

2025 泰福生技 永續報告書

TanVex Sustainability Report





關於本報告書

董事長的話	2
關於本報告	3
永續亮點	5

01 永續安泰

1-1 關於泰福生技	9
1-2 永續治理架構	13
1-3 利害關係人溝通與重大主題分析	15

02 治理造福

2-1 經營管理	29
2-2 誠信經營	40
2-3 資訊安全	44

03 共融共生

3-1 員工招募與留任	48
3-2 員工人權與多元平等	55
3-3 訓練與教育	63
3-4 職業安全衛生	68
3-5 社會參與	77

04 匠心醫技

4-1 藥品研發與製造營運	80
4-2 顧客健康與安全	85
4-3 供應鏈品質管理	89

05 環境續永

5-1 氣候變遷治理	95
5-2 能資源管理	100

附錄

附錄 1、GRI 準則揭露索引表	111
附錄 2、SASB 準則揭露索引表	117
附錄 3、上市公司氣候相關資訊	120
附錄 4、溫室氣體盤查確信報告書	123

董事長的話

2025 年，是泰福生技邁向全球化生物製劑 CDMO 發展的重要里程碑，也是公司持續實踐永續經營理念、強化企業韌性的關鍵一年。我們深信，企業的長期價值不僅來自營運成果，更來自於對環境保護、社會共榮及公司治理的持續投入。在全球生技產業快速變動的環境下，泰福生技持續深化永續實踐，為利害關係人創造更長遠的價值。

2025 年，公司順利完成與保瑞生技的整合，正式建立涵蓋台灣與美國的國際級生物製劑 CDMO 服務平台，結合兩地研發、製程開發與商業化量產能力，打造更完整的一站式服務模式。同時，受惠於整合效益逐步發酵，年度營收較前一年度大幅成長，展現公司策略轉型與資源整合的成果，也為未來持續成長奠定穩固基礎。

在環境面，我們持續推動節能減碳與製程優化，將永續理念融入營運管理。美國聖地牙哥廠區持續精進生產效率與品質管理，提升商業量產能力與供應鏈韌性，滿足全球客戶對高品質生物製劑製造服務日益成長的需求。我們亦持續強化供應鏈管理與資源使用效率。

在社會面，我們相信企業的成長應與社會共同前行。除了持續打造安全、多元、包容的工作環境，重視人才培育與跨國專業交流外，2025 年也是泰福生技首次投入台灣在地－花蓮地震災後關懷與援助行動，透過實際參與社會公益，善盡企業公民責任，展現對台灣社會的關懷與承諾。我們亦持續推動生物相似藥及 CDMO 業務發展，希望透過創新製造能力，協助更多患者取得高品質且可負擔的生物藥品。

在治理面，我們持續精進公司治理制度，強化董事會職能、風險管理及法令遵循，並持續提升資訊揭露透明度。隨著 CDMO 業務規模擴大，我們

透過跨國資源整合、營運效率提升及穩健的財務管理，逐步展現策略轉型成果，持續提升企業競爭力與國際市場信賴度。

展望 2026 年，泰福生技將持續聚焦以下幾項重要發展方向：

- 持續整合集團內部資源，提升全球商業量產服務能力；
- 持續深化 CDMO 全球布局，提供更完整的一站式生物製劑開發與製造服務；
- 持續精進以永續管理與資訊揭露，強化利害關係人溝通與企業透明度；

面對全球生技產業快速演進與永續發展趨勢，我們將持續秉持誠信經營、創新研發及永續治理精神，攜手全體員工、股東、合作夥伴及社會各界，共同打造更具競爭力、更具韌性的國際生技企業，為全球健康與永續未來持續努力。

泰福生技董事長




關於本報告

報告書概述

英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司（以下稱「泰福生技」或「本公司」）於 2025 年度發行公司第三本永續報告書，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股份有限公司（以下稱「總公司」）、泰福生技股份有限公司台灣分公司（以下稱「台灣分公司」）、台灣泰福生技股份有限公司（以下稱「台灣泰福」）及美國子公司 Tanvex BioPharma USA, Inc.（以下稱「Tanvex USA」），同時為公司重要營運據點，其餘財務報表中之合併個體未納入本報告書涵蓋範圍內。於本報告年度期間，本公司正式合併保瑞藥業股份有限公司（以下稱「保瑞藥業」）旗下之保瑞生技股份有限公司（以下稱「保瑞生技」），除此之外，其餘組織規模、結構與供應鏈並無重大變化。

報告書報告期間

本報告書之發布頻率為一年一次，所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）的資料為主，與財務報告報導期間一致，部分績效數據將會追溯至 2023 年及 2024 年之資訊，以呈現出相關趨勢與變化。

本次報告公告時間：2026 年 8 月

下次報告預定時間：2027 年 8 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 GRI 永續性報告準則 2021 年版（GRI Standards）及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）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。

報告書資訊重編

本公司以下前期資訊已重編：

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
Tanvex USA 2023 與 2024 年度溫室氣體排放密集度	單位由「公噸二氧化碳當量／新台幣仟元」修改為「公噸二氧化碳當量／百萬營收」。	2023 年排放密集度由 0.06 增加至 55.430，2024 年排放密集度由 0.09 增加至 93.835。	5-1-2 溫室氣體排放
廢棄物密集度	單位由「噸／新台幣仟元」修改為「噸／百萬營收」。	2023 年廢棄物密集度由 0.003 增加至 1.500，2024 年廢棄物密集度由 0.002 增加至 2.208。	5-2-2 廢棄物管理

報告書管理流程

本報告書由永續推動工作小組彙整，依據台灣分公司及 Tanvex USA 相關部門提供的數據、實績和政策文件，進行彙總編制後，經永續推動工作小組之主管審閱，最終由永續推動工作小組及董事會決議核准後公開發行，並向內外部利害關係人公告，展現公司的永續發展承諾與成果。

報告書聯絡單位

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.
- 地址：新竹縣竹北市生醫路二段 12-2 號 6 樓
- 聯絡電話：+886-3-658-3899
- 聯絡人：永續推動工作小組
- E-mail：contact@tanvex.com

永續亮點

具體低碳節能專案推動

台灣分公司積極推動節能減碳行動，2025 年透過導入感應用電系統優化照明時間，以及將傳統燈具更換為 LED 節能燈管等專案，相較 2024 年共節省能耗 **22.4342784** 吉焦耳（GJ）。

低碳供應鏈

透過推動在地採購以減少國際運輸的溫室氣體排放，近三年台灣分公司與 Tanvex USA 在地供應商採購比例皆超過 **90%**，2025 年度台灣分公司在地採購比例為 **91.5%**，Tanvex USA 高達 **95.8%**，同時強化供應鏈穩定性並降低營運碳足跡。

水資源管理合規

排水管理嚴格遵循法規，因台灣分公司廢水已全數納入科學園區公共汙水下水道系統且穩定合規，新竹縣政府環境保護局於 2025 年 12 月 10 日正式同意解除本公司之水污染防治事業列管。

多元平權職場

落實平等的人才選用、就業和職業發展機會，在人才招募與升遷制度中致力於性別平等與多元共融，2025 年女性員工佔比 **51.94%**，女性主管佔比亦達 **50.72%**。

完善育嬰留任制度

2025 年台灣分公司及 Tanvex USA 申請育嬰假的同仁，在休完育嬰假返回工作後的復職率均達到 **100%**。

落實安全衛生零災害

台灣分公司與 Tanvex USA 均設有由勞資雙方共同組成的職業安全委員會。2025 年全集團之重大職業災害件數為 **0** 件。

在地產學合作與專業人才培育

台灣分公司基於回饋社會同時吸引優秀人才之理念，於 2025 年接待了三所大學院校至台灣分公司參訪與主題課程交流。

實踐偏鄉兒少關懷與在地賑災行動

攜手地方社會福利服務中心發起聖誕節「偏鄉兒童願望清單認領」活動，傳遞物資與溫暖；同時針對 2025 年花蓮颱風災情響應衛福部賑災募捐，號召台灣員工共同參與，以具體行動深化與台灣社會的連結。

營運轉型與績效成長

受惠於 TX01 成功上市及 CDMO 業務大幅拓展，2025 年度營業收入達 **400,971** 仟元，較 2024 年度成長達 **1,056.27%**；成功由純研發轉型為「國際 CDMO 服務平台」與既有「生物製劑商業化能力」的雙軌經營模式。

落實董事會穩健運作

2025 年度進行董事會和董事成員績效考核自評，評估結果皆達優良。全體董事積極提升職能，2025 年董事參與進修課程時數共計 **66 小時**，高於主管機關規範及公司治理評鑑建議之進修時數要求，**100% 符合主管機關規範**。

法遵與誠信經營

秉持誠信經營原則，謹守道德及行為準則。2025 年全集團未發生任何違反誠信經營、貪腐與賄賂、反競爭法、反托拉斯和壟斷法之事件。

資安防護管理與客戶隱私保障

2025 年泰福生技未發生重大資安事件，也未發生遺失客戶資料的狀況和客戶隱私資料相關之投訴。



永續安泰

1-1 關於泰福生技	9
1-2 永續治理架構	13
1-3 利害關係人溝通與重大主題分析	15

1-1 關於泰福生技

泰福生技為一專注於生物藥品之委託開發暨製造服務（Contract Development and Manufacturing Organization, CDMO）之國際型生技公司，透過多元化經營策略，持續擴大企業營收來源，並提升於全球生技醫藥產業之影響力。

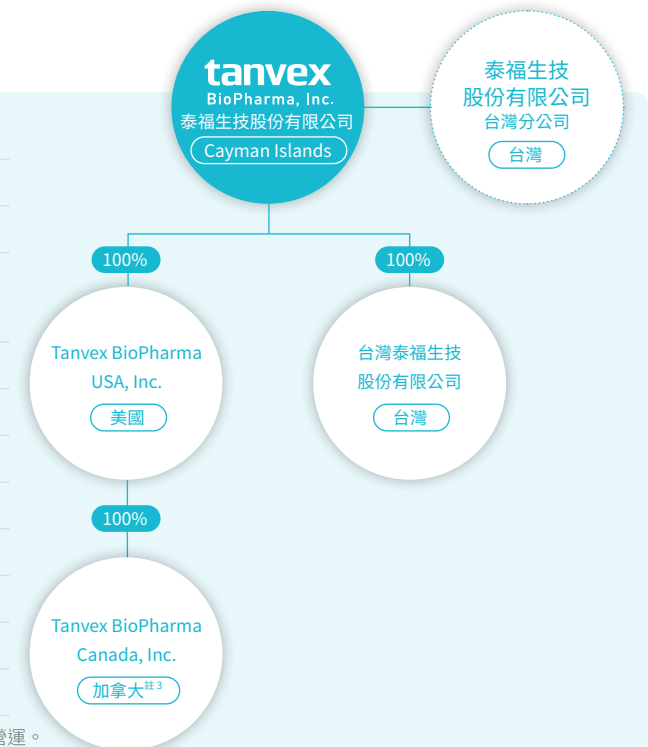
本公司以台灣與美國兩地專業分工、協同運作之模式，建構完整的一站式 CDMO 服務平台：台灣分公司長期深耕研發端，具備成熟之開發量能與專業人才基礎；Tanvex USA 則擁有通過美國食品藥物管理局（FDA）查核之 cGMP 商業化量產設施，並具備在地生產與供應北美市場之實績與優勢。透過雙據點整合，本公司得以提供自前端研發至後段商業化量產之一站式 CDMO 服務，成為國內外生技醫藥產業之重要策略合作夥伴。

此外，台灣分公司（前身為保瑞生技營運據點）於 2023 年 1 月獲經濟部工業局核准，正式列入生技醫藥產業委託國內醫藥研發服務公司名單，主要專注於臨床試驗用藥之開發與試量產服務，並於細胞株建置、生物分析、製程開發與試量產等領域累積研發實力與實務經驗，已承接多項國內外客戶之委託研發及試量產專案。

在營運版圖與能力整合方面，於 2025 年初正式併入本公司之保瑞生技，長期深耕大分子藥物開發，具備高品質之開發製造能力及完整之專案管理經驗，進一步強化本公司在前導開發與製造端的服務能量。

公司名稱	設立日期
泰福生技股份有限公司 Tanvex BioPharma, Inc.	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 ・台灣分公司地址：新竹縣竹北市生醫路二段 12-2 號 6 樓	
資本額	主要業務
2,649,864 仟元 ^{註1}	委託開發暨製造服務（CDMO）
產業別	股票代碼
生技醫療業	6541
主要營運地區	主要市場
台灣、美國	美國與加拿大
員工人數	
共 206 人（台灣分公司：104 人、Tanvex USA：102 人） ^{註1、2、3}	

註1：計算截至 2026 年 4 月 6 日（股東會年報刊印日）。註2：皆使用全職人力工時（Full-time Equivalent, FTE）計算。註3：加拿大子公司尚未有實際營運。



1-1-1 公司業務介紹與價值鏈

技術與業務

本公司以生物藥品委託開發暨製造服務（CDMO）為核心發展方向，專注於支援生物製藥客戶於臨床實驗用藥之開發與試量產服務，以及開發後期至商業化量產階段之關鍵需求，並已建構具商業化等級且可實際執行之 CDMO 服務平台。

CDMO 服務內容涵蓋細胞株開發、製程開發與放大、分析方法開發與確認、安定性試驗，以及臨床試驗用藥與商業化量產之 cGMP 製造，並可依客戶產品開發階段彈性調整服務深度，協助順利銜接臨床後期、製程確效（PPQ）及上市前準備等關鍵里程碑。

本公司透過台灣與美國兩地據點之專業分工與緊密協作，形成一站式整合 CDMO 服務模式：台灣專注於前期研發、製程優化與分析能力建立；美國則擁有通過 FDA 查核之 cGMP 商業化量產設施，並已完成商業化等級之製程放大與系統驗證，可即時支援北美市場臨床後期及商業化製造需求。

此外，泰福亦保有既有生物相似藥產品之製造與銷售業務，TX01 已順利於美國及加拿大上市銷售，將持續推進 TX05 之上市與市場拓展。

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，由其協助進行物流配送、病患支持服務、二次包裝、行銷設計等，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。

- 原材料供應商
- 製程耗材供應商



上游



中游

- 開發與研究／前期製程與分析能力建立：台灣分公司（含細胞株建置、生物分析、製程開發與試量產等）
- 製程放大與商業化量產：美國子公司（通過 FDA 查核商業化量產設施，支援臨床後期、PPQ 及商業化生產）

- 委託方／客戶：依產品開發階段交付臨床用藥或商業化量產產品，並協助銜接臨床後期、PPQ、上市前準備



下游

台灣分公司本年度因營運整合與服務能力擴充（包含 2025 年初併入保瑞生技、強化一站式 CDMO 服務平台，以及提升臨床後期至商業化量產之支援能力），使本公司之營運活動與價值鏈相較前一年度呈現顯著變化。

Tanvex USA 的營運、價值鏈及其他業務關係與去年相比發生了重大變化，原因如下：本公司在美國的 Filgrastim 生物相似藥產品與美國在地策略合作夥伴簽署獨家授權經銷契約的方式於美國市場上市。

集團沿革與大事紀要

泰福生技設立於英屬開曼群島，透過併購台灣泰福100%股權，取得關鍵細胞株技術與開發權利。

旗下自主研發之生物相似藥 TX01 成功完成三期臨床試驗，並取得加拿大衛生部（Health Canada）核准上市許可，成為泰福生技首項獲准上市之生物相似藥產品，為自主研發能力與產品商業化布局的重要里程碑。此外，TX01 進一步向美國食品藥物管理局（FDA）提出上市查驗登記（BLA）申請；TX05 三期臨床試驗解盲成功，亦向美國食品藥物管理局（FDA）遞交上市查驗登記（BLA）申請，持續推動公司產品組合多元化及全球商業化布局。

TX01 獲得美國食品藥物管理局（FDA）核准上市許可。泰福生技為深化 CDMO 發展策略布局，於股東臨時會通過與保瑞生技之合併案，透過策略結盟整合雙方資源，強化生物藥品從細胞株開發、製程開發與放大、分析方法開發與確認、安定性試驗，以及臨床試驗用藥與商業化量產之 cGMP 製造能力。

併購 Tanvex USA 100% 股權，整合台美兩地研發、製程開發能力。

啟動 CDMO 策略轉型與圓祥生技、中裕新藥就雙特異性抗體及 ADC 藥物開發達成生產合作。TX01 與國際大廠 Sandoz 簽署加拿大市場獨家授權經銷契約。

完成與保瑞生技之策略性合併，為泰福生技轉型 CDMO 的重要里程碑；同時，TX01 與商業夥伴簽署美國獨家授權經銷契約，正式邁向全球市場商業化。成功由純研發轉型為「國際 CDMO 服務平台」與既有「生物製劑商業化能力」的雙軌經營模式，持續強化長期獲利能力與永續經營價值。

註：更多關於集團沿革與大事紀要請詳閱泰福生技股東會年報。

1-1-2 經營績效

泰福生技於 2025 年度達成營運轉型的重大里程碑。在自有生物相似藥方面，TX01（Neupogen® Biosimilar）已於美國及加拿大上市銷售，建立國際商業化實績；TX05（Herceptin® Biosimilar）亦於 2025 年 12 月向美國 FDA 重新遞交上市查驗登記（BLA），持續推進產品上市進程。此外，CDMO 業務在 2025 年 1 月完成與保瑞生技的策略整合後，營運動能顯著提升，透過台美雙據點一站式服務模式，已發展為具國際競爭力的 CDMO 服務平台。

受惠於 TX01 於美國成功上市及 CDMO 業務大幅拓展，2025 年度營業收入達 400,971 仟元，較 2024 年度成長達 1,056.27%；在營運管理優化下，營業費用為 947,476 仟元，較前一年度持續減少 30.59%。2025 年度稅後淨損為 1,500,157 仟元，較前一年度增加約 8.59%，若扣除與保瑞生技策略整合產生之一次性費用與相關資產減損，稅後損失則持續收斂、營運效率顯著提升。泰福生技目前已成功由純研發轉型為「國際 CDMO 服務平台」與既有「生物製劑商業化能力」的雙軌經營模式，持續強化長期獲利能力與永續經營價值。

營運財務績效

（單位：新台幣仟元）

經濟價值	項目	2023 年	2024 年	2025 年	與前一年比較增減 %
產生的經濟價值	銷貨收入淨額	61,411	34,678	400,971	1,056.27
分配的經濟價值	營運成本	1,052,018	836,394	1,220,628	45.94
	員工薪資和福利	1,146,066	579,487	677,443	16.90
	支付出資人的款項	-	-	-	0.00
	支付政府的款項	428	347	3,047	778.10
	社區投資	-	-	10	100.00
留存的經濟價值（本期淨利／損）		(2,137,101)	(1,381,550)	(1,500,157)	8.59

取自政府之財務援助

Tanvex USA 於 2025 年共獲得來自政府的財務補助共新台幣 52,716 仟元。各據點獲補助項目彙整如下，任何政府並未包含於股權結構中：

單位：新台幣仟元

地區	補助項目	補助計畫	金額
Tanvex USA	補貼	Employee Retention Credit，該計畫係為補貼企業於疫情期間支付員工之薪資費用。	新台幣 52,716 仟元

1-2 永續治理架構

1-2-1 永續發展推動組織

泰福生技為落實企業永續經營，於內部成立「永續推動工作小組」，作為推動永續事務的核心執行單位。考量組織運作之實務性與資源整合之效率，本小組採取跨部門協作模式，其組成與運作機制如下：



召集人

由高階主管擔任工作小組召集人，負責統籌永續事務之資源配置、進度控管，並作為執行層與董事會之間的溝通橋樑。



工作小組成員

由各功能單位（如研發、生產、人資、環境安全衛生等）之同仁以兼任方式參與，共分為以下四組：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，各組分別負責收集各該專業領域之永續業務資料、識別潛在衝擊，並落實日常營運中的永續行動方案。



最高治理單位監督

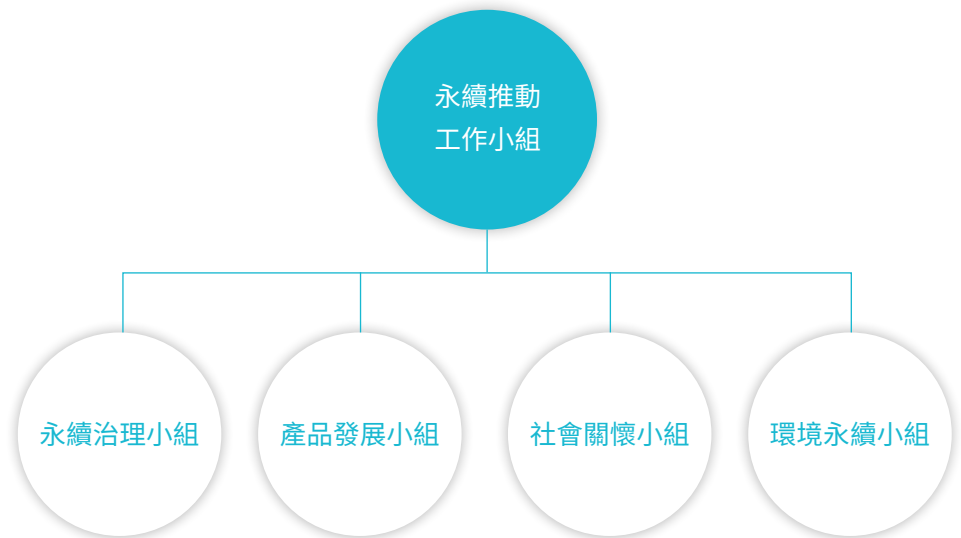
工作小組每年定期向董事會報告永續發展之推動成果。年度永續報告書之內容，須經由工作小組彙整各方資訊並編製完成後，最終提報至董事會進行審核並決議通過，以確保揭露資訊之真實性與公司策略的一致性。

本報告書所揭露之重大主題與績效數據，由各主責部門提供初稿後，經工作小組複核，並針對衝擊鑑別之完整性進行討論，最後送交高階主管做最終核定，落實最高治理單位對永續資訊揭露的監督責任。未來將由董事會督導目標制

定、管理方針及策略，每年亦針對衝擊鑑別方法、緩解措施的適當性、盡職調查內容進行指導與建議。

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，永續推動工作小組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。2023 年至 2025 年度本公司未發生此類型的關鍵重大事件。

永續推動工作小組組織圖



1-2-2 永續願景與策略

泰福生技以促進全球患者取得安全、有效且可負擔的生物藥品為企業使命，永續願景是成為全球領先的生物相似藥委託製造服務公司，透過專業的委託開發與製造服務，我們協助客戶加速生物相似藥上市，提升生物藥品的可近性，為全球醫療體系創造更大的價值。秉持著企業永續發展的精神，我們透過垂直整合與創新，提供高品質、高效率的生物藥品開發與生產服務，以滿足全球不斷增長的醫療需求，並透過提升生物相似藥的可近性與可負擔性，為人類健康與福祉做出長遠貢獻，為人們帶來更長久與健康的生活。

面對全球醫藥產業法規及永續趨勢，泰福生技積極將永續理念導入營運核心：



環境面向

逐步導入高效能一次性生產系統及節能設備，降低能源消耗與廢棄物產生。



社會面向

嚴守 FDA 與 cGMP 國際品質規範，確保藥品安全與供應穩定，並建立專業人才培育機制。



治理面向

強化內部控制制度與資訊透明度，確保營運符合最高標準之國際治理規範。

我們將永續發展願景納入公司營運發展策略，透過永續推動工作小組落實各項永續行動方案，致力於成為全球信賴的生技製造夥伴，為社會創造更高的永續價值。

透過卓越的委託開發與製造能力，協助客戶加速安全、有效且可負擔的生物藥品上市，提升全球患者對生物藥治療的可近性與可負擔性，為改善人類健康與福祉貢獻價值。同時，持續為病患、股東、員工、合作夥伴、醫療保險機構，以及整個價值鏈中的所有利害關係人創造長期且永續的價值。

企業使命



tanvex
BioPharma, Inc.



