





目錄

序	報告書範圍及編輯原則	2
	經營者的話	3
	2024 年永續成果速覽	4

1 第一章 關於松瑞集團

1.1 松瑞集團基本資料	5
1.2 經營理念與願景	7
1.3 商業模式與價值鏈	7
1.4 營運績效 重大主題	9

2 第二章 永續發展與重大主題

2.1 ESG 推行組織	14
2.2 重大主題鑑別	14
2.3 重大主題清單	18
2.4 利害關係人議合	19
2.5 對 SDGs 的回應	21

3 第三章 公司治理

3.1 松瑞的治理架構	23
3.2 誠信經營與商業道德	28
3.3 風險管理 重大主題	29
3.4 資訊安全	34
3.5 稅務管理	35
3.6 客戶關係管理 重大主題	37
3.7 永續供應鏈管理	38
3.8 法規遵循 重大主題	40
3.9 參與公協會情形	41

4 第四章 產品與創新

4.1 藥品品質與安全 重大主題	43
4.2 產品責任與創新技術	48

5 第五章 永續環境

5.1 生產過程的環境管理 重大主題	54
5.2 污染防治	56
5.3 廢棄物管理	60
5.4 能源與溫室氣體排放管理	62
5.5 氣候相關財務揭露 (TCFD)	64

6 第六章 友善職場

6.1 人權政策與評估	71
6.2 員工組成	73
6.3 人才吸引與留任 重大主題	75
6.4 薪資政策	78
6.5 勞資溝通與員工福利	79
6.6 人才培育與發展	81
6.7 職業安全衛生 * 重大主題	86

附錄

附錄一、GRI 通用準則對照表	97
附錄二、上市櫃公司氣候相關資訊	102
附錄三、永續會計準則委員會編製標準： 生技醫藥	105

報告書範圍及編輯原則

2024 年永續報告書為松瑞集團第 3 次發行的永續報告書，也是我們向各界利害關係人說明松瑞集團在永續發展的治理與作為的重要溝通管道。

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」，並參考 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。由永續發展推動小組負責內容彙整與資料收集，並由各部門主管確認資料內容後，最後經由董事會通過發行。

報導邊界 (GRI 2-2)

本報告書經濟面數據與財報一致；社會面指標包含所有營運據點，包括南科廠，針劑廠，台北辦公室與全資子公司松瑞生技。環境面指標則以南科廠與針劑廠為主進行揭露。

資料重編 (GRI 2-4)

本報告書修正 2023 年營業額數字，與年報一致。

涵蓋時間 (GRI 2-3)：2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

報告書發行頻率 (GRI 2-3)

本報告書每年定期發行，本次發行日期為 2025 年 8 月，下次預定發行日期為 2026 年 8 月。

發行管道及聯絡方式 (GRI 2-3)

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

代理發言人：林彥嵐副總經理

電話：+886-6-5051200 轉 1001

電子郵件信箱：stock@saviorlifetec.com.tw

經營者的話

2024 年對於松瑞集團是相當重要的一年。由於全球美洛培南市場競爭加劇，我們在 2024 年將重心逐漸移到厄他培南。截至 2024 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。因應全球佈局，我們持續在南科廠增設產能、優化製程，強化一條龍的商業模式，創造更好的成績。在董事會與最高管理層的領導下，2024 年，公司營業收入達新台幣 12.17 億元，稅後淨利顯著提升至 1.82 億元，2024 年我們在同期毛利率、營業淨利率、稅後純益率都有進步，達到「三率三升」，每股盈餘增至 0.57 元，反映出營運策略帶來的績效。



一、永續發展與公司運作相輔相成

在永續發展上，2024 年已是本公司第三年發布永續報告書；董事會成員以及各級主管都越來越熟捻如何將公司治理與永續發展相結合，除了持續提升改善管理做為，並由公司治理主管及內部稽核部門密切監督各項專案的落實；期許將各項專案績效與永續發展相輔相成來運行。

二、減少生產過程對環境的衝擊

在擴建南科新產線的過程中，松瑞集團也回應製藥界重要的永續議題「降低生產過程的環境衝擊」，我們在新建的生產線導入減水、減能與減碳設計，不僅提升產能，更大幅減少溶劑使用與毒性排放。此外，南科與台南廠區之廢水處理系統皆達 100% 合規，並得到了外部水質檢測機構的驗證，展現公司在環境保護上的社會責任。

三、社會層面，重視共榮共好

在企業承諾、人才培育等方面，松瑞集團持續透過各種方式與管道，與員工保持及時對話；我們將持續確保多元且有效的溝通機制、健全薪資福利、提供訓練發

展機會，確保尊重人權、多元文化、公平正義的工作環境。此外，在供應商與承攬商方面，也將持續推動永續理念，將更多供應夥伴導入永續發展的合作關係。

四、永續策略與長期願景

培南類抗生素是抗菌的最後一道防線。因此松瑞極為重視藥物品質與安全；也不斷提升製程技術的創新。持續增加藥物近用率是我們永續發展的目標與願景。在穩步耕耘的累積下，松瑞在美國抗生素針劑市場已經成為第一大供應商，也是全美前三大培南類針劑供應商；在台灣，厄他培南的抗生素針劑市佔率第一，也是培南新藥 CDMO 首選的製藥廠。

未來我們持續將藥物近用的永續目標納入中長期營運策略，真正做到松瑞集團的使命：「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」！

總經理

陳志芳

2024 年永續成果速覽

治理面

- 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：2024 年厄他培南取得以下地區的藥證
 - 本公司 Ertapenem 針劑產品取得泰國藥品許可證。
 - - 本公司 Ertapenem 針劑產品取得約旦藥品許可證。
 - 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
- 2024 年經歷 TFDA 與海外客戶查廠，無嚴重違反 GMP 事項
- 2024 年，松瑞集團執行誠信經營、相關法規遵行、GMP、EHS、會計制度與內部控制等課程，參與人數共計 3,299 人次，合計 5,844.3 小時
- 2024 年，進行 39 家供應商 ESG 問卷調查；39 家均完成回覆且均無違反 ESG 法規情事
- 2024 年，當地供應商採購支出比例為 39.88%，較 2023 年 20.38% 提高

環境面

- 2024 年首次導入 ISO 14064-1: 2018 版溫室氣體盤查，邊界包括母公司所有據點，包含台北辦公室、南科廠（一、二廠）與針劑廠並進行子公司的準備作業。
- 首次揭露母公司範疇一與範疇二溫室氣體排放量，總計為 6,436.7907 mtCO₂e
- 2024 年能源密集度從 2023 年的 75.729 降低到 2024 年的 45.122。
- 2024 年南科廠總用水量較去年減少 20%，廢水處理符合率為 100%
- 2024 年松瑞廢棄物密集度相較 2022 年下降 4%
- 2024 年沒有發生因為對環境管理不當造成的法規疏失

社會面

- 2024 年女性員工占全體員工 34.5%
- 2024 年僱用當地居民（台南市民）擔任高階管理階層總比率達 36.4%
- 2024 年，松瑞要求員工須接受至少半小時的人權訓練，受訓率 100%。
- 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
- 2024 年，松瑞集團榮獲 1111 人力銀行幸福企業金獎

ESG



Chapter.1

關於松瑞集團

1.1 松瑞集團基本資料

1.2 經營理念與願景

1.3 商業模式與價值鏈

1.4 營運績效 重大主題



1.1 松瑞集團基本資料 (GRI 2-1)

公司名稱 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
資本總額 新台幣 31.7 億元	2024 年營業額 12.17 億元	營運總部 台南市新市區南科六路 1 號
員工人數 共計 293 人	公司所有權與法律形式 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。	

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，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。



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

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：臺南市新市區創業路 12 號 4 樓及 16 號 4 樓

電話：06-505-1200

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

備註：竹南廠於 2024 年 6 月結束運作，所有業務活動已經遷至南科廠。

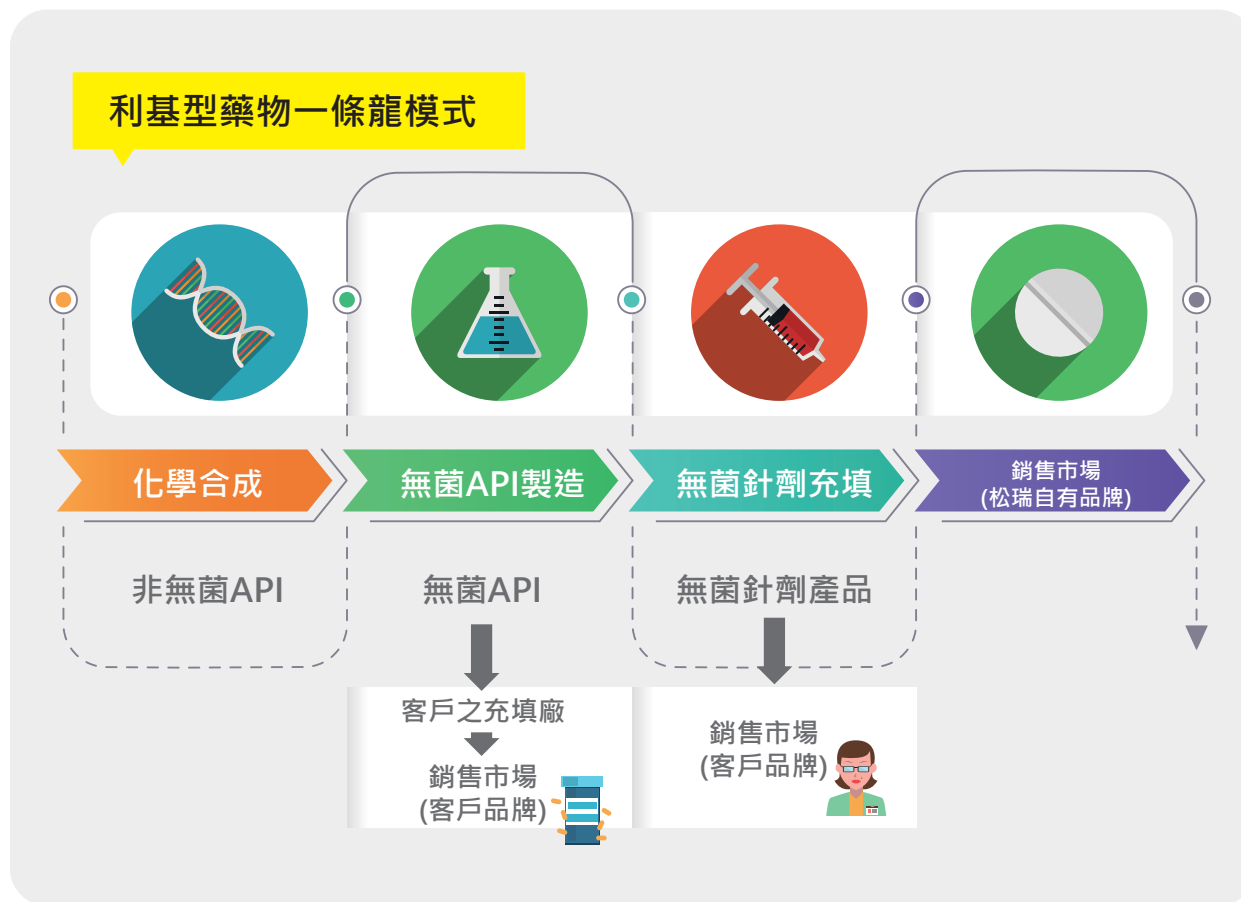
1.2 核心理念、使命與宗旨

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。同時為松瑞製藥的同仁、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，和高度的服務熱誠為本位，建設松瑞集團成為培南類的原料藥 API 的世界領導品牌。

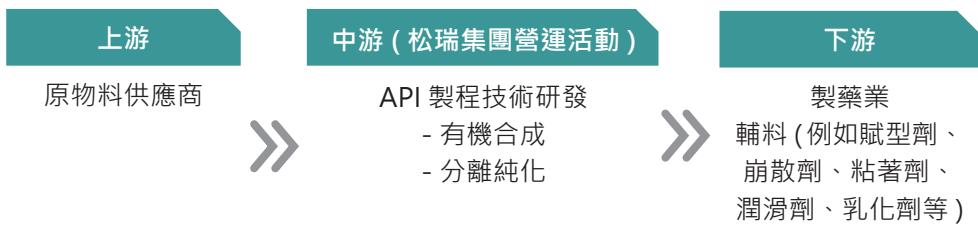
1.3 主要產品與經濟績效 (GRI 2-6)

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。在營運模式上，透過垂直整合無菌原料到製劑成品的一貫化生產製造，透過商業模式擴充，與國外合作夥伴公司布局全球市場。



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

價值鏈



價值鏈說明

	上游	中游 (松瑞的營運活動)	下游
說明	製藥工業之上游為製備藥物之原材料，係由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，是上游生產技術的一大突破	研發與生產廠房設備均設於台灣，且符合 cGMP 標準，並陸續通過日本、歐洲及美國等政府衛生單位查廠。 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，是藥品製程的關鍵。製藥是有機化學工業，通常由生物或化學法合成而得。	下游為製劑業及藥廠，主要是將原料藥加上製劑輔料，如賦型劑、崩散劑、黏著劑、潤滑劑、乳化劑等，加工成方便使用的劑型。 松瑞藥整合上中下游為一全程藥品開發企業，此雙 A 策略 (API to ANDA)，將帶來穩定供貨及市場競爭的優勢。
松瑞的策略	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	[減少負面環境衝擊] 為減少製程對環境造成的負面衝擊，松瑞避免使用高毒性溶劑、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。此外松瑞也運用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，並對不能再使用的溶劑也用廢水場處理技術自行分解處理。	截至 2024 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。隨著松瑞集團全球佈局的持續發展，將進一步擴展至更多國家和市場。

1.4 營運績效 重大主題 (GRI 201-1)

松瑞的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。

重大主題	營運績效				
衝擊評估	正面 (實際)：公司營運績效持續成長，為經濟、人 / 人權與環境都能帶來正面的貢獻 負面 (潛在)：如因為各種因素造成公司營運績效衰退，將造成經濟、人 / 人權的環境負面衝擊				
政策與承諾	政策： 外部法規：依照公司法與行業標準進行商業模式運作 內部政策：依照公司各項管理辦法，維持各項管理系統持續有效運作				
權責單位	監督單位：稽核 執行單位：各處室				
管理行動・ 指標與目標	以維持各項管理系統有效運作；達成公司業績目標為指標				
	指標	2024 實績	2024 目標	達成	2025 目標
	維持各項管理系統有效運作；達成公司業績目標	已達標 1,217,327 (單位：新台幣仟元)	維持各項管理系統有效運作；達成公司業績目標	V	維持各項管理系統有效運作；達成公司業績目標
確保行動有效性	管理 透過稽核與內控管理，維持各項管理系統的有效運作				
利害關係人溝通	透過公司官網、財報、年報等主動公告營運績效				

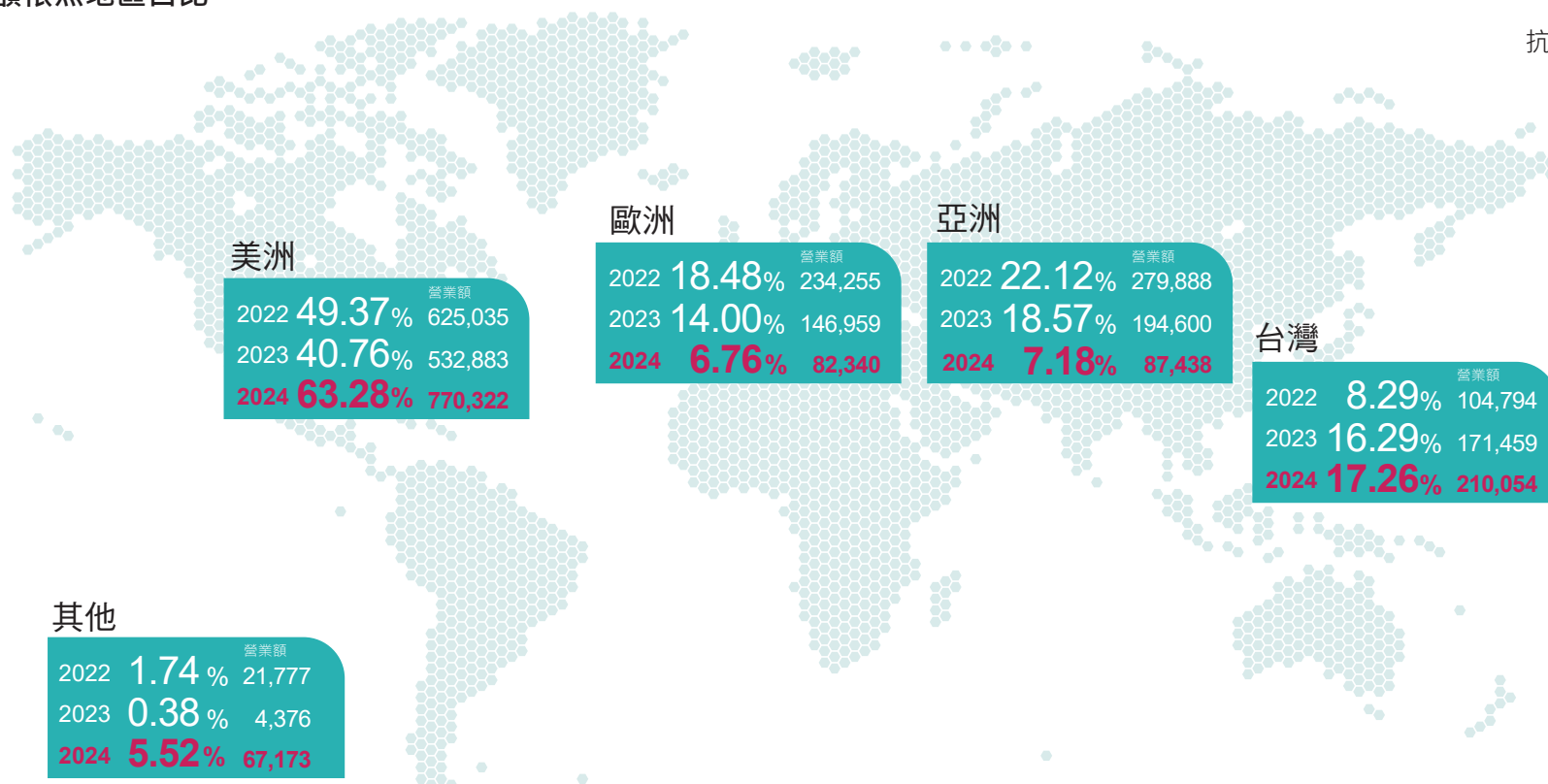
營業額依照產品類別占比

單位：新台幣仟元、%

項目	2022 年 營業額	2022 年 營業額占比	2023 年 營業額	2023 年 營業額占比	2024 年 營業額	2024 年 營業額占比
抗生素	972,345	76.82%	880,860	83.87%	1,136,666	93.37%
其他	293,404	23.18%	169,417	16.13%	80,661	6.63%
合計	1,265,749	100%	1,050,277	100%	1,217,327	100%

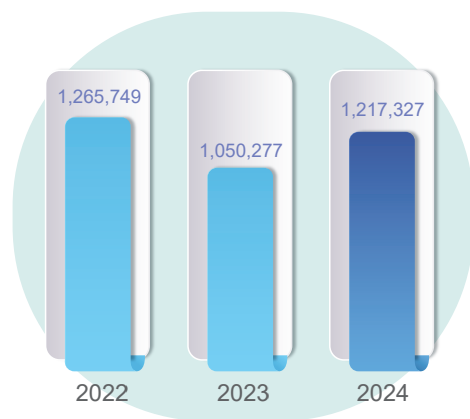


營業額依照地區占比

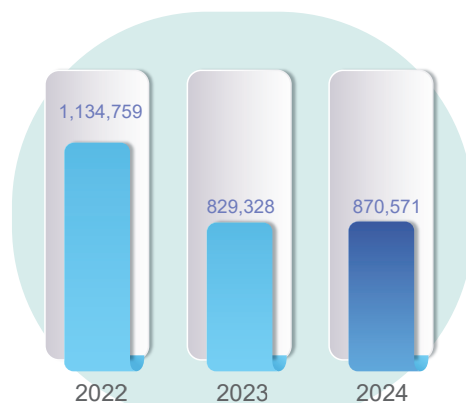


2021~2024 年 公司之營業收入與每股盈餘 (GRI 201-1)

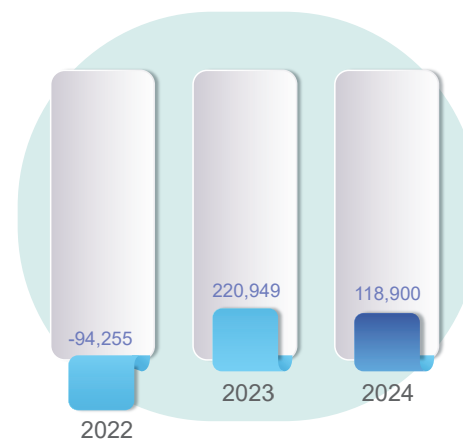
營業收入 (新台幣千元)



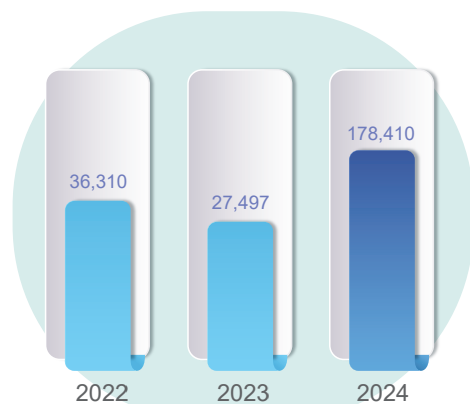
營業成本 (新台幣千元)



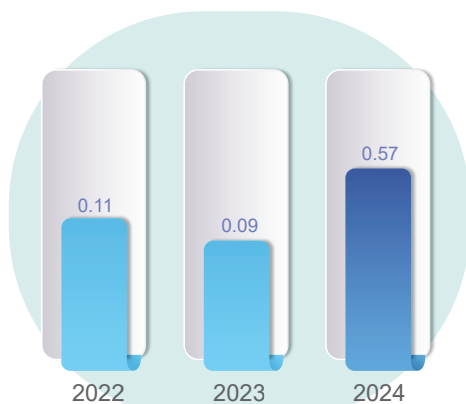
營業損益 (新台幣千元)



