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 多元共融職場

5.4 人權維護

5.5 職業安全與衛生

5.1 產業人才培育與發展

<table>
<tr><th>項目</th><th>解釋</th></tr>
<tr><td>政策或承諾</td><td>

【研華員工發展宣言】

研華培育與發展員工的核心，在於讓研華人感受到自身價值不斷提升，在職涯發展上被充份支持，獲得持續成長的充足資源，使研華人得以發揮潛能。透過每年的 O&PR (Organization & People Review)、績效評估，協助主管、員工綜合公司策略發展方向以及個人職涯規劃，瞭解個別員工發展所需，研華提供員工全面發展內容，藉由晉升、輪調、訓練課程等資源協助員工發展，訓練課程涵蓋從新人教育訓練、工作職能提升、管理能力培養，到經營能力訓練。

研華鼓勵員工主動發掘自我潛力，創造自主持續學習的環境，除了實體訓練計畫，如主管管理培訓課程、APEX Program、百閱讀書會、勞動法令實務講座、職涯分享講座、技術論壇等實體訓練發展活動，研華不斷更新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，包含各種專業職能培育課程、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。

</td></tr>
<tr><td>衝擊描述</td><td>

研華協助主管和同仁全面了解公司的戰略性發展方向以及個人職涯發展規劃，確保掌握職能落差及待發展項目，進而提供全方位支援與協助，藉由晉升、輪調、訓練課程等資源以提升個人能力與經驗累積。訓練課程涵蓋新人教育訓練、工作職能提升、管理能力培養，以及經營能力訓練，希望讓同仁能發揮所長，與研華共同成長，提升職場競爭力。以現況而言，員工發展對經濟、環境和人群（包含其人權）無負面衝擊。

若無積極發展與培育員工，可能會造成 1) 人才流失、2) 生產力 & 工作品質下降、3) 人才短缺，增加招聘成本、4) 創新受阻，員工缺乏創新思維和解決問題能力，進而影響公司在市場中的競爭力。因此研華透過以下措施積極培育、發展關鍵人才：

1. 完善的培育與發展計劃，是讓人才在市場保有競爭優勢的關鍵。透過每年的 O&PR (Organization & People Review)，協助主管、同仁綜觀公司策略發展方向以及個人職涯規劃，確認個人發展所需，進而提供全方面發展、內容完善的員工發展計劃。
2. 逐步建構訓練課程，涵蓋新人教育訓練、工作職能提升、管理能力培養，以及經營能力訓練，希望讓同仁能發揮所長，與研華共同成長，提升職場競爭力。
3. 獎勵內部晉升和職涯發展：藉由晉升、輪調、訓練課程等資源以提升個人能力與經驗累積。

人才培育與發展對於公司的重要性高，可推動組織發展、降低成本、提升競爭力和塑造企業形象。因此研華將人才培育與發展置於重要位置，並制定相應的策略和計劃來實施。

</td></tr>
<tr><td>2023 年
目標達成狀況</td><td>

目標達成：

<table>
<tr><th>發展項目管理目標</th><th>2023 目標</th><th>2023 達成率</th></tr>
<tr><td>E-Learning 全球員工 (間接員工) 參與率</td><td>65%</td><td>82.68%</td></tr>
<tr><td>LEAP Workout 晉升成果</td><td>20%</td><td>46.67%</td></tr>
</table>

* 備註：LEAP Workout 晉升表現優秀的理級以上主管。

</td></tr>
<tr><td>2024 年目標</td><td>

- E-Learning 全球員工 (間接員工) 參與率達 85%
- LEAP Workout 晉升成果達 40%

</td></tr>
<tr><td>2025 年目標</td><td>

- E-Learning 全球員工 (間接員工) 參與率達 85%
- LEAP Workout 晉升成果達 40%

</td></tr>
</table>

2030 年目標

- E-Learning 全球員工 (間接員工) 參與率達 90%
- LEAP Workout 晉升成果達 40%

關鍵行動方案或計劃

為使人才於企業中保有競爭優勢，研華規劃並安排不同的培訓計劃以及訓練課程等資源，以提升個人能力與經驗累積。訓練課程涵蓋新人教育訓練、工作職能提升、管理能力培養，以及經營能力訓練，希望讓同仁能發揮所長，與研華共同成長，提升職場競爭力。相關培訓如下表：

項目	內容概述	參與對象	涵蓋率
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 82.68% 全球間接員工
百閱讀書會	邀請有興趣使用天下創新學院平台的主管加入學習計畫，每月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 31.76% 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 98.12% 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 80.87% 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 86.48% 台灣間接員工 (不包含直接員工)

除內部培育員工外，優秀人才的招募也是企業成長動能之一，研華打造極具特色的【Elite】系列招募專案，以「Right People on the Bus」為核心，邀請高度契合與認同企業精神的優秀人才加入，期許透過此計畫加入之正職同仁、能順利適應企業文化，達到 80% 以上之留任率，並於考核績效上有優於平均的展現，並於 2024 起檢視成效。

有效性評估

項目	有效性評估機制	2023 評估結果	2024 管理方針之調整
E-Learning 研華學院線上學習平台	使用率、課程滿意度，以管控課程品質	使用率 82.68%	重新建構學院 (管理、專業、通識、新人)，根據各學院規劃之課程調整內容，以提高全球間接員工之平台使用率。
LEAP Workout	晉升率	晉升率 46.67%	計畫持續於研華總部、研華中國推動
誠信經營守則教育訓練	間接員工涵蓋率	涵蓋 98.12% 全球間接員工	持續以數位課程模式執行
職業安全衛生教育訓練	間接員工涵蓋率	涵蓋 80.87% 台灣間接員工	持續以數位課程模式執行
資安宣導課程	間接員工涵蓋率	涵蓋 86.48% 台灣間接員工	持續以數位課程模式執行

利害關係人議和

員工為研華重要的資產，也是公司永續發展的原動力，因此研華重視員工針對人才發展與培訓的建議與回饋，透過培訓課程的課後問卷、每年一次的績效面談，了解員工的想法以及需求，也利用績效評估系統規劃員工個人發展計畫 (IDP，Individual Development Plan)。後續以年度滿意度調查作為評估改善的量化指標，評估其有效性。

5.1.1 人才吸引與留才

人才吸引

因應人口結構高齡少子化、新世代人才價值觀與職涯轉換等各種衝擊與挑戰，研華秉持「Right People on the Bus」的核心理念，發展多元且具彈性的招募方式，「先找到對的人，再決定要做什麼」：對的關鍵人才將與研華一起共創願景。除了專業職能的潛力外，研華更著重人才「利他熱情」的特質，透過多元招募管道及彈性招募專案，吸引各領域具有創新潛質的專業人才加入研華大家庭，我們並以帶給優秀人才不設限的發展空間、多元的職涯可能性為目標，並將持續優化並推動各項方案，以吸引、培育和留任具有利他熱情的人才。

研華特色招募計劃 - Elite 系列

Elite 系列招募活動是以 「Right People on the Bus」為核心，創造機會讓研華與人才雙方更深刻地相互認識，以找尋關鍵性人才（A Talent) 為目標，因應不同資歷，從產學合作實習生、職場新鮮人，到資歷豐富的產業菁英，設計相對應的 Elite program，鎖定研華所需之目標關鍵性優秀人才，藉由多元 Elite 系列招募活動邀請目標關鍵性人才加入我們。

Elite program

- **Elite Champion — 針對 3 年以上高潛質菁英人才招募**

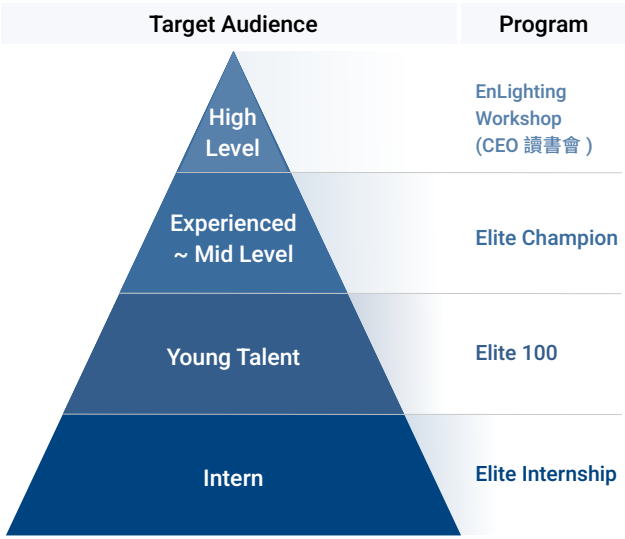
  針對 3 年以上高潛質產業菁英人才招募，特色為透過活動前的 Phone Interview 與 Pre-Ranking 辨識人才評等，並於活動當天邀請高階主管參與現場面談，確認人才為 A Talent 即現場錄取。

- **Elite100 — 工作經歷 3 年以下的儲備人才培訓招募**

  工作經歷 3 年以下的初階人才或社會新鮮人培訓招募，核心精神為當天將由高階主管分享研華文化價值與職涯方向，並透過分組團體面談（初次面試）、發掘各職類之優秀人才進入二次面談，進而遴選優秀人才。

- **Elite Internship — 大三以上及研究所在校生專題實習**

  大三以上及研究所在學學生專案實習計畫，透過此實習計畫將使研華提早接觸優秀在學學子，並透過觀察實習期間之表現、作為延續實習或留任轉正之參考。



Elite 系列招募活動成效

Year		區域 Region	Elite 系列招募活動成效			
			Elite Champion	Elite 100	Elite Internship	Elite 活動總成效
2021	Actual	總部	22%	10%	17%	16%
2022	Actual	總部	13%	8%	22%	17%
2023	Target	總部	20%	10%	25%	20%
	Actual	(總部及中國) 總計	NA	11%	25%	21%
		總部	NA	11%	27%	22%
		研華中國	NA	NA	8%	8%
2024	Target	(總部及中國) 總計	20%	10%	25%	20%
2025	Target	(總部及中國) 總計	20%	10%	25%	20%

* 備註：

1. Elite 系列招募活動成效比率 = 透過 Elite 系列活動加入之目標關鍵人才數 / 目標關鍵人才總數。
2. 2021、2022 年為總部數據。2023 年擴大統計範疇至研華中國，故 2023 年數據包含總部、研華中國 Elite 招募活動成效。
3. 2023 年度原訂將於下半年舉辦 Elite Champion 招募活動，惟因下半年度考量職缺性質與數量較預期不符合，故並未舉辦。

內部員工推薦

在面臨新世代人才轉變、人力招募不易的挑戰下，研華除拓展人才招募管道的多元化外，並積極擬定招募策略的改善計畫，因觀察經由內部員工推薦之人才適任度高，於 2023 年度總部（台灣）大幅提高內部推薦人才獎金，由一萬至兩萬台幣推薦獎金，提升至一萬五至三萬台幣推薦獎金（視被推薦人之職等不同發放推薦獎金）。

然而因為景氣影響，2023 年職缺需求減少，導致推薦成功率下降，雖提高推薦獎金金額，但總部（台灣）內部推薦成功率從 2022 年 34.5% 下降至 2023 年 19.3%。總體來說，自內部員工推薦的新進人員相較其他管道入職後適任度佳，為公司重要的人才來源之一，因此研華將持續推廣此計畫。

我們認為，通過現職員工對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業人才加入研華的發展平台，除了展現同仁對公司的認同感外，還能通過新進人員的加入管道和後續績效表現進行數據分析。結果顯示，由內部員工推薦的新進人員普遍比其他管道更為穩定。近三年的員工推薦比例如下表所示，2023 年度擴大統計內部推薦數據，涵蓋六大重要營運據點，內部推薦員工比例為 13%，目標在 2025 年度達到 15%。

內部員工推薦獎金

	專案副理 / 副理級（含）以下	專案經理 / 經理級（含）以上
2023 獎勵金	15,000 元整	30,000 元整
原獎勵金	10,000 元整	20,000 元整

內部員工推薦比例

區域 Region			直接員工 (DL)	間接員工 (IDL)	所有員工
2021	Actual	總部	NA	24%	24%
2022	Actual	總部	22%	34%	28%
2023	Target	總部	25%	35%	30%
	Actual	六大重要營運據點	24%	13%	16%
	Actual	總部	13%	21%	19%
		研華中國	26%	0%	12%
		研華日本	NA	10%	10%
		研華韓國	0%	0%	0%
		研華歐洲	100%	0%	12%
		研華美國	0%	33%	32%
2024	Target	六大重要營運據點	25%	15%	15%
2025	Target	六大重要營運據點	25%	15%	15%

* 備註：
1. 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。
2. 總新進人員僅包含全職員工（正職、約聘員工），不包含兼職員工（實習生）。
3. 2023 年內部推薦比例統計範圍擴大至六大重要營運據點（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），故同步更新 2024 年及 2025 年內部員工推薦目標值。

新進員工

2023 年新進員工

地區	項目	男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		性別不揭露人數及比例 %		合計新進員工人數	合計總員工數	各區域新進員工比率 (%)	新進員工比率 (%)
總部	30 歲以下	82	11.2%	72	12.6%	0	—	367	3,588	10%	11%
	31 歲 -49 歲	109	3.2%	88	3.3%	0	—				
	50 歲以上	9	1.0%	7	1.7%	0	—				
中國	30 歲以下	97	13.3%	57	10.0%	0	—	283	3,357	8%	
	31 歲 -49 歲	71	2.1%	55	2.1%	0	—				
	50 歲以上	2	0.2%	1	0.2%	0	—				
日本	30 歲以下	3	0.4%	4	0.7%	0	—	31	232	13%	
	31 歲 -49 歲	8	0.2%	9	0.3%	0	—				
	50 歲以上	4	0.5%	3	0.7%	0	—				
韓國	30 歲以下	10	1.4%	8	1.4%	0	—	42	129	33%	
	31 歲 -49 歲	8	0.2%	15	0.6%	0	—				
	50 歲以上	1	0.1%	0	0.0%	0	—				
歐洲	30 歲以下	14	1.9%	5	0.9%	0	—	104	525	20%	
	31 歲 -49 歲	40	1.2%	30	1.1%	0	—				
	50 歲以上	12	1.4%	3	0.7%	0	—				
美國	30 歲以下	15	2.1%	10	1.7%	1	100%-	77	536	14%	
	31 歲 -49 歲	27	0.8%	14	0.5%	0	—				
	50 歲以上	8	0.9%	1	0.2%	1	NA				
其他地區	30 歲以下	29	4.0%	14	2.4%	0	—	87	462	19%	
	31 歲 -49 歲	19	0.5%	17	0.6%	0	—				
	50 歲以上	6	0.7%	1	0.2%	1	1%				

