

5

員工關係與 產業人才培育

- 5.1 產業人才培育與發展
- 5.2 員工溝通與福利
- 5.3 勞雇關係與多元共融職場
- 5.4 人權維護
- 5.5 職業安全與衛生
- 5.6 附錄：員工結構



5.1 產業人才培育與發展

5.1.1 人才吸引與留才

人才吸引

因應人才市場的變化，在後疫情時代、新世代人才轉換的挑戰下，研華逐步調整、發展多元且具彈性的招募方式。以「Right People on the Bus」作為延攬人才的核心理念，著重「利他熱情」特質，採取「先找到對的人，再決定要做什麼」策略，讓對的關鍵人才與研華一起共創願景，並透過多元招募管道及彈性招募專案，吸引各領域、各職能具有創新潛質的專業人才加入研華大家庭。研華以帶給優秀人才不設限的發展空間與多元的可能性為目標，吸引、培育和留任利他熱情的人才。

研華特色招募計劃 - Elite 系列

以 Right People on the Bus 為核心，透過 Elite 系列招募活動，讓研華與人才雙方更深刻的相互認識。Elite program 以找尋關鍵性人才 (A Talent) 為理念，因應不同人才背景，從產學實習合作、職場新鮮人，到資歷豐富的產業菁英，設計相對應的招募活動，藉由多元 Elite 系列招募活動邀請目標關鍵性人才加入研華。

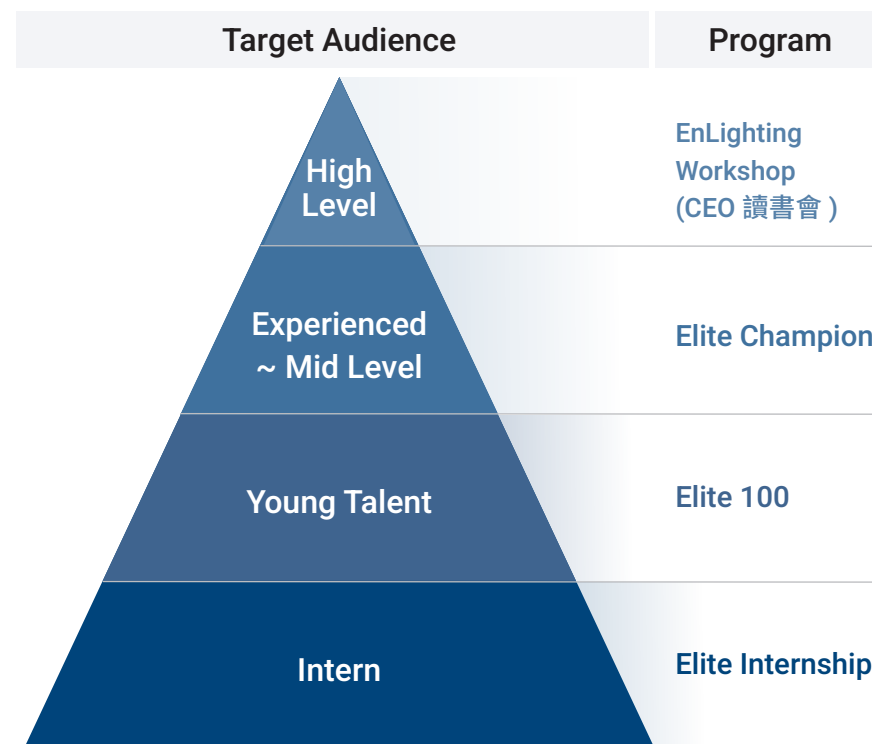
Elite program

- Elite Champion — 針對 3 年以上高潛質菁英人才招聘
- Elite100 — 工作經歷 3 年以下的儲備人才培訓招募
- Elite Internship — 大三以上及研究所在校生專題實習
- EnLighting Workshop — 與高階戰略人才建立連結

Elite 系列招募活動成效

Elite 系列招募活動成效 (僅總部數據)	2021	2022	2023	2024	2025
	Actual	Actual	Target	Target	Target
Elite Champion	22%	13%	20%	20%	20%
Elite 100	10%	8%	10%	10%	10%
Elite Internship	17%	22%	25%	25%	25%
Elite 活動總成效	16%	17%	20%	20%	20%

圖 5.1.1 Elite program



內部員工推薦

透過現職員工對研華產業發展及企業文化的高度認同，自發性邀請身邊各領域專家人才，一起加入研華開放的發展平台。在面臨後疫情時代、新世代人才轉變、招募不易的挑戰下，推動人才招聘策略改善計劃，透過分析新進人員加入管道與後續績效表現，發現由內部員工推薦的新進人員普遍較其他管道更為穩定，因此於 2022 年推出進階版內部員工推薦獎勵機制。2022 年有 28% 新進員工經由內部推薦加入研華，相較 2021 年，內部推薦比例提升了 24% 的成長率。

▲ 新進員工

2022 年新進員工

地區	項目	男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計新進 員工人數	區域員工 總數	各區域 新進員工比率 (%)	新進員工 比率 (%)
總部	30 歲以下	134	19%	176	25%	713	3,488	20%	19%
	31 歲 -49 歲	190	27%	199	28%				
	50 歲以上	9	1%	5	1%				
中國	30 歲以下	178	27%	140	21%	669	3,718	18%	
	31 歲 -49 歲	171	26%	173	26%				
	50 歲以上	2	0%	5	1%				
日本	30 歲以下	5	22%	1	4%	23	231	10%	
	31 歲 -49 歲	10	43%	2	9%				
	50 歲以上	5	22%	0	0%				
韓國	30 歲以下	17	36%	13	28%	47	128	37%	
	31 歲 -49 歲	10	21%	5	11%				
	50 歲以上	2	4%	0	0%				
歐洲	30 歲以下	20	18%	12	11%	113	490	23%	
	31 歲 -49 歲	41	36%	28	25%				
	50 歲以上	10	9%	2	2%				
美國	30 歲以下	25	22%	13	12%	105	512	21%	
	31 歲 -49 歲	31	27%	22	19%				
	50 歲以上	12	11%	2	2%				

* 備註：各區域新進員工比率 = 區域當年度新進員工數 / 區域員工總人數；整體新進員工比率 = 當年度新進員工數 / 員工總人數。

內部員工推薦比例

員工推薦比例 (僅總部數據)	2021	2022	2023	2024	2025
	Actual	Actual	Target	Target	Target
直接員工	NA	22%	25%	28%	30%
間接員工	24%	34%	35%	35%	35%
所有員工	24%	28%	30%	30%	30%

* 備註：內部員工推薦比例 = 內部員工推薦之新進員工數 / 總新進員工數。

近四年新進人員

區域	2019		2020		2021		2022		
	新進人員	新人佔比	新進人員	新人佔比	新進人員	新人佔比	新進人員	合計區域員工總數	新人佔比
總部	412	13%	383	12%	487	15%	713	3488	20%
中國	826	25%	549	17%	1010	28%	669	3718	18%
日本	32	14%	26	11%	14	6%	23	231	10%
韓國	21	21%	14	13%	44	37%	47	128	37%
歐洲	91	20%	45	12%	63	17%	113	490	23%
美國	—	—	—	—	—	—	105	512	21%
六大區總計	1,382	19%	1,017	14%	1,618	21%	1,670	8,567	19%

新進員工平均招聘成本

區域	2019		2020		2021		2022	
	當地幣別	新台幣	當地幣別	新台幣	當地幣別	新台幣	當地幣別	新台幣
總部	1,450	1,450	971	971	1,126	1,126	1,912	1,912
中國	333	1,483	650	2,900	676	3,013	838	3,736
日本	231,469	53,238	380,231	87,453	309,643	71,218	1,012,304	232,830
韓國	710,957	16,352	433,547	9,972	614,898	14,143	346,618	7,972
歐洲	3,170	104,610	3,556	117,348	4,165	137,445	2,725	89,925
美國	—	—	—	—	—	—	1,257	37,710
總平均成本 (新台幣)	9,778		9,458		8,572		13,568	

* 備註：

1. 單位：新台幣 / 人，公式：新進員工平均招聘成本 = 年度招聘費用 / 新進人員人數。
2. 招聘費用包含廣告、招募獎金、招募活動經費。



人才留任

因研華產品少量多樣，講求創新、彈性的產業特性，加上具有遍布全球的據點，能夠提供跨領域轉調、跨國合作，以及海外工作的機會，提供員工在職涯上多元選擇；並持續優化晉升、績效評估、員工發展計劃等機制，提供職涯發展舞台。研華推出全方位的教育訓練課程，以培育、養成優秀人才；並參與市場薪資調查，以提供具市場競爭力的薪酬；每年舉辦優秀員工選拔，肯定員工優秀表現，增進歸屬感。不僅如此，研華亦致力支持員工生活，透過研華美滿人生 ABLE Club，鼓勵同仁在工作之餘創新學習、體驗生活、回饋社會（請參考 5.2 員工溝通與福利章節）。透過豐富、多元的各項計劃，支持員工長期發展茁壯之各方面需求。

多元職涯發展機會

● 跨國合作 / 海外工作機會

研華全球設有據點，支持員工國際化發展，並鼓勵投遞全球各據點職缺。除此之外，在總部也能與來自全球不同國家的同仁合作，接軌國際。提供員工在工作環境、發展上，開拓國際視野、累積國際觀的機會，在與國際團隊的觀點碰撞之餘，培養擁抱多樣性並開闊胸懷的人才，成為更有創意的問題解決、價值創造者。研華也鼓勵跨國專案的進行，使參與員工獲得難能可貴的歷練經驗。

● 內部轉調 – My Career +

研華支持同仁在研華內部的長期職涯發展，由高階管理層帶領，形塑鼓勵員工內部轉職的企業文化，於 2022 年 5 月推出升級版內部轉調機制「My Career +」，以更公開透明的機制，提供員工職能成長、擴充的管道，幫助員工拓展個人視野及增進多元歷練，以培養跨部門人才，My Career + 讓轉換流程更加順暢，除促進內部人才流動、養成全方位的優秀人才目的外，並進一步達到惜才留才的目標。

員工轉調及升遷人數

轉調升遷	2019			2020			2021			2022		
	轉調及升遷人數	總間接員工數	比例 (%)	轉調及升遷人數	總間接員工數	比例 (%)	轉調及升遷人數	總間接員工數	比例 (%)	轉調及升遷人數	總間接員工數	比例 (%)
總部	344	2262	15%	412	2276	18%	296	2282	13%	824	3,488	24%
中國	317	1602	20%	389	1648	24%	410	1675	24%	361	1784	20%
日本	22	229	10%	29	238	12%	12	231	5%	13	231	6%
韓國	7	83	8%	18	86	21%	22	95	23%	5	99	5%
美國	—	—	—	—	—	—	—	—	—	58	512	11%
合計	690	4176	17%	848	4248	20%	740	4283	17%	1261	6,114	21%

* 備註：單位：人，公式：年度轉調升遷人數 / 當年度員工人數。

績效獎勵制度

研華參與市場薪資調查，提供員工具市場競爭力的薪酬，薪酬架構包含年終獎金、個人績效獎金、團隊分紅獎金、業務業績獎金、優秀人才股票或現金股利酬勞等獎酬工具，發展多元的獎酬方式，運用不同的獎酬方式激勵不同族群的員工，以吸引、培育、留任人才並給予持續與研華一同共創價值的人才有效獎勵。研華定期檢視全球各地區、各類工種與職級間之薪資獎酬相關指標，確保落實並創造多元平等的職場環境。

男女年平均薪酬差異分析

研華的薪酬政策以同仁職務職責為基礎，遵守當地政府勞動法令，以台灣為例，包含：「中華民國勞動基準法」、「性別工作平等法」、「就業服務法」，敘薪標準不因性別有所差異。下表顯示研華在各職級，男女平均薪酬的差異，以男性平均薪酬為 1，做為差異呈現基準。

- 1. 台灣總部男女薪資差異小，總部高階女性薪資高於男性。
- 2. 整體在高階主管中男性與營利相關的人數較多，業績獎金反應在獎金加項報酬，故總薪酬較女性平均高。
- 3. 一般員工（間接員工）類別中，研發工程師類男性比例高，而行政支援則以女性為主，因工作職務的性別集中性，造成男女平均薪酬差異略大。
- 4. 歐洲因整體員工涵蓋幅度廣，薪資差異主因來自於員工組成來自具不同國家，非因性別造成差異。

地區	總部		中國		中國昆山廠		日本		韓國		歐洲		六大區平均	
職級分類	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管（基本薪資）	1.02	1	1	1	—	—	1.01	1	0.82	1	0.61	1	0.90	1
高階主管（基本薪資 + 獎金 / 津貼）	1.07	1	0.89	1	—	—	0.96	1	0.84	1	0.52	1	0.85	1
理級主管（基本薪資）	0.94	1	1.01	1	0.93	1	—	1	0.88	1	0.74	1	0.84	1
理級主管（基本薪資 + 獎金 / 津貼）	0.98	1	0.87	1	0.93	1	—	1	0.85	1	0.69	1	0.84	1
一般員工（基本薪資）	0.88	1	0.73	1	0.92	1	0.8	1	0.92	1	0.81	1	0.83	1
一般員工（基本薪資 + 獎金 / 津貼）	0.87	1	0.92	1	0.92	1	0.77	1	0.9	1	0.75	1	0.83	1
直接員工（基本薪資）	0.93	1	—	1	0.88	1	0.86	1	1.33	1	0.94	1	0.85	1
直接員工（基本薪資 + 獎金 / 津貼）	0.91	1	—	1	0.88	1	0.75	1	1.33	1	0.97	1	0.83	1

- * 備註：
- 1. 研華於 2022 年進行 Global Job Band 校準對齊，職等全球皆分為 A 至 H，理級主管（經理級）為職等 E，高階主管（含協理級和以上）為職等 F（含）以上。
 - 2. 美國因個資法 (Privacy Act) 關係，無法提供薪資資訊，男女平均報酬差異不含美國。
 - 3. 中國昆山廠因員工組成不同、薪資結構不同，單獨列出。

改善計劃

研華的人才招募策略根據市場變化不斷進行調整，研華亦持續優化晉升、內部轉調、績效評估、員工發展、教育訓練、優秀員工表揚、薪酬福利、員工關心等機制，因應人才市場與產業的快速變化，需要更敏捷、更能快速反應之數位化工具，以及在全球據點不斷擴張下，建立完整全球人才庫的重要性與迫切性逐漸提高，著重投入在人力資源數位化轉型，於 2022 年 9 月啟動全球人力資本管理系統 (Human Capital Management) 的導入，以期於 2024 Q4 實現研華全球人才可視化需求。