稅後淨利 (新台幣千元)



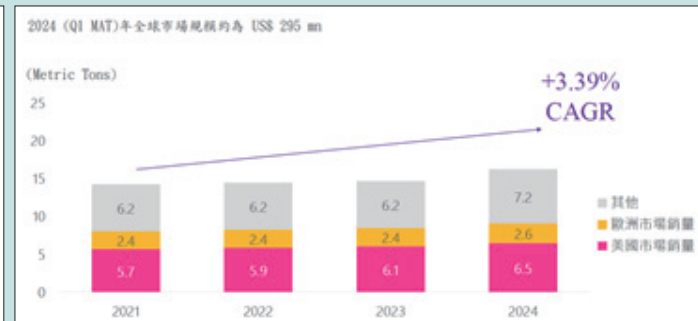
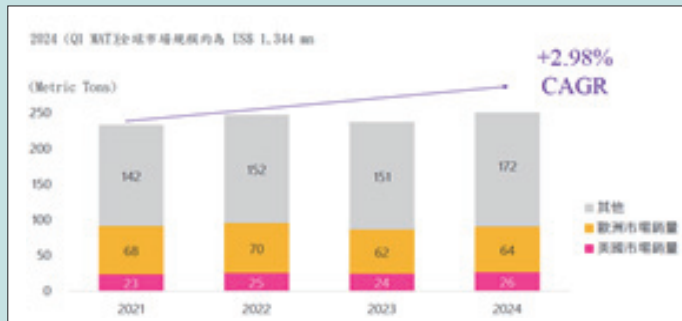
每股盈餘 (新台幣元)



項目	2022	2023	2024
營業收入 (新台幣千元)	1,265,749	1,050,277	1,217,327
營業成本 (新台幣千元)	1,134,759	829,328	870,571
營業損益 (新台幣千元)	-94,255	-2,420	118,900
稅後淨利 (新台幣千元)	36,310	27,497	178,410
每股盈餘 (新台幣元)	0.11	0.09	0.57

未來規劃：強化培南市場競爭優勢並提高市佔率

- 整合最新技術增設新生產線，將透過擴大產能，增加全球市佔率（超過 50%）；透過規模經濟，減少水、能源，人力成本，使其更符合環保需求，降低生產成本
- 二代製程技術領先競爭對手，具備批量大和製程時間短的成本優勢，同時可減少溶劑使用，無毒化物產出並減少碳排放量



保健領域

松瑞除研發新藥外，在 2024 年開始推出保健類食品，透過進軍保健食品市場，松瑞製藥期望能夠多元化收入來源，減少對單一產品的依賴，並利用其在製藥領域的技術基礎，開發出具有市場競爭力的保健產品。



Chapter.2

永續發展與重大主題

2.1 ESG推行組織

2.2 重大主題鑑別

2.3 重大主題清單

2.4 利害關係人議合

2.5 對SDGs的回應

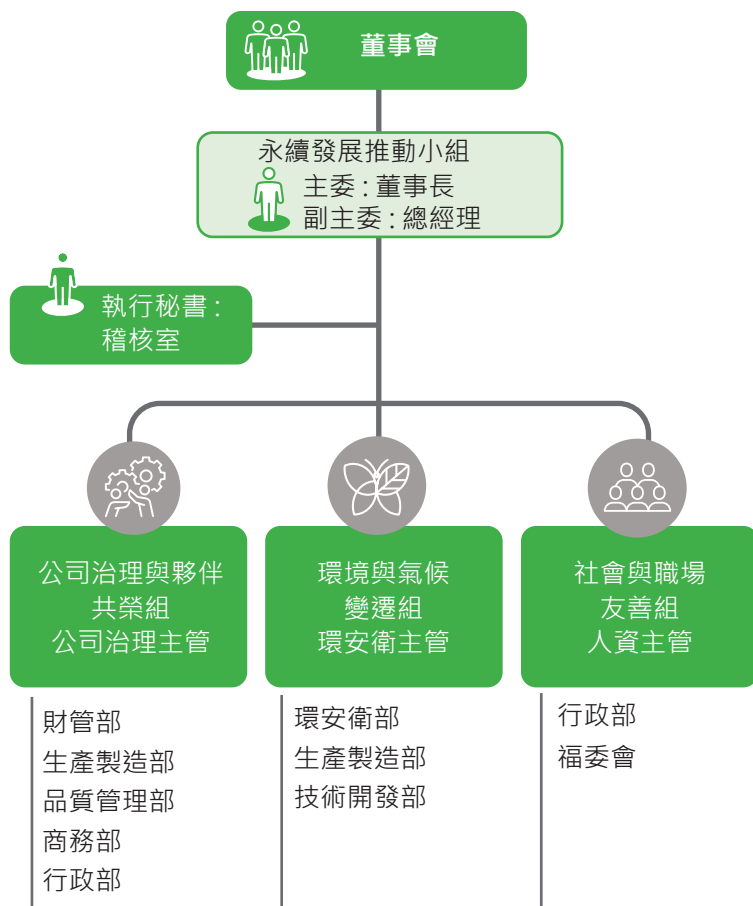


2.1 ESG 推行組織 (GRI 2-14)

董事會為松瑞最高治理單位，負責制定與監督經營決策。因應公司發展需求，於 2022 年起成立「永續發展推動小組」，負責收集、分析和報告永續資訊，統籌公司永續發展方向與目標之擬定。

永續發展推動小組召集人由總經理擔任，共設有三個功能小組，各小組由各部門主管擔任，並推動各專案。小組定期向董事會報告 ESG 各項專案進度，確保達成績效。本公司的永續報告書，也是依照年度規劃時間，呈董事會通過後發布。

永續發展推動小組組織與職掌，如下圖所示：



2.2 重大主題鑑別 (GRI 3-1, 3-2, 3-3)

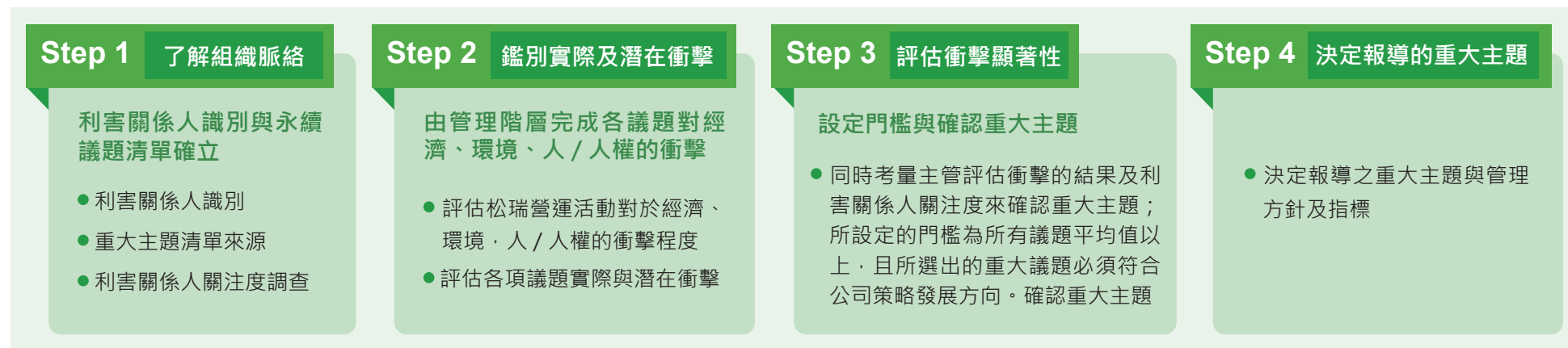
我們參考全球永續性標準事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 2021 年公布的 GRI 通用準則《GRI Universal Standards 2021》、GRI 3 重大主題 (GRI 3: Material Topics 2021) 鑑別流程，評估松瑞集團在環境、經濟、人 / 人權等各項議題的衝擊程度，並依據其實際與潛在的衝擊進行重大主題識別與衝擊管理。

衝擊管理機制

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，也是衝擊管理的負責人。松瑞集團另設立永續發展推動小組，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)

松瑞根據 GRI 3 重大主題鑑別流程，進行以下步驟：



步驟 1：了解組織脈絡

● 利害關係人識別

松瑞集團參考 AA1000 SES 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），共鑑別出 8 類利害關係人，分別股東、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。

● 重大議題清單

松瑞集團參考國際永續趨勢、GRI 2021 Standards、SASB 行業準則、TCFD 氣候變遷財務揭露指引、製藥業重要發展、及公司治理評鑑內容要求等，共列出 21 項永續議題，涵蓋了環境、社會、公司治理及產品四個構面。

● 利害關係人關注度調查

我們透過問卷調查蒐集利害關係人的意見，共回收有效問卷 169 份：包括 6 名股東、8 名客戶、120 名員工、20 家原料供應商、9 家包材供應商、1 家政府機構、4 家投資機構 / 銀行及 1 家工廠所在地主管機關。我們設定平均值以上為顯著性門檻（平均值為 3.768），篩選出了 11 項議題進行進一步的衝擊評估。

環境 (E) 相關的議題：6 項

能源管理、氣候策略與行動、污染防治、廢棄物管理、化學品管理、生物多樣性

公司治理 (G) 相關的議題：7 項

誠信經營、法規遵循、資訊安全、客戶關係管理、營運績效、風險管理、供應商管理

社會 (S) 相關的議題：6 項

人權議題管理、勞雇關係、人才吸引與留任、多元與包容、職業安全衛生、社會參與

產品相關的議題：2 項

創新產品研發、產品品質與安全

步驟 2：鑑別實際及潛在衝擊

我們請主管評估公司營運活動對經濟、環境與人／人權的影響；依此評估各項議題的正、負向衝擊，及衝擊範圍／涉入程度與每項議題的發生機率。針對負面衝擊的部份，我們視負面衝擊程度進行後續追蹤管理，以了解目前管理指標與做法是否需要調整與改善。最後共回收 20 份問卷進行分析。

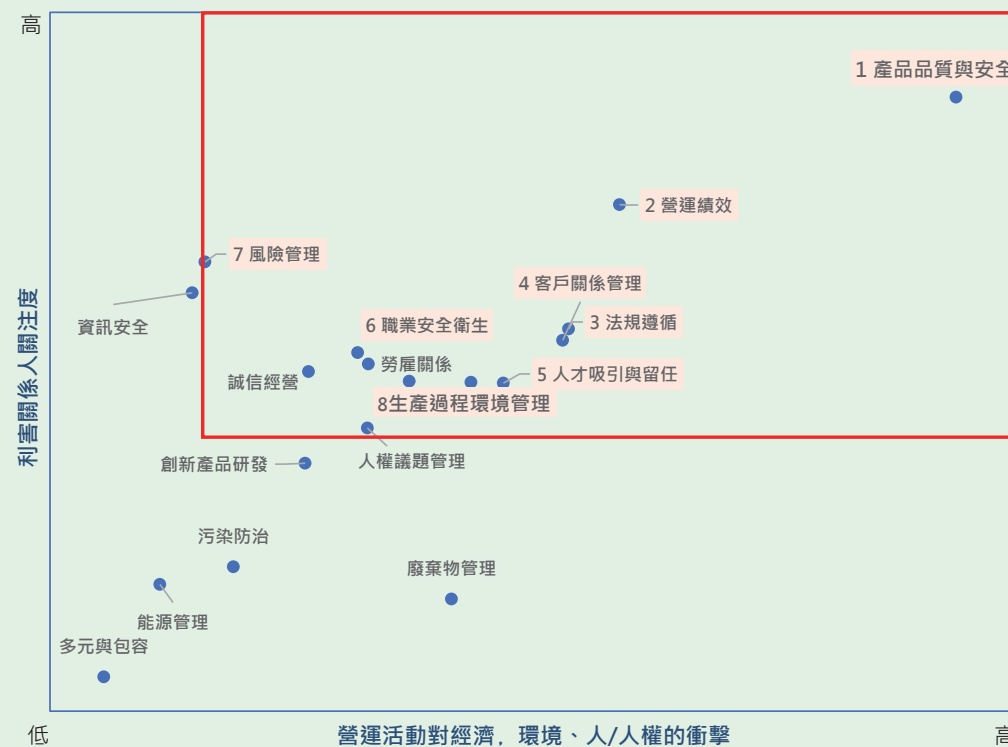
步驟 3：評估衝擊顯著性

● 重大性評估

我們同時參考利害關係人關注度的結果，以及公司內部主管評估「營運活動對經濟、環境和人／人權的衝擊顯著程度」來繪製重大主題矩陣圖。永續發展推動小組與高階主管同時考量主管評估衝擊的結果及利害關係人關注度來確認重大主題；所設定的門檻為所有議題平均值以上，且所選出的重大議題必須符合公司策略發展方向。最後選出 8 項重大主題：

1. 產品品質與安全
2. 營運績效
3. 法規遵循
4. 客戶關係管理
5. 人才吸引與留任
6. 職業安全與衛生
7. 風險管理
8. 生產過程環境管理

重大主題矩陣



步驟 4：決定報導的重大主題

根據 GRI 3-3 所設定的管理方針進行八項重大主題的揭露。並依據 2023 年所訂定的 2024 年目標進行檢視。再依據 2024 年實績，提出差距分析與對應措施

● 2024 年重大主題與管理指標 (GRI 3-3)

重大主題	管理單位	對應 GRI	管理指標與目標	2024 實績	2025 目標	重大主題對產業鏈衝擊			對應章節
						上游	松瑞	下游	
1. 藥品品質與安全	研發、品保、 生產與物料管理	416 417	確保藥品副作用通報流程 100% 符合內部 SOP	已達成	100% 達成				第四章 產品與創新
			年度受訓率 :100% 完訓	已達成	100% 達成		●	●	
			藥品行銷標示：零違失事件	已達成	零違失				
2. 營運績效	稽核	201-1	維持各項管理系統有效運作； 達成公司業績目標	已達標 1,217,327 (單位：新台幣仟元)	維持各項管理系統有效 運作；達成業績目標	▲	●		第一章 關於松瑞集團
3. 法規遵循	法務、EHS、人資	2-27	無違失	2024 年無發生重大事 件違規	無違失	▲	●	▲	第三章 公司治理
4. 客戶關係管理	行銷業務	自訂	客戶資訊 外洩事件	0	0		●	●	第三章 公司治理
5. 人才吸引與留任	人資	401	員工流動率 10% 員工新進率 20%	員工流動率 41.64% 員工新進率	員工流動率 10% 員工新進率 20%		●	▲	第六章 友善職場
6. 職業安全與衛生	EHS	403	1. 健康促進活動 2 場 / 年 2. 失能傷害頻率 (FR) <3.13 3. 員工年度自主健康檢查照 護率 80%	1. 健康促進活動 2. 失能傷害頻率 (FR) 6.66 3. 員工年度自主健康檢 查照護率 99.6%	較前一年度降低且低於 藥品及醫用化學製品製 造業之平均 FR	▲	●		第六章 友善職場
7. 風險管理	稽核	自訂主題	風險評估結果設計並執行自 行評估作業 100%	風險評估結果設計並執 行自行評估作業 100%	風險評估結果設計並執 行自行評估作業 100%	▲	●	▲	第三章 公司治理
8. 生產過程環境管理	ESH、採購	自訂主題	環境污染無違失	無違失事件	無違失事件	●	●	▲	第五章 永續環境

●表示直接衝擊、▲表示間接衝擊

2.3 重大主題清單 (GRI 3-2)

2024 年與 2023 年重大主題列表的變動說明如下，在八個重大主題當中，維持了四個重大主題，新增營運績效與客戶關係管理。另外對於人才吸引與留任以及職業安全衛生，增加了相關的子議題進行管理。

排序	2024 年重大主題	重大主題包含之議題說明	與 2023 年重大主題差異
1	藥品品質與安全	藥品品質與安全管理；通過各國 FDA 與 GMP 要求	延續
2	營運績效	公司營收業績、獲利率、整體營運表現	新增重大主題
3	法規遵循	遵循各項法令規範的要求，透過宣導與教育訓練提升員工的法規意識	延續
4	客戶關係管理	客戶關係維持、客戶滿意度調查，回應客戶需求的做法	新增重大主題
5	人才吸引與留任	提供合宜的薪資與福利，教育訓練與職涯發展、勞雇溝通管道順暢，了解員工想法與需求	延續並擴大 含勞雇關係
6	職業安全與衛生	提供良好安全的工作環境；職安風險管理，健康促進等。化學品妥善管理	延續並擴大 含化學品管理
7	風險管理	各項風險識別，風險管理政策與防範作為	延續
8	生產過程環境管理	生產過程中造成環境衝擊（包括空氣、水及廢棄物）之管理，涵蓋對供應鏈的環境管理	延續

2.4 利害關係人議合 (GRI 2-29)

松瑞集團採取多元管道與利害關係人溝通並回應期待；針對利害關係人的意見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。

分別股東、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。

類別	對松瑞的意義	關注議題	對應重大主題	溝通管道與頻率	2024 溝通實績
 股東	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。	營運績效 藥品品質與安全 資訊安全 創新產品研發 客戶關係管理	營運績效 藥品品質與安全 客戶關係管理	股東常會（定期） 公告年報（定期） 法人說明會（不定期） 公開資訊觀測站公告資訊（定期）	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 39 次，內容包含董事會重大決議、主管異動等
 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。	風險管理 藥品品質與安全 誠信經營 客戶關係管理 職業安全與衛生	藥品品質與安全 風險管理 客戶關係管理 職業安全與衛生 法遵（含誠信經營）	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
 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。	人才吸引與留任 營運績效 藥品品質與安全 職業安全與衛生 勞雇關係	藥品品質與安全 人才吸引與留任 職業安全衛生	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
 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。	供應商管理 化學品管理 藥品品質與安全 客戶關係管理 營運績效	生產過程之環境管理（含供應鏈管理） 職業安全與衛生（含化學品管理） 藥品品質與安全 客戶關係管理 營運績效	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
 包材供應商	為松瑞提供包材廠商，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。	客戶關係管理 供應商管理 誠信經營 營運績效 藥品品質與安全	客戶關係管理 生產過程之環境管理（含供應鏈管理） 法遵（含誠信經營） 營運績效 藥品品質與安全	電子郵件 / 電話 / 文書 / 相關會議（定期）	

類別	對松瑞的意義	關注議題	對應重大主題	溝通管道與頻率	2024 溝通實績
 政府單位 / 主管機關	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。	法規遵循 資訊安全 能源管理 污染防治 職業安全與衛生	法規遵循 生產過程之環境管理 (含供應鏈管理) 職業安全與衛生 (含化學品管理)	公文及法規說明會 (不定期)	定期參與相關議題主管機關的說明會
 工廠所在地 主管機關	科管局 環保局 消防局 縣市政府	誠信經營 營運績效 法規遵循 創新產品研發 氣候行動	法規遵循 (含誠信經營) 營運績效 生產過程之環境管理 (含供應鏈管理)	半年一次 縣市政府 (不定期)	定期參與相關議題主管機關的說明會 不定期入廠區稽查
 投資機構 / 銀行	借貸資金給本公司的各金融及投資機構	客戶關係管理 誠信經營 資訊安全 營運績效 供應商管理	客戶關係管理 法遵 (含誠信經營) 營運績效 生產過程之環境管理 (含供應鏈管理)	公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話 (定期) 更新網站資訊 (定期)	定期與銀行進行短期融資額度續約



2.5 對 SDGs 的回應

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。

松瑞提供救命藥物，在臨床上扮演著對抗重症感染的最後一道防線，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，也符合其他相對應的目標，包括 SDGs 8, 9, 12, 13 與 17 等。

SDGs	對應重大主題	松瑞回應
 SDG 3 健康與福祉	藥品品質與安全	製藥產業在提升人類健康與福祉方面具有關鍵作用。松瑞集團專注於無菌培南類抗生素的原料藥 (API) 及製劑的生產，這類藥物在臨床上被用作治療重症感染的最後防線。松瑞秉持「尊重生命，完整確效」的品質管理理念，致力於為醫療體系提供高品質的藥品。我們透過嚴謹的製程控制，確保產品的安全性與有效性，不僅滿足客戶需求，也守護病患健康，最終實現與全人類共享健康價值的使命。
 SDG 8 就業與經濟成長	人才吸引與 勞雇關係 職業安全衛生	打造幸福的工作環境是松瑞集團的重要願景之一。我們致力於關注員工的福利與職場安全，確保提供公平合理的薪資待遇，實現同工同酬的原則。同時，我們積極投入教育訓練計畫，幫助同仁持續學習與成長，促進個人職涯發展，並進一步提升經濟成長與企業競爭力。
 SDG 9 工業、創新與 基礎建設	藥品品質與安全	松瑞專注於現有產線的優化，持續投入資源提升生產效率，力求將其打造為業界標竿。此外，我們積極推動新藥研發，致力於創造更多價值，為醫療產業注入創新動能，並滿足市場與患者日益多元的需求。
 SDG 12 責任消費與生產	藥品品質與安全 生產過程環境管理 (含供應鏈管理)	松瑞專注於製程創新與研發，致力於提升能源、水資源和原物料的使用效率。我們嚴格管控制程中有毒物質的使用，並以「零缺失」為目標推動品質管理，全面落實負責任的生產與消費。
 SDG 13 氣候行動	生產過程環境管理 (含供應鏈管理) 風險管理	松瑞意識到國際風險對永續營運的挑戰，並積極應對全方位的風險管理需求。我們導入 TCFD 治理架構，以應氣候變遷帶來的實體與轉型風險，同時採取調適措施，並抓住相關市場機遇。在減碳方面，我們透過持續優化製程，降低溫室氣體的排放密度，以實現企業永續發展的承諾。
 SDG 17 全球夥伴	生產過程環境管理 (含供應鏈管理)	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。

