ADVANTECH 研華科技

2025 企業永續報告書

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

CONTENT

目錄

關於研華科技 2025 年企業永續報告書 003
經營者的話 004

第一章 永續願景與目標 006
1.1 ESG 治理架構 007
1.2 利害關係人議合 010
1.3 永續目標及重大主題 019

第二章 公司經營與治理 027
2.1 營運表現及公司治理架構 028
2.2 資訊安全管理 039
2.3 供應鏈永續管理 048
2.4 風險前瞻與危機管理 063

第三章 創新與服務 066
3.1 永續智能解決方案 067
3.2 創新機制 073
3.3 物聯網應用推廣與教育 081
3.4 客戶與夥伴共創 083

第四章 綠色營運 097
4.1 綠色設計與產品永續責任 098
4.2 氣候變遷策略與行動 112
4.3 溫室氣體盤查與能源管理 122
4.4 環境管理 133

第五章 員工關係與人才培育 149
5.1 人才培育與發展 150
5.2 員工溝通與福利 181
5.3 多元共融職場 194
5.4 人權維護 201
5.5 職業安全與衛生 208

第六章 利他與社會共益 217
6.1 創新永續教育與藝企共榮 219
6.2 物聯網教育與產學共創 231
6.3 基金會成果總表 237

附錄 239
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊 240
2. GRI 與確信指標索引表 242
3. 各關係企業基本資料 246
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表 248
5. 公協會參與列表與資源投入說明 249
6. 員工結構 258
7. 第三方查證聲明書 264
8. 第三方確信報告書 266

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

關於研華科技 2025 年企業永續報告書

報告書編輯原則

研華股份有限公司（以下稱研華科技）發行 2025 年企業永續報告書，對利害關係人及社會大眾透明公開呈現本公司在治理、環境，和社會面相關策略、管理方針、實踐成果，和未來希望進步的方向。本報告書於 2026 年 8 月出版，年度重點工作依據 GRI（Global Reporting Initiative）Universal Standards 2021 依循（In accordance）選項、金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之行業準則（適用類別：Hardware）、AA1000 作為報導原則。

報告邊界與範疇

本報告書的邊界包含重要營運據點及主要廠區，為：研華台灣瑞光、陽光、林口（合稱為 ACL）與研華昆山（Advantech Kunshan Manufacturing Center, AKMC）。海外營運據點揭露範疇包含：Advantech Corporation（ANA）、Advantech Europe B.V.（AEU）、Advantech Japan Co.,Ltd（AJP）、Advantech KR Co.,Ltd（AKR）、北京研華興業電子科技有限公司（ACN）[1]。新併購之 AURES 在本報告書中僅揭露人力資源相關資訊。上述據點之製造產能佔全研華科技製造產能 100%，合併營收佔全集團 94.6%、員工人數佔總員工人數 95%。

本報告書揭露上述營運據點及主要廠區永續資訊，財團法人研華文教基金會之相關內容為自願性揭露，說明該主體投入 ESG 業務在報導期間之成效。本報告書涵蓋範疇之任何的數據範疇調整或數據邊界差異，將在報告書各章節相關文述或圖表中註明。而研華年報為配合國際會計準則（IFRS），涵蓋範圍為研華科技及其關係企業，與本永續報告書邊界有所差異。合併財務報表中有列出的公司，僅部分包括在本次報導的公司清單中。本報導邊界範疇可參閱本報告書附錄三，清單中有標註星號者為本報告書之邊界及範疇，未註記星號者大部分為客戶服務中心。

報告對象時間

主要呈現 2025 年（2025/1/1-2025/12/31）之各項績效數據，在此期間之前的資訊，或之後的策略、目標、計劃等，也會在本報告書中作部份揭露。研華財務報告報導期間與永續報告書報導期間一致。

報告依據準則

本報告書依循 GRI 準則（GRI Standards）之依循（In accordance）選項撰寫，揭露研華在企業永續方面的策略、管理方針、專案和績效。本報告書中之財務報表數字以新台幣計算，環保安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。若有推估或假設條件，會於各相關章節註明。

報告書保證

本報告書由獨立第三方單位台灣檢驗科技股份有限公司完成保證（Assurance）作業，符合 AA1000AS[2] 第二類型高度保證等級之要求、GRI（Global Reporting Initiative）Universal Standards 2021 依　循（In accordance）選項、金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）、SASB 準則（行業別：Hardware）進行報告。保證聲明書附於本報告書附錄。

報告書確信

資誠聯合會計師事務所依中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，針對所選取之關鍵績效指標執行進行獨立有限確信（limited assurance），有限確信報告附於本報告書附錄。確信指標參見附錄：GRI、SASB、確信指標索引表。

報告發行時間—預定每年持續發行

現行發行版本：2026 年 8 月發行
上一次發行版本：2025 年 8 月發行
下一次發行版本：預定 2027 年 8 月發行

報告的發行與聯繫方式

因應實踐無紙化環保政策，本報告書同步以電子版本公告於公司網頁。關於本報告書的建議或諮詢，請與我們聯繫：

研華股份有限公司

ESG 企業永續發展辦公室 陳婉寧

地址：台灣台北市內湖區瑞光路 26 巷 20 弄 1 號
電話：+886-2-7732-3399 ext 7794
信箱：csr@advantech.com.tw
官網：永續地球的智能推手- ESG

1 在本報告書部分文述及圖表呈現中採用企業代號縮寫，如前述 ACL、AKMC、ANA、AEU、AJP、AKR、ACN 等，其縮寫所對應的全稱可參考「報告邊界與範疇」中之描述。文述及圖表中如有出現 RBU 字眼，指的是 Regional business unit，意即 AKMC、ANA、AEU、AJP、AKR、ACN。文述及圖表中如有出現總部字眼，指的是研華台灣瑞光、陽光、林口（合稱為 ACL）。如有資訊重編，亦在相關章節處說明。本公司於報導期間營運及供應鏈無顯著變化。

2 AA1000AS，為英國 Accountability 組織所發佈永續發展當責性原則 AA1000 保證標準，為國際上目前主要針對企業永續報告書進行查證的標準之一。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

經營者的話

2025 年，研華在 AI 邊緣運算軟硬體領域取得顯著進展。於硬體面，AI 算力相關產品營收占比已由 2024 年的 8% 提升至 2025 年的 18%，並預期於 2026 年突破 30%。此一成長動能帶動公司營收與獲利，並於 2025 年同步維持雙位數成長，也充分展現研華與全球領先 AI 晶片夥伴的深度合作成果。特別是在綠色能源、智慧製造、智慧醫療及智慧城市等 AI 解決方案上逐步開花結果。這些成果正持續推動研華由工業電腦的全球領導品牌，穩健邁向邊緣運算與 AI 應用的國際領軍者。

在永續發展方面，研華持續精進治理與影響力表現。2025 年再度蟬聯 Interbrand 台灣最佳品牌第四名，品牌價值達 8.96 億美元；於上市公司治理評鑑中連續三年名列前 5%；DJSI 評鑑得分亦提升至 89 分，EcoVadis 榮獲銀級，並於 TIMEMagazine World's Most Sustainable Company、Forbes World's Best Employers 等國際評比中入選世界 500 強，展現研華於永續治理與品牌價值上的國際競爭力。

面對氣候變遷、企業脫碳、生物多樣性、森林保育、多元平等共融（DEI）及供應鏈減碳等新興永續議題，研華仍持續檢視並強化自身作為。展望 2026 年，ESG 企業永續辦公室將聚焦關鍵永續議題，攜手外部專家、產業夥伴與內部團隊，共同推動企業永續轉型。

環境面（Environmental）

- **RE100 目標：**研華承諾於 2040 年全面使用再生能源。台灣地區將透過電廠投資、自建綠電與轉供模式多元並進；海外據點方面，美國、日本及韓國辦公大樓已透過太陽能供電，滿足約七至八成用電需求，中國與荷蘭據點亦依既定規劃穩健推進。總結 2025 年，研華全球再生電力達 16.2%。
- **碳定價與脫碳行動：**除日本與韓國子公司外，研華也已於 2025 年完成歐洲地區溫室氣體盤查，並將於 2026 年擴展至北美。亦同步啟動碳定價專案，優先於工業物聯網事業群試行，並規劃逐步推展至全公司。研華自行建置及研發 AI 產品碳足跡平台預計在來年上線，將有助協助精準計算碳排放，優化原料採購決策與低碳設計，更強化研華做為客戶的永續首選地位。
- **生物多樣性保育：**研華於 2025 年發布 TC（N）FD 整合報告，積極回應自然與氣候相關衝擊。並開展研華智能園區生物多樣性調研，意外發現於珍稀植物綬草、穿山甲、鼬獾、白鼻心、及富饒的鳥類、兩棲爬蟲等生物。立即啟動以研華產品及解決方案展示園區生態資訊之規劃，並達致員工環境教育之功效。

社會面（Social）

- **物聯網產學共創：**透過產官學研合作，研華持續推動青年就業與創業，結合 ACT 夢想家平台、ESG 計畫與 PBL 教育，從教育端培養永續素養。
- **多元平等共融（DEI）：**作為橫跨 27 國的國際企業，研華持續將多元人才發展活動拓展至海外子公司與移工社群，強化文化智商培訓，並將 Human Capital Management 平台擴展至東南亞五國，透過數位轉型升級人才管理，持續提升員工永續敬業度，打造幸福職場，凝聚全球同仁共創永續價值。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

治理面（Governance）

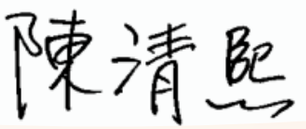
- **資安與風險管理：**由風險管理委員會統籌高風險議題因應策略，並配合歐洲 CRA 新法規，持續完善資安認證與防護機制。董事會亦將引進具科技與資安專業背景之成員，強化董事會整體專業結構。
- **永續智能解決方案：**研華聚焦核心本業，攜手產業夥伴推動 iEMS 智慧節能、智慧醫療與智慧交通等解決方案，相關營收占比已達 61.9%，為氣候調適與減碳提供具體貢獻。
- **ESG 治理機制：**自 2023 年起導入高階主管 ESG 績效考核與激勵制度，並於 2025 年持續優化 KPI 與獎酬連結，加速 ESG 策略深化與成果擴散。
- **永續供應鏈：**研華攜手供應商共同推動低碳與永續轉型，累計超過 800 人次供應商參與 ESG 賦能培訓與論壇，並要求供應商提升溫室氣體盤查能力，設定減碳目標及採取行動，共同邁向淨零願景。
- **接軌國際 IFRS 永續揭露：**研華預計於 2026 年由董事會督導建立永續資訊揭露治理與作業流程，提前辨識氣候相關機會與風險，確保順利銜接 IFRS 永續揭露準則，給予投資人及利害關係人有效了解研華財務與永續資訊之一致性及可比性。

未來，研華將持續秉持初衷，攜手價值鏈夥伴與各利害關係人，
以實際行動實現「**永續地球的智能推手**」之企業願景。

研華科技董事長
劉克振

2026 年 8 月

研華科技綜合經營管理總經理
陳清熙



2026 年 8 月

01 永續願景與目標

1.1 ESG 治理架構

1.2 利害關係人議合

1.3 永續目標及重大主題

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

1.1 ESG 治理架構

研華的企業使命是以物聯科技豐富智能世界，永續使命以本業優勢成為永續地球的智能推手。做為一個立足台灣、放眼世界的跨國性企業，研華依循國際責任商業行為之政策，所呼應的相關宣言及準則包含但不限於：「國際勞工組織」（International Labour Organization, ILO）的「關於多國企業與社會政策原則三方宣言」（Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy）、「世界人權宣言」（Universal Declaration of Human Rights），及雖因非聯合國會員國身分，但亦參酌「聯合國全球契約」（United Nations Global Compact）、「聯合國工商企業與人權指導準則」（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）、「經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領」（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）、「責任商業聯盟行為準則」（Responsible Business Alliance Code of Conduct，簡稱 RBA 行為準則）等以上文件，將其貫穿入營運管理及 ESG 政策落實中。相關政策及文件，可見：永續報告書- ESG（advantech.com）
研華之最高治理單位及 ESG 治理單位扮演監督組織盡職調查的角色，董事會作為最高治理單位，已正式指派綜合管理總經理（ESG 與企業永續辦公室最高主管）擔任衝擊管理之最高決策負責人。為落實管理，本公司以 ESG 企業永續辦公室推動跨部門永續業務，負責核定永續發展策略、設定重大議題之管理目標，並確保組織具備足夠資源以應對各項經濟、環境與人群之衝擊。

透過年度永續重大主題鑑別、進度管理及目標追蹤，鑑別研華營運活動對於經濟、環境與人群（社會）的正向及負向衝擊程度。倘無涉及負向衝擊者，會持續維持監管正向衝擊及採取預防措施。如有發生負向衝擊者，則採取減緩或補救措施。

關於回報程序與頻率，本公司建立常態化的溝通與呈報機制，確保最高治理單位能即時掌握衝擊管理之成效：各執行部門定期追蹤 KPI 達成進度及潛在風險，並由 ESG 與企業永續辦公室彙整各專案的績效數據。頻率為季度一次，審視管理進度。董事會則每年至少一次聽取高階管理階層關於永續管理績效與重大議題衝擊之專案報告。

此外，研華為準備「永續資訊之管理」之內部控制制度及納入稽核計畫，提早規劃「永續資訊管理作業辦法」，對整體永續資訊品質之管理，包含：環境、社會和治理等因應法令或自願性揭露之永續資訊。並透過內控制度及層級審核降低誤述風險，以質量俱佳之永續資訊進行揭露及與利害關係人有效議和。此舉措亦在強化永續治理，持續提升研華績效。

關於本報告書詳細資訊可見各重大主題章節管理方針表格敘述，以了解本公司重大永續績效。

精進公司治理表現、嚴格遵守商業道德規劃及相關法律、政策。

提升公司全方位價值，持續為各利害相關人帶來正面影響及正向價值創造。

結合本業優勢，積極投入創新研發、提供有助環境發展及社會效益的智能產品及解決方案；持續提升永續智能解決方案營收佔比、在營運據點降低環境衝擊與提升自身綠色營運績效。

重視員工長期發展，建置 DEI（Diversity, Equity, Inclusion）多元、平等、共融之工作場合，並提供員工健康安全的工作環境、合理薪酬、員工關懷福利，促進人才加值。

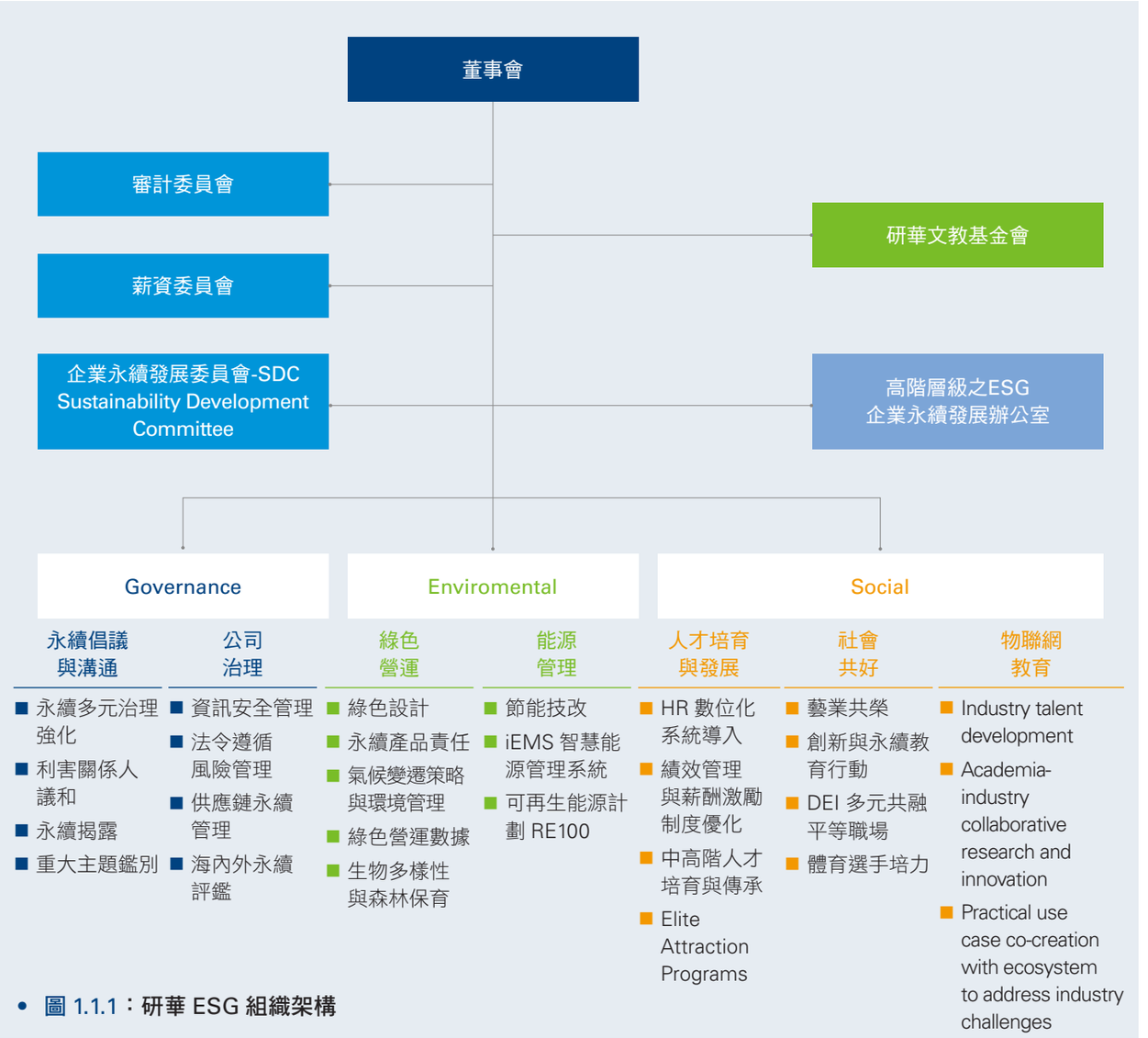
以利他精神鼓勵員工參與公益，建立志工假制度促進員工貢獻社群及社會，及成立研華文教基金會支持藝文活動、永續教育、體育發展及產學共創。

逐年精進與外部供應商在 ESG 三面向的合作及教育訓練，攜手供應商創造永續價值、共創低碳商機。

研華永續治理納入盡職調查精神，融入永續主題管理及揭露企業人權相關內容。鑑別及管理研華在各永續議題對於經濟、環境及人群的真實及潛在負面衝擊，並採取預防及減緩行動。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

研華從 2013 年起發行企業社會責任報告書，在 ESG 治理機制上，蒐研海內外永續趨勢、對齊標竿企業做法，逐年完善治理機制。



• **圖 1.1.1：研華 ESG 組織架構**

董事長

領導永續發展的最高領導人，領導研華全球企業永續策略及發展。

董事會

定期檢核企業永續績效、報告書永續重大主題審核、審核永續報告書發行、重大 ESG 議案討論。

董事會層級之企業永續發展委員會 -SDC（Sustainability Development Committee）

- 劉克振董事長（召集）、陳弘澤董事、李吉仁董事共計三名委員。年度討論議案詳見公開資訊。
- 董事會層級之企業永續發展委員會 -SDC Sustainability Development Committee 召開頻率一年共計二次。
- 氣候議題列入董事會議程，頻率為每年至少一次，負責管理氣候變遷之職掌單位為永續專門委員會。

高階層級之 ESG 企業永續發展辦公室

- 主要領導人為綜合經營管理處總經理，給予 ESG 企業永續發展辦公室指導與建議。
- 負責鑑別研華永續發展議題，制定年度發展目標及計劃，定期召開季會，視主題邀請董事成員、外部專家、標竿企業惠予建議。ESG 專案跟進由當責團隊展開行動，並由 ESG 企業永續發展辦公室定期追蹤成效、提出改善計劃。
- ESG 企業永續發展辦公室不定時向董事長匯報相關專案企劃與進度，由董事長親自給予方向與策略建議，並委請總經理參與重要會議與決策。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2025 年度永續獲獎實績：

道瓊領先指數（DJBIC）

標普全球（S&P Global）
2025年永續年鑑
（The Sustainability Yearbook 2025）

Top5%

EcoVadis 評鑑

銀牌

公司治理評鑑

前 5%

2025年天下企業公民獎

大型企業組 第4名

2025年親子天下 友善家庭職場獎

大型企業組

入選

道瓊領先指數（DJBIC）

Industry Mover
Member of DJBIC World

碳揭露（Carbon Disclosure Project, CDP）

氣候變遷問卷

B Level

供應商議和

A Level

Interbrand 國際品牌價值

第4名

World's Best Employers 2025

入選

World's Most Sustainable Companies 2025

入選

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

1.2 利害關係人議合

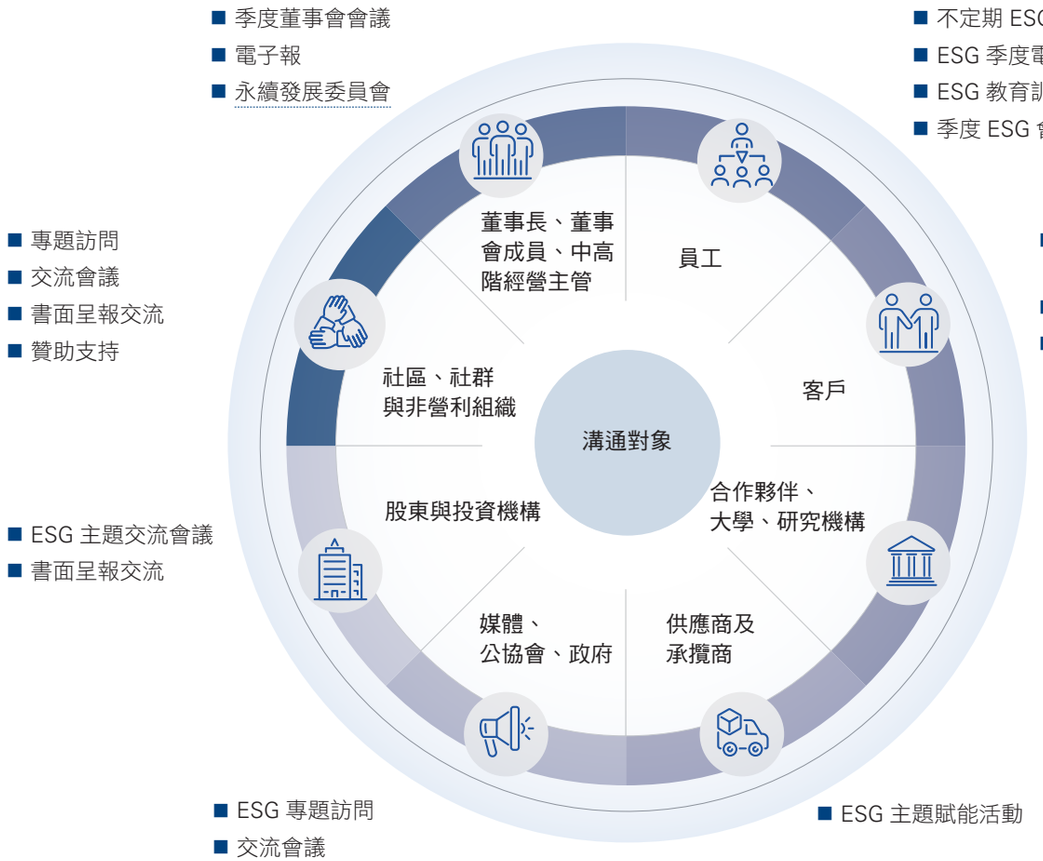
ESG 企業永續辦公室依據企業營運情形，並參考年度國際永續趨勢、企業自身營運發展、相關同行永續發展進程，奠基於往年的永續報告書報導基礎，及向企業永續辦公室最高主管書面會報。根據國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard），利害關係人群體與往年維持一致，包括：員工、客戶、商業合作夥伴、大學及研究機構、供應商及承攬商、媒體及公協會與政府、股東與投資機構、社群及社區及非營利組織，共八大類利害關係人。

我們透過各種管道與利害關係人互動，包括電話溝通、線上客服（Live Chat）、實體和線上會議 / 論壇、活動滿意度調查、客戶滿意度調查、客戶拜訪、供應商稽核、參與公協會倡議…等形式，及於 ESG 企業永續官網 聯繫我們 - ESG（advantech.com）中公開聯繫管道，由各單位對應利害關係人的訴求或處理申訴利害關係人可尋求建議和提出疑慮，並予以回應。

擴大永續議題影響力

2025 年研華 ESG 企業永續發展辦公室共參與多場內外部永續溝通活動，與利害關係人溝通永續關鍵議題。研華 ESG 企業永續發展辦公室每季度與重要 RBU（Regional Business Unit）進行 ESG 季度會議，深化全球員工參與。年度亦發行 4 份研華集團 ESG 季度電子報，加強員工在永續議題的認知及助力內部利害關係人了解研華永續績效及給予精進建議。

• 表 1.2.1：2025 年研華與各利害關係人擴大永續影響力辦理實績



永續溝通議題

環境面向	社會面向	治理面向
氣候行動、節能減碳、RE100 與淨零目標路徑圖、內部碳定價（ICP）、產品碳足跡、生物多樣性等議題、永續原物料發展進度	多元平等共融（Diversity, Equity, Inclusion, DEI）職場建構、產品永續包裝、研華全球人權盡職調查及生活工資調查議題	EU Taxonomy 永續經濟活動揭露年度成果檢閱、永續報告書成果匯報、氣候暨自然相關財務揭露報告書

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

- **表 1.2.2：2025 年研華與各利害關係人溝通互動實績**

註：本表所刊載之溝通回應及議和亮點年度日常績效，且對應至各相關章節展示。詳述如下：員工相關章節，請見 5..2 員工溝通與福利、客戶相關章節，請見 3.4 客戶與夥伴共創、合作夥伴、大學及研究機構相關章節，請見 3.3 物聯網應用推廣與教育、供應商及承攬商相關章節，請見 2.3 供應鏈永續管理、媒體、公協會、政府相關章節，請見附錄：公協會參與列表與資源投入說明、股東與投資機構詳見營運表現及公司治理架構、社區、社群與非營利組織議和，請參見第六章利他與社會共益。此表呈現資訊僅限於台灣地區。

員工	此利害關係人對研華的意義 員工為研華最重要的資產。在研華的四大核心價值觀中，「人本環境」重視： ■ 創造開放經營的舞台，讓人才盡情發揮。 ■ 信任並尊重人才。 ■ 共建幸福開放的社群環境。	
與利害關係人溝通、議和的方式 / 溝通頻率	■ 研華 ABLE 活動平台（每日） ■ 員工電子報（每週 / 每季） ■ 員工意見箱、GA/IT help Desk（不定期） ■ 員工內部網站、電子郵件及全球電子看板公告（不定期）	■ 實體與線上、員工大會（半年度） ■ 勞資會議、職業安全衛生員會、EHS Committee Meeting（每季） ■ 職工福利委員會（每季） ■ EHS 教育訓練（新人 / 季 / 不定期）
利害關係人所關注的內容或主題（此利害關係人關注主題來自利害關係人問卷調查得出，每類利害關係人關注的前三大主題）	■ 資訊安全管理 ■ 職業安全與健康 ■ 綠色設計與產品永續責任	
研華的溝通回應及議和亮點	■ 透過有效溝通管道，2025 年同仁參與健康運動實際 17,642 人次，創造近年來運動相關類別最高參與人數，並透過職護追蹤比較前後兩年三高同仁健檢數字，相較 2024 年員工健康檢查在血壓、血糖、三酸甘油脂比率都有下降，有效改善員工健康。 ■ 在內湖科技園區近 7,000 家廠商中，研華員工對有益健康的活動表現積極，在協會主辦的台北科技盃愛地球公益路跑，共計 1,176 人參加，為內湖科技園區參與企業人數最高者。 ■ 研華同仁積極參與志工活動，2025 年台灣共辦理 12 場企業志工活動，累積投入服務時數 1,381.5 小時。另外今年研華同仁更發揮大愛，有 54 人次前往花蓮災區當鏟子志工，共計投入 450 小時。 ■ 提供 24 小時 EAP 員工協助方案，近年企業協助員工面對工作、生活、退休前準備的議題及健康問題，共有 117 人次使用 EAP 專線，整體滿意度達 93 分。 ■ 推動職場安全，強化員工對工作環境危害的辨識能力，定期辦理新進及在職員工安全衛生教育訓練、消防演練以及規劃安全講座；並成立集團 EHS 委員會，落實各項安全衛生行動計畫。	■ 2025 年安全講座共舉辦實體 4 場、線上 2 場，共計 1,187 人次參與。另外，活動類別：「地震體驗車」以及「學會正確使用滅火器」這 2 場，共計 436 人次參加。藉由職業安全衛生教育訓練，學習辨識職場潛在危害，降低職災風險，更能掌握正確的操作程序與緊急應變技能，減少工作失誤，讓作業更流暢自信。 ■ 為保障所有員工的權益，提供多元溝通管道，受理員工意見且採取相關措施，恪遵申訴作業規範、職場不法侵害管理辦法等制度，並每季定期辦理勞資會議、設置員工意見箱，傾聽同仁聲音。2025 年有 3 件申訴案件，均已完成結案。 ■ 研華另設置意見反映信箱 Suggestion Box，2025 年度共計有 127 筆意見回饋，全部已結案。 ■ 透過年度員工滿意度調查了解各項政策執行方向回饋。更多內容請參閱：5.2 員工溝通與福利 5.5 職業安全與衛生。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

客戶

此利害關係人對研華的意義

客戶是研華的營收來源，我們關注客戶的需求及了解行業動態，致力於提供客戶優質的產品及服務，期許予客戶共創優質合作

與利害關係人溝通、議和的方式 / 溝通頻率	透過客戶會議、線上研討會、客戶滿意度調查及、線上線下媒體平台、客戶稽核溝通、Key account 季度會議、客戶專線、客戶信箱、客戶滿意度調查 (即時溝通回應)
利害關係人所關注的內容或主題（此利害關係人關注主題來自利害關係人問卷調查得出，每類利害關係人關注的前三大主題）	■ 溫室氣體盤查和能源管理 ■ 循環經濟 ■ 資訊安全管理
研華的溝通回應及議和亮點	年度與來自全球各地客戶以多種形式溝通，包含：永續議題郵件溝通、客戶 ESG 問卷填覆、ESG 主題之線上或實體會議等。過往一年，感受到越來越多客戶重視產品碳足跡、組織溫室氣體排放、永續包材等議題。研華並致力於永續智能解決產品的開發及落地，期許產品可帶來減緩氣候變遷、應對氣候調適的正面效果。更多資訊詳見 2.2 資訊安全管理、3.1 永續智能解決方案、3.4 客戶與夥伴共創、4.1 綠色設計與產品永續責任、4.3 溫室氣體盤查與能源管理、4.4 環境管理

合作夥伴、大學、研究機構

此利害關係人對研華的意義

合作夥伴、大學與研究機構具備各領域應用專業知識與先進技術的研發能力，可協助企業進行創新研發提升市場競爭力。

與利害關係人溝通、議和的方式 / 溝通頻率	透過專案專人窗口直接與合作夥伴或研究機構 ■ 專題研討會辦理 (不定期) ■ 技術開發合作 (每年) ■ 產學合作專案會議 (每月) ■ 物聯網校園推廣活動 (每年)
利害關係人所關注的內容或主題（此利害關係人關注主題來自利害關係人問卷調查得出，每類利害關係人關注的前三大主題）	■ 人才培育與發展 ■ 溫室氣體盤查和能源管理 ■ 綠色設計與產品永續責任
研華的溝通回應及議和亮點	■ 針對研華產品力提升所需之關鍵技術，以技術移轉或委託研究方式，共同進行產業技術開發合作。 ■ 以提供研究經費贊助或建立聯合研發中心等方式，與研究機構共同培育企業所需之人才與技術。 ■ 贊助競賽活動與課程共創推廣物聯網普及教育並培育產業人才。 更多內容請參閱：3.3 物聯網應用推廣與教育、3.4 客戶與夥伴共創

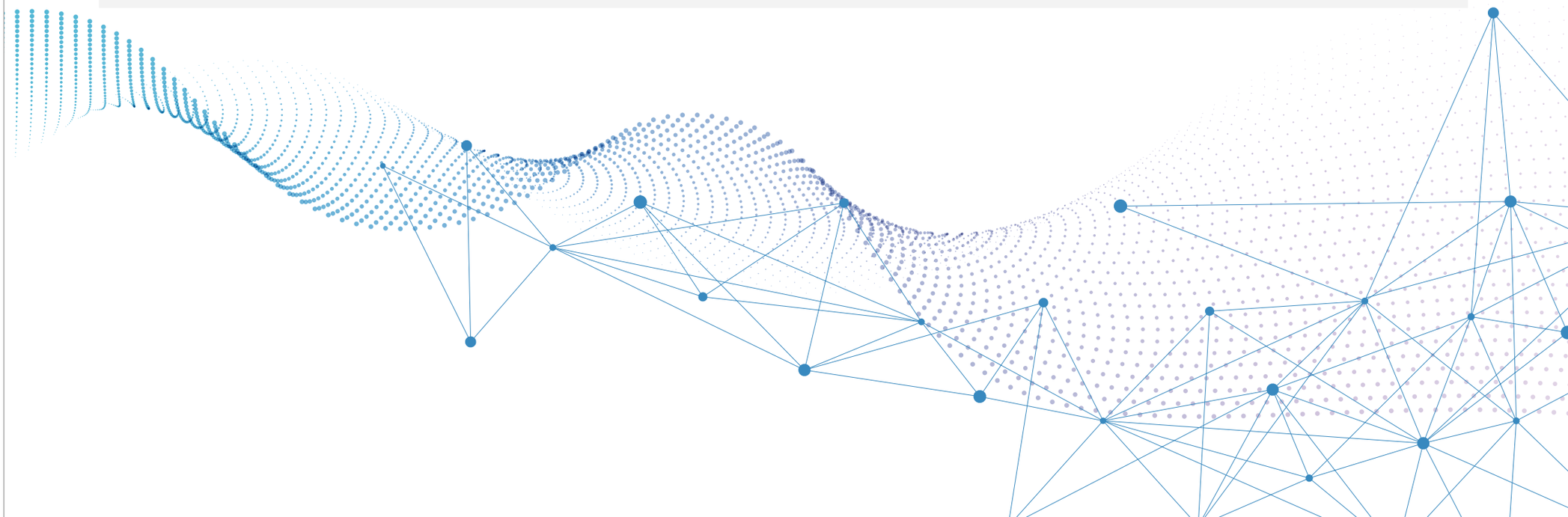
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

供應商及承攬商

此利害關係人對研華的意義

供應商為研華實現物聯網供應鏈永續生態體系的關鍵角色，建立暢通的溝通管道，確保供應鏈之穩定性與供應品質，以強化營運韌性

與利害關係人溝通、議和的方式 / 溝通頻率	■ 定期執行供應商 ESG 考核評鑑 ■ 定期供應商 ESG 宣導	■ 供應商大會 ■ 供應商評鑑	■ 舉報信箱
利害關係人所關注的內容或主題（此利害關係人關注主題來自利害關係人問卷調查得出，每類利害關係人關注的前三大主題）	■ 綠色設計與產品永續責任 ■ 客戶及伙伴共創 ■ 資訊安全管理 ■ 供應鏈永續管理		
研華的溝通回應及議和亮點	■ 關鍵供應商 100% 完成供應商行為準則（CoC）簽署 ■ 擴大調查進行 ESG 永續風險評估，共鑑別 1,127 家供應商，其中規劃執行總數 790 家皆完成評估調查	■ 新增 92 家新供應商，並核可 70 家新供應商 ■ 整體在地採購比例為 67% ■ 啟動供應鏈碳管理議和，進行高碳排供應商溫室氣體排放調查，完成率 100%	■ 持續辦理研華供應鏈培力計畫，2025 年總計累計近 300 家供應商、超過 800 人次參與 更多內容請參閱：2.3 供應鏈永續管理



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

媒體

此利害關係人對研華的意義

媒體：

- 媒體是企業與社會溝通的重要渠道，傳遞正確的訊息可提升資訊透明度，讓消費者、投資者及其他利害關係人充分了解企業的承諾與行動，形塑大眾對於研華的正確理解與認知。
- 媒體同時也是企業形象與聲譽管理的關鍵影響者，研華秉持準確及即時的態度向媒體傳遞訊息，積極且透明的媒體互動能幫助研華塑造負責任的形象，並增強社會信任度。
- 媒體不僅是觀察者，還能成為監督者，提醒研華在企業經營等各方面的盲點，促進改進內部管理，進而實現更高的企業社會責任價值。

	不定期			定期
與利害關係人溝通、議和的方式 / 溝通頻率	■ 新聞稿 ■ 記者會	■ 媒體專訪 ■ 論壇展會參展	■ 官方網站 ■ 研華公關窗口	■ 法說會新聞稿：每季一次 ■ 營收新聞稿：每月一次 ■ 股東會新聞稿：每年一次
利害關係人所關注的內容或主題（此利害關係人關注主題來自利害關係人問卷調查得出，每類利害關係人關注的前三大主題）	■ 財務狀況 ■ 未來營運趨勢 ■ 綠色製造		■ 能源管理 ■ AIoT 應用推廣	■ 人才培育發展 ■ 客戶及夥伴共創
研華的溝通回應及議和亮點	**媒體層面：** 研華公關秉持下列原則與媒體維持長期互動關係，讓媒體取得正確的公司營運和公司治理相關資訊，提升企業形象： 1. 真實透明 2. 快速及時 3. 一致性與準確性 4. 尊重專業 5. 法律與道德遵循		**實際作為：** 在財務與營運面，研華持續透過法說會、財報新聞與高層專訪，說明面對全球景氣波動仍維持穩健體質，並強調以 Edge Computing 與 AI 為核心的中長期成長動能，聚焦工業 AI、智慧城市、能源與交通等關鍵場域。 在永續議題上，研華系統性揭露綠色製造與能源管理成果，包含低碳產品設計、智慧能源管理解決方案與自身廠區實踐，將 ESG 從合規要求提升為可複製的產業價值。AI 應用推廣方面，透過 COMPUTEX、國際論壇與技術白皮書，持續輸出 Edge AI 架構、實際應用案例與產業觀點，強化其意見領袖定位。 同時，研華亦透過人才培育、校園與產學合作、以及全球夥伴與客戶共創的故事型溝通，展現其不僅是硬體與平台提供者，更是串聯生態系、驅動產業升級的長期夥伴。	**實際成果：** ■ 新聞稿：全年 46 篇，媒體露出 540 篇 ■ 媒體專訪：全年 30 場 ■ 論壇演講：全年 11 場 ■ 法說會：4 場（中英各兩場） ■ 公司治理評鑑排名前 5% ■ 年度媒體評比：發出 27 份問卷中，有效回收問卷 24 份，有九成滿意度獲得滿分。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

公協會	此利害關係人對研華的意義	■ 共同推動產業重要觀點與規範	■ 與產業中的同業互相交流
與利害關係人溝通、議和的方式 / 溝通頻率	■ 以季會或月會溝通	■ 年度理事會	■ 年度展覽論壇會議
利害關係人所關注的內容或主題（此利害關係人關注主題來自利害關係人問卷調查得出，每類利害關係人關注的前三大主題）	■ 能源管理	■ AIoT 應用推廣	■ 客戶及夥伴共創
研華的溝通回應及議和亮點	**能源管理：** 以自身實踐為示範，輸出可複製的產業解方研華不僅提供能源管理解決方案，更以企業本身作為示範場域。透過 WISE-Edge 與能源管理平台，研華於自有廠區與辦公據點導入即時能源監測、設備能效分析與碳數據管理，累積實際節能與減碳成效，並進一步轉化為可供製造業、園區與公共設施導入的標準化方案。對外溝通上，研華常透過公協會論壇、智慧能源相關研討會，分享「從工廠到城市」的能源數據治理與應用經驗，回應產業對能源轉型與用能效率的實務需求。	**AIoT 應用推廣：** 研華長期與公協會合作舉辦技術論壇、產業工作坊與標準討論，將 AI 從概念導向具體應用。其溝通重點聚焦於 Edge AI 架構、資料即時處理與資安合規，並以智慧製造、能源、交通與城市治理等場域為實例，說明 AIoT 如何真正創造營運效率與決策價值。透過展會（如 COMPUTEX）、白皮書與高層觀點輸出，研華協助產業理解 AI 導入路徑，而非僅止於技術展示。	**客戶與夥伴共創：** 研華在對公協會的溝通中，明確定位自身為「平台與生態系推動者」。實務上，研華透過與系統整合商、晶片夥伴及產業客戶的共創專案，發展垂直應用解決方案，並在公協會場域分享合作模式與成功案例。這些共創經驗不僅降低產業導入門檻，也回應公協會對「跨業協作、產業升級」的核心關切。
政府	**此利害關係人對研華的意義**	■ 未來產業趨勢觀點分享	■ 參與白皮書觀點分享
與利害關係人溝通、議和的方式 / 溝通頻率	■ 參加公司治理評鑑 ■ 定期更新公司網站、公開資訊觀測站資訊	■ 年報、財報 ■ 不定期與政府各機關溝通	■ 安排園區參訪進行深度交流
利害關係人所關注的內容或主題（此利害關係人關注主題來自利害關係人問卷調查得出，每類利害關係人關注的前三大主題）	■ 資訊安全管理	■ 溫室氣體盤查和能源管理	■ 循環經濟
研華的溝通回應及議和亮點	**資訊安全管理** 研華將資訊安全視為數位治理核心，於企業層面導入國際資安管理制度，建立風險評估、事件應變與稽核機制。在產品面，於 Edge AI 與嵌入式平台中導入 Secure Boot、TPM/fTPM、裝置身分驗證等資安設計，並與國際驗證機構合作，推動 IEC 62443、歐盟 CRA 等資安法規落地，回應政府對關鍵基礎設施與供應鏈資安的要求。	**溫室氣體盤查與能源管理** 因應淨零政策，研華已建立溫室氣體盤查制度，涵蓋範疇一、二，並逐步強化供應鏈碳數據管理。同時，透過自身廠區導入智慧能源管理平台，落實能耗監測與效率提升，並將實務經驗轉化為產業可導入的數位能源管理解決方案，支援政府推動碳治理與能源轉型。	**循環經濟** 研華於產品設計階段即導入模組化、長生命週期與可維修思維，降低全生命週期環境衝擊，並依循法規落實廢棄物回收與資源再利用管理。透過工業級產品耐用性與供應鏈管理，實踐循環經濟，回應政府對永續製造與資源效率提升的政策方向。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

股東與投資機構

此利害關係人對研華的意義

研華之國內外股東與機構投資人為公司永續經營與長期發展之重要支持力量，長期關注公司財務表現、公司治理機制及風險控管等核心議題，並高度認同公司的策略方向與經營理念，樂於分享國際永續趨勢與產業觀察等寶貴見解，同時重視公司資訊揭露之完整性與即時性。透過多元且穩定之良性溝通機制，研華積極蒐集投資人意見與市場觀察，作為優化營運策略與精進治理品質之重要依據，進一步提升企業競爭力與長期股東價值。

與利害關係人溝通、議和的方式 / 溝通頻率

- 股東常會（年度）
- 法人說明會（季度）
- 機構法人引資論壇會議（季度）
- 國際展會法人導覽（每月 / 季）
- 國內外分析師布交流（每月、常態）
- 常態資訊揭露：財務新聞稿 / 企業官網 / 財務報告 / 公司治理揭露 / 股東服務信箱…等（常態）
- 公開資訊觀測站重大資訊揭露申報（每月 / 常態）
- 年報 / 永續報告書 / 永續網站揭露（年度）

利害關係人所關注的內容或主題（此利害關係人關注主題來自利害關係人問卷調查得出，每類利害關係人關注的前三大主題）

- 資訊安全管理
- 溫室氣體盤查和能源管理
- 人才培育與發展
- 企業傳承與接班

研華的溝通回應及議和亮點

完整及即時之溝通平台建構

- 定期召開 1 次年度股東常會，邀請股東及利害關係人於會議上進行問答與交流，以促進公司與股東間的直接溝通與互動。（統計資料於公開資訊觀測站及官網揭露）
- 舉辦 4 場季度法人說明會，其中兩場為中文，兩場為英文，確保國內外投資人皆能清晰掌握公司營運概況，並於會後提供會議錄音錄影檔於公司官網，提升資訊透明度。（統計資料於公開資訊觀測站及官網揭露）。
- 透過每月及每季營收、營運新聞稿、官網揭露、公開資訊揭露、年報、法說會營運概況簡報等，確保資訊公開透明，適時傳遞公司營運表現與未來規劃。提供投資人即時且完整之營運資訊，促進公司與股東間之良性互動與溝通。

高頻投資人互動機制強化國際曝光

- 年度參與 11 場機構法人研討暨引資會議，與 182 位投資人交流；並參與 143 場實體及線上法人交流會議，與近 505 位國內外投資人進行面對面或電話溝通，持續深化雙向互動關係及信息傳遞即時且正確性。
- 於國際展會中導覽接待共 22 場及 141 人海內外投資人。積極展現公司技術實力與營運布局，提升國際市場能見度。

深化分析師關係經營

與 24 位國內外分析師維持定期交流機制，強化市場資訊傳遞效率，提升研究覆蓋率與資訊透明度。

全面資訊揭露與治理透明化

透過常態性更新企業官網、財務報告、公司治理專區及股東服務信箱，並依規定定期申報公開資訊觀測站重大訊息，確保資訊揭露之即時性、完整性與一致性。

落實高品質投資人關係管理

結合多元溝通管道與完善內部回饋機制，將投資人及市場意見納入決策參考，持續優化公司治理體系與經營績效，強化長期價值創造能力。投資法人給予高度正向肯定：外部對研華投資人團隊服務品質及順暢的溝通管道給予高度評價，榮獲美國金融媒體「機構投資者 Extel」“2025 亞洲管理團隊榜單 Asia Pacific（EX-Japan）Executive” 中「最佳投資人關係」及「最佳投資人關係企劃」選入為 TOP 10 殊榮。同時研華高階經營團隊的高可及性及資訊透明化，屢獲美系、歐系外資高度肯定，其中經多家外資法人投票認可結果，研華董事長劉克振及總經理陳清熙分別榮獲「機構投資者 Extel」“2025 亞洲管理團隊榜單 Asia Pacific（EX-Japan）Executive” 中「最佳 CEO」及「最佳 CFO」前十大殊榮。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

社區、社群與非營利組織

此利害關係人對研華的意義

研華以「成為永續地球的智能推手」為使命。因此舉凡推動環境永續、鼓勵創新能量教育永續、提升藝術文化產業的發展與人才培育，讓藝術與企業共榮的文化永續，我們都視為責任。

