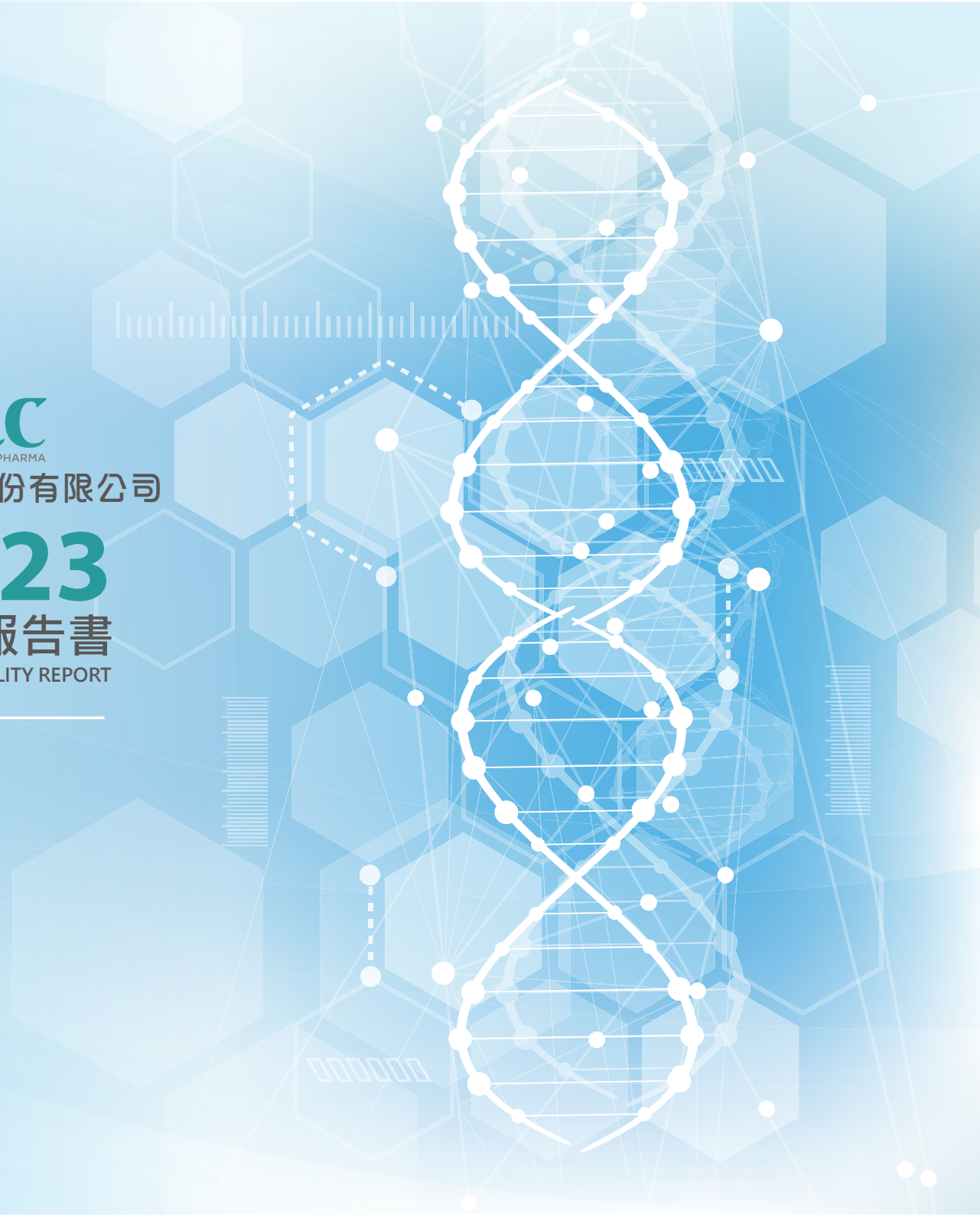




SLC
PHARMA
松瑞製藥股份有限公司

2023
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT



目錄 Content

	Savoir Lifetec 救命的事業	2			
	報告書範圍及編輯原則	3			
	經營者的話	4			
	永續成果速覽	5			
1	第一章 松瑞集團的使命	6	5	第五章 永續環境	52
	1-1. 松瑞集團基本資料	7		5-1. 環境政策與績效	53
	1-2. 核心理念、使命與宗旨	8		5-2. 環境成本投入與績效	54
	1-3. 主要產品與經濟績效	8		5-3. 水資源管理與水污染防治	56
	1-4. 松瑞集團商業模式	11		5-4. 空氣污染防制	60
	1-5. 全球策略方針	11		5-5. 能源使用與溫室氣體管理	61
2	第二章 永續發展與重大主題	13		5-6. 廢棄物產生與處理	64
	2-1. ESG 推行組織	14		5-7. 氣候相關財務揭露 (TCFD)	66
	2-2. 利害關係人議合	15	6	第六章 幸福職場	70
	2-3. 重大主題鑑別	17		6-1. 人權政策與評估	71
	2-4. 對 SDGs 的回應	22		6-2. 多元化幸福職場	74
3	第三章 產品責任與創新技術	23		6-3. 人才招聘與員工福利	76
	3-1. 主要產品與優勢	24		6-4. 薪資政策	78
	3-2. 產品責任與創新技術	25		6-5. 勞資溝通與員工福利	79
	3-3. 藥品品質管理	29		6-6. 訓練與教育	81
	3-4. 藥品安全管理	32		6-7. 職業安全衛生	84
4	第四章 公司治理	34		6-8. 參與公協會情形	96
	4-1. 松瑞的治理架構	35		附錄	97
	4-2. 誠信經營與防治貪腐	40		附錄一、GRI 通用準則對照表	97
	4-3. 法規遵循	41		附錄二、永續會計準則委員會編製標準	99
	4-4. 風險管理	42		附錄三、上櫃公司氣候相關資訊	101
	4-5. 資通安全管理	46			
	4-6. 稅務管理	48			
	4-7. 供應鏈永續管理	49			

Savoir Lifetec 救命的事業

松瑞集團的經營理念是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。

公司的願景是以專業的人才，卓越的技術，高度的服務熱誠為本位，
建設松瑞集團成為培南等類的原料藥 API 的世界領導品牌。

Savior Lifetec
HIGH QUALITY
ACTIVE PHARMACEUTICAL
INGREDIENTS
AND
FINISHED DOSAGE
FORMULATIONS



報告書範圍及編輯原則 (GRI 2-3)

2023 年永續報告書為松瑞集團第 2 次發行的永續報告書，揭露我們在永續發展的努力與作為。

本報告書依據「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，參考 GRI 準則 2021 版、SASB 行業準則與 TCFD 氣候相關財務揭露指引進行編制。由企業永續發展委員會進行統整，並由部門主管進行資料審核與內部稽核，最後經由董事會通過發行。

涵蓋時間 (GRI 2-3)：2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

報導邊界 (GRI 2-2) (GRI 3-2)

報導邊界主要以松瑞集團竹南總部、南科廠與南科針劑廠為主，社會面指標含台北辦公室與全資子公司松瑞生技。環境面指標則以生產基地竹南廠、南科廠與針劑廠進行揭露。

報告書發行 (GRI 2-3)

本報告書每年定期發行，本次發行日期為 2024 年 6 月，下次預定發行日期為 2025 年 6 月。

發行管道及聯絡方式

本報告書以電子檔形式公告於公司網站，歡迎各界利害關係人查閱。如果您對內容有任何意見或建議，歡迎利用以下方式與我們聯絡

聯絡窗口 (GRI 2-3)

發言人：林國璋協理

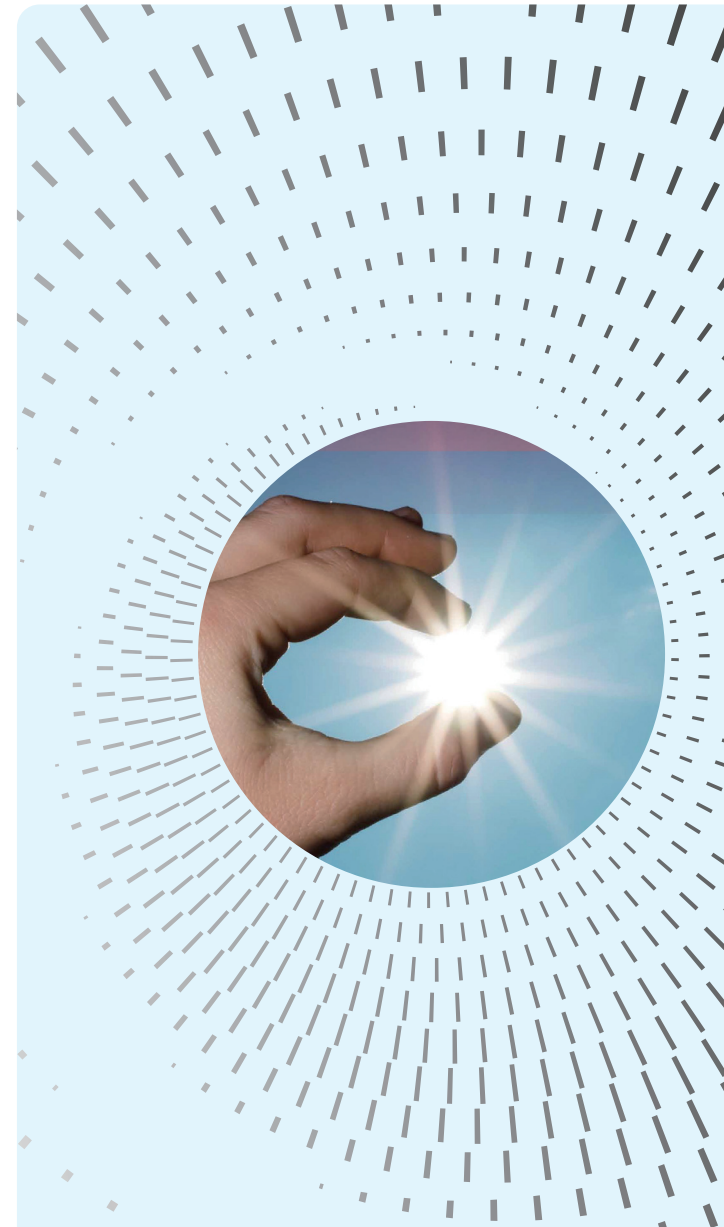
電話：06-505-1200

電子郵件信箱：stock@saviorlifetec.com.tw

代理發言人：林彥嵐協理

電話：02-8979-6299

電子郵件信箱：stock@saviorlifetec.com.tw



經營者的話

松瑞將持續確保製造品質與技術領先 戮力實現永續，連結共好未來

總經理 陳志芳

各位利害關係人 大家好，

松瑞集團在培南藥物領域投入耕耘多年，專業的製造品質已經達世界級水準，也是國際市場上培南藥物之委託開發暨製造服務 (CDMO) 的首選廠商。2023 年，培南市場趨勢的發展，對松瑞集團也帶來關鍵的轉折點；在美洛培南產品部分，由於受到全球產能供過於求的影響，低價競爭趨勢，使得我們的獲利與營收都受到了相當程度的影響，管理階層也決定進行因應與調整；例如強化與供應鏈合作，減少製程步驟以因應低價競爭。

厄他培南產品部份，營運表現則相當亮眼，全球市場佔有率也有進一步提升：2023 年在美國市佔率已經超過 20%；在歐洲市場也陸續取得藥證，已開始持續在英國及西班牙上市銷售。未來我們將持續進行全球化布局，在更多市場取得藥證，服務更多客戶與患者。在台灣市場部份，在 2023 年市佔率也超過五成。隨著市場需求與發展，公司目前正在南科廠進行擴產，預計 2025 年可投產。

除了既有培南產品，松瑞集團也正積極進行新事業及新產品的布局，以擴大產品組合並採用更多元化的經營模式。展望未來，不論是在全球市場或是台灣市場，松瑞都將持續確保製造品質與技術領先，提供最有競爭力的產品。

2023 年在營運活動上的變化，使得我們在環境上的衝擊減少，取水量比 2022 年降低了 13%；能源總消耗量降低了 3%。我們力求以對環境造成最小衝擊的方式來生產。而隨著全球氣候變遷的影響，我們也開始著手準備溫室氣體盤查的準備工作，依照法規進行節能減碳的作為。

我們也承諾以企業公民的身分，為社會、環境帶來正面影響，並將「永續發展概念」整合到營運方針的管理理念。由於醫藥行業首重藥物品質與安全，因此在持續提升產能之際，對於藥物品質與創新技術也是我們相當重視的；展望未來，松瑞將持續引進優秀人才、推動技術管理，在各面向穩步前進，推動永續發展。

永續成果速覽



環境面

- 藥物可及性：提高台灣市場、美國市場、歐洲市場之佔有率
- 藥證取得：2023 年厄他培南取得以下地區的藥證
 - 本公司 Ertapenem 針劑產品取得哥斯大黎加銷售許可
 - 本公司 Ertapenem 針劑產品取得葡萄牙藥品許可證
 - 本公司 Ertapenem 針劑產品代工取得葡萄牙進口許可
 - 累計於 20 個以上的國家取得藥證與上市
- 2023 年經歷 TFDA 與 US FDA 及約 10 家客戶查廠，無嚴重違反 GMP 事項
- 全員重視品質教育訓練 PIC/S GMP 與 GDP 等規範，2023 年教育時數共計 9233 小時



治理面

- 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
- 能源密集度方面，2023 年 (89,378,977.00 GJ/ 百萬產值) 較 2022 年 (93,903,919.33 GJ/ 百萬產值)，下降 5%
- 2023 年廢棄物密集度為 0.08，相較 2022 年下降 0.04
- 2023 年，沒有發生因為對環境管理不當造成的法規疏失



社會面

- 公司每年投入近新台幣 400,000 元的教育訓練費用，及提撥近新台幣 2,650,000 元福委會經費作為員工福利使用。
- 2023 年松瑞南科廠通過健康職場標章審核
- 2023 年榮獲 1111 人力銀行幸福企業金獎

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 松瑞集團基本資料

1-2 核心理念、使命與宗旨

1-3 主要產品與經濟績效

1-4 松瑞集團商業模式

1-5 全球策略方針

松瑞集團



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

上櫃時間
2015 年

1-1. 松瑞集團基本資料

營運活動

松瑞集團在全球無菌原料藥 (API) 及針劑產品的製程開發和生產方面佔據著領先地位。我們以專業的無菌結晶和無菌粉末滅菌處理技術作為創新基礎，致力於製造能挽救生命的優質藥物。

我們研發與生產基地設於台灣，產品銷售全球各地。截至 2023 年止，松瑞集團的厄他培南產品已經在美國、英國、西班牙、葡萄牙、俄羅斯、土耳其、埃及、哥斯大黎加、拉丁美洲國家、東南亞國家以及台灣等 20 多個國家銷售。目前內銷約占 5%，外銷約占 95%。隨著松瑞集團全球佈局的持續發展，我們預期 2025 年前將進一步擴展至更多國家和市場。

資本總額 (GRI 2-6) 新台幣 31.7 億元	2023 年營業額 10.502 億元	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 312 人	公司所有權與法律形式 (GRI 2-1) 松瑞集團於 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：02-8979-6299

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 20 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：台南市新市區南科六路 1 號
電話：06-505-1200

針劑廠

生產產品：量產成品劑型產品
地址：台南市新市區南科六路 1 號
電話：06-505-1200

1-2. 核心理念、使命與宗旨

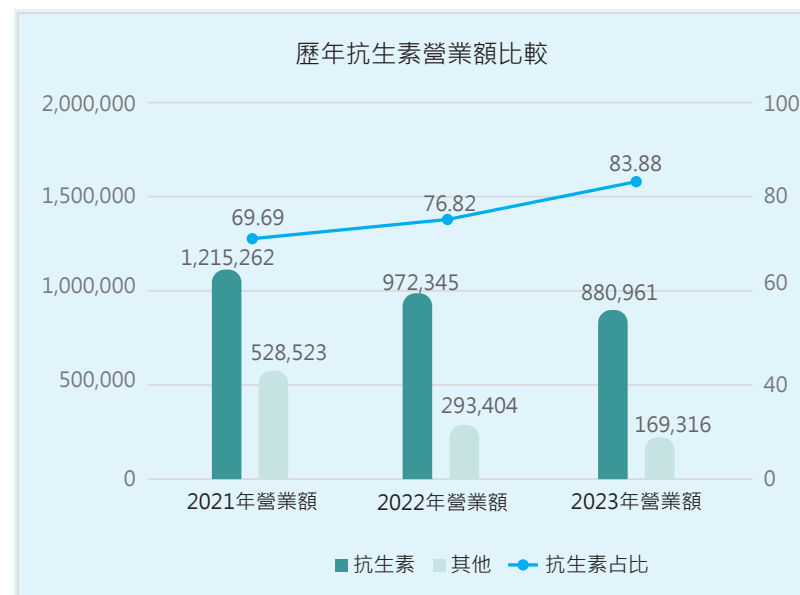
松瑞集團的使命是「製造優質產品以滿足全球患者的需求，同時為松瑞集團的同仁、股東及台灣製藥業創造利益價值，並提供一個更健康的環境。」

1-3. 主要產品與經濟績效 (GRI 2-6) (GRI 201-1)

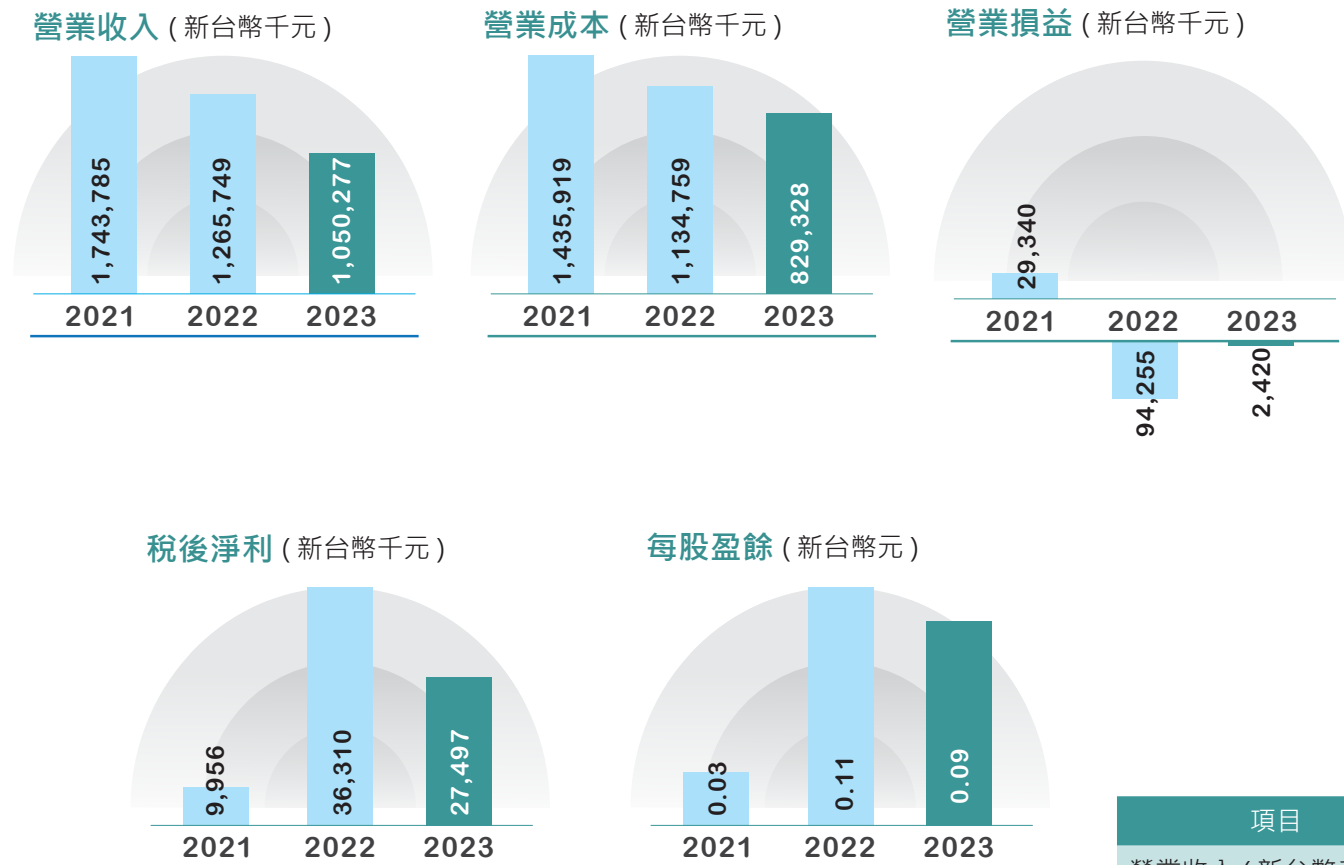
主要產品為廣效型抗生素美洛培南 (Meropenem) 及厄他培南 (Ertapenem) 之 API 與製劑產品。包括培南類 (Carbapenem) 抗生素學名藥、針劑學名藥、控釋型學名藥、新劑型開發、新藥開發，以及上述產品之原料藥、賦形劑、中間體物及劑型產品等。主要產品中的美洛培南 (Meropenem)，名列「世界衛生組織基本藥物標準清單」，是臨床重症感染的最後一道防線，其與厄他培南 (Ertapenem) 在疫情期間，均扮演挽救生命的重要角色。

單位：新台幣仟元、%

項目	2021 年 營業額占比	2021 年 營業額	2022 年 營業額占比	2022 年 營業額	2023 年 營業額占比	2023 年 營業額
抗生素	69.69	1,215,262	76.82	972,345	83.88	880,961
其他	30.31	528,523	23.18	293,404	16.12	169,316
合計	100	1,743,785	100	1,265,749	100	1,050,277

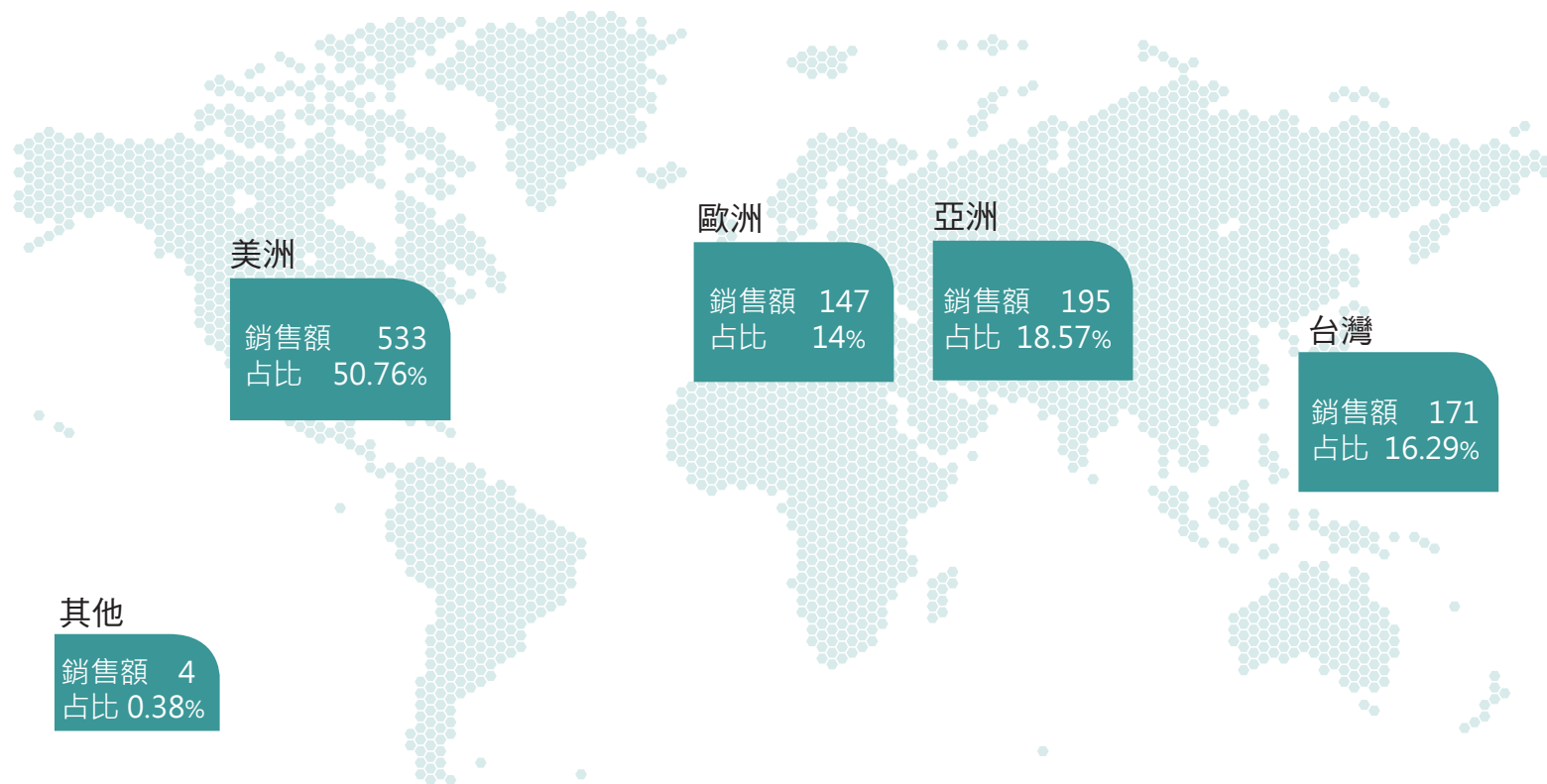


2021-2023 年公司之營業收入與每股盈餘 (GRI 2-6)



項目	2021	2022	2023
營業收入 (新台幣千元)	1,743,785	1,265,749	1,050,277
營業成本 (新台幣千元)	1,435,919	1,134,759	829,328
營業損益 (新台幣千元)	29,340	-94,255	-2,420
稅後淨利 (新台幣千元)	9,956	36,310	27,497
每股盈餘 (新台幣元)	0.03	0.11	0.09

主要產品之銷售地區與所佔比例



單位：新台幣仟元

項目	2023 銷售額	2023 比例	2022 銷售額	2022 占比
台灣	171	16.29	105	8.29
亞洲	195	18.57	280	22.12
歐洲	147	14	234	18.48
美洲	533	50.76	625	49.37
其它	4	0.38	22	1.74
總計	1,050	100	1,266	100

1-4. 松瑞集團的商業模式

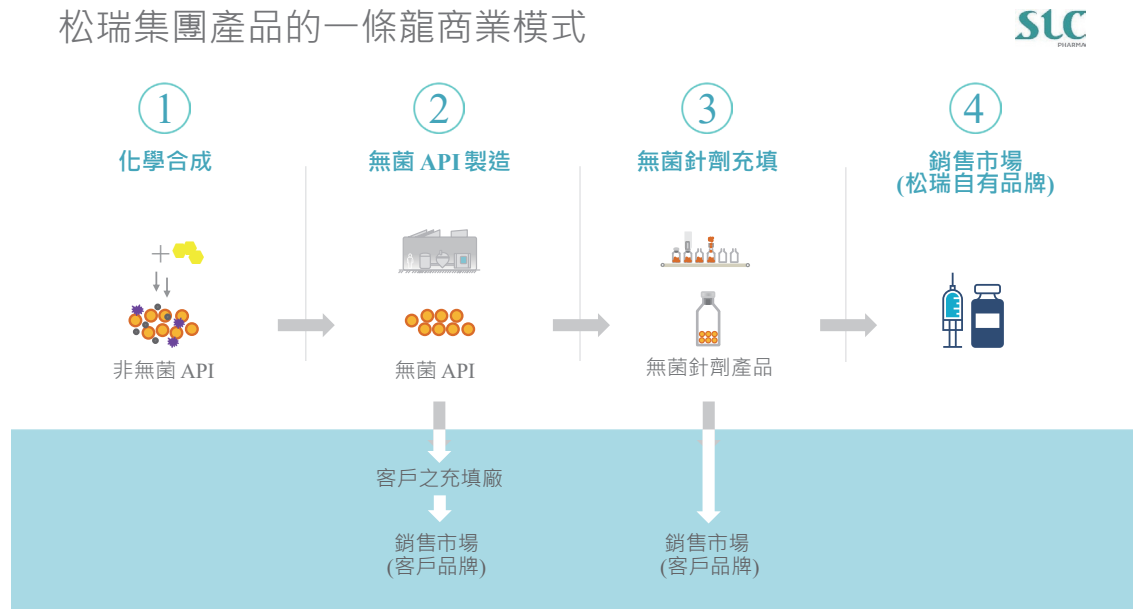
松瑞擁有最先進技術且符合 GLP 規範的研發中心，專用於 API 與藥物研發；我們的廠房設備，符合 cGMP 標準，並陸續通過日本、歐洲及美國等政府衛生單位查廠。

