

2022 泰福生技

永續報告書 Tanvex
Sustainability Report



TABLE OF CONTENTS

目錄

董事長的話	02
關於本報告書	03
永續亮點	04

05 第一章、永續安泰

1-1 關於泰福生技	06
1-2 永續治理架構	11
1-3 利害關係人溝通與重大主題分析	13

26 第二章、治理造福

2-1 經營管理	27
2-2 誠信經營	34
2-3 資訊安全	37
2-4 法規遵循	41

42 第三章、共榮共生

3-1 員工招募與留任	43
3-2 員工人權與多元平等	47
3-3 訓練與教育	50
3-4 職業安全衛生	54

61 第四章、匠心醫技

4-1 產品研發進程與展望	62
4-2 顧客健康與安全	67
4-3 供應鏈品質管理	70

73 第五章、環境雋永

5-1 氣候變遷治理	74
5-2 能資源管理	78

85 附錄

GRI 準則揭露索引表	85
SASB 準則揭露索引表	90
上櫃公司氣候相關資訊索引表	92

董事長的話

隨著人們對於環境保護的意識升高，環保議題已經行之有年，慢慢深植人們心中。但由於近年來全球氣候及環境變遷的幅度加大，速度變快，環保意識逐漸擴展成從個人，家庭一直到企業，社會層面，因此永續發展成了更廣義及重要的課題。

從 2019 年底開始蔓延，對世界造成重大影響的新冠肺炎疫情，讓人深刻體會到必須以更嚴肅及認真的態度來對待我們所處的環境，因為在全球化的現代，即使只是發生在地球某個角落的事情，就很可能具有撼動全世界的影響力，因此如何善待環境，關照生命，是不能被忽略的重要議題。泰福身為具有造福人群使命的製藥公司，在永續發展的推動上，更是責無旁貸。

對於致力於發展生物相似藥的泰福生技而言，這是我們的第一本永續報告書，雖然是第一年參與，但我們非常重視永續發展議題，因為這不僅可以實踐環境保護承諾，也代表泰福生技願意承擔企業社會責任，從落實保護環境開始，擴大到人文關懷，員工照顧，公司治理，產品責任，進而回饋社會，造福人群，以符合泰福生技成立之宗旨，製造安全有效且可負擔之生物相似藥，讓患者及家屬受惠，分擔社會壓力。

泰福生技除了製造生產生物相似藥之外，目前也逐漸擴大企業版圖，開發抗體藥物複合體 ADC 新藥，以及朝向專注精緻之委託開發暨製造服務 CDMO 之業務邁進。於英屬開曼群島註冊的泰福生技，目前在台灣及美國都設立有子公司，員工超過 170 位。為了展現公司願意投入資源及人力來支持永續報告書，我們於董事會之下成立了公司跨部門永續經營委員會組織架構，下分四個小組，橫跨太平洋連結台灣與美國員工共同參與，希望藉由對員工之

教育訓練，資料蒐集及資源整合，審視公司的永續發展藍圖，為百年企業打造基礎。

位於美國南加州聖地牙哥的泰福子公司有符合 GMP 的製藥廠房，在用水及用電上也遵守相關規定以符合環保標準。而擁有實驗室進行細胞株前期開發的台灣子公司，同樣遵循環保規定以善盡企業責任。至於產品把關，泰福生技更是訂定相關政策及配置人員，除了確實掌握藥品品質，也確保病患在用藥上的安全，畢竟這是救助生命的事業，我們珍惜在這地球上的每條生命！

雖然這是泰福生技首次投入永續報告，但會開始努力學習並逐漸成長，我們相信未來泰福生技會在永續發展議題這個大家庭中，成為中堅分子，確實守護永續發展的承諾！

董事長 — 閻雲

關於本報告書

報告書概述

泰福生技股份有限公司（以下稱泰福生技）於 2023 年度發行公司第一本永續報告書，期望藉由此報告書，展現泰福生技在永續議題上的承諾、行動、以及成果，與利害關係人建立良好溝通互動模式。報告書揭露範圍為泰福生技總公司及台灣子公司台灣泰福生技股份有限公司及美國子公司 Tanvex BioPharma USA, Inc.。本報告期間，公司組織規模、結構、所有權與供應鏈並無重大變化。

報告書時間範圍與發佈週期

本報告書為泰福生技發行的第一本企業永續報告書，所揭露的數據及內容以 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）的資料為主，部分績效數據將會追溯到 2021 年及 2020 年之資訊，以呈現出相關趨勢與變化。

本次報告公告時間：2023 年 9 月

下次報告預定時間：2024 年 6 月

報告書編製準則

本報告書資訊揭露係依據全球永續性報告組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）及永續會計準則委員會 SASB（Sustainability Accounting Standards Board）之生技製藥行業準則進行編製，並於報告書最後檢附 GRI 準則揭露索引表及 SASB 準則揭露索引表供閱讀者對照檢索。本報告書相關統計數據及資訊，來自於泰福生技自行調查及統計各部門日常營運管理之數據而得，並依照當地法規規定、國際通用指標、產業標準或產業慣例做為計算基礎表示。

意見回饋

若您對本報告書有任何問題或寶貴意見，敬請與我們聯絡。

泰福生技股份有限公司 Tanvex BioPharma Inc.

台北市仁愛路四段 376 號 13 樓之 1

聯絡電話：+886-2-2701-0518

聯絡人：閻雲

E-mail：contact@tanvex.com

永續亮點

治理和產品 (Governance & Product)

1. 成立永續發展委員會
2. 執行首次永續重大主題衝擊評估並辨識出 10 項重大永續主題
3. 董事會自評和董事成員自評績效考核評估結果皆高於 90 分，顯示董事會整體運作狀況良好
4. 審計委員會和薪酬委員會平均出席率為 100%
5. 2022 年度未發現有任何貪腐或違反誠信經營之行為
6. 2022 年度未發生資安事件
7. 擁有獨特的上下游垂直製藥整合發展模式
8. 2022 年未發生顧客健康相關違規事件
9. 台灣和美國在地供應商比例超過 95%



環境 (Environmental)

1. 2022 年導入「氣候相關財務揭露架構」(TCFD)，鑑別出泰福生技攸關的氣候風險 4 項與機會 2 項
2. 2022 年廢棄物總量 98.66 公噸，較 2021 年減少 4.1%
3. 2022 年用水量 2,400 公噸，較 2021 年用水量下降 7.1%
4. 2022 年美國子公司及台灣子公司各有 1 位取得證照之毒性化學物質專業技術管理人員，負責同仁並定期完成毒化物管理相關教育訓練

社會 (Social)

1. 2022 年 Tanvex BioPharma USA 雇用少數族裔近 7 成
2. 2022 年公司育嬰假留任率達 100%
3. 2022 年女性員工占比達 48%、女性主管占比達 46%
4. 2022 年泰福生技總受訓員工數共 206 人次，總時數共 5,413 小時。

01

永續安泰

- 1-1 關於泰福生技
- 1-2 永續治理架構
- 1-3 利害關係人溝通與重大主題分析

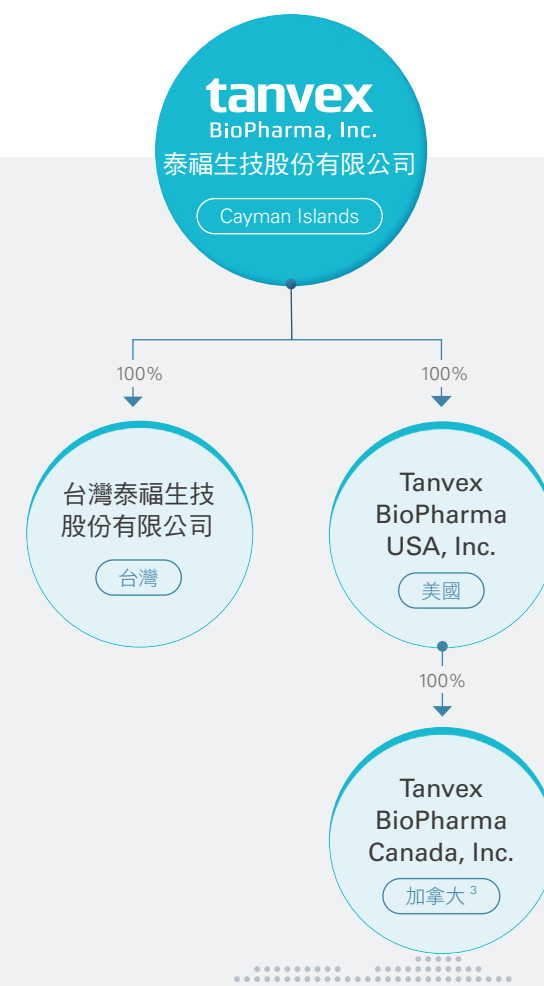
- 成立**永續發展委員會**

- 執行首次永續重大主題衝擊評估並辨識出 **10** 項重大永續主題

1-1 關於泰福生技

泰福生技股份有限公司（以下簡稱泰福生技）於 2013 年 5 月成立，為一專注於生物相似藥品及新藥發展、生產與銷售之垂直整合之國際型新興生技公司，並分別於美國及台灣設有子公司及營運據點。台灣子公司主要負責生物相似藥及新藥之研究，由台灣子公司開發完成後，續由美國子公司團隊承接，進行培養細胞、製程優化開發及商業化生產。泰福生技致力於開發安全、有效且平價之生物藥品。泰福生技具精良及完備的設備及技術開發平台，透過高效率及完全自製研發的模式，垂直整合生物藥品開發價值鏈的每一環節，全程掌控原料藥生產，在生物藥品領域中持續革新。

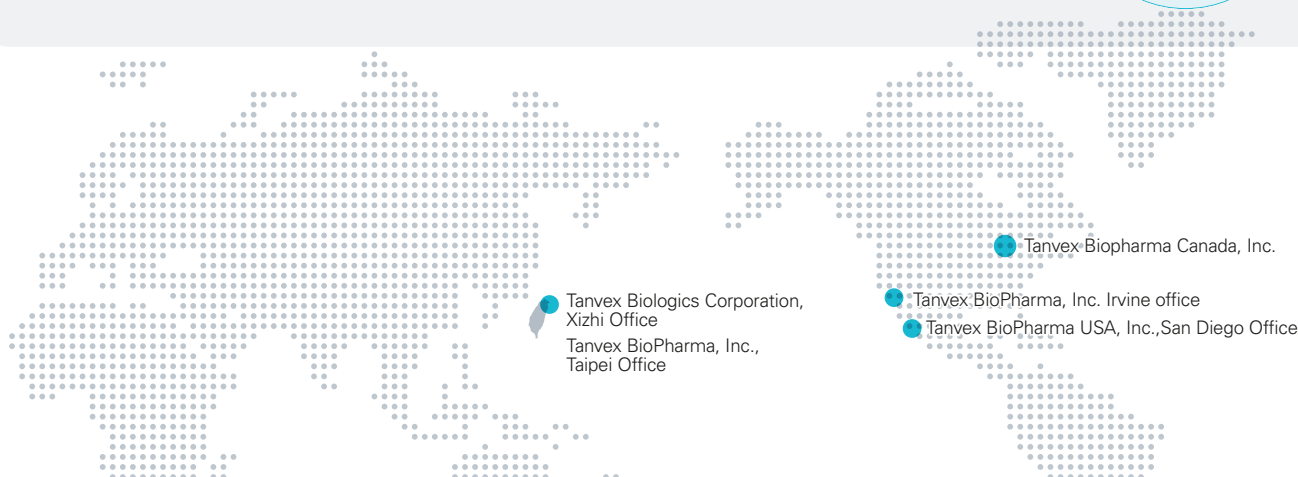
- **公司名稱** ———— 泰福生技股份有限公司 (Tanvex BioPharma Inc.)
- **設立日期** ———— 2013 年 5 月
- **總部地址** ———— 總公司註冊地址：P.O. BOX 31119, Grand Pavilion, Hibiscus Way, 802 West Bay Road, KY1-1205, Cayman Islands
台灣辦事處地址：台北市大安區仁愛路四段 376 號 13 樓之 1
- **資本額** ———— 1,336,653,670 元
- **主要業務** ———— 生物相似藥及新藥之研究、製程開發及生產
- **主要營運地區** ———— 臺灣、美國
- **主要市場** ———— 美國與加拿大¹
- **股票代碼** ———— 6541
- **員工人數** ———— 共 190 人（美國：152 人、台灣：38 人）²



註 1：台灣主要為新藥研發，非銷售市場

註 2：皆使用全職人力工時 (FTE) 計算

註 3：設立於 2023 年 3 月



1-1-1 公司業務介紹與價值鏈

泰福技術與業務

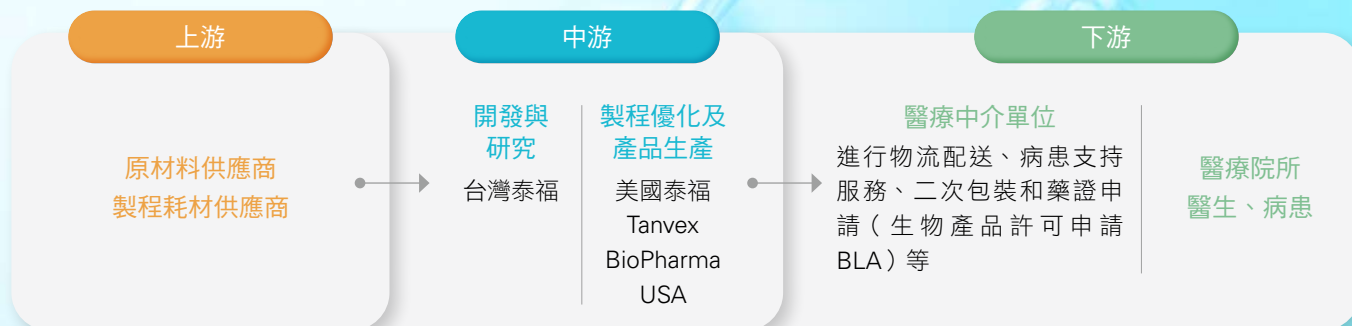
泰福生技具備了豐富的經驗與專業技術，公司的核心競爭力為同時擁有 Mammalian（哺乳類動物）和 Microbial fermentation（微生物發酵）兩大技術，所開發之生物相似藥產品，其主要應用於癌症化學療法所引起之嗜中性白血球減少症、乳癌、大腸直腸癌及肺癌等。我們初期目標是發展產品品質佳且大眾可負擔之生物相似藥，中長期目標為開發生物新藥，以此達成公司提供患者安全、有效且平價之生物藥品，以治癒疾病、並得以存活或延長壽命之企業使命。

主要產品 TX01（Neupogen® 生物相似藥）2018 年 11 獲 FDA 受理產品上市查驗登記 BLA，目

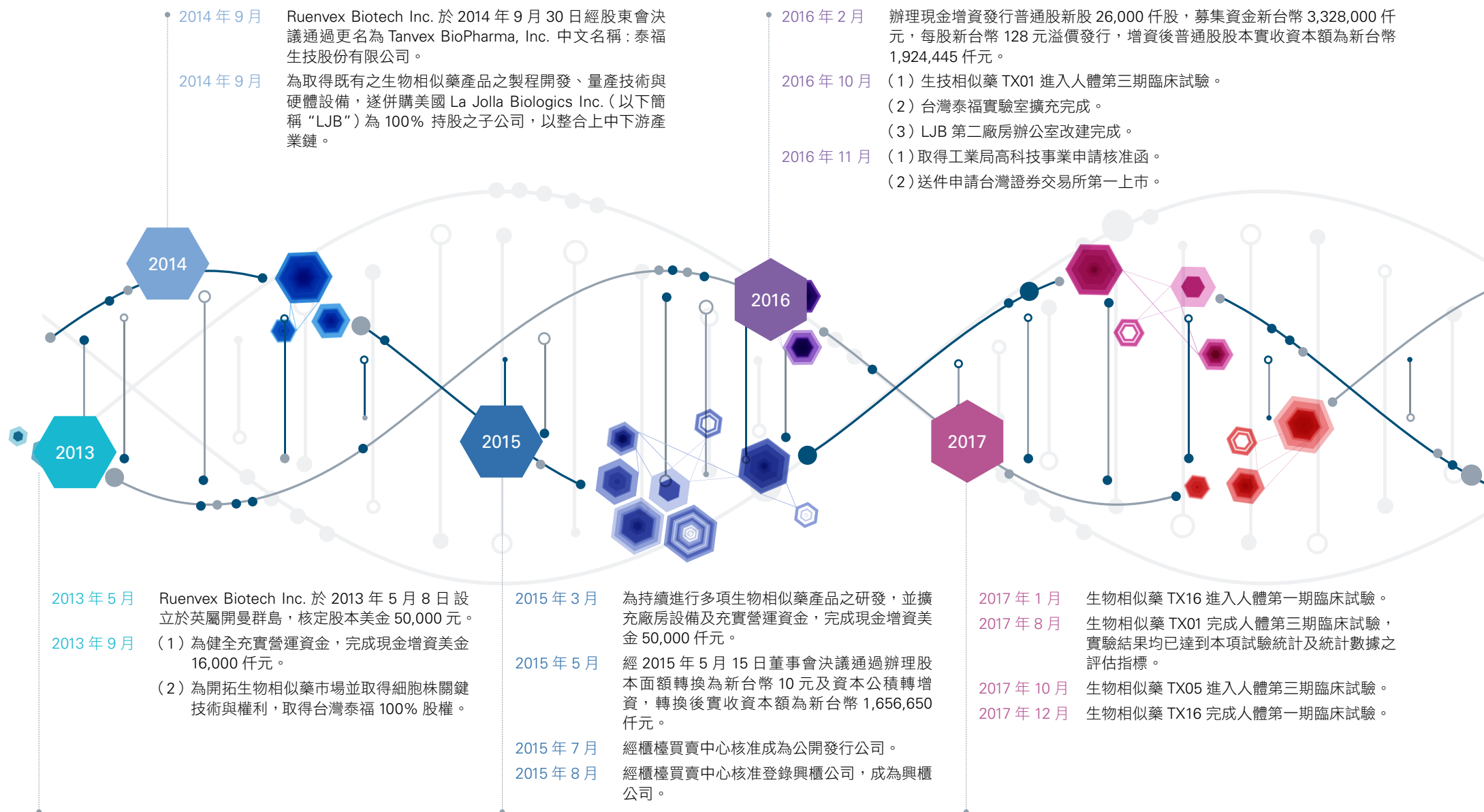
前處於等待 FDA 核發藥證階段，並已於 2022 年取得加拿大衛生部授予新藥經營許可證，預計於 2023 年在加拿大上市銷售；TX05（Herceptin® 生物相似藥）於 2021 年 10 獲 FDA 受理產品上市查驗登記 BLA，2022 年 7 月底收到 FDA 完全回應信函（CRL），部分相似性尚待釐清，以符合生物相似藥之原則，針對 FDA 的建議，泰福生技將儘速彙整相關資料，完成 FDA 建議事項，以再度向 FDA 提出上市查驗登記（BLA）申請；TX04（Neulasta® 生物相似藥）已籌畫進行製程放大程序及準備關鍵臨床試驗，更多公司商品的介紹與研發進程請詳【4-1 產品研發進程與展望 [↗](#)】。

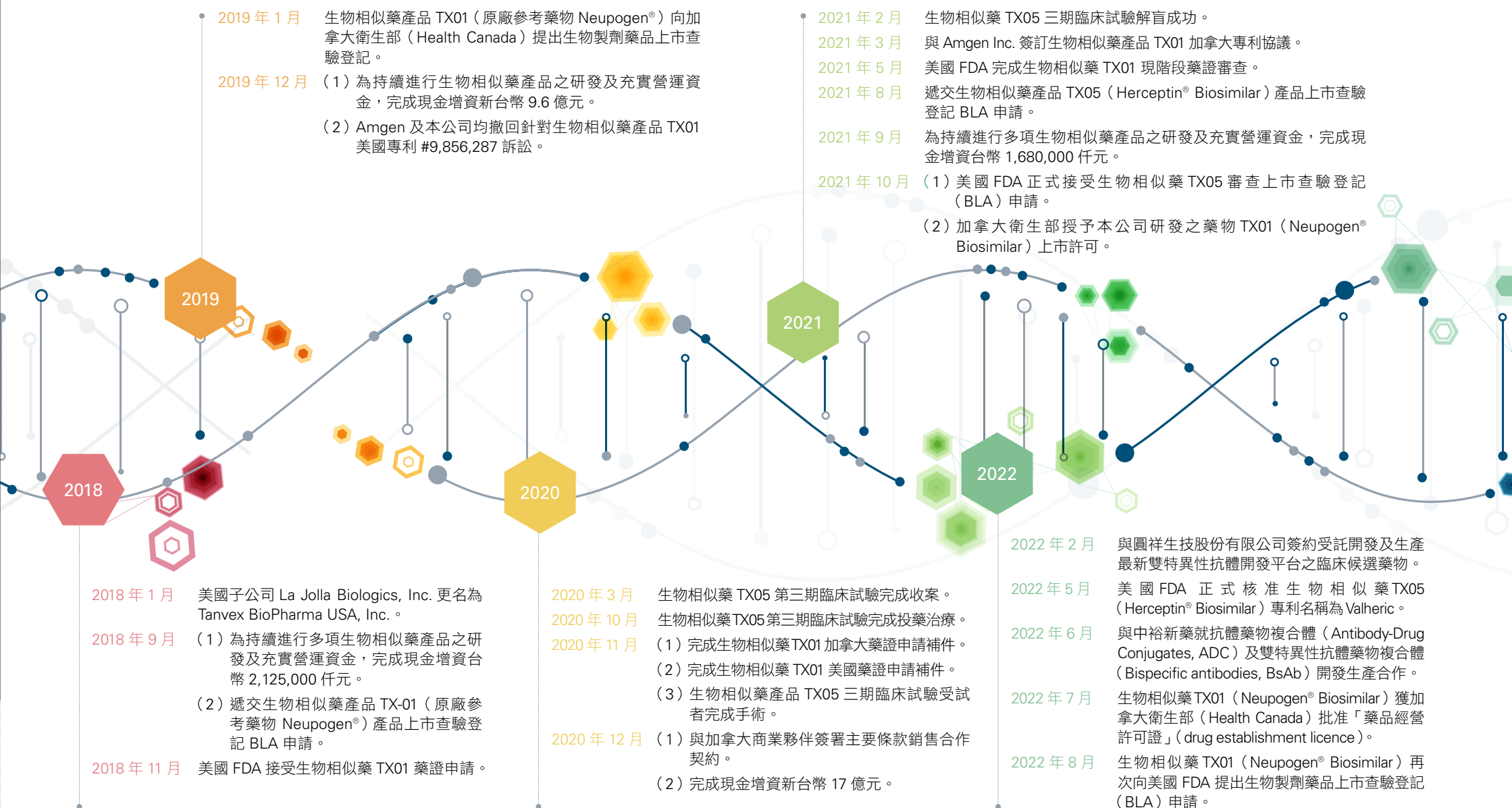
產品價值鏈

泰福生技上游之原物料供應商及製程耗材供應商，其提供高品質且可靠之原物料供公司進行生物藥品之研發與生產；在生產完成後，公司與專業的醫療中介單位簽約合作，尤其協助進行物流配送、病患支持服務、二次包裝、行銷設計、藥證申請（生物產品許可申請 BLA）等，並將公司產品傳遞到產業鏈最末端的醫療院所、醫生及病患。



集團沿革與大事紀要





1-1-2 經營績效

泰福生技主要開發商品尚處於研發階段、還未開始貢獻營收，但 2022 年本公司開始承接圓祥生技 CDMO 專案，進行開發及生產最新雙特異性抗體開發平台之臨床候選藥物，規模較 2021 年大，故收入和成本新增。2022 年**合併收入為 22,404 仟元**，較 2021 年**新增 16,998 仟元**，**成長約 314%**；2022 年**營業成本為 41,752 仟元**，較 2021 年**新增 39,896 仟元**；2022 年**營業毛利為 19,348 仟元**，較 2021 年**新增 15,798 仟元**。

此外，為配合產品開發進度，2022 年持續投入研發活動與商業化布局，至 2022 年度**稅後淨損為 1,641,130 仟元**，較 2021 年**略增加約 97,919 仟元**，微幅增加約 **6%**。泰福將繼續從研發朝向商業化發展的公司方向努力，持續進行已規畫之其他生物相似藥產品的研發，並朝向精緻化 CDMO 方向發展。