與利害關係人溝通、議和的方式 / 溝通頻率

- 交流活動辦理（即時性及常態回應）
- 經費贊助支持（年度）
- 展演及媒體傳播（雙周及月度）

利害關係人所關注的內容或主題（此利害關係人關注主題來自利害關係人問卷調查得出，每類利害關係人關注的前三大主題）

- 人才培育與發展
- 循環經濟
- 客戶及夥伴共創

研華的溝通回應及議和亮點

在教育支持層面：

- 研華基金會持續以「ACT 夢想家計畫」推動兒少永續教育，與學校合作，導入 PBL 落實以 SDGs 的行動，致力培育具備永續意識的世界公民。
- 第五屆贊助 39 所國中小學推行 ACT 夢想家專案，促動超過 60 場校內發表總影響人數為 14,531 人次。
- 第三度舉辦【永續 Action! 共好世代行動年會】舉辦大型教育年會，邀集 43 所學校參與、展現 39 組學習成果，超過 250 餘人次參與。
- 研華也同時支持創新教育紮根，贊助多個非營利組織如均一教育平台、誠致基金會、臺灣童心創意行動協會、玩轉學校等單位。
- 社區 PBL 專案：新港文教基金會「相信工程—社區關懷計畫」；親子教育創新中心深耕淡水 11 所學校結合 PBL 學習模式培養問題解決能力。

在藝業共榮層面：

- 連續 14 年舉辦「藝文沙龍」，支持表演藝術團隊整年度演出。2025 年支持藝文團隊演出近 110 場。
- 帶入超過 3,800 席位觀眾進劇場觀賞演出。
- 製播之 podcast《藝文輕鬆聽》至 2025 年底共製播上架 21 集至 134 輯，收聽累計達 76,713 次。
- 發展「頂尖計畫」與專業學校合作頂尖人才培育專案以培養潛力創作表演人才提升談灣藝術軟實力。此計畫與師大表演藝術研究所合作音樂劇人才培育，促成超過 100 位學生跨域合作。長期贊助台灣戲曲學院與國光劇團，支持傳統戲曲青年演員培育，傳承延續。
- 研華將藝術帶入公司，於公司大廳設置藝廊，2025 年與劉振祥攝影師、陳俐維藝術家舉辦展覽。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

年度利害關係人問卷調查

透過年度利害關係人問卷調查，我們得以了解利害關係人關注的永續議題。為了獲得更全面且深入的洞察，2024 年我們調查範圍、問卷發放及回收範疇與報告書邊界一致，並針對研華全球中高階經理人進行衝擊性調查。由於重大主題為兩年調研一次，因 2025 年無重新調研發送問卷，故 2025 年利害關係人問卷發送流程及結果與 2024 年一致。

為鼓勵更多利害關係人參與問卷回覆，每回收一份有效問卷，並捐贈 100 元新台幣予森林保育、生物多樣性工作。2024 年年度利害關係人問卷調查共回收 2,078 份問卷，累積捐贈新台幣 207,800 元；按承諾捐贈予在地非營利組織以盡永續責任。捐贈成果詳述於本報告書 4.4 環境管理中的生多樣性章節。

- **表 1.2.3：2024 年度利害關係人問卷調查**

調查邊界	研華台灣瑞光、陽光、林口（合稱為ACL）與研華昆山（Advantech Kunshan Manufacturing Center, AKMC）。海外營運據點邊界包含：Advantech Corporation （ANA）、Advantech Europe B.V.（AEU）、Advantech Japan Co.,Ltd （AJP）、Advantech KR Co.,Ltd （AKR）、北京研華興業電子科技有限公司（ACN）。	
利害相關人	調查面向	實收有效問卷
員工	■ 正負面衝擊面向 ■ 正負面衝擊發生機率	1,704
客戶		107
商業合作夥伴		46
大學、研究機構		24
供應商及承攬商		127
媒體、公協會、政府		26
社區、社群與非營利組織		13
股東與投資機構	■ 正負面衝擊面向 ■ 正負面衝擊發生機率 ■ 財務衝擊	9
董事長、董事會成員、中高階經營主管		22
實收有效問卷數總計		2,078

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

1.3 永續目標及重大主題

1.3.1 重大主題的鑑別

永續報告書是研華與利害關係人對話並釐清 ESG 議題的重要方式。除了於日常經營活動中透過各種管道深入交流外，研華亦透過每年一度的重大主題分析流程，與利害關係人攜手辨識、議合和聚焦在最具影響力的永續議題。藉由持續傾聽並回應各方意見，研華致力於在全球物聯網（IoT）市場的布局中，實踐「永續地球的智能推手」之企業使命，推動產業綠色轉型並促進社會和諧共榮。

為使報告內容符合國際規範並反映組織營運本質，研華遵循 GRI 2021 準則（GRI Standards）之報導原則，並同時參照歐盟企業永續報導指令（CSRD）所倡導的「雙重重大性（Double Materiality）」思維，在「經濟、環境與人（人權）的永續發展衝擊」及「組織營運及財務衝擊」兩大維度進行分析。此方法學能更精準地捕捉研華於綠色轉型、智慧製造、節能減碳以及人力資本發展等領域所面臨的風險與機會，進而釐清組織為因應全球趨勢所需的策略調整與資源配置。

研華自 2025 年起，每兩年透過問卷、訪談及內外部顧問諮詢等多元工具，系統性盤點永續議題所帶來的正面與負面衝擊，進一步對其影響程度及迫切性進行排序。分析結果納入永續報告書，作為與利害關係人溝通的基礎，同時也為研華在 ESG 策略發展、專案規劃及長期永續目標追蹤提供了明確方向。下一次透過問卷進行重大主題的鑑別之成果預計於 2026 年永續報告書中呈現，透過動態檢視與年度迭代更新，能及時對外界需求與產業變化做出快速回應。

為確保重大性分析流程的完整與客觀，研華除整合來自利害關係人的意見外，也納入內外部專家及顧問的專業觀點，再經由永續發展委員會進行審議，最終送交董事會核定。此一嚴謹的決策機制，讓研華的重大主題得以兼顧策略深度與前瞻性。

• 圖 1.3.1 研華永續目標訂定與策略發展流程

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

蒐集 / 鑑別研華相關永續議題

延續先前強化意見蒐集的作法，在本次問卷調查正式啟動前，我們透過多次與投資機構、客戶的溝通會議、參與外部永續相關會議之方式，廣泛蒐集各方意見。在此基礎上，我們進一步邀請研華的中高階主管，對初步議題草案提出專業見解與建議，以利更全面涵蓋內部員工與外部社群的需求。以 2025 年而言，我們邀請總經理及董事會成員，針對 2025 年公司所面對的國內外環境變動或國際議題做討論，了解是否有新增重大主題及採取必要應對。經與三位受訪人訪查，確認無新增重大主題；研華高階營運團隊及董事會將持續關注關鍵國內外環境變動，諸如：企業人權危機、關稅議題、地緣政治、全球人口變遷及高齡少子化議題等；並思考長遠布局及轉型策略。這些回饋促有助我們重新檢視未來問卷內容，並以更前瞻、兼容的方式加以整合。

總結而言，因調整重大主題調查頻率，2025 年永續報告書重大主題與 2024 年永續報告書重大主題保持一致，亦有助管理重大主題進展及項利害關係人展示目標。

另一方面，立足於研華 ESG 願景「永續地球的智能推手」，我們深信，憑藉在物聯網核心技術、創新解決方案及開放共創企業文化上的長期耕耘，研華能夠充分運用企業核心能力，積極回應聯合國永續發展目標（SDGs）所帶來的多元挑戰。我們亦將持續深化物聯網產學合作，結合智慧製造、綠色轉型與節能減碳等領域的專業，以帶動整體產業的升級與永續發展。更多有關各大主題之具體管理方針，請參閱後續各章節說明。

年度永續報告書重大主題方法學

ESG 企業永續發展辦公室綜合考量利害關係人意見、外部權威指標及國際永續倡議（詳見表 1.3.1 研華重大主題調查脈絡），並結合公司內部策略方向與長期發展願景（參見圖 1.3.2 研華 ESG 願景：永續地球的智能推手），精選並確立 2024-2025 年度 17 項關鍵永續議題（詳見表 1.3.3 研華 2024-2025 年永續議題清單）。基於該議題架構，設計並執行全面性調查，同時整合利害關係人意見調查結果與重大主題之排序優先進行系統化分析。調查結果於第二季度經永續發展委員會提報董事會審議後，獲得正式核准通過。

- **表 1.3.1 研華重大主題調查脈絡與鑑別流程**

脈絡演變		主要內容	
步驟一	利害關係人鑑別	依據營運屬性，並透過利害關係人議合標準（Stakeholder engagements standard, AA1000 SES）五項原則：依賴程度（Dependency）、責任（Responsibility）、關注程度（Tension）、影響程度（Influence）及多元觀點（Diverse perspective），鑑別出 8 類重要利害關係人－員工、客戶、商業合作夥伴、大學及研究機構、供應商及承攬商、媒體及公協會與政府、股東與投資機構、社區及社群與非營利組織。	8大類 利害關係人
步驟二	永續主題蒐集	研華參照全球報告倡議組織永續性報導準則（Global Reporting Initiative Standards，簡稱 GRI Standards）、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs）、責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）以及永續會計標準委員會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）；同時參考投資機構關注的議題指標，如道瓊永續指數（Dow Jones Sustainability Indices，簡稱 DJSI）、碳揭露專案（Carbon Disclosure Project，簡稱 CDP）、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）、自然相關財務揭露（Task-force on Nature-related Financial Disclousures, TNFD）與標竿企業等資訊揭露架構，作為蒐集永續議題的基礎依據。 1. 研華檢視 2024 年永續報告書中已公開之重大主題，延續並強化公司既有的永續管理基礎 2. 研華與股東、投資機構、客戶等關鍵利害關係人充分溝通，掌握其所關注的議題重點與永續趨勢 3. 針對中高階經營管理層、董事會成員、SDC 永續發展委員會成員及 ESG 辦公室成員進行意見徵詢與問卷調查，並結合公司經營策略，精確篩選出高關聯度且高影響力的主題 4. 對照國際標竿企業所關注並揭露的重大主題，補足內部議題清單的完整性，以確保與市場脈動及產業趨勢保持一致 最終，透過交叉比對與優化，形成更完善、符合實務需求的初步議題清單。	8大類 永續主題來源

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

脈絡演變		主要內容	
步驟三	永續主題收斂	由企業永續委員會永續報告書小組成員、外部專家意見，彙整各類議題並進行收斂。	17項 永續主題
步驟四	評估內外部衝擊與可能性	2024 年，我們以線上問卷方式廣泛蒐集內外部利害關係人的意見，最終獲得 2,078 份有效回應；同時，邀請了 17 位全球 Director 級以上高階主管參與衝擊性評估，從管理層角度確認各議題的重要性排序。 問卷設計考量雙重重大性原則，蒐集利害關係人對「重大主題對於社會、環境和人衝擊 / 影響程度」評量。投資法人機構、董事會成員與經營管理階層對「重大主題對於研華營運（財務）的衝擊 / 影響程度」評量，確保最終議題排序能夠真實呈現各層面潛在的風險與機遇，兼顧各方利害關係人的觀點。 2025 年延續 2024 年分析之重大主題成果，同步邀請總經理及董事會成員，針對 2025 年公司所面對的國內外環境變動或國際議題做討論，了解是否有新增重大主題及採取必要應對。經與三位受訪人訪查，確認無新增重大主題；研華高階營運團隊及董事會將持續關注關鍵國內外環境變動，諸如：企業人權危機、關稅議題、地緣政治、全球人口變遷及高齡少子化議題等；並思考長遠布局及轉型策略。	
步驟五	重大主題鑑別與排序	【採用雙重重大性分析】 研華依循 GRI Standards（2021 年版）所建議的重大性鑑別四階段流程，並採用歐盟提出的「雙重重大性」（Double Materiality）原則，系統性鑑別對企業內部與外部（經濟、環境、社會）均具有實質影響的高度重大議題。 「雙重重大性」強調在評估時同時納入利害關係人的觀點，以及議題對企業營運表現及財務影響程度、聲譽及風險管理的潛在影響，從而確立優先管理之議題。此外，研華也將分析結果整合至企業風險管理（Enterprise risk management, ERM）流程（詳見本報告第二章 2.4 風險前瞻與危機管理），確保永續策略與公司經營方針緊密結合，讓 ESG 績效能持續為企業創造長期競爭力。 【重大主題討論與核定】 研華透過書面形式將重大主題分析結果提交給中高階經營管理層、董事會成員、SDC 永續發展委員會成員以及 ESG 企業永續發展辦公室成員，並召開會議進行深入討論與必要調整。經各方意見彙整後，產出年度重大主題，作為公司後續永續行動及策略規劃之核心依據。最終，向董事長及第二季董事會呈報並取得核准，董事會決議於 2024 年度確定 10 項永續重大主題及 7 項次要主題，並於 2025 年沿用。	10項 永續重大主題
步驟六	產出研華 2025 年永續報告書報導之重大主題清單與內容	經訪談與議和後，我們確定以 2024 年永續報告書所鑑別出的 10 項重大主題作為本次報告書的揭露重點，並依據 GRI 準則之建議進行詳盡揭露。同時，另有 7 項次要主題將由企業永續委員會持續監測其進展與衝擊。所有資訊均在本報告書中透明、詳實呈現，以滿足各方利害關係人的期待。 展望未來，我們將不斷檢視各永續議題的重要性，並根據利害關係人的寶貴回饋，適時調整重大主題，確保報告內容始終維持合理、平衡且透明。	

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

• 圖 1.3.2 研華 ESG 願景：永續地球的智能推手

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

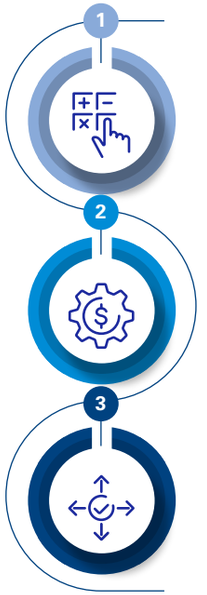
• 表 1.3.3 研華 2025 年永續議題清單

環境面	社會面	治理面
■ 綠色設計與產品永續責任	■ 物聯網應用推廣及教育	■ 資訊安全管理
■ 循環經濟	■ 職業安全與健康	■ 永續智能解決方案
■ 綠色製造	■ 多元共融職場	■ 客戶及夥伴共創
■ 氣候變遷策略與管理	■ 人權維護	■ 創新機制
■ 溫室氣體盤查和能源管理	■ 人才培育及發展	■ 供應鏈永續管理
■ 生物多樣性與森林保育	■ 社區與社群照顧	

利害關係人調查、衝擊性調查、重大性分析

在正式進行利害關係人議和及重大性問卷調查前，企業永續發展辦公室已先就相關高階主管之意見進行重大議題盤點與調整（包含整併、刪除、新增及更名）。最終經綜合問卷結果與利害關係人會議討論，確定於 2024 年新增「循環經濟」與「綠色製造」兩大永續主題，並刪除「風險前瞻與危機管理」及「政策與公共倡議」兩項。此外，為使議題涵蓋面更為廣泛，原「產業人才培育與發展」更名為「人才培育與發展」。2025 年亦邀請總經理及董事會成員，針對公司所面對的國內外環境變動或國際議題做討論，了解是否有新增重大主題及採取必要應對。經與三位受訪人訪查，確認無新增重大主題；研華高階營運團隊及董事會將持續關注關鍵國內外環境變動，諸如：企業人權危機、關稅議題、地緣政治、全球人口變遷及高齡少子化議題等；並思考長遠布局及轉型策略，故沿用表 1.3.4「永續議題變動清單（新增、更名或整併）」之資訊。

透過以下三步驟排序 2025 年研華重大主題結果：



永續議題機率相乘

1. 針對各利害關係人群體之調查結果進行平均，再依據其對研華各主題影響程度來給予權重。
2. 將各永續議題在經濟、環境與社會三大層面上所產生的「衝擊（影響）機率」與「影響程度」進行相乘。
3. 根據相乘結果進行初步排序，直觀呈現各議題在不同層面的風險與影響規模。

財務衝擊排序

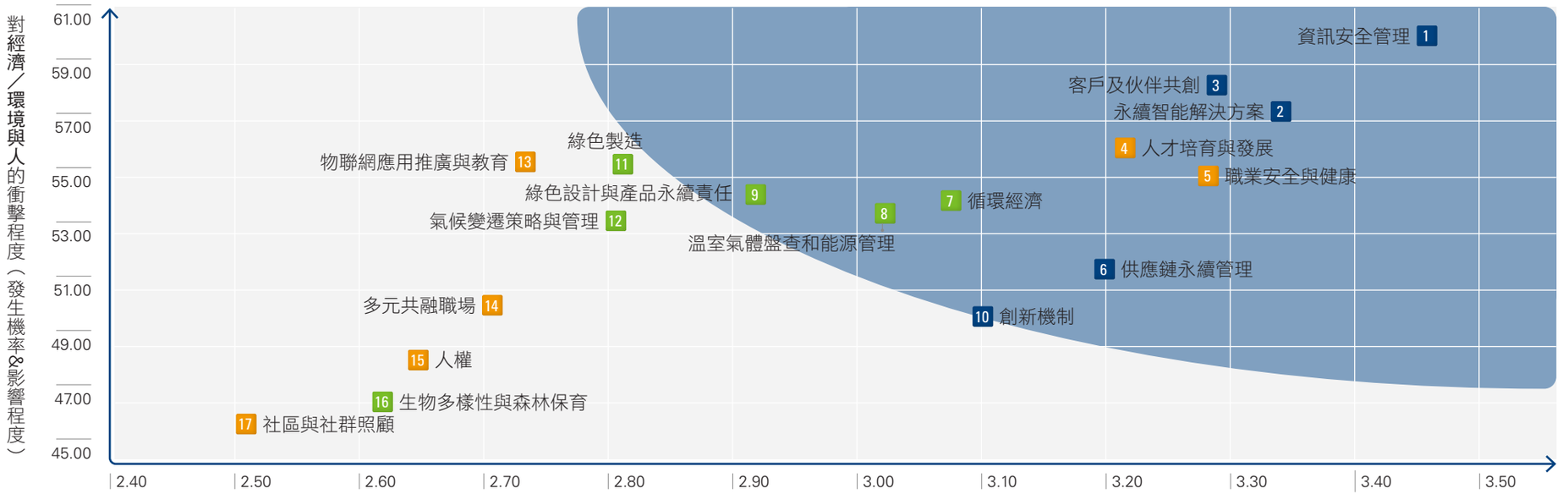
對各永續議題在公司內部財務報告上產生的衝擊進行獨立量化評估。根據量化結果進行排序，獨立呈現財務重大性的具體數據與影響。

雙重重大性矩陣交叉比對

將永續議題相乘結果與財務衝擊排序結果進行交叉比對，並結合雙重重大性矩陣中呈現的綜合衝擊程度，最終確定需優先關注與資源投入的前十大議題。

在數據蒐集與意見整合方面，2024 年共回收內外部有效問卷 2,078 份；此外，我們透過與外部關鍵客戶、供應商及專家召開多場深入溝通會議，並於內部永續發展委員會中展開跨部門討論，廣泛蒐集各方寶貴意見，確保評估結果具備高度代表性。憑藉嚴謹的統計與量化分析，我們得以精確識別各議題的影響與衝擊程度，最終構建出初步的重大主題矩陣。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄



- **圖 1.3.3 重大主題矩陣**

2025 年度重大主題議和結果說明

研華自 2025 年開始，每兩年透過利害關係人問卷、高階主管座談及國際趨勢參考，進行重大主題的評估與更新。

- **表 1.3.4 本報告書回應之 10 項重大主題**

重大主題排序		面向	更動情況
01	資訊安全管理	G	=
02	永續智能解決方案	G	▲1
03	客戶及伙伴共創	G	▼1
04	人才培育與發展	S	▲2
05	創新機制	G	▲10
06	供應鏈永續管理	G	▼2
07	循環經濟	E	=
08	溫室氣體盤查和能源管理	E	▲5
09	綠色設計與產品永續責任	E	▲1
10	職業安全與健康	S	▲2

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2025 年重大主題邊界與所對應的 GRI 主題說明

對於每一項重大主題，根據其關聯活動、產品、服務及相關衝擊，我們評估其衝擊程度、在組織內部或外部是否發生影響，並界定價值鏈之邊界範圍。表 1.3.6 界定每項重大主題與研華價值鏈關係及所對應的 GRI 主題。

- **表 1.3.5 重大主題與研華價值鏈關係，及所對應的 GRI 主題**

■ 在本次報告可完全揭露　◪ 在本次報告可部分揭露

永續面向	重大主題	對研華的重要性	價值鏈上衝擊發生位置						GRI
			研華	子公司	供應商	投資人	客戶	社會	
治理	資訊安全管理	研華為全球物聯網領導廠商，資訊安全議題涉及公司營運穩定、產品安全等層面，對於研華的品牌價值，員工、客戶及投資人等利害關係人而言極為重要。	■	◪			■		3-3
	永續智能解決方案	研華的軟、硬體產品和整合解決方案，可用於再生能源、氣候減緩、氣候調適、遠距醫療和教育等不斷成長的市場。 持續發展產品於永續用途，不僅可提高研華的企業競爭力，更可為永續盡一份力。	■	◪	◪		◪	◪	3-3
	客戶及夥伴共創	良好的客戶關係可提升研華企業競爭力；優質的夥伴關係，可提升物聯網產業整體的創造力。	■	◪			■		3-3
	創新機制	積極投入產品與技術創新，以及與研發、業務生態夥伴共創共榮機制。	■	■					3-3
	供應鏈永續管理	研華主要製程為上游零組件廠商購入零組件，並於本公司組裝製造完成，再交付給客戶。品項繁多與高度客制化，研華定期進行供應商評核及 ESG 管理評估，並將「企業社會責任和供應鏈永續管理」概念植入評核規範，雙贏永續價值及服務品質。	■	■	■	◪	◪	◪	3-3 204-1 308-1 308-2 414-1 414-2

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
1.1 ESG 治理架構
1.2 利害關係人議合
1.3 永續目標及重大主題
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

永續面向	重大主題	對研華的重要性	價值鏈上衝擊發生位置						GRI
			研華	子公司	供應商	投資人	客戶	社會	
社會	人才培育與發展	我們產業的特性（少量多樣、創新和彈性需求高），使得各專業、跨領域人才的需求性高，人才的吸引、培育和留任對研華的營運有極高重要性。	■	■				■	2-7 2-8 3-3 401-1 404-1 405-2
	職業安全與健康	研華擁有三大製造中心及遍佈全球上百個營運據點。研華致力於打造職場零職災，將員工的工作職業安全健康安全視為重大事務。我們內部落實職業安全與健康理念、進行教育訓練、設定議題目標，取得職業安全衛生管理系統相關驗證。	■	■					2-7、3-3 403-1、403-2 403-3、403-4 403-5、403-6 403-7、403-8 403-9、403-10
環境	循環經濟	循環經濟強調資源在設計、製造與使用過程中的循環再利用與價值延伸，對研華而言，不僅能有效降低生產及營運過程中的資源浪費，更有助於發掘產品全生命週期的價值與商業機會。透過積極導入循環經濟策略，研華得以拓展與供應商及客戶合作的深度，提升企業競爭力並回應社會與市場對永續發展的殷切期待。	■	◪	■		◪	◪	3-3
	溫室氣體盤查和能源管理	致力於降低溫室氣體排放及有效利用能資源，戮力達成公開承諾之減碳目標。以確保環境保護與企業永續發展共存共榮。	■	◪			◪	◪	3-3、305-1 305-2、305-3 305-4、305-5 305-6、305-7
	綠色設計與產品永續責任	實踐綠色設計標準，提供環境友善產品。從原物料、產品設計、製造，到環境管理，逐步訂定目標並導入各項標準，願為環境改善做最大努力，降低環境衝擊、生產環境友善的產品。	■	■	◪	■	◪	◪	3-3 416-1 416-2

02 公司經營與治理

2.1 營運表現及公司治理架構

2.2 資訊安全管理

2.3 供應鏈永續管理

2.4 風險前瞻與危機管理

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2.1 營運表現及公司治理架構

2.1.1. 公司簡介

研華自 1983 年成立以來，專注於全球工業物聯網領域，提供企業客戶全方位軟硬體系統整合、客製化設計服務、全球在地技術支援等服務，現已為物聯網智能系統與嵌入式平台產業之全球領導廠商，並以「智能地球的推手」作為企業品牌願景。

研華為台灣上市公司，自 1999 年於台灣證券交易所掛牌交易（股票代號 2395），營運總部設於台灣台北內湖科學園區，營業據點跨歐洲、美洲、亞洲等地區共 27 個國家；三大生產製造中心位於台灣林口、中國昆山及日本福岡，並建構四大運籌管理物流中心及 21 個在地服務中心，以完整的服務體系提供全球客戶即時、全方位之整合服務。

Worldwide Presence

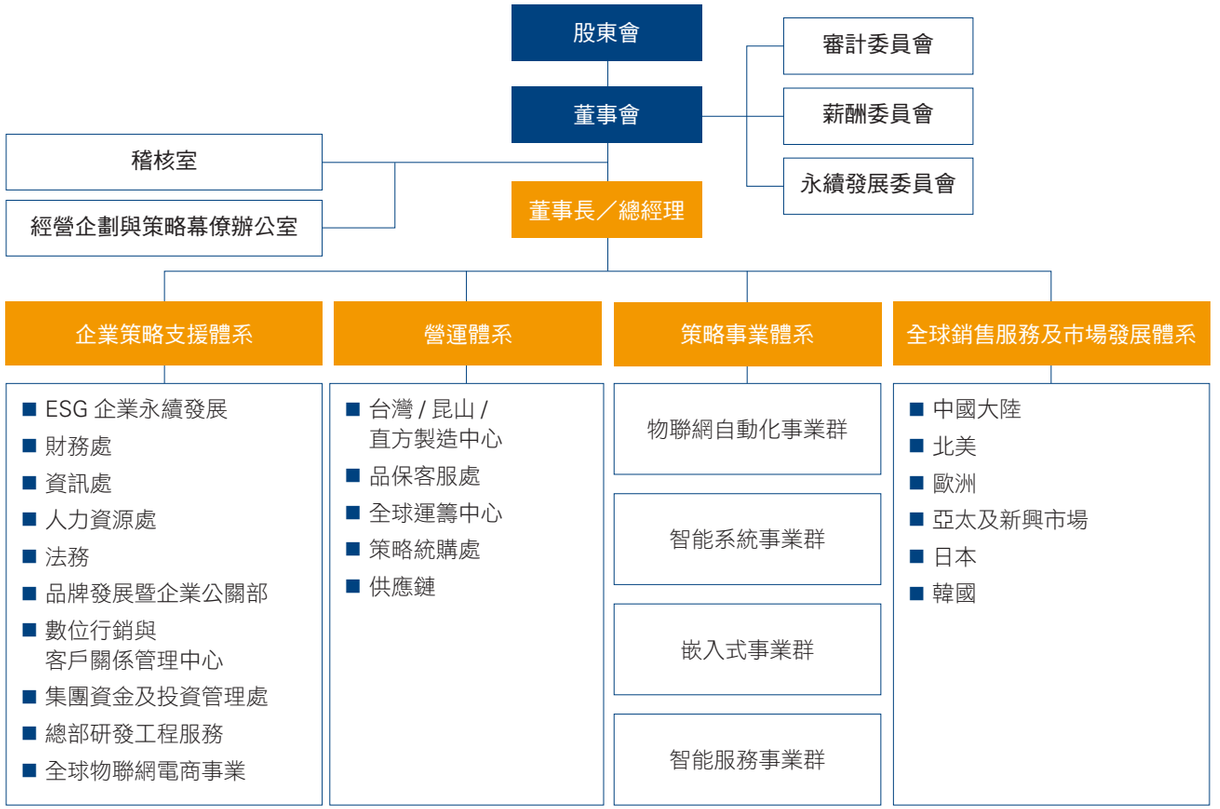
3 Manufacturing Sites
21 Service Centers

27 Countries
4 Logistics Centers

- 圖 2.1.1 研華公司營運據點分布

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

研華及關係企業專注工業電腦相關產品製造、組裝、銷售及售後服務（詳 2.1.2 組織圖），主要事業群包含：嵌入式事業群、智能系統事業群、物聯網自動化事業群、智能服務事業群為主的四大事業群，聚焦邊緣智能系統、智慧製造、能源與公共事業、智能醫療、智能零售與服務等五大關鍵市場依客戶行業需求提供多元應用解決方案。迎接邊緣運算與人工智慧之大趨勢，研華將以 Edge Computing 和 Edge AI 為核心加強全球布局提升核心競爭力，整合 Edge Computing 邊緣硬體平台產品群、工業物聯網軟體平台 WISE-IoT 及跨晶片的 Edge AI 平台架構 WEDA，透過端雲協同架構加速 AI 在製造、物流、城市與能源場域的規模化落地。再加入產業 Edge AI 解決方案及行業知識，重塑成產業整合應用的協同共譜之經營模式，助力夥伴客戶串接產業鏈；此外，亦積極偕同各產業夥伴「共創」產業生態圈，以加速實踐產業智能化之目標。可參考：研華股份有限公司簡介影片。



- **圖 2.1.2 研華公司組織圖**

經營績效與品牌價值

2025 年受惠於邊緣 AI 加速升級，帶動主要市場需求強勁增長。儘管面臨緣政治、關稅及供應鏈波動挑戰，研華整體營收仍展現強勁韌性並締造歷史新高，全年營收與獲利皆雙位數年增，2025 年 EPS 為 12.25 元。

研華長期專注本業、財務結構穩健，並維持高配發政策將經營成果與股東共享，2025 年度每股擬配發現金股利 9.2 元（配息率 75%），另以資本公積每股配發特別現金股利 2 元，合計每股配發現金 11.2 元，總配發率達 91.4%，落實經營成果與股東共享。歷年營運績效詳官網整體財務表現。2025 年，研華在國際評鑑中表現卓越，於 Interbrand 台灣品牌排名躍升至第四名，品牌價值達 8.96 億美元（年增 5%）。

* 依經濟部工業局委託國際知名品牌鑑價機構 Interbrand 之 2025 年評鑑結果，請參考網站。

- **表 2.1.1 2025 年研華之產品、營業比重、產品產量**

主要產品	2025年			
	銷售額（新台幣仟元）	%	產品產量（台/片）	自有設施生產比例（%）
嵌入式板卡及系統	26,228,036	37%	2,892,485	99.5%
產業電腦及工業控制	36,614,402	53%	4,149,845	99.9%
售後服務及其它	8,039,924	11%	506,940	100.0%
總計	70,882,362	100%		99.7%

備註：生產廠房面積資訊如下：台灣林口生產製造中心（553,030 ft²）、中國昆山生產製造中心（1,107,821 ft²）及日本福岡生產製造中心（162,902ft²）。主要產品類別產量差異性大，故自有設施生產比例係以生產產值計算。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

研華價值鏈與業務發展

研華所在產業為工業電腦（IPC），產業發源於工廠自動化，最早應用於儀器與機械設備的監控、測試與控制。然而，隨著通訊、網路、軟體與光電技術的整合發展，工業電腦已超越傳統製造領域，滲透至智慧城市、零售、交通、醫療等多元應用，從捷運讀卡機、自動售票機、POS 機，到數位電子看板與智慧型大樓管理系統，推動 IPC 產業蓬勃發展，最終促成其在官方層面更名為「智能產業」。

而在產業上、中、下游關聯性上，工業電腦與嵌入式板卡供應鏈如下：以上游而言，有諸如晶片組、CPU、PCB、DRAM、邏輯 IC、連接器、被動元件、其它零組件等。在中游而言，包括輸出輸入設備、單板電腦、準系統產品、工業電腦產品、工業電腦周邊產品。在下游而言，包含系統整合商、經銷商、終端消費者。物聯網的上中下游是由不同形態的廠商合作協力完成，以提供給客戶有效服務，形成彼此合作的緊密關係。隨著 5G 建設完善與晶片技術進步，X86 及 ARM/RISC 兩大陣營均推出高效能晶片，以滿足醫療、交通、機器人等產業的高速運算需求。研華與 Intel、AMD、Nvidia、Qualcomm 等主流廠家同步開發並上市邊緣運算平台，協助產業技術全面升級。此外，研華硬體平台也達到多元晶片支援，含 GPU、VPU 及整合式 NPU 等多種 AI 晶片，成功推出高效能邊緣 AI 運算方案。詳細資訊，請見永續供應鏈管理章節。本公司本報導期間營運及供應鏈無顯著變化。

研華確立以「Edge Computing & AI-Powered WISE Solutions」作為下階段品牌 slogan，展現深耕邊緣運算與 AI 驅動的工業解決方案的決心。為深化「從邊緣賦能未來」的品牌價值，計畫透過以下關鍵策略進一步落實：

在地共創，全球串聯：藉由跨國區域的在地共創行銷與國際權威展會的深度參與，全方位擴大 AI 解決方案的品牌信賴度與全球影響力。

軟硬協同，生態賦能：全力推動 WISE-IoT 與全新 WEDA（WISE-Edge Developer Architecture）軟體平台，透過容器化標準架構加速各產業應用的 AI 化轉型。

在軟體生態體系方面，研華建構 WISE/WEDA 兩大體系。應用層的 WISE-IoT 與硬體串接層的 EdgeSync 已臻成熟；全新推出的 WEDA（WISE-Edge Developer Architecture）採容器化架構，預先整合全球主流晶片公司的 AI SDK，大幅提升客戶從開發到部署邊緣 AI 應用的效率。

研華致力於全球供應鏈管理，強化韌性與交付效率。目前研華製造基地設於中國昆山、台灣桃園龜山及日本直方等地，建構高度彈性與支援性之製造網絡。積極導入 AI 與數位化（DX）專案，優化生產流程與整體製造穩定度。並持續投資新製造設備，有效提升產能以強化中長期製造彈性。在區域化製造與在地交付方面，目前公司已於美國 Milpitas 設有系統組裝服務據點，位於 Tustin 之新北美營運總部，預計於 2026 年底前完成，屆時美國在地組裝產能可望倍增，進一步強化 local-for-local 的系統生產與交付能力。

展望未來，研華也將在全球維運體系設置 WWBO（Worldwide Business Operations），作為推動國際化佈署的最高決策單位，強化全球運籌韌性，同時確保在各區域市場具備高度的競爭優勢與決策執行力。透過穩健的技術創新與全球市場擴展策略，研華正以「智能地球的推手」之姿，實現其成為全球智慧產業領導者的目標。

- **圖 2.1.3 2025Global Geo-Region Sales Distribution（新台幣仟元）**

	2025年	占比%	2024年	占比%
亞洲（含台灣）	29,003,229	41%	25,988,732	43%
美洲	22,617,208	32%	19,003,633	32%
歐洲	13,964,113	20%	9,931,332	17%
其他地區	5,297,812	7%	4,862,596	8%
合計	70,882,362	100%	59,786,293	100%

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2.1.2. 公司治理

公司治理為永續營運的基石，研華重視與利害關係人之議和與互動，在董事會結構和功能性委員會方面，皆以優於法規之高標準自我期許，並每年檢視、持續優化。詳細資訊，請參考官網稽核制度、誠信經營守則、防範內線交易管理辦法。

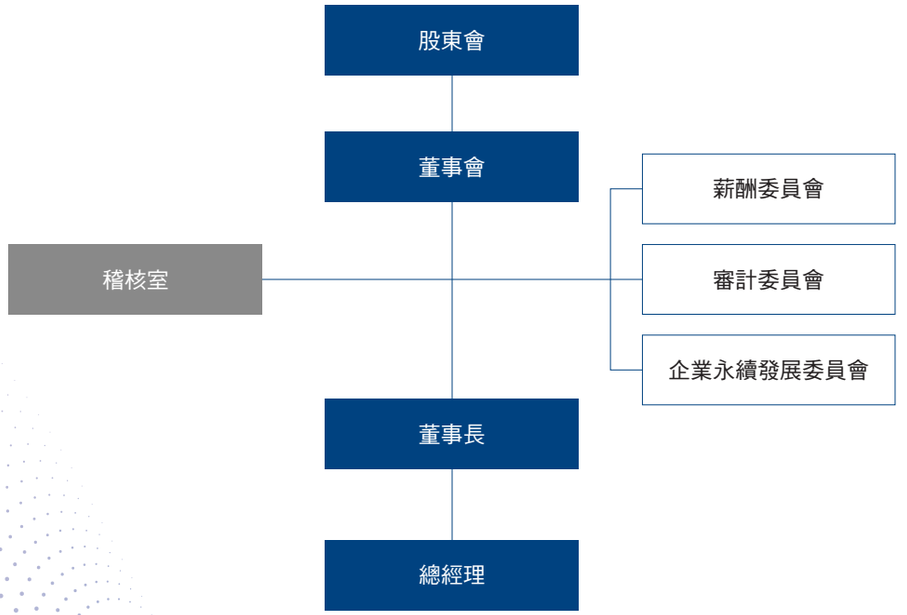


圖 2.1.4 研華公司治理架構

董事會之組成

研華致力於優化董事會職能，建置完善的董事選舉辦法，董事會成員遴選秉持多元化政策，於產業背景、專業領域、年齡、性別平衡等面向綜合評估，以期促進多元觀點。除考量國際市場觀、專業學術涵養、風險管理等專業外，研華未來亦考量將永續領域專長納入董事會成員評估指標。董事人選依循「公司法第 192 條之 1」候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任；獨立董事則遵循「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」進行延攬，董事會每屆任期為三年，其中針對獨立董事兼任其他公開發行公司之獨立董事不得逾三家之明訂規範於公司章程中。

依循公司法之規範，研華修改公司章程須經股東會決議。此外依公司法規定，董事會執行業務須依法令、公司章程及股東會決議，若違反規定導致公司受損，參與決議的董事須負賠相關責任，然表示異議且有董事會紀錄者免責，同時研華每年也為董事會成員投保董事責任險，有關董事責任保險詳細規範請參閱年報 P.36。

研華現任董事會為第 15 屆，共九席董事組成，任期為 2023 年 05 月 25 日至 2026 年 05 月 24 日。本屆董事組成結構與下屆（16 屆）進化目標詳下圖；其中，財團法人研華文教基金會佔一席董事，董事會組成亦納入公益面向之社會群體利害關係人。整體而言，研華董事會組成符合多元性原則，董事多元專業觀點對公司應對營運面、產業面、永續面之衝擊能力具有建設性的助益。第 15 屆董事會截至 2025 年 12 月底平均任期 8.2 年。詳細董事兼職情形請參閱官網及年報：董事會、年報（前十大利害關係人 P.98）。

獨立董事及女性董事最低席次規範詳官網公司治理實務守則

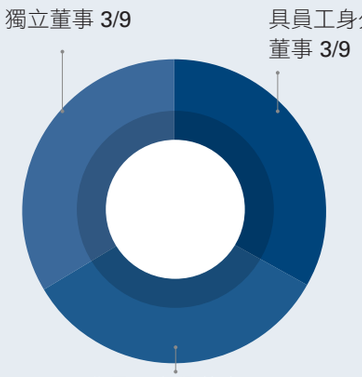
在永續專長方面，陳弘澤董事曾任史丹利百得全球副總裁及亞洲區總裁，擁有大型國際企業管理經驗並在併購策略及跨國營運相關議題上有深度的專業度及經驗，幫助研華在永續治理決策方面走向更多元及國際化的治理觀點；李吉仁董事則具備多家企業經營策略、人才發展、風險管理等專業經驗，具備豐富的公司治理實務經驗達到健全的治理架構與永續機制監督。本屆董事會組成具永續性，未來將持續強化董事會的永續職能。創辦人劉克振董事長同時身兼執行長，本公司遵循「董事會議事規範」之利益迴避規定，同時透過經營共治的完善機制，強化平衡分權、減緩利益衝突。研華具控制力股東定義與年報相同，詳官網持股前十大股東。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

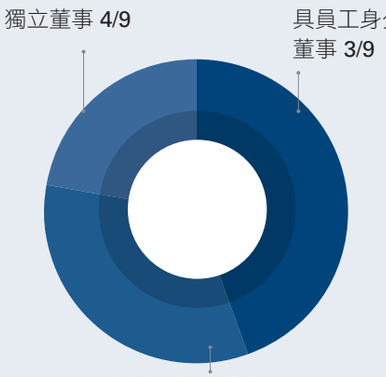
年度董事會運作情形、進修及評鑑

運作情形：2025 年董事會共召開四次會議，董事成員出席狀況良好，若未能親自出席者，皆依法完成委託文件代理，整體運作情況良好，詳細資訊請參考官網董事會運作情形。董事會中就重大關鍵事件，如年度及季度財務報告、重大投資案等依法令規定由董事會決議之事項，經董事會討論通過後，依法於公開觀測站辦理公告申報與揭露，並同步揭露於公司網站或年報，歷次董事會決議摘要請參閱年報 94~96 頁。

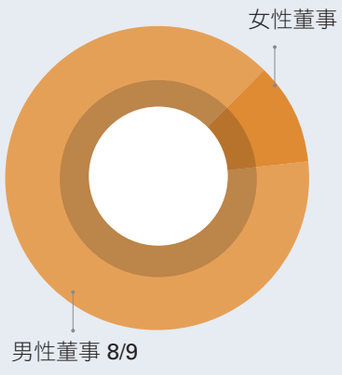
董事會多元性（第十五屆）



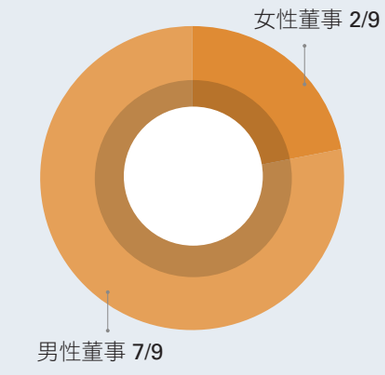
董事會多元性（第十六屆 目標）



董事性別分布（第十五屆）



董事性別分布（第十六屆 目標）



職稱	姓名	出席次數	委託次數	請假次數	出席率（%）
董事長	劉克振	4	0	0	100%
董事	財團法人研華文教基金會 代表人：何春盛	3	1	0	75%
董事	科辰投資（股）公司 代表人：劉蔚志	4	0	0	100%
董事	研本投資（股）公司 代表人：劉蔚廷	4	0	0	100%
董事	陳弘澤	4	0	0	100%
董事	李吉仁	4	0	0	100%
獨立董事	張明輝	4	0	0	100%
獨立董事	劉文正	4	0	0	100%
獨立董事	林嬋娟	4	0	0	100%

董事利益迴避管理

本公司董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，均依循「董事會議事規範」第十五條之規定，於會議開始前說明其利害關係之重要內容；如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，並於討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。此外，若董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，對相關議案具有利害關係者，亦視為董事就該事項具有自身利害關係。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

進修情形及運作策略

2025 年每位董事平均受訓時數 9.4 小時，高於法規建議時數 6 小時且較去年提升，其中 ESG 永續面向相關進修課程總時數達 45 小時、每位董事平均 5 小時。研華鼓勵董事持續進修並於專業領域與國際趨勢接軌，除定期轉知中華公司治理協會、證基會、台灣董事學會等專業機構主辦之治理課程資訊供董事們參考選修外，亦不定期自辦董事培訓講座，主題選定參考泛營運風險地圖及重大議題而訂定。講師規劃則依主題邀請產學界外部專家顧問，授課內容兼顧理論與實務，以極大化對企業營運的策略效果。研華持續於 2025 年自辦董事進修課程，強化各董事及經理人於併購策略與併購後整合之知識、風險管理等議題進行深入探討與專家交流。本年度課程特別邀請矽晶圓大廠環球晶創辦人 / 中美晶榮譽董事長盧明光先生分享其產業策略布局與交易對象之選擇，交易後之整合、面臨的問題如何解決、交易小組與各團隊、外部專家之分工、及授權與控制；統一企業副總經理劉宗及前台灣韋萊韜悅台灣區總經理王伯松，共同分享併購前中後段注意面向與案例以及戰略性組織思維、多元人才的整併體制。未來將綜合考量董事的背景多元性與專業領域，為個別董事量身打造培訓計畫，強化關鍵能力。透過精準培訓，提升董事的 ESG 永續素養、所屬產業專業與國際視野，助力企業永續經營與成長。

- **2025 年董事參與 ESG 永續進修課程概況：**

職稱	姓名	主辦單位	永續課程名稱	進修時數
董事	劉克振	社團法人台灣董事學會	國際化下的多元成長：從策略到成果的全鏈思維	3
董事	何春盛	國泰金控	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
董事	劉蔚志	社團法人台灣董事學會	國際化下的多元成長：從策略到成果的全鏈思維	3
董事	劉蔚廷	社團法人台灣董事學會	國際化下的多元成長：從策略到成果的全鏈思維	3
董事	李吉仁	社團法人中華公司治理協會	AI 時代下的永續、風險與資安議題	3
獨立董事	劉文正	社團法人中華公司治理協會	開創永續新局研討會	2
		社團法人中華公司治理協會	管理會計與 ESG 創新	1
		社團法人中華公司治理協會	精進董事會及功能性委員會績效評估研討會	2
		社團法人中華公司治理協會	第 21 屆（2025）公司治理國際高峰論壇 - 全球環境巨變下，董事會在企業策略塑造中的角色	6
獨立董事	林嬋娟	社團法人中華公司治理協會	開創永續新局研討會	2
		社團法人中華公司治理協會	多元平等共融（DEI）政策何去何從	1
		社團法人中華公司治理協會	第 21 屆（2025）公司治理國際高峰論壇 - 全球環境巨變下，董事會在企業策略塑造中的角色	6
		社團法人中華公司治理協會	低碳經濟與企業永續策略	3
		社團法人中華公司治理協會	永續等於創新：企業永續與 ESG 價值管理趨勢	3
		社團法人中華公司治理協會	永續、ESG 與競爭法	1

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

董事會評鑑機制：

研華設有嚴謹的董事會暨功能性委員會評鑑機制，每年進行自我評鑑，每三年委請第三方專業機構進行外部評鑑，並於每年第一季董事會報告評鑑成果並針對缺口進行改善，由經營團隊統籌資源、由上而下跨部門偕同推動，力求每年精進。研華已完成 2025 年內部自評之董事會績效、董事成員績效、審計委員會績效、薪酬委員會績效、永續發展委員會績效，而具體評鑑結果及改善計畫於 2026 年第一季董事會報告。

董事會功能性委員會

功能性委員會的設置含薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會，其中永續發展委員會負責 ESG 相關重大議題之策略決策與監督管理，強化公司對經濟、環境及社會衝擊之治理，整體功能性委員會設置狀況優於法規規範。功能性委員會的設置優於法規規範，2025 年委員會組成及執行狀況如下：

功能性委員會	成員	出席率	決議事項（詳見官網）	外部專家顧問（提供意見無投票權）
薪酬委員會（法定）	張明輝獨立董事（召集人） 劉文正獨立董事 林嬋娟獨立董事	100%	2025	
審計委員會（法定）	劉文正獨立董事（召集人） 張明輝獨立董事 林嬋娟獨立董事	100%	2025	
永續發展委員會（自願）	劉克振董事長（召集人） 陳弘澤董事 李吉仁董事	100%	2025	前 DDI 美商宏智總經理暨全球董事顧問林妍希、前 NVIDIA（輝達）全球副總裁暨台灣區總經理邱麗孟女士

擴大型永續發展委員會（Sustainability Development Committee,SDC）機制

研華 2022 年 7 月正式設立董事會層級之永續發展委員會（簡稱：SDC），每半年召開會議以擬定公司長期發展策略，其中下半年 SDC 會議定位為「擴大型 SDC」，擴大邀請全體董事、外部專家顧問、高階主管等，深度討論研華經營模式創新、經營傳承、中長期願景等發展關鍵議題。

