Bora Pharmaceuticals
保瑞藥業股份有限公司

Sustainability Report 2024

保瑞永續報告書

CONTENT 目錄

CH1 前言

1. 關於報告書 04
2. 董事長的話 05
3. 經營概況 07
4. 亮點績效 15

CH2 永續發展

1. 永續願景與策略 18
2. 永續管理架構 19
3. 利害關係人溝通與重大性分析 21

CH3 公司治理

1. 公司治理架構 29
2. 風險管理 36
3. 法遵與誠信經營 37
4. 資訊安全管理 40
5. 智慧財產管理 42

CH4 責任製造與研發創新

1. 供應鏈管理 44
2. 藥物品質與安全 48
3. 負責任的產品銷售 53
4. 新藥創新與研發 56
5. 藥物近用 58

CH5 生態永續

1. 氣候與能源 60
2. 水資源管理 68
3. 廢棄物與空汙管理 71
4. 有害物質管理 74
5. 生物多樣性 76

CH6 幸福職場與社會共榮

1. 人權 78
2. 多元共融 81
3. 人才吸引與留任 84
4. 人才培育與發展 92
5. 員工職業安全 94
6. 社會公益 100

附錄

GRI 對照表 102
SASB 對照表 107
上市上櫃氣候相關資訊 109
聯合國全球盟約 110
確信報告 111

前言

1.1 關於報告書 1.2 董事長的話 1.3 經營概況 1.4 亮點績效

一、關於報告書

保瑞藥業股份有限公司(以下稱保瑞藥業或本集團)，自 2021 年起每年出版永續報告書，作為與利害關係人溝通非財務資訊之重要管道，其內容主要涵蓋保瑞藥業之企業營運狀況及永續相關作為。

報告書邊界與範疇

本報告書財務數據是以保瑞集團公開揭露之合併財務報告為主。其他數據揭露範疇則包含保瑞藥業及旗下台灣辦公據點、實驗室、廠區，及加拿大廠區，人力資源的統計包含北美各據點。未來將逐步擴展揭露邊界以涵蓋至合併集團整體資訊。若揭露範疇與前述不同，將於該段落註明。

報告書期間

為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

發行概況

本報告書每年定期發行一次，共編制中文及英文兩種版本，亦將檔案放置於保瑞藥業官方網站供利害關係人下載。

現行發行版本：2025年7月發行
↳ 上一發行版本：2024年8月發行

編制依據

本報告書依據臺灣證交所「上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之 GRI 準則(GRI Standards) 2021 年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)行業指標及氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構進行揭露。本報告書於附錄提供 GRI Standards 及 SASB 內容索引，以供快速檢索及查詢。

內部審核與外部查證

本報告書資料與數據係由各工作小組提供，並由永續發展執行辦公室彙整編輯，再經永續發展委員會復核修訂，報經董事會討論後定稿出版。

為增進報告書揭露品質與可信度，本公司委託國富浩華聯合會計師事務所 Crowe (TW)CPAs 針對特定指標，依據 TWSAE 3000 進行有限確信(limited assurance)，確信報告揭露於本報告書附錄。

意見回饋

若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您與我們聯繫。

聯絡人	保瑞藥業股份有限公司 永續發展部
電話	+886-2-2790-1555
E-mail	public01@bora-corp.com
總公司地址	臺北市內湖區瑞光路 26 巷 36 弄 2 號 6 樓

二、董事長的話

2024年對保瑞藥業而言是充滿突破與豐收的一年，我們持續秉持著「Contributing to Better Health All Over the World」的企業使命，從治理、營運績效、產品安全、生態環保與人才發展等各個層面，都展現出高度的積極性與顯著的進步。

在營運表現上，我們於 2024 年達成歷史新高的營收與每股純益，全年營收總額高達新台幣 192.5 億元，較前一年成長 35.5%，淨利更達到 39.39 億元，每股純益 38.69 元，連續兩年實現賺超過三個股本的卓越表現，反映出保瑞在全球市場的競爭力不斷攀升。

同時，我們於 2024 年完成數項關鍵性併購案，包括收購美國百年製藥公司 Upsher-Smith Laboratories（USL），除了著眼美國小分子在地產能，更因此拓展特殊專科品牌藥物的市場布局；此外，我們收購 Emergent BioSolutions 位於馬里蘭州的無菌針劑製造廠，跨入高度需求的無菌針劑與生物製劑充填市場；去年年底，我們收購 Pyros Pharmaceuticals Inc.，進一步深化保瑞在罕見疾病藥物市場的競爭優勢。這些併購案說明了保瑞對全球供應鏈脈動的洞察深刻，同時印證我們全球市場的布局能力；我們期待這些投資有望在未來數年為保瑞帶來穩定成長。

保瑞於 23 年第四季轉上市，我們 2024 年為達成上市公司應有的公司治理標準努力不懈；首先，我們將董事及高階經理人的薪酬與 ESG（環境、社會及公司治理）績效直接掛鉤，有 10% 的薪酬需視集團是否達成 ESG 目標而發放，落實永續發展於公司的核心戰略。此外，我們持續強化企業內部監管制度，於 2024 年導入第三方獨立申訴平台 Conduct Watch，以更透明且具有效率的方式處理內外部的誠信與法規遵循議題，彰顯公司推動誠信經營的決心與實踐力道。

在產品安全與品質管理方面，保瑞於 2024 年再次達成「零產品召回」的優秀表現，彰顯我們對產品安全性與品質管理的高標準，持續贏得客戶及消費市場的高度信賴。同時，我們在全球各主要廠區均成功通過歐美及台灣藥品主管機關超過 20 次的嚴格稽核，這不僅證明我們的生產體系除了高度自我要求，也持續跟進法規與技術演進提高品質管理標準，是我們以國際級製藥企業自詡所彰顯的的專業性與可靠性。

在環境永續方面，我們積極回應全球氣候變遷挑戰，承諾 2050 年達成淨零碳排放目標。2024 年，我們已在旗下 8 個主要廠區完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並開始落實具體減碳措施與資源回收計畫。透過各廠區的節能專案，保瑞成功減少 932.37 公噸的二氧化碳排放，較去年減少 3.23%，這些實際的成果凸顯我們在追求永續發展上的積極行動力與執行力。展望 2025 年，我們規劃制定 CDMO 各廠的 ESG 行動準則，並協助保瑞網絡中的各廠區達成客戶要求的 ESG 表現。

在人才發展與社會共榮面向，保瑞藥業深知員工是公司最寶貴的資產，2024 年我們榮獲 HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎及最佳雇主關懷獎，再度證明我們在打造幸福職場及提升員工福祉方面的努力獲得了高度肯定。我們持續深化內部的人才培育計畫，提供多元的發展機會，培養高績效的管理團隊及專業人才，以維持公司長期的競爭優勢與創新能力。

展望未來，保瑞將加大力度整合各廠區，朝向淨零目標邁進，持續深化企業永續治理與環境永續行動力。2025 年，加拿大廠區將率先導入 SBTi 科學基礎減量目標，這是保瑞 CDMO 業務的重要里程碑；我們也持續關注公司治理表現，展現治理韌性與國際競爭力。集團也將擴大參與國際永續評比與倡議，加速對標全球標竿企業，提升整體永續表現。

“我們堅信，唯有持續強化藥品安全、拓展全球市場佈局、深化環境與社會責任實踐，並凝聚全體同仁的行動力與合作夥伴的支持，方能為全球健康與永續發展創造長遠價值，這將是我們持續前行的目標。

保瑞藥業董事長

盛保熙

三、經營概況

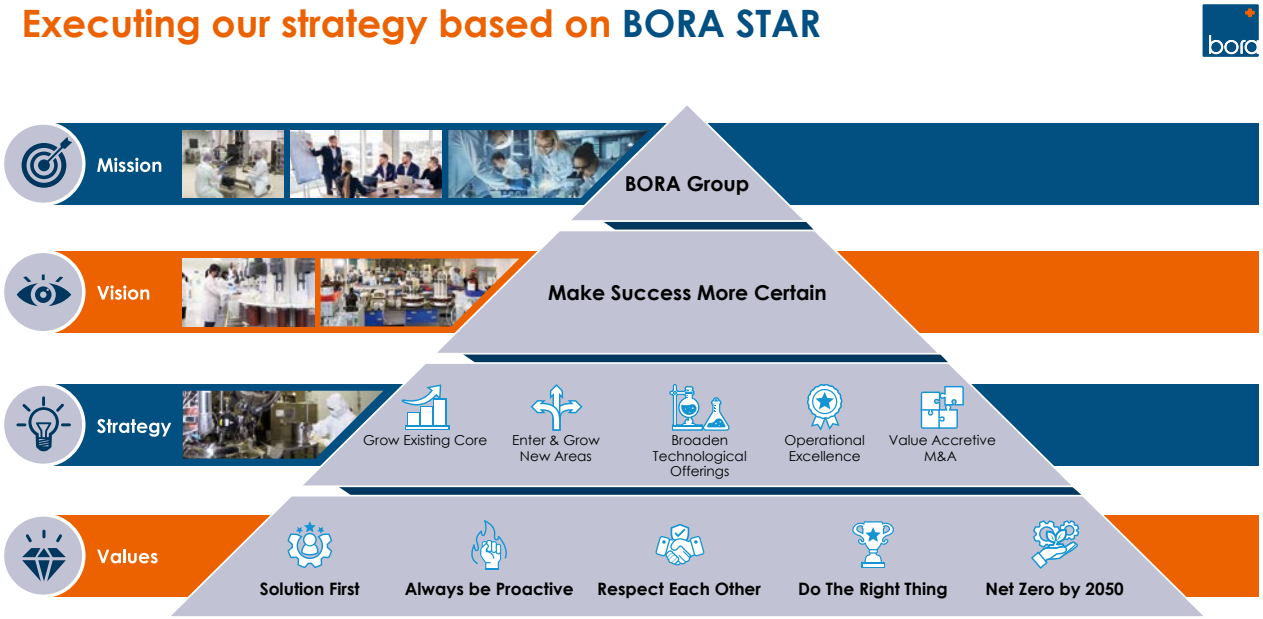
1. 公司業務

保瑞簡介

保瑞成立於 2007 年，是一家領先的製藥服務公司，自成立伊始即秉持「為全世界健康貢獻力量」的願景與目標。保瑞以整合 CDMO（委託開發與製造服務）與藥物開發銷售的「雙引擎」商業模式，協助製藥與生技合作夥伴優化產品開發流程、加速上市時程、擴大供應規模以滿足全球患者的需求。公司亦專注於美國的利基市場及罕見疾病領域，致力於透過拓展銷售通路實力提升患者的生活品質。

透過持續投資人才、生產與銷售及進入生物製劑業務領域，保瑞不斷推動業務升級與永續發展。我們以 Making Success More Certain 為使命，專注高品質、高效率與可靠性，在製藥及 CDMO（委託開發與製造服務）領域樹立新標杆。

公司文化價值



發展沿革

2007

盛保熙先生於 2007 年成立保瑞藥業，其願景與目標為「**為全世界人民的健康做出貢獻**」並「**成為世界領先的醫藥服務公司**」

2007-2012

保瑞成為台灣最具開發規模的 CDMO 及主要 CNS/Neuroogy 產品經銷商 Lexapro 及 Lendormin 為當地市場的暢銷產品

2013-2016

保瑞藥業收購日商衛采台南廠，首度跨足為國際藥廠提供 CDMO，並持續投資研發與授權產品

2018-2020

保瑞進一步擴展小分子CDMO業務，收購益邦竹南廠(前為Impax/Amneal)及加拿大廠(前為GSK)，加速進入北美市，並在疫情期間成功整合加拿大廠區

2022-2023

成立保瑞生技並收購伊甸生醫，正式跨足大分子藥物。同年亦收購保盛藥業(前為安盛藥業)，同時取得利基型ANDA產品及pipeline，進一步擴展保瑞在美國市場的競爭優勢。此次併購同時取得兩座口服製劑廠及一座眼藥製劑廠將成為保瑞未來的生產核心
同年，根據國際醫藥專業統計機構統計，保瑞在美國市場以自有品牌 TWi 推出的Dexlansoprazole DR 為 2023 年度最成功的上市產品，成功墊定雙引擎成長策略成長基石

2024

保瑞藥業積極佈局美國產能，取得無菌針劑與大分子CDMO成長動能：我們完成對美國明尼蘇達州Upsher-Smith公司與Emergent無菌針劑製造基地的併購，同時策略性投資於生物相似藥公司Tanvex，進一步聚焦並重塑公司在大分子領域的佈局。

2025

The Bora Way is here!

參加的公協會

公協會及資格	
社團法人國家生技醫療產業策進會 會員	中華民國製藥公會 會員
台灣併購與私募股權協會 會員	台灣藥品行銷暨管理協會(TPMMA) 會員
中華民國工商協進會 會員	台灣生物產業發展協會 會員

保瑞使命及願景

"Contributing to Better Health All Over the World" 是保瑞藥業的企業使命。堅守高標準「我們選擇做對的事，而非容易的事」，以提供高品質的產品與高效率的服務自豪，因為我們肩負了守護大眾健康的責任，保瑞藥業會持續秉持理念，努力讓全世界看到保瑞藥業做的藥，並邁向企業的永續成長。

保瑞的價值

「以人為本、尊重專業」一向深植於保瑞的創新研發精神，保瑞藥業多次獲亞洲人力資源雜誌《HRAsia》認可，2019 年獲頒台灣最佳企業雇主獎、2024 獲「亞洲最佳企業雇主獎」與「最佳雇主關懷獎」雙重榮耀。 展望未來，保瑞將持續培養人才、服務客戶，並努力成為首屈一指的雇主與製藥服務供應商。

保瑞團隊提供最優質的產品和最高標準的品質保證(QA)與品質控制(QC)， 我們的研發團隊持續不斷創新並開發低風險與高潛力的產品， 這些原則是保瑞一貫的企業理念，也是保瑞的核心價值。

People First

- Solve problems first
- To do the right thing
- Always be proactive
- Respect everyone

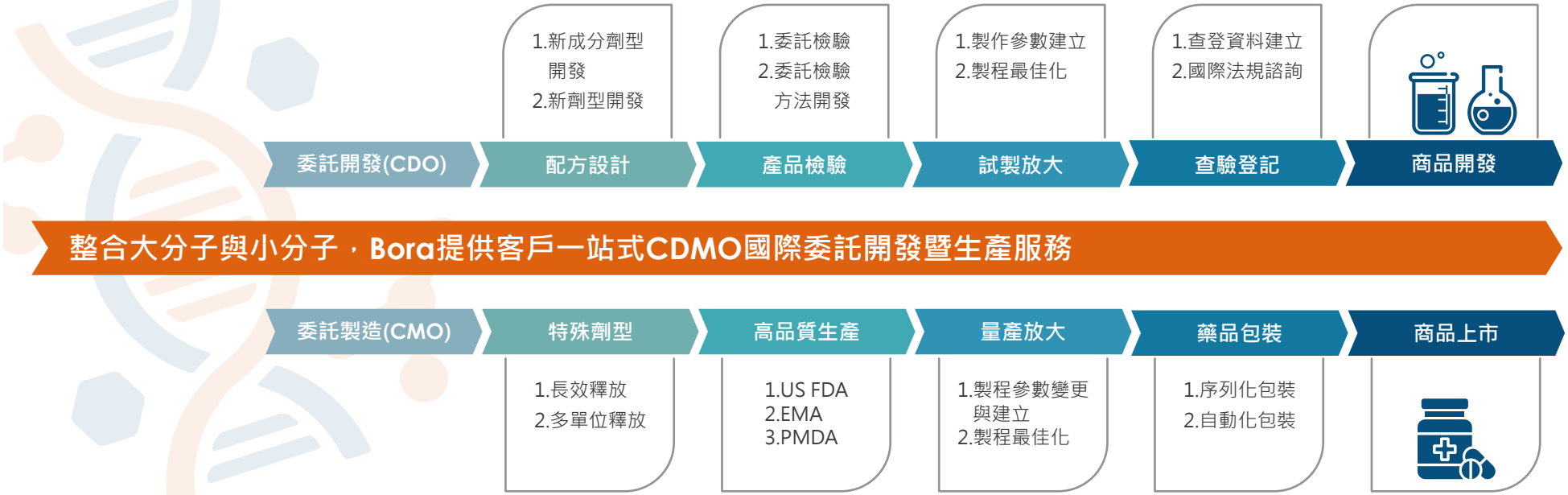
2. 策略發展方向

公司營運項目

保瑞透過「CDMO 與全球藥品銷售」雙引擎策略，打造貫穿藥品開發或授權、生產製造、銷售的完整價值鏈，商品涵蓋高附加價值的製藥服務以及學名藥、品牌藥、罕見疾病藥物等，兩大事業體相輔相成。

CDMO (藥品委託開發暨製造服務)

- **小分子藥物 CDMO：**提供口服固體劑型(錠劑、膠囊)、鼻噴劑、口服液、外用半固體劑型等多種製劑服務，同時擅長難溶性、緩釋、控釋等不同藥物釋放模式高階技術，涵蓋從配方開發、工藝優化、臨床試驗到商業化生產的一條龍服務。
- **無菌針劑充填：**透過無菌針劑充填建立藥物一站式解決方案。
- **大分子 CDMO：**涵蓋細胞培養、抗體藥物、ADC (抗體藥物複合體)及多特異抗體藥物的大分子開發、設計與製造服務。



全球藥品銷售

- **罕見疾病與專科藥物：**自研、併購或授權取得獲得專利保護的新劑型罕病新藥，於美國特殊藥局通路銷售，如 Vigafyde 口服液、Vigadrone 粉劑、肌肉失養症藥物 Deflazacort 等。
- **特殊學名藥：**自研、併購或授權取得高門檻學名藥，於美國銷售，例如治療胃食道逆流藥物 Dexlant、缺鉀症藥物 Potassium Chloride ER 等。
- **台灣市場：**授權引進或以自行研發之藥品於台灣取證，包括代理治療成人憂鬱的敏特思、帕金森氏症用藥瑞多寧等，同時耕耘台灣自保健品原料、中樞神經類處方藥，以及自有品牌保健品，例如博世特益木發泡飲等。

策略方向

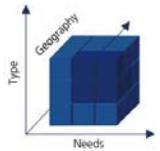
保瑞以「CDMO + 全球藥品銷售」雙引擎策略，持續擴張市場版圖，從台灣藥品經銷代理轉型為具備高技術門檻的 CDMO 服務業者與專科品牌藥供應商，目標成為全球前十大 CDMO 以及首屈一指的專科藥廠。在快速變化的製藥產業中，保瑞透過業務整合與投資技術升級，達成產能擴展與重量級國際合作，持續強化核心競爭力，打造永續成長動能。

策略一　深化 CDMO 能力，建立深度(scale)與廣度(scope)兼具、且可靈活客製的服務型 CDMO

保瑞透過逐年併購爭取時間並降低自建廠房的資本支出需求，現已成為全球知名的 CDMO 廠商，透過不斷提升技術門檻以及策略性投資，建立完整的技術平台，準備向新形態療法以及更加客製化的製造市場邁進。

策略二　保瑞在 CDMO 豐富的經驗，使其能將併購的製藥公司轉型為 CDMO 生產基地，重組資產發揮效益

創造1+1>2的併購效應，需要持續投入整合再造、提升競爭力

	2018 2 月 **原 Impax 自有廠**	2020 3 月 **原 GSK 自有廠**	2022 5 月 **原 TWi 收購之眼藥工廠**	**原 TWi 自有廠**	2024 4 月 **Upsher-Smith**	2024 8 月 **原 Emergent 的 CDMO 業務**
收購目標	• 收購通過 US FDA 查廠的大規模小分子廠，取得小分子製劑大量外銷能量	• 擴大 FDF 規模 • 取得水劑與塗藥類劑型技術 • 取得可銷往歐洲與加拿大的資格	• 取得眼藥水劑型技術	• 取得賀爾蒙及其他特殊學名藥小批量生產技術 • 取得研發實驗室	• 擴大 FDF 規模 • 取得美國市場與領導藥廠鄰近性	• 進入無菌針劑市場 • 高投資報酬率的充填市場進入機會
收購後整合	• 技術擴充與升級 • 產品組合擴大 • 建立服務外部客戶知識與流程 • **預計今年第四季可完成去瓶頸化升級**	• 轉型為 CDMO 商業模式 • 調整直接人工配置 • **2025 年資本支出計畫完成 50%**	• 轉型為 CDMO 商業模式 • 技術擴充與升級	• 轉型為 CDMO 商業模式 • 建立美國市場 505 (b)(2) 與 CNS 藥物研發中心	• 拆分銷售與製造，轉型為 CDMO 商業模式 • **因應美國在地製造需求，建立新技術平台**	• 擴充為一條龍服務 • **Flex Pro 自動線預計於 2025 年 7 月啟動**
	竹南廠	**2025 資本支出計畫** **加拿大廠**	**桃園廠**	**中壢廠**	**2025 資本支出計畫**	**2025 資本支出計畫** **馬里蘭廠**
	產能、技術平台	劑型、產品組合	再造、技術平台	再造、技術平台		劑型、產品組合

策略三　持續優化藥品銷售組合，維護藥物市場公平競爭，以改善全世界的健康為目標

保瑞自 2022 起供應美國市場學名藥物，學名藥營收比重逐年增加，其中 2024 年併購的 Upsher-Smith 藥廠有 22 項藥品曾涉及美國多區訴訟(MDL)的學名藥定價案，此案件的最新進展如下：

- Upsher-Smith 被指控涉及 22 種學名藥的價格操縱，但針對其中 10 種藥品，原告並未於起訴狀中敘明 Upsher-Smith 有任何不當行為。
- 於賓州東區地方法院審理之 MDL 訴訟已進入標竿案件審理階段，USL 未被列入第一批標竿案件，但 USL 為第二批 Humana I 訴訟案的被告之一，初步專家證詞報告預計 2026 年 2 月提交。
- 於康乃狄克州地方法院審理之 MDL 訴訟將於 2025 年 7 月完成事實證據開示，Upsher-Smith 正積極應對該案。

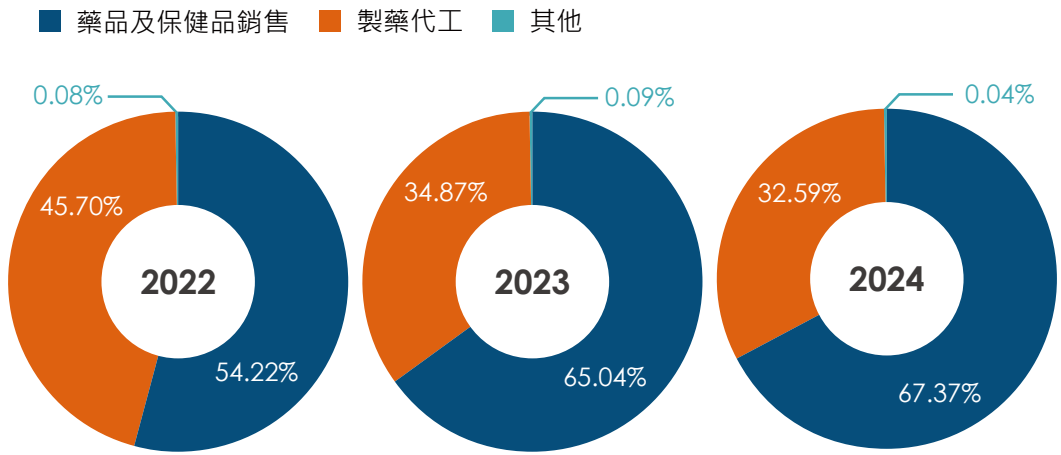
於此同時，保瑞積極優化集團的藥品銷售組合，預期將逐步轉向競爭較小的專科與罕見疾病市場，深度耕耘更能提升營運韌性的藥品銷售市場。預期學名藥比重將逐步降低。

1. 公司廠房資訊

廠區名稱	生產項目概況
台灣廠區	
竹南廠	主要製造口服固體劑型之藥品，包含錠劑及膠囊；主要外銷至美國，竹南廠持續投資先進製程與自動化設備、實驗室分析儀器以及品質管理系統，以符合國內外法規之需求，以製造緩釋、控釋及其有關之橋接技術(bridging technology)為主。
台南廠	為主要製造膠囊錠狀劑型之代工廠，受 PIC/S GMP 國際製藥規範標準認證，除了符合台灣法規亦可出口至東南亞與中南美洲等接受 PIC/S GMP 國際製藥規範之國家。
中壢廠	主要生產各式口服固體劑型藥物、半固體劑型及口服懸浮液劑，具備高活性賀爾蒙等獨立產線，主要出口至美國。
桃園廠	為國內少數專精於眼藥水生產之廠房，111 年底已通過 US FDA 查廠，現供應自研產品與代工產品。
晨暉內湖廠	主力紅麴菌株與乳酸菌菌株研究、設計、製造，全方位客製化供應保健品原料。
竹北廠	保瑞生技竹北廠(2025/1/20 起屬泰福公司)有 2 個 500 升的生物反應器，以大分子藥物前端開發為主。
海外廠區	
美國明尼蘇達的楓木林及普利茅斯廠	為美國首屈一指的口服固體製劑廠，專精於製造錠片與膠囊，亦有粉末與液體劑型；另有包裝線與物流中心。
美國馬里蘭廠	通過 US FDA 查廠的無菌針劑填充廠，包含臨床與商業用非病毒性無菌灌裝、冷凍乾燥、預充注射器灌裝等。
加拿大廠	主要專精於製造錠片、膠囊、半固形製劑和液劑，且有自有包裝線，廠區符合 PIC/S 世界級標準，產品出口至北美洲、南美洲、歐洲等國家。

2. 主要產品

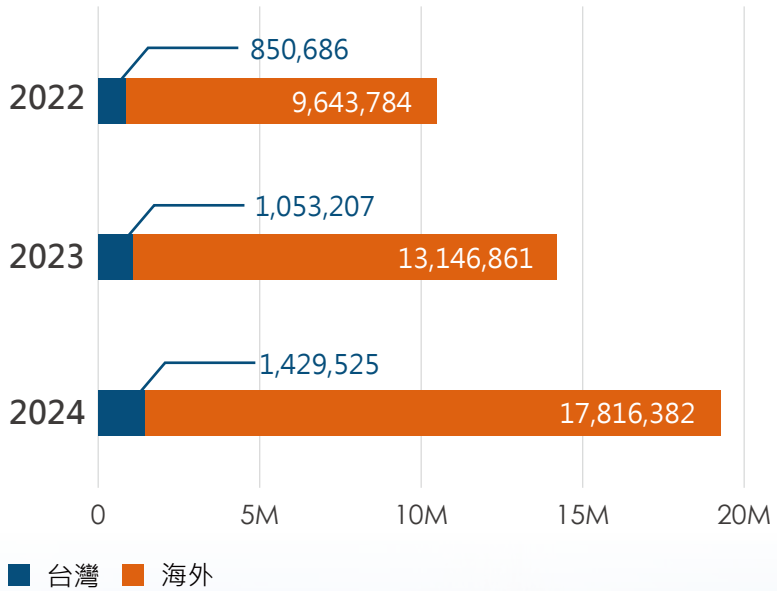
產品金額占比(%)



註 1：藥品及保健品銷售：銷售自有藥品與代理進口之藥品及保健保養品。
註 2：製藥代工：藥品製造代工、受託開發藥品之技術服務。
註 3：其他：管理顧問收入、權利金收入及佣金收入。

主要銷售地區營業額：主要銷售地區為台灣、美國及歐洲等。

單位：新台幣仟元



3. 經營績效

本集團 2024 年度合併營業收入淨額為新台幣 192.45 億元，相對於去年成長 35%，合併稅後盈餘達 39.39 億元，稅後基本每股盈餘為 38.69 元，去年同期為 30.30 億元，成長 30%。

經濟價值分配情形

單位：新台幣千元

組成	說明	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟價值之產生(A)				
營業收入	營業收入淨額	10,494,470	14,200,068	19,245,907
	利息 / 股利 / 租金	20,534	2,846,459	167,937
直接經濟價值之分配(B)				
業務費用	因營運活動所產生之相關費用	861,521	1,443,939	3,633,167
人事費用	薪資、紅利、獎金、員工福利(退休金、保險)等	1,746,758	2,444,173	5,019,278
支付給資金提供者	利息費用、股利支付	347,529	790,373	1,712,526
政府往來	租稅(不含遞延稅款)	381,545	1,720	65,131
社區投資	捐贈、贊助	1,332	1,138	18,795
經濟價值之保留(A-B)		7,155,785	12,365,184	8,964,947

公司財務狀況

單位：新台幣千元

財務資訊	2022	2023 年	2024 年
資產總額	22,761,215	25,052,005	45,598,934
權益	5,140,456	11,765,811	15,011,565
稅後淨利	1,401,525	3,071,921	3,939,009
基本每股盈餘	18.52	30.20	38.69

四、亮點績效

公司治理績效

100%
員工簽署誠信聲明書

3,854次
2024年資訊安全教育訓練

0件
2024年無重大資安事件

50%
董事會中獨立董事席次占比達50%

50%
獨立董事在永續發展委員會
席次占比達50%

Conduct Watch
委託獨立第三方平台
Conduct Watch
作為檢舉暨申訴平台

責任製造與研發創新績效

Promis of Support™
專門為罕見疾病團體提供服務，確保在治療過程中為病友、護理人員和醫療保健提供全面的幫助

TSC Alliance
保瑞名列美國結節性硬化症
協會第二階贊助商

0件
2024年因嚴重不良事件或
品質問題而召回產品

89張
ANDA (美國批准上市的學名藥產品)

