



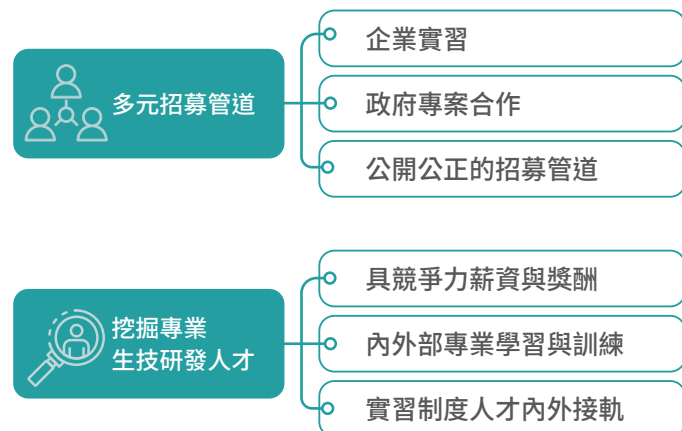
3.4 人才吸引與留任

以人為本的招募政策

SASB HC-BP-330a.1

藥華醫藥透過薪酬福利、友善環境、人性化管理、暢通內部輪調及訓練發展等方式，吸引優秀人才並留才。除了臺灣本身之外，目前藥華醫藥在全球多個國家地區設有服務據點，具多元國籍同仁在藥華醫藥服務。自 2016 年開始，**新進女性員工**人數陸續高於男性，且集中於 30 歲以下之族群，充分提供了女性之就業機會及建構多元化職場。

由人資部門負責執行人力資源分析，每雙周向高階主管進行公司人力結構分析、人員招募報告，建構完善的招募基礎。另針對科學家與研發人員，更是我們著重的人才類別。2022年藥華醫藥共招募超過19名研發及醫學研究專才，佔總員工人數之6.6%。



6.6%
新進研發及醫學研究專才
總員工人數佔比

全球人才延攬策略 - 美國人才專欄

作為高知識密集產業，員工為藥華醫藥最寶貴之資產，除在臺灣的總集團訂定完善人才制度外，更因地制宜在美國訂有員工制度與福利手冊，詳述對員工之承諾與保障。

公平就業與招募

為所有人提供同等機會，不考慮其種族、宗教、膚色、性別（包括懷孕、性別取向與性別認同）、國籍、殘障、年齡、遺傳訊息，堅守公司對公平就業原則與排除所有歧視之情事的承諾。在聘雇新員工時除以能力及經驗做為考量，亦提供推薦獎金計畫鼓勵同仁為公司招募人才。2022年美國因應業務擴增需求招攬新進員工達**40**位。

員工績效管理與升遷制度

建立系統性績效管理，每年進行績效考核，依據工作表現、出勤、工作品質、獨立作業能力、態度、配合度、獎懲，整體績效年比改善率，決定員工之調薪與升遷。2022年美國員工都**100%**接受績效考核。