2025 年下半年擴大型 SDC，聚焦企業傳承接班規劃、全球組織治理優化與成長動能布局、永續發展等重要議題。討論議案包括：傳承委員會（ASC）傳承結構及落實、強化全球區域市場治管理機制、組織精實化之未來設計，以及研華策略投資方針。並邀請外部專家如：前 DDI 美商宏智總經理暨全球董事顧問林妍希女士、前 NVIDIA（輝達）全球副總裁暨台灣區總經理邱麗孟女士，提供更國際化及多元觀點，落實群體智識。透過委員會成員之專業意見與跨領域經驗交流，協助公司持續優化組織架構、培育關鍵人才梯隊，並強化治理與永續競爭力。各項議案均經續發展委員會全體成員審議通過，確保決策落實與策略推動成效。

詳細資訊請參考官網功能性委員會。

CEO 及高階經理人薪酬制度

- **政策目的：**為激勵 CEO 及高階經理人達成公司目標、創造獲利、提升經營績效，並考量與未來風險之合理關聯性，定期評估經理人薪資報酬。運作情形依研華「經理人薪資報酬管理辦法」辦理。
- **治理單位：**研華設有董事會層級之功能性「薪資報酬委員會」，第十五屆由三位獨立董事擔任委員，組成具獨立性。為提升決策品質亦諮詢外部顧問專業意見：定期委任第三方顧問公司調研薪酬水平與趨勢；不定期依議題邀請外部專家顧問提供洞見分析，以協助薪酬委員通盤評估並提出最適化的薪資政策。
- **審議流程：**經理人薪資報酬政策、制度、標準與結構，由薪酬委員會考量同業給付水準、個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性等因素，定期審議本公司董事與經理人之績效評估與薪資報酬制度及標準，並提報董事會審議。

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策有包含基本固定薪、退休金、認股權、獎金；沒有包含簽約獎金、索回機制。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

此外，研華重視利害關係人（含股東）之參與及反饋，除於公司年報完整揭露董事個別酬金資訊，亦於年度股東常會報告「員工酬勞及董事酬勞分配情形」議案，提請股東知悉並徵詢意見反饋。2025 年研華股東常會於 5 月 29 日召開，股東出席率為 94.93%，針對「員工酬勞及董事酬勞分配情形」報告案已提請股東知悉且會中無任何異議。詳細資訊請參考官網薪酬委員會、2025 年股東會議事錄、2025 年報董事酬金。

薪酬結構及長短期激勵計畫

■ **固定薪資：**
含本薪、各項津貼或加給及固定一個月的年終獎金，依其專業資歷，並參考市場薪酬水準訂定。

■ **變動薪資：**

- **短期獎勵計畫 - 現金獎金：**獎勵過去一年績效成果，分為個人績效獎金、團隊分潤獎金
- **長期激勵計畫 - 認股權憑證（含 ESOP、PSOP*）：**留才以及激勵長期價值創造，以三年為區間、每年結算階段性目標達成率，滾動累計，以激勵持續的價值貢獻，期滿結算總達成率。2025 年 ESOP 的員工參與率：55.6%、PSOP 的員工參與率：33%。

* ESOP：Employee Stock Option Plans、PSOP：Performance Stock Option Program。

■ **衡量指標：**
分為財務指標及戰略指標，採用可質化或量化之指標以利定期評鑑達成率。藉由薪酬與績效高度連動機制，強化戰略以確保持續成長。

財務指標	營收成長率與利潤成長率、ROE 以及相對指標（TSR*）。 *TSR：Total Share-holder Return。相對指標 TSR 與 CEO 績效連結，對標參考為台灣上市電子市值前 50 大企業年度平均值，相對績效與 CEO 薪酬具有連動關係。
戰略指標	成長驅動型 KPI 及專案式企業轉型 KPI，由公司重要戰略展開分解到具體細項以持續推進。原則上，CEO 及高階經理人財務指標與戰略指標比重各佔 50%。

■ **離職金與退休福利：**
研華未設有離職金制度。退休福利計劃及提撥率方面，董事無退休福利金；高階經理人之退休福利與提撥率與一般員工相同，相關執行細則遵照勞動部及勞工退休金條例辦理。請參考：勞動部官網 - 勞退新制簡介、2025 年報「董事酬金」及「經理人酬金」表格。

ESG 績效表現與激勵機制

研華持續朝永續地球的智能推手願景邁進，已於 2022 年建立並執行高階經理人 ESG KPI 機制，將環境、社會及治理面向等之 ESG 永續指標，列為董事長、共治總經理及高階主管、相關當責主管、ESG 企業永續發展辦公室成員、當責同仁等。規劃 2025 年之重要績效評估項目，激勵獎酬以員工認股權證（Employee Stock Option Plans, ESOP）為主，輔以績效獎金，結算時程為每年第一季度，並於第三至第四季度發放。同時對標國內外永續趨勢，考量研華營運實況及風險管理機制，訂定目標與推動計劃並定期評鑑。發放依據永續目標、量化指標及及實際績效執行。

- **ESG KPI 激勵機制規劃如下：**

KPIs設定方法	參考國內外永續趨勢、研華永續重大主題、將 KPIs 整合企業營運及風險管理，規劃 E、S、G 三面向目標。
激勵群體	CEO、中高階及初級主管、執行同仁
激勵機制	現金獎勵機制 員工認股權證（Employee Stock Option Plans, ESOP）
指標說明	■ **環境面向：**指標面向包含綠色產品設計、水、電、廢棄物及 VOC 減量目標、再生能源發展目標、CDP。 ■ **社會面向：**指標面向包含離職率、人才發展與留任、多元共融職場建構（員工滿意度調查）、物聯網創新應用與教育、職業安全衛生（職業安全衛生教育訓練、重大職災發生件數、職業病發生件數）等。 ■ **治理面向：**指標面向包含永續智能解決方案營收占比、指標型 ESG 評鑑（如：公司治理評鑑、EcoVadis、DJSI 等）、董事會多元治理等。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

CEO 及高階經理人持股要求

研華相信高階經營團隊長期持有公司股票，可強化與股東長期利益連結的理念。依據研華薪酬委員會 2022 年 10 月 28 日 修訂之「經理人薪資報酬管理辦法」中，明確訂定本公司執行長及總經理之持股股數不低於 10,000 股，以落實健全公司治理之承諾。本公司 2025 年創辦人暨董事長劉克振持股約為固定薪資之 1,906 倍，三位共治總經理平均持股倍數則為固定薪資之 22.28 倍。(均含本人、配偶及未成年子女持有股份)

年度總薪酬比率

- 2025 年度薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工年度總薪酬之中位數比率：11.6（6 大區）
- YOY Ratio：薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比與組織其他員工年度總薪酬中位數增加百分比之比率：0.37 (總部)

說明：

1. 薪資類型與定義、年度總薪酬、其他員工之中位數等計算方式參照 GRI 準則，以全公司員工年度總薪酬排序取樣 2022 年度年薪倍數採計 5 大區；2023、2024、2025 年度年薪倍數採計 6 大區。(2022 年度 6 區中的美國未有完整薪酬統計資訊，故無法揭露。) 公司薪酬制度係依職責、績效表現及整體營運成果綜合評估，其中最高個人年度總薪酬與公司整體營運績效具高度連動性，於 2025 年呈現小幅成長。在薪酬治理架構下，惟不同層級人員之薪酬調整機制及連動因素有所差異，致薪酬變動幅度有所不同。相較 2024 年（-5.52），本年度差距已明顯收斂，顯示整體薪酬結構變動趨於穩定。
2. 年薪中位數：目前尚無法取得海外部分區域完整原始資料，故採以下公式計算。分母為以六大區域之平均總年薪分組，依照分組平均數計算中位數近似值公式所計算出之六大區中位數。

誠信經營：法令遵循、反貪腐與反競爭

誠信經營為研華公司治理與內部控制制度之重要基石。研華秉持公平、透明與誠信之經營原則，持續辨識並遵循營運所在地相關法令規章，透過制度化管理與跨部門協作機制，確保公司政策與實務運作符合適用法規與企業倫理要求。法令遵循、反貪腐及反不公平競爭不僅攸關公司社會責任之履行，亦為維護企業聲譽與永續經營之核心要素。

2025 年重點推動項目

- 依既有誠信經營制度，彙整並明確化反賄賂與反貪腐相關原則與作業要求，作為內部管理、宣導及教育訓練之依循。
- 持續辦理全體員工年度必修之誠信經營線上教育訓練，強化對誠信經營、法令遵循及企業倫理之認知。
- 透過供應商管理系統（SRM），要求供應商簽署誠信廉潔相關承諾文件，並進行制度化管理與追蹤。

誠信經營之推動與組織分工

研華由董事會督導誠信經營政策之落實，並由各權責單位依其職掌推動相關措施：

採購部門	IT部門	人力資源部門	法務部門
透過供應商管理系統（SRM），要求供應商簽署誠信廉潔相關承諾文件。	建置並維運線上教育訓練與測驗系統，提供定期提醒機制。	規劃並執行誠信經營、員工行為準則等教育訓練課程。	負責誠信經營相關政策與制度之規劃與維護，並定期向董事會報告法令遵循及誠信經營執行情形。

稽核部門	依內部稽核制度，查核相關內控制度之設計與執行情形，並依規定處理檢舉案件。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

誠信經營教育訓練成果

研華誠信經營教育訓練為全體員工之年度必修課程，課程內容涵蓋《誠信經營守則》、《員工行為準則》及反賄賂、反貪腐、禁止不當利益收受等相關規範，旨在強化員工對企業倫理、法律遵循及誠信文化之認知。訓練內容亦說明公司既有之舉報制度，並明確宣導舉報管道、調查程序及對舉報人身分保密與禁止報復之原則，以協助員工及利害關係人於發現疑似不當行為時，能適時反映。

截至 2025 年度統計，全球員工線上誠信經營測驗完成率約為 95.8%。(2025 年度之教育訓練統計範圍，以具備內部系統（Portal）帳號之間接員工為主，確保訓練指派與紀錄之精確性；未具帳號之直接員工暫未納入統計。本公司已著手與人力資源部門研議，規劃適用於現場人員的訓練管理機制與紀錄流程，預計未來將直接員工納入統計範疇，以提升資訊揭露之全面性與完整性。) 對於尚未完成訓練之人員，持續透過系統提醒機制通知其本人及主管，以促進完成率提升。

重大違反法規事件：

研華參酌《證券交易法》第 36 條及我國重大訊息揭露相關規範，依個別事件對公司財務、業務、股東權益、證券價格或聲譽之影響程度，綜合考量事件性質、影響範圍及潛在影響，以判斷是否達重大性標準。所稱「重大違反法規事件」，係指研華或其董事、經理人及員工涉及違反法令，且對公司產生重大影響（包括對財務、營運或聲譽之影響），或經主管機關為重大處分之情形。重大違反法規事件揭露金額為新台幣 100 萬元。

經評估，研華於 2025 年度未發生下列達重大性標準之違反法規事件（含被罰款及非金錢制裁事件）：

- 貪腐及賄賂事件：0 件，貪腐及賄賂罰款金額為新台幣 : 0 元
- 反競爭、反托拉斯或壟斷行為事件：0 件
- 歧視或騷擾事件：0 件
- 客戶隱私資料外洩事件：0 件
- 利益衝突、詐欺、洗錢或內線交易事件：0 件
- 本年度亦無因相關法律訴訟或裁罰而產生之重大金錢損失，政治獻金支出為零：0 件
- 本年度發生違反行為準則的案件：0 件

吹哨者機制

研華設有完整的吹哨者機制，供員工、供應商及利害關係人檢舉任何違反誠信或不當行為。可透過紙本或電子郵件向稽核主管舉報，舉報案件由董事長指派專案小組獨立調查，必要時通報審計委員會。公司保障舉報人之身分與內容保密，嚴禁報復或不公平對待。所有調查資料將妥善保存，確保程序公正與案件追蹤。相關文件可查看官網：舉報處理準則

- 2025 年「反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、操作市場事件」總體事件數為 0 件，因訴訟造成之金錢損失為 0 元（含本次報導及先前報導期間內之金錢損失）
- 2025 年政治獻金：0 元

法令遵循與反貪腐相關資訊，請參考研華官網：

重要公司內規	誠信經營守則	防範內線交易管理辦法	反賄賂與反貪腐政策	內部稽核制度相關資訊，請參考研華官網

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

稅務政策

研華本持著利他精神，期許並致力於在公司營運茁壯之際反饋社會。在稅務政策上，以繳納合理稅賦回饋營運所在國當地社會及經濟環境為己任，不從事侵略性稅務安排，並遵循各相關稅務法律及規定。依集團稅務政策，研華總部及海內外子公司應遵循以下原則：

1. 所有營運皆遵循相關稅務法規及其立法精神。
2. 集團遵循經濟合作暨發展組織（OECD）移轉訂價準則，並依規定編製移轉訂價三層文據。
3. 移轉訂價係依據常規交易原則，且各營運實體利潤合理報償其所執行營運活動的風險及複雜程度。
4. 公司重要決策以營運為主要考量，輔以分析稅務影響以尋求最適當的方案。
5. 不進行任何只為了降低稅負或移轉利潤至低稅區或租稅天堂的安排；不以避稅為目的使用租稅天堂或進行租稅規劃。
6. 定期評估稅務風險，並針對高營收國家，與當地稅局溝通討論預先訂價協定（APA），以減少稅務風險。
7. 基於互信溝通、資訊透明、誠實納稅的基礎上，與稅務機關建立相互尊重的關係。

稅務治理

研華佈局全球業務，並遵循各營運據點所在國家的稅務法令及規定。稅務法令變動可能造成企業額外繳稅及成本負擔，並對整體營運績效產生不利影響。為有效管理稅務風險，研華遵循稅務法規，了解目前稅務成本及申報情形，辨識潛在的稅務問題與風險，依據風險高低及急迫性專案處理稅務問題，設計及運用科技強化稅務治理，並定期檢討工作執行成果。

研華之管理階層領導集團財務及稅務之全球策略擬定，日常稅務規劃及管理則由總部財會主管執行，並由海外財會同仁遵循當地稅務法令及履行稅務義務。此外，亦委任外部稅務諮詢機構及會計師事務所協助稅務處理及申報。研華之董事會委由審計委員會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循及企業風險管理等重大事項。其中研華稅務政策係經審計委員會報告及董事會決議通過。

繳稅狀況

- **表 2.1.2 2025 年營收、稅前淨利、稅務資訊及員工人數**　（單位：新台幣千元）

國家	收入	稅前淨利	當期所得稅費用	支付所得稅	員工人數
台灣	51,906,898	11,721,987	1,635,549	1,780,177	3,856
中國	30,273,655	132,779	38,318	93,870	3,427
美國	23,305,261	1,203,051	291,946	235,042	526
荷蘭	10,157,547	-321,725	39,210	50,362	812
日本	4,586,887	278,246	79,257	43,720	271
韓國	2,608,740	29,058	5,956	2,563	128
其他	7,875,712	-269,754	98,860	189,157	474
合計	130,714,700	12,773,642	2,189,096	2,394,891	9,494

* 備註：
1. 本表收入、稅前淨利及稅務資訊來自當地查核後財務數字加總，尚未排除集團內關係人交易。
2. 上表收入及稅前淨利，未包含源自組成個體之權益法投資損益。
3. 各地區事業體名稱及主要營運活動，請參考附錄。

有效稅率

本集團 2024 年及 2025 年之有效稅率、現金稅率如下：

- **表 2.1.3 有效稅率**　（單位：新台幣千元；%）

項目	2024年	2025年	平均
稅前淨利	10,974,528	12,689,612	11,832,070
所得稅費用	2,086,310	2,189,096	2,137,703
支付所得稅	3,987,727	2,394,891	3,191,309
有效稅率	19.01%	17.25%	18.07%
現金稅率	36.34%	18.87%	26.97%

資料來源：2025 年度研華股份有限公司合併財務報告第 12 至 13 頁；支付所得稅數請詳第 15 至 16 頁「合併現金流量表」。

* 備註：
1. 有效稅率＝所得稅費用 ÷ 稅前淨利
2. 現金稅率＝支付所得稅 ÷ 稅前淨利
3. 2025 年度研華公司的有效稅率及現金稅率分別為 17.25% 與 18.87%，而過去兩年的平均有效稅率及現金稅率分別為 18.07% 與 26.97%。兩者皆高於 2025 年 S&P Global CSA Handbook 發布的「THQ 電腦、週邊設備及辦公電子產品」產業的平均有效稅率 15.39% 及現金稅率 15.09%。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2.2 資訊安全管理

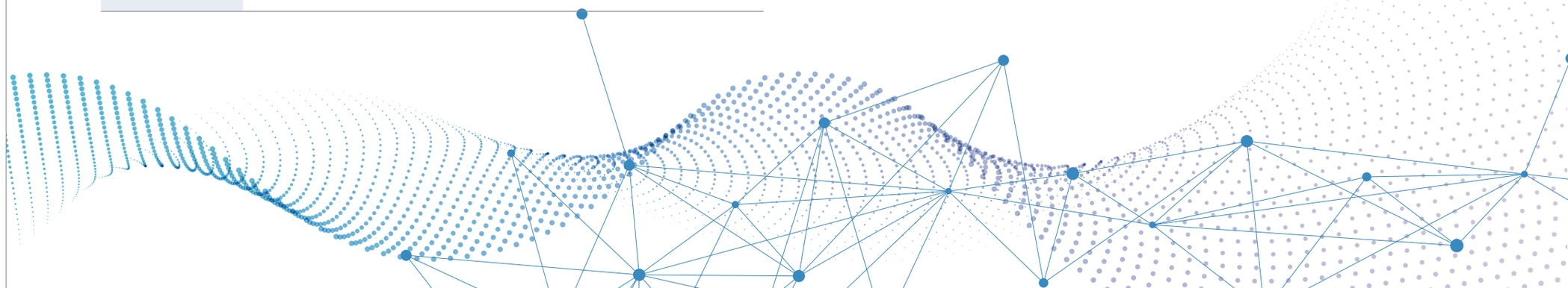
重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性
資訊安全管理	研華為全球物聯網領導廠商，資訊安全議題涉及公司營運穩定、產品安全等層面，對於研華的品牌價值，員工、客戶及投資人等利害關係人而言極為重要。此外，金管會也修法明確規定上市櫃公司對於資安的要求，一旦發生重大資安事件時，需要對外發布重大訊息。
政策或承諾	本公司深刻體認資訊安全為企業永續經營與利害關係人信任之關鍵基石，面對數位化與雲端應用快速發展所帶來的資安風險，持續強化資訊安全治理與防護能力已成為公司核心經營策略之一。 同時，持續投入資源於資安技術升級與員工資安意識訓練，提升整體防護韌性與事件應變能力，以確保客戶資料、營運資訊及系統穩定性之安全，落實對股東、客戶及社會大眾的長期承諾。
正面衝擊	資訊安全的正面衝擊，供應鏈的資訊安全在科技業日趨重要，公司強化資訊安全的努力，可提高客戶對於公司的信心，並加強企業整體風險管理及因應營運風險時的韌性。
負面衝擊	資訊安全受到侵害對企業營運產生的負面衝擊，包括機密資訊外洩、系統服務中斷等，將對公司造成聲譽損害、業務及客戶流失、法律訴訟等風險等。可能之負面衝擊帶來的財務影響：關鍵系統（如 ERP）若遇硬體故障需資料還原，估計中斷約 4 小時，可能造成營收 / 產能損失約 3,780 萬（合併規模 50E）或 2,272 萬（合併規模 10E）。若遭駭客加密需備份還原，最長影響可達 24 小時，財務衝擊估算約 US$4M，並可能伴隨資料外洩衍生損失。研發 / 客戶核心資料事件則以 PLM 與 R&D 資料復原損失約 US$1.5M、客戶關係與商譽影響約 US$5M 為主要量化風險。 應對負面衝擊的行動措施如下： ■ 部署多層次縱深防禦架構，如防火牆、端點防護、特權帳號管理、雙因子認證、NAC（Network Access Control）等防護機制 ■ 持續檢測及監控資安風險，並建立資安事件監控、回應與處理機制 ■ 重要系統實施 3-2-1 資料備份，並建立異地備援機制 ■ 導入資訊安全管理系統，提升整體資訊安全成熟度 ■ 持續辦理資安宣導活動，加強人員資安意識

重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性
負面衝擊發生時，應對負面衝擊之行動	當發生資安事件（如資料外洩）時，組織立即啟動應變機制，隔離受影響系統以防擴散，同時進行事件調查與損害評估。對內通報管理階層，對外依規定通知主管機關與受影響用戶，並提供補救措施。事後檢討漏洞、強化控管與教育訓練，以降低再次發生風險。
2025年的目標達成狀況	■ Microsoft 安全分數超過 70% ■ 資安風險評級全年月平均分數超過 75 分 ■ 中國、歐洲及北美地區資訊作業完成 ISO 27001:2022 新版標準轉版驗證 ■ 日本及新加坡導入上網安全過濾目標涵蓋率 100% ■ 總部及台灣區導入零信任網路存取 NAC 目標涵蓋率 100% ■ 持續擴大部署弱點修補工具於 IT 機房內之主機系統，目標涵蓋率超過 80% ■ 完成資安管理 dashboard 系統上線，集中監控台灣 / 中國 / 北美 / 歐洲四大區域重要資安指標 ■ Azure 雲端環境資安分數超過 65% ■ 中國昆山與台灣重要據點完成雙網路計劃
2026年目標	■ 針對有 MPLS 線路 office 完成雙網路（Multi-ISP/SD-WAN）至少加 10 offices ■ 完成 Azure 雙網架構，提升跨區可用性至 99.99% SLA ■ 完成 SASE + Zero Trust（SSE for mobile user）上線，涵蓋歐洲 offices 及 Remote User 與關鍵系統存取 ■ 完成 WAAP 全面部署：WAF / API Security / Bot Management / DDoS，涵蓋 100% 外部網站，避免 API 濫用與資料外洩 ■ 中國區完成 WAAP + CDN Cloudflare 佈署，提供單一平台及提升效能 ■ 資安風險評級分數，各區域（ACL/ACN/ANA/AEU）年度分數不低於 80 ■ 完成總部 / 中國 / 北美 / 歐洲資安事件通報管理程序標準化，至少辦理管理程序說明會 3 場，舉辦年度重大資安事件演練 1 次

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性
2030年目標	■ 研華全球導入上網安全過濾及零信任網路存取 ■ ERP 及 PLM 轉換至雲端，有利企業全球化部署及強化關鍵服務韌性 ■ 導入代碼與設定的自動化掃描安全檢測，不少於 80% 的系統專案於開發階段修復風險漏洞 ■ 資安風險評級分數，各區域（ACL/ACN/ANA/AEU）年度分數不低於 90 ■ ISO 27001 驗證範圍擴大納入林口機房、SAP 及 PLM 維運作業
2025年度關鍵行動方案或計畫	■ 完成中國、北美、歐洲 ISO/IEC 27001:2022 轉版驗證 ■ Global KPI dashboard 正式上線 ■ 由顧問公司辦理 NIST CSF（Cybersecurity Framework）2.0 Incident Response 核實 ■ 委外執行網站弱點掃描及 BAS 檢測 ■ 資安風險評級全年月平均分數超過 75 分 ■ Microsoft 安全分數超過 70% ■ Azure 雲端安全分數 ≥ 65% ■ 完成 WAF 網路應用防火牆轉換，強化對外網站的安全防護能力 ■ 員工網站外部登入啟用 2FA ■ Zero Trust NAC 導入率 100%（總部 + 台灣） ■ 導入網路監視解決方案監控所有連網裝置，強化內網可見性和控制能力 ■ 昆山與台灣據點完成雙網路架構 ■ 財務、人資、研發等單位導入電腦檔案保護機制

重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性
有效性評估	■ 每季召開例行會議，並建立重大資安事件即時通報體系，確保關鍵風險能於 24 小時內提報至風險管理委員會 ■ 定期召開 Cybersecurity Committee 會議，推進產品資安相關業務 ■ 完成中國、北美、歐洲 ISO/IEC 27001:2022 轉版驗證 ■ 資安風險評級全年月平均分數超過 75 分 ■ Microsoft 安全分數超過 70% ■ Azure 雲端安全分數 ≥ 65%
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：提供資安必修線上課程並須完成測驗 ■ 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：所有供應商須填寫資安管理聲明書，主要元件及系統服務供應商須完成資安風險自評表及定期進行資安查核 ■ 股東與投資機構：透過公司年報及永續報告書揭露公司提升資安的重大行動方案及成果 ■ 合作夥伴：通報並合力解決產品資安議題 ■ 政府 / 公協會 / 媒體：回覆政府單位及相關公協會之詢問，並視需求提供相關佐證紀錄

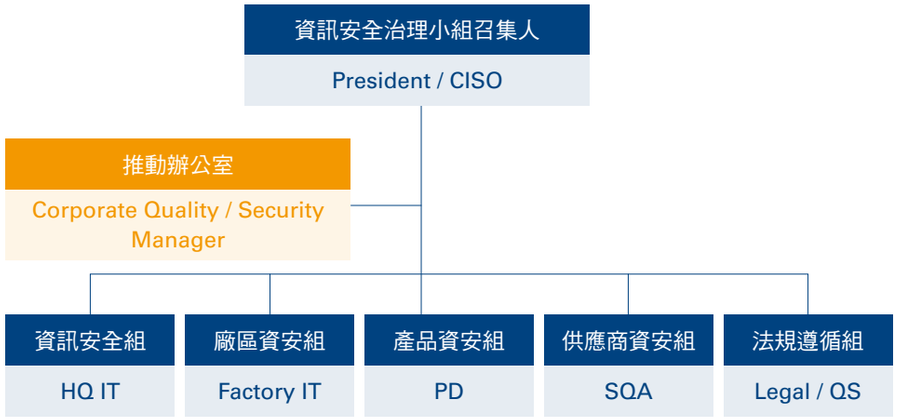


關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

資訊安全政策與組織

研華以資訊安全作為公司治理的重要基石，承諾以最高標準維護企業營運、產品服務與客戶資料的安全。為強化高層監督與治理效能，董事會透過風險管理委員會掌握整體資安風險與重大進展，而總經理亦親自兼任資訊安全長（CISO），統籌公司全域資安策略，以彰顯公司對資訊安全的最高層級承諾。

在高階管理階層的支持下，研華建立跨部門之資訊安全治理小組，由資訊、品保與資安團隊共同運作，負責涵蓋電腦資訊、實體環境、產品資安、供應鏈安全及法規遵循等重要議題。資安治理小組每季召開例行會議，檢視管理成效、重大資安議題與資安策略方向，並定期向風險管理委員會報告，使資安治理成為企業風險管理與營運決策流程的一部分，落實由上而下的治理責任與監督機制，提升整體營運韌性與永續治理成熟度。



- 圖 2.2.1：資訊安全治理小組組織架構

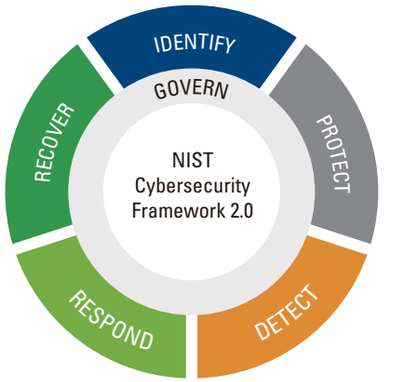
此外，為強化產品面資訊安全議題的管理，於 2024 年 10 月，本公司由研發、IT 資安、品保等單位代表組成 Cybersecurity Committee，由品保單位主管擔任主席，定期召開會議討論本公司產品對於法規因應、弱點處理、開發流程與管理等議題。

- 圖 2.2.2：Cybersecurity Committee 組織架構

資訊安全管理策略

在新興科技加速導入的情況下，研華亦密切關注 雲端化、AI 應用、邊緣運算與工控資安所帶來的風險與挑戰。研華以 NIST CSF「識別、防護、偵測、回應與復原」為基礎，打造企業資安、營運技術資安（OT Security）與雲端資安的全方位管理策略。

對於美國證券交易委員會（United States Securities and Exchange Commission, SEC）關於上市公司網路安全風險管理、治理及相關事件揭露規則，本公司定期辦理網路安全風險評估，並監督第三方服務提供商之網路安全風險，且對於發生網路安全事件時，具備應變程序及網路攻擊復原計畫。



本公司參考美國國家標準暨技術研究院（NIST）制訂的 CSF（Cybersecurity Framework，CSF）2.0 網路安全框架規劃資安發展藍圖，針對企業遭受攻擊的各個階段，從資安治理、事前（識別和防護）、事中（偵測和回應），以及事後（復原），所需採取的措施進行管控。

- 圖 2.2.3：美國國家標準暨技術研究院（NIST）制訂的網路安全框架（Cybersecurity Framework，CSF 2.0）

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

此外，研華積極參與資安情資分享組織，如台灣 CISO 聯盟與 TWCERT/CC，以取得即時預警、威脅情資與弱點情報，協助公司快速掌握外部風險並提前部署因應措施。同時，透過持續性的資安風險評估、第三方供應商風險監督、法規遵循作業，以及 Cybersecurity Committee 所推動的產品資安管理機制，研華持續提升整體資安治理成熟度，強化企業營運韌性，建構值得信賴的全球品牌。

2025 年資安行動方案與重點成果

2025 年，研華以「強化資安治理、提升營運韌性、保障利害關係人信任」為核心目標，全面推動資訊安全管理的強化作業。2025 年安強化重點與成果如下：

類別	重點與成果描述
資安治理	■ 每季召開例行會議，並建立重大資安事件即時通報體系，確保關鍵風險能於 24 小時內提報至風險管理委員會 ■ 定期召開 Cybersecurity Committee 會議，推進產品資安相關業務 ■ 完成中國、北美、歐洲 ISO/IEC 27001:2022 轉版驗證 ■ Global KPI dashboard 正式上線 ■ 修訂資安相關程序規範 8 份
風險評量與檢測	■ 由顧問公司辦理 NIST CSF（Cybersecurity Framework）2.0 Incident Response 核實 ■ 定期執行主機弱點掃描（IT 每半年，OT 每季） ■ 委外執行網站弱點掃描及 BAS 檢測 ■ 持續對於發現的資安弱點或漏洞進行修補 ■ 定期追蹤並呈報資安 KPI 量測結果 ■ 定期執行資料備份及機房管理查核
雲端 / 網路安全	■ 資安風險評級全年月平均分數超過 75 分 ■ Microsoft 安全分數超過 70% ■ Azure 雲端安全分數 ≥ 65% ■ 完成 WAF 網路應用防火牆轉換，強化對外網站的安全防護能力 ■ 員工網站外部登入啟用 2FA ■ Zero Trust NAC 導入率 100%（總部 + 台灣） ■ 導入網路監視解決方案監控所有連網裝置，強化內網可見性和控制能力
系統服務與網路韌性	■ 昆山與台灣據點完成雙網路架構 ■ 依計畫完成系統服務異地備援演練
資料保護	■ 財務、人資、研發等單位導入電腦檔案保護機制
產品安全	■ 積極推動 EN 18031、IEC 62443-4-2、CRA 等合規推進 ■ 處理外部通報產品漏洞件數達 8 件 ■ 辦理內部 CRA 合規訓練課程兩梯次，合計 316 員參與課程
供應鏈安全	■ 持續辦理供應商資安風險自評 ■ 完成 12 家供應商線上資安查核
教育訓練	■ 辦理員工資安宣導課程，完成率為 91.7% ■ 執行社交工程郵件測試，總部通過率為 88.9%，海外子公司通過率 90.9% ■ 每季寄發資安電子報，及不定期發布資安公告

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

資訊安全管理系統維運

2025 年完成中國、北美及歐洲區域之 ISO/IEC 27001:2022 轉版驗證

研華同步推動全球區域據點的制度一致性，使全球各營運單位均能依循新版標準落實資安控制要求。

研華自 2019 年取得 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統（ISMS）認證以來，持續依循國際標準要求精進各項資安管理措施，並透過內外部稽核維持證書效力與管理系統之成熟度。2024 年，總公司資訊處機房管理、骨幹網路及林口廠區 OT 作業已順利完成 ISO/IEC 27001:2022 新版標準轉版驗證，依據新版標準的控制項要求，於策略面、管理面、技術面與人員認知面全面導入改良措施，強化組織層級的資安治理深度與管理廣度。

資安風險評量與檢測

在 2025 年，本公司透過 BAS（Breach and Attack Simulation）與執行網站弱點掃描，主動檢視並強化資安防護機制，持續驗證防禦成效與潛在風險。相關措施有助於即時發現並改善系統弱點，降低資安事件對營運穩定、客戶資料與利害關係人權益之影響，展現公司在資訊安全治理與永續風險管理上的承諾。

- **BAS 攻擊模擬驗證防禦成效**

  研華委託外部專業團隊執行 BAS（Breach and Attack Simulation）藍隊演練，涵蓋 Web Application 與 Endpoint（含 AD 橫向移動）共超過 1,400 種攻擊腳本，於真實環境中測試 WAF、EDR 與資安監控系統的有效性，協助驗證攻擊偵測、防禦與應變流程的成熟度。

- **網站弱點掃描提升雲端與應用安全**

  針對 20 個主要網站執行弱點掃描，檢查項目包含 SQL Injection、XSS、Cookies 安全屬性、TLS 密碼組合、弱點元件以及子資源完整性（SRI）等。所有風險均提出具體修補建議，以確保雲端平台、供應鏈系統及內外部應用服務均具備良好的安全韌性。

打造高韌性與高可視性的資訊防護架構

- **強化網路邊界防護：WAF 轉換與架構優化**

  公司已完成 WAF（Web Application Firewall）網路應用防火牆的全面轉換，並將主要對外服務導入新世代雲端型 WAF 平台。新平台提升了流量驗證精準度，並強化對 SQL Injection、XSS、檔案上傳攻擊等常見弱點的攔截能力。轉換後策略更標準化、安全事件回報更即時，進一步降低外部暴露面的風險並提升網站可用性與整體安全性。

- **提升身分驗證強度：外網登入員工網站導入 2FA**

  為確保帳號安全，公司自 2025 年正式啟用 Employee Zone（EZ Portal）外網登入的雙因素驗證（2FA）。外部登入員工需透過電子郵件接收一次性驗證碼，以通過第二階段身分驗證。此機制兼顧安全與便利，並有效降低憑證外洩或遭暴力破解的風險。

- **落實零信任網路管理：總部與台灣據點的 NAC 導入率達 100%**

  公司持續推動 Zero Trust 架構導向的 NAC（Network Access Control）。截至 2025 年，總部與台灣據點的導入率已達 100%。透過設備檢測、端點合規性比對與風險等級管理，確保僅有符合規範的裝置可連入企業網路。搭配防火牆自動阻斷機制，對於未安裝資安代理程式、存在重大弱點或未通過基線檢查的設備，可立即隔離或拒絕連線，有效降低橫向移動攻擊與內部感染風險。

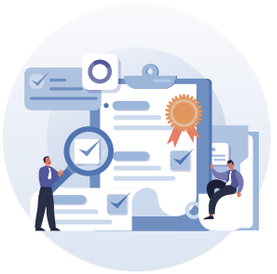
- **強化網路可視性與營運穩定度：導入集中式網路監視平台**

  為提升整體網路安全韌性，公司已完成網路監視解決方案的導入，將所有連網設備逐步納入集中式監控平台。透過即時掌握流量異常、設備狀態、服務可用性與關鍵告警事件，IT 團隊能更快速偵測並處理潛在問題，使網路中斷風險明顯下降。此監控機制不僅提升了營運穩定度，也強化整體資安防護狀態，讓問題可在早期即被識別並有效阻止擴大。

  綜觀年度成果，公司透過強化網路防禦、推動零信任管理、提升使用者身分驗證機制，以及建置全面的網路可視化管理，已逐步建構更完整的資訊安全防護體系。未來將持續精進防護技術、導入更多自動化偵測工具、並深化資安治理流程，確保資訊系統的可用性、完整性與機密性，支持公司永續營運與全球業務持續成長。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

強化員工資安意識



2025 年共計完成 7,734 人次與 3,867 小時的員工資訊安全訓練

研華為了強化員工的資安意識，公司已將資安納入年度必修課程，提供 e-Learning 教學及線上測驗，主要的課程內容為常見資安風險與因應方式、研華資安政策及規定、勒索軟體與釣魚信件的防範、軟體安全管制及資安事件通報等。

網路釣魚郵件演練，2025 年測試結果總部及海外子公司皆優於去年，顯示人員對於釣魚郵件攻擊的警覺提升

- 總計寄發 15,927 封測試電子郵件
- 測試結果總部人員通過比率為 88.9%（2024 年為 81.7%）
- 海外子公司人員通過比率為 90.9%（2024 年為 77.4%）

為加強員工對於釣魚郵件攻擊的警覺與因應能力，本公司藉由模擬駭客的釣魚郵件，對總部及海外子公司員工共計進行兩次（初測及複測）釣魚郵件模擬測試，並輔以線上課程與測驗以加強其效果。

除了上述資安教育訓練課程與社交工程演練，2025 年每季對全球員工寄發資安電子報，內容包含重要公告、案例分享、重點工作成果等

此外，公司於 2025 年修訂了「資訊安全獎懲管理辦法」，為對違反資訊安全方針和程序進行公正有效處罰，對有效避免資訊安全事故的相關人員進行獎勵，並作為對可能在其它情況下有意輕視資訊安全程序員工的警惕，強化全體員工的資訊安全意識，有效防止資訊安全事故的發生。

系統災害復原演練

2025 年度的 Disaster Recovery（DR）系統災害復原演練，旨在驗證公司在面對重大災害或系統中斷事件時，是否能於可接受的時間內恢復核心 IT 服務，並確保各項備援機制與復原流程之可行性。在演練前，公司依照 DR SOP 明確界定演練範圍，包括資料庫、關鍵應用系統、身分驗證、DNS、RADIUS、檔案服務、虛擬化平台、Hybrid/Relay 服務等。

演練依計畫啟動，包含網路路由調整、備援站 VM 啟動、DR DB/DR AP 啟用以及必要的 Load Balance 或 Firewall Policy 同步措施。切換完成後，各服務 Owner 立即進行驗證。演練結束後，由各 Team 匯整測試結果、缺失與改善建議，納入 DR Report，以利主管檢視並作為下一年度演練與備援策略提升的依據。

整體而言，2025 年 DR Drill 成功驗證公司在異地備援機制、網路切換、資料同步、災害情境模擬、服務有效性等面向具備成熟度；同時透過缺失檢討亦找出可強化之處，例如自動化程度、備援環境一致性、複雜系統流程標準化等。透過年度 DR Drill，不僅確保 IT 基礎架構在面臨突發事件時能維持業務持續性，更能讓團隊累積經驗、縮短恢復時間、降低營運中斷風險，持續增強整體資訊韌性。

供應鏈資安管理

針對主要潛在資安風險供應商，公司每季擇定名單進行抽查稽核，採用問卷調查與外部資安評級服務交叉驗證供應商資安成熟度，並將評估結果提供予採購與品質單位作後續管理依據。若供應商涉及遠端維運、系統開發或可存取公司網路，必須遵循公司安全要求（如加密傳輸、權限控管、防毒更新、VPN 管制等），並接受必要的資安宣導或設備檢查。

透過上述管理流程，公司得以動態掌握供應商資安風險，並在發現異常時要求改善或必要時停止合作，以確保整體供應鏈的資安韌性，降低第三方弱點對企業營運造成的衝擊。今年共計完成 80 家供應商資安風險自評，並對其中 12 家進行抽樣查核其資安管理落實度。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

產品資訊安全

2025 年公司在產品資安合規方面持續展現穩健成長，不僅延伸既有產品線的 IEC 62443-4-2 認證布局，也擴大至工業電腦、伺服器等平台型產品，涵蓋研華主要產品線，並與多家國內外認證實驗室（如 BV 與 UL）合作，推動 IEC 62443-4-2 VoC（Verification of Conformity）專案，確保平台類產品在安全性與一致性上均符合國際規範。此項進展也同時協助系統整合商在面對 IEC 6244333 系統級認證時具備更穩固的供應鏈基礎，強化整體市場競爭力。

在 CRA（Cyber Resilience Act）方面，由於該法案已於 2024 年底完成立法並進入實施期，預計 2027 年 12 月起全面強制適用，本公司已啟動跨部門因應計畫。2025 年的 CRA 準備重點聚焦於法規解讀、跨組織協作模式、技術文件準備及產品生命週期安全要求的盤點，並依照 CRA 協調標準草案（prEN40000-1-2 and prEN40000-1-3）與 IEC 62443 的框架映射逐步落實整體產品合規策略。為了增加相關部門人員對於 CRA 的認知，並擴大內部的落實能量，本公司於 2025 年舉辦 2 場 CRA 先修班課程，總計完成培訓 316 員，授課時數總計 474 小時。

公司三階段策略確保在歐銷售產品全面符合 CRA 要求：

落實 IEC 6244341 的安全開發流程。2026 年將完成程序書版本更新，並同步推動 SSDLC、內控改善與研發流程數據化，使開發循環安全控制更穩定可追溯。在此基礎上，加強對產品軟體漏洞管理、韌體分析盤點與基於風險的漏洞管理控制方案整合進產品安全開發流程，具體作法包括：

- 最佳化產品漏洞接收、評估與處置流程，於產品生命週期內持續識別與降低資安風險，更多資訊可參考產品安全通報和漏洞管理網頁
- 針對關鍵軟體元件、第三方套件與硬體模組進行供應鏈安全盤點與風險評估，降低潛在供應鏈漏洞對產品的影響
- 依產品應用場景與風險等級，規劃差異化的產品資安控制措施（Network/Embedded/Host/Software），確保高風險產品具備相應的安全設計與防護能力

持續推動 IEC 6244342 / VoC 產品取證。平台、嵌入式設備與軟體模組均依不同類別規劃證書路線與測試流程，並由 BV、UL 等機構協助審查，提高取證速度與一致性。各主力產品已陸續導入 Secure Level 2 網路安全控制功能，包含以下 7 項產品安全構面，全面提升產品面對網路攻擊與資安事件時的韌性與整體安全性，包括：

- FR1：身分鑑別與存取控制（IAC）
- FR2：使用控制（UC）
- FR3：系統完整性（SI）
- FR4：資料保密性（DC）
- FR5：限制資料流（RDF）
- FR6：及時回應事件（TRE）
- FR7：資源可用性（RA）

待歐盟公布 CRA 最終合規方法後全面導入。2025 年已完成初版準備報告並與歐洲 QA 單位溝通，後續將依正式驗證方式（參見 EU Regulation（EU）2024/2847 ANNEX VIII）系統性調整產品技術文件、SBOM、漏洞通報與安全維護流程，並納入既有產品資安治理與產品生命週期管理機制中，透過持續制度化管理與持續安全維護，降低因供應鏈可能之資安漏洞、合規問題或法規變動所衍生之產品資安風險，使所有上市產品均能符合 CRA 的 CE 標誌要求。

在產品支援政策上，公司自 2025 年起全面推動 Security Advisory 機制，以系統化方式揭露產品漏洞、提供修補建議與通報管道，強化對客戶的透明度與信任度。透過主動（Proactive）、預防（Provision）、負責（Responsible）、可靠（Reliable）等原則，確保產品在其生命週期內持續維持安全性並符合國際合規要求。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

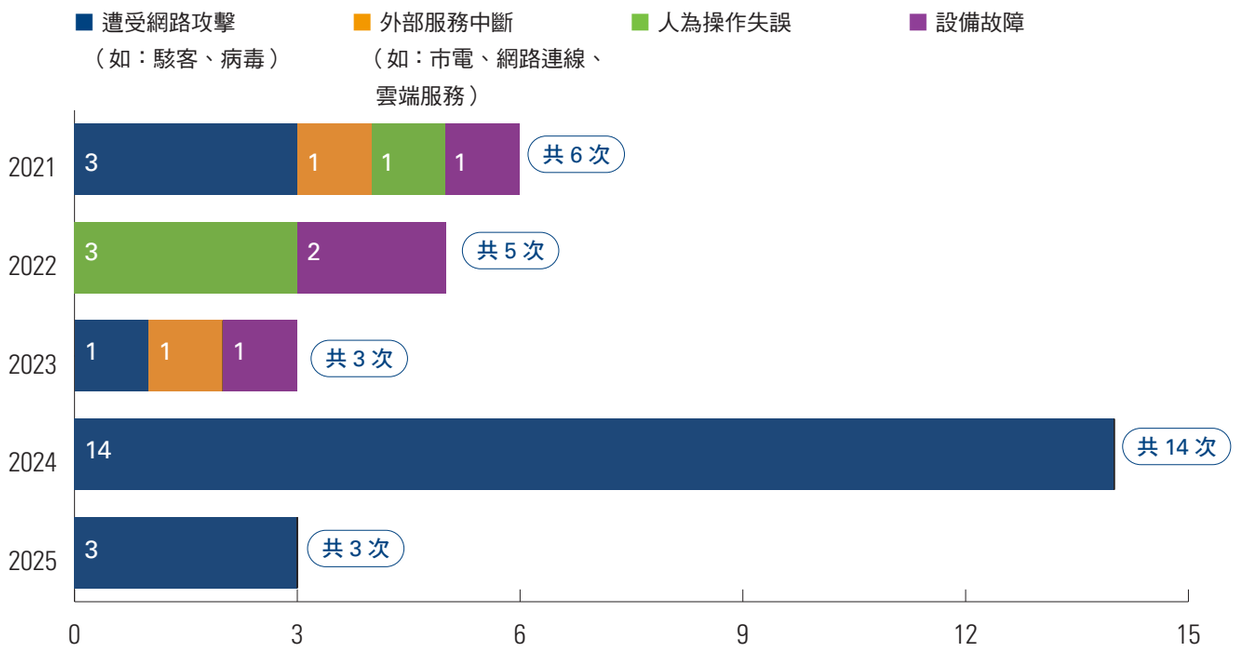
近年資安事件狀況

2025 年共遭遇 3 起網路攻擊事件，均未對營運造成重大影響。其中 1 起為社交工程事件，另 2 起為疑似駭客或惡意程式入侵行為。上述資安事件，僅有一起因委由外部專業單位辦理事件鑑識及相關處理，造成財務影響小於新台幣 30 萬元，2021 年至 2025 年本公司未發生重大之資安事件，資訊外洩事件數為 0。

在完成根因分析後，資訊部門除了持續優化端點防護能力、調校防毒與偵測工具效能外，也加強內部同仁對網路釣魚郵件與可疑連結的識別訓練。同時，針對社交工程事件，持續定期社交工程演練及教育訓練宣導，以提升全體員工對於詐騙手法的警覺度與反制能力。

透過上述強化行動，公司持續建立更具韌性的資安防護環境，並以預防性的管理機制保障營運與資訊資產安全。此外，關於資訊安全事件通報與處理申訴的方法，外部利害關係人（如客戶、供應商等）如個人資料或權益因資安事件受損時，可透過業務窗口轉知本公司資安單位進行處理。而內部員工發現疑似資安事件，則可透過 IT.Security@advantech.com.tw 進行通報。

