



 Bora
bora Pharmaceuticals

Sustainability
Report

2023

保瑞永續報告書

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1 關於保瑞藥業

1.1 公司簡介、保瑞精神	8
1.2 產品服務與類別、經營績效	11
1.3 永續願景	14
1.4 永續治理	15
1.5 利害關係人鑑別與議合	16
1.6 重大主題鑑別	19

CH2 永續治理

2.1 公司治理架構	22
2.2 風險管理	25
2.3 法遵與誠信經營	28
2.4 供應鏈管理	30
2.5 藥物品質與安全	36
2.6 創新與研發	39
2.7 客戶關係管理	42
2.8 資訊安全管理	44

CH3 幸福職場與社會共榮

3.1 人才發展與幸福職場	47
3.2 員工職業安全	56
3.3 人權維護	64
3.4 藥物近用	67
3.5 社會共榮	68

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應	70
4.2 能源管理	75
4.3 水資源管理	75
4.4 廢棄物及空污管理	78
4.5 有害物質管理	82

附錄

永續報告書確信報告	86
溫室氣體確信報告	88
GRI準則對照表	90
SASB指標對照表	94



前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1	
關於保瑞藥業	

CH2	
永續治理	

CH3	
幸福職場與社會共榮	

CH4	
永續環境	

附錄	
----	--

前言

關於報告書
董事長的話
亮點績效



前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

前言

關於報告書

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

報告書邊界與範疇：

本報告書財務數據是以保瑞集團公開揭露之合併財務報告為主。其他數據揭露範疇則以保瑞藥業及旗下子公司，以及海外加拿大子公司廠房，未來將逐步擴展揭露邊界以涵蓋至合併集團整體資訊。若揭露範疇與前述不同，將於該段落註明。

報告書期間：

為2023年1月1日至2023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，報告期間為2023年1月1日至2023年12月31日，亦將檔案放置於保瑞藥業官方網站供各利害關係人下載。

現行發行版本：2024年8月發行

上一發行版本：2023年6月發行

歷年報告書：<https://bora-corp.com/sustainable-development/esg-reports>

編制依據：

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之GRI準則（GRI Standards）2021年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）行業指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行揭露。本報告書於附錄提供GRI Standards及SASB內容索引，以供快速檢索及查詢。

內部審核與外部查證：

本報告書資料與數據係由總公司各部門與各廠區提供，並由永續報告書編製小組彙整編輯，再經永續發展委員會各功能小組主管復核修訂及永續發展委員會討論，報經董事會討論後定稿出版。

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

意見回饋：

若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您與我們聯繫。

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

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1	
關於保瑞藥業	

CH2	
永續治理	

CH3	
幸福職場與社會共榮	

CH4	
永續環境	

附錄	
----	--



董事長的話

保瑞藥業是具備CDMO國際委託開發暨製造服務與全球代理經銷實力的專業製藥集團，擁有國際願景的領導團隊、跨國的藥業法規經驗與世界級製藥技術。保瑞藥業關心患者之健康與福祉、要讓全世界看到台灣做的藥，並以永續經營為目標。建構永續發展的營運模式是我們的核心理策略優先事項，同時也是我們於全球各地區營運須共同肩負的責任。

我們的永續策略以高度相關的聯合國永續發展目標（SDG）為重點，涵蓋健康與福祉、性別平等、合適的工作及經濟成長以及氣候行動等目標。每項SDG均由永續發展委員負責，推動SDG與日常業務的深度連結。通過這種方法，我們在2023年取得了多項重要成就，持續朝著永續發展目標邁進。

我們致力於為多元化的員工創造一個以尊重人權為核心的包容環境，並將員工置於我們永續發展的核心位置。2023年，我們首年度執行員工人權盡職調查，確保均無高度人權風險事項。未來將致力於確保價值鏈上下游之人權維護及風險評估。

保瑞藥業亦致力於環境承諾，我們制定了一個全面的氣候計劃，並於2021年導入ISO 14064溫室氣體盤查標準，設定短中長期降碳排目標，積極因應企業永續經營所面對的風險挑戰與機會。保瑞藥業亦承諾逐步啟動供應商減碳計劃，以減少範疇三排放，並逐步與供應商議合，推動價值鏈減碳及碳風險評估。

保瑞藥業持續秉持著製藥專業與核心精神「Contributing to Better Health All Over the World」，並整合各方利害關係人關注之永續發展議題，逐步深化永續願景計畫，以企業核心精神與專業，落實永續經營各項目標，促進經濟成長、社會發展與環境保護，以期提升企業競爭力與發揮藥業正向的影響力。

保瑞集團總裁 盛保熙 董事長

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

亮點績效

保瑞藥業不斷落實本集團的願景：「我們要讓世界看到台灣做的藥」，我們得到過內外各項獎項肯定，同時透過外部評鑑的機制及評分項目，檢視內部流程與管理措施，找尋得以優化與進步的方向，希望透過不斷循環改善的過程，強化內部的管理機制，透過高標準的管理措施提升產品與服務品質，朝向高品質與高標準的服務與產品的方向，以提升顧客的滿意度，相關獎項如下：

傑出生技產業金質獎
獲獎項目：2023年度最傑出企業獎



BIO Asia-Taiwan 亞洲生技大會
獲獎項目：2023年傑出生技產業金質獎



High-Growth Companies Asia-Pacific 2023
2023年亞太地區高成長500大企業
行業排名：第4名
亞太區總排名：第219名

2023年2月成為 FTSE Global Equity Index Series Small Cap Index 成分股之一；入選國際財經專業機構金融時報 (Financial Times)
2023年度亞太地區高成長500大企業之一“High-Growth Companies Asia-Pacific 2023” 並為亞太地區唯一入選之台灣製藥公司



2023 台灣企業永續獎
獲獎項目：永續報告類醫療保健銅級獎

2023年11月連續二年獲選2023年第十六屆台灣企業永續獎 (TCSA) 永續報告類醫療保健銅級獎項



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄



CH1

關於保瑞藥業

- 1.1 公司簡介、保瑞精神
- 1.2 產品服務與類別、經營績效
- 1.3 永續願景
- 1.4 永續治理
- 1.5 利害關係人鑑別與議合
- 1.6 重大主題鑑別



Our Core Values
— bora star —



- S Solve problems first
- t To do the right thing
- C Always be proactive
- r Respect everyone

保瑞藥業基本資料
總 部 地 址 臺北市內湖區瑞光路26巷36弄2號6樓
成 立 時 間 2007年06月12日
產 業 類 別 生技醫療業
實收資本額 1,015,501,280元 (截至2024年6月13日)
股 票 代 號 6472

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

1.1 公司簡介、保瑞精神

保瑞介紹與服務

保瑞藥業是一家專業的製藥集團，在CDMO國際委託開發暨製造服務以及全球代理經銷方面具有強大的實力，主要經營業務為代理經銷西藥產品、西藥製造、新藥開發、保健食品研發及銷售、學名藥研發及製造。我們擁有國際化的管理團隊，豐富的跨國藥業法規經驗和世界一流的製藥技術。從2007年開始，我們在台灣展開了計畫性的研發、生產、業務和行銷，逐步發展成為跨國企業。保瑞以CDMO為核心業務，通過快速併購擴展產能和技術，已將業務版圖擴展至全球100多個國家，包括日本、美國、中東、法國、歐洲和東南亞等地，並與各區域的藥業領導品牌建立合作夥伴關係。通過精準的策略，我們快速成長，持續往成為全世界前十大CDMO代工廠的目標前進。

保瑞在經營管理方面表現卓越，不僅獲得了傑出生技產業金質獎，還入選國際財經專業機構金融時報 (Financial Times) 2023年度亞太地區高成長500大企業之一。我們持續取得成長，顯示了在面對挑戰和競爭時展現的韌性和實力。我們將繼續保持這種力量和成功模式，堅持嚴格的品質標準，提供高品質的產品和高效率的服務，加速成為全方位的CDMO藥廠，讓全世界看到我們的成就，並實現持續增長的營收和利潤。

公司文化價值

「以人為本、尊重專業」為保瑞藥業企業文化的核心價值，秉持四大原則「對事不對人」、「自動自發」、「互相尊重」、「做對的事而非容易的事」，尊重彼此專業能力的前提下，以提供最高品質產品及服務為合作的共同目標，自發性地提出各項創新想法，並透過跨部門的溝通與落實，驅動保瑞藥業不斷向前邁進。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

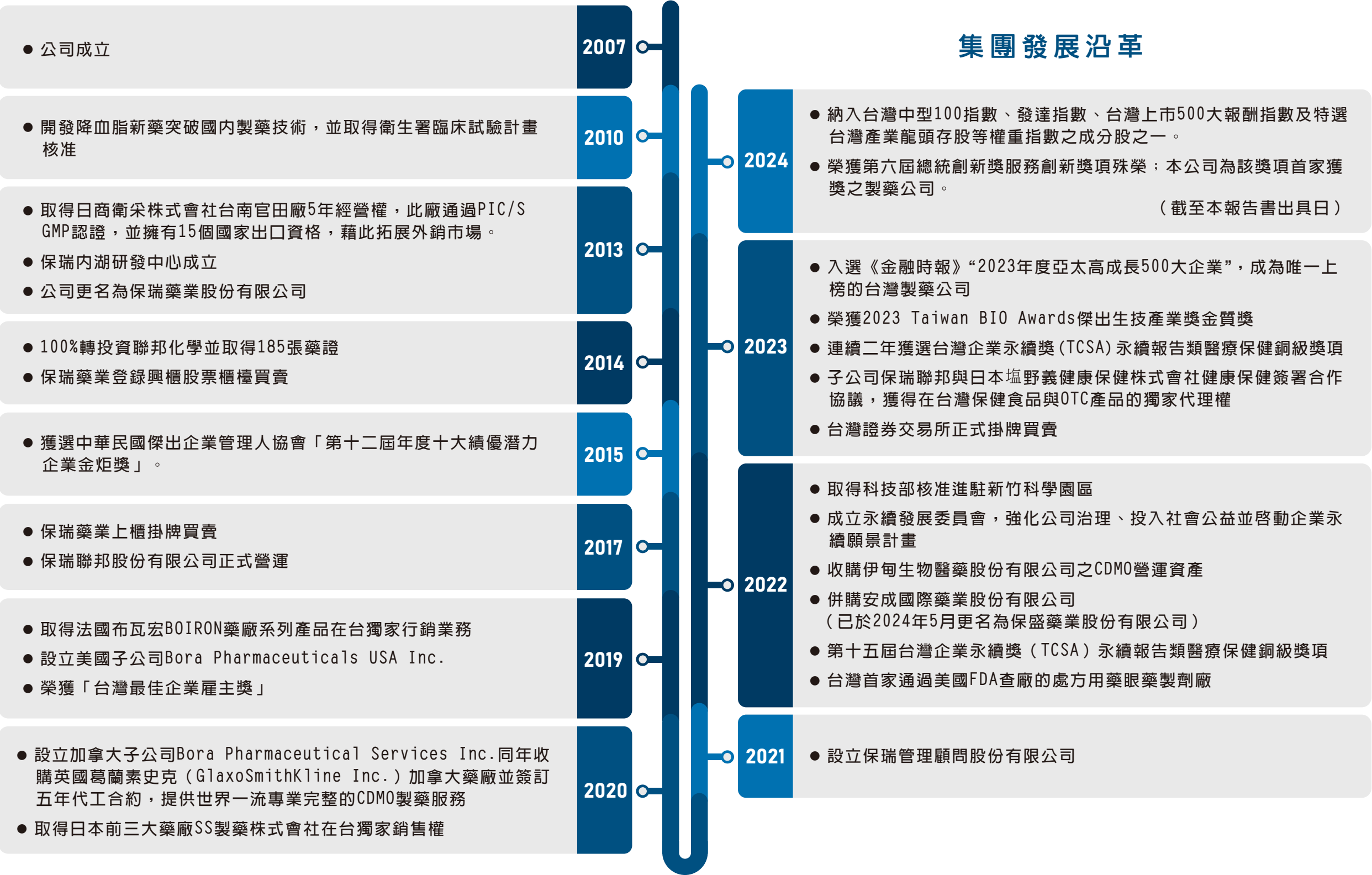
CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

本集團為促進國內生技醫療產業發展，董事長積極參與社團法人國家生技醫療產業策進會與台灣製藥工業同業公會。

姓名 / 職稱	職稱	服務內容
盛保熙 / 保瑞藥業股份有限公司董事長	社團法人國家生技醫療產業策進會會員	關注生技產業議題與法規研究、國內外產業監測與評析報告及產業發展訪調與政策建言。
	台灣製藥工業同業公會會員	關注台灣製藥產業議題與法規研究及提供建議促進製藥產業之全方位發展。

保瑞使命及願景



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



1.2 產品服務與類別、經營績效

公司主要營運項目概況

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

1 國際委託開發暨製造服務 (CDMO) 業務

具備美、英、歐、日等多國品質認證的高端廠房，可製造的劑型相當多元，包括鼻噴劑、口服固體劑型、半固體劑型、液體劑型、眼藥膏及眼藥水，CDMO專業生產廠包括保瑞台南廠 (PIC/S GMP)、保瑞益邦竹南廠 (PIC/S GMP / US FDA / UK MHRA)、加拿大廠 (US FDA / Health Canada / UK MHRA / EU EMA / JP PMDA)、保瑞蘆竹景德廠 (US FDA / TW TFDA)、保瑞竹北保生廠 (TW TFDA)，西藥藥品製造與代工客戶包括GSK、美國Amneal、以及日本衛采等國際知名藥廠，亦持續拓展國際委託開發暨製造服務。

2 委託合作 (授權引進&對外授權)

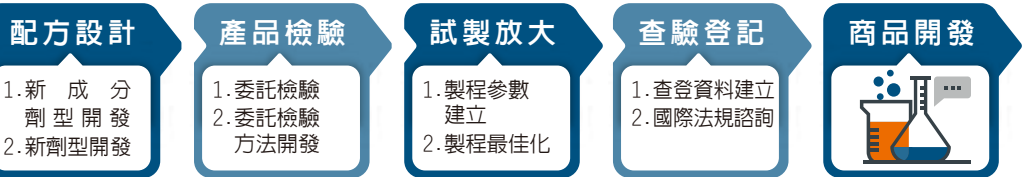
保瑞集團致力與委託合作的國際公司建立長期夥伴關係，共創雙贏也是保瑞的成功模式。近年來，保瑞積極的尋找國內外可收購及授權引進的產品，不論是已具市場規模或趨勢潛力的產品，都是集團策略合作的目標。保瑞在台擁有綿密的銷售網絡，亦成功贏得包括日本Eisai、SSP、Amenal與Vitruvias等國際藥品公司授權，經銷丹麥原廠Lundbeck藥品Lexapro (立普能)、Ebixa (憶必佳) 及Brintellix (沃替西汀)，代理美國Impax用於帕金森氏症的瑞多寧 (Numient) 緩釋膠囊，以及德國第一大藥廠Boehringer Ingelheim百靈佳的Lendormin戀多眠助眠藥，未來也將強化現有通路佈局與市場整合的行銷策略，使銷售效益最大化。

保瑞藥業經營多年之自有品牌保健品博世特益木 (IMMU BOOST) 發泡飲系列產品在市場擁有良好口碑及忠實消費群眾，目前子公司保瑞聯邦經銷產品現已包含日本藥妝市場第三大藥廠SSP與衛采在台灣的健康及保養品，以及外用藥物生產的全球領導布瓦宏BOIRON在台獨家行銷業務。

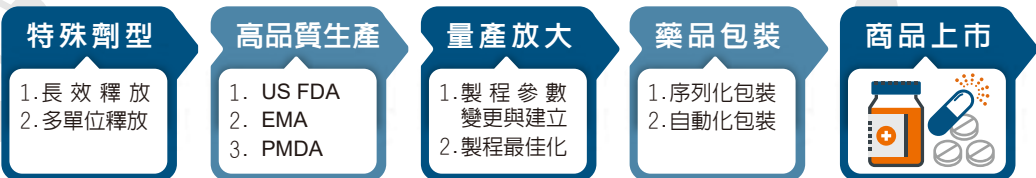
3 創新研發

保瑞擁有全球最先進的實驗室，掌握國際尖端製藥知識，與國際藥品市場同步接軌。研發團隊不僅擁有豐富藥業市場經驗，並且致力於藥品專業開發分析，掌握最新藥品法規與熟悉各國法規申請送件登記認證流程，是能夠協助合作客戶取得跨國藥品開發及申請上市最具優勢與競爭力的合作夥伴。

委託開發 (CDO)



整合大分子與小分子，Bora提供客戶一站式CDMO國際委託開發暨生產服務



委託製造 (CMO)

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

廠區主要生產項目概況



竹南廠
USFDA, MHRA, cGMP

主要製造口服固體劑型之藥品，包含錠劑及膠囊，主要外銷於美國市場，部分銷售於台灣市場，在竹南廠投資先進的製程與自動化設備，實驗室分析儀器，以及品質管理系統，以符合國內外法規之需求。



竹北廠
TFDA, EU QP, cGMP

主係投入生物相似藥開發及CDMO委託製造生產服務。



臺南廠
PIC/S, TFDA, GCC, cGMP

主要製造膠囊錠狀劑型之代工廠，為接受PIC/S GMP國際製藥規範標準認證，除了符合臺灣的市場需求，亦可出口至東南亞與中南美洲等接受PIC/S GMP國際製藥規範之國家。



加拿大廠
USFDA, Health Canada, EMA, PMDA

主要專精於製造錠片、膠囊、半固體制劑和液劑，廠區符合PIC/S世界級標準，產品出口至北美洲、南美洲、歐洲等國家。



中壢一及二廠
USFDA, TFDA

主要生產各式口服固體劑型藥物、半固體制劑及口服懸浮液劑，主要出口銷售至美國市場。



景德廠
USFDA, TFDA

為國內少數專精於眼藥膏及眼藥水生產之廠房，111年底已通過US FDA查廠，除支援本公司在美國市場眼藥產品ANDA申請與商業量產需求外，亦可接受眼藥膏及眼藥水產品代工。



晨暉

主力於 NTU 568 紅麴菌株與 NTU 101 乳酸菌菌株研究、設計、製造，以及全方位『客製化』產品開發服務。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

主要產品



產品金額占比(%)	2021年	2022年	2023年
藥品及保健品銷售	10.03	54.22	65.04
製藥代工	89.93	45.70	34.87
其他	0.04	0.08	0.09

註：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
製藥代工：藥品製造代工、受託開發藥品之技術服務
其他：管理顧問收入、權利金收入及佣金收入

主要銷售地區營業額：主要銷售地區為台灣、美國及歐洲等。

營業額(新台幣千元)	2021年	2022年	2023年
臺灣	645,022	850,686	1,053,207
海外	4,254,863	9,643,784	13,146,861

經營績效

本集團2023年度合併營業收入淨額為新台幣14,200,068仟元，相對於去年成長35%，合併稅後盈餘達3,030,142仟元，稅後基本每股盈餘為30.20元，去年同期為1,391,916仟元，成長117%。

經濟價值分配情形(新台幣千元)				
組成	說明	2021年	2022年	2023年
直接經濟價值之產生(A)				
營業收入	營業收入淨額	4,899,885	10,494,470	14,200,068
	利息/股利/租金	47,679	20,534	2,846,459
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	2,376,582	861,521	1,443,939
人事費用	薪資、紅利、獎金、員工福利(退休金、保險)等	1,477,312	1,746,758	2,444,173
支付給資金提供者	利息費用、股利支付	163,382	347,529	790,373
政府往來	租稅(不含遞延稅款)	53,772	381,545	1,720
社區投資	捐贈、贊助	1,645	1,332	1,138
經濟價值之保留(A-B)		874,871	7,155,785	12,365,184

公司財務狀況

財務狀況(新台幣千元)			
財務資訊	2021年	2022年	2023年
資產總額	7,372,334	22,761,215	25,052,005
權益	3,152,541	5,140,456	11,765,811
稅後淨利	749,736	1,401,525	3,071,921
基本每股盈	10.04	18.52	30.20

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

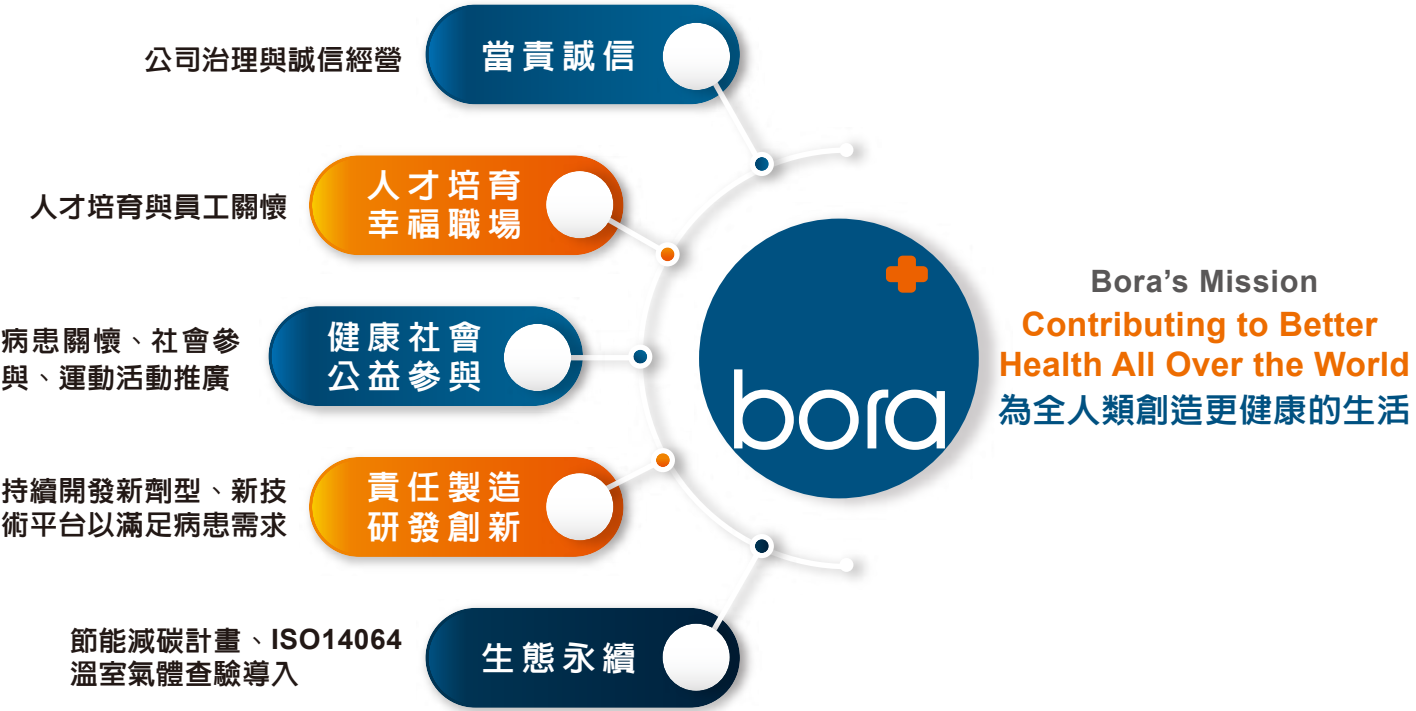
附錄

1.3 永續願景

因應企業永續經營所帶來的挑戰與機會，整合各方利害關係人關注之議題，保瑞藥業已陸續展開「永續願景計畫」，保瑞已於2022年成立永續發展委員會，聚焦於五大策略，連結聯合國「永續發展目標SDGs」，以企業核心精神與專業，落實永續經營各項目標，促進永續的經濟成長、社會發展與環境保護，提升企業競爭力與發揮藥業之影響力。

永續發展目標對應SDGs

2015年聯合國通過2030年永續發展議程，正式公告永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），為人類和地球的和平與繁榮提供未來藍圖，其核心包含17個永續發展目標，及169個具體實踐目標。旨在2030年前，全球各國家、企業、民衆可以攜手合作面對挑戰，共同實踐永續發展目標。保瑞藥業將永續發展視為企業長期運營的重要目標，期許發揮企業對社會及環境之影響力。在發展永續願景計畫的同時，也對應SDGs永續發展目標，參照由UN Global Compact、GRI和WBCSD出版之SDG Compass指引文件進行對照，將保瑞藥業的五大永續發展策略主軸與行動作為，連結至SDGs永續發展目標，使保瑞藥業的永續發展策略與國際永續趨勢接軌。



公司營運願景與使命 Contributing to Better Health All Over the World				
當責誠信	責任製造 研發創新	健康社會 公益參與	人才培育 幸福職場	生態永續
依循公司治理評鑑，對於財務、環境、風險、營運業務等面向對利害關係人進行溝通說明。	持續優化製造品質，針對未滿足需求的病患需求與客戶需求，進行新劑型與相關研發。	推動公司進行內外部之社會公益活動參與。	人才培育計畫與公司員工福利。	持續導入ISO14064-1，並設定短中長期碳排目標，落實節能減碳計畫。汙染與廢棄物與水資源管理
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 14 LIFE BELOW WATER	5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

1.4 永續治理

永續發展委員會與治理架構

保瑞藥業為深化永續發展願景，實踐企業社會責任，並強化永續發展相關之作為，於2022年正式成立永續發展委員會，使企業永續發展目標提升至董事會層級。永續發展委員會隸屬於董事會，依據公司需求設置委員會之委員三名，由盛保熙董事長擔任主任委員，並由李亦秦獨立董事及陳世民董事擔任委員會成員，以統籌保瑞藥業永續發展的方向、管理方針與具體計畫，並定期向董事會報告推動成果。2023年實際與董事會溝通重大議案為擬定ESG重大議題與管理方針。

永續發展委員會主要職權如下：

- 1. 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。
- 2. 永續發展暨ESG各項範疇年度目標與執行情形之資料蒐集。
- 3. 永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
- 4. 其他經董事會決議與ESG永續發展相關事項。

永續發展委員會下轄公司治理、責任製造與研發創新、社會公益、員工照護以及環境永續等五個執行工作小組，如下圖所示，召集人由相關部門之最高主管擔任權責主管，工作執行小組依據重大性原則評估各項永續有關之議題，並評估在組織和業務活動中對社會、經濟、環境以及人權可能產生之實際或潛在衝擊，且進行衝擊分析。分析完成後於永續委員會進行討論，以決定重大性議題及管理方針等。並於每次永續發展委員會進行討論。

組織架構如下：



董事會永續治理架構

依據上市上櫃公司永續發展實務守則，永續發展委員會主席每年向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。2023年度共召開一次會議，議案內容包含(1)鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案；(2)永續相關議題之目標及政策修訂；(3)監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。董事會定期聽取經營團隊的報告（包含ESG報告），經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

1.5 利害關係人鑑別與議合

保瑞藥業重視所有利害關係人之權益，以穩健負責的態度與方式，致力與公司所有利害關係人建立公開、透明、有效的溝通管道，共同邁向永續未來的願景。藉由公司内部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之GRI準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，鑑別利害關係人對保瑞關注之永續議題。



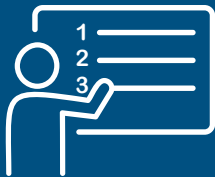
利害關係人鑑別

藉由内部討論，鑑別出主要的利害關係人有員工、股東與投資人、客戶、供應商、社區鄰里及民間組織，以及政府機關，共六大類。



議題歸納與問卷調查

以GRI準則作為議題收集之基礎，依其關聯性與保瑞產業特性歸納出34項永續議題以進行問卷設計。並以去年度的重大議題為基礎，經由保瑞主管評估該議題重要程度及利害關係人可能關注程度。



重大議題分析及排序

2023年度的重大議題經由計算分析後得出，我們依據其分數高低評估其重要性，將其區分為高度、中度及一般性議題，本年度共鑑別出七項重大議題。



議題揭露與討論

我們於今年度報告書對應的章節中針對揭露重大議題給予回應，針對這些議題將於未來持續加強管理。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1	
關於保瑞藥業	

CH2	
永續治理	

CH3	
幸福職場與社會共榮	

CH4	
永續環境	

附錄	
----	--

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

1. 利害關係人鑑別

保瑞委由各部門主管共同討論，鑑別出六類利害關係人，包含員工、股東與投資人、客戶、供應商、社區鄰里及民間組織，以及政府機關，針對各利害關係人族群關注的議題進行溝通，透過永續策略專案的執行，輔以相關性檢視利害關係人議合與溝通成果，持續強化議題溝通成效，確保落實回應不同利害關係人的訴求，每年將各利害關係人溝通報告定期呈送董事會。

