



2025

永續報告書

Sustainability Report



bora**group**

CONTENTS

2025
永續報告書

bora**group**

01 前言

1 - 1	前言	4
1 - 2	永續獎項	5
1 - 3	董事長的話	6
1 - 4	經營概況	7
1 - 5	亮點績效	21

02 永續發展

2 - 1	永續願景與策略	24
2 - 2	永續管理架構	28
2 - 3	利害關係人鑑別與議合	29
2 - 4	重大主題鑑別	31

03 公司治理

3 - 1	公司治理架構	36
3 - 2	風險管理	44
3 - 3	誠信經營	48
3 - 4	資訊安全管理	51
3 - 5	智慧財產管理	55

04 責任製造與研發創新

4 - 1	供應鏈管理	57
4 - 2	藥物品質與安全	67
4 - 3	負責任的產品銷售	79
4 - 4	新藥創新與研發	82
4 - 5	藥物近用	85

05 生態永續

5 - 1	氣候與能源	90
5 - 2	水資源管理	107
5 - 3	廢棄物與空汙管理	110
5 - 4	有害物質管理	114
5 - 5	生物多樣性	117

06 幸福職場與社會共榮

6 - 1	人權	120
6 - 2	人才資本管理	125
6 - 3	人才吸引與留任	130
6 - 4	人才培育與發展	142
6 - 5	員工職業安全	145
6 - 6	社會參與	154

附錄

附錄一	GRI 準則對照表	160
附錄二	SASB 對照表	166
附錄三	上市上櫃氣候相關資訊	169
附錄四	聯合國全球盟約	172
附錄五	確信報告	174

CHAPTER

前言

01

- 1 - 1 前言
- 1 - 2 永續獎項
- 1 - 3 董事長的話
- 1 - 4 經營概況
- 1 - 5 亮點績效



一、前言

1. 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

本報告書所揭露之財務績效數據，皆與保瑞集團公開發行之合併財務報表一致。在非財務 (永續) 數據之揭露範疇上，涵蓋台北總部、保盛藥業台北總公司、竹南廠、台南廠、中壢廠、桃園廠、晨暉汐止廠、美國楓木林廠、美國巴爾的摩廠、加拿大廠。為確保資訊透明度，若有特定指標之揭露邊界與前述範圍有所差異，將於該章節或數據處另行備註說明。

報告書期間：

2025 年 1 月 1 日至 2025 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：2026 年 7 月發行

🌿 上一發行版本：2025 年 7 月發行

編制依據

本報告書遵循臺灣證券交易所「上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，並參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 準則 (GRI Standards 2021) 進行編撰。同時，本報告亦導入永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之行業指標，並對齊氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行資訊揭露。為利於利害關係人閱讀與對照，本報告書末附錄已彙整 GRI 及 SASB 內容索引表，以供快速檢索與查詢。

內部審核與外部查證

本報告書所揭露之資料與數據，均由內部各權責單位提供，並由永續報告書編製小組進行彙整與編輯。初稿經永續發展委員會各功能小組主管複核修訂、提報委員會討論後，呈報董事會決議通過始定稿出版。為提升報告書資訊揭露之品質與可信度，本公司委請台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司 (TÜV Rheinland Taiwan Ltd)，依據 AA1000AS v3 標準，進行第二類型 (Type II) 中度保證等級 (Moderate level) 之獨立查證。獨立保證聲明書全文請參閱本報告書附錄。

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、永續獎項



2025 年 6 月 23 日

World Finance
製藥產業最永續企業



2025 年 9 月 16 日 -2026 年 9 月 16 日

EcoVadis Rating
Committed(承諾) 等級認可



2024 年 9 月 24 日 -2026 年 03 月 22 日

Morgan Stanley
Capital International
ESG Rating
A 級評級



臺灣證券交易所

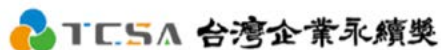
2025 年 4 月 30 日 -2026 年 4 月 29 日

公司治理評鑑
6-20% 級距



2025 年 10 月

《Canadian Occupational Safety》
加拿大最安全新雇主獎



2025 年 11 月 26 日

TCSA 台灣企業永續獎
台灣永續企業績優獎

TCSA 台灣企業永續獎
永續報告獎一銀級



2025 年

商業周刊
碳競爭力 100 強



2025 年 6 月 23 日

FTSE Russell Score
3.5 分 / 5 分

三、董事長的話

保瑞自 2007 年成立以來，走的一直是一條需要耐心的路。製藥代工不是一個靠速度取勝的行業，它需要持續積累－技術、法規、客戶信任，以及在每一次整併後讓新舊體系真正融合的能力，也就是說 CDMO 這個行業是永續執行力的最佳印證。

2025 年是我們將過去數年的投資逐步轉化為實際能力的一年。CDMO 平台的跨國佈局趨於完整，台灣、美國、加拿大的製造據點各有明確的技術定位，集團整體的品質管理架構也隨著新廠區的加入日漸強化與統一。這一年，我們的 CDMO 與全球藥品銷售雙引擎商業模式在 CDMO 年度新簽合約總額創下新高及專科用藥在小兒癲癇領域的市占節節上升，顯示保瑞獲得了國際市場的具體認可，也讓我們更清楚看到下一步要投資的方向。

環境目標的設定需要紮實投入，和製藥一樣。我們知道去碳化的進程涉及製造協調與相當的資本投入，因此保瑞這幾年來逐步完成範疇一、二擴及全球各公司的盤查，同時開啟加拿大廠的 SBTi 與範疇三盤查準備；設定可執行的中期里程碑，而不是停留在宣示層次，是我們一貫的環境治理原則。

藥物的可及性則是我們長期關注的核心議題。罕見疾病患者的用藥需求往往因為市場規模小而被主流製藥商忽略。保瑞選擇在這個領域持續投入，不只因為它符合我們的商業策略，也因為我們相信這是一家負責任的製藥公司應該做的事。VIGAFYDE®、Vigadrone、Deflazacort 等藥物的持續供應，以及 Promise of Support® 照護支持計畫，是我們對患者社群的具體承諾。

在人才與組織方面，保瑞作為台灣少數非本地員工占比過半的公司，我們比任何人都相信多元與包容必須是可衡量的日常實踐。截至 2025 年底，保瑞全集團中高階主管的女性占比達 46.14%，顯示女性人才在管理梯隊與關鍵決策中扮演實質角色，而在台灣，我們的性別薪資比已趨近 1:1。持續地、全面地投入職場環境塑造，是保瑞能吸引並留住優秀人才的原因，唯有人才充分，才有能力長期實踐我們的目標。

製藥產業的經營環境持續演變：法規要求提高、技術迭代加速、供應鏈的韌性要求在政經環境變遷下需要提前布局。面對這些變化，我們的回應方式是強化內部治理與風險管理機制，確保各層級的決策有足夠的資訊基礎，並與利害關係人維持即時、透明的溝通。這份 2025 永續報告書，是我們向所有利害關係人的年度報告，也是我們對自己的一次檢視。我感謝所有股東、客戶、供應商、監管機關、社區夥伴，以及每一位保瑞的員工，你們的投入是保瑞向全球前十大 CDMO 前進的動力。

保瑞藥業董事長 盛保熙



四、經營概況

1. 公司業務

保瑞簡介

保瑞成立於 2007 年，是一家領先的全球製藥公司，自成立伊始即秉持「Contributing to Better Health All Over The World」的願景與目標。保瑞以整合 CDMO(委託開發與製造服務)與罕見疾病與專科創新藥物開發與銷售的「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 reliably on time, consistently in full 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。

發展沿革

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」。

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。

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，成功奠定雙引擎成長策略成長基石。



The Bora Way is here!



2. 參加的公協會

公協會 / 職稱

中華民國製藥發展協會 / 會員

中華民國工商協進會 / 青年會員

台灣藥品行銷暨管理協會 / 會員

台灣生物產業發展協會 / 會員

台灣併購與私募股權協會 / 會員

國家生技醫療產業策進會 / 會員

中華民國工商協進會 / 會員

3. 保瑞使命及願景

保瑞堅守高標準的企業價值：「選擇做正確的事，而非容易的事」，致力於提供高品質的藥品與可靠且高效率的製造與服務，守護全球大眾的健康福祉。保瑞藥業將持續秉持「做對的事」的理念，依循聯合國永續發展目標 (SDGs) 的精神，對齊 SDG 3「良好健康與福祉」、SDG 8「尊嚴就業與經濟成長」，以及 SDG 12「責任消費與生產」，持續在促進全球健康福祉、建立負責任的營運模式，以及推動永續產業發展等面向精進與努力，為社會創造長遠價值。

Executing our strategy based on BORA STAR



保瑞的文化價值

「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《HR Asia》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。



Solutions First 對事不對人

To do the right thing 做對的事而非容易的事

Always be proactive 自動自發

Respect everyone 相互尊重

完成每件事
協同合作
透明溝通

誠信行事
主動承擔責任
客戶承諾

預先規劃
持續改善

具同理心
建立歸屬感

4. 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。

保瑞的併購包含策略性併購與補強型併購二途，雙軌並進、加速成長，以搭建 CDMO 一站式製藥平台。經過 2024 年營運規模大幅度地躍進以及 2025 年的事業體整併，保瑞的 CDMO 與全球藥品銷售平台的競爭力獲得國際認可，於 2025 年奪下 Biotech Breakthrough Awards「年度最佳生技公司 (Overall Biotech Company of the Year)」大獎、以及 Outsourced Pharma Leadership Awards「最佳新進或轉型 CDMO 企業」。



WINNER

**Overall Biotech
Company of the Year**

**Bora
Pharmaceuticals**

CDMO(藥品委託開發暨製造服務)

保瑞提供一站式、端到端的完整 CDMO 服務，並且以亞洲與北美二組供應利基回應客戶多元的供應鏈需求：

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、眼藥水等多種製劑服務，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。

大分子藥物 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。

委託開發 (CDO)



委託製造 (CMO)



全球藥品銷售

透過美國明尼蘇達州 Upsher-Smith 公司經營以下二項業務：

1. 罕見疾病與專科藥物：佔約全球藥品銷售營收約 45%；以自研、併購或授權取得獲得專利保護的新劑型罕病新藥，於美國專科用藥通路銷售，如 VIGAFYDE® 口服液、Vigadrone 粉劑、肌肉失養症藥物 Deflazacort 等。

2. 特殊學名藥：佔約全球藥品銷售營收 55%；以自研、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 Dexilant、缺鉀症藥物 Potassium Chloride ER 等。

透過興櫃公司晨暉生技進行以下業務：

台灣市場：營收占比低，主要為代理或授權引進之憂鬱症、帕金森氏症等用藥，同時耕耘發酵製程之保健品原料及自有品牌保健品之品牌事業等。

策略方向

保瑞以「CDMO + 全球藥品銷售」雙引擎策略，過去 20 年來逐步自台灣藥品經銷代理轉型為具備高技術門檻的 CDMO 服務業者與美國專科品牌製藥公司，製藥平台規模日益壯大，目標為成為全球前十大 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

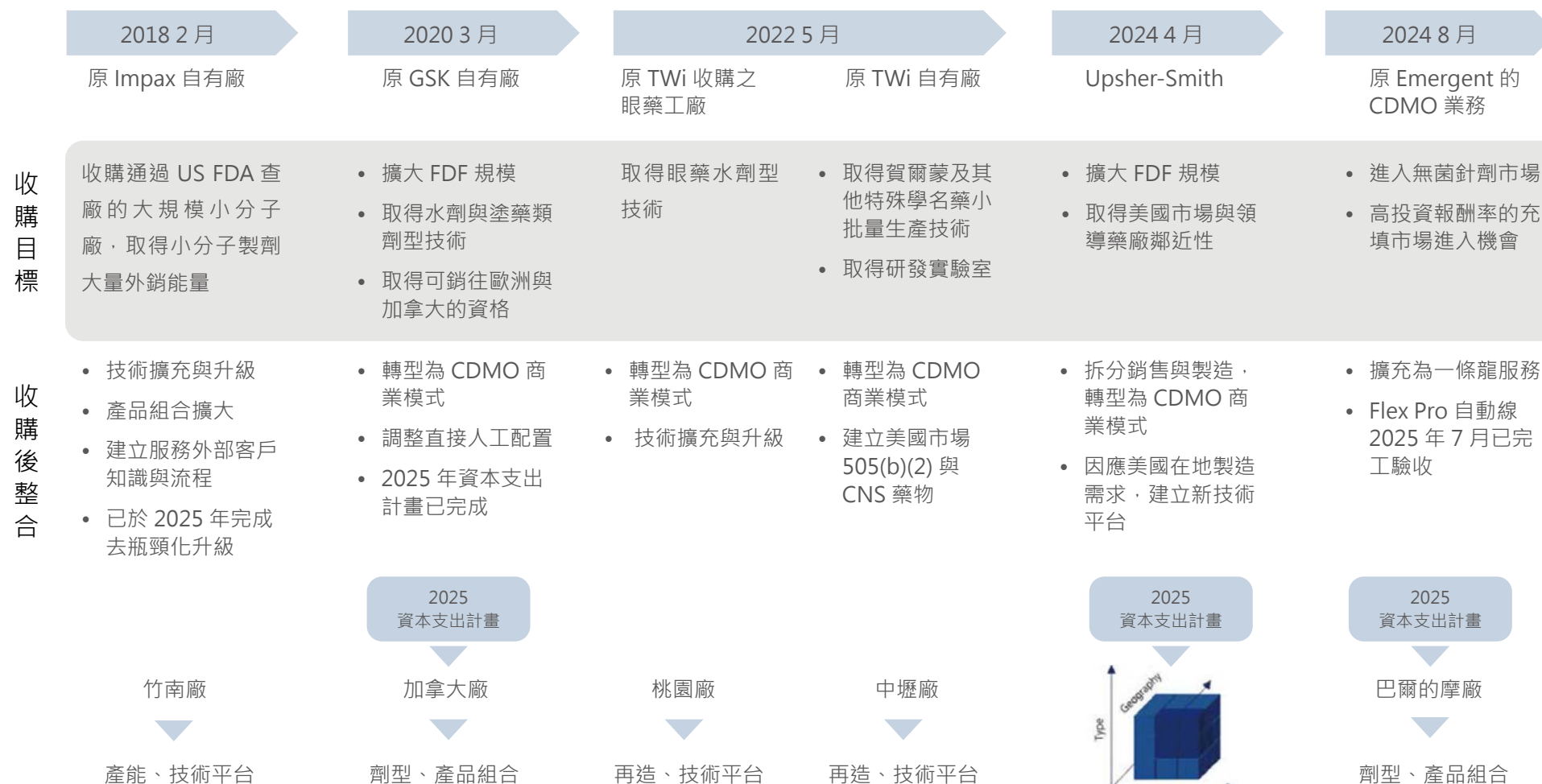
在一站式 CDMO 平台上進一步投資先進技術能力，強化重視客製化服務 (white glove service)，為深度 (scale) 與廣度 (scope) 兼具的 CDMO 品牌

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



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 年起供應美國市場學名藥，致力於維護藥物市場公平競爭，關於本公司子公司 Upsher-Smith 涉及之「學名藥價格相關訴訟」(Generic Pharmaceuticals Pricing Antitrust Litigation)，屬於美國多區域聯合訴訟 (MDL)，主要針對學名藥市場中是否存在價格操縱及反競爭行為之指控。截至 2026 年 4 月，本公司子公司共涉及 22 項藥品之相關訴訟案件。部分案件中雖列名本公司子公司為被告，惟相關訴狀未涉及具體不當行為之指控，整體案件仍處於司法審理及程序推進階段。訴訟進展如下

1. MDL 案件中之代表性測試案件 (第二階段) 已排定於 2026 年 9 月開庭
2. 其他案件則依序進行審前準備或排程至 2028 年後審理
3. 美國各州相關案件多處於暫停 (stay) 或等待 MDL 結果之狀態
4. 加拿大相關訴訟已於 2026 年 2 月由法院裁定駁回對本公司子公司之所有指控

面對上述法律風險，本公司持續採取積極之風險管理與因應措施，包括配合法院相關程序、持續關注案件進展並適時採取必要之法律行動。同時，持續強化內部法規遵循及商業行為管理機制，以確保營運符合公平競爭及相關法規要求，降低潛在風險並維護利害關係人權益。

策略四

結合 AI 協助關鍵核心決策，提升營運與執行的可靠度

保瑞藥業的 AI 策略核心在於提升營運與執行的可靠度，而非追逐高度實驗性的應用。作為橫跨亞洲與北美的一站式 CDMO，以策略性且務實的方式將 AI 導入既有營運流程中，主要是協助累積及整合內部組織隱形知識、提升整體效率，為合作夥伴降低風險及提高可預期的成果。目前，保瑞預計與新創 AI 公司於提升相關領域效率展開初步合作。舉例而言，在製程與實驗開發階段，AI 可用於協助方向確認，透過既有數據分析輔助判斷，縮短試誤時間並提升開發效率。此外，透過 AI 協助文件產製、法規解讀、品質分析與決策支持，保瑞得以將原本分散於各部門的人員經驗與隱性知識加以整合，全面提升作業的一致性與可追溯性。關於資料安全的保護狀態，任何 AI 的導入皆必須建立在資訊安全與資料保護的堅實基礎之上。製藥產業所涉及的客戶機密、製程 know-how 與法規文件，皆屬高度敏感資產，絕不容外流。因此，保瑞將堅守一項基本原則：所有資料與資訊流皆封存於保瑞自有且受控的環境之內，不會流向任何公開或外部模型。

5. 整併策略

保瑞透過策略性併購與補強型併購持續強化全球營運布局與技術能力，由於製藥代工的主要利基先是產能，後是技術，而高度管制的製藥行業若自素地建廠 (green field strategy) 耗時極長，故保瑞以時間換取訂單，多以策略型併購產能取得穩定客戶來源以及既有產能，再投入資本支出優化技術結構與生產效率。同時，在全球銷售業務方面，保瑞透過子公司評估補強型併購機會，例如取得品牌學名藥、取得既有銷售藥物的新劑型機會等，此類併購著眼於在既有核心能力與銷售網絡上增進營收與 EBITDA。

公司廠房資訊

台灣廠區



中壢廠

生產各式口服固體劑型藥物、半固體劑型及口服懸浮液劑，具備高活性質爾蒙等獨立產線，外銷至美國。



竹南廠

製造口服固體劑型之藥品，包含錠劑及膠囊，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，以製造緩釋、控釋、高活性成分及其有關之橋接技術 (bridging technology) 為主，外銷至美國。



桃園廠

為國內少數專精於眼藥水生產之廠房。



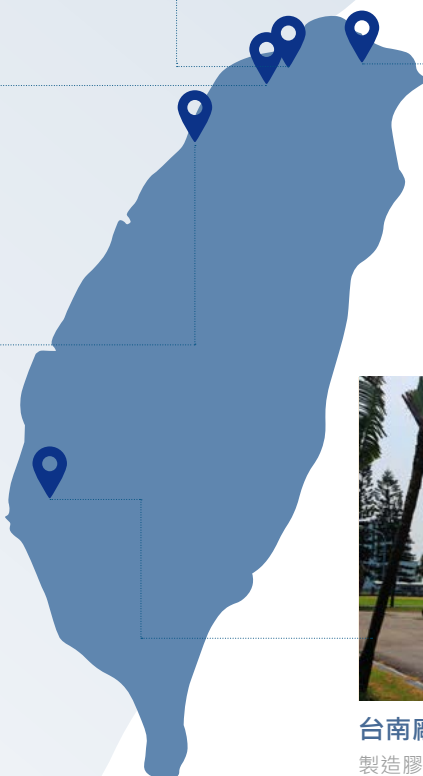
晨暉汐止廠

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。



台南廠

製造膠囊錠狀劑型之代工廠，通過 PIC/S GMP 國際製藥規範標準認證。



公司廠房資訊

海外廠區



美國楓木林廠

為美國首屈一指的口服固體制劑廠，專精於製造錠片與膠囊，亦有粉末與液體制劑；另有包裝線與物流中心。



加拿大廠

專精製造錠片、膠囊、半固形製劑和液劑，包含自有包裝線，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。



美國巴爾的摩廠

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，通過 US FDA 查廠。

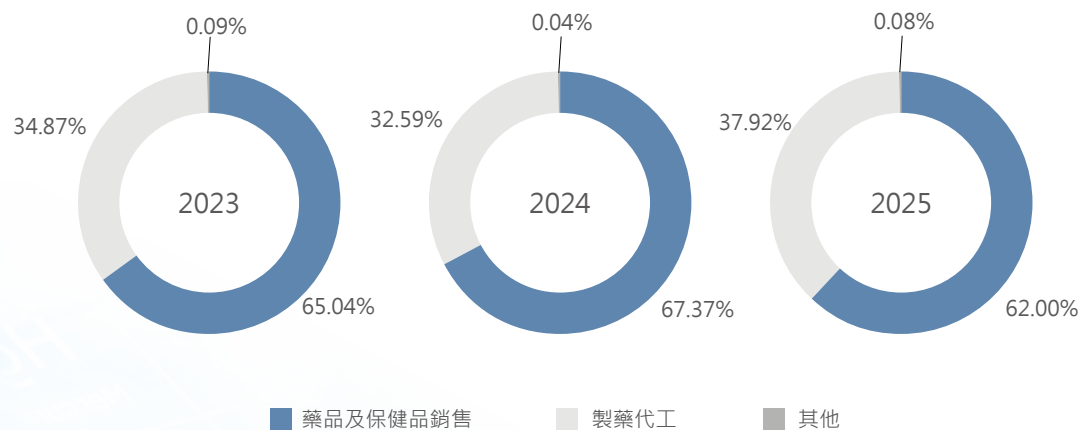
保瑞廠房沿革



6. 經營績效

主要產品

產品金額占比 (%)

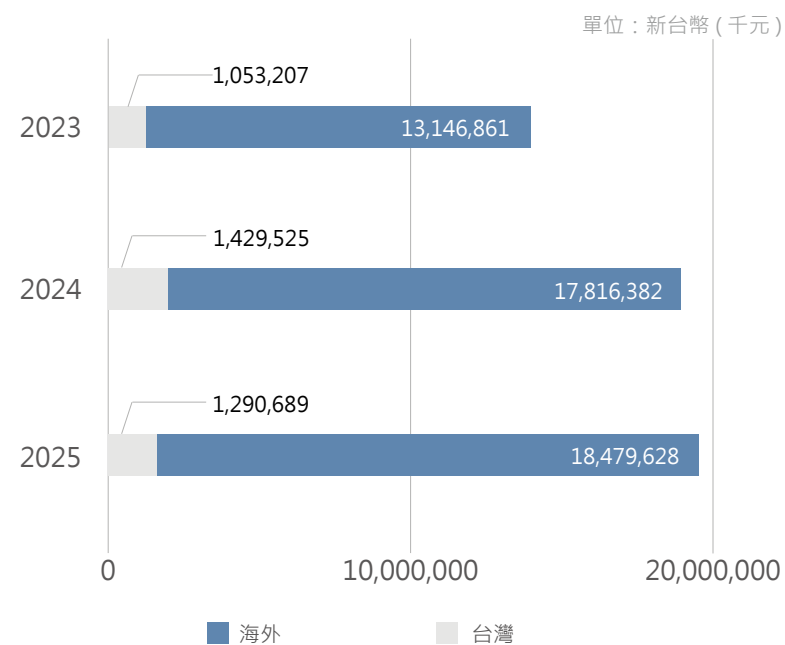


註一：藥品及保健品銷售：銷售自有藥品與代理進口之藥品及保健保養品

註二：製藥代工：藥品製造代工、受託開發藥品之技術服務

註三：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



註一：主要銷售地區為台灣、美國及歐洲等。

營運績效

本集團 2025 年度合併營業收入淨額為新台幣 197.7 億元，較前一年成長 2.72%，合併稅後盈餘達 30.46 億元，稅後基本每股盈餘為 23.90 元。

經濟價值分配情形

單位：新台幣（千元）

組成	說明	2023	2024	2025
直接經濟價值之產生 (A)				
營業收入	營業收入淨額	14,200,068	19,245,907	19,770,317
	利息 / 股利 / 租金	2,846,459	167,937	109,457
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	1,443,939	3,633,167	5,488,382
人事費用	薪資、紅利、獎金、員工福利 (退休金、保險) 等	2,444,173	5,019,278	5,976,585
支付給資金提供者	利息費用、股利支付	790,373	1,712,526	2,140,372
政府往來	租稅 (不含遞延稅款)	1,720	65,131	18,704
社區投資	捐贈、贊助	1,138	18,795	2,006
經濟價值之保留 (A-B)		12,365,184	8,964,947	6,253,725

公司財務狀況

單位：新台幣（千元）

資產總額

2025 年

2023 年 25,052,005
2024 年 45,509,645

44,714,187

權益

2025 年

2023 年 11,765,811
2024 年 14,923,329

17,472,189

稅後淨利

2025 年

2023 年 3,071,921
2024 年 3,953,909

3,046,040

基本每股盈餘

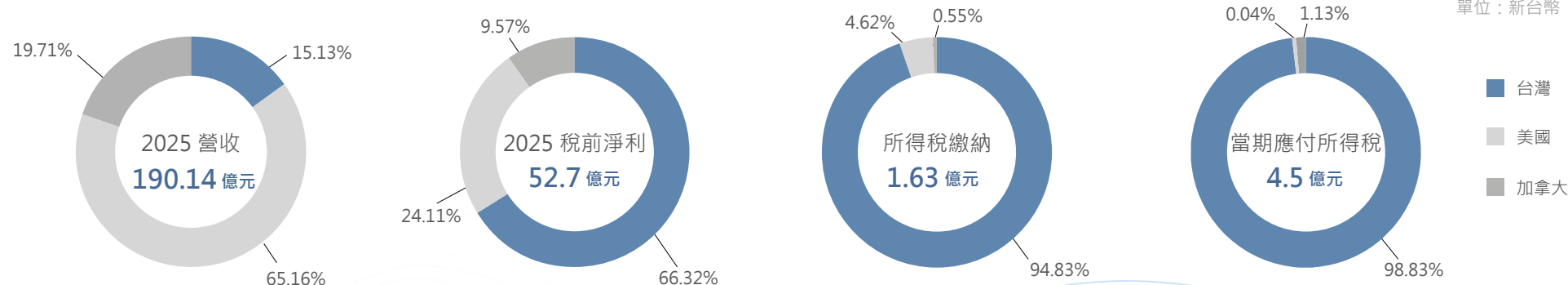
2025 年

2023 年 30.20
2024 年 31.54

23.90

7. 稅務政策

保瑞集團為健全透明的稅務治理及實踐企業永續發展，已制定集團稅務政策，作為支撐集團推動跨國併購、深化雙引擎商業模式並創造長期股東價值的關鍵。此政策於 2026 年 5 月永續發展委員會審議通過。



8. 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台幣 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。



五、亮點績效

公司治理績效

100%

台灣集團員工誠信聲明書簽署率
2025 年新增 197 份，累計簽署 996 份

反賄賂政策

董事會決議通過《保瑞集團反賄賂貪腐
管理政策》，適用全集團

57.1%

董事會共 7 席董事 (含 4 席獨立董事)，董事半數
以上為獨立董事

0 件

2025 年透過舉報機制調查，未有重大貪腐或賄賂違規
事件

TCFD

主動依 TCFD 架構揭露氣候相關財務資訊

全集團風險政策

通過集團風險管理政策與程序，2026
年執行全集團風險調查

責任製造與研發創新績效

Promise of Support[®]

專為罕見疾病團體提供
服務，全面支持病友、
護理人員與醫療保健

0 件

2025 年末發生與不公平貿易或隱私濫用相關之投訴

USD 295,569

2025 年透過 Upsher-Smith 捐贈
罕見疾病藥品價值 (較 2024 年
USD164,095 增加)

3 場

2025 年通過國際主管機關 GMP/DEA 查核
(US FDA、Health Canada、US DEA)

100%

2025 年 Upsher-Smith 業務與行銷部門倫理行銷
訓練完訓率

零回收延續

自 2021 年以來維持零產品回收紀錄

生態永續績效

淨零承諾

集團宣示 2050 年達成淨零排放

10% ESG

2025 年首度將 ESG 績效與副總級以上高階經理人薪酬連結 (KPI 權重 10%)

ISO 14064-1

2021 年起導入並連續三年取得第三方查證

0 件

2025 年無違反職業健康與安全法規之事件或罰款

1,659.84tCO₂e

2025 年全集團減碳績效

25,966 人次

2025 年資訊安全教育訓練人次
(總計 9,375 小時)

幸福職場與社會共榮績效

46.14%

2025 年中高階主管女性占比

實施志工假

2025 年正式啟動集團志工假制度，鼓勵員工投入社會公益

Canada's Safest New Employer

加拿大 Mississauga 廠榮獲
2025 Canada's Safest Employers
「加拿大最安全新雇主獎」

1,130 萬

2025 年集團公益捐助新台幣總金額 (含罕病藥品捐贈、在地糧食援助、弱勢兒童關懷等)

0 件

2025 年無重大職災

87 個家庭

2025 年巴爾的摩廠員工與在地 Hunger Project 合作糧食援助規模 (原目標 20 個家庭，擴大至 87 個)

CHAPTER

永續發展

02

- 2 - 1 永續願景與策略
- 2 - 2 永續管理架構
- 2 - 3 利害關係人鑑別與議合
- 2 - 4 重大主題鑑別



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：



生態永續



責任製造與研發創新



幸福職場與社會共榮



公司治理

3. 保瑞短、中、長期永續目標及 SDGs

保瑞藥業將永續發展視為集團核心營運戰略，致力發揮正面社會與環境影響力。在永續策略擬定與執行過程中，本公司參照聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、全球報告倡議組織 (GRI) 與世界企業永續發展委員會 (WBCSD) 共同發布之《SDG Compass》指引，建立四大永續策略主軸。透過與聯合國永續發展目標 (SDGs) 深度對齊，確保各項行動與國際趨勢接軌，實踐對利害關係人之承諾。

中長期目標進程

保瑞 永續框架	2024 原揭露目標	2025 實績	中長期目標	下一步行動	狀態	SDGs
生態永續	完成集團及合併報表子公司碳盤查及查證	- 依 ISO 14064-1 完成盤查； 2025 年度範疇一及範疇二總計減量 6.16%	建立全集團一致之碳管理機制 2030：範疇一、二減量 30% 2040：範疇一、二減量 42%、範疇三「採購商品與服務」減量 25% 2050：Net-Zero 淨零排放	- 啟動範疇三「採購商品與服務」盤查 - 全面盤查並驗證「採購商品與服務」 - 設定內部碳定價、中期導入集團內部碳費 - 推動碳盤查邊界與財務報表邊界一致化	● 進行中	
	提升能源使用效率	- 竹南廠投入綠色資本支出逾新台幣 2,600 萬元 - 完成中壢廠能源體檢；加拿大廠啟動天然氣鍋爐更新；美國楓木林廠啟動 LED 升級	持續提升全集團能源效率	推動各廠能源效率改善及綠色資本支出 (Green CapEx)	● 進行中	 
	母公司及部分子公司取得 ISO 14001、ISO 50001	台北總部及台南廠完成 ISO 14001、ISO 50001 認證	擴大國際環境及能源管理系統導入範圍	擴大 ISO 50001 能源管理系統導入至竹南、桃園、中壢廠區	↑ 提前推動	  

中長期目標進度

保瑞 永續框架	2024 原揭露目標	2025 實績	中長期目標	下一步行動	狀態	SDGs
公司治理	提升公司治理評鑑成績	公司治理評鑑提升至 6-20% 級距	納入 S&P 全球永續年鑑 Sustainability Yearbook (2027-2029)	持續推動納入 S&P 全球永續年鑑	● 進行中	 
	制定集團反貪腐及反賄賂政策 (參照 UNCAC)	董事會通過《保瑞集團反賄賂貪腐管理政策》	逐步推動全集團主要據點導入並通過 ISO 37001 反賄賂管理系統驗證，維持零重大貪腐事件	美國據點優先導入 ISO 37001 反賄賂管理系統	✓ 已達成	
	建置風險管理	董事會通過《風險管理政策與程序》	建立全集團整合性企業風險管理 (ERM) 機制，定期執行風險鑑別與監控	推動全集團風險評估	▲ 提前推動	
	—	ESG 績效納入副總級以上高階經理人薪酬，KPI 權重 10%	建立 ESG 績效管理機制	定期檢視及優化 ESG 績效指標與薪酬制度	✓ 已達成	 

中長期目標進度

保瑞 永續框架	2024 原揭露目標	2025 實績	中長期目標	下一步行動	狀態	SDGs
責任製造與 研發創新	確保產品包裝符合 最新法規	- 達成產品包裝法規符合 - 連續三年零產品回收 (2023-2025)	維持產品包裝法規 100% 符合率與零產品回收紀錄	將產品法規提升為集團量化績效指標	● 進行中	  
	—	—	整合全集團品質文件及資料蒐集	- 導入 Veeva 及 SuccessFactors 系統： 2026 第二季：北美廠系統上線 2026 年底台灣廠全面導入	★ NEW	 
	—	—	企業級實驗室資訊一致化	全集團部署 LIMS-LabWare	★ NEW	 
	—	—	強化全球分銷透明度	持續優化 EPCIS 系統串接	★ NEW	 
幸福職場與 社會共榮	每年新人留任率 +1%	—	長期目標 85% / 95%	新人留任率年提升 1% 關鍵人才留任率年提升 0.5%	● 進行中	  

二、永續管理架構

1. 永續組織架構

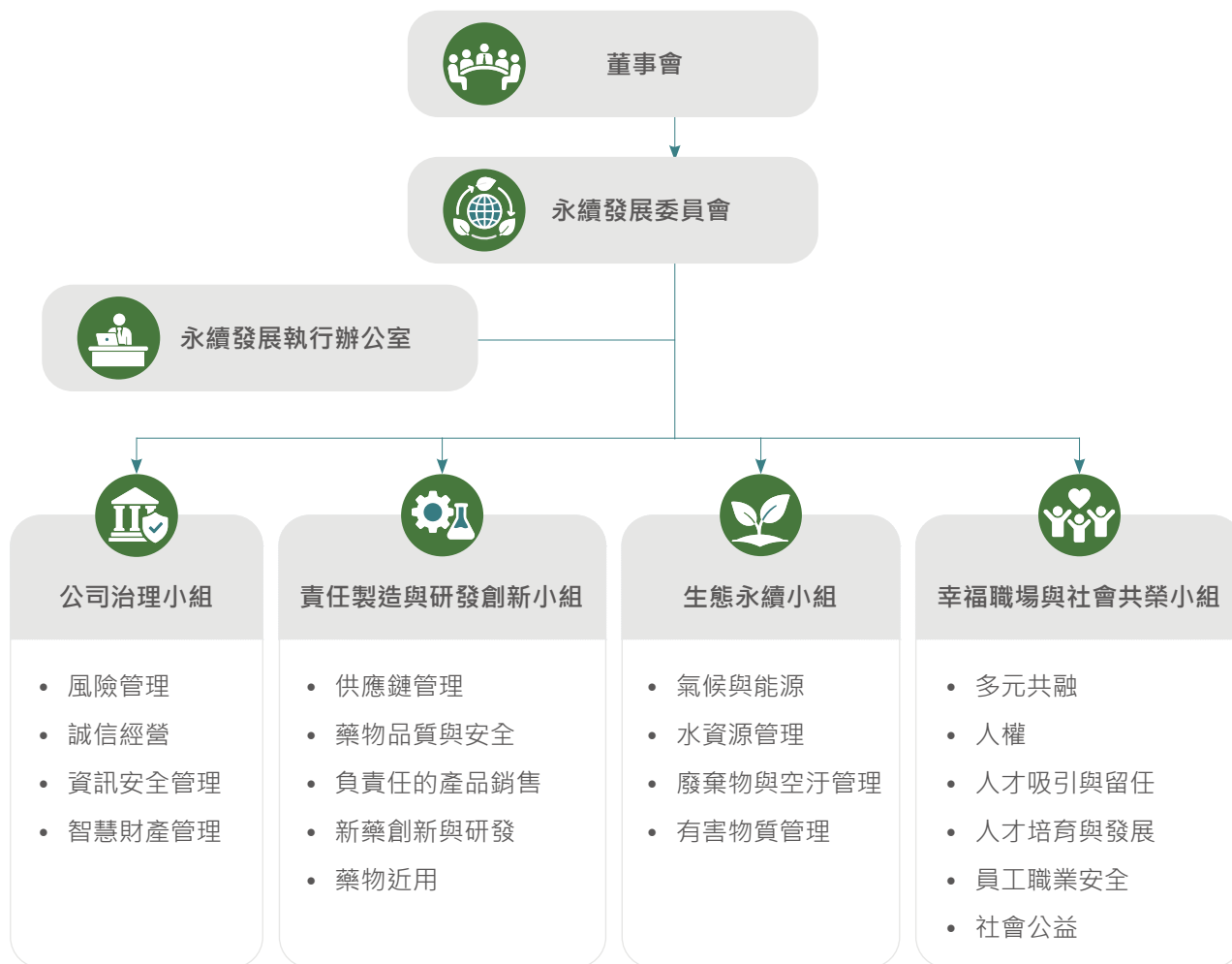
為深化永續發展願景、履行企業社會責任並強化管理層治理，保瑞藥業於 2022 年經董事會決議，成立永續發展委員會，負責制定永續目標策略及管理方針，並規劃具體推動計畫。該委員會負責蒐集永續發展及 ESG 範疇的年度目標與執行情況資料，並持續追蹤、檢視和修訂推動成效，確保計畫的有效性與持續改善。目前共有四名委員，其中半數為獨立董事。委員會由董事長盛保熙擔任主任委員，成員包括獨立董事李亦秦、獨立董事林瑞益及永續部門主管陳荻雅。

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，並每月 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。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。



三、利害關係人鑑別與議合

1. 利害關係人溝通

保瑞公司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，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。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	關注議題	對應重大議題	溝通管道及頻率		溝通成果
 員工	- 職業安全 - 薪酬福利 - 職涯發展 - 工作環境 - 企業文化	- 職業安全衛生 - 人才培育與發展 - 人才吸引與留任 - 人權 - 多元共融	- 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)	- 績效面談會議 (每年) - 安全衛生教育訓練 (每年) - 職工福利委員會 (每季) - 員工教育訓練 (不定期) - 員工意見箱 / 申訴信箱 (即時)	4 場員工大會宣達重大政策與營運目標 4 場勞資會議 - 員工健檢覆蓋率 100% - 保瑞家庭日 1,296 人參與 - 內部月度員工通訊 12 期刊 - 申訴平台
 投資人	- 公司治理 - 營運績效 - 資訊透明 - 資安風險	- 法遵與誠信經營 - 資訊安全管理 - 智慧財產管理	- 股東常會 (每年) - 法人說明會 (每季) - 投資人座談會 (不定期) - 公佈財務報告 (每季) - 公布營收資訊 (每月) - 公開資訊觀測站重大訊息揭露 (不定期) - 發言人及代理發言人制度 (即時)		- 召開 1 次股東會 - 每季至少 2 次法說會 - 召開 16 場投資人會議 - 重大訊息揭露 111 則

