

5.4 人才吸引與留任



重大主題



人才吸引 與留任



衝擊說明

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



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。藥華醫藥內部於2024年第三季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
- 人力資源處及經營層部門主管
- 各單位主管



因應措施與管理行動

- 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，且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
- 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(詳見藥華醫藥公說書)
- 建置組織長期發展計畫
- 規劃定期參與市場薪資調查，以提供具市場競爭力的薪酬；並期發展多元的獎勵方式，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，並於2024 Q4實施



評核機制

- 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6月及12月實施)
- 員工滿意度調查



2024年目標與達成情形

- 離職率低於10%
- 員工照顧與友善工作環境：0違反案例
- 2024年參與美商韋萊韜悅(Willis Towers Watson, WTW)薪酬調查，瞭解薪資與福利水準，以利持續維持優於行業的水平
- 職業安全衛生：0違反案例
- 全球員工成長率達19.1%
- 全球員工平均人員留任率達90.7%
- 員工照顧與友善工作環境：0違反案例
- 2024年度辦理全球員工敬業度調查，以利瞭解員工的想法，並依據進行2025年度HR政策/措施調整參考
- 100%員工接受考核



目標

短期目標(1~2年)：

快速吸引人才，以因應公司快速成長及各廠陸續完成之人力需求

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. 提升雇主品牌可視度

- 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

中期目標(3~5年)：

提升留任率、建立穩定團隊與文化，相關機制如下

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

長期目標(5年以上)：

建立人才永續策略與企業競爭優勢

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

► 薪酬制度 GRI 2-20

藥華醫藥遵循當地勞動基準法規，並依據薪資管理辦法、績效管理辦法以及公司章程制定薪酬政策，最高治理政策和高階管理單位之薪酬制度，詳見2.1公司治理架構。我們致力提供優於產業的薪酬水準，績效調薪、晉升調薪、結構化調薪皆依據年度經營狀況、個人年度績效考核與第三方薪酬福利調查報告等資料進行調整。而美國子公司的薪酬政策參考當地法規與AoN Radford Lifesciences Benchmarking Data作為薪酬制定標準，提供具競爭力的薪資及獎金。我們亦提供「員工認股權」、「現金增資員工認股」與「限制員工權利新股」等獎勵，透過利潤分享制度留住人才。年度結算如有盈餘時，則應先提繳稅款及彌補往年虧損後，擬定當年度之員工紅利發放比例，經董事會通過後，提報股東會承認。

► 基層員工與當地最低薪資比率 GRI 202-1

2024年藥華醫藥(臺灣)與美國子公司皆提供優於當地最低薪資的薪資水準，有益於勞工福利並顯現公司的薪資競爭力。

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)	1.35 : 1	1.4 : 1
泛泰醫療	1.79 : 1	1.64 : 1
美國子公司	5.5 : 1	6.4 : 1
日本子公司	3.7 : 1	2.7 : 1

► 全時員工薪資

近三年，藥華醫藥非擔任主管職務之全時員工的薪資平均數與中位數逐年遞增。

近3年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

藥華醫藥(臺灣) (單位：新臺幣仟元)

	2022	2023	2024
員工人數	232	282	305
薪資總額	270,448	332,713	362,962
薪酬平均數	1,166	1,180	1,190
中位數	907	918	936

美國子公司 (單位：新臺幣仟元)

	2022	2023	2024
員工人數	92	127	101
薪資總額	626,438	779,324	627,072
薪酬平均數	6,809	6,136	6,209
中位數	7,165	6,240	6,538

日本子公司 (單位：新臺幣仟元)

	2022	2023	2024
員工人數	-	-	27
薪資總額	-	-	66,464
薪酬平均數	-	-	2,462
中位數	-	-	2,567

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

► 員工福利與照顧

自2013年，藥華醫藥成立職工福利委員會(福委會)，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。2024年藥華醫藥(臺灣)及泛泰醫療福利總支出約為新臺幣616萬元，較去年增加56%，各類福利請領共1,491人。2025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。



藥華醫藥為吸引人才，除了依法規定的勞工保險、健康保險，亦提供以下優於市場的員工福利與照顧：

- 五天全薪病假，優於勞基法半薪病假
- 三節獎金、專案獎金
- 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
- 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
- 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
- 遠端居家上班制度
- 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，如藥華醫藥支付全薪，提供10.975周的產假以及陪產假



▶ 退休保障制度 GRI 401-2 GRI 404-2

藥華醫藥依法提撥退休金，舊制退休金者，按每位具舊制退休金年資者之2%月薪資，提存至臺灣銀行舊制退休準備金帳戶。新制退休金者，依據員工退休金級距，按月提撥6%至個人退休金帳戶。泛泰醫療同仁全數參與新制退休金，每月固定由公司照員工之退休金級距，按月提撥6%至個人退休金帳戶。

▶ 育嬰假政策與現況

為協助員工取得工作與家庭的平衡，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。2024年藥華醫藥(臺灣)、泛泰醫療共有26人符合育嬰留停申請資格，實際申請育嬰留停共3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。

2024年育嬰假復職與留任統計 GRI 401-3

項目	藥華醫藥(臺灣)		泛泰醫療		美國子公司	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2024符合育嬰留停申請資格人數	11	12	2	1	6	6
2024年實際申請育嬰留停人數	0	3	0	0	0	3
2024年應復職總人數(A)	1	4	0	0	0	1
2024年復職總人數(B)	1	4	0	0	0	1
2024年復職率(B/A)(%)	100%	100%	0	0	0	100%
2023年復職總人數(C)	1	3	0	0	0	0
2023復職後12個月仍在職人數(D)	1	3	0	0	0	0
2024年留任率(D/C)(%)	100%	100%	0	0	0	0

註：統計自2024年1月1日至2024年12月31日期間申請過產假、陪產假者，且2024年12月31日仍在職者

► 母性照護與哺乳室

本公司響應政府母性與幼童健康安全政策，針對懷孕的員工，自妊娠到分娩後一年，提供護理師照護服務，包含物理性、人因性危害、工作壓力和個人健康風險等諮詢與追蹤，以預防與降低可能造成的母性危害。本公司亦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。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乳室認證，證書有效期自2023年到2026年。



藥華醫藥優良哺乳室認證書

► 員工協助計畫

本公司提供臨場健康服務、EAP心理諮商、勞工再就業評估、重大事故協助等多元員工協助計畫，以關懷與照護員工健康，營造健康友善的職場環境。



► 員工滿意度調查

2024年度員工敬業度調查由委託第三方WTW顧問公司於第四季辦理，全球共計433位員工參加，整體參與率72%。根據調查結果顯示，超過九成的同仁瞭解自身職責且清楚瞭解公司願景與整體目標，同仁對於目標溝通與自身職責以及直屬主管支持展現高度認可。相較同業，經營團隊在變革管理溝通及鼓勵創新的工作環境獲得同仁認可，然而在實現潛能與信任領導議題仍有進步空間，同仁對於適當的授權與公司流程是否能更以客戶為導向有較高的期待，並且希望有更清晰的職涯路徑協同仁發揮潛能。對於員工溝通調查結果，我們已向高階管理層呈報，以利經營團隊瞭解員工意見，另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。