Chapter. 3 公司治理

3.1 松瑞的治理架構

3.2 誠信經營與商業道德

3.3 風險管理 重大主題

3.4 資訊安全

3.5 稅務管理

3.6 客戶關係管理 重大主題

3.7 永續供應鏈管理

3.8 法規遵循 重大主題

3.9 參與公協會情形

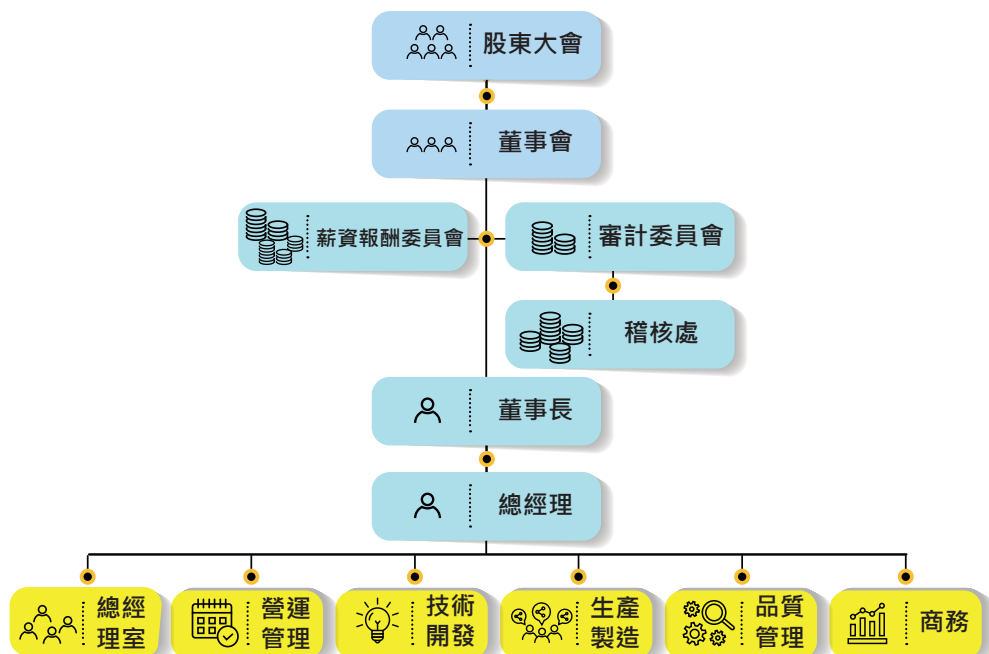


3.1 松瑞的治理架構 (GRI 2-9, 2-11)

董事會為公司的最高治理單位，董事會主席為董事長。董事會下有審計委員會、薪資報酬委員會和永續發展推動小組。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 年成立了永續發展推動小組，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



■ 董事會提名與遴選 (GRI 2-10)

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。

■ 董事會運作

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。

董事會依循本公司「董事會議事規範」運作，至少每季開會一次。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。

功能性委員會

董事會設立了審計委員會與薪酬委員會，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。

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。

薪資報酬委員會 (GRI 2-19, 2-20)

本公司薪資報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。薪資報酬委員會主要職能為薪酬政策決定。

薪資報酬委員會以專業客觀之地位，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。

2024 年功能委員會運作情況

姓名	審計委員會	薪資報酬委員會
主席	張日炎	張日炎
委員	林志明	林志明
委員	鄭欽華	鄭欽華
召開次數	6	6
出席率	100%	100%

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。

本屆董事會主席為董事長；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，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 (法人代表人) 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 (法人代表人)	男	中華民國	醫學藥學化學	51 歲以上		
陳正	董事 (法人代表人)	男	中華民國	醫學藥學化學	51 歲以上		
陳勇發	董事 (法人代表人)	男	中華民國	醫學藥學化學	51 歲以上		
謝榮盛	董事 (法人代表人)	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 (法人代表人)	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%

■ 溝通關鍵重大事件 (GRI 2-16)

高階管理層定期向董事會報告公司營運活動對於經濟、環境、社會的衝擊，包含關鍵重大事件。2024 年 5 月高階管理層向董事會報告：配合公司營運策略調整，擬將設籍新竹科學園區變更為南部科學園區，後續配合遷址工作，於 2024 年下半年完成各項工作事項。

在對外界溝通的部分；公司亦依照法規規定，如有重大訊息，則發布於公開資訊觀測站。

■ 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。本公司董事會於 2024 年自評評分結果為 4.75 分 (滿分為 5 分)。

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

■ 強化董事會智識 (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，2024 年董事及獨立董事進修總時數達 54 小時，每位董事成員皆 100% 完成進修課程。2024 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。

2024 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	2024/05/07	社團法人中華公司治理協會	企業併購規範實務及案例研析	3
法人董事長代表人	李香雲	2024/09/03	社團法人中華獨立董事協會	從 ESG 轉型到影響力投資與商機掌握	3
法人董事代表人	鍾信勇	2024/11/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	審計委員會之運作實務	3
法人董事代表人	鍾信勇	2024/11/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	3
法人董事代表人	陳正	2024/05/31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業經營與風險因應管理	3
法人董事代表人	陳正	2024/09/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業風險管理與危機處理 - 董監視角	3
法人董事代表人	陳勇發	2024/12/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	破權交易機制與破管理應用	3
法人董事代表人	陳勇發	2024/12/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	矽光子定義網路：矽光子 (SiPh) 與共同封裝光學 (CPO) 的發展趨勢	3
法人董事代表人	謝榮盛	2024/10/01	社團法人中華公司治理協會	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3
法人董事代表人	謝榮盛	2024/10/21	社團法人中華公司治理協會	美國法上提名與薪酬委員會之介紹：個案分析	3
法人董事代表人	周家駒	2024/10/21	社團法人中華公司治理協會	美國法上提名與薪酬委員會之介紹：個案分析	3
法人董事代表人	周家駒	2024/12/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	股東會、經營權與股權策略	3
獨立董事	張日炎	2024/07/30	社團法人中華公司治理協會	ESG 評鑑的願景及趨勢	3
獨立董事	張日炎	2024/10/01	社團法人中華公司治理協會	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3
獨立董事	林志明	2024/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	鄭欽華	2024/11/08	社團法人中華公司治理協會	企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析	3
獨立董事	鄭欽華	2024/12/24	社團法人中華公司治理協會	商機無限的淨零路徑 - 從產業視野解析策略方向	3

3.2 誠信經營與商業道德

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。

■ 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 2024 年底松瑞未發生任何反競爭、反托拉斯與壟斷行為，無貪污之事件。

■ 內線交易與利益衝突防範 (GRI 2-15)

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。

李香雲董事長雖擔任其他公司董事，但松瑞依內部訂定內控、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。

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。

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。2024 年末接獲檢舉案件。

員工申訴之信箱：hr2@saviorlifetec.com.tw

外部投訴之電子郵件：notice@saviorlifetec.com.tw。

3.3 風險管理 重大主題

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，由永續發展推動小組擔任權責單位，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。

重大主題	風險管理																	
衝擊評估	正面 (潛在) 衝擊：在可承受風險範圍內，達成風險與報酬合理化之目標，可降低意外發生機率，減少資產的損失，達到公司永續經營 負面 (潛在)：因風險管理不當可能會造成客戶權益受損，公司發生重大違規或經營損失、信譽受損或其他難以衡量之負面影響																	
政策與承諾	政策： ● 內部政策：風險管理政策 承諾： 擬定「風險管理政策與作業程序」，羅列四大類風險 (營運風險、財務風險、作業風險及環境風險) 及風險處置策略 / 處理原則，由各權責單位針對所負責之業務範圍，依「風險管理程序」所載之風險管理流程負責評估、提報及執行因應 / 預應方案，降低風險危害之可能衝擊。																	
權責單位	● 監督單位：董事會 ● 執行單位：永續發展推動小組執行風險管理之權責單位 ● 管理單位：稽核																	
管理行動・指標與目標	松瑞以依據風險評估結果設計並執行自行評估作業為指標 <table><tr><th>指標</th><th>2024 實績</th><th>2024 目標</th><th>達成</th><th>2025 目標</th><th>2030 目標</th></tr><tr><td>依據風險評估結果設計並執行自行評估作業</td><td>100%</td><td>100%</td><td>V</td><td>持續依據風險評估結果設計並執行自行評估作業</td><td>持續依據風險評估結果設計並執行自行評估作業</td></tr></table>						指標	2024 實績	2024 目標	達成	2025 目標	2030 目標	依據風險評估結果設計並執行自行評估作業	100%	100%	V	持續依據風險評估結果設計並執行自行評估作業	持續依據風險評估結果設計並執行自行評估作業
指標	2024 實績	2024 目標	達成	2025 目標	2030 目標													
依據風險評估結果設計並執行自行評估作業	100%	100%	V	持續依據風險評估結果設計並執行自行評估作業	持續依據風險評估結果設計並執行自行評估作業													
確保行動有效性	預防與減緩 ● 依照營運風險、財務風險、作業風險及環境風險四大風險類別辨識出 11 項高風險議題並採取因應措施 ● 向董事會報告風險狀況，確保管理架構及風險控管功能正常運作 管理 ● 依照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，由相關經理人設計內控制度並經董事會通過，稽核處依風險評估結果擬訂年度稽核計畫 ● 並執行其職務，適時提供改進建議，確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正之依據 ● 每個月定期召開高階營運策略會議召開，針對集團人員、產品及未來發展等相關事項進行追蹤討論																	

重大主題

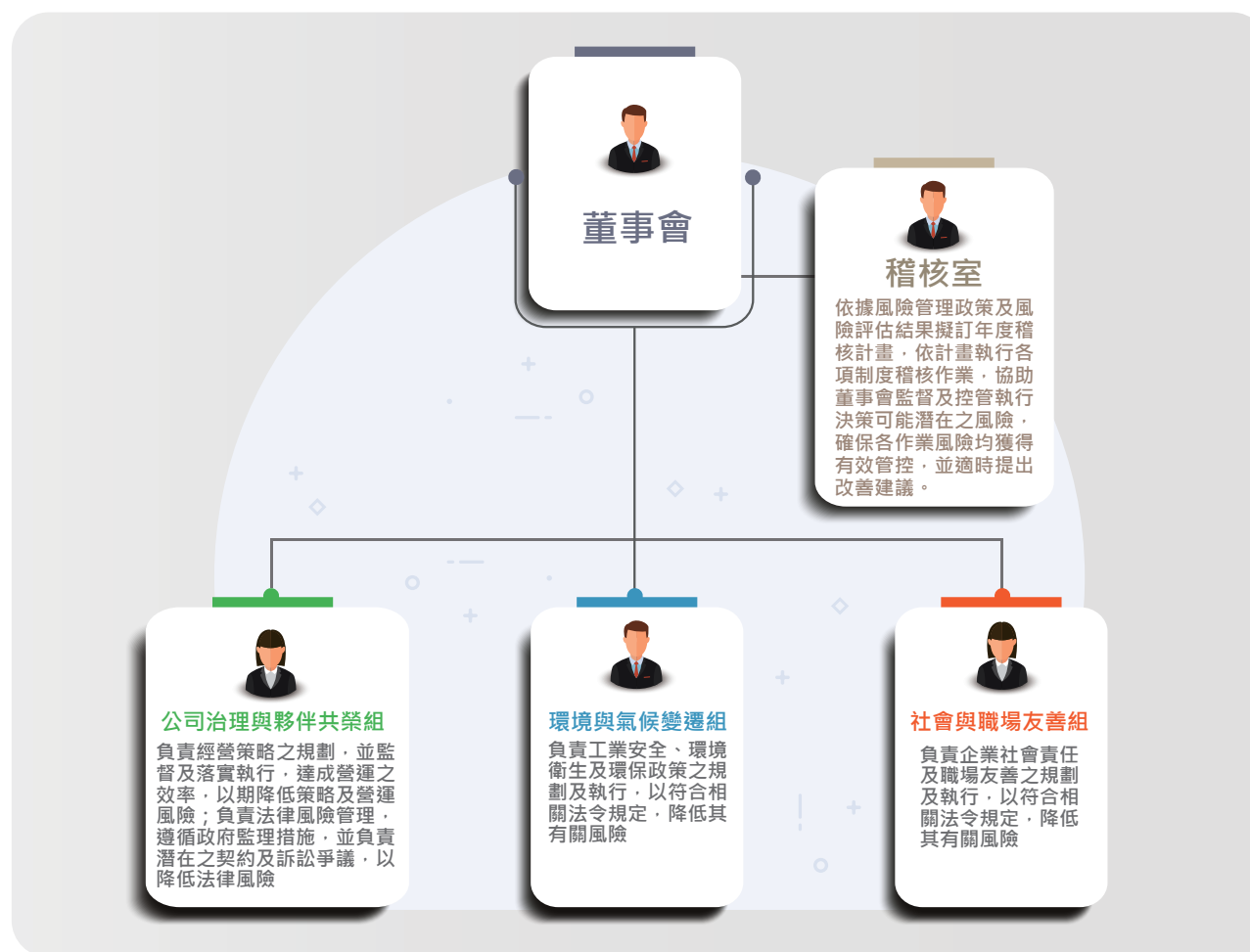
風險管理

利害關係人溝通

相關利害關係人包括：投資人／股東、客戶／業主、同仁、供應商、社區、政府機關、投資機構／銀行及媒體。透過定期／不定期舉行各項形式溝通。

風險管理治理架構

由永續發展推動小組擔任權責單位，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。



Step 1 風險辨識



風險辨識即是識別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、環境污染責任風險、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。

2024 風險管理執行成效

風險類別	風險因子	預防措施	2024 運作情形
營運風險	公司治理風險	定期向董事及高階主管進行宣導。	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	依公司懲處辦法規定執行	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	2024 運作情形
作業風險	法律遵循風險	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。	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	- 執行防毒軟體與防火牆的功能。 - 辦理資訊安全教育訓練。	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	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。	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	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。	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。參考 5.5 氣候相關財務揭露 2. 針對重大風險與機會項目進行潛在財務衝擊評估。 3. 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。

3.4 資訊安全

■ 資訊安全組織架構

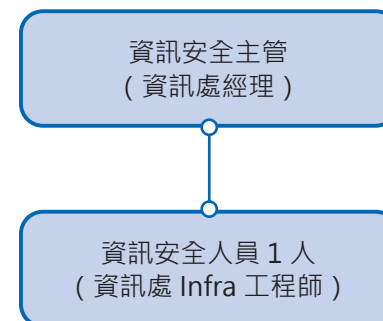
公司由資通安全之權責單位為資訊部門人員，資安管理組織配置 2 人，每月至少開會一次，討論有關資安運作狀況，以及資安改善相關活動。

■ 資通安全管理作法

松瑞已於 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。

本公司於 2022 年 10 月 25 日訂定「資通安全政策與作業管理辦法」，由資訊處負責推行及落實本規定之資通安全作業，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。此外，也持續優化資訊安全管理辦法，並已上線 SIT-C-018 辦公室資訊作業管理辦法，預計於 2025 年第三季完成其他相關辦法的整合與優化。

台北辦公室與台南兩地已整合 IPsec VPN，並啟用異地備援機制。排程在離峰時段，將台南廠的重要 ERP 資料同步至台北異地的 NAS 進行存儲。



2024 年資訊安全成效

本公司資安人員每季定期對公司員工進行宣導，內容包括一般資訊安全觀念、通訊軟體資訊安全、釣魚郵件辨識等內容。公司每年亦定期進行災害復原演練，2024 年度已成功執行共用系統 -AD 人員資料庫的災難復原演練。2024 年松瑞並無發生重大資通安全事件。



3.5 稅務管理

為落實企業永續發展目標與善盡企業社會責任，並因應國際法規趨勢，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。

衝擊評估

正面：優良的營運，可增加產業就業機會，亦能提升資本市場效率，吸引國內外資金，提高國際能見度，增加公司競爭力
負面：公司營運績效不佳，恐導致縮減預算及裁員。亦會造成資本市場股東及投資人的損失，影響公司形象，持續降低競爭力

政策與承諾

政策：

- 內部政策：稅務治理政策

承諾：

激發核心能力的新動能，開創成長的新產業領域，並積極推動低碳產品的研發與再生能源的使用。通過精確掌握產品研發與試作參數的驗證，我們確保初期量產能達到高良率模式，為公司未來發展奠定堅實基礎。我們同時重視組織創意力的培養，開拓未來成長空間，並發揮前後垂直整合的效益，推動高附加價值產品的發展，實現長期穩定的業務增長。

權責單位

- 監督單位：董事會
- 執行單位：永續發展推動小組執行風險管理之權責單位

松瑞以毛利率以及各項財務相關風險為指標

指標與目標

指標	2024 實績	2024 目標	達成	2025 目標	2030 目標
毛利率	全年度毛利率達 20%	毛利率維持穩定成長	√	毛利率維持成長，目標維持雙位數以上	毛利率維持成長，目標維持雙位數以上
匯率風險	兌換損失低於發布重大訊息評估之重大性標準	兌換損失低於發布重大訊息評估之重大性標準	√	兌換損失低於發布重大訊息評估之重大性標準	兌換損失低於發布重大訊息評估之重大性標準
稅務風險	0 罰款	0 罰款	√	0 罰款	0 罰款
資金流動風險	至少兩個月可運用資金	維持可運用資金 (至少兩個月營運資金可支配)	√	維持可運用資金 (至少兩個月營運資金可支配)	維持可運用資金 (至少兩個月營運資金可支配)

確保行動有效性

預防與減緩

- 召開股東常會與法人說明會，使股東與投資人即時了解公司經濟績效

管理

- 依照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，由相關經理人設計內控制度並經董事會通過，稽核處依風險評估結果擬訂年度稽核計畫並執行其職務，適時提供改進建議，確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正之依據
- 每個月定期召開高階營運策略會議召開，針對集團人員、產品及未來發展等相關事項進行追蹤討論

利害關係人溝通

召開股東常會及法人說明會

稅務治理政策

稅務治理政策 7 大原則

法令遵循	資訊透明	決策全面	積極溝通	風險控管	商業實質	職能專業
遵循稅務法規，正確申報繳納稅負善盡納稅義務。	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。	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。	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。	制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。	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。	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。

稅務策略執行作法

松瑞集團及各子公司在辦理各類稅務申報及處理稅務相關議題時，應遵循分層負責並經適當核准的程序。對於每項稅務申報及議題，必須進行詳細審查與檢視，並妥善保留佐證資料，以便公司完整備存或應外部主管機關調閱。稅務管理單位為財務管理部，該部門可根據必要性或董事會主管建議，向相關單位及子公司蒐集稅務資訊，進行稅務風險評估，並監督子公司遵循相關稅務政策。此外，稅務管理單位亦可透過協調與溝通，或調閱相關資料來取得子公司稅務管理的資訊。若子公司有稅務管理事務需要母公司協助，亦可向財務管理部反映。

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 仟元	2022	2023	2024
收入	1,265,749	1,050,277	1,217,327
稅前淨利	36,310	27,497	179,401
累積可接受的調整稅前淨利	36,310	27,497	179,401
應計所得稅	0	0	190
法定稅率（以 % 表示）	20%	20%	20%
實際支付的現金稅金	0	0	190
現金稅率（以 % 表示）	20%	20%	20%

3.6 客戶關係管理 重大主題

我們致力於通過專業的溝通和透明的信息共享，深入了解客戶的需求，並提供高品質的產品，以建立長期穩定的合作關係。也透過嚴謹的品質與法規管理流程，向客戶保證產品均符合法規與品質標準

重大主題	客戶關係管理												
衝擊評估	正面 (實際)：跟客戶深度合作，確保供應鏈穩定地提供高品質的抗生素，來持續性搶救病患的生命，造福人類 負面 (潛在)：如缺乏良好管控，或資訊安全事件，導致顧客資料外洩，會造成負面衝擊												
政策與承諾	政策： ● 外部法規：符合 GMP/GDP 規範，確保產品品質達到法規標準，且運輸時不影響品質 ● 內部政策：產品序列化編碼 承諾： 松瑞集團秉持顧客至上，重視客戶隱，對業務同仁宣導使用公司提供的高安全性網路硬碟，來傳輸重要資料給客戶，如 Invoice 等。避免客戶資訊外洩或導致駭客攻擊。此外，提供給客之產品也接受並符合 GMP 與 GDP 等嚴格的審查規範，以確保顧客使用安全無虞。												
權責單位	● 監督單位：品質部、資訊處 ● 執行單位：銷售處												
管理行動， 指標與目標	松瑞以客戶資訊外洩事件為指標 <table><tr><th>指標</th><th>2024 實績</th><th>2024 目標</th><th>達成</th><th>2025 目標</th><th>2030 目標</th></tr><tr><td>客戶資訊外洩事件</td><td>0</td><td>0</td><td>V</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>	指標	2024 實績	2024 目標	達成	2025 目標	2030 目標	客戶資訊外洩事件	0	0	V	0	0
指標	2024 實績	2024 目標	達成	2025 目標	2030 目標								
客戶資訊外洩事件	0	0	V	0	0								
確保行動有效性	預防或減緩 採用安全網路硬碟與加密傳輸方案後，公司未發生重大數據洩露事件管理												
利害關係人溝通	客戶定期線上會議並安排展覽見面詳談，不定期主動詢問客戶動態來了解需求與產業趨勢												

3.7 永續供應鏈管理

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。2024 年來自當地供應商之採購支出比例為 39.88%，較 2023 年的 20.38% 有所上升；非當地供應商之採購支出比例為 60.12%。

松瑞原料採購主要供應商採購金額比例 (GRI 204-1)

廠址	來源	2022	占比	2023	占比	2024	占比
南科廠 (API)	當地採購	33,473,754	12%	23,457,354.00	14.03%	218,813,845.7	36.31%
	非當地採購	19,565,967	7%	76,916,636.00	46.00%	257,385,991.2	42.70%
針劑廠	當地採購	7,789,120	3%	6,379,405.00	3.82%	13,129,444	2.18%
	非當地採購	69,150,669	25%	561,234.00	0.34%	104,979,157.7	17.42%
總計	當地採購	63,727,565	23%	34,067,678.00	20.38%	240,344,420.8	39.88%
	非當地採購	213,554,345	77%	133,128,787.00	79.62%	362,365,149	60.12%

主要與關鍵供應商

松瑞集團供應商主要分為原料供應商以及包材供應商，所有供應商均被要求必須符合 GMP 規範，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。

供應商風險管理

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。

■ 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，同時並要求供應商簽署「供應商企業責任行為準則」，確保供應商遵守人權規範。

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

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。2024 年原物料供應商定期紙本考核 5 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 3 間(不包含委外運輸商、委外實驗室)。

■ 供應商 ESG 符合度調查

2024 年松瑞共調查 39 家供應商，要求供應商填寫 ESG 問卷調查，39 家均完成回覆，且均無違反相關法規。

	環境面	社會面
調查家數	39	39
回覆家數	39	39
有沒有違反相關法規	無	無
回覆率	100%	100%

3.8 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定，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。

