



# 05 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

藥華醫藥(臺灣)

**42%**

女性主管比例

---

**+27小時**

每位員工平均教育訓練時數

---

## 設計多元人才發展架構

藥華醫藥(臺灣)與泛泰醫療

**56%**

員工福利支出增加

---

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"> <li>1 內部人資系統紀錄出勤狀況</li> <li>2 主管單位每周追蹤工時與加班情形</li> <li>3 工時管控系統</li> <li>4 定期檢視產能與人力需求</li> <li>5 申訴機制</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 調查與檢討過長工時成因，提出改善計畫</li> <li>2 如涉及違反法令，進行內部懲處並改善制度</li> <li>3 建立彈性排班或人力支援制度，避免重複發生</li> </ol>
歧視與騷擾	申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>3 辦理反歧視、反騷擾員工教育訓練</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>4 對遭遇霸凌與騷擾之受害者提供適當的保護與安置</li> </ol>
人口販運	申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>
不合理的薪資待遇	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 申訴機制</li> <li>2 參與美商韋萊韜悅(Willis Towers Watson, WTW)薪酬調查</li> <li>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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol>	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"> <li>1 申訴機制</li> <li>2 臺中廠：ISO 45001職業安全衛生管理系統</li> <li>3 臺北總部：工作安全分析方法(Job Safety Analysis, JSA)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>5 落實許可管理、化學品管理及機具和其他管理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>

## ▶ 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](mailto:voice@pharmaessentia.com)  
 職場不法侵害：[hr@pharmaessentia.com](mailto: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。

## 5.2 多元與共融 GRI 202-2

藥華醫藥積極吸引多元人才，致力打造多元共融的職場環境。我們遵循公平公正原則，使人才的價值與薪酬不受年齡、性別、種族、地區影響，以確保相同的工作職責和表現能獲取公平的報酬，並且基於能力和績效任用主管，強化組織能力與培育全方位人才，堅決杜絕任何形式的歧視。

秉持多元共融的精神，我們依照職級、學歷、年齡、性別、國籍、種族等多元化指標建立人才結構資料。至2024年底，藥華醫藥臺北總部與臺中廠總計342人，其中98.5%為臺灣員工，其餘1.5%為外籍同仁，員工男女占比約為1:1，女性主管比例達42%，已超過勞動部公布的市場平均28%，充分展現藥華醫藥持續推動性別平等與賦能的成果。泛泰醫療延續總公司對員工的承諾，由女性總經理帶領公司，積極拔擢新進人才，期待具潛力之青年人才為公司帶來創新與活力。此外藥華醫藥(臺灣)重視雇用與培育當地人才，員工組成為臺灣員工98.5%，美國員工0.9%，其他國家員工0.6%。主管層級皆為臺灣人，雇用當地居民為管理階層100%；泛泰醫療全體皆為臺灣員工；日本子公司全體皆為日本員工；美國子公司主要僱用美國員工，其他國家員工來自中國、加拿大、西班牙、臺灣。美國子公司任用亞裔、非裔、白人、夏威夷原住民或其他地區、血統雙種族或以上之員工，顯現員工任用上不受種族、地區影響。藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療則全數聘用亞裔員工。



2024年人力結構表 - 藥華醫藥(臺灣)/泛泰醫療

分類	組別	藥華醫藥(臺灣)						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	4%
	高階主管(處級以上)	9	53%	8	47%	17	5%	0	0%	1	100%	1	4%
	中階主管(理級以上)	31	69%	14	31%	45	13%	2	67%	1	33%	3	13%
	基層主管(組長)	16	46%	19	54%	35	10%	3	100%	0	0	3	13%
	一般人員	107	44%	134	56%	241	71%	10	67%	5	33%	15	65%
	員工總計	<b>166</b>	<b>49%</b>	<b>176</b>	<b>51%</b>	<b>342</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>65%</b>	<b>8</b>	<b>35%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
員工 (年齡)	30歲(含)以下	23	39%	36	61%	59	17%	0	0%	0	0%	0	0
	31-50歲(含)以下	123	49%	126	51%	249	73%	14	74%	5	26%	19	83%
	51歲(含)以上	20	59%	14	41%	34	10%	1	25%	3	75%	4	17%
	員工總計	<b>166</b>	<b>49%</b>	<b>176</b>	<b>51%</b>	<b>342</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>65%</b>	<b>8</b>	<b>35%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
員工 (學歷)	博士	26	70%	11	30%	37	11%	1	100%	0	0	1	4%
	碩士	98	47%	112	53%	210	61%	4	67%	2	33%	6	26%
	學士	39	46%	46	54%	85	25%	10	63%	6	38%	16	70%
	其他	3	30%	7	70%	10	3%	0	0%	0	0	0	0
	員工總計	<b>166</b>	<b>49%</b>	<b>176</b>	<b>51%</b>	<b>342</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>65%</b>	<b>8</b>	<b>35%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
非員工	臺北總部	0	0	1	100%	1	100%	0	0	0	0	0	0
	臺中廠	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總計	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	總計	<b>166</b>	-	<b>177</b>	-	<b>343</b>	-	<b>15</b>	-	<b>8</b>	-	<b>23</b>	-

註：非員工的工作內容為一般行政業務，由公司支付費用給派遣公司

### 2024年人力結構表 - 藥華醫藥美國子公司/日本子公司

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(職級)	經營主管(副總級以上主管)	2	25%	6	75%	8	6%	3	100%	0	0%	3	6%
	高階主管(處級以上)	5	56%	4	44%	9	6%	12	75%	4	25%	16	33%
	中階主管(理級以上)	31	43%	41	57%	72	51%	18	64%	10	36%	28	57%
	基層主管(組長)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	一般人員	28	54%	24	46%	52	37%	0	0%	2	100%	2	4%
	員工總計	<b>66</b>	<b>47%</b>	<b>75</b>	<b>53%</b>	<b>141</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>67%</b>	<b>16</b>	<b>33%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
員工(年齡)	30歲(含)以下	4	40%	6	60%	10	7%	0	0%	0	0%	0	0%
	31-50歲(含)以下	38	54%	33	46%	71	50%	17	74%	6	26%	23	47%
	51歲(含)以上	24	40%	36	60%	60	43%	16	62%	10	38%	26	53%
	員工總計	<b>66</b>	<b>47%</b>	<b>75</b>	<b>53%</b>	<b>141</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>67%</b>	<b>16</b>	<b>33%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
員工(學歷)	博士	13	57%	10	43%	23	16%	6	75%	2	25%	8	16%
	碩士	22	52%	20	48%	42	30%	3	100%	0	0%	3	6%
	學士	30	40%	45	60%	75	53%	19	59%	13	41%	32	65%
	其他	1	100%	0	0%	1	1%	5	83%	1	17%	6	12.2%
	員工總計	<b>66</b>	<b>47%</b>	<b>75</b>	<b>53%</b>	<b>141</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>67%</b>	<b>16</b>	<b>33%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
	非員工	0	0%	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%	11	100%
	總計	<b>66</b>	-	<b>75</b>	-	<b>141</b>	-	<b>37</b>	-	<b>23</b>	-	<b>60</b>	-