* 備註：

1. 各區域新進員工比率 = 區域當年度各族群新進員工數 / 該族群員工總人數；整體新進員工比率 = 當年度新進員工數 / 員工總人數。
2. 新進人員僅包含全職員工 (正職、約聘員工)，不包含兼職員工 (實習生)。
3. 新進員工比例之分母為 2023 年 12 月 31 日的在職人數，不包含離職。
4. 研華美國 50 歲以上且不揭露性別之新進人員，於當年度離職，因此比例無法計算。

近四年新進人員

區域	2020		2021		2022		2023		
	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	383	12%	487	15%	713	20%	367	3,588	10%
中國	549	17%	1,010	28%	669	18%	283	3,357	8%
日本	26	11%	14	6%	23	10%	31	232	13%
韓國	14	13%	44	37%	47	37%	42	129	33%
歐洲	45	12%	63	17%	113	23%	104	525	20%
美國	NA	NA	NA	NA	105	21%	77	536	14%
其他地區	NA	NA	NA	NA	NA	NA	87	462	19%
全球總計	**1,017**	**14%**	**1,618**	**21%**	**1,670**	**19%**	**991**	**8,829**	**11%**

新進員工平均招聘成本

區域	2020	2021	2022	2023
	新台幣	新台幣	新台幣	新台幣
總部	971	1,126	1,912	15,848
中國	2,900	3,013	3,736	3,523
日本	87,453	71,218	232,830	40,564
韓國	9,972	14,143	7,972	7,822
歐洲	117,348	137,445	89,925	71,859
美國	—	—	37,710	17,961
其他地區	—	—	—	12,802
總平均成本（新台幣）	**9,458**	**8,572**	**13,568**	**18,536**

* 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、員工發展計畫等機制，以提供員工能有所發揮的職涯舞台；發展全方位的教育訓練課程，以培育、養成優秀人才；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。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、多元的各項計畫，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**

研華於全球設有據點，支持員工國際化發展，鼓勵員工投遞全球各據點的職缺。除此之外，在台灣也能與世界接軌，與來自全球不同國家的同仁合作，提供員工在工作環境、發展上，累積具國際觀專業的機會，開拓國際視野，也通過與國際團隊的觀點碰撞，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，隨著 2023 年度全球人力資本管理系統 Workday 正式導入後，內部轉調機制「My Career +」流程也更加簡便，並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 %	2020			2021			2022			2023		
	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	412	2,276	18%	296	2,282	13%	824	3,488	24%	740	3,588	21%
研華中國	389	1,648	24%	410	1,675	24%	361	1,784	20%	1,502	3,357	45%
研華日本	29	238	12%	12	231	5%	13	231	6%	12	232	5%
研華韓國	18	86	21%	22	95	23%	5	99	5%	11	129	9%
研華歐洲	—	—	—	—	—	—	—	—	—	56	525	11%
研華美國	—	—	—	—	—	—	58	512	11%	64	536	12%
六大區總計	**848**	**4,248**	**20%**	**740**	**4,283**	**17%**	**1,261**	**6,114**	**21%**	**2,385**	**8,367**	**29%**

* 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：「勞動基準法」、「性別平等工作法」、「就業服務法」，敘薪標準不因性別有所差異。基於全球化的人才管理，透過參與外部薪酬調查，綜合參考其他市場報告薪酬數據，細緻化市場薪酬行情對標，並運用職能與職位等參數設計職位薪資級距表 (Pay Ranges)，使人才的選任與留任可以更細緻化對標市場薪酬水平，給予合理並具競爭力之薪酬，總部於 2022 年起建置並優化職位薪酬級距表（以職能與職等為主軸）的應用，並計畫逐年將六大重要營運據點全數納入。研華以職能、職等制定職位薪酬級距標準，不因性別而有薪資差異，觀察到目前關鍵職能多數由男性同仁擔任，接下來對於關鍵職能之職位，對內將加強培養並鼓勵女性員工承接關鍵職能之職位，對外招募亦將重視對於關鍵職能之職位的人選多樣性，以增進員工組成多樣性，使公司朝向更多元面向發展。

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. 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。
2. 一般員工類別中，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，造成薪酬差異。
3. 總部男女薪資差異小，總部高階女性薪資高於男性。
4. 總部直接員工中含有外籍移工，外籍移工多為女性，為薪資差異之原因。
5. 五大重要營運據點：中國、日本、韓國、歐洲、美國為銷售據點，員工職能類別以營利相關占最大宗，營利相關職能薪酬較高，其中營利相關職能員工以男性人數較多。
   - 中國昆山廠一般間接員工，薪酬差異來自於職能，關鍵職能（如產品工程、智動化技術）之薪酬高於行政職能，關鍵職能以男性較多。
   - 日本一般間接員工中，營利相關職能類別以男性人數較多，薪酬差異來自職能差異。
   - 韓國理級主管行政職能主管皆為女性，營利相關職能主管皆為男性，薪酬差異來自職能差異。
   - 歐洲因整體員工涵蓋幅度廣，薪資差異除職能的差異，也包含員工組成來自不同國家，具不同國家之薪資差異因素。
6. 美國高階主管、理級主管中，營利相關職能主管以男性為多數，造成薪酬差異。

平均數		總部		中國		中國昆山廠		日本		韓國		歐洲		美國	
職級分類	基本薪資 / 年薪	女性年平均薪酬	男性年平均薪酬	女性年平均薪酬	男性年平均薪酬	女性年平均薪酬	男性年平均薪酬	女性年平均薪酬	男性年平均薪酬	女性年平均薪酬	男性年平均薪酬	女性年平均薪酬	男性年平均薪酬	女性年平均薪酬	男性年平均薪酬
高階主管	基本薪資	1.08	1.00	0.99	1.00	—	—	1.19	1.00	0.85	1.00	0.68	1.00	0.87	1.00
	基本薪資 + 獎金 / 津貼	1.12	1.00	1.09	1.00	—	—	1.11	1.00	0.89	1.00	0.62	1.00	0.55	1.00
理級主管	基本薪資	0.96	1.00	0.86	1.00	0.92	1.00	—	1.00	0.76	1.00	0.74	1.00	1.00	1.00
	基本薪資 + 獎金 / 津貼	1.00	1.00	0.86	1.00	0.94	1.00	—	1.00	0.74	1.00	0.72	1.00	0.73	1.00
一般間接員工	基本薪資	0.88	1.00	0.93	1.00	0.88	1.00	0.76	1.00	0.95	1.00	0.92	1.00	0.93	1.00
	基本薪資 + 獎金 / 津貼	0.86	1.00	0.87	1.00	0.85	1.00	0.77	1.00	0.94	1.00	0.86	1.00	0.91	1.00
一般直接員工	基本薪資	0.90	1.00	—	—	0.89	1.00	—	—	—	—	—	—	—	—
	基本薪資 + 獎金 / 津貼	0.87	1.00	—	—	0.91	1.00	—	—	—	—	—	—	—	—

* 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. 中國昆山廠因員工組成不同、薪資結構不同，單獨列出。

下表為六大重要營運據點整體之男女薪酬分析，以平均數、中位數呈現，以男性薪酬為 1，做為差異呈現基準。

男女薪酬分析		六大重要營運據點平均數		六大重要營運據點中位數	
職級分類	基本薪資 / 年薪	女性年平均薪酬	男性年平均薪酬	女性年平均薪酬	男性年平均薪酬
高階主管	基本薪資	0.94	1.00	1.08	1.00
	基本薪資 + 獎金 / 津貼	0.87	1.00	1.12	1.00
理級主管	基本薪資	0.89	1.00	0.96	1.00
	基本薪資 + 獎金 / 津貼	0.85	1.00	1.00	1.00
一般間接員工	基本薪資	0.87	1.00	0.88	1.00
	基本薪資 + 獎金 / 津貼	0.84	1.00	0.86	1.00
一般直接員工	基本薪資	1.04	1.00	0.90	1.00
	基本薪資 + 獎金 / 津貼	1.01	1.00	0.87	1.00

* 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。

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，於 2023 年 5 月 Workday 正式上線，並於 2024 年 1 月上線 Talent Optimization 模組，逐步建構研華全球人才可視化需求。

員工流動率 / 離職率

2023 年離職率

地區	分類	項目	男性		女性		性別不揭露		合計離職人數	總員工數	自願離職率	各區域離職率	整體離職率
			人數	比例	人數	比例	人數	比例					
總部	員工年齡	30 歲以下	52	7.13%	38	6.64%	0	—	346	3,529	9.49%	9.80%	13.91%
		31 歲 -49 歲	113	3.27%	115	4.32%	0	—					
		50 歲以上	17	1.98%	11	2.72%	0	—					
	職級	高階主管	5	2.96%	1	3.33%	0	—	346				
		理級主管	13	2.25%	3	1.66%	0	—					
		一般職員	164	3.82%	160	4.66%	0	—					
研華中國	員工年齡	30 歲以下	121	16.60%	95	16.61%	0	—	631	3,355	17.97%	18.81%	
		31 歲 -49 歲	212	6.13%	189	7.09%	0	—					
		50 歲以上	9	1.05%	5	1.23%	0	—					
	職級	高階主管	3	1.78%	0	0.00%	0	—	631				
		理級主管	7	1.21%	0	0.00%	0	—					
		一般職員	332	7.72%	289	8.42%	0	—					

地區	分類	項目	男性		女性		性別不揭露		合計離職人數	總員工數	自願離職率	各區域離職率	整體離職率
			人數	比例	人數	比例	人數	比例					
研華日本	員工年齡	30 歲以下	3	0.41%	1	0.17%	0	—	23	212	10.38%	10.80%	13.91%
		31 歲 -49 歲	6	0.17%	5	0.19%	0	—					
		50 歲以上	6	0.70%	2	0.49%	0	—					
	職級	高階主管	1	0.59%	0	0.00%	0	—	23				
		理級主管	2	0.35%	0	0.00%	0	—					
		一般職員	12	0.28%	8	0.23%	0	—					
研華韓國	員工年齡	30 歲以下	5	0.69%	6	1.05%	0	—	25	114	21.93%	21.92%	
		31 歲 -49 歲	9	0.26%	5	0.19%	0	—					
		50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	—					
	職級	高階主管	0	0.00%	0	0.00%	0	—	25				
		理級主管	0	0.00%	0	0.00%	0	—					
		一般職員	14	0.33%	11	0.32%	0	—					
研華歐洲	員工年齡	30 歲以下	0	0.00%	1	0.17%	0	—	44	522	6.13%	8.40%	
		31 歲 -49 歲	22	0.64%	10	0.38%	0	—					
		50 歲以上	9	1.05%	2	0.49%	0	—					
	職級	高階主管	3	1.78%	0	0.00%	0	—	44				
		理級主管	5	0.86%	0	0.00%	0	—					
		一般職員	23	0.54%	13	0.38%	0	—					
研華美國	員工年齡	30 歲以下	13	1.78%	7	1.22%	0	—	63	523	9.56%	12.02%	
		31 歲 -49 歲	12	0.35%	6	0.23%	0	—					
		50 歲以上	18	2.09%	7	1.73%	0	—					
	職級	高階主管	2	1.18%	1	3.33%	0	—	63				
		理級主管	1	0.17%	2	1.10%	0	—					
		一般職員	40	0.93%	17	0.50%	0	—					
其他地區	員工年齡	30 歲以下	13	1.78%	12	2.10%	0	—	77	434	14.98%	17.74%	
		31 歲 -49 歲	28	0.81%	17	0.64%	0	—					
		50 歲以上	5	0.58%	1	0.25%	1	NA					
	職級	高階主管	0	0.00%	0	0.00%	0	—	77				
		理級主管	7	1.21%	1	0.55%	0	—					
		一般職員	39	0.91%	29	0.85%	1	100%					

*** 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. 依年齡、職級、性別區之分個別離職率 = 該區域、該族群離職人數 / 該族群總人數 。
3. 總離職率 = 總離職人數 / 總人數。
4. 離職人員僅統計正職員工，不包含約聘、兼職員工（實習生）。
5. 2022 年（含）以前之年度僅揭露自願離職，2023 年為全球數據（增加揭露其他區域），且包含自願離職與非自願離職。
6. 2023 年增加揭露其他區域，揭露範圍為研華全體。
7. 非重要營運據點（總部、研華中國、研華日本、研華韓國、研華歐洲、研華美國）之其他區域包含印尼、墨西哥、印度、捷克、澳洲、馬來西亞、新加坡、泰國、俄羅斯、土耳其、巴西、阿拉伯聯合大公國、越南、加拿大、以色列。以下提及「其他區域」定義皆同。