松瑞集團的特色是垂直整合無菌原料到製劑成品的一貫化生產製造，並透過商業模式擴充，與國外合作夥伴公司布局全球市場。

1-5. 全球策略方針

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。

松瑞集團產品的一條龍商業模式



資料來源：[2023.11.22 線上法說會簡報 FINv1_上傳檔 .pdf \(saviorlifetec.com.tw\)](#)

三大策略方向加速全球布局



策略一
積極整合價值鏈，加強與上游夥伴的合作關係

松瑞之原物料主要來自有機合成，因此在採購原料時，必須嚴選符合品質要求之供應商，才能確保原料品質之穩定性、可靠性及安全性。



策略二
與客戶合作註冊各國藥證佈署全球市場

松瑞之主要產品已取得以下國家藥證.....，隨著厄他培南專利到期，原廠 Merck 逐步退出非美市場，本公司已積極申請各國註策，可望在 2023-2025 年間將厄他培南市占率，提升至全球第一。



策略三
持續推動新藥研究開發合作案 (CDEM)

目前我們在硬體端已準備完成，進入產品量產前的製程確效階段。未來，松瑞將有機會進入新藥製造商之列，待未來新藥開發完成後取得上市許可後，公司將躋身新藥製造公司之列。

短、中、長期策略

短期

提高厄他培南 (Ertapenem) 之全球市占率

- 厄他培南 (Ertapenem) 針劑產品為專利剛到期之學名藥，其單價及獲利均較其他培南類學名藥高。松瑞之厄他培南原料藥於 2019 年推出，在市場不斷成長及公司陸續取得藥證下，將會為松瑞藥未來銷售額及利潤帶來更多的成長空間。
- 透過製程改善專案，提高厄他培南 (Ertapenem) 之總產率，2022 年在製程優化後，每條產線之厄他培南產量成長達近 100%。



中期

持續深耕碳青黴烯 (Carbapenem) 類抗生素，躋身新藥製造公司之列。

- 松瑞在取得美國美洛培南針劑產品之銷售許可後，即為全球少數能製造符合美國法規規範之培南類專業製造廠，因此成為歐美生技公司爭取合作的對象。
- 2018 年公司已與一家歐美藥廠簽訂產品研究服務合約，進行抗生素新藥產品量產前製程確效之服務，同時也與另一歐美新藥開發公司簽訂合約，用於投資興建口服錠劑廠。後續也將會還有新藥相關之研究開發合作案 (CDEM)，且新藥上市後將由本公司負責口服錠劑之生產。
- 目前，廠區設備工程作業已完工。也進入到產品量產前期製程確效階段。未來，松瑞藥有機會進入新藥製造商之列，為公司帶來另一個成長及獲利契機。
- 研發新型的碳青黴烯 (Carbapenem) 類抗生素藥物之 API 原料藥以及針劑：除兩項主要產品外，本公司已開始與國際藥品研發公司進行新型培南類抗生素，待未來新藥開發完成後取得上市取可後，本公司即會躋身新藥製造公司之列。

長期

研發特殊學名藥與利基型學名藥

篩選候選藥物，由原料藥的製造提升一個層次，進入高利潤與高技術的製造與販售。同時也將與同業分工合作，一起參與研發，生產，銷售。為松瑞藥帶來另一個新的契機。

預計研發的產品包括：

- 小分子之 API 原料藥以及針劑
- 無菌胜肽類藥物的 API 原料藥以及針劑，胜肽藥物具有高度藥效與特殊專一性，其分子結構較小分子藥物大且有部分粒體結構，因此與標的器官之結合性強，藥效一般較小分子藥物高，副作用較一般化學小分子藥物低。
- 奈米藥物之 API 原料藥以及針劑：隨著奈米技術的發展，「藥物控制釋放系統」也迅速發展，藉由控制釋放之奈米技術來達到提高藥物的療效、降低和減少藥物的毒性副作用、減少給藥次數等，對於需要長期服藥的思覺失調症患者與照顧者而言，是減輕負擔良方。長效奈米控制釋放注射劑型，一次注射可以維持一個月以上的藥效，不僅達到良好之藥效控制效果，並可以大幅降低社會成本，歐美大廠無不積極開發相關劑型，松瑞也正在積極投入此藥品研發。

2

永續發展與重大主題

松瑞集團採用雙重重大性分析來識別重大主題，並且依照各項重大主題的目標，採用相對應的管理措施，以達到永續發展的目標。



2-1. ESG 推行組織

2-2. 利害關係人議合

2-3. 重大主題鑑別

2-4. 對 SDGs 的回應

永續發展與重大主題

2-1. ESG 推行組織

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

松瑞集團於 2022 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。

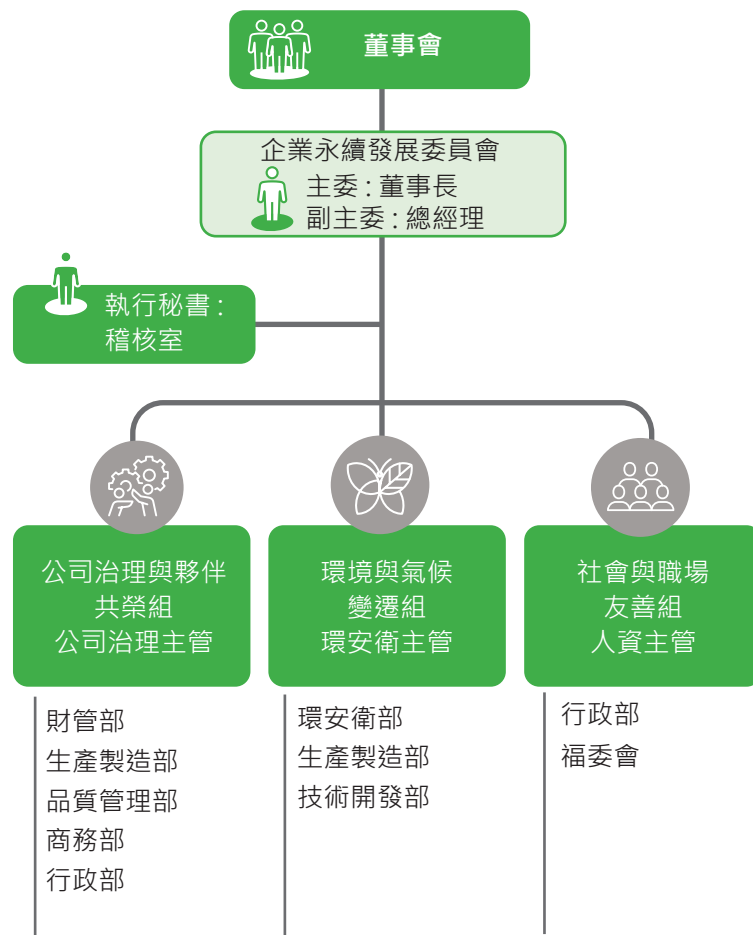
企業永續發展委員會由董事長擔任主委，總經理擔任副主委，稽核室擔任執行秘書，統籌三個小組，分別是：

- 公司治理與夥伴共榮組
- 環境與氣候變遷組
- 社會與職場友善組

各小組由部門主管擔任，推動相關專案。

企業永續發展委員會定期向董事會報告各項專案執行狀況，2023 年於 5 月 5 日委員會向董事會報告 2023 年各項 ESG 工作任務目標執行成果。

企業永續發展委員會組織與職掌，如下圖所示：



2-2. 利害關係人議合

利害關係人識別與溝通 (GRI 2-12)(GRI 2-13)(GRI 2-29)

為了充分掌握各界利害關係人的想法，松瑞集團參考 AA1000 利害關係人議合標準的 5 大原則（依賴性、責任性、張力、影響力、多元觀點），並且由負責 ESG 的權責單位，共同鑑別出以下 8 類利害關係人，其中 2023 年新增工廠所在地主管機關，另外將包材供應商整合為供應商與承攬商（包材 / 設備 / 服務）。松瑞集團採取多元溝通管道，定期與不同的利害關係人溝通以獲取多方意見；我們也依循各方建議進行評估與檢討改善的方向，落實與利害關係人的雙向互動。

● 與利害關係人溝通 (GRI 2-29) (GRI 2-16) (GRI 2-25) (GRI 2-26)

利害關係人類別	對松瑞的意義	關注議題	溝通管道與頻率	2023 年溝通實績
 員工	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。	薪資福利 勞資關係	主管與同仁進行溝通會議（不定期） 職工福利委員會會議（定期）	舉行勞資會議會議 9 次 職工福利委員會召開 4 次 HR 主動關懷 170 次
 客戶	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。	產品品質 / 價格 / 交期 營運狀況	客戶訪視及溝通討論會議（不定期） 產品參展（不定期）	客戶訪視 15 次 溝通討論會議 60 次以上 產品參展 1 次 CPhI China
 原料供應商	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。	品質 / 價格 / 交期 / 服務 詢比議價訂立採購合約	供應商拜訪或到廠稽核（不定期） 承攬商安全會議（不定期） 電子郵件 / 電話 / 文書 / 相關會議（定期）	供應商拜訪 16 次 承攬商安全會議 0 次
 供應商與承攬商 （包材 / 設備 / 服務）	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。	品質 / 價格 / 交期 / 服務 詢比議價訂立採購合約		

2-3. 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。企業永續發展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。

決定重大主題的流程 (GRI 3-1, 3-2, 3-3) (GRI 2-12, 2-20, 2-29)

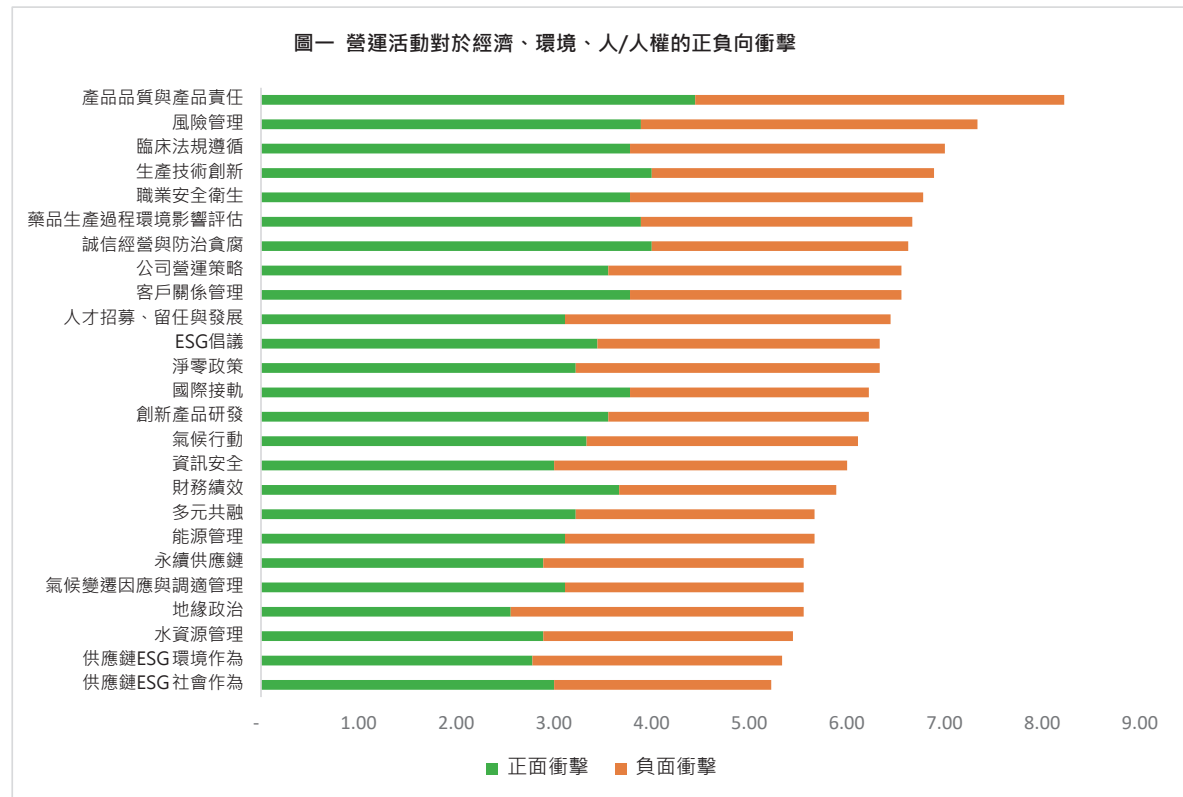
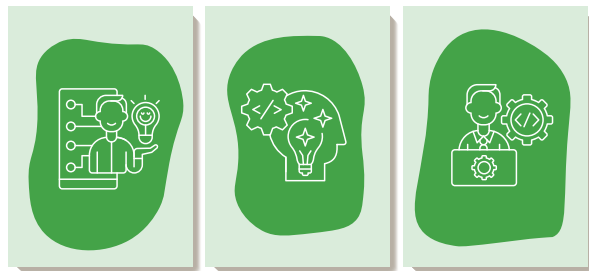
我們依照 GRI 2021 新版要求，採取以下四個步驟來進行重大主題鑑別與衝擊顯著度評估

序號	步驟	作法	說明
1	了解組織脈絡	利害關係人識別與永續議題清單確立	<p>利害關係人辨識：松瑞於 2023 年 12 月透 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則，鑑別出 8 類主要利害關係人，包括股東、客戶、員工、原料供應商、供應商與承攬商 (包材 / 設備 / 服務)、政府機構、投資機構 / 銀行及工廠所在地主管機關。</p> <p>重大主題清單來源：參考國際永續趨勢、GRI 準則、SASB 行業準則、TCFD 氣候變遷財務揭露指引；製藥業重要發展及松瑞集團未來發展策略及金管會對上市公司對公司治理評鑑內容要求等，分別涵蓋公司治理、永續環境、幸福職場、產品創新及供應商管理 5 面向，共選出了 37 項永續議題。</p> <p>利害關係人調查：為了瞭解各利害關係人對永續議題的看法，松瑞於 2023 年透過線上問卷蒐集利害關係人意見。最後回收有效問卷共 115 份。包括：1 名股東、12 名客戶、63 名員工、18 家原料供應商、16 家供應商與承攬商 (包材 / 設備 / 服務)、1 家政府機構、3 家投資機構 / 銀行及 1 家工廠所在地主管機關。利害關係人調查結果與內部評估結果共同彙整。</p>
2	鑑別實際及潛在衝擊	由內部管理階層進行衝擊評估	<p>各項議題的正負向衝擊評估</p> <p>我們參考 GRI 準則重大主題鑑別流程，除了參考利害關係人意見，也邀請高階主管依照 2023 年實際作為，進行衝擊評估。採用線上問卷及部門訪談進行，針對每項議題的正負向衝擊程度與發生機率進行評估。最後共有近 20 位高階主管參與，圖一即是將 115 位利害關係人的意見與高階主管評估結果彙整而成的正負向衝擊排序 (圖一：營運活動對於經濟、環境、人/人權的正負向衝擊)。</p>

序號	步驟	作法	說明
3	評估衝擊顯著性	確認 6 項重大主題	<p>雙重重大性評估</p> <p>我們採取雙重重大性評估來鑑別重大主題；依照“松瑞的營運活動對經濟、環境、人/人權的影響”(X 軸)·以及“永續議題對松瑞營運發展影響程度·例如財務影響·法規影響·名聲與商譽等”(Y 軸)來評估各項衝擊。</p> <p>最後經由主管討論確認後·根據公司重要策略發展方向·彙整為 6 個重大議題進行管理與揭露。分別是：產品責任與技術創新、風險管理、職業安全與衛生、法規遵循、供應鏈永續管理及人才招募發展與員工福利。</p> <p>(圖二：重大主題矩陣圖)</p>
4	決定報導的重大主題	利害關係人識別與永續議題清單確立	依據選定的重大主題·分別訂定管理指標：考量松瑞公司永續發展策略·並參考 SDG 與 GRI 準則要求·各權責單位提出相關管理措施·並訂定相關管理指標與目標。

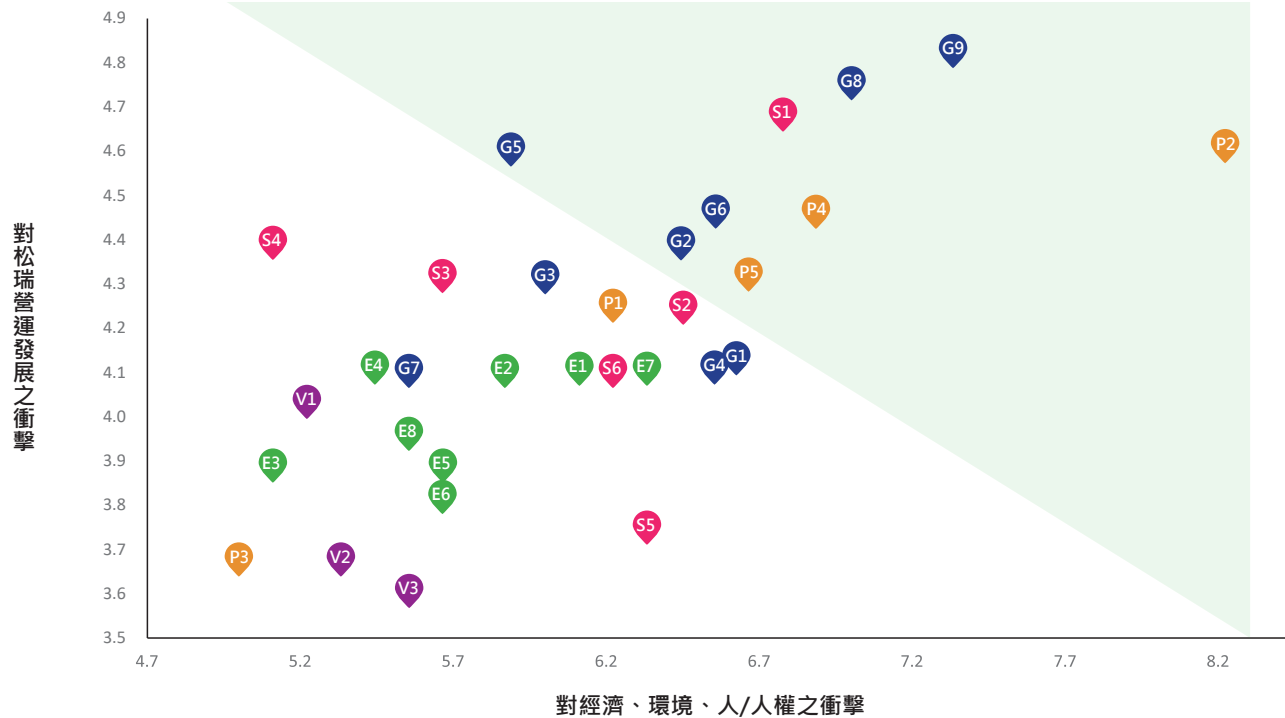
各項議題的正負向衝擊評估

我們針對 37 項永續議題進行正負向衝擊評估，衝擊較高的議題依次是產品品質與產品責任、風險管理、臨床法規遵循、生產技術創新、職業安全衛生、藥品在生產過程對環境的衝擊，誠信經營與防治貪腐等。這些重大主題也反映醫藥製造業的重要議題對松瑞的重要性。



資料來源: 2024 年利害關係人與高階主管意見調查結果

雙重重大性評估



在考量利害關係人的意見與高階主管的回饋之後，我們從兩個面向來鑑別重大性：

- 松瑞營運活動對經濟、環境、人/人權的影響程度 (X 軸)
- 永續議題對松瑞營運發展影響程度，例如財務影響，法規影響，名聲與商譽等 (Y 軸)



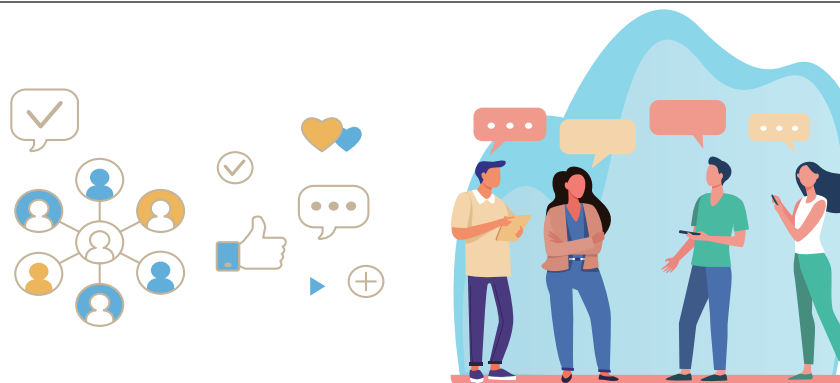
最後結果彙整為六項重大主題，分別是 (1) 品質責任與技術創新、(2) 風險管理、(3) 職業安全衛生、(4) 法規遵循、(5) 生產過程環境管理、(6) 人才招募發展與員工福利。

公司治理	環境	社會	產品	供應鏈
G1 誠信經營與防治貪腐	E1 氣候行動	S1 職業安全衛生	P1 創新產品研發	V1 供應鏈 ESG 社會作為
G2 法規遵循	E2 廢棄物管理	S2 人才招募、留任與發展	P2 產品品質與產品責任	V2 供應鏈 ESG 環境作為
G3 資訊安全	E3 循環經濟	S3 多元共融	P3 永續產品發展	V3 供應商評估
G4 客戶關係管理	E4 水資源管理	S4 人權政策	P4 生產技術創新	V4 綠色採購
G5 財務績效	E5 能源管理	S5 多元與包容	P5 藥品生產過程環境影響評估	V5 永續供應鏈
G6 公司營運策略	E6 空氣污染防制	S6 社會參與		
G7 地緣政治	E7 生物多樣性	S7 ESG 倡議		
G8 臨床法規遵循	E8 淨零政策	S8 國際接軌		
G9 風險管理	E9 氣候變遷因應與調適管理	S9 友善工作環境		

● 2023 年與 2022 年選定重大主題列表的變動 (GRI 3-2)

與 2022 年相比，2023 年新增了 (4) 法規遵循，以及 (5) 生產過程環境管理兩項重大主題，乃是基於市場變化與 2022 年重大主題的永續性脈絡發展而成。2022 年原有重大主題 (1) 公司營運策略與 (2) 財務績效則不再獨立為重大主題，將視為各項重大主題管理績效的展現。

2022 重大主題	2023 重大主題	說明
1 公司營運策略	產品責任與技術創新	- 延續 2022 年重大主題的發展脈絡 - 此主題相關議題包括：產品品質與產品責任、生產技術創新、創新產品研發等 - 在整體市場趨勢的變化下，對於培南產品的品質與生產技術必須不斷突破，以確保絕對的競爭力。因此將此視為公司的重大主題
2 財務績效	風險管理	- 延續 2022 年重大主題的發展脈絡 - 風險管理包括廣義的市場風險、環境風險，政策風險等監測，以及內部管理系統與資訊安全風險等之管理 - 2023 年受到全球經濟情勢變化，各項風險管理的能力顯得越發重要
3 風險管理	職業安全衛生	- 延續 2022 年重大主題的發展脈絡。 - 職業安全衛生的各項法規遵循、員工健康促進，以及健康友善的職場環境都是此重大主題相關的內容。
4 人才招募發展與員工福利	法規遵循	- 新增主題 - 包含臨床法規遵循與各地市場的法規遵循。隨著松瑞集團不斷全球布局，各地的法規遵循顯得越發重要，公司也必須投入更多資源於各地市場法規變化的了解。
5 供應鏈永續管理	生產過程環境管理	- 新增主題。 - 包含藥品生產製造過程的污染防治，原料使用、廢棄物減量，以及減少來自供應鏈的環境衝擊等都是相關的議題。其中供應鏈管理也是重要的管理指標。
6 產品責任與技術創新	人才招募發展與員工福利	- 延續 2022 年重大主題的發展脈絡。 - 隨著市場變化與公司策略發展方向，未來松瑞將著重發展利基型的產品，對於人才招募、留任與發展、以及轉型教育訓練等都是很重要的議題。
7 職業安全衛生		



決定報導的重大主題：確認報導之重大主題與管理指標

重大主題	正負向衝擊評估	政策承諾	2023 執行成效 (指標與目標)
產品責任與技術創新	<p>正向衝擊：在環境影響方面，降低資源消耗、減少廢棄物產生、減少能源消耗。在社會影響方面，改善員工福利、增加消費者健康安全。在產品責任方面，提高產品安全性、提高產品品質、降低產品風險。創新技術：創造新的市場機會、提高產業效率、促進可持續發展。</p> <p>負向衝擊：與上述正向結果相反。</p>	在藥物製造過程中，提升產率和降低試劑使用量是至關重要的目標之一。通過優化製程和控制參數，可以提高產品的產量，同時減少對試劑的需求，從而降低製造成本。依據 TFDA GMP 及 GDP 法源依據管理藥品品質與運輸。	2023 年經歷 TFDA 與 US FDA 及約 10 家客戶查廠，無嚴重違反 GMP 事項。
風險管理	<p>正向衝擊：2023 年完成官方及合作客戶查廠品質要求、高階主管法遵教育訓練、製藥法令變動評估研究及高階營運策略會議召開 (一個月 2 次)。</p>	依據市場風險、財務風險、作業風險及環境風險等類別評估公司應管控制事項，並於年度向董事會報告執行情形。	零違失
法規遵循	<p>負向衝擊：2023 年發生資安虛驚事件，已於第一時間掌握，對公司無造成負面衝擊。為預防未來風險控管，資安部門持續強化資安管理系統建置。</p>		
職業安全衛生	<p>正向衝擊：提供良好的工作場所與職業安全衛生管理作為，有利於提高作業安全性，降低危害，對公司營運與員工都能產生正向影響。</p> <p>負向衝擊：若公司為制定管理方針並定期檢討，可能增加營運上風險，且對員工造成負面的影響。</p>	松瑞依據 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及勞動部相關法規制定公司內部職業安全政策。	健康促進活動 2 場 / 年
生產過程環境管理	<p>正向衝擊：本公司積極落實供應商管理，針對供應商進行評估，調查供應商是否符合品質與 GMP 證明及來源物料，訂定預防措施。</p> <p>負向衝擊：若無法辨識出不符合之供應商，可能造成營運衝擊。</p>	松瑞承諾對於生產過程環境管理進行嚴格監控，要求內部人員進行教育訓練與演練，以符合 GMP 與各國法規的要求。 另外我們也將供應商環境衝擊納入此議題管理，要求所有來往供應商須簽署供應商企業責任行為準則，確保不會造成環境負面衝擊。	供應商簽署企業責任行為準則 114 家
人才招募發展與員工福利	<p>正向衝擊：人才是公司營運上的關鍵因素之一，建立完整且多元化的招募管道，有利於穩定公司生產力，且提供良好的薪資與福利。</p> <p>負向衝擊：若公司未訂定招募流程與提供優質的員工福利，可能造成人才流失，造成公司營運不佳。</p>	因應市場布局拓展與產品多樣化，人才招募發展與員工福利是公司相當重視的重大主題，管理做法包括法規要求之外，例如訂定人權政策與人權及員工政策且為最高指導方針，並進行專業與管理相關的教育訓練，提升公司人才的整體能力。	員工流動率 8.79% 員工新進率 24.08%

2-4. 對 SDGs 的回應 (GRI 3-3)

2015 年聯合國宣布了「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，設訂包括消除貧窮、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。

松瑞是製作抗生素原料藥的公司，培南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，主要聚焦在 SDG 3 健康與福祉上；此外，在整合上、下游價值鏈，確保產品品質上，我們與其他目標也有密切的關聯，我們將 SDGs 納入重大性主題的營運計畫，並制定相策略，來擴大公司永續經營的效益。