0件
2024年無違反與產品有關的健康
或安全法規

20+
全球所有工廠通過超過20項涵蓋
歐洲、美國及台灣的查廠通過

96項
2024年代工製造商品化產品

生態永續績效

ISO 14064-1
2024年度共有8個廠區執行溫室氣體盤查確信作業，預計2025年達成全面盤查及確信

ISO 14001
保瑞總部及台南廠預計2025年導入

TCFD
主動揭露於永續報告書

淨零承諾
集團宣示2050達成淨零排放

40%
2024年台南廠區純水回收率

SBTi
加拿大廠預計於2025年導入

932.37 tCO_2e
2024年所有廠區減碳成效

0件
2024年無重大職安衛缺失

幸福職場與社會共榮績效

44.43%
2024 女性主管佔比

2024 HR Asia
2024 年榮獲亞洲最佳企業雇主獎及亞洲最佳雇主關懷獎

94%
2024 年關鍵人才留任率

77%
2024 年新進員工留任率

521萬
2024年保瑞公益支出，結合本業專長，關懷罕見疾病與弱勢族群，年度支出較前一年增加近300萬

人權盡職調查
2024 年針對內部員工以線上方式進行員工之人權風險評估

3,755小時
2024 年員工教育訓練總時數

0件
2024 年無重大職災

CH2

永續發展

2.1 永續願景與策略 2.2 永續管理架構 2.3 利害關係人溝通與重大性分析

一、永續願景與策略

保瑞藥業致力成為全球領先的永續製藥公司，秉持「Contributing to Better Health All Over the World」的核心精神，積極推動永續發展策略，整合各方利害關係人關注的議題，實現經濟、社會與環境的和諧成長。

1. 永續主軸

為深化永續發展願景、履行企業社會責任並強化管理層治理，保瑞藥業於 2022 年成立了企業永續發展委員會，專注於四大策略主軸，從藥業本業出發，結合聯合國永續發展目標(SDGs)，積極推廣醫藥落實永續經營，促進經濟成長、社會進步與環境保護，提升企業競爭力，發揮製藥業的正向影響力。

2. 永續願景

為實現永續願景，保瑞藥業聚焦以下四大策略主軸：

3. 永續發展目標對應 SDGs

保瑞藥業將永續發展視為企業長期運營的關鍵目標，致力發揮對社會及環境的正面影響力。在制定永續策略及執行方法，保瑞藥業參照由聯合國全球盟約(UN Global Compact)、全球報告倡議組織(GRI)和世界企業永續發展委員會(WBCSD)共同出版的《SDG Compass》指引文件，將公司的四大永續發展策略主軸與聯合國永續發展目標(SDGs)相對應，確保保瑞藥業的永續發展策略與國際永續趨勢接軌。

公司治理

落實誠信經營與透明治理
確保遵循法規與企業承諾

16 和平與正義制度 | 17 全球夥伴

責任製造與研發創新

開發高品質、可負擔的藥品
領航綠色製造與研發創新

3 健康與福祉 | 9 工業、創新與基礎建設 | 12 責任消費與生產

生態永續

減少環境足跡
致力實現綠色製藥與資源永續

6 淨水與衛生 | 7 可負擔能源 | 13 氣候行動 | 15 陸地生態

幸福職場與社會共榮

提供安全且包容的職場
追求社群共好

5 性別平等 | 8 就業與經濟成長 | 10 減少不平等

二、永續管理架構

1. 永續組織架構

為深化永續發展願景、履行企業社會責任並強化管理層治理，保瑞藥業於 2022 年經董事會決議，成立永續發展委員會，負責制定永續目標策略及管理方針，並規劃具體推動計畫。該委員會負責蒐集永續發展及 ESG 範疇的年度目標與執行情況資料，並持續追蹤、檢視和修訂推動成效，確保計畫的有效性與持續改善。2024 年，委員會新增一名獨立董事，目前共有四名委員，其中半數為獨立董事。委員會由董事長盛保熙擔任主任委員，成員包括獨立董事李亦秦、獨立董事林瑞益及董事陳世民。

執行小組：保瑞藥業永續發展委員會下設四個執行小組，涵蓋公司治理、責任製造與研發創新、生態永續、幸福職場及社會共榮等領域。各小組由相關部門的最高主管擔任召集人，負責管理相關議題，並每季於公司的 ESG 月會定期報告目標進度。

永續發展執行辦公室：成立於 2024 年，負責跨部門協調，彙整永續目標，每月召開 ESG 內部會議，探討國際永續指標及趨勢，並制定執行方案，作為內部管理與外部揭露的依據。各小組每六個月需向永續發展委員會報告進展及檢討修正事項，內容涵蓋保瑞藥業全球各子公司的執行情形，所有會議記錄均須經主任委員簽核。委員會並定期向董事會報告推動成果，促進永續發展策略的全面落實。

保瑞永續組織圖

保瑞永續短中長期目標

短期（2024-2025年）

環境

- 提升Ecovadis成績並以保瑞集團帳號總分通過主要國際大藥廠客戶稽查
- 加拿大廠導入SBTi
- 規劃承諾淨零排放目標並每年進行落差分析，滾動式審核節能減碳計劃，上、下半年皆須向公司治理主管、CDMO事業總裁與永續委員會報告，以確保達成
- 完成合併報表子公司碳盤查與查證

社會

- 推動員工敬業度調查
- 推動人權盡職調查
- 規劃與製藥核心價值有關之之公益活動
- 制定責任行銷政策
- 制定藥物近用目標及確定執行方向，並計劃於2025跨入特殊專科用藥，為罕見疾病與小兒疾病效力

治理

- 提升公司治理評鑑成績
- 建立完整的吹哨者處理流程
- 建立永續報告書編製及驗證之作業程序，並納入內部控制制度

中期（2026-2028年）

環境

- 母公司及高碳密集度的子公司取得ISO 50001(能源管理系統)
- 母公司及高碳密集度的子公司取得ISO 14001(環境管理系統)
- 規劃全公司SBTi及減碳路徑

社會

- 擬定關鍵職位的人才養成計畫或儲備幹部計畫
- 建立快速併購適用的新接廠員工守則(Corporate Behavior and Corporate Governance) 標準作業流程

治理

- 建置風險管理
- 建立供應商永續稽核與風險評鑑
- 導入第三方資安風險評估平台

長期（2029-2033年）

環境

- 設定供應鏈整體減碳或化學排放目標、協助其達成良好供應商表現
- 集團SBTi目標達成
- 鼓勵綠色製程科技導入

社會

- 推動永續人權風險評估

治理

- 供應商ESG表現納入選商制度
- 導入ISO 27001

三、利害關係人溝通與重大性分析

1. 利害關係人溝通

保瑞公司致力於永續發展，透過跨部門協作與每月定期溝通，參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準，鑑別出六類利害關係人，包括員工、投資人、客戶、供應商、社區及政府。針對各利害關係人群體關注的議題。保瑞積極展開溝通，並透過執行永續策略專案檢視相關性，持續強化議題溝通成效，確保回應不同利害關係人的訴求。此外，每年定期將各利害關係人溝通成果提交董事會，以促進公司治理的透明度與有效性。

利害關係人	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024 溝通實績
 員工	部門溝通及工作會議（每日） 廠務會議（每週） 內部電子報（每月） 員工大會（每季） 勞資會議（每季） 勞工安全衛生委員會（每季） 績效面談晤談（每年） 安全衛生教育訓練（每年） 職工福利委員會（每季） 薪酬委員會（每年至少二次） 員工教育訓練（不定期） 員工意見箱、申訴信箱（即時） 內部企業網站（不定期）	台灣所有據點共完成 5 堂中高階管理領導課程(高績效團隊 / 當責 / 系統思考與決策 / Thunderbird/ 專案管理)，共 223 人次參加，受訓時數 2,317.5 小時。 台灣所有據點共舉辦 4 場次員工大會(5/22、9/2、9/30、12/24)，由董事長宣布公司重大政策與訊息，透過 Q&A 有效與員工面對面溝通，朝向共同目標前進。海外據點達成每季一次員工大會目標。 總部舉辦 4 場勞資會議(3/20、6/14、9/27、12/20)。 參與年度績效考核的員工比例達 100%。 保瑞家庭日(9/21）員工及眷屬共 1,502 人參與。 7/5 榮獲 2024 HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎、最佳雇主關懷獎。 10/17 導入第三方申訴暨舉報平台 Conduct Watch。

利害關係人	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024 溝通實績
投資人	股東常會(每年) 法人說明會(每半年) 投資人座談會(不定期) 公布財務報告(每季) 公布營收績效(每月) 於公開資訊觀測站揭露公司重要財務及業務相關資訊(不定期) 設有發言人、代理發言人與新聞聯絡人(即時) 設有投資人關係信箱與聯繫窗口(即時)	召開 1 次股東會。 召開 9 次法說會。 召開 91 場投資人會議。 於公開資訊觀測站揭露重大訊息中英文各 136 則。
客戶	客戶稽核 企業網站 客戶服務信箱(即時) 網站與社群平台提供專業資訊(不定期) 電子報(不定期) 實體活動：舉辦健康講座、病友會、研討會及產品說明會，促進面對面的溝通。(不定期)	從保聯官網共收到至少 28 位客戶主動聯繫，並皆於 1 個工作日內回覆。 2024 年至今共收到 6 件產品客訴，皆處理完畢無不良影響。 2024 年至今藥局、診所、醫院舉辦超過 30 場產品說明會、16 場研討會、18 場病友會、5 場醫學會、7 場產品展示會。 官網定期更新產品及健康相關知識及資訊。
供應商	依據 SOP 進行供應商管理，根據已驗證過的合格供應商清冊中的廠商和物料購買原物料、輔料等。 根據 PIC/S 法規，依據歷史稽核結果及風險評估，進行 GMP 活動相關之供應商定期稽核	2024 年，我們已完成非原物料供應商評估並出具完整報告，依持續營運與管理績效逐項評比，作為後續合作決策依據；同年亦已完成所有 GMP 相關供應商稽核。 已與相關部門開會討論制定供應商行為準則的規範與作法。 將上述條文作法及其精神納入訂單條款、新供應商資訊表及 SOP，目前正進行作相對應的修改與執行。

利害關係人	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2024 溝通實績
社區	社區服務活動(每年各廠區至少一次) 公益活動(每年各市場至少一場) 公司網站(即時) 社交媒體平台(即時)	支持台灣巴金森之友協會，捐贈新台幣 20 萬元，100 名帕金森病友受益。 邀請 4 所大專院校，共 150 名師生參訪廠區，進行產學交流。 贊助紅鼻子關懷小丑協會，投入新台幣 17 萬元，服務 59 名孩童，累計服務 173 人次。 協助廠區鄰近學校，240 名弱勢學童實現聖誕心願。 捐贈新台幣 90 萬元予台灣基督教門諾會醫療財團法人，支持震後重建工作。 與張老師基金會合作，舉辦「哀傷治療實務系列」講座，吸引 60 人參加。 與劉軒 Podcast 合作，推出青少年心理健康系列，累計 13.6 萬名聽眾獲得相關知識。 保瑞旗下子公司 USL 持續贊助美國結節性硬化症協會並被列為第二階贊助商。
政府	法規遵循會議(依需求) 政策說明會(依需求) 公文往來(依需求) 官方訪查與稽核(依政府安排) 公開資訊觀測站(即時)	參與政府相關部門舉辦的會議，了解政策變動，並即時調整公司策略以符合法規要求。 透過公文往來，正式回應政府部門的詢問或要求，確保資訊的準確性與完整性。 配合政府的訪查與稽核，提供所需資料，並在檢查後進行必要的改善措施。 在公開資訊觀測站上，及時披露公司重大訊息，確保資訊透明度。

2. 重大性分析

01 了解組織脈絡

分析製藥產業特性及公司營運活動，參考 GRI 永續準則，辨識與公司價值鏈、產業特性及經營策略高度相關之永續議題。同時考量外部法規、經濟、環境與社會趨勢，並聚焦於永續議題對六大類利害關係人之影響，包含員工、投資人、客戶、供應商、社區及政府。

02 鑑別實際及潛在衝擊

保瑞藥業透過前述脈絡分析，結合 GRI 準則，識別與利害關係人相關之永續議題共 19 項。為確保完整性及多元視角，發放內部問卷予參與公司 ESG 月會之高階主管及永續工作小組負責人，共計 23 人填寫。受訪者根據製藥產業實務經驗與對各議題的認知，評估永續議題之正面、負面、實際與潛在衝擊程度。

03 評估衝擊顯著性

透過問卷結果，保瑞進一步針對各永續議題進行評估，包含正負面衝擊的嚴重性、影響範圍、發生可能性及對公司營運之影響，並以內部及外部衝擊程度進行排序，辨識出對組織影響最為顯著的永續議題，以作為未來管理之優先方向。

04 排定最顯著衝擊的報導優先順序

依據上述分析結果，透過公司 ESG 月會之高階主管與永續工作小組負責人的共同討論，結合保瑞營運策略與 GRI 準則，確立 2024 年需優先處理的永續重大議題，並挑選出其中特別需要關注的主題，包括「氣候變遷因應」、「法遵與誠信經營」、「藥物品質與安全管理」、「負責任的產品銷售」、「有害物質管理」及「人才吸引與留任」。我們將重大主題分析成果向董事會報告，落實組織永續治理，強化內部與外部利害關係人之溝通與管理成效。

重大議題清單

公司治理

- A 資訊安全管理
- B 氣候變遷因應
- C 智慧財產管理
- D 法遵與誠信經營

責任製造與創新研發

- E 供應鏈管理
- F 藥物品質與安全管理
- G 新藥創新與研發
- H 藥物近用
- I 負責任的產品銷售

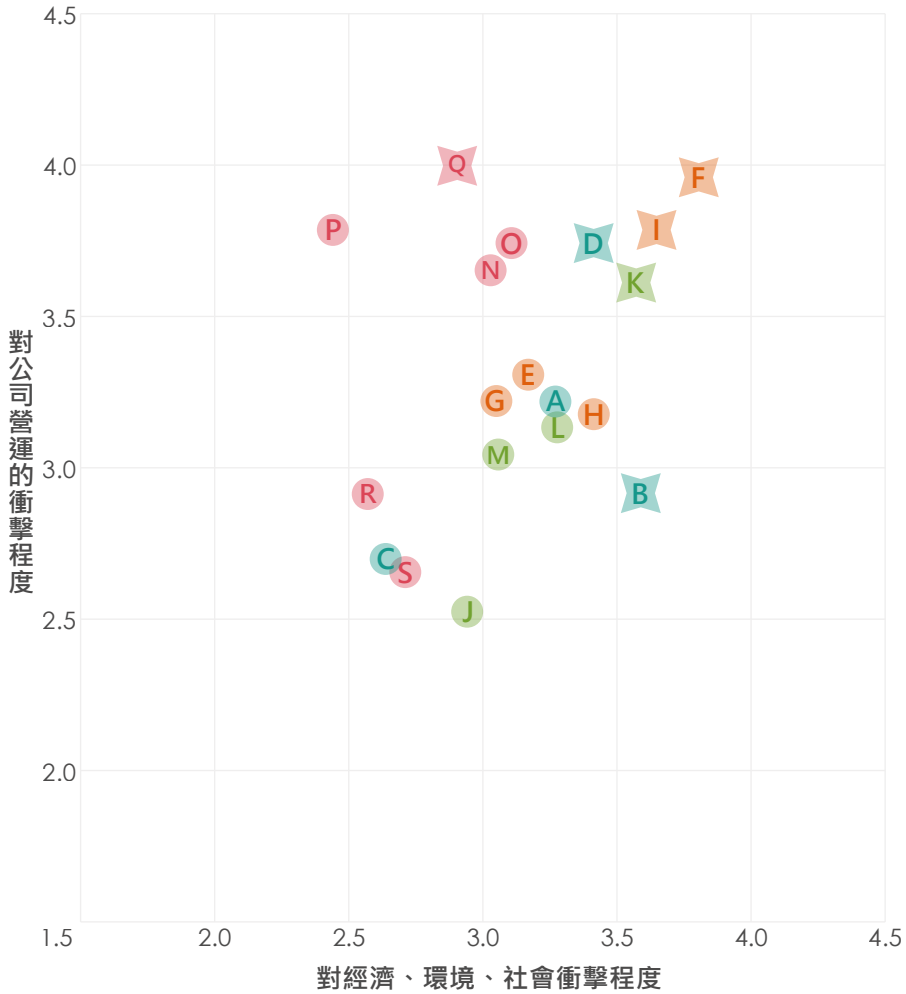
生態永續

- J 水資源管理
- K 有害物質管理
- L 氣候與能源
- M 廢棄物與空污管理

幸福職場與社會共榮

- N 人權
- O 職業安全衛生
- P 人才培育與發展
- Q 人才吸引與留任
- R 多元共融
- S 社會公益

重大性矩陣



註：星型為保瑞 2024 重大主題

3. 重大主題與衝擊邊界

●直接衝擊▲透過商業關係具間接衝擊

面向	重大議題	衝擊面向	衝擊描述	價值鏈衝擊邊界		
				保瑞	客戶	供應鏈
公司治理	氣候變遷因應	⊕ 降低營運風險與成本，掌握發展機會	透過減碳措施降低成本與提升企業永續形象，增加市場競爭力。	●	▲	▲
		⊖ 未能掌握碳排的減量，導致加劇氣候變遷的負面影響	未積極因應氣候變遷將增加營運成本、碳稅負擔與聲譽受損風險。			
	法遵與誠信經營	⊕ 提升企業聲譽，降低法律風險與罰款機會	提高企業信任度，降低營運風險。	●	●	▲
		⊖ 違規行為導致罰款及聲譽受損	若未有效落實法規遵循，可能導致違規事件與罰款、品牌聲譽受損。			
責任製造與創新研發	藥物品質與安全管理	⊕ 符合 FDA、GMP 等法規要求，提升產品品質與安全性	確保產品符合 FDA、GMP 等國際標準，提高市場競爭力，減少產品召回風險，並增強品牌信任度。	●	●	●
		⊖ 品質管理不當導致不符合法規標準甚至發生產品召回	若未能符合 FDA、GMP 標準，可能引發產品召回、法規處罰、客戶流失(掉單)及品牌信譽受損，甚至面臨法律訴訟風險。			
	負責任的產品銷售	⊕ 提高客戶滿意度與市場信任	提升資訊透明度與誠信銷售，增加客戶信任並符合銷售倫理。	●	●	●
		⊖ 誤導行銷造成消費者傷害及企業信譽損失	若產品資訊不明確或行銷不當，可能造成客戶權益受損及品牌信譽危機。			
生態永續	有害物質管理	⊕ 減少環境污染風險，符合法規	妥善控管有害物質降低污染與人員健康風險。	●	▲	▲
		⊖ 有害物質外洩造成環境污染及法規罰款	管控不當導致有害物質外洩污染環境、人員傷害及相關法規處罰風險。			
幸福職場與社會共榮	人才吸引與留任	⊕ 提升人才競爭力，確保營運長期發展	提升人力資本競爭力及組織穩定性，有利長期營運與策略推動。	●	▲	▲
		⊖ 員工流失導致人力成本增加及經營效率下降	若缺乏適當人才培育與留任措施，易產生人員流失及影響營運的穩定。			

4. 重大主題與管理方針

面向	重大議題	管理方針
公司治理	氣候變遷因應	保瑞藥業深知氣候變遷帶來的挑戰與責任，承諾採取行動減少溫室氣體排放，並依據 TCFD 架構揭露治理、策略及風險管理相關內容。我們每年落實碳盤查，制定減碳計畫及措施，以降低運營碳足跡，滿足市場與客戶對減碳目標的期望，同時強化企業競爭力。
	法遵與誠信經營	保瑞藥業為落實誠信經營，制定了「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」等政策，並由公司治理主管負責推動相關事宜。 保瑞於 2025 年著手制定適用全集團的風險控制政策，將於完成時公告於公司網站。
責任製造與創新研發	藥物品質與安全管理	各廠區皆嚴格遵循 PIC/S GMP、US FDA CFR21、EU GMP、Health Canada 以及日本 PMDA 等國際法規，並定期接受法規機關與客戶的稽核。此外，公司亦自主執行自我查核作業，每個品質系統至少每年進行一次內部稽核，以持續落實改進措施並確保法規合規性。同時，公司已建立並有效實施品質管理系統，確保所有製造與量產作業符合 GxP 標準、相關法規規範，以及藥典標準與產品規格要求，以維持高品質產品輸出。
	負責任的產品銷售	本公司依據藥品所在地法令及第三方組織規範，建立內部審查制度及員工教育訓練機制，以確保所有產品推廣與銷售活動均符合合規及倫理要求；同時透過完善的申訴與檢舉管道、產品上市後的安全監測，以及定期審核宣傳與推廣資料的方式，持續檢視並改善銷售行為之合規與透明度。
生態永續	有害物質管理	公司透過導入「化學雲管理系統」，整合化學品資訊與地理空間數據，有效從源頭提升物質流向的監控能力。在分類與儲存方面，針對不同類型的有害物質進行分級管理與明確標識，規範其存放方式，如使用防爆櫃儲存特定溶劑，將危害性化學品納入通風櫃管理等。同時，每年至少舉辦兩次化學品洩漏應變演練，並持續強化消防隊對廠區內危害物質分布的認知，以確保在緊急狀況下能迅速且妥善應對。此外，公司亦每月主動向主管機關申報毒性化學物質使用量，並定期接受環保單位與科學園區管理局的稽核，以維護作業符合相關法規要求。
幸福職場與社會共榮	人才吸引與留任	公司建立公平透明的人才吸引與留任機制，透過完善的招募與晉升制度，以及內部輪調、職涯規劃與關鍵人才培育計劃，有效提升員工滿意度與歸屬感。此外，公司定期參與國際薪酬調查，以確保薪酬制度具備市場競爭力，並提供完整且多元的福利制度，包括績效獎金、健康保險及員工關懷方案等。在溝通與員工參與方面，公司定期舉辦勞資會議與 Town hall meeting，積極聆聽員工意見，促進雙向交流與互動。同時，公司亦設立內部申訴機制，並導入第三方平台 Conduct Watch 作為檢舉通道，保障員工權益並維護職場公平。

CH3

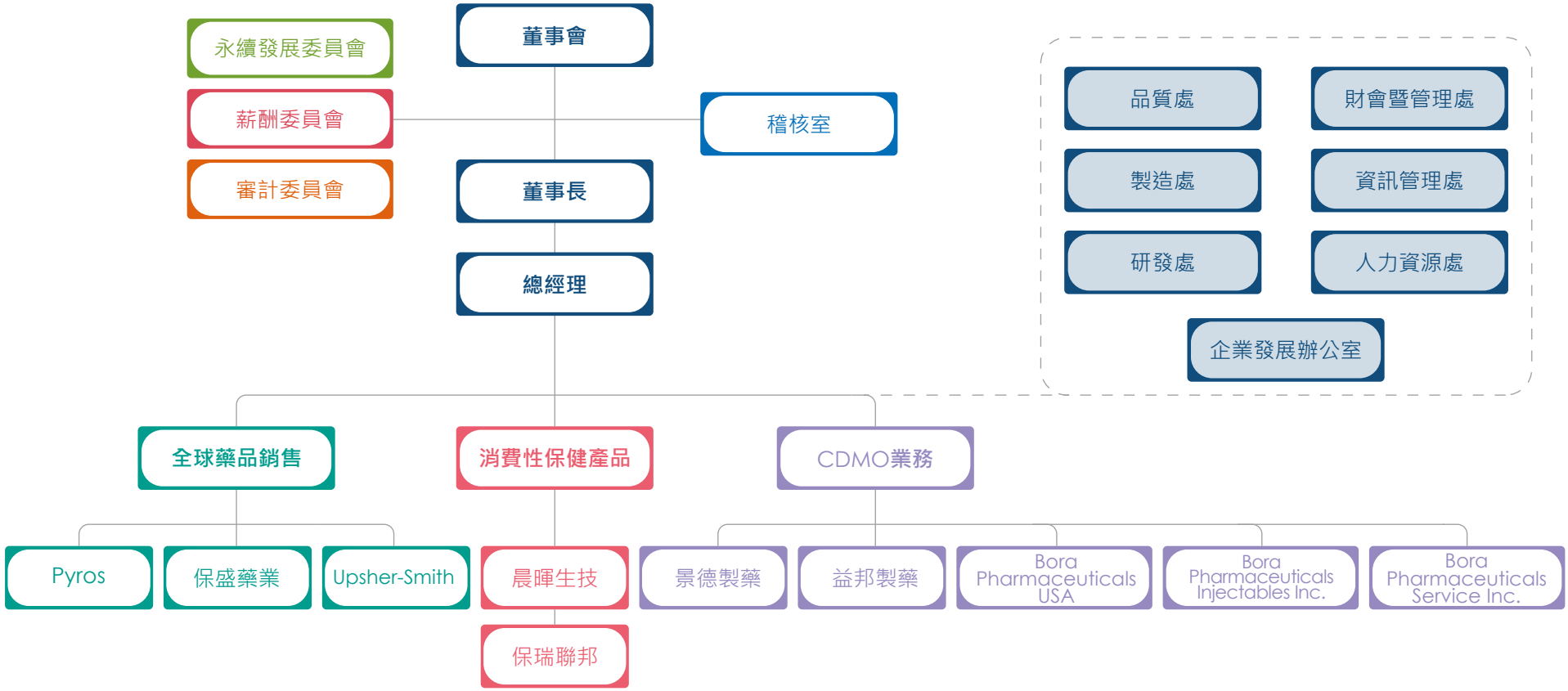
公司治理

3.1公司治理架構 3.2風險管理 3.3法遵與誠信經營 3.4資訊安全管理 3.5智慧財產管理

一、公司治理架構

1. 組織架構圖與各單位執掌內容

組織架構圖



各單位執掌內容

部門	主要職掌
董事會	最高統籌決策者，確立公司營運目標與策略。
總經理	帶領各部門達成公司整體營運績效，組織規劃發展與擬定公司政策。
稽核室	評估公司內部管理制度之健全性、合理性及有效性與執行內部稽核。
製造處	生產計劃之規劃管理與執行以製造出符合 PIC/S 品質規格之產品。
	進、銷、存貨控制與倉儲管理。
	負責執行產品開發調製、製程放大及製程改善。
研發處	製劑技術研究與開發、製程設計與改良。
	產品技術支援與技術移轉。
品質處	製定品質管理制度及運作。
	品保系統作業標準化及改善品質管理流程。
財會暨管理處	策略性發展與投資研究、資金管理、股務相關事務處理。
	會計事務處理及編制管理報表供經營管理階層決策分析。
	租稅減免等稅務相關業務。
	利害關係人溝通、權益維護與集團品牌形象推廣。
	深化永續發展願景，實踐企業社會責任，強化永續發展作為。
	各項總務行政與庶務採購事務。
	法律風險之防範與評估。
資訊管理處	資訊應用系統及管理，網路及資安之規劃與稽核。
	資訊策略擬定與制度規劃。
	優化與整合事業資訊平台。
人力資源處	人力資源規劃。
	人事制度、福利及教育安排及執行。
	薪酬委員會議事運作。

董事會運作情形

保瑞藥業秉持誠信經營之理念，持續以穩健及專業的管理模式經營公司，為強化公司治理制度，保瑞藥業持續依循「公司治理實務守則」設立董事會，同時透過「董事會議事規範」、「董事選舉辦法」、「審計委員會組織規程」、「獨立董事之職責範疇規則」及「董事會績效評估辦法」等規章，強化董事會運作有效性，並由總經理室統籌，開展各項與公司治理有關事項。保瑞藥業每季至少召開 1 次董事會，2024 年共召開 12 次董事會。

董事會為保瑞最高治理單位，董事長盛保熙先生擔任最高治理單位主席，係因公司積極擴展業務具購併暨內外資源整合事宜，為利於業務之進行，以及即時及有效的與董事會溝通，故由董事長兼任總經理乙職，以期能掌握先機及利於資源協調之進行，確有其合理性及必要性，本公司「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，以避免與減緩利益衝突的發生。

董事詳細資訊請詳年報

功能性委員會運作情形

審計委員會

本公司審計委員於 2007 年依證券交易法設置，由全體獨立董事組成，旨在協助董事會履行其監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和忠誠度，以提升董事會運作效能。

依本公司制定之「審計委員會組織規程」第六條規定，審計委員會主要之主要職權事項如下：

- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度及季度財務報告。
- 營業報告書以及盈餘分派或虧損撥補之議案。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
獨立董事	賴銘榮	14/14	100.00%
獨立董事	林瑞益	13/14	92.86%
獨立董事	李亦秦	14/14	100.00%
獨立董事	林欣頤	14/14	100.00%

薪酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員共計 3 人，主要職權範圍為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，及定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬等事宜。

薪資報酬委員會職權包含：

- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
- 經理人如有變動性及專案獎金，金額於 1 個月全薪(含)限額內，得授權總經理呈董事長核准後發放，事後呈薪酬委員會備查。

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
召集人	賴銘榮	5/5	100.00%
委員	林瑞益	5/5	100.00%
委員	李亦秦	5/5	100.00%

薪資報酬委員會將依據公司發展狀況及市場同業趨勢，提出高階經理人薪酬制度之調整建議。

高階經理人薪酬與 ESG 連結

2024 年度因應 ESG 發展趨勢，也為了加強高階經理人針對公司永續發展的承諾，確保永續各項措施落實執行，薪酬委員會要求將 ESG 達成績效與高階經理人(指年報揭露之副總經理及以上高階主管)的薪酬連接，高階經理人年度 KPI 將包含財務策略指標(90%)及 ESG 績效指標(10%)，並依年度 KPI 達成情形，核算當年度變動薪酬(分紅)。2024 年度高階經理人薪酬指標核定如右：

高階經理人薪酬指標	KPI 項目
財務策略績效目標 (90%)	年度營收目標 年度獲利目標(EPS)
ESG 績效目標 (10%)	提升公司治理評鑑成績(較 2023 年度分數提升 or 級距提升) 2024 年度完成第三方舉報平台(Conduct Watch)導入 2024 年度完成減碳目標及減碳路徑設定