四年員工離職率

區域 Region	2020		2021		2022		2023	
	離職員工總數（自願離職）	離職率（自願離職）	離職員工總數（自願離職）	離職率（自願離職）	離職員工總數（自願離職）	離職率（自願離職）	離職員工總數	離職率
總部	405	12.8%	434	13.6%	585	16.8%	346	9.8%
研華中國	127	11.3%	1,597	43.6%	1,101	29.6%	631	18.8%
研華日本	15	6.6%	21	8.9%	25	10.8%	23	10.8%
研華韓國	3	2.9%	2	1.7%	18	14.1%	25	21.9%
研華歐洲	0	—	0	—	87	18.0%	44	8.4%
研華美國	0	—	0	—	106	20.7%	63	12.0%
其他地區	0	—	0	—	0	—	77	17.7%
總計	**550**	**11.9%**	**2,054**	**26.8%**	**1,922**	**22.4%**	**1,209**	**13.9%**

* 備註：

1. 2020-2022 年之總離職率（非自願離職）為估值，2020 年 12.5%，2021 年 28.2%，2022 年 23.6%。
2. 2023 年為全球數據（增加揭露其他區域），且包含自願離職與非自願離職。
3. 離職人員僅統計正職員工，不包含約聘、兼職員工（實習生）。
4. 2023 年自願離職率為 14.9%。

5.1.2 員工發展計劃

人才是企業成長的關鍵動能。在研華，我們重視員工的培育與發展，將其視為極為關鍵的發展項目。我們致力於建立一個能夠激勵同仁熱情、充分發揮個人及團隊潛能的工作環境。我們鼓勵員工積極發掘自身潛力，並創造一個自主、持續學習的環境。我們提供多種實體訓練課程，如主管管理培訓課程、APEX Program、百閱讀書會、勞動法令實務講座、職涯分享講座、技術論壇等，同時不斷加強全方位數位學習平台「研華學院」。我們追求卓越，精心打造數位平台課程，內容多元豐富，涵蓋各級職能培育課程、企業經營哲學的傳承與分享，以及中高階管理人才的培訓等。在研華，員工可以根據個人需求定制專屬的學習清單，並隨時隨地進行學習。

2023 年員工培訓一覽表

項目	內容概述	參與對象	涵蓋率
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 82.68% 全球間接員工
百閱讀書會	邀請有興趣使用天下創新學院平台的主管加入學習計畫，每月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 31.76% 天下創新學院使用者

項目	內容概述	參與對象	涵蓋率
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 98.12% 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 80.87% 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 86.48% 台灣間接員工（不包含直接員工）

管理力系列課程

為了強化管理層專業素養，增強競爭力，並促進組織的長期發展，研華持續策劃並開辦管理力系列課程，包括帶人的技術－教練式輔導、主管必備的勞動法令與管理應用實務、百閱計畫、向下管理高爾夫等。這些課程旨在提升主管的管理技能，包括領導能力、溝通技巧、問題解決能力、以及決策能力等方面。透過這些課程，主管們能夠學習並提升這些關鍵技能，以更有效地管理團隊、達成目標，並進一步發揮團隊成員的潛力，從而強化研華企業體質。

帶人的技術－教練式輔導

研華致力於建立一個有效的管理風格，以激勵和引導團隊成員，實現組織的長期成功。管理者和領導者的角色至關重要，他們的管理風格直接影響到團隊的效能和組織的業績。為此，研華不斷培養管理和領導團隊所需的溝通輔導技巧，並於 2023 年導入了帶人的技術－教練式輔導課程。課程旨在透過邏輯系統化的教學方式，提升中基層主管個人的溝通與輔導能力。課程針對不同的情境給予主管關鍵表達力，幫助中基層主管在管理和引導團隊時更加有效。課程中設置了大量的實際案例演練和實務操作，讓中基層主管能夠靈活運用所學，擴大自身的視野並強化多元性團隊的領導力。透過這些訓練，研華致力於最大化中基層主管的領導影響力，推動組織的長期發展和成功。2023 年共舉辦 2 梯次，共 63 位中基層主管參訓；每年將持續安排未受訓主管參訓，期盼研華建立更加穩固和具有競爭力的組織，實現永續發展目標。

主管必備的勞動法令與管理應用實務

為確保研華主管在領導管理上的合規性並降低法律風險，提升主管對勞動法律的理解和應對能力，以維護研華的利益和形象，於 2023 年導入了主管必備的勞動法令與管理應用實務課程。此課程邀請了國內知名法律事務所所長，與現場及線上主管同仁進行交流與討論。課程針對實務管理問題與個案探討，旨在確保主管在管理行為上能遵守所有相關的勞動法律和法規，以避免違法行為或法律風險。同時，課程致力於提高主管對勞動法律問題的警覺性，並教導主管如何在日常業務中適當地應對和解決這些問題。在 2023 年，共有 833 位主管同仁參與了此課程。其中，807 位主管通過了課後測驗，通過率達 96.9%。課程內容已同步分章節於研華學院（數位學習平台）上架，以擴大學習效果。透過此課程，成功地提高了主管對勞動法律的認識和應對能力，並在研華建立了尊重法律規定並重視法律合規性的企業文化，促進了員工的合規意識和行為。這項舉措將為研華未來的永續發展奠定穩固的基礎，使研華能夠持續遵循最高的法律標準，保護公司的利益和聲譽。

百閱計畫

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 年正式導入天下創新學院，平台提供超過 2,000 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畫，期許主管充分利用此平台，在一年內完成閱讀 100 篇的目標。2023 年共 59 位主管完成百閱目標；2024 年將擴大至一般同仁參加，並透過不同活動，期盼同仁將百閱視為目標，進而提升研華主管同仁的管理與通識技能。

技術分享論壇（研華中國）

為加強研華內部的技術交流和合作，推動組織的創新和改進，提升員工的專業能力和工作滿意度，從而增強競爭力和可持續發展能力，研華中國 (ACN) 每年皆持續舉辦技術論壇，旨在達成以下目標：

- **技術培訓的效益**：透過技術培訓，研華致力於提高研發人員的專業技能水準，並擴展跨部門的技術知識。這一舉措不僅提升了設計效率和工作品質，也間接增強了企業產品的競爭力。
- **打通技術壁壘**：透過技術論壇以打通各事業群之間的技術壁壘，確保設計經驗的傳承，並減少及避免設計陷阱的發生。這種知識的共享和交流有助於提高整體的研發效率和產品品質。
- **持續精進意識**：透過技術培訓，提升研發單位對新技術和新工藝的持續精進意識。研華鼓勵並促成內部技術討論和分享的良好氛圍，有助於研發人員個人職業技術的發展和提升。

2023 年共舉辦了 6 次技術論壇，涵蓋了 9 個技術分享主題，總計分享內容達 9 小時。這些努力不僅有助於提高組織內部的技術水準和效率，還有助於推動整個產業的可持續發展，從而實現長期的經濟和社會效益。

舉辦時間	課題主題	參加物件	參與人數	成效
6 月 21 日	《DDR5 設計經驗分享》	硬體 PM&RD	60 人左右	2023 第一季度業績達成率為 120.9%，成長 14.7%
12 月 22 日	《兆芯、格蘭菲和統信軟體技術論壇》	PM&RD&SW	120 人左右	DMS 投入國產化專案，2023 全年業績達成率為 118%，成長 13%
8 月 18 日	《乙太網供電（PoE）技術分享》 《X86 平臺常用 BUS-DMS 案例分享》	硬體 PM&RD	80 人左右	2023 全年業績達成率為 94.7%
10 月 25 日	《光模組解析》 《AI & NVIDIA AI 模組的應用》 《CRPS 應用分享》	硬體 PM&RD	50 人左右	
12 月 21 日	《SI/DQA/Power/EMC 設計驗證案例解讀》	硬體 PM&RD	100 人左右	
12 月 28 日	《Open VPX 介紹》	硬體 PM&RD	100 人左右	

員工平均訓練時數

區域	性別	接受訓練總時數	員工總數*	每名員工接受訓練的平均時數
總部	男性	190,446	1,953	97.5
	女性	111,911	1,576	71.0
	合計	302,357	3,529	85.7
研華中國	男性	285,613	1,883	151.7
	女性	162,810	1,472	110.6
	合計	448,422	3,355	133.7
研華日本	男性	4,056	143	28.4
	女性	1,761	69	25.5
	合計	5,817	212	27.4
研華韓國	男性	2,088	78	26.8
	女性	1,113	36	30.9
	合計	3,201	114	28.1

區域	性別	接受訓練總時數	員工總數*	每名員工接受訓練的平均時數
研華歐洲	男性	6,538	344	19.0
	女性	2,612	178	14.7
	合計	9,150	522	17.5
研華美國	男性	4,510	339	13.3
	女性	2,942	183	16.1
	不揭露	0	1	0.0
	合計	7,452	523	14.3
合計	男性	493,251	4,740	104.1
	女性	283,148	3,514	80.6
	不揭露	0	1	0.0
	合計	776,399	8,255	94.1
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、韓國、歐洲及美國於 2023 年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工（正職不含約聘、實習），總訓練費用為新台幣 23,179,814 元，人均訓練費用為新台幣 2,807.97 元；課程（線上 + 實體）總訓練時數為 776,399 小時（實體教育訓練包含總部、研華韓國），人均線上課程訓練時數為 94.1 小時。			

* 備註：員工總數採全時等量（FTE）表示，人數統計截止日為 2023 年 12 月 31 日。

職務類別平均教育訓練時數

區域	職務類別	接受訓練總時數	員工總數*	每名員工接受訓練的平均時數
總部	研發人員	170,314	1,504	113.2
	行銷業務	33,495	310	108.0
	行政人員	43,963	471	93.3
	製造人員	54,585	1,244	43.9
	合計	302,357	3,529	85.7
研華中國	研發人員	27,594	623	44.3
	行銷業務	12,492	512	24.4
	行政人員	17,095	373	45.8
	製造人員	391,242	1,847	211.8
	合計	448,422	3,355	133.7
研華日本	研發人員	1,117	31	36.0
	行銷業務	2,434	84	29.0
	行政人員	423	31	13.6
	製造人員	1,843	66	27.9
	合計	5,817	212	27.4
研華韓國	研發人員	665	22	30.2
	行銷業務	1,642	58	28.3
	行政人員	293	14	20.9
	製造人員	600	20	30.0
	合計	3,201	114	28.1
研華歐洲	研發人員	2,107	100	21.1
	行銷業務	4,675	228	20.5
	行政人員	1,354	113	12.0
	製造人員	1,014	81	12.5
	合計	9,150	522	17.5
研華美國	研發人員	2,207	105	21.0
	行銷業務	2,838	202	14.0
	行政人員	1,363	118	11.6
	製造人員	1,044	98	10.7
	合計	7,452	523	14.2
合計	研發人員	204,004	2,385	85.5
	行銷業務	57,576	1,394	41.3
	行政人員	64,491	1,120	57.6
	製造人員	450,328	3,356	134.2
	合計	776,399	8,255	94.1
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、韓國、歐洲及美國於 2023 年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工（正職不含約聘、實習），總訓練費用為新台幣 23,179,814 元，人均訓練費用為新台幣 2,807.97 元；課程（線上 + 實體）總訓練時數為 776,399 小時（實體教育訓練包含總部、研華韓國），人均線上課程訓練時數為 94.1 小時。			

* 備註：員工總數採全時等量（FTE）表示，人數統計截止日為 2023 年 12 月 31 日。

年齡分群平均教育訓練時數

區域	年齡	接受訓練總時數	員工總數*	每名員工接受訓練的平均時數
總部	30 歲以下	43,447	463	93.8
	31-49 歲	210,268	2,464	85.3
	50 歲以上	48,642	602	80.8
	合計	302,357	3,529	85.7
研華中國	30 歲以下	67,427	567	118.9
	31-49 歲	361,965	2,645	136.8
	50 歲以上	19,030	143	133.1
	合計	448,422	3,355	133.7
研華日本	30 歲以下	273	10	27.3
	31-49 歲	2,629	97	27.1
	50 歲以上	2,915	105	27.8
	合計	5,817	212	27.4
研華韓國	30 歲以下	778	33	23.6
	31-49 歲	1,924	66	29.2
	50 歲以上	499	15	33.3
	合計	3,201	114	28.1
研華歐洲	30 歲以下	543	49	11.1
	31-49 歲	5,653	324	17.4
	50 歲以上	2,954	149	19.8
	合計	9,150	522	17.5
研華美國	30 歲以下	335	68	4.9
	31-49 歲	4,758	254	18.7
	50 歲以上	2,359	201	11.7
	合計	7,452	523	14.2
合計	30 歲以下	112,804	1,190	94.8
	31-49 歲	587,196	5,850	100.4
	50 歲以上	76,399	1,215	62.9
	合計	776,399	8,255	94.1
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、韓國、歐洲及美國於 2023 年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工（正職不含約聘、實習），總訓練費用為新台幣 23,179,814 元，人均訓練費用為新台幣 2,807.97 元；課程（線上 + 實體）總訓練時數為 776,399 小時（實體教育訓練包含總部、研華韓國），人均線上課程訓練時數為 94.1 小時。			

