

5 員工樂活的 企業文化

- 5.1 人權保障
- 5.2 多元與共融
- 5.3 人才培育與職涯發展
- 5.4 人才吸引與留任
- 5.5 職業安全衛生

亮點績效

19%

全球員工增長率，平均留任約 9 成

396 萬元

臺灣員工福利支出增長率 20%

0 申訴

無危害人權之申訴案件

員工結構多元 女男均衡

遵循平等公正、多元共融守則

1,289 小時

職安衛教育訓練共 33 場，共 378 人次參與

特優

照護母性，哺乳室評鑑成果

9,426 小時

全球永續智識及中高階關鍵人才教育訓練總時數

100%

員工績效考核完成率

3.8 倍

總部新生兒粗生率 2.2% 較台灣平均粗生率高

藥華醫藥秉持以人為本的理念，提供員工安全友善的工作環境，希望藉由豐富的學習資源，具競爭力的薪酬與福利措施，吸引更多專業人才共組優質團隊。2023 年首度參與 Bloomberg GEI 問卷，重視多元共融的員工人力結構，共創健康幸福的職場。



5.1 人權保障

人權政策與管理作為

GRI 406-1, GRI407-1, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1 CSA 3.1.1, 3.1.5, 3.2.1

藥華醫藥遵從「聯合國全球盟約」(UN Global Compact)、「聯合國世界人權宣言」(UN Universal Declaration of Human Rights)、國際勞工組織三方原則宣言 (International Labor Office Tripartite Declaration of Principles)、OECD 多國企業指導綱領 (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 等標準的核心精神，以及當地法規，制定藥華醫藥的《[人權政策](#)》並經董事長簽署通過公告官網。

人權政策闡明：藥華醫藥不因為種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分等，而有差別待遇之語言、態度及行為。我們禁止任何形式的歧視，力求平等對待每一位員工，讓每一位員工都能自在地融入職場環境以盡展所長。藥華醫藥不強迫勞動，不雇用童工，並尊重員工自由結社和集體談判權利。人權政策由台灣總公司頒布，並預計於 2024 年 Q2 要求所有員工完成強制性的反歧視和騷擾培訓。

管理作為

藥華醫藥在營運的各環節均將人權議題納入考量：人權政策適用範圍包括藥華醫藥營運活動、產業鏈合作夥伴以及併購實體，包括員工，非員工、價值鏈上的合作夥伴、供應商與承攬商、顧客，以及藥華醫藥營運據點所在的社區等。在供應商部分，落實每年定期檢核供應商，以確保重要供應商執行相關政策與承諾。並透過各種宣導與教育訓練，聲明對各種職場不法侵害「零容忍」之立場，並採取相對應作為。



我們相當重視利害關係人的意見，並提供申訴管道。未來藥華醫藥也將導入人權風險的鑑別以及相關風險管理，進行人權風險防範。

總經理代表簽署《藥華醫藥 _ 預防職場暴力之書面聲明書》

藥華醫藥相關人權作為

人權議題	具體管理辦法 / 措施	2023 年度執行情形
禁用任何形式之歧視， 尊重職場多元共融及平等	✓ 遵守勞動法令與公司《人權政策》，杜絕歧視 ✓ 制訂《工作規則》、《企業永續發展實務守則》、《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》等規章 ✓ 落實《申訴辦法》，建立內外部申訴管道，以維護員工、顧客、廠商與利害關係人之合法權益	• 無任何歧視事件發生 • 性別比例均衡 • 內部建有員工意見箱、福委會、勞資會議等多元溝通管道 • 每季定期舉辦福委會勞資會議
禁止強迫勞動與任用童工	✓ 遵守勞動法令與公司《人權政策》，不強迫無意願之員工進行勞務行為禁止雇用童工	• 無任何強迫勞動事件發生 • 無任何任用童工事件發生
不妨礙員工結社自由	✓ 落實《人權政策》，鼓勵員工組織社團並參與社團活動	• 公司內部員工有成立羽球社、健走社等社團，促進員工健康活動
公平合理的薪資福利與工作條件	✓ 每年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 ✓ 推行《教育訓練管理辦法》與《人才推薦獎勵辦法》，對人才予以培訓及發展，藉以留任人才	• 提供優於勞基法有薪病假五日 / 彈性工時 • 平均人員留任率達 90%+ • 全球員工成長率達 19%
員工安全健康與衛生的工作環境、 促進員工身心健康	✓ 落實《職業安全衛生政策》、《安全衛生工作守則》、《母性健康保護管理辦法》等加強同仁的健康管理、婚育照護及健康促進等措施	• 台灣取得「哺乳室評鑑特優認證」 • 台灣育嬰留停復職與留任率分別為 100%、67% • 通過「健康職場認證」 • 舉辦健康檢查、健康講座
禁止職場不法侵害及性騷擾	✓ 落實勞動法令與公司《道德行為準則》、《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》等規範，禁止職場暴力發生 ✓ 設有性騷擾防治申訴專線及 職場不法侵害 E-Mail 信箱 (hr@pharmaessentia.com)，在此機制上保護申訴者資訊，保障申訴同仁的權益	• 無發生騷擾事件
保護員工資訊隱私安全	✓ 落實公司《人權政策》及增訂《資通安全管控辦法》，並設置專責單位，負責推動、協調、監督及審查資通安全管理事項	• 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，預計 2024 年 6 月第三方認證 • 舉辦員工資安教育訓練

透明的內部溝通與申訴管道 GRI 402-1 GRI 2-22

藥華醫藥總公司設有多元申訴管道，收到申訴案件之後，會對申訴人進行匿名保護，並加以調查。申訴管道如下：

- 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

2023 年，藥華醫藥無收到任何內部及外部的申訴案件。

營運重大變化之內部管理與公告 GRI 402-1

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，依不同的內容分類公告，以利員工即時掌握資訊內容；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。

勞資溝通 GRI 403-4

藥華醫藥定期舉辦勞資會議，由勞方代表與資方代表各佔 50% 組成，符合相關法規要求，針對員工之健康、環境安全、薪資與福利等各類事項向員工代表說明，並將會議記錄公告。2023 年度藥華醫藥台北總公司與台中分公司皆各召開 4 次會議。





5.2 多元與共融

員工組成結構 GRI 2-7, 2-8, 202-2, 405-1

2023 年藥華醫藥所有員工皆為全職人員（每週至少工作 40 小時）。員工組成反映出全球市場多元化及對女性的重視，各國家主管雇用當地居民的比例皆超過 95%。

- 藥華醫藥在台灣（含台北總公司與台中廠）共有 321 位全職員工，其中包含 1 位身心障礙員工。所有員工中，男性 50%，女性 50%；以主管而言，男性為 61%，女性主管為 39%。在非員工部份，台北總公司有 1 名男性外聘 IT 人員以及 1 名女性清潔服務人員，其中 IT 外聘人員已於 2024 年轉為正職員工。另台中廠則有 1 位外聘的女性清潔員工。
- 子公司泛泰醫療主要負責倉儲、物流與銷售，共有 19 位全職員工，由於工作屬性的關係，整體男性佔比 63%，女性為 37%；以主管而言，男女比例各半。在非員工部份，有 4 名男性以及 1 名女性工作者協助處理 WH(倉儲)專案。
- 美國子公司共有 130 位全職員工，其中男性 45%，女性 55%；以主管而言，男性為 49%，女性主管為 51%。
- 日本子公司共有 45 位全職員工，因國情關係，男性 71%，女性 29%；以主管而言，男性為 78%，女性主管為 22%；另有兩名員工為 LGBTQI(多元性別)。

