

3

人資管理與發展

-  3.1 多元與共融
-  3.2 人權保障
-  3.3 人才培育與職涯發展
-  3.4 人才吸引與留任
-  3.5 公益活動
-  3.6 職業安全衛生

2022年亮點摘要



亮點績效

優秀的人力資源是企業永續經營的基石，也是追求卓越的關鍵。藥華醫藥秉持以人為本的理念，提供完善的福利制度、豐富多元的學習資源及具競爭力的薪酬，提升員工核心能力與企業競爭力，吸引生物科技領域的專業人才組成優質團隊，為員工打造一個安全、健康且幸福的職場環境。

本章相關重大主題

- 人權保障
- 人才培育與職涯發展



員工結構多元 女男均衡



遵循平等、多元、包容對待守則

94.74%

臺灣中高層主管在地
人才進用率



100%

臺灣連續3年母性健康
保護計畫執行率



3件

贊助減碳、健康、文化
慈善公益活動



229人次

職業安全衛生員工
教育訓練共33場



333萬元

臺灣員工福利總支出
成長32%



0申訴

無危害人權之
申訴案件



100%

臺灣員工績效
考核完成率





3.1 多元與共融

為塑造穩定留才的工作環境，我們透過各項制度激勵內部人才的發展，參考[全球文化報告](#)，與定期的新人意見調查，掌握員工對本公司的期待以力求改善與精進。同時透過企業實習、政府專案合作等方式，有系統地培育、吸引外部優質人才加入。塑造出營運據點全球化且人才晉用在地化、性別平等與包容以及優秀人才皆穩定留任之人力結構特色。



員工性別均衡 集中青壯年

女性52%、男性48%

員工結構男女平等

GRI 2-7/2-8/202-2/405-1

藥華醫藥與泛泰醫療全體員工皆為正職人員（不定期契約員工）及全職人員（每週至少工作40小時），除員工外，藥華醫藥另包含3位其他工作者（1位外包人員、1位工讀生、1位定期契約人員）。我們注重員工之男女平等與種族、國籍之多元性，高階主管以上之同仁男女比例分布平均。

藥華醫藥 / 泛泰醫療 2022年人力結構表

分類	組別	藥華醫藥				泛泰醫療							
		男性		女性		合計		男性		女性		合計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
職務	經營主管 (副總級以上主管)	3	75%	1	25%	4	1%	0	0%	1	100%	1	6%
	高階主管 (處級以上)	12	55%	10	45%	22	8%	0	0%	0	0%	0	0%
	中階主管 (理級以上)	19	61%	12	39%	31	11%	2	50%	2	50%	4	22%
	基層主管 (組長)	18	60%	12	40%	30	10%	1	100%	0	0%	1	6%
	一般人員	87	44%	113	57%	200	70%	8	67%	4	33%	12	67%
年齡	30歲(含)以下	29	46%	34	54%	63	22%	0	0%	1	100%	1	6%
	30-50歲(含)以下	93	48%	102	52%	195	68%	10	77%	3	23%	13	72%
	51歲(含)以上	17	59%	12	41%	29	10%	1	25%	3	75%	4	22%
學歷	博士	23	70%	10	30%	33	11%	1	100%	0	0%	1	6%
	碩士	81	47%	90	53%	171	60%	4	67%	2	33%	6	33%
	學士	34	43%	46	58%	80	28%	6	55%	5	45%	11	61%
	其他	1	33%	2	67%	3	1%	0	0%	0	0%	0	0%
工作年資	1年以下	42	51%	40	49%	82	29%	3	100%	0	0%	3	17%
	1-3年	17	36%	30	64%	47	16%	2	40%	3	60%	5	28%
	3-5年	14	42%	19	58%	33	11%	0	0%	1	100%	1	6%
	5-10年	51	57%	39	43%	90	31%	6	75%	2	25%	8	44%
	10-20年	15	43%	20	57%	35	12%	0	0%	1	100%	1	6%
總人數		139	48%	148	52%	287	100%	11	61%	7	39%	18	100%

高層主管（中階主管+高階主管+經營主管）之在地人才進用比例藥華醫藥為94.74%、泛泰醫療為100%。整體年齡層以30-50歲之青壯年為主，並以5-10年年資之員工為大宗。

2022年底美國子公司包含2位LGBTQI+。藥華醫藥在職之身心障礙員工2名（經加權後為3名）；泛泰醫療與美國子公司無在職之身心障礙員工。全集團共同創造平等、多元、包容的員工結構。



美國子公司人力結構

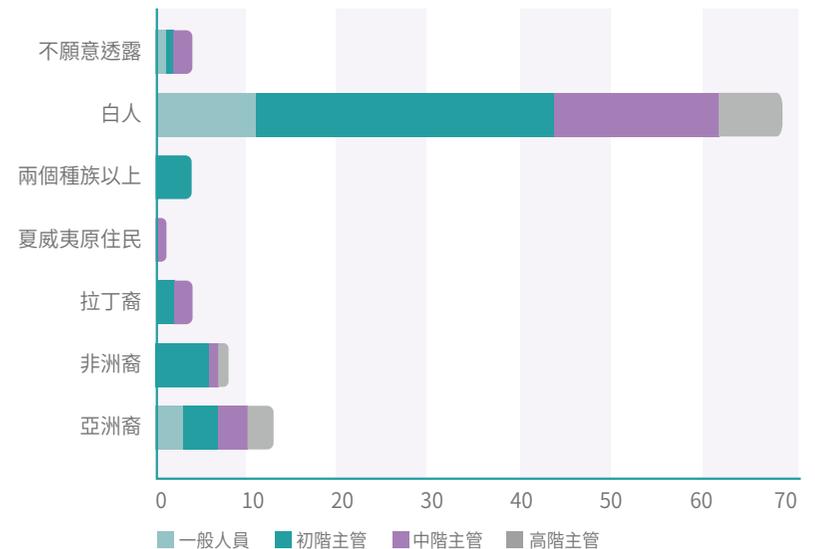
分類	組別	2021年						2022年					
		男性		女性		合計		男性		女性		合計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
職類	直接創造營收 註1	22	58%	16	42%	38	53%	24	57%	18	43%	42	41%
	間接創造營收	18	53%	16	47%	34	47%	27	44%	34	56%	61	59%
職類	STEM 註2	7	54%	6	46%	13	18%	10	53%	9	47%	19	18%
	非STEM	33	56%	26	44%	59	82%	41	49%	43	51%	84	82%
職級	高階主管	5	83%	1	17%	6	8%	6	55%	5	45%	11	11%
	中階主管	9	45%	11	55%	20	28%	12	44%	15	56%	27	26%
	初階主管	23	59%	16	41%	39	54%	28	56%	22	44%	50	49%
	一般人員	3	43%	4	57%	7	10%	5	33%	10	67%	15	15%
總人數		40	56%	32	44%	72	100%	51	50%	52	50%	103	100%

註 1：直接創造營收職務類別包含 Regional Business Directors, Hematology Account Managers；非直接創造營收職務類別包含 Marketing, CMDA, IT, Legal, HR etc

註 2：STEM 泛指從事與數學、自然科學以及工程學相關的職務類別

註 3：美國子公司所有員工均為正職員工

美國子公司2022年多元化指標



具競爭力且公平的薪酬

GRI 2-21 / 202-1 / 405-2

藥華醫藥平等對待員工，每年會透過管理辦法檢視及薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標。並依據年度經營目標達成狀況、個人年度績效考核以及委外薪酬福利調查，分別進行績效調薪、升職調薪及結構化調薪，提供優於產業水平的薪酬。在人力資本發展上，除了提供具有競爭力的薪酬，還有多元的利潤分享機制來留住人才，例如發行「員工認股權」、「限制員工權利新股」及「現金增資員工認股」等獎酬方式，吸引並留住優秀的專業人才，鼓勵員工與公司一同創新營運績效，達成永續經營之目標。

