

2024

Sustainability Report

永續報告書



目錄

關於報告書

編製原則	02
報導期間	02
報告書邊界與資料範圍	02
發行日期	02
報告書資訊認證	02
聯絡我們	02

經營者的話

2024 年永續績效亮點永續績效

關於全福生技

公司簡介	05
全福生技重要里程碑	05
永續發展規劃	09
利害關係人議合及重大主題分析	11

附錄

附錄一：GRI 準則指標對照表	85
附錄二：氣候相關財務揭露及 上市公司氣候相關資訊索引表	91

1 誠信經營與法規遵循

管理方針	15
1.1 公司治理	17
1.1.1 公司治理架構	17
1.1.2 董事會運作	18
1.1.3 功能性委員會	21
1.1.4 誠信經營	22
1.1.5 法令遵循與內部稽核	23
1.2 風險管理	24
1.2.1 風險管理政策	24
1.3 資安管理	25
1.3.1 資安政策	25
1.3.2 資安事件通報通報作業程序	25
1.3.3 資訊安全強化措施及培訓計劃	26
1.4 財務績效	26
1.4.1 2024 年財務資訊	26
1.4.2 退休金實施情形	26

2 藥品研發管理

管理方針	28
2.1 創新管理與研發	32
2.1.1 研發策略與管理制度	32
2.1.2 研發產品與投入資源	34
2.1.3 研發資產維護與策略	38
2.2 藥品品質與藥物安全	40
2.3 供應鏈管理	41
2.4 產品行銷與標示	42

4 友善職場幸福企業

管理方針	60
4.1 人力資源政策	62
4.1.1 員工結構	62
4.1.2 人才招聘	63
4.1.3 促進勞資和諧	64
4.2 人才發展	65
4.2.1 學習發展	65
4.2.2 新人輔導	67
4.3 薪酬制度與多元福利	68
4.3.1 薪酬制度	68
4.3.2 績效管理	69
4.3.3 多元福利	69
4.4 打造健康安全職場	73
4.4.1 人權管理政策	73
4.4.2 職業安全衛生管理	74

3 氣候變遷及綠色營運

管理方針	45
3.1 氣候變遷因應	47
3.1.1 氣候相關財務揭露	47
3.1.2 能源及溫室氣體管理	53
3.2 水資源與廢棄物管理	55

5 社會參與與公益

5.1 社會參與與社會公益	81
5.1.1 社會公益	81
5.2 培育生技醫療人才與學術 / 新創合作	82
5.2.1 培育生技醫療人才 與學術建教合作	82
5.2.2 新創合作	82
5.3 外部組織參與	83
5.3.1 生技醫療相關產業組織	83
5.3.2 外部倡議及團體協約	83

關於報告書

編製原則

本報告書為全福生物科技股份有限公司（以下簡稱本公司、全福生技、全福或我們）首次發行之永續報告書 (Sustainability Report)，主要採用全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI 通用準則 (2021 版)、國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布之 Final Report : Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures 進行編製，並遵循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之通則性或產業別永續指標揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為全福生技台灣營運據點，與財務報表範疇相同。本報告書所揭露之數據與資料，係由各權責部門彙整提供，按 GRI 準則要求，整理本公司於經濟、環境及社會等主題之績效。各項揭露數據資訊的收集、量測與計算方法，以符合當地法規或國際法規要求為主要依據。

發行日期

本報告書為全福生技發行的第 1 本企業永續報告書，每年定期發行，並於全福生技官網中供瀏覽下載。



本次報告書發行時間

2025 年 8 月



下次報告書預定發行時間

2026 年 8 月

報告書資訊認證

為確保全福生技所揭露之資訊正確性與透明度，本報告書之數據及資料皆於內部由各權責部門參照法規標準進行管理，相關數據與資料提供永續發展推動小組確認，並送交各部門長官審核後，並提報董事會通過。

聯絡我們

對於本報告書有任何疑問，或是對全福生技有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

地址 / 台北市內湖區瑞光路 358 巷 30 弄 1 號 8 樓

電話 / (02) 2659-8586

傳真 / (02) 2659-8779

聯絡信箱

投資者相關問題請洽 / ir@brimbiotech.com

授權或合作相關問題請洽 / bd@brimbiotech.com

其他需求與建議請洽 / brim.info@brimbiotech.com

公司網址 / <https://www.brimbiotech.com/tw/>



公司網站

經營者的話

GRI 2-22



董事長

近年來面臨氣候變遷加劇，世界各地發生許多極端天氣事件，造成各國的災難與經濟動盪，使得「永續發展」成為全球共同面臨的挑戰與契機。而生醫產業更在經歷 COVID-19 疫情爆發後，對全球經濟及企業營運發展造成顯著的衝擊與影響，讓推動落實 ESG 引起全球生醫產業重大的關注。

全福生物科技股份有限公司（簡稱「全福生技」或「本公司」）成立於 2013 年，為一家專注於運用「轉譯科學」（translational sciences）核心能量進行創新藥品開發之生技醫藥公司。本公司以整合全方位研發專案團隊的營運模式及國際化的研發規格，致力於加速早期新藥研發之價值創造，並以發展可負擔的高品質新藥為願景。

2024 年是全福生技成長與發展重要挑戰的一年，不僅從 2023 年底乾眼症新藥三期臨床解盲未達標、興櫃股價重挫的逆境中翻身，並在堅定意念與努力突破下順利於 2024 年 12 月 16 日完成掛牌上市。因此，2024 年不僅在產品研發和營運發展取得了重要進展，也在永續發展方面做出了積極的努力，為未來的發展奠定了更堅實的基礎。

研發創新藥品解決影響民眾健康的重大疾病，實為全福生技在面對 ESG 社會面向不容忽視的重責大任。而在科技進步與政策推動下，且面對全球法規及投資人越來越重視的 ESG 轉型，因此本公司也積極採取相關的行動方案，並出版全福生技的第一本永續報告書，期待與關注本公司的利害關係人分享我們的經營成果與永續亮點。我們亦擬定未來五年的永續發展目標，以宣示確保公司在追求創新新藥研發的同時，亦將積極推動永續發展的決心與承諾，更期待為利害關係人創造價值，也承擔企業的社會責任，以打造真正長久穩健的企業。

2024 年永續報告書中，我們針對關鍵之利害關係人包含員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 合作夥伴、政府主管機關、社區 / 非營利組織，篩選出 14 項關注的永續議題，並將其中 5 項重大議題作為本報告書的揭露重點。我們明確地制定了管理方針，讓利害關係人可以深入了解我們對於重大永續議題的管理方式與績效成果。

本公司作為新藥研發企業，我們深知永續發展的重要性。2024 年除了致力於既有二項眼科新藥 [BRM421, BRM424] 之臨床開發，並引進二項眼部疾病用藥 [BRM411, BRM412] 新產品，期能透過更完整的產品組合，提升為患者帶來更高整體效益外，我們也加強關注社會責任、環境保護和企業治理的永續發展。2024 年在員工 / 社會層面，隨著公司研發人力成長擴編，完成職業安全衛生主管級別升等，並加強人才引進及人員培育，強化雇用條件，進一步提升員工的穩定度與滿意度，持續強化組織內部能量。在環境層面，導入 ERP, UOF 電子簽核系統，減少紙本使用及提高效率，並推動文件檔案的數位化管理。在治理層面，致力於建立良好之公司治理與風險控管機制，並落實誠信經營行為準則，以確保永續、安全與法規合規並行的企業治理。

為強化企業的永續發展競爭力，全福生技已將 ESG 納入公司之經營策略，也深刻了解生醫產業須持續調整營運策略，才能因應瞬息萬變的市場環境。展望未來，我們將持續擴大研發領域與佈局，致力於可負擔的高品質新藥開發，以為更多患者服務，也實踐公司的願景與使命！



2024 年永續績效亮點



公司治理面

2024年度女性董事
占比達 **44.4%**

2024年度完全**遵循誠信經營**
及**相關法令之要求**



2024年度進行資安演練，
且資安同仁皆完成
**資安防禦通識-
EC-Council CND認證課程**



產品面

2024年投入研發費用為
新台幣 **238,496** 仟元
占營業費用 **69%**



2024年引進二項新產品線，
強化**企業永續經營**



2024年產品研發及臨床
試驗用藥生產，**皆符合
相關法規要求**



環境面

2024年因應減紙政策，
導入MRP-UOF
電子簽核系統



2024年溫室氣體排放密集度
較2023年 **下降 69%**



2024年度**未發生**違反環境
相關法規之重大事件



2024年公司推行員工**自備環保餐具及杯瓶、減少一次性包材**
與**耗材**使用等，並透過定期宣導活動與內部簡報強化垃圾分類意
識，提升員工環保參與度



員工/社會面

2024年度未發生**人權、歧視、強迫勞動**
及**性騷擾**事件



2024年度員工總訓練時數達 **900.5** 小時
平均受訓時數達 **28.14** 小時



2024年度因應員工人數成長及實驗室建置之職工安全
與衛生情事，完成**職業安全衛生主管級別升等**

關於全福生技

公司簡介

公司名稱	全福生物科技股份有限公司 (BRIM Biotechnology, Inc.)		
設立日期	2013 年 7 月	產業別	生技醫療業
董事長	林羣	總經理	徐文祺
總部地址	臺北市內湖區瑞光路 358 巷 30 弄 1 號 8 樓		
員工人數	32 人 *截至 2024 年 12 月 31 日	主要市場	全球
資本額	新臺幣 1,323,100 仟元 *2024 年度	股票代碼	6885
營業收入	新臺幣 333 仟元 *2024 年度		
主要業務	1. 生物技術服務業 2. 研究發展服務業		
主要營運據點	臺北市內湖區瑞光路 358 巷 30 弄 1 號 8 樓		

全福生技重要里程碑

主要產品與服務

全福生技專注於研發並提供創新性新藥產品，以滿足日益增長的健康與醫療需求，本公司的使命是藉由持續的創新與嚴謹的研發品質管理，確保開發之每項產品得以改善患者的生活品質，並降低對環境的負擔。開發中新藥產品涵蓋多重健康領域，針對乾眼症、神經營養性角膜炎、退化性關節炎及青光眼等常見疾病，為患者提供有效、安全的治療選擇。

BRM421- 乾眼症藥物

主要功能	促進角膜修復、改善淚液品質及抗發炎。
優勢	同時具備多重機制，獨特於現有療法且有潛力全面治療乾眼症，修復眼表。



BRM424- 神經營養性角膜炎藥物

主要功能	加速角膜癒合。
優勢	高安全性，與現有療法相比，更不易產生副作用。且已獲得美國孤兒藥資格 (ODD)，有助加速開發速度。



BRM412- 新生血管性眼疾藥物

主要功能	抑制新生血管形成。
優勢	特殊藥物傳送技術，可有效遞送至眼後組織，相較於傳統眼內注射療法，減少侵入性治療的需求。



BRM521- 退化性關節炎藥物

主要功能	促進軟骨再生。
優勢	具有疾病進程修飾的退化性關節炎藥物 (Disease-Modifying Osteoarthritis Drug, DMOAD)，有潛力直接針對病因治療退化性關節炎。



BRM411- 青光眼藥物

主要功能	降低眼壓，以減緩視神經受損。
優勢	具有雙靶點，每天點一次眼藥水，可有效降眼壓。與現有以 PGA 為主或單一 ROCK 抑制劑相比，BRM411 具有創新機制與較低的副作用 (如：紅眼較低，且無結膜出血情況)，耐受性良好。





公司價值鏈

全福生技之藥物研發流程自引進潛力候選藥物開始，經過臨床前試驗及各期人體臨床試驗，最終獲得藥證核准後進入市場。本公司價值鏈涵蓋新藥開發的各個環節，專注於轉譯科學的應用，結合臨床藥理、毒理、劑型與製程開發，並布局相關法規與專利。研發團隊與學術機構、CRO (Contract Research Organization) 和 CMO (Contract Manufacture Organization) 等合作，執行臨床前和臨床試驗，致力降低研發成本與風險，提升成功率。隨著產品的成熟，本公司將拓展國內外製藥公司的授權或合作機會，持續擴大商機以提升企業價值。

活動範疇

價值鏈實體

上游

- 學術研究機構
- 專利授權方
- 原料供應商
- 設備與儀器供應商
- 委託研究機構
- 專業技術與諮詢服務提供商
- 動物模型供應商
- 生物資訊學與軟體供應商
- 大學



價值鏈主要活動

上游供應商在新藥研發的早期階段提供關鍵資源和技術，對研發的進度、品質與成本具有直接影響。全福透過與供應商的合作，雙方能夠實現互惠互利，供應商獲得業務機會並推動技術發展。由於研發失敗可能對雙方造成影響，因此必要共同承擔相關風險。此外，追求長期穩定的合作關係將有助於確保研發的順利進行並降低成本。

在篩選開發藥物標的的方面，全福透過多面向的分析，篩選具有發展潛力的候選藥物並考慮授權引進，以進一步開發。評估項目包括：

臨床前試驗

分析候選藥物於動物實驗中的療效與安全性指標，初步判斷其治療潛力與安全性。

毒理試驗

評估候選藥物的毒性，確保其具備進入人體試驗的安全性基礎。

市場潛力

綜合評估候選藥物針對的疾病是否具未被滿足的醫療需求、治療選擇現況與市場規模等，判斷其未來的商業價值與授權潛力。



活動範疇

價值鏈實體

價值鏈主要活動

中游

- 生技新藥公司
- 藥物研發團隊
- 臨床試驗機構



全福授權引進候選藥物後，透過以下關鍵價值鏈活動，推動藥物研發進程，並將具潛力的研發成果授權予生技新藥公司或藥廠，協助其進行後續開發與商業化。

臨床前試驗探討

對候選藥物進行更深入的動物實驗與機制研究，評估其在人體使用前的安全性與藥效潛力，建立後續開發的科學基礎。

藥物臨床試驗管理

規劃和執行第 1 期、第 2 期及第 3 期的人體臨床試驗，收集臨床數據。其中第 1 期通常在健康受試者中進行，為評估藥物的安全性及安全劑量範圍；第 2 期在目標病人族群中，評估藥物的最佳劑量、療效及副作用；第 3 期在大規模目標病患族群中，確認藥物的療效及安全性，為申請藥證提供決策性臨床證據。

原料藥合成製造理

確保藥物的化學成分和活性成分的生產皆符合法規要求。

藥物劑型開發

設計最適合的製劑型式，以確保藥物的有效性和穩定性。

下游

- GMP 代工廠
- 通路公司
- 國際藥廠
- 藥品代理商
- 政府監管機構
- 生物製藥行業協會
- 藥品製造商
- 授權藥商
- 醫療機構院所
- 行銷與公關公司



下游各環節的利害關係人在新藥研發中扮演關鍵角色，全福必須主動建立和維護與策略合作夥伴的良好合作關係，以深入理解市場需求和挑戰，並協助合作夥伴推進藥物開發及取得藥證。透過此合作模式不僅確保新藥成功上市和後續發展，同時亦關係患者的福祉。

良好的合作關係為實現價值之關鍵及市場成功的重要決定因素，並且持續提供改進動力，使公司能夠在不斷變化的市場中保持競爭力。

製造

在符合優良製造規範（GMP）的前提下進行藥物的生產。

行銷

協助策略合作夥伴將新藥推向市場，確保其獲得足夠的市場認知度。

授權

根據商業模式進行合作或授權，擴大市場覆蓋面。

供應鏈上游



專利授權方

例如：
授權 PDSP 的
馬偕醫院



原料供應商
設備與儀器
供應商
生物資訊學
與軟體

例如：
Merck、
Sigma 等原
料供應商
測試儀器的
供應商
分析數據軟
體商



專業技術與
諮詢服務
動物模型供
應商

例如：
國內外 CRO、
CMC'、CMO
冷鏈運輸等供
應商等



學術研究機
構與大學

例如：
國家中央研空
院、國內外大學
等

供應鏈下游



政府監管機構
生物製藥行業
協會

例如：
FDA、TFDA、
DCB 等



藥品製造商
授權藥商

例如：
遠大等



醫療機構院所
行銷與公關公司

例如：
國內外各大醫
院、診所等



“

永續發展規劃

■ 永續治理

本公司已成立「永續發展推動小組」，由總經理徐文祺擔任召集人，作為本公司永續發展事務之最高負責人，組建四大功能小組，以執行各項計畫的推動，其中各小組之職能如下：

”

公司治理小組

該小組致力於促進公司治理和提升經濟績效，由財會副總負責統籌。小組工作內容涵蓋公司運營的各個面向，著重於誠信經營和法規遵循，並積極保障資訊安全及客戶隱私，同時亦聚焦風險管理與智慧財產管理。

故該小組之成員來自公司各重要部門的同仁，包含財會、稽核、法務、資訊及智慧財產管理等部門，確保能夠綜合各方專業，推動企業的永續發展。

員工/社會小組

該小組主要目的是促進並改善勞雇關係及社會共融，由人資經理負責統籌。小組的工作涵蓋與員工相關的各個面向，除專注於員工的招募與留任策略，並注重人才培育與發展，確保提供合理的薪酬福利及完善的員工照護。此外，社會參與和多元共融也是關注重點，旨在打造一個具包容及平等的工作環境。小組成員來自人資、公關及行政等核心部門，以便能有效掌握各種議題。

環安小組

該小組專注於職業健康安全之落實與保全，由職安衛主管負責統籌，涵蓋多項重要議題，包括溫室氣體與能源管理、氣候變遷因應、廢棄物管理與資源循環、水資源管理以及生物多樣性保護。小組成員來自職安衛、行政、總務，以及研發和技術部門的專業人士，藉由跨部門合作以確保對各個環境議題得全面掌握與有效應對，進一步推動企業的環境保護和永續發展。

客戶/產品小組

聚焦於創新管理與研發，致力於提升供應鏈效率和產品行銷策略，同時優化客戶關係管理，並由商發副總統統籌。該小組亦涵蓋臨床試驗管理以及產品品質和藥物的相關事宜，確保所提供產品的安全性與有效性。成員來自研發處、技術處、商發部、研發管理、智財管理及採購與法務等多個部門，始小組能深入了解市場需求及產品品質，增強企業之競爭力。

永續發展推動小組主要職責為制定永續發展計畫及策略，以引領本公司邁向永續未來。該小組定期檢討、追蹤及修訂永續執行情形與成效，確保達成預期目標，同時負責督導永續資訊的揭露事項。小組預計於 2025 年起定期向董事會報告永續發展的執行成果，並提出相關建議和方向。此外，推動小組亦負責處理其他經董事會決議指示的事項，促使本公司在永續發展的道路上穩步前行。

2025 年度董事會將對永續報告書的編製過程進行審查與核准，以確保報告書充分反映本公司在該年度於永續發展方面的努力與成就。此外，報告書將保持高度透明，向利害關係人有效傳達公司相關資訊，以展現本公司對企業社會責任的承諾。

永續專案小組組織圖與管理架構



利害關係人議合及重大主題分析

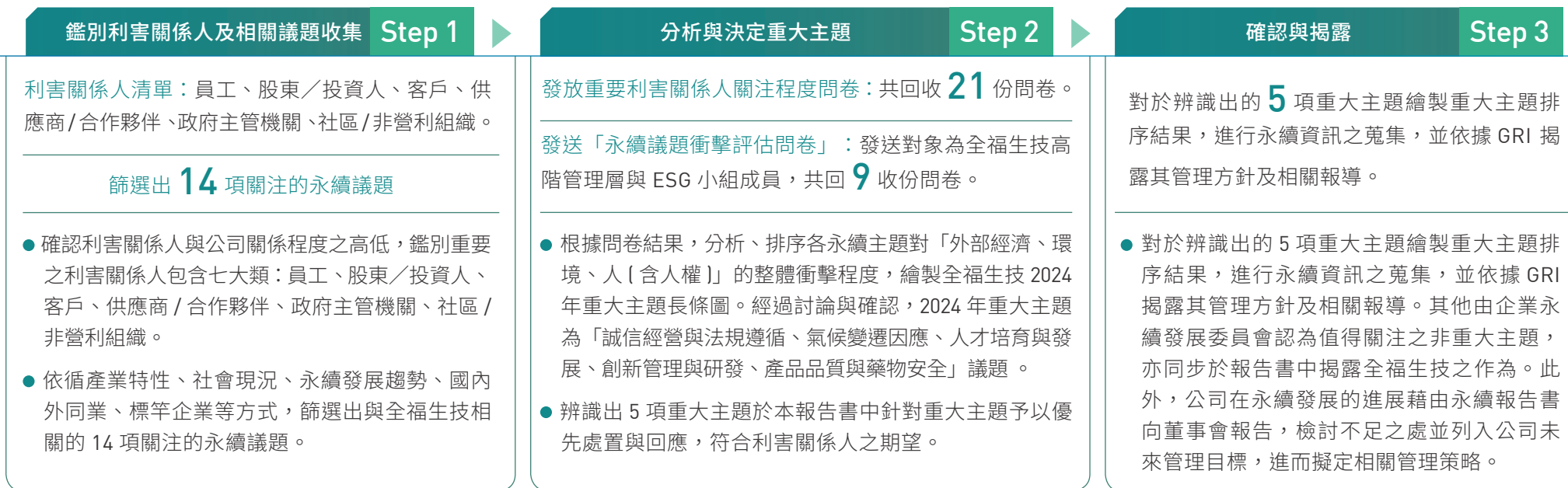
全福生技依據 AA1000 SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard），進行利害關係人之辨識與特定主題之揭露，考量與公司日常作業具有經常性且重要性之外部個體，決定關鍵之利害關係人包含員工、股東／投資人、客戶、供應商／合作夥伴、政府主管機關、社區／非營利組織，共 6 大主要溝通對象。

本公司以公開透明且多元化方式揭露公司資訊，促進與利害關係人之間的有效溝通，並獲取重要資訊及即時回饋，從而實現高效且良好的互動。為確保溝通成效並持續改善，本公司設計完善的評估機制，以嚴謹的方式評估和記錄來自不同利害關係人的意見，促進雙方深入且廣泛的交流。

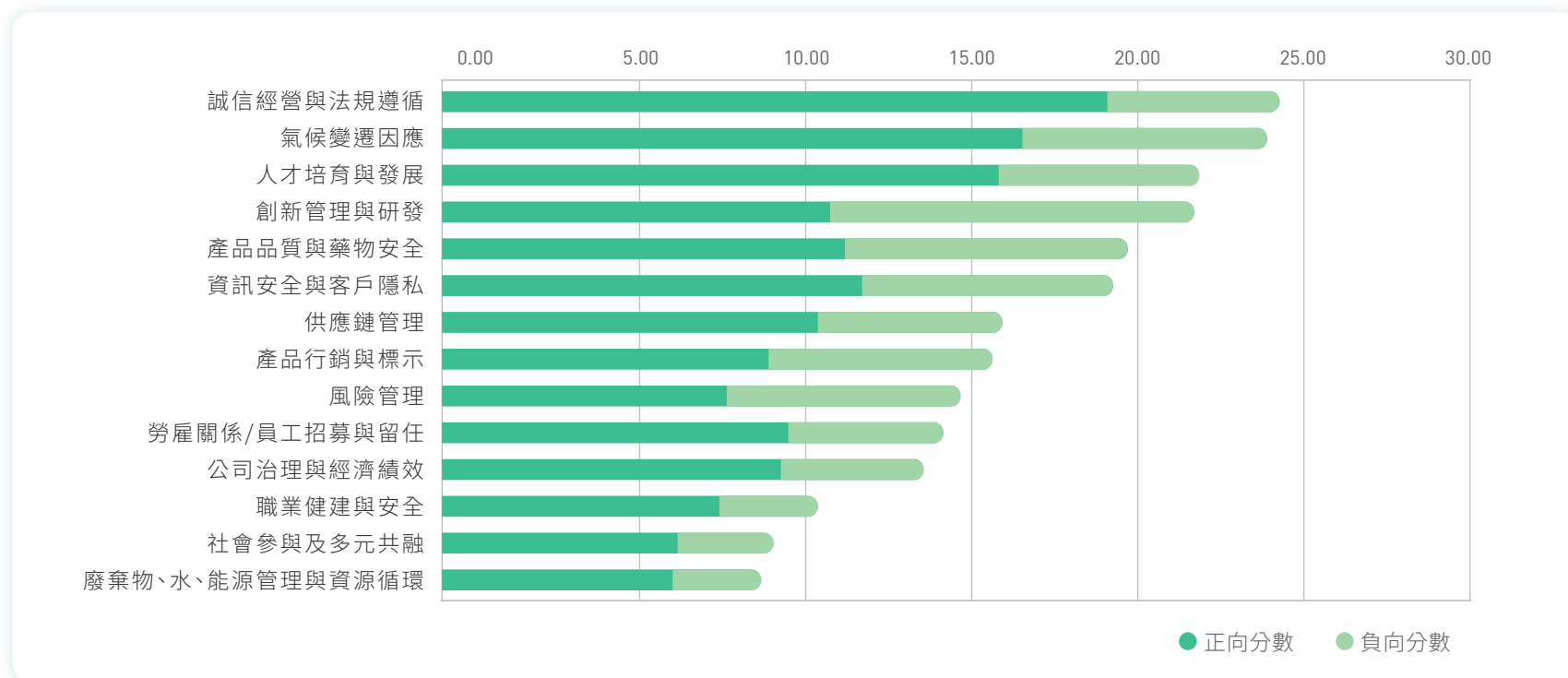
重大主題鑑別分析

2024 年，全福生技進行重大主題分析，依據 GRI 2021 準則的重大性鑑別流程，並針對全球永續趨勢及國內外各大標竿企業的案例進行評估。經過鑑別、分析及確認的過程後，從中篩選出 14 項利害關係人關注的永續議題，最終確定 5 項為本年度之重大主題。本公司將定期檢視重大主題，並評估相關議題的影響力，作為持續改進永續發展策略的參考依據，並且明確揭露各項永續議題的正負面衝擊資訊，便於利害關係人掌握其所關心的議題。

