



ESG Report

2025 永續報告書



台灣醣聯生技醫藥股份有限公司

目錄

關於本報告書.....	2
經營者的話.....	2
關於本公司.....	3
報告書資訊.....	7
永續經營.....	9
永續發展策略.....	9
推動永續發展機制.....	9
董事會及功能性委員會.....	10
利害關係人與重大主題.....	19
利害關係人議合.....	19
決定重大主題的流程.....	21
重大主題列表.....	22
重大議題之管理.....	23
治理面.....	24
誠信經營.....	24
風險管理.....	26
資訊安全及客戶隱私保護.....	28
參與各類社團組織.....	29
供應商管理.....	29
社會面.....	30
人力發展.....	30
職業安全及衛生.....	35
環境面.....	37
氣候變遷.....	37
溫室氣體管理.....	39
廢棄物管理.....	39
附錄.....	40
附錄一、GRI 內容索引表.....	40
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	43

關於本報告書

經營者的話

成立至今，台灣醣聯已建立完整的核心技術平台，取得多項專利授權，並持續以創新抗體藥物開發為核心，專注於抗體新藥、生物相似藥及技術服務三大領域，逐步建構具國際競爭力的研發與製造平台。

台灣醣聯的營運重點已由技術研發進一步邁入臨床開發與商品化，並以「自有產品開發」與「技術平台商業化」雙軌並行作為 2025 年度核心策略。

公司核心產品線依既定計畫持續推進，強化後續臨床試驗及資料整備；在商業拓展方面，積極運用抗體開發與分析平台承接技術服務專案，拓展跨國合作機會，建立起多元化的收入來源。

首項 ADC 產品 GNX1021 現正進行臨床試驗相關準備，而與日本三菱瓦斯化學共同開發之生物相似藥 SPD8，已完成日本一期臨床試驗並進入第三期臨床。公司亦同步持續擴展 CDMO 服務，已建置符合 GMP 規範之 200L 抗體產線，具備提供一期臨床用藥製造的能力。

2025 年是台灣醣聯蓄積研發能量的一年，2026 年則是台灣醣聯「成果展現」的關鍵年，公司將目標鎖定國際授權與展現臨床成果。隨著 GNX1021 進入臨床階段、SPD8 完成臨床三期並將申請藥證，以及 GNX201-ADC 之策略合作開發計畫，公司將積極爭取與全球藥廠的技術授權機會，透過多元佈局創造最大價值。

台灣醣聯為守護人類健康的腳步永不止息，「專業、敬業、追求卓越」更是我們為深耕台灣生技產業，放眼國際的永遠信念。展望未來，公司將持續深化技術平台，推動創新藥物開發，並透過國際合作擴大市場版圖，以提升企業價值與競爭力。

關於本公司

公司簡介

台灣醣聯生技醫藥股份有限公司成立於 2001 年，與美國華盛頓大學 (TBI) 以及美國國家科學院院士 箱守仙一郎 博士，建立技術合作聯盟，為台灣首間結合「癌症相關醣質抗原」與「人源單株抗體」開發之生技公司。

台灣醣聯長期專注於抗體藥物研發，並以醣生物學為核心建立差異化技術平台，形成兼具創新性、延伸性與產業化潛力之研發體系。本公司之研究發展策略並非侷限於單一抗體產品，而是以專業平台同步研發多項新世代抗體藥物，藉以擴大產品組合及商業化潛力。

目前主要研發計畫涵蓋創新抗體藥物複合體(ADC)、次世代前驅抗體藥物複合體、雙特異性抗體藥物複合體以及生物相似藥，形成多元且兼具時效性及市場潛力的完整產品線。

公司名稱	台灣醣聯生技醫藥股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	2001 年
總部位置	新北市汐止區
產業類別	生技業
主要業務	抗體新藥開發 生物相似藥產品開發 醣質抗原與蛋白質藥物開發相關委託服務
實收資本額	11.25 億元
地址	新北市汐止區新台五路一段97號8F
員工人數	62人

營運概況

1. 本公司之營運以兩大營業項目為主

- 開發自有產品—抗體藥物複合體新藥(ADC)、抗體生物相似藥。
- 提供客戶服務—抗體藥物委託開發及製造服務。

2. 公司目前商品

- GNX1021(ADC)
- GNX201-ADC(Pro-ADC)
- SPD8(生物相似藥)
- 抗體藥物開發及製造服務

3. 技術及研發概況

• 在創新藥物方面，GNX1021 為本公司核心臨床資產，亦為抗醣抗體平台最具體之臨床應用成果。GNX1021 係由本公司自有之 GNX102 抗體延伸開發而來，鎖定 branched Lewis B/Y 相關腫瘤醣抗原，具備治療多種實體腫瘤之潛力；為強化該產品之全球開發與商業化基礎，本公司在保護核心抗體技術及其主要治療用途之前提下，已取得美國、日本、台灣、中國、韓國等地專利，而澳洲、加拿大、歐洲、印度及新加坡等市場之專利亦在審查中。此外針對 GNX1021 之 ADC 應用、癌症治療用途及合併療法等延伸技術，公司亦持續於主要市場進行專利布局，以進一步延長產品生命週期並拓展臨床範圍；整體而言，GNX1021 不僅為本公司短期內最具代表性之創新藥資產，亦為推動後續授權合作及拓展國際市場的重要基礎。

• GNX201-ADC 則為本公司次世代前驅抗體藥物複合體之代表性研發計畫，藉由 Pro-ADC 設計概念，期望提升腫瘤選擇性與安全性，降低對正常組織之非特異性作用，進一步拓展 ADC 技術平台之深度與差異化；為保護此一新世代技術之研發成果，本公司已於台灣及美國提出專利申請，並同步推進 PCT 國際布局，以強化智財保護。GNX201-ADC 不僅代表公司由第一代 ADC 進一步邁向高選擇性設計之技術升級，亦可成為未來與國際合作夥伴共同開發之專案。

• 在長期產品布局方面，GNX203 為本公司雙特異性抗體藥物複合體(BsADC)研發計畫，主要作為公司中長期差異化產品線布局之一環；該產品目前持續進行分子設計、候選藥物篩選及可行性評估，並將依候選藥物進展逐步推進相關專利申請，以保護雙特異性 ADC 產品之智財權利。GNX203 之推進顯示本公司研發策略不僅著重於單一產品之臨床轉譯，亦同步布局平台衍生產品以擴充未來產品項目。

• 在生物相似藥方面，SPD8 已完成第三期臨床試驗，為本公司目前最接近商業化之產品，顯示公司除具備創新抗體藥物研發能力外，亦已建立生物相似藥開發、品質分析及製程整合之實務基礎；另 SSR 為抗 IL-23 生物相似藥開發計畫，代表公司正將既有抗體開發能力由腫瘤領域延伸至免疫疾病領域，擴大應用範圍與未來產品機會。透過創新藥與生物相似藥雙軌並進之策略，本公司同時兼顧高技術門檻的新藥開發與穩健之生物相似藥產品，在創造高收益及穩定獲利中取得平衡。