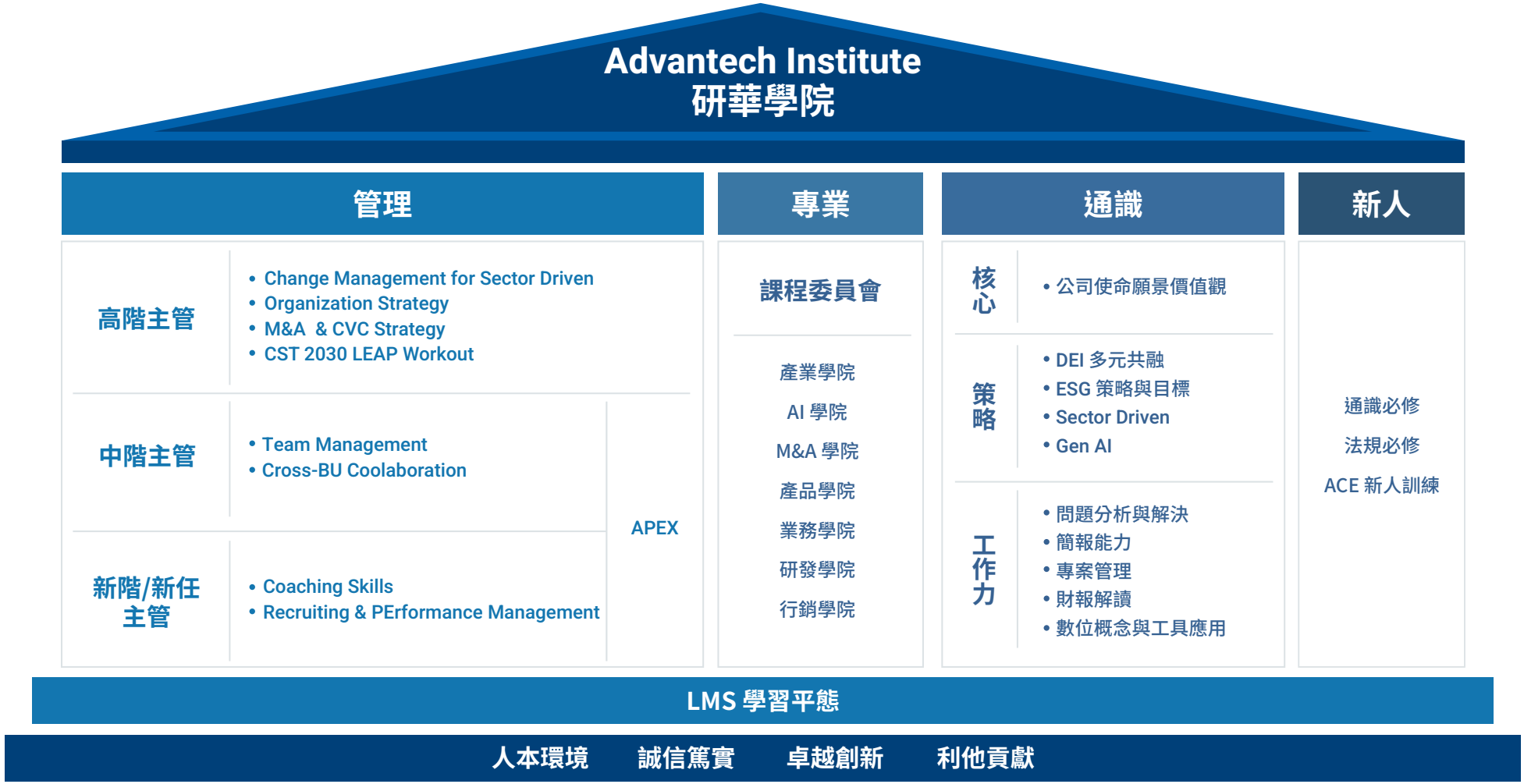
* 備註：員工總數採全時等量（FTE）表示，人數統計截止日為 2023 年 12 月 31 日。

改善計劃

為進一步促進內部人才流動，將於 2024 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，並搭配 IDP (Individual Development Plan) 以培養複合型人才。

2023 年數位學習平台使用率已持續穩定上升，人資部門將結合研華 Corporate Strategy Transformation 2030 (CST 2030) 願景，從四大教育訓練構面「領導管理、專業能力、企業通識、新人培訓」出發，以職能為基礎發展結構化訓練體系，透過研華學院調整改造，進而強化使用者體驗。2024 年除提升數位學習平台使用率之外，同步規劃並展開更豐富、更多元的線下培訓活動。

圖 5.1.1 結合 CST 2030 願景，以職能為基礎發展結構化訓練體系



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！

2023 年恰逢研華成立 40 週年，研華一直堅信，公司的成功建立在每一位員工的努力和奉獻之上。因此，2023 年特成立 40 週年幸福專案，提供全球每一位員工 1,000 元美金之補助，於總部更是串聯 ABLE 平台以點數發放（共計 668 點），希望透過專案，讓員工與家人共度美好時光、享受旅程、走遍展覽、沉浸演唱會熱烈氣氛、吃遍美食，並將這份幸福感與研華生日一同慶祝分享。

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。

管道		說明
員工溝通	網站	• **Employee Zone**：依照訊息屬性設有 Corporate News、Office Bulletin、Regional News 欄位，即時佈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、員工健康管理系統、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
	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

管道		說明
員工溝通	電子郵件公告	• HR：重要公司訊息、課程、薪酬與差勤相關資訊 • ES&R：員工福利與活動相關，每週發放 ABLE Club 電子報、每月發放健康月報、每季發放 ES&R 電子報 • ESG：每季於 ESG 電子報中分享研華各國 ESG 季度亮點成果、下一季度 ESG 推進重點、以及國際永續趨勢
	實體會議	• 一年兩度員工 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 • 一季一度於研華總部（內湖）舉辦勞資會議 • 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
	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
	Social Media	• ABLE Club FB：公告活動訊息、活動相簿、員工幸福回饋等文字影音花絮 • 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
	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 • 移工溝通：將公司內部重要訊息之英文版同步張貼於移工宿舍內，增加訊息曝光機會，有助移工跟進公司規範並鼓勵移工報名參加 ABLE Club 活動
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，文字內容詳見 章節 5.5 職業安全與衛生，流程請見圖 5.4.2 舉報與申訴機制	

員工關懷與福利

生活不僅是工作，我們希望員工身心健康、愉快，與家人共享美好生活。因此，我們提供多種福利，包括結婚補助、生育補助、住院慰問津貼、喪亡慰問補助、急難救助金及端午、中秋和生日等節慶福利。此外，公司依法提供退休金提撥和團體保險等保障措施，確保員工的工作和生活安全。我們也持續推動運動、樂活、健康、藝文、教育和公益等活動，豐富員工的生活體驗。

各區域福利一覽

	總部	研華中國	研華日本	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	• 優於法令規定，提供每年一次員工健檢 * • 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	【研華中國】： • 幫困基金：在職員工或直系親屬因患重大疾病而經濟困難者，一次性補助人民幣 2,000-20,000 元 • 重大疾病急難救助金：身患重大疾病，依據病情，員工本人／配偶／子女給予救助金人民幣 10,000-100,000 元 / 人；因疾病或意外身亡，員工本人／配偶／子女救助金人民幣 10,000 元 / 人 【研華昆山】：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（人民幣 10,000 元內）之支援	意外 / 疾病補助 日薪 15% x 天數	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)	✓ 原住民身分同仁另可依各部落祭典時間申請「原住民族歲時祭儀假」	✓	—	✓

* 備註：

1. 依據台灣勞工健康保護規則，雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：(a) 年滿六十五歲者，每年檢查一次。(b) 四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。(c) 未滿四十歲者，每五年檢查一次。
2. 非重要營運據點（總部、研華中國、研華日本、研華韓國、研華歐洲、研華美國）之其他區域包含印尼、墨西哥、印度、捷克、澳洲、馬來西亞、新加坡、泰國、俄羅斯、土耳其、巴西、阿拉伯聯合大公國、越南、加拿大、以色列。以下提及「其他區域」定義皆同。

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，不論性別，保障多元性別婚姻權益，只要同仁依法結婚，即可提出申請。結婚禮金只需提出喜帖或結婚證書即可，每人補助 1 萬元整；2023 年總部實際請領人次 70 人，實際請領總金額為 700,000 元整。

生育禮金則是提出新生兒出生證明即可，每一胎之禮金金額為新台幣 1 萬元整（雙胞胎則為 2 萬元），2023 年總部實際請領人次 101 人，實際請領總金額為 1,030,000 元整。

育嬰留職停薪

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，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。研華總部（台灣）員工依法享有育嬰留職停薪，依照法令規定最多不得逾兩年；中國則除法定產假、陪產假以外，另提供於子女未滿一歲前，可申請最長 6 個月帶薪哺乳假（工資之 75-80%）；日本勞動法令中亦有規範子女未滿兩歲前，得申請育嬰留職停留職停薪，留停期間由日本政府貼補薪資；韓國則是子女未滿八歲前，可申請最長兩年之留職停薪。

研華總部（台灣）2023 年所有員工（包括男性及女性員工）育嬰留停申請率為 12%，復職率為 78%，2022 年自育嬰留停復職後持續工作超過一年者（留任率）為 91% ; 相較於 2022 年申請率與復職後持續工作超過一年者之比率有大幅提升 *。

* 備註：2022 年所有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%。

而研華中國、研華日本、研華韓國於 2023 年申請狀況如下表列。相關數據表如下：

研華總部	總部	研華中國	研華日本	研華韓國
(a) 2023 符合育嬰留停申請資格人數（2021-2023 產假 / 陪產假）	211	31	13	14
(b) 2023 實際申請育嬰留停人數	25	31	4	5
(c) 育嬰留停預計於 2023 復職人數	36	24	2	2
(d) 2023 育嬰留停實際復職人數	28	24	2	2
(e) 2022 申請育嬰留停實際復職人數	22	32	2	3
(f) 2022 申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	20	27	2	1
育嬰留停申請率 b/a	**12%**	**100%**	**31%**	**36%**
育嬰留停復職率 d/c	**78%**	**100%**	**100%**	**100%**
育嬰留停留職率 f/e	**91%**	**84%**	**100%**	**33%**

家庭照顧假 / WFA (Work from Anywhere) 制度

隨著世界各國宣告解封，台灣的疫情衝擊也告一段落，疫後新生活正式展開。研華擬定了 WFA 機制，以利員工在恢復社會正常作息時，保有兼顧工作與家庭責任的彈性。間接員工一星期可申請一天 WFA，如有特殊狀況，主管更可視團隊人力狀況予以調整天數。而疫情期間所建立的臨時防疫家庭照顧假制度，自防疫機制退場後，2024 年將依照法令規定列出家庭照顧假假別，並併入事假開放同仁申請。

區域	年度	2021	2022	2023
研華總部	員工申請家庭照顧假佔比 (%)	2.71%	15.95%	0.27%
	員工申請 WFA 上班佔比 (%)	4.76%	76.31%	42.05%
研華日本	員工申請家庭照顧假佔比 (%)	0%	0%	19.6%
	員工申請 WFA 上班佔比 (%)	0%	0%	42.71%
研華歐洲	員工申請家庭照顧假佔比 (%)	N/A	3.87%	0
	員工申請 WFA 上班佔比 (%)	N/A	55.19%	52.6%
研華美國	員工申請家庭照顧假佔比 (%)	N/A	3%	0
	員工申請 WFA 上班佔比 (%)	N/A	14%	0

* 備註：
1. 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，依據各地政府的規定實行強制居家上班。
2. 上表佔比 (%) 為申請人次／該區域總間接員工人數。

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 2% 退休準備金至台灣銀行專戶。
2. 新制退休金：依員工薪資每月提繳工資 6% 至員工勞保局專戶。

研華中國：依照中國退休相關法規執行。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：男性職工退休年齡為 60 周歲，女性主管退休年齡為 55 周歲，女性職工退休年齡為 50 周歲。

另研華中國另有《延遲退休管理政策》，非管理層女性員工可延遲至 55 歲退休，女性主管及非管理層女性員工 55 歲退休辦理完成後可申請協商返聘，高階主管則 60 歲後可申請協商返聘。

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），2023 年考量疫情後時代，關注同仁肺部健康，追加安排肺功能測試。共計執行 14 場次健檢，總參與受檢人數 3,784 人（含眷屬）。
- 2023 年度體檢期間，配合舉辦「足健康檢測活動」，讓同仁了解身體狀況也照顧足部健康，共舉辦 4 場次，68 人參與。
- 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），讓同仁能夠方便快速領藥，2023 年共有 21 人使用呼叫藥師服務。
- 2023 年辦理健促活動「研炎 40、健康加 U」減重競賽，共計 238 人參加，共減 448.5 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。
- 因 2022 年體檢異常第一名為「代謝性症候群」，2023 共舉辦三場健康講座（實體 + 線上），主題包含減重、飲食，另安排肌肉按摩拉筋講座，照顧久坐或久站工作同仁。

講座日期	活動名稱	參加人數
2023/03/30(四)	《酸痛不求人》	176
2023/08/30(三)	《吃對了就健康 (飲食講座)》	102
2023/09/27(三)	《辦公室就是我的健身房 (運動講座)》	206

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，2023 年度台灣共成立包括運動、樂活、藝文、慈善共 25 社團、參與人次逾千人。中國大陸（含各辦公室）則有 83 社團、超過 2,600 人參與，昆山則有成立 7 社團，參與人數 151 人。

2023 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。2023 年度研華共累積超過 1,062 小時的志工服務時數，志工服務項目包含一年兩度捐血活動、生態農場棲地維護、食物銀行、石滬修復、生態步道修復、淨灘海洋日等，研華與同仁家人親友一起永續前行。

此外，為鼓勵更多員工投入志工服務，自 2023 年起，研華實施志工假制度，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，2023 年總部志工假申請人次共計 125 人。預計從 2024 年開始，將志工假制度推展至其他海外子公司。

2023 年 海上長城•百年石滬修復志工活動

2023 淨灘活動

2023 阿里磅農場濕地志工服務

2023 桃園龍潭小粗坑古道修復志工活動

2023 安得烈食物銀行志工服務

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措施，並確保勞工獲得公平的薪資以維持基本生活需求，從而促進經濟增長和永續發展。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的理念。

作為尊重人權且以人為本的企業，研華持續探索導入生活工資的機會。自 2022 年開始研華將生活工資方法學推廣至包括總部、研華中國、研華日本、研華韓國、研華美國和研華歐洲在內的六大重要營運據點，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推廣計劃，並對內部員工展開生活工資的培訓。

