

4-3 人權保障

人權的管理方針

☆ 重大議題

GRI | 103-2~3



內部政策

藥華醫藥《人權政策》
《企業永續發展實務守則》

管理政策

外部依循

1. 聯合國《全球盟約》、《世界人權宣言》
2. 《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》



管理承諾

- 致力維護藥華集團所有員工之基本人權，塑造人權充分保障之環境、隱私，認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》等各項國際人權公約，要求合作廠商之營運活動應杜絕任何侵犯及違反人權之行為，使本公司內外部成員均能獲得公平、有尊嚴的對待，並採取相關資通安全維護與管控措施
- 落實為保障人權隱私，對資料之存取、處理、傳輸、保存及人員與設備之安全，均完整管控，而相關應用系統開發之設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面皆採取相關安全維護與管控措施



權責單位

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



投入資源

費用投入

- 由集團總部各職能部門及子公司分別提列年度相關計畫預算，並由總公司財務部覆核後，提報董事會通過
- IT 部門委託合格資訊管理專業廠商負責資安風險控管
- 採購部門對外部宣導《供應商行為準則》，落實供應鏈人權倡議

2022 年短期目標

- 人力資源部門舉辦臺灣總部人權保障相關議題之全員教育訓練。同時建置線上數位學習課程，做為新進人員必要訓練課程之一
- 建立友善環境，推動公司於日常營運中落實人權保障政策
- IT 部門舉辦臺灣總部相關資安健檢及社交工程之全員教育訓練，並強化資安防護
- 採購部門持續向供應商及承攬商宣導《供應商行為準則》
- 強化官網設置，以做為直接與獨立董事（審計委員會）連絡、溝通或申訴檢舉之管道



目標

2023~2025 年中期目標

- 導入 ISO 27001：資訊安全管理系統
- 完成資訊重點設備汰換管理、擴大年度系統災難演練範疇及私有雲端虛擬架構
- 採購部門持續擬制《供應商行為準則》，以強化供應商及承攬商恪遵人權之維護
- 規劃建置人權風險管理計畫，以系統性地識別、評估、減輕和充分管理侵犯人權行為的風險

2026 年~長期目標

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



管理方針 的評量

管理評核機制

- 臺灣總部訂有《工作規則》及《人力資源相關作業管理辦法》
- 美國子公司訂有《PEC US Employee Handbook》
- 臺灣總部內控制度之《研發資訊及文件控管作業》
- 個人資料保護之管理
- 內部稽核回饋
- 實施系統確效專案，並以通過 FDA 認證為目標

2021 年評估結果

- 未有危害人權之申訴案件
- 內部稽核回饋無缺失
- 無危害客戶隱私之投訴
- IT 部門社交工程資訊安全教育訓練 2 場，總參與人數達 200 人、總受訓時數達 600 小時
- 採購部門已進行供應商永續管理宣導共 177 家廠商
- 聘請外部專業律師針對職場不法侵害之人權法律風險進行 1 場教育訓練，參與人數 198 人、總受訓時數達 297 小時

GRI | 406-1

GRI | 412-2

藥華醫藥為善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則。我們重視尊重與保護人權之企業責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。我們沒有任何形式的強制性勞動事件、聘僱童工或是歧視事件出現。更多詳細內容可見本公司網站《[人權政策](#)》資訊。

美國子公司亦因地制宜明文列出反歧視與反騷擾之相關條例，並依循美國聯邦政府及麻薩諸塞州相關法令，以保護員工就業的公平機會與保障，相關說明請見 [4.1 小節美國人才專欄](#)。

透明的內部溝通與申訴管道

GRI | 406-1

為建立和諧的職場環境，藥華醫藥積極為同仁打造多元化的雙向溝通管道，定期舉辦勞資會議，傾聽員工的心聲。期許內部溝通能暢通無界且透明即時，藉以保障每一位員工的合法權益。各項申訴案件之議題及處理結果，皆由集團稽核室存查，確保合理合規。2021 年度各溝通與申訴管道中未有申訴案件。

定期的員工大會與部門會議

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

內部公告

公司內部制度或重要資訊亦會依不同的內容分類公告，以利員工皆可即時掌握資訊內容，達到資訊零誤差

勞資會議

在藥華醫藥的台灣總部定期舉辦勞資會議，針對員工之健康、環境安全、福利等各類事項向員工代表說明，並將會議記錄公告同仁週知。2021 年度台北總公司與台中分公司皆分別召開 4 次會議

職場性騷擾防治

- 為了確保工作職場的性別友善，我們嚴禁工作場所任何有形或無形的性騷擾行為，並明確制訂相關辦法，例如：《[道德行為準則](#)》，且設有性騷擾防治申訴專線及 E-Mail 信箱，保護申訴者資訊並保障申訴同仁的權益。
- 2021 年本公司未有任何性騷擾申訴事件
- 2021 年聘請外部專業律師加強台灣全體同仁對上櫃公司應遵行之企業人權政策，針對職場不法侵害之法律風險進行教育訓練，共有 198 人次參與，出席率 85.71%，總受訓時數 297 小時。

申訴管道

- 內部建有員工意見箱、勞資會議、福委會等多元溝通管道，提供員工反映問題。
- 員工意見箱：voice@pharmaessentia.com
- 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。
- 職場不法侵害：hr@pharmaessentia.com
- 各項申訴案件，由受理單位轉呈議題權責單位，並視議題內容與員工進行溝通。
- 各項申訴案件之議題及處理結果，由集團稽核室存查，確保合理合規。