藥華醫藥 註1 2022年男性員工相較女性員工之報酬與酬金比 註2

職務		平均基本薪資比	報酬比	酬金比
主管職	經營主管 (副總級以上主管)	0.75	0.75	0.94
	高階主管 (處級以上)	0.81	0.81	1.11
	中階主管 (理級以上)	1	1	0.81
	基層主管 (組長)	1.15	1.15	1.36
非主管職	一般人員	1.06	1.06	1
所有員工		1.22	1.25	1.22

註1：因泛泰醫療人員數較少，卻保障同仁薪資隱私權利故本表數據僅包含藥華醫藥
註2：報酬指月薪；酬金係指報酬加上酬金（獎金）

藥華醫藥 註1 2022年CEO與其他員工薪酬比率

(單位：新台幣千元)

職務	薪酬	年增率	薪酬比
組織中最高 (執行長) 薪酬	15,870	75.73%	13.44
其他員工薪酬中位數 註2	958	4.36%	17.37
其他員工薪酬平均數	1,166	-	-

註1：因泛泰醫療人員數較少，卻保障同仁薪資隱私權利故本表數據僅包含藥華醫藥
註2：其他員工為含全職與兼職、不包括薪酬最高個人之所有員工

近3年度本公司非擔任主管職務（排除「經理人」）之全時員工薪資總額與薪資平均數皆有顯著提升，充分顯示了本公司對於中高階人才、人員晉升後的薪資激勵以及基層同仁持續調薪的成果。台灣、美國所有員工的薪酬均不分種族、性別等都遵循當地勞基法規範，另美國薪酬亦參考AoN Radford Lifesciences Benchmarking Data。



藥華醫藥 近3年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

(單位：新台幣千元)

	2020年	2021年	2022年
員工人數 (人)	181	198	195
薪資總額	196,378	228,391	270,448
薪資平均數	1,085	1,153	1,166 (▲1.1%)
中位數	853	918	907 (▼1.2%)

註1：本表資訊經安永會計師事務所查核

註2：「薪資平均數」之分子「薪資總額」依任職給薪月數比例換算為全年度之「加權平均」員工人數

泛泰醫療 2022年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

(單位：新台幣千元)

員工人數 (人)	18
薪資總額	8,805
薪資平均數	677
中位數	516

美國子公司 2022年男性員工相較女性員工之報酬與酬金比

職務		報酬比	酬金比
主管職	高階主管 (處級以上)	0.10	0.89
	中階、基層主管 (組長、理級以上)	0.94	0.87
非主管職	一般人員	1.31	1.31

註1：報酬指月薪；酬金係指報酬加上酬金（獎金）



3.2 人權保障

重大主題



0 申訴

GRI 3-3

管理政策

內部政策

- 人權政策
- 德行為準則
- 企業永續發展實務守則
- 工作規則
- 職場不法侵害預防辦法
- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法
- 資通安全管控辦法
- PEC US Employee Handbook

外部依循

- 聯合國全球盟約
- 世界人權宣言
- 國際勞工組織工作基本原則與權利宣言

目標

2023 短期目標

- HR舉辦人權政策及友善職場相關之內部活動或教育訓練
- 採購部門持續向供應商及承攬商宣導《供應商行為準則》
- IT 部門將持續落實資安防駭政策，舉辦ERP、資安健檢或社交工程相關之教育訓練，強化資安防護

2024~2026 中期目標

- IT導入 ISO 27001：資訊安全管理系統
- IT完成資訊重點設備汰換管理、擴大年度系統災難演練範疇及私有雲端虛擬架構
- HR定期舉辦人權政策及友善職場相關之內部活動或教育訓練
- 採購部門擬制《供應商行為準則》，以強化供應商及承攬商恪遵人權之維護
- 規劃建置人權風險管理計畫，以系統性地識別、評估、減輕和充分管理侵犯人權行為的風險

2026~ 長期目標

- 確保供應鏈工作環境的安全、保障員工權益受到尊重並富有尊嚴、商業營運落實環保並遵守誠信與道德
- 保障公司營業秘密與公司新藥研發的競爭優勢，持續提升機密資訊管理政策的密度
- 公司恪遵相關政策與法律規範，確保病患與員工的隱私及個資安全，維護相關利害關係人的權益

管理承諾

- 致力維護藥華集團所有員工之基本人權，塑造人權充分保障之環境、隱私，認同並支持各項國際人權公約，要求合作廠商之營運活動應杜絕任何侵犯及違反人權之行為，使本公司內外部成員均能獲得公平、有尊嚴的對待
- 落實保障人權資料隱私，嚴格採取各項資通安全之維護與管控措施

權責單位

- 藥華總部董事會、高層主管、法規單位、法遵單位、人力資源單位與各職能部門，以及各子公司高階經營團隊與法遵團隊
- 永續發展中心 – 員工關懷小組；公司治理小組之法遵、IT 部門；產品倫理與安全小組之採購部門

管理方針的評量

管理評核機制

- 簽署《藥華醫藥_預防職場暴力之書面聲明書》
- IT部門每年定期向董事會進行資安業務執行報告
- 設立內外部申訴管道
- 個人資料保護之管理
- 內部稽核回饋
- 實施系統確效專案，並以通過 FDA 認證為目標

2022年評估結果

- 無危害客戶隱私之投訴、無危害人權之申訴案件
- 職場不法侵害之人權法律風險進行1場線上宣導教育訓練，參與人數216人、總受訓時數達363.6小時
- 董事會通過《資通安全管控辦法》並責成資安推動小組
- 辦理社交工程資安線上教育訓練共2場，總參與人數達185人、總受訓時數達555小時