永續發展委員會

本公司於 2022 年通過董事會決議成立永續發展委員會，2024 年增加一席獨立董事後，現有四名委員，其中半數為獨立董事。委員會由董事長盛保熙擔任主任委員，成員包括獨立董事李亦秦、獨立董事林瑞益及董事陳世民。

永續發展委員會職權包含：

- 制定企業社會、永續發展的目標策略與方向，並擬定管理方針及具體推動計畫。
- 永續發展暨 ESG 各項範疇年度目標與執行情形之資料蒐集。
- 永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
- 其他經董事會決議與 ESG 永續發展相關事項。

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
召集人	盛保熙	2/3	66.76%
委員	陳世民	3/3	100.00%
委員	李亦秦	3/3	100.00%
委員	林瑞益	1/1	100.00%

註：林瑞益委員於 2024 年 10 月 18 日董事會決議通過後，正式加入永續發展委員會，2024 年度僅參加 11 月份的永續發展委員會。

董事薪酬政策

本公司董事酬金包括「報酬」與「酬勞」兩部分，依公司章程第 16 條與第 20 條規定，全體董事報酬將參考其對營運的參與程度與貢獻價值，並比照同業水準核定；董事及經理人酬勞則自盈餘中提撥，不高於 5% 為董事酬勞、不低於 1% 為員工酬勞。董事酬金內容包含固定薪酬、出席董事會之車馬費，以及與經營績效連動的盈餘分配。董事薪資制度由薪資報酬委員會審議後提報董事會通過實施，並訂有「董事報酬及酬勞分配辦法」明確規範各項原則與程序。

2. 董事會多元及專業性

董事會成員專業及多元性

保瑞藥業設有 8 席董事(含 4 席獨立董事)，任期 3 年，董事遴選以專業、多元為基本原則，董事會成員多元化，由財會、商務、管理、技術等領域，具有豐富專業經驗的人士所組成，背景橫跨經營管理、營運事業發展、財務金融及會計、產業知識等領域，並具備危機處理及領導決策等能力。董事會成員其中七位為男性，一位為女性，女性董事占比為 12.5%。

保瑞藥業董事成員遴選考量多元化之目的在於成員具備不同的專業與產業背景，可適切提供不同層面與深度的專業建議。關於董事成員多元化的詳細內容請參考公司年報。

董事多元化政策

保瑞藥業設有八名董事(包括四名獨立董事)，任期三年。董事遴選以專業、多元為基本原則，董事會成員多元化，由財會、商務、管理、技術等領域，具有豐富專業經驗的人士所組成，背景橫跨經營管理、營運事業發展、財務金融及會計、產業知識等領域，並具備危機處理及領導決策等能力。保瑞藥業董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。

多元化核心項目 / 姓名 / 職稱 / 性別	產業經驗					專業能力					
	證券投資	媒體科技	國際貿易	金融保險	資產管理	會計經濟	電機土木	經營管理	生技醫療	法律	風險管理
盛保熙董事長 (男)	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
沈尚弘董事 (男)	✓		✓		✓		✓	✓			
陳世民董事 (男)									✓		
陳冠百董事 (男)	✓							✓			
賴銘榮獨立董事 (男)	✓			✓	✓	✓					✓
李亦秦獨立董事 (男)	✓	✓					✓	✓			
林瑞益獨立董事 (男)		✓	✓	✓	✓			✓			
林欣頤獨立董事 (女)	✓			✓	✓					✓	

董事會外部評鑑

為強化公司治理並提升董事會功能，加強董事會運作效率，保瑞已訂定「董事會績效評估辦法」，於辦法中明定應於次一年度第一季結束前完成董事會評鑑，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效，每年定期透過問卷自評方式進行，後由統籌之執行單位(即董事會議事單位)將資料統一回收後將評估結果向董事會報告，至少每三年執行評估一次外部董事會績效評估。

2024 年董事會績效評估結果如下

評估期間	2024/01/01 至 2024/12/31
評估範圍	董事會、個別董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會
評估內容	本公司 2024 年度董事會績效自評，評估結果已於 2025 年 3 月 5 日提送董事會報告，作為檢討及改進之依據。董事會運作績效自評整體平均分數為 4.95 (滿分 5 分)，較 2023 年度(4.93 分)提升，顯示整體運作完善；審計委員會 2024 年度整體自評平均分數從 2023 年度(4.93 分)提升至 4.95 分(滿分 5 分)，顯示整體運作完善；個別董事成員及薪酬委員會運作績效 2024 年度及 2023 年度自評結果均為 100% 滿意各衡量項目；永續報酬委員會 2024 年度自評整體平均分數為 4.32 分(滿分 5 分)，較 2023 年度(5 分)下降，未來將持續與委員溝通公司永續政策及規劃，並建立永續內控制度及績效評估以提升委員會之運作效能。

3. 董事進修情形

為了強化董事會的專業職能，保瑞藥業鼓勵董事成員參與多元進修課程。2024 年，全體董事皆依據法規要求完成進修，累計受訓時數達 58 小時。此外，與 ESG 領域相關課程整理如下：

職稱	姓名	課程名稱	進修時數
獨立董事	賴銘榮	2024 台新淨零高峰論壇	3
獨立董事	李亦秦	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	3
獨立董事	李亦秦	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3

4.IFRS 永續揭露準則

因應金管會推動之「IFRS 永續揭露準則」四階段實施時程，保瑞藥業作為資本額未達新臺幣 50 億元之企業，將於 2026 年第 4 季啟動第一階段規劃作業，成立跨部門專案小組，推動永續揭露導入。公司將依政府規劃，自 2027 年第 2 季起進入設計與執行階段，並於 2029 年完成年報揭露。儘管尚未進入法定啟動時程，保瑞已主動進行前期準備，包括初步盤點現行永續資訊、關注國際準則發展，並針對可能的影響提前進行內部溝通與能力建構，為未來順利銜接 IFRS 永續揭露要求打下基礎。

二、風險管理

1. 風險管理政策

保瑞藥業致力於強化公司治理與實踐永續經營理念。我們藉由各部門鑑別風險類別，並依財務衝擊、聲譽影響、政策及訴訟風險及技術可取代性等面向，進行系統化風險評估，確保重大風險於公司營運過程中的適切控管，透過透明的溝通與管理階層的參與，推動全面性風險管理，實現永續發展與利害關係人價值保障。

2. 風險鑑別與因應措施

保瑞藥業針對已辨認的風險評估其管理方針(包含公司既有的標準作業流程、營運持續性計畫等)及應變措施是否充足，若有不足之處，則由緊急應變小組輔助，並由指揮官負責指揮資源調度，在緊急事件發生當下適當分配資源，俾使人員傷害及財物損失降到最低。

風險鑑別及因應措施

風險類別	風險衝擊	因應措施
網路資訊安全	隨著數位化轉型的推進，網路攻擊的手法日益複雜，可能導致公司資料外洩、交易被偽造或網路癱瘓，進而中斷營運、造成財務損失及聲譽受損，甚至引發法律訴訟。	持續升級資安防護設備，並導入人工智慧技術進行異常偵測。 定期進行資安滲透測試，及時修補漏洞。 強化供應鏈合作夥伴的資安審核，確保整體供應鏈的安全性。
產品責任與安全	各國監管機關的法規更新可能導致產品製造流程需要調整，若未及時應對，可能出現不符合法規的情況，影響產品品質和市場信任度。	建立法規變更的即時監控機制，確保第一時間獲取資訊。 與國際法規機構保持密切聯繫，參與法規制定過程，提前做好準備。 推動內部品質管理系統的數位化，提升應對法規變更的靈活性。
製程安全	全球氣候變遷導致極端天氣頻發，可能影響製藥環境的溫濕度控制，進而影響產品品質。	引入智慧環控系統，實時監測並自動調節環境參數。 建立應急預案，應對極端天氣對生產的影響。 推廣綠色製造技術，減少對環境的依賴。
法規遵循	醫藥行業的監管日益嚴格，若未能及時遵循，可能面臨罰款、產品下架等風險。	設立專責法規遵循部門，負責監控並解讀最新法規。 導入合規管理系統，確保各部門操作符合相關法規。 定期對員工進行法規培訓，提升合規意識。
供應鏈	全球供應鏈的不確定性增加，加計藥物最大的終端市場美國對於關稅政策反覆不定，可能導致原材料短缺或價格波動，影響生產和盈利能力。	建立多元化供應商體系，降低對單一地區或供應商的依賴。 建立彈性的生產與分銷網絡，分散地域政經風險。 運用數據分析預測市場變化，提前制定採購策略。 與關鍵供應商建立戰略合作關係，共同應對市場波動。

三、法遵與誠信經營

重大主題
法遵與誠信經營
衝擊影響
法規遵循與誠信經營關係企業的財務穩定、供應鏈管理與市場信譽，若管理不當，可能導致罰鍰、訴訟風險或失去利害關係人信任，進而影響營運表現與永續發展。為降低潛在衝擊，企業需制定明確政策(如誠信經營守則、道德行為準則)、建置內部監管與申訴機制，並透過教育訓練與風險評估落實誠信原則，以強化法遵管理效能並回應 ESG 要求。
管理機制
保瑞藥業為落實誠信經營，制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」等政策，並由公司治理主管負責推動相關事宜。 保瑞於 2025 年著手制定適用全集團的風險控制政策，將於完成時公告於公司網站。
政策承諾
保瑞藥業承諾將誠信與道德價值融入經營策略，定期分析營運中可能出現的不誠信行為風險，並制定相應的防範措施及納入員工教育訓練一環。

採取之行動

- 為確保全體員工遵守誠信原則，保瑞藥業每年透過電子郵件方式寄送給同仁進行誠信經營教育訓練。
- 保瑞藥業設有檢舉暨申訴機制，提供安全舉報管道，並由權責部門調查處理。公司委託獨立第三方 Conduct Watch 確保舉報過程保密安全，詳見《檢舉暨申訴制度管理辦法》。

目標

短期目標 (2024-2025)	中長期目標 (中期 2026-2028、長期 2029-2033)
提升公司治理評鑑成績 安排反賄賂管理課程 參照國際公約(如：聯合國反貪腐公約(United Nations Convention Against Corruption, UNCAC)制定集團反貪腐及反賄賂政策	中期以美國營運據點參照 Foreign Corrupt Practices Act（"FCPA"）優先導入 ISO 37001 長期建立全集團整體反賄賂 ISO 37001

1. 誠信經營組織及規章

保瑞藥業致力於落實誠信經營，制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，並由專責單位定期向董事會報告執行情形。為強化公司治理與誠信經營推動，董事會於 2021 年 3 月 30 日正式指派財務長擔任公司治理主管，統籌治理業務，並將誠信經營專責單位納入其職權範圍。今年度已於 2024 年 11 月 13 日向董事會完整呈報誠信政策的宣導與執行情形，並持續關注法規更新，確保執行情形與策略緊扣政策脈動、有效落實。

2. 落實誠信經營之情形

保瑞藥業致力於建立誠信透明的企業文化，並透過制度化管理強化員工的道德行為規範。公司制定《保瑞集團行為準則》，並上傳至內部網站供全體同仁參閱。截至 2024 年底，累計簽署誠信聲明書 782 份，集團簽署率達 100%。

公司已將防範內線交易與保密協定納入《誠信經營守則》，並透過內部宣導、教育訓練、誠信聲明書簽署及檢舉機制，確保有效執行。相關規範經董事會核准，並於股東常會報告，公告於公司內外部網站供員工與利害關係人查閱。2024 年，公司透過系統化測驗及新進同仁確認程序，持續深化員工對誠信經營及內線交易法規的理解，全年培訓時數累計達 169 小時，以提升企業責任與法遵意識。

3. 落實防範內線交易之情形

保瑞藥業秉持誠信經營原則，持續強化內控機制，並依據《公司治理實務守則》及相關法規調整內部管理程序，包括明確規範內部人於獲悉財務資訊後的禁止交易期間。公司已整合證券交易所的內線交易宣導資源至內部網站，供全體員工隨時查閱，以強化法規遵循意識。此外，公司透過內部教育訓練與系統化測驗，確保現有及新進員工持續深化對誠信經營與防範內線交易的理解與遵循。2024 年保瑞針對母公司及台灣子公司的員工舉辦「防範內線交易宣導」及「證券交易法第 157 條之一內線交易與重大消息評測」課程，強化員工對法規細節及實務應用的理解，期間共計 1,019 人次參與，累計訓練時數達 169 小時，測驗通過率達 100%。2024 年度防範內線交易的執行成果已於 2024 年 11 月 13 日向董事會報告，進一步落實公司治理透明度與法規遵循的有效執行，展現公司對誠信經營的高度重視與承諾。

4. 吹哨者制度

保瑞藥業設有完善的檢舉暨申訴機制，針對損及員工、危害公司利益及其他不法行為，提供員工安全的舉報管道。所有檢舉案件均由權責部門進行調查，並根據不當行為的嚴重程度採取適當處分措施。為進一步保障檢舉人的權益，公司委託獨立第三方平台 Conduct Watch 作為檢舉暨申訴平台，確保舉報過程的保密性和安全性，詳情請參閱《檢舉暨申訴制度管理辦法》。2024 年舉報平台接獲一件舉報事件，經內部立案調查後，雖未有明確事證，但為健全管理，仍做適當處置，此外未有接獲其他申訴不誠信、不道德或舉報疑似違反內線交易之案件。

5. 反貪腐

保瑞藥業將誠信經營視為企業永續發展的根基，全面落實反貪腐政策與制度，涵蓋賄賂防制、利益衝突、內線交易與保密義務等面向。公司訂有《誠信經營守則》與《道德行為準則》，相關規範已由董事會核定，並透過內部網站、員工教育訓練與治理層宣導等方式廣泛傳達，建立具一致性與實效性的誠信文化。

為強化組織對誠信原則的內化，公司設有獨立且具匿名性的檢舉通報機制，結合內部信箱與第三方平台，確保通報案件獲得即時、公正處理。2024 年度並未發生重大貪腐事件。保瑞持續參考《聯合國全球盟約》(UNGC)反貪腐原則、OECD 企業治理指引與 ISO 37001 精神，強化集團治理透明度與風險控管能力，展現對廉潔文化的長期承諾。

6. 永續資訊編制內部控制制度

為確保永續資訊的準確性、完整性與可靠性，本公司已建立永續資訊編制內部控制制度，並於 2024 年通過《永續資訊管理辦法》及《永續報告書編製及確信之作業程序》，由董事會負責制度之核定與監督，永續發展委員會與永續發展執行辦公室統籌推動跨部門協作，工作小組依照職責分工執行資訊蒐集、處理與揭露等作業流程。永續報告書依 GRI、SASB 及 TCFD 等準則進行編製，涵蓋重大主題鑑別、揭露時程控管及第三方確信。相關作業已納入公司內部控制制度，並由內部稽核單位定期查核內控制度設計與執行成效，查核結果報董事會審閱，作為持續優化永續資訊管理機制之依據，以強化永續資訊揭露的透明度與可信度。

7. 違法事件處理機制

若涉及違法案件，總務單位於收文後將文件轉交相關部門，同時法務部立即會同相關單位進行討論，並由違規部門相關人員負責向主管機關說明公司已採取之具體作為或改善措施。

依據「上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規定，若單一事件之罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上，即視為重大違反法規事件。2024 年度，保瑞未發生重大違反法規事件。

四、資訊安全管理

保瑞藥業致力於強化資訊安全管理，已制定「資通訊安全政策」與「資訊安全風險管理架構」，作為資訊安全工作的指導方針。同時，公司已導入多套資安防護系統，並持續優化防禦機制，包括部署次世代防火牆、垃圾郵件過濾與數據備份系統，以確保資訊資產的完整性與穩定性。

1. 資訊安全管理組織及規章

保瑞藥業為確保資訊安全的落實，已於 2021 年制定「資通訊安全政策」，相關辦法因應資安風險變化定期檢視及更新，持續修改推動。此外本公司主動加入資安聯防組織如：科學園區資安資訊分享與分析中心、台灣電腦網路危機處理暨協調中心及資安長聯誼會，強化本公司資訊安全聯防能量。

保瑞藥業自 2023 年 1 月 31 日起由陳家駒副總經理擔任資安長並定期向總經理報告，以提高集團整體資訊安全控管層級，日常資安運維由資訊安全經理負責帶領部門同仁執行各項資訊安全工作。資安長於 2024 年 11 月 13 日於董事會進行資訊安全執行情況報告，2024 年度無發生重大資安事件。

資訊安全管理措施

保瑞藥業在資訊安全、科技應用與資訊優化領域積極推動專責管理機制，包括設立資安組織、優化系統建設、加強數據應用及定期進行教育訓練與演練，全面提升資安防護與營運穩定，體現公司對永續發展的承諾。

	機制	方案
資訊安全	◆ 資訊安全組織設立 ◆ 訂定資通訊安全制度 ◆ 強化既有資通訊系統安全	◆ 聘僱專責資安主管及組員，推動各項資安工作 ◆ 定期審視與修訂保瑞資通訊安全政策 ◆ 審視既有資通訊系統，並評估與逐步優化
科技應用	◆ 強化資通訊系統 ◆ 內外部資料收集 ◆ 數據分析與因應	◆ 持續評估並升級電郵防護 ◆ 強化端點防禦能力 ◆ 網路異常監控與防堵 ◆ 整合既有資安工具提升監控效率
資訊優化	◆ 持續提升整體資安意識 ◆ 逐步強化資安防禦與保護系統 ◆ 落實重要系統與資料備份和災害還原之演練	◆ 定期發送資安電子報，2024年共發行25次；自2025年以資安電子報與集團員工內部newsletter共同發送，閱讀完成率達88% ◆ 執行資通訊系統弱點管理 ◆ 執行全體新進人員資安意識培訓 ◆ 每年至少一次執行社交工程演練，提升同仁資安意識

資訊安全通報流程

為強化公司資訊安全防護體系，確保營運連續性與利害關係人資訊權益，保瑞藥業依據《資通安全管理法》及相關規定，訂定「資通安全事件通報及應變作業程序」，建立標準化通報與應變流程，確保資通安全事件發生時，能及時反應、有效控制損害並迅速復原，降低事件對業務營運與企業聲譽的衝擊。

公司已成立資通安全事件應變小組，由資訊管理處主管擔任總召集人，平時督導災難備援與持續營運演練，並於事件發生時統籌應變作業。應變小組成員依專業職掌分工，並視需要邀請委外資安人員共同參與處理。

資安事件依嚴重程度分為四級至一級，從機密資料外洩、關鍵業務中斷、敏感資料遭竄改至非關鍵系統短暫停頓，皆有明確的應對機制與通報時限規定。針對不同等級事件，應變小組需於 24 ~ 72 小時內完成初步損害控制，並記錄於通報表單中，後續執行事件鑑識、根本原因分析及系統修復。

此外，針對四級重大資安事件，公司將依規定由對外發言人召開記者會並發布新聞稿，確保外部溝通透明；必要時亦可委請第三方具備專業認證(如 CISSP、CEH)之資安機構進行調查與鑑識，確保應變作業具備專業性與可信度。

保瑞藥業亦建立 24 小時資安通報窗口供全體員工、臨時人員及合作廠商即時通報疑似資安事件，並透過系統化的通報處理與持續改善，強化企業整體資安韌性，落實永續營運承諾。

2. 個人隱私保護

本公司致力於個人資料保護，已制定完善的《個人資料保護政策》，適用於所有員工、子公司及關鍵合作夥伴。我們依循合法、公正及透明原則蒐集、處理及使用個人資料，確保資料安全並提供個人對其資料的管理權利。為防範潛在風險，公司採取嚴格的存取管控、加密技術與稽核機制，以保護個資免於未經授權的存取或濫用。此外，我們每年一次對內外部進行個資保護稽核，並提供員工相關培訓，以強化資料管理的合規性與安全性，確保符合國際法規標準與最佳實踐。

3. 資訊安全教育訓練

資訊安全防護已成為企業永續經營不可或缺的一環，保瑞藥業深知資訊安全不僅是資訊部門的責任，更是全體員工共同維護的基本義務。為強化全員的資安防護意識與專業知識，公司持續推動資訊安全相關教育訓練與宣導活動，將資安觀念深植於日常營運之中。

在 2024 年度，保瑞藥業共舉辦了 22,000 人次、總計 3,854 小時的資訊安全教育訓練課程，涵蓋主題包括資安基本認知、個資保護、內部控制機制、社交工程防範等，並依職務屬性設計不同層級的訓練內容。除新進人員入職訓練外，亦定期對全體員工進行再教育，確保對潛在風險具備足夠辨識與應對能力。

透過這些系統性與持續性的訓練，公司有效提升整體組織的資訊安全防護能量，進一步強化對營運中資通訊風險的管理能力，邁向安全、穩健且具韌性的永續發展。

五、智慧財產管理

保瑞藥業致力於強化智慧財產的管理，結合營運目標、研發與業務資源，建立全面的智慧財產權發展與管理策略，以提升創新能力、增強競爭力，並保護核心技術與研究成果。同時，依據國際標準推動智慧財產管理制度，持續優化專利與商標的布局與維護，保障公司資產，並促進永續發展。

1. 智慧財產管理制度

保瑞藥業積極推動智慧財產權保護，確保專利、商標、營業秘密及著作權的有效管理與運用。保瑞藥業不定期委由外部專利事務所進行專利與商標的維護、盤點與佈局申請規劃，並確保本集團持有之專利及商標將主要應用於保瑞藥業及集團關係企業製造或銷售之西藥產品。此外，保瑞藥業與員工簽訂之聘僱契約及相關附件約定員工於受聘期間，單獨或與他人共同發展、研究、構思所完成之發明、發現、改良方法、作業程序等知識，除依法應由員工享有之權益者外，其使用權、收益權及所有權均屬保瑞藥業所有。

在營業秘密管理方面，保瑞藥業透過聘僱契約及相關規範，要求員工於保瑞藥業服務期間及離職後，皆須就其所知悉或持有有關保瑞藥業之機密資訊負有保密義務，且不得洩漏、告知、交付或對外發表。同時，員工如發現保瑞藥業機密資訊遭不當使用或不法竊用、揭露或利用時，須立即通報保瑞藥業，以便保瑞藥業採取必要保護措施。此外，保瑞藥業亦嚴格要求員工於保瑞藥業服務期間不得洩漏前雇主的機密資訊，確保業界誠信與法規遵循。

保瑞藥業亦重視著作權管理，定期盤點與維護研發及生產過程中產生的相關著作權資產，以確保保瑞藥業著作權益。

2. 智慧財產執行情形

截至 2024 年 12 月 31 日，保瑞藥業已完成專利 39 件、商標 222 件的盤點與維護，涵蓋西藥及保健產品等核心業務領域。為確保智慧財產權的完整性與市場競爭力，保瑞藥業委託專業事務所協助進行盤點、維護及佈局申請規劃，確保智慧財產資產得到妥善管理與長期保護。

在智慧財產管理教育訓練方面，本年度已完成營業秘密教育訓練相關課程，參與人次達 184 人，累計訓練時數為 92 小時。教育訓練內容涵蓋智慧財產權基礎知識，幫助員工建立對營業秘密保護的重要性認識，強化企業內部的合規管理，進一步降低營業秘密外洩的風險。

展望未來，保瑞藥業將結合公司營運需求，制定全球智慧財產權管理計畫，確保資產的系統性管理與保護。同時，保瑞藥業將持續推動智慧財產權相關教育訓練，以提升員工專業能力，並計畫取得台灣智慧財產管理系統(TIPS)驗證，進一步強化智慧財產管理機制，提升國際市場競爭力。

CH4

責任製造與研發創新

4.1供應鏈管理 4.2藥物品質與安全 4.3負責任的產品銷售 4.4新藥創新與研發 4.5藥物近用

一、供應鏈管理

保瑞藥業致力於永續經營，以實現更健康的世界為目標，並藉此與供應商建立長期且穩固的合作夥伴關係。以聯合國永續發展目標為指導，涵蓋勞工權益、健康與安全、環境管理、商業道德及管理體系五大面向，要求供應商遵守當地及國際相關法律法規，共同承擔環境保護、職業安全與健康以及勞工權益維護的責任。

保瑞作為台灣領先的製藥業者，業務涵蓋全球銷售(pharma sales)及 CDMO/CMO 服務供應商，我們深知供應鏈的強韌性對產品品質、製程穩定及永續發展至關重要。為此，我們採取全球整合與在地精耕細作的策略，從原物料、設備到工程維護及耗材，均以「品質第一、人本管理」為核心，全面強化供應鏈風險控管與合作效益。

供應鏈管理方式

保瑞藥業致力於建立穩定且永續的供應鏈，以支持全球銷售業務與受託開發製造(CDMO)服務的營運。透過嚴謹的供應商評選機制、多元化的採購策略及永續發展的供應鏈管理，持續創造產品與服務的卓越品質，並為未來市場挑戰建立堅實的後盾。

全球銷售(pharma sales)供應鏈管理：聚焦關鍵原物料與風險控管

商業化業務高度仰賴特定原料藥(API)及中間體。為確保關鍵原物料具備替換性與競爭力，同時分散供應風險，我們採取全球採購與多元料源策略，積極進口來自美國、印度、德國、中國、日本及其他地區的高品質原物料。

供應商評選時，我們重視品質系統認證(如 GMP、ISO 9001 等)、實地查核結果以及官方第三方查核紀錄，確保均符合嚴格品質要求。針對原物料與服務的關鍵性，我們採用分層管理的方式，與影響製程與產品品質較大的原料藥供應商簽訂品質合約，進一步落實雙方權責，確保供應品質與服務水準。

此外，我們也著力推動供應商多元化與建立替代料源，這種全球化佈局結合在地化策略，讓我們能夠靈活調整供應鏈結構，快速因應市場變化與突發風險，同時持續提升供應鏈管理能力與韌性。

受託開發製造(CDMO)供應鏈管理：強調包材與賦形劑等採購與服務彈性

CDMO 業務以客製化服務為主，API 由客戶提供，自行採購之原物料多為賦形劑、包材與通用級別原料，故相對較少關鍵性原料風險。

我們依據《供應商管理程序》，針對年採購額超過新台幣百萬元或具策略性重要性的供應商，每年至少進行一次績效評分，評核面向包括價格、品質、交期及服務。

全球銷售供應鏈圖

CDMO 供應鏈圖

管理機制

保瑞藥業的採購團隊負責管理供應商，並將所有已執行的合約存檔於中央合約系統。每份合約經由所有相關單位簽署後，方能獲得認可並開始執行，且各單位會共同監督供應商的表現。我們一旦發現重大缺失或違反商業道德的情況，將視情況決定終止合約或在合約到期後更換供應商。此外，保瑞藥業的所有供應商均通過美國 FDA 分類評鑑，確保無高風險廠商。

資料核對

每月核對：針對當月新增或異動的供應商，保瑞藥業會比對紙本資料與系統資訊，確保兩者一致，並經過權責主管的核准。

每半年核查：對既有供應商，除了比對紙本資料與系統資訊是否一致外，還會確認正本資料是否被妥善保存。

書面審查

為維持採購品質並掌握供應商的營運狀況，保瑞藥業定期對供應商進行書面審查。該審查採用問卷調查的方式，內容不僅涵蓋交期、品質等供應相關評估，同時也關注供應商的公司經營狀況，從而有效控管採購風險。品保單位則依據相關規範執行定期審核。

供應商永續自評

為強化供應鏈管理並落實永續採購，保瑞藥業要求供應商填寫《企業永續發展自評表》，透過書面問卷方式評估其在環境(Environmental)、社會(Social)與公司治理(Governance)等面向的執行情形。問卷涵蓋童工與強迫勞動之禁止、勞工基本權益、工安防護、資料隱私、氣候行動、法規遵循及資訊安全等 27 項永續指標，有助於公司掌握供應商是否具備符合永續原則的營運能力，並據以作為供應商資格審查與持續合作之參考依據。

風險評估與改善計劃

風險分級：供應商根據風險評估結果被分為高風險、中風險與低風險。

高風險改善：對於評估為高風險的供應商，保瑞藥業將與其共同制定具體的改善計劃。該計劃包含提升生產環境安全、改善勞工待遇及推行可持續的供應鏈管理等措施，並附有明確的時程表。定期的供應商評估與審核將確保這些改善措施落實到位。

持續監控與更新

為確保供應商持續符合可持續性及社會責任要求，保瑞藥業定期要求供應商提供相關報告和數據，進行監控與評估。根據這些監測結果，合格供應商名單將定期更新，進一步控管採購相關風險。

1. 既有供應商審查方式

保瑞集團針對供應商實施多層次的審查程序，確保合作夥伴具備穩定的產品品質，審查方式包括以下幾點：

基礎審查與報價

- 根據採購金額大小，要求供應商提供至少兩至三家報價。指定廠商需提交合理原因及主管核准文件。
- 特殊項目如固定資產採購或具有專利的產品，可視情況採用專案審查方式。

供應商基本資料與文件審核

- 新進供應商須填寫完整的廠商基本資料表，經核准後建立供應商主檔，並定期更新維護於內部 SAP 系統。
- 核查供應商提供之合約、付款條件及相關登記文件的正確性，確認符合公司內控要求。

樣品測試與評估

- 對供應商提供的樣品進行測試與性能評估，確保其產品符合公司標準並具備穩定技術能力。

正式評估與稽核

- 定期依據公司內部品質管理標準執行供應商正式評估，包含文件審核及必要的現場稽核訪查，以確保供應商的持續合規性。
- 評估項目包括供應商在品質管理系統、產品穩定性及交貨準時率等面向。
- 評估結果會存放於內部共用資料庫。