綜合而言，本公司之研究發展計畫兼具短、中、長期層次：短期聚焦於 GNX1021 臨床啟動及 SPD8 解盲與查驗登記準備，中期推進 GNX201-ADC 及第二項生物相似藥產品，長期則以 GNX203 及其他平台衍生產品持續擴充研發項目。配合核心抗體、ADC 應用、前驅抗體技術及雙特異性設計等多層次專利布局，本公司已逐步建立兼具產品延續性、技術擴張性與全球商業化潛力之研究發展基礎。

價值鏈概況

台灣醣聯以抗體藥物及 ADC 研發為核心，定位於生技製藥產業鏈之前端創新與中游開發銜接關鍵，具備從標的發掘、抗體篩選、功能驗證、製程開發到臨床前評估之整合能力；透過建立具差異化之候選藥物與技術平台，台灣醣聯可提供具後續臨床開發及授權潛力之研發成果，銜接中游臨床開發、法規申請及下游商業化需求。隨著國際製藥公司積極布局具創新性與差異化之早期產品，以強化研發管線並提升開發成功率，本公司產品線如 GNX1021 及 GNX201 已展現高度發展潛力，並吸引國際合作夥伴關注。公司藉由前端創新研發與後續開發整合能力，可有效串聯產業上中下游需求，進一步帶動整體產業鏈之價值提升與發展動能。

本年度，台灣醣聯於新藥開發、產能擴建與國際合作等多方面均有實質進展，重點成果如下：

1. 新藥研發進展

- GNX1021 已確立於特定胃癌族群(包括 HER2-low 及既有療法失效後患者)之臨床開發定位，以精準醫療策略強化病人篩選與試驗設計基礎，並透過國際研討會發表成果提升產品能見度。
- GNX201 成果已發表於國際期刊，後續將持續推進 ADC 候選分子篩選與臨床前研發。

- GNX203(雙特異性 ADC 概念)亦持續進行設計優化與可行性評估，強化公司次世代 ADC 產品線布局。

2. 生物相似藥開發成果

- SPD8(Denosumab)已於 2025 年 10 月完成三期臨床所有受試者給藥，顯示公司具備穩定之臨床執行與跨國開發推進能力。

3. 製造平台強化

- 持續強化抗體藥物製程開發、分析方法建立、品質控制及 ADC 分析等平台能力，並進一步提升自有產品開發與合作專案執行之效率。

4. 國際交流與商機拓展

- 完成跨國 CDMO 及技術服務合作案導入，擴大國際客戶服務範圍，並與北海道大學醫院合作進行跨國臨床轉譯研究，強化精準醫療開發策略。

- GNX1021 及 GNX201-ADC 持續推進與國際藥廠之合作洽談，針對產品開發定位、臨床潛力及授權合作模式進行討論，藉以拓展共同開發與國際授權機會。

- SPD8 持續推進授權及商業合作洽談，並與潛在合作夥伴針對區域市場銷售及授權模式進行討論，以拓展國際市場商機。

5. 委託開發服務成果

- 持續以抗體製程與分析平台提供一站式服務，承接國內外委託開發與技術服務案件。

- 取得日本 Change Cure 抗體製造合作案，進一步驗證公司於跨國 CDMO 服務、製程技術整合及品質執行上的能力。

價值鏈	類型	數量
供應商	原物料製造商	18
供應商	經銷商	93
供應商	設備維護商	27
客戶	公司行號	9
客戶	學術單位	3
其他商業關係	合作夥伴	24
其他商業關係	委託機構	23

報告書資訊

編製依據

本報告書參考全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範撰寫。

報告涵蓋期間、頻率

本公司之永續報告書頻率為一年一次，於每年的第三季度發布。報導期間為發布日前一年的 1 月 1 日至 12 月 31 日，其週期及範圍與合併財務報表一致；為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外的資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並發布於本公司網站

1. 本次報告書發行時間：2026 年 08 月。
2. 下次報告書預計發行時間：2027 年 08 月

報告邊界與範疇

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，揭露資訊數據來自台灣聯自統計與調查的結果，並採用國際通用指標計算方式呈現。

有關財務數據來源，引用經會計師簽證的個別財務報告資料，以新台幣計算。
環境數據來源，溫室氣體排放量為依循台電公司外購電力提供之數據。
廢棄物統計資料為營運據點申報予當地主管機關之數據。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據；若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循台電公司外購電力提供之數據，廢棄物統計資料為營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	目前尚無其他據點統計數據。

資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義或需要進一步的資訊，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：行政管理中心

聯絡窗口：發言人

電子信箱：mail@glyconex.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.glyconex.com.tw/index.php/zh/investors-tw/share-transfer-agency-and-spokesman>

公司地址：新北市汐止區新台五路一段 97 號 8F

永續經營

永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動資源回收等項目，並訂定明確的目標和計畫。
- 公司治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社會福利、捐助等方面的舉措。

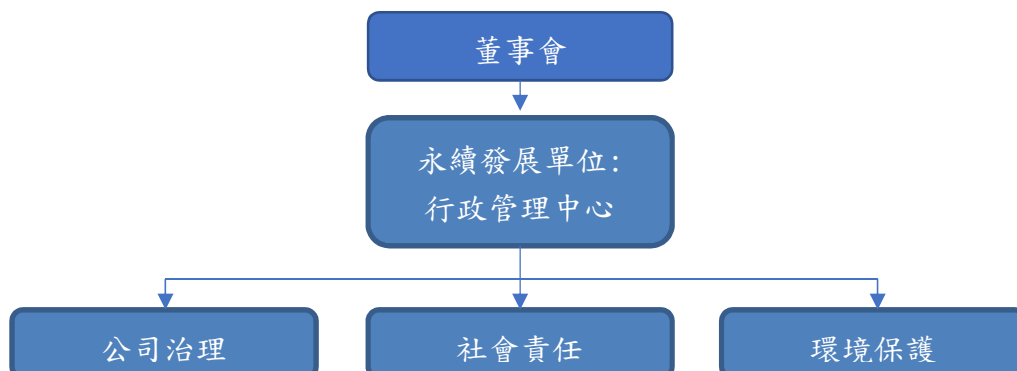
鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動國際人才的任用與共融。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

推動永續發展機制

推動永續發展之治理架構

台灣醣聯生技醫藥股份有限公司現以本公司行政管理中心為推動永續發展兼任單位，由行政管理中心副總經理負責擬訂本公司永續發展政策及相關管理方針，整合公司內部資源並推動跨部門合作。各項永續工作依各部門所負責之工作內容相關性進行劃分，分工並協力辦理各項永續事項或議題之執行，並預計每年針對各項工作執行情形進行報告。



運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，如發生重大 ESG 事件時，永續發展單位會將相關部門調查結果及因應措施提報討論。

2025 年永續發展單位工作事項

日期	工作內容
2025年3月	修訂公司章程/核決權限/取得或處分資產處理辦法
2025年8月	修訂內部控制制度及內部稽核實施細則/永續報告書編製與申報作業辦法
2025年8月	制定溫室氣體盤查報告書
2025年9月	進行利害關係人問卷調查
2025年11月	修訂永續發展實務守則

