

人權宣言

1. 遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，不得有危害勞工基本權利之情事。
2. 尊重基本勞動人權保障原則，建立適當之管理方法與程式。
3. 提供員工資訊，使其瞭解依營運所在地國家之勞動法律其所享有之權利。
4. 提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因數，以預防職業上災害。
5. 為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計劃。
6. 建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。

員工概況

人才是企業的珍貴資源，是廣華的重要資產，因應公司政策轉型及自動化制程導入，截至 2022 年 12 月 31 日在職同仁為 2,382 人；性別分佈方面，男性 1,416 人，女性 966 人。

廣華控股依契約類型及性別區分之員工總數(單位：人)

契約類型	不定期契約人員	定期契約人員	兼職人員	實習生	總計
女	118	848	0	0	966
男	202	1,212	2	0	1,416
總計	320	2,060	2	0	2,382

註 1：此數據不包含墨西哥廣泰

廣華控股依職級及性別區分之員工總數(單位：人)

	職務		總計	占比
	主管	非主管		
女	31	935	966	41%
男	85	1,331	1,416	59%
總計	116	2,266	2,382	100%
占比	5%	95%		

註 1：主管為所有課級以上 6A-12 級人員；非主管為 1-5A 級人員

廣華控股各類員工人工統計(單位：人)

員工	性別		職務		總計	占比
	女	男	主管	非主管		

年齡	30 歲以下	140	310	2	448	450	18.89%
	31-40 歲	487	537	56	968	1024	42.99%
	41-50 歲	312	477	47	742	789	33.12%
	51 歲以上	27	92	11	108	119	5.00%
學歷	高中(中專)以下	808	1146	29	1915	1954	82.03%
	本科/大學	157	265	72	350	422	17.72%
	碩士	1	5	5	1	6	0.25%
總計		966	1,416	106	2,266	2,382	100.00%

人才招募與留任

人才是企業經營的重要基石，廣華重視人才招募，除開展多元化的招募管道外，亦設置實習工廠，針對新進員工進行短期培訓，使其能迅速融入廣華組織，進而為廣華發展注入創新動能。

人才招募

主要區分為直接人力及間接人力，並就兩者分別設有各自之招募管道：

- 直接人力招募管道：每天安排人員於廠門口設置招募中心進行招募、外部人流較多地進行駐點招募，以及內部員工推薦，人力需求較高時通過勞務公司派遣協助招募。
- 間接人力部分招募管道：網絡招聘、人才市場、校招、內部員工推薦及獵頭等。

人才留任

人員招募到崗後有制定相關的教育訓練計劃，並按計劃進行培訓，培訓效果跟進，對合格之人員簽訂年資服務合約，並提前發放其激勵獎金，一般員工為人民幣 1,300 /人，關鍵技術人員為人民幣 3,000 /人。另公司依據當年度營運狀況，予以調薪，晉升等額外福利。

勞工人權

廣華完全遵守法規之規定，設有「童工拯救控制辦法」，明確禁止僱用童工從事工作。另基於國民就業機會平等之基本人權，在僱用員工時完全以專業能力及經驗為依據，不以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以不同考慮。

2022 年聘用員工未曾發生違反人權或歧視事件。同時，廣華定期針對員工進行人權相關教育訓練，2022 年受訓人次達 1,320 人，全體員工受訓百分比達 79.61%，開課時數達 150 小時。

2022 年新進同仁 1,658 人，占全體員工的比例為 70% 其中女性 311 人。離職同仁方面，2022 年有 2,478 人，占全體員工的比例為 104%。

廣澤人權相關教育訓練

課程名稱	舉辦場次	受訓人次
規章制度	148	3,302

員工從業道德守則	148	3,067
----------	-----	-------

廣澤高階主管為在地人之比例

	人數
高階主管	33
高階主管為當地人	28
比例	46%

註 1：部級含以上為高階主管

註 2：當地人是指大陸籍人員

廣華控股近四年新進人員統計(含勞務工)

	性別		年齡				總計	新進率
	女	男	30歲以下	31-40歲	41-50歲	51歲以上		
2019	602	1,206	1,054	575	172	7	1,808	56%
2020	758	1,733	1,409	691	305	5	2,491	68%
2021	905	2,295	2,007	817	347	29	3,200	98%
2022	311	518	326	281	204	18	1,658	70%

廣華控股近四年離職人員統計(含勞務工)

	性別		年齡				總計	離職率
	女	男	30歲以下	31-40歲	41-50歲	51歲以上		
2019	861	1,967	1,590	923	304	11	2,828	88%
2020	900	2,235	1,785	942	391	17	3,135	86%
2021	1,316	3,519	3,077	1,163	548	47	4,835	148%
2022	513	726	451	488	266	34	2,478	104%