2023 年藥華醫藥首度參與彭博性別平等指數 Bloomberg GEI (Gender Equity Index) 問卷，邊界涵蓋藥華醫藥台灣總公司、台中廠，子公司泛泰醫療、美國子公司、日本子公司等，致力於打造多元化職場，創造共融環境。

藥華醫藥 / 泛泰醫療 2023 年人力結構表

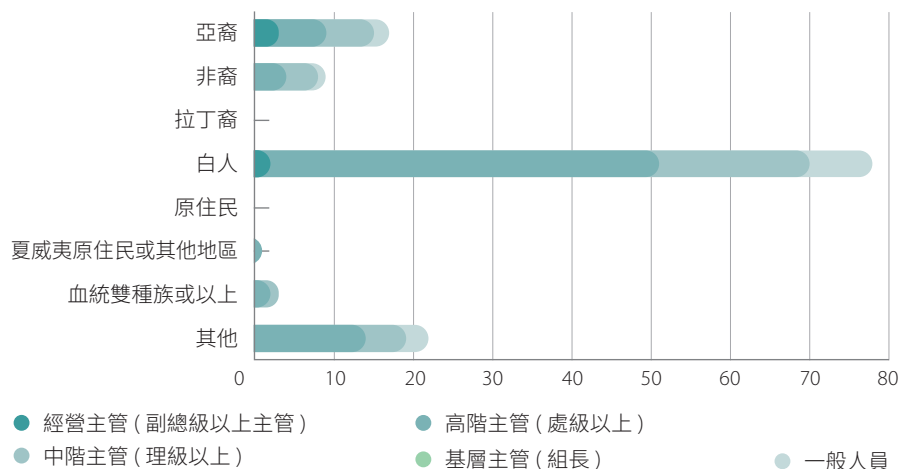
分類	組別	藥華醫藥						泛泰醫療					
		男性		女性		合計		男性		女性		合計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
員工 (職級)	經營主管(副總級以上主管)	3	75%	1	25%	4	1%	0	0%	1	100%	1	5%
	高階主管(處級以上)	12	57%	9	43%	21	7%	0	0%	0	0%	0	0%
	中階主管(理級以上)	27	71%	11	29%	38	12%	2	50%	2	50%	4	21%
	基層主管(組長)	17	52%	16	48%	33	10%	1	100%	0	0%	1	5%
	一般人員	100	44%	125	56%	225	70%	9	69%	4	31%	13	69%
	員工總計	159	50%	162	50%	321	100%	12	63%	7	37%	19	100%
員工 (年齡)	30 歲(含)以下	28	39%	44	61%	72	22%	0	0%	1	100%	1	5%
	31-50 歲(含)以下	113	52%	106	48%	219	68%	11	79%	3	21%	14	74%
	51 歲(含)以上	18	60%	12	40%	30	10%	1	25%	3	75%	4	21%
	員工總計	159	50%	162	50%	321	100%	12	63%	7	37%	19	100%
員工 (學歷)	博士	24	67%	12	33%	36	11%	1	100%	0	0%	1	5%
	碩士	97	49%	103	52%	200	62%	4	67%	2	33%	6	32%
	學士	36	47%	40	53%	76	24%	7	58%	5	42%	12	63%
	其他	2	22%	7	78%	9	3%	0	0%	0	0%	0	0%
	員工總計	159	50%	162	50%	321	100%	12	63%	7	37%	19	100%
非員工	台北總公司	1	50%	1	50%	2	67%	-	-	-	-	-	-
	台中廠	-	-	1	100%	1	33%	-	-	-	-	-	-
	總計	1	33%	2	67%	3	100%	4	80%	1	20%	5	100%

藥華醫藥海外子公司 2023 年人力結構表

分類	組別	美國子公司						日本子公司					
		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
員工	經營主管 (副總級以上主管)	2	40%	3	60%	5	4%	8	100%	0	0%	8	18%
	高階主管 (處級以上)	38	50%	38	50%	76	58%	10	71%	4	29%	14	31%
	中階主管 (理級以上)	17	49%	18	51%	35	27%	13	72%	5	28%	18	40%
	基層主管 (組長)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	一般人員	2	14%	12	86%	14	11%	1	20%	4	80%	5	11%
	總計	59	45%	71	55%	130	100%	32	71%	13	29%	45	100%

在美國與日本子公司，我們亦增加種族等多元化指標的統計。以全球布局而言，藥華醫藥秉持多元共榮的原則，持續朝向更多元指標發展，期許吸引更多全球人才。另日本子公司全部皆是亞裔員工，由於 Besremi 剛於 2023 年日本上市，為拓展業務，2023 年先以招募主管為主要編制。

美國人力結構依種族分析



2023 藥華醫藥 STEM 與創造業績部門

我們持續關注基礎科學類人才 (STEM) 佔比以及創造業績部門人員比例。2023 年，藥華醫藥台灣地區、美國、日本合計 STEM 人才共有 235 人，其中男性 59%，女性 41%。另創造業績單位人才共有 184 位，其中男性 54%，女性 46%。

STEM 與創造業績部門

		藥華醫藥 (台灣)		泛泰醫療		美國子公司		日本子公司		合計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
STEM	STEM	114	80%	1	0%	15	13%	8	4%	138	97%
	非 STEM	45	82%	11	7%	44	58%	22	11%	122	158%
	總計	159	162%	12	7%	59	71%	30	15%	260	255%
創造業績單位	主管	1	1%	3	1%	25	25%	17	0%	46	27%
	非主管	0	2%	4	3%	35	39%	15	13%	54	57%
	總計	1	3%	7	4%	60	64%	32	13%	100	84%

註：STEM 的定義：Science, Technology, Engineering, Mathematics

創造業績單位的定義如下：

· 台灣：創造業績部門即直接接觸終端使用者的銷售部門

· 美國定義：Hematology Account Manager, Regional business Director, Sr Area Business Director, SVP Sales and Marketing

· 日本定義：Sales, Marketing

新進與離職員工比例 (SASB HC-BP-330a.1, a.2) (GRI 401-1)

藥華醫藥在全球持續成長，積極創造就業機會，2023 年人員成長率為 19.1%。為刺激組織活化與培育全方位人才，當新業務需求出現或重要職缺出缺時，我們優先進行內部人員輪調評估，從內部拔擢人才，實現多元晉升、留任的優良循環。例如 2023 年，台灣藥華醫藥共有 95 個職缺，其中 40 名由內部招募遞補，55 名由外部招募；理級以上主管留任率高達 86.3~93.6% 之間。

