

SLC
PHARMA

松瑞製藥股份有限公司

2022
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT



報告書範圍及編輯原則 (GRI 2-3)

2022 年永續報告書為松瑞集團 (以下簡稱松瑞、本公司) 的第 1 本報告書，揭露公司在經濟、社會與環境的承諾與積極作為。藉由本報告書的發行，讓各界利害關係人瞭解松瑞集團在推動企業永續發展的努力，並作為未來持續改善公司 ESG 表現的基礎。

涵蓋時間 (GRI 2-3)：2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

報導邊界 (GRI 2-2) (GRI 3-2)：

本報告書報導邊界涵蓋松瑞集團所有營運據點，包含松瑞製藥股份有限公司竹南總部、南科廠與南科針劑廠、台北辦公室與松瑞生技股份有限公司。除環境面只以松瑞製藥竹南廠、南科廠與針劑廠為主之外，其餘數字之統計均以集團為邊界。

報告書撰寫依循原則

本報告書由本公司永續工作小組負責內容彙整及撰寫，並由相關人員進行內部稽核，比對資料的一致性完整性及正確性。永續報告書的內容架構，參考全球永續性報告組織 (Global Reporting Initiative; GRI) 永續性報導通用準則 2021；並依據永續會計準則委員會編製標準 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 生物科技與製藥行業指標進行揭露。詳細內容可參閱本報告附錄中的 GRI 索引及 SASB 對照表。財務數據內容依循國際財務報告準則 (International Financial Reporting Standard; IFRS)；環保安全衛生的績效則以國際通用的指標表達，其餘量化數據若有特殊意義，將另行附註說明。

報告書發行 (GRI 2-3)

本次發行日期：2023 年 6 月 / 首次發行。

下次發行日期：2024 年 6 月。

發行管道及聯絡方式

本公司為珍惜地球資源，永續報告書以網路發行 (公告於本公司網站) 為主，歡迎各利害關係人上網查閱及下載。報告書內容如有任何疏誤更正或資料更新，請以公司網站公告之電子檔案內容為準。如對內容有任何意見、建議或諮詢，歡迎利用以下聯絡資訊與我們聯絡。

聯絡窗口 (GRI 2-3)

發言人：陳志芳總經理

電話：+886-37-580100 轉 1850

代理發言人：林彥嵐 副總經理

電子郵件信箱：stock@saviorlifetec.com.tw



目錄 Content

- 2 報告書範圍及編輯原則
- 3 經營者的話
- 4 2022 年永續亮點

01

第一章 松瑞集團的使命

- 6 1-1. 松瑞集團簡介
- 7 1-2. 松瑞集團歷史沿革
- 9 1-3. 主要產品與經濟績效

02

第二章 松瑞集團的永續價值

- 12 2-1. ESG 推行組織
- 13 2-2. 利害關係人與重大主題
- 20 2-3. 對 SDGs 的回應

03

第三章 松瑞集團的產品與價值鏈

- 22 3-1. 價值鏈與優勢
- 25 3-2. 核心技術與平台
- 27 3-3. 品質管理
- 30 3-4. 未來策略

04

第四章 公司治理

- 32 4-1. 松瑞的治理架構
- 37 4-2. 誠信經營與防治貪腐
- 40 4-3. 風險管理
- 42 4-4. 資通安全管理
- 43 4-5. 供應鏈管理

05

第五章 永續環境

- 46 5-1. 環境政策與績效
- 47 5-2. 環境成本投入與績效
- 48 5-3. 水資源管理與水污染防治
- 50 5-4. 空氣污染防制
- 51 5-5. 能源使用與溫室氣體盤查
- 53 5-6. 氣候相關財務揭露 (TCFD)
- 56 5-7. 廢棄物產生與處理

06

第六章 幸福職場

- 59 6-1. 人權政策
- 60 6-2. 勞雇關係
- 62 6-3. 多元化招聘
- 63 6-4. 薪資政策
- 63 6-5. 訓練與教育
- 65 6-6. 勞資溝通與關懷照顧
- 67 6-7. 職業安全衛生

附錄

- 71 附錄一、聯合國盟約對照表
- 71 附錄二、松瑞集團 2022 永續報告書 GRI 內容索引表
(依循 GRI 準則)
- 73 附錄三、永續會計準則委員會編製標準 (SASB) 內容索引

董事長的期許

松瑞集團 永續發展目標與期許



各位利害關係人，

松瑞集團的「松」和「瑞」分別彰顯了「松柏長青」和「人中祥瑞」的品牌精神，松瑞集團自成立以來，一直致力於提供拯救生命的優質注射藥物給需要的患者，未來我們更將秉持同樣的高品質工藝精神，嚴選能夠為人們帶來幸福與健康的優質產品，滿足大眾對於美好生活的期待。

松瑞對高品質的要求也體現在公司的價值創造上，尤其是在商業模式與服務方面，我們透過全球布局，掌握關鍵技術，提供全球培南類產品原料供應與製劑，松瑞已成功轉型為台灣製藥業之領導針劑品牌，並在全球培南藥品供應鏈上占有一席之地！

過去十多年來，松瑞集團持續在藥品研發與註冊登記累豐碩成果，未來我們將持續製程優化，以及整合上中下游產業鏈的合作，以深化永續經營，同時亦將「幸福健康」與「基業長青」的品牌精神擴展至保健產品領域，為世界作出更多正面的貢獻。2022 年，我們發布了第一本松瑞集團的永續報告書，揭露公司的信念，以及長期在環境保護，企業社會責任的承諾。同時為了擴大內部同仁的了解，我們也導入 ESG 永續管理的教育訓練，深化公司在環境、社會與公司治理面的承諾與作為。

過去幾年的疫情，令我們深刻體會到全球性風險帶來的衝擊，因此我們把氣候治理與風險管理納入公司的永續經營策略與思維，導入 TCFD(氣候相關財務揭露)，從風險管理角度來因應可能的風險，並掌握產業鏈整合可能帶來的機會。我們也力行節能減碳，從提高能源效率、減少浪費減少對環境的負面衝擊。展望未來，松瑞集團將持續秉持創新研發與高品質的要求，在促進人類福祉的藥品以及保健品領域，打造新市場及新事業版圖，繼續推動松瑞集團的穩定成長。

總經理的話

松瑞集團 營運與績效表現



各位利害關係人，

我們很高興跟大家報告，這是松瑞集團第一本正式對外揭露非財務資訊的永續報告書。由於我們從事的是拯救生命的事業，在提供拯救生命的解決方案時，高品質與安全一直是我們最看重的要素。

2022 年對於松瑞集團而言，是十分關鍵的一年。為了深化永續經營，我們進行了產業鏈上下游的整合以及多元的商業夥伴合作：除了不斷與供應商取得更密切的合作之外，我們也攜手多元合作夥伴，共同跨大全球版圖與布局。為了進一步提升製藥研發品質與競爭力，我們將原製劑研發單位，提升為松瑞集團百分之百轉投資的子公司松瑞生技，專攻利基型上下游原料與製劑的製程開發，期許能帶動松瑞集團的產品更多元化。同時我們也完成了南科廠的製程優化，這不但讓我們進一步掌握規模經濟的優勢，也響應了永續環境指標，對於提高資源利用效率、降低碳排放密度上，都有直接正面的貢獻。另外，松瑞也通過了 FDA 的定期查廠，並達到零缺失的佳績，這些績效都展現了我們對高品質的要求是時刻不鬆懈的。

松瑞集團相信唯有優質的產品，穩健的公司治理，穩定的產業鏈合作，才能永續地經營與生產。未來我們將持續放大我們的研發優勢，製程優化優勢，透過規模經濟的優勢，持續打造更全球化的市場版圖！

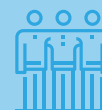
2022 年永續亮點

環境面 Environment



- 南科廠成完成製程優化，大幅降低耗能、耗水、與能量密集度
- 竹南、南科廠在空汙、廢水、廢棄物及毒化物的汙染防治及排放均符合法規要求
- 2022 年相較於 2021 年之廢溶劑委外焚燒處理量，減量高達 49.4%
- 自 2022 年起導入 TCFD 氣候財務揭露架構，辨識氣候變遷對公司營運的影響，提出減緩及調適策略

治理面 Corporate Governance



- 品質管理：支持通過美國 FDA 稽核
- 通過「風險管理政策與作業程序」，將風險管理正式建制化



社會面 Social



- 榮獲 1111 人力銀行幸福職場銀獎
- 修訂「供應商管理作業程序」，要求供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》，將供應鏈的勞工權益、環保、職業安全衛生、誠信準則及反貪腐等項目納入供應商評鑑查核之要件。2021 年已完成 32 家供應商承諾書之簽署，2022 年正式起啟動供應商調查，公司將與廠商攜手打造「永續供應鏈」，發揮社會影響力

1

松瑞集團的使命

松瑞集團擁有最完善的 GMP 管理系統最先進的廠房設備，垂直整合無菌原料到製劑成品的一貫化生產製造，開發無菌原料藥及針劑成品，積極開拓國際市場，已於全球 80 餘國註冊原料藥及針劑成品，擁有最先進技術且符合 GLP 規範的研發中心，專用於 API 與藥物研發。

1-1 松瑞集團簡介

1-2 松瑞集團的歷史沿革

1-3 主要產品與經濟績效



1-1. 松瑞集團簡介

我們以提供挽救生命的藥物為榮！

松瑞集團為一具有領導地位的培南專業產品針劑製藥事業體，旗下松瑞製藥股份有限公司之總部，設於台灣竹南。擁有最完善的廠房設備先進的廠房設備，垂直整合無菌原料到製劑成品的一貫化生產製造。高規格的廠房設備，不僅符合 cGMP 標準，並陸續通過日本、歐洲及美國等政府衛生單位查廠。並擁有最先進技術且符合 GLP 規範的研發中心，專用於 API 與藥物研發。



關於松瑞製藥股份有限公司

公司名稱 (GRI 2-1)	松瑞製藥股份有限公司
成立時間	2004 年 1 月 30 日
資本總額 (GRI 2-6)	新台幣 31.7 億元
上櫃時間	2015 年 9 月 8 日
2022 年營業額	1,265,749 仟元
營運總部 (GRI 2-1)	350 苗栗縣竹南鎮科中路 29 號
員工人數	共計 311 人
公司所有權與法律形式 (GRI 2-1)	松瑞製藥於 2015 年核准上櫃掛牌，法律形式屬於「股份有限公司」，公司所有權屬於全體股東

各生產據點地址及電話 (GRI 2-2) (GRI 2-3)：

本公司總共有 5 個營運據點，請參閱本公司官網：saviorlifetec.com.tw

台北辦公室

地址：臺北市大安區敦化南路 2 段 76 號 20 樓

電話：02-89796299

子公司：松瑞生技

生產產品：利基型製劑藥物產品之開發

地址：臺北市大安區敦化南路 2 段 76 號 4 樓

電話：037-580-100

竹南廠

生產產品：量產規模之美洛培南 (Meropenem)

地址：苗栗縣竹南鎮科中路 29 號

電話：037-580-100

南科廠

生產產品：量產規模之厄他培南 (Ertapenem) 與美洛培南 (Meropenem)

地址：台南市新市區大順 9 路 11 號

電話：06-505-1200

針劑廠

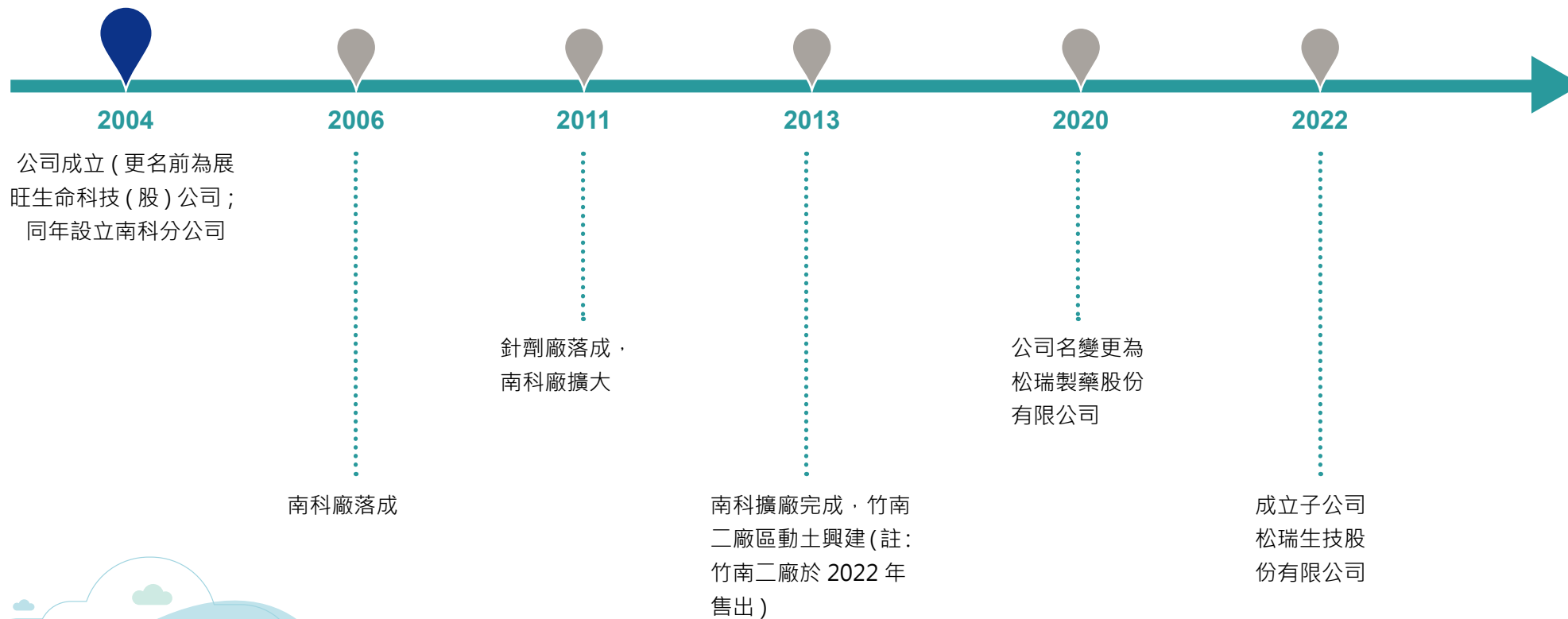
生產產品：量產成品劑型產品

地址：台南市新市區創業路 12 號 4 樓

電話：06-505-1200

1-2. 松瑞集團歷史沿革

公司創立與設廠沿革



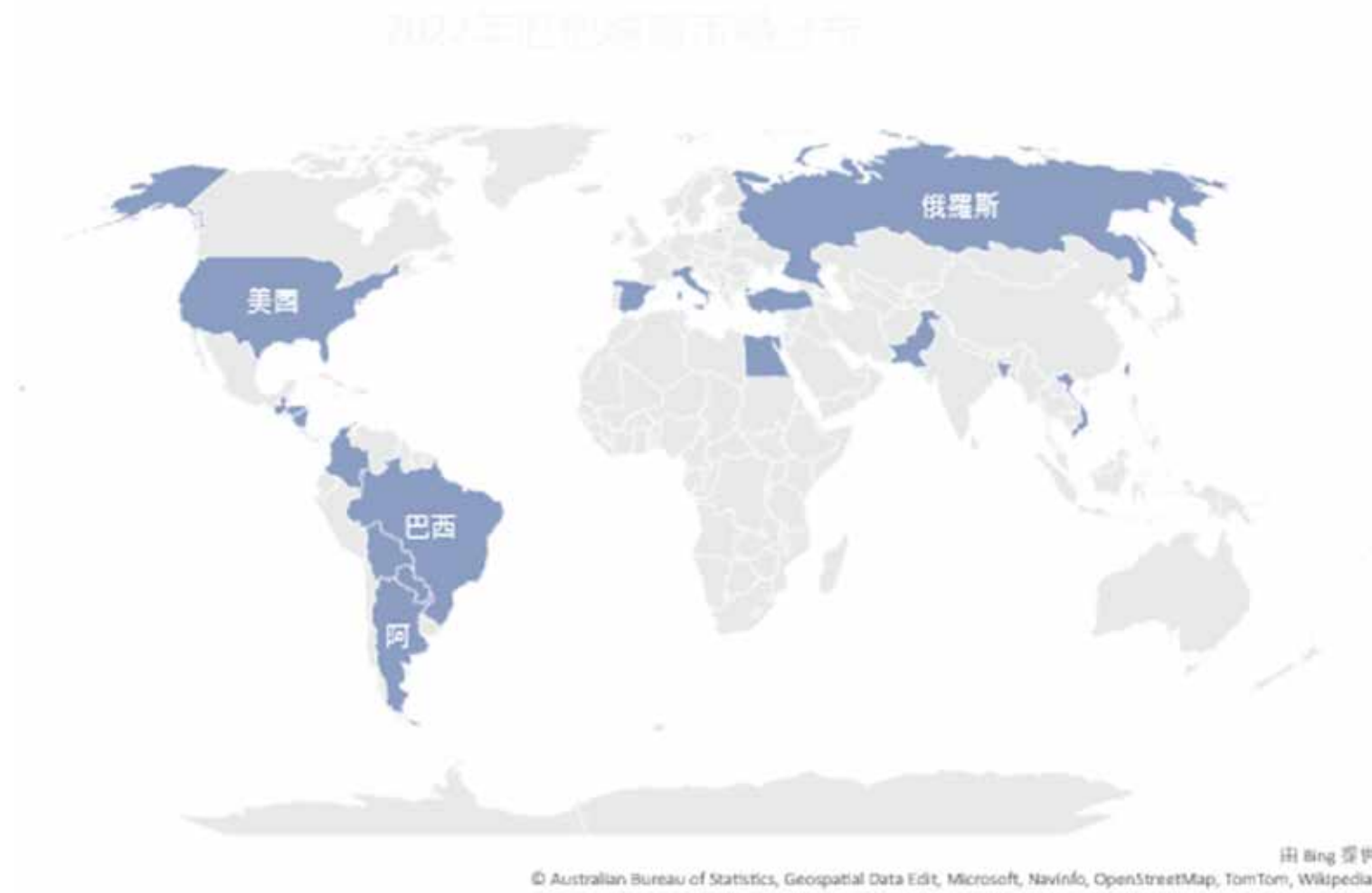
松瑞集團歷史沿革



產品開發沿革

我們的研發與生產基地在台灣，產品行銷全球，

松瑞製藥 2022 年 Ertapenem 已經在美國、拉丁美洲、俄羅斯、西班牙、義大利、埃及、越南、孟加拉、巴基斯坦等約 20 國銷售。



1-3. 主要產品與經濟績效 (GRI 2-6) (GRI 201-1)

松瑞集團在無菌原料藥 (Active Pharmaceutical Ingredients, 簡稱 API, 又稱活性藥物成份, 為藥品中具有療效的部分) 及其針劑產品之製程開發、生產上, 具全球領導地位。我們於無菌結晶、無菌粉末製程工藝上的專業知識與成熟技術為創新基礎, 並且以製造挽救生命的藥物為榮, 矢志製造優質產品以滿足全球患者的需求, 同時為松瑞集團的同仁、股東及台灣製藥業創造利益價值, 並提供一個更健康的環境。

公司業務分為五大類, 包括碳青黴烯 (Carbapenem) 抗生素學名藥、針劑學名藥、控釋型學名藥、新劑型開發、新藥開發, 以及上述產品之原料藥、賦形劑、中間體物及劑型產品等。主要產品中的美洛培南 (Meropenem), 名列「世界衛生組織基本藥物標準清單」, 是臨床重症感染的最後一道防線, 其與厄他培南 (Ertapenem) 在疫情期間, 均扮演挽救生命的重要角色。

我們的研發與生產基地在台灣, 產品行銷全球, 松瑞集團 2022 年 Ertapenem 已經在美國、英國、西班牙、俄羅斯、土耳其、埃及、拉丁美洲國家、東南亞國家與台灣... 等超過 20 多個國家銷售。

依照松瑞集團的全球佈局, 預期接下來的一至三年 (2023-2025), 松瑞的 Ertapenem 將擴及至更大的國家與市場, 預計將超過 60 個國家。

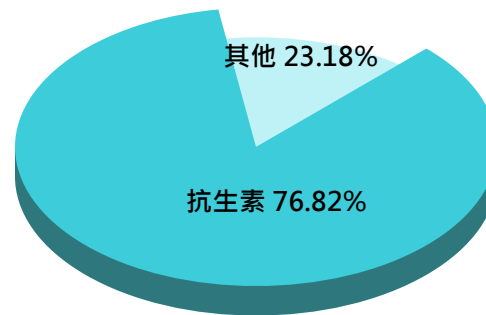
主要產品

本公司目前主要產品為碳青黴烯類 (Carbapenem) 抗生素美洛培南 (Meropenem) 及厄他培南 (Ertapenem) 之學名藥。培南類抗生素是一種含碳青黴烯環的新型廣譜 β - 內酰胺類抗生素, 是迄今為止抗菌譜最廣、抗菌活性最強的抗生素, 扮演著抗臨床重症感染最後一道防線的重要角色。

主要產品的用途

主要產品	用途 (產品適應症請參考衛生福利部之公告)
美洛培南 (Meropenem)	肺炎、皮膚感染、尿路感染、婦科感染、敗血症、腦膜等。
厄他培南 (Ertapenem)	複雜的腹腔內感染、複雜性皮膚和皮膚組織感染、無骨髓炎、之糖尿病足部感染、感染性肺炎、複雜的尿道感染包括腎盂腎炎、急性盆腔感染, 包括產後子宮內膜炎、敗血性流產和手術後 婦科感染和預防結腸直腸外科手術後手術部位感染等。

2022 年抗生素產品佔營業收入之比例

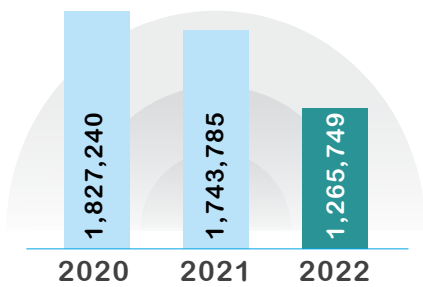


單位：新台幣仟元、%

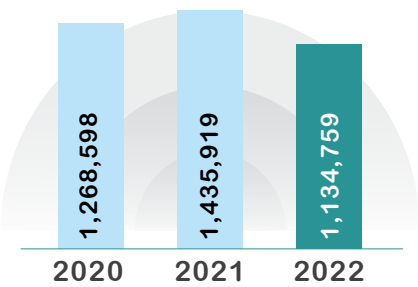
項目	2021 年營業額佔比	2021 年營業額	2022 年營業額佔比	2022 年營業額
抗生素	69.69	1,215,262	76.82	972,345
其他	30.31	528,523	23.18	293,404
合計	100	1,743,785	100	1,265,749

2020-2022 年 公司之營業收入與每股盈餘 (GRI 2-6)

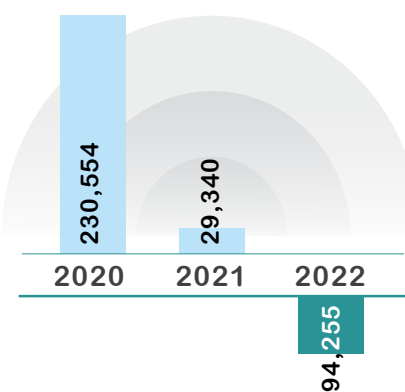
營業收入 (新台幣千元)



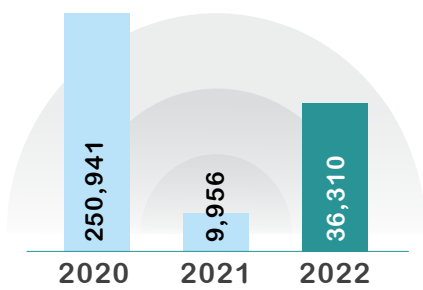
營業成本 (新台幣千元)



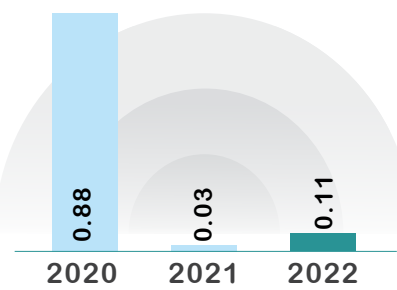
營業損益 (新台幣千元)



稅後淨利 (新台幣千元)



每股盈餘 (新台幣元)



項目	2020	2021	2022
營業收入 (新台幣千元)	1,827,240	1,743,785	1,265,749
營業成本 (新台幣千元)	1,268,598	1,435,919	1,134,759
營業損益 (新台幣千元)	230,554	29,340	-94,255
稅後淨利 (新台幣千元)	250,941	9,956	36,310
每股盈餘 (新台幣元)	0.88	0.03	0.11

2

松瑞集團的永續價值

松瑞集團在經營過程中關注對各方利害關係人以及對社會、環境的影響，利用獨特的核心能力，滿足環境與社會真正需求，創造企業的競爭優勢，將策略性永續融入營運計畫，設立中長期永續目標，為決策者提供指導原則，同時也建立起不同領域之間利害關係人的溝通橋樑，共同創造企業與社會的永續。