利害關係人	關注議題	對應重大議題	溝通管道及頻率	溝通成果
 客戶	- 藥物品質 - 安全性 - 產品責任 - 供應穩定	- 藥物品質與安全管理 - 負責任的產品銷售 - 資訊安全管理 - 供應鏈管理	- 客戶稽核 - 公司網站 - 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 (研討會、產品說明會) (不定期)	- CDMO 業務 40 場全球客戶實地查廠 - 全球銷售業務 278 件處方藥產品客訴及 623 件消費性產品客訴並完成處理 1,042 件不良事件通報，提交 663 件 15 天警示報告 (15-day reports) 與 251 件非 15 天警示報告，並分別維持 99.55% 及 98.01% 的準時合規率。
 供應商	- 供應鏈合作 - 產品品質 - 法規遵循 - 環境管理	- 供應鏈管理 - 有害物質管理 - 法遵與誠信經營 - 人權	- 依 SOP 進行供應商管理 - PIC/S 法規供應商稽核 (每年至少一次) - 供應商評鑑 (依風險評估)	- 完成 2025 年供應商評估 - 供應商進行 ESG 管理評估 - 明確制定供應鏈行為準則
 社區	- 社會公益 - 教育支持 - 社區關係	- 社會公益 - 水資源管理 - 廢棄物與空汙管理 - 氣候與能源	- 社區服務活動 (每年至少一次) - 公益活動 (每年至少一場) - 公司網站 (即時) - 社群媒體平台 (即時)	- 捐贈血液基金會 - 支持偏鄉教育 - 捐助兒童團體 - 心理健康 Podcast 系列 - 員工自發與公司等比捐獻花蓮賑災 100 萬元
 政府與主管機關	- 法規遵循 - 產品安全、藥品管理	- 法遵與誠信經營 - 藥物品質與安全管理 - 有害物質管理	- 法規遵循會議 (依需求) - 政策說明會 (依需求) - 公文往來 (依需求) - 官方稽查 (依政府安排) - 公開資訊觀測站 (即時)	- 參與政府相關會議了解政策 - 配合主管機關查核 - 公開揭露重大訊息確保透明

四、重大主題鑑別

1. 重大主題鑑別流程

1

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。



2

鑑別實際及潛在衝擊

本年度重大主題鑑別共納入 18 項永續議題，涵蓋公司治理、責任製造與研發創新、生態永續，以及幸福職場與社會共榮等四大面向，結合 GRI 準則，識別相關利害關係人進行鑑別。為確保完整性及多元視角，其一透過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 14 人填寫。受訪者根據製藥產業實務經驗與對各議題的認知，評估永續議題之內部及外部衝擊程度。



3

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。



4

排定最顯著衝擊的報導優先順序

依據重大性矩陣分析結果，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，辨識出同時對公司營運及經濟、環境與社會具有高度衝擊的關鍵議題，確立 2025 年重大性矩陣右上象限之議題包括：「資訊安全管理」、「負責任的產品銷售」、「藥物品質與安全管理」、「氣候與能源」、「人才吸引與留任」及「人權」。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。



2. 議題清單

公司治理

- ★ A 資訊安全管理
- B 智慧財產管理
- ★ C 法遵與誠信經營

責任製造與研發創新

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

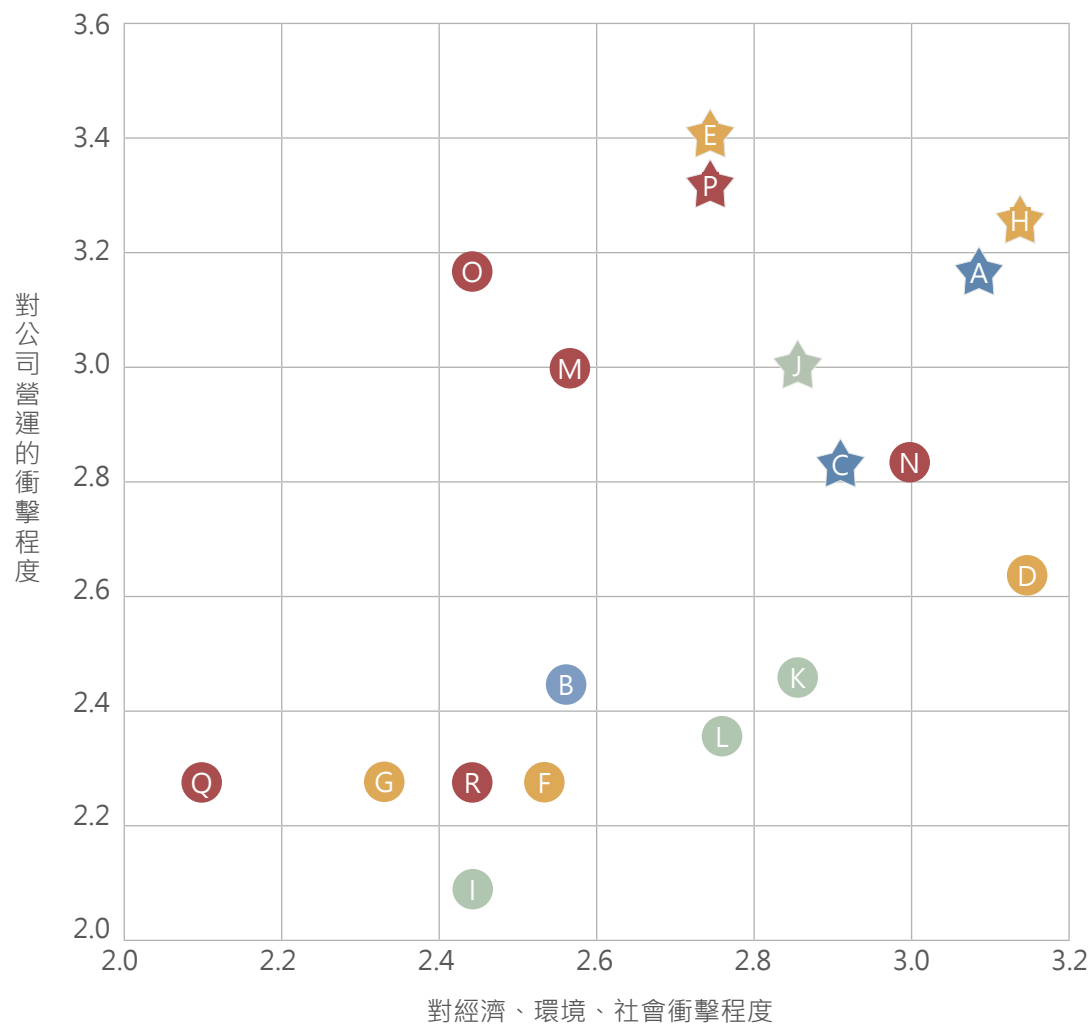
生態永續

- I 水資源管理
- ★ J 有害物質管理
- K 氣候與能源
- L 廢棄物與空汙管理

幸福職場與社會共榮

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

3. 重大主題矩陣圖



註：星形為 2025 年重大主題

重大主題	GRI & SASB 指標	營運重大性 (對保瑞的意義)	顯著性衝擊	價值鏈衝擊邊界	政策或管理行動	揭露章節
 資訊安全管理	GRI 418 客戶隱私； SASB：資料安全與 隱私保護	涉及客戶委託製造相關技術資料與商業資訊，為維持客戶信任與合作關係之關鍵基礎	資訊外洩可能影響客戶信任、商業機密及公司聲譽	自身營運及供應鏈下游	建立資訊安全政策、導入資安管理制度、資安事件通報與應變流程 (Incident Response)、定期風險評估與內外部稽核、員工資安訓練	公司治理 / 資訊安全與風險管理
 負責任的產品銷售	GRI 417 行銷與標示；SASB：產品安全與負責任行銷	確保產品流通與銷售過程符合相關法規與市場規範，維持品牌與客戶之信任	不當銷售行為可能導致法規風險與市場信任下降	供應鏈下游	建立產品銷售與市場管理規範，強化法規遵循與內部控管機制	產品責任 / 商業道德
 藥物品質與安全管理	GRI 416 顧客健康與安全；SASB：藥品品質與安全	作為 CDMO 製造商，確保產品品質穩定並符合 FDA、GMP 等法規要求為核心營運能力，提升產品品質與安全性，並直接影響客戶合作與市場競爭力	若未符合 FDA、GMP 等國際標準，可能引發產品召回、法規處罰、客戶流失及品牌信譽受損，甚至面臨法律訴訟風險	自身營運及供應鏈下游	建立 GMP 品質管理系統、品質稽核與持續改善機制	產品品質與安全

重大主題	GRI & SASB 指標	營運重大性 (對保瑞的意義)	顯著性衝擊	價值鏈衝擊邊界	政策或管理行動	揭露章節
 氣候與能源管理	GRI 302 能源、GRI 305 排放；SASB：能源管理與溫室氣體排放	製造過程能源使用為主要營運成本來源之一，亦影響碳排放與法規遵循	能源使用與溫室氣體排放可能帶來環境衝擊及潛在碳成本壓力	自身營運及上游	推動能源管理制度、節能措施及溫室氣體盤查與減量行動	環境管理 / 氣候與能源
 人才吸引與留任	GRI 401 勞雇關係、GRI 404 訓練與教育；SASB：人力資本管理	穩定且具專業能力的人才為製造品質與營運效率之關鍵基礎	人才流動可能影響生產穩定性與組織發展	自身營運	建立人才培育與發展制度、導入 Bora Culture 進行跨國文化整合、推動員工敬業度調查與回饋機制、連結績效管理與人才發展計畫	人才與組織發展
 人權	GRI 406 不歧視、GRI 408 童工、GRI 409 強迫勞動；SASB：供應鏈管理與人權	確保營運及供應鏈符合基本人權原則，降低營運與聲譽風險	人權議題可能影響企業形象與供應鏈穩定性	自身營運及上游	制定人權政策、推動人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence)、建立供應商管理機制與申訴管道	人權與供應鏈管理

CHAPTER

公司治理

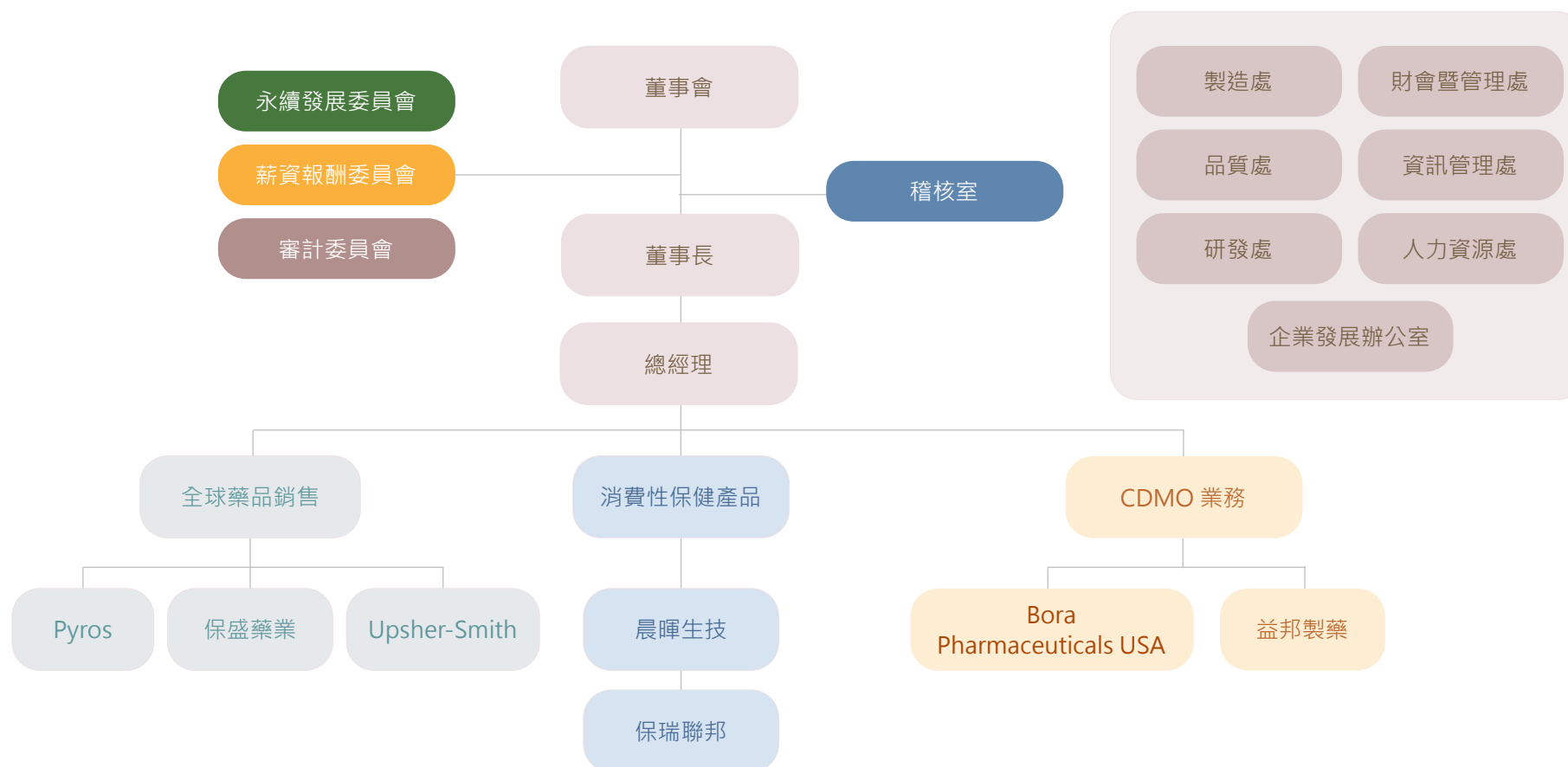
03

- 3 - 1 公司治理架構
- 3 - 2 風險管理
- 3 - 3 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



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，2025 年共召開 10 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一職，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。

獨立董事

依《臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》規定，上市公司獨立董事人數不得少於 3 人，且不得少於董事席次之五分之一。保瑞藥業基於強化公司治理、深化外部監督之永續治理理念，主動超越法規最低標準，設置 4 席獨立董事（占董事席次 57.1%），較法規要求（3 席、20%）多出 1 席，展現公司對治理獨立性之高度重視。

2025 年度各獨立董事之董事會出席情形雖因個別委員之職務與時程因素略有差異，惟在獨立董事席次已顯著優於法規之前提下，整體董事會監督功能運作穩健，各項重大決議均於法定出席門檻下完成審議，並無影響董事會職能發揮之虞。公司將持續透過會議議程預先協調、視訊出席機制及事前資料充分提供等作為，支持各位獨立董事有效履職。



[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

本公司審計委員會於 106 年依證券交易法設置，成員共計 4 人且皆為獨立董事，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，審計委員會之主要職權事項如下：

審計委員會職權

- 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。

本屆委員任期：2023 年 6 月 6 日至 2026 年 6 月 5 日，2025 年已開會 10 次，會議召開運作決議情形如下：

2025 年 審計委員會出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
召集人	賴銘榮	9	90% ^註
委員	林瑞益	6	60% ^註
委員	李亦秦	10	100%
委員	林欣頤	10	100%

註：未親自出席之委員，皆依規定出具委託書，委由其他委員代理行使職權。

薪酬報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員共計 3 人，皆為獨立董事，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：

薪資報酬委員會職權

- 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。

本屆委員任期：2023 年 6 月 6 日至 2026 年 6 月 5 日，2025 年已開會 4 次，會議召開運作決議情形如下：

2025 年 薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
召集人	賴銘榮	4	100%
委員	林瑞益	2	50% ^註
委員	李亦秦	4	100%

註：未親自出席之委員，皆依規定出具委託書，委由其他委員代理行使職權。

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。

為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）。2025 年度高階經理人薪酬指標核定如下：

高階經理人薪酬與 ESG 績效連結

高階經理人薪酬與 ESG 績效連結

KPI 項目

財務策略績效目標 (90%)

1. 年度營收目標
2. 年度獲利目標 (EPS)

ESG 績效目標 (10%)

1. 完成所有據點溫室氣體盤查教育訓練並登錄資訊於盤查系統
2. 完成母公司員工敬業度調查
3. 完成風險管理政策

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，現有 4 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、獨立董事林瑞益及永續部門主管陳荻雅。

永續發展委員會職權包含：

永續發展委員會職權

- 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。
- 處理風險管控相關議題，並監督整體運作之執行與協調。
- 其他經董事會決議與 ESG 永續發展相關事項。

本屆委員任期：2023 年 6 月 6 日至 2026 年 6 月 5 日，2025 年已開會 2 次，會議召開運作決議情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	出席率
召集人	盛保熙	1	50% ^註
委員	李亦秦	2	100%
委員	林瑞益	1	50% ^註
委員	陳荻雅	1	100%

註：陳荻雅委員於 2025 年 11 月 13 日董事會決議通過後，正式加入永續發展委員會，2025 年僅參加 11 月份的永續發展委員會

註：未親自出席之委員，皆依規定出具委託書，委由其他委員代理行使職權。

董事薪酬政策

本公司建立績效導向且具透明度的董事薪資體系，旨在將董事會領導力與公司長期永續價值緊密連結。酬金結構由「固定報酬」與「績效酬勞」構成，遵循《公司章程》及《董事報酬及酬勞分配辦法》，並受薪資報酬委員會獨立審議，發放前亦經薪資報酬委員會及董事會決議通過。

- **競爭力與當責性**：固定報酬參考同業水平及個人對經營績效之貢獻價值，確保薪酬具市場競爭力；董事酬勞則由年度盈餘中提撥不高於 5%。
- **薪酬連動永續**：本公司已設置永續發展委員會，定期將永續議題納入董事會的會議議程與決策考量；於永續發展委員會成員中，董事長兼總經理之 10% 績效指標已納入永續相關面向。
- **風險管理**：酬金發放流程參考風險管控機制，確保盈餘分配不引導董事追求短期高風險行為。

董事會遴選

保瑞藥業設有 7 名董事 (包括 4 名獨立董事)，任期 3 年。董事遴選以專業、多元為基本原則，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。

董事會多元及專業性

保瑞藥業設有 7 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 6 位為男性，1 位為女性，女性董事占比為 14.3%。

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以下連結：



[多元董事會背景](#)

董事會評鑑

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。

2025 年董事會績效評估結果如下：

自我評估

評估期間	2025/01/01 至 2025/12/31
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	2025 年董事會及各功能性委員會之運作績效自評結果，皆顯示治理機制運作完善且穩健。其中，董事會整體平均分數為 4.98 分 (滿分 5 分)，優於 2024 年之 4.95 分；審計委員會平均分數 4.90 分，維持與 2024 年相當之水準。此外，個別董事及薪酬委員會於 2024 及 2025 年之自評結果，各衡量項目滿意度皆達 100%。 在永續發展委員會方面，2025 年自評平均分數為 4.63 分，較 2024 年之 4.32 分穩定成長。為持續提升該委員會之運作效能，未來經營團隊將加強與委員溝通各項永續政策與規劃，並著手建置永續相關內控制度與績效評估機制。

外部評估

評估期間	2025/01/01 至 2025/12/31
評估範圍	董事會及轄下之審計委員會、薪資報酬委員會與永續發展委員會之運作情形
評估內容	評估結果顯示本公司治理結構健全且運作完善。在董事會問卷評估方面，五大構面分數介於 4.90 至 5.00 分之間。其中「董事會運作效能」、「內部控制及風險管理」及「董事會參與企業社會責任程度」皆取得 5.00 滿分。在功能性委員會評估方面，各構面分數亦達 4.90 至 5.00 分，顯示各委員會充分發揮監督職責。 為持續精進公司治理與永續發展架構，外部評估報告提出四項未來優化方向。包含建議於下屆董事會改選前規劃增加女性董事席次，朝三分之一比例目標邁進；及早為明年即將屆滿三屆任期之三位獨立董事進行接續安排，以維持董事會獨立性；規劃設置由獨立董事擔任召集人且過半數由獨立董事組成之提名委員會；並建議評估於永續發展委員會下設置永續長一職，以統籌推動公司之永續發展策略。

董事進修情形

為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。2025 年，全體董事皆依據法規要求完成進修，累計受訓時數 48 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
董事	盛保熙	ESG 投資與企業社會責任	3
董事	沈尚弘	綠能數位化：AI 與大數據在能源優化的創新應用與商機	3
董事	陳冠百	從核心能力出發的永續策略：企業如何用 ESG 打造長期韌性與競爭優勢	3
獨立董事	李亦素	循環經濟效益與永續金融商機	3
獨立董事	林瑞益	從核心能力出發的永續策略：企業如何用 ESG 打造長期韌性與競爭優勢	3
獨立董事	林欣頤	「漂綠」(greenwashing) 與不實永續報告書的法律責任分析	6



二、風險管理

保瑞藥業深知完善的風險管理是企業永續經營的核心。我們不僅建立標準化管理流程，更將風險管理納入戰略決策，以強化在國際醫藥市場中的韌性與競爭力。

1. 風險管理政策

保瑞藥業於 2025 年由董事會通過《[風險管理政策與程序](#)》，採行由上而下的治理模式，參酌 COSO ERM、ISO 31000、ICH Q9 及「上市上櫃公司風險管理實務守則」等規範，將風險意識深化至日常決策與各營運單位：

董事會

為風險管理最高治理單位，以遵循法令，推動並落實集團整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。

永續發展委員會

為董事會下設置之功能性委員會，負責處理風險管控相關議題以及監督整體執行與協調之運作。

風險管理小組

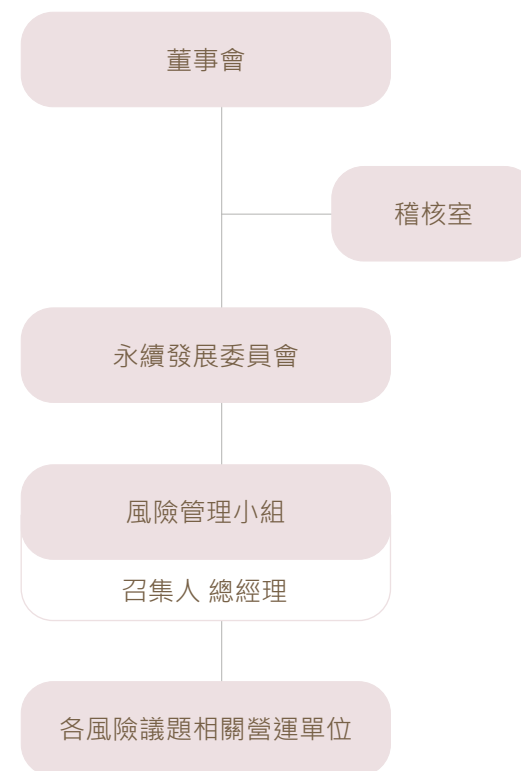
由總經理擔任召集人或由總經理指派代表，每年定期召開風險管理小組會議，負責規劃、執行與監督風險管理相關事務。

稽核室

職司內部稽核，並定期向永續發展委員會及董事會報告稽核執行成果。

各風險類別管理權責單位

各風險類別之主責單位，負責管理該風險類別之各項風險。



2. 風險鑑別

保瑞藥業針對內外部環境的快速變遷，落實「辨識、分析、評量、回應、監督與審查」之標準化程序。透過定期的監督審查與動態管理機制，主動優化資源配置以降低潛在衝擊。

為進一步強化企業韌性並接軌國際永續趨勢，保瑞藥業預計於 2026 年全面啟動「全集團風險辨識與評估」專案。此專案將跨越海內外所有營運據點，深入盤點潛在的營運弱點與外部威脅，並將氣候變遷、國內外永續法規要求等新興議題納入量化分析。評估結果不僅將作為集團未來三至五年的資源配置依據，亦將成為我們落實永續發展目標 (SDGs) 與優化永續報告書揭露品質的重要基石。

3. 風險辨識與因應措施

針對核心營運與永續議題，保瑞藥業將已辨認之風險歸納為「策略、營運、財務、資訊、法遵、誠信及新興風險」七大類別，並採取積極之因應與控制措施。

在風險辨識流程上，首先由各權責單位依其業務職掌，定期盤點潛在風險事件及外部趨勢觀察進行初步辨識；其次，依據風險發生可能性與衝擊程度進行評估與分級，以鑑別重大風險項目；最後，由相關單位擬定因應與控制措施，並納入日常營運管理與內部控制制度中持續追蹤與滾動檢討。

風險分類	具體風險項目	風險衝擊說明	因應與控制措施
資訊風險	網路資訊安全	數位轉型下，駭客攻擊可能導致機密與客戶資料外洩、網路癱瘓，進而中斷營運、造成財務與聲譽損失。	1. 導入進階端點防護 (EDR/MDR) 與異常偵測機制。 2. 定期辦理社交工程演練與系統備援 / 復原演練，確保營運持續性 (BCP)。 3. 強化供應鏈合作夥伴的資安審核，確保整體供應鏈安全。 4. 落實全集團資安教育訓練，提升防護意識。
營運風險	產品責任與安全	監管機關法規更新可能導致製造流程需調整，若未及時應對可能影響產品品質、市場信任度甚至面臨產品回收。	1. 建立法規變更的即時監控機制。 2. 推動內部品質管理系統 (QMS) 數位化，提升靈活性。 3. 透過藥品年度品質回顧 (APR) 與風險管理制度進行預防。

風險分類	具體風險項目	風險衝擊說明	因應與控制措施
營運風險	製程安全	藥品製造過程中若溫濕度控制異常或發生工安意外，將影響產品品質並危及員工安全。	1. 引入智慧環控系統，即時監測並自動調節環境參數。 2. 建立應急預案，定期實施職安衛演練。
策略風險	供應鏈中斷	地緣政治與關稅政策波動，可能導致原材料短缺或價格波動，影響盈利能力。	1. 建立多元化供應商體系，降低單一來源依賴。 2. 建立彈性的生產與分銷網絡。 3. 與關鍵供應商建立戰略合作關係，共同應對市場波動。
法遵風險	法規遵循與防範內線交易	醫藥產業受藥事法與 PIC/S GMP 等規範嚴格監管，若藥品製程、品質或查驗登記未符合法規，恐遭裁罰、勒令停產或撤銷藥證；此外，身為上市櫃公司，若內部人違反證券交易法涉及內線交易，將面臨刑事與行政責任，並重創商譽與投資人信任。	1. 設立專責法規遵循部門，導入合規管理系統。 2. 定期對員工與內部人進行法規及「防範內線交易」宣導培訓。 3. 確保各部門作業流程合法合規。
誠信風險	商業道德與貪腐	員工或供應商若涉及賄賂、貪腐或利益衝突，將嚴重損害企業商譽並面臨法律制裁。	1. 嚴格制定並落實《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《行為準則》與《反貪腐與反賄賂政策》。 2. 依據《檢舉暨申訴制度管理辦法》建置 Speak Up 檢舉專區，提供內外部利害關係人暢通之舉報管道，並嚴格落實保密及吹哨者非報復保護機制。 3. 每年對全體員工及商業夥伴實施誠信與反貪腐教育訓練。

風險分類	具體風險項目	風險衝擊說明	因應與控制措施
財務風險	流動性與匯率波動	全球經濟波動與跨國併購資金需求，可能導致匯兌損失或資金調度壓力。	1. 制定嚴謹的資金避險政策與外匯避險操作。 2. 隨時監控現金流與資金水位，確保充裕的流動性以支撐營運。
新興風險	極端氣候與能源	極端天氣可能威脅實體廠房安全，淨零碳排趨勢將增加碳定價與轉型成本。	1. 依循 TCFD 架構辨識氣候財務風險與機會。 2. 推廣綠色製造技術，設定短中長期減碳目標 (如加拿大廠擬導入 SBTi)。
新興風險	國內外永續法規與客戶要求加嚴	隨著各國主管機關對永續資訊揭露要求日益嚴格，且國際醫藥客戶紛紛將 ESG 績效與減碳承諾納入供應商評估指標。若未能符合永續規範，恐面臨流失國際訂單、削弱市場競爭力及合規成本增加之風險。	1. 密切追蹤主管機關法規動態 (如 IFRS S1/S2)，確保永續資訊揭露合規。 2. 積極回應國際客戶之永續評估問卷與減碳倡議要求，深化永續供應鏈夥伴關係。 3. 持續優化溫室氣體盤查與管理機制，並以具體行動回應利害關係人對永續績效之期待。

三、誠信經營

1. 誠信經營組織及規章

保瑞藥業將誠信經營視為企業永續發展之核心基石。我們制定完善的[《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》](#)，建構由上而下的誠信文化。為強化公司治理機制與推動效能，董事會於 2025 年 8 月 8 日正式指派康鳳成資深經理擔任公司治理主管，統籌集團治理業務，並將誠信經營專責單位納入其職權範圍。專責單位負責定期辨識與評估誠信風險，並已於 2025 年 11 月 13 日向董事會完整呈報當年度誠信政策的宣導與執行成效。我們亦持續追蹤國內外法規之更迭，確保內部規範與國際最佳實務及法規脈動緊密接軌，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。公司制定中英雙語版的[《保瑞集團行為準則》](#)，並公告於公司內外部網站供全體同仁與利害關係人隨時查閱。截至 2025 年底，累計已簽署誠信聲明書 996 份，今年度本集團台灣各公司新加入同仁亦宣導並簽署聲明書共計 197 份，集團內台灣簽署率已達到 100%。

3. 吹哨者制度

為因應全球營運版圖擴張及各國反貪腐與反賄賂法規要求之差異，保瑞藥業展現最高治理決心，修訂全集團統一適用之[《檢舉暨申訴制度管理辦法》](#)。我們致力樹立集團高度廉潔誠信的自律經營文化，並規劃依據各海外營運據點之當地法規，逐步推動合規之細部執行作業。

為確保[《保瑞集團行為準則》](#)及[《誠信經營守則》](#)有效落實，我們於內部規範中嚴格奉行「不報復原則」，絕對保障檢舉人免於遭受解僱、降調等任何形式之不利處分。為進一步強化通報機制的普及性與安全性，保瑞於 2025 年 10 月 14 日於官網正式上線「集團統一檢舉受理機制 (Speak Up 檢舉系統)」，該系統全面囊括母公司及所有子公司，提供具備絕對匿名保護的跨國申訴管道，並設立專責人員與標準化作業流程，統籌後續的獨立查核、處置與結果回饋事宜。

2. 落實防範內線交易之情形

保瑞藥業依循相關法規持續強化內控機制，明文規範內部人 (包含董事及高階經理人) 於獲悉重大財務或業務資訊後的「禁止交易期間 (Blackout Period)」，我們整合證券交易所的宣導資源於內部知識庫，確保資訊取得的即時性。

針對防範內線交易，保瑞為母公司及台灣子公司同仁舉辦「防範內線交易宣導」及「證交法第 157-1 條內線交易與重大消息評測」專案課程，運用情境式測驗強化實務應用能力。為持續貫徹本公司誠信正直的核心價值，以持續宣導誠信經營、防範內線交易及保密重要性外，今年度集團內台灣新進同仁則於閱讀後至直接系統填報回覆總計人數為 183 人 (合計約 3,660 分鐘)，以達持續宣導之效。

截至 2025 年底，公司所有檢舉管道共接獲 7 件申訴案，案件類型皆屬員工權益與職場安全相關範疇，均已由專責單位依法立案、積極調查並妥善提供協助與處置，案件結案率達 100%。除上述案件外，全年度並未接獲任何涉嫌不誠信、貪腐、不道德或疑似違反內線交易之舉報案件，展現保瑞對守法與道德風險的嚴密控管及通報管道的暢通透明。

4. 反貪腐

保瑞藥業將誠信視為企業營運的最高指導原則，對於任何形式的貪腐、賄賂、勒索、挪用公款及利益輸送抱持「零容忍 (Zero Tolerance)」態度。為落實此承諾，我們制定嚴格且涵蓋全集團與子公司的[《反貪腐與反賄賂政策》](#)，本政策參酌《聯合國全球盟約》(UNGC) 第十項原則、OECD 企業治理指引及美國《海外反腐敗法》(FCPA) 等國際標準編製，並經董事會核定，確保公司治理與國際防貪腐趨勢緊密接軌。

為全面杜絕貪腐風險，《反貪腐與反賄賂政策》針對營運過程中的高風險情境訂定明確的行為準則，包含：

禁止疏通費

嚴禁員工為加速或促使政府機關執行例行性行政作業，而提供任何形式的疏通費或便民費。

禮品與款待規範

員工收受或提供之交際費、禮品及款待，必須符合一般商業慣例與當地法令，嚴禁藉此進行不當利益輸送或影響商業決策。

政治獻金與慈善捐贈

嚴禁以公司名義直接或間接提供非法的政治獻金；所有贊助與慈善捐贈均須經過嚴謹的內部審核流程，防範其成為變相的賄賂管道。

會計與內部控制

嚴格要求所有帳冊、紀錄及財務報表必須詳實記載交易內容，禁止設立任何未入帳的資金或秘密帳戶。

此外，我們深知反貪腐的影響力必須擴及價值鏈，因此我們將規範對象延伸至供應商、經銷商等第三方商業夥伴，於簽約時要求特定供應商簽署[《供應商行為準則》](#)。

公司透過內部稽核制度及 Speak Up 檢舉系統進行即時監控。2025 年度，保瑞藥業全集團並未發生任何重大貪腐或賄賂違規事件，未來我們將持續透過系統化的教育訓練，強化誠信文化的內化與價值鏈的廉潔風險控管。

5. 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。2025 年度，保瑞未發生重大違反法規事件。

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。

2025 年度保瑞藥業之永續資訊管理機制交由稽核室執行專案查核，經盤點與審查，未發現需實質修正之缺失，僅針對永續發展委員會的程序提出建議。為進一步強化永續資訊揭露品質與數據治理，保瑞針對 2025 年度永續報告書主動提升外部查證層級，將原先針對特定永續指標之確信，全面升級為依循 AA1000 當責性原則標準進行第三方查證，以提升整體報告之可信度與透明度。



四、資訊安全管理



重大主題

資訊安全管理



衝擊影響

隨著數位化轉型與營運規模擴張，資訊安全直接關係企業的核心機密、客戶研發資料保護與營運持續性。若遭受網路攻擊或管理不當，可能導致機敏資料外洩、生產線停工、財務損失與聲譽受損，進而流失客戶與利害關係人的信任。為降低潛在衝擊，企業需建立強韌的資安防護架構、制定明確規範（如資通訊安全政策、營運持續計畫）、設置專責監管單位，並透過全員教育訓練與實戰演練，提升整體資安防護能量與風險抵禦能力以符合國際供應鏈的要求。



管理機制

保瑞藥業建立由上而下的資安治理架構以落實日常控管：

1. 專責組織與督導：設立「資安長 (CISO)」與專職「資訊安全部」，統籌全集團資安運維、監控與應變。資安長定期（每年至少一次）向總經理及董事會報告資安執行情況與整體績效，確保治理架構有效運作。
2. 完善內部規章：依循國際標準，制定並定期更新《保瑞集團資通訊安全政策》、《保瑞集團資訊資產使用規範》、《AI 技術使用政策》及《資訊系統營運持續計畫》等內規，為各項資安防護提供明確的制度遵循。
3. 資安聯防與動態管理：主動參與外部資安聯防組織（如 TWCERT/CC、科學園區資安資訊分享與分析中心），並建置《資通安全事件通報及應變作業程序》，透過事前防護、事中監控與事後演練，全面控管資安風險。



政策承諾

保瑞藥業承諾將「資訊安全與隱私保護」視為企業最高營運指導原則之一，對內外部利害關係人做出以下承諾：

1. 法規遵循承諾：嚴格遵守全球營運據點所在地之資安與隱私相關法規，全面保護客戶機密、研發數據與員工個人資料。
2. 營運韌性承諾：確保集團資訊資產之「機密性、完整性與可用性 (CIA)」，對重大資安與資料外洩事件秉持「零容忍」態度，致力維持營運不中斷。
3. 資源投入與文化承諾：承諾持續投入充足資源以升級各廠區次世代資安防護技術，並將資安意識深植於企業文化，確保全體員工落實防護責任。



採取之行動

1. 系統與防護升級：2025 年將次世代電子郵件防護與端點防護系統 (Endpoint Protection) 全面延伸導入至集團海內外各廠區，並建立廠區隨身碟 (USB) 掃描與控管機制，確保全球據點皆受到一致性的最佳保護。
2. 意識培訓與演練：為確保全體員工具備資安防護意識，2025 年於全集團海內外推動「線上資安意識培訓月」，並常態化辦理社交工程 (釣魚郵件) 模擬演練。2025 年各項資安教育訓練共計達 25,966 人次參與，總時數達 9,375 小時。
3. 營運持續與通報機制：制定《資通安全事件通報及應變作業程序》，規範最高至四級的通報流程；並定期執行資料異地備份與營運持續 (BCP) 系統災難復原演練，確保面臨威脅時能以最快速度恢復營運。



目標

短期目標 (2026)

1. 維持重大資安事件發生 0 件 (零容忍)。
2. 全集團員工資安教育訓練 (含新進人員與年度複訓) 完訓率達 100%。
3. 每半年至少執行 1 次全集團社交工程 (釣魚郵件) 演練，並針對未通過員工進行補救教學。

中長期目標 (中期 2027-2029、長期 2030-2034)

1. 中期建立並落實涵蓋供應鏈夥伴的資安風險評估機制，並定期委託外部專業機構進行系統滲透測試 (Penetration Testing)。
2. 長期打造具備 AI 自動化威脅偵測與高韌性之次世代資訊安全維運機制，確保持續接軌國際藥業最高資安防護標準。

保瑞藥業致力於強化資訊安全管理，已制定《保瑞集團資通訊安全政策》，作為資訊安全工作的指導方針。因應新興科技發展，我們亦於 2024 年領先發布《AI 技術使用政策》，規範全體員工在使用生成式 AI 時應遵循之資安、隱私及智慧財產權保護原則。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. 資訊安全管理組織與主動監控

保瑞藥業為確保資訊安全的落實，已於 2021 年制定《保瑞集團資通訊安全政策》並於 2025 年更新，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，全球資安維運、資安專案以及跨區整合由全球資安經理辜麟傑負責帶領集團資安部門和相關單位完成。為落實全天候的資安防護，本公司設有專職之資安監控與應變團隊 (Dedicated Cybersecurity Function)，持續監控潛在之資安威脅。資安長於 2025 年 11 月 13 日於董事會進行資訊安全執行情況報告，2025 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。在端點與網路防護上，2025 年保瑞將次世代電子郵件防護與端點防護系統 (Endpoint Protection) 全面延伸導入至集團內海內外各個廠區，確保全球所有營運據點皆受到最佳與一致性之保護；同時也針對各廠區建立隨身碟 (USB) 掃描與控管機制，降低實體媒介染毒風險。

