

藥華醫藥遵循國際人權準則制定人權政策，以保障利害關係人之相關利益，致力打造多元平等的職場環境，使人才價值與薪酬不受年齡、性別、種族、地區影響。藥華醫藥以「核心價值、管理領導、專業技能」三大職能面向培育人才，透過雙軌並進的多元人才發展架構培育管理職能人才與專業職能人才，以培育優秀人才並且降低人才斷層之風險。

5.1 人權保障

▶ 人權政策與承諾 GRI 2-23

藥華醫藥認同並支持國際主要人權準則，包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工公約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《國際勞工組織關於多國企業和社會政策的三方原則宣言》、《OECD多國籍企業指導綱領》，並制定「人權政策」以保障公司利害關係人權益，適用範圍包含藥華醫藥所有營運據點的工作者，以及子公司、實質控制力達50%以上關係企業，以及供應商、承攬商、商業夥伴、消費者、營運據點所在社區。藥華醫藥承諾致力落實平等與反歧視，禁止雇用童工、強迫勞動人口販運，保障結社自由與集體協商權，以及推動公平合理的薪酬、安全健康的工作環境，以及落實資訊安全。藥華醫藥承諾定期執行人權管理流程，辨識營運活動中的潛在人權風險議題，制定相關減緩或管理措施，以及與員工和利害關係人溝通及傳達人權政策。

人權政策已由董事長簽署核准，政策全文請參考[連結](#)。

▶ 藥華醫藥人權管理制度

1. 職場霸凌防制行動

藥華醫藥將人權政策承諾落實於既有管理制度，於2024年依法修訂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，向公司全體同仁公告，並辦理「職場性騷擾與其他不法侵害防治講

座」，宣導職場性騷擾、職場霸凌防制以及相關人權議題。藥華醫藥2024年分別辦理公司主管場次、一般員工場次，主管場次共計58人次參與，一般員工場次共計258人次參與，臺灣全體員工參與率達98%。泛泰醫療場次共計23人參與，參與率達100%。

日本子公司、美國子公司亦於2024年執行反騷擾與反歧視教育訓練。日本子公司主題為構成騷擾的個人認知存在差異，共計16人次參與；美國子公司課程主題包含騷擾、性騷擾、報復的概念與預防做法，以及概述美國及當地州法律規範等。管理者或員工居住在特定區域，如加利福尼亞州、麻薩諸塞州或其他特定州，則需要接受額外的州別專門訓練，美國子公司共計168人次參與。

2. 人權議題風險評估機制

藥華醫藥參考國際主要人權準則以及藥品供應鏈倡議(Pharmaceutical Supply Chain Initiative, PSCI)，定期評估潛在人權風險議題清單，作為人權風險評估依據。人權風險議題評估範疇包含自身營運範圍(員工、女性、兒童)，並根據辨識出的顯著人權議題，制定風險減緩與補救措施。

2024年藥華醫藥執行人權議題風險評估，評估的營運據點涵蓋藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療、美國子公司、日本子公司，經由問卷調查、公司內部紀錄與公開人權紀錄盤點，評估所有員工於營運過程中的人權風險議題。本次評估決議顯著人權議題為強迫勞動、過長工時、歧視與騷擾、人口販運、不合理的薪資待遇、工作場所健康與安全。藥華醫藥針對各項顯著議題制定風險減緩與補救措施，並已於所有營運據點實施減緩措施以降低人權議題風險。

▶ 2024年人權議題風險評估結果

人權風險評估議題			價值鏈利害關係人	評估範圍(%)	風險減緩措施涵蓋範圍(%)
過長工時 工作場所健康與安全 童工與未成年工 強迫勞動	隱私權 同工不同酬 不合理的薪資待遇 集體談判與團體協約	集會結社自由 歧視與騷擾 人口販運	總部與 子公司員工	100%	100%
				風險比例(%)	
				54.55%	