- **表：2.2.1 近五年資安事件狀況列表**



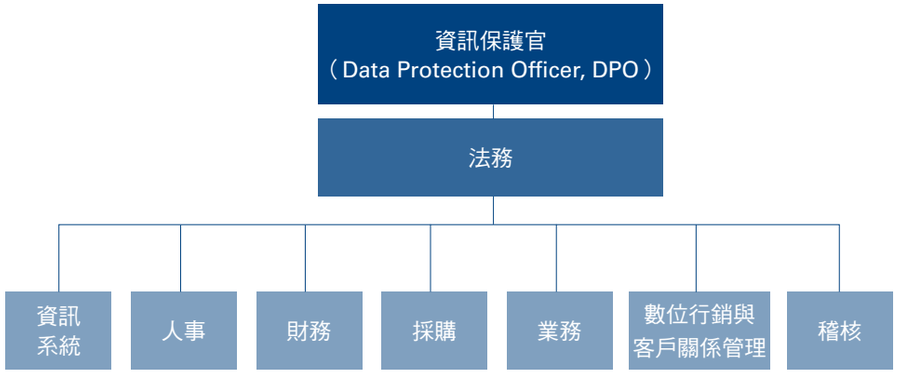
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

隱私權與個人資料保護

管理架構與政策制度

為使利害關係人能安心使用研華所提供之各項產品與服務，研華於法務體系下設置個人資料保護小組，並指派個人資料保護官（DPO），統籌公司個人資料保護相關制度之規劃、推動與管理。公司已制定並持續實施《研華股份有限公司個人資料保護手冊》及《隱私權政策》，作為內部個人資料管理及對外揭露之依循依據，以符合《個人資料保護法》及歐盟一般資料保護規則（GDPR）等適用法令之要求。

個人資料保護小組組織圖



個人資料蒐集、處理與內部控管

研華針對個人資料之蒐集、處理及利用，均依其特定目的及合法基礎進行，並履行相關告知與同意程序。公司透過內部權限控管機制，限制資料存取僅限於與業務相關之授權人員，並要求人員依內部流程申請及使用個人資料，以降低未經授權存取或不當利用之風險。

個人資料盤點、風險評估與安全管理

研華定期進行個人資料盤點與風險評估，檢視所保有之個人資料範圍及使用情形，並依風險評估結果採取相應之管理及技術性保護措施，以強化個人資料之安全性。相關作業程序涵蓋資料保存、存取控管、銷毀及事故應變等面向，並留存必要之紀錄以供查核。

教育訓練與供應商管理

研華對新進員工提供個人資料保護及隱私權相關教育訓練，並持續透過內部宣導強化同仁對個人資料保護之認知。針對供應商及合作夥伴，研華於採購及合作流程中公告隱私權政策，並於制式合約中納入個人資料保護及保密相關條款，要求其依約遵循相關保護義務。

個人資料安全事故通報與應變

研華已建立個人資料安全事故之通報與應變機制，於發生或疑似發生個人資料安全事件時，得依內部程序即時通報並採取適當之因應措施，必要時依法通知相關主管機關及當事人，以降低事件對當事人權益及公司營運之影響。

位行銷與客戶關係管理之隱私權保護

在數位行銷與客戶關係管理方面，研華依使用者所屬地區及適用法令之要求，區分資料存取與編輯權限，確保客戶資料於合理範圍內被管理與使用。於蒐集客戶資料時，研華要求客戶閱覽隱私權政策，並留存相關同意紀錄，另依不同國家或地區之隱私權法規（如日本、土耳其、美國加州及歐盟 GDPR）訂定相應之作業原則，以落實個人資料之合規管理。

隱私權相關同意書簽署情況

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2.3 供應鏈永續管理

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
永續供應鏈管理	研華身為全球物聯網領導廠商，供應鏈議題攸關營運韌性與供應鏈穩定，同時影響產品品質、品牌價值及公司長期競爭力。對於員工、客戶、供應商及投資人等利害關係人而言，永續供應鏈是實踐共同成長與永續發展的關鍵基石。
政策或承諾	承諾推動永續供應鏈管理，要求供應商遵循研華《供應商行為準則》政策，持續提升勞動人權、職場安全衛生、環境保護、商業道德及管理系統之績效，共同構建責任供應鏈，減少風險並促進永續發展。
正面衝擊	永續供應鏈的正面衝擊在於推動供應鏈的永續轉型能有效降低環境污染、職業安全以及勞動人權等風險，並進一步提升整體供應鏈在環境與經濟層面的效益。研華通過建立負責任且透明的供應商管理體系，增強外部利害關係人對企業永續發展及社會責任的信任，從而進一步提升企業的市場競爭力。
負面衝擊	永續供應鏈的負面衝擊可能來自供應商造成的環境污染、職業安全及勞動人權問題，這些問題將削弱研華的品牌價值，並且，供應商在進行永續轉型過程中可能造成採購價格上升，亦可能造成交期拉長、品質不穩等問題，這些將對產品成本帶來壓力。此外，部分供應商不符合永續標準時，需要更換或重新評估供應鏈，進而可能帶來短期內的營運不穩及資源浪費，影響公司的營運穩定性。
負面衝擊發生時，應對負面衝擊之行動	■ 建立供應商永續評估機制：透過問卷、現場稽核等方式，定期評估供應商的環境與社會表現，以及溯源供應商資訊，並將永續指標納入採購決策。 ■ 建立供應鏈分級管理策略：對戰略供應商進行較高密度的議和，如簽署行為準則、進行能力建設及相關協助供應商轉型計畫等；而非戰略供應商則透過篩選與評估方式進行簡化管理。 ■ 建立應變與備援計劃：對高風險供應商設立備援來源，降低單一依賴風險，以及建立供應鏈風險預警系統，提早預防斷料或違規事件。 ■ 內部治理與跨部門整合：組織內部設立專責供應鏈永續管理小組，整合採購、品質、法務與 ESG 部門資源，將永續目標納入內部 KPI，提升內部重視程度與執行力。

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2025 年的目標達成狀況	2025 目標 100% 達成： ■ 一階供應商 100% 符合研華供應商行為準則 ■ 戰略供應商 100% 不使用衝突礦產 ■ 擴大年度 ESG 稽核範疇達一階供應商達成 60% 目標 ■ 100% 完成重要供應商缺失改善 ■ 高碳排供應商 100% 完成溫室氣體盤查
2026 年目標	■ 一階供應商 100% 符合研華供應商行為準則 ■ 戰略供應商 100% 不使用衝突礦產 ■ 100% 完成重要供應商缺失改善 ■ 高碳排供應商 60% 取得溫室氣體盤查外部查證 ■ 料階供應商 100% 完成溫室氣體盤查
2030 年目標	■ 一階供應商 100% 符合研華供應商行為準則 ■ 戰略供應商 100% 不使用衝突礦產 ■ 擴大年度 ESG 稽核範疇達一階供應商 80% ■ 100% 完成重要供應商缺失改善 ■ 戰略供應商 100% 完成溫室氣體盤查
2025 年度關鍵行動方案或計畫	■ 請供應商簽屬並遵循「研華供應商行為準則」 ■ 每年執行供應商衝突礦產盡職調查符合 OECD 的第三方機制 ■ 定期進行高風險供應商鑑別，並進行稽核與輔導作業 ■ 高碳排供應商溫室氣體排放調查
有效性評估	■ 根據設定的管理方針目標，每年評估達成情形（KPI）是否較前一年度進步，作為管理精進的方式 ■ 參考 DJSI 和標竿同業之供應鏈管理最佳實務做法，每年提出精進提案
受到此重大議題影響的利害關係人及研華所採取的行動	供應商及承攬商： 研華每年度對供應商進行評鑑，面向包含品質、採購、ESG 永續管理等範疇，並不定期舉行供應商大會與供應商交流，亦持續進行供應商培育與訓練，提供供應商資源，與供應鏈協同發展，合作驅動創新技術孵化及新材料應用進行永續報告書揭露，針對供應鏈議題進行充分進行說明，以利利害相關人可充分了解。

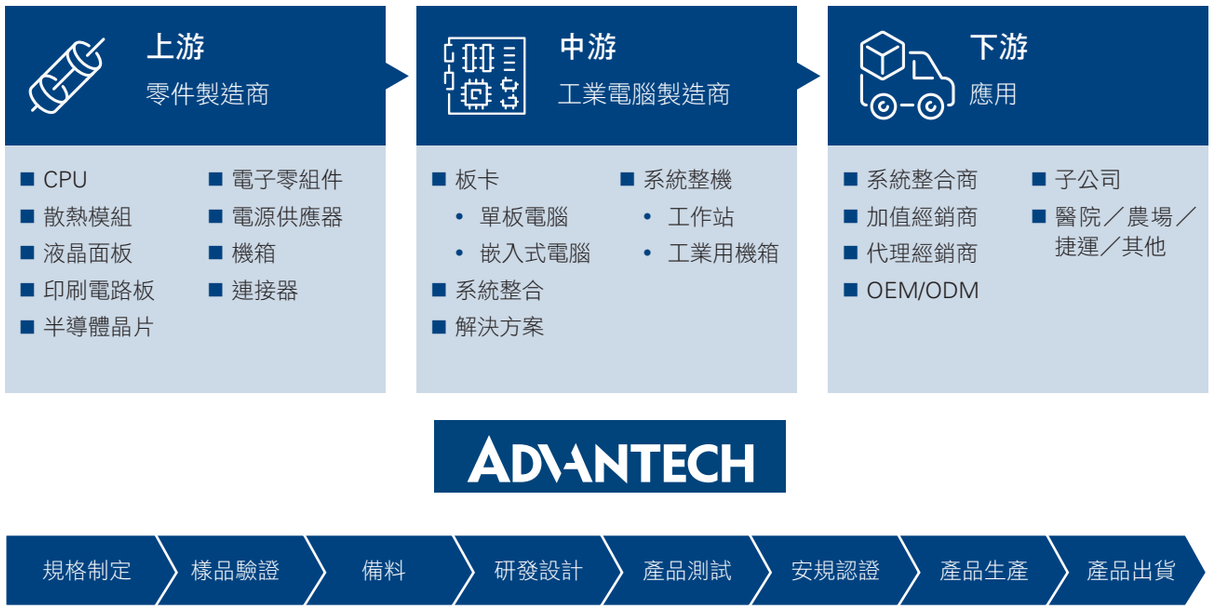
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

亮點績效

重要供應商 100% 完成簽署「供應商行為準則同意書」	100%
新供應商 100% 符合環境準則評鑑	100%
重要供應商 100% 簽署「不使用衝突礦產聲明書」	100%
重要供應商 100% 完成輔導及缺失改善	100%
高碳排供應商 100% 完成溫室氣體盤查調查	100%

2.3.1 研華產業價值鏈概述

研華以創造雙贏的理念為核心，致力於建立物聯網供應鏈的永續生態體系。本公司係屬工業物聯網產業服務型態，主要為製程為上游零組件廠商購入零組件，並於本公司組裝製造完成，再交付予客戶。由於產業特性，採購的品項繁多且高度客製化，目前供應商資料庫中約有數萬件以上的供應料種。為確保供應鏈穩定性與品質，了解其製程能力，研華定期進行供應商評核，包含品質性能及落實、技術製程能力、成本商務管理、在地供應鏈優先以及永續性。並隨時與供應商溝通，將企業社會責任及供應鏈永續管理概念融入評核規範中。期能經過研華的永續供應鏈管理，提升供應商的永續能力，成為研華長期持續的合作夥伴。並且，研華由營運長在公司重要營運會議上（Meeting of Quality Management, MQM）定期檢視供應鏈採購實踐及管理績效，期達到供應鏈永續管理目標。



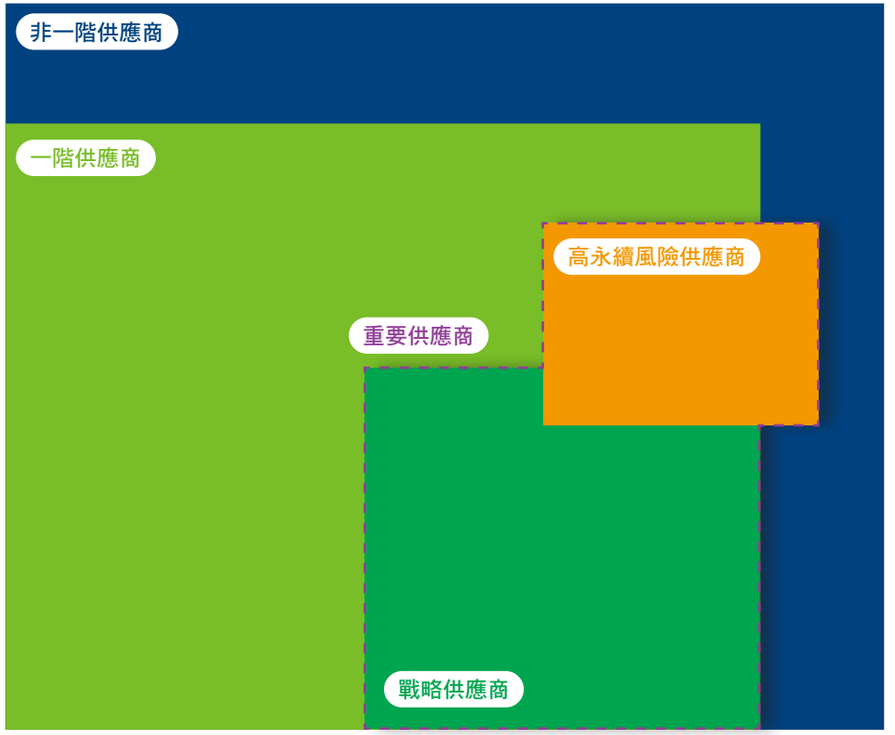
- 圖 2.3.1 研華產業價值鏈

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

供應商組成型態與採購布局

研華擁有多元且高度彈性的產品組合，產品廣泛應用於物聯網嵌入式運算、工業用電腦及其周邊設備、雲端運算、工業自動化及通訊系統等領域。因應產品特性與應用多樣化，研華的供應鏈體系亦相當活絡且緊密連動，所涵蓋的原物料類型包含 IC、印刷電路板（PCB）、電子元件、線材、塑膠料件、金屬料件、包材等。研華主要供應商類別分為物料供應商，以及保全、清潔及工程等服務型承攬廠商等，其中物料供應商對營運與生產有明顯的影響，因此研華將直接交易的供應商定義為一階供應商，並依屬性分成兩個類別，包含直接材料供應商（與生產直接相關之材料，如主元件、機構零件等）和間接材料供應商（非直接用於產品生產的材料或輔助性耗材，如設備、包材、酒精等）。

為有效管理物料供應商與資源配置，研華依照供應商類型進行分類後進一步執行永續管理，供應商分類為：一階供應商、非一階供應商、重要供應商（含重要一階及重要非一階供應商），以及高永續風險供應商等，如圖標示。其中，戰略供應商及透過 ESG 評鑑鑑別具高永續風險之供應商，此兩類型供應商為研華定義之重要供應商（significant suppliers）。研華目前鑑別的重要供應商共有 339 家，其採購金額佔比為 81.2%。



一階供應商：
研華直接交易的直接或間接材料供應商

非一階供應商：
研華直接交易對象之上游供應商；針對此類供應商，2025 年因應再生材料導入，將進行溯源調查並依據實際狀況評估，逐步納入永續供應鏈管理範疇中

戰略供應商：
為一階供應商中，年度採購金額高、供應關鍵原物料及無法替代之供應商

高永續風險供應商：
透過 ESG 評鑑鑑別具高永續風險之供應商

重要供應商（significant suppliers）：
包含戰略供應商及高永續風險供應商族群

類別		家數		採購金額占比
重要供應商	重要一階供應商	339	339	81.2%
	重要非一階供應商		0	

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2.3.2 供應鏈管理目標與策略

永續供應鏈管理目標

優化供應鏈核心競爭力	強化供應鏈永續韌性
要求供應商以研華《供應商行為準則》為行動依據，提升勞動人權、安全衛生、環境保護、商業道德與管理系統績效；積極輔導供應商精進核心能力，降低營運中斷風險	研華積極降低供應鏈環境衝擊，持續監測和評估供應鏈的表現，包含產品生命週期，以識別潛在的風險和機會，並訂立節電、節水、減廢與減碳目標，推動供應商共同努力，減緩氣候變遷的影響，為供應鏈永續發展奠基

研華認為可持續性供貨是企業永續經營的重要承諾，並意識到地緣政治等挑戰對供應鏈的影響，因此，期望透過全球一致的品牌力，深化與全球客戶及合作夥伴的關係，致力創造企業永續價值，共同建立互利共榮的產業鏈。研華設有全球採購單位及品質管理單位執行供應商管理，以合作共生為基礎，管控選商基準與流程，進行風險評估、績效評估、稽核輔導、教育訓練與舉辦供應商大會，將永續性的要求落實於供應鏈日常管理之中。研華採購策略旨在分散採購風險與降低成本，故採取兩家以上供應商供貨，使彼此之間有替換性與競爭性；對於共通性高的電子料件，研華則建立替代零件（second source）管理機制；主要材料更建立安全庫存，預防缺料或品質問題導致之風險。研華以料階區分，指派專屬採購同仁分析市場訊息，透過定期檢視市場動態，並採取集中採購策略，建立戰略供應商清單，並關注供應商成本、品質、交期、持續供應等方面能力，提高合作效率，進而取得高品質物料與穩定交期。

研華除自身遵循 RBA 行為準則來評估營運中之勞工、環境與商業道德管理，同時亦主動要求供應鏈的永續性管理，要求供應商簽署「供應商行為準則同意書」，除要求完全遵守經營所在國家 / 地區的法律和法規外，並在勞動權益、健康與安全、環境、商業道德、管理體系等各方面之商業行為提出規範。同時，研華要求供應商透過簽署《供應商行為準則》承諾將永續要求傳達至下一階供應商，並以此推動供應鏈實踐永續理念，藉由實際行動打造更具韌性與影響力的供應鏈。

- 圖 2.3.3 研華供應商管理策略

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

新進供應商管理

在新供應商評選方面，研華透過三階段流程進行供應商篩選與審查；要求供應商需簽署採購合約及「供應商行為準則同意書」、「誠信廉潔承諾書」等永續性承諾文件，除其產品已在市場上被業界廣泛使用，唯一採購來源無法被取代，且經國際標準驗證合格者，可透過證明文件經評鑑小組認可通過列入合格廠商之外，其餘皆需經過現場稽查，稽查重點包含品質、採購、ESG 永續管理等範疇。2025 年新進供應商申請總家數為 92 家，共計 70 家通過審查，成為研華正式供應商。

第一階段
承諾性文件與國際認證

必要項目：
供應商行為準則同意書、不使用有害物質聲明書、誠信廉潔承諾書、供應商資安管理聲明書

加分項目：
具備 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等管理系統認證、對 HSF 有系統性管理

第二階段
供應商審查與永續性評選

管理原則	2025年執行比例
透過簽署「供應商行為準則同意書」執行供應商概況審查	100%
採用 ESG 永續風險評估評鑑新供應商（包含勞工、環境、安全衛生、商業道德等）	100%
透過「供應商稽核表」評鑑（品質系統、設計管制、採購服務等評鑑要求）	100%

第三階段
結果判定與持續管理

- 通過審查與評選標準的供應商，將正式成為研華的交易對象，並納入既有供應商年度管理流程，以確保其持續符合研華的要求，並透過持續精進及退場機制，不斷提升其表現。
- 未符合審查與評選標準的供應商，則無法進入研華合格供應商名單，以確保供應鏈的品質與永續營運目標。

既有供應商管理

研華透過完善且系統化的供應商管理流程，並持續強化供應鏈永續治理機制，確保既有供應商在品質、合規與永續發展面向皆符合公司標準與國際趨勢要求。所有重要供應商皆完成「供應商行為準則同意書」簽署，並定期執行供應商基本資料與營運概況審查，確保其持續符合本公司供應鏈管理政策與相關規範。為深化永續風險控管，研華全面推動供應商 ESG 永續風險評估機制，評估範疇涵蓋勞工權益保障、環境保護管理、職業安全衛生以及商業道德與誠信經營等面向，2025 年持續維持重要供應商 100% 評鑑覆蓋率。為提升風險辨識深度與管理實效，研華逐步提高高風險供應商之現場稽核與輔導比例，透過實地訪查與改善追蹤機制，協助供應商持續優化其營運與永續管理績效，共同打造更具韌性與責任感的永續供應鏈體系。

類型	管理原則	執行比例	未來管理重點
所有重要供應商 總數 339 家， 339 家皆完成執行簽署	透過簽署「供應商行為準則同意書」執行供應商概況審查	100%	將供應商行為準則條款載明於承攬合約中
	採用 ESG 永續風險評估評鑑供應商（包含勞工、環境、安全衛生、商業道德等）	100%	維持評鑑比例
年度稽核既有供應商 ESG 規劃執行總數 790 家，790 家皆完成 品質稽核規劃執行總數 60 家，執行稽核 60 家	透過簽署「供應商行為準則同意書」執行供應商概況審查	100%	將供應商行為準則條款載明於承攬合約中
	採用 ESG 永續風險評估書面 / 實地評鑑既有供應商（包含勞工、環境、安全衛生、商業道德等）	100%	維持評鑑比例
	透過「協力廠商稽核表」評鑑（品質系統、設計管制、採購服務等評鑑要求）	100%	提高現場評鑑比例

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

供應鏈管理平台

研華透過供應鏈管理平台（Supplier Relationship Management, SRM）進行供應商生命週期管理，並進行供應商溝通管道統整，平台功能包含從合約的建立、價格 / 品質管理、新供應商稽核、既有供應商稽核等管理、訊息發布等，透過控管線上數據以推動線下改善成效，具體實踐永續供應鏈。

戰略尋源
- 戰略分類分級
- 永續採購政策與目標的供應商選擇

價格管理
- 智能詢價
- 競標管理
- 成本商務條件

訂單與交期管理
- 訂單交期回覆
- 供應商協同備料
- 中長期需求計畫

合約管理
- 採購合約
- 供應商行為準則
- 保密協定與誠信廉潔

供應商品質管理
- 新供應商評選與稽核
- 持續改善與汰除
- 品質異常指標追蹤

永續供應鏈
- 供應鏈環境責任原則
- 循環供應鏈
- ESG 風險評估管理

2.3.3 永續供應鏈管理流程與成果

永續供應鏈管理執行方針

為落實研華採購與供應鏈政策，研華建構四階段供應鏈永續管理流程，透過每年持續滾動式精進及循環及退場機制，確保供應商符合研華的標準，並提升供應商的永續績效。

01 永續供應鏈管理程序

方法	目的
簽署供應商行為準則同意書	建立管理程序

02 永續風險評估

方法	目的
透過供應商 ESG 風險評估問卷 書面審查評估供應鏈風險程度	落實供應鏈風險管理

03 稽核與評鑑

方法	目的
透過文件稽核、現場稽核、評鑑與分析，根據評估結果分級管理	確保供應商達成研華永續性標準的程度

04 持續精進及退場機制

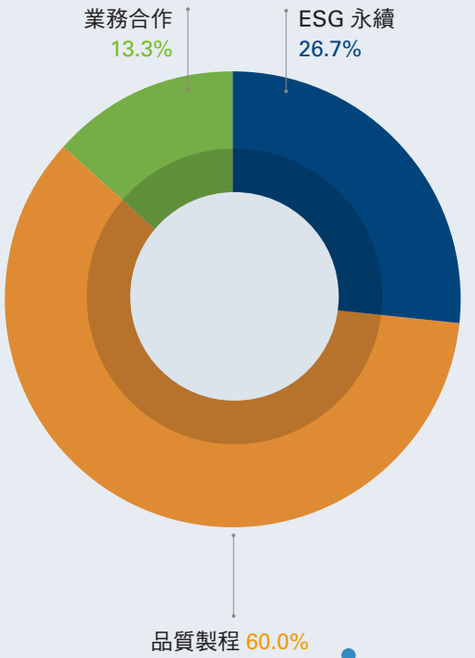
方法	目的
持續追蹤協助供應商完成缺失改善行動，針對超過三個月仍未改善完成之供應商，研華啟動供應商退場機制	確保供應鏈核心競爭力

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

供應商永續性評選

研華針對供應商（包含新供應商與既有供應商）制定相關 ESG 門檻，要成為研華的供應商，除需簽署供應商行為準則之外，亦要求 PCB 供應商通過 ISO 9001 及 ISO 14001 認證。另外，為了理解與辨識供應鏈潛在風險，研華參考供應商選擇準則進行供應商篩選。篩選過程同時考慮永續性因子或業務運營角度，進而進行供應商調查與評估。其中 ESG 篩選面向包括（但不限於）治理、環境、社會、國家、行業及產品合作（商品面）及業務營運相關性，ESG 項目在整體採購評估中占比達 26.7%，並且列為優先選擇為研華供應商之條件。整體供應商的篩選項目包括以下：

類別	面向	選擇準則
ESG 永續	治理面	■ 商業道德、誠信經營、公開資訊揭露與知識財產保護、身分保護 ■ 公開揭露資訊或公司治理評鑑紀錄（例如年報或永續報告書） ■ 財務報表檢閱與分析
	環境面	■ 環保法規符合性、環境管理系統（廢棄物、空污等）、碳管理、危害物質管理 ■ 在地供應商優先，降低運輸能耗與排放
	社會面	■ 勞動法規符合性職業健康與安全管理、人權、勞動實務 ■ 檢視公開訴訟紀錄或媒體資訊報導，是否存在與社會話題相關的負面影響風險，包括但不限於人權和勞工權利
	國家面	■ 禁止使用衝突礦產及美國禁止名單物料 ■ 注意國際既有制裁規範，避免誤觸制裁規範 ■ 注意禁止特定國家或特定物品禁止自受制裁國進出口
	行業面	■ RBA 行為準則、產品生產過程中所耗用能資源管理 ■ 製造流程涉及使用資源強度與能源消耗風險（例如生產所需發電能源的供應穩定性及備案措施） ■ 對存在潛在汙染行業的區域規定趨勢（例如噴漆產業或電鍍產業的環境法規或是否有遷移禁止趨勢）
品質製程	商品面	■ 商品製造所在區域的資源強度，例如土地利用擴充性、勞動力結構、上下游供應鏈完整性、交貨時間 ■ 符合特定產品認證要求供應商，例如選擇通過 UL 認證工廠進行特定商品生產
業務合作	營運相關	■ 產業調查與業務分析：其供應客群及品牌調查或其技術與品質之業界口碑 ■ 其業務營運是否具有生產等緊急應變程序



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

供應商風險鑑別與稽核輔導

為完善永續供應鏈管理核心精神，研華於 2021 年起每兩年針對既有供應商發放研華依據最新 RBA 行為準則（2025 年引用準則版本為 8.0）以及 SAQ 所設計之供應商 ESG 風險評鑑表（Advantech ESG Risk Assessment Audit Form），供應商需於問卷中回覆四大永續面向（勞工、健康與安全、環境管理、商業道德）的執行狀況，並提供相關佐證，如管理系統驗證之證書或相關作業文件，供應商自評之結果會作為後續永續風險管理之依據。

2024 年起，研華擴大 ESG 永續風險評估範圍從戰略供應商至一階供應商，以掌握供應商之永續性風險；同時為落實供應商永續性風險管理，並增進供應鏈韌性與推動供應鏈價值共創，2025 年研華持續針對永續供應鏈管理策略進行升級，除調查範圍擴大，對供應商投入更多資源進行賦能與培力。2024 及 2025 年 ESG 永續風險評估調查共計書面調查 284 家戰略供應商以及擴大範疇至 1,127 家一階供應商，戰略供應商總回覆率為 100%、一階供應商回覆率為 77.5%（達成目標設定之 60%），其中總得分未達 80 分（或有 Critical 項目）之高永續風險供應商佔比一階供應商 3.4%，並皆已完成改善。2025 年底已再次啟動新年度為期二年的 ESG 永續風險鑑別與稽核輔導計畫，本次已對現有一階供應商進行書面調查，調查直至 2026 年持續進行中。

研華設定若書審評分低於 80 分或有 Critical 項目的潛在高風險對象，將要求該供應商提出缺失改善對策，並且於三個月內完成缺失改善並回覆，若仍未解決，即取消其供應商等級資格。過去 2024 及 2025 年書面審查階段發現潛在高風險供應商共計 38 家低於 80 分（滿分 100 分）或有 Critical 項目，因此將之列為潛在高風險供應商，研華針對具高永續風險供應商特別安排分級協助，如進行線上或現場實地輔導，同時透過制定改善措施及持續追蹤，以確保缺失完成改善並降低其風險層級。

分析潛在高風險供應商各永續構面風險管理的表現，其中 61% 的供應商因對問卷內容理解不足導致缺失，39% 則在四大永續面向的管理未達標。進一步分析發現，在管理未達標的供應商中，勞工管理缺失占 9%，健康與安全占 28%，環境管理占 34%，商業道德則占 28%。為協助潛在高風險供應商改善永續管理能力，研華透過輔導機制提升供應商對 ESG 要求的理解與落實，輔導後共有 36 家供應商符合低風險標準。然而，仍有 2 家供應商未達標或存在 Critical 項目，研華則採取降級管理。

而在現場查核結果顯示，環境管理缺失最為顯著，占比 45%，主要問題為化學品管理程序不完整或未依標準執行管理；健康與安全缺失占 27%，其中設備緊急安全裝置管理不足為主要問題；商業道德缺失亦占 27%，供應商在個人資料保護方面的制度與機制仍需強化。本次稽核未發現勞工管理缺失，顯示供應商在此面向的合規性較為穩定。整體而言，現場稽核共發現 9 項缺失，所有缺失均已完成改善，整改完成率達 100%，展現研華推動供應鏈永續發展的積極作為與成效。2026 – 2027 年度的調查結果及後續行動將持續執行。

優先不符合與其他不符合項目已全數提列矯正措施 100%

項目	家數		比例	
	實際	目標	實際	目標
ESG 風險評鑑調查發送覆蓋率（一階供應商）	1,127	1,127	100%	100%
執行 ESG 稽核之重要供應商	339	339	100%	100%
總得分未達 80 分（或有 Critical 項目）之重要供應商占重要供應商	38	<50	11.2%	<15%
潛在高風險重要供應商實施改善計畫	38	<50	100%	100%
供應商嚴重違反事項終止合作	0	0	0%	0%
協助潛在高風險重要供應商完成 ESG 輔導與改善	38	All	100%	100%

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

- 表 2.3.3 2024 — 2025 年重要供應商 ESG 稽核缺失與改善行動

分類	主要發現缺失	缺失根因	改善行動	提供資源
勞工	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。	供應商尚未具備相關管理認知	要求供應商訂定相關政策或辦法，以及請其加強執行。	提供供應商相關勞工政策或辦法建議供參考及執行。
健康與安全	未符合及執行＂消防法施行細則＂第 15 條之五、滅火、通報及避難訓練之實施；每半年至少應舉辦一次，每次不得少於四小時，並應事先通報當地消防機關。	供應商尚未具備相關管理認知	要求供應商加強宣導環安衛管理辦法及相關法規要求，並加強落實執行。	提供供應商消防工作項目宣導管理建議供其參考及執行。
環境	未制訂有害物質管理標準及管理措施（需符合 RoHS、REACH 等環保法規）。	供應商尚未具備相關管理認知	要求供應商訂定有害物質管理標準，並定期巡檢確保落實有害物質之分類及儲存。	提供供應商有害物質管理標準建議供其參考及執行。
商業道德	未有不得承諾、提供、授權、給予或收受賄賂以及非法或不當利益和提供其他形式的利益知相關程序或要求。	供應商尚未具備相關管理認知	要求供應商訂定相關政策或辦法，以及請其加強執行。	提供供應商相關政策或辦法建議供其參考及執行。
	對法律法規要求公開的訊息，是否進行妥善的管理與公開，確保其不存在虛假或錯誤內容，未有相關程序或要求。	供應商尚未具備相關管理認知	要求供應商訂定相關政策或辦法，以及請其加強執行。	提供供應商相關政策或辦法建議供其參考及執行。
	未有程序或要求，以杜絕知識產權侵害或非法複製等行為，並包含與客戶往來之資訊。	供應商未將實際管理機制轉換為文件化資訊	要求供應商訂定相關政策或辦法，以及請其加強執行。	提供供應商相關政策或辦法建議供其參考及執行。
	未建立相關程序或要求，確保公司資訊符合法規要求，其公共聲明不虛假或不具有誤導性。	供應商未將實際管理機制轉換為文件化資訊	要求供應商訂定相關政策或辦法，以及請其加強執行。	提供供應商相關政策或辦法建議供其參考及執行。

落實供應商評鑑與汰除機制

為落實供應商的永續性與績效管理，研華進行供應商績效評比制度，分數由高到低分為 A~D 共 4 個等級（A 為超過 95 分，D 為低於 70 分），作為管理供應商的績效評比機制，透過季度供應商管理會議 MCS（Management Circle of Supplier）及季度供應商評鑑結果，相關單位對供應商進行評分，配合相應的管理程序採分級制，執行獎勵、處罰與汰除機制。對於不同等級之評比結果的供應商管理措施如下：

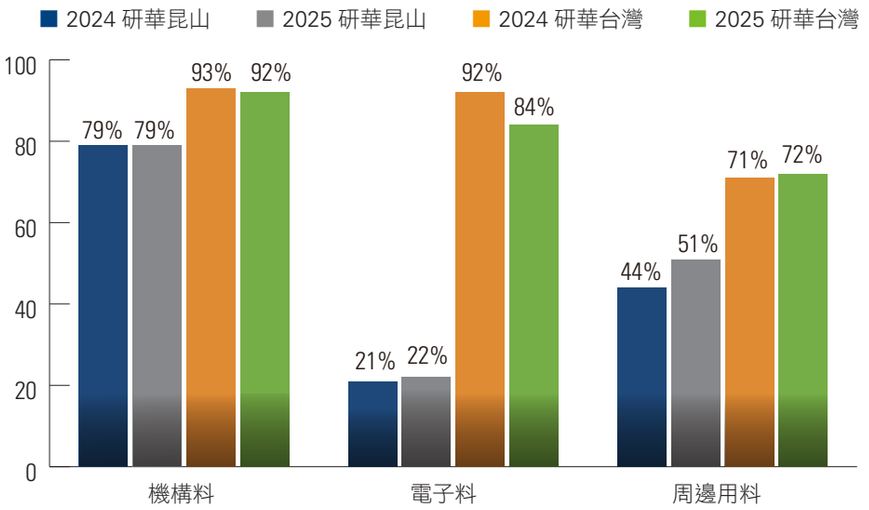
	等級	管理措施
獎勵	A	對於連續 4 季被評為 A 級廠商授予優良廠商獎項，在年度供應商大會中表揚予以獎勵，商業合作面分配較多的訂單，並給予新專案的參與機會
處罰	B	維持既有合作關係
	C	列入觀察名單，要求供應商提出相關檢討提出改善對策等
汰除	D	連續 2 季度評為 C 或是其他違反研華政策情節重大者，將暫停在其新專案中導入的資格，減少訂單量，改為第二供應商交貨，因涉及出貨無法立即執行淘汰機制，得視替代方案導入完成後再執行，兩年內仍無法配合改善之供應商，降低採購金額或停止採購，取消其供應商資格

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

推動低碳供應鏈

優先在地採購

為深化區域性策略合作，並降低製造與運輸過程對環境產生的二氧化碳排放，研華持續運用在地化採購策略，歷年採購均以當地供應商為優先選擇；研華全球營運據點涵蓋六大區域事業單位（RBU），考量目前主要製造基地集中於台灣及昆山，本報告書中關於採購策略與績效之揭露範圍，將聚焦於台灣及昆山地區。整體而言，2025 年研華台灣在地採購金額為 150 億元，比率約 79%*，部分電子料屬無法取代之因素，較 2024 年微幅下降；研華昆山提升在地採購占比，在地採購比率約占總金額 44%，較 2024 年微幅上升；2025 年整體在地採購比例為 67%，較 2024 年微幅下降；彙整近年公司在地採購金額比例如圖 2.3.2 所示。



- **圖 2.3.2 研華台灣與研華昆山 2024-2025 年在地採購比例**

* 備註：

1. 在地採購定義：研華台灣 - 交易對象為具有台灣營利事業機構統一編號之廠商；研華昆山 - 交易對象為中國境內廠商。
2. 研華台灣電子料在地採購比例降低主因為部分電子料屬無法取代之因素導致。

碳盤查管理計畫

2024 年，研華透過供應商大會正式宣達供應鏈減碳規劃，並強調減碳已成為全球產業發展的重要趨勢，同時也是提升供應鏈韌性與競爭力的關鍵因素。為因應國際趨勢與外部碳管理要求，研華期望所有戰略供應商能夠在 2027 年前完成組織碳盤查，並取得外部驗證，共同打造更具永續競爭力的綠色供應鏈。

為協助供應商有效應對碳盤查與減碳挑戰，研華將投入相應的輔導資源，透過專業培訓、技術指導與經驗分享，協助尚未完成碳盤查的供應商建立碳管理能力，確保能夠順利推進盤查與驗證工作。此外，研華亦鼓勵供應商積極導入低碳技術與解決方案，降低營運與製造過程中的碳排放，實現供應鏈整體的減碳目標。

未來，研華將持續強化與供應商的合作夥伴關係，透過定期溝通與進度檢視，確保減碳行動落實，並建立更具韌性的綠色供應鏈，攜手邁向淨零排放的永續未來。

再生材料採購管理

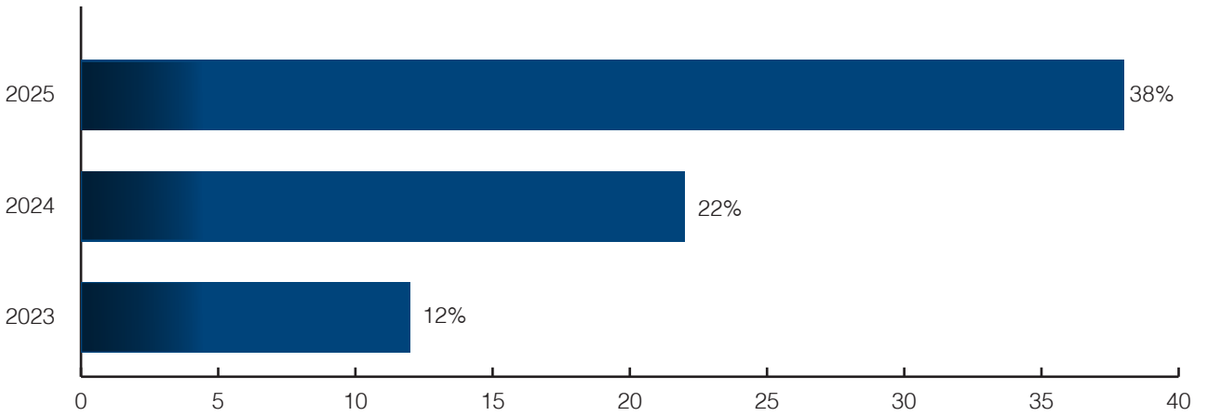
2025 年，研華積極拓展使用再生料件之供應商，可供給再生料件之供應商達 31 家，相關永續原物料管理請見 4.1 綠色設計與產品永續責任。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2.3.4 供應商永續能力建置

供應鏈永續精進計畫

研華於 2025 年持續推動供應商精進計畫，透過培力與訓練提升夥伴的永續能力，確保供應鏈符合 ESG 要求，並強化永續營運管理。針對不同供應商類別與需求，研華規劃多層次的培訓活動，形式包括但不限於線上研討會、實體工作坊、大型互動式論壇等，為供應商帶來最前沿的 ESG 知識及實際應用說明，助力供應商持續提升 ESG 績效。2025 年研華進一步深化供應商永續發展能力的培育，為達成輔導資源的精準投放以持續強化基礎永續素養外，研華亦將依據供應商的特性與需求進行分群與分眾管理，量身打造多層次、多主題的學習與交流機制，確保不同類型供應商皆能獲得最適切的支持，議題涵蓋再生能源、碳管理、生物多樣性及永續資訊揭露等核心議題，並將透過中大型論壇、小型工作坊及針對高碳排供應商的專案輔導，提供更具深度與針對性的學習機會。此外，研華攜手產業標竿企業、政府機構、學術單位及研究機構，整合多方專業資源，分享最新產業趨勢與實務經驗，協助供應商掌握關鍵發展動態與永續實踐策略。2025 年總計累計近 300 家供應商、超過 800 人次參與，總培訓時數超過 500 小時。相關成果請見下表。累計 2023-2025 年累計 227 家次重要供應商參與，研華對於供應鏈之賦能及培力計畫持續進行，每年度重要供應商參與率逐年增加，2025 年已達 130 家參與，佔重要供應商 38%，如下圖所示。



- **重要供應商參與率**

2026 年，研華持續攜手產業標竿企業、政府機構、學術單位及研究機構，整合多方專業資源，推動供應商與研華共同實現長遠的永續發展目標。預計內容包含：供應鏈碳管理趨勢與實務、供應鏈碳管理數據數位化、再生能源 TRE100 實體工作坊、企業持續營運管理（Business Continuity Management）、供應鏈勞動人權、職場性騷擾及職場霸凌防治教育訓練。

新年度預計邀請供應商夥伴進行深度一對一低碳轉型輔導工作，透過：供應商鑑別、共識建立和議定、規劃及執行減碳專案，深入輔導及追蹤成效，期待與供應商共創永續績效。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

- 2025 年度精進與培力成果

類型	課程/會議內容	參與對象	參與人數/家數	培訓教材或精彩寫真
ESG 線上通識講座	■ ESG 推動經驗分享 -MOXA	所有一階供應商		
	■ EHS 實務探討：強化供應商對 OHS 的理解與建立基礎素養，提供實務的內容與應用	所有一階供應商	3 場 /619 人次	
	■ 供應鏈 ESG 資訊揭露策略：說明永續報導的發展 & 國際趨勢、永續報導流程架構、ESG 風險與商機	所有一階供應商		
大型互動式論壇	■ 永續供應鏈與循環經濟論壇： • 強化供應商對全球 ESG 議題與市場趨勢的理解 • 促進供應鏈協作與最佳實踐分享 • 主題包含：標竿企業低碳轉型分享、循環經濟、產業政策分享	低風險供應商	1 場 /129 人次	

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

類型	課程/會議內容	參與對象	參與人數/家數	培訓教材或精彩寫真
實體工作坊	■ 再生能源工作坊：與 RE100 及售電業者合作，提供供應商再生能源導入實務分享、政策說明，及辦理小組討論腦力激盪。	戰略供應商	2 場 /84 人次	
	■ 循環經濟工作坊：與循環台灣基金會合作，引導供應鏈瞭解循環電子的內涵與做法，建立對循環經濟的共通理解和語言。 • 工作坊重點包含： - 瞭解現況：瞭解電子產業面對的實體風險，並反思電子產業對環境系統的影響。 - 拆解循環電子策略：電子產業導入循環資源、循環設計、運用商業模式來真實回復零組件與材料價值。 - 小組討論。	戰略供應商		

2.3.5 衝突礦產採購管理

鉭、錫、鎢和金（簡稱 3TG 礦物）是電子產品運作的關鍵材料。我們的全球產品組合，包括工業用電腦及其周邊設備、雲端運算與工業自動化、通訊系統、物聯網智能系統及嵌入式平台等，均高度依賴這些材料，特別是電子元件。例如，錫用於焊料，鉭用於電容器，鎢用於電子接點，金則用於電器連接塗層，這些組件都是我們產品的重要組成部分。研華針對負責任採購政策公開於公司的網站中，申訴機制也公開於公司的 ESG 官網上。

管理組織與最高負責人

研華自 2011 年起即領先業界關注全球衝突礦產議題，並正式啟動供應鏈盡職調查。隨著國際法規趨嚴與全球供應鏈風險轉變，我們對礦產資源的管理早已不限於傳統的 3TG。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

面對 EMRT（Extended Minerals Reporting Template) 的最新演進，以及 2026 年全面納入鋰、鎳、石墨、銅等關鍵礦產的合規挑戰，研華深知負責任採購已不單是合規行為，更是企業永續競爭力的核心。因此，我們在既有的管理基礎上進一步強化治理架構，建立以高階主管為首的專責組織，確保每一項關鍵材料的來源皆符合人權、環境與商業道德之最高標準，為有效落實盡職調查，研華建立完善的專責治理架構：

- **最高負責人**
  - 由品質副總經理擔任最高負責人，負責核定負責任礦物採購政策，並定期與永續委員會報告管理計畫和成效。
- **管理組織**

  成立跨部門「負責任礦物管理小組」，成員涵蓋：
  - **品保部（QA）**負責供應商 EMRT/CMRT 表單審核、冶煉廠（SORs）合法性驗證。
  - **採購部（Procurement）**由採購會同 QA 建立研華負責任採購政策，政策內容將包含以下資訊
- **負責任採購政策：**

  - 涵蓋鉭、錫、鎢和金（3TG）
  - 承諾將根據《經合組織指南》進行盡職調查
  - 承諾只從經過獨立第三方驗證的冶煉廠 / 精煉廠採購
  - 明確要求供應商所提供的產品不會直接或間接使嚴重侵犯人權的武裝團體受益
  - 聲明會將政策傳達給供應商 / 分包商

不使用衝突礦產政策與執行

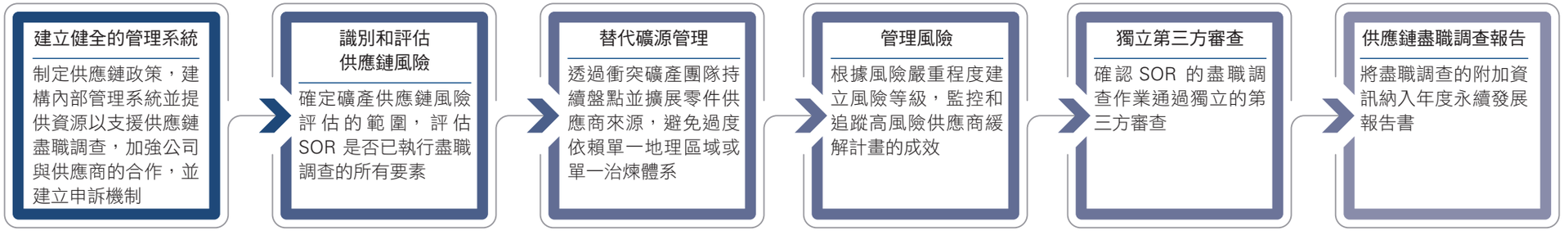
為確保避免使用來自衝突影響和高風險地區（CAHRAs）的礦產，研華嚴格遵循「責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance, RBA）Code of Conduct」，並實施不使用衝突礦產政策。研華不僅自身承諾不採購來自 CAHRAs 的金屬，也要求供應商遵守該政策，確保供應鏈尊重人權，並不涉及參與衝突活動。為此，研華建立嚴謹的准入機制，供應商在合約「研華供應商行為準則聲明書」簽署時，已將不使用衝突礦產聲明納入行為準則聲明書內。截至 2025 年，研華的所有戰略供應商均已 100% 簽署「研華供應商行為準則聲明書」，同時研華的所有產品亦確保不含衝突礦區來源之礦產，因此衝突礦產使用之營收為 0%。

	2022	2023	2024	2025
使用衝突礦產來源之產品營收	0%	0%	0%	0%
無使用衝突礦產來源之產品營收	100%	100%	100%	100%
總計	100%	100%	100%	100%