員工流動率 / 離職率

2022 年離職率

地區	分類	項目	男性離職人數及比例 (%) (不包含非自願離職)		女性離職人數及比例 (%) (不包含非自願離職)		合計 離職人數	總員工數	各區域自願離 職率 (%)	整體自願離職率 (%)
總部	員工年齡	30 歲以下	111	3.18%	68	1.95%	585	3488	17%	22%
		31 歲 -49 歲	211	6.05%	165	4.73%				
		50 歲以上	12	0.34%	18	0.52%				
	職級	高階主管	4	0.11%	2	0.06%	585			
		理級主管	20	0.57%	4	0.11%				
		一般職員	310	8.89%	245	7.02%				
中國	員工年齡	30 歲以下	291	7.83%	160	4.30%	1101	3718	30%	
		31 歲 -49 歲	394	10.60%	247	6.64%				
		50 歲以上	9	0.24%	0	0.00%				
	職級	高階主管	0	0.00%	0	0.00%	1101			
		理級主管	0	0.00%	1	0.03%				
		一般職員	694	18.67%	406	10.92%				
日本	員工年齡	30 歲以下	0	0.00%	2	0.87%	25	231	11%	
		31 歲 -49 歲	3	1.30%	9	3.90%				
		50 歲以上	0	0.00%	11	4.76%				
	職級	高階主管	0	0.00%	1	0.43%	25			
		理級主管	0	0.00%	0	0.00%				
		一般職員	3	1.30%	21	9.09%				
韓國	員工年齡	30 歲以下	5	3.91%	2	1.56%	18	128	14%	
		31 歲 -49 歲	5	3.91%	5	3.91%				
		50 歲以上	1	0.78%	0	0.00%				
	職級	高階主管	0	0.00%	0	0.00%	18			
		理級主管	3	2.34%	2	1.56%				
		一般職員	8	6.25%	5	3.91%				
歐洲	員工年齡	30 歲以下	10	2.00%	7	1.40%	87	490	18%	
		31 歲 -49 歲	30	6.10%	25	5.10%				
		50 歲以上	11	2.20%	4	0.80%				
	職級	高階主管	1	0.20%	0	0.00%	87			
		理級主管	18	3.70%	13	2.60%				
		一般職員	38	7.70%	17	3.50%				
美國	員工年齡	30 歲以下	15	2.00%	11	1.40%	106	512	21%	
		31 歲 -49 歲	33	6.10%	22	5.10%				
		50 歲以上	19	2.20%	6	0.80%				
	職級	高階主管	4	0.20%	1	0.00%	106			
		理級主管	4	3.70%	1	2.60%				
		一般職員	59	7.70%	37	3.50%				

* 備註：

- 研華於 2022 年進行 Global Job Band 校準對齊，職等全球皆分為 A 至 H，理級主管（經理級）為職等 E，高階主管（含協理級和以上）為職等 F（含）以上。
- 區域離職人數 / 區域員工總人數；依年齡及職級區分。

近四年員工離職率

區域	2019		2020		2021		2022	
	離職員工總數 (不包含非自願離職)	自願離職率	離職員工總數 (不包含非自願離職)	自願離職率	離職員工總數 (不包含非自願離職)	自願離職率	離職員工總數 (不包含非自願離職)	自願離職率
總部	435	13.80%	405	12.80%	434	13.60%	585	16.77%
中國	155	14.10%	127	11.30%	1597	43.60%	1101	29.61%
日本	31	14.40%	15	6.60%	21	8.90%	25	10.82%
韓國	8	7.80%	3	2.90%	2	1.70%	18	14.06%
歐洲	NA						87	18.00%
美國	NA						106	20.70%
合計	629	13.80%	550	11.90%	2054	26.80%	1922	22.43%

* 備註：離職率 (含非自願離職) 為估值，2019 年 14.5%，2020 年 12.5%，2021 年 28.2%，2022 年 23.6%。

5.1.2 員工發展計劃

人才是企業成長的關鍵動能，研華將員工培育與發展視為重要發展項目，致力打造能激發同仁熱情、發揮個人與團隊潛能的工作環境，鼓勵員工主動發掘自我潛力，創造自主持續學習的環境。實體訓練課程包括 LEAP Camp、Elite LEAP Workout、讀書會等訓練發展活動，研華更不斷強化全方位數位學習平台「研華學院」，力求精益求精，數位平台課程內容多元，包含各等級的職能培育課程、經營哲學的傳承與分享，以及中高階管理人才的培訓等，研華人可根據個人需求打造專屬學習清單，隨時隨地皆可學習。

2022 年員工培訓一覽表

項目	內容概述	參與對象	涵蓋率
Talent Radar Review(Global 50)	針對公司具有高發展潛力的主管建立年度發展計劃，並由 HR 定期追蹤其執行狀況和成效。	經理級以上主管	100% 涵蓋高潛力經理級以上主管
Elite Mentoring Program	以導師制度媒合研華一級主管與中高階潛力人才，協助中高階人才提升其管理領導能力，加速職涯發展。透過長達半年跨領域、跨單位的導師導生交流和互動，激發人才的創新思維。	經理級以上主管	涵蓋 28% 高潛力經理級以上主管
e-Learning 研華學院線上學習平台	全球員工可透過線上學習，了解研華的經營哲學與企業文化，同時依自身所需學習，獲取最新的學習資訊，使學習不受地域與時間限制，並與各地同仁同步學習與交流。	一般員工 (間接員工)	涵蓋 75.10% 全球間接員工
LEAP Workout/DX project	資深主管在 Executive Coach 之下，直接參與公司發展和工作高度相關的跨部門議題，成為研華舉才並落地實踐之重要專案，2022 年更聚焦於數位轉型領域議題，透過客製化的個人發展計劃，加速培植及拔擢人才，實踐 promote within 以協助研華數位轉型方面成長，並期望能提升高潛力主管到下一個管理職。	高潛力經理級以上主管	涵蓋 18.2% 高潛力經理級以上主管

項目	內容概述	參與對象	涵蓋率
百閱讀書會	2022 年導入天下創新學院，邀請有興趣使用平台的主管加入學習計劃，每季舉辦一場實體讀書會，會前透過閱讀指定單元，於會中和跨部門主管進行經驗交流與分享，與會者可於會後將討論應用於管理工作中。	主管級以上同仁	涵蓋 13.1% 天下創新學院使用者
誠信經營守則教育訓練	將研華誠信經營的理念與相關規定，以線上課程模式提供給員工。	一般員工 (間接員工)	線上課程涵蓋 96.8% 全球間接員工 (不包含直接員工)
職業安全衛生教育訓練	包括職業安全衛生概念及安全衛生工作規則及知識、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練等，員工每年定期以線上課程進行訓練。	所有員工 (直接員工與間接員工)	涵蓋 99.8% 台灣員工 (包含直接員工與間接員工)
資安宣導課程	常見的資安風險與案例、資安基本原則、員工應遵守的資安規定等資訊安全相關內容，員工每年定期以線上課程進行訓練。	一般員工 (間接員工)	涵蓋 99.8% 台灣間接員工 (不包含直接員工)

Global 50

研華為持續發展高潛力人才，經由人才九宮格以及相關盤點機制，HR 從全球各事業單位遴選出 50 位高潛力人才，每年透過 IDP(Individual Development Plan)、Elite LEAP Workout、Mentoring Program 等專案計劃，協助高潛力人才提升個人能力，加速職涯發展，以強化研華企業體質。

Elite LEAP Workout

優秀的高潛力人才將被指派參與跨職能、跨部門，並與公司策略有高度相關的專案，同時獲得高階主管及導師的支持。Elite LEAP Workout 計劃加速高潛力人才的個人表現，並支持這些高潛力人才提升職位所需之能力。同時，實施公司內晉升概念，培育未來領導 Advantech 的下一代領袖，2022 年共 11 位高潛力人才參與，共 4 位獲得晉升，晉升率為 36.4% ($4/11 = 36.36\%$)。透過 LEAP Workout 計劃，我們期望擴展高潛力資深人才的能力，進一步促進企業的成長，以及公司經營管理層面的提升，包含新產品 & 應用的開發，促進垂直產業深耕，銷售與服務模式進化，研發流程創新，內部數位系統功能提升等。

Mentoring Program

研華的 Mentoring Program 是重要的人才發展策略之一，邀請董事、高階主管擔任導師，並從 Global 50 中挑選高潛力人才，經由配對媒合，協助人才建立自信心、提高工作滿意度、忠誠度以及管理領導能力，同時加速職涯發展。透過長達半年跨領域、跨單位的導師與導生交流和互動，激發人才的創新思維。2022 年共 14 位高潛力人才參與計劃。

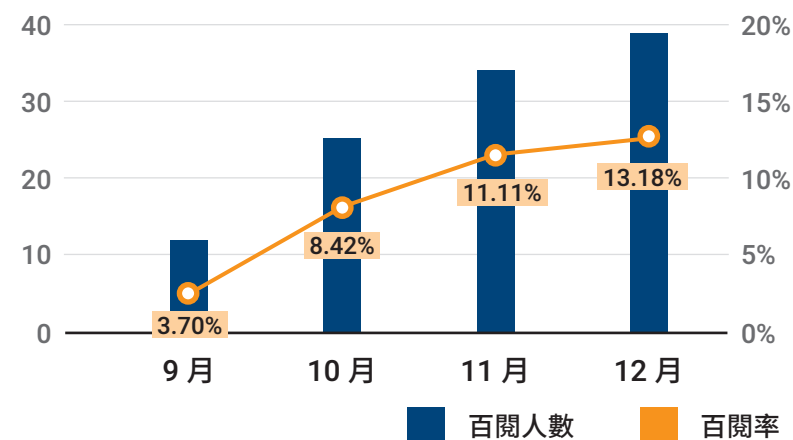
百閱計劃

為強化基層與中階主管八大核心能力（數位力、策略力、領導力、經營力、國際視野、市場力、管理力、創新力），研華於 2022 年 9 月正式導入天下創新學院，平台提供超過 2000 個學習單元，包含文章、音檔、影片等內容，並提供網站、app 版本，讓主管不受時間、地點限制，隨時能提升自我。為鼓勵主管閱讀，研華推出為期一年之百閱計劃，期許主管充分利用此平台，在一年內完成閱讀 100 篇的目標；至 12 月底共累積逾 40 位主管完成百閱目標；活躍使用人數為 238（參與比例達 2.78% FTEs）。2023 年將持續透過不同活動，期盼主管將百閱視為目標，進而提升研華主管級同仁管理能力。

員工平均訓練時數

區域	性別	接受 e-Learning 訓練總時數	員工總數*	每名員工接受 e-Learning 訓練的平均時數
總部	男性	150176	1942	77.3
	女性	100300	1546	64.9
	合計	250475	3488	71.8
中國	男性	82015	2063	39.8
	女性	67318	1655	40.7
	合計	149333	3718	40.2
日本	男性	1749	160	10.9
	女性	431	71	6.1
	合計	2180	231	9.4
韓國	男性	1540	91	16.9
	女性	1111	37	30.0
	合計	2651	128	20.7

圖 5.1.2 百閱達成指標



區域	性別	接受 e-Learning 訓練總時數	員工總數*	每名員工接受 e-Learning 訓練的平均時數
歐洲	男性	4587	325	14.1
	女性	1448	165	8.8
	合計	6035	490	12.3
美國	男性	2090	331	6.3
	女性	885	181	4.9
	合計	2975	512	5.8
合計	男性	242157	4912	49.3
	女性	171493	3655	46.9
	合計	413649	8567	48.3
資料涵蓋範圍 研華總部（包含總部事業單位、後勤單位及研華台灣）、中國、日本、南韓、歐洲區及北美區於 2022 年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工，總訓練費用為新台幣 8,355,024 元，人均訓練費用為新台幣 975 元；線上課程總訓練時數為 413,649 小時，人均線上課程訓練時數為 48.3 小時。				

▲ 職務類別平均教育訓練時數

區域	職務	接受 e-Learning 訓練總時數	員工總數*	每名員工接受 e-Learning 訓練的平均時數
總部	研發人員	123300	1398	88.2
	行銷業務	22027	257	85.7
	行政人員	38101	362	105.3
	製造人員	67047	1471	45.6
	合計	250475	3488	71.8
中國	研發人員	8589	630	13.6
	行銷業務	6074	469	13.0
	行政人員	2367	439	5.4
	製造人員	132303	2180	60.7
	合計	149333	3718	40.2
日本	研發人員	919	10	91.9
	行銷業務	529	93	5.7
	行政人員	242	25	9.7
	製造人員	490	103	4.8
	合計	2180	231	9.4
韓國	研發人員	356	5	71.2
	行銷業務	1014	50	20.3
	行政人員	849	30	28.3
	製造人員	432	43	10.0
	合計	2651	128	20.7

區域	職務	接受 e-Learning 訓練總時數	員工總數*	每名員工接受 e-Learning 訓練的平均時數
歐洲	研發人員	1130	54	20.9
	行銷業務	2680	370	7.2
	行政人員	2225	66	33.7
	製造人員	0	0	0
	合計	6035	490	12.3
北美	研發人員	900	119	7.6
	行銷業務	1174	135	8.7
	行政人員	638	141	4.5
	製造人員	263	117	2.2
	合計	2975	512	5.8
合計	研發人員	135194	2216	61.0
	行銷業務	33498	1374	24.4
	行政人員	44422	1063	41.8
	製造人員	200535	3914	51.2
	合計	413649	8567	48.3
資料涵蓋範圍	研華總部（包含總部事業單位、後勤單位及研華台灣）、中國、日本、南韓、歐洲區及北美區於 2022 年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工，總訓練費用為新台幣 8,355,024 元，人均訓練費用為新台幣 975 元；線上課程總訓練時數為 413,649 小時，人均線上課程訓練時數為 48.3 小時。			

* 備註：員工總數採全時等量（FTE）表示，人數統計截止日為 2022/12/31。

▲ 年齡分群平均教育訓練時數

區域	年齡	接受 e-Learning 訓練總時數	員工總數*	每名員工接受 e-Learning 訓練的平均時數
總部	30 歲以下	48731	552	88.3
	31-49 歲	174790	2421	72.2
	50 歲以上	26955	515	52.3
	合計	250475	3488	71.8
中國	30 歲以下	23469	740	31.7
	31-49 歲	121877	2886	42.2
	50 歲以上	3987	92	43.3
	合計	149333	3718	40.2
日本	30 歲以下	337	16	21.1
	31-49 歲	506	108	4.7
	50 歲以上	1337	107	12.5
	合計	2180	231	9.4
韓國	30 歲以下	626	47	13.3
	31-49 歲	1493	65	23.0
	50 歲以上	532	16	33.3
	合計	2651	128	20.7