員工照護政策

落實各項員工照護政策，更訂定工作場所暴力防治政

策，承諾在員工履行與工作有關的職責時，應採取適當對策，以建立安全又可靠的工作環境。2022**美國無反暴力**之事件。

反歧視與反騷擾

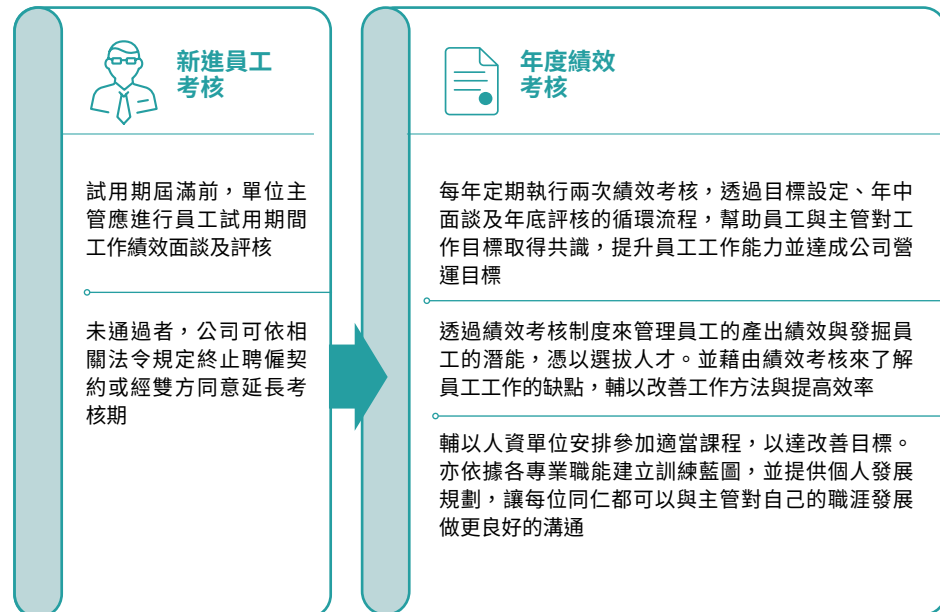
公司致力於提供員工平等、尊重與具尊嚴的工作環境，受戶所有同仁基本人權。為遵守此承諾，公司對員工騷擾情事採用「零容忍」政策，我們明確依循禁止歧視、懷孕員工公平就業法、美國身心障礙法，守護優良職場。針對職場騷擾我們訂有完善處理程序，更審慎看待性騷擾指控，建立內部申訴管道與完善調查機制，納入懲處措施以根除此類行為，同時亦提供法律救濟予同仁，建構實質友善就業環境。2022**美國無反歧視與反騷擾**之情事。

優良薪酬與福利

公司訂有**完善的薪酬制度及福利政策**，含一般福利、醫療保險、納保/健保制度、退休計畫、員工協助計畫、勞工賠償保險、出差制度、員工股票期權計畫等。除符合在地休假部分更提供**優於法規**之帶薪育兒假、母乳哺餵設施及彈性友善工時，使同仁工作之虞充分身心健全。

 **績效考核與升遷制度** GRI 2-20/404-3

藥華醫藥的績效管理精神以驅動組織成長、建立與公司策略發展結合且公正客觀之績效考核制度為主要目標，尊重全球正式員工的多元性，不因種族、性別、年齡皆適用，並落實以績效為基準的薪酬制度，全球正式員工皆接受定期績效及職涯發展檢核，作為同仁工作目標與個人成長發展之參考依據。以新進員工考核搭配年度績效考核，同時結合人才發展制度，用以提升個人與公司競爭力。藥華醫藥總部與泛泰醫療 2022年接受績效及職業發展檢核的正職員工百分比，扣除試用期未滿、留職停薪等變動因素，不論男、女性別及各職務類別等員工績效考核完成率皆為**100%**。



而對於績效與潛力俱佳的同仁，於每年度的員工晉升提名與評議獲得升遷機會。我們也規劃相關機制給予同仁輪調，產生內部職缺時，可優先推薦內部人選，培養人才多重專業能力，促進內部人才持續留任，發揮跨部門溝通與協調能力。希望藥華的個同仁都能發揮自身的能力進一步發展自己的潛能，持續學習和職涯發展是人力資源策略其中一項關鍵重要任務。

完善績效制度，同時規畫長期績效獎金，強化留才誘因

<p>長期績效獎金制度包含： 員工股票期權計劃、特定員工股票方案及薪酬調整，則視整體績效表現而決定。</p>	<p>績效制度指標包含： 目標管理 (Management by objectives)、多元績效評估及特定類別員工正式比較排名等。2022 年度員工均 100% 接受考核。</p>
---	---

