五、社會關懷

華安醫學重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；華安醫學提供完整教育訓練管道，且不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；最後，取之於社會，用之於社會。

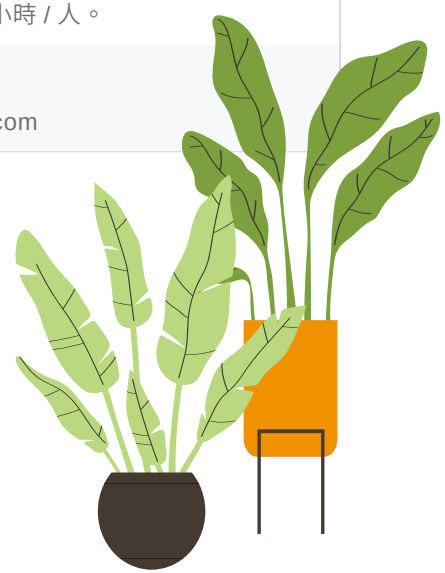
5.1 員工概況

華安醫學平等對待員工，透過各項平權措施，減少任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

—5.1.1 人權保障

重大主題	人權政策
對公司的重要性	尊重人權是華安醫學的基本價值觀。我們尊重人權和打造有尊嚴的工作環境，在與員工、供應商和商業夥伴的關係中維護並促進人權。
政策 / 承諾	• 致力打造多元友善包容的良好工作環境，保障每一位員工的基本權利不被侵害。 • 積極維護員工基本人權，宣示支持聯合國訂定之國際人權公約所揭示之原則。 • 投入資源為員工受專業培訓，並提供優渥且公平的薪酬制度。 • 重視員工的聲音與意見，建立溝通管道，了解員工的訴求。

重大主題		人權政策
目標	**短期**	• 推動多元文化融合，建立包容性的企業文化，促進員工之間的相互尊重和理解。 • 加強對員工人權的宣導與培訓，提高員工對人權議題的認識和重視程度。 • 建立健全的人權保障機制，確保公司內部所有行為符合人權法律法規和公司政策。 • 每人平均人權政策訓練 1 小時。
	中 / 長期	• 積極推動性別平等和多元性。 • 加強對供應商和合作夥伴的人權監督，確保他們也遵守相關的人權標準和政策。 • 積極參與社會公益活動，支持和促進社會公正、平等和多元化。
當年度投入資源及具體成果		1. 新人訓練 100% 安排誠信相關課程。 2. 2024 年人權政策訓練 1.78 小時 / 人。
負責部門 / 申訴機制		總管理處 / 申訴管道申訴信箱： eb@energenesis-biomedical.com



華安醫學平等對待員工，擬定各項平權措施，消弭可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。公司相信建立符合人權規範及重視員工尊嚴之工作環境與公司營運績效至為攸關，華安醫學認同『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』及『聯合國國際勞動組織』等國際人權公約，遵循營運據點所在地之勞動與性別平等法規，維護包括正職員工、契約人員之所有工作同仁權益。

華安醫學已於 2024 年發佈人權政策，經董事長核定後實施，承認國際公認之基本人權，包括禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。公司也要求供應商應符合我們頒佈的人權政策。公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。同時，公司遵循各國的勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，倘若公司有人員發生侵害他人人權之情事者，公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡職調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行任何不利之對待，華安醫學 2024 年未有違反人權的紀錄。

人權政策



5.1.2 員工統計

華安醫學 2024 年與合作夥伴進行人才技術開發，因此有兼職人員產生。公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。2024 年為了因應研發所需，公司積極調整組織結構，特別加強了資訊團隊的人力配置，確保我們具有足夠的專業人才，以迅速且有效地滿足客戶的需求，提升公司在市場上的競爭力。整體新進離職無明顯波動，顯示公司人力結構穩定。2024 年非員工工作者 1 位，主要為委外合約負責清潔相關作業，與前一年無差異。

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數（註 1）		28		30		27	
勞雇合約（註 2）		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	0	15	0	14	0	12
	女	0	13	0	16	0	15
勞雇類型（註 3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	13	0	14	0	12	0
	女	15	0	16	0	15	0

註 1：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假 / 育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假 / 育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

員工新進與離職統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例（註）	總數	比例（註）	總數	比例（註）
新進員工		2		7		0	
年齡	未滿 30	0	0.00%	3	10.00%	0	0.00%
	30 以上未滿 50	2	7.14%	2	6.67%	0	0.00%
	50 以上	0	0.00%	2	6.67%	0	0.00%
性別	男	0	0.00%	4	13.33%	0	0.00%
	女	2	7.14%	3	10.00%	0	0.00%
學歷	研究所	1	3.57%	4	13.33%	0	0.00%
	大專院校	1	3.57%	3	10.00%	0	0.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