合格供應商管理

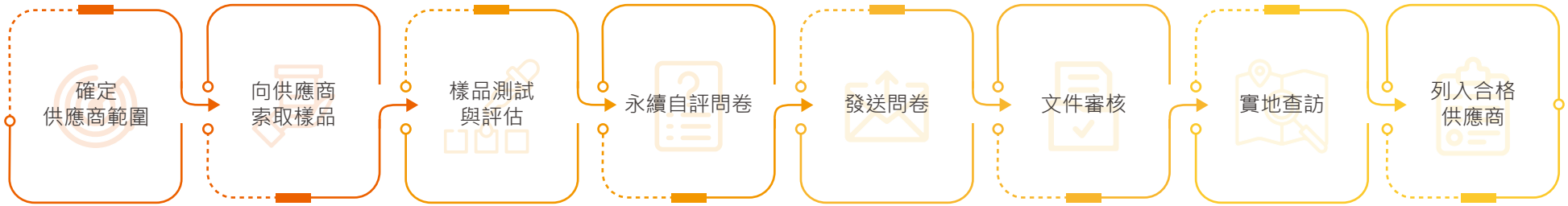
- 通過審查的供應商將被列入合格供應商清冊，並定期進行品質回顧與文件再審查。
- 確保長期合作中的品質穩定性，並進一步提升供應鏈韌性。

透過一致的審查標準，保瑞集團有效保障供應鏈的穩定性與高品質，並在公平競爭的基礎上實現永續合作價值。

2. 新供應商管理

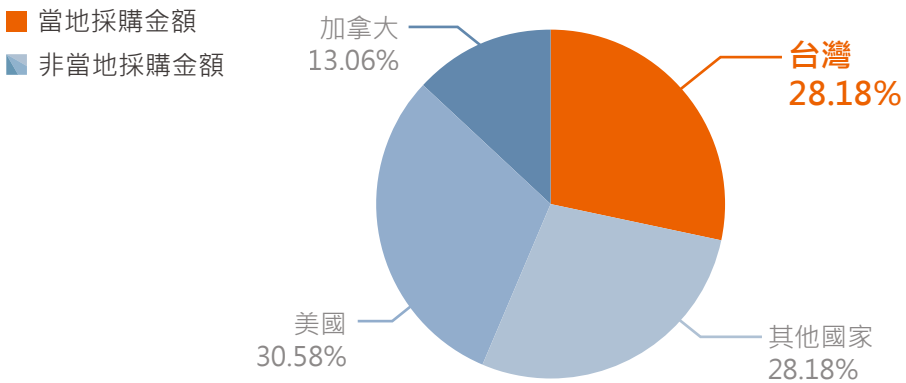
保瑞藥業的新進供應商評估流程分為八個階段，以確保供應商的產品及服務符合公司標準。首先，確定供應商範圍後，向供應商索取樣品，進行測試與評估，接著發送問卷蒐集更多資訊，並進行文件審核及實地查訪。最後，符合條件的供應商將被列入合格名單，確保合作供應鏈的穩定性與品質。

供應商審核流程圖



3. 在地採購

2024 年度台灣廠區在當地採購產品和服務的百分比



4. 綠色採購

公司積極響應綠色採購政策，落實環境永續承諾，優先選購符合環保標章或具永續認證的產品，以降低對環境的影響。透過內部採購管理機制，公司持續提升綠色產品的採購比例，支持環保產業發展。

在 2024 年度，公司綠色採購申報金額達 330,225 元，涵蓋辦公用品、清潔用品及設備等多項符合環保標準的產品。未來，公司將持續強化綠色採購策略，擴大使用環保產品，並推動供應鏈夥伴共同落實永續發展目標，為環境保護貢獻企業力量。

二、藥物品質與安全

重大主題
藥物品質與安全
衝擊影響
藥物品質與安全對於患者的健康至關重要。保瑞藥業強調，藥品生命週期的每個階段都必須維持最高品質，以確保產品的純度、鑑別、安全、效能、功效及品質。
管理機制
各廠區皆嚴格遵循 PIC/S GMP、US FDA CFR21、EU GMP、Health Canada 以及日本 PMDA 等國際法規，並定期接受法規機關與客戶的稽核。此外，公司亦自主執行自我查核作業，每個品質系統至少每年進行一次內部稽核，以持續落實改進措施並確保法規合規性。同時，公司已建立並有效實施品質管理系統，確保所有製造與量產作業符合 GxP 標準、相關法規規範，以及藥典標準與產品規格要求，以維持高品質產品輸出。
政策承諾
保瑞藥業承諾遵循國際品質標準及市場法規，確保在藥品生命週期的每個階段都維持最高品質。公司強調，藥物品質與安全的控管是公司的責任，必須依靠各部門的協作，以及全體員工的參與、承諾與落實。

採取之行動

- 建立管理程序，符合法規要求，包含教育訓練、品質事件管理等
- 教育訓練：制定適當的訓練計畫，確保所有人員能夠適當、安全並依 GxP 要求執行被指派的職務。每年安排至少兩次 GxP 再訓練，並參加國內外機構舉辦的外部訓練。
- 品質事件管理：建立完整的偏差調查管理制度，導入電子系統管理和追蹤偏差調查與矯正預防行動。當發現品質事件時，品質單位會評估及判定是否為重大事件，並在一個工作天內通知藥證持有者。

目標

短期目標（2024-2025）	中長期目標（中期 2026-2028、長期 2029-2033）
無產品品質因素造成的產品回收及嚴重客訴 各廠區間品質程序整合及資源共享，建立一致化的品質標準並增加人員資源效益	推動 AI 智能解決方案，協助員工增加工作品質與效率，並減少品質相關的出錯率

1. 法規遵循與稽核

保瑞藥業依循各國主管機關要求，建立完善的品管程序與系統，涵蓋藥品全生命周期的每個環節，包括研發、製造、檢驗及供應鏈管理，並制定安全管理計畫與報告，確保藥品質量安全。透過不斷提升標準作業流程及合規性，致力於守護全球患者的用藥安全，實現持續改進及卓越追求。

廠區法規依循及稽核

遵循法規

根據產品類型及輸出市場，保瑞各廠區遵循以下法規，並定期接受法規機關和客戶的稽核：

- PIC/S GMP
- EU GMP
- PMDA(日本)
- US FDA 21CFR(美國 FDA)
- Health Canada

台灣廠區依循之標準介紹

廠區	通過查驗年度 / 月份	依循標準	認證結果
竹北廠	2023 年 3 月	PIC/S GMP 認證	通過，獲得 2.4 年認證
竹南廠	2022 年 12 月	PIC/S GMP 認證	通過，獲得 3.5 年認證
	2019 年 6 月	PIC/S GMP 認證	通過，獲得 3.5 年認證
	2019 年 5 月	US FDA 21CFR 查核	通過，0 缺失
	2018 年 2 月	EU GMP 查核	通過
台南廠	2020 年 8 月	PIC/S GMP 認證	通過
中壢廠	2023 年 11 月	TFDA PIC/S GMP 認證	通過
	2023 年 7 月	TFDA PIC/S GMP 認證	通過
	2021 年 7 月	US FDA PAI Inspection (FDA 4003 form/Remote)查核	通過
	2020 年 12 月	TFDA PIC/S GMP 認證	通過
	2020 年 8 月	TFDA GMP/GDP 認證	通過
	2020 年 2 月	US FDA GMP 查核	通過
	2019 年 8 月	US FDA PAI 查核	通過
	2018 年 7 月	US FDA GMP 查核	通過
	2018 年 5 月	TFDA GMP/GDP 認證	通過
桃園廠	2022 年 12 月	US FDA PAI 查核	通過
	2021 年 12 月	PIC/S GMP 認證	通過，獲得 3.5 年認證

海外廠區依循之標準介紹

廠區	通過查驗年度 / 月份	依循標準	認證結果
加拿大廠	2025 年 1 月	US FDA 21CFR	通過
	2024 年 6 月	Japanese Ordinance 2021 (PDMA)認證	通過
	2024 年 2 月	Heath Canada GMP 查核	通過
美國明尼蘇達廠	2024 年 7 月	US FDA 21CFR (CDER PAI)查核	通過
美國馬里蘭廠	2024 年 9 月	PIC/S GMP 認證	通過
	2024 年 7 月	CBER GMP 認證	通過

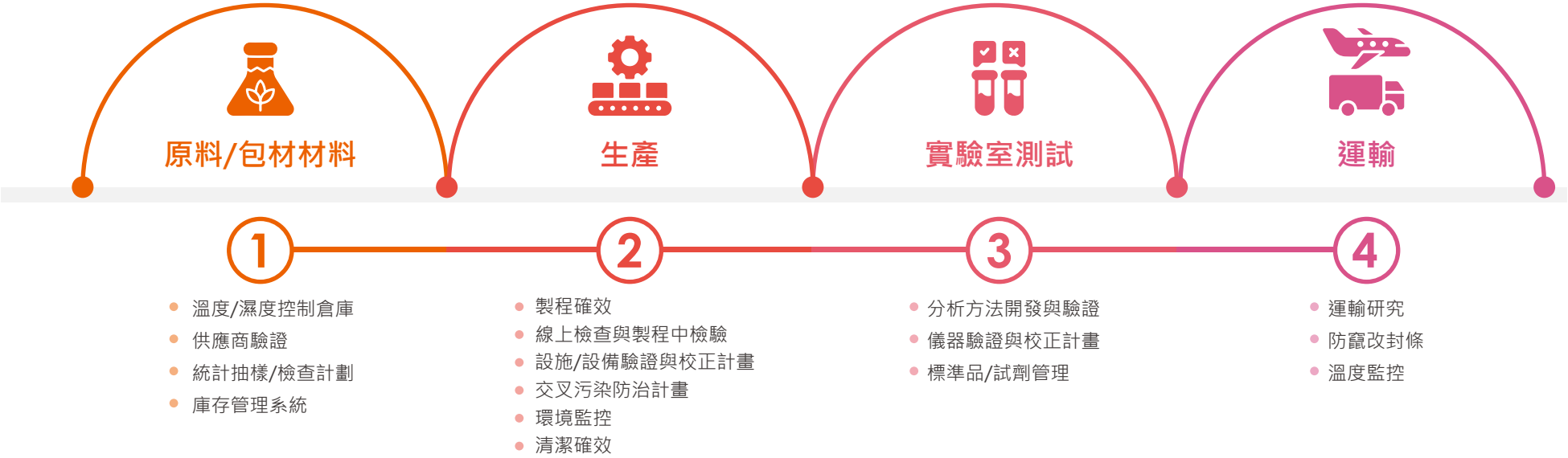
自我查核

保瑞獨立執行自我查核，評估品質系統的程序、規範及其他要求的適當性與遵循情況，並依據稽核計畫每個品質系統至少每年進行一次稽核。自我查核的結果則用於確保持續改進與合規，進而強化品質管理體系的有效性。

2. 品質管理系統

藥品從生產到出貨的過程中，於不同階段採取相應的管控措施，確保藥物品質：

產品品質管控



品質系統監控

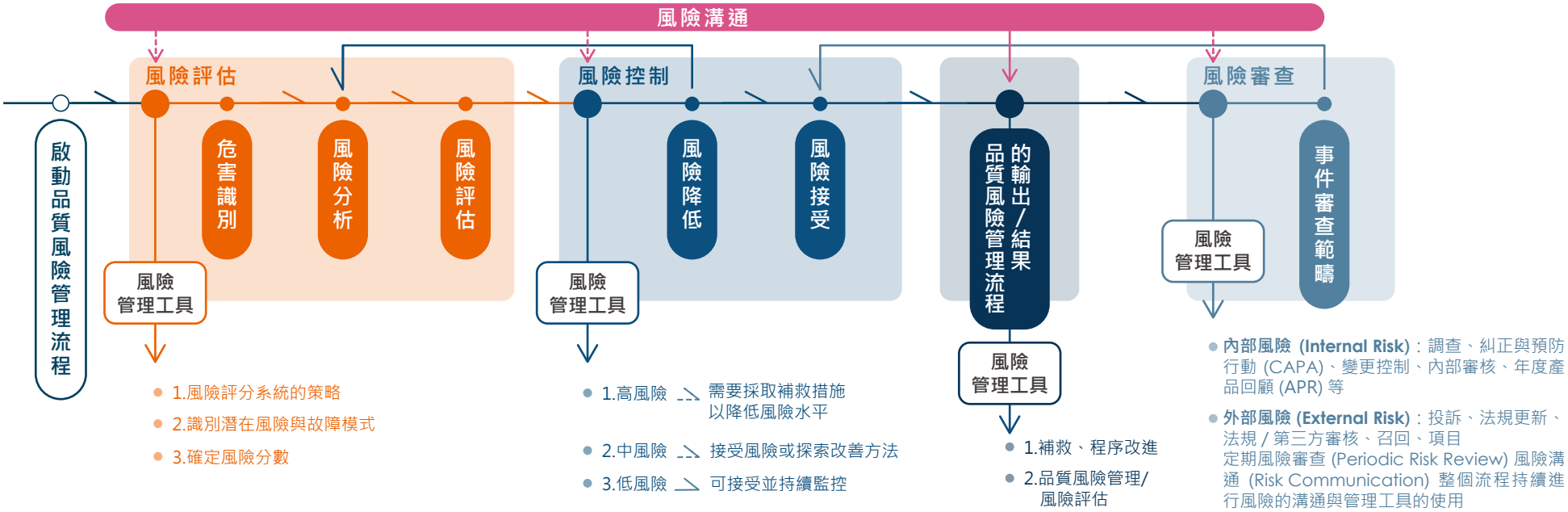
保瑞設有一套完善的品質監控機制與品質委員會，以確保產品品質及生產環境持續符合規範要求。品質單位每月會對品質系統的有效性進行分析，並將結果報告給高級管理階層，後者也會積極推動符合法規要求的生產環境；同時，由高級管理階層組成的品質委員會定期召開會議，針對各廠區所遇到的品質問題進行審查、解決及改善，確保整體品質管理不斷提升。

品質風險管理

秉持 ICH Q9「品質風險管理」原則，建立了全面且系統化的風險評估與管理架構，涵蓋電腦化系統管理、偏差管理、變更控制、交叉污染控制、供應商管理、設備管理以及技術移轉等多個管理面向。透過應用各類風險管理工具，我們能有效進行製程與品質系統中潛在風險的識別、分析、評估、控制、溝通及審查，並在此基礎上即時作出最佳決策，積極主動地確保符合主管機關的規範要求。以美國 Camden 廠為例，目前正積極應對 EU GMP 附件一的標準，推行全面污染控制策略(CCS)，導入隔離器與限制性隔離屏障系統(RABS)等先進屏障技術，強化環境與流程監測，並實施使用前 / 滅菌後完整性測試(PUPSIT)，以鞏固產品品質並促進營運永續。

在實務操作上，我們的品質風險管理一般流程包括風險評估、風險控制與風險審查等階段，最終成果則會納入年度產品品質回顧(APR)、矯正與預防措施(CAPA)以及事故 / 事件調查等管理機制。此一閉環式管理方式確保整個品質系統持續優化，並在各項決策過程中維持高水準的產品品質與安全性，同時也展現了本公司在永續經營與利害關係人責任上的承諾。

品質風險管理的一般流程



3. 教育訓練

保瑞設有培訓計劃，以確保所有人員能充分理解其工作內容，從而能夠適當、安全地履行其指派職責，並符合 GxP 規範的要求。培訓成效會透過知識轉移評估 (Knowledge Transfer Assessment, KTA)/ 測驗或工作技能資格認證進行評估，以確保員工已接受良好訓練，並具備執行與 GMP 相關任務的資格。

- GxP 複習訓練每年將至少舉辦兩次。
- 鼓勵參加由國內外機構舉辦的外部訓練課程。

為因應 2024 年最新藥品安全監視法規，保瑞藥業安排全體員工至少參加一次「藥品不良反應通報流程」教育訓練。除一名因長期請假未能出席的同仁外，所有員工均已順利完成課程並通過測驗。

4. 品質事件管理

偏差調查與矯正預防行動

保瑞集團有完整的偏差調查管理制度並導入電子系統管理和追蹤偏差調查與矯正預防行動，流程如下：

品質事件管理

重大品質事件與產品回收

- 當發現品質事件時，品質單位會評估及判定是否為重大事件並在一個工作天內通知藥證持有者。客戶會根據保瑞提供的資料來決定產品是否需要市場警示、回收、市場下架或庫存回收。
- 藥證持有者負責協調產品回收、核准產品回收，並與政府主管部門 / 機構進行所有的溝通。需要時，保瑞會負責料品可溯性確認、相關資料收集及調查。

三、負責任的產品銷售

重大主題
負責任的產品銷售
衝擊影響
確保病患用藥安全與健康、維護社會大眾對本公司產品與企業形象的信任度，同時也符合藥品法規及產業倫理要求。若產品銷售過程中缺乏正確資訊或未能遵守規範，可能導致用藥風險增加、病患利益受損，並對企業聲譽與永續經營造成負面影響。
管理機制
本公司依據藥品所在地法令及第三方組織規範，建立內部審查制度及員工教育訓練機制，以確保所有產品推廣與銷售活動均符合合規及倫理要求；同時透過完善的申訴與檢舉管道、產品上市後的安全監測，以及定期審核宣傳與推廣資料的方式，持續檢視並改善銷售行為之合規與透明度。
政策承諾
本公司承諾嚴格遵守相關法規與道德規範，提供準確、完整且符合事實的產品資訊，並維護患者與醫療專業人員的權益；同時，我們也持續優化產品銷售流程與內部管控機制，確保在追求經營績效的同時，兼顧公共衛生與社會責任。

採取之行動

- 定期教育訓練：針對銷售與行銷團隊進行法規及倫理培訓，強化員工對產品資訊正確性與合規性的認知。
- 內部審查機制：在產品廣告與推廣資料對外發布前，皆須經過多層級審核，以確保宣傳內容真實、合規並符合醫療專業需求。
- 申訴與檢舉管道：設置專責窗口及管道，鼓勵員工與外部利害關係人反映任何不當行為或潛在風險，並落實追蹤改善。
- 持續安全監測：定期收集與評估產品使用情形及不良事件通報資訊，確保用藥風險可控，並即時啟動相關修正措施。

目標

短期目標 (2024-2025)	中長期目標 (中期 2026-2028、長期 2029-2033)
確保所有產品的包裝均符合最新的法規要求。	持續符合當地政府及供應商要求

保瑞集團致力於以誠信、透明及合規的原則推動市場行銷，確保所有宣傳資訊真實且平衡，以保障病患福祉與社會利益。我們訂立集團《市場行銷規範》及《藥品行銷行為準則》，保瑞集團承諾，所有員工與第三方均有責任遵守相關準則及所在地更為嚴謹的地方法規或標準。

1. 銷售與推廣

保瑞集團所代理或經銷之原廠藥品遵從其原廠藥品相關行銷規範。例如美國子公司 Upsher-Smith Laboratories 遵照美國藥品研究及製造商協會(PhrMA)制訂的《與醫療專業人員互動準則》及美國食品藥物管理局(FDA)相關規定，並通過內部教育訓練及定期的會議提升員工對於負責任產品銷售的意識。台灣的保瑞聯邦則依循衛生福利部食品藥物管理署(TFDA)的相關規定，同時參考中華民國開發性製藥研究協會所訂定之《市場行銷規範》，以制定內部作業程序。

保瑞集團旗下子公司保瑞聯邦，透過其銷售團隊及廣泛多元的銷售通路，包括各級醫療院所(如醫學中心、區域醫院、地區醫院、診所、藥局等)和經銷商，將產品推向市場。公司舉辦或贊助各種藥品治療學術交流活動和會議，以促進醫療專業人員對其產品的認識和正確使用。保瑞集團所有行銷及銷售活動都嚴格遵守相關法律法規及道德規範，並確保與醫護人員的互動均基於病患福祉與醫療促進。

藥品包裝與資訊

藥品包裝標示對用藥安全至關重要，透過清晰、完整及正確的藥品標示，醫護專業人員可獲得客觀、真實且正確的資訊，進而對提供患者適切的服務；消費者能夠清楚判斷藥品的治療效果，並且所有標示之資訊皆具實證基礎或科學證據。保瑞集團全產品 100% 依循查驗登記審查準則規範的外盒標籤所載之資訊規定進行產品標示，藥品包裝標示內容包含產品成分、適應症等，另藥品使用方法、用量及其注意事項也附上使用說明書 / 仿單。所有的包裝皆遵照 USFDA& 衛生福利部食品藥物管理署(TFDA)核准之內容。2024 年 1 月至 12 月，保瑞集團未違反任何藥品之資訊與標示相關法規亦或行銷傳播相關法規。

合規的藥物廣告管理

保瑞集團嚴格遵循藥物廣告的相關法規，確保所有宣傳內容符合誠實、平衡且準確的原則，以減少因不當宣傳而導致的誤解。我們亦制定內部標準作業流程，供內部人員遵循，以確保藥品行銷的合規性。

在台灣，保瑞集團依據《藥事法》的規定，所有藥品廣告均須經衛生福利部主管機關審查與核准後方可發布。此外，產品行銷與銷售皆以病患的醫療福祉與提升照護品質為優先考量。產品銷售人員皆須接受全面的產品培訓，並嚴格遵守相關行銷規範，以最高標準執行推廣活動，確保專業性與合規性。

在美國，保瑞集團旗下的 Upsher-Smith Laboratories 遵守《聯邦食品、藥品和化妝品法案》(Federal Food, Drug, and Cosmetic Act, FDCA)，確保處方藥廣告的內容真實、平衡且準確。根據美國食品藥物管理局(FDA)的規範，所有廣告必須包含完整的風險揭露資訊，並以清晰易懂的方式呈現，避免誤導消費者與醫療專業人員。此外，根據《2007 年食品與藥物管理法修正案》(Food and Drug Administration Amendments Act of 2007)，印刷藥品廣告須鼓勵消費者回報可能的不良反應，以增進藥品安全性。

保瑞集團透過嚴格的內部審查機制，確保所有廣告與推廣活動皆符合各國法規要求，並持續提升員工的法規與合規意識，以維護消費者與醫療專業人士的權益。

2. 產品安全監控與回報

為嚴格確保藥品安全與使用者健康，保瑞集團嚴格遵循法規，所有生產與銷售的藥品皆取得當地主管機關核可之許可證。2024 年 1 至 12 月保瑞集團無違反任何有關產品的健康和安全法規。

保瑞集團協助藥品製造商和供應商進行藥物不良反應及不良品的監控與回報，並擔任雙方的溝通橋樑。同時，將調查結果回饋給藥證持有人，或通報至台灣衛生福利部食品藥物管理署《藥品不良品及藥品療效不等》系統。

藥物不良反應管理

此外為保障民眾的用藥安全，保瑞設立《藥物安全監視標準作業程序書》作業辦法，由藥物安全小組專門處理藥物不良反應事件。所有通報的案件均依規定妥善處理並建檔保存，確保每一個案例都能得到充分重視和適當的處置。並且在處理過程中，嚴格遵守個人資料保護法的相關規定，保障消費者的隱私和權益。2024 年 1 至 12 月，未收到任何藥物不良事件反應。

產品安全收回

為了保障消費者的權益，並讓消費者感受到保瑞集團對其之重視，我們針對客訴案件或藥物不良品通報制訂《怨訴處理標準程序書》和《回收處理標準作業程序書》，使我們能在上述事件發生後即時完成原因調查與分析，提出有效的改善對策，進一步挽回客戶的信心與支持。2024 年 1 至 12 月，保瑞集團接獲 6 起不良藥品通報，皆為包裝瑕疵或外觀差異，未影響使用者安全。本年度未有任何產品安全回收事件。

3. 客服機制與消費者服務

保瑞集團子公司保瑞聯邦，在官網上設置客服專線和聯絡信箱，由專責人員快速處理並回應相關問題，確保消費者的疑慮能夠及時解決。2024 年一至十二月收到至少 28 封主動聯繫之 Email，包括消費者詢問購買商品地點及洽談合作等，皆於 1 個工作天內處理完畢。

四、新藥創新與研發

保瑞藥業致力於加速研發能力，專注於重點治療領域與創新藥物傳輸技術的突破，持續提升研發效率與生產力。我們秉持創新價值觀，吸引並留住卓越人才，並結合內外部資源，開發具市場需求的功能性原料與配方，守護病患的健康與安全。

1. 創新研發組織

研發專責部門

保瑞設立專責的部門，包含研發創新藥部及研發臨床組，相關職務及職責整理如下：

研發創新藥部

- 負責新產品立項的篩選、產品處方和生產工藝設計與開發。
- 由跨職能部門專家與高階管理層組成「專案指導委員會」，進行最終立項決策。
- 持續開發具有知識產權的載藥平台技術，並建立強大的知識產權和專利布局。

研發臨床組

- 管理和促進臨床前動物試驗和臨床試驗。

研發資源投入

人才政策

保瑞秉持永續發展與人才培育理念，台美研發團隊持續交流、協作，並提供於各生產工廠間實習與訓練的機會，促進技術知識的傳承與共享。同時，我們設計多元化的輪調與職涯晉升管道，讓研發團隊能在不同生產環境中累積寶貴經驗，進而強化整體研發實力與跨部門協作能力。為了推動創新與全球競爭力，我們亦積極促進與國際藥廠的研發合作，共同探索前瞻技術，為公司未來的永續發展注入堅實動能。

研發人員數量

	2023 年	2024 年
人數	81	78
平均研發年資	9.09	9.18

研發費用投入

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2023	2024
研發費用	298,160	694,487

2. 創新研發實績與規劃

過去十年來，我們在藥物研發領域的重點放在針對美國市場的高技術難度與緩控釋劑型仿製藥的開發，並在美國學名藥市場建立了豐富的產品線及顯著的影響力，為患者提供了可負擔的高品質藥物。2024 年進一步確立開啟特殊中樞神經專科用藥研發專案，目前已確認 3 個 505b (2)藥物進入研發。

在此基礎上，我們逐漸將研發重點從學名藥轉向 505b (2)新劑型新藥領域，目標是為尚未滿足的醫療需求提供最佳的藥物產品。我們正積極努力擴展產品組合，並強化研發方法，以便能更快速地為更多患者提供更多藥物。我們的研發重點集中於中樞神經系統疾病（CNS）的治療領域，特別針對兒科患者的癲癇、過動症、憂鬱症，以及各類運動神經元疾病。

我 們 的 藥 物 研 發 成 就

88 美國批准的產品

10 美國批准上市的創新藥物

2 其他國家批准上市的藥物產品

藥物釋放平台是保瑞的研發核心，我們不斷投入發展奈米製劑平台、緩控釋載藥平台和前藥設計平台方面的核心專業知識和技術實力，透過創新製劑，創新處方，創新適應性，和新複方藥物組合來推動創新，使我們能夠在專精的治療領域產生潛在的「同類最佳」(best in class)產品。我們的產品創新將專注於特殊治療領域的疾病，例如：罕見的小兒癲癇和其他具有高度未滿足的醫療需求的疾病領域。

3. 臨床試驗標準

臨床前動物實驗中對動物福利的承諾

為確保遵守動物福利，保瑞藥業選擇經過 GLP 認證的合約研究組織(CRO)。這些組織必須遵守機構動物照護和使用委員會(IACUC)的規定，並遵守 3R 原則(細化、減少、替換)。這種方法符合動物福利委員會人道地進行實驗的規定。目前，我們已簽約台灣 3 家有資格的 CRO 進行臨床前動物實驗。我們承諾在未來使用相同的標準來應用在海外子公司。

對臨床試驗監測和審核的標準

我們持續與國際研究機構合作，在美國、加拿大、印度和中國等國家開展臨床試驗。所有用於法規申請的臨床試驗均由我們委託的獨立臨床試驗品質保證公司負責執行，以確保品質保證與控制。我們透過合約 CRO，依據風險等級設計並落實「監控計劃」與「審核計劃」，以確保試驗藥物品質。同時，我們致力於保障參與者的權利與福利，並嚴格遵循試驗方案、GCP 及相關法規，以確保試驗執行、數據產生、記錄和報告的合規性。

五、藥物近用

保瑞藥業依循《醫藥可及性指數》(Access to Medicine Index, ATMI)的指導原則，致力於藥物研發、可及性及可負擔性的提升。我們承諾確保藥物穩定供應，以合理價格惠及更多患者，支持全球健康照護體系的永續發展。

保瑞藥業目前無自有新分子(NCE)開發案，現有產品組合以 FDA 505(b)(2) 改良型藥物及學名藥為主。這類產品之價格高度受各國主管機關的核價制度、健保給付規範與市場競爭機制所左右，公司可自行調整的空間相對有限。此外，現階段產品並未涵蓋開發中國家最迫切需求的 C 型肝炎或其他重大傳染病用藥；本公司藥物近用策略因而聚焦於確保現有產品的穩定供應與合理定價，而非針對第三世界疾病領域開發新藥。

1.Promise of Support ™計劃

保瑞藥業在美銷售以子公司 Upsher-Smith 品牌為主，長期以「Promise of Support ™」計劃為罕見疾病團體提供專屬服務，確保在治療過程中為病友、護理人員和醫療保健提供全面的幫助。

罹患罕見疾病往往為患者及其家庭帶來財務、情感、身體和心理上的巨大挑戰，而獲取必要的處方藥治療則可能進一步加重這些負擔。針對我們提供的罕見疾病品牌藥品，Upsher-Smith 承諾不斷學習每種疾病和治療方案的特殊需求，並全力提供服務與支援，幫助患者減少治療過程中的困難與阻礙。

目前此計劃涵蓋了三款產品，包括 Vigadrone® 粉末溶液劑、Vigadrone® 錠片 和 TORPENZ ™ 錠片。

2. 藥品捐贈計畫

為了讓每個人都能享有平等的健康權益，保瑞藥業長期推動多項捐贈計畫，主動提供所需藥品給經濟或地理資源不足的族群。保瑞藥業的子公司 Upsher-Smith 在 2023 年及 2024 年分別捐獻 USD $162,858 美元及 USD$165,332 的等值藥品。