作為品牌公司，研華並不直接購買原礦或未精煉的 3TG 礦物。由於供應鏈涉及多個層級，一旦原礦經熔煉、精煉並轉化為錠、金條或其他礦物衍生物後，其物理溯源難度將大幅增加。因此，冶煉廠與精煉廠（SORs）作為原礦進入工業體系的集中點，被視為供應鏈中確認礦源合法性的最關鍵節點。與研華有直接合作並影響採購決策的供應商被視為戰略供應商，研華依賴與我們有直接合作關係的戰略供應商來識別與評估供應鏈風險，並要求其提供 3TG 及擴大調查礦物（鈷、雲母、鋰、鎳、石墨、銅）之 SORs 詳細資訊。為降低因地緣政治、法規變動或人權風險導致的供應中斷，研華亦已採取行動、積極落實替代礦源管理策略。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

研華持續遵循經濟合作暨發展組織（OECD）的「盡職調查指南」，作為「衝突礦產管理計畫」的基礎。我們透過衝突礦產調查表（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）調查供應商的礦產來源，確認 3TG 冶煉廠是否通過獨立第三方審計，其中包括礦物來原國和礦場，若冶煉廠不在通過獨立第三方審計認證的清單內，研華則會通知供應商將不符合之礦場剔除或終止合作，目前研華關鍵供應商 100% 均通過獨立第三方審計，如 RMI、LBMA 或 RCJ 等機構的認證。此外，研華已擴展零件供應商來源，執行風險管理以降低風險，避免依賴單一供應商，並要求供應鏈建立多元採購渠道。若發現供應鏈中存在不合規的冶煉廠，研華將要求供應鏈改用經上述審計機構認證的合規替代冶煉廠，並提交不合規冶煉廠的移除計畫，或協助相關冶煉廠通過獨立第三方的審核，以確保整體供應鏈的合規性與永續性。

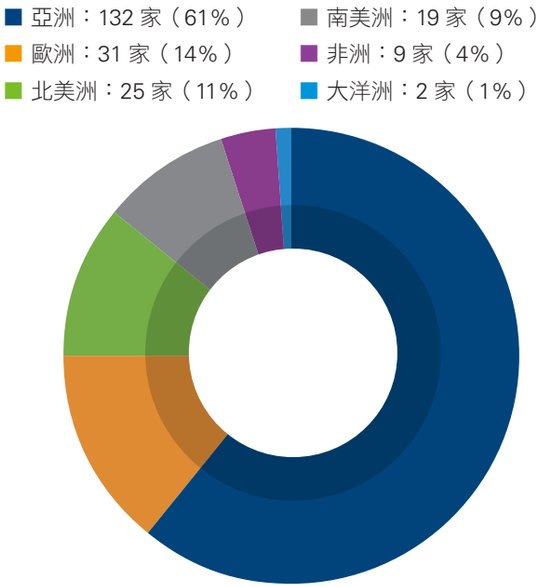


根據 2025 年衝突礦產的盡職調查結果，我們在供應鏈中確定了 225 家的冶煉廠，其中合格 - 符合「責任礦產確保計畫」（Responsible Minerals Assurance Process, RMAP）標準（或等效交叉認可評估）的冶煉廠共 217 家，計畫參與中共 8 家，合格冶煉廠比率 96.4%。

	2022	2023	2024	2025
合格冶煉廠	249	226	215	217
計畫參與中冶煉廠 *	10	6	7	8
合計	259	232	222	225
合格冶煉廠比例	96.1%	97.4%	96.8%	96.4%

* 計畫參與中冶煉廠：是指已承諾接受 RMAP 評估、填寫相關文件並安排現場評估的冶煉廠。目前正處於預評估、評估或糾正的階段。研華定期會追蹤這些計畫參與中冶煉廠的進度，以確保供應鏈的合規性與永續性。

除 3TG 之外，自 2025 年起調查範疇已正式從鈷（Cobalt）與雲母（Mica），進一步擴大納入鋰（Lithium）、鎳（Nickel）、天然石墨（Natural Graphite）及銅（Copper）等關鍵礦產。鈷、鋰、鎳為電池與儲能系統之關鍵化學成分；天然石墨廣泛應用於散熱與負極材料；銅為導電與機構件之基礎；雲母則主要用於外觀絕緣塗層。今年度盡職調查的結果，共鑑別出 109 家鈷冶煉廠、30 家雲母冶煉廠、46 家鋰冶煉廠、48 家鎳冶煉廠、以及 106 家銅冶煉廠。目前已經調查 96.4% 合格冶煉廠，剩餘 3.6% 正在參與計畫中，主要位於亞洲，其次為歐洲。



• 2025 衝突礦產調查冶煉廠分布

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2.4 風險前瞻與危機管理

研華依據公司整體營運方向來定義各項風險，並導入企業風險管理系統（ERM）以建立主動辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制。在可承受的風險範圍內，預防可能的損失，並依據內外環境變化持續調整最佳風險管理實務。研華風險管理流程所鑑別出來的主要風險有完整涵蓋到經濟面、環境面和社會面向議題。經濟面主要議題包含經營傳承、海外業務子公司管理、永續供應鏈、資訊安全、跨國稅賦議題等。環境面議題包含低碳和綠色產品、氣候轉型風險等；社會面包含人才培育和留任、勞工關係、個資保護等；年度永續重大性議題的調查結果也有做為年度重大風險議題辨識和衡量的依據之一，以 2025 年為例，永續重大議題同時視為企業風險管理中主要策略或營運風險議題的比重高達七成。

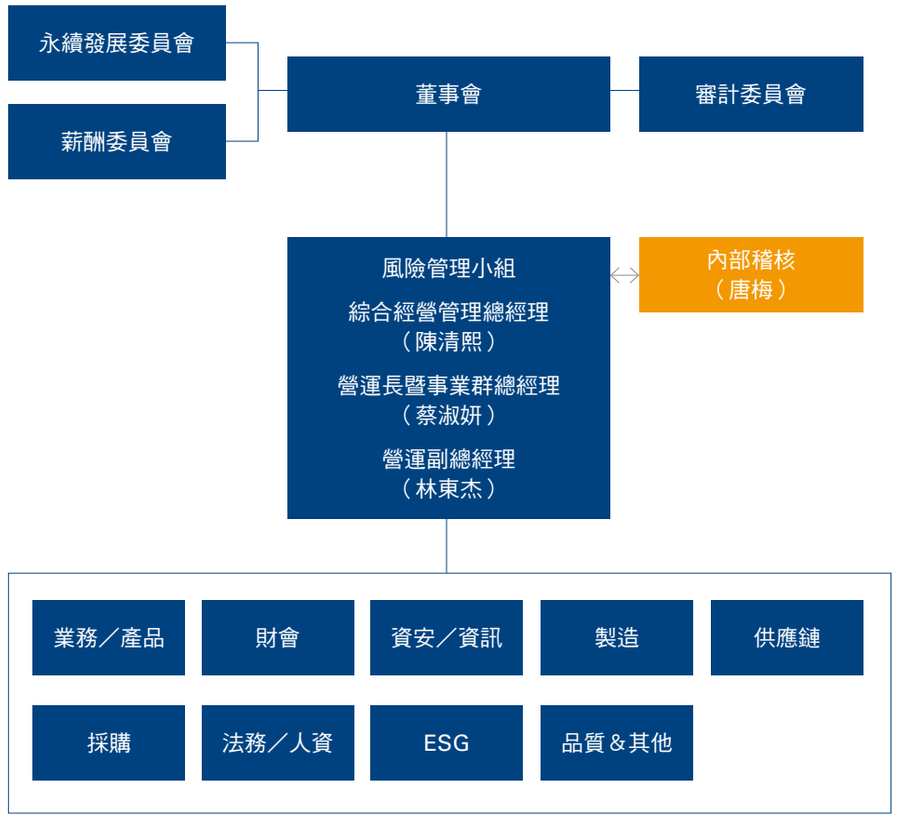
研華透過風險管理機制來降低或規避風險對公司可能收入、成本費用、商譽等影響；同時也會主動發掘風險可能帶來的機會，例如投入太陽能、風電、電動車行業之相關應用，以及開發可適用於不同行業之能源管理平台等。

風險管理治理架構和組織

董事會為風險管理的最高治理單位，督導整體風險管理機制及通過辦法更新。泛策略風險議題和全球性風險主要於董事會、或授權由永續發展委員會和薪酬委員會來負責督導和追蹤，泛營運風險則主要由審計委員會來督導和追蹤。

風險管理小組為風險管理最高之管理單位，負責風險管理流程的推動，每年會於第四季啟動風險調查和辨識流程，偕同各管理當責管理單位於隔年初完成之主要風險的衡量和因應計畫，因經營環境變化快速，風險管理小組於年中時再次調查主要風險暴險異動和必要因應調整。重大風險議題或相關改善方案會納入每季風險管理會議或是高階管理會議之討論和追蹤執行狀況。

各功能當責主管為負責擬定風險項目的因應措施以及實際執行，內部稽核則密切監督甚或協助推動風險管理流程並提供意見，也視需要進行各種風險主題之稽核，基本上重大風險如推動成效不明確皆會優先納入當年度專案稽核。風險管理機制的進化提案亦由風險管理小組和內部稽核共同討論後提出。公司亦於 2026 年 3 月聘請外部顧問對風險管理機制及運作是否符合 ISO 31000:2018 進行查核與提供管理精進建議。



- 圖 2.4.1 風險管理組織

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

風險管理三道防線模式和其他

三道防線模式層級	對應單位	扮演角色
第一線：風險當責者	**各營運 / 功能單位主管和同仁**	■ 主管負責規劃和推動第一線之風險管理機制 ■ 主管和同仁落實因應方案執行
第二線：風險管理與合規監督	**風險管理小組：** ■ 由綜合經營總經理、營運長和企業管理與發展副總經理主導 ■ 視風險主題性質，會邀請董事長，事業單位總經理和其他高階主管加入討論。	■ 監督風險管理因應措施之推動情形和成效 ■ 偕同品質單位進行品質合規之監督、法務單位進行法律遵行之監督
第三線：獨立稽核單位	**內外部稽核單位**	■ 深入參與和監督風險管理會議和風險管理機制運作 ■ 提供獨立客觀的稽核服務確保風險管理和合規流程之有效性 ■ 針對重要風險議題深入執行查核

以下資訊可參考公司網站風險管理網頁（中文 / 英文）

風險管理治理架構 | 風險管理機制和流程 | 風險管理政策和程序 | 新興風險 | 重大風險敏感性分析

風險地圖標示橘色部分之高風險區域代表已經超過公司可承受之風險胃納，需優先採取風險調適策略和因應措施，以降低其發生機率或是潛在衝擊程度，並密切監督其改善成效。

以六大類別標示：(S) 策略面 (I) 資訊安全 (O) 營運面 (G) 地緣政治 (C) 氣候風險 (F) 財務面 (L) 法遵與訴訟

低風險 中風險 高風險

- 圖 2.4.2 2025 年研華風險地圖

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
2.1 營運表現及公司治理架構
2.2 資訊安全管理
2.3 供應鏈永續管理
2.4 風險前瞻與危機管理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

重大風險項目之因應行動及風險胃納

重大風險項目	人才培育及發展	經營傳承與高階佈局	地緣政治對商務、製造與供應鏈之影響	行業經營模式變革	匯率波動	資安或駭客事件
主要採取之因應行動	■ 推動三群管理制度，篩選各單位高潛 / 績差 / 停滯三類同仁並輔以配套方案及追蹤 ■ 推動 Global APEX 專案，並於 APEX 結束後接續 IDP program，持續加速發展提升接班梯隊厚度 ■ O&PR 全球正式導入接班梯隊成熟度主題為討論重點	■ 確立明確的領導傳承計劃，儲備高階領導人識別 ■ 建立可衡量的領導傳承指標，納入高層主管獎酬 KPI ■ 高階人才發展機制升級，導入短期任務、跨部門專案 ■ 加速培養未來組織中各梯隊 one-down 接班人 ■ HR 啟動 Global APEX，培養海外領導人梯隊	■ 持續深化與馬來西亞外包製造商（CM）的合作 ■ 完成墨西哥 CM survey，可依據客戶需求啟動發包 ■ 推動日本直方廠房整新，同步提升其製程能力 & 生產力 ■ 80% 新專案的 PCB 與機構件將採取在地採購 ■ AKTC 新開案全面導入中國在地品牌 ■ 透過 P2P 等策略專案，將中國供應鏈納入替代供應鏈規劃	■ 提高各硬體部門在邊緣 AI 之產品價值 ■ 減少內部硬體跨平台整合之資源投入 ■ 強化研華在邊緣 AI 之價值鏈地位 ■ 啟動軟硬整合之新商業模式 ■ 發展生態系與外部資源	■ 使用預售外匯遠期合約，做 2 個月的曝險部位避險； ■ 維持自然避險部位 - 讓美元 vs 人民幣淨貨幣資產接近 ■ 和事業單位宣導強化接單之貨幣選擇機制 ■ ACL 開置美元資金存放境外 Treasury Hub	■ 導入零信任存取架構（SASE, NAC） ■ 逐步導入機敏資料加密保護 ■ 強化網站安全防護強化（WAF） ■ 強化 AI 應用風險控管，訂定相關政策 ■ 持續強化雲端服務安全 ■ EZ 身分驗證增加 2FA
風險胃納及調適說明	屬高風險，須降低風險發生機率以及降低潛在事件可能的負面影響	屬高風險，須降低風險發生機率以及降低潛在事件可能的負面影響	屬高風險，須降低風險發生時對收入和獲利的負面影響	屬高風險，須降低風險發生機率以及降低潛在事件可能的負面影響	屬高風險，須降低風險發生時對收入和獲利的負面影響	屬高風險，須降低風險發生機率以及降低潛在事件可能造成的損失

- 圖 2.4.3 重大風險項目以及所採取因應行動

亮點專案一 推動進階之風險管理教育訓練

2020 年起公司有提供基本的內部控制和風險管理教育訓練，為加強海內外風險管理之教育訓練，2024 年和第三方顧問合作制定同主題進階之教育訓練課程，提供三種文字版本。進階課程受訓對象包含公司董事，兩岸經理以上主管，以及其他海外區域的重要主管。有接受進階課程的主管不強制再接受基礎課程之訓練。2025 年度整體教育訓練之完成情形如下：

TYPE	總人數	完成人數	完成率
基礎課程	5,211	4,165	80%
進階課程	1,302	1,150	88%
總計	6,513	5,310	82%

亮點專案二 推動營運持續管理系統

林口廠區營運持續管理系統：委託第三方顧問進行 BCMS（Business Continuity Management System 營運持續管理系統）之輔導。專案自 2024 年起為期兩年，並於 2025 年底如期完成。主要內容包括訂定 BCM 目標，建立 BCM 程序文件，辨識主要風險，依據不同風險情境分批進行實際演練，針對可能問題進行事前之改善。此專案有助於林口廠區於面對風險或天災事件時，可於合理期限內恢復正常運作。 後續針對昆山廠也會引進顧問進行相關系統的建置。

亮點專案三 ISO 31000:2018 外部稽核

「公司於 2026 年 3 月委請勤業眾信永續發險管理顧問公司（DT 顧問）對研華 2025 年度風險管理的機制及運作是否符合 ISO 31000:2018 風險管理指引進行查核。DT 顧問於 2026.4 月出具獨立評估意見函確認有符合上述指引之要求，相關評估意見函可參考風險管理官網。

03 創新與服務

3.1 永續智能解決方案

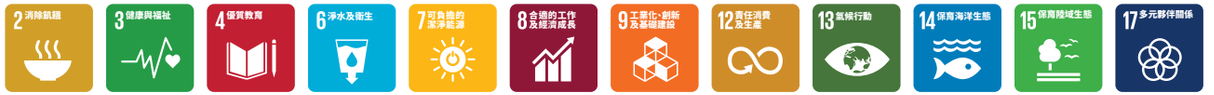
3.2 創新機制

3.3 物聯網應用推廣與教育

3.4 客戶與夥伴共創

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

3.1 永續智能解決方案



重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性
永續智能解決方案	研華主要事業群包含：嵌入式事業群、智能系統事業群、物聯網自動化事業群、智能服務事業群為主的四大事業群，聚焦邊緣智能系統、智慧製造、能源與公共事業、智能醫療、智能零售與服務等五大關鍵市場依客戶行業需求提供多元應用解決方案。迎接邊緣運算與人工智慧之大趨勢，研華將以 Edge Computing 和 Edge AI 為核心加強全球布局提升核心競爭力，整合 Edge Computing 邊緣硬體平台產品群、工業物聯網軟體平台 WISE-IoT 及跨晶片的 Edge AI 平台架構 WEDA，透過端雲協同架構加速 AI 在製造、物流、城市與能源場域的規模化落地。再加入產業 Edge AI 解決方案及行業知識，重塑成產業整合應用的協同共譜之經營模式，助力夥伴客戶串接產業鏈；此外，亦積極偕同各產業夥伴「共創」產業生態圈，以加速實踐產業智能化之目標。
政策或承諾	研華承諾將永續理念納入事業單位新產品開發和市場拓展的策略藍圖中。諸如：產品永續責任、擴大相關產品部門（環保與能源、智慧醫療、智慧農業、環境監測、智慧交通、智慧農業）投入有助環境永續或社會永續之目標，擴大研華永續智能解決方案影響力。
正面衝擊	以永續智能解決方案提供在智慧工廠、智慧交通、健康醫療、能源管理、智慧倉儲等領域帶來便利及提升效率的正面經濟影響；尤其在全球大缺工或台灣高齡少子化的浪潮之下，自動化轉型勢在必行及有助補充人力缺口，正向促進經濟面的轉型及工作效率之提升。 永續當道的同時，研華的 iEMS 系列解決方案，在全球淨零發展的趨勢下，助力業者有效監管能資源資料，幫助企業洞察碳排熱點，以制定有效節能減排行動，帶來正向環境影響。
負面衝擊	智慧化及 AI 化的確將取代部分勞動人力，此為所帶來相應之社會衝擊。同時，AI 也加速勞動市場兩極化，強者越強、弱者越弱。
負面衝擊發生時，應對負面衝擊之行動	應對負面衝擊的方式，請參考 3.3 物聯網應用推廣與教育。研華從物聯網人才培育著手，讓人力非 AI 或科技浪潮下的犧牲品，而是培育善用科技之人才，為社會帶來更多正面貢獻。同時，縮短學用落差、與學研機構共創產學商機、幫助全球人才市場及早培養未來人才。

重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性
2025年的目標達成狀況	2025 年永續智能營收占比目標為 57%，實際成果為 61.9%
2026年目標	63% 營收來自銷售於永續用途的產品或解決方案。
2030年目標	67% 營收來自銷售於永續用途的產品或解決方案。
2025年度關鍵行動方案或計畫	■ 建立清楚永續產品研發、永續包材與設計發展藍圖及提高產品整合度。參考永續相關指標，將適用性高者納入研華既有綠色產品及相關營運活動規範，逐步提升永續性。 ■ 建立生態系合作夥伴，透過合作夥伴、供應鏈夥伴的價值與技術優勢，尤其針對產品碳足跡，需要與供應商深度合作諸如低碳物料、攜手降低供應商碳排放等。 ■ 持續關注國內外永續相關法規發展，及產品或解決方案相關永續指標、認證或技術發展，納入發展方向。 ■ 啟動永續原物料三項產品試行方案，探索再生塑料、再生金屬導入產品、永續包材之減碳績效，並量產化及樹立研華綠色企業的形象。
有效性評估	■ 定期檢視來自智慧能源管理方案、智慧工廠方案、智慧遠距醫療、智慧農業方案、智慧教育方案、智慧交通及智慧物流等的營收。 ■ 各事業群設有月度、季度、年度檢核機制以定期檢視戰略、計畫、庫存、營收、毛利、淨利率等營收狀況。 ■ 持續有定期會議檢核綠色產品進度，並制訂有年度目標，以了解綠色產品在四大面向之進展。
受到此重大議題影響的利害關係人及研華所採取的行動	在研華可能帶來的社會就業衝擊，研華採取的減緩措施為投入產業人才培育，諸如物聯網產學合作、物聯網產學實習專案、物聯網教育線上認證課程等。致力縮短學用落差，為世界帶來更多物聯網創新人才。相關物聯網產學教育內容，可參考 3.3 物聯網應用推廣與教育。 來自投資人及客戶關切產品永續性的表現，研華也因此主動議和節能減碳實績、目標、路徑圖等，並將議和成果轉呈有關單位，納入諸如產品永續性之提升、加速產品碳足跡揭露等等。

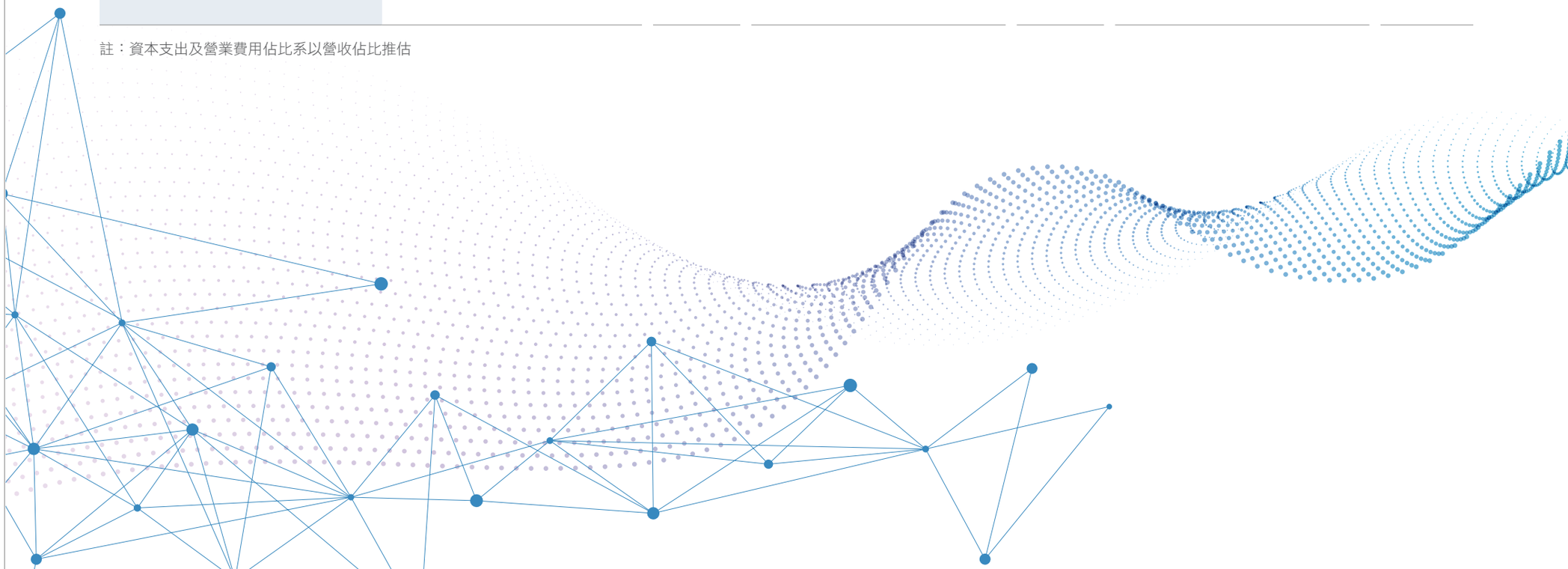
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

研華自願性參考 EU Taxonomy 精進永續活動分類，揭露永續相關營收及支出，經計算，2025 年以歐盟永續分類報導框架之分類，對標該分類下的氣候變遷減緩指標、氣候變遷調適指標計算出永續智能解決方案營收占比為 61.9%。

- **表 3.1.1：2025 年研華永續智能解決方案參考歐盟永續分類報導之財務揭露**

	營業收入		資本支出		營業費用	
總額（貨幣：新台幣）	70,882,362K	100%	2,823,514K	100%	16,630,630K	100%
永續分類相關之經濟活動金額（貨幣：新台幣）	43,906,353K	61.9%	1,748,957K	61.9%	10,301,439K	61.9%
永續分類不相關之經濟活動金額（貨幣：新台幣）	26,976,009K	38.1%	1,074,557K	38.1%	6,329,191K	38.1%

註：資本支出及營業費用佔比系以營收佔比推估



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

亮點案例一：

智能科技注入公益血脈 - 研華攜手台北捐血中心打造數位服務新標竿

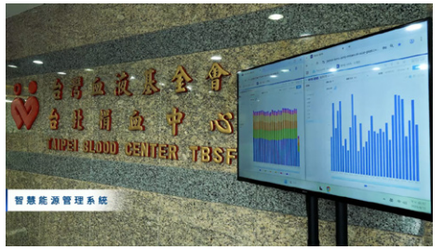
案例地點：台灣

合作夥伴：台北捐血中心

研華協助台北捐血中心「從捐血人體驗到血液安全」的全流程優化，將 AIoT 技術植入台北捐血中心的三大場域：土城中央扶輪號捐血車、南海捐血室及中心愛心樓。

前端應用場景（捐血現場）：在捐血車與捐血室導入「自助取票叫號系統」與「雲端公播管理系統」。民眾只需插健保卡即可自助取票，系統同步連結後端血液管理系統（BMS）完成身分驗證，大幅取代過去繁瑣的人工訪談與手動查詢。

後端管理場景（中心大樓）：於愛心樓建置「智慧能源管理系統（iEMS）」與「冷鏈管理系統」。透過感測器 24 小時監控血液運輸廊道的溫濕度，確保血品活性；同時整合頂樓太陽能板數據，達成建築物能耗的可視化管理。



此專案有如下永續效益：

環境效益	■ 能源管理可視化：整合各樓層電錶與頂樓太陽能板數據，追蹤電力分配至各樓層或設備的情況，避免不必要的能耗。 ■ 無紙化與數位化管理：透過雲端公播管理系統（UBX），管理者可以遠端更新衛教資訊，省去傳統使用 USB 隨身碟人工更新及往返各站點的交通排碳。 ■ 提升能源使用效率：利用 iEMS 系統清晰掌握設備能耗數據，有效優化電力配置，落實綠色永續使命。
社會效益	■ 質化效益： 1. 優化捐血流程與體驗：民眾插卡即可快速領號，等待環境也因數位公播系統而提供舒適的衛教與視聽體驗。 2. 強化血液安全性：透過 LEO 溫濕度感測器進行全天候監測，確保血液從現場運輸到加工區皆維持在精準冷鏈範圍，維護血品有效性。 3. 減輕醫護工作負擔：醫護人員透過 AIM 工業平板即可便利叫號或進行庫存盤點，避免車上車下往返費時，提升醫療作業效率。 ■ 量化效益： 1. 提升服務即時性：雲端公播系統解決過去宣導影片需延遲 2 到 3 個月才能播出的痛點，現在僅需一名管理人員即可於遠端即時更新。 2. 數據導向營運：系統即時統計各單位捐血人數紀錄，助力管理及資源配置優化。
延伸閱讀	■ 研華攜手台北捐血中心導入 AIoT 提高效率 ■ 落實公益！研華攜手台北捐血中心　AIoT 提升捐血效率與體驗 ■《電週邊》捐血流程優化 研華加速智慧醫療落地

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

亮點案例二：

LEO-L50 戶外資產管理裝置榮獲 2025 年 iF 設計獎與台灣精品雙獎肯定，助力船運公司開啟永續資產追蹤新時代

案例地點：台灣

合作夥伴產業：航運業

隨著全球航運產業積極推動數位轉型，航運公司正加速導入 AIoT 設備，運用物聯網（IoT）技術強化貨物運輸過程中的可視化管理能力。透過即時數據蒐集與分析，企業得以優化運輸路徑規劃、提升營運效率、降低資源浪費，並強化整體供應鏈韌性。

研華 LEO-L50 戶外資產管理裝置專為偏遠與嚴苛場域資產管理需求打造，整合即時定位追蹤、路線最佳化與太陽能綠色能源技術，協助企業降低能源消耗。其長效續航與低功耗設計，有助於減少碳排放並支援範疇三碳盤查管理，為航運與物流產業實現智慧化與低碳化轉型提供關鍵基礎。

LEO-L50 透過提升資產利用率與運輸透明度，協助企業在強化營運效率的同時，兼顧環境責任與永續發展目標，推動全球物流體系邁向更智慧、更綠色的未來。

此專案有如下效益：

環境效益	助力航運公司完成環保碳盤查範疇三需求 太陽能充電功能設計符合永續循環準則，研華並致力推動全球能源的零碳轉型，已成為 RE100 會員，針對全球供應鏈的移動，提出應對碳盤查範疇三的挑戰更有效的解決方案。透過即時的追蹤、大數據 AI 的行程規劃管理，可精準掌握移動資產。LEO-L50 強固可靠的設計（IP67，–30 °C 至 80 °C，C1D2 認證）、智慧連網（GNSS、Cat.1）、進階防盜提升 10%、提升資產使用率 25%，可協助船公司貨櫃與重要資產可視化追蹤，加速邁向淨零排放目標。
延伸閱讀	iF Award https://www.advantech.com/en/resources/news/advantech%E2%80%99s-two-new-products-win-2025-if-design-award-showcasing-smart-manufacturing-and-sustainable-logistics-innovations Taiwan Excellence Award https://www.advantech.com/en/resources/news/advantech%E2%80%99s-leo-l50-asset-management-device-wins-2025-taiwan-excellence-aw

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

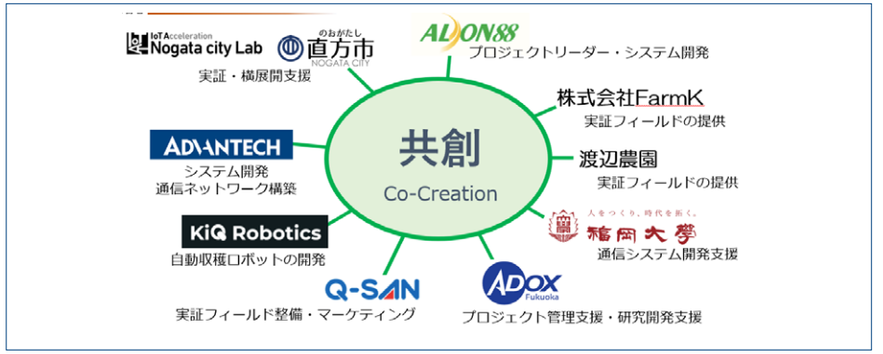
亮點案例三：

草莓新智造：日本溫室農業的 AI 自動化轉型

案例地點：日本

合作夥伴：Fukuoka University / Firm K Inc. / Watanabe Firm /Allion Systems Inc. / KiQ Robotics Inc. / QSAN Inc. / ADOX

由於出生率下降和人口老化，日本正面臨勞動力短缺問題。農業領域尤其如此。本專案旨在為溫室草莓種植者開發一套智慧農業系統（包括溫室環境視覺儀表板呈現、溫室設備自動化控制、可疑人員和害蟲檢測機制、自動採摘機器人），透過前述專案實踐以提高農業生產效率並節省勞動力。此專案已被列為國家級專案，並於 2025 年全面在 Nogata City 的草莓溫室種植行業中率先實施。目前，合作夥伴正致力於將此系統服務推廣至日本全國。



環境效益	■ 利用低功耗廣域網路（LPWA，IEEE802.11ah / Wi-Fi HaLow）進行私人無線通信，與 LTE 相比，LPWA（IEEE802.11ah / Wi-Fi HaLow）可降低約 90% 的功耗。 ■ 透過監控和自動控制溫室環境，提升溫室設備運作並減少二氧化碳排放。實際績效諸如：有助於減少加熱器和二氧化碳供應設備的重油。預估每年可減少約 20% 的重油消耗。 ■ 透過遠端監控溫室環境，及防杜可疑人士入侵與害蟲檢。此應用可減少 80% 農場車輛巡邏次數，進而減少二氧化碳排放。
社會效益	■ 透過遠端控制溫室環境和設備，並檢測可疑人員和害蟲，減輕人工勞動強度。與系統實施前相比，人工勞動強度降低了約 60%。 ■ 降低勞動成本：本專案旨在開發可從溫室內通道採摘草莓的自動採摘機器人，預計未來可將草莓採摘勞動強度降低約 70%。 ■ 有助於農民工作方式的改革及解放農民工時，以從事更有價值或影響力的農事業務或更多時間陪伴家人。 ■ 以精確及長時數據蒐集，數據資料可用於規畫或升級草莓種植技術及未來傳承。
延伸閱讀	■ 総務省地域デジタル基盤活用推進事業（実証事業） ■ 福岡県知事といきいきトーク ■ ちょくらじお（ラジオ局）

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

亮點案例四：

從智慧化到低碳永續，研華助力國巨成為製造轉型典範

案例地點：台灣

合作夥伴：國巨集團楠梓廠

國際趨勢瞬息萬變，對製造業來說，必須持續推動變革與轉型，才能從容應對外部環境變化所帶來的挑戰，維持市場競爭力的不墜。在這方面，被動元件大廠國巨一直是翹楚，其在高雄楠梓廠導入研華 WISE-IoT 多元解決方案，包括智慧製程及設備管理 iMachine 的 MachineUnite、智慧能源管理 iEMS 的 ECOWatch 與廠區電子看板應用 iVisionSuite 的 SignageCMS，推動工廠管理數位化、低碳化永續轉型，逐步將楠梓廠打造成為未來智慧製造的典範。

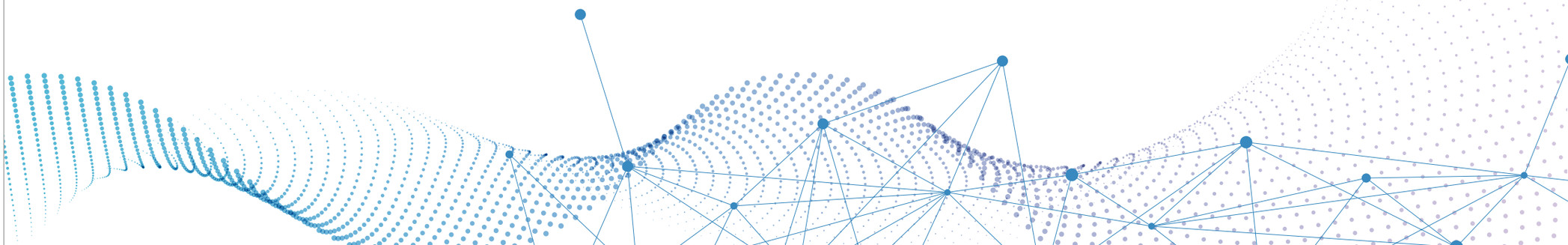
環境效益	導入 MachineUnite 為楠梓廠帶來 4 大效益： 1. 提高 OEE 與稼動率：以 ST 製程為例，2024 年第一季度的稼動率為 78%，在導入 MachineUnite 後，第二季至第四季的平均稼動率來到 88.5%。 2. 減少設備故障的發生機率：MachineUnite 可以 24 小時監控設備狀態，當設備出現異常停機時，便會即時通知相關人員加以處理，故能減少設備故障次數、避免長時間或非預期停機的風險。 3. 提升生產效率：MachineUnite 可以監控和分析整體設備效率（OEE）指標的變化，協助工廠管理者即時發現生產過程中的瓶頸並進行優化。 4. 建立數據驅動決策的管理文化：MachineUnite 提供了詳細的數據報告，可以幫助管理層做出更精準的決策。
社會效益	以 MachineUnite 提供工廠管理效率之外，國巨亦迎合全球淨零碳排的趨勢，為楠梓廠導入 ECOWatch，藉此提高能源使用效率。期待透過 ECOWatch 蒐集與分析能源數據，可以進一步找出關鍵能耗設施，以及可以節能的空間與項目，並據此訂定合理有效的節能減碳措施和績效指標，將環境永續轉化為企業品牌的競爭力。
延伸閱讀	從智慧化到低碳永續，WISE-IoT 助力國巨成為製造轉型典範- 研華 https://www.businessweekly.com.tw/business/indep/1005451 https://www.youtube.com/watch?v=0NeBT_5O-q0&t=1s From Intelligent to Low-Carbon — WISE-IoT Power- Advantech https://youtu.be/ksUM7iqsrMo

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

3.2 創新機制

面對全球產業趨勢的迅速演進，以及永續轉型對企業帶來的新挑戰與機遇，研華自策略層面系統化導入「創新機制」，透過 IMAX-C、EBO、TSU、UCC 產學合作等多元方式，將組織創新、技術研發、商業模式拓展與生態夥伴共創緊密結合，進而加速新事業、新產品與新技術的孵化與落地。此機制亦在公司治理與營運規劃中充分展現「永續地球的智能推手」（Enabling an Intelligent Planet）的企業願景，積極回應市場需求與利害關係人的期待，同時打造兼具經濟效益、社會價值與環境貢獻的永續發展路徑。

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
創新機制	研華以「永續地球的智能推手」（Enabling an Intelligent Planet）作為公司願景，並在這個策略之下，系統性的投入產品與技術、商業創新，以及與生態夥伴共創共榮的機制。
管理策略	依據 2015 年所定義願景以及「AIoT 物聯網發展藍圖」，研華將 AIoT 定調為未來產業成長的引擎，並透過各種創新手段，將公司從工業電腦廠商轉型成為提供工業物聯網端到雲整體解決方案到技術供應商與服務商。研華目前對於產品、技術、事業、學界合作等，約包括三大類六個項目的創新機制。 2025 年研華決心成為 Edge Computing & Edge AI 領域的領導品牌，並在邊緣智慧系統、智慧能源、智慧製造、智慧醫療、智慧醫院五大領域引領全球的創新。創新機制鎖定產品、技術、事業、學界合作等面向進行發展。
政策或承諾	將創新管理由流程推動，再提升到企業發展的層級，並以此為新興商機發展的重要做法。策略性的將外部策略合作與共創（co-creation）的理念，對潛在的外部合作夥伴做積極溝通，促進創新提案的多元化與執行彈性，以掌握 AIoT 產業發展中的機會。
正面衝擊	創新推動是公司精益求精、長期經營的重要策略，同時也是投資技術與知識的展現，增加研發與開拓新事物的競爭能力。 對於 AIoT 應用的解決方案，代表了可以用更有效、成本更低的手段，去滿足各種工業與商業情境的需求，例如製程優化良率提升可減少浪費、降低能耗等正面影響。 對標到應用情境的創新方案，更可以直接解決是事業經營或使用者的困擾，例如自助結帳的物聯網系統，可以減輕產業人力不足問題，也幫助消費者完成更簡便的消費體驗。
負面衝擊	技術風險與失敗可能性，新技術或創新機制在導入過程中可能面臨技術失敗或市場接受度低的風險，造成資金和時間的浪費。 研華應對負面衝擊的做法如下： ■ 推動內部業務創新與新事業孵化：3.2.2 創新產品與技術 ■ 成立技術核心委員會，推動技術共享與標準化：3.2.2 創新產品與技術 ■ 推動開放式創新與產學合作：3.2.1 業務創新與新興商業機會

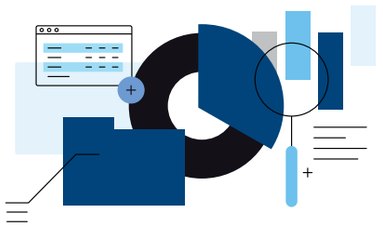


關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2025年的目標達成狀況	2025 年目標 ■ 透過內部新興商機議題徵詢平台，蒐集 10-20 個提案，並啟動新商機管理機制，進一步進行相關市場調研、內外部資源集結、產品與商業模式開發。 ■ 學研以及新創企業的創新合作目標為 10 個計劃。 實績達成 ■ 透過內部新興商機議題徵詢平台，蒐集總計 24 個創新提案（含產學合作 11 題）。啟動新商機管理機制，進一步進行相關市場調研、內外部資源集結、產品與商業模式開發。 ■ 學研以及新創企業的創新合作達成學研以及新創企業的創新合作達成 15 個計畫（含產學合作 11 題）。 關鍵成就說明： ■ IMAX-C 等機制已運行多年，定期且系統化的針對創新產品與事業策略進行提案對話，以及在研發上進行部門的技術創新討論，為創新機制的基石。 ■ 啟動 EBO Quest 內部新商機發展機制，邀請外部專家分享技術與市場趨勢，並給予內部團隊提案建議，鼓勵內部團隊跳脫框架，發展新興事業商機。針對提案內容協助對接外部技術團隊與生態圈夥伴，同時投注內部資源，以協助內部新創團隊育成。2025 年共舉辦 2 次 EBO Quest 活動，執行新 13 個商機議題討論。 ■ 2025 年起，在已建立長期產學合作關係的陽明交通大學之外，與臺灣科技大學、臺北科技大學分別展開三年合作計畫，三校 2025 年總計發展 11 個產學合作案。 ■ 基於 2023 年 Vote for 2030 活動，於 2024 年成立 AS&R（Autonomous Systems & Robotics）事業群，並於 2025 年積極拓展生態圈夥伴，陸續發展機器人以及無人機專屬產品，以回應市場非紅供應鏈的需求。
2026年目標	■ 透過內部新興商機議題徵詢平台，蒐集 10-20 個提案，並啟動新商機管理機制，進一步進行相關市場調研、內外部資源集結、產品與商業模式開發。 ■ 學研以及新創企業的創新合作目標為 10 個計劃。
2030年目標	■ 持續投入創新機制，擴大質與量的目標。 ■ 連結產業中更多的生態系合作夥伴，建立強韌的創新與共創模式。
2030年度關鍵行動方案或計畫	■ 基於新興商機管理的既有機制與目標，具體導入資源並加速創新提案的育成。 ■ 加強與外部專家顧問的連結，針對新興的創新議題，有效分析其價值與可行性，在完整資訊與專家意見的指導下，完備執行面的資源考量與推動計劃。 ■ 透過內部新興商機議題徵詢平台引導企業內部創新文化 ■ 透過 AI 技術提升企業運營效率，優化資源使用，降低環境負擔。
有效性評估	研華對上述創新機制的成效，主要透過定期的內部檢討例會與外部驗證來評估，從事業群季度與年度營運審視，觀察新產品上市速度、營收成長與專利成果，並將檢討結果回饋至 IMAX-C、EBO、TSU 與產學合作計畫中，持續追蹤及優化技術與商業模式的成熟度；同時也參與重要國際獎項及產業競賽，以外部榮譽和市場口碑檢驗研華的創新水準，確保業務與技術創新的方向能真正帶來正面經濟、社會與環境效益。
受到此重大議題影響的利害關係人及研華所採取的行動	創新策略與方向，與董事會層級的 SDC（Sustainability Development Committee）決策連結；創新議案的評估，引入外部專精的學者與顧問；計劃的執行，則運用與新創企業、或學校研究機構的共創（co-creation），或生態系相關廠商的策略合作與投資。公司內部則橫向串聯投資單位、策略單位、創新管理、事業單位的產品與研發單位等，共同投入創新與共創的工作。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

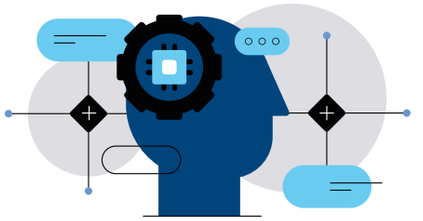
研華的創新機制包括產品、技術、事業、學界合作等，皆由董事長及高階主管親自帶領，包括三大類、六個項目進行實踐：



業務創新與新興商業機會相關

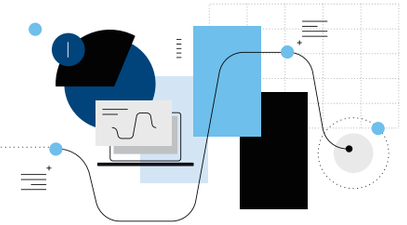
IMAX-C：
包含事業單位的創新策略和實踐計劃，如產品、業務、組織的改革突破。

EBO：
研華全球同仁對於所觀察到的新興機會，透過嚴謹的分析與規劃，擬定研華新成長曲線的事業計劃。



創新產品與技術

MCT/TSU：
由研發主管組成技術委員會，集中橫向管理各事業單位的核心技術，以及將前瞻技術分享模組化（TSU-Technical Sharing Unit）。



產學研究與共創

University co-creation：
與國內外大學進行深度研發並進行實際場域驗證，共同創造新的技術與應用突破。

Innoworks：
提供全球大專院校軟體、運算資源、線上教學等，鼓勵新世代學子發揮創意開發實作。

研華的創新發展藍圖先透過 IMAX-C 機制為現有事業單位帶來創新及經營發展的構想，包含新組織的育成，與外部夥伴的連結，新產品及新服務的開發，以及收斂進行內部資源的整合等。另一端的 EBO 則是以市場成熟度低，或超出原事業範疇的新事業的角度來探索新商機、新市場、新技術，並育成這些新機會在研華的發展。TSU 在這些事業單位新產品、新事業創新的腳步下，扮演核心技術整合管理的角色。產學共創在藍圖發展的方向上，透過學研合作激盪出有新創意，包括新世代對於未來物聯網的想法以及產品概念，以利研華進入 AIoT 整合應用與服務，做先期的發想與探索。

此創新機制每年育成新事業單位及推出新產品，除獲獎外並創造卓越的業務成績，讓研華核心業務（Core business）透過主流趨勢及領先研發技術的創新增速成長。透過內部創新專案，檢視創新成效與趨勢、激勵創新產品發展，隨時調整產品策略。

創新的有效性管理

在推動創新機制時，應依據各機制所聚焦的議題屬性制定相應且精準的效益指標（KPI），透過明確定義目標（Objectives）、設定具體的達成條件（Success Criteria），並搭配有效的後續追蹤措施（Follow-up Actions），形成完整的績效管理制度，例如產學合作型創新機制可設定研究計畫數量，並明訂特定比例的成果須具備技術移轉或延續合作之條件；產品設計類創新則以國際工業設計獎項作為額外獎勵，並追蹤新產品於市場上市後之實際營收效益；新事業拓展（EBO）機制則設置由高階主管組成之指導委員會（Executive Committee），針對創新事業的規劃與商業模式提供實質的策略支援，並定期追蹤事業單位的市場拓展與業務成長績效，以確保創新措施之最大效益與競爭優勢的實現。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

3.2.1 業務創新與新興商業機會

IMAX-C

目標

研華以 Business Unit 的方式建構組織，包含專注策略及產品研發的 SBU（Strategic Business Unit）、以及專注銷售及區域發展的 RBU（Regional Business Unit），一同推動經營管理的運作，其中透過 IMAX-C 機制為 SBU 帶來創新及經營發展的構想，I 代表 incubation，新組織的育成；M, A 分別代表 M&A 和 Alliance，是與外部夥伴的連結；X 代表 X-Product，新產品及新服務的開發；-C 代表 Convergence & Consolidation，進行內部資源的整合以避免重複的產品或單位。

作法

由各 SBU 產品單位依據事業層級及專注市場 bottom-up 提出 IMAX-C 的提案，並從每個單一產品線（Product Line）、集結多個產品線的產品部（Product Division）、多個產品部組成的事業群（Business Group），分層收斂整合，成為 SBU 整體創新及經營之策略方針。

在產品單位提出 IMAX-C 創新行動後，連結研華內部多個單位，針對產品服務創新、商業模式創新、及組織創新共同進行研究分析及討論。決策定案後將接續啟動 SBU 之 ABP（Annual Business Plan）年度商務推進計劃，成為 SBU 持續成長及發展的基石。

