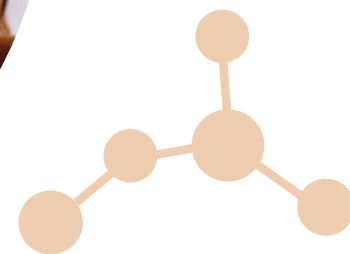


05

員工樂活



- 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

05

藥華醫藥依循國際人權準則制定人權政策及員工權益實踐承諾，致力打造多元、平等、健康的工作環境。藥華醫藥亦積極投入員工培訓資源，建立多元人才發展架構，協助培養管理職能與專業職能人才，並且為具潛力管理者訂定個人發展計畫，以培育未來的管理人才。同時，本公司導入數位學習平臺，提供員工豐富的自主學習資源，強化教育訓練品質，持續建構優秀人才基礎。

此外，本年度本公司設置安全衛生委員會，並且將環安衛管理單位提升至一級專職單位，以強化跨廠區、跨部門的環境安全衛生管理



主要利害關係人



員工



股東與投資者

亮點績效

- ✦ 員工留任
- ✦ 藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療離職率 **<10%**
- ✦ 主管留任率 **>95%**
- ✦ 啟用數位學習平臺
- ✦ 已整合超過**3,000**門課程
- ✦ 集團員工使用率達七成，教育訓練時數達 **2,314**小時
- ✦ 教育訓練
- ✦ 藥華醫藥(臺灣)平均每人教育訓練時數超過 **34**小時
- ✦ 無發生職業災害事故與職業病事件

5.1 人權保障

人權政策與承諾

藥華醫藥支持國際人權準則並制定人權政策，承諾適用範圍涵蓋所有營運據點的工作者、子公司、孫公司、實質控制力達 50% 以上之關係企業、供應商、承攬商、商業夥伴、消費者、社區居民。本公司人權政策已經由董事長簽署核准，並向員工與利害關係人傳達及溝通，政策全文請參考連結。本公司亦定期執行人權管理流程，以辨識營運活動中的潛在人權風險議題，並依據辨識結果制定減緩措施與補救措施。

藥華醫藥遵循國際人權準則

- 《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》



藥華醫藥人權政策承諾

- 落實平等與反歧視
- 禁止強迫勞動與人口販運
- 禁止任用童工
- 結社自由與集體協商權
- 公平合理薪資福利與工作條件
- 安全健康的工作環境
- 落實資訊安全
- 落實人權保護



人權管理制度

1. 職場霸凌防制行動

藥華醫藥秉持對歧視與騷擾零容忍原則，於 2024 年修訂並公告全體同仁「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，2025 年持續辦理性騷擾、不法侵害教育訓練，並將「職場性騷擾與其他不法侵害防治講座」上架於 LMS 線上教育平臺，以宣導職場性騷擾、職場霸凌防治等人權議題，將人權政策落實於管理實務。因應 2025 年 2 月公告執行職務遭受不法侵害預防指引第四版及 2025/12/19 修訂職業安全衛生法增加職場霸凌之防治規定，本公司主動進行內部規章的修訂與法規對接，法規整合程序完成後，將更新培訓教材並實施全員宣導，以確保管理機制與法規接軌，並且確保職場不法侵害機制的適法性與有效性。

營運據點	相關措施	參與人員
藥華醫藥（臺灣）	職場性騷擾與其他不法侵害防治講座	全員
	新進人員常教育訓練	新進人員
泛泰醫療	職場性騷擾與其他不法侵害防治講座	全員
	新進人員教育訓練	新進人員
美國子公司	宣導騷擾、性騷擾、報復概念與預防措施	根據管理者、員工居住的地區，提供州別專門訓練，如加利福尼亞州、麻薩諸塞州或其他特定州。
日本子公司	公告吹哨者制度	-

人權盡職調查

藥華醫藥參考國際主要人權準則、藥品供應鏈倡議 (PSCI) 建立人權風險議題清單，定期評估人權風險顯著議題，以檢視組織營運可能發生的人權風險，並且針對顯著人權議題制定減緩措施與補救措施，以降低人權負面影響。2025 年人權議題評估範疇涵蓋自身營運範圍 (藥華醫藥 (臺灣)、泛泰醫療、美國子公司、日本子公司) 及供應商，利害關係人涵蓋員工、女性、兒童、原住民。本次透過問卷調查、外部公開違法紀錄、內部申訴紀錄，評估所有員工在自身營運過程中可能發生的人權風險，並且透過聯合國主要人權工具資源、國際資料庫，評估供應商可能發生的人權風險。藥華醫藥依據評估結果，決議 2025 年員工顯著人權議題為「同工不同酬」、「過長工時」、「職場暴力與騷擾」、「工作場所職業健康與安全」、「資安與隱私權」，供應商人權顯著議題為「同工不同酬」、「資安與隱私權」、「過長工時」、「工作場所健康與安全」。藥華醫藥已在所有營運據點制定減緩措施與補救措施，以降低人權風險。

人權政策	風險辨識	因應處理	效益追蹤	溝通揭露
遵循國際人權準則， 制定人權政策	建立人權議題清單， 定期評估自身營運 據點、供應商人權 風險顯著議題	針對顯著人權議題 制定減緩措施與 補救措施	設置申訴機制、 追蹤機制	永續報告書揭露 人權措施

提供救濟

申訴機制：官網、信箱進行申訴

2025 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 (%)	風險比例 (%)	風險減緩措施涵蓋範圍 (%)
歧視 職場暴力與騷擾 同工不同酬 強迫勞動 人口販運 童工與未成年工	過長工時 不合理的薪資待遇 集會結社自由 集體談判與團體協約 資安與隱私權 工作場所健康與安全	員工	100%	41.67%	100%
		供應商	100%	33.33%	100%

註 1：風險評估範圍 (%)：員工與供應商風險評估範圍皆涵蓋藥華醫藥 (臺灣)、泛泰醫療、美國子公司、日本子公司。

註 2：風險比例 (%)：員工共辨識 5 項優先關注之顯著人權議題，供應商共辨識 5 項優先關注之顯著人權議題。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 (%)：員工與供應商之人權風險議題皆已於藥華醫藥 (臺灣)、泛泰醫療、美國子公司、日本子公司實施減緩與補救措施。

顯著人權風險議題	減緩措施	補救措施
同工不同酬	1. 訂定人權政策、員工權益實踐承諾書，推動平等、公平合理的薪資福利與工作條件 2. 參與美商韋萊軼悅 (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 4. 定期檢視性別薪酬	若相關申訴案件成立，由人資單位立即進行與當事人持續溝通、即時止損及填補損害之相關具有重要性及必要性之措施，並檢視和調整薪酬制度須修改之處
過長工時	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. 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，並規範延長工時上限，避免有不符合規定的排班產生 4. 人資系統紀錄出勤狀況及主管單位每周追蹤工時與加班情形，檢視產能與人力需求 5. 定期檢視各部門排班、加班、休假情况是否符勞動條件查核，確保工作時數、輪休、加班給付均符合法規	1. 若員工每月加班時數過高，將啟動「異常工時關懷計畫」，人資部門與直屬主管將主動瞭解員工工作狀況，並且進行調整或相關措施。 2. 調查與檢討過長工時成因，提出改善計畫 3. 如涉及違反法令，進行內部懲處並改善制度 4. 建立彈性排班或人力支援制度，避免重複發生 5. 設置申訴機制，並對申訴人進行匿名保護
職場暴力與騷擾	1. 制定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法 2. 持續辦理性騷擾、不法侵害教育訓練，並將課程上架至線上教育平臺	1. 人資單位受理申訴案件後成立職場暴力處理委員會，展開調查與審議，且不得對申訴人之薪資等勞動條件做不利之變更 2. 依申訴人意願採取適當隔離措施，避免事件再次發生，並且提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商 3. 公司將依情節輕重對被申訴者進行處分，或依法移送法院 4. 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 5. 針對性騷擾案件發生原因進行事後檢討，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 6. 設有追蹤機制，確認相關申訴與司法審查結果
工作場所健康與安全	藥華醫藥 (臺灣)、泛泰醫療 1. 落實《職業安全衛生政策》、《職業安全衛生工作守則》、《環保安衛生政策》、《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 2. 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 3. 提供職業健康服務，例如員工健檢、特殊健檢、健康促進講座、母性健康保護、異常工作負荷促發疾病評估、專業醫護臨場服務與諮詢等 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 藥華醫藥 (臺中廠) 1. 依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，每年定期執行危害辨識與風險評估作業，並針對潛在高风险項目規劃改善措施依防曝危險區域分級，將防曝設備納入職業安全管理專案，並且定期追蹤，列為內部稽核重點項目 2. 加裝實驗室緊急通報設備，降低災害事故發生風險 3. 落實許可管理、化學品管理及機具和其他管理 4. 定期演習消防演練及舉辦急救護理課程 5. 持續追蹤公務車交通事故趨勢，透過教育訓練提升員工行車安全意識 日本子公司 1. 每年實施一次防災演習 2. 推動安全駕駛宣導活動，並設定車檢時間	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，電話或口頭通報單位主管及環安單位請求支援，依事故種類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，事故單位與環安人員共同展開調查，並填寫事故調查表，以利調查事故發生的直接、間接、基本原因 4. 依據調查結果擬定改善措施、權責單位，並且限期改善，持續追蹤改善進度 5. 人資單位協助提供職業傷病就診單，並且辦理理賠、公傷受理假 6. 環安單位每月呈報主管機關職業災害統計，並且每年進行彙整，視情況進行內部公告，警示全體同仁
資安與隱私權	1. 訂定《資通安全管控辦法》、《隱私權政策》 2. 成立資訊安全管理小組統籌資訊安全事務，並設立個人資料保護與營業秘密管理推動小組、資訊系統安全維護小組、稽核室協助規劃與執行 3. 導入 ISO 27001，建立資安管理架構 4. 舉行資訊安全教育訓練，預計 2026 年導入數位資安培訓平臺，進行資訊安全相關教育訓練 5. 不定期寄送釣魚信件測試，提升員工資安判斷能力與意識 定期透過系統追蹤及考核，確保員工瞭解且遵守資訊安全政策 日本子公司 1. 每年至少一次個人資料保護法教育課程 2. 已導入並實施資訊安全線上培訓	若發生資通安全事件，將進行應變通報



員工



供應商

內部溝通與申訴管道

當權益侵害事件發生時，利害關係人可以透過官網、信箱等申訴管道進行申訴。本公司將依據申訴作業規定啟動調查流程，並且對申訴人進行匿名保護。

以下為藥華醫藥 (臺灣)、泛泰醫療之申訴管道：

外部 - 藥華醫藥官方網站設置「聯絡本公司」頁面，提供外部人員提出申訴及意見回饋。

內部 - 員工意見箱：voice@pharmaessentia.com

職場不法侵害：hr@pharmaessentia.com

註：日本子公司委託外部公司提供內部申訴管道，員工可透過信箱進行申訴

2025 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。

顯著人權風險議題	減緩措施	補救措施
同工不同酬	1. 藥華醫藥《人權政策》、《員工權益實踐承諾書》、《供應商行為準則》，要求供應商共同推動平等、公平合理的薪資福利與工作條件 2. 供應商自評問卷納入多元平等的聘任、薪酬、解雇議題，定期評估供應商多元平等管理現況	
資安與隱私權	1. 藥華醫藥《人權政策》、《供應商行為準則》，要求供應商遵守隱私和資料保護法規，保護客戶、員工、患者的個人資料 2. 供應商自評問卷納入資安與隱私權議題，定期評估供應商資安與隱私權管理現況	1. 依據供應商自評問卷分析結果，規劃供應商實地訪查，並分享國內外永續趨勢與標準實務
過長工時	1. 藥華醫藥《人權政策》、《供應商行為準則》，要求供應商應依照法規規定加班時數，避免過長工時 2. 供應商篩選納入社會標準，項目包含禁止強迫勞動 (含過長工時) 3. 供應商自評問卷納入強迫加班、依法支付加班費等議題，定期評估供應商加班管理現況	2. 如供應商發生違法事件時，將由相關單位進行調查，透過溝通與議合，協助供應商改善
工作場所健康與安全	1. 藥華醫藥《人權政策》、《供應商行為準則》，要求供應商提供員工健康安全的工作環境 2. 供應商篩選納入社會標準，項目包含維護員工健康與安全 3. 供應商自評問卷納入職業安全衛生議題，定期評估供應商職業安全衛生管理現況 4. 制定承攬管理辦法，針對施工各階段制定管理機制，降低事故發生可能	3. 若經過多次溝通仍未有具體改善成效，將考慮終止合作