企業理念

泰福生技致力於追求卓越、永續經營且獨立自主。本公司不僅具備快速應變能力及堅持不懈的執行力，面對法規的改變，能掌握先機，靈活應變。重視人才培育，關注環保永續，為公司每一份子構築良好工作環境，並締造更高的企業價值。

公司的文化強調追求卓越與創新思維並進。我們擁有完整精良之設備，嚴謹與專業之製程開發能力；具備 cGMP 藥品生產能力，遵循並符合國際規範嚴謹的要求；有效縮短研發時程，以降低生產成本，協助客戶快速將產品推向市場。

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：依賴性、責任性、關注張力、影響力及多元觀點，鑑別及歸納以下 6 類與公司營運關係密切的利害關係人，包含員工、股東／投資人、客戶、供應商與商業夥伴、政府機關和銀行。

利害關係人類別	溝通管道／議合方法	溝通頻率	關注之重大主題	2025 年溝通實績
 員工	- 電子郵件 - 全員大會 - 通訊電子報 - 人力資源系統網頁 - 員工敬業度調查 - 職工福利委員會 - 勞資會議 - 績效評估 - 員工與管理層的會議 聯絡窗口：人事部門 聯絡電話：+886-3-658-3899	- 員工與管理層的會議：每周至每月一次 - 每月通訊電子報：每月一次 - 全員大會：每季一次 - 職工福利委員會：每季一次 - 勞資會議：每季一次 - 員工敬業度調查：每年一次 - 績效評估：每年一次 - 電子郵件：不定期 - 人力資源系統網頁：不定期 - 休息室公告：不定期	- 員工福利與權利 - 藥物品質安全與顧客責任 - 職業安全衛生 - 資訊安全與隱私保護	- 當法規要求公告並預計開始實施，將通過電子郵箱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）

利害關係人類別	溝通管道／議合方法	溝通頻率	關注之重大主題	2025 年溝通實績
 股東／投資人	· 營收績效 · 財務報告 · 股東會 · 年報及永續報告書 · 法人說明會 · 公開資訊觀測站 · 公司網站最新消息 聯絡窗口：財務部門 · 電子郵件：contact@tanvex.com · 連絡電話：+886-3-658-3899	· 營收績效：每月 · 財務報告：每季 · 召開股東會：每年 · 年報及永續報告書：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	· 法遵與誠信經營 · 企業財務穩健與永續影響 · 生物製劑與製程物料管理 · 藥物品質安全與顧客責任	· 召開 2 場股東會 · 召開 2 場法人說明會 · 於公開資訊觀測站揭露中英文重大訊息各 46 則
 客戶	· 定期召開客戶會議與專案會議（含線上／實體），就專案進度、技術議題、法規申報需求與合規事項進行溝通。 · 提供技術支援與法規申報相關協助，協助客戶因應藥品品質、安全與法規遵循需求。 · 透過合約與技術文件往來（Email、文件平台），確保需求、變更與責任清楚透明。 · 以業務管理團隊之專案經理（PM）作為主要溝通與協調窗口，確保資訊即時且一致。 · 針對客戶之財務相關問題，提供必要之說明與支援。 · 進行資訊安全與隱私相關溝通（如資安政策說明、保密協議），確保資料保護與資訊安全。 聯絡窗口：業務管理部門 · 連絡電話：+886-3-658-3899	· 專案密集推進或關鍵里程碑期間：每週 · 一般專案進行與進度追蹤：每兩週 · 例行性業務溝通與整體回顧：每月 · 視實際合作需求與專案階段彈性調整：不定期	· 藥物品質安全與顧客責任 · 職業安全衛生 · 資訊安全與隱私保護 · 法遵與誠信經營	· 與客戶定期溝通專案執行進度，說明各階段里程碑與目前完成狀況，確保雙方資訊透明與認知一致。 · 與客戶共同討論專案時程規劃與調整，即時回應需求變化，協助專案依計畫推進。 · 就後續產能歸化（Capacity Allocation）進行說明與討論，協助客戶了解產能配置原則與時程安排。 · 依客戶最新需求提供即時支援與解決方案，確保專案銜接順暢並降低營運風險。

利害關係人類別	溝通管道／議合方法	溝通頻率	關注之重大主題	2025 年溝通實績
 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：採購部門 - 聯絡電話：+886-3-658-3899	- 供應商評鑑：每年 - 公司電子郵件信箱：不定期 - 聯絡電話：不定期 - 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	- 資訊安全與隱私保護 - 法遵與誠信經營 - 藥物品質安全與顧客責任 - 職業安全衛生	- 關注供應鏈及廠商最新情況 - 無供應商申訴案件 - 台灣在地採購比例達 91.5% - 重大供應商之評鑑結果均符合標準，並有供應商獲評為優良供應商
 政府機關	- 實體及電子公文 - 主管機關舉辦之政策宣導會議 聯絡窗口：行政管理部門 - 電子郵件：contact@tanvex.com - 連絡電話：+886-3-658-3899	不定期	- 有害物質管理 - 訓練與教育 - 藥物品質安全與顧客責任 - 法遵與誠信經營	- 無發生違反政府法規之事件 - 為提升同仁法遵意識辦理誠信經營宣導，共計 2,080 分鐘、同仁於宣導後參與測驗，總計人數為 104 人
 銀行	- 電子郵件 - 電話訪談 - 實體拜訪 - 法人說明會 - 授信額度審查 - 財務報告 - 年報、永續報告書 聯絡窗口：財務部門 - 電子郵件：contact@tanvex.com - 連絡電話：+886-3-658-3899	- 電子郵件：即時 - 電話訪談：即時 - 財務報告：每季 - 年報、永續報告書：每年 - 實體拜訪：不定期 - 法人說明會：不定期 - 授信額度審查：不定期	- 企業財務穩健與永續影響 - 藥物品質安全與顧客責任 - 資訊安全與隱私保護 - 當地區域關係與社會價值創造	- 電子郵件及電話訪談：每週約 1-3 次，保持即時溝通與資訊交流 - 實體拜訪：每季約 1 次，持續深化合作關係與互動 - 定期向往來銀行說明公司營運現況及未來展望 - 主動提供財務資訊與相關報告，增進銀行對公司財務及經營狀況之了解 - 與金融機構維持良好互動及穩定合作關係，有助於授信額度審查及資金運作支持

1-3-2 重大主題鑑別程序

泰福生技遵循 GRI 通用準則 2021 版，並透過脈絡分析、衝擊鑑別、評估排序、確認與揭露四步驟進行重大主題辨識，過程中聚焦與利害關係人和對公司具有影響力之永續主題，藉由發放衝擊評估問卷，鑑別公司在每個永續主題對經濟、環境和社會（包含人權）產生的實際和潛在正負面衝擊，經過計算與排序各項永續主題之正負面衝擊分數，藉此選定 8 項重大主題，最終由永續推動工作小組向高階主管報告其結果與進行確認。

重大主題鑑別流程



1. 脈絡分析

以組織的營運模式、產品、市場概況和遵循法規為基礎，參照全球 ESG 趨勢與標準（GRI 通用準則 2021 版、SASB 準則、TCFD）、國內外同業永續重大主題等，彙整出 16 項永續主題，作為年度永續重大主題調查與分析之依憑。



2. 衝擊鑑別

由永續推動工作小組發送「永續重大主題衝擊評估問卷」予相關單位及與公司營運關係密切的利害關係人（員工、股東／投資人、客戶、供應商與商業夥伴、政府機關、銀行）進行評分，鑑別各永續主題對經濟、環境、社會（包含人權）之衝擊程度。



3. 評估排序

計算 16 項永續重大主題之正負向衝擊之影響程度，影響程度包含「發生機率」和「影響規模與範圍（嚴重程度）」，將正負面衝擊程度問卷依重要性進行分數高低排序。

本次共發放 257 份問卷，回收共 127 份問卷，扣除無效問卷 3 份，收回有效問卷數 124 份。

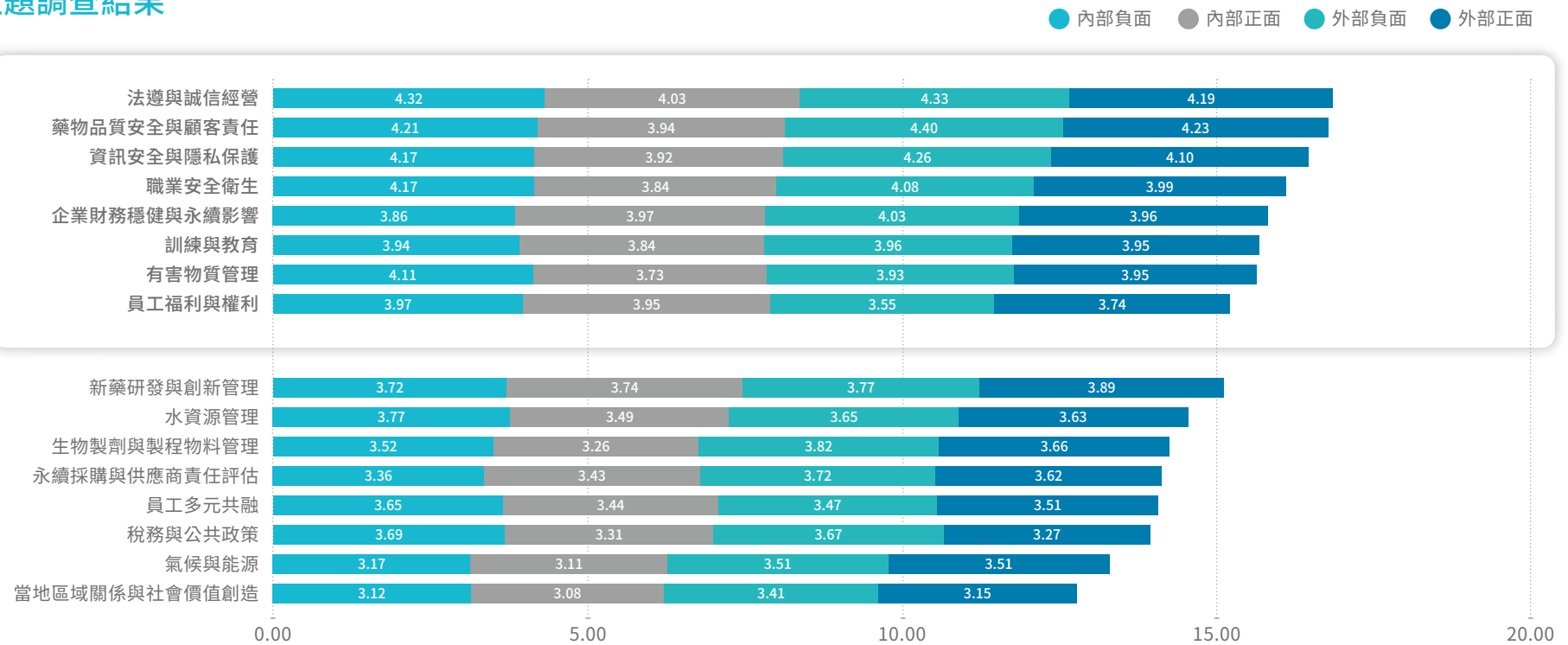
依據收回之有效問卷選定前 8 項重大主題，並依其性質分類於治理、環境與社會面向。



4. 確認與揭露

永續推動工作小組將調查結果向高階主管報告，確認公司當年度的永續關注焦點與努力方向，並制定內部管理機制與行動方案，以滿足利害關係人的期待。

重大主題調查結果



面向	重大主題		
G 治理	法遵與誠信經營	資訊安全與隱私保護	企業財務穩健與永續影響
P 產品	藥物品質安全與顧客責任		
S 社會	職業安全衛生	訓練與教育	員工福利與權利
E 環境	有害物質管理		

本年度與前期相比，新增「企業財務穩健與永續影響」及「有害物質管理」之重大主題，移除「供應鏈品質管理」及「創新研發」之重大主題，雖產生重大主題變動，但仍負起監督與管理風險之責任。

1-3-3 永續重大主題管理方針

針對泰福生技本年度的 8 項永續重大主題，皆訂定相關管理方針，包含各主題之管理政策與目標、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確實產生正面的永續影響力。本公司的重大主題管理方針如下：



治理面管理方針



重大主題	法遵與誠信經營
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，員工手冊亦明確規範工作守則。
實際與潛在之正負面衝擊	正面衝擊：本公司秉持誠信經營原則，謹守道德及行為準則，同時董事會負起監督責任，無論在公司治理，內部控制或財務管理等方面，均嚴格要求並確保公司同仁行為，均符合法令規範以維護公司商譽。 負面衝擊：若有違反公司治理、社會、環境相關法規，如貪腐、不公平競爭、隨意傾倒有害物質等行為，均將嚴重影響公司商譽，本公司未有任何不法之行為。
涉及負面衝擊的活動或商業關係	隨著公司轉型為 CDMO 服務公司，於技術移轉、製程放大、品質管理及國際法規遵循等面向，可能面臨營運與合作風險。公司持續透過完善品質系統、法規遵循管理及專業團隊合作機制，進行風險評估與管理，以確保產品品質、客戶權益及營運穩定性。
預防和減緩行動	除了每年安排董事進修時數外，同時進行員工誠信經營宣導，以強調法治觀念重要性，並透過系統題組方式進行測驗，以確認員工對相關規範之理解程度。 每季審視相關法令規範之更新，所編製之財務報告委任會計師事務所進行核閱／查核。
追蹤行動有效性流程	透過內部稽核、誠信經營宣導及定期檢視申訴案件受理情形等機制，持續追蹤相關措施之執行情形與有效性，以確保公司落實誠信經營原則。
有效性評估(目標)	2025 年績效： - 董事參與長達共 66 小時的法令進修課程，而全體台灣受雇同仁參與近 35 小時的誠信經營宣導。 - 同時完成聘請外部專業顧問協助確保各項業務發展均符合法令規範。 2026 年目標： - 各董事及財會主管每年均應定期參加法令進修課程，持續強化誠信經營治理，同時台灣新進受雇同仁均應參加誠信經營宣導，未來亦會逐步推進至子公司同仁一同參與宣導。 - 每季依據相關法令規範之更新進行財務報告編制，並委任會計師事務所進行核閱／查核。
與利害關係人議合取得其回饋之作法	- 定期揭露本公司營收績效、財務報告、股東會年報及永續報告書。 - 於公開資訊觀測站發布重大訊息並於公司網站更新現況。 - 不定期召開法說會說明公司營運近況。



重大主題

資訊安全與隱私保護

政策／承諾	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。	
實際與潛在之 正負面衝擊	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，若資料外流恐造成營運中斷、公司商譽與利害關係人信任受損等問題。	
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	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，要求員工確實執行，同時也會將關鍵議題排入董事會議程，完善監督功能。	
追蹤行動有效性 流程	2025 年期間，作為資安意識控制計畫的一部分，管理階層監控並確認所有使用者均及時完成必要的網路資安意識訓練。此訓練包含測驗，旨在評估並記錄使用者對關鍵網路資安主題的理解程度。此外，使用 Proof Point 平台對所有系統使用者進行了模擬網路釣魚和社交工程演練。這些演練的設計旨在反映近期資安事件和日常監控活動中所觀察到的威脅模式和攻擊方法。演練結果已記錄並與管理階層審查，用於識別需要額外加強的用戶，並根據既定的資安意識程序，指派其參加補強性的網路資安訓練。總體而言，這些措施透過提升使用者在應對網路資安威脅方面的意識，遵守其網路資安政策並強化整體控制環境。	
有效性評估 (目標)	2025 年績效： 未發生相關資訊外洩事件	2026 年目標： 繼續強化資訊安全和資料隱私框架，方法包括：加強 Proof Point 終端保護中的網路韌性、在 Microsoft Purview 設定中推進基於風險的控制措施、強化 SonicWall 防火牆，以及透過網路安全意識培訓確保全面符合資安防護要求。
與利害關係人 議合取得其 回饋之作法	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	

治理面

產品面

社會面

環境面



重大主題

企業財務穩健與永續影響

政策／承諾	本公司秉持穩健經營原則，維持良好財務結構與現金流管理，並遵循相關金融法規與授信契約規範，以確保與銀行建立長期穩定之合作關係，支持公司營運與成長需求。	
實際與潛在之 正負面衝擊	正面衝擊： 公司維持穩健財務體質與透明資訊揭露，有助提升銀行對本公司之信任程度，並強化融資合作關係，降低融資成本及提升資金取得穩定性。	
	負面衝擊： 若公司於擴產、資本支出投資或營運發展過程中產生較高資金需求，且未能妥善控管現金流，可能影響財務指標表現，進而提高融資成本，或影響銀行授信額度與資金支持。	
涉及負面衝擊的 活動或商業關係	公司與銀行之往來主要涉及授信融資、帳戶往來及資金管理等業務，相關合作須符合銀行授信規範及契約約定。公司持續維持良好信用紀錄與財務資訊透明度，以降低金融往來相關風險。	
預防和減緩行動	公司透過定期財務分析與預算控管機制，監控現金流與資金需求，並維持適當資金水位與多元融資管道。同時持續強化內部控制制度與財務資訊揭露品質，以符合銀行授信要求並降低財務風險。	
追蹤行動有效性 流程	透過定期財務報表檢視、內部稽核，以及銀行授信額度與往來條件評估等方式，持續追蹤財務管理措施之執行成效，確保資金調度與財務結構維持穩健。	
有效性評估 (目標)	2025 年績效： · 成功取得銀行資金支持，維持穩定授信額度與正常往來條件，並無重大違約或融資受限情形。	2026 年目標： · 持續優化財務結構與資金調度效率，維持與主要往來銀行之穩定合作關係，並提升融資彈性與資金運用效率。
與利害關係人 議合取得其 回饋之作法	· 透過定期提供財務資訊、實地拜訪、電話溝通及會議等方式，與銀行維持良好溝通機制，確保銀行充分掌握公司營運及財務狀況，以建立長期穩健之合作關係。	

治理面

產品面

社會面

環境面

產品面管理方針



重大主題	藥物品質安全與顧客責任	
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皆經檢測流程並符合國家藥監局規範，以確保顧客的健康與安全，增加客戶對公司的信任。	
	負面衝擊：若發生影響客戶健康和安全的產品，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，可能面臨訴訟、罰款和營運中斷。	
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 合規計畫、品質管理系統。	
追蹤行動有效性 流程	依據內部程序，每年執行二次 GMP Internal Audit（內部稽核），針對產品生產流程、品質管制、文件紀錄、倉儲管理及相關作業程序進行全面查核，以確保各項作業符合法規及公司標準。	
有效性評估 （目標）	2025 年績效：	2026 年目標：
	產品和服務的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。建立促進健康和安全的商業文化，逐步邁向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 ・ 實施完善的安全計畫 ・ 維持健全的健康安全體系	・ 針對品質系統內部稽核所發現之缺失，公司將訂定改善與預防措施（CAPA），並持續追蹤執行情形與改善成效，以降低產品品質異常及顧客健康安全事件發生之風險。另於 GMP 文件正式生效前，相關人員須完成專職訓練，包括「閱讀與理解訓練」及「在職訓練」，以確保作業內容正確落實。除此之外，公司亦持續辦理 GMP 教育訓練，強化全體 GMP 人員對產品品質管理之觀念與專業知識，並規定 GMP 員工每年至少須參與 2 次相關訓練，以提升法規遵循與品質管理能力。
與利害關係人 議合取得其 回饋之作法	・ 實體拜訪：必要時 ・ 電話或電子郵件：即時 ・ 公司網站：即時	

治理面

產品面

社會面

環境面

社會面管理方針



重大主題	職業安全衛生			
政策／承諾	致力提供全體工作者健康安全的工作環境。嚴格遵循《職業安全衛生法》及本公司《安全衛生工作守則》，全面建立與落實職業安全衛生管理程序，並落實異常工作負荷、不法侵害及低溫環境等各項危害預防與健康管理措施。			
實際與潛在之正負面衝擊	正面衝擊：提供全體工作者符合法規、健康且安全的工作環境，增進員工身心健康與工作效率。 負面衝擊：若忽視職安衛管理，可能引發墜落、電氣、物料搬運等超過負荷，促發疾病或職場不法侵害等職業災害，導致人員身心受創，並使公司面臨勞檢處分、法律罰鍰及社會信譽損失。			
涉及負面衝擊的活動或商業關係	無			
預防和減緩行動	• 設備巡檢：專職職安人員督導；針對機械設備、電氣設備、堆高機與壓力容器落實定期盤點、檢查並保存紀錄 3 年。 • 作業安全：落實高空作業防護（2 公尺以上配戴安全帶／帽、設護欄）、電氣防範、低溫環境預防及防護具正確配戴。 • 身心防護：推動職場反暴力與反騷擾申訴；針對高壓輪班作業適時調配人力，預防異常工作負荷促發疾病。 • 教育訓練：新進／變更工作者施予至少 3 小時職安訓練，在職員工依工作性質每 3 年接受至少 3 小時在職安全衛生教育訓練。			
追蹤行動有效性流程	• 日常與法規：落實作業前檢點與逃生通道巡查；即時追蹤最新職安衛與環保法規並滾動修正管理措施。 • 異常與避難：發生機械設備故障或輕重傷事故立即通報、不得隱匿；遇立即危險之虞時，管理層或員工得自行停止作業並退避安全場所。 • 通報與調查：重大職災（死亡、罹災達 3 人、或 1 人住院）須於 8 小時內通報勞檢機構；事後由部門主管、職安人員會同勞工代表進行原因分析與改善因應。			
有效性評估（目標）	2025 年績效： • 完成 4 次職安巡檢。 • 重大職業災害件數 0 件。 • 完成 100% 法定職安教育訓練。 • 職災損失工時 24 小時。 • 召開 4 次職安相關會議。 2026 年目標： • 重大職業災害維持 0 件。 • 員工安全宣導覆蓋率 100%。 • 職安教育訓練完成率 100%。 • 職安相關虛驚事件較前一年下降 10% 以上。 • 完成至少 4 次職安巡檢及缺失改善追蹤。			
與利害關係人議合取得其回饋之作法	• 員工與管理層的會議：每周至每月一次 • 每月通訊電子報：每月一次 • 全員大會：每季一次 • 職工福利委員會：每季一次 • 勞資會議：每季一次 • 員工敬業度調查：每年一次 • 績效評估：每年一次 • 電子郵件：不定期 • 人力資源系統網頁：不定期 • 休息室公告：不定期			

治理面

產品面

社會面

環境面



重大主題

訓練與教育

政策／承諾	致力透過自我、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：員工培訓有助於公司實現提供安全、有效和治療性藥品之目標。	
	負面衝擊：若無員工持續發展之機制，可能無法提高員工創造力或生產力，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。	
追蹤行動有效性 流程	依據訓練辦法執行與評估成效，並持續優化課程設計，提升訓練效益。	
有效性評估 (目標)	2025 年績效： · 2025 年共為管理層提供三場培訓課程，並為所有員工提供四場培訓，管理層和員工培訓總計增加 473 個小時。	2026 年目標： · 將新人引導課程數位化與線上化，以提升學習時效性與便利性。
與利害關係人 議合取得其 回饋之作法	· 員工與管理層的會議：每周至每月一次 · 每月通訊電子報：每月一次 · 全員大會：每季一次 · 職工福利委員會：每季一次 · 勞資會議：每季一次 · 員工敬業度調查：每年一次 · 績效評估：每年一次 · 電子郵件：不定期 · 人力資源系統網頁：不定期 · 休息室公告：不定期	

治理面

產品面

社會面

環境面



重大主題

員工福利與權利

政策／承諾	致力於創造尊重、開放、公平的職場文化，同時確保平等的人才選用、就業和職業發展機會，並遵循勞動法和就業性別平等法，保障員工無論男女都有平等的發展機會。為履行企業社會責任，我們支持《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》等國際人權公約原則，保障全體同仁、客戶及利害關係人的基本人權。此外，我們公佈《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》，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：打造良好的工作環境和重視員工多元化與人權，有助於提升優秀人才的留任率，並創造和諧且具向心力的工作場所。 負面衝擊：若無法招募和留任積極敬業之人才，將難以實現公司業務目標，可能導致員工士氣低落、生產力下降，以及人員流失率上升，進而導致公司營運效率降低和財務表現下滑，影響公司的市場聲譽和股東信心。	
涉及負面衝擊的活動或商業關係	無	
預防和減緩行動	實施標準化的人才招募流程，檢視薪酬、福利和晉升制度，確保招聘具競爭力並提供公平的職場環境，不受年齡、性別或種族影響。提供多樣化的福利，包括健康、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、優厚的假期制度、勞工年金、帶薪病假和事假，並舉辦年度聚會和員工旅遊。 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、藉由內部溝通渠道提出疑慮，營造開放、具挑戰性、安全的工作環境。 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。	
追蹤行動有效性流程	透過滿意度、離職率及申訴機制追蹤制度成效，並依分析結果持續改善，確保員工權益保障與整體體驗提升。	
有效性評估（目標）	2025 年績效： - 由於併購整合因素，泰福生技的性別結構已由過往以男性為主轉為女性為主。2025 年女性員工佔比 51.94%，女性主管佔比 50.72%。 - 併購後持續更新「工作規則」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等相關制度與規章，以保障員工權益並強化各項福利措施。	2026 年目標： 持續優化職場不法侵害防治、性別平權及性騷擾防治措施，致力打造安全、平等且友善的工作環境，以保障員工權益並促進員工福祉發展。
與利害關係人議合取得其回饋之作法	- 員工與管理層的會議：每周至每月一次 - 每月通訊電子報：每月一次 - 全員大會：每季一次 - 職工福利委員會：每季一次 - 勞資會議：每季一次	- 員工敬業度調查：每年一次 - 績效評估：每年一次 - 電子郵件：不定期 - 人力資源系統網頁：不定期 - 休息室公告：不定期

治理面

產品面

社會面

環境面



重大主題

有害物質管理

政策／承諾	依循《毒性及關注化學物質管理法》進行毒化物全生命週期管理（申請、使用、儲存、申報與處置），落實法規遵循與內控機制，承諾避免違反毒化物相關法規，持續推動員工教育訓練與專責人員制度，提升安全管理能力。	
實際與潛在之 正負面衝擊	正面衝擊： 強化化學品管理制度，有助於確保員工職業安全與健康，降低毒化物對環境污染與生態影響。	
	負面衝擊： 毒化物若管理不當，可能導致環境污染或廢棄物危害，操作不當可能造成暴露風險與安全事故。	
涉及負面衝擊的 活動或商業關係	隨著委託製造開發的營運活動增加，在研發與分析中有毒化學品使用量亦隨之增加。	
預防和減緩行動	定期對員工實施毒化物管理訓練，佐以每月使用量如實登錄申報，來防範暴露風險與安全事故的發生。	
追蹤行動有效性 流程	透過定期訓練，並詳實記錄毒性化學品運作量與使用情形，以確認毒化物之操作皆符合安全與法規要求。	
有效性評估 (目標)	2025 年績效： - 落實法規遵循與控管機制，2025 年無違反毒化物相關法規之違規紀錄。 - 設置 2 位專責管理人員，並進行 62 人次毒化物管理培訓活動。	2026 年目標： - 強化法規遵循與控管，達到全年度無違反毒化物相關法規之違規紀錄。 - 專責管理人員複訓，持續舉辦廠內毒化物管理培訓活動。
與利害關係人 議合取得其 回饋之作法	- 透過教育訓練、事件回饋及工安委員會機制加強內部員工安全操作意識。 - 要求外部供應商提供最新 SDS 與化學品資訊，確保法規資訊透明。	

治理面

產品面

社會面

環境面



治理造福

- 2-1 經營管理
- 2-2 誠信經營
- 2-3 資訊安全

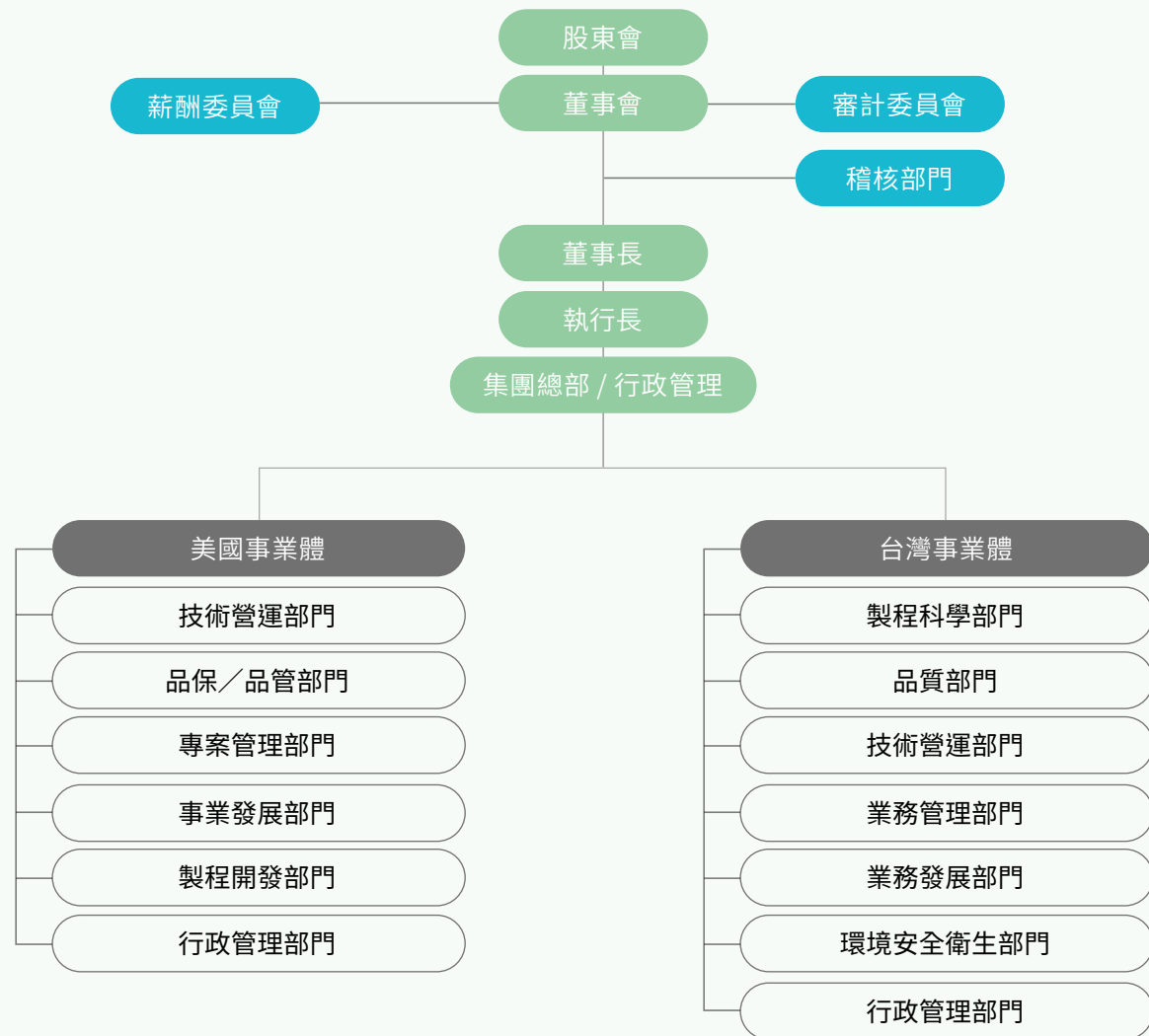
29
40
44

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，使利害關係人獲得準確的資訊，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、對業務經營及企業永續發展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 8 名成員組成，其中包含 3 名獨立董事，董事會成員每屆任期 3 年。2025 年共召開 9 次董事會，董事會成員平均出席率為 96%。本公司因組織橫跨台灣與美國，由專門人員同時監督及管理兩地團隊，2024 年 9 月起公司執行長之職務由 Stephen Lam 擔任；為避免營運發生利益衝突之情事，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。