策略	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，2025 年共發行 13 次；自 2025 年以資安電子報與集團員工內部通訊期刊共同發送，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

資訊安全營運持續計畫

在面對突發性災害或重大網路攻擊時，確保營運不中斷是保瑞的首要任務。我們已制定完善的《資訊系統營運持續計畫》，並針對核心營運系統與機敏數據建立強韌的備援機制。公司不僅落實資料異地備份與網路容錯架構，更定期針對不同受損情境執行系統災難復原演練 (Disaster Recovery Drill)，檢視系統的營運復原時間 (RTO) 與資料復原點目標 (RPO)。確保在面臨任何營運中斷威脅時，能以最快速度重啟關鍵業務、保護核心研發與客戶機密，將對供應鏈與營運的衝擊降至最低。

資訊安全通報

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。

AI 治理框架

保瑞藥業致力於以負責任且透明的方式推動數位轉型。為確保人工智慧技術的道德部署與風險管控，集團資訊管理處已正式頒布《AI 技術使用政策》。該政策涵蓋全集團員工與資訊資產，嚴格規範 AI 系統僅能用於合法正當之目的，並明文禁止於未經去識別化與核准的情況下輸入任何機敏資料。我們強調「以人為本」的最終責任歸屬，確保生成式 AI 產出需經客觀審查，且不得作為決策的唯一依據。在落實此嚴謹治理框架的前提下，保瑞藥業搭配 Microsoft 365 系統，積極鼓勵員工使用 Copilot 輔助會議紀錄與待辦事項追蹤等日常業務。此應用刻意不涉入受監管之核心系統，使我們能在確保資訊安全與法規遵循的同時，透過新興科技安全地提升整體營運效率。

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。為強化全員の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 2025 年，保瑞藥業共舉辦 25,966 人次、總計 9,375 小時的資訊安全教育訓練課程，涵蓋主題包括保瑞藥業母公司及旗下所有子公司資安基本認知、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。

訓練名稱	人次	時數 / 人	時數
新進人員資安訓練	142	1	142
資安月報	8,000	0.25	2,000
內部新聞版面	10,500	0.5	5,250
資安專業訓練	3	8	24
資安相關研討會	8	5.5	44
廠區資安教育訓練	111	1	111
Townhall 資安宣導	900	0.25	225
部門內部資安分享	2	2	4
內部線上資安意識培訓	6,300	0.25	1,575
總計	25,966 人次 ; 9,375 小時		

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。本公司已制定結合營運策略之《智慧財產管理計畫》，並由專責單位定期檢視執行成效，每年至少一次將智慧財產之成果提報至董事會，確保高階管理層全面監督智財發展方向。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 2025 年 12 月 31 日，保瑞藥業已完成專利 48 件、商標 256 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 188 人，累計訓練時數為 94 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。

為將智財保護意識深植企業文化，本公司除透過聘僱契約規範保密義務外，亦將「營業秘密與智慧財產權保護」納入員工日常教育訓練中。透過定期的內部宣導或線上課程，強化全體員工對於機密資訊控管、不當揭露防範及合法使用第三方軟體與智財之認知，全面降低人為疏失帶來之智財風險。

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。

CHAPTER

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

04



一、供應鏈管理

保瑞集團致力於永續經營，以「實現更健康的世界」為核心目標，深知建構強韌且負責任的供應鏈是確保藥品品質、製程穩定及企業永續發展的關鍵基石。為此，集團建構三層次的供應商永續管理框架：在國際倡議接軌面上，主動導入聯合國永續發展目標 (SDGs)、聯合國全球盟約 (UNGC) 與藥品供應鏈倡議 (PSCI) 等準則；接著依循前述準則制定《供應商行為準則》作為核心指導原則；同時輔以《供應商永續自評問卷》作為實質落實工具，藉由系統化方式檢視供應商的永續績效；最終將評估標準具體展開至商業道德、勞工權益、健康與安全、環境管理及治理與管理系統等五大關鍵合規領域。透過此由上而下的階層化管理機制，集團持續強化整體供應鏈韌性並實踐企業社會責任。



【第一層：核心指導原則】
保瑞集團《供應鏈行為準則》



【第二層：實質落實工具】
《供應商永續自評問卷》

【第三層：五大關鍵合規領域】



商業道德



勞工權益



健康與安全



環境管理



治理與管理系統

1. 核心指導原則：簽署保瑞集團《供應鏈行為準則》

我們制定由董事長核准發布的保瑞集團《[供應鏈行為準則](#)》，作為供應鏈管理的最高指導方針。我們要求所有關鍵合作夥伴皆須簽署並承諾遵守該準則，與保瑞共同承擔環境保護、職業安全與健康、以及勞工權益維護的責任。

2. 實質落實工具：填寫《供應商永續自評問卷》

為確保準則不流於書面承諾，我們進一步將《供應鏈行為準則》的規範條款，具體轉化為可量化、可檢視的評核指標，延伸設計出《供應商永續自評問卷》。透過這份緊扣準則核心的問卷，我們能實質盤點並評估供應商是否具備相對應的永續行動與管理機制。

透過保瑞集團《[供應鏈行為準則](#)》與《[供應商永續自評問卷](#)》的雙重檢核架構，我們對標製藥供應鏈倡議組織 (Pharmaceutical Supply Chain Initiative)，嚴格要求供應商在以下五大關鍵領域完全合規：

商業道德

以誠信經營，訂定內部政策禁止一切形式的貪腐（包括賄賂、勒索與侵占）；遵循公平競爭與反托拉斯法規，落實公平商業行為（含真實準確的廣告宣傳）；尊重並保護客戶及第三方智慧財產權；建立利益衝突辨識、避免與管理機制；建立管理與安全系統，保護產品、組件及原料免於摻假、偽造或竊取；建立適當制度將對病患、受試者及捐贈者權益的不利影響降至最低；承諾錫、鉍、鎢、金 (3TG) 礦產僅使用「非衝突」來源，涉及動物試驗時以人道對待並優先落實 3Rs 原則（替代、減量、精緻化）；近三年未受單筆達新台幣 100 萬元（或等值 30 萬美元）以上之政府裁罰；建立客戶與供應商個人資料保護制度；並建立內外部利害關係人皆可使用的申訴機制，確保使用者免於任何報復、恐嚇或騷擾。

勞工權益

全面遵循當地勞動法規，確保員工依法享有各項權益，近三年無重大違規；嚴禁任何形式的強迫勞動、抵債勞動、非自願囚工勞動、人口販運（現代奴役）及童工；提供免於歧視的工作環境，薪酬與福利符合或優於法令要求（含最低工資、加班與法定福利）；並尊重員工結社自由、加入或不加入工會及集體協商的權利。

健康與安全

嚴格遵循《職業安全衛生法》及相關法規，提供安全健康的工作環境；建立風險管理機制、定期執行職安風險評估，並提供必要的安全訓練與防護設備；建立事故通報、處理及預防機制，並定期檢討改善，持續強化職安管理系統。

環境管理

遵循適用環境法規，近三年未因違規遭主管機關裁罰；完成溫室氣體排放盤查與計算，並由獨立第三方進行查證 / 確信，同時設定明確的減量目標與執行計畫；建立有害物質管理程序，確保產品符合 RoHS、REACH 等法規並可依要求提供完整成份。

治理與管理系統

要求供應商建立正式管理系統，以確保 (a) 遵循適用法令、法規與客戶要求；(b) 符合行為準則各項原則；(c) 辨識與管理風險；(d) 對自身供應鏈執行盡職調查。

1. 雙軌營運模式之差異化供應鏈策略

保瑞作為台灣領先的製藥業者，業務涵蓋藥品全球銷售 (Pharma Sales) 及 CDMO 服務。我們針對兩大事業體採取截然不同的供應商策略：

全球銷售 (Pharma Sales) 供應鏈

聚焦關鍵原物料與風險控管，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，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、日本等地的高品質原物料。我們重視供應商的 GMP、ISO 9001 認證及官方第三方查核紀錄，並與影響品質甚鉅的 API 供應商簽訂品質合約。



委託開發製造 (CDMO) 供應鏈

強調包材與賦形劑等採購服務彈性 CDMO 業務以客製化服務為主，API 多由客戶提供。保瑞自行採購之原物料多為賦形劑、包材與通用級別原料，相對較少關鍵 API 風險。我們依據內部程序，針對年採購額超過新台幣百萬元或具策略性之供應商，每年進行包含價格、品質、交期、服務及綠色化學製程的全面績效評分。



2. 供應商生命週期管理與審查機制

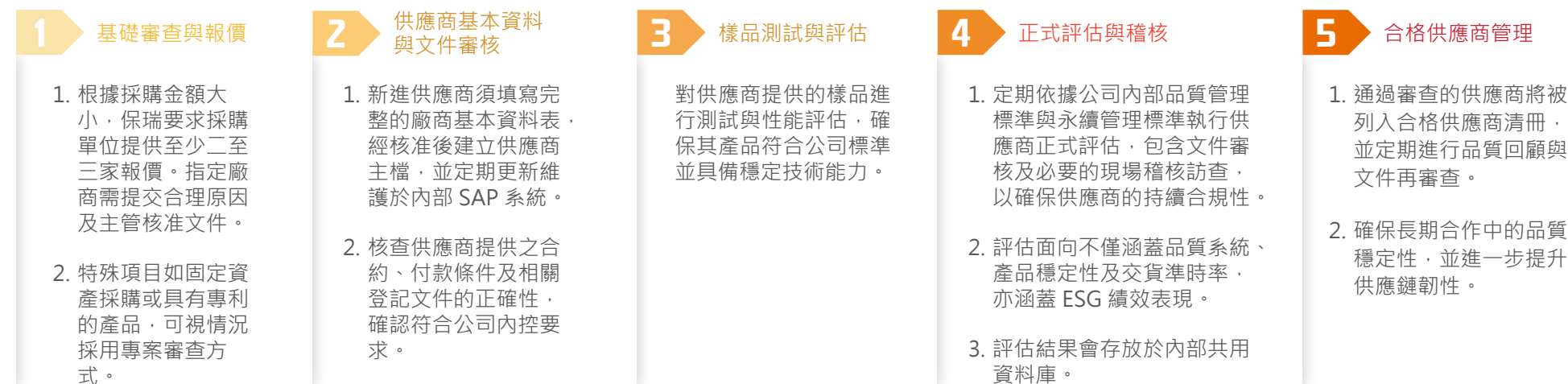
為維持採購品質並掌握供應商的營運狀況，保瑞建立涵蓋「新進審查、日常監控、績效考核」的生命週期管理機制，所有供應商均須通過美國 FDA 分類評鑑，確保無高風險廠商。

新進供應商日常監控與書面審查

新進供應商八階段評估 (Onboarding)：新進供應商須經過嚴格審查，包含：



既有供應商日常監控與書面審查



3. 新進供應商及既有供應商 2025 管理成效

2025 年是保瑞藥業推動「全集團永續供應鏈管理」的重要里程碑。為因應不斷擴張的全球營運版圖與國際指標客戶對供應鏈 ESG 績效的嚴格要求，我們正式啟動階段性的永續供應鏈導入計畫。

在推動策略上，我們採取「階段性穩健導入」模式。2025 年率先由台灣地區啟動，範圍涵蓋 CDMO 業務的竹南廠、桃園廠、台南廠、中壢廠，以及全球銷售業務 (Pharma Sales) 的保盛藥業。透過台灣廠區的先行經驗，我們與關鍵供應商展開深度的議合 (Engagement)，要求供應商簽署承諾書並於線上系統填報《供應商永續自評問卷》，同時預計 2026 年度逐漸推廣至海外廠區。

台灣廠區 CDMO 問卷回饋

在採購團隊的積極溝通與兩小時的全體 CDMO 採購人員內部教育訓練赋能下，2025 年度首波導入共計有 132 家供應商順利完成承諾書簽署與自評問卷，涵蓋原物料與間接物料等各大採購類別，為保瑞初步建構供應鏈的 ESG 風險輪廓；以下分述：



2025 年度
供應商完成承諾書簽署
與自評問卷

132 家

全球銷售 問卷回饋

針對保盛全球銷售業務，我們高度關注影響商業化產品之關鍵原物料，並擴及包材與間接物料，2025 年首波共計取得 41 份有效回收之自評問卷與承諾書：



2025 年度
有效回收之自評問卷與
承諾書

41 家

台灣廠區 CDMO 問卷回饋

供應商篩選類別	評估對象說明	有效回收家數	執行成效說明
新進供應商	2025 年度所有通過核准並建立主檔之全新合作夥伴	54	落實 100% ESG 篩選機制，於正式交易前全數完成永續評估
既有供應商 (關鍵原物料)	影響核心製程與產品品質最關鍵之「交易金額前十大」原物料供應商	10	針對最高風險與重要性之原物料供應商，達成 100% 深度議合與問卷有效回收
既有供應商 (MRO)	廠房維護、營運耗材及工程服務等「年度交易額大於新台幣 100 萬元」之重要供應商	68	針對高採購影響力之間接物料供應商進行永續風險與合規性鑑別
年度總計		132	2025 年度 CDMO 供應商完成議合與有效回收之總數

全球銷售 問卷回饋

供應商類別	採購重要性說明	有效回收家數	執行成效說明
API (原料藥)	涵蓋全球銷售之關鍵活性原料 (API) 供應商	15	確保商業化產品關鍵料源之永續合規與供應韌性
Excipient (賦形劑)	影響產品劑型與製程穩定性之重要物料供應商	8	完成次要原物料供應商之 ESG 風險輪廓初步盤點
Packaging (包材)	提供藥品一級與二級包裝材料之供應商	11	確認包裝材料夥伴在勞工權益與環保法規之合規性
MRO / Indirect (間接物料與服務)	支援營運所需之間接物料與服務供應商	7	擴大永續供應鏈之鑑別範圍，帶動整體價值鏈提升
年度總計		41	2025 年度全球銷售供應商完成議合與有效回收之總數

供應商永續自評綜合發現與持續改善行動

2025 年保瑞集團 (涵蓋 CDMO 與全球銷售業務) 透過首次《供應鏈行為準則》與《供應商永續自評問卷》，識別出供應鏈的 ESG 風險輪廓。整體而言，多數關鍵供應商在基礎法規遵循與勞工權益上表現良好，但在「氣候行動」、「供應鏈向下管理」及「永續資訊揭露」等進階永續議題上，仍存在共通性的發展缺口。

保瑞集團依規模與風險兩項維度界定供應商分級：規模面向以「年度採購金額佔比」認定，佔比較高者列為**關鍵供應商**；風險面向以「永續供應鏈自評問卷 (ESG Self-Assessment Questionnaire)」結果認定，揭露不足或績效落後者列為高風險供應商。針對依此盤點出的主要風險樣態，保瑞集團已擬定相對應的持續改善與輔導策略，致力帶動價值鏈夥伴共同成長。

永續管理面向

主要發現

未來持續改善與議合策略



氣候變遷與溫室氣體管理



碳盤查與減碳目標尚屬起步階段

多數供應商尚未建立完整之溫室氣體盤查機制 (缺乏範疇一、二、三數據) 與產品碳足跡 (PCF) 資料，相關數據亦未經第三方確信；多數供應商亦，未設定減量目標或規劃導入再生能源。



推動碳盤查賦能與階段性減碳

1. **議合傳遞**：保瑞集團向供應商溝通集團淨零期程，並將減碳目標向供應鏈層級傳遞 (cascade)。
2. **賦能輔導**：保瑞集團優先提供關鍵供應商溫室氣體盤查基礎教育訓練資源，協助其建立碳盤查能力。
3. **監督改善**：保瑞集團逐步要求高風險 (高碳排 / 高耗能) 供應商設定階段性減量目標 (如對齊 SBTi)，並將供應商減碳實績納入採購配額之加分項目。



供應鏈向下管理 (Tier 2 Management)



缺乏對次階供應商的 ESG 約束力

保瑞集團發現多數供應商在評選其上游廠商時，未將 ESG 項目納入審查標準，亦未要求其供應鏈夥伴簽署人權、環保或道德承諾書，導致永續管理於次階供應鏈斷鏈。



延伸永續影響力至次階供應鏈

1. **議合傳遞**：保瑞集團向供應商分享《供應鏈行為準則》管理框架，鼓勵供應商轉化為自身採購政策並向下傳遞。
2. **風險篩選**：保瑞集團優先要求關鍵原物料供應商，對其上游來源 (Tier 2) 進行基於風險之人權與環境篩選 (risk-based screening)。
3. **監督追蹤**：保瑞集團透過年度自評問卷追蹤供應商向下管理之涵蓋率，逐步擴大次階供應鏈之盡職調查範圍。

永續管理面向

主要發現

未來持續改善與議合策略



永續治理與資訊揭露



供應商缺乏系統性的 ESG 績效追蹤與揭露

部分供應商尚未建立書面之 ESG 績效目標、指標 (KPI) 與實施計畫；多數中小型供應商尚未編製或公開永續報告書 (ESG Report)，且未配置專責之永續或資安管理人員。



保瑞集團協助供應商建立永續治理架構與指標

1. **議合要求：**保瑞集團針對高風險或關鍵供應商，要求其提出具體之 ESG 改善承諾書與時程表。
2. **監督追蹤：**保瑞集團透過年度書面審查與不定期會議，追蹤供應商永續目標之達成進度 (KPI)。
3. **揭露引導：**保瑞集團引導供應商逐步建立 ESG 揭露機制，並鼓勵其對齊 GRI 等永續報告準則。



環境保護與資源管理



供應商於循環經濟與廢棄物管理之作為較薄弱

部分供應商在環境保護上僅停留於「基礎合規」，尚未提出主動之廢棄物減量計畫、回收倡議 (Recycle Initiative) 或系統性之環境稽核機制。



保瑞集團強化供應商環境風險控管與綠色倡議

1. **底線監控：**保瑞集團嚴格監控供應商之環保裁罰紀錄，並將「零重大環境違規」列為持續交易之底線。
2. **議合鼓勵：**保瑞集團鼓勵供應商導入 ISO 14001 等環境管理系統，並協同其研擬包材減量與綠色製程計畫。
3. **查核改善：**保瑞集團逐步將環保條款納入採購合約，並對高風險供應商規劃現場稽核與改善計畫 (CAP) 追蹤。



商業道德與法規遵循



供應商之合規防線與道德訓練仍需強化

多數供應商雖無重大違規，惟仍有極少數供應商曾面臨知識產權爭議；部分供應商尚未建立完整之反貪腐政策、申訴機制 (Grievance Mechanism) 及常態性道德法遵教育訓練。



保瑞集團重申零容忍政策並建立申訴管道

1. **準則傳遞：**保瑞集團要求所有供應商嚴格遵守《保瑞集團供應鏈行為準則》，對侵犯智財權、貪腐及強迫勞動等重大事件採「零容忍」態度。
2. **申訴管道：**保瑞集團確保供應商知悉並可使用集團提供之獨立第三方申訴管道，維護價值鏈之誠信與透明。
3. **監督查察：**保瑞集團透過自評問卷與定期審查，監督供應商反貪腐與申訴機制之建置情形，並要求缺失者限期改善。

4. 供應商績效評鑑機制

延續 2025 年以台灣廠區為起點的永續供應鏈導入成果，我們已在新進與既有供應商的審查流程中，正式將 ESG 績效納入評估構面，並藉由承諾書簽署與《供應商永續自評問卷》，完成首波 132 家關鍵供應商（涵蓋新進、關鍵原物料及 MRO 供應商）的深度議合，初步描繪出供應鏈的 ESG 風險輪廓。然而，自評問卷僅是風險鑑別的起點；為使永續要求從「一次性導入」深化為「常態化管理」，並確保供應鏈的整體競爭力與永續韌性，保瑞已正式修訂內部《供應商管理標準作業程序》，將 ESG 指標與既有的品質、交期、價格及服務等構面整合，把偏重書面承諾的評估，升級為可量化、可追蹤、週期性執行的績效評鑑制度。自 2026 年第一季 (Q1) 起，台灣廠區針對單一廠區交易金額超過 100 萬或是跨廠區超過 300 萬的 MRO (Maintenance, Repair, and Operations) 供應商，將全面實施「全方位常態性績效評鑑」。

此評鑑機制以滿分 100 分進行綜合評估，不僅涵蓋傳統的核心營運指標（包含品質穩定度、交貨準時率、成本競爭力與服務配合度），更正式將「ESG 永續指標」納入整體計分中。在 ESG 的關鍵評核上，我們依據國際標準設定明確的否決與檢核點：



環境管理 (Environmental)

- 確保供應商近三年內無因違反環保法規而受主管機關處罰之紀錄。
- 確認供應商已落實並完成上一年度的溫室氣體 (GHG) 排放量盤查。



社會與人權 (Social and Human Rights)

- 要求供應商近三年內無違反勞動法規之事件。
- 嚴格檢視近三年內未曾發生員工因工作而受傷或死亡之重大職業災害。



公司治理 (Governance)

- 確保供應商近三年內，未曾收到單筆金額達新台幣 100 萬元（或等值美金 30 萬元）以上之政府罰鍰。
- 確認供應商已建立完善且涵蓋內外利害關係人之申訴制度 (Grievance Mechanism)。

差異化分級與管理：依據上述「營運表現」與「ESG 表現」加權後的綜合評分，我們將供應商劃分為三級，以落實差異化管理與風險控管：

A 級 (100-85 分)	優先合作夥伴	綜合表現卓越，列為優先採購對象並深化策略合作。
B 級 (84-70 分)	一般合作夥伴	綜合表現合格，維持正常採購往來。
C 級 (69-60 分)	觀察名單	綜合表現待加強（或具潛在 ESG 風險），列為備選或減少採購量，並啟動輔導改善要求 (CAPA)。

5. 綠色採購

保瑞積極響應綠色採購政策並支持在地經濟發展，藉此縮短運輸距離、降低碳足跡，並提升供應鏈的靈活性。

綠色採購承諾：我們優先選購符合環保標章或具永續認證的產品。回顧 2025 年度，公司綠色採購申報金額達新台幣 337,574 元，涵蓋辦公用品、清潔用品及設備等。未來，我們將持續強化綠色採購策略，推動供應鏈夥伴共同落實永續發展。



2025 年度
綠色採購申報金額

337,574 元

6. 供應商賦能與能力建構

保瑞深知推動韌性價值鏈需要仰賴雙方的共同成長。我們深信，永續供應鏈的落實必須「由內而外」，我們不僅要求供應商合規，更致力於成為內部團隊與外部夥伴永續轉型的賦能者：

內部團隊扎根與高階治理支持

我們針對台灣區全體共七位採購同仁，舉辦 2 小時的「永續供應鏈專屬教育訓練」課程，全面強化一線採購人員的永續意識與實務評估能力。同時，我們透過常態性的 ESG 月會，定期向各級主管呈報永續供應鏈的推動進度與績效，確保集團由上而下對供應鏈風險控管的策略目標高度對齊，並給予充分的資源支持。

全球化推展與未來展望

我們將持續擴大教育訓練的影響範圍，目標未來涵蓋所有關鍵供應商。此外，配合保瑞集團的全球化佈局，我們預計於 2026 年度起，正式啟動與海外廠區及海外採購團隊的深度溝通與制度接軌。我們將把台灣廠區的成功管理經驗推廣至全球營運據點，攜手跨國供應鏈夥伴，共同推動製藥產業的永續轉型。

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

各廠區嚴格遵循 PIC/S GMP、US FDA、EU GMP、Health Canada 與日本 PMDA 等國際法規。為落實「One Bora Way」營運哲學，保瑞正推動全球生產網絡的品質平台整合，透過標準化流程強化數據完整性，並利用數位化系統優化營運監控與績效評估。公司每年對每個品質系統進行至少一次內部稽核，確保所有作業符合 GxP 標準與產品規格。



政策承諾

保瑞藥業承諾在藥品生命週期的每個階段維持最高品質，視藥物品質與安全為公司責任，並透過全體員工的參與及協作，確保達成病患安全的最高使命。



採取之行動

1. 全球一致化管理程序：建立符合法規要求的管理程序，涵蓋教育訓練與品質事件管理，推動全球品質平台調和。
2. 品質數位化系統導入：將 Veeva 定位為集團核心品質管理系統 (QMS) 與文件控制系統。北美廠區預計於 2026 年完成上線；台灣廠區計畫於 2026 年啟動實施。
3. 人才培育數位化：制定適當訓練計畫確保員工符合 GxP 職能要求，並採用 SuccessFactors 作為全球學習管理系統 (LMS)，與 Veeva 同步推行以提升訓練合規性。
4. 品質事件管理：導入電子系統管理偏差調查與矯正預防行動 (CAPA)，確保重大事件於一個工作天內通知藥證持有者。
5. 實驗室資訊管理 (LIMS)：選定 LabWare 作為企業級 LIMS 解決方案，計畫自 2027 年起擴展至全球據點



目標

短期目標 (2026)

1. 無產品品質因素造成的產品回收及嚴重客訴
2. 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

中長期目標 (中期 2027-2029、長期 2030-2034)

1. 2026 年 Q2 前：於北美廠區完成 QMS Veeva(品質與文件管理系統) 及 SuccessFactors(教育訓練管理系統) 的安裝與上線。
2. 2026 年底前：於台灣廠區完成上述系統的全面導入 (預定 7 月啟動)。
3. 2027 年起：啟動企業級實驗室資訊管理系統 (LIMS - LabWare) 的全球導入計畫

1. 策略性品質治理與領導當責

保瑞集團持續投入人才培育與基礎設施，藉此推動營運的持續改善，因為我們的營運根植於一核心原則：品質是我們營運的許可證，而病患安全是我們最高的責任。我們不僅透過穩健製程製造高品質產品，更致力於深化「Bora Way」^註的價值觀。

目前集團各廠區雖已具備多樣化的電子化解決方案，但我們的核心努力目標是推動全球生產網絡的平台一致性。透過導入 Veeva 作為統一的品質管理系統 (QMS) 與文件控制系統，並同步實施 SuccessFactors 作為學習管理系統 (LMS)，我們將驅動品質流程的標準化與一致性，進一步強化數據完整性，並利用數據分析提升營運監控與績效評估效率。

在未來時程規劃上，北美廠區預計於 2026 年完成系統上線，台灣廠區亦計畫於 2026 年展開導入。此外，我們正開發企業級的實驗室資訊管理系統 (LIMS) 實施計畫，選定 LabWare 為全球標準方案，並預計自 2027 年起逐步擴展至全球據點，以尖端科技確保藥品生命週期的每一階段皆符合最高法規標準。

註：Bora Way 內容請詳 P.127

品質政策

保瑞以安全、有效、高品質的產品，贏得客戶與病患的信賴。驅動我們不斷前進的，是整個集團網絡對追求卓越與持續改善的共同承諾。

1. 透過穩健的製程與嚴格的檢驗，製造最高品質的產品。
2. 透過公開且誠信的合作夥伴關係，深入了解並滿足客戶與病患的需求。
3. 鼓勵創新的理念與作法，善用尖端科技以促進病患健康。
4. 藉由建立全球品質系統 (Global Quality System)，以符合甚至超越所有相關法規與產業標準。
5. 提供完善的工具並落實各階層的個人當責，以驅動深植人心的品質文化。

全球化的品質管理系統

我們透過嚴謹且層級分明的組織架構落實品質治理與監督。此架構由保瑞集團董事長暨執行長直接督導，並由集團全球品質資深副總裁統籌管理；其下轄涵蓋商業法規事務、台灣與亞太區品質主管、美洲區品質主管，以及集團品質處等核心單位與功能層級。

這樣的結構設計能有效推動全球製造網絡的營運一致性與當責文化，同時保有充分彈性以支持組織的持續擴張。透過高階管理團隊的例行性正式品質審查機制，我們確保全球營運的品質績效皆直接向保瑞集團董事長暨執行長呈報與負責。

2. 法規遵循與稽核

保瑞藥業依循各國主管機關要求，建立涵蓋藥品全生命週期（研發、製造、檢驗至供應鏈管理）的完善品質管理系統。為確保全球營運據點的品質一致性，我們定期接受全球監管機構查核，並採取「最高標準合規」策略，即將各地區最嚴格的法規標準應用於全球所有廠區，且在集團內部即時共享查核回饋，確保全集團貫徹單一的全球品質標準 (One Global Quality Standard)。憑藉強健的品質風險管理，保瑞在收購任何廠區後，從未因合規缺失而導致生產停頓或營收受損。此外，我們常態性接受業界專家、第三方稽核員及合資格人員 (QP) 的嚴格稽核。透過多元的外部視角，保瑞不斷優化品質系統，不僅致力守護全球患者的用藥安全，更在全集團塑造「隨時查廠就緒 (Inspection-ready)」的卓越品質文化。

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



保瑞集團全球廠區近年法規查廠通過實績

(數據涵蓋期間為 2021 至 2025 年，且僅限通過查證當下由保瑞集團營運的廠區)

台灣廠區依循之標準介紹

廠區	年度	查核單位與範圍 (Agency & Scopes)	查核結果 (Outcome)
竹南廠	2025 年	US FDA 例行性查核	通過 (Acceptable, VAI)
	2024 年	台灣 TFDA 新增鋁箔包裝產線查核	通過 (Acceptable)
	2022 年	台灣 TFDA 例行性 PIC/S GMP 查核	通過，獲得 3.5 年展延
中壢廠	2023 年	台灣 TFDA 例行性 PIC/S GMP 查核 (廠房 I & II)	通過 (Acceptable)
桃園廠	2024 年	台灣 TFDA 例行性 PIC/S GMP 查核	通過 (Acceptable)
	2022 年	US FDA 上市前查核 (PAI)	通過 (Acceptable, VAI)
台南廠	2023 年	台灣 TFDA 例行性 PIC/S GMP 查核	通過 (Acceptable)

註：僅顯示保瑞正式收購後的查廠紀錄

註：台南廠因客戶每三年度進行一次稽核，最近一次完成稽核時間為 2026 年

海外廠區依循之標準介紹

廠區	年度	查核單位與範圍 (Agency & Scopes)	查核結果 (Outcome)
加拿大廠	2025 年	US FDA 例行性 GMP 查核	通過 (Acceptable, VAI)
	2025 年	Health Canada GMP 查核	通過 (Acceptable)
	2024 年	日本 PMDA GMP 查核	通過 (Acceptable)
	2023 年	俄羅斯工貿部 (Minpromtorg) / 歐亞經濟聯盟 (EAEU) GMP 查核	通過 (Acceptable)
	2022 年	Health Canada GMP 查核	通過 (Acceptable)
美國 楓木林廠	2021 年	Health Canada GMP 查核	通過 (Acceptable)
	2025 年	US DEA (美國緝毒局) 常規查核	通過 (Passed)
	2024 年	US FDA-CDER 上市前查核 (PAI)	通過 (Acceptable, VAI)
美國 巴爾的摩廠	2024 年	US FDA-CBER CGMP 查核	通過 (Acceptable)

註：僅顯示保瑞正式收購後的查廠紀錄

客戶稽核

除順利通過全球各國主管機關的嚴格查驗，身為全球領先的 CDMO 夥伴，我們亦高度重視並積極配合來自全球客戶的實地查廠 (Customer Audits)。每一次的客戶稽核，不僅是檢驗我們品質系統的關鍵環節，更是展現營運透明度、深化雙方長期互信的基石。

以下為集團各廠區近年完成的客戶查廠次數統計；透過這些高頻率、高標準的實務交流與檢視，我們持續驅動全球製造網絡的品質優化，具體落實對每一位客戶的卓越承諾。



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。

3. 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



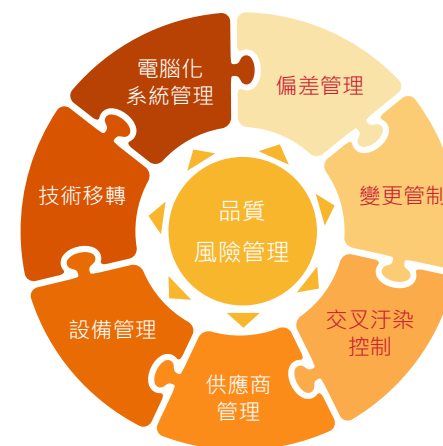
品質系統監控

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，由高階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。

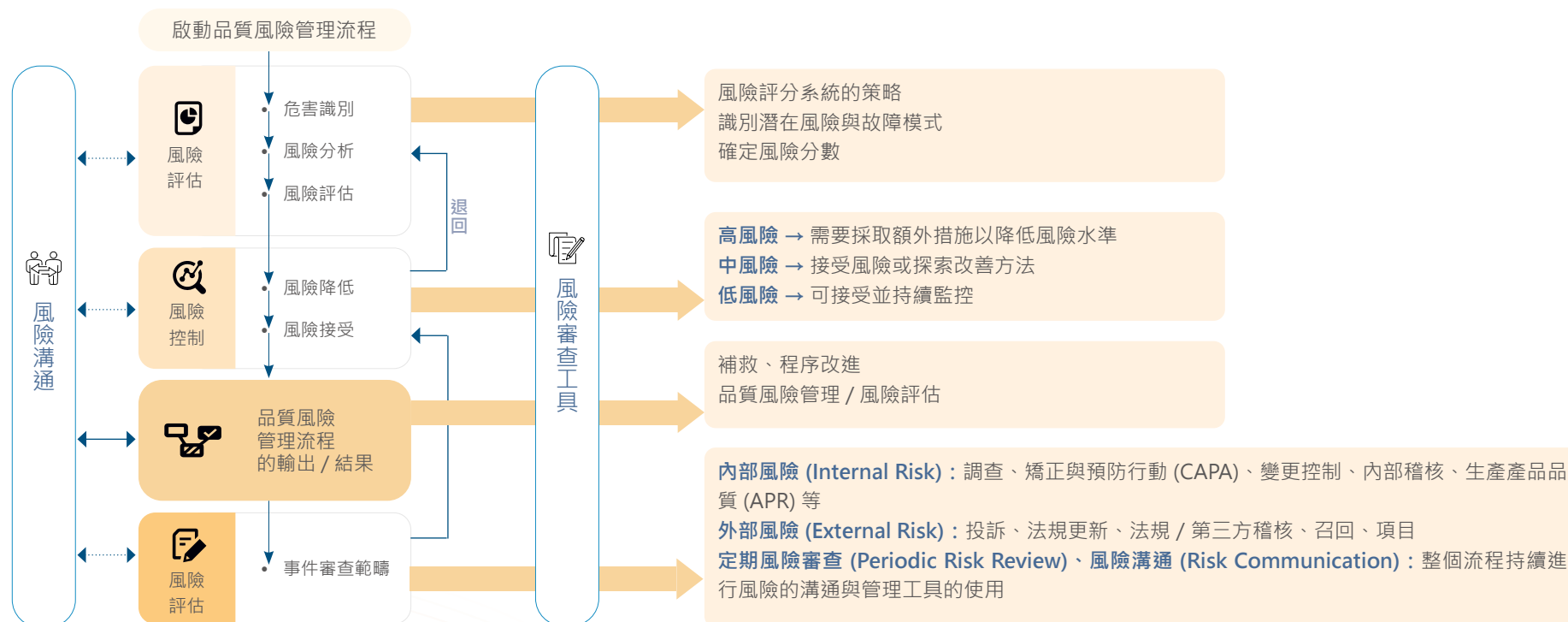
品質風險管理

保瑞集團秉持 ICH Q9「品質風險管理」原則，建立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、變更管制、交叉汙染控制、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。

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。



品質風險管理流程



供應鏈安全與防偽追蹤機制

為確保供應鏈出貨端之安全並嚴格遵循 DSCSA(美國藥品供應鏈安全法案) 規範，保瑞針對所有處方藥產品已全面落實「單一藥品層級序列化 (unit-level serialization)」與「棧板層級聚合 (pallet-level aggregation)」之追蹤技術要求。此數位化溯源機制能有效防止偽藥或仿冒品進入我們的分銷通路，確保產品從出廠到病患手中的每一環節皆安全無虞。

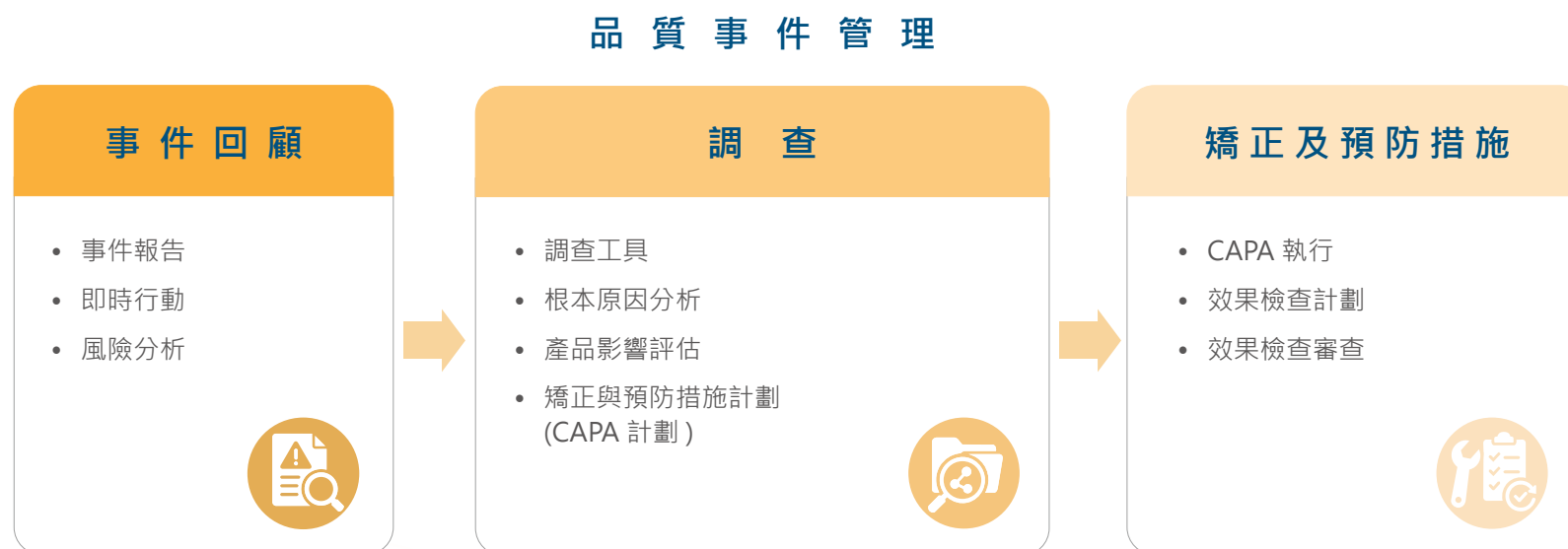
風險導向之供應商品質管理

作為品質風險管理的具體延伸，保瑞系統性地評估各項原物料對藥品安全性與療效的潛在衝擊，依此進行供應商風險分級，並動態調整稽核的頻率與形式。2025 年度，保瑞針對全球 (涵蓋台灣與北美廠區) 的供應商展開全面查核，總計完成 31% 供應商的品質評估，共執行 98 場現場稽核 (On-site audits) 以及 202 場書面稽核 (Desk-top audits)。