研華的生活工資定義為員工在基本工時內所獲得的最低工資，不包括獎金及加班費，需確保能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，並支付生活開銷的最低費用。2023 年研華的生活工資標準採用了主管機關 2022 年的相關數據，例如台灣的基準是根據行政院主計處的家庭收支調查報告，構建符合當地生活水準的生活工資標準，並與現行工資（Prevailing Wage）比較，以確認員工的工資足以支撐當地的生活水平。

作為物聯網領先產業的企業，研華提供優於業界標準的生活工資評估與承諾。2023 年研華透過內部調查檢視六大眾要營運據點包含 8,285 名員工的生活工資，落實為所有員工支付生活工資的承諾，並逐步擴展至研華內部全職員工及主要供應商與承攬商。

生活工資 (Living Wage) 方法學

採用行政院主計處 2022 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. 研華持續推動員工生活工資機制，並遵循公平薪酬承諾展現對員工薪資與福利的重視。
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，台灣參考每年行政院主計總處家庭收支調查，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。

Region	NTD$	Exchange Rate as of 15 March 2023	Number of Employee	% of the operations cover in the assessment	Coverage of living wage assessment (%)
總部	29,868	1	3,529	100%	100%
研華中國	11,218	4.42	3,357	100%	100%
研華日本	42,519	0.21	236	100%	100%
研華韓國	55,964	0.024	128	100%	100%
研華歐洲	58,231	34.61	518	100%	100%
研華美國	85,455	31.93	517	100%	100%

* 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。

6. 研華對一階供應商進行生活工資問卷調查，共計回收 1,127 家，針對調查的供應商分析，約 36%（403 家）已對其員工的生活工資進行了評估。從調查結果中得知，我們的供應商正在努力提升員工的生活工資，當前檢視僅有低於 1% 的供應商所屬員工薪資低於市場生活工資標準。我們將透過持續的外部宣導和提高員工生活工資的達成率，邀請更多供應商響應實踐生活工資制度。

生活工資推廣中長期規劃

2024 年生活工資精進計劃：

1. 我們將與外部顧問合作研擬更貼近且適用於各國當地文化的生活工資框架，藉以精進與落實研華對於全球員工生活工資的承諾。
2. 區域實施計劃：擴展生活工資推動區域並制定實施計劃，以確保將生活工資概念有效整合，並解決該市場特定的挑戰和機遇。
3. 員工參與和培訓：加強內外部培訓計劃，以促進員工、承包商和兼職人員對生活工資原則的認識和理解。
4. 倡導和合作：我們將繼續與利益相關者合作，倡導國家生活工資運動，強調生活工資對個人、企業和經濟的好處。

2025 年將生活工資概念推廣至研華海內外所有的營運據點。2030 年研華全體員工 (包含直接員工與間接員工)，均享有所在國家 / 區域的生活工資的保障。研華將持續透過與利害關係人合作，於各地營運據點進行生活工資倡議，將生活工資概念推廣與產業合作夥伴及供應鏈夥伴實踐。

結論

研華致力於實踐公平薪酬，逐步將生活工資制度推廣至全球員工。透過持續評估、策略擬定與利害關係人協作，我們將進一步落實全球研華員工在薪酬方面的公平標準，進一步將生活工資的制度推廣融入研華的全球運營據點及對供應鏈合作夥伴倡議，促進包容性經濟增長。

5.3 多元共融職場

項目	解釋
政策或承諾	• 透過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 • 執行一年一度員工滿意度調查了解公司過去一年的各面向與員工心聲 • 成立 DEI 小組以推動執行、落實研華 DEI 發展 • 於員工安家生養面相予以更高的支持 • 員工健康福祉提升 • 提升員工志工投入時數
衝擊描述	DEI 已成為企業永續發展趨勢，且市場上的競爭企業亦著手進行相關制度上之改革，研華在此議題浪潮中起步並非最快，DEI 發展速度有待提升，倘若無積極作為、適當管理，將對公司產生負面影響，除落後於市場，亦不利於人才招募，更可能流失人才。 除透過 DEI 小組擬定藍圖推動執行，更需仰賴決策高層、員工共識，DEI 才得以延續，保有研華的市場競爭力。而制定優於法令規定的安家生養政策等，在短期內將需要公司支持、投入更多經費與人力資源，對公司整體職場環境而言將是一個永續經營的必要措施，保證員工生活無虞的同時，建立良好雇主品牌，有利招募更多優秀人才加入研華。
2023 年 目標達成狀況	• 員工滿意度調查：研華總部填答率達 75%、填答覆蓋區域拓展至研華重要營運據點 (6 大區域，覆蓋率達 100%) → **已完成**，今年研華總部填答率為 80%，問卷覆蓋率已達 100% • 研華總部產假／陪產假競爭企業／市場調查 → **已完成並提出研華於『產假／陪產假』優於法令規定企劃案** • 研華總部 ABLE 健康照護串接平台使用率達 60% → **已完成**，研華雙健康平台同時並行，除企業員工健康管理系統於研華總部覆蓋率達 100% 外，更有 342 名同仁常態透過 iTeleMed 生理量測站同步血壓、血氧、體溫等數值追蹤 • 研華總部參加健康照護活動 / 講座員工人數超過 1,000 人 → **已完成**，2023 年參與健康照護活動 (健檢) 之員工人數達 2,710 人，另有 68 人參與足部健康檢測活動；減重活動共計 238 人參加，共減去 448. 5 公斤；全年度健康講座亦共有 484 人參加 • 研華總部志工投入時數達 500 小時 → **已完成**，2023 年度研華共累積超過 1,062 小時的志工服務時數，達成率 112% • 研華全球應受考核參與率 100% → **已完成**
2024 年目標	• 員工滿意度調查：全球填寫率達 84%；滿意度達 84% • 優化研華總部產假、陪產假制度 • 評估並提供研華總部育兒補助方案 • 逐步於研華重要營運據點 (6 大區域) 建立帶薪志工假，提升全球員工投入志工時數達 1,500 小時 • 研華總部因應 DEI 推動發展：女性職涯講座、親職教育講座各舉辦 1 年兩場；多元文化包容活動 1 年一場 • 研華總部員工運動／健康活動參與人次達 3,000 人 • 研華全球應受考核參與率 100%

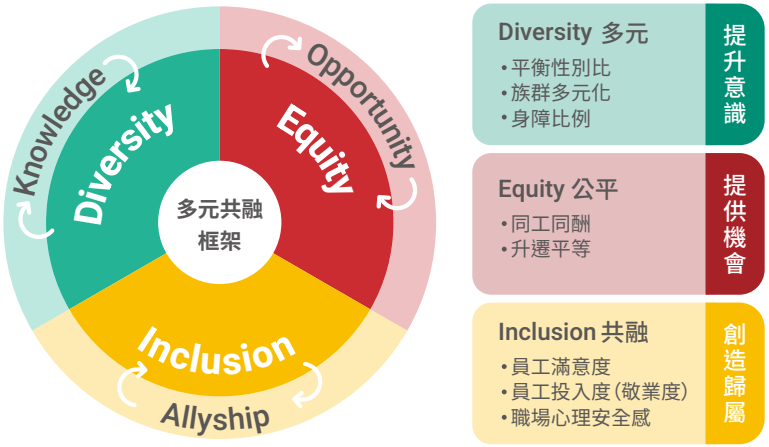
2025 年目標	• 員工滿意度調查：全球滿意度達 85% • 優化研華總部帶薪家庭照顧假制度、帶薪育嬰假制度 • 研華總部育兒補助提供 0-3 歲月津貼 • 研華重要營運據點 (6 大區域) 帶薪志工假覆蓋率 100%，提升全球員工投入志工時數達 1,800 小時 • 研華全球應受考核參與率 100%
2030 年目標	• 員工滿意度調查：全球填寫率達 85%；滿意度達 86% • 研華總部育兒補助提供 0-6 歲月津貼 • 研華總部身障員工聘僱人數高於法令規定 • 研華總部推動員工及家人遠距醫療服務與健康活動，人次推升至 3500 人 • 研華全球員工投入志工時數達 2,000 小時 • 研華全球應受考核參與率 100%
關鍵行動方案或計畫	• 針對員工滿意度調查，除每年針對填答回饋擬定推動方案，亦將透過各地區人資夥伴 (HRBP) 持續追蹤及開發填答獎勵制度，鼓勵員工予以回饋，期許提升填答率與滿意度 • 研華總部於 Q1 建置出優於法令的產假、陪產假制度，並進行推廣 • 逐步於研華重要營運據點 (6 大區域) 宣傳建立並推動帶薪志工假，同步協助各區建立志工活動，以期提升全球員工投入志工時數達 1,500 小時 • 2024 為研華運動健康元年，將建立一系列提升員工健康意識的活動，ABLE 健康照護平台與 EHS、iTelemed 進一步合作，除了數位化呈現員工健檢與異常數值追蹤，可預約駐診醫師、遠距看診，亦可執行職場健康照護追蹤與生理量測數值綁定 • 研華全球考核成效由人力資訊數位管理平台控管，提醒並追蹤主管、人資、同仁，以達成應受考核參與率 100%。
有效性評估	• 為提升員工滿意度調查填答率，將定期追蹤各部門填答進度，並搭配公司內部溝通管道進行宣傳 • 統計產假、陪產假優化前與後之申請人數 • 每一季規劃一至兩場公司主辦之志工活動，並與研華重要營運據點 (6 大區域) 接洽以建立當地志工行動，確保志工投入時數與志工假的使用、曝光度並逐步號召更多員工一同加入 • 透過執行各類型運動、健康活動與競賽，2024 年健康檢查資料三高人數下降 5%
利害關係人議和	研華以多元溝通管道揭露各項政策與制度，並透過員工滿意度調查了解員工心聲；同時評估各項制度對於留任、人才招募的影響。 另有設置員工申訴管道，以利隨時應變、照顧、保障研華員工權益。

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：無性別差異敍薪制、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，或有敍薪上之差別待遇；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。

研華自 2023 年組成多元共融推動小組 (DEI，Diversity, Equity, Inclusion)，並推出研華 DEI 推動策略與藍圖。

DEI Framwork & Metrics



DEI 策略與方針

研華 DEI 既有作為檢視

DEI 類別	指標	推動方案
Diversity 多元	【族群多元性】 LGBT	不論性別，同仁依法結婚均享有禮金補助
Diversity 多元 Equity 公平	【親職友善】安家生養照護	透過彈性上下班與 WFA 政策，協助員工提升工時彈性 / 予以安家生養實際支持，以確保員工能夠在家庭和職業之間實現平衡
Inclusion 共融	【員工歸屬感】移工	對於在研華製造中心的外籍移工聘僱與照顧，研華補助外籍移工入職前相關費用（含手續費、出入境機票），避免來台工作的支出成為外籍移工求職前之經濟負擔
		廠區已有雙語政策，與外籍同仁保持順暢溝通
		於廠區舉辦移工所在國家（菲律賓）特殊節日活動
		部分廠區考量員工多元信仰，設有穆斯林祈禱室
Inclusion 共融	【員工歸屬感】原住民	原住民身分同仁可依各部落祭典時間申請假別
Diversity 多元 Inclusion 共融	【族群多元性】【員工歸屬感】身障	依法令聘僱身心障礙員工滿額、甚至超額，另鼓勵、協助身心障礙員工職涯發展

員工組成

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）
Not Declared	155	1.76%	40	4.15%
Afghanistan	1	0.01%	1	0.10%
Australia	27	0.31%	4	0.41%
Belarus	1	0.01%	—	—
Belgium	1	0.01%	—	—
Bosnia and Herzegovina	1	0.01%	—	—
Brazil	61	0.69%	4	0.41%
British Virgin Islands	1	0.01%	—	—
Bulgaria	3	0.03%	—	—
Burkina Faso	1	0.01%	—	—
Cameroon	1	0.01%	—	—
Canada	11	0.12%	4	0.41%
China	3334	37.76%	110	11.41%
Colombia	2	0.02%	—	—
Croatia	1	0.01%	—	—
Czech Republic	72	0.82%	7	0.73%
Denmark	2	0.02%	1	0.10%
Dubai	1	0.01%	—	—
Finland	2	0.02%	—	—
France	17	0.19%	5	0.52%
Germany	129	1.46%	15	1.56%
Greece	5	0.06%	—	—
Haiti	1	0.01%	—	—
Hong Kong	4	0.05%	—	—
Hungary	2	0.02%	—	—
India	86	0.97%	13	1.35%

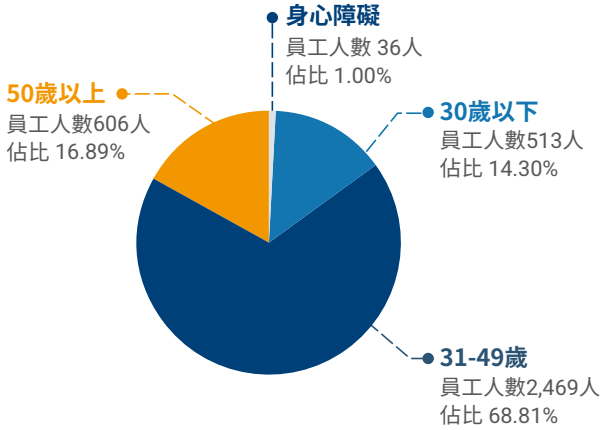
國家	員工人數	員工人數佔比	主管人數（經副理級以上）	主管人數佔比（經副理級以上）
Indonesia	20	0.23%	4	0.41%
Iran	2	0.02%	—	—
Ireland	3	0.03%	—	—
Israel	5	0.06%	1	0.10%
Israelis	1	0.01%	—	—
Italy	40	0.45%	5	0.52%
Japan	210	2.38%	26	2.70%
Kosovo	1	0.01%	—	—
Lithuania	3	0.03%	—	—
Malaysia	54	0.61%	10	1.04%
Mexico	20	0.23%	4	0.41%
Morocco	3	0.03%	—	—
Myanmar	2	0.02%	—	—
Netherlands	98	1.11%	21	2.18%
Netherlands Antilles	1	0.01%	—	0.00%
Nicaragua	1	0.01%	1	0.10%
North Macedonia	1	0.01%	—	—
Norway	1	0.01%	—	—
Oman	1	0.01%	—	—
Pakistan	2	0.02%	—	—
Peru	1	0.01%	—	—
Philippines	302	3.42%	1	0.10%
Poland	57	0.65%	3	0.31%
Portugal	2	0.02%	—	—
Romania	4	0.05%	1	0.10%
Russia	2	0.02%	2	0.21%