3. 負責任的訂價

保瑞藥業秉持公平可負擔性原則，參考世界衛生組織《國家藥品定價政策指引》，制定分級定價策略。訂價考量各國市場特性，綜合 GDP 與當地收入水準等因素，提升患者的藥品可近性與可負擔性。同時，我們亦納入各地通路商與保險給付機制，確保藥品定價合理 。

CH5

生態永續

5.1氣候與能源 5.2水資源管理 5.3廢棄物與空汙管理 5.4有害物質管理 5.5生物多樣性

一、氣候與能源

重大主題
氣候變遷因應

衝擊影響

氣候變遷帶來的極端氣候與水資源短缺，可能影響製藥生產與供應鏈穩定性。保瑞藥業透過風險評估，識別營運面臨的實體與轉型風險，包括極端氣候導致的供應鏈中斷、碳費政策增加營運成本，以及市場對低碳產品的需求提升。為降低衝擊，公司將持續優化能源管理，導入節能技術，並推動低碳轉型，以確保營運穩定與競爭力。

管理機制

保瑞藥業深知氣候變遷帶來的挑戰與責任，承諾採取行動減少溫室氣體排放，並依據 TCFD 架構揭露治理、策略及風險管理相關內容。我們每年落實碳盤查，制定減碳計畫及措施，以降低運營碳足跡，滿足市場與客戶對減碳目標的期望，同時強化企業競爭力。

政策承諾

保瑞藥業承諾落實節能減碳、綠色製造與氣候風險管理，確保營運過程中的環境影響降至最低。我們的政策方向包括：

- 強化碳盤查機制：全面揭露母子公司碳排放數據，提升環境資訊透明度。
- 推動綠色供應鏈：逐步要求供應商落實減碳行動，並評估產品生命週期碳足跡。
- 提高能源效率：持續導入能源管理系統，進行節電措施，降低電力與天然氣消耗，並推動再生能源使用。
- 因應氣候法規變動，調整企業營運策略，以符合碳費政策與國際碳邊境調整機制(CBAM)要求。
- 落實 ISO 14001 環境管理系統，從政策制定、執行到監測，確保環境管理體系符合國際標準。

採取之行動

保瑞藥業已積極採取行動，以落實節能減碳目標：

- 導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，確保碳排放數據透明。
- 優化廠區能源管理，2024 年台灣最大產能的竹南廠區調整空調系統運作，降低用電量 811,600 度，減少 481 噸 CO_2e，相當於減排 5.48%。
- 提升生產設備能源效率，集團內年資最久的台南廠區加裝節能裝置，使用電量降低 4.63%，減少 8.3 噸 CO_2e。
- 集團首個海外據點加拿大廠區將電動車充電設施由原本的 6 座增設至 14 座，進一步強化對永續通勤的支持，鼓勵員工採用低碳運輸方式。推動綠色採購，逐步增加低碳排放原物料與供應商合作，減少範疇三排放。
- 發展綠能應用，積極評估太陽能發電與再生能源採購計畫，以減少化石燃料依賴。

目標

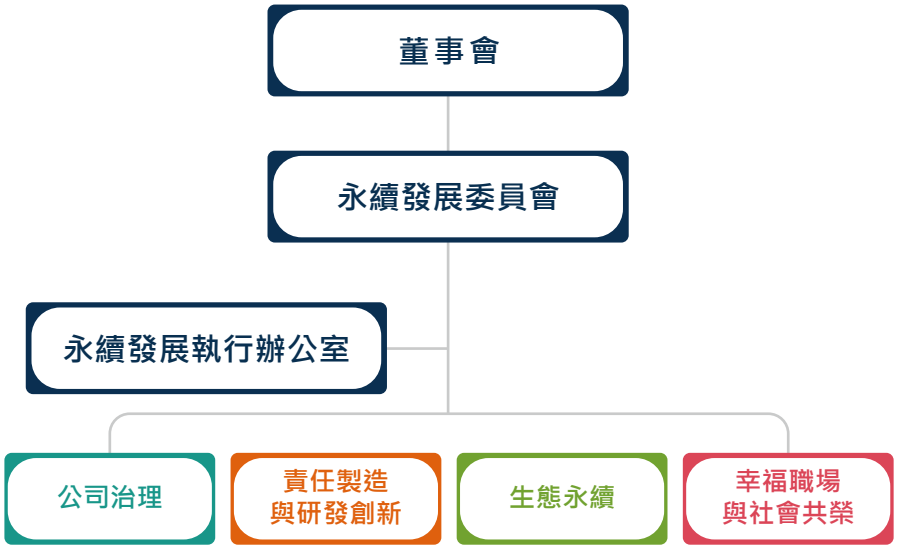
短期目標 (2024-2025)	中長期目標 (中期 2026-2028、長期 2029-2033)
加拿大廠導入 SBTi 完成合併報表子公司碳盤查與查證	取得 ISO 14001 (環境管理系統)、ISO 50001 (能源管理系統)認證 全面規劃集團的科學基礎減碳目標(SBTi)，以確保符合國際標準並推動長期低碳轉型。

1. 氣候變遷因應

治理

董事會為保瑞最高氣候治理單位，從永續發展的角度來監督與擬定氣候變遷相關策略，並響應國內外對於淨零承諾的倡議。保瑞藥業高度重視氣候相關風險與機會的管理，董事會於 2022 年成立「永續發展委員會」，由董事長擔任主任委員，全面監督公司永續策略與氣候議題推動進度。委員會下設四個執行小組，每月召開 ESG 內部會議，至少半年一次向永續發展委員會進行討論，同時將結果報告至董事會，以確保氣候變遷因應相關工作的推動與落實。

治理架構



策略

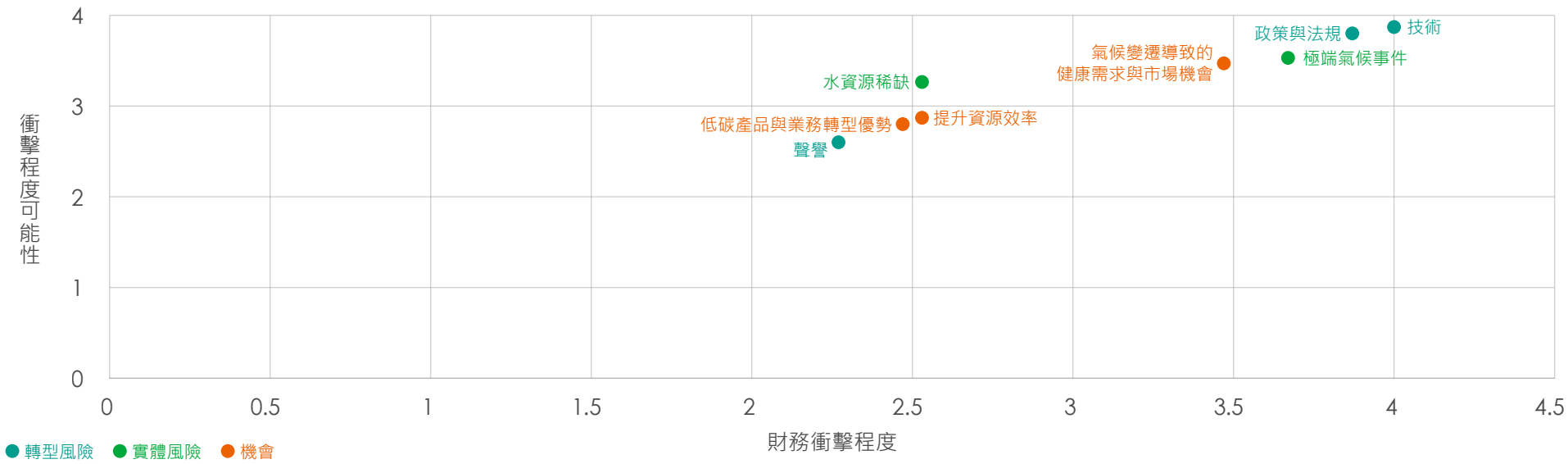
保瑞藥業依循 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，持續追蹤國際氣候趨勢與產業風險，由跨部門 TCFD 專案小組定期討論與辨識短期、中期及長期的氣候風險與機會，並針對重大議題進行深入分析。

風險與機會評估程序

重點氣候風險與因應措施

公司每年進行氣候相關風險與機會評估，參考國際研究報告，涵蓋產品與服務、供應鏈、調適與減緩行動、研發、投資及營運等多個面向的議題，盤點出 2 項實體風險、3 項轉型風險與 3 項機會。對於發生可能性與衝擊程度皆高的關鍵風險與機會，進一步評估其對財務與營運面的潛在影響，並針對主要的轉型風險與實體風險進行情境分析。

藉由系統性辨識與評估流程，保瑞藥業逐步建構應對氣候變遷的管理基礎，強化風險韌性，支持企業永續發展。



氣候風險

風險種類	類型	衝擊程度	發生可能性	潛在財務衝擊及影響	因應措施
轉型風險	政策與法規	中高度	非常可能發生	保瑞藥業在台灣擁有多個生產廠區，隨著全球對碳排放的關注增加，台灣政府已於 2023 年通過《氣候變遷因應法》，並計劃自 2025 年起對年溫室氣體排放量達 25,000 公噸二氧化碳當量的企業徵收碳費。目前，保瑞藥業的各廠區年排放量均未達此門檻，無需繳納碳費。然而，未來若產能擴增或法規調整，起徵門檻可能降低，公司可能面臨碳費徵收的風險，進而增加營運成本。	保瑞藥業積極推動碳管理，領先法規要求，全面展開溫室氣體盤查與查證，並制定減碳措施。此外，保瑞計劃於 2025 年在加拿大廠導入科學基礎減量目標 (SBTi)，以實現淨零排放的長期目標。
轉型風險	技術	中高度	非常可能發生	若未及時採用低碳製程技術，可能在市場競爭中處於劣勢，影響產品競爭力和市場份額。	投資節能設備，引進綠色製造技術，以提高生產效率並降低能耗和排放。

風險種類	類型	衝擊程度	發生可能性	潛在財務衝擊及影響	因應措施
轉型風險	聲譽	中低度	可能發生	若企業未積極應對氣候變遷，可能影響投資者和消費者的信心，損害品牌形象。	保瑞藥業積極主動回應國際永續評比，透過發布永續報告書提升資訊透明度，並參與國際永續倡議，展現對環境責任的承諾。同時，制定誠信經營守則，由專責單位定期向董事會報告執行情形，確保制度落實。
實體風險	水資源稀缺	普通	非常可能發生	氣候變遷可能導致水資源短缺，影響製藥製程中的用水需求，進而影響生產。	評估建置再生水系統，強化水回收管理，以提高水資源利用效率，並與地方政府合作確保供水穩定。
實體風險	極端氣候事件	中高度	可能發生	極端氣候事件如颱風、洪水可能破壞基礎設施，導致生產中斷和財務損失。	制定各廠區緊急應變計畫以因應各種極端氣候的衝擊，強化廠區基礎設施的抗災能力，並購買相關保險以降低風險。

氣候機會

類型	衝擊程度	發生可能性	潛在財務衝擊及影響	因應措施
提升資源效率	中低度	可能發生	提高能源和水資源使用效率可降低營運成本，提升企業競爭力。	導入節能設備、調整現有廠務空調設施和水資源回收系統，設定每年節能減排目標，並定期監測績效。
氣候變遷導致的健康需求與市場機會	中高度	非常可能發生	氣候變遷可能引發新的健康問題，增加對相關藥品的需求，創造市場機會。	極端氣候加劇心理健康問題，保瑞藥業運用中樞神經用藥專長，積極研發穩定情緒的治療方案，回應氣候變遷帶來的挑戰。
低碳產品與業務轉型優勢	中低度	可能發生	開發低碳產品可滿足市場對環保產品的需求，提升品牌形象和市場份額。	落實綠色採購，盡可能地可再生或可回收材料進行產品包裝，並優化供應鏈以降低碳足跡。

指標與目標

為因應氣候變遷風險與機會，保瑞藥業已正式承諾於 2050 年前達成淨零排放(Net Zero)目標，並積極導入溫室氣體盤查與能源管理制度，建立可持續的碳管理架構。

公司已建置符合 ISO 14064-1:2018 標準之溫室氣體盤查制度，並通過第三方驗證，預計於 2025 年起於永續報告書中正式揭露相關盤查結果。此外，為強化減碳行動，加拿大廠預計於 2025 年導入科學基礎減碳目標(SBTi)，進一步與國際標準接軌。

考量保瑞藥業持續快速成長，據點不斷擴增，公司將採「以廠區為單位」之模式，定期追蹤各廠減碳成效，確保碳排放管理能具體反映實際營運擴展狀況。

本公司已依據排放類別設定以下階段性減碳目標：

長期目標(2050)

全面實現2050年淨零排放目標，涵蓋範疇一、二及三的所有碳排來源，打造低碳醫藥產業典範。

中期目標(2031–2040)

持續推動深度減碳措施，目標為範疇一與二碳排放較2023年基準年減少42%；同時於範疇三「採購商品與服務」面向達成碳排放減少25%。

短期目標(2025–2030)

- 以2023年為基準年，保瑞集團計劃至2030年達成範疇一與範疇二碳排放減少30%。
- 另自2025年起，推動導入 ISO 50001 能源管理系統，強化用能效率與持續改善機制。
- 自2026年起，全面推動範疇三「採購商品與服務」之碳盤查作業，並完成報告驗證。
- 預期2025年盤點台灣與海外各廠區Ecovadis指標後進一步進行差距分析，以提出各廠區KPI。

溫室氣體管理

保瑞藥業自 2021 年起導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查機制，並委託第三方機構每年進行查證，至今已連續三年取得驗證證書。未來，公司將以 2023 年的溫室氣體排放量作為減量目標的基準年，持續推動減碳行動。

2024 年溫室氣體排放數據較 2023 年出現明顯波動，主要原因包括排放量計算覆蓋範圍擴大及生產規模變化，晨暉的排放全面計入。此外，美國明尼蘇達的楓木林、普利茅斯廠、馬里蘭廠於 2024 年年底併入保瑞，其數據尚在統計中，未納入本次分析，預計 2025 年度報告書將進一步揭露排放數據。

為強化碳管理效能，本公司持續推動溫室氣體盤查作業，並依據結果規劃具體減碳策略。由於範疇二(用電)為主要排放來源，後續將聚焦於能源使用效率的提升，包含導入能源監控系統，以掌握各廠區的用電熱點，作為汰換或升級高耗能設備(如冷卻水塔等)的依據。

此外，針對碳排放改善幅度較為落後的廠區，公司亦將提供技術輔導與資源協助，推動能源效率提升與碳減量設備導入，實現各廠區減碳進度的整體均衡，朝向淨零目標穩步邁進。

單位：公噸(t) CO_2e

	2023 年			2024 年			兩年度排放總量比較
	範疇一	範疇二	2023 年合計	範疇一	範疇二	2024 年合計	
臺北總部	9.80	145.66	155.46	9.68	149.56	159.24	▲ 3.78
竹南廠	1,753.47	7,710.75	9,464.22	1,730.10	7,077.58	8,807.68	▼ 656.54
台南廠	21.93	1,617.45	1,639.38	26.99	1,531.84	1,558.83	▼ 80.55
竹北廠	183.69	1,766.60	1,950.29	173.38	1,726.34	1,899.72	▼ 50.57
桃園廠	694.10	2,466.42	3,160.52	842.28	2,502.67	3,344.95	▲ 184.43
加拿大廠	5,779.96	701.28	6,481.24	5,261.31	687.25	5,948.56	▼ 532.68
晨暉	NA			43.23	825.27	868.50	
保盛台北	0.80	258.03	258.83	0.81	235.64	236.45	▼ 22.38
中壢一廠	441.74	2,577.05	3,018.79	456.65	2,793.52	3,250.17	▲ 231.38
中壢二廠	328.56	2,436.56	2,765.12	292.19	2,463.71	2755.90	▼ 9.22
總計	9,214.05	19,679.82	28,893.87	8,836.62	19,993.38	28,830.00	▼ 932.37 (3.23%)

直接排放

在製藥產業中，直接溫室氣體排放(範疇一，Scope 1)主要來自以下三個來源：

- **天然氣燃燒：**製藥業在生產製程和公用設施(如鍋爐和蒸汽設備)中使用天然氣作為主要燃料，以提供製程所需的熱能。天然氣燃燒產生的二氧化碳(CO_2)是直接排放的主要來源之一。
- **揮發性有機化合物(VOC)逸散：**在原料藥和製劑生產過程中，使用有機溶劑可能導致 VOC 的逸散。這些 VOC 的排放需要有效的控制措施，以減少對環境的影響。
- **冷媒洩漏：**製藥公司使用的冷凍和空調設備中含有冷媒，如氫氟碳化物(HFCs)。這些冷媒具有高全球暖化潛勢(GWP)，即使少量洩漏也可能對環境產生顯著影響。

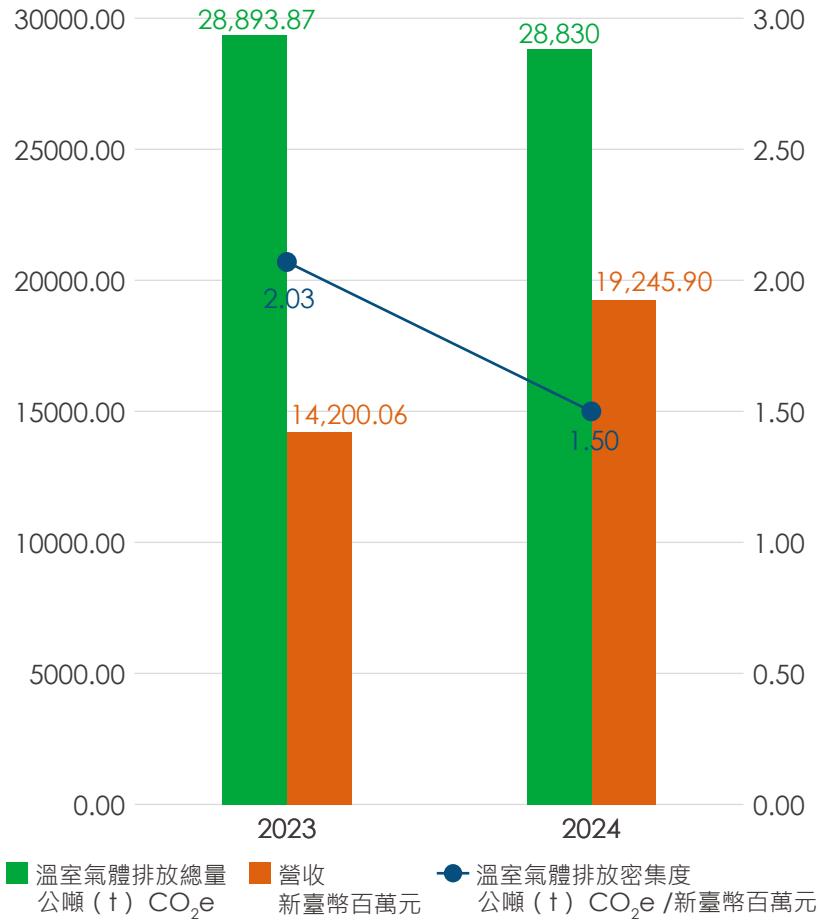
透過上述來源的盤查與控管，保瑞持續強化製程效率、設備密閉性與預防性維修機制，以降低直接溫室氣體排放對環境的影響。

間接排放

在製藥產業中，間接溫室氣體排放(範疇二，Scope 2)主要源自以下兩個方面：

- **外購電力的使用：**製藥公司在生產設施和辦公場所運作中，廣泛依賴外部供應的電力，以維持生產設備、實驗室儀器及環境控制系統(如空調、除濕設備等)的運作。這些電力的使用，特別是在需要嚴格控制溫度和濕度的製程中，導致了顯著的間接碳排放。
- **外購蒸汽、加熱和冷卻能源：**除了電力外，製藥公司可能從外部供應商購買蒸汽、熱水或冷卻水等能源，用於生產製程或設施的溫度調節。這些外購能源的生產過程中產生的溫室氣體排放，也計入公司的範疇二排放。

溫室氣體排放密集度



能源管理

能源管理措施

保瑞藥業積極致力於通過減少整體能源消耗，以減少二氧化碳排放量，保瑞集團的能源消耗以外購電力及天然氣此兩項為主要來源，電力系統主要提供廠內冰水主機、空調系統及生產設備上，天然氣的消耗則用於燃氣鍋爐。

能源使用量

單位：GJ

能源種類	2022 年	2023 年	2024 年
外購電力	171,962.05	222,447.73	229,080.47
汽油	44.02	106.79	126.79
柴油	262.84	260.21	449.76
天然氣	209,731.87	149,188.69	127,119.67
瓦斯	496.70	531.54	610.63
合計	382,497.47	372,534.96	357,387.3

能源密集度

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年
總能源消耗量	GJ	382,497.47	372,534.96	357,387.3
營收	新臺幣百萬元	10,494.470	14,200.068	19,245.907
能源密集度	GJ/ 新臺幣百萬元	36.45	26.24	18.57

3. 減碳實際作為

2024 年，我們持續推動節能減碳措施。竹南廠區優化空調系統，全年用電量減少 6.62%，減排 481 噸 CO_2e；台南廠區加裝節能裝置，降低用電 4.63%，減排 8.3 噸 CO_2e，展現我們對永續經營的承諾。

竹南廠區

透過調整並優化廠內的空調系統運作方式，包含修改風量並聯運轉、調整換氣次數和集塵風量，以及調整冷卻水塔的運轉頻率，我們成功降低了用電量。與2023年相比，全廠用電量減少811,600 KWH，下降幅度達6.62%；同時碳排放量減少481噸CO_2e，相當於全年減排5.46%。投入金額共430,000元。

台南廠區

透過為吸附式乾燥機加裝節能裝置，並於2024年4月完成安裝與測試後，台南廠自5月起的總用電量與2023年相比成功降低了4.63%。這相當於減少了8.3噸CO_2e。投入金額共75,000元。

加拿大廠區

電動車充電樁數量從六座增加至十四座，以鼓勵員工採取永續通勤方式，進一步擴大對電動車的支持。

二、水資源管理

保瑞藥業因應氣候變遷引發的水資源短缺挑戰，積極推動節水及降低製程用水需求，並採用回收水措施以減少對水資源的衝擊。同時，公司持續審查用水狀況，監控潛在水資源風險，並評估改進用水效率的策略，以確保水資源永續利用。

1. 政策及目標

政策方向

- 優化製程設計與設備運作，降低用水需求並提升水回收利用率。
- 控制廢水污染物排放，確保符合法規標準，並推動廢水再處理與回收利用。
- 推廣內部與供應鏈水資源管理意識，強化永續用水文化，促進共同承擔環保責任。
- 採用創新技術及策略，確保水資源使用效率最大化，降低氣候變遷帶來的潛在風險。

整體目標

- 集團內每年持續規劃並落實水資源管理制度，預計在五年(2025-2030)內，全集團人均用水率較 2025 年基數減少 3%。
- 自 2025 年起，全面落實水資源管理政策，竹南廠預期較 2024 年減少 13% 的用水、台南廠則預期減少 1% 的用水，並持續推進水資源管理制度的實施。
- 定期審查並監控用水狀況，主動辨識並降低水資源短缺風險，透過高效用水與回收水利用技術，減少對水資源的影響。

2. 水資源管理

保瑞藥業希望透過將日常節水及製程的環境需求降低，並透過部分回收水之方法，將保瑞藥業對水需求與潛在衝擊降到最低。根據世界資源研究院(World Resources Institute, WRI)開發的水風險分析工具 Aqueduct 進行水資源風險評估顯示，台灣的廠區面臨低至中等風險，美國廠區明尼蘇達廠和普利茅斯處在高風險狀態、馬里蘭廠屬於低至中等風險，加拿大廠區則處於中至高風險狀態。為了降低氣候變遷可能引起的水資源短缺風險，保瑞藥業將持續審查其水資源使用情況並監控潛在的水短缺風險，同時評估改進用水效率的策略。

水資源使用情形

台灣及美國及加拿大廠區水資源來源主要來自來水，取水量、排水量及耗水量彙總如下表：

水資源使用情況

單位：百萬 m^3

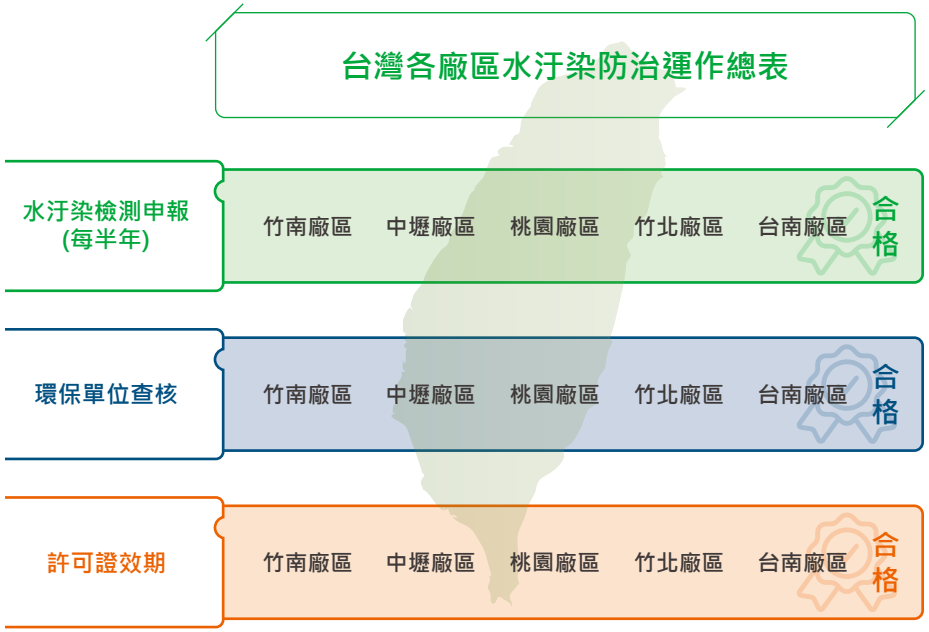
	2022	2023	2024
自來水取水量	0.0724	0.1526	0.26162
地下水取水量	-	-	-
地表水取水量	-	-	-
海水取水量	-	-	-
取水量合計	0.0724	0.1526	0.26162
回收再利用水的總量	0.0000264	0.0159	0.00
排水量	0.0724	0.0708	0.0582
耗水量	-	0.0817	0.0988

註：2024 年數據較 2023 年增加，主要原因是 2024 年統計範疇新增納入加拿大廠區。

水汙染防治

台灣各廠區對於廢水的處理除了依據水汙染防治法規定外，廠內排出的廢水都另外符合各工業園區的放流標準，每半年依規定進行檢測及申報備查，2024 年主管機關對於台灣廠區進行法規性查核廢水操作系統及放流水未有違規事項發生，且各廠許可證合格日期都於效期內，若有半年內過期者將依規定於效期前完成展延手續。

台灣各廠區水汙染防治運作總表



節水目標推動計畫

2024 年，竹南廠積極推動節水方案，針對純水熱水預熱桶的廢水進行回收再利用。整個計畫投入費用為 4,200 元，不僅有效地減少了水資源的浪費，還實現了約 0.4% 的節水率，全年共節省水量達 438 度。展望未來，為達成 2030 相較 2024 基準年內，全集團人均用水率減少 3%，保瑞預計採取以下措施：

全集團節水措施	執行方式
改善用水設備	汰換或升級各廠區的洗手間感應式水龍頭，並陸續於茶水間安裝節水閥或更換符合省水標章的水龍頭。
檢查與修繕管路設備	定期點檢各廠區自來水、空調用水、消防水及澆灌用水的管路設備，若發現滲漏問題，將立即進行修復與改善，減少不必要的流失或浪費。
優化產水與用水設施	評估各廠區的產水及用水設備，例如冷卻水塔與純水設備，透過調整運作方式或設置監控裝置，降低不必要的排放，進一步提升用水效率。此外我們也針對各別廠區訂定節水目標，同時提出相關的行動計劃。

此外我們針對各廠區，擬定節水目標同時提出相對應的節水計畫如下：

廠區	2025 節水目標	推動方式與投入
竹南廠區	相較 2024 年減少 13%	一期設備空調箱之冷凝水回收，預期支出 30 萬，預期節水率 3.0%。 消防地下管路洩漏修復，預期支出 100 萬，預期節水率 10.0%。
台南廠區	相較 2024 年減少 1%	持續加強巡檢觀察廠區有無水管漏水，因廠區植物樹木較多，容易因樹枝斷枝或樹根生長導致水管破裂，與園藝配合加強巡檢及修剪樹木。 汰換低效率使用冷卻水塔空調系統，2025 年計畫汰換製品倉庫空調，改為變頻冷氣取代舊的定頻水冷式冷空調，除節水之外並可以降低能源消耗。

三、廢棄物與空汙管理

保瑞藥業致力於廢棄物與空氣污染的全面管理，嚴格遵守相關法規，推動廢棄物分類、減量及循環再利用，並委託合格廠商進行清運與檢核。同時，針對空氣污染物(VOCs、氮氧化物、硫氧化物)定期檢測排放濃度，確保低於法定標準，以實現零浪費與環境友善的永續經營目標。

1. 政策及目標

政策方向

廢棄物管理政策

- 定期評估產品製程中產生的廢棄物特性與處理需求，依產品變更調整廢棄物清理計畫並進行法規申報。
- 依廠區特性實施廢棄物分類與資源回收，委託合格廠商清除處理，並對清運流程進行全程追蹤。
- 每年進行廢棄物儲存區及清運廠商的查核，確保清運與處理合規、安全、環保。