職稱	姓名	任期	目前兼任本公司及其他公司之職務	
董事長	保瑞藥業股份有限公司 代表人：盛保熙 (註 1)	3 年	(註 4)	
董事	保瑞藥業股份有限公司 代表人：Stephen Lam (註 1)	3 年	台灣泰福生技（股）公司執行長 Tanvex BioPharma USA, Inc. 執行長	
董事	Delos Capital Fund, LP 代表人：陳林正	3 年	Delos Capital Fund, LP 創辦人暨合夥管理人 ReNiva Medical 共同創辦人 Tulavi Therapeutics 共同創辦人	Liposeuticals Inc. 董事 Averna Therapeutics Inc. 董事 Eccogene Inc. 董事
董事	鵬霖投資有限公司 代表人：陳志全	3 年	(註 5)	
董事	鵬霖投資有限公司 代表人：曾達夢 (註 2)	3 年	(註 6)	
董事	Allen Chao and Lee Hwa Chao Family Trust 代表人：趙宇天	3 年	Tanvex Biologics, Inc. 董事長 Ansun BioPharma, Inc. 董事	台北醫學大學董事 Zephyr AI 執行長暨董事
董事	Hsia Family Trust 代表人：夏正 (註 2)	3 年	Tanvex Biologics Inc. 董事 Allianz Pharmascience Ltd. 諮詢委員	
獨立董事	蔡金拋 (註 2)	3 年	(註 7)	
獨立董事	張綺芬 (註 2)	3 年	艾沛生醫（股）公司執行長 財團法人生物技術開發中心副執行長 日祥生命科學（股）公司總經理	

職稱	姓名	任期	目前兼任本公司及其他公司之職務	
獨立董事	王泰昌	3 年	國立臺灣大學會計系兼任教授 長庚大學數位金融科技學系系主任暨資產管理研究所所長 青新環境工程（股）公司獨立董事 台灣經濟新報文化事業（股）公司專家技術顧問	
獨立董事	謝尚賢	3 年	國立臺灣大學土木工程學系教授 國立台灣大學土木工程系工程資訊模擬與管理研究中心主任 潤泰創新國際（股）公司獨立董事	私立延平中學董事 臺灣高科技廠房設施協會秘書長 社團法人台灣人居環境全生命週期管理學會理事長 社團法人中國土木水利工程學會理事長
獨立董事	賴銘榮 (註 1、3)	3 年	保瑞藥業（股）公司獨立董事	
獨立董事	張彥姝 (註 1)	3 年	凱寧顧問（股）公司董事長 中央研究院生醫轉譯中心投資顧問 長虹建設（股）公司獨立董事 騰勢（股）公司獨立董事	

註 1：於 2025 年 03 月 27 日改選就任。

註 2：於 2025 年 03 月 27 日改選卸任。

註 3：於 2025 年 04 月 02 日辭任。

註 4：台灣泰福生技（股）公司董事長、Tanvex BioPharma USA, Inc. 董事長、Tanvex BioPharma Canada, Inc. 董事長、保瑞藥業（股）公司董事長兼總經理、聯邦化學製藥（股）公司董事長、惠普（股）公司董事、保雷國際有限公司董事長、瑞寶興投資有限公司董事長、遊戲橘子數位科技（股）公司獨立董事、保瑞聯邦（股）公司董事長、益邦製藥（股）公司董事長、保恩國際（股）公司董事長、嘉熙國際（股）公司董事長、富鼎先進電子（股）公司獨立董事、訊聯細胞智藥（股）公司法人董事代表人、捷博（股）公司董事、保瑞管理顧問（股）公司董事長、景德製藥（股）公司董事長、保盛藥業（股）公司董事長、保豐生技（股）公司董事長、晨暉生物科技（股）公司董事長、望德斯國際（股）公司法人董事代表人、麗寶新藥生物科技（股）公司董事、Bora Pharmaceuticals USA Inc 負責人、Bora Pharmaceutical Services Inc. 負責人、TWi Pharmaceuticals USA, Inc. 負責人、Bora Pharmaceutical Holdings, LLC. 負責人、Upsher-Smith Laboratories, LLC 負責人、Bora Pharmaceuticals Injectables Inc. 負責人、Bora Pharmaceuticals Inc. 負責人、Pyros Pharmaceuticals Inc. 負責人。

註 5：潤泰集團投資管理處副總經理及總裁特別助理、中裕新藥（股）公司法人董事代表人、潤雅生技（股）公司法人董事代表人、棉花田生機園地（股）公司法人董事代表人、財團法人紀念尹珣若先生教育基金會董事、尹書田醫療財團法人董事、康禧全球投資基金合夥人、Renbio Holdings 法人董事代表人、明生生物科技（股）公司法人董事代表人、鎂陞科技（股）公司法人董事代表人、鍍昇生技顧問（股）公司法人董事代表人、欣生生物科技（股）公司法人董事代表人、Tanvex Biologics, Inc. 法人董事代表人、Theragent, Inc. 法人董事代表人、圓祥生命科技（股）公司董事長、潤成投資控股（股）公司監察人、匯弘投資（股）公司副總經理、兆豐成長創業投資（股）公司法人董事代表人、南山人壽保險（股）公司法人董事代表人、智威資訊科技（股）公司法人董事代表人、鏡視界（股）公司法人董事代表人、艾沛生醫（股）公司法人董事代表人、鏡視界（股）公司法人董事代表人、唯品風尚（股）公司法人董事代表人。

註 6：台灣浩鼎生技（股）公司法人董事代表、潤雅生技（股）公司法人董事代表、明生生物科技（股）公司法人董事代表、潤惠生技（股）公司法人董事代表、潤成投資控股（股）公司法人董事代表、日友環保科技（股）公司法人董事代表、宜泰投資（股）公司法人監察人代表、盛成投資（股）公司法人董事代表、潤泰營造（股）公司法人董事代表、台灣運保服務有限公司董事長、中華海事檢定社（股）公司董事、財團法人紀念尹珣若先生教育基金會董事、豪科投資控股有限公司法人董事代表、中裕新藥（股）公司董事法人代表、南山人壽（股）公司董事法人代表。

註 7：佳廣開發實業（股）公司董事長、萬事達開發實業（股）公司董事長、全球人壽保險（股）公司董事、東方育樂事業（股）公司董事、東豐纖維企業（股）公司董事、一銀租賃（股）公司董事、一銀國際租賃有限公司董事、行天宮醫療志業醫療財團法人董事、財團法人永泰慈善基金會董事、建國工程（股）公司獨立董事、崑鼎投資控股（股）公司獨立董事。

2025 年董事會成員與會議出席情形

2025 年度董事會開會 9 次，董事及獨立董事出（列）席情形如下：

職稱	姓名	2025 年實際出（列）席次數	2025 年委託出席次數	2025 年實際出（列）席率（%）	備註
董事長	保瑞藥業股份有限公司 代表人：盛保熙	7	-	100%	註 1
董事	保瑞藥業股份有限公司 代表人：Stephen Lam	6	1	86%	註 1
董事	Delos Capital Fund, LP 代表人：陳林正	9	-	100%	註 2
董事	鵬霖投資有限公司 代表人：陳志全	9	-	100%	-
董事	鵬霖投資有限公司 代表人：曾達夢	2	-	100%	註 3
董事	Allen Chao and Lee Hwa Chao Family Trust 代表人：趙宇天	8	1	89%	-
董事	Hsia Family Trust 代表人：夏正	2	-	100%	註 3
獨立董事	蔡金拋	2	-	100%	註 3
獨立董事	王泰昌	9	-	100%	-
獨立董事	謝尚賢	8	1	89%	-
獨立董事	張綺芬	2	-	100%	註 3
獨立董事	賴銘榮	1	-	100%	註 1、4
獨立董事	張彥姝	7	-	100%	註 1

註 1：於 2025 年 03 月 27 日就任。

註 2：於 2025 年 03 月 27 日卸任董事長職務，由法人董事保瑞藥業股份有限公司代表人盛保熙擔任董事長乙職。

註 3：於 2025 年 03 月 27 日卸任。

註 4：於 2025 年 04 月 02 日辭任。

董事遴選制度

本公司董事（含獨立董事與非獨立董事）之選任，全面採用「候選人提名制度」程序辦理。主要流程與規範如下：



提名與審查機制

本公司嚴格依照公司法第一百九十二條之一之程序，審查董事候選人之資格條件、學經歷背景，以及有無公司法第三十條所列之各款情事，以確保選出最適任之董事。此外，本公司亦會依據董事會績效評估之結果，作為考量與調整董事會成員組成的依據。



選舉投票方式

董事選舉採用累積投票制，每股份之選舉權與應選出之董事人數相同，股東得集中選舉一人或分配選舉數人。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，並分別計算當選名額，由所得選舉票代表選舉權數較多者依次當選。

最高治理單位成員提名和遴選的準則與考量因素本公司於擬訂董事會成員組成與遴選準則時，已明確將下列考量因素納入制度中：

- 利害關係人之觀點（包含股東）：審查結果全面公開提供予股東參考，並採用累積投票制，使股東能充分表達其選舉權。
- 多元性：依公司營運型態擬訂多元化方針，考量標準包含基本條件（性別、年齡、國籍等）與專業知識技能（法律、會計、財務、行銷或科技專業背景及產業經驗），並特別重視董事會成員在財務會計及生技產業等領域之專業能力，以強化董事會決策品質及治理效能。
- 獨立性：獨立董事之資格與選任皆嚴格符合法定及治理守則之規範；同時規定董事間應有超過半數席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係，以防範利益衝突。
- 與組織衝擊相關之能力董事會成員整體須具備應對行業衝擊與全球營運所需之核心能力，包含：營運判斷、會計財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策能力。

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。



董事會成員落實多元化情形如下：

董事會成員	性別	年齡	營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	法律
盛保熙董事長	男	51-60 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Stephen Lam 董事	男	51-60 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
陳林正董事	男	51-60 歲	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
陳志全董事	男	61-70 歲	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
趙宇天董事	男	81-90 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
王泰昌獨立董事	男	61-70 歲	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
謝尚賢獨立董事	男	61-70 歲	✓		✓	✓		✓	✓	✓	
張彥姝獨立董事	女	51-60 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

董事進修情形

為使董事持續提升董事職能與專業知識，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。2025 年董事參與進修課程時數共計 66 小時，課程內容包含 AI 發展與資安風險、ESG 投資與企業社會責任、公司治理與證券法規、地緣政治下的科技發展等時事議題，高於主管機關規範及公司治理評鑑建議之進修時數要求，100% 符合主管機關規範。

董事績效評估

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股東會年報進行公開揭露。

2025 年董事會及功能性委員會績效評估

評估區間	2025 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，宜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，由董事會及功能性委員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	2025 年度進行董事會、董事成員及功能性委員會績效考核自評，評估結果皆達優良，並於 2026 年 3 月 4 日董事會報告 2025 年度自評結果，顯示董事會及功能性委員會整體運作狀況良好。

績效評估衡量項目

董事會績效評估考量 5 大面向	董事成員績效評估考量 6 大面向	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。	一、公司目標與任務之掌握。	一、對公司營運之參與程度。
二、提升董事會決策品質。	二、董事職責認知。	二、功能性委員會職責認知
三、董事會組成與結構。	三、對公司營運之參與程度。	三、提升功能性委員會決策品質
四、董事之選任及持續進修。	四、內部關係經營與溝通。	四、功能性委員會組成及成員選任。
五、內部控制。	五、董事之選任及持續進修。	五、內部控制。
	六、內部控制。	

2-1-3 功能委員會

審計委員會

泰福生技於 2015 年成立審計委員會，2025 年由 3 位獨立董事組成，由具備財務會計專長之獨立董事擔任召集人，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，2025 年度共開會 8 次。

2025 年度審計委員會共開會 8 次，出（列）席情形如下：

職稱	姓名	實際出 (列) 席 次數	委託出 席次數	實際出 (列) 席率 (%)	備註
召集人	蔡金拋	2	-	100%	2025 年 03 月 27 日 卸任
召集人	王泰昌	8	-	100%	2025 年 03 月 27 日 擔任召集人
委員	謝尚賢	6	2	75%	-
委員	張綺芬	2	-	100%	2025 年 03 月 27 日 卸任
委員	賴銘榮	-	-	-	2025 年 04 月 02 日 辭任
委員	張彥姝	6	-	100%	2025 年 03 月 27 日 就任

薪酬委員會

泰福生技於 2015 年成立薪資報酬委員會，2025 年由 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，2025 年度共開會 3 次。

2025 年度薪資報酬委員會開會 3 次，委員出（列）席情形如下：

職稱	姓名	實際出 (列) 席 次數	委託出 席次數	實際出 (列) 席率 (%)	備註
獨立董事 (召集人)	王泰昌	3	-	100%	2025 年 03 月 27 日 卸任召集人
獨立董事 (召集人)	張彥姝	3	-	100%	2025 年 03 月 27 日 就任
獨立董事	蔡金拋	-	-	-	2025 年 03 月 27 日 卸任
獨立董事	謝尚賢	3	-	100%	
獨立董事	張綺芬	-	-	-	2025 年 03 月 27 日 卸任

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。

董事薪酬政策

本公司董事薪酬結構分為固定薪酬和變動薪酬。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議定，為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兼任經理人職務時，則不得再領取一般董事之固定薪酬。其餘無兼任其他職位之董事，本公司無論公司營業之盈虧，均給予獨立董事固定報酬，以確保獨立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任優秀獨立董事，深化企業永續治理機制；變動薪酬包含獎金、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，提交薪酬報酬委員會及董事會討論後決定；盈餘分配根據本公司章程第 129 條，本公司年度如有獲利且未有待彌補之累積虧損，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。

為朝向擁有健全公司治理體制的目標，泰福生技將逐步將薪酬政策與永續績效連結，強化董事對永續治理的責任與參與，亦透過績效獎金、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，進而提升公司整體績效與效率。

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、變動薪酬和退休金。

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. 變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，執行長與經理人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且未有待彌補之累積虧損，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）。
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. 經理人如有特殊貢獻並經薪酬委員會審核，並送請董事會審議通過，其薪酬不限於前述之績效、年終獎金和員工薪酬等。

本公司目前董事與經理人之薪酬政策，主要依據個人專業職能與公司整體經營績效核定，尚未與永續之經濟、環境及人群衝擊目標正式連結。為深化永續治理，本公司規劃於未來逐步研擬適當之永續績效指標，並提報薪酬委員會與董事會審議，正式將永續績效納入高階主管之薪酬評估體系。

年度總薪酬比率

2025 年度總薪酬比率 ^{註1}		年度總薪資報酬變化比率 ^{註2}
台灣分公司	6.20	因併購因素，兩年度人員組成差異較大，2024 年薪酬最高者 2025 年已離職，故兩年度薪酬資料不具可比性，未進行比較分析。
Tanvex USA	4.03	

註 1：年度總薪酬比率 = 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：年度總薪資報酬變化比率 = 組織中薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 2024 年組織中薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比

2-1-4 風險管理

風險管理治理架構

泰福生技以董事會作為公司風險管理之最高治理單位，負責監督公司整體風險管理政策、管理方針及運作機制。審計委員會則負責風險管控之監督、協調與審議，並透過內部稽核機制協助董事會確認公司風險管理及內部控制制度之有效運作。

稽核部門依年度稽核計畫執行各項稽核作業，並依規定每季向審計委員會及董事會報告稽核計畫執行情形、稽核結果、改善建議及追蹤改善情形。此外，高階管理階層每季向董事會報告營運情形時，亦同步說明公司面臨之未來機會、潛在風險及相關因應措施，以利董事會即時掌握公司營運風險，並提供監督與指導，降低潛在風險對公司營運及永續發展之影響。

風險評估與年度稽核計畫

本公司稽核主管每年針對集團各公司及其內部控制制度進行風險評估，作為擬定年度稽核計畫之重要依據。評估程序首先依據集團各公司之資產負債表及損益表進行重要性評估，以判斷納入年度稽核計畫之子公司範圍，並進一步依風險高低決定子公司年度重點稽核項目。

針對本公司及具高度重要性之子公司，稽核部門依內部控制制度所涵蓋之各項作業循環，設定風險評估因子、權重及重要性判斷基準，並建立風險矩陣進行評估。評估結果依風險程度作為稽核資源配置及年度稽核計畫規劃之基礎。總公司稽核主管並就各項作業之風險評估結果與高階管理階層進行討論及必要修訂，以確保評估結果能反映公司實際營運狀況及風險樣態。

考量稽核資源配置及風險導向原則，稽核部門優先將評估為高風險之作業項目納入年度稽核計畫。總公司稽核主管於彙整各項作業之風險評估結果及年度稽核計畫後，先與獨立董事進行報告及討論，並將次年度稽核計畫於年底前提報審計委員會及董事會審議通過。經核准後，稽核部門依每月稽核計畫執行相關稽核作業以完成稽核報告，並將稽核建議及後續追蹤改善情形提報審計委員會及董事會。

內部控制自行評估與缺失追蹤

本公司及其子公司每年年底依規定執行內部控制制度自行評估作業。本公司稽核主管負責覆核本公司各部門及子公司之自行評估報告，並彙整交易所檢查及內部稽核作業所發現之缺失、內部控制制度聲明書所列事項及自行評估結果。

上述內部控制缺失及異常事項，稽核部門持續追蹤改善情形，並將相關結果作為董事會及高階管理層評估公司整體內部控制制度設計及執行有效性之重要依據。本公司稽核主管於彙整相關評估及追蹤結果後，提報審計委員會及董事會，作為出具內部控制制度聲明書之基礎，以確保內部控制及風險管理機制持續有效運作。

2-1-5 公協會會員資格

參與協會		身分
台灣分公司	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
Tanvex USA	無菌製劑協會 (Parenteral Drug Association, PDA)	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

泰福生技致力於建立誠信經營之企業文化，並經董事會通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，作為公司落實誠信經營的基本前提。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，具體規範公司同仁執行業務時應注意之事項，應本於廉潔、透明及負責之經營理念，嚴禁直接或間接提供、要求或收受任何不正當利益，或做出違反誠信、不法或違背受託義務之不誠信行為，以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。

具體防範範疇包括：

- 禁止行賄及收賄：嚴禁與客戶、代理商、承包商、供應商或公職人員等利害關係人進行不正當利益往來。
- 禁止非法政治獻金：對政黨或政治活動之捐獻應符合法令及內部作業程序，金額達美金三萬元以上應提報董事會通過。
- 禁止不當慈善捐贈或贊助：不得藉由捐贈或贊助進行變相行賄，金額達美金三萬元以上亦須經董事會通過。
- 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益：禁止以建立商業關係或影響交易為目的，提供或收受任何形式之不正當利益。
- 禁止侵害智慧財產權：嚴格遵守智慧財產相關法規，未經許可不得洩漏或侵害他人之營業秘密或智財權。

- 禁止不公平競爭：落實公平交易，嚴禁固定價格、操縱投標或壟斷市場等行為。
- 防範產品或服務損害利害關係人：於研發及銷售過程確保資訊透明與安全，保障消費者與利害關係人之權益。

本公司為落實之誠信經營推動，建立了完善的管理架構與監督機制：

- 權責單位與監督：由執行長室協調人事及財務部門負責相關指南之制定、執行與諮詢；並根據規章由稽核部門負責通報內容之登錄建檔與監督執行，確保防範方案有效運作。專責單位定期（至少一年一次）向董事會報告誠信經營政策之推動成效。
- 商業往來評估：在建立商業關係前，會先行評估代理商、供應商或客戶之合法性及誠信紀錄。此外，與他人簽訂契約時，內容應包含遵守誠信經營政策之條款，如發現交易相對人涉有不誠信行為，得隨時終止或解除契約。
- 舉報制度與保護：本公司訂有具體檢舉制度，對內外公告獨立檢舉信箱，並指派專責單位受理舉報案件。我們承諾對檢舉人之身分及檢舉內容予以絕對保密，並保護檢舉人不因檢舉而遭致不當處置。
- 教育訓練與績效考核：定期對董事、經理人及受僱人舉辦誠信經營教育訓練。同時將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確且有效之獎懲與申訴制度。

本公司於 2023 年至 2025 年間並無違反誠信經營、貪腐與賄賂、反競爭法、反托拉斯和壟斷法之事件發生。

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，應遵守法令及本守則／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。

另外，關於董事利益衝突情形，包括：

- 於其他董事會任職
- 與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況
- 具控制力股東的存在
- 利害關係群體及其關係、交易和未清餘額

皆已於公開資訊中揭露相關資訊，上述四項資訊分別於股東會年報第 10 至 13 頁「3.1.1 董事會成員簡介」、第 14 頁「3.1.2 法人股東之主要股東」、「3.1.3 法人股東之主要股東為法人者其主要股東」、第 50 頁、「4.1.2 主要股東名單」，以及年報第 71 頁與第 91 頁「5.2.4 最近二年度任一年度中曾占進（銷）貨總額百分之十以上之客戶名稱及其進（銷）貨金額與比例及增減變動原因」、「7.1 關係企業相關資料」、年度財務報告第 50 至 51 頁及第 58 頁「七、關係人交易」、「十三、附註揭露事項」中完整揭露。

持股比例占前十名之股東資訊

截至：2026 年 4 月 6 日

主要股東名單	股份	
	持有股數	持股比例 (%)
保瑞藥業股份有限公司	79,043,981	29.83
鵬霖投資有限公司	23,539,537	8.88
Tanvex Biologics, Inc.	12,613,108	4.76
Allen Chao and Lee Hwa Chao Family Trust	9,239,477	3.49
匯弘投資股份有限公司	6,699,073	2.53
宜泰投資股份有限公司	6,417,064	2.42
潤泰全球股份有限公司	6,269,612	2.37
盛成投資股份有限公司	5,676,442	2.14
台新健康有限合夥	5,000,000	1.89
Delos Capital Fund, LP	4,803,510	1.81

防範內線交易

為避免公司內部人因觸犯法規或內線交易之規定，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，將由公司治理單位負責後續處理之程序。

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相關規範，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，進行傳達誠信之重要性。本公司並規劃定期舉辦誠信經營訓練，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，2025 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，董事及公司治理主管更參與共 15 小時的誠信經營課程；為避免發生內線交易等事宜，亦規劃對新任受僱人職前訓練時予以教育宣導。

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，本公司檢舉受理人員由人資與行政部門受理、Tanvex USA 由人力資源部門最高主管受理，展現公司對各利害關係人議題之重視，舉報案件於受理後指派檢舉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。2023 年至 2025 年末接獲違反誠信經營之檢舉案件。

台灣分公司

檢舉機制	舉報管道	受理人員
檢舉信箱	contact@tanvex.com	人資與行政部門
檢舉專線	+886-3-658-3899	人資與行政部門

Tanvex USA

檢舉機制	舉報管道	受理人員
檢舉信箱	contact@tanvex.com	Norma Braun, Executive Director, Human Resources
檢舉專線	+1-858-210-4100	Norma Braun, Executive Director, Human Resources

誠信經營守則



誠信經營作業程序及行為指南



2-2-2 法規遵循

泰福生技以誠信原則經營業務且遵守業務所在國家之法律，亦是泰福生技重視且期許之目標。我們除遵循政府相關法規之標準訂定各項內部作業辦法外，亦隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整。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。在研發方面，泰福生技的團隊專注於製程開發，並設有專責單位負責追蹤和評估技術進展，提供員工在職訓練，確保公司能及時掌握最新技術和法令更新，並隨時調整營運策略。本公司 2023 年至 2025 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件，也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 顧客健康與安全。

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，2023 年至 2025 年皆無發生重大違規和支付罰款之事件。



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公司須付出高昂的成本或造成商譽受損；為避免公司遭受資訊安全相關問題，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、Tanvex USA 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訊外洩或遺失，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。目前泰福生技雖尚未導入 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門，由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、與各部門合作確保資安政策之推動與落實，並定期向高階管理層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。本公司之稽核部門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；在發現缺失時，稽核部門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。

資訊部門	資安治理	制定公司資訊安全政策 掌控風險及強化規範
稽核部門	風險改善	- 改善內部作業程序 - 執行成果檢討與改善追蹤
內部各部門	推動執行	- 資訊安全政策宣導 - 資訊安全作業執行

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等惡意程式攻擊的警覺性。

資訊安全管理措施

(一) 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：

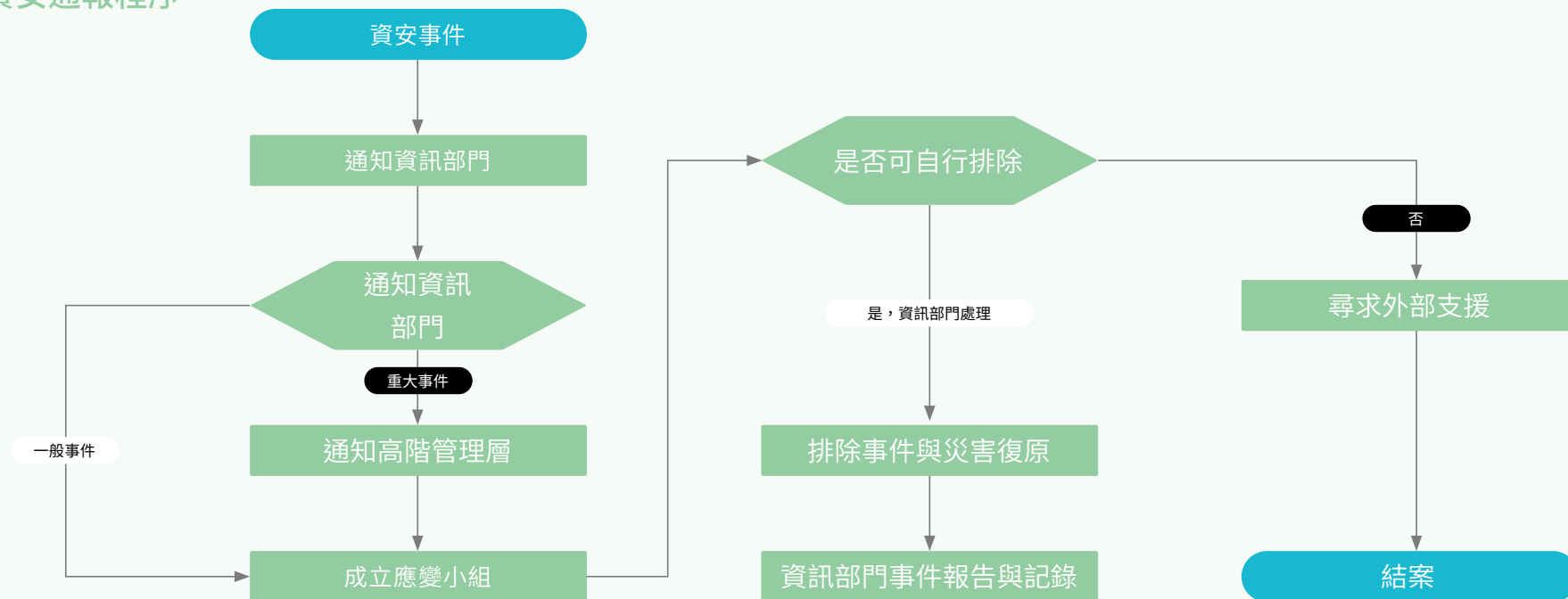
資訊安全管理措施		
類型	說明	相關作業
權限管理	人員帳號、權限管理、與系統操作行為之管理措施	- 人員帳號權限管理與審核 - 人員帳號權限定期盤查 - 機房人員進出管理
存取管控	人員存取內外部系統及資料運輸管道之控制措施	內、外部存取管控措施 - 資料外洩管道之控制措施 - 操作行為軌跡紀錄分析
外部威脅	系統中毒管道的防範與防護措施	- 主機、電腦弱點檢測及更新措施 - 病毒防護與惡意程式偵測 - 防火牆建置及管理 - 防毒軟體定期更新 - 使用軟體之管控
系統可用性	系統可用狀態，與服務中斷時之處置措施	- 系統可用狀態監控 - 服務中斷之應變措施 - 資料備份措施、本／異地備援機制 - 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，資訊部門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，將立即通知高階管理層，成立應變小組進行處理及排除，並由資訊部門負責記錄事件報告與追蹤。為提升資訊安全意識並保障公司與公眾利益，我們評估資安和網路風險，設立資訊部門，制定內部資訊安全政策並執行相關作業，定期向高階管理層報告資安治理概況，並舉辦資安宣導和教育訓練，增強員工的資安知識與技能。因此，近年來公司未曾因科技變革（包括資安風險）及產業變化遭受重大財務或業務影響。