◎ 營運財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	年度	2020 年	2021 年	2022 年	與前一年比較增減 %
營業收入		300	5,406	22,404	314.43
營業成本		(157)	(1,856)	(41,752)	2,149.57
營業費用		(2,099,720)	(1,602,734)	(1,586,169)	(1.03)
營業淨利(淨損)		(2,099,577)	(1,599,184)	(1,605,517)	0.40
所得稅費用		(24)	(22)	(23)	4.55
本期淨利		(2,104,236)	(1,543,211)	(1,641,130)	6.35
每股盈餘		(7.84)	(4.74)	(4.65)	1.9
員工薪資福利		668,191	584,450	719,314	23.08
社區投資		0	0	0	0

1-2 永續治理架構

1-2-1 永續發展推動組織

泰福生技永續發展委員會於 2022 年 8 月成立，由董事長擔任主席、公司部門主管擔任功能小組組長。永續發展委員會負責制定公司永續經營發展之策略，下轄辦公室主任擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台；為落實執行企業永續之決策，永續發展委員會設置四個小組，包括永續治理小組、產品發展小組、社會關懷小組及環境永續小組，各小組由一位美國與一位台灣主管作為代表，負責統籌所轄小組之永續業務資料收集。每季永續發展委員會向董事們報告目前推動永續發展的進程與績效，並尋求董事會的指導與建議，由董事會督導目標制定、管理方針及策略。

若當年度公司有發生對利害關係人產生重大負面衝擊之關鍵重大事件，永續發展委員會將協助召開臨時董事會進行討論，並視需求評估是否發布重大訊息，透過透明公開的方式即時回應利害關係人的訴求，減少對公司及利害關係人的衝擊和疑慮。

2022 年度本公司未發生此類型的關鍵重大事件。

◎ 永續發展委員會組織圖



1-2-2 永續願景與策略

泰福生技以提供患者安全、有效且平價之生物藥品為企業核心，我們的永續願景是成為一個全球領先的生物藥品製造公司，致力於透過可負擔的生物藥品提升人類健康和福祉。秉持著企業永續發展的精神，我們透過垂直整合與創新，不斷開發和生產高品質的生物藥品，以滿足全球不斷增長的醫療需求，並透過可負擔的商品定位，為人們帶來更長久與健康的生活。

在泰福生技的願景中，環境保護和社會責任是不可或缺的一環。我們積極在公司自身及價值鏈貫徹誠信經營的理念，致力於遵守道德準則和法律規範，保護

患者權益與客戶隱私；我們重視員工的專業發展與身心健康，積極打造安心舒適的工作環境，建立良好的勞雇關係；我們致力於在營運的各個環節中減少對環境的影響，持續進行溫室氣體、能源、水、廢棄物和有毒物質的管理，確保我們的生產過程對環境友好。我們將永續發展願景納入公司營運發展策略，期許公司為所有價值鏈的利害關係人創造更多的企業永續價值。



1-3 利害關係人溝通與重大主題分析

1-3-1 利害關係人議合

泰福生技依循 AA1000 SES 利害關係議合人標準的 5 項原則：依賴程度、責任、張力 / 關注程度、影響程度及多元觀點，鑑別及歸納以下 9 項與公司營運密切關係的利害關係人，包含股東 / 投資人、病患、醫護人員、員工、政府、供應商與商業夥伴、當地社區、媒體和受託研究機構。



利害關係人類別	溝通管道 / 議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通實績
 股東 / 投資人	- 股東會 - 法人說明會 - 公開資訊觀測站 - 公司網站最新消息 - 公司電子郵件信箱與聯絡電話 聯絡窗口：閻雲 董事長、蔡佩容 電子郵件：contact@tanvex.com 連絡電話：+886 2 2701-0518	- 召開股東會：每年 - 法人說明會：不定期 - 公開資訊觀測站揭露資訊：定期 / 不定期 - 公司網站揭露公司相關資訊：不定期	- 法規遵循 * - 誠信經營 * - 營運績效及財務資訊 - 公司展望 - 投資人關係	2022 年共召開 2 場股東會 2022 年共召開 1 場法人說明會

(*：為本年度的重大議題)

利害關係人類別	溝通管道 / 議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通實績
 病患	- 公司電子郵件信箱 - 聯絡電話 聯絡窗口：行銷市場部門 電子郵件：contact@tanvex.com 連絡電話：+886 2 2701-0518	不定時	- 顧客健康與安全 * - 法規遵循 * - 誠信經營 * - 資訊安全 *	與受託研究機構合作，在產品批准前建立藥物安全監視程序，以確保安全性和合規性
 醫護人員	- 公司電子郵件信箱 - 聯絡電話 - 研討會 - 視訊會議 聯絡窗口：行銷市場部門 電子郵件：contact@tanvex.com 連絡電話：+886 2 2701-0518	- 公司電子郵件信箱：不定期 - 電話聯絡：不定期 - 研討會：偶爾 - 視訊會議：不定期	- 顧客健康與安全 * - 新藥研發與創新 - 法規遵循 * - 誠信經營 * - 藥物近用 - 醫病關係和社區參與	2022 年 6 月在美國臨床腫瘤學會 (ASCO) 大會上公佈的 TX05-03e 「在方案 TX05-03 中新輔助治療和手術切除後提供輔助治療的擴展研究」的結果 - 墨西哥和秘魯的 3 個 TX05 臨床試驗基地接受了 FDA 生物研究監測計劃 (BIMO) 的檢查
 員工	- 全體員工大會 - 意見箱 - 員工敬業度調查 - 員工電子報 / 備忘錄 - 一對一會議 - 團體會議 聯絡窗口：人事部門 電子郵件：hr@tanvex.com 連絡電話：+886 2 2701-0518	- 意見箱：不定期 - 員工敬業度調查：每年	- 誠信經營 * - 勞雇關係 * - 職業安全衛生 * - 訓練與教育 * - 員工人權與多元平等 * - 法規遵循 * - 聯邦 / 州立法的新政策 - 員工提出對公司價值之建議	- 當法規要求公告並預計開始實施，將通過電子郵件向員工發布相關訊息 - 根據嚴重性和頻率，處理安全議題或相關警示（例如：立即更改安全項目或特殊情況的分析結果）

(* : 為本年度的重大議題)

利害關係人類別	溝通管道 / 議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通實績
 政府	- 實體及電子公文 - 主管機關舉辦之政策宣導會議 聯絡窗口：蔡佩容 電子郵件：contact@tanvex.com 連絡電話：+886 2 2701-0518	不定期	- 誠信經營 * - 法規遵循 * - 顧客健康與安全 * - 藥物可負擔性 * - 醫病關係和社區參與	2022 年無發生違反政府法規之事件
 供應商與商業夥伴	- 公司電子郵件信箱 - 聯絡電話 - 供應商評鑑 - 供應商訪談 - 專人收集供應商意見反應及申訴 聯絡窗口：閻雲 董事長 電子郵件：contact@tanvex.com 連絡電話：+886 2 2701-0518	- 公司電子郵件信箱：不定期 - 聯絡電話：不定期 - 供應商評鑑：每年 - 供應商訪談：不定期 - 專人收集供應商意見反應及申訴：不定期	- 供應鏈品質管理 * - 顧客健康與安全 *	關注供應鏈及廠商最新情況
 當地社區	- 電子報 / 所有員工信箱 - 通過員工電子郵件，與員工溝通涉及參與當地社區服務，例如募集食物或捐血等，這些服務有益於當地社區 - 通過電子郵件和 / 或個人與社區進行溝通之訪問 聯絡窗口：人事部門 電子郵件：contact@tanvex.com 連絡電話：+886 2 2701-0518	- 電子報：每月 - 提供員工電子信箱 - 發送給當地社區的電子郵件：不定時	- 誠信經營 * - 法規遵循 * - 醫病關係和社區參與	- 近期參與收集不易腐爛的食物，分發給社區中的無家可歸者 / 有需要的人 - 現場宣傳和舉辦食物募捐活動，收集的物品將被運送到當地的食品分發中心

(* : 為本年度的重大議題)

利害關係人類別	溝通管道 / 議合方法	溝通頻率	關注議題	溝通實績
 媒體	- 新聞稿 - 記者會 聯絡窗口：行銷市場部門 電子郵件：contact@tanvex.com 連絡電話：+886 2 2701-0518	不定期	1. 誠信經營 * 2. 法規遵循 * 3. 顧客健康與安全 * 4. 藥物可負擔性 * 5. 醫病關係和社區參與 6. 企業聲譽與形象	2022 年發佈 9 份新聞稿 2022 年舉辦 1 場記者會
 受託研究機構	- 公司電子郵件信箱 - 聯絡電話 - 視訊會議 聯絡窗口：臨床部門 電子郵件：contact@tanvex.com 連絡電話：+886 2 2701-0518	當進行試驗時：溝通頻繁	1. 職業安全衛生 * 2. 誠信經營 * 3. 法規遵循 * 4. 新藥研發與創新 5. 藥物近用	- 泰福與受託研究機構合作，在 10 個國家完成計劃和執行兩項全球 第 III 期臨床研究，致力 TX05 生物藥藥證申請於 2021 年 8 月提交，並於 2021 年 10 月被 FDA 接受 - 完成了 TX05-03e 研究，並於 2022 年 6 月完成一份臨床研究報告，為朝向生物藥藥證申請流程，該報告已提交給 FDA

(* : 為本年度的重大議題)



1-3-2 重大主題鑑別程序

泰福生技遵循 GRI 通用準則 2021 版進行重大主題之指引，透過脈絡分析、衝擊鑑別、評估排序、確認與揭露四步驟進行重大主題辨識，過程中聚焦蒐集與利害關係人和對公司具有影響力之永續主題，鑑別公司在每個永續主題在經濟、環境和人群（包含其人權）上對利害關係人產生的實際和潛在正負面衝擊，並透過發放衝擊評估問卷，計算與排序各永續主題之正負面衝擊分數，藉此選定 10 項重大主題，由永續發展委員會向董事會報告其結果與進行確認。

④ 重大主題鑑別流程



重大主題調查結果

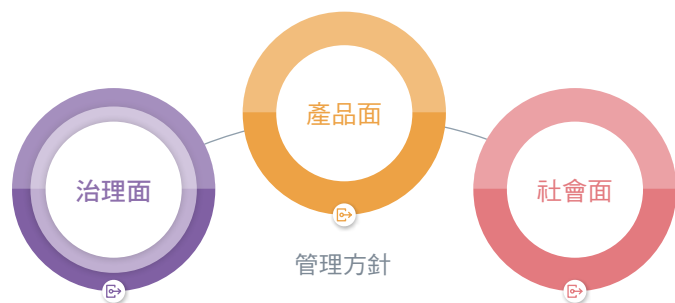


2022 年重大主題

面向	重大主題			
 G 治理	法規遵循	資訊安全	誠信經營	
 P 產品	藥物可負擔性	顧客健康與安全	供應鏈品質管理	
 S 社會	勞雇關係	員工人權與多元平等	職業安全衛生	訓練與教育

1-3-3 永續重大主題管理方針

針對泰福生技本年度的 10 項永續重大主題，我們分別鑑別其對公司及利害關係人的實際與潛在之正負面衝擊，分析其是否於當年度有牽涉負面衝擊的活動或商業關係，針對各主題訂定管理政策與目標、執行預防和減緩措施，並每年針對各目標進行有效性評估，同時與利害關係人保持密切溝通以確保公司在該主題能蓋確實產生正面的永續影響力。本公司的重大議題管理方針如下：



① 治理面管理方針

重大主題	誠信經營	
政策 / 承諾	訂定誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南和道德行為準則，此外，員工手冊也明確規範工作守則。	
實際與潛在之正負面衝擊	正面衝擊：董事會負起監督責任，無論在公司治理，內控或財務管理等方面，確保公司同仁的行為都能符合商業倫理及社會期待。 負面衝擊：違反商業倫理，如貪腐、不公平競爭等行為，嚴重影響企業聲譽，但目前公司無有任何不法之行為。	
涉及負面衝擊的活動或商業關係	無負面衝擊的活動或商業關係。	
預防和減緩行動	每年進行員工誠信經營相關培訓，使員工更明瞭且遵守各項道德原則。	
有效性評估 (目標)	2022 年績效： - 財務長 (CFO) 於今年參與誠信經營課程達 20 小時 - 每位董事今年均有參與與誠信經營相關之課程	2023 年目標： 各董事及財會主管每年定期參加誠信經營相關課程
與利害關係人議合取得其回饋之作法	- 公司在網站上發布重大訊息並更新現況 - 不定期召開法說會說明公司情況 / 發布新聞稿	



重大主題	法規遵循
政策 / 承諾	遵守主管機關的法律制定，持續關注最新法律動態，並適時進行調整。 
實際與潛在之正負面衝擊	正面衝擊： 確實遵守國內與國際之法規，維護企業之正面形象。 負面衝擊： 公司產品生物相似藥之產業特性包括專利問題，存在與原廠之公司訴訟風險，若未妥適處理，將造成企業形象受損。
涉及負面衝擊的活動或商業關係	隨著公司產品逐漸朝向商業化邁進，與原廠之專利官司訴訟難免存在，但公司掌握完善法律諮詢資源，以確保在專利訴訟上圓滿解決。
預防和減緩行動	每季審視相關法律及制度編製財務報告，委外部專業人士協助審核。
有效性評估 (目標)	2022 年績效： - 今年已完成聘請外部專業顧問就各項發展提出合乎法律的指導 2023 年目標： - 每季依據相關法律及制度編製財務報告，並委請外部專業人士或會計師審核
與利害關係人議合取得其回饋之作法	- 公司在網站上發布重大訊息並更新現況 - 不定期召開法說會說明公司情況 / 發布新聞稿

資訊安全

訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實。

**正面衝擊：**提升安全資訊防護網，保持企業資訊系統的穩定運作。**負面衝擊：**未來公司可能握有使用藥物之病患資料，若資料外流則會造成很大影響。不過由於產品還未上市，目前沒有此風險存在。

無負面衝擊的活動或商業關係。

在預防資訊安全之負面事件上，均有政策規範並舉行員工訓練，要求員工確切實際執行，同時也會將關鍵議題排入董事會議程，完善監督功能。

2022 年績效：

- 由於產品還未上市，無任何相關績效

2023 年目標：

- 確保敏感資訊安全保密且授權個人使用、維持數據之準確性和可信性，確保資訊和系統正常運行
- 2023 年第三季全公司網路意識培訓計劃，包括每月兩次的培訓影片，以測試員工的網路知識。此外，還進行社交工程模擬攻擊控管，以展示泰福生技員工的網路敏銳度

- 訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實

產品面管理方針

重大主題	顧客健康與安全	
政策 / 承諾	制定公司產品召回機制，以即時把關顧客健康與安全。	
實際與潛在之正負面衝擊	正面衝擊：提供給客戶的產品和藥品經檢測流程符合國家規範，保證了顧客的安全，增加客戶對公司的信任。 負面衝擊：若發生影響客戶的健康和安全之負面事件，可能會造成業務損失、商譽受損、影響消費者對公司產品和品牌的信心。在嚴重的情況下，可能面臨與消費者的訴訟、罰款和運營中斷。	
涉及負面衝擊的活動或商業關係	• 危害患者生命安全的產品 • 產品安全監控機制失效 • 產品運輸操作管理不當	
預防和減緩行動	• 制定良好文件規範（Good documentation practice）、GMP 合規計劃、品質管理系統	
有效性評估（目標）	2022 年績效： 公司在產品和服務的整個生命週期中致力於解決客戶的健康和安全問題，並遵守法規和準則。建立一種促進健康和安全的商業文化，逐漸邁向更好安全實踐的關鍵一步： • 識別並最小化公司產品的所有可能風險 • 確保使用適當的安全工具 • 提供健康與安全培訓 • 實施完善的安全計劃 • 維持健全的健康安全體系	2023 目標： • 確保員工參與每一年度健康與安全之教育訓練 • 在整個製造過程中執行健康和 safety 準則
與利害關係人議合取得其回饋之作法	• 拜訪：必要時 • 電話或電子郵件：隨時 • 公司網站：隨時	



重大主題	藥物可負擔性		供應鏈品質管理	
政策 / 承諾	目前藥品尚未正式上市，定價策略與合約尚在研擬中。		透過供應商管理計劃、新供應商設立計劃、材料規格報告、BSE/TSE 計劃和庫存控制等來管理供應鏈品質。	
實際與潛在之正負面衝擊	正面衝擊：為患者提供成本更低的治療選擇，患者可以更方便地獲得藥品，從而提供更優質的醫療保健。 負面衝擊：若未針對藥物可負擔性做管理，公司產品將無法讓更多患者受惠，讓醫治成為患者的負擔。		正面衝擊：提供給患者安全、優質且及時可用的產品，避免延誤患者的最佳治療。 負面衝擊：若疏忽供應鏈品質管理，可能違反法規因而被罰款，或甚至危害顧客安全以致官司訴訟並且影響公司聲譽。	
涉及負面衝擊的活動或商業關係	- 無法提供穩定或及時的產品供應 - 生產品質保證不足 - 違反商業行為準則和合規性		- 產品運輸操作管理不當 - 無法提供穩定或及時的產品供應 - 外包供應商管理不當	
預防和減緩行動	嚴格遵守產品從研發到銷售的各個階段所涉及的法律和外部法規。制定道德和負責任的藥品供應、定價和營銷合規政策		- 持續的在職員工培訓 - 向負責人員專業委派職責和執行任務	
有效性評估 (目標)	2022 年績效： 泰福致力於打造安全、穩定、優質的供應鏈，為患者提供價格實惠的生物仿製藥產品。公司的定價策略是根據產品經銷的各個國家的醫療費用、製藥成本以及經濟發展的承受能力來製定公平合理的價格： - 參考產業定價分析的發展 - 保證金金額的衡量、保證金匯率的變化以及監控 ASPs (平均銷售價格) - 分析客戶群 (現有與新客戶) 之間的定價、競爭對手的定價調整以及產品銷售和增長		2023 目標： - 建立指標和報告，以便能夠評估和監控產品發布前後的定價資訊 - 確定指標和報告要求，以了解市場上競爭對手的定價 - 制定銷售報告以管理和監控每月的銷售成長	
與利害關係人議合取得其回饋之作法	- 通信：必要時 - 研討會和演講：偶爾 - 電話或電子郵件：隨時		- 生產會議：每天 - 拜訪供應商：必要時 - 現場審核：每年一次 - 電話或電子郵件：隨時 - 電話會議：必要時 - 公司網站：隨時	

◎ 社會面管理方針

重大主題	勞雇關係	
政策 / 承諾	致力提供穩定和公正的工作環境，以及平等的人才選用、就業和職業發展機會，並遵循勞動法和就業性別平等法，以保障員工無論男女都有平等的機會發展自己的職業生涯。我們亦公佈《關於建立工作場所性騷擾預防、糾正、投訴和處罰措施的規定（Regulations for Establishing Measures of Prevention, Correction, Complaint and Punishment of Sexual Harassment at Workplace）》，以維護愉快和舒適的工作環境。	
實際與潛在之正負面衝擊	正面衝擊：打造良好工作環境，提升優秀人才留任。 負面衝擊：若無法招募和留任有才華、積極進取和敬業的人才，將無法成功實現公司的業務目標，甚至影響股票價值。	
涉及負面衝擊的活動或商業關係	無	
預防和減緩行動	- 透過遵循標準化措施來進行人才招聘，包括不同組織級別的團隊成員以及跨職能團隊成員。並透過檢視薪酬、福利、晉升制度等，確保公司的人才招募具競爭力，以及確保提供公平發展之職場環境 - 制定和實施相關指導政策及程序來確保管理團隊和員工遵循重要法規；透過培訓、個人 / 團隊反饋、坦誠溝通來營造開放、具挑戰性、安全有趣的工作環境 - 提供多元化福利，包含勞工、健康、團體和旅遊保險、年度獎金和股票認購、生育假、結婚禮物、彈性工時、更好的假期制度、勞工年金制度、帶薪病假和帶薪事假、年度聚會和年度員工旅遊	
有效性評估（目標）	2022 年績效： 培養團隊合作和維持工作品質的態度，以留住優秀員工，2022 年離職率為 28.125%	2023 年目標： 將離職率降低至 20%
與利害關係人議合取得其回饋之作法	- 備忘錄 / 電子郵件：根據需要，至少每月一次 - 所有員工會議：每季度一次 - 每月通訊電子報：每月一次 - 在人力資源系統網頁和休息室公告 / 意見箱：偶爾	- 員工意見調查：每年一次 - 員工活動委員會：每月一次 - 績效評估：每年一次 - 員工與管理層的會議：每周到每月一次



重大主題	員工人權與多元平等	
政策 / 承諾	以尊重、開放、公平的方式對待每一位員工、求職者和其他利害關係人。為履行企業社會責任，支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、聯合國《全球公約》和《聯合國國際勞工組織》國際人權公約原則，保障全體同仁、客戶及利害關係人的基本人權。	
實際與潛在之正負面衝擊	正面衝擊：重視員工多元化與人權能創造一個和諧、具向心力的工作場所。 負面衝擊：若未能尊重員工人權或多元平等，可能會導致有價值的員工流失，進而造成人才招募困難和公司形象受損。	
涉及負面衝擊的活動或商業關係	無	
預防和減緩行動	- 員工晉升、薪酬是根據其職類、學歷、專業知識和技術、個人績效而定，不因年齡、性別、種族等因素而有所差異 - 提供與多元平等、反歧視和其他法規的培訓課程，以確保符合法規 - 員工可以通過各種內部渠道提出疑慮，公司於收到相關疑慮時，會立即調查問題並採取適當的糾正措施。另會邀請員工針對創造和諧和包容的工作環境提供建議 - 員工就職日提供員工手冊，其中包含公司對平等就業機會、防止騷擾和虐待行為等期望。新進員工必須在受僱後 30 天內完成性騷擾和虐待行為的訓練課程	
有效性評估 (目標)	2022 年績效： - 讓更多女性擔任管理人員將強化公司的包容性文化、促進性別平衡，以及更有效地做出決策和協同工作，並提高員工滿意度。2022 年女性員工佔比 60%，女性監事佔比 50% - 完成工作場所預防性騷擾措施、投訴和紀律處分等規定且採取適當因應措施 - 建立投訴管道	2023 年目標： 美國 - 提出不超過 4 個疑慮 台灣 - 每個員工不分性別，平等接受培訓 - 營造員工一個安心休產假、育兒假的環境 - 全面檢視同崗位、同能力的男女員工是否同工同酬
與利害關係人議合取得其回饋之作法	- 備忘錄 / 電子郵件：根據需要，至少每月一次 - 所有員工會議：每季度一次 - 每月通訊電子報：每月一次 - 在人力資源系統網頁和休息室公告 / 意見箱：偶爾	- 員工意見調查：每年一次 - 員工活動委員會：每月一次 - 績效評估：每年一次 - 員工與管理層的會議：每周到每月一次



重大主題	訓練與教育	
政策 / 承諾	致力透過自我 / 小組學習、一對一培訓、內部和外部研討會和會議等多種形式提供培訓和教育，向所有員工提供與 GMP、安全和品質相關的專業知識，以增進員工的競爭力。 	
實際與潛在之正負面衝擊	正面衝擊：培訓和教育有助於公司實現其提供安全、有效和治療性藥品的目標。 負面衝擊：如果沒有員工的持續發展，公司可能無法提高創造力或生產力，從而對公司的競爭力造成負面影響。	
涉及負面衝擊的活動或商業關係	無	
預防和減緩行動	採用多種方式提供培訓和教育，包括實體課程、線上學習、研討會、與專業主題相關的個人和小組討論。並同時透過數位學習平台提供「優良製造標準 (GMP)」和「優良文件記錄流程 (Good Documentation Processes)」教學，並在需要時追蹤員工完成情況	
有效性評估 (目標)	2022 年績效： 泰福提供每位新員工於入職第一天起接受新員工入職培訓，此外，亦為管理層提供季度管理培訓課程、其他員工提供不同主題的季度課程	2023 年目標： 美國子公司達成新員工入職培訓參與率 100%，並持續為新員工與管理階層提供通識培訓，目標各出席率達到 90%。台灣子公司將完善內部和外部的培訓體系，並在 2023 年建立每月或雙月的培訓課程
與利害關係人議合取得其回饋之作法	- 備忘錄 / 電子郵件：根據需要，至少每月一次 - 所有員工會議：每季度一次 - 每月通訊電子報：每月一次 - 在人力資源系統網頁和休息室公告 / 意見箱：偶爾 - 員工意見調查：每年一次 - 員工活動委員會：每月一次 - 績效評估：每年一次 - 員工與管理層的會議：每周到每月一次	

職業安全衛生

泰福致力提供員工健康安全的工作環境，遵循《職業安全與健康管理辦法》來建立職業安全衛生管理程序，並繼續執行有毒化學物質操作規範。



正面衝擊：提供員工健康安全的工作環境。

負面衝擊：如果泰福不注重職業安全衛生，員工就不能在一個穩定和安全的環境中工作，並可能會造成職業災難而面臨罰鍰。

無

- 為提供健康安全的工作環境，泰福聘請經驗豐富的人員維護環境維持安全的運營，並與合格供應商合作廢棄物處理
- 追蹤職業安全衛生及環保法律法規公告，並且第一時間響應法律要求，修訂公司及廠區內實施和管理措施
- 安排外部有毒化學物質專業應急人員培訓班，有毒化學物質作業單位人員參加關注，強化員工應急處置技能