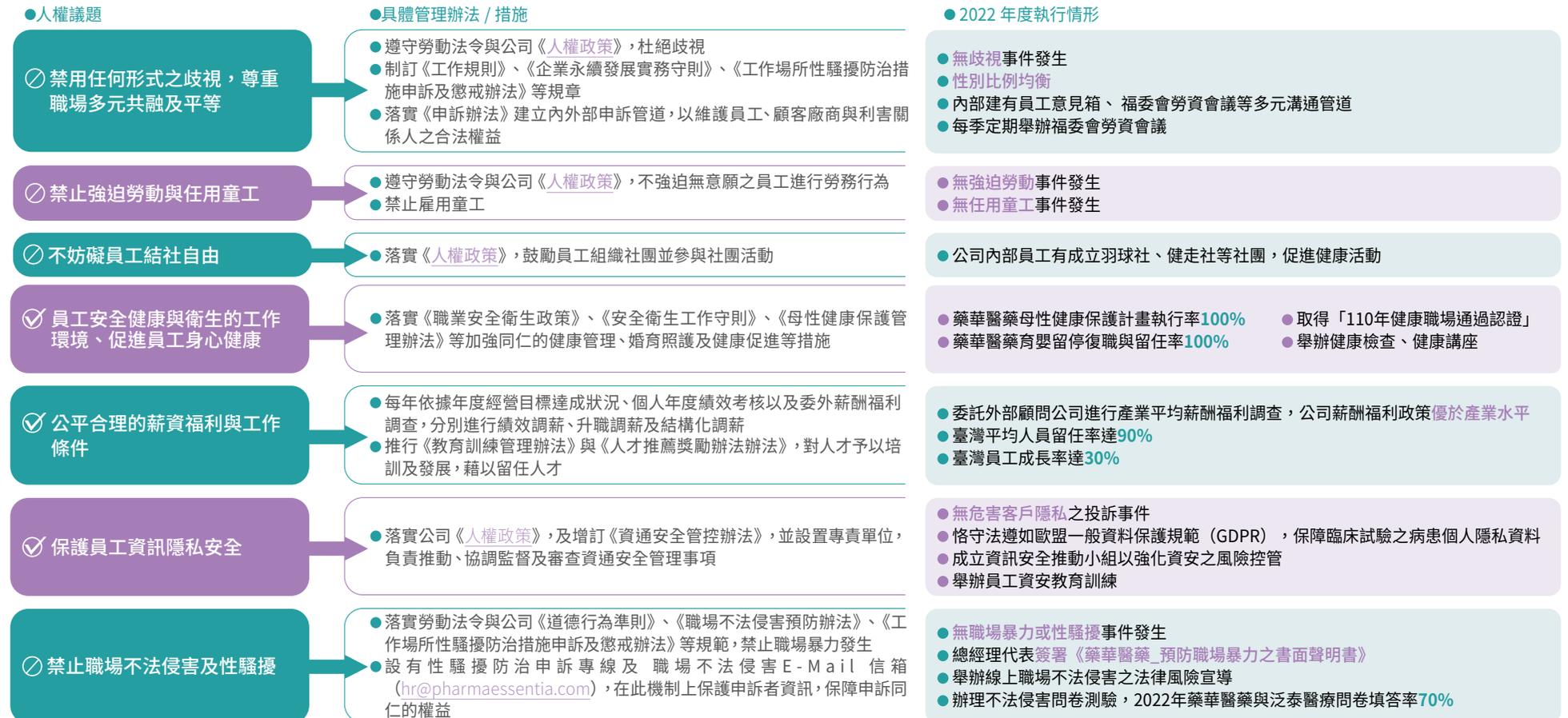
投入資源

- 陸續延攬專業IT人才自組資訊運營團隊，部門約5-8人
- 完成資通安全管理辦法，並每年定期向董事會進行業務報告
- 委託合格資訊廠商協助資安風險控管；內部軟硬體設備升級面向已投入金額則達數千萬元
- 採購部門對外部宣導《供應商行為準則》，落實供應鏈人權倡議
- 落實人權相關教育訓練

人權政策與管理作為 GRI 406-1

藥華醫藥恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，要求合作廠商之營運活動應杜絕任何侵犯人權、任用童工、強迫勞動等行為，使本公司內外部成員均能獲得公平而有尊嚴的對待，訂定藥華醫藥《**人權政策**》，堅持保障全體同仁基本人權。

藥華醫藥相關人權作為



0 申訴



人權風險評估與調查程序

GRI407-1/408-1/409-1/410-1/411-1

我們重要性供應商均遵循世界人權宣言重視人權作為，在保全的管理上，本公司大樓除系統保全外，亦委託專業保全公司全權負責，並提倡多元及平權的理念，期待未來有原住民同仁聘用機會。規劃未來要求合作廠商致力於確保所有工人的權利受到尊重，包括其結社自由和協商權利。

美國子公司除依循集團《[人權政策](#)》，亦因地制宜訂定員工手冊（Employee Handbook），明文列出反歧視、反騷擾、申訴、員工行為改正與紀律行動做法與之相關條例，並依循美國聯邦政府及麻薩諸塞州相關法令，以保護員工就業的公平機會與保障，針對事件可以直接以線上或熱線（compliance hotline）等方式進行申訴，本年度無任何相關之情事發生，相關說明請見3.1小節美國人才專欄。

透明的內部溝通與申訴管道

GRI 402-1

為建立和諧的職場環境，藥華醫藥積極為同仁打造多元化的雙向溝通管道，定期舉辦勞資會議，傾聽員工的心聲。各項申訴案件之議題及處理結果，皆由集團稽核室存查，確保合理合規。2022年度各溝通與申訴管道中未有申訴案件。

勞資會議

- 藥華醫藥定期舉辦勞資會議，針對員工之健康、環境安全、福利等各類事項向員工代表說明，並將會議記錄公告同仁週知
- 2022年度藥華醫藥台北總公司與台中分公司皆分別召開4次會議

定期的員工大會與部門會議

- 本公司無設立工會，以內部會議定期與同仁雙向溝通。除佈達公司重要事項與營運目標之外，亦讓經營高層能直接與主管及員工討論公司願景與文化、凝聚共識及目標。全體同仁都可以透過此管道反應意見或建議
- 員工亦可直接向行政直屬主管當面表達訴求

內部公告

- 營運重大變化之預告均依照勞基法終止勞動契約預告期間規定辦理
- 內部制度或重要資訊，會依不同的內容分類公告，以利員工皆可即時掌握資訊內容，達到資訊零誤差
- 另外也會藉由活動滿意度問卷搜集同仁各項建議，讓後續活動規劃更完善

申訴管道



- 內部建有員工意見箱、勞資會議、福委會議等多元溝通管道，提供員工反映問題
- 官網設置「利害關係人及員工違反從業道德行為申訴管道」提供外部人員進行舉報或申訴
- 員工意見箱：
voice@pharmaessentia.com
- 職場不法侵害：
hr@pharmaessentia.com



3.3 人才培育與職涯發展

重大主題

藥華醫藥重視員工的成長與培育發展，以核心職能為中心緊密結合人才特質及組織策略發展方向。一方面提升企業人力資本，使人力有效運用並完成公司經營目標，另一方面也協助員工深耕專業領域或是精進管理職能，持續在職涯中精進，創造雙贏。



84.85%
主管留任率

GRI 3-3

<p>管理政策</p>	<p>內部政策</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練管理辦法 ● 人才推薦獎勵辦法 ● 員工獎酬機制 ● 年度調薪及升遷機制 	<p>外部依循</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 上櫃公司誠信經營守則 ● 上櫃公司企業永續發展實務守則 	<p>目標</p>	<p>2023 短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 精進新進人員訓練，強化新人學習體驗 ● 建構公司人才培育與發展機制，並先以各部門共同立即性需求為方向，同步推進 ● 因應公司全球化發展，持續精進全體同仁英文能力 ● 將公司文化與核心價值轉化為主題式教育訓練，針對全體同仁建立學習型組織及發展核心職能，建立三年訓練藍圖 	
<p>管理承諾</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培育為藥華醫藥對員工的責任與承諾，藥華醫藥將持續對人才予以培訓及發展，藉以留任人才 			<p>2024~2026 中期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 制定及實施職務輪調制度，提高人才運轉效率 2%-3% ● 建立及實施內部講師制度並培育內部講師 5~7 名，以培養人才並建立知識管理系統，傳承專業知識 ● 進行首次員工滿意度調查並強化重要議題 ● 實施 主管領導力相關課程，並輔以領導力評估機制，以培養接班人領導力並增進人才留任率 ● 建構接班人人評鑑，並規劃接班人 3 年發展計劃及領導力訓練 ● 建構 5 年長期發展之人才並落實至各部門主管之年度 KPI ● 經由員工滿意度調查結果優化組織發展層面，持續提升員工留任率及員工滿意度 	
<p>權責單位</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培育發展政策：人力資源及經營層主管 ● 人才培育負責單位：各部門主管 ● 永續發展中心 - 員工關懷小組 			<p>2026~ 長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 將公司文化與核心價值轉化為可施行的員工核心職能(4~5 項)，建立學習型組織及精進核心職能 ● 建立人才管理與人才發展制度，優先發展關鍵人才及接班人，並提供人才評鑑報告予經營管理層 ● 承接公司永續發展目標，辨識關鍵人才與關鍵職位的辨識、持續性培育與個人發展檢視機制 	
<p>投入資源</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 舉辦內部及外部教育訓練，邀請一流學術及研究機構專家供同仁學習發展 ● 持續與學界及中央研究機構進行專案合作，精進研發人才之專業領域與專案整合能力。 ● 各部門以在職職場導師 (mentor) 制度，助於經驗傳承、降低新人流動率，亦可訓練資深同仁培育人才的職能 ● 聘請專家顧問，優化績效評估方式，結合人才管理發展機制 ● 針對關鍵人才提供發展學習機會與獎勵措施，結合個人特質與職涯發展目標，進行海內外輪調培育計畫 ● 投入新台幣數百萬元於人才訓練及發展，強化人資雲端管理系統，推行數位學習平台 			<p>管理方針的評量</p>	<p>管理評核機制</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 考核管理辦法 ● 主管職缺由內部員工晉升比率 ● 主管留任率 <p>2022年評估結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 主管職缺由內部員工晉升比率29.01%與去年相當 ● 主管留任率84.85%略低於去年，主要是公司擴大營運，總人力增加幅度較大的影響之故 ● 台中廠成立藥華藥學苑，初期專注於生產製程新進人員的培訓及經驗傳承