除了提升內部人才晉用，藥華醫藥亦致力於降低人員流動率，建構完善留才方案，穩定優秀人才的持續留任。2023 年藥華醫藥（含子公司）總員工共 559 位，其中 56 位離職，員工總離職率為 10%；自願總離職率為 6.8%，非自願總離職率為 3.2%。



藥華醫藥 近四年新進員工統計

(單位：人數)

類別	細項	2020	2021	2022	2023
年齡	30 歲 (含) 以下	9	14	40	26
	31-50 歲 (含) 以下	21	34	72	72
	51 歲 (含) 以上	6	38	15	36
性別	男	15	40	62	67
	女	21	46	65	67

藥華醫藥 近四年離職員工統計

(單位：人數)

類別	細項	2020	2021	2022	2023
年齡	30 歲 (含) 以下	4	4	3	7
	31-50 歲 (含) 以下	18	28	25	28
	51 歲 (含) 以上	3	18	9	21
性別	男	16	27	17	30
	女	9	23	20	26
職務	高階主管	-	4	5	20
	中階主管	-	17	10	17
	基層主管	-	19	9	4
	一般人員	-	10	13	15

註：自願離職人數中，高階主管有 13 位，中階 9 位，基層 2 位，一般人員 14 位。



19%

全球員工增長率，平均留任約 9 成

薪酬制度 GRI 2-21, 202-1, 405-2

在薪酬制度上，我們遵循當地勞動基準法規為基礎，不因種族、性別而有差異。除了考量總體經濟指標之外，本公司依照該年度經營目標達成狀況、個人年度績效考核以及第三方薪酬福利調查報告等參考資料，進行績效調薪、晉升調薪與結構化調薪，以期提供優於產業水平的薪酬。

美國市場薪酬政策，除了參考當地法規，亦參考 AoN Radford Lifesciences Benchmarking Data；除了提供具有競爭力的薪資及獎金，公司亦提供多元利潤分享機制留住人才，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。

全時員工薪資

近 3 年度本公司非擔任主管職務之全時員工薪資總額與薪資平均數皆有逐年提升，也是近年藥華醫藥公司全體努力成果的具體展現。

藥華醫藥台灣（總部 + 台中）近 3 年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

（單位：新台幣仟元）

年度	2021 年	2022 年 ^(註 3)	2023 (自結數)
員工人數 (人)	198	232	282
薪資總額	228,391	270,448	332,713
薪資平均數	1,153	1,166 +1.1%	1,180 +1.2%
中位數	918	907 -1.2%	918 +1.21%

註 1：本表資訊經安永會計師事務所查核及 2023 年自結數

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

註 3：2022 年員工人數依安永查核結果由 195 修正為 232，員工薪資中位數由 958 修正為 907

定義說明：參考臺灣證券交易所編訂發布之「非擔任主管職務之全時員工」，係指企業全體受雇員工（或常雇員工）扣除擔任主管職務者（經理人）、海外分公司員工、部分工時員工、及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數（含台籍、外籍員工）



不同性別基本薪資比率 GRI 405-2

2023 年，本公司非擔任主管之男性員工與女性員工之薪資中位數的比率為 1.08: 1 (946: 879)。

年度總薪酬比率 GRI 2-21

藥華醫藥臺灣總部最高薪酬者與其他員工薪酬^{註 1} 比約為 12.7 比 1。美國部分為 3.6: 1^{註 2}。

藥華醫藥總部^{註 3} 2023 年 CEO 與其他員工薪酬比率

（單位：新台幣仟元）

職務	薪酬	年增率	薪酬比
組織中最高 (執行長) 薪酬	11,652	-26.58% ^{註 6}	12.7
其他員工薪酬中位數 ^{註 4}	918 ^{註 5}	1.21%	1.0

註 1：薪酬定義為薪資加獎金

註 2：美國不追蹤員工薪酬中位數或平均值或執行長年度薪酬總額的比率

註 3：泛泰醫療人員數較少，為保障同仁薪資隱私權利故本表數據僅包含藥華醫藥

註 4：其他員工臺灣總部為含全職、不包括薪酬最高個人之所有員工

註 5：2022 年其他員工薪酬中位數依安永查核結果從 958 更正為 907

註 6：因美國取得藥證不易，董事會決議 2022 年加發獎金獎勵達成重大里程碑

5.3 人才培育與職涯發展

重大主題

藥華醫藥深信「人才」是企業的根本，而「投資人才」是企業最重要的責任，故我們將人才培育與發展視為重要發展項目，致力打造能激發同仁熱情、發揮個人與團隊潛能的工作環境，並鼓勵員工主動發掘自我潛力，創造自主持續學習的環境。

策略目標

藥華醫藥人才培育與發展架構連結企業文化、核心價值與全球策略布局，而人才培育體系分為三大職能面向，包括：



2024 年將針對高階、中階、基層主管及一般同仁，提供豐富的培訓課程及數位自學資源，並設計雙軌併進多元人才發展架構，孕育多元化人才。

行動方案

藥華醫藥的員工訓練方式包括在職訓練、多元學習管道，以及優質人才派駐海外受訓等方式，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。2024 年度我們亦將強化數位學習平台，引進多元化的數位自學資源，並鼓勵同仁自主學習與自我發展，以利個人需求打造專屬學習清單，隨時隨地皆可學習。



重大主題

人才培育與發展



衝擊評估

在全球市場快速變化、競爭激烈的時代，「人才」是企業重要的永續基石。藥華醫藥透過人才培育，創造更多正向效益。



管理政策與承諾

藥華醫藥人才培育與發展架構以建立多元培訓管道、培養自主學習、培育國際化專業人才三大面向為主軸，連結企業文化、核心價值與全球策略布局，與組織共同成長。



權責單位

- 永續發展中心 – 員工關懷小組
- 人力資源及經營層主管
- 負責培育人才之各部門主管



投入資源與管理行動

- 數位學習平台建置：強化人資雲端管理系統，推行數位學習平台
- 線上英文學習專案：提升國際化人才語言基礎，臺灣總部推動線上英文學習專案總達標率 84%，達到設定標準
- 台灣年度內外訓投入成本共計新台幣 1,678 千元
- 新進人員考核及年度績效評核
- 針對組織發展進行多元化人才培訓：舉辦內部及外部教育訓練
- 中高階主管溝通領導力課程
- 關鍵人才培育計畫：評鑑出關鍵人才並提供發展機會，包含結合個人潛質與職涯規劃、海內外輪調培育機會