2-1. ESG 推行組織

2-2. 利害關係人與重大主題

2-3. 對 SDGs 的回應

3 良好健康
與社會福利



8 體面工作和
經濟增長



9 產業、創新和
基礎設施



12 確保永續消費
和生產模式



13 氣候行動



17 促進目標實現
的夥伴關係



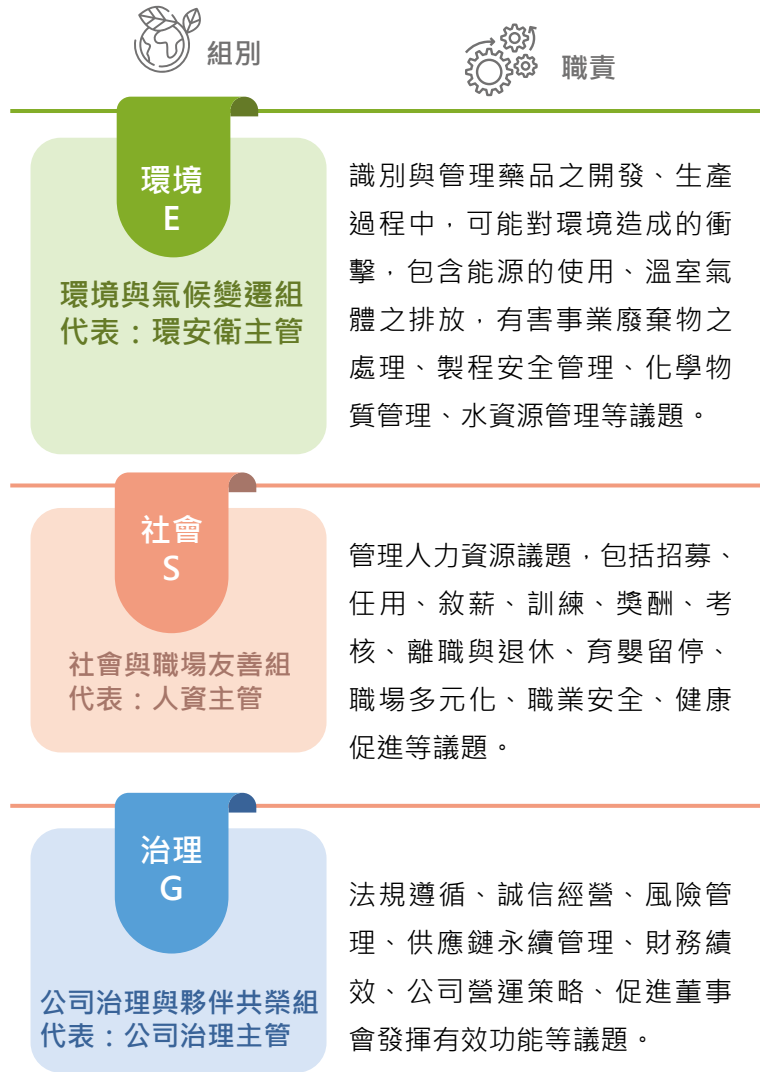
2-1. ESG 推行組織

(GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-14)

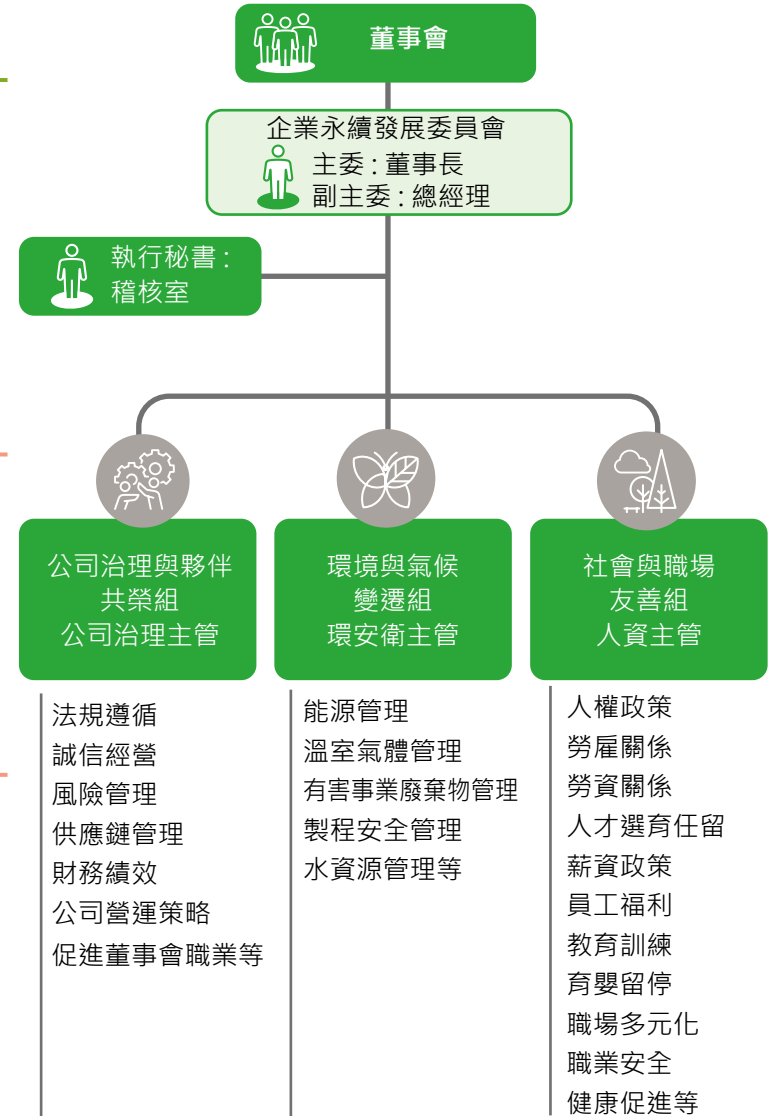
松瑞集團以製造挽救生命的藥物為榮，體認永續發展對使命的重要性，我們將 2022 年定為公司的「永續發展元年」，並且在同年成立「企業永續發展委員會」，統籌公司永續發展方向與目標擬定由董事長擔任主委，總經理擔任副主委，各部門主管任組長，推動公司永續治理。

本公司於董事會下設立企業永續發展委員會及 3 大功能小組，負責規劃與推動跨部門永續發展政策、目標、策略與執行方案等相關事務，並交由各部門依照松瑞集團永續發展計畫來執行，並且定期由委員會定期向董事會彙報，以及時追蹤與管理各項永續績效。

企業永續發展委員會各組功能職掌分配如下：



永續發展委員會組織與職掌，如下圖所示：



2-2. 利害關係人與重大主題

(GRI 2-12) (GRI 2-25) (GRI 2-29)

重大主題鑑別 (GRI 3-1, 3-2, 3-3)

為了妥善識別對於松瑞集團永續發展的重大主題，我們參考 GRI 2021 年新版的重大主題鑑別流程，評估松瑞集團在環境、經濟、人/人權等各項議題的衝擊程度，並依據其實際與潛在的衝擊進行管理。

衝擊管理機制 (GRI 2-12, 2-13)

在重大主題的衝擊管理上，董事會為最高治理單位，負有監督與決策的角色。松瑞集團另設立企業永續發展委員會，對於潛在或實際發生的風險進行預防與改善。ESG 委員會在彙整各項可能的議題後，透過問卷調查及訪談，與各部門主管進行議題的衝擊評估與排序。



我們依照以下步驟來決定松瑞集團重大主題：

Step 1



Step 2



Step 3



Step 4



1. 了解組織脈絡：利害關係人識別永續議題清單建立

(1) 利害關係人識別

為了全面評估影響松瑞集團未來永續發展的重大主題，我們依循 GRI 2021 年準則以及 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards)，透過與松瑞集團各部門主管訪談並評估五項要素 (依賴性、責任、關注度、影響力、多元角度等)，之後歸納出 7 類與本公司營運高度相關的利害關係人，並全面、及時的追蹤利害關係人關注項目。建構完善溝通與議合管道，以回應利害關係人對本公司的期待；松瑞集團識別出的主要利害關係人，包括股東、客戶、員工、原料供應商、包材供應商、政府機關，以及投資銀行共七類。

(2) 重大主題清單來源

我們參考 GRI 準則、SASB 行業標準，以及製藥業重要發展及松瑞集團未來發展策略，找出潛在的 25 項重大主題，分別涵蓋公司治理、永續環境、幸福職場、產品創新、社會參與以及供應商管理等面向，包括：1. 公司營運策略。2. 財務績效。3. 風險管理。4. 誠信經營與防治貪腐。5. 法規遵循。6. 資訊安全。7. 客戶關係管理。8. 數位轉型。9. 能源管理。10. 氣候行動。11. 廢棄物管理。12. 循環經濟。13. 空氣污染防治。14. 水資源管理。15. 生物多樣性。16. 淨零政策與承諾。17. 人才招募留任發展。18. 職業安全衛生。19. 多元與包容。20. 人權政策。21. 社會參與。22. ESG 倡議。23. 產品責任與技術創新。24. 供應鏈永續管理。25. 當地供應商比例。

(3) 利害關係人關注度調查

2022 年 9 至 10 月完成利害關係人調查，最後回收有效問卷共 237 份，包括 184 名員工，14 名股東，4 位客戶代表，6 位包材供應商，7 位原料供應商，10 位投資機構 / 銀行，2 名政府單位 / 主觀機關，以及 10 為其他單位，如獨立董事、媒體等。

2. 鑑別實際與潛在衝擊：由內部管理階層完成重大主題衝擊評估

(4) 評估松瑞營運活動對於經濟、環境、人 / 人權的衝擊程度

針對各項永續議題，我們訪談各部門主管，同時考量重大主題的正負向衝擊以及衝擊範圍 / 涉入程度，針對每項議題的正負向衝擊程度與發生機率進行評估。

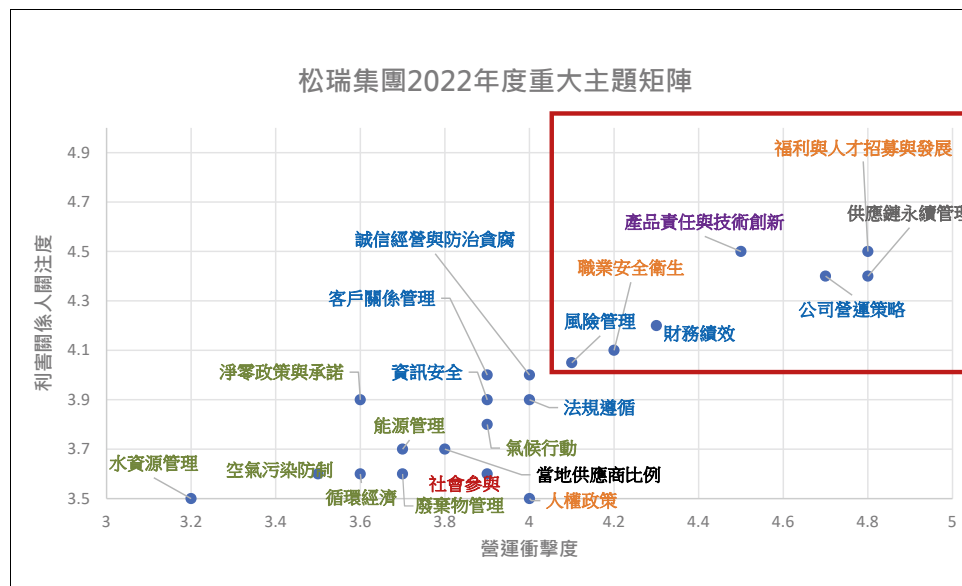
(5) 各項議題對松瑞的營運衝擊程度評估

除了評估松瑞對於經濟、環境、人 / 人權的衝擊程度之外，我們也同時評估這些議題對於松瑞的營運影響度。並且依照實際與潛在衝擊對松瑞集團的營運影響進行調查。

3. 評估衝擊顯著性：確認 7 項重大主題並對照 SDG 進行管理指標設立

(6) 確認重大主題



依照利害關係人的關注度與各項議題對松瑞集團的營運衝擊度，完成重大主題矩陣，再依據 2022 年實際 / 潛在衝擊程度與發生機率進行評估後，共選定 7 項重大主題進行管理與揭露，包括，人才招募留任與發展、供應鏈永續管理、公司營運策略、產品責任與技術創新、職業安全衛生、財務績效、風險管理。

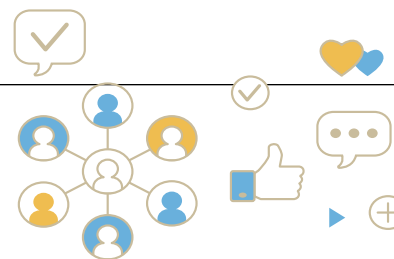


註：以上這些重大主題，紅色部分代表的是社會參與相關指標；橘色部分是公司內部員工相關的社會面指標；綠色部分代表的是環境相關指標；藍色部分是公司治理相關指標；黑色是供應鏈相關指標；紫色為產品相關指標。

● 重大主題正負向衝擊評估 (GRI 3-1)

因應 GRI 2021 年準則要求，我們增加了各項潛在重大主題的正負向衝擊評估。依照 GRI 的定義，正向衝擊代表的是松瑞集團對於經濟，環境，社會（人/人權）帶來正向的影響，例如創造經濟成長，促進就業，開拓新產品與新市場等。我們分別依此定義評估了 25 項潛在重大主題，結果如下表所示：

類別	潛在重大主題列表	正 (+) 負 (-) 向 衝擊評估要點與結果	重大主題確認
公司治理 	1. 公司營運策略 2. 財務績效 3. 風險管理 4. 誠信經營與防治貪腐 5. 法規遵循 6. 資訊安全 7. 客戶關係管理 8. 數位轉型	松瑞集團從事生技製藥行業，以最高品質為要求。重視法規遵循並且要求在生產製程不斷創新與提高標準。目前生產培南類產品，透過商業模式與夥伴關係，積極拓展全球市佔率。 松瑞集團於 2022 年通過風險管理政策與作業程序，將風險管理正式建制化，以達成永續穩健經營之目的。另根據「上市上櫃公司風險管理實務守則」增修「風險管理程序」，評估五大類風險（包括策略風險、法遵風險、財務風險、營運風險、其他風險）。 (+) 2022 年通過美國 FDA 的查廠，再度說明松瑞在品質循規系統上的建立和維護運作和歐美日等高度規範的要求水平是同等的，並導入永續報告書（非財務資訊）揭露。 (-) 2022 年曾發生資安虛驚事件，但已在第一時間控制，並無造成負面衝擊；同時為了預防未來可能的風險，我們也強化資安管理系統。	● 公司營運策略 ● 財務績效 ● 風險管理
永續環境 	9. 能源管理 10. 氣候行動 11. 廢棄物管理 12. 循環經濟 13. 空氣污染防治 14. 水資源管理 15. 生物多樣性 16. 淨零政策與承諾	松瑞集團的製程，並沒有使用大量水資源，亦無造成空氣污染。主要的環境管理指標包括可能造成廢棄物，以及能源耗用兩項。 (+) 在能源管理上，透過製程改善，提升能源效率，並減少溫室氣體排放。 (-) 在廢棄物管理方面，2022 年共有三件違規事項，罰款金額共 79,000 元。	無直接被選入重大主題之議題，但我們針對能源管理與氣候行動仍依照重大主題管理方針進行管理



類別	潛在重大主題列表	正 (+) 負 (-) 向 衝擊評估要點與結果	重大主題確認
幸福職場 	17. 人才招募發展與員工福利 18. 職業安全衛生 19. 多元與包容 20. 人權政策	<p>松瑞集團為醫療藥品製造及銷售、小分子與肽類藥物之研發製造，垂直整合無菌原料到針劑製劑成品一貫化製造生產廠。</p> <p>公司依照聯合國國際盟約與國際人權趨勢及當地勞動基準法的要求，擬定人權政策與承諾，尊重並保障員工權益，不強迫勞動，禁用童工，並制定反歧視、性騷擾防治辦法條例。</p> <p>(+) 根據 2022 年進行的員工滿意度調查，同仁對於人才的選用育留較為重視，松瑞集團也因此檢討並改善員工教育訓練的規劃，並全面導入 ESG 思維，提供管理階層對於人才發展議題的參考作法。</p> <p>(+) 維護員工人權與符合相關法規</p> <p>(-) 2022 年因為疫情之故，全球對於培南類產品需求較大，因此出現加班超時的情況</p> <p>(-) 本公司 2022 上半年適逢離職潮，加上科技業搶人，造成人手缺乏，從員工滿意度也反應出工作量較大的情況。2022 年下半年已經回歸平穩。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才招募發展與員工福利 ● 職業安全衛生 <p>雖然人權政策與多元與包容沒有直接被選入重大主題，但我們針對仍依照重大主題管理方針進行管理</p>
社會參與 	21. 社會參與 22. ESG 倡議	<p>(+) 由於主要客戶與市場以歐美市場為主，松瑞集團符合全球客戶與市場要求，參與 ESG 管理議題。</p> <p>(-) 2022 年並無違失或被罰款事項產生。</p>	無直接被選入重大主題之議題
產品創新 	23. 產品責任與技術創新	<p>產品創新是松瑞集團相當重視的議題。製程為全有機合成，製程複雜，我們盡力開發關鍵技術平台，以提升技術優勢與對經濟、社會、環境之正面貢獻。</p> <p>(+) 透過創新技術，改善製程，並且提高品質要求，達成客戶期望。客戶滿意度高。</p> <p>(-) 無違失或產品召回等事件。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品責任與技術創新
供應鏈管理 	24. 供應鏈永續管理 25. 當地供應商比例	<p>(+) 松瑞集團與上游原料供應商長期合作，2022 年並沒有發生原料供應不足的情況，也沒有發生供應商違失或被罰款的事件。</p> <p>(-) 松瑞集團的供應商多為在大陸地區的中小企業，自 2022 年開始，對於供應商管理，我們除了要求原有的品質稽核指標之外，亦開始調查供應商的 ESG 環境與社會指標績效。首次供應商調查結果顯示大部分尚未開始執行環境 (溫室氣體管理)，我們也將持續與供應商溝通，攜手研擬可行的減碳作法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈永續管理

松瑞集團的供應商多為在大陸地區的中小企業，自 2022 年開始，對於供應商管理，我們除了要求原有的品質稽核指標之外，亦開始調查供應商的 ESG 環境與社會指標績效。首次供應商調查結果顯示大部分尚未開始執行環境（溫室氣體管理），我們也將持續與供應商溝通，攜手研擬可行的減碳作法。

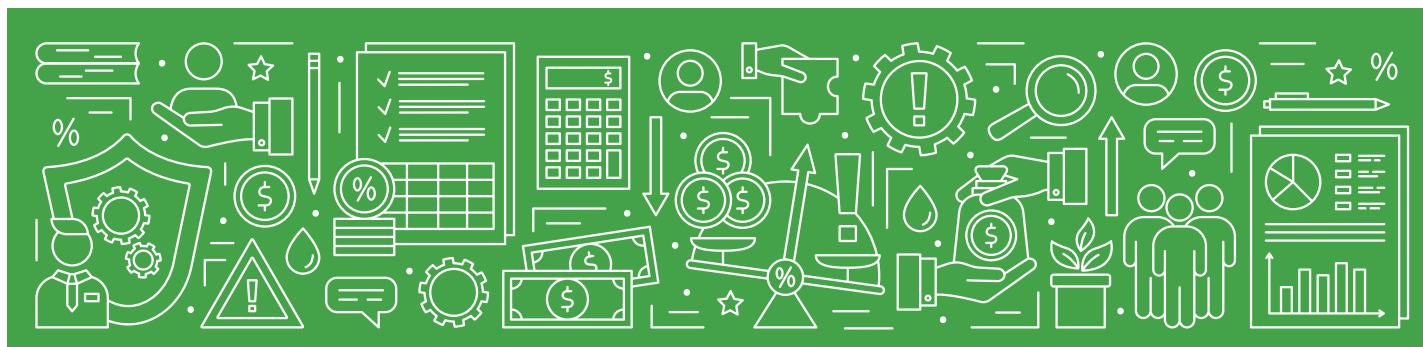
4. 決定報導的重大主題：確認報導之重大主題與管理指標

主題	重大主題	對松瑞集團的意義	對價值鏈的衝擊			正負向衝擊項目 正向  實際  潛在 負向  實際  潛在	發生機率	管理指標	對應章節
			上游	營運	下游				
 公司治理	公司營運策略	公司營運策略是決定未來永續發展的重要前提	■	■	■	 持續通過 FDA 查驗  導入永續報告書 / 非財務資訊揭露	已發生	營業額與增長率	第四章 公司治理
	財務績效	財務績效反應營運策略之成效。		■	■	 稅後淨利較去年同期增長。	已發生		
	風險管理	強化風險管理才能維持營運持續與永續經營。		■	■	 資安虛驚事件發生，提升整體風險管理系統。  全年度無違失被罰款事項產生。	可能發生		
 社會：幸福職場	人才招募發展與員工福利	人權政策與承諾；及公司對於員工的福利與重視，能夠強化公司競爭力並吸引優秀人才留任。		■		 維護員工人權與符合相關法規  2022 年員工滿意度調查反應同仁重視人才的選用育留等議題	已發生	離職率與留任率	第六章 幸福職場
						 員工人手不足，出現加班超時的情況。下半年已經改善穩定。	已發生		
 供應鏈管理	供應鏈永續管理	良好的供應商與夥伴關係，對於公司營運績效與產業鏈都有直接正面的貢獻。	■	■	■	 與供應商建立長期合作，確保原物料供應穩定，確保產品品質。  透過上下游合作註冊與研發策略，確保市場優勢，拓展全球市佔率。	已發生	供應商環境與社會指標符合度	第四章 公司治理 供應鏈管理
						 供應商無違失或被罰款的事件。	可能發生		
 產品創新	產品責任與技術創新	產品創新是企業永續的命脈。也能確保競爭優勢。	■	■	■	 透過製程優化、新產品研發，繼續保持松瑞集團在品質與規模上之優勢。  無違失或產品召回等事件。	已發生	創新產品比例； 產品召回率	第三章 松瑞集團的 產品與價值鏈
 社會：幸福職場	職業安全衛生	合規的員工健康安全環境，可以提供穩定優良的生產環境。		■	■	 松瑞集團嚴格遵守 cGMP 以及日本、歐洲與美國等市場標準，確保員工健康安全。  無職業災害產生。	已發生	職業安全管理 零違失	第六章 幸福職場

● 與利害關係人溝通 (GRI 2-29)

利害關係人類別	對松瑞的意義	關注的重大主題	溝通管道與頻率	2022 年溝通實績
 <p>股東</p>	為松瑞的營運提供資金之出資者，松瑞以公開透明原則，為股東與其他利害關係人提供資訊，維持良好溝通。	公司營運略 財務績效 風險管理	聯絡窗口： 發言人：陳志芳總經理； 代理發言人：林彥嵐副總經理 TEL：(037)580100#1850 Email：stock@saviorlifetec.com.tw ● 定期舉辦年度股東常會及公告年報 ● 不定期舉辦法人說明會 ● 即時重大訊息及應公告事項公開於公開資訊觀測站	股東常會 1 次並公告年報 法人說明會 1 次 於公開資訊觀測站公告重大訊息 38 次，內容包含董事會重大決議、主管異動等。
 <p>客戶</p>	向松瑞購買原料藥的製劑廠，提供給醫療院所、經銷商使用，我們重視藥品的安全與確效，致力提供最高品質的產品。	產品責任與技術創新	聯絡窗口： 劉小姐 Email：info@saviorlifetec.com.tw 不定期與客戶訪視及溝通討論會議 不定期產品參展	客戶訪視 20 次、溝通討論會議 100 次以上（因疫情，僅拜訪國內客戶） 產品參展 1 次；參展展會：CPhI-Worldwide
 <p>員工</p>	員工是公司營運的實際執行者也是重要的利害關係人，持續溝通，傾聽員工聲音，讓公司環境更好，朝向幸福職場邁進。	人才招聘發展與員工福利 職業安全衛生	聯絡窗口：胡小姐 Email：hr2@saviorlifetec.com.tw 不定期主管與同仁進行溝通會議 定期召開職工福利委員會會議	舉行溝通會議 4 次，並召開 1 次輪班人員勞動條件變更說明會 職工福利委員會召開 5 次 HR 主動關懷 408 次
 <p>原料供應商</p>	松瑞之原物料主要來自有機合成，為確保原料品質之穩定性、可靠性及安全性，因此於採購原料時必需優先考量品質能符合公司之要求。	供應鏈永續管理	聯絡窗口：高小姐 Email：pd@saviorlifetec.com.tw 不定期供應商拜訪或到廠稽核 不定期承攬商安全會議 電子郵件 / 電話 / 文書 / 相關會議	供應商拜訪 8 次 承攬商安全會議 17 次
 <p>包材供應商</p>	為松瑞集團提供包裝之廠商，穩定可靠的包材供應商，是確保藥品之安全與確效不可或缺的一環。			

利害關係人類別	對松瑞的意義	關注的重大主題	溝通管道與頻率	2022 年溝通實績
政府機關 	松瑞重視品質、安全與環境管理，我們遵守政府與各國品質監管機構頒布的法令與標準，落實穩健經營。	產品責任與技術創新 職業安全與衛生	聯絡窗口： 發言人：陳志芳總經理； 代理發言人：林彥嵐副總經理 TEL：(037)580100#1850 Email：stock@saviorlifetec.com.tw 不定期公文及法規說明會	定期參與相關議題主管機關的說明會
投資機構 / 銀行 	借貸資金給本公司的各金融機構。	財務績效 風險管理	聯絡窗口： 發言人：陳志芳總經理； 代理發言人：林彥嵐副總經理 TEL：(037)580100#1850 Email：stock@saviorlifetec.com.tw 於公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，建立所有利害關係人與公司之間暢通的溝通管道。 定期更新網站資訊。	



2-3. 對 SDGs 的回應 (GRI 3-3)

2015 年聯合國宣布「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，包括消除貧窮、多元平等、氣候行動等 17 項目標與 169 項執行目標，不僅描述了全球最迫切的經濟、環境、社會問題，也為企業的永續經營提供了標竿和願景。

松瑞集團是製作碳青黴烯類 (Carbapenem) 抗生素原料藥的公司，碳青黴烯類抗生素在臨床上扮演著對抗重症感染的最後一道防線，因此我們對聯合國永續發展目標的貢獻，主要聚焦於 SDG 3 的促進人類健康與福祉。另外在整合上、下游價值鏈，並確保產品品質的前提下，我們也檢視其他 SDGs，並將其納入重大主題的管理與營運計畫，並制定相應策略，在擴大公司永續經營效益的同時，也為我們的員工、客戶、合作夥伴，乃至整個世界帶來正面的影響。