為了落實與利害關係人的有效溝通，並瞭解各利害關係人對於保瑞永續經營的意見與期待，公司與各利害關係人之溝通管道與頻率如下表：

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2023溝通實績
員工	保瑞集團重視員工權益，除了定期召開職工福利委員會，不定期進行主管與同仁的溝通會議，我們亦遵循聯合國企業和人權指導原則，重視人權、平等工作權，並遵循符合國際規範的勞工安全健康保護措施，致力建立友善職場，保瑞深信提供穩定、健康與舒適的環境，能讓所有員工安心發展自己的職涯，進而展現最大潛力。對於危害勞工權益之情事，保瑞集團提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。	●勞僱關係與勞動保障 ●人才任用與發展 ●多元化與平等機會 ●員工健康照護與員工關懷 ●職場安全及衛生	●部門溝通及工作會議（每日） ●廠務會議（每週） ●內部電子報（每月） ●員工大會（每季） ●勞資會議（每季） ●勞工安全衛生委員會（每季） ●績效面談晤談（每年） ●安全衛生教育訓練（每年） ●職工福利委員會（每年） ●薪酬委員會（每年） ●員工教育訓練（不定期） ●員工意見箱、申訴信箱（即時） ●內部企業網站（不定期）	●強化人才培訓、提供內部轉職機會。 ●每季員工大會，由董事長宣布公司重大政策與訊息，透過Q&A有效與員工面對面溝通，朝向共同目標前進。 ●有效促進勞資合作關係，共舉辦4場勞資會議（各區每季舉辦）。 ●年初設定目標，年末進行評核作業，接受年度績效考核的員工比例達100%。 ●提供旅遊或活動補助，調劑員工身心。 ●保瑞家庭日 ●鼓勵同仁投入公益活動，”送愛到偏鄉”，一同募集聖誕禮物予偏鄉兒童。
投資人	本公司一向重視投資人關係，具備完整的發言人制度與投資人關係處理窗口，除定期舉辦股東常會與發布年報，將重大訊息及應公告事項即時公告於公開資訊觀測站，並不定期舉辦法人說明會及小型投資人座談會，以及發布新聞稿，維持良好媒體關係，以落實資訊揭露之時效性與透明度，保障投資人利益。	●公司治理與營運績效 ●誠信與法遵 ●風險管理 ●未來成長潛力及獲利動能	●股東常會（每年） ●法人說明會（每季） ●公布財務報告（每季） ●投資人座談會（不定期） ●公布營收績效（每月） ●於公開資訊觀測站揭露公司重要財務及業務相關資訊（不定期） ●設有發言人、代理發言人與新聞聯絡人（即時） ●設有投資人關係信箱與聯繫窗口（即時）	●召開1次股東會 ●召開11次法說會 ●召開16場投資人座談會 ●於公開資訊觀測站揭露重大訊息中英文各101則 ●接受國內外法人訪談、新聞揭露及專訪約50次
客戶	保瑞為專業CDMO國際委託開發暨製造服務，擁有先進廠房設備，以國際化的標準，提供客戶專業與客製化的服務，為客戶提供合乎規範的產品，對於客戶突發性的訂單需求，亦致力達成即時供貨。	●客戶關係管理 ●供應鏈管理 ●資訊安全與個資保護 ●產品品質與法遵	●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）	●零客訴與正面客戶滿意度 ●官網新增永續發展、白皮書與專業產業資訊 ●專業社群平台Linkedin粉絲數迅速提升至約10,086人
供應商	保瑞用嚴格的標準進行供應商評選，以與供應商間維持長遠與穩定的合作關係為導向，並不定期進行供應商稽核與安全會議，以維持生產運營的穩定，因此與供應商/承攬商進行有效的溝通、保持良好的關係和合作，對保障產品品質、維護企業聲譽和遵守相關法規具有重要意義。	●原物料與供應鏈管理BCM (Business Continuity Management) ●品質檢驗/GMP相關法規遵守	●MRO item 將透過請採購與詢議價流程（不定期） ●根據合格供應商清冊進行Raw material購買（不定期） ●根據PIC/S法規，對供應商執行稽核，以了解供應商循規狀態。供應商定期稽核之頻率，依據稽核結果及風險評估而訂。	●已完成2023年供應商評估，並完整提出供應商評估報告，針對BCM, service等逐項評比，做為未來是否繼續合作的評估。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

2. 議題歸納與問卷調查

保瑞透過定期和不定期與利害關係人進行交流，持續收集利害關係人關注之議題與國內外生技、藥業相關之永續趨勢，今年的重大議題以前一年度永續報告書重大主題為基礎，依據全球永續趨勢以及同業標竿之作為進行調整，我們將問卷發予利害關係人及內部高階主管填寫，並經主管回饋後進行分析與整合。

利害關係人溝通平台

除重要利害關係人外，保瑞藥業仍與各利害關係人保持良好溝通互動，除了在官網上設有外部溝通信箱，與所有利害關係人建立透明的多元溝通管道，以期與所有利害關係人共同邁向永續未來的願景。若您有相關問題，可以透過下列管道與我們聯絡。

與投資人關係

保瑞藥業一向重視投資人關係，具備完整的發言人制度與投資人關係處理窗口，除定期舉辦股東常會與發布年報，將重大訊息及應公告事項即時公告於公開資訊觀測站，並不定期舉辦法人說明會及小型投資人座談會，以及發布新聞稿，維持良好媒體關係，以落實資訊揭露之時效性與透明度，保障投資人利益。

投資人聯絡方式

發言人：陳世民 先生
代理發言人：王錦菊 小姐
新聞聯絡人：饒君儀 小姐
電話：+886-2-2790-1555
電子郵件信箱：
public01@bora-corp.com

股務代理機構

名稱：台新綜合證券股份有限公司
股務代理部網址：
<https://www.taishinbank.com.tw>
地址：10489台北市中山區
建國北路1段96號B1
電話：(02) 2504-8125

客戶聯絡

保瑞藥業為專業CDMO國際委託開發暨製造服務，擁有先進廠房設備，以國際化的標準，提供客戶專業與客製化的服務。
客戶聯絡方式：王小姐
電子郵件信箱：
weni.wang@bora-corp.com

供應商聯絡

保瑞藥業用嚴格的標準進行供應商評選，以與供應商間維持長遠與穩定的合作關係為導向，並不定期進行供應商稽核與安全會議，以維持生產運營的穩定。
供應商聯絡方式：鍾小姐
電子郵件信箱：
ruby.chung@bora-corp.com

員工關係與福利

保瑞藥業重視員工權益，除了定期召開職工福利委員會，不定期進行主管與同仁的溝通會議，我們亦遵循聯合國企業和人權指導原則，重視人權、平等工作權，並遵循符合國際規範的勞工安全健康保護措施，致力建立友善職場，本集團深信提供穩定、健康與舒適的環境，能讓所有員工安心發展自己的職涯，進而展現最大潛力。對於危害勞工權益之情事，本集團提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。
員工聯絡方式：陳嘉菱 小姐
電子郵件信箱：hr80@bora-corp.com

環境安全衛生

保瑞藥業以永續經營為目標，重視職業安全、環境保護、污染防治等環境安全衛生議題。
與環境安全衛生相關
聯絡方式：張先生
電子郵件信箱：
miller.chang@bora-corp.com

違反誠信經營檢舉信箱

保瑞藥業訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「員工獎懲辦法」及各項人事管理辦法，並於調查完成後應採取之後續措施，且設有員工意見箱，以嚴謹的舉報機制讓員工可於安全保密情況下傳達訊息。本集團設有專責單位並執行檢舉查核與回應，112年度專責信箱接獲一件舉報事件，經內部立案調查後，雖未有明確事證，但為健全管理，仍做適當處置，此外未有接獲其他申訴不誠信、不道德或舉報疑似違反內線交易之案件。
違反誠信經營檢舉聯絡方式：陳嘉菱 小姐
電子郵件信箱：hr80@bora-corp.com

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

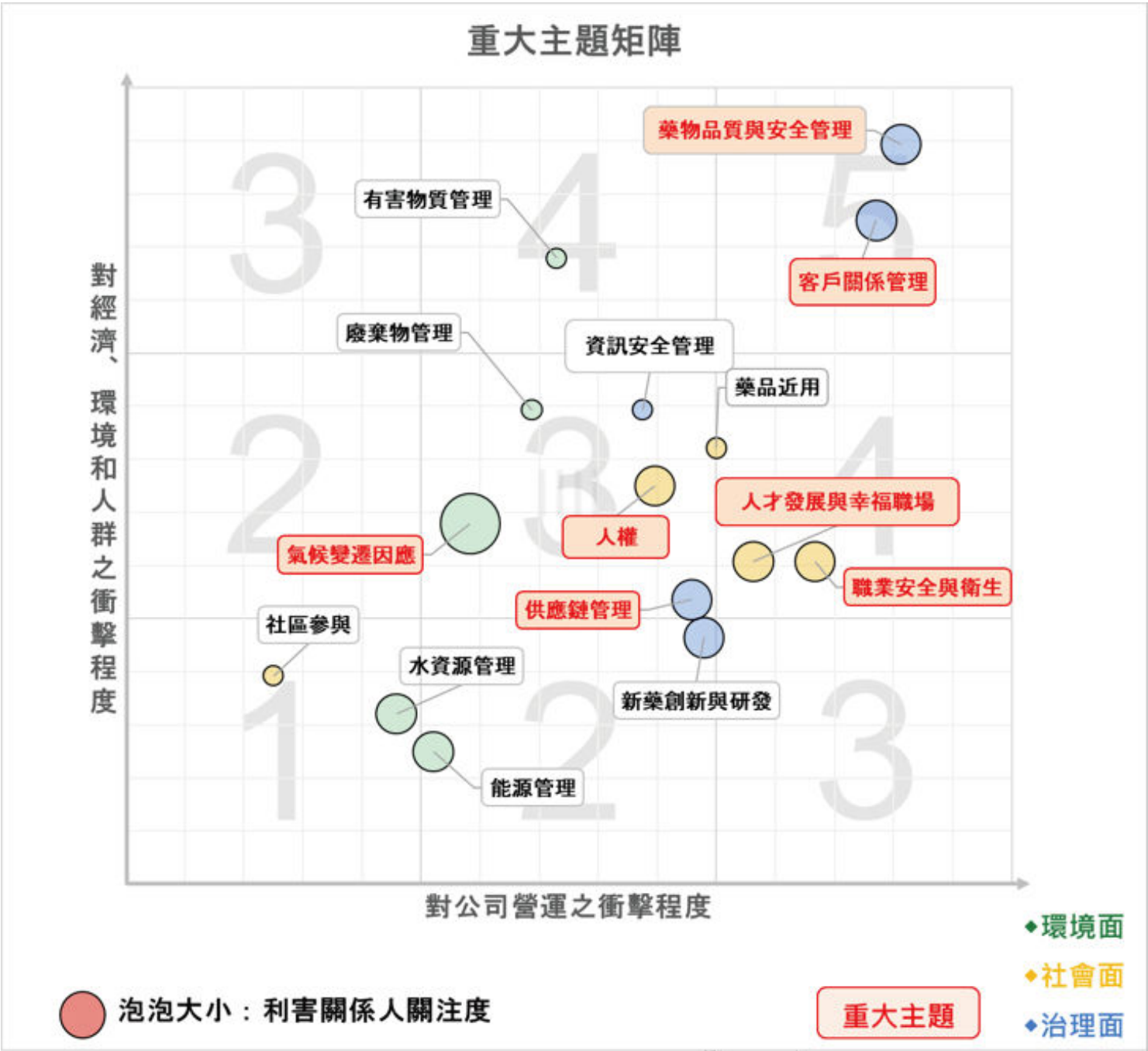
CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

1.6 重大主題鑑別

下方矩陣圖中X軸表示「對內部營運衝擊程度」，Y軸則代表「對外部經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出保瑞2023年7項重大主題，分別為供應鏈管理、藥物品質與安全、客戶關係管理、人才發展與幸福職場、職業安全與衛生、人權維護、氣候變遷因應，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。



重大主題與管理方針

2023年保瑞藥業依循永續風險評估的流程，鑑別出七項重大主題，相關說明如下：

	重大主題	重大主題說明	管 理 方 針
環境	氣候變遷因應	針對可能發生的事件，風險說明及其發生的可能性，以及因應方案	詳如4.1 氣候變遷因應
社會	人才發展與幸福職場	建立兼具外部競爭力和內部公平性之薪酬與福利政策，並提供各項津貼、福利	● 公司提供跨部門、跨公司甚至跨國的輪調機會，並搭配各類發展計畫，讓同仁能適才適性發展 ● 致力於強化主管與同仁，以及同仁與同仁間開放且透明的溝通管道，以促進勞資和諧，共創企業與員工的雙贏 ● 推動多樣化活動及社團，並提供相關補助，讓同仁能在工作與生活上達到平衡
	職業安全與衛生	公司為確保員工及供應商之職業安全與健康，而設立相關管理措施	● 為確保本公司員工在工作場所作業的安全衛生及職場工作的安全與健康，為使各級主管、指揮、監督與全體員工（包含廠商），明確瞭解依法執行勞工安全衛生管理業務之權責制定廠房設施的公共衛生及執行清潔程序，保持良好的公共衛生與適當地執行清潔使產品污染的可能性降到最低，且符合環保法規要求 ● 本公司依職業安全衛生法令執行相關措施，訂定自動檢查計畫、職業安全衛生管理計畫及相關管理辦法，以確保同仁於作業中獲得保障 ● 本公司定期執行內部稽核確認各廠、區安全衛生執行狀況，以確保執行項目符合法令
	人 權 維 護	制定有關人權保障及勞動政策與執行相關措施	● 恪遵「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織公約」等國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為 ● 使公司全體員工獲得合理、平等與有尊嚴的對待 ● 本政策適用範圍及於保瑞藥業股份有限公司與所屬各關係企業
治理	供 應 鏈 管 理	依循內部程序書，做好供應商管理，以確保公司同仁與承攬商的安全可以被妥善保護。創造保瑞與供應商及顧客三贏	● 針對較重要之原物料或服務，建立兩家以上之供應商，彼此有可替代性與競爭性，以分散供應風險與降低成本 ● 對於供應商之評選指標包含品質系統之認證、供應商實地查核結果、或官方/公證第三方查核歷史紀錄等 ● 每年對供應商進行品質回顧，並定期對合格供應商進行品質文件再評核或現場實地查核
	藥 物 品 質 與 安 全	依循政府藥品等相關行業法規，以及符合PIC/S GMP查核認證標準，確保顧客用藥均符合各項標準，確保藥品安全性，製造出合乎規範的產品	● 定期評估法規的趨勢，並提早作相對應的措施 ● 通過台灣衛生福利部、美國食品藥品監督管理局（Food and Drug Administration, FDA）等官方查廠之標準 ● 不定期因應客戶查廠作業，確認符合客戶需求 ● 定期參與衛生福利部食品藥物管理署舉辦之講座、課程，並依據法規的更新，檢視廠內的品質系統與相關標準作業程序，調整作業與法規接軌並符合規範 ● 為達成該品質目標，本公司備有全面設計並正確實施的製藥品質系統。該系統涵蓋優良製造規範及品質風險管理，應充分文件化，並監測其效果。製藥品質系統的所有部門應適當配置能勝任的人員，以及合適且足夠的廠房、設備與設施。製造許可的持有者及被授權人另有其他法律責任
	客 戶 關 係 管 理	公司服務客戶之品質、客戶滿意度調查的結果及改善作法。落實客戶服務處理流程，加強業務人員訓練，提升客戶滿意度	● 針對業務人員進行產品教育訓練，提升整體專業度 ● 地區主管的同行拜訪，確實了解客戶需求 ● 不斷精進以最高規格，維護客戶個資及其權益

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附 錄

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1	
關於保瑞藥業	

CH2	
永續治理	

CH3	
幸福職場與社會共榮	

CH4	
永續環境	

附錄	
----	--



CH2

永續治理

- 2.1 公司治理架構

2.2 風險管理

2.3 法遵與誠信經營

2.4 供應鏈管理
- 2.5 藥物品質與安全

2.6 新藥創新與研發

2.7 客戶關係管理

2.8 資訊安全管理

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

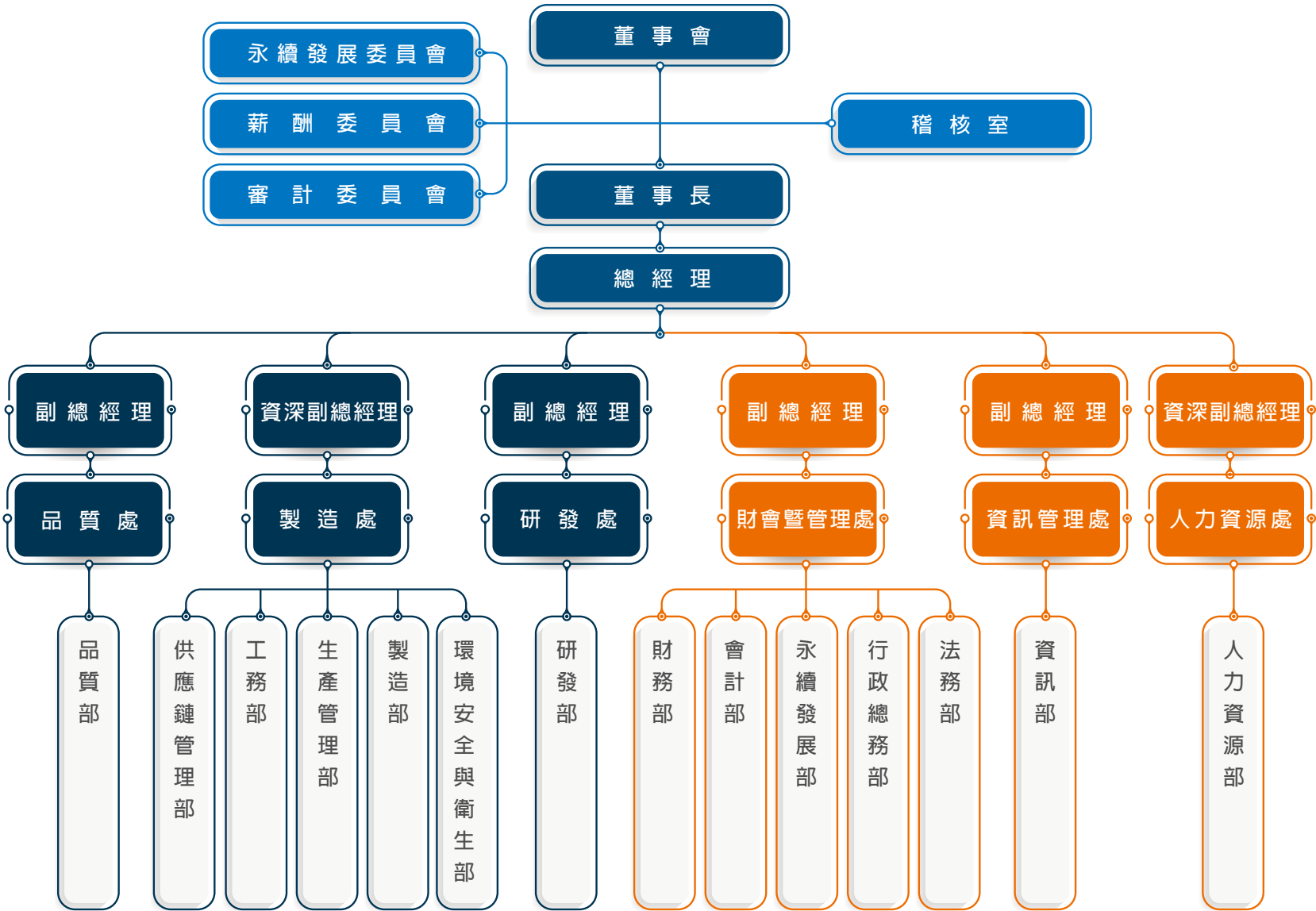
CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

2.1 公司治理架構

組織架構圖與各單位執掌內容



部 門	主 要 職 掌
董事會	最高統籌決策者，確立公司營運目標與策略。
總經理	帶領各部門達成公司整體營運績效，組織規劃發展與擬定公司政策。
稽核室	評估公司内部管理制度之健全性、合理性及有效性與執行內部稽核。
製造處	(1) 生產計劃之規劃管理與執行以製造出符合PIC/S品質規格之產品。 (2) 進、銷、存貨控制與倉儲管理。 (3) 負責執行產品開發調製、製程放大及製程改善。
研發處	(1) 製劑技術研究與開發、製程設計與改良。 (2) 產品技術支援與技術移轉。
品質處	(1) 製定品質管理制度及運作。 (2) 品保系統作業標準化及改善品質管理流程。
財會暨管理處	(1) 策略性發展與投資研究、資金管理、股務相關事務處理。 (2) 會計事務處理及編制管理報表供經營管理階層決策分析。 (3) 租稅減免等稅務相關業務。 (4) 利害關係人溝通、權益維護與集團品牌形象推廣。 (5) 深化永續發展願景，實踐企業社會責任，強化永續發展作為。 (6) 各項總務行政與庶務採購事務。 (7) 法律風險之防範與評估。
資訊管理處	(1) 資訊應用系統及管理，網路及資安之規劃與稽核。 (2) 資訊策略擬定與制度規劃。 (3) 優化與整合事業資訊平台。
人力資源處	(1) 人力資源規劃。 (2) 人事制度、福利及教育安排及執行。 (3) 薪酬委員會議事運作。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

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，並由總經理室統籌，開展各項與公司治理有關事項。

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併購暨內外資源整合事宜，為利於業務之進行，以及即時及有效的與董事會溝通，故由董事長兼任總經理乙職，以期能掌握先機及利於資源協調之進行，確有其合理性及必要性，本公司「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，以避免與減緩利益衝突的發生。

保瑞藥業設有8席董事（含4席獨立董事），任期3年董事遴選以專業、多元為基本原則，董事會成員多元化，由財會、商務、管理、技術等領域，具有豐富專業經驗的人士所組成，背景橫跨經營管理、營運事業發展、財務金融及會計、產業知識等領域，並具備危機處理及領導決策等能力。董事會成員其中七位為男性，一位為女性，女性董事占比為12.5%，2023年共召開12次董事會議。

保瑞藥業董事成員遴選考量多元化情形，目的在於成員具備不同的專業與產業背景，將可提供不同層面的專業建議，關於董事成員多元化的詳細內容請參考以下QR Code：

董事多元化政策暨接班規劃



董事進修情形

保瑞藥業之董事依循「上市上櫃公司董事進修推行要點」之規定，安排各位董事針對現行趨勢及公司策略需求之相關課程，其中包含「ESG永續治理」、「氣候治理」、「風險管理」等主題，以增進董事對於國內法規、制度調整的瞭解程度。2023年每位董事進修時數至少達6小時。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

董事會利益迴避

本公司「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度，董事應秉持高度自律，對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。本公司董事會之決議，對依規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。2023年本公司並無發生重大利益衝突事件。

董事會績效評估

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。

2023年董事會績效評估結果如下：

評估期間	112/01/01 至 112/12/31
評估範圍	董事會、個別董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會
評估內容	本公司112年度董事會績效自評，評估結果已於113年3月7日提送董事會報告，作為檢討及改進之依據。董事會運作績效自評整體平均分數為4.93（滿分5分），較111年度（4.74分）提升，顯示整體運作完善；審計委員會運作112年度自評整體平均分數為4.95分（滿分5分）與111年度（4.93分）約當，顯示整體運作完善；個別董事成員及薪酬委員會運作績效112年度及111年度自評結果均為100%滿意各衡量項目；永續報酬委員會112年度自評整體平均分數為5分（滿分5分），顯示整體運作完善。

功能性委員會

審計委員會			
保瑞依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第三條規定訂定審計委員會組織規程，為健全監督功能及強化管理機制，成立審計委員會取代監察人，審計委員會成員由三位獨立董事所組成，成員具備產業知識、會計及財務分析等專業能力。2023年審計委員會共召開12次會議。			
職稱	姓名	實際出席次數 /應出席次數	出席率
獨立董事	賴銘榮	12/12	100.00%
獨立董事	林瑞益	9/12	75.00%
獨立董事	李亦秦	11/12	91.67%
獨立董事	林欣頤	9/9	100.00%

薪酬委員會			
為健全董事會成員及經理人薪資報酬制度，確保董事及經理人在經濟、環境及社會面向的績效與個人薪酬合乎公平原則，於是成立了薪資報酬委員會，以恪守善良管理人注意義務，擬定董事及經理人之薪酬相關事項之建議，並具以提請董事會討論。委員會成員由三位具備不同產學經驗的獨立董事所組成。2023年薪酬委員會共召開6次會議。			
職稱	姓名	實際出席次數 /應出席次數	出席率
召集人	賴銘榮	6/6	100.00%
委員	林瑞益	5/6	83.33%
委員	李亦秦	6/6	100.00%

永續發展委員會	
為有效落實永續發展工作執行，保瑞於2022年正式成立永續發展委員會，依據公司需求設置委員會之委員三名，由盛保熙董事長擔任主任委員，並由李亦秦獨立董事及陳世民董事擔任委員會成員，以統籌保瑞藥業永續發展的方向、管理方針與具體計畫，並定期向董事會報告推動成果。	

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

2.2 風險管理

為強化公司治理，並實踐永續經營的理念，保瑞藥業由各部門單位的角度，依各部門的經營情境，鑑別出公司層級面臨的風險類別，依據財務性衝擊、聲譽衝擊、政策及訴訟風險，以及技術的可取代性等面向，初步評估其風險於公司營運過程中的重大性，再由永續發展委員會依據永續報告書之重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，及整合各部門及子公司評估資料，據以評估具重大性之ESG議題，訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。

風險管理政策

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

風險鑑別及因應措施

風 險 類 別	風 險 衝 擊	因 應 措 施
 網路資訊安全	網路攻擊可能造成公司資料外洩、偽裝交易或網路癱瘓，導致公司營運中斷、重大財物損失及公司聲譽受損，甚至衍生法律訴訟問題。保瑞集團於2023年併購其他公司，除整體攻擊面積擴大亦須注意購入公司或潛在其他資安風險，避免公司聲譽或營運受損。	- 汰換舊有防火牆，更換為新世代的防火牆。設定嚴謹之防火牆政策，非安全網域之排除，避免人員誤入不安全之網路，並由資安人員做日常異常監控、分析、管理。 - 教育訓練與宣導，資訊安全防護工作為全體員工的責任，透過持續性的教育訓練，提高員工的資安素養與資安意識。 - 執行弱點掃描並透過系統程式更新或汰換舊有設備，以強化資訊系統及網通設備之安全性。 - 過濾垃圾郵件，降低釣魚郵件流入，而導致商業詐欺之風險。 - 執行社交工程演練，提高警覺，降低落入圈套的風險。 - 導入新版本備份系統，每日備份各系統與資料庫，並落實執行異地備援機制。 - 執行身分識別驗證，降低系統帳號冒用，導致營運危害之風險。 - 於公司併購前後執行相關的資安檢測與控制。
 產品責任與安全	於GMP相關法規改版變更時，立即評估廠內是否需要啟動相對應的措施，避免不合法規的情況發生。與產品製造品質相關的風險評估為依據國際醫藥品稽查協約組織PIC/S GMP的法規實施，若製程發生異常或檢驗結果不符合規範，則將產品判斷為不合格品項，不予放行出貨，對客戶無風險。	- 定期依國內外法規的趨勢，評估其對公司的影響性，並設計對應的措施。 - 依據事件進行全面的調查找出真因，需要時執行風險評估，並執行相關矯正預防措施。若需要回收則立即通報法規主管機關（TFDA），以符合國際醫藥品稽查協約組織PIC/S GMP合規的要求。
 製 程 安 全	藥品製造現場環境主要是依據PIC/S GMP及藥品優良製造規範，作業環境溫度維持23±4℃，濕度控制在60%RH以下，面對全球暖化與氣候變遷，氣溫愈來愈趨於兩極化，作業環境溫度及濕度維持的難度亦隨之提升。	改善空調系統，使用節能變頻的空調設備，並利用班別的安排，降低空調啟動關閉的頻率，以維持現場作業環境的穩定度，降低外在環境衝擊影響。
 法 規 遵 循	藥品法規、食品、化粧品、醫療器材等法律規範日趨嚴格，若產品未能合乎規範則無法進行查驗登記或必須淘汰。在法規與時俱進，日趨嚴格之下，促使我國法規管理邁入新紀元，對廠商自我管理要求更多，以建構更具安全性及品質優質使用環境。	- 產品標示與廣告文宣乃透過印刷品確認單之流程管控，並由醫藥法規小組進行審核，若不符合法規，將會退回行銷部進行修改，以降低違規之風險。 - 積極參與主管機關或各公協會之法規訓練與會議，並對相關部門進行訊息的傳達或教育訓練。
 供 應 鏈	部分原材料僅在特定地區生產，因此供應鏈可能蒙受地區性天災或地緣政治風險的影響，導致供應短缺或延遲，進而影響產品生產和銷售。供應鏈中存在品質和合規風險，如有假冒產品、不合格產品等問題，將會對保瑞藥業造成嚴重的財務和聲譽損失。	- 建立多元化的供應鏈，以降低依賴單一地區或供應商的風險。同時，定期進行風險評估和供應商評估，以確保供應鏈穩定性和可持續性。 - 加強對供應商的評估和監督，確保產品的品質和合規性。同時，加強與供應商的溝通和培訓，以提高其對品質和合規要求的認識和遵守度。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

外部單位合作

為與外部持續保持友好及互動關係，以及可能對於經營實務產生資安疑慮的項目，保瑞藥業亦積極與外部利害關係人溝通，與公司外部的機構合作，以獲取與公司資訊安全相關的資訊，亦透過合作機會分享公司的經營經驗，讓公司內外部的利害關係人持續交流，以增加彼此的經驗，相關協會與活動說明如右：

合 作 單 位	相 關 說 明
科學園區資安資訊分享與分析中心	科學園區SP-ISAC之任務是針對科學園區關鍵基礎設施之資安風險進行情資蒐集、交換以及分析，掌握可能的資安威脅與弱點資訊，並與園區會員分享，以利管理與資安人員及早因應。
台灣電腦網路危機處理暨協調中心	我國企業資安事件通報及協處窗口，將提供企業資安事件諮詢及協調協處服務，推動資安情資分享、舉辦資安宣導活動，厚植企業資安認知，亦為我國對國外電腦緊急應變小組（CERT）組織聯繫窗口，促進國際資安交流合作，共同維護台灣網路安全，提升台灣整體資安防護能量。