註：非員工的工作內容為一般行政業務，由公司支付費用給派遣公司

### 2024年美國子公司人力結構表 - 依國籍分類 (GRI 202-2)

分類	組別	中國		加拿大		西班牙		臺灣		美國		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)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	100%	8	5.67%
	高階主管(處級以上)	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%	0	0%	6	66.67%	9	6.38%
	中階主管(理級以上)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	72	100%	72	51.06%
	基層主管(組長)	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0
	一般人員	1	1.92%	0	0%	0	0%	1	1.92%	50	96.15%	52	36.88%
	總計	<b>2</b>	<b>1.42%</b>	<b>1</b>	<b>0.71%</b>	<b>1</b>	<b>0.71%</b>	<b>1</b>	<b>0.71%</b>	<b>136</b>	<b>96.45%</b>	<b>141</b>	<b>100%</b>

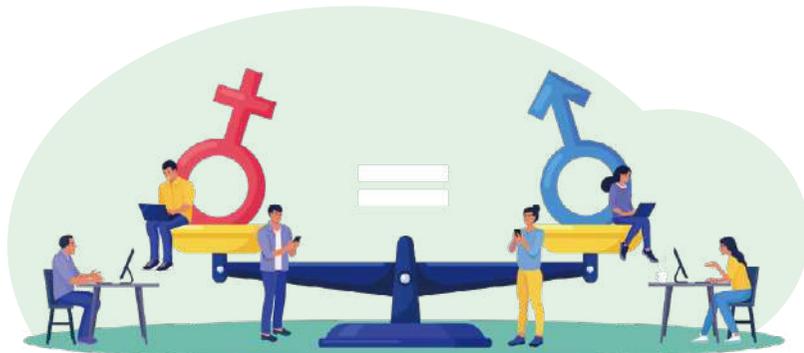
### 2024年人力結構表 - 依種族分類

組別	亞裔		非裔		白人		夏威夷原住民或其他地區		血統雙種族或以上		其他		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	人數	占比
經營主管(副總級以上主管)	2	25%	0	0%	6	75%	0	0%	0	0%	0	0%	8	5.7%
高階主管(處級以上)	1	11.1%	1	11.1%	3	33.3%	1	11.1%	0	0%	3	33.3%	9	6.4%
中階主管(理級以上)	9	12.5%	5	6.9%	41	57%	0	0%	2	2.8%	15	20.8%	72	51.1%
基層主管(組長)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一般人員	6	11.54%	4	7.7%	30	57.7%	0	0%	1	2.0%	11	21.2%	52	36.9%
員工總計	18	12.8%	10	7.1%	80	56.7%	1	0.7%	3	2.1%	29	20.6%	141	100%

### ▶ 性別基本薪資占比 GRI 405-2

泛泰醫療人員數較少，為保障同仁薪資隱私權利故不揭露。

分類	組別	藥華醫藥(臺灣)		美國子公司		日本子公司	
		男性薪資	女性薪資	男性薪資	女性薪資	男性薪資	女性薪資
員工 (職級)	經營主管(副總級以上主管)	1	1.17	1	0.87	1	-
	高階主管(處級以上)	1	1.10	1	1	1	0.96
	中階主管(理級以上)	1	1.17	1	1	1	0.88
	基層主管(組長)	1	0.96	-	-	-	-
	一般人員	1	0.96	1	1.11	-	1



### ▶ 2024年藥華醫藥創造業績單位人力結構

2024年，全集團創造業績單位共74人，男性占58.11%，女性占41.89%。

創造業績單位	藥華醫藥(臺灣)				泛泰醫療			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
主管	1	33%	2	67%	3	100%	0	0
非主管	0	0%	2	100%	4	67%	2	33%
總數	1	20%	4	80%	7	78%	2	22%

創造業績單位	美國子公司				日本子公司			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
主管	6	86%	1	14%	13	93%	1	7%
非主管	16	41%	23	59%	0	0%	0	0
總數	22	48%	24	52%	13	93%	1	7%

註：創造業績單位的定義：(1)藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療：直接接觸終端使用者的銷售部門；(2)日本子公司：銷售部門與行銷部門；(3)美國子公司：Hematology Account Manager, Regional business Director, Sr Area Business Director, SVP Sales and Marketing

## ► 2024年STEM人力結構

2024年，全集團STEM人才共269位，男性53.53%，女性46.47%。

### 各公司STEM相關單位

- 藥華醫藥(臺灣)** 包含研發部門、品保部門、生產製造部門、資訊及統計部門
- 泛泰醫療** 包含醫事、專案、品保部門
- 美國子公司** 包含研發、醫療事務、供應鏈、品保、IT部門
- 日本子公司** 包含研發、醫療事務、供應鏈、品保、IT、特別醫療顧問部門

註：STEM指與科學(Science)、技術(Technology)、工程(Engineering)和數學(Mathematics)相關職能之員工

職位分類	藥華醫藥(臺灣)				泛泰醫療			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
STEM	113	51%	110	49%	4	50%	4	50%
非STEM	53	45%	66	55%	11	73%	4	27%
總數	166	49%	176	51%	15	65%	8	35%

職位分類	美國子公司				日本子公司			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
STEM	14	70%	6	30%	13	72%	5	28%
非STEM	52	43%	69	57%	21	68%	10	32%
總數	66	47%	75	53%	34	69%	15	31%

## ► 新進員工與離職員工 (GRI 401-1)

2024年，藥華醫藥(臺灣)與泛泰醫療新進員工共56人，年齡大多落在31~50歲，新進率為15.34%，員工成長率7.35%。我們積極向外廣納人才也拔擢內部優秀員工，依據2024年績效考核結果，藥華醫藥總部晉升53位員工，且34%中高階主管職缺由內部員工晉升。為降低人員流動率，我們建構完善的留才方案，根據專業職能建立訓練藍圖，提供員工個人發展規劃。2024年藥華醫藥(臺灣)與泛泰醫療離職員工共31位，非自願離職率皆為0%，相較2023年員工離職率與非自願離職率皆降低。

### 2024年新進員工比例

年齡層	藥華醫藥(臺灣)				泛泰醫療			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
30歲(含)以下	3	30%	7	70%	0	0%	0	0%
31-50歲	19	51%	18	49%	4	80%	1	20%
51歲(含)以上	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%
小計	24	47%	27	53%	4	80%	1	20%