員工在職訓練與重點人才發展目標 GRI 404-1

透過充實的在職訓練、多元學習管道，以及派駐優質人才前往海外受訓等方式，培育生技醫藥領域的專業人才，並輔以在職職場導師（mentor）制度，讓我們的人才經營效率再升級，儲備長期永續經營的領導戰力。

我們以聘請外部專業顧問到公司授課之方式進行內訓，2022年藥華醫藥與泛泰醫療共計內訓時數為1,948.6小時。外訓則是員工可依需求，自行到外部機構上課，並填寫教育訓練申請表後可獲公司補助，2022年藥華醫藥與泛泰醫療共計外訓時數為1,315.5小時，支出外部訓練總金額共新台幣841,911元整。

美國子公司則依各部門規劃相關法規與法遵訓練、產品相關訓練，每位員工都需要通過這些訓練才能進行與外界利害關係人互動的業務，另亦執行資安相關訓練，請參考6.3小節。



藥華醫藥總部與泛泰醫療 近2年員工訓練平均時數與費用

(單位：小時、新台幣)

職務		2021年				2022年			
		藥華醫藥		泛泰醫療		藥華醫藥		泛泰醫療	
		時數	費用	時數	費用	時數	費用	時數	費用
經營主管 (副總經理(含)以上主管)	男性	16.25	5,283	NA	NA	0	0	NA	NA
	女性	10.5	1,714	31	550	0	0	17	9,600
高階主管 (處級(含)以上主管)	男性	11.34	4,681	NA	NA	0.47	0	NA	NA
	女性	17.43	5,884	NA	NA	10.65	6,892	NA	NA
中階主管 (理級(含)主管)	男性	11.39	5,928	31	550	1.15	339	14.5	8,316
	女性	16.39	5,565	16.5	1,094	16.21	12,616	9	5,516
基礎主管 (組長(含)主管)	男性	10.1	5,857	34.5	1,122	2.72	652	24	15,033
	女性	11.35	1,236	NA	NA	5.69	1,353	NA	NA
一般員工	男性	10.1	12,153	23.3	3,190	1.324	353	3	1,833
	女性	7.4	7,499	9	2,797	4.5	2,335	0	0

註：表中數字為NA之欄位為無此分類同仁

藥華醫藥與泛泰醫療 2022年員工訓練總數



 **1,948.6小時**
內訓時數

 **1,315.5小時**
外訓時數



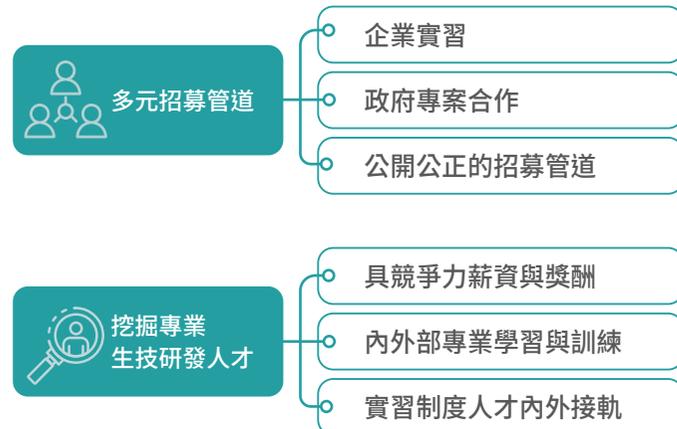
3.4 人才吸引與留任

以人為本的招募政策

SASB HC-BP-330a.1

藥華醫藥透過薪酬福利、友善環境、人性化管理、暢通內部輪調及訓練發展等方式，吸引優秀人才並留才。除了臺灣本身之外，目前藥華醫藥在全球多個國家地區設有服務據點，具多元國籍同仁在藥華醫藥服務。自 2016 年開始，**新進女性員工**人數陸續高於男性，且集中於 30 歲以下之族群，充分提供了女性之就業機會及建構多元化職場。

由人資部門負責執行人力資源分析，每雙周向高階主管進行公司人力結構分析、人員招募報告，建構完善的招募基礎。另針對科學家與研發人員，更是我們著重的人才類別。2022年藥華醫藥共招募超過19名研發及醫學研究專才，佔總員工人數之6.6%。



6.6%

新進研發及醫學研究專才
總員工人數佔比

全球人才延攬策略 - 美國人才專欄

作為高知識密集產業，員工為藥華醫藥最寶貴之資產，除在臺灣的總集團訂定完善人才制度外，更因地制宜在美國訂有員工制度與福利手冊，詳述對員工之承諾與保障。

公平就業與招募

為所有人提供同等機會，不考慮其種族、宗教、膚色、性別（包括懷孕、性別取向與性別認同）、國籍、殘障、年齡、遺傳訊息，堅守公司對公平就業原則與排除所有歧視之情事的承諾。在聘雇新員工時除以能力及經驗做為考量，亦提供推薦獎金計畫鼓勵同仁為公司招募人才。2022年美國因應業務擴增需求招攬新進員工達40位。

員工績效管理與升遷制度

建立系統性績效管理，每年進行績效考核，依據工作表現、出勤、工作品質、獨立作業能力、態度、配合度、獎懲，整體績效年比改善率，決定員工之調薪與升遷。2022年美國員工都100%接受績效考核。

