

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

6 利他與社會共益

附錄

5 人才與 員工關係

5.1 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 職業安全衛生



關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

5.1 人才培育與發展



重大主題	此重大主題對研華重要性		
人才培育與發展	研華致力於打造一個促進員工成長與潛能發揮的學習環境，從新人訓練到經營管理能力的養成，提供全方位的訓練資源，支持員工於職涯各階段穩健發展。透過「研華學院」四大學院（管理、專業、通識、新人）以及數位學習平台，員工可依個人職涯需求靈活選擇課程，強化職能、深化專業，實現自我成長。為彰顯對人才發展的重視，公司人資最高主管同時也是董事會成員，直接參與相關策略制定。同時，為推動全球人才的培育，公司亦將教育訓練指標列入海外主要事業單位高階主管的ESG KPI之中，強調永續與人才發展的結合。		
管理策略	每年透過O&PR (Organization & People Review) 與績效評估制度，整合公司策略與個人發展規劃，系統性掌握員工潛力與發展需求，並結合晉升、職務輪調、訓練課程等多元資源，建構完整的人才培育機制。此策略有助於提升組織效能，並強化領導梯隊的持續發展與接班佈局。		
政策或承諾	◆【研華員工發展宣言】 研華承諾以員工為本，持續投入人才發展資源，營造自主管理與學習的文化。公司不僅重視員工個別職涯目標的實現，也積極傳承經營理念與核心價值，培育兼具專業與領導力的人才，確保企業與員工共同邁向永續成長。		
正面衝擊	研華將人才培育與發展視為企業永續經營的重要基石，透過系統化機制與豐富資源，為公司與員工帶來以下正面效益： 1.強化員工職場競爭力：藉由新人訓練、職能強化、管理與經營能力等課程，持續提升員工專業能力與領導潛力。 2.促進個人與組織共同成長：結合O&PR年度組織與人才盤點機制，協助員工清晰職涯規劃與發展方向，實現個人成就與組織目標雙贏。 3.建立正向企業文化：鼓勵員工主動學習、自我驅動，形塑學習型組織，提升整體組織適應力與韌性。 4.降低營運風險與成本：透過內部培育關鍵人才，有效減少外部招募成本與離職風險，提升人力資源運用效率。 5.無負面影響於環境與人權：目前的人才發展行為不對經濟、環境或人權構成負面衝擊，符合負責任經營的原則。		
負面衝擊	衝擊面向	負面衝擊內容	預防 / 處理方式
	經濟	若缺乏員工培育機制，將導致人才流失、招募成本增加、生產效率下降	每年透過O&PR及績效面談，鑑別發展落差；規劃個人發展計畫，搭配內外部訓練資源強化人才培育
	環境	員工對永續相關議題認知不足，影響ESG推動與企業形象	將永續相關知識納入通識訓練與職能課程，提升同仁環境意識與實踐行為
	人權 / 人群	員工職涯發展未被重視，造成職場不平等、士氣低落、心理健康受影響	依職能與職涯發展需求提供公平學習資源；定期進行滿意度調查與需求回饋機制，並強化主管對部屬發展的責任與培育行為

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

重大主題	此重大主題對研華重要性				
2024 年的目標達成狀況	目標達成：				
	發展項目管理目標	2023 年目標	2023 年目標	2024 年目標	2024 年達成率
	E-Learning 全球員工 (間接員工) 參與率	65%	82.68%	85%	70.95%
	Global APEX (LEAP Workout) 晉升成果	20%	46.67%	40%	33.33%
	備註：1. 2024 年 e-Learning 達成率略有下降，主因在疫情過後員工學習參與型態轉向多元，實體課程參與比例增加。 2. Global APEX 晉升表現優秀的理級以上主管。 3. 2024 年研華將 LEAP Workout 專案名稱調整為 Global APEX 專案。				
2025 年目標	◆ e-Learning全球員工(間接員工)參與率達75% ◆ 實體課程滿意度4分(滿分5分)、實體參與率達90% ◆ Global APEX 晉升成果達40% 備註：1. 因應疫情後人才發展趨勢轉向線上與實體並行，2025 年相關目標依此進行調整，以更貼近實際培訓參與情況。 2. 2024 年研華將 LEAP Workout 專案名稱調整為 Global APEX 專案。Global APEX 晉升表現優秀的理級以上主管。 3. 為提升線上學習參與度及未來能力、學習趨勢，將從平台優化、不同職類學習地圖建立及 AI 學院課程規劃三方面著手，強化學習動機與資源導入。				
2030 年目標	◆ e-Learning全球員工(間接員工)參與率達80% ◆ 實體課程滿意度4分(滿分5分)、實體參與率達95% ◆ Global APEX 晉升成果達40% 備註：因應疫情後人才發展趨勢轉向線上與實體並行，2030 年相關目標依此進行調整，以更貼近實際培訓參與情況。				
2024 年度關鍵行動方案或計畫	優秀人才的招募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員工、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。 此外，為了提升員工的綜合能力並支持企業的長期發展，研華學院設立了四大學院架構，分別為管理學院、專業學院、通識學院及新人學院。這些學院專注於不同領域的學習需求，涵蓋員工的不同職涯階段與發展方向。以下說明各學院的重點行動方案： 1. 管理學院：高階、中階與基層管理能力培養 ◆ 高階管理：企業經營架構轉型輔導方案 為協助企業進行經營架構轉型，研華主辦「CST (Corporate Structure Transformation) 專案工作坊」，旨在為高階主管提供策略規劃及問題解決的架構。該課程專注於幫助Sector團隊制定系統性、完整的方案計劃，並協助高層主管針對企業轉型挑戰進行深入探討與解決。 ◆ 中階管理：向下管理 中階管理者的重點是向下管理，即如何有效地帶領團隊，激勵下屬，使其發揮最大潛能。為此，研華導入向下管理高爾夫實戰訓練課程，透過實際的情境演練，幫助中階主管掌握如何處理複雜的團隊動態，並有效地發揮管理效能，讓整個團隊達成企業目標。				

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

重大主題	此重大主題對研華重要性
2024 年度關鍵行動方案或計畫	◆ 基層管理：教練式輔導 基層主管主要面臨的挑戰是如何管理團隊並有效帶領員工。此階段，研華導入教練式輔導課程，強調如何透過教練式輔導技巧，建立有效的團隊合作，幫助基層主管提升其管理能力。 ◆ 潛力人才培訓計劃：Global APEX Program 研華持續深化 Advantech People of Excellence (APEX) Program，並擴大為Global APEX Program，以培養海內外高潛力領導者與專業人才為核心目標，透過研華核心能耐的學習與實務關鍵議題提案，強化人才的策略思維與問題解決能力。以IoT Automation Sector為例，透過Global APEX Program凝聚共識、聚焦策略與行動方案，成功帶動該事業群下半年營收較上半年成長 9.6%。此外，為確保學員能夠在未來職涯中持續深化，將與 IDP (Individual Development Plan，個人發展計畫) 連結，篩選出具有高潛質的學員，為其設計個人化成長路徑，並透過 Mentoring 與 Coaching 機制，確保學員持續發展的深度與實用性。透過這樣的長期培育機制，Global APEX Program 將成為企業關鍵人才發展的強力推手，為未來領袖奠定堅實基礎。 備註：2024 年研華將 LEAP Workout 專案名稱調整為 Global APEX 專案。 2. 專業學院：技能深化 為加速數位轉型並提升研華的核心競爭力，研華啟動專業學院，針對 AI 技術與企業成長策略進行深度培訓，確保關鍵人才的培養與內部應用。同時，透過系統性的人才發展計畫，協助員工因應數位化變革，減緩產業轉型所可能帶來的負面影響，實現組織與員工的共同成長。 ◆ AI學院與認證課程 AI技術人才培養：研華與外部單位合作，推出系統性的AI認證課程，提供員工學習最新AI技術，並在完成課程後參加認證考試，獲得證照以提升專業競爭力。 Gen AI內部競賽：透過內部競賽激發員工在業務上的創新應用，鼓勵員工運用生成式AI技術提升業務效率、降低成本或創新產品。 內部AI社群：打造員工交流AI、生成式 AI (GenAI) 與 IT 技術應用的互動空間，提供同仁一個互助、學習、共創的場域，推動公司 AI 能力整體躍升。 ◆ M&A學院建置 強化併購與投資能力：為支持企業成長，M&A (Merge & Acquisition) 學院啟動並提供專業培訓，提升團隊在併購交易、投資評估及策略佈局等方面的能力。 ◆ 研華中國 (ACN) 技術論壇 研華中國 (ACN) 技術論壇：研華中國每年舉辦技術論壇，推動內部技術討論與跨部門合作，打破技術壁壘，提升整體研發效率。 3. 通識學院：DEI文化的推動 3.1 DEI文化的推動 研華積極推動多元共融文化並開設系列課程與活動，旨在提升員工對多元文化的理解與包容度，強化職場中的協作與信任。 ◆ 無意識偏見課程： 無意識偏見課程：透過「認識無意識偏見，打造友善職場環境」課程，幫助主管識別並減少偏見的影響，從而創建更為包容與平等的工作環境。 ◆ 跨文化溝通培訓講座： 跨文化溝通培訓講座：研華舉辦跨文化溝通與管理講座，旨在提升主管員工的跨文化協作能力，尤其是對來自不同背景同事的理解與尊重，這對於多國籍團隊尤其重要。 3.2 提升全員永續共識 ◆ 為因應全球環境變遷與產業轉型趨勢，研華持續推動多元永續課程，包括綠色產品創新、循環再生經濟、低碳製造轉型等主題，藉此減緩氣候與產業轉型所可能帶來的衝擊。課程內容涵蓋多個面向，如高階主管ESG策略、ESG通識素養、碳管理、生物多樣性等，藉由全員參與，強化組織永續意識與行動力。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

重大主題	此重大主題對研華重要性
2024 年度關鍵行動方案或計畫	4. 新人學院：快速融入與職涯啟動 為協助新人快速融入研華並提升職涯發展，「一日新人訓」ACE Camp (Advantech Culture Experience Camp) 將全面提升，除了介紹企業文化、組織架構及願景使命，透過主管的職涯經驗分享幫助新人理解公司價值，同時加入團隊活動與園區探索，促進跨部門連結，增強對企業環境的認識。此外，整合Workday系統，讓主管與新人即時追蹤學習進度與試用期考核結果，確保新人發展符合預期。導入學長姐機制，由經驗豐富的主管同仁擔任輔導員，協助新人更快適應工作環境。搭配試用期考核制度，結合線上必修課程，確保新人能迅速發揮價值。透過這些機制，研華致力於提供新人溫暖且高效的學習體驗，協助他們快速融入並與公司共同成長，邁向永續未來。 5. 數位學習推動：提升平台效能與課程參與成效 為提升數位學習效能與員工使用體驗，研華於2024年啟動e-Learning優化計畫，針對研華學院四大學院（管理、專業、通識、新人）課程進行全面盤點與重新分類。對於內容過時或參與率偏低的課程進行下架，並重建核心通識與法規課程，同時導入系統自動指派機制，依據員工職務屬性指派必修內容，提升學習的即時性與精準性。 透過平台優化與資源整合，主管與員工可即時掌握學習進度與培訓成果，進一步提升學習管理效率。整體優化行動亦有助於提升平台使用率與課程參與度，為2025年e-Learning目標的穩健達成奠定基礎。
	為確保人力資源管理相關措施與永續目標之有效性，人力資源部門每季定期召開會議，進行各部門各項指標目標之設定與進度追蹤，並針對執行成效進行說明與檢視。透過持續性的評估與調整機制，強化目標導向管理，確保相關行動方案能有效落實並持續精進，提升整體永續管理成效。 此外，研華學院的學習與發展計劃致力於達成長期的業務目標與員工成長。為了確保各項學習方案的效果與實際影響，我們採用了 Kirkpatrick四階層學習成效評估模型，該模型有助於衡量培訓計劃的成功與效益，並進行持續的優化與改進。具體評估層級如下： L1 反應 (Reaction)：透過滿意度調查，確保課程設計符合學員需求，提升學習體驗。 ◆ 工具與方法：課後回饋問卷、滿意度調查、課程評價指標 ◆ 關鍵指標：學員對課程內容的滿意度、課程設計是否符合學習需求、學員對講師及學習方式的評價。 L2 學習 (Learning)：透過測驗與實作評估，確認學員是否成功掌握關鍵知識與技能。 ◆ 工具與方法：課後測驗、實作評估、學習日誌、案例討論 ◆ 關鍵指標：學員在知識測驗中的表現、技能掌握程度、實作評估結果。 L3 行為 (Behavior)：追蹤學員是否能將所學應用於實際工作場景，轉化為行動力。 ◆ 工具與方法：主管回饋、行為觀察、部屬反饋(前後測) ◆ 關鍵指標：員工在工作中是否開始應用所學的領導技巧、員工績效改變、跨部門協作的提升。 L4 結果 (Results)：分析培訓對業務績效、人才發展的影響，確保學習真正創造價值。 ◆ 工具與方法：關鍵議題的落實、KPI指標追蹤、員工晉升與發展進程 ◆ 關鍵指標：員工績效改善、業務指標達成、員工留任率、人才晉升與發展情況。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

重大主題	此重大主題對研華重要性					
有效性評估	學院	評估工具與指標	L1	L2	L3	L4
	管理	各學院根據課程需求，採用多種學習成效評估工具。除課程滿意度回饋問卷外，亦會進行課後測驗，並進一步透過能力前後測問卷，確保課程能有效提升學員的相關能力。此外，實務關鍵議題的落實與員工晉升成果，有效地展現了培訓在企業發展中的價值。	●	●	●	●
	專業		●	●	●	●
	通識		●	●		
	新人		●	●		
	【綜合評估與優化】					
	根據以上四個層級的評估結果，研華學院將進行全面回顧與反思，並根據實際需求對課程進行調整與優化。透過不斷的學習與反饋循環，研華學院將持續致力於提升人才培訓的影響力，並確保其能夠在不斷變化的市場環境中持續為員工和企業創造價值。					
	【對應目標的衡量方式】					
	1. 線上學習參與率：透過數位學習平台的使用紀錄與課程完成率資料，定期檢視達成進度。					
	2. 實體課程滿意度與參與率：整合L1反應層級的回饋問卷數據及出席紀錄進行追蹤。					
3. Global APEX晉升成果：以L4結果層級中「人才晉升與發展情況」作為主要指標，並搭配IDP機制。						
受到此重大議題影響的利害關係人及研華所採取的行動	◆ 員工：提供專業訓練課程，課後進行滿意度問卷調查；每年透過績效面談與O&PR制度蒐集意見與發展需求，並依據績效評估規劃個人發展計畫，作為持續改善訓練成效與學習資源配置的依據。 ◆ 客戶：針對企業客戶提供產品應用、解決方案導入等教育訓練，協助提升操作效能與整體服務體驗，並透過問卷回饋了解滿意度與後續學習需求。 ◆ 供應商：定期辦理供應商大會，針對研華永續政策、作業流程與合作規範進行說明與交流，強化其對品質、環安與永續要求之理解與執行力，促進合作夥伴共同成長。					

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

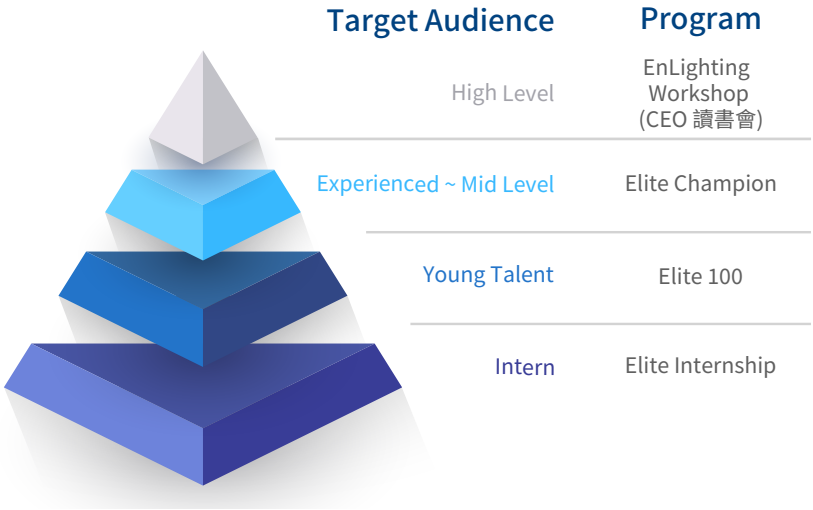
5.1.1 人才吸引與留才

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。

■ 研華特色招募計畫 - 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聘

針對 3 年以上高潛質產業菁英人才招聘，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。

- Elite 100 - 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。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