我們的稽核計畫不僅止於合規確認，更深入涵蓋「矯正與預防措施 (CAPA) 的妥適性評估與執行狀態追蹤」。透過實質審查並協助供應商落實 CAPA，保瑞積極協助供應商找出根本原因並改善內部品質系統，將品質防線從廠內延伸至整體供應鏈。

4. 品質事件管理與持續改善

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：



客訴管理與調查機制

保瑞針對 CDMO 代工業務與藥品銷售，皆制定嚴謹的客訴處理與調查流程，確保每一件來自醫療專業人員、病患或照護者的回饋都能被妥善處理。

CDMO 業務

我們與客戶緊密合作。此類業務的客訴由擁有及銷售產品的客戶端接收客訴並登錄於其品質系統，隨後將相關文件轉交至對應的保瑞 CDMO 製造廠區。保瑞會進行深入調查，以釐清該客訴是否肇因於我們營運控制範圍內的任何製程。調查完成後，我們將出具正式報告予產品所有權人，以利其回覆投訴者。

藥品銷售

透過我們內部的接收流程登錄客訴，並記錄於品質系統中。隨後，所有資訊將提交至相應的製造廠區進行調查，並於調查完成後直接與投訴者進行後續聯繫。



【2025 年客訴處理實績】

保瑞集團嚴格管控客訴調查的時效性。2025 年，我們共收到 278 件處方藥產品客訴以及 623 件消費性產品客訴。所有客訴調查皆嚴格落實於收到後 45 天內結案 (Closure within 45 days) 的內部目標。

2025 實務案例分享：防偽序列化與聚合管理

保瑞集團導入電子系統以管理和追蹤偏差調查與矯正預防行動 (CAPA)。我們不僅追蹤問題，更著重於根本原因分析與防微杜漸。



事件描述

客戶收到一箱具備序號標籤的產品，但該外箱並未被聚合 (Aggregated) 至製程訂單的系統中。



根本原因分析

透過標準的根本原因分析工具，我們發現標準作業流程 (SOP) 中，針對包裝作業期間若外箱受損時，缺乏如何進行「解除聚合 (De-aggregation)」的詳細指示。



矯正與預防措施 (CAPA)

保瑞立即修訂製程文件中的作業指示，並針對修訂後的文件對操作人員進行全面重新培訓。同時，由現場主管與操作人員進行宣導與意識溝通，確保單一藥品層級序列化與棧板層級聚合的防偽機制能 100% 準確落實。



產品回收實績與透明度

當發現重大品質事件時，品質單位將於一個工作天內通知藥證持有者，並協調後續的市場警示或產品回收行動。為展現對品質的絕對負責，保瑞主動揭露近四年的產品回收數據。

過去四年間 (2022-2025)，保瑞從未發生任何最嚴重的 Class I (第一級) 產品回收事件。僅於 2022 年發生 1 件 Class II (第二級) 回收事件，該事件肇因於產品標籤上的有效期限標示錯誤，相關產品價值與第三方回收服務總成本約為 13.9 萬美元 (\$0.139M USD)。

產品回收統計 (Product Recalls)	2022	2023	2024	2025
Class I 回收事件數量	0	0	0	0
Class I 回收財務損失 (百萬美元)	0	0	0	0
Class II (或同等級) 回收事件數量	1	0	0	0
Class II 回收財務損失 (百萬美元)	\$0.139	0	0	0

5. 品質文化與教育訓練

策略核心與品質承諾

在高度監管且快速發展的全球製藥環境中，持續且健全的培訓計畫不僅是法規的基本要求，更是保瑞永續營運的「策略核心」。透過系統化的培訓，我們能有效捍衛產品品質與病患安全、強化法規遵循，並確保每位員工皆具備執行其專屬職務的專業知識與能力，進而將營運與人為錯誤降至最低。

藉由投資於全面性、針對特定職務且持續進行的培訓計畫，保瑞在內部不斷深化「追求卓越的品質文化」，降低整體營運風險，並賦能我們的團隊以適應日新月異的科學與技術發展。最終，我們對員工培訓的投入，即是對依賴保瑞產品的全球病患、對營運誠信，以及對組織長期成功的堅定承諾。



培訓執行與成效評量

為落實品質文化與策略理念，保瑞設有嚴謹的培訓計畫，以確保所有人員能充分理解其工作內容，從而適當、安全地履行指派職責，並完全符合 GxP 規範的要求。在常態性訓練方面，保瑞每年至少舉辦兩次 GxP 複習訓練，確保員工的法規知識隨時保持在最新狀態；同時也積極鼓勵員工參加由國內外權威機構舉辦的外部專業進修課程，持續引入業界最佳實務。所有培訓成效皆會透過「知識轉移評估 (Knowledge Transfer Assessment, KTA)」、課後測驗或工作技能資格認證進行嚴格評估，以確保員工確實吸收所需知識，並具備執行與 GMP 相關任務的資格。

保瑞將每年的法規變動與關鍵風險精準納入必修培訓項目中，並將培訓範圍擴及至非員工工作者，以具體數據展現全集團對品質文化的落實。例如，配合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，2025 年度所有員工均已順利完成課程並通過測驗，確保產品上市後安全監測機制的有效運作。

此外，鑒於數據的真實性與準確性在製藥產業至關重要，保瑞更針對全職員工與非員工工作者（約聘與派遣人員）實施 GMP 訓練。如下表統計所示，總參與人數達 1,775 人（包含 1,595 名全職員工與 180 名非員工工作者），總訓練時數高達 129,464.6 小時（全職員工 113,842.1 小時；非員工工作者 15,622.5 小時）。透過一年每人近 10 個工作天的龐大訓練投資，保瑞確保在研發、製造至品管的每一個數據紀錄環節中，皆能嚴格符合國際最頂尖的監管標準。

培訓模組	核心內容 (Core Content)	實施頻率 (Frequency)
GMP 規範與實務	涵蓋 GMP 背景歷史與基礎、定義、原則、監管機構權限、保瑞內部政策，以及針對特定受眾或監管趨勢調整的現有案例研究。	- 新進人員入職時 - 每年定期複訓一次
數據完整性	強化存取與審批權限控管、審核追蹤 (Audit trails)、ALCOA+ 原則、原始數據定義，以及各項記錄保存之嚴格要求。	- 新進人員入職時 - 每年定期複訓一次
優良記錄規範	建立並落實 GxP 文件記錄標準，確保所有生產與品管過程的書面及電子紀錄具備可追溯性與合規性。	- 新進人員入職時 - 配合文件審查與修訂週期進行
其他 GxP 專業規範	包含所有其他政策與程序培訓、系統操作與在職培訓 (OJT)、文件管制等實務訓練。	- 依工作職能，於執行任務前完成 - 配合文件審查與修訂週期進行



2025 年度 GMP 訓練

總人數 **1,775** 人 總時數 **129,464.6** 小時

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

產品銷售品質直接關乎病患用藥安全與企業商譽。身為跨國藥廠，保瑞集團於全球最大市場美國落實合規行銷與嚴密安全監控，旨在降低法律風險、防範偽藥流入供應鏈，並建立利害關係人長期信任。



管理機制

集團遵循《PhRMA 行為準則》與內部《商業行為準則》，規範與醫療專業人員的教育、贊助及互動。藥物安全監控則透過 IRMS 與 Argus 系統，整合 Fortrea 聯絡中心與多元管道收集不良事件資訊。此外，導入 EPCIS 數據交換機制與 2D DataMatrix 序列化技術，確保產品自製造至經銷網絡的高度可追溯性。



政策承諾

承諾在藥品銷售與推廣過程中堅守倫理道德與誠信原則。致力於保護顧客隱私、落實高品質藥物監測 (Pharmacovigilance)，並確保行銷作為符合營運所在地法規，達成病患安全與資訊透明之目標。



採取之行動

1. 落實倫理行銷與競爭：嚴格規範與醫學界互動，確保教育活動及贊助款項符合法規。2025 年未接獲不公平貿易行為或隱私濫用相關投訴。
2. 多元管道藥物監測：整合線上通報、醫療資訊專線、專科藥局、文獻篩查及 FDA 報告，確保全面收集不良事件。
3. 案件審查與通報合規：運用數位系統處理安全案件，由專業監測團隊審查並核准報告，確保在法規時限內提交。
4. 端到端產品回收管理：建立以風險為導向的評估機制，遵循 FDA 健康危害分類 (Class I-III)，並留存完整文件化流程以確保決策一致。
5. 供應鏈防偽與序列化：於包裝線導入單一藥品序列化與層級聚合管理，透過數據交換防堵偽藥進入市場。
6. 顧客隱私與資料安全：制定正式資料與系統安全政策，維持受控數位環境，2025 年呈報資料外洩事件為零。



目標



短期目標 (2026)

1. 維持與倫理行銷、不當競爭、仿單標示外推廣相關之財務損失與法律訴訟為零。
2. 維持經證實之隱私投訴與資料外洩事件為零。



中長期目標 (中期 2027-2029、長期 2030-2034)

1. 持續落實無產品回收紀錄 (以 2023 年起之零回收績效為基礎)。
2. 持續優化 EPCIS 系統與交易夥伴之資訊串接，強化全球分銷網絡透明度。

美國是保瑞藥業「雙軌營運模式」的核心，涵蓋 CDMO 與全球藥品銷售。目前，集團高達 95% 的營收來自台灣以外地區，並以北美市場為主。為深化在此關鍵市場的佈局，保瑞於 2024 年併購擁有百年歷史的美國知名製藥公司 Upsher-Smith Laboratories。Upsher-Smith 具備強健的在地製造與經銷網絡，加上對品質與法規遵循的堅定承諾，使 USL 成為我們在美國落實負責任銷售營運的基石。因此，本章節將聚焦於 Upsher-Smith 的營運指標，藉此展現保瑞如何在單一市場中，堅守最高標準的病患安全與倫理行銷作為。

1. 責任行銷政策

與醫療專業人員的互動皆遵循《PhRMA 行為準則》及《Upsher-Smith 商業行為準則》。這些標準形塑對教育、活動、贊助款與餐飲的期望，並確保符合州與聯邦法律。與醫學界的道德互動是 Upsher-Smith 營運的基石。與醫療專業人員的交流受到《PhRMA 行為準則》與《Upsher-Smith 商業行為準則》的規範，確保與既定的道德標準保持一致，並符合州與聯邦法律。

2025 年，Upsher-Smith 業務與行銷部門達成 100% 訓練完訓率，具體展現本公司對醫療專業人員及病患落實倫理互動之承諾。總計約 20 名業務與行銷同仁完成必修訓練，每位參與者平均接受約 2 小時的合規與道德規範課程。

這些標準為所有教育活動、活動、贊助款與餐飲提供指導，強化對透明度、誠信與適當行為的期望。此承諾反映在績效上：Upsher-Smith 在 2025 年並未收到任何與不公平貿易行為或隱私濫用相關的投訴。

2. 產品安全與藥物不良反應監視 (Pharmacovigilance)

病患安全是保瑞營運的核心基石。保瑞維持一套完善的產品上市後安全監測系統，並以穩健的藥物不良反應監視架構作為支撐，確保所有不良事件，不論來自何種申訴管道，皆能被系統化地收集、評估，並於法定時限內通報至美國食品藥物管理局 (FDA)。透過將多元的資訊接收途徑整合至安全體系，我們得以落實持續的風險訊號偵測、主動的風險管理，以及穩定一致的法規遵循。

在營運層面，Upsher-Smith 運用廣泛的通報管道，包括：

- 匯入藥物安全專屬信箱的線上通報
- 專科藥局合作夥伴、風險評估與管控計畫 (REMS)
- Fortrea 醫療資訊聯絡中心
- 藥物不良反應監視協議夥伴
- 公司專設之產品與醫療資訊專線
- 文獻篩查及 US FDA 轉交之報告

2025 年，Upsher-Smith 接獲 1,042 件不良事件 (adverse event) 通報。針對其中須加速呈報主管機關的嚴重案件，提交了 663 件 15 天警示報告 (15-day reports，指須於 15 日內向 FDA 呈報的加速安全報告)，另提交 251 件非 15 天警示報告 (定期或非加速類通報)，準時合規率分別維持 99.55% 及 98.01%。

在通報處理上，Upsher-Smith 委由藥物警戒服務夥伴 Fortrea 執行前端作業：Fortrea 收到通報後，將符合條件的案件登錄至案件受理管理系統 (IRMS)，並在業界通用的藥物安全資料庫 Argus 中建檔處理與初步評估。接著由 Upsher-Smith 藥物不良反應監視團隊執行委託者審查 (sponsor review)，核准最終報告的提交；後續追蹤活動則由 Fortrea 負責管理。此外，雙方透過與通報夥伴的定期核對確保資料完整性，並以藥品安全監測案件追蹤系統持續監控所有案件的處理時程，以維持法規遵循。

3. 產品回收管理

產品品質與病患安全是保瑞營運的核心。為此，Upsher-Smith 建立一套嚴格且以風險為導向的產品回收管理機制，透過完整的「端到端 (End-to-End)」文件化流程，確保評估一致、決策及時且完全合規。

我們的回收通報機制嚴格遵循美國 FDA 的健康危害分類：

第一級 (Class I) 有合理機率導致嚴重傷害或死亡。

第二級 (Class II) 可能導致可逆或暫時性的傷害。

第三級 (Class III) 不太可能引起不良反應。

Upsher-Smith 在 2022 至 2025 年連續四年間，皆未啟動任何等級的產品回收。

- **歷史回收紀錄：**最近一次為 2019 年 7 月的自願性第二級回收行動。
- **模擬回收 (Mock Recalls)：**由於 FDA 並未強制要求藥品執行模擬回收，因此本公司目前未進行此項作業。

4. 反仿冒與序列化管理

確保供應鏈完整性及防範偽藥風險，乃保瑞營運的關鍵優先事項。為此，Upsher-Smith 導入端到端的序列化技術與 EPCIS 數據交換機制，落實整個分銷網絡的產品驗證與高度可追溯性。

核心防偽與追蹤措施如下：

- **單一藥品序列化：**包裝線上所有可銷售單位皆印有 2D DataMatrix 條碼，明確標示唯一序號、產品識別碼、批號與有效期限。
- **層級聚合管理 (Aggregation)：**將單一藥品、外箱至棧板進行層級資訊綁定，大幅提升整體供應鏈的可視度。
- **數據交換與驗證：**藉由 EPCIS 系統與交易夥伴進行資訊串接，確保來源透明，確實防堵偽藥流入病患手中。

5. 倫理行銷及作為

倫理治理是 Upsher-Smith 商業實務的核心組成部分。本公司維持著強而有力的控制與監督，以確保符合行銷與競爭相關的適用法律與法規。過去三年來，Upsher-Smith 未曾發生任何與不實行銷、反競爭行為或仿單標示外推廣 (off-label promotion) 相關的法律訴訟、罰款或和解。在 2025 年、2024 年與 2023 年，相關事件與財務損失均為零。

顧客隱私

Upsher-Smith 制定管理資料與系統安全的正式政策。2025 年，資料外洩事件為零，且經證實的隱私投訴亦為零。資料安全與隱私對 Upsher-Smith 而言至關重要。在正式的資料與系統安全政策規範下，本公司維持一個受控且安全的數位環境。

此承諾反映在績效上：2025 年，Upsher-Smith 呈報的資料外洩事件為零，經證實的隱私投訴也為零。

四、新藥創新與研發

1. 研發策略

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 505(b)(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 505(b)(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。我們正積極優化產品組合、拓展新產品線建立，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。

2025 年間，保瑞公司透過 Upsher-Smith 公司的營運調整，進行部分藥品下架、終止銷售，將營運資金轉而投入罕病與專科用藥領域，故批准產品數字較過去不同。在調整營運結構的同時，我們也持續透過處方改良與供應鏈轉換減少有機溶劑使用，持續透過研發投注於綠色製藥。

美國批准
的藥品



80

美國批准上市
的創新藥物



9

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。

創新研發組織

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

保瑞深知研發人才為企業永續發展之核心基石。為全面提升全球競爭力，本公司積極建構跨國協作機制，並規劃完善的職涯發展藍圖，為集團創新注入穩健動能。

具體人才培育與研發策略如下：

- 跨國協作與知識共享：**持續深化台美研發團隊的雙向交流，並安排跨廠區的實習與訓練機制，確保關鍵技術與實務經驗無縫傳承。
- 多元輪調與職涯發展：**建置靈活的職務輪調計畫與晉升管道，使研發人員能於不同生產環境中汲取實戰經驗，藉此強化跨部門協調與整體研發量能。
- 國際結盟與技術探索：**積極拓展與國際指標藥廠的策略性合作，共同投入前瞻技術開發，驅動產品創新並厚植長期市場優勢。

單位：新台幣仟元

研發費用投入

年度	2024	2025
研發費用	694,487	672,207

研發人員數量

年度	2024	2025
人數	78	63
平均研發年資	9.18	9.75

2. 臨床試驗標準

保瑞藥業對研發的道德規範有著深厚的承諾，並將動物福利與人類受試者權益置於首位。我們的管理方針與國際法規標準一致，確保在所有臨床前與臨床階段皆有嚴格的品質監督。

動物福利與替代方案 (3Rs)

為確保嚴格遵守動物福利標準，我們專門選擇具備優良實驗室規範 (GLP) 認證的委託研究機構 (CRO)。這些合作夥伴被強制要求遵循機構動物照護及使用委員會 (IACUC) 的規定，並嚴格遵守 3R 原則：替代 (Replacement)、減量 (Reduction) 與精緻化 (Refinement)。此框架保證人道實驗符合動物福利委員會的指導方針。目前，我們在台灣委託三家合格的 CRO 進行臨床前動物試驗。

臨床試驗倫理與受試者保護

保瑞與全球研究機構合作，在包括美國、加拿大、印度與中國等多個地區進行臨床試驗。我們將受試者的權利與福祉置於首位。所有試驗皆嚴格遵守《國際醫藥法規協和會 - 藥品優良臨床試驗規範》(ICH-GCP) 指南，並經過獨立的試驗機構審查委員會 (Institutional Review Board, IRB) 徹底審查。在我們目前的試驗階段，我們僅招募健康志願者；並無病患參與。

CRO 監督與品質保證

所有擬提交法規申請的臨床試驗，皆由獨立的臨床試驗品質保證機構進行監督。透過我們簽約的 CRO，我們制定並實施以風險為導向的監測與稽核計畫，確保試驗藥物研究的絕對品質與完整性。我們定期對委外的 CRO 進行稽核，以保證受試者權益與數據完整性。

2025 年績效指標與稽核結果



官方主管機關查核：2025 年，保瑞藥業與我們主要的 CRO 皆未收到任何來自美國 FDA 的實地查廠通知。我們的委外研究機構擁有豐富的歷史稽核紀錄，證明其成功通過全球多個監管機構的查核。

3. 智慧財產權

保瑞集團在推動新藥研發與嚴守臨床試驗倫理之際，亦將藥物近用性與全球健康平權納入長期營運考量。做為集團拓展北美市場與產品佈局的關鍵樞紐，旗下美國子公司 Upsher-Smith 制定具體的智慧財產權策略，致力於在醫療創新與弱勢群體權益之間取得平衡。

與其商業版圖規劃保持一致，Upsher-Smith 承諾不在低度開發國家或低收入國家申請或行使專利權，確保智慧財產權的保護框架不會阻礙弱勢病患獲取所需藥物。目前，該公司尚未核發任何自願性授權 (voluntary licenses)，且現階段亦無適用其他明確的不行使專利權承諾。

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. 弱勢群體與未滿足醫療需求策略

Upsher-Smith 致力於擴大基本藥物的近用性，積極回應未滿足的醫療需求，特別是針對弱勢及缺乏醫療資源的病患族群。我們聚焦於辨識治療缺口、降低財務障礙，並確保罹患罕見或複雜疾病的病患皆能順利獲得所需治療。

洞察需求與產品組合決策

透過與醫療專業人員及病患倡議組織持續交流，並系統性分析全美醫療體系中藥物取得之挑戰，Upsher-Smith 得以精準掌握未滿足的醫療需求。相關評估機制包含監測疾病負擔、藥物負擔能力問題，以及治療選擇有限或成本過高的領域。來自這些管道的實務洞見指引著產品組合的決策方向，確保本公司產品能實質支持面臨最大就醫障礙的病患。

病患支持與財務援助計畫

落實上述策略的關鍵環節為 [Promise of Support® 計畫](#)，其中涵蓋完善的病患援助計畫 (Patient Assistance Program, PAP)，旨在協助符合資格的病患以減免或免費方式取得藥物。該計畫提供財務支持、保險理賠指導與用藥遵從性資源，確保因經濟困難而難以負擔治療費用的病患能維持照護不間斷。

聚焦特殊神經系統疾病與罕病療法

Upsher-Smith 產品組合包含多項針對高昂醫療成本或醫療資源匱乏之神經系統疾病的品牌藥物，涵蓋癲癇、結節性硬化症 (TSC) 與裘馨氏肌肉失養症 (DMD)。藉由維持並擴大這些療法的近用性，本公司有效減輕病患與照護者的財務重擔，同時提升缺乏治療選擇社區的整體健康成效。

2025 年，本公司持續供應並推廣四款專為利基型或醫療資源匱乏適應症開發的產品：VIGAFYDE®、Vigadrone®、Torpenz® 與 Kymbee™。這些關鍵療法彰顯本公司對支持罕病病患的承諾，保證基本藥物始終具備高近用性、可靠性與可負擔性。

綜合上述作為，Upsher-Smith 持續推進提升病患福祉、強化醫療平權之企業使命，並積極解決服務族群中迫切的醫療需求。

2. 定價策略與可負擔性

Upsher-Smith 致力推動以公平、可近性及病患福祉為中心之定價方針，確保費用不致成為病患獲取基本療法之阻礙。相關實務作法與績效如下：

負責任之定價與評估機制

我們透過結構化評估機制，綜合考量臨床效益、市場現況、製造成本與競爭動態，以制定合理的牌價 (List prices) 與淨價 (Net prices)。牌價為藥品之公開成本，而淨價則反映折扣、回扣以及與保險付款方及藥品福利管理者 (PBMs) 之合約影響。此定價框架在治療價值與可負擔性之間取得平衡，確保病患免受過度財務負擔，同時維持產品之長期永續發展。

提升可負擔性與財務援助

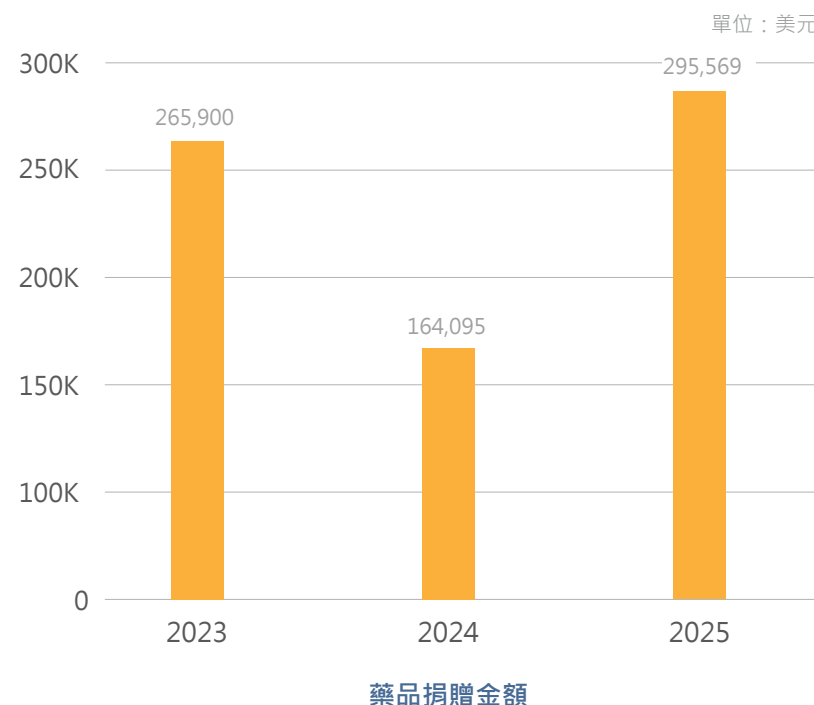
為進一步減輕病患負擔，本公司透過 Promise of Support[®] 計畫提供病患援助與部分負擔 (Copay) 支持，藉此減少或消除自付費用。符合資格的對象，包含無保險、保險涵蓋不足或面臨高額費用分攤之病患，皆能獲得財務援助及保險規範指導。各項服務能確保病患順利展開並持續接受治療而不中斷。

2025 年度援助績效與價格監控

2025 年，約有 24% 使用 Upsher-Smith 療法的病患，透過病患援助計畫或部分負擔方案獲得財務支持。援助總價值 (包含部分負擔卡之使用與直接財務支援) 充分反映本公司為降低病患成本障礙所投注之努力。此外，Upsher-Smith 持續追蹤其美國產品組合之年度牌價與淨價趨勢，以符合負責任定價期望與業界最高標準。

3. 藥品捐贈

Upsher-Smith 嚴格遵循世界衛生組織 (WHO) 準則，透過策略性藥品捐贈強化醫療體系韌性。在確保合作夥伴具備安全調劑能力之前提下，本公司提供短效期庫存，將關鍵治療藥物精準遞送至全美各地的弱勢病患群體。



5. 社區參與

Upsher-Smith 透過 [Promise of Support[®]](#) 與多方非營利組織、病患倡議團體及社區夥伴建立合作關係，推動疾病意識、強化衛教，並支持受罕見與複雜疾病影響之群體。2025 年，本公司攜手多個專注於神經學及罕見小兒疾病之倡議機構，擴大病患支持力道，確保社區皆能獲取可靠之資訊與資源。

具體參與行動涵蓋出席並贊助各項促進衛教與社區連結之地方、區域及全國性活動。相關專案包含疾病意識倡議、衛教講座與外展推廣，旨在促進醫療服務提供者、病患與照護者間之深度交流，進一步強化病患與家屬之支持網絡，並協助大眾更深入理解治療途徑。



2025 年社區參與實績與影響力

觸及人數

透過各項合作計畫，與超過 5,000 名醫療服務提供者、病患及家屬進行互動，持續擴大資訊與資源之可及性，進而提升整體照護體驗。

財務支持總額

全年度挹注約 100,000 美元之贊助經費以支持上述行動。

各項數據與實際行動，充分展現 Upsher-Smith 持續投入社區參與之堅定承諾，並彰顯我們在支持罕見與醫療資源匱乏病患倡議組織中所扮演之關鍵角色。

CHAPTER

生態永續

05

- 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

氣候與能源



衝擊影響

氣候變遷帶來的極端氣候（如颱風、洪水）與水資源短缺，可能對製藥生產與廠房基礎設施造成實體衝擊。同時，隨著國內外法規趨嚴（如台灣碳費徵收機制落實）與公司營運版圖擴張，若未及時佈局低碳製程，將面臨營運成本增加及市場競爭力下滑之轉型風險。然而，氣候轉型亦帶來提升資源使用效率，以及極端氣候引發心理健康需求而帶動特定藥物研發的新市場機會。保瑞透過系統性評估，將氣候風險轉化為強化營運韌性的契機。



管理機制

強化最高氣候治理與薪酬連結

由董事會及「永續發展委員會」全面監督氣候策略。為由上而下深化治理，將所有廠區完成碳盤查及確信與副總經理級以上高階經理人薪酬連結。

落實 TCFD 風險管理架構

跨部門專案小組定期辨識短、中、長期之氣候轉型與實體風險，進行情境與財務衝擊分析。

內部碳定價 (ICP) 與數據統合

建立跨廠區常態性溫室氣體與能源數據檢核機制；規劃自 2026 年起於台灣廠區試行內部碳定價（新台幣 300 元 / 公噸），採用「影子價格」將氣候成本正式納入減碳專案之投資決策流程。



政策承諾

1. 承諾於 2050 年前達成全集團淨零排放 (Net Zero)，涵蓋範疇一、二及三之所有碳排來源。
2. 承諾於 2025 年提升環境資訊透明度，推動「碳盤查邊界」與「財務報告邊界」一致，並由第三方驗證。
3. 以「提升能源使用效率」作為推動淨零之核心戰略。保瑞集團自母公司率先完成 ISO 14001 環境管理系統與 ISO 50001 能源管理系統雙認證出發，據以設計符合全球一致標準之管理政策，並將此管理藍圖提升至集團層級；後續將由台灣廠區先行，再逐步擴及海外據點，分階段推動各廠區通過 ISO 系統認證，以建構橫跨集團的一致化管理框架。
4. 遵循科學基礎減量目標 (SBTi)，逐步擴大價值鏈（範疇三）之碳管理。保瑞集團以加拿大廠區率先啟動範疇三排放之盤查與計算，預計成為集團內第一間導入範疇三管理之子公司；後續將以此為基礎，逐步推動保瑞集團所有廠區展開範疇三計算，並於未來設定以集團為層級之 SBTi 減量目標，驅動全球廠區之低碳轉型。



採取之行動

保瑞已將「被動節能」升級為「主動的低碳投資」，2025 年重點綠色資本支出 (CapEx) 與行動包含：

- **主動綠色投資與標竿示範：**以竹南廠為示範基地，投入逾新台幣 2,600 萬元汰換空壓系統 (CDA)，預估年減排約 400 噸 CO₂e；並完成冷卻水塔扇葉與空調箱導入 EC 風機等深度優化。
- **營運與製程模式最佳化：**進行中壢廠級能源體檢，透過空壓與冷卻水塔參數調整，最高可省下全廠 7% 年用電量。
- **海外廠區核心設備升級：**加拿大廠區啟動 3M 天然氣鍋爐汰舊換新，預計提升 15-20% 天然氣使用效率，從源頭管控範疇一直接碳排；美國楓木林廠區啟動辦公區長效型 LED 基礎設施升級，雙管齊下落實跨國減碳協作。



目標

短期目標 (2025-2030)

1. 溫室氣體減量：以 2025 年為基準，計畫至 2030 年達成範疇一與二碳排減少 30%。設定各廠區年度 3% 減碳 KPI 進行追蹤。
2. 能源管理深化：自 2025 年起持續推動 ISO 50001，預計 2026 年度正式擴大導入至竹南、桃園與中壢廠區。
3. 價值鏈盤查：自 2028 年起，全面推動範疇三「採購商品與服務」碳盤查與驗證。

中期目標 (中期 2031-2040)

範疇一與二碳排放較基準年減少 42%

長期目標 (長期 2041-2050)

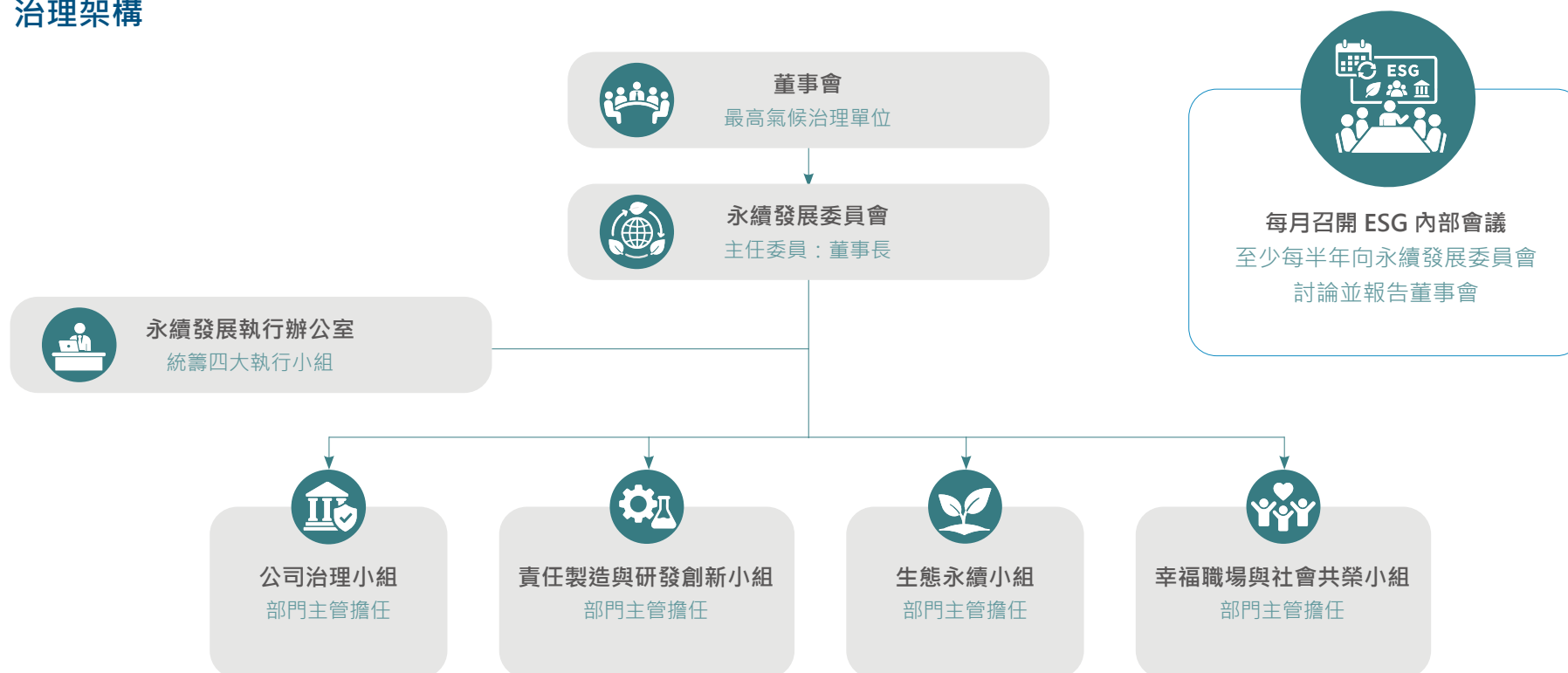
全面實現 2050 年淨零排放目標。

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。委員會下設永續發展執行辦公室，同時由此辦公室統籌四大執行小組，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

保瑞藥業參考氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 之揭露框架，進行氣候變遷風險與機會之鑑別與評估。於議題來源方面，本公司綜合參考國際權威機構所發布之科學文獻與研究成果，包括國際能源總署 (IEA)、聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC)、國際再生能源總署 (IRENA)、世界銀行 (World Bank)、世界資源研究所 (WRI) 及永續會計準則委員會 (SASB) 等機構之報告，依據其氣候情境分析篩選出與本公司營運相關性較高之議題；同時蒐集並參考製藥產業同業所發布之永續報告書及官方網站揭露資訊，以交集方式鑑別出產業中具共通性之氣候風險與機會議題清單，作為後續風險管理流程之基礎 (詳見風險管理章節)。

於氣候情境選用方面，轉型風險參考國際能源總署 (IEA) 發布之既定政策情境 (STEPS) 及 2050 年淨零排放情境 (NZE)；實體風險則參考聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 於第五次 (AR5) 及第六次 (AR6) 評估報告所提出之氣候情境。此外，本公司將氣候相關風險與機會議題之評估期間區分為短期 (2026)、中期 (2027–2030) 及長期 (2031–2050)，以利後續財務衝擊評估與因應策略之研擬。



氣候情境分析與主要假設

類別	選行情境	主要假設
轉型風險 T1	IEA 既定政策情境 (STEPS)	- 以製造量體考量，短中期排放以 CDMO 業務為主要評估範疇，並依歷史排放密集度推估至 2030 年；碳費水準假設台灣維持每噸新台幣 300 元、加拿大安大略省自 2026 至 2030 年間從原本的加幣 50 元每年遞增加幣 15 元。 - 假設未來碳邊境調整機制納管藥品類產品並以 CDMO 業務為評估範疇，STEPS 情境參考 EU CBAM 及 US CCA 碳價，NZE 情境則參考先進經濟體碳價格作為評估基礎。
轉型風險 T2	IEA2050 年淨零排放情境 (NZE)	- 短中期排放以 CDMO 業務為評估範疇，排放密集度依歷史趨勢推估至 2030 年。 - 考量國際再生能源採購價格易受市場供需、政策與法規影響而導致不確定性程度過高，美加地區參考自美國國家再生能源實驗室 (NREL) 之《美國自願性綠電市場的現況與趨勢 (2021)》再生能源憑證價格，台灣以經濟部能源局 2025 年度太陽能光電躉購費率平均數額進行計算。 - 溫室氣體排放密集度、範疇一與範疇二占比、節能措施比例及單位減排資本支出、加拿大及台灣之電力排放係數、美國再生能源憑證價格、台灣太陽能光電躉購費率等參數假設於中期期間維持不變。
實體風險 P1	共享社會經濟路徑 (SSP)5-8.5 全球暖化程度 (GWL)2° C	- 廠區數量及地理位置無重大異動。 - 生產 / 運輸延誤日數以一次嚴重乾旱事件遭遇一次水情紅燈，並以供五休二形式限制供水，導致廠區調度不及產線缺水而營運中斷 2 日計算。
實體風險 P2	共享社會經濟路徑 (SSP)5-8.5 代表性濃度路徑 (RCP)8.5 全球暖化程度 (GWL)2° C	- 廠區數量及地理位置無重大異動。 - 淹水深度以地面淹水不足 50 公分營運中斷 4.9 日，50 公分以上不足 100 公分營運中止 6.4 日，100 公分以上不足 150 公分營運中止 13.5 日估算。 - 因圖層資料限制，無法將廠區的等高線進行疊套。
機會 O1	IEA 2050 年淨零排放情境 (NZE)	未來能源費率依 NZE 情境推估，假設電力與天然氣費用變動趨勢分別與發電成本及零售價格年成長率一致，各期間內維持固定；美加廠區採美國數據，台灣廠區以中國地區作為區域近似估算。
機會 O2		考量中長期擴廠成本具高度不確定性，未來資本支出以既有製造據點之資本密集度作為估計基礎，未納入不同設廠地點可能存在之投資效率差異。

營運及財務影響分析

保瑞藥業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。

類別	時間區間	議題描述	對營運及價值鏈之財務影響		因應策略	
			目前	預期	目前	預期
轉型風險 T1	中期	各國將逐步徵收碳費或擴大納入碳定價機制中，導致公司因面臨碳定價而需承擔額外營運成本。	當期因台灣及加拿大之廠區排放量皆未達起徵量，且未受碳邊境調整機制相關法規規範，尚無重大財務影響。	潛在碳費所致之成本增加 ：中期期間 (2027-2030) 若排放密集度至 2030 年前維持不變且營收持續成長，部分廠區排放量將超過起徵點，預估總共約新台幣 5 百萬元至 1 千萬元之潛在支出。若公司自 2025 年起依 SBTi 減排路徑執行，則中期期間暫時無碳費潛在支出。 面臨碳邊境調整機制法規所致成本增加 ：若碳邊境調整機制相關法規將藥品類產品納入，於 STEPS 情境下，中期期間可能面臨合計約新台幣 5 億元至 10 億元。若本公司落實科學基礎減量目標 (SBTi) 下，於 NZE 情境下中期期間合計支出可下降至約新台幣 1 億元至 5 億元。	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。	碳排放改善幅度較為落後的廠區提供技術輔導與資源協助，推動能源效率提升與減量設備導入。
	短期	因應低碳轉型需求，需要汰換舊有設備並引進節能 / 綠能新技術，以提升生產效率並符合法規要求，使得資本支出增加；同時為符合減碳路徑，進行綠電採購，使得營運成本增加。	當期採取之減碳措施產生 1 至 5 百萬元之資本支出，另未有綠電採購情形。	在排放密集度不變且維持溫室氣體減量比例，預估節能相關資本支出中期期間總共約投入 1 千萬元至 5 千萬元。如進一步落實 SBTi 減量目標，另於中期期間總共約 1 至 5 百萬元推動綠電採購。	規劃於總公司設立自發自用之太陽能系統，以降低對灰電之依賴。	聚焦於能源使用效率的提升，導入能源監控系統以掌握各廠區的用電熱點，並依據熱點評估汰換或升級高耗能設備。