員工照護政策

落實各項員工照護政策，更訂定工作場所暴力防治政

策，承諾在員工履行與工作有關的職責時，應採取適當對策，以建立安全又可靠的工作環境。2022美國無反暴力之事件。

反歧視與反騷擾

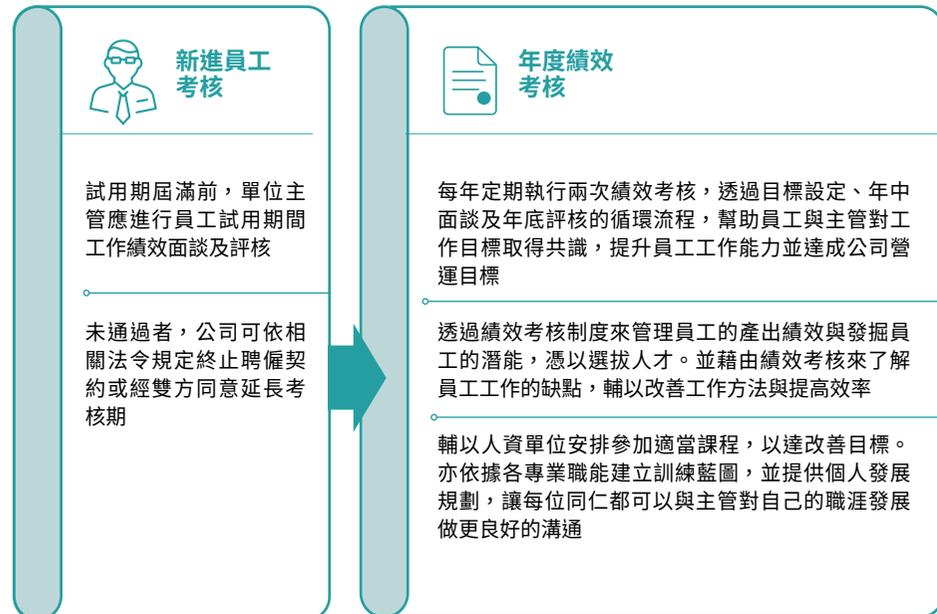
公司致力於提供員工平等、尊重與具尊嚴的工作環境，受戶所有同仁基本人權。為遵守此承諾，公司對員工騷擾情事採用「零容忍」政策，我們明確依循禁止歧視、懷孕員工公平就業法、美國身心障礙法，守護優良職場。針對職場騷擾我們訂有完善處理程序，更審慎看待性騷擾指控，建立內部申訴管道與完善調查機制，納入懲處措施以根除此類行為，同時亦提供法律救濟予同仁，建構實質友善就業環境。2022美國無反歧視與反騷擾之情事。

優良薪酬與福利

公司訂有完善的薪酬制度及福利政策，含一般福利、醫療保險、納保/健保制度、退休計畫、員工協助計畫、勞工賠償保險、出差制度、員工股票期權計畫等。除符合在地休假部分更提供優於法規之帶薪育兒假、母乳哺餵設施及彈性友善工時，使同仁工作之虞充分身心健全。

 **績效考核與升遷制度** GRI 2-20/404-3

藥華醫藥的績效管理精神以驅動組織成長、建立與公司策略發展結合且公正客觀之績效考核制度為主要目標，尊重全球正式員工的多元性，不因種族、性別、年齡皆適用，並落實以績效為基準的薪酬制度，全球正式員工皆接受定期績效及職涯發展檢核，作為同仁工作目標與個人成長發展之參考依據。以新進員工考核搭配年度績效考核，同時結合人才發展制度，用以提升個人與公司競爭力。藥華醫藥總部與泛泰醫療 2022年接受績效及職業發展檢核的正職員工百分比，扣除試用期未滿、留職停薪等變動因素，不論男、女性別及各職務類別等員工績效考核完成率皆為**100%**。



而對於績效與潛力俱佳的同仁，於每年度的員工晉升提名與評議獲得升遷機會。我們也規劃相關機制給予同仁輪調，產生內部職缺時，可優先推薦內部人選，培養人才多重專業能力，促進內部人才持續留任，發揮跨部門溝通與協調能力。希望藥華的個同仁都能發揮自身的能力進一步發展自己的潛能，持續學習和職涯發展是人力資源策略其中一項關鍵重要任務。

完善績效制度，同時規畫長期績效獎金，強化留才誘因

長期績效獎金制度包含：
員工股票期權計劃、特定員工股票方案及薪酬調整，則視整體績效表現而決定。

績效制度指標包含：
目標管理 (Management by objectives)、多元績效評估及特定類別員工正式比較排名等。**2022 年度員工均 100% 接受考核。**

多元福利制度

GRI 201-3

GRI 401-2/404-2



333萬元

臺灣員工福利總支出成長32%

藥華醫藥於2013年成立職工福利委員會，每年定期召開4次，由公司與福委會共同策劃員工相關福利活動。2022年藥華醫藥及泛泰醫療福利總支出約為新台幣333萬元較去年增加32%，各類福利請領人次共有571人次。

我們發展落實對員工婚育照護職場計劃，連續3年臺灣育嬰留停復職與留任率及母性健康保護計畫執行率均為100%。計畫2023年下半年舉辦家庭日，扶老攜幼共享親子樂趣。



註：此表格不包含美國子公司之薪酬與福利，美國福利制度請參考 [3.4 小節美國人才專欄](#)。



100%
母性健康保護計畫執行率

GRI 401-3

藥華醫藥總部與泛泰醫療 近3年育嬰留職停薪人員統計表

項目	2020年			2021年			2022年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰留職申請資格人數(A)	23	11	34	18	16	34	11	12	23
當年度實際申請育嬰留職人數(B)	-	5	5	0	5	5	0	5	5
育嬰留職申請率(B/A*100%)	0%	45%	15%	0%	31%	15%	0%	42%	22%
育嬰留職預計於當年度復職人數(C)	-	3	3	0	4	4	0	4	4
當年度育嬰留職復職人數(D)	-	3	3	0	4	4	0	3	3
育嬰留職復職率(D/C*100%)	-	100%	100%	0%	100%	100%	0%	75%	75%
前一年度育嬰復職人數(E)	1	3	4	0	3	3	0	4	4
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數(F)	1	3	4	0	3	3	0	4	4
育嬰留職留存率(F/E*100%)	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%

新進與留任

SASB HC-BP-330a.1 / a.2

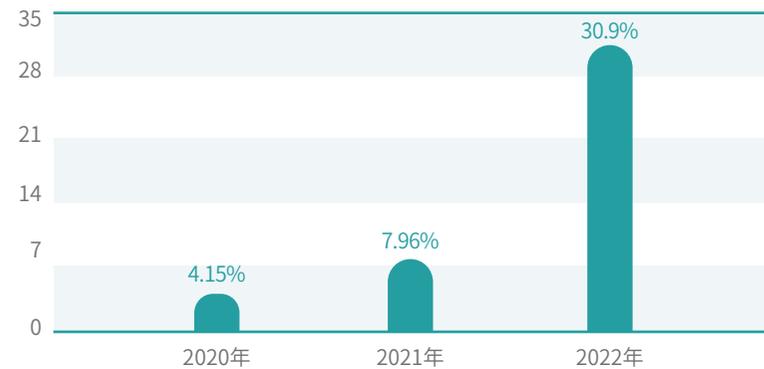
GRI 401-1

30.9%
2022年員工成長率

我們積極延攬生物醫藥及研發、醫學臨床、全球化管理專才。人才招聘以工作能力及核心職能為甄選重點，並恪守不歧視及公平對待之精神，以多元且公開的招募管道徵選適任人才，近3年藥華醫藥的全體人員成長率皆持續穩定地成長。2022年因應擴大商業量化需求，增加研發與生產的人員幅度較大。

為刺激組織活化與培育全方位人才，在新業務需求出現或重要職缺出缺時，我們優先進行人員輪調評估，2022年主管職由內部晉升比例，基層主管高達84.62%，高階與中階主管約為5成，建立人才培育、晉升、留任的優良循環。對於提出離職的同仁，也要求主管進行訪談以了解原因與可進步空間，建構完善留才方案，致力降低人員流動率，穩定優秀人才的持續留任。