指標與目標

- 教育訓練時數
- 教育訓練預算標列與執行
- 績效評核完成 %
- 內部晉升 %
- 關鍵人才培育計劃執行情況



確保行動有效之作法

定期績效考核與職能發展檢核，作為培訓規劃及職務升遷之依據（員工績效考核每年 5 月及 11 月實施）

• 2023 年執行成效

- 人才培育與發展：教育時數達 9,722 小時
 - ▶ 中高階與一般員工培訓課程：總訓練時數為 7,744 小時
 - ▶ 關鍵人才培訓課程：總訓練時數為 296 小時
 - ▶ ESG 永續發展與轉型訓練課程：總訓練時數為 1,682 小時。
- 教育訓練總投入：超過新台幣 3,600 萬元
- 美國中高階主管溝通領導力課程共 37 位主管參與，另 Strengthfinders 共 19 位主管參與。
- 日本新進員工訓練 100%
- 員工績效評核完成率 100%
- 台灣總部內部拔擢率高達 42% (2023 年共有 95 新職缺，其中有 40 個職缺來自內部人員)



與利害關係人溝通

- 定期 / 不定期與員工舉行各項形式溝通
- 年度定期績效考核及各類員工問卷調查



未來規劃

• 2024 目標

- 持續投資數位學習平台，並持續強化永續發展
- 啟動關鍵人才培育計劃
 - ▶ 全面提升各階層主管所需之領導管理知識與技能，累積管理級人才平均每人訓練時數 16hrs
 - ▶ 制定及實施職務輪調制度，提高人才運轉效率
 - ▶ 持續推動全球人才語文能力，參與英文訓練時數達 100 小時以上 50 人次
 - ▶ 宣導加強員工人權政策，性別平等法治相關課程，平均每人至少 3hrs
- 建置教育訓練系統及 e-learning 平台
- 各部門專業領域編制年度外訓成本持續投資數位學習平台，並持續強化永續發展

新進人員訓練

新進員工皆安排職前訓練課程，以快速了解公司經營理念和文化，並得以發揮所長。試用期屆滿之前，會進行與該員工之工作績效面談及評核。除依「教育訓練實施辦法」執行「職前訓練」外，還加上「師徒制」方式指定資深同仁教導專業知識與技能，透過親自傳授及影音教材輔助授課，讓新人學習所需職能；主管也經常關心懇談，幫助新人盡快熟悉工作環境，增加工作參與度。台北總部、台中廠區及各子公司皆會辦理「新人座談 / 會談」，由決策層或最高主管及人事主管直接關心及傾聽新進人員的適應狀況。

中高階主管教育訓練

依據年度訓練計畫，為在職員工安排及執行教育訓練體系內的訓練課程，包括新進人員訓練、階層別訓練、專業訓練、永續知識訓練等，以期在生產、研發、行銷、管理各領域人才都能持續提升能力與素質，增進公司競爭力。員工如因工作任務需要，得經公司指派在國內或國外進修與研習（包含：攻讀碩博士學位或專業技術研習），以提升員工本身職能，在工作職場上能有更優異的成果展現。2023 年，共有 1 人（高階主管）參與報考台大 EMBA- 於 2024 正式入學學程。

美國子公司 2023 年執行之主管專業訓練主要為員工教練與溝通課程，如 GROW 以及 DigitalAid。美國子公司推動的自信溝通 (Communicating with Courage)，旨在提高績效評估並向下屬提供有效且及時回應的能力，共有 37 位主管參加。CliftonStrengths(Strengthfinders) 課程共有 19 位中高階主管參與，目的為改善團隊間和部門內的溝通和協作。因應 Besremi 在日本上市，2023 年，日本子公司也針對 4 名新進主管進行管理培訓，包括行為和工作態度的培訓，其中也包括人權政策宣導例如防止職場騷擾等培訓。

永續發展智識提升教育訓練

2023 年為藥華醫藥落實永續發展藍圖的第五年，因此我們將人才培育的方向定為永續轉型；永續中心也舉辦系列教育訓練，提升全部員工與主管的永續智識。例如 2023 年 9 月 15 日舉辦第一場 ESG 永續教育訓練課程主題「ESG 企業永續發展推動歷程與實踐」，談及 2022~2023 年成果溝通年永續執行績效檢視與建議，以及介紹 2024 年即將實施的 IFRS 國際財務報導準則及 SROI 社會影響力評估機制。ESG 專案成員受邀人數共 65 人；實際出席人數為 41 人，出席比例為 63.08%。除此之外，自主線上學習參與人數共有 51 人。2023 年 ESG 永續發展與轉型訓練課程共舉辦 9 場，共計 373 人次參與，總訓練時數為 1,682 小時。



關鍵人才培育計劃

藥華醫藥持續在全球蓬勃成長，為了準備未來人才需要，HR 部門將與高階經營主管討論依組織長期規劃啟動關鍵人才培育計劃，因應組織未來發展系統化培育各階層主管之儲備幹部，以期持續提升內部晉升率。

教育訓練時數統計 (GRI 404-1)

2023 年，藥華醫藥主要營運據點已投入 7,744 小時於主管與一般員工教育訓練、296 小時於關鍵人才培育計畫，再包含上述永續相關教育訓練 1,682 小時，總教育訓練投入為 9,722 小時；總投入教育成本超過新台幣 3,600 萬元。

教育訓練時數統計

	台北總公司	台中	泛泰	美國	日本	(單位:小時) 總小時
主管與一般員工教育訓練 -a	4,288	1,168	211	1,453	624	7,744
關鍵人才培育計畫 -b	0	0	0	296 (Business Operation)	0	296

註：

a. 主管與一般員工教育訓練：除前述台灣地區教育訓練內容，亦包含美國地區 QPharma Learning Management System + KnowBe4 IT Training 以及日本地區 Compliance training, PC training 等課程。

b. 關鍵人才培育計畫為美國地區領導力外訓課程如 courageous Conversations, Communicating with Courage, Radical Candor – Accelerated Leadership Group 等

2023 年員工訓練時數

總公司 (含台中廠) – 依照職級

台灣藥華總公司男性主管平均訓練時數為 26 小時，女性主管平均訓練時數為 15 小時；而男性非主管平均訓練時數為 13 小時，女性非主管平均訓練時數為 16 小時。

2023 年台灣藥華總公司教育訓練時數

(單位:小時)

員工	訓練總時數			平均訓練時數	
	男性	女性	合計	男性	女性
主管	1,481	658	2,139	26	15
非主管	1,303	2,014	3,317	13	16
總計	2,784	2,672	5,456	38	31

註: 主管為經理級以上 (含經理) 之職稱。時數已經四捨五入

泛泰醫療 – 依照職級

泛泰男性主管平均訓練時數為 10 小時，女性主管平均訓練時數為 22 小時；而男性非主管平均訓練時數為 20 小時，女性非主管平均訓練時數為 9 小時。

泛泰教育訓練時數 2023 年

(單位:小時)

員工	訓練總時數			平均訓練時數	
	男性	女性	合計	男性	女性
主管	30	67	97	10	22
非主管	79	35	114	20	9
總計	109	102	211	30	31