2025 年泰福生技未發生重大資安事件，也未發生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





03

共融共生

3-1 員工招募與留任	48
3-2 員工人權與多元平等	55
3-3 訓練與教育	63
3-4 職業安全衛生	68
3-5 社會參與	77

3-1 員工招募與留任

3-1-1 人力資源概況

員工結構

泰福生技於 2025 年初正式併入長期深耕大分子藥物開發，具備高品質之開發製造能力及完整之專案管理經驗的保瑞生技，加速成功由純研發轉型為兼具「國際 CDMO 服務平台」與既有「生物製劑商業化能力」的雙軌營運模式。隨著營運擴張，我們持續招募優秀人才加入。2025 年台灣分公司共有 104 位員工，均為永久聘僱員工，且沒有聘用無時數保證之員工；在非員工的工作者部分，台灣分公司聘有外部顧問和產學合作實習生。數據統計以各年度報導期間結束當日為準。

台灣分公司員工因本年度與保瑞生技合併，致使員工人數較前一年度顯著增加。凡本章節揭露之三年期歷史數據，本年度之各項指標與前兩年度相比，將因公司規模擴大而呈現較大幅度之差異，此外，部分指標之 2023 至 2024 年度數據因屬合併前期間，可能發生因統計範疇或邊界不同而難以直接類比，故本章節後續部分表單若無前兩年度資訊，係因客觀數據無法追溯比較；而非員工工作者的工作者人數與前一年度相比則沒有顯著的波動。

年度		2023 ^(註 2)		2024 ^(註 2)		2025	
類別		男性	女性	男性	女性	男性	女性
以合約類型分類	正職員工	28	31	8	17	42	62
	臨時員工（約聘）	-	-	-	-	-	-
	無時數保證員工（計時工、臨時工）	-	-	-	-	-	-
以工時類型分類	全職員工	28	31	8	17	42	62
	兼職員工	-	-	-	-	-	-
小計		28	31	8	17	42	62
加總		59		25		104	

註 1：皆使用全職人力工時（Full-time Equivalent, FTE）統計以上數據。

註 2：2024 年（含）以前之揭露範圍為台灣泰福；自 2025 年起，合併保瑞生技成立台灣分公司，揭露範圍調整為台灣分公司，故數據基礎有所不同。

員工結構

2025 年 Tanvex USA 共有 102 名員工，均為正職員工，且沒有聘用臨時員工及無時數保證員工。員工因持續轉型為 CDMO 服務公司，與前一年度相比呈現增加的趨勢。2025 全年度 Tanvex USA 合作之非員工工作者共計 13 人（包含 6 名第三方派遣員工與 7 名承包商）；其中 5 人已於年底前陸續結束專案或派遣合約，因此截至 2025 年 12 月 31 日，實際在職之非員工工作者共計 8 人。數據統計以各年度報導期間結束當日為準。

年度		2023		2024		2025	
類別		男性	女性	男性	女性	男性	女性
以合約類型分類	正職員工	77	61	51	39	57	45
	臨時員工（約聘）	-	-	-	-	-	-
	無時數保證員工（計時工、臨時工）	-	-	-	-	-	-
以工時類型分類	全職員工	77	61	51	39	57	45
	兼職員工	-	-	-	-	-	-
小計		77	61	51	39	57	45
加總		138		90		102	

註：皆使用全職人力工時（Full-time Equivalent, FTE）統計以上數據。

員工新進與離職

隨著泰福生技持續推動轉型為 CDMO 服務公司，積極強化從細胞株篩選、製程開發、分析方法建立至 GMP 製造與法規支援之端到端能力，以完善生物相似藥及生物製劑之開發與生產服務體系，我們不斷招募優秀的新血加入公司行列，除了支持業務活動的擴展，也透過新員工帶來新的專業知識和創新思維。在 2025 年，台灣分公司新進員工占台灣分公司總員工人數的 10.58%。此外，新進員工的性別比例為 4:7（男性：女性）；Tanvex USA 新進員工占 Tanvex USA 總員工人數的 22.55%，性別比例為 13:10（男性：女性），顯示泰福生技在人才招募中持續致力於性別平等。

台灣分公司新進員工

年度		2025			
類別		男性	比例	女性	比例
新進人員	<30 歲	2	1.92%	2	1.92%
	31-50 歲	2	1.92%	3	2.88%
	>50 歲	-	0.00%	2	1.92%
總計		4	3.85%	7	6.73%

註：新進正職員工比例 = (當年度累計正職新進人數) ÷ (當年度最末日當日員工人數)

台灣分公司離職員工

年度		2025			
類別		男性	比例	女性	比例
員工離職	<30 歲	1	0.96%	1	0.96%
	31-50 歲	4	3.85%	5	4.81%
	>50 歲	-	0.00%	0	0.00%
總計		5	4.81%	6	5.77%

註：正職員工離職率 = (當年度累計離職人數) ÷ (當年度最末日當日員工人數)。

Tanvex USA 新進員工

年度		2023				2024				2025			
類別		男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例
新進人員	<30 歲	2	1.45%	5	3.62%	1	1.11%	-	0.00%	2	1.96%	3	2.94%
	31-50 歲	14	10.14%	2	1.45%	3	3.33%	2	2.22%	6	5.88%	6	5.88%
	>50 歲	7	5.07%	8	5.80%	3	3.33%	1	1.11%	5	4.90%	1	0.98%
總計		23	16.67%	15	10.87%	7	7.78%	3	3.33%	13	12.75%	10	9.80%

註：新進正職員工比例 = (當年度累計正職新進人數) ÷ (當年度最末日當日員工人數)

Tanvex USA 離職員工

年度		2023				2024				2025			
類別		男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例	女性	比例
員工離職	<30 歲	6	4.35%	5	3.62%	4	4.44%	8	8.89%	1	0.98%	0	0.00%
	31-50 歲	5	3.62%	5	3.62%	18	20.00%	8	8.89%	3	2.94%	3	2.94%
	>50 歲	1	0.72%	8	5.80%	8	8.89%	9	10.00%	3	2.94%	1	0.98%
總計		12	8.70%	18	13.04%	30	33.33%	25	27.78%	7	6.86%	4	3.92%

註：正職員工離職率 = (當年度累計離職人數) ÷ (當年度最末日當日員工人數)。

3-1-2 員工福利

為提供員工更好的工作環境，泰福生技提供完善的健康和福利制度，以照顧員工及其家人，讓員工能安心工作。通過各種溝通、教育和休閒活動，激勵員工

員工福利

泰福生技十分重視員工的身心健康，也提供員工各項多元化的福利，除了優於法規的休假制度外，亦提供勞保、全民健康保險及團體保險，每年也會舉辦員工家庭日或活動，並提供員工一次免費的身體健康檢查。

為落實員工關懷，台灣分公司提供包含全薪病假（每年 12 天）、生日假（生日當月 1 天）及臨時外出假（每月 6 小時）等優於法規之假別。本年度相關假別使用效益顯著，全薪病假累計 98 人申請（共 432 天）、生日假 99 人申請（共 99 天），而臨時外出假亦有 101 人申請（共 225 天），實質提升同仁之工作與生活平衡。

2025 年台灣分公司平均員工福利為每人新台幣 24.82 萬元。

台灣分公司提供的員工福利如下表，因營運據點不同，福利項目會依據當地規範和文化有所調整：

福利項目	台灣分公司
給假規定	以優於勞動基準法規定病假之給假天數及不扣薪規範，讓員工享有更優渥福利。
員工家庭日	每年均舉辦員工團體家庭日，以適度放鬆身心壓力。
育嬰假制度	提供員工育嬰假，支持員工發展家庭生活。
勞工保險	依照勞工保險法規之規定辦理。
健康／醫療保險	依照全民健康保險法規之規定辦理。
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。
員工健康檢查	每年辦理員工健康檢查一次，適時保障員工健康。
培訓輔助	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。

能積極投入工作。此外，為了保障員工權益，公司定期舉行員工大會，讓員工了解和掌握公司目前的營運狀況，參與對話，表達需求，並積極解決員工問題，促進和諧的勞資關係。透過提供多樣化的福利和有效的溝通管道，泰福生技希望幫助員工達到工作與生活的平衡，提升團隊精神和員工滿意度，與公司共創未來。

2025 年 Tanvex USA 平均員工福利為每人新台幣 26.73 萬。

Tanvex USA 提供的員工福利如下表，因營運據點不同，福利項目會依據當地規範和文化有所調整：

福利項目	Tanvex USA
給假規定	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。
員工活動	每年定期舉辦年度慶祝活動，協助員工適時紓解身心壓力，增進同事情誼，並凝聚團隊精神。
勞工賠償保險	依據聯邦及各州相關法規，員工於發生職業傷害時，可獲得相應之收入及福利保障。
健康／醫療保險	依照美國健康保險給付制度及醫療相關法規，提供多元且完整之保險選擇，包括醫療保險、醫療儲蓄帳戶、牙科保險、視力保險、長期傷殘保險及其他健康與福利保障。
團體保險／壽險	免費為每位員工提供人壽保險，並開放其家屬得以自願方式加保。
員工健康檢查	在醫療保險涵蓋範圍內，每位員工及其家屬每年皆可享有免費健康檢查，以即時維護員工及家屬之健康。
培訓輔助	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。

育嬰假 泰福生技建立完善的育嬰假制度，以充分支持有育兒需求的員工。

台灣分公司

在 2025 年，台灣分公司共有 3 名員工（包括 1 名男性和 2 名女性）申請育嬰假，返回工作後的留任率達到 **100%**，顯示泰福生技創造支持性強且對家庭友善的工作環境，使員工能夠在工作與家庭照顧需求之間取得平衡。

	2023		2024		2025	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
本年度享有育嬰假的員工總數 (A)	-	-	-	1	4	5
本年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	-	-	-	1	1	2
本年度休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	-	-	-	1	-	2
休完育嬰假後，在本年度復職的員工總數 (D)	-	-	-	1	-	2
休完育嬰假後，在前一年度復職的員工總數 (E)	-	-	-	-	-	3
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)	-	-	-	-	-	3
育嬰留職停薪申請率 (B/A) (%)	-	50%	-	100%	-	40%
復職率 (D/C) (%)	-	100%	-	100%	-	100%
留任率 (F/E) (%)	-	100%	-	100%	-	100%

註：因併購因素，2024 年（含）以前之揭露範圍為台灣泰福；自 2025 年起，合併保瑞生技成立台灣分公司，揭露範圍調整為台灣分公司，數據基礎有所不同，故兩年度資料不具可比性。

Tanvex USA

Tanvex USA 提供符合聯邦和州指導方針的醫療假。在 2025 年，共有 2 名員工（包括 1 名男性和 1 名女性）申請育嬰假，返回工作後的留任率達到 **100%**。

	2023		2024		2025	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
本年度享有育嬰假的員工總數 (A)	83	65	63	54	57	45
本年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	-	1	2	1	1	1
本年度休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	-	1	2	1	1	1
休完育嬰假後，在本年度復職的員工總數 (D)	-	1	2	1	2	1
休完育嬰假後，在前一年度復職的員工總數 (E)	-	1	2	1	1	1
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)	-	-	2	1	1	-
育嬰留職停薪申請率 (B/A) (%)	-	2%	3%	2%	2%	2%
復職率 (D/C) (%)	-	100%	100%	100%	100%	100%
留任率 (F/E) (%)	-	-	100%	100%	100%	-

註：Tanvex USA 享有育嬰假的員工總數定義為符合 CFRA/FML 資格要求（任期要求和工時要求）的員工人數。

退休制度與實施狀況

為確保同仁在職時以及退休後的權益，泰福生技也設計良好的退休福利制度，協助工作夥伴及早規劃退休後生活以保障同仁的權益。

營運據點	說明
台灣分公司	依照勞工退休金條例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，並由員工本身選擇是否在每月工資 6% 範圍內提繳退休金。
Tanvex USA	只要是正式員工，皆得參加美國員工 401K 退休計畫，員工除本身以固定金額或比例自薪資中提撥，公司亦將依特定比例提撥金額，此計畫不僅可為員工節稅也保障員工退休後生活。



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。為使公司內外部成員均能獲得合理、平等、有尊嚴的對待，並杜絕任何侵犯人權的行為，泰福生技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。

3-2-1 人權政策

泰福生技由高階主管確認發行泰福生技人權政策，涵蓋範圍包含泰福生技及旗下子公司，該政策內容參考並遵循《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，其中明訂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），以達成保障員工權益，塑造平等、不歧視、反騷擾之工作環境的目標。

詳本公司網站：<https://www.tanvex.com/investor-c.php>。

人權關注議題與推動作法

泰福生技的人事部門負責推動人權相關政策與事宜。在員工報到當天即提供員工手冊或線上閱覽所有人事政策，其中包含所有相關的人權政策和實踐。此外，相關人事規章或工作規則也公布於公司內部網站，以提升資訊透明度。

泰福生技人權教育訓練統計

台灣分公司

年度	2025	
職級	人數	訓練時數
經理職員	2	1
非管理職員工	9	4.5
總計	11	5.5

Tanvex USA

年度	2025	
職級	人數	訓練時數
經理職員	6	6
非管理職員工	15	15
總計	21	21

為確保合作夥伴也尊重人權的理念，泰福生技的供應商合約中也包含相關人權條款。

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，並揭露台灣分公司及 Tanvex USA 2025 年執行成果：

關注議題	風險減緩措施	補償措施	2025 年台灣分公司執行成果	2025 年 Tanvex USA 執行成果
職業安全衛生	- 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。 - 定期進行消防安檢。 - 新進同仁實施在職員工衛生教育訓練，提高安全衛生意識。	- 啟動職災通報與處理程序。 - 主動提供關懷與團保保險資訊，協助同仁申請相關補償。	已落實職場安全監測、消防安檢及員工衛生教育訓練，有效強化工作環境安全與風險預防機制。	2025 年期間，每季員工總數介於 90 至 105 人之間。全體員工均達成了每季參與一項安全活動的年度目標。 內部電子報每月固定刊登以安全為主題的專題文章。 公司執行了消防演習與地震演習，亦參與了「加州大地震演習」（Great California Shakeout）。 此外，我們舉辦了「移液管奧林匹克」（Pipette Olympics）競賽，重點在於強化實驗室人員的人因工程安全（Ergonomic Safety）。
員工健康管理	定期辦理員工健康檢查，並主動提醒員工參與。	-	多數員工皆已自動參與員工健康檢查。	相關提醒事項已透過電子報的「安全小撇步（Tips）」發送。然而，由於隱私保密因素，部分活動可能由員工自行完成而未通報公司，原則上多數員工皆已參與員工健康檢查。
女性保護	確實遵循勞動法令及性別工作平等法令規定。	薪酬調整已納入預算並據此實施。	未獲報問題。	未報告任何具體問題。內部公平性評估已完成並按要求／批准實施。

關注議題	風險減緩措施	補償措施	2025 年台灣分公司執行成果	2025 年 Tanvex USA 執行成果
禁止雇用童工	- 禁止僱用未滿 18 歲者。 - 於招募時明訂招募條件，並於報到時覆核身份證件。	-	未發生僱用童工之情事。	未發生僱用童工之情事。
性騷擾	- 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。 - 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。	如收到通報，立即依申訴機制予以適當處理。	未獲報性騷擾投訴。	接獲一起關於敵對工作環境的舉報，經調查發現該舉報不成立。所有員工都接受了有關騷擾問題的培訓，出席率達 100%。
超時工作	- 確實遵循勞動法令規範並明訂於人事規章或工作規則。 - 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。 - 定期檢視各部門加班情形。	- 補償員工應有之加班費或補休。 - 協助瞭解員工超時工作之原因，視情況協助提升工作效率。	有效控管超時工作，並進行持續性監測與追蹤。	加班時間持續受到監控並適當控制；當需求增加表示需要增加人手時，我們會提出申請並獲得批准。

員工申訴機制

泰福生技訂立「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並設立專用申訴電話和電子郵件信箱。員工若在工作場所發現違反公司多元化和不平等的行為，可以透過這些管道溝通或提出申訴。相關的反饋和舉報事件將由人事部門進一步處理。員工也可以直接向其主管或人事部門反映相關案件，以保持勞資之間的溝通暢通和共識。台灣分公司及 Tanvex USA 所有案件分別由人資與行政部門／人事部門進一步調查並妥善處理。

台灣分公司

意見反饋管道	Email、口頭、書面、會議
負責部門	人資與行政部門
2025 年收到意見說明	1 起職場投訴，經內部調查，無此情形。

Tanvex USA

意見反饋管道	norma.braun@tanvex.com
負責部門	人事部門
2025 年收到意見說明	共收到 10 項建議，其中 40% 已實施，20% 為重複建議；其餘建議目前尚不可行。



3-2-2 員工多元與平等機會

族群與性別平等

近年來，推廣多元共融的職場文化已在全球範圍內廣受倡導。通過包容多元的族群背景，尊重個人差異，使每位多元化的個體得以發展並貢獻，公司創造差異化的競爭優勢和提高員工滿意度。作為一家跨國企業，泰福生技將多元共融作為企業 DNA 的一部分，並在公司內的各個層面實施。

員工結構

台灣分公司之管理階層共 30 名，100% 皆為台灣當地社區居民。

類別		2025	
		男性	女性
年齡	<30 歲	5	2
	31-50 歲	36	53
	>50 歲	1	7
職位	管理職	12	18
	非管理職	30	44
族群	少數族群	1	0
	非少數族群	41	62
小計		42	62
總計		104	

註 1：皆使用全職人力工時（Full-time Equivalent, FTE）統計以上數據。

註 2：數據 2023 年統計以 2023/12/31 當日為準，2024 年統計以 2024/12/31 當日為準，2025 年統計以 2025/12/31 當日為準。

註 3：管理職與非管理職定義：管理職定義為經理及以上級別，為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。

註 4：台灣少數族群定義為原住民。

Tanvex USA 之管理階層共 39 名。

類別		2023		2024		2025	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
年齡	<30 歲	14	15	9	8	7	8
	31-50 歲	41	27	25	21	31	24
	>50 歲	22	19	17	10	19	13
職位	管理職	29	20	22	17	22	17
	非管理職	48	41	29	22	35	28
族群	少數族群	26	17	17	10	37	32
	非少數族群	51	44	34	29	20	13
小計		77	61	51	39	57	45
總計		138		90		102	

註 1：皆使用全職人力工時（Full-time Equivalent, FTE）統計以上數據。

註 2：數據 2023 年統計以 2023/12/31 當日為準，2024 年統計以 2024/12/31 當日為準，2025 年統計以 2025/12/31 當日為準。

註 3：管理職與非管理職定義：管理職定義為經理及以上級別，為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。

註 4：美國少數族群定義為黑人／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。

薪酬平等

泰福生技致力創造平等多元的工作場所，本公司落實具競爭力且公平的薪酬制度，以期吸引並留住業界頂尖人才。薪酬訂定係綜合考量職務責任、市場薪資水準及內部公平性，為每位員工及新進同仁提供適切之薪酬待遇。下表說明本公司 2023 年至 2025 年按性別和工作職級劃分的薪酬（含本薪 + 津貼與獎金）比率。整體而言本公司的薪酬比率在同業中算是相當均等，另本年度併購保瑞生技因素，台灣地區的性別結構已由過往以男性為主轉為女性為主。整體而言，泰福生技仍秉持同工同酬原則，致力於促進薪酬公平與多元共融。

薪酬比率

台灣分公司

薪酬比率		2025	
		男性	女性
管理職	基本工資比率	1.19	1.00
	薪酬比率	1.28	1.00
非管理職	基本工資比率	1.02	1.00
	薪酬比率	1.04	1.00

2024 年非擔任管理階層員工平均薪資 ^(註)	2024 年非擔任管理階層員工中位數薪資 ^(註)	2025 年非擔任管理階層員工平均薪資	2025 年非擔任管理階層員工中位數薪資
新台幣 746 仟元	新台幣 662 仟元	新台幣 787 仟元	新台幣 762 仟元

註：2024 年（含）以前之揭露範圍為台灣泰福；自 2025 年起，合併保瑞生技成立台灣分公司，揭露範圍調整為台灣分公司，故數據基礎有所不同。

Tanvex USA

薪酬比率		2023		2024		2025	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職	基本工資比率	1.05	1.00	1.22	1.00	1.15	1.00
	薪酬比率	1.04	1.00	1.05	1.00	1.25	1.00
非管理職	基本工資比率	1.09	1.00	1.07	1.00	1.26	1.00
	薪酬比率	1.05	1.00	0.99	1.00	1.26	1.00

2024 年非擔任管理階層員工平均薪資	2024 年非擔任管理階層員工中位數薪資	2025 年非擔任管理階層員工平均薪資	2025 年非擔任管理階層員工中位數薪資
新台幣 4,099 仟元	新台幣 4,766 仟元	新台幣 2,791 仟元	新台幣 3,355 仟元

在泰福生技的薪酬透明度和公平性承諾中，已詳細說明薪酬結構。2025 年台灣員工及美國員工的平均薪資分為新台幣 1,039 仟元及新台幣 4,108 仟元，反映我們對競爭性和公平薪酬實踐的承諾。對於不擔任管理階層職位的全職員工，台灣員工及美國員工的中位數薪資分別為新台幣 762 仟元及 3,355 仟元。相關數據皆強調我們致力於營造一個支持性和公平的工作環境，確保薪酬與行業標準相符，並有助於提升員工的滿意度和留任率。

關於營運變化的最短預告期

台灣分公司遵守相關勞動法規中關於重大營運變化的預告義務。依據《勞動基準法》規定，當面臨可能對員工權益造成重大影響之營運變動（例如：裁員、組織重整或工廠關閉等）時，我們承諾至少提前 10 至 30 日通知受影響之員工，依員工年資而異。

可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商

台灣分公司尊重員工結社自由與集體協商權，並依相關法規建立暢通之溝通機制（如勞資會議、全員大會等），確保員工意見得以表達與回應，持續營造公平、開放之勞資關係環境。因此無面臨結社自由及團體協商風險之營運據點或供應商。



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，包括年度教育訓練課程，並與內外部資源合作進行教育和訓練，鼓勵員工自主學習與發展專業知識和技能。

台灣分公司提供的教育訓練類型與內容如下：

教育訓練類型	內容說明	參與對象
新進訓練	新人訓練	新進員工
國內外研修機會	BioEdge Seminar、藥廠微生物實驗室管理研討會、藥物開發與分析創新趨勢研討會	專業相關員工
在職進修教育	OGSTM、Gallup、資安、CLIFTON、KPI、公司治理	全體員工、專業相關員工

員工訓練時數

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
2025									
管理職	158	12	13.17	358	20	17.90	516	32	16.13
非管理職	346	35	9.89	563	46	12.24	909	81	11.22
總數	504	47	10.72	921	66	13.95	1,425	113	12.61

註：2025 數據統計以 2025/12/31 當日為準。

內部訓練課程統計

課程項目	人數	訓練時數
2025KPI	66	99
公司治理	104	34
資安	104	390
實體 CLIFTON	7	28
實體 NHT	14	56
實體 OGSTM	25	175
實體蓋洛普	9	63
總計	329	845

Tanvex USA 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，將由人事部門進行公司人事規章、福利措施、公司介紹、環境介紹、組織介紹及各部門同仁介紹之說明。
國內外研修機會	- 國內訓練：為落實專業知識，提升工作技能，不定時進行內部訓練課程，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。 - 國外訓練：為能進行集團價值鏈之技術整合，落實國外技術之移轉，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，利用上班時間進修正式學位。

員工訓練時數

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
2025									
管理職	609	122	4.99	285	124	2.30	894	246	3.63
非管理職	1,530	386	3.99	1,136	258	4.40	2,674	644	4.15
總數	2,139	508	4.23	1,421	382	3.72	3,568	890	4.01