藥華醫藥 近3年全體人員成長率



註：人員成長率 = (當年年底人數 - 去年年底人數) / 去年年底人數

藥華醫藥 2022年各職務新增人數

職務	由內部晉升		由外部聘用		主管職 留任率
	人數	比例	人數	比例	
經營主管(副總級以上主管)	0	-	0	-	100%
高階主管(處級以上)	7	46.67%	8	53.33%	81.48%
中階主管(理級以上)	7	58.33%	5	41.67%	88.57%
基層主管(組長)	11	84.62%	2	15.38%	93.75%
一般人員 註1	20	22.99%	67	77.01%	-

註1：一般人員不會併入計算主管留任率

藥華醫藥與泛泰醫療 2022年新進與離職員工統計

類別	細項	新進員工 註1		自願離職 註1	
		人數	比例	人數	比例
總數		85	28%	24	8%
年齡	30歲(含)以下	38	12%	3	1%
	30-50歲(含)以下	43	14%	19	6%
	51歲(含)以上	4	1%	2	1%
性別	男	45	15%	10	3%
	女	40	13%	14	5%
職務	經營主管(副總級以上主管)	0	0%	0	0%
	高階主管(處級以上)	8	3%	5	2%
	中階主管(理級以上)	5	2%	4	1%
	基層主管(組長)	2	1%	2	1%
	一般人員	70	23%	13	4%
組織	藥華醫藥	82	27%	22	7%
	泛泰醫療	3	1%	2	1%

註1：2022年起，正職新進、離職員工比例=（當年度累計正職新進、離職人數）/年末總人數

註2：2022年藥華醫藥總部與泛泰醫療的非自願離職人數皆為0

美國子公司最近3年為因應營運發展市場需求，陸續大幅招募新進人才，2021年則因申請FDA藥證延到11月取得，以致員工自願離職人數在當年度也增高。而2022年也因藥證順利核發後，公司積極推動各項營運業務，並秉持男女平等與種族多元共融精神，持續優化徵才、選才、育才、留才制度，員工的留任率在2022年已明顯提高。

美國子公司 近三年新進與離職員工統計

(單位：人數)

類別	細項	新進員工 註1			離職員工 註1		
		2020年	2021年	2022年	2020年	2021年	2022年
總數		31	49	42	4	30	13
年齡	30歲(含)以下	2	1	2	0	2	0
	30-50歲(含)以下	19	13	29	3	13	6
	51歲(含)以上	10	35	11	1	15	7
性別	男	18	26	17	1	13	7
	女	13	23	25	3	17	6
職務	高階主管	3	6	5	1	2	0
	中階主管	19	8	20	1	8	6
	初階主管	6	34	14	2	18	7
種族與 國籍	亞州人	1	3	9	1	6	1
	非洲裔	3	5	2	0	4	2
	拉丁裔	1	3	2	0	1	1
	白種人	25	34	29	3	17	9
	兩個種族以上	0	4	0	0	0	0
	其他	1 註2	0	0	0	2	0

註1：2022年起，正職新進、離職員工比例=（當年度累計正職新進、離職人數）/年末總人數

註2：夏威夷原住民



得分4.2/5

美國員工滿意度調查

員工滿意度調查

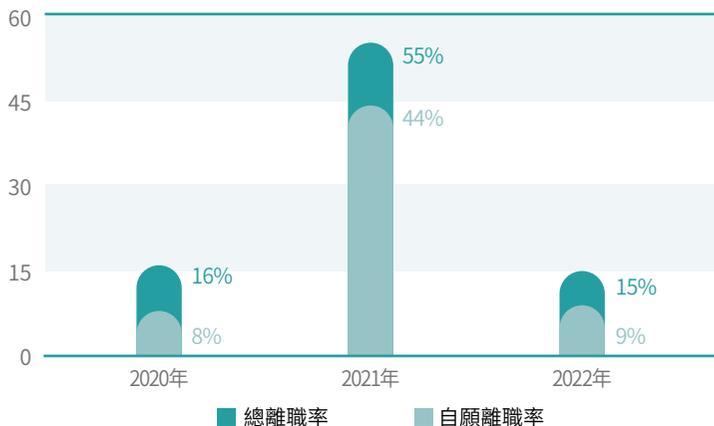
美國子公司於2022年首度進行員工滿意度調查，共94位同仁員工參與回答，平均滿意度得分為4.2/5。

針對公司重點關注議題或舉辦之重點活動，我們亦利用調查問卷，了解實際情況，以利掌握同仁需求，作為保障與活動精進基礎。

藥華醫藥與泛泰醫療 2022 年員工活動問卷調查結果

活動項目	活動內容與調查方式說明	實際回饋總件數
職場侵害與不誠信衍生之法律風險	針對2場線上宣導課程，進行課程回饋調查	216
員工關懷 臨場醫護服務	每月固定3次，同時進行員工「異常工作過負荷問卷」調查	99
員工健康檢查	台中場員工健檢同時進行「過負荷量表問卷」調查	122
員工健康檢查	員工健康檢查滿意度問卷	73
2022年度 現金增資案	員工認股徵詢暨通知同意事項	306

美國子公司 近三年離職情況統計





3.5 公益活動

藥華醫藥2022年執行三大公益活動專案，贊助國際珍古德協會更換環保冷媒，減緩溫室氣體排放；贊助弱勢銀髮族提供遠距健康促進計畫，解決偏鄉醫療服務不足；更藉由連續4年贊助灣聲樂團新年慈善音樂會，促進共融共好的新生態。

美國子公司更著眼於醫藥領域，為創造社區共好，以患者財務相關協助啟動治療，提供適用BESREMI給有財務困難的患者部分負擔或保險支持計畫，內容包括免費的部分負擔卡與應急的藥物，以支應因保險支付延遲或是保險覆蓋不足而無法使用藥物的患者更多便利性，另外也針對沒有保險或保險覆蓋不足的患者提供免費用藥。並在2022年投入美金25,000元整，提供波士頓慈善機構（Boston Cares）癌症萬應包（cancer kit），以提供給波士頓社區；並以帶薪志工假鼓勵員工參與社區活動，今年度共約80位員工參加，志工時數160小時。



3件

台灣總部贊助
減碳、健康、文化
慈善公益活動



80位志工

美國員工
參與社區活動
志工時數160小時

慈善計畫

促進偏鄉樂齡 - 健康公益



核心連結

實踐藥物近用治理宗旨，以具體行動方案贊助全台灣最缺乏醫療資源台東，針對銀髮族、失智照護者的服務據點，導入數位人道協會「遠距健康促進計畫」，如遠距健康促進應用服務、線上LIVE課程、醫療健康專家諮詢等，讓偏鄉社區長輩得到更完善的醫療資源服務。 [▶ 更多消息](#)

投入資源

投入金額新台幣54萬元整，投入2人次至台東實地訪查所贊助的3個偏鄉社區

內部效益

- 落實藥物近用治理宗旨：SDG 3「確保及促進各年齡層健康生活與福祉」
- 結合公司核心營運理念，促進病人即時且公平取得醫療資源的權利，針對弱勢群體銀髮族提供遠距健康促進醫療，解決偏鄉醫療資源不足
- 響應社會參與公益，建立對企業、民眾及非營利組織成為三方面正向循環回饋

外部效益

- 年度預算編入財務支援直接幫助偏鄉弱勢機構
- 發揮企業影響力，透過減少高齡弱勢族群被孤立與紓緩青壯年人撫養老人負擔，促進各年齡層健康生活與福祉，呼應SDG 3-健康與福祉、SDG 8-就業與經濟成長、SDG 10-減少不平等，如增加線上健康導師的就業機會，讓企業與社區培養長期關係，進而改善醫療照護品質並消弭醫療照護資源落差