空氣污染防制政策

- 嚴格遵守「空氣污染防制法」及相關管理規定，針對 VOCs、氮氧化物等空污源進行全程監測與管理。
- 委託合格檢測機構每年進行廠區廢氣排放檢測，確保排放濃度遠低於法定標準。
- 持續投資空氣污染防制設備與技術，減少固定污染源對環境的影響，並加強廠區作業過程的污染防制管理。

整體目標

保瑞藥業致力於廢棄物減量與空污防制，推動環境友善及永續發展，確保廢棄物處理與空氣污染防制措施符合法規標準，並有效減少對環境的影響。

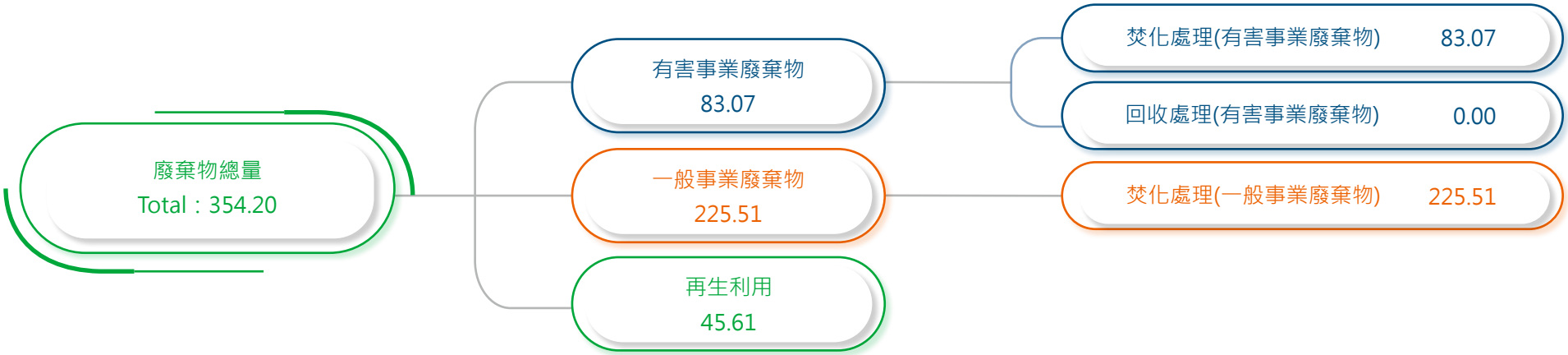
每年進行廠區廢棄物與空污管理成效評估，持續優化處理流程與防制措施，實現環境永續的目標。

2. 廢棄物管理

保瑞藥業依照廢棄物處理法執行廢棄物收集、分類、儲存並依規定進行網路申報，委託合格處理商進行清除處理，清除後則依規定確認清除者與處理者收受後再進行最後的清運確認。

廢棄物使用情形

單位：公噸(t)



廢棄物處理機制

保瑞藥業的廢棄物主要來源區分為一般廢棄物及有害廢棄物，一般廢棄物最大宗來自於製造現場及辦公區域，而有害廢棄物主要來自於實驗室的廢液。

針對這兩大類的廢棄物，保瑞藥業依據廢棄物清理法的要求，申請廢棄物清理計畫書並送至當地環保局獲得核准，各廠區依據廢棄物的特性尋求合格清運公司談妥合約後再安排後續清運行為，每一筆的清運都會預先進行清運三聯單的申請，以確保各項廢棄物清運的流向及重量。

保瑞藥業也依據法規，針對已完成合約且有清運行為的廠商進行稽核，確認各廠產出的廢棄物能夠獲得妥善的處理。

3. 空汙管理

保瑞具有研發、製造、經銷垂直整合的完整製藥價值鏈，產生的空氣污染物概括 VOCs、氮氧化物及硫氧化物等。除了遵守台灣「空氣污染防制法」及「固定污染源設置與操作許可證管理辦法」的規定，亦定期委託合格的檢測公司，對廠區廢氣排放管道定期進行空氣檢測。檢測結果顯示，空氣污染物的排放濃度均遠低於法定標準。其他空氣污染物排放量。

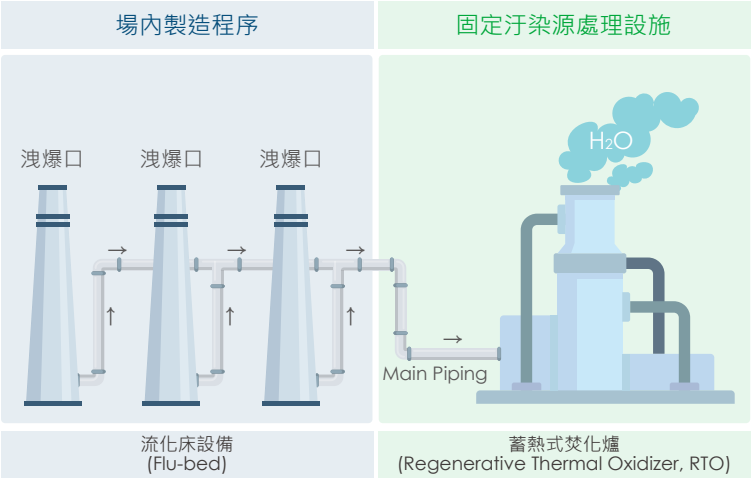
對於有機溶劑的處理

竹南廠區與中壢廠區的產品皆會使用有機溶劑，對於有機溶劑的處理目前竹南廠區與中壢廠區都依規定設置蓄熱式焚化爐(Regenerative Thermal Oxidizer, RTO)，製程中的有機溶劑經由密閉流化床設備經由管路抽至 RTO 進行熱解反應，有機溶劑經由熱解後，以水蒸氣方式排放至大氣，熱解過程中僅產生少許的氮氧化物(NOx)及硫氧化物(SOx)以符合排放標準。

環保項目投資

為因應未來產能擴充及環保承諾，自 2023 年起竹南廠啟動第二座 RTO 的規畫及設置，總環保投資金額達 2,300 萬元，排風量可達到 32000 CMH，為第一座的 1.28 倍，已於 2024 年完成驗收並且通過環保操作許可。

有機溶劑廢氣處理流程示意圖



空污處理機制

台灣廠區空氣汙染排放統計

單位：公噸(t)

年度	氮氧化物 (NOx)	硫氧化物 (SOx)	揮發性有機化合物 (VOCs)	懸浮微粒 (PM)
2023	7.04	9.71	29.63	2.14
2024	3.67	1.53	33.11	0.59

加拿大廠區空氣汙染排放統計

單位：公噸(t)

年度	氮氧化物 (NOx)	硫氧化物 (SOx)	揮發性有機化合物 (VOCs)	懸浮微粒 (PM)
2023	4.22	0.039	0.276	3.198
2024	3.78	0.034	0.266	2.941

四、有害物質管理

重大主題

有害物質管理

衝擊影響

製藥產業涉及大量化學品的使用與管理，若未妥善控管，可能對環境與人員健康造成風險。保瑞藥業認識到有害物質管理對於營運永續與員工安全的重要性，因此導入完善的風險評估與管理系統，確保化學品的合規儲存、運輸與廢棄處理，以降低潛在影響。

管理機制

公司透過導入「化學雲管理系統」，整合化學品資訊與地理空間數據，有效從源頭提升物質流向的監控能力。在分類與儲存方面，針對不同類型的有害物質進行分級管理與明確標識，規範其存放方式，如使用防爆櫃儲存特定溶劑，將危害性化學品納入通風櫃管理等。同時，每年至少舉辦兩次化學品洩漏應變演練，並持續強化消防隊對廠區內危害物質分布的認知，以確保在緊急狀況下能迅速且妥善應對。此外，公司亦每月主動向主管機關申報毒性化學物質使用量，並定期接受環保單位與科學園區管理局的稽核，以維護作業符合相關法規要求。

政策承諾

保瑞藥業承諾建立全面的化學品管理政策，確保有害物質對環境與人員的影響降至最低，政策方向包括：

- 強化化學品管理機制：全面數位化化學品資訊，導入「化學雲管理系統」，提升追蹤與監控能力。
- 落實教育訓練：針對不同職級員工安排通識級、操作級與技術級訓練，每半年執行一次消防演練。
- 確保應變能力：設置危害辨識卡(H-Card)與災防逃生圖，確保應變資訊透明，並強化消防與環安單位的協作。

採取之行動

- 法規申報與許可：2024 年依法完成毒性化學物質管理法的核可與定期申報。竹南廠、竹北廠均獲得毒性化學物質的運作許可，並持續申報運作量。
- 提升儲存與管理標準：在廠區內建立化學品存放規範，例如有機溶劑須存放於防爆櫃內，所有存放櫃均需上鎖。
- 應變訓練與演練：2024 年舉辦 3 場內部訓練，包括特定化學物質訓練，消防訓練及急救人員包紮訓練等。
- 綠色供應鏈推動：透過供應商篩選機制，要求合作夥伴落實化學品安全管理，並鼓勵使用低毒性與低環境影響的原物料。

目標

短期目標（2024-2025）

- 導入化學雲管理系統，將各廠區的 SDS 進行 e 化管理。

中長期目標（中期 2026-2028、長期 2029-2033）

- 將現有的法定化學物質透過化學雲系統，在完成廠內 SDS 資料上傳後，將近一步完善各部門的用量管理。
- 強化 HPAPI 的管控機制，對於 HPAPI 的生產，修訂相關 SOP 及風險評估機制，將於產品試量產前完成相關評估及保護機制，以保障同仁生命財產安全。
- 由加拿大廠主導與 Frastrac 顧問公司洽談合作機制，日後產品資訊前可以即時取得職業暴露現值(OEL)的資料，可以讓 BD team 提前了解到客戶端的產品是否能夠在保瑞生產，預計 2025 年完成。

長期目標

- 持續改善 HPAPI 的防護措施，以強化工程控制為目標搭配空氣採樣低於 OEL，調整 PPE 穿著的等級以降低同仁不適感。
- 每一次新產品導入前進行教育訓練，讓同仁了解產品的資訊、知識及對於產品評估後的相關防護措施，降低同仁操作上的風險。

1. 政策及目標

政策方向

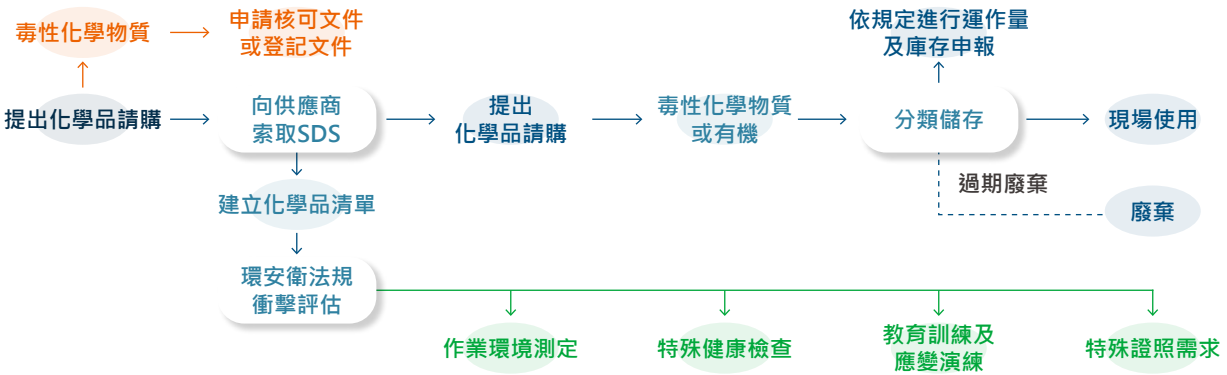
- 保瑞藥業致力於有害物質的源頭管理，強化分類、儲存與使用的管控，遵守環保及職安法規，確保化學物質的合法運作與管理。
- 透過建立「化學雲管理系統」及優化危害物資訊管理，實現數位化監控，確保化學物質的流向透明與安全。
- 結合化學物質與廠內地理資訊，輔助應變與救災機制的完善，降低對環境與人體的潛在風險。

整體目標

- 每年完成化學物質的法規申報、核可及教育訓練，提升全員的危害識別與應變能力。
- 強化廠內化學物質的使用與儲存管理，確保化學品運作紀錄完整且符合法規要求。
- 推動化學物質流向物聯網監控完善與政府的化學管理系統，完善追蹤與勾稽機制，提升防災資訊能量並優化危害通識教育訓練。
- 每年至少兩次進行災害應變演練，熟悉洩漏應變流程，降低突發事件對環境與人員的影響。

2. 有害物質管理與措施

為了能有效管理化學產品，並將潛在有害化學物質的風險降至最低，保瑞藥業已制定「危害性化學品暴露評估及分級管理報告書」。因此，本公司在有害物質管理上注重源頭管控，妥善分類儲存及使用，並落實使用狀況管制書面紀錄，掌握化學物質流向，符合環保法令規範，關注化學品、毒性化學品及先驅化學品之使用、維護及運作管理。皆由使用單位負責，環安單位給予協助，共同負起管理責任，依據 SOP「實驗室安全衛生及化學品管理標準作業程序書」來執行管理，避免發生重大災害造成環境污染與人體健康等危害。



有害物質管理成果

保瑞藥業在有害物質管理方面取得多項成果，包括依據《毒性及關注化學物質管理法》申請並取得相關核可文件，涵蓋 20 種第 1 至第 3 類毒性物質、17 種第 4 類毒性物質及 7 種關注化學物質，並按月完成使用量申報。依規完成年度優先化學品申報、操作紀錄及緊急應變訓練，確保化學品運作符合法規標準，且接受環保局及科管局稽查均無不符事項。公司亦透過「化學雲管理系統」，強化物聯網追蹤機制及防災資訊能量，完善化學品管理流程與災防應變措施。年度辦理沙盤演練及特定化學物質演練，加強員工應變能力並減少風險，實現全面、合規的有害物質管理。

課程名稱	受訓人數	受訓時數
新人危害物質教育訓練	133	399
危害通識在職教育訓練	53	159
高活性原料藥安全處置教育訓練	37	37

五、生物多樣性

政策方向

- 保瑞藥業支持生態系保育理念，承諾在營運過程中避免對自然棲地造成破壞，評估營運據點周遭是否位於高生態敏感區，並依據風險高低採取相應的保護或監測措施。
- 落實水資源、廢棄物與空氣污染防治，降低對當地生態系統的潛在衝擊，尤其重視廠區鄰近自然資源(如河川、綠地)之保護。
- 將生物多樣性納入環境管理系統，強化供應鏈與內部作業對生態影響的評估與追蹤，並鼓勵合作夥伴共同推動資源友善使用與保育行動。

整體目標

- 定期盤點各營運據點的生態敏感性，建立潛在風險區域的初步資料庫。
- 完善營運過程中的廢水、廢氣、廢棄物排放監控機制，確保符合法規並持續降低對生物棲地的干擾。
- 推動至員工環境教育訓練，涵蓋生物多樣性與棲地保育概念，提升全員環境保護意識。
- 未來若有重大工程或擴廠計畫，預計將納入生態影響評估機制，確保工程開發前具備保育風險預警與因應措施。

隨著生物多樣性對藥品研發潛力的關鍵性日益受到重視，保瑞藥業認知其與企業創新及永續發展目標密切相關。我們未來規劃將生物多樣性納入 ESG 策略，支持《生物多樣性公約》，並積極於營運與供應鏈中落實保護行動，確保企業發展與自然生態共存並進。

CH6

幸福職場與社會共榮

6.1人權 6.2多元共融 6.3人才吸引與留任 6.4人才培育與發展 6.5員工職業安全 6.6社會公益

一、人權

保瑞藥業恪守國際人權標準，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織公約》，保障員工、顧客及利害關係人的基本人權，承諾公平對待每位員工，禁止歧視、強迫勞動及童工，並確保勞動權益、工作平等與尊嚴，營造安全及包容的工作環境。

1. 人權政策

保瑞藥業承諾恪遵營運所在地之勞動相關法規，並制定有關人權保障及勞動政策與執行相關措施，如：明訂工作時間與延長工時之規範，並定期關注員工出勤狀況；依據適用的安全與健康法規，定期檢視員工健康安全風險；透過防範措施的執行，持續建立健康安全的工作環境。

保瑞藥業積極關懷弱勢族群，致力於消除任何形式的強迫勞動，並確保公司的人力資源政策不因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻或家庭狀況而有任何差別待遇。我們提供多元且開放的溝通管道，定期召開勞資會議及 Town Hall，營造和諧共榮的工作氛圍，鼓勵員工自由表達想法，實踐勞資雙向溝通與互信。

此外，我們設立明確規範，禁止性騷擾及職場霸凌行為，提供友善的母嬰設施，並落實符合國際標準的勞工安全與健康保護措施。如遇有危害勞工權益的情事，我們建置有效且公平透明的申訴機制，積極保障員工的權益。同時，我們尊重並支持員工依法自由結社的權利，包括組織或加入工會，促進集體協商，確保員工在職場上能獲得充分的保障與尊重。

保瑞人權政策如下

- 恪遵勞動法令
- 營造平權友善工作場域
- 合理工時運用
- 建立健康與安全的職場
- 和諧勞資溝通

保瑞人權政策請參考重要內規。

2. 人權盡責調查

保瑞公司遵循《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)、《世界人權宣言》等國際人權規範，並參考標竿企業之實務案例，建立適切之人權風險評估機制。透過系統化流程辨識價值鏈中可能面臨之人權風險議題，逐步落實人權盡職調查作業。

評估對象與方法

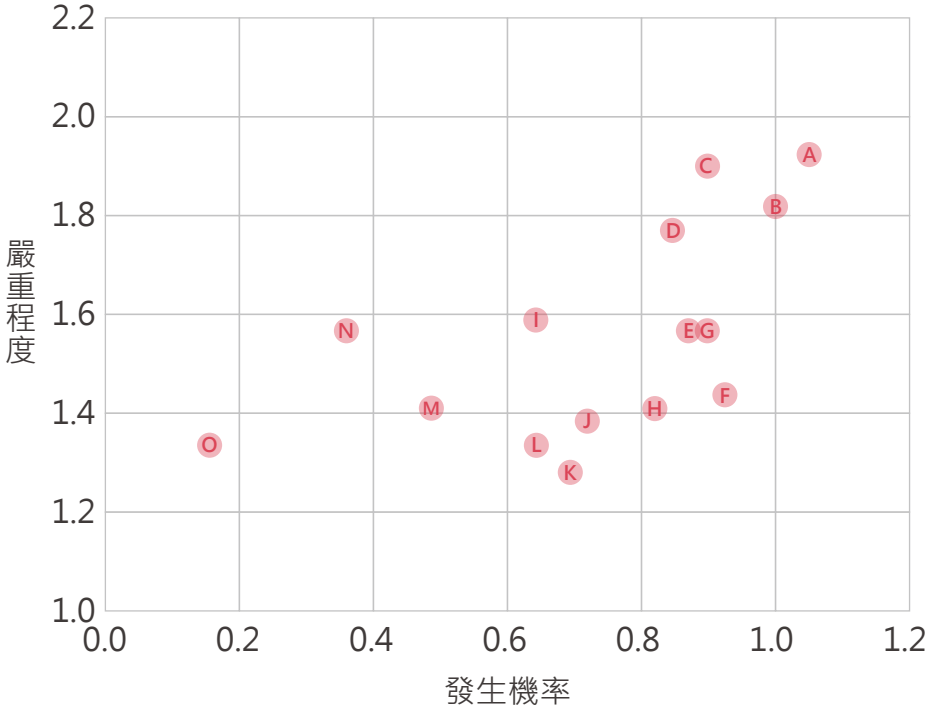
2024 年度首度以內部員工為對象，進行人權風險評估，採線上問卷調查方式進行，共回收 39 份有效問卷。

調查聚焦於辨識員工可能面臨之人權風險，涵蓋包含歧視、騷擾、不當勞動條件等議題，並採用雙重量化指標進行風險程度評估。

評估指標說明

評估面向	評分標準			
發生機率	0 分：不會發生	1 分：機率低 (1%–30%)	2 分：中度機率 (31%–60%)	3 分：高機率 (61% 以上)
嚴重程度	0 分：不造成影響	1 分：影響輕微	2 分：影響嚴重	3 分：極為嚴重

人權風險



風險等級分類標準

問卷結果經彙整後繪製人權風險矩陣(Human Rights Risk Matrix)，作為風險等級判斷依據。

風險等級	判斷標準
高度風險	發生機率 > 1 且 嚴重程度 > 2
中度風險	發生機率 > 1 且 嚴重程度 ≦ 2
低度風險	發生機率 ≦ 1

風險議題		排序	代號
中度風險	隱私保護	1	A
	健康權 - 提供職安教育訓練	2	B
低風險	人身自由與安全	3	C
	工作與勞動條件保障	4	D
	不歧視 - 升遷	5	G
	健康權 - 保障健康措施	6	E
	家庭生活權 - 不損害家庭生活權利	7	F
	言論與表達自由 - 提供管道	8	H
	言論與表達自由 - 保障自由	9	I
	不歧視 - 招募	10	J
	集會與結社自由 - 設立集體協商機制	11	K
	集會與結社自由 - 保障集會與結社自由	12	L
	家庭生活權 - 提供育嬰支持與福利	13	M
	強迫勞動	14	N
	孩童保護	15	O

保瑞藥業重視利害關係人之人權，根據 2024 年人權盡職調查結果，訂定改善及執行方案，2024 年保瑞藥業執行情形如下：

人權主題	管理辦法與減緩措施	2024 執行成效
隱私保護	重新檢視個人資料與隱私權保護政策，除了新人及應徵人員簽訂個人資料收集、利用同意書外，亦要求 HR 配合稽核檢視人事資料系統的資訊安全及相關機制，並於 2024 年度制定『個人資料保護政策』強化隱私保護	已於 2024 年度配合完成相關稽核，並制定『個人資料保護政策』，於 2025 年第一次董事會通過
健康權 - 提供職安教育訓練	保瑞十分重視員工的工作安全，除了新進員工完成職前職業安全衛生教育訓練，也定期針對現有員工進行相關職業安全衛生教育訓練。針對高風險崗位，也會定期進行教育訓練及安全意識宣導。	2024 年 0 件重大工作場所職業災害發生，全球新進同仁 100% 接受職業安全衛生教育訓練

3. 申訴機制

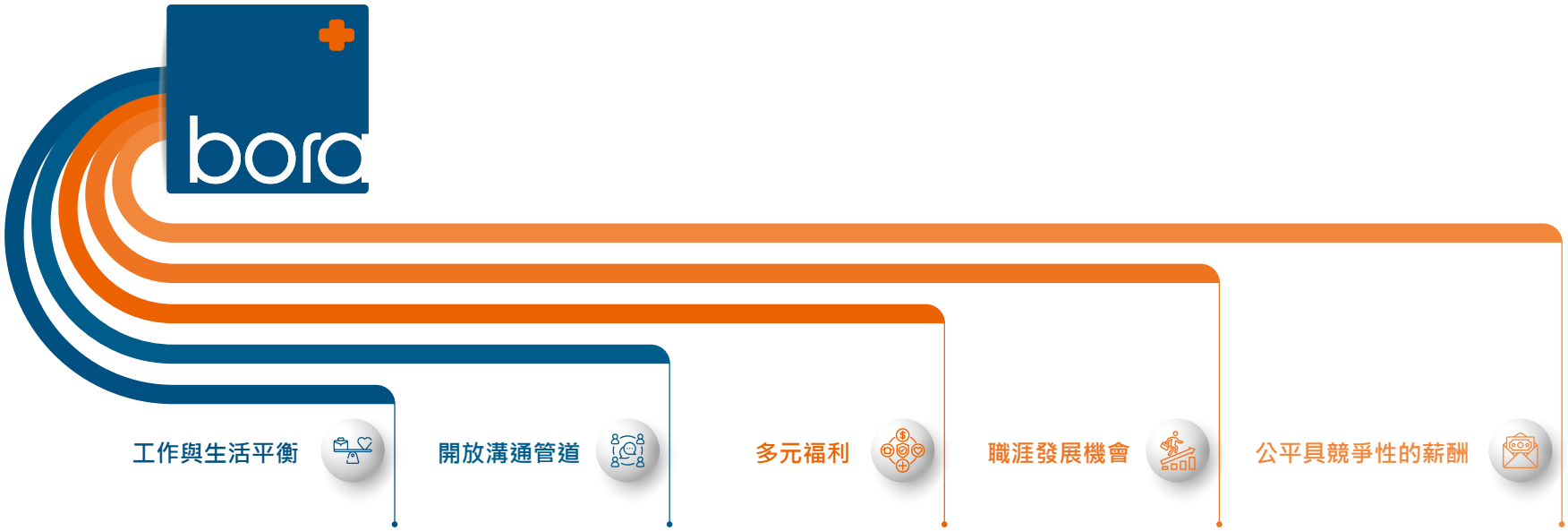
保瑞藥業為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。2024 年未有相關案件，未來會持續積極管理。

本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話	02-2790-1555#9300
電子信箱	hr80@bora-corp.com
專線負責人	陳小姐
第三方舉報申訴平台	https://secure.conductwatch.com/bora/

二、多元共融

保瑞集團秉持「以人為本、尊重專業」的核心價值，推動多元共融(DEI)為管理方針重心，結合公平薪酬、職涯發展、多元福利、開放溝通及工作生活平衡五大主軸，打造包容與尊重的職場環境，讓不同背景的人才皆能發揮潛力，實現共榮成長。



1. 保瑞全球員工分布

保瑞藥業視員工為企業最重要的資產，致力於打造一個多元、平等且公平的工作環境，確保所有員工的合法權益均受到保障。截至 2024 年底，本集團全球員工總數達 2,255 人，其中台灣地區員工 1,043 人，海外地區(包含美國及加拿大)員工則有 1,212 人。整體員工男女比例為 1.23：1；在中高階主管中，女性主管占比達 44.43%，展現本集團對性別平等的重視，積極營造性別多元且平等競爭的職場環境。此外，2024 年新進員工中，年齡 50 歲以上者占比達 9.04%，顯示集團在人才招募上秉持不設年齡限制、廣納專業人才的開放態度。

員工人數

類別	台灣			海外			總計		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
高階主管	14	6	20	30	18	48	44	24	68
中階主管	151	136	287	144	111	255	295	247	542
一般員工	362	374	736	543	366	909	905	740	1,645
合計	527	516	1,043	717	495	1,212	1,244	1,011	2,255
永久聘雇員工[註1]	487	490	977	697	476	1,173	1,184	966	2,150
臨時員工[註2]	40	26	66	20	19	39	60	45	105
合計	527	516	1,043	717	495	1,212	1,244	1,011	2,255
全職員工[註3]	525	513	1,038	717	495	1,212	1,242	1,008	2,250
兼職員工[註4]	2	3	5	0	0	0	2	3	5
無時數保證員工[註5]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	527	516	1,043	717	495	1,212	1,244	1,011	2,255

員工年齡分布

類別	台灣			海外			總計		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
小於 30 歲	78	85	163	102	74	176	180	159	339
30-50 歲(含)	387	374	761	364	248	612	751	622	1,373
大於 50 歲	62	57	119	251	173	424	313	230	543
合計	527	516	1,043	717	495	1,212	1,244	1,011	2,255

員工多元化指標

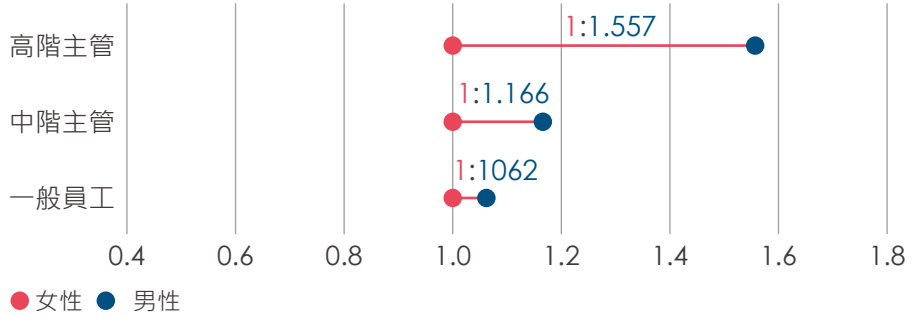
類別	台灣			海外[註7]			總計		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
原住民身分	0	0	0	0	0	0	0	0	0
身障人士	5	5	10	0	0	0	5	5	10
合計	5	5	10	0	0	0	5	5	10

註 1：永久聘雇員工：簽訂無固定期限(即無限期)合約的全職或兼職員工。
註 2：臨時員工：簽訂有期限(即固定期限)合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束(如工作專案結束或原被代理職務的員工回任)。
註 3：全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
註 4：兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
註 5：無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
註 6：以上數據尚未納入 Pyros 公司，主要因 Pyros 公司於 2024 年 10 月底才正式併入保瑞集團，相關人力資源數據仍在彙整與統計中。
註 7：由於員工身障資訊屬於敏感個資，公司無法收集，並已遵循加拿大《PIPEDA》及美國《ADA》等相關法規。

2. 不同性別基本薪資比率

保瑞藥業參與國際薪酬調查，建立兼具外部競爭力和內部公平性之薪酬福利政策，讓人才在職涯層級、職等、固定薪資、變動薪資、津貼福利等各方面均與世界接軌；且視產業未來風險、同業水準、公司經營績效、個人貢獻程度等因素評估審議，按公司規定每年進行一次績效評核及調薪，績效評核包括專業職能以及 Bora Way 的 4 大行為指標，以期透過長短期激勵與回饋方案，維持並促進公司整體營運績效和競爭力。

女性對男性的平均經常性薪資 * (女：男)