區域	年齡	接受 e-Learning 訓練總時數	員工總數*	每名員工接受 e-Learning 訓練的平均時數
歐洲	30 歲以下	1039	50	20.8
	31-49 歲	3288	308	10.7
	50 歲以上	1708	132	12.9
	合計	6035	490	12.3
北美	30 歲以下	1368	79	17.3
	31-49 歲	504	235	2.1
	50 歲以上	1103	198	5.6
	合計	2975	512	5.8
合計	30 歲以下	75570	1484	50.9
	31-49 歲	302457	6023	50.2
	50 歲以上	35622	1060	33.6
	合計	413649	8567	48.3
資料涵蓋範圍	研華總部（包含總部事業單位、後勤單位及研華台灣）、中國、日本、南韓、歐洲區及北美區於 2022 年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工，總訓練費用為新台幣 8,355,024 元，人均訓練費用為新台幣 975 元；線上課程總訓練時數為 413,649 小時，人均線上課程訓練時數為 48.3 小時。			

* 備註：員工總數採全時等量（FTE）表示，人數統計截止日為 2022/12/31。

▲ 改善計劃

為進一步促進內部人才流動，將於 2023 年持續優化轉調、輪調、借調機制，增加員工職涯橫向發展機會、增進員工橫向發展體驗，以培養複合型人才。2022 年數位學習平台使用率穩定上升，然而為強化使用者體驗，預計透過研華學院改造，並同步評估與導入外部學習管理系統 (Learning management system, LMS)，於 2023 年加強提升數位學習平台使用率。

5.2 員工溝通與福利

5.2.1 員工關係

▲ 研華美滿人生 Advantech Beautiful Life 攜手打造利他幸福企業

「以人為本」是研華的核心價值、「工作、學習、愛」則是研華人的成長動能，透過研華「ABLE Club」結合員工關係 ES&R、基金會、福委會，鼓勵同仁在工作之餘創新學習、體驗生活、貢獻社會；從運動、樂活、健康、藝文、教育、公益等不同面向，增進同仁、眷屬與社會的交流，進而凝聚向心力！此外，我們也支持同仁從職場走向社會，關懷社群、推動公益，透過分享與互助，具體實踐利他理念、共創美滿人生！

▲ 員工關係與溝通

為讓員工關係和諧順暢，研華設置多元雙向溝通管道，除資訊布達外、也即時傾聽與回應同仁心聲，透過同仁建議、提升與優化員工服務內容與職場和諧，確保員工權益。

員工溝通管道

1 網站	- Employee Zone：依照訊息屬性設有 Corporate News、Office Bulletin、Regional News 欄位，即時布達公司重要訊息予同仁同步了解，並於網站內詳細列舉公司制度規章與各項管理辦法，方便同仁隨時查閱 - ABLE Club 網站：設置八大主題專區，涵蓋員工照顧、福委會與基金會活動訊息與報名、社團資訊、特約商店、活動報導與花絮等，為員工美滿生活全方位數位平台
2 影音	於內部平台發布 Executive Talk 影片，由高階主管以中文、英文呈現 5-10 分鐘的精華訊息內容說明；議題包括年度策略發展、財務走向、永續願景、創新機制、新市場策略等，精準即時地傳達企業策略給全球研華人，達到有效且透明的溝通
3 電子郵件公告	- HR：重要公司訊息、課程、薪酬與差勤相關 - ER Team：福利與活動相關，每週發放 ABLE Club 電子報、每月發放健康月報

4 實體會議

- 一年兩度間接員工 Kick-off Meeting 會議，佈達公司重要發展策略與願景、確保同仁均能了解公司未來前景、並與研華一同成長
- 各部門自行召開內部溝通會議，包含部門方向、工作進度說明、新知交流分享等，達到部門內的順暢溝通與互動

5 海內外定期刊物

由 PR 單位編輯發放，內容包含公司高階主管願景、重點聚焦主題業務實例等

6 Social Media

- ABLE Club FB：公告活動訊息、活動相簿等影音花絮分享
- LINE 社群：活動資訊分享公告、重點訊息推播、同仁臨時需求諮詢求助，與防疫期間緊急連絡布達

7 其他

- 內部各數位看板佈達公司文化精神、訊息公告
- e-Learning 網站除學習課程外，也錄製多部影片傳遞公司核心價值與文化。

員工申訴

申訴管道：申訴專線、電子信箱、Suggestion box(EZ) 與事業群人事單位，詳見 5.4.1 舉報與申訴機制

員工關懷與福利

生活不僅只有工作，我們熱切希望員工保持身心健康愉快，並與家人一起共享美好生活，因此我們提供各項福利方案，如：結婚補助、生育補助、住院慰問津貼、喪亡慰問補助、急難救助金、年節節慶福利（端午 / 中秋 / 生日），並公司依法提供各項保險福利，包括退休金提撥、團體保險、以保障同仁的工作及生活安全。此外，我們也持續推動包括運動、樂活、健康、藝文、教育、公益等各項活動。

各區域福利一覽

	總部	中國	日本	其他區域
員工團體保險	- 定期壽險 - 醫療保險 - 傷害保險	- 意外傷害保險 - 公共交通意外傷害保險 - 雇主責任險	無員工團保（政府有勞動保險），但提供健康保險補助	提供團保
健康福利	- 每年一次員工健檢 - 每兩年一次經理級以上主管補助健檢	- 每年一次員工健檢 - 昆山：副理級以上員工體檢享受額外加項	每年一次員工健檢	依據研華子公司所在地，提供符合當地法規及需求的健康檢查福利予所有員工使用
結婚補助	✓	✓	✓	✓
生育補助	✓	✓	✓	✓
住院慰問津貼	✓	✓	✓	✓
喪亡慰問補助	✓	✓	✓	✓
急難救助金	由基金會提供急難救助金（新台幣 200,000 元內）之支援	- ACN：幫困基金，在職正式員工或直系親屬患重大疾病，公司給予補助 RMB 2,000 至 20,000 元 - 昆山：凡員工或子女或配偶發生重大傷病或急難事宜，將由基金會提供急難救助金（RMB 10,000 內）之支援	—	- 由研華內部跨單位協作發起成立志工捐贈活動 - 在自然災害事件發生時，研華在當地的子公司和人力資源部門會提供受災員工急難救助基金
年節節慶福利（端午 / 中秋 / 生日）	✓	✓	—	✓

結婚、生育禮金

除了上述政策，另提供優於法令規定之結婚與生育禮金，凡是研華正職員工即可提出申請。結婚只需提出喜帖或結婚證書即可（亦保障同性婚姻），每人補助新台幣 10,000 元；2022 年總部實際請領人次 72 人，實際請領總金額為 720,000 元整。

生育禮金則是提出新生兒出生證明即可，總部於 2022 年 9 月 26 日公告調整，每一胎之禮金金額由原新台幣 3,600 元提升至新台幣 10,000 元，2022 年總部實際請領人次 85 人，實際請領總金額為 498,800 元。

育嬰留停

依照台灣性別工作平等法第十六條受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。研華台灣區員工依法享有育嬰假；大陸則除法定產假、陪產假以外，無育嬰留停相關法規；日本勞動法令中亦有規範子女未滿一歲前，得申請育嬰留職停假，留停期間由日本政府貼補薪資。

研華總部（台灣）2022 年所有員工（包括男性及女性員工）育嬰留停申請率為 10.46%，復職率為 41.18%，2021 年自育嬰留停復職後持續工作超過一年者（留任率）為 73%；相較於 2021 年申請率與復職後持續工作超過一年者之比率均有提升*。當中女性員工申請率及復職率均較男性員工高出許多。

研華日本（含日本廠）於 2022 年度申請育嬰留職停員工人數為 6 位，而 2021 年之育嬰留停同仁亦 100% 復職回任。

*備註：2021 年所有員工育嬰留停申請率為 7.85%，復職率為 53.85%，2020 年自育嬰留停復職後持續工作超過一年者（留任率）為 71.43%。



表 5.2.1 研華總部（台灣）育嬰留停概況

研華總部	男性	女性	合計
(a) 2022 符合育嬰留停申請資格人數 (2021-2022 產假 / 陪產假)	200	125	325
(b) 2022 實際申請育嬰留停人數	5	29	34
(c) 育嬰留停預計於 2022 復職人數	2	22	24
(d) 2022 育嬰留停實際復職人數	0	14	14
(e) 2021 申請育嬰留停實際復職人數	0	15	15
(f) 2021 申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	11	11
育嬰留停申請率 b/a	2.50%	23.20%	10.46%
育嬰留停復職率 d/c	0%	63.64%	58.33%
育嬰留停留職率 f/e	0%	73.33%	73.33%

表 5.2.2 研華日本育嬰留停概況

研華日本	男性	女性	合計
(a) 2022 符合育嬰留停申請資格人數 (2021-2022 產假 / 陪產假)	2	2	4
(b) 2022 實際申請育嬰留停人數	0	2	2
(c) 育嬰留停預計於 2022 復職人數	0	2	2
(d) 2022 育嬰留停實際復職人數	0	2	2
(e) 2021 申請育嬰留停實際復職人數	0	2	2
(f) 2021 申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	2	2
育嬰留停申請率 b/a	0%	100%	50%
育嬰留停復職率 d/c	0%	100%	100%
育嬰留停留職率 f/e	0%	100%	100%

▲ 家庭照顧假 / WFA (Work from Anywhere) 制度

這兩年台灣面臨本土疫情爆發的衝擊，很多員工在這此狀況下更要面臨工作與家庭照顧的雙向責任，承受不少壓力。為協助同仁在社會制度的家庭照顧壓力與工作上得以兼顧，研華極力支持員工申請家庭照顧假與居家上班來平衡在疫情下的新工作模式。2022 年度為台灣疫情高峰，研華員工申請家庭照顧假比例也隨之提升。

表 5.2.3 研華各地區家庭照顧假概況

區域	年度	2021	2022
研華總部	員工申請家庭照顧假佔比 (%)	2.71%	15.95%
	員工申請 WFA 上班佔比 (%)	4.76%	76.31%
研華日本	員工申請家庭照顧假佔比 (%)	0%	0%
	員工申請 WFA 上班佔比 (%)	0%	0%
研華歐洲	員工申請家庭照顧假佔比 (%)	NA	3.87%
	員工申請 WFA 上班佔比 (%)	NA	55.19%
研華美國	員工申請家庭照顧假佔比 (%)	NA	3%
	員工申請 WFA 上班佔比 (%)	NA	14%

* 備註：研華中國（含昆山）沒有家庭照顧假或居家上班申請機制，僅因疫情影響，會依據各地政府的規定實行強制居家上班。

▲ 退休制度

總部：退休金提撥制度分為兩類，依法遵守按月提撥之規定並足額提撥。

1. 舊制退休金每月依規定提撥退休準備金，交由勞工退休準備金監督委員會管理，並以該委員會名義存入台灣銀行專戶。
2. 新制退休金提撥每月提繳工資 6% 至員工個人退休金專戶中，員工亦得依個人意願每月提撥工資 0%~6% 至個人退休金專戶，並由公司按月於員工之工資中代扣其提撥數額。

研華中國：依照中國大陸退休相關法規執行。員工繳滿法定社會保險 15 年，退休後可按月領取養老金。退休年齡依勞動法規定：男職工退休年齡為 60 周歲，女幹部退休年齡為 55 周歲，女職工退休年齡為 50 周歲。

研華日本：依法遵守按月提撥 9.15% 至政府年金專戶，外加每月薪資總額 1.73~2% 至銀行退休金專戶。

其他研華海外據點：依照各地法令規定勞退制度辦理。

▲ 員工持股

為吸引及留任公司之優秀人才，並提高員工對公司之向心力及歸屬感，以共同創造公司及股東之利益，依據證券交易法第二十八條之三及行政院金融監督管理委員會證券期貨局發佈之「發行人募集與發行有價證券處理準則」等相關規定，訂定本公司之員工認股權憑證發行及認股辦法。相關資訊可參考年報。

員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)

近年企業協助員工面對工作、生活與健康問題，多使用「員工協助方案 EAP」，以期透過服務系統建置及資源整合，達成協助員工解決問題之目的。研華自 2021 年 12 月起導入 EAP 服務，提供無上限次數之 24 小時免費電話與 mail 諮詢服務（完全保密），同仁無論有心理、健康、法律或財務等各種疑難雜症，均可以諮詢獲得協助、關懷同仁「心」的健康。



員工健康促進

- 研華每年提供同仁免費健康檢查服務（並優於法規，提供常規外之項目如糞便潛血、癌症篩檢等），2022 基於防疫考量，每場次巡迴體檢人數降載，確保體檢人員保持社交安全距離，並嚴格執行消毒作業，讓同仁安心受檢。2022 共計執行 16 場次健檢，總參與受檢人數 3,698 人（含眷屬）。
- 為盡量減少同仁進出醫療院所的感染風險，並貼心考量有許多同仁因忙碌工作關係，無法抽空至藥局領取慢性處方箋藥品，研華自 2021 年 1 月起，特別與《呼叫藥師》送藥平台合作，每月提供公司內送藥、領藥服務（眷屬可代領），讓同仁能夠方便快捷領藥，每年約有 20 名同仁受惠於這項服務而減少進出醫院的風險。
- 2022 年辦理健促活動「研炎夏日、華麗現身」減重競賽，共計 515 人參加，共減 845.5 公斤，藉由活動推廣期間培養同仁良好飲食觀念及規律運動習慣。
- 2022 共舉辦兩場次健康講座（現場+線上），關懷同仁腦部健康，以及疫情下的自我照顧與因應議題。

表 5.2.4 2022 年研華健康講座

講座日期	活動名稱	參加人數
2022/03/30(三)12:00	《拯救腦健康！預防退化這樣做》	128
2022/12/26(一)12:00	《活用正向力，生活更有力～疫情下的自我照顧與因應》	102

▲ 豐富社團活動

為促進同仁多多互動交流、取得工作與生活平衡，研華多年來鼓勵同仁成立、發展各式多元社團活動，2022 年度台灣共成立包括運動、樂活、藝文、慈善共 21 社團、參與人次逾千人。中國大陸（含各辦公室）則有 75 社團、超過 1,900 人參與，昆山則有成立 7 社團，參與人數 229 人。

2022 愛心社捐血活動



運動社團活動



▲ 四大領域企業志工

「取之於社會，回饋於社會」，研華鼓勵同仁參與志工活動，為他人貢獻一份心力，同時希望同仁從志工活動中，獲得一般工作環境所無法累積的經驗與技能。2022 年度研華共累積 326 小時的志工服務時數，其中研華 X 伊甸雲志工共計付出 29 個小時，陪伴來自台灣各地的身心障礙者；ACT 夢想家是研華實踐永續教育的一項重要計劃，於 2022 年度則累積教育志工 18 小時，結合優質教育夥伴共創 ACT 教育行動，透過認識聯合國永續發展指標 SDGs 項目，讓孩子從小培養對生活環境的關懷，並以實際行動，達成國際公民應有素養。

