫療專業人員互動的道德準則說明	2.5 誠信文化
<b>Activity Metrics</b>		
HC-BP-000.A	Number of patients treated 接受治療的患者數量	3.3 臨床試驗及後續開發
HC-BP-000.B	Number of drugs (1) in portfolio and (2) in research and development (Phases 1-3) (1) 現有藥品數量 及 (2) 研發中藥品數量(第 1-3 期臨床試驗)	3.1 產品研發及創新

## 附錄三 TCFD氣候相關財務揭露資訊索引

類別	指標	對照章節	頁碼
氣候相關議題管理	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	1.1	9
	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)	4.1.2 4.2	65-74
	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1.1	64
	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	4.1.2	65
	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。	4.1.4	69
	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。	4.1.5	71
	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無	無
	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。	無	無

## 附錄四 內部查證報告

台灣浩鼎生技股份有限公司  
2024年度ESG永續報告書內部查證報告

查證標的：台灣浩鼎生技2024年ESG永續發展報告書

內部查證版A06，2025年5月15日發行

查證遵循標準：AA1000 AS v3版本

查證程序：台灣浩鼎生技永續發展報告書編制管理程序

查證日期：2025年5月15~23日

查證人員：徐鈺鈞，張宗豪，莊若晨，貝頌璋，黃榮淵，蕭逢均，潘宏信，  
簡哲新，林敬慈，謝昌霖，周凱元，楊爵豪，陳仲平，李淑娟，  
陳祈宏

為了收集與做成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

1. 對來自外部相關方的議題關於ESG政策，於2025年1月11日至2025年3月5日進行了相關方議題GOOGLE FORM問卷調查結果的審閱。
2. 訪談與企業社會責任管理、報告書編制及資訊提供有關的責任人員。
3. 審查有相關議題有關的包容性、重大性、回應性與衝擊性的符合程度與風險。
4. 審查所提供報告書的統計數據與文字說明之真實性與正確性。
5. 審查有關符合GRI Standard 2021、SASB、TCFD應揭露指標之要求。
6. 共查證109項揭露指標，發現5項不符合、2項改善建議，已保存相關查證過程記錄備查。

## 審查結論：

1. 符合程度 3.68 (滿分5分)，為類型1、中度保證等級。
2. 所有不符合均已改正及驗證無誤，無保留事項。

## 能力與獨立性聲明：

1. 所有查證人員均已接受台灣智庫AA1000內部查證人員培訓6小時並已保存相關培訓紀錄。
2. 本次查證之查證人員均遵守獨立性原則，無查證自身編制之指標/紀錄情況。

台灣智庫 資深顧問 劉信泰  
2025年6月4日