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）
Russian Federation	8	0.09%	1	0.10%
Singapore	31	0.35%	5	0.52%
Slovakia	2	0.02%	—	—
SlovakRepublic	2	0.02%	—	—
Slovenia	1	0.01%	—	—
South Korea	127	1.44%	21	2.18%
Spain	10	0.11%	1	0.10%
Sweden	10	0.11%	—	—
Syria	1	0.01%	—	—
Taiwan	3358	38.03%	528	54.77%
Thailand	27	0.31%	4	0.41%
Tunisia	1	0.01%	1	0.10%

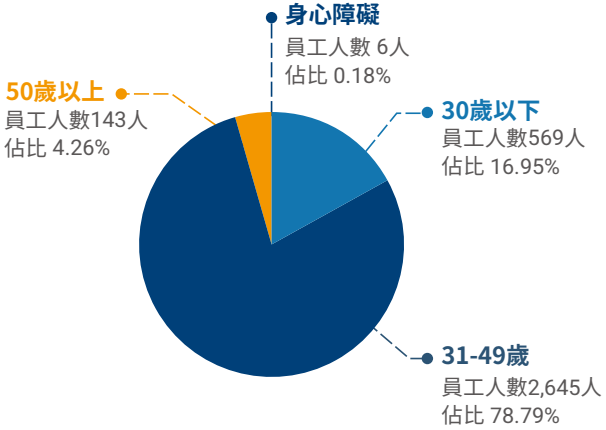
國家	員工人數	員工人數佔比	主管人數（經副理級以上）	主管人數佔比（經副理級以上）
Turkey	8	0.09%	—	—
Türkiye	21	0.24%	1	0.10%
Ukraine	4	0.05%	—	—
United Arab Emirates	1	0.01%	1	0.10%
United Kingdom	42	0.48%	9	0.93%
United States	367	4.16%	106	11.00%
United States of America	1	0.01%	—	—
Uruguay	1	0.01%	—	—
Venezuela	3	0.03%	—	—
Vietnam	42	0.48%	3	0.31%
Zambia	1	0.01%	—	—
Zimbabwe	1	0.01%	—	—

多元聘僱

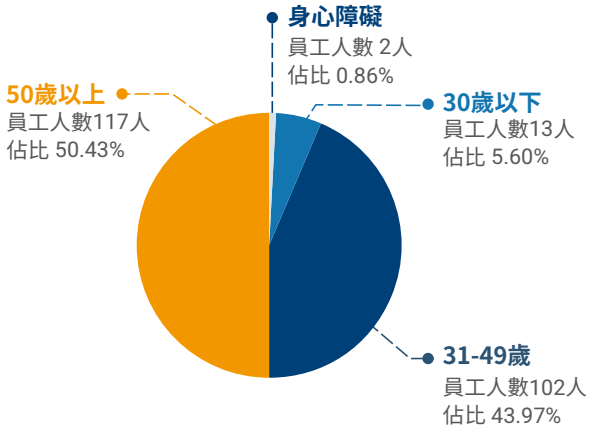
研華台灣



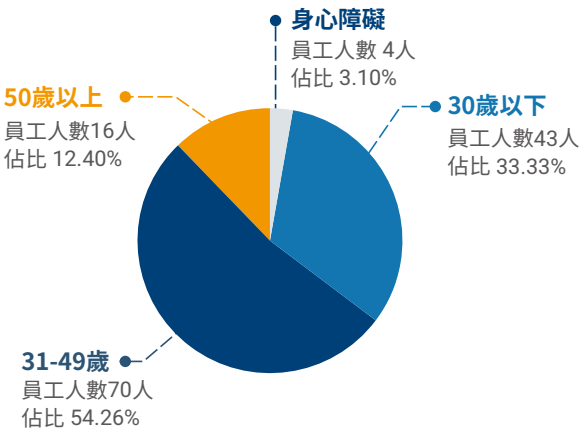
研華中國



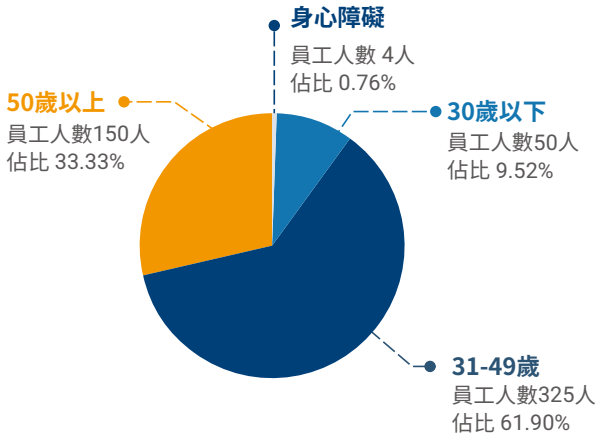
研華日本



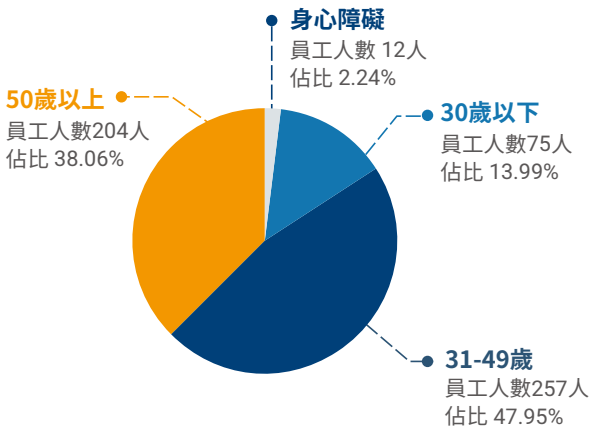
研華韓國



研華歐洲



研華美國



* 備註：因應 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 36 位身障人士，截至 2023 年底已聘雇 36 名身障者，聘用加權佔比已達總員工人數比率 1%，為維持身障員工 1% 的比例，仍透過政府就業輔導機構，積極關注身心障礙者履歷，希望能持續維持身障員工比例。

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 年內女性主管與女性高階主管佔比微幅提升。2023 年擴大將全球均納入統計區域，2022 年擴大統計區域至研華六大區域（納入韓國、歐洲、美國），主管定義亦較 2021 年嚴格，基層 / 理級主管主管由職等 D（課長 / 副理）調整為 E （經理級）以上。目前女性員工佔比為 41.8%。而當中研華女性主管佔比為 22.1%。預計 2025 年研華台灣目標女性員工佔比提升至 42%，女性主管佔比則提升至 24%。

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	年度	2021	2022	2023	2025 目標
研華	女性員工佔比	41.8%	42.7%	41.8%	42.0%
	女性主管佔比	28.0%	21.2%	22.1%	24.0%
	女性基層 / 理級主管佔比	14.0%	23.6%	23.7%	24.0%
	女性高階主管佔比	2.0%	12.8%	15.9%	16.0%
	營利單位女性主管佔比 （不含 HR、 IT、 法務等支援單位）	19.0%	16.0%	16.9%	17.0%
	STEM 職位（科學 / 技術 / 工程 / 數學）女性員工佔比	22.0%	25.1%	23.4%	23.5%

* 備註：

1. 研華於 2021 年揭露總部、中國、日本三大區域；於 2022 年擴大揭露韓國、歐洲、美國共六大區域；2023 年擴大揭露，將全球營運據點均納入涵蓋範圍。
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，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。
3. 2023 擴大資料揭露範圍為全球，增加涵蓋其他區域 (包含印尼、墨西哥、印度、捷克、澳洲、馬來西亞、新加坡、泰國、俄羅斯、土耳其、巴西、阿拉伯聯合大公國、越南、加拿大、以色列)。這些新增揭露區域的員工結構中，STEM 職位男性比例相對較高，從而影響了 2023 年度整體女性員工整體占比、STEM 職位女性員工占比兩個指標相較 2022 年度低，將於各區域進行逐年優化。

考核與晉升制度

- 【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。
- 【評核公平性】：於 2023 年開始實施，重新細分各職等分群進行績效考核。這樣的改變是為了提升同職等分群內的橫向評比公平性、準確性，並確保每個分群都能得到適當的激勵與獎勵。
- 【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	男性接受考核比例	女性接受考核比例
總部	研發	97.9%	96.6%
	行銷業務	95.1%	97.3%
	行政	92.2%	94.5%
	製造	99.4%	99.2%
研華中國	研發	96.6%	98.6%
	行銷業務	95.7%	96.2%
	行政	92.2%	93.6%
	製造	95.4%	96.5%
研華日本	研發	100.0%	100.0%
	行銷業務	100.0%	100.0%
	行政	100.0%	100.0%
	製造	100.0%	100.0%
研華韓國	研發	84.2%	33.3%
	行銷業務	77.4%	74.1%
	行政	77.8%	60.0%
	製造	78.9%	100.0%
研華歐洲	研發	100.0%	88.9%
	行銷業務	97.2%	98.8%
	行政	97.8%	95.6%
	製造	98.4%	94.4%

* 備註：

1. 上述績效考核比率的計算
   a. 分子、分母均為正職人員（未包含約聘人員、實習生）。
   b. 分子為實際參加考核總人數，中國、日本、韓國、歐洲為年度考核，總部包含新進人員考核、年度考核。
   c. 分母為包含未滿三個月試用期、留職停薪、考核期間離職未完成考核者。
2. 2023 年六大區應受考核參與率皆為 100%
   a. 總部：部分高階經營管理者不需參與年度考核，扣除後考核參與率為 100%。
   b. 研華中國：試用期間同仁不需參與年度考核，扣除後考核參與率為 100%。
   c. 研華韓國：試用期間同仁，以及轉正未滿六個月之同仁不需參與年度考核，扣除後考核參與率為 100%。
   d. 研華歐洲：試用期間同仁不需參與年度考核，扣除後考核參與率為 100%。
3. 研華美國因 2023 未有完整相關統計資訊，無法揭露。

二大職能員工接受績效考核比率

區域	四大職類	男性接受考核比例	女性接受考核比例
總部	高階主管	88.10%	83.33%
	理級主管	98.72%	95.56%
	一般員工	98.01%	97.83%
研華中國	高階主管	90.91%	100.00%
	理級主管	98.53%	97.62%
	一般員工	95.37%	96.28%
研華日本	高階主管	100.00%	100.00%
	理級主管	100.00%	NA
	一般員工	100.00%	100.00%
研華韓國	高階主管	100.00%	100.00%
	理級主管	80.00%	100.00%
	一般員工	76.27%	67.65%
研華歐洲	高階主管	100.00%	100.00%
	理級主管	97.30%	87.50%
	一般員工	98.26%	97.02%

* 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，理級主管為職等 E，高階主管為職等 F（含）以上。
2. 上述績效考核比率的計算
   a. 分子為實際參加考核總人數，中國、日本、韓國、歐洲為年度考核，總部包含新進人員考核、年度考核。
   b. 分母為正職人員（未包含約聘人員、實習生。正職人員中包含未滿三個月試用期、留停、考核期間離職未完成考核者）
3. 2023 年六大區應受考核參與率皆為 100%
   a. 總部部分高階經營管理者不需參與年度考核，扣除後考核參與率為 100%。
   b. 中國未通過用期者不需參與年度考核，扣除後考核參與率為 100%。
   c. 韓國未通過試用期者，以及轉正未滿六個月之同仁不需參與年度考核，扣除後考核參與率為 100%。
   d. 歐洲未通過用期者不需參與年度考核，扣除後考核參與率為 100%。
4. 研華美國因 2023 未有完整相關統計資訊，無法揭露。

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 年開始率先由中國地區推動全員年度員工滿意度調查，並於 2021 年擴大調查地區，新增歐洲地區（非管理職同仁全員調查）、台灣地區（全員抽樣 50 人調查）。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地區，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。

2023 年延續並優化去年首次整合全球各區的員工滿意度調查，內容透過以下目的（圖 5.3.1）設計七大主軸共 35 題（圖 5.3.2），主軸分別為：企業文化與企業經營、工作環境、工作內容、團隊合作、管理與督導、溝通有效性及考核升遷與訓練發展。本年度問卷以 4 種語言提供，調查涵蓋範圍涵蓋 20 個國家 / 地區，包含研華 6 大重要營業據點（研華總部、研華中國、研華日本、研華韓國、研華歐洲、研華美國）。未來仍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。