2022 年淨灘活動



為鼓勵更多員工投入志工服務，2022 年底研華訂定志工假制度，提供每人每年 2 天的帶薪志工假，並訂定四大主題領域：節能、公益（含環境）、教育、藝文，讓員工有主題性的參與公益，這項制度於 2023 年起正式實施。

2022 關渡濕地志工服務



COVID-19 新冠肺炎疫情因應

研華各項防疫作為，除遵循中央流行疫情指揮中心辦理，並依據公司狀況採滾動式應變機制隨時調整。2022 年度為維護同仁身心健康，公司之防疫因應措施如下：

1. 設置研華防疫應變小組
2. 於 Employee Zone 公佈欄及 [Covid-19 員工專區](#)，即時公告防疫訊息
3. 建立 WFA(Work from Anywhere) 制度，供有需求的同仁申請
4. 同仁投保防疫險及疫苗險
5. 建立快篩試劑登記與實施辦法，以週為單位，提供同仁登記並發放居家快篩試劑，發放劑次共計 25,734 劑
6. 建立內部確診者、密切接觸者回報表單及通報管道，並以樓層為單位設置樓層防疫指揮官，以即時掌握公司內部疫情發展趨勢
7. 為讓同仁快速知曉各項訊息，也使用 LINE 社群做為訊息立即布達管道，提醒同仁各項防疫措施及更新同仁健康狀況等訊息



5.2.2 員工生活工資

研華認為將生活工資納入考量是改善勞工生活條件的重要選項，並且確保勞工獲得公平的工資以維持生活所需的薪資，進而促進經濟增長和可持續性。因此，研華遵循生活工資守則並建立相關聯盟以推廣生活工資。身為尊重人權的企業，研華持續探討導入「生活工資」的問題與機會。在 2022 年，研華已實施導入生活工資的方法學，將生活工資推廣至 6 大營運據點（包括研華總部、研華中國、研華日本、研華韓國、研華美國、研華歐洲），並透過內部跨職能的生活工資研討會，制定符合各國生活水平的生活工資推廣計劃，並持續對內部員工展開生活工資訂定與實行的培訓。

研華的生活工資定義為員工基本工時所獲得的最低工資，不包含獎金及加班費。需確保能夠滿足工作者及其家庭的基本需求，包括食物、衣服及居住費用，並支付生活開銷所需的最低費用與成本。研華的生活工資訂定準則採用了主管機關 2021 年的相關數據訂定，以台灣為例，計算公式基準是行政院主計處家庭收支調查報告中的數據，建構屬於公司特性的生活工資 (Living Wage)、並與現行工資 (Prevailing Wage) 比較，確認員工的工資是否足以支撐當地的生活水平。

研華領先產業提供優於產業的生活工資評估與承諾，2022 年試行的生活工資共涵蓋 6,064 名員工，其中 99% 的業務都在內，已實現向所有員工支付生活工資的承諾，並將逐步擴及至研華內部全職約聘人員、主要供應商與服務商。

生活工資 (Living Wage) 方法學

採用行政院主計處 2021 年數據所導出的最新生活工資水平試算公式：

每人平均月消費支出 X 每人平均月食衣住消費占比 X (1 + 平均家戶負擔照顧人數)

生活工資運用流程

1. 研華於 2022 年 10 月導入生活工資的計算，並將此計算與標準納入公司聘僱新進正職人員的薪酬與進行年度調薪時，會以員工所在地的家庭生活每月消費基本支出為基礎，建構出該營運地區特性的生活工資 (Living Wage)。
2. 比較員工現行的工資 (Prevailing Wage) 與生活工資，以確認員工的工資是否足以支撐當地的生活水平。其中，現行工資包含固定薪資，但不包含非固定獎酬（例如加班費、生產獎勵等）。
3. 對於家庭生活基本開銷，台灣地區會參考每年行政院主計總處的家庭收支調查，計算出每人每月的平均消費支出，再乘以每人平均月食衣住消費占比，再加上平均家戶負擔照顧人數。至於其他國家 / 地區，則會參考當地政府公開的資訊或進行員工收支調查。
4. 在計算生活工資時，會至少考慮到食物、衣服和居住費用，但是否包括其他開銷（例如健康、交通、教育）會依據各據點的實際情況而定。
5. 每年調薪月份計算並訂定生活工資，以確保員工的工資足以支撐當地生活水平。藉由生活工資的制定以確保研華所有新進與在職員工都享有所在國家 / 區域的生活水平所需與生活工資。

表 5.2.5 研華各地區生活工資概況

區域	金額 (NTD)	各區域匯率	員工人數	業務範疇涵蓋率	生活工資評估的涵蓋率
總部	29,054	1	3459	100%	100%
研華中國	14,602	4.46	1260	100%	100%
研華日本	42,502	0.23	225	100%	100%
研華韓國	52,086	0.23	123	100%	100%
研華歐洲	50,474	32.67	480	100%	98%
研華美國	79,140	30.74	517	100%	84%



* 備註：

1. 研華歐洲的生活工資包含荷蘭，德國，波蘭，法國，意大利，西班牙，英國，奧地利，比利時，傑克，愛爾蘭，北歐五國（丹麥，芬蘭，冰島，挪威，瑞典）。
2. 研華美國的生活工資包含 Milpitas, Irvine, Illinois, Ohio。

生活工資推廣中長期規劃

研華對於員工的生活工資承諾包含以下幾點：

1. 2021 探討生活工資的制定方式與框架後，2022 年開始逐步推展生活工資制度至 6 大營業據點，並提出以下承諾：

- 將提供員工符合或超過所在國家 / 區域的法定最低基本工資，並致力於讓所有員工享有生活工資的保障，確保能夠在 2025 年滿足 6 大營業據點的員工能擁有所在國家 / 區域的生活水平所需。
- 以確保員工享有生活工資的保障，內部薪酬管理組織會再進一步探討並制定對於直接員工（技術與製造員工）的薪資結構，並促進歐美兩地區的生活工資 100% 的達成率。

2. 2025 年將生活工資概念導入研華海內外所有的營運據點推及所有同仁，2030 年達成讓研華全體員工（包含直接員工與間接員工），都享有所在國家 / 區域的生活工資的保障。

3. 研華透過與同業、顧問和民間單位合作，在不同營運據點創建最低生活工資推廣運動，透過宣傳促進生活工資對個人和社會、企業和整體經濟有利的發展。

5.3 勞雇關係與多元共融職場

研華全球多元化及平等政策

為促進職場多元化及工作平等，研華長期積極推動全球職場性別平等，如：無性別差異敘薪制、公平公正的績效考核與晉用制度、彈性工時支持女性擔任管理職、重視女性家庭照護等。

我們確保聘僱時不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而影響聘僱條件，或有敘薪上之差別待遇；研華全球訂立明確招聘策略以強化員工多樣性、並以內部多元培訓與人才發展管道，逐步消弭員工因生理或心理條件影響，所致之基礎差異點，並定期檢視各區、各類工種與職級間之薪資獎酬相關指標，確保落實並創造多元平等的職場環境。

員工組成

研華全球

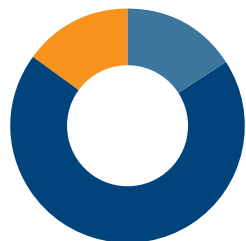
國家	員工人數	員工人數佔比	主管人數 (經副理級以上)	主管人數佔比 (經副理級以上)
Australian	28	0.31%	4	0.42%
Brazil	62	0.69%	3	0.32%
Burkina Faso	2	0.02%	—	—
China	3676	41.18%	143	15.07%
Colombia	1	0.01%	—	—
Hong Kong	3	0.03%	—	—
India	59	0.66%	18	1.90%
Indonesia	14	0.16%	1	0.11%
Ireland	1	0.01%	—	—
Israel (ISR)	6	0.07%	2	0.21%
Japan	205	2.30%	35	3.69%
Korea	128	1.43%	12	1.26%
Macau	1	0.01%	—	—
Malaysia	45	0.50%	8	0.84%

國家	員工人數	員工人數佔比	主管人數 (經副理級以上)	主管人數佔比 (經副理級以上)
Mexico	17	0.19%	3	0.32%
Nicaragua	1	0.01%	—	—
Philippines	299	3.35%	1	0.11%
Russia	7	0.08%	2	0.21%
Singapore	29	0.32%	7	0.74%
Taiwan	3257	36.48%	549	57.85%
Thailand	30	0.34%	14	1.48%
Turkey	25	0.28%	8	0.84%
United Kingdom	3	0.03%	1	0.11%
United States of America	494	5.53%	68	—
Vietnam	40	0.45%	7	0.74%
Others	494	5.53%	63	6.64%
總計	8927	100%	949	10.63%

多元聘僱

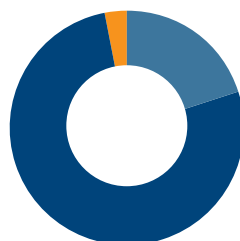
30 歲以下青年勞動力 30~50 歲壯年勞動力 50 歲以上資深勞動力

總部



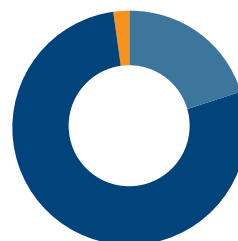
年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30 歲以下	552	15.83%
30~50 歲	2421	69.41%
50 歲以上	515	14.76%
身心障礙	23	0.66%

研華中國



年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30 歲以下	246	19.81%
30~50 歲	960	77.29%
50 歲以上	36	2.90%
身心障礙	0	0.00%

研華昆山



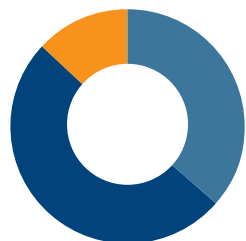
年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30 歲以下	494	19.95%
30~50 歲	1926	77.79%
50 歲以上	56	2.26%
身心障礙	0	0.00%

研華日本



年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30 歲以下	16	6.93%
30~50 歲	108	46.75%
50 歲以上	107	46.32%
身心障礙	3	1.30%

研華韓國



年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30 歲以下	47	36.72%
30~50 歲	65	50.78%
50 歲以上	16	12.50%
身心障礙	2	1.56%

研華歐洲



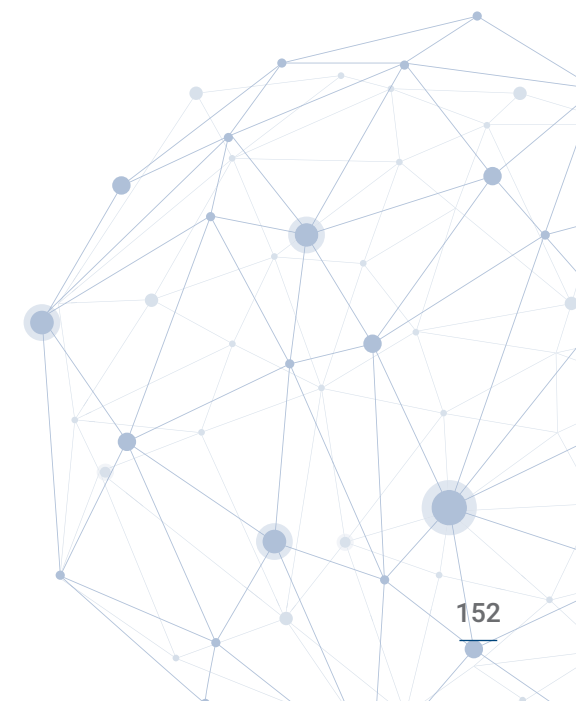
年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30 歲以下	50	10.20%
30~50 歲	308	62.86%
50 歲以上	132	26.94%
身心障礙*	—	—

研華美國



年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30 歲以下	79	15.43%
30~50 歲	235	45.90%
50 歲以上	198	38.67%
身心障礙*	—	—

* 備註：因應歐盟 GDPR 規範，身心障礙資料不予調查揭露。



身心障礙者僱用

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。

研華依法應聘僱 35 位身障人士，截至 2022 年底聘雇 29 名身障者，聘用加權佔比仍未達總員工人數比率 1%，人力政策檢討主要原因是履歷條件不符合職缺需求，已依法繳納差額補助費，並持續透過政府就業輔導機構，積極關注身心障礙者履歷，預計將於 2023 年上半年補齊應有人數。

另，身障員工皆為實際參與公司工作業務之員工，報到前研華會針對個人身心障礙狀況，協助同仁瞭解上下班動線、工作流程等實際情形，並在其報到後提供適當的人員、設備及工作環境協助，讓其能安心工作發揮所長。



女性員工 / 女性主管佔比

研華為以高科技主導的製造產業，過去 2 年內研華總部之女性員工佔比微幅提升。2022 年擴大統計區域至研華六大區域，女性高階主管佔比成長到 13%。2022 年女性主管、營利單位女性主管比例降低有兩大主因，除揭露區域自總部、中國、日本三區擴大至六區（納入韓國、歐洲、美國）以外，主管定義亦較 2021 年嚴格，基層 / 理級主管由職等 D（課長 / 副理）調整為 E（經理級）以上。預計 2025 年研華台灣目標女性員工佔比仍維持 40%~45% 之間，及女性主管佔比維持約 20%~26% 之間。

研華的全球總部經營管理團隊中（[經營團隊 - 研華科技 Advantech](#)），即有超過五分之一的比例為女性主管，當中包括 2017 年蔡淑妍女士晉升為研華 Industrial IoT 總經理，成為三位共治總經理之一的女性最高主管。體現專業經理人的世代傳承與性別平等。

區域	項目	2022
研華	女性員工佔比	43%
	女性主管佔比	21%
	女性基層 / 理級主管佔比	24%
	女性高階主管佔比	13%
	營利單位女性主管佔比（不含 HR、IT、法務等支援單位）	16%
	STEM 職位（科學 / 技術 / 工程 / 數學）女性員工佔比	25%

* 備註：

- 研華於 2022 年進行 Global Job Band 校準對齊，職等全球皆分為 A 至 H，基層 / 理級主管（經理級）為職等 E，高階主管（含協理級和以上）為職等 F（含）以上。
- 研華於 2021 年揭露總部、中國、日本三大區域，並於 2022 年擴大揭露韓國、歐洲、美國共六大區域。