成果

2025 年，研華持續透過 IMAX-C 創新流程推動各事業單位之策略規劃，聚焦人工智慧（AI）、邊緣運算（Edge Computing）與智慧機器人等關鍵技術與市場趨勢。透過跨事業單位的協作與創新整合，布局相對應的 Edge AI 平台與高效能運算架構。此外，針對 Edge AI 開發者建構 WISE-Edge Developer Architecture（WEDA），以降低技術整合門檻並加速智慧應用於實體場域落地。同時，研華持續深化與晶片、軟體夥伴及系統整合商的生態系合作，共同創造智慧製造、醫療、智慧物流與機器人等各產業更具價值的解決方案。

EBO（Emerging Business Opportunity）新興商機發展

目標

研華依循「利基事業部群聚」成長模式，以願景推動核心經營目標，專注產業並集中經營策略。於 2023 年，進一步擴大原 EBO（Emerging Business Opportunity）新興商機提案管理機制，集結內部創新孵化、外部投資、產學 / 新創共創等機制，形成新興商機發展機制，目標為發掘研華核心事業以外的創新事業機會、驗證新興商務模式及技術可行性，以拓展事業版圖並追求企業的永續成長。

作法

2025 年，研華基於 2023 年的「Vote for 2030」全球票選活動，持續發展新興商機議題，包括生成式人工智慧（GenAI）產業應用方案、產業機器人技術、綠能與儲能解決方案、數位醫療科技、機器視覺應用、工業無線通訊等六大前瞻主題。每個主題經過深入的市場調研及戰略評估後，形成具體的商務計劃，並提交至高階主管組成的 CPM（Corporate Project Meeting）進行策略審議，確認內部資源配置與外部投資規劃，視商機成熟度評估是否成立專門孵化中心（Incubation Center）或進一步成立新的事業單位（Business Unit, BU）進行市場佈局。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

成果

GenAI 產業應用方案

為降低產業導入 GenAI 技術的門檻，研華推出 Edge Agent，透過拖拉式、節點化介面，讓使用者無需編碼即可快速建構 AI Pipeline，大幅縮短開發與部署時程並降低導入成本。此設計使具備場域經驗的一線人員也能參與 AI 應用開發，促進人才培育與技能升級，並透過模組化與標準化流程，減少重複開發與資源浪費，有助於提升能源使用效率與降低間接碳排放。同時，視覺化且可追溯的流程架構提升 AI 應用的透明度與可管理性，強化風險控管與內部治理機制。

亮點專案

Edge Agent – 無程式碼 GenAI 流程建置工具

這套系統不只能無縫整合各種影像來源，讓影像分析快速上線，同時也支援將文字即時轉換為語音，搭配自動提示功能，讓使用者在現場即可即時獲得系統回饋。更重要的是，系統內建 RAG 與上下文學習等 AI 優化工具，能直接串接企業內部文件、操作經驗與即時資料，大幅降低 GenAI 模型訓練與調校的門檻，讓 GenAI 不再只是實驗，而能快速落地應用。此方案已成功導入研華智慧工廠，將原本約 6 個月的 AI 部署時程大幅縮短至 3 週，顯著加快 GenAI 技術的應用速度與實際效益。

產業機器人

為因應全球機器人應用蓬勃發展，研華於 2024 年成立 AS&R（Autonomous Systems & Robotics）事業群，在 2025 年除了持續聚焦於 AGV（自動引導車）、AMR（自主移動機器人）及大型產業用無人載具（如：農業機具、慢速自走車）的多元應用場景。同時號召晶片、感測與軟體等機器人產業鏈夥伴，共同致力 AI 驅動機器人創新，打造靈活且 ROS（Robot Operating System）兼容的機器人解決方案。透過生態合作、標準化與參與開發者社群等三大策略方針，實現更智能、安全且跨產業適用的自動化未來。

亮點專案

研華 x NVIDIA 聯手打造機器人控制器

研華以 NVIDIA Jetson Thor 模組打造 ASR-A702 與 AFE-A702 機器人控制器，結合 Robotic Suite、Isaac ROS/Sim 與 Holoscan，即插即用並支援即時感知與超低延遲數據流，加速整合與部署。硬體具時間同步、ESD 保護、抗震設計與 OTA 升級，確保智慧物流、服務型機器人及關鍵任務無人應用的穩定性與安全性。

研華AS&R智能自主系統與機器人應用夥伴高峰論壇

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

■ 數位醫療

研華 SIoT（服務物聯網）事業部深耕智慧醫療多年，2025 年宣佈因應全球醫療產業因 AI 掀起結構性變革，以「平台賦能者」為核心定位，整合邊緣運算、可視化設備、智能推車與綠色設計，打造未來五年的智慧醫療藍圖，並鎖定五大關鍵領域推動 AI 應用落地。

- 提升護理效率的解決方案，結合智能推車、流程優化與電子給藥管理
- 以資通訊技術驅動的智慧手術室，透過顯示技術、影像串流與邊緣 AI 提升手術室協作
- 為既有醫療設備加入邊緣運算與 AI 能力，使傳統設備可被整合與升級
- 建立清晰分類的醫療 AI 基礎設施，依運算能力、模型需求提供不同級別的邊緣平台
- 醫院基礎設施，包括智能能源管理與綠色設計，協助醫院達成永續目標。

亮點專案

科技與管理協調並進，打造兼具效率與人本的診療體驗

截至 2024 年底，臺灣診所數量已突破 2 萬 3 千間，智慧醫療已從大型醫院延伸至診所。林口三井牙科院導入研華智慧自助掛號繳費機系統，透過數位化流程強化診所管理與風險控管。

延伸閱讀：三井牙科導入研華診所自助掛號繳費機

■ 綠能與儲能方案

研華 2025 年以碳管理、能源管理、智慧設施管理、綠電、空調空壓 AI 控制節能、生成式 AI 應用等 6 大主軸，透過 iEMS 智慧能源管理解決方案及產業邊緣 AI 應用，目標以 AI 助力企業低碳化、數位化雙軸永續轉型。

亮點方案

iEMS 助力國巨成為製造轉型典範

被動元件龍頭國巨於 2025 年正式在其高雄楠梓廠區部署研華 iEMS 的 ECOWatch 智慧能源方案。該系統透過數據化的採集與深度分析，精準鎖定廠內的高能耗熱點並挖掘潛在的節能空間。國巨藉此建立起具備科學依據的減碳措施與績優指標（KPI），成功將環境永續目標轉化為提升品牌長期競爭力的核心動能。

國巨楠梓廠設備效率 (OEE) 管理看板

資料 / 圖片引用自商周 2025/3/27 報導 – 智慧 + 低碳永續轉型 研華助攻台灣企業永續經營

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

■ 機器視覺

隨著高階視覺應用的發展，研華積極導入 AI 影像辨識技術，並攜手生態圈夥伴共創，打造整合硬體、軟體與服務的智能檢測方案。

亮點專案

與偲倢合作，共同建立韌性供應與品牌信任

偲倢科技與研華科技深化長期戰略合作，從硬體整合跨向生態系共創。研華透過挹注早期資金與技術資源，成為偲倢在邊緣 AI 領域推進市場的重要推手。雙方採取「軟硬一體」的銷售模式，將 AI 軟體套件預裝於 GPU 伺服器及工業電腦中，為客戶提供即購即用的完整解決方案。

2025 台北國際自動化工業大展研華X偲倢

■ 工業無線通訊

2025 年，研華在工業無線通訊領域持續推動高速、低延遲與高可靠性的無線技術發展，包含與國際合作夥伴共同開發工業級 Wi-Fi 7 模組與部署驗證方法、融合私有 5G 與 OT 安全解決方案、以及透過合作生態展示多樣化的工業連網設備，以加速工業物聯網與智慧製造的應用落地。

亮點專案

攜手推出 WiFi 7 模組驗證方法

研華透過自動化測試加速 WiFi 7 法規符合性，系統針對多天線、多串流與漫遊切換等關鍵場景進行驗證，確保工廠、醫院與公共設施等環境下的安全與可靠性。同時，一體化測試流程具透明可追溯特性，強化風險控管與企業治理，確保高品質產品穩健落地。

研華x Rohde & Schwarz合作「符合標準且可立即部署」的工業級Wi-Fi 7模組驗證方法

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

3.2.2 創新產品與技術

TSU

目標

由研發高階主管成立「新進技術委員會」(MCT – Meeting of Corp. Technology and Engineering)，透過橫向整合管理各事業單位核心技術，以超前布局方式推動研華前瞻技術共享模組（TSU - Technical Sharing Unit)。聚焦三大策略重點，包括：推動研發數位轉型、建立跨 SBG（Strategic Business Group）技術共享 IP（Intellectual Property）平台，以及打造核心技術管理的協作平台。

作法

設立 Share TSU 分享互通機制，將隸屬各事業群的研發團隊，透過橫向的串聯和互通將各自核心技術串聯發揮綜效。議題分為 "Engineering" 著重 TSU 研發擴大與突破，包含 IP Sharing 模組共享；以及 "Innovation"，專注於先進技術研究，發展前瞻性議題，讓各事業群共創完整設計，縮短研發時程，賦能產品創新力。

成果

研華每雙月召開 MCT 研發技術委員會，由研發高階主管主持，針對三大面向技術策略議題長期推行，請見下表：

- **MCT/TSU 技術策略議題**

建立 MCT/TSU 橫向協作與技術分享運作機制

- 以 MCT（Meeting of Corp. Technology and Engineering）作為跨事業單位的技術治理與對齊平台，並結合 TSU（Technical Sharing Unit）推動「工程實務（Engineering)」與「創新議題（Innovation)」雙軸分享。
- 建立跨事業群的技術互通與回饋機制，讓研發 know-how、失效經驗、設計規範與技術路線能快速擴散與重用。

2025 成果

- 形成可持續運作的跨單位技術協作平台，提升跨團隊協作效率與決策對齊速度。
- 加速前瞻議題的共識建立與技術資源串聯，強化研發數位化與知識管理的落地。

推動「智能選料與零件發展藍圖」

- 制定「智能選料與零件發展藍圖」，導入主流用料推薦與料件策略一致化，支援產品設計輸入與量產導入。
- 以規模化用料與共用策略，降低供應鏈波動風險並提升採購效率。

2025 成果

- 提升產品規格與量產準確度（設計 / 採購 / 量產用料一致性提升)，強化客戶信任。
- 透過集中用料與規模化使用，促進採購成本下降與供應穩定性提升。

導入 GenAI ／ AI Bug Solution

- 將 GenAI 應用於新產品開發流程，對齊目標市場需求與 TTM（Time to Market）管理。
- 導入 AI Bug Solution，強化「問題預測 → 自動化彙整 → 解法建議」的閉環，降低重工與反覆測試成本。

2025 成果

- 研發效率提升，開發時程可縮短 2 個月以上（依專案條件與導入成熟度而定)。
- 透過 AI Bug & Solution、Datasheet AI Agent 與 PCB Layout AI Checker，將跨部門 Bug review 由 5–10 小時縮短至約 3 分鐘，並將線路圖檢查正確性提升至 90–95%，有效減少 RD 測試時間與重複修正，提高設計品質與問題解決速度。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

3.3 物聯網應用推廣與教育

以物聯網領導品牌資源，推動產學共創，縮短學用落差

研華在產學合作機制之下，透過注入產業資源，發展「三大主軸」培育物聯網人才、縮短產學落差；透過「產學共創 Co-Creation」價值鏈的經營，串聯學術界、研華內部員工與產業生態鏈夥伴，一同打造應用及解決方案，引導思考結合研華本業核心能力與資源為社會產生貢獻，使物聯網產業更蓬勃發展，並提供學界研究導入產業開發的可能性，創造更多就業機會。

物聯網與教育結合研華核心本業優勢

基於設備智聯、數位孿生、工業大數據分析和人工智慧等領先技術，提供 WISE-IoTSuite 平台因應不同領域及產業需求彈性搭載，攜手合作夥伴共創物聯產業新價值，共建開放包容生態圈。

響應研華共創（Co-Creation）商業模式

研華以共創（Co-creation）的概念，致力推動 AIoT 物聯網發展 的三階段成長動能，目前已從第一階段的硬體創新、第二階段積極推進物聯網平台經營，整合 IT、OT、Cloud、AI 等各種科技，打造物聯網雲平台「WISE-IoTSuite」，並逐漸發展至第三階段「AIoT 物聯網方案開發及生態系拓展」，串接更多領域需求，提供整合性的 AIoT 物聯網解決方案。研華鼓勵內部產品與服務發展團隊一同加入產學共創（Co-Creation）打造優質應用服務，建構研華於產業物聯網之生態系。

目標與願景

以「人才培育」、「開放式創新」及「學用接軌」為三大推動主軸，與全球策略區域之重點大學發展合作關係，目標培育物聯網及邊緣運算產業關鍵人才，並成為產業創新的孵化中心。

學用接軌

推動共創（Co-Creation）生態系，鏈結學校研發能量與產業技術發展需求，透過「產學專案合作」再「結合企業實習之產學碩博生」到「移轉業界」進一步孵化創新與人才

■ **產學計劃**

研華每年以物聯網關鍵發展趨勢與主要大學進行主題式合作，以其鏈結產業實務需求與學研能量，推動創新落地，並透過 Inside-out & Outside-in 兩種模式創造產學合作之良性循環。

- Inside-out：以內部技術發展路線圖對應學校 AIoT 研發計劃。以企業出題之模式深度鏈結市場需求與學校研發能量，並結合研華內外（客戶）實際場域，進行物聯網創新應用之前期開發驗證（Proof of concept, POC），推動產學成果產品與市場化。
- Outside-In：盤點具產品化潛力之大學實驗室研發計劃與能量，將外部創新議題鏈結內部產品化能量。以外部創新激盪內部新產品、新技術開發規劃路線圖，或進一步成為企業開發新事業單位之重要創新來源。

■ 研華自 2015 年於陽明交通大學建立智慧系統研究中心，已累積逾 68 項專案。2025 年共媒合 6 案產學計畫，議題包含散熱技術、電路圖中 OCP（Over-Current Protection）設計的檢核機制、軟體層 container 開發、邊緣設備上的 VLM 優化等產業關鍵技術。

■ 研華為擴大與國內產學能量的鏈結，2025 年與臺灣科技大學、臺北科技大學分別啟動為期三年的產學合作計畫。

- 與北科大成立「研華 – 北科聯合研發與育才中心」，聚焦邊緣運算、人工智慧及物聯網等多元應用與技術領域，並與北科大前瞻技術研究總部及人工智慧研究總中心合作，組成跨域研究團隊，共同解決產業痛點與技術瓶頸。

（媒體報導：北科大攜手研華 推動 AI、邊緣運算人才培育）

- 與臺科大產學創新學院合作，鎖定人工智慧、物聯網、資訊安全管理、能源與公共事業等關鍵領域，組成跨領域研究團隊，解決產業議題。

（媒體報導：研華投資台科大 展開 3 年創新應用產學合作）

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

[亮點]

跨團隊發展電路圖 AI Agent 檢核系統，實現內外部技術交流，人才培育

本專案架構完整且規模龐大，依據各合作教師之研究專長，規劃三項子計畫，分別由陽明交通大學、國立臺灣科技大學及國立臺北科技大學三組團隊執行。專案期間透過定期召開跨團隊協作會議，強化研究成果與技術進展之交流，使參與成員除深入理解各子計畫內容外，亦能全面掌握整體專案方向與多元研究視角，進一步落實跨團隊知識共享與協同合作，發揮整體研發綜效。

- **環境面**：電路板自動檢核系統透過導入 AI 與自動化技術，於設計與驗證階段即及早辨識潛在缺陷，有效降低重工、報廢與材料浪費，減少研發與製造過程中的能源消耗與間接碳排放，同時提升產品設計品質與可靠度，延長電子產品使用年限，降低電子廢棄物產生，整體有助於提升資源使用效率，支持企業推動節能減碳、循環經濟與環境永續發展目標。

- **社會面**：提供學術界參與前瞻技術開發的機會，透過產學合作推動智慧製造與綠色科技人才培育。
- **治理面**：企業透過與學術機構的合作，可降低研發風險、提升設計驗證效率，確保產品符合全球綠色標準。

人才培育

產業 Domain Knowhow 與跨領域的產業應用為物聯網人才培育關鍵，因此研華積極建立 AIoT Academy 線上學習平台，未來亦將結合各區域認證中心，培育物聯網關鍵人才同時也佈局教育應用市場。（更多 AIoT Academy 內容請見第六章物聯網教育與產學共創）

為縮短產學落差，研華持續深化與台灣指標性大學的合作，針對產業需求設計實務導向的研究命題，與學界攜手推動技術發展。同時，研華也規劃學生實習計畫，讓學生透過實務操作累積產業經驗，成為具備即戰力的物聯網人才，進一步促進產業技術創新，強化產業與學術的連結，推動物聯網生態系全面發展。（更多 AIoT Innoworks 內容請見第六章物聯網教育與產學共創）

專題實作 AIoT Innoworks

研華透過提供線上教育與認證資源、物聯網平台及業師資源，招募對於物聯網有興趣的同學組隊，應用研華平台開發物聯網創新應用，除了培育物聯人才外，也幫助目標群體探索物聯網潛在創新應用。（更多 AIoT Innoworks 內容請見第六章物聯網教育與產學共創）

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

3.4 客戶與夥伴共創

重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性		
客戶與夥伴共創	研華為全球物聯網領導廠商，致力於提供卓越的產品與服務。客戶滿意度直接影響公司品牌價值、長期市場競爭力及客戶黏著度，並涉及利害關係人（如員工、客戶、股東及合作夥伴）的利益，打造透明、高效且具韌性的客戶關係管理典範。客戶滿意度與夥伴生態圈的經營，是研華核心競爭力的數位神經中樞。透過 AI 技術賦能與數據治理，研華不僅積極提升營運穩定性，更與夥伴共創長期永續價值，以穩健的數位競爭力回應環境與社會挑戰，有效提升物聯網產業整體共創能力。		
管理策略	**一、全球戰略整合** ■ **深化全球轉型藍圖：**持續擴展數位轉型範疇，將全球營運體系（如東南亞與澳洲地區）納入統一管理平台，落實跨區域、跨職能的整合經營目標。 ■ **打破資訊孤島：**透過核心 CRM 與售後服務系統的深度靠齊，建立以「客戶」為中心的資料庫生態系，確保全球資料共享的即時性與透明度。 **二、AI 驅動與智慧賦能** ■ **推動智慧決策：**以 AI 為核心，將技術落地於「客戶洞察」、「銷售賦能」與「數據民主化」三大場景，打造人機協作的高效環境。 ■ **轉型利潤中心：**利用 AI 商機分析模型從技術諮詢中識別潛在商機，將客戶服務由被動支持轉為主動驅動營收增長的核心引擎。	**三、生態圈夥伴價值共創** ■ **推動夥伴關係管理（PRM）平台制度化：**持續建置並優化夥伴關係管理平台，系統化串聯訂單、合約與行銷預算管理，提升通路治理的透明度與責信機制。 ■ **精進經銷體系管理：**將客戶與經銷商視為夥伴，透過共創機制共同經營市場，並提供多元的線上培訓與數位化工具以強化合作競爭力。 **四、數據治理與隱私安全** ■ **建構韌性資安防護網：**全面啟動多因子認證（MFA）並落實嚴謹的身份驗證機制，確保全球客戶資產的安全性。 ■ **落實國際數據標準：**導入智能驗證機制，將全球資料統一轉化為 E.164 國際標準格式，確保數據治理的高品質與合規性。 ■ **完善隱私保護：**承諾持續強化資訊防護需求，確保客戶隱私在數位旅程中的各個節點均受到完善保護。	**五、客戶服務品質與滿意度** ■ **提升服務回應效率：**建立全球統一的案件處理流程，確保跨時區、跨層級的協作無縫接軌，致力於縮短案件處理時間。 ■ **優化反饋機制：**透過官方網站與數位入口的滿意度調查，結合 AI 分析與內部溝通串聯，即時掌握客戶需求並針對低分項目啟動跨單位優化流程。透過客戶滿意度調查與 AI 分析以及內部溝通串聯提升回應速度。改善客戶反饋機制包含：（1）降低客戶不滿風險：透過數據收集，及時調整產品與服務。（2）提升服務品質：強化技術支持團隊，提供客製化解決方案。（3）強化內部競爭機制：未來評估舉辦 RBU 客戶滿意度評比，提高內部服務意識。 ■ **人才賦能與專業支持：**強化技術支持團隊，透過 AI 承擔重複性工作，讓專業人才專注於創造性與客製化的解決方案，提升服務深度。 **六、物聯網本業之永續投資** ■ **專注核心發展：**研華承諾深耕物聯網（IoT）領域，持續投資物聯網平台及 Edge AI 解決方案，推動產業數位轉型與綠色升級。
政策或承諾	研華承諾維持高水準客戶服務，並持續監測客戶滿意度指標，以提升客戶體驗並確保公司永續經營。		
正面衝擊	■ 品牌忠誠度提升，確保市場競爭優勢。	■ 利害關係人信心增強，提升市場信任。	■ 透過 ESG 透明報告制度，提升企業社會責任形象。
負面衝擊	■ 客戶滿意度低落可能影響企業聲譽。	■ 市場流失風險提升，影響公司營收。	■ 服務不佳可能引發客戶投訴與合規風險與商譽減損。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性		
負面衝擊發生時，應對負面衝擊之行動	■ **針對客戶滿意度低落** 1. 依據《S-002 管理程序》啟動 TQRDC 五構面深度診斷。 2. 建立 VIP（KA）專屬服務機制，透過深度訪談精準捕捉關鍵痛點。	■ **針對市場流失風險提升** 1. 強化供應鏈風險預警與安全庫存管理，確保產品交付之韌性。 2. 將客戶經驗數據整合至知識管理平台，優化相似機種之設計規範。	■ **針對服務不佳與投訴** 1. 落實 CAPA（矯正與預防措施）機制，並確保改善完成率達 100%。 2. 透過數位化系統（QFS/RMA）進行數據追蹤，實現全生命週期的品質閉環管理。
2025 年的目標達成狀況	■ **客戶滿意度**：抽樣之客戶營收占總營收比 84.00（%）、客戶滿意度評分平均 91.55 分。 ■ **數位服務升級**： • 成功將東南亞與澳洲納入 Salesforce 管理。 • 完成 15 個售後服務團隊系統遷移，實現服務不中斷。 • PRM Dashboard Phase 1 正式上線，強化通路治理透明度。 ■ **量化指標達成**： • 客戶滿意度：官方網站與數位入口平均滿意度達 4.053 分（五分量表）。 • AI 應用成效：產出 50 篇高品質 AI 生成文章；官網 AI 產品推薦系統覆蓋率達 100%，轉換率 5.41%。 • 商機轉換：Chatbot AI 模型成功識別並轉換 799 個高潛力 Leads。	■ **平台參與度提升**：MyAdvantech 平台不重複登入人次達 4,607 人，其中有 408 人完成線上下單。 ■ **數位通路營收成長**：線上營收（Online Revenues）佔比提升至 20.6%，較 2024 年持續增長。 ■ **通路治理制度化**：PRM（夥伴關係管理）Dashboard 第一階段功能於 2025 年第四季正式上線，實現訂單、報價與專案資訊的系統化串聯。 ■ **合約管理電子化**：歐洲區成功透過 e-Contract 功能完成約 75 份電子合約簽署，大幅減少溝通成本。 ■ **數位平台流量**：官方網站全年累計造訪達 4,517,244 人次，並成功轉化 28,916 名新會員。 ■ **COMPUTEX 整合行銷**：2025 年展會期間，品牌館吸引超過 2.5 萬名訪客，線上直播總觀看數更突破 20 萬次。	■ **全球展會效益**：全年參與 94 場國際展會，平均每場取得近 400 筆商機，單筆商機成本（$96 美元）遠低於市場平均水準。 ■ **即時互動升級**：2025 年 7 月導入即時對話（Live Chat）機制，至年底已累計完成 5,104 筆服務對話。 ■ **全球體系整合**：成功將東南亞與澳洲地區納入 Salesforce 管理範疇，進一步落實「ONE Advantech」戰略。 ■ **服務流程革命**：帶領全球超過 15 個售後服務團隊完成系統搬遷至 Service Cloud，案件平均處理時間縮短 25%。 ■ **AI 實質獲利**：透過 AI 商機分析模型，成功從技術諮詢中轉換 799 個 Leads，帶動獲利營收。 ■ **人機協作轉型**：Chatbot 搬遷後，近 70% 的線上諮詢由 AI 智能助理初步處理，確保 24 小時服務不中斷。
2026 年目標	**客戶滿意度調查**： ■ 抽樣之客戶營收占總營收比 85（%）以上 ■ 客戶滿意度評分平均 90 分以上 ■ 建立 VIP（KA）客戶滿意度收集 / 拜訪機制（3 家客戶） **數位服務升級**： ■ **SDR Agent 導入**：正式引進智能業務開發代表機制，自動化初步篩選商機，縮短轉化週期。期待從半人工分派、至半自動分派、再進一步為全自動分派。 ■ **Customer Insights Agent 升級**：結合 Perplexity 與內部數據，自動產出高維度客戶分析畫像，將更多維度資料與客戶數位活動歷史足跡有效呈現於業務面前。 ■ **SF 生態系新區域導入**：導入 Advantech China 使用 Salesforce 生態系（Sales Cloud），強化 RBU 資料與資訊整合連動。Advantech InterCon 加入 Marketing Cloud、ASEAN 區域則加入 Marketing Cloud 與 Service Cloud 服務。		

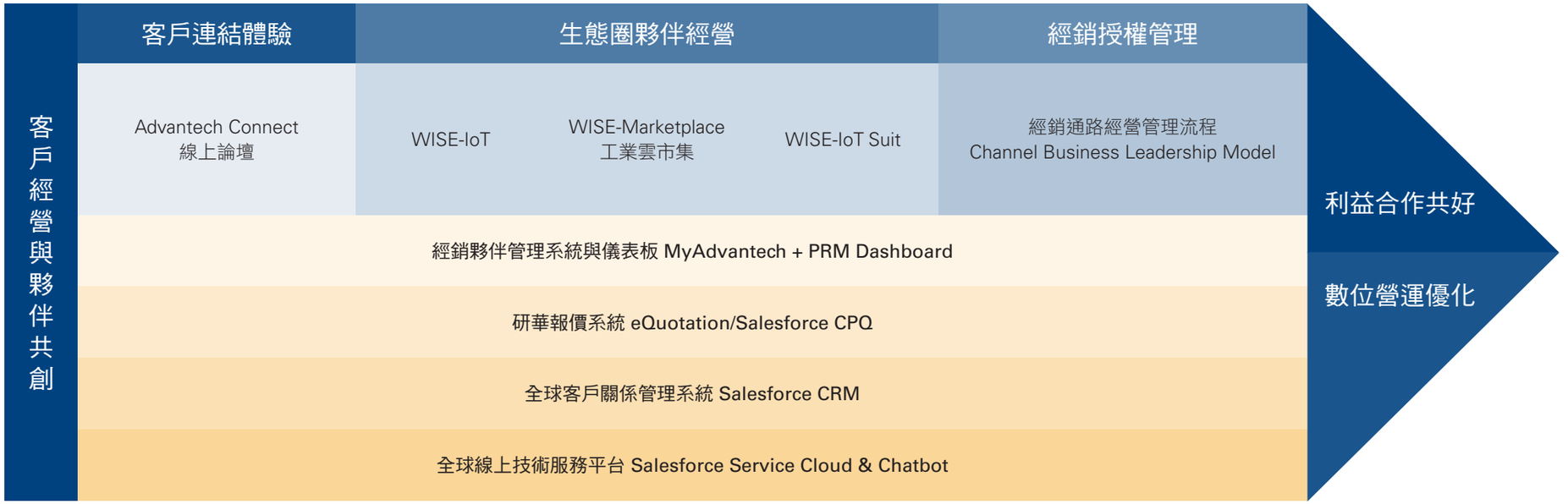
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性		
2030 年目標	**經銷商經營：** 全球經銷渠道之整體營收將持續擴展、目標突破美金 650 百萬或 CAGR 超過 10%；重點發展行業專注領域的經銷夥伴與尊選經銷夥伴，兩者營收貢獻與數量佔比皆超過五成。	**數位服務升級：** 將供應鏈管理導入 Salesforce 一環，並整合前線作業與備貨管理等關鍵流程，實現訂單處理、庫存監控和物流管理的即時數位化與透明化，預期提升運營效率，同時降低資源浪費和碳排放，進而落實環境保護與公司治理的目標。在 CRM 中全面實現客戶 360° 視角，整合各系統和互動數據，讓業務團隊能夠全方位了解客戶需求，提供更精準與個性化的服務。此舉不僅能夠促進客戶滿意度提升，還在數據透明與決策優化上為研華在公司治理層面提供堅實支撐。	**客戶滿意度調查：** ■ 抽樣之客戶營收占總營收比 85（%）以上、客戶滿意度評分平均 91 分以上。 ■ 建立全球客戶滿意度標竿機制，確保長期競爭力。 ■ 深化 ESG 承諾，確保透明與永續客戶服務。
2025 年度關鍵行動方案或計畫	■ **SDR Agent 導入：**正式引進智能業務開發代表機制，自動化初步篩選商機，縮短轉化週期。 ■ **Customer Insights Agent：**結合 Perplexity 與內部數據，精準建構多維度的客戶輪廓，將資料彙整時間由小時級縮短至分鐘級。	■ **SCM 導向需求預測：**建立基於 Customer 360 的數位治理體系，強化營運規劃嚴謹度，減少庫存積壓。 ■ **AI 內容建置引擎：**導入 GEO（生成式搜尋優化）策略，解決內容產出痛點並提升品牌權威度。	**客戶滿意度：** ■ 以 EDM 頁面形式透過 Mailbee 系統，數據分析即時改善。 ■ 優化供應鏈管理，確保產品交付準時性。 ■ 強化客戶關懷機制，設立 VIP（KA）專屬服務。
有效性評估	■ **營運效率提升：**透過 Service Cloud 整合，案件處理效率提升。 ■ **數據民主化：**讓業務人員能透過自然語言直接查詢 ERP 複雜數據，降低技術門檻。	■ **實質經濟貢獻：**AI 應用不僅優化體驗，更直接驅動營收增長，驗證數位工具作為營運核心引擎的價值。 ■ 透過客戶滿意度每年的分數，評估客戶滿意度改善幅度。	■ 客戶滿意度調查的結果與改善行動紀錄，依 <Q-005 管理責任溝通與審查程序 > 於每年會在管理評審上進行審查，設立定期內部稽核機制，確保服務標準落實，並提供 ESG office 進行永續報告書撰寫。 ■ 未來評估透過外部機構進行獨立審查，驗證客戶滿意度管理效能。
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：提升服務訓練與客戶滿意度 KPI 追蹤。 ■ 客戶：建立即時客戶服務系統，提高回應效率。 ■ 供應商及承攬商：提升產品交付透明度，確保客戶需求滿足。 ■ 股東與投資機構：透過 ESG 年報揭露客戶滿意度提升行動方案。 ■ 政府 / 公協會 / 媒體：回應相關查詢並提供永續服務報告。		

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

3.4.1 客戶與夥伴共創

3.4.1.0 生態圈夥伴經營



促進創新	增強競爭優勢	拓展市場與商機	資源整合與風險分擔	助力永續發展	提升品牌形象與信任
■ 集合不同領域的專業知識，透過資源共享，激發創新想法與技術突破。 ■ 加速產品研發與商業模式創新，提高市場競爭力。	■ 建立穩定且互利的生態圈，有效應對快速變化的市場需求與挑戰。 ■ 與夥伴協同合作，提升供應鏈效率，降低運營成本。	■ 透過合作進入新市場或細分領域，實現業務多元化。 ■ 開發更多場景應用與服務，創造增量收益來源。	■ 整合資金、技術與人力等關鍵資源，透過生態圈價值共享分散經營風險，降低單一企業承擔壓力，提升整體營運穩定性。 ■ 透過 PRM 管理儀表板制度化與可視化營運資訊，提升通路治理透明度、內控品質與風險管理能力，作為公司治理與永續經營的重要數位基礎。	■ 協同夥伴推動環境、社會與治理（ESG）目標，共創永續價值。 ■ 透過共創模式解決行業共性問題，如碳減排或循環經濟實踐。	■ 展現企業與夥伴共同追求長期價值的責任感，增強市場信任與認可。 ■ 強化在生態圈中的角色定位，鞏固行業領導地位。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

創新投資

研華長期在物聯網領域致力於創新事業的探索投資，以戰略合作、直接投資或間接透過外部區域物聯網基金，支持台灣、日本、中國、歐洲、美國等地的新興事業與新創公司，透過戰略合作協議及投資來連結技術、產品、市場拓展等，培育各區域物聯網生態夥伴的聯合發展。

物聯網投資領域

物聯網基金投資方面，除了既有專項基金（Dedicated Fund）投資外，研華再攜手更多具備產業洞察的投資夥伴，參與如中國的美的資本、日本的 Global Brain 等基金投資，鎖定 Edge AI and Computing、智能裝備、智能製造等關鍵領域，進行早期新創投資，積極探索集團未來的長期事業發展機會。

直接投資方面，在智能空間、智慧建築及節能行業，增投孵化新創公司研奇智聯，持續賦能成為解決方案提供商；智慧醫療領域，直接投資晉弘科技，攜手打造 AI 醫療影像解決方案，案例如運用 AI 技術來強化視網膜斷層掃描技術。

亮點案例一：
AAMA AIoT 企業共創計畫

為促進 AIoT 產業生態系發展，研華科技與中華電信、創業者共創平台基金會（AAMA）合作共同推動 AAMA AIoT 共創計畫。2025 年參與之新創聚焦於邊緣 AI（Edge AI）與生成式 AI（Generative AI）等技術，產業面應用涵蓋醫療、製造、零售與農業等領域。透過遴選機制發掘具潛力的新創團隊，共同探索 AIoT 應用、開發方案並拓展市場。

案例二：
潘文淵文教基金會頒獎，表揚研究傑出科技人才

研華科技長期支持潘文淵文教基金會，獎勵國內外電子、資訊、通訊等傑出華裔科技研究與產業應用。2025 年物聯網創新應用獎由財團法人工業技術研究院中分院組成之團隊獲獎。該團隊致力於球場端影像系統之建立，透過高速攝影機拍攝比賽中棒球球體與球員的動作，結合電腦視覺演算法，建立影響數據分析平台，實現 3D 軌跡、動作重建及比賽數據分析。

2025年度潘文淵文教基金會四大獎項聯合頒獎典禮合照

成果展示

受贊助單位	支持領域	支持效益或共創模式
AAM 創業者共創平台基金會	智慧醫療、智慧製造、智慧零售與智慧農業	與中華電信合作，以產業命題與輔導方式招募共 11 家新創公司，並實際與 6 家公司進行共創方案的討論。
Garage+	工業務聯網與產業 AI 應用	支持 Epoch School 辦理大學生創業家精神培育練，總計招募 87 名大學生、辦理 20 場工作坊及訓練活動、100+ 場次一對一諮詢。
潘文淵物聯網創新應用獎	工業物聯網	共招募 13 隊物聯網應用之新創 / 學校團隊，並實際遴選出物聯網應用之創新團隊；以獎金、產業業師、實際輔導該技術產業化之應用。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

3.4.2 客戶關係、經銷商與通路管理

全球客戶關係管理系統

研華持續深化全球數位轉型藍圖，繼美、歐、亞太及拉美等地區成功佈建 Salesforce 後，2025 年正式將東南亞與澳洲納入 Salesforce 管理範疇，使全球營運體系更趨完整，進一步實踐「ONE Advantech」的整合目標。在公司治理與數據安全層面，研華展現更為積極且嚴謹的落實機制。為因應全球化的資訊防護需求，我們透過 Salesforce 全面啟動多因子認證，在提升系統靈活度的同時，建構更具韌性的資安防護網，確保全球客戶資產的安全與合規。CRM 系統現已成為業務服務的數位神經中樞；透過下述專案規劃，研華正結合 AI 技術發展與數位生態圈的建置，致力於打造透明、高效且具永續性的客戶關係管理典範，以穩健的數位競爭力回應環境與社會的長期挑戰。

全球客戶關係管理系統 - C360 + CDP Agent

研華持續深化 Customer 360 規劃，目前已全面完成 ERP 與報價系統的數據整合，在 Salesforce 平台建立起堅實的數據利基。透過資料中心化，業務與管理團隊能即時透視客戶關鍵指標，包括由 ERP 自動運算的 RFM 模型、平均轉單率、折扣率及成交天數；同時，針對通路夥伴（Channel Partner）建立專屬指標，如特殊折扣金額佔比與夥伴折扣趨勢，有效落實資源節約與精準治理。

在此數據沃土上，今年我們進一步導入 CDP Agent，帶領業務模式從「數據整合」跨越至「智慧賦能」。CDP Agent 的應用實現了雙維度的價值轉變：首先是「效率革命」，AI 能自動摘要客戶背景、產業應用與即時動態，並提供透明的引用來源，將過往需手動於搜尋引擎彙整資料的時間從小時級縮短至分鐘級，解決了中小客戶掌握度不足的痛點。其次是「決策升級」，AI 透過分析市場趨勢預測「潛在成長空間」，能主動提醒業務特定產業的技術轉型需求，並精準匹配產品組合。這項變革讓業務團隊成功從被動接單轉向主動創造商機，以數位智慧驅動企業的永續競爭力。

全球客戶關係管理系統 - AI 應用情境與工具

以 AI 驅動智能決策，深化數據價值為進一步提升 CRM 平台的智能應用，研華以「Customer Insights Agent」為核心，導入生成式 AI 技術。透過整合 CRM、ERP 與外部網路資訊，我們將 AI 應用落地於「客戶洞察」、「銷售賦能」與「數據民主化」三大場景，旨在打造人機協作的高效工作環境，落實企業數位轉型與永續經營的承諾。

- **Customer Insights Agent：全網數據整合，構建精準客戶輪廓**

面對碎片化的市場資訊，傳統業務需耗時手動蒐集資料。我們開發 Customer Insights Agent，結合 Perplexity 搜尋引擎與內部 CRM 數據，自動化產出高維度的客戶分析。

- **Gen AI 銷售賦能：人機協作，優化溝通效率**

為解決業務團隊每日高頻率的陌生開發信件撰寫痛點，我們導入 Gen AI 輔助內容生成，實現「AI 構建架構（80%）+ 人工潤飾細節（20%）」的高效協作模式。

- **智能數據撈取：打破技術門檻，落實數據民主化**

為降低業務人員獲取數據的技術門檻，減少對行政人員的依賴，我們透過自然語言處理技術，讓使用者能以對話方式直接查詢 ERP 複雜數據。

ESG	關鍵效益說明
環境	**數位化減碳** 精準的 AI 預測與客戶篩選減少了無效的物理拜訪與差旅碳足跡；高度數位化的作業流程進一步推動無紙化辦公環境。
社會	**員工賦能與滿意度** 透過 AI 承擔重複性高、附加價值低的資料蒐集工作（如手動撈單、寫信），讓員工能專注於創造性與策略性的工作，提升工作成就感與滿意度。
公司治理	**數據透明與合規** 將散落在 Outlook、個人電腦中的資訊統一納入平台管理，打破數據孤島；AI 統一生成的銷售論述亦確保了公司對外合規性與品牌形象的一致性。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

全球客戶關係管理系統 - SDR

為進一步優化全球銷售動能並極大化數據價值，研華於 2025 年正式導入智能業務開發代表（SDR Agent）機制。透過 Salesforce 與 AI 技術的深度整合，SDR 團隊能精準分析潛在客戶需求，並在業務前端進行高效篩選與初步開發，確保每一筆商機皆能獲得最即時、專業的響應。這項轉型不僅縮短了從「初次接觸」到「實際轉化」的週期，更驗證了研華在不同區域市場建立標準化自動開發流程的決心。我們結合 AI 預測模型，讓 SDR 能專注於高價值的客戶互動，提升資訊流動的透明度與準確度。此舉標誌著研華已將數位工具從單純的數據管理，進化為主動驅動營收增長與數位賦能的核心引擎。

全球客戶關係管理系統 - 資料安全與隱私保護、Phone Number Verification

為進一步優化全球客戶數據的準確性並深化隱私保護，研華預計於 2026 年 6 月正式上線「智能電話驗證機制」。此機制旨在從源頭提升數據治理品質，透過自動化的全球格式識別與即時驗證技術，確保 CRM 系統內聯絡資訊的真實性與有效性。該項技術不僅能早期修正無效數據，更具備自動偵測國碼功能，將全球資料統一轉化為 E.164 國際標準格式。高品質的精準數據將直接賦能 Service Cloud 平台，顯著提升全球服務的響應速度與聯繫可靠度。

全球客戶關係管理系統 - SCM-Oriented Demand Forecasting

為落實供應鏈韌性並提升全球資源配置效率，研華於 2025 年 11 月推動以 SCM 為導向的需求預測系統，成功建構出基於 Customer 360 視角的數位治理體系。此系統透過即時的營收洞察與商機追蹤機制，能精準辨識潛在趨勢並分析預測缺口，進而強化營運規劃的嚴謹度。在產能配置方面，研華依據產品需求優先等級進行動態資源調度，確保資源精準投入於高價值產線，從源頭減少庫存積壓與資源耗損。這不僅大幅提升了營運敏捷性，更落實了精準生產與永續經營的長期治理目標。

經銷商管理平台

MyAdvantech / PRM 2025 年使用情況與量化指標

MyAdvantech（下方簡稱 MyA）此一研華經銷商管理平台自創建以來，已累積大量研華內部同仁與經銷商使用者，使用者可在 MyA 下單、查看庫存與價格資訊，並追蹤訂單狀態等。2025 年，MyA 經銷商登入使用 MyA 的不重複人次為 4,607 人、經銷商透過 MyA 下單的人數則為 408 人。此外，PRM（Partner Relationship Management）相關模組的使用功能如下：2025 年透過建置於 Salesforce 的「歐洲經銷商電子合約簽章功能」完成簽署的電子合約共有約 75 份；而建置於 MyA 的 Channel Dashboard 則提供已簽約之經銷商如：合約、訂單、產品、付款狀況和 Project 等五大面向的資訊。

經銷商管理平台 - Online Customer / Online Revenue

■ Online Customers

	2023	2024	2025
% of total customers using your online services solutions/sales platform	27.9	15	9

■ Online Revenues

	2023	2024	2025
% of revenues generated online (e.g. through direct sales, advertising, etc.)	14.8	19.4	20.6

經銷商管理 Dashboard 與日常管理實務進化

為深化通路治理與企業永續經營，研華持續推動 PRM（Partner Relationship Management）Dashboard 平台建置，作為強化客戶、經銷商與通路管理透明度的重要數位基礎。該平台已於 2025 年第四季正式上線 Phase 1 功能，系統化串聯訂單、報價、專案、產品組合與合約管理等核心資料，有效消弭跨系統與跨區域的資訊落差，建立一致、可追溯且即時更新的合作視角。2026 年將持續推動 Phase 2 導入，包含獎勵計畫模組與行銷預算管理等功能，將成為研華整合全球通路營運與夥伴協作的關鍵管理機制。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

PRM 平台不僅支援夥伴績效與營運指標的可視化管理，也有助於即時辨識潛在風險、提升內控品質與合規效率，強化研華在通路治理上的責信機制。透過數據化、制度化的合作架構，研華得以更精準地進行資源配置與長期規劃，並與夥伴建立以信任、透明與共同目標為基礎的合作關係。此一平台的導入，進一步落實研華在治理、責任與永續發展面向的承諾，推動通路經營由交易導向邁向長期價值共創。

經銷商管理平台 - 合約與簽章電子化管理

2025 年，團隊持續投入於經銷商管理平台的功能優化，而經銷商年度合約的簽章電子化管理便是其中之一。先前，團隊以歐洲作為合約電子簽章的試行區域，進行功能與商務流程的初探；歐洲合約電子化的功能也在近年日益完善與成熟，不僅確保資料即時串接，系統更可自動依照業務人員所填寫的欄位選擇合約模板並生成合約檔案，更加入合約預覽與自動存檔等功能，以利業務人員再次確認合約內容的正確性，同時減少過往經銷商、業務同仁與總部管理人員之間多次且來回的溝通成本、大幅提升效率。

2026 年，團隊啟動此功能的拓展計畫，藉由 MyAdvantech 既有龐大的內外部使用者數量，進一步擴大此平台的影響力與效益。該功能已於 2026 年 1 月中下旬率先在台灣與韓國正式上線，後續預計會再進一步拓展經銷商合約電子簽章功能至更多區域。

官方網站

2025 年使用情況與量化指標

官方網站於 2025 年累積活躍使用者人數為 4,517,244，顯示官方數位平台已成為外部用戶取得產品與服務資訊之主要管道。透過官方網站導流與註冊機制，全年共成功轉化 28,916 名會員，有效提升客戶關係管理基礎與後續服務的觸及率。

此外，為即時回應使用者需求並提升數位互動體驗，研華於 2025 年 7 月正式導入即時對話（Live Chat）機制，截至年底累計完成 5,104 筆對話紀錄，強化雙向溝通效率與服務可近性。

上述數位指標反映研華持續透過數位化服務，提升資訊透明度、客戶參與度與服務可及性，作為推動數位永續與良好治理的重要基礎。

COMPUTEX 與客戶深度互動

研華於 2025 年重返 COMPUTEX 台北國際電腦展，以「Edge Computing & WISE-Edge in Action」為核心主軸，打造一系列以客戶參與及深度交流為導向的整合活動。研華透過實體交流、數位互動與全球直播串聯，與產業夥伴及客戶展開多層次對話。

- **Edge Computing & WISE-Edge in Action Conference 2025**

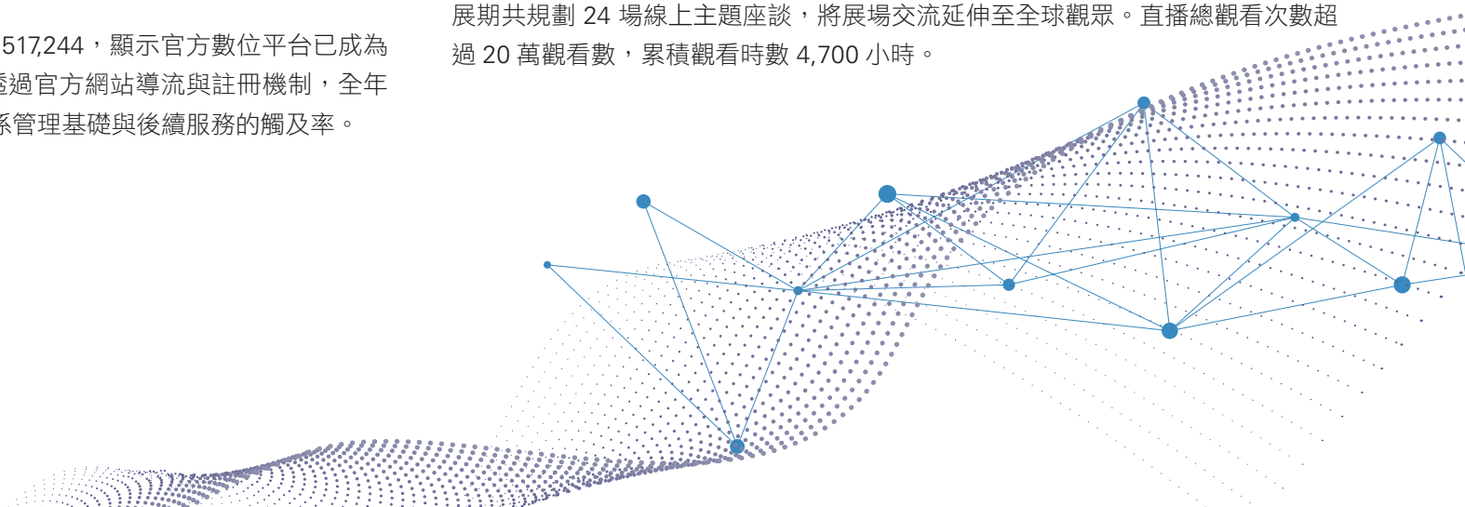
論壇以產業領袖觀點為核心，現場匯聚超過千位產業專家與客戶代表，共同探討邊緣運算落地應用與未來布局。透過實體交流與線上同步直播，全球觀看超過一萬五千觀看數，讓產業觀點突破場域限制，擴大與全球客戶的即時互動與影響力。