註: 主管為經理級以上 (含經理) 之職稱。時數已經四捨五入

績效考核與升遷制度 GRI 2-20, 404-3, 405-1

藥華醫藥所有全職員工皆定期績效考核及職涯發展檢核，作為員工工作目標與個人成長發展之參考依據。2023 年 總部與泛泰醫療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%。2023 年度，臺灣總部共表揚 49 位優秀員工 (頒發獎座及獎勵金)，晉升 40 位員工，中高階主管職缺由內部員工晉升比率達 22.5%。



新進員工考核

- 試用期屆滿前，單位主管應進行員工試用期間工作績效面談及評核
- 未通過者，公司可依相關法令規定終止聘僱契約或經雙方同意延長考核期



年度績效考核

- 每年定期執行兩次績效考核，透過目標設定、年中面談及年底評核的循環流程，幫助員工與主管對工作目標取得共識，提升員工工作能力並達成公司營運目標
- 透過績效考核制度來管理員工績效與發掘員工的潛能，憑以選拔人才。並藉由績效考核來了解員工工作的缺點，輔以改善工作方法與提高效率
- 人資單位安排參加適當課程以達改善目標。亦依據各專業職能建立訓練藍圖，並提供個人發展規劃，讓每位同仁都可以與主管對自己的職涯發展做更良好的溝通

5.4 人才吸引與留任

重大主題

藥華醫藥秉持 "Better Science, Better Lives" 的理念，為擴大研發量能，藥華醫藥與國內頂尖大學陸續進行產學合作，提供暑期實習，共同培育人才，同時運用多元招募管道滿足不同地區與部門的需求。藥華醫藥優先晉用內部人才，提供具吸引力的福利及輪調機會，建立人才梯隊留住關鍵員工。



重大主題

人才吸引與留任



衝擊評估

在全球市場快速變化、競爭激烈的時代，「人才」是企業重要的永續基石。故將人才吸引與留任視為重要發展項目，致力發展多元招募管道，持續產學合作，優化晉升，培養人才，厚植國際競爭力。



管理政策與承諾

人才培育為藥華醫藥對員工的責任與承諾，藥華醫藥將持續產學合作並拓展多元招募管道，吸引優秀人才，打造能激發同仁熱情並且承諾長期發展職涯的友善安全工作環境，藉以留任人才。藥華醫藥內部預計 2024 年第三季擬增訂人才培育發展政策，以提供更多元方式獎勵



權責單位

- 永續發展中心 – 員工關懷小組
- 人力資源及經營層部門主管



管理行動

- 依據年度經營目標達成狀況、個人年度績效考核或委外薪酬福利調查，分別進行績效調薪、升職調薪及結構化調薪
- 推行《教育訓練管理辦法》與《人才推薦獎勵辦法》，對人才予以培訓及發展，藉以留任人才
- 提供優於勞基法及彈性工時條件吸引人才
- 舉辦優秀員工選拔，肯定員工優秀表現，增進歸屬感
- 規劃執行多元招募計畫，並且善用「AI 工具」及「性向測驗」以利客觀選才
- 針對女性福利作長期規劃，提升女性主管比例
- 長期激勵辦法：針對新延攬人才及對公司重要發展具特別貢獻之主管與關鍵人才，提供限制員工權利新股（詳見藥華醫藥公說書）；另提供員工認股權吸引及留任優秀人才（詳見藥華醫藥法說書）
- 建置組織長期發展計劃
- 規劃定期參與市場薪資調查，以提供具市場競爭力的薪酬；並期發展多元的獎酬方式，以適時激勵不同族群的員工
- 推動員工滿意度及員工敬業度調查，預定 2024 Q3 實施。
- 藉助外部專業資源辦理員工協助方案，提供員工諮詢和諮商輔導，讓員工在心理調適、職涯管理、健康提升及生活品質方面得到完善的照顧和協助
- 定期辦理員工活動，提升員工的生活品質並協助擁有健康、快樂的人生



指標與目標

- 員工離職率 <10%
- 職業安全衛生：0 違反案例
- 員工照顧與友善工作環境：0 違反案例
- 薪資與福利：維持優於行業的水平



確保行動有效之作法

- 透過定期績效考核與職業發展檢核，作為教育訓練 / 升遷 / 輔導及獎酬之依據（員工績效考核每年 5 月及 11 月實施）
- 員工滿意度調查

2023 年執行成效

- 全球員工平均人員留任率達 90.7%
- 全球員工成長率達 19.1%
- 100% 員工接受考核
- 員工照顧與友善工作環境：零違反
- 美國員工滿意度平均分數 4 分，滿意度達 80%；參與人數 114 位
- 日本員工滿意度平均分數 66.4 分高於同業水準 48.9 分；參與人次 52 位



396 萬元

臺灣員工福利支出增長率 20%



與利害關係人溝通

- 定期 / 不定期與員工舉行各項形式溝通
- 年度定期績效考核及各類員工問卷調查表



未來規劃

• 2024 目標

• 人才吸引：

- 訂定多元招募計畫，透過包含求職平台、社群媒體、校園徵才活動、產學合作與實習、獵才顧問等不同平台廣納潛力人才，提升公司競爭力
- 未來我們亦將善用「AI 工具」及「性向測驗」以利提供更客觀的選才依據，也協助 HR 簡化招募流程，提升招募面談效率
- 提供優於勞基法及彈性工時條件吸引人才

• 人才留任：

- 持續優化晉升、績效評估、員工發展計劃等機制，以利提供員工職涯發展舞台
- 定期辦理教育訓練課程，以培育、養成優秀人才並提供職務輪調機會
- 定期參與市場薪資調查，以提供具市場競爭力的薪酬；並發展多元的獎酬方式，以適時激勵不同族群的員工
- 每年舉辦優秀員工選拔，肯定員工優秀表現，增進歸屬感。
- 支持同仁在藥華醫藥內部長期職涯發展，幫助員工拓展個人視野及增進多元歷練，培養跨部門人才並進一步達到惜才留才的目標
- 未來預計委託第三方獨立單位進行員工意見調查報告，找出留才關鍵指標，並辨識可改善的項目，進行人才培育專案。

員工福利與照顧 GRI 401-2, 404-2, 401-3, 411-1

藥華醫藥為了吸引人才，提供優於市場的員工福利與照顧：除提供員工有薪病假五日以及彈性工時等機制，亦提供三節獎金、專案獎金及長期員工激勵方案，例如員工認股權、限制員工權利新股、現金增資員工認股；另有完備的保險規劃：勞工保險、健康保險、團體保險、出差海外平安保險等。

藥華醫藥自 2013 年成立職工福利委員會（福委會）以來，每年定期召開 4 次會議，由公司與福委會共同策劃員工相關福利活動。2023 年藥華醫藥及泛泰醫療福利總支出約為新台幣 396 萬元，較去年增加 20%，各類福利請領人次共有 945 人次。2024 年預定制定急難救助法，同仁若因重大疾病等因素，造成無法出勤，導致生活困難時，可向公司申請急難救助金，確保基本生活需求。