重大主題	法規遵循
衝擊評估	正面 (實際) : 透過完整規章體系及具體管理機制，落實各項法令遵循，對於經濟、環境、人 / 人權帶來正面影響 負面 (潛在) : 如果缺乏法規意識，對於經濟、環境、人 / 人權都可能造成負面影響，也會影響公司的聲譽。
政策與承諾	政策： - 外部法規：公司法、環境保護相關法規，勞動基準法規；國際醫藥法規協和組織 (ICH) 的指引、國際醫藥品稽查協約組織 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」) 等 - 內部政策：各項因應法規產生的流程與程序；公司已依照製藥行業內部控制及稽核制度實施辦法及相關法令規定；以及內部稽核作業辦法進行管理
權責單位	- 監督單位：稽核、法務、EHS、人資 - 執行單位：各處室
管理行動， 指標與目標	松瑞長期積極關注國內外製藥法令變更並依照內部政策，落實執行。 指標：無違失事項 2024 年無發生重大事件 (註) 違規，但有一起經檢舉後發現的消防違規事件，裁罰 40,000 元，後續已妥善處理。
確保行動有效性	透過內部稽核作業進行管控
利害關係人溝通	透過公司官網，永續報告書，年報等揭露法規遵循情況

註：重大事件依照上 (興) 櫃公司重大訊息金額為 100 萬以上視為重大事件。

■ 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。

■ 違規說明

2024 年，松瑞集團安檢小組接獲檢舉公危品超量進廠，並因此被處以 40,000 元罰款。為了防止未來再次發生類似問題，我們後續加強對六類公共危險物品存放量的管控，並定期檢查和更新相關存放規範。此外，我們還將進行員工的安全教育訓練，確保所有操作人員充分理解並遵守相關的安全規定，從而有效降低風險並避免類似違規事件的再次發生。

3.9 參與公協會情形 (GRI 2-28)

2024 年松瑞集團參與下列公協會組織，透過產業交流，促進共同發展。

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	不特定對象	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	不特定對象	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。
台南市毒災聯防小組	EHS 團隊	參與課程及災害演練	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

Chapter.4

產品與創新

4.1 產品品質與安全 重大主題

4.2 產品責任與創新技術



松瑞集團透過上、中、下游整合的生產技術，提供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，為公司帶來穩定供貨及市場優勢。

4.1 藥品品質與安全 重大主題 (GRI 2-6)

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、國際醫藥品稽查協約組織 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。

重大主題	藥品品質與安全																													
衝擊評估	正面 (實際)：松瑞製藥在經濟層面，能提升公共健康並創造就業機會；在環境方面，無菌製造產業本身具有特定運作法規規範，具有較高運作成本，伴隨生產活動將有廢水、廢棄物之產生、相關作業皆產生碳足跡，正透過各面向努力，將其降低及減少以保護環境；對於人群，致力於確保產品安全與公平供應，組織嚴格監控商業及製造活動，確保未涉及剝削或不當行為、並對供應商推行合規審查，若發現不符，即時啟動改善計畫，降低對環境與人權的負面衝擊。 負面 (潛在)：若品質出現問題，造成產品召回或顧客生命受到危害，間接影響公司聲譽或使公司受到裁罰																													
政策與承諾	政策： ● 外部政策：松瑞製藥嚴格遵守製藥法規如 PIC/S GMP Part I, II, III 及其 Annexes、EU GMP、ICH Q7, Q8, Q9, Q10, Q11、US GMP 21 CFR Parts 11, 210, 211 等 ● 內部政策：內部遵循「變更管制政策」、「生產製造命令管制程序」、「品質管理審查會議」、「調查與矯正預防措施」、「藥品不良品通報」、「品質風險評估與管理」等規範，針對生產製造、環境控制等全方面進行管理，確保產品品質。																													
權責單位	● 監督單位：品質管理部 ● 執行單位：各部門 (如品保處、品管處、製造部等)																													
管理行動， 指標與目標	松瑞以產品回收件數、關鍵性客訴及關鍵性查廠缺失為指標 <table><tr><th>指標</th><th>2024 實績</th><th>2024 目標</th><th>達成</th><th>2025 目標</th><th>2030 目標</th></tr><tr><td>產品回收數量</td><td>100% 達成</td><td>回收件數 =0</td><td>V</td><td>回收件數 =0</td><td>回收件數 =0</td></tr><tr><td>關鍵性客訴數量</td><td>100% 達成</td><td>關鍵性客訴數量 =0</td><td>V</td><td>關鍵性客訴數量 =0</td><td>關鍵性客訴數量 =0</td></tr><tr><td>關鍵性查廠缺失數量</td><td>100% 達成</td><td>關鍵性查廠缺失數量 =0</td><td>V</td><td>關鍵性查廠缺失數量 =0</td><td>關鍵性查廠缺失數量 =0</td></tr></table>						指標	2024 實績	2024 目標	達成	2025 目標	2030 目標	產品回收數量	100% 達成	回收件數 =0	V	回收件數 =0	回收件數 =0	關鍵性客訴數量	100% 達成	關鍵性客訴數量 =0	V	關鍵性客訴數量 =0	關鍵性客訴數量 =0	關鍵性查廠缺失數量	100% 達成	關鍵性查廠缺失數量 =0	V	關鍵性查廠缺失數量 =0	關鍵性查廠缺失數量 =0
指標	2024 實績	2024 目標	達成	2025 目標	2030 目標																									
產品回收數量	100% 達成	回收件數 =0	V	回收件數 =0	回收件數 =0																									
關鍵性客訴數量	100% 達成	關鍵性客訴數量 =0	V	關鍵性客訴數量 =0	關鍵性客訴數量 =0																									
關鍵性查廠缺失數量	100% 達成	關鍵性查廠缺失數量 =0	V	關鍵性查廠缺失數量 =0	關鍵性查廠缺失數量 =0																									

重大主題	藥品品質與安全
	松瑞提供符合國際先進國家品質標準的原料藥品及針劑藥品，並在生產過程中全面符合歐洲、美國、日本、澳洲及紐西蘭等地的法規要求。我們建立了符合 cGMP 標準的無菌生產操作程序，確保產品的安全性與有效性，並致力於達成可持續的經營目標，保障產品品質的一致性和長期穩定性。 我們制定了公司品質手冊，將其作為品質政策的核心指導原則。為確保品質管理的有效執行，每三個月定期召開品質管理審查會議，檢討品質事件並追蹤改進成效，並每年進行產品品質檢討並編制報告。 預防或減緩 ● 每季召開品質管理審查會議追蹤改進成效 ● 每年進行產品品質檢討 管理 ● US FDA、TFDA、EU GMP、GDP 定期查廠 ● 定期部門內稽 ● 客戶申訴處理
確保行動有效性	
利害關係人溝通	透過線上會議、公開資訊、電子郵件、品質合約、供貨合約、查廠申請等方式，進行定期與不定期之溝通。

生產設備及製造流程

松瑞製藥擁有成熟的合成、純化及凍乾技術及專業的研發團隊，以符合 cGMP 的無菌廠房及訓練有素的無菌操作人員提供客戶一套完整的無菌原料藥及無菌針劑充填的生產服務。松瑞製藥所有無菌原料藥及針劑的生產均依照 PIC/S、歐盟以及美國食品藥品監督管理局規範下嚴格執行。另外，松瑞所有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。

品質管理系統

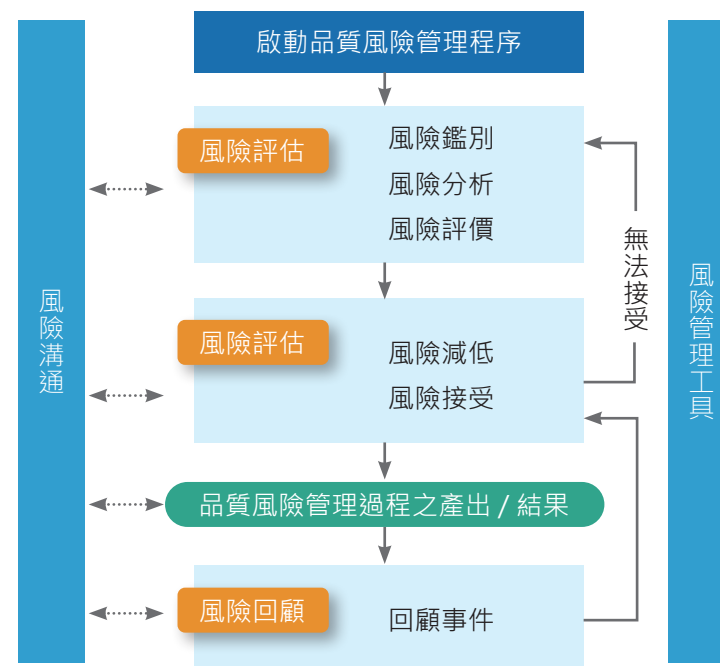
為確保藥品之品質，松瑞依據 SOP 品質風險評估與管理 -QRM(Quality Risk Management – QRM) 執行品質管理風險評估，並且生產作業管理流程依據歐、美、日、澳、紐等先進國家法規的 cGMP 系統，以規範無菌生產的操作程序，確保松瑞產品之安全性及有效性。截至 2024 年松瑞集團沒有重大品質管理相關事件發生。

品質風險評估

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，並評估它們對藥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。

品質教育訓練 PIC/S GMP 及 GDP

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，松瑞要求員工須完成其職務相對應之教育訓練，以提升員工專業智識，並減少錯誤與事故發生機率，如 PIC/S GMP 和 GDP 的品質教育訓練等。2024 年教育訓練時數共計 5,844.3 小時。



2024 年各廠取得認證情形

	南科一廠	南科二廠	針劑廠
TFDA GMP 及 GDP	核定內容：原料藥 (SMZ) 製造作業、分 / 包裝作業、運銷作業 (儲存、輸出)。 至 2027/11/16 有效 核定內容：非無菌產品之固體劑型 (Carbapenem) 分 / 包裝作業、運銷作業 (儲存、輸出)。 至 2025/04/07 有效	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：2022/11/21-29 結果：Voluntary Action Indicated (VAI)	稽核日期：2022/11/21-29 結果：Voluntary Action Indicated (VAI)	稽核日期：2023/07/20-28 結果：Voluntary Action Indicated (VAI)
EU GMP (AEMPS)	稽核日期：2024/06/11-13 結果：Certificated	稽核日期：2024/06/11-13 結果：Certificated	稽核日期：2024/06/03-07 結果：Certificated

藥品安全管理

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。



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。

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

- 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。

資訊透明

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。

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。

藥品安全監視

松瑞與客戶簽署藥品安全監視 (Pharmacovigilance) 合約，持續追蹤藥品是否有不良反應。

產品召回

松瑞對產品品質嚴格把控，2023 與 2024 均無產品召回事件。2022 召回「Ertapenem for Injection 1g」，係因松瑞向衛福部申請「全處方」依首家變更，本公司因此需依規定回收該產品辦理驗章，驗章完成後返還客戶端銷售。該次召回事件非因品質異常因素發起。

	FY 2021	FY 2022	FY 2023	FY 2024
件數	無	1 次 (12,000 支)	無	無
金額	無	無	無	無

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。

- 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，並解釋治療計劃、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。

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。2024 年無發生違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約的事件。

4.2 產品責任與創新技術

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永續原則，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，如以下：

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。

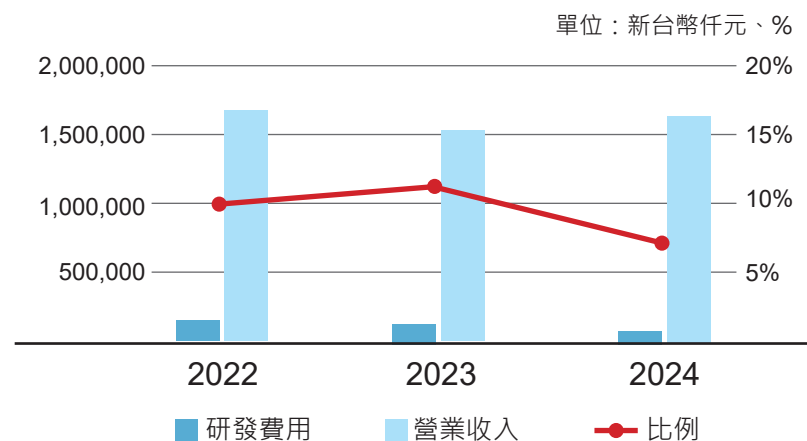
製度面

- **制度倫理面：**確保研發過程和成果符合藥典、法規要求。

投入之研發費用

單位：新台幣仟元、%

	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用	119,122	110,955	75,112
營業收入	1,265,749	1,050,277	1,217,327
比例	9.41%	10.56%	6.17 %



研發流程

產品研發流程可分為以下步驟進行：



■ 核心技術與平台

松瑞集團的產品製程為全有機合成；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，均由本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。

1

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。

2

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。

3

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。

4

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。

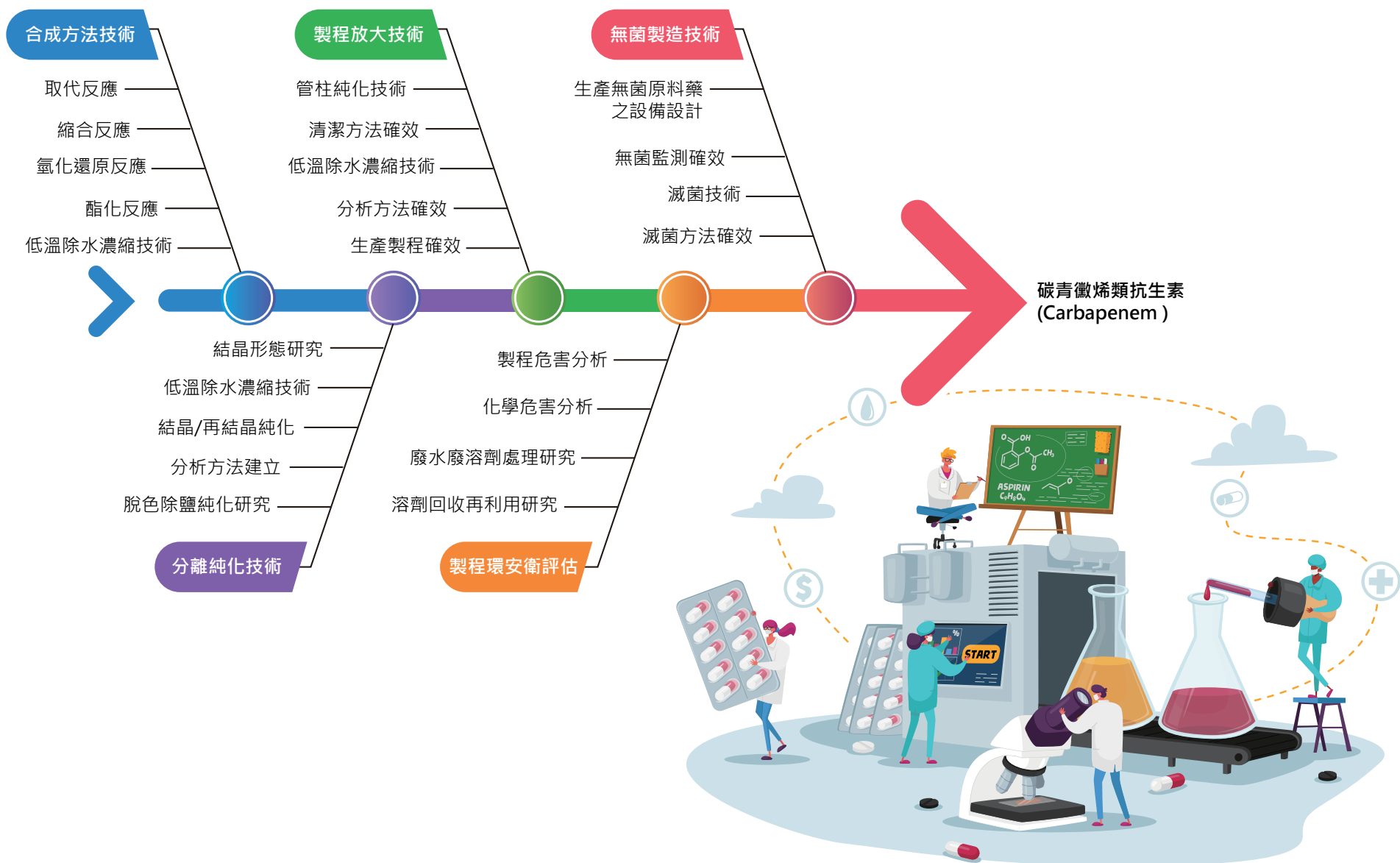
5

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。

6

松瑞集團掌握之關鍵技術平台



藥物研發健康及安全的管理

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。

Chapter.5 永續環境

5.1 生產過程的環境管理

5.2 污染防治

5.3 廢棄物管理

5.4 能源與溫室氣體排放管理

5.5 氣候相關財務揭露(TCFD)



本公司秉持著「社會責任」、「負責」、「使命感」、「持續改善」、「健康關懷」及「法規依循」等核心理念，致力於維護地球資源，減少碳排放，並積極宣導環境保護與個人責任。透過教育訓練，提升員工對於環境保護的使命感，並不斷改善環境績效，確保公司永續經營。同時，嚴格遵循環境相關法規落實公司的環境作為，實現公司的長期發展與企業永續。

5.1 生產過程的環境管理

重大主題

松瑞集團專注於開發和製造抗生素原料藥、小分子及肽類藥物，實行垂直整合，從無菌原料到針劑成品的全套製造，確保一貫性生產。我們的廠房設備達到高標準，符合 cGMP 以及日本、歐洲和美國等政府衛生標準。我們在製藥過程需要使用能源，水資源以及原物料，因此我們致力在產品生命週期以及供應鏈當中減少對環境的負面衝擊。為了追蹤進度，也定期追蹤溫室氣體排放，水資源使用以及廢棄物等指標。

重大主題

生產過程的環境管理

衝擊評估

正面實際衝擊：透過良好的生產製造管理，進行對能資源的管控，減少對環境的負面衝擊
負面潛在 / 實際衝擊：製藥過程需要使用能源，水資源以及原物料，因此需要在產品生命週期以及供應鏈當中減少對環境的負面衝擊；包括溫室氣體排放，水資源使用以及廢棄物等減量

政策與承諾

政策：環境安全衛生政策

權責單位

環安衛部

指標與目標

無環境相關違失事項

確保行動有效性

預防或減緩
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。
管理
環安衛部每年定期召開「環境管理評估會議」，並向董事會提交年度報告。自 2023 年起，該部將與永續發展推動小組合併，共同向董事會匯報重要議題和管理指標。

利害關係人溝通

定期依照政府單位要求進行申報；每年公告環境管理績效於永續報告書當中

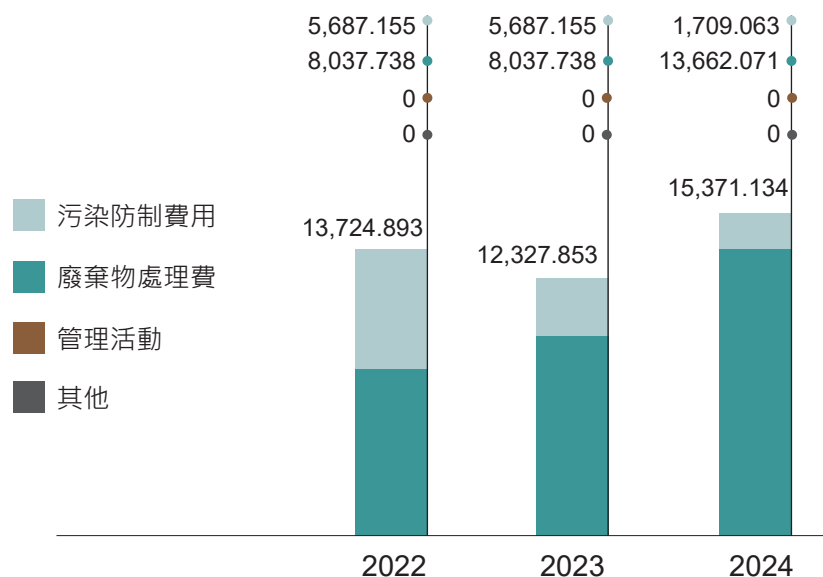
環境管理流程與會議

環安衛委員會議每三個月（每年 1、4、7、10 月）定期召開，並由主任委員主持，執行秘書負責委員會運作之協調開會記錄及追蹤後續的工作展開，環安衛委員可依當時執行事項再列入會議內容，會議結束之際路將交由環安衛處存查，保存期限為三年。

環境成本投入

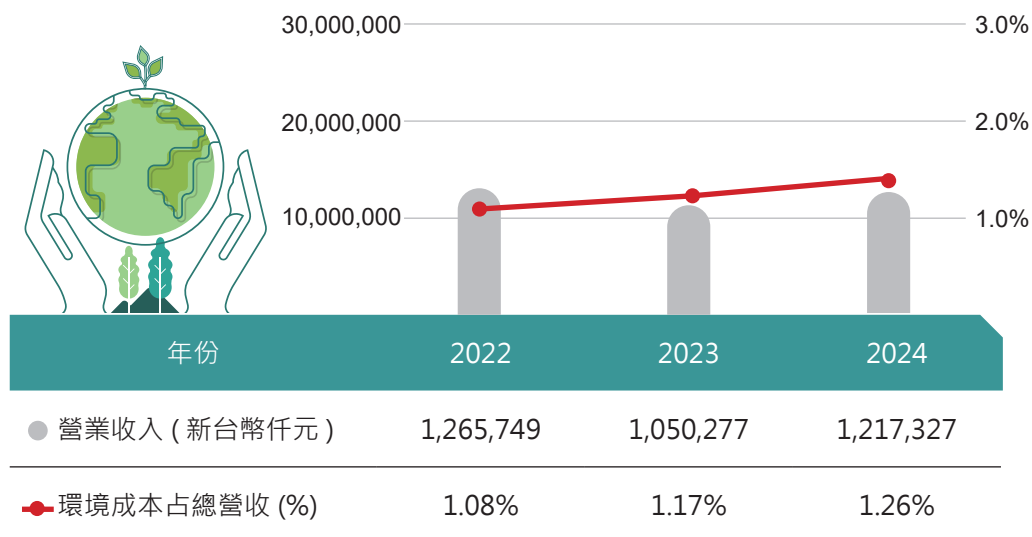
2024 年松瑞的環境費用投入為 1,537 萬元，其中最大宗的投入為依據法規之廢水水質處理、空氣污染防治、預防土地污染、事業廢棄物處理之必要支出，確保公司各廠區符合法規要求。