重大主題辨識流程



全福生技 2024 年重大主題結果



備註：評估分數為發生機率與正負衝擊程度之評分相乘結果，排序前 5 項為 2024 年重大主題。



- 誠信經營與法規遵循



- 創新管理與研發
- 產品品質與藥物安全



- 氣候變遷因應



- 人才培育與發展

利害關係人溝通

利害關係人	對全福生技之重要性	關切議題	溝通方式與頻率	2024 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
 員工	全福生技重視人才的培養，並將「人」視為公司最重要的資產，秉持企業誠信、視尊重專業且關懷同仁為重要經營理念。提供友善的職場環境讓所有員工安心發展職涯，進而展現最大潛力。	● 勞雇關係 / 員工招募與留任 ● 人權關懷 ● 公司發展方向與年度目標 ● 企業文化改善建議	● 員工交流會議 (Lunch Meeting) ● Happy Hour (每月) ● 勞資會議 (每季) ● 教育訓練 (不定期) ● 員工意見信箱 (即時) ● 員工申訴專線 (即時) ● 員工績效考核面談 (每半年)	● 每月舉辦 Lunch Meeting 和 Happy Hour 各一次，共計 24 場，參與員工共計 600 人次 ● 共舉辦 4 場勞資會議 ● 教育訓練總時數達 901 小時，參與人次共計 372 人 ● 員工意見信件共計 9 件，皆已呈送相關單位處理並結案 ● 員工申訴信箱次數為 0 次 ● 員工個人績效考核面談年中、年末共 2 次
 股東 / 投資人	全福生技尚無顯著授權收入，營運所需資金皆由股東挹注，是亦須定期向股東及潛在投資人彙報公司近況及研發進度。	● 創新管理與研發 ● 營運及財務狀況 ● 風險管理	● 2024 年共舉辦法人說明會及產品業績發表會 ● 公開資訊觀測站 ● 股東會 ● 官網訊息揭露 ● 電子郵件及電話	● 2024/2/21 舉辦法人說明會 ● 2024/6/17 舉辦法人說明會 ● 2024/11/14 舉辦上市前業績發表會 ● 公開資訊觀測站公告重大訊息 20 則
 客戶 (策略合作夥伴)	全福提供優質且具潛力的候選藥物，並與客戶 (策略合作夥伴) 保持良好的溝通，重視其意見，以創造雙贏的價值。	● 創新管理與研發 ● 產品品質與藥物安全 ● 資訊安全與客戶隱私	● 電話、電子郵件 / 不定期 ● 客戶拜訪或或盡職調查 / 不定期	● 電話、電子郵件 1,000 次以上 ● 客戶拜訪或電話會議 100 次以上 ● 客訴案件處理 0 件
 供應商 / 合作夥伴	供應商與商業夥伴是全福生技價值鏈中的關鍵環節，其提供相關研究物料，以及嚴謹執行候選藥物生產製造與臨床前試驗 / 臨床試驗等研究服務，以確保產品創新與研發成果品質。	● 誠信經營與法規遵循 ● 供應鏈管理 ● 藥品安全	● 供應商基本資料評鑑 ● 誠信經營聲明書簽署 ● 會議 / 每月數次 ● Email/ 每月數次	● 2024 年執行誠信經營聲明書簽署計 116 家 ● 2024 年執行供應商評鑑，新供應商 8 件，年度評鑑 31 件 ● GxP CRO 及 CMO 遴選查核 3 家
 政府主管機關	全福生技恪守政府主管機關所訂立之相關法規，並在營運中嚴格遵循法規，確保誠信經營。	● 誠信經營與法規遵循 ● 氣候變遷因應 ● 職業健康與安全	● 協助相關規範制定 / 不定期 ● 配合法令宣導 / 不定期 ● 公文 / 不定期	● 協助相關規範制定 / 不定期 ● 配合法令宣導 / 不定期 ● 政府機關收文、發文共 266 件 ● 職業安全衛生主管級別升等
 社區 / 非營利組織	全福生技秉持「取之於社會、用之於社會」的信念，透過積極的溝通與互動，回饋社區，致力於提升居民的生活品質，增強公司的社會正面影響力。	● 社會參與及多元共融	● 公司網站 / 不定期 ● 申訴專線 / 不定期	● 每年採買公益團體禮盒 ● 響應國際無車日活動，共 13 位員工參與 ● 員工自主參與 23 人次，共 14,637 元

7

誠信經營 與法規遵循

管理方針

1.1 公司治理

1.2 風險管理

1.3 資安管理

1.4 財務績效



管理方針

重大主題 誠信經營與法規遵循

GRI 指標

GRI2-9、2-10、2-11、2-15、2-17、2-18、2-19、2-20、2-21、2-26、2-27、201-1、201-3、205-2~3、206-1

正面與負面 衝擊說明



正面衝擊說明

公司依誠信經營守則提供道德和合規教育訓練、反貪腐政策和程序的溝通及訓練，以確保公司在道德及誠信於公司治理之合規性；落實法規遵循，可降低法律風險，避免潛在的訴訟和費損。

負面衝擊說明

若公司未建立健全的誠信經營制度，內部員工可能涉及貪腐事件，進而對公司聲譽造成嚴重損害，降低外界對公司經營透明度的信任度；若未遵循法規將損害企業聲譽，導致客戶與投資者流失，並可能同時面臨法律訴訟和罰款，對企業之財務造成嚴重衝擊，進而影響營運。

政策與 承諾



承諾

全福生技承諾本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，經董事會通過，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。本公司將持續檢討與提升，確保永續、安全與法規合規並行。

政策

全福生技所有員工須遵守誠信經營，禁止提供、承諾、要求或收受不正當利益，或從事違反誠信的行為以獲取利益；員工亦須遵循相關法律規範，如公司法、證券交易法及商業會計法，以確保誠信經營的基本要求。本公司定期進行教育訓練，以提升員工有關誠信經營及法令遵循之概念。

目標

以 2024 年為基準年，並依據公司進程滾動式調整

短期目標 (2025)

- 分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。

中期目標 (2026-2027)

- 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 規劃更完善之檢舉制度。

長期目標 (2028 起)

- 定期審視董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程之評估遵循情形。





管理方針

重大主題 誠信經營與法規遵循

行動計畫



正面衝擊管理：

- 制定公開誠信經營守則和道德行為準則，提升透明度與信任。
- 每年進行董事及經理人教育訓練，增強治理能力。
- 建立透明溝通管道，促進員工和管理層交流。

負面衝擊管理：

- 定期檢討和更新治理政策。
- 擴大培訓範圍，提升治理穩定性。
- 執行內線交易防制課程，更新法令知識。
- 定期勞資會議，快速解決問題。
- 設匿名提案和檢舉信箱，防範治理風險。

申訴機制



信箱：integrity@brimbiotech.com

有效性
評估

定期召開管理會議

每年召開一次跨部門管理會議，回顧前一年目標達成情況並制定改進計劃，持續評估誠信政策成效，並於公開資訊觀測站、公司網站、年報及公開說明書中揭露誠信經營相關政策及資訊，且至少每年一次向董事會報告。

教育訓練管理

對全體員工進行誠信經營、法規遵循相關之教育訓練與宣導如下：

- 供應商管理辦法 (2024/01/04)
- 檢舉制度實施管理辦法 (2024/01/04)
- 資訊安全宣導 (2024/6/19、2024/11/20)
- 重大訊息及防範內線交易 (2024/12/11)
- 營業秘密及機密資訊 (2024/12/11)



2024 年實施情況

董事會已通過以下誠信經營政策：

- 誠信經營作業程序及行為指南
- 誠信經營守則
- 道德行為準則
- 檢舉制度實施管理辦法

自 2024 年度起，要求供應商簽署「供應商誠信經營聲明」，以承諾遵守相關規範，截止 2024 年 12 月 19 日，除政府機構、網路平台、一次性交易及定期付費供應商外，已與 112 家供應商完成簽署。



1.1 公司治理

1.1.1 公司治理架構

全福生技致力促進治理透明度及加強董事會之職能，並維護利害關係人之權益，依據公司法、證券交易法及相關法規規定，創造穩健的治理架構。本公司在提升企業價值的同時亦顧及股東權益，充分扮演監察角色，以落實公司治理精神。為確保營運之透明度並符合我國上市上櫃公司誠信經營守則，藉由制定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》於內部管理及外部商業活動中確實執行，以明確治理架構之運行。

全福生物科技組織圖



1.1.2 董事會運作

全福生技始終秉持「誠信、透明、專業」的原則。以誠信為宗旨，確保所有營運活動與決策均遵循道德標準，增強信任與合作。同時推行透明化治理，使利害關係人能清楚瞭解公司運作流程與決策背景，從而促進良好的溝通與互動。此外充分發揮團隊專業技能，致力於在各個方面最大化公司的利益，確保企業的穩定成長與永續發展，為此本公司以董事會作為最高治理單位，負責監督企業發展、營運及策略之制定；董事會下設有審計委員會、薪酬委員會。透過專業分工與明確的權責區分，這些委員會協助董事會運作，從而建立健全的治理機制並加強管理功能。

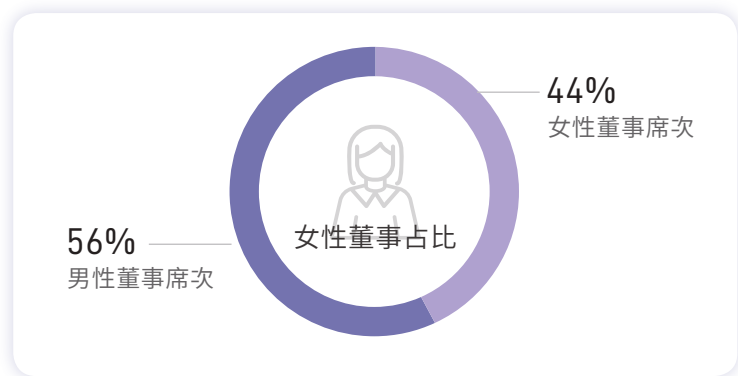
■ 董事會成員多元化

全福生技依《公司章程》規定設董事人數 5 至 9 人，任期 3 年，採候選人提名制度，由「公司治理暨永續發展及提名委員會」評估各候選人經歷、衡量專業與多元背景、誠信度或相關專業資格等，將評估結果送請董事會決議通過後，再由股東會就董事候選人名單中選任，連選得連任之，並依循《公司治理實務守則》中所訂定之原則，確保成員的選任及配置主要考量其專業知識及多元性，且不限性別、國籍、年齡及種族等。本公司於 2023 年 2 月 8 日改選，共計 9 席董事（含 3 席獨立董事與 4 席女性董事），其中獨立董事席次超過 1/3 且女性董事比例達 44.4% 已落實推動我國性別平等政策綱領，提升女性決策參與並健全董事會結構。

本公司董事成員均由產業界及管理領域具傑出及豐富經驗的專業人士所組成，產業經驗涵蓋財務、企管、新藥研發等能力，並依據法令、《公司章程》及股東會決議履行其職責，擬定公司的運營方針，監督管理團隊的執行成果，以保障公司利害關係人之權益及創造股東最大利益。本公司 2024 年召開 7 次董事會，平均出席率達 98.4%，符合董事會議事規範每季至少召開一次之規定，重要議案於股東會年報或公司網站揭露，透明且確實地公開資訊。

董事會成員多元情形

董事姓名	多元化	國籍	基本條件與價值							產業經驗					專業能力			
			性別	具員工身份	年齡				獨立董事年資		電子科技業	生技醫藥	創業投資	財務金融	管理顧問	財務會計	企業管理	新藥研發
					41至50歲	51至60歲	61至70歲	71至80歲	3年以下	超過3年								
林羣	中華民國	男	●			●			●	●	●	●	●	●	●	●		
簡海珊	中華民國	女	●			●					●						●	
安富大健康一號有限合夥代表人：程淑芬	中華民國	女			●			●			●	●	●	●	●	●		
以賽亞資本股份有限公司代表人：李誠志	中華民國	男				●					●	●					●	
中加顧問股份有限公司代表人：李懿欣	中華民國	女		●							●	●	●	●			●	
曾惠瑾	中華民國	女				●			●		●		●		●	●		
李鍾熙（獨立董事）	中華民國	男					●		●	●	●					●		
郭宗銘（獨立董事）	中華民國	男				●		●					●		●	●		
程守真（獨立董事）	中華民國	男			●				●	●			●	●		●		



■ 避免利益衝突

全福生技的董事會成員遵循高度自律，嚴格遵守公司制定的《董事會議事規範》。對於涉及自身利害關係且可能危害公司利益的議案，董事會成員會主動要求迴避，並不得代理他人行使表決權。公司設立的獨立董事應持客觀公正立場，以其專業經驗提供建議，並在討論任何議案時充分考量其意見，同時遵循利益迴避原則。關於董事在利害關係議案中之迴避情況，詳情可參見本公司股東會年報。

本公司董事長與總經理由不同人擔任，董事長負責監督董事會運作和重大決策，而總經理專注於日常營運及策略執行。

■ 最高治理單位的群體智識

為強化公司治理實踐，全福生技積極鼓勵董事參與進修，並將進修情形揭露於公開資訊觀測站之公司治理專區，2024 年全福生技董事會成員符合上市上櫃公司董事進修時數比例為 100%。

職稱	姓名	進修課程	合計時數
董事長	林羣	● 保險業永續金融與永續治理轉型 ● 董事受託義務與商業判斷準則 ● 公司治理專題講座 - 公平待客及洗錢防制進修課	7.5 小時
董事	曾惠瑾	● 上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 ● 2024 年度防範內線交易宣導會 ● AI 產業新趨勢與生態系競合 ● 地緣政治風險下的營運分散布局策略 ● 公司治理與證券法規 ● 公司策略發展方向	18 小時
董事	簡海珊	● 2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時
法人董事代表人	李懿欣	● 2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時
法人董事代表人	李誠志	● 由背信、不合營業常規交易之案例，論企業稽核人員職業道德與舞弊防治之策略	6 小時
法人董事代表人	程淑芬	● 2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 ● 企業永續及淨零策略董事課程	12 小時
獨立董事	李鍾熙	● 企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析 ● 後疫情時代面對數位轉型 - 企業不可不知的創新智財風險管理	6 小時
獨立董事	程守真	● IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享 ● 數位偵探：走向預防性稽核的未來之路 ● 美中台關係與未來國際情勢 - 投資大陸之政治風險	9 小時
獨立董事	郭宗銘	● 新型態之證券犯罪與市場操縱【公司治理】 ● 公司治理 - 從半導體的歷史看未來的挑戰與機會 ● 公司治理 - 人工智慧新世代：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢 ● 公司治理 - 新能源大爆發：電動車與智慧車的技術發展與商機	9 小時

董事會績效評估

全福生技訂有《董事會績效評估辦法》建立董事會績效評估制度，並定期執行內部績效評估作業，除每年以問卷方式自行評核對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任與持續進修以及內部控制等績效外，每三年執行外部績效評估，以透過外部客觀之檢視，提供精進意見，進一步尋求優化治理機制運作，達到永續治理的目標。本公司已於 2025 年第一季完成 2024 年度董事會及各功能性委員會之內部績效評估，董事會成員績效自評平均得分为 4.94 分（滿分 5 分），功能性委員會績效評估之平均得分均為 5 分（滿分 5 分），整體評分結果功能性委員會績效評估與去年相同，而董事會成員績效自評較去年微幅上升，整體評估結果皆為優良，顯示董事會整體運作效率具高度的專業性，展現高效決策過程與穩健治理架構。

本公司委託財團法人台灣投資人關係協會進行 2024 年度董事會績效外部評鑑，該協會之評估結論及建議事項說明如下：

受評公司董事會定期召開會議，董事成員均積極參與會議，整體實際出席率良好，且均持續進修以掌握最新知識，董事長及總經理之職責明確劃分，董事會結構健全，董事會成員多元化，並具備不同專業背景、性別或工作領域等，能發揮其監督職責及義務，惟可再透過下列建議事項提升公司治理及董事會運作效能。

- 1 成立「永續發展委員會」之董事會層級功能性委員會
- 2 訂定董事會成員及重要管理階層之接班規劃
- 3 由審計委員會或董事會層級之功能性委員會督導風險管理，並至少一年一次向董事會報告
- 4 編製永續報告書，經董事會討論通過
- 5 積極推動環境及社會面向之治理



本公司已於 2025 年成立「永續發展推動小組」，致力推動企業永續發展，並出版永續報告書，提交董事會通過確保其內容之透明性和完整性。

我們未來計劃積極制定董事會成員及重要管理階層的接班規劃，以維持治理的持續性與穩定性。此外，風險管理將由審計委員會或其他董事會層級的功能性委員會進行監督，並計劃至少每年一次向董事會報告風險管理執行情況。

董事及高階經理人薪酬政策

全福生技依據董事及經理人薪資報酬管理辦法為董事會成員及經理人制定薪酬政策。並由薪資報酬委員會進行評估，基於同行業的薪資水平及公司營運狀況可進行適度調整，經董事會核准。新聘經理人薪資由雙方協議確定，並參考同行水準，經薪資報酬委員會建議後，提交董事會決議。年度調薪根據績效考核結果進行。獎金分為年終獎金、特殊激勵獎金與其他獎金，年終獎金在招聘時制定；特殊激勵獎金依經理人的績效及貢獻進行評估；公司亦根據相關法規提撥員工退休金，符合退休條件之員工可申請支領退休金。本公司目前正在初步考量將 ESG 績效與高階經理人之個人薪酬進行連結，未來將持續關注此議題，並參考業界標竿企業之作法，以期制定出更加完善的獎酬制度。

年度總薪酬比率

項目	2024 年
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	6.88
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	-5.09 ^{註 1}

註 1：差異係因 2024 年之獎金少於 2023 年所致。



1.1.3 功能性委員會

本公司以董事會作為最高治理單位，負責監督企業發展、營運及策略之制定；董事會下設有審計委員會、薪酬委員會，透過專業分工與明確的權責區分以協助董事會運作，從而建立健全的治理機制並加強管理功能。



董事會

- 董事會現由 **9** 位董事所組成
包含 **3** 位獨立董事，皆具備企業管理、財務會計、新藥研發等公司業務所須之經營管理專長，占全體董事席次 **33.3%**。
- 依法令、公司章程及股東會決議，行使職權，秉持誠信原則為股東創造最大利益，並監督公司守法，即時揭露重要訊息。
- 為落實公司治理並提升董事會及各功能委員會功能，全福生技之「董事會績效評估辦法」規定至少每年執行一次董事會及功能委員會內部績效評估。2024 年董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效內部自評綜合評估結果皆屬優等以上，評鑑結果已向董事會報告。同時，規定至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。最近一次績效外評為 2024 年，整體而言，董事會績效表現良好。全福生技將依據本次內外部評鑑結果持續強化，提升公司治理成效。
- 全福生技之董事會由董事長帶領，每季至少召開一次會議
2024 年度共召開 7 次董事會，董事平均出席率達 **98.4%**。



審計委員會

- 審計委員會現由 **3** 位獨立董事所組成
主要職責為善盡監督責任、評量經營績效與決議重要事項等，並每年定期進行審計委員會之內部績效評估。
- 內部稽核主管於每次召開之審計委員會及董事會中列席報告期間內之稽核發現及異常事項改善進度，重新檢視內部規章，適度修訂相關辦法以持續優化作業流程。
- 會計師於年度查核或半年度核閱完成階段，就重要之查核發現、內部控制缺失及其他重大溝通等事項，出具書面之查核內容或向審計委員報告，以利審計委員瞭解公司之營運結果。
- 審計委員會每季至少召開一次
2024 年共計召開 **7** 次審計委員會，出席率達 **100%**。審計委員會與內部稽核主管及會計師之溝通情形及互動良好。



薪酬委員會

- 薪資報酬委員會現由 **3** 位獨立董事所組成
以專業客觀之地位，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，向董事會提出建議，以供其決策之參考，並每年定期進行薪酬委員會之內部績效評估。
- 主要職責包含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；定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬；定期評估全福生技董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
- 全福生技薪資報酬委員會每年至少召開兩次
2024 年召開 **5** 次薪資報酬委員會，出席率達 **100%**。

1.1.4 誠信經營

■ 誠信經營政策與承諾

全福生技以公平、誠實、守信、透明之經營理念為宗旨，訂有《誠信經營作業程序及行為指南》、《誠信經營守則》及《道德行為準則》，要求董事會、高階主管、員工遵循，明定禁止一切不誠信、不道德行為，供應商則須簽署《廠商誠信經營聲明》。

本公司設有「誠信經營委員會」致力將誠信與道德價值融入日常經營，並依循法令制定相應的防弊措施，以確保誠信經營之落實。透過積極推動誠信政策的宣導與教育訓練，提升全體員工的道德意識並建置檢舉制度，鼓勵員工及時反映不當行為。



誠信經營守則

- 禁止不誠信行為
- 禁止行賄及收賄
- 禁止提供非法政治獻金
- 禁止不當慈善捐贈或贊助
- 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 禁止從事不公平競爭行為
- 防範產品或服務損害利害關係人及消費者

本公司已對現有營運據點進行貪腐相關風險評估，2024 年度未發生貪腐事件發生，亦未有反競爭、反托拉斯和壟斷行為之情事。



政策溝通及培訓

全福生技透過制定誠信經營準則、會議宣導、數位教育宣導等方式，並定期舉辦相關教育訓練，2024 年誠信經營教育訓練課程參加者共計 30 人次，受訓時數合計 62.5 小時，全體員工接受反貪腐溝通與訓練比例為 93.75 %，共計 30 人。未來，本公司將持續推動誠信經營教育訓練，並納入測驗機制以確保其有效性，力求全體員工能夠深刻理解並實踐誠信之價值，建立誠信且道德的企業文化。

課程議題	課程名稱	2024 年		
		應訓人數	完訓人數	訓練時數
內線交易	內線交易與營業秘密	30	30	2
誠信經營	商業賄賂與誠信經營論壇	1	1	2.5

人員類別	已參加過反貪腐訓練課程的人員數 (單位：人數)	總人數 (單位：人數)	佔比
高階主管	6	8	75%
中階主管	11	11	100%
基層人員	12	12	100%
新進人員	1	1	100%
總計	30	32	93.75%

檢舉制度及管道

為建立誠信與透明的企業文化，本公司已制定檢舉制度及獎懲管理辦法。對於違反誠信、內部弊端或相關訴怨之行為，員工可以以任何形式向誠信經營委員會或獨立董事提出檢舉。專責單位將負責受理檢舉事項並進行調查，並在調查完成後採取必要的後續措施。公司對於檢舉人的身份及檢舉內容將嚴格保密，以確保檢舉人不會因為檢舉而遭受不當處置。2024 年度未收到任何檢舉事件。



公司官網
利害關係人檢舉專區

➔ 檢舉方式

電子郵件：integrity@brimbiotech.com

電話：(02)2659-8586

1.1.5 法令遵循與內部稽核

法令遵循

於現今快速變化的生技產業，法規遵循之重要性愈發受到外界重視。全福生技深知合規經營是企業永續發展的基石，本公司透過專責法務單位監督日常營運活動，嚴謹遵循相關生技管理法規、產品安全標準，以確保產品和服務不僅符合市場需求，亦能保障合作夥伴及客戶的安全及健康。

2024 年度未發生重大^註違反法規之情事。

註：參照「臺灣證券交易所股份有限公司對於有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」，重大門檻為新台幣 100 萬元。



■ 內部稽核

內部稽核是全福生技確保合規性和提升運營效率及效果的重要角色，其責任主係對各項營運流程、內部控制及風險管理等進行系統化的評估與檢查。透過定期的稽核，使管理階層能夠及時識別潛在問題，並確保各項政策及程序的遵循情況。

本公司內部稽核工作係依據董事會通過的《內部稽核實施細則》及稽核計畫進行，其主要目的是協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度的有效性，並衡量營運的效果與效率，以便適時提供改進建議，增進管理的透明性和問責性。

內部稽核部門作為獨立單位，直接隸屬於董事會，配置具有專業背景的稽核人員，並要求稽核主管的任免需經審計委員會同意，經董事會決議確認。稽核人員必須符合法定適任條件，並持續進修參加相關的培訓課程，提升其稽核技能。運作上，稽核人員以獨立、公正的立場執行職責，定期向各獨立董事報告工作進展，並檢查各部門的內部控制系統及營運績效。對於稽核人員的任免、考評及薪資報酬，則依據《內部稽核實施細則》、《招募及任用管理辦法》、《績效考核管理辦法》及《薪資管理辦法》等規定辦理，以確保內部稽核的專業性與獨立性。透過這些措施，本公司旨在強化合規性及內部控制，推動持續改進，以達穩健成長之目標。

1.2 風險管理

1.2.1 風險管理政策

身處瞬息萬變的生技產業，全福生技面臨諸多類型的潛在風險，其可能對組織之財務、營運甚至是永續發展產生重大影響，為有效避免並應風險，本公司透過適當的風險管理程序，識別、評估、控制及報告風險，以最小化影響，並在各類風險衝擊下保持韌性和穩定性。

step 1



風險辨識

針對所有可能影響組織目標的內外部風險進行識別，包括環境、社會及經濟等因素。為全面了解潛在的風險，本公司擬透過內部稽核、利害關係人溝通或專家諮詢等方法進行風險識別。

step 2



風險衡量

評估已識別風險的發生機率和潛在之影響，以進行風險排序。

step 3



風險監控

透過持續監控既有風險及新辨識出的風險，確保風險控制措施的有效性與及時性，本公司將定期評估風險指標並建置風險預警系統，以便及時掌握風險變化。

step 4



風險報告

每年向董事會進行風險報告，內容涵蓋風險辨識、評估及控制的情況，以利治理單位與管理階層擬定進一步因應措施。

step 5



風險回應

針對已識別的風險制定相應的因應措施，以降低風險發生的可能性及其影響。本公司制訂預防措施、風險轉移策略、或選擇承擔特定風險，以積極應對潛在挑戰。

1.3 資安管理

1.3.1 資安政策

在當前數位化迅速增長的時代，資訊安全的落實與客戶隱私的保護已成為企業責任之一。全福生技，透過制定《資訊安全管理辦法》以及《資訊存取權限準則》等準則，最大化地實現各類資料、客戶隱私。