年齡層	美國子公司				日本子公司			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
30歲(含)以下	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%
31-50歲	6	37.5%	10	62.5%	1	100%	0	0%
51歲(含)以上	10	53%	9	47%	1	33%	2	67%
小計	18	46%	21	54%	2	50%	2	50%



## ▶ 2024年員工離職率

### 2024年員工離職數-依年齡層分類

年齡層	藥華醫藥(臺灣)					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	
30歲(含)以下	3	60%	2	40%	5	0	0%	0	0%	0
31-50歲	11	58%	8	42%	19	1	100%	0	0%	1
51歲(含)以上	3	50%	3	50%	6	0	0%	0	0%	0
小計	17	57%	13	43%	30	1	100%	0	0%	1

年齡層	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	
30歲(含)以下	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
31-50歲	7	32%	15	68%	22	0	0%	0	0%	0
51歲(含)以上	7	78%	2	22%	9	5	83%	1	17%	6
小計	14	45%	17	55%	31	5	83%	1	17%	6

## ▶ 員工離職程序

本公司重視員工離職管理流程，除確保程序合法與尊重外，亦藉此做為持續優化職場環境的重要機會。員工提出離職時，將由直屬主管與人資部門安排離職面談，以瞭解其離職原因，並將訪談結果納入人力制度與福利機制的持續改善參考。針對因表現不適任等因素所進行的非自願離職，公司嚴格依據勞動相關法令辦理，包含依法進行預告程序，提供法定資遣費及預告期間工資，保障員工工作權與基本生活權益。若涉及內部職務異動或調整，主管需提前與員工充分溝通協商，原則上於數週前完成公告，確保職責交接順利並尊重員工工作安排。離職資料將由人資部門定期彙整與分析，作為改善管理制度、提升員工滿意度與降低離職率的依據，致力於建構透明、友善且具永續發展潛力的職場環境。

## 2024年員工離職數-依管理層分類

分類	藥華醫藥(臺灣)	泛泰醫療	美國子公司	日本子公司
初階主管	0	0	16	0
中階主管	6	0	9	6
高階主管	5	0	4	0
非主管	19	1	2	0

## 總離職率與自願離職率

分類		藥華醫藥(臺灣)	泛泰醫療	美國子公司	日本子公司
自願離職率	高階主管	1.5%	0%	2%	0%
	中階主管	1.8%	0%	6%	12%
	專業人員	0%	0%	0%	0%
	其他	5.7%	1%	14%	0%
總計		9%	1%	22%	12%
非自願離職率	高階主管	0%	0%	1%	0%
	中階主管	0%	0%	1%	0%
	專業人員	0%	0%	0%	0%
	其他	0%	0%	0%	0%
總計		0%	0%	2%	0%
總離職率		9%	1%	24%	12%

註：年離職率 = 2024年離職人數 / [(2023年年末在職人數 + 2024年年末在職人數) / 2]

## ▶ 2024年員工缺勤率

(藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療、美國子公司、日本子公司)

2023年	2024年			
	藥華醫藥(臺灣)	泛泰醫療	美國子公司	日本子公司
1.6%	2.09%	0.331%	8.55%	2%

註：2024年缺勤率和缺勤天數的定義：

- 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離開崗位。包括病假(一般病假、住院病假、生理假)、事假(事假、家庭照顧假)、公傷假、職業病假；不包括批准的假期(如特休)、產假、陪產假、喪假等

## 5.3 人才培育與職涯發展

 <p><b>重大主題</b></p>  <p><b>人才培育與 職涯發展</b></p>	 <p><b>衝擊說明</b></p> <p>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</p>	 <p><b>政策與承諾</b></p> <p>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佈局，與組織共同成長</p>	 <p><b>權責單位</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 永續發展中心-員工關懷小組</li> <li>● 人力資源處及經營層主管</li> <li>● 各單位部門主管</li> </ul>
--	--	--	--

 <p><b>因應措施與管理行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>數位教育訓練及學習平臺建置</b>：為提升員工自主學習及有效管理訓練資料與紀錄，已於2024年度建置數位教育訓練及學習平臺，並於2024年度Q4完成</li> <li>● <b>線上英文學習專案</b>：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%，總學習時數近7,000小時</li> <li>● <b>內部參訪活動</b>：為促進內部人才職涯發展，強化對不同部門及公司產品運作認識，於Q4辦理一場次內部參訪活動，參與人數約為150人，達公司人數約45%，提升對公司價值認同</li> <li>● <b>研發人才培育計畫</b>：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</li> </ul>	 <p><b>評核機制</b></p> <p>以「新進考核」、「平時考核」、「年度考核」，作為培育發展、輪調、晉升、調薪與職涯規劃之參考依據</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>雙向溝通機制</b>：主管應定期檢視績效狀況並即時追蹤、輔導改善與回饋，且視組織需求適時調整所屬之個人目標與執行計畫，每季績效面談結束需做成紀錄，清楚訂定達成之目標、行動計畫，與下次檢討的時間</li> <li>● <b>期中目標管理</b>：同仁更新目標完成狀態，主管與同仁雙方進行面談，檢視工作進度和目標之差異，針對已完成的目標提供回饋，對已落後的進度，擬定改善的行動方案，達成共識，並視下半年度需要調整修正目標設定</li> <li>● <b>績效自評</b>：同仁在年終時完成績效自評，主管針對同仁年度整體績效及職能給予評核、進行回饋面談並共同擬定次年度之工作績效與職能發展計畫</li> </ul>	 <p><b>2024年目標與達成情形</b></p> <p><b>指標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 教育訓練時數至少15小時</li> <li>● 投入教育訓練成本超過新臺幣750萬元，預算100%執行</li> <li>● 主管留任率&gt;86%</li> <li>● 績效評核完成率100%</li> <li>● 數位教育訓練及學習平臺建置完成</li> </ul> <p><b>達成情形</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 藥華醫藥(臺灣)每人平均教育訓練時數超過27小時</li> <li>● 藥華醫藥(臺灣)教育訓練投入新臺幣750萬元</li> <li>● 主管留任率&gt;80%</li> <li>● 績效評核完成率100%</li> <li>● 數位教育訓練及學習平臺於2024年12月建置完成</li> </ul>
--	--	--