我們進一步針對前幾項重大主題與聯合國永續發展目標相對照，設定管理指標與目標，在各章節提及如何管理這些重大主題，發揮正向的影響力，漸少負面的衝擊。



對應之重大主題	松瑞的回應	SDGs
產品責任與技術創新	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。	
人才招募發展與員工福利 職業安全衛生	建立幸福的工作環境是松瑞的目標之一。我們重視員工的福利與安全，確保提供公平合理、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。	
產品責任與技術創新	我們致力於優化現有產線，投入資源以提升生產效率，並將其建立為產業的標竿。同時，松瑞集團也積極進行新藥研發，以創造更多價值。	
產品責任與技術創新 供應鏈永續管理	松瑞集團致力於製程的創新與研發，以提升能源、水和原物料的使用效率。同時，我們嚴格控制製程中使用的有毒物質，並以零缺失為目標進行品質管理，以實現負責任的生產和消費目標。	
供應鏈永續管理 風險管理	松瑞集團意識到國際風險對公司永續營運的挑戰，積極應對全面性的風險，導入 TCFD 的治理架構以因應氣候變遷帶來的實體與轉型風險。同時，我們開始採取調適措施，並把握市場機遇。在降低排放方面，我們持續進行製程優化，降低溫室氣體的排放密度。	
生產過程環境管理	松瑞了解製藥業在生產過程中對環境造成的衝擊，如：污染及溫室氣體排放，我們積極尋找創新方法以盡可能減少產業對環境造成的影響，同時鼓勵同仁於產品研發過程減少或排除有害物質等。 松瑞在製藥產業價值鏈中扮演著銜接上游和下游的角色。我們通過整合上游和下游的合作，建立促進全球貿易的、遵循法規的、開放的、無歧視的和公平的貿易體系且鼓勵合作供應商最大限度提高效率與減少浪費。	

3 產品責任 與創新技術

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. 主要產品與優勢

3-2. 產品責任與創新技術

3-3. 藥品品質管理

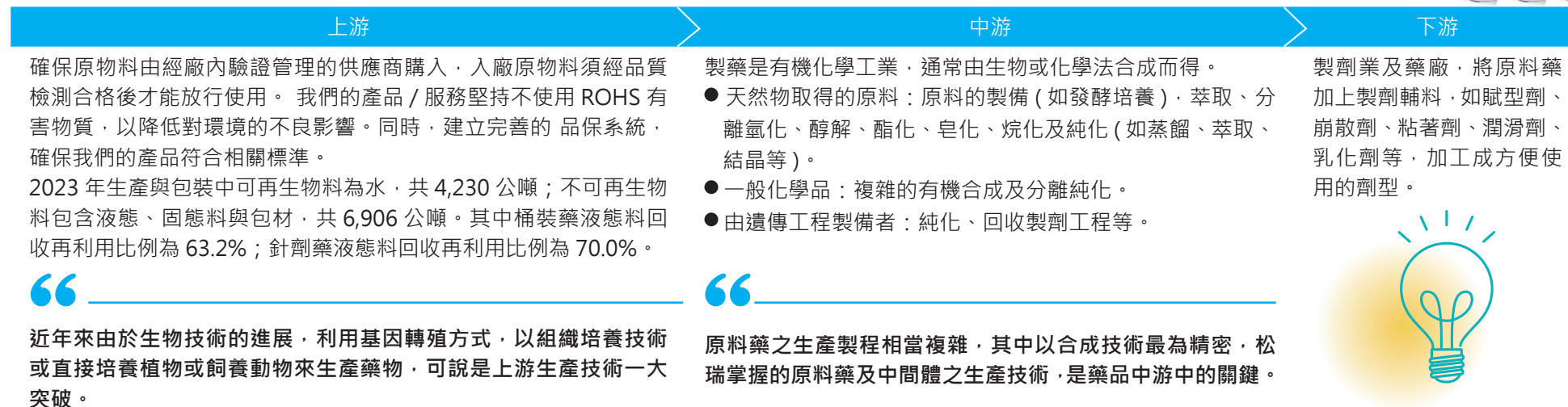
3-4. 藥品安全管理

3-1. 主要產品與優勢 (GRI 2-6)

松瑞製藥的業務涉及製藥產業的各個環節。上游是指主要以一般化學品為主的原材料供應商，而下游則是將原材料與製劑輔料結合，生產成方便使用的藥品劑型。這些產品必須通過各國相應的藥品管理機構核發的藥證才能夠在市場上銷售。

● 整合上下游的價值鏈 (GRI 2-6)(GRI 203-2)

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，加工成為方便使用的劑型。松瑞成功整合上、中、下游，確保供應與品質之穩定。



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。

松瑞產品主要為原料藥（bulk drug）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。

3-2. 產品責任與創新技術 重大主題 (GRI 2-6)

重大主題	產品責任與創新技術
衝擊評估	<p>正向：環境影響：降低資源消耗、減少廢棄物產生、減少能源消耗。社會影響：改善員工福利、增加消費者健康安全。產品責任：提高產品安全性、提高產品品質、降低產品風險。創新技術：創造新的市場機會、提高產業效率、促進可持續發展。</p> <p>負向：與上述正向結果相反。</p>
管理政策與承諾	在藥物製造過程中，提升產率和降低試劑使用量是至關重要的目標之一。通過優化製程和控制參數，可以提高產品的產量，同時減少對試劑的需求，從而降低製造成本。依據 TFDA GMP 及 GDP 法源依據管理藥品品質與運輸。
治理組織	品管部
評估機制	接受官方 (TFDA) 定期 GMP 及 GDP 稽核 (產品責任) 與研究機構合作、聘僱有經驗的研究人員、購買資料庫、新進人員的在職訓練。
2023 年執行成效	2023 年經歷 TFDA 與 US FDA 及約 10 家客戶查廠，無嚴重違反 GMP 事項。
與利害關係人溝通	相關利害關係人包括：員工 / 股東 / 客戶 / 原料供應商 / 政府機關 / 主觀機關 / 工廠所在地主管機關 / 供應商 (含承攬商、原料 / 設備 / 服務供應商) / 投資機構 / 銀行。透過定期 / 不定期舉行各項形式溝通

新藥研發過程通常需要多年甚至數十年的時間，而且其成功率往往很低。因此，新藥研發是一個長期和高風險的過程，需要大量的資源和專業知識。

在藥品研發的過程中，理解市場需求至關重要。這包括進行市場調查，深入瞭解目標市場的需求和趨勢，以及與客戶互動，收集回饋，瞭解他們對產品和服務的期望。同時，建立創新文化是推動研發團隊不斷進步的關鍵。在研發團隊中建立鼓勵創新的文化，可以促使團隊成員提出新的理念和解決方案，並提供培訓和資源，支援團隊成員發展創新思維和技能。此外，跨職能團隊協作也是實現成功研發的重要因素。促進不同職能部門之間的協作，可以確保在產品開發階段有全面的參與。而研發與業務一體化則是確保研發專案與組織的長期目標一致的關鍵。這包括將研發與業務戰略相結合，並制定研發專案和業務目標的共同指標，以促進一體化。最後，數位化轉型也是提高研發效率的重要手段。利用數位技術進行創新，包括線上資料庫、理論計算軟體使用頻率等，可以有效提昇研發效率，推動產品創新。

除此之外，我們致力於在藥品研發過程中融入可持續性原則，並積極探索綠色創新和資源效率等方面的解決方案。我們在研發領域所採取的措施，如下：

環境面

- 資源效率：提高原料和資源利用效率，減少廢棄物和污染排放。
- 綠色創新：設定綠色化學產品的研發目標，使用環保原料和製程。

社會面

- 可及性和平等：確保研發 / 生產的產品在全球範圍內的可及性，特別是在發展中國家，促進平等分配。
- 員工發展：提供員工培訓和發展機會，支援員工在可持續發展領域的專業知識和技能。

制度面

- 制度倫理面：確保研發過程和成果符合藥典、法規要求。

● 核心技術與平台

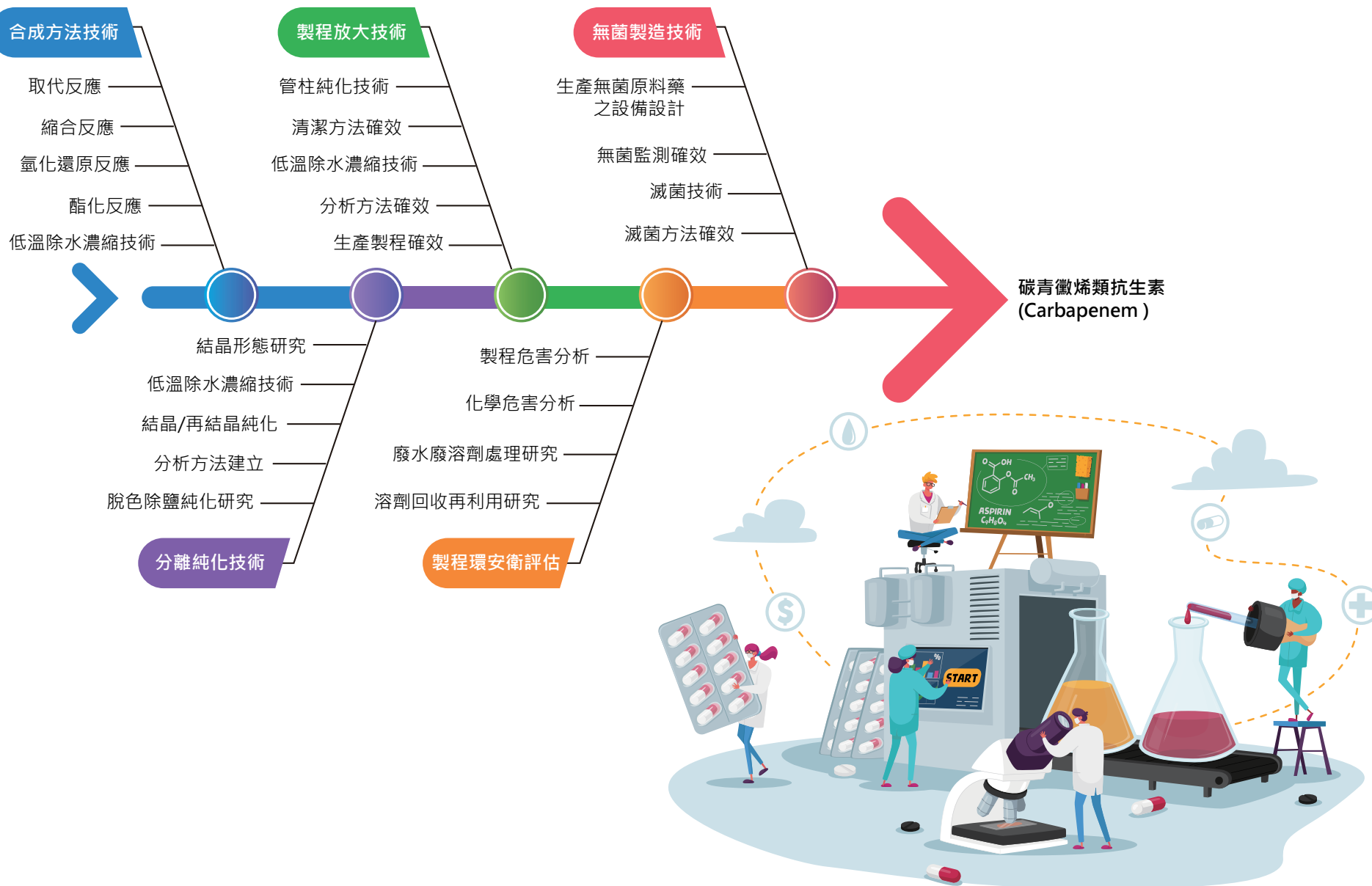
松瑞集團產品的製程為全有機合成，製程複雜，所有技術包括合成路徑開發，製程技術開發，管柱純化技術開發，RO 濃縮技術開發，結晶型態研究，結晶純化技術開發，凍乾技術開發，胜肽固相合成、生物發酵製成、奈米粒子製劑、長效緩釋劑型、製程放大參數研究，無菌製造技術開發，溶劑回收製程開發，cGMP 試產及量產等，均由公司研發團隊自行開發而得，研發經費超過三億元以上，時間超過五年。松瑞集團掌握的六大核心技術如下：

六項核心技術

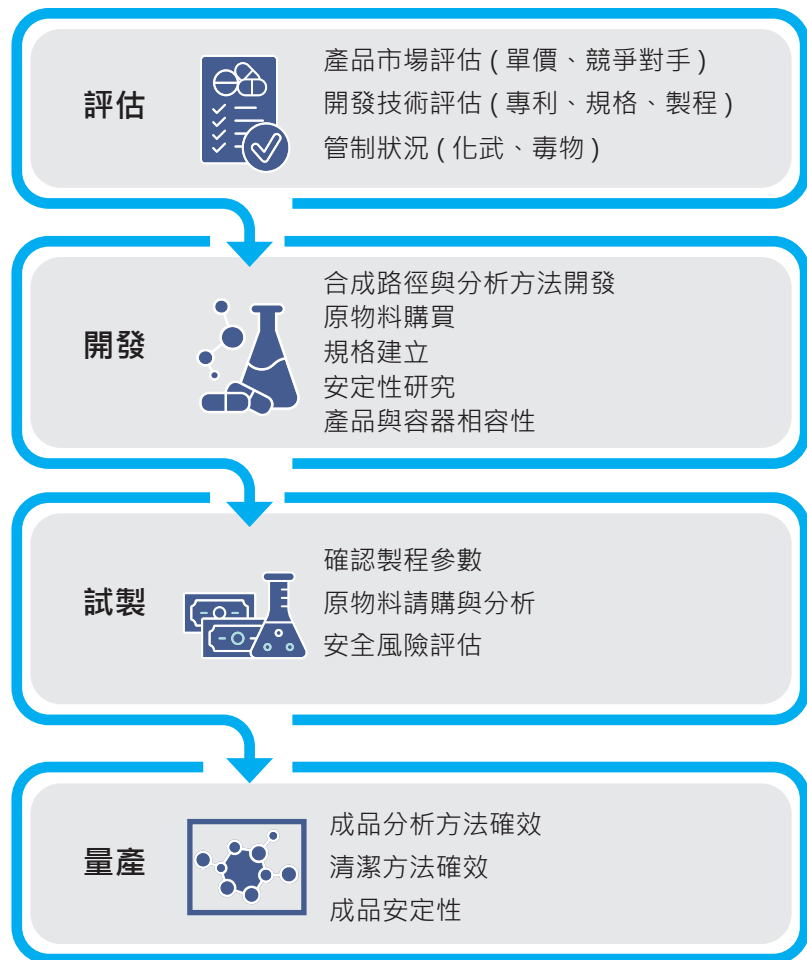
- **無菌製造技術：**公司自行開發
 - (a) 設計無菌生產設備，這些設備適用於生產無菌原料藥
 - (b) 滅菌技術
 - (c) 無菌監控技術與標準操作程序，以確保產品無菌化。
- **無菌操作：**經由長期測試、檢討、訓練，松瑞集團已擁有一批素質高、有經驗的操作人員，並建立符合法規且經得起檢驗的標準操作程序及國際標準的微生物實驗室以進行無菌測試，確保產品穩定與一致化。本公司無菌操作的生產成功率接近百分百。
- **製程放大技術：**層析技術可用來純化產物，松瑞集團已成功地將此技術放大到量產規模，可有效地提高產品品質、產率、及降低成本。
- **低溫除水技術：**所生產的產品在生產過程中並不穩定，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。



● 松瑞集團掌握之關鍵技術平台

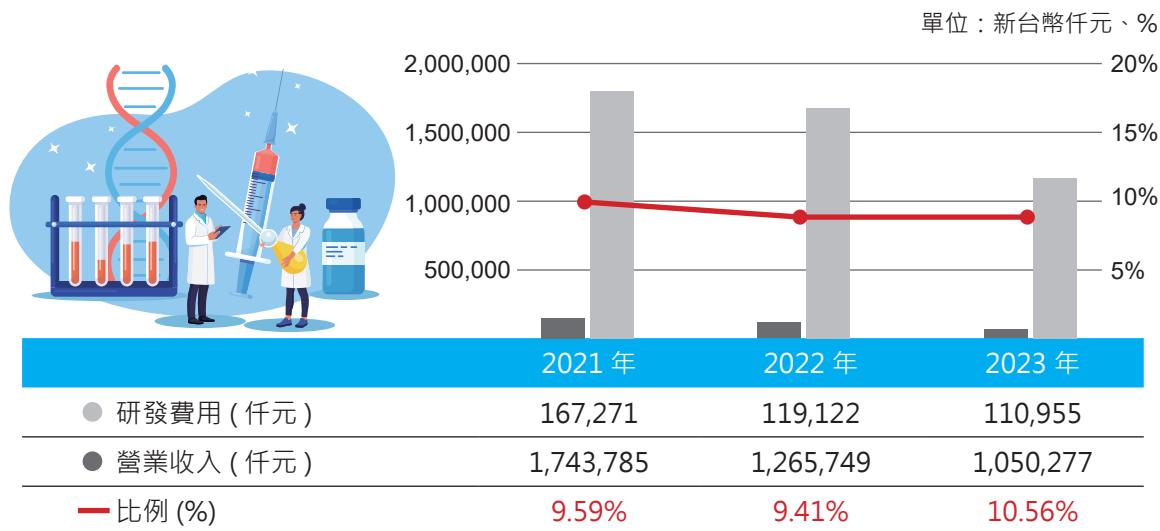


● 研發流程



目前，松瑞集團有 19 位專職研發人員持續改善相關的製程技術與研究

● 投入之研發費用



截至 2023 年松瑞集團
共擁有 7 項專利



3-3. 藥品品質管理

松瑞以「尊重生命·完整確效」為最高指導原則，建置品質管理系統，產品生產及管理作業依循國際標準，包含國際醫藥法規協和組織 (ICH) 的指引、國際醫藥稽查協約組織 PIC/S GMP 與 PIC/S GDP (台灣衛福部食品藥物管理署的「西藥藥品優良製造規範」第一部與附則、第二部、第三部：運銷)，且制訂公司品質手冊作為品質政策之最高指導原則。每三個月定期召開品質管理審查會議，檢討品質事件及追蹤管理成效，每年執行產品品質檢討並製作報告書。

本公司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，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、有效性，達成永續經營。

權責單位：品管處

● 品質管理系統

松瑞集團的品質管理系統嚴格依照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 指南第一部分和附錄。
- 現行美國規範的 GMP21 CFR 第 11、210、211 和 820。
- 現行台灣的 GMP 規範：PIC/s GMP 指引。

2023 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。

2023 年各廠取得認證情形

	竹南廠	南科廠	針劑廠
TFDA GMP 及 GDP	核定內容：製造作業、分 / 包裝作業、實驗室作業、儲存、供應、輸出。	核定內容：製造作業、分 / 包裝作業、實驗室作業、運銷作業。 至 2026/01/23 有效	核定內容：製造作業、分 / 包裝作業、運銷作業 (儲存、供應、輸出)。 至 2025/08/17 有效
US FDA EIR	稽核日期：2022/11/14-16 結果：No Action Indicated (NAI)	稽核日期：2022/11/21-29 結果：Voluntary Action Indicated (VAI)	稽核日期 e：2023/07/20-28 結果：Voluntary Action Indicated (VAI)
EU GMP (MHRA)	稽核日期：2018/09/26-27 結果：Certificated	稽核日期：2016/10/10-14 結果：Certificated	-
EU GMP (AEMPS)	-	-	稽核日期：2021/03/15-18 (遠端稽核) 結果：Certificated

● 品質教育訓練 PIC/S GMP 及 GDP

松瑞十分重視員工的教育訓練，除了新進員工教育訓練以及法規要求專業人員需接受訓練外，本公司要求員工須完成其職務相對應之教育訓練。PIC/S GMP 和 GDP 的品質教育訓練對企業來說至關重要，這些訓練可以確保員工充分理解並遵守相關的品質管理規範和標準，從而確保生產和分銷過程中產品的安全性、品質和有效性。這對於保護消費者的健康和 safety 至關重要，也是企業維護良好聲譽和品牌形象的重要保證。其次，品質教育訓練有助於提高員工的專業知識和技能，使其更有能力應對複雜的製造和分銷過程中的各種挑戰和問題。這不僅有助於提高生產效率和產品質量，還有助於減少錯誤和事故的發生，降低企業的風險和成本。

“ 2023 年教育訓練時數共計 9,233 小時。 ”

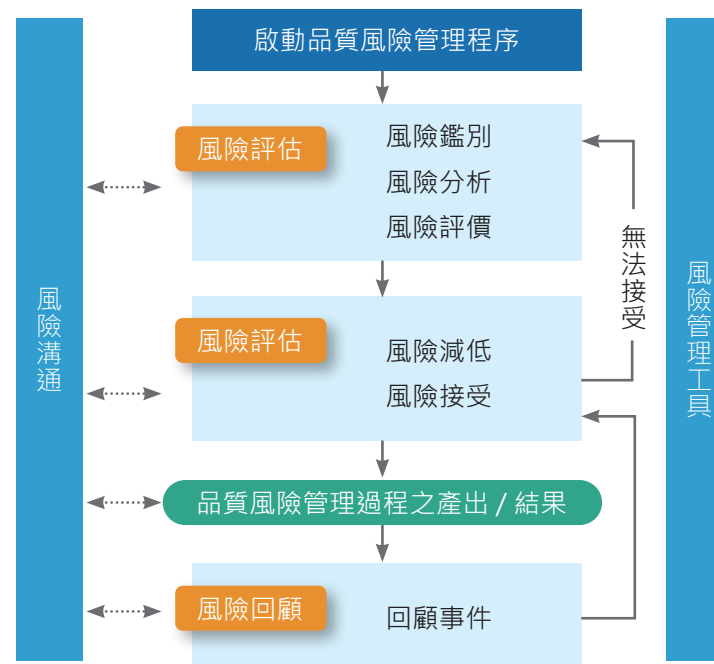
● 品質安全風險評估

根據各單位對產品品質影響的風險分級，我們決定了內部稽核的頻率。這些稽核計畫是由品質保證 (QA) 部門制定的，並在全年度按時執行。我們利用偏差 / 異常調查與矯正預防、客戶怨訴、變更管制以及風險評估等程序，來控制廠內可能發生的預期性與非預期性事件，並評估它們對產品品質與安全的影響。這些措施有助於確保我們的產品在生產過程中保持高品質和安全性。

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。2023 年松瑞集團沒有重大品質管理相關事件發生。

● 生產設備及製造流程

本公司目前產製過程完成垂直整合，以一條龍生產模式進行，採用技術利基 - 垂直整合無菌凍乾技術平台。製程設備及公用系統均經過性能驗證，並於控制的環境下進行生產。製造過程與清潔程序經過確效，製程中及結束均設定管控點進行抽樣檢測，確保最終產品品質一致性且能符合規格。詳細製程詳見年報。



● 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。

溶劑回收再利用

化學合成產線產出之廢溶劑，經過過濾、蒸餾、精餾、萃取等單元操作進行純化，最後經檢驗確認品質合格後，可將回收溶劑重新循環至製程中再利用。

廢水廢溶劑處理流程

製程產出之廢水，經調勻、沉降、羽化、曝氣等處理步驟，經檢驗確認符合標準後，才可排放。製程產出之廢溶劑經檢驗不能再回收者，則運送至「委外處理廢溶劑區」儲存。

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」將毒化物使用狀況申報於環保局。

松瑞製藥— 持續優化製程

二代製程成功提升厄他培南產能，同時善盡 ESG 企業經營理念



二代製程優勢：

- 縮短製程時間，批次投料量增加，減少碳排放量
- 減少溶劑使用，無毒化物產出
- 客戶已陸續轉換為二代製程產品，厄他培南更具世界競爭優勢

● 產品儲存

利用設備驗證及監控，確保產品儲存與運輸過程條件維持於需求的範圍。

倉儲環境

利用設備驗證及監控，確保產品儲存與運輸過程條件維持於需求的範圍。

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。

3-4. 藥物安全管理

針對 Meropenem、Ertapenem 和 Imipenem/Cilastatin 的健康和安全影響，需要綜合考慮其藥理學特性、毒性、抗藥性、使用指引、患者監測和環境影響等多個方面，以確保其在臨床應用中的安全性和有效性。這些評估應該由相關的醫療專業機構進行，並在不斷的臨床監測中進行更新。

藥物的藥理學特性

考慮到這兩種抗生素的藥理學特性，包括它們的作用機制、吸收、分佈、代謝和排泄等。這有助於理解藥物在體內的行為，以及可能對健康和安全的影響。

毒性和不良反應

對於藥物，需要評估其可能引起的毒性和不良反應。這可能包括藥物對肝臟、腎臟、中樞神經系統等器官的潛在影響，以及可能的過敏反應或其他不良事件。

抗生素抗藥性與使用指引和限制

對於抗生素，需要制定明確的使用指引，以確保其在臨床實踐中的安全和有效應用。同時，參照台灣衛生署與美國疾病管制中心 Centers for Disease Control and Prevention 的 Healthcare Infection Control Practices Advisory Committee 建議分類設定使用的限制，預防和控制多重抗藥性微生物傳播，以防止不必要的使用和抗藥性的擴散。

患者監測

在使用這些抗生素的患者中，需要進行定期的監測，以檢測潛在的不良反應或其他安全性問題。這有助於早期發現並應對可能的健康風險。

● 藥物溯源與回收

依據公司制定之 ISO NSLC-Q01-B-027 品質紀錄管制程序 (Quality Record Control Procedure)，規範公司文件的記錄、表單填寫和記錄管理的程序，並使各相關單位皆能適時適地取得最新有效之記錄文件，以確保品質系統之有效運作。

本公司致力於確保製造的藥品全面符合「藥品優良製造規範」(Good Manufacturing Practice, GMP)，以確保藥品在供應鏈中的品質。我們認識到在藥品供應鏈中，品質和安全是首要任務，因此我們針對此進行了相應的措施。

我們積極建置藥品優良運銷規範制度，並持續修訂相關的品質手冊政策。與合作廠商密切合作，積極參與稽查，監控藥品原料的生產、倉儲和運輸，以確保藥品在整個供應鏈中的高品質。透過有效的追蹤和回收制度，我們可以迅速回收需要的藥品，防止不良藥品的危害。

另外，我們按照公司制定之 ISO NSLC-Q01-B-027 品質紀錄管制程序 (Quality Record Control Procedure)，規範公司文件的記錄、表單填寫和記錄管理的程序。這使得各相關單位皆能適時適地取得最新有效之記錄文件，確保品質系統之有效運作。我們致力於保障藥品從出廠的品質，確保患者獲得安全且有效的藥物。

● 產品行銷標示 (GRI 417-1)

松瑞從源頭要求原物料不使用有害物質，並依據產品最終銷售國家的法規規定，進行藥品標示，含有品名、有效成分及含量、製造廠名稱及地址、保存條件、適應症、注意事項、藥商名稱及地址、許可證字號、產品批號及有效期限。

“ 2023 年末發生產品與服務之資訊與標示相關法規之違法事件，且各事業單位皆無產品召回事件產生。 ”

● 藥品行銷倫理

公司於所有行銷業務執行期間，所有活動需經過相關單位主管的簽審複核，以確認活動內容和執行情形是否完全符合內部和法規的以下標準。本年度松瑞集團並無有爭議產品之銷售，亦無違反行銷傳播相關法規之事件。