管理辦法

本公司訂有《資訊安全管理辦法》旨在落實資訊安全管理的基本原則和流程，並確保只有授權人員能夠訪問敏感資訊，從而降低內部和外部的資訊安全風險。

定期演練

為了提升資安事件發生時公司整體的緊急應變能力，每年定期進行社交工程測試與演練，檢測員工對潛在資訊安全威脅的防範意識。此外，藉由定期核心系統的備份還原演練，避免在突發事件中遺失重要資料並能夠迅速恢復，減少營運中斷的風險。

建置維運資安管理系統

本公司投入資源建置和維護一套完整的資訊安全管理系統，涵蓋防火牆、網路交換器和端點防護等安全設備，確保公司網路環境的安全性。同時，善用 Google Workspace Security 及鼎新企業維運服務雲管理平台，進行高效的資安管理與監控，以即時回應各類潛在威脅。

1.3.2 資安事件通報通報作業程序

在面對突發資安事件時，快速而有效地通報與處理程序至關重要。本公司特此制定《資安事件通報作業程序》，以確保突發事件能夠及時報告並有效應對，最小化資安事件對營運造成的影響。2024 年，未有發生重大資安事件。

事件通報

當公司任一單位之資訊系統用戶端確認發生資安事件後，IT 系統負責人應在 30 分鐘內向本公司相關上級主管匯報具體狀況，詳細描述事件的事實以及初步評估的影響。

建立列管

當事件完成通報後，資安小組將對事件的影響範圍進行全面性評估，並根據評估結果建立列管，若判斷該事件影響無法獨立復原資料時，資安小組需迅速請求內部或外部的支援，以便獲得必要的專業協助。

應變處置

資安小組將對該次事件提出應變措施，並與其他相關部門進行協商，決定最適應變措施。執行應變措施後，資安小組需對事件處理結果進行確認，以確保問題得到妥善解決，並在未來防止類似事件再次發生。

解除列管

當事件排除後，資訊系統恢復正常運作，資訊單位須立即通報所有相關單位，正式解除對該資安事件的列管。同時，需填寫「資訊事件安全報告單」，詳細記錄事件的經過、處理措施與結果，以供紀錄備查。

1.3.3 資訊安全強化措施及培訓計劃

全福生技為了強化資訊安全水平，除未來將積極推動 ISO 27001 之導入外，本年度由資管單位同仁參加「資安防禦通識 -EC-Council CND 認證課程」，並順利取得認證，透過這門課程，使其能掌握資安防禦的核心概念和技術，並利用實作和案例分析來提升應變能力，讓公司在面臨各類資安事件時能夠有效應對；同時亦參加「Comptia Security+ 國際網路資安認證課程」，藉此協助資管同仁掌握網路安全的知識和技術，學習風險評估、建置安全架構及措施，並套用至本公司之資訊環境中，以進一步增強整體資安防護能力。為此共計投入新台幣 86,300 元訓練經費，累計教育訓練時數達 93 小時。

本公司已於 2025 年 5 月 23 日申請加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT) 的台灣 CERT/CSIRT 資安聯盟，並於 5 月 28 日通過成為會員，能獲取即時的資安威脅情報和最佳應對方式，並可參與聯盟組織的資安演習和培訓活動，進一步提升本公司資安應變能力。

1.4 財務績效

單位：新台幣仟元

1.4.1 2024 年財務資訊

全福生技 2024 年度營業收入為新台幣 333 仟元，營業毛利為新台幣 22 仟元，營業費用為新台幣 344,807 仟元，營業淨損為新台幣 344,785 仟元，營業外淨收入為新台幣 29,315 仟元，稅前淨損為新台幣 315,470 仟元。

本公司專注於新藥開發，當前主要推進五項新藥產品，針對乾眼症、神經營養性角膜炎、青光眼、新生血管性青光眼及退化性關節炎進行治療。近期將持續評估新案源，以尋找符合公司策略的新藥開發機會，除了透過策略性併購、技術授權或合作開發，提升多樣性產品線以增加市場競爭力外，亦積極爭取與國際標竿藥廠的授權及合作，以促進公司營收成長。

1.4.2 退休金實施情形

全福生技依據勞工退休金條例之規定，按月為員工提繳薪資之 6% 至其勞工保險局之個人退休金專戶，並明訂於工作規則中，員工退休金之支付依員工之退休金專戶及累計收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

項目	基本要素	2024 年
產生的直接經濟價值	收入	333
分配的經濟價值	營業成本	311
	員工薪資與福利 ^{註 1}	109
	支付給出資人者 ^{註 2}	0
	支付政府的款項 ^{註 3}	0
留存的經濟價值 (產生 - 分配) ^{註 5}	社區投資 ^{註 4}	0
		(315)

註 1：包含獎金、退休金、提繳工資墊償費用等其他用人費用。

註 2：係為實際支付給股東之股利金額，本年度未發派股利。

註 3：支付之所得稅，本年度稅前淨損，故未支付所得稅。

註 4：捐助政府機構、其他社團及敦親睦鄰公益支出，本年度無此情事。

註 5：係為當年度稅後淨損。

2

藥品研發管理

管理方針

- 2.1 創新管理與研發
- 2.2 藥品品質與藥物安全
- 2.3 供應鏈管理
- 2.4 產品行銷與標示



管理方針

重大主題 創新管理與研發

正面與負面
衝擊說明

正面衝擊說明

藉由整合轉譯醫學專業與外部研發資源，全福生技可加速具潛力的創新藥物從學術研究走向臨床驗證，推動未滿足醫療需求疾病的新療法開發。透過前期臨床試驗與機轉驗證，提升候選藥物的技術成熟度與授權潛力，進而強化公司在新藥授權市場的競爭優勢與合作談判基礎。此研發策略不僅有助於促進醫藥科技創新，也可為全球患者提供更具突破性的治療選項，創造長期社會正向影響。

負面衝擊說明

新藥開發具有高風險與長週期特性，若研發策略規劃不足、臨床試驗結果未達預期，或與合作機構間的技術執行產生落差，可能導致藥物項目失敗、中止或延遲，造成公司已投入的人力與研發成本無法回收，並影響後續授權或合作機會。此外，若無有效的專案管理與研發進度控管機制，也可能降低整體研發效率與投資人信心，進而影響公司聲譽與資本市場評價。

政策與
承諾

全福生技致力於以轉譯科學為核心，專注於開發創新技術（First-in-Class）及滿足未被滿足醫療需求（unmet medical need）的藥物。公司透過研發專案團隊，具備高度彈性與整合國內外生技醫療產業上下游資源的能力，從產品標的、科學基礎、安全性、製程放大可能性、市場競爭性、臨床可執行性及專利保護性等多方面進行選題。此外，採用研發專案管理模式進行專利佈局，整合該領域專業合適之 CRO、CMO 及關鍵意見領袖，將創新藥品推展至「概念性驗證」（POC）階段，再以授權、策略合作夥伴的方式，使產品推向上市之途。此營運模式旨在以有限資源創造最大價值，並期望改善病人生活品質，實踐企業之社會責任。

目標

短期目標 (2025)

- 啟動 BRM411 第 1/2b 期臨床試驗 [台灣]。
- 啟動 BRM421 第 2 期劑量探索試驗 [台灣]，並進行後續臨床試驗的規劃與準備。
- 擴增 BRM424 臨床試驗研究中心，以加快收案。
- 進行新藥開發項目之臨床前研究與適應症評估。
- 持續累積技術開發資料，以支持授權與合作洽談。

中期目標 (2026-2027)

- 積極尋求國際對外授權或共同開發合作機會。
- 持續強化專利佈局策略，申請關鍵國際專利以鞏固技術保護。

長期目標 (2028 起)

- 持續篩選並引進具創新機轉的候選藥物。
- 建立穩定的創新授權收入來源，持續投入下一代轉譯科學應用領域。





管理方針

重大主題 創新管理與研發

行動計畫

正面衝擊管理：

全福生技透過聚焦未被滿足醫療需求的疾病領域，結合轉譯醫學專業與靈活的研發模式，提升早期藥物開發的效率與成功率。公司建構跨部門專案管理機制，評估標的藥物在科學性、臨床潛力、製程可行性與授權價值等面向的發展機會，並與國內外研究機構、CRO 及 CMO 合作，加速藥物從實驗階段邁向臨床驗證。透過階段性里程碑追蹤與臨床試驗成果回饋，管理研發進度與品質，進而提高創新項目轉譯成功的可能性與後續授權價值。

負面衝擊管理：

面對創新藥物開發的不確定性與高風險特性，公司建置專案篩選與風險控管流程，於新案導入初期即進行多面向可行性評估，避免資源投入於成功機率低的項目。針對臨床試驗進度延遲、數據不符預期、或與外部合作夥伴之執行落差等潛在風險，透過定期專案檢討會議與異常處理機制進行追蹤與調整。公司亦重視研發合約與授權談判風險控管，並透過逐步里程碑與階段付款條件設計，降低失敗造成的財務損失與營運衝擊。



申訴機制



申訴網址：

ir@brimbiotech.com

鑑於本主題屬於研發策略與營運推進層面，並非直接涉及個人權益或重大道德風險，故目前未設立專屬之申訴或舉報機制。惟針對研發過程中若涉及資料品質、執行爭議或合作夥伴間之溝通異議，將由研發團隊主管、法務單位及相關窗口共同協調處理，以確保創新活動之合規性與專案推進效率。

有效性評估

以推進創新藥物的臨床驗證與授權潛力為核心，評估機制聚焦於研發進度、技術價值、市場接軌程度與外部資源整合成效。透過下列評估機制，定期檢視研發投入是否達成階段性成效與創造潛在價值：

臨床試驗進度 推進情形

- 如 BRM411 是否按規劃啟動第 1/2b 期臨床試驗，或 BRM421 是否如期啟動第 2 期劑量探索試驗。

新藥項目取得 政府補助資源

- 例如申請並核准獲得經濟部 A+ 計畫等支持，以補強早期研發財務韌性。

專利申請與核准件數

- 評估年度內是否完成新藥候選項目的國際或台灣專利申請／核准，以鞏固技術保護。

技術授權或合作 洽談進展

- 是否與潛在合作夥伴完成簽署保密協議、技術評估或進入授權談判階段，反映研發項目的市場潛力。

外部資源整合與 人才能量擴充

- 延攬具轉譯研究與臨床開發經驗之科學顧問，並與 CRO、CMO 建立執行協作成效，提升研發效率。



管理方針

重大主題 產品品質與藥物安全

GRI 指標

GRI 416-1、GRI 416-2

正面與負面
衝擊說明

正面衝擊說明

全福生技高度重視藥品品質與安全性，自研發初期即導入嚴謹的品質與安全管理機制，所有產品開發與臨床試驗均依據美國食品藥物管理局（FDA）、台灣衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）及各國臨床試驗法規標準執行。公司已就旗下新藥（如 BRM421 與 BRM424）向美國 FDA 提出臨床試驗申請（IND），並獲核准執行第 3 期及第 2 期臨床試驗，確保試驗資料具備可信性與科學性，降低受試者風險，並提升研發成果的國際認可度。全福亦透過與合格 CRO、CMO 合作，執行 GCP（臨床試驗品質準則）與 GLP（實驗室作業準則），確保產品具備充分的安全性與有效性依據。

此外，全福在研發後期亦關注未來授權產品之品質延續與藥物安全追蹤責任，將與授權夥伴協同建立產品風險管理計畫，確保最終使用者安全，並回應監管機關對上市後監測的期待。

負面衝擊說明

若產品在研發或臨床試驗階段未妥善管控品質與安全性，可能導致臨床試驗數據不被監管機構接受，或因受試者不良反應而中止試驗，造成開發時程延遲與資源浪費。此外，若授權夥伴在產品上市後發生品質瑕疵或安全事件，全福雖非直接生產者，仍可能因為開發方身分承受聲譽損害與法律責任。此類事件可能導致監管審查趨嚴、授權合作中止、投資人信心下滑，進而對公司營收預期與市值造成負面影響。加上營運模式高度仰賴外部 CRO、CMO 的執行品質，若供應鏈環節控管不當，亦可能使產品品質無法達到市場或法規標準，進一步增加營運與法遵風險。

政策與
承諾

全福生技承諾在新藥研發全流程中維持最高標準的品質與藥品安全，重視內部品質文化的建立。公司逐步制定明確的作業流程、內部稽核與品管機制，並落實異常通報與風險控管程序，確保開發階段即符合法規與品質要求。針對重要研發專案，公司強化資料的正確性與完整性，以利後續與國際授權合作或藥證申請。此外，全福建立跨部門協作機制，提升品質決策透明度與應變效率，並定期檢視品質政策與作業效能。公司將持續追蹤法規變動與國際趨勢，滾動式修正管理機制，回應法規趨勢與利害關係人期待，展現對藥品安全與社會責任的長期承諾。

目標

短期目標 (2025)

- 持續強化臨床試驗階段的品質管理制度，包括異常事件通報流程與內部品質稽核作業。
- 確保新藥開發過程中，所有試驗操作均符合 GCP（臨床試驗品質準則）及台灣、美國等主管機關法規要求。

中期目標 (2026-2028)

- 持續推進主要新藥的授權合作或進入後期臨床試驗階段，並強化數據完整性與法規對接。
- 導入並運用數位化系統追蹤研發資料品質與合規性，提升文件管理與報告效率。

長期目標 (2029 起)

- 於藥品授權或上市階段，委託 CRO 建立產品安全監控機制（如藥物警戒系統），接軌國際上市後監測標準。
- 建立完整的產品品質政策，增強市場信任度與國際合作潛力。





管理方針

重大主題 產品品質與藥物安全

行動計畫

正面衝擊管理：

- 設立異常事件處理與風險緩解流程，確保品質偏差可即時處理與矯正。
- 與外部合作機構簽訂品質協議，明確訂定 GxP 責任與稽核機制。
- 定期執行內部與第三方品質稽核，避免因合作方品質疏失導致試驗資料無效。
- 若臨床數據不具一致性，恐影響藥證申請時程，導致研發成本增加與授權延遲。
- 強化資料備份與資料管理制度，預防資料遺失或違規處理造成法規風險。



負面衝擊管理：

- 與合格 CRO、CMO 合作，執行符合 GCP、GLP 規範之臨床試驗，確保數據可信度與科學性。
- 建立跨部門品質審查流程，定期審查研發進度及試驗品質，提升品質決策效率。
- 設置異常事件通報機制，確保研發過程中問題能即時回報並處理。
- 對每項試驗階段執行滾動式監控與檢討，提高成功率與法規符合度。
- 維持良好的合作與品質聲譽，提升後續藥證申請與國際授權的信任基礎。

有效性評估

- 依據 GCP（臨床試驗品質準則）及 GLP（實驗室操作準則）執行定期內部稽核，確保試驗過程之資料準確性與完整性。
- 定期彙整並審查異常事件通報與處置紀錄，以監控臨床試驗中潛在品質風險。
- 檢視 CRO、CMO 等合作夥伴之品質審查報告，追蹤外部供應鏈品質表現。
- 評估試驗相關稽核缺失之改善進度與時效性，提升品質控制的即時反應能力。
- 管控研發流程中試驗數據與文件的正確性、可追溯性，確保藥證申請基礎資料之合規性。



申訴機制



申訴網址：
ir@brimbiotech.com

- **受試者回饋與申訴渠道：**針對正在進行的臨床試驗，全福生技透過合作醫療機構建立專責窗口，供受試者於試驗期間提出異常反應或安全相關申訴，並依規定啟動通報及倫理審查流程。
- **品質異常內部通報機制：**由資深 QA 顧問監督跨部門回報之產品試驗或作業異常，並定期檢討申訴與改善記錄，以作為品質系統優化依據。
- **合作夥伴申訴處理程序：**對 CRO、CMO 或研究合作機構設立溝通與反應管道，發現品質瑕疵或程序違規時可即時通報處理。

2.1 創新管理與研發

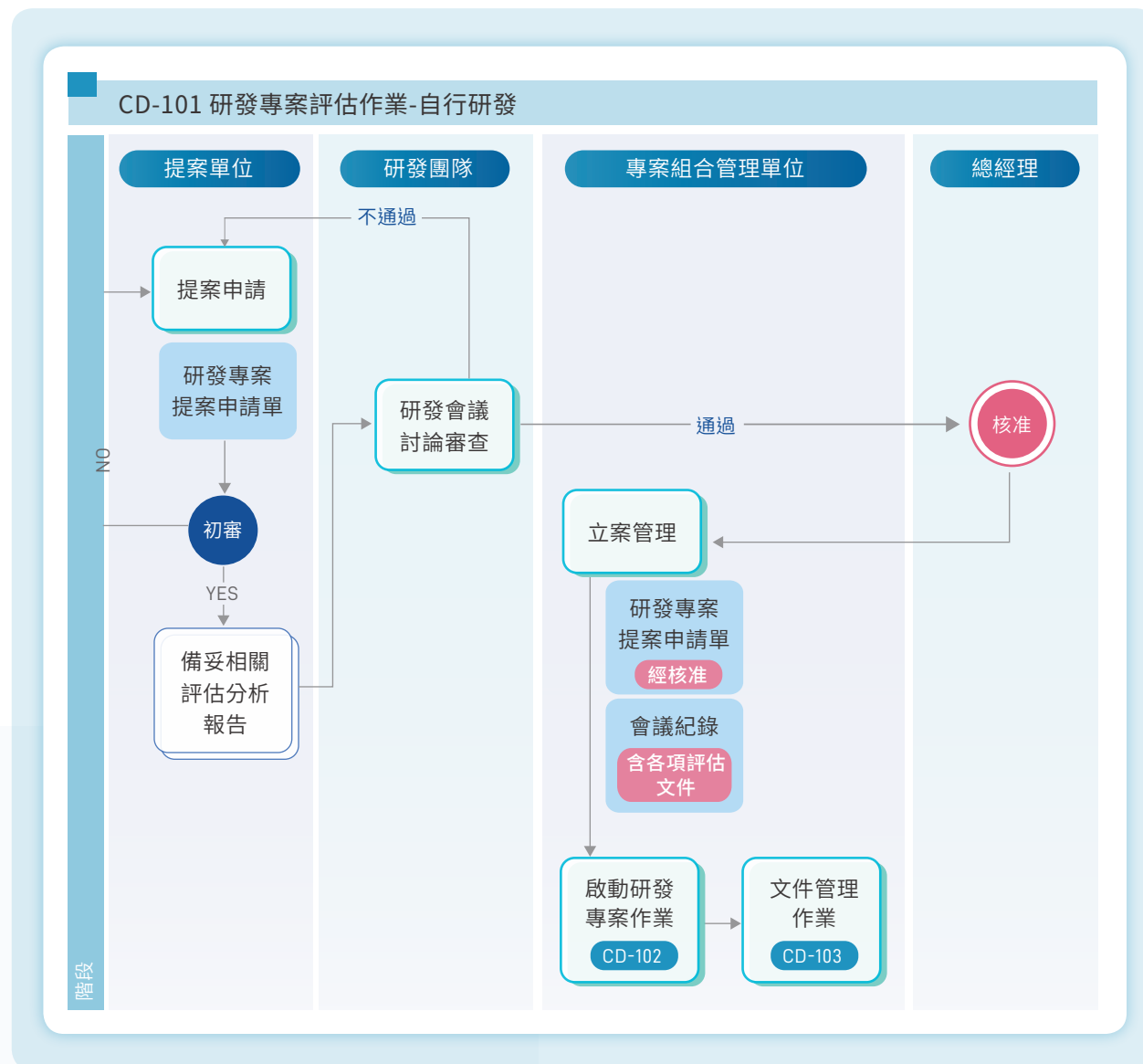
2.1.1 研發策略與管理制度

全福生技秉持嚴謹的藥物研發管理，建置制度化之專案評估與風險控管機制，以提升新藥開發成功率，並兼顧商業可行性與法規合規性。公司透過明確區分的開發來源流程與階段性審查，確保每一項研發投資均具備技術實力、市場潛力與臨床價值。

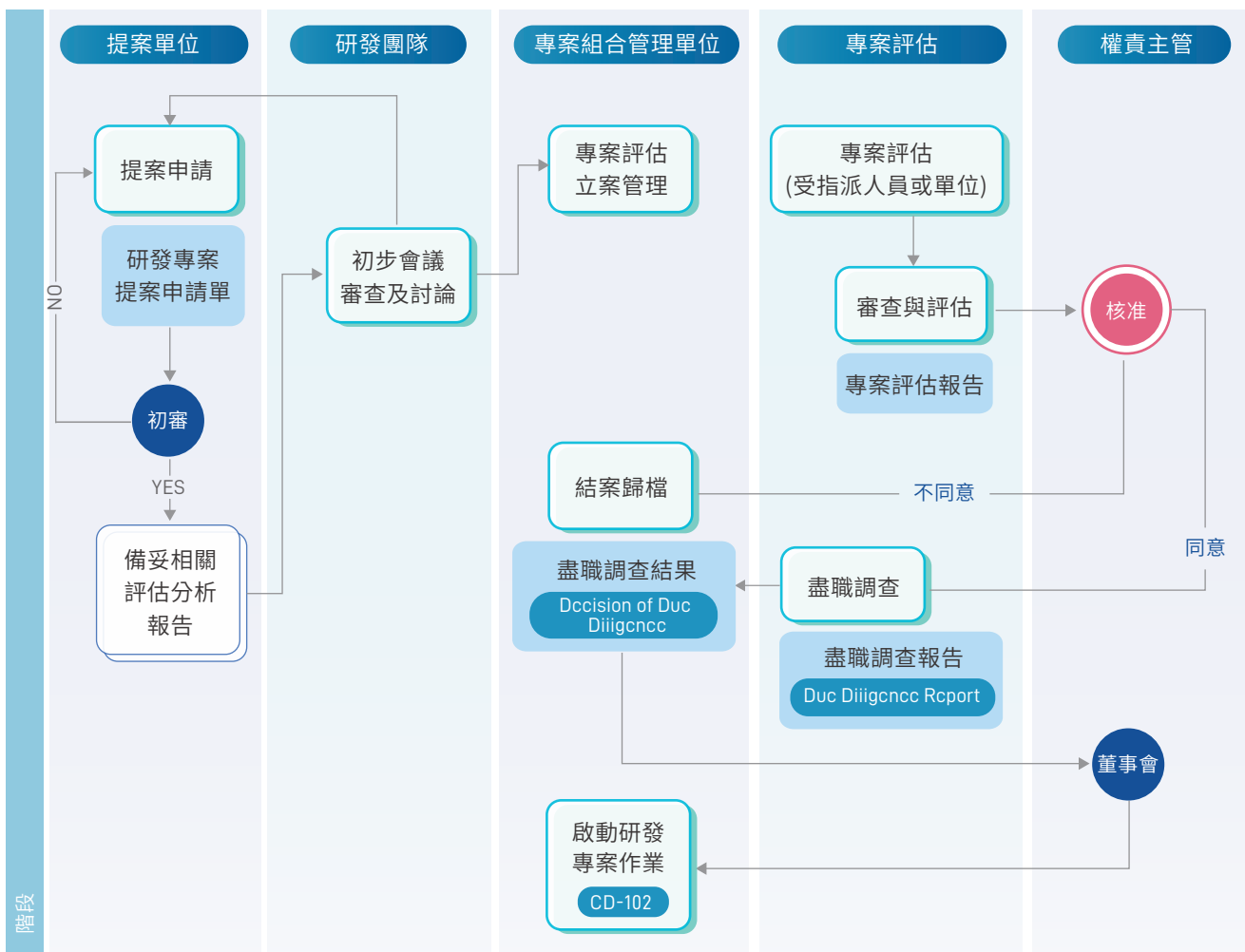
■ 研發案來源與審查流程

全福生技研發案來源分為內部開發提案與外部技術引進（License-in）兩大類型，並依據標準作業流程執行立案、審核與管理：

- **自行研發提案：**由提案人填寫「研發專案提案申請單」，經直屬主管核准後提交至內部研發會議。會議評估重點包括技術可行性、市場潛力與臨床需求，審查通過者予以立案管理，未通過者可修正後重新提案。
- **外部技術引進：**員工得主動轉介潛在合作機會，由專案組合單位初步篩選，並指派專案負責人進行接洽。後續流程涵蓋簽署保密協議、技術與市場資料蒐集與分析，由研發團隊及外部專家共同撰寫「研發專案評估報告」，供主管進行決策。



CD-101 研發專案評估作業-技術引進



風險控管與盡職調查制度

為降低授權合作及新產品開發之不確定性，全福生技導入嚴謹的風險評估與盡職調查（Due Diligence）程序：

- **盡職調查機制：**由總經理與專案負責人共同規劃調查團隊與時程，進行現場或遠端方式之資料查核。調查內容涵蓋研發技術、智財布局、法規合規性等面向，並彙整形成「盡職調查報告」，作為是否引進專案的決策依據。
- **授權案正式啟動作業：**經主管核准後，專案負責人遞交「研發專案提案申請單」，由專案組合單位分配案源代碼與建立專案立案。團隊隨後依照內部程序評估合作模式、執行專案管理與進度追蹤。