 <p><b>目標</b></p>		
<p><b>短期目標(1~2年)：</b></p> <p>1.完善新人訓練與在職培訓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立系統化的新人培訓計劃，協助新進員工快速融入企業文化並掌握工作技能</li> <li>● 針對現有員工，提供專業技能、跨部門協作、法規知識、外語能力等相關培訓，提升整體團隊能力</li> <li>● 透過數位學習平臺，提供彈性且多元的學習資源，滿足員工自主學習的需求</li> </ul> <p>2.強化國際化人才培育</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供員工語言培訓、跨文化溝通等課程，提升國際競爭力</li> <li>● 提供海外交流與培訓計劃以拓展國際視野，並且提升與海外子公司人員進行專業技術交流機會</li> </ul>	<p><b>中期目標(3~5年)：</b></p> <p>1.建立關鍵人才培育計畫</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 辨識高潛力的員工，提供客製化的發展計劃，培養未來中高階領導人才，降低人才斷層的風險，確保關鍵職位的人才供應</li> <li>● 鼓勵員工參與跨部門專案，拓展視野與技能，培養綜合性人才</li> </ul> <p>2.優化人員職涯發展</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 依據績效回饋規劃個人職涯發展路徑，協助員工瞭解自身優勢與發展方向，提升工作滿意度</li> <li>● 建立結合職能與職級的職涯發展藍圖，使員工能依循制度規劃職涯發展</li> </ul>	<p><b>長期目標(5年以上)：</b></p> <p>1.打造提升知識交流體系</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立知識管理系統，促進知識分享與傳承，打造學習型組織</li> <li>● 追蹤學習成效，評估人才發展投資回報率，持續優化人才發展策略</li> </ul> <p>2.推動多元共融與永續發展</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立友善的工作環境，促進不同背景員工之間的交流與合作</li> <li>● 推動企業社會責任，鼓勵員工參與志願服務、公益活動</li> <li>● 將永續發展納入人才發展策略，培養具有社會責任感的員工</li> </ul> <p>3.運用科技提升人才發展效率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 導入人才管理系統，提升招募、培訓、績效管理等效率</li> <li>● 運用大數據分析，預測人才需求、評估人才潛力，提供更精準的人才發展建議</li> <li>● 利用人工智慧，提供員工個人化的學習建議與職涯發展規劃</li> </ul>

## ▶ 人才培育策略

藥華醫藥以「核心價值、管理領導、專業技能」為三大主軸，建構完整的人才培育體系，將企業文化、核心價值與全球策略深度連結，打造兼具管理職與專業職發展的雙軌訓練架構，並亦聚焦中高階及關鍵人才的持續養成。

培育方式涵蓋：

在職訓練與實務導向學習

多元學習管道，包含實體課程、數位資源、自主學習與職場導師制度

海外進修與國際輪調機會，強化全球競爭力

2024年，藥華醫藥正式導入**集團數位學習平臺**，整合共通職能、全球法規遵循等課程，支援多語系內容，累計課程超過3,000門，全面提升學習便利性與覆蓋範圍。

平臺將於上線滿一年後進行成效評估與內容優化，未來也將持續擴充學習資源，鼓勵員工依個人發展目標打造專屬學習計畫，強化自主學習文化，培養支持公司永續發展的關鍵人才。

## ▶ 雙軌並進多元人才發展架構

藥華醫藥設計雙軌並進多元人才發展架構，以孕育多元化的人才，發展架構結合「專業職能」與「管理職能」兩條發展軌道，並融入多元化的學習與職涯發展規劃，以滿足不同員工的需求與潛力。同時藥華醫藥亦可培育管理職級體系與專業職級體系的專業人才，以培養未來的中高階層人才，確保人才供應，降低人才斷層風險。以下為詳細說明：



為使人才發展架構能夠有效執行，我們透過PDCA調整，不斷優化人才發展架構。以下為執行與評估說明：



## ▶ 2024年員工教育訓練

GRI 404-1 GRI 404-2

2024年藥華醫藥臺灣投入員工教育訓練成本超過新臺幣750萬元，內容包含建置Q4正式上線的數位學習平臺；推動線上英文學習專案，提升國際化人才語言基礎；研發人才培育計畫，評鑑關鍵人才。日本子公司投入約570萬日圓的培訓費用，包含提供關於糾正性調查與訓練的領導力訓練給領導團隊。美國子公司投入約50萬美元教育訓練成本，提供在職培訓、數位學習、跨職能訓練、自學和講師主導課程等多樣化學習渠道，並且提供領導力發展、繼任計劃給具潛力之員工，以及現場培訓包括但不限於3項銷售專業認證和每年48小時培訓課程。泛泰醫療投入約10萬新臺幣培訓費用，主要著重在品質法規相關培訓，強化基礎知識根基。2024年總投入教育訓練成本超過新臺幣2,400萬元。此外本公司珍惜人才，員工退休時亦詢問退休員工擔任公司顧問之意願，使其能協助公司培育新人亦可兼顧退休生活。2024年本公司有兩位員工申請退休，公司邀請其擔任顧問，惟兩位員工均選擇退休而婉拒。

### 2024年員工教育訓練時數-依職級分類

(單位：小時)

員工類別	藥華醫藥(臺灣)						泛泰醫療					
	訓練總時數			平均訓練時數			訓練總時數			平均訓練時數		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
主管	1,824.5	425	2,249.5	35	17	29	82	13	95	16.4	4.3	11.9
非主管	3,512	4,508.5	8,020.5	23.8	27.5	27.2	64.5	28.5	93	6.5	5.7	6.2
總計	5,336.5	4,933.5	10,270	29	26	27.6	146.5	41.5	188	9.8	5.2	8.2

員工類別	美國子公司						日本子公司					
	訓練總時數			平均訓練時數			訓練總時數			平均訓練時數		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
主管	4,881	4,795	9,676	125	94	108.7	1,748	76	1,824	52.9	5.42	38.8
非主管	155	540	695	5.5	22.5	13.4	0	0	0	0	0	0
總計	5,036	5,335	10,371	76.3	71.1	73.55	1,748	76	1,824	52.9	4.75	37.22

註：主管為經理級以上(含經理)之職稱。訓練時數經四捨五入



**+750萬元**  
2024年藥華醫藥臺灣  
投入員工教育訓練成本

## 2024年員工教育訓練時數：依照年齡分類

(單位：小時)

員工類別	藥華醫藥(臺灣)						泛泰醫療					
	訓練總時數			平均訓練時數			訓練總時數			平均訓練時數		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
<30歲	329	653.5	982.5	12.7	16.7	15	0	0	0	0	0	0
31-50歲	4,610.5	3,766	8376.5	34.4	28	31.3	143.5	28.5	172	10.3	5.7	9.5
>51歲	397	514	911	17.3	32	23.4	3	13	16	3	4.3	4
總計	5,336.5	4,933.5	10,270	29	26	27.6	146.5	41.5	188	9.8	5.2	8.2