2022 年績效：

美國子公司 1 名員工因滑倒而導致膝蓋受傷，故被安排為期 2 週的限制性工作。台灣子公司並無因職安事件導致工時損失

2023 年目標：

減少事故發生

- 備忘錄 / 電子郵件：根據需要，至少每月一次
- 所有員工會議：每季度一次
- 每月通訊電子報：每月一次
- 在人力資源系統網頁和休息室公告 / 意見箱：偶爾
- 員工意見調查：每年一次
- 員工活動委員會：每月一次
- 績效評估：每年一次
- 員工與管理層的會議：每周到每月一次

02

治理造福

2-1 經營管理

2-2 誠信經營

2-3 資訊安全

2-4 法規遵循

- 董事會自評和董事成員自評績效考核評估結果皆高於 **90** 分，顯示董事會整體運作狀況良好
- 審計委員會和薪酬委員會平均出席率為 **100%**
- 2022 年度**未**發現有任何貪腐或違反誠信經營之行為
- 2022 年度**無**資安事件

2-1 經營管理

2-1-1 公司治理架構

公司治理為企業永續發展的基石，完善的公司治理架構可以確保公司具備良好的問責機制，使公司的管理人員對行為和決策承擔責任，並有助於提升公司的決策和行為之透明度，使得利害關係人能夠獲得準確的資訊，有助於建立員工、投資人、顧客及合作夥伴對企業的信任感。泰福生技致力於建置有效的公司治理架構，維護股東和利害關係人權益，並逐步建置各項制度及辦法，提升資訊透明度，以落實公司治理之精神。

◎ 泰福生技治理組織圖



2-1-2 董事會運作

董事會為泰福生技之最高治理單位，負責指導公司策略、監督管理階層、對公司業務經營提供政策性指示及訂定目標方針，並對公司及股東負責。董事會由 9 名成員組成，包含 6 位董事及 3 名獨立董事，董事會成員每屆任期 3 年。2022 年度董事會議共計召開 9 次，董事會成員平均出席率為 87%。本公司因組織橫跨台灣美國，須由專門人員同時監督及管理兩地團隊，故由董事長兼任公司執行長之職務；為避免此安排產生利益衝突之情事，本公司由董事會加強監督功能，且力求公司資訊透明化，以利各方利害關係人共同進行檢視。



◎ 董事會成員

職稱	姓名	年齡	性別	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	缺席次數	董事會出席率
董事長	閻雲	61-70	男	9	9	0	0	100%
董事	曾達夢	61-70	男	9	9	0	0	100%
董事	趙宇天	71-80	男	9	8	0	1	88.9%
董事	夏正	71-80	男	9	3	0	6	33.3%
董事	薛宇星	31-40	女	9	9	0	0	100%
董事	陳志全	61-70	男	9	7	1	1	77.8%
獨立董事	蔡金拋	61-70	男	9	8	1	0	88.9%
獨立董事	王泰昌	61-70	男	9	9	0	0	100%
獨立董事	陳良博 ^{註 1}	71-80	男	0	0	0	0	0%
獨立董事	張俊彥 ^{註 2}	61-70	男	5	5	0	0	100%

註 1：陳良博先生於 2021 年 8 月 27 日選任，於 2022 年 1 月 6 日辭任。

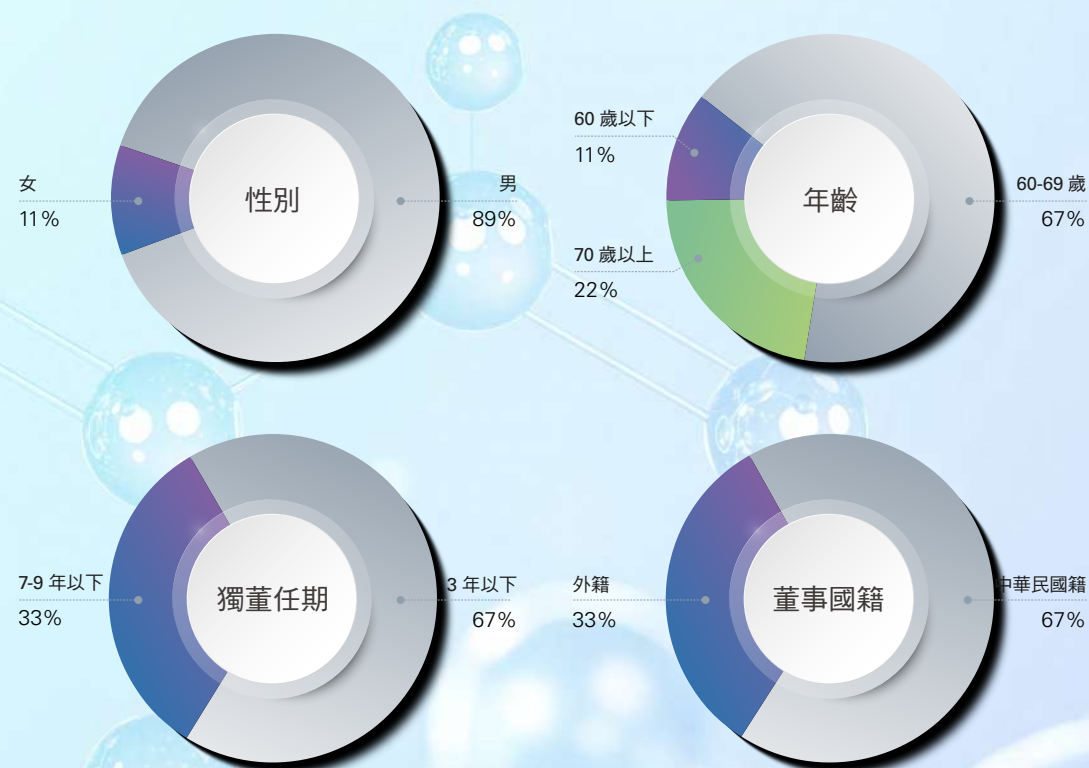
註 2：張俊彥獨立董事經 2022 年 06 月 17 日股東常會補選後擔任。

董事會成員多元化

依循泰福生技「公司治理實務守則」之規範，本公司董事會成員組成應就本身運作、營運型態及發展需求，在基本條件與價值及專業知識與技能兩大面向展現出多元性，包含但不限於性別、年齡、國籍、文化、專業背景及專業技能等。本公司現任董事畢業於國內外頂尖學府之財金、企管、法學、藥學、醫學系所，且分別於財金、商務、法律及產業等領域具備豐富經驗與專業；目前除中華民國籍董事外，更有 2 位旅居美國及 1 位香港之董事，展現跨國企業的多國籍文化特色。

董事進修情形

為使董事持續提升董事職能與專業智識，本公司每年皆安排董事定期參與進修課程，類型涵蓋經濟、環境、社會三大面向。2022 年董事參與進修課程時數共計 73 小時，課程內容包含 ESG 趨勢下的董事會治理、IFRS 17、公司重大消（訊）息揭露與董監責任等時事議題，本年度全體續任董事進修時數均達 6 小時、新任董事進修時數均達 12 小時，100% 符合上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點規範，更多關於 2022 年董事進修情況請詳閱公開資訊觀測站。



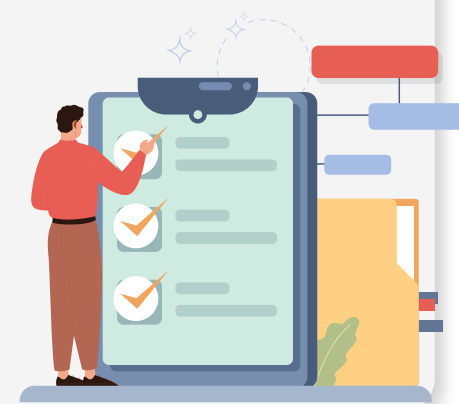
董事會遴選與績效評估

為建構泰福生技健全之董事會運作，依據「公司章程」和「董事選舉辦法」，採用候選人提名制度，董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法、證券交易法等相關法令規定辦理，經董事會評估後，由股東會就董事候選人名單中選任之。董事之選任普遍具備多元性（基本條件與價值如性別、年齡、國籍及文化等）、獨立性（董事間超過半數席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係）、執行職務之專業能力（如營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及策略等能力），使董事會成員之人選更符合公司未來發展需求。

本公司另訂有經薪酬委員會審核通過且經董事會核定之「董事會績效評估辦法」，作為公司建立績效與加強董事會及功能委員會運作效率之依憑。本辦法規範公司董事會績效評估之週期、評估期間、評估範圍及方式、評估執行單位、評估程序等事項，並規範相關資訊須於泰福生技年報進行公開揭露。

2022 年董事會及功能性委員會績效評估

評估區間	2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
評估頻率	於每年年度結束時進行一次內部評估。董事會得視每年自評結果，至少每三年於年度結束時委由外部專業機構或專家學者進行當年度外部績效評估。
評估方法	透過各面向之評估項目，由董事會成員填寫當年度問卷進行自評，並由董事會議事單位將資料回收，紀錄評估結果後提報董事會報告。
評估結果	2022 年度進行董事會自評和董事成員自評績效考核，評估結果皆高於 90 分（優等），2023 年 3 月 3 日董事會已報告 2022 年度自評結果，顯示董事會整體運作狀況良好。



績效評估衡量項目：



董事會及功能性委員會績效評估考量 5 大面向

- 一、對公司營運之參與程度。
- 二、提升董事會決策品質。
- 三、董事會組成與結構。
- 四、董事之選任及持續進修。
- 五、內部控制。



董事成員績效評估考量 6 大面向

- 一、公司目標與任務之掌握。
- 二、董事職責認知。
- 三、對公司營運之參與程度。
- 四、內部關係經營與溝通。
- 五、董事之選任及持續進修。
- 六、內部控制。

2-1-3 功能委員會

審計委員會

泰福生技於 2021 年 8 月成立審計委員會，由 3 位獨立董事組成，其中一位擔任召集人，職責包含監督公司之財務業務情形、財務報表之允當表達及內部控制之有效實施。泰福生技依據「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條規定訂定審計委員會組織規程，每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。**2022 年度共開會 8 次，平均出席率達 100%。**

職稱	姓名	實際出席次數	委員出席率
召集人	蔡金拋	8	100%
委員	王泰昌	8	100%
委員	陳良博	0	0% 註 1
委員	張俊彥	4	100% 註 2

註 1：陳良博先生於 2021 年 8 月 27 日選任，於 2022 年 1 月 6 日辭任。

註 2：張俊彥先生經 2022 年 6 月 17 日股東常會選任。

薪酬委員會

泰福生技於 2021 年 8 月成立薪資報酬委員會，由 3 名獨立董事組成，係由董事會任命，其中一位擔任召集人，無另聘薪酬顧問。薪酬委員會職責包含訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，已依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定辦理。**2022 年度共開會 2 次，平均出席率達 100%。**

職稱	姓名	實際出席次數	委員出席率
召集人	王泰昌	2	100%
委員	蔡金拋	2	100%
委員	陳良博	0	不適用 註 3
委員	張俊彥	0	不適用 註 4

註 3：陳良博先生於 2022 年 01 月 06 日辭任，故由 3 名獨董組成。

註 4：張俊彥獨立董事經 2022 年 06 月 17 日股東常會補選後擔任；另本公司並於 2022 年 07 月 15 日經董事會通過委任張俊彥獨立董事兼任薪酬委員，自選任後至 2022 年 12 月 31 日止，本公司未召開薪資報酬委員會。

審計委員會與薪酬委員會平均出席率為 **100%**。





董事、執行長與經理人之薪酬政策皆由薪酬委員會綜合考量多項因素後訂定，如公司營運績效、個人績效評估結果、所擔負之職責、個人所投入之時間、擔任其他職位表現與未來經營風險之關連與合理性等，並參考外部薪酬市場及同業水準所採用標準薪資的 0-150% 年薪或月薪做為薪酬建議給予相對應之報酬。

為朝向擁有健全公司治理體制的目標，泰福生技將薪酬政策與績效連結，透過績效獎金、晉升機會等，激勵員工於工作上表現更優越，建立一個公平公正透明化的薪資體系，此外薪酬與績效連結有助於確保員工和管理層行動與公司長期目標一致，將注意力集中於目標上，期待提升公司整體績效與效率，相關個別績效評估結果、個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性已於年報中揭露，並於股東會報告。

» 董事薪酬政策

本公司董事薪酬結構分為**固定薪酬**和**浮動薪酬**。

固定薪酬依公司章程、相關法令及參考同業給付水準等情形提撥總額，為有效避免董事兼任其他職位之薪酬利益衝突，故於薪酬政策加以說明其董事不得獲得擔任董事之固定薪酬。本公司無論公司營業之盈虧，均給予董事固定報酬，以確保董事專注履行監督和指導公司之職責，提供固定薪酬有助於吸引和留住優秀董事，深化企業永續治理機制；浮動薪酬包含獎金、盈餘分配、交通津貼、差旅費等，獎金由薪酬委員會評估當年財務及業務績效，提交本次分紅方案於董事會討論後決定；盈餘分配根據本公司章程第 129 條，本公司年度如有獲利，應在稅前獲利中提撥至多百分之三（3%）作為董事酬勞，此外提供出席董事會會議或股東大會相關交通津貼補助、商務差旅費補助，如董事兼任公司員工職位，則工資與報酬應遵循且適用於人力資源相關政策。

» 執行長與經理人薪酬政策

執行長與經理人薪酬結構分為**每月固定工資**、**浮動薪酬**、**退休金**、**員工股票期權**和**員工股份轉讓**。

1. **每月固定工資**取決於公司服務之年限、經驗、職位和行業標準，年薪調整幅度不得超過 15%，經理人則不超過 10%。
2. **浮動薪酬**與個人績效做連結，包含績效獎金、年終獎金、員工薪酬盈餘分配，績效獎金採用不定期支付，其年度獎金總額分別不超過 6 個月和 3 個月工資，年底發放年終獎金，其年度獎金總額分別不超過 8 個月和 6 個月工資，員工薪酬盈餘分配根據本公司章程第 129 條，本公司年度如有獲利，應在稅前獲利中提撥至少百分之一（1%）作為員工酬勞（包含本公司員工及 / 或關係企業員工），如本公司年度仍有以前年度之累積虧損，應在提撥員工酬勞及董事酬勞前預先保留彌補數額，依據英屬開曼法律規定及不論第 139 條規定，員工酬勞得以現金及 / 或股票方式發放。關於發放員工酬勞之決議，需於董事會通過後在股東會中向股東報告。

3. 依據勞基法、勞工退休金條例及其他相關法律規定分配**員工退休金**。
4. 授予執行長**員工股票期權**和**員工股份**轉讓，其獎勵連結與公司長期目標和股價表現，根據股票轉讓規定，可轉讓給在認購基準日之前已經受雇的員工或有特殊貢獻的員工，由執行長提交授予獎勵之員工名單，經董事長簽字核准後，轉交於薪酬委員會，透過進一步審查後提交董事會批准後生效。

5. 經理人如有特殊貢獻並經薪酬委員會審核後董事會審議通過，其薪酬不限於前述之績效、年終獎金和員工薪酬等。



◎ 年度總薪酬比率

公司薪酬最高個人之年度總薪酬 / 公司其他員工年度總薪酬中位數比率		公司薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比 / 公司其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數
2021 中位數比率	2022 中位數比率	中位數增加之比率
4.50:1 ^{註1}	3.35:1 ^{註2}	2.01:1 ^{註3}

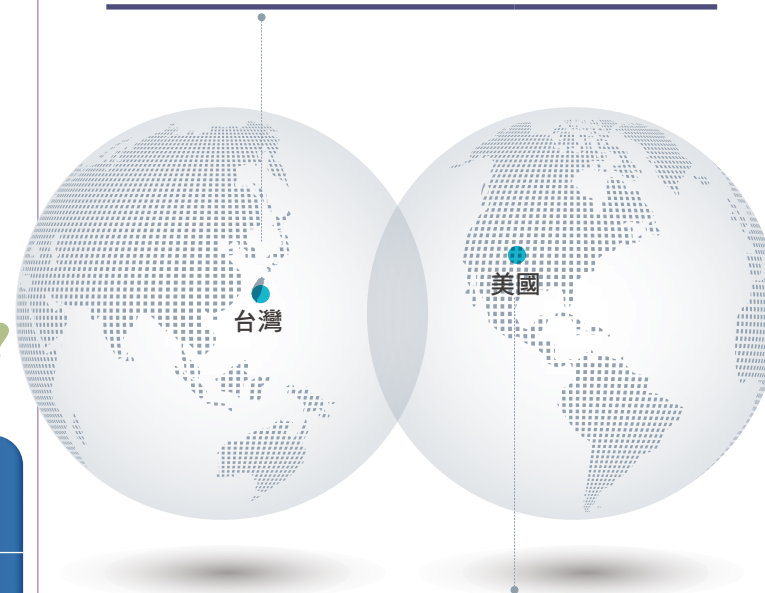
註1：2021 年組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

註2：2022 年組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

註3：2022 年組織中薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 2021 年組織中薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比。

2-1-4 公協會會員資格

參與協會	身分
社團法人中華無菌製劑協會 (Taiwan Parenteral Drug Association)	團體會員
生物技術開發中心南港育成中心	會員
Parenteral Drug Association (USA)	會員



參與協會	身分
加州生命科學協會 (Biocom)	會員
Parenteral Drug Association (USA)	會員

2-2 誠信經營

2-2-1 誠信經營政策與承諾

誠信經營政策

為樹立誠信經營之企業文化，泰福生技訂有經董事會通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範公司同仁執行業務時應注意之事項，以期建立良好之公司治理與風險控管機制，創造正向發展之經營環境。本公司誠信經營政策之適用範圍為本公司及具有實質控制能力之子公司，並規範公司全體同仁應本於誠信經營原則、以公平與透明之方式進行商業活動，並規範應禁止之不誠信行為，例如行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、不合理禮物或款待、侵害智慧財產權、從事不公平競爭之行為、產品或服務損害利害關係人等；此外，公司亦將誠信經營納入員工績效考核中，並設立明確的獎懲與申訴制度。

本公司之誠信經營推動，由執行長室協調人事及財務等相關部門執行誠信經營作業程序及行為指南之制定、執行、解釋及諮詢服務，稽核室負責通報內容及監督執行，並定期（一年至少一次）於董事會報告執行情形，2023 年誠信經營推動單位於 5 月 3 日針對誠信經營防範內線交易向董事會進行報告，並獲得董事會之建議與指導。**2022 年泰福生技無違反誠信經營、貪腐與賄賂、反競爭法、反托拉斯和壟斷法之事件發生。**



誠信經營守則



誠信經營作業程序
及行為指南



» 防止利益衝突

本公司於「誠信經營守則」和「道德行為準則」明訂防止不誠信行為風險導致的利益衝突、利益迴避、保密責任及公平交易相關規定及懲戒措施。董事及經理人於執行職務時，應遵守法令及本準則之規範，若發生違反道德行為準則之行為，將視情節輕重依法處置或經董事會其他成員開會決議懲處措施，公司亦適時於公開網站揭露，資訊透明化使公司之利害關係人更加瞭解公司，善盡管理人之注意義務，秉持誠實信用之原則及遵守職業道德之行為。



» 防範內線交易

為避免公司內部人因觸犯法規規範或內線交易之規定，於「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易管理作業」中明訂本公司董事、經理人及受僱人、其他因身分、職業或控制關係獲悉本公司內部重大資訊之人，不得洩露所知之內部重大訊息予他人，不得向知悉本公司內部重大訊息之人探詢或蒐集與個人職務不相關之公司未公開內部重大訊息，對於非因執行業務得知本公司未公開之內部重大資訊亦不得向其他人洩露，若發生內部重大資訊洩漏，將由行政管理單位負責後續處理之程序。

誠信經營盡職調查

本公司定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，針對評估結果訂定防範方案、定期檢討內容之妥適性與有效性，並於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南，以此建立不誠信行為風險之評估機制。本公司稽核部門作為直屬於董事會的公司誠信經營監督單位，負責協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營之防範措施是否有效運作，依據稽核計畫定期進行誠信經營風險之查核，並依評估結果制定風險處置或防範方案，再由內部稽核主管每月將稽核報告送交審計委員會審核並進行定期報告，並視情況回報董事會。



誠信經營檢舉機制

本公司訂有誠信經營檢舉制度，當公司內外部人員違反不誠信及不當行為，可透過公司網站利害關係人專區檢舉或內部獨立檢舉信箱、專線進行匿名舉報，檢舉受理人員由公司董事長兼執行長閻雲親自受理，展現公司對各利害關係人議題之重視，舉報案件執行由董事長指派檢舉受理專責單位進行調查後，依照情節輕重採取後續措施，必要時向主管機關報告或移送司法機構偵辦，過程皆以保密及保護檢舉人為原則。**2022 年未接獲違反誠信經營之檢舉案件。**

檢舉機制	舉報管道	受理人員
 檢舉信箱	台灣 contact@tanvex.com	台灣 閻雲 董事長
	美國 https://www.surveymonkey.com/r/Our_Digital_Suggestion_Box	美國 Norma Braun, Sr. Director, Human Resources
 檢舉專線	台灣 02-27010518	台灣 閻雲 董事長

2-2-2 誠信經營理念傳遞

誠信經營承諾文件

為確保公司誠信經營政策之落實，泰福生技要求董事與高階管理層應出具遵循誠信經營政策之聲明、於僱傭條件要求受僱人遵守誠信經營政策，協助公司全體同仁清楚了解並遵守公司之道德規範，並妥善保存上述文件化之資訊；本公司於商業往來之前，應充分考量代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，且在與前述對象簽訂契約時，內容須包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時得隨時終止或解除契約之條款。

誠信經營教育訓練

本公司規範誠信經營推動單位應每年舉辦一次內部宣導，安排董事長、總經理 / 執行長或高階主

管向董事及全體員工傳達誠信之重要性。本公司並規劃定期舉辦對董事及全體員工之誠信經營訓練，使其充分了解公司推動誠信經營之做法及違反不誠信行為之後果。我們從上而下的推動公司誠信經營訓練，2022 年董事修習防範內線交易、營業秘密保護、洗錢防制、公平誠信等課程，財務長更參與長達 20 小時的誠信經營課程；為避免發生內線交易等事宜，2022 年度公司於每月底定期透過電子郵件對董事發送主管機關之防範內線交易宣導資訊，並規劃對新任受僱人職前訓練時予以教育宣導。



2-3 資訊安全

2-3-1 落實資訊安全制度

資訊安全政策

隨著科技發展與當前數位化的浪潮下，網路及資訊系統的安全性至關重要，若發生資訊安全事件可能導致高昂的成本並造成公司的聲譽受損；為避免公司遭受資訊安全與風險問題，如資訊安全風險威脅發生、敏感性與機密性資訊外洩遺失，泰福生技訂定「資訊安全管理辦法」及「Information Technology Resources and Systems Policy」，管控範圍包含台灣泰福、美國泰福 Tanvex BioPharma USA Inc. 等集團子公司。本公司之資訊安全管理辦法，參考行業的最高資安標準，規範公司之資訊安全管理措施，設定公司資安須達到最基本要求，以防止