松瑞集團環境成本投入



會議內容如下

- 上次會議決議及追蹤事項
- 職業災害調查報告
- 環安衛巡檢稽核事項
- 環安衛管理績效
- 環安衛法規查核
- 臨時動議



2024 執行成效

自 2022 年起，松瑞集團已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。2024 年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。

5.2 污染防治

松瑞秉持環保責任，積極推動污染防治措施，並確保所有營運活動符合相關法規與環境標準。公司針對空氣污染、水污染及水資源風險進行全面管理，確保廠區內的廢氣排放與水資源使用均符合法規要求，並致力於資源的高效利用與持續改善。在空氣污染防治方面，公司嚴遵法規要求，甚至以優於法規要求的做法來進行空氣污染防治的管理機制；在水污染防治上，則加強廠內節約用水宣導，並定期評估水資源風險，確保可持續的資源管理。

空氣污染防治

松瑞集團遵守政府所頒布實施之空污排放相關法令，以優於法規的作法來進行空氣污染防治的管理，並使用「低污染清潔能源」、製程改善等方案。我們也密切追蹤國內法規排放要求（如：環保署固定污染源有害空氣污染物排放標準），做為改善空氣污染排放的參考標準。此外，在本公司的營運過程中，並沒有產生任何會對臭氧層造成破壞的空氣排放物質。

松瑞歷年空氣污染排放統計

廠區	年度 (單位: kg)	(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
南科廠	2022	210.81	-	-	970.74	-	-	6.32	1,187.87	1,947
	2023	203.29	-	-	1,096.46	-	-	6.1	1,305.85	2,886
	2024	234.48	-	-	1,229.6			7.02	1471.1	3,777

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）。

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，發現松瑞集團各廠區均非處於高度水壓力區域，但我們仍為因應此類風險，提前做好準備。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。

取水管理

松瑞集團取水來源皆來自於自來水公司，主要用途為生活用水及製程用水。2024 年因竹南廠作業南移至南科廠，竹南廠不再運營，間接導致南科廠取水量較 2023 年增加 16.08%，但集團整體取水量下降 22.90%。

取水量明細統計

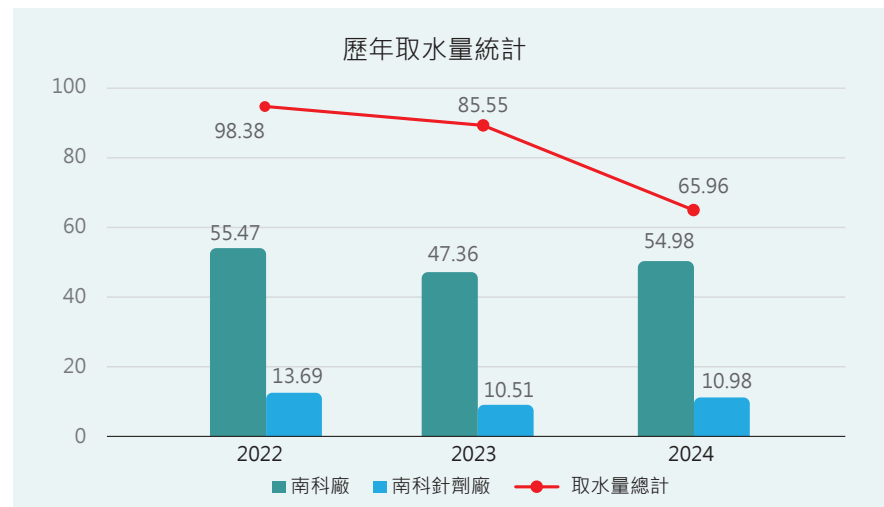
單位：百萬公升	取水來源	2022	2023	2024
南科廠	自來水	55.47	47.36	54.98
南科針劑廠	自來水	13.69	10.51	10.98
總計	集團總計	98.38	85.55	65.96

註：竹南廠於 8 月正式關廠，2024 無數據統計

排水管理

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。

2024 年松瑞各廠區的生活污水和事業廢水均符合各區污水處理廠的管理標準，並且納入工業區污水下水道系統或市政污水管網處理。



廢水排放處理方式與地點

廠區	排放處理方式	放流標準、標準來源 (環境指標、遵循之法規)	放流地點
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

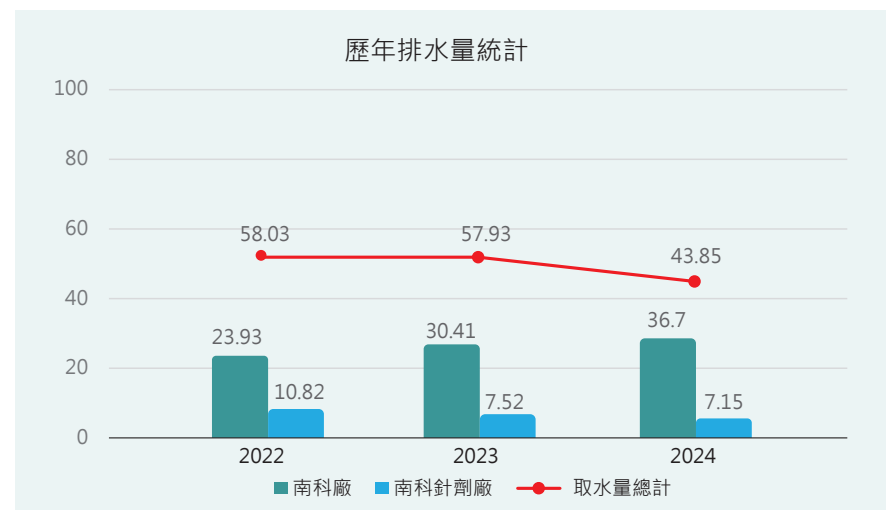
註 1：各生產據點皆依循當地主管機關要求與行業特性訂定排放水水質排放標準。

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。

歷年排水量統計 (單位：百萬公升)

單位：ML	2022 年	2023 年	2024 年
南科廠	23.93	30.41	36.7
南科針劑廠	10.82	7.52	7.15
總計	58.03	57.93	43.85

我們關注化學需氧量 (Chemical Oxygen Demand, COD) 和懸浮固體 (Suspended Solids, 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 2024 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
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 2022 年	排放濃度平均值 2023 年	排放濃度平均值 2024 年	納管標準
COD(mg/L)	南科第二廠區	45.6	46	45.7	450
	南科針劑廠	9.85	103.6	5.8	
SS(mg/L)	南科第二廠區	1.65	1.95	31.5	250
	南科針劑廠	2.7	4.85	5.4	

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。

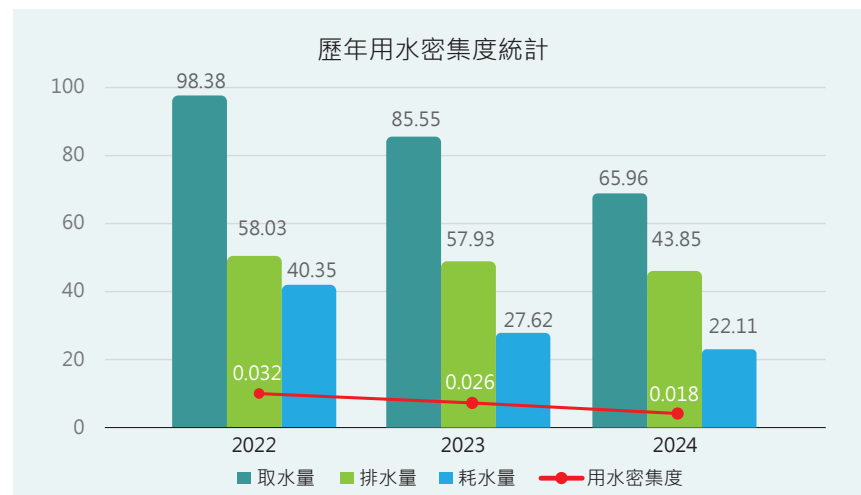
註 2：排放濃度平均值，以申報的檢測數據作均值換算並四捨五入至整數呈現。

歷年用水密集度統計

單位：百萬公升	2022	2023	2024
取水量	98.38	85.55	65.96
排水量	58.03	57.93	43.85
耗水量	40.35	27.62	22.11
營收 (百萬元)	1,265.749	1,050.277	1,217.327
用水密集度	0.032	0.026	0.018

註 1：2023 年水資源統計揭露，包含竹南廠、南科廠、南科針劑廠

註 2：用水密集度 = 耗水量 (百萬公升) / 營收 (百萬元)



■ 水回收及再利用 (GRI 303-5)

松瑞集團係屬藥品製造業，依 GMP 規定，製程用水不得使用回收水。此外，經科管局核准，本廠不需進行廢水回收處理。

5.3 廢棄物管理 (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。



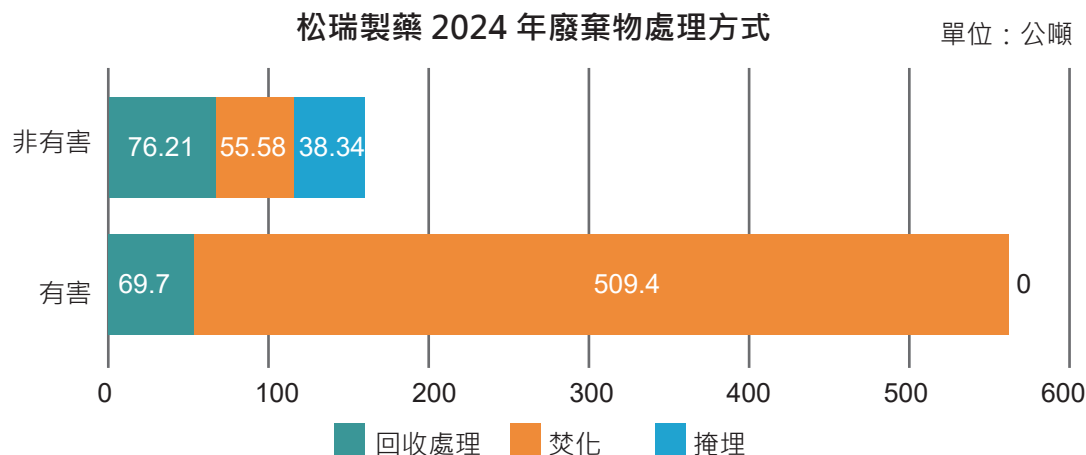
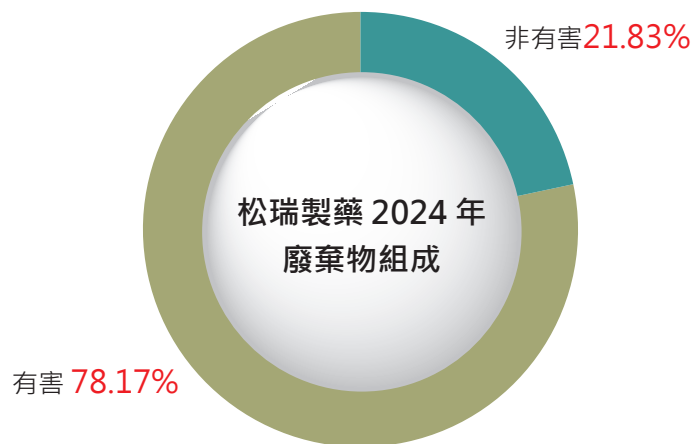
2024 年松瑞總廢棄物總量為 602.1294 噸。但廢棄物密集度為相較 2022 年下降 4%。另外，針對各廠區廢棄物之申報清理量皆有取得事業廢棄物妥善處理紀錄文件，以保證所委託之事業廢棄物均已妥善處理。

廢棄物處理

廠區	年分	類別	處置方式 (單位：公噸)						總計	%	廢棄物總量
			回收再利用	%	焚化	%	掩埋	%			
南科廠	2022	有害	12.09	5.96%	62.32	30.72%	0	0.00%	74.41	36.68%	202.85
		非有害	104	51.27%	24.44	12.05%	0	0.00%	128.44	63.32%	
	2023	有害	25.07	4.73%	255.18	48.13%	0	0.00%	280.25	52.85%	530.23
		非有害	200.15	37.75%	49.83	9.40%	0	0.00%	249.98	47.15%	
	2024	有害	69.7	9.41	509.4	68.76	0	0	579.1	78.17	740.8
		非有害	76.21	10.29	55.58	7.5	29.91	4.04	161.7	21.83	
南科針劑廠	2022	有害	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	11.45
		非有害	0	0.00%	11.45	100.00%	0	0.00%	11.45	100.00%	
	2023	有害	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	10.45
		非有害	0	0.00%	10.45	100.00%	0	0.00%	10.45	100.00%	
	2024	有害	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	12.51
		非有害	0	0.00%	12.51	100.00%	0	0.00%	12.51	100.00%	

註 1：廢棄物回收利用率 (%) = 當年度廢棄物回收再利用總重量 / 當年度廢棄物總重量

註 2：有害廢棄回收處理比率 (%) = 當年度有害廢棄物回收再利用總重量 / 當年度廢棄物總重量



5.4 能源與溫室氣體排放管理

隨著環境相關法規日益嚴格及對氣候變遷議題的日益關注，松瑞集團深刻認識到能源與溫室氣體管理對減緩氣候變遷的重要性。為因應法規趨勢以及應對氣候變遷挑戰，我們將逐步加強相關領域的重視與管理，盡可能降低氣候變遷對松瑞帶來重大的影響。對此，我們將致力於減少碳排放、提高能源效率，並以實際行動應對氣候變遷。

能源管理

2024 年松瑞集團下半年將設備移到南科廠，主要生產基地包括南科廠與針劑廠均使用電力為主要能源來源，此外並採購天然氣。2024 年能耗總計為 54,928.56 Gj。

廠區	內容 (單位:GJ)	2022	2023	2024
台北辦公室	電力	尚未統計	尚未統計	49.26
南科廠 (一、二廠)	電力	28,437.840	29,416.320	34,505.28
	天然氣	10,018.718	9,600.043	14,903.87
	柴油	尚未統計	尚未統計	65.39
	汽油	尚未統計	尚未統計	128.03
	總計	38,456.558	39,016.36	49,602.57
針劑廠	電力	5,458.619	5,176.840	5,276.74
	天然氣	3,331.434	3,440.241	鍋爐，公務車與堆高機 使用皆列入南科廠，不 再重複計算
	柴油	尚未統計	尚未統計	
	汽油	尚未統計	尚未統計	
	總計	8,790.053	8,617.080	5,276.74
松瑞集團母公司 能源使用量 (Gj)	電力	33,896.46	34,593.16	39,831.28
	天然氣	13,350.15	13,040.28	14,903.87
	柴油	尚未統計	尚未統計	65.39
	汽油	尚未統計	尚未統計	128.03
	總計	47,246.61	47,633.44	54,928.56

註 1：上述單位為 Gj。

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 (4.1868 x 10⁻⁶ 焦耳 (J) / 千卡)]

原始數據：電力使用南科廠 9584.8 千度 = 34,505.28 Gj；針劑廠 1465.76 千度 = 5,276.74 Gj；台北辦公室 13.68 千度 = 49.26 Gj；柴油使用 1.8257 公秉 = 65.38706 Gj；公務車汽油使用 3.8218 公秉 = 128.03 Gj；鍋爐天然氣使用 392.207 立方公尺 = 1491 Gj。

歷年能源密集度統計

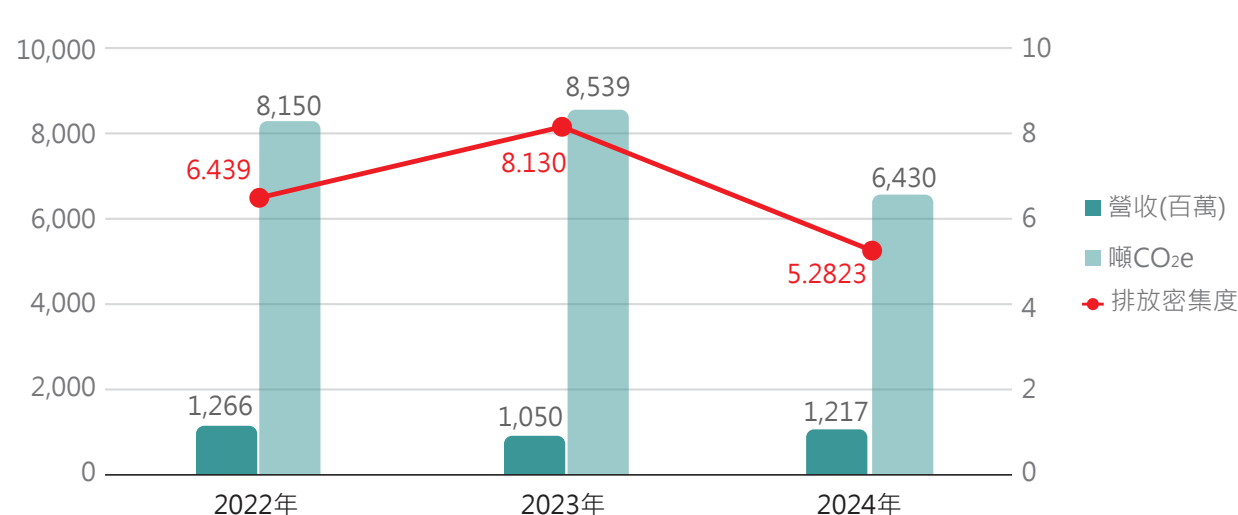
年度	2022	2023	2024
總能耗量 (Gj)	47,246.61	47,633.44	54,928.56
營收 (百萬元)	1,265.749	1,050.277	1,217.327
能源密集度 (Gj/ 營收 (百萬元))	65.235	75.729	45.122

註：2024 年計算母公司整體，包含南科廠與針劑廠及台北辦公室；2022 年與 2023 年數據包含竹南廠，但因竹南廠 2024 年 8 月結束營運，不再計入統計。

溫室氣體排放管理

松瑞集團 2024 年下半年已經將所有產線都移至南科廠。2024 年，我們依據 ISO 14064-1: 2018 指引，計算兩大生產據點南科廠與針劑廠的溫室氣體盤放量，總計範疇一與範疇二合計溫室氣體排放量為 6430.3052 tCO₂e。

年度	項目	南科廠	針劑廠	總計 (tCO ₂ e) (1)	營收 (百萬元) (2)	GHG 排放密集度 (1) ÷ (2)
2022	Scope 1 (A)	3.332	499.247	1,317.579	1,265.749	6.439
	Scope 2 (B)	522.845	3,497.950	6,832.795		
	小計 (A)+(B)	526.177	3,997.197	8,150.374		
2023	Scope 1 (A)	482.759	171.835	1,372.594	1,050.277	8.130
	Scope 2 (B)	4,044.744	711.815	7,166.559		
	小計 (A)+(B)	4,527.503	883.650	8,539.153		
2024	Scope 1 (A)	2024 年後合併統計		1192.3398	1,217.327	5.2823
	Scope 2 (B)	2024 年後合併統計		5237.9654		
	小計 (A)+(B)	2024 年後合併統計		6430.3052		



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)」第六次評估報告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 Scope1(範疇一) 與 Scope2(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。

註 6：2024 年僅計算南科廠與針劑廠，不再列入竹南廠。

5.5 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因應之道。

1

氣候治理

董事會是松瑞集團管理氣候議題的最高治理單位，負責監督及檢視氣候變遷因應與調適策略，並授權高階管理層來進行各項專案的執行；包括氣候相關風險與機會辨識及策略制定，確保公司有效管理氣候風險，降低潛在氣候風險的衝擊，並投入氣候相關發展機會。董事會成員也定期接受氣候議題訓練，提升氣候智識；董事會在進行各項重大決策時，亦將氣候變遷議題的衝擊納入考量進行評估。

在董事會的授權下，松瑞於 2022 年成立永續發展推動小組，永續發展推動小組同時也是松瑞集團之氣候相關風險管理權責單位，整合並管理可能影響營運潛在風險，並監督本公司執行風險管理的情形。

2023 年，松瑞首度進行氣候相關風險與機會評估，分析氣候變遷對於公司營運的影響，探討各項氣候風險與機會的影響規模以及可能發生的機率。

2

策略

為了評估氣候相關風險與機會對松瑞集團短、中、長期之營運的影響，我們參考 TCFD 指引的 17 項氣候相關風險與 20 項氣候相關機會並依照製藥業的特性進行分析。我們也考量各項議題影響的「時間急迫性」，並設定短期為 1-3 年，中長期為 3-10 年，來制定因應策略。

在評估各項氣候相關風險之後，我們選出短期需要採取行動的風險，即政策風險。在氣候變遷因應法修改之後，2050 年淨零排放的目標已經立法，環境部並於 2026 年開始徵收碳費；上市櫃公司也依照資本額必須在一定的期間內完成溫室氣體盤查與查驗工作。

為了因應氣候政策的改變，松瑞集團選定碳管理為主要的氣候管理議題，並依此採取行動，包括溫室氣體盤查與相關的減量工作。松瑞集團於 2024 年開始進行溫室氣體盤查的準備工作，預計於 2025 年完成 2024 年南科廠與針劑廠生產據點的溫室氣體盤查工作，並依照 IFRS 接軌規畫時間表，於 2026 年年報揭露 2025 年度母公司個體盤查資訊，以及 2027 年年報揭露 2026 年度合併公司盤查資訊。在此目標下，松瑞集團亦將進行相關財務規劃與效益評估。

3

風險管理

永續發展推動小組依照風險管理流程來進行氣候相關風險的評估：



氣候變遷相關風險的識別結果

我們識別出短期影響程度較高的風險為政策風險，包括針對上市櫃公司要求執行溫室氣體盤查與查證等政策，以及未來的碳費徵收等政策。松瑞將需要針對此類別風險進行因應。其餘風險將列為中長期風險監控項目。