緊急應變編組與措施

保瑞藥業為應對各種形式的突發狀況，除了既有的風險管理措施，負責管理公司評估為具有潛在衝擊較大的類別，建立緊急應變編組措施，製造工廠對於緊急事故發生時，為了能立刻採取有效率之行動，並作嚴密的管制與處置，以應變各種突發情形，減少人員受傷及資產損失的可能性，其範疇包含安全、環保、衛生、消防、保全等，以及建立緊急通報專線，通報工業區相關應變單位、地方政府協助處理，期望緊急事故發生時所造成的災害降至最低，穩定公司營運狀況。

緊急事件區分為大區域及小區域，小區域發生化學品洩漏、火災時，立即通報現場主管，並由主管下達相關應變機制。若小區域的狀況擴大或已經無法現場主管執行應變時，則擴大成立應變組織進行相關應變機制，應變指揮則由廠長或由環安衛部門指揮協調，降低災害帶來的衝擊。

營運中斷性管理應變措施

保瑞藥業採取營運持續管理機制（Business Continuity Management, BCM），針對所有直接或間接影響供應的項目逐一盤查，以完成風險程度評估，並建立營運持續小組，由總經理擔任召集人，針對不同影響項目，由各部門主管依權責分層負責：

1	2	3
原物料供應	生產相關設備	人員配置
針對不同原物料供應商，進行風險評估；並針對高供應風險的供應商提出採購替代方案，由品管、採購等一同執行。	清查生產相關設備、零件備料等，並確認供應商料件、服務中斷之風險，並由工程、品管、製造相關單位進行評估；必要時將啟動製程變更、增設新設備等，以避免生產中斷情況發生。	人員配置通盤檢討，合理化配置生產相關人員，並確認生產相關人員技能皆可互相支援，確保生產供應不致中斷。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1

關於保瑞藥業

CH2

永續治理

CH3

幸福職場與社會共榮

CH4

永續環境

附錄

保瑞藥業為應變工廠的緊急狀況，為能迅速採取行動進行風險處置，使災害衍伸的衝擊降低，在各分廠各自針對多種緊急事故訂定緊急應變計畫，設置負責分配資源的指揮官，協同各單位主管作為指揮核心，並編制消防自衛編組，由每部門至少兩位以上受過訓練的員工組成，快速解決突發事件，類別包含但不限於火災、危害能源釋放、自然災害、對生命造成威脅之疾病或傷害。依據「環安衛緊急應變計畫」，總經理為緊急應變與疏散計畫管理者且為該計畫的總負責人，為事故發生時詳盡闡述並訂定緊急應變與疏散計畫，以及負責統合各項區域之疏散措施，工程部及環安衛部門負責找出適當安全逃生路線，經理及主任負責清點人數及整個廠房的安全疏散，直到協助人員抵達集合地點為止。

平時部門經理及主任皆須與員工共同檢閱通報緊急事故的程序、安全出口的位置與張貼在工作場所的疏散路線，環安衛部門應與本地的公共緊急應變措施提供者合作，以詳盡闡述並更新計畫，工廠若有發生任何重大事項需外援時，將透過電話緊急連絡工業區或相關管理單位請求支援及協助，或因應管轄範圍不同，亦可能連絡地方政府單位協助。

資訊相關案件應變措施

資訊相關事件緊急應變指揮鏈

1. 資訊管理處最高主管為事件處理（應變）小組總召集人，平時督導進行持續營運計畫與災難備援演練，提供任務相關訓練。
2. 本小組由資訊管理處為主要成員，依同仁資訊專長與職掌加以分配任務，亦應視情況要求委外資訊廠商派員支援參與。
3. 應變小組總召集人負責評估事件範圍及其影響，督導一級或二級事件之分析及處理，並適時向總經理報告處理情形。
4. 經應變小組總召集人判斷認為可能屬三級或四級資安事件時，應即向總經理報告，由總經理、對外發言人、財務主管、資訊管理處最高主管及資訊人員組成緊急應變小組，由總經理擔任指揮官，指揮資通安全應變工作及督促復原、鑑識、調查及改善機制。



前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

2.3 法遵與誠信經營

法規更新處理機制

有鑑於法規知識更新頻率較高，法規部會在時間允許的前提下，積極派員參與主管機關衛生福利部食品藥物管理署（TFDA）、財團法人醫藥品查驗中心（Center for Drug Evaluation, CDE）的法規訓練，並與更新法規有關的部門進行訊息的傳達或內部教育訓練，2023年共參與30場主管機關的法規主題訓練，內部跨部門訓練共有4場。並將來自主管機關或公協會新的公告或消息，在第一時間以電子郵件轉達相關部門。對於需要變更的產品，會與品質部門進行深入探討，擬定變更策略與送件時程。2023年共參與14場國內研討會、國外研討會（影片）6場、公司內跨部門訓練共3次。

若有關違法案件，總務收文時，會將文件轉知法務部，法務部會同法規部與相關部門進行討論後，由違規部門相關人員負責向主管機關解釋公司具體作為或改善措施。

申訴管道

保瑞藥業有完善的申訴管道，利害關係人均可透過外部信箱提出疑慮，本公司將於接獲申請並認定屬實後，即刻要求被檢舉人停止相關行為，並依法及公司相關規定做出適當處置；相關單位亦將檢討相關內部控制制度及作業程序、並具以提出改善措施，以杜絕再次發生相同情事。申訴檢舉事項之相關調查過程、結果將以書面或電子方式保留五年。

本集團行為準則及誠信守則等程序規定均設有違反誠信經營之檢舉與匿名保護作業，本公司設有專責人員（即集團人力資源處協理陳嘉菱女士）負責受理檢舉並統籌後續查核與回應等事宜，檢舉信箱為hr80@bora-corp.com已置於本公司官網。

違法事件處理機制

若有關違法案件，總務收文時，會將文件轉知法務部，法務部會同法規部與相關部門進行討論後，由違規部門相關人員負責向主管機關解釋公司具體作為或改善措施。

112年度，專責信箱接獲一件舉報事件，經內部立案調查後，雖未有明確事證，但為健全管理，仍做適當處置，此外未有接獲其他申訴不誠信、不道德或舉報疑似違反內線交易之案件。依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序規定，單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者視為重大違反法規事件之標準，2023年度保瑞未發生重大違反法規事件。



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

公司治理實務守則

本公司係透過新人教育訓練及不定期法令宣導，教育全體員工誠信經營的企業理念，本公司訂有保瑞集團行為準則Code of Conduct（中/英文版），該準則已置於公司內網供全體同仁參閱，至111年累計已簽署誠信聲明書626份外，112年度本集團新加入同仁亦宣導並簽署聲明書共計156份，集團簽署率達到97%。為貫徹本公司誠信正直的核心價值，將防範內線交易及保密協定納入「誠信經營守則」並與宣導、教育訓練、簽署誠信聲明書及檢舉等措施更有效連結，前揭規定及守則已於112年3月16日經董事會決議通過並提112年6月6日股東常會報告，修正後辦法已置於公司內外部網站，供全體員工及利害關係人參閱。

誠信經營守則範圍擴及全集團及直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人，要求與保瑞藥業有關內部利害關係人在執行業務時，不得直接或間接收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益等不誠信之行為發生。

誠信經營教育訓練

保瑞藥業為使公司同仁均能遵守誠信經營之原則，每年均派員更新與公司治理有關議題之內容，以及蒐研各項更新法規訊息，並於適當時間內部宣導相關法規函令，並將課程簡報公告於保瑞藥業員工專用之內部網站，隨時提供予員工參考，不僅加強法令遵循意識，更進一步因應法規及政策措施，修正保瑞藥業之政策，期許員工均能在符合基礎法遵需求以外，以誠信經營認知，評估日常業務作業過程是否有潛在傷害公司商譽之行為。

保瑞藥業針對員工進行教育訓練，課程內容含括落實誠信經營政策之相關規範及違規處理等，相關主題如下：

編號	訓練主題	受訓人數（人次）	總受訓時數（分鐘）
1	道德行為暨誠信經營	1,042	20,840
2	防範內線交易宣導及證券交易法第157條之1內線交易與重大消息評測	1,042	20,840
3	資訊安全素養與資安意識	41,067	6,902

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

112年度除更新內網「誠信經營與防範內線交易作業宣導資料」外，為加強宣導誠信經營及內線交易法治觀念重要性，以系統題組方式通知現有同仁受測，未來新進同仁則於閱讀後直接至系統填報回覆，以達持續宣導之效。112年度防範內線交易執行情形已於112年12月19日向董事會呈報。

2.4 供應鏈管理

保瑞藥業股份有限公司、益邦製藥股份有限公司及景德製藥股份有限公司為台灣提供CDMO（委託開發暨製造服務）及CMO（委託製造服務）服務最大的公司，原物料供應商分別自國內採購及國外進口，供應商以國內在地化及品質要求為第一優先，並透過集團策略性集中/有計畫地購買原材料以取得更具競爭力的價格，非原物料供應商除了品質要求，最重要的也是以人為本，依循「承攬商安全衛生規則-承攬商安全管理標準作業程序書」，做好供應商管理，以確保公司同仁與承攬商的安全可以被妥善被保護。創造保瑞與供應商及顧客三贏。

保瑞藥業股份有限公司、益邦製藥股份有限公司及景德製藥股份有限公司之原物料供應商/代理商約為230家，主要來自美國/印度/德國/中國/日本等，設備商約為50家主要來自美國/德國/瑞士/日本等，工程修繕/耗材約為250家左右主要以台灣為主。

保瑞生技供應商主要包含原物料供應商（Materials supplier）及服務供應商（Service supplier），共約170家供應商，供應商主要來自歐洲（英、法、德、瑞典、瑞士、西班牙）、美洲（美國、墨西哥）等國家，部分來自印度、新加坡、中國、南韓等亞洲國家以及台灣，目前依據資料庫提供約570項原物料，另外由服務供應商提供儀器設備校正/驗證、維護保養、母細胞庫（MCB）表徵鑑定、原料檢驗等約70幾項服務項目。原物料供應商依照所供應原物料對產品製程及品質之影響程度分為Class I、Class II及Class III；服務供應商分為Class I 及 Class II，對於影響較大的關鍵供應商（Class I）雙方簽訂有品質合約，確保提供原物料及合約服務內容之品質規範及雙方權利義務。

保盛藥業的供應商類型包含CMO製造商、原料類製造商及代理商、耗材類製造商及代理商、固資類設備商、代理商、承包商、工程公司…等。供應商的地理位置分布於北美、歐洲、中國、日本及台灣。

晨暉生技主要係從事保健食品之研究開發及銷售，主要製程為獨家專利發酵製程開發進行保健食品原料，其供應商主要為食品原料、米及包材等供應商。



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

供應商管理

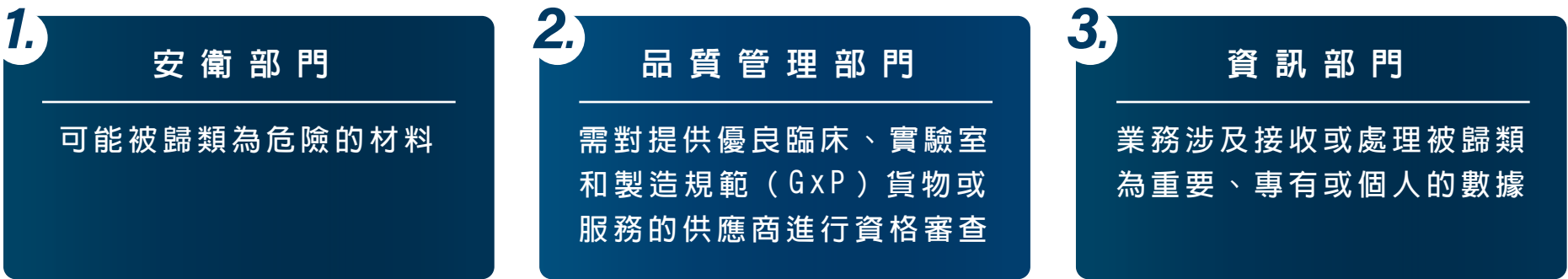
保瑞藥業積極投入供應鏈之發展，為確保原物料供貨之穩定，實現永續發展之目標，本集團供應商發展之策略包含針對較重要之原物料或服務，建立兩家以上之供應商，彼此有可替換性與競爭性，以分散供應風險與降低成本，除成本管控外，對於供應商之評選指標包含品質系統之認證（GMP certificate、GLP certificate、GDP certificate、ISO 9001、ISO 13485、ISO 17025）、供應商實地查核結果、或官方/公證第三方查核歷史紀錄等。每年對供應商進行品質回顧（Supplier Quality Review），並定期對合格供應商進行品質文件再評核或現場實地查核（Supplier Re-evaluation）。

保瑞藥業透過採購與品保單位及相關單位定期從事供應商評核（供應商自評問卷/Paper Audit/On-site Audit），同時了解供應商之製程能力，以確保供應鏈之穩定性與供應品質。除定期對供應商之產品品質、交貨準時率、配合度、工安管理、商務條件等情形進行評估外，也隨時與其進行溝通，與供應商合作創造高品質的產品與服務，創造永續價值。

新進供應商評估流程



針對一廠採購或需求單位依需求規格詢價，需求單位經確認符合需求規格提出請購，待採購單位進行詢比議價後選定下單廠商。若為新廠商，則請廠商填寫新供應商供應表，經財務單位確認廠商相關財務訊息無誤及最高主管核准後，方於系統中建立廠商訊息並下單。加拿大廠針對新供應商會要求填寫新供應商風險評估問卷，以評估供應商基本資訊及財務風險，若有下列情形會請相關單位參與評估，部門有關的評估內容如下：



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

新供應商評核項目

1. 保瑞對外官網已設置檢舉信箱，如供應商遇有本集團人員索取回扣，可至檢舉信箱提出
2. 若本公司員工發現廠商進行不法賄賂，會通報部門主管納入供應商評估
本公司將密切注意供應商是否發生貪腐及嚴重環境汙染等各項永續議題，評估建立納入供應商

評估之標準

廠 區	評 估 基 準	廠 區	評 估 基 準
保瑞聯邦	新進供應商評估流程： 在原物料部分，會針對新廠商依相關部門需求規格先向供應商詢價，確認規格及價格符合需求後向供應商索取樣品進行樣品測試，經各相關部門評估後，若測試結果符合保瑞需求，則會請廠商填寫品質及製造廠相關問卷，品質管理部門則依相關規範進行實地評鑑或紙本評鑑，評鑑通過後將該廠商列入合格供應商清冊，日後採購則可向合格供應商清冊內之供應商進行採購。 針對一般採購，依需求單位需求規格詢價，需求單位經確認符合需求規格提出請購，採購經詢比議後，確定下單廠商，若為新廠商，則請廠商填寫新供應商供應表，經財務單位確認廠商相關財務訊息無誤及最高主管核准後，方於系統中建立廠商訊息並下單。	竹北廠	1. 填寫供應商問卷或供應商自我評估報告，並檢附相關工廠證書、品質證書等 2. 審閱供應商問卷內容是否完整適當，若是，即完成書審成為合格供應商；若評估結果需要進一步確認，始進行實地查核，待查核完成且缺失回覆適當後始成為合格供應商。
		台南廠	1. 由本集團購入之國內製造商製造的原物料，得由本廠權責人員進行GMP實地稽核，並應由製造商或供應商提供品質聲明書及相關GMP證明文件。 2. 由客戶購入之國內製造商的原物料，得由客戶進行GMP實地稽核，必要時本廠權責人員亦可與客戶進行聯合稽核 3. 由本集團直接向國外製造商或供應商進行採購，直接辦理進口之原物料，或由客戶提供之原、物料者，得由本廠權責人員或透過第三公正機構進行GMP實地稽核，或由客戶直接提供稽核報告或相關品質證明文件 4. GMP實地稽核若透過第三公正機構稽核，第三公正機構可以為專業稽核公司、客戶或其母公司或各地分公司，稽核報告經本廠評估後，可列為本廠之評估報告使用。 5. 若無法進行實地稽核者，應以「主成分供應商問卷調查表」或「原物料供應商問卷調查表」或「委託檢驗實驗室問卷調查表」或由供應商提供原廠制式基本資料作為審查依據，並應對該供應商執行品質風險評估，並出具風險評估報告。 6. 品保部必須依照供應商品質評估結果，建立「合格供應商名單」，並適時管理更新「合格供應商名單」內容。 7. 一旦需變更之供應商/製造商，需確實遵守廠內之變更管制程序（D-1-11各種變更及設定運用標準作業程序書）及料品驗證程序（D-5-17料品驗證程序標準作業程序書），進行新供應商評估，確實評估變更後之影響，並於核准後修訂相關文件

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

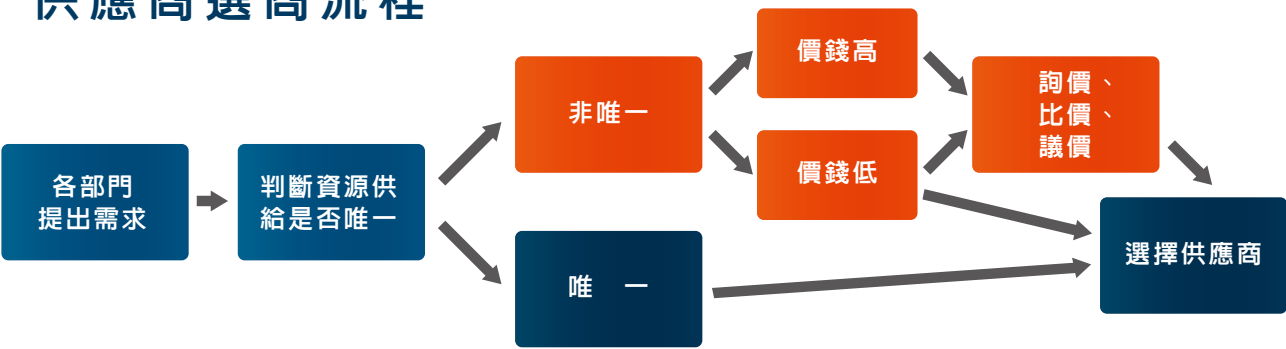
CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

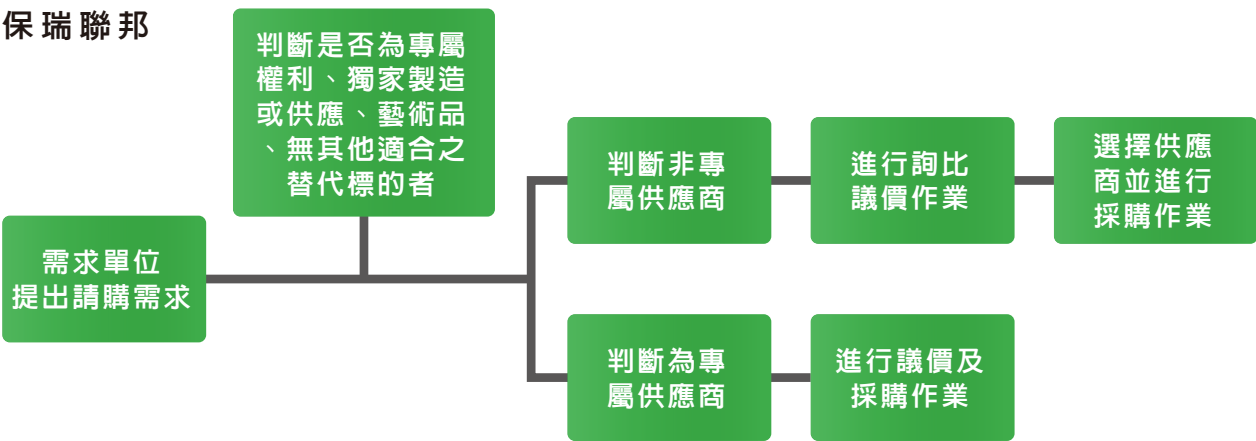
附錄

供應商選商流程

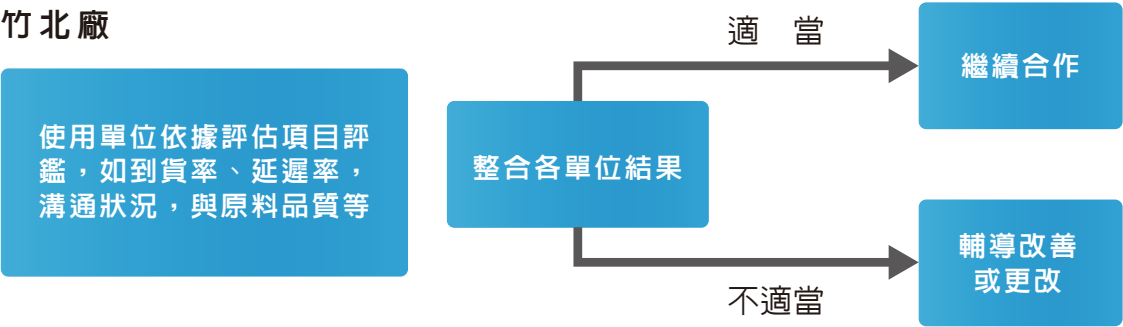


採購金額較大的案件，將針對已通過供應商評鑑標準的供應商進行評估，綜合該供應商以往的合作情況、能力、品質和成本，進行總體性評估。

台南廠	1. 依據生產需求由採購單位依據報價金額篩選適合供應商 2. 請供應商提供其COA與公司基本資料與產品技術資料確保所提供的產品符合需求 3. 依據供應商品質管理標準作業程序書D-5-10中所要求的程序進入正式供應商評估程序
保瑞聯邦	1. 供應商基本資料審核：審核之內容包括確認供應商提供之基本資料是否與經濟部商業發展署相符；付款條件是否可配合公司建議之條件；填據之付款資訊是否與提供之附件相符 2. 規格確認：申請樣品供需求單位測試 3. 品質文件審核：請供應商填寫品質問卷或提供各廠商制式品質問卷進行審核 4. 實地稽核：如有需要將由品質單位進行實地訪查



竹北廠



供應鏈的商業道德

保瑞藥業恪守商業道德標準，要求與供應商及其公司成員，在內部遴選流程及各營運活動中，必須落實道德與誠信的價值觀，應遵守該地適用的法律和法規，並不受政治及個人利益偏見之影響，應做出符合各利害關係人利益之決策，並將合約相關溝通紀錄妥善保存，完整記錄各項流程。

建立供應商名單

藥品的品質與安全直接與產品原料及設備的供應商息息相關，供應鏈的評估與管理便成為公司營運重要的一環，因應保瑞藥業在製藥業須高度重視產品來源、製造過程的產業特性，供應保瑞藥業的廠商亦須符合嚴格的規範，因此保瑞藥業制定嚴謹的供應鏈評選機制，採購僅能自通過新進供應商評鑑的合格供應商清單中購買，通過相關標準的廠商方可納入保瑞藥業的供應商名單之中，作為潛在合作對象，目前合作之供應商皆有通過評鑑。

供應商維護

保瑞藥業是由採購團隊負責供應商管理，所有已執行的合約都在保瑞藥業中央合約系統中存檔，所有合約必須由所有各相關的單位簽署，才會被認可與執行，並由各單位共同監督供應商之作為，若有重大缺失或違反商業道德之狀況，將視情況終止合約或合約到期後更換替代供應商。保瑞藥業供應商皆已經過FDA分類評鑑，未有高風險廠商。

此外，保瑞藥業每月會針對當月新增或異動的供應商資訊核對紙本與系統，確認資訊是否一致，且經過權責主管核准；每半年則會針對既有供應商確認紙本資料與系統資訊的一致性，且確認正本是否被妥善保存。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

供應商維護

管 理 項 目	目 前 現 況
一階供應商 審 查 比 例	原物料（賦形劑）與包裝材料（瓶子、蓋子、標籤、說明書等）及其他任何與藥品直接接觸之物料，其審查比例為100%
供 應 商 風 險 評 估	目前合作廠商大部分為低度風險，少部分為中度風險，才能依廠內SQM (Supplier Quality Management) 程序成為合格供應商評估

為維持供應商的採購品質及了解供應商之營運狀況，保瑞藥業定期針對供應商進行書面審查，採用的方式包含問卷形式，問卷內容除了交期、品質等供應相關評估之外，亦包含公司經營狀況等，以控管採購相關風險，品保單位則會依據相關規範做定期審核。

保瑞藥業將供應商風險評估結果分為高風險、中風險、低風險等。評估為高風險供應商者，保瑞藥業會與供應商共同訂立改善計劃，包括提高生產環境安全、提高勞工待遇、推行可持續的供應鏈等。透過具體的改善措施及時程表，提高其可持續性和社會責任表現，並定期進行供應商評估和審核，確保改善計劃得到落實。此外，保瑞藥業亦定期監測供應商的可持續性和社會責任表現，確保其符合要求。例如，要求供應商定期提供相關的報告和數據，以便對其進行監控和評估，並據此更新合格供應商名單。

原物料及零組件不中斷措施

原料斷貨管理措施

保瑞藥業的原料供應商分別自國內採購及國外進口，與國內廠商間向來維持著長期及密切之合作關係，而國外進口之原料直接購自國外製造商/貿易商或是經由國外製造商在台代理商，原料及供應商均經過適當評估後採用，並與可替代原料供應商保持友好關係。採購原料之對象採分散方式，具有多元化的供應鏈，故保瑞藥業無依賴單一地區或供應商的情況。同時，定期進行風險評估和供應商評估，以確保供應鏈穩定性和可持續性，目前為止未曾發生缺料狀況。

設備維護措施

當生產線設備發生故障，嚴重時會影響產能，故重要零組件皆有尋找替代品，耗材及零組件等備品亦有設定安全庫存量，每月皆檢視庫存，適時補足存量，以避免機器設備故障時無零件可供替換，並得以在最短時間內完成修復。

供應商職業安全管理

保瑞藥業訂定「承攬商安全衛生規則」，並依循「承攬商安全管理標準作業程序書」規範承攬商作業安全，要求承攬商應善盡職業安全衛生相關法規之規範，以確保公司同仁、資產及承攬商施工人員之安全皆能受到妥善的保護，有效防止意外事故及環境污染發生。

相關規範

1. 與承攬商簽約或施工前，各發包單位須對承攬商說明「承攬商施工安全衛生規則」及「施工作業安全切結書」以及將保瑞藥業重大環境及安全衛生考量面相關程序確實傳達給承攬商。
2. 共同作業施工前，發包單位應召集承攬商組織工程協議組織，並決定現場負責人，召開協議組織會議，並填寫「工程協議組織會議紀錄」。
3. 承攬商簽約或施工前需簽署「施工配合同意書」，由發包單位與工程協議組織會議記錄一併轉交工務部存查。
4. 特殊作業申請由發包單位於承攬商入廠施工前，針對工作項目及內容提出「特殊作業申請表」，經施工作業區域負責主管會簽後，送至工務部審查，並由工務部進行環境及安全衛生注意事項填註，填註後交回發包單位，放置於施工現場，於施工完畢後，依完工簽核流程實施，完成後由工務部存檔備查。
5. 承攬商需將工程告示牌張貼於施工場所明顯處。
6. 發包單位對其發包之工程，應要求承攬商設置合格之勞工安全人員，作為對本公司之窗口，並將人員名冊及合格證書影本乙份送至工務部備查。工程款在陸拾萬元以下或為一般作業，也應要求承攬商指派現場安全衛生監督人員，於施工期間派任至現場監工。
7. 承攬商必須依據勞工安全衛生法，對於各種可能發生之災害或意外事故，承攬商應事先採取必要之防護措施，提供所屬人員必要之防護設施及器材，以維護人員施工之安全。
8. 承攬商因預防措施不足或所屬工作人員失誤，所引起之一切損失、人員傷害及觸犯法令之刑責問題等，概由承攬商負起安全責任。若損及保瑞藥業其他第三者之財物時，承攬商應負責賠償。
9. 承攬商應依據勞工安全衛生法、勞工安全衛生教育訓練規則，對其所屬人員實施安全衛生教育訓練。
10. 承攬商員工入廠前應由承攬商安排安全衛生教育訓練三小時以上，營造相關行業應加上三小時營造特殊安全衛生教育訓練，入廠前應提供相關紀錄。
11. 承攬商所產生之廢棄物應當日妥善收集其中一處，委託廠商清運之。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