類別	時間區間	議題描述	對營運及價值鏈之財務影響		因應策略	
			目前	預期	目前	預期
實體風險	P1	氣候變遷可能引發極端降雨與乾旱，影響水資源供應穩定性，進而對生產造成中斷風險。	當期末發生因水資源稀缺所造成的營運中斷現象。	高風險廠區將包含台灣竹南廠、台南廠、美國楓木林廠及加拿大廠，風險期望值於中期可能面臨每年約新台幣 1 千萬元至 5 千萬元潛在損失。惟須說明，竹南廠實際廠址海拔為 53.6 公尺，淹水風險相對有限；然因目前公開可取得之氣候情境圖資尚無法套疊至廠區等高線精度，為維持揭露之保守性與審慎性，本次分析仍將其納入高風險廠區名單。保瑞將持續關注相關圖資精進，並於未來年度滾動檢視量化結果。	評估建置再生水系統並強化水回收管理，以提高水資源利用效率。保瑞亦與地方政府合作確保長期之供水穩定性。	定期審查並監控用水狀況，每年持續規劃並落實水資源管理制度。
實體風險	P2	極端降水事件造成之營運中斷。	當期末發生因極端降雨事件所造成的營運中斷現象。針對高淹水風險廠區，當期投入新台幣 6 萬元維護地下室抽水馬達等緊急排水設備。	高風險廠區包含台灣竹南廠、台南廠、美國巴爾的摩廠及加拿大廠，以重現期十年估算，風險期望值於中期每年可能導致約新台幣 1 千萬元至 5 千萬元潛在損失。	規劃員工異地辦公機制，以維持正常營運，並建置防洪、排水設施強化廠區基礎設施的抗災能力。	持續評估各廠區極端降雨淹水災害風險，透過維護與建置防洪、排水設施設施降低淹水發生時之營運衝擊。

類別	時間區間	議題描述	對營運及價值鏈之財務影響		因應策略	
			目前	預期	目前	預期
機會 O1	短期	透過最佳化生產流程與提升能源效率，以降低電力與天然氣消耗，使能源使用成本降低。	投入各項節能措施，於 2025 年預計增加新台幣 1 至 5 百萬元資本支出，但同時減少約新台幣 5 至 10 百萬元的能源費用。	投入各項節能措施，中期將增加至少新台幣 100 萬元資本支出，並減少至少新台幣 1 千萬元至 5 千萬元的能源費用。	優化廠區能源管理與生產設備能源效率，如台南廠調整空調系統運作、加裝節能裝置。	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。同時配合本公司內部碳定價 (ICP) 機制之導入，將影子碳價納入節能專案之成本效益評估流程，使各項節能措施所減少之碳排放量得以轉化為可視化之碳價效益，強化節能投資決策之經濟誘因，並透過統一的評估標準促進各廠區間之經驗交流與最佳實務分享，加速推動能源效率提升與低碳轉型。
		積極發展低碳產品與營運轉型，不僅符合環保與法規趨勢，也能在市場中建立差異化與領先地位。	本公司已規劃由加拿大廠提交科學基礎減量目標 (SBTi) 審核，現已滿足該廠客戶需求，尚無重大財務影響。	中期與長期因應本公司淨零排放目標，逐步推動低碳產品與營運轉型，並依歐美 CDMO 市場需求情形評估擴廠之可行性，在考量潛在擴廠或購廠所需之資本支出後，推動低碳轉型可能有助於保瑞符合未來歐洲及美洲市場客戶對於永續或氣候相關要求之能力，進而主動爭取歐洲及美洲市場中具永續導向之 CDMO 業務機會。	推動產品及營運低碳轉型，包括綠色採購、使用再生或可回收包材、設備更新及供應鏈優化，以滿足歐洲及美洲市場客戶對本公司氣候相關要求。	持續投入營運低碳轉型與強化供應鏈管理逐步實踐本公司淨零排放目標，並結合全球製造布局掌握歐美市場對低碳轉型需求所帶來之成長機會。

風險管理

重點氣候風險與因應措施

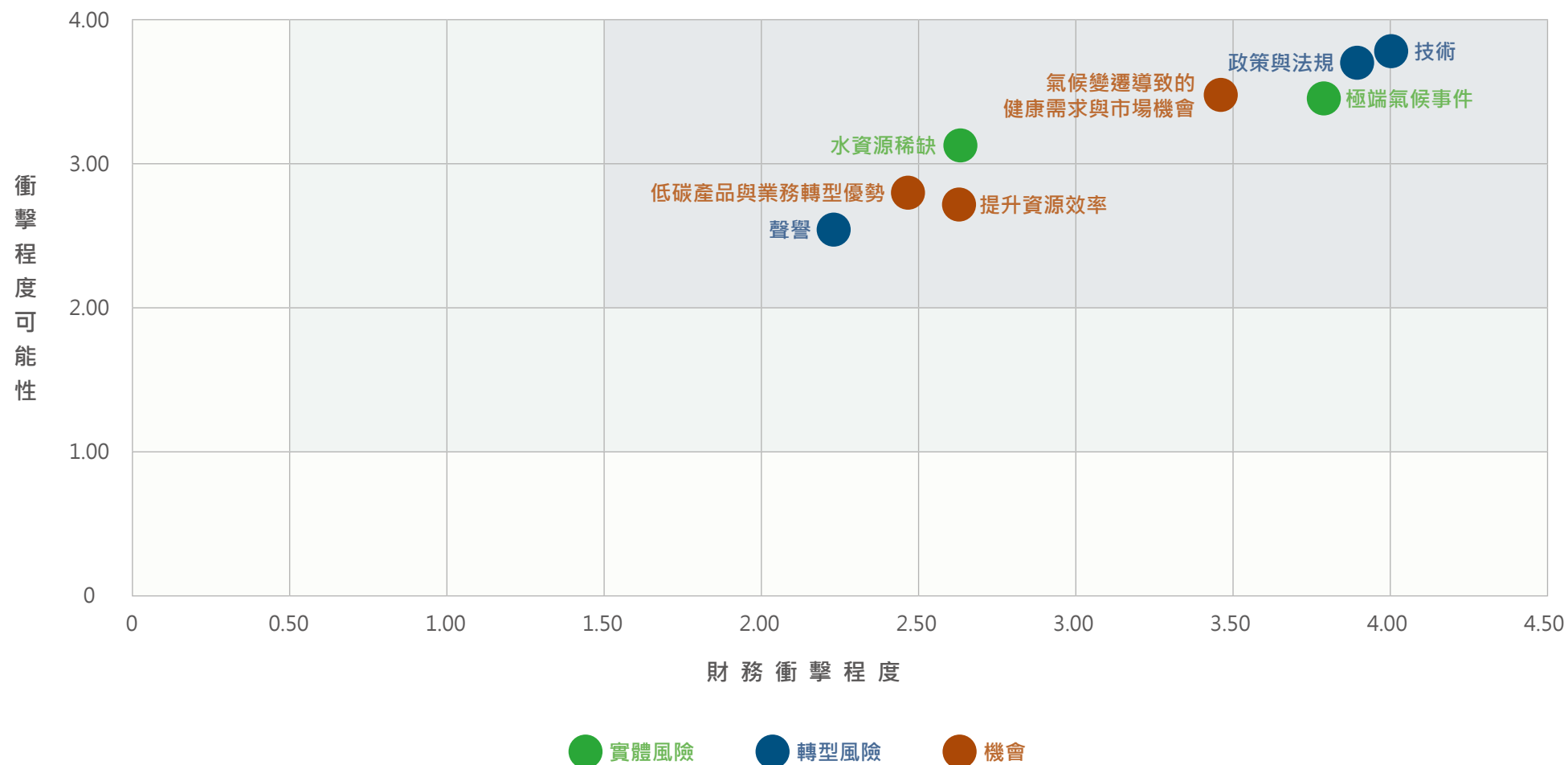
保瑞藥業將氣候變遷視為公司整體風險管理架構下的重要新興風險議題，並依循《風險管理政策與程序》之標準化流程（辨識、分析、評量、回應、監督與審查），將氣候相關風險的鑑別與管理整合至全公司風險治理體系中。在治理層級上，董事會為風險管理之最高治理單位，並由其下設之永續發展委員會負責督導氣候相關議題；風險管理小組則由總經理擔任召集人，定期召開會議盤點包含氣候變遷在內的各類風險，並由各風險類別之主責單位負責執行對應的因應措施，確保氣候風險之管理與公司整體營運決策緊密連結。

為深入了解氣候變遷對營運與財務之具體潛在影響，公司每兩年進行一次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，盤點出二項實體風險、二項轉型風險與二項機會。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，評估結果作為制定氣候風險因應行動與減碳目標之基礎。透過此一機制，保瑞建立完善的氣候管理程序，並定期檢討氣候變遷相關因應措施，以降低氣候風險衝擊、強化企業韌性，並回應國際永續趨勢與利害關係人之期待。

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。

風險與機會評估程序





指標與目標

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，建立完整的碳管理架構。本公司已建置符合 ISO 14064-1:2018 標準之溫室氣體盤查制度，同時將盤查範圍同步至財報邊界的子公司，並通過第三方查核驗證，2025 年度溫室氣體排放量請見[溫室氣體管理](#)一節。此外，為強化減碳行動，加拿大廠已完成範疇三的盤查，同時逐步導入科學基礎減碳目標 (SBTi)，進一步與國際標準接軌，為顯示高階主管投入減碳的決心，今年度的高階經理人酬金亦綁定「完成所有據點溫室氣體盤查教育訓練並登錄資訊於盤查系統」為薪酬連動指標。

能源與碳排放管理架構升級

鑑於製藥產業高度依賴穩定能源的特性，能源消耗係集團溫室氣體排放的最主要來源，因此「提升能源使用效率」為本集團推動淨零轉型的核心戰略。為奠定堅實的氣候管理基礎，母公司 (保瑞藥業) 已率先取得 ISO 14001 環境管理與 ISO 50001 能源管理雙系統驗證，成功在內部建構出一套符合國際標準的管理藍圖。

面對保瑞集團近年營運版圖的快速成長與據點擴張，我們正將母公司的標準化規章提升為「集團層級」的氣候治理框架。為確保併購與擴廠過程中的碳排風險可控，集團採取「以廠區為單位」的精準管理模式，由總部制定規範，各廠區落實執行。作為此戰略落地的關鍵一步，我們預計於 2026 年度將 ISO 50001 能源管理系統正式擴大導入至竹南、桃園與中壢廠區。透過將能源管理機制與各廠的日常營運深度結合，這不僅能確保減碳成效精準反映企業規模的動態擴張，更能將氣候風險管控轉化為集團持續成長的營運韌性。本公司已依據排放類別設定以下階段性減碳目標：

氣候策略構面

指標與目標

溫室氣體減量與軌跡管理 (以 2025 年為基準年)

每年度各廠設定 3% 碳排放量之績效指標 (KPI)，落實各據點日常減碳管理與成效追蹤。
以 2025 年為基準年達成以下目標：

- 2030 年：範疇一與範疇二碳排放量減少 30%。
- 2040 年：範疇一與範疇二碳排放量較基準年減少 42%。
- 2050 年：實踐淨零排放目標，涵蓋範疇一、二及三所有碳排放來源。

能源管理

2025 年起，持續推動各廠區導入 ISO 50001 能源管理系統，強化用能效率與持續改善機制，從源頭管控主要碳排來源。

價值鏈碳盤查 (範疇三)

- 2028 年：全面推動範疇三「採購商品與服務」之碳盤查作業，並完成第三方報告驗證，為後續的供應鏈議合與減碳奠定基礎。
- 2040 年：範疇三「採購商品與服務」面向達成碳排放減少 25%。

2. 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，並連續五年取得第三方查證；隨著 2025 年首次將全數營運據點（含新併購之美國廠區）納入盤查邊界並完成第三方驗證，我們正式以 2025 年為減量基準年，為後續減碳路徑奠定可信的數據起點。為由上而下深化氣候治理，本年度我們亦首度將 ESG 達成績效與副總經理級以上高階經理人之薪酬正式連結，年度 KPI 權重設定為財務策略指標 (90%) 與 ESG 績效指標 (10%)，其中一項關鍵要求即為「所有營運據點均須完成溫室氣體盤查教育訓練，並將資訊確實登錄於盤查系統」，藉此由上而下全面驅動集團碳管理效能。

隨著營運版圖快速成長，保瑞積極推動「碳盤查邊界」與「財務報告邊界」之一致化。2025 年集團溫室氣體總排放量（範疇一 + 範疇二）為 41,063.93 公噸 CO₂e，較 2024 年之 27,827.02 公噸增加約 47.6%；排放密集度亦由 2024 年之 3.12 公噸 CO₂e / 新台幣百萬元營收下降至 2.16。惟此一成長主要係盤查覆蓋範圍擴大所致——2024 年新併購之美國廠區（巴爾的摩廠 Camden 及楓木林廠 USL）與晨暉汐止廠自 2025 年起全面計入；若以相同邊界基礎比較，既有廠區之排放量實較前一年度減少約 1,659.84 公噸 (6.16%)，顯示原有據點之碳管理已初見成效。需特別說明的是，2024 年密集度之營收分母已涵蓋美國二廠區，惟其排放量當時尚未納入盤查邊界，致使數值偏低；自 2025 年起分子分母口徑一致，排放密集度方具跨年度可比性，未來將以 2025 年基準年為錨點持續追蹤減量成效。

在減碳策略的落地與延伸上，2025 年盤查結果顯示，範疇二（外購電力）排放量達 24,727.02 公噸 CO₂e，占全集團總排放量之 60.22%，為最主要之碳排放來源。因此，後續減碳行動將聚焦於能源使用效率之提升，透過全面導入能源監控系統，精準掌握各廠區用電熱點，作為汰換或升級冷卻水塔等高耗能設備之科學決策依據。同時，為進一步接軌國際淨零趨勢，加拿大廠區本年度已率先啟動範疇三（價值鏈）碳排放之全面統計與盤點，此舉不僅為該廠區後續申請科學基礎減量目標 (SBTi) 建立扎實的數據基礎，更將作為保瑞集團未來全面擴大價值鏈碳管理之先驅示範。

此外，針對碳排放改善幅度較為落後之廠區，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之導入，使各廠區減碳進度整體均衡，朝淨零目標穩步邁進。



各廠區溫室氣體排放量

單位：公噸二氧化碳當量

	2024 年			2025 年			2024 與 2025 總排放量
	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計	
臺北總部	9.68	149.56	159.24	0.00	120.74	120.74	▼ 38.50
竹南廠	1,730.10	7,077.58	8,807.68	1,714.87	6,616.08	8,330.96	▼ 476.72
台南廠	26.99	1,531.84	1,558.83	82.41	1,362.10	1,444.51	▼ 114.32
桃園廠	842.28	2,502.67	3,344.95	704.56	2,426.93	3,131.49	▼ 213.46
加拿大廠	5,493.70	1,351.60	6,845.30	5,129.01	1,393.26	6,522.27	▼ 323.03
晨暉內湖	43.23	825.27	868.50	21.92	279.98	301.90	
晨暉汐止				10.17	613.75	623.92	
巴爾的摩廠				4,199.56	2,146.91	6,346.47	
明尼蘇達廠				3,775.13	4,717.84	8,492.97	
保盛台北	0.81	235.64	236.45	5.08	251.57	256.66	▲ 20.21
中壢一廠	456.65	2,793.52	3,250.17	419.08	2,377.90	2,796.99	▼ 453.18
中壢二廠	292.19	2,463.71	2,755.90	275.12	2,419.94	2,695.06	▼ 60.84
總計	8,895.63	18,931.39	27,827.02	16,336.90	24,727.02	41,063.93	▼ 1,659.84

註 1：晨暉廠區汐止廠、巴爾的摩廠、美國明尼蘇達廠為 2025 年新增廠區，前一年度 (2024 年) 無排放資料，故 2024 年欄位空白。

註 2：加拿大廠 2024 年數據業經追溯調整。為配合 SBTi 目標設定作業，該廠 2024 年排放經重新盤查後，範疇一由 5,261.31 調整為 5,493.70 公噸 CO₂e、範疇二由 687.25 調整為 1,351.60 公噸 CO₂e(電力排放係數改採加拿大 NIR 安大略省係數 0.059 公斤 CO₂e/度)，合計增加 896.74 公噸 CO₂e。上表 2024 年數據已為調整後數據，與 2025 年基礎一致。

註 3：因晨暉於 2025 年度自內湖廠區遷移至汐止廠區，內湖廠區 2025 年度之排放量認列期間未涵蓋完整 12 個月，且與汐止廠區之認列期間部分重疊。為避免統計期間不一致及重複計算而影響數據可比性，本報告書於進行 2024 年度與 2025 年度排放量比較時，僅排除於年度增減比較之外，仍計入各年度排放總量。

2025 年較既有廠區
總排放量下降 6.16%

保瑞集團依循 ISO 14064-1:2018 標準，針對各廠區營運邊界內之溫室氣體排放進行嚴密盤查。在製藥產業的高度專業要求下，我們深知精準識別排放熱點是落實氣候轉型的第一步。保瑞的主要溫室氣體排放來源如下：

類別一：直接溫室氣體排放 (範疇一, Scope 1)

本類別涵蓋營運過程中由保瑞擁有或控制之排放源。經盤查，直接排放主要集中於以下核心來源：

固定燃燒源

製藥製程及公用設施 (如鍋爐與蒸汽設備) 需使用天然氣等燃料以提供穩定熱能。燃料燃燒所產生之二氧化碳 (CO₂)，為保瑞目前最主要的直接碳排放來源。

逸散排放源

主要來自兩方面：其一為原料藥與製劑生產過程中，特定有機溶劑 (VOCs) 之揮發；其二為廠區冷凍與空調設備中，具高全球暖化潛勢 (GWP) 冷媒 (如氫氟碳化物 HFCs) 之微量洩漏。

針對上述來源，保瑞已全面啟動控管機制，透過持續強化製程運作效率、提升設備密閉性，並落實嚴謹的預防性維修保養計畫，具體降低直接溫室氣體排放對環境的衝擊。

類別二：輸入能源之間接溫室氣體排放 (範疇二, Scope 2)

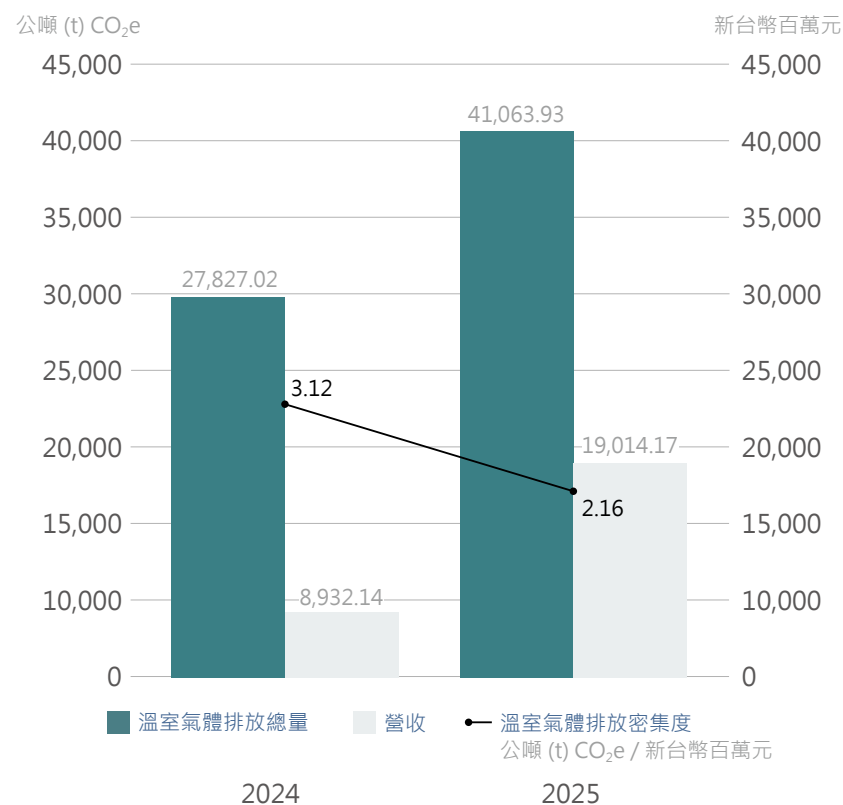
製藥產業具備高度能源密集之特性，此類別為保瑞集團總體溫室氣體排放之最大宗，主要來源為：

外購電力消耗

為確保藥品品質與生產安全，保瑞各廠區需全天候維持高規格之無塵室環境，加上生產設備、實驗室精密儀器及溫濕度控制系統 (如空調、除濕設備) 的持續運作，導致外購電力成為營運過程中最顯著的間接碳排放來源。

考量外購電力與固定燃燒源為保瑞營運碳排的兩大熱點，我們將以具體數據為依歸，逐步將 ISO 50001 能源管理系統之導入經驗擴展至集團各主要廠區。透過更科學化的用能效率追蹤與持續改善機制，建立可持續的碳管理架構，穩步邁向集團的長期淨零承諾。

溫室氣體排放密集度



註：本圖 2024 年溫室氣體排放總量為 27,827.02 公噸 CO₂e，與前頁「各廠區溫室氣體排放量」表一致。為使排放密集度之分子 (排放量) 與分母 (營收) 涵蓋範圍一致，2024 年營收分母已排除美國巴爾的摩廠區、楓木林廠區及竹北廠之營收——美國二廠區係自 2025 年起始納入盤查邊界、竹北廠則自 2025 年起移出盤查邊界，2024 年排放量均未涵蓋上述三廠區。2025 年起分子、分母口徑一致，排放密集度自 2025 年起方具跨年度可比性。

做對的事，而非容易的事——竹南廠換氣次數優化專案

「合規不是終點，節能才是使命。」

2024 年，保瑞藥業竹南廠啟動廠區換氣次數優化專案，以節能減碳為核心驅動力，主動挑戰一項「不做也合規」的改善任務。

廠內既有換氣次數本已符合法規要求，且處於業界高標準範圍，從合規角度而言並無調整必要。然而，在公司 OE(卓越營運)政策的引導下，相關同仁對工作環境進行積極且細緻的檢視，主動提出這項執行複雜度高、工期長的改善方案——正是「做對的事，而非容易的事」精神的具體實踐。



專案歷程

陳彥合同仁主導之專案自 2024 年第二季啟動，至 2025 年第一季完成，執行期間橫跨四個季度。為將對廠區正常運作的影響降至最低，執行團隊選擇在非生產日進行換氣次數調整與後續量測作業，前後共動用約 10 個工作天，展現高度的敬業精神與對公司整體利益的優先考量。

從提案構思、方案設計到現場執行，團隊全程展現積極性與專業性，並在每個決策節點優先考量公司需求，而非選擇對自身較為便利的執行方式。



節能成果

執行團隊以儀表量測調整前後的運轉電流差異作為計算基準，科學化驗證改善效益：

指標

成果

年度節省電量

882,935 度

預估年度節省費用

約新台幣 350 萬元

執行天數

約 10 天

專案期間

2024 Q2 - 2025 Q1

此專案不僅為公司帶來實質的能源費用節省，更樹立了一個重要示範：節能改善的起點不應只是法規壓力，而是對永續使命的自發承諾。



3. 能源管理

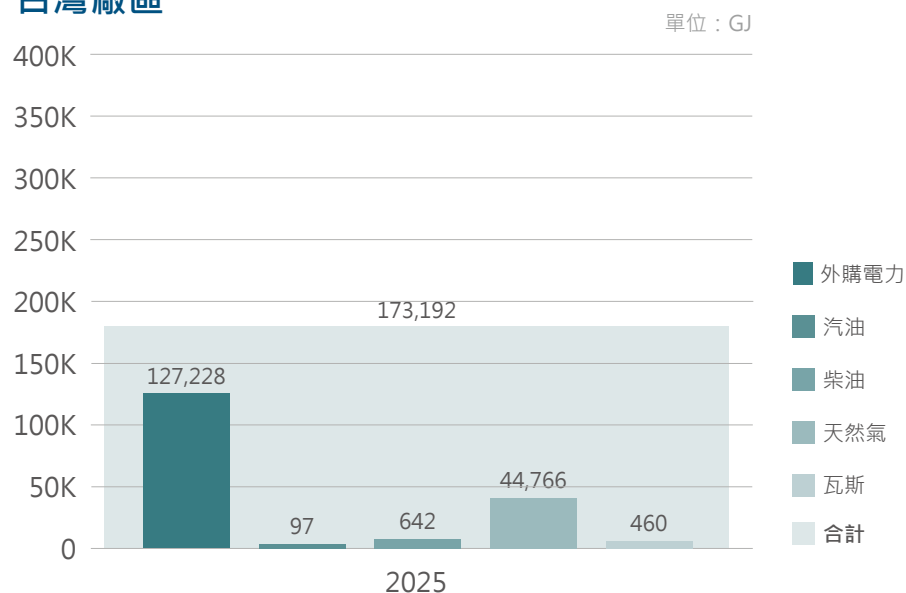
能源管理措施

保瑞藥業積極致力於減少整體能源消耗，以降低二氧化碳排放。目前集團的能源消耗以外購電力（用於廠內冰水主機、空調系統及生產設備）及天然氣（用於燃氣鍋爐）為兩大主要來源。

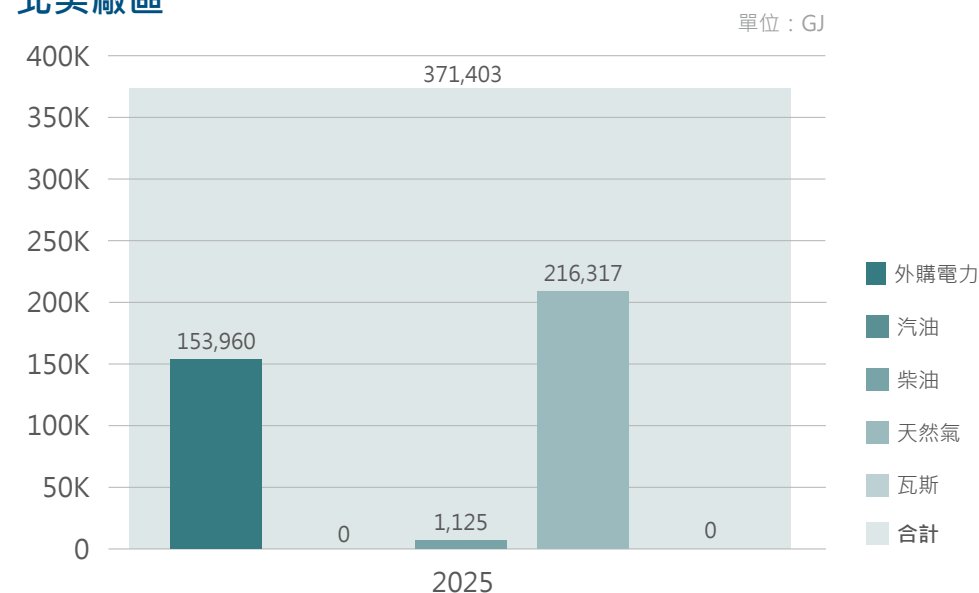
由於能源為製藥業碳排的主要熱點，母公司已導入並通過 ISO 50001 能源管理系統，藉由國際標準架構確保能源管理具備客觀依據。我們將持續把此管理模式推展至集團層級，計畫於 2026 年度將 ISO 50001 逐步導入竹南、桃園及中壢廠區，以更嚴謹的機制落實節能減碳目標。

能源使用量

台灣廠區



北美廠區



註：關於北美廠區之數據揭露範疇，係因 2024 年度適逢保瑞進行併購，將巴爾的摩廠與楓木林 (Maple Grove) 廠區納入集團範疇。基於數據統計之一致性與完整性考量，前述廠區自 2025 年度起正式納入永續報告書之環境與社會績效指標範疇。因此，本年度報告書中關於北美地區之數據表現，僅彙整並呈現 2025 年度之相關資訊。

4. 減碳實際作為

為達成 2050 年淨零排放目標，保瑞集團自 2025 年起，從傳統的「被動節能」邁向「主動的低碳投資」。我們逐步將內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 精神與氣候轉型思維納入全球廠區的資本支出 (CapEx) 與設備汰換決策流程中。

透過精準評估減碳專案的環境效益與投資報酬率 (ROI)，2025 年國內及海外廠區同步制定包括設備及營運設施升級的減碳專案，專案作為如表格：

廠區	減碳策略與專案項目	具體作為與專案亮點	預期 / 實際減碳效益
竹南廠區	空調冷卻系統深度優化： 高效扇葉與風機升級	1. 冷卻水塔扇葉全面升級： 將傳統 FRP 扇葉替換為符合流體力學之厚翼型節能扇葉，降低變速箱負荷，風扇效能由約 56%–70% 提升至 81%–90%。 2. 空調箱 (AHU) 導入 EC 風機： 將傳統前傾多翼式風機汰換為高能效軸流 EC 風機並結合變頻控制，提升系統整體效率。	【冷卻水塔 實測】 完工實測節能率達 21.4%–25.4%；年省電費合計約 NT\$23.5 萬，投資回收約 2~2.5 年。 【空調箱 AHU 預估】 運轉功率由 31.27 kW 降至 23.88 kW(節電率約 24%)；單台年節電約 64,700 度，年減碳約 31 噸 CO₂e。
竹南廠區	高耗能設備整機置換： 空壓系統 (CDA) 汰換	系統性汰舊換新計畫： 針對廠內老舊空壓機啟動全面升級，導入新型高能效設備、重新設計氣流通道並減少洩漏，大幅優化空氣壓縮比功率 (kW/m³·min⁻¹)。	【規模化減碳 預估】 本專案預計投入逾新台幣 2,600 萬元 (含 EMS 系統建置)，升級後預估每年可減少約 81 萬度用電，相當於減排約 400 噸 CO₂e。
中壢廠區	廠級能源體檢與 製程參數最佳化	1. 空壓系統參數與模式調整： 修改乾燥機再生模式，並優化整體空壓操作邏輯。 2. 冷卻水塔運轉評估： 針對水塔運轉頻率與負載進行精細化調控評估。	【營運模式優化 預估】 純以參數優化達成 (幾無設備投資)；空壓系統最高可節省全廠年用電量約 5%，冷卻水塔調控可再節電約全廠年用電 2%，合計約 7%。

廠區	減碳策略與專案項目	具體作為與專案亮點	預期 / 實際減碳效益
美國楓木林廠區	基礎設施高能效升級： 辦公區照明汰換專案	長效型 LED 全面導入： 針對 A、B 棟辦公區照明升級，將傳統白熾燈與螢光燈管全面汰換為使用壽命達 10 年之高效 LED 燈具；2025 年啟動規劃，預計 2026 年底完工。	【節能與財務雙重效益 預估】 全案年節電約 40,000 度、年省電費約 US\$4,170；資本支出約 US\$1 萬，投資回收約 2.4 年。
加拿大廠區	範疇一直接碳排放管控： 核心熱能設備升級	天然氣鍋爐汰舊換新 (3M Boilers)： 針對高度依賴天然氣之供熱系統啟動 3M 鍋爐升級，導入更先進燃燒技術；新設備資產生命週期達 20 年；2025 年規劃、2026 年建置完成。	【源頭減排 預估】 新鍋爐上線後預估提升天然氣使用效率 15%–20%，自源頭降低範疇一 (Scope 1) 直接排放；資本支出約 CAD 24 萬。實際減量俟上線後依天然氣用量核算。



二、水資源管理

保瑞藥業深知水資源對於製藥品質的重要性。由於製藥產業需遵循嚴格的優良製造規範 (GMP)，製程用水需經過高規格淨化處理 (如純化水或注射用水)，且為避免藥物交叉汙染並確保患者安全，製程用水回收比例受限於產業特性而相對較低。儘管如此，保瑞仍致力於透過「源頭管理、製程優化、環境友善」三大支柱，將水資源需求與潛在衝擊降至最低。

政策方向

源頭管理

- 持續盤查用水管路，針對洩漏點止漏及修補。
- 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。

製程優化

- 優化製程設計與設備運作，降低用水需求。
- 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。

環境友善

- 回收雨水，做為綠化帶澆灌用水或其他民生次級用水。
- 控制廢水汙染物排放，確保符合法規標準。

整體目標

短期

- 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。

長期

- 2025-2030 年集團人均用水率將減少 3%，以 2025 為基準年。

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。

水資源風險鑑別

我們運用世界資源研究院 (WRI) 的 Aqueduct 工具，針對全球營運據點執行水資源風險識別與壓力分析：

高風險區域

美國楓木林廠區、加拿大廠區目前處於高水壓力風險狀態。

低至中等風險區域

台灣所有廠區及美國巴爾的摩廠區。

針對處於中高風險以上之據點，保瑞將優先導入自動監測系統，並持續評估在地化的氣候變遷調適方案，以緩解潛在的水資源短缺威脅。

3. 水資源使用情形

台灣廠區

單位：百萬公升 (ML)

	2023	2024	2025
自來水取水量	152.60	165.60	162.92
地下水取水量	0.00	0.00	0.00
地表水取水量	0.00	0.00	0.00
海水取水量	0.00	0.00	0.00
取水量合計	152.60	165.60	162.92
回收再利用水的總量	15.90	0.04	0.00
排水量	70.80	58.20	71.85
耗水量	81.70	98.78	91.07

北美廠區

單位：百萬公升 (ML)

	2025
自來水取水量	227.92
地下水取水量	0.00
地表水取水量	0.00
海水取水量	0.00
取水量合計	227.92
回收再利用水的總量	0.63
排水量	62.20
耗水量	47.80

註：關於北美廠區之數據揭露範疇，係因 2024 年度適逢保瑞進行併購，將巴爾的摩廠與楓木林 (MapleGrove) 廠區納入集團範疇。基於數據統計之一致性與完整性考量，前述廠區自 2025 年度起正式納入永續報告書之環境與社會績效指標範疇。因此，本年度報告書中關於北美地區之數據表現，僅彙整並呈現 2025 年度之相關資訊。

水汙染防治

保瑞集團將水資源管理視為集團環境治理的重要一環，致力於確保各廠區之廢水處理與排放符合所在地法規要求。台灣各廠區之廢水處理除依循《水汙染防治法》規定外，廠內排出之廢水亦皆符合所在工業園區之放流水標準，並依法每半年執行檢測及申報備查作業。各廠區之水汙染防治措施許可證合格日期均維持於有效期間內，集團並訂有展延機制，凡許可證於半年內到期者，皆依規定於效期屆滿前完成展延程序，確保營運合規不中斷。海外廠區部分，集團要求各據點落實在地化合規管理，廢水處理與水資源使用均符合所在國家或區域之相關環保法規，並定期回報集團永續管理單位，納入整體 ESG 績效追蹤。

竹南廠區法規查核事件與改善措施

2025 年度，主管機關對保瑞集團竹南廠區執行法規性查核時，發現廠內廢水抄表紀錄之單日數據有部分與許可內容不符。經內部調查確認，肇因於日班與夜班值班工程師於現場抄表時，因交接時間差異導致單日水量帳面合計超過核可排放量，主管機關裁處罰鍰新台幣 17,500 元。

為避免類似事件再次發生，竹南廠區已會同工程部門檢討作業流程，並推動以下改善措施：

作業標準化：將抄表時間明訂為每日固定時點執行紀錄，消除班別交接造成的時間差異，確保數據連續性與正確性。

許可內容調整：依實際運作情形，向主管機關申請修訂水汙染防治措施計畫書，將廢水單日核可排放量調整至符合廠區實際可承受之合理範圍，使許可條件與營運現況一致。

內控強化：將本案納入集團環安衛內部稽核重點項目，定期複核抄表紀錄與許可條件之一致性，防範類似缺失再次發生。

節水實際方案

2025 年度竹南廠整體用水量較前一年下降約 5%，共計節水達 4,119 度。為達成此節約目標，廠區積極推行各項水資源管理與防漏措施，其中一項關鍵為消防管線修繕工程。因原有地下消防送水管受地震影響產生滲漏，廠區投入逾新台幣 115 萬元將 10 吋地下管線變更為明管設計。此改善工程有效阻絕隱性水資源浪費，成為挹注全廠年度節水績效的重要行動。

展望未來，全集團人均用水率減少 3% 為目標，保瑞預計採取以下措施：

全集團節水措施

執行方式



辦公室及民生用水

- 調整自來水出水水量，避免浪費。
- 汰換舊式水龍頭改用節能標章水龍頭或加裝節水器。
- 加強雨水回收，用於澆灌。



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。

三、廢棄物與空汙管理

保瑞藥業致力於廢棄物與空氣汙染的全面管理，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，針對空氣汙染物 (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

1. 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申報。
2. 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並取得處理憑證。
3. 每年進行廢棄物儲存區及清運廠商的查核，確保清除、流向與最終處理符合環保法規要求。

空氣汙染防制政策

1. 嚴格遵守《空氣汙染防制法》及相關管理規定，針對 VOCs、氮氧化物等空汙源進行全程監測與管理。
2. 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。
3. 持續投資空氣汙染防制設備與技術，減少固定汙染源對環境的影響，並加強廠區作業過程的汙染防制管理。

整體目標

保瑞藥業致力於廢棄物減量與空汙防制，推動環境友善及永續發展，確保廢棄物處理與空氣汙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汙管理成效評估，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規定，根據廢棄物的特性執行收集、分類、儲存，各項廢棄物皆與合格處理商進行洽談並簽訂清除處理，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，所有廢棄物流向至最終處置皆遵守並符合環保法規要求。

廢棄物使用情形

台灣廠區廢棄物使用情形

單位：公噸 (t)

項目	2023	2024	2025
廢棄物總量	349.47	354.19	346.36
有害事業廢棄物	195.30	83.07	82.77
焚化處理 (有害事業廢棄物)	195.30	83.07	66.78
回收處理 (有害事業廢棄物)	0.00	0.00	15.99
一般事業廢棄物	154.17	271.12	263.59
焚化處理 (一般事業廢棄物)	154.17	225.51	261.82
再生利用 (一般事業廢棄物)	0.00	45.61	1.78