Elite 系列招募活動成效

Year		區域	Elite Champion 活動轉換率	Elite 100 活動轉換率	Elite Internship 活動轉換率	Elite 活動總成效 活動轉換率
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	總計 (總部及研華中國)	-	11%	25%	21%
		總部	-	11%	27%	22%
		研華中國	-	-	8%	8%
2024	Target	總部	20%	10%	25%	20%
	Actual	總部	18%	15%	25%	24%
2025	Target	總部	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) 考量海外據點因人才招募需求與總部略有不同，故 Elite 系列招募活動以台灣為主。

(3) 2023 年度於 Elite 招募活動錄取者，2024 留任率 100%，最近一次考績表現略優於平均值。

■ 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)。

我們認為，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，因此研華持續推廣內部員工推薦計畫。

透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開放的發展平台，除展現員工對公司的認同感外；也透過新進人員加入管道與後續績效表現以數據分析，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，近三年員工推薦比例如下表所示，於 2023 年度擴大統計內部推薦數據涵蓋六大區域，六大區域內部推薦員工比例為 13%，並目標於 2025 年度內部推薦六大區域比例達到 15%。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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
現行獎勵金	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			直接員工	間接員工	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%
		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%
2024	Target	六大重要營運據點	25%	15%	15%
	Actual	六大重要營運據點	22%	12%	17%
		總部	3%	23%	18%
		研華中國	24%	4%	22%
		研華日本	0%	0%	0%
2024	Actual	研華韓國	0%	3%	3%
		研華歐洲	92%	0%	24%
		研華美國	0%	11%	8%
2025	Target	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。

- 關於研華科技
- 經營者的話
- 1 永續願景與目標
- 2 公司經營與治理
- 3 創新與服務
- 4 綠色營運
- 5 人才與員工關係
 - 5.1 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 職業安全衛生
- 6 利他與社會共益
- 附錄

新進員工

2024 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
		新人人數	比例	新人人數	比例	新人人數	比例				
總部	30 歲以下	56	8.8%	76	14.8%	-	-	344	3,531	10%	14%
	31 歲 -49 歲	100	2.9%	85	3.2%	-	-				
	50 歲以上	18	1.9%	4	0.9%	-	-				
	不揭露	-	-	-	-	5	5.9%				
研華中國	30 歲以下	150	23.5%	91	17.7%	-	-	611	3,333	18%	
	31 歲 -49 歲	207	6.1%	157	5.9%	-	-				
	50 歲以上	4	0.4%	1	0.2%	-	-				
	不揭露	-	-	-	-	1	1.2%				
研華日本	30 歲以下	1	0.2%	-	0.0%	-	-	34	225	15%	
	31 歲 -49 歲	10	0.3%	9	0.3%	-	-				
	50 歲以上	11	1.2%	2	0.5%	-	-				
	不揭露	-	-	-	-	1	1.2%				
研華韓國	30 歲以下	11	1.7%	7	1.4%	-	-	32	109	29%	
	31 歲 -49 歲	8	0.2%	6	0.2%	-	-				
	50 歲以上	-	0.0%	-	-	-	-				
	不揭露	-	-	-	-	-	-				

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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
		新人人數	比例	新人人數	比例	新人人數	比例				
研華歐洲	30 歲以下	12	1.9%	8	1.6%	-	0.0%	50	516	10%	14%
	31 歲 -49 歲	17	0.5%	5	0.2%	-	0.0%				
	50 歲以上	4	0.4%	3	0.7%	-	0.0%				
	不揭露	-	-	-	-	1	1.2%				
研華美國	30 歲以下	4	0.6%	5	1.0%	3	75.0%	47	533	9%	
	31 歲 -49 歲	13	0.4%	13	0.5%	3	50.0%				
	50 歲以上	4	0.4%	1	0.2%	1	20.0%				
	不揭露	-	-	-	-	-	0.0%				
其他地區	30 歲以下	29	4.5%	17	3.3%	-	0.0%	94	436	22%	
	31 歲 -49 歲	26	0.8%	12	0.5%	-	0.0%				
	50 歲以上	4	0.4%	2	0.5%	-	0.0%				
	不揭露	-	-	-	-	4	4.7%				

※ 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)。定義詳「附錄 6 員工結構」。

(3) 新進員工比例之分母為 2024 年 12 月 31 日的在職人數，不包含離職。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

近四年新進人員

區域 Region	2021		2022		2023		2024		
	新進人員 New Hire	新人佔比 Ratio of New Hire	新進人員 New Hire	新人佔比 Ratio of New Hire	新進人員 New Hire	新人佔比 Ratio of New Hire	新進人員 New Hire	合計員工總數	新人佔比 Ratio of New Hire
總部	487	15%	713	20%	367	10%	344	3,531	10%
研華中國	1010	28%	669	18%	283	18%	611	3,333	18%
研華日本	14	6%	23	10%	31	15%	34	225	15%
研華韓國	44	37%	47	37%	42	29%	32	109	29%
研華歐洲	63	17%	113	23%	104	10%	50	516	10%
研華美國	-	-	105	21%	77	9%	47	533	9%
其他地區	-	-	-	-	87	22%	94	436	22%
總計	1618	21%	1670	19%	991	11%	1212	8683	14%

※ 備註：
(1) 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)。定義詳「附錄 6 員工結構」。

新進員工平均招聘成本

區域 Region	2021	2022	2023	2024
	新台幣	新台幣	新台幣	新台幣
總部	1,126	1,912	15,848	13,204
研華中國	3,013	3,736	3,523	1,389
研華日本	71,218	232,830	40,564	19,885
研華韓國	14,143	7,972	7,822	9,222
研華歐洲	137,445	89,925	71,859	79,503
研華美國	-	37,710	17,961	28,511
其他地區	-	-	12,802	24,319
總平均成本 (台幣)	8,572	13,568	18,536	11,521

※ 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。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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。

員工轉調及升遷人數

區域	2021			2022			2023			2024		
	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	296	2282	13%	824.00	3488	23.4%	740	3,588	21%	753	3,531	21%
研華中國	410	1675	24%	361.00	1784	20.2%	1,502	3,357	45%	1,233	3,333	37%
研華日本	12	231	5%	13.00	231	5.6%	12	232	5%	7	225	3%
研華韓國	22	95	23%	5.00	99	5.1%	11	129	9%	35	109	32%
研華歐洲	-	-	-	0.00	491	0.0%	56	525	11%	70	516	14%
研華美國	-	-	-	58.00	512	11.33%	64	536	12%	29	533	5%
其他地區	-	-	-	-	-	-	-	-	-	44	436	10%
總計	740	4283	17.28%	1215.00	6176	19.67%	2,385	8,367	29%	2,171	8,683	25%

※ 備註：單位：人，公式：年度轉調升遷人數 / 當年度員工人數

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員工合作，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。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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兩次績效評核，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。

■ **【團隊目標與獎勵】**

- 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。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

四大職類員工接受績效考核比率

區域	四大職能	男性接受 考核比例	女性接受 考核比例	性別不揭露 接受考核比例
總部	研發 R&D	96.8%	94.9%	-
	行銷業務 Marketing/Sales	96.4%	95.6%	-
	行政 Administration	93.2%	95.0%	-
	製造 Manufacture	97.3%	94.2%	91%
研華 中國	研發 R&D	97.5%	99.6%	-
	行銷業務 Marketing/Sales	97.9%	99.0%	-
	行政 Administration	98.4%	98.5%	100%
	製造 Manufacture	94.9%	93.4%	100%
研華 日本	研發 R&D	96.7%	66.7%	100%
	行銷業務 Marketing/Sales	100.0%	100.0%	100%
	行政 Administration	85.7%	95.2%	100%
	製造 Manufacture	95.6%	100.0%	100%
研華 韓國	研發 R&D	100.0%	75.0%	-
	行銷業務 Marketing/Sales	96.6%	96.2%	-
	行政 Administration	100.0%	71.4%	-
	製造 Manufacture	94.4%	-	-

區域	四大職能	男性接受 考核比例	女性接受 考核比例	性別不揭露 接受考核比例
研華 歐洲	研發 R&D	97.5%	75.0%	100%
	行銷業務 Marketing/Sales	98.7%	98.8%	88%
	行政 Administration	97.1%	96.7%	100%
	製造 Manufacture	90.5%	86.7%	100%
研華 美國	研發 R&D	100.0%	100.0%	100%
	行銷業務 Marketing/Sales	100.0%	100.0%	100%
	行政 Administration	100.0%	100.0%	100%
	製造 Manufacture	100.0%	100.0%	100%
其他 地區	研發 R&D	78.8%	66.7%	100%
	行銷業務 Marketing/Sales	88.2%	83.0%	78%
	行政 Administration	85.0%	89.5%	83%
	製造 Manufacture	94.6%	75.0%	100%
總計	研發 R&D	96.3%	96.1%	100%
	行銷業務 Marketing/Sales	97.0%	96.7%	90%
	行政 Administration	94.7%	95.9%	93%
	製造 Manufacture	95.6%	93.8%	93%

- ※ 備註：
- 1. 上述績效考核比率分母為所有正職員工數，包含不需參與考核之未滿三個月試用期（研華韓國、研華中國另有規定）、考核期間離職未完成考核人數、考核期間留職停薪者。
 - 2. 研華韓國尚未通過六個月試用期考核以及轉正未滿六個月之新進同仁，不需參與績效考核。研華中國尚未通過六個月試用期考核之新進同仁，不需參與績效考核。
 - 3. 研華日本、研華韓國、研華歐洲、研華其他區域的員工類型多為行銷業務。研發、行政、製造同仁比例較少，因此於這三類型中少數未滿三個月／六個月不參與考核之新進同仁，對該類型考核參與比例影響大，若見下方表格二大職能員工接受績效考核比例，研華日本、研華韓國、研華其他區域績效考核參與率皆高。
 - 4. 部分員工選擇不揭露性別，除男女外增加不揭露性別欄位。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

二大職能員工接受績效考核比率

區域	職類	男性接受 考核比例	女性接受 考核比例	性別不揭 露接受考 核比例
總部	高階主管 (F 含以上) Director and above (F nad and above)	94.52%	90.00%	-
	理級主管 (E1, E2) Manger, Sr. Manager(E1, E2)	97.95%	98.97%	-
	一般員工 (D3 含以下) General Employees (D3 and below)	96.38%	94.43%	91%
研華 中國	高階主管 (F 含以上) Director and above (F nad and above)	95.45%	100.00%	-
	理級主管 (E1, E2) Manger, Sr. Manager(E1, E2)	98.63%	100.00%	-
	一般員工 (D3 含以下) General Employees (D3 and below)	96.15%	95.78%	100%
研華 日本	高階主管 (F 含以上) Director and above (F nad and above)	100.00%	100.00%	-
	理級主管 (E1, E2) Manger, Sr. Manager(E1, E2)	94.12%	-	100%
	一般員工 (D3 含以下) General Employees (D3 and below)	96.80%	96.92%	100%
研華 韓國	高階主管 (F 含以上) Director and above (F nad and above)	100.00%	100.00%	-
	理級主管 (E1, E2) Manger, Sr. Manager(E1, E2)	100.00%	100.00%	-
	一般員工 (D3 含以下) General Employees (D3 and below)	96.15%	86.11%	-
研華 歐洲	高階主管 (F 含以上) Director and above (F nad and above)	100.00%	100.00%	-
	理級主管 (E1, E2) Manger, Sr. Manager(E1, E2)	97.56%	100.00%	100%
	一般員工 (D3 含以下) General Employees (D3 and below)	96.32%	95.39%	90%

區域	職類	男性接受 考核比例	女性接受 考核比例	性別不揭 露接受考 核比例
研華 美國	高階主管 (F 含以上) Director and above (F nad and above)	100.0%	100.0%	100%
	理級主管 (E1, E2) Manger, Sr. Manager(E1, E2)	100.0%	100.0%	100%
	一般員工 (D3 含以下) General Employees (D3 and below)	100.0%	100.0%	100%
其他 地區	高階主管 (F 含以上) Director and above (F nad and above)	88.89%	100.00%	-
	理級主管 (E1, E2) Manger, Sr. Manager(E1, E2)	92.11%	91.67%	100%
	一般員工 (D3 含以下) General Employees (D3 and below)	84.02%	84.11%	87%
總計	高階主管 (F 含以上) Director and above (F nad and above)	96.3%	97.0%	100%
	理級主管 (E1, E2) Manger, Sr. Manager(E1, E2)	97.9%	98.9%	100%
	一般員工 (D3 含以下) General Employees (D3 and below)	95.7%	94.9%	92%

※ 備註：

1. 上述績效考核比率分母為所有正職員工數，包含不需參與考核之未滿三個月試用期（研華韓國、研華中國另有規定）、考核期間離職未完成考核人數、考核期間留職停薪者。

2. 研華韓國尚未通過六個月試用期考核以及轉正未滿六個月之新進同仁，不需參與績效考核。研華中國尚未通過六個月試用期考核之新進同仁，不需參與績效考核。

3. 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。

4. 部分員工選擇不揭露性別，除男女外增加不揭露性別欄位。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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勵工具，發展多元的獎勵方式，運用不同的獎勵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勵相關指標，確保落實並創造多元平等的職場環境。

◆ 性別平均報酬差異分析

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，研華內部每年定期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，並計畫逐年將六大區全數納入。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員工擔任，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.總部男女薪資差異小，總部高階女性薪資高於男性。
- 2.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。
- 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。
- 5.五大區域，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。
 - a.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。
 - b.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。
 - c.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。
 - d.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。
 - e.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。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

平均數		總部		研華中國		研華中國 昆山廠		研華日本		研華韓國		研華歐洲		研華美國		六大重要營運據點	
職級分類 Management Level	基本薪資/年薪 Basic/Total Package	女性 平均 薪酬	男性 平均 薪酬	女性 平均 薪酬	男性 平均 薪酬	女性 平均 薪酬	男性 平均 薪酬	女性 平均 薪酬	男性 平均 薪酬	女性 平均 薪酬	男性 平均 薪酬	女性 平均 薪酬	男性 平均 薪酬	女性 平均 薪酬	男性 平均 薪酬	女性 平均 薪酬	男性 平均 薪酬
高階主管 Director and above (F1 and Above)	基本薪資 Basic Salary	0.96	1.00	0.90	1.00	-	1.00	1.17	1.00	0.87	1.00	0.96	1.00	0.94	1.00	1.03	1.00
	基本薪資+獎金/津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	1.00	1.00	1.02	1.00	-	1.00	1.12	1.00	0.92	1.00	0.85	1.00	0.63	1.00	0.91	1.00
理級主管 Manager ~ Sr. Manager (E1~E2)	基本薪資 Basic Salary	0.98	1.00	0.86	1.00	0.94	1.00	0.86	1.00	0.79	1.00	0.84	1.00	0.98	1.00	0.89	1.00
	基本薪資+獎金/津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	1.03	1.00	0.89	1.00	0.94	1.00	0.78	1.00	0.79	1.00	0.90	1.00	0.74	1.00	0.89	1.00
一般間接員工 (Indirect Employee) Engineer/ Specialist ~ Assist. Manager (C1~D3)	基本薪資 Basic Salary	0.88	1.00	0.95	1.00	0.90	1.00	0.83	1.00	0.86	1.00	0.90	1.00	0.85	1.00	0.89	1.00
	基本薪資+獎金/津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.88	1.00	0.89	1.00	0.88	1.00	0.82	1.00	0.85	1.00	0.85	1.00	0.85	1.00	0.87	1.00
一般直接員工 (Direct Employee) A1~B2	基本薪資 Basic Salary	0.86	1.00	-	1.00	0.90	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	0.93	1.00	1.10	1.00
	基本薪資+獎金/津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.85	1.00	-	1.00	0.90	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	0.88	1.00	1.06	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) 研華中國昆山廠因員工組成不同、薪資結構不同，單獨列出。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