事故處理

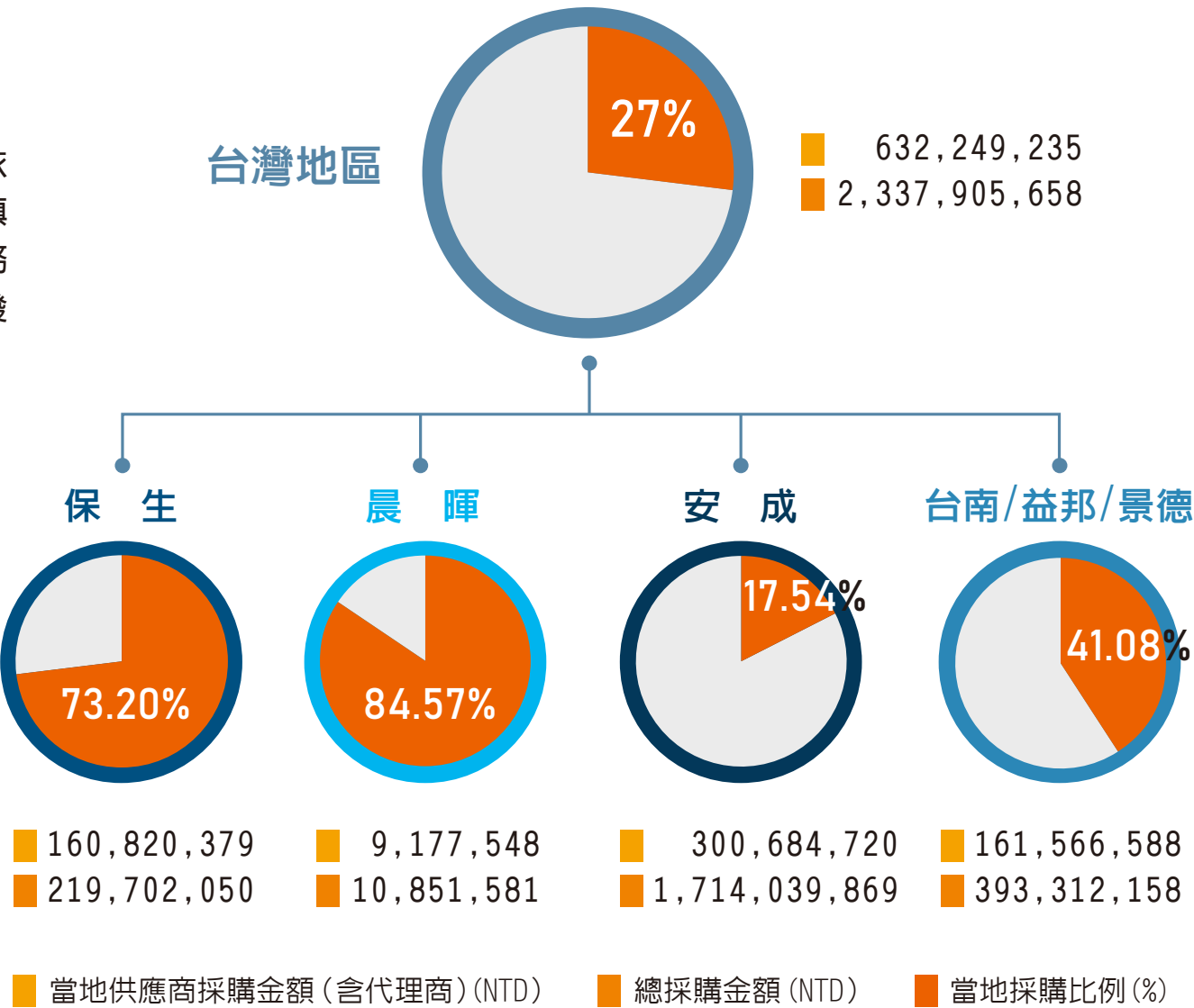
工作期間如發生意外事故，除現場立即之搶救措施外，發包單位應立即通報工務部到場會同勘察，並由工務部協助承攬商工作場所負責人依事故處理與調查管理程序辦理送交工務部存查。

相關罰則

承攬商違反上述規定時，保瑞藥業同仁皆可舉發，由工務部依據「承攬商施工安全衛生規則」及「施工作業安全切結書」填寫「承攬商違反施工規定案件通知書」處罰扣款，並送交工務部主管核示後送還發包單位於工程驗收結案時扣款，影本轉發稽核室及會計部存查。

員工工作場所應注意事項，並於施工過程注意各項施工風險，已避免意外發生。

2023年度在當地採購產品和服務的百分比



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

2.5 藥物品質與安全

衝擊影響	藥物品質與生命直接相關，若品質受影響，除了對社會造成影響，公司聲譽也受挑戰。														
政策承諾	保瑞藥業依循國際品質標準與醫藥法規規定，確保藥物製造程序中能控管品質。品質目標之達成是保瑞藥業的責任，並且需要公司內各部門及所有階層之人員，以及公司之供應商與經銷商的參與和許諾。為可靠達該品質目標，保瑞藥業全面設計並正確實施製藥品質系統。該系統涵蓋優良製造規範及品質風險管理，充分文件化，並監測其效果。保瑞藥業製藥品質系統的所有部門皆適當配置能勝任的人員，以及合適且足夠的廠房、設備與設施。保瑞藥業在生產過程中均符合藥品安全相關法規與程序書要求，並要求通過檢測與試驗，確保其藥品品質得到保障。														
採取之行動	建立藥品安全監視的程序 依據程序定期收集資料檢視與評估 需要時通報法規主管機關（AE Reporting Procedure藥品不良反應通報程序）														
目標	短期目標： ● 持續維護與達成品質管理KPI ● 維持無危及病人安全之怨訴事件，且無藥品回收事件發生。 中長期目標： ● 持續維護與達成品質管理KPI ● 維持無危及病人安全之怨訴事件，且無因生產製造異常造成藥品回收事件發生，使產品關鍵品質符合規範以確保病人用藥安全無虞。 ● 滿足客戶需求，品質滿意度達4.0分以上（滿分5.0）														
評估機制	GMP部門每周召開操作、品質會議檢討品質相關事項。 品質指標由年初時各負責單位依據公司制定的品質指標設定年度目標，並每月定期回報達成的成果，若未達成則須檢討改善，涉及與生產相關所有的單位含生管、製造、包裝、品管與品保等，由品保部門統一收集並每月於品質會議中報告。														
績效結果	年度品質目標達成率>95% <table><tr><th>品質指標</th><th>2023目標</th><th>2023實績</th><th>結果</th></tr><tr><td>造成病人用藥安全的嚴重客訴事件</td><td>0%</td><td>0%</td><td>符合目標</td></tr><tr><td>嚴重不良事件造成產品回收</td><td>0%</td><td>0%</td><td>符合目標</td></tr></table>			品質指標	2023目標	2023實績	結果	造成病人用藥安全的嚴重客訴事件	0%	0%	符合目標	嚴重不良事件造成產品回收	0%	0%	符合目標
品質指標	2023目標	2023實績	結果												
造成病人用藥安全的嚴重客訴事件	0%	0%	符合目標												
嚴重不良事件造成產品回收	0%	0%	符合目標												
利害關係人議合	2023年8月台南廠接受TFDA的PIC/S GMP定期查核無嚴重缺失，相關缺失已改善並收到其回函同意缺失已改善，TFDA核可PIC/S GMP許可函效期展延至2027年6月。 保瑞生技定期（一至二週）與主要客戶舉行會議，於2023年度舉行逾百場化學製造品管會議（CMC meeting），討論生產、品質、與銷售間需要協調解決的問題，並報告生產進度及交貨計畫以進行跟催。														

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

保瑞藥業深信藥品安全為製藥業應核心關注與重視的項目，對於藥品使用者的健康與生命安全，皆是保瑞藥業在營運過程當中，首位要考量的因素，因此針對藥品安全，投入眾多單位與資源，關注國內外用藥規範與政策，並遵守各項製藥標準與規範，妥善為藥品安全把關，期許透過製藥者的企業價值，為藥品使用者帶來健康的人生。

品質權責單位、生產製造包裝與檢驗放行之程序內容、製程中出現異常狀況的因應措施為依據廠內標準作業程序D-1-13異常作業處理標準程序處理。2023年台南廠品質部門人員共27人含品管實驗室17人與品保人員10人，皆依據廠內訓練計畫完成相關訓練後始能執行工作，每年全廠與GMP作業相關的人員至少應完成時數4小時與GMP作業相關訓練、品質評估為每年定期依據每個產品完成年度產品品質回顧報告，以檢視產品的品質趨勢變化。針對異常事件，客訴事件與稽核中所發現的異常事件將調查後會依據標準作業程序D-5-05矯正與預防措施標準作業程序執行矯正與預防措施追蹤與改善。

各分廠依循之標準介紹

廠 區	通過查驗年度/月份	依 循 標 準	認 證 結 果
竹南廠	2019年6月	PIC/S GMP認證	經衛生福利部完成查核並取得3.5年PIC/S GMP認證
	2019年5月	US FDA CFR21查核	完成查核且無任何缺失（NAI）
	2018年2月	EU GMP查核	EU MHRA認證核准
台南廠	2020年8月	PIC/S GMP認證	2020年8月臺南廠接受TFDA例行性查核並於同年12月取得PIC/S GMP國際製藥規範標準再認證通過證書
加拿大廠	2021年	Health Canada GMP查核	完成查核且無任何缺失（NAI），no 483
	2020年	Russian Ministry of I&T GMP查核	通過
	2020年	ISO Inspection Medical Device查核	通過
	2019年	US FDA GMP查核	通過
	2019年	Belarussian MOH GMP查核	通過
	2019年	ISO Inspection Medical Device查核	通過
	2019年	PMDA GMP查核	通過
中壢1廠	2020年8月	GMP/GDP查核	經衛生福利部完成查核並取得GMP認證
中壢2廠	2020年12月	GMP評鑑	經衛生福利部完成查核並取得GMP認證
景德廠	2022年12月	US FDA PAI查核	完成查核
	2021年12月	PIC/S GMP認證	經衛生福利部完成查核並取得3.5年PIC/S GMP認證
竹北廠	2023年3月	PIC/S GMP認證	經衛生福利部完成查核並取得2.4年PIC/S GMP認證

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

生產評估與品質管理

對於客戶新發展的產品，環安衛單位皆會針對其原料藥（Active Pharmaceutical Ingredient, API）特性進行風險評估，API 依據危害特性共分為五個等級，等級名稱稱為職業衛生暴露（Occupational Expose Banding, OEB）分別為OEB 1 ~ OEB 5，目前竹南廠能生產OEB 3以下的產品，故產品在導入時職業衛生暴露評估成為產品能否生產的其中一環。

環安衛單位針對新產品的物質安全資料表（SDS）及用途，依據經由美國 Safebridge Consultants Inc. 審閱同意的標準作業流程內容，進行風險評估以及計算職業衛生暴露等級（OEL），並對照風險矩陣來評估等級，以提供相應的安全衛生防護建議。2022年協助專案管理部門執行數個評估案，本年度已成功完成一個OEB 4的評估案並已進入研發階段。

藥品安全教育訓練

- 1. 所有的工作項目皆會定義需要的訓練內容，新進人員或是轉調人員，皆會依據訓練要求進行訓練，並在完成訓練後正式執行工作。
- 2. 每年安排至少兩次全廠人員與GMP相關的工作人員，執行GMP相關規範的再訓練。
- 3. 參加國內外機構所舉辦之外部訓練。

產品品質與安全性檢驗

臺灣廠區	原物料：所有原物料皆會根據USP規定或是客戶要求之項目進行檢驗，檢驗合格後始得放行投入藥品的生產。
	產品：每一批次藥品皆是遵行藥品優良製造規範進行生產，除生產過程中進行製程管制確保製程的一致性，放行前亦會進行檢驗，確保藥品品質安全符合規範，才會放行至市面上銷售。此外，已於市場上銷售之藥品亦每年執行安定試驗計劃，以監控其品質。

產品健康安全及行銷與標示法規遵循（GRI 416-2 GRI 417-2 GRI 417-3）

2023年度未發生違反產品健康安全、行銷傳播或產品服務資訊與標示相關法規事件。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

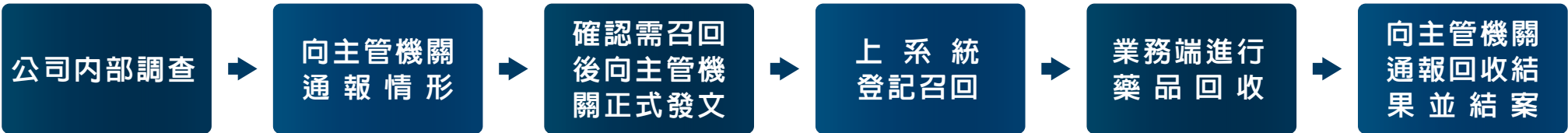
CH4
永續環境

附錄

產品召回事件 (SASB-HC-BP-250a.3 SASB-HC-BP-250a.4)

2023年保瑞集團均未發生產品召回之情形。

2023年發出召回的次數	召回的總單位數	回收、再利用或處置的產品總量
0次	不適用	不適用



2.6 創新與研發

保瑞藥業身為國際製藥大廠，近年來不僅在台灣深耕研發等核心技術能力，亦在美國等地設立辦公室，2020年新增加拿大廠，不僅提供合作夥伴更即時及貼近市場的跨國研發、製造及經銷等服務，於服務更多跨國企業的同時，積極瞭解客戶之需求，持續投入經費及資源進行研發，以保持市場領導地位。

研究發展資源投入

為有效提升公司之研發能量，研發人員的人才政策包含：

- 一、增加與國外子公司技術交流機會，並提供在不同生產工廠進行實習與訓練的機會
- 二、提供多樣化的輪調與工作升遷的機會，得以在不同生產工廠間獲取經驗
- 三、促進與國際藥廠研發合作的機會

	2021年	2022年	2023年
人數	20	67	81
平均研發年資	11.95	9.55	9.09

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

藥證管理流程與資源投入

廠 區	內 容
竹北廠	保瑞生技以CDMO為主要業務，專注於研發、委託製造生物原料藥及藥品檢測。這些原料藥將被用於臨床試驗，主要的委託客戶來自美國、韓國和台灣等地，而產品則預計在美國、歐洲等地進行第一期到第三期不等的臨床試驗。 工廠於2015年通過了台灣食品藥物管理署的GMP查核，隨後在2017年、2020年和2022年通過了後續的查廠並取得了更新的GMP證書。
竹南廠	1. 導入電腦系統進行原物料、成品管理及進出貨管理 2. 導入電腦系統進行品質管理，包括電子文件系統、偏差與矯正預防管理、變更管理、供應商管理
台南廠	定期持續接受TFDA查核認證，以符合PIC/S GMP之要求下之品質控管的藥品安全
中壢廠	持續改善並精進品質管理並接受相關單位查核認證，以符合CGMP及PIC/SGMP要求下之品質控管的藥品安全；並依法規要求定期更新相關資料以維護藥證之有效性

藥品行銷與標示

藥品的包裝上的標示應傳遞正確的藥品資訊，並主動向消費者溝通藥品的內含物，確保顧客了解藥品本身的藥品名稱及使用方式，經查保瑞藥業2023年度無違反產品與服務之資訊與標示相關法規的事件發生，以下說明各廠防止偽造之方法。

追溯產品和防止偽造的方法和技術（SASB-HC-BP-260a.1）

廠 區	說 明
竹北廠	1. 文件用編號與版次做控管 2. 每個文件上傳的檔案用權限做管理 3. 唯有特定客戶/內部人事才能上傳及接受文件 4. 文件允收後有客戶回簽做確認
竹南廠	1. 印刷包材的文件編號與版次編號控管 2. 印刷包材實體上鎖，領用紀錄及合理率計算 3. 因應美國「藥品供應鏈安全法案（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
台南廠	1. 印刷包材的文件編號與版次編號 2. 客戶自行選擇使用防偽造雷射標籤作為其公司防偽造的標示方式
中壢一廠	1. 無包裝產線，生產的藥品委外包裝 2. 委託包裝廠因應美國「藥品供應鏈安全法案（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
中壢二廠	1. 僅有液劑包裝產線，其他劑型藥品委外包裝 2. 印刷包材的文件編號與版次編號控管 3. 印刷包材實體上鎖，領用紀錄及合理率計算 4. 使用防偽造標籤作為防偽造的標示方式 委託包裝廠因應美國「藥品供應鏈安全法案（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
景德廠	1. 印刷包材的文件編號與版次編號控管 2. 印刷包材實體上鎖，領用紀錄及合理率計算 3. 因應美國「藥品供應鏈安全法案（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

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

提醒客戶和合作廠商，偽造產品，相關風險的流程（SASB-HC-BP-260a.2）

廠 區	說 明
竹北廠	1. 標的物交給客戶後都會有核實並做回簽動作 2. 客戶在最後遞交文件給法規單位時都會需要清楚交待保瑞生技在此產品提供的服務（如，DS製造廠）。法規單位會依此核實。
竹南廠	1. 客戶設計印刷包材圖樣及內容，會委由供應商提供稿件，供製造廠和客戶確認核實，供應商根據核實的稿件進行印刷。 2. 已有完善廠內程序，當有偽造藥物風險時，可馬上通報客戶並配合客戶執行後續的處理
台南廠	1. 應商管理並定期進行實地查核，確認供應商無不合規之情形 2. 廠內管制印刷包材之程序，減少產品被偽造的風險 3. 配合客戶需求增加防偽措施，如雷射標籤或其他
中壢一廠	供應商管理並定期進行實地查核，確認供應商無不合規之情形。
中壢二廠	1. 廠內管制印刷包材之程序，減少產品被偽造的風險。 2. 使用標籤增加防偽措施。 3. 供應商管理並定期進行實地查核，確認供應商無不合規之情形。
景德廠	1. 供應商管理並定期進行實地查核，確認供應商無不合規之情形。 2. 廠內管制印刷包材之程序，減少產品被偽造的風險。 3. 配合客戶需求增加防偽措施，如雷射標籤或其他。

bora group



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

2.7 客戶關係管理

衝擊影響	良好的客戶關係管理對企業的成功至關重要，不僅關乎業績，還關乎企業的長期發展。客戶關係不佳可能對企業產生以下影響： 1. 客戶流失率增加：當客戶感到不滿意或被忽視時，他們更有可能轉向競爭對手。維持良好的客戶關係是保持現有客戶的重要因素。 2. 口碑和信譽受損：不滿意的客戶可能會在社交媒體、評論網站或與其他人的互動中表達不滿，對企業的形象造成負面影響。 3. 銷售機會減少：良好的客戶關係有助於建立信任，提高客戶對產品或服務的信心。如果客戶感到不滿意，他們可能不會再購買或推薦給其他人。 4. 成本增加：處理客戶抱怨、解決問題和重新吸引流失客戶的成本可能很高。 5. 內部效率下降：不良的客戶關係可能導致內部流程混亂，例如客戶資料不準確、溝通不暢或客戶服務不協調。	
政策承諾	保瑞集團秉持著「品質第一、健康優先、顧客至上」的信念，期許成為全球發酵的領先者，應用多元有效的微生物及研發高效獨特的發酵製程，提供優質的保健營養品給所有消費者，並與客戶維持良好關係，確保客戶在整個購買和使用過程中都能獲得優質的服務。	
採取之行動	建立客戶服務及客訴作業流程，並訂立業務開發/出貨流程/客訴流程之標準作業流程，訂立KPI並定期檢討執行情形。提供客戶溝通管道，即時回應客戶問題與疑慮，解決問題並給予專業的建議和支持	
目標	短期目標（保瑞聯邦）： ● 降低每年客訴比率 ● 客戶滿意度達95% ● 顧客反應成品包裝不良事件每年30件以下 ● 客訴處理於30天內結案	中長期目標（保瑞聯邦）： ● 維持現有客戶業績穩定成長 ● 維持客戶滿意度達95% ● 維持顧客反應成品包裝不良事件每年30件以下
評估機制	定期於品質管理會議中，各部門就其設定品質目標設定表，提出執行情形，針對未達成處，提出改善作業，並定期追蹤檢討。	
績效結果	2023年的客訴次數達成30件以下目標、客戶滿意度達95%	
利害關係人議合	2023年度有發生27起客訴處理案件，檢視案件多為產品缺包或缺粒情形，已依照公司內部流程開立「客訴處理紀錄表」，並開立異常單請代工廠回覆並檢討生產流程之缺失，公司並以換貨方式與客戶達成和解，後續督促代工廠改善作業流程，降低客訴發生率。	

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

生產評估與品質管理

保瑞為專業CDMO國際委託開發暨製造服務公司，擁有先進廠房設備，以國際化的標準，提供客戶專業與客製化的服務，為客戶提供合乎規範的產品，對於客戶突發性的訂單需求，亦致力達成即時供貨。

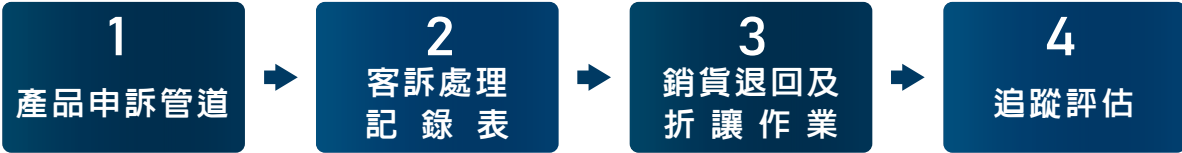
保瑞藥業除了自製研發保健食品外，也提供客戶配方設計、商品開發專案及客製化等服務，藉由原物料管控、製程管控、成品檢驗及成品留樣等為客戶研發保健產品，同時由於本公司申請健康食品的豐富經驗，能協助客戶由產品開發、產品試製、量化生產、實驗設計、功效試驗執行與申請健康食品之認證登記。

我們與電視媒體擁有良好之合作關係，目前電視媒體委由本公司代工之產品有「娘家益生菌」及「娘家大紅麴」，藉由電視媒體大量媒體廣告，加上其既有之銷售通路，已打開乳酸菌NTU 101和紅麴NTU 568之知名度，使本公司在台灣保健食品市場佔有一席之地。

客戶滿意度調查

保瑞藥業秉持「品質第一、健康優先、顧客至上」的信念，提供客戶與消費者高品質藥品，了解客戶需求並持續改善精進，與客戶建立良好的緊密合作關係。僅有保瑞聯邦屬於B2C銷售模式，並進行客戶滿意度調查，2023年保瑞藥業的滿意度調查結果達95%，顯示我們的產品品質與客戶服務等面向均獲得客戶的高度評價。

客訴處理流程



1. 公司設有產品申訴管道，業務單位接獲客戶抱怨，必須先就抱怨內容詳加了解並初步審核；若非產品本身品質問題，直接由業務單位安撫客戶情緒，並就問題徵結向客戶說明。
2. 若確認產品品質有問題，或客戶要求公司對應處理者，業務人員應即填立「客訴處理記錄表」，詳細說明客訴內容，應了解原因並擬具處理改善對策。
3. 若客戶同意公司建議之處理方式，則依銷貨退回及折讓作業，辦理換貨或折讓；若客戶不同意處理方式，則由業務人員反應客戶意見後再交由相關單位再議。
4. 凡客戶抱怨案件，業務單位皆應作追蹤評估，以確保改善對策有效執行。

客戶溝通管道

保瑞藥業重視客戶意見與回饋，設立不同溝通管道供客戶使用，如：電子郵件、官方網站、社群平台、電子報等等，我們將即時解決客戶問題與疑慮，給予專業建議和支持。

客服電話：0800-369-008

保瑞台北總部

電子郵件信箱：Weni.Wang@bora-corp.com 王小姐
電話：02-2790-1555
公司官網：<https://bora-corp.com/?lang=zh-hant>

晨暉生技

電子郵件信箱：atlas.huang@sunway.cc 黃先生
電話：02-2792-9568
公司官網：https://sunway.cc/tw/contact_us/
每週與重要客戶定期召開會議一次。

保瑞聯邦

電話：02-2790-8233
客服電話：0800-369-008
公司官網：<https://www.borahealth.com/>

隱私權保護

保瑞藥業遵照個資法於蒐集個資時與當事人簽訂同意書並告知使用範圍及目的，同時透過資訊安全政策及多重資安控制措施來保護客戶及個人隱私。2023年末接獲侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的相關投訴。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

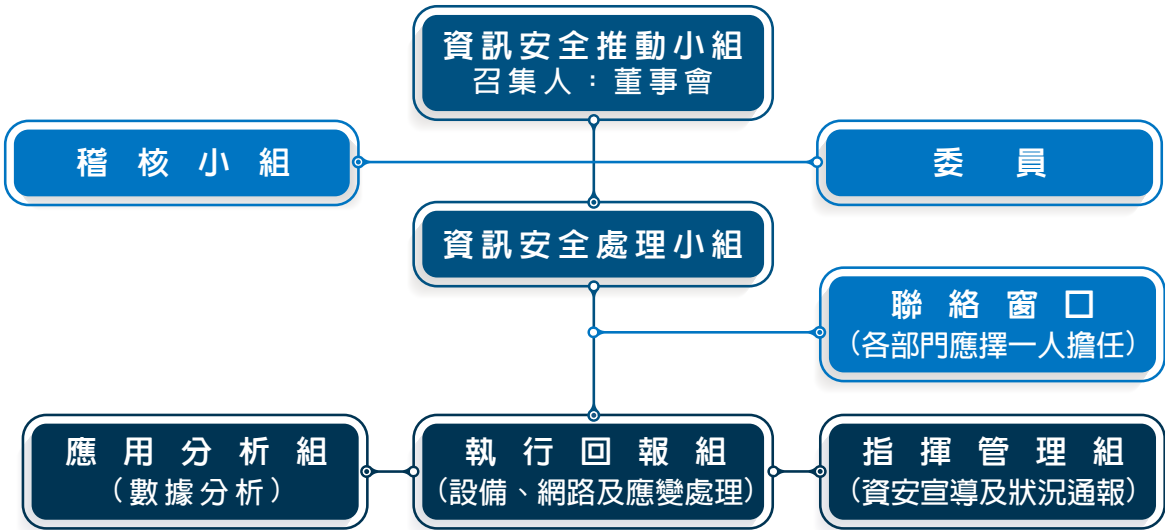
附錄

2.8 資訊安全管理

保瑞藥業持續優化資安系統，近年來汰換與導入資安防禦機制，如次世代防火牆之佈署、垃圾郵件過濾、置換新世代備份系統、執行弱點掃描及強化系統安全，每年定期辦理資安教育訓練及宣導，提升全員資安意識，提升資安防護水準，並聘任具有CISM國際資訊安全經理人認證及SSCP資安專業人員認證多重認證的資訊安全主管，負責統籌相關管理措施，並設定供應商審核的標準，要求系統維護廠商，均須通過ISO/IEC 27001認證，方可成為本集團之供應商，並透過專業的建議，強化資安防護的工作；經查2023年末發生重大資安事件之情事。

資訊安全相關措施

依據保瑞藥業資訊安全管理制度，成立「資訊安全推動小組」，負責保瑞藥業資訊安全管理事項之協調、推動及督導，由總經理擔任資訊安全推行小組召集人，委員則由各部門主管組成，「資訊安全推動小組」下設「資訊安全處理（應變）小組」。



策 略	機 制	方 案
資 訊 安 全	1. 資訊安全組織設立 2. 訂定資通訊安全制度 3. 強化既有資通訊系統安全	1. 聘僱專責資安主管及組員，推動各項資安工作 2. 定期審視與修訂保瑞資通訊安全政策 3. 審視既有資通訊系統，並評估與逐步優化
科 技 應 用	1. 強化資通訊系統 2. 內外部資料收集 3. 數據分析與因應	1. 2023年實施全集團各場域資安健檢 2. 強化網路防禦能力 3. 異常監控與防堵 4. 整合既有資安工具提升監控效率 5. 加強垃圾郵件與釣魚郵件之攔阻
資 訊 優 化	1. 持續提升整體資安意識 2. 逐步強化資安防禦與保護系統 3. 落實重要系統與資料備份和災害還原之演練	1. 定期發送資安電子報，2023年共發行43次 2. 定期於公司Townhall舉辦資安教育訓練 3. 執行資通訊系統弱點管理 4. 執行新進人員資安意識培訓 5. 定期執行社交工程演練，提升同仁資安意識

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

資訊安全教育訓練

2023年資訊安全教育訓練共舉辦了41,067人次，共計6,902小時之教育訓練，以提升保瑞藥業成員的資訊安全認知，時時關注資訊設備使用過程中，潛在產生的資訊安全的風險，以下羅列各項訓練主題：

編號	會議名稱/課程宣導主題	時數 (小時)	參加人數 (人次)	年度總時數 (小時)
1	Town hall資安分享(5月)	0.25	700	175
2	Town hall資安分享(8月)	0.25	700	175
3	Town hall資安分享(12月)	0.25	700	175
4	IT資安宣傳(週報)	0.15	37,800 (900人*42週)	5,670
內部教育訓練				
1	新進人員資安訓練	0.5	98	49
2	社交工程防範訓練	0.5	842	421
3	防火牆設定教學	2	4	8
4	GMP資安訓練	0.5	200	100
5	IT人員資安訓練	3	19	57
外部研討會				
1	微軟安全醒虛擬培訓日	6.5	2	13
2	系統與網頁弱掃防禦實務	5	1	5
3	資安人才培訓課程	54	1	54
全年合計			41,067	6,902

保瑞藥業積極在資訊系統設置保護措施，避免公司資訊遺失及遭竄改之風險。資訊相關作為主軸分為三大塊：網路安全防護設備監控網路行為、建立異地備援機制、設置資訊安全防護機制。近年受疫情影響衍生遠距工作之需求，故有在其他地方使用公司資訊的狀況，為有效防止惡意攻擊及入侵並阻斷帶有惡意企圖的網路行為，系統與資料皆有定期備份，並每年定期進行備份資料回復測試，以降低潛在資料遺失之風險。

資訊安全管理措施

保瑞藥業制定「資通訊安全政策」，為了充分整體規劃與推動各項資訊安全政策之業務執行，特別設立了資訊處資訊安全部門，並聘任資訊安全主管，由資訊安全主管帶領部門同仁，負責資訊安全各項推動工作，2023年度無發生外部攻擊造成系統毀損，無法復原的情況，以下羅列各項管理作為：

資安管理	● 資訊安全架構規劃，配合保瑞藥業之發展與資安趨勢變化，進行持續調整 ● 針對既有資安環境定期之健檢，評估升級與汰換，以降低資安風險。 ● 持續評估資訊安全解決方案，建議公司編列預算及導入資源。 ● 資安教育訓練推廣，提升全體員工資安意識。 ● 資安趨勢掌握，並提供管理者相關之情報。
資安防禦	● 持續評估並升級網路安全防護設備、同時為降低非法存取風險，亦導入多因子驗證機制。 ● 資安人員執行日常異常監控、分析、管理，2023年度無發生外部攻擊造成系統毀損，無法復原的情況發生。 ● 資訊安全防護工作為全體員工的責任，透過持續性的教育訓練，提高員工的資安素養與資安意識。執行弱點掃描並透過系統程式更新或汰換舊有設備來強化資訊系統和網通設備之安全性。
應變處理	● 導入新世代之備份系統，每日備份各系統與資料庫，並落實執行異地備援機制，遭遇緊急狀況，依定義之系統重要等級進行系統回復作業。