營運變化最短預告期

本公司透過每季的員工大會及公告方式，分類公告內部制度和重要資訊，以利員工掌握公司現況。若公司發生營運重大變化，本公司將依據勞基法終止勞動契約的預告期限辦理。

多元勞資溝通管道

溝通管道	頻率	溝通內容與成果
勞資會議	每三個月一次	藥華醫藥每年定期舉行勞資會議，針對員工健康、環境安全、薪資福利等事項說明。會議參與人員由資方與勞方代表各占 50%，並將會議紀錄公告於公司內部網頁，供同仁檢視。2025 年藥華醫藥總部與臺中廠各召開 4 次勞資會議。
員工大會	每季	藥華醫藥每季辦理員工大會，傳達本公司的營運目標與重要事項，讓全體員工掌握公司的最新近況，以凝聚本公司的共識與目標。2025 年藥華醫藥與泛泰醫療共辦理 4 場員工大會，全體員工共計 1,400 人次參與。
職工福利委員會	每季	藥華醫藥設有職工福利委員會（福委會），每季召開會議讓員工進行員工福利提案，職工福利委員會進行策畫。
部門會議	每月至少一次以上	藥華醫藥定期舉行高層主管與部門溝通會議，以傳達公司的願景與文化、凝聚公司的共識與目標，強化與部門的溝通。

註：日本子公司未設立工會，因此依法由全體員工選出員工代表，作為員工與公司的溝通管道。

員工權益實踐承諾與計畫

藥華醫藥秉持以人為本的永續經營理念，承諾遵循國際人權準則與臺灣法規，制定「員工權益實踐承諾」經董事長核定，適用於本公司所有正式及非正式員工，並且與供應商、承攬商及合作夥伴溝通，共同遵循相同標準。2025 年本公司持續推動員工實務管理計畫，包含薪資福利、工時控管、性別平等、勞資協商、職能培訓等議題。透過制度管理與透明的溝通機制，建立安全、健康、平等、互相尊重的工作環境。

1. 薪酬符合生活成本

藥華醫藥依市場標準與生活成本調整薪資，致力提供優於市場水準的薪資待遇，支持員工的經濟穩定與職涯發展。2025 年度，本公司非主管全職員工的平均薪資達新臺幣 151 萬元，顯著高於臺灣勞動市場平均薪資水準，顯示公司在薪酬競爭力上的領先地位。公司依據年度經營績效、個人績效及第三方薪酬調查報告，推動多元調薪機制，包括年度績效調薪、晉升調薪與結構性調整，以公開透明且具激勵性的薪酬制度，回應員工及其家庭的基本生活需求。

2. 工時管理與加班管理

藥華醫藥已建立完善的工時預警與管控機制。通過差勤系統即時監控每日與每月的延長工時，並規範延長工時上限：工作日每日最多延長 4 小時、休息日最多 12 小時、例假日不安排加班，每月延長工時總量不得超過 46 小時。若員工每月加班時數過高，將啟動「異常工時關懷計畫」，人資部門與直屬主管將主動瞭解員工工作狀況進行必要之調整或相關措施，以減少長工時風險，保障員工身心健康。此外，藥華醫藥依照《勞動基準法》規定，所有加班須自願，並依法支付加班費。員工可選擇領取加班費或補休，公司依系統自動計算並定期發放加班費。若補休未在年底前使用，將自動轉換為加班費發放，確保補償公平透明。

3. 促進勞資關係

資方與勞方定期召開勞資會議、員工大會，以透明的雙向溝通，進一步強化共識與互信，持續優化工作條件。(詳細內容請見 5.1 人權保障 _ 多元勞資溝通管道)

4. 落實薪資平等原則

本公司秉持「同工同酬」原則，嚴禁基於性別、年齡、種族、宗教、婚姻狀況等非職能因素進行差別待遇。對於職責與績效相當的同仁，提供公平一致的薪酬與職涯發展機會，並且定期檢視薪酬制度，維持其競爭力與公平性。藥華醫藥每年調查員工性別基本薪資比率，以檢視性別薪資差距並揭露於永續報告書。

5. 優於法規的員工福利與照顧

本公司提供優於法規與市場的員工福利，包含五天全薪病假、專案獎金、長期員工激勵方案、彈性休假、居家上班、生育津貼、托育服務等。(詳細內容請見 5.4 人才吸引與留任 _ 員工福利與照顧)

6. 落實休假權益

藥華醫藥員工享有年假、特休、產假、陪產假、病假等有薪假期，且享有優於法令規定的有薪病假。公司鼓勵員工妥善運用假期，促進工作與生活的平衡，提升整體身心健康與職場幸福感。

5.2 多元與共融

藥華醫藥秉持公平公正原則，在人才招募、甄選、培育、晉升、留任皆不因年齡、性別、種族、地區而受到限制，以杜絕任何形式的歧視。同時，本公司確保相同的工作職責與績效表現，獲取同等的報酬，以打造多元共融的職場環境，強化藥華醫藥培育全方位人才，並且吸引多元人才加入本公司。2025 年藥華醫藥（臺灣）員工性別比例約為 1：1，女性管理層比例 38.46%，女性高階管理層達 45.83%。

		藥華醫藥（臺灣）						泛泰醫療					
分類	組別	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 （總經理級以上主管）	2	66.67%	1	33.33%	3	0.78%	0	0 %	1	100 %	1	4 %
	高階主管（處級以上）	11	52.38%	10	47.62%	21	5.44%	0	0 %	1	100 %	1	4 %
	中階主管（理級以上）	34	72.34%	13	27.66%	47	12.18%	3	75 %	1	25 %	4	16 %
	基層主管（組長）	16	50 %	16	50 %	32	8.29%	4	100 %	0	0 %	4	16 %
	一般人員	123	43.46%	160	56.54%	283	73.32%	11	73.33%	4	26.67%	15	60 %
	員工總計	186	48.19%	200	51.81%	386	100 %	18	72 %	7	28 %	25	100 %
員工 （年齡）	30 歲（含）以下	22	33.85%	43	66.15%	65	16.84%	1	100 %	0	0 %	1	4 %
	31-50 歲（含）以下	141	49.47%	144	50.53%	285	73.83%	16	80 %	4	20 %	20	80 %
	51 歲（含）以上	23	63.89%	13	36.11%	36	9.33%	1	25 %	3	75 %	4	16 %
	員工總計	186	48.19%	200	51.81%	386	100 %	18	72 %	7	28 %	25	100 %
員工 （學歷）	博士	28	68.29%	13	31.71%	41	10.62%	1	100 %	0	0 %	1	4 %
	碩士	114	46.72%	130	53.28%	244	63.21%	4	66.67%	2	33.33%	6	24 %
	學士	41	45.05%	50	54.95%	91	23.58%	12	70.59%	5	29.41%	17	68 %
	其他	3	30 %	7	70 %	10	2.59%	1	100 %	0	0 %	1	4 %
	員工總計	186	48.19%	200	51.81%	386	100 %	18	72 %	7	28 %	25	100 %
非員工		0	0 %	1	100 %	1	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
總計		186	48.06%	201	51.94%	387	100 %	18	72 %	7	28 %	25	100 %

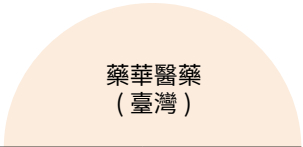
註：非員工的工作內容為一般行政業務，由公司支付費用給派遣公司。

		美國子公司								日本子公司					
分類	組別	男性		女性		未指定		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	人數	占比
員工 (職級)	經營主管 (總經理級以上主管)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	3	100 %	0	0 %	3	5.45%
	高階主管 (處級以上)	26	52 %	24	48 %	0	0 %	50	27.17%	3	100 %	0	0 %	3	5.45%
	中階主管 (理級以上)	51	42.5%	67	55.83%	2	1.67%	120	65.22%	7	63.64%	4	36.36%	11	20 %
	基層主管 (組長)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	22	64.71%	12	35.29%	34	61.82%
	一般人員	2	14.29%	11	78.57%	1	7.14%	14	7.61%	2	50 %	2	50 %	4	7.27%
	員工總計	79	42.93%	102	55.43%	3	1.63%	184	100 %	37	67.27%	18	32.73%	55	100 %
員工 (年齡)	30 歲 (含) 以下	2	22.22%	7	77.78%	0	0 %	9	4.89%	1	100 %	0	0 %	1	1.82%
	31-50 歲 (含) 以下	31	37.8%	49	59.76%	2	66.67%	82	44.57%	18	69.23%	8	30.77%	26	47.27%
	51 歲 (含) 以上	46	49.46%	46	49.46%	1	33.33%	93	50.54%	18	64.29%	10	35.71%	28	50.91%
	員工總計	79	42.93%	102	55.43%	3	100 %	184	100 %	37	67.27%	18	32.73%	55	100 %
員工 (學歷)	博士	17	60.71%	10	35.71%	1	33.33%	28	15.22%	7	87.50%	1	12.5%	8	14.55%
	碩士	23	44.23%	29	55.77%	0	0 %	52	28.26%	2	66.67%	1	33.33%	3	5.45%
	學士	35	37.63%	56	60.22%	2	66.67%	93	50.54%	28	65.12%	15	34.88%	43	78.18%
	其他	4	36.36%	7	63.64%	0	0 %	11	5.98%	0	0 %	1	100 %	1	1.82%
	員工總計	79	42.93%	102	55.43%	3	100 %	184	100 %	37	67.27%	18	32.73%	55	100 %
非員工		0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	3	30 %	7	70 %	10	100 %
總計		79	42.93%	102	55.43%	3	7.5%	184	100 %	40	61.54%	25	38.46%	65	100 %

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。

員工國籍分布

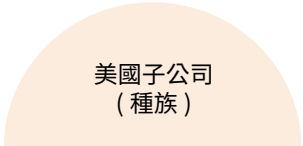
藥華醫藥 (臺灣) 約 98.7% 雇用臺灣員工，泛泰醫療全體皆為臺灣員工



分類	組別	臺灣		美國		越南		馬來西亞		合計	
		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 (總經理級以上主管)	3	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	3	0.78%
	高階主管 (處級以上)	19	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	19	4.92%
	中階主管 (理級以上)	46	95.83%	2	4.17%	0	0 %	0	0 %	48	12.44%
	基層主管 (組長)	32	96.97%	1	3.03%	0	0 %	0	0 %	33	8.55%
	一般人員	281	99.29%	0	0 %	1	0.35%	1	3.33%	283	73.32%
	員工總計	381	98.7%	3	0.78%	1	0.26%	1	3.33%	386	100 %