未經授權或惡意的訪問和使用，避免敏感性與機密性資料外洩或遺失，並確保資訊系統之正常運作。

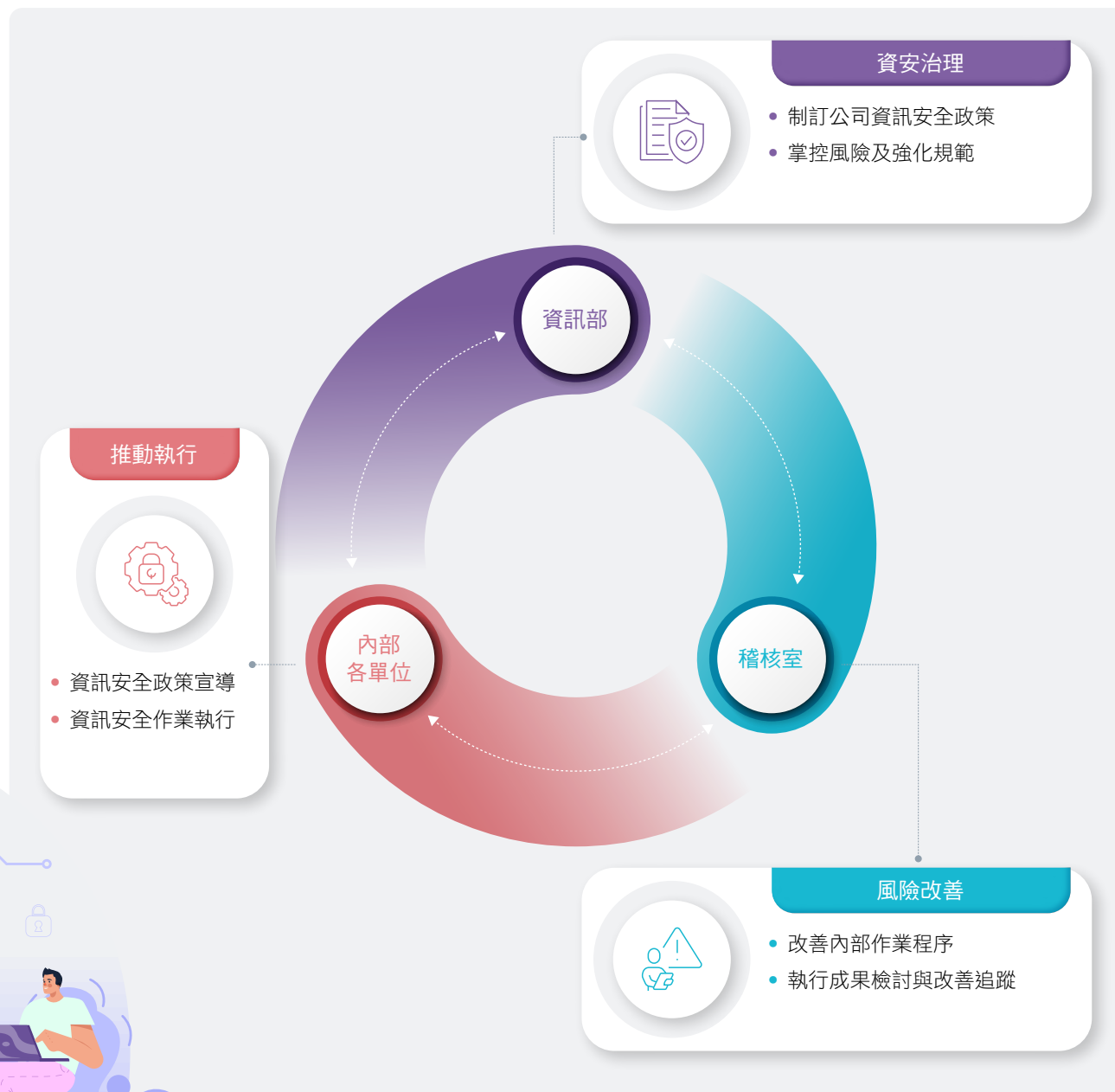
為針對各種不同的資安情境進行有效管理，本公司制定多項標準作業程序（SOP）文件，包含 IT 系統政策、製藥工廠管理服務器維護、數據備份和恢復、電腦系統 GAMP5 風險評估、電腦系統訪問控制、VPN、電腦系統安全、電腦配置管理等（IT Systems Policy [SOP-001], GMP Server Maintenance [SOP-0174], Data Back-up and Restore [SOP-0327], Computer Systems GAMP5 Risk Assessments [SOP-0328],

Computer System Access Controls [SOP-0357], VPN Security [SOP-0408], Computer System Security [SOP-0409], Config Mgmt. of Computers [SOP-0410]），透過建立系統化的框架，幫助公司建立和維護全面的安全管理體系，以降低資訊安全事件的發生機率，並提高應對事件的能力。目前泰福生技尚未導入 ISO 27001 管理系統，但本公司選擇合作之第三方物流（3PL）有導入 ISO/IEC 27001:2013、ISO/IEC 27701:2019、ISO/IEC 27017:2015 和資通安全威脅偵測管理（SOC）第 2 類型制度，以此保障公司產品物流過程中的資料安全性。



資訊安全管理架構

泰福生技資訊安全之權責單位為資訊部，由泰福美國 Tanvex BioPharma USA Inc. 之資訊團隊負責訂定公司資訊安全政策、規劃與執行資訊安全作業、與各單位合作確保資安政策之推動與落實，並定期向執行長報告，2022 年 9 月 21 日已向執行長報告公司資安運作現況及改善措施；資訊安全團隊成員皆擁有豐富產業經驗並充分了解標竿企業資訊安全計畫之執行作法。本公司之稽核室為資訊安全之監管單位，負責督導內部資安執行狀況，執行查核動作；在發現缺失稽核單位將要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，定期追蹤改善成效。



2-3-2 執行資安管理程序

泰福生技針對公司之資訊安全管理從「制定資安管理措施」、「提升資安方面技術」及「資安之推廣與改善」三面向切入。以完整的資安管理機制，強化公司網路防火牆與網路控管，防止病毒跨機台及跨辦公室擴散；以持續提升的資安技術，加強使用者電腦建置端點防毒措施，強化惡意行為偵測，並定期執行電腦掃描及系統與軟體更新；透過資安之推廣與改善，加強員工對郵件及社交工程攻擊的警覺性。

資訊安全管理措施

制定資安管理措施與資安技術提升

本公司之資安管理措施如下：

1. 網路安全，建立分散式阻斷服務（DDoS）緩解服務、威脅偵測應變服務（MDR）、網管監控服務、資安顧問諮詢、資安防護架構規劃和使用端點安全工具來防範惡意軟件，採用多層次防禦架構，並進行弱點掃描，確保資安管控之有效性。
2. 系統和應用程式安全方面，定期進行資安檢測，如系統弱點掃描（網站弱掃、原始碼檢測、App 認證）並對漏洞進行應對措施，確保正常運作並持續改善。
3. 登入系統身份認證授權，強化網路防火牆與網路控管，防止病毒跨機台及跨辦公室擴散。
4. 使用統一平台 Virtual Data Room 與外部做資料分享及交換，避免資料外洩之風險。

我們針對主要的網路安全議題訂有對應的作業流程如下：

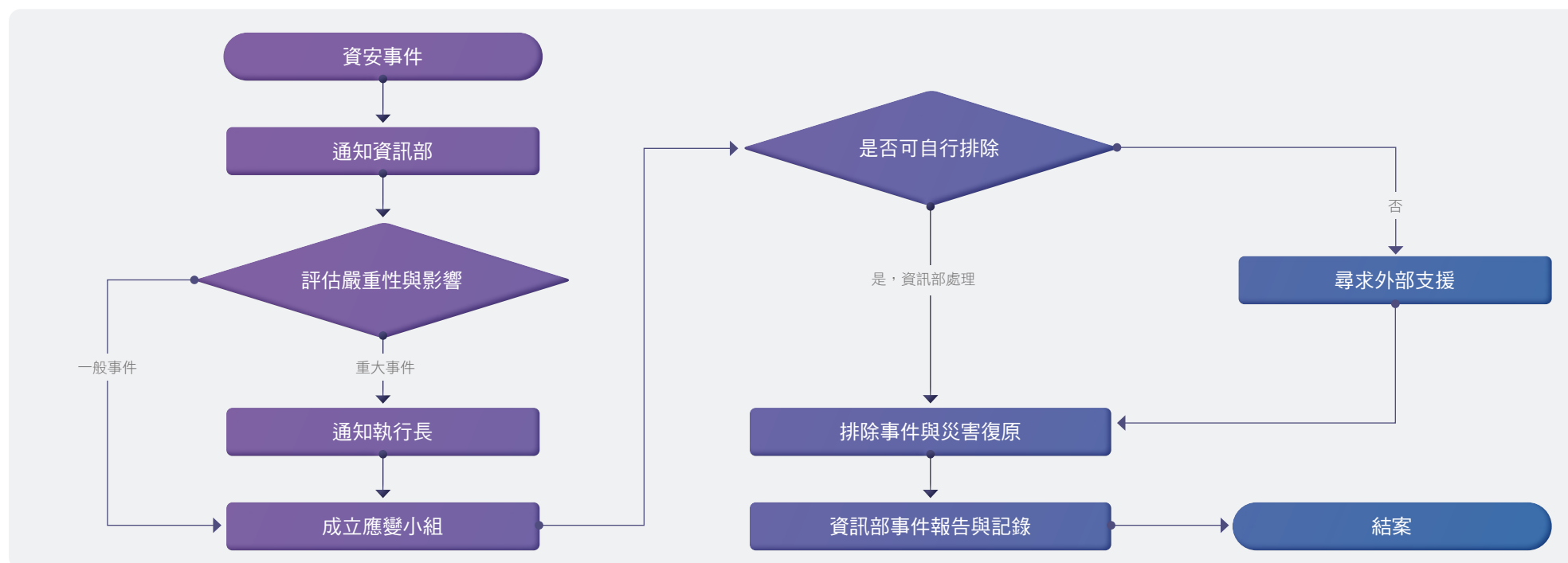
資訊安全管理措施		
類型	說明	相關作業
 權限管理	人員帳號、權限管理、與系統操作行為之管理措施	- 人員帳號權限管理與審核 - 人員帳號權限定期盤查 - 機房人員進出管理
 存取管控	人員存取內外系統及資料運輸管道之控制措施	內、外部存取管控措施 - 資料外洩管道之控制措施 - 操作行為軌跡紀錄分析
 外部威脅	系統中毒管道的防範與防護措施	- 主機、電腦弱點檢測及更新措施 - 病毒防護與惡意程式偵測 - 防火牆建置及管理 - 防毒軟體定期更新 - 使用軟體之管控
 系統可用性	系統可用狀態，與服務中斷時之處置措施	- 系統可用狀態監控 - 服務中斷之應變措施 - 資料備份措施、本 / 異地備援機制 - 定期災害復原測試

資安事件通報流程

根據資訊安全管理辦法和 Information Technology Resources and Systems Policy，資訊安全事件分為通報、分類分級評估、處理、通知及追蹤程序。當資訊安全發生時，當事人可立即通報資訊部門，資訊部會針對事件評估其對公司之嚴重性與影響，並將程度分為一般或重大事件，若為重大事件，將立即通知執行長，成立應變小組進行處理及排除，並由資訊部負責記錄事件報告與追蹤。**2022 年泰福生技未發生重大資安事件。此外本集團目前尚未進行商業營運且無客戶資料，故 2022 年沒有遺失客戶資料的狀況和客戶隱私資料相關之投訴。**



資安通報程序



2-4 法規遵循

承諾以誠信原則經營業務且遵守業務所在國家之法律，是泰福生技重視且期許之目標。我們遵循政府相關法規之標準並訂定各項內部作業辦法，並隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整。泰福生技法規相關執行事項主要負責單位為臨床法規部門，負責各項臨床前規劃、相關法規單位進行溝通和臨床許可與藥證申請；此外，公司各部門同仁亦定期追蹤主管機關的法令修正公告，以即時進行調整與回應。

生物製藥產業為受到主管機關高度關注與監管的產業，需確實遵守當地健康與藥物安全管理相關規範。本公司嚴格落實客戶健康與藥物安全管理，相關臨床實驗皆確實依照適用之法律法規進行及遵循相關國際標準，並參考美國 FDA 發布之規範，預先針對 FDA 對上市前安全報告要求的規定訂定相關之機制。本公司 2022 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件，且因目前尚未進行產品上市銷售，故亦未發生與標示或廣告不實相關的法律訴訟案件，詳細關於客戶健康和藥品安全法規機制請參閱 [4-2-1 藥物安全](#)。

泰福生技以單一事件罰鍰金額達新台幣一百萬元以上為重大違規事件，2022 年無發生重大違規和支付罰款之事件。本公司於 2022 年有發生與其他同業有法律相關之和解協議，2022 年 6 月 Roche 旗下 Genetech 在美國對泰福生技公司，及旗下兩家子公司 Tanvex BioPharma USA, Inc. 及台灣泰福生技，針對泰福開發的生物相似藥 TX05（專利名稱為 Valheric）提出三項專利侵權訴訟；此類專利訴訟，普遍存在於生物相似藥廠間，在本公司與美 Genetech 和解協議後，其正式撤銷對泰福產品 TX05 告訴，泰福生物相似藥 TX 05 未來將得以在美國及其它 Herceptin® 專利獲證地區上市銷售。



03

共融共生

3-1 員工招募與留任

3-2 員工人權與多元平等

3-3 訓練與教育

3-4 職業安全衛生

- 2022 年美國子公司雇用近 **7** 成少數族裔
- 2022 年公司育嬰假留任率達 **100%**
- 2022 年女性員工占比達 **48%**、女性主管占比達 **46%**
- 2022 年泰福生技總受訓員工數共 **206** 人次，總時數共 **5,413** 小時。

3-1 員工招募與留任

員工為公司重要的資產，泰福生技不僅積極招募優秀人才也重視員工培育，致力於為公司每一份子構築良好的工作環境，透過完整的人才招募與留任制度，以支持公司發展運營，進而締造更高的企業價值。

泰福生技在人才招募上，秉持公平公正及多元任用的原則，以期吸引符合企業文化、積極主動的優秀人才加入。此外，我們也相當重視員工的職涯發展，打造豐富的教育訓練課程、支持及補助員工參與外部學程，協助同仁強化職能，以厚植人力資本。為營造讓同仁安心、穩定、激勵的職場環境，泰福亦提供具競爭力的薪酬制度、多元化的員工福利、暢通的溝通管道，建構完善的留才制度，提升企業競爭力。

3-1-1 勞工指標

員工結構

泰福生技創立至今已十個年頭，隨著產品開發進程與公司營運擴張，我們持續招募優秀人才加入，員工人數逐年增加，2022 年集團員工總人數已達 190 位，台灣泰福目前共有 38 位員工，美國子公司則有 152 位員工；我們的員工約 97% 為永久聘僱，且在台灣泰福與美國子公司皆沒有聘用無時數保證之員工。

在非員工的工作者部分，我們有外部顧問、臨時員工和實習生，並透過外包商、人力仲介機構或是與自由工作者簽約的方式來進行合作。在 2022 年，我們在美國子公司有聘用了 3 位非員工的工作者。

② 泰福生技員工結構

年度 類別	2021				2022			
	男性		女性		男性		女性	
	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國
正職員工	8	72	18	66	15	81	23	65
臨時員工（約聘）	0	4	0	4	0	3	0	3
無時數保證員工（計時工、臨時工）	0	0	0	0	0	0	0	0
全職員工	8	72	18	64	15	81	23	63
兼職員工	0	4	0	6	0	3	0	5
無時數保證員工	0	0	0	0	0	0	0	0
小計	8	76	18	70	15	84	23	68
加總	84		88		99		91	

註 1：以全時約當數（Full-time Equivalent, FTE）統計以上數據。

註 2：數據統計以 2022/12/31 當日為準。

② 泰福生技非員工之工作者結構

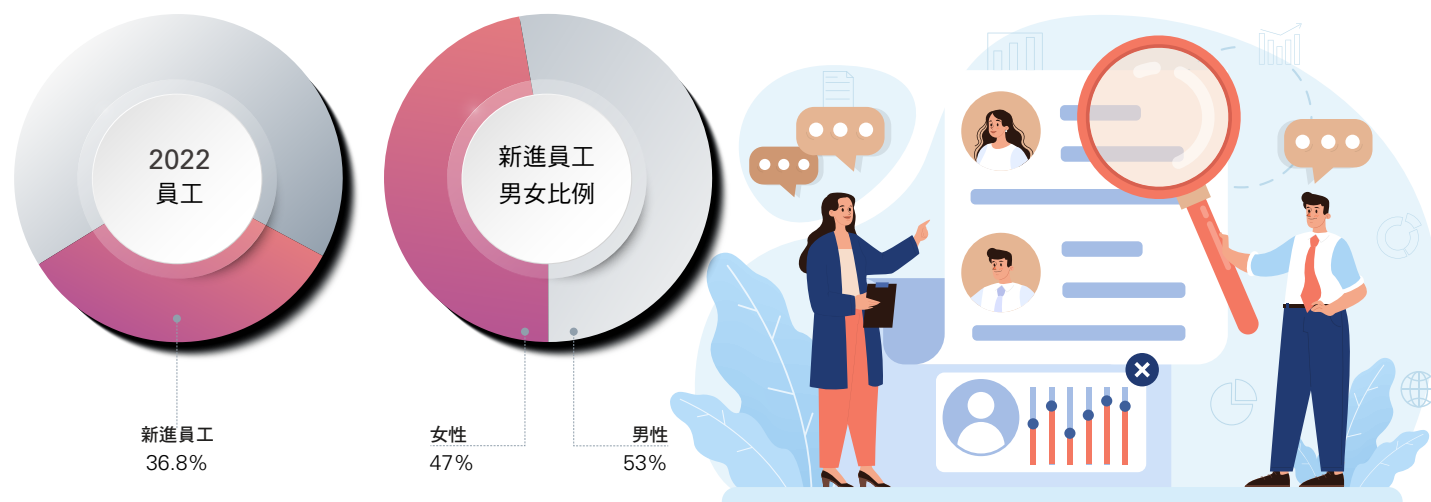
年度	2021			2022		
	全職人員			全職人員		
	台灣	美國	加總	台灣	美國	加總
男性	0	3	3	0	1	1
女性	0	3	3	0	2	2
總計	0	6	6	0	3	3

註 1：以全時約當數（Full-time Equivalent, FTE）統計以上數據。

註 2：數據統計以 2022/12/31 當日為準。

員工新進與離職

隨著公司的穩健成長及新藥上市在即，泰福生技持續招募優秀的新血加入公司行列，一方面以因應我們蓬勃發展的業務活動，一方面也透過新員工帶來新專業經驗與創新思維。2022 年我們的新進員工占比高達 36.8%，其中多數位於我們的藥品量產中心及主要市場美國子公司；此外，新進員工男女比例為 53:47，展現我們公司在人才招募上的兩性均等發展。



① 泰福生技新進員工

年度	類別	2022			
		男性		女性	
		台灣	美國	台灣	美國
新進員工	< 30 歲	2	12	2	12
	31-50 歲	3	11	6	8
	> 50 歲	4	5	3	2
總計		9	28	11	22
新進員工比例		4.7%	14.7%	5.8%	11.6%

註：新進正職員工比例 = (2022 年累計正職新進人數) ÷ (2022/12/31 當日員工人數)

② 泰福生技離職員工

年度	類別	2022			
		男性		女性	
		台灣	美國	台灣	美國
員工離職	< 30 歲	1	9	0	12
	31-50 歲	2	8	6	10
	> 50 歲	0	7	0	0
總計		3	24	6	22
員工離職率		1.6%	12.6%	3.2%	11.6%

註：正職員工離職率 = (2022 年累計離職人數) ÷ (2022/12/31 當日員工人數)

③ 泰福生技自願與非自願離職率

類別	自願離職率 (%)		非自願離職率 (%)	
	台灣	美國	台灣	美國
CEO, 高階主管	9.79	1.42	0	0
中階主管	0	3.47	0	0
專業人員	0	6.22	0	0
其他人員	15.71	17.98	3.23	2.74
總計	25.50	29.10	3.23	2.74

註：年度自願與非自願離職率的計算方法是將 12 個月的離職數據相加並乘以 100 得出比率。

3-1-2 員工福利

為了提供同仁更良好的工作環境，泰福生技打造完善之福利制度，以照顧員工及其家人，使其無後顧之憂。泰福透過各項溝通、激勵、教育、團康等活動，讓員工能安心、愉悅地投入工作，此外，為了保障員工權益，公司亦不定期舉行全體員工會議，使員工了解公司現行營運概況，也適時與員工對話，瞭解員工的需求，並積極解決員工問題，建立和諧的勞雇關係。透過多元化的福利制度與暢通的溝通管道，讓員工在工作與生活間能取得身心平衡，並有效提升員工向心力及滿意度，與公司一起共創美好的未來。

員工福利

泰福生技提供員工多元豐富的福利項目，除了有優於法規的給假制度外，亦會幫員工辦理勞保、健保與團體保險；本公司相當重視員工的身心健康，因此每年皆會舉辦員工旅遊，並提供員工一次免費的身體健康檢查。此外，為了吸引和留下優秀人才，我們更提供員工認股選擇權，讓員工得以股東身份共享公司的營運成果，進而激勵其工作表現。

本公司提供的員工福利如右表，根據營運據點不同，福利項目會因當地規範和文化有所調整：

福利項目	台灣泰福	美國子公司
 給假規定	提供優於勞動基準法規定之事假、病假及特休假之給假天數及不扣薪規範，讓員工享有更優渥福利。	提供優於美國勞工法規定之事假、病假及特休假之給假天數及不扣薪規範，讓員工享有更優渥福利。
 育嬰假制度	提供員工育嬰假，支持員工發展家庭生活。	
 員工旅遊	每年均舉辦員工團體旅遊，以適度放鬆壓力。	每年均舉辦年節慶祝活動，以適度放鬆身心壓力，增加員工彼此之情誼，建立團隊精神。
 勞工保險	依照勞工保險法規之規定辦理。	依照美國勞工局之規定辦理，使員工於職業傷害時，得享有保障。
 健康 / 醫療保險	依照全民健康保險法規之規定辦理。	依照美國健康保險給付制度及醫療相關法規，提供員工全方位之保險，其中包括：醫療保險、醫療儲蓄帳戶、牙科保險、眼科保險、期傷害保險、中醫藥醫療保險等。
 團體保險 / 壽險	保障全體員工之健康醫療給付、意外傷害給付、癌症醫療給付及職業災害給付等。	為每位員工及其家庭承保，以保障全體員工生命之人壽保險。
 員工健康檢查	每年提供員工辦理員工健康檢查一次，適時保障員工健康。	在醫療保險範圍內，每位員工及其家庭每年得享有一次免費健康檢查，適時保障員工健康。
 員工認股選擇權	為網羅更多具有潛力之專業人才，及穩定現有專業工作團隊，激勵其工作效率與品質表現，故依母公司章程規定，經泰福生技董事會同意後，子公司員工得享有母公司發行之員工認股選擇權，讓員工得以共享集團經營成果，進而增進員工福利並照顧其工作與生活水平，共創集團及員工最大利益。	
 培訓補助	鼓勵員工精進職涯專業能力，提供教育訓練補助及相關發展專案，細節詳見 3-3 訓練與教育。	
 其他福利	員工休憩區設置：設有員工休憩區，以供員工午餐及交流用。	哺乳室設置：為女性員工設有哺乳室，以方便其使用並維護其個人隱私。 員工休憩區設置：設有員工休憩區，以供員工午餐及交流用。

育嬰假

泰福生技建立完善的育嬰假制度，全力支持有育兒需求的員工，2022 年度符合育嬰假資格之員工人數共 4 人（男性 1 人、女性 3 人），實際申請育嬰留停之員工共 2 人，而後續留任率更達 100%，充分展現泰福成功打造一個友善家庭的職場環境，讓員工能安心兼顧工作及家庭照顧需求。

退休制度與實施狀況

除了讓同仁在職時能享有豐富的福利外，泰福生技也希望協助每一位工作夥伴及早規劃退休後的生活，藉由建立良好的退休福利制度，以保障同仁的權益。

在台灣泰福，我們依照勞工退休金條例之規定，公司按月以不得低於勞工每月工資 6% 之比例提繳至勞工保險局所設立之勞工退休金個人專戶，

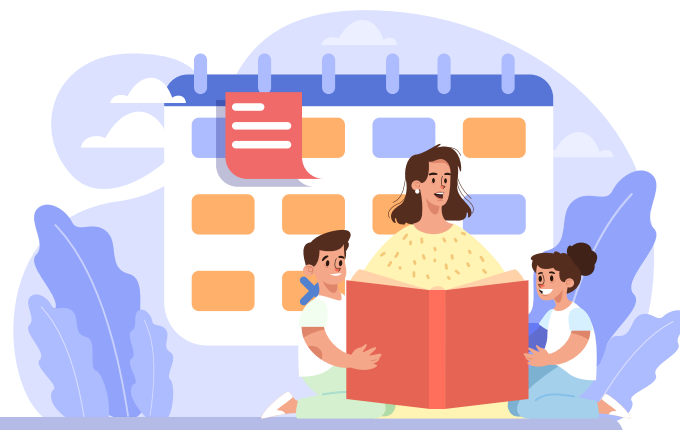
個人亦得選擇在每月工資 6% 範圍內自願提繳退休金至其帳戶中。在美國子公司，只要是正式員工，皆得參加美國員工 401K 退休計畫，本計畫不僅可為員工節稅，並由員工以固定金額或比例自薪資中提撥，公司亦依某比例提撥，以增加對員工退休後生活之保障。