在原物料部分，如原物料成本上升，進而導致採購成本與製造成本上升，公司將從整體營運管理全面性思考如何進行減碳。

風險類別	風險內容描述 (參考 TCFD 指引)	衝擊程度	發生機率	時間期間	採取行動
轉型風險： 政策和法規風險	強化溫室氣體排放量報導義務；上市櫃公司必須於指定年限完成溫室氣體盤查	低 - 中	中 - 高	短期：1-3 年內	先進行溫室氣體盤查後，逐步設定減碳目標與減碳作為。
	對現有產品和服務強制 / 立法要求揭露碳排放量；對上市櫃公司有要求	低 - 中	中 - 高	短期：1-3 年內	
	溫室氣體排放價格提高，造成公司成本增加。	低 - 中	中 - 高	中長期：3-10 年內	
	氣候相關的訴訟風險	較無可能	較無可能	較無可能	
轉型風險： 市場風險	客戶行為改變 (要求減碳)，導致公司收入減少，營運成本上升。	相當低度	低	中長期：3-10 年內	列入中長期風險監控項目
	市場訊息不確定性				
	原物料成本上漲	低 - 中	中 - 高		
轉型風險： 技術風險	以低碳產品替代公司現有的產品和服務	較無可能	較無可能	較無可能	列入中長期風險監控項目
	對新技術 (低碳技術) 的投資失敗	低 - 中	低	中長期：3-10 年內	
	低碳技術轉型的成本增加	低 - 中	低 - 中		
轉型風險： 譽風險	消費者偏好轉變 (為低碳產品)	較無可能	較無可能	較無可能	非此行業相關風險
	行業污名化	較無可能	較無可能	較無可能	
	利害關係人關注 (低碳成效) 與負面回饋日益增加	較無可能	較無可能	較無可能	
實體風險： 立即風險	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。	低	低	中長期：3-10 年內	列入中長期風險監控項目
實體風險 長期性風險	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。	低	中 - 高		
	平均氣溫上升，導致營運成本上升	低	中 - 高		
	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。	低	中 - 高		

註 1: 衝擊程度定義：

極高度衝擊：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

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

中度衝擊：造成公司部分財務損失，不影響營運

低度衝擊：造成公司財務損失 (在通報門檻上的金額)

註 2: 機率定義：

發生機率極高：機率大於 51%

發生機率高：機率為 31-50%

發生機率中等：機率為 16-30%

發生機率低：機率為 6-15%

發生機率極低：機率小於 5%

氣候變遷相關機會的識別結果

松瑞集團的生產據點位於南科園區，廠址與生產過程皆需配合各國市場的法規進行驗證，在氣候相關機會的部分，會持續透過節能減碳與資源效率提升，減少用水量等作法進行評估與管理。此外，以生技醫藥研發的角度而言，我們亦會將氣候變遷可能造成的疾病領域是否符合公司研發發展方向，列為中長期評估項目。

機會類別	機會內容描述 (參考 TCFD 指引)	衝擊程度	發生機率	時間期間	採取行動
資源效率	採用更高效率的運輸方式	低	低 - 中	考量製藥業生產過程與合規性相關，需進一步評估可行性與做法	列入中長期策略評估項目
	使用更高效率的生產和配銷流程	低 - 中	低 - 中		
	回收再利用，來增加資源效率。	較無可能	較無可能		
	轉用更高效率建築物來增加資源效率。	低	低		
	減少用水量和耗水量來增加資源效率。	相當低	低 - 中		
能源來源	使用低碳能源	低	低 - 中	中長期：3-10 年內	列入中長期策略評估項目
	採用獎勵性政策	低	低 - 中		
	使用新技術	低 - 中	低 - 中		
	參與碳交易市場	低 - 中	低 - 中		
	轉變至非集中式能源	較無可能	較無可能		
產品和服務	開發和 / 或增加低碳商品與服務	低	相當低	中長期：3-10 年內	列入中長期策略評估項目
	開發新產品和服務的研發與創新	低	相當低		
	開發氣候調適和保險風險解決方案	較不適用	較不適用		
	開發新產品和服務的研發與創新	較不適用	較不適用		
	業務活動多元化	較不適用	較不適用		
	消費者偏好轉變	較不適用	較不適用		
市場	進入新市場	較不適用	較不適用	較不適用	較不適用
	善用公共部門獎勵辦法	較不適用	較不適用		
	獲得需要投保的新資產和地區	較不適用	較不適用		
韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	低	相當低	中長期：3-10 年內	列入中長期策略評估項目
	能源替代 / 多元化	低	相當低		

註 1: 衝擊程度定義：

極高度衝擊：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

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

中度衝擊：造成公司部分財務損失，不影響營運

低度衝擊：造成公司財務損失 (在通報門檻上的金額)

相當低度衝擊：幾乎沒有財務損失或影響。

註 2: 機率定義：

發生機率極高：機率大於 51%

發生機率高：機率為 31-50%

發生機率中等：機率為 16-30%

發生機率低：機率為 6-15%

發生機率極低：機率小於 5%

■ 情境分析

我們透過情境分析，考量不同情境下氣候變遷對於公司營運的影響。我們參考 IPCC AR6 報告與臺灣氣候研究結果，將上述三個情境對應未來氣候情境的變化：

- BAU (無任何減碳作為): 對於溫室氣體排放無管制行動，溫升最高
- NDC (國家自定貢獻): 符合國發會所提出，與基準年 (2005 年) 相比，於 2030 年減少溫室氣體排放量 24% 的目標
- 1.5 度 C 目標 (最積極的減碳作為): 符合國際倡議，與基準年 (2005 年) 相比，於 2030 年減少溫室氣體排放量 50% 之目標

對應的 SSP 情境	對應全球升溫 (2050)	對應台灣溫升 (2041-2060)	海平面上升 (2050 年)	降雨變化 (濕季降雨機率)	有效降雨日減少	廠區面臨潛在的風險： 淹水	廠區面臨潛在的風險： 乾旱
1.5 度 C 目標 SSP1-1.9	≤1.5° C	+1° C	+20-30 cm	+5-15%	-5% ~ +5%	淹水風險較低	乾旱風險低
NDC 中等排放 :SSP2-4.5	~2-3° C	+1.2-1.4° C	+20-30 cm	+10-0%	-10% (略降)	淹水風險中等，需加強 預警監控	乾旱風險中等
BAU 高排放 SSP5-8.5	>4° C	+1.6° C / 以上	+20-30 cm	-20~ -10%	0.5-1 個月	淹水風險較高，需加強 防範措施	乾旱風險高 (需管制或配水調度)

實體風險部分，我們分別評估了淹水與乾旱風險；依照現有資料評估淹水可能性較低，且歸類於中長期的風險，因此廠區將列入中長期風險監控事項。在乾旱部分，由於南科廠區位於工業區，在現有用水量與供給情況下，我們已經制定相關限水因應措施如下：

階段	因應措施	財務影響
第一階段： 離峰與特定時段減壓供水	由廠區儲水池供應	不受影響
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。	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)	僅需設備維護費用
第三階段：供五停二	a. 廢水廠放流水回收，供污泥脫水機使用。 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 ROR 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	需全面評估與因應

如果因應國際法規與政府法令要求，將現有溫升限制在 1.5 度 C 的情境，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；並將強化溫室氣體減量目標管理。

■ 預計在 2025-2027 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。在完成溫室氣體盤查基準年 (2024 年) 設定之後，再進行 2025 年的完整年度資料收集。未來也將考量建置太陽能發電設備，並採用 LED 照明以降低用電量。

4 指標與目標

在因應氣候變遷的策略部分，我們優先處理短期內影響較大的風險，因應全球對於淨零目標的設定，以及環境部所頒布的 2030 年減量 -28% 的目標，我們選定碳管理為最主要的議題，並規劃自 2025 年開始進行 2024 年度溫室氣體盤查。

在首年度完成溫室氣體盤查之後，並將逐步完成減量目標，並將每年在永續報告書當中，定期揭露碳管理的作法與成效。

Chapter.6 友善職場

6.1 人權政策與評估

6.2 員工組成

6.3 人才吸引與留任 重大主題

6.4 薪資政策

6.5 勞資溝通與員工福利

6.6 人才培育與發展

6.7 職業安全衛生 重大主題



本公司致力提供員工成長與友善的工作環境。我們保持暢通的溝通管道，提供完善的勞動條件與福利，並專注於員工的健康與安全，確保每位員工在安全與健康的工作環境中發揮潛力。此外，我們重視員工的職業發展，提供各種培訓與發展計劃，幫助員工提升專業技能，並關心員工的工作與生活平衡，提供富有彈性的工作時間安排。我們還致力於提供具競爭力的薪酬與福利，確保員工的穩定生活，並鼓勵員工積極參與公司決策過程，實現個人與公司的共同成長。

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)

松瑞集團參考「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」、「SA8000:2014 社會責任標準」等相關勞工法規及國際人權標準，茲訂定人權及員工政策，內容包括保障平等、尊重人權、結社自由、員工多元化、禁止使用童工、禁止性騷擾和禁止強迫勞動的社會責任理念，確保本公司僱用之員工不因種族、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。同時，我們也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及相關國際標準，杜絕任何職場不法或侵害人權之行為。

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

截至 2024 年，松瑞並未發生任何性別、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事件發生。

自 2025 年起，松瑞將定期依照 RBA 的責任商業聯盟自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 進行自評，並不定期進行供應商問卷調查，針對相關議題進行風險監測且持續改進，以掌握人權議題潛在影響和風險，並確保業務運作符合相關標準，致力持續改進與管理實踐。

我們將持續確保多元且有效的溝通機制、健全薪資福利、提供訓練發展機會，確保尊重人權、多元文化、公平正義的工作環境。

■ 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，2024 年，松瑞要求員工須接受至少半小時的人權訓練，受訓率 100%。

2024 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	30	36	15	18	100	100
南科廠	162	65	81	32.5	100	100
總計	192	101	96	50.5	100	100

松瑞人權議題作為

人權議題	預防措施 / 管理行動	2024 執行情況
不歧視	遵守勞動法令並訂有《人權及員工政策》，確保不得因出生地、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、階級、國籍、殘疾、疾病史、懷孕、語言、思想、宗教、信仰、黨派、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、以往工會會員身分、受保護的基因資訊、婚姻狀況，或容貌、五官等個人特徵等產生歧視行為。 設有申訴專線及 E-Mail 等舉報管道供員工、供應商以及其他外部利害關係人舉報非法行為。	無歧視事件發生
不強迫勞動 (GRI 409-1)	遵守勞動法令並訂有《人權及員工政策》，致力於杜絕強迫或強制勞動的問題，通過供應鏈管理、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。	無強迫勞動事件發生
不任用童工 (GRI 408-1)	遵守勞動法令並訂有《人權及員工政策》，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，確保供應鏈和合作夥伴符合道德和法律標準。	無任用童工事件發生
員工結社自由 (GRI 407-1)	遵守勞動法令並訂有《人權及員工政策》尊重所有員工依法自由結社及組織 (或不加入) 工會團體、集體談判和參加集會的合法權利。	尊重員工結社自由
職場不法侵害 與性騷擾	制定《人權及員工政策》，對任何形式之不人道待遇採取零容忍政策 ● 制定「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」 ● 設置性騷擾申訴處理委員會 ● 建立申訴機制 ● 定期實施性騷擾相關教育訓練	無任何職場不法或性騷擾事件發生
資訊隱私與安全	對於員工與客戶的資訊安全進行資訊隱私與安全的保護	無任何相關違失

申訴機制 (GRI 2-25)

當接獲申訴通報後，松瑞集團將依法交由專業處理單位進行調查與處理。我們確保所有通報案件都會在嚴格保護當事人隱私的情況下進行調查，所有涉及個人資料的部分將嚴格保密，僅限於調查必要範圍內的相關人員知情。

在處理過程中，我們將確保通報人和相關人員不會遭受任何形式的報復或不利對待。經過詳細調查後，我們將根據調查結果採取適當的措施，以解決問題並確保員工的權益得到保障。

此外，員工如有申訴需求，可以透過專用的電子信箱進行申訴。該管道提供了便捷、安全的方式，使員工能夠在保障下提出問題或疑慮，並確保其意見會得到妥善處理。



權責單位：人資處

E-mail : hr2@saviorlifetec.com.tw

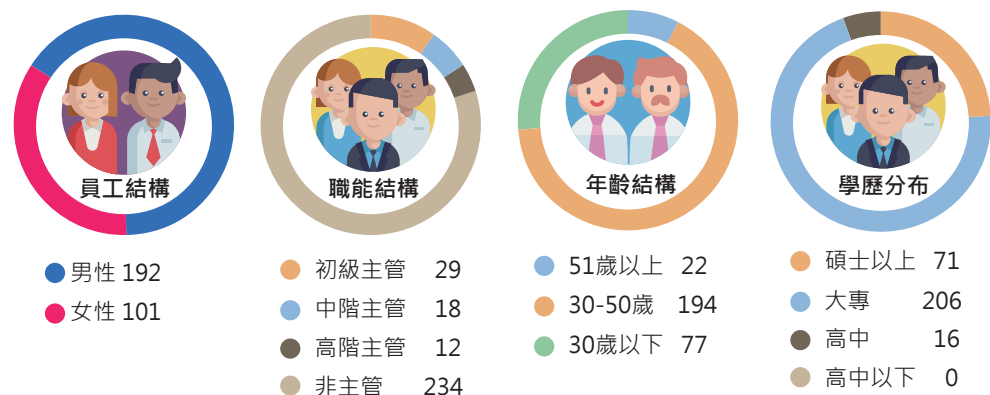
6.2 員工組成

松瑞集團重視員工權益，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、勞工保險、退休金提撥外，並為全體員工投保團體保險、每年定期健康檢查、設立職工福利委員會及提撥相關福利金，充實福利經費以執行多元化之各項福利措施及活動。2024 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 (GRI 2-7, 2-8)

2024 年松瑞集團員工均為全職員工，共計 293 人，並積極培養當地管理人才，僱用當地居民 (台南市民) 擔任高階管理階層總比率達 36.4%。松瑞集團因總部南移，導致員工人數較 2023 年略下降 7%。男性員工占 65.5%，女性為 34.5%，男性員工比例較女性高，係因生產現場多為需要體力之粗重工作；行政文書類的工作則以女性為主。集團內非員工人數共 8 名，主要為清潔、承攬商與保全人員。在多元弱勢族群的比例上，2024 年內雇用 0 名原住民、2 名身心障礙員工，外籍移工 48 名。

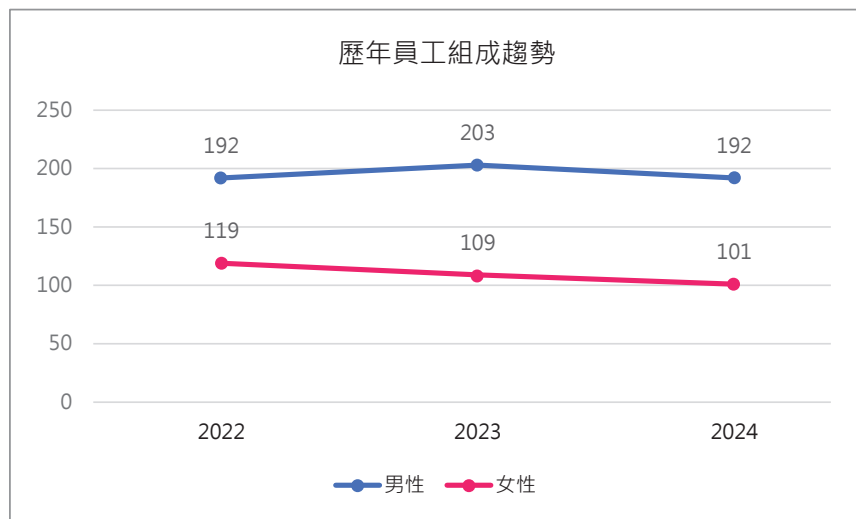


2024 年公司全體員工人力結構表

	項目	男性	女性	總計
職級	初階主管	24	5	29
	中階主管	11	7	18
	高階主管	11	1	12
	非主管	146	88	234
	總數	192	101	293
年齡別	30 歲以下	53	24	77
	31~50 歲	124	70	194
	51 歲以上	15	7	22
	總數	192	101	293
雇用類型	全職	192	101	293
	兼職	0	0	0
	總數	192	101	293
學歷分布	碩士以上	42	29	71
	大專	139	67	206
	高中	11	5	16
	高中以下	0	0	0
	總數	192	101	293
非員工工作者	承攬商	4	0	4
	保全人員	0	0	0
	其他	1	3	4
	總數	5	3	8

註：高階主管為協理 (含) 以上之主管；中階主管為理級主管；初階主管為主任、組級主管。

歷年員工趨勢



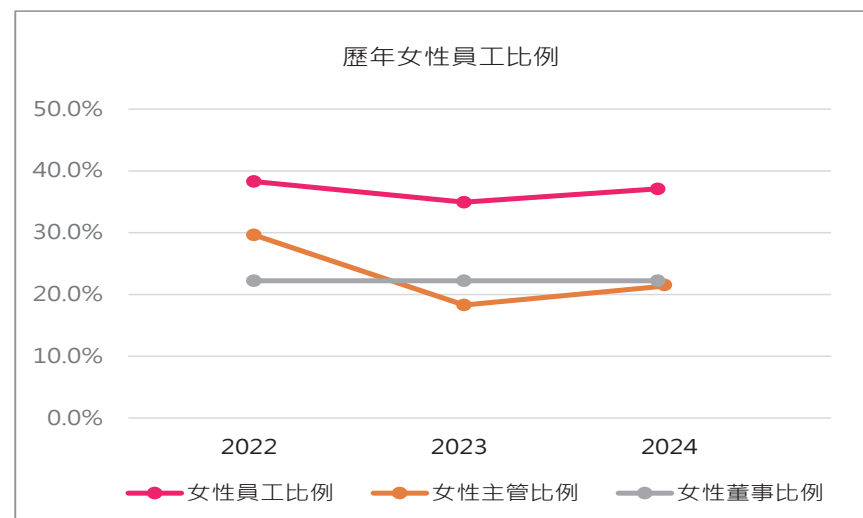
■ 承諾招聘多元員工及女性員工占比目標 (GRI 405-1)

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。2024 年女性員工占全體員工 34.5%，比例上差異主因產業與工作特性。即使如此，我們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	2022	2023	2024
女性員工比例	38.3%	34.9%	37.6%
女性主管比例	29.6%	18.3%	22.0%
女性董事比例	22.2%	22.2%	22.2%

註：女性類別比例 = 該類別女性員工（董事）總數 / 該類別的員工總數



6.3 人才吸引與留任 重大主題 (GRI 401-1) (GRI 405-1)

重大主題	人才吸引與留任												
衝擊評估	正向實際衝擊：提供良好的薪資與福利，留住關鍵人才 負向潛在衝擊：人才流失，造成公司營運不佳												
管理政策與承諾 (GRI 2-23)(GRI 2-24)	政策：訂定人權政策與人權及員工政策 承諾： 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。 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。 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、退休金提撥等福利措施，以滿足員工的生活和職業需求。 提供激勵和獎勵機制 透過獎金制度、專案獎勵及晉升發展等激勵機制，鼓勵員工努力工作、創新和貢獻。												
治理組織	人資處												
管理行動； 指標與目標	我們透過以下指標來進行管理： <table><tr><th>指標</th><th>2024 目標</th><th>2024 實績</th><th>2025 目標</th></tr><tr><td>員工離職率</td><td>10%</td><td>41.64%</td><td>10%</td></tr><tr><td>員工新進率</td><td>20%</td><td>31.1%</td><td>20%</td></tr></table>	指標	2024 目標	2024 實績	2025 目標	員工離職率	10%	41.64%	10%	員工新進率	20%	31.1%	20%
指標	2024 目標	2024 實績	2025 目標										
員工離職率	10%	41.64%	10%										
員工新進率	20%	31.1%	20%										

重大主題

人才吸引與留任

確保行動有效
之作法

公司每年編列年度主題的教育訓練費用，及編列公司、福委會福利經費作為員工福利使用。
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
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。

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。

松瑞電子郵件信箱，作為本公司各項訊息傳遞與溝通之管道：

info@saviorlifetec.com.tw
stock@saviorlifetec.com.tw
hr2@saviorlifetec.com.tw

新進與離職員工

2024 年松瑞集團為填補無法同集團南移之員工職缺，本年度共招聘 91 名新進員工，(待) 招聘人數較去年增加 43.4%，新進率為 31.1%，為集團注入新血。

類別	組別	男性人數	比率	女性人數	比率	合計人數 (男 + 女)
新進員工年齡	30 歲以下	26	48%	15	41%	41
	31-50 歲	22	41%	22	59%	44
	51 歲以上	6	11%	0	0%	6
	小計	54	100%	37	100%	91
離職員工年齡	30 歲以下	7	10%	11	22%	18
	31-50 歲	58	82%	31	61%	89
	51 歲以上	6	8%	9	18%	15
	小計	71	100%	51	100%	122

註 1：數據包含台北辦公室、竹南廠、南科廠、針劑廠與子公司

註 2：新進與離職員工人數統計至 2024/12/31 止

註 3：未滿三個月試用期間離職之員工不納入新進或離職人數統計

註 4：新進率 = 當年度新進人數 / 當年度年底員工總數

註 5：離職率 = 當年度離職人數 / 當年度年底員工總數

自願與非自願離職

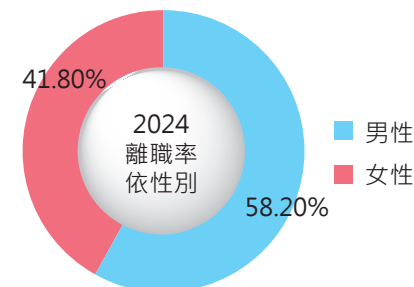
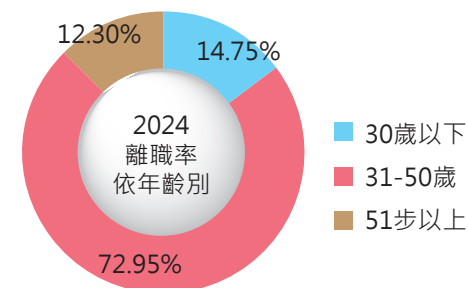
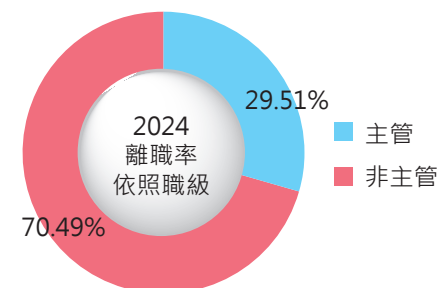
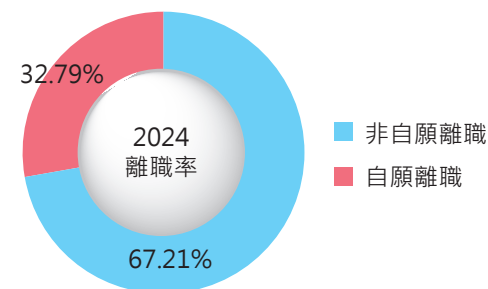
2024 年因竹南廠關廠，總部南移，經調查，部分員工係因地域因素，無法同公司南移，最終導致離職率提升至 41.64%。松瑞未來為降低員工流動，將持續朝健全公司文化、優化薪資與福利結構、建立管理支援、增加職涯發展機會、平衡工作與生活、優化公司溝通與資訊平台等方向努力。