員工種族分布

藥華醫藥 (臺灣)、泛泰醫療皆為亞裔員工。美國子公司較為多元請參如下表單，日本子公司均為亞裔員工。



組別	亞裔		非裔		西班牙裔或拉丁裔		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	人數	占比
經營主管 (總經理級以上主管)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
高階主管 (處級以上)	6	12 %	1	2 %	0	0 %	34	68%	0	0 %	0	0 %	9	18 %	50	27.17%
中階主管 (理級以上)	12	10 %	11	9.17%	0	0 %	73	60.83%	1	0.83%	3	2.5%	20	16.67%	120	65.22%
基層主管 (組長)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0%
一般人員	1	14.29%	0	0 %	0	0 %	7	50 %	0	0 %	0	0 %	6	42.86%	14	7.61%
員工總計	19	10.33%	12	6.52%	0	0 %	114	61.96%	1	0.54%	3	1.63%	35	19.02%	184	100 %

四家公司總計

組別	亞裔		非裔		西班牙裔或拉丁裔		白人		原住民		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	人數	占比	人數	占比
勞動力占比	485	74.62%	12	1.85%	0	0 %	114	17.54%	0	0 %	1	0.15%	3	0.46%	35	5.38%	650	100 %
管理階層占比	182	54.49%	12	3.59%	0	0 %	107	32.04%	0	0 %	1	0.3%	3	0.90%	29	8.68%	334	100 %

註：管理階層包含基層主管、中階主管、高階主管、經營主管

創造業績單位人力結構

- 藥華醫藥 (臺灣) 直接接觸終端使用者的銷售部門
- 泛泰醫療 直接接觸終端使用者的銷售部門
- 美國子公司 銷售部門與行銷部門
- 日本子公司 血液學客戶部、區域事業部、資深區域事業部、營業暨行銷部

	藥華醫藥 (臺灣)						泛泰醫療					
創造業績單位	男性		女性		合計		男性		女性		合計	
	人數	占比	占比	占比	人數	占比	人數	占比	占比	占比	人數	占比
主管	1	25 %	3	75 %	4	57.14%	2	100 %	0	0 %	2	28.57%
非主管	1	33.33%	2	66.67%	3	42.86%	4	80 %	1	20 %	5	71.43%
總數	2	28.57%	5	71.43%	7	100 %	6	85.71%	1	14.29%	7	100 %
	美國子公司						日本子公司					
創造業績單位	男性		女性		合計		男性		女性		合計	
	人數	占比	占比	占比	人數	占比	人數	占比	占比	占比	人數	占比
主管	17	44.74%	21	55.26%	38	20.99%	23	85.19%	4	14.81%	27	93.1%
非主管	62	43.36%	81	56.64%	143	79.01%	2	100%	0	0%	2	6.9%
總數	79	43.65%	102	56.35%	181	100 %	25	86.21%	4	13.79%	29	100%

	藥華醫藥 (臺灣)						泛泰醫療							
職位分類	男性		女性		合計		男性		女性		合計			
	人數	占比	占比	占比	人數	占比	人數	占比	占比	占比	人數	占比		
STEM	141	49.65%	143	50.35%	284	73.58%	5	62.5%	3	37.5%	8	32 %		
非 STEM	45	44.12%	57	55.88%	102	26.42%	13	76.47%	4	23.53%	17	68 %		
總數	186	48.19%	200	51.81%	386	100 %	18	72 %	7	28 %	25	100 %		
	美國子公司							日本子公司						
職位分類	男性		女性		無特定		合計		男性		女性		合計	
	人數	占比	占比	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	占比	占比	人數	占比
STEM	13	65 %	6	30 %	1	5 %	20	10.87%	9	60%	6	40%	15	27.27%
非 STEM	66	40.24%	96	58.54%	2	1.22%	164	89.13%	28	70%	12	30%	40	72.73%
總數	79	42.93%	102	55.43%	3	1.63%	184	100 %	37	67.27%	18	32.73%	55	100%



女性員工占比

員工結構指標	總計四家公司	
	女性人數	百分比 (0 - 100 %)
(1) 女性員工占比 %	327	50.3%
(2) 管理階層 (包含初階、中階、高階管理層) 女性占比 %	150	44.9%
(3) 初階管理層女性占比 %	28	40%
(4) 高階管理層女性占比 %	37	45.1%
(5) 創造收入單位女性管理層占比 %	28	39.4%
(6)STEM 相關職位女性占比 %	158	48.3%

跨世代溝通與包容性領導

為強化多元共融的職場文化，藥華醫藥 (臺灣) 與泛泰醫療透過教育訓練強化主管與員工間的溝通品質，並且規劃前瞻性跨世代管理方式，包含：

- 1. 具同理心的敏捷式溝通：透過員工協助方案 (EAP) 課程，引導各部門主管與員工建立同理心，以跳脫年度與季度績效考核的溝通方式。2025 年 12 月，本公司舉辦同理心對話溝通雙贏課程，共計 202 位同仁參與，課程滿意度達 4.4 / 5 分，有效深化員工彼此的信任基礎。
- 2. 佈局新世代管理職能：因應職場世代多元化，本公司於 2025 年規劃員工教育訓練組，預計於 2026 年正式導入「新世代領導與管理」議題，以提升主管帶領跨世代團隊的溝通技巧，消弭員工的世代隔閡，打造更具包容性的職場。

5.3 人才培育與職涯發展

重大主題	人力資本管理與發展
對藥華醫藥的重要性	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。藥華醫藥透過多元包容的職場環境、多元人才培育管道與員工薪酬福利，強化員工敬業度與歸屬感，降低專業人才流失與知識斷層風險，以建立新藥研發與營運的長期穩定性。
政策與承諾	藥華醫藥以「核心價值」、「管理領導」、「專業技能」為基礎，建立「多元培訓管道」、「培養自主學習」、「培育國際化專業人才」、「職涯發展計畫」的人才培育主軸，持續擴展多元學習平臺、產學合作計畫，以吸引優秀人才加入並建構接班管理層梯隊，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。
權責單位	- 人力資源處及經營層主管 - 各單位部門主管 - 永續發展中心 - 員工關懷小組：負責統整管理永續重大主題
因應策略、措施與管理行動	1. 創造多元共融的職場環境 - 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 2. 推行多元培訓管道與職涯發展計畫，培養員工自主學習與國際化專業人才 - 推行《教育訓練管理辦法》與《人才推薦獎勵辦法》培育人才 - 舉辦優秀員工選拔，肯定員工優秀表現，增進歸屬感 - 推行儲備人才機制，建構接班管理層 - 持續擴展數位教育訓練平臺課程 - 研發人才培育計畫：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 3. 提供具競爭力的薪酬福利制度 - 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 - 定期參與市場薪資調查，以提供具市場競爭力的薪酬；以多元的獎勵方式，適時激勵員工 - 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 - 提供優於勞基法的工作的福利及彈性工時條件吸引人才 - 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（詳見藥華醫藥公開說明書）；另提供員工認股權吸引及留任優秀人才（詳見藥華醫藥公開說明書） - 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 - 每兩年執行一次員工敬業度調查，下一次為 2026 年
評核機制	- 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 - 雙向溝通機制：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記錄，清楚訂定達成之目標、行動計畫，與下次檢討的時間 - 期中目標管理：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，擬定改善行動方案與共識，並調整下半年度目標設定 - 績效自評：同仁於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 - 員工敬業度調查

2025 年目標	1. 優化績效與獎勵制度 2. 完善新人訓練與在職培訓 3. 強化國際化人才培育
2025 年目標達成情形	1. 優化績效與獎勵制度 - 薪資福利優於同業水準 2. 完善新人訓練與在職培訓 - 制定系統化培訓藍圖，透過第三方測評工具評估主管領導能力，進而協助其制定個人培訓計畫 - 主管留存率 >95% 3. 強化國際人才培育 - 提供員工語言培訓、跨文化溝通等課程，提升國際競爭力 - 提供海外交流與培訓計畫以拓展國際視野，並且提升與海外子公司人員進行專業技術交流機會 - 藥華醫藥（臺灣）離職率 <10% - 暑期實習計畫滿意度達 4.72 / 5 分，並協助參與者建立藥廠人思維
短期目標 (1 年)	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 4. 完善新人訓練與在職培訓 - 建立系統化的新人培訓計畫，協助新進員工快速融入企業文化並掌握工作技能 - 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 - 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 5. 強化國際化人才培育 - 提供員工語言培訓、跨文化溝通等課程，提升國際競爭力 - 提供海外交流與培訓計畫以拓展國際視野，並且提升與海外子公司人員進行專業技術交流機會 6. 優化公司職等職級體系，以利全體員工對於職涯更具完整了解，並 HR 晉升 / 訓練等參考依據
	7. 善用 AI 工具，有效降低 HR 行政效率與優化相關制度

人才培育策略

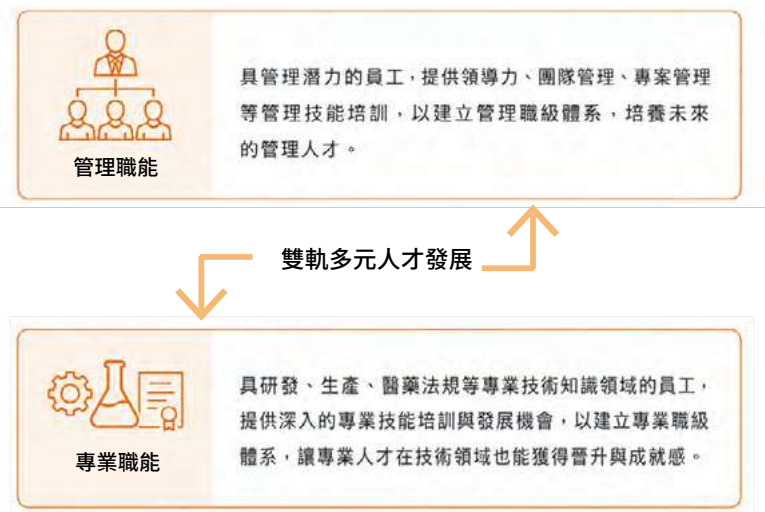
藥華醫藥以「核心價值、管理領導、專業技能」為三大主軸，建構完整的人才培育體系。本公司將企業文化與全球營運策略深度連結，打造兼具「管理職」與「專業職」發展的雙軌訓練架構，並聚焦於中高階主管及關鍵人才的持續養成，以降低人才斷層風險並確保人才供應鏈的穩定。

本公司具多元學習管道，包含在職訓練、實務導向學習、實體課程與數位資源，並且透過職場導師制度，學習與傳承經驗。此外，本公司亦提供海外進修與國際輪調機會，促進跨國專業技術交流與國際視野的拓展，以強化全球競爭力。

中期目標 (3~5 年)	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 3. 建立關鍵人才培育計畫 辨識高潛力的員工，提供客製化的發展計畫，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 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 4. 優化人員職涯發展 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 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 5 有效運用 AI 工具及系統 e 化作業
長期目標 (5 年以上)	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 4. 打造提升知識交流體系 建立知識管理系統，促進知識分享與傳承，打造學習型組織 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 5. 推動多元共融與永續發展 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 推動企業社會責任，鼓勵員工參與志願服務、公益活動 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 6. 運用科技提升人才發展效率 導入人才管理系統，提升招募、培訓、績效管理等效率 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 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

雙軌並進多元人才發展架構

藥華醫藥人才發展架構具備「專業職能」與「管理職能」發展軌道，將雙軌人才發展架構結合多元學習與職涯發展規劃，滿足不同員工的需求與潛力，以培育多元化人才。同時，本公司重視培育管理職級體系與專業職級體系的中、高階層人才，奠定未來中、高階管理者的基礎，確保人才供應，降低人才斷層風險，以持續提升長期的競爭力。