員工新進與離職統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例（註）	總數	比例（註）	總數	比例（註）
離職員工		5		5		3	
年齡	未滿 30 歲	3	10.71%	3	10.00%	0	0.00%
	30 以上未滿 50	2	7.14%	2	6.67%	1	3.70%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	2	7.41%
性別	男	0	0.00%	2	6.67%	2	7.41%
	女	5	17.86%	3	10.00%	1	3.70%
學歷	研究所	3	10.71%	3	10.00%	3	11.11%
	大專院校	2	7.14%	2	6.67%	0	0.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：新進率 =(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數)*100%。
如女性新進員工率 =(當年度女性新進員工總數 / 當年底員工總數)*100%。
離職率 =(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數)*100%。
如未滿 30 歲離職員工率 =(當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底員工總數)*100%。



就多元化統計來看，員工主要可分為經理及以上主管與一般職員，公司員工大致均為主要從事研發、行政與業務工作，男女性比率相當。至於年齡分布，近年不論是直接人員或間接人員，50 歲以下的員工合計約佔 74%，代表華安醫學現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

多元化統計 / 年度				2022 年		2023 年		2024 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	經理及以上主管	性別	男	11	64.71%	13	61.90%	11	61.11%
			女	6	35.29%	8	38.10%	7	38.89%
		年齡	未滿 30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30 以上 未滿 50	13	76.47%	14	66.67%	12	66.67%
			50 以上	4	23.53%	7	33.33%	6	33.33%
		學歷	研究所	14	82.35%	17	80.95%	14	77.78%
			大專院校	3	17.65%	4	19.05%	4	22.22%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	一般職員	性別	男	1	9.09%	1	11.11%	1	11.11%
			女	10	90.91%	8	88.89%	8	88.89%
		年齡	未滿 30	2	18.18%	2	22.22%	2	22.22%
			30 以上 未滿 50	8	72.73%	6	66.67%	6	66.67%
			50 以上	1	9.09%	1	11.11%	1	11.11%
		學歷	研究所	7	63.64%	5	55.56%	5	55.56%
			大專院校	4	36.36%	4	44.44%	4	44.44%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

公司一直秉持著本地化管理原則，目前台灣 100% 皆為當地居民。此舉有助於建立與當地員工緊密的合作關係，也有利於適應當地文化和市場環境。

高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
18	18	100%

註：高階主管定義為經理級以上具管理權責

5.2 適才適任

健全的人力資源是華安醫學得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑華安醫學吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，華安醫學亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。



—5.2.1 薪酬福利

重大主題		薪資福利
對公司的重要性		提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策 / 承諾		華安醫學的人力資源管理依循「 徵才、育才、留才 」三大主軸架構，在留才面向，公司依產業特性、市場行情、未來發展做薪酬制度訂定的參考，並依公司營運目標達成情況及部門、員工績效考核成果等提供適當的獎勵給具有貢獻度的員工；並以員工認股權等激勵機制，激勵同仁與公司一同創造營運績效及長期價值。公司薪酬政策以同仁職務職責為基礎，敘薪不因性別而有差異，公司亦願意將經營成果及獲利與員工分享。
目標	短期	• 員工滿意度調查 80 分以上。 • 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 • 離職率低於 15%。
	中 / 長期	• 員工滿意度調查 85 分以上。 • 提供員工完善的教育訓練與考核制度，讓員工能與企業一同成長。 • 傾聽員工聲音。落實多元共融政策，打造包容、友善和尊重的工作環境。
當年度投入資源及具體成果		1.滿意度調查新建，2024 年平均 98.875 分 2.2024 年離職率 11.11%
負責部門 / 申訴機制		總管理處 / 申訴管道申訴信箱： eb@energenesis-biomedical.com

華安醫學致力於提供優於法令的薪酬福利制度，以及具有市場競爭力的薪資待遇，旨在吸引更多優秀人才加入團隊。在員工獎酬和晉升方面，我們以績效為導向，對於表現優異的同仁，提供豐厚的獎金和升遷機會，以充分肯定其出色的工作表現。此外，針對那些具有技術和領導潛力的同仁，我們積極進行培養，促使他們成長為未來的管理階層，實現公司與員工個人學習與發展的雙贏目標。透過這樣的人才發展策略，我們致力於建立一個穩固且具活力的企業文化，激勵每位員工發揮潛力，實現事業和個人的雙重成功。