註1：評估範圍(%)：涵蓋臺灣、美國、日本營運據點與子公司，比例為100%

註2：風險比例(%)：共辨識6項優先關注之顯著人權議題，適用於所有營運據點，以所有議題當中顯著議題的數量計算占比

註3：風險減緩補救措施(%)：已於臺灣、美國、日本營運據點與子公司實施，比例為100%



重大主題

人才培育與職涯發展
人才吸引與留任

主要利害關係人

員工
股東與投資者
供應商與商業夥伴

顯著人權風險議題	衝擊評估機制	減緩措施	補救措施
強迫勞動	申訴機制	遵守勞動法令與人權政策，杜絕一切強迫勞動與人口販運形式	若有加班之需求需取得員工同意，將於事後提供加班費或補休，並逐月針對各部門之工時狀況進行追蹤及檢視
過長工時	<ol style="list-style-type: none"> 1 內部人資系統紀錄出勤狀況 2 主管單位每周追蹤工時與加班情形 3 工時管控系統 4 定期檢視產能與人力需求 5 申訴機制 	<ol style="list-style-type: none"> 1 遵守勞動法令與人權政策，提供公平合理薪資福利與工作條件，並關注及避免過長工時情形 2 明確訂定各國營運據點之「正常工時上限」、「每月延長工時上限」、連續工作時之休息時間與休息日規範 3 定期檢視各部門排班、加班、休假情況是否符合勞動條件查核，確保工作時數、輪休、加班給付均符合法規 4 透過人資系統考勤系統設定，針對異常排班做出提醒與因應措施，避免有不合規定的排班產生 	<ol style="list-style-type: none"> 1 調查與檢討過長工時成因，提出改善計畫 2 如涉及違反法令，進行內部懲處並改善制度 3 建立彈性排班或人力支援制度，避免重複發生
歧視與騷擾	申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1 遵守勞動法令與人權政策，落實平等與反歧視，不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、或身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式之歧視 2 制訂《工作規則》、《企業永續發展實務守則》、《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》等規章 3 辦理反歧視、反騷擾員工教育訓練 	<ol style="list-style-type: none"> 1 人資處受理申訴後成立職場暴力處理委員會開始調查與審議，公司將依情節輕重對被申訴者作成處分，或依法移送法院，並設有追蹤機制，確認相關申訴與司法審查結果 2 對於構成性騷擾之案件，由性騷擾申訴處理委員會視違規情節對行為人施以警告、懲戒或其他不利處分，如情節嚴重時，得解聘之 3 針對性騷擾案件發生緣由進行事後檢討，確保懲戒或輔導措施有效執行，同時亦調整職場環境與制度 4 對遭遇霸凌與騷擾之受害者提供適當的保護與安置
人口販運	申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1 遵守勞動法令與人權政策，杜絕一切強迫勞動與人口販運形式 2 根據《誠信經營守則》、《道德行為準則》落實誠信經營和道德的承諾，並實施有效的系統和控制措施，以確保營運範圍內不會發生人口販運之情事 	<ol style="list-style-type: none"> 1 根據《誠信經營守則》，檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所應採取之後續措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦 2 根據《誠信經營守則》，一旦檢舉案件調查屬實，本公司將提出檢討改善計畫且專責單位應將情事處理方式及後續檢討改善措施向董事會報告 3 根據《道德行為準則》，董事、監察人及經理人如有違反本準則情事者，應提報董事會審議，若涉及違反政府相關法令規章時，應依法令規章進行刑事、民事責任及損害賠償等追訴；經理人並應受工作規則之規範，最高可遭受免職之處分
不合理的薪資待遇	<ol style="list-style-type: none"> 1 申訴機制 2 參與美商韋萊韜悅(Willis Towers Watson, WTW)薪酬調查 3 人資單位定期更新各地法定最低薪資標準，分析員工薪資待遇狀況 	<ol style="list-style-type: none"> 1 遵守勞動法令與人權政策，推動平等、公平合理的薪資福利與工作條件 2 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 	若相關申訴案件成立，由人資單位立即進行補償當事人損失之行動，並檢視和調整薪酬制度須修改之處
工作場所健康與安全	<ol style="list-style-type: none"> 1 申訴機制 2 臺中廠：ISO 45001職業安全衛生管理系統 3 臺北總部：工作安全分析方法(Job Safety Analysis, JSA) 	<ol style="list-style-type: none"> 1 遵守勞動法令與《人權政策》，致力提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規並持續改善，以預防意外事故發生，進而降低職災風險並促進員工身心健康 2 落實《職業安全衛生政策》、《安全衛生工作守則》、《環保安全衛生政策》、《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 3 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》及《緊急應變程序》，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 4 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 5 落實許可管理、化學品管理及機具和其他管理 	<ol style="list-style-type: none"> 1 依緊急應變程序實施，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，以電話或口頭通報單位主管及環安單位請求支援，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 根據《事故調查處理辦法》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

▶ 透明的內部溝通與申訴管道

藥華醫藥設置多元申訴管道，如有申訴案件即依據申訴作業規定作業，並對申訴人進行匿名保護。申訴管道如下：

1. 官網設置「聯絡我們」頁面，提供外部人員進行檢舉及意見回饋。
2. 公司設置申訴管道，包含員工意見箱：
voice@pharmaessentia.com
 職場不法侵害：hr@pharmaessentia.com

2024年藥華醫藥臺灣所有營運據點，無發生歧視事件，以及無聘用童工、強迫勞動、違反結社自由或團體協商之申訴事件。

▶ 營運變化最短預告期

藥華醫藥每季辦理員工大會，以利員工掌握公司發展狀況。若有營運重大變化時，則依據勞基法終止勞動契約預告期規定辦理並且根據公告內容分類公告，以利員工瞭解公司動態。此外，以活動滿意度調查問卷蒐集員工建議，透過意見回饋完善後續活動規劃。



▶ 多元勞資溝通管道

定期召開勞資會議

會議組成為50%的勞方代表與50%的資方代表。資方代表針對員工健康、環境安全、薪資福利等事項進行說明並將會議紀錄於公司內部網頁公告於同仁檢視。2024年度藥華醫藥臺北總公司與臺中分公司皆各召開4次會議。

每季辦理員工大會

為凝聚組織共識與目標，每季辦理員工大會，以利傳達公司重要事項與營運目標，並讓員工掌握公司最新發展狀況。2024年，藥華醫藥與泛泰醫療共辦理2場員工大會，全體員工共計670人次參與。

定期召開職工福利委員會

本公司設有「職工福利委員會」，每季定期開會並由員工進行提案，再由福委會與公司共同策劃員工相關福利。

定期辦理部門會議

定期召開部門與高層主管會議，以利為凝聚部門共識與提升溝通效益，並瞭解高層主管對於部門工作的期待與瞭解。