多元福利制度

GRI 201-3

GRI 401-2/404-2



333萬元

臺灣員工福利總支出成長32%

藥華醫藥於2013年成立職工福利委員會，每年定期召開4次，由公司與福委會共同策劃員工相關福利活動。2022年藥華醫藥及泛泰醫療福利總支出約為新台幣333萬元較去年增加32%，各類福利請領人次共有571人次。

我們發展落實對員工婚育照護職場計劃，連續3年臺灣育嬰留停復職與留任率及母性健康保護計畫執行率均為100%。計畫2023年下半年舉辦家庭日，扶老攜幼共享親子樂趣。



註：此表格不包含美國子公司之薪酬與福利，美國福利制度請參考 [3.4 小節美國人才專欄](#)。



100%
母性健康保護計畫執行率

GRI 401-3

藥華醫藥總部與泛泰醫療 近3年育嬰留職停薪人員統計表

項目	2020年			2021年			2022年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰留職申請資格人數(A)	23	11	34	18	16	34	11	12	23
當年度實際申請育嬰留職人數(B)	-	5	5	0	5	5	0	5	5
育嬰留職申請率(B/A*100%)	0%	45%	15%	0%	31%	15%	0%	42%	22%
育嬰留職預計於當年度復職人數(C)	-	3	3	0	4	4	0	4	4
當年度育嬰留職復職人數(D)	-	3	3	0	4	4	0	3	3
育嬰留職復職率(D/C*100%)	-	100%	100%	0%	100%	100%	0%	75%	75%
前一年度育嬰留職復職人數(E)	1	3	4	0	3	3	0	4	4
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數(F)	1	3	4	0	3	3	0	4	4
育嬰留職留存率(F/E*100%)	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%

新進與留任

SASB HC-BP-330a.1 / a.2

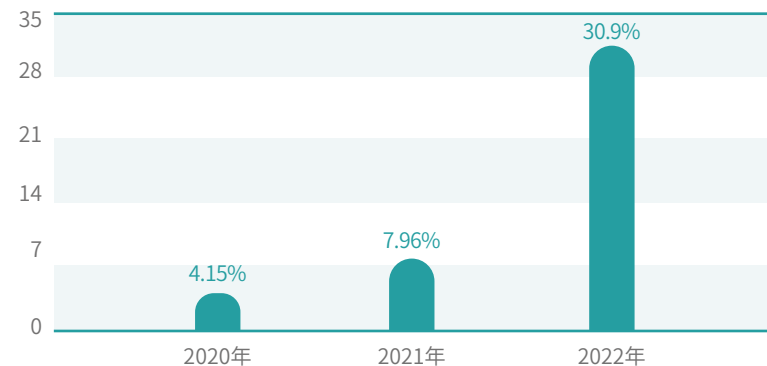
GRI 401-1

30.9%
2022年員工成長率

我們積極延攬生物醫藥及研發、醫學臨床、全球化管理專才。人才招聘以工作能力及核心職能為甄選重點，並恪守不歧視及公平對待之精神，以多元且公開的招募管道徵選適任人才，近3年藥華醫藥的全體人員成長率皆持續穩定地成長。2022年因應擴大商業量化需求，增加研發與生產的人員幅度較大。

為刺激組織活化與培育全方位人才，在新業務需求出現或重要職缺出缺時，我們優先進行人員輪調評估，2022年主管職由內部晉升比例，基層主管高達84.62%，高階與中階主管約為5成，建立人才培育、晉升、留任的優良循環。對於提出離職的同仁，也要求主管進行訪談以了解原因與可進步空間，建構完善留才方案，致力降低人員流動率，穩定優秀人才的持續留任。