註：2025 數據統計以 2025/12/31 當日為準。

3-3-2 績效管理制度

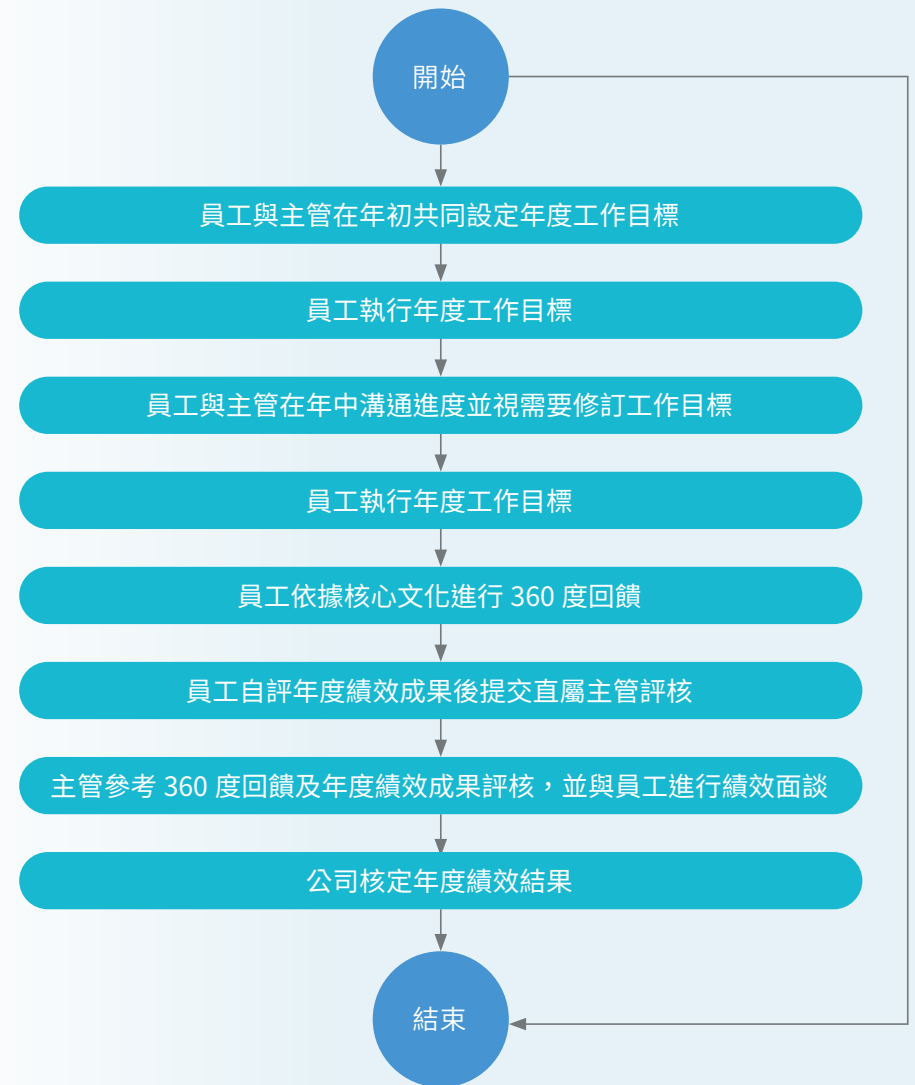
泰福生技訂立公允客觀的績效考核制度，藉此制度，讓員工能夠對工作績效展開有意義的討論，以及了解和學習應如何精進自身技能與能力。設立員工績效與職涯發展考核，不僅讓主管可評估員工績效，員工也可訂立在泰福生技堅實職涯目標和精進途徑。

台灣分公司績效評核流程

台灣分公司每年定期辦理員工績效考核，人力資源部門統一啟動「員工績效考核」流程。每年年初，由員工與主管共同訂定年度工作計畫；年中進行目標與工作內容校準；年底則結合公司核心文化執行 360 度回饋，並完成績效自評作業。

依據年度目標達成情形、績效標準及 360 度回饋結果，綜合評估員工表現。同時，安排員工與主管進行年度績效面談會議，討論當年度績效成果並針對可精進之處提供具建設性的回饋與發展建議。

除正式績效考核機制外，主管亦透過日常工作互動與定期溝通，即時提供員工工作回饋與支持，持續促進員工成長與績效提升。



Tanvex USA 績效評核流程

Tanvex USA 年初時由員工與主管共同設定目標，該目標可以為部門、團隊或個人目標，但需與組織的目標和宗旨一致，並記錄在電子人力資源管理系統（HRIS）中。一旦設定好目標，員工和主管會定期會面，檢討目標的進展並根據需要進行調整。依據目標性質，與主管之會議討論可以是以團隊或個人方式來進行，頻率可能為每週一次。目標進展和里程碑皆會被記錄在 HRIS 中。

年中時，會進行非正式的評估，重新檢討目標和進展。員工需要完成自評部分，主管也需要完成對員工的評核。非正式評估會在一對一會議中與員工討論，任何進展及目標調整亦會被記錄下來。

年度結束後，人事部門會向每位員工的同事和主管發送 360 度問卷，以獲得有關該名員工的反饋。員工亦需完成自評。調查結果會被整合並產製為報告並發送給主管，使其在正式績效評估時與員工討論。

於 360 度問卷完成後的一個月，人事部門會將績效評核指派給員工，要求其完成自評。一旦自評完成，將轉交給主管完成其評估部分。完成的評估表會被送至人事部門審核，然後人事部門會將表單發回給主管，以利安排與員工進行正式的績效評核會議。



績效考核要點

泰福生技高度重視企業文化，秉持「Start with Empathy, Get Things Done, Collaborate as One, Act with Integrity, Commit to Customers, Plan Ahead, Continually Improve」七大行為準則。我們相信，這些行為準則能奠定員工所需之知識、技能與行為基礎。透過 360 度回饋機制（涵蓋上司、同儕、部屬及自評），提供多元且客觀的意見，持續促進個人發展，並驅動卓越績效的實現。員工另外應就年度工作目標展現出的完成度與熟練度接受評量，以展現他們成功履行指定工作職務的能力，表現優異者有機會獲得職位晉升、職級升等、加薪及／或獎金加給等獎勵。

員工績效考核數據

2025 年，台灣分公司共有 29 名管理職人員和 73 名非管理職人員接受績效考核，接受績效考核的員工總數比例約為 98%。

接受績效考核之員工人數	男性	女性	總員工人數
管理職	12	17	29
非管理職	29	44	73
總計	41	61	102

2025 年，Tanvex USA 共有 39 名管理職人員和 63 名非管理職人員接受績效考核，接受績效考核的員工總數比例約為 100%。

接受績效 考核之員工 人數	2023			2024			2025		
	男性	女性	總員工人數	男性	女性	總員工人數	男性	女性	總員工人數
管理職	12	10	22	11	13	24	22	17	39
非管理職	41	33	74	35	26	61	35	28	63
總計	53	43	96	46	39	85	57	45	102

3-4 職業安全衛生

泰福生技十分重視工作場所每位員工的安全及健康，Tanvex USA 透過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，系統涵蓋範圍為：Tanvex USA 場域之 100% 所有內部員工及外部工作者。內部員工數 102 人，占全部員工數 100%，外部工作者 13 人。另外，為預防職安危害，我們也進行工作現場分析、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。

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、環境安全衛生主管和工程與設施主管，並且不得被究責或受到懲處。泰福生技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

台灣分公司由環境安全衛生部門負責職業安全健康管理計畫及相關項目的制定、執行和維護。環境安全衛生部門快速回應電子郵件、意見及危害識別和未遂事故報告，以確保溝通的及時性和有效性，並在需要時進行危害評估及人體工學評估。環境安全衛生部門遵循「化學品分類及標示全球調和制度（GHS）」的定義，完成所有常規配製溶液的危險分類，並直接協助實驗室員工進行化學危害溝通。

職業安全委員會由勞資雙方共同成立，共計 16 人，其中勞工代表共 8 人。環境安全衛生部門會在職業安全委員會會議中討論過去幾個月中的事件、問題和活動，並聽取委員會成員的建議和反饋。在會議中，會邀請第一線工作者參與討論，亦會討論常規安全檢查結果和改進措施，以及新的法規及／或所需的培訓項目。安全委員會的代表負責將會議結果回報予各自的部門。

Tanvex USA 職業安全委員會由勞資雙方共同成立，共計 37 人，其中勞工代表共 32 人。



職業安全健康管理

Tanvex USA 根據加州通用工業安全令 3202 制定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，並使用 OSHA SHMS 的要素，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、安全和健康教育訓練、具體計畫的制定和計畫評估（視人員需求參與）。

所有員工在開始工作前都會接受環境健康和安全教育，內容包含：

- 一般訓練：傷害和疾病預防、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。
- 特定職業危害：化學衛生、生物安全（目前為生物安全級別 1）和化學／生物廢棄物管理。

針對特殊的安全教育訓練計畫可透過聯繫環境安全衛生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）則按指定時間親自參訓。2025 年，Tanvex USA 全體員工皆已納入職業安全衛生管理計畫。

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
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，環境安全衛生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。

內外部稽核機制

定期稽核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。台灣分公司及 Tanvex USA 均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，確保公司遵守政策及法規，並取得客觀見解以及識別潛在風險。台灣分公司及 Tanvex USA 分別透過自主檢查表與 JSA 相關程序及內外部稽核進行例行性風險評估，依照發生可能性、衝擊程度、控制有效性等面向，將風險分類為高度風險、中高風險、中度風險、低度風險級別，以評估職業安全之危害，並降低風險至可控範圍。我們監測風險，並在安全委員會會議進行前述風險討論以優化流程。此外當發生作業流程改變、法規更新、危害及職安衛風險的知識及資訊更改、發生嚴重職災事故、收到工作者投訴時，本公司將執行非例行性風險評估，以修正原先判定之風險等級及預防措施。

在內部稽核方面，台灣分公司及 Tanvex USA 均定期對實驗室、製造和倉庫等區域進行環境健康與安全查核，台灣分公司頻率為每半年一次，Tanvex USA 頻率為每季度一次，會於召開季度安全委員會會議之前進行。外部稽核為透過政府機構與顧問公司等多個稽核機構來提供稽核服務。

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

Tanvex USA 遵循職業安全衛生管理局（OSHA）的安全與健康管理系統（SHMS）來調查職安相關事故。

步驟		說明
步驟 1	評估受傷情況	確認傷害或潛在傷害的嚴重程度。
步驟 2	必要時尋求醫護治療	若不需要醫療照護，或僅需要急救，可繼續步驟 3。如需立即就醫，會根據受傷的嚴重程度將員工帶到最近的急診室或緊急照護機構，或撥打 911 請求現場醫療救助。
步驟 3	與受傷員工和證人面談	受傷員工和主管應完成一份事故報告，說明事故概況。環境安全衛生部門將與所有對事故有第一手資料的目擊證人進行面談，每位目擊證人均應填寫一份目擊者證詞。
步驟 4	後續追蹤	事故調查結束後，環境安全衛生部門將對該員工進行後續追蹤。
步驟 5	提出勞工補償保險理賠	人力資源部門將視需求聯絡保險公司並提交職業傷害報告。
步驟 6	觀察事故現場並分析事實	環境安全衛生部門將視需求觀察事故現場、拍攝該區照片，包括可能導致事故發生的物件、濕地板和設備，並與工程和設施主管以及所有適當的主管合作制定行動計畫，立即實施計畫以矯正任何可解決的問題，確保員工享有安全的工作區域。
步驟 7	改正措施	擬定適當的改正措施，防範再次發生事故並改善公司的整體營運。如果員工違反主要或次要安全規則，本公司主管將遵循公司工作規則違規政策，採取必要的改正措施。應成立安全委員會成員，審查所有事故調查，協助建議適當的改正措施，防範未來再次發生。

危害性化學品管理流程

Tanvex USA 環境健康與安全計畫由具備危險物質管理證書的環安專業人士管理，該專業人士定期進行培訓並支援與危害性化學品管理相關計畫。Tanvex USA 為新的化學品核准訂有相關文件與使用流程：

取得新化學品的資料頁面	取得新化學品／化學產品的安全資料頁面，檢附於此核准文件中。
識別是否係取代現有化學品	若該物質係取代現有化學品／化學產品，請附上現有化學品的安全資料頁面。
填寫新化學品的說明	填寫使用新化學品的原因說明，並說明員工該如何使用新的化學品。
環境安全衛生評估	將此核准表轉發給環境安全衛生部門進行審查。環境安全衛生將評估化學品要求，並在 5 個工作日就危險等級、正確處理程序和防護設備要求提出建議。
向相關人員傳遞資訊	環境安全衛生部門會將相關資訊轉發予安全委員會成員與預定使用該化學品之員工所屬部門主管。該部門的指定主管以及工程與設施主管必須核准採購新的化學品，方可處理訂單。
毒性識別與治療	若發現有毒化學品，應判別是否有合理且危險性較小的替代品；若無替代品材料將視需求盡可能小量訂購。

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，本公司建立安全健康管理和內部稽核機制，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

Tanvex USA 根據職業安全衛生風險評估，不僅依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。為了降低風險發生的可能性，我們已制定若干控管措施。此外，環境安全衛生部門每季進行查核，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

Tanvex USA 依相關工作分類進行危害接觸評估，後續並已制定防護措施以因應相關危害（例如：化學衛生／危害宣導、緊急行動／防火、生物安全、人體工學）。

職位分類	潛在發生職安危害地點
實驗室員工	使用化學物質、生物材料和實驗室設備的研發活動
製程員工	使用化學物質、生物材料和實驗室設備的生產規模活動
資訊員工	辦公室及電器使用安全相關問題
倉儲員工	化學與生物安全、叉車安全和收貨相關問題
設備員工	化學與生物安全、流程安全相關問題
行政管理員工	辦公室作業

識別與職業危害有關的項目

職安風險		描述	防護措施
嚴重職業傷害風險 的職業危害	接觸化學品	Tanvex USA 使用多種化學物質，這些物質可能會引起嚴重的急性反應（例如酸、鹼）和嚴重的慢性反應（例如硫酸卡那黴素、甲氨蝶呤）。	當使用新的化學物質或將其用於新的製程時，需要評估其化學危害。Tanvex USA 會提供化學品安全培訓，特別是針對具有高急性毒性危害或顯著慢性毒性危害（例如致癌物、生殖毒素或呼吸道致敏物）的物質。這些額外的培訓是我們針對特殊危險物質的化學品衛生計畫的一部分。
	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）。
其他職業危害	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、運動、背部損傷預防／安全搬運培訓。
	滑倒危害	冰箱的霜融化或打掃清潔後，地板可能濕滑。	在易發生滑倒事故的區域設置了警示標誌，並提供無塵室安全行為訓練。這些措施為所有其他預防措施的補充。
	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。	提供背部損傷預防和安全搬運培訓，並更新了其人體工學安全方案。這些措施為所有預防措施的補充。
職業病	無	在最近的報告期間內，沒有員工發生與工作相關的疾病或工傷。	持續執行職業安全衛生管理措施，報告期間內未發生與工作相關疾病，顯示現行預防措施具良好成效。

職安危害回報機制

泰福生技建立透明且通暢的通報機制，讓員工可以報告職業危害和危險情況並尋求幫助。我們的員工可以直接向環境安全衛生主管或工程與設施主管報告危險情況。一旦收到報告公司將盡快處理，並及時向員工通報最新進展。如有必要，公司將張貼危險警告標誌和設置防護屏障。

此外，在美國，聯邦職業安全與健康管理局（OSHA）負責執行 22 項聯邦法規，這些法規保護提出或報告與安全標準相關的危害或違規行為的員工。我們鼓勵員工直接向環境安全衛生部門、工程與設施主管以及他們的主管表達他們的擔憂，因為解決這些問題對公司至關重要。

職業傷害／職業病相關統計

2025 年，台灣分公司全職員工的總工作時間為 204,776 小時，有 1 起職業傷害為一名員工於操作冷藏設備時頭部不甚撞傷，該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
工作時數		204,776	-	-	204,776
嚴重後果工傷的數量（不包括死亡人數）		-	-	-	-
死亡人數	職業傷害	-	-	-	-
	職業疾病	-	-	-	-
嚴重後果工傷率（不包括死亡）（%）		NA	NA	NA	NA
死亡率（%）	職業傷害	-	-	-	-
	職業疾病	-	-	-	-
可記錄之數量	職業傷害	1	-	-	1
	職業疾病	-	-	-	-
可紀錄之職業傷害比率		0.98	-	-	0.98

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次（排除死亡人數）÷ 工作總時數 × 200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 6：嚴重後果工傷指的是損失時間超過 180 天。

2025 年，Tanvex USA 全職員工的總工作時間為 226,720 小時，報導期間未發生任何職業傷害或職業病。

工作者類型		全職	兼職	約聘	總計
工作時數		226,720	0	0	226,720
嚴重後果工傷的數量（不包括死亡人數）		0	0	0	0
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	0	0
死亡率（%）	職業傷害	0	0	0	0
	職業疾病	0	0	0	0
可記錄之數量	職業傷害	0	0	0	0
	職業疾病	0	0	0	0
可紀錄之職業傷害比率		0	0	0	0

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次（排除死亡人數）÷ 工作總時數 × 200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 6：嚴重後果工傷指的是損失時間超過 180 天。

此外，2025 年皆無火災事件發生，泰福生技繼續定期進行火災風險評估、維護火災偵測和滅火系統、對員工進行消防安全程序培訓並實施火災疏散計畫。

3-4-3 健康促進行動

泰福生技認為讓每一位員工享受平衡、快樂、健康的工作環境是公司的責任，因此，我們為員工提供各類健康促進活動和資源，以管理員工身心健康。

員工健康促進方案

所有全職和兼職員工都能享有泰福生技的健康促進活動和資源，相關資訊也會於員工通訊發佈公告。

台灣分公司

- **免費年度健康檢查：**每年為每位員工提供健康檢查及追蹤服務。
- **健康午餐：**為鼓勵員工選擇少鹽、少油的健康飲食，每天提供健康午餐。
- **健康生活資訊：**員工可從合作的員工診所取得健康資訊。
- **公司贊助活動：**為促進員工工作與生活平衡，公司成立職工福利委員會，並支持員工籌組各類運動社團及隊伍，鼓勵員工積極參與體育活動，促進身心健康。

Tanvex USA

- **免費年度健康檢查：**每年為每位員工提供健康檢查及追蹤服務。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。
- **公司贊助活動：**為實現員工工作與生活的平衡，設有運動社團與隊伍，也積極投入聖地牙哥的壘球聯賽和多項體育運動。
- **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。

3-5 社會參與

學校企業參訪

台灣分公司基於回饋社會，同時吸引優秀人才的理念，於 2025 年接待了三所大學院校參訪，來訪學校包含國防大學生化所、屏東科技大學及台灣大學生化科技系，參訪過程中我們安排了廠房導覽，讓學生對於課本所學知識可以有更具體的概念；另外也安排了主題課程，進一步說明泰福生技在分析方法開發、生產製程、環境監控運作主要的內容，一方面讓學生與即將踏入職場的博碩士生，對於所學領域的應用有更清晰的輪廓，一方面也可以因認識泰福生技，加入生技製藥產業的行列，為公司吸引人才加入。



國防醫學院參訪



屏東科大參訪

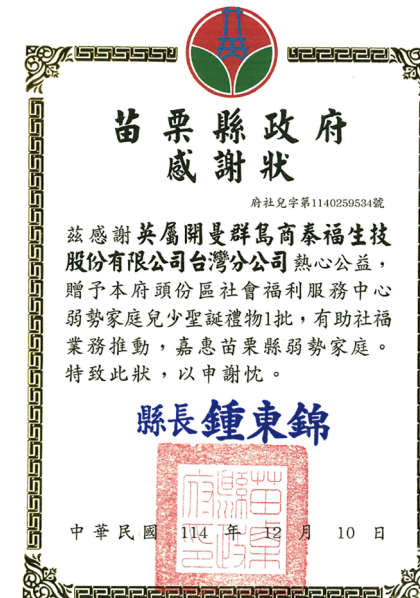


台灣大學參訪

點亮偏鄉心願，聖誕節送愛

台灣分公司深耕在地關懷，我們深知城鄉資源的差距，不僅存在於硬體設備，更體現於弱勢孩童日常微小的心願中。為此，我們攜手地方社會福利服務中心，發起「偏鄉兒童願望清單認領」活動，將愛心精準送達最需要的地方。活動發起後獲得同仁的熱烈迴響，許多同仁不僅主動認領，更發揮大愛「一人認領多份」心願，

從實用的學習文具到溫暖的禦寒衣物，每一份禮物都承載著泰福同仁滿滿的祝福。透過一對一的心願滿足，我們不僅實踐了同仁的社會參與，更以實際行動陪伴偏鄉與弱勢兒少度過溫馨節日，為社會注入更多正向循環的永續能量。



響應台灣賑災行動

針對 2025 年花蓮光復鄉因颱風造成的嚴重災情，泰福生技本於企業社會責任，響應衛生福利部發起的賑災募捐行動，號召台灣員工共同參與，員工參與比例達 11%，展現團隊對在地社會的關懷與行動力。此次行動亦是泰福生技與保瑞生技正式合併後，首次參與台灣的公益回饋活動，象徵本公司邁向在地深耕的重要一步。相關捐款透過保瑞藥業統籌捐贈予衛生福利部「0923 花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害專案」，以支持災區重建與緊急救助工作。我們認為作為一家外商背景並在台上市的生技公司，能夠投入本地賑災行動，對本公司而言意義深遠。未來將持續以具體行動深化與台灣社會的連結，攜手打造更有韌性的未來。



匠心醫技

4-1 藥品研發與製造營運	80
4-2 顧客健康與安全	85
4-3 供應鏈品質管理	89

4-1 藥品研發與製造營運

泰福生技從細胞株建構、製程開發到製程放大之整體技術能力，透過整合研發與製造資源，建立穩健且符合國際規範之生產體系；透過系統化的製程設計與數據導向的優化策略，確保產品於臨床試驗階段具備穩定性與可追溯性，並為後續商業化生產奠定良好基礎。在技術發展方面，泰福生技台灣分公司持續精進細胞培養與純化製程，導入先進設備，同時亦建立符合 cGMP 規範之品質管理系統，確保產品在安全性、品質與法規遵循上達到國際標準。

展望未來，泰福生技將持續強化 CDMO 服務能力，提升生物藥開發與製造之效率與可靠性，擴展國際市場合作機會，並朝向具全球競爭力之專業生物藥 CDMO 服務公司邁進。

4-1-1 藥品委託開發暨製造服務 CDMO

泰福生技運用台灣長期累積之研發量能與人才優勢，結合 Tanvex USA 在地化 GMP 生產能力及通過美國 FDA 嚴格查廠之經驗，建構完善之 CDMO 服務平台，致力成為藥品委託開發暨製造領域之關鍵策略夥伴。本公司提供整合式、一站式 CDMO 解決方案，專注於加速新一代生物藥由開發至商業化之進程，透過串聯台灣研發優勢與美國符合法規之 GMP 製造體系，實現從早期開發到量產上市之無縫接軌。

台灣分公司專注於 non-GMP 前臨床試量產開發，在細胞株建置、生物分析及製程開發等領域累積深厚研發實力與豐富實務經驗，已成功承接多項委託開發與試量產專案，展現高度執行力與技術成熟度。

在技術策略上，公司聚焦於高技術門檻與高附加價值之生物藥領域，包括多特异性抗體 (Multispecific antibodies)、複雜生物分子 (Fusion Proteins)、抗體藥物複合體 (ADC)，以及高產率細胞株開發平台。於細胞株

開發 (CLD) 方面，可建立高表現量且穩定之細胞株，並支援複雜分子開發需求，同時進行 Clone 篩選與穩定性評估；製程開發涵蓋上游由 Shake Flask 至中大型生物反應器之放大，以及下游純化流程 (如 Protein A、IEX、HIC) 之建立，並透過製程優化與平台化策略提升產率並降低生產成本；分析開發則提供完整之結構、理化及功能性分析 (Structural, Physicochemical and Functional Characterizations)，並具備 ADC 專屬分析能力 (如 DAR、Payload 分布與 Linker 穩定性)，同時支援方法開發與轉移至品質體系，確保產品品質及法規符合性。

Tanvex USA 負責製程放大、後期開發及商業化規模生產；該廠擁有豐富的生物製藥商業化經驗，並具備成功通過美國 FDA 嚴格查廠的卓越紀錄，充分展現其高度的品質水準與法規遵循能力。此外，該廠是少數同時具備大規模微生物發酵產能與哺乳動物細胞生產線的 GMP 設施，能滿足多樣化的生物藥需求。Tanvex USA 自 2023 年起進行了顯著的軟硬體、組織與人員升級，以進一步強化其 CDMO 競爭能力與營業韌性。

這種結合「台灣早期開發」與「美國 GMP 製造」的無縫整合模式，實現了高效的技術轉移、跨廠區的一致性品質控管，以及從開發到商業供應的順暢銜接。透過將開發、放大與製造整合於集團內，泰福生技為客戶提供真正「一站式」的 CDMO 解決方案，具備速度、簡便性與可靠性，能有效降低專案複雜度並縮短生物藥品上市時間。上、下游能力的整合是泰福生技的核心競爭優勢，不僅提升了營運效率、供應韌性與品質延續性，更確保製程設計的創新能有效轉化為大規模生產。

公司積極推動數位轉型與智慧製造，預計將透過導入 SAP 系統強化資源規劃與供應鏈管理，並運用 AI 技術於製程優化、異常預測及數據分析，同時落實符合國際規範之資料完整性與資訊安全管理，全面提升營運效率、降低風險並確保產品品質一致性。同時提供完整法規支援能力，包括 IND/BLA 之 CMC 文件準

備、方法驗證與技術轉移，協助客戶順利推進至臨床開發與產品上市。

在品質與法規面向，泰福生技結合了台灣分公司早期生物藥開發的專長與 Tanvex USA 擁有美國 FDA 核准的商業化製造經驗，並輔以持續的技術交流與共享營運資源。泰福生技擁有台灣豐富的 cGMP 製造經驗與美國的大規模一次性生物反應器（Single-use Bioreactor）產能作為後盾，構建了穩健且具彈性的基礎設施，足以支持從實驗室規模到商業化量產計畫。未來將持續延伸「一站式」服務模式，使泰福生技更能以單一窗口即可向得以全球生技客戶提供全流程服務，更有效率地回應打造美國供應鏈韌性的藥品市場期待。

秉持永續經濟成長與創造長期價值的原則，此種營運模式使泰福生技得以持續投資於品質系統、先進技術與人才培育。同時，透過提供具擴充性且高品質的開發與製造方案，泰福生技賦能中小型生物製藥公司克服產能、成本與技術門檻，助力創新技術轉化為高品質生物藥品，進而同促進全球患者的藥物可近性。

4-1-2 產品研發

泰福生技的核心競爭優勢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。泰福生技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。

泰福生技具備細胞株開發、製程開發與放大、分析方法開發與確認、安定性試驗，以及臨床試驗用藥與商業化量產之 cGMP 製造，並可依客戶產品開發階段彈性調整服務深度，協助順利銜接臨床後期、製程確效（PPQ）及上市前準備至商業化量產。這使泰福生技得以全面掌握核心技術與成本，並保有因應市場需求變化的靈活性，確保其在市場中的高效運作與競爭實力。

台灣分公司	台灣分公司及 Tanvex USA	Tanvex USA
細胞株開發	製程優化	藥品量產
- 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）	國際主流的一次性生物藥製程技術，確保製程品質與安全	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分公司之研發實驗室負責，台灣分公司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。台灣分公司正加速建構第二代高產率細胞株平台，結合高通量篩選與平台化設計，預期可大幅縮短細胞株開發時程並顯著提升產率與穩定性，進一步建立差異化競爭優勢。製程開發方面，持續優化高效率平台，以靈活支援單株抗體（mAb）、抗體藥物複合體（ADC）及多特異性抗體（Multi-Specific Antibodies）等新世代分子，強化公司於高技術門檻產品之承接能力。

泰福生技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

Tanvex USA 負責製程放大、製程優化及藥品商業化量產，其承接台灣分公司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，為最終的生物藥品量產做準備。

泰福生技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採用拋棄式（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。在技術深度布局上，同步強化先進分析與製劑開發能力，導入高通量、高解析之分析儀器與新型分析方法，提升對關鍵品質屬性（CQA）之解析能力，並發展高濃度

與複雜分子之配方製劑平台，以加速開發決策並提升產品成功率，滿足國際客戶對高品質與高效率之需求。

為確保產品達到高品質及安全標準，泰福生技擁有經驗豐富之專業品質管理團隊，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。