◎ 2022 年員工育嬰留停統計

	男性		女性	
	台灣	美國	台灣	美國
本年度享有育嬰假的員工總數（A）	0	1	2	1
本年度實際使用育嬰假的員工總數（B）	0	1	1	0
本年度休完育嬰假後應該復職的員工總數（C）	0	1	1	0
休完育嬰假後，在本年度復職的員工總數（D）	0	1	1	0
休完育嬰假後，在前一年度復職的員工總數（E）	0	1	1	0
前一年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數（F）	0	1	1	0
育嬰留職停薪申請率（B/A）（%）	-	100%	50%	-
復職率（D/C）（%）	-	100%	100%	-
留任率（F/E）（%）	-	100%	100%	-

泰福生技 2022 年公司育嬰假

留任率達 **100%**



3-2 員工人權與多元平等

泰福生技致力維護所有員工之基本人權，並塑造充分保障人權與多元包容的職場環境。為了杜絕任何侵犯人權的行為，我們嚴格遵循國際公認之人權保障議題，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並積極將性別平等、禁止歧視等落實於人才任用、薪酬、福利、教育訓練、考評與升遷制度中，以使公司內、外部成員均能獲得合理、平等、有尊嚴的對待。

3-2-1 人權政策

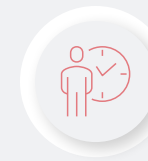
泰福生技參考並遵循《世界人權宣言》、《消除對婦女一切形式歧視公約》及《消除一切形式種族歧視國際公約》等各項國際人權公約核心價值及當地法令，制定**泰福生技人權政策**，並於其中明訂本公司應遵守相關法規及國際人權公約，反對任何歧視及侵犯人權之行為（如：性騷擾或職場霸凌等），以保障員工權益，打造平等、不歧視、反騷擾之工作環境。本政策由公司董事長暨執行長確認發行，其涵蓋範圍包含泰福生技及旗下子公司。

人權關注議題與推動作法

泰福生技由人事部門負責推動人權相關政策與事宜，我們於員工報到日發放員工手冊，手冊內容即包含所有公司相關的人權政策與作為，相關人事規章或工作規則亦公告於公司內部網站，提升資訊透明度。此外，我們並要求美國子公司的所有非管理職員工每兩年須接受至少 1 小時、管理職員工至少 2 小時的線上培訓課程，2022 年共有 38 位經理階級職員與 69 位非管理階級員工接受訓練，總訓練時數達 214 小時。為了確保合作夥伴亦秉持尊重人權之理念，我們亦將相關人權條款寫入供應商合約中。



此外，泰福生技已辨識營運中潛在之人權議題，包含職業安全管理、員工健康管理、女性保護、禁止雇用童工、性騷擾和超時工作，針對此六項議題已制定其風險減緩措施及補償措施，並揭露 2022 年執行成果：

關注議題	職業安全管理	員工健康管理	女性保護	禁止雇用童工	性騷擾	超時工作
						
風險減緩措施	1. 定期監測職場環境，確保工作場所安全，以防止職業災害之發生。 2. 定期進行消防安檢。 3. 新進同仁實施在職員工衛生教育訓練，提高安全衛生意識。	定期辦理員工健康檢查，並主動提醒員工參與。	確實遵循勞動法令及性別工作平等法令規定。	1. 禁止僱用未滿 18 歲者。 2. 於招募時明訂招募條件，並於報到時覆核身份證件。	1. 於人事規章或工作規則明訂禁止性騷擾，提供平等的職場環境。 2. 提供相關申訴管道（如性騷擾申訴專線及電子信箱），員工得以即時表達意見。	1. 確實遵循勞動法令規範並明訂於人事規章或工作規則。 2. 透過差勤系統，確實記錄員工出勤時間及加班原因，並提醒員工下班時間及延長工作時間之規定。 3. 定期檢視各單位加班情形。
補償措施	1. 啟動職災通報與處理程序。 2. 主動提供關懷與團保保險資訊，協助同仁申請相關補償。	-	-	-	如收到通報，立即依申訴機制予以適當處理。	1. 補償員工應有之加班費或補休。 2. 協助瞭解員工超時工作之原因，視情況協助提升工作效率。
2022 年執行成果	本年度共發生 1 件職災事件。	多數員工皆已自動參與員工健康檢查。	本年度未發生異常情事。	本年度未發生僱用童工之情事。	本年度未發生性騷擾申訴事件。	1. 超時工作時數皆遠低於勞動法令所規定之時數。 2. 對於實際發生的加班，已依補償措施核予應有之加班費或補休及掌握超時原因。



員工申訴機制

本公司訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並設置申訴專用電話及電子郵件信箱，讓員工若在工作場所發現違反公司多元化和不平等的行為，有相應的管道可以申訴，相關反饋和舉報事件將交由人事部進行後續處理。我們的員工除了透過向人事部反應外，也可以就相關案件向其主管反饋，以保持勞資之間的暢通溝通和共識。2022年，我們收到3件來自同仁的反饋，其中2件與工作環境不佳有關，1件與霸凌行為有關，這些反饋都已即時獲得人事部門的進一步了解和妥善處理。

意見反饋管道	負責部門
HR@tanvex.com	台灣泰福生技人事部門
Norma.braun@tanvex.com	美國子公司人事部門

3-2-2 員工多元與平等機會

族群與性別平等

多元共融為近年來全球提倡的職場文化，透過廣納多元背景的族群、尊重個人的差異性、並讓每個多元個體都能有所發展與貢獻，為公司創造具差異化特色的企業競爭力與員工滿意度。作為一個跨國企業集團，多元共融是泰福生技的企業DNA，並將其落實在公司的各個層面。2022年在族群多元化層面，我們在董事會中即有3名外籍董事，佔比達

33%，在員工當中，我們的美國子公司有高達69%的員工為少數族裔；性別多元化層面，我們的總員工男女比為52:48，主管男女比為54:46。我們致力於實踐我們的多元與平等精神，讓每個族群的人都能在此感受到安全、接納與尊重，鼓舞員工與我們一同締造更高的企業價值。

◎ 2022年員工結構（按性別、地區、年齡、職級、及是否為少數族裔劃分）

類別	男性		女性	
	台灣	美國	台灣	美國
< 30 歲	2	24	3	19
31-50 歲	9	40	16	33
> 50 歲	4	17	4	13
管理職	5	23	5	19
非管理職	10	58	18	46
少數族裔	0	56	0	45
非少數族裔	15	25	23	20
小計	15	81	23	65
總計	96		88	

註1：以全時約當數（Full-time Equivalent, FTE）統計以上數據。

註2：數據統計以2022/12/31當日為準。

註3：管理職與非管理職定義：在台灣，管理職定義為經理及以上級別，是部門負責人但不包括董事長；非管理職為低於主管和入門級別的職位。在美國，管理職為經理職稱級別及以上；非管理職是除前述標準之外的人員。

註4：美國少數族裔定義：黑人/非裔美國人；夏威夷原住民或其他太平洋島民、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、亞洲人、西班牙裔或拉丁裔、兩個或多個種族以及女性。

薪酬平等

泰福生技致力創造平等多元的工作場所，除了招聘之外，本公司亦落實具競爭力且公平的薪酬制度，以期順利留住業界頂尖人才。本公司依工作職責、市場競爭力和現有員工的薪資，為每一位員工和新進人員制定薪資水準。

下表說明本公司在 2022 年按性別和工作職級劃分的薪酬（含底薪 + 津貼與獎金）比例。整體而言本公司的薪酬比例在同業中算是相當均等，鑑於本公司的產業特點，台灣泰福的主管職底薪比例較高，資深管理階層大多為男性，但我們追求同工同酬。

▷ 2022 年薪酬比率（按性別和職級劃分）

薪酬比率		台灣		美國	
		男性	女性	男性	女性
管理職	基本工資比率	1.44	1.00	1.07	1.00
	薪酬比率	1.00	1.00	1.04	1.00
非管理職	基本工資比率	0.89	1.00	1.05	1.00
	薪酬比率	0.97	1.00	1.05	1.00

尊重與包容

在泰福，本公司致力為員工提供包容且多元的工作空間，我們尊重每位員工的獨特性，期望員工瞭解我們相當重視及認可他們的獨特之處。每位員工都享有多個晉升機會（以及對應的權利），不因種族或性別而不同。

另外本公司針對女性員工的工作權益，在工作規則中制定兩項相關政策：「女性員工夜間輪班保護措施」和「產前產後保障措施」，以期帶給女性員工更多工作彈性。為了保護相對弱勢的女性員工，另設有職場性騷擾申訴機制，落實尊重基本人權。

3-3 訓練與教育

泰福生技重視員工的職涯發展與成長，期望建立一個能鼓勵員工自我發展並強化專業技能的職場環境，透過系統性的教育訓練以及公平的績效考核制度，激發員工的潛能，並提升組織的運作效能。

3-3-1 人才訓練與職能發展

泰福生技規劃完整的員工教育訓練及進修課程，包含新進員工訓練、國內外研修機會和在職進修教育等，提供員工持續成長與發展的機會，除了能夠增進員工的專業能力外，同時也能培育組織優秀人才。



員工進修及訓練

泰福生技提供多元的學習管道，包含年度的教育訓練課程以及搭配內外部單位的教育訓練資源，鼓勵員工自主進修，培養專業知識與技能。在 2022 年，泰福總受訓員工數（包含管理職與非管理職）共有 206 人次，總時數共 5,413 小時。本公司提供的教育訓練類型與內容如下：



» 新進訓練

新進員工報到後，將由人事單位進公司人事規章、福利措施、公司介紹、環境介紹、組織介紹及各單位同仁介紹之說明。

» 國內外研修機會

- (1) 國內訓練：為落實專業知識，提升工作技能，不定時進內部訓練課程，或派員參加外部機構之訓練課程。依 GMP 廠及 FDA 規範，各研發人員均應完成相關訓練，以利工作執行。
- (2) 國外訓練：為能進行集團價值鍊之技術整合，落實國外技術之移轉，泰福會視工作需要，不定時派員至海外公司、關係企業、國外機構參加各項新技能之教育課程。

» 在職進修教育

為讓同仁藉由持續進修以提升專業知識，服務滿二年以上之同仁得經過申請核可後，利用上班時間、夜間時間或假日時間，前往進修正式學位。

④ 2022 年員工訓練時數（按性別、職級和地區劃分）

員工訓練	男性						女性						總員工					
	總訓練時數		人數		每人平均訓練時數		總訓練時數		人數		每人平均訓練時數		總訓練時數		人數		每人平均訓練時數	
	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國	台灣	美國
管理職	34	678	2	25	17.00	27.12	48	505	4	15	12.00	33.67	82	1,183	6	40	13.67	29.58
非管理職	90	2,033	9	77	10.00	26.40	126	1,899	15	59	8.40	32.19	216	3,932	24	136	9.00	28.91
總數	124	2,711	11	102	1.27	26.58	174	2,404	19	74	9.16	32.49	298	5,115	30	176	9.93	29.06

註：數據統計以 2022/12/31 當日為準。

3-3-2 績效管理制度

泰福訂立公允客觀的績效考核制度，員工績效評估是一項極富成效且有意義的作業，有效促成泰福生技的成功。員工績效與職涯發展考核讓員工能夠藉機對工作績效展開有意義的討論，以及學習該如何精進自身技能與能力。設立員工績效與職涯發展考核，不僅讓主管可評估員工績效，員工也可訂立在泰福生技堅實職涯目標和精進途徑。

績效評核流程

本公司每年對每位員工進行一次正式考核，員工績效與職涯發展考核流程的第一關，就是由人資部門提交「員工績效考核表」。每年的年初，員工與主管應共同制定目標，填寫「年度個人工作計畫」；接著在年底填寫「員工績效考核表」。我們將根據既定目標和績效標準評估員工的表現，並就其主管可改進的領域給予有建設性的指教。安排員工和主管進行年度回顧會議，討論員工績效並共同制定明年計畫。除了正式意見回饋之外，泰福的員工也有機會與主管經常互動，平時定期就工作績效收到意見回饋。

◎ 績效評核流程表



績效考核要點

在我們的員工績效與職涯發展考核中，本公司非常重視個人的核心職能。職能包括適應能力、溝通 / 傾聽技能、可靠度、道德、主動性、人際社交技能、工作知識與能力、生產力、團隊合作 / 協作及工作品質。我們相信這些職能奠定了必要的知識、技能、能力及行為，能帶來卓越績效。員工另外應就展現出的熟練程度接受評量，以展現他們成功履行指定工作職務的能力。作為對員工的鼓勵，表現優異者有機會獲得專案職位晉升、職級升等、加薪及 / 或獎金加給等獎勵。

年度個人工作計畫表與員工績效考核表樣本

tanvex
Tanvex BioPharma Inc.
英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司台灣辦事處
員工績效考核表
Period : January 1 - December 31, 2022

員工編號: _____ 員工姓名: _____
部門: _____ 組別: _____
直屬主管: _____

SECTION 1: 等級與評分					
等級	極佳 Outstanding	佳 Exceeds Expectations	符合要求 Meet Expectations	差 Below Expectations	極差 Unsatisfactory
評分	5	4	3	2	1

SECTION 2: GOALS AND RESULTS ACHIEVED 目標管理 (內容同工作目標計畫表)

員工將該年度的最終目標與目標項目與權重逐項記錄，簡述每個目標的實現程度，決定每項目標之工作完成度，所有[目標權重]之總和應為100%。
工作完成度請以百分比標示。

SECTION 2: 權重 70%		0% (目標權重合計)		
目標一	工作完成度	目標權重	自評	主管評分
簡述:				

tanvex
Tanvex Biologics Corporation
台灣泰福生技股份有限公司
2022年度個人工作計畫表

員工編號	姓名	組別	職稱
考核期間	January 1 - December 31, 2022		

序號	工作目標	工作標準	完成時間	權重
1	執行工作目標管理與紀錄系統 (含實施紀錄簿)	配合泰福生技股份有限公司研究紀錄管理 或作實施紀錄簿管理	配合泰福生技股份有限公司研究紀錄管理 或作實施紀錄簿管理	5%
2				
3				
4				
5				
6				

權重合計: 5%

員工編號/姓名	直屬主管簽名/日期

備註：工作目標計畫表應填本表，2022年計畫內容應與工作目標管理與紀錄系統 (含實施紀錄簿) 權重合計為100%。
年度工作目標計畫表一式二份，由員工、直屬主管各執一份。
工作目標計畫表應於每年年初與主管討論後填寫。
年度工作計畫如有任何異動，應定期 (至少每六個月一次) 調整並更新目標。
本計畫表應由員工與主管簽名後交與人事行政部，由該部統一彙整與更新。

員工績效考核數據 (按性別、職位和地區劃分)

2022 年，泰福共有 31 名管理職務人員和 113 名非管理職務人員接受績效考核，接受績效考核的員工總數比例約為 80%。

接受績效考核之員工人數	男性		女性		總員工人數 (比例)
	台灣	美國	台灣	美國	
管理職	3	16	4	8	31 (16.32%)
非管理職	6	55	13	39	113 (59.47%)
總計	9 (60.00%)	71 (87.65%)	17 (73.91%)	47 (74.60%)	144 (75.79%)

註：部分員工於績效考核流程完成後聘用，部分員工在考核前已離職，因此績效考核員工總數的比例並非 100%。



3-4 職業安全衛生

泰福相當重視工作場所每位員工的安全及健康。本公司遵循美國國家職業安全衛生研究所（OSHA）發佈的「職業安全衛生管理系統（SHMS）指引」，據此擬定職業安全衛生（OSH）管理計畫。我們還進行工作現場分析、事故報告和調查程序、危害預防與控管以及安全衛生教育訓練，目的是預防職安危害。

此外，我們期望員工充分參與職安衛相關訓練及宣導，以提高全體員工的安全意識。本公司的員工有權拒絕從事威脅其健康與安全的工作，每一次的拒絕情事以及任何為解決已知不安全狀況而採取的導正措施，將被妥善記錄，並告知主管、經理、設施主管和環境、健康與安全（簡稱「環安衛」）主管。我們不遺餘力地消弭危害，以打造一個安全健康的工作場所。

3-4-1 職業安全衛生管理

確保工作環境之安全

泰福生技環安衛部門負責職業安全衛生管理，以及制定、實施和維護相關計畫。環安衛部門通常會迅速回覆電子郵件、相關建議及危害識別和未遂事故報告，確保即時有效的溝通，同時按要求進行危害評估及人體工學評估。環安衛部門也根據「全球化學品統一分類和標籤制度」之定義，完成所有常規製備溶液的危害分類，直接協助實驗室員工進行化學危害宣導。

每季度舉行一次職業安全委員會會議，環安衛在會上討論前幾個月的事件、問題和活動，並聽取委員會成員的建議與意見回饋。



泰福職業安全健康管理

本公司根據加州通用工業安全令 3202 制定了各種職業安全與衛生計畫，該流程從建立「傷害疾病預防計畫」開始，我們使用 OSHA SHMS 的要素，其中包括管理階層承諾和領導力、員工參與、工作現場分析、事故報告和調查程序、危害預防及控管、安全健康教育訓練、具體計畫的制定和計畫評估（視人員需求參與）。

所有員工開始在泰福工作前都會接受入職環境健康和安全管理培訓，這些入職計劃包括：傷害和疾病預防、Covid-19 和傳染病預防、緊急行動和消防、人體工學、背部傷害預防、起重安全、害蟲控制、實驗室和製造安全、危險通報、化學衛生、生物安全（目前為生物安全級別 1）和化學 / 生物廢物管理。

» 泰福生技職業健康與安全相關方案：

- 傷害和疾病預防計畫
- 化學和生物廢棄物的管理
- 氰化物安全使用計畫
- 壓縮氣體安全
- 氰化物探測器的使用程序
- 電氣安全計畫
- 緊急應變和防火預防計畫
- 人體工學計畫
- Covid-19 和傳染病預防計畫
- 動力工業卡車安全計畫
- 實驗室和生產安全計畫
- 洩漏預防控制及對策計畫
- 危險溝通標準書面計畫
- 危險能源控制計畫
- 化學衛生計畫

為確保新員工瞭解健康與安全資訊，我們在員工正式開始執行工作前提供職業安全教育訓練。此外，經由中央控管（Master Control）提供常規危害相關的年度複習教育訓練，環安衛部門也會根據主管的要求進行進修培訓或進行新計畫開發。

針對特殊的安全教育訓練計畫可聯絡環安衛部門為員工及其主管進行規劃，例如「氰化物化合物的安全使用」、「氰化物探測器的使用」、「針對有害物質的安全使用」、「背部傷害預防」、「壓縮氣體安全」等，其他適用特定年度複習規定之安全計畫（例如，急救人員作業、DOT 危險材料處理）則將按指定時間間隔親自參訓。2022 年，本公司全體員工皆已納入泰福職業安全衛生管理計畫。

內外部稽核機制

定期稽核公司的職業安全衛生管理系統對於公司的職業安全衛生管控相當重要。本公司針對職業安全衛生管理設立內部及外部稽核機制，藉由內外稽核，我們得以確保公司遵守政策及法規，取得客觀見解以及識別潛在風險。

泰福生技在內部稽核方面，我們定期會對實驗室、製造和倉庫等區域進行環境健康與安全查核，這通常每季度寄信一次，會在召開季度安全委員會會議之前舉行。外部稽核方面，政府機構與顧問公司等多個稽核機構為我們提供稽核服務。

外部稽核	稽核組織	頻率
	聖地牙哥環境衛生部	設施年度查核
	聖地牙哥消防局和工業廢水排放控制計畫	年度查核
	Zoubek Consulting 諮詢顧問公司	每季度一次，並根據正式機構檢查前要求進行一次。

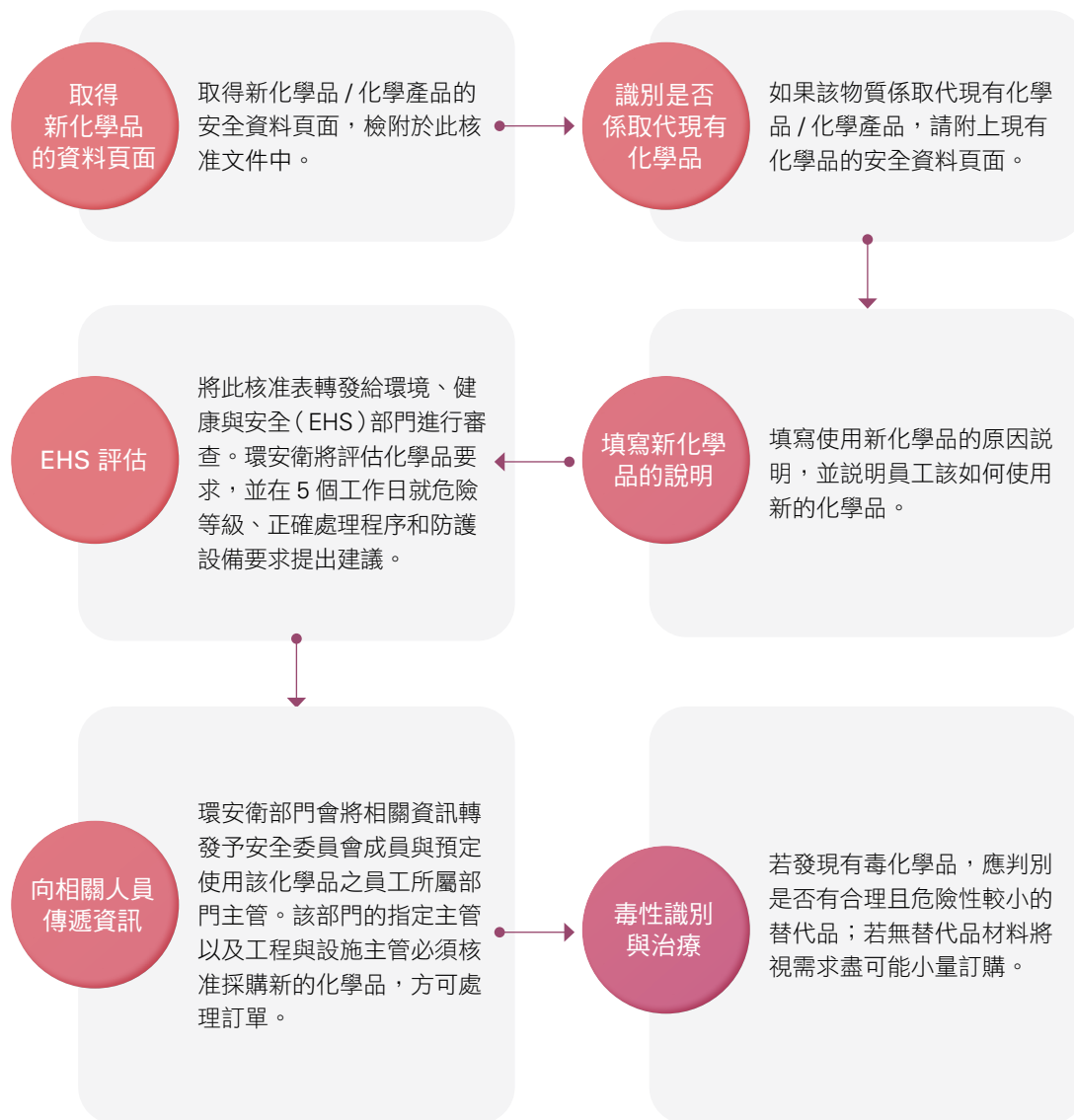
調查職安意外事件流程

在美國，我們遵循職業安全衛生管理局（OSHA）的安全與健康管理系統（SHMS）方法來調查職安相關事故。



有毒化學品管理流程

泰福為新的化學品核准有準備相關文件，該文件使用流程如下：



3-4-2 職業災害 / 職業病預防管理

為預防職業傷害和職業病，本公司建立了安全健康管理和內部稽核機制。我們固定每季對實驗室、製造和倉庫區域等進行環境、健康與安全查核；此外也會進行職業安全衛生風險評估，識別工作場所的潛在風險並提前採取控管措施。

職業安全風險評估

從職業安全衛生風險評估來看，我們不僅根據工作類別評估員工的安全健康需求，更歸納出工作場所 7 種潛在職業風險。為了降低這些風險發生的可能性，我們已制定若干控管措施。此外，本公司的環安衛部門每季查核一次，以確保落實所有適當的工程控管、管理控制、遵循工作實務以及妥善穿戴個人防護裝備。

◎ 針對員工工作類別識別潛在職安風險

泰福於公司內的相關工作分類進行危害接觸評估，後續已制定法規遵循計畫因應此類危害（例如化學衛生 / 危害宣導、緊急行動 / 防火、生物安全、人體工學）。



◎ 識別與職業危害有關的項目

職安風險	描述	防護措施
 接觸化學品	員工使用各種急性與慢性危害的溶劑、酸鹼物質及化學品。	實驗服、手套、護目鏡。通風櫃可防止重大吸入危害。
 接觸生物製品	員工使用 BSL-1 級細菌進行培養及實驗。	實驗服、手套、護目鏡。如可能有噴霧，應使用生物安全櫃（BSC）。
 人體工學傷害	與資料輸入 / 實驗室活動相關的重複性運動傷害。	人體工學設備；演習。
 滑倒危害	冰箱的霜融化或打掃清潔後，地板可能潮濕。	清潔室的防滑短靴。及時清理水源。
 電氣危害	設施和 IT 服務維修與維護的用電設備。	掛牌上鎖設備。
 墜落危害	設備團隊可能需在屋頂工作。	墜落防護教育訓練及設備。
 背部受傷	倉庫及設施必須要能荷重。	背部受傷預防教育訓練及設備。