2024 年考核統計		實際考核人數	員工總人數	百分比
性別	男	11	26	42.31%
	女	15	26	57.69%
員工類別	經理及以上主管	17	26	65.38%
	一般職員	9	26	34.62%

註：總經理未納入考核，因其身份兼董事，故其績效考核與董事會一同執行。

整體而言，華安醫學的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不因個人生理或心理差異而有敘薪之差異。隨著員工在公司任職的年資增加，產業知識與專業經驗更趨嫻熟，對於公司獲利皆能有所助益，而公司的獲利也樂於與同仁分享。高階主管大多是男性故相關薪資優於女性，而 2024 年一般職員則因男性為資淺員工，故相對而言女性同仁優於男性不論薪資與薪酬。非擔任主管職務的員工年薪平均數相對 2023 年上升，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率		2022 年		2023 年		2024 年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
經理及以上主管	基本薪資	1.7	1	1.19	1	1.62	1
	薪酬	1.65	1	1.17	1	1.56	1
一般職員	基本薪資	1.41	1	0.95	1	0.79	1
	薪酬	1.23	1	0.91	1	0.78	1

單位：人 / 新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數 - 年度平均 (人)	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	19	792	835
2024 年	17	831	788
差異	-2	+39	-47



華安醫學的組成以研發人員為主體，研發團隊被視為公司的核心，在推動產品創新和技術發展上扮演著關鍵的角色。由於研發工作在的專業度的需求，以任用高學歷及具備專業技術能力的人才為主，因此研發人員的薪資水準較高。

公司在任用核薪標準上嚴格遵守公平原則，主要以學歷和工作經歷為敘薪依據，不會因性別因素造成薪資上的差異。這一做法旨在確保公司內部的公正與平等，並提供一個公平競爭的工作環境，讓每位員工都能夠獲得應有的薪資對待。

再者，華安醫學為提高同仁的工作效率，除了提供多項福利措施外，更著重打造一個舒適的辦公環境。透過不定期舉辦各類員工福利活動，希望能有效減輕同仁的工作壓力，同時促進同事間的良性互動。旨在營造一個令人愉悅且充滿活力的工作氛圍，激勵同仁全情投入工作，同時保持身心平衡，提升整體工作滿意度。



員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	1	2	2
	女	2	2	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	1
	女	0	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	1
	女	0	0	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B)（含提前復職）	男	0	0	1
	女	0	0	1
復職率（B/A）	男	—	—	100.00%
	女	—	—	100.00%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數（C）	男	0	0	0
	女	0	0	1
留任率（C/ 前一年 B）	男	0	0	0
	女	0	0	100.00%

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 =（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

註 3：留任率 =（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數）*100%。

為求永續經營及塑造同仁良好之工作環境，並力求同仁生活安定與才能發揮，以期達個人成長與公司發展相結合之目的，華安醫學為提昇員工福利措施，嘉惠員工工作、生活、安全、健康等多方面需求，致力於打造吸引員工留任的友善環境。員工福利措施均依《勞動基準法》、《勞工保險條例》、《全民健康保險法》及相關法令規定辦理。 現行之福利制度主要包含：端午節、中秋節、春節、結婚等禮金、喪葬補助金、傷病住院補助金、生育慰問金、團險等。積極採行避免勞動歧視、不僱用童工及提供勞工正常良好之工作環境等措施。

員工福利總覽

節慶禮金

中秋節、春節禮金、年終獎金、節日禮盒

員工照護

定期員工檢查、結婚禮金、喪葬補助金、傷病住院補助金、生育 慰問金

育嬰留職停薪

育嬰假、陪產假

員工認股權計畫

員工認股權計畫共計發行 5 次，員工參與踴躍，相關實施情形已公開揭露於 2024 年華安醫學公開說明書

員工同樂

部門聚餐、年終尾牙

保險及退休保障

員工專屬之團體保險、勞工退休金提撥



每季生日會 1



每季生日會 2



2024 年旺年會抽獎



2024 年旺年會表演

最後，為保障員工退休的財務規劃，華安醫學退休金制度依《勞工退休金條例》訂定確定提撥之退休金辦法（新制退休金），公司按月提繳工資 6% 至員工個人退休金專戶，以保障員工權益。

5.2.2 人才培育

對華安醫學來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此華安醫學向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系，2024 年每名員工平均受訓時數 17.37 小時。