SDGs	對應之重大主題	松瑞的回應
 SDG 3 健康與福祉	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司營運策略 ● 產品責任與技術創新 	<p>製藥產業是促進人類健康福祉的重要推手。松瑞集團的主要產品為無菌培南類抗生素 API 和製劑，在臨床上扮演重症感染的最後一道防線。我們以「尊重生命，完整確效」為品質管理的最高指導原則，提供醫藥體系優質的藥品，藉由嚴格的製程管理，我們為客戶與病患把關品質，與全人類共享價值。</p>
 SDG 8 就業與經濟成長	<ul style="list-style-type: none"> ● 財務績效 ● 人才招聘發展與員工福利 ● 職業安全衛生 	<p>幸福職場是松瑞的目標之一，我們重視員工的福利與安全，建立公平合理、同工同酬的待遇，同時為同仁提供教育訓練，以促進職涯發展與經濟成長。</p>
 SDG 9 工業、創新與基礎建設	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司營運策略 ● 產品責任與技術創新 	<p>我們針對既有產線投入資源進行優化，提升產線之生產效率，為產業建立標竿。同時，松瑞集團亦投入新藥之研發，創造更多價值。</p>
 SDG 12 責任消費與生產	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品責任與技術創新 ● 供應鏈永續管理 	<p>松瑞集團致力於製程之創新與研發，以提升能源、水與原物料之使用效率，同時對製程中使用之毒化物嚴格控管，以零缺失為目標進行品質管理，達成責任生產與消費之目標。</p>
 SDG 13 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司營運策略 ● 供應鏈永續管理 ● 風險管理 	<p>Covid-19 疫情爆發後，松瑞集團深刻地感受到國際風險對公司永續營運所造成的挑戰，開始積極面全性性之風險，導入 TCFD 之治理架構，以因應氣候變遷所產生的實體與轉型風險，同時開始採取調適措施，並且把握市場機會；在降低排放方面，我們也透過持續製程優化，降低溫室氣體之排放密集度。</p>
 SDG 17 全球夥伴	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司營運策略 ● 供應鏈永續管理 	<p>松瑞在製藥產業價值鏈中，扮演著銜接上、下游的角色。我們透過整合上下游之合作，建立促進全球、遵循法規、開放、無歧視且公平的貿易體系。</p>

3 松瑞集團的產品與價值鏈

松瑞集團以「尊重生命，完整確效」為最高指導原則，建置品質管理系統，生產並提供醫藥體系符合國際先進國家品質規格並具一致性之原料藥品及針劑藥品，成功整合上、中、下游技術，為公司帶來穩定供貨及市場優勢。

3-1. 價值鏈與優勢

3-2. 核心技術與平台

3-3. 品質管理

3-4. 未來策略



3-1. 價值鏈與優勢 (GRI 2-6)

松瑞集團是集中、下游為一體的藥品開發企業，主要產品為 API 原料藥與針劑。

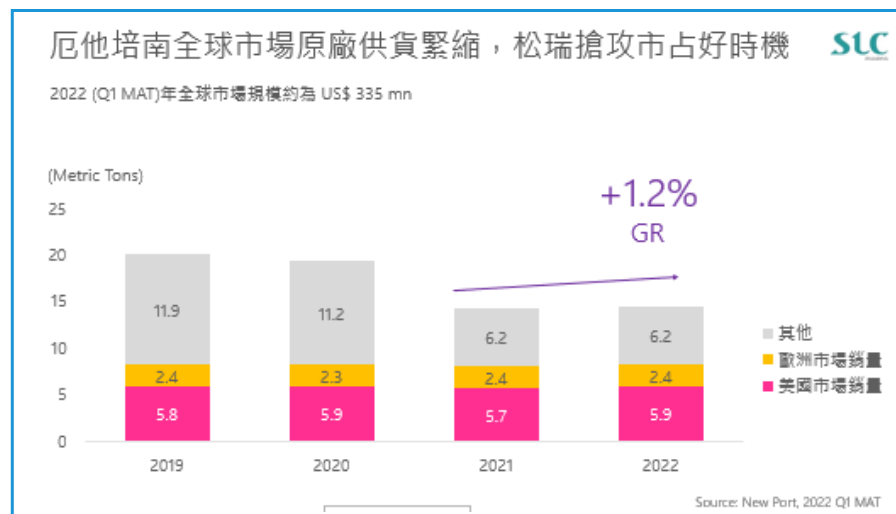
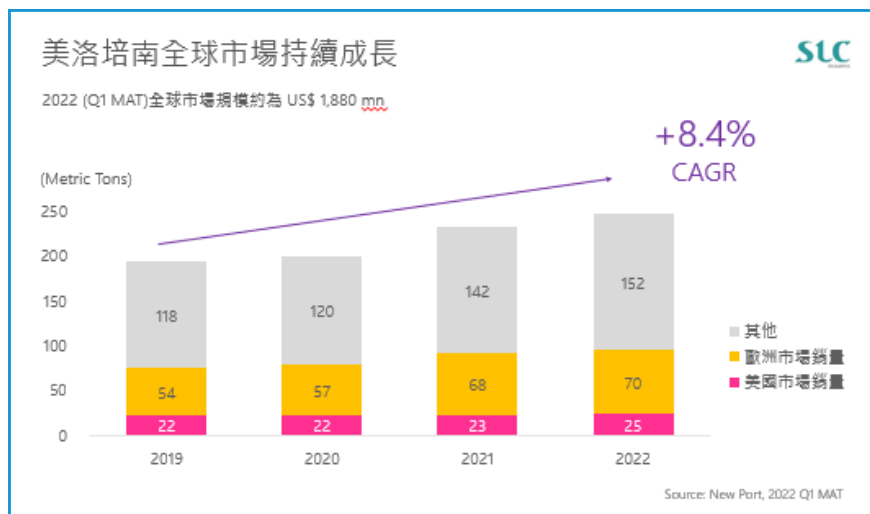
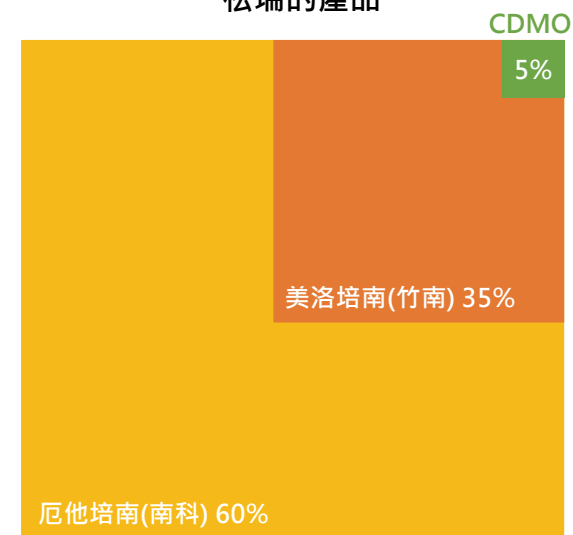
松瑞集團屬於製藥產業，我們將原材料加工為方便使用的劑型，此後在各國擁有藥證的藥品才能夠銷售，松瑞集團的主要產品美洛培南 (Meropenem)、厄他培南 (Ertapenem) 的原料廠與針劑充填廠皆已通過美國 FDA 與歐盟等主要市場的查廠，並已取得藥證，成功整合上、中、下游，因此能為公司帶來穩定供貨及市場優勢。

● 主要產品的市場趨勢

松瑞集團主要商品為廣效型抗生素美洛培南 (Meropenem) 及厄他培南 (Ertapenem) 之 API 與其製劑。依據 IQVIA (原名為 IMS) 全球統計資料，依美洛培南銷售額推估，美洛培南 2019~2022 年全球市場年複合成長率約為 8.4%。依厄他培南銷售額推估，厄他培南 2019~2022 年全球市場年複合成長率約為 1.2%。

“美洛培南 2019~2022 年全球市場年複合成長率約為 8.4%。依厄他培南銷售額推估，厄他培南 2019~2022 年全球市場年複合成長率約為 1.2%。”

松瑞的產品



● 抗生素的生產難題：易產生污染

抗生素藥品問世已超過 80 年，在過去醫療不發達的年代，許多國家和藥廠投入大量研發經費，開發出許多不同種類的抗生素。但近十年來歐、美、日等已開發國家的藥廠與研發機構、單位，將研發重心移轉至其他領域如心血管、腫瘤、心理健康用藥，故過去十年來甚少有新型抗生素問世。

此外，由於多數抗生素屬醱酵產品，生產過程中會產生污染，加上生產成本的考量，近十年來抗生素生產重心，已移轉至中國、印度等亞洲國家。由於新產品少，使得小廠生存不易，使抗生素藥廠有「大者恆大」的現象。如今全世界醱酵性的抗生素大部分集中在中國的少數大廠（過去皆為國營事業體）。

● 松瑞集團的優勢：無交叉污染的風險

松瑞集團的主要產品為美洛培南（Meropenem）與厄他培南（Ertapenem）係屬於碳青黴烯（Carbapenem）類抗生素，屬於全有機合成抗生素，由於此類抗生素具有致敏性，因此歐、美、日法規規定碳青黴烯（Carbapenem）需與其他的生產線完全獨立避免交叉汙染；因此中國既有的抗生素大廠，無法以目前的規模優勢與碳青黴烯（Carbapenem）原料藥製造廠競爭，因為這些大廠在生產線交替青黴素、頭孢子素類抗生素等，有造成交叉汙染之風險，不易通過歐、美、日、紐、澳等已開發國家的查廠。

松瑞集團的產品中沒有醱酵抗生素，公司的品質系統嚴格依照藥品生產質量管理規範（GMP）、歐盟規範 GMP 指南第一部分和附錄、美國 GMP 21 CFR 第 11、210、211 和 820 現行台灣的 GMP 規範：PIC/S GMP 指引。松瑞集團已全數通過上述法規監管機構的 cGMP 認證。詳見 3-4 完整確效的品質管理。

利基型藥物一條龍模式



製藥產業之上游原材料以一般化學品為主，中游主要為原料藥（含中間體）工業，下游則是將原材料加上製劑輔料，加工成為最終使用的劑型。松瑞集團成功整合上、中、下游，確保供應與品質之穩定。

上游

製備藥物之原材料，包括天然動植物及一般化學品，主要來自化學合成之化學品或其他中間體，其他原料藥也可取自礦物、動物器官及微生物菌種與相關的組織細胞獲得之原料或原料藥。



近年來由於生物技術的進展，利用基因轉殖方式，以組織培養技術或直接培養植物或飼養動物來生產藥物，可說是上游生產技術一大突破。

中游

製藥是有機化學工業，通常由生物或化學法合成而得。

- 天然物取得的原料：原料的製備 (如發酵培養)，萃取、分離氫化、醇解、酯化、皂化、烷化及純化 (如蒸餾、萃取、結晶等)。
- 一般化學品：複雜的有機合成及分離純化。
- 由遺傳工程製備者：純化、回收製劑工程等。



原料藥之生產製程相當複雜，其中以合成技術最為精密，松瑞掌握的原料藥及中間體之生產技術，是藥品中游中的關鍵。

下游

製劑業及藥廠，將原料藥加上製劑輔料，如賦型劑、崩散劑、粘著劑、潤滑劑、乳化劑等，加工成方便使用的劑型。



松瑞集團的策略

松瑞集團之原物料主要來自有機合成，採購原料時必需優先考量品質能符合公司之要求，以確保原料品質之穩定性、可靠性及安全性。

- 為減少製程對環境造成的負面衝擊，松瑞集團在厄他培南 (Ertapenem) 的製程中，藉由提高反應性，改善產率 (提升總產率 15~20%)、避免使用高毒性溶劑 (Acetonitrile、Dichloromethane)、引進磷酸鹽萃取，移除反應副產物，提高後續氫化效率，減少催化劑 (鈀碳) 使用量。
- 有機化學合成製藥中需使用大量溶劑，為此，松瑞集團運用了蒸餾與精餾技術進行溶劑回收，在溶劑用量上達到 73%~79% 的回收率，並且對於不能再使用的溶劑也利用廢水場處理技術自行分解處理。

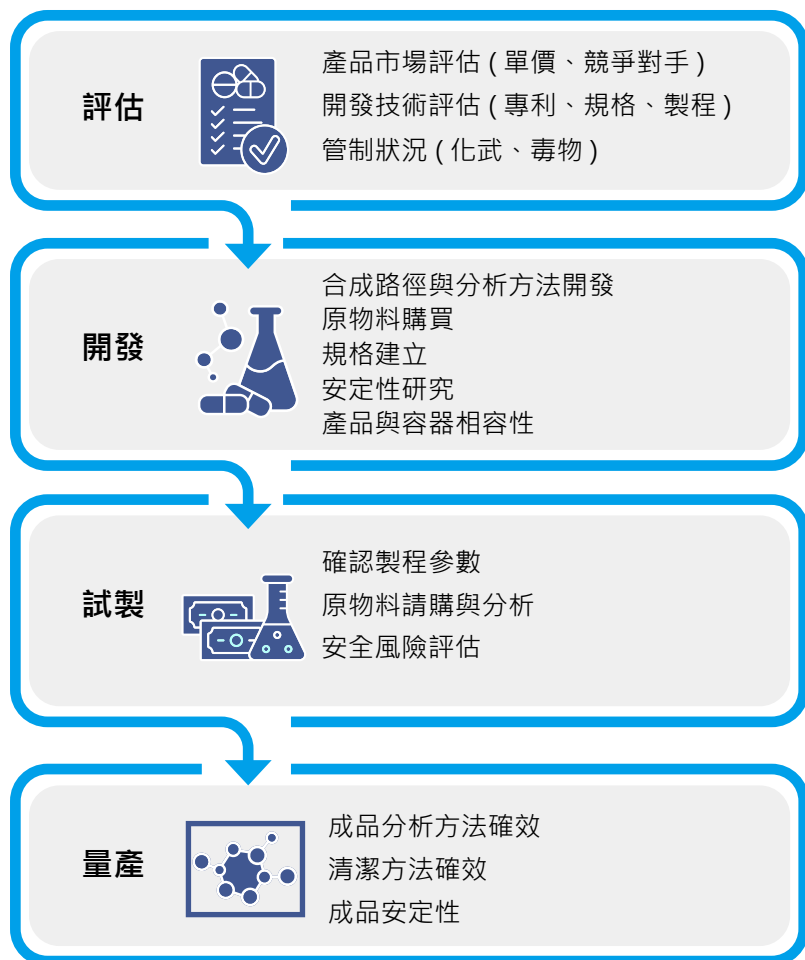


2022 年相較於 2021 年之廢溶劑委外焚燒處理量，減量高達 49.4%。

松瑞集團產品主要為原料藥 API 及針劑，其中原料藥須由客戶分裝後提供給醫療院所、藥局與經銷商。



● 研發流程



截至 2022 年松瑞集團共擁有 13 項專利

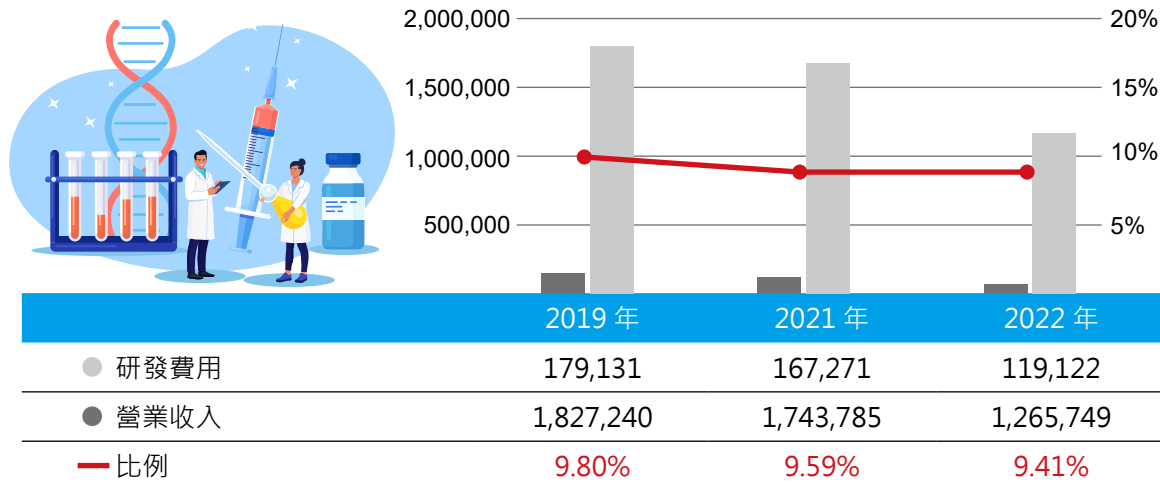
3-2. 核心技術與平台 (GRI 2-6)

松瑞集團產品的製程為全有機合成，製程複雜，所有技術包括合成路徑開發，製程技術開發，管柱純化技術開發，RO 濃縮技術開發，結晶型態研究，結晶純化技術開發，凍乾技術開發，胜肽固相合成、生物發酵製成、奈米粒子製劑、長效緩釋劑型、製程放大參數研究，無菌製造技術開發，溶劑回收製程開發，cGMP 試產及量產等，均由公司研發團隊自行開發而得，研發經費超過三億元以上，時間超過五年。松瑞集團掌握的六大核心技術如下：

六項核心技術

- **無菌製造技術**：公司自行開發
 - (a) 設計無菌生產設備，這些設備適用於生產無菌原料藥
 - (b) 滅菌技術
 - (c) 無菌監控技術與標準操作程序，以確保產品無菌化。
- **無菌操作**：經由長期測試、檢討、訓練，松瑞集團已擁有一批素質高、有經驗的操作人員，並建立符合法規且經得起檢驗的標準操作程序及國際標準的微生物實驗室以進行無菌測試，確保產品穩定與一致化。本公司無菌操作的生產成功率接近百分百。
- **製程放大技術**：層析技術可用來純化產物，松瑞集團已成功地將此技術放大到量產規模，可有效地提高產品品質、產率、及降低成本。
- **低溫除水技術**：所生產的產品在生產過程中並不穩定，因此需要隨時保持在低溫狀態，然在製程中如何將溶於大量水中的產品在低溫條件下固化出來且能維持產品品質、效率、及產率成為一大挑戰。松瑞集團經由自己的研發與努力擁有此方面技術，不僅可達到要求，且大幅縮短生產時間。
- **合成方法技術**：此類產品的專利陷阱相當多，松瑞集團的合成技術得以創新，突破專利的限制，並將生產時間縮短，產率提高，操作穩定度提高，並已申請關鍵原料製程與新品型之專利。
- **專利事務**：此類抗生素產品及製程專利高達上百篇，繁瑣複雜，松瑞集團需花費相當之專業人員檢索分析並突破專利限制，並與專利事務所進行合作。

● 投入之研發費用



● 智慧財產權

產品類別	專利編號	專利名稱
API	JP2011140445 (A) EP2345645 (A1)	METHOD FOR STEREO-SELECTIVELY PRODUCING 4-BMA WITH CHIRAL AUXILIARY, AND CHIRAL AUXILIARY 具有手性助劑的立體選擇性生產 4-BMA 的方法及手性助劑
API	JP2009215270 (A) TW200936587 (A) EP2098525 (A1)	Carbapenem 結晶及其生產方法 CRYSTALLINE CARBAPENEM COMPOUND AND PROCESS FOR PRODUCING THE SAME
API	TW201141867 (A) US2011288289 (A1)	Carbapenem 中間體製備 · carbapenem 工藝改進及 carbapenem 回收 Improved process for the preparation of carbapenem using carbapenem intermediates and recovery of carbapenem
API	TW201231468 (A) US2012190842 (A1)	EXPRESSION CONSTRUCT AND METHOD FOR PRODUCING PROTEINS OF INTEREST 製備目標蛋白的表現構建體與方法
胜肽	US2019352365 (A1)	製備目標蛋白的表現構建體與方法
drug	US2019380967 (A1)	活性成分微粒的製備 PREPARATION OF MICROPARTICLES OF AN ACTIVE INGREDIENT
drug	US2021015752 (A1)	活性成分粒子的製備方法 METHODS FOR PRODUCING PARTICLES OF AN ACTIVE INGREDIENT
API	TW201946930 (A)	利拉魯肽 (Liraglutide) 衍生物的製備方法 Preparation method of liraglutide derivative

3-3. 品質管理

松瑞集團以「尊重生命，完整確效」為品質管理的最高指導原則，並依此建置品質管理系統，提供醫藥體系符合國際先進國家的品質規格，以及具一致性的原料藥與針劑藥品。我們建立了一套符合歐、美、日、澳、紐等先進國家法規的 cGMP 系統，以規範無菌生產的操作程序，確保松瑞產品之安全性、有效性，達成永續經營的目標。

權責單位：品管處

● 品質管理系統

本公司追求最高品質的精神指標與最高指導方針。由公司經營管理階層擬定，並經全體經營管理主管討論通過實施之品質最高指導方針稱之為本公司品質政策。

松瑞集團的品質管理系統公司經營管理階層擬定，並經全體經營管理主管討論通過實施。我們的 SOP 品質手冊 (Quality Manual) 嚴格依照以下藥品生產質量管理規範 (GMP) 及以下法規制定建立：

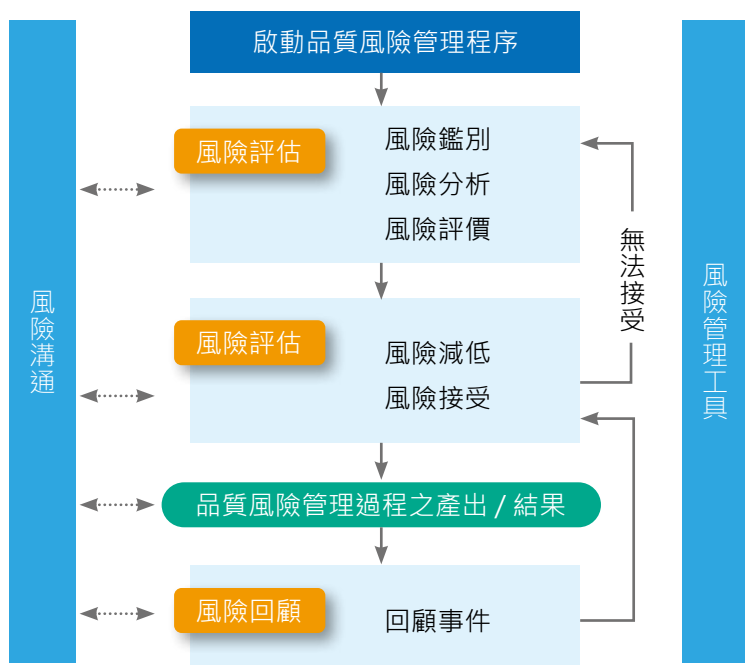
- 現行歐盟規範 GMP (PIC/S GMP) Part I (製劑)、Part II (API) 和附錄 1 (製劑及 AP)。
- 現行美國規範的 GMP 21 CFR 第 11、210、211 和 820
- 現行台灣的 GMP 規範：PIC/S GMP 指引。

2022 年實績：竹南廠通過衛服部與美國 FDA 稽核。歷年稽核成果請見松瑞製藥官網。



● 品質安全風險評估

為確保藥品之品質，松瑞集團依據 SOP 品質風險評估與管理 -QRM(Quality Risk Management – QRM) 執行品質管理風險評估。2022 年松瑞集團沒有重大品質管理相關事件發生。



● 製程安全管理

松瑞集團之製程安全管理，分為溶劑回收再利用、廢水廢溶劑處理、毒化物管理等三部份。

1. 溶劑回收再利用

溶劑的回收

- 母液回收：將溶劑中結晶析出後，經過過濾、蒸餾、精餾、萃取，等單元操作進行純化，最後經 QC 檢驗合格後，將溶劑重新循環至製程中再利用。
- 目前美洛培南製程中所使用的多項溶劑，均使用以上方式回收再利用需之 solvent 中。
- 部份製程使用之觸媒，則是在委外進行回收，符合檢測規範後，循環再利用回製程端。

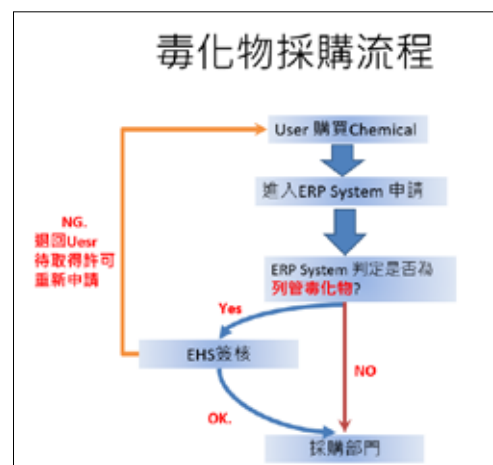
2. 廢水廢溶劑處理流程

各單位製程中產生之廢溶劑，在送至化學合成處後，會開立「入庫單」，經化學合成處主管確認無誤後，送至倉庫人員確認後即可入庫。

進行回收作業時，化學合成處會在開立溶劑專屬的批次製造記錄 (BPR) 後，再將此溶劑領出蒸餾，成品完成後送 QC 檢驗，待檢驗合格後各單位人員開立「領料單」領出使用。若經檢驗不能再回收者，則運送至「委外處理廢溶劑區」儲存。

3. 毒化物管理流程

購入之毒性化學物質，若是供研究使用，會存放於實驗室；製程使用的毒化物則會存放於溶劑倉。每月 10 日，環境安全部門會依照「毒性及關注化學物質運作與釋放量紀錄管理辦法」將公司毒化物使用狀況申報於環保局。



● API 的製程



● 藥物保存與運輸

倉儲環境

針對庫房溫度管控需求，進行溫度記錄。

- 管控溫度範圍：-15 至 -25°C、2 至 8°C、15 至 25°C。
- 設置連續式溫度監測與超溫警報通知。
- 定期檢點鼠蟲記錄以及倉儲環境的整理整頓。

運輸管理

以管控溫度的運輸車輛，將藥品運送至客戶端，並進行運輸期間的溫度記錄，確保運送期間的溫度管控。

● 品質管理教育訓練

松瑞集團重視員工的專業訓練，為了確保同仁具備並熟悉相關規範，每年固定舉辦相關課程，並要求生產品保相關人員必須參加，2022 年度品質相關教育訓練課程舉辦情況如下，所有應受訓之同仁均有完成訓練，完訓率達 100%。

品質管理 - 竹南

項目	受訓對象	人數	完訓率
數據完整性	竹南廠員工	114	100%
PIC/S GDP 規範	竹南廠員工	66	100%
化學合成北處部門 GMP 教育訓練	化學合成北處	57	100%
無菌北處部門 GMP 教育訓練	無菌北處	114	100%
品管北處部門 GMP 教育訓練	品管北處	47	100%
品保北處部門 GMP 教育訓練	品保北處	38	100%
廠務北處部門 GMP 教育訓練	廠務北處	32	100%