- **Branding Pavilion**

品牌館以三大主軸、十項展示主題，呈現 AI 邊緣運算的多元解決方案。展期間吸引超過兩萬五千名訪客到場體驗。透過技術展示、現場解說與合作夥伴共創內容，讓參觀者不只是「觀看」，更能實際參與並理解應用場景。

- **Live Stream × 24 Sessions**

展期共規劃 24 場線上主題座談，將展場交流延伸至全球觀眾。直播總觀看次數超過 20 萬觀看數，累積觀看時數 4,700 小時。



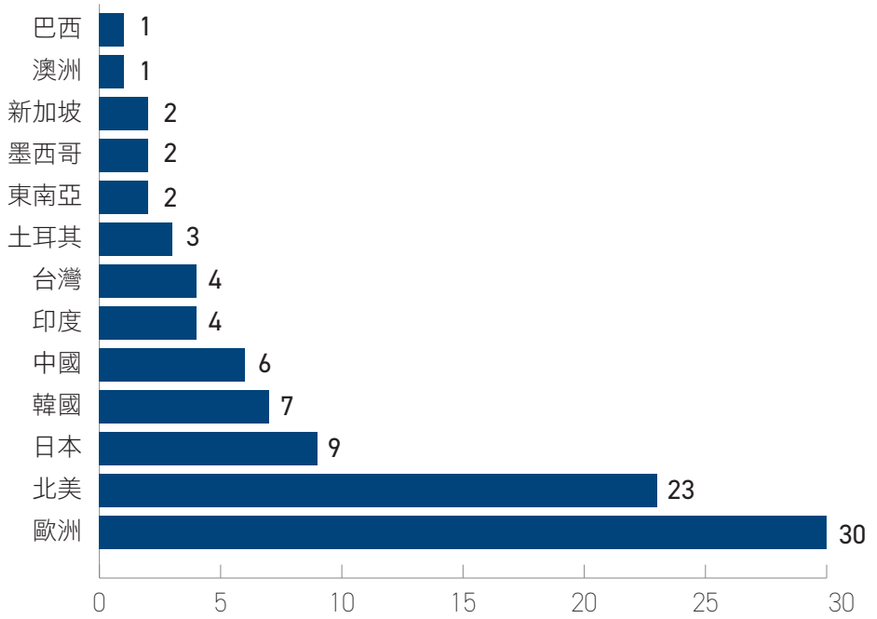
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2025 年全球展會報告

全球展會是研華科技推動永續治理的重要實踐場域，也是促進產業綠色轉型與永續價值交流的關鍵平台。透過參與國際展覽，公司不僅展示節能、高效與低碳的 Edge AI 與智慧應用解決方案，更藉由與全球客戶、合作夥伴及產業鏈互動，深化永續理念的交流與落實。展會同時讓企業能即時掌握各地市場需求與法規趨勢，進一步推動負責任的創新、優化供應鏈管理，並提升品牌透明度與信任度，將 ESG 目標轉化為具體的商業成果與長期競爭力。

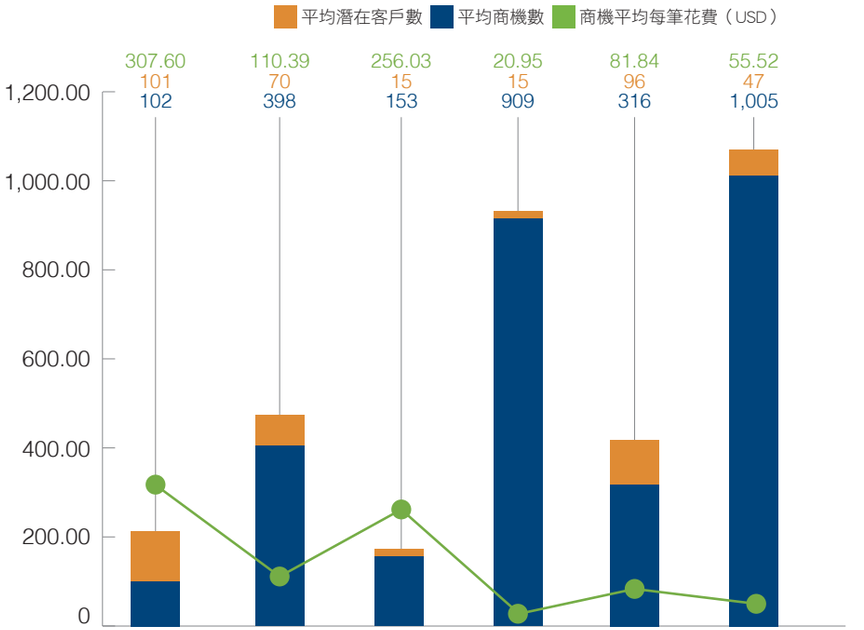
然而，展會向來是行銷活動中資源投入較高的一環。研究(*註)指出，每筆展會商機的平均取得成本約為 811 美元。儘管投入不低，但在 B2B 市場中，透過面對面互動建立關係，往往能獲得品質更高、轉換潛力更強的商機，相較於純線上管道，具備更高的長期經營價值。因此，透過精準策略與有效管理，展會亦可成為兼顧資源效率與永續價值的重要投資。

隨著 AI 應用日趨成熟，今年各大展會已可見大量落地的人工智慧解決方案。身為 Edge AI Computing 的重要領導者，研華科技於 2025 年積極參與全球 94 場國際展會，主要集中於歐洲、北美與日本市場。整體而言，每場展會平均取得近 400 筆商機，每筆成本約為 96 美元（低於研究(*註)中 811 美元節省了 88%），其中約 60 筆為高價值潛在客戶，顯示透過策略性布局與永續導向的展會管理，不僅能提升行銷效率，也能同時支持企業的永續治理目標。



* 註：https://www.amraandelma.com/cost-per-lead-statistics/

全球展會分佈



* 註：https://www.amraandelma.com/cost-per-lead-statistics/

全球展會商機表現及花費

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

網站與全球客戶互動之 AI 實例

一、官方網站 AI 智慧產品推薦系統

2025 年於官方網站全面導入 AI 產品推薦引擎，旨在透過數據驅動的邏輯優化客戶搜尋路徑，縮短決策時間。該系統針對不同產品線屬性，彈性配置「相似產品（Similar Items）」與「組合推薦（Bundle Sets）」等多元邏輯，確保全球客戶在探索複雜產品規格時，能獲得高度相關的延伸建議，提升客戶找到準確產品的效率。

- 導入時程：2025/07
- 全球官網產品頁覆蓋率：100%
- 綜合點擊率（CTR）：3.63%（結算至 2025/12/31）
- 推薦產品轉換率（點擊後進行詢價之比例）：2.94%（結算至 2025/12/31）
- 應用價值：透過 100% 的全面覆蓋，確保全球客戶皆能享有一致的數位引導體驗，有效將數據流量轉化為實質商機意向，強化數位銷售漏斗的前端效能。

二、AI 內容建置引擎：領先佈局 GEO 與精準選題策略

因應生成式 AI 崛起帶來的搜尋範式轉移，我們於 2025 年 7 月導入「AI 內容建置引擎」，不僅優化傳統搜尋引擎排名（SEO），更領先佈局生成式搜尋優化（GEO）。此系統旨在解決事業群在內容產出上的核心痛點：包含選題缺乏數據支持、難以精準媒合客戶搜尋意圖，以及部分區域同仁資源較匱乏等問題。透過此自動化工作流，優化內容結構與觀點深度、降低產出專業內容的門檻，同時確保每一篇產出內容皆能精準回應潛在客戶的詢問意圖，以及品牌在 AI 答覆中具備高權威度。

- 技術架構與工具：
  - 意圖分析與選題：整合 DataForSEO 數據，分析關鍵字之流量潛力與競爭者態勢，協助排除經驗導向的選題偏差，精準鎖定具備高商業價值的關鍵字詞。
  - 人機協作生成：運用 Copy.ai 與 Perplexity 定義品牌語調與核心論述，並由 Claude 輔助生成長篇價值性文章。
  - 自動化治理：透過 Make 平台串接全流程，並設定兩次人工檢核點，確保內容符合商業策略與品牌一致性。
- 導入成效與創新價值：
  - 導入時程：2025/07 測試後正式釋出予事業群使用。
  - 內容產出成果：已產出並發布 50 篇深度高品質文章，有效提升網站資訊的豐富度。

3.4.3 客戶滿意度調查

一、治理架構與制度建置

- 研華依據《S-002 客戶服務與滿意管理程序》建立制度化之客戶滿意度管理機制，並納入公司營運治理架構。
- 客戶滿意度結果由各區域事業單位（RBU）定期檢討，並於高階主管會議中審視趨勢與風險，作為營運改善與資源配置依據。
- 客戶滿意度指標已納入各事業單位績效管理機制，與年度營運目標連結。

二、調查範圍與覆蓋率

2025 年研華針對全球有銷售訂單客戶進行抽樣調查，涵蓋：

- 中國大陸
- 北美
- 歐洲
- 台灣
- 韓國
- 日本

調查家數：17,368 家客戶，營收覆蓋率：84%，相較 2020 年 16.98% 覆蓋率，顯著提升。2020 年與 2025 兩年營收覆蓋率的顯著差異源於：2020 年是以銷售 KA 客戶為發送物件統計營收覆蓋率；自 2022~2025 年，則調整為以全公司銷售客戶為發送對象統計營收覆蓋率。

三、調查方法與評估模型

採用 TQRDC 五構面評估模型：

- 技術能力（Technology）
- 產品品質（Quality）
- 回應效率（Responsiveness）
- 交付效率（Delivery）
- 成本與定價（Cost）

調查方式包含：

1. 線上與實體問卷量化評分
2. 關鍵客戶深度訪談
3. 參考第三方市場評比資料
4. 每年一次全面調查，並設年度檢討機制

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

四、2025 年績效結果

1. 2025 年整體滿意度：91.55 分
2. 五大構面平均分數（滿分 5 分）：

項目	產品品質	交付品質	銷售服務與定價	技術服務	售後服務
平均得分（滿分為 5 分）	4.61	4.61	4.51	4.57	4.60

各構面皆高於 4.5 分，整體維持 90 分以上水準。雖 2025 年受全球供應鏈波動與儲存裝置價格變動影響，銷售與定價構面略為下降，但整體客戶信任度仍維持穩定。

五、近五年滿意度趨勢（2020–2025）

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
滿意度（分）	95.16	94.83	92.66	93.16	93.15	91.55
抽樣之客戶營收占總營收比（%）	16.98	17.45	60.76	76.73	81.37	84.00

*2025 年營收占比統計以去年 12~ 來年 11 月營收為依據

六、2025 年滿意度略微下降說明

2025 年整體客戶滿意度較前一年度略為下降，主要原因包括：

1. 全球供應鏈仍受地緣政治與物流波動影響，交期穩定性面臨挑戰；
2. 儲存裝置與部分關鍵零組件市場價格波動，影響銷售與定價構面評價；
3. 部分區域市場需求放緩，客戶對價格競爭力敏感度提升。

儘管面臨外部市場環境波動，研華整體滿意度仍維持 90 分以上水準，顯示核心產品品質與技術服務能力持續獲得客戶信任。

針對分數波動項目，公司已啟動跨部門改善措施，包括：

- 強化供應鏈風險管理與安全庫存機制；
- 優化價格透明度與報價流程；
- 提升區域交付預測準確度；
- 加強關鍵客戶溝通與回饋機制。

透過上述措施，預期 2026 年相關構面表現將逐步改善並回升。

七、改善機制（PDCA 閉環管理）

研華透過 PDCA 循環機制持續改善：

- Plan：分析區域差異與低分構面
- Do：啟動專案改善計畫
- Check：季度追蹤趨勢
- Act：標準化成功改善方案

若構面分數低於內部設定門檻，須提出改善計畫並追蹤完成率。

八、未來目標

- 維持整體滿意度 ≥ 90 分
- 各構面提升至 ≥ 4.5 分
- 提升調查覆蓋率 ≥ 85%
- 低於門檻構面改善完成率達 100%

透過數據化管理與閉環改善機制，持續提升客戶滿意度與品牌忠誠度。

九、其他客戶關係管理及維護：

- **將客戶回饋納入產品與服務開發流程**

  研華透過多元且制度化的管道，系統性地蒐集並整合客戶回饋，並將相關資訊有效導入產品與服務開發流程。客戶回饋來源包含業務、AE/FAE 於專案與技術支援過程中蒐集的實務意見、QPM 定期執行的客戶滿意度調查，以及來自品質系統（如 QFS、RMA、AE Remine 系統）的品質與服務數據。

  上述回饋資訊會依性質分類，分別回饋至產品規劃、研發、品質與供應鏈等相關單位，作為產品設計優化、規格調整、製程改善與服務流程精進的依據。針對具共通性或高風險的議題，QPM 亦會透過跨部門會議機制進行檢討與追蹤，確保改善措施能實際落實。

  此外，研華亦運用數據分析與內部知識管理工具，彙整歷史客戶回饋與問題趨勢，作為新產品開發與相似機種設計時的重要參考依據，持續強化產品品質與整體客戶體驗。由於研華主要採 B2B 商業模式，客戶以企業法人為主，故部分直接面向消費者之服務議題（如特殊消費者服務機制）之適用性較低；惟公司仍依客戶需求提供友善、即時且專業之服務支援。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

■ 產品處理與服務投訴流程

研華已建立完整且制度化的產品處理與客戶投訴管理流程，並納入公司整體品質管理系統中運作。所有客戶投訴與產品異常案件，皆依既定流程由相關單位受理；於接獲客戶投訴後，將主動向客戶確認已收到其反映事項，並說明公司後續處理流程與對應窗口，確保雙方資訊一致。後續透過系統化平台進行案件登錄、分類、追蹤與分析，必要時會到客戶現場進行面對面協助處理，確保問題能被即時回應並有效控管。

此外，如客戶無特別要求者，研華客訴處理時效依內部程序管理，包含 3 個工作日內完成暫時性防止對策、7 個工作日內完成原因分析、21 個工作日內完成矯正措施報告，以提升問題處理效率與客戶滿意度。

案件處理過程中，品質、研發、製造、供應鏈與業務等單位將依問題性質進行跨部門協作，針對根本原因執行分析，並提出相應的矯正與預防措施（CAPA）。對於重大或重複性問題，亦會啟動專案管理機制，由 QPM 統籌追蹤改善進度與成效。

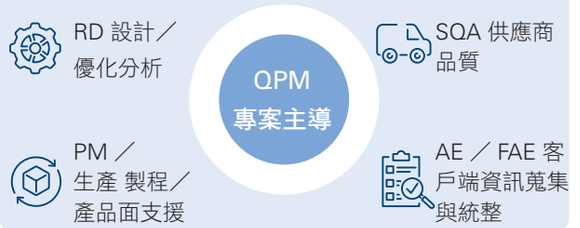
研華客戶申訴處理、品質改善及持續改善機制，已納入公司整體品質管理系統運作，並符合 ISO 9001、ISO 13485、AS9100 等國際管理系統要求。每年度由第三方驗證機構執行定期外部稽核與換證審查時，皆會針對公司品質改善機制之有效性、矯正預防措施（CAPA）執行成效、客戶抱怨處理流程、問題再發防止措施，以及持續改善成果進行查核與確認，以確保制度持續有效運作並符合國際標準要求。透過年度外部稽核機制，研華持續強化客戶服務品質、問題處理效率及整體營運管理成熟度。

快速回應．跨部門協作．根因改善．防止再發

即時回應．時效承諾

- 24 小時內：回覆客戶並提供初步處置方案
- 3 天內：提出短期對策
- 7 天內：完成原因分析
- 21 天內：完成 8D 結案

跨部門協作．專業分工



根因改善．持續精進

- 根因分析（FA／RCA）
- 對策制定（Containment & CA）
- 客戶回覆與確認（8D Report）
- 結果與預防（Prevention）

客戶抱怨處理流程

1. 客戶回報	2. 收到抱怒	3. 24 小時內回覆	4. 跨部門分析	5. 對策創建	6. 客戶回與確認	7. 結案與預防
客戶／ AE ／銷售提出抱怒	QPM 建立即案確認資訊完整性	回覆客戶並提供初步處置方案	組成 Function Team 進行 FA ／ RCA 分析	提出短期與長期對策並執行改善	提供 8D 報告並獲得客戶確認	結案／經驗回饋防止再發

時效承諾（SLA）— 3 天內 — 7 天內 — 21 天內

輸出／成果	8D Report 完整問題解決報告	FA Report 故障分析報告	CAR 矯正預防措施	Lessons Learned 經驗回饋與案例庫	持續改善 提升客戶滿意度與產品品質

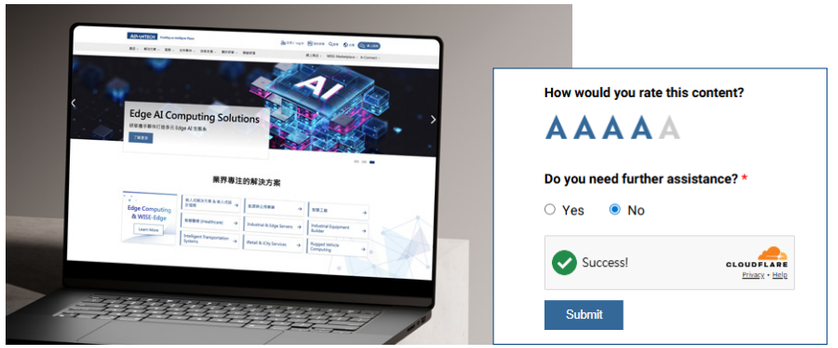
客戶抱怨處理機制與流程

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

官方網站端與客戶入口端點滿意度

我們以客戶體驗為核心，於官方網站與客戶數位入口導入滿意度調查機制，透過五分量表即時掌握客戶在數位旅程各關鍵節點的使用感受。針對低於 3 分的回饋，我們主動蒐集客戶建議，並啟動跨單位優化流程，確保問題在既定時程內獲得改善，並由業務團隊持續追蹤成效。

2025 年度調查共回收 47,707 筆客戶意見，整體平均滿意度達 4.053 分，且 4 分以上滿意度比例達 100%，充分展現客戶對我們數位服務品質的高度肯定。未來，我們將持續精進數位入口體驗，打造更直覺、高效且具互動性的線上服務環境，為客戶創造更高價值的數位體驗。



官方網站入口端點滿意度調查示意圖

3.4.4 客戶服務

全球線上技術服務平台

在數位轉型的浪潮中，研華瞭解完善的「客戶資料治理」是提升服務韌性的關鍵。2025 年，我們致力於將全球售後服務體系與公司核心 CRM 系統進行深度整合，旨在打造一個以「客戶」為中心的資料庫生態系。透過打破系統藩籬，我們成功將工單資料與客戶資料進行一對一關聯，實現跨部門資料共享的即時性與透明度。此舉不僅強化了內部協作效率，更確保每一位客戶的需求都能在第一時間被精準識別與回應，具體落實以數據驅動服務優化的承諾。

基於上述策略目標，研華於 2025 年帶領全球超過 15 個售後服務團隊從 Zendesk 全面搬遷至 Salesforce Service Cloud，成功完成系統間的平行轉移。此項遷移不單是工具的轉換，更是售後服務流程的全面再升級。在搬遷過程中，專案團隊透過嚴謹的風險控管與階段性測試，確保全球近 150 位應用工程師實現服務不中斷。導入 Service Cloud 後，我們進一步確立全球統一之案件處理流程，客服人員能即時存取客戶完整的活動歷程與過往互動紀錄，案件平均處理時間縮短 25%，有效展現數位轉型對客戶權益的實質保障。

在持續優化服務流程的同時，研華亦擴大 AI 技術在官網 Chatbot 的應用深度。透過內部研發的「AI 商機分析模型」，我們能更精準地從海量的技術諮詢對話中，識別出具備高度潛力的銷售機會。本年度該模型展現了卓越的成效，成功從線上服務對話中轉換出 799 個 Leads，並直接帶動約 114,352 美元的營收貢獻。此成果證明了客戶服務部門不僅是解決問題的中心，更是驅動公司營收增長的價值創造引擎。未來，我們將展望持續優化 AI 效能，在提升服務滿意度同時，極大化每一次客戶互動的商業價值。

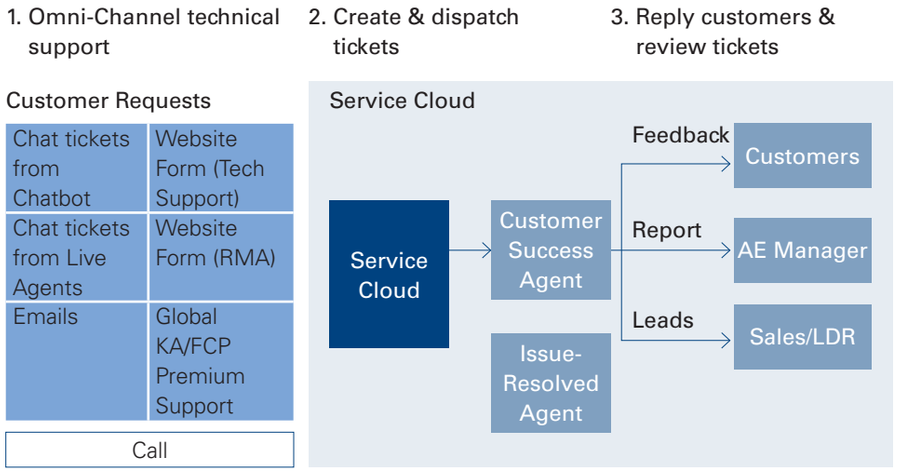
客戶服務 Service Cloud

承接數位轉型戰略的討論，2025 年研華成功完成售後服務工單系統的轉移，全面遷移至 Salesforce Service Cloud。對於研華而言，此次計畫不僅是工單系統的更迭，更是一場全球服務流程的標準化革命。我們透過統一的平台語言，打破了過去各區域與總部之間的資訊藩籬與溝通屏障，確保全球每一位應用工程師（AE）都能在相同的基準上，提供高效且一致的服務體驗。

除了客戶資料治理，2025 年研華也致力於消除跨職能團隊間的資訊屏障，建置完善的合作橋梁，以打通研華對內、對外的全通路服務流程。過去，第一線應用工程師（AE/FAE）與後端產品應用工程師（SBU PAE）往往使用不同的作業系統，導致內部問題討論時產生資訊斷層與溝通延遲。2025 年，研華成功突破跨職能團隊間的溝通障礙，協助首個 Product AE（PAE）團隊導入 Service Cloud。此舉標示研華正式將「全球內部支援體系」納入統一平台管理：

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
3.1 永續智能解決方案
3.2 創新機制
3.3 物聯網應用推廣與教育
3.4 客戶與夥伴共創
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

- 對內（SBU PAE 觀點）：後端產品技術團隊能直接於 Service Cloud 接收來自全球的技術難題，無須切換系統即可檢視完整的客戶溝通歷程，大幅減少重複詢問的時間成本。
- 對外（RBU FAE 觀點）：第一線工程師能即時追蹤後端處理進度，實現案件處理的透明化與協作的無縫接軌。此整合成功消弭了團隊間的溝通障礙，將跨時區、跨層級的協作效率提升至前所未有的高度。

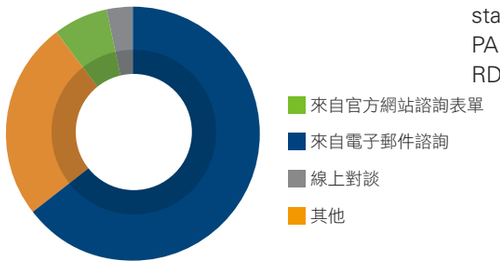


1 Omni-channel
- One-platform for requests from channels

2 Automation
- Auto-create case
- Auto-assign case

3 Collaboration
- Refer to customer info from CRM
- Co-work with issue-resolved agent staffs, for example PAE, Product PM, RD etc.

4 Follow-up
- Reply to customer
- Review AE performance
- Creating leads



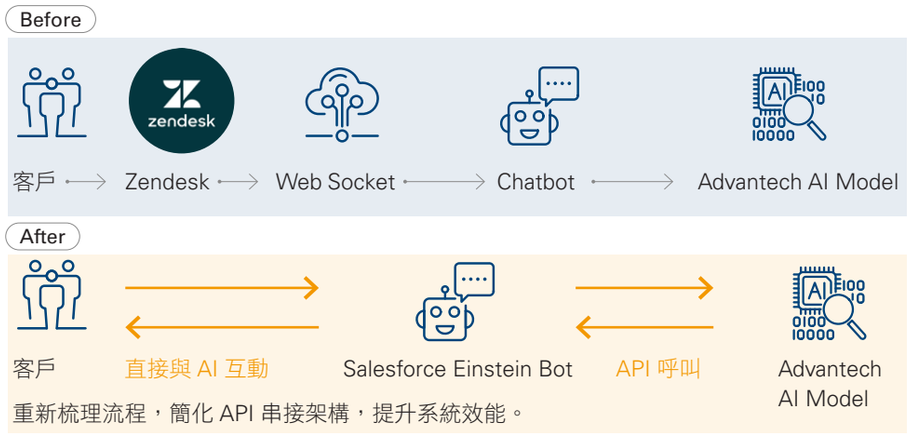
客戶服務 – Chatbot Everywhere

隨著全球工單系統成功搬遷至 Service Cloud，研華官方網站的 AI Chatbot 後端架構亦同步完成向 Salesforce 體系的遷移。此舉標誌研華客戶服務正式進入「ChatBot Everywhere」的全新階段。過去，線上即時通訊（Live Chat）與後端技術支援往往存在系統斷點；2025 年同步工單系統的搬遷，研華透過底層架構的統一，成功串聯了從「即時諮詢」到「深度技術支援」的完整服務鏈。

本次搬遷的最大效益，在於實現了服務團隊的資訊同步化。現在，不僅是負責深層技術問題的 AE 與 FAE，第一線的線上客服人員也能於同一平台，即時獲取客戶的 360 度完整視圖。客服人員在對話當下，即可檢視客戶的過往歷史工單及產品購買紀錄，無需客戶重複說明，大幅提升了解決問題的效率與準確度。

自 2025 年 7 月至 12 月，Chatbot 服務搬遷至 Service Cloud 後，總共接收了 5,104 筆來自全球的線上諮詢。其中，近七成的線上諮詢是由 AI 智能助理與客戶進行初步對談。此數據顯示研華的 AI 智能回復助理已具備成熟的語意理解能力，能有效處理常見的產品規格查詢、驅動程式下載引導等標準化問題。此一「AI 初步諮詢、人類專家後援」的人機協作模式，不僅確保了全球客戶享有 24 小時不間斷的即時回應服務，更讓寶貴的人力資源得以專注於處理高複雜度、高價值的技術難題與商機開發。

整合後的 Chatbot 更成為挖掘潛在商機的利器。結合前述的 AI 商機分析模型，系統能即時判讀對話中的採購意圖，並將高潛力客戶直接引導至相關業務窗口。這種從「被動服務」轉向「主動獲客」的模式轉變，正是研華將服務中心轉型為利潤中心的具體實踐。



04 綠色營運

4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.1 綠色設計與產品永續責任

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
綠色設計與產品永續責任	■ 研華視綠色設計與產品永續為風險與機會，面對嚴格法規與市場需求，短期需強化研發以克服技術門檻，中長期則推動供應鏈轉型，提升競爭力並創造環境與經濟效益
政策或承諾	■ 研華響應 SDG 9（永續工業與基礎設施）及 SDG 12（責任消費與生產），從產品原料、設計、製造到環境管理，制定目標並導入標準，致力降低環境衝擊，生產環境友善產品
正面衝擊	■ **提升企業形象**：低碳產品形塑研華永續形象，滿足國際市場對環境永續的需求，增強低碳市場行銷及拓展客戶 ■ **落實產品碳足跡計算**：透過碳足跡透明化，並結合供應鏈合作達成減碳目標，有效應對各地區環保法規與碳減排要求，並提升綠色商機競爭力助於拓展市場 ■ **綠色產品創新與永續原料應用**：藉由建立綠色供應鏈、選擇環保材料、優化物流及減少廢棄物，有效提升品牌價值實現長期優勢
負面衝擊	■ **供應鏈風險**：因財務困難、自然災害、政治因素或氣候事件中斷供應，影響生產計劃與交付時效，進而導致客戶信任下降與市場競爭力削弱。同時可能因應節能減碳需求調整，在原物料增加成本與管理複雜性 ■ **研發與技術風險**：綠色產品認證與低碳技術研發需投入高成本與長時間，受認證標準差異與技術不確定性影響，延誤上市並削弱市場競爭力。同時可能因使用合規材料影響設計成本 ■ **上市後銷售衝擊**：綠色產品認證與低碳技術研發的高成本與延遲，導致上市後面臨市場接受度低、收入依賴風險增加，削弱品牌競爭力與銷售表現
負面衝擊發生時，應對負面衝擊之行動	■ 導入綠色包材與綠色設計，建立綠色包材供應鏈，並建立機構件再生料供應鏈及專屬料號分類規則，定期審查供應鏈材料環保認證，並依據研華再生材料定義管理 ■ 節能關鍵零組件選用成本由採購與零件管理單位統一選用及採購增加共用性與降低成本 ■ 建立內部節能標準，以硬體節能設計與節能軟體開發導入 x86 架構系統以符合節能減碳趨勢與要求
2025 年的目標達成狀況	■ 持續達成原材料 100% 符合國際環保法規及研華監管物質標準 ■ 綠色設計新產品達成銀牌達 87.07% ■ 已量產產品達成綠色設計產品銀牌 / 研華節能標章全年營收占比 18.73% ■ 特定產品線 - 新產品符合 Energy Star 要求 / 取得內部節能金牌標章達 40% ■ 新產品特定產品線 x86 windows Image 導入 SW Utility 達 100%

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2026 年目標	■ 持續達成原材料 100% 符合國際環保法規及研華監管物質標準 ■ 綠色設計新產品達成銀牌達 90% 以上 ■ 已量產產品達成綠色設計產品 / 研華節能標章全年營收占比 20% ■ 綠色設計新產品達成金牌達 5% ■ 推動再生材料於特定產品之導入及應用，提升新產品使用再生材料之產品數占比達 10%
2030 年目標	■ 持續達成原材料 100% 符合國際環保法規及研華監管物質標準 ■ 綠色設計新產品達成金牌達 30%；銀牌達 100%（除排部分機種） ■ 已量產產品達成綠色設計產品 / 研華節能標章全年營收占比 40% ■ 持續推動再生材料於特定產品之導入及應用，提升新產品使用再生材料之產品數占比達 50%
2025 年度關鍵行動方案或計畫	■ 推動原材料及再生材料有害物質削減計畫，規範新開發機種全面採用低鹵材料並提升使用比例，同時於指標產品導入再生塑料與再生金屬並量產，將持續擴大應用並設定目標 ■ 全面推動永續包材短 / 中 / 長期目標，優先及要求產品使用永續材料包裝 ■ 持續推動製程減廢與有害物質管理，全面符合國際環保法規並強化禁用高風險物質，同時透過錫渣回收再利用與 PE 廢棄物循環再製，提升資源化循環率並有效減少廢棄物產出 ■ 特定產品線之新產品導入 Energy star 節能設計，持續推進綠色設計，並搭配研發軟體模組的節能功能，提升產品能源效率 ■ 建立研華全球產品回收指南，落實延伸生產者責任（EPR）與循環經濟理念。盤點各區域產品回收機制，更透過 RMA 單位依不同地區採用當地回收方式進行回收，目標增加實際產品回收量
有效性評估	■ 綠色設計委員會：由專案流程管理部召集相關部門，共同制定標準、執行與管理，依據國際趨勢修訂研華綠色生態化設計標準準則 ■ 定期檢視與調整：ESG-Environment 小組雙月檢討目標進展，確保執行與策略有效性 ■ 外部專業支援：邀請顧問與講師輔導，確保內部流程符合政策與法規發展
受到此重大議題影響的利害關係人及研華所採取的行動	■ 資訊揭露與溝通：透過多元管道蒐集利害關係人意見，確保透明度 ■ 永續議題評估：分析營運衝擊與風險，鑑別重大議題並優先因應 ■ 年度報告與驗證：每年發布永續報告書，並接受外部驗證單位查證 ■ 持續內外部溝通：強化綠色設計與永續責任的落實與成果

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

年度行動、績效與未來目標

再生材料使用目標設定及循環經濟推動

設定再生材料使用比例目標，並結合產品設計與回收機制，提升資源循環利用效率，落實循環經濟

Energy Star 目標設定

針對特定產品線導入 Energy Star 節能設計要求，取得內部節能金牌標章

綠色設計產品再優化

持續將綠色設計產品銀牌標準準則標準化為研華新機種開發強制要求，並積極設計開發符合綠色設計產品金牌機種

節能 SW Utility 開發

透過節能軟體輔助硬體節能，新產品 x86 windows 特定產品線機種導入

2025 年度績效

87.07% 新產品占比

綠色設計系統類產品達成內部自主宣告標章銀牌占比

18.73% 營收占比

已量產產品達成綠色設計產品銀牌 / 研華節能標章全年營收占比

40% 達成率

特定產品線之新產品符合 Energy Star 要求 / 取得內部節能金牌

95% 達成率

年度銷售產品機構塑膠件低鹵料件占比

2.08% 再生材料使用於新產品占比

新開發機種特定產品使用再生材料占比

37.88% 廢棄物資源化占比

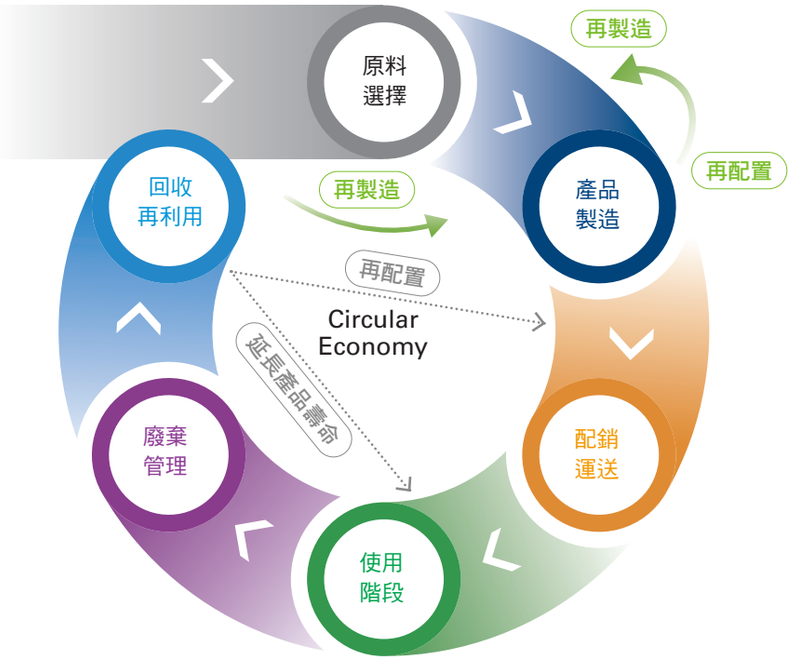
工廠回收之 PE 廢棄物，再製成 100% 再生 PE 製品（如打包膠膜與產品包裝 PE 袋）回收再利用

4.1.1. 產品綠色設計與生命週期管理

研華秉持產品依循生命週期的理念，使用生命週期評估（LCA）和產品碳足跡來量化研華產品對環境的影響分析。評估項目包含從原料選擇、製造、運送、使用至最終廢棄階段產生的碳排放量，並將進一步設立減碳目標並採取行動落實減量，納入公司營運管理目標。

此外，研華制定綠色產品設計管理及標準準則，結合產品生命週期流程，引導產品部進行設計綠色創新產品。

研華發布永續產品策略，並且於 2025 年起於林口智能園區總部啟動循環經濟推動，以「重複利用」、「延長使用壽命」及「再生設計」為三大核心原則，透過創新作法將廢棄物轉化為可再利用資源，並逐步導入產品生命週期的各個階段，落實資源循環與永續管理。



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

- **表 4.1.1 綠色設計產品 LCA 生命週期**

產品生命週期階段	綠色設計準則	規範、標準、準則	成果效益（至2025年成果累計）
原料選擇	綠色物料 綠色包材 產品回收	1. 研華 GPM 監管物質標準 2. 研華綠色生態化設計標準準則 3. 研華永續包裝設計策略方向 4. 研華綠色政策 - 有害物質削減計畫	**有害物質管理與削減及再生材料導入** 1. 2025 年底新開發機種機構外部件強制導入研華低鹵要求，年度銷售產品機構塑膠件低鹵料件占比達 93%，PCB 板低鹵要求占比達 5%。 2. 2025 年依產品類型推動三個指標型產品，無風扇嵌入式電腦（ARK-1125C、ARK-1222）及顯示器電腦（GSC-7153W），成功導入再生塑料與再生金屬，相關機種已於 2025 年量產。 * 醫療器材（POC-6）機構外部件採用含再生比例 30% 的塑膠。（醫療器材更挑戰嚴謹的耐化性測試），目前研發進行中。 3. 根據再生材料使用性與可行性評估，推動再生材料於特定產品之導入及應用，提升整體再生材料使用比例，設定特定產品原材料中含有的再生料比例目標。 4. 全面推動永續包裝短 / 中 / 長期目標，優先及要求產品使用永續材料包裝。
產品製造過程	綠色物料 綠色包材 產品回收	1. 研華 GPM 監管物質標準 2. 研華綠色生態化設計標準準則 3. 環境及職安衛政策	**製程中有害物質管理及回收再利用** 1. 製造產品過程中，減少廢棄物與污染的生成、禁用有害物質。並 100% 符合國際環保法規且特別強化禁用對可能危害人體健康之臭氧消耗及環境荷爾蒙物質。 2. 研華台灣廠區於 2025 年度透過錫渣分離機，成功回收並再利用廢錫渣，回收率達 74.48%，共計 3.85 噸錫渣再利用，有效減少有害廢棄物產出。相關細節可參考章節 4.4.2「能源資源使用與廢棄物管理」。 3. 2025 年於台灣廠區推動 PE 廢棄物循環再利用，全年回收 6.8 噸 PE 廢棄物，再製成 100% 再生 PE 製品（打包膠膜與產品包裝 PE 袋）約 2.58 噸供研華使用，整體廢棄物資源化循環率達 37.88%，有效減少廢棄物產出並回收再利用。作為研華推動廢棄物循環再製造的起點。
配送運輸	綠色物料 綠色包材	1. 研華綠色生態化設計標準準則 2. 研華永續包裝設計策略方向 3. 環境及職安衛政策	**綠色包材優化及物流包裝材料回收再利用** 1. 依據研華綠色生態化設計標準準則中綠色包材的準則制訂，紙箱使用 80% 以上再生纖維材料，包材減量，改善包材設計，優化包裝尺寸未來可降低運輸環境衝擊。研華積極超前部署 PPWR 短長期目標規劃，於法規規定年限前完成導入，以確保全面遵循相關要求。 2. 供應商進料出貨安裝紙箱回收再利用，減少一次性紙箱廢棄量。 （減少約 18,400 個紙箱 / 年，換算重量為 18.4 噸 / 年） 細節可參考：4.4.2. 能資源使用與廢棄物管理 3. 研華新產品透過綠色產品設計減少產品體積及重量，並且於 2025 年起產品海外空運運輸採 10% 永續燃油運輸之運具進行產品配送，減少運輸碳排放。 4. 全面推動永續包裝短 / 中 / 長期目標，優先及要求產品使用永續材料包裝。
產品使用階段	產品節能	研華綠色生態化設計標準準則	**產品節能** 2025 年選定特定產品線之新產品導入 Energy star 節能設計，持續推進綠色設計。其中共 40% 於當年完成並通過內部測試，等同法規要求。 2024 年起透過加入研發軟體模組的節能功能，提升產品能源效率。 成功開發並建置一套基於既有軟體產品模組的節能功能，並順利導入 x86 Windows 系統產品（AIR-150）。經能耗量測在最大節能使用情境下，該產品每年可減少約 242.4 公噸碳排放，有效降低環境影響，且能大幅提升公司整體節能產品的涵蓋率。於 2025 已正式 100% 進行新產品特定產品線導入。
產品廢棄回收管理	產品回收	1. 研華綠色生態化設計標準準則 2. 研華全球產品回收指南	**產品易拆解易回收設計及廢棄管理** 1. 設計易回收易拆解的產品，依據產品類別實際盤點計算產品可回收占比，2025 年平均約達 97%，高於 WEEE 指令要求。 2. 產品廢棄處理：建立研華全球產品回收機制，落實延伸生產者責任（EPR）與循環經濟理念。自 2025 年度起，研華更透過 RMA 系統及客戶服務窗口受理回收需求，並依不同地區採用當地回收方式進行回收。使得全球實際回收量增加 25 噸，全球產品實際回收占比達 15.8%。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

綠色產品設計管理及標準制定

研華依照國際環保法規及國際性評估工具（如美國電子產品環境影響評估工具 Electronic Product Environmental Assessment Tool, EPEAT 等）為基礎，從產品四大面向：(1) 綠色物料、(2) 綠色包材、(3) 產品回收、(4) 產品節能等面向制定標準，評估產品生命週期階段的環境衝擊，及符合國際法規並以服務品牌客戶的經驗，制定提升能源效率、生態化設計、降低環境毒性危害的研華綠色生態化設計標準準則。

- **圖 4.1.1 產品生命週期與研華綠色產品設計面向**

全面掌握產品碳足跡，研華打造自身產品碳足跡計算智慧解決方案

在全球邁向淨零及碳中和的趨勢下，工業電腦產業不僅要提供高效能、低功耗的解決方案，更需積極落實減碳行動，以滿足客戶、投資人和國際市場的永續要求。隨著歐盟碳邊境調整機制（CBAM）、各國碳揭露政策的實施及各大跨國企業的重視，碳足跡揭露透明度將成為國際競爭力的關鍵。

為此，研華於 2023 年啟動產品碳足跡盤查專案，並於同年取得首支整合型電腦產品碳足跡 ISO 14067 查證，透過產品生命週期（LCA）評估產品的選料深度，鑑別前 5 大碳足跡關鍵物料；並且，同年亦完成研華產品碳足跡盤查方法學建立，奠定內部發展產品生命週期評估（Life Cycle Assessment, LCA）的基礎；2024 年起陸續完成各事業群代表性產品的碳足跡盤查，並啟動建置研華內部碳足跡盤查系統智慧平台，打造自身產品碳足跡計算智慧解決方案，應用於綠色產品設計專案。

研華積極開發產品碳足跡計算系統，除協助掌握各銷售中產品的碳足跡外，亦可接軌碳定價及產品碳足跡減量策略的推進。此系統採用生命週期評估（LCA）方法，參考 ISO 14040、ISO 14067 和 GHG Protocol 等國際標準，透過整合研華內部的原物料、供應商資訊及生產管理系統，串接外部 API，並結合 AI 技術建立各原物料的碳足跡係數庫，使系統能快速計算產品碳足跡並生成碳足跡報告，以應用於評估產品在各生命週期階段的排放量。完成於當年度全部銷售中的產品計算，佔整體營收約 100%。

這不僅簡化了繁瑣的人工計算流程，還幫助研華迅速識別產品的排放熱點，為未來的碳足跡減量奠定基礎。透過此系統，研華除能提前識別高碳排風險產品，主動調整設計與生產策略外，亦可提供客戶需要的產品碳足跡資訊，以滿足全球客戶的需求，進一步強化研華的永續領導地位。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.1.2. 產品責任

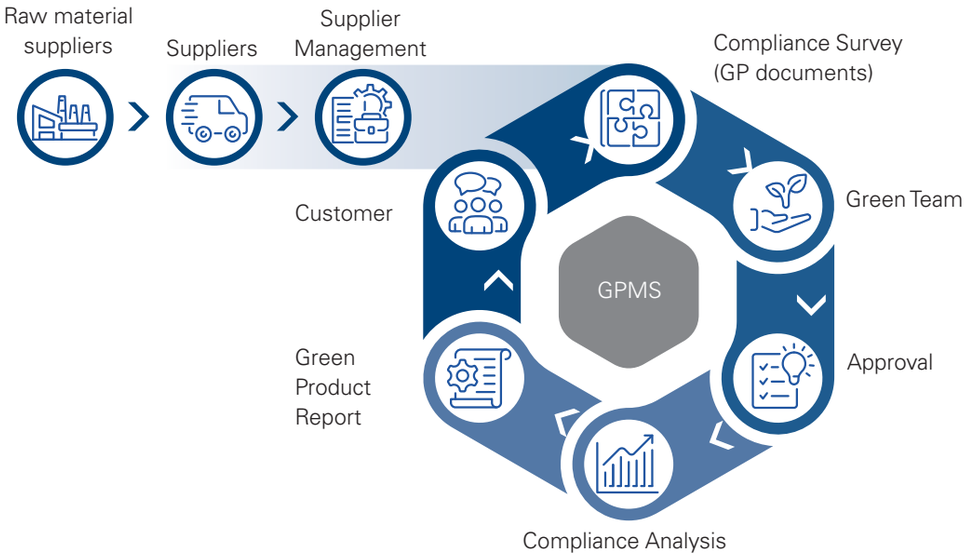
研華在產品開發過程中，將綠色設計與循環設計理念納入產品生命週期，聚焦於實際推動的策略、目標與方向，持續研發創新綠色產品及解決方案，以及提供高效率、可靠的節能整合方案與服務，並從設計源頭減少廢棄物產生。我們將持續秉持綠色設計理念，導入低碳材料選擇、延長產品壽命、提升產品價值等策略，確保產品不含有害物質，並具備易拆解與回收的特性，提高再生材料的應用比例，落實減量（Reduce）、再利用（Reuse）、回收（Recycle），促進企業生產者責任，確保永續發展目標的實現。

原物料選擇

為降低原物料使用對環境與社會的負面影響，研華制定「研華綠色政策 - 有害物質削減計畫」及「永續原物料管理政策」，以落實永續採購並優化供應鏈管理效率，進一步貢獻於 2050 年淨零碳排放目標的實現。我們依據該政策，在研發、採購、生產、營運與服務等各項業務活動中，優先採用對環境與社會衝擊最小的原物料。