一、新進人員導引與輔導

一般性訓練：由人資單位主辦。配合公司已訂之規章，於新人報到時加以說明，使新進員工了解公司之政策與目標、員工管理辦法、資訊安全、電腦操作等相關事項。

專業性訓練：由各部門個別教導，使新進員工了解工作流程，更快進入工作狀況，提高工作效率。

二、在職人員專業培訓

華安醫學每年依據次年度公司願景、方針、營運目標以及客戶特殊要求、社會責任等方向去擬定訓練計畫並落實執行，讓員工在公司內部可以學習，公司亦能享受同仁成長進步的成果；另可依員工之職務需求，安排相關之外訓課程，得以學習新知，與時俱進。

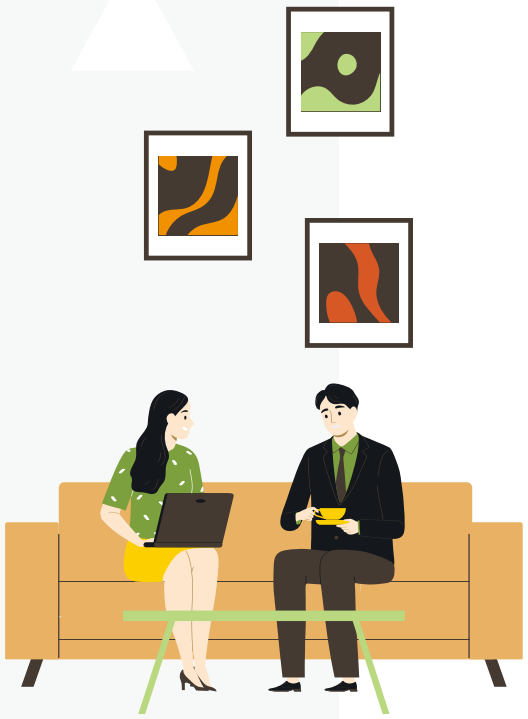
統計 / 年度		2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數		16.25	17.37
依性別分類員工平均受訓時數	女	22.66	23.13
	男	8.93	10.17
依類別分類員工平均受訓時數	經理及以上主管	19.71	18.89
	一般職員	8.17	14.33

註 1：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。

註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年度女性員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年度該類別員工總數。





—5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。華安醫學恪遵法令，內部人事行政管理均符合勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含科學研究處主管、生技業務處主管及資訊部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，華安醫學亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，2024 年華安醫學勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

5.3 職業安全衛生

華安醫學秉持「員工的安全與健康是企業最寶貴的資源」的核心理念，致力於創造一個舒適、安全、無職業災害的工作環境。我們遵循《職業安全衛生法》、《勞動基準法》及《勞工健康保護規則》等相關法規，並設立專責的安全衛生管理機構，定期進行安全衛生檢查，確保員工工作環境符合安全標準。我們積極推動員工遵守相關規範，並將健康與安全放在首位。作為專業生技醫療公司，華安醫學的營運活動主要集中於辦公室環境，無高風險作業。我們嚴格依循安全管理規範，將所有營運據點內所有工作者，以及與工作相關的例行與非例行活動，100% 納入安全與健康管理範疇。華安醫學以「零職災」為目標，致力為員工提供安全、健康且人性化的工作環境，並為公司永續發展奠定穩定基礎。

—5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查

華安醫學已建立危害通識計畫，確保危害辨識與風險評估能有效運作。此計畫針對日常作業中的工作者安全風險以及因變更而衍生的安全風險進行危害鑑別。經評估為高風險項目的，需經職業安全衛生管理人核准後，制定職安衛目標方案，並要求相關責任單位依據方案執行。

當年度華安醫學未發生任何職業傷害或職業病等事件。同時，公司提醒全體同仁，在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，應立即通報並可自行退避至安全場所，公司承諾不會因此進行處分。此外，2024 年並無因員工通報安全危害或自行退避至安全場所而受到懲處的紀錄。

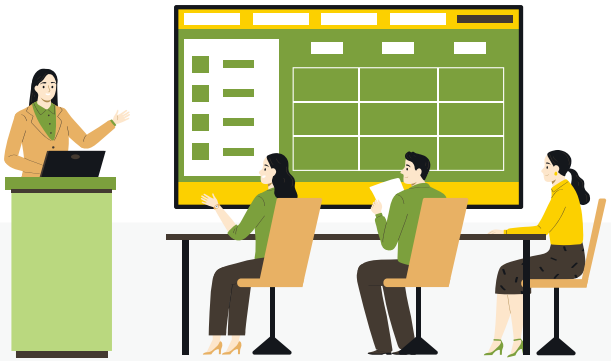
5.3.2 工作者參與、諮詢及溝通

華安醫學依據職業安全衛生管理相關法令，及 PDCA 持續改善循環，建立管理程序等相關文件，並依規定定期進行法律法規識別，危害風險評估及運行控制，以確實符合最新法令規定。