	2022		2023		2024	
	人數	%	人數	%	人數	%
總離職率	132	41.80%	55	20.83%	122	41.64%
自願離職率	40	30.30%	28	50.91%	40	32.79%
非自願離職率	82	62.12%	27	49.09%	82	67.21%

離職率依照職級	2022		2023		2024	
	人數	%	人數	%	人數	%
主管	29	21.97%	14	25.45%	36	29.51%
非主管	103	78.03%	41	74.55%	86	70.49%

依照年齡別	2022		2023		2024	
	人數	%	人數	%	人數	%
30 歲以下	31	23.48%	9	16.36%	18	14.75%
31-50 歲	91	68.94%	41	74.55%	89	72.95%
51 歲以上	10	7.58%	5	9.09%	15	12.30%

依照性別	2022		2023		2024	
	人數	%	人數	%	人數	%
男性	80	60.61%	32	58.18%	71	58.20%
女性	52	39.39%	23	41.82%	51	41.80%



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)

松瑞提供具市場競爭力的薪酬待遇，薪酬政策參酌製藥相關產業水準、所在區域薪資水準等進行設計，以確保員工薪資水準符合市場趨勢，並依不同職位需求進行定位。除定期評估內外部環境外，亦定期檢視整體薪資福利架構含資源分配，其符合可識別、公正等原則，以確保企業能有效地吸引、激勵高績效人才，進而實現公司長期發展目標。

■ 松瑞薪資結構 (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，2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 267 人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 791，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 701。

主管與全時員工薪資

項目	2024
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	267
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (千元 / 人)	791
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (千元 / 人)	701

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）。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 2024 年非主管全時薪資女性員工與男性員工總薪資比率為：63.24%：100%

2024 年薪資性別比

薪資範疇	月均薪平均數		薪資性別比	
	男	女	男	女
一般員工	68,317	51,294	1	0.75082

2024 年度男性員工薪資與當地基本薪資比例為 2.49：1

2024 年度女性員工薪資與當地基本薪資比例為 1.87：1

2024 年度男性員工薪資與女性員工薪資各為 68,317：51,294

6.5 勞資溝通與員工福利 (GRI 201-3)

勞資溝通

松瑞集團高度重視員工權益，並為此設立了多元化的公開溝通管道，包括內部網站與平台、Line、郵件系統等，旨在向員工傳遞重要資訊、政策更新及公司動態，確保信息的透明流通。儘管目前尚未設立工會組織，我們依照法規每季定期召開勞資會議及職工福利委員會，為管理層與員工代表提供一個共同討論公司營運狀況、重大決策及員工關心議題的平臺。此平台促使員工能夠自由表達意見、提出問題及建議，進一步增強勞資雙方的協調與合作，促進企業與員工之間的和諧發展。

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：

- 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。
- 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。
- 繼續工作三年以上者：我們會提前三十天通知員工。

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)

松瑞集團秉持關懷員工生活及保障員工權益的核心價值，設立了職工福利委員會，委員會與公司共同致力統籌與提升各項福利措施。

這些福利包括團體保險、彈性工作時間、及其他員工福利計劃等，旨在為全職員工提供全面的保障與支持，協助職場生活投入並提升生活品質，以提升員工個人福祉。同時也將公司的關懷延伸至員工的家庭，營造更和諧的工作與生活平衡。

松瑞提供福利說明如下：

提供福利項目	內容說明	2024 年金額
彈性工時	讓員工可在公司規定的彈性時段內，自主選擇上下班時間，不影響總工時前提下，提升時間運用彈性，有助於通勤安排、生活平衡及提升工作效率與滿意度。	制度型
結婚補助	給予時機：員工於到職滿三個月後，登記結婚，可申請結婚祝賀金	10,000
生育補助	給予時機：員工於到職滿三個月後，有新生子女，可申請生育祝賀金	2,400
喪葬補助	給予時機：員工於到職滿三個月後，有符合勞基法喪假對象逝世時，可申請奠儀慰問金	35,700
社團補助	推廣社團活動，促進員工交流與身心健康，營造友善職場與正向團隊氛圍。	0
員工旅遊補助	員工 (依到職年資) 可申請當年度旅遊補助	747,180
三節禮金	員工 (依到職年資) 逢端午節、中秋節可領取禮金	555,000
	員工 (依到職年資) 逢勞動節、端午節、中秋節可領取禮券	711,500
生日禮金	員工 (依到職年資) 逢生日可領取生日禮券	138,000
員工體檢	安排員工 (考量前次體檢時間間隔) 參與年度健康檢查	309,000
團體保險	公司針對全體員工規劃團體保險，2024 年團體保險共 326 人次	759,941

育嬰假 (GRI 401-3)

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。2024 年共 2 名員工申請育嬰留停，現均已復職，員工留任率與復職率 100%。

育嬰假後復職和留任統計

項目	男性	女性
當年度符合育嬰留停申請資格人數	2	2
當年度實際申請育嬰留停人數	1	1
當年度應復職總人數 (A)	1	1
當年度復職總人數 (B)	1	1
當年度復職率 (B/A)(%)	100.0%	100.0%
前一年度復職總人數 (C)	1	1
前一年度復職後 12 個月仍在職人數 (D)	1	1
當年度留任率 (D/C)(%)	100.0%	100.0%

註：統計自 2024 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間申請過產假、陪產假者，且 2024 年 12 月 31 日仍在職者。

退休制度 (GRI 201-3)

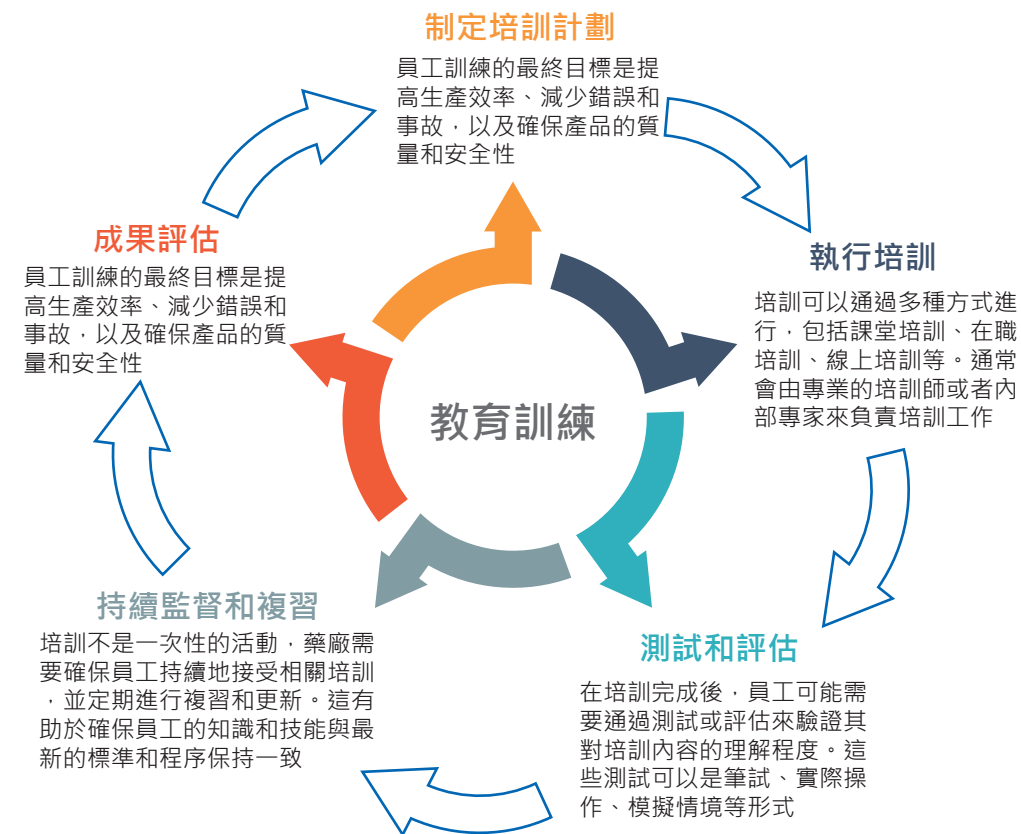
松瑞集團訂有員工退休辦法，自 2005 年 7 月 1 日起實施「勞工退休金條例」後，本公司以員工到職之日依勞工退休金月提繳工資分級表之 6%，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。員工退休金之支付，依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額，採月退休金或一次退休金方式領取。2024 年全年提撥之退休金額 (含新舊制) 為新台幣 10,849,052 元。

6.6 人才培育與發展

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。

教育訓練

為符合 GMP 之規範，松瑞提供員工多元的學習管道，鼓勵員工進行專業進修。除內部培訓以傳承職能與經驗，我們還規劃如通識型課程、職能培訓、GMP 標準訓練等，提升員工專業知識。



教育訓練類別 (GRI 404-2)

為符合 GMP 之規範，松瑞提供員工多元的學習管道，鼓勵員工進行專業進修。除內部培訓以傳承職能與經驗，我們還規劃如通識型課程、職能培訓、GMP 標準訓練等，提升員工專業知識。

教育訓練類別	教育訓練說明
通識職能訓練	松瑞集團為新進員工提供全面的訓練，旨在幫助他們快速了解公司概況、組織策略、規章制度及作業流程。訓練內容包括基礎訓練與專業訓練兩大部分。基礎訓練項目涵蓋公司歷程、組織結構、規章制度、相關福利、品質系統及數據完整性原則等，聚焦於安衛法規、工作規則、部門專責項目等，確保員工對公司運作有全面的理解，以提高員工對公司各項業務及規章的熟悉度。
專業職能訓練	專業訓練則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。專業職能訓練內容含括專業性訓練、法令遵循類、管理相關等相關性訓練，旨在輔助員工精進職能。
EHS 訓練	提供各種健康和安全教育培訓，旨在讓員工了解重要的健康和安全的行為和工作實踐以及保持法規合規性。
GMP 訓練	GMP 教育訓練是指針對藥品優良製造規範 (Good Manufacturing Practice, GMP) 所設計的教育與訓練課程，目的是確保藥品、食品、化妝品、醫療器材等產品在製造過程中能符合安全、品質與一致性的標準。

教育訓練時數 (GRI 404-1)

2024 松瑞集團執行誠信經營，以及內、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 3,299 人次，合計 5,844.3 小時。

員工訓練時數 - 依照職級 (GRI 404-1)

時數	訓練總人次			訓練總時數			平均訓練時數		
員工類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
主管	487.0	122.0	609.0	1,138.3	269.6	1,407.9	24.7	20.7	45.5
非主管	1,598.0	1,092.0	2,690.0	2,672.1	1,764.3	4,436.4	18.3	20.0	38.4
總計	2,085.0	1,214.0	3,299.0	3,810.4	2,033.9	5,844.3	43.0	40.8	83.8

時數	總人數			訓練總時數			平均訓練時數		
員工類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
主管	46	13	59	1,138.3	269.6	1,407.9	24.7	20.7	45.5
非主管	146	88	234	2,672.1	1,764.3	4,436.4	18.3	20.0	38.4
總計	192	101	293	3,810.4	2,033.9	5,844.3	43.0	40.8	83.8

員工訓練時數 - 依照年齡

時數	訓練總人次			訓練總時數			平均訓練時數		
員工類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30 歲以下	516.0	242.0	758.0	870.8	414.4	1,285.1	16.4	17.3	33.7
31-50 歲	1,462.0	915.0	2,377.0	2,752.8	1,522.4	4,275.2	22.2	21.7	43.9
51 歲以上	107.0	57.0	164.0	186.8	97.2	284.0	12.5	13.9	26.3
總計	2,085.0	1,214.0	3,299.0	3,810.4	2,033.9	5,844.3	51.1	52.9	104.0

時數	總人數			訓練總時數			平均訓練時數		
員工類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30 歲以下	53	24	77	870.8	414.4	1,285.1	16.4	17.3	33.7
31-50 歲	124	70	194	2,752.8	1,522.4	4,275.2	22.2	21.7	43.9
51 歲以上	15	7	22	186.8	97.2	284.0	12.5	13.9	26.3
總計	192	101	293	3,810.4	2,033.9	5,844.3	51.1	52.9	104.0

2024 年員工訓練時數與費用

員工訓練時數 – 依照培訓計畫類型

類型	總人次			總金額			總時數		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
EHS	916.0	527.0	1,443.0	42,600.0	2,000.0	44,600.0	1,573.0	784.0	2,357.0
GMP	1,101.0	631.0	1,732.0	50,400.0	25,000.0	75,400.0	1,993.0	1,031.5	3,024.5
職能	68.0	56.0	124.0	26,500.0	29,500.0	56,000.0	244.4	218.4	462.8
總計	2,085.0	1,214.0	3,299.0	119,500.0	56,500.0	176,000.0	3,810.4	2,033.9	5,844.3

註：通識教育訓練並未列入統計。

歷年教育訓練時數與經費統計

	性別	2022	2023	2024
員工人數	男性	256	203	192
	女性	162	109	101
	總計	418	312	293
教育訓練時數 (小時)	男性 (主管)	643	2031.5	2,211.2
	男性 (非主管)	12,809	7,517	6,534.3
	女性 (主管)	210	212.5	794.1
	女性 (非主管)	5,615	1,646.5	4,656.8
	總計	19,277	11,407.5	14,196.4
教育訓練平均時數 (人 / 小時)	男性 (主管)	55	32.9	48.1
	男性 (非主管)	154	46.3	44.8
	女性 (主)	46	13.1	61.1
	女性 (非主管)	115	16.6	52.9
	總計	370	108.9	206.9

	性別	2022	2023	2024
教育訓練經費 (NTD)	男性 (主管)	76,681	76,770	96,100.0
	男性 (非主管)	159,920	168,940	23,400.0
	女性 (主管)	38,700	51,950	24,400.0
	女性 (非主管)	98,318	53,290	32,100.0
	總計	373,619	350,950	176,000.0

註 1. 統計人數包含 2024 年當年度曾經在職的所有同仁。

員工教育訓練滿意度調查

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。

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况、組織策略、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

松瑞集團致力於提升個人及組織整體績效，制定了《員工績效考核管理辦法》為訓練與培養員工、提供輔導、加強主管與員工溝通的工具，並用於員工調薪、升遷、年終獎金發放、員工認股及股票發放的依據。未來也將續改進績效考核制度，提升其公平性與有效性。

我們的績效管理與發展系統採用年度目標管理制度，每半年進行一次工作執行狀況的檢視，稽核內容依據員工職級而有所不同，如下：

- 非主管績效考核：工作績效、工作態度、工作適任
- 主管績效考核：成果實績、部屬能力提升、創新管理、品格言行、授權、領導、策畫能力、溝通協調及成本意識

松瑞透過持續追蹤和檢討溝通管理循環，將員工的工作績效與未來職涯發展緊密連結，從而識別具有發展潛力的員工。確保員工的個人成長與公司目標一致，同時幫助我們為每位員工制定個別的職涯發展規劃並提供相應的職能訓練。此外，績效考核結果也作為獎金設計、晉升調薪和人才發展的依據。至 2024 年底，所有正式員工已 100% 完成績效考核評估，確保了員工發展與企業成長的同步推進。

■ 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 403-1~ 403-10)

重大主題	職業安全與衛生
衝擊評估	正向實際：透過各項的職業安全管理作為，有效降低作業危害風險及發生，並搭配職業衛生管理措施，全方便照護員工，以建立並提供員工安全工作環境及幸福健康職場，強化員工在公司工作的安定感及向心力 負向實際 / 潛在：公司若未訂定、執行及定期檢討職安衛管理事項與成效，可能引發職安衛相關事故或事件，將造成員工對生產之疑慮，進而影響營運等負面影響
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。 職業安全衛生政策 ● 符合法規：恪遵安衛法規，提升公司形象 ● 防範未然：貫徹預知風險，預防傷害疾病 ● 風險管理：落實風險評估，防止潛在危害 ● 宣導溝通：諮詢溝通傳達，認知個人責任 ● 持續改善：提昇安衛績效，確保永續經營 ● 教育訓練：教育安衛理念，主動積極文化 ● 健康關懷：安全健康照護，預防工作傷害 ● 愛護環境：維護地球資源，減少廢棄物品
治理組織	監督單位：環安衛處 執行單位：職安衛處及各部門
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

重大主題	職業安全與衛生				
指標與目標	● 健康促進活動 2 場次 / 年 ● 失能傷害頻率 (Disabling Injury Frequency Rate · FR) ● 員工年度自主健康檢查照護率				
	指標	2024 實績	2024 目標	2025 目標	2030 目標
	健康促進活動	2 場次 / 年	2 場次 / 年	2 場次 / 年	2 場次 / 年
	失能傷害頻率 FR	6.66 2024 年產能增加且設備南遷而未達標	<3.13	較前一年度降低且低於藥品及醫用化學製品製造業之平均 FR	較前一年度降低且低於藥品及醫用化學製品製造業之平均 FR
	員工年度自主健康檢查照護率	99.6%	80%	員工年度自主健康檢查照護率每年提高 1%	員工年度自主健康檢查照護率每年提高 1%
註：自主健康檢查照護率 = 完成年度自主健康檢查人數 / 公司具年度健康檢查資格員工數；其中自主健康檢查指非法令規定執行年度健康檢查 (如台灣非法規年限執行的年度體檢)。					
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：每年由政府相關單位不定期進行稽核				
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。				
2024 年執行成效	● 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 ● 定期進行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。				
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。				

職業安全衛生政策

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，以符合 cGMP，日本、歐洲及美國等政府衛生單位標準。

以下為政策涵蓋人數：(GRI 403-8)

	台北辦公室	竹南廠	南科廠	針劑廠	子公司：松瑞生技
員工	16	1	251	65	7
非員工	0	0	8	1	0

註 1：人數統計為 2024 年 12 月仍在職者。

註 2：非員工指長期駐點服務廠商人員，其出勤比照員工。

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。目前有 7 同仁取得專業資格認證。

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，制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。

廠址	開會次數	委員人數	勞工代表人數與比率	補充說明
南科廠 / 針劑廠	4	13	5 38%	1 次 / 季

註：台北辦公室及松瑞生技人數未滿 30 人，不需設置。

職業安全衛生委員會 (GRI 403-4)

松瑞設置職業安全衛生委員會，由公司最高管理者為會議主席，每季定期召開會議，研議安衛管理相關議題，期望能降低員工之危害風險。會議中討論勞工安全衛生事項，協調及督導各廠安全衛生及健康相關事項，參與職業安全衛生政策訂(修)定，以落實安全衛生管理。決策時，採取多數決定之方式來敲定目標方案之可行性。2024 年共開會 4 次，委員人數共 14 人，勞工占比 42.85%。

廠址	開會次數	委員人數	勞工代表人數與比率	補充說明
南科廠 / 針劑廠	4	14	6 42.85%	1 次 / 季

註 1：台北辦公室及松瑞生技人數未滿 30 人，不需設置。

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

松瑞內部依「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。

2024 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	切割管線時管內殘存溶劑遇火花造成火災。 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。 8. 冰箱老舊造成保險絲熔斷，引起火災。 - 規劃逐年汰換老舊冰箱	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)，已購入靜電量測儀，以確認靜電累積狀況。
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 1：.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。

註 2：針對「高風險項目」採取哪些管理措施 / 管理方式

1. 制 / 修訂作業標準。
2. 加強監督與量測、溝通及訓練管制。
3. 優先納入安衛目標 / 方案管理考量。

職業安全管理措施

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。

2024 申請項目與次數請見下表：

廠區 (單位：件)	動火	高架	局限空間	臨時用電	屋頂作業	其他	總計
台北辦公室	0	0	0	0	0	0	0
松瑞生技	0	0	0	0	0	0	0
南科廠	183	126	13	0	0	22	344
針劑廠	11	7	0	0	0	4	22
總計	194	133	13	0	0	26	366

註：其他為吊掛作業

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。

機械及設備管理

松瑞集團根據法令要求，制定安全衛生工作守則及各類機械設備的安全操作標準，供員工遵循。此外，我們針對危險性設備制訂了自動檢查計劃，並定期進行檢查，確保機械設備的操作安全。為進一步保障工作環境，我們亦定期檢修升降設備，以確保其穩定運行，防止任何安全隱患的發生。

門禁管理

廠區配置保全管理人員；辦公區並設置門禁刷卡系統。

化學品管理

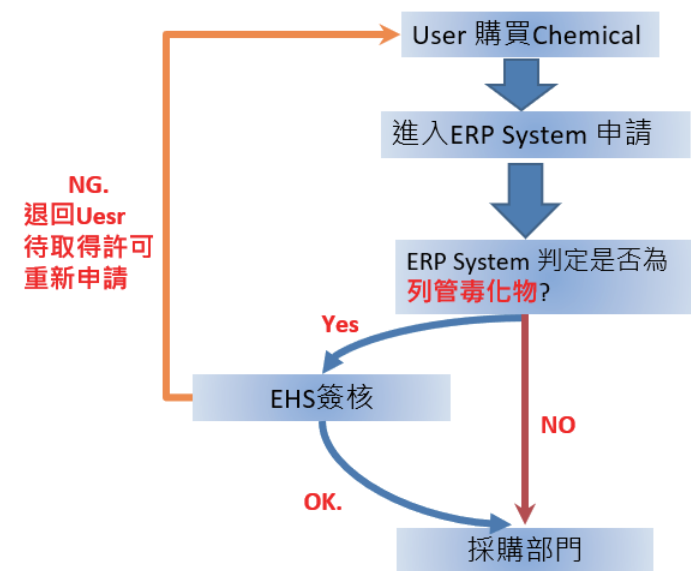
松瑞集團實施嚴格的安全管理措施與相關的危害通識訓練，並依據相關法規制定危害物適用法令清單，對包裝容器進行危害標示，並妥善管理安全資料表。此外，松瑞實施曝露評估與分級管理，並根據需要推動呼吸防護計劃，確保員工配戴足夠且適當的個人防護裝備，以減少作業過程中的健康風險。為了進一步確保作業環境的安全，我們定期依法進行作業環境測定，並確保測定結果符合法定容許標準，從而達到持續改善工作環境安全的目標。