1. 隱私和機密性：

確保個人和醫療信息得到妥善保護，並僅在必要的情況下進行分享。

2. 誠實和透明：

提供準確和清晰的信息，並在溝通時保持誠實。避免隱瞞重要信息，並依原廠 MSD 解釋藥品適應症、風險和利益，使對方能夠做出知情的決定。

3. 公平和無歧視：

提供公平和平等的待遇，無論其種族、宗教、性別、性取向、年齡、身體狀況或其他特徵，防止歧視和偏見的出現。

4. 確保專業發展：

松瑞集團不斷追求專業發展，以維持其知識和技能的最新水平。這包括參與繼續教育和培訓，以確保能夠提供最佳的醫療服務。

5. 處理衝突與困難：

以尊重、溝通和協商的方式解決問題。避免不當批評或攻擊。

6. 與團隊協作：

在醫療團隊中，醫療保健專業人員應促進有效的協作和溝通。尊重和重視其他團隊成員的貢獻，以提供全面和協同的醫療護理。



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

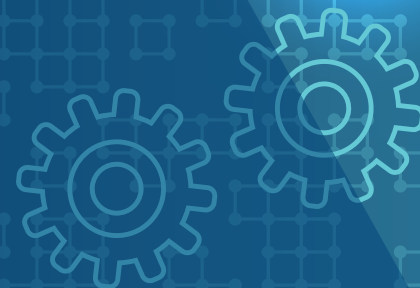
4-3 法規遵循

4-4 風險管理

4-5 資通安全管理

4-6 稅務管理

4-7 供應鏈永續管理

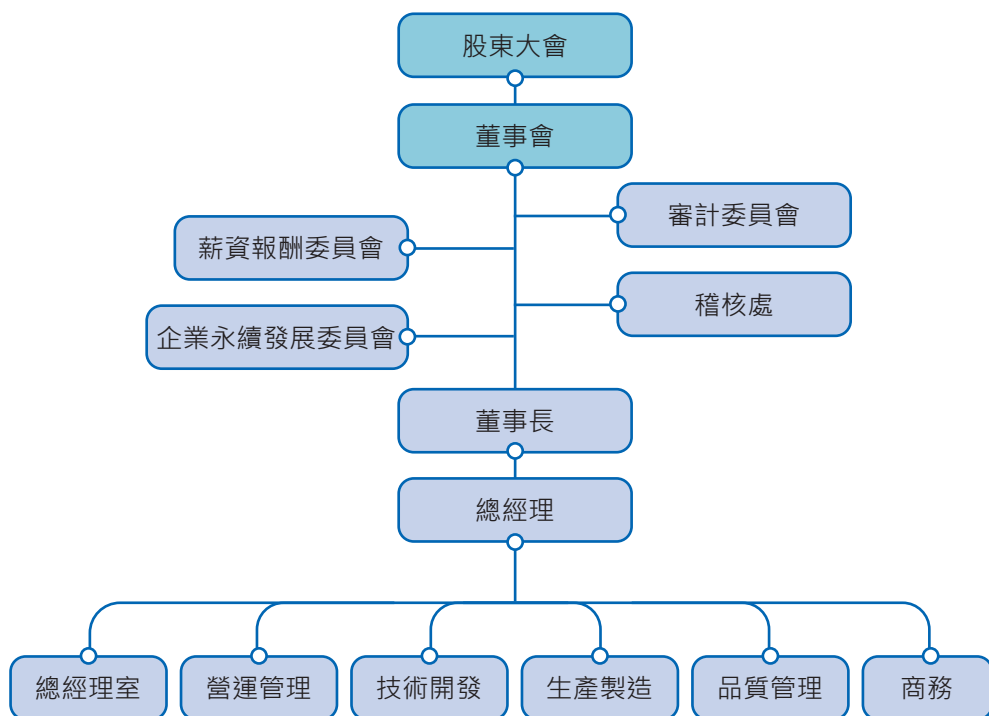


4-1. 松瑞的治理架構

松瑞董事會是公司的最高治理機構，在此框架下成立了審計委員會、薪資報酬委員會和企業永續發展委員會。公司遵循證交所「上市上櫃公司治理實務守則規定」，制定了「公司治理實務守則」，以確保股東權益、強化董事會功能、發揮審計委員會作用、尊重利害關係人權益、提高資訊透明度，以建立完善的公司治理制度。

此外，公司根據法規要求，通過董事會設立了公司治理主管職位，目前由財務管理部門的協理兼任，負責處理公司治理相關事務。同時，公司於 2021 年成立了企業永續發展委員會，旨在推動公司在經濟、環境和社會方面的管理工作，並從領導層開始全面實施永續管理策略。

● 公司治理組織架構



董事會 (GRI 2-9)(GRI 2-10)(GRI 2-11)

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。董事選任依據提名人選學經歷、「董事選舉辦法」及「公司治理守則」等規範，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之。另依據「公司法」，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出董事候選人名單。本公司於 2023 年股東會完成第 8 屆董事會改選。

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。

最高治理單位主席為董事長。李香雲董事長雖擔任其他公司董事，但松瑞藥依內部訂定內控、辦法及核決權限執行內部作業，並不會發生對供應商或其他利害關係人有利益衝突的情形。

董事會運作

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，第八屆董事會任期自 2023 年 6 月 15 日，至 2026 年 6 月 14 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，占董事會比例 33%，確保獨立性。女性董事共 2 名，女性董事占比達 22%。董事成員包括醫師、會計師及來自不同產業之經營者等。因應公司治理要求之董事兼任經理人不宜過高，本公司兼任公司高階主管員工之董事為 1 名（占比為 11%，低於 1/3）。

● 董事會成員 (GRI 2-11)(GRI 2-15)

姓名	職稱	性別	國籍	專業背景 / 技能	年齡	獨立董事任期	兼任高階主管員工
李香雲	董事長 (法人代表) 為主席	女	中華民國	會計及財務分析能力	51 歲以上		
鍾信勇	董事 (法人代表)	男	中華民國	醫學藥學化學	51 歲以上		
陳正	董事 (法人代表)	男	中華民國	醫學藥學化學	51 歲以上		
陳勇發	董事 (法人代表)	男	中華民國	醫學藥學化學	51 歲以上		
謝榮盛	董事 (法人代表)	男	中華民國	經營管理與營運判斷能力	51 歲以上		
周家駒	董事 (法人代表)	男	中華民國	經營管理與營運判斷能力	31-50 歲		✓
張日炎	獨立董事	男	中華民國	會計及財務分析能力	51 歲以上	10-12 年	
林志明	獨立董事	男	中華民國	醫學藥學化學	51 歲以上	4-6 年	
鄭欽華	獨立董事	女	中華民國	醫學藥學化學	51 歲以上	1-3 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	9	0	100%
董事	英屬蓋曼群島商 SFS VENTURE LTD. 代表人：鍾信勇	9	0	100%
董事	英屬蓋曼群島商 SFS VENTURE LTD. 代表人：陳正	7	2	78%
董事	敏駒投資 (股) 公司 代表人：陳勇發	9	0	100%
董事	敏駒投資 (股) 公司 代表人：謝榮盛	2	0	100%
董事	佳駒投資有限公司 代表人：周家駒	8	1	89%
獨立董事	張日炎	9	0	100%
獨立董事	林志明	9	0	100%
獨立董事	鄭欽華	9	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整體董事會、個別成員及功能性委員會績效自評並提報董事會。另至少每三年視需求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。

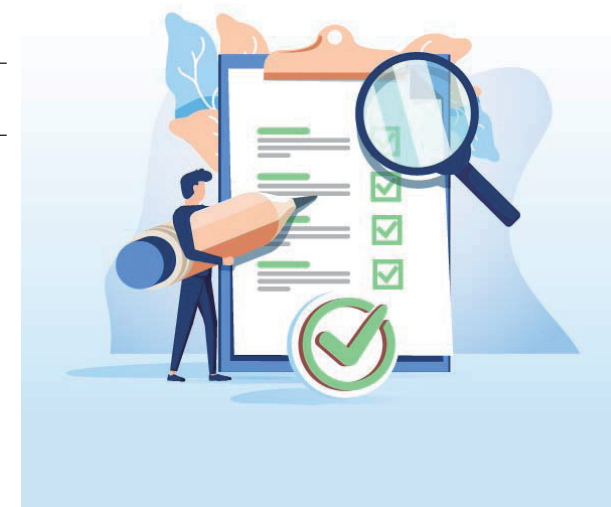
每年定期執行之績效評估範圍包括整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會。評估方式包括董事會內部自評、董事會成員自評及功能性委員會自評。如下表所示，各類績效評估廣納各重要面向與指標，評估結果會提報董事會，並作為未來遴選或提名之參考依據。

● 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

2023 年度董事會績效之內部評估結果：

- (1) 董事會及董事成員自評結果分數介於 4.75 至 5.00；
- (2) 功能性委員會成員自評結果分數介於 4.67 至 5.00。評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。



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，2023 年董事會董事及獨立董事進修總時數達 60 小時，每位董事成員皆 100% 完成。進修之內容可詳見下表。2023 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。

● 2023 年董事會成員進修情形

姓名	代表人	上課日期	上課單位	課程內容	進修時數
法人董事長代表人	李香雲	2023/9/6	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	商業判斷法則與案例解析	3
法人董事長代表人	李香雲	2023/9/12	社團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3
法人董事代表人	鍾信勇	2023/9/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	證券交易法常見違法案件分析	3
法人董事代表人	鍾信勇	2023/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	疫情後的人才永續挑戰	3
法人董事代表人	陳正	2023/5/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	營業秘密保護與法令遵循對於公司治理之重要性	3
法人董事代表人	陳正	2023/11/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續金融及投資 ESG 化趨勢	3
法人董事代表人	陳勇發	2023/8/15	台灣科學園區科學工業同業公會	公司治理 3.0、資本市場藍圖與綠色融資	3
法人董事代表人	陳勇發	2023/12/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司董監事與高階主管對監理機關應注意之重點	3
法人董事代表人	謝榮盛	2023/10/4	社團法人中華公司治理協會	風險無所不在，如何有效管理？	3
法人董事代表人	謝榮盛	2023/10/4	社團法人中華公司治理協會	企業併購策略與規劃	3
法人董事代表人	謝榮盛	2023/11/21	社團法人中華公司治理協會	上市櫃公司董事及高管人員對於目前主管機關監理的認識	3
法人董事代表人	謝榮盛	2023/12/5	社團法人中華公司治理協會	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3
法人董事代表人	周家駒	2023/8/15	台灣科學園區科學工業同業公會	公司治理 3.0、資本市場藍圖與綠色融資	3
法人董事代表人	周家駒	2023/10/4	社團法人中華公司治理協會	企業併購策略與規劃	3
獨立董事	張日炎	2023/8/11	社團法人中華公司治理協會	董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力	3
獨立董事	張日炎	2023/11/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事應如何督導企業風險管理及危機處理	3
獨立董事	林志明	2023/11/10	社團法人中華公司治理協會	美國公司治理：歷史演進與最新發展	3
獨立董事	林志明	2023/11/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續供應鏈與循環經濟	3
獨立董事	鄭欽華	2023/1/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
獨立董事	鄭欽華	2023/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	疫情後的人才永續挑戰	3

● 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
2023/04/10	台灣投資人關係協會	淨零熱潮下的商機與挑戰	3
2023/04/11	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3
2023/05/22	證券櫃檯買賣中心	上市櫃公司永續發展行動方案宣導會	3
2023/06/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理下的董監事責任說明與案例介紹	3
2023/06/16	社團法人中華公司治理協會	從財務報表看出公司弊端或營運危險	3
2023/09/06	證券櫃檯買賣中心	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會	3
總進修時數			18

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 **18 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 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 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 2023 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現任董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易管理作業程序」及相關法令之教育宣導，同時也以Email方式向董事會成員及員工宣導。



反貪腐、反競爭、反托拉斯與壟斷行為

截至 2023 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。



溝通關鍵重大事件 (GRI 2-16)

2023 年未發生重大事件，松瑞定義重大事件依照上 (興) 櫃公司重大訊息 100 萬以上為重大事件。



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。

4-3. 法規遵循 重大主題 (GRI 2-27)

松瑞長期積極關注國內外製藥法令變更，致力於建立良好的法規遵循文化。目標為形塑法遵意識，使全體員工能自發性地遵守法令及各項業務規範。公司已依製藥行業內部控制及稽核制度實施辦法及相關法令規定建立法規遵循制度，透過完整規章體系及具體管理機制落實各項法令遵循工作。2023 年並無任何違反重大法規事件發生，亦無受到任何金錢或非金錢的裁罰事件。

“ 2023 年未接獲檢舉案件。 ”



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。

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。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。

4-4. 風險管理 重大主題 (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。

● 風險管理機制

各事業單位統整風險管理資料每年 5 月向董事會報告一次，另高階主管每月召開兩次討論（策略決策會議，SOC），SOC 會議成員包含各事業處高階主管與董事會成員，召開時間通常事先安排，確保成員的參與和準時到場。針對公司策略與戰略風向討論，包含營運方向、風險管理、匯率政策、人員調度調整、業務新開發等議題，從市場趨勢和競爭情報到內部流程和組織架構的優化，以確保公司能夠保持競爭優勢並實現長期目標。這個 SOC 的目的，在於確保高階管理層能夠以全面的視角審視公司的運營和發展，並就重要決策進行充分的討論和決策。

● 風險管理治理架構

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。依據公司內外部環境變化，請相關單位提報與營運有關之外部經營環境變化與公司內部營運有關之風險管理議題，進行討論及決議，並進行後續追蹤。



● 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。

● 2023 風險管理執行成效

風險類別	風險因子	預防措施	2023 運作情形
營運風險	公司治理風險	定期向董事及高階主管宣導。	為遵循法令並防止內線交易定期安排董事及高階主管參加課程，加強宣導。
	人力資源風險	1. 員工福利與薪資。 2. 人才招募與留任。 3. 員工發展與教育訓練。	1. 增進勞資良好合作關係，塑造優質企業文化與員工價值，職工福利委員會按時召開會議，替同仁爭取最大化福利。 2. 提供三節獎金、年終獎金、員工紅利、生日禮金、健康檢查、勞工保險、全民健康保險、勞工退休金、員工 / 眷屬團體保險。 3. 鼓勵員工定期進修，參與國內外課程講座。
	國內外重要政策及法律變動	時常關注國內外重要政策及法律變動。	1. 就國內外政策法令及主管機關相關動態，彙整評估、研擬相關方案，以適時提供公司相關人員參酌。 2. 必要時徵詢主管機關或外部專業意見，以確認相關法律見解之妥適性。
財務風險	匯率及利率風險	1. 強化集團資金控管，降低財務損失風險。 2. 集團外幣部位控管，減少匯率損失風險。	1. 持續密切注意利率之變動及全球經濟發展趨勢。 2. 與金融機構之融資來往，在利率方面除積極爭取協調降低加碼幅度外，仍持續每年償還部份銀行借款，降低借款餘額減輕利息支出。 3. 對大宗物料，針對國內外市場行情趨勢加強研判分析，提出有利之採購原則，減少支出降低成本。
	衍生性商品交易風險	依公司取處辦法規定執行。	本年度尚未從事衍生性商品交易，且每月已依規定公告於公開資訊觀測站。
	應收帳款風險	1. 限制客戶交易額度。 2. 交易條件修改為 LC 與 T/T in Advanced。	1. 透過過往交易記錄針對現有客戶授信額度進行調整。 2. 針對高風險客戶交易條件修改。 3. 定期財會會議，追蹤應收帳款，進行有效財務規劃與資金調度。
	投資風險	依公司取處辦法及子公司監理辦法規定執行。	長期投資之被投資公司每月提供財報，以利母公司營運管理。

風險類別	風險因子	預防措施	2023 運作情形
作業風險	法律遵循風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 契約簽訂前須經法務審閱。 2. 定期與不定期維護、更新主管機關之法令增修並追蹤法令變動對本公司及業務之影響，並強化法規諮詢、協調、溝通管道及辦理法令研習教育訓練。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司簽訂律師顧問。 2. 簽約之流程須經過法務簽核。 3. 年度法務以宣導法律須知方式取代實體教育訓練。
	資訊安全風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 執行防毒軟體與防火牆的功能。 2. 辦理資訊安全教育訓練。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 執行資安防禦工具，避免資安危害。 2. 公司內部進行全員資安教育訓練，以提升資安意識。
	職業安全衛生管理風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平時宣導安全教育訊息。 2. 消防、職業安全教育訓練辦理。 3. 落實消防設備平時自主檢查、測試、保養、維護。 4. 勞工健康管理及施工安全管理。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不定期安全宣導提醒。 2. 新進人員消防職安基礎訓練。 3. 定期自主檢查（避難設備、滅火器 / 月）與外包維護消防設備。 4. 落實辦理安衛教育訓練（工地危害、勞安會議），並於勤前教育及巡視管理會議中加強宣導。 5. 落實員工健康照護制度，特約職業專門醫護臨場辦理服務（月），依法令實施員工健康檢查，關懷同仁健康，提供友善職場。
環境風險	氣候變遷風險 環境污染風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對不同環境指標設定短中長期目標。 2. 執行節能減碳及溫室氣體管理計畫。 3. 配合政府所頒布實施之空污排放相關法令，執行減量作業。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過 TCFD 及國際研究報告，鑑別氣候變遷風險與機會，依發生可能性、衝擊性鑑別重大項目。 2. 針對重大風險與機會項目進行潛在財務衝擊評估。 3. 於每年召開 ESG 委員會報告鑑別之重大風險與機會，並說明因應措施。 4. 持續關注及掌握能源及減碳相關政策法規之變動，積極參與「氣候變遷因應法」等相關法規之新（修）定研商公聽會，評估法規變動之影響與因應。

4-5. 資通安全管理

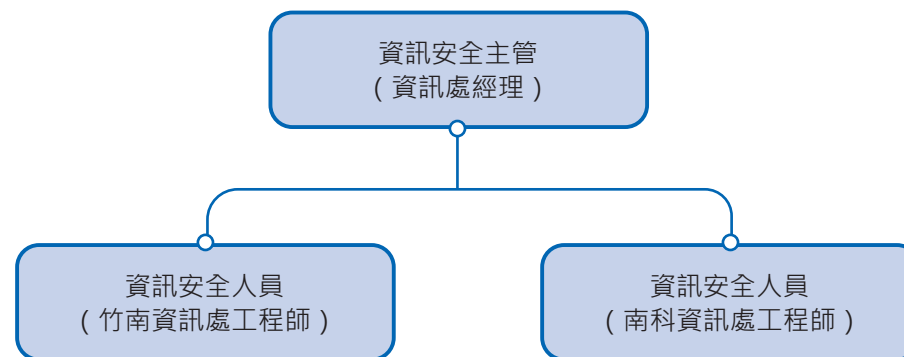
松瑞於 2022 年訂定「資訊系統安全管制作業辦法」，旨在加強公司的資訊安全管理，推動改進資訊安全防護，有效地減少由於人為疏忽、故意行為或自然災害等因素導致的資訊資產被竊、不當使用、外洩、篡改或損壞等風險。

● 目標與管理作為 / 具體作法

公司由資通安全之權責單位為資訊部門人員，資安管理組織配置 3 人，每月至少開會一次，討論有關資安運作狀況，以及資安改善相關活動。

其內容包括核心業務及其重要性、資通系統盤點及風險評估、資通系統發展及維護安全、資通安全防護及控制措施、資通系統或資通服務委外辦理之管理措施、資通安全事件通報應變及情資評估因應、資通安全之持續精進及績效管理機制等。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。對於網路攻擊防護，除內部防火牆及防毒系統外，本公司租用中華電信資安艦隊以加強網路攻擊防禦，每年費用約為 30.8 萬元；防毒系統，公司內的電腦皆有安裝防毒軟體，防止電腦中毒及電腦病毒的擴散，每年費用約為 8 萬。

本公司資安人員於 2022 年 2 月 15 日加入科學園區資安資訊分享與分析中心 (SP-ISAC) 組織，確實掌握最新攻擊手法並提出因應措施，以達到早期預警，快速應變避免重大資安攻擊事件發生。



● 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。

● 2023 年資通安全成效

資通安全宣導：每季一次宣導有關一般資訊安全觀念、通訊軟體資訊安全、釣魚郵件辨識等。

災害復原演練：每年選擇一類電腦主機進行災害復原演練，2023 年度為演練網域主機災害復原。

“ 2023年松瑞集團並無發生重大資通安全事件。 ”

4-6. 稅務管理

為落實企業永續發展目標與善盡企業社會責任及因應國際法規趨勢，松瑞訂定稅務政策承諾不利用租稅天堂、低稅負區之據點規避稅負，拒絕透過特殊架構、非常規交易移轉利潤，松瑞遵循法規及立法精神來辦理稅務事務。

稅務治理政策 7 大原則

法令遵循	遵循稅務法規，正確申報繳納稅負善盡納稅義務。
資訊透明	定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
決策全面	關注當地及國際稅法之變革，評估其影響並視需求諮詢專業稅務顧問。
積極溝通	與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
風險控管	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
商業實質	關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
職能專業	持續提升公司稅務人員專業知識與職能，掌握稅務法令新知。

稅務管理方針

1. 松瑞及各子公司辦理各類稅務申報及進行稅務相關議題之討論與決策時，應分層負責並經適當之核准；對於各項稅務申報及議題，務必詳細審查檢視並妥善保留佐證資料，以供公司完整備存或外部主管機關調閱。
2. 稅務管理單位為財務管理部，得視必要性或董事會主管之建議，向相關單位及子公司蒐集稅務資訊，據以評估稅務風險，並監督子公司遵循相關政策。
3. 稅務管理單位得透過協調、溝通或調閱取得子公司稅務管理相關資訊，子公司如有稅務管理事務尋求母公司協助者，亦得向財務管理部反應。

利害關係人稅務議題之溝通與管理

獨立董事具有會計及稅務專長，定期經由董事會檢視稅務治理成果；松瑞亦於官網向投資人公開揭露相關資訊。

松瑞以臺灣為主要營運據點，歷年稅務資訊如下表呈現：

貨幣：NTD	2020	2021	2022	2023
稅前淨利	1,827,240	1,743,785	1,265,749	1,050,277
累積可接受的調整稅前淨利	250,941	9,956	36,310	27,497
法定稅率 (以 % 表示)	20%	20%	20%	20%
實際支付的現金稅金	0	0	0	0
現金稅率 (以 % 表示)	20%	20%	20%	20%

4-7. 供應鏈永續管理 重大主題 (GRI 2-6)(GRI 2-24)

重大主題	供應鏈永續管理
衝擊評估	正向：本公司積極落實供應商管理，針對供應商進行評估，調查供應商是否符合品質與 GMP 證明及來源物料，訂定預防措施。 負向：若無法辨識出不符合之供應商，可能造成營運衝擊。
管理政策與承諾	松瑞承諾所有來往供應商須簽署供應商企業責任行為準則
治理組織	品質管理單位
管理行動	供應商簽署企業責任行為準則
投入資源	提供供應商輔導
指標與目標	供應商簽署企業責任行為準則數量
評估機制	定期進行供應商稽核與拜訪
確保行動有效之作法	定期對供應商進行巡訪及稽核作業
2023 年執行成效	供應商簽署企業責任行為準則 114 家
與利害關係人溝通	相關利害關係人包括：員工 / 股東。透過定期 / 不定期舉行各項形式溝通。



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。

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。2023 年來自當地供應商之採購支出比例為 44%，較 2022 年的 11% 有所上升；非當地供應商之採購支出比例為 56%。

松瑞集團台灣總公司原料採購 2020~2023 年主要供應商採購金額比例 (GRI 204-1)

廠址	來源	2021	占比	2022	占比	2023	占比
竹南廠	當地採購	42,086,187	4%	22,464,691	8%	4,230,919	2.53%
	非當地採購	661,696,539	57%	124,837,709	45%	55,650,917	33.28%
南科廠 (API)	當地採購	52,440,831	5%	33,473,754	12%	23,457,354	14.03%
	非當地採購	384,324,170	33%	19,565,967	7%	76,916,636	46.00%
南科針劑廠	當地採購	10,777,072	1%	7,789,120	3%	6,379,405	3.82%
	非當地採購	9,879,303	1%	69,150,669	25%	561,234	0.34%
總計	當地採購	105,304,090	9%	63,727,565	23%	34,067,678	20.38%
	非當地採購	1,055,900,013	91%	213,554,345	77%	133,128,787	79.62%

	年度	2021	2022	2023
當地採購	台灣 (%)	14%	23%	44%
非當地採購	中國大陸 (%)	86%	77%	56%

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」。關鍵原物料供應商共 29 家；非關鍵原物料供應商共 59 家。

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。

分類	供應商次級分類	供應商數量
原料供應商	關鍵原物料	78
包材供應商	包裝材料	51
其他	儀器設備工程五金	2,016

● 新供應商評核與篩選機制 (GRI 414-1) (GRI 308-1)

為主動掌控供應商風險，松瑞在篩選新供應商時，會對供應商進行評估且主動審核廠商之風險狀態，包含營業執照、納稅證明、公司簡介、品質及安衛環認證等進行初步的風險評估。

環境標準

1. 環保法規及認證：符合相關環保法規，並取得從業相關的環保認證、許可及註冊。
2. 廢棄物處理與排放：應確保廢棄物安全地儲存、運送、處理、回收再利用。

社會標準

1. 勞工權益：不使用童工、尊重員工自由、提供平等和公平工作環境、提供合法合理薪資及福利、尊重員工自由結社及集體談判權。
2. 健康與安全：勞安訊息教育、職業安全、員工防護、應急準備。

供應商評鑑管理 (GRI 2-24)

松瑞集團與供應商往來前，均會蒐集其相關資訊（如原料、物料、工程、雜項等）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。2023 年原物料供應商定期紙本考核 12 筆，主要考核項目以品質方面為主，未來導入 ESG 相關項目；實地稽核 6 間（不包含委外運輸商、委外實驗室）。



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. 空氣污染防制
- 5-5. 能源使用與溫室氣體管理
- 5-6. 廢棄物產生與處理
- 5-7. 氣候相關財務揭露 (TCFD)

永續環境

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：

S ocial responsibility	善盡社會責任	愛護環境： 維護地球資源，減少碳排衝擊。
A ccountability	負責	宣導溝通： 諮詢溝通傳達，認知個人責任。
V ocation	使命感	教育訓練： 教育安衛理念，主動積極文化。
I mprovement	持續改善	持續改善： 提昇安衛績效，確保永續經營。
O bservation	健康關懷	健康關懷： 降低安衛風險，促進職場健康。
R egulation compliance	符合法規	符合法規： 落實全員參與，恪遵環安衛法。

權責單位

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

具體作為

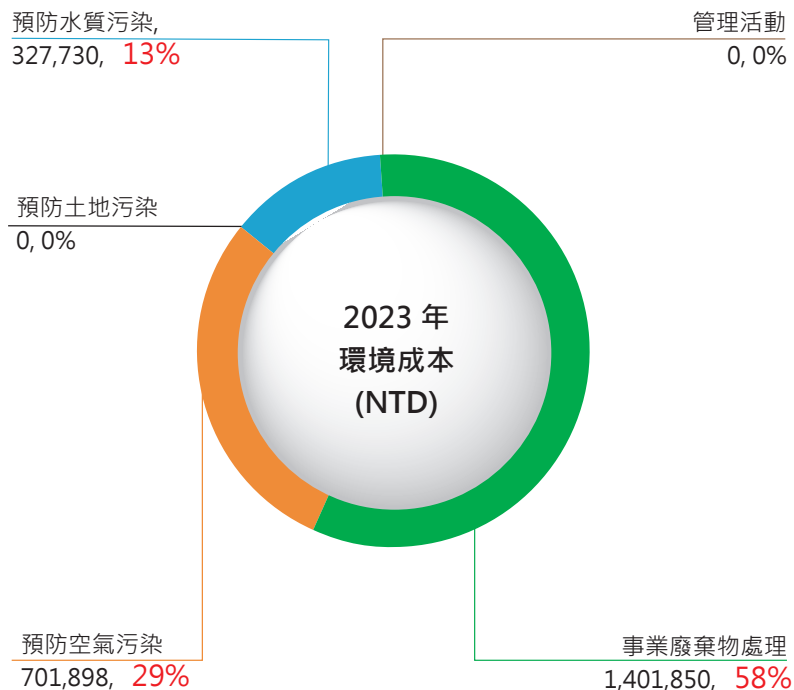
針對空氣品質、節水、水質污染、廢棄物處理和能源使用管理，我們定期收集相關數據，並透過製程改善，不斷推動更有效的資源管理。



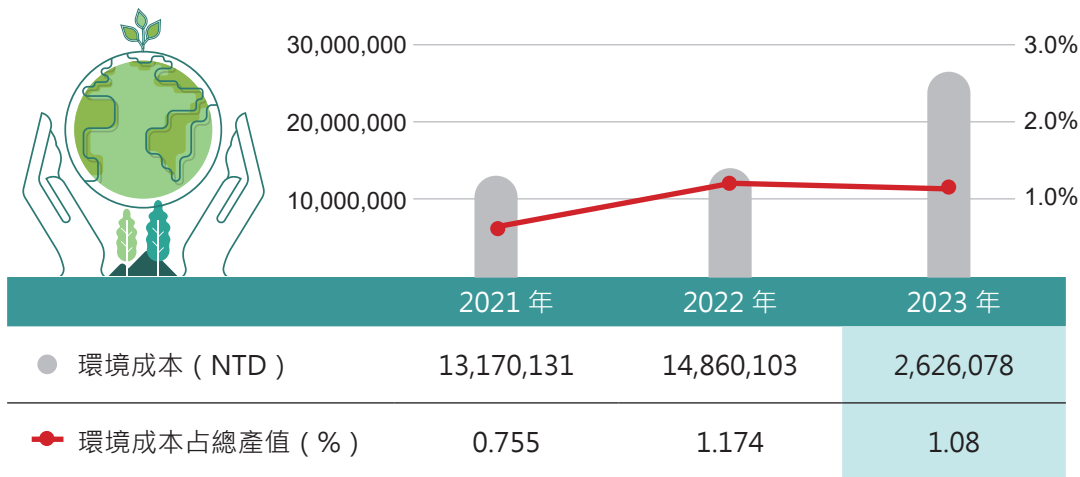
5-2. 環境成本投入與績效

● 環境成本投入

2023 年松瑞集團的環境費用投入為 262 萬元，其中最大宗的投入為事業廢棄物處理，占 58%，以及污水防治與污水處理之必要支出，確保公司各廠區符合法規要求；松瑞歷年環境支出占總產值無明顯變化。