品質管理 - 南科

項目	受訓對象	人數	完訓率
數據完整性	南科廠員工	174	100%
調查與矯正預防措施	南科廠員工	144	100%
合約書程序書	南科廠員工	80	100%
變更管制政策	南科廠員工	148	100%
標準作業程序書與工作指導書之制訂與編修	南科廠員工	102	100%
品質風險管理	品保南處	15	100%

3-4. 未來策略

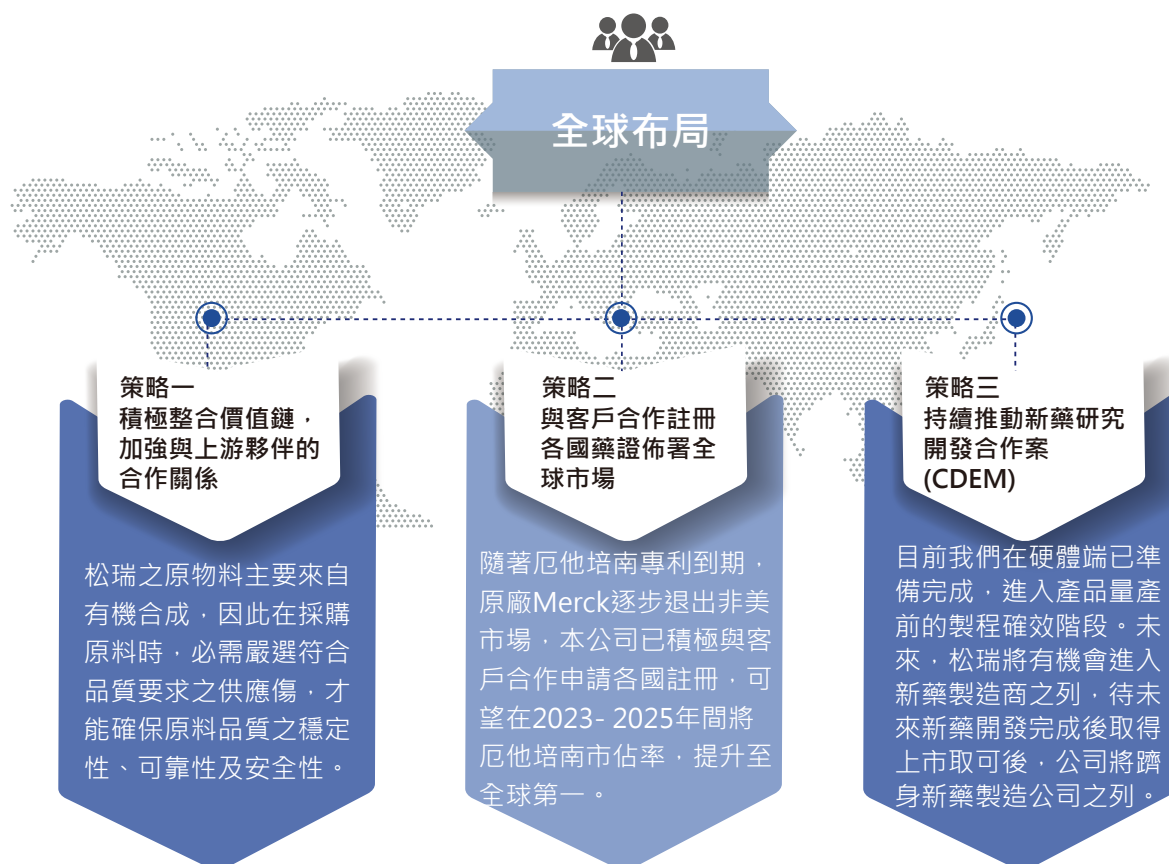
● 主要產品的市場趨勢

松瑞集團目前商品為廣效型抗生素美洛培南 (Meropenem) 及厄他培南 (Ertapenem) 之 API，其中內銷約佔 5%，外銷約佔 95%，透過確保與上游供應鏈的夥伴關係，配合積極在各國註冊藥證來加速全球布局，確保公司的優勢。

近年來，美國 FDA 對於新藥審查趨嚴，令新藥數量呈現停滯，導致國際藥廠的新藥研發成本與日俱增，加上因應全世界人口老年化，各國為減少財政開支而紛紛進行醫療改革，也透過政策鼓勵使用學名藥，以降低醫療支出，因此取得歐、美、日、紐、澳等已開發國家藥證，對學名藥廠而言至關重要。



兩大策略方向加速全球布局



4 公司治理

松瑞專注本業及集團布局，製造優質產品以滿足全球患者的需求，並完善公司治理，落實企業經營者的責任，保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益。董事會與管理階層以符合公司與全體股東最大利益的方式達成營運目標，提供有效的監督機制，善用資源、提升效率，進而提升競爭力，為松瑞集團的同仁、股東及台灣製藥業創造利益價值，並提供一個更健康的環境。

4-1 松瑞的治理架構

4-2 誠信經營與防治貪腐

4-3 風險管理

4-4 資通安全管理

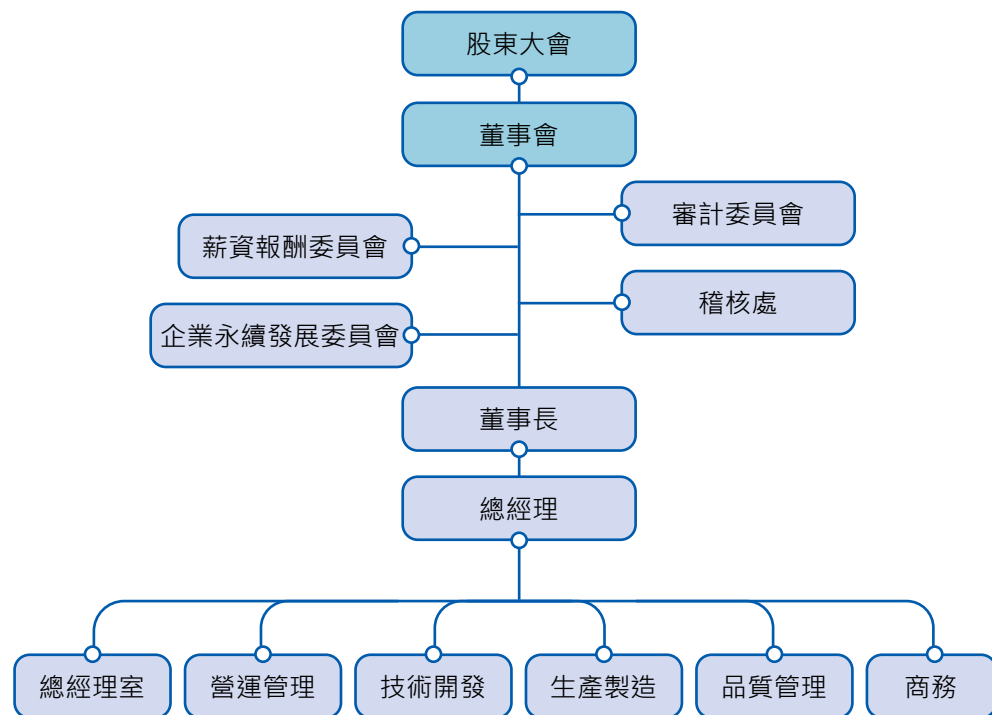
4-5 供應鏈管理

4-1. 松瑞的治理架構 (GRI 2-9)(GRI 2-10)(GRI 2-11)

松瑞以董事會為最高治理單位，下設審計委員會和薪資報酬委員會。松瑞參照證交所《上市上櫃公司治理實務守則規定》訂定《公司治理實務守則》，以保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度為原則，建立完善的公司治理制度。

公司亦依法規要求，經董事會通過設置公司治理主管，目前由財管部協理兼任公司治理相關事務。公司亦於 2021 年成立企業永續發展委員會，推動公司經濟、環境及社會面衝擊與決策之管理工作，自上而下落實永續管理。

● 公司治理組織架構 (GRI 2-9)



董事會 (GRI 2-9)(GRI 2-10)

本公司董事會設 9 席董事，其中包含 3 席獨立董事，任期為三年。董事選任採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之。董事會至少每季召集一次，各董事均具備執行業務所需之專業知識，並分別具有經營管理、領導決策、產業知識及財務會計等專業能力，且於任期中持續進修。董事會成員秉持超然獨立精神，依據法令規定、公司章程及股東會決議行使職權。董事會權責為健全監督功能及強化管理機制，並針對公司之營運規畫、財務報告、內部控制制度、永續治理與衝擊因應等，以及法令或章程規定之重大事項提供意見及決策。

董事會運作 (GRI 2-10)

董事會依循本公司《董事會議事規範》運作、開會及決議。董事會召開須有過半數董事出席，議案之表決由董事會主席徵詢出席董事全體無異議者，即視為通過，徵詢而有異議者則提付表決。本屆董事會為第七屆董事會，董事會成員任期三年，得連選連任，第七屆董事會任期自 2020 年 6 月 5 日，至 2023 年 6 月 4 日為止。

董事會的組成與多元化治理 (GRI 2-10) (GRI 2-11) (GRI 405-1)

松瑞注重董事會之多元化與獨立性，為強化公司治理並促進董事會結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。

本公司的《公司治理實務守則》和《董事選舉辦法》皆明定董事會組成之多元化政策，董事會成員之選任考量多元化，並重視董事成員之跨產業領域的多元互補能力，考量層面包括基本條件（如性別、年齡、國籍等）、產業經驗與專業知識（如財會及醫藥等）以及營運判斷、經營管理、領導決策、危機處理等能力。

本屆董事會 9 席董事中共有 3 席獨立董事，佔董事會比例 33.33%。女性董事共 3 名，女性董事佔比達 33%。董事成員包括醫師、會計師及來自不同產業之經營者等，所有董事會成員均無兼任高階主管或員工。

● 2022 年董事會成員 (GRI 2-11)(GRI 2-15)

職稱	多元化核心項目 董事姓名	基本組成									專業能力								
		國籍	性別	員工 身分	年齡			獨立董事任期年資			營運 判斷	會計 財務	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力	醫學 藥學 化學
					60 歲以下	60~70 歲	70 歲以上	3 年以下	3~9 年	9 年以上									
董事長	漢友財務管理顧問股份有限公司 (法人代表人：李香雲)	中華民國	女		✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
董事	英屬蓋曼群島商 SFS VENTURE LTD. (法人代表人：鍾信勇)	中華民國	男				✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	英屬蓋曼群島商 SFS VENTURE LTD. (法人代表人：陳正)	中華民國	男			✓						✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	敏駒投資股份有限公司 (法人代表人：陳勇發)	中華民國	男	✓		✓						✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	佳駒投資有限公司 (法人代表人：周家駒)	中華民國	男	✓		✓						✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	華榮電線電纜股份有限公司 (法人代表人：鄔家鈺)	中華民國	女			✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立 董事	張日炎	中華民國	男			✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立 董事	林志明	中華民國	男				✓		✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立 董事	鄭欽華	中華民國	女			✓			✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

註 1：鄭欽華獨立董事於 2022 年 6 月 1 日股東常會補選後，接任 2022 年 3 月 11 日逝世之鍾柄泓獨立董事職務。

● 2022 年董事會運作情形

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率
董事長	漢友財務管理顧問 (股) 公司 法人代表人：李香雲	7	0	100%
董事	英屬蓋曼群島商 SFS VENTURE LTD. 代表人：鍾信勇	7	0	100%
董事	英屬蓋曼群島商 SFS VENTURE LTD. 代表人：陳正	7	0	100%
董事	華榮電線電纜 (股) 公司 代表人：鄔家鈺	7	0	100%
董事	敏駒投資 (股) 公司 代表人：陳勇發	7	0	100%
董事	佳駒投資有限公司 代表人：周家駒	7	0	100%
獨立董事	張日炎	7	0	100%
獨立董事	林志明	6	1	85.71%
獨立董事	鄭欽華	3	0	100%

董事會績效評估 (GRI 2-18)

松瑞依《董事會績效評估辦法》規定之評估程序及指標，每年第一季執行內部董事會績效評估並於三月提報董事會，另至少每三年視需要委託外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行外部評估。

每年定期執行之績效評估範圍包括整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會。評估方式包括董事會內部自評、董事會成員自評及功能性委員會自評。如下表所示，各類績效評估廣納各重要面向與指標，評估結果會提報董事會，並作為未來遴選或提名之參考依據。

● 董事會與功能性委員會績效評估指標

董事會績效評估	董事會成員績效評估	功能性委員會績效評估
A. 對公司營運之參與程度 B. 提升董事會決策品質 C. 董事會組成與結構 D. 董事的選任及持續進修 E. 內部控制	A. 公司目標與任務之掌握 B. 董事職責認知 C. 對公司營運之參與程度 D. 內部關係經營與溝通 E. 董事之專業及持續進修 F. 內部控制	A. 對公司營運之參與程度 B. 功能性委員會職責認知 C. 提升功能性委員會決策品質 D. 功能性委員會組成及成員選任 E. 內部控制
評估指標共 43 項	評估指標共 23 項	評估指標共 24 項

“ 2022 年度董事會績效之內部評估結果：本年度董事會及董事成員績效自評，整體平均介於 4.7 至 5.0(滿分為五分)。”



強化董事會績效作法 (GRI 2-17)

- ▶ 為持續強化董事專業知識與能力，松瑞每年定期安排董事進修相關課程，2022 年董事會進修總時數達 66 小時，進修之內容可詳見下表。2022 年董事除參與公司治理相關課程，亦不乏氣候變遷、風險管理、企業社會責任等永續治理領域之相關課程，有助於董事會成員掌握關鍵趨勢，持續提升決策品質與能力，也有利提升董事會在經濟、環境和社會議題上的群體智識。
- ▶ 2021 年第七屆董事會決議指定財管部主管擔任公司治理主管，以保障股東權益並強化董事會職能。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

2022 年董事會
進修總時數達
66 小時

● 2022 年董事會成員進修情形

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	主辦單位	時數
法人董事長代表人	李香雲	2022/09/07	公司治理與證券法規	社團法人中華公司治理協會	3 小時
		2022/09/07	公司治理評鑑 (涵蓋 ESG 項目)	社團法人中華公司治理協會	3 小時
法人董事代表人	鍾信勇	2022/10/05	全球淨零排放因應與企業 ESG 行動	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時
		2022/10/05	元宇宙與加密貨幣區塊鏈的未來發展	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時
法人董事代表人	陳正	2022/06/21	董監事營業祕密與競業禁止	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時
		2022/05/31	從 ESG 管理談企業永續轉型	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時
法人董事代表人	陳勇發	2022/06/22	2022 低碳經濟與企業低碳創新的全球趨勢與商機	社團法人中華公司治理協會	3 小時
		2022/06/22	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	社團法人中華公司治理協會	3 小時
法人董事代表人	周家駒	2022/09/07	公司治理評鑑 (涵蓋 ESG 項目)	社團法人中華公司治理協會	3 小時
		2022/09/07	公司治理與證券法規	社團法人中華公司治理協會	3 小時
法人董事代表人	鄔家鈺	2022/08/18-2022/08/19	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	財團法人中華民國會計研究發展基金會	12 小時
獨立董事	張日炎	2022/08/11	競爭力 VS 生存力 · ESG 趨勢與策略	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時
		2022/08/03	調查局 - 企業肅貪思維、偵辦經驗及案例分享	社團法人中華公司治理協會	3 小時
獨立董事	林志明	2022/10/20	後疫情時代與中美貿易戰下的資安價值	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時
		2022/10/14	董監事背信與特殊背信罪之成立事實	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時
獨立董事	鄭欽華	2022/07/12	審計委員會進階實務分享 - 併購審議與董事責任	社團法人中華公司治理協會	3 小時
		2022/07/06	審計委員會之運作實務	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時
		2022/06/17	董事最容易忽略的財務訊息	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時
		2022/01/24	公司治理與證券法規	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3 小時

● 公司治理主管進修情形

進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2022/11/11	社團法人中華公司治理協會	營業秘密保護與舞弊偵防實務	3
2022/11/22	社團法人中華公司治理協會	企業社會責任 - 從人權政策談公司治理	3
2022/12/09	社團法人中華公司治理協會	打造風險智能組織 - 從舞弊風險預防、偵測、調查到危機處理	3
2022/12/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	風險管理制度	3
總進修時數			12

功能性委員會 (GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-20)

董事會設立之審計委員會、薪酬委員會兩個功能性委員會，分別協助董事會履行其監督職責。各委員會的組織章程皆經董事會核准。

“ 公司治理主管當年進修總時數為 **12 小時** ”

審計委員會

本公司審計委員會由全體獨立董事成員組成，每季至少召開一次會議。審計委員會之主要監督事項包括公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及其獨立性與績效評估、公司內部控制之有效實施、公司相關法規遵循、公司存在或潛在風險之管控等。審計委員會詳細職權，可參考松瑞網站公司治理專區之說明與規章。

功能性委員會名單

主席 張日炎 委員 林志明 委員 鄭欽華



薪資報酬委員會 (GRI 2-20)

本公司薪酬委員會由全體獨立董事成員組成，每年至少召開兩次會議。委員會之主要職能為以專業客觀之地位，就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策參考。相關職責包括訂定與定期評估董事及經理人的年度及長期績效目標與薪資報酬之政策，確保公司薪酬制度符合相關法令，並足以吸引優秀人才。薪酬委員會詳細職權，可參考松瑞集團網站公司治理專區之說明與規章。

功能性委員會名單

主席 張日炎 委員 林志明 委員 鄭欽華



4-2. 誠信經營與防治貪腐 (GRI 2-15)

松瑞已根據《上市上櫃公司誠信經營守則》訂有《誠信經營作業程序及行為指南》，具體規範公司人員在執行業務時應注意之事項，對於該行為指南之適用範圍、不誠信行為、禁止提供或收受不正當利益、不誠信行為處理程序等，皆有明確定義。

為防範不誠信之行為與風險，董事會成員及高階管理階層到職時，皆有簽訂未違反誠信原則行為聲明書之承諾。此外，公司於建立商業關係前，會根據前述政策之具體檢視事項，先行評估該往來對象（如代理商、供應商、客戶等）之合法性、以及是否曾有不誠信行為之紀錄；與已有商業往來之對象，如經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，即立即停止與其商業往來，並列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

目標與管理作為

1. 訂定誠信經營作業程序，明確定義適用範圍、不誠信行為、不正當利益等
2. 明定違規懲戒制度、不誠信行為之處理程序
3. 建立商業關係前進行誠信經營評估
4. 針對誠信經營進行宣導與教育訓練
5. 明定防範內線交易與利益衝突相關規範

評估機制與執行成果

松瑞提供內部員工及外部廠商（供應商、承包商、客戶）申訴管道，若有員工違反誠信經規定之事由時，將由公司權責部門主管共同審議員工之獎懲事宜，並將相關獎懲內容以人事命令函知相關同仁。誠信經營專責單位亦將不誠信行為、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。此外，申訴處理過程絕對保護申訴當事人，避免檢舉人因檢舉而遭受不當處置。

截至 2022 年底本公司未有發行違反誠信經營政策之情形。



內線交易與利益衝突防範

本公司《誠信經營作業程序及行為指南》及《防範內線交易管理作業程序》對於董事及公司人員之利益迴避、防範內線交易之管理作業皆有明確規範。

利益衝突防範方面，《誠信經營作業程序及行為指南》明定董事會成員應高度自律，針對與自身或其代表之法人有利害關係之相關董事會議案，應於討論及表決時予以迴避。該政策亦規定公司人員在執行公司業務時，如發現存在利益衝突之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及公司的誠信經營專責單位。松瑞也設有《董事及經理人道德行為準則》，針對利益衝突、資產保管及保密、違反行為準則之處理程序等有明確規範。公司亦訂有《防範內線交易管理作業程序》，明載內線交易規範對象、內線交易之定義、重大資訊處理作業程序，以避免公司人員因未諳相關法規而觸犯內線交易相關規定。



誠信經營宣導與教育訓練

松瑞每年至少一次對董事、經理人及員工就內線交易防範之作業程序及相關法令，以寄發E-mail的方式進行教育宣導，2022 年已執行1次，以傳達誠信經營之重要性。



反貪腐、反競爭、反托拉斯與壟斷行為

截至 2022 年底，松瑞並未涉入反競爭行為、反托拉斯與壟斷法規之法律訴訟，亦未涉入貪腐相關案件。



申訴檢舉機制 (GRI 2-25)(GRI 2-26)

松瑞以電子郵件信箱作為內部員工和外部業務往來者（供應商、承包商、客戶等）可利用之申訴管道。
員工申訴之信箱：hr2@saviorlifetec.com.tw
外部利用之電子郵件：notice@saviorlifetec.com.tw。

“ 2022 年未接獲檢舉案件。 ”

法規因應與遵循 (GRI 2-27)

項目		2022 年被罰款的事件	受到非金錢制裁的事件
公司治理相關	誠信與貪腐相關議題	無	無
	競爭（托拉斯）與壟斷行為相關	無	無
環境	空氣污染排放	無	無
	水污染排放	無	無
	廢棄物管理	共 79,000 元 [註 1、2]	無
	其它	無	無
社會	勞動基準法相關	共 80,000 元 [註 3、4]	無
	職業安全衛生相關	無	無
	其它	無	無
其它	說明	無	無

註 1：(1)2022 年 4 月，環廢字第 1110019812 號，竹南廠廢棄物專責人員兼任環保法規以外其他法規所定之專責人員，違反廢棄物清理專業技術人員管理辦法第三條第一項，罰鍰新台幣 9,000 元整，該廢棄物專責人員已由其他同仁擔任，該項缺失已完成改善。

(2)2022 年 4 月，環衛字第 1110021867 號，竹南廠運作毒性化學物質「二氯甲烷」於 2022 年 5 月 10 日運作總量為 10.41427 公噸，未依規定於 111 年 1 月 31 日前申報釋放量，違反毒性及關注化學物質管理法第 9 條第 2 項暨毒性及關注性化學物質運作及釋放量紀錄管理辦法第 6 條第一項規定，罰鍰新台幣 60,000 元整，該項未申報缺失已於 2022 年 11 月 21 日完成申報。

註 2：2022 年 8 月，環水字第 1110086003 號，南科分公司廢污水處理代理人 2022 年 6 月離職，未於事實發生後 15 日內報請主管機關備查，違反水污染防治法第 21 條第 2 項暨廢污水處理專責單位或人員設置管理辦法第 9 條第 4 項規定，罰鍰新台幣 10,000 元整，該項缺失於同年 7 月 27 日改善完成。

註 3：2022 年 6 月竹南廠違反勞動基準法第 22-2 項規定，遭竹科管理局罰鍰新台幣 20,000 元；7 月違反勞動基準法第 38-4 項規定，遭竹科管理局罰鍰新台幣 20,000 元。

註 4：2022 年 4 月南科廠違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，遭南科管理局罰鍰新台幣 20,000 元；5 月違反勞動基準法第 43 條規定，遭南科管理局罰鍰新台幣 20,000 元。

2022 年松瑞參與公協會情形

公協會名稱	參與目的
台灣科學工業園區科學工業同業公	政府與園區業者之間政令宣達與意見溝通之橋樑、處理業者共同事務、共謀園區事業穩健發展的理念發起籌組成立。
台灣製藥工業同業公會	會員藥廠配合政府政策，政府政策也透過公會宣達政策。
社團法人中華無菌製劑協會	提升無菌製劑技術。
台灣醫藥品法規學會	共同的醫藥交流平台，提高相關產業法規知識。
經濟部工業局頭份兼竹南及銅鑼工業區區域聯防組織	溝通並促進頭份兼竹南及銅鑼工業區廠商發展事宜。
新竹科學園區毒化災聯防 - 竹南基地聯防組織	溝通並促進竹南基地毒化災聯防組織事宜。



內部稽核作業

松瑞依循《內部稽核作業辦法》辦理內部稽核工作，由隸屬於董事會之稽核處負責執行公司內部稽核作業，旨在評估公司內部控制制度之健全性、衡量營運效率及符合相關規範與法令之遵循，並適時提供改善建議，以確保各項制度得以持續有效實施。

本公司每年擬訂年度稽核計劃，每月依照排定的內部稽核計畫對各相關部門進行查核，據以檢查公司內部控制制度。稽核作業包括例行性內部稽核、不定期稽核及專案稽核，稽核範圍包括檢驗營運資訊之可靠性和完整性、檢討現有制度、評估資源使用之效率、檢驗營運和專案計畫是否與既定目標一致等。

稽核處每月對獨立董事、董事長及總經理報告，稽核主管亦列席審計委員會及董事會並提出稽核業務報告，幫助各獨立董事適時掌握公司內部稽核狀況。

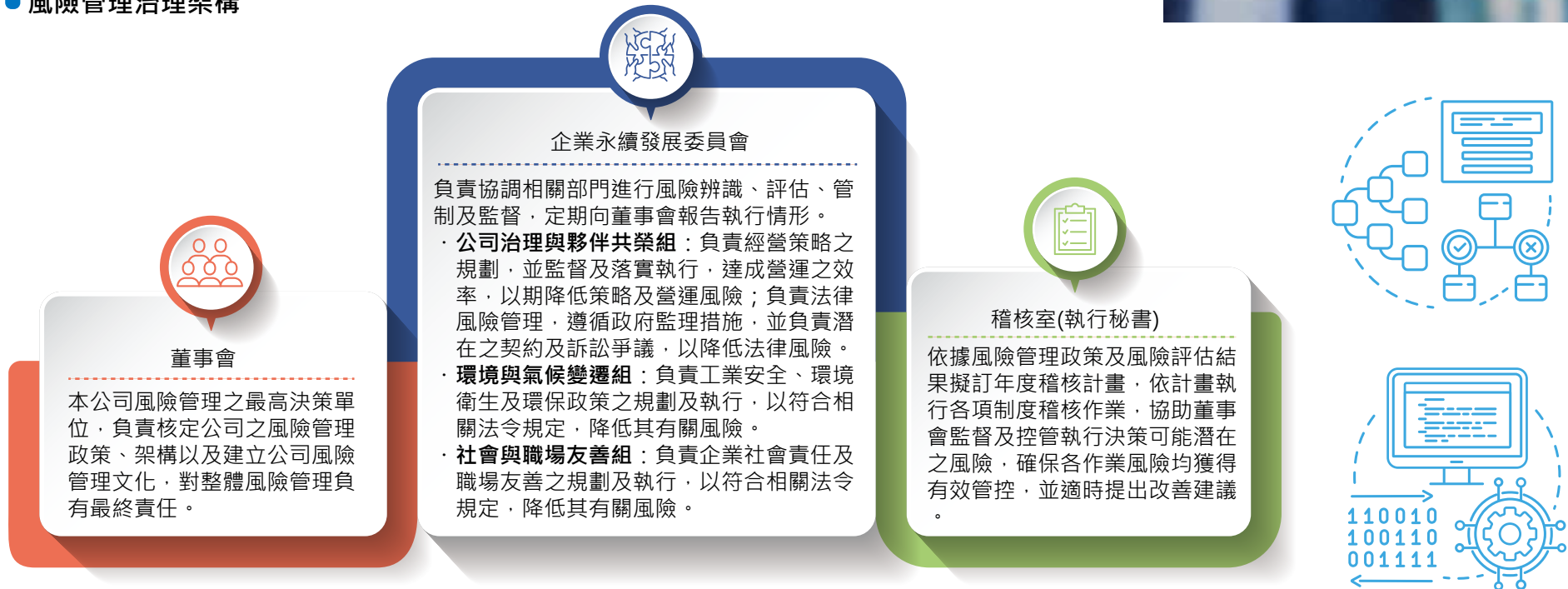
稽核單位對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告，呈送相關主管及各獨立董事查閱，並至少按季作成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。