下表為六大區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			
職級分類 Management Level	基本薪資 / 年薪 Basic/Total Package	女性 平均薪酬	男性 平均薪酬	女性 中位數薪酬	男性 中位數薪酬
高階主管 Director and above (F1 and Above)	基本薪資 Basic Salary	1.03	1.00	0.96	1.00
	基本薪資+獎金/津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.91	1.00	1.00	1.00
理級主管 Manager ~ Sr. Manager (E1~E2)	基本薪資 Basic Salary	0.89	1.00	0.98	1.00
	基本薪資+獎金/津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.89	1.00	1.03	1.00
一般間接員工 (Indirect Employee) Engineer/Specialist ~ Assist. Manager (C1~D3)	基本薪資 Basic Salary	0.89	1.00	0.88	1.00
	基本薪資+獎金/津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.87	1.00	0.88	1.00
一般直接員工 (Direct Employee) A1~B2	基本薪資 Basic Salary	1.10	1.00	1.73	1.00
	基本薪資+獎金/津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	1.06	1.00	1.49	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) 非管理職員工（包含間接員工與直接員工）的女性對男性基本薪資平均比為 0.83

改善計畫

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。

研華秉持重視人才的理念，將優秀員工視為公司永續發展的基石。研華台灣每季定期審視各事業單位離職率，每半年綜合檢視全體優秀員工之離職情況，並針對指標異動提出具體改善措施，如員工關懷、職涯發展規劃及薪酬福利優化，以提升整體留任率與員工滿意度。

針對海外地區，亦於每月人力資源部門全球會議中，持續監控各區域離職率及優秀員工留任狀況，並依地區特性調整及推動留才策略。未來，研華將持續以數據分析為基礎、以人才發展為核心，推動系統化的人才管理機制，致力於打造穩健且具競爭力的職涯發展環境。

- 關於研華科技
- 經營者的話
- 1 永續願景與目標
- 2 公司經營與治理
- 3 創新與服務
- 4 綠色營運
- 5 人才與員工關係
 - 5.1 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 職業安全衛生
- 6 利他與社會共益
- 附錄

員工流動率 / 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	各區域自 願離職率	各區域整 體離職率	整體 離職
			人數	比例 (自願)	人數	比例 (自願)	人數	比例 (自願)					
總部	職級	高階主管 (F and above)	4	2.5%	2	6.1%	-	0.0%	291	3,531	7.70%	8.24%	13.18%
		理級主管(E1, E2)	26	3.5%	6	3.2%	-	0.0%					
		一般職員(D3 and below)	121	2.7%	132	3.7%	-	0.0%					
	員工 年齡	30歲以下	25	3.9%	22	3.7%	-	0.0%	291	3,531			
		31歲-49歲	104	2.8%	96	3.6%	-	0.0%					
		50歲以上	22	1.9%	22	4.4%	-	0.0%					
		不揭露	-	-	-	-	-	0.0%					
研華 中國	職級	高階主管 (F and above)	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	627	3,333	17.94%	18.81%	
		理級主管(E1, E2)	5	0.6%	1	0.0%	-	0.0%					
		一般職員(D3 and below)	379	8.6%	242	6.8%	-	0.0%					
	員工 年齡	30歲以下	125	18.7%	70	13.2%	-	0.0%	627	3,333			
		31歲-49歲	248	7.0%	161	5.7%	-	0.0%					
		50歲以上	11	1.1%	12	2.6%	-	0.0%					
		不揭露	-	-	-	-	-	0.0%					
研華 日本	職級	高階主管 (F and above)	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	21	225	9.33%	9.33%	
		理級主管(E1, E2)	2	0.3%	-	0.0%	-	0.0%					
		一般職員(D3 and below)	12	0.3%	7	0.2%	-	0.0%					
	員工 年齡	30歲以下	-	0.0%	1	0.2%	-	0.0%	21	225			
		31歲-49歲	5	0.1%	5	0.2%	-	0.0%					
		50歲以上	9	1.0%	1	0.2%	-	0.0%					
		不揭露	-	-	-	-	-	0.0%					

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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	各區域自 願離職率	各區域整 體離職率	整體 離職
			人數	比例 (自願)	人數	比例 (自願)	人數	比例 (自願)					
研華 韓國	職級	高階主管 (F and above)	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	12	109	10.09%	11.01%	13.18%
		理級主管(E1, E2)	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%					
		一般職員(D3 and below)	7	0.2%	5	0.1%	-	0.0%					
	員工 年齡	30歲以下	2	0.3%	3	0.6%	-	0.0%	12	109			
		31歲-49歲	5	0.1%	2	0.0%	-	0.0%					
		50歲以上	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%					
		不揭露	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%					
研華 歐洲	職級	高階主管 (F and above)	4	2.5%	-	0.0%	-	0.0%	56	516	6.20%	10.85%	
		理級主管(E1, E2)	2	0.2%	-	0.0%	-	0.0%					
		一般職員(D3 and below)	29	0.3%	20	0.4%	1	1.1%					
	員工 年齡	30歲以下	7	0.5%	2	0.2%	-	0.0%	56	516			
		31歲-49歲	22	0.3%	15	0.5%	1	16.7%					
		50歲以上	6	0.3%	3	0.2%	-	0.0%					
		不揭露	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%					
研華 美國	職級	高階主管 (F and above)	2	1.2%	1	3.0%	-	0.0%	52	533	7.88%	9.76%	
		理級主管(E1, E2)	1	0.0%	2	1.1%	-	0.0%					
		一般職員(D3 and below)	30	0.6%	15	0.4%	1	0.0%					
	員工 年齡	30歲以下	9	1.1%	2	0.4%	-	0.0%	52	533			
		31歲-49歲	12	0.3%	13	0.5%	1	0.0%					
		50歲以上	12	0.8%	3	0.5%	-	0.0%					
		不揭露	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%					

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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	各區域自 願離職率	各區域整 體離職率	整體 離職
			人數	比例 (自願)	人數	比例 (自願)	人數	比例 (自願)					
其他 地區	職級	高階主管 (F and above)	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	85	436	15.14%	19.50%	13.18%
		理級主管(E1, E2)	5	0.8%	-	0.0%	-	0.0%					
		一般職員(D3 and below)	56	1.0%	24	0.5%	-	0.0%					
	員工 年齡	30歲以下	19	2.2%	6	1.2%	-	0.0%	85	436			
		31歲-49歲	40	1.0%	17	0.4%	-	0.0%					
		50歲以上	2	0.1%	1	0.2%	-	0.0%					
		不揭露	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%					

※ 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 年度包含非自願離職。

(6) 2023-2024 年為全球數據（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	2021		2022		2023		2024	
	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	總離職率	離職員工總數	總離職率
總部	434	13.6%	585	16.8%	346	9.8%	291	8.2%
研華中國	1597	43.6%	1101	29.6%	631	18.8%	627	18.8%
研華日本	21	8.9%	25	10.8%	23	10.8%	21	9.3%
研華韓國	2	1.7%	18	14.1%	25	21.9%	12	11.0%
研華歐洲	-	-	87	18.0%	44	8.4%	56	10.9%
研華美國	-	-	106	20.7%	63	12.0%	52	9.8%
其他地區	-	-	-	-	77	17.7%	85	19.5%
總計	2054	26.8%	1922	22.4%	1209	13.9%	1144	13.2%

※ 備註：

(1) 2021-2022 年之總離職率（非自願離職）為估值，2021 年 28.2%，2022 年 23.6%。而 2023-2024 年之總離職率為全球數據（增加揭露其他區域），且包含自願離職與非自願離職。

(2) 2023 年自願離職率為 13.0%，2024 年自願離職率為 12.0%。

(3) 離職人員僅統計正職員工，不包含約聘、兼職員工（實習生）。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

5.1.2 員工發展計劃

人才是企業成長的關鍵動能。在研華，我們將人才培育與發展視為企業永續經營的重要策略，並透過實體訓練與數位學習並行的方式，打造全方位的學習生態系。我們的教育訓練體系不僅聚焦於管理領導力發展、專業技能提升、跨部門知識交流，更透過數據分析與學習成效評估，確保培訓計畫能夠真正發揮價值。

研華學院：四大學院學習架構

研華學院以「管理、專業、通識、新人」四大學院為核心，根據員工的職涯發展需求，提供對應的學習資源與課程，確保每位員工都能獲得適切的成長機會。此架構涵蓋研華全球員工，包括間接員工、直接員工，以及兼職、約聘員工；各學院於 2024 年的重點專案分述如下。

1. 管理學院：培育管理人才

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，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。

◆ Global APEX Program：培養未來領導者，打造卓越人才

研華於 2023 年啟動 Advantech People of Excellence (APEX) Program，培養高潛力領導者與專業人才。2024 年升級為 Global APEX Program，匯聚全球 35 位菁英，由三位總經理與副總擔任 Mentor，並邀請高階主管、董事與外部專家授課，透過知識分享與專題討論，強化學員決策力與領導力。

在此計畫中研華導入實務練習，聚焦於公司關鍵業務議題的策略分析與行動方案提出，提升學習成果的實用性與組織影響力。以 IoT Automation Sector 為例，透過 APEX Program 處理組織轉型議題，協助團隊釐清策略重點與跨部門協作機制，推動組織營運模式優化。該專案有效促進 2024 年下半年成長動能，帶動

IoT Automation Sector 下半年營收較上半年成長 9.6%，展現人才發展與業務績效之間的正向連結。

計畫結束後，表現優異者將納入 IDP（個人發展計畫），並搭配 Coaching 與 Mentoring 機制，確保學習成果轉化為長期發展。自計畫啟動以來，已培育 55 位高潛力人才，19 位成功晉升，持續為研華打造未來關鍵領導者！

◆ 高階主管：CST 專案工作坊 - 企業經營架構轉型輔導方案

研華於 2024 年啟動 CST (Corporate Structure Transformation) 2032 企業轉型計畫，推動成長驅動制度、組織經營與數位轉型。為強化轉型落地，特別舉辦 CST 專案工作坊，培養高階主管策略規劃與問題解決能力。

4 月至 7 月，來自 Automation、iHealthcare、IoT Mart、iCity Service 四大領域的 32 位高階主管參與，透過三場工作坊與兩次專案輔導，深化企業轉型思維，推動業務創新，並促進跨部門協作，為研華未來發展奠定堅實基礎。

◆ 中階主管：向下管理

研華推動向下管理課程，強化中階主管的目標設定、授權管理與績效回饋能力，提升團隊協作與管理效能。課程透過大量案例研討與情境演練，幫助主管掌握領導風格調適、員工激勵、問題解決與高效溝通等核心技巧。

2024 年已舉辦 2 梯次，共 58 位中階主管參與，未來將持續擴大培訓，培養具備精準管理能力的優秀領導者，推動組織穩健發展。



關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

◆ 基層主管：教練式輔導

研華自 2023 年導入教練式輔導課程，強化中基層主管的溝通與輔導能力，提升團隊管理效能。課程透過系統化教學與案例演練，培養主管在不同情境下的關鍵表達力，強化多元團隊的領導影響力。

2024 年已舉辦 2 梯次，共 65 位中基層主管參與，未來將持續推動培訓，打造更具競爭力的管理團隊，促進組織長遠發展。



◆ 百閱計畫 / 百閱讀書會

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，主管能不受時間、地點限制，隨時提升自我。為深化學習應用，研華自 2022 年啟動「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。2024 年更擴大至一般員工參加，整年度共 71 位主管同仁完成百閱的目標。此外，為延伸百閱計畫的影響力，強化數位與實體混成學習的落實與應用，2024 共舉辦了 9 場「百閱讀書會」，特別邀請內部高階主管與外部專家，針對特定核心管理能力進行分享與交流，累積共 186 人次參加。

2. 專業學院：深化專業技能

研華於 2024 年正式啟動 CST (Corporate Structure Transformation) 企業轉型計畫，以企業成長驅動制度、組織經營模式升級、數位轉型為三大核心方向，推動企業未來的發展藍圖。為確保計畫能夠落實至關鍵人才培育，研華進一步設立專業學院，提供系統化的學習資源，強化組織核心競爭力。

AI 學院以數位轉型目標為核心，培養內部 AI 技術人才，加速 AI 技術在各業務單位的應用，提升營運效率與決策能力；而 M&A 學院則與企業成長驅動制度緊密連結，透過併購與投資專業的培訓，強化團隊在市場拓展與企業成長策略上的專業能力。

◆ AI 學院：AI 認證課程、Gen AI 內部競賽

為加速 AI 技術發展與數位轉型，研華攜手 Microsoft、恆逸資訊推出 AI 認證課程，系統化培養員工 AI 專業能力，並提供考取 AI 證照的機會，提升職業競爭力。

2024 年「Microsoft Azure AI 基礎課程」已有 108 位員工參與，進階「設計與實作 Azure AI 解決方案」課程則有 62 位員工參訓。通過考試者可依 HR 證照管理制度申請獎勵，認證考試將於 2025 年第一季舉行，推動公司 AI 技術布局，提升市場競爭力。

透過競賽驅動 AI 創新，加速技術應用落地

為推動 AI 技術落地，研華透過 Gen AI 競賽激發創新思維，鼓勵同仁運用生成式 AI 技術，提出提升業務效率及生產力、降低成本或創新產品與解決方案的應用方案。此競賽為內部 AI 發展的重要推動力，助力企業探索更多 AI 應用可能性。

2024 年 Gen AI 競賽吸引了 63 組團隊參賽，最終選出 12 組 A+ 獎得主與 24 組 A 獎得主，共 92 名得獎者，總獎金高達 121 萬元。目前 AI 團隊正研擬 2025 年度全新規則，以進一步優化競賽機制，並推動更多具市場價值的創新應用。相關資訊可參考官方競賽網站：<https://campaign.advantech.online/tw/genaiwinwin/>

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

目前 AI 團隊正研擬 2025 年度全新規則，以進一步優化競賽機制，並推動更多具市場價值的創新方案，助力公司邁向數位轉型的新里程碑。

為深化學習成效與促進橫向交流，研華更進一步成立 AI 技術社群平台，打造員工交流 AI、生成式 AI (GenAI) 與 IT 技術應用的互動空間。無論是針對 DaVinci 技術的技術探討，抑或是 AI 解決方案的實作經驗分享，社群平台提供同仁一個互助、學習、共創的場域，推動公司 AI 能力整體躍升，攜手邁向數位轉型新里程碑。



◆ M&A 學院建置

為強化併購專業能力，研華於 2024 年 Q4 正式啟動 M&A 學院，培養具策略眼光與投資管理能力的關鍵人才。學院邀請業界專家與企業領袖授課，「成長策略與併購交易之接軌」課程共 54 位高階主管及投資部門主管參與，深入探討併購策略與決策關鍵。

2025 年，學院將推出進階課程，涵蓋併購後整合、交易管理、企業評價等議題，並透過專案演練與業界輔導，助力企業在市場競爭中掌握成長機會。

◆ 研華中國 (ACN) 技術論壇

研華中國 (ACN) 每年舉辦技術論壇，促進內部技術交流與合作，提升員工專業能力，增強企業競爭力與永續發展。

論壇三大目標：

- (1)技術培訓的效益：提升研發技能與跨部門知識，優化設計效率與產品爭力。
- (2)打通技術壁壘：促進經驗傳承，減少設計陷阱，提高研發效率與產品品質。
- (3)持續精進意識：鼓勵技術創新與分享，培養專業成長，推動企業技術發展。

2024 年共舉辦了 4 次技術論壇，涵蓋了 4 個技術分享主題。這些論壇不僅有助於提高組織內部的技術水準和效率，還能推動產業的永續發展，從而實現長期的經濟效益。

舉辦時間	課程主題	參加對象	參與人數	成效
2024 年 12 月 18 日	海光&百敖新技術分享	硬體軟體 PM&RD	130人左右	國產新產品業績達成：2025 H1 Rev 4.3M，YoY GR+70%
2024 年 9 月 19 日	EMC/ MTBF/ 車載乙太網/ 頻域測試/ 熱設計	硬體 PM&RD	100人左右	
2024 年 3 月 28 日	Intel Solution Day	硬體軟體 PM&RD	150人左右	AKTC上半年業績達成 97.1%，成長6%
2024 年 3 月 21 日	Energy Star 8.0/ WiFi BT 測試/ 電阻屏靜電失效整改方案/ 道路車輛實驗室驗證標準分享	硬體 PM&RD	100人左右	

