

# 4-1 幸福職場

## 塑造兼具穩定與激勵之人才環境

為塑造穩定留才的工作環境，我們透過各項制度激勵內部人才的發展，參考[全球文化報告](#)，與定期的新人意見調查，掌握員工對本公司的期待以力求改善與精進；同時透過企業實習、政府專案合作等方式，有系統地培育、吸引外部優質人才加入。

藥華醫藥於全球各地皆設有子公司。其中，臺灣及美國的人力結構亦可凸顯本公司人力資源的3大特色：營運據點全球化且人才晉用在地化、性別平等與包容以及優秀人才皆穩定留任。美國子公司亦茁壯至75人，橫跨市場行銷及產品銷售、醫學研究及臨床試驗及行政管理及商業營運部門。



**91%**  
臺灣總部  
平均留任率  
超過9成

**性別比例均衡**  
臺灣之男性與女性  
員工人數相當

**穩定留任**  
臺灣總部  
在職年資5年以上的  
資深員工近5成

GRI | 102-8   GRI | 202-2   GRI | 405-1

藥華醫藥總部 2021 年人力結構表

類別	組別	男性		女性		合計	
		人數	佔該類別性別比例	人數	佔該類別性別比例	人數	佔全體人數比例
職類	研究發展	31	48%	34	52%	65	30%
	生產製造	61	54%	53	46%	114	53%
	行政管理	10	26%	28	74%	38	18%
職務 (註 1)	經營主管 (副總級以上主管)	3	75%	1	25%	4	2%
	高階主管 (處級以上)	9	60%	6	40%	15	7%
	中階主管 (理級以上)	13	48%	14	52%	27	12%
	基層主管 (組長)	15	63%	9	38%	24	11%
	一般人員	62	42%	85	58%	147	68%
年齡	30歲 (含) 以下	10	37%	17	63%	27	12%
	30-50歲 (含) 以下	78	48%	86	52%	164	76%
	51歲 (含) 以上	14	54%	12	46%	26	12%
學歷	博士	21	64%	12	36%	33	15%
	碩士	56	46%	67	54%	123	57%
	學士	22	42%	30	58%	52	24%
	其他	3	33%	6	67%	9	4%
工作年資	1年以下	11	39%	17	61%	28	13%
	1-3年	21	45%	26	55%	47	22%
	3-5年	13	42%	18	58%	31	14%
	5-10年	45	55%	37	45%	82	38%
	10-20年	13	43%	17	57%	30	14%
總計 (註 2、3)		102	47%	115	53%	217	100%

註 1：職務類別中，於 2021 年重新定義高層主管為處級以上者，在地人才進用比例為 89.5% (19 人中有 17 人為本國籍)，並未涵蓋泛泰醫療與其他海外地區子公司。

註 2：藥華醫藥總部全體員工皆為正職人員 (不定期契約員工) 及全職人員 (每週至少工作 40 小時)。

註 3：2021 年底藥華醫藥總部在職之身心障礙員工 2 名，經加權後為 3 名。

泛泰醫療 2021 年人力結構表

類別	組別	男性		女性		合計	
		人數	佔該類別性別比例	人數	佔該類別性別比例	人數	佔全體人數比例
職類	銷售	6	55%	5	45%	11	69%
	行政管理	2	40%	3	60%	5	31%
職務 (註 1)	經營主管 (副總級以上主管)	0	0%	1	100%	1	6%
	高階主管 (處級以上)	0	0%	0	0%	0	0%
	中階主管 (理級以上)	1	33%	2	67%	3	19%
	基層主管 (組長)	2	100%	0	0%	2	13%
	一般人員	5	50%	5	50%	10	63%
年齡	30 歲 (含) 以下	1	33%	2	67%	3	19%
	30-50 歲 (含) 以下	7	64%	4	36%	11	69%
	51 歲 (含) 以上	0	0%	2	100%	2	13%
學歷	博士	1	100%	0	0%	1	6%
	碩士	2	50%	2	50%	4	25%
	學士	5	46%	6	54%	11	69%
	其他	0	0%	0	0%	0	0%
工作年資	1 年以下	0	0%	2	100%	2	13%
	1 - 3 年	2	50%	2	50%	4	25%
	3 - 5 年	5	71%	2	29%	7	44%
	5 - 10 年	1	50%	1	50%	2	13%
	10 - 20 年	0	0%	1	100%	1	6%
勞雇合約	正職人員	8	57%	6	43%	14	88%
	臨時人員	0	0%	2	100%	2	13%
總計 (註 2)		8	50%	8	50%	16	100.00%

註 1：職務類別中，於 2021 年重新定義高層主管為處級以上者。

註 2：泛泰醫療全體員工為全職人員（每週至少工作 40 小時）。

註 3：2021 年底泛泰醫療無在職之身心障礙員工。

註 4：人力結構完整數據僅涵蓋藥華醫藥總部、泛泰醫療，其他海外地區子公司僅揭露總人數為 109 人。

新進與留任 **SASB | HC-BP-330a.1~a.2**

為迎向藥華醫藥全球化營運策略及持續發展創新新藥研發里程碑，公司積極延攬生物醫藥及研發、醫學臨床、全球化管理專才等。人才招聘以員工的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。此外，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，我們也會優先進行人員輪調的評估。對於提出離職的同仁，也要求主管需對每位離職員工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。

藥華醫藥總部 近 3 年全體人員成長率

2019 年	2020 年	2021 年
9.04%	4.15%	7.96%

註：人員成長率 = (當年年底人數 - 去年年底人數) ÷ 去年年底人數



類別	2019 年				2020 年				2021 年			
	新進		離職		新進		離職		新進		離職	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
30 歲 (含) 以下	5	5	-	3	4	5	2	2	5	8	1	1
30 - 50 歲 (含) 以下	17	6	11	4	8	13	12	6	8	13	10	5
51 歲 (含) 以上	-	-	1	1	3	3	2	1	1	2	3	0
合計	22	11	12	8	15	21	16	9	14	23	14	6
新進 / 離職員工比例	11.96%	5.98%	6.52%	4.35%	7.35%	10.29%	7.84%	4.41%	6.24%	10.24%	6.24%	2.67%

註 1：2019 年度數據未含泛泰醫療。

註 2：正職新進員工比例 = 2021 年累計正職新進人數 ÷ (期初 + 期末月人數) / 2。

註 3：正職離職員工比例 = 2021 年累計正職離職人數 ÷ (期初 + 期末月人數) / 2。

## 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，或任何其他受適用之聯邦、州立或地方法律保障的狀況，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，亦歡迎同仁提出申請，更鼓勵同仁為公司招募人才，樂於為符合資格的員工提供推薦獎金計畫。

### 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。

### 員工照護政策

詳述各項員工照護政策之落實，包含電話通訊、吸菸規範、實踐無藥物濫用職場、藥物濫用管理、安全與意外規定等，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，任何由或對員工所進行的暴力行為將受徹底調查，並採取適當對策，包括在適當時機接受執法單位的介入，以建立安全又可靠的工作環境。

### 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。

### 優良薪酬與福利

公司公開佈達薪資發放、稅與保險扣除、給付說明等薪酬制度。訂定完善福利準則，詳述一般福利、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、出差制度等，使同仁明確得知擁有之福利與權益。在休假部分，除一般事、病、喪假，更訂有宗教活動假、特休假、給薪病假、給薪假、兵役假、公民義務假（陪審團義務、擔任證人、投票）、母乳哺餵友善工時，使同仁工作之虞充分身心健全。