因資訊防護的資訊與設備不斷更新，資訊安全也持續擬定各項目標，持續守護保瑞藥業的資訊安全，以下羅列各期間之目標：

短期(1~3年)	中期(3~5年)	長期(5年以上)
● 持續檢視及更新資安制度與規範 ● 滾動式評估資安風險 ● 弱點管理 ● 身分識別驗證 ● 社交工程演練 ● 端點防護升級	● 特權帳號管理 ● 資料外洩防護 ● 雲端保護解決方案 ● 入侵偵測防禦系統 ● 資安營運中心 ● 供應鏈資訊安全	● 資安國際認證制度導入 ● 工控資安強化 ● 持續強化各系統間之整合

保瑞藥業亦針對資訊安全，設定嚴謹之防火牆政策，非安全網域之排除，避免人員誤入不安全之網路，而對資訊環境造成危害，並由資安人員做日常異常監控、分析、管理，以杜絕公司資產有潛在受損之可能。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1

關於保瑞藥業

CH2

永續治理

CH3

幸福職場與社會共榮

CH4

永續環境

附錄



CH3

幸福職場與社會共榮

3.1 人才發展與幸福職場

3.2 員工職業安全

3.3 人權維護

3.4 藥物近用

3.5 社會共榮

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

3.1 人才發展與幸福職場

保瑞身為國際製藥品牌大廠，近年來不僅在台灣深耕研發等核心技術能力，亦在美國等地設立辦公室，同時也在2020年新增加拿大工廠。不僅提供合作夥伴更即時及貼近市場的跨國研發、製造及經銷等服務，於服務更多跨國企業的同時，也多方延攬國際性的人才。隨著集團快速的發展，成長曲線明顯的保瑞藥業，秉持著董事長強調期許同仁與公司共同成長的理念，除規劃菁英發揮適才適所的舞台外，提供完善的升遷管道、集團內跨單位、跨公司甚至於跨國的歷練、在職專業課程訓練等，皆為保瑞重視人才的展現重點。期待產業菁英加入保瑞，除享有領先同業的先進資源及福利外，能攜手前進保瑞於全球品牌領導地位的目標，共創保瑞集團、菁英同仁、市場三贏的局面。

我們的使命

成為世界領先的專業製藥集團
(To become a world leading pharmaceutical services company)



我們的核心價值

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

我們的願景

致力貢獻於增進世人的健康與生活品質
(Contributing to better health all over the world)



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

衝擊影響	優秀的人才是保瑞藥業前進的核心動能，保瑞希望能幫助員工在職業生涯中取得成功，並使他們成為戰略規劃和執行的夥伴，進而達成本集團永續發展的目標。							
政策承諾	成為世界領先的專業製藥集團（To become a world leading pharmaceutical services company） 1.「以人為本、尊重專業」 2.提供菁英發揮適才適所的舞台 3.共創保瑞集團、菁英同仁、市場三贏的局面。							
採取之行動	1.提供完善的升遷管道、集團內跨單位、跨公司甚至於跨國的歷練、在職專業課程訓練 2.設有試用期滿考核及一般考核，區分同仁的績效和行為展現程度，以作為獎勵和人才成長與組織發展依據之一							
目標	短期目標： ● 持續禁止聘用童工 ● 持續保障性別平權之工作環境 中長期目標： ● 落實符合人權管理制度 ● 供應商人權風險訪查							
評估機制	由人資部門與各部門定期溝通維護共識，依照各部門需求提供適切資源與關懷，保障員工權益與福利。 ● 男女員工比已達1：1.02 ● 性別平權：管理階層中女性主管比例為50.57% ● 各廠區離職率KPI							
績效結果	品質指標		目標	實際	品質指標		目標	實際
	台南廠		10%	4.59%	竹北廠		12%	6.31%
	竹南廠		11%	9.8%	中壢廠		15%	14.38%
	蘆竹廠		15%	18.97%	加拿大廠		13%	11.70%
利害關係人 議合	溝通管道		溝通頻率		溝通管道		溝通頻率	
	部門溝通及工作會議		每日		員工健康檢查		每年	
	廠務會議		每週		職工福利委員會		每季	
	員工大會		每季		薪酬委員會		半年	
	勞資會議		每季		員工教育訓練		不定期	
	勞工安全衛生委員會		每季		員工意見箱、申訴信箱		不定期	
	績效面談晤談		每年		內部企業網站		不定期	
	安全衛生教育訓練		每年					

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

多元包容

隨著保瑞藥業快速的發展，本集團秉持同仁與公司共同成長的理念，除規劃菁英發揮適才適所的舞臺外，提供完善的升遷管道、集團內跨單位、跨公司甚至於跨國的歷練、在職專業課程訓練等，皆為本集團重視人才的展現重點，深信提供一個穩定環境，能讓所有員工安心發展自己的職涯，進而展現最大潛力。

一直以來，「以人為本、尊重專業」不僅深植保瑞藥業的創新研發精神，領導團隊更以此核心文化招募各國優秀菁英，將人才視為公司重要的資產，秉持開放、尊重專業且關懷同仁為重要經營理念。

保瑞集團秉持「公平且具競爭性的薪酬」、「職涯發展機會」、「多元福利」、「開放溝通管道」、「工作與生活平衡」五大主軸的管理方針，為員工提供友善的職場環境，期待產業菁英加入保瑞藥業，除享有領先同業的先進資源及福利外，能攜手前進保瑞藥業於全球品牌領導地位的目標，共創本集團、菁英同仁、市場三贏的局面。



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

人才多元性之理念

保瑞藥業視員工為重要資產，營造人才多元性、平等公正且保障合法權益的工作環境。2023年本集團在臺員工總數為1,001人，相較2022年增加115人，係因集團於2023年進行併購，將新併購公司作為新進員工計算；員工男女比例為1：1.02，管理階層中女性主管比例為50.57%，顯示出本集團對於保障兩性平等的工作權以及創造不同性別有相同競逐、發展機會，2024年50歲以上的新進員工比例為4.51%，彰顯本集團在選才上，並無年齡限制，廣納專業。

員 工 人 數	台 灣			加 拿 大			總 計		
類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
高階主管	18	9	27	10	6	16	28	15	43
中階主管	130	133	263	73	47	120	203	180	383
一般員工	347	364	711	161	135	296	508	499	1,007
合計	495	506	1,001	244	188	432	739	694	1,433
永久聘雇員工 註1	459	473	932	231	172	403	690	645	1,335
臨時員工 註2	36	33	69	13	16	29	49	49	98
合計	495	506	1,001	244	188	432	739	694	1,433
全職員工 註3	491	506	997	244	187	431	735	693	1,428
兼職員工 註4	3	0	3	0	1	1	3	1	4
無時數保證員工 註5	1	0	1	0	0	0	1	0	1
合計	495	506	1,001	244	188	432	739	694	1,433
年齡層									
小於30歲	76	94	170	31	21	52	107	115	222
30-50歲（含）	364	362	726	104	82	186	468	444	912
大於50歲	55	50	105	109	85	194	164	135	299
合計	495	506	1,001	244	188	432	739	694	1,433
其它相關的多元化指標（例如：少數或弱勢群體）									
原住民身分	1	0	1	0	0	0	1	0	1
身障人士	4	5	9	1	2	3	5	7	12
其他（請說明）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	5	5	10	1	2	3	6	7	13

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。
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）。
3. 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
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。
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。
6. 以上數據未包含晨暉，因晨暉於2023年11月1日併入保瑞集團，數據尚在統計中。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

非員工的工作者

工作類型	契約關係	人數	備註
製造	派遣	1	已含在員工人數內

新進員工統計

台灣新進員工統計		男性	女性	總計
年齡	30歲以下	49	49	98
	30-50歲	84	72	156
	50歲以上	8	4	12
合計		141	125	266
加拿大新進員工統計		男性	女性	總計
年齡	30歲以下	10	14	24
	30-50歲	22	24	46
	50歲以上	10	6	16
合計		42	44	86
新進員工合計		183	169	352

自願 / 非自願離職

台灣		自願離職	非自願離職
職位	高階管理人員	2	0
	中階管理人員	22	2
	專業人員	120	1
合計		144	3

離職員工統計（按年齡區分）

台灣離職員工統計		男性	女性	總計
年齡	30歲以下	11	22	33
	30-50歲	50	52	102
	50歲以上	7	5	12
合計		68	79	147
加拿大離職員工統計		男性	女性	總計
年齡	30歲以下	10	5	15
	30-50歲	18	13	31
	50歲以上	19	9	28
合計		47	27	74
離職員工合計		115	106	221

註：不含集團轉調8人

離職員工統計（按類別區分）

台灣離職員工統計		男性	女性	總計
職位	高階管理人員	2	0	2
	中階管理人員	14	10	24
	專業人員	52	69	121
合計		68	79	147
加拿大離職員工統計		男性	女性	總計
職位	高階管理人員	2	1	3
	中階管理人員	10	7	17
	專業人員	35	19	54
合計		47	27	74
離職員工總計		115	106	221



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

人才培育

人才是保瑞藥業最重視的資產，對於全球化的跨國人才培育，更是本集團經營重要方針之一，並深信這一方式將幫助員工在職業生涯中取得成功，並使他們成為戰略規劃和執行的伙伴，進而達成本集團永續發展的目標。透過了解員工需求，由下而上的以瞭解同仁個人的發展需求，並透過公正評估員工的績效、潛力等方式，由上而下的規劃人才的發展，安排適當的教育訓練內容。人力資源部門亦會參考集團策略發展規劃，設計培育員工共通的能力與優秀員工領導能力的訓練方案，以多元的方式提供全面的人才發展計畫，根據員工個人培訓計畫，提供獨特的課程，根據員工需求及集團未來發展，規劃年度訓練計畫並提供相關訓練預算，啟發員工之潛能，達員工之適才適所，藉由提升員工專業職能，提升員工工作滿意度，培訓課程包含但不限於以下類別：

- 1. 新進人員教育訓練
- 2. 語言訓練課程
- 3. 依照職務、職級給予專業的在職進修訓練或課程
- 4. 因應實務潮流，對企業責任、公司治理以及企業永續發展等誠信經營的訓練
- 5. 未來集團擴展業務所需專業能力，給予專業規劃訓練課程
- 6. 培育同仁銜接由獨立貢獻者轉換為領導管理者的管理課程

集團

員工類別	男性		女性		合計		
	人數	受訓時數	人數	受訓時數	人數	受訓時數	平均受訓時數
高階主管	15	230	9	122	24	353	14.67
中階主管	123	1,320	130	1,280	253	2,600	10.28
一般員工	313	897	344	1,135	657	2,032	3.09
人數/時數合計	451	2,447	483	2,537	934	4,984	/
平均受訓時數	5.43		5.25		5.34		

註：因晨暉於2023年11月併購，故無統計資料

績效考核管理辦法

設有試用期滿考核及一般考核，一般考核依職級區分為帶人主管、一般員工、生產線技術員（直接員工）三種。一般考核包含重要績效指標（目標設定與達成績效）和行為展現指標，並設定特優（遠超過期望）~丙（未符合期望）五個等級來區分同仁的績效和行為展現程度，以作為獎勵和人才成長與組織發展依據之一。

績效考核統計

員工類別	男性			女性			合計		
	員工總數	人數	比例	員工總數	人數	比例	員工總數	人數	比例
高階主管	28	24	85.71%	15	14	93.33%	43	38	88.37%
中階主管	203	188	92.61%	180	171	95.00%	383	359	93.73%
一般員工	508	439	86.42%	499	433	86.77%	1,007	872	86.59%
受績效考核之員工人數合計	739	651	88.09%	694	618	89.05%	1,433	1,269	88.56%

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

勞資關係

薪酬政策

董事酬勞分派由董事會以董事三分之二以上出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。本公司薪酬的制定並無第三方薪酬顧問參與，但定期參加市場薪酬調研，並參考調研結果。

(1) 給付酬金之政策、標準與組合及訂定酬金之程序

本公司董事酬金包含報酬與酬勞，依本公司章程第16條規定，全體董事報酬依各董事之營運參與程度及貢獻價值，並參酌同業通常水準支給之，董事及經理人酬勞，依本公司章程第20條規定提撥不高於5%為董事酬勞及不低於2%為員工酬勞。

本公司薪資報酬委員會依「薪資報酬委員會組織規程」第二條規定，應訂定並檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，並定期評估董事及經理人薪資報酬，審議績效評估與薪資報酬時，應參考同業通常水準並考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性，避免引導董事及經理人追求薪資報酬而從事踰越公司風險胃納之行為，對於短期績效發放比例及變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

本公司分別就董事及經理人訂有「董事報酬及酬勞分配辦法」及「經理人薪酬發放辦法」，前述辦法經薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議通過後實施，本公司董事及經理人酬金組成如下：

- A. 董事酬金：全體董事除「參與公司日常經營管理之董事」及「獨立董事」外，均不支領薪資、各項獎金及退職金，董事酬金包含薪酬、車馬費及盈餘提撥分配，其中車馬費與經營績效無關聯，為董事實際出席董事會之交通費用。
- B. 經理人酬金：參考人力資源市場、同性質產業類別及公司薪資福利政策等共同評定，包含固定薪資、變動薪資、股權性質之獎勵及福利。

(2) 與經營績效及未來風險之關聯性

本公司董事及經理人酬金政策，除獨立董事薪酬、董事車馬費及經理人每月固定薪資為固定支領性質外，董事酬勞分配會依「董事報酬及酬勞分配辦法」按各董事對公司營運參與程度及貢獻價值後，依擔任職務及承擔責任（例如：本公司融資連帶保證人）給予不同權數並加權計算，酬勞分配結果經薪資報酬委員會審議後，提報至董事會決議通過並至股東會報告；經理人酬金屬於變動薪資者，如績效獎金、員工紅利及專案獎金等變動項目之核發，則參酌公司年度獲利、經理人年度目標達成及考核情形計算貢獻度，提報至薪資報酬委員會依「薪資報酬委員會組織規程」第二條原則核發，審議酬金發放應考量經營績效與避免追求短期績效而從事踰越公司風險胃納之情形，112年度獲利較111年度增加117.70%，經營績效與董事及經理人酬金支領具高度連結關聯性。

唯目前尚未將公司的ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG 推行成熟後再行研議。



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

員工薪資

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

類別	女性對男性的平均經常性薪資*（女：男）
高階主管	1：1.621
中階主管	1：1.003
一般員工	1：1.032
總計	1：1.509

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

員工福利

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



員工福利與津貼

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

節慶禮金（券）：開工紅包、端午禮金（券）、中秋禮金（券）等

員工福委：生日禮券、勞動節禮券、生育與婚喪喜慶等津貼、年度員工旅遊、員工或社團活動補助等福利

保險規劃：不僅提供基本的勞、健保，亦包含團體保險（壽險、意外險、醫療險及住院險）

保險優惠：提供各類員工保險優惠方案

特約房貸：爭取特約銀行房貸優惠利率

特約商店：員工購優惠、特殊商店優惠

舒壓按摩服務：部分辦公室晉用視障按摩師，以回饋社會幫助視障朋友提供工作機會，也同時讓同仁在工作疲累時，可以消除疲勞，放鬆身心。

休假規範：享有優於勞基法的休假制度，試用期滿即有特休；跨年（部分辦公室）及除夕等節日提前休假。

同樂活動：企業家庭日、慶生會及尾牙餐會等

多樣化活動及社團：我們致力推動多樣化活動及社團，並提供相關補助，如：補助馬拉松部分費用，讓同仁能在工作與生活上達到平衡，並藉由活動聯繫增進同仁間合作及互動的情感交流

資深員工福利：資深員工獎牌與獎金

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

健康管理政策

為防止保瑞藥業的員工在執行業務過程中發生職業災害，以保障工作者的安全與健康，依循職業安全法四大預防計畫，以避免內部發生人因性危害、異常工作負荷、身心不法侵害，以及落實職場母性保護，保瑞藥業均會定期關注員工身心狀況，並提醒員工注意身體狀況，並注重工作與生活間的平衡。

為有效管理集團員工的健康狀況，保瑞藥業格外重視新進員工進行健康檢查，台灣區域新進員工健檢比例為100%，除此以外，保瑞藥業提供以下職場健康管理措施：

舒壓按摩服務：部分辦公室晉用視障按摩師，以回饋社會幫助視障朋友提供工作機會，也同時讓同仁在工作疲累時，可以消除疲勞，放鬆身心。

- ① 健康檢查
- ② 健康諮詢
- ③ 健康講座
- ④ 健康知識宣導

陪產假與分娩假

項目	2021年	2022年	2023年
申請陪產假人數	11	13	18
申請分娩假人數	16	14	13

獲假復職率	男	可休假員工數	43	當年度育嬰假後應復職人數	4
		實際休假員工數	7	復職率	57%
	女	可休假員工數	42	當年度育嬰假後應復職人數	7
		實際休假員工數	9	復職率	78%
獲假留任率	男	前年度復職滿一年人數	0	前年度復職人數	0
				留任率	0
	女	前年度復職滿一年人數	11	前年度復職人數	13
				留任率	85%

員工溝通

保瑞藥業於2019年獲得 HR Asia台灣最佳企業雇主獎，被評選為是在亞洲的最佳雇主之一，在此同時，從研發、製造、經銷垂直整合的完整製藥價值鏈，持續增強培育員工的專業能力並提供同仁個人發展的養分，給予致力於貢獻人類健康乃至幸福生活的科學與從業者絕佳的發展機會，各廠區勞資會議每年舉辦四次，由各廠區勞資代表參加（各廠區勞資代表人數不一樣），勞方代表為員工選出，資方代表為公司指派，以傾聽與理解員工的心聲。

台灣：員工欲自請辭職，應依下列之預告期間，以書面提出申請，並辦妥工作移交手續。

- 一、在本公司繼續工作未滿三個月者，不需預告。
- 二、在本公司繼續工作三個月以上未滿一年者，十日前預告之。
- 三、在本公司繼續工作一年以上未滿三年者，二十日前預告之。
- 四、在本公司繼續工作三年以上或擔任主管職務者，三十日前預告之。

在不違背勞動契約之約定下，本公司因企業經營上所必須，且對員工工資及其他勞動條件不作不利之變更，調動後工作與原有工作性質為員工體能及技術可勝任，並考量員工及其家庭之生活利益後，得依員工之體能及技術調整員工之職務或工作地點，其年資合併計算；員工有正當理由時，得申請覆議。員工之調動工作地點過遠，本公司應予以必要之協助。員工接到調任通知時，應於二十日內辦妥調職移交手續（經另行指定移交日期者除外），就任新職。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

3.2 員工職業安全

保瑞致力於建立舒適且能夠提升員工健康的工作環境，每年以優於法規的頻率辦理全廠員工一般健康檢查並針對操作法定特殊化學品安排特殊健康檢查，以保障員工於作業環境下健康無虞。

本集團對預防與工作有關之受傷及健康危害，提供安全與健康的工作場所以及活動擔負整體的責任與當責。

- 1. 已建立與組織策略方向相容的職業安全衛生政策。
- 2. 職業安全衛生管理系統要求事項已整合於業務中。
- 3. 持續建立、實施、維持及改進職業安全衛生管理系統。

衝擊影響	員工是公司最大的資產，保障員工生命財產的安全是安全衛生法最基本的要求，保瑞秉持「職安優先，追求零災害」的職業安全衛生政策下，保障員工安全的工作環境，並依規定執行職業安全衛生管理相關作業，遵守職業安全衛生法令和其他要求、消除危害並降低職業安全風險、建立職業安全衛生管理委員。	
政策承諾	保瑞承諾將提供並保持一個符合安全衛生法令規範及促進員工安全健康的工作場所，並營造一個安全舒適的工作環境。	
採取之行動	訂定職業安全衛生管理計畫，要求各級主管及負責指揮、監督之有關人員執行。 1. 每季舉行職業安全衛生委員會會議，提出問題討論及執行教育訓練。 2. 所有同仁均有投勞健保、團保等保險外，工作場所投保公共意外責任險，並有設置廠護及廠醫，提供員工醫療諮詢及協助。 3. 工廠有提供單位所需的個人防護設備、手套、口罩、耳塞及無塵衣等，並定期辦理每年全體員工健康檢查及特殊檢查。 4. 定期針對新進同仁及在職同仁，進行勞工安全衛生教育訓練，提升員工對於職業安全衛生的認知及意識，每半年就會舉行消防演練及緊急應變計畫演練。 5. 每年執行定期全廠的自主自動檢查計畫，包含使用儲存之危害性化學品的紀錄及更新SDS（安全資料表）。 6. 集團內的工廠若有發生職災時，將職災內容傳達給所有員工知道，讓大家有危險意識的觀念，並做為參考改善的經驗之教育訓練。	
目標	短期目標： ● 2023年度的重大職業傷害事件目標為零。 ● 2023年度的失能傷害頻率目標為1.5%以內。	中長期目標： ● 持續舉辦每季的職業安全衛生委員會會議及教育訓練，打造零職災安全衛生職場。
評估機制	由職業安全衛生委員會確認達成情形	
績效結果	a. 2023年度的重大職業傷害事件：0件。 b. 2023年度的失能傷害頻率目標為1.5%，2023年度失能傷害頻率1.5%，達目標值內。	
利害關係人議合	2023年度2次與勞工代表會議，主要討論安全衛生工作守則及職業安全衛生管理規章等修訂 2023年度召開勞資會議職業安全衛生報告，主要討論事項為教育訓練實施成果、作業環境監測結果、健康檢查結果須執行健康管理人數、實驗室新藥品安全評估、安全衛生稽核事項等事宜，並與勞工代表進行溝通與討論。 申訴機制：1. 申訴專線電話（02）2790-1555 2. 申訴專線電子信箱：HR80@bora-corp.com 專線負責人：人資處 陳嘉菱 小姐	

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

職業安全衛生管理系統

保瑞致力於打造一個舒適安全的工作環境，各廠區除了遵循「職業安全衛生法」所訂定的相關規定，訂定職業安全衛生管理計畫，落實職安衛管理，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。提交職安衛相關紀錄予地方管理局，亦不定期宣導安全衛生及衛教資訊，將員工的健康與安全放在第一位。

員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並隨時針對安全及衛生防護事項進行反映及通報，公司、各級主管或管理人員應協助瞭解及為必要之處置。亦訂有意外事件通報處理流程，協助職業災害勞工，向直轄市、縣（市）主管機關申請認定。

台灣廠區環安衛系統

保瑞各廠區員工皆未達300人，故無導入ISO 45001系統。

- 1. 保瑞的甲種職業安全衛生業務主管符合職業安全衛生管理辦法第6條第2項附表二的各類事業之事業單位應置職業安全衛生人員表內的第二類事業之事業單位（中度風險事業），100人以上未滿300人者甲種職業安全衛生業務主管之條件，並於每3個月有執行職業安全衛生委員會會議。
- 2. 保瑞的外聘廠護及廠醫符合於勞工健康保護規則第4條第4項附表四勞工人數50人以上未達300人之事業單位醫護人員臨場服務頻率之條件。
- 3. 保瑞藥業及保瑞集團子公司：益邦製藥、景德製藥、保盛藥業、保瑞生技因規模未達職業安全衛生管理辦法規定須建立職業安全衛生管理系統之標準，每年依集團訂定之職業安全衛生管理計畫進行廠內職業安全衛生業務，確保各項業務符合職安法規規範且降低潛在風險。

以下數據包含台北總公司及台南廠人數。

台灣廠區環安衛系統涵蓋之工作人員

No	2023年度職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者					
	總人數	員工人數	承攬商	保全	廠護	備註
1	總人數	1,309	765	36	15	廠醫應來3次(天)，但只來2次(天)。
2	人數(人)	1,309	765	36	14	
3	佔比(%)	100%	100%	100%	93%	

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

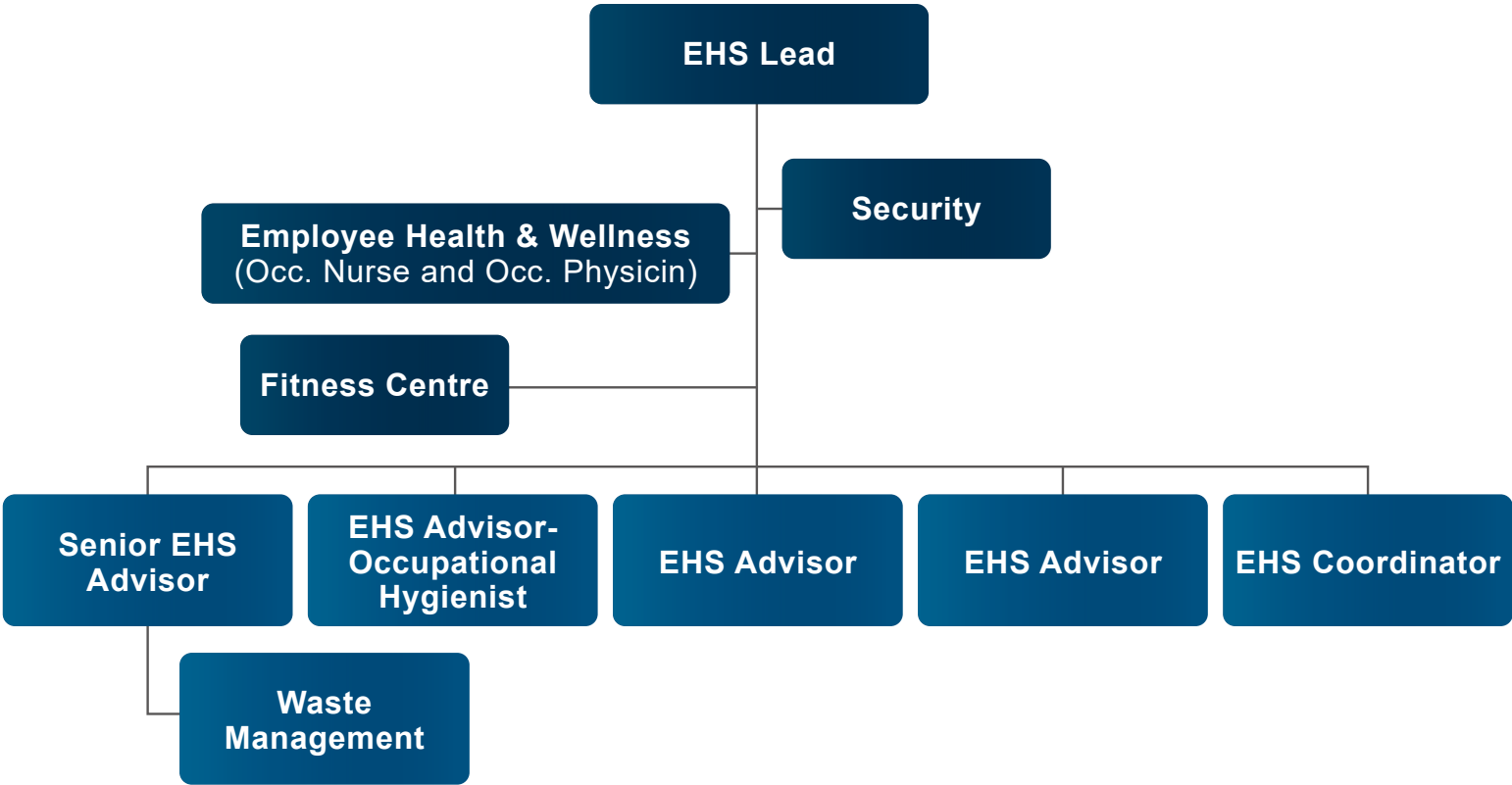
CH4
永續環境

附錄

加拿大廠區環境、職業健康安全管理體系

團隊由環境、健康和安全等各項專業人士組成，在工業安全與衛生、環境等多個學科領域擁有專業知識，負責管理工廠端的各項環境議題，並在部門內設置一名全職護理師，並由一名兼職醫師定期訪廠，提供公司員工健康相關議題諮詢。委託臨廠健康服務醫護人員，定期依健康檢查結果、年齡、作業環境監測報告、過負荷問卷、肌肉骨骼症狀調查表等執行健康評估，針對健康高風險員工進行健康管理，以進行職業病預防，2023年無發生職業病相關事件。

職業健康管理政策



- 保瑞對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病及重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。
- 雇主如經主管機關或勞動檢查機構調查發現未針對職場訂定相關預防及處置措施，並執行職業安全法四大預防計畫：人因性危害預防計畫、工作場所母性健康保護計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫及異常工作負荷促發疾病預防計畫，每年由廠護依每年的健康體檢資料內，針對高危險群及代謝症候群的員工進行面談，並記入勞工健康服務執行紀錄表內，依照勞工健康保護規則法規要求，保瑞配合廠醫及廠護的臨廠服務，針對新人報到的體檢報告及每年度健康檢查報告，定期檢視並記錄員工健康狀況，以進行員工健康的關懷。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