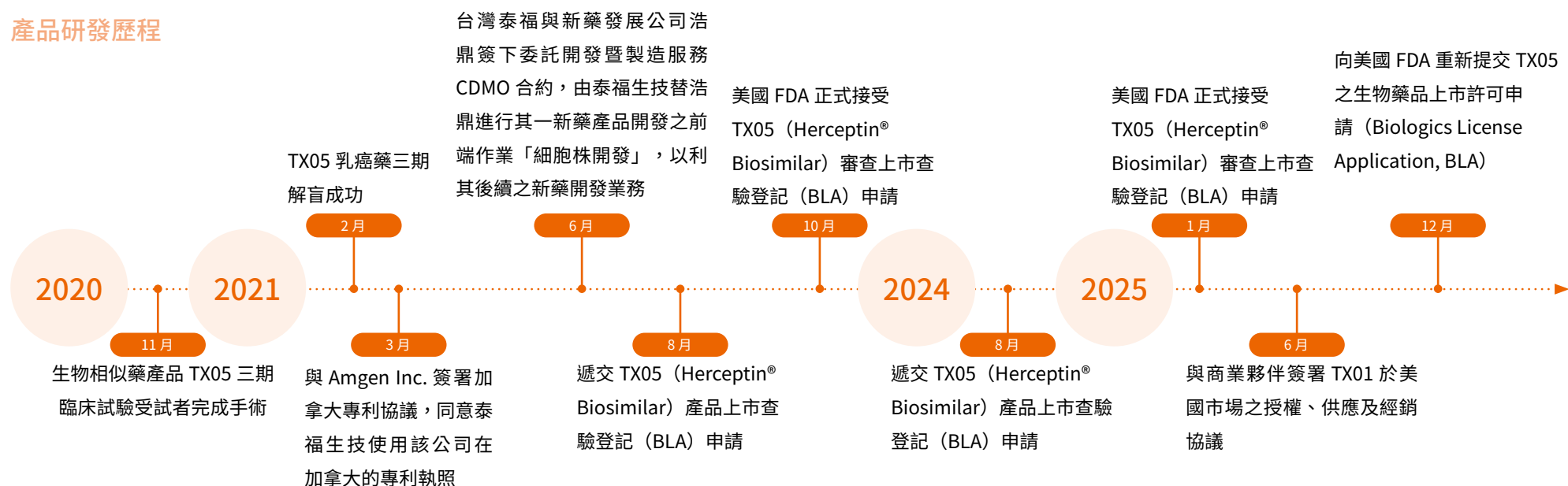
產品研發進度

泰福生技以開發生物相似藥經驗為基礎，驗證其在細胞株開發、製程建立及商業化生產之整體能力。生物相似藥產品在正式上市前，須歷經臨床前研究、關鍵臨床試驗、法規提交與審核獲准等嚴謹程序。其中首個生物相似藥產品重組蛋白生物相似藥 TX01，分別於 2022 年及 2024 年取得加拿大及美國上市核准、並透過與當地商業夥伴簽署獨家授權經銷合約，成功地在當地完成產品上市銷售。

而乳癌生物相似藥 TX05 為泰福生技開發的第二個生物相似藥，2025 年 1 月收到 FDA 回覆並於同年底再次向 FDA 提交 CRL 回覆，FDA 已接受申覆資料並將開始審核。同時泰福生技於 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。

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
乳癌相似藥 (TX05)	乳癌治療用藥	Trastuzumab	Herceptin®						2022/7 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。 2024/7 再度向 FDA 遞送生物相似藥產品 TX05 藥證申覆資料。 2024/8 FDA 接受申覆資料並將開始審核。 2025/1 收到美國 FDA 的完全回覆信函 (Complete Response Letter, CRL)，隨即針對相關事項進行完善 2025/12 正式向美國 FDA 重新提交生物藥品上市許可申請 (BLA)。

產品研發歷程



註：集團大事紀要節錄至 2025 年底，更多關於集團沿革與大事紀要請詳閱泰福生技股東會年報。

4-1-3 藥品可負擔性與定價策略

藥品可負擔性

泰福生技以促進全球患者取得安全、有效且可負擔的生物藥品為企業使命，永續願景是成為一個全球領先的生物相似藥委託製造服務公司，透過專業的委託開發與製造服務，我們協助客戶加速生物相似藥上市，提升生物藥品的可近性，為全球醫療體系創造更大的價值。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。

生物相似藥於品質、安全、療效與原廠參考藥品無臨床上具意義差異（No Clinically Meaningful Differences）的特點，而其價格則較原廠參考藥品平價、大幅提高藥物可近性。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治療支出大幅降低，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。TX01 分別於 2022 年及 2024 年取得加拿大及美國上市核准、並透過與當地商業夥伴簽署獨家授權經銷合約，成功地在當地完成產品上市銷售。

定價策略

泰福生技的定價策略根植於「在不犧牲品質的前提下，交付卓越的價值」。相較於亞洲地區的 CDMO 公司，泰福生技具備高度的競爭優勢，特別是在台灣市場，我們的定價契合當地的成本效益，同時在技術交付上持續超越預期。我們擁有成功申報 IND（臨床試驗申請）的輝煌實績，並在 CMC（化學製造管制）的各個層面展現強大的執行力—自專案啟動即秉持嚴格時程管理紀律—這已轉化為對客戶具備實質意義的無形價值，進而為客戶創造除成本之外更具價值的合作效益，並強化其合作信心。

相較於韓國及日本的 CDMO 公司，泰福生技在維持符合全球藥品監管機構要求之最高品質與法規標準下，提供更具競爭力之成本優勢提供顯著更低的定價。此一定位使公司能提供即具成本效益且高品質之 CMC 開發與製造解決方案，進而支持廣泛的客戶群體—從新興生物技術公司、機構專案到大型製藥企業—並確保合規性、可靠性或科學專注嚴謹性不受影響。

相較於歐美地區的 CDMO 公司，泰福生技位於台灣的早期開發服務提供了極具吸引力的成本優勢，並能提供更快速的交付時程、100% 準時交付均得益於擁有一支經驗深厚的團隊、強大的責任感以及始終如一的執行力。透過將速度、效率與精準度視為首要任務，泰福生技能夠協助客戶加速開發時程，同時維持嚴格的預算紀律。對於銜接臨床後期、製程確效（PPQ）及上市前準備方面，泰福生技位於美國的廠區亦提供具競爭力的定價結構，透過台美雙據點資源整合，支援從開發到商業化生產之完整 CDMO 服務能力。

泰福生技專注於持續優化與精簡營運流程，以最大程度地降低不必要的成本，使效率改善得以回饋予客戶，使我們定位為市場上最具彈性與敏捷性的 CDMO 公司之一。並參考產業標準進行定價策略設計，以確保市場競爭力，同時嚴格遵循全球專案所要求之高品質與法規標準。

泰福生技定價策略核心在於「透明度」與「前瞻性的範疇界定」。透過專案初期與客戶充分溝通並確認需求，泰福生技致力降低後續變更之可能性、甚至實現零變更，並在合理範圍內優化專案內容，以提升執行效率與成本可預測性，確保專案範疇與客戶期望清晰明確、一致，若經評估認為某些環節非必要，將與客戶商議後適時予以精簡，進而減少後續成本波動並強化雙方合作信任。

在原料的採購方面，泰福生技提供具競爭力且透明的費用結構，由專業採購團隊善用既有供應鏈網絡，以確保原料品質與供應穩定性，同時提升採購效率並優化整體成本結構，進一步為客戶遵節成本並簡化營運流程。

整體而言，泰福生技的定價策略結合成本競爭力、卓越的執行力以及營運的靈活性—致力提供高價值的合作夥伴模式，以滿足客戶的預算控管及開發時程之需求。

4-2 顧客健康與安全

泰福生技以顧客健康與用藥安全為核心，致力於提供安全、穩定且具高品質保障之產品，透過穩健之製程管理、品質系統及製造管理，確保產品於規模化生產下仍具備一致性、穩定性與可放大性，並支援客戶於臨床後期、製程確效（PPQ）及上市前準備等關鍵階段之需求。

台灣分公司專注於生產製程優化與品質提升，持續推動製程改善與技術精進，以強化產品一致性與可靠性。同時，建立完善品質管理系統，嚴格遵循國際藥典與相關法規與作業規範，並落實製程監控、風險評估及追溯管理機制，確保產品於全生命週期中之安全性與可控性，全面保障受試者權益與用藥安全。

Tanvex USA 專注於生物藥品之後期開發與商業量產服務，提供符合國際法規要求之 cGMP 製造與品質管理能力，支援生物藥品由製程放大至商業化生產之完整需求。透過落實法規遵循與完整品質管理體系，Tanvex USA 持續維持高品質且可靠之製造環境，強化生物藥供應鏈之穩定性，並支持全球客戶之商業化生產與市場供應需求。

4-2-1 藥物安全

品質管理系統

台灣分公司致力確保產品具備安全性、有效性與高品質。持續推動生產製程優化與品質提升，建立完善品質管理系統（QMS）與標準作業流程（SOP），且落實品質審查（AQR）機制，持續監控與精進品質系統。同時嚴格遵循國際藥品相關法規，強化風險控管與製程監測，確保用藥安全與客戶權益。

台灣分公司建置品質系統之主要目的，在於確保整體品質標準化，並導入符合國際規範之品質管理架構，以支援臨床試驗需求及未來拓展至全球市場之量產規劃，同時確保各項作業流程具備高度一致性與完整可追溯性。

而品質系統透過品質手冊、標準作業程序（SOP）、內外部稽核結果，以及持續改善與預防措施（CAPA）等機制加以落實，全面涵蓋製程指導文件之建立、製程中之管控機制與檢驗程序。此外，系統亦明確規範產品規格之訂定、檢驗方法之建立，以及最終產品放行之審核流程，以確保產品品質之穩定與可靠。同時，公司設有專職駐廠藥師進行監督與把關，確保產品於開發、生產至放行各階段，皆符合既定品質標準與用藥安全要求，進一步強化整體品質管理之完整性與合規性。

同時，本公司透過標準化作業流程與文件化管理，強化製程穩定性與風險控管能力，並持續優化品質系統運作。台灣分公司亦定期執行人員教育訓練，提升品質意識與法規遵循能力，確保各項作業落實執行。整體品質系統符合 PIC/S GMP 及相關法規要求，並透過嚴謹檢驗與評估機制，確保產品安全性、品質與一致性。

Tanvex USA 在品質手冊中建立了一套完整的品質管理系統與作業標準。該手冊描述了品質管理系統中與 cGMP 作業相關的各個面向，並反映了高層級品質政策與承諾。

Tanvex USA 的品質管理系統（QMS）提供了一個結構化的框架，以確保所有製造系統皆以受控且整合的方式運作。它的設計旨在符合適用的法規要求，包含 PIC/S 優良製造規範、ICH Q7、21 CFR 第 210 及 211 部、加拿大衛生部 GMP，以及其他相關的 FDA 與 ICH 指南。此系統確保所有產品持續符合既定的品質、安全性與有效性標準。

品質保證（Quality Assurance）負責監督年度產品回顧（Annual Product Review, APR），以評估產品品質、製造製程與管制系統。持續改善是透過品質管理審查（Quality Management Review）流程來推動，該流程監控系統的適切性、充分性、有效性，並辨識出提升的機會。

泰福生技維持具備高度資格的員工、標準化程序以及持續的培訓，以確保合規性與卓越營運。所有產品皆經過嚴格的測試與評估，且各項作業遵守 PIC/S GMP 與其他適用標準，強化了我們交付安全、有效且高品質生物製藥的承諾。

偽藥管理

泰福生技重視偽藥風險管理，近年來全球市場偽藥數量激增，已成為迫切的公共衛生問題，威脅病患安全並破壞了對醫療保健系統的信任，每年都有許多人因偽藥而健康受損或死亡，使得製藥公司被迫面臨公眾信心喪失和營收下降的窘境。

台灣分公司建立符合法規要求之回收、召回與相關應變程序，並可依客戶需求配合執行相關措施，以確保後續作業順暢與產品安全。公司建置完整製造與品質管理流程，從原料進廠至成品放行，均透過系統化文件管理進行識別與控管，詳實記錄原料來源、批號及各項製程資訊，確保資料之完整性與可追溯性。

同時，透過嚴謹的文件化作業與流程管控，有效防範偽藥風險並提升供應鏈透明度。各項作業皆依據既定程序執行，確保產品來源清晰、流向可追蹤，並符合相關法規要求。過去年度台灣分公司未發生偽藥相關事件，顯示整體管理機制運作完善且具成效。

Tanvex USA 實施了穩健的產品安全措施，包含一套全面的追蹤、警報與回收 (Recall) 系統。透過採用「TraceLink Track & Trace」平台，我們監控產品在整個供應鏈中的完整生命週期—從製造、包裝到運銷 (Distribution) 與交付。每個可銷售單位皆經過序列化 (Serialized)，以實現對產品來源、批號 (Batch Number)、有效期限與運銷途徑的追溯性 (Traceability)。這些措施強化了供應鏈的完整性，並在發生潛在問題時快速應對。2025 年未發生任何偽藥案例。

藥物安全監視機制

台灣分公司提供原料藥予客戶，不適用藥品安全監控機制。

Tanvex USA 藥物安全監視 (Pharmacovigilance) 涉及藥品安全的偵測、評估與監控，以及為最小化風險並最佳化治療效益所採取的行動。其核心組成要素包含數據的收集、分析與通報，並由不良事件 (Adverse event) 監控、藥品安全監視以及新上市產品評估等活動提供支援。

Tanvex USA 與合格的臨床研究機構 (CRO) 合作，以管理藥物安全監視活動。Tanvex USA 已建立穩健的框架，以確保及時接收、溝通、評估、分類與通報產品品質問題及病患安全通報 (Complaints)，從而實現有效的監督與法規遵循 (Regulatory Compliance)。



4-2-2 藥品回收管理

用藥過程中，確保正確且安全地用藥至關重要，顧客有權退回可能對健康造成危害的藥品；製藥公司（包括 CDMO 製造與供應鏈參與者）於發現藥品存在品質瑕疵或安全疑慮時，有責任迅速啟動回收程序，並切實履行其於藥品安全管理及公共衛生保障方面之義務。

產品退貨機制

台灣分公司已建立並維持完善的產品回收標準作業程序（SOP），內容完全符合法規要求。相關程序明確定義回收啟動條件、通報流程、責任分工及文件管理機制，以確保在客戶提出需求時，能即時啟動並順暢執行回收作業。

為強化產品生命週期管理，台灣分公司自原料進廠、製程管理至成品出貨皆採行完整之文件化紀錄與識別系統，使產品來源與流向具高度可追溯性。若因品質異常使客戶要求啟動回收程序，我們能依據既有紀錄迅速展開根本原因調查，並據以制定並執行改善措施，以降低風險、保護使用者安全，展現台灣分公司在負責任製造與產品管理方面的承諾。

Tanvex USA 為了防止瑕疵或過期藥品在市面上流通或被病患使用，Tanvex USA 建立了完整的產品退貨政策與管理機制。Tanvex USA 的「退貨與拒收物料處理政策（Return Goods and Rejected Material Handling Policy）」明確規範了客戶退貨的程序以及退回產品的處理方式。

所有直接與間接購買的產品，皆必須直接退回指定物流供應商。在 Tanvex USA 產品上市後，Tanvex USA 客服部門將遵循退貨政策辦理退貨審查與驗收作業。並針對退回產品進行完整紀錄，必要時啟動退款程序。凡效期過短（Short-dated）、過期、損壞，及／或因品質問題（例如：回收物料）被認為不適合銷售的成品（Finished Product），均歸類為拒收物料（Rejected Material）。

此外，部分產品可能不適用退貨政策，並列為不可退貨商品（Non-Returnable Goods），包含「不符合授權或過期要求的產品」、「經泰福生技全權決定為攙偽（Adulterated）、標示不實（Misbranded）或偽造的產品」、「無標籤、標籤不完整，或批號（Lot）與有效期限無法辨識的產品」。



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，必須召回該藥品。

台灣分公司已建立完善的產品召回標準作業程序（SOP），並由品質部門全權主導召回相關作業，以確保所有流程均依規範執行並維持高度透明度。召回程序依據產品可能造成的影響與風險等級，區分為 Class I、Class II 與 Class III，不同級別對應不同的回收範圍與時效要求，以降低對病患安全與市場供應的潛在衝擊。

當與客戶討論後，確實有產品召回必要時，台灣分公司將依程序成立「召回決策小組」，由跨部門成員組成，負責評估產品風險、召回必要性與緊急程度。決策小組將依據既有文件化紀錄與產品追溯系統，快速掌握原料來源、製程資訊、批號分布與市場流向，並據以制定最適當的召回策略。召回啟動後，品質部門將統籌執行各項作業，包括通知客戶、文件管理、產品回收與複驗安排等，同時展開根本原因調查。調查結果將作為改善措施制定之基礎，並確保相關矯正與預防行動（CAPA）落實執行，以降低再發風險。所有召回作業完成後，台灣分公司將彙整完整召回報告並予以保存，作為品質管理與風險治理之重要依據。

2025 年台灣分公司未發生任何藥品召回事件，顯示現行品質管理與製程控制具良好成效。

Tanvex USA 的產品若經 Tanvex USA 或主管機關（Regulatory Authorities）調查確認具有潛在安全風險，將立即依相關程序啟動產品回收（Recall）作業。

Tanvex USA 的產品回收活動由品質保證（Quality Assurance）部門統籌管理。發生回收事件時，將及時通知客戶相關產品可能存在之安全風險或偽造疑慮，並在客服部門支援下，將透過回收通知函與處方藥行銷警報（RX Marketing

Alerts），以電子郵件及／或實體郵件通知客戶、簽約經銷商（Contracted Distributors）與商業合作夥伴。

為提升回收作業效率，Tanvex USA 將回收流程與產品追溯系統（Product Traceability System）整合，以利快速識別受影響產品並進行通知與追蹤。回收通知將載明產品退回程序及相關處理方式，退款作業則依據現行的醫療保健運銷聯盟（Healthcare Distribution Alliance, HDA）產品回收與下架指南（Product Recall and Withdrawal Guidelines）辦理。

2025 年 Tanvex USA 未有藥品回收的通報。



4-3 供應鏈品質管理

泰福生技身為國際製藥公司，擁有良好、堅韌的供應鏈十足重要，不僅可降低風險，還可提高於產業中的企業競爭力，並保障藥品生產的品質，產品才能安全及時地送到客戶手中。本公司對供應鏈採取主動式管理，我們會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

台灣分公司的供應鏈管理由採購部門和品質部門負責。採購部門需確認供應商基本資料正確無誤，而品質部門係針對優良製造規範（GMP）原物料製造地或服務供應商進行品質評估。

台灣分公司為強化供應鏈管理與降低產品品質及營運風險，依據原物料對產品功能、安全性及品質之關鍵程度建立分級管理機制，並採取差異化管控措施。針對關鍵程度較高之原物料，除要求供應商符合相關品質規範外，尚需經內部嚴格之進料檢驗與放行程序，確認其符合公司品質標準後，方可投入產品製造流程。透過此分級管控與檢驗機制，台灣分公司得以及早辨識並控管潛在風險，確保產品品質穩定，並提升整體供應鏈之可靠度與營運韌性，落實對利害關係人之責任承諾。

台灣分公司針對經常使用之材料，採購部門會事先選定廠商議定交易條件，辦理合約採購，以確保料源並簡化採購程序，保障公司權益；對產品品質、生產連續性或法規遵循具有重大影響之關鍵性原料及服務供應商，品質管理單位將另行簽署品質合約（Quality Agreement），明確規範雙方於品質管理、變更控制、偏差處理、稽核配合及法規遵循等方面之權責與義務。此舉有助於確保供應商在製程、品質與文件管理上符合台灣分公司及國際法規要求，降低營運與品質風險。

在供應鏈管理方面，台灣分公司於收貨階段即建立嚴謹的品質控管機制。當品質部門於驗收時，或使用單位於開箱檢查過程中，發現貨品不符合規格或與採購內容不一致，經過完整調查後判定為不合格品。該不合格品由品質部門張貼拒用標示，並由物料物流管理部門集中存放於指定拒用區域，以避免誤用風險。後續則依流程辦理換貨或相關改善作業，確保供應鏈物料品質與交付符合標準及永續管理要求。

Tanvex USA 物料管理與品質團隊負責 Tanvex USA（Tanvex BioPharma）的供應鏈管理。基於《FDA 安全與創新法案》（FDASIA）第七章藥品供應鏈條款、FDA ICH 優良製造規範（GMP）指南，以及藥品開發與品質風險管理，Tanvex USA 建立採購政策（Purchasing Policy），以全面管理 Tanvex USA 物料採購。為了達成高水準的賦形劑（excipient）品質並維持供應鏈的完整性，我們亦遵守 IPEC-PQG 藥用賦形劑 GMP 指南，作為相關管理制度及作業程序之制定依據。

為強化供應鏈管理，Tanvex USA 建立多項管理機制，包含供應商管理計畫（Vendor Management Program）、新供應商建置計畫（New Supplier Set Up Program）、供應商資格驗證計畫（Supplier Qualification Program）、BSE/TSE（牛海綿狀腦病／傳染性海綿狀腦病）計畫以及庫存管制（Inventory Control），全面管理供應商遴選、資格審查、物料採購及供應鏈風險。所有關鍵供應商（Critical Suppliers）皆須簽署品質協議（Quality Agreements），並依其風險等級與重要性，執行書面稽核（Mail-in Audit）或實地稽核（Site Audit），以持續確認其品質管理能力及符合法規。

此外，Tanvex USA 要求供應商、承包商與合作夥伴遵巡 Tanvex USA 的標準作業程序（SOP），以確保其職業安全衛生管理符合 Tanvex USA 制定的標準與法規。Tanvex USA 以符合職業安全與健康部（DOSH，通常被稱為 CalOSHA）以及《加州法規》（CCR）第 8 篇第 3203 節「傷害與疾病預防計畫」之規定建立安全管理制度，提供安全與健康的工作環境。承包商須完成相關安全教育訓練後始得於廠區作業；訪客則須由本公司人員陪同，以確保作業及廠區安全。同時，本公司與供應商合作進行危害辨識與風險評估，以確保營運中潛在的 OSHA 風險被識別並消除。例如，當生產製程中使用危險化學品或高風險設備時，供應商必須實施嚴格的防護措施，並為其員工進行安全培訓。

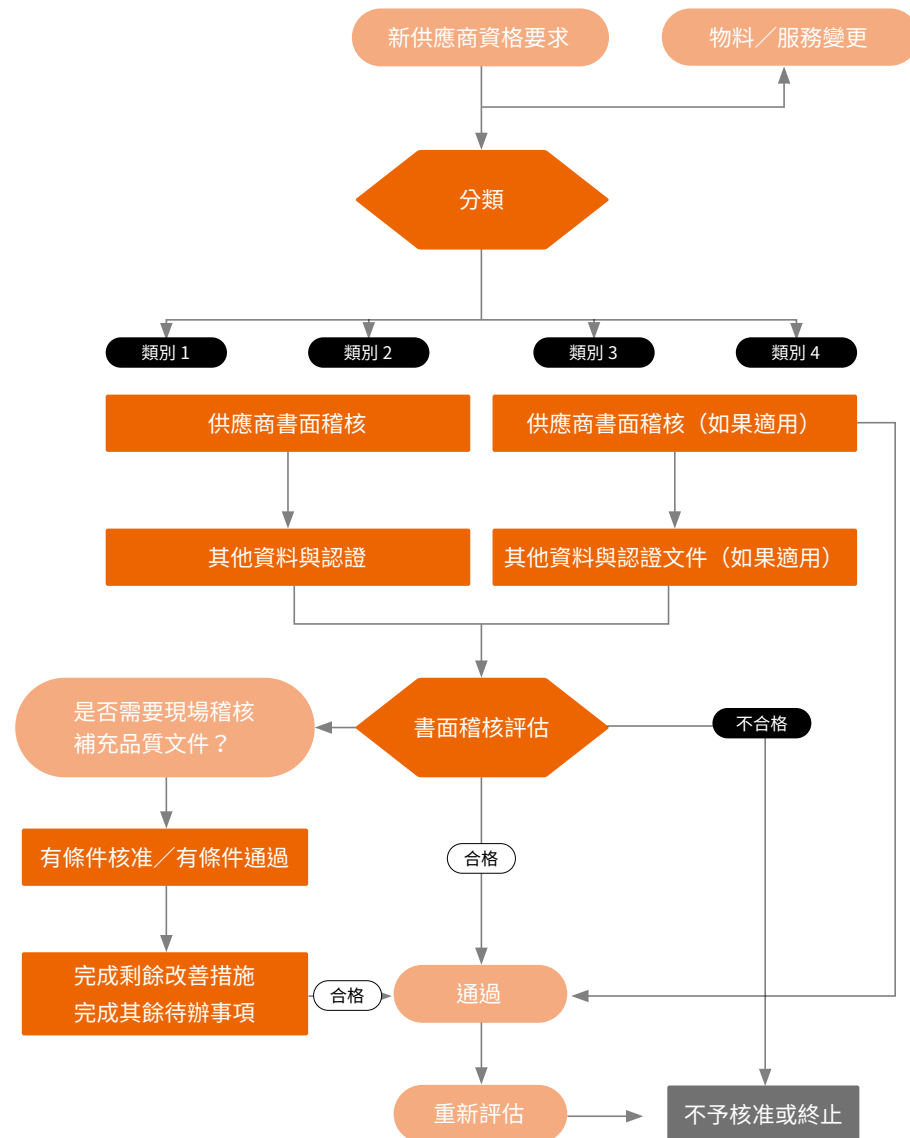
如果供應商違反 Tanvex USA 的標準作業程序或政策，Tanvex USA 設有處罰供應商的機制。結合品質單位對不合格（non-Conforming）的物料進行調查、追蹤與分析（Trended）。供應商資格將依監測結果、稽核發現及改善成效進行持續評估，必要時調整其合作資格。未來，Tanvex USA 將進一步導入供應商績效評分卡（Supplier Scorecard）機制，持續提升供應商管理效率。

供應商遴選與評估機制

新增供應商時，泰福生技將依其所提供之原物料或服務內容，以及對專案需求與營運之影響程度，採取分級管理機制，並將供應商區分為「Class I」、「Class II」及「Class III」三類。各類供應商均須填寫供應商問卷，提供其營運概況、法規遵循政策及相關作業程序等資訊，作為資格評估之依據。依供應商類別與風險程度不同，評估方式涵蓋文書稽核（Paper Audit）及外部實地稽核（On-Site Audit）；其中，僅「Class I」類供應商須視需要接受外部稽核，以進一步強化關鍵原物料與服務之品質管理。

經審查通過之供應商，均納入泰福生技之「核准供應商名單（Approved Supplier List）」，並由品質部門定期維護與管理，作為供應鏈績效管理、持續監督及供應鏈持續改善之重要依據。