本公司以 PDCA 流程執行人才發展架構，以確保人才培育能夠有效執行，並且持續優化人才發展架構



員工發展計畫

1. 深化數位學習平臺應用，打造積極的自主學習文化

藥華醫藥數位學習平臺自 2025 年起全集團正式啟用，平臺整合共通職能與全球法規遵循等課程，並且支援多語系。目前平臺已累計超過 3,000 門課程，集團員工使用率約 7 成，教育訓練時數達 2,314 小時。本公司將持續擴充學習平臺的內容與優化成效評估，以提升員工使用率，並且鼓勵員工依個人發展目標（IDP）打造專屬學習計畫。2025 年數位學習平臺正式納入新人訓練體系，協助新進員工快速掌握核心職能與企業文化。

2. 管理職能躍升計畫

本公司制定系統化培訓藍圖，以協助集團的管理階層提升領導力與管理效能。2025 年首次透過韋萊韜悅國際管理職能測評工具，測評集團中 95 位主管的領導能力，以識別關鍵主管人才，並協助其設定職涯計畫與目標，制定個人培訓計畫（IDP）及 Coaching 計畫，同時建構本公司的管理接班梯隊。2025 年，本公司優先針對重點管理職能進行培訓，首波聚焦「績效管理」議題，規劃 3 梯次，各 8 小時的實體課程，邀請業界知名講師授課，以強化主管在目標設定與績效回饋的專業能力。

3. 數位轉型計畫

為提升本集團管理效率，藥華醫藥自 2023 年陸續導入數位管理系統，包含企業 BPM 系統、請採購系統、人力資源系統、績效考核系統、LMS 系統。為協助員工適應及學習數位工具，本公司積極尋找資源協助員工學習，例如聘請業界 AI 講師授課。2025 年全集團辦理超過 20 場系統培訓課程。

4. 外部講師與社群學習

本公司聘請顧問分享行業經驗與最佳實踐經驗，協助團隊提升工作效能。同時鼓勵員工參與行業協會與專業社群活動，促進員工間的知識交流，吸收最新技術趨勢並拓展人脈。

5. 退休協助資源

本公司的員工協助方案 (EAP) 提供法律、心理、財務、管理、

健康諮詢服務。不論是正職員工、欲退休員工，或是欲轉職員工，皆可使用員工協助方案，與專業人士諮詢退休計畫及轉職計畫，並瞭解相關資源。

2025 年藥華醫藥員工平均教育訓練時數達 34 小時，員工留任率超過 95%，達成 2025 年設定之目標。

暑期實習生計畫

藥華醫藥秉持人才永續的精神，致力培育未來的生技人才，本次將實習生計畫從單向的產學接軌強化至雙向的價值共創。本公司匯聚來自全球 10 所大專院校的 16 位優秀學生，進行為期 4 至 8 周的實習計畫。計畫由資深同仁指導、學長姐帶領，讓實習生透過多元學習課程（如 GMP 品質系統訓練與藥品製程的知識等）及部門實務演練，深入探索新藥研發、臨床實驗至生物製劑的完整流程。

本公司不僅傳授產業知識，更提供展現專業的舞臺，今年首次推行「數位賦能」與「跨域視野」兩大創新實踐，鼓勵具備資訊能力的實習生為廠區的實際需求開發數位化解決方案。同時，推行跨部門實習模式，讓實習生一窺生物製劑從開發到生產的全貌，藉此培養宏觀的產業視野。

2025 年實習生計畫平均滿意度高達 4.72 / 5 分，且一位實習生在回饋中分享「在這裡，我不只踏入了真實產業的運作核心，也讓我第一次用『藥廠人』的思維去看待每一項作業流程與背後的責任。」，實習生的成長與體悟，充分展現本計畫的價值核心。藥華醫藥將持續深化產學合作，培育未來的產業人才。

員工教育訓練

美國子公司提供員工在職培訓、數位化學習、跨職能培訓、自主學習及講師授課等教育訓練資源，並且培育具潛力的員工領導力及接班人計畫，總計投入約新臺幣 1,737.45 萬元。

2025 年度藥華醫藥（臺灣）平均教育訓練時數 34.43 小時，四家公司平均教育訓練時數約 46.89 小時。四家公司平均教育訓練支出約 43,517 萬。

投入訓練與發展	2022	2023	2024	2025
平均教育訓練時數	7.64	18.88	41.87	46.89
平均教育訓練支出	4,804.13	69,903	44,362	43,517

註：2022 年數據僅包含藥華醫藥（臺灣）及泛泰醫療。

員工教育訓練時數

單位：小時

	藥華醫藥 (臺灣)						泛泰醫療					
職級	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	2,306	1541	3,847	36.60	38.53	37.35	163	37	200	23.29	12.33	20
非主管	3,522	5,922	9,444	28.63	37.01	33.37	183.3	251	434.3	16.66	62.75	28.95
總計	5,828	7,463	13,291	31.33	37.32	34.43	346.30	288	634.3	19.24	41.14	25.37
年齡層	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	352	1476	1828	16	34.33	28.12	0	0	0	0	0	0
31-50 歲	4,833	5,544	10,377	34.28	38.50	36.41	345.3	266	611.3	21.58	66.50	30.57
>51 歲	643	443	1,086	27.96	34.08	30.17	1	22	23	1	7.33	5.75
總計	5,828	7,463	13,291	31.33	37.32	34.43	346.3	288	634.3	19.24	41.14	25.37
培訓計畫類型	男性		女性		總時數		男性		女性		總時數	
主管與一般員工	1,508		1,643		3,151		46.3		44		90.3	
英語能力提升計畫	4,320		5,820		10,140		300		240		540	

員工教育訓練時數

單位：小時

	美國子公司						日本子公司					
職級	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	1,426	1,813	3,239	82	93	175	1,748	76	1,824	52.9	5.42	38.8
非主管	4,877	6,615	11,492	109	110	219	0	0	0	0	0	0
總計	6,303	8,428	14,731	191	203	394	1,748	76	1,824	52.9	4.75	37.22
年齡層	訓練總時數		平均訓練時數		訓練總時數		平均訓練時數		女性		合計	
	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	94	686	780	77	97	174	0	0	0	0	0	0
31-50 歲	2,716	4,254	6,970	115	122	237	1,140	76	1,216	67.06	12.57	52.86
>51 歲	3,493	3,489	6,982	90	104	194	608	0	608	38	0	23.38
總計	6,303	8,429	14,732	282	323	605	1,748	76	1,824	52.9	4.75	37.22
培訓計畫類型	男性		女性		總時數		男性		女性		總時數	
主管與一般員工	6,303		8,428		14,731		1,748		76		1,824	

績效考核

藥華醫藥透過目標設定、年中績效面談、年底績效評核的循環流程，協助員工與主管建立工作目標與共識。本公司透過新進考核、平時考核、年度考核，評估員工工作狀況，並且提供工作精進建議、相關課程及資源，協助員工持續優化與提升工作效率，達成營運目標。本公司也將績效考核結果視為員工職涯發展的檢核依據，搭配公司建置的專業職能訓練藍圖，協助員工規劃職涯發展，以培育與發現員工潛力，培養優秀的內部人才。

2025 年藥華醫藥（臺灣）、泛泰醫療、美國子公司、日本子公司，除試用起未滿、留職停薪員工，全體正職員工接受績效考核與職涯發展檢核，績效考核率皆達 100%。此外，本公司針對當年度績效考核表現優異之員工，頒發獎座及獎金予以獎勵。2025 年，藥華醫藥（臺灣）共表揚 54 位員工、晉升 66 位員工，泛泰醫療共表揚 5 位員工、晉升 2 位員工。

績效評估系統

團隊績效評估：系統透過常態化分布及部門、中心、全公司三層級校準的方式，將個人及團隊績效置於整體組織表現脈絡中進行比較，確保評核結果公平、透明。此作法不僅支持多面向績效評估的全面性，也強化團隊績效功能的客觀性，使個人績效評核與團隊表現相互參照，避免因單一評估角度或局部觀點而偏離整體組織目標。系統亦持續優化相關作業流程，以確保評核結果具有一致性和可靠性，並且以敏捷式對話，提升工作效率。每年年末，高階主管會依據各事業中心與廠區之績效表現，提供獎金。

目標管理：員工於績效評估初期於系統中提出個人目標，主管於系統中提出建議與調整方向，再指派部門目標與個人目標建議，以共同制定目標。員工可於績效評估中期至系統提交進度報告，以利主管追蹤工作狀況並且提供即時的回饋。該系統亦支援季度與年度績效評估，以利持續性的調整工作狀況與目

標，協助員工長期發展。SAP GMPM 系統亦有多面向績效評估功能（360 度評核），未來將評估實務狀況導入，同步推動相關政策研擬，並配合教育訓練課程，確保評核以績效目標為導向

績效考核項目

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，以下為藥華醫藥考核項目

項目	考核對象	頻率	評核方式
新進考核	新進員工	-	新進員工於適用期屆滿時，依據聘雇合約的試用期約定，由權責主管進行績效面談與評核。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	全體員工	持續性	現行考核流程如下 (12 月) 期初目標設定 → (4 月) 主管與員工完成季績效面談 → (6 月) 期中目標回顧 (員工更新目標狀態或添加下半年目標) → (10 月) 主管與員工完成季績效面談 → (11 月) 年度績效評核 (員工自評) → (11 月) 年度績效評核 (主管面談和評估) → (12 月) 績效報告、校準 & 員工知悉。 除上述全公司統一作業時點外，日常與主管的持續性溝通與記錄同樣重要。季度面談主要為 Review 性質，屬於進度回顧與目標調整，雖不直接作為最終考核，但透過平時的即時溝通與記錄，以達： 即時協助員工修正目標或行為偏差 強化績效透明度，減少年底評核突發狀況 支援年度績效評核，確保評估資料完整、依據明確 因此，平時的績效溝通與紀錄不僅是輔助工具，更是確保全年績效管理制度順利運作的關鍵環節。 綜上，平時考核的溝通頻率是為持續性溝通；平時考核非限季度考核。
年度考核	全體員工	每年兩次	每年定期舉辦兩次績效考核相關作業，分別為六月的上期考核面談作業，以及十二月的年度考核作業。

績效考核數據

單位：人數

	藥華醫藥 (臺灣)				泛泰醫療			
類型	男性		女性		男性		女性	
	受考核數	所有人數	受考核數	所有人數	受考核數	所有人數	受考核數	所有人數
年度績效考核	187	187	200	201	18	18	7	7
	美國子公司				日本子公司			
類型	男性		女性		男性		女性	
	受考核數	所有人數	受考核數	所有人數	受考核數	所有人數	受考核數	所有人數
年度績效考核	74	81	98	103	36	37	18	18

	藥華醫藥 (臺灣)		泛泰醫療		美國子公司		日本子公司	
職級	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
經營主管 (總經理級以上主管)	4	4	1	1	0	0	3	3
高階主管 (處級以上)	21	21	1	1	51	52	3	3
中階主管 (理級以上)	47	47	4	4	108	118	10	11
基層主管 (組長)	33	33	4	4	13	14	34	34
一般員工	282	283	15	15	172	184	4	4