4-3. 風險管理 (GRI 2-12)

為強化公司治理並有效執行健全公司風險管理機制，降低營運可能面臨之風險，本公司於 2022 年 11 月通過「風險管理政策與作業程序」，將風險管理正式建制化，以達成永續穩健經營之目的。我們依照公司營運方針，建立風險辨識、衡量、監督及控管之風險管理機制，由企業永續發展委員會擔任權責單位，與稽核室、公司治理與夥伴共榮組、環變與氣候變遷組、社會與友善職場組，在可承受風險範圍內，以達成風險與報酬合理化之目標。



● 風險管理治理架構



● 風險管理程序

Step 1

風險辨識



風險辨識是找出需要管理的風險因子，參考公司業務特性、內外部環境等因素。松瑞集團可能面臨的風險包括：

1. 營運風險：包括公司治理風險、信譽風險、策略風險、經營風險、人力資源風險或國內外重要政策及法律變動對公司永續經營之影響等。
2. 財務風險：指公司在各項財務活動中由於各種難以預料和無法控制的因素，使最終財務成果與預期目標發生偏差，從而形成使企業蒙受經濟損失或更大收益的可能性。包括融資風險、投資風險、流動性風險、匯率及利率風險、資金貸與他人風險、背書保證風險、衍生性商品交易風險及財務決策風險對公司財務之影響。
3. 作業風險：所有因內部作業、人員及系統之不當與失誤，或其他外部作業與相關事件，所造成損失之風險。包含法律遵循風險、資訊安全風險、職業安全衛生管理風險以及舞弊風險等。
4. 環境風險：包括氣候變遷風險、環境汙染責任風險、天然災害風險及重大外部危害風險等。

Step 2

風險衡量



辨識公司可能面臨之風險項目後，分析各項業務與營運活動之性質、規模及公司可承受之風險程度，訂定適當風險衡量標準，對於可量化之風險，採取嚴謹的統計分析與技術進行分析管理，就較難量化之風險，則以文字敘述表達風險影響程度。風險分析結果所研判之風險等級與公司訂定風險衡量標準加以比較，設定風險優先順序，做為風險管理之依據。

Step 3

風險因應



對於所面臨風險應採取以下適當之因應措施：

1. 消除風險：召開內部會議，討論消除風險之必要且可能措施。
2. 降低風險：訂定目標及相關措施，以降低重大議題之營運風險。
3. 分散風險：最高管理者應召集相關部門，研議各種分散風險之措施。
4. 轉嫁風險：以契約之方式，將損失風險或法律責任風險移轉給他人承擔。

Step 4

風險監控



各部門主管對於職掌範圍及管理流程所面對之各項風險管理執行情形，應隨時監督管控，並適時採取必要之措施。

Step 5

風險報告與揭露



為充分紀錄風險管理程序及其執行結果，公司應定期向董事會報告風險狀況以供參考，確保管理架構及風險控管功能正常運作，並於公司網站及年報揭露與風險管理有關資訊。

4-4. 資通安全管理

松瑞訂有《資訊系統安全管制作業辦法》，旨在強化公司資訊安全管理，督促改善資訊安全防護，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竊改或破壞等風險。

● 目標與管理作為 / 具體作法

公司目前資通安全之權責單位為資訊部門人員，具體管理作業包括電腦系統安全防護、存取控管、管理可攜式儲存媒體使用、實體與安全環境管理、人員管理等。

● 資通安全管理作業重點

外部威脅防範工作內容

1. 電腦網路為雙層防火牆保護，阻絕外部入侵攻擊網路。
2. 個人電腦安裝防毒軟體，防止病毒攻擊。
3. Email 自動過濾病毒郵件，防護誤開病毒郵件、帳號密碼 90 天強制更換。
4. 資料備份架構為雙機異地交叉離線式備份，防範綁架攻擊狀況。

內部管理工作內容

1. 應用系統資料及檔案伺服器資料，存取均需經申請授權，無權限者無法存取資料。
2. 存取到可疑檔案時，防毒軟體自動偵測攔截，防護病毒感染。
3. 電腦機房設有門禁管控，訪客進出須留紀錄，機房內部空調為雙機輪換，並裝設滅火器及警報，並有不斷電系統提供緊急電源。
4. 人員使用電腦系統需提出權限申請，離職時關閉所有權限。
5. 系統開發及委外管理：目前系統為自行管理，小規模系統開發在現有作業環境進行。
6. 投入資通安全管理之資源：防火牆、防毒軟體、資料備份、帳號密碼管理、權限管理、不斷電系統、空調設備、門禁設備、滅火器等



2022 年松瑞並無發生重大資通安全事件。

4-5. 供應鏈管理 (GRI 2-6)(GRI 2-24)

松瑞集團由台灣總公司進行原料採購，凡於台灣採購之原料，屬當地採購。2022 年來自當地供應商之採購支出比例為 23%；非當地供應商之採購支出比例為 77%，當地採購支出較 2021 年的 9% 有所上升。

主要與關鍵供應商

松瑞集團要求所有供應商均必須符合 GMP 要求，產品品質需符合廠內規格需求，同時需簽署「供應商企業責任行為準則」。

供應商之環保、職業安全衛生、勞動人權等議題 (GRI 2-24)

松瑞集團與供應商往來前，均會蒐集其相關資訊進行風險評估，並簽署「供應商企業責任行為準則」；然現階段所處之商業環境，無法於合約中明定環保、人權與職安條款，供應商如有違反企業社會責任情節重大時，本公司將與該供應商終止合作並不再續約。

松瑞集團台灣總公司原料採購 2019~2021 年主要供應商採購金額比例 (GRI 204-1)

廠址	來源	占比	2021	占比	2022	占比
竹南廠	當地採購	6%	42,086,187	4%	22,464,691	8%
	非當地採購	56%	661,696,539	57%	124,837,709	45%
南科二廠 (API)	當地採購	5%	52,440,831	5%	33,473,754	12%
	非當地採購	23%	384,324,170	33%	19,565,967	7%
針劑廠	當地採購	2%	10,777,072	1%	7,789,120	3%
	非當地採購	7%	9,879,303	1%	69,150,669	25%
總計	當地採購	14%	105,304,090	9%	63,727,565	23%
	非當地採購	86%	1,055,900,013	91%	213,554,345	77%

2022 年供應鏈之改變

2022 年採購市場仍受新冠肺炎疫，以及上半年俄烏戰爭 / 中國多省陸續因防疫而封控，原物料價格異常波動，供給斷鏈同時需求也傳出雜音的影響。針對此情況，松瑞集團已針對供應商「斷料或擴廠等產能利用率調查」、「俄烏、中國封控影響」等議題進行調查，提供廠內掌握最新之產業現況。我們透過內部產銷協調，以避免產生原物料的斷鏈危機，故增加了許多原料及物料的採購，包含了當地與非當地，確保原 / 物料能滿足生產需求。

供應鏈管理

為了提供安全可靠、品質優良的產品，松瑞集團與所有原物料供應鏈之合作夥伴共同努力承擔相應的永續發展職責，並以誠信原則作為夥伴關係之基石。透過供應商定期稽核、問卷調查，我們督導供應商善盡企業社會責任，遵循勞動人權規範，並落實安衛環、穩定的品質、準時的交期、具競爭力的價格、優質的服務，供應原材料，共創雙贏。

供應鏈管理績效

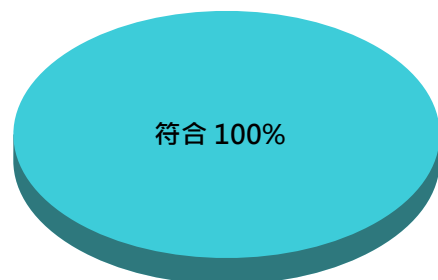
2022 年起，我們針對供應商發出「供應商評核表」，了解其「是否已導入 ESG/CSR 政策方針」與「是否符合當地環境、勞動法規」兩項指標之表現，完成 21 家供應商之調查。(GRI 308-2) (GRI 414-2)

本公司針對下列二項管理指標，向 21 家重要供應商蒐集資料，詢問供應商在 2021 年是否

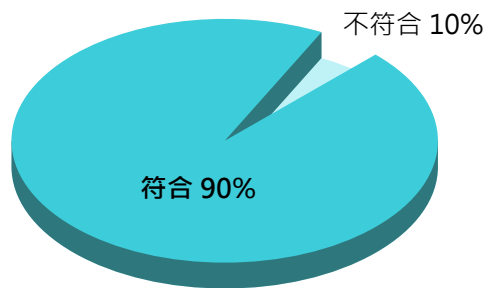
- (a) 公司運作是否符合當地環境法規。(GRI 308-2)
- (b) 雇用員工是否符合當地勞動、人權相關法規。(GRI 414-2)

調查結果如下：

(a) 松瑞集團調查供應商 2021 年是否符合水、空氣汙染、廢棄物法規

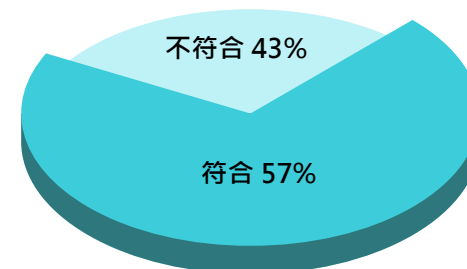


(b) 松瑞集團調查供應商 2021 年是否符合勞動、人權法規



主要供應商：

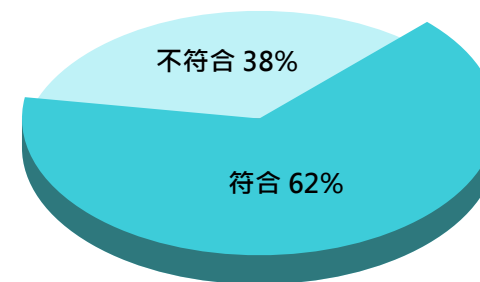
2022 年針對主要供應商進行 ESG/CSR 政策及方針調查；其中有 57% 已經發行或制定 ESG/CSR 政策方針。



松瑞集團調查供應商 2021 年已執行或制定 ESG/CSR 政策方針的比例。我們將持續關注供應商的 ESG 表現，持宣導提升供應商的 ESG 意識。

除此之外，2022 年我們也持續向供應商要求導入 ISO14001，以推展綠色供應鏈。2022 年接受調查之供應商取得「ISO 14001」之比例已達 62%。

供應商導入 ISO14001 之比例



5

永續環境

永續為環境管理系統的首要目標，落實相關永續措施，乃為松瑞集團的既定管理目標，永續能做好，必能對人、生態、設施的生命達到最高的尊重及保護，並推動責任照顧制度，持續改善符合各準則要求精神，另對於廠內的各項活動，均須完全符合及遵照相關法規的要求，並應持之以恆，有效維持廠內各項活動的永續經營。

5-1. 環境政策與績效

5-2. 環境成本投入與績效

5-3. 水資源管理與水污染防治

5-4. 空氣污染防治

5-5. 能源使用與溫室氣體盤查

5-6. 氣候相關財務揭露 (TCFD)

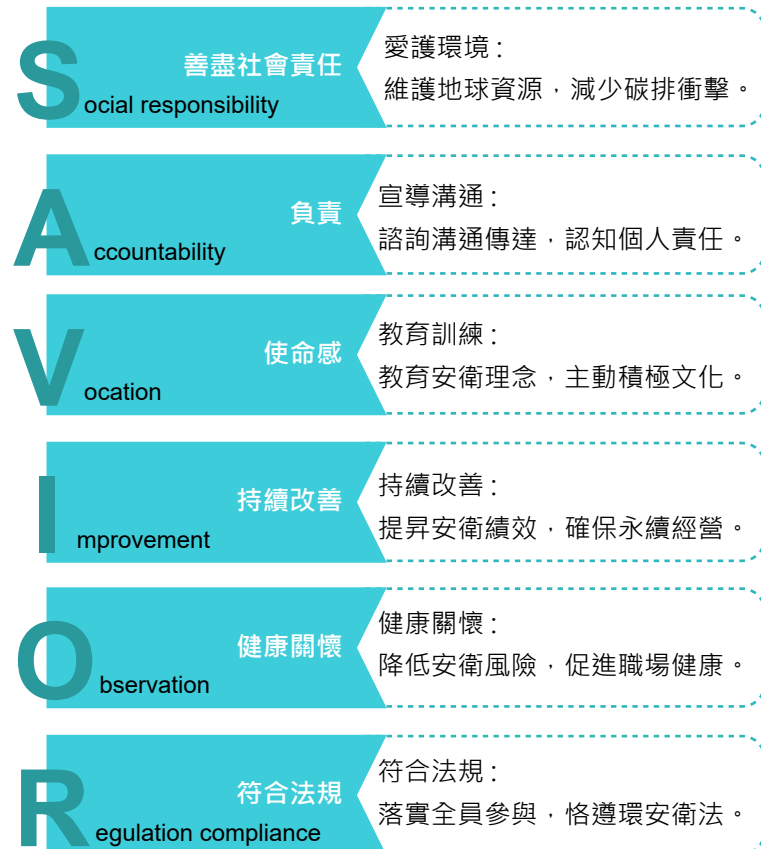
5-7. 廢棄物產生與處理



5-1. 環境政策與績效

松瑞集團為抗生素原料藥、小分子與胜肽類藥物之研發製造，垂直整合無菌原料到針劑製劑成品一貫化製造生產廠。此一高規格的廠房設備，符合 cGMP，日本、歐洲及美國等政府衛生單位標準。

松瑞集團股份有限公司全體員工咸認，尊重生命，關懷健康，節能減碳，促進環境和諧，環境安全衛生的工作環境是我們共同追求的目標，為確保工作環境之安全衛生，防止人員之傷害、疾病、財產之損失、環境污染破壞發生，全體員工更需積極參與改善環境衛生之活動。為達成上述目標，我們承諾持續改善提高環保節能減碳永續經營之目標，並執行下列各項策略：



權責單位

環安衛每年固定召開「環境管理審查會議」，並每年向董事會報告，2023 年起將併同企業永續發展委員會，共同向董事會報導重大主題與管理指標。

具體作為

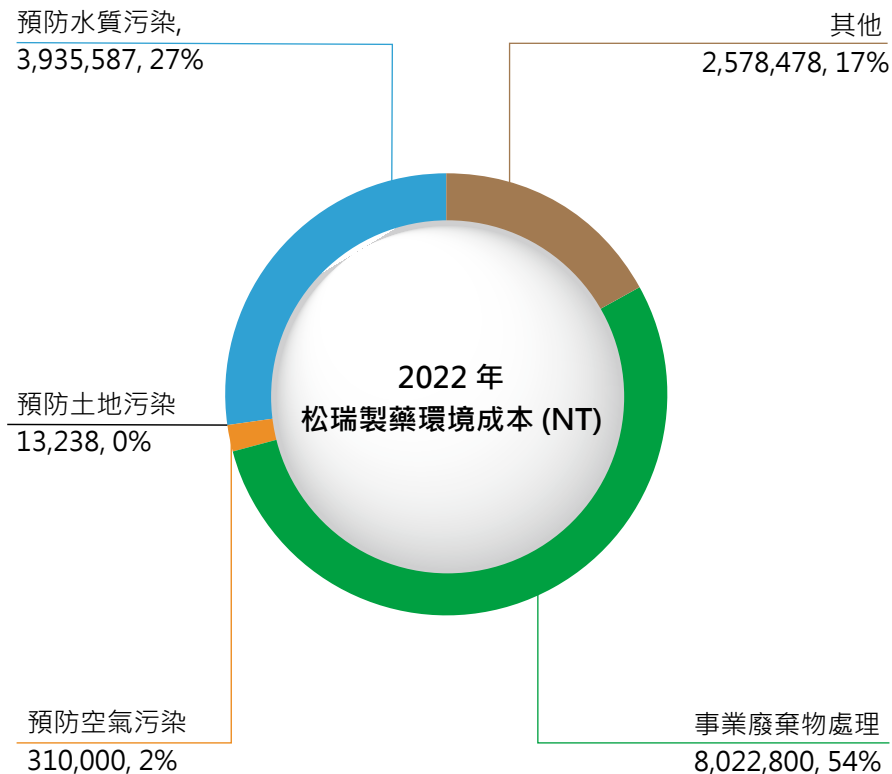
針對空氣、節水、水污染、廢棄物與能源管理，本公司定期統計相關指標，並透過製程化，持續推動更有新的資源管理。



5-2. 環境成本投入與績效

● 環境成本投入

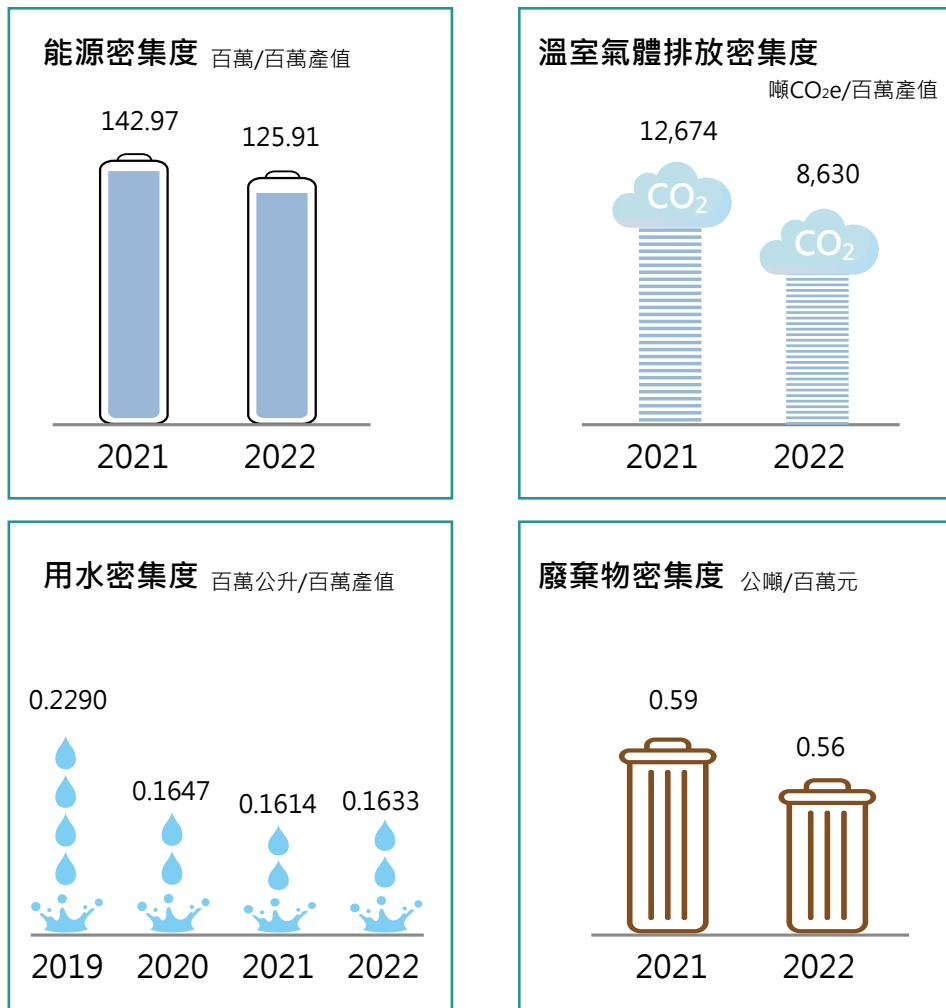
2022 年松瑞集團的環境費用投入為 1,486 萬元，其中最大宗的投入為依據法規之廢水水質處理、空氣污染防治、預防土地污染、事業廢棄物處理之必要支出，確保公司各廠區符合法規要求。



“ 2022 年在各項密集度之程現上，相較於 2021 年均有顯著改善。 ”

● 環境績效指標：

2022 年起，松瑞集團開始揭露各廠區環境指標，包括能源密集度、溫室氣體排放量密集度、用水密集度與廢棄物密集度。竹南、南科兩生產聚點，受惠於持續地製程優化，2022 年在各項密集度之程現上，相較於 2021 年均有顯著改善。



5-3. 水資源管理與水污染防治

水是共享資源，我們盤點各廠區的用水並評估位處水資源緊張區之據點；根據世界資源研究所 Aqueduct Water Risk Atlas 分析工具評估後，發現松瑞集團竹南、南科廠位處水資源緊張區，因此針對該廠進行加強管理，預做準備。

● 用水管理 (GRI 303-1) (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)

松瑞集團 100% 之用水為自來水，2022 年竹南、南科兩個生產聚點總取水量為 76.92 百萬公升。較 2021 年整體減少 16.22%，耗水量大幅降低的主因，為南科生產據點之製程優化。

此外，竹南廠無菌製程中，由原先每單批次生產完後進行清洗槽體一次，後續經反覆研究並確效不影響品質，變更為每三批次生產完後再進行清洗一次，2022 年共生產 146 批次，節省自來水用水量 0.3395 百萬公升 / 年。

2022 竹南、
南科兩廠取水量
減少
16.22%。

● 排水管理 (GRI 303-2) (GRI 303-4)

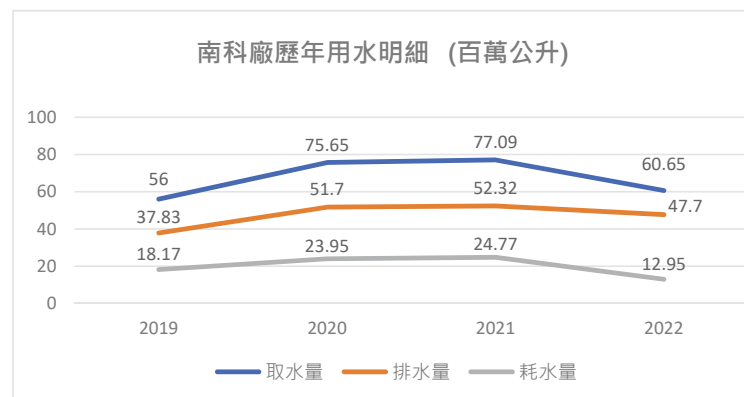
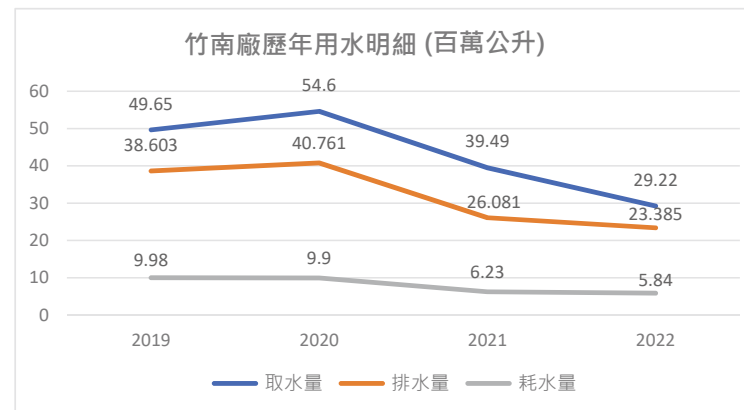
本公司對於最終仍需排放之事業廢水，皆依據其製程廢水源的特性，妥善規劃廢水處理設施，並實施各製程污染廢水源頭減量、分類及搭配合適之處理設備、技術，使廢水處理系統能有效降解污染物，且同時定期委託外部機構採水檢測或自行依照主管機關公告之標準方法檢測，以確保事業廢水排放水質。

2022 年竹南與南科廠廢水排放處理方式與地點

廠區	排放水處理方式	放流地點
竹南廠	有機廢水處理	苗栗縣科中路 29 號
南科廠	有機廢水處理	南市新市區南科六路 1 號 (D01 排放口)

註 1：各生產據點皆依循當地主管機關要求與行業特性訂定排放水水質排放標準。

註 2：各生產基地之放流水排放對環境水體及相關棲息地無顯著衝擊。



註 1：耗水量 = 總取水量 - 排水量。

“ 各廠區將產出之生活污水及事業廢水皆納入至工業區污水下水道系統或市政污水管網，其排放水質的各項管制項目，皆符合各區污水處理廠納管標準。 ”

● 排放管理指標：廢水符合率理

我們選定 COD、SS 為排放處理需優先關注物質之揭露重點，再對照當地主管機關規範，以具體呈現及管考廢水處理成果，廢水檢測常見之氨氮、硝酸態氮等物質，因松瑞集團製程的特質，不需檢測。

2022 重點排放揭露指標

關注項目	廠區	排放濃度平均值 2021	排放濃度平均值 2022	檢測日期	納管標準
COD (mg/L)	竹南一廠	145.25	61	2022. 9. 20	500
	南科第二廠區	67.84	45.6	2022. 9. 20	450
SS (mg/L)	竹南一廠	13.7	12.3	2022. 12. 8	300
	南科第二廠區	3.26	1.65	2022. 12. 8	250

