

5.4 人才吸引與留任 重大主題

藥華醫藥秉持 "Better Science, Better Lives" 的理念，為擴大研發量能，藥華醫藥與國內頂尖大學陸續進行產學合作，提供暑期實習，共同培育人才，同時運用多元招募管道滿足不同地區與部門的需求。藥華醫藥優先晉用內部人才，提供具吸引力的福利及輪調機會，建立人才梯隊留住關鍵員工。



重大主題

人才吸引與留任



衝擊評估

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。



管理政策與承諾

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。藥華醫藥內部預計 2024 年第三季擬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
- 人力資源及經營層部門主管



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
- 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（詳見藥華醫藥法說書）
- 建置組織長期發展計劃
- 規劃定期參與市場薪資調查，以提供具市場競爭力的薪酬；並發展多元的獎酬方式，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，預定 2024 Q3 實施。
- 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並協助擁有健康、快樂的人生



指標與目標

- 員工離職率 <10%
- 職業安全衛生：0 違反案例
- 員工照顧與友善工作環境：0 違反案例
- 薪資與福利：維持優於行業的水平



確保行動有效之作法

- 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 5 月及 11 月實施）
- 員工滿意度調查

● 2023 年執行成效

- 全球員工平均人員留任率達 90.7%
- 全球員工成長率達 19.1%
- 100% 員工接受考核
- 員工照顧與友善工作環境：零違反
- 美國員工滿意度平均分數 4 分，滿意度達 80%；參與人數 114 位
- 日本員工滿意度平均分數 66.4 分高於同業水準 48.9 分；參與人次 52 位



與利害關係人溝通

- 定期 / 不定期與員工舉行各項形式溝通
- 年度定期績效考核及各類員工問卷調查表

未來規劃

2024 目標

- **人才吸引：**
 - 訂定多元招募計畫，透過包含求職平台、社群媒體、校園徵才活動、產學合作與實習、獵才顧問等不同平台廣納潛力人才，提升公司競爭力
 - 未來我們亦將善用「AI 工具」及「性向測驗」以利提供更客觀的選才依據，也協助 HR 簡化招募流程，提升招募面談效率
 - 提供優於勞基法及彈性工時條件吸引人才
- **人才留任：**
 - 持續優化晉升、績效評估、員工發展計劃等機制，以利提供員工職涯發展舞台
 - 定期辦理教育訓練課程，以培育、養成優秀人才並提供職務輪調機會
 - 定期參與市場薪資調查，以提供具市場競爭力的薪酬；並發展多元的獎酬方式，以適時激勵不同族群的員工
 - 每年舉辦優秀員工選拔，肯定員工優秀表現，增進歸屬感。
- 支持同仁在藥華醫藥內部長期職涯發展，幫助員工拓展個人視野及增進多元歷練，培養跨部門人才並進一步達到惜才留才的目標
- 未來預計委託第三方獨立單位進行員工意見調查報告，找出留才關鍵指標，並辨識可改善的項目，進行人才培育專案。

員工福利與照顧 (GRI 401-2, 404-2, 401-3, 411-1)

藥華醫藥為了吸引人才，提供優於市場的員工福利與照顧：除提供員工有薪病假五日以及彈性工時等機制，亦提供三節獎金、專案獎金及長期員工激勵方案，例如員工認股權、限制員工權利新股、現金增資員工認股；另有完備的保險規劃：勞工保險、健康保險、團體保險、出差海外平安保險等。

藥華醫藥自 2013 年成立職工福利委員會（福委會）以來，每年定期召開 4 次會議，由公司與福委會共同策劃員工相關福利活動。2023 年藥華醫藥及泛泰醫療福利總支出約為新台幣 396 萬元，較去年增加 20%，各類福利請領人次共有 945 人次。2024 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。

<p>員工活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>彈性休假制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 彈性上班時間 • 完善的休假制度（部份優於勞基法給假）
<p>女性友善的職場環境</p>	<p>對於女性員工提供的照顧包括員工生育津貼與托育服務，內容包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 結婚補助與婚假制度 • 懷孕生產以及育嬰留職停薪相關假別，例如藥華醫藥支付全薪，提供 10.975 周的產假以及陪產假 • 溫馨哺乳室設置、生育補助新台幣 6,000 元 • 提供懷孕期間友善車位 • 提供「母性健康保護」產（前 / 後）之相關規定，讓女性員工在「母性健康保護」方面覺得方便與受到重視。 • 幼兒園托育合作方案