員工活動

- 健康檢查
- 減重活動
- 舒壓按摩
- 一般留職停薪
- EAP 健康講座
- 優秀員工表揚
- 特約商店優惠
- 晚班同仁免費搭乘計程車



彈性休假制度

- 彈性上班時間
- 完善的休假制度（部份優於勞基法給假）



女性友善的職場環境

對於女性員工提供的照顧包括員工生育津貼與托育服務，內容包括：

- 結婚補助與婚假制度
- 懷孕生產以及育嬰留職停薪相關假別，例如藥華醫藥支付全薪，提供 10.975 周的產假以及陪產假
- 溫馨哺乳室設置、生育補助新台幣 6,000 元
- 提供懷孕期間友善車位
- 提供「母性健康保護」產（前 / 後）之相關規定，讓女性員工在「母性健康保護」方面覺得方便與受到重視。
- 幼兒園托育合作方案

本公司響應政府照護母性及幼童健康安全政策，不聘僱未成年員工，不安排懷孕或哺乳期女性員工從事可能對嬰兒有危害的工作。針對從妊娠之日起至分娩後一年之期間的哺乳媽媽，由護理師進行諮詢追蹤，包括物理性、人因性危害、工作壓力和個人健康風險等因素，以預防可能造成母性危害的因素。2023 年本公司員工哺乳室評鑑結果為特優。



特優

照護母性，哺乳室評鑑成果

2023 年育嬰假後復職和留任統計 GRI 401-3

無論是臺灣總部，或日本與美國子公司，皆提供相關福利給申請育嬰假之員工；員工可以自由提出申請，取得工作與家庭的平衡。例如日本提供了更彈性的工作時數、可申請居家辦公、主要照顧者得以申請超過 30 周有薪假；非主要照顧者得申請 4 周以上的有薪假等。2023 年統計顯示，台灣區女性及男性員工育嬰留停復職率及留任率分別為 100% 及 67%。另台灣總部共有 7 名新生兒出生，新生兒粗生率約 2.2% 較台灣粗出生率 5.82% 高出約為 3.8 倍；美國共有 3 名，粗出生率為 2.3%，亦高於美國平均粗生率 1.22%。

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

	2021 年			2022 年			2023 年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數 (A)	18	16	34	11	12	23	9	16	25
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	5	5	0	5	5	2	2	4
育嬰留停申請率 (B / A*100%)	0%	31%	15%	0%	42%	22%	22%	13%	16%
育嬰留停預計於當年度復職人數 (C)	0	4	4	0	4	4	1	3	4
當年度育嬰留停復職人數 (D)	0	4	4	0	3	3	1	3	4
育嬰留停復職率 (D / C*100%)	0%	100%	100%	0%	75%	75%	100%	100%	100%
前一年度育嬰復職人數 (E)	0	3	3	0	4	4	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	0	3	3	0	4	4	0	2	2
育嬰留停留任率 (F / E*100%)	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	67%	67%



3.8 倍

總部新生兒粗生率 2.2%
較台灣平均粗生率高

退休保障與福利 GRI201-3

針對退休人員，我們會舉辦退休歡送餐會，並且依法提供退休金（舊制退休金按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪資，按月提存至臺灣銀行舊制退休準備金帳戶，新制退休金推行後，公司依照員工之退休金級距，按月提撥 6% 至個人退休金帳戶）

員工協助計畫 GRI 404-2

藥華醫藥在員工協助計畫設有臨場健康服務，增加 EAP 心理諮商服務，由具備合格證照專業人員協助員工因應影響工作效能之各項議題進行心理諮商服務。截至 2023/09/30 共有 9 位員工參與諮詢。另外也提供勞工再就業評估，協助合適的工作配對。

針對發生重大事故或傷病之同仁，提供以下舉措：

- 關懷重大傷病員工及已故員工家庭，協助罹患重大傷病的員工生活上之需要
- 對於已故員工家庭提供喪葬津貼，並關心生活狀況。

資遣預告期 GRI 402-1

藥華醫藥相當重視員工離職之因素，並遵循法定通知預告程序。個案皆會由主管或人資人員進行離職會談，彙整原因並做必要之改善，以求提供更完善的職場環境與制度，以利提升員工穩定度。若有職位異動之時，於同仁職位異動前，會先由直屬主管於數週前先與之協商，同意職務異動時再予以公告異動。

員工滿意度調查

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，以掌握同仁需求。2023 年台北每月固定 3 次進行員工「異常工作過負荷問卷」調查，共計 93 名員工參與及接受面談指導。台中則於員工健檢時進行「過負荷量表問卷」調查，共回收 139 份。美國子公司進行員工滿意度調查，共 114 位同仁員工參與，總分 5 分，平均分數為 4 分。日本子公司亦於 2023 年進行員工滿意度，共有 52 人次參與，平均滿意度分數為 66.4 分，產業平均 48.9 分。



5.5 職業安全衛生

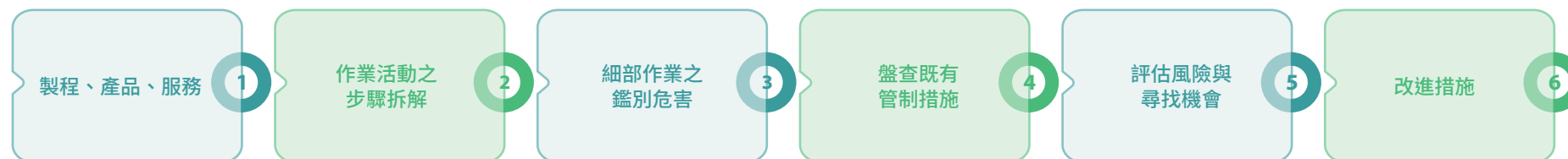
職業安全衛生管理 GRI 403-1

藥華醫藥於 2018 年頒布了《[環保安全衛生政策](#)》，明訂「為保障員工安全健康與保護環境，防止災害發生，提升全體員工安全衛生觀念，以企業永續發展為目標，特此訂定環境保護及安全衛生政策」。另台北總公司亦於 2023 年依法成立職業安全衛生委員會推動小組並制定《職業安全衛生政策》，由總經理簽核後公告施行。此政策包含職業安全衛生管理、健康促進，危害辨識與風險評估等重點，涵蓋範圍包含臺灣總部（含台中廠 正職員工共 321 位，涵蓋率達 100%。目前並未包含非員工。

台北總部預計 2024 年率先導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，台中廠同年跟進，以期建立更完整的危害辨識、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。藥華醫藥也建置多元申訴機制，除可直接向各廠環安人員反應外，公司另設有職場不法侵害申訴信箱與熱線，工作場所性騷擾防治措施申訴信箱與熱線以及勞動權益申訴辦法 / 信箱與熱線。