董事會歷次開會溝通事項可參閱 2025 年股東會年報第 22-23 頁。

董事會及功能性委員會

董事會對永續治理之角色及成果

本公司之董事會作為最高治理單位，肩負永續發展的重責大任。董事會不僅制定並定期檢視公司的宗旨、願景與策略，更將永續發展目標融入其中。為確保決策兼顧與企業相關之經濟、環境與社會之重大議題面向，本公司定期執行永續議題重大性分析調查，納入利害關係人觀點，這些意見將作為董事會決策的重要參考，確保企業永續發展策略顧及利害關係人期望。董事會亦扮演督導與指導的角色，評判策略成功的可行性，檢視策略的進展，並在需要時敦促經營團隊進行調整。

本公司行政管理中心兼任推動公司永續發展單位，由副總經理為負責人並兼任公司治理主管，召集推動成員，依業務及職責落實永續發展，精進永續事務推行。

永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，本公司推動永續發展，由行政管理中心副總經理兼任，負責統籌永續發展相關事務，根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針，並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

2. 永續報導管理

由行政管理中心整合公司內部資源，推動跨部門合作。

本公司於報導期間內，透過董事會定期會議與專案報告，由總經理向董事會報告各項關鍵重大事件，包括但不限於生技產業政策變動、重大投資案及供應鏈風險等，並由董事會提供專業建議與監督決策。

董事會對永續發展之督導情形，包含：

- (1)永續發展政策及風險管理策略。
- (2)關注環境保護議題，持續推動減碳方案，宣導環保意識。
- (3)促進員工薪酬福利及職場健康，提供安全健康環境。
- (4)確保利害關係人權益，與客戶、供應商及員工共同致力永續發展。

督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年內部進行一次董事會績效評估，主要為非財務指標，並納入對永續經營之態度，專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及公司治理、環境保護、員工福利、持續進修等面向之推動績效，確保董事會於永續實踐等各方面克盡職責。

本公司 2025 年董事會暨功能性委員會績效評估結果，整體運作為『良好』。董事會及各功能性委員會均能有效發揮決策、監督與指導功能，展現公司治理持續精進，並彰顯穩健經營與永續發展的承諾。

董事會職能之目標與執行情形評估：

1. 加強董事會職能之目標：

- (1)本公司已設置三席獨立董事及審計委員會，強化董事會之公司治理職能。
- (2)定期安排董事進修課程，以增進其專業優勢及能力，並更新法令新知。
2025 年度董事會成員均已達成「上市上櫃公司董事進修推行要點」所建議之年度進修時數。

(3)本公司已投保 2025 年度董事及經理人責任保險，以分散並降低公司及股東遭受損害之風險。

2. 執行情形評估：

本公司依規將財務及業務重大資訊揭露於公開資訊觀測站及公司網站，並設有發言人及代理發言人制度，以確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 42 小時，平均每位董事進修時數達 6 小時。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
【實體課程】	114/05/12	企業評價作為企業診斷及管理的工具	【3小時】
【實體課程】	114/07/24	AI大未來與企業AI轉型	【3小時】
【實體課程】	114/09/03	如何應用『機器人流程自動化』((RPA)提升內部控制效能	【6小時】
【實體課程】	114/09/03	如何應用『機器人流程自動化』((RPA)提升內部控制效能	【6小時】
【實體課程】	114/10/31	ESG永續三大實務議題解析:漂綠、人權及誠信	【3小時】
【實體課程】	114/10/31	『從法院案例 一手掌握公司治理與法遵內控的核心』	【3小時】
【實體課程】	114/11/07	『永續資訊之管理』內控內稽重點與實務案例解析	【6小時】
【實體課程】	114/12/19	內稽人員『永續資訊之管理』內控實務全盤解析	【6小時】
【實體課程】	114/12/24	『員工舞弊』之法律責任與內控內稽實務	【6小時】

治理主管參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
【實體課程】	114/05/09	股東會與公司法應注意事項及實務解析	【6小時】
【實體課程】	114/08/15	永續資訊管理與內控內稽實務重點研討	【6小時】

董事會結構及運作情形

本公司董事會為最高治理單位，下設審計委員會及薪酬委員會。審計委員會負責財務報告、內部控制及審計相關事務，薪酬委員會則負責董事及高級管理層的薪酬政策和方案。

董事會由具備多元背景的成員組成，現有 7 名董事，包括 3 名獨立董事，占比為 42.85%，3 名女性董事，占比為 42.85%。獨立董事的選任依據嚴格的標準，確保其能夠在不受任何外部影響或利益衝突的情況下進行獨立判斷，並且納入產、學界風險衝擊及財務會計等專家。每位成員均具有豐富的專業背景和行業經驗，如財務、產業知識和社會責任等方面的能力。本公司重視多元化和包容性，治理單位成員在性別、年齡與專業上呈現出多元性。

成員及多元化

董事會多元化及獨立性

A. 董事會多元化：本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性

董事會成員多元化政策落實情形如下：

董事姓名	基本組成				具備之能力							
	性別	國籍	年齡	具員工身分	營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	風險管理知識
張東玄	男	中華民國	80-85 歲		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
台灣尖端先進生技醫藥(股)公司 法人代表 蘇文龍	男	中華民國	70-75 歲		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
蘇秀娥	女	中華民國	76-80 歲		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
楊政君	女	中華民國	56-60 歲	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
蔡玲君 (獨立董事)	女	中華民國	60-65 歲		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
許光陽 (獨立董事)	男	中華民國	76-80 歲		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
林炯森 (獨立董事)	男	中華民國	66-70 歲		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事會成員多元化政策之具體管理目標與達成情形：

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
董事會任一性別董事席次達三分之一	達成
財務專業背景至少 1 席，且審計委員會召集人須具財務會計背景	達成

- B. 董事會獨立性：本公司董事會由七位董事組成，包含三位獨立董事，比重高達 43%。不具公司經理人身分之董事達董事席次二分之一以上，董事成員超過半數之席次，不具有配偶及二親等以內親屬之關係。(張東玄董事與蘇秀娥董事具有配偶關係)

董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

姓名	條件	專業資格與經驗	獨立性情形
張東玄		日本東京大學藥學博士 目前為台灣醣聯生技醫藥(股)公司董事長 具公司業務所須之工作經驗 未有公司法第 30 條各款之情事	非獨立董事
台灣尖端先進生 技醫藥股份有限 公司 代表人：蘇文龍		歐洲大學企業管理博士 目前為台灣尖端先進生技醫藥股份有限公司董事長 具公司業務所須之工作經驗 未有公司法第 30 條各款之情事	
蘇秀娥		中興大學社會系 目前為中華圓山畫會理事 具公司業務所須之工作經驗 未有公司法第 30 條各款之情事	
楊玫君		台北醫學大學藥學所博士 目前為台灣醣聯生技醫藥(股)公司總經理 具商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗 未有公司法第 30 條各款之情事	
蔡玲君 (獨立董事)		文化大學會計系 目前為安國國際科技股份有限公司副董事長暨執行長 具商務、法務、財務、會計或公司業務所須之工作經驗	● 本公司獨立董事，皆符合獨立性情形。 ● 本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。

姓名	條件	專業資格與經驗	獨立性情形
許光陽 (獨立董事)		日本國立九州大學藥學博士 目前為臺北醫學大學名譽教授 具公司業務所需相關科系之公 私立大專院校講師以上之工作 經驗	● 本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)未持有公司股份數及比重。 ● 未擔任與本公司有特定關係公司(參考公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第3條第1項5~8款規定)之董事、監察人或受僱人。 ● 最近2年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額：許光陽獨立董事報酬金額未逾新臺幣五十萬元。 ● 未有公司法第30條各款之情事。
林炯森 (獨立董事)		美國約翰霍普金斯大學公衛碩士 目前為臺北馬偕紀念醫院血液 腫瘤科主治醫師 具公司業務所需之國家考試及 格領有證書之專門職業及技術 人員之工作經驗	