▲ 績效考核制度

- 目標管理：研華年度績效考核以組織策略年度方針為目標，每年兩次績效考核，分別於年中與年底進行。
- 多元評核：於績效考核系統中設有多元回饋問卷，提供主管績效評核使用，納入多方意見回饋做為直屬（評核）主管的參考。透過整合多方意見，以期更為客觀、公平的考核結果。
- 敏捷對話：主管每年至少與員工進行一次績效評核，於年底由員工自評後，與主管進行績效晤談、制定個人發展計畫，確保同仁得到適當的績效回饋，並於系統中妥善紀錄績效考核結果、評核結果以及個人發展計畫。整年度績效評估期間 (performance review cycle)，鼓勵主管隨時與員工溝通，定期進行方向對焦、傾聽員工的回饋，適時給予支援，達到充分雙向溝通、彼此對評核結果具相同認知之目的。
- 團隊目標與獎酬：
 - 年度型：研華的績效考核評估，除關注個人工作表現外，也重視團隊合作，藉由設定團隊共同負責之關鍵績效指標及激勵制度，以落實人才盡情發揮與團隊協作的核心價值。研華亦設有團體目標，適用於全體員工，並提供激勵獎金，以所屬之事業單位、後勤單位為團體目標設定基準，最終評估達成率，給予隸屬於該事業單位同仁相應之獎勵，以激勵同仁達到團隊共同目標。
 - 專案型：針對公司重大議題之專案計畫，如 ESG 專案、數位轉型專案等，專案小組成員除個人職責目標外，設有共同團體目標，並提供相對應之獎勵。經營層高階主管亦具共同關鍵績效指標，除各自事業單位、後勤單位之目標外，也需為公司策略層面關鍵績效指標負責。

▲ 四大職類員工接受績效考核比率

區域	四大職類	男性接受績效考核比率 (%)	女性接受績效考核比率 (%)
總部	研發	92.9%	89.8%
	行銷業務	87.8%	90.1%
	行政	85.5%	88.3%
	製造	90.7%	90.0%
	總比率	91.4%	89.7%
研華中國	研發	92.7%	95.0%
	行銷業務	94.6%	94.2%
	行政	58.6%	93.9%
	總比率	92.2%	94.5%
研華昆山	行政	75.8%	68.5%
	製造	98.4%	99.8%
	總比率	96.2%	95.3%
研華日本	研發	90.2%	100.0%
	行銷業務	92.2%	89.5%
	行政	100.0%	92.9%
	製造	100.0%	100.0%
	總比率	95.1%	95.7%
研華韓國	研發	83.3%	100.0%
	行銷業務	93.1%	100.0%
	行政	84.6%	85.7%
	製造	90.9%	—
	總比率	89.2%	95.0%

* 備註：

1. 上述績效考核比率的計算為實際參加考核總人數（需扣除未滿三個月試用期，或考核期間離職未完成考核人數），除以 2021 年總人數。
2. 研華日本、研華韓國部分直接員工不參與績效考核。
3. 研華美國、研華歐洲考量個資保障不予揭露。

▲ 二大職能員工接受績效考核比率

區域	職類	男性接受績效考核比率 (%)	女性接受績效考核比率 (%)
總部	高階主管	97.33%	97.00%
	一般員工	89.80%	89.21%
	總比例	91.40%	89.72%
研華中國	高階主管	94.67%	88.89%
	一般員工	91.89%	94.92%
	總比例	92.16%	94.48%
研華昆山	高階主管	94.44%	100.00%
	一般員工	96.21%	95.25%
	總比例	96.18%	95.28%
研華日本	高階主管	100.00%	100.00%
	一般員工	94.29%	95.52%
	總比例	95.06%	95.65%
研華韓國	高階主管	83.33%	100.00%
	一般員工	91.49%	94.74%
	總比例	89.23%	95.00%

* 備註：

1. 上述績效考核比率的計算為實際參加考核總人數 (需扣除未滿三個月試用期，或考核期間離職未完成考核人數)，除以 2021 年總人數。
2. 研華於 2022 年進行 Global Job Band 校準對齊，職等全球皆分為 A 至 H，理級主管為職等 E，高階主管為職等 F (含) 以上。
3. 研華日本、研華韓國部分直接員工不參與績效考核。
4. 研華美國、研華歐洲考量個資保障不予揭露。

▲ 員工滿意度調查

研華秉持積極關懷員工之經營理念，重視員工聲音與意見，以提供全體員工開放、包容、安全且健康的工作環境為目標。積極從核心價值觀出發，基於人本環境、誠信篤實、卓越創新以及利他貢獻四大面向，期待透過一年一度之員工滿意度調查，增進公司與員工間的彼此了解，打造重視員工的環境，並提供更為完善的福利制度。

自 2018 年開始率先由研華中國推動全員年度員工滿意度調查，並於 2021 年擴大調查地區，新增研華總部（全員抽樣 50 人調查）、歐洲地區（非管理職同仁全員調查）。自調查啟動以來，年度滿意度皆有 90% 以上，並規劃持續擴大調查區域，至 2021 年全球調查覆蓋率約為 72.1%，作為研華在持續增進強化員工關係的參考依據。

2022 年整合各區員工滿意度調查，內容透過以下目的（圖 5.3.1）設計七大主軸共 30 題（圖 5.3.2），主軸分別為：公司形象與質量、工作環境、溝通、團隊合作、管理與督導、訓練與發展以及工作內容。並將調查範圍擴及全球，進行首次全球「員工滿意度調查」，以 4 種語言提供，調查涵蓋範圍擴及 20 個國家 / 地區，包含研華 6 大營業據點（研華總部、研華中國、研華日本、研華韓國、研華歐洲、研華美國）。未來也將維持每年調查頻率及涵蓋 6 大營業據點的範疇，調查全球所有廠區 / 單位員工之意見與反饋訊息，並將相關調查分析之目標及結果公開揭露。



圖 5.3.1 員工滿意度調查目的



圖 5.3.2 員工滿意度調查七大主軸

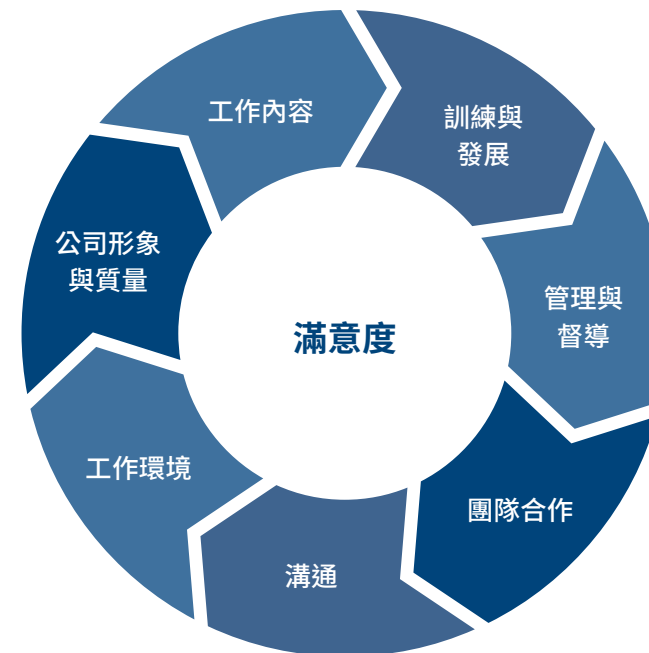


表 5.3.1 員工滿意度調查各區域填答情況：依性別分

2022 年度員工滿意度調查區域覆蓋率達到 100%，參與人數為 8584 人，回覆人數為 7085 人，回覆率為 83%，滿意度統計結果為 89%^{*1}。

針對員工滿意度之改善方案，公司採跨部門 / 廠區之專案會議型式進行檢討與追蹤，以彰顯公司對於員工意見之重視，以及致力於打造一個優質工作環境的決心。各區域填答情況請見表 5.3.1 及 5.3.2、調查總分、後續追蹤回饋請見表 5.3.3。

區域	應填人數 ^{*2}	填答人數	男性	女性	性別不揭露	填答率	滿意度
總部	3138	2477	1380	1097	—	79%	82%
研華中國 (ACN)	1195	977	587	390	—	80%	93%
研華昆山 (AKMC)	2500	2380	1259	1121	—	95%	99%
研華日本	225	188	119	48	21	84%	69%
研華韓國	123	103	71	23	9	84%	79%
研華美國	508	307	180	85	42	60%	81%
研華歐洲	549	345	214	104	27	63%	79%
其他區域	346	308	178	102	28	85%	81%

* 備註：

1. 整體滿意度統計為加權計算的結果：(各區滿意度 * 各區填答人數) 相加 / 總填答人數。

2. 應填人數為 full-time 正職員工，不含外籍移工、實習生、建教生。

表 5.3.2 員工滿意度調查各區域填答情況：依年齡分

區域	應填人數	填答人數	30 歲以下	31-49 歲	50 歲以上	年齡不揭露
總部	3138	2477	398	1717	362	—
研華中國 (ACN)	1195	977	214	743	20	—
研華昆山 (AKMC)	2500	2380	481	1848	51	—
研華日本	225	188	10	80	81	17
研華韓國	123	103	28	63	6	6
研華美國	508	307	36	119	95	57
研華歐洲	549	345	45	199	68	33
其他區域	346	308	86	177	17	28



表 5.3.3 員工滿意度調查總分、後續追蹤回饋

區域	調查總分	追蹤議題
總部	4.08	員工訓練與發展題組成績為 3.86，後續擬定年度培訓計劃，以加強員工訓練比例，並完整規劃員工發展路徑。
研華中國 (ACN)	4.65	員工訓練與發展題組成績為 4.52，後續將豐富培訓內容：增加專業培訓，例如前沿技術、產品知識、公司各系統軟件、崗位專業技能、個人技能提升培訓；培訓形式多樣化：適當增加外訓機會，線下培訓，針對優秀員工或其他需要員工，安排工廠的參觀，增加現場交流學習。
研華昆山 (AKMC)	4.95	於工作內容、溝通題組獲得 4.93，後續須加強主管與員工之間溝通管道順暢。
海外事業群 (包含研華日本、研華韓國、研華美國、研華歐洲以及其他地區)	3.95	員工訓練與發展題組成績為整體最低，為了盡量減少員工的離職並加強我們的人員發展策略，我們建議向員工提供 7-2-1（70% 在職培訓，20% 通過反饋和輔導，10% 學習課程）培訓規劃。

調查結果顯示員工對目前的發展環境中的「成長機會」缺乏明確性，且業務單位間的合作與溝通面臨挑戰，為員工面臨職涯發展的重要指標（風險）。因此研華對員工的人才發展做出以下承諾：

- 建立持續的績效評估方法、清晰的溝通渠道和職涯發展路徑，以提高員工滿意度和留任率。
- 推廣研華轉換性發展計劃，例如 Career+/TCAP，以協調發展和成長機會。
- 設計並啟動全面的發展計劃，以滿足員工的個人和職業發展需求。
- 擴大全球首次人才領導者的新發展計劃，以增強人力資源管理技能。
- 設計並推出全面的新人訓練工作坊，包括系統學習和溝通培訓。
- 設計並推出研華自我學習和發展平台，以發揮員工的全部潛力。



5.4 人權維護

5.4.1 員工人權與員工權益保障

人權管理與承諾

研華訂有《研華人權政策》，經最高管理階層審閱與核准以保障全體員工、供應商、客戶及利害關係人之基本人權。我們考量國際人權框架、公司發展策略及外部趨勢，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定人權政策。

研華並設有人權風險調查流程，定期針對關注對象進行衝擊評估與管理改善。人權風險調查由相關內部稽核委員會等選定相關風險議題（涵蓋「人權風險」），再檢視各議題風險評級、辨識高風險族群進行管理。2022 年度無任何歧視與騷擾申訴案件發生。同時，研華員工亦須遵守《員工行為守則》，內容包含勞工標準、人道的待遇、禁用童工、禁止歧視員工，規範員工不得有任何歧視或其他人權侵犯之行為。而為確保所有員工了解並遵守上述政策，公司更於每年進行《誠信經營守則》及法令遵循教育訓練，其內容包含本公司提供正當檢舉管道供員工進行檢舉與懲戒，並對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密。2022 年《誠信經營守則》教育訓練涵蓋率 100%（間接員工），完訓率 96.8%（5627 位全球間接員工）。針對沒完成的員工，系統會在每月月初通知未完成之員工及其直屬主管，讓其直屬主管要求其部屬儘快完成。另外針對直接員工部份，研華台灣製造中心（廠區）每年均固定舉行包含反歧視、反騷擾之《員工行為守則》教育訓練，涵蓋率達 100%。

自由結社

研華支持各類員工自組性社團與各區不同級別工會活動（例如：研華德國、荷蘭及日本分公司均設有工會組織，日本、法國分公司也有勞工代表），在各地推動員工平等權益。2022 研華全球的自由結社的涵蓋率達 88.8%。

- 在歐洲地區，研華德國的部份地區 (Advantech Europe B.V. 及 Advantech GmbH. 二地) 及研華荷蘭則有員工主動發起的工會組織 (Worker Council)，他們會定期選出工會組織員工代表，由工會組織代表定期與公司針對員工相關議題進行勞資會議。研華法國也定期推選勞工代表，由代表為員工相關議題進行發聲及勞資會議。
- 在亞洲地區，研華日本所有的同仁都有自由結社的自由，其中 ATJ(Advantech Technologies Japan Corp.) 有成立工會組織而 AJP(Advantech Japan Co., Ltd.) 則定期推選勞工代表，由代表為員工相關議題進行發聲及勞資會議。研華中國（含廠區）則透過員工福委會組織代表，定期進行員工福利相關議題討論與決議。研華總部設有員工福利委員會組織運作，此外，總部所在各區（瑞光總部、陽光大樓、東湖及林口廠區）每季定期召開勞資會議，溝通勞工權益（包含薪酬出勤與福利等）、傾聽同仁心聲、並做各項重點事項討論與決議。

研華期許將人權衝突事件降到最低，因此在員工、供應商、客戶之間實行以下管理措施，並公開揭露相關辦法。經調查，研華目前沒有面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商。

▲ 舉報與申訴機制

研華自 2015 年即依據勞動部職業安全衛生署執行職務遭受不法侵害預防指引進行『執行職務遭受不法侵害預防計劃』的制定。避免公司員工因執行業務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象之不法侵害行為工作相關環境中（包含通勤），遭遇外來之攻擊行為（以下稱職場暴力），包括肢體、言語、心理、性騷擾等造成身體或精神傷害。

- 申訴機制：員工於執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，應填寫「職場不法侵害通報及處置表」向各級主管（或人事單位）通報，或依循本公司內部網站中公司政策網頁所設置之申訴管道（電話、傳真、電子信箱）進行申訴，並有專人處理。
- 通報處理：申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障及隱私保護；各級主管、人事單位、勞安人員於接獲通報後，應於 24 小時內填寫職場不法侵害通報及處置表，須依據執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程（如圖 5.4.2 舉報與申訴流程）進行處理。