廠址	類別	細項說明	監測指標	頻率
南科廠	一般化學品	甲醇、異丙醇、四氫呋喃	勞工作業環境 監測實施辦法	1 次 / 半年
	危險化學品	正丁醇、甲醇、丙酮、異丙醇、正己烷、 硫酸、二甲基甲醯胺、三氯甲烷、苯、 乙睛、乙酸乙脂、甲苯、二氯甲烷、 四氫呋喃、二甲基乙醯胺、乙酸甲脂、 氫氧化鈉、氯化氫、	勞工作業環境 監測實施辦法	1 次 / 半年
	其他	噪音、高溫、二氧化碳、照度	勞工作業環境 監測實施辦法	1 次 / 半年
針劑廠	一般化學品	無		
	危險化學品	無		
	其他	噪音、高溫、二氧化碳	勞工作業環境 監測實施辦法	1 次 / 半年

註 1：竹南廠因於 8 月關閉，故不再統計數據

毒化物採購

製程與實驗室中使用之毒化物，依毒性及「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。



■ 職場安全應變演練與安衛訓練 (GRI 403-5)

應變演練

松瑞集團針對天然災害或人為疏失引發的緊急事故，定期舉辦火災、地震等應急演習，旨在讓員工熟悉並有效執行緊急應變計劃，最大限度地降低災難對員工的影響。此外，我們每半年進行一次消防訓練，進一步強化員工的消防安全意識，確保全體員工在緊急情況下能夠迅速、正確地採取行動，保障自身及同事的安全。

廠址	項目	次數
南科廠	滅火器實作演練	2
	防震演練	
	避難逃生演練	
	化學品洩漏應變演練	
針劑廠	滅火器實作演練	2
	防震演練	
	避難逃生演練	

教育訓練

為了強化員工的安全意識與應變能力，松瑞集團根據法規要求，實施了多項專業的教育訓練與安全管理措施。

2024 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%。

類別	說明
新進人員	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訓練	依法規實施教育訓練，並協助該員取得相關合格證照
EHS 教育訓練與宣導	部宣導環安衛生議題，針對環安衛議題，定期與同仁溝通，加強員工認知能力

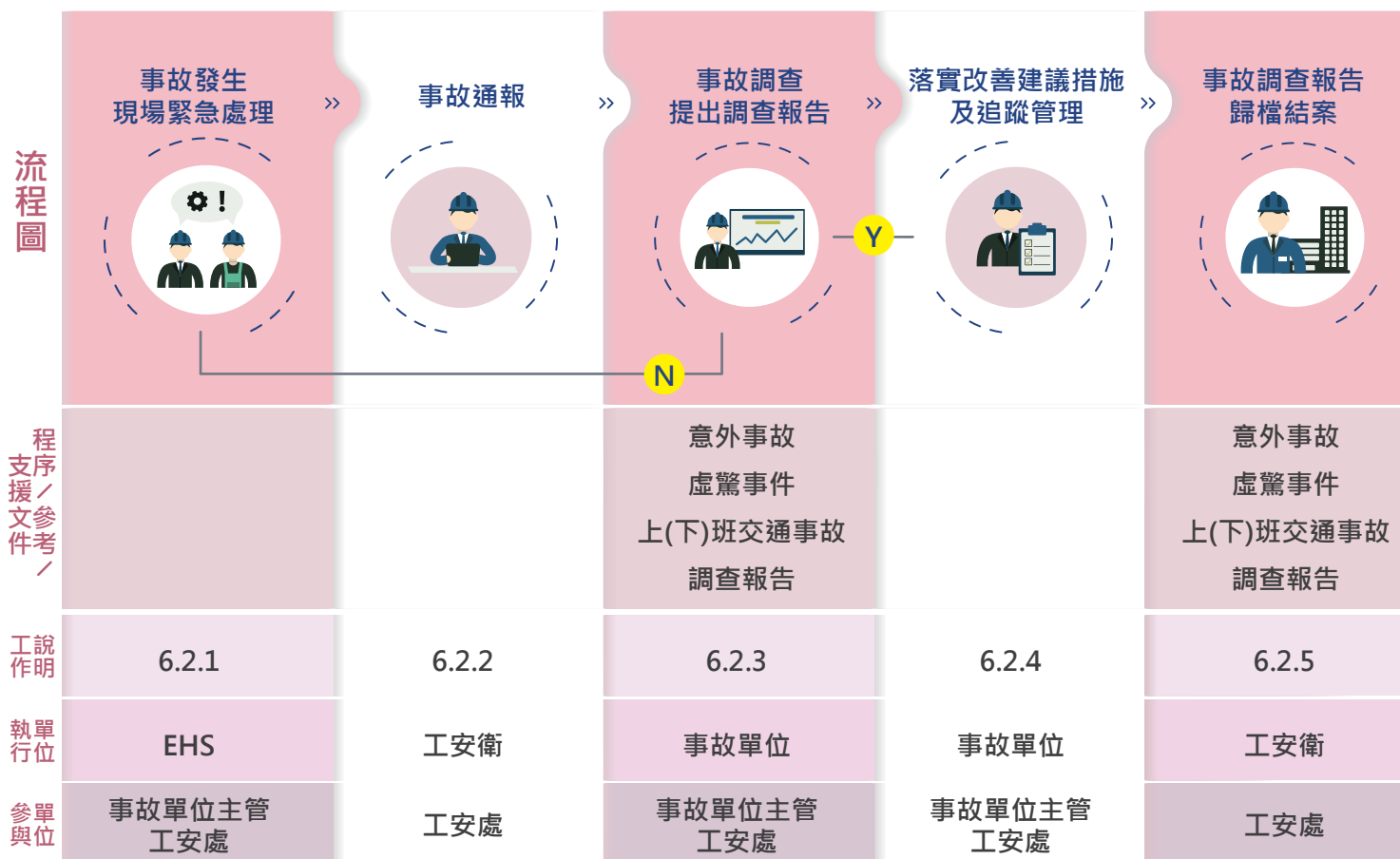
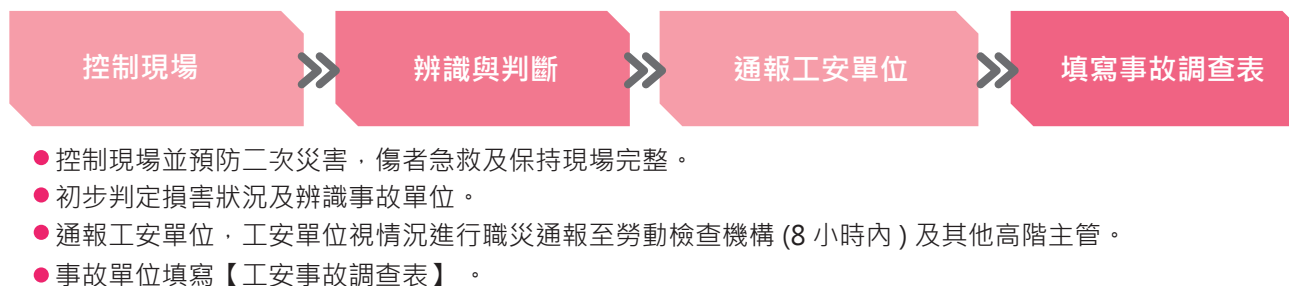
■ 松瑞集團 2024 年職業安全衛生訓練統計

南科廠

類型	職前訓練	法令證照訓練		在職訓練
對象	新進及調職人員	證照初訓	證照複訓	特定或一般人員
總人次	97	6	00	0
總時數	291	132	61	0

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。



虛驚事件及安全事件

2024 年，松瑞共發生 1 起虛驚事件，7 起安全事件，所有事故均無造成人員傷亡、財產損失，僅引發員工驚嚇，後續松瑞也加強宣導，呼籲員工多加留意此類危害。

廠址	虛驚事件		安全事件	
	廠區內	廠區外	廠區內	廠區外 (通勤)
南科廠	1	0	4	3
針劑廠	0	0	0	0

註 1：虛驚事件定義：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。公傷事故定義：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。

失能事件與職業災害統計

2024 年共發生 4 起暫時全失能事件，傷害類型為跌傷 1 件、壓傷 1 件及化學品噴濺 2 件，受傷人數 4 人 (占 2024 年底員工總人數 251 人之 0.015%)。所有事件均進行妥善的後續處置，並且加強員工安全宣導，避免再次情形發生。

失能傷害類別	失能傷害類別定義	南科廠	
		發生件數	損失天數
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	15

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

跌傷說明：同仁於滷水機房爬 A 字梯因踏板斷裂自摔，右肩扭傷。

全面檢視廠內不合格 A 字梯 (含承包商)，不堪用者立即更新並增訂合梯 (A 字梯 / 拉梯) 管理辦法。

壓傷說明：同仁推運 UPS 時，因輪子故障且該路段地面不平整，導致推運中途傾倒壓傷腳掌。

推運較大型的設備時避免獨自作業，事前需確認運行路面的狀況。

化學品噴濺說明：同仁進行凍乾機氣體蕊芯完整性測試時，同時其他人員在進行凍乾機程序測試，未確認現場作業人員及環境，導致 IPA 受氣體加壓後噴濺到眼睛。

作業時需配戴護目鏡且增設保養狀態的告示牌。

職業災害統計

項目	南科廠
總工時	450264
職業傷害造成死亡比率	0
可記錄總工傷事故數量	4
可記錄總工傷事故頻率 (TRIR) 註 1	1.77
職業病數	0
職業病率 (ODR) 註 2	0
工傷率 / 事故率 (IR)	0
損工日數率 (LDR) 註 3	8.88
失能傷害頻率 (FR) 註 4	33.31
	6.66

註 1：可記錄總工傷事故頻率 (TRIR) = (事故數 × 1000000) / 工作總時數。

註 2：職業病率 (ODR)：(總職業病件數 / 總經歷工時) × 1,000,000，小數點第 3 位無條件捨去。

註 3：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) × 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。

健康服務與促進活動 (GRI 403-3) (GRI 403-6)

依照勞工健康保護規則法規要求，本公司與廠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。2023 年松瑞南科廠通過健康職場標章審核，證書有效性為三年。



松瑞集團 2024 年健康促進統計表

2024 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，並要求其配帶防護具，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	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。	6	6	97	109
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
一般健康檢查	依「勞工健康保護規則」規定項目，另所有員工再增加頸動脈超音波、糖化血色素等項目，不同廠區新增項目不相同。	不分年齡，每年實施一次。	所有在職員工。	13	7	229	249
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。	0	0	29	29
高階主管健檢	除一般健康檢查項目外，另增加腹部超音波、癌症標記篩檢等項目，不同廠區新增項目不相同。	每一年實施一次。	副理級以上主管。	3	1	18	22

臨場活動服務次數

松瑞集團重視員工的健康，提供全面的健康保障。我們為員工提供醫師臨廠服務，定期安排專業醫師進駐工作場所，進行健康檢查、健康諮詢及緊急醫療支援，營造一個更加安全且健康的工作環境。2024 年執行情況如下：

項目	南科廠
醫師臨場服務次數 (次)	6
護理師臨場服務次數 (次)	64
參加衛教活動員工總數 (人次)	109
接受面談指導員工總數 (位)	93

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
南科廠	健康促進活動、衛教宣導	臨場服務紀錄



不法侵害講座



CPR、AED 教育訓練

健康保護四大計畫

以南科廠為主實施四大計畫。2024 年實施次數如下：

項目	南科廠
妊娠中	1
分娩後 1 年內：	2
分娩滿 1 年後仍以母乳哺育者	0
異常工作負荷通報件數	0
人因工程改善件數	8
職場不法侵害申訴件數	0



母性保護 - 乳房自我檢測



血壓量測衛教宣導

附錄

附錄一、GRI 通用準則對照表

使用聲明	松瑞集團已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	依重大主題識別流程所識別之特定主題揭露内容進行揭露，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
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	第一章 關於松瑞集團 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	4
		第一章 關於松瑞集團 1-1 松瑞集團基本資料	7
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報告書範圍及編輯原則 涵蓋時間與、報告書發行、聯絡窗口	4
	2-4 資訊重編	報告書範圍及編輯原則	4
	2-5 外部保證 / 確信	本年度永續報告書無外部保證 / 確信	NA
	1-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第一章 關於松瑞集團 1.3 商業模式與價值鏈	8
	2-7 員工	第六章 友善職場 6.2 員工組成	69
	2-8 非員工的工作者	第六章 友善職場 6.2 員工組成	69
	2-9 治理結構及組成	第三章 公司治理 3.1 松瑞的治理架構	21
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第三章 公司治理 3.1 松瑞的治理架構	21
	2-11 最高治理單位的主席	第三章 公司治理 3.1 松瑞的治理架構	23
	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 2.2 重大主題鑑別	14
	2-13 衝擊管理的負責人	第二章 永續發展與重大主題 2.2 重大主題鑑別	14
	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 2.1 ESG 推行組織	13
	2-15 利益衝突	第三章 公司治理 3.2 誠信經營與商業道德	26
	2-16 溝通關鍵重大事件	第三章 公司治理 3.1 松瑞的治理架構	24
	2-17 最高治理單位的群體智識	第三章 公司治理 3.1 松瑞的治理架構	24
	2-18 最高治理單位的績效評估	第三章 公司治理 3.1 松瑞的治理架構	24

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼
	2-19 薪酬政策	第三章 公司治理 3.1 松瑞的治理架構	19
		第六章 友善職場 6.4 薪資政策	73
	2-20 薪酬決定流程	第三章 公司治理 3.1 松瑞的治理架構	22
	2-21 年度總薪酬比率	基於保密因素暫不揭露	NA
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	5
	2-23 政策承諾	重大主題相關	
		第四章 產品與創新 4.1 藥品品質與安全	42
		第一章 關於松瑞集團 1.4 營運績效	10
		第三章 公司治理 3.8 法規遵循	39
		第三章 公司治理 3.6 客戶關係管理	36
		第六章 友善職場 6.3 人才吸引與留任	71
		第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	81
		第三章 公司治理 3.3 風險管理	27
		第五章 永續環境 5.1 生產過程的環境管理	51
		誠信經營政策：	
		第三章 公司治理 3.2 誠信經營與商業道德	25
		人權政策	
		第六章 友善職場 6.1 人權政策與評估	66
	2-24 納入政策承諾	重大主題相關	
		第四章 產品與創新 4.1 藥品品質與安全	42
		第一章 關於松瑞集團 1.4 營運績效	10
		第三章 公司治理 3.8 法規遵循	39
		第三章 公司治理 3.6 客戶關係管理	36
		第六章 友善職場 6.3 人才吸引與留任	71
		第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	81
		第三章 公司治理 3.3 風險管理	27
		第五章 永續環境 5.1 生產過程的環境管理	51
		誠信經營政策：	
		第三章 公司治理 3.2 誠信經營與商業道德	25
		人權政策	
		第六章 友善職場 6.1 人權政策與評估	66

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼
	2-25 補救負面衝擊的程序	第二章 永續發展與重大主題 2.4 利害關係人議合	18
		第三章 公司治理 3.2 誠信經營與商業道德	25
		第六章 友善職場 6.1 人權政策與評估	66
		第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	81
	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 2.4 利害關係人議合	18
		第三章 公司治理 3.2 誠信經營與商業道德	25
		第六章 友善職場 6.1 人權政策與評估	66
		第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	81
	2-27 法規遵循	第三章 公司治理 3.8 法規遵循	39
	2-28 公協會的會員資格	第三章 公司治理 3.9 參與公協會情形	41
	2-29 利害關係人議合方針	第二章 永續發展與重大主題 2.4 利害關係人議合	18
	2-30 團體協約	本公司目前無團體協約	NA

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
重大主題			
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 2.2 重大主題鑑別	14
	3-2 重大主題列表	第二章 永續發展與重大主題 2.3 重大主題清單	18
	3-3 重大主題管理	各章節重大主題管理指標如下：	
		第四章 產品與創新 4.1 藥品品質與安全	42
		第一章 關於松瑞集團 1.4 營運績效	10
		第三章 公司治理 3.8 法規遵循	39
		第三章 公司治理 3.6 客戶關係管理	36
		第六章 友善職場 6.3 人才吸引與留任	71
		第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	81
		第三章 公司治理 3.3 風險管理	27
		第五章 永續環境 5.1 生產過程的環境管理	51

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
1. 藥品品質與安全			
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 2.2 重大主題鑑別	14
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	第四章 產品與創新 4.1 藥品品質與安全 松瑞所生產之藥品為抗菌藥物，經過嚴格把關，具有安全性與有效性，皆為改善患者健康和 safety 而產生；對應產品數為 100%	42
	416-2 違反有關產品與服務的健康和 safety 法規之事件	第四章 產品與創新 4.1 藥品品質與安全 無此情事發生	42
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	第四章 產品與創新 4.1 藥品品質與安全	42
2. 營運績效			
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 2.2 重大主題鑑別	14
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第一章 關於松瑞集團 1.4 營運績效	10
3. 法規遵循 (自訂主題)			
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 2.2 重大主題鑑別	14
4. 客戶關係管理 (自訂主題)			
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 2.2 重大主題鑑別	14
5. 人才吸引與勞雇關係			
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 2.2 重大主題鑑別	14
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	第六章 友善職場 6.3 人才吸引與留任	77-78
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	第六章 友善職場 6.5 勞資溝通與員工福利	82
	401-3 育嬰假	第六章 友善職場 6.5 勞資溝通與員工福利	83
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	第六章 友善職場 6.6 人才培育與發展	85
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	第六章 友善職場 6.6 人才培育與發展	84
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	第六章 友善職場 6.6 人才培育與發展	84

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
6. 職業安全與衛生			
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 2.2 重大主題鑑別	14
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	90
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	91
	403-3 職業健康服務	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	98
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	91
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	101
	403-6 工作者健康促進	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	98
	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	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	90
	403-9 職業傷害	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	
	403-10 職業病	第六章 友善職場 6.7 職業安全衛生	
7. 風險管理 (自訂主題)			
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 2.2 重大主題鑑別	14
8. 生產過程環境管理 (自訂主題)			
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 2.2 重大主題鑑別	14

附錄二、上市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。	董事會為最高治理單位；授權轄下永續發展推動小組擔任權責單位，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。 在各項評估下，我們選定碳管理為主要管理議題，並從 2024 年開始進行溫室氣體相關準備工作，預計於 2025 年完成 2024 年溫室氣體盤查內容。詳見本報告書第五章 5.5 氣候相關財務揭露 (TCFD)。
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	因應轉型風險而進行溫室氣體盤查與減碳目標設定，將會對公司造成財務成本上升的影響。實際財務數字需等到 2026 年完成 2024 與 2025 年兩年度的溫室氣體盤查數字後才能進行較明確的評估。 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；我們將此列為中長期風險，會定期加以監測。 詳見本報告書第五章 5.5 氣候相關財務揭露 (TCFD)。
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。	由永續發展推動小組擔任權責單位，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 (無任何減碳作為): 對於溫室氣體排放無管制行動，溫升最高 ● NDC (國家自定貢獻): 符合國發會所提出，與基準年 (2005 年) 相比，於 2030 年減少溫室氣體排放量 24% 的目標 ● 1.5 度 C 目標 (最積極的減碳作為): 符合國際倡議，與基準年 (2005 年) 相比，於 2030 年減少溫室氣體排放量 50% 之目標

項目	執行情形
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。	2024 年開始進行溫室氣體相關準備工作，預計於 2025 年完成 2024 年溫室氣體盤查內容。
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未制定內部碳定價；將待溫室氣體盤查結果再進一步評估
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	2025 年，松瑞集團針對主要生產廠區 (南科廠與針劑廠)，依照 ISO 14064-1: 2018 進行 2024 年度的溫室氣體盤查；並預計於 2026 年完成 2025 年度溫室氣體盤查以及兩年度的碳排量分析。 未來將評估建置太陽能發電設備，並採用 LED 照明以降低用電量等方式持續降低碳排量。 目前尚未評估購買再生能源憑證等減碳工具。
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
☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查
☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信
☒ 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)
松瑞母公司 (含台北辦公室、南科與針劑廠)	1192.3398	0.9794	無	預計於 2026 年進行
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)
松瑞母公司 (含台北辦公室、南科與針劑廠)	5244.4509	4.3082	無	預計於 2026 年進行
範疇一與範疇二合計	6,436.7907	5.2876		

【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。

附錄三、永續會計準則委員會編製標準：生技醫藥 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)

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	不適用。松瑞主要銷售 API 給藥廠，不直接進行臨床試驗
	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	不適用。松瑞主要銷售 API 給藥廠，不直接進行臨床試驗
	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。	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。
	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。
	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%
	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。

主題	指標代碼	指標	類別	說明
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 通報系統中醫藥產品安全警報資料庫中列出之相關產品。
	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。
	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。
	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。
	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
	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
	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。
	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。

主題	指標代碼	指標	類別	說明								
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。								
	HC-BP-330a.2	(1) 自願離職率 (2) 非自願離職率：分為 (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	2024 年因竹南廠關廠，總部南移，經調查，部分員工係因地域因素，無法同公司南移，離職率為 41.64%。2024 年離職率尚未區分職級，未來會進行統計。 <table><tr><td>年份</td><td colspan="2">2024</td></tr><tr><td>員工類別</td><td>自願離職率</td><td>非自願離職率</td></tr><tr><td>所有員工</td><td>32.79%</td><td>67.21%</td></tr></table>	年份	2024		員工類別	自願離職率	非自願離職率	所有員工	32.79%
年份	2024											
員工類別	自願離職率	非自願離職率										
所有員工	32.79%	67.21%										
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。								
	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	截至 2023/12/31: 美洛培南：255,131 (全球所有劑型) 厄他培南：272,522 (全球)								
	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	(1) 2 (厄他培南及美洛培南) (2) 2 (含上述藥物的原料藥與製劑)								