透過上述流程，本公司之研發專案從提案、評估到執行皆符合風險控管與治理原則，並強化研發投資之透明性與可預測性。

2.1.2 研發產品與投入資源

全福生技聚焦於眼科與退化性疾病等高度未被滿足的治療領域，致力開發具有創新機轉與臨床價值的生物新藥，2015年起即取得 PDSP (Pigment Epithelium-Derived Factor Short Peptides) 的全球獨家開發權，可應用於多個治療領域和適應症，包括乾眼症、角膜傷口癒合、退化性骨關節炎、糖尿病足潰瘍、雄性禿與肌肉 / 肌腱再生等領域，並於 2024 年引進信力 / 碩德原專屬授權自工研院之兩項治療青光眼及濕式黃斑部病變之藥物及技術。

透過專屬授權引進創新技術及開發，全福成功拓展多項候選產品線，涵蓋從早期發現、臨床前研究至後期臨床試驗的完整研發路徑，展現公司在差異化藥物開發的深度與彈性。目前已佈局 5 項主要研發產品線，並依不同研發階段持續推進，展現公司在新藥開發的研發深度與策略專注度。

研發新藥產品線

BRM421 治療乾眼症藥物 (Dry Eye Disease)



開發進度

第 2 期劑量探索試驗規劃中

BRM424 治療罕見疾病神經營養性角膜炎 (Neurotrophic Keratitis)



開發進度

第 2 期臨床試驗進行中

BRM521 治療退化性關節炎 (亦稱骨關節炎) (Osteoarthritis)



開發進度

藥物優化及動物模型驗證中

BRM411 治療青光眼 (glaucoma)



開發進度

第 1/2b 期臨床試驗規劃中

BRM412 治療新生血管性眼疾



開發進度

配方優化及臨床試驗規劃中

現有產品

BRM421 治療乾眼症藥物 (Dry Eye Disease)

產品優勢

- 創新多重治療機轉：**根據藥物作用機轉及試驗，BRM421 能促進角膜修復，有機會改善淚液品質及抗發炎。有望解決乾眼症的核心病因，而非僅止於症狀緩解。
- 有效性：**臨床試驗中顯示 BRM421 在 2 週內展現角膜修復的趨勢，優於現行常用藥物需 12 或 24 週才見效的表現。
- 安全性：**相較於類固醇等現行抗發炎藥物常見的副作用與使用限制，BRM421 具有良好安全性。

市場潛力

根據 GlobalData 報告，乾眼症市場自 2018 年的 39 億美元，預估將於 2028 年達到 148 億美元，年均複合成長率 (CAGR) 為 13.8%。其中北美為最大市場，亞太區則為成長最快的區域。

據統計，台灣乾眼症門診病患已超過 120 萬人，10 歲以下兒童罹患乾眼症的人數也較十年前成長超過 1.5 倍，呈現年輕化趨勢。此外，現代人對 3C 產品的高度依賴被認為是乾眼症盛行的重要原因之一，接受近視雷射與白內障手術的患者亦為乾眼症高風險族群，顯示治療需求強勁。

BRM424 治療罕見疾病神經營養性角膜炎

產品優勢

- 機轉創新，加速角膜修復：**相較現行藥物，BRM424 具有獨特的機轉，能促進角膜傷口癒合。
- 高安全性：**相較於神經生長因子類或小分子藥物，BRM424 展現出更高的安全性。
- 取得美國孤兒藥資格（ODD）：**可享受有開發與法規上的加速通道與市場專屬期，有助於縮短上市時間、降低開發風險，並提高市場競爭力。
- 填補未滿足醫療需求：**現行神經營養性角膜炎治療手段有限，嚴重者需進行侵入性手術。BRM424 的出現，有望提供病患一種有效、安全、且可負擔的非侵入性新選擇。

市場潛力

根據 Verified Market Research 發布的研究報告指出，全球神經營養性角膜炎市場在 2022 年的規模約為 1.94 億美元，預計到 2030 年將成長至約 6.81 億美元。該市場自 2023 至 2030 年的年均複合成長率（CAGR）達 19.2%，顯示此領域的治療需求與市場規模正穩定增長。

本公司期望透過藥物控制神經營養性角膜炎的病程，避免病情惡化至需仰賴侵入性手術治療的程度，藉此為患者提供更多元的治療選擇。

BRM521 治療退化性關節炎（亦稱骨關節炎）

產品優勢

- 創新機轉：**BRM521 為一款優化的胜肽藥物，透過促進軟骨細胞再生、修復膝關節組織，從根本改善退化性關節炎，有潛力成為疾病進程修飾藥物（DMOAD）。
- 有效性：**動物實驗顯示 BRM521 促進間質幹細胞分化、修復關節軟骨。
- 相較細胞療法具價格與穩定性優勢：**相對於品質控管成本高、結果不穩定的細胞治療，BRM521 作為胜肽藥物，價格較具競爭力、病患可負擔性高，並擁有更好的可製造性與穩定性。
- 補足現有治療缺口：**目前市面上無法有效改善疾病進程的藥物，BRM521 有望成為改變退化性關節炎病程的新藥，對未被滿足的醫療需求具高度價值。

市場潛力

根據 Precedence Research 的報告顯示，全球退化性關節炎市場於 2022 年的規模約為 82.8 億美元，預估在 2032 年將達到 202.4 億美元，年均複合成長率（CAGR）為 9.4%。隨著人口老化、肥胖率上升與診斷工具普及，患者數與治療需求同步攀升。

據衛福部統計資料，台灣約有 350 萬人患有膝關節退化，近年亦有年輕化趨勢，顯示未來治療市場高度可期。

BRM411 青光眼

產品優勢

- 創新雙靶點機制（ROCK + MYLK-4 抑制）：**為國內首款自主開發的 ROCK 與 MYLK-4 雙靶點眼藥水，具協同降壓作用，能有效解除小樑網阻塞，促進房水排出。
- 高便利性與低副作用：**病患一天僅需點藥一次，可有效降眼壓，且相較其他 ROCK 抑制劑有較低的紅眼副作用，預期市場接受度較高。
- 安全性：**第 1/2b 期臨床試驗結果顯示良好的耐受性與降壓效果，有望提供更安全有效的替代方案。
- 差異化定位與潛在市場拓展：**與現有以 PGA 為主或單一 ROCK 抑制劑相比，BRM411 的雙靶點創新機制與較低副作用，有機會建立差異化競爭優勢並擴大市場接受度。

市場潛力

青光眼是在全球人口老化下，根據 Precedence Research 發布的研究報告指出，全球青光眼治療市場在 2023 年達到 61.1 億美元，預估在 2033 年將成長至約 84.5 億美元，2024 年至 2033 年間的年均複合成長率為 3.29%。

根據世界衛生組織（WHO）資料，全球青光眼患者數已突破 8,000 萬人，預計至 2040 年將超過 1 億人。其中，北美仍是最大市場，而亞太地區則為成長最快速的區域。在台灣，患者人數亦逐年上升，目前已超過 70 萬人，並以每年約 8% 的速度增加，反映青光眼用藥需求及整體市場規模持續擴大。

此外，雙靶點創新機轉藥物具差異化優勢，有機會拓展市場占有率。

BRM412 治療新生血管性眼疾

產品優勢

- 創新藥物傳輸技術：**有別於現有針對黃斑部病變的藥物，需經由專業醫師進行玻璃體內注射，BRM412 利用工研院開發的超分子複合劑型技術，採用眼藥滴劑形式，能有效將抗新生血管的酪胺酸酶抑制劑（TKI）axitinib 傳送至眼底組織，提供患者一種非侵入性的治療選擇，避免了玻璃體內注射所帶來的疼痛、感染風險及視網膜剝離等副作用，提升患者的用藥依從性。
- 有效抑制血管新生：**在第 2 期臨床試驗中，BRM412 在多數 nAMD 病人裡展現出能抑制新生血管的療效，讓病患不需眼內注射 anti-VEGF 藥物達 3 個月或 9 個月。
- 獲得國際肯定：**BRM412 的核心技術榮獲 2023 年愛迪生獎（Edison Awards）銀牌獎，僅次於莫德納（Moderna），彰顯其在創新性與技術實力上的國際認可。

市場潛力

根據 IMARC Group 的報告，全球黃斑部病變治療市場在 2023 年達到 94 億美元，預計到 2032 年將增長至 154 億美元，年均增長率為 5.5%。

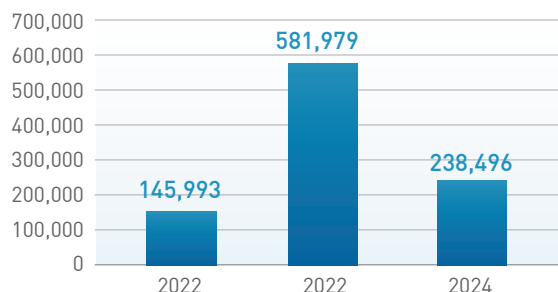
BRM412 為非侵入式滴劑劑型，可替代現行玻璃體內注射藥物，提供患者新的治療選擇，具潛力改善治療依從性並擴大適用族群。

除上述提及的現有研發產品線外，本公司將持續擴充關鍵核心技術 PDSP 平台之早期研發專案，如瞼板腺退化（Meibomian gland degeneration）、角膜輪狀部幹細胞缺損（limbal stem cell deficiency, LSCD）、移植植物對抗宿主疾病（Graft-versus-host disease, GvHD）及肌腱炎（tendonitis）等新適應症之研究。

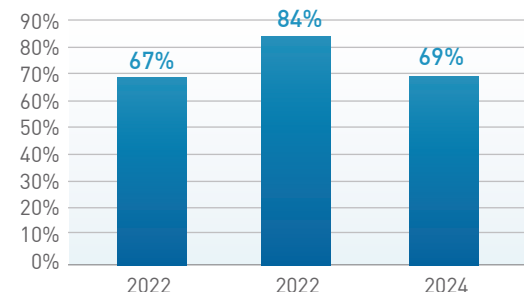
研發投入資源

年度	研發費用（新台幣仟元）	營業費用（新台幣仟元）	研發費用占營業費用百分比（%）	研發人力
2022	145,993	218,852	67%	9
2023	581,979	694,215	84%	7
2024	238,496	344,807	69%	14

近三年研發費用(仟元)



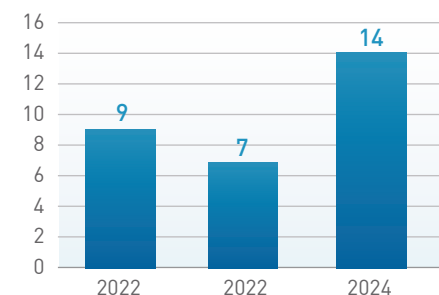
近三年研發費用占營業費用百分比



研發人才培訓

研發創新為生技產業的核心驅動力，而高素質的研發專業人才則是企業競爭優勢的關鍵來源。全福生技秉持「以人為本、持續精進」的理念，致力於培育具備跨領域知識、實驗技能與國際法規理解能力的研發團隊。公司透過建構系統化的培訓機制，結合內部資源與外部專家課程，強化研發人員在轉譯醫學、藥物開發、智財管理等面向的專業能力，進一步提升研發效率與臨床試驗的成功率。

近三年研發人力



近三年之完訓課程

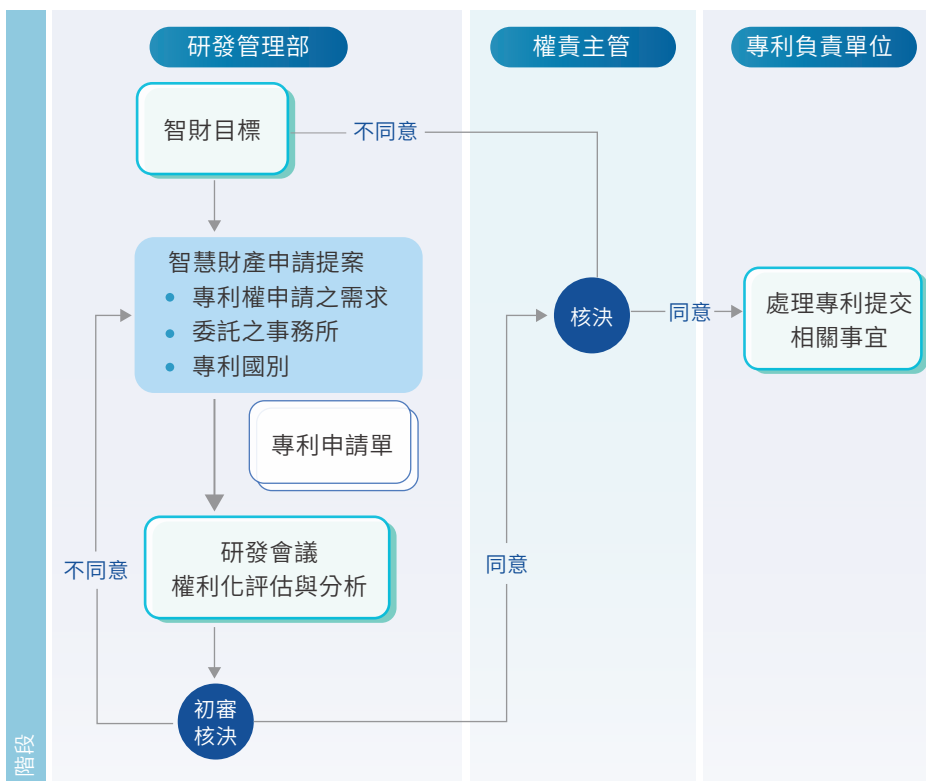
	課程名稱	課程內容	訓練時數	訓練人次	總訓練時數 (訓練時數 * 人次)
2022	皮膚外用製劑上市法規、品質要求與實務分享	了解皮膚外用製劑之法規要求，有利於選題時之評估或規劃開發皮膚外用藥品需面臨之要求	12	2	24
	國內最新再生醫療法規說明暨 CDMO 發展趨勢	再生醫療製劑管理條例、再生醫療發展法及施行細則兼論施行管理條例、台灣生醫 CDMO 之佈局	3.5	2	7
2023	New Drug Development-CMC Perspective #1		1	14	14
	New Drug Development-CMC Perspective #2	確認藥物的製造和品質控制符合相關的法規和標準，用以確保藥物的安全性、品質及有效性。	2	15	30
	New Drug Development-CMC Perspective #3		2	8	16
2024	液相層析質譜儀教育訓練和上機考試	HPLC 實務操作訓練	3	1	3
	新藥送審 CTD 撰寫技巧案例解析實務	預期能增進 CTD 架構之概念，透過講師的實例分享，更加了解各模組的撰寫技巧，並實際運用在工作上	6.5	1	6.5
	「藥品臨床試驗申請程序，真的了解了嗎？」快閃課程	了解台灣臨床試驗申請程序、行政審查重點及常見缺失	1.5	1	1.5
	臨床試驗多重指標及一項臨床研究展現有效性之實質證據暨其統計與缺失資料處理方法及估計值和敏感性分析	了解臨床試驗研究統計分析	6	1	6

2.1.3 研發資產維護與策略

在高研發密集度與競爭快速演變的生技產業中，智慧財產與營業秘密的有效管理，不僅是企業核心資產的保護手段，更是支持新藥開發與商業化成功的關鍵策略。全福生技深知創新成果得來不易，透過制度化的智慧財產權管理、嚴謹的專利佈局計畫及全面性的營業秘密保護措施，確保公司在國際市場中的技術優勢與競爭門檻。

為系統性管理與保護公司研發成果，全福生技建構了涵蓋專利、商標與營業秘密的管理策略，明確職責劃分並建立標準作業流程，從技術萌芽階段即納入相關管理策略，延伸至專利申請、授權合作、及爭議處理，形成全方位的保護網，實現公司永續創新發展。

CD-105智慧財產之取得、維護及運用作業



智慧財產權管理

為強化研發成果保護及提升公司競爭力，全福生技建構了明確的智慧財產權管理制度，並透過內外部資源協力，確保智財權申請、維護與運用之周延性與時效性。公司除依據《智慧財產權管理辦法》執行內部制度稽核與每季更新智財現況外，亦積極與外部顧問合作，提升專利策略佈局與國際訴訟應對能力。

對外方面，公司委託專利事務所協助處理專利申請案之撰寫、答辯及後續維護作業，並不定期委由專業顧問如世博科技顧問（WISPRO）進行專利分析與技術平台佈局規劃。此外，研發團隊亦會於產品開發初期即與專利顧問合作，強化專利強度，採多重專利佈局策略，以降低未來潛在專利訴訟風險。如遇國際專利侵權爭議，公司亦已建立轉介機制，得由國外事務所推薦專利律師代表應訴。

■ 專利管理制度

本公司透過明確的內部流程與跨部門協作，建立了一套系統性的專利管理制度，涵蓋從提案、評估、申請、保護到後續維護的全流程，確保研發成果的法律保護與商業價值最大化。

- 跨部門審議與文件化流程：強化專案一致性與合規性。
- 內外部資源整合：包含研發單位、智財單位、法務部與外部專利事務所。
- 風險控管與合約保障機制：強化保密性與專利權利確立。
- 商業化導向管理：透過專利佈局與延展，支持授權、合作與市場競爭力。

本公司自 2015 年技轉馬偕醫院專利至今，研發專案團隊積極投入產品研發，已陸續提出 10 個新發明專利申請，2024 年與授權廠商遠大醫藥共同申請一項劑型專利，同年度自信力 / 碩德取得技轉原工研院開發二項產品，新增 2 項發明專利專屬授權。專利權具有地域性，在考量產品的市場、製造地及海外競爭，已於澳洲、美國、歐盟、愛爾蘭、日本、南韓、中國及台灣等國，佈局專利申請。截至 2024 年度第一季，相關專利數量如下表：

專利家族數目

21

已獲證專利之
國家數量

103

審查答辯中之
專利國家數量

88

■ 營業秘密管理

全福生技長期致力於創新藥物的開發，深知僅有專利保護仍不足以涵蓋所有研發成果與核心資料，因此同步強化營業秘密的管理與保密機制，以降低技術外洩風險，確保公司關鍵研發資產的完整性與安全性。實施之具體措施如下：

“

- 1 委外合作開發新藥時，將於合約中明訂智慧財產權之歸屬、授權範圍與保密條款；若委請專利事務所等第三方協助智財申請作業，亦將事先評估其專業適任性，並依《合約審查管理辦法》與《印鑑管理辦法》進行委外或保密合約之簽署，以保障公司權利與資訊安全。
- 2 員工於到職時均需簽訂保密條款，相關研發技術文件需定期繳交上傳至本公司雲端管理系統存查，並設有管理權限，未經核准者無法檢視或下載，若發生員工離職之情事，亦會提醒避免洩露本公司營業秘密或是侵害本公司智慧財產權而衍生相關法律問題。
- 3 為避免駭客入侵竊取本公司營業機密文件，本公司已訂定《資訊安全管理辦法》，並由專職資訊人員建置維運資安管理系統，確保本公司資料、系統、設備及網路通訊安全，阻絕外界之入侵及破壞。

”



2.2 藥品品質與藥物安全

■ 使用者健康與安全

全福生技致力於將藥品安全視為研發與臨床應用的核心任務，秉持以病患為中心的研發理念，全面落實健康與安全風險的預防性管理。從產品研發設計、臨床試驗到委外生產與運輸階段，公司皆遵循主管機關相關法規，確保藥品在研發及後續臨床應用過程中符合品質與安全規範。

在法規遵循面向，公司所研發之藥品於生產階段均遵守 PIC/S GMP（藥品優良製造規範）要求，確保製程符合國際標準；產品運輸則依循 GDP（藥品優良運銷規範）作業，從儲存、運送到最終交付均保障藥品質量與有效性。此外，為預防潛在違規風險，全福對合作廠商實施嚴謹的文件審查與現場實地訪查，確保其法規符合性與品質管理體系運作健全。

於研發初期階段，本公司已將使用者的健康效益納入產品評估核心，研發產品如 BRM421、BRM424、BRM411 與 BRM412，均透過動物實驗與早期人體臨床數據驗證，證實其具安全性與正面療效，為後續產品上市奠定初步基礎。2024 年本公司未發生任何違反健康與安全相關法規之事件，亦未遭主管機關裁罰，展現全福在藥品安全性風險控管上的完整流程與落實成效。

■ 藥物安全與臨床試驗管理機制

全福生技逐步建立完整的藥物品質與安全管理體系，由資深 QA 顧問指導及監督流程，並針對委外廠商執行文件審查與實地訪查，確保其符合相關法規。臨床試驗階段依循 PIC/S GMP（優良製造規範）、GLP（優良實驗室作業規範）、GCP（優良臨床試驗規範）、ICH-GCP（國際醫藥法規協和會之臨床規範）等，

並依據 TFDA、美國 FDA 的相關指引，建立追蹤與監督機制。

臨床試驗階段，須經人體試驗倫理委員會（IRB）與主管機關（FDA、TFDA 等）核准，並由具 GCP 資格的臨床人員與單位執行，公司亦定期安排研發與試驗人員參與專業訓練課程，強化臨床試驗品質。

針對藥物安全性，全福遵循主管機關對臨床試驗的藥物警戒指南，委託 CRO 收集、評估與通報相關不良反應資訊，確保即時應對 SUSAR 等異常情形；並每年遞交 Development Safety Update Report（DSUR），彙整所有劑型與適應症在不同試驗階段之安全性資料，包括 SAE、SUSAR、非臨床研究發現與相關文獻等。

此外，公司明確要求委託的 CRO，皆需遵循主管機關規範進行相關作業及意外事件處理。由各單位通報 QA 啟動事件分析與矯正預防措施（CAPA），並視情況通報醫療機構與主管機關，防止類似事件再次發生。截至 2024 年底，全福臨床試驗活動於美國執行，並無發生任何藥物安全疑慮事件，持續展現公司對受試者安全與法規遵循的高度承諾。

■ 受試者安全保障

全福生技高度重視臨床試驗期間受試者的安全保障，於試驗流程中建置完善的監控與應變機制。試驗執行過程安排合理的返診檢查頻率，並由具專業資格之專科醫生（PI/CoPI）負責試驗執行與安全性評估，確保每一試驗階段皆符合臨床倫理與安全規範。另設置數據與安全監測委員會（DSMB）進行獨立審查，提供客觀風險評估建議。所有受試者均享有完整保險保障，以應對潛在風險。

針對臨床過程中可能發生的不良反應，公司依其嚴重性區分處理：

**可預期或輕微非預期
不良反應**

由醫生評估後給予合適治療並記錄於病例報告 (CRF) 中。

**嚴重非預期不良反應
(非死亡或危及生命)**

於獲知日起十五日內通報主管機關 (IRB/FDA/TFDA)，並提供詳細書面資料。

**嚴重非預期不良反應
(死亡或危及生命)**

應於獲知日起七日內通報主管機關 (IRB/FDA/TFDA)，並在獲知日起十五日內提供詳細書面資料。

全福生技透過嚴謹的藥物品質與安全管理制度，搭配完善的臨床試驗監控機制與受試者保護措施，確保產品研發各階段均符合國際規範與倫理標準，以維護用藥安全。

2.3 供應鏈管理

全福生技於生技醫藥產業鏈中定位為創新性新藥物開發業者，聚焦於藥物平台技術、候選藥物的研發優化與臨床驗證，位於產業價值鏈之中游階段，主要透過授權合作推動藥品商品化，並整合委外製造 (CMO)、臨床試驗 (CRO) 與智財管理等外部資源，形成完整的研發與驗證體系。

上游供應鏈涵蓋專利授權方、原料供應商、學研單位與專業技術服務商，提供新藥研發所需的關鍵資源與技術支援；下游則為藥品製造商、授權夥伴、醫療機構與監管單位，協助臨床應用與市場推進。全福透過平台技術與創新療法開發，強化與上下游合作的價值鏈連結，加速研發成果轉譯與商業化，為未被滿足的臨床需求提供創新解方。

上游

- 專利授權方、原料供應商、學研單位與專業技術服務商



中游

- 新藥開發公司



下游

- 藥品製造商、授權夥伴、醫療機構與監管單位



在地採購

全福生技以推動台灣新藥國際化為使命，早期專業服務多依賴國際供應商資源，近年針對國內研發實驗，除依循文獻建議採購指定品牌產品外，無特定限制下皆優先採用國產製品，藉此降低運輸與倉儲所帶來的碳排放，並整合出貨時程以提升物流效率。未來本公司將持續積極拓展在地合作，強化專業技術服務、倉儲與冷鏈運輸等本地採購策略，實現兼顧研發品質與永續發展的營運目標。2024 年當地採購家數比例為 86%，較 2023 年成長 13%，未來將持續強化在地採購機制，深化與本地供應商合作。

綠色採購

全福生技以實際行動支持環境永續，辦公場所採用台灣在地製造、以環保再生紙漿製成的紙巾，具可溶於水、不砍樹等特性，辦公文具亦多採購兼顧環保與實用性之用品。照明設備方面，自 2023 年起逐步汰換老舊燈具，全面改採節能 LED 燈，以降低能源消耗，落實對綠色辦公的重視。且施行減紙政策，導入了電子簽核系統以降低紙張的用量，減少廢紙產生。

新進供應商管理

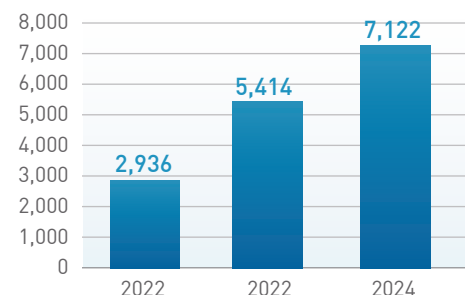
全福生技自 2022 年 3 月訂定《誠信經營作業程序及行為指南》與《誠信經營守則》，並於 2023 年底將「供應商誠信經營聲明」納入《採購管理辦法》，自 2024 年 1 月起正式要求國內外新進及既有供應商簽署聲明文件，以強化誠信經營與供應鏈責任管理。截至 2024 年底，應簽署供應商共計 118 家，實際簽署達 116 家，簽署率達 98%。