註：試用期未滿、留職停薪員工，未接受績效考核。

電子化系統導入

項目	實際作為	導入成果
教育訓練系統 Learning Management System, LMS	自 2024 年導入集團數位學習平臺 (Learning Management System, LMS)，並於 2025 年正式邁入 LMS 的全面施行期，平臺整合共通職能、全球法規遵循等課程，並支援多語系內容。 LMS 系統自動化管理，大幅減少同仁手動操作和文書作業，以利系統化追蹤、強化管理內部員工教育訓練紀錄（如藥品安全監視訓練完訓率）與相關作業，提高作業效率，協助精進教育訓練制度。	1. 提升管理效能與決策品質 透過系統化管理，將原本散落的紙本紀錄轉為數位數據，讓管理層能即時掌握員工訓練狀況，並依據數據優化未來的培訓策略。 2. 強化合規與風險控制 生技產業最重視的 GMP/GDP 或藥物安全監視訓練，LMS 能確保紀錄的完整性與可追溯性，有效降低因人為疏漏導致的合規風險，這在應對外部查廠時是極重要的質性優勢。 3. 促進自主學習文化 打破時間與地域限制，讓員工能隨時獲取一致的培訓資源，從被動訓練轉變為支持員工依個人發展目標 (IDP) 進行自主學習。 4. 優化行政流程 減少了繁瑣的人工手動操作與文書作業，讓員工友善小組於培訓方面以及各該部門管理人員能將時間投入在更高價值的策略規劃上，而非單純的庶務處理。 5. 整合超過 3,000 門線上課程 6. 新進員工與關鍵法規訓練（如藥品安全監視）達到 100% 的完訓率。
業界講師授課	聘請業界知名 AI 講師，為大家講解最新電子化工具【AI × Excel 函數樞紐實戰課】，啟動 AI 與 Excel 操作的軟實力	1. 降低數位轉型門檻，賦能非工程背景員工 (Digital Empowerment) 結合 ChatGPT 與 Excel 公式或簡易 VBA Coding 方法，讓不具備程式背景的行政、財務及業務同仁也能透過 AI 協助，跨越技術門檻，實現工作流程自動化，具體落實「AI 賦能」的企業文化。 2. 優化行政作業流程，降低人為疏失風險 (Process Optimization) 將繁瑣的報表轉檔、檔案命名與數據整理工作由人工轉為系統自動執行。這不僅解決了重複性工作綁架員工時間的問題，更大幅降低因手動操作導致的資料錯誤或遺漏風險，提升資料治理品質。 3. 釋放高價值人力，專注核心任務 (High-Value Focus) 透過自動化系統解決重複性庶務，將時間與精力轉移至更高價值的數據分析、策略規劃與管理任務上，提升整體團隊的人力資本效能。

5.4 人才吸引與留任

薪酬制定流程

藥華醫藥的薪酬政策遵守當地勞動基準法規，依據薪資管理辦法、績效管理辦法、公司章程制定，並且依據年度經營狀況、個人年度績效考核、第三方薪酬福利調查報告等參考資料，進行績效、晉升、結構化調薪，致力提供優於產業水準的薪酬。美國子公司遵循當地法規並參考 AoN Radford Lifesciences Benchmarking Data 制定薪酬標準，以提供具競爭力的薪資與獎金。日本子公司薪酬依據公司規章及審核流程制定，獎金依據業績調整。

員工長期激勵計畫

本公司亦提供多元利潤分享機制，包含發行員工認股權、現金增資員工認股、限制員工權利新股等獎勵，以利潤分享制度留才。其中，員工認股權、現金增資員工認股將依據員工績效評估結果發放。2025 年，約 23% 高階主管以下的員工參與員工認股權及現金增資員工認股。

註：績效評估指標包含 ESG 指標

新進員工與離職員工

藥華醫藥積極吸引人才，2025 年員工成長率 27.45%，新進率 27.41%。藥華醫藥 (臺灣) 新進員工共 66 人，招募成本達 3,214,689 元。本公司也積極拔擢內部人才，藥華醫藥內部輪調共 77 位，內部輪調率 9.7%。其中，藥華醫藥 (臺灣) 表揚 54 位員工，晉升 65 位員工。

2025 年藥華醫藥離職員工共 73 位，離職率 12.59%。其中，藥華醫藥 (臺灣) 2025 年的離職率為 6.04%，較 2024 年的離職率 9% 呈現下降趨勢，顯現藥華醫藥的多元培訓、職涯規劃、薪酬福利建構留才方案，有利於降低人員流動率。其中，藥華醫藥 (臺灣)、泛泰醫療離職率皆低於 10%，且離職員工皆為自願離職。

註 1：員工新進率：[2025 年新進人數 / (2025 年年初在職人數 + 2025 年年末在職人數) / 2] * 100%
註 2：員工成長率：[(2025 年年末在職人數 - 2025 年年初在職人數) / 2025 年年初在職人數] * 100%
註 3：年離職率：2025 年離職人數 / [(2025 年年初在職人數 + 2025 年年末在職人數) / 2] * 100%
+ 2025 年年末在職人數) / 2] * 100%

新進員工比例

單位：人數

	藥華醫藥 (臺灣)						泛泰醫療					
年齡層	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
30 歲 (含) 以下	10	40 %	15	60 %	25	37.88%	1	100 %	0	0 %	1	33.33%
31-50 歲	20	48.78%	21	51.22%	41	62.12%	2	100 %	0	0 %	2	66.67%
51 歲 (含) 以上	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
小計	30	45.45%	36	54.55%	66	100 %	3	100 %	0	0 %	3	100 %

	美國子公司								日本子公司					
年齡層	男性		女性		未指定		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	人數	占比
30 歲 (含) 以下	0	0 %	5	100 %	0	0 %	5	7.04%	1	100 %	0	0 %	1	5.26%
31-50 歲	12	30.77%	25	64.10%	2	5.13%	39	54.93%	10	62.5%	6	37.5%	16	84.21%
51 歲 (含) 以上	14	51.85%	12	44.44%	1	3.70%	27	38.03%	2	100 %	0	0 %	2	10.53%
小計	26	36.62%	42	59.15%	3	4.23%	71	100 %	13	68.42%	6	31.58%	19	100 %

離職程序

藥華醫藥 (臺灣) 與泛泰醫療的離職程序遵守現行法規並尊重員工想法與意願。當員工提出離職，由直屬主管與人資進行離職面談，瞭解員工離職原因。若涉及內部職務異動或調整，原則上數周前進行公告，並且由主管與員工充分協商溝通，確保尊重員工工作意願安排及完成職責交接。若員工因不適任等因素非自願離職，本公司也將依據勞動相關法令辦理，依法進行預告程序、提供定額資遣費及預告期間工資，保障員工的工作權及生活權益。

此外，人力資源部門定期彙整及分析面談結果及離職資料，並將分析結果作為人力制度與福利機制改善的參考依據，尋找提升員工滿意度的機會及降低離職率的風險，持續優化職場環境。

離職員工比例

	藥華醫藥 (臺灣)						泛泰醫療					
年齡層	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
30 歲 (含) 以下	3	50 %	3	50 %	6	27.27%	0	0 %	0	0 %	0	0 %
31-50 歲	7	50 %	7	50 %	14	63.64%	0	0 %	1	100 %	1	100 %
51 歲 (含) 以上	0	0 %	2	100 %	2	9.09%	0	0 %	0	0 %	0	0 %
小計	10	45.45%	12	54.55%	22	100 %	0	0 %	1	100 %	1	100 %
	美國子公司						日本子公司					
年齡層	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
30 歲 (含) 以下	1	50 %	1	50 %	2	4.76%	0	0 %	0	0 %	0	0 %
31-50 歲	6	35.29%	11	64.71%	17	40.48%	0	0 %	2	100 %	2	28.57%
51 歲 (含) 以上	14	60.87%	9	39.13%	23	54.76%	5	100 %	0	0 %	5	71.43%
小計	21	50 %	21	50 %	42	100 %	5	71.43%	2	28.57%	7	100 %

離職率

		藥華醫藥 (臺灣)		泛泰醫療		美國子公司		日本子公司		總計四家公司	
2025 年在職人數	年初在職人數	342		23		101		44		510	
	年末在職人數	386		25		184		55		650	
	平均受雇人數	364		24		142.5		49.5		580	
離職率	職級類別	藥華醫藥 (臺灣)		泛泰醫療		美國子公司		日本子公司		總計四家公司	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
自願離職	高階主管	2	0.55%	0	0 %	7	4.91%	0	0 %	9	1.55%
	中階主管	4	1.1%	0	0 %	24	16.84%	7	14.14%	35	6.03%
	專業人員	16	4.4%	1	4.17%	0	0 %	1	2.02%	18	3.1%
	其他	0	0 %	0	0 %	2	1.4%	0	0 %	2	0.34%
	總計	22	6.04%	1	4.17%	33	23.16%	8	16.16%	64	11.03%
非自願離職	高階主管	0	0 %	0	0 %	7	4.91%	0	0 %	7	1.21%
	中階主管	0	0 %	0	0 %	1	0.7%	0	0 %	1	0.17%
	專業人員	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	其他	0	0 %	0	0 %	1	0.7%	0	0 %	1	0.17%
	總計	0	0 %	0	0 %	9	6.32%	0	0 %	9	1.55%
總離職		22	6.04%	1	4.17%	42	29.47%	8	16.16%	73	12.59%

離職率	職級類別	藥華醫藥 (臺灣)		泛泰醫療		美國子公司		日本子公司		總計四家公司	
離職率 _ 年齡層	分類	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
自願離職	30 歲 (含) 以下	6	1.65%	0	0 %	2	1.4%	0	0 %	8	1.38%
	31-50 歲	14	3.85%	1	4.17%	14	9.82%	8	16.16%	37	6.38%
	51 歲 (含) 以上	2	0.55%	0	0 %	17	11.93%	0	0 %	19	3.28%
	總計	22	6.04%	1	4.17%	33	23.16%	8	16.16%	64	11.03%
非自願離職	30 歲 (含) 以下	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
	31-50 歲	0	0 %	0	0 %	3	2.11%	0	0 %	3	0.52%
	51 歲 (含) 以上	0	0 %	0	0 %	6	4.21%	0	0 %	6	1.03%
	總計	0	0 %	0	0 %	9	6.32%	0	0 %	9	1.55%
總離職		22	6.04%	1	4.17%	42	29.47%	8	16.16%	73	12.59%

非擔任主管職務之全時員工薪資

單位：新臺幣仟元

	藥華醫藥 (臺灣)			美國子公司			日本子公司		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
員工人數	282	305	349	127	101	184	-	47	55
薪資總額	332,713	362,962	527,801	779,324	627,072	1,173,410	-	66,464	8,856
薪酬平均數	1,180	1,190	1,512	6,136	6,209	6,697	-	2,462	2,952
中位數	918	936	1,230	6,240	6,538	6,413	-	2,567	2,952

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

註 3：因泛泰醫療員工數較少，為保障同仁薪資隱私權故不揭露。

註 4：2024 年日本子公司進行組織職務分類調整，使 2024 年與 2025 年日本子公司非擔任主管職之薪資總額差異較大

基層員工薪資與當地最低薪資比率

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)	1.40 : 1	1.47 : 1
泛泰醫療	1.73 : 1	1.74 : 1
美國子公司	5.7 : 1	5.4 : 1
日本子公司	3.7 : 1	2.7 : 1

男女薪酬比

高階管理職 (薪資)	1:1.14
高階管理職 (薪資 + 其他獎金)	1:1.20
中初階管理職 (薪資)	1:0.98
中初階管理職 (薪資 + 其他獎金)	1:1.02
非管理職 (薪資)	1:0.96

性別基本薪資占比

分類	組別	藥華醫藥 (臺灣)		美國子公司		日本子公司	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
員工職級	經營主管 (總經理級以上主管)	1	0.41	1	-	1	-
	高階主管 (處級以上)	1	1.17	1	1	1	0.96
	中階主管 (理級以上)	1	0.41	1	0.95	1	0.98
	基層主管 (組長)	1	1	-	-	-	-
	一般人員	1	1.22	1	0.88	-	1

育嬰假

項目	藥華醫藥		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
2025 符合育嬰留停申請資格人數	12	15	3	1	66	75	0	0
2025 年實際申請育嬰留停人數	3	5	0	0	2	2	0	0
2025 年應復職總人數 (A)	2	4	0	0	2	2	0	0
2025 年復職總人數 (B)	2	4	0	0	2	2	0	0
2025 年復職率 (B/A)(%)	100 %	100 %	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %	0 %
2024 年復職總人數 (C)	1	4	0	0	0	2	0	0
2024 復職後 12 個月仍在職人數 (D)	0	4	0	0	0	2	0	0
2025 年留任率 (D/C)(%)	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %

註：統計自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間申請過產假、陪產假者，且 2025 年 12 月 31 日仍在職者。

員工福利與照顧

- 藥華醫藥職工福利委員會每年定期召開 4 次會議，由公司與福委會共同策劃員工福利活動，提供優於法規及業界的員工福利與照顧：
- 有薪病假：五天病假，全薪支付
- 獎金分紅：三節獎金、專案獎金、績效獎金、員工分紅、平臺福利點數
- 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、員工持股信託計畫、庫藏股發放
- 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、家庭日、季度員工大會、春酒尾牙活動、員工旅遊補助、社團活動補助、急難救助傷病慰問、婚喪補貼
- 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
- 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，
- 2025 年藥華醫藥（臺灣）的福利總支出約新臺幣 895 萬元，較去年增加 45%，各類福利請領人數達 1,694 人次。

註：臺灣勞基法規定病假提供半薪，本公司優於法規提供全薪病假

員工協助計畫

1.EAP 心理諮商服務：由具合格證照之專業人員協助員工進行心理諮商，協助員工調適壓力，改善心理健康，並針對可能影響工作效能之議題進行協助，截至 2025 年共有 11 位員工參與諮詢。

2. 運動與健康倡議：

(1) 登山與步道健行活動：社團不定期舉辦登山、步道健行，以及參與路跑活動

(2) 健康體態與舒壓活動：

健康體態管理：「一起動、一起瘦、一起健康 GO！」活動，促進整體健康指標呈現正向改善，有效提升同仁健康意識，共計 132 人參與。

體適能運動：一場體適能課程，共計 58 人參與。

舒壓課程與講座：三場手作舒壓課程，共計 85 人參與。一場舒壓講座課程，共計 53 人參與。

3. 彈性工時與居家辦公

藥華醫藥鼓勵員工在工作及生活中取得平衡，臺北上、下班時間彈性 1.5 小時，臺中上、下班彈性 0.5 小時。此外，午後 15:30 至 15:45 為共同彈性休息時間。

4. 居家辦公

美國子公司及日本子公司實施一周至多 2 天居家上班制度，以減少員工通勤時間，增加工作彈性。

5. 重大事故協助與急難救助：本公司 2025 年正式實施「急難救助辦法」，將員工日常照護福利延伸至緊急危難支持，對於符合重大傷病或死亡的兩大類型提供即時經濟支持。2025 年度共計 2 位同仁申請重大傷病救助，經確認符合規範後亦順利撥款，具體實踐「員工樂活與安心」的企業文化承諾。

6. 育兒制度與措施

(1) 懷孕期間友善車位

(2) 生育補助新臺幣 6,000 元

(3) 幼兒園托育合作方案

(4) 「母性健康保護」產（前 / 後）之相關規定

護理照護服務：本公司響應母性與幼童健康安全政策，提供懷孕員工（妊娠到分娩後一年）物理性、人因性危害、工作壓力和個人健康風險相關的諮詢與追蹤服務。

育兒保護：本公司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。

(5) 設置溫馨哺乳室：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集乳室認證，證書效期自 2023 年到 2026 年。

(6) 哺（集）乳設施：子女未滿二歲須員工親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，本公司將每日另給哺（集）乳時間六十分鐘，哺（集）乳時間視為工作時間。

(7) 懷孕生產和育嬰留職停薪假

主要照顧者有薪育嬰假：最長 33 周（含政府提供之育嬰留職停薪津貼）

次要照顧者有薪育嬰假：最長 25 周（含政府提供之育嬰留職停薪津貼）

• 育嬰留職停薪津貼：員工申請育嬰留職停薪期間，依《就業保險法》領取主管機關給付之 6 個月（24 周）育嬰留職停薪津貼。

• 產檢假：員工妊娠期間，給予產檢假七日（一周），產檢假期間工資照給。

• 產假：女性員工分娩前後或流產者，應使其停止工作，並給予休假（假期均包括例假日及休假日）。到職工作在六個月以上者，假期內工資照給；到職工作未滿六個月者工資減半發給。

- 女性員工分娩前後，應使其停止工作，給予產假八周。
- 妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四周。
- 妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假周。
- 妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- 產假制度
- 員工陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，給予陪產檢及陪產假七日（一周）。除陪產檢於配偶妊娠請假外，員工陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之，工資照給。

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。2025 年藥華醫藥（臺灣）、泛泰醫療共有 31 人符合育嬰留停申請資格，實際申請育嬰留停共 8 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。

日本法規已強制要求企業在員工育兒期間，應依照員工需求提供彈性的工作方式，允許員工申請居家辦公或縮短工時，且不限制每周最多兩次的規定。

藥華醫藥獲頒臺北市衛生局優良哺乳室認證



退休保障制度

藥華醫藥（臺灣）與泛泰醫療依法提供舊制與新制退休金

1. 舊制退休金：按月提撥 2% 月薪資至臺灣銀行舊制退休準備金專戶。
2. 新制退休金：按月提撥 6% 月薪資至個人退休金專戶。

日本子公司已導入日本政府的 iDeCo+ 計畫。公司每月加碼提撥 22,000 日圓退休金，員工可依個人意願參與計畫。

員工敬業度調查

藥華醫藥每兩年辦理一次員工敬業度調查，以瞭解員工對公司願景、工作目標、工作滿意度、幸福感等議題之看法。2024 年第四季，本公司委託第三方顧問公司協助辦理員工敬業度調查，全球共計 433 位員工參與調查，整體參與率達 72%。結果顯示超過九成同仁清楚瞭解自身的職責、公司願景、整體目標，並且對目標溝通、自身職責、主管支持展現高度認同。相較同業，變革管理溝通、鼓勵創新的工作環境也獲得同仁們的認可。惟員工對實現潛能、信任領導、授權、客戶導向的流程有較高的期待，因此仍有持續進步的空間。本次員工敬業度調查結果已向高階管理層匯報，以利經營團隊聽見員工的聲音。此外，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。本公司下次員工敬業度調查預計於 2026 年中下旬辦理。

本公司亦會進行活動滿意度調查問卷，調查員工對活動的滿意度與回饋，以完善後續活動規劃。

5.5 職業安全衛生

職業安全衛生組織

本公司依據《職業安全衛生法》及相關法令規定，於藥華醫藥總部及臺中廠分別設置「職業安全衛生委員會」，作為推動與監督職業安全衛生管理事項之重要平臺。職業安全衛生委會由雇主代表、各單位主管、職業安全衛生專責人員、醫護人員及勞工代表共同組成，其中勞工代表比例均達三分之一以上，確保勞工意見能充分參與職業安全衛生政策、措施及改善方案之討論與決策，促進勞資雙方溝通與合作。

職業安全衛生委員會每季定期召開一次會議，並得視實際需要召開臨時會議，以即時因應潛在風險、事故或法規變動。會議中所決議之改善事項，均明確指派權責單位負責執行，並於後續會議中追蹤其執行情形與成效，以確保各項風險控制與改善措施之有效落實，持續強化職業安全衛生管理績效。

職業安全衛生委員會主要審議事項包含但不限於：

- 職業安全衛生政策、目標及年度工作計畫之擬定與檢討
- 工作場所危害辨識、風險評估及控制措施之有效性評估
- 職業災害與虛驚事故之調查、統計分析與預防改善對策
- 員工健康管理、職業病預防及健康促進相關措施
- 職業安全衛生教育訓練規劃與執行情形
- 承攬商安全衛生管理及法規遵循情形
- 其他與改善工作環境安全與健康相關之議題

藥華醫藥秉持「安全第一」之核心價值。2025 年將制度面接軌國際，並且進行組織架構變革，以提升治理層級。本公司透過制度化管理與系統性的監督與持續改善，確保安全衛生政策能落實於全球各廠區，以打造安全、健康、舒適且友善的工作環境，保障員工安全與健康。

1. 成立專職一級單位：本公司正式於 2025 年完成組織調整，將環安衛管理單位提升為總經理直轄之「一級專職單位」，由藥華醫藥（臺灣）進行統一規劃與管理，進行跨廠區、跨部門的整合與協調，強化環境安全衛生。

職能定位：該單位專職負責全公司安全衛生政策的制定、規範落實及業務統籌，具備獨立稽核與跨部門協調權限。

治理力提升：透過一級單位的設立，確保環安資源（如預算、人力）得到最優先配置，並由專職環安定期向永續發展中心彙報績效，實現「由上而下」的強效治理。

2. 定期召開管理會議：環安部門定期召開會議，擬定、審議及檢討公司整體職業安全衛生政策與工作事項，並持續評估各項管理措施之適用性與有效性。若既有控制措施不足以有效降低風險時，將即時研擬並採取其他適當且有效之控制措施，以降低職業災害發生之可能性。

3. 系統化管理與風險預防：持續深化 ISO 45001：2018 管理系統，並將 2024 年導入的臺中廠經驗推廣至集團各分公司。



職業安全衛生管理制度

藥華醫藥秉持企業永續經營理念，訂定《[環保政策](#)》，恪遵各項環境保護與職業安全衛生相關法令及規範，致力於預防職業災害、保護員工健康、降低環境衝擊。公司透過內部制度建立與教育訓練，強化員工對環境保護、安全與健康議題之認知與責任感，落實風險預防與改善措施，朝向零重大職業災害、節能減廢及安全健康職場之目標邁進。

此外，職業安全衛生委員會制定《職業安全衛生政策》，防止員工與相關人員發生職業傷害，並降低營運中斷風險。政策範圍涵蓋藥華醫藥（臺灣）、泛泰醫療，涵蓋率達 100%，且經董事長簽核。《職業安全衛生政策》訂定以下行動方案承諾：

- 建立並持續改進 ISO 45001 職業安全衛生管理系統
- 制定職業安全衛生政策並監督其實施效果
- 設定並執行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法、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：提升製程安全與員工交通安全

強化工作環境安全性

- 針對製程中使用的有機溶劑所產生之可燃性蒸氣風險，依防爆危險程度劃分為 Zone0、Zone1、Zone3 三個區域，並且將防爆措施納入年度職業安全衛生改善專案。執行措施包含汰換防爆區內非防爆型插座、防爆燈具升級，以及非製程必要之一般型設備移除或更換，以確保各項措施符合防爆等級要求，降低溶劑蒸氣可能發生事故之風險。本項目由職業安全衛生委員會定期追蹤改善進度及執行成效，並列為內部稽核之重點項目，以持續強化製程安全與員工作業環境之防護。

強化防禦性駕駛觀念

- 針對通勤及公務用車安全進行風險檢視，發現 2025 年上半年相較 2024 年上半年之交通安全事故率提高，因此本公司邀請專業講師

到廠辦理教育訓練，以加強員工的防禦性駕駛觀念，強化員工危險感知能力與突發狀況應變技巧。2025 年下半年，交通安全事故率大幅下降 80%，有效提升員工行車安全意識與風險辨識能力。本公司將持續追蹤事故趨勢，並且納入年度職業安全衛生改善專案及職業安全衛生委員以及十二月的年度考核作業。會內部稽核項目，持續優化交通安全管理。

期間	2024 年 1 月 ~2024 年 7 月	2025 年 1 月 ~2025 年 7 月	2025 年 8 月 ~2025 年 12 月
交通事故數	2	5	1

職業安全衛生管理目標與績效

管理目標	2025 年績效
員工 零重大職業災害	CCB 化學品分級管理覆蓋率 100%
	作業環境監測合格率 100%
	優先管理化學品申報 100%
	工廠危險物品申報 100%
	危險性設備經外部代檢機構檢查 100% 合格
	維持零職業傷害紀錄
承攬商 零職業災害	藥華醫藥及泛泰醫療之工作場所內，皆未發生承攬商職業傷害事故與職業病事件。