3. 通識學院：多元文化與職場軟實力

以 DEI (多元共融) 為核心，提升員工對企業文化與多元化管理的理解，打造更具包容力的職場環境。2024 年重點專案如下：

◆ 認識無意識偏見，打造友善職場環境

無意識偏見影響決策、團隊互動與人才發展。為提升主管對於此議題的了解，課程協助主管建立更包容的團隊文化，透過互動討論與案例分析，讓主管理解偏見的成因與影響，並學習如何在決策、溝通與團隊合作中減少偏見。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

2024 年共舉辦 2 梯次，共 68 位中高階主管參訓。期待每位主管都能成為內部組織的 DEI 推動者，共同營造公平開放的工作文化，讓組織持續成長！

◆ 女性職涯發展講座

隨著 DEI (多元共融) 趨勢，女性職涯機會與挑戰備受關注。研華於 2024 年邀請外部專家，透過線上線下同步講座，分享職涯發展策略、領導力養成與職場平衡心法，吸引 105 位主管同仁參與。講座探討女性領導力培養、突破職涯天花板，並提供實務經驗與具體方法，幫助女性員工強化影響力，穩健發展。研華期待透過學習機會，打造更包容的職場，讓每位同仁發揮潛能，共創企業成長！

◆ 族群與文化溝通培養講座

為了提升員工在多元文化職場中的溝通與協作能力，研華於 2024 年開設兩場專題講座。

第一場：親子溝通講座，主要在幫助員工改善親子溝通，探討家庭文化差異與跨世代問題，共吸引 219 位員工參與。

第二場：跨文化溝通管理講座，專注於多國籍團隊的溝通與管理，幫助員工應對文化挑戰，提供有效的跨文化團隊管理技巧，共有 74 位員工參與。



透過這些課程，研華希望營造包容的工作環境，幫助員工在多元文化中發揮潛力，推動企業長期發展。

4. 新人學院：快速融入公司

為提升新人適應與貢獻度，研華於 2024 年強化了新人 Onboarding 體驗，並與

Workday 系統整合，讓主管與新人可即時追蹤學習進度與試用期考核結果。在試用期內，我們優化了全面考核機制，確保新人能夠在入職初期展現價值與貢獻。同時，導入學長姐機制，由部門內經驗豐富的主管擔任輔導員，提供工作指導與文化適應支持，幫助新人順利發揮所長，與公司共同成長。

此外，為幫助新人快速適應企業文化，2024 年升級版的「一日新人訓」ACE Camp (Advantech Culture Experience Camp) 深入介紹企業文化、組織架構與發展方向，並透過主管分享職涯經驗，讓新人更快理解公司價值與願景。此外，新增團隊活動與園區探索，促進跨部門連結及對企業環境的認識。2024 年已成功舉辦七場，總計 276 位員工參訓，為新人提供扎實的職涯起點。

◆ 學習成效評估 (L1~L4)

為確保訓練計畫的有效性與影響力，研華採用 Kirkpatrick 四級學習成效評估模型，從學員回饋到業務成果，全面衡量學習成效：

L1 反應 (Reaction)	透過滿意度調查，確保課程設計符合學員需求，提升學習體驗。
L2 學習 (Learning)	透過測驗與實作評估，確認學員是否成功掌握關鍵知識與技能。
L3 行為 (Behavior)	追蹤學員是否能將所學應用於實際工作場景，轉化為行動力。
L4 結果 (Results)	分析培訓對業務績效、人才發展的影響，確保學習真正創造價值。

透過這套完整的學習架構與成效評估機制，研華持續打造高影響力的學習文化，讓每位員工在職涯發展中不斷精進，與企業一同邁向卓越與永續成長。

- 關於研華科技
- 經營者的話
- 1 永續願景與目標
- 2 公司經營與治理
- 3 創新與服務
- 4 綠色營運
- 5 人才與員工關係
 - 5.1 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 職業安全衛生
- 6 利他與社會共益
- 附錄

學院架構	學習成效評估
管理學院	課程平均滿意度4.69，共412人次；根據管理行為指標前、後測施測結果，平均上升0.265
高潛力人才	課程平均滿意度4.41，共55人次，其中共19人獲得晉升，晉升率34.5%；企業實務關鍵議題後續持續展開與落地執行
專業學院	課程與講座總共約796人次，包括研華總部(台灣)及研華中國；Gen AI競賽共63組團隊參賽，36組獲獎隊伍，共92名得獎者，總獎金達121萬元
通識學院	課程平均滿意度4.53，共466人次
新人學院	課程平均滿意度4.58，共276人次

員工平均訓練時數

區域	性別	接受訓練總時數	員工總數 (註)	每名員工接受訓練的平均時數
總部	男性	246,563	1,934	127.5
	女性	140,845	1,562	90.2
	不揭露 / 未填寫	196	35	5.6
	合計	387,604	3,531	109.8
研華中國	男性	282,092	1,859	151.7
	女性	129,404	1,470	88.0
	不揭露 / 未填寫	0	4	0.0
	合計	411,496	3,333	123.5
研華日本	男性	10,601	149	71.1
	女性	4,086	68	60.1
	不揭露 / 未填寫	0	8	0.0
	合計	14,687	225	65.3
研華韓國	男性	6,570	71	92.5
	女性	3,722	38	97.9
	不揭露 / 未填寫	26	0	0
	合計	10,318	109	94.7

區域	性別	接受訓練總時數	員工總數 (註)	每名員工接受訓練的平均時數
研華歐洲	男性	7,256.41	332	21.9
	女性	3,340.51	169	19.8
	不揭露 / 未填寫	85	15	5.7
	合計	10,682	516	20.7
研華美國	男性	8,205	338	24.3
	女性	2,178	182	12.0
	不揭露 / 未填寫	335	13	25.8
	合計	10,718	533	20.1
Total	男性	561,287	4,683	119.9
	女性	283,576	3,489	81.3
	不揭露 / 未填寫	642	75	8.6
	合計	845,505	8,247	102.5
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 2024 年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工（正職不含實習、約聘），總訓練費用為新台幣30,587,833 元，人均訓練費用為新台幣 3,708.96 元；課程（線上+實體）總訓練時數為 845,505 小時，人均課程訓練時數為 102.5 小時。			

※ 備註：員工總數採全時等量 (FTE) 表示，人數統計截止日為 2024 年 12 月 31 日。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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 (註)	每名員工接受訓練的平均時數
總部	研發人員	238,210	1,556	153.1
	行銷業務	42,109	292	144.2
	行政人員	51,877	476	109.0
	製造人員	54,763	1,207	45.4
	不揭露/未填寫	645	-	-
	合計	387,604	3,531	109.8
研華中國	研發人員	12,914	682	18.9
	行銷業務	10,292	492	20.9
	行政人員	18,045	332	54.4
	製造人員	369,727	1,827	202.4
	不揭露/未填寫	519	-	-
	合計	411,496	3,333	123.5
研華日本	研發人員	2,997.7	34	88.2
	行銷業務	6,214.8	83	74.9
	行政人員	1,336.9	36	37.1
	製造人員	4,137.6	72	57.5
	不揭露/未填寫	-	-	-
	合計	14,687	225	65.3
研華韓國	研發人員	1,471	20	73.6
	行銷業務	4,656	55	84.7
	行政人員	1,569	15	104.6
	製造人員	2,596	19	136.6
	不揭露/未填寫	26	-	-
	合計	10,318	109	94.7

區域	職務類別	接受訓練總時數	員工總數 (註)	每名員工接受訓練的平均時數
研華歐洲	研發人員	2,873.78	90	31.9
	行銷業務	4,889.61	247	19.8
	行政人員	1,937.65	100	19.4
	製造人員	800.88	79	10.1
	不揭露/未填寫	180	-	-
	合計	10,682	516	20.7
研華美國	研發人員	2,966	142	20.9
	行銷業務	3,629	201	18.1
	行政人員	809	98	8.3
	製造人員	2,864	92	31.1
	不揭露/未填寫	450	-	-
	合計	10,718	533	20.1
Total	研發人員	261,432	2,524	103.6
	行銷業務	71,790	1,370	52.4
	行政人員	75,574	1,057	71.5
	製造人員	434,888	3,296	131.9
	不揭露/未填寫	1,820	-	-
	合計	845,505	8,247	102.5
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 2024年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工 (正職不含實習、約聘)，總訓練費用為新台幣30,587,833 元，人均訓練費用為新台幣 3,708.96 元；課程 (線上+實體) 總訓練時數為 845,505 小時，人均課程訓練時數為 102.5 小時。			

※ 備註：員工總數採全時等量 (FTE) 表示，人數統計截止日為 2024 年 12 月 31 日。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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 (註)	每名員工接受訓練的平均時數
總部	30歲以下	56,070	407	137.8
	31-49歲	261,950	2,431	107.8
	50歲以上	69,388	658	105.5
	不揭露/未填寫	196	35	5.6
	合計	387,604	3,531	109.8
研華中國	30歲以下	43,954	505	87.0
	31-49歲	336,017	2,668	125.9
	50歲以上	31,525	156	202.1
	不揭露/未填寫	0	4	0.0
	合計	411,496	3,333	123.5
研華日本	30歲以下	754.5	12	62.9
	31-49歲	7,145.9	90	79.4
	50歲以上	6,786.7	115	59
	不揭露/未填寫	0	8	0.0
	合計	14,687	225	65.3
研華韓國	30歲以下	3,516	30	117.2
	31-49歲	5,157	60	86.0
	50歲以上	1,619	19	85.2
	不揭露/未填寫	26	0	0
	合計	10,318	109	94.7
研華歐洲	30歲以下	1,412	51	27.7
	31-49歲	6,151	292	21.1
	50歲以上	3,092	159	19.4
	不揭露/未填寫	26	14	1.9
	合計	10,682	516	20.7

區域	年齡	接受訓練總時數	員工總數 (註)	每名員工接受訓練的平均時數
研華美國	30歲以下	393	48	8.2
	31-49歲	5,382	268	20.1
	50歲以上	4,943	217	22.8
	不揭露/未填寫	0	0	0
	合計	10,718	533	20.1
Total	30歲以下	106,100	1,053	100.8
	31-49歲	621,803	5,809	107
	50歲以上	117,354	1,324	88.6
	不揭露/未填寫	248	61	4.1
	合計	845,505	8,247	102.5
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 2024年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工（正職不含實習、約聘），總訓練費用為新台幣30,587,833 元，人均訓練費用為新台幣 3,708.96 元；課程（線上+實體）總訓練時數為 845,505 小時，人均課程訓練時數為 102.5 小時。			

※ 備註：員工總數採全時等量 (FTE) 表示，人數統計截止日為 2024 年 12 月 31 日。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

年齡分群與性別分群之平均教育訓練時數

區域	年齡	性別			
		男性	女性	不揭露 / 未填寫	合計
總部	30歲以下	28,736	27,334	0	56,070
	31-49歲	165,600	96,349.5	0	261,949.5
	50歲以上	52,226.5	17,161.5	0	69,388
	不揭露/未填寫	0	0	196	196
	合計	246,563	140,845	196	387,604
研華 中國	30歲以下	35,791	8,163	0	43,954
	31-49歲	215,802	120,216	0	336,018
	50歲以上	30,499	1,025	0	31,524
	不揭露/未填寫	0	0	0	0
	合計	282,092	129,404	0	411,496
研華 日本	30歲以下	612.28	142.22	0	754.5
	31-49歲	4,783.32	2,362.58	0	7,145.9
	50歲以上	5,205.47	1,581.27	0	6,786.74
	不揭露/未填寫	0	0	0	0
	合計	10,601.07	4,086.07	0	14,687.14
研華 韓國	30歲以下	1,676	1,840	0	3,516
	31-49歲	3,481	1,676	0	5,157
	50歲以上	1,413	206	0	1,619
	不揭露/未填寫	0	0	26	26
	合計	6,570	3,722	26	10,318
研華 歐洲	30歲以下	921.09	491.13	0	1,412.22
	31-49歲	3,919.17	2,219.06	13	6,151.23
	50歲以上	2,416.15	630.32	46	3,092.47
	不揭露/未填寫	0	0	26	26
	合計	7,256	3,341	85	10,682

區域	年齡	性別			
		男性	女性	不揭露 / 未填寫	合計
研華 美國	30歲以下	286	107	0	393
	31-49歲	4,084	1,181	117	5,382
	50歲以上	3,835	890	218	4,943
	不揭露/未填寫	0	0	0	0
	合計	8,205	2,178	335	10,718
Total	30歲以下	68,023	38,077	0	106,100
	31-49歲	397,669	224,004	130	621,803
	50歲以上	95,595	21,495	264	177,354
	不揭露/未填寫	0	0	248	248
	合計	561,287	283,576	642	845,505



關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

培訓指標

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，並與各地員工同步學習與交流。	一般員工 (間接員工)	涵蓋70.95%全球間接員工(不包含直接員工)
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)	涵蓋97.21%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。	一般員工	涵蓋75.81%台灣員工 (包含直接與間接員工)
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	涵蓋91.76%全球員工 (包含直接與間接員工)

2024 年相關培訓數據有明顯下滑的情形，相關說明如下：

- ◆ E-Learning 全球員工 (間接員工) 參與率：
2024 年共新增 156 堂線上課程，包括通識類、管理類以及專業類，然而參與率較去年下滑了 11.73%，可能與數位學習平台的使用體驗有關，包括平台的流暢度、課程搜尋的便利性、介面設計的直覺性等因素，影響員工學習意願。
- ◆ 改善措施：
 - 優化平台體驗：提升系統流暢度，縮短載入時間，確保學習過程不受技術問題影響。
 - 提升課程搜尋與推薦機制：簡化搜尋功能，讓員工能夠快速找到與自身職務相關的課程，並提供智能推薦，提高學習效率。
 - 改善介面設計與操作直覺性：優化課程分類、學習進度追蹤與導航功能，讓員工更容易操作與管理學習內容，降低使用門檻。

- ◆ 誠信經營守則教育訓練：訓練完成率已經接近 100%，但需要進一步確保員工能將學習應用到實際工作中，防止知識流於形式。
- ◆ 職業安全衛生教育訓練：完成率較去年減少了 5.06%。
- ◆ 資安宣導課程：完成率較去年提升了 5.28%。
- ◆ 改善措施：
為持續提升職業安全衛生教育訓練和資安宣導課程的參與率，將持續不定期要求員工完成這些相關的必修課程。這些課程對確保員工的工作安全和資訊安全至關重要，因此將強化課程的強制性與參與度，並透過提醒通知、定期跟進以及新增課程內容的方式，提升員工的學習動機和參與率。此外，針對未完成的員工，將設定合理的完成期限，確保每位員工都能定期更新相關知識，從而強化公司整體的安全意識與防範能力。這樣的措施不僅能提高參與率，也能進一步保障員工的職業安全及資安防護，讓公司在日益複雜的工作環境中保持穩定和合規。

總結

針對以上情況，研華將進行培訓體驗優化、學員支持系統加強及更具針對性的學習模式設計，旨在提升員工的學習參與度、實踐能力和長期效益。未來將持續監控各項指標，確保各項教育訓練計劃能夠達成預期目標，並不斷調整策略以應對新挑戰。此外，為了進一步提升使用者體驗，將透過精心設計的使用者介面 (UI) 調整，使學習過程變得更加直觀、便捷與有效。2025 年將優化界面的結構與互動方式，簡化操作流程，讓員工能夠輕鬆找到所需的課程與資源，減少不必要的點擊與搜索時間，確保每位員工都能在一個友善且高效的學習環境中完成培訓，從而提升整體的學習動機與參與感。這些 UI 調整不僅能提升學習體驗，還能讓員工感受到公司對學習過程的關注與投入，進而增強滿意度和學習成效。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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 ESR、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！

2024 年為了讓大家持續養成運動、走動、愛好藝文體驗的好習慣，特別定為【研華運動健康年】，研華一直堅信，唯有身心健康、快樂的員工，才能讓公司整體工作效率更好。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，除資訊佈達外，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。