註 1：各廠區的製程特性及所屬排放納管標準皆不同，故廠區水質項目的處理與標準比對呈現將各有殊異。

註 2：排放濃度平均值，以申報的檢測數據作均值換算並四捨五入至整數呈現。

● 水回收及再利用 (GRI 303-5)

松瑞集團係屬藥品製造業，依 cGMP 規定，製程用水不得使用回收水，此外，依「新竹科學工業園區四期擴建用地竹南基地變更計畫暨其擴建計畫環境影響差異分析報告內容」生技工廠不需回收廢水。

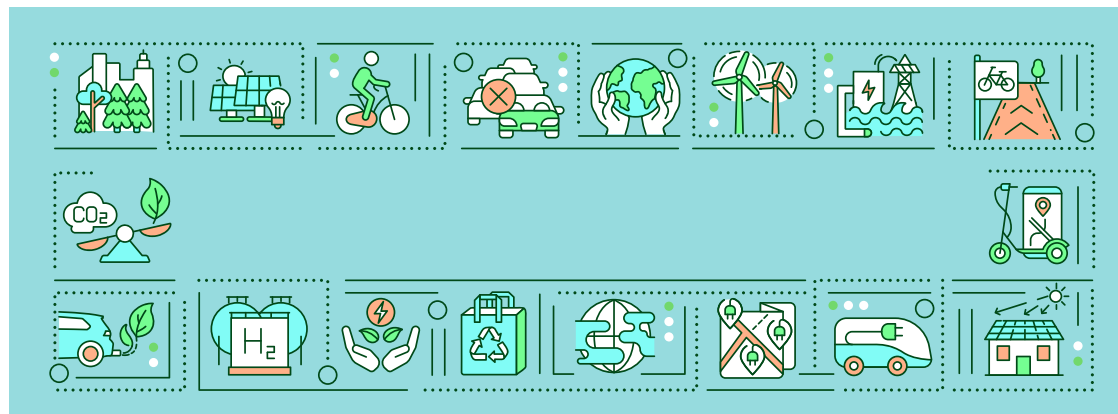
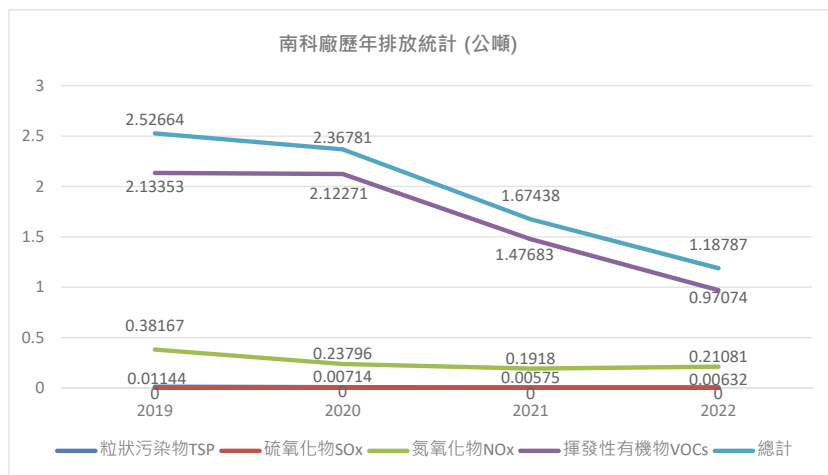
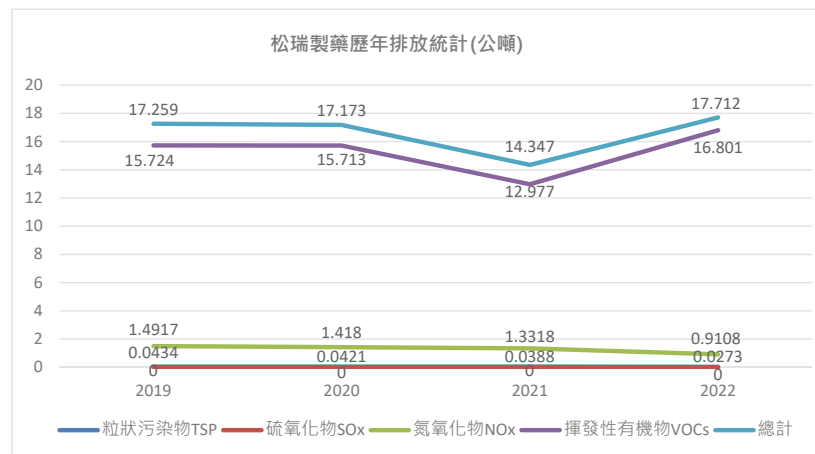
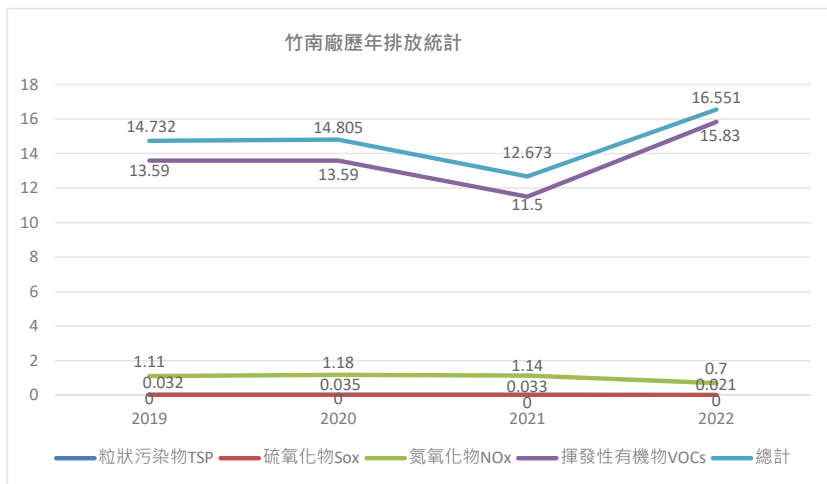


“ 松瑞製藥歷年廢水符合率均達 100% ”

5-4. 空氣污染防治 (GRI 305-7)

松瑞集團以優於法規要求的做法，來進行空氣污染防治的管理機制。我們配合政府所頒佈實施之空污排放相關法令，並大量使用「低污染清潔能源」、製程改善等方案以達 SOx 與 NOx 減量，並密切追蹤國內法規排放要求，做為改善空氣污染排放的其他參考標準，例如：環保署固定污染源有害空氣污染物排放標準。

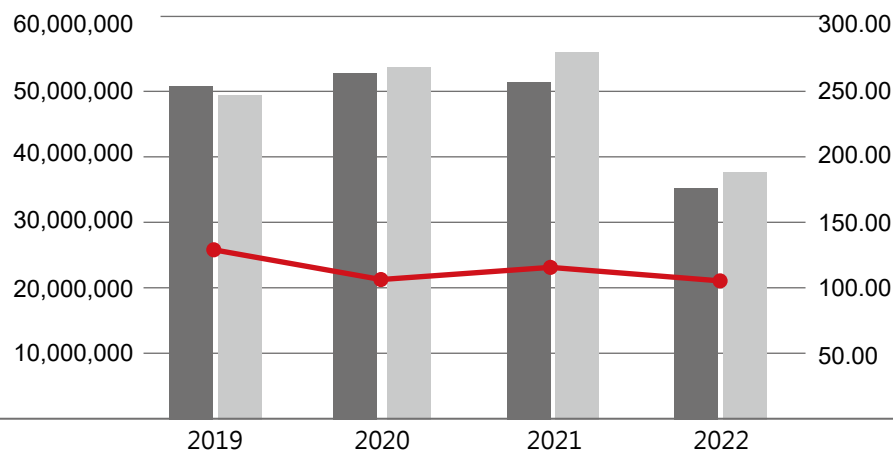
依據公司空氣污染排放資訊明細統計，發現在 2019~2022 年間，粒狀污染物、氮氧化物及下降，但揮發性有機物之排放量增減趨勢不定，未來松瑞集團將持續依循法規進行空氣污染排放管理。



5-5. 能源使用與溫室氣體管理

能源使用 (GRI 302-1) (GRI 302-3) (GRI 302-3) (GRI 302-4)

2022 年，松瑞集團投入能耗總計約為 73,780,481 個 103GJ，較 2021 年 108,802,528 個 103GJ 減少 32.19%，主要原因是電力、天然氣、蒸氣、柴油之能耗量使用減少；能源密集度方面，2022 年 (261,597.2 GJ/ 百萬產值) 較 2021 年 (286,195.8 GJ/ 百萬產值)，下降了 8.6%。



廠區	年度	電力	天然氣	總計
● 竹南廠	2019	25,995,600	25,298,430	51,294,030
	2020	26,054,712	27,237,036	53,291,748
	2021	25,343,280	27,208,079	52,551,359
	2022	18,995,040	16,328,884	35,323,924
● 南科廠	2019	36,685,440	12,668,342	49,353,782
	2020	43,518,240	11,270,033	54,788,273
	2021	44,056,800	12,194,369	56,251,169
	2022	28,437,840	10,018,717	38,456,557

註 1：上述單位為 10³GJ。

註 2：參照能源局公告最新公告之各能源熱值做有關計算，如：電力熱值：860 千卡 / 度、天然氣熱值：8,000 千卡 / m³ 等。

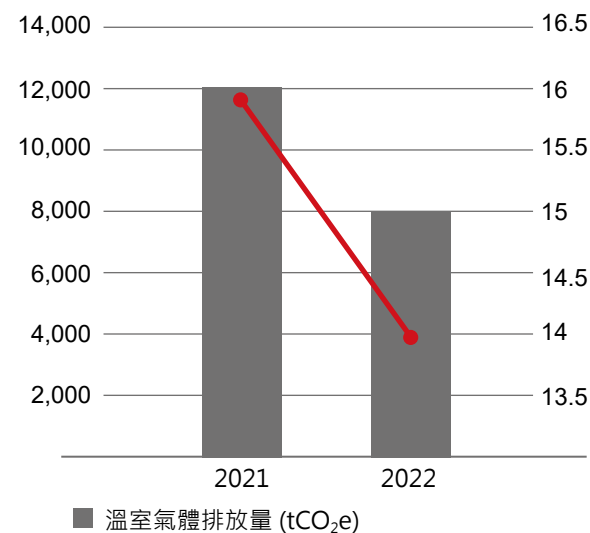
註 3：能耗換算 (GJ) = [各能源使用量 (單位) X 各能源熱值 (千卡 / 單位) X 熱值係數 (4.187 x 10³ 焦耳 (J) / 千卡)] ÷ 10⁹。

溫室氣體 (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-4) (GRI 305-5) (GRI 305-6) (GRI 305-7)

本公司針對溫室氣體盤查與能源使用管理方針擬定兩項管理指標，其分別為「能源密集度 (GJ/ 百萬元產值)」、「溫室氣體排放密集度 (噸 CO₂e/ 百萬元產值)」。

溫室氣體盤查至範疇一、二，範疇三因非屬「自有或可掌控之排放源」，故較難彙總。根據松瑞集團 2022 年溫室氣體排放量，預估範疇一為 1317.5788 噸二氧化碳當量，範疇二為 6832.7946 噸二氧化碳當量，總計 8150.374 噸；較 2021 年減少 32.6%。碳密度則降低 36.5%。

溫室氣體排放量與密集度



較 2021 年減少 32.6%。
 碳密度則降低 36.5%。

● 節能減碳措施 (GRI 305-5)

松瑞集團重視節能減碳，透過竹南廠的空壓機汰舊換新、南科廠之產線空調系統降級，與冰水機汰舊換新等措施，我們得以減少能源使用，降低環境衝擊。

松瑞集團節能減碳措施與成效

節能減碳措施		設備更新後節電量 (千度)		設備更新後減碳量 (tCO ₂ e)	
		2021	2022	2021	2022
竹南廠	空壓機汰舊換新	88.43	106.11	44.39186	53.26722

節能減碳措施		較前一年度省電 (千度)		較前一年度節省碳排 (tCO ₂ e)	
		2021	2022	2021	2022
南科廠	C 棟生產線空調系統 CD 級區調降等級，AHU6P-02 CD 級區降風量	NA	21	NA	10.542
	C 棟生產線空調系統 CD 級區調降等級，AHU6P-05 CD 級區降風量	NA	44	NA	22.088
	A 棟實驗室空調系統 CD 級區調降等級，AHU-202 CD 級區降風量及改為 CNC 等級	NA	99	NA	49.698
	C 棟空調系統冰水機設備溫度調整	19	140	9.538	70.28
	廠有空壓機設備啟停壓力差值	28	1.7	14.056	0.8534

註 1：2022 年節電和碳排換算，則參照能源局公告最新「109 年度電力排放係數 = 0.502kg CO₂e/度」及 109 年度能源統計手冊之相關能源係數值。

註 2：節省碳排 (tCO₂e) = [節省用電量 (千度) X 當年度最新電力碳排係數 (0.502 tCO₂e/千度)]。

歷年破壞臭氧層 (ODS) 的排放資訊 (GRI 305-6)

廠別	年度	2019	2020	2021	2022
竹南廠	CFC-11 當量 (公噸)	0	0	0	0
南科廠	CFC-11 當量 (公噸)	0	0	0	0

註 1：參照蒙特婁議定書附件之臭氧層消耗潛能值 (ODP) 係數，CFC-11 之 ODP 值為 1，據以換算 ODS 排放。

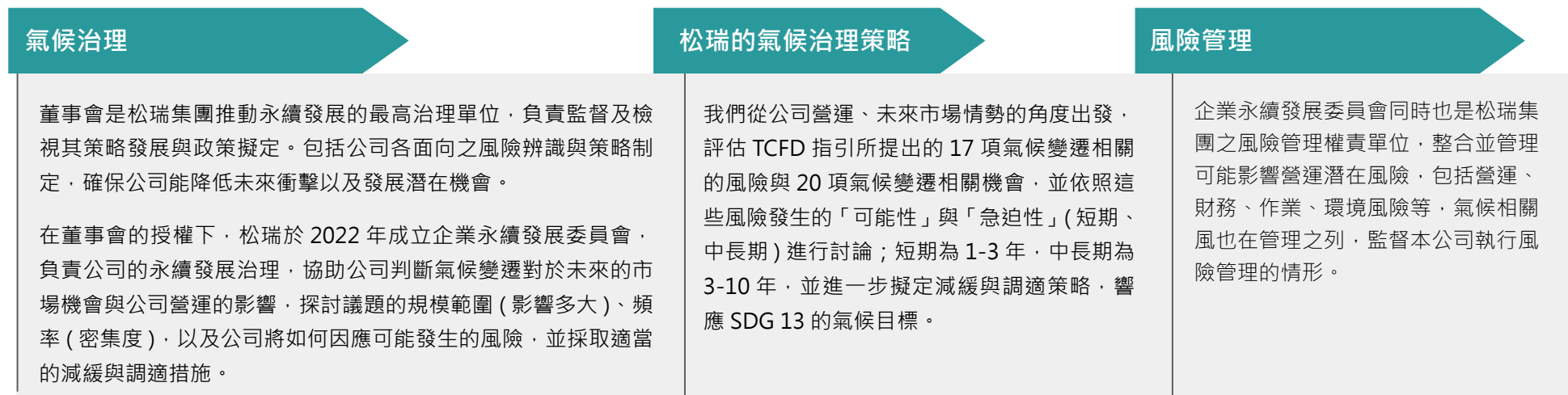
破壞臭氧層 (ODS) 排放

零排放

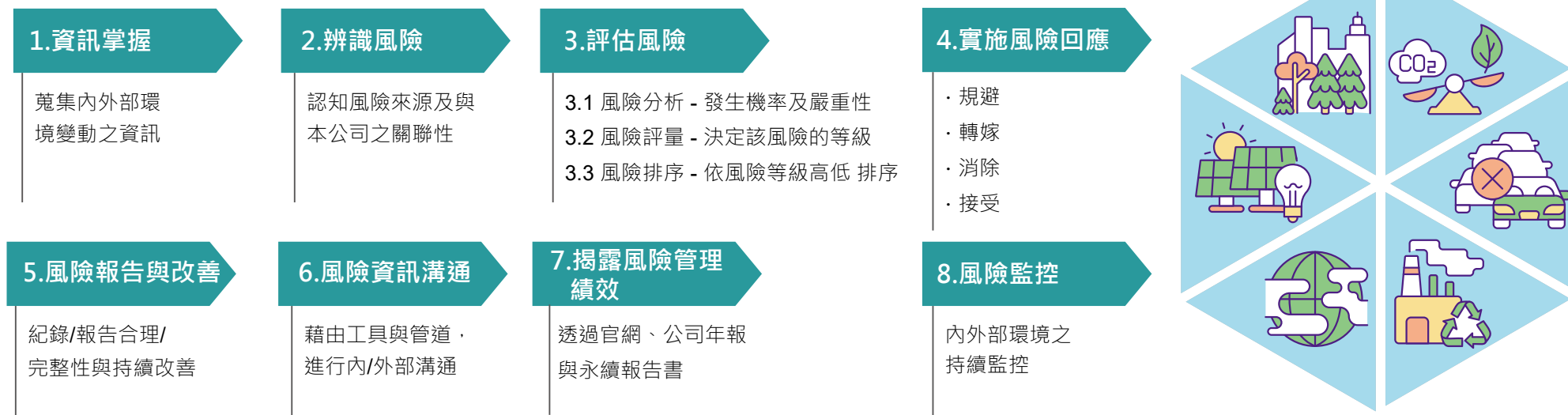


5-6. 氣候相關財務揭露 (TCFD)

因應全球氣候變遷趨勢，松瑞集團參考金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 之氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，進行氣候變遷風險與機會鑑別評估，正式將氣候治理導入公司之永續治理架構之中，分析在不同情境所面臨的氣候相關風險，計算財務評估並提出預應之道。

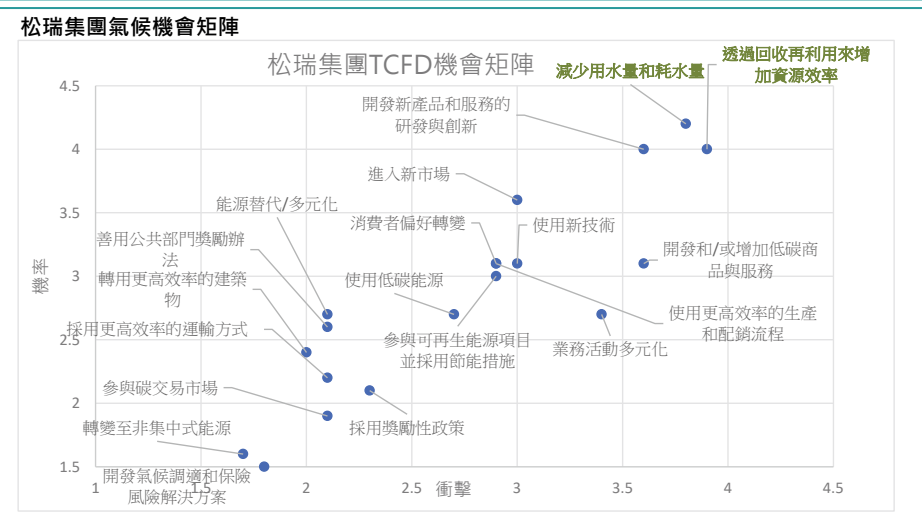
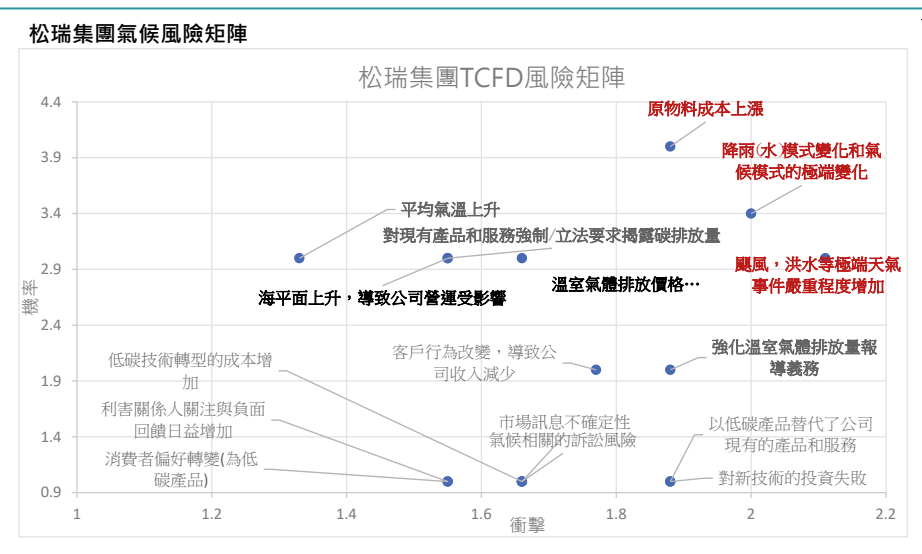


● 風險管理流程



● 氣候風險與機會識別

為進一步評估氣候變遷風險可能帶來的財務衝擊，松瑞集團透過風險與機會矩陣，識別重要的氣候相關風險議題後，進行相關財務評估與應對策略。結果如下：



氣候相關風險	潛在財務影響
實體風險 短期： 降水、氣候模式極端變化，導致公司營運成本上升 中長期： 海平面上升，導致公司營運受影響造成收入減少，營運成本上升	短期： 松瑞集團旗下之松瑞製藥股份有限公司之台南廠區，位於水資源緊張區域，秋冬季乾旱，春季常有豪大雨，若遇分階段限水措施，我們的作法與相關財務影響如下： (1) 第一階段：離峰與特定時段減壓供水。 ✓ 影響：暫時由廠區儲水池供應，因此不受影響 (2) 第二階段：每月用水超過一千度大用水戶之非工業用水戶，減供 20%、工業用戶減供 5 至 20%，但醫療或其他性質特殊者，不在此限。 ✓ 因應措施： a. 啟動廠區民生用水減壓供水。 b. 提升冷卻水塔濃縮倍數減低排放量 (1500 提升至 2000)。 ✓ 財務衝擊：僅需設備維護費用 (3) 第三階段：供五停二 ✓ 因應措施： a. 廢水廠放流水回收，供汙泥脫水機使用。 b. 廢水廠放流水回收加裝淨水處理器，供應冷卻水塔使用。 c. 既有 ROR 廢水再回收，增設 RORR 廢水回收裝置。 d. 啟用廠區備用儲水池儲水。 e. 啟動載水車運送水。 ✓ 財務衝擊 a. 以汙泥脫水機回收放流水需投資約 15 萬元。 b. 放流水回收加裝淨水處理器供應冷卻水塔需投資約 35 萬元。 c. 增設 RORR 廢水回收裝置需投資約 120 萬元。 d. 啟用廠區備用儲水池儲水不需額外投入經費。 e. 載水車費用每日 35 萬元。 中長期： 海平面上升將增加廠區風險，可能直接影響公司營運。
轉型風險 短期： 原物料成本上漲 中長期： 溫室氣體排放價格高，造成公司成本增加 平均溫度上升，導致成本上升	短期： 因為氣候變遷導致原物料供應出現短缺，原物料供不應求，進而導致採購成本上升。最後導致製造成本上升。 中長期： 松瑞集團 95% 的產品外銷國際，若面臨國內法規修訂、國際溫室氣體排放成本增加，將增加營運成本 若平均溫度上升，公司廠區的空調、製程溫度控制等成本將上升，使營運成本增加。

	風險類別	潛在財務影響
氣候機會	短期： 回收再利用來增加資源效	短期： 透過回收可降低成本，提高公司聲譽。
	減少用水量和耗水量來增加資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程來增加資源效率。

情境模擬策略

為了進一步評估組織韌性，我們考量了以下三種情境，來評估可能的減碳策略：

- BAU (business as usual)：表示最糟情境，不做任何改變
- 2°C：根據國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) 所發展的全球升溫 2°C 內之模擬情境。
- 1.5°C：根據國際能源總署所發展的全球升溫 1.5°C 內之模擬情境。

在不同情境下，我們評估了 TCFD 指引所描述的風險與機會可能會有的影響。整體而言，當氣候行動腳步更大時，松瑞集團將需要投入更多成本於低碳技術的轉型，提供更多低碳產品和服務，雖然短期成本會增加，但長期會帶來更多收益。

● 松瑞集團在 2°C、1.5°C 等情境下之風險與機會評估結果

風險 / 機會	風險類別	不同情境之風險與機會的評估		
		2oC	1.5oC	對松瑞的意義
實體風險	降水、氣候模式極端變化，導致公司營運成本上升 (短期)	成本上升：++	成本上升：++	不同情境下成本上升的變化可能不大
	海平面上升，導致公司營運受影響造成收入減少，營運成本上升 (長期)	成本上升：++	成本上升：++	不同情境下成本上升的變化可能不大
	平均溫度上升，導致成本上升 (中期)	成本上升：++	成本上升：++	不同情境下成本上升的變化可能不大
轉型風險	原物料成本上漲 (短期)	成本上升：+++	成本上升：+++	不同情境下成本上升的變化可能不大
	溫室氣體排放價格高，造成公司成本增加 (中期)	成本上升：++	成本上升：++	不同情境下成本上升的變化可能不大
氣候機會	透過回收再利用來增加資源效率 (短期)	成本上升：++	成本上升：++	當氣候行動腳步更大時，成本會增加，但長期會帶來更多收益。
	減少用水量和耗水量來增加資源效率 (短期)	成本上升：++	成本上升：++	當氣候行動腳步更大時，成本會增加，但長期會帶來更多收益。