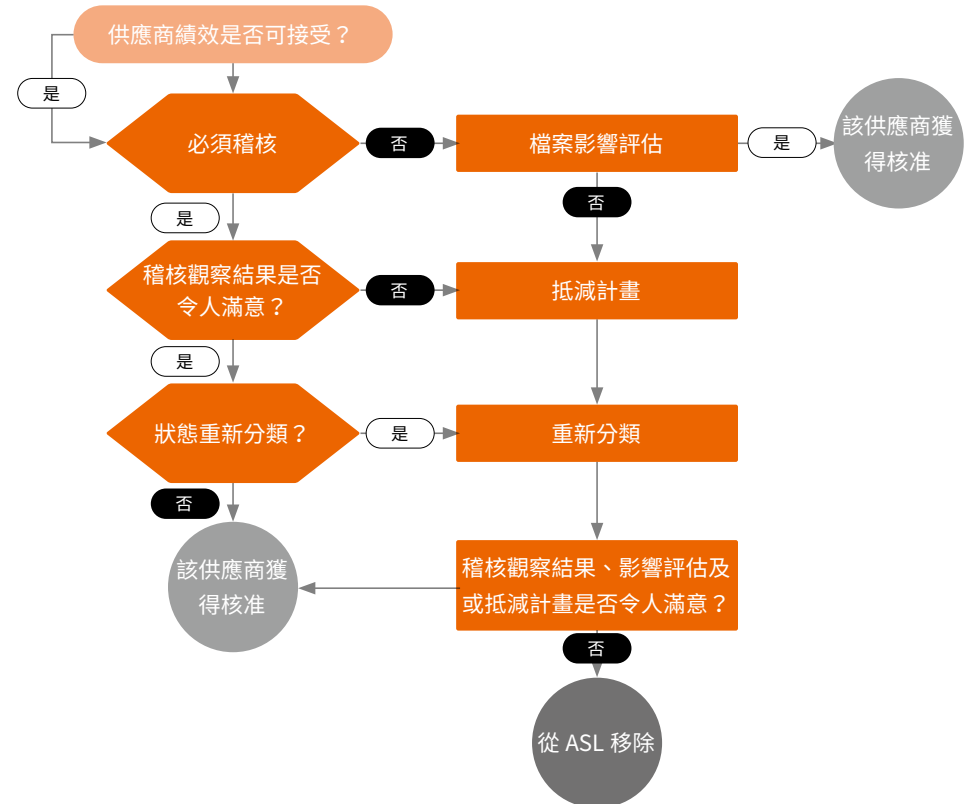
供應商資格認證流程



供應商資格重新認證流程

Tanvex USA 根據供應商類別定期進行供應商資格重新認證，維持良好的供應商品質及供應鏈穩定性。重新認證程序包含現場／書面稽核與年度績效考核，不符重新資格認證的供應商可能遭降級、有條件核准或暫停交易狀態，直至完成改善並符合要求，必要時，將自 Tanvex USA 經核准供應商名單（Approved Supplier List, ASL）中移除。

目前泰福生技尚未使用環境及社會指標來評估供應商，未來將逐步引入相關機制，以確保供應商的品質。



在地採購

在地採購除了可減少國際運輸所產生的溫室氣體排放外，亦有助於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，由於供應來源較易掌握，可降低供應鏈中斷及經營風險，進而提升整體生產穩定性。

2025 年在地採購數據

近三年，泰福生技在地採購比例都超過 90%，高比例的地採購顯示我們對供應商的控管程度很高，足以保障泰福生技原料的穩定供應和品質。在地供應商定義為國內供應商。

台灣分公司

年度	國內供應商數量	外國供應商數量	在地供應商比例	國內供應商採購總金額 (NTD)	國外供應商採購總金額 (NTD)	在地採購比例
2023 ^(註)	70	7	90.9%	45,265,651	228,720	99.5%
2024 ^(註)	56	4	93.3%	17,003,287	554,069	96.8%
2025	188	13	93.5%	115,442,080	10,718,238	91.5%

註：2024 年（含）以前之揭露範圍為台灣泰福；自 2025 年起，合併保瑞生技成立台灣分公司，揭露範圍調整為台灣分公司，故數據基礎有所不同。

Tanvex USA

年度	國內供應商數量	外國供應商數量	在地供應商比例	國內供應商採購總金額 (NTD)	國外供應商採購總金額 (NTD)	在地採購比例
2023	259	1	99.6%	396,584,542	1,085,033	99.7%
2024	200	4	98.0%	254,555,062	1,733,826	99.3%
2025	221	5	97.7%	1,574,449,353	69,575,958	95.8%

參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審計計畫

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，也可作為本公司自身供應商稽核計畫的輔助。本公司尚未參與 Rx-360 稽核計畫，但有 4 家一階供應商有參與。

年度	一階供應商數量	一階供應商參與 Rx-360 國際藥品供應鏈聯盟審計計畫或 同等第三方供應鏈和成分完整性審計計畫	比例
2023	5	1	20.0%
2024	5	1	20.0%
2025	9	4	44.4%

05



環境雋永

5-1 氣候變遷治理

95

5-2 能資源管理

100

5-1 氣候變遷治理

根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）於 2024 年初發表《全球風險報告》（Global Risks Report 2024），針對短期（2 年）與長期（10 年）風險進行全球風險感知調查，值得關注的長期前十大風險中，環境問題佔據 5 項，「極端天氣事件」位居第一，此調查結果意味著，極端天氣事件對人類生活和企業營運的挑戰日益加劇，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，泰福生技參考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、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

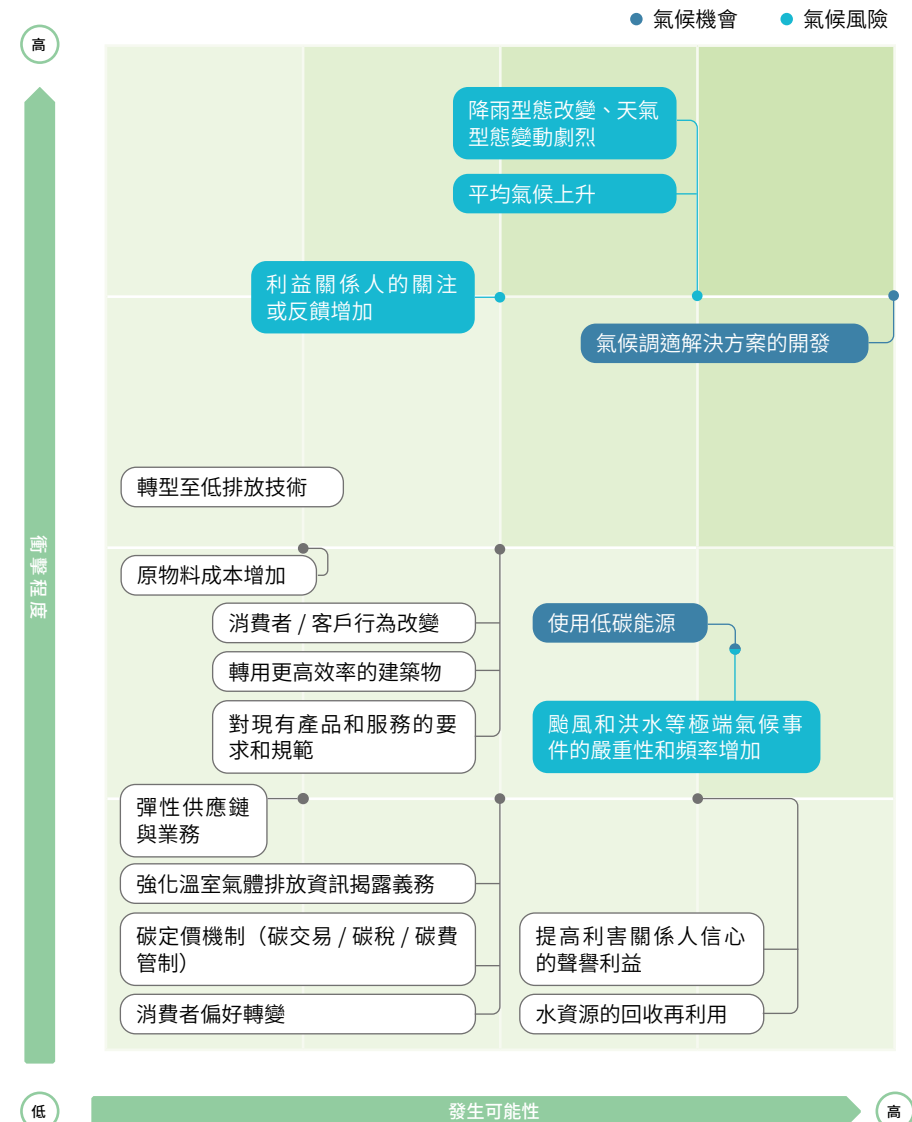
泰福生技依照 TCFD 指引建議，評估公司面臨之氣候風險與機會，相關因應計畫與高階主管進行確認。在氣候行動方面，永續推動工作小組下轄永續治理小組、產品發展小組、社會關懷小組及環境永續小組針對潛在的氣候相關風險與機會，擬定因應措施。

治理	泰福生技董事會為履行企業永續發展的最高治理單位，而推動企業社會責任之永續推動小組下設跨部門之四個小組，並執行氣候變遷相關風險與機會辨識及研擬因應策略。
策略	- 遵循 TCFD 指引，融合產業分析並考量本身營運，依衝擊程度鑑別泰福生技之重大風險及機會。 - 定義風險與議題之短中長期發生時間點分別為 3 年內、3 至 5 年、5 年以上。 - 定性評估各項重大風險與機會可能的財務衝擊。
風險管理	召集跨部門成員蒐集、檢視攸關公司之氣候風險與機會因子，透過影響程度及發生可能性等級，評估具重大性之氣候議題，檢討與擬定因應策略，並呈報高階主管決議及審核相關揭露內容。
指標與目標	- 制定產品生命週期計畫，且未來將因應產品量產上市前，針對相關氣候策略訂定管理指標與目標。 - 廠區制定之安全衛生工作守則已定義意外處理及通報程序，定期演練情形均記載在於自衛編組自主訓練提報表。 - 後續將遵行上市櫃公司永續發展路徑圖之要求，依照時程完成 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查及確信。

氣候變遷風險與機會識別流程



泰福生技 - 氣候風險與機會



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	利害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，生技醫藥公司也不例外。泰福生技若無法解決利害關係人的顧慮或潛在負面回饋，進而可能對品牌價值及客戶基礎造成負面影響。	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、供應鏈中斷等財務及營運影響。	除了不斷升高的水資源需求，降雨模式改變也會改變水源供應情況。泰福生技位於美國西南部的 Tanvex USA 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，進而提升營運成本，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，對品牌價值及客戶基礎造成負面影響	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共同遵守永續規範。在推行轉型的同時，向所有外部客戶傳達品牌價值。本計畫應涵蓋下列面向： - 原料取得：以永續採購方式取得再生材料。 - 製造：製造過程應節省能量與資源。 - 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。 - 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。	- 建立雙源供應商採購策略，預防極端氣候事件影響原料供應穩定性，降低供應鏈中斷風險。 - 建立第二供應商政策，以因應極端氣候事件等外部風險對供應鏈之影響。	- 廠區制定之安全衛生工作守則已定義意外處理及通報程序，定期演練情形均記載在於自衛編組自主訓練提報表。 - 持續評估泰福生技水資源消耗情形，每日巡檢與使用量紀錄，目前礙於標準廠房限制，大幅度重新配置全廠管線效益有限，預計以編列 " 省水標章 " 由廁所沖水設施改善進行。 - 推動節能措施，降低因氣候變遷導致的能源短缺風險。 - 所有營運據點均應設置緊急發電機，以在限電時期供應生產設備所需電力。 - 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。	

5-1-2 溫室氣體排放

本公司參照 ISO 14064-1：2018 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，2023 至 2024 年溫室氣體盤查範疇涵蓋台灣泰福與 Tanvex USA，台灣地區外購電力係依據經濟部能源署公告之電力排放係數計算，2025 年因合併保瑞生技成立台灣分公司，盤查範疇亦配合集團整體營運架構進行調整，以建立全集團溫室氣體數據基準線，2025 年台灣分公司之溫室氣體排放數據取得國富浩華聯合會計師事務所執行第三方有限確信。基準年之設定待完成全集團範疇之盤查後，參考盤查結果與同業實務，再研擬符合全集團營運現況之短、中長期減量目標設定。

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	泰福生技透過台灣與美國雙據點協同運作，分散氣候相關營運風險並提升供應鏈韌性，同時，持續評估導入低碳製程技術與節能設備，以降低溫室氣體排放並提升營運效率。並提升企業聲譽。	泰福生技持續評估氣候調適相關解決方案，以降低氣候變遷對營運之影響，包括強化供應鏈多元化與建立第二供應商政策、提升能源與水資源使用效率，以及評估極端氣候情境對營運據點之潛在影響，以確保生產與供應之持續性。
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	- 租賃或採購高能源效率的設備，提升能源使用效率。定期維護設備，確保設備以原設計方式運行。 - 規劃太陽能發電系統，降低能源與營運成本。 - 未來透過綠電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。	

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。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，隨著本公司轉型為 CDMO 服務公司及營運規模擴展，逐步強化節能減碳與低碳製程規劃，包括評估汰換高耗能設備、採購綠電、導入太陽能發電，以降低營運過程之溫室氣體排放、提升永續競爭力。

台灣分公司溫室氣體排放情形

溫室氣體排放情形 ^(註)	2025 年
範疇一（公噸二氧化碳當量）	224.60
範疇二（公噸二氧化碳當量）	1,699.66
範疇三（公噸二氧化碳當量）	458.48
總排放量（公噸二氧化碳當量）	2,382.74
範疇一與範疇二之排放密集度 （公噸二氧化碳當量／百萬營收）	4.80

註 1：範疇一排放以天然氣為主。針對範疇二排放，台灣分公司以經濟部能源署 2025 年公告之產業電力排碳係數 0.466 公斤 CO₂e/ 度計算。GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第六次評估報告）之數值。

註 2：溫室氣體種類包括二氧化碳／甲烷／氧化亞氮／氫氟碳化物。

Tanvex USA 溫室氣體排放情形

溫室氣體排放情形 ^(註)	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一（公噸二氧化碳當量）	1,086	1,047	977
範疇二（公噸二氧化碳當量）	2,318	2,207	2,058
總排放量（公噸二氧化碳當量）	3,404	3,254	3,035
排放密集度（公噸二氧化碳當量 ／百萬營收）	55.43	93.84	7.57

註 1：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，Tanvex USA 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。GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第六次評估報告）之數值。

註 2：溫室氣體種類包括二氧化碳／甲烷／氧化亞氮／氫氟碳化物／六氟化硫。

5-2 能資源管理

泰福生技身處生技製藥產業，以促進全球患者取得安全、有效且可負擔的生物藥品為企業使命，因此我們在營運活動中納入環境永續考量，落實環境保護管理，以降低對環境之影響。

泰福生技台美雙據點遵循當地法規與標準，2025 年沒有任何因環境相關法規而遭受重大裁罰之事件，亦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，提升友善環境的企業價值。

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，台灣分公司推動節能減碳行動，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。2025 年台灣分公司相較 2024 年共節省 22.4343 吉焦耳 (GJ)。

台灣分公司節能專案

節能專案	節省之能源類型	相較於 2024 年減少能耗 (GJ)	減少能耗之計算方式／方法學／假設等
感應用電	電能	7.65	藉由感應用電系統之應用，照明使用時間由 9 小時優化為 6 小時，達成節能成效。
更換燈具為 LED 節能燈管	電能	14.78	將原本 56W 傳統燈具更換為 40W 平板燈，有效降低耗電量。

註：基準年之設定待完成全集團範疇之盤查後，參考盤查結果與同業實務，再研擬符合全集團營運現況之短、中長期減量目標。

Tanvex USA 節能專案

節能專案	節省之能源類型	相較於 2022 年減少能耗 (GJ)	減少能耗之計算方式／方法學／假設等
將 250 盞燈具更換為節能 LED 燈泡。	電能	58.19 (每年減少 16,164 千瓦。)	Recalculated kW savings for 250 T8s Use this formula: $\text{kW savings} = \frac{(\text{Fluorescent W} - \text{LED W}) \times 250}{1000}$
關閉二樓未使用辦公空間的暖通空調 (HVAC)。	電能	150,000.00	Summary of the core calculation - Assumed demand: 5 kW per 5-ton unit → 100 kW for 20 units - Annual hours (example): 1,500 h - Annual energy saved by shutting all off: $E = 100 \text{ kW} \times 1,500 \text{ h} = 150,000 \text{ kWh/year}$

註：基準年之設定待完成全集團範疇之盤查後，參考盤查結果與同業實務，再研擬符合全集團營運現況之短、中長期減量目標。

泰福生技的能源使用包括外購電力及天然氣，外購電力為最主要使用能源，近兩年度因組織業務內容變動較大，2023 年及 2024 年台灣地區外購電力係以 2022 年人均用電量推估，2025 則依實際完成之台灣分公司溫室氣體盤查結果進行統計，以更精確掌握各據點之能源使用狀況。

能源使用統計

單位：千兆焦耳 (GJ)

項目		地區	2023 年 ^(註 2)	2024 年 ^(註 2)	2025 年
外購非再生能源	外購電力	台灣分公司	643.67	261.83	13,130.43
		Tanvex USA	19,234.98	18,345.20	17,110.00
	天然氣	台灣分公司	-	-	2,773.05
		Tanvex USA	21,663.46	20,873.01	19,446.00
	加總		41,542.11	39,480.04	52,459.48
能源密集度（千兆焦耳／新台幣仟元）			0.68	1.14	0.13

註 1：台灣分公司之單位熱值來源自經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註 2：2024 年（含）以前之揭露範圍為台灣泰福；自 2025 年起，合併保瑞生技成立台灣分公司，揭露範圍調整為台灣分公司，故數據基礎有所不同。

為響應淨零排放，全球各大企業紛紛推動低碳轉型並關注再生能源議題，以維持競爭力並建構長期氣候韌性。泰福生技目前尚未使用再生能源，亦無自產能源及出售能源，未來計畫透過評估導入太陽能發電系統之可行性，以及綠電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

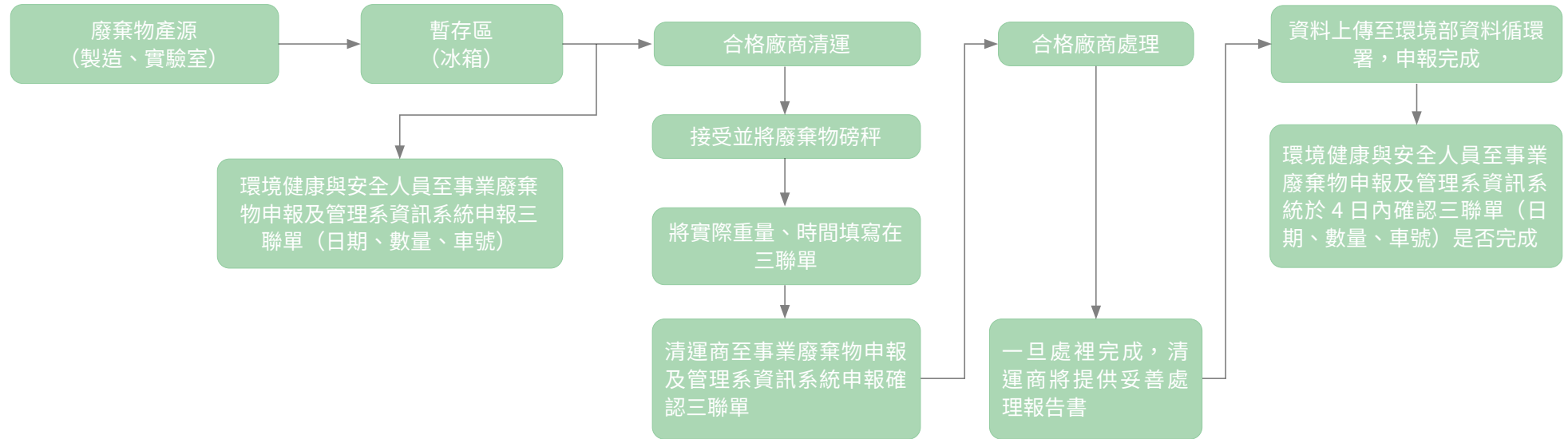
廢棄物管理行動

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。泰福生技於營運範圍內推行廢棄物減量措施，包括化學品源頭減量及資源回收機制等，降低環境衝擊。

台灣分公司及 Tanvex USA 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。台灣分公司 2025 年共計清運 7.7196 公噸事業廢棄物，其中一般事業廢棄物 1.1306 公噸，以非有害實驗廢棄物及廢液為主，有害事業廢棄物 6.5890 公噸，主要為有機及腐蝕性廢液等。2025 年委請之清運商／承包商無發生非法處理廢棄物之情事。

減量項目	推行措施
廢棄物管理	- 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。 - 進行回收紙、塑膠和金屬罐及廢電池等電子廢棄物之資源回收。

台灣分公司廢棄物流向圖

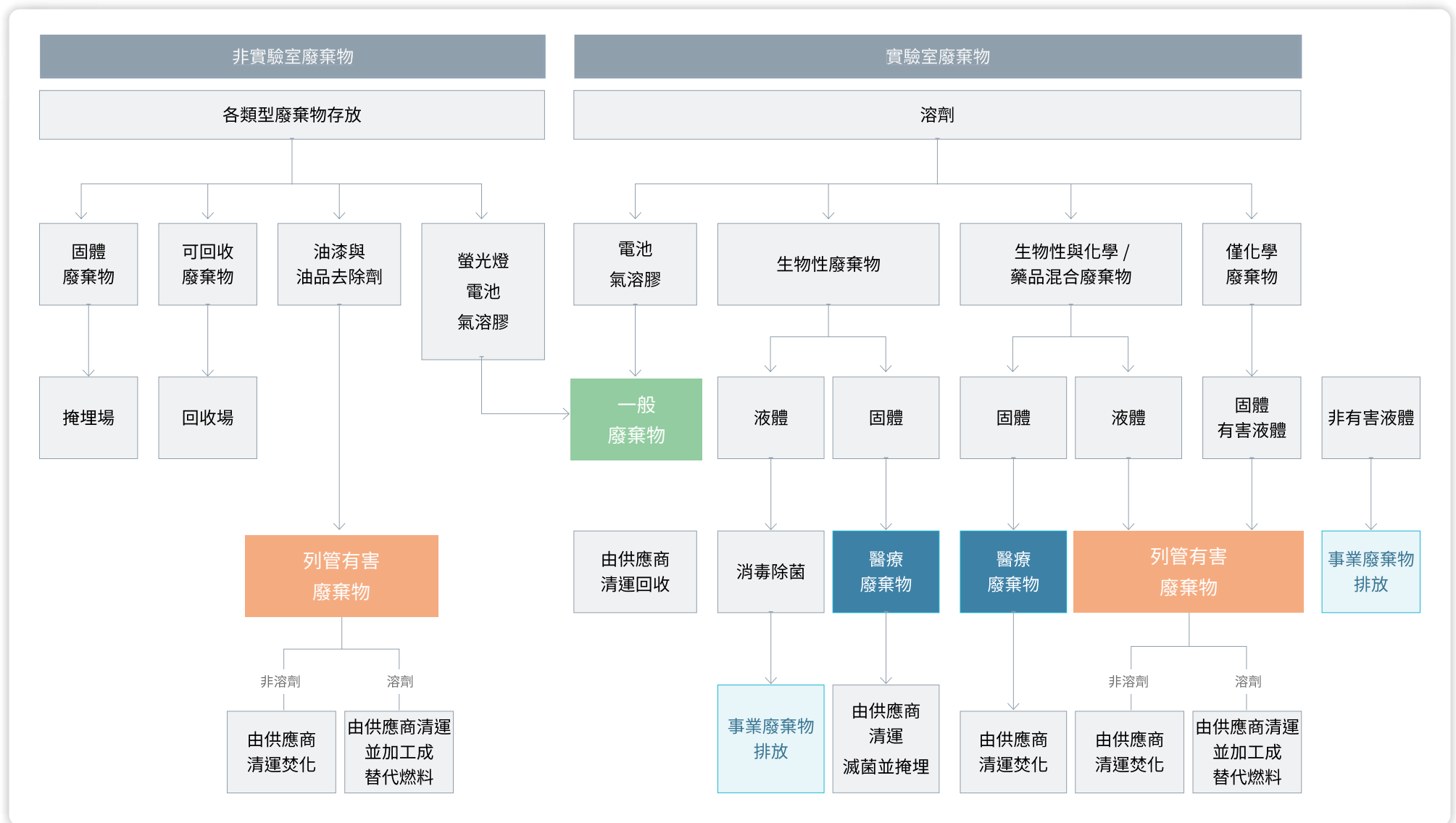


Tanvex USA 2025 年共計清運 138.22 公噸事業廢棄物，其中一般事業廢棄物 132.60 公噸，有害事業廢棄物 5.62 公噸，主要為化學廢棄物。

Tanvex USA 報告期內的回收與掩埋廢棄物數據增加，是因採用了標準化之基於容器的「體積換算重量」估算方法（Standardized Container Based Volume to Weight Estimation Methodology）。該方法利用容器尺寸、平均裝載程度、清運頻率以及產業標準密度係數，來估算所有廢棄物種類（Waste Streams）總產生量。此數據的增加反映了數據完整性與一致性的提升，而非營運廢棄物產生量之重大變動（Material Change）。

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、塑膠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。

Tanvex USA 廢棄物流向圖



歷年廢棄物統計

台灣分公司

單位：公噸

廢棄物屬性分類		2023 年 ^(註 2)			2024 年 ^(註 2)			2025 年		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
非有害 廢棄物 (噸)	焚化	-	-	0.57	0.57	-	1.26	1.26	-	1.13
	掩埋	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	回收	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	其他處置作業 (物理或化學處理)	-	-	0.06	0.06	-	-	-	-	-
	總量	-	-	0.63	0.63	-	1.26	1.26	-	1.13
有害 廢棄物 (噸)	焚化	-	-	0.43	0.43	-	0.18	0.18	-	6.59
	掩埋	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	其他處置作業 (物理或化學處理)	-	-	0.34	0.34	-	-	-	-	-
	總量	-	-	0.77	0.77	-	0.18	0.18	-	6.59
廢棄物合計 (噸)		-	-	1.40	1.40	-	1.44	1.44	-	7.71

註 1：2023 年數據以 2022 年人均廢棄物量推算。

註 2：2024 年（含）以前之揭露範圍為台灣泰福；自 2025 年起，合併保瑞生技成立台灣分公司，揭露範圍調整為台灣分公司，故數據基礎有所不同。

Tanvex USA

單位：公噸

廢棄物屬性分類		2023 年			2024 年			2025 年		
現場		離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場
非有害廢棄物（噸）	焚化	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	掩埋	-	66.87	66.87	-	55.84	55.84	-	95.50	95.50
	回收	-	12.88	12.88	-	11.25	11.25	-	37.10	37.10
	總量	-	79.75	79.75	-	67.09	67.09	-	132.60	132.60
有害廢棄物（噸）	焚化：化學廢棄物	-	4.90	4.90	-	2.98	2.98	-	4.32	4.32
	焚化：醫療廢棄物	-	0.20	0.20	-	0.15	0.15	-	0.03	0.03
	焚化：其他有害廢棄物	-	0.10	0.10	-	0.08	0.08	-	-	-
	掩埋	-	5.38	5.38	-	-	4.49	-	1.00	1.00
	其他處置作業（物理或化學處理）	-	0.41	0.41	-	-	0.34	-	0.27	0.27
	總量	-	10.99	10.99	-	-	8.04	-	5.62	5.62
廢棄物合計（噸）		-	90.74	90.74	-	75.13	75.13	-	138.22	138.22

泰福生技總廢棄物量與廢棄物密集度

單位：噸／百萬營收

	總廢棄物量	廢棄物密集度
2023 ^(註)	92.14	1.50
2024 ^(註)	76.57	2.21
2025	145.94	0.36

註：2024 年（含）以前之揭露範圍為台灣泰福；自 2025 年起，合併保瑞生技成立台灣分公司，揭露範圍調整為台灣分公司，故數據基礎有所不同。

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，突顯企業水資源管理的重要性。泰福生技於各營運據點皆遵循當地法規及規範，用水政策為致力於提升水資源使用效率並減少用水量。台灣分公司主要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外，並有低用水量之特點。此外，我們不定期檢視用水量，確保用水在合理預期範圍內。