職業安全衛生委員會的制定、實施與評估以及運作狀況

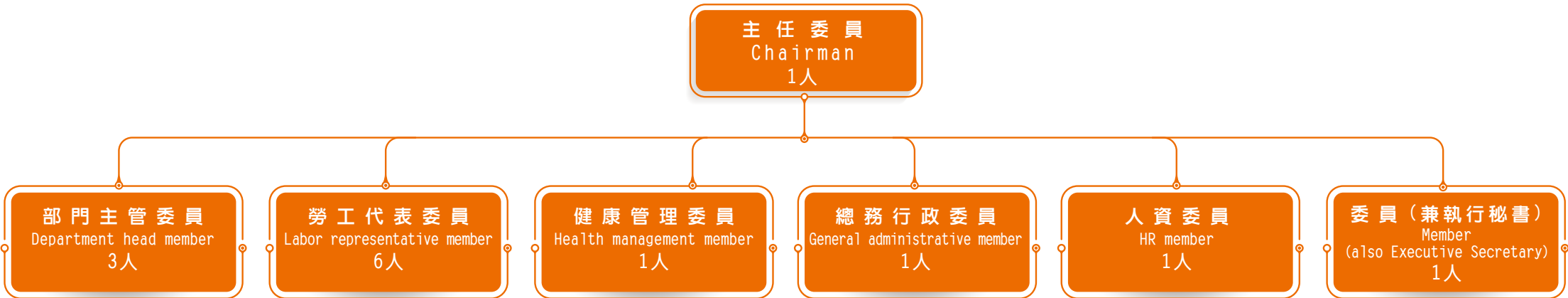
保瑞職業安全衛生委員會，委員會成員除負責決策的主管外，也有部門的勞工代表，委員會成員及組織構造如下表職業安全衛生委員會會議台南廠組織圖所示。職業安全衛生委員會每季度會定期召開會議，報告及討論年度職安衛生管理計畫及有關項目包含：

1. 協調及建議職業安全衛生管理計畫
2. 審議作業環境測定結果應採取之對策
3. 審議健康管理及促進健康事項
4. 審議各項安全衛生提案
5. 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
6. 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
7. 審議職業災害調查報告
8. 考核現場安全衛生管理績效
9. 審議承攬業務安全衛生管理事項

各委員包含各部門勞工代表都可於會議中提出職業安全衛生有關問題，由環安衛單位主導追蹤問題及改善進度，於會議中提出說明及有關職業安全衛生之教育訓練等等。

職業安全衛生委員會會議台南廠組織圖

Occupational Safety and Health Committee Meeting Tainan Plant Organization Chart



共14人

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

危害辨識、風險評估及事故調查

- 1. 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，每季舉行職業安全衛生委員會會議，並討論執行危害辨識、風險評估及事故調查等，並提出因應之預防管理措施，以消除危害及降低風險。藉由會議討論後，讓各單位代表去執行宣導職業危害與危險狀況，並提出如何去做防範，保護工作者免於處分等措施。
- 2. 工廠安全衛生環境保護管理標準作業程序書是依據職業安全衛生管理辦法第十二條之一規定，雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫，並依職業安全衛生法施行細則第三十一條規定，執行工作環境或作業危害之辨識、評估及控制、採購管理、承攬管理、變更管理與緊急應變措施等職業安全衛生事項。
- 3. 適當的執行風險評估，可協助事業單位建置完整且適當的職業安全衛生管理計畫或職業安全衛生管理系統，有效控制危害及風險，預防或消滅災害發生的可能性或後果嚴重度，並提昇安全衛生管理績效，進而達到永續經營之目的。
- 4. 風險評估結果提交至環安衛部門，並設定控制措施，包括設備淘汰，作業流程變更或新增防護裝置等，由環安衛部門協助與查核改善進度。
- 5. 除了遵循法規要求實施的安全衛生管理外，進行每月定期巡檢，持續改善安全衛生環境，實現職業安全衛生管理目標，並提升管理績效。並導入風險評估工具，透過工具分析工作中的危害源及計算風險等級，特別對新導入的化學品和發生意外事件的部門進行重新分析和更新。

風險改善措施

若職業災害發生時，將由事故發生部門調查事故原因，並由部門主管、管理人員、指揮監督人員以及職業安全衛生人員配合進行調查、分析和統計，共同制定適當的因應對策，依照行政作業程序進行呈報和核定後的切實實施。

每當相關部門發生職業災害或引入新製程、新設備時，都會重新審視和更新工作危害分析。每月定期檢查應變櫃內的防護用具數量和效期，以確保在緊急情況下能有效發揮其功能，降低作業中的風險，並確保員工和設施的安全。

有害物質作業環境的風險管理流程

保瑞藥業因製藥產業之特性，針對廠內有害物質作業環境的風險管理之流程如下：

- 1. 每年有執行針對接觸有害物質的員工，進行特殊健康檢查。
- 2. 提供員工防護具，避免直接接觸有害物質。
- 3. 全廠各單位配置急救箱，並定期清點數量及效期。
- 4. 操作化學物質時，需於通風櫃內進行，且穿戴安全護目鏡、口罩、手套、防護衣等防護器具。
- 5. 隨手緊蓋有機溶劑之容器，儘可能避免與皮膚接觸。

為了維護工作者之安全及權益，保瑞遵守職業安全衛生法第18條規定：工作場所若發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。當勞工執行職務發現有立即發生危險時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解雇、調職、不給付停止作業期間的工資或其他不利之處分等等。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

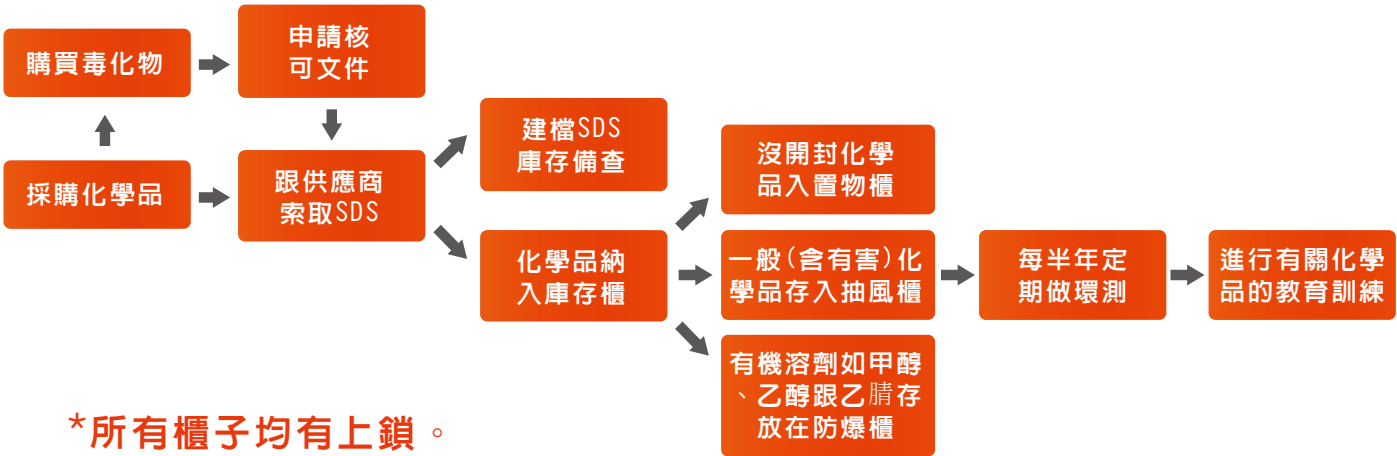
附錄

安全教育推動

為提升員工的安全衛生意識，保瑞藥業持續透過教育訓練、知識宣導及健康諮詢服務，保障員工工作環境安全，降低員工工作中可能置於危險的行為。

員工健康促進

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



景 德	益 邦	台 南
● 個人健康檢查： 1. 新進人員健康檢查共計22人次，百分比100%。 2. 全體員工健檢人次共計62人次，百分比100%。 3. 個人健康關懷及諮詢：共22人次。	● 個人健康檢查： 1. 新進人員體檢共74人次，百分比100% 2. 全體員工健檢人次共194人，百分比100% ● 健康活動： 1. 捐血活動21人次 2. 健康均衡飲食活動8人次 3. 正念提升職場力講座7人次	● 個人健康檢查： 1. 新進員工健康檢查共計17人次，百分比100%。 2. 全體員工健檢人次共計103人次，百分比100%。 ● 個人健康諮詢： 員工健康諮詢56人、自主管理有21人，項目有代謝症候群、十年內缺血性心臟病風險、工作負荷程度、異常工作負荷結果、肌閃酸痛風險及中高齡等，並由廠護執行面談及紀錄以及追蹤。 ● 健康講座： 台南廠執行職務遭受不法侵害預防課程及毒性及關注化學物質管理法宣導等共有4場次。 配合季節或近期重大議題製作相關主題，不定期宣導職業安全衛生資訊，例如：雨季的騎乘宣導、物品搬運以及國家防災日宣導，來逐漸提升員工安全衛生意識。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

職業災害

保瑞藥業因製藥產業之特性，針對廠內有害物質作業環境的評估危害如下：

- 1. 評估可能發生的損害或危害的程度，這可能包括對人身安全、財產、環境或其他重要資源的損害。
- 2. 評估事物的危害程度時，需要考慮是否可以預見和管理潛在的風險，一些風險可能是可以預見和控制的，而另一些可能是不可預見或難以控制的。

經評估後，根據風險評估結果將不同危害進行分級，從高風險到低風險。針對高風險危害制定相應的管控措施，包括工程措施（例如安裝安全設備）、管理措施（例如培訓員工、制定標準作業程序）和行為措施（例如提供個人防護裝備、強調安全意識）。將管控措施納入實施計劃中，確保得以有效實施。定期監測管控措施的實施情況，並進行審查，以確保其有效性和適用性。

2023年職業災害

保瑞藥業每年度與相關部門執行更新工作安全分析（Job Safety Analysis, JSA），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。

- 1. 2023年度發生1件職安衛危害事件為化學品，QC人員在移動液管時，左手拿了液管中段，右手拿了吸球欲接到移至液管上，因而液管斷裂，玻璃斷口割傷左手食指及手心，無影響公司營運成本及聲譽，公司將多加執行工安全宣導影片。
- 2. 發生危害事件的問題點，多半會在上下班所發生的車禍為多，必須多加宣導及加強交通安全教育訓練以及執行預知風險評估訓練。

集團職業災害統計表

總經歷工時（小時）		1,556,849
職業傷害	一般職業傷害數量 （損工日數180天以內者）	5
	嚴重職業傷害數量 （損工日數大於180天以上）	-
	可紀錄之職業傷害件數	5
	職業傷害死亡人數	-
	損工日數註1	10
	嚴重的職業傷害比率註2	-
	可記錄之職業傷害比率註3	0.64
職業病	職業傷害所造成的死亡比率註4	-
	職業病件數	-
	職業病死亡人數	-
	職業病所造成的死亡比率註5	-
	可記錄之職業病件數	-

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

註2：嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）× 20萬工時] / 總經歷工時。

註3：可記錄之職業傷害比率 = （可記錄之職業傷害件數 × 20萬工時） / 總經歷工時。

註4：職業傷害所造成的死亡比率 = （職業傷害所造成的死亡人數 × 20萬工時） / 總經歷工時。

註5：職業病所造成的死亡比率 = （職業病所造成的死亡人數 × 20萬工時） / 總經歷工時。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

非員工（無職業傷害事件）

工作時數	本年度非員工 工作者數量	每日工作時數	每月工作日數
8,860.00	4	680~754	28~31

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。2023年持續推行職業安全健康相關措施，員工職業病事件為0。

職業病風險分級及管理措施

No	風險分級	等級	管 理 分 級	管 理 措 施 內 容	備註
1	低度風險	0	健康自主管理	工時的管理及定期健康管理	
2	中度風險	1	健康自主管理	執行健康關懷面談	
3	中度風險	2	關懷面談	依據「身心關懷諮詢紀錄表」進行各項健康關懷與指導	
4	高度風險	3	關懷面談	1. 依據「身心關懷諮詢紀錄表」進行各項健康關懷與指導 2. 依個案負荷狀況決定，若有必要進行工作調整時，即先由廠醫來進行評估與建議	
5	高度風險	4	從事勞工健康服務之醫師或職業醫學專科醫師諮詢	填寫「面談結果及採行措施表」，轉介由從事勞工健康服務醫師進行評估與建議，必要時必須進行工作調整	

雇主使勞工從事第二條規定之特別危害健康作業時，應建立其暴露評估及健康管理資料，並將其定期實施之特殊健康檢查，依下列規定分級實施健康管理：

一、第一級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，全部項目正常，或部分項目異常，而經醫師綜合判定為無異常者。

二、第二級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。

三、第三級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。

四、第四級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。

前項所定健康管理，屬於第二級管理以上者，應由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項；屬於第三級管理或第四級管理者，並應由醫師註明臨床診斷。雇主對於第一項所定第二級管理者，應提供勞工個人健康指導；第三級管理者，應請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級，並將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報；屬於第四級管理者，經職業醫學科專科醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施。

職安衛教育訓練

- 1. 新進人員安全衛生教育訓練
- 2. 化學品危害通識訓練
- 3. 毒化物洩漏緊急應變演練
- 4. 消防防災訓練
- 5. 職安衛證照訓練（含危險性設備、急救人員、鍋爐操作人員、堆高機、有害作業主管等）

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

3.3 人權維護

人權政策

衝擊影響	保障全體員工、顧客及利害關係人之基本人權，避免利害關係人的人權遭受影響，保瑞藥業深信提供安全且舒適的環境，是企業長久經營的基石。
政策承諾	1. 恪遵「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織公約」等國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。 2. 使公司全體員工獲得合理、平等與有尊嚴的對待。
採取之行動	1. 建立不法侵害申訴管道 2. 建立員工申訴專線與信箱
目標	短期目標：推動人權意識宣導及教育訓練 中長期目標：無發生涉及違反人權的事件
評估機制	每年度執行人權盡職調查
績效結果	晉用足額身心障礙人員 2023年無違反人權議題而受政府法規處罰 2023年人權保障相關教育訓練達1,826人次
利害關係人議合	定期勞資會議、提供暢通申訴管道



保瑞集團為善盡企業社會責任，保障全體員工、顧客及利害關係人之基本人權，將恪遵「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織公約」等國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並使公司全體員工獲得合理、平等與有尊嚴的對待。保瑞藥業保障勞動人權，禁止強迫勞動、禁用童工、杜絕不法歧視確保工作機會均等、恪守薪資及工時法規、集會結社自由、團體協商及言論自由。

本集團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。

我們關懷弱勢族群、消除各種形式之強迫勞動等，確認人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇。為營造勞資和諧共榮之氛圍，設有多元、開放溝通管道，並定期召開勞資會議，以達到勞資雙向溝通、互信共榮之目的。同時，我們制定規章禁止性騷擾及職場霸凌行為、提供友善母嬰設施等，遵循符合國際規範的勞工安全健康保護措施，對於危害勞工權益之情事，保瑞藥業提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明，並定期舉辦勞資會議& Townhall傾聽與理解員工的心聲。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

2023年員工人權盡職調查結果

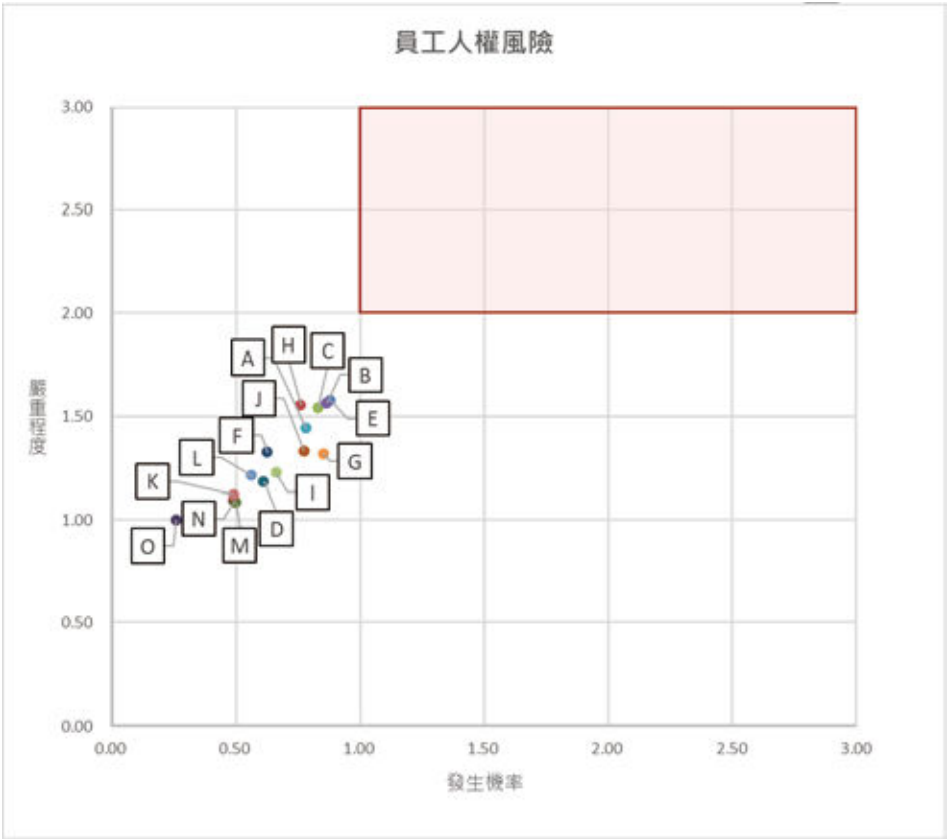
保瑞參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，彙整相關人權風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估流程。本年度針對內部員工透過線上問卷方式調查，進行內部員工之人權風險評估。

問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0分=不會發生、1分=機率低（1% - 30%）、2分=有一定機率（31% - 60%）、3分=機率高 高於 61%），嚴重程度分為 0分=不會影響、1分=不嚴重、2分=嚴重、3分=非常嚴重），並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

- 高度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度在 2 分以上
- 中度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度未達 2 分
- 低度風險：發生機率未達 1 分

共計回收142份問卷，評估結果如下：

依據2023年員工人權盡職調查結果，尚未辨識出中度風險以上之人權議題，保瑞將持續進行人權風險評估及管理相關風險之預防及減緩措施。



風 險 議 題		乘積	排序	代號
低 風 險	健康權－保障健康措施	1.37	1	A
	健康權－提供職安教育訓練	1.35	2	B
	工作與勞動條件保障	1.35	3	C
	不歧視－招募	1.24	4	D
	隱私保護	1.24	5	E
	言論與表達自由－保障言論與表達自由	1.20	6	F
	言論與表達自由－提供言論與表達管道	1.13	7	G
	人身自由與安全	1.13	8	H
	家庭生活權－不損害家庭生活權利	1.09	9	I
	不歧視－升遷	1.01	10	J
	家庭生活權－提供育嬰支持與福利	0.79	11	K
	強迫勞動	0.75	12	L
	集會與結社自由－保障集會與結社自由	0.68	13	M
	集會與結社自由－設立集體協商機制	0.65	14	N
	孩童保護	0.37	15	O

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

申訴機制

保瑞藥業股份有限公司（以下簡稱本公司）為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行為，亦絕不容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

一、職場暴力的定義：工作人員在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場暴力行為的樣態：

- （一）肢體暴力（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。
- （二）心理暴力（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。
- （三）語言暴力（如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等）。
- （四）性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。

三、員工遇到職場暴力怎麼辦：

- （一）向主管或同事尋求建議與支持。
- （二）與加害者理性溝通，表達自身感受。
- （三）思考自身有無缺失，請同事誠實的評估你的為人與工作表現，找出問題點。
- （四）盡可能以錄音或任何具體方式記錄加害者行為做為證據。
- （五）向本公司提出申訴。

四、本集團所有員工均有責任協助確保免於職場暴力之工作環境，任何人目睹及聽聞職場暴力事件發生，皆得通知本集團人資部門或撥打員工申訴專線，本集團接獲申訴後會採取保密的方式進行調查。

一、本集團絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，或不當之差別待遇。

二、若被調查屬實者，將會對行為人進行懲處或其他處分，必要時得逕行解雇，並對行為人予以追蹤、考核和監督，以避免此類情形再度發生。

三、本集團對於因執行職務發現有危及身體或生命之虞，而自行停止作業或退避至安全場所之勞工，事後絕不會對其處以不利之處分。

四、本集團鼓勵同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，但如員工需要額外協助本集團亦將盡力協助提供。

本公司職場暴力諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：02-2790-1555 #9300

電子信箱：hr80@bora-corp.com

專線負責人：陳嘉菱 小姐

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

3.4 藥物近用

藥物近用策略

保盛藥業以開發特殊學名藥，挑戰專利藥為策略主軸，遵循國際認可的優良藥品製造與分銷規範，並以策略聯盟方式與合作夥伴積極取得其他國家藥證，提高藥物可近用性，參與美國食品藥物監督管理局風險評估和緩解策略計劃，監控具有嚴重不良反應潛力的藥物，建立安全穩定的藥品供應鏈與有效的生產品質管理，以合理、可負擔的訂價讓病患獲取藥品。

2023年行動成果

已建置不良反應通報與客訴系統，監控用藥安全，並參與美國食品藥物監督管理局風險評估和緩解策略計劃，監控具有嚴重不良反應潛力的藥物。2023年末發生回收事件

持續在美國申請藥證，並透過策略聯盟方式與合作夥伴積極取得其他國家藥證。截至2023年底，已取得30張美國藥證



藥物近用四大目標

1. 佈建病患支援與藥品用藥安全推廣平台，提升藥品可近用性。
2. 建立穩定的藥品供應鏈，增進藥物可取得性。
3. 確保藥品定價合理，維持價格可負擔性。
4. 符合國際藥品規範製造檢驗，提供高品質、安全有效的藥物。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

3.5 社會共榮

保瑞藥業一直以來都是一個人性化以及照顧員工健康，重視員工家庭生活的企業，不斷的在制度上以及員工關係互動上形塑包容與多元性文化，包含員工及其家庭關懷、病患及病患家屬關懷、社會關懷等文化，努力履行我們在社會、經濟與環境等方面的職責。由於保瑞藥業廠區大部分屬於工業區或生技園區，周遭並無當地社區居民，故保瑞藥業將其社會參與擴大到公司營運所在地外的區域，使社會參與更有影響力。

保瑞藥業2023年亦持續籌辦公益活動，鼓勵同仁積極參與環保行動及社會公益活動，集結每位員工的力量與付出，以實際的行動守護環境、回饋社會。
保瑞藥業2023年舉辦或協辦過的公益活動如下：



其他捐贈項目：

捐贈	台灣耶魯室內樂團	50,000
捐贈	社團法人中華民國警察之友總會	500,000
捐贈	財團法人國立成功大學文教基金會	74,000



因應全台各地捐血中心血液存量減少，保瑞集團於2023年5月發起公益愛心捐血活動，邀請同仁們一起響應捐血活動，解決血庫的血荒。此次活動，總計100位員工參與，共捐出130袋血，總計32,500cc（每袋250cc）。公司並回贈參與捐血員工一份來自庇護工場之小禮品，總計100份。保瑞集團與同仁一同支持弱勢團體及幫助因疾病危及生命的病友。



保瑞藥業於2023年9月4日邀請台北醫學大學醫學院之教授及學生參訪其位於苗栗縣竹南之子公司益邦製藥股份有限公司，總計6位教授及23位醫學院學生參加。透過企業參訪帶領學生瞭解製藥產業、相關工作內容、廠房運作及產業趨勢，使其認知藥廠之職場環境及未來職涯發展並透過公司簡介及雙向問答，協助學生跳脫學術理論框架，消弭學術與實務間的隔閡。



保瑞集團於2023年9月6日舉辦集團家庭日，並邀請公益團體至現場擺攤販售餅乾、肥皂、筆記本、防蚊液等愛心物資，保瑞並捐贈各受邀擺攤之公益團體新台幣3萬元整，包括社團法人中華民國小胖威利病友關懷協會、財團法人育成社會福利基金會、財團法人喜憨兒社會福利基金會、財團法人台灣世界展望會及財團法人伊甸社會福利基金會，總計五間公益團體，計新台幣15萬元整。



保瑞集團於2023年11月發起聖誕節愛心送愛活動。集團旗下各廠區與廠區附近之基金會及協會合作，將聖誕禮物許願卡轉交予偏鄉兒童，由兒童許願並由保瑞同仁們完成該願望並傳愛偏鄉。期盼透過聖誕圓夢計畫，鼓舞孩童並給予力量。總計184名員工參與該送愛活動並送出288份聖誕禮物。公司並加碼回贈同仁來自社會企業的白米，總計184份，讓愛心加倍並讓偏鄉兒童感受到冬天的溫暖。

財團法人臺北市保瑞盛維恩基金會於112年12月22日設立登記。本基金會設立宗旨為促進青少年之兒童心理健康。本基金會將於2024年與外部協會合作推廣青少年心理健康議題，提高大眾的認識和重視。並宣導心理健康資訊，幫助青少年及家長更好地應對挑戰。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

CH4

永續環境

- 4.1 氣候變遷因應
- 4.2 能源管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 廢棄物及空污管理
- 4.5 有害物質管理

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

4.1 氣候變遷因應

氣候風險與治理（TCFD）

保瑞藥業依循2015年由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露建議書（TCFD）框架，揭露公司在氣候相關治理、策略、風險管理、指標與目標，通過這一框架，保瑞藥業進行了氣候變遷影響評估，鑑別出相關風險與機會，並採取措施以減緩和管理氣候變遷對公司運營的影響。

一、治理

保瑞藥業關注公司在氣候變遷下對風險與機會的掌控，以履行對社會、環境和各利害關係人的責任，董事會於2022年設立功能性委員會「永續發展委員會」，協助審議永續及氣候變遷相關議題。保瑞自2021年已先行導入溫室氣體盤查專案，並定時向董事會報告。而氣候相關風險評估，目前係由各部門評估可能風險後，於管理會議中進行討論，並定期追蹤直至風險衝擊程度降低。

二、策略

永續發展委員會主要工作是初步收集內部風險和機會的相關資訊，考慮到轉型風險（包括政策和法律、市場、科技、聲譽）以及實體風險（慢性和急性）。針對可能發生的事件，提供風險說明，包括財務衝擊程度、衝擊時間（短期、中期、長期）、價值鏈中受衝擊的對象，以及風險發生的可能性，並制定相應的應對方案。我們致力於強化保瑞藥業對氣候風險的調適能力，確保組織能夠有效應對氣候變化帶來的挑戰。

透過氣候變遷相關財務揭露指引架構，分析氣候相關之國際趨勢、產業關注議題，辨識實體與轉型等氣候相關風險與機會，保瑞藥業推動TCFD流程包含以下四大步驟：（1）蒐集氣候風險與機會議題、（2）鑑別重大氣候風險、（3）分析財務衝擊、（4）研擬應對措施，茲說明如下：

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

(一) 風險與機會評估程序

步驟 1.

蒐集氣候風險與機會議題

仔細研究全球範圍內的氣候變遷趨勢，以及與我們所處產業相關的關注議題。包括過去和預測的氣候變化、政策和法律變化、市場趨勢以及科技發展，這些都將對保瑞藥業的業務和財務產生潛在影響。

步驟 2.

辨識實體和轉型風險與機會

透過各單位訪談，彙整出所有可能影響營運的氣候風險與機會議題，以此設計氣候變遷風險與機會評估問卷。評估這些氣候相關趨勢和議題對保瑞藥業業務的具體影響。這將包括辨識可能對我們實體資產、供應鏈、運營和市場地位造成的風險，以及識別可能帶來的轉型機會。

步驟 3.

分析財務衝擊

基於TCFD指引，我們將進行相應的財務揭露，以闡明我們對氣候變遷相關風險和機會的認識和應對措施。這將包括揭示我們的財務衝擊程度、風險管理策略和目標，以及在不同時間範圍內的風險和機會展望。透過財務揭露，我們將提供給利害相關者更多有關我們氣候相關風險管理的透明度。

步驟 4.