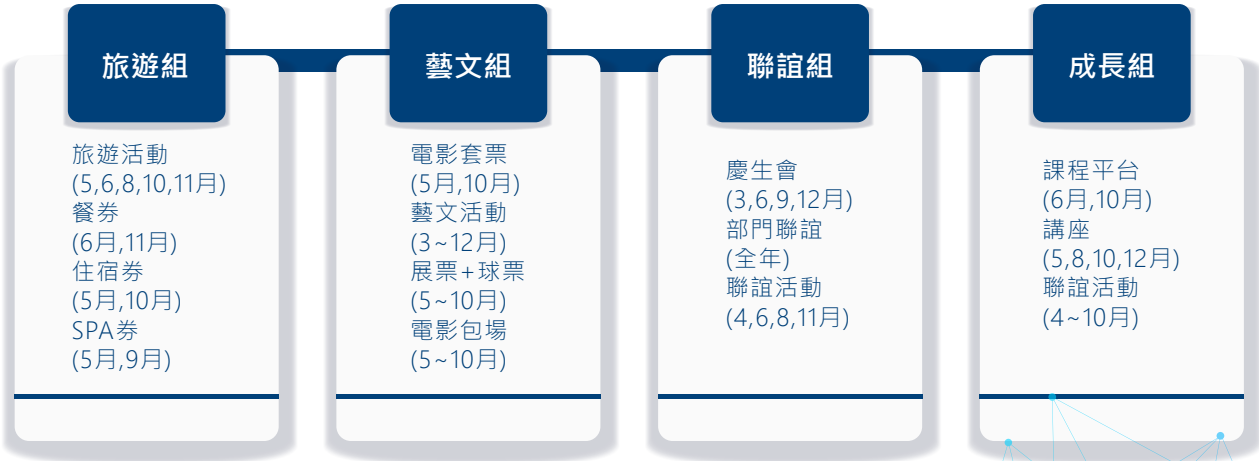
項目	管道	說明
員工溝通	網站	1.Employee Zone：依照訊息屬性設有Corporate News、Office Bulletin、Regional News欄位，即時佈達公司重要訊息予同仁同步了解，並於網站內詳細列舉公司制度規章與各項管理辦法，方便同仁隨時查閱 2.ABLE Club網站：設置八大主題專區，涵蓋員工照顧、福委會與基金會活動訊息與報名、社團資訊、員工健康管理系統、特約商店、活動報導與花絮等，為員工美滿生活全方位數位平台
	影音	於內部平台發布重要策略方向與願景影片，由高階主管以中文、英文呈現年度策略發展、財務走向、永續宣言、創新機制與新市場商機等，精準即時地傳達企業策略給全球研華人同步了解，達到有效且透明的溝通
	電子郵件公告	1.HR：每月發布HR Express月刊，內容包括高階主管訪談、重要公司訊息、課程、內部職缺、新聞報導、活動花絮等。 2.ESR：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ESR電子報
	實體會議	1.一年兩度員工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。 2.每季在研華總部（內湖）、林口園區各舉辦勞資會議，討論事項包含協調勞資關係、促進勞資合作事項、勞動條件事項。勞工福利籌劃事項、提高工作效率事項...等，以促進勞資雙方的溝通與協商，維護員工的權益，建立長期的良好關係。 3.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

- 關於研華科技
- 經營者的話
- 1 永續願景與目標
- 2 公司經營與治理
- 3 創新與服務
- 4 綠色營運
- 5 人才與員工關係
 - 5.1 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 職業安全衛生
- 6 利他與社會共益
- 附錄

項目	管道	說明
員工溝通	社群平台	ABLE Club FB、IG：公告活動訊息、活動相簿、員工幸福回饋等文字影音花絮
	其他	1. 內部各數位看板佈達公司文化精神、訊息公告 2. 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 3. 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(Employee Zone)與事業群人事單位，詳見圖5.4.2舉報與申訴機制	

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，福委會與員工服務暨關係部門 (ESR)，持續規劃包括運動、樂活、健康、藝文、教育、公益等各項活動，讓2024 整年度的員工福委會預算執行率高達 95%（相關執行如右圖），同仁在身心健康得到平衡照顧。

2024 福委會活動



關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

各區域福利一覽表

全球研華有優於法規的社會照護福利，設有「研華暨關係企業急難救助金」，提供員工及其家庭於遭逢重大事故時的緊急援助。此制度超越現行法規之社會保險範圍，體現企業對員工福祉的重視，提供更周全的社會保護制度協助，協助提升員工在面對突發事件時的安全保障。

項目	總部	研華中國	研華日本	研華韓國	研華歐洲	研華美國	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	意外險	歐盟商務旅遊保險	團體保險	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	每年一次員工健檢	英國有健康保險，支付100%急診費用	提供符合當地規定及需求的健康體檢福利給全體員工	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	V	V	V	V	-	-	V
生育補助	V	V	V	V	-	-	V
住院慰問津貼	V	V	V	-	-	-	-
喪亡慰問補助	V	V	V	V	-	-	V
急難救助金	由愛心社委員會依個案狀況提供急難救助金之支援（新台幣200,000元內）	【研華中國】 ◆ 幫困基金：在職正式員工或直系親屬因患重大疾病產生特殊經濟困難者，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，依據病情狀況，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內）之支援。	意外/疾病補助日薪15% x天數	-	正在搜集集體意外保險的訊息，以便為所有歐洲員工提供保險	-	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）	V 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」	V	-	V	V 歐洲聖誕節 - 荷蘭及德國狂歡節	-	V

※ 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：
- 1、年滿六十五歲者，每年檢查一次。
 - 2、四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。
 - 3、未滿四十歲者，每五年檢查一次。

研華提供優於法令規定之健檢制度，每年提供勞工一次健檢機會。

- (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。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

結婚、生育禮金

- (1) 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，只需提出喜帖或結婚證書，即可每人補助結婚禮金 \$10,000 元整。2024 年總部實際請領人次共 74 人，實際請領總金額為 \$740,000 元整。除了上述政策，員工服務暨關係部門 (ESR) 也貫徹盡職調查，透過定期檢視公司與市場優質企業福利制度，於 2022 年 9 月提案生育禮金從 \$3,600 元提高至 \$10,000 元整，提供優於法令規定之生育禮金。
- (2) 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 \$10,000 元整 (雙胞胎則為 \$20,000 元)，2024 年總部實際請領共 72 人次，其中有 3 位同仁生雙胞胎，故實際請領總金額為新台幣 \$740,000 元整。目前研華中國、研華日本、研華韓國均有結婚、生育禮金福利。

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。研華總部 (台灣) 員工依法享有育嬰假，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%) ；哺乳假：女方產假期滿後，工作日內給予 1 小時 / 天的哺乳時間，生育多胞胎的，每多哺乳 1 個嬰兒每天增加 1 小時哺乳時間，到寶寶出生後一年結束，薪資按正常工作發放。日本勞動法令中亦有規範子女未滿兩歲前，得申請育嬰留職停假，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) 2024 年所有員工 (包括男性及女性員工) 育嬰留停申請率為 20 %，復職率為 86 %，2024 年自育嬰留停復職後持續工作超過一年者 (留任率) 為 60%；相較於 2023 年申請率與復職率有提升。而研華中國、研華日本、研華韓國於 2024 年申請狀況如下表列。

※ 備註：2023 年所有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 %。

育嬰留停相關數據表如下：

育嬰留停 (by region)	總部			研華中國			研華日本			研華韓國			研華歐洲			研華美國		
	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total
(a) 2024 年符合育嬰留停申請資格人數	109	80	189	32	27	59	3	2	5	15	4	19	10	5	15	331	183	514
(b) 2024 年實際申請育嬰留停人數	7	30	37	32	27	59	3	2	5	2	1	3	10	5	15	0	3	3
(c) 育嬰留停，預計於 2024 復職人數	7	21	28	32	27	59	3	2	5	1	0	1	10	5	15	0	3	3
(d) 2024 年育嬰留停，實際復職人數	5	19	24	32	27	59	3	1	4	1	0	1	10	4	14	0	3	3

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

育嬰留停 (by region)	總部			研華中國			研華日本			研華韓國			研華歐洲			研華美國		
	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total
(e) 2023 年申請育嬰留停，實際復職人數	0	20	20	7	17	24	0	2	2	1	1	2	8	3	11	0	2	2
(f) 2023 年申請育嬰留停復職後，持續工作一年人數	0	12	12	7	15	22	0	2	2	1	1	2	8	2	10	0	2	2
育嬰留停申請率 b/a	6%	38%	20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	13%	25%	16%	100%	100%	100%	0%	2%	1%
育嬰留停復職率 d/c	71%	90%	86%	100%	100%	100%	100%	50%	80%	100%	0%	100%	100%	80%	93%	0%	100%	100%
育嬰留停留任率 f/e	0%	60%	60%	100%	88%	92%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	67%	91%	0%	100%	100%

家庭照顧假 / WFA(Work from Anywhere) 制度

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。

Ratio	總部			研華中國			研華日本			研華韓國			研華歐洲			研華美國		
	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total	男	女	Total
總間接員工數	1681	937	2618	1079	819	1898	134	62	196	63	42	105	283	160	443	295	171	466
員工申請家庭照顧假人數	9	15	24	0	0	0	3	2	5	0	0	0	4	7	11	0	3	3
員工申請家庭照顧假佔比 (%)	0.5%	1.6%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	3.2%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	4.4%	2.5%	0.0%	1.8%	0.6%
員工申請 WFA 上班人數	354	350	704	0	0	0	0	0	0	0	0	0	143	120	263	268	161	429
員工申請 WFA 上班佔比 (%)	21.1%	37.4%	26.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.5%	75.0%	59.4%	90.8%	94.2%	92.1%

※ 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，僅在過去疫情期間，依據各地政府的規定實行強制居家上班。研華韓國沒有家庭照顧假或居家上班申請機制。

(2) 研華台灣、研華日本、研華歐洲、研華美國具有家庭照顧假、居家上班機制。

(3) 上表佔比 (%) 分子為申請人次，分母為該區域總間接員工人數。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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。將從 2025 年 1 月 1 日起，男職工和原法定退休年齡為 55 周歲的女職工，法定退休年齡每四個月延遲一個月，分別逐步延遲至 63 周歲和 58 周歲；原法定退休年齡為 50 周歲的女職工，法定退休年齡每四個月延遲一個月，逐步延遲至 55 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，女性幹部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 小時免費電話與信箱諮詢服務（完全保密），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。研華關懷同仁「心」的健康！



員工健康促進 (總部)：

一、健康檢查與疾病預防

1. 健康檢查服務
 - 每年提供免費健康巡迴檢查，2024 年執行 11 場，總計 3,554 人參與 (含眷屬)
 - 為主管提供每兩年一次的到院健檢，414 位主管完成檢查。
 - 全年總檢查人數 (含眷屬) 共 3,968 人。
2. 進階檢查與疾病預防
 - 健檢項目優於法規，包含超音波檢查、癌症篩檢等。
 - 每場健檢同步提供「五癌篩檢」服務，包括子宮頸抹片、乳房攝影與口腔癌檢查，2024 年共有 479 人參與。
 - 健檢後提供全面健康異常追蹤管理，包含：(1) 安排職醫回診評估健康風險。(2) 職護提供個別衛教與衛教單張，協助建立健康行為。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

二、員工參與與家庭融合活動

1. 企業願景與精神布達

- 因應企業願景與未來經營策略變革，2024 年底特別舉辦【[New Year & New Vision Gathering](#)】年度盛會，超過四千位同仁與眷屬、企業夥伴齊聚，透過經營層致詞了解研華品牌新宣言與經營方針，並結合精采演出節目，凝聚全體研華夥伴們的向心力！

2. 員工運動參與

- 舉辦【[大巨蛋年度棒球日](#)】，超過 2200 位同仁與眷屬、夥伴參與，現場由董事長劉克振親自致歡迎詞，並邀請 NVIDIA 創辦人暨執行長黃仁勳、與嵌入式物聯網平台事業群總經理 Miller 共同開球。
- 員工參與健康運動活動共計 12,107 人次，創歷年新高。
- 參與「台北科技盃愛地球公益路跑」共 1,454 人，為內湖科學園區企業參與人數第一名。

3. 健康促進活動

- 「肌不可失」減重與增肌競賽：共 215 人參加，總減重 412.1 公斤，其中 6 人獲得增肌獎。活動培養良好飲食與運動習慣，強調減重與肌力並進。

4. 家庭與多元族群活動

- 結合基金會資源並落實員工照顧，於暑期間舉辦小研華人【[藝文親子營](#)】與【[暑期籃球營](#)】，逾 300 位同仁和子女共襄盛舉，留下難忘回憶。
- 邀請同仁與眷屬盡情展現才藝，舉辦【研華達人秀】活動，逾百位同仁與眷屬參與競賽展現自我，獲選達人並於年度晚會上精彩演出，享受全場熱烈掌聲！[林口初賽花絮](#)、[內湖初賽花絮](#)
- 「孝親戶外活動」共 530 位同仁與其父母一同參與，推廣家庭健康。
- 辦理母性健康、中高齡族群專屬講座與體適能活動。
- 舉辦 EAP（員工協助方案）講座，促進員工心理健康與工作生活平衡。

三、健康便利服務與緊急應變

1. 醫藥便利服務

- 與《呼叫藥師》平台合作，提供辦公室送藥與慢性處方代領，全年共 52 人使用。有效減少員工進出醫療院所風險，貼合工作繁忙需求。

2. 急救應變與教育訓練

- 廠區設有 AED，自動體外心臟去顫器。
- 每年辦理 AED 使用訓練，2024 年共 64 人參與課程。

豐富社團活動

為促進同仁多元互動與工作生活平衡，研華長期支持社團發展，鼓勵同仁成立各類社團。2024 年度，總部共設立 26 個社團（增加林口籃球社），涵蓋運動、樂活、藝文及慈善等領域，累計參與人次達 1,284 人。

研華中國（含各辦公室）共有 89 個社團、超過 2300 人參與；昆山廠區則成立 7 個社團，參與人數 137 人。

◎ 2024 年運動社團



關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

四大領域企業志工

研華秉持「取之於社會，回饋於社會」的企業精神，積極鼓勵員工參與志工服務，透過實際行動促進社會共融，並培養員工多元技能，以實踐企業社會責任。為激勵更多員工投入公益行動，研華自 2023 年起正式實施「志工假制度」，每位員工每年可享有 2 天（16 小時）帶薪志工假，並聚焦四大 ESG 核心領域：節能、公益（含環境）、教育、藝文。延續研華 40 週年，將 2024 年度健康主題延伸至企業文化與公益服務，鼓勵員工以實際行動共建永續社會，推動企業與環境共生共榮。研華 2024 年度台灣志工活動報名人數共 362 人，投入小時數共 1,338 小時。其中員工志工參與人數 210 人，共計 762 小時，另外員工眷屬也積極參與人數 152 人，共計 576 小時；除同仁熱心參與志工活動外，也帶動員工眷屬對志工活動的認識，並增加親子間的感情。志工活動涵蓋多元永續發展領域，包括：

- 社會公益：一年兩度的捐血活動、食物銀行支援，為弱勢群體提供實質幫助。
- 環境保護：外來種移除、淨溪活動、在地社區生態翻耕、植樹造林、淨灘行動，攜手社區保護自然資源。
- 教育推廣：健康講座與相關生態知識分享，提升公眾健康意識。



2024/10/26 世界糧食日 研華 x 1919 食物銀行



2024/10/21 研華淨灘



2024/11/30 國際志工日森林復育原生苗木培育



2024/12/01 國際志工日梯田養蜂活動

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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員工生活條件的重要選項，秉持「以人為本」的理念，希望員工透過獲得公平的工資以維持生活所需，將生活工資 (Living Wage) 視為基本勞工權益，並積極導入相關制度，以提升員工的生活品質與整體福祉 (Well-being)，創造正向社會影響。