危害辨識、風險評估及事故調查

藥華醫藥依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，以確保職業安全衛生風險評估之有效性與適用性。針對高風險項目訂定系統化之危害鑑別與風險評估機制，公司每年定期執行全面性危害鑑別及風險評估作業，檢視環境、健康與安全因素可能造成之影響、後果與衝擊進行系統性評估，作為風險管理與改善措施規劃之依據 1。 風險評估方法與量化指標

1. 風險評估方法與量化指標

- 嚴重度：評估事故或危害事件對人員、設施及營運之潛在影響程度
- 發生機率：評估危害發生之可能性與頻率
- 風險控制成效：評估既有控制措施之完整性與有效性

2. 辨識高風險項目

- 透過上述指標進行綜合評分，以辨識高風險項目並優先納入管理與改善。當設備、製程、原物料、產品、服務或相關作業活動發生變更時，公司於變更前即要求相關單位重新進行危害鑑別與風險評估，以確認因活動改變所衍生之潛在危害與風險，確保變更管理過程中之職業安全衛生風險受到妥善控制。

3. 規劃改善

- 本公司推行全員參與的風險管理制度，所有單位工作者均具備危害鑑別能力，並實際參與作業步驟的拆解與潛在風險評估。本公司賦予員工落實「退避權」的權利，確保同仁在發現作業環境不安全時，有權拒絕執行該項工作，且主管不得因此給予不利處分。

藥華醫藥重視每位同仁的健康與安全，透過「鑑別危害 → 評估風險 → 規劃改善」的循環流程，讓職業安全衛生從被動預防事故到主動尋求精進機會。針對承攬商與供應商，本公司在採購合約中加入 ESG 條款，明確要求其遵守職業安全衛生規範。若違反規定且未改善，本公司保留終止合約之權利。

風險評估方法與量化指標

本公司評核事件的發生可能性與衝擊影響程度，2025 年風險評估結果共計 855 項職業安全衛生風險與機會，經量化評分後，約 5%（共 45 項）評定為高風險等級（320 分）。根據 2025 年評估結果，本公司針對潛在顯著衝擊進行減緩措施，優先執行「化學製程抽氣罩增設」及「極早期火警偵測系統」。

此外，各單位的員工皆須參與各單位的危害鑑別作業，並且 100% 完成相關的職前與在職教育訓練，確保同仁具備第一線的風險辨識與機會評估能力。

註 1：高風險等級 (320 分)：係指該風險項目的綜合指標（嚴重度 × 發生率 × 控制失效風險）達到高風險臨界值，代表該作業在無進一步改善措施下，可能對同仁健康或資產安全造成顯著影響。

職業安全衛生風險管理：從源頭辨識到持續精進



全面辨識

將製程、產品與服務細分拆解，執行細部作業危害鑑別。



量化評核

盤查既有控制措施，運用量化矩陣找出高風險熱點
(2025 年共辨識 **855** 項風險／機會)。



落實改善

針對如「消防警報即時通報」等高風險項目，
擬定專案管理方案以降低風險發生。



安全承諾

透過制度化流程，臺中廠已達成**超過 77 萬小時**無
災害工時紀錄（截至 2025 年度），並獲得 **ISO 45001**
認證，持續為全球同仁打造零災害的職場環境。

事故預防機制 / 衝擊評估作為

藥華醫藥致力於打造零職災、零事故的優質工作環境。2025 年，本公司透過組織編制升級與高風險設備管理，構築堅實的廠區防線，確保安全衛生政策能高效貫徹至全球各廠區。

1. 高風險設施與危險性設備管理：針對廠區內高風險設備，本公司採取「預防維護」與「法定查驗」雙重機制，確保運作絕對安全。

- 危險性設備 100% 合格：嚴格落實法規要求，針對「第一種壓力容器」共 13 座等危險性設備，每年委請外部代檢機構執行定期檢查，2025 年全數取得合格證件，確保設備在安全穩定運作。

- 專業人員配置：所有操作危險性設備之人員均具備法定證照，並定期接受在職回訓。

- 設置緊急通報設備：為降低員工單獨作業（含加班時間）可能面臨的的事故風險，2025 年特加裝實驗室緊急通報設備，以利員工即時通報緊急事件，降低事故發生之風險。

2. 廠區安全與承攬商規範：環安單位及各單位透過建立標準化作業流程，強化廠區內所有人員的健康安全：

- 設施操作規範：嚴格執行「各項設施操作人員測試」，確保操作人員均具備法定證照與實務能力，嚴禁非授權操作。

- 承攬商管理：透過「承攬商管理辦法」，入廠前安全教育與現場監督，確保外部夥伴作業流程符合藥華醫藥之標準安全要求。

3. 應變演練與持續改善

- 定期應變演練：每年擬定《緊急應變程序》計畫，執行火災、化學品洩漏、感染性材料洩漏等演練，並於演練後召開檢討會議，追蹤改善措施直至結案。

- 教育訓練落實：員工定期接受安全衛生在職教育訓練。2025 年針對作業主管及特殊作業人員提供進修補助，確保法規配置人員 100% 符合標準。臺北員工定期接受安全衛生在職教育訓練並依法規定配置第一種壓力容器操作人員、乙級鍋爐操作人員、有機溶劑作業主管、特定化學物質作業主管、毒災應變人員。

管理指標	2025 年執行成效
強化職業安全衛生制度化管理	成立總經理直轄的專職一級單位，提升治理位階
危險性設備合格率	100%，第一種壓力容器每年定檢合格
失能傷害頻率 (FR)	0，持續維持零傷害紀錄
合規人員配置率	100%，法定操作人員及主管均足額配置

職業安全衛生教育訓練

2025 年藥華醫藥臺北、泛泰醫療共計 446 人次數參與職業安全衛生訓練，訓練時數共計 1,385 小時。藥華醫藥總部與泛泰醫療每半年進行園區避難逃生、職業安全衛生教育訓練、化學品危害預防管理實務、健康管理與健康促進、危害通識規則、環安衛作業證照初（複）訓等課程。

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。

泛泰醫療物流中心（桃園）每一年進行一次一小時訓練，參與人員 15 位。泛泰醫療事業處（臺北）參與藥華藥華醫藥總部所舉辦相關訓練活動。



強化職業安全衛生制度化管理

成立總經理直轄的專職一級單位，提升治理位階



危險性設備合格率

100%，第一種壓力容器每年定檢合格



失能傷害頻率 (FR)

0，持續維持零傷害紀錄



合規人員配置率

100%，法定操作人員及主管均足額配置

藥華醫藥 2025 年職業安全衛生訓練

廠址	種類	項目	總場次	參與人次	總時數 (小時)	備註 (頻率)
藥華醫藥總部／ 泛泰醫療	外訓	環安衛作業證照初訓及複訓	5	5	140	不定期
	內訓	緊急應變逃生	2	105	210	不定期
		一般職業安全衛生教育訓練 / 化學品 危害預防管理實務 / 健康管理與健康 促進	1	42	126	每三年三小時
		新人一般職業安全衛生教育訓練	2	30	90	不定期
		(在職) 危害通識教育訓練	2	15	45	每三年三小時
		AED&CPR 實作訓練	2	62	124	不定期
		貨物處置 & 堆高機	1	14	14	不定期
臺中廠	外訓	ISO14001&ISO45001 系統導入教育 訓練	1	18	108	不定期
		環安衛作業證照初訓及在職教育訓練	8	8	152	不定期
	內訓	毒性化學物質災害應變演練	2	8	2	每半年 1 次
		生物安全應變演練	1	17	17	每年 1 次
		AED&CPR 實作訓練	1	32	32	不定期
		聽力防護教育訓練	1	42	7	每年 1 次
		消防自衛消防編組訓練	2	50	150	每半年 1 次
		新進人員安全衛生暨危害通識訓練	7	28	168	人員報到
總計				446	1385	

本公司亦實行許可管理、化學品管理、機具和其他管理措施，以下為執行措施與成果：

管理措施	執行措施與成果															
許可管理	臺中廠嚴格執行高風險作業許可制度，確保所有危險性作業在動工前皆已降低潛在風險。 • 高風險作業管制：全年共核發 47 件特殊作業許可，包含 46 件動火作業及 1 件停電保養作業。 • 申請與核可流程：員工及承攬商必須於作業前提出申請，並在完成相關防護措施後方可作業，以維護設備與人員安全。 • 監督：由藥華醫藥監工，強化現場作業的獨立稽核與合規監測。															
化學品管理	1. 藥華醫藥已建立化學品清冊，已完成《化學品危害管理程序書》。 2. 臺中廠針對生產與實驗室使用之化學品，秉持「源頭控管、風險分級」之原則，欲建立全方位的化學品防禦體系，守護同仁健康並確保環境安全。 (1) 化學品分級管理 (CCB) 與風險控管：本公司導入化學品分級管理 (Chemical Control Banding, CCB) 工具，針對全廠化學品之物理性危害、健康危害及使用量進行系統化評估。 • 風險分級：依據化學品之毒性與暴露風險，將其劃分為不同管理等級，並依評估結果採取對應之控制措施（如：密閉系統工程改善、局部排氣設施、行政管理或個人防護具）。 • 動態更新：2025 年持續執行危害鑑別程序，確保新引進之研發藥品或製程化學品均納入分級管理範圍，落實預防性安全。 (2) 作業環境監測：100% 符合暴露標準：藥華醫藥重視同仁之職業衛生，定期委託政府認可之專業監測機構執行作業環境監測，確保工作環境之安全性。 • 監測範圍：包含有機溶劑、特定化學物質及物理性因子（如綜合溫度熱指數 WBGT、噪音、照明）等點位。 • 合規成果：2025 年所有作業場所之化學物質暴露濃度監測結果，均低於法規規定之「容許暴露標準 (PELs)」，展現環境控制能力與對職業性傷病預防之成效。 (3) 落實法規申報與透明治理 為落實化學品全生命週期管理，藥華醫藥嚴格遵循國家法規，定期向主管機關執行各項資訊申報，確保各項申報時效與準確度達到 100%，降低法律合規風險。 <table><tr><th>管理目標</th><th>管理指標</th><th>2025 年執行成效</th></tr><tr><td>廠內危害化學品 100% 完成評估</td><td>CCB 化學品分級管理覆蓋率</td><td>100%</td></tr><tr><td>符合法規容許暴露標準 (PELs)</td><td>作業環境監測合格率</td><td>100%</td></tr><tr><td>依法如期完成定期申報</td><td>優先管理化學品申報</td><td>100%</td></tr><tr><td>確保申報數據與現場實況一致</td><td>工廠危險物品申報</td><td>100%</td></tr></table>	管理目標	管理指標	2025 年執行成效	廠內危害化學品 100% 完成評估	CCB 化學品分級管理覆蓋率	100%	符合法規容許暴露標準 (PELs)	作業環境監測合格率	100%	依法如期完成定期申報	優先管理化學品申報	100%	確保申報數據與現場實況一致	工廠危險物品申報	100%
管理目標	管理指標	2025 年執行成效														
廠內危害化學品 100% 完成評估	CCB 化學品分級管理覆蓋率	100%														
符合法規容許暴露標準 (PELs)	作業環境監測合格率	100%														
依法如期完成定期申報	優先管理化學品申報	100%														
確保申報數據與現場實況一致	工廠危險物品申報	100%														
機具和其他管理	1. 嚴謹的機具入廠審核與安全驗證：本公司落實嚴格的源頭管理機制，以確保廠區內的作業機具均符合安全標準， (1) 驗證合格：各廠區皆依法規要求，所有機具或工具進廠前必須經過嚴謹檢查，確認具備法定驗證合格證明與安全標章認證。 (2) 未合格禁令：嚴格執行「未合格、不准用」原則，禁止任何未經認證或標章缺失的機具進入作業區域，有效降低因設備缺陷引發事故的風險。 (3) 重要設施操作管理：配合《重要設施操作人員測試》，僅限受過訓練且具備操作證照之人員方可操作特定機具，落實專人專機之安全管轄。 2. 環境安全韌性：防爆區劃與安全改善工程 針對製程中可能涉及揮發性物質之區域，藥華醫藥持續投入資本支出進行環境安全優化： (1) 防爆區劃改善：2025 年推動重點廠區之「防爆區劃」重新評估與改善工程，根據物質危害特性與作業頻率，精準劃分防爆等級，並採用符合規格之防爆設備。 (2) 危險性設備監控：「第一種壓力容器」每年持續定期檢查達 100% 合格，確保高風險設施始終處於最佳安全狀態。															