本公司之排水管理嚴格遵循營運所在地之法律規範與園區管道標準。針對台灣分公司之廢水管理說明如下：

- 廢水處理與排放去向：廠區設有完善的自設廢水處理系統，初步處理後之廢水已全數納入新竹科學園區之公共汙水下水道系統，最終排入園區污水處理廠進行處理。
- 法規遵循與解列情形：本公司依法取得新竹科學園區汙水下水道納管許可。因廠區位於標準廠房且廢水已全數納管，經新竹縣環境保護局評估符合規範，已於 2025 年 12 月 10 日正式同意解除台灣分公司之水污染防治事業列管，顯示廠區排水管理已達成熟且穩定的合規水準。
- 監測機制：配合新竹科學園區管理局之規範，園區每週定期進行採水監測，確保排放水質符合納管標準。

特定化學物質與廢液處理

對於製程中產生之特定液體（如乙腈 Acetonitrile）或無法納管之實驗室廢液，本公司嚴禁直接排入下水道。所有相關廢液皆由專業合格之第三方委外處理廠商進行回收，確保不對當地水資源與生態系統產生負面影響。

2025 年度台灣分公司之每週水質監測結果均符合標準，未收到園區管理局之異常改善通知單。



用水量情形

單位：百萬公升

來源	水質	據點	2023 年 ^(註)		2024 年 ^(註)		2025 年	
			所有地區	水資源 壓力地區	所有地區	水資源 壓力地區	所有地區	水資源 壓力地區
取水量	第三方的水	淡水	台灣分公司	7.88	-	3.20	-	13.11
		(總溶解固體濃度低於 1,000/L)	Tanvex USA	15.97	15.97	10.77	10.77	14.80
	總計			23.84	15.97	13.98	10.77	27.91
排水量	第三方的水	其他的水	台灣分公司	7.38	-	3.00	-	5.40
		(>1,000/L 總溶解固體)	Tanvex USA	12.77	12.77	8.62	8.62	12.45
	總計			20.15	12.77	11.62	8.62	17.85
耗水量	台灣分公司			0.50	-	0.20	-	7.71
	Tanvex USA			3.19	3.19	2.16	2.16	2.35
	總計			3.69	3.19	2.36	2.16	10.06

註 1：2024 年（含）以前之揭露範圍為台灣泰福；自 2025 年起，合併保瑞生技成立台灣分公司，揭露範圍調整為台灣分公司，故數據基礎有所不同。

註 2：台灣 2023 年及 2024 年用水量以 2022 年人均用水量估算。

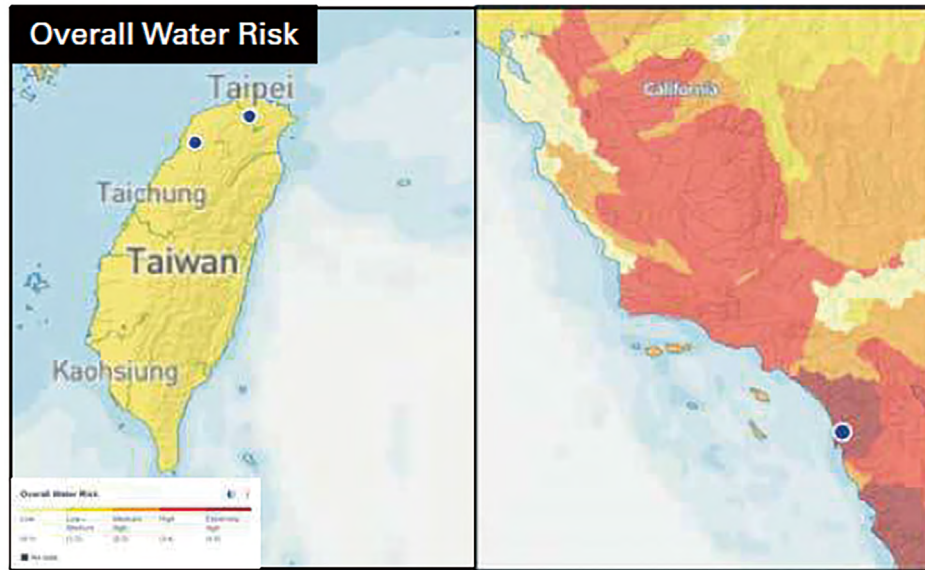
具水資源壓力地區

單位：百萬公升

Tanvex USA- 依取水來源劃分第三方的總取水量			
第三方取水來源	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	15.96	10.77	14.80

註：Tanvex USA 之取水全數購自當地第三方供水系統。鑑於該供應端之供水網絡可能包含多種水源組合，且目前供水單位未針對個別用戶提供原始取水來源（如地表水、地下水、海水或產出水）之比例資訊。基於保守性原則，本報告書將 Tanvex USA 之第三方取水量全數歸類為「來源未知」，並將持續評估未來取得更細分數據之可行性。

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，全區皆為低至中風險等級；Tanvex USA 則全區皆為極高風險等級。



廠區	WRI 輸水道水源風險等級（基線）
台灣分公司	低至中
台灣泰福	低至中

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：2026.06）。

廠區	WRI 輸水道水源風險等級（基線）
Tanvex USA	極高

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：2026.06）。

5-2-4 毒化物管理

毒化物管理原則

泰福生技於研發過程使用之毒化物，各營運據點均依循當地政府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，均依照管理辦法進行管理與申報事項。

泰福生技使用的化學品類別數量

毒性分類	台灣分公司	Tanvex USA
第 1 類（難分解物質）	-	-
第 2 類（慢毒性物質）	-	-
第 3 類（急毒性物質）	-	1
第 4 類（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）	2	1

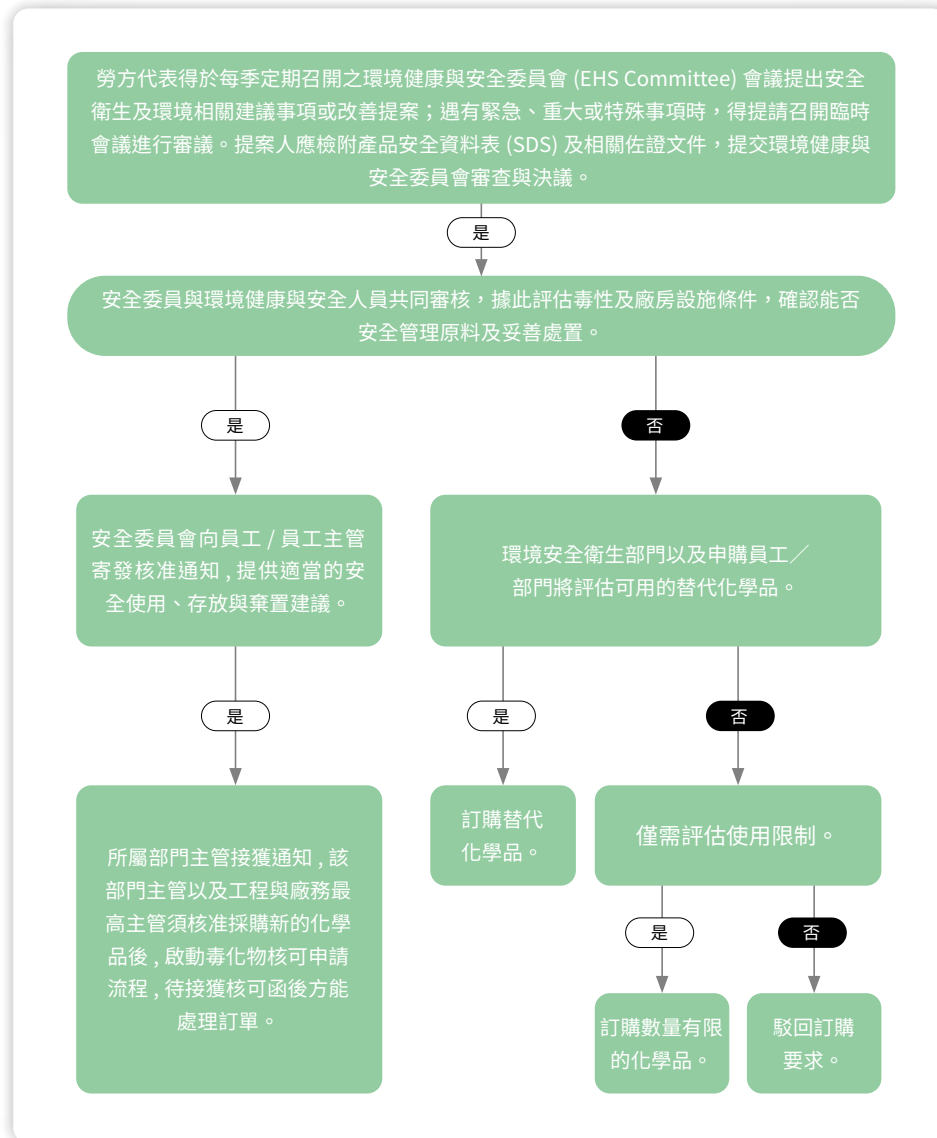
毒化物管理作法與程序

台灣分公司有 2 位已取得證照之毒性化學物質專業技術管理人員，此外，有 62 位同仁參加毒化物管理教育訓練。執行相關操作時，需依照台灣分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。毒化物管理人員將進行評估，並就危險程度、正確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，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。2025 年台灣分公司未發生違反毒性化學物質相關法規及作業程序之情形。

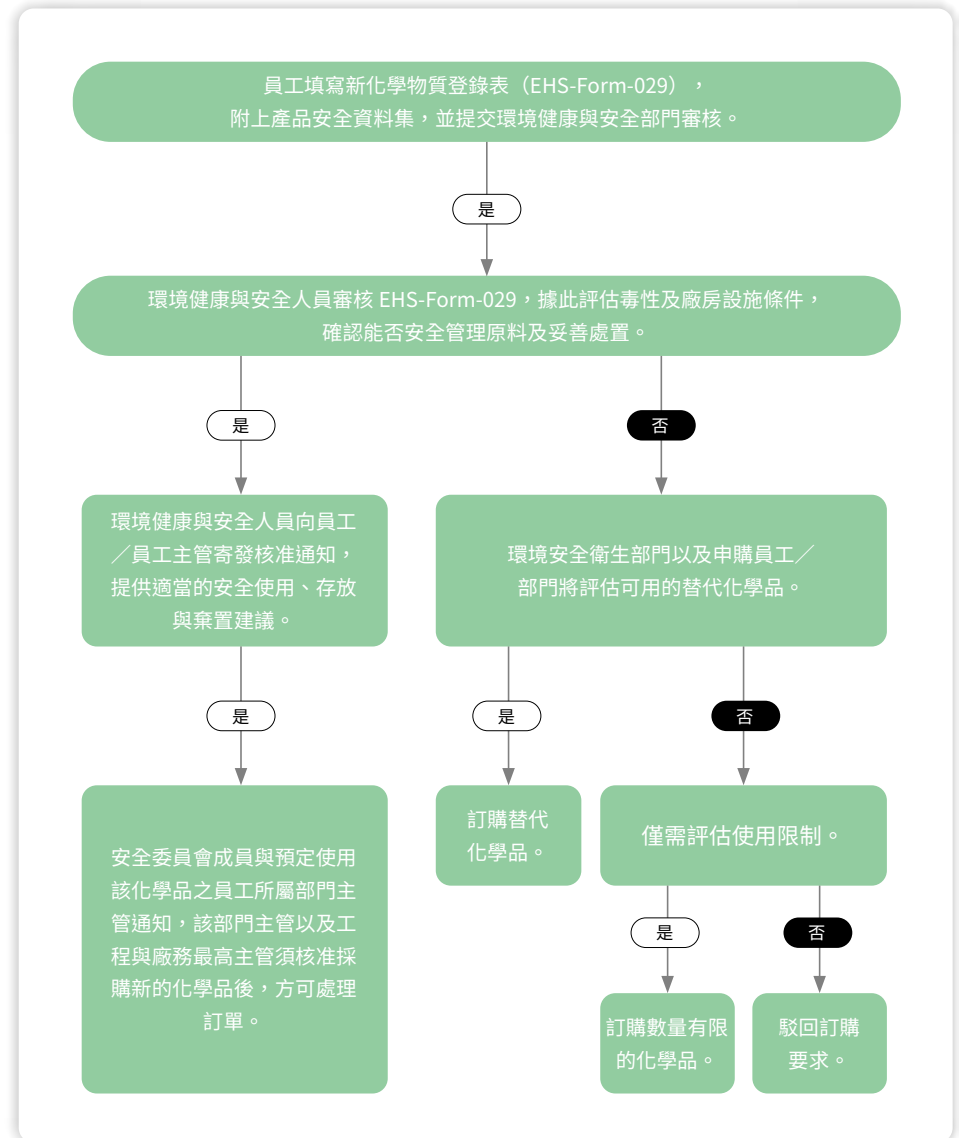
Tanvex USA 擁有 1 名具備執照的毒性化學物質專業技術管理人員。此外，有 6 名人員參與毒性化學物質管理相關的教育訓練，並取得美國職業安全與健康管理局（US OSHA）及加州職業安全與健康局（CAL-OSHA）所核發的化學品與生物製劑小規模洩漏第一線應變人員（Primary Responders）認證。2025 年，Tanvex USA 未發生違反與毒性化學物質相關的法規或程序。



台灣分公司毒化物流程圖



Tanvex USA 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 2025/1/1-2025/12/31 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
GRI 2 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	9	
	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	4	
	2-4 資訊重編	4	
	2-5 外部保證／確信	123-124	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	10	
	2-7 員工	48	
	2-8 非員工的工作者	48	
	2-9 治理結構及組成	29-30、34	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	33	
	2-11 最高治理單位的主席	30	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	13	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
	2-13 衝擊管理的負責人	13	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	13	
	2-15 利益衝擊	41	
	2-16 溝通關鍵重大事件	13	2025 年未發生關鍵重大事件
	2-17 最高治理單位的群體智識	35	
	2-18 最高治理單位的績效評估	35	
	2-19 薪酬政策	37	
	2-20 薪酬決定流程	36	
	2-21 年度總薪酬比率	38	
	2-22 永續發展策略的聲明	2	
	2-23 政策承諾	40、55	
	2-24 納入政策承諾	40、55	
	2-25 補救負面衝擊的程序	20-27、58	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	15-17	
	2-27 法規遵循	43	
	2-28 公協會的會員資格	39	
	2-29 利害關係人議和方針	15-17	
	2-30 團體協約	-	不適用，無團體協約

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
重大主題			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	18	
	3-2 重大主題列表	19	
法遵與誠信經營			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	20	
GRI 205 反貪腐 (2016)	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	42	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	-	2025 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	-	2025 年未發生反競爭行為相關之事件
員工福利與權利			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	26	
GRI 401 勞雇關係 (2016)	401-1 新進員工和離職員工	49-51	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	52	
	401-3 育嬰假	53	
GRI 402：勞／資關係 (2016)	402-1 關於營運變化的最短預告期	62	
GRI 407：結社自由與團體協商 (2016)	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	62	
訓練與教育			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	25	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
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	63	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	63	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	67	
職業安全衛生			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	24	
GRI 403 職業安全衛生 (2018)	403-1 職業安全衛生管理系統	68	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	70-75	
	403-3 職業健康服務	68-69	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	68	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	69	
	403-6 工作者健康促進	76	
	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	89	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	68	
	403-9 職業傷害	73-75	
	403-10 職業病	73-75	
藥物品質安全與顧客責任			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	23	
GRI 416 顧客健康與安全 (2016)	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	43	
GRI 417：行銷與標示 (2016)	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	43	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
資訊安全與隱私保護			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	21	
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	-	2025 年無發生任何違反客戶隱私之投訴事件
有害物質管理			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	27	
GRI 306 廢棄物 (2020)	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	101-103	
	306-3 廢棄物的產生	104-105	
	306-5 廢棄物的直接處置	104-105	
企業財務穩健與永續影響			
GRI 3 重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	22	
GRI 201 經濟績效 (2016)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	12	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	95-98	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	54	
	201-4 取自政府之財務援助	12	
GRI 200：經濟			
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	61	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	59-60	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	92	

GRI 準則揭露項目			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 300：環境			
GRI 302 能源（2016）	302-1 組織內部的能源消耗量	101	
	302-3 能源密集度	101	
	302-4 減少能源消耗	100	
GRI 303 水與放流水（2018）	303-2 與排水相關衝擊的管理	106	
	303-3 取水量	107	
	303-4 排水量	107	
	303-5 耗水量	107	
GRI 305 排放（2016）	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排量	99	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	99	
	305-4 溫室氣體排放強度	99	
GRI 400：社會			
GRI 405 員工多元化與平等機會（2016）	405-1 治理單位與員工的多元化	34、59-60	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	61	

附錄 2、SASB 準則揭露索引表

編號	會計指標	對應章節	頁碼
主題：臨床試驗參與者之安全			
HC-BP-210a.1	按區域討論在臨床試驗中確保品質及病患安全之管理流程	4-2-1 藥物安全	85
HC-BP-210a.2	與臨床試驗管理及藥品安全監視有關導致 (1) 個體自願補救或 (2) 個體受監管或行政處分處置之檢查次數	2025 年度無相關的 FDA 稽核	-
HC-BP-210a.3	與開發中國家臨床試驗相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2025 年度未發生相關情事	-
主題：藥品可及性			
HC-BP-240a.1	對由藥品可及性指數定義之重點疾病及於重點國家促進醫療保健產品可及性之活動及倡議之描述	目前尚無規劃相關行動	-
HC-BP-240a.2	列於世界衛生組織藥品預審計畫 (PQP) 預審藥品清單中之個體產品清單	無	-
主題：可負擔性及訂價			
HC-BP-240b.2	與前一報導期間相比，產品組合之 (1) 加權平均牌價及 (2) 加權平均淨價之百分比變動	本公司產品採經銷商模式銷售，產品由經銷商進一步分銷予最終消費者。鑑於相關通路銷售數據屬經銷商商業機密，故無法取得相關資訊。	-
HC-BP-240b.3	與前一報導期間相比，漲幅最大產品之 (1) 牌價及 (2) 淨價之百分比變動	本公司產品採經銷商模式銷售，產品由經銷商進一步分銷予最終消費者。鑑於相關通路銷售數據屬經銷商商業機密，故無法取得相關資訊。	-
主題：藥品安全			
HC-BP-250a.1	列於公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫之產品	本公司產品採經銷商模式銷售，產品由經銷商進一步分銷予最終消費者。鑑於相關通路銷售數據屬經銷商商業機密，故無法取得相關資訊。	-

編號	會計指標	對應章節	頁碼
HC-BP-250a.2	與產品有關之死亡人數	本公司產品採經銷商模式銷售，產品由經銷商進一步分銷予最終消費者。鑑於相關通路銷售數據屬經銷商商業機密，故無法取得相關資訊。	-
HC-BP-250a.3	(1) 公布召回之次數、(2) 召回之單位總數量	4-2-2 藥品回收管理	87
HC-BP-250a.4	因收回、再利用或處置而接受之產品總重量	4-2-2 藥品回收管理	87
HC-BP-250a.5	因應違反優良製造規範 (GMP) 或同等標準之而採取之執法行動次數，按類型	4-2-1 藥物安全	85
主題：偽藥			
HC-BP-260a.1	用於維護整體供應鏈中產品可追溯性與避免偽造之方法與技術之敘述	4-2-1 藥物安全	86
HC-BP-260a.2	警示顧客及商業夥伴與偽造產品相關之潛在或已知風險之流程之描述	4-2-1 藥物安全	86
HC-BP-260a.3	與偽造產品有關以致突擊檢查、查緝、拘提或提起刑事訴訟之行動次數	4-2-1 藥物安全	86
主題：倫理行銷			
HC-BP-270a.1	與虛假行銷陳述有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	2-2-2 法規遵循	43
HC-BP-270a.2	就宣傳產品之仿單標籤外使用進行管理之倫理規範之描述	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	對科學家及研究發展人員之人才招募與留任所作之努力之討論	3-1-1 人力資源概況	48
HC-BP-330a.2	(a) 高階經理人 / 資深經理、(b) 中階經理、(c) 專業人員及 (d) 所有其他員工之 (1) 自願及 (2) 非自願離職率	3-1-1 人力資源概況	48
主題：供應鏈管理			
HC-BP-430a.1	為供應鏈及成分之完整性參與 Rx-360 國際藥物供應鏈聯營組織查核程式或同等第三方查核程式之 (1) 個體之場所及 (2) 一階供應商場所之百分比	4-3 供應鏈品質管理	89

編號	會計指標	對應章節	頁碼
主題：商業倫理			
HC-BP-510a.1	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	2-2-2 法規遵循	43
HC-BP-510a.2	管理與醫療保健專業人員互動之倫理規範之描述	2-2-2 法規遵循	-
活動指標			
HC-BP-000.A	已治療病患人數	無法取得患者治療人數	-
HC-BP-000.B	於 (1) 組合及 (2) 研究發展 (第 1 至 3 期) 之藥品數量	4-1-2 產品研發	81

附錄 3、上市公司氣候相關資訊

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	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	本公司將氣候變遷視為董事會層級之重大議題。董事會為氣候治理最高決策單位，下設「永續工作小組」，由管理階層作為主要召集人，召集各部門成員共同負責統籌氣候變遷風險與機會之辨識、氣候變遷因應機制及溫室氣體盤查之推動。由工作小組召集跨部門成員進行風險排序與策略研擬，並呈報董事會決議。
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）	本公司定義短期為 3 年內、中期為 3 至 5 年、長期為 5 年以上。 - 轉型風險：辨識出「利害關係人關注或反饋增加」（中期），可能影響商譽與形象，造成品牌價值下降。 - 實體風險：辨識出「極端氣候事件（如颱風、洪水）」（短期）可能導致營運成本增加、支出增加；「降雨型態改變、天氣型態變動劇烈」（長期）以及「平均溫度上升」（長期）可能導致營運成本增加、營運中斷。 - 氣候機會：辨識出「使用低碳能源」與「氣候調適解決方案的開發」（長期），有助於降低長期營運成本。
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	- 極端氣候影響：強降雨或颱風可能導致營運中斷，本公司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。 - 轉型行動影響：針對淨零轉型，本公司規劃產品生命週期計畫，包含原料取得至棄置之管理，並評估設備汰換成本以提升能源效率。並在推行轉型的同時，向利害關係人傳達品牌價值。

項目	揭露內容	執行情形
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	氣候風險由永續工作小組依據 TCFD 架構，透過「衝擊程度」與「發生可能性」進行重大性評分與矩陣分析。評估結果整合至公司整體風險管理體系，由各業務單位執行風險緩解措施，並定期監測成效。
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	本公司目前尚未導入相關作業，惟已持續關注國內外相關規範與趨勢，並將視營運需求及資源配置逐步規劃推動。
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	本公司目前正處於氣候管理之基礎建置階段，現行之轉型計畫聚焦於內部盤查與營運韌性之強化，後續將依據盤查結果滾動式制定具體之量化指標與目標。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	本公司目前尚未導入內部碳定價制度，惟已持續關注國內外法規趨勢與碳市場價格，作為未來資本投資之參考依據。
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量	本公司計畫逐步完成 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查。目前已針對台灣分公司及美國子公司進行範疇一與範疇二的揭露。2025 年溫室氣體排放量請詳見 2025 年度本公司永續報告書 5-1 章節。

項目	揭露內容	執行情形
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	本公司已依照「上市上櫃公司永續發展路徑圖」推動溫室氣體盤查與確信作業，溫室氣體盤查情況請詳見本報告書 5-1 章節，其中針對台灣分公司之溫室氣體盤查量，本年度委託國富浩華聯合會計師事務所進行有限確信。 - 減量目標：本公司目前正處於數據基準線建立階段，預計完成全集團範疇之盤查後，參考盤查結果與同業實務，再研擬符合全集團營運現況之短、中長期減量目標。 - 策略與具體行動計畫： ✔ 汰換節能燈具：傳統 T5 燈具更換成 LED 平板燈，以節省用電； ✔ 採以感應用電：藉由感應用電系統之應用，照明使用時間由 9 小時優化為 6 小時，達成節能成效。

附錄 4、溫室氣體盤查確信報告書



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區敦化北路
122 號 7 樓
7F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist., Taipei City
Tel +886 2 8770 5181
Fax +886 2 66060699
<https://www.crowe.tw>

溫室氣體聲明之會計師有限確信報告

英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司公鑒

本會計師受託執行英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別 1 直接溫室氣體排放與移除、類別 2 輸入能源之間接溫室氣體排放之有限確信案件（以下簡稱「類別 1 及類別 2」），詳列於請詳附件一。

英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司對溫室氣體聲明之責任

英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司之責任係依照國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO14064-1:2018 「溫室氣體第一部分：規範組織層級溫室氣體排放量及移除量之量化與報導」（以下簡稱 ISO14064-1:2018）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。



會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對第一段所述英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司採用 ISO14064-1:2018 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司與排放量及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司所作之估計。
3. 已實地訪查一個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質。所執行程序包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照 ISO14064-1:2018 編製，表示合理確信之意見。



有限確信之結論

類別 1 及類別 2—有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之 ISO14064-1:2018「溫室氣體—第一部分:規範組織層級溫室氣體排放量及移除量之量化與報導」編製而須作修正之情事。

其他事項-結論未涵蓋之資訊

本確信案件之標的資訊僅限於第一段所述英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明揭露之類別 1 及類別 2 資訊，本會計師並未對類別 1 及類別 2 以外類別之溫室氣體資訊執行任何程序，因此並未對該等資訊作出結論。

其他事項

本確信報告出具後，英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

使用限制

本確信報告僅供英屬開曼群島商泰福生技股份有限公司依法規之規定申報主管機關、自願辦理溫室氣體盤查與確信，及內部向治理單位報告使用，不得作為其他用途或分送其他人士。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：卓慶全



中 華 民 國 115 年 6 月 30 日



附件一

確信標的資訊彙總表

單位:公噸二氧化碳當量(公噸 CO₂e)

溫室氣體排放類別		排放量
類別 1 直接溫室氣體排放與移除		224.6011
類別 2 輸入能源之間接溫室氣體排放(location-based approach)		1,699.6614
類別 1+類別 2 合計		1,924.2625
排放類型	說明	排放量
類別 1：直接溫室氣體排放和移除		224.6011
1.1	固定燃燒 固定式設備中燃燒任何類型燃料所產生的溫室氣體排放量	155.8322
1.2	移動燃燒 燃料在運輸設備中燃燒所產生的溫室氣體排放量	0.0000
1.3	製程排放 工業製程之直接排放和移除量	1.4000
1.4	逸散排放 人為系統中溫室氣體釋放造成之直接逸散性排放量	67.3689
1.5	土地利用 土地利用變化和林業(LULUCF)之直接排放和移除量，含蓋自生質到土壤中有機物產生之所有溫室氣體	0.0000
類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放		1,699.6614
2.1	外購電力 外購電力所產生的溫室氣體排放量	1,699.6614
2.2	外購能源 外購能源(蒸氣、熱能、冷能、高壓空氣等)所產生的溫室氣體排放量	0.0000



tanvex
BioPharma, Inc.