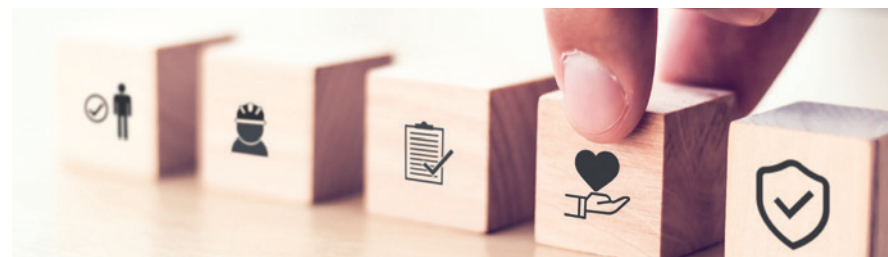
危害辨識，風險評估及事故調查 GRI 403-2

雖然尚未導入 ISO 45001，但藥華醫藥參考工作安全分析 (Job Safety Analysis; JSA) 方法，建構現有管理流程，步驟包括危害鑑別、風險評估等管理模式，以確保營運持續。公司並定期舉辦職安風險教育訓練，提升人員危害鑑別意識與管理作為。



定期的員工大會與部門會議

本公司無設立工會，但設有「職工福利委員會」，每季員工可透過工作報告及提案討論，增進勞資雙方之順暢溝通；亦可透過定期部門會議佈達公司重要事項與營運目標，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。另外，公司亦鼓勵員工直接向行政直屬主管當面表達訴求。



職業健康服務 GRI 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。藥華醫藥台中廠和台北總公司均取得「健康職場認證／健康促進標章」，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。包括：年度體檢、不定期健康促進講座、特殊健檢、職場母性健康保護、異常工作負荷促發疾病、依過負荷問卷及 10 年心血管疾病風險管理評估及人因性危害預防等。每年安排專業心理諮商師或醫師／護理師入廠服務，於 2023 年台中台北各提供 39 場次醫師／護理師臨廠服務，共計 135 名員工參加衛教活動及接受面談指導，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。



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

推行健康服務與促進活動，減少健康風險 GRI 403-3

藥華醫藥致力打造使員工享有身心平衡、健康快樂的工作環境。不分年齡，每年實施全體員工一般健康檢查，且項目優於法規，讓員工及早了解自己健康狀況進行追蹤管理。並依法特約醫護人員入廠，提供衛教服務，必要時安排醫師面談或轉介醫院門診治療，降低或去除潛在健康風險。2023 年共有 389 名員工受惠。

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。

活動內容	2023 年執行成果
提供優於法規做法的體檢	- 不分年齡，每年實施一次。 - 增加腹部及頸部超音波、肺功能、骨質密度及癌症篩檢、心電圖檢查。
符合法規辦理體檢	依職安法規定分年齡實施；依 GMP 規定，每年實施。
運動社團與課程補助	成立健走社、桌球社，每半年社團運作費用補助。
舉辦登山、健行等活動	健走社不定期舉辦登山及步道健康行。2023 年健康促進活動與健走社，共同舉辦 3 場中科園區公園秘境探索之旅。
提供按摩服務	按摩小站：為兼具公益與員工健康，自 2014 年起設置「按摩小站」，進用視障按摩師 1 名；受同仁及外部肯定，成功營造健康職場典範，2023 年約 1,000 人次使用。
推行彈性上下班制度	公司彈性上下班時間，主要為體恤員工工作及家庭平衡，彈性上班時間為台北「8:00-9:30」；台中廠「8:00-8:30」，讓全體員工可以更加有效的運用時間。
醫護駐診或特約	依公司人數與管理顧問公司簽訂合約： - 醫生臨廠 3 次／每年、每次 2hr - 護理師臨廠 3 次／每月、每次 2hr - 心理諮商師、復健科醫師則採不定期入廠服務，台中廠共有 41 人參加衛教活動員工及接受面談指導
補助接種流感疫苗	每年五日有薪病假，並補助接種流感疫苗每人 600 元，並列入 2023 健康促進集點獎勵。



職場安全與事故預防機制 / 衝擊評估

GRI 403-5, 403-7, 403-9, 403-10

藥華醫藥已於 2023 年正式成立安委會，預計 2024 年導入 ISO 45001，各廠區也遵循 ISO 職業安全衛生管理精神，訂定《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、廠內安全作業等，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，確保設備維持正常運作。遇有緊急事件時，即時通報物流中心經理，以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。

2023 年藥華醫藥職安衛訓練方面，包含新進人員職前訓練及員工在職訓練相關法令證照等共 62 人參與，總受訓時數為 407 小時。每年亦定期配合地方政府主管機關參加法規宣導及緊急應變等國際新知及不定期內外訓講座課程（包括一般訓練、特定職業危害、危險活動、危險狀況訓練）等，以優化廠內管理措施的環保教育訓練。2023 年內外訓共達 14 場人、總參與人數達 378 人次、總受訓時數為 1,289 小時。

廠址	項目	總場次	參與人次	總受訓數 (小時)	備註 (頻率)
台北 / 泛泰醫療	緊急應變逃生 & 急救技能演練訓練 (內訓)	3	130	845	不定期
	一般職業安全衛生教育訓練 (內訓)	1	33	99	不定期
	危害性化學品標示與通識規則 (內訓)	1	19	57	不定期
	園區避難逃生 (外訓)	1	80	80	每年 1 次
台中廠	消防自衛消防編組訓練 (內訓)	2	86	172	每半年 1 次
	毒性化學物質災害應變演練 (內訓)	2	6	12	每半年 1 次
	生物安全應變演練 (內訓)	1	18	18	每年 1 次
	中部科學園區毒化災研討會暨災害防救應變演練檢討會議 (外訓)	1	1	1	不定期
	園區化學品查核宣導說明及災害應變管理及安全衛生查核輔導計畫專家討論會議 (外訓)	1	1	1	不定期
	毒化物應變人員訓練通識級 (內訓)	1	4	4	初訓
總計		14	378	1,289	-

風險程度評估

公司尚未導入 ISO 45001 之前，已依照 ISO 45001 之系統處理風險與機會之措施，各廠員工享有退避權，並建立危害鑑別、風險與機會評估管制程序，由各單位全體工作者參與單位內作業活動危害鑑別與風險評估，上述工作者均完成職前訓練、在職訓練及必要之證照訓練（特殊作業者），具備危害鑑別與風險評估能力。



1,289 小時

職安衛教育訓練共 14 場，
共 378 人次參與

許可管理

藥華醫藥台中廠規範員工及承攬商在執行高風險作業須於作業前申請許可及完成相關防護措施後始可作業。2023 年台中廠共計 134 件動火許可件數（高風險作業），以管制廠內動火作業的工作，達到維護設備及人員之安全的要求。

化學品管理

目前藥華醫藥已逐步建立化學品清冊，以完善作業程序。

機具和其他管理

各廠區皆依法規要求，機具或工具進廠檢查須經驗證合格並有安全標章認證，未合格機具不得使用。

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。2023 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。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。