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳2025年股東會年報第12-13頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	57%
	女性	43%
年齡	29歲(含)以下	00%
	30-50歲	00%
	51歲(含)以上	100%

運作情形

本公司於報導期間內，透過董事會定期會議與專案報告，由總經理向董事會報告各項關鍵重大事件，包括但不限於生技產業政策變動、重大投資案及供應鏈風險等，並由董事會提供專業建議與監督決策。本年度共計向董事會報告2件關鍵重大事件，分別為申請融資額度及現金增資暨發行第四次有擔保轉換公司債案。

本公司原則上每季召開一次董事會，2025年累計召開7次董事常會，平均出席率為93.85%。

2025年董事會決議事項：

日期	重要決議
2025 年 03 月 13 日	1、113年度營業報告書及財務報告案。 2、113年度虧損撥補案。 3、113年度「內部控制制度有效性考核」及「內部控制制度聲明書」案。 4、本公司辦理111年度現金增資發行新股暨國內第三次有擔保轉換公司債，擬進行計畫變更案。 5、擬以不動產抵押設定向金融機構申請融資額度案。 6、修訂「公司章程」案。 7、修訂「核決權限表」案。 8、修訂「取得或處分資產處理辦法」案。 9、召開114年股東常會相關事宜案。
2025 年 05 月 08 日	1、114年度第一季合併財務報告案。 2、訂定本公司收回已發行之限制員工權利新股辦理股份註銷之減資基準日案。
2025 年 07 月 10 日	1、本公司擬辦理現金增資發行新股暨發行國內第四次有擔保轉換公司債案。 2、擬為本公司發行國內第四次有擔保轉換公司債向金融機構申請擔保案。
2025 年 08 月 13 日	1、114年度第二季合併財務報告案。 2、討論薪資報酬委員會審議「檢討本公司董事、經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構」案。 3、修訂本公司「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」部分條文案。 4、修訂「永續報告書編製與申報作業辦法」案。
2025 年 09 月 18 日	1、擬議114年度現金增資發行新股授予經理人員工認股數額之分配案。
2025 年 11 月 13 日	1、114年度第三季合併財務報告案。 2、111年國內第三次有擔保轉換公司債轉換發行新股訂定基準日案。 3、本公司115年度稽核作業查核計畫案。 4、修訂「永續發展實務守則」案。
2025 年 12 月 26 日	1、本公司115年度營運計劃及預算案。 2、擬解散清算子公司醣聯投資股份有限公司案。 3、本公司115年度董事及經理人之薪資報酬給付案。 4、本公司114年度經理人年終績效獎金發放款案。

提名與遴選

本公司之最高治理單位為董事會，由股東會選舉產生。董事提名程序考量多元性、獨立性及與組織衝擊相關之能力，以確保董事會成員組成能有效因應公司發展及永續經營。本公司董事候選人之評估準則涵蓋專業知識、產業經驗、領導能力、誠信正直及獨立判斷能力等面向。評估過程亦參酌利害關係人之觀點，包括股東、員工、客戶及供應商等，以了解候選人是否能兼顧各方利益，並促進公司永續發展。為確保董事會成員多元性，本公司鼓勵不同性別、年齡、背景及專業領域之人士參與董事會。同時，為維護董事會獨立性，本公司訂有獨立董事席次比例及獨立性判斷標準，以確保董事會成員能獨立行使職權，不受外界干擾。此外，考量本公司業務特性，董事候選人於生技製藥產業之相關經驗亦為重要評估項目。具備相關能力之董事成員有助於公司掌握產業趨勢、評估投資風險及制定永續發展策略。

利益迴避

本公司訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，當議案涉及上開規章中訂定董事自身或其代表之法人有自行迴避事項或其自身利害可能損及公司利益者，董事必須自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，若發生利益衝突，公司將立即啟動相關調查處理機制，以確保公司決策不受影響。

董事會成員須定期揭露其在其他企業董事會的任職情況、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況，以及是否存在具控制力的股東。此外，公司亦定期向利害關係人揭露相關資訊於年報中，以確保資訊透明，維護公司及所有利害關係人的權益。為確保資訊揭露的完整性及正確性，公司設有專責單位定期審查相關資訊，董事會成員亦須簽署聲明，確認其所提供資訊的真實性。

董事會為本公司最高治理單位，由董事長擔任主席，並領導董事會制訂與監督公司各項業務之執行。最高管理階層則為總經理，負責本公司各項業務推展與政策執行，本公司董事長與總經理非由同一人擔任。

薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「董事薪資報酬給付評估說明及建議」辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，依董事會績效評估辦法規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依

據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年股東會年報 16-17 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年股東會年報 18-19 頁。

(1) 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，依本公司考核獎懲管理辦法規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

(2) 薪酬與永續績效的連結

本公司亦將 ESG 策略目標納入董事變動薪酬的評量項目之一。為鼓勵並肯定高階管理階層對於永續發展之努力與成果，本公司訂定 ESG 績效獎金制度，針對其個人對 ESG 議題的參與程度及部門 ESG 目標的達成情形計算 ESG 績效獎金。

(3) 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照勞動基準法和其他相關法令規定而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2. 薪酬比率

(1) 2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 211 %；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 41.6 %，該比率之最高薪酬個人的職稱為專案負責人、最高個人與中位數的薪酬結構相異之處主要為基本薪資較高及職務津貼。

(2) 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及前二者與前一年度之變動情形

年份	薪資平均數(仟元)	薪資中位數(仟元)
2024 年	823	737
2025 年	851	739

功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 2：1。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 06 月 14 日至 2027 年 06 月 13 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，2025 年薪酬委員會共舉行了 3 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 2025 年股東會年報第 12-13、31 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 2：1。本屆審計委員會任期為 2024 年 06 月 14 日至 2027 年 06 月 13 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳 2025 年股東會年報第 24 頁。