圖 5.4.1 人權管理流程與機制



圖 5.4.2 舉報與申訴機制



5.4.2 人權盡職調查

▲ 人權盡職調查：員工

調查方法

首先，研華依據聯合國及國際相關人權議題為參考，鑑別出與利害關係人相關的人權風險議題清單，11 個風險分別如下：

- | | | |
|--------|------------|--------------------|
| 1 強迫勞動 | 5 同工同酬 | 9 隱私權 |
| 2 人口販賣 | 6 不歧視與多元包容 | 10 言論自由權 (集體談判權) |
| 3 童工 | 7 勞動條件保障 | 11 人身自由與安全 |
| 4 結社自由 | 8 健康權 | |

調查頻率

- 遵循國際人權公約，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。
- 根據上述文件定期審查人權管理狀況，至少每三年進行一次盡職調查，以檢視人權管理議題、制定與執行減緩計劃、出具人權鑑別報告。(2022 為第一次盡職調查)

問卷設計

透過 DJSI 永續發展顧問團隊協助設計問卷，包括以下兩個部分，並由研華執行人權風險評估，並辨識出高風險人權議題。

- 人權風險發生機率及嚴重程度：請各部門一階主管辨識以上 11 個人權議題發生機率高低以及衝擊的嚴重程度。

* 備註：發生機率等級分為 (1= 不會發生、2 = 機率低 (1% - 30%)、3= 有一定機率 (31% - 60%)、4= 機率高 (above 61%)；嚴重程度等級分為 (1= 不會影響、2 = 不嚴重、3 = 嚴重、4 = 非常嚴重)

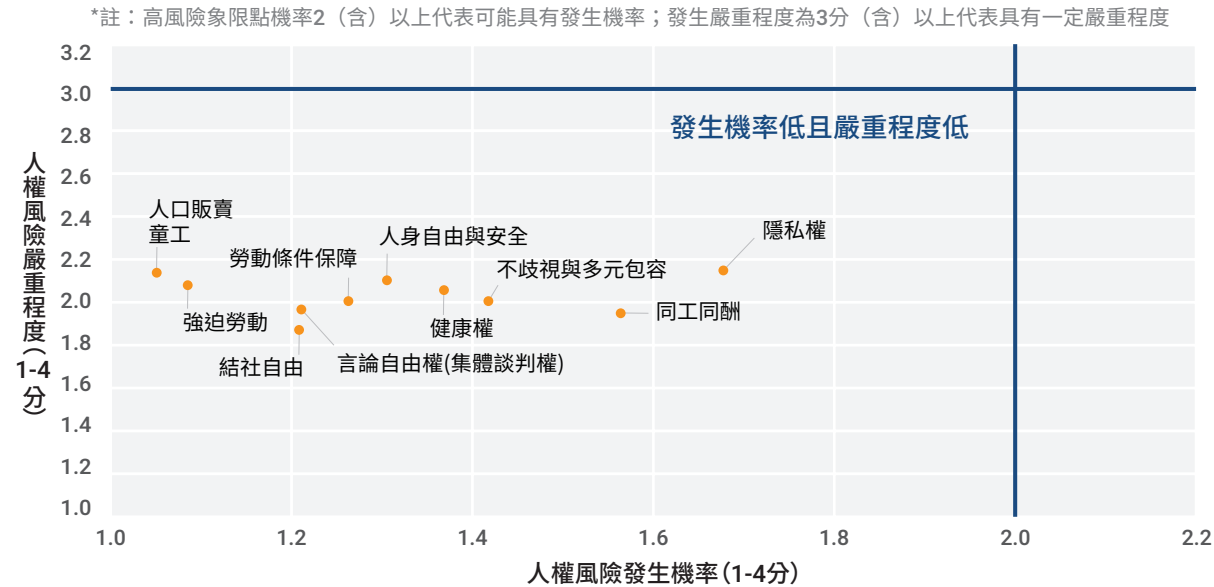
受訪者 / 涵蓋率

- 問卷調查主要以研華總部高階主管 / 分公司 HR 作為全體員工代表接受問卷調查，依此定義篩選出 31 位主管代表，總計回收 24 份，回收率達 77%。
- 本次問卷全球區域涵蓋率達 94.8%。

風險議題鑑別 (可能性與影響性)

問卷發現員工的人權風險發生機率低且嚴重程度低。

圖 5.4.3 人權盡職調查風險情境分析 - 員工



統計方式 & 調查結果

將各項人權風險發生機率加總平均為 X 軸座標數字，人權風險嚴重程度加總平均為 Y 軸座標數字，將兩條件交集定位出每項人權風險在風險矩陣的相對位置。

研華的員工人權風險發生的機率偏低（平均在發生機率等級 2 以下）且不嚴重（平均在嚴重程度等級 3 以下），但仍將前三名依照風險比例排序如下：

● 前三名人權高風險認知項目（情境）：

1. 隱私權：因系統漏洞、安全疏失或未善盡告知之責而導致員工的個人資訊外流。
2. 同工同酬：用人單位對於技術和勞動熟練程度相同的勞動者在從事同種工作時，有性別、年齡、民族、區域等差別看待，導致提供相同的勞動量，卻獲得不同的勞動報酬。
3. 不歧視與多元包容：於員工招募、升遷以及給予待遇時，給予和其工作表現無關的不公平的待遇。或是遭受到國籍、種族、性別、年齡、政治傾向、身體障礙等標準衡量，給予不公平的待遇。

- 為達到減緩與管理人權風險之目的，研華已建立完整政策與人權事件發生之處理流程，涵蓋研華價值鏈與所有營運據點。
- 2022 年並無相關人權爭議或違反相關法規事件發生，故亦未進行任何補償行動。

同時研華在 2022 的全球員工滿意度調查中，調查發現在反歧視及反性騷擾的工作環境，員工的正面回饋高於平均分數，與高階主管以及各地人資單位的問卷回饋一致，基本上都有高於整體平均數（詳情請見下表）。

	反歧視及反性騷擾的工作環境	整體平均滿意度
總部	4.23	4.08
研華中國	4.72	4.65
海外分公司	3.96	3.93

▲ 人權盡職調查：供應商

調查方法

- 採購部門依據聯合國及國際相關人權議題為參考，鑑別出與供應鏈相關的人權風險議題清單（研華供應商 ESG 風險評鑑表）

A0. 承諾、管理系統及法規符合性	A3. 工時
A1. 自由選擇職業	A4. 工資與福利
A2. 青年勞工	A5. 人性化待遇及不歧視

- 潛在的人權議題風險已整合在供應商的 ESG 自我評鑑表單中，已更進一步的掌握供應商對人權議題採取管理方式及改善行動。

調查頻率

研華三年一次需重新評鑑供應商的人權風險。(2022 為第一次盡職調查)

設計線上問卷，包括

- 關鍵一階供應商自評對於高風險議題的預防方法以及減緩措施。
- 關鍵一階供應商自評對於人權相關措施，提供佐證文件名稱。
- 研華供應商品質管理部門會逐一稽查與審視。

受訪者 / 涵蓋率

2022 年，270 家關鍵一階供應商接受評鑑，占比為 2022 年關鍵一階供應商數量的 100%。

調查結果及改善

- 2 家供應商被評鑑為高人權風險廠商，在調查佔的 0.74%，主要的原因如下：
 - A1.1 未有訂定禁止使用強逼、擔保（包括抵債）或用強制契約束縛的勞工，並禁止使用非自願或剝削性監獄勞工、奴役或販賣的人口之要求。
 - A2.1 工作規則未有完整提出禁用童工之相關要求。
 - A2.2 工作規則未有完整提出保護青年工之相關要求。
- 以上不符合皆已執行有效改善並結案。
- 研華未來將持續針對高風險供應商進行現場審核，以確保廠商採取人權風險改善行動。



人權盡職調查：承攬商

調查方法

- 首先，研華品質管理部門依據聯合國及國際相關人權議題為參考，鑑別出與承攬商相關的人權風險議題清單。

A0. 承諾、管理系統及法規符合性	A3. 工時
A1. 自由選擇職業	A4. 工資與福利
A2. 青年勞工	A5. 人性化待遇及不歧視

- 潛在的人權議題風險已整合在承攬商的 ESG 自我評鑑表單中，已更進一步的掌握承攬商對人權議題採取管理方式及改善行動。

調查頻率

研華三年一次需重新評鑑承攬商的人權風險。(2022 為第一次盡職調查)

人權盡職調查：合資公司 (JV)

調查方法

- 首先，研華品質管理部門依據聯合國及國際相關人權議題為參考，鑑別出與合資公司的人權風險議題清單

A0. 承諾、管理系統及法規符合性	A3. 工時
A1. 自由選擇職業	A4. 工資與福利
A2. 青年勞工	A5. 人性化待遇及不歧視

調查頻率

研華三年一次需重新評鑑合資公司的人權風險。(2022 為第一次盡職調查)

設計線上問卷，包括

- 承攬商自評對於高風險議題的預防方法以及減緩措施。
- 承攬商自評對於人權相關措施，提供佐證文件名稱。
- 研華供應商品質管理部門會逐一稽查與審視。

受訪者 / 涵蓋率

2022 年，17 家承攬商接受評鑑，占比為 2022 年承攬商數量的 8.9% (17 家 / 192 家)。

調查結果及改善

所有的承攬商沒有人權相關的風險。

設計線上問卷，包括

- 合資公司自評對於高風險議題的預防方法以及減緩措施。
- 合資公司自評對於人權相關措施，提供佐證文件名稱。
- 研華供應商品質管理部門會逐一稽查與審視。

受訪者 / 涵蓋率

2022 年，研華投資部門選擇這些標的是以持股比例達到一定比例 (10%) 還有投資金額達到一定規模 (超過 1 億) 優先挑擇 10 家合資公司接受評鑑，占比為 2022 年合資公司數量的 37%。

調查結果及改善

所有的合資公司沒有人權相關的風險。



人權風險管理 (減緩與補償)

含蓋範疇包含全球，其中針對特定區域予以補充說明。

表 5.4.1 人權風險管理 (減緩與補償)

關注族群	議題鑑別	人權議題現況	減緩 / 管理措施 (Mitigation Actions)	目標管理	主動揭露位置
 員工	1. 隱私權	適用全球 <u>員工行為守則</u> (身分保護與防止報復 & 資料之保密)	適用全球 ● 年度資安線上教育訓練 ● 為提升 VPN 連線安全，請同仁安裝 Forescout 資安軟體	適用全球 沒有員工與客戶的隱私資料外流	適用全球 ● <u>研華官網人權政策</u> ● <u>員工行為守則</u> ● <u>個人資料保護管理辦法</u>
	2. 同工同酬	適用全球 研華的薪酬政策以同仁職務職責為基礎，遵守當地政府勞動法令，敘薪標準不因性別有所差異。以台灣為例，包含：「中華民國勞動基準法」、「性別工作平等法」、「就業服務法」	適用全球 ● 新進同仁新進人員有工作經驗者，得參照本公司現有人員學、經歷雷同者，擬訂其職等並核薪 ● 年度調薪 & 獎金：由人力資源處擬定年度薪資預算及作業原則，經總經理核准後交各部門主管依個人績效評比進行薪資公平的調整作業	適用全球 薪資職級系統是為了公司長期的策略相配合，也提供主管在績效及能力給薪時較大的空間發揮，此制度是對工作之評量而非對人，依七個因素做考慮所評定達到同工同酬	適用台灣 ● 研華永續報告書 ● 研華於招募網站上公告 (104 網站等) ● <u>薪酬與獎金管理及實施辦法</u> ● <u>招募任用管理辦法</u> ● <u>績效管理與評比 (Ranking) 辦法</u>
	3. 不歧視 與多元包容	適用全球 全球員工滿意度調查在反歧視及反性騷擾的工作環境同仁回饋高於平均分數 適用台灣 HR Dashboard 監控多元工作及勞動力分佈數據 (如：男女比例、勞動力年齡分佈、工作職種分佈等)	適用全球 ● 在人權準則明定不歧視之條文，進行對外公開招募及公開內部轉調平等機會 ● 研華尊重員工平等任用及發展職業生涯之機會，不會因個人性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等因素，而為差別待遇、或任何形式之歧視，影響錄用機會	適用全球 依據應徵者學經歷及能力符合程度任用，不因性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等差異因素而影響	適用全球 ● <u>研華官網人權政策</u> ● <u>研華股份有限公司反歧視及反騷擾政策</u> ● 全球員工滿意度調查 ● RBA 驗證手續 (VAP) 操作手冊 適用台灣 ● <u>兩性工作平等法</u> ● 勞動基準法
 女性	性騷擾防治 & 職場零歧視	適用全球 研華依照 RBA 驗證手續 (VAP) 操作手冊中指引，定期進行公司內外稽核，以及供應商稽核 適用台灣 年度員工職場健康問卷調查 - 當中包含【職場暴力危害及風險調查】相關問題，以監控職場性騷擾及職場歧視暴力風險	適用台灣 ● 按 < <u>兩性工作平等法</u> > 設有兩性工作平等委員會，並訂定 < <u>工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法</u> >，並經由集會、電子郵件等方式宣導 ● 透過勞 (職) 安衛及職護人員組織，以確保執行「 <u>職業安全與衛生</u> 」規範與 <u>執行職務遭受不法侵害預防計劃</u>	適用全球 2022 年度無任何歧視與騷擾申訴案件發生	適用全球 <u>員工行為準則</u> 適用台灣 ● <u>工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法</u> ● <u>執行職務遭受不法侵害預防計劃</u> 與職場不法侵害通報及處置表