本公司響應政府照護母性及幼童健康安全之政策，不聘僱未成年員工，不安排懷孕或哺乳期女性員工從事可能對嬰兒有危害的工作。針對從妊娠之日起至分娩後一年之期間的哺乳媽媽，由護理師進行諮詢追蹤，包括物理性、人因性危害、工作壓力和個人健康風險等因素，以預防可能造成母性危害的因素。2023年本公司員工哺乳室評鑑結果為特優。



特優

照護母性，哺乳室評鑑成果

2023 年育嬰假後復職和留任統計 GRI 401-3

無論是臺灣總部，或日本與美國子公司，皆提供相關福利給申請育嬰假之員工；員工可以自由提出申請，取得工作與家庭的平衡。例如日本提供了更彈性的工作時數、可申請居家辦公、主要照顧者得以申請超過 30 周有薪假；非主要照顧者得申請 4 周以上的有薪假等。2023 年統計顯示，台灣區女性及男性員工育嬰留停復職率及留任率分別為 100% 及 67%。另台灣總部共有 7 名新生兒出生，新生兒粗生率約 2.2% 較台灣粗出生率 5.82‰ 高出約為 3.8 倍；美國共有 3 名，粗出生率為 2.3%，亦高於美國平均粗生率 1.22%。

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

	2021 年			2022 年			2023 年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數 (A)	18	16	34	11	12	23	9	16	25
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	5	5	0	5	5	2	2	4
育嬰留停申請率 (B / A*100%)	0%	31%	15%	0%	42%	22%	22%	13%	16%
育嬰留停預計於當年度復職人數 (C)	0	4	4	0	4	4	1	3	4
當年度育嬰留停復職人數 (D)	0	4	4	0	3	3	1	3	4
育嬰留停復職率 (D / C*100%)	0%	100%	100%	0%	75%	75%	100%	100%	100%
前一年度育嬰復職人數 (E)	0	3	3	0	4	4	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	0	3	3	0	4	4	0	2	2
育嬰留停留任率 (F / E*100%)	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	67%	67%



3.8 倍

總部新生兒粗生率 2.2%
較台灣平均粗生率高

退休保障與福利 GRI201-3

針對退休人員，我們會舉辦退休歡送餐會，並且依法提供退休金（舊制退休金按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪資，按月提存至臺灣銀行舊制退休準備金帳戶，新制退休金推行後，公司依照員工之退休金級距，按月提撥 6% 至個人退休金帳戶）

員工協助計畫 GRI 404-2

藥華醫藥在員工協助計畫設有臨場健康服務，增加 EAP 心理諮商服務，由具備合格證照專業人員協助員工因應影響工作效能之各項議題進行心理諮商服務。截至 2023/09/30 共有 9 位員工參與諮詢。另外也提供勞工再就業評估，協助合適的工作配對。

針對發生重大事故或傷病之同仁，提供以下舉措：

- 關懷重大傷病員工及已故員工家庭，協助罹患重大傷病的員工生活上之需要
- 對於已故員工家庭提供喪葬津貼，並關心生活狀況。

資遣預告期 GRI 402-1

藥華醫藥相當重視員工離職之因素，並遵循法定通知預告程序。個案皆會由主管或人資人員進行離職會談，彙整原因並做必要之改善，以求提供更完善的職場環境與制度，以利提升員工穩定度。若有職位異動之時，於同仁職位異動前，會先由直屬主管於數週前先與之協商，同意職務異動時再予以公告異動。

員工滿意度調查

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，以掌握同仁需求。2023 年台北每月固定 3 次進行員工「異常工作過負荷問卷」調查，共計 93 名員工參與及接受面談指導。台中則於員工健檢時進行「過負荷量表問卷」調查，共回收 139 份。美國子公司進行員工滿意度調查，共 114 位同仁員工參與，總分 5 分，平均分數為 4 分。日本子公司亦於 2023 年進行員工滿意度，共有 52 人次參與，平均滿意度分數為 66.4 分，產業平均 48.9 分。