利害關係人與重大主題

利害關係人議合

本公司依據營運屬性及生技產業同業經驗，並在整合各部門意見後，參照 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）的五個面向：依賴程度、責任、關注程度、影響程度及多元觀點，鑑別出五類重要利害關係人，分別為：政府機構、股東與投資人、員工、客戶及供應商。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，對本公司的期許，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應，也做為推動企業永續發展參考。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	主要關注議題	溝通管道	溝通頻率	負責單位	溝通結果
政府機構	法規遵循	法規遵循/ 勞資關係	公文/ 公司治理評鑑 主管機關政策 宣導會議 公開資訊觀測站	不定期	相關部門	- 與政府機關往來的發收文逾 172 件 - 主動參與相關會議及課程共 45 次 - 勞安衛資料申報 1 次
		溫室氣體盤查/ 廢棄物管理	配合主管機關 監理與查核	不定期		
股東/ 投資人	投資人	股東參與	股東常會及法說會	每年	發言人	- 股東會 1 次/ - 法人說明會 1 次 - 發布 114 年各季財報及 113 年度年報 - 公告及重大訊息 18 則
		經營績效	公開資訊觀測站/財務報告	每季/ 每年		
		公司治理	公司網站	不定期		
		風險管理	投資人信箱	不定期		
員工	公司運營 重要資產	員工福利	福委會/ 公佈欄/ 意見箱 性騷擾申訴專線	即時	人力資源 部門	- 員工申訴案件 0 件 - 平均教育訓練時數達 53 小時 - 團保/每年 - 社團補助每月 1 次 - 消防安全演練 2 次 - 用電場所安檢 2 次 - 勞資會議 4 次 - 勞退會議 4 次
		人才培育與發展	員工教育訓練	不定期		
		職業健康與安全衛生	團保/ 健康檢查 職業安全衛生教育訓練	每年/ 2 年/ 每年		
		勞雇關係與平等	勞資會議/ 季會	每季		
客戶	產品/ 服務 使用者	產品品質與服務	電話、電子郵件	即時	業務部	- 客戶滿意度調查 10 份 - 客訴案件 0 件
		客戶服務與滿意度	客戶滿意度調查	不定期		
供應商	供應鏈 合作夥伴	供應商管理	供應商評鑑	每年	行政部	- 完成供應商評鑑共 150 家 - 透過聯絡窗口收集供應商意見反應及申訴
		產品品質及安全	供應商申訴管道	不定期		

決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

1. 永續議題彙總

以全球永續性報告倡議組織（GRI）於 2021 年發佈的新版永續報告準則（GRI Standards）為基礎，並參酌產業相關議題，由 ESG 永續執行小組分析彙整各項議題，共找出 14 項永續議題。

環境面	社會面	治理面
- 氣候變遷策略 - 溫室氣體盤查與減碳目標 - 能源管理 - 廢棄物管理	- 勞雇關係與平等 - 員工福利 - 職業安全衛生 ★ - 人才培育與發展 ★ - 員工多元化與平等機會 - 不歧視	- 法規遵循 ★ - 資訊安全管理 ★ - 供應商評估 - 產品研發與創新 ★

2. 分析永續議題關注程度

透過問卷調查方式，回收外部利害關係人永續議題調查問卷及與內部主管討論，瞭解利害關係人及內部主管對於 14 項永續議題的關注程度。

未來本公司仍將秉此原則，持續與利害關係人溝通，每年重新檢視重大主題，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影響範圍

3. 鑑別與確認--依據 GRI Standards 原則，針對「利害關係人關注程度」與「對公司營運衝擊程度」，進行重大議題的判定。共確認 5 項重大性議題。

永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
氣候變遷策略	【12】	【11】	【X】
溫室氣體盤查與減碳目標	【11】	【10】	【X】
能源管理	【13】	【12】	【X】
廢棄物管理	【10】	【9】	【X】
勞雇關係與平等	【7】	【7】	【X】
員工福利	【8】	【8】	【X】
職業安全衛生	【3】	【3】	【V】
人才培育與發展	【2】	【1】	【V】
不歧視	【14】	【14】	【X】
員工多元化與平等機會	【9】	【13】	【X】
法規遵循	【4】	【4】	【V】
產品研發與創新	【1】	【2】	【V】
供應商評估	【6】	【6】	【X】
資訊安全管理	【5】	【5】	【V】

重大主題列表

依據 GRI Standards 原則，針對「利害關係人關注程度」與「對公司營運衝擊程度」，進行重大議題的判定。共確認 5 項重大性議題。

重大主題清單包含

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
法規遵循	法規遵循	無變動
產品研發與創新	產品研發與創新	無變動
資訊安全管理	資訊安全管理	無變動
人才培育發展	人才培育發展	無變動
職業安全衛生	職業安全衛生	無變動

重大議題之管理

台灣醣聯每二年進行永續重大主題鑑別，並以二年為 1 週期評估重大主題與其造成的衝擊。第一年廣泛蒐集外界關注的議題變化以及利害關係人意見，以計算議題的衝擊程度；第二年定期檢視重大性議題，並評估是否調整重大主題。

2025 年適逢鑑別週期第二年，考量公司營運無重大變化，參考利害關係人意見經由公司內部會議討論後，重大主題延續前一年度選定之主題。

未來本公司仍將持續與利害關係人溝通，每 2 年重新檢視重大主題，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影響範圍。

以下分別說明其管理措施：

1. 穩定的經濟基礎與獲利能力，乃企業永續發展基礎；台灣醣聯除了追求獲利以回饋投資人之外，並以創造就業、培植高端生技人才、促進產業提升為目標。
2. 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。
3. 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。
4. 全力加速產品線開發，積極延攬相關領域的高階人才，成為國際化創新品牌的台灣癌症新藥公司。
5. 繼續推動現有產品臨床試驗進展，並積極尋求與國際藥廠合作、共同開發、或授權開發的可能性。
6. 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。
7. 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。

治理面

誠信經營

誠信經營理念、政策、行為規範

本公司推動企業誠信經營事項，已訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與管理階層積極落實經營政策之承諾，由行政管理中心擔任誠信經營推動小組，負責相關之制度及監督執行，並於每年一次向董事會報告執行情形。

本公司 114 年誠信經營執行情形報告如下：

項目	執行情形說明
法令遵循與修訂	◆已於公司官網設置重要內規專區，整合營運相關法律，並適時更新作業辦法，使內外部人員清楚知悉本公司誠信經營的相關政策。 ►114年度因應法令規章異動完成增修訂之辦法有：永續報告書編製與申報作業辦法及永續發展實務守則。
教育訓練與宣導	◆本公司已訂定「誠信經營守則」並公開揭露於公司官網及公開資訊觀測站，為使全體同仁確實知悉並遵守誠信經營之原則，透過內部的教育訓練及宣導，以提升誠信及自律觀念，內部誠信經營教育訓練，課程主題包含：誠信經營行為指南、違規懲戒、內部重大資訊處理作業規範及檢舉申訴制度等。 ►114年度內部教育訓練： 道德行為準則教育宣導114/06►參與人數66人（含董事7人）。 內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣114/07►參與人數11人（含董事7人）。 內線交易教育宣導114/08►參與人數66人（含董事7人）。
定期檢討	◆本公司訂定之「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，已明確規範禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金、禁止不當慈善捐贈或贊助，禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益、禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權、禁止從事不公平競爭之行為或禁止產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全，透過每年進行法令遵循及內部控制制度自行評估作業，達到有效控管並落實執行，確保整體機制有效執行。 ►114年度未發現有違反誠信經營行為之情事。
檢舉制度	◆為落實執行道德行為及誠信經營守則之規定，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，特制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」且公開揭露於公司官網，明確規範受理單位、檢舉管道與處理程序，有效建立

	內、外部檢舉管道及處理制度，使本公司所制定之「道德行為準則」及「誠信經營守則」得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益。 ►114年度未有接獲檢舉或申訴涉及不誠信或不道德之案件。
--	---

商業行為準則

本公司將責任商業行為視為企業永續經營的基石，訂有「誠信經營守則」，要求所有員工、供應商、董事及經理人執行職務應恪遵誠信經營原則。本公司設有公開匿名檢舉專線，鼓勵並保護員工舉報內部不正當之行為。