● 松瑞集團歷年環境成本投入 (單位：NTD)



● 2023 年具體成效

2022 年起，松瑞集團開始揭露旗下各廠區及子公司的管理成效，針對不同環境指標重新設定短中長期的目標。以松瑞集團竹南廠、南科廠（包含南科針劑場）而言，2023 年竹南廠總用水量較去年減少 5%，廢水處理符合率為 100%。南科廠總用水量較去年減少 20%，廢水處理符合率為 100%。廢棄物回收利用率及有害事業廢棄物回收處理比率逐年下降。節省電力逐年提升，溫室氣體與能源密集度有下降趨勢。

竹南廠

管理項目	管理指標	2021	2022	2023
水污染防治	廢水處理符合率 (%)	100	100	100
	總取水量 (公噸)	39,490	29,222	27,684
空氣污染防治	單位產量排放削減率 (%)	本廠位於科學園區總量管制區，採排放量檢測，故無削減率資料		
廢棄物管理	廢棄物回收利用率 (%)	51.78	58.2	9.69
	有害事業廢棄物妥善處理率 (%)	100	100	100
	有害事業廢棄物採回收處理比率 (%)	23.47	21.32	9.69
能源與溫室氣體管理	節省電力 (%)	2.81	33.42	8.36
	能源密集度 (GJ/百萬元產值)	128	97	124
	溫室氣體排放密集度 (tCO ₂ e/每百萬元產值)	13.80	10.97	14.13

南科廠 (包含南科針劑廠)

管理項目	管理指標	2021	2022	2023
水污染防治	廢水處理符合率 (%)	100	100	100
	總取水量 (公噸)	52,323	47,707	37,954
空氣污染防治	單位產量排放削減率 (%)	本廠位於科學園區總量管制區，採排放量檢測，故無削減率資料		
廢棄物管理	廢棄物回收利用率 (%)	31.61	54.27	42.48
	有害事業廢棄物妥善處理率 (%)	100	100	100
	有害事業廢棄物採回收處理比率 (%)	12.36	5.65	4.73
能源與溫室氣體管理	節省電力 (%)	1.33	3.16	3.25
	能源密集度 (GJ/百萬元產值)	168	173	134
	溫室氣體排放密集度 (tCO ₂ e/每百萬元產值)	19.61	20.06	15.32

5-3. 水資源管理與水污染防治 (GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)

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。地下儲槽共有 380 噸可供現況；20 噸水車供應及科學園區水塔可供應 3 天儲水量。

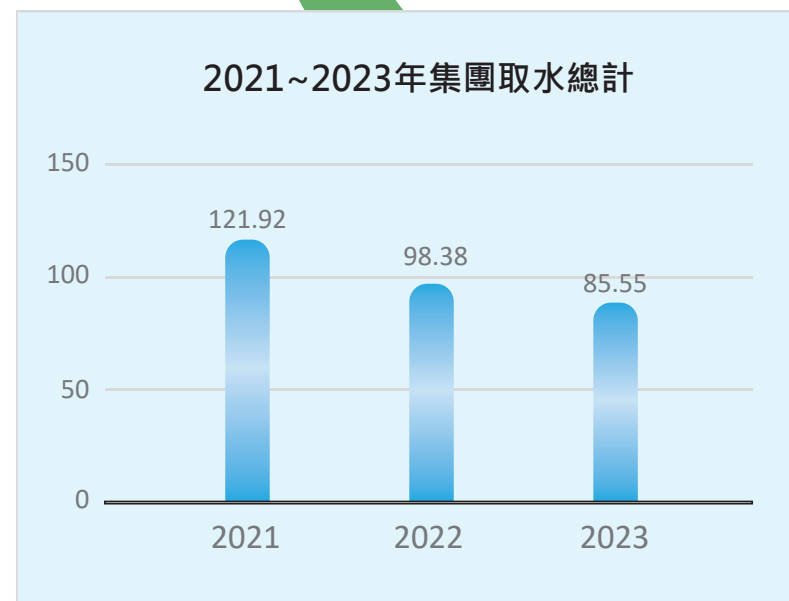
● 用水來源：地表水理

松瑞集團用水來源是地表水，占各廠區的 100%，2023 年竹南、南科與南科針劑廠三個生產聚點，總取水量為 85.55 百萬公升，較 2022 年整體減少 13.04%。取水用途主要為生活用水及製程用水。

2021~2023 年取水量明細統計 (單位：百萬公升)

單位：ML	取水來源	2021	2022	2023
竹南廠	地表水	39.49	29.22	27.68
	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
	產出水	0	0	0
	其它	0	0	0
	總取水量	39.49	29.22	27.68
南科廠	地表水	64.56	55.47	47.36
	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
	產出水	0	0	0
	其它	0	0	0
	總取水量	64.56	55.47	47.36
南科針劑廠	地表水	17.87	13.69	10.51
	總取水量	17.87	13.69	10.51
總計	集團總計	121.92	98.38	85.55

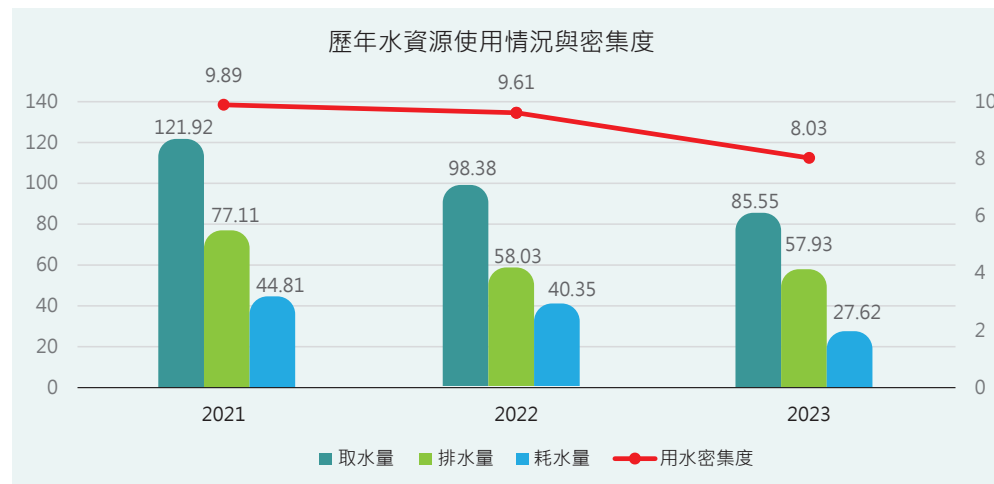
註：竹南廠、南科廠及南科針劑廠供水來源皆為自來水公司。



歷年用水密集度統計

單位：百萬公升	2021	2022	2023
取水量	121.92	98.38	85.55
排水量	77.11	58.03	57.93
耗水量	44.81	40.35	27.62
產值 (百萬元)	1,234	1,023	1,066
用水密集度	9.89	9.61	8.03

註：2023 年水資源統計揭露，包含竹南廠、南科廠、南科針劑廠。



● 排水管理 (GRI 303-4)

本公司對於所排放的事業廢水，均根據製程廢水的特性進行適當的規劃和處理。我們審慎設計廢水處理設施，並根據製程污染源頭的性質，實施減量、分類和搭配適當的處理設備和技術。這些措施確保了廢水處理系統能夠有效地降解污染物。同時，我們定期委託外部機構進行水質檢測，或自行按照主管機關公告的標準方法進行檢測，以確保排放的廢水水質符合相關標準。

各廠區將生活污水和事業廢水納入工業區污水下水道系統或市政污水管網。所有排放水質均符合各區污水處理廠的管理標準。

廢水排放處理方式與地點

廠區	排放水處理方式	放流標準、標準來源 (環境指標、遵循之法規)	放流地點
竹南廠	有機廢水處理	新竹科學園區竹南園區污水下水道可容納排入之水質標準	竹南園區污水處理廠
南科廠	有機廢水處理	園區污水處理及污水下水道使用管理辦法	納入南科園區污水下水道系統
南科針劑廠	pH 調整	園區污水處理及污水下水道使用管理辦法	納入南科園區污水下水道系統

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。

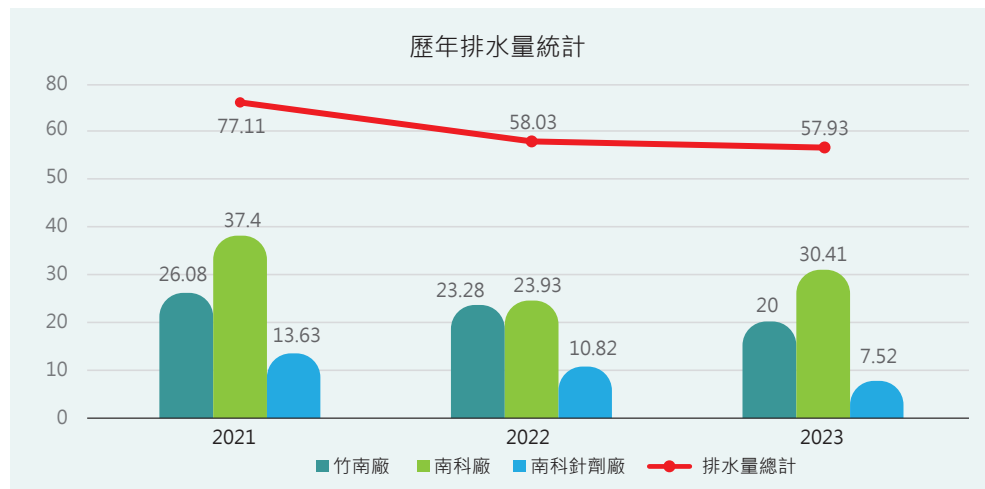
註 2：各生產基地之放流水排放對環境水體及相關棲息地無顯著衝擊。

● 排放管理指標

排水指標：廢水處理符合率 (%) = [符合主管機關規範的排放廢水量 / 總排放廢水量] x 100%。

歷年排水量統計 (單位：百萬公升)

單位：ML	2021 年	2022 年	2023 年
竹南廠	26.08	23.28	20
南科廠	37.4	23.93	30.41
南科針劑廠	13.63	10.82	7.52
總計	77.11	58.03	57.93



我們關注 COD 和 SS 等排放處理中的重要物質，這是我們在揭露廢水處理成果時的重點。我們會對照當地主管機關的規範，具體呈現我們的處理成果。廢水檢測通常涉及氨氮、硝酸鹽氮等物質，但基於松瑞集團製程的特性，這些物質不需要檢測。截至 2023 年，各廠區的檢測項目均符合納管標準。

營運據點	廢水排放依據標準	檢測項目
竹南廠	新竹科學園區竹南園區污水下水道可容納排入之水質標準	水溫、pH 值、懸浮固體、生化需氧量、化學需氧量、真色色度、自由有效餘氯。
南科廠	園區污水處理及污水下水道使用管理辦法	pH 值、水溫 (攝氏)、化學需氧量 (mg/L)、懸浮固體 (mg/L)、真色色度值、生化需氧量 (mg/L)、總毒性有機物 自由有效餘氯
南科針劑廠	園區污水處理及污水下水道使用管理辦法	pH 值、水溫 (攝氏)、化學需氧量 (mg/L)、懸浮固體 (mg/L)、真色色度值、生化需氧量 (mg/L)、自由有效餘氯

● 歷年重點排放揭露指標

關注項目	廠區	排放濃度平均值 2021 年	排放濃度平均值 2022	排放濃度平均值 2023 年	納管標準
COD (mg/L)	竹南一廠	145.25	61	46.6	500
	南科第二廠區	67.84	45.6	46	450
	南科針劑廠	37.35	9.85	103.6	
SS (mg/L)	竹南一廠	13.7	12.3	8.33	300
	南科第二廠區	3.26	1.65	1.95	250
	南科針劑廠	7.35	2.7	4.85	

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)

空氣污染防治是重大性環境議題其中重要一環，松瑞集團也採取遵守法規，優於法規要求的做法來進行空氣污染防治的管理機制。我們配合政府所頒布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 2022~2023 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。

2021~2023 年空氣污染排放統計

廠區	年度	(1) 氮氧化物 (Nox)	(2) 硫氧化物 (Sox)	(3) 持久性有機污染物 (POP)	(4) 揮發性有機物 (VOC)	(5) 有害空氣污染物 (HAP)	(6) 懸浮微粒 (PM)	(7) 粒狀污染物 (TSP)	總計	產量
竹南廠	2021	1.14	-	-	11,500	-	-	0.033	11,501.17	387
	2022	0.7	-	-	15,800	-	-	0.021	15,800.72	344
	2023	0.66	-	-	9,760	-	-	0.019	9,760.679	244
南科廠	2021	191.8	-	-	1,476.83	-	-	5.75	1,674.38	374
	2022	210.81	-	-	970.74	-	-	6.32	1,187.87	242
	2023	203.29	-	-	1,096.46	-	-	6.1	1,305.85	325

註：南科針劑廠不需要空氣污染排放統計，因其主要是做充填及包裝（非產線）。

5-5. 能源使用與溫室氣體管理

能源管理 (GRI 302-1) (GRI 302-3) (GRI 302-4) (GRI 302-5)

2023 年，松瑞集團投入能耗總計約為 76,510.54 GJ，較 2022 年減少 3%，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，2023 年（71.77 GJ/百萬產值）較 2022 年（77.51 GJ/百萬產值），下降 5%。

在溫室氣體管理方面，2022 年起將竹南、南科廠與南科針劑廠納入範疇二的盤查，作為未來溫室氣體管理之基準。

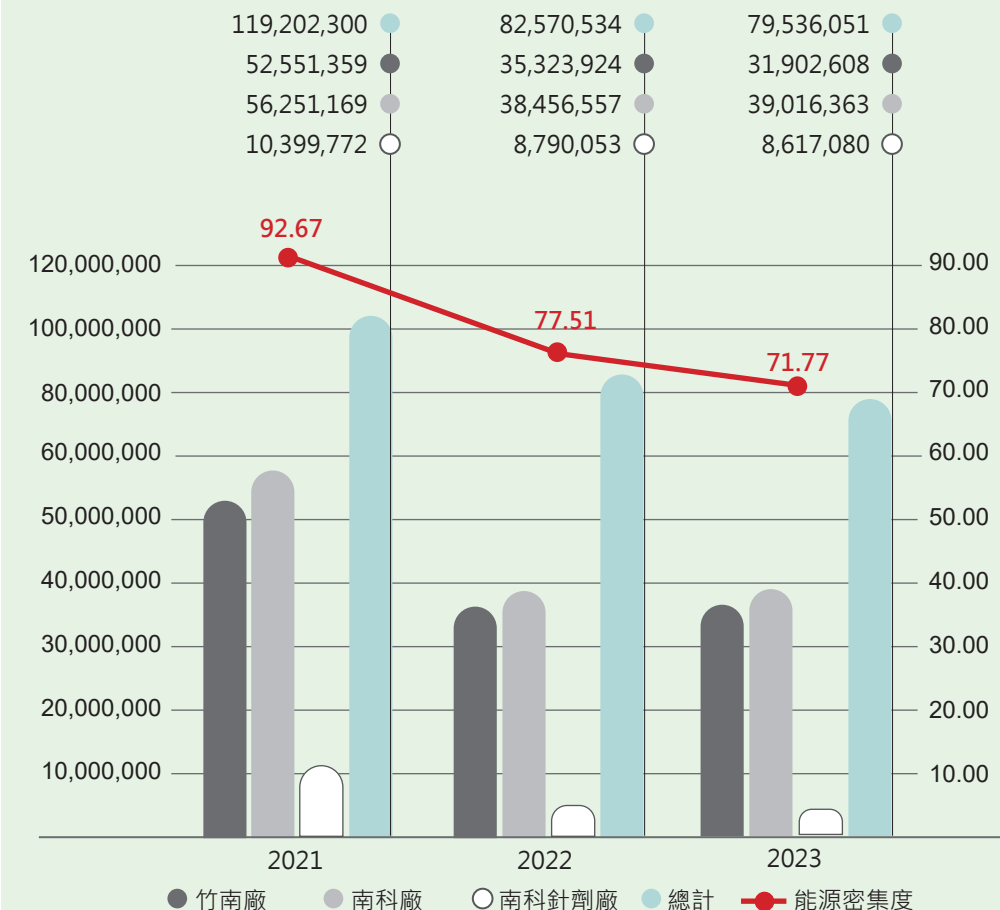
廠區	年度	電力	天然氣	總計
竹南廠	2021	25,343,280	27,208,079	52,551,359
	2022	18,995,040	16,328,884	35,323,924
	2023	17,529,840	14,372,768	31,902,608
南科廠	2021	44,056,800	12,194,369	56,251,169
	2022	28,437,840	10,018,717	38,456,557
	2023	29,416,320	9,600,043	39,016,363
南科針劑廠	2021	5,875,322	4,524,450	10,399,772
	2022	5,458,618	3,331,434	8,790,053
	2023	5,176,840	3,440,240	8,617,080

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。

歷年能源密集度統計



2018-2023 年溫室氣體排放密集度資訊 (GRI 305-1)

年度	項目	竹南一廠	南科廠	南針劑廠	tCO ₂ e 總計 (1)	產值 (百萬元) (2)	GHG 排放密集度 (1) ÷ (2)
2021	Scope 1 (A)	5,340.000	3.000	608.000	5,951.000	1,234.000	9.800
	Scope 2 (B)	NA	1,408.000	4,735.000	6,143.000		
	小計 (A)+(B)	5,340.000	1,410.000	5,344.000	12,094.000		
2022	Scope 1 (A)	815.000	3.332	499.247	1,317.579	1,023.000	7.970
	Scope 2 (B)	2,812.000	522.845	3,497.950	6,832.795		
	小計 (A)+(B)	3,627.000	526.177	3,997.197	8,150.374		
2023	Scope 1 (A)	718.000	482.759	171.835	1,372.594	1,066.000	8.010
	Scope 2 (B)	2,410.000	4,044.744	711.815	7,166.559		
	小計 (A)+(B)	3,128.000	4,527.503	883.650	8,539.153		



註 1：溫室氣體排放量盤查所須之溫室氣體排放係數引用，主要依據行政院環保署公告「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」。

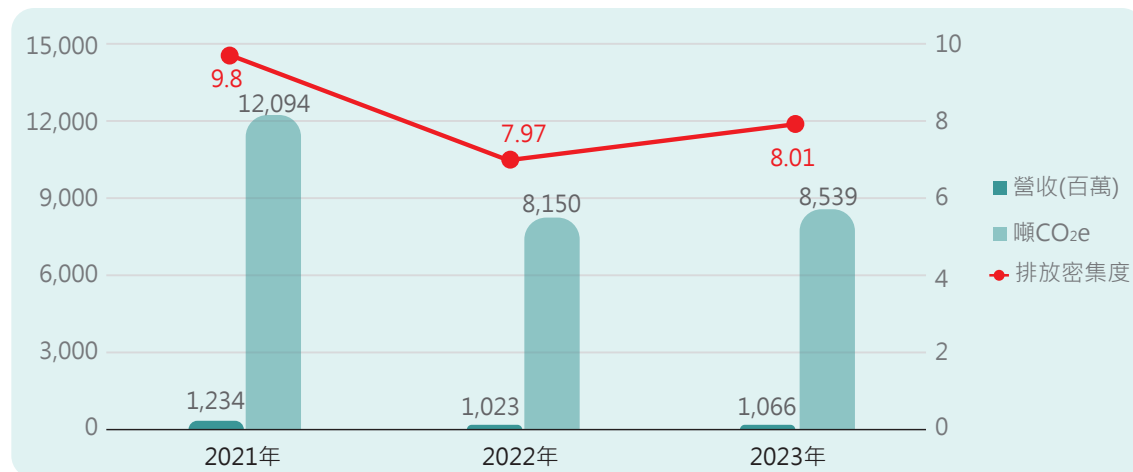
註 2：採用聯合國「跨政府氣候變遷小組 (IPCC)」第五次評估報告 (2013) 所提供之全球暖化潛勢資料作為計算之依據。

註 3：本公司採用營運控制法，彙總各生產地區之 Scope 1 (範疇一) 與 Scope 2 (範疇二) 溫室氣體排放量，且盤查之溫室氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 4：因 Scope 3 非屬「自有或可掌控之排放源」，較難彙總及取得有關排放量資訊，故先豁免於盤查範疇之內。

註 5：2022 年所提供數據之產值，漏計算南科針劑廠之產值，故本次將予以更新並揭露。

歷年溫室氣體密集度



“ 中期目標 (2025)

1. 管理廠區溫室氣體排放狀況，2025 年進行溫室氣體盤查作業。
2. 竹南廠產能移至南科廠
3. 建置太陽能發電設備 (綠電建置)。
4. 降低用電量，使用 LED 照明。

”

● 歷年節能減碳成果 (GRI 305-5)

松瑞集團重視節能減碳，2022 年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。2023 年進行製程轉換，竹南廠產能將移至南科廠，故目前無進行新節能措施，待轉換完成再重新進行評估。

節能減碳措施	空壓機汰舊換新		
	2021	2022	2023
竹南廠			
節省用電 (千度)	88.43	106.11	196
節省熱值 (千卡)	76,049,800	91,254,600	168,677,381
節省碳排 (tCO ₂ e)	44.39186	53.26722	98.46
節省能量 (GJ)	318.42	382.08	706.25

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：節省熱值 (千卡) = [節省用電量 (千度) X 電力熱值 (8.6x10⁵ 千卡 / 千度)]。

註 3：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)]。

註 4：節省能量 (GJ) = [節省熱值 (千卡) X 熱值係數 (4.187 x 10³ 焦耳 (J)/ 千卡)] ÷ 10⁹。

歷年破壞臭氧層 (ODS) 的排放資訊 (GRI 305-6)

在本公司的運營過程中，我們不會產生任何會對臭氧層造成破壞的物質。

廠別	年度	2021	2022	2023
竹南廠	CFC-11 當量 (公噸)	0	0	0
南科廠	CFC-11 當量 (公噸)	0	0	0
南科針劑廠	CFC-11 當量 (公噸)	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。

溫室氣體管理績效

溫室氣體盤查與能源使用管理方針共擬定三項管理指標，其分別為節省電力 %、溫室氣體排放密集度 (噸 CO₂e/ 百萬元產值) 及能源密集度 (GJ/ 百萬元產值)，另將 2018~2022 年公司各管理指標資訊彙整如下。

歷年管理指標與中期目標實踐情形

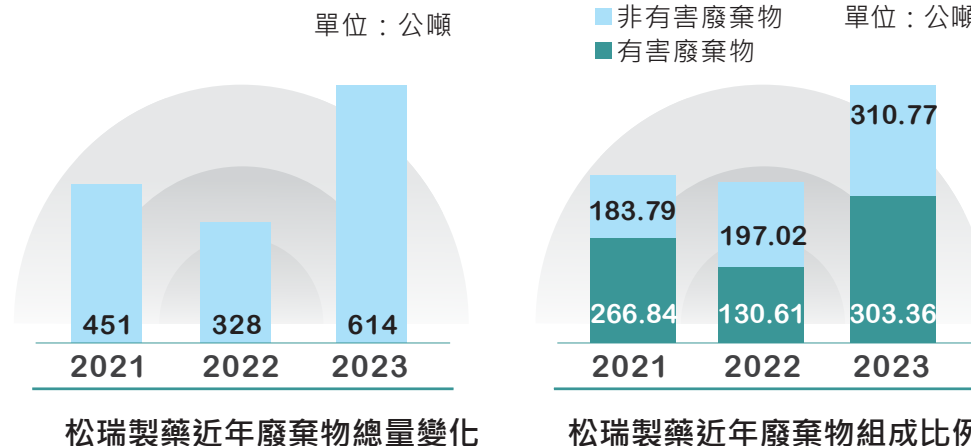
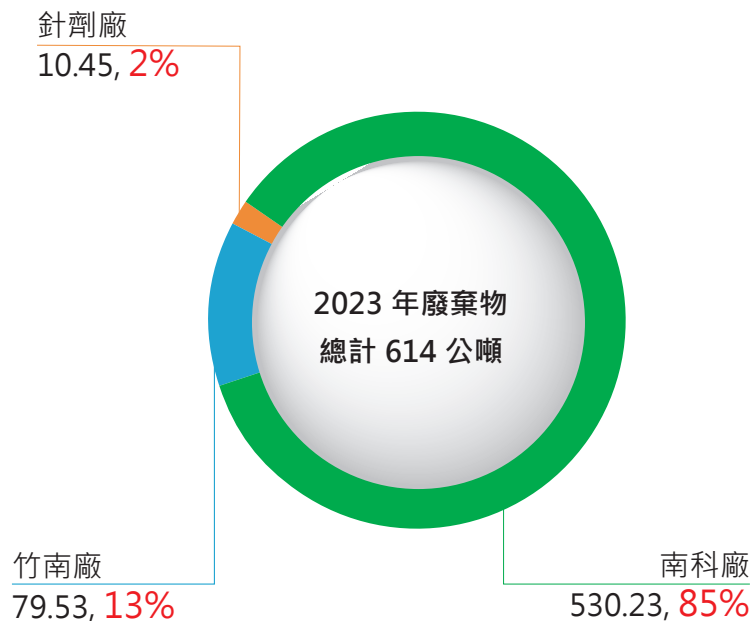
廠區	管理指標	2021	2022	2023
竹南廠	節省電力 (%)	2.81	33.42	8.36
	溫室氣體排放密集度 (tCO ₂ e/ 每百萬元產值)	13.80	10.98	14.13
	能源密集度 (GJ/ 百萬產值)	128	97	124
南科廠	節省電力 (%)	1.33	3.16	3.25
	溫室氣體排放密集度 (tCO ₂ e/ 每百萬元產值)	19.61	20.06	15.32
	能源密集度 (GJ/ 百萬產值)	168	173	134

5-6. 廢棄物產生與處理

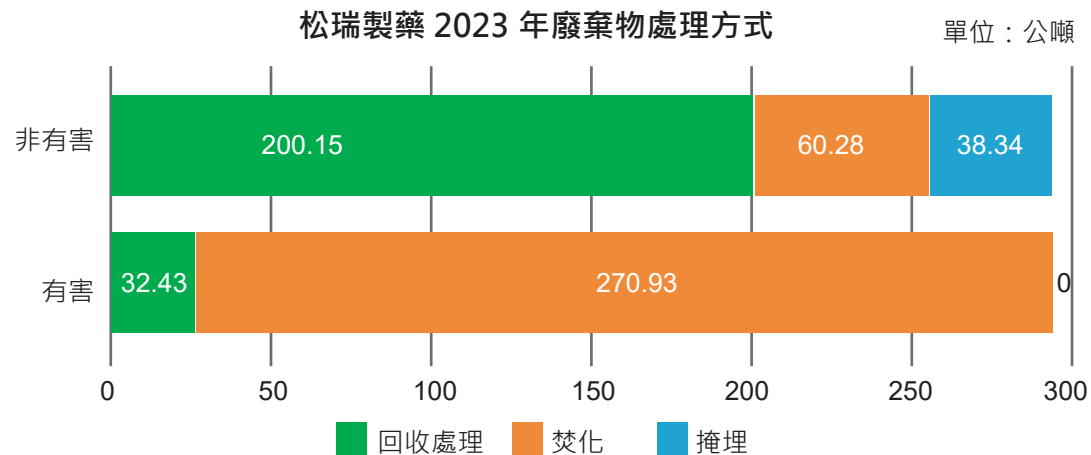
(GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

松瑞依據政府廢棄物清理相關法令及公司訂定之「廢棄物管理程序」，對產出之事業廢棄物進行委外回收再利用、焚化或掩埋處理等主要方式，其中部分有害事業廢棄物（以廢溶劑為主），則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，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。