施工前

- 廠商交回《承攬商安全衛生環保承諾書》及《承攬商入廠切結書》
- 繳交人員保險資料、6 小時安全衛生教育訓練證明
- 本公司環安單位留存



入廠前

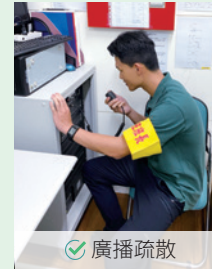
- 安排承攬商接受入廠前安全衛生訓練
- 承攬商人員必須簽署《工作場所環境及危害因素告知單》



施工期間

- 工程單位須確保承攬商符合《承攬商環保安全衛生管理要點》之規定
- 遇特殊作業須檢附訓練證明
- 環安單位得抽查。倘遇有安全顧慮時，應立即停工

定期消防緊急應變



✓ 廣播疏散



✓ 人員疏散



✓ 關閉重要設施



✓ 引導人員離開



✓ 滅火班



✓ 現場點名及回報指揮官



✓ 射水訓練

緊急救護課程：AED & CPR 實作

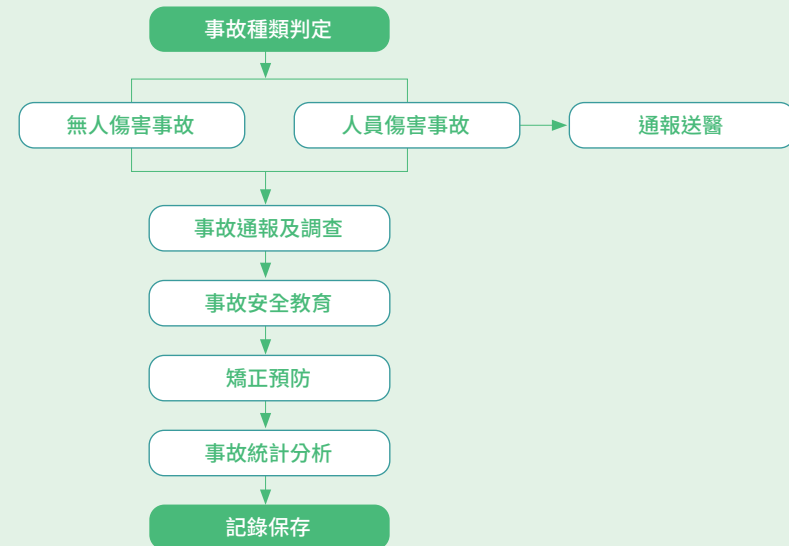


本公司追蹤藥華醫藥、泛泰醫療與美國子公司之工傷情形，並根據《事故調查處理辦法》進行調查及後續改善措施追蹤。2023 年台灣地區有二起發生於台中廠的職業傷害事件，一為同仁於機台操作時因不熟悉機台導致同仁眼角膜劃傷，該名同仁於四天後恢復正常工作；另一起為操作人員未依規定配帶矽膠手套或隔熱手套，輕微熱水燙傷，包紮後回廠上班，無工時影響。

針對此次單一偶發事件均依事件調查管理規定進行相關設備盤查，由權責主管召集相關人員開會，調查原因與檢討改善，如增設警語、實施人員安全懇談與訓練，嚴格執行設備安全操作須知，以確保同仁安全。

事故調查流程

1. 發生火災、爆炸、化學品洩漏、天災事故，依其緊急應變程序實施，防止事態擴散、人員傷亡並以生命為優先考量，妥善照顧處理傷患。
2. 事故發生第一時間，先以電話或口頭通報單位主管及環安單位請求支援，以利判定是否向外部機關（消防局、環境事故專業技術小組）尋求支援。
3. 事故後續調查流程



虛驚事件

2023 年藥華醫藥台中共有 8 起虛驚事件與 6 起安全事件（2 件廠區內，4 件廠區外），並未造成人員傷亡與財物損失的事件，且與製程無關。人員受輕微傷害，無損失工時且無就醫狀況。

職災事故率 GRI 403-9, 403-10

2023 年日本共發生 2 起失能案件，共損失約 5 個月的工作天。藥華醫藥台灣地區共發生 2 件暫時全失能事件（註），損失天數約 4 天。美國無此情事發生。

項目	定義	2023 年
總工時	2023 年全體員工之工作總時間	249 天
缺勤率 (AR)	缺勤率 (AR)：(總缺勤天數 / 總工作天數) X 100%，小數點第 3 位無條件捨去。 缺勤天數：指員工因失去勞動能力而脫離崗位。包括：病假（一般病假、住院病假、生理假）、事假（事假、家庭照顧假）、工傷假、職業病假；不包括：批准的假期（如特休）、產假、陪產假、喪假等。	1.6%
可記錄總工傷事故數量	可記錄之職業傷害數量	台中廠：2 件
可記錄總工傷事故頻率 (TRIR)	(事故數 X 200,000) / 工作總時數。（200,000 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。另外工傷事故不包含上下班通勤期間發生之事故）	台中廠：1.26
職業病數	可記錄的職業病案件數量。職業病系指因工作條件或實務作為所造成或加據的急性、復發性、慢性健康問題。包括但不限於 (1) 重複性作業等促發肌肉骨骼疾病。(2) 皮膚系統、呼吸系統疾病。(3) 惡性癌症 (4) 由物理因素引起的疾病（如噪音誘發的聽力受損、振動引起的疾病）(5) 精神疾病	0
職業病率 (ODR)	職業病率 (ODR)：(總職業病件數 / 總經歷工時) X 1,000,000，小數點第 3 位無條件捨去。	0
工傷率 / 事故率 (IR)	嚴重職業傷害工傷率：(嚴重職業傷害工傷件數 / 總經歷工時) X 1,000,000，小數點第 3 位無條件捨去。 嚴重職業傷害工傷件數：指永久全失能事件件數及永久部分失能事件件數之總和。 可記錄之職業傷害工傷率：(可記錄之職業傷害工傷件數 / 總經歷工時) X 1,000,000，小數點第 3 位無條件捨去。 可記錄之職業傷害工傷件數：指暫時全失能傷害件數、損失天數在一日以內事件件數及紅藥水事件件數之總和	0 6.31
損工日數率 (LDR)	損工日數率 (LDR)：損失日數比例 (LDR) = (總失能傷害損失天數 / 總經歷工時) X 1,000,000，小數第 3 位無條件。 損工日數：指暫時全失能、永久部分失能、永久全失能及死亡所造成之損失日數總和。	12.62

註：暫時失能定義為雇災人未死亡，亦未永久失能。但不能繼續其正常工作，必須休班離開工作場所，損失時間在一日（含）以上（包括：國定假日、例休假日或停工日），暫時不能恢復工作者。

日本員工職災率（日本子公司於 2023 年首度揭露）

失能傷害頻率 LTIFR	(總失能事件數 / 經歷工時) x 1'000'000	22.31	工作日缺失／限制或轉移率 DART	(總失能事件數 / 經歷工時) x 200'000	4.46
失去的時間發生率 LTIR	(總失能事件數 / 經歷工時) x 200'000	4.46	丟失工作日率 LWR	(總失能損失天數 / 經歷工時) x 200'000	223.11