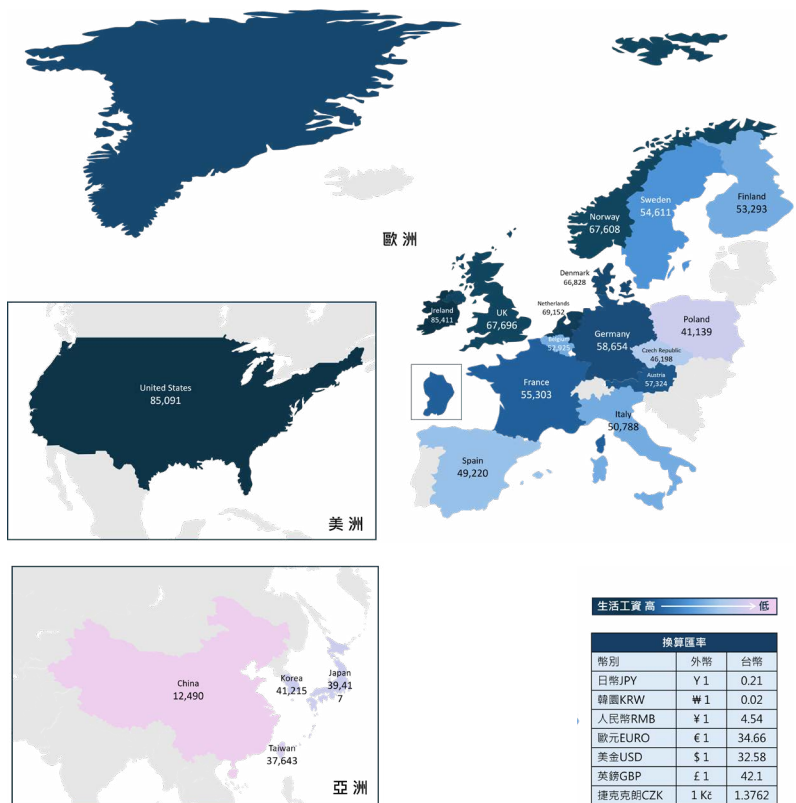
生活工資的推動，與國際趨勢密切相關。經濟合作暨發展組織 (OECD) 於 2011 年提出「福祉框架」 (Well-being Framework)，涵蓋收入與財富 (Income & Wealth)、工作與工作品質 (Work & Job Quality)、健康 (Health)、知識與技能 (Knowledge & Skills)、環境品質 (Environmental Quality)、主觀幸福感 (Subjective Well-being)、安全 (Safety)、工作與生活平衡 (Work-Life Balance)、社會連結 (Social Connection)、公民參與 (Civic Engagement) 等 11 項核心面向。不平等與社會相關財務揭露工作小組 (TISFD) 延伸該框架，將「收入與財富」與「生活工資」視為影響勞工及其家庭福祉的關鍵面向，強調生活工資對其他福祉指標具關聯性。

根據國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 定義，生活工資應足以滿足工作者及其家庭在正常工時下的基本生活需求，並達成體面生活標準。研華自 2022 年起即依此原則，導入生活工資的方法學，並推廣至六大主要營運據點 (台灣總部、中國、日本、韓國、美國、歐洲)，透過跨職能工作坊，依據當地生活成本制定具在地化的工資標準，並進行內部培訓與制度落地。

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)，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，確保勞工在基本工時內獲得公平的薪資，並持續對內部員工展開生活工資訂定與實行的培訓，促進經濟成長與永續發展。

研華將生活工資定義為員工在基本工時內可獲得的最低工資，不含獎金與加班費。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。2024 年研華參考 Anker 方法學 (Anker Living Wage Methodology) 及當地生活成本 (包含食品、交通、水電瓦斯與通訊、租金) 計算出全球 20 個重要營運據點的生活工資，共涵蓋 8,387 名員工，佔整體研華員工人數 95%。重要營運據點包含荷蘭、德國、波蘭、法國、義大利、西班牙、英國、奧地利、比利時、捷克、愛爾蘭、瑞典、丹麥、挪威、芬蘭、美國、中國、韓國、日本及臺灣，經計算後 20 個據點之員工皆達到生活工資標準。針對供應商與承攬商，研華亦承諾將生活工資方法學擴展至主要供應商與承攬商，要求供應商與承攬商對其員工支付生活工資，以進一步推動產業的薪資水準。



※ 備註

(1) 生活工資數據以新台幣計算。

(2) 考量中國勞動人口與非勞動人口分佈，其生活工資計算依據為「每人支撐共 1.56 人之家庭」。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

◆ 工時、工資管理

為強化工時管理，研華提供員工多元技能培訓，以提升工作效率、降低加班需求，避免加班時數過高。每月加班時數不得超過公司工作規則規範，並依規定給予加班費。此外，公司依法提供有薪特別休假，保障員工休息權益。研華亦持續透過制度與系統優化，強化工時控管與勞動條件的合規性，並請主管持續關注員工的加班狀況、即時提供員工關懷與支援，致力打造更健康與高效的工作環境。

◆ 生活工資 (Living Wage) 方法學

研華採用 Anker 方法學 (Anker Living Wage Methodology)，考量生活工資應包含基本的生活成本，及一定比例的緊急預備金以應對突發事件所帶來的費用支出，故建立本年度生活工資計算框架：生活成本 (食品、交通、水電瓦斯與通訊、租金) 加上 5% 緊急預備金，並依據臺灣主計處 2023 年家庭收支表與國際資料庫之生活成本指數，產出重要營運據點「每人支撐共 2.79 人之家庭」的生活工資金額。

◆ 生活工資運用流程

根據各據點的生活工資金額，研華檢視所有員工每月底薪 (不包含獎金與加班費)，確認各據點皆已 100% 支付具當地區生活工資之薪資水準。此外，研華為與商業夥伴共同宣導及推動生活工資，2024 年針對關鍵一階供應商進行生活工資問卷調查，共計回收 407 家，針對調查的供應商分析，約 99% (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 0.01% 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：

面向	短期 (2025 年 -2026 年)	中長期 (2030 年)
利害關係人議合	◆ 針對臺灣及中國員工(涵蓋超過75%員工數)進行議合，進行不同職級階層員工問卷調查，取得實際生活成本數據及相關回饋。 ◆ 2025年拓展生活工資評估範疇至研華海內外所有營運據點。	◆ 擴展問卷與深度訪談方式，以更全面蒐集員工對生活工資的需求與建議
員工薪酬福利	◆ 根據議合結果，優化薪酬福利結構，以符合實際生活成本需求。 ◆ 確保所有員工 (含直接與間接員工) 均享有符合其地區生活工資水準的保障。 ◆ 引入「生活工資加上20%緊急預備金」作為內部參考標準，提升員工突發狀況下的保障能力	◆ 進一步解析員工主要生活支出結構，強化薪酬福利項目的精準性與實用性。
價值鏈倡議	◆ 與國際生活工資NGO及數據平台合作，導入多元生活成本資料源，提升評估精準度。	◆ 發行《生活工資與影響力報告》，並取得第三方驗證，提升外部信賴度與永續影響力。 ◆ 建立供應商生活工資倡議計畫，納入供應鏈管理，推動供應商簽署承諾並輔導其導入生活工資實踐。

結論：

研華定期每年評估生活工資支付情形並調整薪酬制度，確保員工的工資足以支撐當地生活水準，並將積極地與利害關係人議合，藉由利害關係人的回饋完善薪資福利制定。亦於各地營運據點執行生活工資倡議，進一步將生活工資的核心價值擴展至研華全球營運據點及供應鏈合作夥伴，增進員工勞動權益與實踐公平薪酬。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

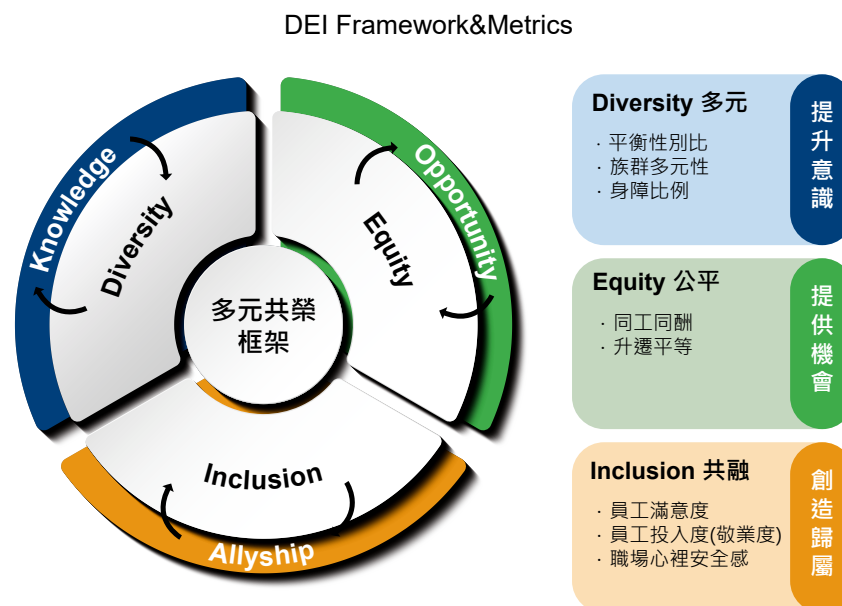
5.3 多元共融職場

5.3.1 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，並持續優化友善職場福利：2024 年產假增加為 9 星期（全薪）、陪產假增加為 10 天（全薪）。

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。

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。



關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

◆研華 DEI 透過每季 SDC (永續發展委員會) 定期檢視 DEI 專案小組各項目標與執行進度，並制定 1~3 年執行目標。研華 DEI 既有作為請參考下表：

DEI 類別	指標	2024 年推動方案
Diversity 多元 Inclusion 共融	【族群多元性】 【員工歸屬感】	文化溝通培訓講座：研華舉辦跨文化溝通與管理講座，旨在提升主管員工的跨文化協作能力，尤其是對來自不同背景同事的理解與尊重，這對於多國籍團隊尤其重要。
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。 規劃2025年親職講座、並於國際婦女節邀請舉辦全球女性線上同仁職場分享。 優於法規的友善職場福利：2024年產假增加為9星期（全薪）、陪產假增加為10天（全薪）。
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。 廠區有雙語政策，與外籍同仁保持順暢溝通，並同步規劃中文課程予廠商外籍移工，提供更良好的溝通品質。 於廠區舉辦菲律賓移工聖誕節聚會，增加節慶的氛圍。
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，另鼓勵並協助身心障礙員工職涯發展。

員工組成 (國籍與管理層級)

	國家	員工人數	員工人數 佔比	主管人數	主管人數佔比
				(經理級以上)	(經理級以上)
研華 全球	Australia	27	0.31%	5	0.49%
	Brazil	59	0.67%	5	0.49%
	Canada	14	0.16%	4	0.39%
	China	3,354	37.90%	120	11.66%
	Czech Republic	72	0.81%	8	0.78%
	France	26	0.29%	7	0.68%
	Germany	150	1.70%	21	2.04%
	India	87	0.98%	12	1.17%
	Italy	42	0.47%	9	0.87%
	Japan	204	2.31%	31	3.01%
	Malaysia	62	0.70%	9	0.87%
	Netherlands	147	1.66%	26	2.53%
	Poland	55	0.62%	5	0.49%
	Singapore	35	0.40%	7	0.68%
	South Korea	125	1.41%	22	2.14%
	Taiwan	3,404	38.47%	566	55.00%
	Thailand	26	0.29%	4	0.39%
	United Kingdom	44	0.50%	9	0.87%
	United States of America	394	4.45%	133	12.93%
	Vietnam	48	0.54%	5	0.49%
	Do Not Declared	27	0.31%	3	0.29%
	Others	447	5.05%	18	1.75%
	Total	8,849	100.00%	1,029	100.00%

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

◆ 研華美國之族裔 / 民族分佈

依據永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board）規範，揭露研華美國之員工分布。

研華美國	亞裔 Asian	白人 White	西班牙裔 / 拉丁裔 Hispanic or Latino	其他 Nat HI or Oth Pac Island	黑人 / 菲裔 Black or African American	兩種族裔以上 Two or more Races	不揭露 Declined to Identify	總計	總計
管理階層	女性人數	15	9	2	-	-	-	3	29
	男性人數	40	70	6	2	2	2	8	130
	性別不揭露人數	1	2	1	-	-	-	-	4
	總人數	56	81	9	2	2	2	11	163
	占比	10.4%	15.0%	1.7%	0.4%	0.4%	0.4%	2.0%	30.2%
技術人員 (研發人員)	女性人數	19	4	-	-	-	-	1	24
	男性人數	50	24	4	1	1	1	11	92
	性別不揭露人數	2	-	1	-	-	-	-	3
	總人數	71	28	5	1	1	1	12	119
	占比	13.2%	5.2%	0.9%	0.2%	0.2%	0.2%	2.2%	22.1%
其他人員	女性人數	56	25	18	-	6	3	21	129
	男性人數	82	20	5	1	1	1	9	119
	性別不揭露人數	3	2	3	-	-	-	1	9
	總人數	141	47	26	1	7	4	31	257
	占比	26.2%	8.7%	4.8%	0.2%	1.3%	0.7%	5.8%	47.7%
總計	總人數	268	156	40	4	10	7	54	539
	占比	49.7%	28.9%	7.4%	0.7%	1.9%	1.3%	10.0%	100.0%

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

◆ 女性員工 / 女性主管佔比

研華為以高科技主導的製造產業，相比前一年度，女性高階主管占比與女性 STEM 職位 (科學 / 技術 / 工程 / 數學) 員工佔比微幅提升。2023 年起統計範圍擴及全球營運據點，揭露更完整且具代表性的數據；2022 年統計範圍擴及至研華六大區域 (納入韓國、歐洲、美國)，2022 年度起主管定義亦較 2021 年度嚴格，基層 / 理級主管由職等 D (課長 / 副理) 調整為 E (經理級) 以上。

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。

2024 年度共有兩項指標達成既定目標，分別為「女性高階管理職占比」以及「女性從事 STEM 相關職位占比」。其餘指標則較前一年度略有下降，主要原因為 2024 年進行同意個資揭露簽署程序後，選擇不揭露性別之員工比例上升，基於 DEI policy，研華尊重同仁不揭露的選擇，全體員工不揭露性別比例從 0.21% 增至 1.21%。各別項目中，「女性主管佔比」不揭露性別比例增至 1.2%，「女性基層 / 理級主管佔比」不揭露性別比例增至 1.3%，「營利單位女性主管佔比」不揭露性別比例增至 1.2%，因而影響數據略有下降。

目前女性員工佔比 41.5%。而當中研華女性主管佔比為 21.6%。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%。

區域	年度	2021	2022	2023	2024	2025 Target
研華	女性員工佔比	41.8%	42.7%	41.8%	41.5%	42.0%
	女性主管佔比	28.0%	21.2%	22.1%	21.6%	24.0%
	女性基層/理級主管佔比	14.0%	23.6%	23.7%	22.7%	24.0%
	女性高階主管佔比	2.0%	12.8%	15.9%	17.0%	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%	15.9%	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%	24.3%	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 年起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。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

多元聘僱

區域	員工多元指標		員工人數	總人數	員工人數佔比
研華台灣	身心障礙人數		36	3600	1.00%
	年齡分佈	30歲以下	465	3600	12.92%
		31-49歲	2,438	3600	67.72%
		50歲以上	661	3600	18.36%
		不揭露	36	3600	1.00%
研華中國	身心障礙人數		6	3347	0.18%
	年齡分佈	30歲以下	508	3347	15.18%
		31-49歲	2,670	3347	79.77%
		50歲以上	165	3347	4.93%
		不揭露	4	3347	0.12%
研華日本	身心障礙人數		3	240	1.25%
	年齡分佈	30歲以下	14	240	5.83%
		31-49歲	95	240	39.58%
		50歲以上	123	240	51.25%
		不揭露	8	240	3.33%
研華韓國	身心障礙人數		33	124	26.61%
	年齡分佈	30歲以下	39	124	31.45%
		31-49歲	66	124	53.23%
		50歲以上	19	124	15.32%
		不揭露	0	124	0.00%
研華歐洲	身心障礙人數		4	537	0.74%
	年齡分佈	30歲以下	68	537	12.66%
		31-49歲	294	537	54.75%
		50歲以上	159	537	29.61%
		不揭露	16	537	2.98%

區域	員工多元指標		員工人數	總人數	員工人數佔比
研華美國	身心障礙人數		11	539	2.04%
	年齡分佈	30歲以下	48	539	8.91%
		31-49歲	271	539	50.28%
		50歲以上	220	539	40.82%
		不揭露	0	539	0.00%

※ 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 37 位身障人士，截至 2024 年底已聘雇 36 名身障者，聘用加權佔比尚有差額 1 位；期間可能會有身障人員異動，為維持身障員工 1% 的比例，將比 1% 的比例再加多聘 2 位名額，並透過政府就業輔導機構，積極關注身心障礙者履歷，持續維持身障員工比例，盡到企業照顧社會身障人士的就職機會。