人才培訓與發展

人才培訓

廣華集團注重人才育成，尤其是關注新人崗前培訓及員工在職技能提升教育培訓。重點措施表現為：

- 部門根據各崗位職責制定新人培訓計劃，並組織實施相關培訓和工作指導，將相關資訊記錄於員工教育訓練履歷表中。
- 各部門於每年底提出次年員工在職年度教育訓練計劃，並按期實施。
- 外聘或內部高層針對所有課級及以上主管進行相關管理課程授課，以提升主管之管理能力
間接人力部分招募管道：網絡招聘、人才市場、校招、內部員工推薦及獵頭等。

近年員工教育訓練形式呈多元化，如在傳統堂課面授課程基礎上新增了 E-Learning、M-Learning 及各種戶外拓展類課程，通過教學形式多樣化的創新以提升培訓效果。未來規劃，側重於完善各職級員工教育訓練學分體系及建立標準化課程系統。

為使本公司員工皆能瞭解公司沿革、目標與使命，並熟悉工作環境與相關規章制度，本公司對新進員工皆須依規定進行職前訓練，且為持續提升員工的績效與專業能力，各部門依公司發展目標擬定年度教育訓練計劃，並依此計劃執行內部訓練與外派訓練，讓經驗與知識得以傳承，並可及時吸收最新訊息。

為提升員工文化素質和專業技能水準，公司鼓勵員工積極參加在職學歷提升繼續教育和各崗位技能培訓，每年統一組織員工報名參加在職學歷提升教育培訓和專業技能培訓。員工可通過在職進修獲得國家認可之學歷證書，以及獲得一技之長。



教育訓練評估模型

評估類型	評估內容
反應評估(一級評估)	觀察學員的反應
學習評估(二級評估)	檢查學員的學習成果
行為評估(三級評估)	衡量學員培訓前後的表現
結果評估(四級評估)	衡量公司經營業績的文化

此外，為推動主動學習，持續學習的職場文化，廣華設有培訓管理規範，說明員工掌握崗位以外的新技術、新流程及新業務，實現其換崗及職業發展之需要。

新人教育訓練

公司對員工關於企業社會責任的教育訓練覆蓋率為 100%，企業社會責任作為「員工手冊」的重要內容之一，每位新進員工入廠必學內容。公司致力奉行商業道德，堅持誠信經營的原則，公司制定相關制度，旨在規範公司全體員工遵守法律法規和公司政策。

廣澤員工教育訓練平均時數(單位：小時)

		女	男	小計
職務	主管	9	9	17
	非主管	65	52	117
小計		73	61	134

職涯發展

為促進公司與員工職務之間的媒合，廣華制定員工職業生涯規劃管理政策，成立員工職業生涯規劃輔導委員會，由各部門主管擔任委員，每年召開一次會議，計劃和總結公司員工職業生涯規劃管理工作。輔導委員會定期追蹤各部門主管落實與員工的對話機制。在每年晉升考核結果確定後，部門主關均需與員工就個人工作表現與未來發展談話，肯定其成績和進步，指出其存在的問題和不足，確定下一步目標與方向。



員工激勵計劃

為全面推進廣華組織變革，激勵員工對組織和個人自我提升及創造價值的意識，廣華持續強化組織文化，改進員工意識，養成員工接受挑戰、自我不斷提升的行為準則。並持續強化人才培養制度，使團隊成員在面對客戶和市場變化時，具備更強的對應能力。

公司定期從集團現有幹部中選拔出優秀人才，以補充新事業體的人才缺口，同時為了避免現有人才陷入舒適圈的陷阱，定期(1~3年)對現有崗位重新進行競聘上崗。

行動方案包含：

1. 建立集團的主管輪調制度，利用輪調創造二次就業的環境，讓管理者重新歸零學習，並藉此培養主管換位思考意識。
2. 變革集團的績效獎勵制度，績效獎金與公司獲利關係合理化。

績效考核

廣華擁有完善公司績效考核管理體系，通過績效考核對公司職員工的工作進行客觀、公平公正的評價。讓職員工的工作業績與收入成正比，激發員工的工作熱情及工作效率，促進公司加速發展。現行定期每月執行考核一次，根據公司年度經營目標，設定各部門細化到工崗位的考核指標，如：質量達成、成本控制、工作達成、安全事故考核、考勤、獎懲等考核指標進行考核。最終依照考核結果，直接核算為獎金計算到員工工資中，並作為人員試用期轉正、培訓、調職、調薪、晉升、年終績效考核之重要依據。