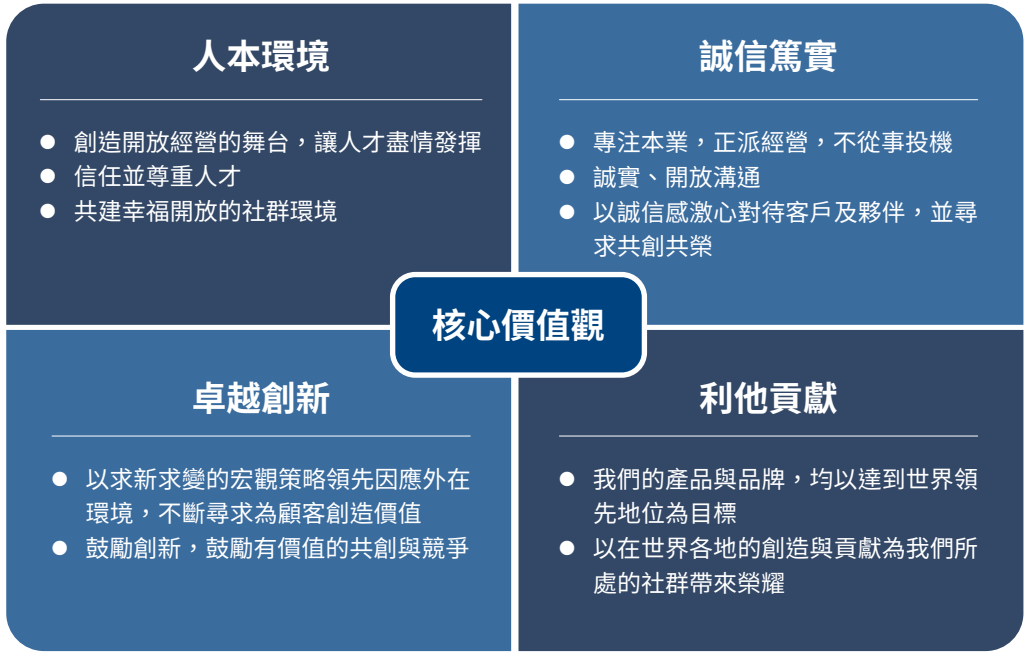


圖 5.3.1 員工滿意度調查目的

圖 5.3.2 2023 年員工滿意度調查七大主軸

2023 年度員工滿意度調查區域覆蓋率 100%，參與人數為 8,745 人，回覆人數為 7,006 人，回覆率為 80%，滿意度統計結果為 83%[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 員工滿意度調查各區域填答情況、調查總分及後續追蹤請見表 5.3.2 員工滿意度調查總分、後續追蹤回饋。

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	3,549	2,847	1,620	1,227	0	80%	81%
研華中國	1,206	1,029	624	405	0	85%	94%
研華昆山 [3]	2,127	1,832	970	862	0	86%	85%
研華日本	250	191	130	57	4	76%	67%
研華韓國	131	114	73	37	4	87%	78%
研華美國	541	226	131	77	18	42%	80%
研華歐洲	578	451	299	131	21	78%	78%
其他區域	363	316	199	95	22	87%	82%

* 備註：
1. 整體敬業度統計為加權計算的結果：(各區敬業度 * 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，不含實習生、建教生。
3. 研華昆山的滿意度計算方式於 2024 年修正。

表 5.3.1　員工滿意度調查各區域填答情況：依性別分

區域	調查總分	追蹤議題
研華台灣（ACL）	4.05	考核升遷與訓練發展題組成績為 3.82，已著手重新規劃研華學院，分為管理、專業、通識 、新人 4 大構面，並加強與員工之溝通說明，落實良性雙向回饋，以提升員工訓練比例，並優化員工發展路徑。
研華中國（ACN）	4.72	考核升遷與訓練發展題組成績為 4.59，後續將豐富培訓內容：職業技能、產品技術、研華產品與競品對比討論會、外部專家經驗分享等；另增加跨部門技術培訓、提高人員交流頻率，以明確職業發展路徑，提供更多發展空間。
研華昆山（AKMC）	4.27	考核升遷與訓練發展題組成績為 4.19，後續擬透過「知享學習圈」，完善、滿足員工的學習需求，並可依人員及職位指派學習課程；此外規劃基層主管培訓，透過九種維度提升主管角色與職能：溝通協作、推動執行、情緒管理、壓力管理、時間管理、解決問題能力、選拔人才、團隊培育、學習創新。
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）	3.89	由於海外事業群整體滿意度較其他區域為低，為了盡量減少員工離職率並加強人員發展策略、員工幸福感，海外事業群將透過整體四大措施改進方案，促進員工滿意度提升：改善部門溝通協作、加強領導管理技能、完善員工福利及生活與工作平衡目標、加強落實 DEI 觀念。

表 5.3.2 員工滿意度調查總分、後續追蹤回饋

此外，調查結果顯示各地員工對於考核升遷訓練發展規劃感到較不明確，因此將結合 Corporate Strategy Transformation 2030 (CST 2030) 願景 (請參考圖 5.1.1 研華 CST 2030 願景)，研華將自 2024 年開始推動以職能為基礎發展結構化訓練體系，讓人才更得其所用。

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。2023 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、同工同酬等，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。2023 年《誠信經營守則》教育訓練涵蓋率 100%（間接員工），完訓率 98.1%（6,198 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

我們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。2023 研華全球的自由結社的涵蓋率達 94.7% （未達 100% 是因為尚未搜集其他地區[註]的訊息）。

- 在歐洲地區，研華德國的部份地區（Advantech Europe B.V. 及 Advantech GmbH. 二地）及研華荷蘭地區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。
- 在美國地區，研華美國員工可以自由結社並組成工會，但因研華美國持續盡力善待員工，所以員工並沒有行使組成工會的權利，透過定期發人力資源電子信與同仁溝通並收集回饋。

- 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。

* 備註：非重要營運據點 (總部、研華中國、研華日本、研華韓國、研華歐洲、研華美國) 之其他區域包含印尼、墨西哥、印度、捷克、澳洲、馬來西亞、新加坡、泰國、俄羅斯、土耳其、巴西、阿拉伯聯合大公國、越南、加拿大、以色列。以下提及「其他區域」定義皆同。

圖 5.4.1 人權管理流程與機制

圖 5.4.2 舉報與申訴流程

5.4.2 人權盡職調查

研華三年一次需重新評鑑員工、承攬商、合資公司的人權風險；兩年一次評估供應商的人權風險。(2022 為第一次盡職調查)

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

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、制定與執行減緩計畫、出具人權鑑別報告。

問卷設計

透過 DJSI 永續發展顧問團隊協助設計問卷，包括人權風險發生機率及嚴重程度，並由研華執行人權風險評估，並辨識出高風險人權議題。

- 人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）。

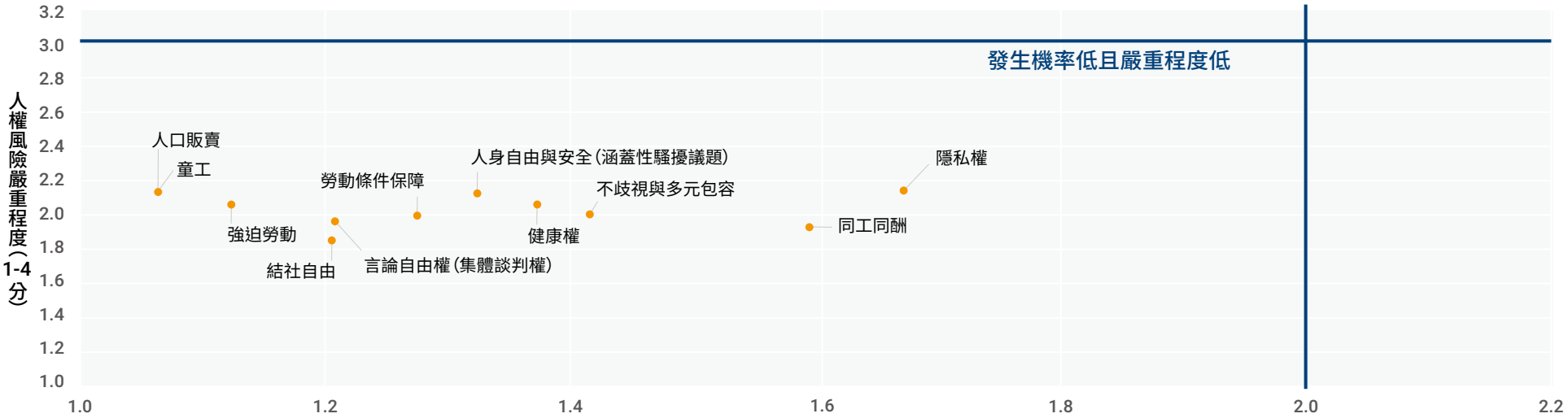
受訪者 / 涵蓋率

- 問卷調查主要以研華總部高階主管 / 分公司人資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。其中研華製造廠區（台灣林口廠區、中國昆山廠區、日本廠區）均有通過 RBA (Responsible Business Alliance) 責任商業聯盟行為準則認證，符合低風險。

*註：高風險象限點機率2（含）以上代表可能具有發生機率；發生嚴重程度為3分（含）以上代表具有一定嚴重程度



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機率偏低（平均發生機率等級 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。
- 2023 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。

同時研華在每年執行一次的全球員工滿意度調查中，2023 年調查結果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部門的問卷回饋一致，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	4.26	4.05
研華中國（崑山廠區）	4.31	4.27
研華中國分公司	4.81	4.72
海外分公司	4.03	3.89

人權盡職調查：供應商

調查方法

- 供應商永續管理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
A1. 自由選擇職業（涵蓋結社自由議題）
A2. 青年勞工（涵蓋童工議題）
A3. 工時（涵蓋強迫勞動議題）
A4. 工資與福利
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。

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，271 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%。
- 2024 年，共有 1,127 家一階供應商接受評鑑，占比為 2024 年一階供應商數量的 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
A1. 自由選擇職業（涵蓋結社自由議題）
A2. 青年勞工（涵蓋童工議題）
A3. 工時（涵蓋強迫勞動議題）
A4. 工資與福利
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。

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。

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
A1. 自由選擇職業（涵蓋結社自由議題）
A2. 青年勞工（涵蓋童工議題）
A3. 工時（涵蓋強迫勞動議題）
A4. 工資與福利
A5. 人性化待遇及不歧視

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)

該表以全球為說明範圍，針對特定區域補充說明。

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** 員工行為守則 （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 ● 個人資料保護手冊	**適用全球** 沒有員工與客戶的隱私資料外流	**適用全球** ● 研華官網人權政策 ● 員工行為守則 ● 個人資料保護管理辦法
	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」，成立多元共融 DEI 職場推動小組，每季定期匯報永續發展委員會	**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） ● 薪酬與獎金管理及實施辦法 ● 招募任用管理辦法 ● 績效管理與評比辦法
	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） ● 產假 / 陪產假優於法規 ● 種族 & 文化溝通培養課程	**適用全球** ● 在人權準則明定不歧視之條文，進行對外公開召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** ● 研華官網人權政策 ● 研華反歧視及反騷擾政策 ● 全球員工滿意度調查 ● RBA 驗證手續 (VAP) 操作手冊 **適用台灣** ● 性別平等工作法 ● 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《性別平等工作法》設有兩性工作平等委員會，並訂定《工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法》，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“職業安全與衛生”規範與執行職務遭受不法侵害預防計劃	**適用全球** 2023 年度無任何歧視與騷擾申訴案件發生	**適用全球** 員工行為準則 **適用台灣** ● 工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法 ● 執行職務遭受不法侵害預防計劃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 ● 研華 ESG 報告書 5.3 多元共融職場
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** ● 研華內部在召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** ● 2023 年度研華及研華供應商零童工及零強迫勞工 ● 2023 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” ● 2023 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 ● 研華 ESG 報告書 5.3 多元共融職場
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 ● 研華集團員工手冊 ● 研華 ESG 報告書 5.3 多元共融職場
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 , 定期進行關鍵供應商及新供應商稽核	**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

研華本著地球公民之一份心及美滿人生的企業目的，除遵守職業安全衛生法規及其他相關要求外，也關注全球職安衛重要議題，希冀全體同仁能在友善環境中安全無虞的成長；因此，建置職業安全衛生管理系統，打造職場安全健康環境，避免不安全的行為，降低職業災害發生，讓員工樂在工作、健康生活。

職業安全衛生管理系統驗證 (ISO 45001：2018)

研華於總部及研華中國、研華美國透過第三方驗證公司取得 ISO 45001 證書，並經由董事會認可訂定「職業安全衛生管理政策」，決議實施且公告於官網。職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者含研華員工及非員工。公司由上至下並平行展開至各區職業安全衛生人員，遵循 ISO 45001 管理系統，負責規劃、推動、督導與查核等推動系統運行。藉由程序文件控管、定期追蹤管理，並依循 P-D-C-A 方式達到管理綜效；期間搭配滾動式檢視及調整職安衛管理系統，可強化員工自我保護觀念，不但可降低工作環境風險，預防職業災害之發生，進而保障員工安全與健康。其他區域因非為主要生產區域，但仍積極逐步規劃進行 ISO 45001 系統管理。

Certificate TW17/00399

SGS

The management system of

Advantech Co., Ltd.

No.1, Alley 20, Lane 26, Rueiguang Rd., Neihu District, Taipei City 114, Taiwan

has been assessed and certified as meeting the requirements of

ISO 45001:2018

For the following activities

The Scope of Registration appears on page 2 of this certificate

This certificate is valid from 23 December 2023 until 02 December 2026 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits.
Issue 6. Certified since 02 December 2020
Multiple certificates have been issued for this scope, the main certificate is numbered TW17/00399

Certified activities performed by additional sites are listed on subsequent pages.
Last certificate expiry date 02 December 2023
Recertification audit date 19 December 2023

Authorised by
Stephen Pao
Deputy Director

SGS Taiwan Ltd.
No. 136-1, Wu Kung Road, New Taipei Industrial Park, Wu Ku District, New Taipei City 24803, Taiwan
t +886 (02) 2299 3939 - www.sgs.com.tw

This document is issued by the Company subject to SGS-General Conditions of certification services available on Terms and Conditions | SGS. Attention is drawn to the limitation of liability, indemnification and jurisdictional clauses contained therein. This document is copyright protected and any unauthorized alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document is unlawful.