註：泛泰醫療無化學品

承攬商安全管理

本公司訂有承攬商管理辦法，針對施工前、入廠前及施工期間訂定各階段管理機制，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。

- 零職業災害目標達成：2025 年，藥華醫藥及泛泰醫療之工作場所內，皆未發生承攬商職業傷害事故與職業病事件。
- 電子化轉型：2025 年將施工申請全面升級為電子化線上申請，提升審核效率與數據追蹤之精確度。

全週期承攬商管理機制

管理階段	管理機制與核心要求
施工前：資質與規範確認	1. 書面承諾：廠商須簽訂《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》，落實危害預知。 2. 資格審查：繳交施工人員保險資料、6 小時安全衛生教育訓練證明、個人資料授權書及二年內健康檢查報告，確保人員適能。
入廠前：許可申請	1. 電子化申請：2025 年起實施施工申請單電子化，簡化傳遞流程，落實高效治理。 2. 特殊作業許可：針對動火、停電等高風險作業（2025 年共 47 件），須完成許可申請及防護確認後始可作業。
施工期間：現場稽核與停工權	1. 合規性管理：施工單位須確保承攬商符合《承攬商環保安全衛生管理要點》規定。 2. 專業核査：執行特殊作業須檢附訓練證明。環安單位執行不定期抽查。 3. 立即停工權：若發現現場有安全顧慮，授權環安人員立即要求停工改善。

2025 年藥華醫藥竹北廠進入重要施工興建期，針對營建工程的特殊性與複雜度，本公司要求營建廠必須依據《職業安全衛生法》第 27 條、第 23 條、營建工地安全衛生規定以及藥華醫藥承攬商管理辦法，以達到營建期間零事故之目標，並且確保不因趕工犧牲安全標準。

管理項目	執行措施
組織運作	設置安全衛生委員會，定期召開會議審議現場安全衛生重大議題，確保資方、承攬商與工作者之間的溝通渠道暢通。承攬商之原事業單位定期召開協議會議，針對工程界面共同作業之危害因素進行事先告知與協調。
指揮體系	依職安法要求，由原事業單位定期召開協議會議，針對工程界面共同作業之危害因素進行事先告知與協調。藥華醫藥環安扮演「監督之監督」角色，對營建廠之協議組織運作進行抽查，確保落實每日危害告知與現場巡檢。
作業協調	針對交叉作業進行界面協調，預防共同作業之衝突危害。
高風險控管	針對動火、吊掛、高架作業執行審查。

緊急消防應變與緊急救護課程

針對天然災害、設備異常等突發情況，臺中廠訂定《廠房設施緊急應變管理標準書》，建立緊急應變流程，以確保設備能及時恢復運作，並讓所有人員在安全無虞的環境中執行作業。泛泰醫療物流中心亦訂定《物流中心安全管理作業程序》及《緊急應變處理作業程序》。2025 年持續透過專業訓練深化消防應變與緊急救護措施，強化人員應變能力及事故處置熟練度，以有效短災害發生時的反應時間。本公司確保每位同仁面對突發事故時，皆具備冷靜處置與自我保護的能力，將事故衝擊與財產損失降至最低，達成確保營運持續、守護全員健康安全之雙重目標。

1. 強化人員應變能力：消防演練之實戰演訓

因應火災應變，臺中廠落實每半年一次的大型應變演習，分別於 5 月及 11 月執行全廠消防演練。演練內容不僅涵蓋基本的避難引導，更納入製程安全之核心步驟：

(1) 廣播疏散與精準點名：模擬火災情境發布廣播，啟動疏散引導小組，確保所有員工及承攬商於最短時間內抵達安全集合點並完成點名，落實「全員參與」原則。

(2) 關鍵設施關閉程序：特別針對製程區域，演練「關閉重要設施」之標準作業，防止因災害引發化學品洩漏或電力短路等二次災害，確保廠區基礎設施安全。

(3) 實地滅火訓練：透過滅火器及消防栓的實作演練，讓同仁熟悉初級滅火技巧，於災害初期即可有效控管風險。

2. 構築生命防護網：緊急救護課程 (AED & CPR)

為提升員工的急救技能，廠區設置救護設備（AED），並且定期舉辦 AED（自動體外心臟電擊去顫器）與 CPR（心肺復甦術）訓練課程，以提升黃金救援機會。

消防滅火訓練



消防廣播疏散



緊急救護課程



事故調查流程

藥華醫藥訂定標準作業程序，針對職場發生的各類事故（包含職業災害及虛驚事故）進行系統化處理，確保事故原因能被徹底調查，並落實矯正預防措施，防止類似事件再次發生。

1. 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，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。
- 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. 事故後續調查流程



事故調查權責單位

單位	主要職責
事故部門	填寫通報與調查表，協助事故處理、檢討及落實改善責任。
環安單位	協助事故處理、調查與追蹤檢討；負責重大事故通報及職災統計。
人資單位	辦理保險理賠、公傷假受理，並提供職業傷病就診單。

2025 年職災事故數據

藥華醫藥與泛泰醫療皆無發生虛驚事件。

藥華醫藥、泛泰醫療、美國子公司、日本子公司皆無發生重大職災事件、職業病事件、疫情事件。

藥華醫藥（臺中廠）、泛泰醫療承攬商於廠內作業時皆無發生職業災害事故。

總計集團數據

年份	FY 2022	FY 2023	FY 2024	FY 2025
損失工時傷害頻率 (LTIFR)	-	-	-	0
損失工時傷害率 (LTIR)	3.84	1.26	0	0
該年度調查的數據覆蓋率	81.25	61	100	100
職業病率 (ODR)	-	-	-	-

註 1：藥華醫藥（臺北）/ 泛泰醫療總經歷工時 807,144 小時；藥華醫藥（臺中廠）總經歷工時 370,720 小時；美國子公司總經歷 321,100 小時；日本子公司總經歷工時 147,488 小時。

2025 年缺勤率

項目	2025 年	
	藥華醫藥總部 與泛泰醫療	藥華醫藥臺中廠 美國子公司 日本子公司
總工作天數	88,736	6,099
缺勤天數	2,206	64
缺勤率 (AR)	2.49%	1.05%



職業健康安全作為與活動成果

藥華醫藥依據《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》，提供各項職業健康服務，包含：年度員工健康檢查、特殊健檢、不定期健康促進講座、職場母性健康保護、異常工作負荷促發疾病、人因性危害預防，以及依據過負荷問卷及 10 年心血管疾病進行風險管理評估等。本公司每年安排專業醫師、護理師及心理諮商師入廠提供臨場健康服務與個別諮詢，2025 年臺北提供 36 場次、臺中 39 場次醫師／護理師臨場服務。

本公司自 2025 年 8 月起聘任專職護理師執行員工健康管理，以降低員工潛在健康風險，包括中高齡員工及母性健康保護、健康異常追蹤及個別諮詢，服務共計 186 人次，追蹤率達 100%。此外，藥華醫藥總部及臺中廠均取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證－健康促進標章」。

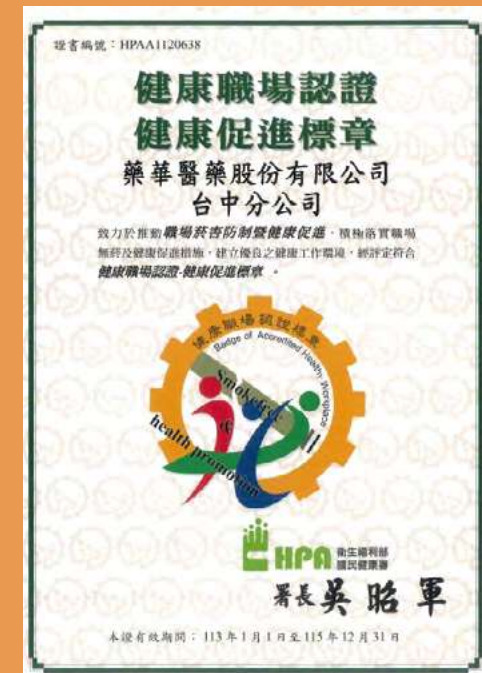
健康職場認證
－健康促進標章（藥華醫藥）

有效期限：
114 年 1 月 1 日～116 年 12 月 31 日



健康職場認證
－健康促進標章（藥華醫藥臺中分公司）

有效期限：
113 年 1 月 1 日～115 年 12 月 31 日



健康促進活動內容	2025 年執行成果
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。 - 增加腹部及頸部超音波、肺功能、骨質密度及癌症篩檢、心電圖等項目
社團與課程補助	每半年提供社團運作費用補助，如健走社、羽球社、路跑社。 路跑社：4 場次，共計 40 人參與。 健走社：4 場次，共計 56 人參與。 羽球社：臺中 12 場次，共計 226 人參與。臺北 49 場，共 588 人次。
公益按摩服務	自 2014 年起，公司晉用 1 名視障按摩師，設置「按摩小站」，兼具公益與員工健康。2025 年臺北共計 477 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 6 次，每次 3 小時。 - 護理師每月臨廠 3~4 次，每次 2 小時。 心理諮商師不定期入廠服務，臺北 2025 年度心理師臨廠 3 次，醫生臨廠 6 次，護理師臨廠 27 次，每次皆 2~3 小時，共 186 人次接受面談指導及追蹤關懷。
有薪病假與流感疫苗補助	每年提供五天全薪病假
健康體態與紓壓活動	1. 健康體態管理活動「一起動、一起瘦、一起健康 GO！」，共 132 名同仁參與，提升同仁健康意識 2. 運動與紓壓課程與講座 3. 2025 年引進 Walkii APP 數位管理系統，推動健康促進計畫，促進員工身心健康 (1) 數位化健康任務：透過 APP 設計五項趣味任務，從動態習慣、生理監測、營養教育三個面向鼓勵員工實踐健康管理。 (2) 激勵機制與績效連結：設計階段性目標降低執行門檻，並透過「級別獎勵」激發參與意願。 (3) 數據化分析：透過 APP 後端數據統計員工參與率及體態改善成效，作為「職場健康績效」質性與量化改善依據。
健康蔬食	藥華醫藥 (臺灣)、泛泰醫療每週三提供蔬食餐盒，推動健康飲食文化，提升員工健康意識。同時鼓勵同仁自備餐具，促進垃圾減量。

響應 2025 年國際生物多樣性日主題「與自然和諧共生，邁向永續未來」，規劃健康促進綠色主題活動，讓同仁透過親手參與，實踐對環境與生態的關懷

手作生態瓶：運用臺灣原生蕨類與自然栽培介質，DIY 微型植物園，重現陸域生態縮影。在玻璃瓶中建構共生自足的綠色循環，讓同仁在觀察中提升對自然的理解與尊重。



健康體態與紓壓活動 3



健康體態與紓壓活動 4

健康體態與紓壓活動

天然左手精油膏 手作體驗

結合療癒與實用，從植物採集、萃取、製膏一手完成，感受天然草本的保養力量。過程中強調無添加與低環境衝擊，實踐減塑與環保概念。



健康體態與紓壓活動 5



健康體態與紓壓活動 6

體育社團



路跑社



羽球社