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。

◆ 員工敬業度調查

研華秉持積極關懷員工之經營理念，重視每一位同仁的聲音與回饋，致力於打造一個開放、包容、安全且健康的工作環境。公司一貫以核心價值為指引，從人本環境、誠信篤實、卓越創新以及利他貢獻四大面向出發，持續深化對員工福祉的關注與實踐，並透過年度員工滿意度調查，強化組織與員工之間的雙向溝通，打造以人為本的工作文化與完善的福利制度，形塑能激發潛能、尊重多元的企業文化。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

為具體掌握員工需求與整體敬業度，自 2018 年起，研華即於中國地區率先導入年度員工滿意度全員調查機制，奠定組織與員工雙向對話之基礎。2021 年進一步擴大調查範圍，納入歐洲地區（全面涵蓋非管理職同仁）與台灣地區（進行代表性抽樣 50 人），逐步建立全球性調查架構。自調查啟動以來，年度敬業度指數皆穩定維持在 90% 以上，並於 2021 年達成全球覆蓋率約 72.1%，成為公司優化員工關係與職場環境的重要依據。

2023 年，研華整合並優化全球各地調查機制，設計涵蓋七大主軸、共 35 題的標準化問卷，提供四種語言版本，調查範圍涵蓋全球 20 個國家 / 地區，包括六大主要營運據點：研華總部、中國、日本、韓國、歐洲與美國。

2024 年，研華更進一步精緻化調查規劃，重新建構評量架構，委由知名顧問公司進行員工敬業度調查，以四大主軸，十二個面向展開問卷設計（圖 5.3.1 2024 年員工敬業度調查目的與調查主軸），更用十種語言進行問卷調查，涵蓋六大營業據點的範疇，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，作為持續提升員工參與感與組織凝聚力之重要參考。

2024 年度員工敬業度調查區域覆蓋率 100%，參與人數為 8,890 人，回覆人數為 7,116 人，回覆率為 80 %，敬業度統計結果為 85%^{註1}。

針對敬業度之改善，公司將採跨部門 / 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 員工敬業度調查各區域填答情況：依性別分」、後續追蹤回饋請見「敬業度調查後續精進計畫」。

表 5.3.1 員工敬業度調查各區域填答情況：依性別分

區域	應填人數	填答人數	男性	女性	性別不揭露	填答率	敬業度 %
總部 (台灣)	3616	2970	1595	1325	50	82%	79%
研華中國	3323	2905	1553	1323	29	87%	96%
研華日本	242	194	132	55	0	80%	44%
研華韓國	130	123	78	44	0	95%	73%
研華歐洲	622	353	230	107	16	57%	73%
研華美國	535	275	173	82	20	51%	78%
其他區域	422	296	191	96	9	70%	84%
合計	8890	7116	3952	3032	124	80%	85%

※ 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) 應填人數為研華所有員工，含實習生、建教生。(2024 年首度涵蓋此範疇)
(3) 研華中國的昆山廠區敬業度計算方式於 2024 年修正

敬業度調查後續精進計畫

項目	說明
永續敬業度	研華日本在續敬業度落後顯著，將檢視市場福利標竿趨勢及現行作法，以做為規劃、優化敬業度策略與作法基礎。
員工體驗	(1)同仁在員工體驗各個構面上均領先全球高科技同業，特別在對使命、願景與策略上的認同；相較全球高績效企業，可再優化整體獎酬中非金錢的獎勵，及福利執行的溝通。 (2)研華中國同仁在員工體驗上認同度極高，除高度認同公司有效管理變革，對於整體獎酬的認同度顯著領先中國高科技同業
非主管職同仁的關注	宜多關心非主管職同仁敬業度及留任意願較低。透過互動溝通過程，具體展現溝通與同仁切身相關事務的用心，提供多樣化的培訓形式，如線上課程、工作坊、內部培訓和外部培訓，滿足不同學習風格和需求。
促進中高齡 / 高齡人才發展	50歲以上同仁在工作上面臨到的挑戰及需求，將在工作技能與職涯發展協助，以提升整體員工體驗。

此外結合 Corporate Strategy Transformation 2030 (CST 2030) 願景，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。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 人才培育與發展

5.2 員工溝通與福利

5.3 多元共融職場

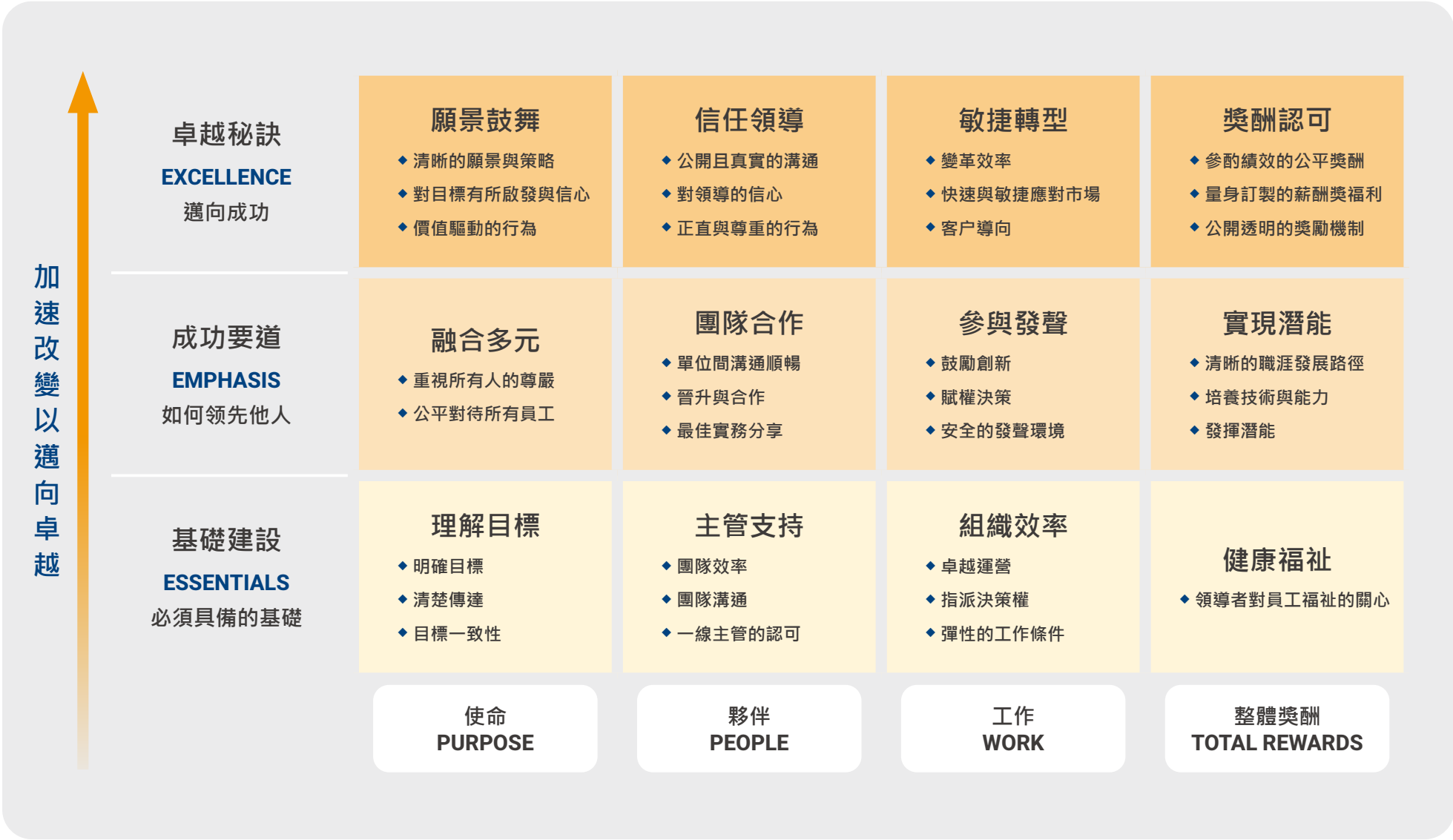
5.4 人權維護

5.5 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

圖 5.3.1 2024 年員工敬業度調查目的與調查主軸



關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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《[研華人權承諾與政策](#)》，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。

研華並設有人權管理流程與機制（圖 5.4.1），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。2024 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《[研華行為準則施行細則](#)》，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《[研華誠信經營守則](#)》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。2024 年《[研華誠信經營守則](#)》教育訓練涵蓋率 100%（間接員工），完訓率 97.2%（6,185 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。2024 年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（內湖瑞光總部、內湖陽光大樓及林口廠區）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。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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）進行申訴管道並有專人處理。
- 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 舉報與申訴流程

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

5.4.2 人權盡職調查

員工是企業價值實踐的根基，亦是研華科技推動永續發展最重要的核心力量。為落實企業社會責任並回應國際對企業人權治理的高度關注，研華科技依循《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》以及《國際勞工組織基本原則與權利宣言》等國際人權準則，建構涵蓋員工、供應商、承攬商與合資公司的全方位人權盡職調查制度。調查結果可作為辨識潛在人權風險、推動減緩措施與強化管理制度的重要依據。

研華訂定明確的盡職調查頻率與涵蓋對象：針對員工、承攬商及合資公司每三年進行一次評鑑，並對關鍵一階供應商每兩年實施一次人權風險評估。自 2022 年首次啟動全面性人權盡職調查以來，已逐步深化人權治理實務，2025 年預計進一步擴大人權盡職調查範疇。

人權盡職調查：員工

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，包括強迫勞動、童工、隱私權、結社自由、勞動條件保障、不歧視與多元包容等。

人權風險議題清單 (員工)			
強迫勞動	結社自由	勞動條件保障	言論自由權
人口販賣	同工同酬	健康權	人身自由與安全
童工	不歧視與多元包容	隱私權	

◆ 問卷設計與涵蓋範圍

本次評估工具採問卷調查形式執行，涵蓋兩大核心評估面向：「人權風險發生機率」與「衝擊嚴重程度」，針對 11 項風險議題進行系統性辨識與評量，以構建出風險矩陣作為後續治理依據。

項目	說明	
評估面向	1.發生機率	
	2.衝擊嚴重程度	
評分說明	1.發生機率 1=不會發生 2=機率低 (1-30%) 3=有一定機率 (31-60%) 4=機率高 (61%以上)	2.嚴重程度 1=不會影響 2=不嚴重 3=嚴重 4=非常嚴重
調查對象	總部高階主管與分公司人資代表 (作為全體員工代表)	
問卷發出份數	31份	
實際回收份數	24份	
回收率	77%	
全球區域涵蓋率	94.8%	

次調查結果顯示，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)，特別是在主要製造據點——台灣林口廠、中國昆山廠與日本據點皆已通過 RBA (Responsible Business Alliance) 責任商業聯盟行為準則認證，進一步驗證營運現場人權保護的制度健全與實務到位。

為強化風險可視化分析，研華將各項人權議題的發生機率與衝擊嚴重程度進行加總後平均，作為風險矩陣的 X 軸 (發生機率) 與 Y 軸 (嚴重程度) 座標，依風險矩陣的相對位置判斷各議題相對風險等級，並識別出高優先管理項目。

雖整體風險分布偏低，研華仍秉持審慎原則，將評分結果中風險較高的三項議題整理如下：

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

風險議題	風險情境描述
隱私權	因資安系統漏洞、資訊控管疏失或未善盡告知之責，導致員工個人資料外洩風險升高。
同工同酬	員工在技術與經驗相當情況下，因性別、年齡、地域等因素遭受差別待遇，導致提供相同的勞動量，卻獲得不同的勞動報酬之報酬不一致情形。
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。

針對調查鑑別結果，研華已建置完善人權風險管理制度，並同步延伸至全球營運據點與價值鏈合作夥伴，以強化整體防護力與應變機制。

2024 年度，公司並未發現任何員工人權相關違規或爭議事件，亦無需進行補償行動，顯示既有制度能有效發揮預防與保護功能。

人權盡職調查：供應商

◆ 調查方法

為確保供應鏈的永續韌性與人權責任落實，研華積極辨識並管理關鍵供應商潛在之人權議題。調查依循國際人權標準與《聯合國企業與人權指導原則》，由供應商永續管理採購部門主導進行，下方為所鑑別出的供應鏈相關的人權風險議題清單（摘自研華供應商 ESG 風險評鑑表），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。

人權風險議題清單 (供應商)		
A0. 承諾、管理系統及法規符合性	A2. 青年勞工 (涵蓋童工議題)	A4. 工資與福利
A1. 自由選擇職業 (涵蓋結社自由議題)	A3. 工時 (涵蓋強迫勞動議題)	A5. 人性化待遇及不歧視

供應商須對上述議題進行自評，並說明已採取之預防措施、減緩方案及佐證資料。調查對象涵蓋所有一階供應商，並由研華供應商品質管理部門會逐一進行文件稽查與風險確認。

◆ 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%。
- 2024 年，將 ESG 評鑑範疇擴大至所有一階供應商，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%。回收份數為 873 份，占比 2024 年一階供應商數量的 77.5%。其中 284 家關鍵 / 戰略一階供應商接受評鑑 (回收率為 100%)

年度	評鑑對象	總家數	覆蓋率
2022年	關鍵一階供應商	270家	100%
2024年	一階供應商	1,127家	100%

◆ 調查結果及改善

根據2024年調查結果，有 3 家供應商 (占比0.34%) 被評為高人權風險，主要缺失說明如下：

項目代碼	主要缺失內容
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。

- 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，以廠商採取人權風險改善行動。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

人權盡職調查：承攬商

研華科技重視所有參與營運活動之合作夥伴之人權保護，將承攬商納入人權盡職調查對象，確保外包作業在符合法規的同時，也體現對勞動權益的尊重。

◆ 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，承攬商需自評風險議題的預防方法、減緩措施與提供佐證文件名稱，由研華品質團隊逐一稽查與審視。

人權風險議題清單 (承攬商)		
承諾、管理系統及法規 符合性	青年勞工 (涵蓋童工議題)	工資與福利
自由選擇職業 (涵蓋結社自由議題)	工時 (涵蓋強迫勞動議題)	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

◆ 受訪者 / 涵蓋率

年度	評鑑對象範圍	參與數量	覆蓋率
2022 年	所有承攬商	17家	8.9% (17/192家)

研華三年一次重新評鑑員工、承攬商、合資公司的人權風險將在 2025 年進行。

◆ 調查結果及改善

截至目前調查結果，所有受評承攬商皆無人權相關風險，研華仍將持續強化稽核頻率與風險預警機制，確保人權責任延伸至每一環節的執行面。

人權盡職調查 – 合資公司 (JV)

面對企業投資行為日益複雜化，研華積極將人權議題延伸至合資公司治理中，進行結構化人權風險辨識與調查，確保企業價值於跨公司治理中仍得以貫徹。

◆ 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，鑑別出與合資公司相關的人權風險議題清單，合資公司需自評風險議題的預防方法、減緩措施與提供佐證文件名稱，由研華品質團隊逐一稽查與審視。

◆ 受訪者 / 涵蓋率

年度	評鑑對象範圍	覆蓋情形
2023 年	持股比例達10%以上、且投資金額逾新台幣1億元之合資公司	共10家受評，占比達37% (以2022年合資公司數量為基準)

人權風險議題清單 (合資公司)		
承諾、管理系統及法規 符合性	青年勞工 (涵蓋童工議題)	工資與福利
自由選擇職業 (涵蓋結社自由議題)	工時 (涵蓋強迫勞動議題)	人性化待遇及不歧視

◆ 調查結果及改善：

本次受評合資公司中，無任何公司被識別出具人權風險，未來將持續確保跨組織治理的責任與人權保障能夠同步落實。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

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 (Due Diligence)	減緩 / 管理措施 (Mitigation Actions)	目標管理	主動揭露位置
員工	隱私權	(適用全球) 《研華員工行為準則》 (身分保護與防止報復 & 資料之保密)	(適用全球) 1.年度資安線上教育訓練 2.為提升VPN連線安全，請同仁安裝Fore Scout資安軟體 3.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) 1.研華ESG官網 - 《研華人權承諾與政策》 2.《研華員工行為準則》 3.《研華個人資料保護管理辦法》
	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) 1.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 2.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) 1.研華永續報告書 2.研華於招募網站上公告(104網站等) 3.薪酬與獎金管理及實施辦法 4.招募任用管理辦法 5.績效管理與評比(Ranking)辦法
	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 ◆族裔&文化溝通培養課程	(適用全球) 1.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 2.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) 1.研華ESG官網 - 《研華人權承諾與政策》 2.研華《反歧視及反騷擾政策》 3.全球員工敬業度調查 4.RBA驗證手續 (VAP)操作手冊 (適用台灣) 1.研華《性別工作平等法》 2.勞動基準法