針對新進供應商，全福於建置基本資料時即進行初步永續風險審查，包括其官方網站揭露的永續政策、公開報導資訊及潛在環境與社會議題影響等。後續規劃將 ESG 議題納入正式評量項目，並從永續角度增列如「碳排查」與「勞動 / 人權」等指標進行篩選與分級：

既有供應商管理

針對既有供應商，全福生技 2024 年尚未全面展開 ESG 層面的正式評估，但已啟動相關規劃。未來會評估於年度供應商評鑑流程中，將「碳管理」、「人權責任」等 ESG 項目納入既有項目架構中，與傳統評估指標（如品質、交期、價格、配合度等）共同評量，以建立一致性與永續導向的合作標準，逐步強化整體供應鏈的永續競爭力。

近三年綠色採購金額(元)



A 級

優良合格

可長期合作
或優先採購

B 級

合格

一般採購

C 級

待觀察

需持續追蹤
或重新評鑑

D 級

不合格

不與其交易

2.4 產品行銷與標示

全福生技致力於推動研發成果商品化與國際化，產品行銷策略以專業、臨床與國際導向為核心，透過多元方式提升品牌能見度、深化臨床應用基礎，並拓展國際合作機會。

本公司積極參與多場國際會議與專業展覽（如 ARVO、AAO、OARSI、BIO Asia-Taiwan、BiotechGate 等），並於部分展會中設立展示攤位、進行簡報發表與主題演講，全面展示公司於再生醫學與眼科領域的研發成果與技術平台。藉由參與相關展覽活動強化品牌曝光外，亦透過與國內外醫師、研究人員及潛在合作夥伴的交流，收集市場建議，進一步優化產品定位、開發方向及授權合作策略，成為推動國際布局與研發策略調整的重要依據。

	展覽內容	執行活動與成果	效益與回饋
2023	展覽名稱 BIO International Convention 分享生技業最新研究與產業趨勢，並設有一對一商務媒合會議，促進國際合作與技術交流。	● 進行一對一媒合會議，與來自全球的潛在合作夥伴進行商務洽談，探索合作與授權機會。 ● 設置展示攤位呈現全福的研發成果與產品布局。提升品牌能見度，並吸引國際投資人與業界人士的關注。	● 透過參展，全福成功向國內外潛在合作對象介紹其產品線，提升品牌知名度。 ● 與潛在合作夥伴的互動中，獲得關於產品的提問與建議，進一步補充了相關試驗數據，並根據回饋調整產品開發方向。 ● 積極尋找具發展潛力的授權或合作項目，拓展國際合作網絡，促進業務發展。
2023 2024	展覽名稱 American Academy of Ophthalmology (AAO) 涵蓋眼科領域之課程、培訓、產品展示、圓桌討論及專題研討會，聚焦於眼科創新產品及趨勢，並提供眼科專業知識與實踐的深入交流平台。	● 舉辦顧問諮詢會議，與美國眼科專家進行面對面交流，討論全福眼科產品的臨床應用潛力與發展策略。	● 收集臨床醫師對產品的實用性與療效建議，作為產品開發優化的重要依據。 ● 掌握眼科領域的發展趨勢與創新技術，並持續探索具合作潛力的研發項目與技術來源。
	展覽名稱 Osteoarthritis Research Society International (OARSI) 為退化性關節炎研究與治療之國際論壇，涵蓋臨床試驗、藥物開發、再生醫學及患者照護等主題。	● 介紹全福在退化性關節炎領域的研發進展，並進行研發成果的海報展示。	● 接觸潛在授權合作對象，同時掌握國際最新研究與臨床應用趨勢。
2024	展覽名稱 The Association for Research in Vision and Ophthalmology (ARVO) 展示視網膜疾病、青光眼、眼部腫瘤等領域的最新研究成果，並提供跨學科合作與技術交流。	● 舉辦顧問委員會，與眼科專家面對面討論全福的眼科產品線，深入了解臨床需求與產品未來發展的可行性。	● 獲得美國眼科醫師對全福眼科產品的第一手專業回饋，深入掌握實際臨床經驗與未被滿足的需求，作為產品開發調整的重要依據。 ● 透過參加會議與展覽，掌握眼科領域最新的研究趨勢，並評估可進一步授權引進的潛力項目。
	展覽名稱 BIO Asia-Taiwan 聚焦於亞洲生技產業的創新發展與國際合作，包括創新論壇、投資高峰會、區域合作論壇及 BIO Partnering™ 一對一媒合會議，為參與者提供全方位的交流與合作機會。	● 進行一對一媒合會議，並設置展示攤位呈現全福的研發成果與產品布局。	● 強化公司曝光度，向國內外潛在合作對象介紹全福產品線，並尋找具發展潛力的授權或合作項目。

全福將各大展會所獲回饋納入產品開發與行銷策略調整，強化技術定位與市場應用精準度。透過與臨床顧問深入交流，持續優化產品設計與適應症策略，同時拓展授權與合作機會，評估平台延伸可能，並根據各地參展者與專業人士的實地回饋，調整市場切入方式，提升產品競爭力與國際佈局效益。

臨床試驗與受試者招募宣傳

全福進行臨床試驗受試者招募時，全面遵循 ICH-GCP 準則及各試驗機構人體試驗審議會（IRB）之規定。所有招募資訊（如海報、廣告）均須經 IRB 審查核准，內容應清楚載明試驗目的、參與資格、受試者權利與聯絡方式，並明確註記不得擅自更動。臨床招募方式除張貼核准文宣外，亦透過主治醫師於門診介紹或受試者轉介等方式執行。本公司並訂有標準作業程序，確保招募流程合規且尊重受試者意願與安全，落實資訊揭露透明與研究倫理責任。

3

氣候變遷 及綠色營運

管理方針

3.1 氣候變遷因應

3.2 水資源與廢棄物管理



管理方針

重大主題 氣候變遷因應

GRI 指標

GRI 3-3、GRI 201-2、GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4

正面與負面
衝擊說明

正面衝擊說明

氣候變遷雖主要影響高碳排產業，但對全福生技而言，仍具多項正向管理意義。公司雖無自有廠房，但若適度評估合作夥伴是否具備氣候韌性（如新藥之試驗用藥產品的生產據點抗災能力、氣候異常因應措施），將有助於提前識別供應中斷風險，提升整體供應鏈的氣候韌性，降低營運延宕與排碳成本轉嫁的可能性。另一方面，全福亦可自辦公室營運面著手，採取節能措施、提升用電效率、善用碳盤查結果持續優化碳管理，降低間接碳排，展現對氣候議題的重視與實質作為。隨著全球資本市場強化 ESG 資訊揭露，若能提早建立氣候風險管理框架與目標，將有助於強化企業形象與信任基礎，對未來藥品授權談判、國際合作及潛在資本運作具有長期助益。

負面衝擊說明

全福生技之營運模式係透過委託外部 CRO、CMO 進行新藥之試驗用藥品的研發與製造，若未及早掌握氣候變遷對供應鏈帶來的實體與轉型風險，將可能面臨合作夥伴營運中斷、交期延宕或成本增加（如因碳稅制度實施導致價格調整）等不確定因素，影響臨床試驗進度或授權談判安排。此外，若公司對氣候議題回應不足，亦可能導致外部投資人、潛在授權夥伴或國際監管單位質疑其永續治理能力，進而影響企業信譽與合作機會。另一方面，公司若缺乏系統性之碳盤查或節能減碳機制，將難以掌握辦公室層級的溫室氣體排放，未來在面對台灣碳費徵收與資訊揭露規範時，可能衍生額外合規壓力與管理成本。

政策與
承諾

全福生技認知氣候變遷對企業永續經營與全球公共健康的潛在衝擊，雖然公司沒有自行生產製造，但仍積極從營運層面落實節能減碳，包括辦公場域能源效率提升、減少資源耗用與鼓勵低碳行為等。公司亦持續關注氣候變遷對研發流程與合作夥伴營運穩定性的潛在影響，並評估氣候風險對業務中斷風險的連動關係。此外，全福正逐步參考氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構，建立內部氣候治理架構與因應策略，針對風險辨識、機會掌握及資料揭露強化應變機制，未來也將視實際發展進程設定具體指標，落實氣候責任與利害關係人期待。

目標

以 2024 年為基準年，並依據公司進程滾動式調整

短期目標 (2025~2027)

- 建立並盤點公司辦公場所能源使用與碳排放熱點，完成首次溫室氣體盤查。
- 規劃執行彙整主要的 CRO、CMO 合作對象是否具備氣候風險因應政策或管理系統。

中期目標 (2027~2029)

- 逐步將氣候變遷風險納入篩選條件以做為供應鏈及合作夥伴風險評估標準之一。
- 完成辦公室層級節能與碳排管理改善建議，導入具體減碳行動（如採用綠電或節能照明）。

長期目標 (2029 起)

- 對外揭露氣候行動與溫室氣體盤查成果，回應投資人與法規要求。



管理方針

重大主題 氣候變遷因應

行動計畫

負面衝擊管理

了解合作夥伴的氣候應變能力

- 初步瞭解主要合作夥伴（如 CRO、CMO）是否具備基本應對異常氣候事件的能力，以降低臨床作業中斷風險。

關注碳定價政策發展

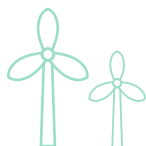
- 雖目前排放量低，但仍持續追蹤碳費與揭露政策，為未來業務擴張或合作要求預作因應。

建立異常通報機制

- 規劃通報程序，記錄因極端天氣導致的人力或作業異常，累積應變經驗。

提升內部氣候風險認知

- 推動教育訓練，讓研發與法遵人員理解氣候變遷趨勢與未來潛在衝擊。



正面衝擊管理

- 建立並定期更新辦公場所之碳排放與能源使用盤點紀錄，作為未來節能減碳目標與行動基礎。
- 選擇具氣候風險應對能力（如備援產線、防災設備、低碳製程）的合作夥伴（如 CRO、CMO），將其納入供應鏈管理與合作評估條件。
- 蒐集與評估主要營運據點可能面臨之極端氣候風險，並研議調整營運應變計畫，例如遠距作業、數位化流程備援等。
- 依循國內外永續發展趨勢與主管機關法規動態，適時調整內部節能與碳管理策略，以因應潛在揭露或課徵費用等義務。

有效性評估

- 定期彙整辦公室營運所產生的能源使用與碳排數據，並評估是否委由第三方盤查單位進行查核，以掌握自營活動之氣候影響趨勢。
- 針對主要合作對象（如 CRO、CMO）進行年度性營運風險討論，關注其是否具備氣候異常情況下的備援機制。
- 評估辦公區域空調與照明優化措施之用電成效（例如：年電費減少幅度、碳排降幅趨勢），作為內部節能管理的依據。
- 若實際因氣候因素導致合作中斷、試驗延宕或營運異常，將列入年度營運回顧，並由內部 ESG 小組或相關部門進行原因分析與改善建議提出。
- 評估員工氣候變遷培訓參與率與回饋調查結果，了解內部對於氣候議題的認知提升與行動意願，作為未來調整教育策略依據。



申訴機制



電話：02-2659-8586

傳真：02-2659-8779

信箱：brim.info@brimbiotech.com

3.1 氣候變遷因應

3.1.1 氣候相關財務揭露

氣候變遷已成為全球關注的重大議題，對自然環境和社會結構的影響日益深化，構成深遠而持續的挑戰。根據世界經濟論壇的《2024 年全球風險報告》，「氣候變遷調適與減緩失敗」被列為未來十年最嚴峻的全球風險之一，顯示企業需採取積極策略應對。面對此項挑戰，全福生技責無旁貸，秉持企業與生態環境共榮的信念，將氣候變遷納入企業永續經營重大項目之一，密切關注全球氣候變遷趨勢。本公司透過制定並落實永續環境管理政策，專注於減少營運活動對環境的負面衝擊，並提升應對氣候變遷風險的韌性，同時參考全球最新研究數據並整合氣候相關財務揭露建議框架（TCFD），將氣候變遷納入公司治理架構。

■ 氣候變遷治理

為有效應對氣候變遷所帶來的風險與機會，全福生技設立了永續發展推動小組負責處理氣候變遷及永續議題，該永續發展推動小組由總經理擔任召集人，責成相關單位主管組織環境安全小組，由董事會專責監督與核准決策，確保公司在應對氣候變遷重大挑戰時，其策略與行動得到嚴格監控和有效推進，且與公司的運營發展策略保持一致。

環境安全小組專責識別並管理與氣候相關的風險和機會，並每年於董事會報告，使其能全面掌控氣候風險事宜。透過嚴謹的組織架構和推進流程，在全球氣候變遷挑戰下，全福生技確保企業落實永續成長，同時積極承擔對社會及環境的責任。

■ 氣候變遷風險及機會管理

全福生技以公司的風險管理制度為基礎，並依氣候相關財務揭露建議框架（TCFD）辨識出之重要氣候風險與機會議題，整合至其現有的風險管理框架中，考量氣候變遷對經營策略、營運、財務、法律遵循等多方面的潛在影響，希望藉此將氣候風險議題管理常態化，以確保公司能夠有效的監管與應對潛在氣候危機。

STEP 1

篩選

對全福生技有影響的氣候風險及機會類別

依產業特性，蒐集國內外標竿企業之相關公開揭露資訊，從中篩選出與公司營運密切相關的氣候相關風險和機會議題。其中包含 7 項風險與 2 項機會。

STEP 2

分析

與各處主管盤點可能的營運風險

召集相關單位深入討論氣候議題，研析風險與機會的定義及法規、市場趨勢，綜合分析其衝擊可能性、影響程度與發生時點，評估其對全福的影響。

STEP 3

辨別

以矩陣圖分析並篩選重大風險與機會

根據研析內容，依衝擊可能性（L）和影響程度（M）評估風險值，歸納公司重大氣候風險與機會。2024 年篩選出 2 項重大風險及 1 項機會。

STEP 4

管理追蹤

高階管理層確認結果並設立目標及指標進行管理

高階管理階層審查所辨識的結果，確認相關氣候風險與機會並整合至公司整體風險管理中進行管控，並規劃將結果匯報予董事會。

■ 氣候變遷策略

全福生技積極應對氣候變遷挑戰，依據氣候相關財務揭露（TCFD）框架，將氣候議題納入永續管理及營運決策考量，由環境安全小組負責評估氣候變遷可能帶來的營運衝擊與轉型挑戰，影響評估分為三個層次：短期影響為三年內，中期為三至五年，長期則超過五年，並據以研擬調適與緩解策略。2024 年，全福生技首次系統性執行氣候風險與機會鑑別作業，透過發放「氣候風險與機會問卷」，整合來自商業發展、財會、人資、法務、採購及稽核室等部門之意見，全面盤點氣候變遷對公司營運流程與研發活動的潛在影響。根據調查結果，我們鑑別出與全福生技營運高度相關的 9 項氣候議題，其中包含 4 項轉型風險、3 項實體風險與 2 項氣候機會。

氣候風險 / 機會類型		氣候風險與機會描述	影響期程	價值鏈影響
轉型風險	政策 / 法規 提高溫室氣體 排放定價	隨著全球及台灣政府對溫室氣體排放管制的力度增加，碳定價機制（如碳稅或碳交易）將可能實施或提高，直接影響全福生技在價值鏈中的成本結構。全福生技雖未自設工廠，但其合作夥伴如 CRO、CMO 在新藥研發與試驗用藥品生產過程可能產生較高排放成本，間接提高全福生技產品授權、委託生產的費用，進而影響產品開發成本及利潤空間。此外，投資者可能因此更加關注公司之碳排管理績效，影響融資及投資者關係，故須掌握上下游供應鏈合作夥伴的碳排放管理績效。	長期	上游供應鏈、 自身營運
	政策 / 法規 現有產品和服務的要求及監管	醫藥產業受到各國嚴格的產品安全與環境法規限制，未來法規可能進一步要求降低藥品生產與研發的環境衝擊與碳足跡。全福生技需確保委託之 CRO、CMO 夥伴符合新的監管要求，以維持新藥產品研發與授權的合規性，避免因不符合新法規而延誤產品上市時間，甚至導致法規處罰與聲譽風險。	中期	上游供應鏈、 自身營運、 下游客戶
	名譽 利害關係人的關注與 負面回饋日益增加	氣候變遷議題成為國際社會與投資人高度關注的重點，若全福生技在氣候策略及資訊揭露表現不佳，可能引發投資人、主管機關、媒體及 NGO 的負面評價，影響企業聲譽、融資能力與市場地位。由於全福採取虛擬營運模式，更需主動管理供應鏈夥伴的 ESG 表現，以避免供應鏈出現氣候管理缺口，間接影響公司品牌與信譽。	中期	上游供應鏈、 自身營運、 下游客戶
	技術 低碳技術轉型的成本	全福生技所委託之生產合作夥伴若必須因應市場或法規需求進行低碳轉型，將產生設備更新與技術升級成本，最終此成本將轉嫁於全福生技，可能提高產品授權與製造成本。因此，全福生技須評估並監控供應鏈夥伴的低碳轉型成本與進程，避免未來產品成本大幅提高，影響利潤與市場競爭力。	長期	上游供應鏈、 自身營運

氣候風險 / 機會類型		氣候風險與機會描述	影響期程	價值鏈影響
實體風險	立即性 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	雖全福生技自身未擁有工廠，但其新藥之試驗用藥的產品委託製造夥伴的營運基地可能受到極端氣候事件影響，例如工廠停工或物流中斷，進而導致產品生產延遲或供應中斷。全福生技需掌握並評估主要合作夥伴工廠所在地之氣候風險，提高供應鏈韌性，確保藥品開發與授權過程不受重大影響。	短期	上游供應鏈、自身營運、下游客戶
	長期性 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	氣候模式改變可能間接影響全福生技委託合作之供應鏈夥伴生產成本，如水資源取得成本提升、能源使用量增加，影響產品製造成本與利潤。此外，氣候模式改變可能影響臨床試驗進行，例如受試者健康狀況或試驗基地受影響，增加全福在新藥研發與臨床驗證上的風險與不確定性。	長期	上游供應鏈、自身營運
	長期性 平均氣溫上升	全球平均氣溫升高可能導致疾病模式的改變，提升對特定藥品的需求，提供全福生技潛在的市場機會。全福生技可藉由開發或授權適合治療氣溫上升所誘發疾病的藥品或療法，提升市場佔有率與營收。然而，平均氣溫上升亦可能增加生產基地能耗成本，因此全福須同時管理合作夥伴生產設施的能源效率，以確保整體價值鏈效益。	長期	上游供應鏈、自身營運
氣候機會	資源效率 使用更高效率的生產和配銷流程	全福生技未自有製造工廠，新藥之試驗用藥產品製造、包裝及配送皆透過委外合作進行，故仍可藉由促使供應鏈合作夥伴採取資源效率提升的措施，達到降低整體生產成本及環境影響的機會。具體而言，全福可要求或激勵合作廠商提高資源使用效率，例如鼓勵生產端導入資源循環、廢棄物減量或能源、水資源節約的設備與流程，減少每單位產品的製造成本與環境負擔。同時，鼓勵配送合作夥伴優化物流系統，如採用更有效率的物流路徑規劃及低碳運輸工具，降低運輸過程中的能源消耗與排碳量。透過提升整體供應鏈資源使用效率，全福生技得以在降低成本的同時，強化企業品牌永續競爭力，滿足投資人與市場對永續營運的期待。此外，透過提升供應鏈的資源效率，也可降低因未來碳稅或環境法規要求提高所造成之成本增加的風險。	中期	上游供應鏈、自身營運
	能源來源 使用低碳能源	儘管全福生技無自有工廠，仍可透過價值鏈合作夥伴的能源管理，間接掌握產品生產與運輸中的能源來源。全福可優先與使用再生能源（如太陽能、風電）或具綠電憑證的合作廠商合作，逐步提高低碳能源使用比例，降低產品碳排放。並鼓勵委外製造夥伴每年提升 5% ～ 10% 再生能源使用比率，實現價值鏈減碳目標。此外，公司亦可於辦公室與委外研發單位推動綠電採購，整體強化氣候承諾與低碳績效表現。	中期	上游供應鏈、自身營運

在進一步風險評估過程中，我們依據衝擊程度與可能性進行風險排序，製作氣候風險與機會矩陣，辨識出三項對公司營運影響最顯著的重大氣候議題，分別為「利害關係人的關注與負面回饋日益增加」、「現有產品和服務的要求及監管」及「使用低碳能源」。全福結合部門主管意見、市場動態與國內外政策趨勢，分析這些氣候因素的可能影響，並同步評估相關調適能力與可用資源，以作為未來營運規劃、節能設施投資及合作夥伴選擇的重要參考依據。

氣候風險（轉型）

- 提高溫室氣體排放定價
- 利害關係人的關注與負面回饋日益增加
- 現有產品和服務的要求及監管
- 低碳技術轉型的成本

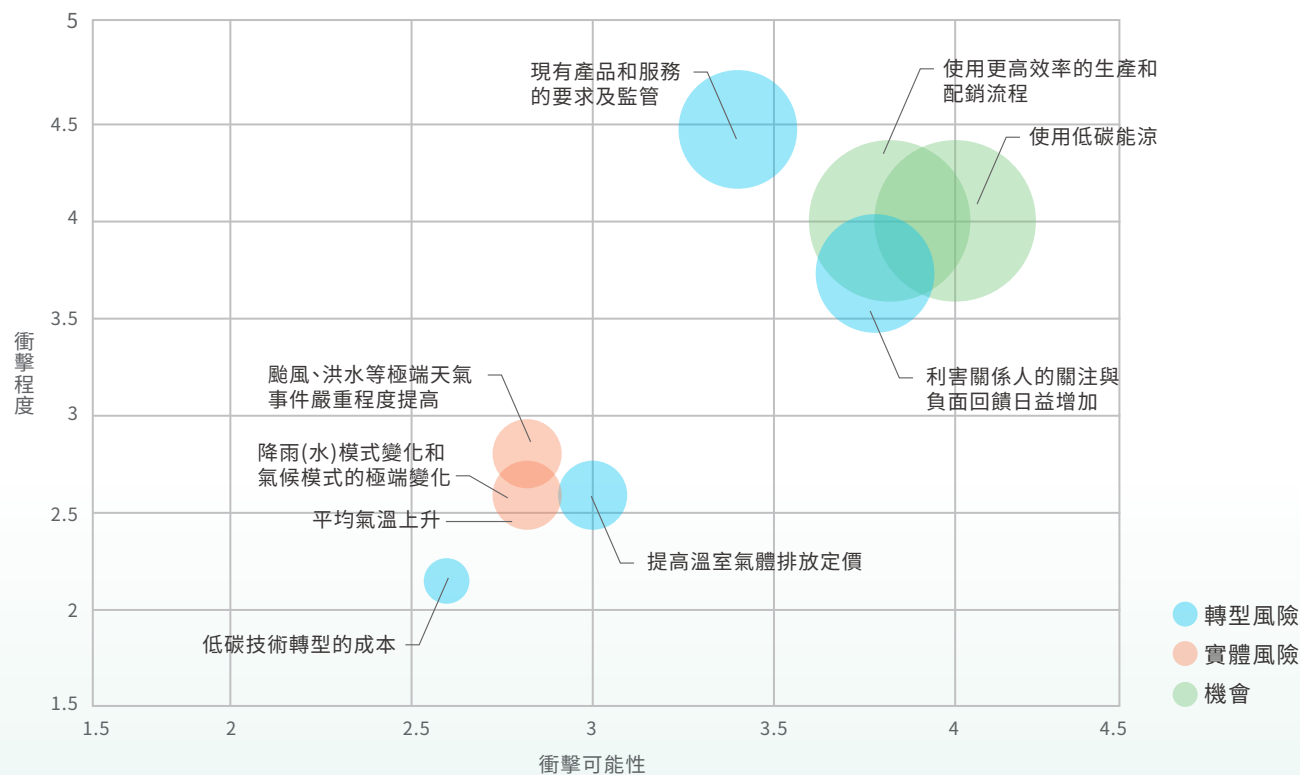
氣候風險（實體）

- 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
- 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化
- 平均氣溫上升

氣候機會

- 使用更高效率的生產和配銷流程
- 使用低碳能源

全福生技TCFD重大性分析矩陣



註：「平均氣溫上升」與「降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化」兩項氣候風險之衝擊程度與可能性分數相同。

轉型風險

利害關係人的關注與負面回饋日益增加

- 全福生技採虛擬營運模式，仰賴上下游供應鏈密切合作以完成新藥研發。由於本身不直接營運製造廠房，合作夥伴的 ESG 表現與商業誠信將直接影響全福整體聲譽與投資人觀感，須審慎管理合作廠商的資訊揭露與合規情形，避免因供應鏈事件而波及公司形象。
- 隨國際投資人與主管機關對企業永續表現重視程度升高，若公司氣候治理資訊揭露不足，恐引發市場對其永續承諾的質疑，進而影響 ESG 評級、資金籌措、授權合作等發展機會。此外，台灣及國際氣候揭露法規逐步收緊，若未及時回應法規要求，可能面臨主管機關查核、罰鍰或聲譽損害等風險。
- 在面對國際藥廠、機構投資人與醫療機構等合作對象對 ESG 標準的要求提升之趨勢下，全福需積極建立氣候相關風險應對機制、提升資訊揭露透明度，並主動回應社會與市場對企業環安衛責任的期待，方能維持市場信賴與長期競爭力。



因應策略

- 制定內部審查及控管機制，確保揭露之氣候相關資訊 (如 TCFD、IFRS S2) 符合法規及利害關係人期待。
- 擬規劃公司內部建置聲譽風險事件即時通報與應變流程，由法遵與公關單位協調跨部門應對，迅速研擬應變作法與對外溝通策略，以降低事件對企業形象與利害關係人信任之影響。