人權政策

本公司致力維護員工基本人權，支持並遵循聯合國世界人權宣言、國際勞動組織公約、聯合國企業與人權指導原則等國際公認之人權公約及保護準則，訂定「人權政策」，秉持公平、合理、友善地對待及尊重所有員工，包含正職人員、臨時員工、外籍員工、實習生、約聘人員等。

為確保政策承諾的有效執行，我們將其應用於公司所有經濟活動和商業關係中。我們亦透過員工訓練、供應商行為準則等方式，向所有利害關係人傳達我們的承諾，並持續與其對話，共同打造更具包容性及永續性的未來。詳細政策內容已公布於本公司網站「公司治理」專區，歡迎各界參閱。連結：

<https://www.glyconex.com.tw/index.php/zh/investors-tw/corporate-governance>

本公司致力於將責任商業行為融入企業 DNA。由董事長親自領導，負責監督所有商業行為政策的執行。各部門主管則負責日常的政策實踐。不定期檢視各項政策的執行成效，並針對新興議題進行討論，以促進各部門在責任商業行為議題上的協作與溝通。

我們的政策承諾不僅與整體風險管理系統緊密結合，更融入各項決策流程，如在採購決策中將供應商的永續表現納入評估標準；內部稽核團隊定期檢視各項營運活動是否符合政策承諾；績效獎勵制度亦與責任商業行為的實踐緊密連結，鼓勵員工在日常工作中融入永續思維。

在商業夥伴關係上，我們要求所有供應商遵守本公司誠信經營及人權相關規範，並透過定期的審核，確保其符合永續標準，共同打造更具韌性的供應鏈。此外，本公司提供全體員工多元化的永續培訓課程，內容涵蓋人權、勞工權益、環境保護等面向。所有新進員工皆須參與基礎課程，主管定期參與課程。確保所有員工皆能持續提升永續知識與技能。

本公司建立申訴與補救機制，並積極與利害關係人合作，以減輕負面衝擊。我們鼓勵所有與我們營運相關的個人或團體，包括員工、供應商夥伴等，透過公司網站、電子郵件或專線電話等管道提出疑慮或申訴。每項申訴皆為匿名，且均會被仔細記錄、調查，並由專責單位處理。為保障舉報者權益，公司對員工進行相關教育訓練。舉報管道全年無休，以確保每位利害關係人都能充分表達意見。過去一年，公司 0 件建議請求及 0 件疑慮舉報。公司將持續精進相關機制，確保所有疑慮皆能獲得妥善處理，並積極回應各方建議。

檢舉管道：

專線電話：02-2697-4168

申訴信箱：mail@glyconex.com.tw

風險管理

風險管理機制

公司之風險管理政策以預防為原則，除依法制定嚴密內控制度，由稽核進行查核並提出報告外，並依風險屬性分類，分別擬定因應對策，由相關部門進行定期風險評估與檢討，以期降低風險事件發生之衝擊，並摘要如下表所示。

風險事項	因應措施
利/匯率變動	1.利率變動 A.對公司營收及獲利之影響：本公司營運所需資金來源主要為自有資金，故利率之變動對公司營收及獲利之影響應不重大。 B.具體應應措施：隨著本公司營運規模及獲利能力之提升，自有資金日漸充裕，且本公司與往來銀行向來維持良好關係，財務穩健、債信良好，亦可取得較佳利率水準，預計未來利率變動對本公司整體營運不致造成重大影響。 2.匯率變動：對於匯率走勢本公司能隨時搜集及掌握市場資訊，並採取具體因應措施，以規避匯率變動風險。
通貨膨脹	A. 對公司影響分析：近年來受全球相關資源與物資上漲影響，整體經濟環境呈現持續通貨膨脹之趨勢，惟本公司截至目前尚未因通貨膨脹而產生立即之重大影響。 B. 具體因應措施：本公司隨時注意原物料市場價格之波動，並與供應商保持良好之互動關係，預判原物料行情走勢，預先訂定採購量，降低價格上漲衝擊。

風險事項	因應措施
新藥開發於時程及收益之不確定性	本公司運用專精之抗體藥物開發技術及醣鎖結構分析技術，已建立起涵括短、中、長期的多元營運平台，架構兼具穩定性及成長性之營收來源。一方面運用醣聯豐富之GlycoSH抗醣抗體庫，研發最新型式的標靶抗體藥物，一方面由生物相似藥之開發專案引進中期業務挹注，並透過為外部學業界之客戶提供技術服務，取得即時性的服務收入。以多元化的研發方向及業務擴展，降低並分散新藥開發之不確定性及風險。
科技/產業變化	科技及產業變化對公司財務業務影響可分為兩方面： ◆ 收入面：科技及產業的變化，可能會影響公司對外授權的進度及委託服務的拓展速度，進而使公司收益與原本預估有所差異。 ◆ 支出面：隨著科技及產業之變動，公司可能需針對研發策略作出對應的調整，進而影響公司在研發費用上的金額與投入時程。 為因應上述變化，本公司研發團隊定期針對業界趨勢及自身研發策略進行會議討論，可盡快針對即將來臨之變化作出研發計畫上之對策，降低其對收益的影響；而財務部門亦即時針對預算編列與實際支出進行相應調整，以減少此變動對整體支出的影響。
企業形象改變/企業危機管理	本公司多年致力維持企業形象，並遵守法令規定，若面臨有影響企業形象或違反法令之情形，將隨即啟動應變機制，擬定對策。
國內外重要政策及法律變動	本公司日常營運均遵照國內外相關法令規定辦理，並隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情形，蒐集相關資訊提供經營階層決策參考，並諮詢相關專業人士，以即時調整本公司相關營運策略。
擴充廠房之預期效益、可能風險	風險說明—資產報酬率於短期內無法顯著提升。 因應措施—本公司將持續與全球生技藥廠洽談新藥標的及生物相似藥授權事宜，同時持續提升委託服務之業務量，預期在整體營收成長下，可提升資產使用效能與股東權益。
進貨或銷貨集中	風險說明—進銷貨若過度集中，一方面降低公司議價能力，可能使成本提高及收益減少，一方面增加貨源突發性短缺及營收未預期下滑之風險。 因應措施—針對進貨，本公司由行政部採購持續針對主要進貨項目進行廠商搜尋及洽談，建立供貨廠商資料庫，確保供貨穩定無虞。針對銷貨，本公司持續與國際廠商洽談授權機會並拓展業務關係，增加客戶對象以降低銷貨集中之情形。

法規遵循

本公司 2025 年度無任何違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。

資訊安全及客戶隱私保護

資訊安全管理

台灣醣聯定期檢視和評估安全防範措施，並定時更改各項安全設定、更新系統並與外部專業廠商合作來確保資訊及網路安全性。另為確保資訊系統可持續提供穩定之服務，建有各種備援機制及備份系統，並適當地改善相關之流程和提升電腦軟硬體等因應措施。資訊部門經常 Email 各項資安訊息予員工，以降低各種內外部資訊安全風險造成嚴重損害之可能性。

1. 資通安全風險管理架構:

資訊部負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核室每年就內部控制制度—電子計算機循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

2. 資通安全政策:

- 確保資訊資產之機密性、完整性。
- 確保依據部門職能規範資料存取。
- 確保資訊系統之持續運作。
- 防止未經授權修改或使用資料與系統。
- 定期執行稽核作業，確保資訊安全落實執行。