廣澤 2022 年績效考核人數

	年底員工人數			已接受考核人數			比例	
	女	男	合計	女	男	合計	女	男
主管	31	85	116	31	85	116	27%	73%
非主管	935	1329	2,264	802	1071	1840	35%	47%
兼職	0	2	2	0	2	2	0%	100%
合計	966	1416	2382	833	1158	1958	35%	49%



職場薪酬與福利

提供具市場競爭力的獎酬與完善的員工福利措施，是廣華照顧員工生活的基本信念，為延攬人才、提供員工安心的生涯保障，廣華薪酬制度之主要項目包括基本薪給、年終獎金、激勵獎金及生產銷盈餘獎金。依公司規章制度之相關規定說明，員工薪資水準不低於本地最低工資標準人民幣 1,900 元，現行公司提供之起薪人民幣 2,000 元。在員工福利方面，關注員工的身體健康，提供優於法令的健檢項目，讓員工享有健康幸福生活。

薪酬規定

工資標準	獎勵	績效	加班費
參照公司薪資制度規定 (日薪/月薪)	服務滿 1 年激勵獎金人民幣 1,300 元，每季月末發放，底薪考核上調 100-160	產性單位績效依 生產達標率支付	平時加班按加班基數的 1.5 倍、周休日按 2 倍， 法定節假日按 3 倍計算

廣澤女男薪酬比例-2022

	員工類別	
	主管	非主管
女	5.95%	73.66%
男	11.89%	68.60%

註 1：主管為所有課級以上 6A-12 級人員；非主管為 1-5A 級人員

廣澤非擔任主管職務之全時員工人數 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數 (單位：人民幣元)

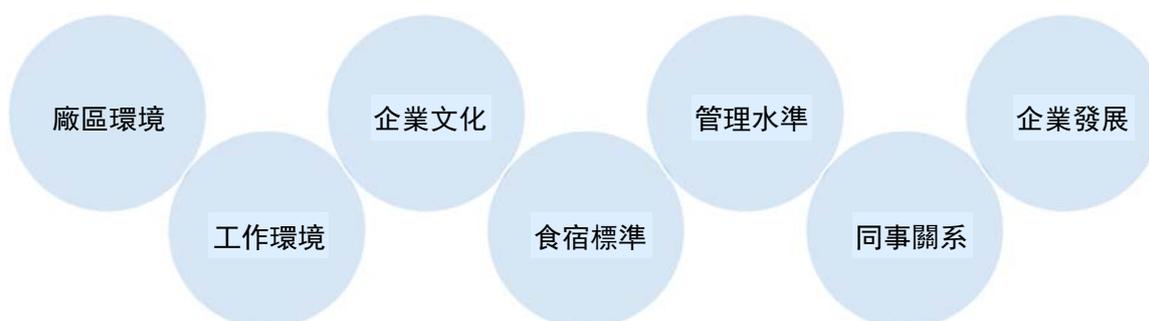
	2021 年	2022 年	兩年差異
非主管全時員工人數	1,504	2,266	762
非主管員工薪資平均數	64,784	57,318	-7,466
非主管員工薪資中位數	66,596	53,594	-13,002

員工滿意度調查

為進一步加強員工與公司之間的溝通管道，同時給予公司員工最大、最有力的支撐。通過員工對公司整體評價從而提升公司的組織管理水準，每年開展 2 次員工滿意度調查工作。並針對調查結果擬定因應措施，調查方式為在線問卷，調查對象為公司全體正職同仁，內容分為 7 大構面，希望進一步瞭解員工的想法與需求，並從中獲得改善方向，打造一個員工滿

意的幸福職場。人資主管會在經營管理會議中說明調查結果，並檢討應改善項目。2022 年初調查結果顯示食堂夥食未能滿足員工需求，後續已要求廚房進行整改，並增加伙食預算，最近一次滿意度調查於 2022 年 12 月實施，回覆率人次 1,263 人，調查結果各構面均較前次提升，且食堂相關問項之滿意度結果已有顯著提升。

員工滿意度調查七大構面



勞資關係

廣華已依主要營運地之勞動合同法及其它相關法規維護勞工的合法權益，且為營造和諧之勞資關係，依法設立工會，且在勞資議題上多採取雙向協調之方式處理，使勞資關係和諧。另廣華訂有完善之文管系統，於各項管理辦法內容明訂員工權利義務及福利項目，並透過定期召開工會會議，由職工福利委員會根據員工的合理要求，適時調整福利內容，確保員工權益最大化。對於新進員工，廣華集團在 2022 年針對新員工在到職一個月內會進行在職訪談，主要從其工作環境、生活環境方面進行瞭解員工心聲，對於員工提出之意見及問題及時解決，另在各辦公大樓或生產大樓以及生活區域設有員工意見箱以及電子資訊，員工如有意見可直接申訴。