職安危害回報機制

泰福生技亦額外建立一個透明管道，可以供員工工作職安危害及危險情況通報並尋求協助。本公司的員工可以直接向代理 HS 經理或設施總監通報危險情況。一旦接獲通報將儘速處理事故，並隨時告知員工最新情況。如有必要，會張貼危險警告標誌和放置障礙物。

此外，美國國家職業安全衛生研究所制定了 22 項聯邦法規，旨在保護提出或通報安全標準相關危害或違規行為的員工，我們鼓勵員工直接向環安衛部門、設施與工程總監、主管和經理表達疑慮，因為緩解這些疑慮對公司而言至關重要。



2022 年職業傷害 / 職業病相關績效

2022 年，全職員工的總工作時間為 279,810 小時，有 1 起職業傷害為一名員工於工作時滑倒，而這起職業傷害事件已獲相關單位妥善處理。



工作者類型		全職	兼職	約聘	總計
a. 工作時數		279,810	0	0	279,810
職業傷害類型	職業傷害	1	0	0	1
	職業疾病	0	0	0	0
b. 正常工傷次數（180 天內損失工時）					
	職業傷害	0	0	0	0
	職業疾病	0	0	0	0
c. 嚴重後果工作相關傷害的數量（不包括死亡人數）（損失時間超過 180 天）					
	職業傷害	0	0	0	0
	職業疾病	0	0	0	0
d. 死亡人數					
	職業傷害	0	0	0	0
	職業疾病	0	0	0	0
嚴重後果工傷率（不包括死亡）（%）		0	-	-	0
工傷死亡率（%）	職業傷害	0	-	-	0
	職業疾病	0	-	-	0
可記錄之工傷數據	職業傷害	1	0	0	1
	職業疾病	0	0	0	0
可記錄之工傷比率		0.53	-	-	0.53

COVID-19 因應措施

雖然 COVID-19 現在已流感化，但本公司仍然嚴格落實防疫規範，我們擬定特殊傳染病預防暨因應計畫，為全體員工提供相關的教育訓練課程，積極呼籲員工落實健康管理和個人衛生，鼓勵員工接種疫苗、勤洗手、勤擦拭公共物品的表面，也避免共用手機或桌子。此外，本公司也提供身體不適的員工（尤其是體溫超過攝氏 38 度者）彈性居家辦公機制。

3-4-3 健康促進行動

泰福生技為員工籌辦各類健康促進活動和資源，俾管理員工身心健康。我們認為讓每一位員工享受平衡、快樂、健康的工作環境是本公司的責任。

員工健康促進方案

所有全職和兼職員工都能從本公司的健康促進活動和資源中受益，健康資訊和資源也會於員工通訊發佈公告。



免費年度健康檢查

每年為每位員工提供健康檢查追蹤服務。在醫療保險的保障範圍內，員工家屬也可每年接受免費健檢。

醫療福利專案

員工可從保險業者取得健康資訊和福利方案。

員工協助方案（EAP）資源

為了更加關切員工的心理健康，本公司提供諮詢服務，協助員工解決個人/家庭關係、財務諮詢或減輕壓力/焦慮等問題，此項資源可透過電話或線上諮詢顧問。

健康午餐菜單

在台灣，為鼓勵員工選擇少鹽、少油的健康飲食，行政部門為沒有自備午餐的員工提供健康午餐菜單。

公司贊助活動

為實現員工工作與生活的平衡，本公司支援運動社團與隊伍，我們也積極投入聖地牙哥的壘球聯賽和多項體育運動。

04

匠心醫技

- 4-1 產品研發進程與展望
- 4-2 顧客健康與安全
- 4-3 供應鏈品質管理

- 擁有獨特的垂直製藥整合發展模式

- 2022 年台美平均在地供應商比例均為 **99.33%**

4-1 產品研發進程與展望

泰福生技垂直整合研發、製造、銷售功能，專注於生物相似藥品與新藥發展領域，目前在台灣及美國兩地設有台灣泰福與美國子公司，台灣泰福擁有專利，主要負責細胞株及初期生物製程開發，美國子公司則負責進行細胞培養等製程放大技術開發，並將藥品量產和申請製程專利。

近年來許多嚴重疾病的藥物如癌症、類風溼性關節炎、自體免疫疾病等都是生物藥品，但因其製程複雜以致價格不斐，許多病人無法負擔生物藥品高昂的價格，對於政府的醫療支出也是一大負

擔，因此為生物相似藥品創造龐大的市場潛力與商機。泰福以市場導向為主，致力於開發安全、有效、平價之藥品，希望能讓更多病人受惠、獲得更好的治療，也能大幅降低醫藥開支。生物相似藥的製程與生產技術複雜，但泰福憑藉建置最完整精良的設備、最優秀的研發人才、最新的環保科技、最嚴謹與專業的製程開發能力和 cGMP 藥品生產能力，逐漸將產品推向市場，並持續邁向國際級生技醫藥公司。

4-1-1 泰福藥品開發優勢

泰福生技的核心競爭力為同時擁有哺乳類動物細胞株開發（Mammalian cell line development）和微生物發酵（Microbial fermentation）的研發技術平台與生產產能。本公司能夠垂直整合生物相似藥品產業價值鏈上、中、下游，從細胞株開發、細胞培養、純化、原料藥到商業化量產，我們皆能完整掌握技術與成本，並保持彈性以因應市場需求的改變，在市場中保有效率與產業競爭力。



@ 台灣泰福

細胞株開發

- 尖端哺乳類動物細胞 & 微生物藥品開發平台
- 建立具有未來可製造性的細胞株 (cell line)

@ 美國子公司

製程優化

- 國際主流的拋棄式生物藥製程技術，確保製程品質與安全

@ 美國子公司

藥品量產

- 完成倉儲、產能及產線的設備建置，並預留未來擴建空間



細胞株開發

細胞株開發主要由台灣泰福之研發實驗室負責，我們自行開發具有高效表現的載體，並透過最尖端的哺乳類動物細胞及微生物藥品開發與技術平台，來選取具有大量生產蛋白質能力之候選細胞株。此外，我們更開發種源細胞庫及工作細胞庫，並持續優化細胞培養基及其生長條件。

泰福在初期生物製程開發即包含放大技術，開發之細胞株更具有可以充分展現哺乳類動物細胞株及微生物發酵之特性及高穩定性，創造高品質且具商業經濟效益的優勢。

製程優化

美國子公司負責製程優化及藥品開發，其承接台灣泰福開發完成之基因轉殖細胞株，繼續進行細胞培養、製程優化及放大，使其具高穩定性與高表現量，並確保品質與參考藥品具有極其相似之物理、化學與生物等關鍵特性，為最終的藥品量產做準備。

泰福引進最先進的設備及製程，並致力打造乾淨無污染的製造環境，將接觸產品的設備表面改為拋棄式（例如：拋棄式的攪拌槽生物反應器），以降低產品污染的機會，另外也使用最先進的層析和過濾技術來進行產品純化。

為確保產品達到高品質及安全標準，泰福擁有經驗豐富之專業品管團隊，品質控管部門及分析部門會對所有產品進行全面的測試與測試方法之開發，並嚴格遵守製程與藥品開發之相關法規，確保整個生產製程的品質。

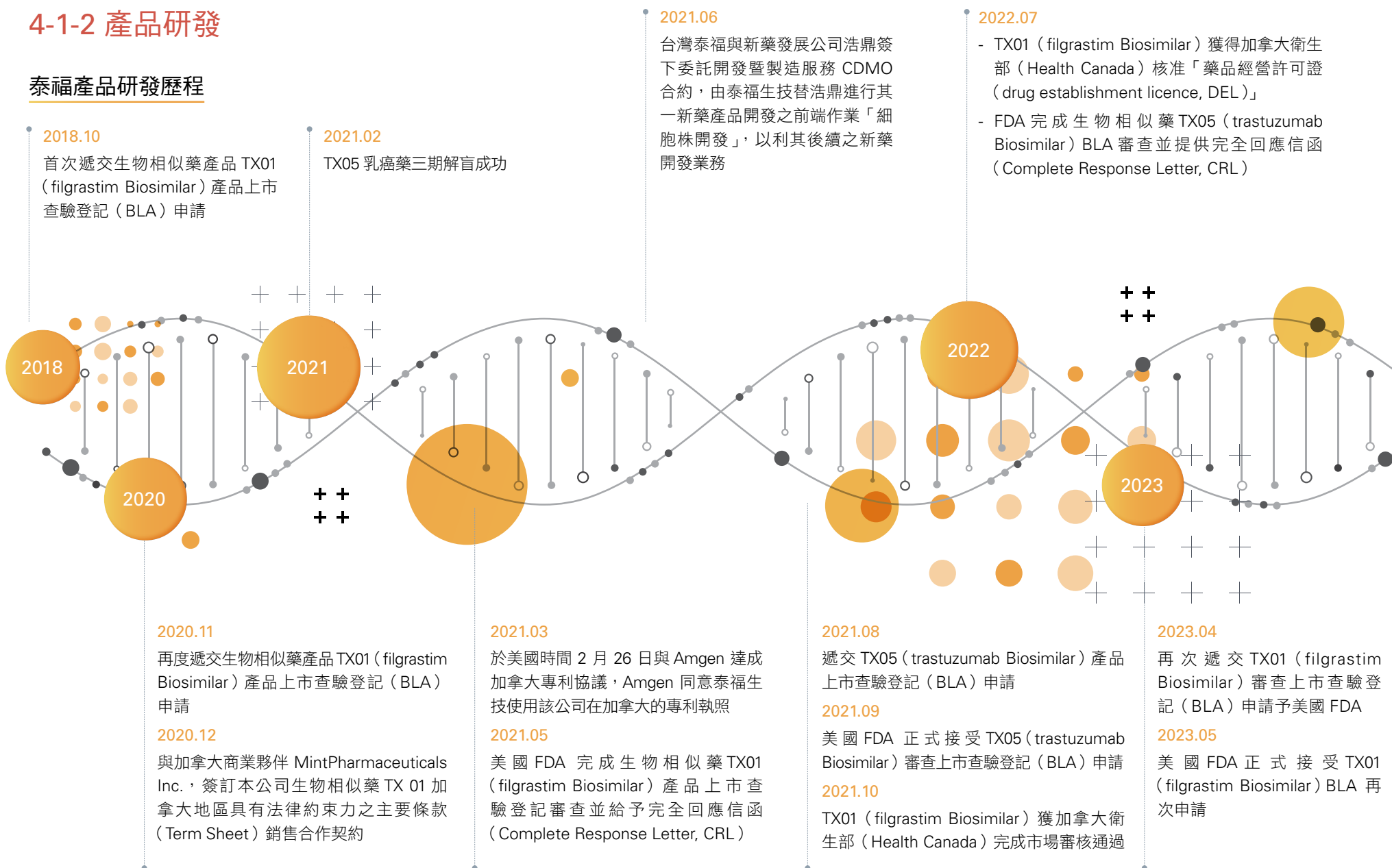
藥品量產

泰福已在主要的商業化量產基地美國加州聖地牙哥完成倉儲、產能及產線的設備建置，包括微生物發酵槽以及哺乳類動物生物反應器，目前已擁有 1 條 150 公升之微生物細胞發酵槽，並且擁有 1 條 300 公升之一次性發酵槽 (SUF) 以供未來擴展。另外採用國際主流的拋棄式生物藥製程技術 (Disposable technology)，目前已完成 2 條 4000 公升哺乳動物細胞生產線，並採用國際主流的拋棄式生物藥製程技術。為了配合產品商業化時程及因應未來市場需求增加，本公司亦已於生產基地預留空間以做為未來擴建所需。



4-1-2 產品研發

泰福產品研發歷程



泰福產品研發進度

泰福的產品經歷以下產品研發流程：臨床前、一期、三期、藥品申請和核准。目前泰福生技首個生物相似藥產品重組蛋白生物相似藥（以下簡稱 TX01）已於加拿大核准上市，以治療癌症化療所引起之嗜中性白血球減少症，2023 年 4 月泰福生技已重新提交 TX 01 生物製劑藥品上市查驗登記（BLA）申請，爭取年底前獲得美國食品藥物管理局（FDA）生物相似藥藥證，積極加速拓展銷售業務。乳癌生物相似藥 TX05 為泰福生技開發的第二個生物相似藥，目前我們已經完成了回覆信，並計劃重新提交 TX05 的 BLA 申請。2023 年 2 月率先與 Roche 旗下 Genentech 專利訴訟達成和解，未來將可以在美國及其他 Herceptin® 專利獲證地區上市銷售，預計 2024 年啟動營收。

項目	適應症	分子	原廠參考藥物	臨床前	一階	三階	送件	核准	進度說明
重組蛋白生物相似藥 (TX01)	治療癌症化療所引起之嗜中性白血球減少症	filgrastim	Neupogen®						2018/11 獲美國食品暨藥物管理局 FDA 接受藥證申請後，並於美西時間 2019/1/15 向加拿大主管藥物審查之衛生部，申請加拿大藥證。 2022/7 TX01 (filgrastim Biosimilar) 獲得加拿大衛生部 (Health Canada) 批准「藥品經營許可證 (drug establishment licence, DEL)」，可合法於加國上市販賣，目前正在進行健保議價。 2022 年 8 月向美國 FDA 完成藥證審核補件。
乳癌相似藥 (TX05)	乳癌治療用藥	trastuzumab	Herceptin®						2022 年 7 月收到美國 FDA 通知 (Complete 表示已完成現階段藥證審查，本公司計畫與美國 FDA 溝通，預計完成補充資料後再提供予美國 FDA 以完成後續 BLA 審查。 2023/2 率先與 Genentech 專利訴訟達成和解，未來將可以在美國及其他 Herceptin® 專利獲證地區上市銷售。 - 準備藥證通過前置審核。
嗜中性白血球減少症 (TX04)	嗜中性白血球減少症	pegfilgrastim	Neulasta						籌畫進行製程放大程序及準備關鍵臨床試驗 (Pivotal Trial)，目前同步展開穩定性測試等。
大腸直腸癌及肺癌 (TX16)	大腸直腸癌及肺癌	bevacizumab	Avastin						已完成人體第一期臨床試驗，目前正持續籌畫臨床三期臨床設計及確認專利相關程序。
乳癌相似藥 (TX52)	乳癌相關	pertuzumab	Perjeta						目前仍在進行臨床前及製程開發中。
TX54	免疫治療	pembrolizumab	Keytruda						啟動細胞株開發。

4-1-3 藥品可負擔性與定價策略

泰福生技的使命為「為患者提供安全、有效且平價之生物藥品，以治癒疾病，並得以存活或延長壽命。使病患、股東、員工、合夥人、醫療健保公司及整個價值鏈中的所有相關者成為最大受惠者。」我們的創始初衷便是以降低昂貴生物藥品價格為目標，致力提升新一代生物藥品之效益及藥品之可負擔性。隨著生物相似藥物相關規範與法案相繼通過，為平價藥品領域創造良好的發展機會，使得病患以往需使用昂貴生物製藥的治療方式，現今有機會得到安全、有效又平價的選擇。

生物相似藥有於品質、安全、療效與原廠參考藥品無臨床上有意義的差異（no clinically meaningful differences）的特點，而其價格則是通常較原廠參考藥品平價。泰福生技秉持著其企業使命，為治療癌症化療及乳癌患者開發生物相似藥物 TX01 與 TX05，在有限的醫療資源下，生物相似藥對患者來說價格大幅降低，能將從藥品節省下來的費用用於更需要的地方，對於許多病友及家屬而言是一大福音。泰福生

技的 TX01 已取得加拿大藥證並即將在 2023 年於加拿大進行銷售、TX01 和 TX05 藥品，預計將分別於 2023 年及 2024 年取得美國食品藥物管理局（US FDA）核發之藥證，並在 2024 年之後進入美國市場銷售。在定價方面，泰福制定相關內部政策，致力於負責任的藥品供應、公平定價以及符合國際營銷規範。我們希望制訂一個對泰福及患者都合理的價格，讓患者能夠安心選用泰福的藥品，讓藥品能夠發揮最大價值。我們除了會參考國際藥價指標來控制成本外，也會透過市場研究調查以掌握最新市場環境現況，並透過數據分析進行更精準的藥品定價，以訂定出讓患者可以負擔的藥品價格。

目前 TX01 於 2021 年 11 月取得加拿大藥證後，由於加拿大為全民健保醫療制度，欲上市的藥品須和政府議價，泰福目前積極和加拿大政府進行議價程序，可望盡快上市，讓更多民眾受惠。



4-2 顧客健康與安全

泰福生技致力透過安全、有療效且平價的生物製藥治癒疾病，以延長患者生命，並藉此傳遞本公司的價值。顧客的健康與安全是本公司的首要任務。本公司藉由遵守法規、建立全面品質系統、進行嚴謹的臨床試驗、設立產品回收機制，得以保障泰福生技擁有最佳的藥品生產環境。

4-2-1 藥物安全

品質管理系統

為確保患者使用的產品安全、有效、高品質，本公司在「品質手冊」中制定相當完整的品質管理系統及作業標準。本公司的品質保證團隊負責「年度產品審查 (APR)」，相關流程詳載於 APR 準則中。泰福生技執行 APR 是為了確實評估公司的產品品質標準及規格、製造與空格程序均持續適當。此外，本公司也將持續改善機制納入品質管理系統，「品質管理審查」機制旨在監控泰福生技品質管理系統確實適用、充分、有效且持續地改善。

本公司的整個生產線均配備人數充足且經驗豐富的合格人員。我們統一規範「程序控制」、「監

控標籤」、「檢驗控管作業」等基本流程，確保相關人員有指引可循。本公司也將持續改善機制納入品質管理系統，相關員工定期接受品質系統教育訓練，協助他們瞭解最新規定。泰福生技符合「PIC/S 優良製造規範」(GMP) 及其他相關法規。為提供安全、有療效且平價的生物相似藥，本公司所有產品 100% 經過嚴格測試和評鑑。

偽藥管理

全球市場偽藥數量近來激增，已成為急迫的公共衛生問題，每年都有許多人因偽藥而健康受損或死亡。而這使得製藥公司被迫面臨公眾信心喪失和營收下降的窘境。

泰福生技為本公司的產品開發全面追蹤系統以及警示與回收機制，藉此確保顧客安全。我們實施「TraceLink Track & Trace 系統」，藉此追蹤供應鏈中所有泰福產品的歷程，並追蹤從產品製造、二級包裝和配銷到使用者手中的所有中間點，所有產品會編列序號，再指派給每個可銷售的單位產品，這有助於識別產品的原產地、批號、保存期限和銷售地點等資訊，而由於本公司的產品尚未上市，因此 2022 年沒有與偽藥相關的案例。

藥物安全監視機制

藥物安全監視流程旨在偵測和監測藥物安全性，並採取行動降低風險和提高藥物效益。藥物安全監視系統的三大組成，包括資料收集、資料分析與報告。藥物安全監視機制憑藉藥品安全監測、藥物濫用及不良反應監測以及新產品的安全性監測，在業界扮演舉足輕重的角色。

本公司目前著手設立藥物安全監視系統，以利支援 TX01 的行銷。我們的藥物安全監視服務委外予受託研究機構 (CRO) 辦理，CRO 建立了完整的產品 / 患者投訴、溝通、審查、分類和回應 / 報告機制，泰福嚴格遵循該 CRO 的標準作業程序。泰福內部正在開發支援藥物安全監視流程的標準作業程序，預計在產品上市後正式實施。



4-2-2 藥品回收管理

在服藥時，正確、安全地用藥非常重要，顧客有權退回可能危害健康的藥品。對於有品質問題或其他安全危害的藥品，製藥公司有必要及時主動發起回收，並切實履行藥品安全管理義務。

產品回收機制

為了防止不良或過期藥品在市場上流通或經患者使用，本公司已建立完整的產品退貨政策和管理機制，我們的「退貨政策」明確規定顧客的退貨流程以及如何處理退貨產品。

所有直接和間接採購的泰福產品，均須直接退回本公司的物流供應商夥伴；本公司的產品上市後，客服部門將依循退貨政策，接受經與泰福合作之物流業者配送中心退回的產品。一旦我們收到退貨產品將詳細記錄該退貨案例，並在適用之情形下啟動退款流程。部分商品可能視為不可退貨商品，無法根據退貨政策退回，包括「不符授權產品或過期產品要求者」、「由泰福生技酌情判斷為造假、劣藥或偽藥」、「未貼標籤、標籤不全、或批次和保存期限難以辨認的產品」。

產品召回機制

製藥公司若發現藥品存在潛在安全危害，或者藥品監督管理部門經調查評估後，發現藥品存在潛在安全危害，必須回收該藥品。

若泰福生技決定回收產品，我們將通知現有顧客潛在風險和偽藥事宜。產品回收信函或通知會透過本公司的 RX 行銷警示和客服部門（以電子郵件及 / 或信件方式）寄送給我們的顧客。泰福的品質保證部門負責研擬開發提供給顧客的產品回收程序，期望在首次商用產品推出之前開始完成制定產品回收程序。

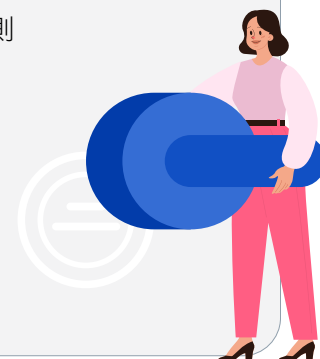
本公司的警示與回收系統結合了產品追溯系統，回收信函擬定後會以電子郵件及 / 或信件寄送給適用產品回收的所有現有顧客，歸還回收產品的說明將載明於回收作業時發出的回收通知函，而對經銷商或直接顧客的所有費用賠償，將取決於回收時現行 HDMA 產品回收及停用準則進行。

4-2-3 顧客健康安全

臨床試驗管理

目前泰福生技的臨床試驗是由委外研究機構（CRO）執行，為了確保臨床事件的安全與品質，我們嚴格遵守相關規範，包含：

- 國際醫學科學組織委員會（CIOMS）發布之國際道德指南
- 國際醫藥法規協會（ICH）藥品優良臨床試驗作業指引
- 美國藥品研究與製造商協會（PhRMA）臨床試驗執行和結果通報原則
- 赫爾辛基宣言
- 貝爾蒙特報告書
- 美國藥物食品管理局（FDA）之上市前安全報告指引



除了恪遵臨床試驗的外部規範外，與泰福生技合作的委外研究機構制定一系列的內部作業程序，從臨床試驗的監督與通報、研究與訓練，都有完善的管道和機制。相關機制如下列：

» 監督與通報機制

1. 執行監督委員會

由公司的高階管理層、專案管理、臨床操作、財務、公關事務部門以及委外研究機構的代表，共同組成執行監督委員會，以密切監督臨床試驗的過程及即時解決試驗中遇到的問題。



2. 品質暨風控檢視會議

每兩個月召開一次，確保試驗端的待追蹤議題都能有效被檢視與解決。



3. 跨組會議

由來自泰福與委外研究機構不同功能別的同儕組成，於 2022 年度間，依據臨床試驗的階段每週或每月召開會議，於會議中同步臨床試驗的情形及溝通待解決的議題。



» 研究與訓練機制

1. 研究小組

依不同議題組成相關研究小組，包含：臨床試驗啟動、資料管理、安全、醫藥、試驗藥品等，並搭配委外研究機構共同進行。



2. 臨床試驗研究

主要由委外研究機構負責，研究範疇包含臨床試驗專案管理、臨床試驗執行與監控、法規與道德委員會維護、藥物與安全服務、資料管理、生物統計學等，泰福生技會共同參與相關臨床研究訓練的資料準備及檢視。



3. 臨床新訊雙月刊

由泰福生技和委外研究機構共同製作，提供重要的臨床研究資訊和新趨勢供研發同仁參考。



臨床試驗運作機制

為了檢驗目前研發藥品的安全性及療效，泰福生技與委外研究機構共同執行最嚴格監控、最高品質安全把關的臨床試驗，以泰福生技正在進行的臨床試驗來說可分為三階段：篩選（Screening）、試驗期間（Treatment Period）以及收尾階段（End of Study, EoS）。