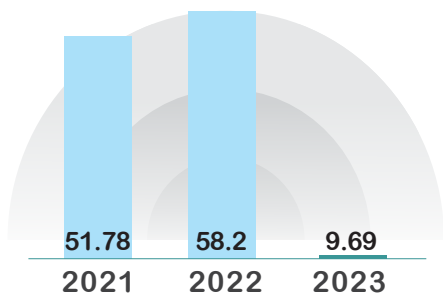
2023 各廠區廢棄物比例



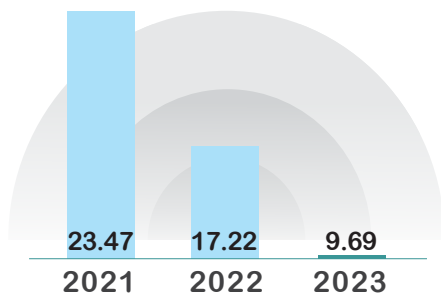
2023 年松瑞總廢棄物總量為 614 公噸，廢棄物密集度相較 2022 年上升。各廠區廢棄物之申報清理量皆有取得事業廢棄物妥善處理紀錄文件，以保證所委託之事業廢棄物均已妥善處理。



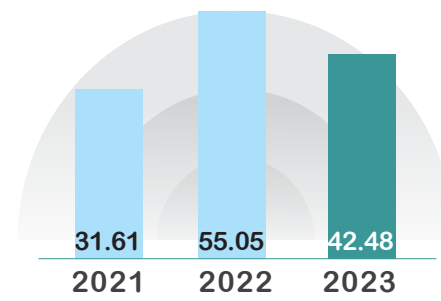
竹南廠廢棄物回收利用率 (%)



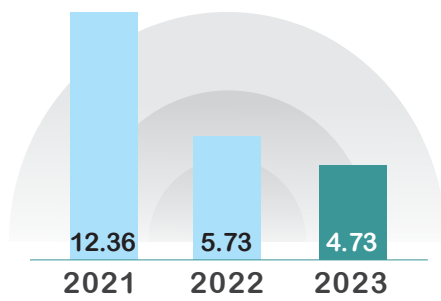
竹南廠有害事業廢棄物採回收處理比率 (%)



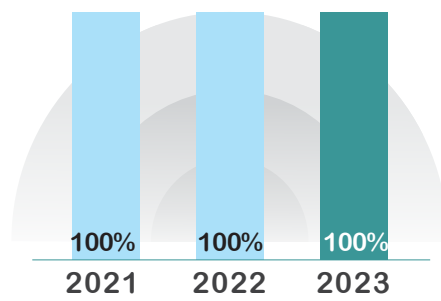
南科廠廢棄物回收利用率 (%)



南科廠有害事業廢棄物採回收處理比率 (%)

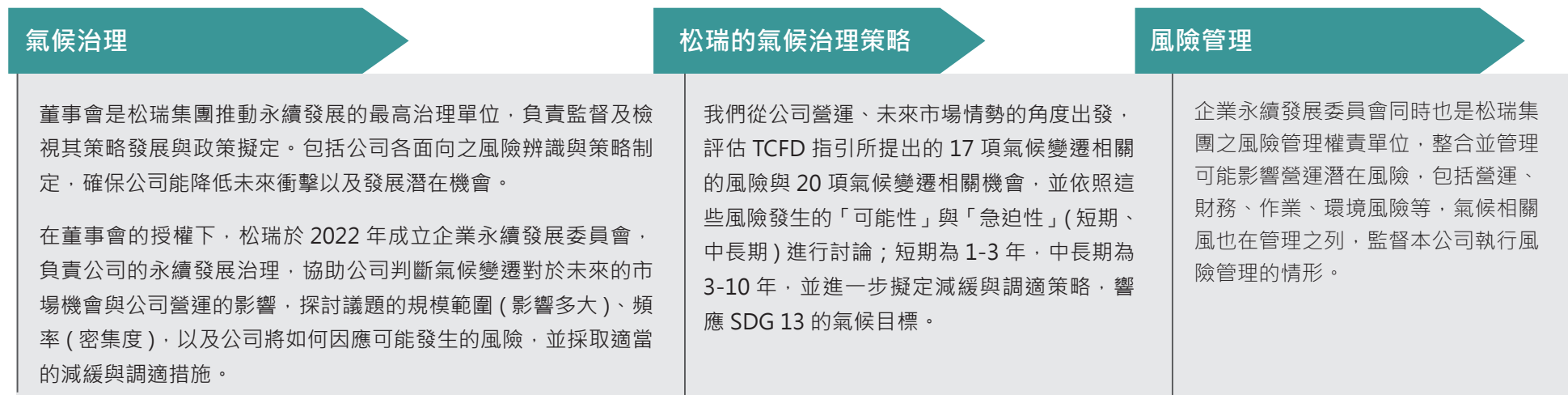


竹南 / 南科有害事業廢棄物妥善處理率 (%)

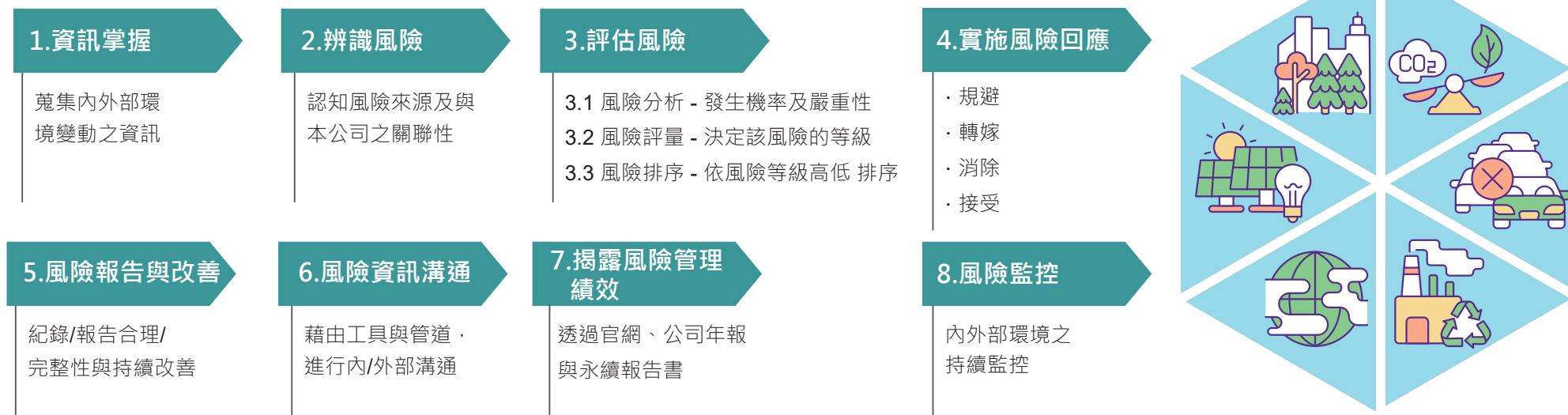


5-6. 氣候相關財務揭露 (TCFD)

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。



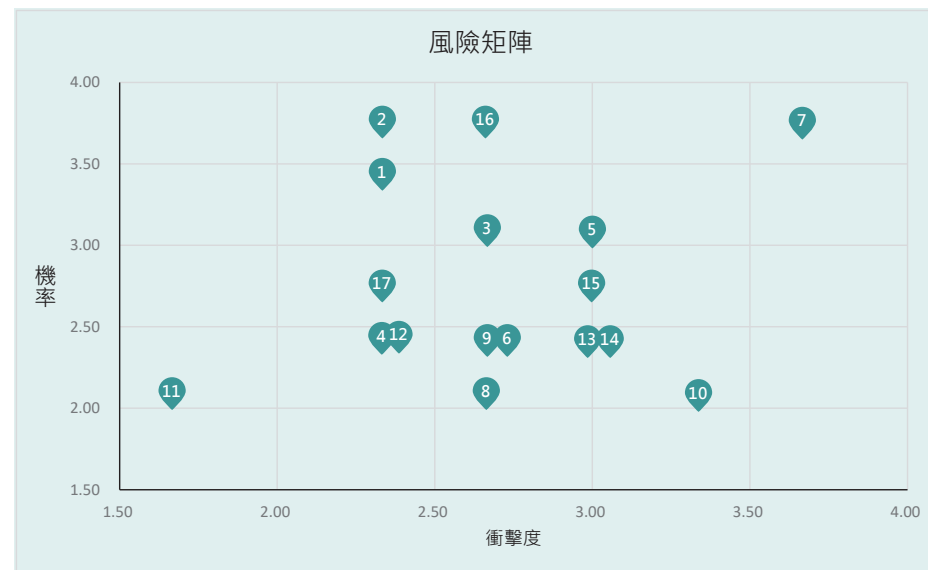
● 風險管理流程



● 氣候變遷風險的識別結果

序號	風險類別	描述	影響程度評估	發生機率	發生時間
1	轉型風險	溫室氣體排放價格提高，造成公司成本增加。	2.33	3.33	中長期：3-10 年內
2	轉型風險	強化溫室氣體排放量報導義務	2.33	3.67	中長期：3-10 年內
3	轉型風險	對現有產品和服務強制 / 立法要求揭露碳排放量	2.67	3.00	中長期：3-10 年內
4	轉型風險	氣候相關的訴訟風險	2.33	2.33	中長期：3-10 年內
5	轉型風險	客戶行為改變，導致公司收入減少，營運成本上升。	3.00	3.00	中長期：3-10 年內
6	轉型風險	市場訊息不確定性	2.67	2.33	中長期：3-10 年內
7	轉型風險	原物料成本上漲	3.67	3.67	中長期：3-10 年內
8	轉型風險	以低碳產品替代了公司現有的產品和服務	2.67	2.00	中長期：3-10 年內
9	轉型風險	對新技術的投資失敗	2.67	2.33	中長期：3-10 年內
10	轉型風險	低碳技術轉型的成本增加	3.33	2.00	中長期：3-10 年內
11	轉型風險	消費者偏好轉變 (為低碳產品)	1.67	2.00	中長期：3-10 年內
12	轉型風險	行業污名化	2.33	2.33	中長期：3-10 年內
13	轉型風險	利害關係人關注與負面回饋日益增加	3.00	2.33	中長期：3-10 年內
14	實體風險	颶風，洪水等極端天氣事件嚴重程度增加，導致公司營運成本上升。	3.00	2.33	中長期：3-10 年內
15	實體風險	降雨 (水) 模式變化和氣候模式的極端變化，導致公司營運成本上升。	3.00	2.67	短期：1-3 年內
16	實體風險	平均氣溫上升，導致營運成本上升	2.67	3.67	中長期：3-10 年內
17	實體風險	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。	2.33	2.67	中長期：3-10 年內

我們將將氣候變遷相關風險議題，依照發生衝擊度以及發生機率進行分類，彙整出各項風險議題的相對量化衝擊與因應之機會與策略。依照重要性排序製作出氣候風險矩陣：



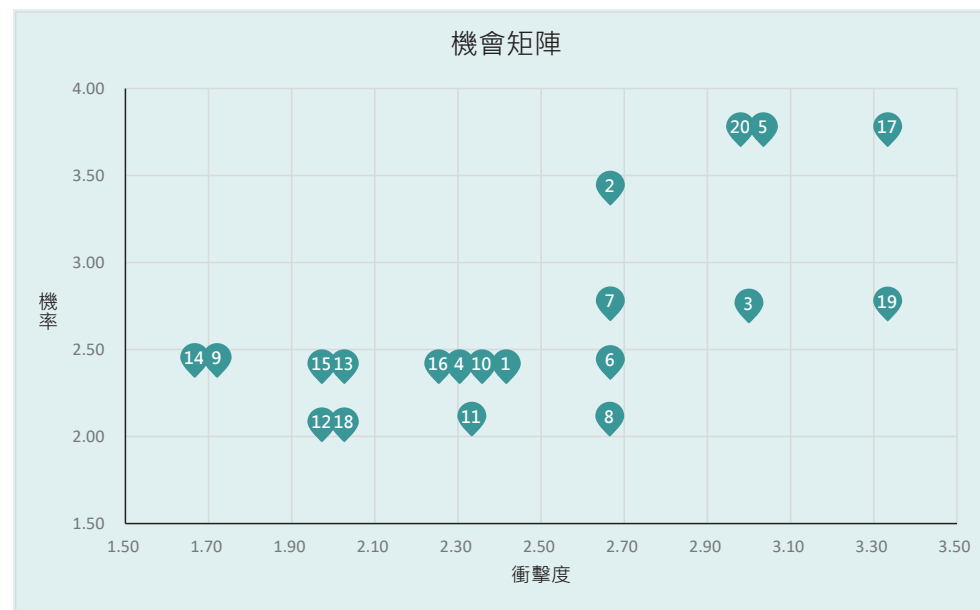
註 1：衝擊我們採用 1-5 分評分機制，了區別衝擊程度，我們先設定五個衝擊 / 影響級距：5= 相當高度衝擊：造成公司重大的財務損失或人員損傷 / 事故，影響營運超過一天以上、4= 高度衝擊：造成公司可觀的財務損失，影響營運一天以內可恢復、3= 中度衝擊：造成公司部分財務損失，不影響營運、2= 低度衝擊：造成公司財務損失 (在通報門檻上的金額)、1= 相當低度衝擊：幾乎沒有財務損失或影響。

註 2：我們把機率定義為極高、高、中、低、極低五個層級，並分成短期與中長期兩個時間段。5= 發生機率極高、4= 發生機率高、3= 發生機率中等、2= 發生機率低、1= 發生機率極低。

● 氣候變遷的機會識別

序號	機會描述	衝擊度	發生機率	發生時間點
1	採用更高效率的運輸方式，來增加資源效率。	2.33	2.33	中長期：3-10 年內
2	使用更高效率的生產和配銷流程，來增加資源效率。	2.67	3.33	中長期：3-10 年內
3	回收再利用，來增加資源效率。	3.00	2.67	中長期：3-10 年內
4	轉用更高效率的建築物，來增加資源效率。	2.33	2.33	中長期：3-10 年內
5	減少用水量和耗水量，來增加資源效率。	3.00	3.67	中長期：3-10 年內
6	使用低碳能源，來增加資源效率。	2.67	2.33	中長期：3-10 年內
7	採用獎勵性政策，來增加資源效率。	2.67	2.67	中長期：3-10 年內
8	使用新技術，來增加資源效率。	2.67	2.00	中長期：3-10 年內
9	參與碳交易市場，來增加資源效率。	1.67	2.33	中長期：3-10 年內
10	轉變至非集中式能源，來增加資源效率。	2.33	2.33	中長期：3-10 年內
11	開發和 / 或增加低碳商品與服務，來增加資源效率。	2.33	2.00	中長期：3-10 年內
12	開發氣候調適和保險風險解決方案，來增加資源效率。	2.00	2.00	中長期：3-10 年內
13	發新產品和服務的研發與創新，來增加資源效率。	2.00	2.33	中長期：3-10 年內
14	業務活動多元化，來增加資源效率。	1.67	2.33	中長期：3-10 年內
15	消費者偏好轉變，來增加資源效率。	2.00	2.33	中長期：3-10 年內
16	進入新市場，來增加資源效率。	2.33	2.33	中長期：3-10 年內
17	善用公共部門獎勵辦法，來增加資源效率。	3.33	3.67	中長期：3-10 年內
18	獲得需要投保的新資產和地區，來增加資源效率。	2.00	2.00	中長期：3-10 年內
19	參與可再生能源項目並採用節能措施，來增加資源效率。	3.33	2.67	中長期：3-10 年內
20	能源替代 / 多元化，來增加資源效率。	3.00	3.67	中長期：3-10 年內

我們將氣候變遷相關機會依照發生衝擊度以及發生機率進行分類，識別結果如下圖所示。松瑞認為最大的機會來自於與產品和服務相關的氣候機會，包括減少用水量和耗水量、善用公部門獎勵辦法及回收再利用，增加資源效率等。



註 1：衝擊我們採用 1-5 分評分機制，5= 相當高度影響：帶給公司相當多的收入、4= 高度影響：帶給公司可觀的財務收入、3= 中度影響：帶給公司部分財務收入、2= 低度影響：帶給公司些許財務收入、1= 相當低度影響：幾乎沒有財務收入或影響。

註 2：我們把機率定義為極高、高、中、低、極低五個層級，並分成短期與中長期兩個時間段。5= 發生機率極高、4= 發生機率高、3= 發生機率中等、2= 發生機率低、1= 發生機率極低。

	氣候相關風險	潛在財務影響
實體風險	<p>短期： 降水、氣候模式極端變化，導致公司營運成本上升</p> <p>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</p>	<p>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：</p> <p>(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</p> <p>(2) 第二階段：每月用水超過一十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)。</p> <p>✓ 財務衝擊：僅需設備維護費用</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>
轉型風險	<p>中長期： 原物料成本上漲</p> <ol style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放價格高，造成公司成本增加。 強化溫室氣體排放量報導義務。 對現有產品和服務強制 / 立法要求揭露碳排放量。 平均溫度上升，導致成本上升。 	<p>中長期： 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。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。松瑞每年針對各廠區進行溫室氣體盤查，並從營運管理各層面思考如何進行減碳。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。</p>
氣候機會	<p>短期： 回收再利用來增加資源效</p> <p>短期： 減少用水量和耗水量來增加資源效率</p>	<p>短期：透過回收可降低成本，提高公司聲譽。</p> <p>短期：使用更高效率的生產和配銷流程來增加資源效率 短期，透過回收可降低成本，提高公司聲譽。</p>

透過風險與機會的辨識，松瑞制定了相應的氣候行動計畫，以積極承諾實踐永續發展。我們優先處理短期內可能出現的風險和機會，以因應金管會發布的永續發展路徑圖，該路徑圖要求在 2027 年上市櫃公司須完成溫室氣體盤查作業。因此，我們計劃自 2025 年開始進行盤查。除了這項作業外，台灣還宣布了 2030 年相較於 2005 年減排 24%，並於 2050 年實現淨零排放的目標。未來，我們將從「減緩」和「調適」兩個方面來進行管理，並訂定了松瑞永續減碳路徑圖，定期公開氣候相關管理成果和績效。

● 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。計劃在 2025 年進行盤查。其次，我們將部分產能移至南科廠，以減少運輸碳排放。同時，我們將建置太陽能發電設備，並採用 LED 照明以降低用電量。

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。

6 幸福職場

本公司深信每位員工是公司永續發展的關鍵資產。為確保安心穩定成長，我們堅持良好溝通，提供完善勞動條件和福利。我們將員工健康與安全視為首要關注，提供安全健康的工作環境。重視員工職業發展，提供各種培訓和發展計劃。關心員工工作與生活平衡，提供彈性工作時間。致力提供具競爭力之薪酬和福利，確保員工安全穩定生活。鼓勵員工參與決策，提供開放透明溝通渠道，實現個人和公司共同成長。



6-1. 人權政策與評估

6-2. 多元化幸福職場

6-3. 人才招募與員工福利

6-4. 薪資政策

6-5. 勞資溝通與員工福利

6-6. 訓練與教育

6-7. 職業安全衛生

6-8. 參與公協會情形

幸福職場

6-1. 人權政策與評估 (GRI 406-1)(GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1)

● 人權政策 (GRI 2-23)

我們深信尊重人權和營造有尊嚴的工作環境是企業永續經營的基礎。松瑞集團股份有限公司及其子公司（以下合稱「松瑞集團」）致力於追求符合「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」、「聯合國企業和人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領」、「社會責任國際組織」（Social Accountability International，簡稱 SAI）、「負責任商業聯盟」（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）、「國際勞工組織三方原則宣言（多國企業宣言）」（International Labor Office Tripartite Declaration of Principles，簡稱 ILO MNE Declaration）等相關勞工法規及國際人權標準。茲訂定人權及員工政策以簡潔地傳達松瑞對於全球人權的重視，並承諾於所有的營運活動中落實人權保護，致力遵守適用的勞工及員工聘僱法律，以及國際標準。

在招募工作中，我們秉持著就業平等、尊重人權、員工多元化、禁止使用童工和禁止強迫勞動的社會責任理念。我們確保僱用員工不因種族、語言、宗教、性別、年齡、身心障礙等因素而受到差別待遇，力求平等對待每一位員工。

在公司內部，我們極力打造重視人權的職場環境。我們以專業工作能力為依歸，並根據「勞動基準法」的相關規定處理相關勞動條件。公司絕不容忍任何形式的強迫勞動或侵犯人權的行為。

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

松瑞集團依據公司人權政策，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。

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

2022 年我們開始進行供應商評估，2023 年供應商調查：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「4-7 供應鏈管理」。

除此之外，我們公司正在考慮制定盡職調查程序，以了解我們在人權議題相關的潛在影響和風險。我們意識到這是維護公司聲譽、保障員工權益、遵守相關法律法規以及履行企業社會責任的重要一步。我們將在未來的計畫中納入這一步驟，以確保我們的業務運作符合最高標準，並持續改進我們的管理實踐。我們對於這項進程的重視和承諾，將會是我們未來努力的一部分。

本公司對人權議題的評估結果表明，我們的運營據點和供應商的勞工，享有自由集會和團體協商的權利。為了確保員工的結社自由及團體協商權益，我們已採取一系列行動。首先，我們在人權政策中明確訂立了尊重員工自由結社和集體談判的執行方針。其次，我們不定期進行供應商問卷調查，確保供應商的運作符合當地法規。此外，我們在公司官網公開揭露了我們的社會責任標準，讓供應商清楚了解我們的立場和要求。關於人權風險評估，我們已進行評估，確保在我們的運營據點和供應鏈中不存在強迫勞動、使用童工等風險。



● **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，且為提供同仁對相關議題之認識，我們將人權訓練納入在教育訓練中，2023 年人權受訓率達 100%。

2023 年人權訓練統計

性別	受訓人數		受訓時數		受訓百分比	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
竹南廠	76	59	38	29.5	100%	100%
南科廠	128	54	64	27	100%	100%
總計	204	113	102	56.5	100%	100%

● **自由結社與團體協商** (GRI 407-1)

本公司致力於保障員工的結社自由和團體協商權，提供溝通渠道、尊重員工意見和確保公平待遇等行動，確保員工在工作環境中享有應有的權利和尊重。

● **營運據點使用童工風險** (GRI 408-1)

本公司對童工問題持零容忍態度，通過嚴格合約要求、教育培訓和與非政府組織的合作等措施，致力於有效杜絕童工現象，確保我們的供應鏈和合作夥伴符合道德和法律標準。

● **強迫或強制勞動** (GRI 409-1)

本公司致力於杜絕強迫或強制勞動的問題，通過監控供應鏈、合約要求、合作溝通和聲明承諾等多種方式，確保我們的業務活動不涉及任何形式的強迫或強制勞動，並確保所有勞工都能享有合法的工作權益和尊嚴。

● 性騷擾防治 (GRI 2-25)

本公司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。承諾在任何申訴案件成立時，依法進行調查和處置。我們在內部文件和辦法中明確宣示保護員工人權的原則，包括基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視和性騷擾等。

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。

截至 2023 年，我們並未發生任何性別、種族歧視案件或違反人權的勞動申訴，也未有違反原住民權益的事件發生。

申訴機制

權責單位：人資處

E-mail：hr2@saviorlifetec.com.tw

2023 年松瑞集團並無接獲性騷擾申訴。

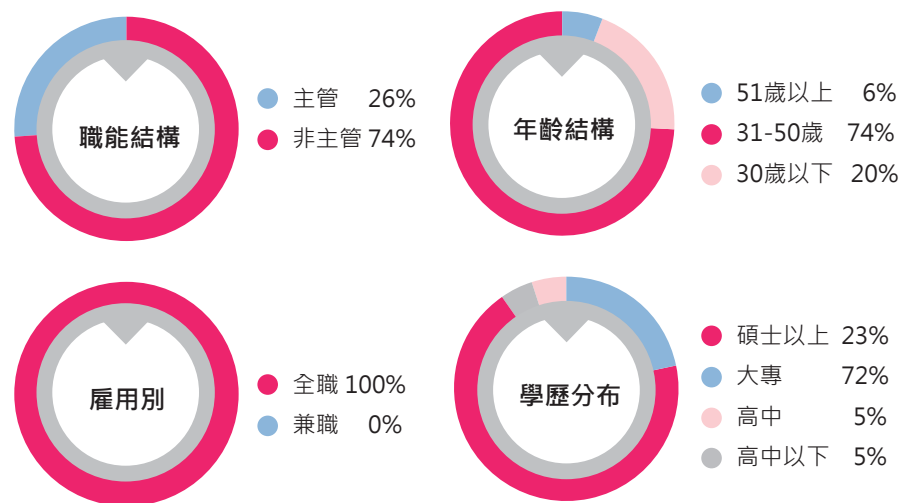
6-2. 多元化幸福職場

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。2023 年，松瑞集團榮獲 1111 人力銀行幸福企業金獎。

● 公司的員工組成結構

2023 年，松瑞集團全職員工人數為 312 人，男性員工占比為 65%，女性為 35%，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。公司整體平均服務年齡為 38.35 歲，平均服務年資為 6.48 年，人力結構穩定。非員工人數共有 13 位，主要為清潔、承攬商與保全人員。



2023 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	67	15	82
	非主管	136	94	230
年齡別	30 歲以下	43	20	63
	31~50 歲	151	79	230
	51 歲以上	9	10	19
雇用類型	全職	230	109	312
	兼職	0	0	0
學歷分布	碩士以上	43	29	72
	大專	149	76	225
	高中	10	4	14
	高中以下	1	0	1
非員工工作者	承攬商	1	4	5
	保全人員	8	0	8

● 承諾招聘多元員工及女性員工占比目標 (GRI 405-1)

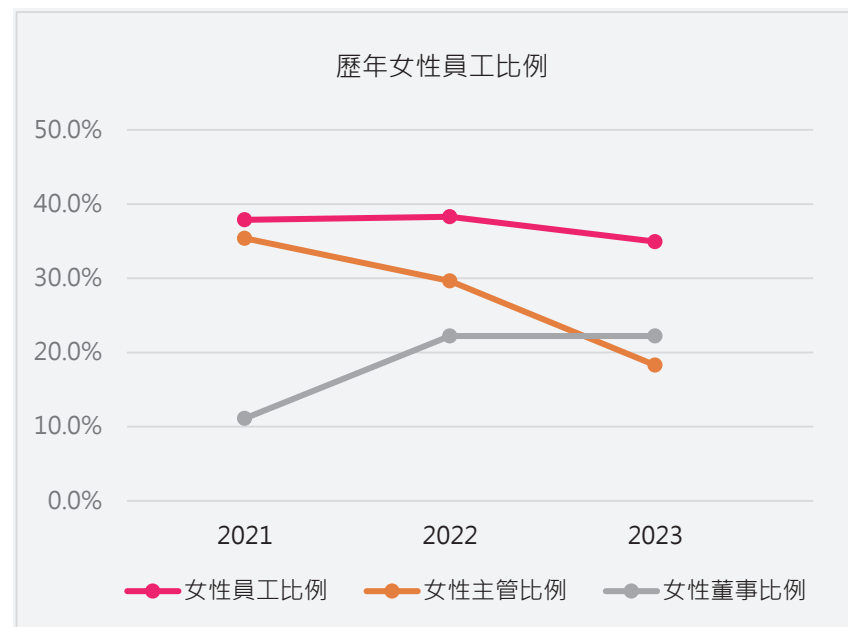
松瑞集團體認到「DEI」可增加企業韌性、有助增進公司整體經營績效，因此持續致力創造多元化的友善職場環境，邁向幸福企業。2023 年女性員工占全體員工 35%，占比不及男性，因應行政作業南移，在人力裁減的過程中，導致女性比例減少。本公司以專業能力與能力為導向做為招聘原則之一，但仍致力於創造多元化環境，持續為打造「性別友善職場」而努力。

歷年女性員工、主管及董事比例

人數 / 年度	2021	2022	2023
女性員工比例 (%)	37.9	38.3	34.9
女性主管比例 (%)	35.4	29.6	18.3
女性董事比例 (%)	11.1	22.2	22.2

男女性主管佔比

佔比 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年
男性占比 (%)	65.7	65.9	65.06
女性占比 (%)	34.3	34.1	34.94



6-3. 人才招募與員工福利 重大主題 (GRI 401-1) (GRI 405-1)