藥華醫藥 近3年全體人員成長率



註：人員成長率 = (當年年底人數 - 去年年底人數) / 去年年底人數

藥華醫藥 2022年各職務新增人數

職務	由內部晉升		由外部聘用		主管職 留任率
	人數	比例	人數	比例	
經營主管(副總級以上主管)	0	-	0	-	100%
高階主管(處級以上)	7	46.67%	8	53.33%	81.48%
中階主管(理級以上)	7	58.33%	5	41.67%	88.57%
基層主管(組長)	11	84.62%	2	15.38%	93.75%
一般人員 註1	20	22.99%	67	77.01%	-

註1：一般人員不會併入計算主管留任率

藥華醫藥與泛泰醫療 2022年新進與離職員工統計

類別	細項	新進員工 註1		自願離職 註1	
		人數	比例	人數	比例
總數		85	28%	24	8%
年齡	30歲(含)以下	38	12%	3	1%
	30-50歲(含)以下	43	14%	19	6%
	51歲(含)以上	4	1%	2	1%
性別	男	45	15%	10	3%
	女	40	13%	14	5%
職務	經營主管(副總級以上主管)	0	0%	0	0%
	高階主管(處級以上)	8	3%	5	2%
	中階主管(理級以上)	5	2%	4	1%
	基層主管(組長)	2	1%	2	1%
	一般人員	70	23%	13	4%
組織	藥華醫藥	82	27%	22	7%
	泛泰醫療	3	1%	2	1%

註1：2022年起，正職新進、離職員工比例=（當年度累計正職新進、離職人數）/年末總人數

註2：2022年藥華醫藥總部與泛泰醫療的非自願離職人數皆為0

美國子公司最近3年為因應營運發展市場需求，陸續大幅招募新進人才，2021年則因申請FDA藥證延到11月取得，以致員工自願離職人數在當年度也增高。而2022年也因藥證順利核發後，公司積極推動各項營運業務，並秉持男女平等與種族多元共融精神，持續優化徵才、選才、育才、留才制度，員工的留任率在2022年已明顯提高。

美國子公司 近三年新進與離職員工統計

(單位：人數)

類別	細項	新進員工 註1			離職員工 註1		
		2020年	2021年	2022年	2020年	2021年	2022年
總數		31	49	42	4	30	13
年齡	30歲(含)以下	2	1	2	0	2	0
	30-50歲(含)以下	19	13	29	3	13	6
	51歲(含)以上	10	35	11	1	15	7
性別	男	18	26	17	1	13	7
	女	13	23	25	3	17	6
職務	高階主管	3	6	5	1	2	0
	中階主管	19	8	20	1	8	6
	初階主管	6	34	14	2	18	7
種族與 國籍	亞州人	1	3	9	1	6	1
	非洲裔	3	5	2	0	4	2
	拉丁裔	1	3	2	0	1	1
	白種人	25	34	29	3	17	9
	兩個種族以上	0	4	0	0	0	0
	其他	1 註2	0	0	0	2	0

註1：2022年起，正職新進、離職員工比例=（當年度累計正職新進、離職人數）/年末總人數

註2：夏威夷原住民



得分4.2/5

美國員工滿意度調查

員工滿意度調查

美國子公司於2022年首度進行員工滿意度調查，共94位同仁員工參與回答，平均滿意度得分為4.2/5。

針對公司重點關注議題或舉辦之重點活動，我們亦利用調查問卷，了解實際情況，以利掌握同仁需求，作為保障與活動精進基礎。

藥華醫藥與泛泰醫療 2022 年員工活動問卷調查結果

活動項目	活動內容與調查方式說明	實際回饋總件數
職場侵害與不誠信衍生之法律風險	針對2場線上宣導課程，進行課程回饋調查	216
員工關懷 臨場醫護服務	每月固定3次，同時進行員工「異常工作過負荷問卷」調查	99
員工健康檢查	台中場員工健檢同時進行「過負荷量表問卷」調查	122
員工健康檢查	員工健康檢查滿意度問卷	73
2022年度 現金增資案	員工認股徵詢暨通知同意事項	306

美國子公司 近三年離職情況統計