註 1：此為保瑞藥業經常性薪資分析，不包含其他子公司。
註 2：經常性薪資包括本薪、伙食津貼、固定加給、輪班津貼、生產紀律獎金。

三、人才吸引與留任

重大主題

人才吸引與留任

衝擊影響

員工是保瑞集團最重要的資產，公司的人才管理政策影響員工的職涯發展、工作環境、薪酬福利與留任情況。確保員工的多元共融、公平對待及職業發展機會，有助於提升企業競爭力與可持續經營，並降低人才流失風險。

管理機制

- 人才吸引與留任機制：建立公平透明的招募與晉升制度，透過內部輪調、職涯規劃及關鍵人才計劃，提升員工滿意度與歸屬感。
- 薪酬與福利機制：參與國際薪酬調查，確保薪酬競爭力，並提供完整的員工福利，如獎金制度、健康保險、員工關懷方案等。
- 員工溝通與參與：定期舉辦勞資會議與 Town hall meeting，聆聽員工意見，促進雙向溝通。
- 申訴與檢舉機制：設立內部申訴機制，並委由第三方平台 Conduct Watch 作為檢舉管道，確保員工權益。

政策承諾

保瑞集團承諾打造尊重多元、重視專業與公平的職場環境，並遵守當地法規，確保員工的基本權利。公司致力於提供安全健康的工作環境、公平的薪酬體系，以及完善的職涯發展與福利制度，促進員工與企業共同成長。

採取之行動

- 人才發展與培訓：提供內外部教育訓練、接班人計劃及職務輪調機會，確保員工能力與公司發展需求匹配。
- 提升薪酬競爭力：參與國際薪酬調查，調整薪酬結構，提供績效獎金與員工認股制度。
- 多元共融與工作平衡：提供性別友善政策，如產假、育嬰假、哺乳室等；優化工作與生活平衡政策，如優於法規的休假制度、舒壓按摩服務等。
- 溝通與申訴機制：定期舉辦勞資會議與 Town hall meeting，推動透明管理；強化內部申訴機制，確保員工權益不受侵犯。

目標

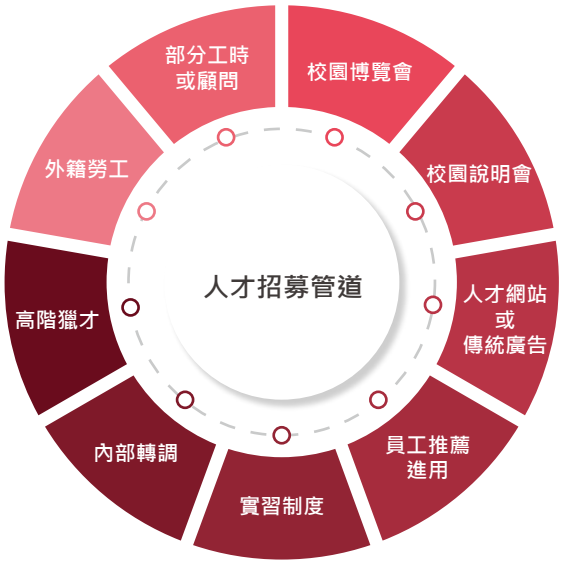
短期目標 (2024-2025)	中長期目標 (中期 2026-2028、長期 2029-2033)
每年提升新人留任率(6 個月新人留任率) 1%，關鍵人才留任率 0.5%	新人留任率 85%，關鍵人才留任率 95%

保瑞集團致力於成為世界領先的製藥服務集團，以「以人為本、尊重專業」為核心價值，提供菁英發揮適才適所的舞台，強化員工發展與職場多元共融。秉持創新與共榮理念，打造三贏局面，推動集團、員工與市場的共同成長與發展。

1. 人才吸引

保瑞藥業深信員工是推動企業永續發展的核心資產，因此我們致力於營造一個多元、平等、共融的職場文化(Diversity, Equity, Inclusion, DEI)，並嚴格遵守各營運據點之勞動法規，保障員工合法權益與職場安全。我們禁止強迫勞動與雇用童工，並確保所有員工在不分性別、年齡、種族、性取向、宗教信仰、國籍、政治立場及身心障礙等背景下，皆能享有平等的就業與發展機會。

為實踐包容性的人才策略，我們運用多元招募管道廣納人才，包括：校園博覽會、校園說明會、人才網站與傳統廣告、員工推薦進用、人實習制度、內部轉調、高階獵才、外籍勞工、以及部分工時或顧問等多元形式，積極吸引各年齡層、經歷背景與專業領域的人才加入。我們也透過制度化的人才培育與職涯發展規劃，協助員工在職場上持續成長與發揮潛能，與公司共創價值。



新進員工統計

台灣新進員工統計	男性	女性	總計
30 歲以下(人數)	60	38	98
30 歲以下(比率)	76.93%	44.71%	60.13%
30-50 歲(人數)	82	68	150
30-50 歲(比率)	21.19%	18.19%	19.71%
50 歲以上(人數)	4	4	8
50 歲以上(比率)	6.46%	7.02%	6.73%
合計	146	110	256
海外新進員工統計	**男性**	**女性**	**總計**
30 歲以下(人數)	60	40	100
30 歲以下(比率)	58.83%	54.06%	56.82%
30-50 歲(人數)	91	54	145
30-50 歲(比率)	25.00%	21.78%	23.70%
50 歲以上(人數)	28	13	41
50 歲以上(比率)	11.16%	7.52%	9.67%
合計	179	107	286
新進員工合計	325	217	542

2. 人才留任

人才是保瑞藥業發展的基石。為了吸引並留住優秀的同仁，我們除了提供具競爭力的薪資福利外，還提供多元化的教育訓練，以及集團內部的職務輪調機會。我們為同仁制定個人發展計劃，讓同仁清楚了解在組織內的職涯發展路徑，確保每位同仁都能在最適合的位置上發揮所長。此外，我們推行關鍵人才計劃和接班人計劃，確保同仁與公司共同健康發展。

離職預告

保瑞藥業重視員工離職因素，嚴格遵守所在國家相關規定。當員工提出離職時，主管和人力資源部門會進行面談，了解離職原因，並據此持續改善工作環境和制度，以提升員工穩定性。在職位調動方面，直屬主管會提前數週與員工協商，待雙方同意後再正式公告異動，確保員工對職務變動有充分的知情權和準備時間，促進良好的勞資關係。

離職員工統計

台灣離職員工統計		男性	女性	總計
年齡	30 歲以下(人數)	40	29	69
	30-50 歲(人數)	64	60	124
	50 歲以上(人數)	6	3	9
合計		110	92	202
海外離職員工統計		男性	男性	女性
年齡	30 歲以下(人數)	35	20	55
	30-50 歲(人數)	77	42	119
	50 歲以上(人數)	31	29	60
合計		143	91	234
離職員工合計		253	183	436

註：不含集團轉調 9 人。

3. 薪酬制度

具競爭力的薪酬

保瑞藥業參與國際薪酬調查，建立兼具外部競爭力和內部公平性之薪酬福利政策，讓人才在職涯層級、職等、固定薪資、變動薪資、津貼福利等各方面均與世界接軌；且視產業未來風險、同業水準、公司經營績效、個人貢獻程度等因素評估審議，按公司規定晉升調薪，以期透過長短期激勵與回饋方案，維持並促進公司整體營運績效和競爭力。

員工福利及薪資平均數

單位：仟元 / 人

年度	員工福利 - 平均數	員工薪資 - 平均數
2023	1,641	1,489
2024	2,218	2,042

註：此數據為保瑞藥業統計資料，不包含其他子公司。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：仟元 / 人

年度	員工薪資 - 平均數	員工薪資 - 中位數
2023	768	538
2024	815	556

註：此數據為保瑞藥業統計資料，不包含其他子公司。

4. 員工福利

保瑞藥業提供完善的福利制度，全方位照顧員工，我們致力改善職場環境及福利條件，提供各項女性員工專屬的措施或服務，其內容包括：公司內設置哺乳室、依法提供產假、產檢假、陪產假、育嬰假及生理假等權益，並保障懷孕女性員工停車位、專屬的盥洗設備、夜班夜歸婦女交通工具的提供以及不定期的專業衛教資訊與關懷，讓每位員工身心都能感受到關心與照顧，讓員工有更好的工作品質。

保瑞集團重視員工福利， 除享有勞保、健保、團保、退休金給付等一般性福利外， 由公司提供之福利有年終及三節獎金、婚喪喜慶補助及員工認股制度等各項福利措施， 另視營運狀況發放績效獎金，福利與津貼相關說明如下：

節慶與員工關懷

- 節慶禮金：
  - 開工紅包、端午禮金、中秋禮金等，與員工共享佳節喜悅
- 員工福利委員會：
  - 生日禮金、勞動節、端午、中秋禮券
  - 生育、婚喪喜慶等津貼
  - 年度員工旅遊
  - 員工或社團活動補助

健康與保險規劃

- 基本保險：
  - 提供勞保、健保，確保基本醫療與生活保障
- 團體保險：
  - 涵蓋壽險、意外險、醫療險及住院險，提供更完整的保障
- 保險優惠：
  - 提供各類員工保險優惠方案，減輕經濟負擔

住房與購物優惠

- 特約房貸：
  - 爭取特約銀行房貸優惠利率，協助員工安居樂業
- 特約商店：
  - 提供員工購物優惠及特定商店折扣，提升消費便利性

工作與生活平衡

- 休假制度：
  - 享有優於勞基法的休假制度
  - 試用期滿即享有特休
  - 跨年(台北辦公室)及除夕等節日提早休假
- 舒壓按摩服務：
  - 部分辦公室聘請視障按摩師，提供舒壓按摩服務

員工活動與社團

- 同樂活動：
  - 企業家庭日、慶生會、尾牙餐會等，促進員工交流與歸屬感
- 多樣化社團與運動活動：
  - 支持員工成立社團與舉辦各類活動
  - 提供馬拉松報名費補助，鼓勵員工追求健康與生活平衡
  - 透過活動促進團隊合作與情感交流

資深員工獎勵

- 資深員工福利：
  - 提供資深員工獎牌與獎金，以表揚長期貢獻

員工遠距上班

- 因應工作型態及地理限制提供部分員工遠距工作的選擇

員工認股

本公司設有多元的員工激勵措施，包括員工認股計畫及限制型員工新股方案，以吸引、激勵並留任具潛力與關鍵性的核心人才，並強化經營團隊對公司長期績效的承諾。

員工認股計畫係由主管遴選具留任潛力之人才，依員工任期與表現核定發放條件，認股價格為發行日公司普通股之當日收盤價，期望透過長期持股促進員工與公司成長目標一致。

限制型員工新股方案則以無償發行方式辦理，發行對象須達成個人績效評核標準及公司整體營運績效指標(如稅前淨利與 EBITDA)，作為強化高階主管對經營成果負責的誘因機制。相關計畫均依照內部程序及公司治理規範辦理，並視年度經營成果評估實際配發比例。

員工認股權憑證種類	2020 員工認股權憑證		2021 員工認股權憑證		
對象	高階主管及全體員工		高階主管及全體員工		
申報生效日期及總單位數	2020/11/04 1,000 單位 (每單位得認購 1,000 股)		2021/01/10 1,000,000 單位 (每單位得認購 1 股)		
發行(辦理)日期	2020/12/29	2021/08/13	2022/05/11	2022/08/31	2022/12/08
存續期間	五年		四年		
得認股期間	2020/12/29~ 2025/12/28	2021/08/13~ 2026/08/12	2022/05/11~ 2026/05/10	2022/08/31~ 2026/08/30	2022/12/08~ 2026/12/07
限制認股期間及比率(%)	認股權人自被授予員工認股權憑證屆滿二年後，按下列時程累計行使認股權利： 屆滿二年：30% 屆滿三年：60% 屆滿四年：100%		認股權人自被授予員工認股權憑證屆滿二年後，按下列時程累計行使認股權利： 屆滿二年：50% 屆滿三年：100%		

員工認股權憑證種類	2023 員工認股權憑證					2024 員工認股權憑證
對象	高階主管及全體員工					高階主管及全體員工
申報生效日期 及總單位數	2024/05/17 1,000,000 單位 (每單位得認購 1 股)					2024/12/26 1,000,000 單位 (每單位得認購 1 股)
發行(辦理)日期	112/09/19	112/11/14	113/03/11	113/05/14	113/11/19	114/03/11
存續期間	五年					五年
得認股期間	112/09/19~ 117/09/18	112/11/14~ 117/11/13	113/03/11~ 118/03/10	113/05/14~ 118/05/13	113/11/19~ 118/11/18	114/03/11~ 119/03/10
限制認股期間及比率(%)	認股權人自被授予員工認股權憑證屆滿二年後，按下列時程累計行使認股權利： 屆滿二年：30% 屆滿三年：60% 屆滿四年：100%					認股權人自被授予員工認股權憑證屆滿二年後，按下列時程累計行使認股權利： 屆滿二年：50% 屆滿三年：75% 屆滿四年：100%

退休制度

保瑞藥業及子公司按月提繳其工資 6% 之勞工退休金至勞工退休金個人專戶。退休金給付標準係依勞工退休金條例相關辦法依循之。針對外籍或適用舊制退休金同仁，每月依照法令規定提撥 2% 到退休準備金專戶。

育嬰假

	男	女	小計
2024 年具有育嬰留停申請資格(A)	36	33	69
2024 年實際申請育嬰留停(B)	7	10	17
2024 年預計育嬰留停回任(C)	11	11	22
2024 年實際申請育嬰留停回任(D)	8	11	18
2023 年育嬰回任(E)	5	8	13
2023 年育嬰回任後持續工作滿一年(F)	5	8	13
回任率(D/C)	73%	100%	86.36%
留任率(F/E)	100%	100%	100%

5. 員工溝通

保瑞藥業於 2019 年首次榮獲 HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎，被評選為亞洲最佳雇主之一。2024 年，公司再次獲得此項殊榮，並同時獲頒最佳雇主關懷獎，展現對員工關懷與卓越雇主品牌的雙重肯定。在此同時，從研發、製造、經銷垂直整合的完整製藥價值鏈，持續增強培育員工的專業能力並提供同仁個人發展的養分，給予致力於貢獻人類健康乃至幸福生活的科學與從業者絕佳的發展機會，各廠區勞資會議每年舉辦四次(含)以上，由各廠區勞資代表參加，勞方代表為員工選出，資方代表為公司指派，以傾聽與理解員工的心聲。同時，管理層每季定期召開 Town hall meeting，與員工分享公司的經營績效及發展策略，亦同時聽取員工的心聲。

6. 員工協助方案

為促進同仁的心理健康與福祉，公司於 2024 年底導入員工協助方案(Employee Assistance Program, EAP)，與專業顧問公司合作，提供專業的心理諮詢、情緒支持及相關資源，協助同仁應對工作與生活中的挑戰。我們深信，投資同仁的心理健康不僅能提升個人幸福感，協助達成工作與生活的平衡，還能增進團隊凝聚力與整體生產力。

EAP 方案包括 24 小時服務專線，同仁每年可享有兩次免費的專業心理諮詢服務、家庭問題支援及社會資源轉介等。我們希望透過這些服務，讓同仁在工作環境中感受到被重視與支持，進而創造更積極、健康的工作氛圍。

我們承諾持續追蹤和評估 EAP 方案的成效，以確保其符合同仁需求，並推動公司永續發展目標的達成。

7.Bora STAR

為了表彰和激勵在工作中表現卓越的員工，自 2021 年度起保瑞每季度舉辦 Bora STAR 優秀員工選拔及表彰，共計超過 300 名同仁獲得提名，超過 60 名同仁獲得 Bora STAR Award, 年度第一名獎勵海外出差旅遊。透過 Bora STAR，那些不僅在業務上表現優異，更在團隊合作、創新思維和社會責任方面具體體現 STAR 四大精神的保瑞夥伴們得以被肯定。

Bora STAR 的選拔過程以公平和透明為原則，獲選者將獲得獎勵及榮譽，並有機會分享其成功故事，進一步激勵整個團隊的士氣。

我們相信，Bora STAR 計劃的持續推動不僅有助於促進正向的工作文化，也鞏固了員工對公司使命和目標的認同，推動公司向永續發展的方向前進。

People First

對事不對人 S Solve problems first
做對的事而非容易的事 t To do the right thing
自動自發 a Always be proactive
互相尊重 r Respect everyone

2024 Taiwan Annual Star

2024 Taiwan Site Annual Star

8. 申訴機制

公司針對職場中的職場暴力行為、歧視、非公平對待、性騷擾及其他不法行為設立檢舉暨申訴機制，並由權責部門執行相關調查，調查完畢後依照不當行為之情節給予相應處分。同時委由第三方平台 Conduct Watch 作為公司的檢舉暨申訴平台，以最大程度保護檢舉人的權益。公司的檢舉暨申訴制度，請參閱檢舉暨申訴制度管理辦法。

四、人才培育與發展

保瑞藥業視人才為核心資產，透過深入了解員工需求與公平的績效評估，規劃個人化發展計劃並提供適當的教育訓練。集團積極推動全球化跨國人才培育，幫助員工在職涯中取得成功，成為公司策略執行的夥伴，共同實現永續發展目標與競爭優勢。

1. 人才培育

人力資源部門參考保瑞集團策略發展規劃，依據不同職級及工作技能，培育員工共通的能力與優秀員工領導能力的訓練方案，以多元的方式提供全面的人才發展計畫，根據員工個人培訓計畫，提供獨特的課程，員工需求及集團未來發展，規劃年度訓練計畫並提供相關訓練預算，啟發員工之潛能，達員工之適才適所，藉由提升員工專業職能，提升員工工作滿意度：

員工訓練時數

員工類別	男性		女性		合計		
	人數	受訓時數	人數	受訓時數	人數	受訓時數	平均受訓時數
高階主管	14	151	6	114	20	265	13.25
中階主管	151	909	136	812	287	1,720	5.99
一般員工	362	1,054	374	716	736	1,770	2.40
平均訓練時數	4.01		3.18		3.60		

註：數據僅包含母公司及台灣子公司。

2. 管理和領導力課程

為了增強和提高管理人員的管理和領導技能，公司為所有管理人員提供不同的管理課程。並在 2024 年提供以下管理課程，如下所示：

課程統計

課程名稱	受訓主管	課程時數	訓練人次	訓練總時數
2025 年策略討論—高階主管發展	高階主管	28	9	252
全球領導力與文化融合：保瑞領導學院	高階 / 中階主管	8	26	208
當責領導力 - 促進團隊當責	高階 / 中階主管	10.5	58	609
卡內基	中階主管	24.5	1	24.5
系統思考與效率決策	中階 / 初階主管	8	66	528
高績效主管必備的管理能力	中階 / 初階主管	14	32	448
專案管理	中階 / 初階主管	8	31	248
總計			223	2,317.5

註：數據僅包含母公司及台灣子公司。

3. 學位課程及證照課程

保瑞藥業視人才為企業發展的核心資產，致力於培育專業團隊，確保產品品質與營運合規性。公司優先聘用具備專業資格的環境、健康與安全(EHS)人員、優良製造規範(GMP)授權人員及藥劑師，以維護高標準的品質與安全。

類別	受訓人次	受訓總時數	證照名稱
GMP 相關	5	62.5	儀器品質管理、ISO9001:2015 內部稽核員、藥師繼續教育
環安衛相關	20	363.5	急救人員、防火管理人、職業安全衛生業務主管、特定化學物質作業主管、高壓氣體供應及消費作業主管、保安檢查員、18 小時游離輻射防護訓練、職業安全衛生甲級主管、乙種職業安全衛生業務主管、小型鍋爐操作人員、第一種壓力容器操作人員安全衛生教育訓練、吊升荷重在零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員
其他	4	80	保稅人員、ISO/IEC 17025:2017 最新版實驗室品質管理內部稽核主管、食品安全管制系統 HACCP 進階班
總計	29	506	

註：數據僅包含母公司及台灣子公司。

4. 績效考核

績效管理包括試用期評估和定期評估。定期評估根據職務級別分為三類：主管經理、普通員工和生產線技術人員(直接員工)。每年一次定期評估包括關鍵績效指標(目標設定和實現)和行為績效指標。績效和行為分為從優秀(遠超預期)到 C (未達到預期)的五級等級，作為獎勵、人才成長和組織發展的基礎。

員工類別	男性			女性			合計		
	員工總數	人數	比例	員工總數	人數	比例	員工總數	人數	比例
高階主管	44	41	93.18%	24	20	83.33%	68	61	89.71%
中階主管	295	280	94.92%	247	235	95.14%	542	515	95.02%
基層主管	905	828	91.49%	740	672	90.91%	1,645	1,500	91.19%
一般員工	1,244	1,149	92.36%	1,011	927	91.70%	2,255	2,076	92.07%

註：以上數據尚未納入 Pyros 公司，主要因 Pyros 公司於 2024 年 10 月底才正式併入保瑞集團，相關人力資源數據仍在彙整與統計中。

五、員工職業安全

保瑞致力於提供安全健康的工作環境，推行《職業安全衛生政策》並整合至業務流程，定期進行健康檢查及風險管理。通過建立、維持及改進職業安全衛生管理系統，降低職業危害，持續以優於法規的標準保障員工健康與安全。

1. 職業安全衛生管理系統

保瑞藥業致力於打造安全、健康且合規的工作環境，並推行適用於全體員工的《環境安全衛生政策》，該政策經總經理簽核通過，以確保全面落實與執行。落實風險管理、培訓強化與監測機制，提升職場安全文化。我們建立環安衛管理體系(EHS Management System)，涵蓋風險評估、緊急應變訓練、高活性藥物管理、機械與電氣安全、作業環境監測及事故預防等關鍵領域，確保作業安全與合規。2024 年，保瑞藥業及分公司未發生任何違反職業健康與安全法規之事件或罰款，展現我們對職安法規遵循及風險管理的承諾。我們持續推動事故零發生的目標，透過關鍵績效指標(KPI)監測與改善職安管理成效，確保企業營運的安全。

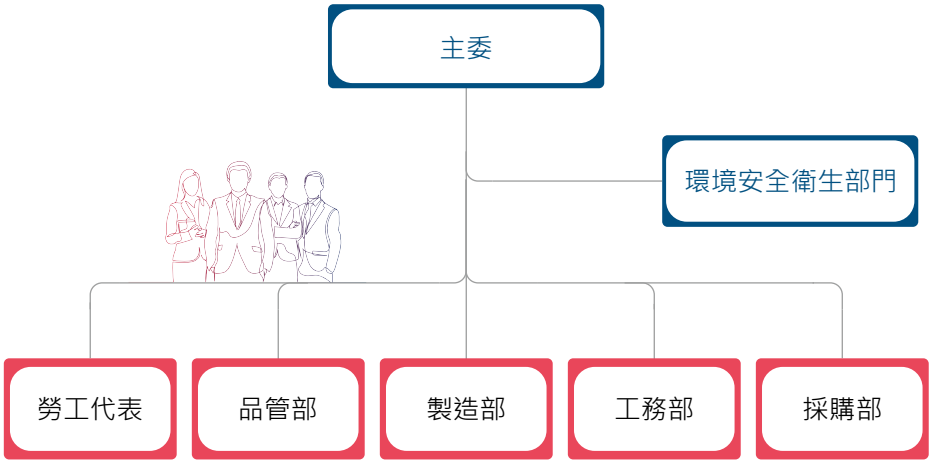
2. 職業安全衛生委員會

保瑞職業安全衛生委員會由決策主管及各部門勞工代表組成，確保決策兼具管理視角與員工參與。委員會每季度定期召開會議，討論並審議年度職業安全衛生管理計畫，涵蓋以下重點議題：

- 協調與建議職業安全衛生管理計畫
- 審議作業環境測定結果與應對措施
- 審議健康管理與健康促進事項
- 評估各項安全衛生提案
- 檢討事業單位自動檢查及安全衛生稽核結果
- 檢視機械、設備及原物料的危害預防對策
- 審查職業災害調查報告並研擬改進方案
- 考核現場安全衛生管理績效
- 檢討承攬業務安全衛生管理機制

委員會會議提供各部門勞工代表發表意見的機會，確保員工能反映職業安全衛生相關問題。由環安衛單位負責追蹤與改善，並在會議中回報進度，同時規劃相關職業安全衛生教育訓練，以提升全員安全意識與管理成效。

職業安全衛生委員會組織圖



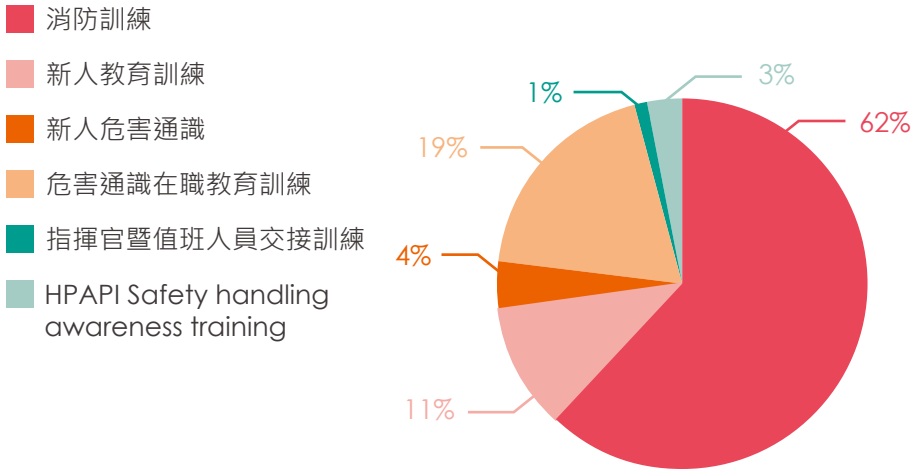
註：勞工代表設置人數須大於委員會三分之一。
註：滿三百人之廠區依法規要求執行，未滿三百人之廠區依各廠實際狀況執行。

3. 職安衛教育訓練

保瑞藥業遵循法令辦理相關職業安全衛生教育訓練及演練，並外派同仁參與必要證照的訓練已取得操作資格，藉以提升員工作業環境的安全衛生意識，以降低職業災害的發生，2024 年度辦理的相關教育訓練如下：

- 新進人員安全衛生教育訓練
- 化學品危害通識訓練
- 高活性藥物安全意識
- 消防防災及逃生訓練
- 指揮官暨工程值班人員交接訓練
- 外部職安衛證照訓練(含危險性設備、急救人員、鍋爐操作人員、堆高機、有害作業主管等)

教育訓練總時數占比



教育訓練總時數

單位：小時

課程名稱	總人次	總時數
上、下半年消防訓練	750	3000
新人教育訓練	133	399
新人危害通試教育訓練	53	159
危害通識在職教育訓練	227	392
指揮官暨值班人員交接訓練	16	16
HPAPI 安全操作意識教育訓練	37	37

4. 危害辨識、風險評估及事故調查

保瑞藥業依據《工廠安全衛生環境保護管理標準作業程序書》，建立完整的職業安全衛生管理機制，確保員工在安全的環境下工作。依據《職業安全衛生管理辦法》第十二條之一及職業安全衛生法施行細則第三十一條，公司制定職業安全衛生管理計畫，涵蓋危害識別、風險評估、作業環境控制、採購與承攬管理、變更管理及緊急應變措施，以系統化方式落實安全管理。

每季召開職業安全衛生委員會會議，討論危害識別、風險評估及事故調查，並制定預防管理措施，以消除危害並降低風險。會議結果由各單位代表執行，宣導職業危害與防範對策，確保職場安全，並保障工作者免受職業傷害。

風險評估為職業安全管理的重要環節，公司透過分析作業風險來源並計算風險等級，特別針對新導入化學品及發生意外事件的部門進行重新評估與更新。評估結果提交至環安衛部門，並據此制定控制措施，包括設備淘汰、作業流程變更或新增防護裝置，環安衛部門則負責協助與查核改善進度。

除了法規要求的管理措施，各廠區定期進行每月巡檢，檢查並改善不安全的作業、環境，持續優化職業安全環境，以提升管理績效並確保安全目標的實現。透過完整的安全衛生管理體系，持續降低事故風險，確保職場安全與企業的永續發展。

5. 化學品管理

保瑞藥業已於 2024 年度完成化學雲系統導入，透過化學雲系統，可以即時盤查各廠區化學品現況並進行合規性評估及其他法規要求的管理項目。

管理包括以下關鍵步驟：新化學品審查、化學品分級管理、化學品清單、化學品申報、採購及變更管理以及現場管理。首先，新購買化學品或變更製程中使用化學品時，須遵守廠區新化學品審查管理規定，進行新化學品的審查，確保其符合相關法令和安全標準，並透過化學雲系統評估其潛在危害和風險。

防火防爆管理

對於防爆管理，針對新產品導入時，為了確認產品是否為爆炸性粉塵，除了對原料委託合格實驗室進行 MIE 及 Kst 的測定外，另外評估設備提供的防爆等級是否能符合安全規範，最後依據炸四要素進行分析，以確認生產過程中不會有任何危害。

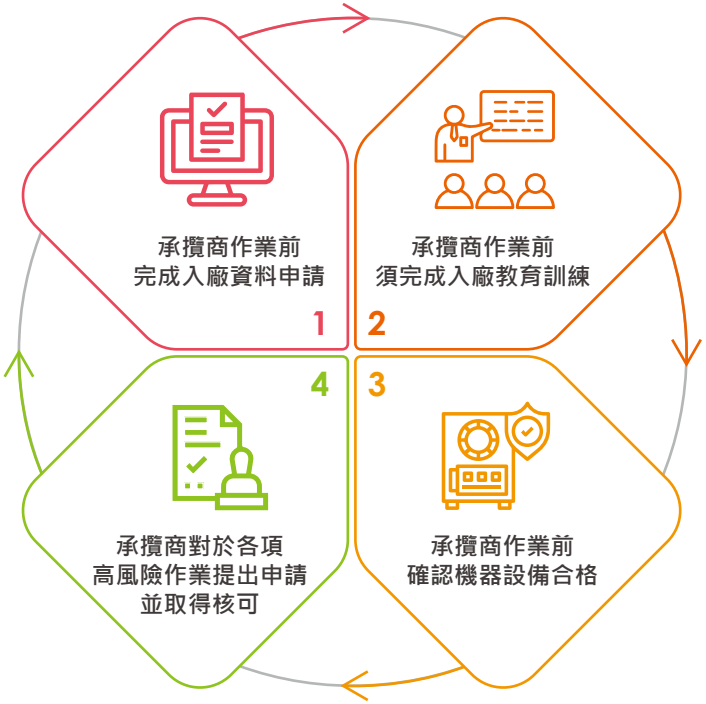
對於使用有機溶劑場所，除了設備符合防爆規範外，房間的換氣次數接設定≥ 12 次，以降低爆炸的風險。