北美廠區廢棄物使用情形

單位：公噸 (t)

項目	2025
廢棄物總量	895.39
有害事業廢棄物	368.89
焚化處理 (有害事業廢棄物)	352.32
回收處理 (有害事業廢棄物)	16.57
一般事業廢棄物	526.50
焚化處理 (一般事業廢棄物)	54.23
再生利用 (一般事業廢棄物)	472.27

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。

保瑞藥業事業廢棄物清理流程



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，產生的空氣汙染物概括 VOCs、氮氧化物及硫氧化物等。遵守台灣《空氣汙染防制法》及《固定汙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，空氣汙染物的排放濃度均遠低於法定標準。其他空氣汙染物排放量也同樣低於法定標準。

隨著保瑞透過併購取得美國明尼蘇達州 Maple Grove 廠、馬里蘭州 Camden 無菌針劑廠，以及加拿大安大略省 Mississauga 廠等海外生產基地，集團的空氣汙染管理亦同步遵循各營運所在地的法規要求。

在美國，聯邦層級由美國環境保護署 (EPA) 依據《清潔空氣法》(Clean Air Act) 管理製藥業空氣汙染，其中最直接相關者為針對製藥生產業訂定的「危害性空氣汙染物國家排放標準」(NESHAP, 40 CFR Part 63 Subpart GGG)，該標準以最大可行控制技術 (MACT) 規範揮發性有機化合物 (VOCs) 與危害性空氣汙染物 (HAP，如二氯甲烷、甲醇、甲苯及氟化氫等) 的排放。此外，各州環保機關 (如明尼蘇達州汙染控制局 MPCA) 亦透過空氣許可證制度執行聯邦與州級標準。

在加拿大，聯邦層級由《加拿大環境保護法》(CEPA, 1999) 與《國家汙染物排放清冊》(NPRI) 通報制度，以及規範二氧化硫 (SO₂) 與氮氧化物 (NO_x) 的《多產業空氣汙染物法規》(MAPR) 進行管理。省級部分，Mississauga 廠所在的安大略省適用《環境保護法》下的《419/05 號法規——空氣汙染：地方空氣品質》，該法規以各汙染物的法定空氣標準為基準，並要求高排放設施取得「環境合規核准」(ECA)，透過排放摘要與擴散模擬 (ESDM) 報告證明其在廠界外任一著地點 (POI) 的汙染物濃度不超過標準。

為確保跨國營運的合規性，保瑞除延續台灣既有的委外檢測機制外，並針對各海外廠區的排放數據進行定期核實，比對當地法定排放標準，以確認各廠區的空氣汙染物排放濃度均符合甚至優於當地法規要求。

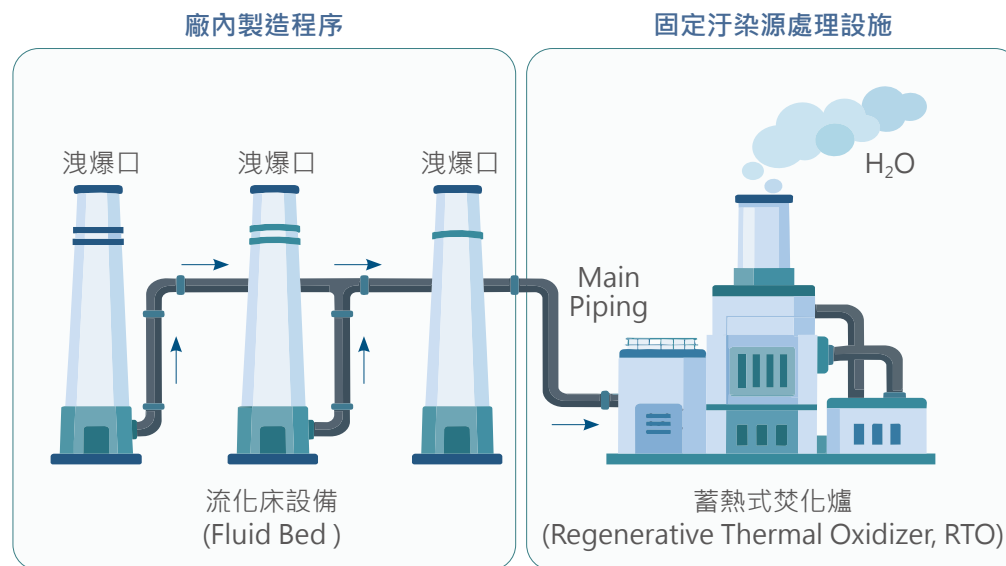


有機溶劑處理

竹南廠區與中壢廠區的產品製程皆有使用有機溶劑，依規定廠區設置蓄熱式焚化爐 (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，總環保投資金額達新台幣 2,300 萬元，排風量可達到 32,000 CMH，處理量為第一座的 1.28 倍，已於 2024 年完成驗收並且通過環保操作許可。2025 年暫無其他重大投資項目。



有機溶劑廢氣處理流程示意圖

空汙處理機制

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
2025	6.14	3.08	32.97	0.73

北美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)
2025*	4.507	0.03678	14.184	3.133

註：關於北美廠區之數據揭露範疇，係因 2024 年度適逢保瑞進行併購，將巴爾的摩廠與楓木林 (Maple Grove) 廠區納入集團範疇。基於數據統計之一致性與完整性考量，前述廠區自 2025 年度起正式納入永續報告書之環境與社會績效指標範疇。因此，本年度報告書中關於北美地區之數據表現，僅彙整並呈現 2025 年度之相關資訊。

四、有害物質管理

1. 政策及目標

政策方向

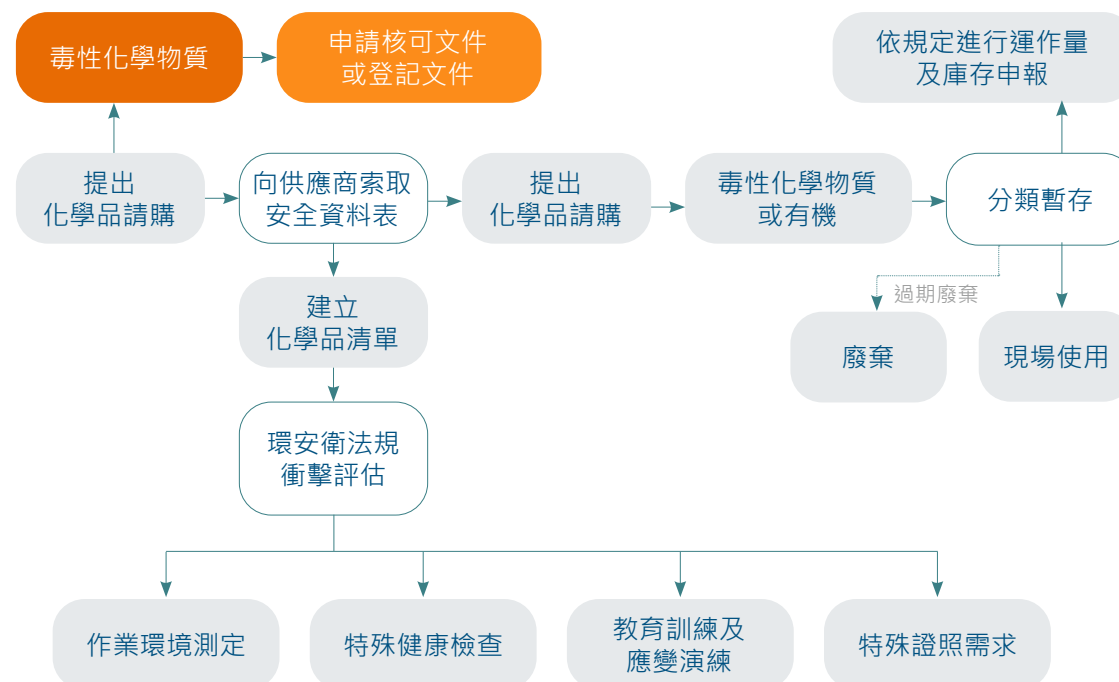
1. 保瑞藥業致力於有害物質的源頭管理，強化分類、儲存與使用的管控，遵守環保及職安法規，確保化學物質的合法運作與管理。
2. 透過建立「化學雲管理系統」及優化危害物資訊管理，實現數位化監控，確保化學物質的流向透明與安全。
3. 結合化學物質與廠內地理資訊，輔助應變與救災機制的完善，降低對環境與人體的潛在風險。

整體目標

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。

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汙染與人體健康等危害。



有害物質管理成果

保瑞藥業秉持主動預防原則，建立完善的有害物質管理體系，涵蓋法規遵循、跨部門協作及製程源頭替代，確保作業人員安全與環境保護雙軌並進。

法規遵循與申報管理

本公司依據《毒性及關注化學物質管理法》，申請並取得所有相關核可文件，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。年度依規完成優先化學品申報、操作紀錄建置及緊急應變訓練，確保化學品運作符合法規標準。報告期間接受環保局及科管局稽查，均無不符事項。

本公司亦導入「化學雲管理系統」，強化物聯網追蹤機制及防災資訊管理，完善化學品生命週期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應變演練，持續提升員工應變能力，落實全面且合規的有害物質管理。

製程源頭替代：竹南廠印製墨水更換專案



首次完成的原料毒性替代專案

2025 年，保瑞藥業竹南廠於導入國外產品線之初，EHS 團隊在原物料審查階段主動發現，製程所用墨水含有乙二醇甲醚 (Methyl Cellosolve, CAS No. 109-86-4)。該成分於原產地美國屬合法可用之物質，惟依台灣法規列屬第二類毒性化學物質。

在採購、專案管理、工程、技術服務及 EHS **五個部門的跨功能協作**下，本公司完成替代墨水的尋源、毒性再評估、技術測試及客戶溝通等完整流程，**成功以無毒性成分墨水取代原材料**，為公司首次完成的原料毒性替代專案。此案不僅消除作業人員的化學暴露風險，亦為日後類似情境建立了可複製的跨部門協作範本。



墨水中含乙二醇甲醚
(第二類毒性化學物質)

替代為



無毒性成分墨水



替代墨水尋源



毒性再評估



技術測試



客戶溝通

製程溶劑減量

製程改良，降低有機溶劑使用量

保瑞藥業同步推動製程綠化，以製程改良方式降低有機溶劑使用量。Nifedipine 產品升級為膜衣錠製程後，全面捨棄丙酮 (Acetone) 作為膜衣溶劑，預估每年減少使用約 9 公噸丙酮。NPL 專案 (美國廠區製程移轉台灣) 導入純水製程後，預估每年進一步減少丙酮約 0.03 公噸、IPA(異丙醇) 約 0.08 公噸。兩項改良合計，預估每年可減少有機溶劑使用逾 9.11 公噸。

改善專案

替代 / 減少物質

預估年減量

Nifedipine 膜衣製程改良

丙酮 (Acetone)

9.00 公噸

NPL 專案 (純水製程導入)

丙酮 (Acetone)

0.03 公噸

IPA(異丙醇)

0.08 公噸

合計

9.11 公噸



預估每年可減少有機溶劑使用逾 9.11 公噸

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

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。我們規劃將生物多樣性納入 ESG 策略，支持《生物多樣性公約》，並確立以下管理方針：

1. 棲地保護與風險監測：承諾在營運過程中避免對自然棲地造成破壞。我們定期盤點各營運據點的生態敏感性，評估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。
2. 降低環境衝擊：落實水資源、廢棄物與空氣汙染防治，確保排放符合法規，持續降低對當地生態系統（如廠區鄰近之河川、綠地）的干擾。
3. 系統化管理與價值鏈合作：將生物多樣性納入環境管理系統，強化內部作業與供應鏈對生態影響的評估。未來若有重大工程或擴廠計畫，將納入生態影響評估機制，確保開發前具備保育風險預警與因應措施。
4. 深化環境教育：將生物多樣性與棲地保育概念納入員工環境教育訓練，提升全員保護意識。

整體目標

1. 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。
2. 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。
3. 推動員工環境教育訓練，涵蓋生物多樣性與棲地保育概念，提升全員環境保護意識。
4. 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。



2. 具體保育行動與成效

加拿大廠區：打造生態庇護所與棲地復育

保瑞加拿大廠區原為一片靜謐的土地，透過員工多年來自發性的長期投入，已逐步轉化為充滿生命力的生態空間。未來，我們也計畫持續追蹤廠區內物種的數量與種類，以評估並擴大生物多樣性的復育成功率：

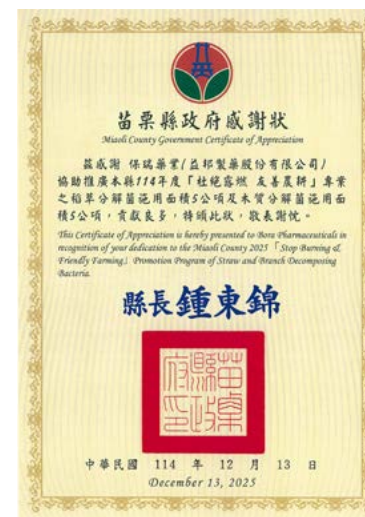
- **建置蜜蜂旅館 (Bee Hotel)：**為野生獨居蜂 (solitary bees) 提供越冬與繁殖的自然棲地。全球約有 75% 的農作物依賴授粉動物 (依 FAO 研究)，此舉有效協助缺乏棲地的關鍵授粉昆蟲繁衍。
- **保育受威脅物種穀倉燕 (Barn Swallow)：**廠區內搭建了 2 座專屬棲地結構 (共 20 個巢杯)。穀倉燕已被加拿大安大略省《瀕危物種法》列為受威脅物種，廠區在日常戶外營運與維護中嚴格納入生態考量，積極避免干擾，協助維持其族群數量。
- **土地自然化 (Renaturalization) 與蝴蝶花園認證：**積極移除導致生態失衡的外來入侵植物 (如歐洲鼠李 European Buckthorn)，並種植原生樹苗與馬利筋 (Milkweed)。此行動成功吸引了原生植物的關鍵授粉者—帝王斑蝶 (Monarch butterflies) 回歸棲息，該區域更榮獲北美蝴蝶協會 (NABA) 認可為「蝴蝶花園」。



台灣在地行動：推廣農業廢棄物循環與減碳

除了生態復育，保瑞亦將對土地的關懷延伸至台灣的農業環境，並榮獲苗栗縣政府頒發感謝狀：

- **杜絕露天焚與友善農耕：**保瑞積極協助推廣苗栗縣 114 年度「杜絕露天焚 友善農耕」專案。
- **贊助微生物分解菌：**將以枯草桿菌 (Bacillus subtilis) 為基礎的分解菌，分贈給竹南鎮農會與南庄鄉農會。
- **具體貢獻：**專案共計施用於 5 公頃的稻草面積與 5 公頃的木質面積。此舉協助在地農民加速農業廢棄物分解並回歸土壤，有效降低對露天焚燒的依賴，進而減少溫室氣體與空氣汙染排放。



CHAPTER

06

幸福職場與 社會共榮

- 6 - 1 人權
- 6 - 2 人才資本管理
- 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 社會參與

一、人權

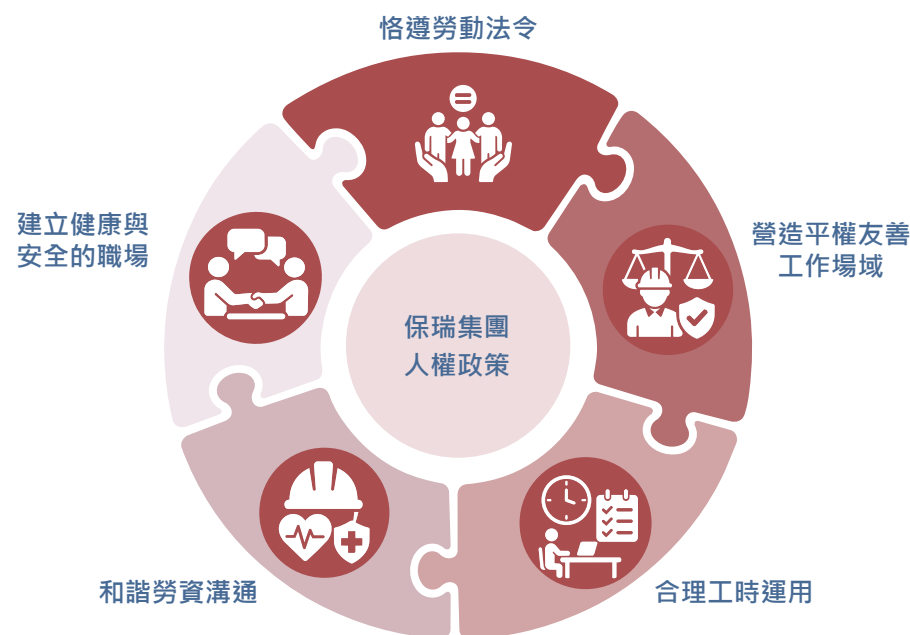
保瑞藥業恪守國際人權標準，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織公約》，保障員工、顧客及利害關係人的基本人權，承諾公平對待每位員工，禁止歧視、強迫勞動及童工，並確保勞動權益、工作平等與尊嚴，營造安全及包容的工作環境。

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，定期舉行 Town Hall Meeting 及每季至少召開一次勞資會議，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。如遇有危害員工權益的情事，集團內建置 Speak up 公正申訴系統，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。2025 年本公司未發生任何經確認之歧視事件，亦未接獲相關申訴案件。



集團人權政策



強迫勞動與童工防治報告

2. 人權盡責調查

人權風險辨識與盡職調查推動路徑

保瑞依循《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 及《世界人權宣言》等國際人權準則，逐步建立人權風險管理機制，並由合規導向邁向制度化與風險管理導向之人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence, HRDD) 體系。為強化人權管理成熟度，公司依循「風險辨識 (Identify) → 風險評估 (Assess) → 緩解措施 (Mitigate) → 成效追蹤 (Monitor)」之系統化流程，分階段推動人權管理機制如下：

2025 年導入人權議題風險評估機制

保瑞首次於台灣地區導入以內部主管為對象之人權風險評估機制，採匿名線上問卷方式進行，共回收 39 份有效問卷。問卷設計依據國際人權準則，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」及國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」，並結合公司營運情境，聚焦於歧視、職場騷擾及不當勞動條件等潛在人權風險議題，以系統性辨識員工可能面臨之人權風險。

本次風險評估採量化方式進行，透過「風險發生可能性」與「影響程度」兩大評分因子進行分析。其中，發生可能性依機率區間分為：無 (不會發生)、低 (1%–30%)、中 (31%–60%) 及高 (高於 61%)；影響程度則分為：無 (不影響)、低 (不嚴重)、中 (嚴重) 及高 (非常嚴重)。整體評分邏輯係透過上述兩項指標之交叉評估，建立風險分級與排序機制，以辨識高風險議題並作為後續管理措施與制度優化之依據。

此外，本問卷採匿名方式進行，所蒐集之資料僅用於人權風險評估及永續報告書揭露，確保填答者之隱私與資料使用之正當性。

2026 年納入企業風險管理架構

保瑞正式將人權管理由合規導向提升為風險管理導向，建立完整人權盡職調查 (HRDD) 流程，將人權議題納入企業風險管理架構中，並逐步由政策承諾推進至制度化、管理，強化人權風險辨識、評估與因應機制之完整性。

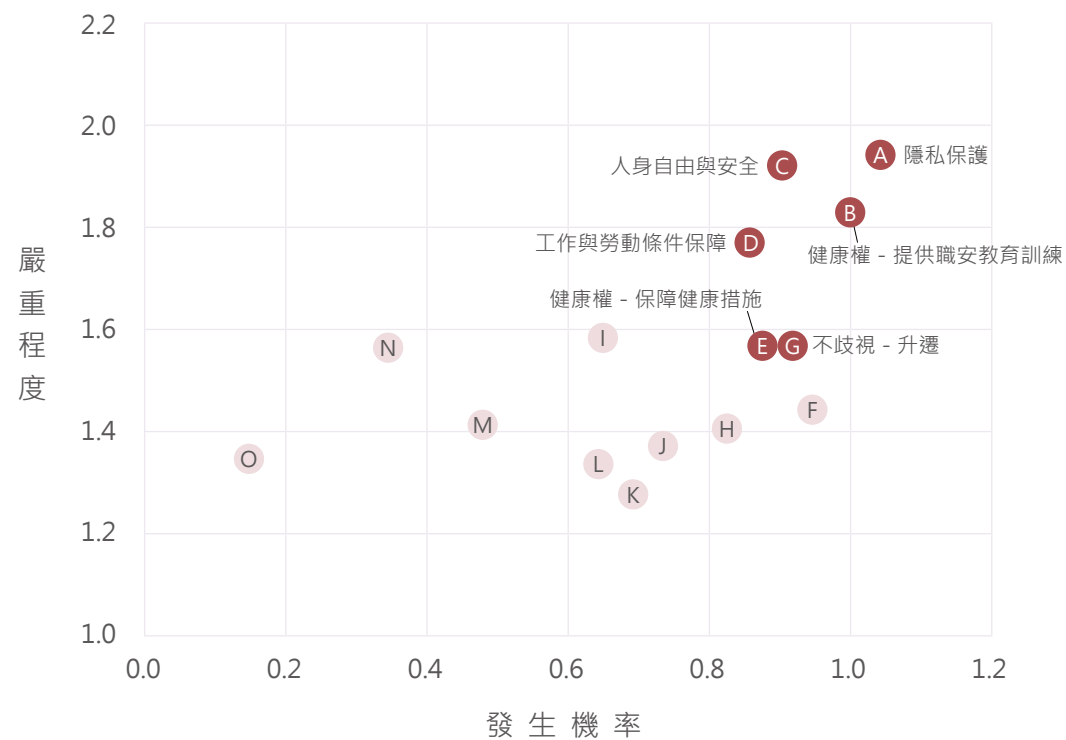
2026 年擴大評估範疇

保瑞將進一步深化人權盡職調查機制，推動全球化與數據化管理，重點包括：

1. 擴大人權風險評估範圍至全球據點與生產廠區，提升覆蓋完整性建立人權管理關鍵績效指標 (KPI)。
2. 強化風險監測與成效追蹤，優化申訴與溝通機制，提升員工使用率與信任度。
3. 公司將導入「生活工資 (Living Wage)」評估機制，依據國際標準建立各地區合理薪資基準，並進行差距分析，以確保員工薪資符合基本生活品質需求。

3. 人權風險

辨識風險矩陣圖



中度風險

風險議題

代號

隱私保護

A

健康權 - 提供職安教育訓練

B

人身自由與安全

C

工作與勞動條件保障

D

健康權 - 保障健康措施

E

家庭生活權 - 不損害家庭生活權利

F

不歧視 - 升遷

G

言論與表達自由 - 提供管道

H

言論與表達自由 - 保障自由

I

不歧視 - 招募

J

集會與結社自由 - 設立集體協商機制

K

集會與結社自由 - 保障集會與結社自由

L

家庭生活權 - 提供育嬰支持與福利

M

強迫勞動

N

童工 (孩童保護)

O

低風險

管理措施與執行成效

保瑞集團重視利害關係人之人權，根據人權盡職調查結果，訂定執行方案，執行情形如下：

人權主題	管理辦法與減緩措施	執行成效
隱私保護	檢視個人資料與隱私權保護政策，新進員工及應徵人員簽署個人資料蒐集與使用同意書，由人資單位配合內部稽核，定期檢視人事資料系統之資訊安全機制，制定《個人資料保護政策》，強化整體隱私保護制度。	2025 年經董事會通過「 個人資料保護政策 」。 2025 年末發生重大個資外洩事件。
健康權 - 提供職安教育訓練	新進員工完成職前職業安全衛生教育訓練，定期對在職員工辦理職業安全衛生教育訓練，針對高風險職務加強專項訓練與安全意識宣導。	2025 年重大職業災害發生件數為 0 件。 全球新進員工 100% 完成職業安全衛生教育訓練。 全球廠區環安衛訓練總時數達 7,553 小時。
人身自由與安全	依循隱私政策與內部管理制度保障員工基本人身安全與資料安全。	員工每年透過學習管理系統 (Learning Management System) 完成相關政策訓練與宣導。
勞動條件保障	制定工時政策與加班管理機制。	2025 年末發生重大違反勞動法規情形。 員工政策訓練覆蓋率達 100%。
不歧視 - 升遷	制定多元與包容 (D&I) 政策及招募與任用制度，確保公平升遷機會。	2025 年末發生重大歧視申訴案件。
健康權 - 健康保護措施	依循環境健康與安全政策，提供健康管理與職場安全措施。	員工每年完成健康與安全相關訓練。
家庭生活權 - 不侵害家庭權益	制定工時管理，維護員工工作與生活平衡。	持續提升員工工作與生活平衡。 加拿大廠區制定「下班斷線政策 (Disconnecting from Work Policy)」明確規範員工於非工作時間 (如下班後、週末及休假期間) 享有不回應工作訊息之權利，除緊急或特殊情況外，避免非必要之工作聯繫。

人權主題	管理辦法與減緩措施	執行成效
言論與表達自由 - 申訴管道	建立檢舉與申訴機制，確保員工可安全表達意見，定期宣導檢舉機制。	2025 年未發生重大未處理申訴事件。 2025 年共受理 4 起申訴案件，均依公司既有申訴處理機制妥善辦理，並符合相關法規要求完成結案。
不歧視 - 招募	提供多元福利制度並促進員工參與，由社會委員會推動員工關懷與參與活動。	2025 年未發生人權相關申訴案。
集會結社自由 - 建立機制	透過員工活動與內部社群促進員工參與及組織凝聚。	2025 年辦理多項員工活動（如節慶活動、公益跑步及家庭日等），以及社團活動（例：竹南廠壘球社、加拿大廠園藝社）。
家庭生活權 - 育兒支持	提供個人假別制度及彈性 / 混合辦公安排（依職務性質適用）。	員工可依需求申請家庭照護相關假別並使用彈性工作制度。
強迫勞動	制定工時與加班政策。 禁止強迫勞動並納入行為準則。	2025 年未發生強迫勞動相關事件。
童工（孩童保護）	依法禁止童工聘用並落實招募審查機制。	2025 年未發生童工相關違規情形。

4. 申訴與溝通機制

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，依據檢舉暨申訴制度管理辦法設置匿名線上申訴平台，確保申訴過程之平等、透明。2025 年未有相關案件。本公司職場暴力諮詢、申訴管道：



申訴平台

Click

二、人才資本管理

1. 多元人才資本

員工是企业最重要的人力資產，保瑞致力於打造多元、平等的工作環境，確保所有員工之合法權益均受到保障。截至 2025 年底，保瑞集團於台灣、美國及加拿大三地營運據點之員工總數為 1,903 人，其中台灣廠區員工總數為 991 人，海外廠區 (含美國及加拿大) 員工總數為 912 人。整體員工男女比例約為 1.14 : 1，顯示公司整體人力結構趨於多元共融與性別平等的職場環境。在中高階主管中，女性主管占比達 46.14%，集團持續推動性別多元與女性領導力發展。

員工人數

類別	台灣廠區			海外廠區			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	4	18	19	6	25	33	10	43
中階主管	178	193	371	131	90	221	309	283	592
一般員工	306	296	602	364	302	666	670	598	1,268
合計	498	493	991	514	398	912	1,012	891	1,903
永久聘雇員工 ^{註1}	496	479	975	472	369	841	968	848	1,816
臨時員工 ^{註2}	2	14	16	42	29	71	44	43	87
合計	498	493	991	514	398	912	1,012	891	1,903
全職員工 ^{註3}	498	491	989	514	398	912	1,012	889	1,901
兼職員工 ^{註4}	0	2	2	0	0	0	0	2	2
無時數保證員工 ^{註5}	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	498	493	991	514	398	912	1,012	891	1,903

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：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

近四年員工人數

	2022 ^{註1}	2023 ^{註2}	2024	2025
台灣廠區	886	1,001	1,043	991
海外廠區	-	432	1,212	912
總計	886	1,433	2,255	1,903

註1：2022 揭露範圍未包含海外廠區員工

註2：2023 海外廠區僅揭露含加拿大廠，2024 年開始揭露範圍包含美國楓木林廠、美國巴爾的摩廠及加拿大廠

員工年齡分布

類別	台灣廠區			海外廠區			總計		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
小於 30 歲	54	67	121	68	50	118	122	117	239
30-50 歲 (含)	361	356	717	252	207	459	613	563	1,176
大於 50 歲	83	70	153	194	141	335	277	211	488
合計	498	493	991	514	398	912	1,012	891	1,903

2. 管理架構與策略

人才資本風險辨識

隨著組織重組、營運模式與人員背景多元化，保瑞將「併購後的人才整合」視為人力資本管理的重要風險議題，並以制度化機制降低人才流動風險。透過定期廠長需求訪談與人才資本管理，辨識出人力風險，主要風險分為：

文化與管理差異風險

跨國團隊在溝通方式、管理節奏、決策偏好與組織價值觀上存在差異。

流程與合規一致性風險

流程與合規一致性風險：併購後各廠區流程標準不一致，形成作業效率與品質管理落差。

語言與資訊落差風險

跨國溝通與資訊落差，進而制度導入速度不一致，影響組織文化形塑。

保瑞在整併後採取「需求導向」的能力缺口分析，先從廠區訪談現況與管理痛點出發，再回推訓練與文化導入策略。將盤點結果後優先聚焦「併購後所需職能銜接」與「跨文化協作」議題，再導入 Bora Way 作為組織內共同文化語言。

Bora Way 文化策略

保瑞集團為全球業務擴展與技術發展，進行跨國區域的併購藥廠，涵蓋範圍包含台灣、美國及加拿大廠區，合併後積極整合人力資本管理機制，強化跨國團隊合作與文化融合，因此保瑞視「文化整合」為人力資本管理的核心與發展策略。同時於 2025 年 5 月集團正式宣布「Bora Way」，以 STAR 作為集團核心價值發展全球組織與文化整合的長期策略主軸。



Solutions First 對事不對人

To do the right thing 做對的事而非容易的事

Always be proactive 自動自發

Respect everyone 相互尊重

完成每件事
協同合作
透明溝通

誠信行事
主動承擔責任
客戶承諾

預先規劃
持續改善

具同理心
建立歸屬感



此管理策略以文化整合 (Culture Alignment) 為核心，將其定位為「併購後文化整合與人才穩定」的制度化解方，以五大組織發展構面為設計訓練與文化推動：



Culture



Employee Learning & Development



Engagement



Recognition and Performance



Leadership & Succession Development

同時，為確保文化整合能形成可持續機制，保瑞建立「Knowing – Being – Doing」循環模型，由 Bora Way 作為核心指引，透過溝通、訓練與行動三個階段推動文化深化。



Knowing – Communication (認知對齊)

公司優先透過跨區溝通機制，建立共通語言與文化共識，包含：

- 舉辦全球 Commitment Town Hall
- 提供《Bora Way 行動指引手冊》
- 影片與情境題設計教育訓練
- 廠區需求訪談與盤點



Being – Training (內化與轉化)

建立共識後，公司透過系統化訓練將文化理念轉化為可理解的行為模式。2025 年完成 4 次 Bora Way 核心訓練，內容包括：

- Insight Discovery 人格與溝通風格探索
- 覺察領導力與經營思維
- 海灘球文化體驗訓練 (Beach ball Conversation)
- 設計以員工痛點為出發的實務課程



Doing – Engaging (實踐與參與)

保瑞透過以下機制確保 Bora Way 成為日常行為：

- Bora STAR 納入員工 10% 績效評核，未來逐步提高
- 全球文化大使制度，共有 19 人參與作為推動文化行動種子

2025 年 Bora STAR 員工實踐案例

為強化企業文化落實並鼓勵員工於日常工作中實踐「Bora Way」，保瑞透過 Bora STAR 機制，將文化價值與績效評核連動（目前占比約 10%，並規劃逐步提升），表彰在工作中展現核心價值的員工行為。2025 年度「Bora STAR 年度金星獎」得主之一，來自桃園廠技術服務部的陳明謙同仁，在支援工程部門執行 QIP(Quality Improvement Project) 專案期間，主動審閱並優化近百份確效文件，建立標準化檢核清單 (Checklist)，有效提升作業效率，使原定流程得以於時程內順利完成。

此外，在「均質設備異物調查」專案中，該同仁展現高度主動性與跨部門協作能力，協助團隊在與客戶討論生產排程時更具依據與效率。此成果來自於其與製造部、工程部、品質部及外部顧問之間的緊密合作，體現「做對的事並不容易 (To do the right thing)」的核心精神。

透過此類具體案例，保瑞不僅強化員工對企業文化的理解與實踐，也進一步促進跨部門合作、營運效率提升與品質優化，展現人力資本對企業長期價值創造的關鍵貢獻。

2025 Annual Winner Gold Star



陳明謙 Ingram Chen

桃園廠 技術服務部



支援工程部門執行 QIP 項目，審閱了近百份的確效文件並建立相關 Checklist，讓後續 QIP 作業能在時間內完成。



「均質設備異物調查」中展現主動性，讓 BPO 在跟客戶討論相關生產排程時能更具立場。這兩件貢獻都是基於 Ingram 與製造部工程部、品保部及 Mike 顧問不斷溝通與團隊合作的結果。

三、人才吸引與留任



重大主題

人才吸引與留任



衝擊影響

員工為企業最重要的人力資本，其招募與留任情形直接影響公司營運穩定性、技術能力累積及長期競爭力。隨著全球製藥產業快速發展及跨國併購帶動組織擴張，企業除面臨專業與管理人才需求提升外。同時，台灣面臨人口老化及勞動力供給下降之結構性趨勢，人才競爭日益加劇。若未能有效吸引與留任關鍵人才，可能導致營運效率下降、知識流失及組織發展受限。



管理機制

保瑞將人才吸引與留任納入人力資本管理核心策略，並以「Bora Way」作為文化整合之核心，建立跨區域一致的人才發展與管理架構。管理機制重點如下：

- 人力資本管理：整合績效管理、教育訓練、員工體驗及接班人規劃，並逐步將 Bora Way 納入績效與發展機制，強化組織文化與營運目標連結。
- 員工體驗與數據回饋：透過員工敬業度調查，定期檢視員工需求與組織現況，作為優化人力資本策略之依據。
- 人才吸引與發展機制：建立公平透明之招募與晉升制度，並透過內部輪調、職涯規劃及關鍵人才發展計畫，提升員工滿意度與組織歸屬感。
- 薪酬與福利制度：參與國際薪酬調查以確保薪酬具市場競爭力，並提供完善福利制度（如獎金制度、健康保險及員工關懷方案）。
- 員工溝通與參與機制：定期舉辦勞資會議及 Town Hall Meeting，促進雙向溝通並強化組織信任與員工參與度。



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

(1) 文化與組織整合

- 2025 年 5 月正式導入「Bora Way」作為全球文化核心，強化跨國團隊之價值一致性與組織認同；2025 年累計相關培訓達 396 小時，培訓整體滿意度 4.6/5。
- 將核心價值連動 10% 員工績效考核暨目標設定，促進文化落地與行為實踐。

(2) 人才吸引

- 台灣地區共辦理 10 場校園及國際交流活動，接觸超過 440 名潛在人才，持續擴大人才來源並深化校園連結。
- 透過校園合作、學術參訪及國際交流活動，並結合多元招募管道（如校園徵才、實習計畫），提升企業品牌能見度與人才來源多樣性。

(3) 人才發展與職涯機會

- 建立分級教育訓練制度，涵蓋專業技能、管理能力及文化培訓。
- 推動導師制度 (Mentorship) 及管理職能培訓。
- 發展女性領導力計畫（如 Growth Circles），建立多元人才梯隊。

(4) 員工體驗與敬業度

- 員工敬業度調查回收率達 66%，整體敬業度分數為 4.76 分。
- 依調查結果推動改善措施，提升工作體驗與組織效能。

(5) 多元共融與人才結構優化

- 建立集團性別薪資比之揭露機制，並依職等及地區進行分析。
- 提升女性於管理職之參與度，強化性別多元與組織決策品質。



目標

短期目標 (2026)

1. 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%。

中期目標 (中期 2027-2029、長期 2030-2034)

1. 新人留任率 85%，關鍵人才留任率 95%。

人才招募與吸引

保瑞深信員工為企業永續發展之核心資產，致力於營造多元、平等、共融 (DEI) 的職場文化，並遵循各營運據點之勞動法規，保障員工權益與職場安全。我們禁止強迫勞動與童工，確保員工不因性別、年齡、種族、性取向、宗教信仰、國籍、政治立場或身心障礙等因素而受到差別待遇，享有平等的就業與發展機會。

在人才招募方面，公司透過多元管道延攬人才，包括校園活動、人才平台、員工推薦、實習制度、內部轉調及專業獵才等，積極吸引不同背景與專業之人才加入。同時，透過制度化的人才培育與職涯發展機制，支持員工持續成長，並與公司共同創造長期價值。

國際人才校園交流

保瑞持續透過多元校園合作與國際交流，積極強化人才吸引與雇主品牌影響力。2025 年共舉辦 8 場校園企業講座，涵蓋台灣主要醫藥與理工相關科系，累計吸引約 383 名學生參與。透過企業介紹與職涯分享，協助學生深入了解製藥產業發展趨勢與公司營運實務，提升潛在人才對企業之認同感。

此外，保瑞亦接待國際頂尖學府來訪，包括美國 Stanford Graduate School of Business 及 University of Virginia 等，共計約 60 名學生參與訪廠與交流活動，涵蓋超過 10 個國籍之學生。透過公司簡介、產業趨勢分享及廠區導覽，深化國際人才對公司營運模式與全球布局之理解，並強化跨文化交流與連結。

整體而言，2025 年台灣地區共辦理 10 場校園及國際交流活動，與超過 440 名潛在人才建立接觸與互動，展現保瑞積極布局國際人才招募、深化校園連結及強化全球雇主品牌之行動。

青年人才發展計畫

保瑞推動「[Young Talent Program](#)」，透過系統化培訓與實務導入，協助學生及新進人才加速適應職場環境，培養專業能力與跨部門協作能力。該計畫結合職涯發展規劃與實務學習機制，強化人才培育深度，並作為公司長期人才發展與關鍵人才儲備的重要基礎。

透過校園連結與人才培育計畫之整合，保瑞逐步建立由「校園接觸 - 人才培育 - 職涯發展」之完整人才管道 (talent pipeline)，支持企業長期人力資本發展策略。



3. 人才留任

本公司致力於打造具吸引力與支持性的工作環境，以提升人才留任與組織穩定性。除提供具市場競爭力之薪酬與福利外，亦透過多元化教育訓練及跨部門職務輪調機制，協助員工持續提升專業能力並拓展職涯發展機會。同時，配合公司併購與組織擴展，於職缺釋出時優先提供內部員工轉調機會，鼓勵人才於組織內部多元發展與長期留任。提供員工個人發展計畫 (Individual Development Plan, IDP)，協助員工清晰掌握職涯發展方向，並依其能力與潛力配置適切職務，以充分發揮個人價值。