員工類別	美國子公司						日本子公司					
	訓練總時數			平均訓練時數			訓練總時數			平均訓練時數		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
<30歲	216	216	432	54	36	43.2	0	0	0	0	0	0
31-50歲	2,941	3,820	6,761	77.21	115.8	95	1,140	76	1,216	67.06	12.67	52.86
>51歲	1,879	1,299	3,178	78.2	36	52.9	608	0	608	38	0	23.38
總計	5,036	5,335	10,371	76.3	71.1	73.55	1,748	76	1,824	52.9	4.75	37.22

註：員工教育訓練時數包含今年度已離職員工離職前的教育訓練  
 註：藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療、美國子公司、日本子公司採用一致的計算方式

藥華醫藥提供一般教育訓練，並依據員工需求給予合適的員工教育訓練計畫，包含美國地區QPharma Learning Management System+KnowBe4 IT Training 以及日本地區Compliance training和PC training 等課程。另外，我們也提供英語能力提升計畫、關鍵人才培育計畫等課程。

## 2024年員工教育訓練時數：依照培訓計畫類型分類

(單位：小時)

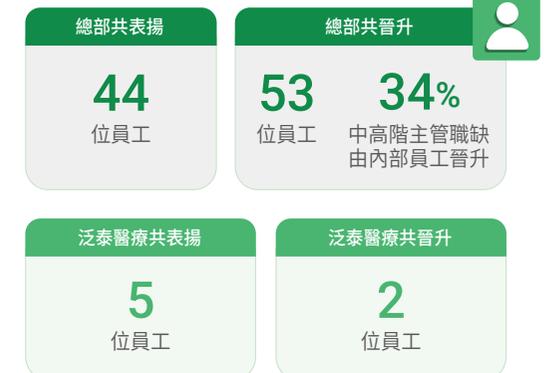
類型	藥華醫藥(臺灣)			泛泰醫療			美國子公司			日本子公司		
	男性	女性	總時數	男性	女性	總時數	男性	女性	總時數	男性	女性	總時數
主管與一般員工教育訓練	1,612	1,684	3,296	146.5	41.5	188	4,692	4,981	9,673	1,748	76	1,824
英語能力提升計畫	3,724.5	3,249.5	6,974	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註1：主管與一般員工教育訓練：包含臺灣地區教育訓練內容、美國地區QPharma Learning Management System + KnowBe4 IT Training 與日本地區Compliance training, PC training等課程  
 註2：關鍵人才培育計畫包含courageous Conversations, Communicating with Courage, Radical Candor – Accelerated Leadership Group等，屬於美國地區領導力外訓課程

## ▶ 績效考核 (GRI 404-3)

藥華醫藥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，並瞭解員工工作上待精進項目，人資單位亦協助安排參加適當課程以改善工作方法與提高效率，藉此提升工作能力並達成公司營運目標。當年度績效考核表現優秀之員工將頒發獎座及獎金予以獎勵。針對新進員工，在試用期屆滿後，由單位主管進行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。績效考核結果同時為員工職涯發展檢核依據，員工與主管透過績效考核與公司建置的各專業職能訓練藍圖，規劃員工個人職涯發展，發掘其潛能，持續於公司內部培育優秀人才。2024年藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療、美國子公司與日本子公司扣除試用期未滿、留職停薪等員工，其餘全職員工皆接受績效考核及職涯發展檢核，員工績效考核率達100%。

依據2024年檢核結果：



為提升個人績效，激勵同仁持續改進，進而創造高效能的團隊與組織，以下為藥華考核項目：

新進考核

考核對象：新進員工

**評核方式：**  
依聘僱合約的試用期約定，由人力資源單位於新進人員到職試用期屆滿前，提供「工作心得」資料予受評人員，完成後呈報主管辦理考評。經考核合格者，始得予以正式任用，惟經評估未達標準者，部門主管通知是否展延試用期及期限或依【勞動基準法】相關規定處理。

平時考核

考核對象：全體員工

**評核方式：**  
各級主管應定期與部屬，共同檢視其工作進度及與目標之差異，包含行為展現與期望之落差。針對已達到目標者提供即時回饋，不符合預期者與其擬定改善之行動方案，並隨時評核與記錄，以作為年度考核之依據。

年度考核

考核對象：全體員工

**評核方式：**  
每年舉辦二次年度考核，分別為六月的上期考核，以及十二月的下期考核。上期考核期間自一月一日起至六月三十日止；下期考核期間自七月一日起至十二月三十一日止。

### 績效考核員工人數 GRI 404-3

#### 績效考核：以性別分類

(單位：人數)

類型	藥華醫藥(臺灣)				泛泰醫療				美國子公司				日本子公司			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數
年度績效考核	156	166	162	176	15	15	7	8	61	61	66	66	27	33	15	16

註：試用期未滿、留職停薪員工，未接受績效考核

#### 績效考核：以員工職級分類

(單位：人數)

職級	藥華醫藥(臺灣)		泛泰醫療		美國子公司		日本子公司	
	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數	受考核人數	所有人數
一般員工	225	243	16	16	9	9	2	2
基層主管(組長)	34	34	1	1	1	1	0	0
中階主管(理級以上)	39	44	4	4	18	18	21	28
高階主管(處級以上)	17	18	1	1	95	95	16	16
經營主管(副總級以上主管)	3	3	0	1	4	4	3	3

註：試用期未滿、留職停薪員工，未接受績效考核

## 5.4 人才吸引與留任



### 重大主題



### 人才吸引 與留任



### 衝擊說明

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



### 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。藥華醫藥內部於2024年第三季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
- 人力資源處及經營層部門主管
- 各單位主管



### 因應措施與管理行動

- 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，且響應政府推行低薪調整政策，特別訂定相關辦法以獎勵及保障基層員工之薪資福利
- 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(詳見藥華醫藥公說書)
- 建置組織長期發展計畫
- 規劃定期參與市場薪資調查，以提供具市場競爭力的薪酬；並期發展多元的獎勵方式，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，並於2024 Q4實施



### 評核機制

- 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6月及12月實施)
- 員工滿意度調查



### 2024年目標與達成情形

- 離職率低於10%
- 員工照顧與友善工作環境：0違反案例
- 2024年參與美商韋萊韜悅(Willis Towers Watson, WTW)薪酬調查，瞭解薪資與福利水準，以利持續維持優於行業的水平
- 職業安全衛生：0違反案例
- 全球員工成長率達19.1%
- 全球員工平均人員留任率達90.7%
- 員工照顧與友善工作環境：0違反案例
- 2024年度辦理全球員工敬業度調查，以利瞭解員工的想法，並依據進行2025年度HR政策/措施調整參考
- 100%員工接受考核