慈善計畫

實踐環境永續 - 減碳公益



核心連結

贊助國際珍古德協會更換兩組空調系統碳氫冷媒，藉由環保碳氫冷媒的使用，降低溫室氣體的排放，將內部環保政策的精神延伸至外部落實，創造長期社會環境的經濟效益，為全球氣候暖化減緩盡一份企業社會責任。▶[更多消息](#)

投入資源

投入金額**新台幣6萬元整**，投入**2**人次實地訪查檢視更換成果

內部效益

- 符合公司環保政策，提倡**節約能源**並降低環境衝擊，達成永續環境之目標
- 響應社會參與公益，建立對企業、民眾及非營利組織成為三方面正向循環回饋

外部效益

- 配合國際珍古德協會實際需要，協助其營造更優質的教育環境，吸引孩童持續深耕學習
- 兩組預估可使用6年，空調更換後舊冷媒回收2.5kg，可直接減碳約5218kg；更換新環保碳氫冷媒預估省電率可達34.7%；**每年預估節電度數為735度、每年可間接減碳約374kg**

慈善計畫

推動文藝復甦 - 慈善公益



核心連結

實踐企業社會公益參與，連續4年贊助灣聲樂團新年慈善音樂會，支持文化藝術發展並為社會經濟帶來活力。

▶[更多消息](#)

投入資源

捐贈金額**近百萬**，投入**32**人次參與慈善音樂會

內部效益

- 實踐企業在落實「上市上櫃公司企業永續發展實務守則」的社會公益參與及**企業促進文化發展**

外部效益

- 支持文化藝術發展並為社會經濟帶來活力，也能陶冶員工個人身心，勞逸結合、平衡生活和職場關係，促進共融共好的新生態。



3.6 職業安全衛生

GRI 403-1/403-8



100%

職業安全衛生政策員元涵蓋率

依循藥華醫藥《[職業安全衛生政策](#)》，我們持續加強同仁的健康管理及健康促進措施，涵蓋所有藥華醫藥（含台中廠）正職員工共287位，涵蓋率達100%。預計於2023年導入ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並成立職業安全衛生委員會，展開全公司上下完整的危害辨識、風險評估及事故調查等相關措施，建構一個安全、健康、零災害的職場環境。

遵守政府法規

貫徹政府規定，
促進安全和諧

重視預防危害

追求零災害，
提供安全之環境

落實持續改善

塑造安全衛生
優良企業形象

推行全員參與

鼓勵員工參與，
提升安全文化



同仁參與「[辦公室人因工程預防與伸展運動](#)」健康促進講座

職業健康服務

GRI 403-2/403-3/403-4

我們致力於降低職業傷害風險、打造使員工享有身心平衡、健康快樂的工作環境。藥華醫藥繼台中廠於2020年再度取得「健康職場認證／健康促進標章」，台北總公司也首次取得「110年健康職場通過認證」，有效期限3年，肯定了本公司落實對同仁健康保護的成果。

藥華醫藥依「勞工健康保護規則」、「職業安全衛生法」提供各項職業健康服務。提供全體員工1年1次免費且項目優於法規要求的「定期健康檢查」，讓員工盡早了解自己健康狀況及改善重點，以降低或避免疾病發生。並依法特約醫護人員入廠服務，提供衛教服務，必要時安排醫師面談，降低或去除潛在健康風險，亦設立每季一次的勞資會議，與順暢的反應溝通管道，供同仁隨時提出健康疑慮。2022年共舉辦「[代謝症候群不上身](#)」與「[辦公室人因工程預防與伸展運動](#)」2場健康講座，加強公司同仁對三高的認識、鼓勵員工重視日常生活的預防保健。參與人數分別為75人及66人。



台北廠健康職場認證／
健康促進標章



台中廠健康職場認證／
健康促進標章



● 服務項目

✓ 健康檢查

定期安全健康檢查與特殊作業健康檢查

● 服務項目說明

- 1年1次健康檢查頻率，協助員工健康管理
- 針對從事特別危害作業的人員，提供特殊作業健康檢查

✓ 醫護人員臨廠衛教服務

特約護理人員入廠服務，提供衛教服務

- 安排同仁面談及健康指導說明，於每週三辦理、每月約3場次
- 醫護專業人員透過公司內部系統公告相關健康即時訊息

✓ 母性健康保護

評估危害因子，確保女性員工的職場安全

- 針對妊娠中及分娩後未滿1年女性員工，且從事可能影響胎兒、妊娠或哺乳期間之母體及嬰兒健康者。依據工作環境或作業危害之辨識、評估、控制，以及危害性化學品之分類，輔以專業醫師的適性評估建議，採取變更工作條件、調整工時、調換工作等健康保護措施

✓ 人因性危害預防計畫

進行危害辨識、傷病調查評估

- 依據2022年人因性危害預防問卷填寫統計，評估後疑似具人因性危害之員工已安排醫師護理師進行面談並進行後續健康追蹤

✓ 異常工作負荷促發疾病預防

整合健康促進服務，評估員工健康風險

- 依據年度健康檢查報告、出勤表、個人及工作量表評估，進行辨識及評估風險分級

✓ 定期作業環境監測

掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況

- 每半年及每季執行作業環境監測
- 委託合格檢測公司進行化學性因子、物理性因子作業環境監測
- 監測計畫及監測結果，進行網路登錄，實施通報

✓ 事故調查處理辦法

- 根據《事故調查處理辦法》進行職業災害事件調查及後續改善措施追蹤

● 藥華醫藥與泛泰醫療 2022年執行成果

定期健檢投入新台幣**118萬元**，提供予**236位**同仁

特殊作業健檢投入新台幣**25,885元**，提供予**58位**同仁。
進行特殊健檢員工，經醫師綜合判定為異常（屬第二級管理），而與工作無關者，已完成醫師諮詢及完成衛教

邀請護理師、醫師、物理治療師以及心理諮商師到廠衛教推廣，共辦理**39場次**

對妊娠中及分娩後未滿1年女性員工，台中母性員工皆已接受評估及安排適當工作，近3年母性健康保護計畫的執行率皆為**100%**

依2022年肌肉骨骼症狀量表問卷調查，以下背痛居多，2023年將安排復建師進行諮詢及教導

經評估後，具中度風險的同仁已安排專科醫師進行面談，並進行後續健康追蹤

化學性因子檢測、物理性因子檢測皆在容許標準內

1件事務為中度傷害，為可接受風險，已落實教育訓練及強化現有防護設施之維護、監督查核；未發生上下班途中交通事故

同仁健康促進

GRI 403-6

辦理多樣化健康促進活動，與同仁一同在工作之餘，培養優良運動習慣，並提供多元的身心紓壓方式，守護彼此的健康。

按摩小站

為兼具公益與員工健康，藥華醫藥設置「按摩小站」，進用視障按摩師1名；2014年開辦至今累積服務7,736人次以上，建置成效與用心頗受同仁及外部肯定，成功營造健康職場典範，2022年共**520**人次使用

防疫小物手作坊



因應長時間防疫容易產生焦慮及情緒問題，台中廠年度健康促進講座安排手作課程，有助於降低心理壓力和焦慮程度（防疫酒精噴霧及隨身皂DIY、手作療癒多肉植物，每堂課程20人）

多樣化社團

要健康就要動，養成良好的運動習慣或培養運動的興趣，是公司期許員工努力的健康方向，透過福委會補助經費，鼓勵員工在工作之餘參加社團活動，結識跨部門的志同道合朋友，以紓解壓力並豐富生活。社團種類多樣，如：羽球社、桌球社等，藉由運動同好以小團體的力量帶起企業內部運動強身的風氣，讓員工在工作之餘有運動交流機會，藉由運動同好以小團體的力量帶起企業內部運動強身的風氣。2022年藥華醫藥社團人數**33人**

