員工關懷

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畫。
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。

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：

- 各部門根據各崗位職責制定新人培訓計畫，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畫，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

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，側重于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畫，並依此計畫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

2021 年《塑膠成型工藝及模具設計》

2021 年《Gk 培訓》

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，每位元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	15	15	30
	非主管	18	18	36
小計		33	39	66

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，計畫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。

員工激勵計畫

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製度，利用輪調創造二次就業的環境，讓管理者重新歸零學習，並基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：品質達成、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 2021 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	10	61	71	10	61	71	0%	3%
非主管	612	839	1,451	594	798	1,392	26%	35%
兼職	203	526	729	0	0	0	0	0
合計	825	1,426	2,251	604	859	1,463	27%	38%

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專案包括基本薪給、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 1,710 元，現行公司提供之起薪人民幣 1,800 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：參照公司薪資制度規定（日薪/月薪）	**獎勵:** 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	**績效** 產性單位績效依生產達成率支付	**加班費** 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

	員工類別	
	主管	非主管
女	1.00	1.00
男	0.91	1.08

注 1：主管：所有課級以上 6A-12 級人員，非主管：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)

	2020 年	2021 年	兩年差異
非主管全時員工人數	1,523	1,504	-19
非主管員工薪資平均數	71,369	64,784	-6,585
非主管員工薪資中位數	70,161	66,596	-3,565

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，調查方式為線上問卷，調查物件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，並檢討應改善專案。2021 年初調查結果顯示食堂伙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 2021 年 12 月實施，回復率人次高達 2,289 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

- 廠區環境
- 工作環境
- 企業文化
- 食宿標準
- 管理水準
- 同事關係
- 企業發展

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專案，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 2021 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、員工伙食委員會，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、員工伙食委員會，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

廠公司通勤大巴出车时刻表

星期一至星期六

本厂→二厂→新厂	7:30	8:30	9:30	10:30	11:30
	13:30	14:30	15:30	16:30	18:30
（发车时间）	19:30	20:30	21:30	22:30	
新厂→二厂→本厂	8:10	9:10	10:00	11:00	12:00
	14:00	15:00	16:00	18:00▲	
（发车时间）	19:00	20:10	21:10	22:10	

星期日及法定节假日

本厂→二厂→新厂	7:30	8:30	10:30		
	14:00	16:00	18:30		
（发车时间）	19:30	20:30	21:30	22:30	
新厂→二厂→本厂	8:10	9:30▲	11:30▲		
	15:00▲	17:00	18:00		
（发车时间）	19:00	20:10	21:10	22:10	

乘车地点：本厂1号门　二厂大门　一厂3号门（宿舍区门口）

注 ① 早上7:30　晚上19:30、20:30 在本厂原宿舍门口发车，其它时间发车在本厂1号门。

② 带▲标识的班次经过厚街。路线如下：

一厂3号门（宿舍区）→二厂→河田路口（莞太路）→豪京酒店路口→第二工业区天桥旁→会展中央后门→本厂1号门

以上大巴时刻于2018年10月1日实施。

各级宿舍入住条件

住房类型	入住条件
一厅两房（75 m²）	7 级以上职员（副部长）
干部单间（26 m²）	6 级以上职员（课长、副课长）且达本职级满一年
干部两人间（26 m²）	5 级以上职员（四级工程师，五级工程师，组长，主办，系长）且达本职级满一年
夫妻房（34 m²）	夫妻双方皆为广泽公司 1-5 级之员工，且其中一方需入职满一年（入住地点：原二厂宿舍）

东莞广泽汽车饰件有限公司

DONGGUAN HIROSAWA AUTOMOTIVE TRIM CO., LTD.

2021 年员工抽奖活动规划呈核案

一、活动目的：

为促进企业幸福发展、营造和谐企业氛围、犒赏员工辛劳、鼓励员工持续服务公司、展现公司温特规划举办 2021 年抽奖活动，具体说明如下：

二、活动组织项目说明：

1. 活动时间：2021 年 5 月 8 日　晚上 18:30-20:00
2. 活动地点：东莞广泽一厂篮球场
3. 参与对象：东莞广泽在职全体员工
4. 抽奖资格：2020 年/12/31(含)前入职人员
5. 活动形式：持续服务奖颁奖+电脑抽奖

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。

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

員工健身房

員工圖書館

視聽中心