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

關注族群	議題鑑別	人權議題現況 (Due Diligence)	減緩 / 管理措施 (Mitigation Actions)	目標管理	主動揭露位置
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) 1.按 研華《性別工作平等法》設有性別工作平等委員會，並訂定《 <u>工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法</u> 》，並經由集會、電子郵件等方式宣導 2.透過勞(職)安衛及職護人員組織，以確保執行 研華《 <u>環境及職安衛政策</u> 》規範與 研華《 <u>執行職務遭受不法侵害預防計畫</u> 》	(適用全球) 2024年度無任何歧視與騷擾申訴案件發生	(適用全球) 《 <u>研華員工行為準則</u> 》 (適用台灣) 1.《 <u>工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法</u> 》 2.《 <u>執行職務遭受不法侵害預防計畫</u> 》與職場不法侵害通報及處置表
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) 1.勞動基準法 2.研華永續報告書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) 1.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 2.研華全部關鍵供應商及新供應商均需簽署《 <u>研華供應商行為準則</u> 》，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) 1.2024年度研華及研華供應商零童工及零強迫勞工 2.2024年度研華全部關鍵供應商及新供應商均需簽署《 <u>研華供應商行為準則</u> 》 3.2024年度公司內外稽核，以及現有供應商稽核均通過	(適用全球) 1.研華ESG官網 - 《 <u>研華人權承諾與政策</u> 》 2. <u>研華供應行為準則</u> 3.RBA驗證手續 (VAP)操作手冊

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

關注族群	議題鑑別	人權議題現況 (Due Diligence)	減緩 / 管理措施 (Mitigation Actions)	目標管理	主動揭露位置
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	(適用台灣) 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) 1.研華ESG官網 - 《 研華人權承諾與政策 》 2.研華ESG報告書5.3多元共融職場
外籍移工	零歧視錄用 / 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	(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) 1.零歧視錄用錄用外籍移工 2.通過外部RBA稽核	(適用全球) 1.研華ESG官網 - 《 研華人權承諾與政策 》 2.研華集團員工手冊 3.研華永續報告書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) 1.遵守不同社會責任標準與當地主管機關規範 2.禁止童工與強迫勞動 3.提供健康安全的工作環境 4.推動勞資合作 5.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 6.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 》

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

5.5 職業安全與衛生



重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
職業安全與衛生	研華重視職業安全與衛生管理，妥善管理職安衛不僅能保護工作者的安全與健康，更會影響公司的運營效率和聲譽。
管理策略	◆ 強化教育訓練，建構職安衛文化 ◆ 實施危害鑑別程序及評估潛在風險 ◆ 降低潛在風險的危害性，發展機會的有效性 ◆ 增加各廠辦巡檢力度
政策或承諾	本公司願為職業安全與衛生貢獻最大之努力，達到職場零職災、健康全照護的目標，克盡地球公民責任，致力企業永續發展。
正面衝擊	可提高危機管理能力，實施有效的安全衛生措施，顯著減少工傷和職業病的發生率，進而提高工作效率及士氣；同時也可以提升企業聲譽及品牌形象。
負面衝擊	管理不當的狀況下，也可能造成負面效果，如：如資產損失導致成本上升、員工反感、工作效率降低、影響企業聲譽等。 研華應對負面衝擊所採取的行動如下： ◆ 主要生產廠區皆建立並通過ISO 45001管理系統驗證 ◆ 提供職安衛必修教育訓練並須完成測驗，並不定期舉辦職安衛相關講座及說明會。
2024 年的目標達成狀況	◆ 重大職災發生件數為 0 ◆ 無因工安事件而遭主管機關開罰/裁罰的紀錄 ◆ 外部稽核無重大缺失
2025 年目標	◆ 重大職災發生件數為 0 ◆ 主要生產廠區建立並通過ISO 45001管理系統驗證
2030 年目標	◆ 重大職災發生件數為 0
2024 年 關鍵行動方案或計畫	◆ 總部(台灣林口廠區)導入火災營運持續計畫專案，透過情境模擬及演練，提高應變能力。 ◆ 擴大編列緊急應變小組，規劃定期緊急疏散演練，熟悉緊急應變計畫、逃生動線、點名等程序。
有效性評估	◆ 透過安衛風險鑑別，鑑別出風險較高之作業，同時提出可行之管理方案進行改善，並督促方案改善完成，確認其有效性。 ◆ 通過第三方驗證公司之外部稽核，維持導入範圍內作業符合ISO 45001: 2018 標準要求。 ◆ 總部(台灣) 每季舉辦職安衛管審會議並邀請總經理及營運長參加。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

風險議題	風險情境描述
受到此重大議題影響的利害關係人及研華所採取的行動	◆ 員工：提供職安衛必修線上課程並須完成測驗，並不定期舉辦職安衛相關講座及說明會，內部溝通暢行。 ◆ 客戶：回覆客戶的問卷及稽核，並視需求提供相關佐證紀錄。 ◆ 供應商及承攬商：所有供應商須填寫環安衛承諾書，針對需要進廠施工廠商進行危害告知教育訓練及稽查。 ◆ 股東與投資機構：透過公司年報及永續報告書揭露公司職安衛績效。 ◆ 合作夥伴：回覆合作夥伴之詢問，並視需求提供相關佐證紀錄。 ◆ 主管機關：接受政府單位之詢問，並視需求提供相關佐證紀錄。

形塑職安衛文化

研華透過承諾及行動，建構職業安全與健康文化（職安衛文化），推動職安衛管理為一核心策略，旨在透過提升員工的安全意識、行為習慣及整體的安全氛圍，來降低工作場所事故的發生。總部不僅恪守台灣法規要求，也同步關注全球職安衛重要議題，確保一個健康、無傷害的工作環境，降低對利害關係人的衝擊及風險。因此，優先建置職業安全衛生管理系統，透過風險管控與提升員工安全意識，共同打造健康安全零災害的優質職場。

職業安全衛生管理系統 (ISO 45001：2018)

研華致力提供安全健康工作環境，建置並導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，且進一步要求各廠區於 2024 年應依 ISO 45001 規定推行系統性管理。同時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。

廠區	總部 (台灣)	研華中國	研華日本	研華韓國	研華美國	研華歐洲
ISO 45001:2018	◎	◎	-	-	◎	◎

職業安全衛生委員會

委員會成員	推動內容	管理行動
◆ 管理代表 ◆ 各廠區勞方代表 ◆ 每季召開會議	◆ 安全衛生管理 ◆ 教育訓練實施 ◆ 健康管理及健康促進 ◆ 危害預防評估 ◆ 職業災害調查	◆ 安全衛生稽核 ◆ 機械、設備或原料危害預防 ◆ 安全衛生提案實施 ◆ 教育訓練實施計畫(電器安全、防火安全等)

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

安全衛生績效指標 / 措施

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，鑑別廠區適用性及符合性，追蹤及確認改善狀況。
職災申報	以「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八件職災案件(排除上下班通勤事故)，並於事故當月完成內部調查及執行必要之改善措施。
主管機關查核	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38觀察事項；外部稽核為1項次要缺失，18觀察事項，相關權責單位針對缺失及觀察事項，持續推動完成改善。
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	承攬商施工從入廠申請、人員危害告知、施工申請、危險性作業申請、作業前中後檢查，皆訂有標準作業程序及檢查紀錄表單，並於納入巡檢稽核項目。本年度未有發生承攬人員於工作場所發生意外事故。
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)。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8,633人次，總訓練時數14,446.5小時。
化學品管理	化學品管理採分級管理，定期審查評估潛在危害及風險，搭配作業現場有機溶劑作業之自主檢查，2024年建置化學品管理線上系統，透過即時監測，掌握化學品數量變化。
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。
職安衛巡檢	針對工安巡檢分為六項，包括(1). 承攬商管理、(2). 化學品運作安全、(3). 電器安全、(4). 工作環境安全、(5). 6S 環境管理及(6). 緊急應變準備(含消防安全)，透過不定期的巡檢，針對缺失進行改善，提供更安全的工作環境。
職業安全衛生管理審查會議	定期召開管理審查會議，依循ISO 45001管理系統，向主管報告各區域職安衛管理實績，及相關改善措施。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

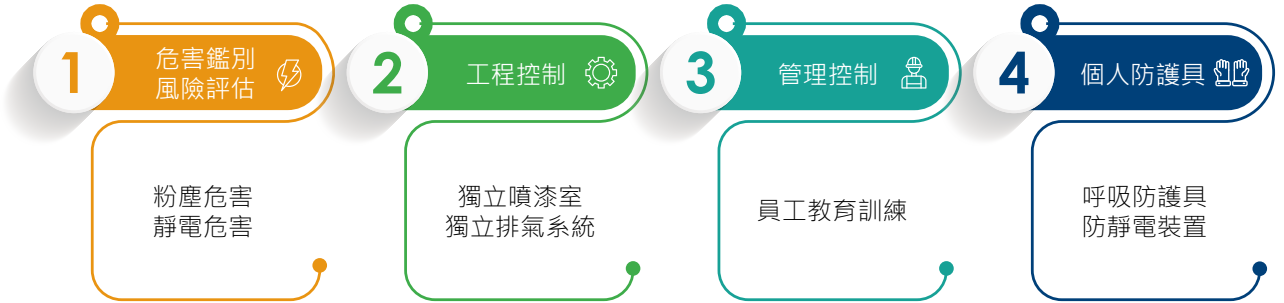
附錄

危害辨識與風險評估

為預防職業災害的發生，公司制定環境考量面與安衛風險機會鑑別程序，評估因作業活動對員工、利害相關者或工作環境產生之危害及風險，找出應管制之風險及可提升機會之項目。依據鑑別參數進行安衛衝擊分析，針對風險辨識結果進行風險排序，對於應處理之風險，依消除、取代、工程控制、作業管制及個人防護用具等順序，決定可行之最佳控制措施，建立管理方案並設定目標進行監控管制及改善。我們鑑別出風險較高之作業環境，如：危害性化學品、噪音、游離輻射等作業場所，針對於此環境工作的人員提供個人防護裝備與定期的特殊健康檢查，追蹤並確保作業人員的職場健康。工作環境潛在危害及風險，亦遵守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，告知並教育員工於工作期間如發現有立即發生危險之虞時，除立即通報外，得自行退避至安全場所，且不會受到處分，進一步確保員工的安全與健康。



圖 5.5.1 研華中國昆山廠區噴漆作業：作業型態從「液烤作業」調整為「粉烤作業之風險評估」



事故通報調查程序

研華以「職場零災害」為最終目標，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。

圖 5.5.2 研華事故通報調查程序



關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

研華員工職業傷害統計表

2024 年	總部 (台灣)	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	7,305,088	6,700,000	443,664	245,024	916,692.3323	1,083,680
職業傷害總人次數	11	4	0	0	2	0
工傷類別	切割/跌倒/其他	挫傷/其他	無	無	翻滾/其他	無
職業傷害損失日數	61	202	0	0	7	0
失能傷害率 (FR)	1.51	0.60	0	0	2.18	0
失能傷害嚴重率 (SR)	8	30	0	0	8	0
職業傷害死亡率	0	0	0	0	0	0
職業病死亡率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0

非研華員工職業傷害統計表

2024 年	總部 (台灣)	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	135,744	27,940	159,264	1,976	9,000	29,120
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 (FR)	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡率	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡率	0	0	0	0	0	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 =(職業傷病總缺勤日數 / 總工作人天)x100%
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。
11. 人數統計截止日為 2024 年 12 月 31 日。

※ 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 (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 * 年度工作日數 * 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)x100%
- (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 2024 年 12 月 31 日。

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

研華員工職業傷害類別

2024 年	總部 (台灣)		研華中國		研華歐洲	
工傷類別	受傷 人次數	受傷人 次占比	受傷 人次數	受傷人 次占比	受傷 人次數	受傷人 次占比
跌倒	6	0.16667%	0	0.00000%	0	0.00000%
衝撞	0	0.00000%	0	0.00000%	0	0.00000%
切、割傷	2	0.05556%	0	0.00000%	0	0.00000%
挫傷	0	0.00000%	1	0.02988%	1	0.18622%
其他	3	0.08333%	3	0.08963%	1	0.18622%
月平均人數 / 員工人數	3,600		3,347		537	

※ 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) 研華美國、研華韓國及研華日本無職業傷害情況發生。

研華員工缺勤率統計表

2024 年	總部 (台灣)	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	873,667	837,500	57,564	33,839	121,098	130,771	2,054,439
公傷假 缺勤損 失日數	61	202	0	0	7	0	270
因疾病 缺勤損 失日數	2399.5	6126.44	0	53	2254	2982	13814.94
總缺勤 損失日 數	2460.5	6328.44	0	53	2261	2982	14084.94
缺勤率	0.28%	0.76%	0.00%	0.16%	1.87%	2.28%	0.69%

※ 備註：

(1) 缺勤率計算方式：(總缺勤日數〈公傷假 + 扣薪病假〉 / 總工作人天)x100%

(2) 缺勤率之計算不包含員工預先規劃或經允許休假，如：事假、特休、產假、陪產假、公假等



職安衛教育訓練與宣導



關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

6 利他與社會共益

附錄

健康管理：構建員工福祉職場

在當今快速變化的工作環境中，企業對員工的關注已經從傳統的薪酬福利延伸到更全面的健康管理和福祉維護。員工的身心健康不僅影響他們的工作表現，還直接關係到企業的整體運營與長期發展。員工福祉的建設不僅限於提供基本的健康保障，更涵蓋了職場心理健康、工作與生活平衡、以及在企業文化中體現的關懷與支持。這不僅能提升員工的幸福感和忠誠度，還能降低缺勤率、減少員工流失，並促進工作效率與創新能力。因此，健康管理與員工福祉的結合是企業永續發展的重要一環。其中樂齡活動辦理搭配職安署訂定之中高齡及高齡工作者安全衛生指引，提供更和善的職場環境。



研華中國昆山廠區健康義診活動

健康促進：提供全面健康守護

總部依法規配置 4 名勞工健康服務護理人員，昆山廠優於法規有 2 名職業健康管理人員，並且台灣、美國及昆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，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，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。



健康管理追蹤：健康檢查分級管理

健康管理採分級管理制度，依據員工年度健康檢查結果，搭配相關連問卷結果，將分級結果異常的員工，給予不同分級的管理手段（健康衛教 / 健康關懷 / 職醫訪談），後續亦會持續監測，力促員工健康情況可漸進式地改善。

健康檢查分級管理原則				
分級	A級	B級	C級	D級
健檢報告內容	正常	異常，須注意	異常，需採積極措施	異常，立即返診追蹤
採取措施	健康促進 健康膳食	健康檢查完成提醒追蹤公告		
		定期追蹤	提供個別衛教	
		持續追蹤		安排職醫訪談

關於研華科技

經營者的話

1 永續願景與目標

2 公司經營與治理

3 創新與服務

4 綠色營運

5 人才與員工關係

5.1 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 職業安全衛生

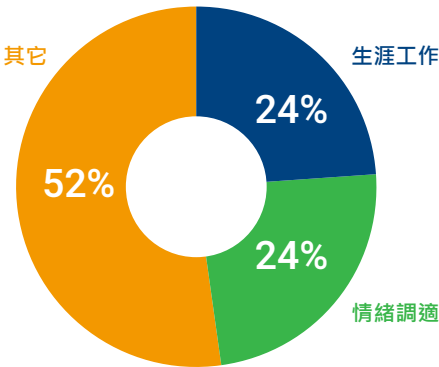
6 利他與社會公益

附錄

健康職場認證：健康促進標章

藉由分析年度體檢數據，規劃工協助方案 (EAP)，給同仁身心靈的完整照護。EAP 使用總體滿意度達 96 分。使用議題以「生涯工作」、「情緒調適」為主，其他則為家庭、性別、人際關係等。

研華總部及林口廠於今年度分別獲得由衛生福利部國民健康署頒發的「健康職場認證 - 健康促進標章」。



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，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。

各大政府機關或公共場所均設置 AED(自動體外心臟電擊器)，研華總部超前佈署於台灣區各廠進行安裝，並進行各廠教育訓練，2024 年共 64 位同仁參與訓練。

因應職場健康數位化潮流，同仁可透過 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。此外，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 382 人參與職醫諮詢。