### 目標

#### 短期目標(1~2年)：

快速吸引人才，以因應公司快速成長及各廠陸續完成之人力需求

##### 1. 優化招聘流程

- 精簡應聘流程，建立招募系統，以利提升招募效率及數位化管理
- 使用多元招聘管道(LinkedIn、人力銀行、社群媒體)

##### 2. 提升雇主品牌可見度

- 於官網與社群平臺強化公司文化與福利制度的展示
- 至各大校園宣傳公司未來潛在人才市場

##### 3. 優化績效與獎勵制度

- 建立透明公平的績效評估機制
- 設計具有激勵性的獎金制度與升遷管道

#### 中期目標(3~5年)：

提升留任率、建立穩定團隊與文化，相關機制如下

##### 1. 建立有效的員工培訓與發展機制

- 強化新人訓練與在職訓練計畫
- 提供專業證照補助與跨部門輪調機會

##### 2. 營造良好工作氛圍

- 定期員工滿意度調查並做出改善
- 強化內部溝通機制與主管教練力

#### 長期目標(5年以上)：

建立人才永續策略與企業競爭優勢

##### 1. 發展人才儲備與接班人計畫

- 建立關鍵職位接班梯隊
- 對高潛力人才(HiPo)進行領導力養成計畫

##### 2. 建立具吸引力的企業文化

- 建立以價值為導向的企業文化(如創新、尊重、永續)
- 發展多元共融(DEI)策略，吸引國際與多元背景人才

##### 3. 強化雇主品牌長期影響力

- 在產業中成為人才首選雇主(Employer of Choice)
- 積極參與社會責任與永續發展議題，建立企業形象

## ► 薪酬制度 GRI 2-20

藥華醫藥遵循當地勞動基準法規，並依據薪資管理辦法、績效管理辦法以及公司章程制定薪酬政策，最高治理政策和高階管理單位之薪酬制度，詳見2.1公司治理架構。我們致力提供優於產業的薪酬水準，績效調薪、晉升調薪、結構化調薪皆依據年度經營狀況、個人年度績效考核與第三方薪酬福利調查報告等資料進行調整。而美國子公司的薪酬政策參考當地法規與AoN Radford Lifesciences Benchmarking Data作為薪酬制定標準，提供具競爭力的薪資及獎金。我們亦提供「員工認股權」、「現金增資員工認股」與「限制員工權利新股」等獎勵，透過利潤分享制度留住人才。年度結算如有盈餘時，則應先提繳稅款及彌補往年虧損後，擬定當年度之員工紅利發放比例，經董事會通過後，提報股東會承認。

## ► 基層員工與當地最低薪資比率 GRI 202-1

2024年藥華醫藥(臺灣)與美國子公司皆提供優於當地最低薪資的薪資水準，有益於勞工福利並顯現公司的薪資競爭力。

營運據點	男性基層員工與當地最低薪資比率	女性基層員工與當地最低薪資比率
藥華醫藥(臺灣)	1.35 : 1	1.4 : 1
泛泰醫療	1.79 : 1	1.64 : 1
美國子公司	5.5 : 1	6.4 : 1
日本子公司	3.7 : 1	2.7 : 1

## ► 全時員工薪資

近三年，藥華醫藥非擔任主管職務之全時員工的薪資平均數與中位數逐年遞增。

### 近3年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

#### 藥華醫藥(臺灣) (單位：新臺幣仟元)

	2022	2023	2024
員工人數	232	282	305
薪資總額	270,448	332,713	362,962
薪酬平均數	1,166	1,180	1,190
中位數	907	918	936

#### 美國子公司 (單位：新臺幣仟元)

	2022	2023	2024
員工人數	92	127	101
薪資總額	626,438	779,324	627,072
薪酬平均數	6,809	6,136	6,209
中位數	7,165	6,240	6,538

#### 日本子公司 (單位：新臺幣仟元)

	2022	2023	2024
員工人數	-	-	27
薪資總額	-	-	66,464
薪酬平均數	-	-	2,462
中位數	-	-	2,567

註1：員工人數定義，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(含臺籍、外籍員工)

註2：美國子公司與日本子公司，員工人數定義與臺灣相同

## ► 員工福利與照顧

自2013年，藥華醫藥成立職工福利委員會(福委會)，每年定期召開4次會議，由公司與福委會共同策劃員工福利活動。2024年藥華醫藥(臺灣)及泛泰醫療福利總支出約為新臺幣616萬元，較去年增加56%，各類福利請領共1,491人。2025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。



藥華醫藥為吸引人才，除了依法規定的勞工保險、健康保險，亦提供以下優於市場的員工福利與照顧：

- 五天全薪病假，優於勞基法半薪病假
- 三節獎金、專案獎金
- 長期員工激勵方案，如員工認股權、限制員工權利新股、現金增資員工認股
- 保險規劃：團體保險、出差海外平安保險等
- 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：部分優於勞基法的休假制度
- 彈性上班時間：體恤員工工作及家庭平衡，彈性上班時間為臺北「8:00-9:30」；臺中廠「8:00-8:30」，讓員工可以更加有效的運用時間
- 遠端居家上班制度
- 友善的職場環境：提供員工生育津貼、托育服務、結婚補助、婚假制度
- 育兒友善：懷孕期間友善車位、依法設置溫馨哺乳室、生育補助新臺幣6,000元、幼兒園托育合作方案、「母性健康保護」產(前/後)之相關規定、懷孕生產和育嬰留職停薪假，如藥華醫藥支付全薪，提供10.975周的產假以及陪產假



### ▶ 退休保障制度 GRI 401-2 GRI 404-2

藥華醫藥依法提撥退休金，舊制退休金者，按每位具舊制退休金年資者之2%月薪資，提存至臺灣銀行舊制退休準備金帳戶。新制退休金者，依據員工退休金級距，按月提撥6%至個人退休金帳戶。泛泰醫療同仁全數參與新制退休金，每月固定由公司照員工之退休金級距，按月提撥6%至個人退休金帳戶。

### ▶ 育嬰假政策與現況

為協助員工取得工作與家庭的平衡，藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療、日本與美國子公司皆提供育嬰假之相關福利。日本子公司更提供彈性工時、居家辦公以及主要照顧者可申請超過30周有薪假；非主要照顧者可申請4周以上的有薪假等福利。2024年藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療共有26人符合育嬰留停申請資格，實際申請育嬰留停共3人，復職率與留任率皆達100%。日本子公司無人符合育嬰留停申請資格。