重大主題	人才招募發展與員工福利
衝擊評估	正向：人才是公司營運上的關鍵因素之一，建立完整且多元化的招募管道，有利於穩定公司生產力，且提供良好的薪資與福利。 負向：若公司未訂定招募流程與提供優質的員工福利，可能造成人才流失，造成公司營運不佳。
管理政策與承諾	訂定 人權政策 與 人權及員工政策 且為最高指導方針
治理組織	人資處
管理行動	<p>人才招募 建立良好的品牌企業形象，吸引優秀人才，透過多種招募管理延攬人才，並且評估招聘效果，調整招聘策略。</p> <p>提供持續學習和發展機會 提供員工培訓、課程、讀書會等學習機會，以幫助員工不斷提升技能和知識，實現職業生涯的成長和發展。設立明確的晉升管理與職涯規劃，鼓勵員工積極投入。</p> <p>有吸引力的福利計劃 包括彈性工時、團體保險、年度健檢、在職培訓、退休金提撥等，以滿足員工的生活和職業需求。</p> <p>提供激勵和獎勵機制 透過績效獎金、專案獎勵及晉升機會等激勵機制，鼓勵員工努力工作、創新和貢獻。</p>
投入資源	公司每年投入近 400,000 元的教育訓練費用，及提撥近 2,650,000 元福委會經費作為員工福利使用。
指標與目標	員工流動率 ≤ 10% 員工新進率 ≥ 20%
評估機制	每年於六月及十二月進行年度績效考核各部門主管與員工不定期個別訪談
確保行動有效之作法	透過定期績效考核與職業發展檢核，作為職能培訓及職務升遷之依據。
2023 年執行成效	員工流動率 8.79% 員工新進率 24.08%
與利害關係人溝通	為了解利害關係人對於本公司之公司治理、人權、勞動實務、社會衝擊、產品責任、與環境面等關注事項，我們透過客服網路信箱、股東大會、職工福利委員會、勞資會議等方式，收集來自內部與外部不同管道之意見，做為日後研擬公司管理方針之參考。 松瑞設有專線及電子郵件，作為本公司各項訊息傳遞與溝通之管道： 專線：(發言人之電話及分機) 電子郵件：info@saviorlifetec.com.tw stock@saviorlifetec.com.tw hr2@saviorlifetec.com.tw

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。

2023 年松瑞集團新進人員共計 76 人；離職正式人員共 65 人。新進員工以 30 歲以下居多，離職員工則以 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。

2023 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	占新進男性員工比例	女性人數	占新進女性員工比例	合計 (男 + 女)
新進員工年齡	30 歲以下	36	60%	8	50%	44
	31~50 歲	22	36.70%	6	37.50%	28
	51 歲以上	2	3.30%	2	12.50%	4
	小計	60	100%	16	100%	76
離職員工年齡	30 歲以下	5	14.30%	3	10%	8
	31~50 歲	26	74.30%	24	80%	50
	51 歲以上	4	11.40%	3	10%	7
	小計	35	100%	30	100%	65

● 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	2021 年	2022 年	2023
總離職率	21.97%	39.34%	8.79%
自願離職率	11.62%	26.44%	3%
非自願離職率	10.35%	12.90%	5.70%

總離職率

	2021	2022	2023
30 歲以下	25.30%	22.10%	22.20%
31-50 歲	70.30%	71.80%	71.40%
51 歲以上	4.40%	6.10%	6.40%

離職率

	2021	2022	2023
男性	77.20%	63.10%	61.90%
女性	22.80%	36.90%	38.10%

非主管員工流動率一直較高的因素，可能是職業發展機會有限、工作壓力和不滿意或是缺乏參與感和認同感。反之，非主管員工感覺自己在公司中缺乏參與感和認同感，無法對公司的發展和決策發揮影響力，可能會尋找其他公司提供更多參與和認同感的機會。

總離職率

	2021	2022	2023
初階主管	14.60%	13.40%	11.10%
中階主管	5.10%	8.70%	11.10%
高階主管	1.90%	0.70%	1.60%
非主管	78.40%	77.20%	76.20%

6-4. 薪資政策

松瑞集團誠信經營，期待達成幸福職場為目標，維持融洽和諧的勞資關係，期待為員工營造工作與生活間達成合諧、平衡之職場環境。

● 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 2-19)

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，2023 年非擔任主管職務之全時員工人數為 230 人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 684 千元，相較去年增加 20 千元員工薪資中位數則為 620 千元，平均薪資與中位數皆相較 2022 年微幅增加 75 千元。

主管與全時員工薪資

項目	2021	2022	2023
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	445	275	300
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (千元/人)	650	649	680
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (千元/人)	601	601	629

註：參考臺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）。依其規定揭露一般上市公司個體 / 個別資訊，惟排除海外分公司員工，僅含松瑞集團個體。

● 不同性別基本薪資加薪酬比率 (GRI 405-2)

本公司 2023 年女性員工與男性員工薪酬比率為 1 : 1.18。請見下表。

2023 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	126,082	81,038	67%	33%
一般員工	53,515	43,454	65%	35%

“ 2023 年度男性員工薪資與當地基本薪資各為 697,779 ; 329,640。
2023 年度女性員工薪資與當地基本薪資比例為 588,988 ; 329,640。
2023 年度女性員工薪資與男性員工薪資各為 588,988 ; 697,779。 ”

● 年度總薪酬比率 (GRI 2-21)

年度總薪酬比率 *註1	7.9%
年度總薪資報酬變化比率 *註2	0%

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

註 2：年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比

6-5. 勞資溝通與員工福利 (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，讓管理層與員工代表共同討論公司的營運情況、重要決策以及員工關心的議題。提供一個開放的平台，讓員工能夠提出問題、表達意見和建議。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。本公司無工會組織。

我們也設立了多種公開溝通渠道，包括公司內部網站、郵件系統、通訊和社交媒體平台等，用於向員工傳遞重要信息、政策更新和公司動態。這些渠道不僅提供了及時的信息，也讓員工有機會提出反饋和意見。

● 資遣預告期 (GRI 402-1)

我們公司相當重視員工離職的原因，並致力於提供更完善的職場環境與制度，以提升員工的穩定度。根據公司的法定通知程序，我們有關營運變化的最短預告期如下：

1. 繼續工作三個月以上，未滿一年者：我們會提前十天通知員工。
2. 繼續工作一年以上，未滿三年者：我們會提前二十天通知員工。
3. 繼續工作三年以上者：我們會提前三十天通知員工。

此外，若有職位異動，我們會提前數週與員工進行協商，並在同意職務異動後公告異動。這些措施旨在確保員工在營運變化或職位異動時，能夠有充分的時間做出應對和調整，同時也符合法律規定和公司的人道管理原則。

● 員工福利與關懷照顧 (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，包含：團體保險、退休金、彈性工作時間、專業發展、特休假、員工福利計劃等。這些福利旨在提供全職員工綜合性的保障和支持，以幫助他們在工作中取得成功並提高生活品質。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，打造多元化及性別友善的職場環境。
- 員工育嬰留停
- 提供生育補助：本公司依「勞基法」提供員工申請生育補助，2023 年度請領人次共 3 人，共 3,600 元。



本公司依據「性別工作平等法」與「育嬰留職停薪實施辦法」，提供女性及男性員工產假、陪產假，並依規定辦理員工育嬰留職停薪作業及復職相關規定。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。2023 年統計顯示，女性員工留任率維持 71.4%，男性員工留任率則是 60%。2023 年後期，本公司已有明確業務北移，行政支援南移之策略，故同仁在工作穩定性考量下選擇不回聘，或者返回家庭。

● 2023 年育嬰假後復職和留任統計 (GRI 401-3)

項目	男性	女性
2023 符合育嬰留停申請資格人數	14	13
2023 年實際申請育嬰留停人數	1	3
2023 年應復職總人數 (A)	1	1
2023 年復職總人數 (B)	1	1
2023 年復職率 (B/A)(%)	100%	100%
2022 年復職總人數 (C)	5	7
2022 復職後 12 個月仍在職人數 (D)	3	5
2023 年留任率 (D/C)(%)	60%	71.4%

註：統計自 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間申請過產假、陪產假者，且 2023 年 12 月 31 日仍在職者。

● 退休制度 (GRI 201-3)

松瑞集團訂有員工退休辦法，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 6%，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。本公司無負債金額。



6-6. 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。以下是一般性的員工訓練作法和成果說明：

1. 制定培訓計劃：根據各個部門的需要，制定相應的培訓計劃。這些計劃包括新進員工培訓、特定工作職能的技能培訓、GMP 標準和程序的培訓等。
2. 執行培訓：培訓可以通過多種方式進行，包括課堂培訓、在職培訓、線上培訓等。通常會由專業的培訓師或者內部專家來負責培訓工作。
3. 測試和評估：在培訓完成後，員工可能需要通過測試或評估來驗證其對培訓內容的理解程度。這些測試可以是筆試、實際操作、模擬情境等形式。
4. 持續監督和複習：培訓不是一次性的活動，藥廠需要確保員工持續地接受相關培訓，並定期進行複習和更新。這有助於確保員工的知識和技能與最新的標準和程序保持一致。
5. 成果評估：員工訓練的最終目標是提高生產效率、減少錯誤和事故，以及確保產品的質量和安全性。
6. 通過有效的訓練，可以確保員工具備所需的知識和技能，從而提高產品質量、降低風險，並確保符合相關法規和標準。

本公司不定期對員工教育訓練進行滿意度調查，其調查結果大致上是滿意的。而少部份因為課程內容與期待不符等原因而未有滿意者。後續改善做法有：調整課程內容、增加參與度、收集反饋意見和持續改進等。通過改善做法有效提高員工對培訓的滿意度，從而提高培訓的效果和價值。

“ 2023 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 3,306 人次，合計 6,870 小時。 ”

● 2023 年員工訓練時數 - 依照職級 (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	67	136	15	97
總時數 (小時)	2,031.5	7,517	212.5	1,646.5
平均訓練時數 (人/小時)	32.9	13.1	16.6	13.1

● 2023 年員工訓練時數 - 依照培訓計畫類型

類型	總人次	總時數	總金額
EHS	151	1,955.5	250,150
GMP	352	9,233	37,000
職能	18	219	63,800
總計	521	11,407.5	350,950

過去三年教育訓練時數與經費統計

		2021	2022	2023
教育訓練人次	男性	384	256	203
	女性	189	162	109
	總計	573	418	312
教育訓練時數 (小時)	男性 (主管)	1,812	643	3,031.5
	男性 (非主管)	34,866	12,809	7,517
	女性 (主管)	466	210	212.5
	女性 (非主管)	13,099	5,615	1,646.5
	總計	50,242	19,277	11,407.5
教育訓練 平均時數 (人/小時)	男性 (主管)	116	55	32.9
	男性 (非主管)	206	154	46.3
	女性 (主管)	98	46	13.1
	女性 (非主管)	143	115	16.6
	總計	563	370	108.9
教育訓練經費 (NTD)	男性 (主管)	39,540	76,681	76,770
	男性 (非主管)	103,310	159,920	168,940
	女性 (主管)	15,100	38,700	51,950
	女性 (非主管)	93,320	98,318	53,290
	總計	251,270	363,619	350,950

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。

新人訓練項目包括

- 認識松瑞：公司簡介、經營理念、企業使命與遠景、產業方向、行動基準、行為典範、群己關係、事業前景。
- 組織狀況：組織結構、組織功能、目前狀況、未來發展。
- 工作規則：聘用調遷、服務守則、薪資政策、作息休假、人才培育、績效評估、獎懲獎助、保險福利。
- 請款請購：零用金請款、物品領用、請購採購流程、一般請款流程。
- 安全衛生：安衛法規、安衛工作守則、自動檢查、緊急事故處理、消防急救常識等。
- 廠區介紹：製造工廠、業務、研發、品保、管理、財務。
- QA 規定文件研讀。
- 部門專責項目。

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。

● 績效考核

本公司致力於提升個人及組織整體績效，確保雙向溝通與員工發展規劃的落實。我們的績效管理與發展系統旨在提供公平合理的績效評核程序，以促進員工個人發展與企業目標的達成。

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。

我們採用了年度目標管理制度，並在每半年進行一次工作執行狀況的檢視。每半年，我們會檢討過去個人目標及工作執行成果，並展望未來工作任務方向。透過這個過程，我們能夠找出有發展潛力的員工，為其制定職涯發展規劃並提供相應的職能訓練。2022 年底，全體正式員工已 100% 完成績效考核評估。

未來展望我們會持續改進績效考核制度，確保其公平性和有效性。透過定期的績效評核，我們將致力員工的個人成長和職業發展，同時為公司的長期發展提供穩定的人才支持。

在本公司，定期績效考核制度與職涯發展規劃不僅是一個評估工具，更是促進員工成長和公司發展的關鍵機制。我們將持續優化此一體系，以便滿足員工和公司發展需求。

● 績效考核依據

本公司依職能不同而有不同的績效考核類型，管理職績效考核、間接人員績效考核、直接人員績效考核，以及研發人員績效考核。績效考核類型的設定，根據員工的工作性質和職能特點進行分類，以確保考核的公平性和客觀性。透過對不同類別員工的績效考核，公司能夠更準確地評估員工的工作表現，並根據表現結果採取相應的激勵措施，如業績獎金發放等，以激發員工的積極性和工作熱情，推動公司業績的提升。

職級類型	類型	適用員工
管理職人員	管理職績效考核通常涉及領導能力、團隊管理、目標達成等方面的評估	公司的主管、部門經理、高級管理人員等擁有管理職責的員工
間接人員	間接人員績效考核通常關注支援性職能、服務質量、對其他部門的協作等方面的評估	行政人員、後勤支援人員、客戶服務人員等不直接參與核心業務的員工
直接人員	直接人員績效考核通常以業績、生產效率、銷售業績等直接的數據指標進行評估	直接參與生產、銷售等核心業務的員工，如生產工人、銷售人員等
研發人員	研發人員績效考核通常關注創新能力、研發成果、技術專業水平等方面的評估	研發部門的工程師、科學家、技術人員等從事技術研究和產品開發的員工。

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

重大主題	職業安全與衛生
衝擊評估	正向：提供良好的工作場所與職業安全衛生管理作為，有利於提高作業安全性，降低危害，對公司營運與員工都能產生正向影響。 負向：若公司為制定管理方針並定期檢討，可能增加營運上風險，且對員工造成負面的影響。
管理政策與承諾	松瑞依據 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及勞動部相關法規制定公司內部職業安全政策。
治理組織	工安處，由取得職安衛專業人員資格之同仁執行。
管理行動	職前訓練：幫助新人熟悉環境 教訓訓練：透過定期教育訓練培養專業技能
投入資源	定期教育訓練與宣導
指標與目標	健康促進活動 2 場 / 年
評估機制	安衛管理委員會 (1 次 / 季) 事件調查檢討會議 (不定期 / 年) 1. 內部稽核機制 由訓練合格稽核員組成稽核小組，每年依內部稽核計畫實施一次。 2. 外部稽核：每年由外部驗證公司對南科驗證廠址實施 1 次定期稽核，2023 年外部稽核實施日期為 8 月 10 及 11 日，稽核結果為 GSK 缺失皆已改善完成。 改善方案如右圖所示：
確保行動有效之作法	每周進行內部宣導，針對環安衛相關議題定期與同仁溝通，例如：麻疹境內移入的足跡、一氧化碳中毒預防 / 電暖器災害預防 / 冬天健康保健、全台工廠火災事故統計圖預防宣導等。
2023 年執行成效	健康促進活動 2 場
與利害關係人溝通	相關利害關係人包括：員工 / 股東 / 客戶 / 原料供應商 / 政府機關 / 主觀機關 / 工廠所在地主管機關 / 供應商 (含承攬商、原料 / 設備 / 服務供應商) / 投資機構 / 銀行。透過定期 / 不定期舉行各項形式溝通。

廢水處理廠的 PH 調整
加藥槽新增集液設施



Optileb GT460 新增二級圍堵
修訂 BCP 持續營運計畫



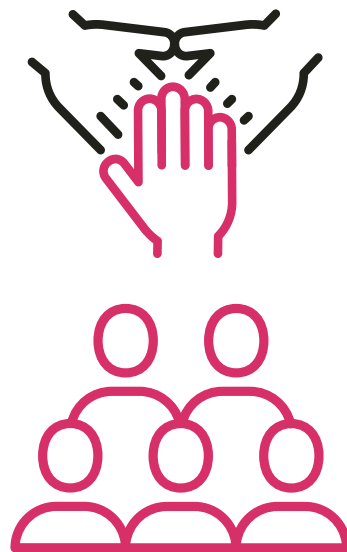
我們依據 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 台灣職業安全衛生管理系統、職業安全衛生、職業安全衛生法施行細則等相關法規，制定職業安全衛生政策，與職安衛政策制修訂管理辦法。

● 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：

- 一. 符合法規：恪遵安衛法規，提升公司形象
- 二. 防範未然：貫徹預知風險，預防傷害疾病
- 三. 風險管理：落實風險評估，防止潛在危害
- 四. 宣導溝通：諮詢溝通傳達，認知個人責任
- 五. 持續改善：提昇安衛績效，確保永續經營
- 六. 教育訓練：教育安衛理念，主動積極文化
- 七. 健康關懷：安全健康照護，預防工作傷害
- 八. 愛護環境：維護地球資源，減少廢棄物品



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。

化學品管理

- 實施危害通識訓練、危害物適用法令清單、包裝容器危害標示、安全資料表、曝露評估與分級管理、實施呼吸防護計畫並提供足量合適個人防護具給員工配戴。
- 定期依法實施作業環境測定，測定結果均符合法定容許標準。

廠址	類別	細項說明	監測指標	頻率
台北辦公室	一般化學品	NA	NA	NA
	危險化學品	NA	NA	NA
	其他	NA	NA	NA
松瑞生技	一般化學品	NA	NA	NA
	危險化學品	NA	NA	NA
	其他	二氧化碳、照度、噪音	勞工作業環境監測實施辦法	1 次 / 半年
竹南廠	一般化學品	三氯甲烷、甲醇、異丙醇、丙酮、硫酸、乙酸甲酯、丁醇、甲苯、乙醚	勞工作業環境監測實施辦法	1 次 / 半年
	特殊作業項目	二甲基甲醯胺、正己烷、苯	勞工作業環境監測實施辦法	1 次 / 半年
	其他	二氧化碳、照度、噪音	勞工作業環境監測實施辦法	1 次 / 半年
南科廠	一般化學品	三氯甲烷、甲醇、異丙醇、丙酮、硫酸、乙酸甲酯、丁醇、甲苯、乙酸乙酯、二氯甲烷、四氫呋喃、氫氧化鈉、氯化氫、二甲基乙醯胺、乙腈	勞工作業環境監測實施辦法	1 次 / 半年
	特殊作業項目	二甲基甲醯胺、正己烷、苯、噪音	勞工作業環境監測實施辦法	1 次 / 半年
	其他	二氧化碳、照度	勞工作業環境監測實施辦法	1 次 / 半年

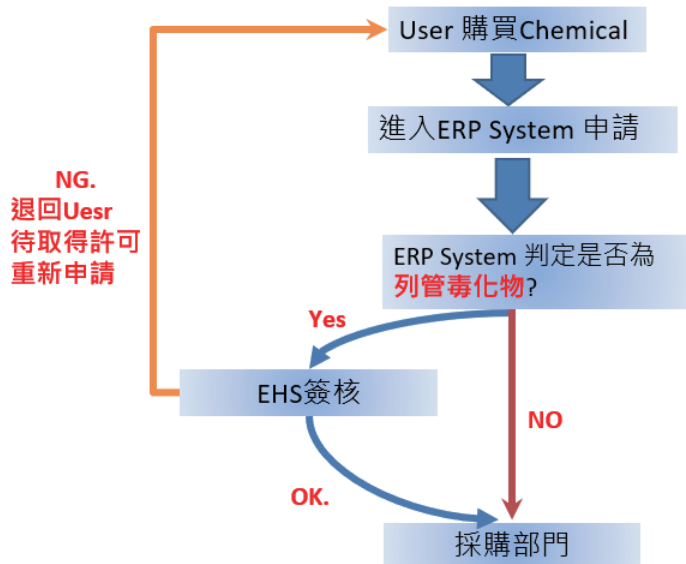
教育訓練

- 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劃處理，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。

● 毒化物採購

製程與實驗室中使用之毒化物，依毒性及關注化學學質管理法進行申報，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



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）

門禁管理

- 廠區配置保安全管理人員；辦公區並設置門禁刷卡系統。

● 許可管理

實施危險性機械設備（如鍋爐、第一種壓力容器、高壓氣體特定設備）合格證管理及型式認證（如堆高機、防爆電氣），實施自動檢查、重點檢查、作業檢點，確保機具性能及安全防護正常。

高風險作業須於作業前申請許可及完成相關防護措施後，始可作業。2023 申請項目與次數請見下表：

單位：件

廠區	動火	高架	局限空間	臨時用電	屋頂作業	其他
台北辦公室	0	0	0	0	0	0
松瑞生技	0	0	0	0	0	0
竹南廠	1	0	2	0	0	0
南科廠	108	44	14	1	0	8 (吊掛作業)

● 變更管理

申請變更時機為產品、服務及過程之臨時性及永久性變更、或守規性義務變更、或與危害及職安衛風險有關知識或資訊變更或知識及技術的發展。

● 實施職安危害辨識、風險評估與防範 (GRI 3-3 · GRI 2-25 · GRI 403-2 · 403-8)

松瑞雖未導入 ISO 45001，但內部依「CSLC-EHS-C-024 危害鑑別與風險評估管理程序」進行職安風險管理、危害辨識。員工遇到危害或危險狀況會依「CSLC-EHS-C-030 緊急應變程序書」進行緊急應變及通報，不會有報告者受到處份之問題。並依「CSLC-EHS-C-027 事故調查程序書」進行後續危害或危險狀況事故調查。

2023 年危害辨識結果

高度與中度風險盤查結果			安衛目標標的方案執行成果		
分類	數量	危害類型	項目	設定	達成
高度風險	2	1. 切割管線時管內殘存溶劑遇火花造成火災。 2. 執行動火作業時，因火源引起火災爆炸。	動火作業前 EHS 需先進行量測。	2	動火作業前 EHS 需先進行量測。
中度風險	16	1. 管線在傳送溶劑時有靜電風險，引起火花可能造成火災 / 爆炸。 2. 傳送溶劑時溶劑洩漏造成火災。 3. 打開 PE 袋將物料投入槽內時可能產生靜電，引發爆炸。 4. 輸送過程因靜電造成火災。 5. 輸送 N,N- 二異丙基乙基胺 / 丙酮 / 異丙醇 / 四氫呋喃 / 甲醇過程，因靜電造成火災。 6. 氫氣洩漏造成火災爆炸。 7. 氫氣排放戶外時，有靜電造成燃燒。	現已將輸送管由塑膠改為金屬管 (減少靜電累積)，並預計採購靜電量測儀，已確認靜電累積狀況。	15	現已將輸送管由塑膠改為金屬管 (減少靜電累積)，並預計採購靜電量測儀，已確認靜電累積狀況。
低度風險	112	1. 從一廠區運送到二廠區途中發生車禍，造成爆炸。 2. 以人力推動時姿勢不良造成腰傷。 3. 人員搬運時姿勢不良。	透過新人教育訓練、定期宣導與公告。	112	透過新人教育訓練、定期宣導與公告。

註：.R 值 ((風險積分)) : 等 / 大於 85 分時，屬中、高度風險列為重大安全衛生風險；R 值 (風險積分) : 小於 85 分時，屬低度、輕微風險。

● 事故流程調查

松瑞依「職業安全衛生法」及「職業安全衛生法施行細則」進行相關事宜處理。意外事故發生時應立即通知事故單位主管與工安處，並就人員受傷情況通知急救人員。

- 控制現場並預防二次災害，傷者急救及保持現場完整。
- 初步判定損害狀況及辨識事故單位。
- 通報工安單位，工安單位視情況進行職災通報至勞動檢查機構 (8 小時內) 及其他高階主管。
- 事故單位填寫【工安事故調查表】。

● 職場安全與安衛訓練

2023 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			
新進人員教育訓練	新進及調職人員	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
總人次	15	17	17	0	209	8
總時數	60	397	78	0	9	6

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			
新進人員教育訓練	新進及調職人員	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
總人次	55	10	14	0	447	35
總時數	165	112	60	0	514.5	105

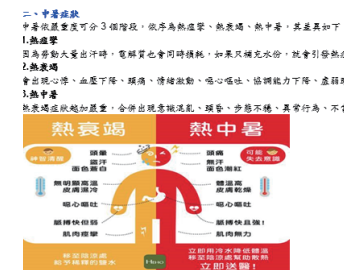
● 2023 環安衛宣導議題與公告

本公司於周會安排內部宣導環安衛生議題，針對環安衛議題，定期與同仁溝通，提升同仁安全意識。

類別	主題
環安衛公告	因應大陸疫情升溫，加強防疫新規定
環安衛宣導	一氧化碳中毒預防 / 電暖器災害預防 / 冬天健康保健宣導
環安衛公告	因應 COVID-19 防疫事項，調整配戴口罩相關規定
環安衛宣導	認識高溫中暑症狀
環安衛宣導	全台工廠火災事故統計圖預防宣導
EHS 上課通知	講座主題：華視頻道防癌飲食講座
環安衛宣導	一氧化碳中毒預防 / 電暖器災害預防 / 冬天健康保健宣導
EHS 上課提醒	講座主題：緩解肩頸酸痛講座
環安衛公告	EHS 免費活動疏緩放鬆刮痧拔罐來囉 ~
EHS 上課通知	講座主題：消防安全防護應變講習

環安衛公告今年首創本土麻疹病例，2/11 曾到竹北廠專用藥，提醒曾於相關時段出入該場所「服務」目前在我國被列為第二類傳染病其屬飛沫傳染，且傳染力極強，故請自主健康管理並

主旨：【防疫訊息】環安衛公告今年首創本土麻疹病例，2/11 曾到竹北廠專用藥，提醒曾於相關時段出入該場所者，自主健康管理至 2/29 說明：1. 國內再度出現本土麻疹病例，衛福部環安衛署 2/19 公布今年國內首創本土麻疹病例，為北部 30 多歲男性，已罕見接觸者 109 人，另據各個案在可得期間，曾於春節連假期間的 2/11 (初二) 下午 2 點~3 點 30 分到廠專用竹北文興店，提醒曾於相關時段出入相關場所者，自主健康管理 10 天至 2/29 止，如有發燒、鼻塞、結膜炎、紅疹等疑似症狀，應儘速與衛生單位聯繫，由其安排致口單就醫，並告知接觸史，以降低病毒傳播風險。
2. 麻疹是一種急性、高傳染性的病毒性疾病，可藉由空氣、飛沫傳播或直接或與病人的鼻液或唾液分泌物接觸而感染，在症狀的發達 4 天內具有傳染力，所以建議在麻疹的檢驗報告尚未出來前或在出疹前後 4 天內，病者要採隔離措施，以避免傳染給沒有免疫力的人。
3. 麻疹的前驅症狀或感冒假像，包括發燒、鼻塞、結膜炎、咳嗽。



環安衛宣導本土麻疹病例

環安衛宣導：認識高溫中暑症狀

● 2023 應變演練統計

廠址	項目	次數
台北辦公室	台北辦公室位於商業大樓，會依照大樓管理辦法執行	0
松瑞生技	自衛消防編組及演練	3
	避難逃生演練	
竹南廠	自衛消防編組及演練	3
	避難逃生演練	
南科廠	避難逃生	1
	消防	
	地震防護、災害處理預防	
	化學品噴件緊急處置	
針劑廠	避難逃生	1
	消防	
	地震防護、災害處理預防	
	化學品噴件緊急處置	



虛驚事件及安全事件

廠址	虛驚事件		安全事件	
	廠區內	廠區外	廠區內	廠區外 (通勤)
竹南廠	0	0	0	1
南科廠	1	0	3	2
針劑廠	0	0	1	2

註 1：虛驚事故：未造成人員傷亡、財產損失、製程中斷，但引起人員驚嚇之事件。
公傷事故：係指執行職務而致傷害，其認定範圍依照「勞動基準法」、「職業安全衛生法」、「勞工保險條例」及相關法規之規定。
註 2：台北辦公室及松瑞生技依照「職業安全衛生法」第 38 條：勞工人數未滿 30 人，不需申報。