研擬應對措施

對於我們鑑別出的重點風險和重點機會，我們將提出相應的因應措施。這些因應措施旨在有效應對可能產生的風險，並充分利用機會來實現業務目標。同時，我們也會定期檢視和評估管理成效，了解因應措施的執行情況和效果，並及時做出必要的滾動調整。

財務衝擊程度	風險與機會可能性				
	幾乎肯定（5分）	很有可能（4分）	幾有可能（3分）	不太可能（2分）	幾乎不會（1分）
	一定會發生	10年內可能發生多次	10年內可能發生一次以上	10年內沒發生過	從沒發生
高（5分）					
中高（4分）		4			
中（3分）		1	7		
中低（2分）			3 5 6		
低（1分）			2		

- 15~25分：重大風險/機會。（紅色）
- 6~14分：中等風險/機會。（藍色）
- 1~5分：低風險/機會。（綠色）

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

(二) 重點氣候風險與因應措施

類別	氣候風險項目	風險說明	影響期程	衝擊程度	潛在財務衝擊
① 轉型風險	政策與法規	國內《氣候變遷因應法》草案預期分階段依據企業的規模，由大至小徵收碳費。未來保瑞藥業可能會有「碳費」這項新的營運成本。此外，歐盟碳邊境調整機制（CBAM）預計在2026年1月1日全面實施CBAM，進口商扣除已於出口國繳納費用，以及享有之免費排放額度，必須交出向管理局購買的CBAM憑證。根據CBAM，進口商必須為其進口產品的直接碳排放支付相應的費用。	短中期	中	營運成本
② 轉型風險	技術	因應低碳轉型，未來需汰換節能或綠能設備，產品製程及保存亦可能須引進新技術，以符合低碳要求。	中長期	低	資本支出
③ 轉型風險	聲譽	投資者對ESG（環境、社會、公司治理）績效越來越關注，金融機構也將貸款利率與ESG指標連動。因此，跨國企業必須持續提升永續表現，以吸引投資者。	中 期	中低	籌資成本
④ 實體風險	水資源稀缺	氣候變遷將對世界各地的降雨情況產生極端效應，導致豐水期和枯水期的降雨變得更加極端。這種極端降雨和乾旱的情況將對水質穩定性產生負面影響，進而干擾生產製程，並導致營收下降的情況發生。	短 期	中高	營運成本、資本支出、其他損失
⑤ 實體風險	極端氣候事件的嚴重程度和頻率增加	極端氣候可能使原物料供應中斷風險提高，因此需增加原物料來源及產品倉儲天數。此外可能導致廠房設備受損、停水停電，或增加運輸難度，皆會影響產品生產。	長 期	中低	營運成本、資本支出、其他損失
⑥ 機 會	汰換能源效率不佳之機器設備	屆齡退役機器設備可能有能源效率不佳之情況，導致生產每單位產品的能耗異常增加，導致製造成本增加。	中 期	中低	營運成本、資本支出
⑦ 機 會	低碳產品市場優勢	隨著淨零排放成為國際政策和產業發展的核心議題，企業客戶愈來愈傾向於選擇對環境影響較小的產品和服務，以及具備相同環保理念的供應商。此外，企業客戶逐漸將綠色採購規範納入訂單評估標準。	中 期	中	營業收入

三、風險管理

保瑞藥業依循世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）發布的全球風險年度報告及國內外同業之報告之議題及TCFD框架以鑑別出氣候相關風險與機會，並評估其衝擊發生之可能性、衝擊程度以及影響重大性。並擬定各項因應措施及管理目標。近年公司面臨之主要衝擊為極端天氣事件（例如強降雨、颱風等事件）。本年度針對轉型風險的部分，係由各單位人員進行評估管理，需要時向外部專家諮詢；實體風險除依緊急應變措施進行定期演練外，亦視情形增添相關設備等。機會的部分則是由Business development（BD）team日常與客戶聯繫評估相關發展機會。相關風險和機會已定期於管理會議中進行討論並提報永續發展委員會，以增強跨部門合作因應相關衝擊與機會。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

四、指標與目標

保瑞藥業自2021年開始導入ISO 14064-1：2018，並於2022年完成首次查證作業，已建立完整之全據點溫室氣體評估指標。而2023年新併購個體則預計於2024年進行盤查，相關指標數據已揭露如下。此外，保瑞藥業已設立集團溫室氣體排放減量目標，各廠區每年減碳目標為降低排放強度1%：以2023年為基準年，2024年各廠區每百萬元CDMO收入產生之碳排放，須較基準年減少1%。計算方式為”2024年各廠區CDMO收入/年度各廠區[範疇1+範疇2]盤查數”保瑞藥業將透過能源管理、製程改善、設備汰換等方式降低溫室氣體排放，並定期追蹤各廠區排放量以達成減碳目標。

溫室氣體排放量

保瑞藥業自2021年度導入ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查機制，並委任第三方機構於2023年進行溫室氣體盤查確信作業，已於2024年7月取得溫室氣體盤查確信報告書，未來將以2023年溫室氣體排放量，作為溫室氣體減量的基準年。

財單位： 公噸 (t) CO2e	2022年			2023年		
	範疇一	範疇二	2022年合計	範疇一	範疇二	2023年合計
臺北總部	1.8134	38.6494	40.4628	10.6065	403.7006	414.3071
竹南廠	1,866.9000	7,028.8000	8,895.7000	1,753.4740	7,710.7472	9,464.2212
台南廠	52.7021	1,594.4100	1,647.1121	73.0826	1,617.4548	1,690.5374
竹北廠	79.2188	908.2595	987.4783	183.6901	1,766.6034	1,950.2935*
中壢一、二廠	207.6963	1,609.7400	1,817.4363	770.3108	5,013.6060	5,783.9168**
景德廠	222.7777	846.7381	1,069.5158	694.0955	2,466.4235	3,160.5190**
加拿大廠	5,598.2142	657.1803	6,255.3945	5,779.9639	701.2812	6,481.2451
總計	8,029.3225	12,683.7773	20,713.0998	9,265.2234	19,679.8167	28,945.0401

*竹北廠係於2022年7月1日併入保瑞，考量計算基期，2023年溫室氣體排放較2022年排放無顯著增加。
**中壢一、二廠及景德廠係於2022年9月1日併入保瑞，考量計算基期，2023年溫室氣體排放較2022年排放無顯著增加。
*** 以上數據未包含晨暉，因晨暉於2023年11月1日併入保瑞集團，數據尚在統計中。

溫室氣體排放密集度

項 目	單 位	2022年	2023年
溫室氣體排放總量	公噸 (t) CO2e	20,713.0998	28,945.0401
營 收	新臺幣百萬元	10,494.470	14,200.068
溫室氣體排放密集度	公噸 (t) CO2e / 新臺幣百萬元	1.9737	2.0384

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

環境政策

環境永續是保瑞藥業重點關注的項目之一，不僅遵循法規與國際標準，期許以更高規格的標準，管制工廠與公司營運的廢水、廢棄物、溫室氣體，為環境保護盡一份心力，並依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）框架揭露公司在經營現況面臨之風險，據以因應環境因溫室氣體排放量增加間接造成之全球暖化及氣候變遷之衝擊。

保瑞藥業之員工依循「企業社會責任實務守則」，優先考量營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，在從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，應盡量降低營運對自然環境之衝擊，考量重點包含右項所列：

環境管理政策

保瑞藥業致力於環境保護，並以永續經營為己任，落實能源管理亦為保瑞藥業的核心關注項目，更於2022年首次在各廠區導入溫室氣體盤查認證，並於當年度通過2021年度查驗。經由顧問公司輔導並依營業特性在定義的範疇上執行各項盤查作業，盤查過程中也了解各廠區內部主要排放源，並作為日後能源管理及減碳的基準。另因臺南廠隸屬於官田工業區；竹北廠位於新竹生醫園區，故公司須遵循工業區規範以及生醫園區規範，加拿大廠皆符合當地法規的土壤、地下水管理、水和能源資源等管理措施，各廠區均逐步朝向節能方向更新設備。

01 | 減少產品與服務之資源及能源消耗

02 | 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物

03 | 增進原料或產品之可回收性與再利用

04 | 使可再生資源達到最大限度之永續使用

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

4.2 能源管理

能源管理措施

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

能源使用量 (GJ)

能源種類	2021年	2022年	2023年
外購電力	53,521.92	171,962.05	222,447.73
汽油	-	44.02	106.79
柴油	3.51	262.84	260.21
天然氣	30,457.01	110,312.82	149,188.69
瓦斯	491.09	496.70	531.54
合計	84,473.53	283,078.42	372,534.96

能源密集度

能源種類	單位	2021年	2022年	2023年
總能源消耗量	GJ	84,473.53	283,078.42	372,534.96
營收	新臺幣百萬元	4,899.885	10,494.470	14,200.068
能源密集度	GJ/新臺幣百萬元	17.24	26.97	26.24

註：以上能源使用數據未包含晨暉，因晨暉於2023年11月1日併入保瑞集團，數據尚在統計中。

4.3 水資源管理

水資源管理

近年來氣候變遷加劇，常有水資源缺乏之狀況發生，使利害關係人對於水資源議題關注度日益提高，水資源短缺將是全球共同面臨的挑戰，保瑞藥業希望透過將日常節水及製程的環境需求降低，並透過部分回收水之方法，將保瑞藥業對水需求與潛在衝擊降到最低。根據世界資源研究院 (World Resources Institute, WRI) 開發的水風險分析工具 Aqueduct 進行水資源風險評估顯示，台灣的廠區面臨低至中等風險，而加拿大廠區則處於中至高風險狀態。為了降低氣候變遷可能引起的水資源短缺風險，保瑞藥業將持續審查其水資源使用情況並監控潛在的水短缺風險，同時評估改進用水效率的策略。

台灣及加拿大廠區水資源來源主要來自來水，取水量、排水量及耗水量彙總如下表：

水資源使用情況

能源種類	2021年	2022年	2023年
自來水取水量 (百萬m ³)	0.0737	0.0724	0.1526
地下水取水量 (百萬m ³)	-	-	-
地表水取水量 (百萬m ³)	-	-	-
海水取水量 (百萬m ³)	-	-	-
取水量合計 (百萬m ³)	0.0737	0.0724	0.1526
回收再利用水的總量 (百萬m ³)	0.0000264	0.0000264	0.0159
排水量 (百萬m ³)	0.0737	0.0724	0.0708
耗水量 (百萬m ³)	-	-	0.0817

註：未統計晨暉及加拿大廠資料；保瑞台北辦公室自來水取水量為推估

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

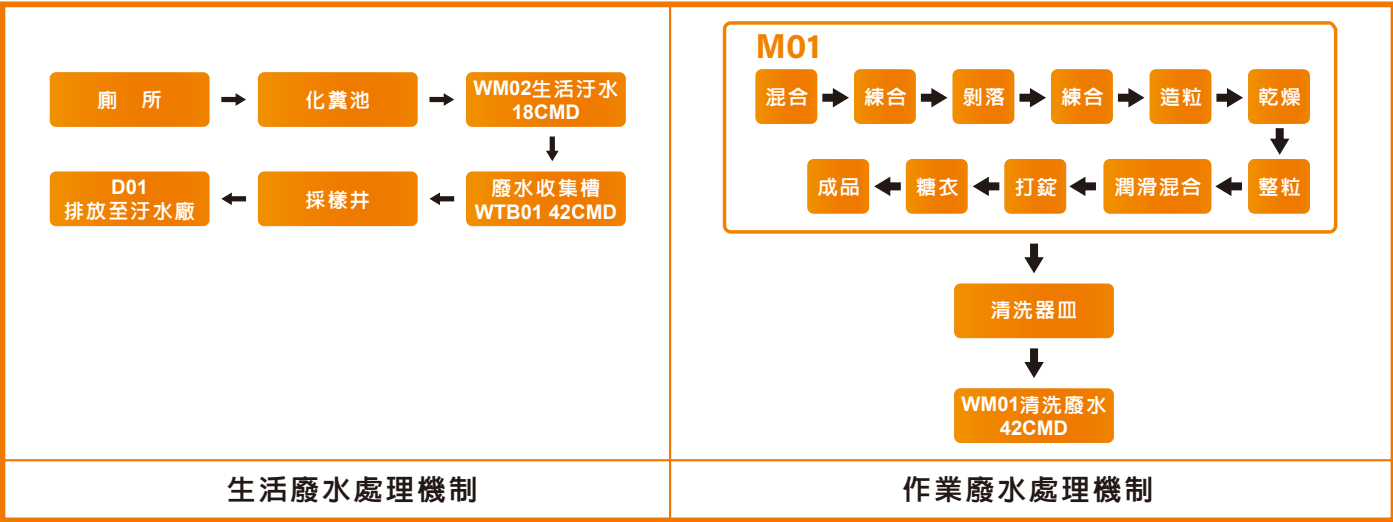
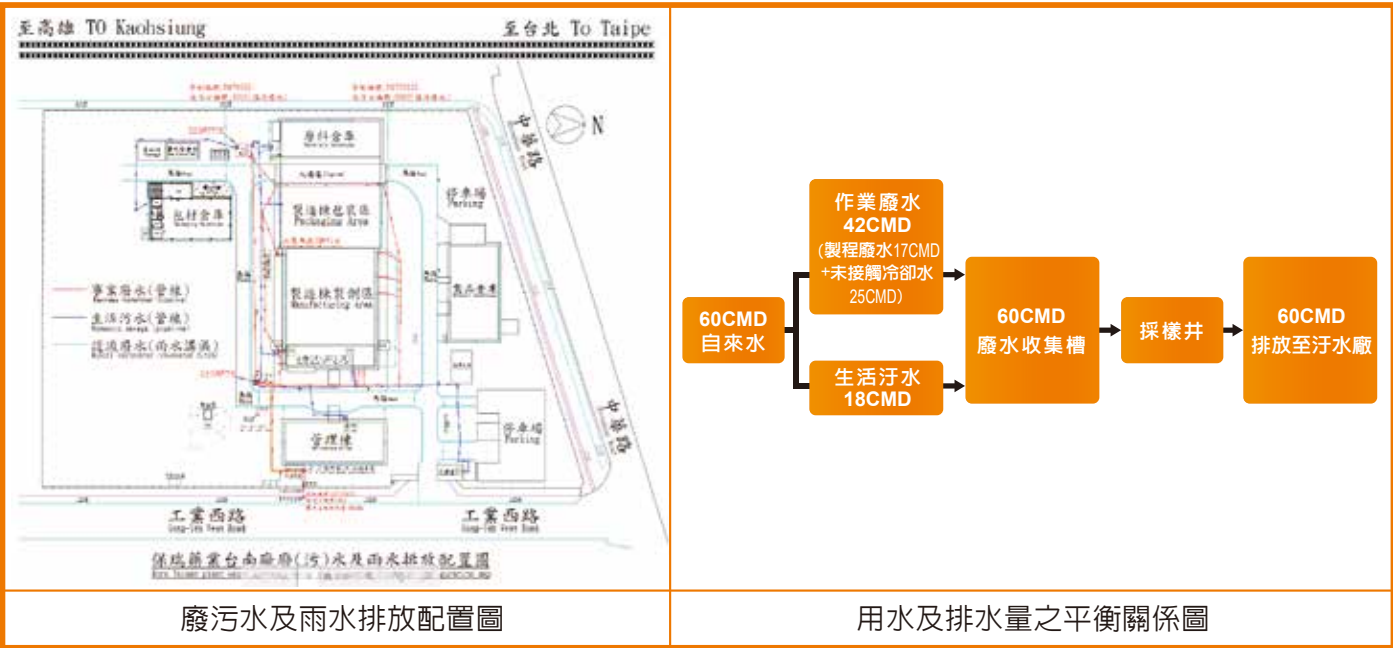
CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

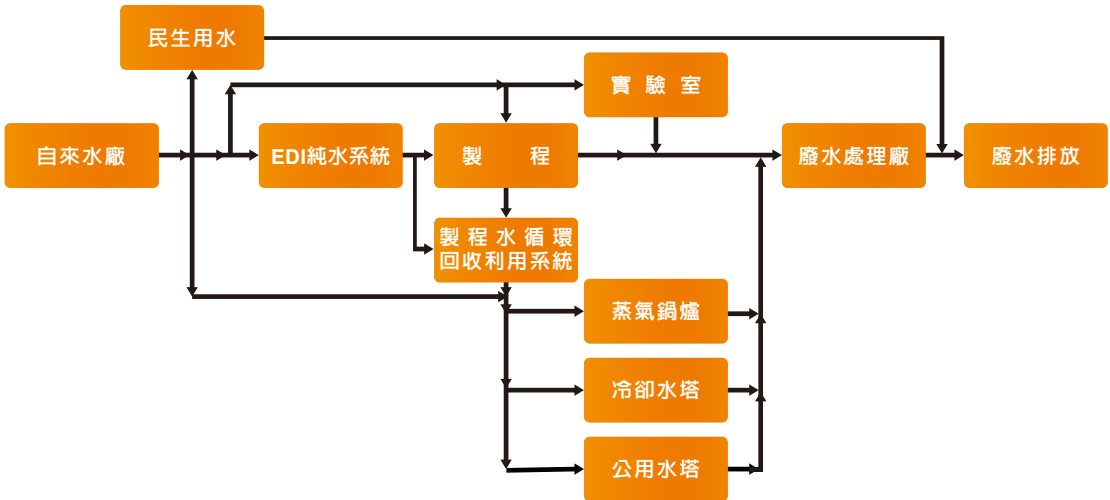
臺南廠水資源管理機制

臺南廠的蓄水量約71噸，自來水的1日最大進水量為60噸，2023年度共使用自來水7,475噸，純水的回收率為40%，1個月份可回收2.2噸，1年約回收26.4噸。廢水分為生活污水、作業廢水兩大類，製程廢水經過場內廢水收集槽進行處理後，排放至污水廠，並於廠內設計排放管線，分別處理事業廢水、生活污水及逕流廢水。



竹南廠水資源管理機制

- 1. 檢討製程清潔用水流程及壓力減少製程清潔用水
- 2. 使用熱泵降低冰水機負荷減少冷卻水塔用水量
- 3. 調整鍋爐排汙混合冷卻水溫



前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

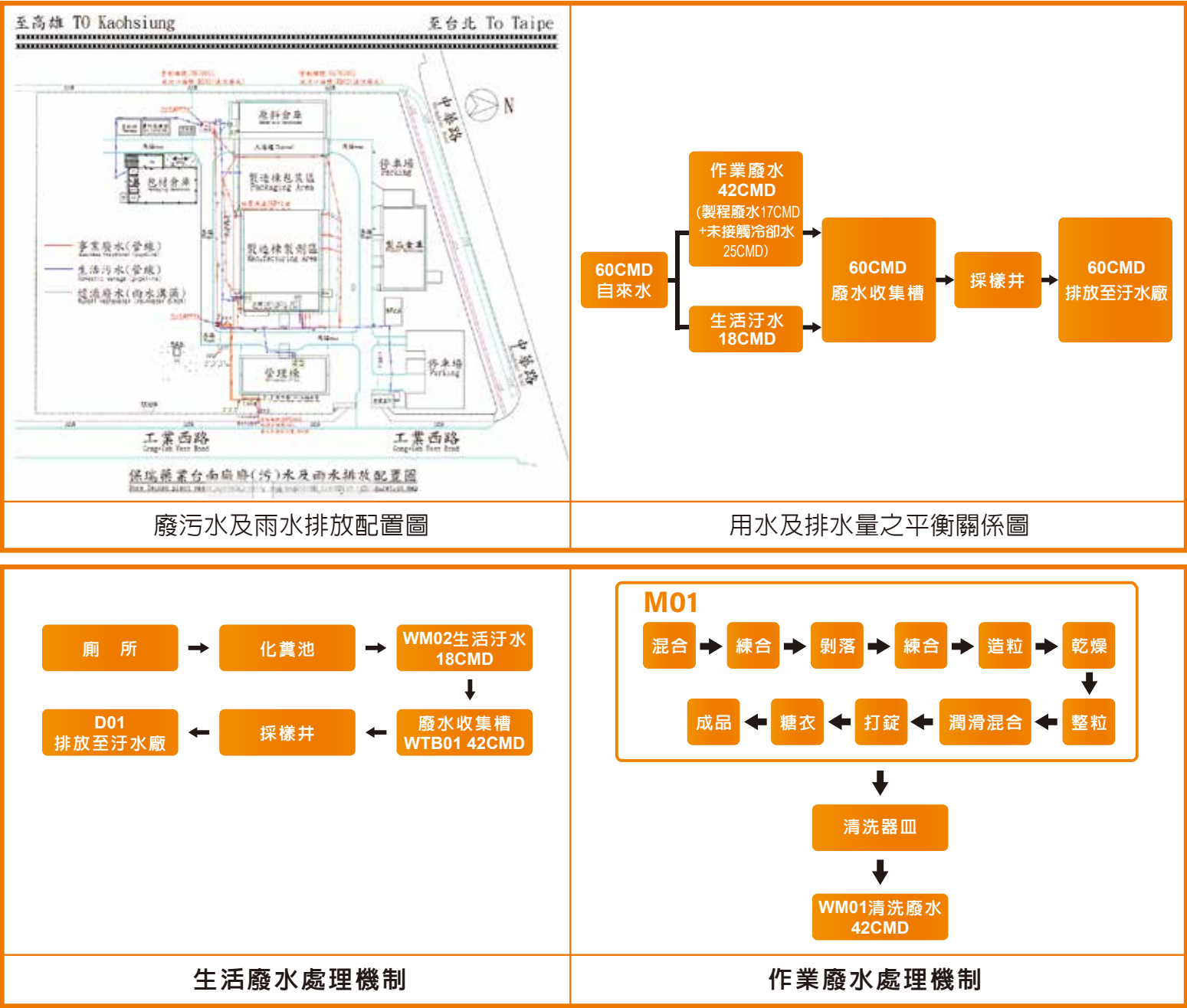
CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

臺南廠水資源管理機制

臺南廠的蓄水量約71噸，自來水的1日最大進水量為60噸，2022年度共使用自來水7,475噸，純水的回收率為40%，1個月份可回收2.2噸，1年約回收26.4噸。廢水分為生活污水、作業廢水兩大類，製程廢水經過場內廢水收集槽進行處理後，排放至污水廠，並於廠內設計排放管線，分別處理事業廢水、生活污水及逕流廢水。



前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1	關於保瑞藥業
-----	--------

CH2	永續治理
-----	------

CH3	幸福職場與社會共榮
-----	-----------

CH4	永續環境
-----	------

附錄

4.4 廢棄物及空污管理

廢棄物管理

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

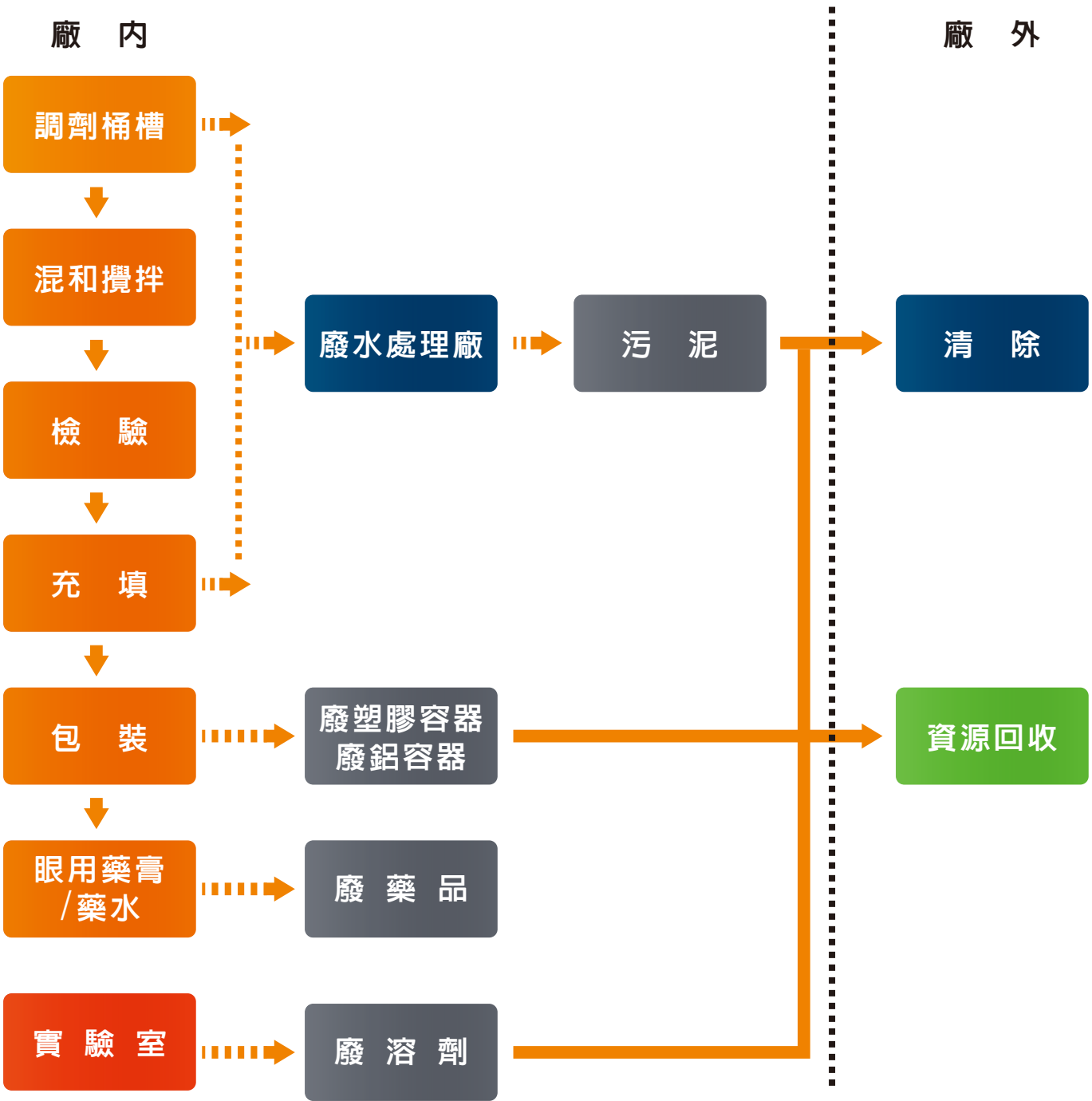
台灣污染管理相關費用

單位：新台幣千元

類別	2021年	2022年	2023年
汙水下水道使用費	454	926	849
事業廢棄物處理費	4,482	10,595	9,088
空氣污染費用	105	288	436

註：2022年包含竹北廠併購後之數據。
2023年包含蘆竹廠、中壢廠併購後之數據。
以上數據未包含晨暉，因晨暉於2023年11月1日併入保瑞集團，數據尚在統計中。

廢棄物生成與處理示意圖（景德）



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

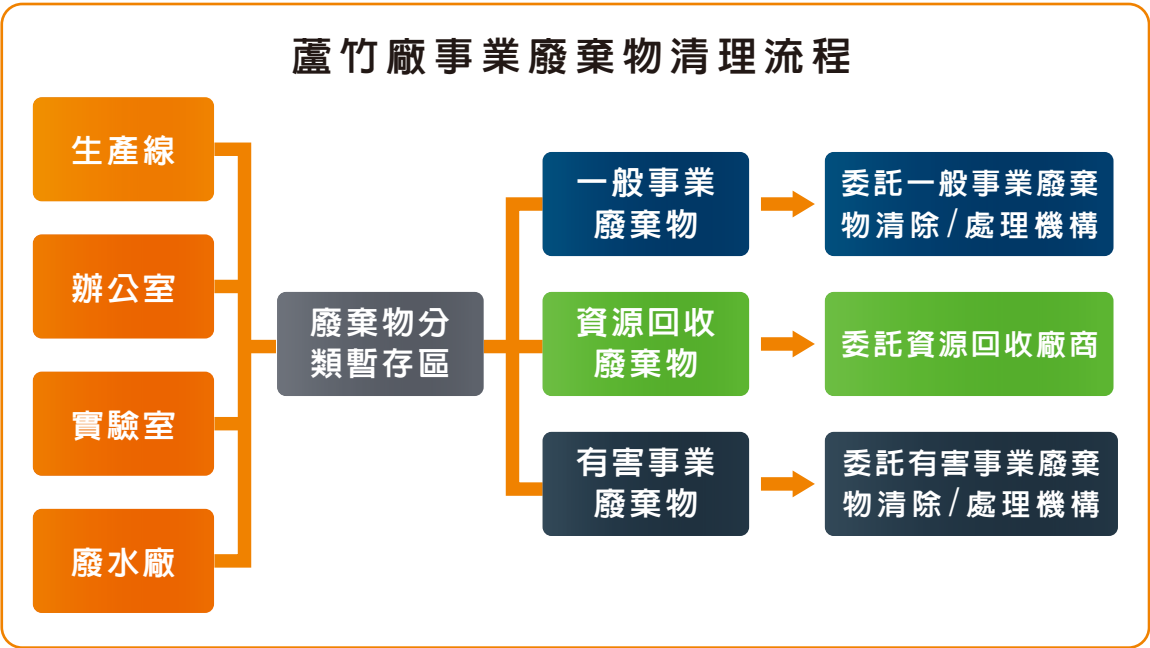
臺南廠廢棄物管理機制

臺南廠若有新產品導入，會針對新產品的安全資料表（Safety Data Sheet, SDS）及用途，進行評估，包含產品流程、產能的多寡所產出的廢棄物以及主要原料、添加物之種類及其用量之最大與平均每月使用量，評估是否危害人體健康及造成環境污染等，此外，亦會變更事業廢棄物清理計畫書的內容，針對廢棄物管理定期提出申報項目及時間如下：

- 1. 每星期三申報：D-1801生活垃圾及D-0299塑膠混合物之提報
- 2. 每月申報：資源回收及事業廢棄物報廢之網路提報
- 3. 每半年申報：事業廢(污)水納入專用污水下水道系統定檢之提報
- 4. 每年申報：優先管理化學品之提報
- 5. 每三年申報：危害性化學品暴露評估及分級管理報告之提報

蘆竹廠廢棄物管理機制

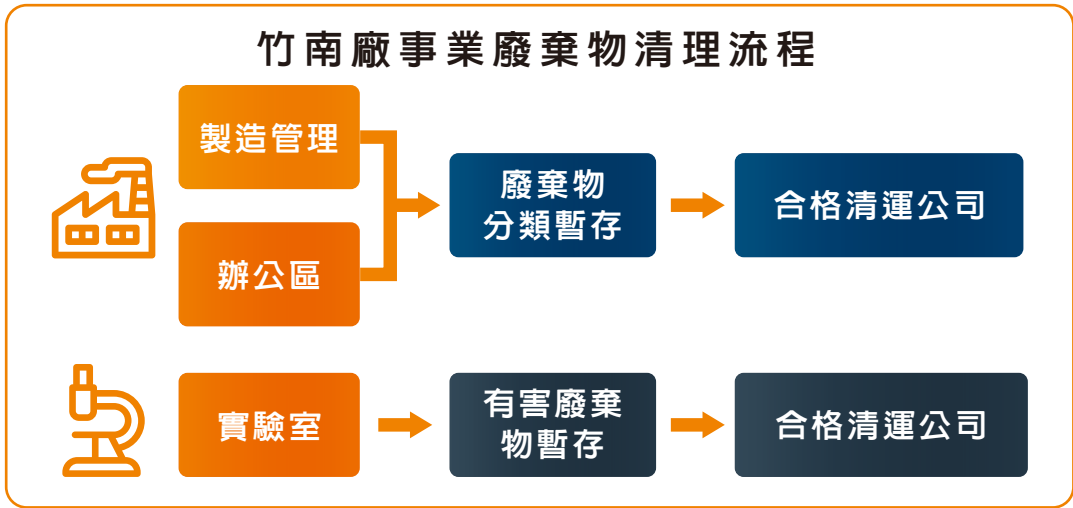
- 1. 針對產出的事業廢棄物依特性做分類貯存，並委託領有廢棄物清除/處理合格廠商進行妥善清除及處理。
- 2. 可回收的廢棄物經分類貯存後，委託資源回收廠商進行清除及資源回收。
- 3. 指派專人負責巡視及管理，並做清運車趟安排及環境異常處理。