客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒佈個人資料安全維護管理作業辦法供相關單位遵循。

本公司於 2025 年無發生投訴事件及無違反個人資料保護相關法令。

參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
財團法人台灣抗體協會	終身團體會員
社團法人台灣生物產業發展協會	會員
社團法人中華無菌製劑協會	會員

供應商管理

供應商包含製造商、外包商、承攬商，皆為重要夥伴，台灣醣聯與供應商致力於長期合作關係，並以全球視野永續發展及管理為願景，除考慮供應商技術能力、品質、交期和價格競爭外，同時也向合作供應商要求確實遵守勞工、人權、環保、安全或衛生、環境與社會等相關法律規範、誠信經營並遵守商業道德以為共同提升企業永續之目標。

對於供應商遴選、評核、定期稽核進行，其供應管理包含品質、環境與勞工安全衛生、技術及供應能力、分類分級管理；同時我們也要求入庫原物料依使用需求符合相關規範，確保產品原料來源之安全。

每年依「供應商評估及管理作業程序」執行供應商書面審核機制，確保原物料供應商/製造廠、一般委託服務、委託分析檢驗、委託製造廠、委託運輸及儀器設備供應商...等廠商配合作業皆能符合法規標準，且符合本公司要求之品質、交期及藥品優良製造規範之規範。

本公司 2025 年共與 148 家合格供應商交易，在地採購比為 94% (在地定義為台灣有登記之公司、代理商、經銷商等)；2025 年度完成 150 家供應商年度評鑑，本年度評鑑結果為全數合格。

惟近期國際情勢變動及美國關稅政策調整，已增加全球供應鏈與製造成本之不確定性。對此，本公司將持續密切關注國際市場與供應環境變化，並透過供應來源管理、採購彈性調整及風險控管機制，降低潛在衝擊，以維持原物料供應之穩定性與營運韌性。

社會面

人力發展

人權政策與承諾

為善盡企業社會責任並落實人權保障，為提供員工公平安全的在職環境，遵循「聯合國世界人權宣言」、「國際人權法典」、「聯合國全球盟約十項原則」、「聯合國商業與人權指導原則」，以及國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」，尊重國際公認之人員政策與原則，並將人權評估納入本公司永續性議題，以制定本公司人權政策。遵守勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法等規範，秉持公平、合理、友善地對待及尊重所有員工，包含正職人員、臨時員工、外籍員工、實習生、約聘人員等，對於勞工的勞動權利與工作平等做出承諾，對於職場中可能的不法侵害或性騷擾，除提出零容忍政策外，也採行預防、防治、申訴與懲戒作法。

為確保的人權承諾的全面落實，同時制定了「性騷擾防治措施申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。公司始終與員工保持良好和諧的關係，2025 年未發生人權侵害事件。

上述政策承諾已獲得董事會核准，為確保政策承諾的有效執行，我們將其應用於公司所有經濟活動和商業關係中。我們亦透過員工訓練、供應商行為準則等方式，向所有利害關係人傳達我們的承諾，並持續與其對話，共同打造更具包容性及永續性的未來。詳細政策內容已公布於本公司網站「公司治理」專區，歡迎各界參閱。連結：<https://www.glyconex.com.tw/index.php/zh/investors-tw/corporate-governance>

人權政策說明

人權政策	人權政策
政策最高決策單位	董事會
審核頻率	每年
適用對象	所有員工
調查或溝通機制	每季定期召開勞資會議
政策承諾連結	人權政策連結同上

人力組成

員工結構

依性別與年齡之員工人數統計

年份	性別	員工年齡				占比
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
2025	女	9	20	8	37	61
	男	7	14	3	24	39
2024	女	10	18	8	36	59
	男	7	15	3	25	41

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	10	16.5	10	16.5	20	33
	非主管	27	44	14	23	41	67
2024	主管	8	13	10	16	18	29
	非主管	28	46	15	25	43	71

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025	主管	1	13	6	20
	非主管	15	21	5	41
2024	主管	0	10	8	18
	非主管	14	26	3	43

正職人員新進人數

員工 (含實習 生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	3	2	5	2	3	0	5
2024 年	8	9	17	8	9	0	17
新進率							
2025 年	8						
2024 年	28						

正職人員離職人數

員工 (含實習 生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	1	3	4	0	4	0	4
2024 年	1	5	6	0	6	0	6
離職率							
2025 年	6.4						
2024 年	10.6						

為落實性別平等的願景，制定女性員工及主管占比目標，2030 年任職於公司之女性員工占全體員工比例應不低於 50%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 50%。

2025 年女性員工占比為 61%，女性主管於所有管理職占比為 50%。

非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室及廠區清潔人員。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

員工多元包容及平等

以台灣為主要營運據點，聘僱近 98.5% 的台灣籍在地員工及 1.5% 的外籍員工。至 2025 年底，台灣醴聯生技醫藥股份有限公司共有 60 名正職員工及 1 名契約人員。

本公司尊重少數族群與差異化需求，注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

員工權益及福利

台灣醴聯相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「專業、合作、創新、卓越」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利(女性及男性薪資報酬並無差異，男女員工皆擁有同工同酬的獎酬條件)、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

公司以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職福委會，每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實工作與生活的和諧。

福利項目	福利內容
人壽保險	定期壽險、意外險、職業災害險
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	年節禮金、尾牙獎金、尾牙摸彩等
娛樂福利	國內外旅遊補助、社團補助
補助福利	員工在職教育訓練
健康促進	健康檢查
其它福利	員工午餐補貼、慶生會聚餐

育兒保障

不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，配合政府政策，2025 年符合育嬰留停資格的男性員工有 3 位、女性員工則有 2 位，其中有 1 位女性員工申請育嬰留停。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	0	0	1	1	2	3
實際申請育嬰留停人數	0	0	1	1	0	1
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	1	1	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0	1	1	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	0	0	1	1
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	0	0	1	1
育嬰留停回任率 (B/A)	0	0	100	100	0	0
育嬰留停留任率 (D/C)	0	0	0	0	100	100

團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

尊重員工集會結社的自由，鼓勵員工成立社團組織。成立福委會，成員由員工選出，主導策劃各項員工活動，如員工午餐，慶生會，團體旅遊和員工關懷等，藉此維護員工權益，並促進穩定的良性勞資關係。此外，為員工提供多元且暢通的溝通平台，確保員工的意見能夠充分表達。

人才培育與發展

1. 績效考核

績效考核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「考核獎懲管理作業辦法」，公司每年進行一次績效評核；這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，

確保符合公司願景的期待；人員考核結果達晉升或降職條件，依「晉升異動管理作業辦法」及「人事評議委員會管理作業辦法」辦理。

2. 教育訓練

台灣醴聯提供員工職涯成長所需培訓，2025 年主管層級每人平均受訓時數為 32 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 21.4 小時，公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數

員工教育訓練平均時數（小時）

年份	性別	主管	非主管	合計
2024 年	女	17	8	25
	男	15	21	36
	合計	32	29	61
2025 年	女	13	6.8	19.8
	男	19	14.6	33.6
	合計	32	21.4	53.4

職業安全及衛生

本公司依職業安全衛生法規定，建立「安全衛生工作守則」、提供安全和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。