現有新藥之試驗用藥產品和服務的要求及監管

- 為應對全球對藥品品質與環境影響的規範日趨嚴格，全福生技新藥之試驗用藥仍需確保研發流程與合作對象 (如 CRO、CMO) 符合最新監管要求，以維持產品授權、上市及國際合作的合規性與時效性。
- 國際法規如歐盟 REACH、美國 FDA ESG 框架等，正逐步納入藥品生命週期中的碳足跡與環境責任評估，本公司雖不直接進行生產製造，亦可能透過供應鏈監管延伸責任，增加相應之風險。
- 永續相關法規趨勢快速演進，包含碳中和、供應商 ESG 評核、環境資訊揭露等規範，將可能成為未來產品註冊與市場進入的門檻，需預作規劃並列入公司研發與營運策略中評估。



因應策略

- 建立供應鏈責任：將以「供應商自主公布之 ESG 永續報告書資訊」為供應商評量項目之一，並視風險等級安排定期稽核與改善追蹤流程。
- 密切追蹤國內外藥品與環境相關法規變動，與合作夥伴 (如 CRO、CMO) 簽訂合作合約時，以逐步納入永續與法遵條款為目標，確保合作夥伴符合最新監管標準，降低產品授權、臨床執行與未來上市的潛在法規風險。

機會

使用低碳能源

- 全福生技雖自身無生產製造，係經由委託 CRO、CMO 國際供應商執行，亦可透過其能源管理與綠能投入，間接提升全福價值鏈之低碳表現。
- 在 ESG 成為跨國藥廠與投資人選擇合作對象的重要評估項目下，全福若能展示其關注低碳能源的策略思維，將有助於取得市場信任與授權談判優勢。此外，透過合約條款與供應鏈夥伴合作，導入低碳採購與碳中和承諾，可進一步強化企業形象與永續競爭力。
- 因應公司營運模式，不直接導入再生能源設施，然可透過與具備綠能管理能力之國際 CRO、CMO 供應商的合作，利用其既有的節能減碳體系，落實低碳生產目標。此方式不僅能強化範疇三碳排資料之揭露準確性，亦能避免供應商高碳排放行為連帶影響全福生技整體 ESG 表現與揭露信賴度。



因應策略

- 辦公場域全面導入節能燈具、優化空調運作、落實設備待機管理，並鼓勵員工自備環保餐具、減少瓶裝水使用、採用大眾運輸通勤，以行動落實低碳文化。
- 針對主要委外製造與物流廠商進行能源來源初步調查，了解其綠電使用比例與碳中和目標。未來將持續將低碳能源使用納入供應商遴選條件，並透過合約條款推動合作夥伴朝再生能源使用方向調整。
- ESG 推動小組已整合法遵與營運單位，共同評估低碳能源導入可行性，並建立橫向溝通與監控流程，推動節能減碳措施之持續優化與策略更新。

指標與目標

為強化氣候變遷風險與機會的管理效能，全福生技針對鑑別出的重大議題，設定相對應的管理指標與目標，並納入永續執行架構中，作為推動行動方案與追蹤成效的重要依據。未來將持續依據營運現況與外部趨勢，滾動式檢視與調整，確保策略與實務連結並兼具前瞻性。



3.1.2 能源及溫室氣體管理

■ 能源使用

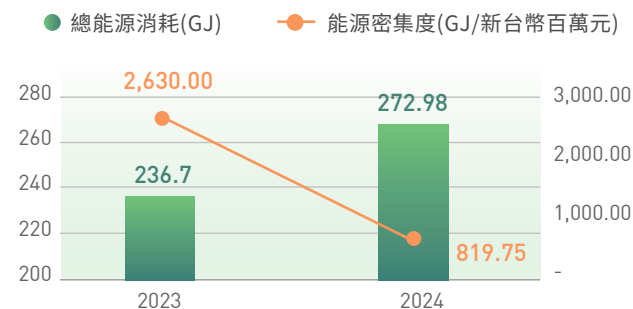
全福生技之產業類型聚焦於新藥開發與臨床推進，主要營運據點為辦公室及自有實驗室，能源使用以電力為主，未直接使用燃料等其他能源型態。本公司 2024 年度能源耗用量為 272.98GJ，主要來源為辦公室空調設備及照明，能源密集度為 819.76，係因本公司屬研發導向型企業，實驗室與辦公設施需維持穩定運作，其用電需求相對固定，故現階段呈現出較高之單位能源密集度，未來將持續透過節能措施提升能源使用效率。本公司目前尚未直接採購綠電或使用再生能源，未來亦將逐步考量並納入碳管理策略評估。

能源耗用量		2023	2024
非再生能源	汽油 (公升)	-	-
	柴油 (公升)	-	-
	電力 (度)	65,750	75,828
總能源消耗 (GJ)		236.7	272.98
能源密集度 (GJ/ 新台幣百萬元)		2,630	819.76

註 1：因南港實驗室電費涵蓋於園區費用中，無法取得具體用電度數，能源耗量統計範圍僅包含台北辦公室。

註 2：能源消耗量計算方式為能源使用量 × 能源熱值 × 4.187[焦耳 / 千卡]。外購電力以 1kWh=0.0036GJ 進行換算。

全福生技近兩年總能源耗用量與能源密集度



■ 溫室氣體排放

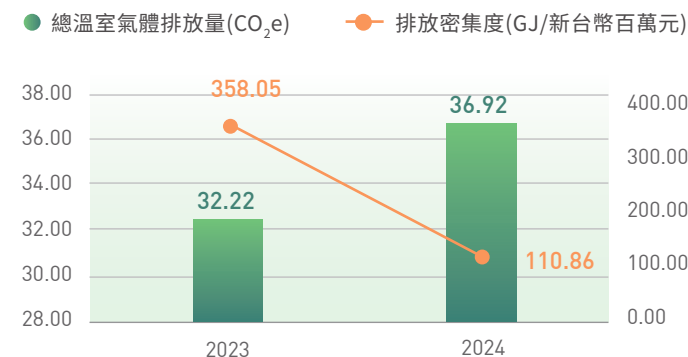
全福生技之主要溫室氣體排放來源為辦公室與實驗室用電。目前雖尚未正式展開溫室氣體盤查作業，惟本公司先行以能源使用量為基礎進行初步換算，以掌握營運活動之碳排放概況，作為未來推動盤查與減量管理機制之參考依據。2024 年範疇一排放量為 0.9733 噸 CO₂e，範疇二排放量為 35.9424 噸 CO₂e；總計排放 36.9158 噸 CO₂e。溫室氣體排放量較 2023 年度上升 15%，溫室氣體排放密集度則較 2023 年度下降 69%，主要因全福營運規模持續擴大成長，營收顯著提升。

本公司持續推動節能措施，包含辦公場域全面使用節能燈具、定期維護空調系統、隨手關閉不使用的電源及汰換老舊設備，並鼓勵員工落實節電行為。透過完善的規劃及實際行動，展現本公司對於環境保護之決心，強化營運韌性。

溫室氣體排放量	2023	2024
範疇一 (噸 CO ₂ e)	1.0587	0.9733
範疇二 (噸 CO ₂ e)	31.1655	35.9424
總溫室氣體排放量 (噸 CO ₂)	32.2242	36.9158
總排放密集度 (噸 CO ₂ e/ 百萬元營收)	358.0463	110.8582

註 1：2023 年溫室氣體排放統計範疇僅含台北辦公室；2024 年溫室氣體排放統計範疇新增南港實驗室 (2024 年 5 月啟用)。
 註 2：外購電力排放係數採用經濟部能源署公告之係數。
 註 3：溫室氣體排放種類包括：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮。

全福生技近兩年總溫室氣體排放量與能源密集度



2024年全福生技節能減碳行動方案

節能減排方案 溫室氣體排放管理

- 規劃辦公室及營業場所導入ISO 14064-1:2018 溫室氣體管理系統，並計劃安排第三方驗證。



節能減排方案 能源結構管理

- 引進節能設備，如智慧照明、感應式空調管理，並透過數據監測優化能源使用。



節能減排方案 提升能源使用效率

- 盤點耗電設備及改善。
- 新購置之設備採購以有節能標章者為優先。



3.2 水資源與廢棄物管理

■ 用水管理

隨著極端氣候的加劇，全球降雨分布日益不均，暴雨、洪水和乾旱的發生頻率和嚴重程度超越以往。近年來水資源短缺問題日益嚴重，尤其於缺水高峰期時，政府常採取減壓供水和分區限時供水等措施。因此，水資源風險管理已成為企業營運中不容忽視的重要議題。為評估全福生技各據點是否存在水風險，我們使用世界自然基金會的 Water Risk Filter Suite 線上工具，評估結果顯示全福全據點皆位於中低水資源壓力區域。

全福所有營運據點取水皆源自第三方自來水公司供水，主要用於辦公室及實驗室人員所需。2024 年總取水量為 0.38 百萬公升，用水密集度為 0.0006；總取水量較 2023 年上升 27%，係因 2024 年啟用南港實驗室，擴大營運據點致用水量增加。本公司將持續追蹤管理用水，落實基本節水管理措施，包括衛生設備汰換為省水型、宣導員工節水行為等，減少不必要的浪費。

單位：百萬公升（megaliters）

取 / 排水目的地分類		2023	2024
取水量	取自雨水回收、河流、湖泊	—	—
	取自地下水	—	—
	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	0.30	0.38
	取水總量	0.30	0.38
排水量	排入河流、冰川、湖泊、沼澤	—	—
	排入地下水	—	—
	排入廢水處理廠處理	0.30	0.38
	總排水量	0.30	0.38
耗水量	總耗水量	0.00	0.00
用水密集度（百萬公升 / 百萬營收）		0.0004	0.0006

註 1：水資源數據統計範疇：台北辦公室、南港實驗室 [2024 年 5 月啟用]。

註 2：因辦公室及實驗室水費為大樓及園區統一計算分攤，無法取得實際用水資訊，取水量依據每人每日用水量和上班人數推算。計算方式為員工人數 * 工作天數 * 每人每日用水量。每人每日用水量之參考依據為經濟部水利署發布之「機關學校常態節水行動獎勵原則附表二：政府機關及各級學校之人均用水量參考值」之辦公機關平均人均用水量。

註 3：全福營運據點皆位於大樓及科學園區內，產生之廢水皆納管至大樓或園區廢水處理廠統一處理，並無獨立設置相關設備，故將所有據點之取水量視為全部排放。

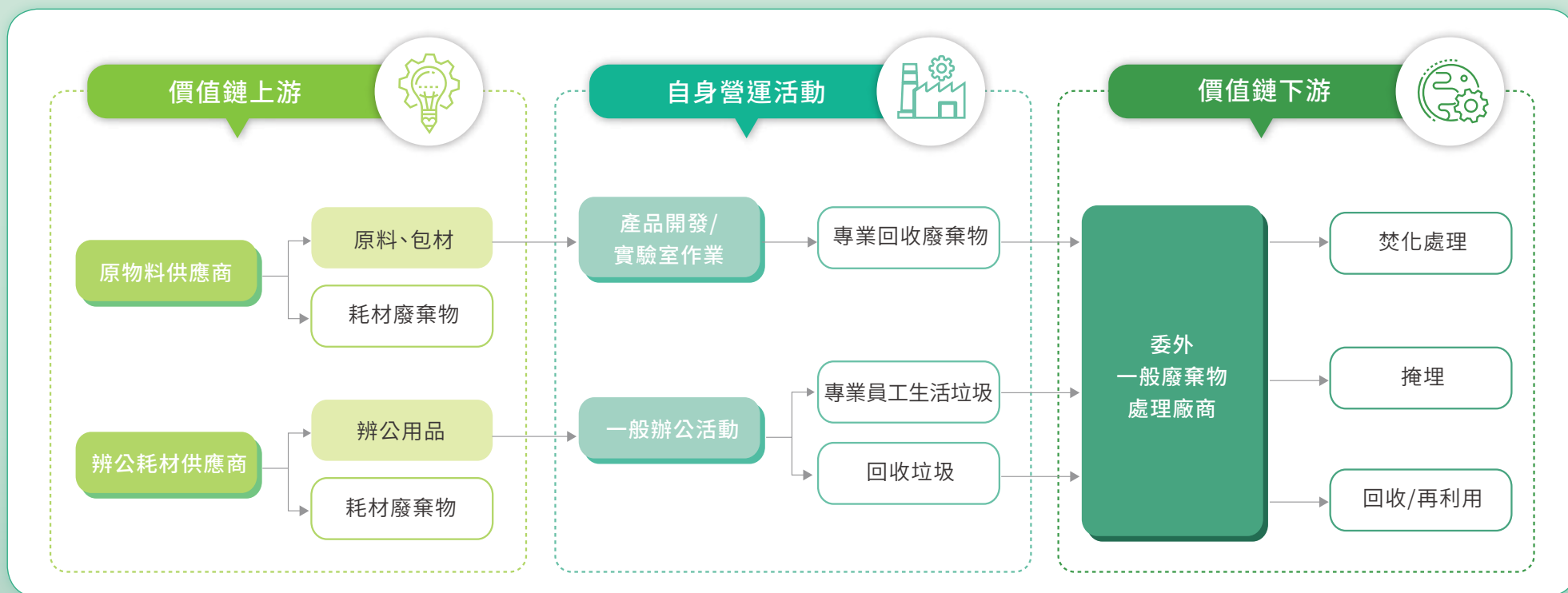
■ 廢水排放管理

全福生技之營運活動無涉及製造程序與工業用水，營運據點產生之廢水主要來自辦公室日常使用（如盥洗、清潔）及實驗操作過程之一般生活及實驗性廢水。辦公室及實驗室廢水均接管至所在地園區或公共污水處理系統處理，未另設廢水處理設施，亦無有害化學物質或特殊污染物直接排入水體之情形。

■ 廢棄物管理

本公司產生之廢棄物主要源於「自身營運活動」的辦公活動與產品開發之實驗作業，各辦公及營運活動產生的非有害廢棄物（例如：事業員工生活垃圾、廢鐵鋁罐、廢塑膠、廢紙、廢事業空瓶容器及包裝廢材等資源垃圾）委由合格第三方處理廠商妥善處置，未對周遭環境與社會產生顯著衝擊。

2024 年廢棄物總量為 10.40 噸，較 2023 年成長 29%，主因 2024 年啟用南港實驗室，營運規模持續擴大，廢棄物量隨之增加。未來將持續強化廢棄物管理機制，並導入減廢措施，以將自身營運對環境的衝擊降到最低。



廢棄物產生量

項目	2023		2024	
	產生量（噸）	佔比	產生量（噸）	佔比
非有害廢棄物	8.09	100%	10.40	100%
有害事業廢棄物	-	-	-	-
廢棄物總量	8.09	100%	10.40	100%
廢棄物密集度（公噸 / 百萬營收）	89.88		31.25	

註 1：廢棄物數據統計範疇：台北辦公室、南港實驗室 [2024 年 5 月啟用]。

註 2：處理方式包含熱處理 焚化：廢棄物在高溫下受控制的燃燒；回收：將成為廢棄物的產品或組成物經再處理過程，以製造新的物料。

依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物的產生量（噸）				處理方式	
	2023 年		2024 年		委外 / 現地處理	處理方式
	產生量（噸）	佔比（%）	產生量（噸）	佔比（%）		
非有害廢棄物〔不可回收〕	3.37	41.66%	4.20	59.60%	委外第三方處理	熱處理 焚化（不含能源回收）
非有害廢棄物（可回收）	4.72	58.34%	6.20	40.40%		回收
有害事業廢棄物	-	-	-	-	-	-
總量	8.09	100%	10.40	100%	-	-

註 1：台北辦公室及南港實驗室之非有害廢棄物由大樓管委會及園區統一清運，無統計資訊，以環境部統計公布之年平均每人每日一般廢棄物產生量推估。

依最終處理方式區分總量

廢棄物種類	有害廢棄物				非有害廢棄物				總處理量			
	2023 年		2024 年		2023 年		2024 年		2023 年		2024 年	
	處理量（噸）	%	處理量（噸）	%	處理量（噸）	%	處理量（噸）	%	處理量（噸）	%	處理量（噸）	%
處置移轉（再利用、回收）	-	-	-	-	4.72	58.34%	6.20	59.60%	4.72	58.34%	6.20	59.60%
直接處置（焚化、掩埋、化學處理）	-	-	-	-	3.37	41.66%	4.20	40.40%	3.37	41.66%	4.20	40.40%
總量	-	-	-	-	8.09	100%	10.40	100%	8.09	100%	10.40	100%

■ 廢棄物減量措施

本公司營運活動所產生之廢棄物，主要來自辦公室及實驗室日常作業。為強化源頭減量及資源循環再利用，公司推動多項減廢行動，包含鼓勵員工自備環保餐具及杯瓶、減少一次性包材與耗材使用及減紙政策等，並透過定期宣導活動與內部簡報強化垃圾分類意識，提升員工環保參與度。

廢棄物減量措施

1

● 辦公用品優先選用具環保認證之產品

2

● 鼓勵同仁自行攜帶環保用品，避免使用一次性產品

3

● 將可回收物品資源再利用

4

● 推動減紙政策，重複利用廢紙或使用雙面列印

5

● 定期宣導減廢行為，提高員工對廢棄物管理的重視

6

● 鼓勵同仁參與環保活動

4

友善職場幸福企業

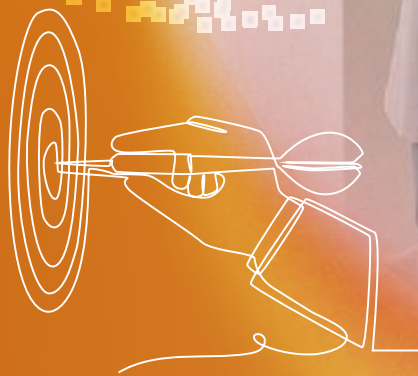
管理方針

4.1 人力資源政策

4.2 人才發展

4.3 薪酬制度與多元福利

4.4 打造健康安全職場



管理方針

重大主題 人才培育與發展

GRI 指標

3-3、2-7~8、2-19、201-3、401-1~3、404-1~3、405-1~2

正面與負面
衝擊說明

正面衝擊說明

公司根據員工需求及公司未來發展，規劃年度訓練計畫並編列預算，以多元的方式提供全面的人才發展計畫，啟發員工之潛能，以達適才適所，並提升領導力及專業職能，共同創造企業最大價值。

負面衝擊說明

公司缺乏完善人才培育系統，員工技術和專業能力無法跟上市場發展需求，導致創新技術發展受限，員工未積極在外受訓，進而，影響公司競爭力與營運績效，亦對產業人才環境造成負面影響。

政策與
承諾

本公司重視人才培育與領導力的養成，各領域的團隊成員均會受到資深主管及顧問的指導及帶領。公司特別重視團隊的合作與溝通，希望同仁在工作中能累積所需的技能和思維，發揮專業，熱愛工作，進而提升台灣生技人才和產業的發展潛力。



目標

短期目標 (2025)

- **培訓人數**：每年針對全體員工進行至少 **3** 次內部訓練，目標參加率 **80%**。
- **員工滿意度調查**：每年進行一次員工滿意度調查，2025 年滿意度達到 **75%**。
- **人才流失率**：維持人才流失率在 **10%** 以下，透過職涯發展和培訓計劃提升員工忠誠度。

中期目標 (2026-2027)

- **專業外部訓練**：到 2027 年，至少 **6** 位員工完成一項與職位相關的專業課程。
- **外訓轉內訓比例**：每年外訓轉內訓比例提升，目標在 2027 年達到外訓課程的 **10%**。
- **整體培訓時數**：每年平均員工接受培訓的總時數達到 **6** 小時。

長期目標 (2028 起)

- **新增更多元的訓練內容**，並較去年增加 **20%** 聘請外部講師的預算。
- **培訓人數**：每年針對全體員工進行至少 **6** 次內部訓練，目標參加率 **85%**。
- **整體培訓時數**：每年平均員工接受培訓的總時數達到 **8** 小時。



管理方針

重大主題 人才培育與發展

行動計畫

正面衝擊管理

- **策略設計**：強化內部人才培育計畫，提高員工技能和忠誠度，並鼓勵創新的思維方式。
- **資源投入**：分配更多資源於成功的培訓和職涯發展項目，以支持員工的成長，從而提升公司整體素質。
- **績效追蹤**：建立有效的指標來衡量培育計畫的成果，如留任率提高、工作效率提升、創新項目增加等，以便持續優化計畫。



負面衝擊管理

- **預防措施**：人才培育系統的不足，制定緩解策略，如設計能應對市場需求的培訓課程。
- **改進計畫**：提升員工技術和專業能力的行動計畫，避免人才流失及競爭力下降，如實施定期技能更新培訓。
- **風險監控**：建立風險監控機制，追蹤人才流失率和技術落後的情況，並迅速採取糾正措施，確保競爭力和營運績效不受影響。

申訴機制



申訴電話：(02)2659-8586#103

申訴傳真：(02)2659-8779

申訴信箱：hr@brimbiotech.com



有效性評估

a. 例行性檢討：

年度稽核

- **頻率**：每年進行一次全面的稽核，對人才培育與發展的各項指標進行查核。
- **機制**：由內部稽核對相關培訓計劃以及成效進行評估，確保目標的有效達成。



盤查與追蹤機制

- **頻率**：每季進行一次盤查，針對訓練計劃的進展情況追蹤成效。
- **機制**：定期審查培訓記錄及員工職涯發展的進度，確保各項措施得到落實。

b. 績效表現：

- 2024 年開展了「週一清晨的領導課」系列分享，是公司第一次安排領導力系列課程。員工迴響熱烈。



4.1 人力資源政策

4.1.1 員工結構

全福生技深知每位員工都是公司最重要的資產，秉持以人為本的理念，致力於建立良好的勞資關係，努力營造一個充滿活力的創新環境及和諧的工作氛圍，促進團隊合作，並共同實現職場的永續發展。截至 2024 年底，全福生技員工總數為 32 人，男性員工 13 人，女性員工 19 人，其中涵蓋一位外籍員工，另經統計未有非員工之工作者。

2024 年員工結構

項目	分類	男性		女性		總計	
		人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)	人數	占該類別比例 (%)
合約類型	不定期契約員工 (正職)	13	40.6%	19	59.4%	32	100%
	全職	12	92.3%	19	100%	31	96.8%
	兼職	1	7.7%	0	0%	1	3.2%
職務類型	主管	3	23.1%	5	26.3%	8	25%
	非主管	10	76.9%	14	73.7%	24	75%
年齡 (歲)	<30	1	7.7%	1	5.3%	2	6.3%
	30-50	9	69.2%	12	63.1%	21	65.6%
	>50	3	23.1%	6	31.6%	9	28.1%
總計		32 人					

註 1：員工人數統計係以報告期間結束日（2024 年 12 月 31 日）為基準。

註 2：不定期契約員工（正職）為無限期勞雇合約的員工；定期契約員工（約聘／臨時）是有固定期限勞雇合約的員工，在特定期間或專案結束後合約結束，本年度並無定期契約之員工；兼職員工（部分工時）是工作時數少於全職的員工。

註 3：主管之定義為具管理職責並擁有簽章權或督導、管理決策責任之職務。

4.1.2 人才招聘

面臨生技產業不斷演變與激烈的市場競爭，全福生技積極強化人才招聘策略，專注於吸引具備藥物開發、生醫專長、創新思維及良好適應能力的人才，以鞏固公司的技術優勢與市場地位。本公司依據業務需求，制定多元化的招聘管道，包括專業人力資源網站、人才推薦獎勵計畫，及由獵才顧問公司推薦優秀人才。

全福生技嚴格遵循公平、公正、公開的招募政策，堅決避免因求職者的國籍、宗教、種族及性別而產生任何歧視。秉持唯才適用的理念，積極網羅優秀人才，以期強化產品研發與技術能力。本公司建立完善的招聘流程，涵蓋崗位需求確認、簡歷篩選、面試評估和錄用決策，確保招聘過程的公平與透明，為公司的持續成長及人才資源打下堅實基礎。

員工新進與離職

2024 年，本公司在擴編或人才招聘上有更積極的行動，共招募新進員工 10 人，其中男性為 6 人、女性為 4 人，男性與女性比例約為 60% 和 40%。年齡層方面，2024 年新進員工中以 31 歲至 50 歲之族群為主，占比達 80%，顯示我們持續吸引具經驗與專業能力的人才進入公司，不僅為團隊帶來豐富的知識與技術，更促進跨世代的合作與創新，進一步提升公司的整體競爭力。

2024 年新進員工數及比例統計〔依性別、年齡〕

性別	年齡	全福生技	新進比率	
男	<30 歲	0	男	60%
	31-50 歲	5		
	>50 歲	1		
女	<30 歲	1	女	40%
	31-50 歲	3		
	>50 歲	0		
總計		10		

註：新進比例 = (年底該類別新進人數 / 該類別總人數) * 100%。

2024 年，本公司僅有 2 人離職，男性和女性各 1 人，員工流動率相對低，反映出公司良好的工作環境與團隊氛圍。根據調查，離職原因主要包括資遣及另有他就。對於資遣的個案，公司將進一步檢視業務需求與人力配置，以確保未來人力資源規劃；對於選擇轉職的員工，我們深感重視，將針對離職原因進行深入分析，並持續關注員工的職業發展需求，鼓勵他們在公司內尋求成長機會。透過定期的職涯發展對話，了解員工的期望與需求，從而提升滿意度和忠誠度。

未來，全福生技將持續優化人力資源策略，促進良好的溝通與互動，並提供各種培訓與發展計畫，幫助員工實現個人目標，進而營造良好的留才氛圍並強化公司的凝聚力。

2024 年離職員工數及比例統計〔依性別、年齡〕

性別	年齡	全福生技	新進比率	
男	<30 歲	0	男	50%
	31-50 歲	1		
	>50 歲	0		
女	<30 歲	0	女	50%
	31-50 歲	1		
	>50 歲	0		
總計			2	