### 2024年育嬰假復職與留任統計 GRI 401-3

項目	藥華醫藥(臺灣)		泛泰醫療		美國子公司	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2024符合育嬰留停申請資格人數	11	12	2	1	6	6
2024年實際申請育嬰留停人數	0	3	0	0	0	3
2024年應復職總人數(A)	1	4	0	0	0	1
2024年復職總人數(B)	1	4	0	0	0	1
2024年復職率(B/A)(%)	100%	100%	0	0	0	100%
2023年復職總人數(C)	1	3	0	0	0	0
2023復職後12個月仍在職人數(D)	1	3	0	0	0	0
2024年留任率(D/C)(%)	100%	100%	0	0	0	0

註：統計自2024年1月1日至2024年12月31日期間申請過產假、陪產假者，且2024年12月31日仍在職者

### ► 母性照護與哺乳室

本公司響應政府母性與幼童健康安全政策，針對懷孕的員工，自妊娠到分娩後一年，提供護理師照護服務，包含物理性、人因性危害、工作壓力和個人健康風險等諮詢與追蹤，以預防與降低可能造成的母性危害。本公司亦規定女性員工在懷孕期間與哺乳期間不得從事對嬰兒有危害之工作，以保護嬰幼兒健康。藥華醫藥依法設定哺乳室，並於2023年獲得臺北市政府衛生局優良哺乳室認證，證書有效期自2023年到2026年。



藥華醫藥優良哺乳室認證書

### ► 員工協助計畫

本公司提供臨場健康服務、EAP心理諮商、勞工再就業評估、重大事故協助等多元員工協助計畫，以關懷與照護員工健康，營造健康友善的職場環境。



### ► 員工滿意度調查

2024年度員工敬業度調查由委託第三方WTW顧問公司於第四季辦理，全球共計433位員工參加，整體參與率72%。根據調查結果顯示，超過九成的同仁瞭解自身職責且清楚瞭解公司願景與整體目標，同仁對於目標溝通與自身職責以及直屬主管支持展現高度認可。相較同業，經營團隊在變革管理溝通及鼓勵創新的工作環境獲得同仁認可，然而在實現潛能與信任領導議題仍有進步空間，同仁對於適當的授權與公司流程是否能更以客戶為導向有較高的期待，並且希望有更清晰的職涯路徑協同仁發揮潛能。對於員工溝通調查結果，我們已向高階管理層呈報，以利經營團隊瞭解員工意見，另人力資源單位將辦理改善行動工作坊，針對改善重點提出具體行動計畫以利後續執行與追蹤，將改善方向與員工溝通調查結果進行彙整並結合公司策略與目標。



## 5.5 職業安全衛生

### ▶ 職業安全衛生管理制度 GRI 403-1

藥華醫藥訂有《[環保安全衛生政策](#)》，遵守環境保護與職業安全衛生效令規範，內部提供環境保護與職業安全衛生相關的教育訓練，提升員工對於環境保護、安全衛生的環安衛意識，致力達成零災害、節能減廢。藥華醫藥成立職業安全衛生委員會，制定《[職業安全衛生政策](#)》並由董事長通過，範圍涵蓋臺北總部、臺中廠、泛泰醫療等正職員工共368位，涵蓋率達100%，致力提升安全健康的工作環境，保障員工與相關人員的健康安全，防止傷害發生並降低營運風險。以下為《職業安全衛生政策》的管理目標與指標：

建立ISO 45001職業安全衛生管理系統

制定職業安全衛生政策

設定安全衛生目標以減少職業傷害

實施全面的安全衛生教育與培訓以提高意識

遵守所在國家的職業安全衛生效、相關法規和標準

持續改進工作場所的安全與健康績效以達成永續發展目標

臺中廠於2024年導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，成立推行小組並推動管理系統、接受完整教育訓練，並於同年12月取得SGS第三方查證，建立完整的危害辨識、風險評估及事故調查等相關措施。臺北總部預計於2026年導入ISO 45001職業安全衛生管理系統。

本公司亦實行許可管理、化學品管理、機具和其他管理措施，以下為執行成果：

管理措施  
許可  
管理

藥華醫藥臺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。2024年臺中廠共計59件高風險作業(包含58件動火作業、1件停電保養作業)，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。

執行  
成果

管理措施  
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。

執行  
成果

管理措施  
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。

執行  
成果



### ▶ 職業安全衛生委員會

臺中廠依法設置職業安全衛生委員會，勞工代表佔三分之一以上，每季召開會議，負責審議、協調及建議安全衛生相關事項，另設置一級職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導及推動安全衛生相關業務。各項作業應檢討其適用性及有效性，以利有效管理風險，必要時應採取其他有效的控制措施，致力打造安全、健康、舒適及友善的工作場所。

## ▶ 危害辨識、風險評估及事故調查

臺中廠於ISO 45001管理系統建置初期，為確保風險評估之有效性及適用性，每年由推行小組針對評定高風險項目進行安全衛生風險評估，每3年定期施實施全面危害鑑別及風險評估乙次。若相關設備製程、原物料、產品與服務及衍生相關活動之改變，變更前亦須鑑別因活動改變所造成之危害及風險。2024年各部門危害鑑別及風險評估鑑別結果，職安衛風險與機會共809項，鑑別總量5%共有44項落在320分，可執行安全衛生管理方案共2件。管理方案針對內外部溝通議題進行環安衛風險評估後，確認「非上班期間無法即時且有效確

認消防警報」為應優先處理之風險。對此風險機會，已擬定相應的行動規劃以強化應變能力與通報機制，因此2件可執行的安全衛生管理方案皆已有效解決。

臺北總部目前參考工作安全分析方法(Job Safety Analysis, JSA)建構現有管理流程，確保公司能辨識危害、評估風險、尋找機會及尋求改進措施。藥華醫藥積極建立危害辨識、風險評估及事故調查等相關措施，以建構安全、健康、零災害的職場環境。



## ▶ 職場安全與事故預防機制 / 衝擊評估

藥華醫藥訂定《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。

臺中廠已於2024年導入ISO 45001，依照ISO 45001之系統處理風險與機會之措施，藥華醫藥各廠員工有退避權，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並訂定管理辦

法，上述工作者均已完成職前訓練、在職訓練及特殊作業之必要證照訓練，具備危害鑑別與風險評估能力。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。確保廠區中所有人員之安全與健康。

為預防職業安全衛生相關傷害並確保設備維持正常運作，泛泰醫療物流中心訂定《物流中心安全管理作業程序》及《緊急應變處理作業程序》。若有緊急事件發生，即時通報物流中心經理，啟動緊急應變編組救災、疏散人員以及受傷者報警就醫之管理機制。

## ▶ 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



## ▶ 承攬商安全管理

本公司訂有承攬商管理辦法，分別針對施工前、入廠前及施工期間訂定管理機制，以保障員工及承攬商的施工安全，提供安全可靠的工作環境。2024年，藥華醫藥、泛泰醫療的工作場所內皆未發生承攬商職業傷害事故與職業病事件。