2022 年，如第一章所述，FDA 審查了 3 處 TX05-03 臨床試驗場所，其中 2 處位於秘魯，1 處於墨西哥。



4-3 供應鏈品質管理

泰福生技身為一間國際製藥公司，擁有良好、堅韌的供應鏈十足重要，因為這樣一來不僅可降低風險，還可提高本公司同業中的企業競爭力，只有穩定的供應鏈才能保障藥品生產的品質，我們的產品也才能安全及時地送到患者手中。本公司對供應鏈採取主動式管理，我們會確認向合格供應商採購原料，且在藥品生產過程中一律使用合格原料。

供應鏈管理策略

本公司的供應鏈管理由材料管理部門和品質團隊負責。採購政策於內部制定，用於管理一般材料採購事宜，採購政策的依據包括 FDASIA 第七章藥品供應鏈規定、FDA ICH 關於優良製造規範（GMP）、藥品開發和品質風險管理準則。為確保賦形劑擁有高超品質水準，以及為了維持供應鏈的完整性，我們也遵守賦形劑特有的 IPEC-PQG GMP 準則，作為研擬文件和標準的基礎。

本公司亦開發多個供應鏈管理相關的計畫，包括供應商管理計畫、新供應商設立計畫、供應商資格計畫、BSE/TSE（牛海綿狀腦病 / 傳播性海綿樣腦病）計畫以及庫存控制，這些功能性計畫目的在確保整個供應鏈的細節獲得高度關注。各個方案下也有建立供應商的遴選與評估機制，我們會對所有供應商進行材料管理審查，並評估每一次的採購活動。所有與泰福生技合作的關鍵供應商均須簽署品質合約，對供應商的書面稽核與現場稽核，將取決於供應商重大程度。

供應商一旦違反本公司的供應鏈管理政策，應適用我們建立的供應商懲戒機制，並將偕同品質事件單位調查、追蹤和趨勢分析不合格材料，立即監控資訊或調查和趨勢分析的累積資訊，可能導致供應商狀態改變。本公司目前著手規劃供應商評估與稽核的評鑑表，以期增進供應鏈管理的效率。



供應商遴選與評估機制

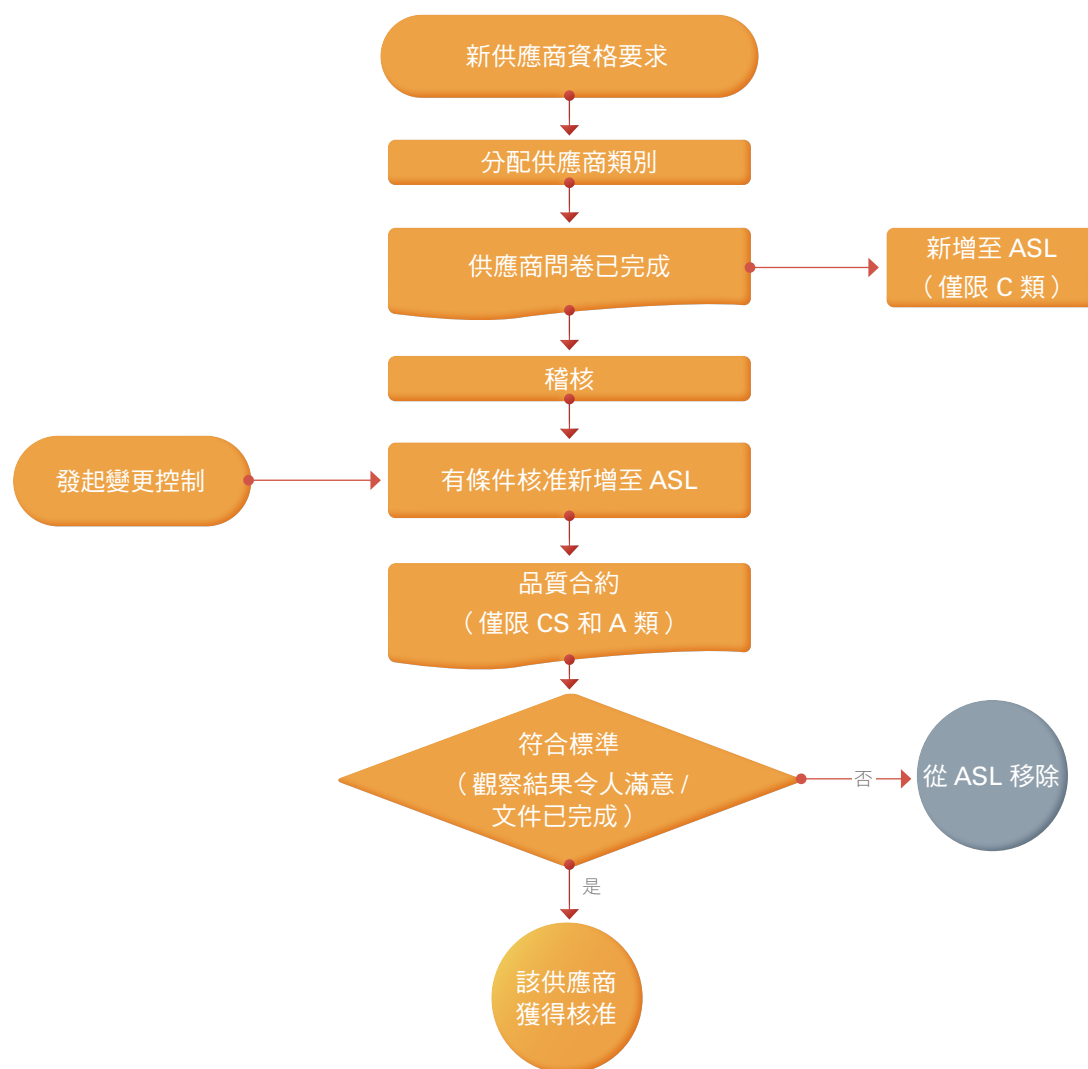
評估現有和新聘供應商，是保障高品質與產品生產條件的關鍵。本公司為供應鏈管理制定供應商評估與稽核標準作業程序。

泰福的供應商資格認證計畫旨在定義供應商的資格認證、監督和生命週期管理流程。在整個生命週期中的供應商評估，會特別關注供應商是否具備能力，可實現流程產出、庫存需求和品質一致的相關規定及期望。

一旦發起新的供應商資格申請，本公司將根據所提供的材料與服務，以及對產品安全、功效、品質和專案需求之影響程度，為供應商指派特定類別，類別包括關鍵供應商（CS）、「A」類、「B」類、「C」類。每個供應商各自需填寫供應商問卷，提供有關自身業務、法規遵循政策和程序的相關資訊，以利確認該供應商有能力遵守法規和本公司之要求。如需進行供應商稽核，應遵循本公司的「外部稽核計畫」。「品質合約」僅適用於 CS 和「A」類之供應商；所有合格供應商會新增至本公司的「經核准供應商名單（ASL）」，該名單由本公司的品質保證部門維護。

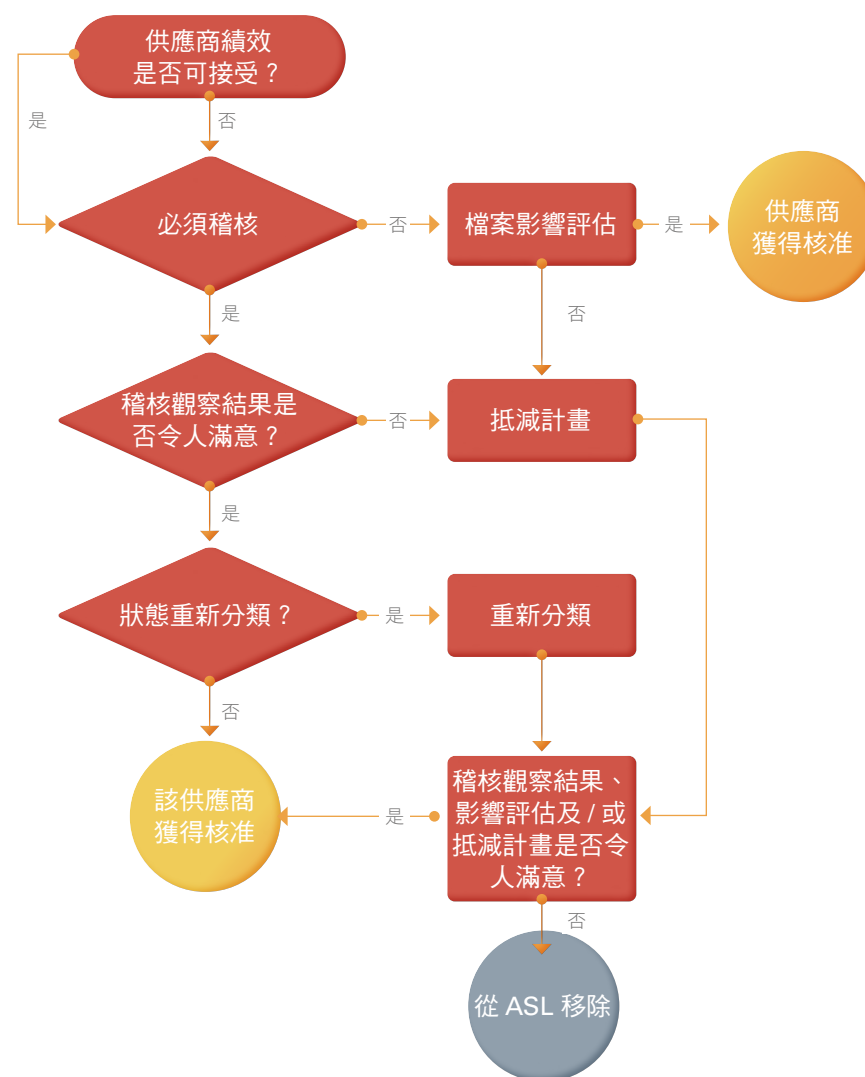
供應商資格認證流程

為維持供應商的良好品質，我們根據供應商類別定期進行資格重新認證計畫。現場 / 書面稽核與年度績效考核皆包含在重新資格認證流程中，不符重新資格認證的供應商可能遭降級、有條件核准或暫停狀態，直至達到標準，或可能直接從本公司的 ASL 中移除。



供應商資格重新認證流程

在目前的產品開發階段，泰福生技尚未使用環境及社會指標來評估供應商，但未來將逐步引入相關機制，以確保供應商的品質。



在地採購

在地採購不僅可減少國際運輸的溫室氣體排放，還可降低管理和營運成本，創造當地就業機會和促進經濟繁榮。此外，由於更容易取得原料供應，因此可降低經營風險，使本公司的生產更加穩定。

2022 年在地採購數據

近兩年，我們在台灣泰福和美國子公司的在地採購比例都超過 90%，高比例的在地採購顯示我們對供應商的控管程度很高，足以保障泰福產品材料的穩定供應和品質。

2022 年台美平均在地供應商

比例均為 **99.33%**



據點	國內供應商數量		外國供應商數量		在地供應商比例	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
台灣	72	103	6	10	92.31%	91.15%
美國	130	130	2	2	98.48%	98.48%
加總	202	233	8	12	96.19%	95.10%

據點	國內供應商採購總金額 (NTD)		外國供應商採購總金額 (NTD)		在地採購比例	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
台灣	28,028,182	46,230,179	7,161,396	975,999	79.65%	97.93%
美國	280,172,025	98,365,249	0	0	100%	100%
加總	308,200,207	144,595,429	7,161,396	975,999	97.73%	99.33%

參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審計計劃

Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟為一個非營利的國際聯盟，致力因應公共衛生以及患者安全方面的相關藥品及醫材供應鏈安全問題。供應鏈聯盟稽核計畫目的在於共享資訊和針對醫療保健供應鏈完整性及其材料品質，指定相關流程來保護患者安全。該計畫由 Rx-360 成員專門設計，希望能協助降低產業的稽核成本，也可作為公司自身供應商稽核計畫的輔助。本公司目前未參與 RX-360 稽核計畫，但有 1 家一級供應商有參與。

年度	一級供應商數量	一級供應商參與參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審計計劃或同等第三方供應鏈和成分完整性審計計劃	比例
2021	5	1	20%
2022	5	1	20%

05

環境雋永

5-1 氣候變遷治理

5-2 能資源管理

- 2022 年導入「氣候相關財務揭露架構」(TCFD)，鑑別出泰福生技攸關的氣候風險 4 項與機會 2 項
- 2022 年廢棄物總量 98.66 公噸，較 2021 年減少 **4.1%**
- 2022 年用水量 2,400 公噸，較 2021 年用水量下降 **7.1%**
- 2022 年美國子公司及台灣子公司各有 **1 位取得證照之毒性化學物質專業技術管理人員**，負責同仁並定期完成毒化物管理相關教育訓練

5-1 氣候變遷治理

根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）於 2023 年初發表《全球風險報告》（Global Risks Report 2023），針對短期（2 年）與長期（10 年）風險進行全球風險感知調查，值得關注的是長期的前十大風險中，環境問題佔據 6 項，「氣候變遷減緩失敗」位居第一，此調查結果意味著，企業必須積極加速調整自身因應氣候變遷的行動力，回應迫在眉睫的環境挑戰，減少營運風險以邁向永續發展。

面對全球暖化造成的極端氣候議題及可能的營運衝擊，泰福生技於 2022 年正式採用氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，透過蒐集國際氣候科學研究結果、考量產業特性、並蒐集營運據點之相關氣候規範，鑑別出與泰福生技相關的氣候風險與機會，進而盤點並擬定泰福生技的氣候風險與機會因應策略，強化氣候變遷管理。

5-1-1 氣候變遷風險管理

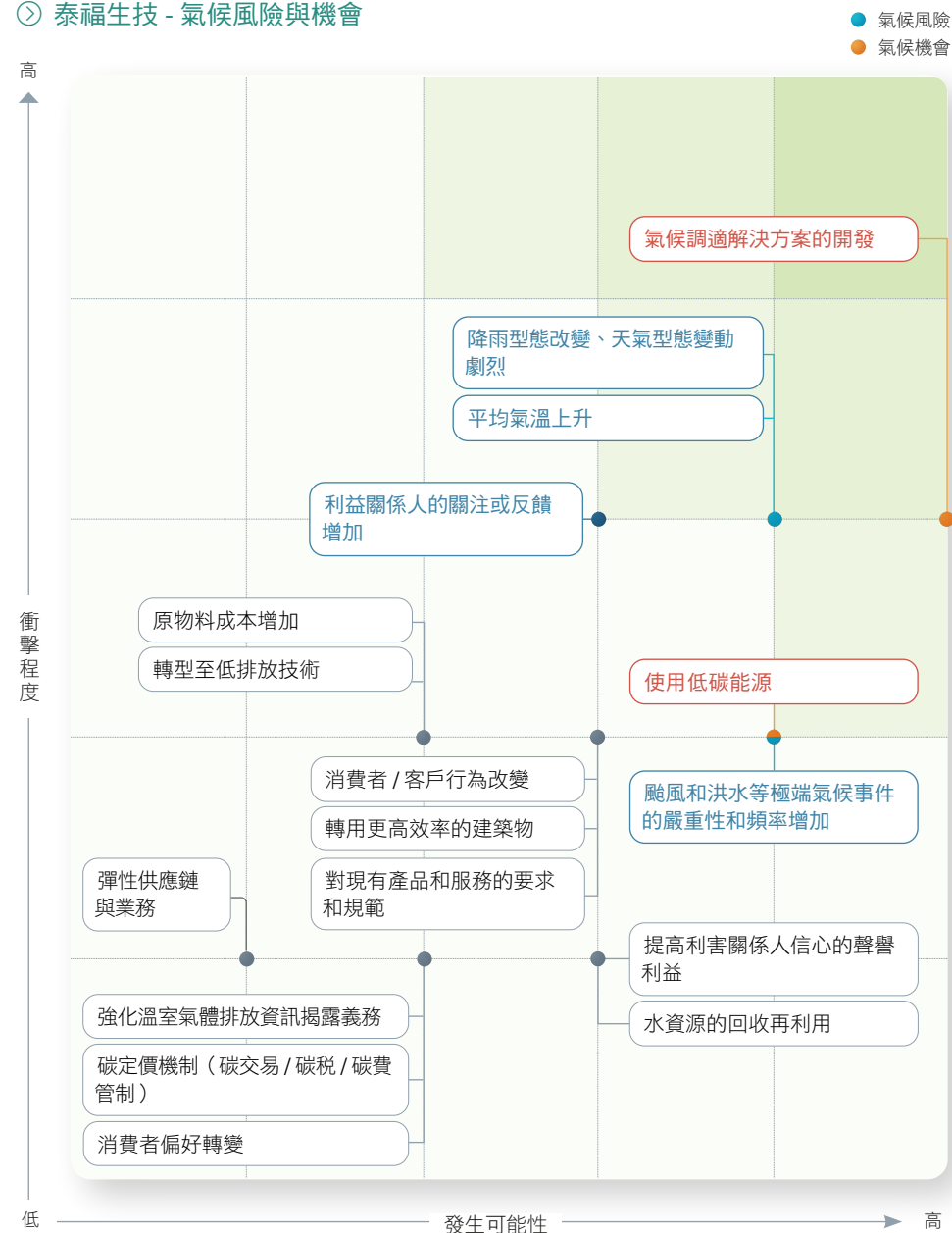
泰福生技於 2022 年整合跨部門資源導入「氣候相關財務揭露架構」（TCFD），依照 TCFD 指引建議，評估公司面臨之氣候風險與機會，相關因應計畫已與高階主管確認，並將由永續發展委員會向董事會報告氣候管理進展。在氣候行動方面，永續發展委員會下轄永續治理小組、產品發展小組、社會關懷小組及環境永續小組針對潛在的氣候相關風險與機會，擬定因應措施。



① 氣候變遷風險與機會識別流程



② 泰福生技 - 氣候風險與機會



◎ 泰福生技氣候風險與機會及因應策略

類別	轉型風險	實體風險		
氣候風險 或機會議題	 利益關係人的關注或反饋增加	 颱風和洪水等極端氣候事件的嚴重性和頻率增加	 降雨型態改變、天氣型態變動劇烈	 平均溫度上升
泰福生技 面臨風險 或機會	對企業而言，維護品牌聲譽和社會觀感非常重要。在淨零轉型方面，生物醫藥公司也不例外。泰福生技若無法解決利害關係人的顧慮或潛在負面回饋，可能會失去現有的品牌價值。	氣候變遷可能會造成颱風、水災、旱災等極端氣候事件，導致財物受損、供應鏈中斷等財務影響。	除了不斷升高的水資源需求，降雨模式變遷也會改變水源供應情況。泰福生技位於美國西南部的子公司可能在未來 10 年內面臨重大的水資源枯竭。	平均溫度持續上升，使電力需求隨之漸增，進而提升成本，營運據點亦有可能面臨限電或停電困境。
影響時間	中期（3 至 5 年）	短期（低於 3 年）	長期（5 年以上）	長期（5 年以上）
財務影響	損害商譽與形象，造成品牌價值下降	- 營運成本增加 - 支出增加	- 營運成本增加 - 營運中斷	- 營運成本增加 - 營運中斷
因應策略	- 制定銷售與行銷政策、程序，持續開發各種方法，力求維持品牌價值與形象。 - 擬定產品生命週期計畫，全面改善產品生命週期的環境影響。泰福生技將與供應商合作遵守永續規範。在推行轉型的同時，泰福生技將向所有外部客戶傳達品牌價值。本計畫應涵蓋下列各個方面： → 原料取得：以永續採購方式取得再生材料。 → 製造：公司的製造過程應節省能源與資源。 → 經銷：應採用低生態足跡、低碳足跡的經銷方法，並在儲存、運輸與交貨流程中貫徹遵守。 → 產品利用：我們的產品不含非再生資源（如塑膠），在生命週期間不會造成污染或以其他方式傷害環境。 → 棄置：產品可供回收再利用，改變用途或可堆肥，不會對環境造成影響。	- 建立供應商策略，預防極端氣候事件影響原料供應，及供應鏈的供應短缺。 - 研擬雙源採購政策，確保在供應不穩定時，能夠即時做出調整。	- 制定企業永續運作計畫（BCP）、意外事件處理程序，進行定期演練。 - 持續評估泰福生技水資源消耗情形，以及如何節省使用量。 - 推動節能措施，降低因氣候變遷導致的能源短缺風險。 - 所有營運點均應設置緊急發電機，以在限電時期供應營運所需電力。 - 採購部門定期追蹤原料的未來價格發展，以提前預測因能量短缺造成的變更，並預先做好準備。	

類別	機會	
氣候風險 或機會議題	 使用低碳能源	 氣候調適解決方案的開發
泰福生技 面臨風險 或機會	隨著泰福生技開始商業化，預期能源成本將上升。泰福生技在投入更多資金的同時，採用降低溫室氣體排放的設備。此外若採用低碳製造技術，可減少碳排、降低營運成本，並提升企業聲譽。	泰福生技考慮尋求投資機會以降低能源用量、水資源用量及溫室氣體排放。例如採用新的節能設備，有助於降低公司的能源成本。
影響時間	長期（5 年以上）	長期（5 年以上）
財務影響	節省成本	節省成本
因應策略	- 租賃或採購可有效利用能源的設備，改善能源效率。泰福生技重視維護設備，確保設備以原設計方式運行。 - 未來透過購電協議規劃再生能源的使用方式，取得站點外的再生能源。 - 規劃使用太陽能，降低能源與營運成本。	- 簽訂固定購電協議。 - 老舊設備汰換為節能設備。

泰福生技已完成鑑別氣候變遷可能帶來的風險及機會，並依鑑別結果盤點因應策略，包含能源使用效率提升、採用再生能源、供應鏈與原物料穩定供應等面向。由於目前泰福生技還未有大量生產之產品輸出，以現階段而言，碳排放尚未屬於泰福生技的主要氣候議題。泰福生技將持續積極配合主管機關對於溫室氣體減量推動之要求，且未來隨著產品研發進度至上市前，預計會主動制訂相關措施因應，在公司財務規劃上也將此議題列入考量範圍，進一步加強節能減碳工作的規劃及推展，評估採用低碳排、汰換低效率設備等，以降低營運過程對環境產生的溫室氣體排放。



5-1-2 溫室氣體排放

泰福生技溫室氣體排放量計算以範疇二（外購電力）為主，近三年隨著營業規模逐漸擴大，溫室氣體排放量逐步上升，顯示未來尚有不少精進空間，未來將依據金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之時程規劃，完成溫室氣體盤查資訊揭露，了解自身碳排放基線，並進一步提升整體溫室氣體的管理。



④ 泰福生技溫室氣體排放情形

溫室氣體排放情形 ^註	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一（公噸二氧化碳當量）	1,102.28	1,121.55	1,057.24
範疇二（公噸二氧化碳當量）	2,339.48	2,359.45	2,421.97
總排放量（公噸二氧化碳當量）	3,441.76	3,481.00	3,479.21
排放密集度（公噸二氧化碳當量 / 新台幣仟元）	11.47	0.64	0.16

註 1：泰福生技範疇一排放以天然氣為主，使用美國環保署網站公開資訊天然氣排放係數 0.0551 公噸 CO₂/Mcf 計算。針對範疇二排放，台北辦事處及台灣子公司以能源局 2022 年公告電力排碳係數 0.495 公斤 CO₂e/度進行計算，美國子公司以美國環保署網站公開資訊電力排碳係數 0.433 公斤 CO₂e/度進行計算。

註 2：由於承接 CRO 案件規模逐年增大，造成近三年營收收入之差異，因此各年度之溫室氣體排放密集度差異較大。

5-2 能資源管理

身處於提升人類健康品質的生技製藥產業，泰福生技了解若要達到良好健康，維護良好的環境是必須的條件，因此我們在營運活動中考量環境友善，以落實環境保護管理。泰福生技遵循各營運據點當地法規與標準，2022 年沒有任何因環境相關法規而遭受重大裁罰之事件，且設立環境安全衛生專責單位或人員，妥善處理廢棄物與水資源的使用，而針對毒化物使用也有設置專門負責人員進行管控，並要求相關負責或操作人員參與教育訓練，提升整體友善環境的企業體質。

5-2-1 能源管理

節能減碳行動

為減少營運活動對環境的影響，泰福生技推動節能減碳行動，包括採以感應用電、定期更換燈具為 LED 節能燈管、熱泵設備更換成高效能熱泵等，並且美國子公司導入 Desigo 樓宇管理平台系統，安裝用於監視和控制 cGMP 設備以及廠內各空間的溫度設定。泰福生技期望從完善能源管理系統開始，逐步提高能源使用效率。此外，維護人員不定期維修電氣及能源系統，並規劃未來將購買節能設備，進一步提高能源使用效率。