註：離職比例 = (年底該類別離職人數 / 該類別總人數) * 100%

4.1.3 促進勞資和諧

本公司高度重視員工的意見與權益，為促進勞資雙方的良好溝通與協調，每月均舉辦 Lunch Meeting 和 Happy Hour 互動交流，每季召開勞資會議，並提供多種溝通管道，如設置員工意見箱，深入瞭解員工對管理與福利制度的看法與建議。此外，對於任何新增或修訂的勞資關係措施，均需經雙方充分協商，確保過程透明，從而避免爭議的發生。

截至 2024 度本公司未曾發生勞資糾紛。

為了進一步完善內部溝通機制，設有多項申訴管道，如永遠對員工開放的總經理會談室、不定期的主管面談、內部意見信箱及人資窗口，鼓勵員工提出建議和反映意見，以確保每位員工的聲音都能受到重視。此外，對於涉及職場性別平等或工作權益的任何申訴，公司都遵循「零容忍」政策，致力於營造安全、尊重與包容的工作環境。



意見箱任務執行獎勵



意見箱獎勵

■ 專屬信箱溝通管道

意見反映與申訴信箱

設立專屬申訴信箱，使員工可提交建議、意見或有關職場的疑慮。由人資單位負責統整這些反饋並予以回覆，並在必要時協助進行跨部門的溝通與處理。

誠信經營舉報機制

建置檢舉平台，使員工能夠舉報不誠信行為或違反公司規範之情況。所有相關案件將由專責單位處理，同時保障舉報人的身份，避免報復行為，以確保公司的正直文化。

性騷擾及職場不法侵害申訴管道

根據法規設立性騷擾及不法侵害的申訴機制，以保障員工的身心安全與人格尊嚴。專責單位將負責受理、調查及保密處理所有申訴，並確保申訴人不會遭到任何報復。

內部公告與知識管理

為促進公司政策與業務資訊的宣導及傳達，透過不斷優化內部溝通渠道，由適當的管道協助員工掌握最新的公告、制度更新和活動資訊；本公司亦通過電子郵件和通訊軟體等方式，傳遞即時訊息，以提升資訊傳遞的效率，並加強員工對公司動態的理解與參與感。

勞資會議

為促進勞資雙方的溝通與合作，本公司每季定期召開勞資會議，作為勞方與資方代表討論工作條件、職場環境和員工福利等議題的重要平台。在會議中，雙方可提出意見與建議，針對工作分工與權責劃分、彈性工作時間、友善職場政策及年資增加的額外特休假等事項進行深入討論。藉此使雙方達成共識，並記錄討論結果以供後續追蹤與改善參考。此外，該機制使公司持續收集並回應員工的聲音，作為人力資源政策與管理制度調整的依據，以提升員工滿意度並強化勞資關係。

4.2 人才發展

4.2.1 學習發展

本公司制定教育訓練作業程序，各部門每年編列相應預算，並於年度內系統性地執行教育訓練，以強化員工的專業素養，提升工作效率與品質。訓練內容包括職前訓練、內部及外部在職訓練，以及參加國內外生技研討會等。此外，鼓勵參訓人員在訓練結束後進行回饋，並對同仁分享其心得與體會，以促進知識的傳遞與應用。2024 年員工總訓練時數為 900.5 小時，全體員工平均受訓時數為 28.14 小時。按性別區分，女性員工平均訓練時數為 29.95 小時，男性為 25.5 小時。

2024 年訓練人次與時數（依照員工年齡、性別及類別）教育訓練

2024 年	年齡						合計
員工類別	<30 歲		30-50 歲		>50 歲		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
接受訓練總時數	20	17	285.5	263.5	26	288.5	900.5
主管 ^{註 1}	0	0	1	1	2	4	8
非主管 ^{註 2}	1	1	8	11	1	2	24
銷售人員 ^{註 3}	0	0	0	2	0	0	2
管理人員 ^{註 4}	1	0	4	3	2	6	16
研發人員 ^{註 5}	0	1	5	7	1	0	14
員工總數	1	1	9	12	3	6	32
每名員工接受訓練的平均時數	20.00	17.00	31.72	21.96	8.67	48.08	28.14

註 1：係指經理人

註 2：係指一般員工

註 3：係指商務發展部

註 4：係指董事長室、總經理室、營運管理部、財會部

註 5：係指研究部、專案一部、專案二部

教育訓練內容

本年度的教育訓練課程涵蓋多個重要領域，以滿足員工的發展需求並促進公司的長期發展。專業技能訓練專注於特定職位的技術要求；領導力與管理訓練則旨在提升管理者的團隊協作與決策能力；增強溝通與人際關係的訓練也為員工提供交流技巧。此外，透過安全與合規訓練課程，確保在營運過程中遵循所有相關政策與法規。

在個人發展方面，訓練課程著重於情緒、壓力及時間管理以增強員工工作效率以及職場適應能力；環境永續 ESG 訓練則提升員工對永續發展議題的認識，鼓勵其在日常工作中落實永續理念。

2024 年教育訓練課程參與人次與時數

課程面向	課程內容及目的	課程時數總和	男性參與人次	女性參與人次	受訓總人次
	專業技能訓練 針對特定職位或行業所需的技術和知識，如軟體開發、資料分析、設計等	300	21	46	67
	領導力與管理訓練 幫助管理者提升領導能力、團隊管理技巧、時間管理和決策能力等	141	11	17	28
	溝通與人際關係訓練 提升員工的溝通技巧、談判技巧、衝突解決方式和團隊合作能力	28	2	2	4
	安全與合規訓練 涉及公司政策、法律法規和工作場所安全的訓練，以確保遵循相關規定	388.5	105	162	267
	環境永續 ESG 訓練 專注於提升員工對環境、社會及治理（ESG）議題的認識與實踐，以提升員工在推動企業永續發展的能力	43	1	5	6
合計		900.5	140	232	372

2024 年代表性計畫 - 內部講師領導力系列課程

「內部講師領導力系列課程」由人資單位負責，旨在以類讀書會的形式進行內部訓練課程，透過書籍《週一清晨的領導課》中生動的故事和實用案例，深入探討領導力的各個面向。參與對象為全體員工，人資顧問會引導員工閱覽各章節探索書中提到的領導力課題，並透過互動模擬的方式探討如何將這些理念應用於日常工作中。期間共舉辦 7 次，參與率達 100%，透過該課程強化各員工之領導力概念，同時亦促進部門間的合作與溝通，並將理論轉化為具體作為，提升整體團隊的領導能力。





4.2.2 新人輔導

本公司為確保新員工能順利融入團隊，由人資單位負責安排各項輔導措施，包括公司組織、業務概況及安全衛生等內容。新進員工在到職後一週內參加新進人員訓練，涵蓋工作制度和流程，致力於讓新進人員快速融入全福團隊，進而降低離職率，並提升整體員工滿意度，為公司的人力資源成長立下穩固的基石。

新進人員到職訓練

新人導入

由人資單位負責安排，輔導公司之新進人員及轉調人員，瞭解公司之組織、業務概況、安全衛生等需知項目，新進人員到職及轉調人員轉職一週內擇期舉辦，若遇特殊狀況，得延期於三個月內完成。



執行人員

- **人資單位**：負責公司組織制度、人事規章、福利制度、人事系統操作之訓練。
- **總經理 / 營運長**：負責公司沿革、願景、經營理念、研發項目之說明。
- **資管單位**：負責電腦運作、資安管理、資料備份等作業流程及管理說明。
- **乙種職業安全衛生業務主管**：負責公司職業安全衛生之訓練。
- **採購單位**：採購與供應商管理辦法說明。
- **新進人員**：一般 SOP 研讀。
- **各部門**：專業領域 SOP 研讀。



執行方式

新進人員及轉調人員依據職前訓練情形，填寫「**新人教育訓練紀錄表**」，經相關授課及受訓人員簽名後，由人資單位存查。



舉辦次數

9 次

參與度或執行率

100%

計畫 / 專案效益

辦理新進人員到職訓練的效益包括：提高工作效率、增強員工信心、降低離職率、促進團隊合作、符合公司規範，對於提升員工滿意度和公司效率至關重要，是企業發展的重要基石。



4.3 薪酬制度與多元福利

4.3.1 薪酬制度

全福生技秉持公平、公正與公開的原則，制定具有市場競爭力的薪酬制度，以吸引優秀人才並激勵員工的長期投入。根據員工的職務性質、工作績效及專業表現，參考行業薪資水平與市場趨勢，設計薪資架構，並定期檢討與調整，以確保制度的合理性和公平性。

薪資結構包括基本薪資及各種獎酬，獎酬範疇涵蓋年終獎金和績效獎金，並根據個別及部門績效進行綜合評定。高階主管的薪酬由董事會根據整體營運目標及財務和非財務指標進行評估，並交由薪酬委員會審議，確保合理性與公平性。獎酬制度強調公平性及激勵性，員工根據在職期間、個人績效及貢獻得分別獲得年終獎金和不定期專案獎金，同時結合績效考核與目標管理制度，促進工作效率的提升。高階主管的薪酬與公司的營運表現密切相關，由董事會或薪資報酬委員會進行審核。

本公司致力於建立公平且具競爭力的薪酬體系，實行同工同酬原則，根據職務內容及績效成果提供合理報酬，並定期檢視薪資結構，確保在相同職務下，不同性別的員工享有平等的薪資待遇。在推動性別平等方面，全福生技積極促進女性在職涯發展及領導職務中的參與。根據 2024 年的統計，女性主管占管理職的 62.5%，而男性主管為 37.5%。公司藉由公平的晉升制度和獎酬條件，推動性別平權與包容文化。為應對員工的生涯發展及生活需求，公司定期檢討薪酬結構，並透過員工滿意度調查及內部意見反饋機制，持續推動性別平等，並優化薪資及獎酬政策，增強員工的向心力及企業的競爭力。

2024 年員工基本薪資比（依職務類型、性別）

基本薪資 ^{註 1}			
員工類別	男性	女性	比例
主管	5,730,667	4,180,400	0.73
非主管	1,063,412	1,208,990	1.14
銷售人員	0	1,919,003	-
管理人員	1,380,911	2,585,178	1.87
研發人員	3,026,623	1,359,180	0.45

註 1：基本薪資（basic salary）為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費或獎金。

2024 年員工薪酬比（依職務類型、性別）

薪酬 ^{註 1}			
員工類別	男性	女性	比例
主管	9,590,530	8,941,538	0.93
非主管	1,963,001	2,221,611	1.13
銷售人員	0	3,772,171	-
管理人員	2,600,542	5,590,160	2.15
研發人員	5,032,967	2,247,550	0.45

註 1：薪酬 = 基本薪資加上支付給工作者的額外金額。
支付給工作者的額外金額可包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權（如股票和股份））、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊（新台幣 _ 仟元）

項目	2024 年
非擔任主管職務之全時員工人數	20
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	24,587
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,229
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	1,214

4.3.2 績效管理

全福生技重視績效管理制度在人才發展與組織營運中的重要性，藉由建立透明、公平且具建設性的評核機制，以協助員工隨時檢視目標並提升工作表現。每年，公司對全職員工定期進行績效評核，內容涵蓋年度目標及成效、綜合素質；新進人員在試用期後（一般為三個月）亦進行工作表現考核，以確認其職能與職務需求的契合程度。上述考核結果將作為調薪、獎金、升遷及訓練資源配置的重要參考。

一般員工的考核流程包括自評、主管面談及給評、績效考評會議及結果整合，而新進人員的考核則為自評及主管評估並決定續聘或調薪。公司也會定期檢視績效制度的適切性與公平性，透過內部意見收集進行優化，以提升流程效率和資訊透明度，強化員工參與感與組織凝聚力。

2024 年考核狀況

員工類別	男性			女性		
	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例
一般員工	4	7	57.14% ^{註 1}	10	15	66.67% ^{註 3}
新進人員	4	6	66.67% ^{註 2}	3	4	75.00% ^{註 4}
合計	8	13	61.54%	13	19	68.42%

註 1：三位未考核的男性一般員工中，其中兩位試用期間正值公司考核期間，無需進行考核。另一位為高階主管，直接由薪資報酬委員會進行考核調薪。

註 2：其中二位新進人員為高階主管，不適用試用期，無需進行試用期滿考核。

註 3：五位未考核的女性一般員工中，其中三位為女性高階主管，直接由薪資報酬委員會進行考核調薪；另一位短期離職後復職，離職期間適逢公司考核期間，並未進行考核；最後一位截至 2023 年底尚未滿試用期，故 2024 年無需進行績效考核。

註 4：其中一位新進女性員工，至 2024 年底前尚未滿試用期，無需進行試用期考核。

4.3.3 多元福利

全福生技提供優於法規之員工福利，除依法投保勞健保外，另額外提供員工團體保險以提升員工醫療保障，內容包含：壽險、意外險、醫療險、癌症險等，亦提供出差員工國外出差旅平險。

除積極落實人性管理及各項福利措施外，並秉持與員工利潤共享的理念，吸引及激勵優秀人才，依據公司營運成果決定員工薪酬。員工福利制度要項包括：勞工保險及全民健康保險、團體保險、生日禮金、三節禮金、員工婚喪喜慶補助等。本公司倘僱用員工滿五十人以上時，將依「職工福利金條例」規定設置職工福利委員會並提撥福利金。

員工福利計畫

福利項目 / 名稱	內容	具福利資格人數	2024 年申請 / 發放人數	2024 年總補助金額 (新台幣_元)
婚喪喜慶補助 – 結婚、喪葬、生育、住院等	公司對於員工的結婚、喪葬、生育及住院等重大事件，提供祝賀或慰問金，以增強員工的歸屬感與向心力。	32	2	6,700
不定期專案獎金	公司會不定期根據團隊的重大成就及其對公司的貢獻發放獎金。	32	10	3,000,000
生日禮金	視公司年度營業情況提撥生日獎金，金額依勞資協調會議決議，並於薪資發放時支付。	32	27	81,000
三節禮金	視公司年度營業情況提撥三節獎金，金額依勞資協調會議決議，並於薪資發放時支付。	32	27	216,000
年終獎金	在職至年度 12 月 31 日的員工將獲得相當於 2 個月薪水的年終獎金。若在當年度到職不足一年，則依到職日起算至 12 月 31 日按比例發放，年終獎金於次年 1 月支付。	34	34	13,438,071
優於勞基法之特休假	員工在本公司連續工作滿一定期間後，將獲得特別休假。 具體如下： ● 到職未滿三年者，每年享有 10 天特休假。 ● 三年以上但未滿五年者，每年享有 14 天特休假。 ● 五年以上但未滿十年者，每年享有 15 天特休假。 ● 十年以上者，每年增加 1 天，最多可達 30 天。	32	10	501,067
不扣薪事假	因事故需親自處理時，員工可請事假，每年合計不得超過 14 天，前 3 天工資照給，超過 3 天則不給工資。未使用部分不得要求工資。	32	22	173,645
不扣薪病假	員工因普通傷害或疾病需要請病假，連續請假 3 天以上需附醫療證明。未超過 7 天的部分工資照給，超過 7 天不超過 30 天的部分工資則折半支付，且若領有勞工保險傷病給付未達工資的一半，公司會補足差額。	32	15	198,465

獎金津貼



福利項目 / 名稱	內容	具福利資格人數	2024 年申請 / 發放人數	2024 年總補助金額 (新台幣 _ 元)
獎金津貼 不扣薪生理假 (限女性)	女性員工因生理日致工作困難，每月可請 1 天生理假，全年不超過 3 天，不扣薪且不併入病假計算，超出的則併入病假。休假不需提供證明。	16	6	48,977
安胎假 (限女性)	懷孕期間需安胎的員工，其請假期間將計入醫療病假。薪資計算依病假規定處理。	16	0	0
產假 (限女性)	女性員工於分娩前後可享有 8 週的產假，若工作未滿 6 個月者，薪資為 5 成發放，滿 6 個月者薪資全額支付。流產的情況另行計算。	16	1	224,000
產檢假 (限女性)	妊娠期間，女性員工可請 7 天產檢假，薪資全額支付。	16	1	16,000
陪產假 (限配偶)	員工在配偶妊娠產檢或分娩時可請假 7 天，薪資全額支付。陪產假必須在配偶分娩的前後共 15 天內請假。	13	0	0
謀職假	在被解僱的預告期間內，員工可請假外出尋找新工作。	1	1	14,283
家庭照顧假	員工因家庭成員需照顧（如嚴重疾病或重大事故）可請該假，假日數計入事假，每年最多 7 天，薪資依事假規定計算。	32	0	0
保險制度 國外出差旅平險	出差期間，由人資單位依據出差給付標準為員工辦理旅行平安險及傷病醫療險，相關費用由公司全額支付。	31	5	21,630
團體保險 (包括壽險、意外險、醫療險、癌症險)，並投保雇主補償責任險，以提供員工完整的保障下班時段	公司為員工提供的團體保險，包括壽險、意外險、醫療險及癌症險，並投保雇主補償責任險。	32	29	323,241

福利項目 / 名稱	內容	具福利資格人數	2024 年申請 / 發放人數	2024 年總補助金額 (新台幣_元)
每月聚餐	公司每月舉辦一次 Lunch Meeting 與 Happy Hour，旨在促進員工之間的學習與互動，並提供午餐和下午茶，增強團隊凝聚力。	32	32	44,076
健康檢查	為鼓勵員工主動管理健康，每年安排健康檢查，無年齡限制，員工可選擇合格醫療院所進行檢查，憑收據向公司申請補助。	21	14	258,000
員工認股	公司透過發行認股權吸引並留住所需的人才，提升員工對公司的向心力和歸屬感，支持公司的永續發展目標。	15	14	9,423,250
教育訓練補助	為提升員工素質與知識，公司提供教育訓練補助，旨在儲備技術與管理人才，促進業務發展。	32	16	217,591
每季慶生會	每季舉辦慶生會，增進同仁之間的友誼，並提升公司和諧氛圍。	32	30	29,504
彈性上下班時段	公司實行彈性工時，標準工作時間為每日上午 9 時至下午 6 時，中午休息 1 小時。全公司核心工作時間為上午 10 時至下午 4 時，員工可根據實際情況彈性調整上下班時間。	32	32	0
補班日居家上班	公司配合政府調整上班日，因應連續假期的補班，調整日皆於當週星期六或次一週星期六居家辦公，無需額外申請，仍需打卡上下班。	32	32	0
總計		627	364	28,335,500

其他

友善育兒環境措施

為了支持員工在職涯與家庭之間取得平衡，全福生技設有育嬰留職停薪之措施，讓同仁可以放心照顧家庭而無需擔心工作問題。符合條件的員工可以依規定提出育嬰留職申請，並於申請期滿後進行復職。在 2024 年，共計有一位女性員工有權申請育嬰假，然因個人職涯規劃，並未有使用育嬰假之情事。

2024 年育嬰留停人數統計

項目	男	女
A 2024 年度有權申請育嬰假的員工	0	1
B 2024 年度實際使用育嬰假的員工	0	0
C 2024 年度休完育嬰假後預計復職的員工總數	0	0
D 2024 年度休完育嬰假後實際復職的員工總數	0	0
E 2023 年度休完育嬰假後在 2023 年實際復職的員工總數	0	0
F 2023 年度休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	0	0
育嬰留職停薪申請率 (B / A)	-	-
復職率 (D / C)	-	-
留任率 (F / E)	-	-

4.4 打造健康安全職場

4.4.1 人權管理政策

全福生技矢志於創造一個尊重人權和多元平等的工作環境，堅守國際公認的人權標準。承諾遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球契約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）以及《國際勞工組織—工作基本原則與權利宣言》，將人權保障的核心價值嵌入治理架構，亦對日常營運中全面融入《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》等相關法規的精神。

■ 人權政策

工作平等與禁止歧視：確保所有員工在職場中不受種族、階層、語言、思想、宗教、政黨、國籍、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況、外貌、身心障礙、星座、血型或工會會員身份等因素影響，避免任何形式的差別對待或歧視。全方位保障員工的職場人權，並提供尊重與平等的工作環境。

禁止強迫勞動與童工

任何形式的強迫勞動、人口販運以及僱用未滿法定年齡的童工皆為禁止。

性騷擾與職場暴力防治

建立防治措施與申訴渠道，並提供必要的調查與保護機制，以維護申訴者的權益。

性別同工同酬與薪酬平等

致力於營造公平與包容的工作環境，於聘用、薪資、升遷、培訓及考核等人力資源流程中，堅持性別平等的原則，確保不因性別或性傾向而受到不當差異對待。所有薪酬及工作機會均採取公正、平等的標準，保障同一職務條件的員工享有相同的薪酬待遇。若因年資、績效、獎懲或其他合理因素存在差異，則不屬於差別對待。透過系統化管理與持續檢討，公司確保各項人事政策的公平運作，促進友善的勞資關係。

合理工時與勞動權益保障

關注並合理管理員工的工作負荷，遵循規定進行薪資支付與工時安排，並設立申訴與舉報機制，以應對潛在人權風險。

安全與健康職場

提供安全的工作環境及必要的健康設施，消除潛在的危害因素，定期進行勞動安全訓練與員工健康檢查，關心員工的身心健康與工作生活的平衡。

結社自由與雙向溝通

尊重員工加入或組成各類社團或組織的權利，例如：增肌減脂小組，設立多元溝通管道，如 Lunch Meeting、Happy Hour、勞資會議、匿名建言及正式申訴渠道，促進勞資和諧與集體協商。

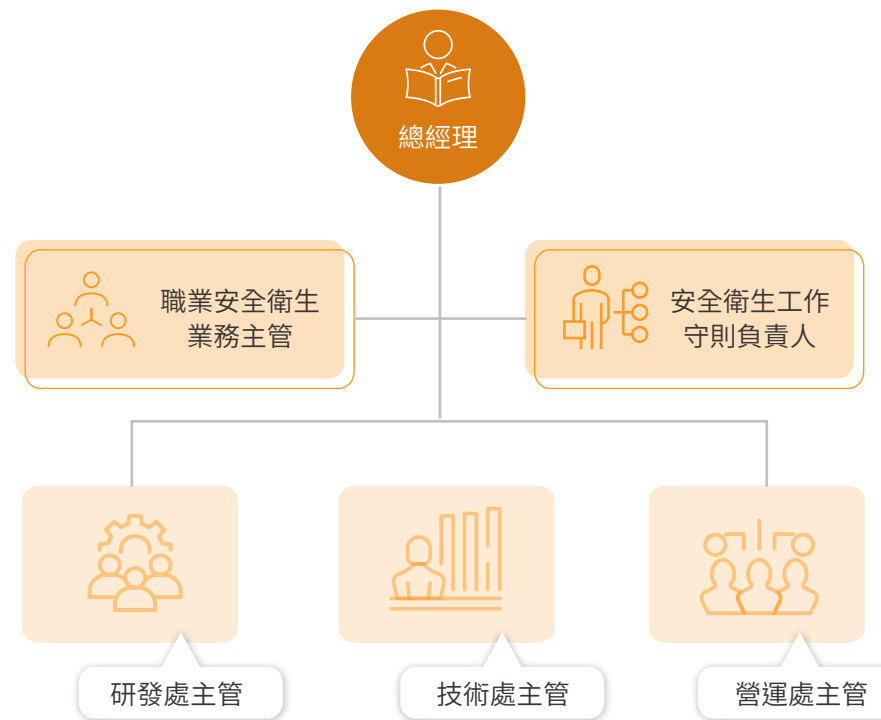
此外，全福生技未來會將人權議題整合進內部風險管理及評估流程，並計劃持續推動人權盡職調查，以逐步增強對員工及供應鏈中人權風險的識別與應對。截至2024年底，未曾收到任何關於歧視、不當對待、強迫勞動或童工等違反人權的通報或申訴。本公司將持續透過健全制度及員工溝通平台，嚴謹落實人權保障，以確保所有員工能在尊重與平等的環境中工作。

為加強人權議題管理，全福生技正在評估導入人權盡職調查及內部稽核機制，以系統化方式來識別、預防和回應潛在的人權風險。相關計劃將涵蓋對員工、營運據點及合作夥伴的影響評估，並結合現有的風險管理及供應鏈稽核機制，逐步建立符合國際標準的人權治理架構。本公司也將持續參考國際規範及產業具體作為，優化內部運作流程，提升整體人權保護之水平。

4.4.2 職業安全衛生管理

職業安全衛生之法規遵循

全福生技視打造安全、健康與幸福的工作環境為己任，台北辦公室遵循《職業安全衛生法》及《安全衛生工作守則》，並透過職業安全衛生主管視最新法規變動，必要時通知安全衛生工作守則負責人進行修改，並依據本公司簽核流程進行調整，確保所有流程符合公司規範及法規要求。本公司在中央研究院的實驗室則遵循《緊急應變及污染防治計畫》，依據中央研究院生醫轉譯研究中心的災害事故應變通報流程，以確保在各類災害事件發生時能迅速啟動應變措施，流程包括通報、應變及後續評估等步驟，並透過持續檢討與改進，提升整體的安全管理水平。上述所遵循之《職業安全衛生法》、《安全衛生工作守則》及《緊急應變及污染防治計畫》皆 100% 涵蓋全福生技所有員工，使其獲得應有之職業安全衛生保障；此外，亦凸顯本公司向全體員工布達組織內部的安全意識與文化，促進員工對安全措施有共同的認知與遵循，有助於將事故發生的風險減至最低。



乙種職業安全衛生業務主管

全福生技依《職業安全衛生管理辦法》屬第三類事業（具低度風險者）且員工人數在 30 人至 99 人以下，設置一名乙種職業安全衛生業務主管，無需設置職業安全衛生委員會。本公司則透過每季之勞資會議討論職安衛議題，該會議由各 2 名勞方與資方代表組成，目的為促進勞資雙方之間的溝通，以解決勞資、職業安全衛生等議題。