竹南廠廢棄物管理機制

依照產品特性，申請相關環保操作許可，固定汙染源、放流水、廢棄物清除處理及毒性暨關注化學物質運作皆符合法令及許可內容。並針對新導入的化學品、新產品進行總量預估（原物料、添加物…等）及其特性尋找相應的廢棄物代碼，並針對已核備的廢棄物清理計畫書進行異動或變更，並送交新竹科學園區管理局審查，通過審核後方能進行後續的申報、處理行為。

- 1. 每月進行產源及暫存量申報（每月五號前：申報前一月份的貯存量；每月月底前：申報產能及廢棄物預估產出量），以符合法規要求。
- 2. 依照廢棄物清理計畫書內容的項目，委託合格清運廠商執行清運處理。
- 3. 每年執行廠商清運查核，確認委託的廢棄物能確實抵達清運廠所並妥善處置。
- 4. 每年進行廢棄物區查核，確認廠內廢棄物儲存區照明、防漏設施及建物外觀。



竹北廠廢棄物管理機制

事業廢棄物若未妥善處理可能對環境造成衝擊，竹北廠嚴格執行廢棄物處理法並落實廢棄物收集、分類、儲存，主要產出之事業廢棄物為感染性廢棄物混合物（C-0599）。依規定進行網路申報委託合格處理商進行清除處理，處理方式以焚化為主，確實申報及定期追蹤清除情況，根據規定確認清除者與處理者收受後，再進行最後的清運確認。

*竹北廠因屬於標準廠房設置，一般性垃圾由科管局委託之廢棄物廠商統一處理，事業廢棄物依特性委由合格之廢棄物廠商清除、處理。

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

臺灣廠區廢棄物處理相關數據

單位：公噸(t)

廢棄物類別	項目/年分	2021年		2022年		2023年	
	廢棄物處理類別	現 場	離 場	現 場	離 場	現 場	離 場
一 般 事業廢棄物	一般事業廢棄物再使用準備總量	0	0	0	0	0	0
	一般事業廢棄物再生利用總量	0	0	0	1.5	0	0
	一般事業廢棄物其他回收作業總量	0	0	0	0	0	0
	回收處理一般事業廢棄物總量	0		1.5		0	
	一般事業廢棄物焚化(能源回收)處理總量	0	0	0	0	0	0
	一般事業廢棄物焚化(非能源回收)處理總量	0	36.2	0	31.7	0	154.17
	一般事業廢棄物掩埋處理總量	0	4.2	0	2.7	0	0
	其它一般事業廢棄物處理方式總量	0	7.1	0	21.8	0	0
	非回收處理一般事業廢棄物總量	47.5		56.1		154.17	
有 害 事業廢棄物	有害事業廢棄物再使用準備總量	0	0	0	0	0	0
	有害事業廢棄物再生利用總量	0	2.5	0	0	0	0
	有害事業廢棄物其他回收作業總量	0	0	0	0	0	0
	回收處理有害事業廢棄物總量	2.5		0		0	
	有害事業廢棄物焚化(能源回收)處理總量	0	0	0	0	0	0
	有害事業廢棄物焚化(非能源回收)處理總量	0	6.5	0	14.3	0	195.30
	有害事業廢棄物掩埋處理總量	0	0	0	0	0	0
	其它有害事業廢棄物處理方式總量	0	0	0	1.0	0	0
	非回收處理有害事業廢棄物總量	6.5		15.3		195.30	



加拿大廠廢棄物管理機制

加拿大廠為確保以安全和對環境友善的方式處理廢棄物，從廢棄物的產生點到最終位置都進行標準操作程序，並依循作業辦法進行廢棄物處理，包括「品質控制 / 分析科學實驗室的廢溶劑和化學品的儲存、隔離、轉移和處理」、「記錄、處理和運輸廢棄物以便回收和處置」、「廢棄材料的收集、處置和銷毀程序」、「在合格的第三方人員的協助下通過抽水的方式清除廢棄的化學品」、「醫藥廢棄物清單」、「化學和危險廢棄物處理表」。

加拿大廠區廢棄物處理相關數據

單位：公噸(t)

廢棄物類別	項目/年分	2021年		2022年		2023年	
	廢棄物處理類別	現 場	離 場	現 場	離 場	現 場	離 場
一 般 事業廢棄物	一般事業廢棄物再使用準備總量	0	0	0	0	0	0
	一般事業廢棄物再生利用總量	0	262	0	275	0	193
	一般事業廢棄物其他回收作業總量	0	500	0	451	0	0
	回收處理一般事業廢棄物總量	762		726		193	
	一般事業廢棄物焚化(能源回收)處理總量	0	510	0	277	0	232
	一般事業廢棄物焚化(非能源回收)處理總量	0	86	0	67	0	0
	一般事業廢棄物掩埋處理總量	0	0	0	0	0	0
	其它一般事業廢棄物處理方式總量	0	0	0	54	0	0
	非回收處理一般事業廢棄物總量	596		398		232	
	有害事業廢棄物再使用準備總量	0	0	0	0	0	0
有 害 事業廢棄物	有害事業廢棄物再生利用總量	0	5	0	0	0	0
	有害事業廢棄物其他回收作業總量	0	0	0	39	0	0
	回收處理有害事業廢棄物總量	5		39		0	
	有害事業廢棄物焚化(能源回收)處理總量	0	5	0	0	0	0
	有害事業廢棄物焚化(非能源回收)處理總量	0	74	0	14	0	17
	有害事業廢棄物掩埋處理總量	0	0	0	0	0	0
	其它有害事業廢棄物處理方式總量	0	0	0	0	0	0
	非回收處理有害事業廢棄物總量	79		14		17	

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

回收處理相關定義如下：

- 1.再使用準備：廢棄物回收後經過檢查、清潔或維修等方式，使其再次使用於原本用途
- 2.再生利用：廢棄物回收後經過中間處理以製成再生物料
- 3.其他回收作業：非以上兩者回收處理方式者，屬於其他回收作業

非回收處理相關定義如下：

- 1.焚化能源回收：廢棄物出廠後以焚化方式處理，其中包含能源回收
- 2.焚化非能源回收：廢棄物出廠後以焚化方式處理，其中不包含能源回收
- 3.掩埋處理：廢棄物出廠後不經焚化，直接以掩埋方式處理
- 4.其他處理方式：非以上三者處理方式者，屬於其他處理方式



空氣汙染防制

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

竹南廠其他污染氣體排放				
類 型 Types	單 位	2021年	2022年	2023年
氮 氧 化 物	公 噸 (t)	2.68306	3.8138	4.316
硫 氧 化 物	公 噸 (t)	1.903	4.1541	6.808
揮發性有機化合物 (VOC)	公 噸 (t)	6.5804	11.9799	15.028
懸 浮 微 粒 (PM)	公 噸 (t)	0.4874	1.3133	2.140

臺南廠其他污染氣體排放				
類 型 Types	單 位	2021年	2022年	2023年
氮 氧 化 物	公 噸 (t)	0.04029	36.18	2.268
硫 氧 化 物	公 噸 (t)	0.0032	2.87	28.674
揮發性有機化合物 (VOC)	公 噸 (t)	0.00149	0.23	0.795
懸 浮 微 粒 (PM)	公 噸 (t)	0.00128	0.001	0.001

竹北廠其他污染氣體排放				
類 型 Types	單 位	2021年	2022年	2023年
氮 氧 化 物	公 噸 (t)	0	0.05844	0.123
硫 氧 化 物	公 噸 (t)	0	0	0
揮發性有機化合物 (VOC)	公 噸 (t)	0	0.09962	0.171
懸 浮 微 粒 (PM)	公 噸 (t)	0	0	0

中壢廠其他污染氣體排放		
類 型 Types	單 位	2023年
氮 氧 化 物	公 噸 (t)	0.33223
硫 氧 化 物	公 噸 (t)	0.03789
揮發性有機化合物 (VOC)	公 噸 (t)	13.640
懸 浮 微 粒 (PM)	公 噸 (t)	0

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

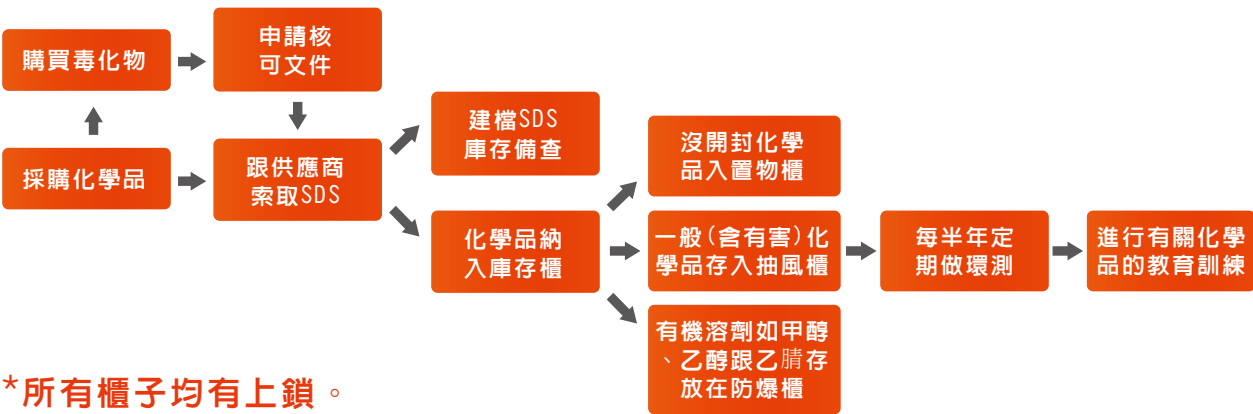
附錄

4.5 有害物質管理

台南廠 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。皆由使用單位指派專人負責，環安單位給予協助，共同負起管理責任，依據SOP「實驗室安全衛生及化學品管理標準作業程序書」來執行管理，避免發生重大災害造成環境污染與人體健康等危害。

有害物質管理流程



有害物質管理成果：

- 「危害性化學品暴露評估及分級管理報告書」中清楚歸納化學品性質及危害程度。隨著毒性及關注化學物質管理法修正，環保署管理的化學物質數量將逐年增加。為應對龐大的資料量，保瑞藥業將應用雲端及物聯網技術，符合數位化政府政策，有效管理化學物質並掌握流向。此外，保瑞集團預計導入「化學雲管理系統」，集中管理、分析及掌控化學物質的現狀及運作。
- 「危害辨識卡（H-Card）」置於守衛室內，便於消防隊了解廠內危險品位置及狀況。為應對日益複雜的安全與危害預防，我們結合化學物質資訊與廠地理空間資訊，輔助主管機關和業者掌握分布情形，並協助消防救災單位快速了解災防資訊及指揮救災。
- 「化學雲管理系統」計畫旨在推動化學物質流向物聯網，完備追蹤與勾稽機制，建置化學物質管理及毒化災防圖資系統。此系統將提升防災資訊能量，強化實驗室管理，包含建置「化學物質參考資訊」、建立「SDS傳遞機制」及「系統資料交換」機制。計畫完成後，將具備「應變資訊管理」及「業者自主管理、申報與查核管理」功能。
- 「災防逃生圖」張貼在各建築物的明顯處，加強逃生的方向及觀念。

有害物質相關教育訓練

1. 2023年度的教育訓練，內訓有7場，外訓有5場。

訓練內容	內訓/外訓	課程名稱
EHS及實驗室安全相關課程 化學實驗室人員1名	外訓	112年度臺南市毒災聯防組訓(第二場次)
		臺南市毒性及關注化學物質法規宣導說明會
		112年上半年度南區聯防組織訓練研討會議
		112年先驅化學品工業原料申報及檢查辦法廠商宣導說明會
		毒性及關注化學物質管理法規暨化學物質應用標籤技術管理及災防圖資之溝通與宣傳說明會
	內訓	臺南市毒性及關注化學物質法規宣導說明會
		毒性及關注化學物質管理法規宣導 *一般訓練10分鐘
		毒性及關注化學物質災害防救暨案例分享 *危害通職1 Hour
		先驅化學品說明 *一般訓練20分鐘
		實驗室割傷事件分享與預防矯正措施(包含QC意外緊急救護) *一般訓練30分鐘
		先驅化學品說明會分享 *危害通職1 Hour
		毒性及關注化學物質管理法規 *危害通職1 Hour

2. 緊急應變在每半年1次消防訓練內執行，並加強消防安全觀念，有心肺復甦術（CPR）訓練、緊急集合狀況及防毒面具之穿著等訓練。



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

蘆竹廠 有害物質管理與措施

- 1. 環境安全衛生部門透過安全資料表辨識危害及查詢新化學品是否為相關法令管制物質，以遵守相關法規要求
- 2. 定期檢視及更新化學品清單內容
- 3. 相關人員能隨時取得化學品安全資料表相關資訊
- 4. 安排17位相關人員進行2小時危害通識教育訓練

有害物質管理流程



有害物質管理成果

依據《毒性及關注化學物質管理法》申請毒性及關注化學物質核可，並按月申報使用數量。

毒化物管理		
毒性分類	數量	核可文件
第1~3類	20種	桃園市毒核字第000158號
第4類	17種	
關注化學物質	7種	桃園市關核字第000082號

有害物質災害應變作為

廠內災害防護訓練、演練及教育宣導遵循年度教育訓練計畫，緊急應變小組接受專業訓練，包括熟悉應變流程及防護用具。年度演練頻率符合《毒性及關注化學物質管理法》規定，並設置2名通識級專業應變人員，以提升應變程序並確保安全。



竹北廠 有害物質管理與措施

已編列廠內危害化學品清單，並調查使用及儲存的化學品種類及數量，根據環保法規、消防法規、職安法及先驅化學品等法定列管判定。目前使用及儲存三種毒性化學物質及一種先驅化學品固態。雖毒性化學物質數量未達法定分級運作量，但已申請取得毒化物核可文件，並依規定定期申報列管之毒化物及先驅化學品，並進行應變措施執行演練，以期降低潛在風險。

有害物質管理流程



有害物質管理成果

竹南廠依法取得3種毒性化學物質之核可文件，並每月申報運作紀錄毒性及關注化學物質管理法規範；竹北廠取得二苯胺、乙腈及二甲基甲醯胺核可文件，每月申報運作紀錄並辦理緊急應變訓練，接受環保局及科管局稽查皆無不符合事項。

有害物質相關教育訓練內容

每年執行二次化學品洩漏緊急應變演練，以確保應變能力及同仁安全。

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

竹南廠 有害物質管理與措施

因應新產品的導入，新化學物質的使用日益增加。為了降低化學物質的危害和避免法規疏漏，竹南廠制定了一份化學物質使用評估申請單，並準備化學物質安全資料表（SDS），提交至環境安全衛生部門（EHS）進行法規性評估。根據毒化災法規要求，竹南廠設置通識級人員、操作級及技術級人員各1位，並依規定登載在環境部指定的網絡供政府單位備查。

環安衛部門會根據化學品評估結果採取相關措施，例如：申請毒性化學物質使用許可、執行化學品分級管理（CCB）、判定是否屬於母性保護或特殊健康檢查定義的物質，並進行相關職業衛生評估與判定。

有害物質管理流程



有害物質管理成果

- 1. 2023年依規定完成相關法規面的申報及訓練
- 2. 完成優先化學品年度申報
- 3. 管制性化學品（鄰二甲基聯苯胺完成5年期展延）
- 4. 每月毒性化學物質運作量申報
- 5. 上、下半年新竹科學園區危害物平台申報

辦理毒災演練（沙盤演練）	1場
完成危害通識教育訓練	2場
辦理特定化學物質演練	1場

有害物質相關教育訓練內容

每年竹南廠針對不同主題舉辦相關演練。2023年進行了針對毒性化學物質洩漏的沙盤演練，讓同仁熟悉毒化物洩漏時的應變流程及相關通報窗口。此舉確保在真實洩漏事件發生時，同仁能夠迅速應變，將危害降至最低。



前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境



附錄 永續報告書確信報告

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄



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

會計師有限確信報告

保瑞藥業股份有限公司 公鑒：

本會計師接受保瑞藥業股份有限公司（以下簡稱保瑞藥業）之委任，對其民國 112 年度永續報告書中所選定之永續績效資訊（以下簡稱確信標的）執行確信程序並出具有限確信報告。有關保瑞藥業所選定之標的資訊及其適用基準，詳附件一。

管理階層之責任

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

會計師之責任

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

確信工作

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

- 取得保瑞藥業民國 112 年度永續報告書，並閱讀其內容；
- 與保瑞藥業之管理階層及攸關人員進行訪談，以瞭解保瑞藥業編製永續報告書有關之政策及程序；

附件一

確信標的項目彙總表

編號	確信標的項目	適用基準	章節
一	保瑞藥業之董事依循「上市上櫃董事、監察人進修推行要點」之規定，安排各位董事所參與之進修課程、日期及時數。	2023 年度保瑞藥業董事及獨立董事依循「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定進修、進修課程及時數等資訊。	2.1 公司治理架構
二	臺灣及加拿大廠區廢棄物處理相關數據表格中 2023 年之處理量。	2023 年度保瑞藥業依循 GRI 306-5 所揭露之廢棄物處理總重量。 1.以公噸為單位計算從廢棄物處置中所轉移出的廢棄物總重量，並依據廢棄物組成成分進行分類 2.以公噸為單位計算從廢棄物處置中所轉移出的廢棄物總重量，並進行分類 3.依據不同處置方式進行分類的非有害廢棄物總重量(以公噸為單位) 4.針對 GRI 306-5-b 及 306-5-c 所列出的各項回收方式，且以公噸為單位，從處置過程中轉移出的有害與無害廢棄物總重量	4.4 廢棄物及空污管理
三	臺灣廠區汙染管理費用中 2023 年度汙水下水道使用費、事業廢棄物處理費及空氣汙染費等金額。	2023 年度保瑞藥業統計資料 ● 汙水下水道使用費 ● 事業廢棄物處理費 ● 空氣汙染費	4.4 廢棄物及空污管理
四	保瑞藥業竹南廠及台南廠事故事件率表格中 2023 年度所發生之事件所造成的受傷人數及可記錄事件數等。	2023 年度保瑞藥業依循 GRI 403-9 所揭露之所有員工及所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的： 1.職業傷害所造成的死亡數量與比率 2.嚴重職業傷害的數量與比率(排除死亡人數) 3.可記錄之職業傷害的數量與比率 4.職業傷害的主要類型 5.工作時數	3.2 員工職業安全
五	2023 年度間未發生產品召回之事件	參照 SASB 準則之 HC-BP-250a.3 2023 年度保瑞藥業發生藥品召回事件之次數及回收總單位數。	2.5 藥物品質與安全

前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

附錄 永續報告書確信報告

- 針對報告中所選定之確信標的資訊進行分析性程序；必要時抽選樣本核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

先天限制

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

品質管理與獨立性

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

有限確信結論

依據所執行之確信程序及所獲取之證據，本會計師並未發現保瑞藥業民國 112 年度永續報告書中所選定之確信標的資訊在所有重大方面有未遵循其適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

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

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯



中華民國 113 年 7 月 23 日

附錄 溫室氣體確信報告

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄



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

溫室氣體聲明之執業人員有限確信報告

保瑞藥業股份有限公司 公鑒：

本執業人員接受保瑞藥業股份有限公司（以下簡稱保瑞藥業公司）之委任，對其民國 112 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別 1 直接溫室氣體排放、類別 2 間接溫室氣體排放—能源及類別 4 間接溫室氣體排放—組織使用產品之有限確信案件（以下簡稱「類別 1、類別 2 及類別 4」）詳列於附件一。

保瑞藥業公司對溫室氣體聲明之責任

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

執業人員之獨立性及品質管理

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

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

執業人員之責任

類別 1、類別 2 及類別 4—有限確信

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

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

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

基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

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

附 錄 溫室氣體確信報告

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附 錄

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

有限確信之結論

類別 1、類別 2 及類別 4－有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述保瑞藥業公司民國 112 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之類別 1、類別 2 及類別 4 在所有重大方面未依照「ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」編製之情事。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯



中華民國 113 年 7 月 29 日

附件一

確信標的資訊彙總表

單位：公噸二氧化碳當量(公噸 CO₂e)

溫室氣體排放類別	排放量
類別 1 直接溫室氣體排放與移除	9,265.2234
類別 2 輸入能源之間接溫室氣體排放	19,679.8167
類別 4 組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	5,154.4331
類別 1+類別 2+類別 4 合計	34,099.4732



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2023年1月1日至2023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	揭 露 章 節 ／ 備 註	頁 碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組 織 及 報 導 實 務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介、保瑞精神	8
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	4
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		
	2-4 資訊重編	2023年無此情事發生	NA
	2-5 外部保證/確信	附錄 永續報告書確信報告	86
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	1.1 公司簡介、保瑞精神	8
		2.4 供應鏈管理	30
	2-7 員工	3.1 人才發展與幸福職場	47
	2-8 非員工的工作者		
治 理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	22
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		
	2-11 最高治理單位的主席		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4 永續治理	15
	2-13 衝擊管理的負責人		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	22
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.4 永續治理	15
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	22
	2-18 最高治理單位的績效評估		
	2-19 薪酬政策	3.1 人才發展與幸福職場	47
	2-20 薪酬決定流程		
	2-21 年度總薪酬比率	公司機敏資訊，尚不揭露	NA

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附 錄



前言	4
關於報告書	4
董事長的話	5
亮點績效	6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

附錄 GRI 準則對照表

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5
	2-23 政策承諾	3.3 人權維護	64
	2-24 納入政策承諾		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.5 利害關係人鑑別與議合	16
	2-26 尋求建議合提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	2.3 法遵與誠信經營	28
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介、保瑞精神	8
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.5 利害關係人鑑別與議合	16
	2-30 團體協約	保瑞無簽訂團體協約	NA
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.6 重大主題鑑別	19
	3-2 重大主題列表		
供應鏈管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 供應鏈管理	30
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		
GRI 308：供應商社會評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
藥物品質與安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 藥物品質與安全	36
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求		
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		
創新與研發			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 創新與研發	39



前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄

附錄 GRI 準則對照表

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
客戶關係管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.7 客戶關係管理	42
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		
人才發展與幸福職場			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 人才發展與幸福職場	47
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		
	401-3 育嬰假		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		
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		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		
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		
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		
員工職業安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 員工職業安全	56
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3 職業健康服務		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6 工作者健康促進		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9 職業傷害		
	403-10 職業病		
人權維護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 人權維護	64
氣候變遷因應			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 氣候變遷因應	70
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		



附 錄 GRI 準則對照表

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
廢棄物及空污管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.4 廢棄物及空污管理	78
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放		
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
	305-6 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其他重大的氣體排放		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生		
	306-4 廢棄物的轉移處置		
	306-5 廢棄物的直接處置		
有害物質管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.5 有害物質管理	82
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	1.2 產品服務與類別、經營績效	11
GRI 201：經濟績效 2016	201-4 取自政府之財務援助		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	75
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
	302-5 降低產品和服務的能源需求		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	75
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		
	303-4 排水量		
	303-5 耗水量		

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄



附 錄 SASB 指標對照表

產業別：BIOTECHNOLOGY & PHARMACEUTICALS

揭露主題	代碼	對應指標	對應章節	頁碼
臨床試驗參與者的安全性	HC-BP-210a.1	就各地區而言，討論確保臨床試驗質量和患者安全的管理流程	2.6 創新與研發	39
	HC-BP-210a.2	與臨床試驗管理和藥物警戒相關的檢查次數，導致： (1) 實體自願改正措施或 (2) 對實體採取的監管或行政行動	不適用，保瑞主要為CDMO、學名藥研發及藥品經銷，無需臨床試驗	NA
	HC-BP-210a.3	與發展中國家的臨床試驗相關的法律訴訟而導致的總金額損失	不適用，保瑞主要為CDMO、學名藥研發及藥品經銷，無需臨床試驗	NA
藥品的可及性	HC-BP-240a.1	說明促進醫療保健產品用於需優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家（由「Access to Medicine Index」定義）的措施和倡議	目前產品線未包含列於優先防治疾病的藥品，產品也尚未銷往醫療衛生條件較為落後的國家	NA
	HC-BP-240a.2	WHO醫藥品預先認證計劃（PQP）中的醫療產品清單	目前未持有醫藥品預先認證計畫（PQP）中重點關注相關產品	NA
可負擔性與定價	HC-BP-240b.2	產品組合中：(1) 加權平均標價和 (2) 加權平均淨價 與上一報告期相比的百分比變化	不適用，CDMO係代客戶製造藥品，藥品經銷係將產品販售予大及中盤商，保瑞未直接販售予客戶	NA
	HC-BP-240b.3	產品中：(1) 標價和 (2) 淨價增幅最大的產品與上一報告期相比的百分比變化	不適用，CDMO係代客戶製造藥品，藥品經銷係將產品販售予大及中盤商，保瑞未直接販售予客戶	NA
藥品安全性	HC-BP-250a.1	列在公開醫療產品安全或不良事件警報數據庫中的產品	2023年無此情事發生	NA
	HC-BP-250a.2	與產品相關的死亡人數	2023年無此情事發生	NA
	HC-BP-250a.3	產品 (1) 召回的次數、 (2) 召回的總數量	2023年無此情事發生	NA
	HC-BP-250a.4	產品被接受回收、重複使用或處置的總量	2023年無此情事發生	NA
	HC-BP-250a.5	針對違反良好製造規範（GMP）或相當標準所採取的執法行動數量，按類型劃分	本公司為符合CGMP標準之藥廠，經台灣與美國FDA多次查廠、MHRA一次查廠，未有違反規範之事件。	NA
偽造藥物	HC-BP-260a.1	描述在供應鏈中使用的方法和技術，以保持產品的可追溯性，並防止偽造	保瑞藥品生產流程嚴格按照GMP系統控管，所有異常事件均有文件記錄以供追溯。批號控管機制確保每個生產批次都能被獨立識別。包材管理程序用於控制包材料號與版次，部分產品根據客戶要求設有防偽標籤。我們也有內部包裝程序，計算貼標數量的合理率，並在不一致情況下進行調查。公司已建立了料品年度可溯性確認的標準作業程序，至少每年進行一次模擬回收。	NA
	HC-BP-260a.2	討論如何向客戶和商業夥伴發出警告，提醒可能存在或已知與偽造產品相關的風險	本公司已建立標準作業程序，當發現重大違反GMP情事（包括偽造產品）時，將立即評估風險等級、調查根本原因和影響範圍，制定即時矯正措施和後續措施，並撰寫品質事件通知表，在一個工作天內通知藥證持有人（客戶）。我們公司內建了對客戶進行異常通報的機制，以提高對潛在風險的警覺，並通過流程將信息溝通給客戶。根據客訴管理程序和異常處理程序，我們將通知潛在的偽造事件和風險。	NA
	HC-BP-260a.3	與偽造產品相關的採取行動次數，包括突擊搜查、扣押、逮捕或提出刑事指控的次數	2023年無此情事發生	NA
誠信行銷	HC-BP-270a.1	因虛假行銷宣稱而導致的法律訴訟造成的總金額損失	2023年無此情事發生	NA
	HC-BP-270a.2	說明規範產品標籤外使用的道德規範	2.5 藥物品質與安全	36
員工招聘、培訓及留任	HC-BP-330a.1	說明科學家與研發人才的招聘和留任方式	2.6 創新與研發	39
	HC-BP-330a.2	(1) 自願和 (2) 非自願離職率：(a) 高階管理人員 (b) 中階管理人員 (c) 專業人士以及 (d) 所有其他人	3.1 人才發展與幸福職場	47



附 錄 SASB 指標對照表

產業別：BIOTECHNOLOGY & PHARMACEUTICALS

揭露主題	代碼	對應指標	對應章節	頁碼
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	(1) 實體設施和 (2) 一級供應商設施參與 Rx 360 國際製藥供應鏈聯盟審計計劃或同等第三方供應鏈和成分完整性審計計劃的百分比	保瑞生技未加入RX-360國際製藥供應鏈聯盟。保瑞生技依據廠內供應商管理程序，使用原物料優先選擇經Rx-360國際製藥供應鏈聯盟認可或經過EXCiPACT認證之製藥輔料（excipient）之製造商。對新增供應商、原料、委託實驗室、實驗室儀器及廠房設施設備維護保養、校正/驗證服務供應商進行嚴格審核，並依據風險等級，對供應商進行定期考核。	NA
誠信經營	HC-BP-510a.1	與貪腐和賄賂有關的法律訴訟而造成的總金額損失	2023年無此情事發生	NA
	HC-BP-510a.2	與醫療專業人員互動的道德守則描述	不適用，保瑞藥業未直接售予消費者，未與醫療人員及機構有直接互動	NA

代碼	活動指標	對應章節	頁碼
HC-BP-000.A	被治療的患者人數	2.6 創新與研發	39
HC-BP-000.A	(1) 藥物組合中的數量 (2) 研究和開發 (1至3期) 中的藥物數量		

前言 4
關於報告書 4
董事長的話 5
亮點績效 6

CH1
關於保瑞藥業

CH2
永續治理

CH3
幸福職場與社會共榮

CH4
永續環境

附錄



保瑞藥業股份有限公司

地址 | 114 台北市內湖區瑞光路26巷36弄2號6樓
電話 | +886-2-2790-1555
傳真 | +886-2-2790-6595
官網 | <https://bora-corp.com>

Copyright © 2024 Bora Pharmaceuticals Co., Ltd. All Rights Reserved.