Page 1 / 4

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，向高階主管定期向公司組織各階層及勞工代表報告安全衛生執行項目進度，達成橫向內部溝通目的。

2023 年總部績效管理項目	執行作為
法規鑑別	每季定期執行法規鑑別，針對新增或修訂之法規進行鑑別，維護廠區適用性及符合性，追蹤及確認改善狀況。
職災預防	訂定「職場零災害」為目標，每月進行申報備查，本年度台灣地區共申報五件職災案件，已於事故當月完成內部調查及改善作為。
主管機關查核	主管機關不定期查核，確認改善情況及時限，並持續關注主管機關要求事項。本年度並無因查核違反法令而導致限期改善或開立罰鍰的情況發生。
內外部稽核	本年度內部稽核共提出 12 項缺失及 33 觀察事項；外部稽核為 0 項缺失，21 件觀察事項，相關權責單位持續推動完成改善。
風險危害鑑別	依據廠區運作、變更管理、法規異動等，每年定期進行風險鑑別作業檢核，並適時調整風險分級判定。共執行 894 件風險鑑別及評估。
變更管理	針對新購、汰換設備及擴建工程等，訂有變更管理之風險性評估，利用辨識後增加安全防護措施，確保人員安全無虞。
作業環境監測	每半年進行有關勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，包含化學品因子監測：異丙醇、丙酮、二甲苯、正己烷、二氧化碳等；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，辦理承攬商職安衛教育訓練，並於職安衛管理系統納入稽核項目。本年度未有發生承攬人員於工作場所發生意外事故。
消防管理	依循消防相關法規，設置防火管理制度，定期檢視防護計畫，每半年實施自衛消防編組演練，持續性推動防火管理事項。
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：職業安全衛生管理人員、廢棄物管理人員、健康照護人員，急救人員、有機溶劑作業主管、消防管理人，堆高機操作人員)。總部辦理新進及在職員工安全衛生教育訓練，課程包括：6S 管理、危害性化學品管理、AED 教育訓練等。總訓練 7,534 人次，總訓練時數 8,498 小時。
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	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	總部研華美國、研華中國（昆山廠區）優於法規，每年定期員工健康檢查、總部另依規安排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。

研華中國 2023 年針對安全衛生亦訂定相關指標，如重大環境事故控制、員工職業病控制、工傷事故控制及緊急應變落實率等。研華美國因主要為辦公區域，加強全員教育訓練 (如環境安全及 CPR、AED 等)，都是重點指標。

職業安全衛生委員會

研華台灣地區依法設置職業安全衛生委員會，每季定期召開會議，委員會成員由管理代表與勞工代表組成，主要統籌規劃職業安全衛生相關事務並推動職安衛管理系統的發展；透過職安會達成公司內部各階層、外部相關單位及勞工代表溝通並確保同仁工作環境安全。

職業危害辨識與風險評估

凡與公司之活動、產品及服務有互動關係之安全衛生面及工作場所等作業活動，屬危害辨識與風險評估範圍，皆會進行安全衛生危害辨識與風險評估並由鑑別小組執行，依據鑑別參數進行環境與安衛衝擊分析，計算風險因子與風險評估，而評估值等級分為 0、1、2，2 分為應處理之風險，後續需使用優先順序層級管控：消除、取代、工程控制、作業管制、教育訓練、個人防護具、緊急應變等執行措施，來消除危害並降低職安衛風險。建立管理方案以提高職安衛績效，設定目標進行監控管制及改善。2023 年研華總部針對新購設備、產線擴增及法令變更等，執行 894 件環境考量面 / 職安衛風險項目，風險評估結果屬低度風險。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，符合公司需求及安全性。

除宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，更應強調員工自我保護之重要性。依照職業安全衛生法第十八條及職業安全衛生法施行細則第二十五條之「立即發生危險之虞」之準則，告知所有同仁於工作期間如發現有立即發生危險之虞之狀況時，除立即通報外，得自行退避至安全場所，且公司不會予以處分。2023 年無員工因通報安全危害並自行退避至安全場所之懲處紀錄。通報申訴機制請見圖 5.4.2 舉報與申訴機制。

化學品管理

然風險評估結果屬低度風險，但評估化學品運用仍存有其一定風險，故將化學品管理置於首要管理之一。各廠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) 置於明顯易取處，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室之人員，通知有機溶劑作業主管現場督導。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，在職滿三年之在職勞工，亦提供必要之安全衛生教育訓練；另，作業內容如為特別危害健康作業，會依據「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。

失能傷害統計分析

研華以「職場零災害」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、職業安全衛生管理人員、健康照護人員負責對事故進行調查、處理，並撰寫事故報告。

事故通報調查程序

研華以「職場零災害」為安全目標，並制定《職災事故調查與處理辦法》明確規範事故通報、事故調查職責、後續改善行動，並預防再發生等相關流程。

研華員工職業傷害統計表

2023 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	7,278,048	6,704,216	434,184	34,903	1,055,171	1,127,360
職業傷害總人次數	5	4	0	0	6	3
工傷類別	跌倒 / 衝撞 / 其他	其他	無	無	跌倒 / 衝撞 / 其他	挫傷
職業傷害損失日數	9	210	0	0	43	50
失能傷害率	0.69	0.60	0.00	0	5.69	2.66
失能傷害嚴重率	1	30	0	0	41	44
職業傷害死亡率	0	0	0	0	0	0
職業傷害缺勤率	0.001%	0.024%	0.000%	0.000%	0.033%	0.037%
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0
職業病死亡率	0	0	0	0	0	0
職業病案件數	0	0	0	0	0	0
職業病率	0	0	0	0	0	0

* 備註：

1. 總經歷工時 (研華總部) = 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 x 年度工作日數 x 每日工作時數。
3. 失能傷害頻率 = (總計傷害損失總人次數 x 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 x 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. 職業傷害缺勤率 = (傷害總缺勤日數 / 總工作人天) x 100%。
8. 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。
9. 嚴重職業傷害率 = 工作者無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害，排除死亡。
10. 以上數據排除上下班交通事故。

非研華員工職業傷害類別

2023 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	142,736	202,557	9,234	313.5	412	27,040
職業傷害總人次數	0	0	0	0	0	0
工傷類別	無	無	無	無	無	無
職業傷害損失日數	0	0	0	0	0	0
失能傷害率	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%
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0
職業病死亡率	0	0	0	0	0	0
職業病案件數	0	0	0	0	0	0
職業病率	0	0	0	0	0	0

* 備註：

1. 非研華員工以外之工作者：保全、清潔、團膳、派遣等人員。
2. 總經歷工時 (研華總部) = 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。
3. 其他地區 / 總經歷工時 = 各地區人數 x 年度工作日數 x 每日工作時數。
4. 職業傷害缺勤率 = (總缺勤日數〈公傷假〉/ 總工作人天) x 100%。
5. 嚴重職業傷害率 = 工作者無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害，排除死亡。
6. 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。
7. 人數統計截止日為 2023 年 12 月 31 日。

研華員工職業傷害類別

2023 年	研華總部		研華中國（昆山廠區）		研華歐洲		研華美國	
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	受傷人次數	受傷人次佔比
跌倒	2	0.05744%	0	0.00000%	3	0.57143%	0	0
衝撞	1	0.02872%	0	0.00000%	1	0.19048%	0	0
切、割傷	0	0.00000%	0	0.00000%	0	0.00000%	0	0
挫傷	0	0.00000%	0	0.00000%	0	0.00000%	3	0.56%
其他	2	0.05744%	4	0.11915%	2	0.38095%	0	0
月平均人數 / 員工人數	3,482		3,357		525		536	

* 備註：

1. 總部受傷人次比 = 受傷人次比 / 月平均人數。
2. 其他地區受傷人次比 = 受傷人次數 / 員工人數。
3. 研華韓國及研華日本無職業傷害情況發生。
4. 工傷類別認定以當地主管機關法規為主。

研華員工缺勤率統計表

2023 年	總部	研華中國（昆山廠區）	研華日本	研華韓國	研華歐洲	研華美國	合計
總工作人天	909,756	843,777	54,273	43,420	131,896.35	133,464	2,118,080
公傷假缺勤損失日數	9	201	0	0	0	0	210
因疾病缺勤損失日數	13047.31	6088.215	0	122.5	5091.73	1615	25964.755
總缺勤損失日數	13056.31	6289.215	0	122.5	5091.73	1615	26174.755
缺勤率	1.44%	0.75%	0.00%	0.28%	3.86%	1.21%	1.24%

* 備註：

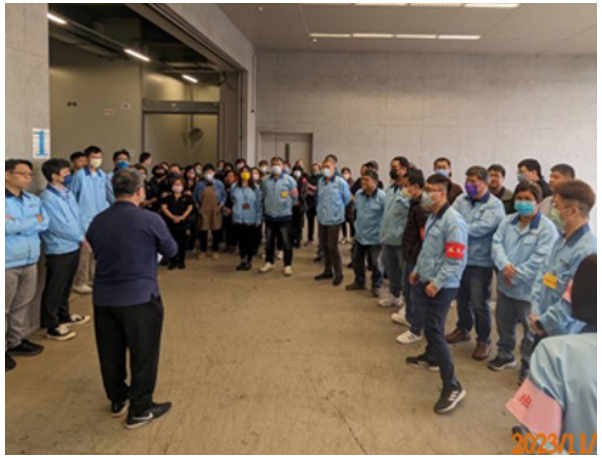
1. 缺勤率計算方式：(總缺勤日數〈公傷假 + 病假 + 生理假 + 防疫假〉/ 總工作人天)x100%
2. 2023 年缺勤率目標為 0.9%。缺勤率計算含公傷假、病假及生理假，2023 年研華透過內部教育訓練及加強宣導，整體公傷假數下降；惟公司提供有薪病假五天以及生理假之員工福利，間接影響缺勤率整體表現。

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、逃生動線等事項示辦理消防訓練，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

研華各廠區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。

- 危害辨識與風險評估範圍
- 鑑別參數進行環境與安衛衝擊分析
- 設定目標進行監控管制及改善

- 機械設備風險評估，機台安全標示 (中英文)
- 自動檢查計劃、機械定期維修保養並實施相關教育訓練

- 建立化學品清單並執行風險評估
- 設置安全設施、危害標示 (中英文)
- 工作場所管制與定期檢查
- 實施相關教育訓練

- 成立緊急應變小組
- 全員參與緊急應變演練

- 實施與規劃作業環境監測 (每半年)
- 透過現場作業觀察進行環境危害評估
- 檢點項目：二氧化碳、照明、噪音、有機溶劑檢點

全方位健康照護

構建高品質職場健康照護環境，研華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。

每年定期舉辦員工健康檢查

健康福利面向，研華總部（台灣）依法規配置 4 名勞工健康服務護理人員，研華中國（崑山廠區）優於法規有 2 名職業健康管理人員，並且研華總部（台灣）、研華美國及研華中（崑山廠區）均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。研華總部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（詳細資訊請見 章節 5.2.1 員工關係 _ 員工健康促進內容），並落實無菸職場政策、定期環境檢測；提供哺乳室、運動休閒設施場所及安全衛生的員工餐廳用餐環境。

建置健康照護資源地圖

員工是企業最重大的資產，健康促進能提供同仁良好的健康衛生觀念及生活習慣，籍此提升同仁的生活品質及工作展現，研華總部每月依照節氣、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。

近年來，猝死年輕化，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），研華總部更早於法規一步，在尚未要求公司行號設立之前，超前佈署於台灣各廠進行安裝，並進行各廠教育訓練，2023 年共 49 位同仁參與訓練。

因應職場健康數位化潮流，自 2022 年 9 月研華總部引進智慧醫療產品，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，本年度共 309 人參與職醫諮詢。

2023 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，2023 年共 309 人參與諮詢。
	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、體脂計、血糖機及外傷處理備品等。
	健康觀念宣導	透過 E-mail 或 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	針對國人生活型態與常發病症辦理相關講座。
	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：減重班、午間瑜珈課、健走、路跑等。
健康管理	健康檢查	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。2023 年健康檢查 14 場，共 2,684 人參加。
	預防職業病	依 EHS 提供職業危害崗位及危害因素進行體檢安排及異常建議。
	心血管高風險群	心血管高風險群預防，提供專業醫師、護士提供咨詢。
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，制定健康保護計畫，實施四大計畫，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	提供哺乳室、婦女健康檢查等。
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。
教育訓練	急救訓練宣導課程	為配合推廣急救技能辦理急救訓練課程。教學中搭配理論及實作，且經由反覆練習下，使同仁增加記憶提升學習效果
緊急傷病服務	緊急傷病處理	依據法令規定，設置駐廠廠護，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。
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。

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「以人為本」核心價值，構建本質安全的工作環境、落實四大計畫，為對同仁提供充分的服務。總部自 2022 年導入 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），藉由「員工顧問」協助員工解決與工作有關的私人問題，讓研華同仁在情緒、心理健康面向遭遇困難時，得以透過諮詢獲得協助。

透過關懷同仁「心」的健康，進一步改善員工的工作表現與生產力，也能降低因情緒因素導致的人為工作意外事故。2023 年度共 50 人尋求 EAP 協助，並共使用 75 小時。

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畫』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。

- 申訴或通報機制：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（以下簡稱通報表）向各級主管（或人事單位）通報，或依循本公司所設置之申訴管道（電話、傳真、電子信箱）進行申訴，相關人員接獲申訴後，再由處理者填寫通報表。
- 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 小時內填寫通報表，須依據執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程（請參考圖 5.4.2 舉報與申訴流程）進行處理。

同時宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，更應強調員工自我保護之重要性。依照職業安全衛生法第十八條及職業安全衛生法施行細則第二十五條之「立即發生危險之虞」之準則，告知所有同仁於工作期間如發現有立即發生危險之虞之狀況時，除立即通報外，得自行退避至安全場所，且免於處分。