本年度會議內容主係討論工作分工與權責劃分、彈性工作時間、友善職場以及年資之額外特休假等相關議題。截至 2024 年底，未收到任何員工針對職業安全衛生或勞資相關的申訴，未來本公司將於會議中持續關注並評估任何有利於公司運作及勞工權益的改進措施，以促進更安全的工作環境，並確保所有員工的權益與健康得到充分的保護。

危害辨識、風險評估及事故調查

實驗室

為了防範可能發生的重大危安事件及臨時事故，本公司之實驗室依循《中央研究院生醫轉譯研究中心緊急應變及污染防治計畫》建立緊急應變體系，以迅速及適當地應對各類災害，並努力降低損失，避免對生命、財產和環境造成進一步危害。此體系確保工作場所及周邊的安全，並加速善後復原工作。同時，為防止環境污染和保護人體健康，本公司也同步加強各工作場所及生物實驗室的安全衛生措施，預防可能造成的危害與污染。

緊急應變及污染防治計畫



火災應變

設立了全面的防火系統，包括定期檢查滅火器和防火設備，以確保其有效運作。所有員工需接受火災安全訓練，了解逃生路線及避難地點。在火災發生時，首先評估火勢，如可控制則利用滅火器進行初期滅火，否則立即撤離，並報告消防單位。

水災應變

針對潛在的水災風險，制定定期檢查水管及排水系統的計劃，確保其暢通。若漏水事件發生，應立即啟動應變流程，迅速排水，並檢查有無受損設備，維護工作場所的安全和功能。

地震應變

在地震發生前，公司應定期進行施作和設施的耐震檢查，確保結構符合安全標準。員工需熟悉在地震期間的避難措施，在地震發生時迅速找到安全地點避難，並避免使用電梯，直到確認安全後才可返回工作區域。

電器安全

團隊定期檢查所有電器設備和電路，確保其無過載或故障的風險。此外，明確規範在電氣故障發生時應立即切斷電源並通知相關人員，避免可能的觸電或火災事故。

化學災害應變

對所有化學品的使用與存放，並為每位員工提供相關培訓。在發生不明氣體洩漏時，迅速啟動應急計劃，尋找泄漏源並進行封鎖，並立即報告予專業處理人員。

生物安全意外事件

制定針對生物材料的安全操作程序，並確保所有員工熟悉相應的防護措施。遇到生物危害事件時，立即啟動隔離程序，並向管理單位報告，隨後根據規定進行相關調查和處理。

基本安全裝備

在進行實驗時，必須穿著實驗衣、佩戴安全眼鏡以及必要時使用手套和口罩，並在工作前後進行手部清洗或消毒。

安全管理

禁止穿著拖鞋或涼鞋進入實驗室，並要求保持實驗室整潔、安靜，嚴禁飲食、飲水、吸菸或烹調食物。

設備使用

使用微波爐和進入冷房需遵循相關規定，並且在無菌室內需穿著無菌衣、帽、口罩和無鞋，保持無菌狀態。

危險物品管理

細菌、病毒等菌株須依規定使用並專人保管；易燃及危險性化學藥品必須妥善存放。焚燒或以高壓滅菌方式處理接種後的檢體及使用過的器材和廢棄物，避免污染和感染。

設備維護與使用

實驗儀器需定期維護，非專業人員不得擅自操作，特別是高壓滅菌器等具有危險性的設備。

應急措施

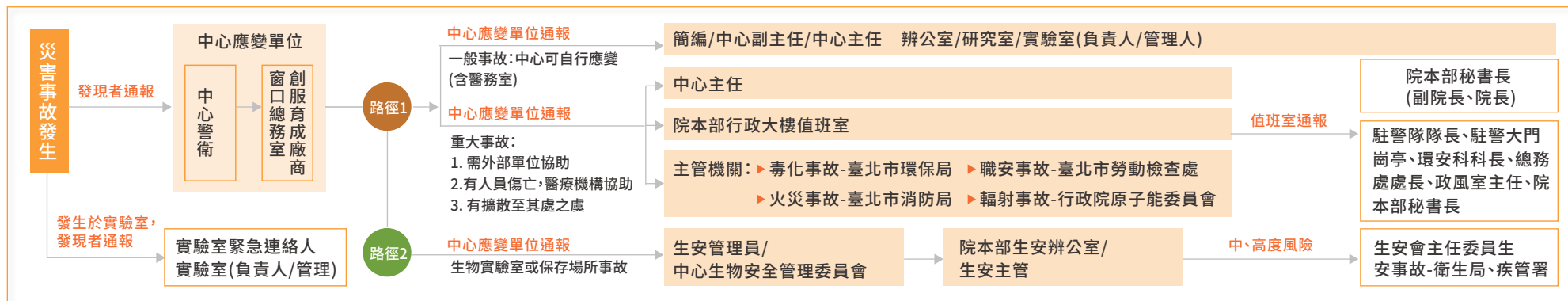
易燃氣體、電力等必須在不用時關閉，並建立警覺意識，熟悉實驗流程，制定危機處理方案，並避免在實驗室內快速移動以防意外發生。

人體血清的安全使用

在使用人體血清時，應保持工作區域的清潔，並使用符合標準的手套，必要時勤換手套以防交叉感染。所有處理過人體血清的物品必須在滅菌袋中處理後才可拋棄。使用具傳染性血清的實驗室需向環安人員報備。

通報流程圖

當緊急事故發生時，需依照中央研究院生醫轉譯研究中心災害事故應變通報流程圖辦理，事故單位應於1周內完成「中央研究院災害事故原因分析及防範對策通報表」



辦公室

本公司對辦公室工作環境辨識出兩大危害，包括電氣與火災風險以及物理災害。為了有效管理並降低風險，透過下列措施以最小化可能的危害。

危害類別：電氣、火災

危害內容	電氣和火災相關危害可能導致觸電、設備損壞、火災發生，進而危及人員安全和財產損失	物理危害	高處放置物品掉落和辦公桌、座椅損壞可能導致人員受傷或財產損失
管控措施	1. 定期檢查電氣設備 評估所有電器和需耗電設備的使用年限，確認其處於安全狀態，並檢查是否存在外部損害，如絕緣層損壞或接線不良，這些都可能導致觸電或產生火花，引發火災。	1. 高處物品存放管理 排除無遮擋的吊頂櫃，所有高處放置的物品必須存放在有櫃門的吊櫃中，以減少因地震或不當晃動導致物品掉落的風險。	
	2. 檢查防災設備 確保所有防災設備的有效性，包括定期檢查滅火器的使用年限和壓力指示，並確認逃生指示燈正常運作，確保在緊急情況下能立即使用。	2. 辦公桌和座椅的定期檢查 定期檢查各部門使用的辦公桌和座椅，確保桌面承載的重量不超過規定，以避免因超載導致桌面傾斜。檢查座椅的支柱、輪子和其他結構是否存在明顯的損壞或故障，防止因設備不良造成的壓傷或跌落事故。	
	3. 電氣負荷管理 控制每個電路上的負載，避免因過載而引發電氣故障或短路，定期評估及更新配電盤以適應設備需求。	3. 即時報修機制 建立及時報修流程，鼓勵員工立即報告辦公桌和座椅的任何損壞情況，以便迅速處理和修繕，避免潛在的安全隱患。	
	4. 保持清潔與通風 定期清理電源插座及設備周圍的可燃物，確保其通風良好，避免因過熱或積塵引起火災。		

透過職業安全衛生業務主管負責制定自動檢查表，以用於定期安全檢查，使發生危害之機率降至最低。根據該檢查表，主管定期進行查核，以確保所有安全標準的符合性。若檢查中發現不合格情況，主管將指定相關部門進行進一步的處理，並依據權限表的簽核流程執行必要的改進措施。

此外，本公司將推動以下規則以加強安全管理，保障員工在突發事故發生時的人身安全：工作人員可根據自身判斷決定是否需要緊急撤離；一旦撤離至安全地點，應立即通知主管和人資單位。

職安教育訓練

全福生技高度重視員工職業安全與衛生意識，為新進同仁安排必要的職安衛相關教育訓練，以助其掌握基本的職場安全觀念及應變行動指引。此外，辦公室內設有白板告示，標示防災與逃生路線圖，並在逃生口處張貼逃生器具使用說明，以及安全通道的清空警示，以確保員工對逃生途徑的清晰認識。本公司也定期為全體員工提供安全與健康相關課程，涵蓋急救知識、安全衛生工作守則等內容。截至 2024 年，公司未發生任何職業災害或火災事件，顯示我們的風險控管與預防機制的實施成果顯著。



訓練課程名稱	訓練課程內容說明	參與單位	舉辦場次	參與人次	訓練時數總和
實驗室新進人員安全衛生教育訓練	6 小時安全衛生教育訓練 + 2 小時生安教育 訓練	研發處、技術處	不定時	5	40
安全衛生工作守則 - 教育訓練	職業安全衛生相關法規	全福全體同仁，包括新進同仁	不定時	9	4.5
急救人員安全衛生教育訓練	急救相關知識與施救措施	急救人員 - 營運處一名，研發處一名	兩場	2	32
乙種業務主管教育訓練	乙種職業安全衛生業務主管安全衛生教育	職業安全衛生業務主管	一場	1	36
甲種業務主管教育訓練	丙種職業安全衛生業務主管安全衛生教育	職業安全衛生業務主管	一場	1	21
總計				18	133.5

員工健康促進

全福生技持續推動以預防為導向的健康管理機制，志在營造安全與健康的職場環境。我們每年為全體員工提供一般性健康檢查，確保員工的身心健康得以保障，本年度共計有 13 位員工進行健康檢查，占總員工人數 40.6%，安排員工至國泰健康管理內湖健檢中心進行檢查，提供有感胃鏡 / 碳十三或心血管半日專案，亦允許員工自行選擇合格醫療院所進行，再向公司請款，補助費用以新台幣壹萬元為限。

為了提升健康意識與體能，員工自主成立「全福增肌減脂小組」並舉辦一場增肌減脂比賽，自 2024 年 11 月 11 日開始，至 2025 年 1 月 27 日進行，為期 11 週。期間，參賽者將努力調整飲食與運動習慣，以達成增肌與減脂的目標。賽後將根據提供的公式計算每位參賽者的肌肉增長與脂肪減少比例，並評選出比賽獲勝者。為表彰優秀成就，獲獎者將獲得一次由其餘同仁共同招待的慶祝聚餐，以促進員工之間的凝聚力，同時鼓勵大家關注自身健康，並相互支持，共同邁向更健康的生活方式。



增肌減脂比賽後聚餐



升降桌



增肌減脂比賽

供應鏈職業健康與安全管理

以全福生技現階段之商業模式雖不直接涉及製造或相關供應鏈，仍將對合作夥伴進行職業安全衛生的風險評估及管理，以瞭解其現有措施及潛在風險。未來，本公司將於合作夥伴篩選機制中新增職安衛相關條件，並於合約中列出職業安全與衛生的要求，且必要時得採現場稽核，以確保有效性。

此外，本公司計畫建立訊息共享平台，不定時分享生技產業之職安衛作為及資訊，以促進本公司與夥伴間的交流，進而提升雙方職安衛水準。

職業傷害與職業病統計

據統計，全福生技於 2024 年未有發生職業傷害以及職業病之情事。

本公司針對職業危害的識別，依據內部作業流程定期進行風險評估和檢討，提出改善建議以應對工作場所的潛在風險並逐步實施有效的預防措施。職業傷害及職業病的統計則根據《職業安全衛生法》及勞動部的要求進行通報和申報，主要涵蓋依法需通報之在職人員為主。

目前，公司尚未依循國際勞工組織（ILO）所制定的《職業傷害與職業病統計實施準則》進行統計，因此數據範圍較為有限，未能涵蓋虛驚事故或某些潛在的健康風險事件。未來，本公司將根據實際情況，逐步檢討相關制度的適用性以及數據揭露範圍，致力於提升職業安全管理的成熟度和資訊透明度。

員工職業安全衛生統計	2024 年
總經歷工時（小時） ^{註 1}	56,518
一般職業傷害人次 ^{註 2}	0
嚴重職業傷害人次 ^{註 3}	0
虛驚事故數（件數）	0
死亡人數	0
可記錄之職業傷害次數合計（人次）	0
損工日數	0
職業傷害所造成的死亡比率（%） ^{註 4}	0
嚴重的職業傷害比率（%） ^{註 5}	0
可記錄之職業傷害比率〔失能傷害頻率〕 ^{註 6}	0
虛驚事故率（%）	0
損工日數比率（SR）（%）	0
總合傷害指數（FSI）（%）	0

註 1：全體員工實際經歷之工作時數加總，等同勞動部定義：<https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0302.html>

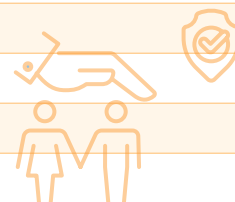
註 2：損工日數 180 天以內者。

註 3：損工日數大於 180 天者。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率 = 死亡件數 * 200,000 / 總經歷工時。

註 5：嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害件數 * 200,000 / 總經歷工時。

註 6：可記錄之職業傷害件數合計 * 200,000 / 總經歷工時，即勞動部定義之「失能傷害頻率（FR）」



5

社會參與與公益

5.1 社會參與與社會公益

5.2 培育生技醫療人才與學術/
新創合作

5.3 外部組織參與



5.1 社會參與與社會公益

全福生技相信企業不僅是經濟價值的創造者，也肩負促進社會共融與回饋社會的責任。本公司關注健康促進、疾病預防及社區醫療等議題，期望透過多元形式的社會參與，展現企業對公共利益的重視，並逐步發展具持續性的公益行動與在地貢獻。

5.1.1 社會公益

作為生技醫療之企業，全福生技自成立起便持續關注社會需求與公共議題，包括舉辦登革熱流行病研討會及眼科疾病相關研討會，期望發揮企業影響力回饋社會。公司聚焦弱勢族群福祉、偏鄉醫療與教育支持等議題，並持續探索實質參與公益的方式，包含鼓勵員工主動參與社會關懷活動，以及評估企業層面的公益參與機制與行動方向。

2024，全福生技廣邀員工參與，展現企業與員工對社會公益的關懷與實踐。相關具體行動包括：

員工自主參與

除公司發起活動外，員工亦主動響應各項公益行動，自主捐款 **23** 人次，捐贈對象包含：視障者家長協會、喜樂家族社會福利基金會、無國界醫生基金會、慈濟慈善基金會、捐棺造福等，共計 **14,637** 元。自主捐血、油漆與捐贈物資等共超過 **7** 人次參與。



員工自主參與



響應國際無車日活動

響應國際無車日活動

於 2024 年 9 月 23-27 日響應「**國際無車日**」活動，共 **13** 位員工參與，展現企業對環境永續的關注。



響應國際無車日活動

採買公益團體禮盒

逢年過節以**公益團體禮盒**致贈親友，期望能幫助更多弱勢團體。



採買公益團體禮盒



採買公益團體禮盒



“

此外，全福生技仍將持續研議以下公益參與方向，以強化社會連結與正向影響力：



與非營利組織合作，支持弱勢族群之醫療資源捐助



支持健康促進活動、社區健檢、視障按摩等



探討設立內部物資募集機制，擴大公益參與層面與社會效益



參與各式公益活動，提升公司對弱勢族群的關懷



響應捐血活動，幫助國內血庫維持足夠的血液供應

未來，本公司將依資源配置與社會需求，持續擴大公益參與的廣度與深度，落實企業社會責任，促進企業與社會間的正向循環。

”

5.2 培育生技醫療人才與學術 / 新創合作

生技醫療領域的發展迅速，人才培育與創新能量是產業永續的關鍵。全福生技重視人才培育與新創支持，期望透過與學校合作與交流，協助年輕世代累積實務能力，並為產業注入創新動能，形塑正向循環的產業環境。

5.2.1 培育生技醫療人才與學術建教合作

全福生技重視生技醫療領域人才的長期培育與合作交流，期望透過投入教育資源，強化未來人才對產業的理解與實務技能。為縮短產學落差並增強學生的實作經驗，全福生技初步規劃建立與大專院校的合作機制，未來可能推動以下措施：

- **建立實習計畫：**與大專院校合作，提供學生實習機會，讓他們在實際工作環境中應用所學知識並獲得寶貴經驗。
- **推動校園講座與研討會：**不定期舉辦講座和研討會，邀請業界專家分享生技醫療最新趨勢和技術發展，加深學生對行業的認識。

未來公司將視經營重點與資源配置，持續擴大與產業組織間的合作參與。

5.2.2 新創合作

作為具備創新導向的生技醫療業者，全福生技關注新創技術發展與產業生態鏈結，秉持開放合作精神，重視新創生態系的成長，期望與具潛力的新創團隊建立技術合作、產品整合或市場驗證等連結。

未來可能合作方向包括：

- 與業界聯合開發新技術、新解決方案，拓展雙方業務機會
- 技術產品或平台的共同研發或整合應用

公司期待透過與新創合作，推動生技醫療的數位創新落地，並共同創造商業與社會價值。

5.3 外部組織參與

身為生技醫療產業的一員，全福生技理解產業自律、公眾參與與外部合作對永續經營的重要性。公司關注與研發型生技新藥發展協會 (TRPMA), 國家生技醫療產業策進會 (IBMI), 生物技術開發中心 (DCB), 以及台灣生物產業發展協會 (產業聯盟) 等組織的連結，期望藉由對外參與強化產業聯繫、掌握趨勢資訊，並促進良善治理。

5.3.1 生技醫療相關產業組織

全福生技為台灣生物產業發展協會會員，初步會參與上述生技醫療相關產業活動，藉由與同業交流，掌握政策脈動並貢獻產業建言，並進一步參與例行會議、專案工作小組。

“

- 出席相關上述組織舉辦的研討會、工作坊或論壇活動
- 參加相關上述組織辦理之研討會或標準推動計畫
- 參與政府與產學界推動之法規或政策諮詢會議
- 就新興議題（如醫療科技、數位健康、病患安全）參與標準制定或法規諮詢

”

未來公司將視經營重點與資源配置，持續擴大與產業組織間的合作參與。

5.3.2 外部倡議及團體協約

除產業協會外，公司亦關注國內外各類倡議組織、責任標準與自律公約，特別是針對永續發展、醫療倫理、病患安全等議題。全福生技期望未來能與具代表性的外部倡議接軌，並將評估是否參與或響應具國際影響力的倡議組織、產業承諾或責任標準，以提升公司治理水準與社會透明度。可能評估或響應的項目包括：

“

- ESG 相關倡議（如誠信治理、永續供應鏈責任）
- 醫療倫理、數位健康應用規範與病患資料保護等原則性倡議
- 與國際倡議機構建立合作聯繫，如醫療科技協會或永續健康聯盟
- 支持病患權益等議題倡議，提升社會健康資訊透明度與公正性

”

透過主動參與與承諾，全福生技期望為打造可信賴、負責任的生技醫療服務環境盡一份心力。

附錄

附錄一：GRI 準則指標對照表

附錄二：氣候相關財務揭露及
上市公司氣候相關資訊索引表



附錄一：GRI 準則指標對照表

使用聲明	全福生物科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021。
適用的 GRI 行業準則	本公司為上市生技醫療業，本年度暫無適用之 GRI 行業準則。

GRI 2：一般揭露 2021

GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	2
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
2-4	資訊重編	本報告書為第一年編撰，不適用	
2-5	外部保證 / 確信	本報告書為第一年編撰，尚未進行外部保證 / 確信	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於全福生技	5
2-7	員工	4.1.1 員工結構	62
2-8	非員工的工作者	4.1.1 員工結構	62
2-9	治理結構及組成	1.1.2 董事會運作	18
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1.2 董事會運作	18
2-11	最高治理單位的主席	1.1.2 董事會運作	18

GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.2 董事會運作	19
2-13	衝擊管理的負責人	永續發展規劃	9
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展規劃	10
2-15	利益衝突	1.1.2 董事會運作	19
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人溝通	13
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1.2 董事會運作	19
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1.2 董事會運作	20
2-19	薪酬政策	1.1.2 董事會運作	20
2-20	薪酬決定流程	1.1.2 董事會運作	20
2-21	年度總薪酬比率	1.1.2 董事會運作	20
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3
2-23	政策承諾	1.1.4 誠信經營	22
		1.2.1 風險管理政策	25
		4.4.1 人權管理政策	73
2-24	納入政策承諾	1.1.4 誠信經營	22
		1.2.1 風險管理政策	25
		4.4.1 人權管理政策	73
2-25	補救負面衝擊的程序	各章節重大主題管理方針	
		1.1.4 誠信經營	22
		4.1.3 促進勞資和諧	64

GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
2-27	法規遵循	1.1.5 法令遵循與內部稽核	23
2-28	公協會的會員資格	5.3.1 生技醫療相關產業組織	83
		5.3.2 外部倡議及團體協約	83
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合及重大主題分析	11
2-30	團體協約	本公司無團體協約，以勞資會議代替	

GRI 3：重大主題揭露 2021

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 3 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人議合及重大主題分析	11
	3-2	重大主題列表	利害關係人議合及重大主題分析	12
重大主題：誠信經營與法規遵循				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	誠信經營與法規遵循 - 重大主題管理方針	15-16
GRI 205 反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.1.4 誠信經營	23
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.1.4 誠信經營	23
重大主題：創新管理與研發				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	創新管理與研發 - 重大主題管理方針	28-29
重大主題：產品品質與藥物安全				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	產品品質與藥物安全 - 重大主題管理方針	30-31
GRI 416 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.2 藥品品質與藥物安全	40
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2 藥品品質與藥物安全	40

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
重大主題：氣候變遷因應				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	氣候變遷因應 - 重大主題管理方針	45-46
GRI 201 經濟績效	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1.1 氣候相關財務揭露	47
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1.2 能源與溫室氣體管理	53
	302-3	能源密集度	3.1.2 能源與溫室氣體管理	53
GRI 305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.2 能源與溫室氣體管理	53
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.2 能源與溫室氣體管理	53
	305-4	溫室氣體排放強度	3.1.2 能源與溫室氣體管理	53
重大主題：人才培育與發展				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	人才培育與發展 - 重大主題管理方針	60-61
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2.1 學習發展	65
	404-2	提升員工職能管理及過渡協助方案	4.2.1 學習發展	66
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.3.2 績效管理	69

一般主題揭露

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 200：經濟				
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4.1 2024 年財務資訊	26
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	1.4.2 退休金實施情形	26
	201-4	取自政府之財務援助	本年度未有此情事	

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 供應鏈管理	41
GRI 300：環境				
GRI 305 水與流放水	303-1	共享水資源之相互影響	3.2 水資源與廢棄物管理	55
	303-3	取水量	3.2 水資源與廢棄物管理	55
	303-4	排水量	3.2 水資源與廢棄物管理	55
	303-5	耗水量	3.2 水資源與廢棄物管理	55
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 水資源與廢棄物管理	55
	306-3	廢棄物的產生	3.2 水資源與廢棄物管理	55
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.2 水資源與廢棄物管理	55
	306-5	廢棄物的直接處置	3.2 水資源與廢棄物管理	55
GRI 400：社會				
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	4.1.2 人才招聘	63
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3.3 多元福利	69
	401-3	育嬰假	4.3.3 多元福利	72
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4.2 職業安全衛生管理	74
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4.2 職業安全衛生管理	75
	403-3	職業健康服務	4.4.2 職業安全衛生管理	78
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4.2 職業安全衛生管理	75



主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.2 職業安全衛生管理	78
	403-6	工作者健康促進	4.4.2 職業安全衛生管理	78
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4.2 職業安全衛生管理	79
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4.2 職業安全衛生管理	74
	403-9	職業傷害	4.4.2 職業安全衛生管理	79
	403-10	職業病	4.4.2 職業安全衛生管理	79
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1.1.2 董事會運作	18
			4.1.1 員工結構	62
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.3.1 薪酬制度	68
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.4.1 人權管理政策	73
GRI 408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.4.1 人權管理政策	73
GRI 409 強迫或強制勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.4.1 人權管理政策	73
GRI 418 顧客隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.3.2 資安事件通報通報作業程序	25

附錄二：氣候相關財務揭露及上市公司氣候相關資訊索引表

TCFD 建議揭露事項		上市公司氣候相關資訊	對應章節	補充說明
治理				
TCFD 1 (a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.1.1 氣候相關財務揭露	-
TCFD 1 (b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。			
策略				
TCFD 2 (a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	3.1.1 氣候相關財務揭露	-
TCFD 2 (b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	3. 敘明極端天氣事件事件及轉型行動對財務之影響。		-
TCFD 2 (c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）。	5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	本年度未使用情境分析評估新應材重大氣候議題。
風險管理				
TCFD 3 (a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.1.1 氣候相關財務揭露	-
TCFD 3 (b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程。			-
TCFD 3 (c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。			-



TCFD 建議揭露事項		上市公司氣候相關資訊	對應章節	補充說明
指標與目標				
TCFD 4 (a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3.1.1 氣候相關財務揭露	-
TCFD 4 (b)	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	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	3.1.1 氣候相關財務揭露 3.1.2 能源與溫室氣體管理	本年度尚未進行溫室氣體盤查與確信
TCFD 4 (c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	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。	3.1.1 氣候相關財務揭露	本年度未使用碳抵換及購買再生能源憑證。
-	-	7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	全福未使用內部碳定價作為規劃工具。

註：此表主要依據上市公司編製與申報永續報告書作業辦法「附表二 上市公司氣候相關資訊」要求揭露、並輔以國際 TCFD 建議揭露事項整併呈現，亦於章節 3.1.1 氣候相關財務揭露詳細說明相關管理情形



地 址：11492 台北市內湖區瑞光路358巷30弄1號8樓

電 話：+886-2-2659-8586

傳 真：+886-2-2659-8779

<https://www.brimbiotech.com/tw/>