為鼓勵員工參與職業安全衛生活動或者針對員工安全衛生相關之申訴，我們設置信箱由勞安人員處理人員意見，2024 年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。

5.3.3 有關職業安全衛生之工作者訓練

為確保員工在健康安全的環境中工作，華安醫學積極推動環境安全衛生教育與訓練，提升員工對相關法規、緊急應變計畫及安全衛生風險的認知。對於新進員工，公司於報到當天即提供勞工安全衛生教育訓練，幫助員工了解環境安全衛生法規與政策，並認同公司對環境安全衛生的承諾，從而落實相關目標。此外，為了確保新進員工掌握必要的安全知識，減少工安意外的發生，並提升健康與安全意識，公司每年由總管理處規劃職安訓練相關課程，主要為消防相關，以確保發生緊急事件能減少人員傷亡。針對新進員工勞工安全衛生教育訓練的參訓率達 100%，充分展現公司對員工安全與健康的重視。公司會不定期規劃課程，提升全體員工的職業安全衛生意識，確保員工能在健康、安全的工作環境中工作。





—5.3.4 職業健康服務與健康促進

隨著社會與經濟環境的變遷，國際勞工組織（ILO）與世界衛生組織（WHO）強調，職場安全與健康服務應視為勞工的基本權利。華安醫學秉持 ILO 與 WHO 的理念，並遵循相關法律法規，積極規劃、推動並執行各項健康管理措施，專注於三大領域：健康服務、健康教育與健康工作環境。我們不定期舉辦各種健康促進活動，包括健康保健宣導、員工健康檢查和預防保健諮詢等。

為保護員工的健康，華安醫學著重於健康風險評估、健康管理、健康促進計劃及工作環境危害評估等領域，並提供衛生教育服務，確保員工在工作期間能夠保持良好的健康狀態，避免因健康問題影響工作表現。透過這些舉措，我們致力於為員工提供全面的職場健康照護，提升其健康水準。

在落實勞工健康服務制度和身心健康保護措施方面，華安醫學積極提升員工對職場健康的認識，並以關懷為出發點，推動正確的健康觀念。我們的目標是創建一個健康友善、充滿活力的工作環境，鼓勵員工養成正向健康的生活態度，保持身心靈的和諧，並將健康的概念融入日常工作與生活中。華安醫學希望員工能在工作與家庭生活之間取得平衡，實現真正的健康與幸福。

健康管理

公司每年度實施職業健康檢查，安排特定項目之健康檢查。針對檢查結果進行異常分級管理，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，並持續管理員工健康。2024 年度共計 19 名同仁接受職業健康檢查，未有不符合法規應檢頻率人員，且未發現職業病及疑似職業病。



—5.3.5 承攬商職安要求

華安醫學訂有「危害通識計畫」並在計畫中明訂承攬商注意事項要求承攬商 (含：承攬商僱用之勞工與自營作業者) 入公司工作前必須遵守職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則等職業安全衛生相關法規之規定。

如承攬工作場所中具危害性化學品時，各單位主管須委託行政管理組主管或為工安承辦人員於工作前以協調會議紀錄或其他書面通知告知承攬單位相關危害預防事項；承攬單位雇主或其工作場所負責人亦須告知其自僱與再承攬人在工作場所中從事勞動作業員工與其引進之自營作業者，並提醒其安全衛生防護建議，必要時可請行政管理組協助。

5.4 公益參與

華安醫學本於「取之於社會，用之於社會」之理念，將企業社會責任視為公司核心價值之一，推動各項社會公益活動，積極贊助相關社福機構、公益團體及弱勢族群。

以下列舉 2024 年度社會參與事蹟：

1. 本公司致力於新藥研發，對於罕見疾病的治療開發更是不遺餘力，在關懷弱勢團體亦不落人後，故捐款予「社團法人台灣泡泡龍病友協會」100,000 元，推廣會務及關懷泡泡龍病友，善盡企業社會責任。

2. 為支持地方教育，本公司自 108 年舉辦學術徵案募集活動迄今，已完成逾 30 多件學術單位委託研究案，經由學術徵案之產學合作模式，除可增進公司研發量能，提供次世代案源的可行性評估外，亦可使學生增加多元實務經驗。本公司 113 年支應學術徵案共兩案 (輔仁大學、陽明大學)，費用為 1,400,000 元。

3. 採購喜憨兒公益中秋禮盒 63,360 元。

4. 支持台灣小農採購中秋水果禮盒 40,800 元。