員工福利

廣華設有工會組織、員工夥食委員會，通過員工選舉產生代表，辦理各項員工福利事項及勞資關係處理，為提供優渥勞動條件，滿足員工福利需求，廣華提供員工食宿，結婚、喪葬禮金及三節禮金等，設置職工健身館、上下班交通車及圖書館等福利設施，另員工福利部分設有生日禮金人民幣 100 元/人，新婚禮金人民幣 300-1,500 元/人，喪葬禮金人民幣 100-1,200 元不等，並額外給予超出法定之標準的喪假天數。

公司免費員工提供食宿，餐標從人民幣 12 元/人提升至人民幣 13.5 元/人，員工宿舍 2-6 人/間，額外設有幹部單間房，兩房一廳家庭房及夫妻房供員工解決家人住房問題。

公司每年 5 月-11 月分批組織員工外出旅遊，費用標準為人民幣 800-2,800 元/人，由公司承擔此項費用，另 7 月-10 月組織籃球賽、拔河比賽等，公司還設有徒步社、釣魚社、羽毛球、乒乓球等社團活動，由員工自由組織參加。

員工福利項目

廣華設有工會組織、員工夥食委員會，通過員工選舉產生代表，辦理各項員工福利事項及勞資關係處理，另本公司主要營運據點位於中國大陸，員工依當地勞動法律法規的規定，參加社會保險(含養老、醫療、生育、工傷及失業等)，除以上規定參加社會保險外，公司還額外給員工購買意外保險，以保障員工福利；住房公積金的繳納，公司則依照《東莞市住房公積金繳存管理辦法》中的規定在員工入職一個月內購買，為員工提供全面的保障。每年定期組織開展員工抽獎活動，此項福利費用每年約支出 50-60 萬元人民幣。

公司免費提供食宿，住宿方面：按等級劃分住宿舍條件，單人房，雙人房，夫妻房等等，住宿條件優越，另外為哺乳期員工提供溫馨的育兒環境。就餐場所，餐廳設有空調、電視機等，餐費標準亦不斷提升。公司安排免費交通車，便於員工上下班出行。

星期一至星期六						
本廠→二廠→新廠	7:10	7:35	8:30	9:30	10:30	11:30
(發車時間)	13:30	14:30	15:30	16:30	18:30	
	19:30	20:30	21:30	22:30		
新廠→二廠→本廠	6:55		7:20	8:10	9:10	10:00
(發車時間)	11:00	13:00	14:00	15:00	16:00	18:00
	19:00	20:10	21:10	22:10		

星期日及法定節假日						
本廠→二廠→新廠	7:10	7:35	8:30	9:30		
(發車時間)	14:00		16:00	18:30		
	19:30	20:30	21:30	22:30		
新廠→二廠→本廠	6:55		7:20	8:10	9:30	
(發車時間)		11:30	15:00	17:00	18:00	
	19:00	20:10	21:10	22:10		

乘車地點：本廠：1號門 二廠：大門口 一廠：3號門（宿舍區停車場）

1. 帶▲標識的班次不停二廠。 2. 帶□在二廠1號門與3號門設路口停車

3. 帶▲標識的班次經過厚街，路線如下：

一廠3號門（宿舍區）→二廠→河田路口（莞太路）→寮崗店路口→第二工業區天橋旁→會展中央后門→本廠1號門

新增大巴班次時間：一廠發車 6:55 7:20，本廠發車 7:10 7:35。

取消大巴班次時間：一廠發車 7:00 7:10 7:35，本廠發車 7:20 7:30。

以上大巴時刻表于2021年10月16日實施。

東莞廣華汽車有限公司

工育嬰假從小孩出生日起至滿周歲期間，每天給予 1 小時的育嬰假。公司在生活區設有一間愛心媽媽小屋（哺乳室）。供在外住宿上班員工解決小孩哺乳問題。此外，針對員工子女上下學提供車輛接送補助，讓員工能安心在廣華服務。



廣華愛心媽媽小屋

廣華重視職場婦女權益，建置愛心媽媽小屋，作為母性孕育使用，小屋內設有沙發、冰箱、空調等設備，並有清潔人員定期進行消毒，以期提供職場女性最佳的托兒環境。

清真食堂

廣華包容多元文化，依循員工需求設置符合其飲食文化之食堂。




娛樂設施圖片



員工圖書館



視聽中心

員工健身房