6. 承攬商安全管理

保瑞藥業依照各國 FDA 規範訂定承攬商管理辦法，針對進入本公司廠區的承攬商安全，針對作業前以及施工期間，分別訂定管理機制。

2024 年度保瑞藥業未有承攬商於本公司工作場所內發生之職業傷害事故，我們將持續確保加強承攬商的管理，執行現場設備及作業點檢，增加承攬商的安全意識，避免違規情形發生。

承攬商管理流程示意圖



7. 員工健康促進

為了有效管理集團員工的健康狀況下，集團新進員工及所有的員工，皆進行定期健康檢查，台灣區域的員工健檢比例為 100%。並定期辦理疾病防治宣導、健康保健宣導、員工預防保健諮詢、員工健康檢查。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。除此以外保瑞藥業提供下列的職場健康管理措施：

活動內容	2024 年執行成果
個人健康諮詢	員工健康諮詢 38 人、醫生面談 29 人，項目有代謝症候群、十年內缺血性心臟病風險、工作負荷程度、異常工作負荷結果、肌閃酸痛風險及中高齡等，廠護安排與職醫面談以及後續追蹤。
每年體檢活動	持續辦理優於法規頻率的年度員工定期健康檢查，2024 年度完成北部 3 個廠區的年度健檢醫院的整合，在與前一年度同樣的健檢成本上，讓同仁可以獲得更多的體檢項目，2024 完成體檢員工大於 95% 。
提供按摩服務	竹南廠持續與視障協會合作，每週都定期會安排按摩師駐點服務。
健康講座	對於主任級以上的主管另外安排職務遭受不法侵害預防課程，竹南廠的主管皆已完成訓練。 製造同仁配戴呼吸防護具宣導。
流感疫苗	⚲ 竹南廠積極推動員工健康管理，持續強化職場健康防護措施，並透過與竹南衛生所合作，辦理公費流感疫苗施打活動，確保員工獲得適當的健康防護。 ⚲ 為提升員工健康意識與防護力，公司定期舉辦疫苗接種活動，降低流感傳播風險，維護安全的工作環境。 ⚲ 公司亦透過內部宣導，強化員工對傳染病預防的認識，推動職場健康管理計畫，落實企業永續經營責任，打造安全、健康的工作環境。

2024 年辦理每月衛教訊息一覽表

月份	衛教訊息
1 月	XBB 疫苗怎麼選？默德納 .Novavax 一次看
2 月	吃藥不能防感冒，喝水休息健康到
3 月	眼前怎麼有蚊子，淺談「飛蚊症」
4 月	預防腸病毒，你我一起洗手
5 月	遠離糖尿病，控糖五原則
6 月	粽子健康吃聰明買

月份	衛教訊息
7 月	你今天累了嗎？紓壓妙招看這裡
8 月	夏天這樣喝健康又消暑
9 月	久坐太傷「心」起身動動保健康
10 月	流感、新冠疫苗開打雙重保護好安心
11 月	如何預防乾眼症
12 月	冬至進補不是人人都行！ 3 種族群忌進補

8. 職業病

保瑞藥業積極提供員工健康工作環境，透過風險辨識、知識傳播、員工福利等方式推動支持性環境，以提升職場健康工作之成效。2024 年持續推行職業安全健康相關措施，員工職業病事件為 0。

9. 職業災害管理

保瑞藥業對於每一件廠內發生職業災害，都以非常嚴謹的態度進行事故分析，以了解發生的原因並與發生單位討論改善措施，避免重複的狀況再發生。

保瑞藥業每年度與相關部門執行更新工作安全分析(Job Hazard Analysis, JHA)，針對每一個作業名稱及步驟並細部到每一動作進行評估，若有發生事故或事件時，則會重新審閱流程或步驟有無差異並進行重新評估及風險定義。

10. 職災統計

2024 年，保瑞藥業台灣廠區共發生了 4 件職業傷害，主要分別為撞擊、挫傷及絆倒，但皆為非重大受傷事件。

職業災害統計

2024 年，保瑞藥業台灣廠區共發生了 4 件職業傷害，主要分別為撞擊、挫傷及絆倒，但皆為非重大受傷事件。

改善措施

- **撞傷**：非必要器材或設備進行移除，或將可能掉落的管路進行二次固定，避免作業疏忽造成受傷。
- **絆倒**：對於高低差之區域的路緣石標示顏色，使同仁的注意力提升
- **割傷**：評估汰換老舊的玻璃瓶蓋，改以其他新容器替代。

非員工(無職業傷害事件)

保瑞藥業外包於各廠區服務的相關行業及人員，例如：保全、團膳公司、蟲鼠管制服務、清潔...等，2024 年度未發生職業災害或職業病。

總經歷工時(小時)		1,988,884
職業傷害	一般職業傷害數量(損工日數 180 天以內者)	4
	嚴重職業傷害數量(損工日數大於 180 天以上)	0
	可紀錄之職業傷害件數	4
	職業傷害死亡人數	0
	損工日數[註 1]	17
	嚴重的職業傷害比率[註 2]	0
	可記錄之職業傷害比率[註 3]	2.01
	職業傷害所造成的死亡比率[註 4]	0
職業病	職業病件數	0
	職業病死亡人數	0
	職業病所造成的死亡比率[註 5]	0
	可記錄之職業病件數	0

註 1：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時(或永久)不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數(包括星期天、休假日或事業單位停工日)及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

註 2：嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量(排除死亡人數)×100 萬工時] / 總經歷工時。

註 3：可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害件數 ×100 萬工時) / 總經歷工時。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 ×100 萬工時) / 總經歷工時。

註 5：職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 ×100 萬工時) / 總經歷工時。

六、社會公益

保瑞藥業致力於從本業出發，積極關懷罕見疾病患者及弱勢族群，同時推動多元公益計畫，深耕各廠區鄰里關懷與社區議題。此外，透過保瑞盛維恩基金會，專注於青少年心理健康，與各界合作推廣心理健康知識，致力於提升社會福祉與正向影響力。

1. 公益專案

主題	專案說明	社會影響力
世界巴金森日	於 2024 年 4 月 7 日的世界巴金森日，支持台灣巴金森之友協會在台北 228 和平公園舉辦關懷活動。本次活動不僅由保瑞台北內湖總公司提供資源支持，更吸引員工自發參與，擔任活動工作人員，協助現場活動進行。	捐贈 20 萬元 100 名帕金森病友受益
產學交流	保瑞集團持續推動產學交流，積極邀請廠區附近的大專院校參訪，深入認識製藥業的實務運作。透過保瑞第一線工作人員的專業解說，讓教授與學生能夠獲得第一手的產業資訊。作為台灣少數通過美國 FDA 認證的製藥工廠，保瑞為學生提供了最佳的學習典範。	共計 4 所大專院校及 150 名師生參與交流
紅鼻子醫生	保瑞集團家庭日邀請紅鼻子關懷小丑協會進行舞台推廣演出，並贊助該協會於 2024 年下半年在台東馬偕醫院每月舉辦一次巡演。展望未來，保瑞集團預計進一步擴大與紅鼻子關懷小丑協會的合作，計劃新增資金支持或拓展至新的醫療院所，持續推動該協會在醫療病房中的演出。	投入新台幣 17 萬元 59 名孩童受益 服務 173 人次
聖誕圓夢計畫	自 2022 年起，保瑞集團攜手廠區鄰近的社福組織，積極回饋當地社區。保瑞在台灣的七個辦公據點全力響應，致力於幫助弱勢學童實現聖誕心願。集團員工的參與人數逐年增加，2024 年共有 240 名廠區周遭孩童受益。	240 名廠區周遭孩童受益
花蓮地震捐贈	保瑞從本業出發，支持醫療發展與震後重建工作。我們捐贈新台幣 90 萬元給台灣基督教門諾會醫療財團法人 - 醫療發展基金，以助力台灣醫療體系的持續發展與提升。此外，我們亦向 國立東華大學提供 90 萬元捐款，支援該校地震重建計畫，為學術環境的恢復與學生安全貢獻一份心力。	捐贈 90 萬元捐款予台灣基督教門諾會醫療財團法人 - 醫療發展基金 提供國立東華大學 90 萬元捐款
張老師基金會	保瑞盛維恩基金會於 2024 年 7 月 26 日至 28 日舉辦「哀傷治療實務系列」，幫助案主在經歷重大失落後尋找新意義，並提升助人工作者在哀傷治療上的實務技巧。此外，基金會將與校園合作，執行亞健康青少年賦能計畫，深入探討青少年相關議題，透過面對面談話與分享，增強青少年心理韌性。同時，還將贈送心理健康相關書籍給學校，以增加教師對於協助青少年提升心理健康的知識，並提供青少年更多學習和實踐心理健康知識的資源。	哀傷治療實務系列講座吸引 60 人參加，高達 89% 參與者對講師教學方式表示很滿意 2024 學年度張老師基金會「亞健康青少年賦能計畫」預計針對國中小學生預計舉辦 90 場次活動，服務人次預估 4500 人至 9000 人次，同時贈送心靈叢書給合作學校

主題	專案說明	社會影響力
劉軒 Podcast	保瑞盛維恩基金會與知名心理學家劉軒主持之 Podcast 節目《劉軒的 How to 人生學》合作，推出一系列 Podcast 討論青少年心理健康議題及推廣心理健康相關知識。	13.6 萬名聽眾獲得心理健康相關知識
YouthLink 青年關懷行動	支持 YouthLink 協助 16-24 歲無家可歸青年，除捐贈金錢外，員工亦發起生活用品募集活動，如牙膏、內衣、洗髮精等	捐贈 1,500 美元及實物捐贈
CAAM 文化回饋	向明尼蘇達華人協會(CAAM)捐贈以感謝其協助推動台灣文化參與 2024 Summerfest 活動	捐贈 5,000 美元 深化在地文化交流
志工律師網絡支持	支持 Volunteer Lawyers Network，該組織提供免費民事法律服務給低收入戶	捐贈 200 美元 支援公益法律服務
CEAP 食品援助行動	支持布魯克林社區援助機構(CEAP)，捐贈現金並舉辦罐頭食品募集活動，援助食物不足家庭	捐贈 500 美元
科學教育推廣	捐贈 1,000 美元支持「Science from Scientists」，派遣科學家進入小學至國中進行 STEM 教學	捐贈 1,000 美元 促進科學教育、提升 STEM 素養
玩具送愛	向 Toys for Tots 捐贈並發起玩具募集活動，於假期期間贈與弱勢兒童新玩具	捐贈 500 美元 實物捐贈若干，孩童受益數未統計
癲癇兒童夏令營	協助 9 至 17 歲癲癇病童參與夏令營活動	捐贈 1,500 美元 提供安全營隊經驗
捐血與退伍軍人支持(Camden)	與紅十字會合辦捐血活動，並參與退伍軍人慈善高球賽；年終向 Baltimore Station 捐贈生活物資	20 人參與捐血 提供年終生活物資援助
國際婦女節捐贈(Mississauga)	為響應國際婦女節，舉辦婦女庇護所捐贈行動	實物捐贈若干 支持弱勢婦女
Earth Day 環境清潔	員工響應地球日社區淨街行動，參與人數逾 20 人	員工 20+ 人次參與 改善廠區周邊環境
Terry Fox 慈善健走	員工參加 Terry Fox 慈善健走，為癌症研究募款	募得 5,000 美元
園藝社 食物銀行募款	Mississauga 員工自發成立園藝社並捐贈收益	募得 891.43 美元捐予 Mississauga 食物銀行

附錄

GRI 準則對照表

使用聲明	保瑞藥業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 關於報告書	4
	2-2 組織永續報導中包含的實體		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		
	2-4 資訊重編	2023 台南廠範疇一排放由 73.0826 調整為 26.99	65
	2-5 外部保證 / 確信	確信報告	111
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 經營概況 4.1 供應鏈管理	7 44
	2-7 員工	6.2 多元共融	81
	2-8 非員工的工作者		
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理架構	29
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		30
	2-11 最高治理單位的主席		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2 永續發展	19
	2-13 衝擊管理的負責人		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理架構	32
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2 永續治理	19
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 永續管理架構	19
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理架構	34
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理架構 年報	33
	2-20 薪酬決定流程		
	2-21 年度總薪酬比率	公司機敏資訊，尚不揭露	NA
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5
	2-23 政策承諾	6.1 人權	78
	2-24 納入政策承諾		
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 利害關係人溝通與重大性分析	21
	2-26 尋求建議合提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	3.3 法遵與誠信經營	37
	2-28 公協會的會員資格	1.3 經營概況	8
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	2.3 利害關係人溝通與重大性分析	21
	2-30 團體協約	保瑞無簽訂團體協約	NA
GRI 3 重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.3 利害關係人溝通與重大性分析	24
	3-2 重大主題列表		25

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
人才吸引與留任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.3 人才吸引與留任	84
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		85
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利		87
	401-3 育嬰假		89
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		86
法遵與誠信經營			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 法遵與誠信經營	37
GRI 205：反貪腐	205-1 反貪腐風險評估		39
	205-2 反貪腐政策的傳達與培訓		
	205-3 已證實的貪腐事件及所採取的行動		
GRI 206：反競爭行為	206-1 違反反競爭行為法規的法律行動		
藥物品質與安全管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 藥物品質與安全	48
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
負責任的產品銷售			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3 負責任的產品銷售	53
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求		54
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		
有害物質管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.4 有害物質管理	74
氣候變遷因應			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 氣候與能源	60
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與機會		62

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
一般主題			
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 經營概況	14
	201-4 取自政府之財務援助		
	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1 供應鏈管理	47
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1 氣候與能源	67
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
	302-5 降低產品和服務的能源需求		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.2 水資源管理	68
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		
	303-4 排水量		
	303-5 耗水量		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.1 氣候與能源	65
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放		
	305-6 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	5.3 廢棄物與空汙管理	73
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 廢棄物與空汙管理	71
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生		
	306-4 廢棄物的轉移處置		
	306-5 廢棄物的直接處置		
GRI 308：供應商社會評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.1 供應鏈管理	45
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.5 員工職業安全	94
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		96
	403-3 職業健康服務		97
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		94
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		95
	403-6 工作者健康促進		97
	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		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		94
	403-9 職業傷害		98
	403-10 職業病		
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	6.4 員工培育與發展	92
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		93
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	6.2 多元共融	82
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.1 供應鏈管理	45
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 資訊安全管理	41

SASB 對照表

揭露主題	代碼	對應指標	回應方式
參與臨床試驗者的安全性	HC-BP-210a.1	依世界各地不同區域，說明如何確保醫療品質和病患安全的管理流程	內容請詳新藥創新與研發
	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)	2024 年度我們使用的 CRO 通過 4 次主管機關核查(US FDA 4 次)，未有此情事發生 為確保臨床試驗數據的準確性，可靠性和完整性，我們顧請的第三方臨床試驗監督服務，2024 年監督了一次
	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	2024 保瑞無此情事發生
藥品的可及性	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	目前產品線未包含列於優先防治疾病的藥品， 產品也尚未銷往醫療衛生條件較為落後的國家
	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	目前未持有醫藥品預先認證計畫(PQP)中重點關注相關產品
可負擔性與定價	HC-BP-240b.2	在美國銷售產品組合中的(1)平均標價和(2)平均淨價格與前一年相比的百分比變化	因美國通膨法案，保瑞在美國的整體藥價呈現下降的趨勢，惟去年甫併購美國子公司，數據尚在整合
	HC-BP-240b.3	產品中最大漲幅的藥品之(1)標價和(2)淨價格與前一年相比的百分比變化	Vigabatrin Powder Formulation 價格較前一年度增加 8.8%；淨價格公司經評估後，因保密因素不揭露
藥品安全性	HC-BP-250a.1	列於 FDA MedWatch 人因藥物產品安全警訊數據庫上的產品	目前有 17 項產品被列在數據庫
	HC-BP-250a.2	已回報於 FDA 不良事件系統中的產品所造成的死亡人數	2024 保瑞無此情事發生
	HC-BP-250a.3	產品召回的數量	2024 保瑞無此情事發生
	HC-BP-250a.4	產品接受回收、再利用或丟棄處理統計	2024 保瑞無此情事發生
	HC-BP-250a.5	FDA 針對違反現行良好生產規範(cGMP)行為採取的執法行動	2024 保瑞無此情事發生

揭露主題	代碼	對應指標	回應方式
偽造藥物	HC-BP-260a.1	說明用於整個供應鏈中保持產品可追溯性和防止假冒的方法和技術	因應美國 Drug Supply Chain Security Act (DSCSA)，導入自動序列化系統，每個銷售單元在進行包裝時皆會印上專有序號，此序號等相關資訊可上傳至客戶系統並在市場上做追蹤
	HC-BP-260a.2	說明如何提醒客戶、業務合作夥伴注意與偽藥相關的潛在或已知風險之流程	若發現有偽造藥品潛在風險，會通知藥證擁有者，客戶會根據保瑞提供的資料來決定產品是否需要市場警示、回收、市場下架或庫存回收藥證持有者負責協調產品回收、核准產品回收，並與政府主管部門 / 機構進行所有的溝通。需要時，保瑞會負責料品可溯性確認、相關資料收集及調查
	HC-BP-260a.3	導致突擊搜查、沒收、逮捕或提起與偽藥相關的刑事指控的行動數量	2024 保瑞無此情事發生
誠信行銷	HC-BP-270a.1	與錯誤行銷索賠相關的法律訴訟導致的金錢損失	2024 保瑞無此情事發生
	HC-BP-270a.2	說明規範產品標籤外使用的道德規範	內容請詳負責任的產品銷售
員工招聘、培訓及留任	HC-BP-330a.1	說明科學家與研發人才的招聘和留任方式	內容請詳人才吸引與留任
	HC-BP-330a.2	(1)自願和(2)非自願離職率：(a)高階管理人員(b)中階管理人員(c)專業人士以及(d)所有其他人	內容請詳人才吸引與留任
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	1)實體設施和(2)一級供應商設施參與 Rx 360 國際製藥供應鏈聯盟審計計劃或同等第三方供應鍊和成分完整性審計計劃的百分比	保瑞目前無廠區參加 Rx360 及供應商參加相關計畫
誠信經營	HC-BP-510a.1	由於與貪腐和賄賂有關的法律程序而造成的金錢損失總額	2024 保瑞無此情事發生
	HC-BP-510a.2	說明管理與醫療保健專業人員互動的道德守則	內容請詳負責任的產品銷售
活動數據	HC-BP-000.A	被治療的患者人數	保瑞全球銷售量為 14,523,762 單位
	HC-BP-000.A	(1)藥物組合中的數量(2)研究和開發(1 至 3 期)中的藥物數量	新藥研發數量：2 個項目(臨床前階段)

上市上櫃氣候相關資訊

項目	執行情形
1. 董事會與管理階層對氣候相關風險與機會之監督及治理	由董事會成立「永續發展委員會」，董事長擔任主任委員，委員包含獨立董事，定期監督氣候相關策略執行進度，並向董事會報告。(詳見永續報告書「永續管理架構」章節)
2. 辨識之氣候風險與機會對企業之業務、策略及財務(短、中、長期)影響	已辨識之風險包括極端氣候事件(水災、颱風)對營運影響、轉型風險(如碳費政策)，機會包括資源效率提升與市場需求增加等，已納入公司經營策略及風險管理。(詳見永續報告書「氣候與能源」章節)
3. 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	極端氣候事件可能導致營運中斷；轉型行動如碳費政策將提高營運成本，已進行初步財務衝擊評估。(詳見永續報告書「氣候與能源」章節)
4. 氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	已建立跨部門之氣候風險專案小組，每年進行風險盤點、評估及管理，並納入公司整體風險管理框架。(詳見永續報告書「氣候與能源」章節)
5. 情境分析評估氣候變遷風險之韌性	目前尚未進行情境分析。(詳見永續報告書「氣候與能源」章節)
6. 管理氣候相關風險之轉型計畫、指標與目標	已規劃加拿大廠區 2025 年導入 SBTi，台南廠區預計取得 ISO 14001、ISO 50001 認證。(詳見永續報告書「氣候與能源」章節)
7. 內部碳定價作為規劃工具之價格制定基礎	目前未採用內部碳定價機制。
8. 氣候相關目標、涵蓋之活動、排放範疇、規劃期程、年度達成進度	已宣示 2050 年達成淨零碳排，涵蓋範疇一、二，並逐步將範疇三納入管理。2024 年完成 8 個廠區之 ISO 14064-1 盤查與驗證，2025 年加拿大廠導入 SBTi。(詳見永續報告書「氣候與能源」章節)
9. 溫室氣體盤查及確信情形、減量目標、策略及行動計畫	2024 年 8 個廠區完成 ISO 14064-1 盤查及第三方確信，具體減碳措施包含設備升級、能源效率提升及再生能源採購。(詳見永續報告書「氣候與能源」章節)

聯合國全球盟約

本公司支持聯合國全球盟約(UNGC)之十項原則，並於本報告中揭露相關實踐情形如下表：

分類	原則編號	原則內容	對應章節	說明摘要
人權	原則一	支持並尊重國際公認的人權	6.1 人權	說明遵守《世界人權宣言》，並實施人權盡職調查。
	原則二	保證不與踐踏人權者同流合污	6.1 人權、人權盡職調查	禁止歧視、騷擾與不當勞動條件，提供申訴機制。
勞工	原則三	支持結社自由及承認集體談判權	6.1 人權	支持員工依法結社，舉辦勞資會議、建立溝通機制。
	原則四	消除一切形式的強迫和強制勞動	6.1 人權	公司政策禁止強迫勞動，納入人權風險評估主題。
	原則五	有效廢除童工	6.1 人權	遵循國際勞工組織原則，禁止僱用童工。
	原則六	消除就業與職業方面的歧視	6.2 多元共融	女性主管比例、性別平等措施、無歧視制度說明。
環境	原則七	採用預防性方法應對環境挑戰	5.1 氣候與能源	推動碳盤查與減碳路徑、台灣全據點及加拿大廠導入 ISO 14064-1、加拿大廠導入 SBTi。
	原則八	主動促進對環境負責任的作為	5.1-5.5 生態永續	涵蓋能源、水資源、廢棄物、有害物質管理等面向。
	原則九	鼓勵開發與推廣環保技術	4.2–4.4 研發創新、生態永續	鼓勵綠色製程導入，並建立節能技術與回收計畫。
反貪腐	原則十	反對各種形式的貪腐，包括勒索與賄賂	3.3 法遵與誠信經營	訂有《誠信經營守則》，導入第三方檢舉平台 Conduct Watch，揭露無重大貪腐事件。

確信報告

報告書有限確信報告

Crowe

國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區
敦化北路 122 號 8 樓
8F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel +886 2 87705181
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

保瑞藥業股份有限公司　公鑒：

本會計師接受保瑞藥業股份有限公司（以下簡稱保瑞藥業）之委任，對其民國 113 年度永續報告書中所選定之永續績效資訊（以下簡稱確信標的）執行確信程序並出具有限確信報告。有關保瑞藥業所選定之標的資訊及其適用基準，詳附件一。

管理階層之責任

管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives，GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）編製永續報告書，並應設計、執行及維護與報告編製相關之內部控制，以蒐集並揭露永續報告書內容，並確保永續報告書所報導之永續績效資訊未存有重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃及執行有限確信工作，對上開永續報告書所選定之標的資訊（詳附件一）在所有重大方面是否未存有重大不實表達取得有限確信。相較於合理確信，有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用合理確信案件不同，其範圍相對較小，故有限確信程序取得之確信程度明顯較合理確信為低。

確信工作

本會計師針對上開永續報告書所送之確信標的資訊依專業判斷執行有限確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師主要執行之確信程序包括：

- 與保瑞藥業之管理階層及攸關人員進行訪談，以瞭解保瑞藥業編製永續報告書有關之政策及程序；
- 針對報告中所選定之確信標的資訊進行分析性程序；必要時抽選樣本核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

先天限制

因諸多確信標的係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信存在更多先天性之限制，對於該資訊之揭露內容可能涉及保瑞藥業管理階層之重大判斷、假設及解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

品質管理與獨立性

本會計師及所隸屬之事務所遵循品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」之規範，建立並維護完備之品質管理制度，包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令規範相關之政策或程序，亦遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

有限確信結論

依據所執行之確信程序及所獲取之證據，本會計師並未發現保瑞藥業民國 113 年度永續報告書中所選定之確信標的資訊在所有重大方面有未遵循其適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，　貴公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯

中華民國 114 年 5 月 14 日

附件一

確信標的項目彙總表

編號	確信標的項目	適用基準	章節
一	保瑞藥業臺灣廠區廢棄物總量	保瑞藥業依循 GRI 306-5 所揭露之 2024 年度廢棄物處理總重量。 1.以公噸為單位計算從廢棄物處置中所轉移出的廢棄物總重量，並依據廢棄物組成成分進行分類 2.以公噸為單位計算從廢棄物處置中所轉移出的廢棄物總重量，並進行分類 3.依據不同處置方式進行分類的非有害廢棄物總重量(以公噸為單位) 4.針對 GRI 306-5-b 及 306-5-c 所列出的各項回收方式，且以公噸為單位，從處置過程中轉移出的有害與無害廢棄物總重量	5.3 廢棄物及空污管理
二	保瑞藥業臺灣廠區空氣污染排放統計	2024 年度保瑞藥業統計資料 ● 氮氧化物(NOx) ● 硫氧化物(SOx) ● 揮發性有機化合物(VOCs) ● 懸浮微粒(PM)	5.3 廢棄物及空污管理
三	保瑞藥業台灣廠區 2024 年度發生之事件所造成的受傷人數及可記錄事件數等	2023 年度保瑞藥業依循 GRI 403-9 所揭露之之所有員工及所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的： 1.職業傷害所造成的死亡數量與比率 2.嚴重職業傷害的數量與比率(排除死亡人數) 3.可記錄之職業傷害的數量與比率 4.職業傷害的主要類型 5.工作時數	6.5 員工職業安全
四	保瑞藥業台灣廠區 2024 年度訓練人數統計表	2024 年度保瑞藥業統計資料 ● 上、下半年消防訓練 ● 新人教育訓練 ● 新人危害通識教育訓練 ● 危害通識在職教育訓練 ● 指揮官暨值班人員交接訓練 ● HPAPI 安全操作意識教育訓練	6.5 員工職業安全
五	重大違反法規事件	依據「上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規定，若單一事件之罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上，即視為重大違反法規事件。2024 年度，保瑞藥業未發生重大違反法規事件。	3.3 法遵與誠信經營

溫室氣體盤查確信報告

Crowe

國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區
敦化北路 122 號 8 樓
8F, No. 122, Danhua N. Rd.,
Songshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel +886 2 87705191
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

溫室氣體聲明之執業人員有限確信報告

保瑞藥業股份有限公司　公鑒：

本執業人員接受保瑞藥業股份有限公司（以下簡稱保瑞藥業公司）之委任，對其民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別 1 直接溫室氣體排放、類別 2 間接溫室氣體排放－能源及類別 4 間接溫室氣體排放－組織使用產品之有限確信案件（以下簡稱「類別 1、類別 2 及類別 4」）詳列於附件一。

保瑞藥業公司對溫室氣體聲明之責任

保瑞藥業公司之責任係依照國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之「ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告指引之規範」（以下簡稱「ISO 14064-1」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持其溫室氣體聲明編製相關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。如保瑞藥業公司溫室氣體聲明所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員已遵循會計師職業道德規範及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸執行及執行品質管理制度，包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令規範有關之政策或程序。

執業人員之責任

類別 1、類別 2 及類別 4－有限確信

本執業人員之責任係依據確信準則第 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行類別 1 直接溫室氣體排放、類別 2 間接溫室氣體排放－能源及類別 4 間接溫室氣體排放－組織使用產品有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述保瑞藥業公司溫室氣體聲明是否存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則第 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估保瑞藥業公司採用「ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包含對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本執業人員對第一段所述保瑞藥業公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策是否適當之評估，以及相關記錄之核對或調節。

基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對保瑞藥業公司與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之評估或測試其有效性。
2. 已評估保瑞藥業公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立於執業人員之估計，以評估保瑞藥業公司所作之估計。
3. 已實地訪查 1 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放量之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中所取得者。因此，本執業人員不對保瑞藥業公司類別 1 直接溫室氣體排放、類別 2 間接溫室氣體排放－能源及類別 4 間接溫室氣體排放－組織使用產品在所有重大方面，是否依照「ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

類別 1、類別 2 及類別 4－有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述保瑞藥業公司民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之類別 1、類別 2 及類別 4 在所有重大方面未依照「ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」編製之情事。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯

中華民國 114 年 6 月 4 日

附件一

確信標的資訊彙總表

單位：公噸二氧化碳當量(公噸 CO_2e)

溫室氣體排放類別	排放量
類別 1 直接溫室氣體排放與移除	8,836.6168
類別 2 輸入能源之間接溫室氣體排放	19,993.3757
類別 4 組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	5,474.4983
類別 1+類別 2+類別 4 合計	34,304.491

Bora Pharmaceuticals

保瑞藥業股份有限公司