職業安全及衛生政策

本公司在勞動契約與安全衛生工作守則中，明確規範了員工的安全、衛生及健康等權益與義務，管理涵蓋以下工作者：

1. 勞工：指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。
2. 非屬受僱勞工的其他工作者：包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。
3. 承攬人員：指與本公司無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為本公司完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。例如，設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。

為確保非屬受僱勞工的其他工作者及承攬人員的安全與健康，本公司提供必要的安全衛生教育訓練及醫療協助，並允許這些人員使用公司的共用設施。對於專業性及高風險作業，公司會委託專業廠商進行。

職業安全衛生教育訓練

本公司各項工作設備實施定期檢查、維護與保養，每年舉辦消防演練與毒化物防災聯合訓練，除此之外，本公司亦強化職場環境安全、消防安全、及員工健康管理等措施，維護員工人身安全。

1. 職場環場安全：設置保全系統及實施門禁管理，進入公司之員工需刷卡，訪客進入公司需登記並全程需由員工陪同。
2. 消防安全：設置消防系統、警報系統、自衛消防編組及毒化物災害應變小組，每年定期實施一次例行檢修消防設備並完成申報，每半年進行一次消防安全宣導與毒化物防災聯合訓練並完成成果申報，分享近年社會重大工安意外案例加強組織防災意識，並教導員工 CPR 技巧與 AED 使用方式。
3. 員工健康管理：舉辦半年一次勞工安全衛生教育訓練、每兩年進行一般性健康檢查。
4. 用電場所定期檢查：依法委任專任電氣技術人員每半年就用電場所進行檢查，確保供電系統安全並完成申報。

職業傷害

本公司 2025 年度未發生職業傷害事件。

環境面

氣候變遷

本公司永續發展單位負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，並定期執行氣候風險與機會評估，按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的氣候變遷相關法令規範，進行相關的營運風險評估。

公司內部藉由會議討論彙整各部門意見，評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，並進一步針對各項風險及機會，討論並建立以下相關因應策略，作為氣候管理之具體措施。

氣候變遷相關風險與機會管理策略

風險： 溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範	機會： 公司形象建立	因應措施
國內外對溫室氣體排放及能源相關法規的要求日益嚴格，包括要求揭露能源耗用和溫室氣體排放量、設定能源效率和減碳目標、徵收碳稅與碳費等。若本公司及其供應鏈未能設立明確的減碳目標、制定短中長期的進程規劃或無法有效降低溫室氣體排放量，將可能與政府實施的溫室氣體減量和能源管理相關規範產生差距，這將導致碳費或碳稅的增加，並可能與客戶的供應鏈減碳目標脫節，造成營收下降。	透過對氣候變遷議題的檢討與公司策略擬定，建立公司積極且主動回應氣候變遷議題的正面形象。	• 透過能源管理與廠房設計，在新廠房和辦公室中導入節能設計，降低溫室氣體的排放量。 • 將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中，利用綠建築、節能方案及能源管理系統提升營運效率。

氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1.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。	本公司目前由行政管理中心為兼職負責訂定、檢討永續發展政策、制度及相關管理方針，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，推動公司永續發展計畫。 為有效因應氣候變遷相關議題，掌握利害關係人對於氣候議題之相關要求與趨勢變化，召集相關權責部門進行氣候風險的評估與管理，從管理層峰到營運單位，由上而下推動，將氣候管理納入組織營運環節，據以落實。
2.所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	本公司旨在新藥研發，目前產品均處於研發階段，尚未量產與上市。針對氣候變遷議題，除推動並教育員工於職場及生活落實外，對財務和環境的影響有限；公司已於營運管理制定因應策略，以期將該風險和衝擊降至最低。
3.極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響公司營運可能伴隨氣候相關風險，天然災害如：高溫、乾旱、雨災、颱風或複合性環境災害等直接、間接造成供應鏈中斷、供電中斷、人力資源運用異常、原物料短缺、產品運輸受限，進而影響研發進程及品質、導致成本增加、設備遲延交付、產能限制；這些情形，皆可能對本公司之營運產生不利影響。
4.氣候風險之辨識、評估及管理流程。	對於所鑑別之氣候風險，以三道防線機制，透過良好的內控制度落實風險管理，有效控管與氣候相關之營運風險。第一道防線為各部門。依其業務內容鑑別氣候相關風險，擬定並執行因應策略；第二道防線為高階管理階層，其負責協助監控第一道防線對於氣候風險管理之執行；第三道防線為稽核單位，其評估第一道及第二道防線進行氣候風險管理之有效性，並協助進行整體風險控管缺口檢視與改善。

溫室氣體管理

溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司尚未委託外部驗證機構對本公司溫室氣體排放量進行驗證，故暫無法訂定基準年、設定減量目標及擬定計畫並定期檢視達成情形。

溫室氣體排放量

本公司因產業特性係耗能排碳相對少，未訂定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理政策。

最近3年溫室氣體排放量

年度	溫室氣體 排放量	員工總數(人)	平均排碳量(KG)
2023	723,612 KG	49	14,768 KG
2024	712,598 KG	62	11,494 KG
2025	674,626KG	62	10,881 KG

為降低公司營運排放之溫室氣體所造成環境衝擊，本公司將持續推動節能減碳及減少溫室氣體之排放策略，具體措施如省水、節能及污染防治改善目標追蹤等措施。

廢棄物管理

廢棄物管理或減量目標

本公司依循廢棄物清理法指派專責管理人員，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施。

對於自身營運活動產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。

廢棄物產生情況

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 3.424 公噸，其中有害廢棄物 0.175 公噸為有害事業廢棄物，占廢棄物之總量的 5.1 %；非有害廢棄物 3.249 公噸為非有害事業廢棄物，占廢棄物之總量的 94.9 %。

最近3年廢棄物總重量

年度	廢棄物量	員工總數(人)	平均廢棄物產出量(KG)
2023	1624 KG	49	33 KG
2024	2737 KG	62	44 KG
2025	3,424 KG	62	55 KG

附錄

附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	關於本公司	3	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	資訊重編	8	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本公司/供應商管理	5	
2-7	員工	人力結構(員工結構)	31	
2-8	非員工的工作者	人力結構(非員工結構)	32	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	13	

2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	17	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	17	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	11	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	9	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	11	
2-15	利益衝突	利益迴避	17	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作情形	15	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	12	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	11	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	17	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	17	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	18	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	2	
2-23	政策承諾	誠信經營理念、政策、行為規範	24	
2-27	法規遵循	法規遵循	27	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	29	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	19	
2-30	團體協約	團體協約	34	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	21	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	22	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	23	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	26	
環境面				

GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	39	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	39	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	39	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	40	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	40	
社會面				
GRI 401：勞雇 關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	32	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	33	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	34	
GRI 403：職業 安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生	35	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生	35	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生	35	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生	35	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生	36	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生	36	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生	36	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生	35	
403-9	職業傷害	職業傷害	36	
GRI 404：訓練 與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	35	

404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	34	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	34	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	33	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護	28	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	醴聯已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	N/A

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	37
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01 氣候變遷	38
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	39

台灣醣聯生技醫藥股份有限公司

新北市汐止區新台五路一段 97 號 8F

Tel : 02-2697-4168

Email : mail@glyconex.com.tw

URL : <https://www.glyconex.com.tw>