* 影響幅度說明：+++ 影響程度高，++ 影響中等；+ 影響程度小

● 指標與目標

在 1.5°C 的情境下，本公司將更主動尋求減碳做法，包括範疇一與範疇二同步考量。並設定溫室氣體管理方針如下：

預計在 2023-2025 年間

以不增加碳排放量，降低碳密度為前提，採取積極減碳的作為。

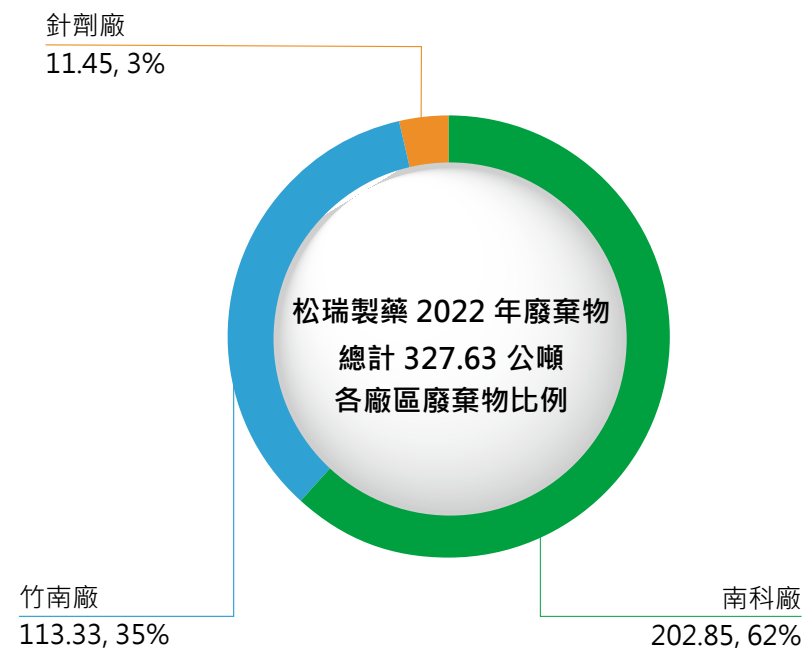
在 2025-2030 年間

每年降低碳排放量，並且引進溫室氣體盤查，並設定指標，以呼應國際趨勢潮流，朝向 2050 年達到碳中和與淨零排的指標。

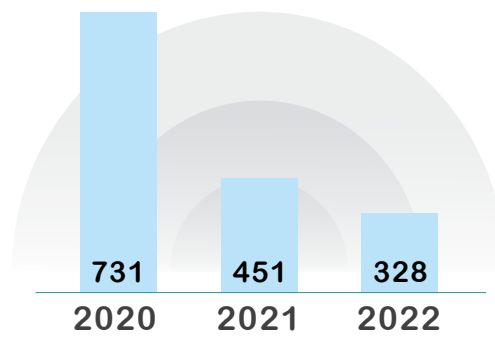
5-7. 廢棄物產生與處理

廢棄物物處理 (GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

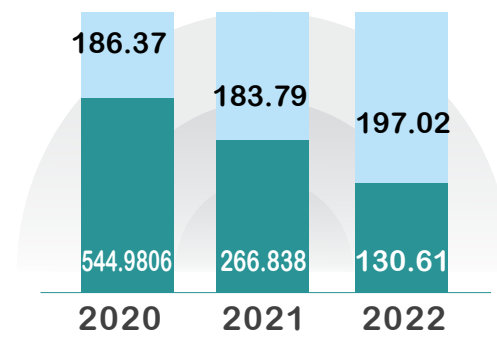
松瑞集團依據政府廢棄物清理相關法令訂定「廢棄物管理程序」，對產出之事業廢棄物進行委外處理。處理方式包括回收再利用、



單位：公噸



單位：公噸
 ■ 非有害廢棄物
 ■ 有害廢棄物



“ 本公司產生之有害事業廢棄物以廢溶劑為主，處理方式為自行焚化處理，並從中回收蒸氣自用及與供應商逆向回收等，其清理方式皆已全數委託國家專業合格清理機構辦理（無輸出入或過境清理行為），並妥善執行廢棄物管理流程 ”

“ 2022 年相較於 2021 年之廢溶劑委外焚燒處理量，減量高達 **49.4%**。 ”

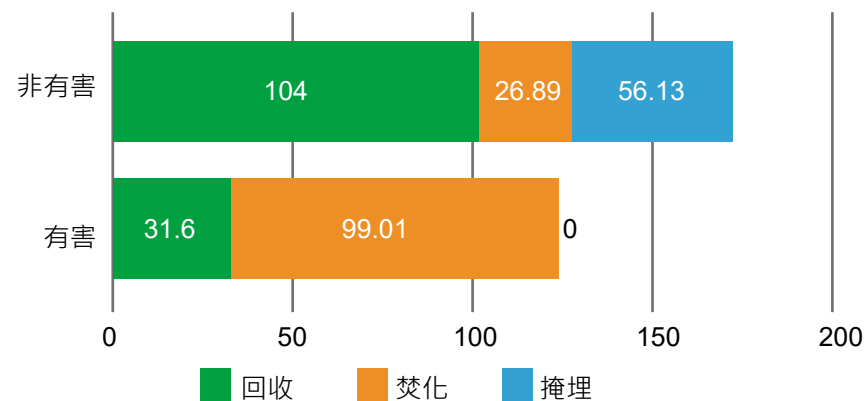
包含廢棄物現址分類儲存及標示、清理廠商評鑑及簽約、廢棄物過磅及清運車輛行車軌跡管理、清理聯單上網申報及確認、清理廠商定期查核及跟車抽查（不定期追蹤，以確保委外廠商妥善處理各類廢棄物）、緊急應變處置作為等，以避免廢棄物造成額外之環境負擔與污染風險。

有機化學合成製藥中需使用大量溶劑，為此，松瑞運用了蒸餾與精餾技術進行溶劑回收，在溶劑用量上達到 73%-79% 的回收率，並且對於不能再使用的溶劑也利用廢水場處理技術自行分解處理。

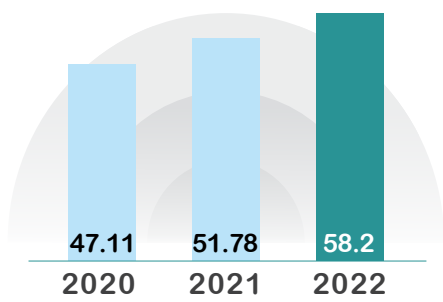
各廠區廢棄物之申報清理量皆有取得事業廢棄物妥善處理紀錄文件，以保證所委託之事業廢棄物均已妥善處理。



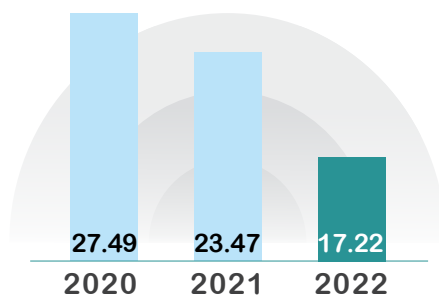
松瑞製藥 2022 年廢棄物處理方式



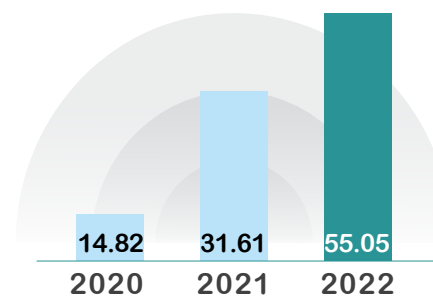
竹南廠廢棄物回收利用率 (%)



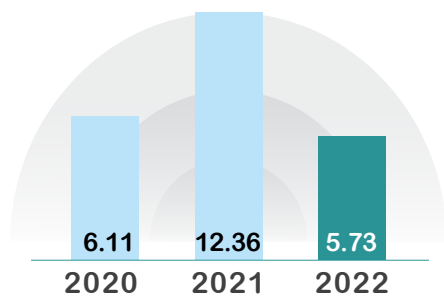
竹南廠有害事業廢棄物回收比率 (%)



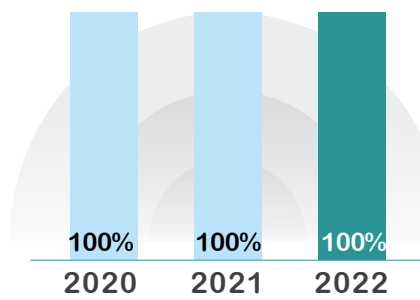
南科廠廢棄物回收利用率 (%)



南科廠有害事業廢棄物採回收處理比率 (%)



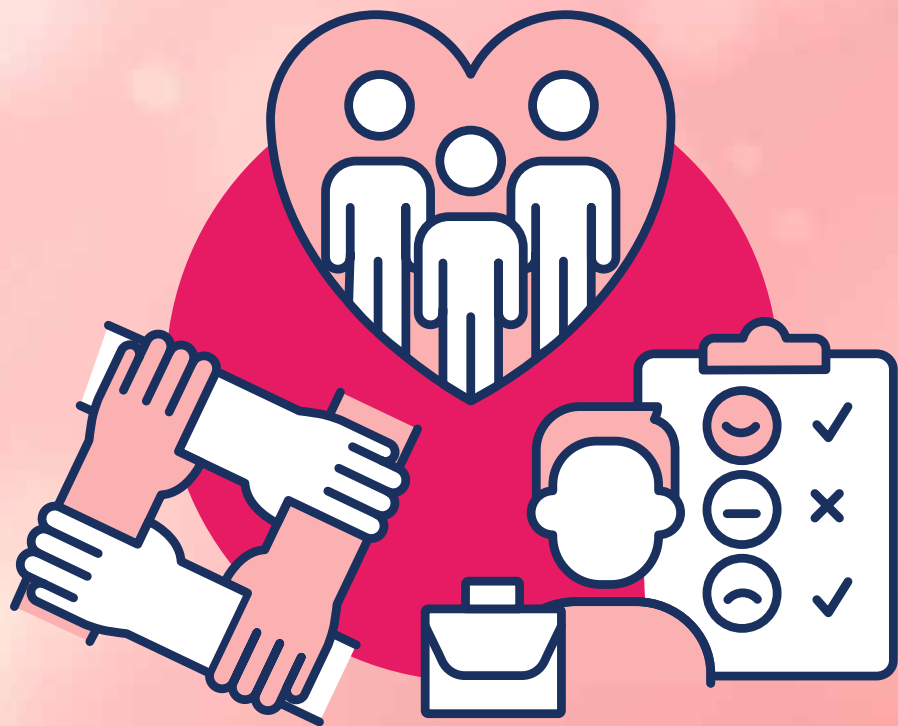
有害事業廢棄物妥善處理率 (%)



6

幸福職場

員工是公司創新、營運與永續發展的關鍵因素，松瑞集團以多元方式深化「永續經營」之核心價值與經營理念，凝聚員工共識，致力打造全體員工引以為傲的友善職場。



6-1. 人權政策

6-2. 勞雇關係

6-3. 多元化招聘

6-4. 薪資政策

6-5. 訓練與教育

6-6. 勞資溝通與關懷照顧

6-7. 職業安全衛生

6-1. 人權政策

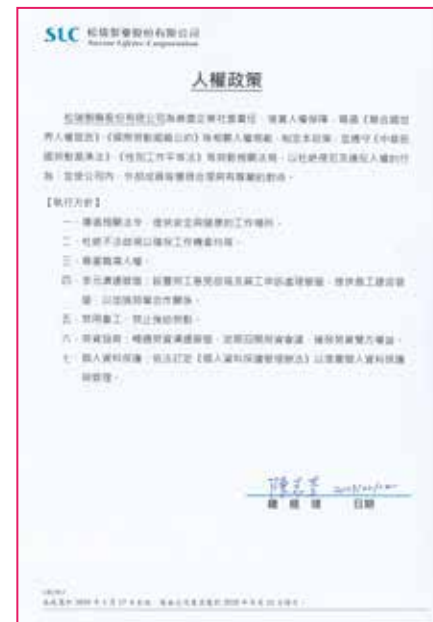
● 人權政策 (GRI 2-23) (GRI 406-1)(GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1)

松瑞集團秉持尊重人性價值的管理原則，重視人權相關的議題並持續修改工作規則，以符合國內外法規；並因應政府最新修訂之勞基法，將工作規則之工時、工資、休假等規則重新修訂，讓每位員工能安心工作，且享有在工作中的保障與保護，持續營造一個友善的優質職場。

本公司依法每三個月召開勞資會議，資方與勞方代表充分溝通意見，以誠懇的態度處理勞資關係，重視並正確回應員工所提出的意見，有效協調勞資關係、並促進勞資合作。讓員工充分了解公司的重大政策與發展，適時表達意見，建立暢通的溝通管道，以實際行動實踐松瑞集團「尊重員工」的經營原則。

因應國際潮流及公司治理趨勢，本公司依據國際勞工組織 (International Labour Organization ; ILO) 四項工作場所核心原則與權利，並且以松瑞集團之企業文化核心、經營理念及邁向幸福企業基礎、恪守全球營運據點在地法規，經過決策層及經營會議多次討論後，於 2020 年制定人權政策，明確承諾松瑞：

- 一、遵循相關法令，提供安全與健康的工作場所。
- 二、杜絕不法歧視以確保工作機會均等。
- 三、尊重職場人權。
- 四、多元溝通管道：設置營工意見信箱及員工申訴處理管道，提供員工建言管道，以加強勞雇合作關係。
- 五、禁用童工、禁止強迫勞動。
- 六、勞資協商，暢通勞資溝通管道，定期召開勞資會議，確保勞資雙方權益。
- 七、個人資料保護：依法訂定《個人資料保護管理法》以落實個人資料保護與管理。



● 人權評估 (GRI 407-1) (GRI 412-1) (GRI 412-3)

松瑞集團依據人權政策，一切營運均遵守《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業人權規範》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織公約》、《國際勞工組織三方原則宣言》、《加州供應鏈透明度法案》等相關人權規範之精神，同時恪守《中華民國勞動基準法》、《性別平等公作法》等勞動相關法規，以杜絕侵犯及違反人權的行為，並使公司內、外部成員均能獲得合理且具人性尊嚴的對待。

2022 年我們開始進行供應商評估，將調查供應商於 2021 年度在運營時是否符合當地社會、環境法規，調查結果請見本報告書「4-5 供應鏈管理」。

我們也要求供應商簽署「**供應商企業責任行為準則**」，確保供應商遵守以下人權規範：

- ✓ 不使用童工，並保護未成年員工不得從事危險活動
- ✓ 尊重員工自由，禁止以任何形式強迫勞動或違法超時工作
- ✓ 提供安全衛生的工作及生活條件
- ✓ 提供平等和公平的工作環境，禁止任何性別或種族歧視並免受騷擾
- ✓ 提供合法合理的薪資及福利
- ✓ 尊重員工自由結社及集體談判權

● 人權訓練 (GRI 412-2)

松瑞集團遵守台灣之勞動法規，已將人權原則落實於公司之管理之中，因此過去並無特別規畫對員工之人權訓練。為提供同仁對相關議題之認識，未來我們將在教育訓練中，融入人權訓練之內容。

● 性騷擾防治 (GRI 2-25)

為防治性騷擾行為之發生，採取有效之糾正、補救措施及提供應有之保護，松瑞集團制定「**員工意見及申訴信箱管理辦法**」與「**工作場所性騷擾申訴及懲戒規定**」，後者內容包含定義性騷擾範圍、設置性騷擾申訴處理委員會、申訴及救濟機制、評議程序、保密責任及輔導或醫療轉介服務等。

就性騷擾事件之申訴，設置電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。員工有申訴需求時，可向各區委員申訴。同時定期對員工進行性騷擾相關教育訓練，建立正確的防治觀念，以杜絕性騷擾事件發生。

性騷擾申訴機制
權責單位：人力資源處
E-mail：hr2@saviorlifetec.com.tw
2022 年松瑞集團並無接獲性騷擾申訴。

6-2. 勞雇關係

松瑞集團秉持誠信原則，在維護員工權益前提下，於各項管理程序、工作規則之訂定，均依據勞動基準法原則制訂，以提供員工良好之薪資待遇及安全無虞之工作環境。

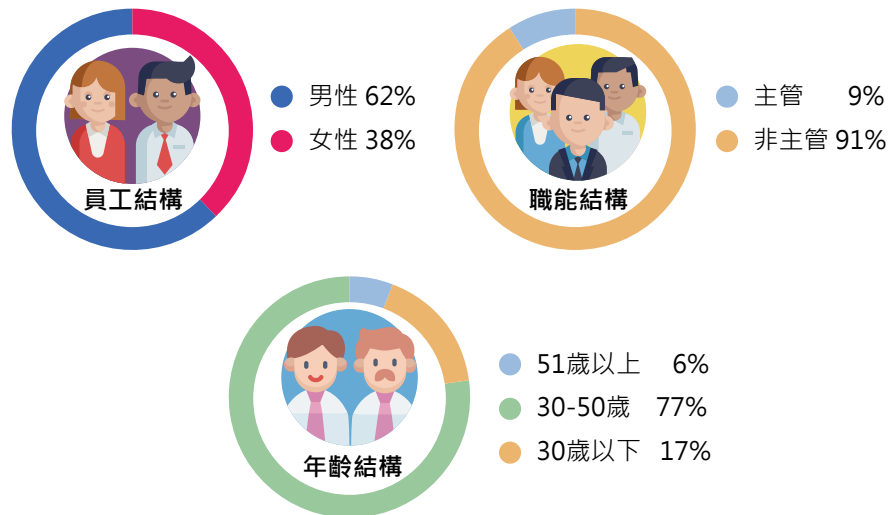
本公司依各項法令規定辦理，除全民健保及勞工保險外，並為全體員工投保團體保險，及每年定期健康檢查。並設立職工福利委員會及提撥相關福利金，增加職工福利經費以執行規畫多元化之各項福利措施及活動。

2022 年，松瑞集團榮獲 1111 人力銀行幸福職場銀獎。



● 公司的員工組成結構 (GRI 2-7) (GRI 2-8)

2022 年，松瑞集團全職員工人數為 311 人，男性員工比例女性高，因生產現場多為粗重工作，需要體力，故生產單位以男性為多；行政文書類的工作則以女性為主。



2022 年公司全體員工人力結構表 (GRI 2-7) (GRI 2-8)

項目		男性	%	女性	%	總計
階級別	主管	21	70.4%	8	29.6%	29
	非主管	171	60.2%	111	39.8%	282
年齡別	30 歲以下	32	54.6%	20	45.4%	52
	31~50 歲	149	62%	92	38%	241
	51 歲以上	11	73.1%	7	26.9%	18
雇用類型	直接	73	87.9%	14	12.1%	87
	間接	119	51.6%	105	48.4%	224
總計		192	61.7%	119	38.3%	311

● 承諾招聘多元員工及女性員工占比目標 (GRI 405-1)

松瑞集團體認到「多元化」可增加企業韌性、有助增進公司整體經營績效，因此持續致力創造多元化的友善職場環境，邁向幸福企業。女性員工占全體員工 38.3%，占比不及男性，但本公司仍致力於創造多元化環境，持續為打造「性別友善職場」而努力。

歷年女性員工、主管及董事比例

人數 / 年度	2020	2021	2022
女性員工人數及比例	137 人 27.0%	139 人 37.9%	119 人 38.3%
女性主管人數及比例	13 人 31.6%	13 人 35.4%	8 人 29.6%
女性董事人數	1	1	3

男女性主管佔比

佔比 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
男性佔比 (%)	70.6%	65.7%	65.9%
女性佔比 (%)	29.4%	34.3%	34.1%

6-3. 多元化招聘 (GRI 401-1) (GRI 405-1)

在招募管道及在僱用員工上，松瑞集團以誠實正直為原則，不限制國籍、性別、族群或宗教信仰。透過培養多領域人才、男女薪資同工同酬，持續朝多元化文化邁進。

2022 年松瑞集團新進人員共計 69 人；離職正式人員共 130 人。新進員工以 31~50 歲之間居多，離職員工同樣以 31~50 歲占比較多，為增進員工幸福感，公司已於 2022 年開始進行員工滿意度調查，為後續改善之用。

2022 年新進與離職員工按年齡分布 (包含南科廠、針劑廠、子公司、竹南廠)

類別	組別	男性人數	佔新進男性員工比例	女性人數	佔新進女性員工比例	合計 (男 + 女)
新進員工年齡	30 歲以下	20	55.6%	12	36.4%	32
	31~50 歲	14	38.9%	21	63.6%	35
	51 歲以上	2	5.5%	0	0%	2
	小計	36	100%	33	100%	69
離職員工年齡	30 歲以下	21	25%	10	21.7%	31
	31~50 歲	61	72.6%	31	67.4%	92
	51 歲以上	2	2.4	5	10.9%	7
	小計	84	100%	46	100%	130

● 自願與非自願離職

松瑞重視人力資源發展，2022 年度適逢離職潮與科技業搶人之現象，導致 2022 自願離職率增加，一般員工與專業人員之自願離職率，從 2021 年的約 10%，上升至 14.59% 與 18.51%，不過此現象大多集中於上半年，下半年度即和緩。

項目	2020 年	2021 年	2022 年
離職率	14%	21.5%	40.6%
非自願離職率	4.1%	13.3%	4.2%

	自願離職率 (%)		非自願離職率 (%)	
	2021	2022	2021	2022
高階主管	0.22%	0.28%	0.22%	0.00%
中階主管	0.88%	2.81%	1.10%	0.84%
專業人員	10.98%	18.51%	7.28%	3.37%
一般員工	10.10%	14.59%	9.05%	8.13%

6-4. 薪資政策 (GRI 2-19)

松瑞集團相信，獎酬機制不只是為員工提供安身立命之薪資，更是確保對外競爭力，對內平衡性的重要機制，我們也額外提供獎金等變動薪酬，依據員工個人績效及組織目標達成率（或獲利程度）決定獎金金額，不分性別，以獎勵員工優良的績效表現，與同仁分享經營的成果。

● 員工薪資 (GRI 2-21) (GRI 202-1) (GRI 405-2)

依臺灣證券交易所發布「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，計算各營運據點聘用員工之平均薪資，經會計師檢視及核算後，2022 年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為 275 人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 649 千元，員工薪資中位數為 601 千元。

6-5. 訓練與教育 (GRI 404-1)(GRI 404-2)(GRI 404-3)

為提升員工之專業技能及增進研發能量，我們鼓勵員工接受多元化之教育訓練課程，包括新進人員訓練、在職訓練課程、以及各種與工作職務相關之訓練課程，以養成培育具專業技能之優秀人才。

- 2022 松瑞集團執行誠信經營內、外部教育訓練（含誠信經營相關法規遵行、GMP、EHS、會計制度與內部控制等相關課程），參與人數計 2,328 人次，合計 3,590 小時。
- 公司每名員工每年接受訓練的平均時數 (GRI 404-1)

項目	男性主管	男性非主管	女性主管	女性非主管
人數	24	271	14	149
總時數 (小時)	1812	34865.5	466	13098.5
平均時數 / 人	122.3	206.34	96.9	142.6

主管與全時員工薪資

項目	2020	2021	2022
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	481	445	275
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (千元/人)	611	650	649
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (千元/人)	564	601	601

註：參考台灣證券交易所編訂發布之「非擔任主管職務之全時員工」，係指企業全體受雇員工（或常雇員工）扣除擔任主管職務者（經理人）、海外分公司員工、部分工時員工及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數（含台籍、外籍員工）。

2022 年薪資性別比

薪資範疇	基本薪資平均數		薪資性別比	
	男	女	男	女
管理職	116,224	80,954	70%	30%
一般員工	52,065	41,036	61%	39%

過去三年教育訓練時數與經費統計

		2020	2021	2022
教育訓練人次	男性	439	384	256
	女性	180	189	162
	總計	619	573	418
教育訓練時數 (小時)	男性 (主管)	1,972	1,812	643
	男性 (非主管)	33,851	34,866	12,809
	女性 (主管)	579	466	210
	女性 (非主管)	13,320	13,099	5,615
	總計	49,721	50,242	19,277
教育訓練 平均時數 (人/小時)	男性 (主管)	137	116	55
	男性 (非主管)	178	206	154
	女性 (主管)	98	98	46
	女性 (非主管)	137	143	115
	總計	550	563	370
教育訓練經費 (NTD)	男性 (主管)	67,000	39,540	76,681
	男性 (非主管)	398,910	103,310	159,920
	女性 (主管)	44,420	15,100	38,700
	女性 (非主管)	79,160	93,320	98,318
	總計	589,490	251,270	363,619

註 1. 統計人數包含 2022 年當年度曾經在職的所有同仁。

註 2. 2021 年雖因 COVID-19 疫情衝擊影響，但相關人才培訓與訓練安排仍持續進行。

● 新進員工訓練

對於新進員工，松瑞提供新進人員訓練，目的是讓新同仁能快速了解公司概況、組織策、規章制度與作業流程等。訓練類別包括基礎訓練與專業訓練。

基礎訓練項目包括：

- 說明公司歷程、組織人事、規章制度、相關福利介紹等。
- 品質系統概論訓練
- 數據完整性基本原則
- 工安宣導

專業訓練：針對新進同仁或新加入該項作業之同仁，未來執行之工作內容及其所運用之工作技術進行之培訓。

“ 2022 年新進之 69 位新同仁已 100% 完成新人訓練與必要之專業訓練 ”

● 績效考核

松瑞集團制定「員工績效考核管理辦法」，作為訓練培養員工、對員工提供輔導、主管與員工溝通、做為員工調薪、升遷、年終獎金、員工認股及股票發放之參考依據。每年執行 2 次，由總經理負責全公司所有人員之核定，人資單位負責辦法之執行、維護與修訂，並且由各級單位主管負責所屬員工績效考核面談及評核。2022 年底，全體正式員工已 100% 完成績效考核評估。

6-6. 勞資溝通與關懷照顧 (GRI 201-3)

● 勞資溝通

松瑞集團重視員工權益，視勞資溝通為鼓勵員工建立彼此之間的友誼、改善個人福祉，進而對於公司的盈利帶來幫助的管道，並且藉此改善改善職場關係，協助整合勞資雙方的資源和技能。

我們依法每季召開勞資會議與職工福利委員會，並且通過了「員工意見及申訴信箱管理辦法」與「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，與員工進行正向的溝通。

● 資遣預告期 (GRI 402-1)

依據勞動基準法，資遣預告期依員工在本公司服務的時間分別如下：

1. 繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

2022 年育嬰假後復職和留任統計

項目	男性	女性	說明
2022 年符合育嬰留停申請資格人數【註】	32	22	自 2020 年 1 月 1 日開始統計
2022 年實際申請育嬰留停人數	6	10	
2022 年應復職總人數 (A)	5	10	2021 年申請留停，而 2022 年應復職人數
2022 年復職總人數 (B)	5	8	2021 年申請留停，而 2022 年實際復職人數
2022 年復職率 (B/A)(%)	100%	80%	B 值 / A 值 並換算百分比
2021 年復職總人數 (C)	5	2	2020 年申請留停，2021 年實際復職人數
2022 復職後 12 個月仍在職人數 (D)	3	1	2022 年實際復職後 12 個月，仍在職人數
2022 年留任率 (D/C)(%)	60%	50%	D 值 / C 值 並換算百分比