2025 年，本公司新進員工率為 20.6%，顯示組織持續透過人才招聘支持業務發展與營運擴展。進一步分析顯示，女性新進率為 25.9%，高於男性之 15.9%，反映公司於人才招聘過程中持續促進性別多元與平衡。在年齡結構方面，30 歲以下新進員工占比約 22.8%，顯示公司持續引進年輕人才，為組織注入新動能並強化未來發展潛力。

新進員工人數

	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣廠區						
30 歲以下	27	5.40%	29	5.90%	56	5.70%
30-50 歲 (人數)	53	10.60%	72	14.60%	125	12.60%
50 歲以上 (人數)	6	1.20%	68	13.80%	74	7.50%
合計	86	17.30%	169	34.30%	255	25.70%
海外廠區						
30 歲以下	20	3.90%	13	3.30%	33	3.60%
30-50 歲 (人數)	36	7.00%	31	7.80%	67	7.30%
50 歲以上 (人數)	19	3.70%	18	4.50%	37	4.10%
合計	75	14.60%	62	15.60%	137	15.00%
總計	161		231		392	

註：員工比例係以各年齡新進人數除該性別期末員工總數計算

近四年新進員工人數

	2022 ^{註 1}	2023 ^{註 2}	2024	2025
台灣廠區	239	266	256	255
海外廠區	-	86	286	137
總計	239	352	542	392

註 1：2022 揭露範疇未包含海外廠區員工

註 2：2023 海外廠區僅揭露含加拿大廠，2024 年開始揭露範圍包含美國楓木林廠、美國巴爾的摩廠及加拿大廠

內部人才流動機制

本公司持續推動內部人才流動機制，以因應各地區勞動力短缺及人口結構變化，同時促進員工職涯發展並提升整體招募效率。2025 年整體內部人才流動比例為 35.7%，顯示公司逐步透過內部晉升與轉調補足組織人力需求。同時，海外據點內部人才流動比例達 65.1%，主要來自近年併購後的人力資本整合與資源配置，進行整合的多數團隊已採用混合辦公 (Hybrid Work) 模式，員工在進行內部輪調或跨部門職務調整時，能維持既有的工作安排與生活節奏，降低異動所帶來的影響。未來，本公司將持續追蹤內部人才流動情形，並優化輪調及人才培育機制，以提升人才運用效率並強化組織韌性。

離職預告

在組織調整或營運變革過程中，保瑞秉持負責任的人力管理原則，依循當地法規要求，並透過充分溝通及支持措施，降低對員工之影響。

因應全球營運優化策略之推動，保瑞旗下 Upsher-Smith Laboratories 於 2025 年宣布關閉位於美國明尼蘇達州普利茅斯 (Plymouth, Minnesota) 之廠區，本次組織調整影響約 170 名員工。公司於執行相關調整過程中，均依循當地法規要求辦理，包括遵守《勞工調整與再培訓通知法》(Worker Adjustment and Retraining Notification, WARN Act)，該法規要求符合條件之大量解僱或廠區關閉案件，雇主須至少於 60 天前通知受影響員工、工會代表 (如適用) 及相關政府主管機關，依法提前通知員工及相關主管機關。

針對受影響員工，公司提供資遣補償、轉職協助服務 (由明尼蘇達州政府相關機構支持)，並於可行範圍內提供內部轉任機會及過渡支持措施，協助員工順利銜接後續職涯發展。報告期間內，未發生與本次人力調整相關之重大勞資爭議或員工申訴案件。

內部人才流動比例

指標	台灣	海外	總計
總填補職缺數	191	215	406
內部填補職缺數	5	140	145
內部人才流動比例 (%)	2.60%	65.10%	35.70%

註：內部人才流動比例係以內部填補職缺數除以總填補職缺數計算，內部填補包含內部晉升、部門轉調及跨據點調任



離職員工人數

2025 年本公司離職員工總數為 595 人，統計範圍包含自願離職、退休及非自願離職人員。公司持續透過離職數據分析及人才流動管理機制，了解各地區及不同職類之人力流動情形，作為人才留任策略及組織規劃之重要參考依據。

保瑞將持續強化人才培育、內部人才流動機制，並透過具有競爭力之薪酬福利、職涯發展及員工體驗提升措施，以支持集團長期營運與成長目標。

	男性人數	男性離職率	女性人數	女性離職率	總計人數	總計離職率
台灣廠區						
30 歲以下	26	48.10%	22	32.80%	48	39.70%
30-50 歲	70	19.40%	70	19.70%	140	19.50%
50 歲以上	8	9.60%	8	11.40%	16	10.50%
合計	104	20.90%	100	20.30%	204	20.60%
海外廠區						
30 歲以下	41	60.30%	25	50.00%	66	55.90%
30-50 歲	139	55.20%	66	31.90%	205	44.70%
50 歲以上	71	36.60%	49	34.80%	120	35.80%
合計	251	48.80%	140	35.20%	391	42.90%
總計	355		240		595	

註：離職率係以該期間各類別離職人數除以期末員工人數計算

近四年離職員工人數

	2022 ^{註1}	2023 ^{註2}	2024	2025
台灣廠區	148	147	202	204
海外廠區	-	221	436	391
總計	148	368	638	595

註1：2022 揭露範圍未包含海外廠區員工

註2：2023 海外廠區僅揭露含加拿大廠，2024 年開始揭露範圍包含美國楓木林廠、美國巴爾的摩廠及加拿大廠

近四年離職率

	2022 ^{註1}	2023 ^{註2}	2024	2025
台灣廠區	16.70%	14.70%	19.40%	20.60%
海外廠區	-	17.10%	19.30%	42.90%

註1：2022 揭露範圍未包含海外廠區員工

註2：2023 海外廠區僅揭露含加拿大廠，2024 年開始揭露範圍包含美國楓木林廠、美國巴爾的摩廠及加拿大廠



員工離職意願

	台灣廠區		海外廠區	
類型	人數	占比	人數	占比
自願離職 (含退休)	200	20.20%	246	27.00%
非自願離職	4	0.40%	145	15.90%
合計	204	20.60%	391	42.90%

工作職位性別人數

		男性	女性	總計
台灣廠區				
職階	高階主管	1	1	2
	中階主管	24	23	47
	基層員工	79	76	155
合計		104	100	204
海外廠區				
職階	高階主管	5	5	10
	中階主管	21	21	42
	基層員工	225	114	339
合計		251	140	391
總計		355	240	595

4. 薪酬與福利

保瑞藥業透過參與國際薪酬調查，建立兼具外部競爭力與內部公平性的薪酬與福利制度，使員工在職涯發展、職等設計、固定與變動薪資及各項福利措施上均與國際市場接軌。公司並綜合考量產業發展趨勢、同業薪酬水準、經營績效及個人貢獻等因素，依公司規定定期進行績效評核與調薪及晉升作業。績效評核除專業職能外，亦納入 Bora Way 四大行為指標，以建立與企業文化連動之評估機制。透過長短期激勵與回饋制度，持續提升員工留任與投入度，並強化公司整體營運績效與競爭力。

全集團員工福利及薪資平均數

單位：新台幣仟元 / 人數

年度	員工福利 - 平均數	員工薪資 - 平均數
2024 ^{註1}	2,218	2,042
2025	1,021	2,176

註1：2024 數據揭露範圍僅涵蓋保瑞藥業台北總部及台南廠，未包含其他子公司

註2：2025 擴大揭露範圍至整體集團

全集團性別薪資比

比例為女性對男性薪資

全集團		台灣廠區		海外廠區	
高階主管	1 : 1.56	高階主管	1 : 1.41	高階主管	1 : 1.06
中階主管	1 : 1.17	中階主管	1 : 1.06	中階主管	1 : 1.01
一般員工	1 : 1.06	一般員工	1 : 0.94	一般員工	1 : 1.03

註：表格以平均經常性薪資計算不包括本薪、伙食津貼、固定加給、輪班津貼、生產紀律獎金

員工認股

本公司設有多元員工激勵機制，包括員工認股計畫及限制型員工新股方案，以吸引、激勵並留任關鍵人才，並強化經營團隊對公司長期績效之承諾。員工認股計畫由主管遴選具留任潛力之人才，依任期與績效核定發放條件，認股價格為發行日普通股收盤價，以促進員工與公司長期發展目標一致。限制型員工新股方案則採無償發行，發放條件連動個人績效及公司整體營運指標（如稅前淨利與 EBITDA），以強化高階主管對經營成果之責任。相關計畫均依內部程序及公司治理規範辦理，並視年度經營成果評估配發比例。

項目	2022 年方案	2023 年方案	2024 年方案
核准日期	2022/01/10	2023/05/17	2024/12/26
發行單位數	1,000,000 單位	1,000,000 單位	1,000,000 單位
每單位認購	每單位可認購 1 股	每單位可認購 1 股	每單位可認購 1 股
存續期間	4 年	5 年	5 年
歸屬機制	滿 2 年：50%	滿 2 年：30%	滿 2 年：50%
	滿 3 年：100%	滿 3 年：60%	滿 3 年：75%
		滿 4 年：100%	滿 4 年：100%

員工持股信託

保瑞推動員工持股信託制度，透過公司與員工共同提存資金，鼓勵員工長期持股，以強化員工與公司發展目標之連結。公司得依年度營運狀況調整信託相關條件，並透過公告機制確保資訊透明，同時依參與比例提供相應補助，以提升制度誘因與參與度。員工參與資格需符合一定年資及績效標準，特殊績效表現者則經專案審核後納入。2025 年度員工持股信託符合資格人數共 129 人，實際參與人數為 113 人，整體參與率達 87.60%，顯示員工對公司長期發展具高度認同。

集團重視員工福利，除提供勞保、健保、團保及退休金等基本保障外，亦提供年終及三節獎金、績效獎金、婚喪喜慶補助及員工認股制度等多元福利，持續優化員工薪酬與福利制度。

此外，公司致力打造友善職場環境，特別關注女性員工需求，提供哺乳室、產假、產檢假、陪產假、育嬰假及生理假等制度，並設置專屬停車位及相關設施，全面支持員工工作與生活平衡。

員工福利與照護



1. 節慶禮金

- 開工紅包
- 端午禮金
- 中秋禮金等



2. 員工福委

- 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。



3. 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。



4. 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。

員工福利與照護



5. 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。



6. 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。



7. 員工遠距工作

因應工作型態及地理限制 提供部分員工遠距工作的選擇。



8. 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。



9. 資深員工獎勵

提供資深員工獎牌與獎金，以表揚長期貢獻。



10 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。



11 員工活動與社團



育嬰假

	男	女	小計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	272	207	479
實際申請育嬰假人數 (B)	10	10	20
預計復職人數 (C)	10	17	27
實際復職人數 (D)	10	14	24
2024 年育嬰假復職人數 (E)	13	9	22
復職後持續任職滿一年人數 (F)	12	9	21
復職率 (D/C)	100%	82.40%	88.90%
留任率 (F/E)	92.30%	100%	95.50%

註：

本表僅涵蓋台灣及加拿大據點資料，美國據點因部分數據尚未完整，未納入本次揭露範圍。

復職率係以實際復職人數除以預計復職人數計算。

留任率係以前一年度育嬰假復職人數中，持續任職滿一年之人數計算

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。

5. 員工敬業及績效管理

敬業調查 Employee Engagement Survey

為持續提升員工工作體驗與組織效能，保瑞於 2025 年進行「敬業度調查」，透過系統化及採匿名線上填答，使員工能安心表達對於工作環境、發展機會及企業文化之真實感受，調查範圍為台灣保瑞藥業，調查項目涵蓋「敬業度」、「發展力」、「文化力」及「永續力」等，作為人力資本管理與制度優化之重要依據，共計回收 92 份有效問卷，有效回收率為 66%，整體員工體驗平均分數為 4.76 分，產業中比較達 PR59，顯示整體員工體驗優於同業平均水準。本公司預計於 2026 年推動全集團員工敬業度調查，作為優化人力資本管理與提升員工滿意度之重要依據。

面向	員工體驗重點	管理行動及改善方案
永續力	- 公司治理透明並遵循法規 - 積極回應社會議題並創造正向影響 - 推動環境保護與減碳措施	2025 年正式推動「志工假」制度，鼓勵員工參與公益活動，強化企業社會責任實踐 - 持續推動 ESG 相關倡議，提升員工對公司永續策略之認同與參與
文化力	- 產品品質具市場競爭力 - 重視誠信、顧客價值與品質管理 - 營造尊重關懷與多元共融之職場文化	2025 年導入 Bora Way 管理制度，作為企業文化核心架構 - 將 Bora Way 核心價值連動績效目標設定，強化文化落地與行為實踐
發展力	- 提供員工職涯發展機會並支持成長 - 建立績效管理制度 - 提供訓練以提升專業能力	- 強化管理職能培訓，提升領導與管理能力 - 建立分級教育訓練制度，涵蓋 GMP 訓練、職涯發展、導師制度及文化推動 - 持續優化績效管理制度，提升制度公平性與透明度

員工溝通

保瑞藥業重視與員工之雙向溝通，並以「The Bora Way」為核心文化架構，透過多元溝通管道與教育訓練，持續深化員工參與、提升組織連結，並回應員工在職場發展與身心健康等多面向需求。

在制度化溝通機制方面，各營運據點定期舉辦勞資會議，每年至少召開四次，由勞資雙方代表共同參與，勞方代表由員工推選產生，資方代表由公司指派，透過正式機制蒐集並回應員工意見，促進勞資雙向溝通與信任關係建立。此外，管理階層每季定期舉辦 Town hall meeting，向員工說明公司營運績效與發展策略，並即時回應同仁關注議題，提升組織透明度與員工參與度。

在日常溝通與文化傳遞方面，公司透過內部電子報與數位溝通平台，定期發布企業重要訊息，內容涵蓋員工專訪、科技應用推廣、營運亮點及永續行動等，強化跨部門資訊流通與組織凝聚力。

同時，保瑞透過 Bora Way 教育訓練，將員工溝通延伸至個人發展與心理支持層面。例如，邀請組織心理學專家雪莉老師帶領 MBTI 工作坊，協助員工從理解個人特質出發，提升職場溝通與團隊協作能力；亦透過保瑞盛維恩基金會邀請心理學家及知名作家劉軒，進行「傾聽的力量」講座，關注員工心理健康與情緒支持，強化員工在工作與生活間之平衡與韌性。



員工心理健康與韌性支持

保瑞在致力於提升病患健康的同時，亦重視員工於工作與生活中所面臨之壓力與心理健康需求，並逐步建立制度化的員工支持機制，強化員工心理韌性 (psychological resilience)，打造更具支持性與關懷的工作環境。

2024 導入員工協助方案

正式導入員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，與專業顧問機構合作，提供員工心理健康與生活支持服務，內容涵蓋 24 小時諮詢專線、心理諮詢服務、家庭議題支持及社會資源轉介等，協助員工在面對工作壓力與生活挑戰時獲得即時支持。

2025 建立多元心靈照護系統

公司進一步透過 EAP 建立多元的心理健康支持系統，並導入 e-Power 賦能平台，提供包含心理諮詢、自我評估、壓力管理及線上學習等功能，使員工可依個人需求主動選擇適切的支持方式，提升服務之即時性與使用便利性。

年度推動成果如下：

- 員工參與率達 79.4%，顯示心理健康議題逐步受到重視，員工對相關資源之接受度持續提升。
- 自我評測服務累計 216 人次，涵蓋疲勞、壓力、焦慮、憂鬱及心理韌性等多面向評估，協助員工提升自我覺察。
- 一對一心理諮詢服務滿意度 (推薦分數) 達 87 分，反映員工對於專業支持與服務品質之高度肯定。

除個別支持外，公司亦透過心理健康講座與性格探索課程 (如 MBTI 工作坊與心理健康主題講座)，引導員工進行自我覺察與壓力管理，進一步提升團隊溝通與組織凝聚力。

2026 追蹤與評估方案

未來，保瑞將持續追蹤與評估 EAP 方案成效，並規劃：

- 建立心理健康相關關鍵績效指標 (KPI)，強化使用率與滿意度之追蹤
- 結合員工敬業度調查結果，持續優化員工體驗與支持機制
- 擴大心理健康與員工福祉方案之覆蓋範圍，提升跨地區一致性

透過結合「自我覺察 (Assessment)」、「專業支持 (Counselling)」及「持續追蹤 (Follow-up)」之完整機制，保瑞致力於打造一個能被傾聽、被支持的工作環境，讓員工在照顧他人的同時，也能被好好照顧。



2025 年度
EAP 參與率達

79.4%

年度 EAP
推動計畫完成率達

115%

四、人才培育與發展

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。保瑞持續投入員工專業能力與職涯發展，並依據不同地區之營運型態與人才需求，規劃多元訓練課程。2025 年整體已揭露之員工訓練時數，男性員工訓練時數為 22,916 小時，女性員工訓練時數為 19,418 小時，合計達 42,334 小時。

員工總訓練時數

地區	男性訓練時數	女性訓練時數	總計
台灣廠區	1,117	1,234	2,351
海外廠區	21,799	18,184	39,983
總計	22,916	19,418	42,334

保瑞依據各地區與職能需求，規劃多元培訓內容，涵蓋 GMP 訓練、製程改善 (Operational Excellence)、職業安全與衛生、導師制度、領導發展、語言與簡報能力、數位學習 (如 VR Training) 及 Bora Way 文化導入等主題，持續強化員工專業能力與組織韌性。

從區域分布觀察，海外據點訓練時數顯著高於台灣，主要反映製造與營運據點對專業技術與法規遵循之需求；台灣則著重於領導力發展與跨部門協作能力，以深化人才發展與管理效能。

培訓類型	課程內容
Training (基礎訓練 / 專業與法規)	GMP 訓練；職場霸凌、職場暴力與不法侵害之預防與實務研討；職場霸凌與性騷擾防治實務解析 (Teams)；勞動教育課程 - 性別主流化；CPR and hazard response
Career Development (職涯發展)	English Presentation Skills；English Presentation Skills 延伸課程；AI + 系統創新思維
Mentoring (導師制度)	Mentor of White Belt / Yellow Belt(透過 OpEx 工具進行輔導與能力培養，每位學員接受導師 1 對 1 指導)
Leadership (領導力發展)	關鍵領導 (基石 + 團隊對話)；覺察領導；Insights Discovery Team Communication Workshop；Safebridge Potent Compound Bootcamp；AIHA Connect Industrial Hygiene Leadership；AIHA Connect – Pharmacy Forum
Culture (企業文化與組織發展)	Guided by Bora Way；2025 集團策略會議；2025 IT Offsite Meeting；On-Boarding Training
Operational Excellence (製程改善)	OpEx White Belt；Yellow Belt
Digital Learning (數位與創新)	Virtual Reality Training

各職階訓練時數

員工類別	男性		女性		合計		平均受訓時數
	人數	受訓時數	人數	受訓時數	人數	受訓時數	
高階主管	14	506.00	4	207.50	18	715.50	35.78
中階主管	199	1,789.00	215	1,752.50	414	3,541.50	8.55
一般員工	336	5,431.00	322	3,850.00	658	9,281.00	14.10
平均訓練時數		14.07		10.43			12.42

註：本表資料涵蓋台灣廠區及加拿大廠。其餘廠區因教育訓練系統整合中，相關數據將於 2026 年起納入揭露範圍。

課程統計 – 學位課程及證照課程

類別	受訓人次	受訓總時數	證照名稱
GMP 相關	125	921	儀器品質管理、ISO9001:2015 內部稽核員、藥師繼續教育
環安衛相關	148	16,790	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
總計	273	17,711	

Growth Circles Program

強化多元共融 (DEI) 與人才永續發展，保瑞推動「女性領導力成長計畫 (Growth Circles)」，並以 The Bora Way 作為文化整合 (Culture Alignment) 的核心，透過結構化的人才培育機制，支持具潛力之中階女性人才發展，並強化組織未來領導梯隊。

本計畫為期一年，透過每月定期課程、跨部門學習交流、導師制度 (Mentorship) 及發展評估工具，系統性培養參與者於領導力、決策能力及組織影響力等核心能力。同時，透過高階主管指導與同儕支持網絡，促進經驗傳承與職涯發展，加速女性人才成長。在培育過程中，亦將 The Bora Way 所強調之核心價值內化於學習與互動之中，強化跨文化與跨區域的一致性發展。

此外，本計畫亦結合公司接班人規劃 (Succession Planning)，作為建立多元化人才梯隊的重要機制，逐步提升女性於管理職及關鍵決策角色之參與度。透過強化女性人才培育與晉升機會，保瑞致力於打造公平且具包容性的職場環境，並進一步提升組織韌性與長期競爭力。同時逐步強化數據化管理，以追蹤女性人才發展與留任成效，持續優化多元共融之人力資本策略。



績效與指標

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：高階主管、中階主管、一般員工。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（未符預期）的五級等級，作為獎勵、人才成長和組織發展的基礎。進一步依性別分析，2025 年男性員工接受績效評估比例為 82.5%，女性員工為 78.0%，顯示公司績效管理制度於不同性別間具良好覆蓋性。

員工類別	男性總數	完成人數	女性總數	完成人數	合計總數	合計完成	完成率
高階主管	33	29	16	10	49	39	79.59%
中階主管	331	273	318	244	649	517	79.66%
一般員工	770	634	711	561	1,481	1,195	80.69%
合計	1,134	936	1,045	815	2,179	1,751	80.36%

註：本表之績效評估人數係依報告期間內曾接受績效評估之員工統計（含新進及離職員工），因各據點評估制度及頻率不同，統計人數可能高於期末在職員工總數。



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》，確保安全衛生可以全面落實與執行。落實風險管理、培訓強化與監測機制，提升職場安全文化。我們建立的環安衛管理涵蓋風險評估、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。2025 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，如：未遂事件評估) 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。定期召開 (台灣區 - 每季、北美區 - 每兩個月)，討論、協調並審議年度職業安全衛生管理計畫，涵蓋以下重點議題：

- 職業安全衛生管理計畫之提報與討論
- 審查作業環境監測結果及相關改善措施
- 審查健康管理及健康促進措施
- 討論事故、檢查及稽核所發現危害之預防措施
- 監督整體安全管理系統之運作績效

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。



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以取得操作資格，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，2025 年度辦理的相關教育訓練如下。

教育訓練總時數

台灣廠區

單位：小時

課程類別	人次	總時數
新人一般安全衛生	172	651
危害通識 / 化學品危害	257	730
職業安全衛生 (一般在職)	21	21
高活性藥物操作	54	27
實驗室 / 生物安全	43	97
消防演練與訓練	504	1,980
洩漏應變 / 毒災聯防	3	14
化學品法規 / 毒化 / 先驅	25	35
主管 / 證照 / 急救訓練	17	459
作業環境 / 健康防護	93	93
健康促進 / 過勞預防	9	9
工廠安全管理	2	16
其他在職訓練	21	21
廠區合計	1,221	4,153

北美廠區

單位：小時

課程類別	人次	總時數
新人一般安全衛生	163	134.50
危害通識 / 化學品危害	1,237	648.75
EHS 管理 / 法規 / 主管	418	375.25
機械安全	516	129.00
消防演練與訓練	164	45.40
洩漏應變 / 危害物質	598	358.00
急救 / 生物病原	109	242.50
呼吸防護 / 眼部沖淋	710	183.75
實驗室 / 化學安全	74	44.50
特殊作業 (堆高機 / 熱作 / 侷限空間 / LOTO / 電氣)	417	605.25
高處作業 / 挖掘作業	66	190.00
環境 / 廢棄物 / 空汙許可	164	87.50
健康促進 (噪音 / 人因 / 復工)	876	279.25
其他	296	76.50
廠區合計	5,808	3,400.15

竹南 - 消防疏散演練



竹南 - 防護衣著裝演練



4. 危害辨識、風險評估

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。

部門內部將審查評估結果，並制定和實施相應的控制措施。這些措施可能包括設備淘汰、製程改善或增加防護裝置。

EHS 為各部門提供指導和支持，幫助他們進行風險評估並選擇合適的控制措施。EHS 也負責監督和驗證風險降低措施的有效性和完成情況，以確保其符合公司標準。

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。

各廠區依據法規要求執行相關作業及設備檢查及點檢，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。

翻轉式提升機改善



透過 JHA 分析的高風險作業，EHS 秉持著持續改善的精神，竹南廠於 2025 年完成了一件人員入料作業的安全改善案。因桶槽入料作業需要從桶頂上方後才能將原料倒入，所以作業人員需要爬至 2 公尺以上的高度進行該作業，該作業透過 JHA 分析後屬於高頻率、高危害程度的作業，為了避免墜落風險，竹南廠製造部門設計一台可翻轉的入料提升機，來避免人員墜落的風險發生。

5. 化學品管理

保瑞藥業透過化學雲系統，持續完善各廠區的新化學品環安衛法規分析，降低化學品運作風險，保障公司及同仁生命財產安全。

化學品的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、變更管理以及現場存放及標示管理。對於法規要求項目，每半年委託專業檢測公司對各廠區操作化學品區域及人員執行作業環境測定，並針對檢測結果進行分析了解同仁暴露情形，以避免職業病的發生。

防火防爆管理

對於防爆管理，針對新產品導入時，首先確認產品是否為爆炸性粉塵或是有搭配化學品的製程條件，執行防爆規劃措施，並對於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。

對於設備，評估的防爆等級是否能符合安全操作規範，最後依據防炸四要素（可燃物、氧化劑、點火源及可燃物與氧氣形成危險濃度）進行分析，以確認生產過程中不會有任何危害的發生。

對於使用有機溶劑場所，除了使用符合防爆規範的設備，有機溶劑的製程區域換氣次數皆設定 ≥ 12 次，透過高頻換氣，來稀釋可能的有機溶劑洩漏，並降低爆炸的風險。

6. 承攬商安全管理

保瑞藥業針對進入本公司廠區的承攬商安全皆有設置管理標準，作業前以及施工期間，有高風險的作業時，例如：動火、高架或局限空間作業分別訂定相對應許可機制，若有嚴重違規情形者依據承攬商管理辦法對廠商進行停工並開立罰單，並對違規人員進行再教育。

2025 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，我們將持續加強承攬商的管理，落實現場作業設備及作業活動檢查，透過教育訓練增加承攬商的安全意識，降低及避免災害的發生。

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 >95%。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	2025 年執行成果
 個人健康諮詢	員工健康諮詢 68 人、醫生面談 35 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、肌肉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 (一年一次) 2025 年度完成台灣北部 3 個廠區 (竹南廠、中壢廠及桃園廠) 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及健康訊息。 - 對於三高族群、高血壓族群人員定期進行衛教，減重活動同時監控血壓數據。
 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。
 健康活動及講座	- 捐血活動辦理 - 減重活動舉辦 (包含運動體適能課程、科技體適能活動檢測 (含肌肉營養組織解說) - 女性保護健康講座 - 肌肉骨骼及人因保健預防資訊宣導
 科技體適能活動及芳香療法舒壓課程	2025 年竹南廠舉辦了科技體適能活動及芳香療法舒壓課程： 芳香療法舒壓課程 結合植物藥理與按摩技術，引導 20 位同仁透過精油吸收與實作學習，達到身心放鬆與壓力釋放。 健康體適能檢測 共有 84 位同仁踴躍參與，透過專業儀器了解個人體脂、肌肉質量與身體含水率等指標，提升健康意識。

捐血活動



健康促進自主評核合格證明



科技體適能



年度健康檢查活動



芳香療法課程講座



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。2025 年持續推行職業安全健康相關措施，員工職業病事件為 1。

9. 職業災害管理及統計

保瑞藥業對於每一件廠內發生職業災害，深入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。

改善措施

中壢廠



人員於下班時，在樓梯排隊刷卡，不慎踩空自樓梯摔落。



晚班人員自碼頭往堆高機車道往下走時，同時操作手機，不慎跌落斜坡。



裝設扶手並修正刷卡機位置。



加強夜間照明，禁止人員走動時操作手機。

台南廠



人員因爬上平台後開口處開啟後未關閉，倒退時不慎踩空自平台摔落。



平台開口處出入口裝設蜂鳴器，開啟時蜂鳴器會保持鳴叫。

竹南廠



同仁再搬運物料時，堆疊的物料自上方掉落造成大腿骨裂。



人員管制禁止搬運有堆疊的物品，若發現通報現場主管。

台灣廠區

總經歷工時 (小時)		1,560,095
職業傷害	一般職業傷害數量 (損工日數 180 天以內者)	9
	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	9
	失能傷害件數 ^{註 1}	8
	職業傷害死亡人數	0
	損工日數 ^{註 2}	126
	嚴重的職業傷害比率 ^{註 3}	0
	可記錄之職業傷害比率 (TRIFR，每 100 萬工時) ^{註 4}	5.769
	可記錄之職業傷害比率 (TRIR，每 20 萬工時) ^{註 5}	1.154
	失能傷害比率 (LTIFR，每 100 萬工時) ^{註 6}	5.128
職業病	失能傷害比率 (LTIR，每 20 萬工時) ^{註 7}	1.026
	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註 8}	0
	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 9}	0
	可記錄之職業病件數	0

註 1：失能傷害件數 = 造成損失工作日 (1 日以上) 之可記錄職業傷害件數。

註 2：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之連續損失日數。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 3：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 4：可記錄之職業傷害比率 (TRIFR) = (可記錄之職業傷害件數 × 100 萬工時) / 總經歷工時。

註 5：可記錄之職業傷害比率 (TRIR，OSHA 基準) = (可記錄之職業傷害件數 × 20 萬工時) / 總經歷工時。

註 6：失能傷害比率 (LTIFR) = (失能傷害件數 × 100 萬工時) / 總經歷工時。

註 7：失能傷害比率 (LTIR，OSHA 基準) = (失能傷害件數 × 20 萬工時) / 總經歷工時。

註 8：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 9：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。

海外廠區

總經歷工時 (小時)		1,961,291
職業傷害	一般職業傷害數量 (損工日數 180 天以內者)	12
	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	12
	失能傷害件數 ^{註1}	3
	職業傷害死亡人數	0
	損工日數 ^{註2}	8
	嚴重的職業傷害比率 ^{註3}	0
	可紀錄之職業傷害比率 (TRIFR, 每 100 萬工時) ^{註4}	6.118
	可紀錄之職業傷害比率 (TRIR, 每 20 萬工時) ^{註5}	1.224
	失能傷害比率 (LTIFR, 每 100 萬工時) ^{註6}	1.530
職業病	失能傷害比率 (LTIR, 每 20 萬工時) ^{註7}	0.306
	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註8}	0
	職業病件數	1
	職業病死亡人數	0
	職業病所造成的死亡比率 ^{註9}	0
可紀錄之職業病件數		1

註1：失能傷害件數 = 造成損失工作日 (1 日以上) 之可記錄職業傷害件數。

註2：自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之連續損失日數。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3：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4：可紀錄之職業傷害比率 (TRIFR) = (可記錄之職業傷害件數 × 100 萬工時) / 總經歷工時。

註5：可紀錄之職業傷害比率 (TRIR, OSHA 基準) = (可記錄之職業傷害件數 × 20 萬工時) / 總經歷工時。

註6：失能傷害比率 (LTIFR) = (失能傷害件數 × 100 萬工時) / 總經歷工時。

註7：失能傷害比率 (LTIR, OSHA 基準) = (失能傷害件數 × 20 萬工時) / 總經歷工時。

註8：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9：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。

註10：楓木林廠區的職業傷害統計涵蓋職業病，故本年度通報之 1 起職業傷害，其肇因實為疾病。

海外廠區 2023–2024 年可記錄之職業傷害比率 (TRIR, 每 20 萬工時)

廠區	2023 年	2024 年
加拿大廠 ^a	1.31	0.73
巴爾的摩廠 ^b	0.24	2.18
楓木林廠 ^c	1.33	3.02

註：2023–2024 年數據早於各廠區納入集團合併報告邊界 (2025 年) 之前，僅供利害關係人參考。

a 加拿大廠自 2020 年 12 月 1 日起納入保瑞集團，2023 及 2024 年全年均由保瑞經營。

b 保瑞於 2024 年 8 月 20 日完成巴爾的摩廠區併購，2023 年全年及 2024 年併購前期間係由前營運者 (Emergent) 經營。

c 保瑞於 2024 年 4 月 1 日完成 Upsher-Smith(USL) 併購，2023 年全年及 2024 年第一季係由前營運者 (Upsher-Smith) 經營。另 2023–2024 年數據涵蓋範圍為 Maple Grove、Plymouth 及 New Jersey 三處據點，較 2025 年 USL 單一廠區範圍為大。

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，2025 年度未發生職業災害或職業病。

六、社會參與

保瑞不僅專注於藥品開發與製造，更透過多元行動回應公共健康需求與社會議題，將企業影響力延伸至醫療可近性提升、社區關懷及社會共融等面向，持續創造正向社會價值。

1. 支持健康共好行動

病患支持與醫療可近性

保瑞藥業持續透過醫療相關公益合作，支持罕見疾病與特殊需求族群之照護需求，以「Care in Every Step」之核心理念，並結合全球 CDMO 業務，與致力於罕見疾病治療之合作夥伴共同推動醫療創新與病患支持。

保瑞台灣團隊與紅鼻子關懷協會 (Dr. Red Nose) 合作，參與罕見疾病兒童年度活動，協助協會以戲劇式互動 (drama-based therapeutic interaction) 為腦性麻痺及其他罕見疾病兒童創造正向體驗空間，並提供照護者交流與支持的機會。此舉不僅促進病患與家庭之心理支持，也強化醫療體系以外之社會支持網絡，提升整體醫療可近性與照護品質。



同時，透過保瑞旗下子公司 Upsher-Smith 推動 Promise of Support™ Program，提供以病患為中心的整合性支持服務，協助罕見疾病患者及其照護者於治療歷程中降低各項障礙。該計畫涵蓋快速供藥機制 (quick start / bridge supply)、專業藥局合作、用藥指導及費用補助 (copay assistance) 等措施，確保患者能即時且持續取得所需藥物，並減輕其經濟與行政負擔。結合前述醫療場域之情緒支持與關懷行動，保瑞建立從用藥可近性到整體照護體驗的連續性支持模式，進一步提升治療可近性並優化病患照護品質。

Upsher-Smith

Promise of Support™ Program

The Upsher-Smith Promise of Support™ Program reflects our deep commitment to rare disease care—delivering industry-leading support and resources, reducing barriers to access, and simplifying prescribing so you can focus on care.