健走挑戰賽

藥華醫藥舉辦連續三個月健走活動，累積每月20萬步數達標，獲運動毛巾1條及運動手環抽獎鼓勵，與同仁共同培養運動好習慣



因應新冠肺炎 COVID-19 疫情的職場安全維護

新冠疫情持續超過三年，已進入後疫情的慣性防疫生活。藥華醫藥成立疫情應變小組，成員包括董事長、執行長、總經理、營運長、生產製造處處長、人資及環安單位等，並視疫情發展隨時召開會議，我們以配合中央流行疫情指揮中心（簡稱CDC）政策及各主管機關指引辦理，建構多項防疫措施，以維護同仁的健康和安全。

藥華醫藥與泛泰醫療 新冠肺炎 COVID-19 應變作為

人員管制

- ✓ 居家隔離期間及密切接觸者匡列，以CDC政策為主
- ✓ 盡量以視訊會議取代實體會議，減少接觸風險
- ✓ 內部人員：進辦公室量體溫、戴口罩、落實消毒
- ✓ 外部人員：減少訪客，訪客集中至辦公室區域
- ✓ 暫停大型教育訓練（法規要求除外）及活動

預先防範措施

- ✓ 投保員工防疫險
- ✓ 補助員工流感疫苗費用
- ✓ 購買快篩試劑，務求員工有不適時能先自行了解狀況，採取應對措施
- ✓ 加強環境清潔及消毒

持續宣導注意事項

- ✓ 鼓勵員工踴躍接種COVID-19疫苗及流感疫苗
- ✓ 避免出入擁擠、空氣不流通的公共場所
- ✓ 到公共場所、密閉空間，戴上口罩，隔絕空氣中的飛沫
- ✓ 與他人交談時，請戴上口罩，並儘可能保持1公尺以上距離
- ✓ 請員工儘量勿參加大型集會活動
- ✓ 有發燒或有急性呼吸道症狀之勞工鼓勵在家休息，進行管理並留存紀錄

註：以上管制措施會隨流行病威脅等級公告及最新規定應變
 註：泛泰醫療為確保持續營運，更將物流中心分流為兩組人員，以不會互相接觸為原則；並控制外包人員入廠作業，若有需要，入場人員作業前需要進行快篩試劑檢測

職場安全與事故預防機制

GRI 403-5 GRI 403-7 GRI 403-9~10

本公司訂有《勞工安全衛生工作守則》及《緊急應變程序》，規範各項安檢措施，並定期執行應變演練，以因應突發之各種緊急事件及預防工安事件發生。員工定期接受安全衛生在職教育訓練，對於法規規定操作項目或作業主管，皆依法配置人員，並規範非操作人員不得操作其作業項目。廠區更明定《重要設施操作人員測試》、《廠內安全衛生規定》、《承攬商入廠作業》，規範入廠、設施操作、廠內安全等，確保廠區中所有人員之安全與健康。

泛泰醫療物流中心訂有《物流中心安全管理作業程序》及《緊急應變處理作業程序》，預防職業安全衛生相關傷害之發生，並確保一切設備維持正常運作。遇有緊急事件時，即時通報物流中心經理，即啟動緊急應變編組救災及疏散人員或有受傷者報警就醫之管理機制。

2022年藥華醫藥與泛泰醫療共舉辦職業安全衛生員工訓練33場，總受訓229人次。

本公司追蹤藥華醫藥、泛泰醫療與美國子公司之工傷情形，並根據《事故調查處理辦法》進行調查及後續改善措施追蹤。2022年全集團唯有1起發生於藥華醫藥台中廠的職業傷害事件，為同仁於廠區觀摩操作時，鋼板因重心不穩意外滑落導致同仁足部壓傷，該名同仁於下週即恢復正常工作。針對此次單一偶發事件進行相關設備盤查，並要求設備進行改善固定槽體，訂定相關作業須穿著鋼頭式無塵鞋以確保同仁安全。

229人次
 職業安全衛生員工教育訓練共33場

藥華醫藥與泛泰醫療 2022年職業安全衛生員工訓練統計表

訓練主題		舉辦場次	總參與人次
內訓	安全衛生與危害通識相關訓練 (含一般員工及新進人員)	10	74
	自動體外心臟電擊去顫器操作教學(AED & CPR)	4	86
	毒化物災害緊急應變及著裝演練	2	16
外部	在職安全衛生教育訓練(含危險性設備操作人員、急救人員、鍋爐操作人員)	9	10
	毒化災專業應變人員通識級訓練	1	2
	中科園區毒化災專業應變人員通識級訓練	1	2
	GHG內部查證員教育訓練	1	34
	環保研討會及法規說明會	5	5
合計		33	229

2022年藥華醫藥台北辦公室邀約外部專業顧問辦理一次實驗室環境訪查，台中廠共舉辦3場次的緊急應變演練，包含生物安全緊急應變演練、自衛消防編組訓練、全廠人員疏散演練。並將於2023年導入ISO 45001 職業安全衛生管理系統，進行系統性的生產製程及實驗操作中之安全風險評估。

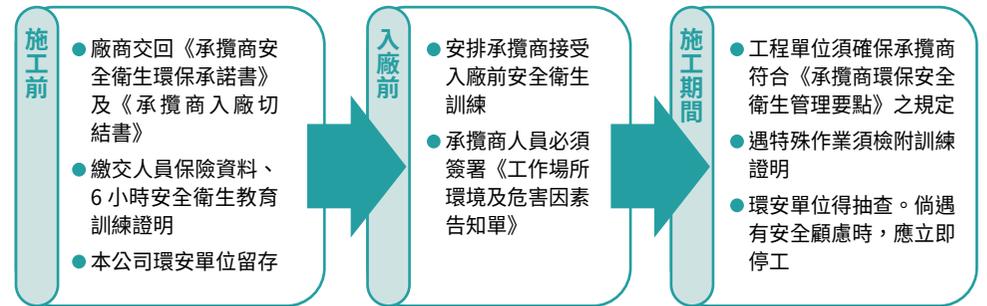
藥華醫藥台中廠2022年職業傷害事件統計

	男	女	合計
職災受傷人數	1	0	1
職災死亡人數	0	0	0
損失日數 註1	4	0	4
失能傷害頻率 (FR) 註2	3.84	0	3.84
失能傷害嚴重率 (SR) 註3	15.36	0	15.36

註1: 此次事故傷害種類為暫時全失能，損失日數共計4日，包含週末2。
 註2: 失能傷害頻率 (FR) = (1人次 x 1,000,000) / 260264 = 3.84 (人/百萬小時)
 註3: 失能傷害嚴重率 (SR) = (4損失日數 * 1000000) / 260264 = 15.36 (日數/百萬小時)
 註4: 失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 定義依循勞基法

承攬商安全管理

訂定承攬商管理辦法，針對進入本公司廠區的承攬商安全，針對施工前、入場前以及施工期間，分別訂定管理機制，保障公司同仁以及承攬商的安全。2022年度藥華醫藥以及泛泰醫療未有承攬商於本公司工作場所內發生之職業傷害事故，亦無任何可記錄之職業病案件數量。未來我們也將持續確保承攬商的施工安全，保護其權益並促進安全可靠的工作環境。



實例介紹— 2022年生物安全應變演練

演練情境設定：標準菌株於BSL2實驗室內翻覆

參與人員：台中生產製造廠相關單位合計9位同仁

演練應變流程