關注族群	議題鑑別	人權議題現況	減緩 / 管理措施 (Mitigation Actions)	目標管理	主動揭露位置
 原住民	不歧視與多元包容	適用台灣 研華的薪酬政策以同仁職務職責為基礎，遵守當地政府勞動法令，敘薪標準不因種族有所差異	適用台灣 原住民豐年祭研華配合勞動基準法提供原住民同仁申請公假	適用台灣 沒有原住民歧視等申訴案例發生	適用台灣 勞動基準法
 孩童 & 強迫勞工	禁用童工 & 無強迫勞工 / 販運人口	適用全球 研華依照 RBA 驗證手續 (VAP) 操作冊中指引，定期進行公司內外稽核，以及供應商稽核	適用全球 ● 研華內部在招募錄用前檢核履歷表與實際年齡，若小於 18 歲，則不錄用 ● 研華全部關鍵供應商及新供應商均需簽署「研華供應商為準則」，內容包含供應商應依據國際社會公認的標準承諾維護勞工人權	適用全球 ● 2022 年度研華及研華供應商零童工及零強迫勞工 ● 2022 年度研華全部關鍵供應商及新供應商均需簽署「研華供應商為準則」 ● 2022 年度公司內外稽核，以及現有供應商稽核均通過	適用全球 ● 研華官網人權政策 ● 研華供應行為準則 ● RBA 驗證手續 (VAP) 操作手冊
 身心障礙人士	錄用身心障礙人士	適用台灣 依勞動法令規範每月定期追蹤身心障礙員工雇用人數	適用全球 研華尊重員工平等任用及發展職業生涯之機會，不會因個人性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等因素，而為差別待遇、或任何形式之歧視，影響錄用機會	適用全球 依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」	適用全球 研華官網人權政策
 外籍移工	1. 零歧視錄用 2. 符合法令錄用	適用全球 研華依照 RBA 驗證手續 (VAP) 操作手冊中指引，定期進行公司內外稽核，以及供應商稽核	適用全球 研華對於外籍移工錄用，依照個人能力標準評估錄用，不因個人性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等因素，而為差別待遇、或任何形式之歧視，影響錄用機會	適用全球 ● 零歧視錄用錄用外籍移工 ● 通過外部 RBA 稽核	適用全球 研華官網人權政策
 第三方承包商工作人員	符合供應商行為準則	適用全球 研華依照 RBA 驗證手續 (VAP) 操作手冊中指引，定期進行公司內外稽核，以及供應商稽核	適用全球 ● 遵守不同社會責任標準與當地主管機關規範 ● 禁止童工與強迫勞動 ● 提供健康安全的工作環境 ● 推動勞資合作 ● 不接受來自衝突礦區國家之金屬 (Au、Ta、Sn、W、Co)，並追溯零件所使用的金屬來源及冶煉廠 ● 拒絕任何貪污、敲詐、勒索和賄賂行為	適用全球 與第三方承包商簽訂供應商行為準則供應書	適用全球 研華供應商行為準則

5.5 職業安全與衛生

▲ 落實職場安全管理方針

內部組織、環安衛理念

研華恪守職業安全衛生法規及其他相關法令，除符合法令要求外，希冀全體同仁能在友善環境中成長；因此，建置職業安全衛生管理系統、遵循職業安全衛生相關法令，並秉持持續改善及污染與預防災害預防之精神，安排環安衛教育訓練等具體作為增加環安衛認知、降低意外事故發生風險，依據環安衛政策所訂之環安衛管理方針改善行動之指導原則，打造「職場零職災」的工作環境。

職業安全衛生管理系統驗證 (ISO 45001 : 2018)

研華關注全球安全衛生議題，於總部及研華中國、研華美國，依循職業安全衛生管理系統 P-D-C-A 精神，執行職業安全衛生管理工作，並取得 ISO 45001 證書。為守護同仁職場安全，除訂定環境安全衛生政策外，要求各區嚴格遵循「職業安全衛生管理系統」，以確保公司員工在工作時不會暴露於危險環境中，同時也強調員工自我保護的重要性，如於工作場所有立即發生危險之虞時，以避免置於危險之中，可自行退避至安全場所並立即向直屬主管報告。

各區由職業安全衛生人員負責規劃、推動、監督與查核等工作並推動職安衛管理系統的發展；研華中國每月組織各廠廠長、經理及各單位安環管理人員召開安全專題會議，總部則由高階主管或各廠廠長、職業安全衛生有關人員及勞工代表組成，每季召開職業安全衛生委員會，負責審議、協調及建議安全衛生管理事務。

職業安全衛生教育訓練

基於企業永續經營理念及符合職安法令規範，確保環安衛管理系統執行人員證照有效性外，各廠區對於新進人員、在職人員之內部環安衛教育訓練，計劃性辦理年度安全教育訓練課程，課程內容包含有機溶劑、機械設備操作、6S、消防演練、防爆相關等課程。



表 5.5.1 安全衛生績效管理

安全衛生績效指標

為有效推動安全衛生執行方案，設定安全衛生績效指標，追蹤執行概況。總部透過職業安全衛生委員會，向高階主管或各廠廠長、職業安全衛生有關人員及勞工代表報告安全衛生執行項目進度及績效管理項目，達成橫向內部溝通目的。

藉由每年內部稽核、程序文件控管及定期追蹤管理，滾動式檢視環安衛系統並強化員工安全觀念，以尊重生命為優先的安全理念，並極力為環安衛永續管理貢獻最大之努力，並要求供應商 / 承攬商需履行有關環境、衛生與安全之權利與義務，遵守職業安全衛生法、環境保護法及其相關法規規定，簽署供應商行為準則同意書，並定期透過供應商評鑑確保供應商符合環安衛規範，以保障工作區域內所有人員安全。

職業危害辨識與風險評估

關於員工之作業環境安全與健康，其危害辨識與風險評估範圍。由鑑別小組進行安全衛生危害辨識與風險評估，依據鑑別參數進行環境與安衛衝擊分析，計算風險因子後，分類風險評估值，設定目標進行監控管制及改善。進行風險鑑別及評估時，依據《環境考量面及安衛風險鑑別辦法》分析環境 / 安衛衝擊分析，2022 年針對新購設備、製程及法令變更，以及與公司之活動、產品及服務有互動關係之環境考量面、安全衛生面及工作場所等作業活動，執行 630 件環境考量面 / 安衛風險項目，風險評估值為 0，屬於低度風險。研華為持續優化友善職場，風險評估值分級，以確保設備功能等有關環境、安全及衛生等面向，符合公司需求與安全性。

績效管理項目	執行作為
法規鑑別	每季定期執行法規鑑別，維護廠區適用性及符合性，追蹤及確認改善狀況。
職災預防	每月職災申報，發生事故當月執行調查紀錄，重新檢視鑑別及相關防護措施確認。
主管機關查核	主管機關不定期查核，確認改善狀況及時限，並持續關注主管機關要求事項。
內外部稽核	本年度內部稽核共提出 10 項缺失及 30 觀察事項；外部稽核共 3 項缺失，21 件觀察事項，權責單位持續推動完成改善。
風險危害鑑別	依據總部運作之所有產品、活動及服務之環安衛風險鑑別作業，每年定期進行風險鑑別作業檢核，共執行 630 件風險鑑別及評估。
變更管理	本年度，針對職業安全衛生人員異動、生產機械設備，共執行 12 件變更管理，0 件因變更管理造成事故或虛驚事件。
作業環境監測	依法規規定，總部每半年進行有關勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，包含化學性因子監測：二氧化碳、異丙醇、丙酮、二甲苯、正己烷等；物理性因子監測：噪音、照度等。
承攬商管理	承攬商進行施工前、中、後，要求其遵行本公司承攬商安衛管理辦法，並於職安衛管理系統納入稽核項目。
環安衛教育訓練	確認各級作業主管及專業證照人員之證照有效性（包含：職業安全管理人員、廢棄物管理人員、健康照護人員、急救員、有機溶劑作業主管、消防管理人、堆高機操作人員）。總部辦理新進人員教育訓練及在職人員教育訓練（有機溶劑、機械設備操作、6S、消防演練、防爆相關等課程）總訓練 6,448 人次，總訓練時數 7,546 小時。
消防管理	依循消防相關法規，設置防火管理制度，定期檢視防護計劃，實施自衛消防編組演練，持續性推動防火管理事項。
化學品管理	定期確認現存、新增、變更之化學品，並依據相關變更檢視 PPE 之管理，及作業現場有機溶劑作業之自主檢查。
設備機械定期檢查	需實施機械設備之定期檢查、重點檢查、作業檢點及就其作業有關事項實施作業檢點，藉由實施自動檢查及早發現缺失，並採取預防措施以防止職業災害發生，保障工作者安全與健康。
健康照護	每年定期員工健康檢查、每月臨場醫師提供同仁健康諮詢及給予高風險同仁健康指導，持續照料員工健康。

化學品管理

各廠區製程中使用之危害性化學品，皆儲存於特定場所，將 SDS(安全資料表)置於明顯易見處，供現場作業人員立即翻閱，並建立化學品清單並執行風險評估，實施必要之管制措施。儲存場所及儲存容器，皆依據「危害性化學品標示及通識規則」及「GHS 化學品全球調和制度」皆以中英文之標示進行管理，對有需求進入有機溶劑機房人員，依危險化學品安全管理細則進行管理，通知有機溶劑作業主管至現場督導。

關於危害性化學品通識教育訓練，新進人員有處置危害性化學品之作業，於報到時，提供必要之通識教育訓練外，在職員工，每年辦理之危害性化學品教育訓練，強化員工安全認知；另，作業內容如為特別危害健康作業，並依據「勞工健康保護規則」之規定，實施必要之特殊體格檢查及特殊健康檢查。作業員工如被診斷健康異常時，立即進行作業適性之評估，必要時減少勞工之暴露時間或調整至其他作業，隨時注意作業員工的健康狀況。

作業環境監測

恪守職業安全衛生相關法規，落實之機器、設備及各項作業環境之自動檢查計畫、機械定期維修保養並實施相關教育訓練，以維護作業環境安全衛生條件，以消弭意外事故發生；對新購生產機械或設備除遵守驗收流程外並依據 ISO 45001 相關承攬商進場管制作業、環安衛變更管理辦法，偕同職業安全衛生人員進行嚴格執行，以確保設備功能符合公司生產需求與工作者職業健康安全。

除了監控作業環境符合安全衛生的標準外，更著重員工健康議題，定期實施飲用水質、噪音、溫濕度及照明等測量及維護；空調設備方面，每半年委託專業檢驗公司進行中央空調大樓二氧化碳濃度測定，以確保作業環境的品質，保障員工健康。

2022 年職業傷害及職業疾病統計表

研華以「職場零職災」為安全目標，並制定《職災事故調查與處理辦法》明確規範事故報告、事故調查職責、調查層級，流程及責任追究；事故發生後，集團要求現場人員和單位主管立即上報，並要求單位主管、職業安全衛生人員及健康照護人員負責對事故進行調查、處理，並撰寫事故報告。

本公司職業災害統計方式依職業安全衛生相關法令規定，計算 2022 年研華全球員工總經歷工時逾 1 千 6 百萬小時，各地區職業傷害統計如下表；研華中國職業傷害嚴重率 (43) 高於總部職業傷害嚴重率 (1)，各區傷害類型區主要跌倒、衝撞、擠壓，為預防對人員的危害，透過安全教育訓練、推廣文宣，積極提高員工安全意識，強化管理單位對環境、安全等監督檢查，以降低行走、衝撞相關安全事件，以利達成零災害，為本公司持續努力之目標。



表 5.5.2 研華員工職業傷害統計表

2022 年	總部	研華中國	研華日本	研華韓國	研華歐洲	研華美國
總經歷工時	6,539,808	7,436,000	443,520	300,960	901,600	917,940
職業傷害 總人次數	4	6	0	0	1	0
工傷類別	跌倒 / 衝撞 / 切、割傷	跌倒 / 衝撞 / 擠壓	無	無	其他	無
職業傷害 損失日數	8	322	0	0	1	0
失能傷害 頻率	0.61	0.81	0	0	1.11	0
失能傷害 嚴重率	1	43	0	0	1	0
職業傷害 死亡率	0	0	0	0	0	0
職業傷害 缺勤率	0.001%	0.035%	0%	0%	0.002%	0%
職業病 死亡率	0	0	0	0	0	0

* 備註：

1. 總經歷工時 (總部)：總經歷工時依據每月勞動部職業安全衛生署申報數據為主。
2. 其他地區 / 總經歷工時 = 各地區人數 * 年度工作日數 * 每日工作時數
3. 失能傷害頻率 = (總計傷害損失總人次數 × 1000000) ÷ 總經歷工時 (取小數點後兩位)
4. 失能傷害嚴重率 = (總計傷害損失日數 × 1000000) ÷ 總經歷工時 (小數點後不計)
5. 職業傷害死亡率 = 職業傷害死亡的人次 ÷ 職業傷害總人次數
6. 職業病死亡率 = 職業病死亡人次數 ÷ 職業病發生件數
7. 職業病：由職業醫學科醫師、地方勞動主管機關認定或勞動部職業安全衛生署鑑定。
8. 職業傷害缺勤率：(傷害總缺勤日數 / 總工作人天) × 100%
9. 以上數據排除上下班交通事故。

表 5.5.3 研華員工職業傷害類別

2022 年	總部		研華中國		研華歐洲	
工傷類別	受傷 人次數	受傷 人次佔比	受傷 人次數	受傷 人次佔比	受傷 人次數	受傷 人次佔比
跌倒	2	0.065%	2	0.054%	0	0.000%
衝撞	1	0.032%	2	0.054%	0	0.000%
切、割傷	1	0.032%	0	0.000%	0	0.000%
擠壓	0	0.000%	2	0.054%	0	0.000%
其他	0	0.000%	0	0.000%	1	0.204%

* 備註：

1. 總部受傷人次佔比：受傷人次數 / 月平均人數
2. 研華中國及研華歐洲受傷人次佔比：受傷人次數 / 員工人數
3. 其他地區並無職業傷害情況發生。

表 5.5.4 非研華員工職業傷害統計表

2022 年	總部	研華 中國	研華 日本	研華 韓國	研華 歐洲	研華 美國
總經歷工時	236,544	174,000	168,960	3,250	3,680	5,720
主要工傷類別	無	無	無	無	無	無
職業傷害總人次數	0	0	0	0	0	0
職業傷害損失日數	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡率	0	0	0	0	0	0
職業傷害缺勤率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
職業病死亡率	0	0	0	0	0	0

* 備註：

1. 職業傷害缺勤率：(總缺勤日數 < 公傷假 > / 總工作人天) × 100%
2. 非研華員工以外工作者：保全、清潔、團膳、派遣等人員
3. 人數統計截止日為 2022/12/31

研華員工缺勤率統計

Covid-19 疾病於 2019 年末爆發，於 2020 年迅速擴散至全球多國，2019~2022 年缺勤率計算包含公傷假、病假以及染疫在家休養日數，配合各地區政府單位實施防疫政策並落實，參考近 3 年缺勤率平均值，設定全球 2022 年缺勤率 0.9% 為目標，經統計後，部份地區員工因 Covid-19 染疫請假休養日數，缺勤率數值較高，但整體來說，研華全球缺勤率為 0.79%。2023 年疫情趨緩，該年度缺勤率相對降低，亦會持續關注同仁因公傷或疾病缺勤狀況。

表 5.5.5 研華員工缺勤率統計

2022 年	總部	研華中國	研華日本	研華韓國	研華歐洲	研華美國	合計
總工作人天	817,476.00	929,500.00	54,395.50	29,530.00	104,302.00	917,940.42	2,853,143.92
公傷假缺勤損失日數	74.00	322.00	0.00	0.00	1.00	0.00	397.00
因疾病缺勤損失日數	15,637.75	4,700.87	173.00	380.50	852.00	365.00	22,109.12
總缺勤損失日數	15,711.75	5,022.87	173.00	380.50	853.00	365.00	22,506.12
缺勤率	1.92%	0.54%	0.32%	1.29%	0.82%	0.04%	0.79%