- 廠商簽訂《承攬商安全衛生環保承諾書》、《承攬商入廠切結書》及《工作場所環境及危害因素告知單》
- 繳交施工人員保險資料、安全衛生教育訓練證明(6小時)、個人資料使用授權同意書、2年內健康檢查報告
- 相關資料將留存於本公司的環安單位



施工前

- 施工單位開立施工申請單
- 特殊作業申請特殊作業許可證
- 相關資料將留存於本公司的環安單位



入廠前

- 施工單位須確保承攬商符合《承攬商環保安衛生管理要點》之規定
- 執行特殊作業須檢附訓練證明
- 本公司環安單位得進行抽查。若有安全顧慮時，應立即停工



施工期間

## ▶ 職業安全衛生訓練情形

GRI 403-5

藥華醫藥、泛泰醫療2024年職業安全衛生訓練，參與總人數共計800人次，訓練時數共計4,098小時。藥華醫藥臺北總部與泛泰醫療每年皆進行園區避難逃生外訓，以及不定期舉辦緊急應變與及舊課程、職業安全衛生教育訓練以及化學品標示與通識規則。臺中廠定期執行的教育訓練，包含但不限於：每年進行生物安全應變演練內訓、每半年執行消防與毒性化學物質災害演練、ISO 45001系統導入教育訓練、環安衛作業證照初訓及在職教育訓練、每三年執行三小時的危害通識教育訓練、一般安全衛生教育訓練。藥華醫藥亦定期執行消防演練課程與緊急救護課程(AED&CPR)，於2024年11月執行消防演練，進行廣播疏散、疏散點名、關閉重要設施與滅火訓練。2024年臺中廠執行AED與CPR課程，共計22人參與訓練。

美國子公司與日本子公司2024年無職業安全衛生訓練。

### 藥華醫藥2024年職業安全衛生訓練

廠址	項目	總場次	參與人次	總受時數(小時)	備註(頻率)
臺北總部/ 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)	4	86	258	不定期
	危害性化學品標示與通識規則(內訓)	2	27	81	不定期
	園區避難逃生(外訓)	1	80	80	每年1次
臺中廠	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	8	2	每半年1次
	生物安全應變演練(內訓)	1	12	18	每年1次
	AED&CPR實作訓練	1	22	24	不定期
	ISO14001&ISO45001系統導入教育訓練(外訓)	6	99	1,782	不定期
	環安衛作業證照初訓及在職教育訓練(外訓)	23	23	155	不定期
	(在職)危害通識教育訓練	1	84	252	每三年三小時
	(在職)一般安全衛生教育訓練	1	143	429	每三年三小時
總計		47	800	4,098	

## 藥華醫藥2024年 消防緊急應變與 緊急救護課程

緊急救護課程



廣播疏散



疏散點名



關閉重要設施



滅火訓練(晴天訓練)

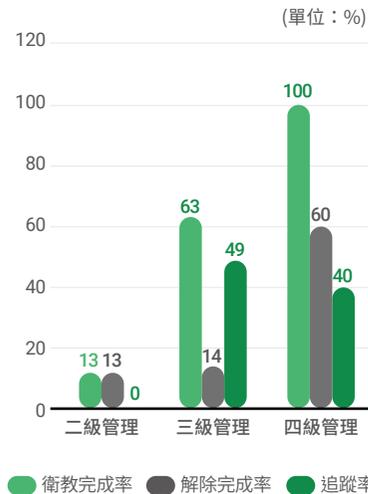


## 職業健康服務的作為與活動成果

GRI 403-3

藥華醫藥依「職業安全衛生法」、「勞工健康保護規則」提供各項職業健康服務，包含：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2024年臺中、臺北各提供39場次醫師/護理師臨廠服務，共計189人次，包含健康管理、中高齡、母性健康保護之員工，參加衛教活動及接受面談指導及工作調整，以降低潛在健康風險。藥華醫藥臺北總部和臺中廠已取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康促進標章」，有效期限3年，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。

2025年健康管理諮詢完成率



健康職場認證  
健康促進標章



臺中廠健康職場認證  
健康促進標章



健康促進比賽頒獎



企業自主快篩

## ▶ 藥華醫藥2024年職業健康服務

### 優於法規的健康檢查



- 依職業安全衛生法、藥品優良製造作業規範(GMP)規定，分年齡及每年實施
- 增加包含腹部及頸部超音波、肺功能、骨質密度及癌症篩檢、心電圖檢查

### 社團與課程補助



羽球球場團體照

路跑社-LINE歡樂路跑

- 成立健走社、羽球社、路跑社，每半年提供社團運作費用補助
- 路跑社：3場次，共計33人參與
- 羽球社：14場次，共計115人參與
- 健走社：6場次，共計91人參與，包含眷屬20人

### 登山與步道健行活動



健走社-瑞井古道

健走社-火焰山

- 各社團不定期舉辦登山、步道健康行、參與各式路跑活動
- 「健康走，步步高升」健走活動，共計3,883萬步，換算公里數為31,067km，約減少3,417kg碳排放量  
(註：以1,800c.c自行駕駛汽車排放0.11kg CO<sub>2</sub>估算)

### 公益按摩服務

- 自2014年起，公司進用1名視障按摩師，設置「按摩小站」，兼具公益與員工健康
- 2024年臺北按摩人數為481人次使用

### 醫護駐診與特約

依公司人數與管理顧問公司簽訂合約：

- 醫生每年臨廠3次，每次2小時
- 護理師每月臨廠3次，每次2小時
- 心理諮商師、復健科醫師不定期入廠服務，臺北2024年度心理師臨廠6次，醫生臨廠3次，護理師臨廠30次，每次皆2小時，共61位接受面談指導及追蹤關懷

### 有薪病假與流感疫苗補助

- 每年提供五天有薪病假
- 提供每人新臺幣600元的流感疫苗補助，並列入2024健康促進集點獎勵

### 健康體態與紓壓活動



運動講座：增肌減脂，打造好體態

手作疏壓課程

- 健康體態管理(BMI)之減重活動，共38人參與，共計減少124.6kg
- 2場「增肌減脂，打造好體態」之運動講座，共35人參加
- 1場手作紓壓課程，共20人參加

## ▶ 職災事故率

2024年藥華醫藥臺北總部與臺中廠、泛泰醫療、美國子公司、日本子公司，皆未發生職災事故(交通事故不列入)，亦未有職業病案例。

### 虛驚事件

2024年，藥華醫藥臺北總部與泛泰醫療皆無發生虛驚事件。藥華醫藥臺中廠發生1起虛驚事件，主要為電池異常，經檢測後和更換後排除。該事件與製程無關，無損失工時且未造成人員傷亡。