Powered by our trusted specialty pharmacy partner, PANTHERx® Rare:

- Award-winning specialty pharmacy dedicated to rare disease patients and families
- URAC-certified Rare Disease Pharmacy Center of Excellence and recipient of the MMAT Patient Choice Award

REDUCING BARRIERS TO CARE
Confidence Through Access and Coverage Navigation

- \$0 copay for eligible commercially insured patients
- Patient Assistance Program (PAP) for eligible patients who are underinsured or uninsured
- Prior authorization and appeal support to help accelerate access and reduce administrative burden

*Limitations apply

CONTINUOUS ACCESS
Helping Patients Start and Stay On Therapy

- Quick Start medication supply enables patients to start therapy during the insurance approval process
- Bridge medication supply provides access to medication while resolving coverage gaps or refill delays

SUPPORT BEYOND THE PRESCRIPTION
Peace of Mind for Your Patients

- 24/7 access to a pharmacist for personalized help, education, and answers every step of the journey
- Refill reminders available
- Free home delivery of medication
- Language translation available
- Proactive weather monitoring to protect patients from gaps in therapy delivery

DESIGNED TO INSPIRE HOPE
New Patient Support Kit to Complement Treatment

- Includes educational tools, supportive resources, and a touch of comfort—helping your patients and caregivers feel informed and supported throughout their treatment journey

Promise of Support is a registered trademark of Upsher-Smith Laboratories, LLC. All other marks are property of their respective owners. © 2023 Upsher-Smith Laboratories, LLC. 2701 S. University Drive, Suite 200, Tampa, FL 33609 | 1-800-658-2288 | PIV-000002-01

UPSHER-SMITH

健康倡議與公益行動

保瑞藥業透過醫療倡議與跨界合作，將企業影響力延伸至公共健康與社會福祉領域。公司積極參與國際醫療與製藥產業展會（如 CPHI 2025、BIO Asia-Taiwan、BIO 2025），並透過專題分享與教育性講座，促進製藥產業知識交流與創新發展。透過此類產業參與，保瑞持續強化全球醫療體系之連結與韌性，進一步提升藥物可近性與產業協作效率。公司亦參與 DCAT Week 及 J.P. Morgan Healthcare Conference 等國際重要產業交流平台，強化與全球製藥夥伴之合作關係，並促進醫療供應鏈之穩定與創新發展。



公司亦透過產學與產業交流活動培育未來醫療人才。例如於加拿大 Mississauga 廠區接待 ISPE Canada Emerging Leaders，透過導覽與專題交流，分享藥品開發與製造流程，並與新世代產業人才探討製藥產業未來發展。此類活動有助於促進產業知識傳承與人才培育，強化醫療產業長期發展基礎。

公司亦透過多元醫療公益行動深化對病患之關懷，並與前述病患支持計畫相互結合，形成從醫療可近性到情緒支持的整合性照護模式。例如，Upsher-Smith 旗下重點產品 VIGAFYDE®(vigabatrin) 於 2025 年 11 月參與美國加州迪士尼度假村舉辦之 Epilepsy Awareness & Education Expo，該活動為期兩天是全美最大規模之癲癇醫師、病患及照護者交流平台之一，匯集醫療專業人員、患者家庭及相關組織，共同分享治療進展與照護資源。活動期間，團隊設計多元互動形式，並提供適合家庭與兒童參與之活動內容，共發放超過 750 份互動物資，營造友善且具支持性的環境，鼓勵病患及其家庭分享經驗、建立社群連結。



此外，2025 年全年團隊共參與超過 50 場病患倡議及相關活動，展現企業長期投入病患支持與社群參與之承諾。

透過現場衛教推廣、互動活動及病患交流，保瑞積極提升大眾對癲癇及罕見疾病之認識，並促進病患、醫療體系與產業間之連結。此類參與不僅強化公司於神經科學與罕見疾病領域之專業定位，也進一步提升醫療知識可及性與病患支持網絡之完整性。

區域合作展現社會影響力

保瑞亦於台灣積極參與神經退化性疾病之倡議行動。2025 年世界巴金森日，保瑞攜手台大醫院巴金森症暨動作障礙中心與台灣巴金森之友協會，共同舉辦「身腦並行，協力尋寶趣」活動，邀集近百名病友及其家屬參與，透過趣味運動、互動遊戲與表演活動，鼓勵患者走出戶外並提升身心健康。透過此類倡議，保瑞不僅提升社會大眾對巴金森氏症之認識，也促進病友之社會參與與心理支持，並呼籲醫療資源與政策進一步優化，以回應神經退化性疾病患者之長期照護需求。



2. 社區關懷行動

員工參與

保瑞鼓勵員工主動參與社會公益活動，透過制度化支持（如志工假）與團隊合作，將企業文化與社會責任緊密連結。2025 年，公司於巴爾的摩廠推動「節慶關懷與弱勢支持」志工參與計畫，促進員工自發投入多元志工行動。員工實際參與物資準備、分類與配送等作業，包含食品整理與運送、關懷包製作、節慶物資分類及兒童關懷活動等。全年共完成 37 份關懷包 (Care Kits) 製作、參與節慶物資整理 (涵蓋數千件捐贈品)，並投入兒童關懷行動，包括準備 173 件玩具 及寄送 20 張節慶電子卡片。透過這些具體參與行動，員工不僅將關懷轉化為實際付出，也在過程中提升團隊凝聚力與對企業社會責任之認同。

同在美國地區的 Maple Grove 廠，員工與專注於企業團隊合作與社會影響之機構 Teambonders – Performance Through Play 合作，參與輪椅組裝專案，並透過該專案為美國身心障礙退伍軍人組織 (Disabled American Veterans, DAV) 提供輔具支持。Teambonders 透過實作型團隊活動結合公益目標，促進企業參與社會議題；DAV 則致力於支持身心障礙退伍軍人之醫療、復健與生活需求。透過跨組織合作，員工不僅深化對不同族群之同理與理解，也強化團隊凝聚與企業使命之連結，展現企業於社會共融與關懷弱勢之具體行動。



社區關懷

保瑞持續透過在地合作與資源投入，關懷弱勢族群並促進社會連結。在台灣，保瑞亦長期推動節慶關懷行動。自 2022 年起，公司持續與在地非營利組織合作，協助實現弱勢兒童之聖誕願望。2025 年透過與世界和平會及 ILOVE 社會福利基金會合作，共有 114 位同仁參與，捐贈近 200 份禮物，將節慶關懷轉化為對社區兒童即時且具體的支持。

台灣團隊亦於台北辦公室舉辦二手愛心義賣活動，並將所得全數捐贈予南機場幸福食物銀行，支持台北地區弱勢家庭與長者之日常生活需求，進一步擴大社區支持網絡之影響力。



美國巴爾的摩廠區推動節慶關懷系列行動，聚焦於糧食安全與弱勢族群支持，並與在地非營利組織建立合作關係。公司與巴爾的摩廠 Hunger Project 合作，提供完整節慶餐食，將原先支援 20 戶家庭的目標擴大至 87 戶面臨糧食不安全 (food insecurity) 的家庭；同時，透過與社區組織合作，提供基本生活物資與節慶支持，使弱勢家庭能於節日期間獲得必要資源。此外，公司亦透過支持兒童醫療機構與公益組織，協助住院兒童及其家庭於治療期間獲得心理支持，並透過戶外與休閒計畫，促進弱勢族群之身心健康發展。

此外，公司於重大災害發生時亦積極投入救助行動。台灣花蓮颱風災後，保瑞員工發起內部募款，短時間內募集新台幣 51 萬元，公司並進行等額捐贈，總計捐出約新台幣 100 萬元予衛生福利部災害救助專案。透過企業與員工共同參與，將關懷轉化為實際行動，支持災後重建與社區復原。未來，保瑞將持續結合企業資源與員工參與，深化社區關懷行動，創造長期且具影響力的社會價值。

單位：新台幣

受贈單位 / 項目	捐贈金額
水源村劇團	60,000
台灣耶魯室內樂團	50,000
社團法人中華民國紅鼻子關懷小丑協會	516,000
社團法人中華民國微光社會福利協會	30,000
財團法人台北市勝利社會福利事業基金會	30,000
社團法人中華民國小胖威利病友關懷協會	10,000
財團法人台新銀行公益慈善基金會	100,000
花蓮賑災捐款 (公司支出)	510,579
公益音樂會贊助	600,000
美國加州柏克萊大學台灣校友會	100,000
總計	2,006,579

附錄

多元化指標

	台灣廠區	海外廠區 ^註	合計
亞洲人	991	80	1,071
非裔美國人	0	106	106
合計西班牙裔或拉丁裔	0	32	32
白人	0	246	246
原住民族	0	2	2

註：本表數據為台灣及美國廠

類別	台灣廠區		
	男性	女性	合計
身障人士	2	3	5
合計	2	3	5

註：海外員工因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。

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	無適用之 GRI 行業準則		

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	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	1.1 關於報告書	4
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於報告書	4
	2-4 資訊重編	5.1 氣候與能源	101
	2-5 外部保證 / 確信	附錄五 確信報告	174-175
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	7-20
		4.1 供應鏈管理	57-66
	2-7 員工	6.2 人才資本管理	125-126
	2-8 非員工的工作者		125-126

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼
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	36-43
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		41
	2-11 最高治理單位的主席		37
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2 永續發展	24-34
	2-13 衝擊管理的負責人		28
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		28
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理架構	37
	2-16 溝通關鍵重大事件	若本公司發生重大事件，將由事件發生單位就重大違反法令或重大評鑑結果等事項，擬具原因說明及改善措施，並提報本公司董事會。2025 年，本公司無關鍵重大事件發生	—
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 永續管理架構	28 ; 43
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理架構	41-42
	2-19 薪酬政策	年報	—
	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	—
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	1.3 董事長的話	6
	2-23 政策承諾	6.1 人權	120-124
	2-24 納入政策承諾		120-124

GRI 準則		揭露項目		報告書章節		頁碼	
GRI 2：一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 利害關係人鑑別與議合			29-30		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制			29-30 ; 48			
	2-27 法規遵循	3.3 誠信經營		48-50			
	2-28 公協會的會員資格	1.4 經營概況		7			
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 利害關係人鑑別與議合			29-30		
	2-30 團體協約	保瑞無簽訂團體協約			—		
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	2.4 重大主題鑑別 (重大主題與衝擊邊界)			31-34		
	3-2 重大主題列表			31-34			
資訊安全管理							
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 重大主題鑑別 (重大主題與衝擊邊界)			31-34		
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；4.3 負責任的產品銷售			51-54；81		
藥物品質與安全管理							
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 重大主題鑑別 (重大主題與衝擊邊界)			31-34		
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	4.2 藥物品質與安全 (2025 年無違反產品與服務健康與安全相關法規之事件)			67-78		
負責任的產品銷售							
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 重大主題鑑別 (重大主題與衝擊邊界)			31-34		

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.3 利害關係人鑑別與議合	29-30；79-81
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.3 負責任的產品銷售 (2025 年無違反產品與服務資訊與標示、行銷傳播相關法規之事件)	79-81
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 誠信經營	48-50
人才吸引與留任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 重大主題鑑別 (重大主題與衝擊邊界)	31-34
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.3 人才吸引與留任	132-135
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.3 人才吸引與留任	136-138
	401-3 育嬰假	6.3 人才吸引與留任	139
人權			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 重大主題鑑別 (重大主題與衝擊邊界)	31-34
已於前述對標 GRI 2-23：政策承諾、GRI 2-24：落實政策承諾、GRI 2-25：補救負面衝擊的程序			120-124
氣候與能源管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 重大主題鑑別 (重大主題與衝擊邊界)	31-34
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	5.1 氣候與能源	91-99
	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1 氣候與能源	104-106
GRI 302：能源 2016	302-3 能源密集度	5.1 氣候與能源	104
	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.1 氣候與能源	100-101
GRI 305：排放 2016	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.1 氣候與能源	100-101

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	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	1.4 經營概況	18
GRI 201：經濟績效 2016	201-4 取自政府之財務援助	1.4 經營概況	18-19
GRI 302：能源 2016	302-4 減少能源消耗	5.1 氣候與能源	104-106
	302-5 降低產品和服務的能源需求		104-106
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	107
	303-2 與排水相關衝擊的管理		107-109
	303-3 取水量		108
	303-4 排水量		108-109
	303-5 耗水量		108
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	110
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		110
	306-3 廢棄物的產生		111
	306-4 廢棄物的轉移處置		111
	306-5 廢棄物的直接處置		111
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	145
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		147
	403-3 職業健康服務		149-150
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		145

GRI 準則	揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5 員工職業安全	146
	403-6 工作者健康促進		149-150
	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		148
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		145；153
	403-9 職業傷害		151-153
	403-10 職業病		151；153
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 人才培育與發展	142-143
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		142-143
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		144
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	3.1 公司治理架構；6.2 人才資本管理； 附錄 多元化指標	41；125-126；159
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		136
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	58-64
	414- 2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		63-65

SASB 對照表

SASB 準則揭露主題	代碼	對應指標	回應方式
臨床試驗 參與者之安全	HC-BP-210a.1	對確保於臨床試驗中之品質及病患安全之管理流程之討論，按區域別	內容請詳新藥創新與研發
	HC-BP-210a.2	導致：(1) 個體自願補救或 (2) 個體受監管或行政措施處置之與臨床試驗管理及藥品安全監視有關之檢查次數	2025 年度，本公司及其主要受託研究機構未接獲美國 FDA 之現場稽查通知。
	HC-BP-210a.3	與在開發中國家之臨床試驗相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2025 保瑞無此情事發生
藥品可及性	HC-BP-240a.1	針對由藥品可及性指數所定義之重點疾病及重點國家促進醫療保健產品可及性之行動及倡議之描述	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	列於世界衛生組織藥品資格預審計畫 (PQP) 之預審藥品清單中之個體產品清單	目前未持有醫藥品預先認證計畫 (PQP) 中重點關注相關產品
可負擔性與訂價	HC-BP-240b.2	與前一報導期間相比，產品組合之 (1) 加權平均牌價及 (2) 加權平均淨價之變動百分比	(1) 6.2% (2) -2.1%
	HC-BP-240b.3	與前一報導期間相比，漲幅最大產品之 (1) 牌價及 (2) 淨價之變動百分比	基於公司機密不揭露
藥品安全	HC-BP-250a.1	列於公共醫療產品安全或不良事件警示資料庫中之產品	目前有 23 項產品被列在數據庫
	HC-BP-250a.2	與產品相關之死亡人數	2025 保瑞無此情事發生
	HC-BP-250a.3	(1) 公布召回之次數、(2) 召回之單位總數量	2025 保瑞無此情事發生
	HC-BP-250a.4	因收回、再利用或處置而接受之產品總重量	2025 保瑞無此情事發生
	HC-BP-250a.5	為因應違反優良製造規範 (GMP) 或同等標準所採取之執法行動次數，按類型	2025 保瑞無此情事發生

SASB 準則揭露主題	代碼	對應指標	回應方式
偽藥	HC-BP-260a.1	用以維持於整個供應鏈中產品可追溯性及防止假冒之方法及技術之描述	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	對警示客戶及商業夥伴與假冒產品相關之潛在或已知風險之流程之討論	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	與假冒產品有關，導致取締、扣押、拘提或提起刑事指控之行動次數	2025 保瑞無此情事發生
倫理行銷	HC-BP-270a.1	與不實行銷宣稱相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2025 保瑞無此情事發生
	HC-BP-270a.2	就產品之仿單核准適應症外使用之行銷所作之倫理規範之描述	內容請詳負責任的產品銷售
員工招募、發展與留任	HC-BP-330a.1	對科學家及研究與發展員工之人才招聘與留任所作之努力之討論	內容請詳人才吸引與留任、新藥創新與研發
	HC-BP-330a.2	(a) 高階管理階層 / 高階經理人、(b) 中階經理人、(c) 專業人員及 (d) 所有其他員工之 (1) 自願及 (2) 非自願離職率	內容請詳人才吸引與留任
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	為供應鏈之誠信及原料之真偽而參與 Rx-360 國際製藥供應鏈聯盟查核計畫或同等第三方查核計畫之 (1) 個體之場所及 (2) 一階供應商場所之百分比	保瑞目前無廠區參加 Rx360 及供應商參加相關計畫
商業倫理	HC-BP-510a.1	與貪瀆及賄賂相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2025 保瑞無此情事發生
	HC-BP-510a.2	就與醫療保健專業人員之互動所作之倫理規範之描述	內容請詳負責任的產品銷售

揭露主題	代碼	對應指標	回應方式
活動指標	HC-BP-000.A	已治療病患人數	保瑞全球銷售量為 1,491,127,609 單位 本公司為製藥業，未直接提供醫療服務，亦無法取得最終病患使用之個別資料，故未能直接揭露已治療病患人數。為反映產品對市場之影響情形，本公司以產品銷售量作為替代性指標，呈現產品之供應規模。
	HC-BP-000.B	於 (1) 組合中及 (2) 研究及發展 (第 1 至 3 期) 中之藥品數量	本公司非新藥公司，無新開發藥品

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	董事會為本公司最高氣候治理單位，負責監督與核定集團氣候策略及目標。本公司於 2022 年設置「永續發展委員會」，由董事長擔任主任委員，下設四個執行小組，每月召開內部工作會議，並至少每半年向董事會報告氣候相關議題之推動進度與績效。為展現管理階層之減碳決心，2025 年度高階經理人酬金已納入「完成所有據點溫室氣體盤查教育訓練並登錄盤查系統」作為薪酬連動指標。(詳見本報告書「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	本公司依循 TCFD 架構，由跨部門專案小組定期辨識短、中、長期氣候風險與機會。主要實體風險為極端氣候事件與水資源稀缺；轉型風險包含政策法規(如臺灣碳費徵收機制、碳邊境調整機制)、技術及聲譽風險，未及時佈局低碳製程將面臨營運成本增加之轉型風險。同時，氣候變遷亦帶來提升資源效率、特定藥物研發需求及低碳產品業務轉型等機會。(詳見本報告書「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廠區營運中斷；轉型行動如碳費政策則將提高營運成本。本公司已完成情境分析與財務衝擊評估，主要結果如下： 1. 碳費：中期期間(2027-2030 年)若排放密集度維持不變且營收持續成長，部分廠區排放量將超過起徵點，預估潛在支出合計約新台幣 5 至 10 萬元；若依科學基礎減量目標(SBTi)減排路徑執行，則中期期間暫無碳費潛在支出。 2. 碳邊境調整機制：倘相關法規將藥品類產品納入，於 STEPS 情境下中期期間可能面臨合計約新台幣 500 至 1,000 萬元支出；若落實 SBTi 減量目標，於 NZE 情境下可降至約新台幣 100 至 500 萬元。 3. 低碳轉型投資：在排放密集度不變之前提下，中期期間預估投入節能相關資本支出約新台幣 10 至 500 萬元；如進一步落實 SBTi 減量目標，另需約新台幣 1 至 500 萬元推動綠電採購。 (詳見本報告書「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	本公司設有跨部門 TCFD 專案小組，透過四大步驟(蒐集全球趨勢、辨識風險與機會、分析潛在財務影響、制定並檢討管理措施)定期進行評估。此系統性流程協助公司執行情境與財務衝擊分析，並將氣候風險管控正式整合至集團營運規劃、資本支出及投資決策流程中，轉化為持續成長之營運韌性。(詳見本報告書「氣候與能源」章節)

項目	執行情形
5. 情境分析評估氣候變遷風險之韌性	本公司針對發生可能性與衝擊程度皆高之關鍵風險 (如水資源稀缺、極端氣候事件、政策法規與技術轉型) 及機會進行評估，並就主要轉型風險與實體風險採用國際能源總署 (IEA) 之 STEPS(既定政策情境) 與 NZE(2050 淨零排放情境) 進行情境分析。透過評估不同情境下之潛在影響，檢視廠房基礎設施與營運成本之承受能力，據以規劃相應之減緩與調適行動，強化企業韌性。(詳見本報告書「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	本公司承諾於 2050 年前達成全集團淨零排放 (Net Zero)，涵蓋範疇一、二及三。轉型計畫以「提升能源使用效率」為核心戰略：母公司已取得 ISO 14001 環境管理與 ISO 50001 能源管理雙系統驗證，並將於 2026 年度正式擴大導入至竹南、桃園與中壢廠區。價值鏈管理方面，加拿大廠已完成範疇三碳盤查，並持續推動提交科學基礎減量目標 (SBTi) 審核，作為集團後續全面擴大價值鏈碳管理之示範。(詳見本報告書「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	為有效評估氣候風險並將環境成本內部化，本公司導入內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 機制，自 2026 年起優先由臺灣廠區開始試行。價格制定基礎係參考行政院環境部訂定之碳費費率，設定為新台幣 300 元 / 公噸，並採用「影子價格 (Shadow Price)」模式運作。 本公司將影子碳價納入減碳專案之決策流程，於既有專案評估表格內加入影子碳費之成本效益分析；並於年度結算時追蹤減碳專案之實際成效，計算該專案所節省之影子碳價成本，藉此量化減碳投資效益，驅動低碳轉型。
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	本公司以 2025 年為減碳基準年，設定下列階段性目標： 【短期目標 (2025–2030 年)】 1. 溫室氣體減量：以 2025 年為基準，至 2030 年達成範疇一與範疇二碳排放減少 30%，並設定各廠區年度 3% 減碳 KPI 進行追蹤。 2. 能源管理深化：自 2025 年起持續推動 ISO 50001，2026 年度正式擴大導入至竹南、桃園與中壢廠區。 3. 價值鏈盤查：自 2028 年起全面推動範疇三「採購商品與服務」碳盤查與驗證。 【中期目標 (2031–2040 年)】範疇一與範疇二碳排放較基準年減少 42%。 【長期目標 (2041–2050 年)】全面實現 2050 年淨零排放目標。 (詳見本報告書「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	本公司積極推動「碳盤查邊界」與「財務報告邊界」一致化，已將盤查範圍同步至財報邊界之子公司，2025 年度盤查涵蓋 12 個據點。具體減量策略以主動低碳投資為主，包含廠區空壓系統汰換、冷卻系統優化、天然氣鍋爐升級及能源監控系統導入等行動計畫。 本公司 2025 年度溫室氣體聲明業經國富浩華聯合會計師事務所依確信準則第 3410 號執行有限確信，並於 2026 年 7 月 17 日出具有限確信報告。(詳細盤查及確信情形見後續 1-1 及 1-2 說明)

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。

2024 年度：溫室氣體總排放量為 27,827.02 公噸 CO₂e(其中類別一〔範疇一〕為 8,895.63 公噸 CO₂e、類別二〔範疇二〕為 18,931.39 公噸 CO₂e)；營業收入為新台幣 19,245.90 百萬元，排放密集度為 1.45 公噸 CO₂e / 新台幣百萬元。

2025 年度：溫室氣體總排放量為 41,063.93 公噸 CO₂e(其中類別一〔範疇一〕為 16,336.90 公噸 CO₂e、類別二〔範疇二，location-based〕為 24,727.02 公噸 CO₂e)；營業收入為新台幣 19,014.17 百萬元，排放密集度為 2.16 公噸 CO₂e / 新台幣百萬元。

資料涵蓋範圍：採營運控制法設定組織邊界，2025 年度涵蓋本公司及合併子公司共 12 個據點，包含臺北總部、中壢一廠、中壢二廠、台南廠、竹南廠、保盛臺北、晨暉內湖廠、晨暉汐止廠、景德廠、加拿大廠、美國 Camden 廠及美國 USL 廠；報導邊界包含類別一直接溫室氣體排放及類別二輸入能源之間接溫室氣體排放，實質性 (重大性) 門檻設定為 5%。

註 1：竹北廠自 2025 年起移出盤查邊界，故 2025 年度不予納入，亦不列入兩年度比較。

註 2：晨暉汐止廠、美國 Camden 廠及美國 USL 廠為 2025 年度新增納入盤查邊界之據點，2024 年度無對應排放資料。

註 3：2025 年度總排放量之增加主要源自盤查邊界擴大。若以兩年度均納入盤查之可比據點計算，2025 年度較 2024 年度減少 1,659.84 公噸 CO₂e，呈現實質減量成效。

註 4：2024 年度排放密集度之營收分母已包含美國二廠區，惟該等廠區排放量當年度尚未納入盤查邊界，致該年度密集度偏低；2025 年度起分子與分母口徑一致，密集度自 2025 年度起方具跨年可比性。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司已確立以 2025 年為溫室氣體減量基準年，基準年排放量為 41,063.93 公噸 CO₂e(類別一 16,336.90 公噸 CO₂e、類別二 24,727.02 公噸 CO₂e)。

減量目標：2030 年達成範疇一與範疇二碳排放較基準年減少 30%；2040 年減少 42%；並承諾於 2050 年前達成全集團淨零排放。範疇三部分，自 2028 年起全面推動「採購商品與服務」碳盤查與驗證，2040 年較基準年減少 25%。

策略及具體行動計畫：以「提升能源使用效率」為核心戰略，母公司已取得 ISO 14001 與 ISO 50001 雙系統驗證，2026 年度擴大導入至竹南、桃園與中壢廠區；自 2025 年起將內部碳定價 (影子價格新台幣 300 元 / 公噸) 納入資本支出決策流程；並執行廠區空壓系統汰換、冷卻系統優化、天然氣鍋爐升級及能源監控系統導入等低碳投資。

減量目標達成情形：2025 年度為基準年，尚無較基準年之達成率。以兩年度均納入盤查之可比據點計算，2025 年度排放量較 2024 年度減少 1,659.84 公噸 CO₂e，已展現初步減量成效；各廠區並設定年度 3% 減碳 KPI 持續追蹤。

聯合國全球盟約

保瑞藥業以「實現更健康的世界」為使命，支持並參照《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact, UNGC) 於人權、勞工、環境及反貪腐四大面向所揭示之十項原則，將其融入集團政策制定、營運管理、風險控管及供應鏈管理制度，並與聯合國永續發展目標 (SDGs) 進行對齊。於供應鏈管理面向，本公司同時對標製藥供應鏈倡議組織 (Pharmaceutical Supply Chain Initiative, PSCI) 之規範，將十項原則之要求延伸至價值鏈夥伴。本公司刻正評估正式加入聯合國全球盟約並依規定提交進展報告 (Communication on Progress, CoP) 之時程規劃。下表彙整十項原則與本報告書對應章節及 2025 年度實踐情形：

分類	原則編號	原則內容	對應章節	2025 年度實踐情形說明
人權	原則一	企業應支持並尊重國際公認之人權保護	人權；供應鏈管理	訂有經董事會核可並公開揭露之《保瑞集團人權政策》，參照《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)、國際勞工組織 (ILO)《工作基本原則與權利宣言》及聯合國全球盟約十項原則制定。適用範圍涵蓋母公司及全體合併子公司之全體員工，並延伸要求關鍵供應商簽署《保瑞集團供應商行為準則》，權責單位為人力資源部。
	原則二	確保企業不與踐踏人權者同流合汙	人權 (人權盡職調查、人權風險、申訴與溝通機制)	建立「風險辨識 (Identify) → 風險評估 (Assess) → 緩解措施 (Mitigate) → 成效追蹤 (Monitor)」之人權盡職調查 (HRDD) 流程，重大人權議題涵蓋歧視、職場騷擾及不當勞動條件。2025 年 10 月 14 日正式上線集團統一「Speak Up 檢舉系統」，提供具匿名保護之跨國申訴管道並落實不報復原則；2025 年度共受理 7 件申訴案，均依法立案調查並妥善處置，結案率 100%。
	原則三	企業應支持結社自由並確實承認集體談判權	人權；人才吸引與留任	尊重並支持員工依法自由結社、組織或加入工會及進行集體協商之權利，設立集體協商機制。定期召開勞資會議 (2025 年度召開 4 場) 及 Town Hall，建立勞資雙向溝通與互信機制。
勞工	原則四	消除一切形式之強迫及強制勞動	人權；供應鏈管理	《保瑞集團人權政策》及《保瑞集團供應鏈行為準則》明訂嚴禁任何形式之強迫勞動，並列為供應商「零容忍」之重大違規事項；同時納入人權風險評估之評估議題，並要求供應商填寫《供應商永續自評問卷》檢視落實情形。
	原則五	有效廢除童工	人權；供應鏈管理	遵循國際勞工組織公約及各營運據點當地法規，禁止僱用童工；《保瑞集團供應鏈行為準則》同步要求供應商遵守，並於供應商永續評鑑之「勞工權益」構面進行查核。2025 年度未發生違反情事。
	原則六	消除就業與職業方面之歧視	人才資本管理；人權	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差別待遇；訂有明確規範禁止性騷擾及職場霸凌，並提供友善母嬰設施。2025 年度未發生任何經確認之歧視事件，亦未接獲相關申訴案件。

分類	原則編號	原則內容	對應章節	2025 年度實踐情形說明
環境	原則七	企業應支持以預防性方法因應環境挑戰	氣候與能源	依 TCFD 架構由跨部門專案小組定期辨識氣候風險與機會，並採用 IEA 之 STEPS 與 NZE 情境執行情境分析及財務衝擊評估，將氣候風險納入營運規劃與投資決策。自 2026 年起於臺灣廠區試行內部碳定價 (影子價格新台幣 300 元 / 公噸)，將氣候成本內部化。
	原則八	採取措施促進更大之環境責任	生態永續	依 ISO 14064-1:2018 完成 12 個據點溫室氣體盤查，並取得國富浩華聯合會計師事務所之有限確信；母公司取得 ISO 14001 與 ISO 50001 雙系統驗證，2026 年度擴大導入竹南、桃園與中壢廠區。管理面向完整涵蓋氣候與能源、水資源、廢棄物與空汙、有害物質及生物多樣性；承諾 2050 年前達成全集團淨零排放。
	原則九	鼓勵開發及推廣對環境友善之技術	氣候與能源；新藥創新與研發	推動廠區空壓系統汰換、冷卻系統優化、天然氣鍋爐升級及能源監控系統導入等低碳投資，並以竹南廠換氣次數優化專案等節能案例落實綠色製程。加拿大廠已完成範疇三碳盤查並持續推動提交 SBTi 審核，為集團擴大價值鏈碳管理建立數據基礎；供應商管理面則鼓勵高碳排放供應商對齊 SBTi 設定減量目標。
反貪腐	原則十	企業應反對一切形式之貪腐，包括勒索與賄賂	誠信經營；供應鏈管理	經董事會決議通過《保瑞集團反賄賂貪腐管理政策》，參酌聯合國全球盟約第十項原則、OECD 企業治理指引及美國《海外反腐敗法》(FCPA) 等國際標準編製，適用全集團董事、監察人、經理人、受僱人及具實質控制能力者，涵蓋盡職調查、教育訓練、檢舉機制與違規懲處。訂有《檢舉暨申訴制度管理辦法》並建置 Speak Up 檢舉專區，嚴格落實吹哨者不報復保護；規範對象延伸至供應商及經銷商等第三方夥伴。2025 年度全集團未發生任何重大貪腐或賄賂違規事件。

確信報告

報告書有限確信報告



查證程序之說明

台灣德商萊因根據 AA1000 保證標準 v3 (AA1000A5 v3) 之第二類型(Type 2)中度保證等級要求，於 2026 年 04 月 09 日~2026 年 04 月 20 日至 2026 年 04 月 22 日期間至保瑞樂總部查證年度永續報告書所報導之資訊，執行之程序包括：

- 與保瑞樂人員進行訪談，以瞭解保瑞樂之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 與保瑞樂相關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及揭露資訊之相關流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解保瑞樂之主要利害關係人及其期望與需求，雙方具體之溝通管道，以及保瑞樂如何回應利害關係人之期望與需求，然而本公司未直接接觸外部利害關係人；
- 審查重大議題識別與統計分析流程；
- 檢查量化方法是否已依據適用標準中所描述的方式執行；
- 透過抽樣原則和應用分析程序，檢閱永續發展策略、管理實務以及績效資訊與數據來源等相關文件，以確認其揭露報告之適切性與一致性；
- 確認及測試數據計算準確性之合理性；
- 針對報告中所選定之特定永續績效資訊進行查證，蒐集並評估其他佐證資料及所取得之管理階層承諾，如必要時，則開始選擇未進行測試；
- 依據 GRI 準則與 SASB 準則，對保瑞樂相關揭露內容進行查證；
- 閱讀保瑞樂之永續報告書，確認其與本公司查證團隊於現場所取得之永續發展相關證據一致。

局限性

本次查證範圍不再對已經其他第三方機構所查核之財務以及温室气体等相關永續資訊查證，另因永續報告書所揭露之非財務資訊受測量之不確定性影響，採用不同的測量方式，可能導致測量結果產生重大差異，且由於本查證工作係以抽樣方式執行，任何內部控制均存在先天限制，因此無法保證所有已存在之重大不實表達，均得於查證現場被發現，不論其係導致任何舞弊或錯誤。

AA1000 原則之合規

台灣德商萊因針對 AA1000 AP 當責性原則 (2018) 之合規性審查結果如下：

- 包容性：保瑞樂 2025 年度報告書已識別出利害關係人且持續尋求其意見，並考量利害關係人所關注之議題，以此建立重大永續議題，以發展管理策略對永續履行負責且適當的回應，證據顯示，此報告書已反映由保瑞樂對利害關係人之包容性，並對組織內外都產生了實質影響。
- 重大性：保瑞樂已實施重大性議題識別，議題的識別由內部高階主管基於公司對利害關係人之衝擊和可能之關注重點作判斷，並考量組織內部政策，以此報導議題重要程度，證據顯示，保瑞樂已適當按照議題的優先性與重大性回應組織內外部重大性議題，並展現組織的當責。
- 回應性：保瑞樂已針對利害關係人所關注的重大性議題進行回應，並透過多元的管道與措施與利害關係人溝通，設定明確的量化目標以追蹤績效，並完善系統性的資訊回覆，適切地展現保瑞樂積極的回應性與當責的決心。
- 衝擊性：保瑞樂已有效揭露、透過透明、多元、公平且有效的方式揭露衝擊，並建立量測、監督、追蹤、管理與追蹤流程，適切地展現保瑞樂對環境、社會、治理等面向的績效表現與衝擊程度，並在報告書中充分地揭露與解釋。



查證程序之說明

台灣德商萊因根據 AA1000 保證標準 v3 (AA1000A5 v3) 之第二類型(Type 2)中度保證等級要求，於 2026 年 04 月 09 日~2026 年 04 月 20 日至 2026 年 04 月 22 日期間至保瑞樂總部查證年度永續報告書所報導之資訊，執行之程序包括：

- 與保瑞樂人員進行訪談，以瞭解保瑞樂之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 與保瑞樂相關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及揭露資訊之相關流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解保瑞樂之主要利害關係人及其期望與需求，雙方具體之溝通管道，以及保瑞樂如何回應利害關係人之期望與需求，然而本公司未直接接觸外部利害關係人；
- 審查重大議題識別與統計分析流程；
- 檢查量化方法是否已依據適用標準中所描述的方式執行；
- 透過抽樣原則和應用分析程序，檢閱永續發展策略、管理實務以及績效資訊與數據來源等相關文件，以確認其揭露報告之適切性與一致性；
- 確認及測試數據計算準確性之合理性；
- 針對報告中所選定之特定永續績效資訊進行查證，蒐集並評估其他佐證資料及所取得之管理階層承諾，如必要時，則開始選擇未進行測試；
- 依據 GRI 準則與 SASB 準則，對保瑞樂相關揭露內容進行查證；
- 閱讀保瑞樂之永續報告書，確認其與本公司查證團隊於現場所取得之永續發展相關證據一致。

局限性

本次查證範圍不再對已經其他第三方機構所查核之財務以及温室气体等相關永續資訊查證，另因永續報告書所揭露之非財務資訊受測量之不確定性影響，採用不同的測量方式，可能導致測量結果產生重大差異，且由於本查證工作係以抽樣方式執行，任何內部控制均存在先天限制，因此無法保證所有已存在之重大不實表達，均得於查證現場被發現，不論其係導致任何舞弊或錯誤。

AA1000 原則之合規

台灣德商萊因針對 AA1000 AP 當責性原則 (2018) 之合規性審查結果如下：

- 包容性：保瑞樂 2025 年度報告書已識別出利害關係人且持續尋求其意見，並考量利害關係人所關注之議題，以此建立重大永續議題，以發展管理策略對永續履行負責且適當的回應，證據顯示，此報告書已反映由保瑞樂對利害關係人之包容性，並對組織內外都產生了實質影響。
- 重大性：保瑞樂已實施重大性議題識別，議題的識別由內部高階主管基於公司對利害關係人之衝擊和可能之關注重點作判斷，並考量組織內部政策，以此報導議題重要程度，證據顯示，保瑞樂已適當按照議題的優先性與重大性回應組織內外部重大性議題，並展現組織的當責。
- 回應性：保瑞樂已針對利害關係人所關注的重大性議題進行回應，並透過多元的管道與措施與利害關係人溝通，設定明確的量化目標以追蹤績效，並完善系統性的資訊回覆，適切地展現保瑞樂積極的回應性與當責的決心。
- 衝擊性：保瑞樂已有效揭露、透過透明、多元、公平且有效的方式揭露衝擊，並建立量測、監督、追蹤、管理與追蹤流程，適切地展現保瑞樂對環境、社會、治理等面向的績效表現與衝擊程度，並在報告書中充分地揭露與解釋。



查證結論

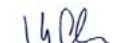
基於上述查證程序及所取得證據，本公司未發現任何實例和資訊與下述聲明有所抵觸：

- 保瑞樂 2025 年度永續報告書符合 AA1000 保證標準 v3 (AA1000A5 v3) 之第二類型(Type 2)中度保證、GRI 準則及 SASB 準則的相關要求；
- 報告的內容包括聲明與主張均源自保瑞樂提供的書面證明文件和內部紀錄，充分反映了保瑞樂所取得的績效以及其面對的挑戰；
- 在報告中我們發現的績效數據是以系統和專業方式收集、儲存和分析，是保瑞樂永續管理運行的真實反映。

針對任何第三方依據此份保證聲明對保瑞樂做出的評論和相關決定，台灣德商萊因將不承擔任何責任。



Taipei, Taiwan
2026-07-01



Ryan C. C. Hoang
Vice General Manager, People & Business Assurance
TUV Rheinland Taiwan Ltd.
11F, No. 758, Sec. 4, Bade Rd., Songshan District,
Taipei 105, Taiwan

溫室氣體盤查確信報告



國瑞泰聯合會計師事務所
Crowe (TAI) CPAs
105405 台北市松山區
復興北路 122 號 8 樓
8F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel: +886 2 87705181
Fax: +886 2 87705181
www.crowe.tw

溫室氣體聲明之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（以下簡稱保瑞藥業公司）之委任，對其民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告者（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別 1 直接溫室氣體排放及類別 2 輸入能源之間接溫室氣體排放之有限確信案件（以下簡稱「類別 1 及類別 2」）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「溫室氣體—第一部分：規範組織層級溫室氣體排放量及移除量之量化與報導」（以下簡稱 ISO 14064-1:2018）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。

如溫室氣體聲明註 6 所述，溫室氣體之變化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須考慮不同溫室氣體之排放、估計溫室氣體排放所依據之資料及使用的公式亦可能導致測量不確定性，因不同的測量技術可能產生重大不同的測量結果，而使溫室氣體聲明之量化資訊受測量不確定性的影響。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師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。

本會計師所隸屬會計師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。

會計師之責任

類別 1 及類別 2—有限確信

本會計師之責任係依照臺灣證券交易所與證券機構買賣中心發布之「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」及確信準則第 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，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。

依據確信準則第 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 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。

本會計師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，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對保瑞藥業公司與排放量及報導相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會計師之估計，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儀器假設，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、排後處理性質，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，本會計師不對保瑞藥業公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照 ISO 14064-1:2018 編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

類別 1 及類別 2—有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述保瑞藥業公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面未依照 ISO 14064-1:2018 編製而須作修正之情事。

國瑞泰聯合會計師事務所

會計師：林品瓏



中華民國 115 年 7 月 17 日

溫室氣體盤查確信報告

附件一

係瑞藥業股份有限公司
溫室氣體聲明
民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

係瑞藥業股份有限公司(以下簡稱本公司)民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日確信範疇之溫室氣體排放如下：

單位：公噸二氧化碳當量(公噸 CO₂e)

溫室氣體排放類別	排放量
類別 1 直接溫室氣體排放	16,336.9021
類別 2 輸入能源之間接溫室氣體排放(location-based approach)	24,727.0246
類別 1+類別 2 合計	41,063.926

註 1：本聲明之編製基礎

本公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明(以下簡稱本聲明)，係本公司依據國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查並編製。本公司將實質性(重大性)門檻設定為 5%，作為決定錯誤、遺漏及誤導是否可能實質影響決策之依據。

註 2：組織邊界、報導邊界與確信範疇

本公司採用營運控制法設定溫室氣體組織邊界，涵蓋本公司及合併子公司共 12 個據點，包含臺北總部、中興一廠、中興二廠、台南廠、竹南廠、保盛臺北、員林內湖廠、員林沙止廠、景德廠、加拿大廠、美國 Camden 廠及美國 USL 廠。於營運控制法下，本公司 100%認列本公司所擁有與控制之營運範圍內溫室之排放。

本聲明之報導邊界包含本公司之直接溫室氣體排放(類別 1)及輸入能

源之間接溫室氣體排放(類別 2)。

本聲明包含之確信範疇為上述 12 個據點之類別 1 直接溫室氣體排放及類別 2 輸入能源之間接溫室氣體排放。

註 3：溫室氣體排放類別及排放源類別

列入本聲明之溫室氣體排放種類包含二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氯碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)，皆以公噸二氧化碳當量(CO₂e)表達。

本公司之排放源如下：

類別 1：直接溫室氣體排放

係指由本公司所擁有或控制之排放源所產生的排放，包含固定燃燒源、移動燃燒源、製程排放源及逸散排放源。

類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放

係指來自於輸入電力所造成間接之溫室氣體排放，包含外購電力。

註 4：量化方法與報導政策

本公司主要使用「排放係數法」計算溫室氣體排放量，計算公式如下：

溫室氣體排放量=活動數據×排放係數×全球暖化潛勢(GWP)

活動數據包含耗用燃料量、用電度數、冷煤填充量及員工工作人時等。

排放係數是指某種係數或比率，將活動數據轉換成與該活動有關的溫室氣體量估計值。

全球暖化潛勢是指將個別溫室氣體排放量轉換成公噸二氧化碳當量(CO₂e)之數值。

註 5：使用之排放係數及相關參數說明

本聲明使用之排放係數主要係參考排放源所在地主管機關公布之排放

係數資料，包含環境部氣候變遷溫室氣體排放管理表、經濟部能源署公告之 114 年度電力排放係數、美國國家環境保護局(EPA)公布之排放係數及電力排放係數(eGRID)與加拿大政府公布之排放係數等資訊；冷媒等逸散排放源係採質量平衡法計算。

本聲明使用之全球暖化潛勢係採用 IPCC 2021 年第 6 次評估報告(AR6)之各種溫室氣體全球暖化潛勢(GWP)。

註 6：相關不確定性說明

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因對用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數據預查與不同溫室氣體之排放所導致。例如，本聲明用以估計溫室氣體排放之全球暖化潛勢(GWP)，即受不完整科學知識的影響，而存在科學不確定性；此外，本聲明估計溫室氣體排放所依據之資料及使用的方法亦可能導致測量不確定性，因不同的測量技術可能產生重大不同的測量結果，而使本聲明之量化資訊受測量不確定性的影響。

聲明人

係瑞藥業股份有限公司



董事長 張 照



(簽章)

中華民國 115 年 7 月 17 日



boragroup

2025 永續報告書