* 備註：缺勤率計算方式：(總缺勤日數 < 公傷假 + 病假 + 生理假 + 防疫假 > / 總工作人天) x 100%

緊急應變措施

各廠區遵照當地法令規定，於任用新進員工時，即提供必要之安全衛生教育訓練。公司定期舉辦在職人員安全衛生教育訓練課程，透過教育訓練課程讓員工了解作業流程安全及可能之危害風險，進而提升安全意識。

每半年定期配合轄區消防隊辦理消防演練，協助同仁了解廠區災害等級與應變、逃生動線等事項辦理消防訓練，另外，也配合新聞時事，包含火災、風災、水災、地震等豐富且正確的處理因應方法，定期對同仁進行防災知識宣導，建立起日常生活的防災觀念，能有效防止或發生時將風險降到最低。



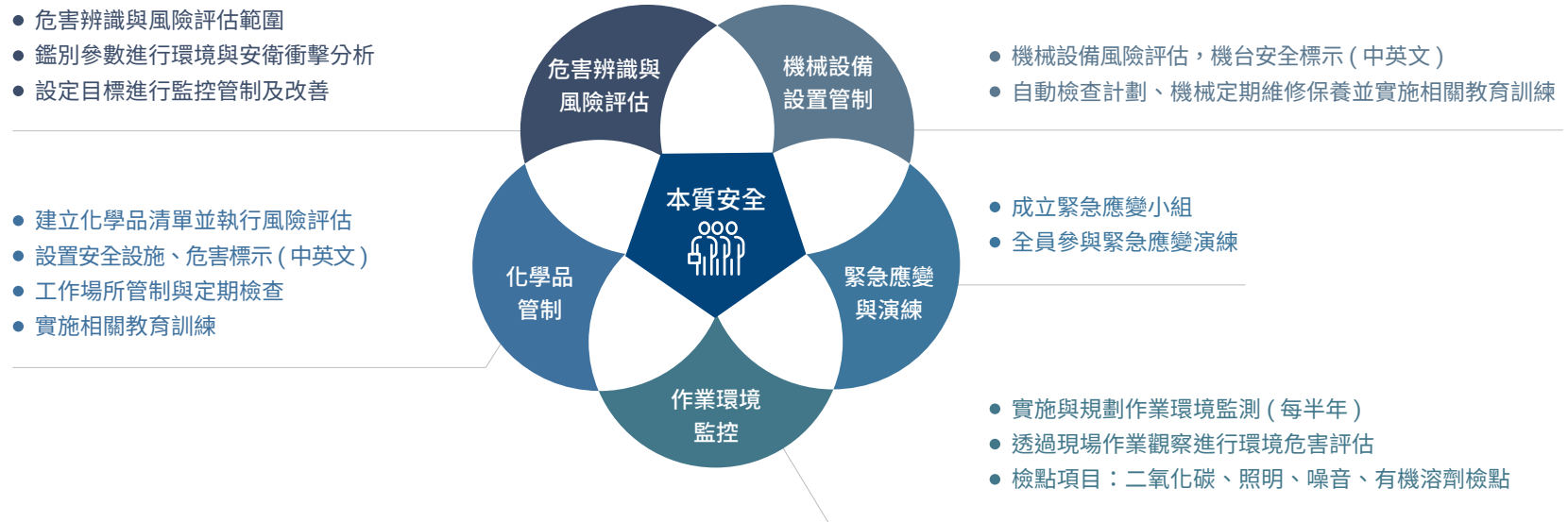
每半年定期配合轄區消防隊辦理消防演練



消防常識宣導講座

本質安全

各廠區持續注入資源規劃並打造健康職場，並以人為本的安全文化，建構本質安全的工作環境，促進員工身心健康、達成工作與生活的平衡並為減少營運過程中的安全隱患，防止安全事故的發生，透過機械設備設置管制、緊急應變與演練、作業環境監控、化學品管制及危害辨識與風險評估，體現安全最佳化。



全方位健康照護

構建高品質職場健康照護環境，總部對於員工健康照顧服務標準逐步提升，照護服務需求的趨向多元化與專業化，希望透過系統化管控，使得工作環境健康風險、守護員工身心健康，讓同仁建立預防醫學的觀念、傳遞正確的健康訊息，並將健康概念帶入家庭，影響家人，達成工作與生活的平衡，擴大健康促進效益。

健康福利面向，亦優於職業安全衛生法法定頻率，提供予各年齡層的在職員工，每年一次定期員工健康檢查，也持續辦理健康活動於每年舉辦健康講座、捐血活動、急救訓練、親子活動等健康促進活動，並落實無菸職場政策、定期環境檢測；提供哺乳室及安全衛生的員工餐廳用餐環境。



每年定期舉辦員工健康檢查



AED 教育訓練講座

▲ 建置健康照護資源地圖

員工是企业最重大的資產，健康促進能提供同仁良好的健康衛生觀念及生活習慣，藉此提升同仁的生活品質及工作展現，故每月依照節氣、流行病等全員發送「電子健康報」提供同仁即時且實用的健康、養生觀念知識。

隨著近期多位年輕藝人猝死事故，各大政府機關或公共場所開始被要求需設置 AED(自動體外心臟電擊器)，研華更早於法規一步，在尚未要求公司行號設立之前，超前佈署於各廠進行安裝，有了機器後更針對本、外籍同仁，每位接受訓練的同仁皆能撐起一把保護傘，讓研華的所有同仁皆能在傘下快樂生活，安心工作。

因應職場健康數位化潮流，自 2022 年 9 月引進智慧醫療產品，使同仁透過 LINE 查閱個人健檢報告、線上預約駐診醫師諮詢、查閱諮詢紀錄及檢視生理量測數值，除此之外，每月有臨場醫師提供同仁健康諮詢及給予高風險同仁健康指導，持續照料員工健康。

▲ 員工協助方案

研華「以人為本」核心價值，構建本質安全的工作環境、落實四大計劃，為對同仁提供充分的服務，研華總部自 2022 年起導入 EAP，藉由「員工顧問」協助員工解決與工作有關的私人問題，改善員工的工作表現與生產力，降低人為誤失所造成的工作意外事故，提供心理、法律、理財及健康諮詢等服務，滿足所屬員工及家人的工作與生活需求。

表 5.5.6 2022 年研華總部健康多元照護平台

類別	各類項目	執行作為描述
員工關懷	臨廠醫師諮詢服務	各區依照勞工人數定期提供醫師諮詢服務與衛教指導，2022 年度 78 場次，共 224 人次參與諮詢。
	多功能醫護室、生理量測站、數位平台追蹤	提供保健諮詢、緊急傷病處理、疾病相關指導等服務。部分廠區建置血壓計、體重計、血糖機及外傷處理備品等。
	健康觀念宣導	透過 E-mail 及 ABLE 周報發放健康快訊，傳遞正確健康訊息。
健康促進	健康講座	2022 年共舉辦 4 場次專題講座，主題包含「運動減重」「飲食營養」也含括心理抒壓層面「音樂療法」「後疫情心理調適」等，共計 268 人次參加。
	捐血活動	各區域每年 2~3 次捐血活動。
	健康活動(減重班與體適能)	辦理相關健康促進活動，如：午間瑜珈課、健走、路跑、減重計劃等，2022 年減重活動共計 515 人次參賽，合計減重 845.5 公斤。
	呼叫藥師	為照顧慢性病患者及其家屬，維持良好固定服藥習慣，提供呼叫藥師服務，線上報名上傳處方箋，即有藥師送藥到廠，照顧同仁及家屬。
健康管理	健康檢查、預防職業病	依照勞工健康保護規則及關心員工健康，優於法規，每年一次健康檢查及特殊健康檢查，2022 年健康檢查 12 場，共 2097 人次參加。
	心血管高風險群	心血管高風險群預防，提供專業醫師、護士提供諮詢。
四大計劃	人因肌肉骨骼預防、異常工作負荷、職場不法侵害	依據勞動部相關指引，制定人因肌肉骨骼預防、異常工作負荷、職場不法侵害等計劃，其中設計問卷調查，所蒐集之資料及調查結果，將中高風險名單納入諮詢管理名單，以利有效追蹤管理。
	母性健康保護	依據勞工健康服務計畫指引，制定健康保護計畫並提供哺乳室及健康檢查等。
企業健康照護系統	健康管理系統	利用健康管理系統管理健檢報告與各項量測數據，並由醫護人員追蹤管理用。
緊急傷病服務	緊急傷病處理	依據法令規定，設置駐廠職護，提供同仁緊急傷病處理與相關衛教說明
	AED 設置	AED 設備設置、維護及辦理相關教育訓練課程，共辦理 5 場教育訓練，共計 334 人次受訓。
食品安全及膳食營養	餐廳飲食	員工餐點營養把關，委請團膳廠商提供每項餐點的熱量標示。蔬食便當、水果餐盒、低卡飯盒等。
員工協助方案	EAP 導入	藉由整合公司內外部資源並建立公司 EAP，希冀能協助解決影響同仁工作表現及工作安全的個人問題，幫助公司和同仁共同穩定成長，進而提升組織競爭力，設計面向包含身心健康、人際管理、自我成長、財務法務等諮詢，並致力於推動各項維持身心平衡的服務與提供員工照護資源協助。

5.6 附錄：員工結構

員工結構

2022 研華員工人數

區域	總部	中國		日本	韓國	歐洲	美國	其他地區	全球總計
		ACN	AKMC (昆山)	AJP					
員工人數	3,488	1242	2476	231	128	490	512	360	8927
備註	—	—	製造中心	—	—	—	—	—	—

* 備註：

1. 員工人數不含關係企業。
2. 本報告書範疇僅揭露六大區域資訊，此表格「全球總計」為包含六大區域及其他地區的全球研華員工總數。

區域	項目		男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數
總部	雇用員工	全公司人數	1942	55.68%	1546	44.32%	3488
	經理副理以上主管人數		412	80.47%	100	19.53%	512
	員工年齡	30 歲以下	242	43.84%	310	56.16%	552
		31-49 歲	1403	57.95%	1018	42.05%	2421
		50 歲以上	297	57.67%	218	42.33%	515
	正職與約聘	正職	1886	55.32%	1523	44.68%	3409
		約聘	32	60.38%	21	39.62%	53
		建教生	24	92.31%	2	7.69%	26
	職能分類	研發	1085	77.61%	313	22.39%	1398
		行銷業務	115	44.75%	142	55.25%	257
		行政	131	36.19%	231	63.81%	362
		製造	611	41.54%	860	58.46%	1471

區域	項目		男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數
中國	雇用員工	全公司人數	2063	55.49%	1655	44.51%	3718
	經理副理以上主管人數		124	68.89%	56	31.11%	180
	員工年齡	30 歲以下	429	57.97%	311	42.03%	740
		31-49 歲	1555	53.88%	1331	46.12%	2886
		50 歲以上	79	85.87%	13	14.13%	92
	正職與約聘	正職	2045	55.39%	1647	44.61%	3692
		約聘	11	68.75%	5	31.25%	16
		建教生	7	70.00%	3	30.00%	10
	職能分類	研發	411	65.24%	219	34.76%	630
		行銷業務	313	66.74%	156	33.26%	469
		行政	157	35.76%	282	64.24%	439
		製造	1182	54.22%	998	45.78%	2180
日本	雇用員工	全公司人數	160	69.26%	71	30.74%	231
	經理副理以上主管人數		36	94.74%	2	5.26%	38
	員工年齡	30 歲以下	14	87.50%	2	12.50%	16
		31-49 歲	58	53.70%	50	46.30%	108
		50 歲以上	88	82.24%	19	17.76%	107
	正職與約聘	正職	157	69.47%	69	30.53%	226
		約聘	3	60.00%	2	40.00%	5
		建教生	0	—	0	—	0
	職能分類	研發	10	100.00%	0	0.00%	10
		行銷業務	76	81.72%	17	18.28%	93
		行政	15	60.00%	10	40.00%	25
		製造	68	66.02%	35	33.98%	103

區域	項目		男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數
韓國	雇用員工	全公司人數	91	71.09%	37	28.91%	128
	經理副理以上主管人數		11	91.67%	1	8.33%	12
	員工年齡	30 歲以下	25	53.19%	22	46.81%	47
		31-49 歲	52	80.00%	13	20.00%	65
		50 歲以上	14	87.50%	2	12.50%	16
	正職與約聘	正職	76	69.72%	33	30.28%	109
		約聘	12	75.00%	4	25.00%	16
		建教生	3	100.00%	0	0.00%	3
	職能分類	研發	5	100.00%	0	0.00%	5
		行銷業務	25	50.00%	25	50.00%	50
		行政	20	66.67%	10	33.33%	30
		製造	41	95.35%	2	4.65%	43
歐洲	雇用員工	全公司人數	325	66.33%	165	33.67%	490
	經理副理以上主管人數		56	88.89%	7	11.11%	63
	員工年齡	30 歲以下	27	54.00%	23	46.00%	50
		31-49 歲	196	63.64%	112	36.36%	308
		50 歲以上	102	77.27%	30	22.73%	132
	正職與約聘	正職	299	69.21%	133	30.79%	432
		約聘	26	44.83%	32	55.17%	58
		建教生	0	—	0	—	0
	職能分類	研發	45	83.33%	9	16.67%	54
		行銷業務	261	70.54%	109	29.46%	370
		行政	21	31.82%	45	68.18%	66
		製造	0	—	0	—	0

區域	項目		男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數
美國	雇用員工	全公司人數	331	64.65%	181	35.35%	512
	經理副理以上主管人數		52	69.33%	23	30.67%	75
	員工年齡	30 歲以下	46	58.23%	33	41.77%	79
		31-49 歲	149	63.40%	86	36.60%	235
		50 歲以上	136	68.69%	62	31.31%	198
	正職與約聘	正職	330	64.83%	179	35.17%	509
		約聘	1	33.33%	2	66.67%	3
		建教生	0	—	0	—	0
	職能分類	研發	102	85.71%	17	14.29%	119
		行銷業務	99	73.33%	36	26.67%	135
		行政	39	27.66%	102	72.34%	141
		製造	91	77.78%	26	22.22%	117

* 備註：

1. 以上表格比例之分母皆為該地區員工總人數。
2. 人數統計截止日為 2022/12/31，與 2021 總人數相比未有顯著波動。
3. 永久聘雇員工為上表正職員工；臨時員工為上表約聘員工；全職員工為上表正職員工；兼職員工為上表建教生；無無時數保證員工。
4. 以上表格之主管為同一職等，但區域因素故職稱不同；研華總部主管為經理級以上主管，其他區域則包含經理 / 副理以上。