泰福生技的能源使用包括外購電力及天然氣，外購電力為最主要之能源，2022 年泰福生技的能源總消耗量為 40,551.06 千兆焦耳（GJ），較 2021 年能源總消耗量 41,250.81 千兆焦耳下降 1.7%。2022 年泰福生技的能源密集度為 0.0018 千兆焦耳 / 新台幣，較 2021 年的能源密集度 0.0076 千兆焦耳 / 新台幣下降 76%。

➤ 能源使用統計

單位：千兆焦耳（GJ）

項目	地區	2020 年	2021 年	2022 年
外購電力	台北辦事處	102.33	109.68	104.98
	台灣子公司	419.31	373.87	309.59
	美國子公司	18,850.31	19,052.69	19,667.08
天然氣	美國子公司	21,341.43	21,714.57	20,469.41
加總		40,713.38	41,250.81	40,551.06

註：單位熱值來源自經濟部能源局能源產品單位熱值表。

為響應淨零排放，全球各大企業紛紛推動低碳轉型，維持競爭力並建構長期的氣候韌性。其中，再生能源議題越來越受關注。泰福生技目前尚未使用再生能源，未來計畫透過電力購買協議規劃再生能源的使用，除了降低能源成本，也展現低碳營運的長遠目標。

5-2-2 廢棄物管理

廢棄物管理行動

為避免事業廢棄物造成廠內外環境污染，並掌握廢棄物流向，泰福生技依循營運據點當地法規要求處理廢棄物。實驗室相關廢棄物處理業已委託政府認證之清運廠商協助，包括化學廢棄物及醫療廢棄物，清單紀錄則由環境安全衛生相關單位人員維護並保存，確保廢棄物受到妥善合法處置。所有參與有害廢棄物運輸和處置的員工，都必須接受有害物質運輸教育訓練。

泰福生技所產生之廢棄物，分為非有害廢棄物及有害廢棄物，非有害廢棄物以辦公室常見之塑膠、瓶罐等事業活動產生的一般廢棄物為主，有害廢棄物則以廢溶劑、醫療廢棄物、化學品廢棄容器為主要組成。2022 年泰福生技台灣子公司與美國子公司廢棄物總量約 98.66 公噸，其中非有害廢棄物 88.04 公噸，有害廢棄物 10.62 公噸，較 2021 年 102.88 公噸減少 4.1%，顯示泰福生技在廠內推行廢棄物減量具成效，包括化學品源頭減量及資源回收機制等，降低環境衝擊。2022 年泰福生技委請之清運商無發生不合法處理廢棄物之情事。

減量項目

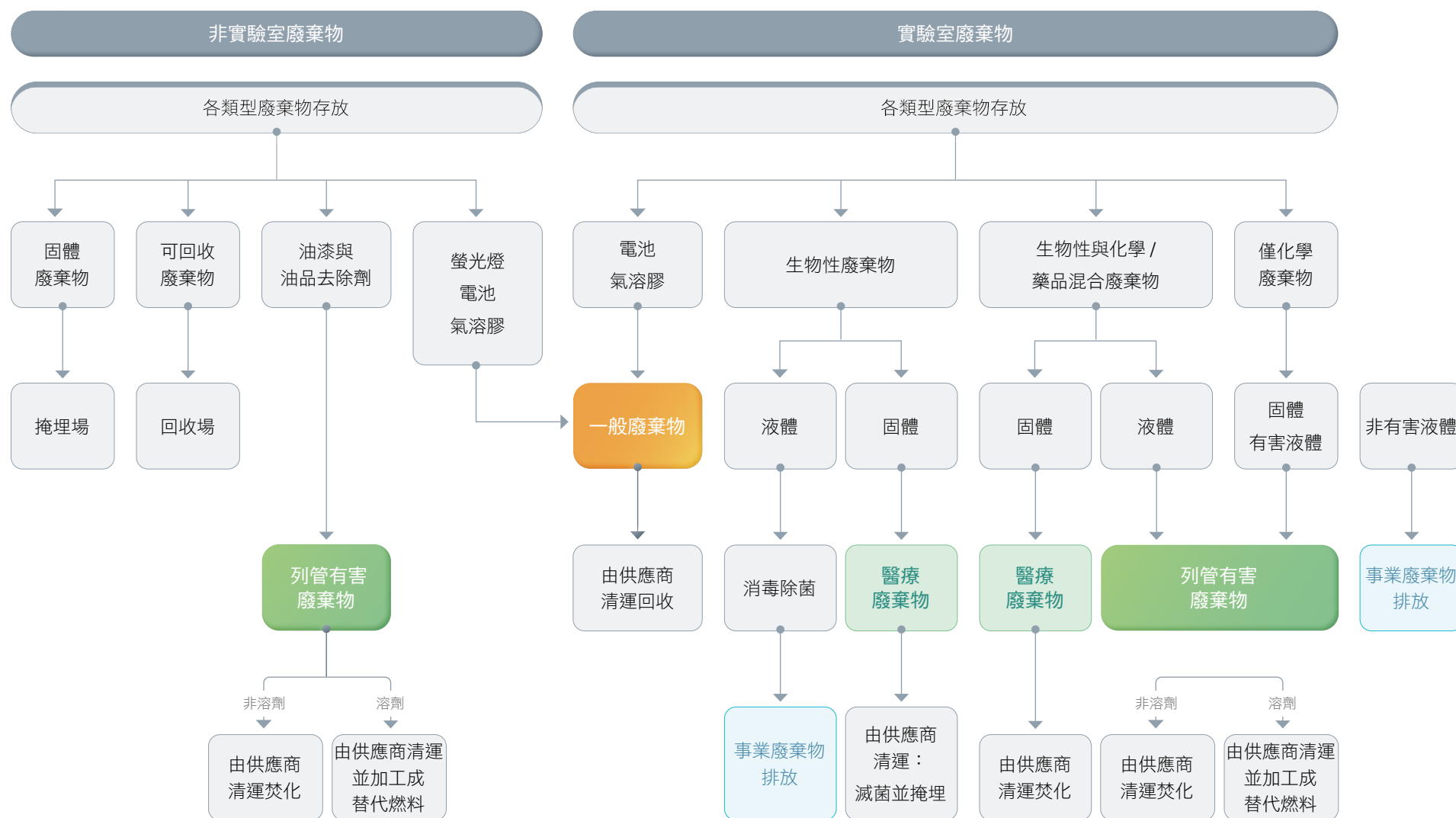
推行措施



廢棄物管理

1. 源頭減量，推動全體員工使用化學品時，應以最少量方式進行採購及使用，以減少化學廢棄物的產生。
2. 進行回收紙、塑料和金屬罐、及廢電池等電子廢棄物之資源回收。
3. 收集廚餘，作為堆肥材料進行處置。

◎ 泰福生技廢棄物流向圖



歷年廢棄物統計

台灣子公司

單位：公噸

廢棄物屬性分類		2020 年	2021 年	2022 年
非有害廢棄物 (噸)	焚化	1.13	0.74	0.37
	掩埋	-	-	-
	回收	-	-	-
	其他處置作業（物理或化學處理）	-	-	0.04
	總量	1.13	0.74	0.41
有害廢棄物 (噸)	焚化	1.60	0.70	0.28
	掩埋	-	-	-
	其他處置作業（物理或化學處理）	0.13	0.21	0.22
	總量	1.73	0.91	0.50
廢棄物合計（噸）		2.86	1.65	0.91

註：台北辦事處的一般垃圾由辦公大樓配合的單位處理，未列入統計。

泰福生技總廢棄物量

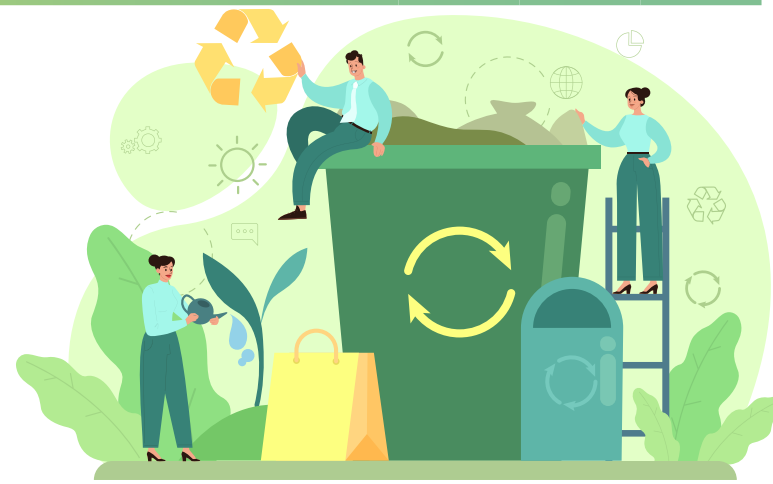


2022 年廢棄物總量 98.66 公噸，較 2021 年減少 **4.1%**

美國子公司

單位：公噸

廢棄物屬性分類		2020 年	2021 年	2022 年
非有害廢棄物 (噸)	焚化	-	-	-
	掩埋	77.17	78.60	73.48
	回收	14.91	15.10	14.15
	總量	92.08	93.70	87.63
有害廢棄物 (噸)	焚化：化學廢棄物	4.05	4.16	5.76
	焚化：醫療廢棄物	0.18	0.25	0.12
	焚化：其他有害廢棄物	-	-	0.14
	掩埋	6.20	2.22	3.65
	其他處置作業（物理或化學處理）	2.64	0.9	0.45
	總量	13.07	7.53	10.12
廢棄物合計（噸）		105.15	101.25	97.75



5-2-3 水資源管理

用水策略

因氣候異常導致乾旱及缺水情形愈來愈頻繁，凸顯企業應更加重視水資源管理。泰福生技符合營運據點當地法規及管道規範，用水政策是盡可能有效利用水，減少用水量。廠內目前採用單次使用的拋棄式技術，無須用水進行消毒或者清洗，除了交叉污染風險低之外，並有使用低用水量之特點。此外，我們不定期檢視用水量，確認用水在合理預期範圍內。

泰福生技目前尚未有大量商業量產之生產行為，未納入於台灣及美國當地政府所列管之工廠，公司正評估未來設置廢水 pH 值進行水質監測。針對實驗室廢水，泰福生技收集有機鹽或有機溶劑後，委由通過 ISO 14001 認證的專業廢水處理商進行後續處置，嚴禁任何含有害物質的廢水直接排出。2022 年總用水量 2,400 公噸，較 2021 年減少 183 公噸，下降 7.1%。



泰福生技總用水量（台灣+美國）



2022 年用水量 2,400 公噸，
較 2021 年用水量 **下降 7.1%**

④ 用水量情形

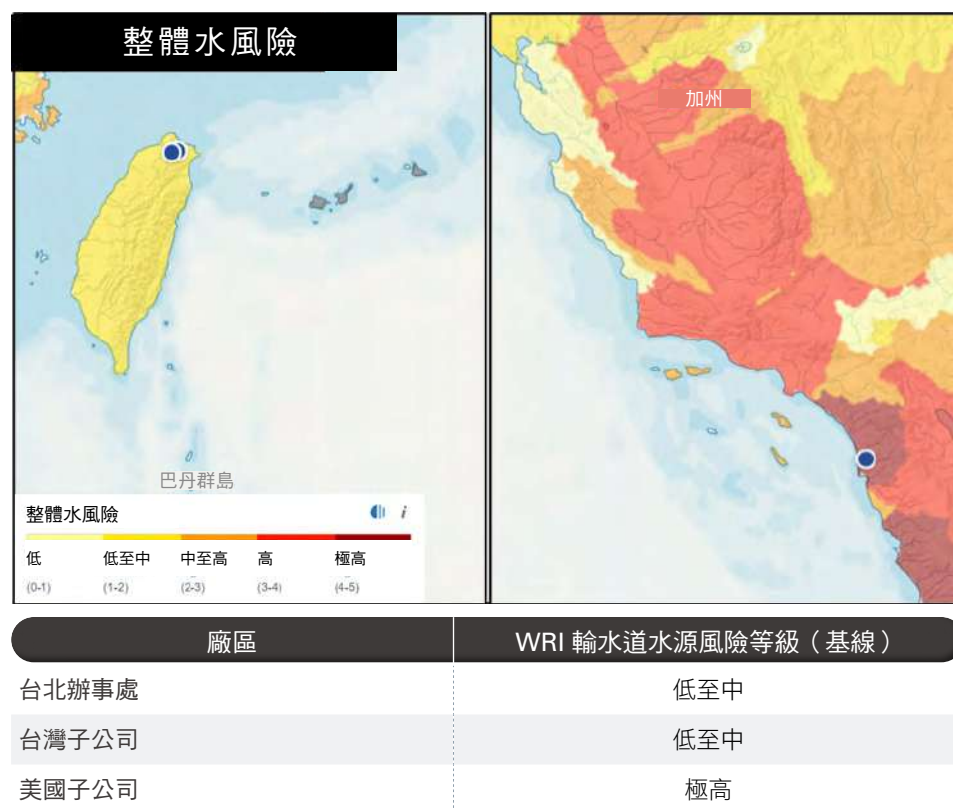
單位：公噸

地區	項目	2020 年	2021 年	2022 年
台灣 ^註	取水量	3,528	4,948	5,072
	廢水排放量	3,363	4,641	4,752
	耗水量	165	307	320
美國	取水量	14,934	11,378	10,398
	廢水排放量	11,947	9,102	8,318
	耗水量	2,987	2,276	2,080
總排水量 (噸)		15,310	13,743	13,070
用水密集度 (公噸 / 新台幣仟元)		10.51	0.48	0.11

註 1：台灣包括台北辦事處與台灣子公司。

註 2：由於承接 CRO 案件規模逐年增大，造成近三年營收收入之差異，因此各年度之溫室氣體排放密集度差異較大。

此外，我們運用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）水資源評估工具 Aqueduct Water Risk Atlas 進行各營運據點的整體水風險評估，台灣非屬水資源壓力地區，全區皆為 Low-Medium 等級，而美國子公司 Tanvex BioPharma USA Inc. 之整體水風險分級屬於極高度風險，雖位於水壓力地區，然而泰福生技遵循加州當地政府頒布限水資訊及限水措施，營運至今尚未發生缺水或淹水情形，並且將制定營運持續計劃，廠區人員可遵循應變內容，降低整體受災情形。



註：此為使用 WRI 之渡槽水風險地圖集，針對泰福生技各營運據點進行整體水風險評估之結果（查詢日期：2023.05）。

5-2-4 毒化物管理

毒化物管理原則

針對廠內研發過程使用之毒化物，泰福生技依循台灣的毒性及關注化學物管理法，將毒性化學物質分成四類，一到三類分別為難分解物質、慢毒性物質及急毒性物質，第四類化學物質則是具有污染環境或是內分泌干擾特性、危害人體健康之化學物等。經盤點目前泰福生技使用之化學品，依照管理辦法進行管理與申報事項。

① 泰福生技使用的化學品類別數量

毒性分類	台灣	美國
第 1 類（難分解物質）	1	2
第 2 類（慢毒性物質）	1	11
第 3 類（急毒性物質）	1	5
第 4 類	2	2



毒化物管理作法與程序

泰福生技美國子公司及台灣子公司各有 1 位已取得證照之毒性化學物質專業技術管理人員，此外，美國及台灣子公司分別有 6 位及 2 位同仁參加毒化物管理相關的教育訓練，其中美國同仁有通過美國 OSHA 及 CAL-OSHA 少量化學品洩漏初級應變人員認證。執行相關操作時，需依照本公司毒化物管理流程，執行化學品之運作，包括依規定記錄運作量，有正確的儲放位置且標示清楚。所有新使用之化學品均須遵循流程進行申請，包括使用同仁需附上 SDS 安全資料表，並填寫使用原因及如何使用。EHS 毒化物管理人員將進行評估，並就危險程度、正確的處理程序和防護設備要求提出建議。當確認申請化學品屬於毒化物時，EHS 毒化物管理人員首先須通知申請人之主管，並確定是否有可替代且危害較小的替代化學品。若沒有，必須確保具備對應之危害控制措施後再行採購，並按照實際使用情形確實記錄。2022 年泰福生技未發生違反毒化化學物質相關法規及作業程序之情形。

2022 年美國子公司及台灣子公司各有 **1 位取得證照之毒性化學物質專業技術管理人員**，負責同仁並定期完成毒化物管理相關教育訓練

① 泰福生技毒化物管理流程



附錄 1 GRI 準則揭露索引表

GRI 準則揭露索引表

使用聲明 泰福生技已依循 GRI 準則報導 2022/1/1-2022/12/31 期間的內容

使用的 GRI 1 GRI 1 基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 無

GRI 準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
一般揭露			
GRI 2 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	6	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	3	
	2-4 資訊重編	—	此為泰福第一次出版永續報告書，故無資料重編之情形
	2-5 外部保證 / 確信	—	今年無外部保證 / 確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	7	
	2-7 員工	6, 43	
	2-8 非員工的工作者	43	
	2-9 治理結構及組成	27-31	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	30	
	2-11 最高治理單位的主席	27-28	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	11	
	2-13 衝擊管理的負責人	11	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	17	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 2 一般揭露 (2021)	2-15 利益衝擊	35	
	2-16 溝通關鍵重大事件	11	2022 年未發生關鍵重大事件
	2-17 最高治理單位的群體智識	29	
	2-18 最高治理單位的績效評估	30	
	2-19 薪酬政策	32-33	
	2-20 薪酬決定流程	31	
	2-21 年度總薪酬比率	33	
	2-22 永續發展策略的聲明	2	
	2-23 政策承諾	34, 37	
	2-24 納入政策承諾	34-36, 37-40	
	2-25 補救負面衝擊的程序	19-25	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	36	
	2-27 法規遵循	41	
	2-28 公協會的會員資格	33	
	2-29 利害關係人議和方針	13-16	
	2-30 團體協約	-	2022 年無團體協約
重大主題			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	17-18	
	3-2 重大主題列表	18	

GRI 準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
法規遵循			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	20	
GRI 2 一般揭露 (2021)	2-27 法規遵循	41	
誠信經營			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	19	
GRI 205 反貪腐 (2016)	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	36	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	34	2022 年未發生貪腐相關之事件
GRI 206 反競爭行為 (2016)	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	34	2022 年未發生反競爭行為相關之事件
供應鏈品質管理			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	22	
GRI 204 採購實務 (2016)	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	72	
勞雇關係			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	23	
GRI 401 勞雇關係 (2016)	401-1 新進員工和離職員工	44	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	45	
	401-3 育嬰假	46	
員工人權與多元平等			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	24	
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	49-50	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	50	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
訓練與教育			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	25	
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	51	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	51	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	53	
職業安全衛生			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	25	
GRI 403 職業安全衛生 (2018)	403-1 職業安全衛生管理系統	54-55	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	54, 56-60	
	403-3 職業健康服務	60	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	54-55	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	55	
	403-6 工作者健康促進	60	
	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	57-59	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	55	
	403-9 職業傷害	59	
	403-10 職業病	59	
顧客健康與安全			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	21	
GRI 416 顧客健康與安全 (2016)	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響	67	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	67	

GRI 準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
資訊安全			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	20	
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	40	2022 年無發生任何違反客戶隱私之投訴事件
藥物可負擔性			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	22	
其他主題			
GRI200: 經濟			
GRI 201 經濟績效 (2016)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	10	
GRI 300 : 環境			
GRI 302 能源 (2016)	302-1 組織內部的能源消耗量	79	
	302-3 能源密集度	79	
	302-4 減少能源消耗	79	
GRI 303 水與放流水 (2018)	303-2 與排水相關衝擊的管理	82-83	
	303-3 取水量	82	
	303-4 排水量	82	
	303-5 耗水量	82	
	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	78	
GRI 305 排放 (2016)	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	78	
	305-4 溫室氣體排放強度	78	
GRI 306 廢棄物 (2020)	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	79-80	
	306-3 廢棄物的產生	79-81	
	306-5 廢棄物的直接處置	81	

附錄 2 SASB 準則揭露索引表

編號	會計指標	對應章節	頁次
主題：參與臨床試驗者的安全性			
HC-BP-210a.1	依不同世界地區，研討如何確保臨床試驗期間的品質和患者安全的管理流程	4-2-1 藥物安全	67-69
HC-BP-210a.2	針對臨床試驗管理和藥物主動監視相關的 FDA 稽核項目及數量，可採取以下方式：(1) 自願採取措施 (VAI)(2) 官方須主動採取措施 (OAI)	不適用：產品尚未上市	-
HC-BP-210a.3	與發展中國家臨床試驗相關的法律訴訟導致的金錢損失總額	不適用：產品尚未上市	-
主題：藥物近用			
HC-BP-240a.1	描述在藥物近用指數定義的重點國家和地區促進獲取針對重點疾病的醫療保健產品的行動和計畫	不適用：產品尚未上市	-
HC-BP-240a.2	作為其藥品資格預審計劃 (PQP) 一部分的 WHO 資格預審藥品清單中的產品清單	不適用：產品尚未上市	-
主題：藥物可負擔性與定價			
HC-BP-240b.1	與支出款項或延遲學名藥上市相關之簡易新藥申請 (ANDA) 程序訴訟的次數及和解數量	不適用：產品尚未上市	-
HC-BP-240b.2	百分比變化：與上一年相比，在美國銷售之商品的 (1) 平均標價和 (2) 平均淨價	不適用：產品尚未上市	-
HC-BP-240b.3	百分比變化，與上年相比漲幅最大的產品：(1) 標價和 (2) 淨價	不適用：產品尚未上市	-
主題：藥物安全			
HC-BP-250a.1	美國食品和藥物管理局 (FDA) MedWatch 人類醫療產品安全警報數據庫中列出的產品列表	不適用：產品尚未上市	-
HC-BP-250a.2	FDA 不良事件通報系統中報告的與產品相關的死亡人數	不適用：產品尚未上市	-
HC-BP-250a.3	召回次數，召回總單位量	不適用：產品尚未上市	-
HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或處置的產品總量	不適用：產品尚未上市	-
HC-BP-250a.5	FDA 針對目前違反良好生產規範 (cGMP) 的行為採取的執法行動數量，按類型	不適用：產品尚未上市	-

編號	會計指標	對應章節	頁次
主題：偽藥			
HC-BP-260a.1	描述用於在整個供應鏈中保持產品可追溯性並防止假冒的方法和技術	4-2-1 藥物安全：偽藥管理	67
HC-BP-260a.2	討論提醒客戶和業務合作夥伴注意與假冒產品相關的潛在或已知風險的流程	4-2-1 藥物安全：偽藥管理	67
HC-BP-260a.3	導致與假冒產品相關的襲擊、扣押、逮捕和 / 或提起刑事指控的行動數量	4-2-1 藥物安全：偽藥管理	67
主題：道德營銷			
HC-BP-270a.1	與廣告不實相關的法律訴訟導致的金錢損失總額	2-4 法規遵循	41
HC-BP-270a.2	管理促進標籤外使用產品的道德規範描述	目前尚未管理促進標籤外使用產品的道德規範	-
主題：員工招募、發展與留任			
HC-BP-330a.1	討論專家和研發人員的人才招聘和留任工作	3-1 員工招募與留任：員工結構	43
HC-BP-330a.2	(1) 自願離職率和 (2) 非自願離職率：(a) 高管 / 高級管理人員，(b) 中層管理人員，(c) 專業人員，以及 (d) 所有其他人員	3-1 員工招募與留任：員工新進與離職	44
主題：供應鏈管理			
HC-BP-430a.1	(1) 企業營運主體和 (2) 一級供應商設施參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審計計劃或同等第三方供應鏈和成分完整性審計計劃的百分比	4-3 供應鏈品質管理：參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審計計劃	72
主題：誠信經營			
HC-BP-510a.1	由於與貪腐和賄賂有關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2-2-1 誠信經營政策與承諾	34
HC-BP-510a.2	規範與醫療保健專業人員互動的道德規範描述	目前尚未規範與醫療保健專業人員互動的道德規範	-
活動指標			
HC-BP-000.A	患者治療人數	不適用：產品尚未上市	-
HC-BP-000.B	(1) 產品組合中的藥物數量和 (2) 研發中 (第 1-3 期) 的藥物數量	4-1-2 產品研發	65

附錄 3 上櫃公司氣候相關資訊索引表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	揭露內容	對應章節	頁碼
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	5.1 氣候變遷治理	74
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短、中、長期）	5.1 氣候變遷治理	74-77
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.1 氣候變遷治理	76
4	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	5.1 氣候變遷治理	74-75
5	若使用情境分析評估氣候變遷風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子、與主要財務影響	本公司尚未使用情境分析評估氣候變遷風險。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	本公司尚未訂定轉型計畫。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	本公司無使用內部碳定價工具。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（REC）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（zRECs）數量	本公司營運規模尚於成長階段，目前未設定排放減量目標。	-
9	溫室氣體盤查及確信情形	本公司尚未進行溫室氣體盤查及確信。我們將遵行公司治理3.0-永續發展藍圖之規劃與要求，依照時程完成溫室氣體盤查與確信。	-