註：統計自 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間申請過產假、陪產假者，且 2022 年 12 月 31 日仍在職者。

● 關懷與照顧 (GRI 201-3) (GRI 401-2)

松瑞集團秉持照顧員工生活、關心員工權益的信念，設置職工福利委員會，統籌各項福利措施；不只是員工，也將公司的愛心擴及員工的家庭。重點揭露如下：

- 設置哺(集)乳室，打造多元化、性別友善的職場環境
- 員工育嬰留停
員工可以自由提出申請育嬰假，取得工作與家庭的平衡，讓員工能安心照顧子女
- 2021、2022 年育嬰假後復職和留任統計 (GRI 401-3)：
2021 年統計顯示，女性員工留任率維持 100%，男性員工 2021 年之留任率則是 50%，2022 年女性員工之留任率 50%，男性員工之留任率 60%。
- 提供生育補助：本公司依勞基法提供員工申請生育補助，2022 年度請領人次共 8 人。



近三年申請產假 / 陪產假之人數統計

項目	2020		2021		2022	
	女	男	女	男	女	男
享有育嬰留停資格人數 (A)	11	16	7	12	22	32
申請育嬰留停人數 (B)	5	2	4	5	10	6
預定該年度復職人數 (C)	2	2	0	4	10	5
實際復職人數 (D)	2	2	0	4	8	5
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	2	1	0	1	1	3
育嬰留停申請率 (B)/(A)	45.5%	12.5%	57.1%	41.7%	45.5%	18.8%
留職期滿復職率 (D)/(C)	100%	100%	0	100%	80%	100%
復職週年仍在職人數	2	1	0	1	1	3

註：享有育嬰假資格之計算方式為統計近三年申請產假 / 陪產假之人數合計

● 退休制度 (GRI 201-3)

自 2015 年 7 月 1 日起實施勞工退休金條例後，本公司以員工到職之日依勞工退休金月提繳工資分級表之百分之六，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。



6-7. 職業安全衛生 (GRI 2-23) (GRI 403-1) (GRI 419-1)

我們依據 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 台灣職業安全衛生管理系統、職業安全衛生、職業安全衛生法施行細則等相關法規，制定職業安全衛生政策，與職安衛政策制修訂管理辦法。

● 職業安全衛生政策

松瑞集團為醫療藥品製造及銷售、小分子與肽類藥物之研發製造，垂直整合無菌原料到針劑製劑成品一貫化製造生產廠。此一高規格的廠房設備，符合 cGMP，日本、歐洲及美國等政府衛生單位標準。

松瑞全體員工咸認，尊重生命，關懷健康，增進福祉，促進勞資協調與和諧，提升工作生活品質，職業安全衛生的工作環境是我們共同追求的目標，為確保工作環境之安全衛生，防止人員之傷害、疾病、財產之損失、火災及職業災害之發生，全體員工更需積極參與改善安全衛生之活動為達成上述目標，我們承諾持續改善提高職業安全衛生管理及安全衛生績效，以達永續經營之目標，並執行下列各項策略：



職業安全衛生權責單位

工安處，由取得職安衛專業人員資格之同仁執行。

員工工作環境與人身安全的保護措施

本公司依據 OHSAS 18001:2007、TOSHMS CNS15506:2011、職業安全衛生、職業安全衛生法施行細則等標準，製定具體的職安衛管理措施。

作業環境

- 設置安委會由公司最高管理者為會議主席，定期召開會議檢討及研議安衛管理相關議題。
- 每半年廠區作業環境測定，保障員工身心健康。
- 異常事故的改善及 6S 巡檢稽核，持續改正工作環境之安全。
- 推行無菸工作環境，讓員工可以在舒適及健康環境下工作。
- 設置消防系統，每年消防檢修申報，定期檢點消防設施，維護環境安全。
- 檢查年度建築物
- 公共安全檢查。
- 定期電氣設備紅外線熱影像檢查。
- 設置緊急應變小組，購買緊急應變器材，因應異常事故。
- 提供防護器具給作業人員，確保工作安全。
- 危險區域設置警報偵測器，確保廠區及人員安全。
- 設置 AED(自動體外心臟電擊去顫器)。
- 定期飲用水檢測，保障員工健康。

機械及設備

- 因應法令規定，訂定安全衛生工作守則及各機械設備之安全操作標準，供員工遵循作業。
- 制訂危險性設備自動檢查計畫，定期檢點，以確保機械設備操作安全。
- 定期檢修升降設備，以確保機械設備操作安全。
- 廠區配置保全管理人員；辦公區並設置門禁刷卡系統。

教育訓練

- 依法規實施新進人員教育訓練，增進新進人員安全觀念。
- 機械設備操作及危險性作業主管，依法規實施教育訓練，並取得相關合格證照。
- 持續的 EHS 教育訓練與宣導，加強員工認知能力。
- 危險作業管制，降低不安全行為造成意外事故的發生。
- 針對天然災害或人為疏失造成緊急事故，不定期舉辦火災、地震等演習，使員工能依緊急應變計畫處理，讓員工受到影響降至最低。
- 員工每半年實施消防訓練，加強同仁消防安全觀念。

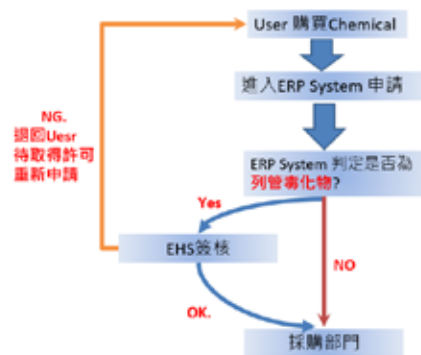
健康檢查

- 新進人員於到職工作前體格檢查及全體員工每年實施健康檢查，藉以瞭解員工健康情形。
- 特殊作業人員每年實施特殊健康檢查，瞭解員工特殊作業健康情形。
- 健康檢查促進活動（健康講座及醫師問診）

● 毒化物採購

製程與實驗室中使用之毒化物，依毒性及關注化學物質管理法進行申報，並建立內部毒化物採購流程，由環安衛部門在採購前簽核始得購買。

毒化物採購流程



● 職場安全與安衛訓練

2022 年松瑞集團新進人員教育訓練完成率 100% · 危害通識教育訓練完成率 100% · 消防訓練完成率 100% · 毒災應變教育訓練完成率 100% · 緊急應變教育訓練完成率 100% · 承攬商教育訓練完成率 100%。

松瑞集團 2022 年職業安全衛生訓練統計表

竹南廠

類型	對象	法令證照訓練		在職訓練	應變演練 (防災演習)	承攬商訓練
		證照初訓	證照複訓	特定或一般人員	特定或一般人員	承攬商
新進人員教育訓練	新進及調職人員					
總人次	45	7	20	0	287	23
總時數	270	146	94	0	451.5	23

南科廠

類型	對象	法令證照訓練		在職訓練	應變演練 (防災演習)	承攬商訓練
		證照初訓	證照複訓	特定或一般人員	特定或一般人員	承攬商
新進人員教育訓練	新進及調職人員					
總人次	132	3	28	633	175	45
總時數	792	54	118	949.5	262.5	45

● 推行健康服務與促進活動 · 減少健康風險 (GRI 403-3) (GRI 403-6)

依照勞工健康保護規則法規要求 · 本公司與園區員工診所及地方醫院配合家庭醫學科醫師及護理人員臨廠服務 · 針對新人報到健檢報告及每年度健康檢查報告 · 定期檢視員工健康狀況。

松瑞集團 2022 年健康促進統計表

類型	對象	頻率	項目	竹南廠 (人數 / 人次)	南科廠 (人數 / 人次)
一般體格檢查	新進及全體員工。	新進員工報到前、每年健康檢查。	依「勞工健康保護規則」規定項目。	1. 新人體格檢查 30 人 2. 一般健康檢查 99 人	1. 新人體格檢查 48 人 2. 一般健康檢查 230 人
特殊體格檢查	從事特別危害健康作業之新進或調職員工。	新進員工報到前、每年健康檢查。	依「勞工健康保護規則」規定項目。	特殊健康檢查 33 人	特殊健康檢查 9 人
健康檢查促進活動 (健康講座及醫師問診)	全體員工	不定期	1. 健康講座： (1). 我的健康餐盤 (2). PM2.5 與癌症 (3). 中醫顧氣管養生 (4). 脂肪肝與代謝症候群 2. 醫師 / 護理師臨場服務	1.147 人次 /294 小時 2.46 人次 /80 小時	1.303 人次 /454.5 小時 2.102 人次 /96 小時

近年職業災害統計及職業安全衛生管理統計

竹南廠

管理指標	2021	2022
損失工時傷害頻率	3.11	0
失能傷害頻率	3.11	0
失能傷害嚴重率	18.67	0
職業病率	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0
可記錄之職業傷害比率	0	0
死亡事故總數	0	0

南科廠

管理指標	2021	2022
損失工時傷害頻率	2.19	6.05
失能傷害頻率	2.19	6.05
失能傷害嚴重率	2.19	15.13
職業病率	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0
可記錄之職業傷害比率	0	0
死亡事故總數	0	0

計算方式依台灣勞動部職業安全衛生署與 GRI 403：職業安全衛生所公告的指標統計

損失工時傷害頻率 = (工傷件數 / 總工作小時) × 10⁶

失能傷害頻率 = (失能傷害總人次數 / 總工作小時) × 10⁶

失能傷害嚴重率 = (失能傷害總損失日數 / 總工作小時) × 10⁶

職業病率 = (當年鑑定的職業病件數 / 總工作小時) × 10⁶

職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總工作小時) × 10⁶

嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總工作小時) × 10⁶

可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數 / 總工作小時) × 10⁶



附錄一、聯合國盟約對照表

面向	十項原則	參考章節 / 說明
人權	企業應尊重和維護國際公認的各項人權	6-1 人權政策
	絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為	一切營運均遵守《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業人權規範》、《聯合國全球盟約》、《國際勞動組織公約》、《國際勞工組織三方原則宣言》、《加州供應鏈透明度法案》等相關人權規範之精神。
勞工人權	企業應該維護結社自由，承認勞資集談判的權利	6-1 人權政策、6-4 勞資溝通與員工福利 依法每季召開勞資會議與職工福利委員會。
	徹底消除各種形式的強制性勞動	6-1 人權政策
	消除童工 杜絕任何在用工與行業方面的歧視行為	沒有任何強制勞動、歧視，或使用童工的事件發生。
環境	企業應對環境挑戰未雨綢繆	5-3 氣候相關財務揭露 (TCFD)
	主動增加環保所承擔的責任	5-1 環境政策與績效、5-2 污染防治
	鼓勵無害環境技術的發展與推廣	定期統計相關指標，並透過製程化，持續推動更有效的資源管理。
反貪腐	企業應反對各種形式的貪污，包括敲詐、勒索和行賄受賄	4-2 誠信經營與防治貪腐 根據《上市上櫃公司誠信經營守則》訂有《誠信經營作業程序及行為指南》，具體規範執行業務時應注意之事項。

附錄二、松瑞集團 2022 永續報告書 GRI 內容索引表 (依循 GRI 準則)

使用聲明	松瑞集團已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	依重大主題識別流程所識別之特定主題揭露內容進行揭露，併參考 SASB 生物科技與製藥行業準則

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1-1 認識松瑞集團	6
	2-2 組織永續報導中包含的實體	報告書範圍及編輯原則	1
	2-3 報導期間、頻率及聯絡	報告書範圍及編輯原則	1
	2-4 資訊重編	本年度為松瑞集團首度出版永續報告書，故無較前一年度相較資料重編之項目。	
	2-5 外部保證 / 確信	本年度永續報告書無外部保證 / 確信	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1-3 主要產品與經濟績效	9
		3-1 價值鏈與優勢	22
	2-7 員工	6-2 勞雇關係	60-61
	2-8 非員工的工作者	6-2 勞雇關係	60-61
	2-9 治理結構及組成	4-1 松瑞的治理架構	32
2-10 最高治理單位的提名與遴選	4-1 松瑞的治理架構	32	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼
	2-11 最高治理單位的主席	4-1 松瑞的治理架構	32-33
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 ESG 推行組織	12
	2-13 衝擊管理的負責人	2-1 ESG 推行組織	12
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2-1 ESG 推行組織	12
	2-15 利益衝突	4-2 誠信經營與防治貪腐	37-39
	2-16 溝通關鍵重大事件	2-2 利害關係人與重大主	13-19
	2-17 最高治理單位的群體智識	4-1 松瑞的治理架構	35
	2-18 最高治理單位的績效評估	4-1 松瑞的治理架構	34
	2-19 薪酬政策	4-1 松瑞的治理架構	36
		6.2 勞雇關係	60-61
	2-20 薪酬決定流程	4-1 松瑞的治理架構	36
	2-21 年度總薪酬比率	無揭露	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	3
	2-23 政策承諾	6-1 人權政策	59
	2-24 納入政策承諾	6-1 人權政策	59
	2-25 補救負面衝擊的程序	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
		4-2 誠信經營與防治貪腐	38
	2-27 法規遵循	4-2 誠信經營與防治貪腐	38
	2-28 公協會的會員資格	4-1 松瑞的治理架構	36
	2-29 利害關係人議合方針	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
	2-30 團體協約	6-4 薪資政策	63

	重大主題	章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
	3-2 重大主題列表	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
1. 自訂重大主題 公司營運策略			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
一般揭露	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3-1 價值鏈與優勢	22-26
		3-4 未來策略	30
主題準則	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1-3 主要產品與經濟績效	9
2. 自訂重大主題 財務績效			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
一般揭露	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3-1 價值鏈與優勢	22-25
		3-2 核心技術與平台	25-26
		3-3 品質管理系統	27-29

重大主題		章節	頁碼
主題準則	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1-3 主要產品與經濟績效	10
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	3-1 價值鏈與優勢	22-25
		3-4 未來策略	30
3. 風險管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
一般揭露	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 ESG 推行組織	12
		4-3 風險管理	40-41
4. 人才招募留任與發展			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
一般揭露	2-7 員工	6-2 勞雇關係	60-61
	2-8 非員工的工作者	6-2 勞雇關係	60-61
主題準則	401-1 新進員工和離職員工	6-2 勞雇關係	60-61
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6-4 薪資政策	63
	401-3 育嬰假	6-4 薪資政策	63
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6-3 多元化招聘	62
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6-3 多元化招聘	62
	405-1 治理單位與員工的多元化	6-2 勞雇關係	60-61
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6-2 勞雇關係	60-61
5. 供應鏈永續管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
一般揭露	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3-1 價值鏈與優勢	22-25
主題準則	2-24 納入政策承諾	6-1 人權政策	59
	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4-5 供應鏈管理	43-44
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4-5 供應鏈管理	43-44
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4-5 供應鏈管理	43-44	
	4-5 供應鏈管理	43-44	
6. 自訂重大主題 產品責任與技術創新			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
一般揭露	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3-1 價值鏈與優勢	22-25
主題準則	203-2 顯著的間接經濟衝擊	3-1 價值鏈與優勢	22-25
		3-4 未來策略	30
7. 職業安全衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-2 利害關係人與重大主題	13-19
一般揭露	2-23 政策承諾	6-1 人權政策	59

重大主題		章節	頁碼
主題準則	403-1 職業安全衛生管理系統	6-7 職業安全衛生	67-70
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3-3 品質管理	27-29
		6-7 職業安全衛生	67-70
	403-3 職業健康服務	6-7 職業安全衛生	67-70
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6-7 職業安全衛生	67-70
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3-3 品質管理	27-29
		6-7 職業安全衛生	67-70
	403-6 工作者健康促進	6-7 職業安全衛生	67-70
	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	3-3 品質管理	27-29
		6-7 職業安全衛生	67-70
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3-3 品質管理	27-29	
403-9 職業傷害	6-7 職業安全衛生	67-70	
	6-7 職業安全衛生	67-70	
403-10 職業病	6-7 職業安全衛生	67-70	

其他主題揭露			
GRI	說明	章節	頁碼
GRI 302 能源	GRI 302-3 能源密集度	5-2 環境成本投入與績效	47
GRI 303 水與放流水	GRI 303-2 與排水相關衝擊的管理	5-2 環境成本投入與績效	47
GRI 305 排放	GRI 305-4 溫室氣體排放密集度	5-2 環境成本投入與績效	47
GRI 306 廢棄物	GRI 306-2 重大廢棄物相關影響的管理	5-2 環境成本投入與績效	47

附錄三、永續會計準則委員會編製標準 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 內容索引

指標代碼	指標	類別	揭露	章節	頁碼	
參與臨床試驗者之安全性						
HC-BP-210a.1	依世界各地不同區域，研討如何確保醫療品質和患者安全的管理流程	Discussion and Analysis	不適用。			
HC-BP-210a.2	針對臨床試驗管理和藥物主動監視相關的 FDA 稽核項目及數量，可採取以下方式： (1) 自願採取措施 (VAI) (2) 官方需主動採取措施 (OAI)	Quantitative	松瑞目前僅生產、銷售學名藥。學名藥之成分、劑型、用途、安全性等品質皆與原廠藥相同，藥品所需之臨床試驗在原廠藥上市前皆已通過，故學名藥無須再進行臨床試驗。			
HC-BP-210a.3	與發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	Quantitative		松瑞承諾，若將來有新藥研發之臨床試驗，我們所有的臨床試驗將按照藥品優良臨床試驗作業準則 Good Clinical Practice (GCP) 和國際倫理標準，特別是關於人體實驗倫理原則的《赫爾辛基宣言》。		
藥物近用						
HC-BP-240a.2	作為世界衛生組織藥品預審計劃 (PQP) 中預審藥品清單中的產品	Discussion and Analysis	無。	不適用		
合理化定價						
HC-BP-240b.1	與支出款項或延遲學名藥 上市的規定期間相關的簡易新藥申請 (ANDA) 程序相關的訴訟的次數	Quantitative	0。2022 年無訴訟	4-2 誠信經營與防治貪腐	37-38	
HC-BP-240b.2	與去年同期相比，美國藥品組合的 (1) 平均定價和 (2) 平均淨價的百分比變化	Quantitative	2022 年松瑞之產品售價沒有上升。			
HC-BP-240b.3	百分比變化： (1) 定價和 (2) 與上年度同期相比增幅最大的產品的淨價	Quantitative	2022 年松瑞之產品售價沒有上升。			
藥物安全						
HC-BP-250a.1	美國食品和藥物管理局 (FDA) 的 MedWatch 通報系統中人類醫療產品安全警報資料庫中列出的產品清單	Discussion and Analysis	無相關情事。			
HC-BP-250a.2	與 FDA 藥品不良反應通報系統中相關產品的死亡人數	Quantitative	無相關情事。			
HC-BP-250a.3	依據 FDA 規定發出的召回數量，以及召回的總單位數量	Quantitative	無相關情事。			
HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或處置的產品總量	Quantitative	無相關情事。			
HC-BP-250a.5	依照類型，針對違反現行優良製造規範 (cGMP) 行為而採取的 FDA 強制措施的案件數	Quantitative	無。松瑞 2021 與 2022 年分別接受 TFDA、U.S. FDA 之稽核，查無嚴重缺失，皆順利通過。 松瑞之品質管理系統遵守 PIC/S GMP 規範並符合藥品供應所在國家或地區之法規，每批次產品放行皆經過實驗室檢驗合格才放行，出貨藥品除提供完整之品質檢驗報告外，藥品之運送亦符合 GDP (Good Distribution Practice) 優良運銷規範，以確保藥品出廠後在儲存與運送過程中，品質及包裝完整性得以維持。	3-3 品質管理	27-29	

指標代碼	指標	類別	揭露	章節	頁碼																													
藥物偽造																																		
HC-BP-260a.1	詳述於整個供應鏈中保持 產品可溯性和防止仿冒的 方法和技術	Discussion and Analysis	松瑞在廠內生產時均詳實記錄批號可供追蹤追溯，對上游供應鏈亦有相同要求，針劑產品出貨給下游藥商時，也符合當地政府要求之追溯機制 (如美國 :DSCSA、中國：碼上放心等)。	無																														
HC-BP-260a.2	探討如何提醒客戶和業務合作夥伴與偽造仿藥品相關的潛在或已知風險的程序	Discussion and Analysis	不適用。松瑞生產、銷售學名藥 API，產品並不直接提供一般消費者，但會不定期提醒供應鏈夥伴注意相關議題。	不適用																														
HC-BP-260a.3	導致搜索、扣押、逮捕或提起與偽造藥品相關的刑事訴訟的數量	Quantitative	無相關情事。	4-2 誠信經營與防治貪腐	37-38																													
行銷倫理																																		
HC-BP-270a.1	由於偽造銷售聲明相關的法律程序而造成的財務損失總額	Quantitative	不適用。松瑞生產、銷售學名藥 API，產品並不直接提供一般消費者。	不適用																														
HC-BP-270a.2	藥品仿單標示外使用的道德規範說明	Discussion and Analysis																																
員工招募、發展與挽留																																		
HC-BP-330a.1	探討科學家和研發人員的人才招募和挽留	Discussion and Analysis	松瑞重視人力資源發展，透過順暢的內部溝通、安全的工作環境，以及完善的教育訓練，保障同仁職涯發展。2022 年共舉辦勞資會議 8 場，公司官方通訊帳號雙向溝通 757 次，HR 主動關懷 408 人次；教育訓練方面，內部 GMP 教育訓練 2 小時 (應受訓員工之平均受訓時數)；GMP 外訓 7 人次，職業技能外訓 28 人次，管理技能外訓 21 人次。	6-5 訓練及教育	63-64																													
HC-BP-330a.2	(1) 自願離職率 (2) 非自願離職率： (a) 高階管理人員， (b) 中階管理人員， (c) 專業人員， (d) 其他所有人	Quantitative	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">HR 列表</th> <th colspan="2">自願離職率 (%)</th> <th colspan="2">非自願離職率 (%)</th> </tr> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高階主管</td> <td>0.22%</td> <td>0.28%</td> <td>0.22%</td> <td>0.00%</td> </tr> <tr> <td>中階主管</td> <td>0.88%</td> <td>2.81%</td> <td>1.10%</td> <td>0.84%</td> </tr> <tr> <td>專業人員</td> <td>10.98%</td> <td>18.51%</td> <td>7.28%</td> <td>3.37%</td> </tr> <tr> <td>一般員工</td> <td>10.10%</td> <td>14.59%</td> <td>9.05%</td> <td>8.13%</td> </tr> </tbody> </table> <p>松瑞重視人力資源發展，2022 年度適逢“離職轉換期”與科技業搶人之現象，導致 2022 自願離職率有顯著增加，且集中在上半年度，下半年度即和緩。</p>	HR 列表	自願離職率 (%)		非自願離職率 (%)		2021	2022	2021	2022	高階主管	0.22%	0.28%	0.22%	0.00%	中階主管	0.88%	2.81%	1.10%	0.84%	專業人員	10.98%	18.51%	7.28%	3.37%	一般員工	10.10%	14.59%	9.05%	8.13%	6-3 多元化招聘 自願與非自願離職	62
HR 列表	自願離職率 (%)		非自願離職率 (%)																															
	2021	2022	2021	2022																														
高階主管	0.22%	0.28%	0.22%	0.00%																														
中階主管	0.88%	2.81%	1.10%	0.84%																														
專業人員	10.98%	18.51%	7.28%	3.37%																														
一般員工	10.10%	14.59%	9.05%	8.13%																														
供應鏈管理																																		
HC-BP-430a.1	確認參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計劃或 等同第三方 審查計劃的 (1) 實體設施和 (2) 一級供應商設施的百分比，以確保供應鏈品質和藥品成分的完整性	Quantitative	松瑞並未參與 RX-36 組織，但會依公司政策不定期供應商拜訪或到廠稽核、進行承攬商安全會議，透過電子郵件 / 電話 / 文書 / 相關會議等方式進行溝通。 此外，松瑞集團也要求所有供應商均必須符合 GMP 要求，產品品質需符合廠內規格需求，同時需簽署「供應商企業責任行為準則」。	4-5 供應鏈管理	43-44																													

指標代碼	指標	類別	揭露	章節	頁碼
商業倫理					
HC-BP-510a.1	因貪腐和賄賂相關的法律訴訟造成的財務損失總額	Quantitative	無。2022 年度無此情形發生。	4-2 誠信經營與防治貪腐	37-38
HC-BP-510a.2	詳述與醫療保健專業人員互動時的道德規範	Discussion and Analysis	不適用。松瑞目前僅生產、銷售學名藥 API，並無與醫療人員直接接觸。	不適用	
營運指標					
HC-BP-000.A	治療的患者人數	Quantitative	不適用。松瑞生產、銷售學名藥 API，主要客戶為藥廠而非醫療院所，並無與醫療人員和患者直接接觸。	不適用	
HC-BP-000.B	(1) 產品組合中的藥物數量 (2) 研發中的藥物數量 (階段 1-3)	Quantitative	松瑞製藥生產之藥品包括 1. 無菌原料藥 破青黴烯類抗生素：美洛培南 (Meropenem) (無菌原料藥)、美洛培南碳酸鈉混粉 (無菌原料藥)、厄他培南 (Ertapenem) (無菌原料藥) 2. 製劑 破青黴烯類抗生素：美洛培南製劑 (250mg)、美洛培南製劑 (500mg)、美洛培南製劑 (1g)、厄他培南製劑 (1g)、亞胺培南 / 西司他丁製劑 (500mg/500mg) 松瑞生技目前產品開發階段分為 1. 預備進行 API 之 GMP 生產：Paliperidone Palmitate 2. API 註冊批次 / 製劑準備之穩定性研究：Cetrorelix Acetate、Ganirelix Acetate 3. API 製程開發：Plecanatide 4. API 製程開發 / 製劑開發：Prucalopride Succinate、Brinzolamide	1-3 主要產品與經濟績效 3-1 價值鏈與優勢 3-4 未來策略	9-10 22-25 30