● 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 2023 年健康促進統計表

2023 年所有員工檢查皆無異常，南科廠有一名噪音特殊作業評判為第三級，目前已減少該人員進入噪音場所的時間並要求配帶防護具，往後會持續做聽力追蹤。

類型	項目	頻率	對象	台北辦公室	松瑞生技	竹南廠	南科廠	總計
一般體格檢查	依「勞工健康保護規則」規定項目。	新進員工報到前。	新進或調職員工。	10	1	15	55	81
特殊體格檢查	依「勞工健康保護規則」規定項目。	新進員工報到或在職員工調職前。	從事特別危害健康作業之新進或調職員工。	0	0	0	0	0
一般健康檢查	依「勞工健康保護規則」規定項目，另所有員工再增加腹部超音波、肺功能、骨質密度及癌症篩檢；40 歲以上者再加做加心電圖檢查。	不分年齡，每年實施一次。	所有在職員工。	5	8	73	209	295
特殊健康檢查	依「勞工健康保護規則」規定項目。	每年實施一次。	從事特別危害健康作業在職員工。	NA	0	6	30	36
資深員工健檢	依健檢機構一般健檢項目，另增加胃鏡、大腸鏡、核磁造影、電腦斷層、心臟超音波等檢查。	當年度若有符合年資條件員工則實施「免當年度一般健康檢查」。	年資分別滿 10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、35 年、40 年員工。	NA	NA	NA	NA	0
高階主管健檢	依健檢機構資深健檢項目，另增加心臟冠狀動脈檢查。	每一年實施一次。	協理級以上主管。	NA	NA	NA	18	18

● 臨場活動服務次數

	竹南廠	南科廠	集團合計
醫師臨場服務次數 (次)	3	5	8
護理師臨場服務次數 (次)	36	48	53
參加衛教活動員工總數 (人次)	200	55	255
接受面談指導員工總數 (位)	55	104	159

註：台北辦公室及松瑞生技不需設置醫護人員，但由竹南廠醫護支援。

● 健康促進活動

廠區	職業健康服務功能類別	如何確保品質與效益
竹南廠	不定期辦理 -- 健康促進活動、衛教宣導、刮痧活動 講座主題：華視頻道防癌飲食講座 講座主題：緩解肩頸酸痛講座	臨場服務紀錄 2023 年通過新申請 健康職場標章審核
南科廠	健康促進活動、衛教宣導	臨場服務紀錄



華視頻道防癌飲食講座



緩解肩頸酸痛講座

● 健康保護四大計畫

2023 年有四位同仁因久坐、重複性動作造成疑似有危害情形，護理師已衛教指導改善他們的狀況。針劑廠因作業需將裝滿的箱子，使用人力搬起並交給輸送帶，另一端的人員再搬放置棧板上疊放，來往搬運箱子造成人員有肌肉骨骼方面的危害。後續的改良對策為使用推車，繞過整個輸送帶區域再將箱子放置到棧板上，減少使用人力搬放的次數。於此同時，本公司定期舉行衛教活動，促進員工身體健康。

項目	竹南廠	南科廠	集團合計
妊娠中	1	3	4
分娩後 1 年內：	1	2	3
分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者	0	0	0
異常工作負荷通報件數	0	0	0
人因工程改善件數	4	1	5
職場不法侵害申訴件數	0	0	0



辦公室作業的肌肉骨骼危害與舒緩



我的健康餐盤與居家運動技巧

● 過去三年職業災害統計及職業安全衛生管理統計

竹南廠

失能傷害類別	失能傷害類別定義	發生件數	損失天數
死亡	因職業災害致使工作者喪失生命，不論罹災至死亡時間之長短。以損失 6,000 日計。	0	0
永久全失能	永久全失能：除死亡外之任何足使罹災者造成永久全失能，或在一次事故中損失下列各項之一，或失去其機能者：1. 雙目。2. 一隻眼睛及一隻手，或手臂或腿或足。3. 不同肢中之任何下列兩種：手、臂、足或腿。以損失 6,000 日計。	0	0
永久部分失能	除死亡及永久全失能以外之任何足以造成肢體之任何一部分完全失去，或失去其機能者。不論該受傷之肢體或損傷身體機能之事前有無任何失能。	0	0
暫時全失能	罹災人未死亡，亦未永久失能。但不能繼續其正常工作，必須休班離開工作場所，損失時間在一日（含）以上（包括：國定假日、例休假日或停工日），暫時不能恢復工作者。	0	0

註：不含員工上下班交通事故。

南科廠

2023 年發生 4 件暫時全失能案件，事件經過與改善對策，如下表所示。

失能傷害類別	失能傷害類別定義	發生件數	損失天數
死亡	因職業災害致使工作者喪失生命，不論罹災至死亡時間之長短。以損失 6,000 日計。	0	0
永久全失能	永久全失能：除死亡外之任何足使罹災者造成永久全失能，或在一次事故中損失下列各項之一，或失去其機能者：1. 雙目。2. 一隻眼睛及一隻手，或手臂或腿或足。3. 不同肢中之任何下列兩種：手、臂、足或腿。以損失 6,000 日計。	0	0
永久部分失能	除死亡及永久全失能以外之任何足以造成肢體之任何一部分完全失去，或失去其機能者。不論該受傷之肢體或損傷身體機能之事前有無任何失能。	0	0
暫時全失能	罹災人未死亡，亦未永久失能。但不能繼續其正常工作，必須休班離開工作場所，損失時間在一日（含）以上（包括：國定假日、例休假日或停工日），暫時不能恢復工作者。	4	12

註：不含員工上下班交通事故。

暫時全失能事件說明	改善對策
<p>人員下完貨櫃後，要踩 A 字梯下來，因 A 字梯不穩，緊急往旁躍蹬著地過猛造成右膝受傷，後續人員有自行去醫院就醫。</p>	<p>作業時要請在場同仁先穩住 A 字梯，踩踏時要先站穩。</p>
<p>無菌室人員要從踏台上下來時，因梯子底座的腳脫落導致不穩跌落，隔日人員自行就醫。</p>	<p>梯子腳座固定位置調整高低差。</p> 
<p>針劑廠人員使用 LDPE 袋取了一包 WFI (熱水)，取完後要將那包 WFI 拿去秤重後要將袋口使用束帶束緊，之後預將 WFI 提起至辦公室時，袋子底部接縫處瞬間裂開，熱水直接噴濺致鞋內，之後去沖水降溫並就醫。</p>	<p>欲盛裝 WFI 熱水需使用桶裝容器，以防止袋子破裂。</p> 

竹南廠

項目	定義	2023 年 (%)
總工時	2023 年全體員工之工作總時間	223,960 小時
缺勤率 (AR)	<p>缺勤率 (AR) : (總缺勤天數 / 總工作天數) X 100% · 小數點第 3 位無條件捨去。</p> <p>缺勤天數：指員工因失去勞動能力而脫離崗位。包括：病假 (一般病假、住院病假、生理假)、事假 (事假、家庭照顧假)、工傷假、職業病假；不包括：批准的假期 (如特休)、產假、陪產假、喪假等。</p>	0
職業傷害造成死亡比率	<p>死亡率：(職業傷害造成死亡人數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數點第 3 位無條件捨去。</p> <p>死亡：因職業傷害致使工作者喪失生命，不論罹災至死亡時間之長短。</p>	0
可記錄總工傷事故數量	可記錄之職業傷害數量，不排除死亡事件	0
可記錄總工傷事故頻率 (TRIR)	(事故數 × 200,000) / 工作總時數。(200,000 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。另外工傷事故不包含上下班通勤期間發生之事故)	0
職業病數	可記錄的職業病案件數量。職業病系指因工作條件或實務作為所造成或加據的急性、復發性、慢性健康問題。包括但不限於 (1) 重複性作業等促發肌肉骨骼疾病。(2) 皮膚系統、呼吸系統疾病。(3) 惡性癌症。(4) 由物理因素引起的疾病 (如噪音誘發的聽力受損、振動引起的疾病)。(5) 精神疾病。	0
職業病率 (ODR)	職業病率 (ODR) : (總職業病件數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數點第 3 位無條件捨去。	0

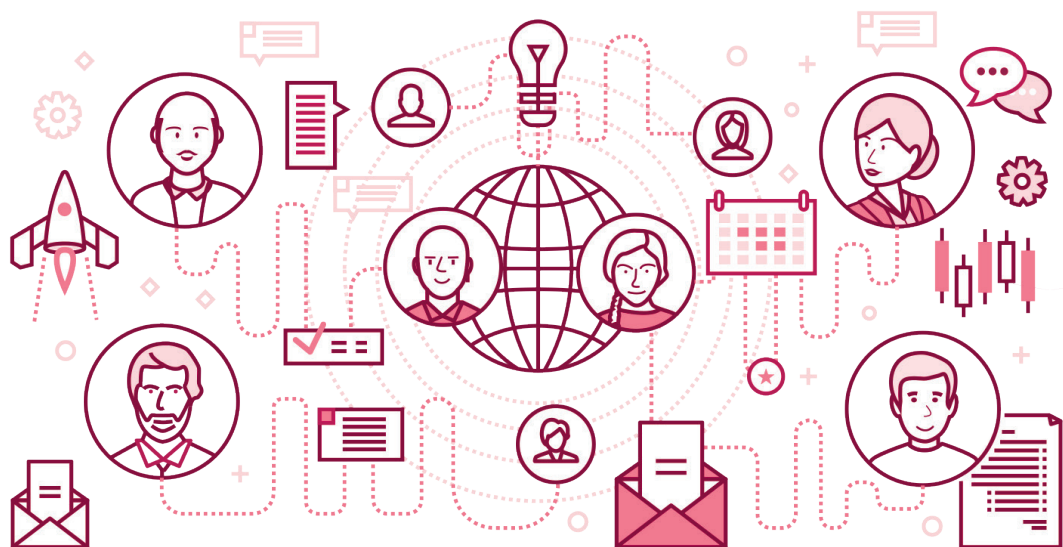
項目	定義	2023 年 (%)
工傷率 / 事故率 (IR)	嚴重職業傷害工傷率：(嚴重職業傷害工傷件數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數點第 3 位無條件捨去。 嚴重職業傷害工傷件數：指永久全失能事件件數及永久部分失能事件件數之總和。	0
	可記錄之職業傷害工傷率：(可記錄之職業傷害工傷件數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數點第 3 位無條件捨去。 可記錄之職業傷害工傷件數：指暫時全失能傷害件數、損失天數在一日以內事件件數及紅藥水事件件數之總和	0
損工日數率 (LDR)	損工日數率 (LDR)：損失日數比例 (LDR) = (總失能傷害損失天數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數第 3 位無條件。 損工日數：指暫時全失能、永久部分失能、永久全失能及死亡所造成之損失日數總和。	0

南科廠

項目	定義	2023 年 (%)
總工時	2023 年全體員工之工作總時間	355,520
缺勤率 (AR)	缺勤率 (AR)：(總缺勤天數 / 總工作天數) X 100% · 小數點第 3 位無條件捨去。 缺勤天數：指員工因失去勞動能力而脫離崗位。包括：病假 (一般病假、住院病假、生理假)、事假 (事假、家庭照顧假)、工傷假、職業病假；不包括：批准的假期 (如特休)、產假、陪產假、喪假等。	2.02
職業傷害造成死亡比率	死亡率：(職業傷害造成死亡人數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數點第 3 位無條件捨去。 死亡：因職業傷害致使工作者喪失生命，不論罹災至死亡時間之長短。	0
可記錄總工傷事故數量	可記錄之職業傷害數量，不排除死亡事件	4
可記錄總工傷事故頻率 (TRIR)	(事故數 × 200,000) / 工作總時數。(200,000 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。另外工傷事故不包含上下班通勤期間發生之事故)	2.235
職業病數	可記錄的職業病案件數量。職業病系指因工作條件或實務作為所造成或加據的急性、復發性、慢性健康問題。包括但不限於 (1) 重複性作業等促發肌肉骨骼疾病。(2) 皮膚系統、呼吸系統疾病。(3) 惡性癌症。(4) 由物理因素引起的疾病 (如噪音誘發的聽力受損、振動引起的疾病)。(5) 精神疾病。	0
職業病率 (ODR)	職業病率 (ODR)：(總職業病件數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數點第 3 位無條件捨去。	0
工傷率 / 事故率 (IR)	嚴重職業傷害工傷率：(嚴重職業傷害工傷件數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數點第 3 位無條件捨去。 嚴重職業傷害工傷件數：指永久全失能事件件數及永久部分失能事件件數之總和。	0
	可記錄之職業傷害工傷率：(可記錄之職業傷害工傷件數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數點第 3 位無條件捨去。 可記錄之職業傷害工傷件數：指暫時全失能傷害件數、損失天數在一日以內事件件數及紅藥水事件件數之總和。	16.76
損工日數率 (LDR)	損工日數率 (LDR)：損失日數比例 (LDR) = (總失能傷害損失天數 / 總經歷工時) X 1,000,000 · 小數第 3 位無條件。 損工日數：指暫時全失能、永久部分失能、永久全失能及死亡所造成之損失日數總和。	25.14

6-8. 參與公協會情形 (GRI 2-28)

參與公協會	參與人員	參與方式	主要目的
台灣科學工業園區科學工業同業協會	全體員工	課程參與、會議交流	政府與園區業者之間政令宣達與意見溝通之橋梁，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	QA、RA 團隊	課程參與、會議交流	會員藥廠配合政府政策，政府也透過協會宣達政策
社團法人中華無菌製劑協會	全體員工	課程參與	提升無菌製劑技術
台灣醫藥品法規學會	RA 團隊	課程參與、心得學術研討會交流	共同醫藥交流平台，提高相關產業創新價值。
經濟部工業局頭份兼竹南及鋼鐵工業區區域聯防組織	EHS 團隊	參與演練及課程	溝通並促進頭份兼竹南及銅鑼工業區廠商發展事宜
新竹科學園區毒化物聯防 - 竹南基地聯防組織	EHS 團隊	參與課程及災害演習	培養毒化災專業應變人員瞭解危害性化學物質定義及事故現場危害，具備緊急事故現場危害認知及辨識能力



附錄一、松瑞集團 2023 永續報告書 GRI 通用準則對照表

使用聲明	松瑞集團已參考 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2032 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	第一章 松瑞集團的使命 1-1 松瑞集團基本資料	7
	2-2 組織永續報導中包含的實體	報告書範圍及編輯原則	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報告書範圍及編輯原則	3
	2-4 資訊重編	無資料重編	
	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	第一章 松瑞集團的使命 1-3 主要產品與經濟績效	8
		第一章 松瑞集團的使命 1-5. 全球策略方針	11
		第三章 責任產品與創新技術 3-1 主要產品優勢	24
	2-7 員工	第一章 松瑞集團的使命 1-1 松瑞集團基本資料	7
		第六章 幸福職場 6-2 多元化幸福職場	74
	2-8 非員工的工作者	第六章 幸福職場 6-2 多元化幸福職場	74
	2-9 治理結構及組成	第四章 公司治理 4-1 松瑞的治理架構	36
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第四章 公司治理 4-1 松瑞的治理架構	36
	2-11 最高治理單位的主席	第四章 公司治理 4-1 松瑞的治理架構	36
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第二章 永續發展與重大主題 2-1 ESG 推行組織	14
		第二章 永續發展與重大主題 2-2 利害關係人議合	15
	2-13 衝擊管理的負責人	第二章 永續發展與重大主題 2-1 ESG 推行組織	15
		第二章 永續發展與重大主題 2-3 重大主題鑑別	17-21
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第二章 永續發展與重大主題 2-3 重大主題鑑別	17-21
	2-15 利益衝突	第四章 公司治理 4-2 誠信經營與防治貪腐	40
2-16 溝通關鍵重大事件	第四章 公司治理 4-2 誠信經營與防治貪腐	40	
2-17 最高治理單位的群體智識	第四章 公司治理 4-1 松瑞的治理架構	38	
2-18 最高治理單位的績效評估	第四章 公司治理 4-1 松瑞的治理架構	37	
2-19 薪酬政策	第四章 公司治理 4-1 松瑞的治理架構	39	
2-20 薪酬決定流程	第四章 公司治理 4-1 松瑞的治理架構	39	
2-21 年度總薪酬比率	第六章 幸福職場 6-4 薪資政策	78	
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	4	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼
	2-23 政策承諾	第六章 幸福職場 6-1 人權政策評估	71
	2-24 納入政策承諾	第六章 幸福職場 6-1 人權政策評估	71
	2-25 補救負面衝擊的程序	第二章 永續發展與重大主題 2-2 利害關係人議合	15
		第四章 公司治理 4-2 誠信經營與防治貪腐	40
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第二章 永續發展與重大主題 2-2 利害關係人議合	15
	2-27 法規遵循	第四章 公司治理 4-3 法規遵循	41
	2-28 公協會的會員資格	第六章 幸福職場 6-8 參與公協會情形	96
	2-29 利害關係人議合方針	第二章 永續發展與重大主題 2-2 利害關係人議合	15
	2-30 團體協約	本公司目前無團體協約	

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	第二章 永續發展與重大主題 2-3 重大主題鑑別	17-21
	3-2 重大主題列表	第二章 永續發展與重大主題 2-3 重大主題鑑別	17-21
	3-3 重大主題管理	第二章 永續發展與重大主題 2-3 重大主題鑑別	17-21
1. 自訂主題：產品責任與技術新			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章 永續發展與重大主題 2-3 重大主題鑑別	17-21
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	松瑞商業化產品經病人使用，具有安全性有效性的特點，對應產品數為 100%。	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無此情發生此情事。	
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	本公司產品標示包含品名、有效成分及含量、製造廠名稱及地址、保存條件、適應症、注意事項、藥商名稱及地址、許可證字號、產品批號及有效期限。	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無此情發生此情事。	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此情發生此情事。	
2. 風險管理			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章 永續發展與重大主題 2-3 重大主題鑑別	17-21
一般揭露	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第二章 永續發展與重大主題 2-3 重大主題鑑別	17-21
GRI 201： 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	第四章 公司治理 4-4 風險管理 第五章 永續環境 5-6 氣候相關財務揭露	42 66-69
3. 職業安全衛生管理			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章 永續發展與重大主題 2-3 重大主題鑑別	17-21

重大主題	章節	頁碼
一般揭露	2-23 政策承諾	61-73
GRI 403 : 職業安全衛生 201	403-1 職業安全衛生管理系統	84-95
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	88
	403-3 職業健康服務	87
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	85
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	89
	403-6 工作者健康促進	89
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	89
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	89
	403-9 職業傷害	93-95
	403-10 職業病	93-95
5. 法規遵循		
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	17-21
一般揭露	2-27 法規遵循	41
6. 供應鏈永續管理		
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	17-21
一般揭露	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	24
GRI 204 : 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	65-67
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	50
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414- 2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	49-51
7. 人才招聘與員工福利		
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	17-21
一般揭露	2-7 員工	74
	2-8 非員工的工作者	74
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	79

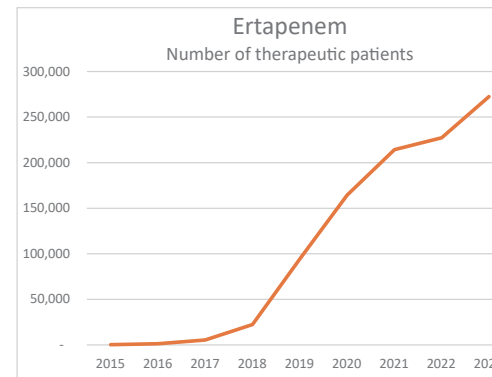
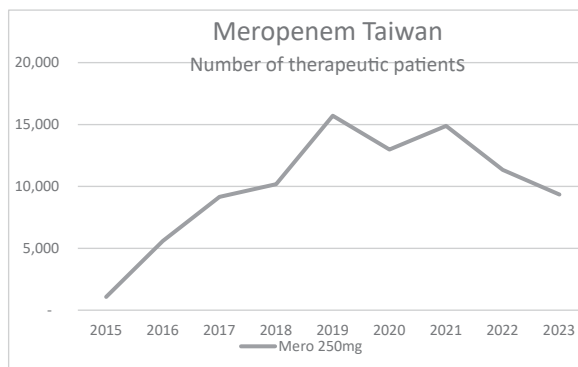
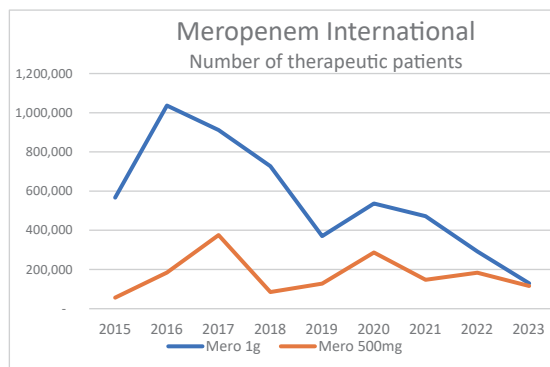
重大主題	章節	頁碼
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	77
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	79
	401-3 育嬰假	80
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	81-82
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	17-21
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	83
GRI 405 : 員工多元化與 平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	36
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	78

附錄二、永續會計準則委員會編製標準 (Sustainability Accounting Standards Board · SASB) 內容索引

主題	指標代碼	指標	類別	說明
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。	敘述與分析	無
參與臨床試驗者之安全性	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) 。	量化數據	無
參與臨床試驗者之安全性	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。	量化數據	無
藥物近用	HC-BP-240a.1	說明促進醫療保健產品用於需優先防治的疾病和醫療衛生條件較 為落後的國家 (由「Access to Medicine Index」定義) 的措施 和倡議。	敘述與分析	松瑞集團 致力於為全球各地需要的患者和人群提供高品質藥品與優良的醫療產品支援服務。 針對「Access to Medicine Index」所定義的優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家，松瑞集團 採取相應的措施和倡議：採用適應於不同醫療系統和地方需求的方法，通過提供符合當地的供給價格和 穩定的商品供應來實現這一目標。
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。	敘述與分析	本公司並無與世界衛生組織藥品預審計劃 (PQP) 中相關之產品。
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。	量化數據	松瑞集團於報告年度中無此事發生。
合理化定價	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。	量化數據	學名藥的定價均由市場決定，基本上都是呈下降的走勢： 1) 90-92% 2) 90-92%
合理化定價	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。	量化數據	與上年度同期比定價皆呈下滑，無產品有上漲。
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	敘述與分析	本公司並無於 FDA MedWatch 通報系統中醫療產品安全警報資料庫中列出之相關產品。
藥物安全	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。	量化數據	0 · 松瑞集團於報告年度中無此事發生。
藥物安全	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。	量化數據	0 · 松瑞集團於報告年度中無此事發生。
藥物安全	HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或處置的產品總量。	量化數據	0 · 松瑞集團於報告年度中無此事發生。
藥物安全	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。	量化數據	0 · 松瑞集團於報告年度中無此事發生。
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。	敘述與分析	包裝使用序列化
藥物偽造	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。	敘述與分析	使用序列化包裝來追溯產品資訊
藥物偽造	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。	量化數據	0 · 松瑞集團無此事發生。
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。	量化數據	0 · 松瑞集團無此事發生。
行銷倫理	HC-BP-270a.2	藥品仿單標示外使用的道德規範說明 (QA) 。	敘述與分析	說明產品皆符合法規及 GMP，包裝上趨標示製造商；部分仿單上有電話，當病患或醫生發現任何異常可 聯絡松瑞。
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。	敘述與分析	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。2023 年共舉辦勞資會議 9 場，職工福利委員會召開 4 次，HR 主動關懷 170 人次；教育訓練方面， 總訓練時數 11,407.5 小時，每人平均受訓 21.9 小時。

主題	指標代碼	指標	類別	說明																		
員工招募、發展與挽留	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。	量化數據	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年份</th> <th colspan="2">2023</th> </tr> <tr> <th>員工類別</th> <th>自願離職率</th> <th>非自願離職率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高階主管</td> <td>9.09% (1/11)</td> <td>0% (1/11)</td> </tr> <tr> <td>中階主管</td> <td>18.18% (4/22)</td> <td>9.09% (2/22)</td> </tr> <tr> <td>專業人員</td> <td>6.93% (7/101)</td> <td>26.73% (27/101)</td> </tr> <tr> <td>一般員工</td> <td>8.60% (16/186)</td> <td>9.68% (18/186)</td> </tr> </tbody> </table>	年份	2023		員工類別	自願離職率	非自願離職率	高階主管	9.09% (1/11)	0% (1/11)	中階主管	18.18% (4/22)	9.09% (2/22)	專業人員	6.93% (7/101)	26.73% (27/101)	一般員工	8.60% (16/186)	9.68% (18/186)
年份	2023																					
員工類別	自願離職率	非自願離職率																				
高階主管	9.09% (1/11)	0% (1/11)																				
中階主管	18.18% (4/22)	9.09% (2/22)																				
專業人員	6.93% (7/101)	26.73% (27/101)																				
一般員工	8.60% (16/186)	9.68% (18/186)																				
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。	量化數據	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」。																		
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。	量化數據	0，松瑞集團無此事發生。																		
商業倫理	HC-BP-510a.2	詳述與醫療保健專業人員互動時的道德規範。	敘述與分析	松瑞均委託經銷商銷售並要求藥品販售須遵守當地法規不得行賄或以不正當手段銷售。																		
營運指標	HC-BP-000.A	治療的患者人數。	量化數據	詳見 F 表																		
營運指標	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)	量化數據	厄他培南及美洛培南 產品製程優化																		

f. 營運指標 HC-BP-000.A



附錄三、上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
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。	由董事會轄下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。董事會成員不乏長期關注氣候變遷，對於氣候變遷的重要性及影響力有充分的理解，且進修相關 ESG 課程。
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)。	松瑞參照 TCFD 框架鑑別出機會與風險，依據每項可能發生的機率，以及可能帶來的衝擊之後將風險區分為短期為 1-3 年，中長期 3-10 年。依據各功能單位職能劃分各類風險管理組織，並由該功能單位負責相關風險鑑別與評估，依據辨識風險與機會的等級與優先順序，制定管理計畫，請見 5-6 氣候相關財務揭露。
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	關於實體風險極端氣候的因應，例如降水、氣候模式極端變化等，各生產廠區長期以來已強化廠區儲水及回收能力並提升重要營運措施應變能力，因此財務影響有限。若海平面上升將增加廠區風險，可能直接影響公司營運。請見第五章 永續環境 5-6 氣候相關財務揭露。
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。	由企業永續發展委員會擔任權責單位，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。依據公司內外部環境變化，請相關單位提報與營運有關之外部經營環境變化與公司內部營運有關之風險管理議題進行討論及決議，並進行後續追蹤。
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。	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
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。	尚未訂定目標
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚無制定內部碳定價。
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範圍、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。	首先，我們將管理廠區的溫室氣體排放，並計劃在 2025 年進行盤查。其次，我們將部分產能移至南科廠，以減少運輸碳排放。同時，我們將建置太陽能發電設備，並採用 LED 照明以降低用電量。
溫室氣體盤查及確信情形 (另填於 1-1)。	請見下表

1-1 溫室氣體盤查及確信情形

填表說明：

- 1、公司可依下列標準進行溫室氣體盤查：
 - (1) 溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)。
 - (2) 國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。
- 2、確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信相關規定。
- 3、子公司可個別填報、彙整填報 (如：依國家別、地區別)、或合併填報 (註 1)。
- 4、溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算之，惟至少應揭露以營業額 (新臺幣千元) 計算之數據 (註 2)。
- 5、未納入盤查計算之營運據點或子公司占總排放量之比重不得高於 5%，前揭總排放量係指依填表說明 1、規定強制盤查範圍所計算之排放量。
- 6、確信情形說明應摘述確信機構之確信報告書內容並上傳確信意見書 (註 3)。

本公司基本資料	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
<input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	<input checked="" type="checkbox"/> 母公司個體盤查 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司盤查
<input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	<input type="checkbox"/> 母公司個體確信 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司確信
<input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司	

範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)(註 2)	確信機構	確信情形說明 (註 3)
母公司	1,372.59	1.287612	無	
子公司				
...(註 1)				
合計				
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)(註 2)	確信機構	確信情形說明 (註 3)
母公司	7,166.56	6.722851	無	
子公司				
...(註 1)				
合計				
範疇三 (得自願揭露)				

【修正說明】

- 一、本表新增。
- 二、為強化有關氣候變遷等相關議題之資訊揭露，爰要求上櫃公司應揭露氣候變遷相關資訊。



SLC
PHARMA

松瑞製藥股份有限公司