■ 綠色物料有害物質管理

研華每年依據國際法規、電子行業標準 IEC 62474、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況，制定研華綠色政策（有害物質削減計畫），超過國際強制性法令規定，截至 2025 年管制化學物質已超過 500 項。並定期更新研華綠色產品有害物質管理規定，透過綠色供應鏈管理平台 GPMS 加以管理。研華亦為 Sony Green Partner，主要廠區導入 IECQ QC 080000 系統，秉持嚴謹的品質管理精神，持續控管產品責任每個環節，研華產品皆符合相關法規要求。同時研華於導入再生材料機制時亦同時納入監管物質標準，同步進行原料源頭有害物質管理。因此，經由零件源頭管理機制，對產品在其生產所產生的健康與安全問題進行 100% 管理，2025 年研華產品從零件到成品均無違反任何國際間禁限用物質指令，以及無超過禁限用物質閾值規範之相關事件。

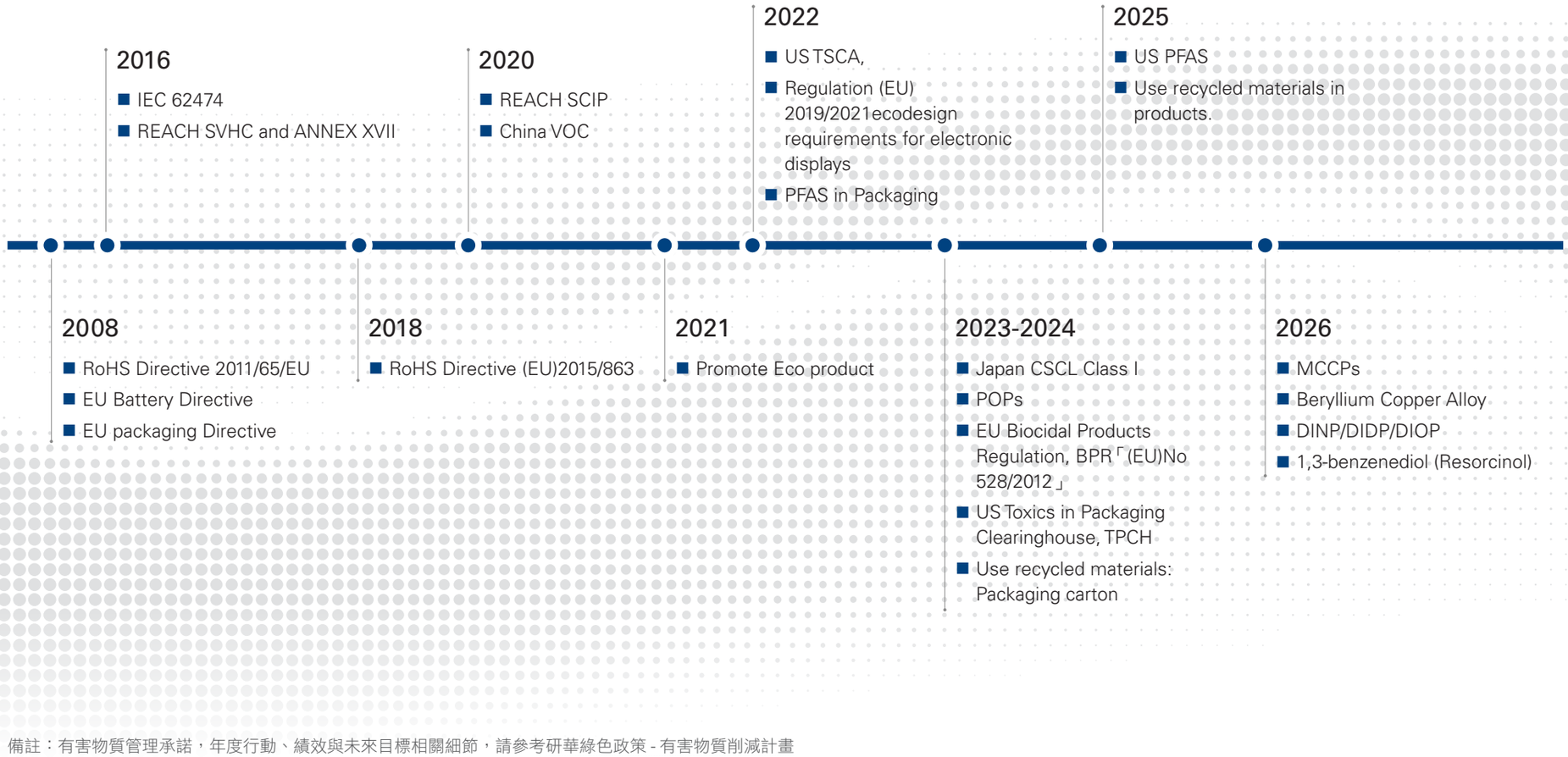


• 圖 4.1.2 綠色供應鏈管理平台 GPMS

原物料源頭管理	■ 選擇合格供應商，供應鏈 Green Data 上傳與管理 ■ 建立研華監管物質標準 ■ 零件合規性透過批准流程確認，並經培訓的綠色審核員驗證
物質與零件風險評估	■ 評估物質在研華產品中的使用情況 ■ 因應最新法規，確認零件合規性
產品符合性報告	■ 研華產品 RoHS & REACH 符合性評估 ■ 其他相關法規評估
資訊系統串聯	■ Green Mark 管理
供應鏈資訊傳達	■ 研華相關資訊公告佈達 ■ 更新法規更新與客戶規範通知
衝突礦產調查	■ 因應 RBA 要求填報衝突礦產表格 ■ 即時更新冶煉廠清冊，快速啟動調查並產出合格報告

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

研華致力於推動產品與製程中的有害物質削減，透過預防原則與風險管理機制，逐步汰除或替代對環境與人體健康具潛在風險之物質。主要措施如下：(1) 高關注物質盤點與風險評估；(2) 原料與製程優化；(3) 綠色設計導入；(4) 供應鏈協作與教育訓練；(5) 自主管理標準提升。持續每年計劃管制禁用有害物質，新開發機種料件皆需要100% 符合。並計畫於 2026 年度特定零件禁用中鏈氯化石蠟（MCCPs）及鈹銅（Beryllium Copper Alloy）。



備註：有害物質管理承諾，年度行動、績效與未來目標相關細節，請參考研華綠色政策 - 有害物質削減計畫

- **圖 4.1.3 研華綠色政策 - 有害物質削減計畫**

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

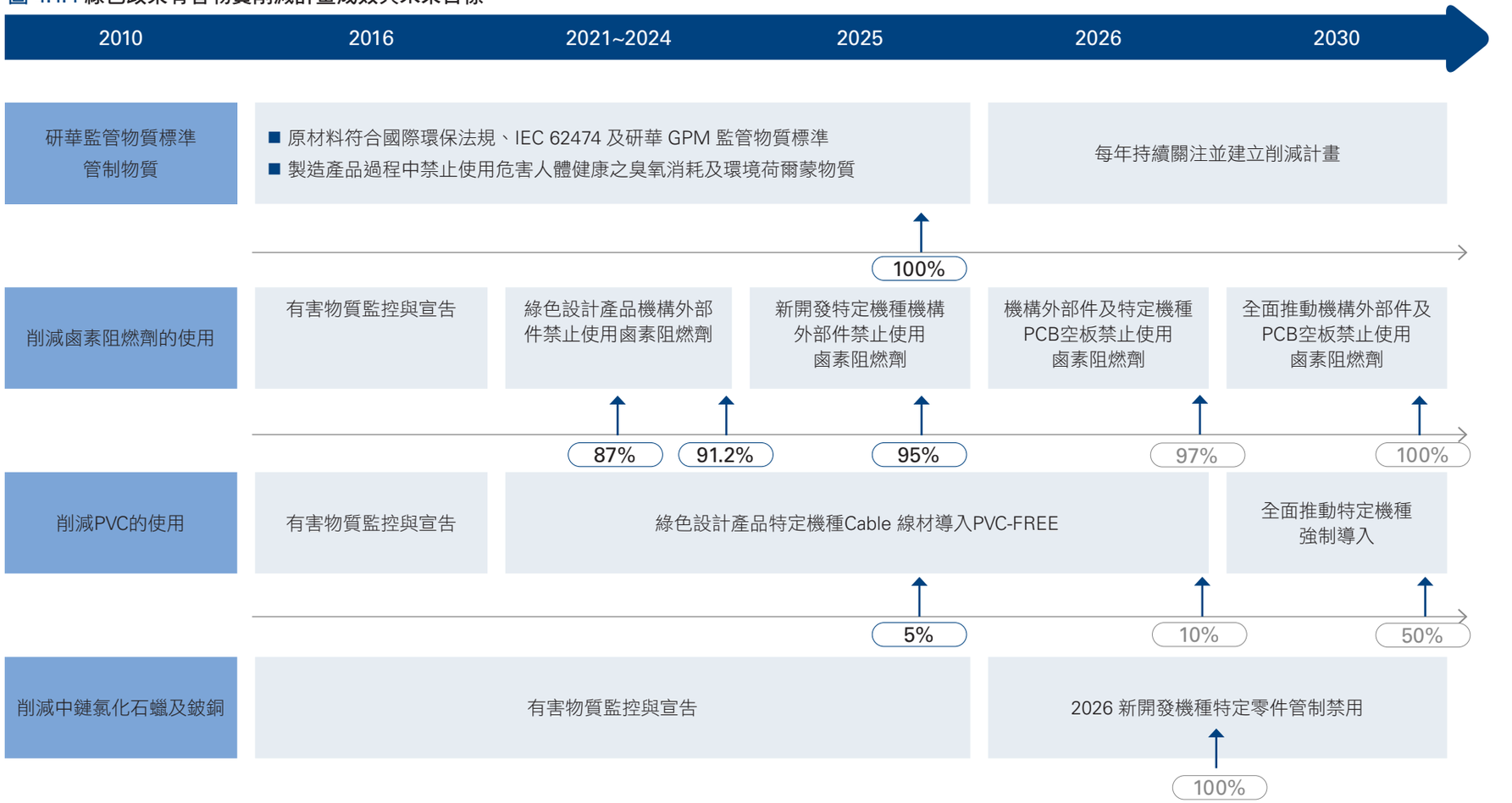
有害物質削減計畫
2025 績效成果

持續達成原材料 100% 符合國際環保法規、IEC 62474 及研華 GPM 監管物質標準

（所有原物料依據 IEC 62474 相關物質使用揭露及申報，佔產品營收占比 100%）

導入替代材料及建立綠色物料資料庫提供研發單位材料選用，達成特定機種禁止使用鹵素阻燃劑 95% 及 PVC-Free 線材導入 5%；且同步規劃 2026 年削減計畫目標及 2030 年長期目標，請詳見圖 4.1.4 研華綠色政策有害物質削減計畫成效與未來目標。

- **圖 4.1.4 綠色政策有害物質削減計畫成效與未來目標**



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

永續原物料管理

研華在原物料採購策略中，除考量成本效益外，亦進行永續風險評估，以確立採購優先順序，確保永續管理落實。我們與供應商合作，提升原物料來源透明度，評估其開發與生產過程對環境與社會的潛在影響，並依據供應商永續風險評估結果，選擇最符合研華需求的原物料。

研華於 2024 年第三季展開永續原物料專案計畫，從原物料溯源開始進行再生材料使用之評估，並且導入再生材料於各大事業群產品進行試行計畫。計畫延續至 2025 年，已完成擬定之目標，包含原物料溯源統計、產品機構件試行導入再生材料成效評估、未來目標初步擬定等，內容包含依產品類型推動指標型產品，成功導入再生塑料與再生金屬，相關機種已量產；根據再生材料使用性與可行性評估，推動再生材料於特定產品之導入及應用，提升整體再生材料使用比例，設定特定產品原材料中含有的再生料比例目標；並設定 2026 年特定產品使用再生材料之產品數占比達 10%。在原物料溯源方面，考量研華產品之特性，我們以料件使用量前三大的原料，作為優先管控對象，分別為塑膠、鋼 / 鐵和鋁材，並於永續原物料試行計畫導入此三種再生材料，並且，除了對於產品機構料件管理外，我們亦針對包裝材料進行溯源調查。

- **表 4.1.2 2025 年原物料使用現況**

原物料類別		原物料使用量（ton,pcs）	再生材料使用占比（%）
機構材料（ton）	塑膠	147.1	0
	鐵 / 鋼材	747.6	0.131
	鋁材	215	0
包裝材料（pcs）	塑膠袋 / 氣泡袋	11,071,268	0
	紙箱	7,379,953	100
	EPE 緩衝材料	10,895,202	0

依據專案分析，國際趨勢與市場應用評估，制定再生材料（塑膠 / 金屬）使用目標，並針對特定機種的機構外殼與機構件設定其原材料中含有的再生料比例目標。

- **表 4.1.3 綠色設計產品使用再生材料（塑膠 / 金屬）目標設定**

年份	機構件使用再生材料（塑膠/金屬）目標設定					
	塑膠（再生材料占比）		金屬（再生材料占比）			
			鋼材		鋁材	
2025	機構外殼	>30%	機構外殼	>10%	—	
2026	機構件	>30%	機構件	>10%	機構件	>50%
2030	機構件	>50%	機構件	>20%	機構件	>80%

Note：上述所指的機構外殼或機構件為研華設計部件，並遵循研華綠色設計產品金牌準則

綠色包材

■ 減量設計與使用永續材質

為了對生物多樣性、森林砍伐及土地保護作出實質性貢獻，研華要求關鍵包材供應商取得 FSC™CoC（森林產銷監管鏈）驗證，截至 2025 年，已成功將 FSC™ 森林認證紙材應用於一個 Network 機種的包材紙箱。

自 2023 年起，產品包裝材料設計團隊積極優化綠色包裝，採用蜂巢設計隔板取代傳統 EPE 緩衝材料，並提高再生材料使用比例。目前，包裝材料紙漿使用 80% 以上再生纖維，100% 達成目標。五公斤以下產品包材以紙塑取代 EPE，2025 年技術達成率已達 90%。

另外專案說明成功應用在醫療產品及顯示器電腦，在滿足產品安全性的要求下，擴大綠色包材設計能力，對於包裝設計上進行優化改善、從減量設計修改包材堆疊方式、增加出貨數量之設計等及變更材質使用永續材質，不僅可看到材積及成本都下降的趨勢，也減少運輸次數，達到各面向的減碳成效，展現研華對環境永續的堅定承諾。

此外，因應歐盟《包裝及包裝廢棄物法規》（PPWR）要求，針對不同類型的塑膠包裝，設定了使用最低再生材料含量的目標。需在 2030 年前達到使用再生材料含量 35% 的塑膠包裝，並在 2040 年前提升至 65%。研華超前部署制定再生材料（紙箱 / 塑膠）使用目標，設定不同的再生材料占比要求。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

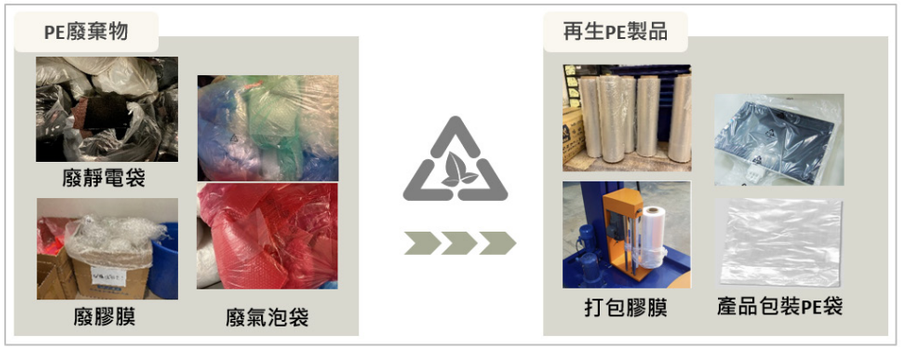
- **表 4.1.3-1 綠色設計產品包裝材料使用再生材料（紙箱 / 塑膠）目標設定**

年份	包裝材料使用再生材料（紙箱/塑膠）目標設定	
	紙箱,紙板（再生材料占比）	塑膠包裝（再生材料占比）
2025	80%~100%	>35%
2030		>50%
2035		>65%

Note：遵循研華綠色設計產品金牌準則

■ **實現循環經濟**

研華台灣廠區於 2025 年度導入循環經濟供應鏈，全年回收 PE 廢棄物共 6.8 噸，再製成 100% 再生 PE 製品（打包膠膜與產品包裝 PE 袋）約 2.58 噸供研華使用，整體廢棄物資源化循環率達 37.88%。並推動實際應用於產品出貨及顯示器電腦 FPM-S15W 產品包裝材料。未來目標將逐步擴大至全公司使用，有效減少有害廢棄物產出及再利用。作為研華推動廢棄物循環再製造的起點。



產品節能

■ **產品使用階段**

關鍵策略從硬體與軟體並行推進，以提高能源效率、降低能耗並延長產品使用壽命。

硬體：自 2024 年起已將節能設計納入 X86 架構新產品開發之內部設計規範，持續提升節能設計導入比例。2025 年進一步導入更嚴格的 Energy Star 節能標準，選定五條產品線新產品進行節能設計與測試，在不影響產品功能與效能的前提下，經內部測試約 40% 的產品已符合相關節能法規要求，逐步提升產品能源效率。

軟體：2024 年起 EIoT Software 及 Hardware 團隊積極研發軟體模組的節能功能，成功開發於 Power Suite 軟體模組，透過 BIOS 節能偵測建議、OS 節能設定與最佳化電源管理，有效降低設備能耗。於 X86 系統產品 AIR-150 及 RISC 平台 EPC-R3720 完成機種試運行導入，並建立標準化能耗測試機制，確保軟體節能成效。以 Windows x86 系統產品實際導入量測，在最大節能模式運行下，每年可減少 242.4 噸碳排放。2025 年已正式 100% 進行新產品特定產品線 x86 windows Image 導入 SW Utility，提前達到設定目標，未來將持續關注及因應市場需求進行節能功能優化與擴增。

EIoT AIR-150

EIoT EPC-R3720

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

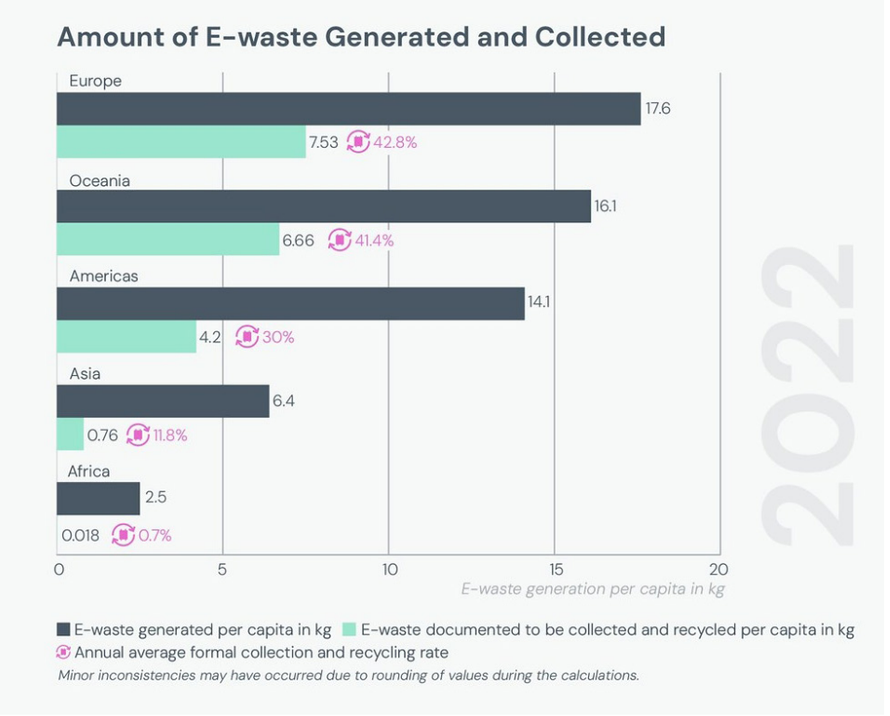
產品回收

■ 產品生命終期責任

在產品設計初期即注入「可回收、易拆解、低污染、省能源」的易於回收的設計考量，設定研華綠色設計產品回收率 90%；秉持生產者責任精神承諾電子廢棄物回收管理，並透過法規要求的回收方案，以促進電子產品的再利用與循環。依據產品類別實際盤點計算產品可回收占比，2025 年平均約達 97%，並高於 WEEE 指令要求。

符合各國當地廢棄物回收法令，包括歐洲、美國、日本、韓國、台灣、昆山等。依據《2020 及 2024 年全球電子廢棄物監測報告》指出，全球電子廢棄物達到 6,200 萬噸，回收率僅達 22.3%。其中包含亞洲回收率 12%，美國回收率 30%，歐洲 42.8%，使用此報告回收率換算研華全球實際產品回收占比，計算實際回收數據。

資料來源：2024 全球電子廢棄物監測報告 Global Transboundary E-waste Flows Monitor



- **表 4.1.5 研華全球實際產品回收占比**

	全球產品銷售總重（公噸）	綠色設計產品可回收率（%）	全球產品可回收利用總重（公噸）	全球產品實際被回收總重（公噸）	全球實際產品回收占比（%）
2022	11,157	90	10,041	1,460	13.1%
2023	8,899	94	8,365	1,026	11.5%
2024	8,006	97	7,766	1,136	14.2%
2025	9,341	97	9,060	1,477	15.8%

2025 年度建立研華全球產品回收機制，落實延伸生產者責任（EPR）與循環經濟理念。公司制定回收政策與數據管理，各區域依當地法規執行，並與合規回收商合作，確保廢棄電子產品妥善回收與資源化。

針對歐洲特別說明，歐洲回收處理遵循 WEEE 指令，針對歐盟客戶，當產品達到使用壽命終期或客戶要求處理研華產品時，可提供鄰近的註冊回收點，確保廢棄物妥善處理。此外，客戶亦可通知我們安排運輸，將廢棄設備送至簽約回收組織進行處理。詳細請見歐洲 WEEE 網站說明。

自 2025 年度起，研華更透過產品全球維修服務（RMA）系統及客戶服務窗口受理回收需求，並依不同地區採用產品寄回等方式進行回收。提升全球產品回收績效，使實際回收總重量增加 25 噸，並將回收占比提高至 15.8%。未來，研華將持續優化全球回收體系，擴大全球回收覆蓋率、提升回收總量、建立透明數據揭露機制，並將再生材料導入產品設計。詳細資訊請參見研華全球產品回收指南。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

延長產品壽命

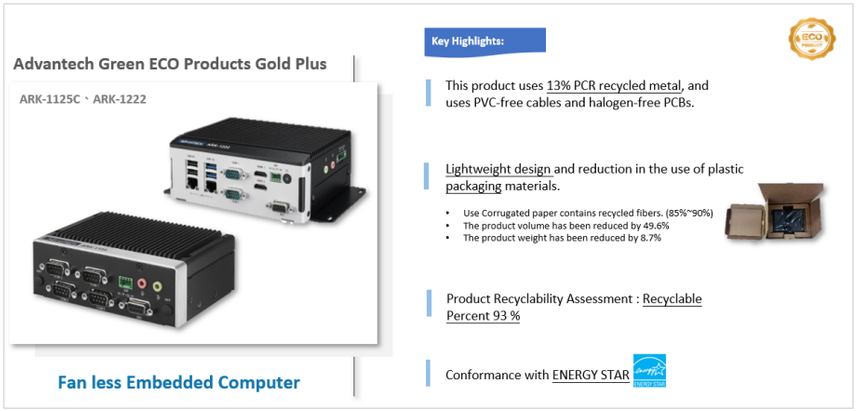
■ 全球維修服務（RMA）及研華 iCare

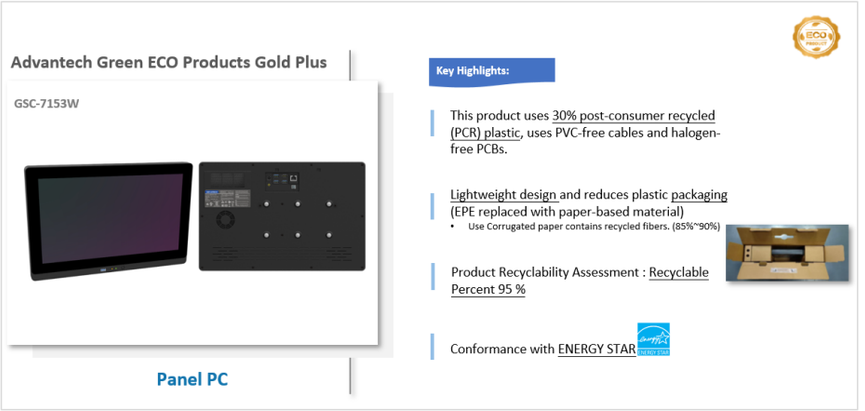
研華透過完善的售後服務體系與數位平台，積極推動產品永續管理。在產品使用階段，研華藉由 RMA（Return Material Authorization）機制，提供維修、檢測與零組件更換服務，協助客戶延長產品使用壽命，降低設備汰換頻率與電子廢棄物產生。同時，透過 I CARE 平台，提供產品維護資訊、技術支援與升級建議，使客戶能即時掌握產品狀態並進行適當保養與優化。此整合性服務不僅提升產品使用效率與可靠度，也促進資源有效利用，展現研華在產品生命週期管理與循環經濟上的永續承諾。

焦點案例

永續原物料及產品節能設計專案執行成效

在本焦點案例中，研華展示了綠色設計產品的實際落地成效。以 ARK-1125C 與 ARK-1222 無風扇嵌入式電腦為例，產品使用 13% PCR 再生金屬，並採用無 PVC 線材與無鹵 PCB，落實材料環保化。透過輕量化設計與減少塑料包材使用，不僅包裝材料體積縮減 49.6%，重量降低 8.7%，另外產品可回收率可達 93%。此外，產品符合 ENERGY STAR 節能標準，展現永續材料導入與產品設計優化的雙重成效。





關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.1.3 環保標章及自我宣告環境聲明

研華持續投入綠色產品的研發，透過設定產品節能與綠色材料內部規範、提升產品綠色包裝等方式，以及落實降低對環境毒性危害、容易組裝和拆解以及材料資源容易回收等方針，達成更具能源效率與綠色效益的產品設計。研華於 2025 年達成新產品綠色設計銀牌比率為 87.07%[1]、綠色設計產品銀牌 / 研華節能標章達成營收占比為 18.73%[2]，落實產品生命週期各環節的綠色設計思維，並具體呈現循環經濟績效。此外我們也遵循永續會計準則（SASB），統計產品符合第一類重要環保標章（Energy Star、CE ErP）銷售佔企業營收的比率[3]，作為投資人評估企業永續表現的參考指標之一，展現產品綠色競爭力。

環境生態標籤：

■ 產業認證標準產品營收占比

認證標準	2023	2024	2025
產品取得 CE ErP 或 Energy Star 認證標準	2.79%	3.05%	4.09%
產品符合 EPEAT 同等標準[4]	9.74%	14.04%	18.73%

■ 近 3 年取得 Energy star 節能標章及 ErP 歐洲能源效率指令認證

認證標準	產品類別
Energy star節能標章	嵌入式電腦/Panel PC設備及 BOX PC 盒式電腦等特定產品完成取證
CE ErP歐洲能源效率指令認證	X86架構新開發之電腦類產品

1 新產品綠色設計（Eco Friendly Products）比率計算請參考各項環境指標計算基準
2 綠色設計產品銀牌 / 研華節能標章達成營收占比計算請參考各項環境指標計算基準
3 產品符合第一類重要環保標章銷售佔企業營收比率計算請參考各項環境指標計算基準
4 研華綠色生態化設計標準準則以 EPEAT 為基礎進行內容制定，詳細說明可參考章節 4.1.1 綠色產品設計管理標準制定

自我宣告環境聲明：研華內部綠色設計標章與節能設計等級分類宣告標章規劃與導入現況如下

■ 綠色設計四大面向內部宣告標章

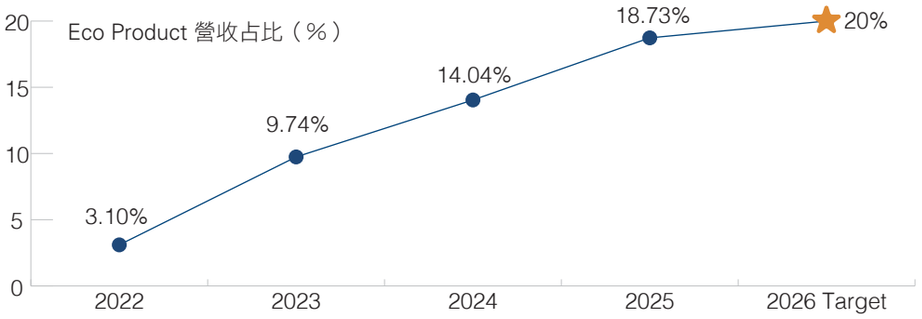
說明	內部宣告之綠色設計產品標章
四大面向必要與選擇項目皆符合研華綠色生態化設計標準準則並通過檢核，則給予金牌標章	
四大面向必要項目皆符合研華綠色生態化設計標準準則並通過檢核，則給予銀牌標章	

■ 新產品綠色設計銀牌 / 金牌數量

年份	2023	2024	2025
銀牌	37%	60%	87.07%
金牌	-	ARK-1125C	ARK-1222； FPM-710SW； FPM-S15W； GSC-7153W

■ 研華節能設計等級分類宣告標章

說明	內部宣告之能耗標章
產品能源效率可達 Energy Star 測試標準	
產品能源效率可達 ErP 測試標準	



■ 2025 年綠色產品 / 研華節能標章達成產品營收占比：18.73%

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

- 研華綠色設計產品銀牌與金牌機種，系統性整合產品全生命週期之環境相關資訊，建立研華綠色產品護照，以提升資訊透明度與可追溯性。提前布局銜接未來歐盟數位產品護照（Digital Product Passport, DPP）之資訊揭露。

研華綠色設計產品銀牌

產品類別包含：數位電子看板播放器與迷你電腦主機、醫療產品 Medical All in One、觸控面板電腦、嵌入式電腦、無風扇嵌入式工業電腦…等

Eco Product Design Management Mechanism

Advantech establishes standards from four major aspects of products: (1) green materials, (2) green packaging, (3) Product Recycling, (4) product energy saving, to evaluate the environmental impact at all stages from raw material selection, manufacturing, transportation, and use stages until the final disposal, and design innovative green eco design products to comply with international regulations and customer needs.

(1) Green materials _ Substance Management

(If the product contains the following component, it meets the following requirements.)

- Conformance with provisions of European Union RoHS Directive, China RoHS, Taiwan BSMI RoHS, IEC62474, REACH, POPs...etc.
- Conformance with substance restriction requirements of the European Union Battery Directive. (If product contains batteries)
- No mercury is intentionally added to the light source. (If product contains LCD)
- External mechanical plastic parts (homogeneous parts) larger than 25 g do not contain brominated, chlorinated flame retardants, PVC.

(2) Green packaging

- Conformance with EU packaging Directive.
- The chlorine used as a bleaching agent in paper packaging materials is less than 1000 ppm. (Cl < 1000 ppm).
- Corrugated paper contains recycled fibers. (85%~90%)

(3) Product Recycling

- Conformance with EU WEEE Directive.
- External mechanical plastic parts larger than 100g do not contain plating and surface coating (except paint) that are not easy to be recycled and reused.
- All plastic parts larger than 25g are marked according to ISO 11469.
- All External mechanical plastic parts larger than 100g only use a single type of plastic pellets.
- The green products are designed to be recyclable, easy to disassemble, low in pollution, and energy-efficient, with a recycling rate of 90% or higher.
- WEEE Recyclability Assessment

  The actual inventory and calculation of the recyclable proportion of products based on product categories were conducted, reaching approximately 94%, which is higher than the WEEE directive requirements.

(4) product energy saving

Conformance with ERP Directive.

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

研華綠色設計產品金牌

產品類別包含：無風扇嵌入式電腦、觸控面板電腦

Eco Product Design Management Mechanism

Advantech establishes standards from four major aspects of products: (1) green materials, (2) green packaging (3) Product Recycling, (4) product energy saving, to evaluate the environmental impact at all stages from raw material selection, manufacturing, transportation, and use stages until the final disposal, and design innovative green eco design products to comply with international regulations and customer needs.

(1) Green materials _ Substance Management

(If the product contains the following component, it meets the following requirements.)

- Conformance with provisions of European Union RoHS Directive, China RoHS, Taiwan BSMI RoHS, IEC62474, REACH, POPs...etc.
- Conformance with substance restriction requirements of the European Union Battery Directive. (If product contains batteries)
- No mercury is intentionally added to the light source. (If product contains LCD)
- External mechanical plastic parts (homogeneous parts) larger than 25 g do not contain brominated, chlorinated flame retardants, PVC.
- Printed circuit board (PCB) do not contain brominated or chlorinated flame retardants.
- Cable/Wire do not contain PVC. (except for Power cord and power supply)
- External mechanical plastic parts larger than 100g use >10% recycled materials.

  (If product contains external mechanical plastic parts)

(2) Green packaging

- Conformance with EU packaging Directive.
- The chlorine used as a bleaching agent in paper packaging materials is less than 1000 ppm. (Cl < 1000 ppm).
- Corrugated paper contains recycled fibers. (85%~90%)
- Lightweight design and reduction in the use of plastic packaging materials.

(3) Product Recycling

- Conformance with EU WEEE Directive.
- External mechanical plastic parts larger than 100g do not contain plating and surface coating (except paint) that are not easy to be recycled and reused.
- All plastic parts larger than 25g are marked according to ISO 11469.
- All External mechanical plastic parts larger than 100g only use a single type of plastic pellets.
- The green products are designed to be recyclable, easy to disassemble, low in pollution, and energy-efficient, with a recycling rate of 90% or higher.
- WEEE Recyclability Assessment

  The actual inventory and calculation of the recyclable proportion of products based on product categories were conducted, reaching approximately 94%, which is higher than the WEEE directive requirements.

(4) product energy saving

- Conformance with ERP Directive.
- Conformance with ENERGY STAR.

ARK-1125 ; ARK-1222

FPM-710SW

GSC-7153W

FPM-S15W

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.2 氣候變遷策略與行動

研華作為全球領先的工業電腦與物聯網技術與服務提供者，深刻體認企業對全球環境所肩負的責任。公司因應氣候變遷之政策與《巴黎協定》將升溫控制於 1.5°C 以內的目標一致，自 2021 年承諾並通過國際科學基礎減碳目標（SBT）以來，持續深化減碳行動，並於 2023 年加入 RE100 倡議，承諾於 2040 年全面採用再生能源，將其視為邁向淨零排放的重要策略。自 2025 年起，公司進一步以 1.5°C 科學基礎減碳目標作為未來十年的核心減碳方向；同時，因應新建與擴建計畫擴大目標邊界，於 2026 年第一季重新設定並通過更具雄心的 SBTi 1.5°C Near-Term 短期目標與 Net-Zero 淨零目標，承諾至 2050 年將範疇一、範疇二及範疇三碳排放量皆降低 90%，全面推動集團邁向淨零排放的長期願景，並持續落實全球各事業單位的 RE100 等相關計畫。

此外，研華已將氣候變遷納入企業永續經營的重要風險管理項目，並從「減緩」與「調適」兩大面向進行系統化管理。不僅積極辨識與評估潛在風險、強化調適能力，也進一步發掘氣候變遷帶來的機會，持續累積與深化研發實力，加大對綠色能源、節能產品與解決方案的投入，結合能源管理專長，推動整體節能與永續發展。詳細之氣候轉型計畫請參閱「2025 年研華氣候與自然相關財務揭露報告書」。

研華氣候變遷因應歷程

2019
- 啟動台灣、昆山 ISO 14064 溫室氣體盤查及查證計畫
- 研華科學基礎減碳目標（SBT）基準年
- CDP 氣候變遷評比獲「B」

2020
- 成立 ESG 企業永續發展委員會及 ESG 企業永續發展辦公室
- 導入綠色產品計畫，生產低碳產品
- CDP 氣候變遷評比獲「B」

2021
- 通過符合國際低於 2°C 的科學基礎減碳目標（SBT）
- 承諾支持氣候相關財務揭露（TCFD）
- 低碳投資太陽能發電廠 10 MW，供給台灣廠區使用
- CDP 氣候變遷評比獲「B」

2022
- 成立董事會層級的永續發展委員會（SDC）
- 完成氣候相關財務揭露（TCFD）風險與機會評估
- 啟動 ISO 14064 溫室氣體範疇三（Scope 3）全類別盤查及查證計畫
- 昆山廠區取得綠色工廠認證
- CDP 氣候變遷評比獲「B」

2023
- 承諾氣候變遷策略與淨零願景
- 通過承諾 RE100 的目標，並積極推動全球各 RBU 進行再生能源使用
- 董事會通過將高階主管薪酬連結 ESG 成果
- 啟動子公司溫室氣體盤查及查證計畫
- 啟動台灣、昆山 iEMS 蒐集主要營運據點用電量
- 台灣廠區取得綠色工廠認證
- 台灣、昆山營運據點取得 ISO 50001 認證
- 取得第一支產品碳足跡 ISO 14067 認證
- CDP 氣候變遷評比獲「B」

2024
- 將高階主管薪酬連結 ESG 氣候變遷議題成果
- 實施內部碳定價（ICP）計畫，定義研華碳定價
- 推動亞洲地區子公司溫室氣體盤查及查證計畫
- 完成全球 iEMS 監測全球主要營運據點用電量並進行分析
- 提升全球 RBU 據點再生能源使用
- 進行各事業群代表性產品碳足跡計算，完成研華方法學應用
- 透過納入 LCA 評估，發展綠色包材、綠色物料及節能設計產品
- CDP 氣候變遷評比獲「B」

2025
- 提高海外重要營運據點溫室氣體盤查及查證比例
- 應用最新 IPCC 評估報告，重新調整氣候情境及新增自然風險與機會評估，對外揭露 2024 研華氣候與自然相關財務揭露報告書
- 更新國際科學基礎減碳目標（SBT）對齊 1.5°C，達成淨零目標
- 持續提升全球 RBU 再生能源使用比例
- 實施內部碳定價（ICP）碳費試行計畫，完成運作機制規劃及高階對焦
- 應用 AI 技術完成產品碳足跡 AI 智慧平台 1.0，應用於綠色產品推動計畫
- 推動供應鏈碳管理培力計畫，培力重點供應商
- CDP 氣候變遷評比獲「B」

2026
- 完成全球 ISO 14064 溫室氣體盤查及查證計畫
- 優化全球環境數據管理 KPI，強化監控與績效追蹤
- 完成申請通過國際科學基礎減碳目標（SBT）1.5°C 淨零目標
- 更新淨零目標路徑及議題管理
- 內部碳定價（ICP）碳費模擬運行與管報整合，提升行為改變加強減碳力度
- 強化供應鏈碳管理，並推動分級輔導計畫

2030邁向淨零
- 達成範疇一、二碳排放量下降 42%；範疇三產品使用碳密集度下降 51.6% 的 SBT 目標
- 台灣、昆山再生能源使用達 50%

2040
- 全球再生能源使用達 100%，達成 RE100 目標

2050達成淨零
- 達成整體價值鏈淨零碳排

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.2.1. 淨零承諾

研華積極與國際倡議接軌，已於 2021 年通過國際科學基礎減量目標（SBT）申請，透過導入 SBT 計畫採取具體行動推動減碳。且於 2025 年更新近期與長期淨零目標（SBTi near-term and long-term net-zero），以符合升溫控制在 1.5°C 以內之情境，並於 2026 年第一季完成目標認證審查。

在中長期氣候行動方面，研華訂定明確里程碑，包括：2030 年台灣及昆山製造中心再生能源使用率達 50%、2040 年全球據點再生能源使用率達 100%。至 2050 年，除持續推動範疇一與範疇二減量外，亦將強化範疇三減碳規劃與執行，並透過綠色產品設計與開發、攜手供應鏈夥伴推動低碳轉型、導入前瞻低碳技術及適度運用碳權機制，以達成淨零排放之長期目標。

研華的淨零願景

達成淨零排放

2050 年
達成價值鏈淨零碳排，範疇一、二、三排放減少 90%

擴大再生能源使用

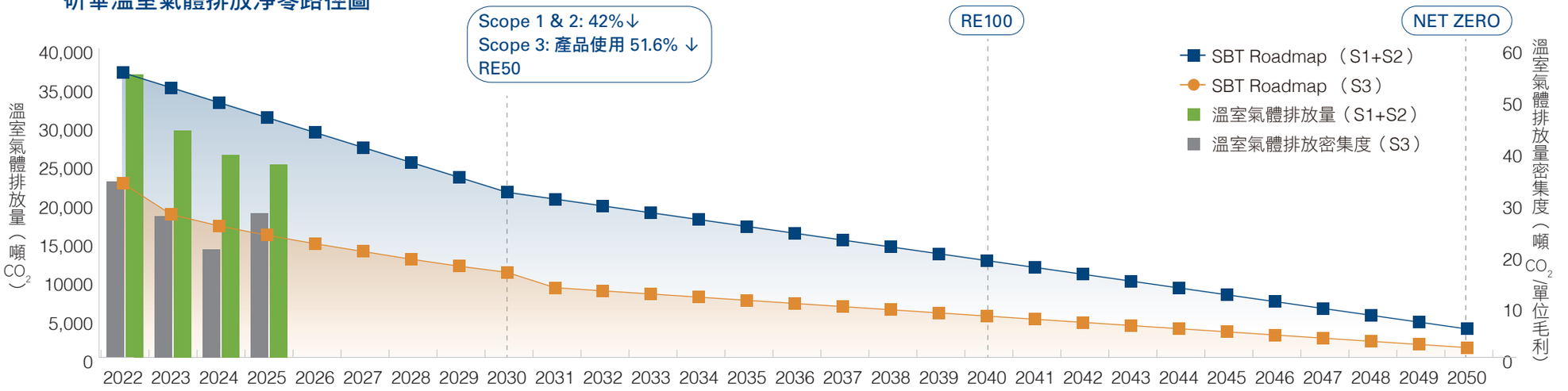
2030 年
台灣、中國昆山再生能源使用達 50%

2040 年
全球再生能源使用達 100%，達成 RE100 目標

提升能源使用效率

2030 年
範疇一、二排放減少 42%
範疇三產品使用碳密集度下降 51.6%

研華溫室氣體排放淨零路徑圖



溫室氣體減量 & 淨零策略：

階段一：研華持續擴大製造產能建置，能源使用量增加，透過提升能源使用效率降低溫室氣體排放

階段二：核心生產基地（林口智能共創園區、昆山製造中心）持續提升再生能源電力使用，以減低碳排

階段三：啟用溫室氣體替代方案、先進低碳技術及碳權取得以達到淨零目標

* 註：

1. 2026Q1 研華已通過 SBT 官方目標申請驗證，因此重新更新淨零路徑圖，此路徑圖已與上年度揭露路徑不相同
2. 2025 年範疇三產品使用溫室氣體排放密集度受外部環境與市場波動影響，未達成既定目標。主因係雖整體產能擴張但全球供應鏈面臨原物料與營運成本上升之挑戰，疊加客戶需求轉型，致使整體毛利表現受壓縮（分母端變動）；同時，受限於全球電力排碳係數普遍上揚（分子端變動），導致單位利潤之隱含碳排密度提高。研華將持續強化獲利結構與減碳效益之韌性以達成未來 SBT 目標。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

強化內部碳定價及低碳產品推動策略

為加速實踐淨零目標並落實環境責任，研華於 2024 年啟動內部碳定價（Internal Carbon Price, ICP）專案，透過納入組織成本效益評估機制，設定影子價格（Shadow Price）為每公噸 CO_2e 新台幣 1,700 至 3,000 元（約相當於美金 55-100 元 / 公噸 CO_2e）。考量研華以終端產品生產模式為主，直接營運所產生的溫室氣體排放（範疇一與範疇二）相對較低；整體排放主要來自價值鏈中的範疇三，其中以供應商生產及產品使用階段為大宗，占比超過 90%。因此，研華在推動內部碳定價與減碳管理時，除持續關注範疇一與範疇二外，亦將重心放在範疇三，特別是產品的綠色設計，透過開發與推廣低碳產品，逐步降低整體碳排放，並加速企業邁向脫碳目標。於此，2025 年進一步實施碳費試行計畫，計畫碳費價格為每公噸 CO_2e 新台幣 3,000 元（約相當於美金 100 元 / 公噸 CO_2e），完成 ICP 運作機制規劃並凝聚高階主管共識，確保制度與整體 ESG 戰略深度對焦，同時將碳成本納入低碳生產與投資決策，以強化風險控管並接軌國際碳交易機制。展望 2026 年，研華預計推動 ICP 碳費模擬運行與管理報告之整合及建立完善的評估指標與配套措施，旨在藉由財務誘因引發內部行為改變，全面提升減碳力度，為法規遵循與淨零轉型奠定堅實基礎。

同時，為更積極進行減碳計畫，將再以 1.5°C 國際科學基礎減碳目標（SBT）作為接下來 10 年的減碳目標並持續推動全球 RBUs RE100 等計畫。在綠色產品與永續責任上，研華發布永續產品策略，以及應用 AI 技術進行產品碳足跡盤查系統平台開發，整合用於整體綠色產品推動計畫；並成立永續原物料小組，推動四大事業群開展實驗性專案，導入再生料並優化永續包材，攜手供應商與綠色產品團隊，促進低碳產品共同研發，加速淨零目標實現，亦與價值鏈夥伴持續共同促進低碳經濟成長。

4.2.2 TCFD 氣候治理與管理策略

氣候變遷造成的極端氣候事件、各國積極的減碳目標所帶來低碳轉型壓力，以及來自價值鏈上下游的減碳要求，導致企業已面臨潛在的營運衝擊。因應全球逐步強化辨識氣候風險與財務影響連結性之需求，研華導入「氣候相關財務揭露架構」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）及「IFRS 國際財務報導準則第 S2 號氣候相關揭露」（IFRS S2），依照其建議之氣候治理、策略、風險管理和關鍵指標四大核心元素推動氣候變遷管理與揭露，以系統化作法衡量公司面臨之氣候風險與機會，深入評估既有風險管理程序於泛營運風險地圖中關注的氣候變遷風險，評估結果及因應計畫彙報予 SDC 企業永續發展委員會，並由 SDC 企業永續發展委員會定期向董事會報告氣候管理進展，藉以提升企業因應氣候風險之韌性，詳細氣候風險與機會揭露及管理行動請參考「2025 年研華氣候與自然相關財務揭露報告書」。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

治理			
研華氣候治理架構			
董事會	■ 風險管理（含氣候風險）最高監督單位	■ 審議氣候相關重大目標及執行預算	■ 監督氣候風險管理及策略推動成果
董事長	■ 擔任 SDC 企業永續發展委員會主席，領導氣候議題管理機制	■ 確認氣候相關 KPI 目標及行動方案	
SDC 企業永續發展委員會	■ 氣候風險管理主要權責及決策單位 ■ 定期向董事會呈報氣候管理進展	■ 審核氣候相關風險與機會評估結果及因應策略 ■ 核定氣候風險揭露報告	■ 監督氣候議題執行情形及 KPI 檢討
ESG企業永續發展辦公室	■ 統籌執行氣候相關風險與機會分析，整合揭露報告 ■ 推動氣候相關行動方案，每季向 SDC 企業永續發展委員會彙報進展	■ 研析氣候議題政策及科研發展趨勢，定期監測氣候風險事件	
董事會監督	■ SDC 企業永續發展委員會定期向董事會彙報氣候相關管理規劃及成果，董事會審議相關重大目標及預算 ■ 2021 年董事會決議通過研華台灣的綠電目標、再生能源 PPA 採購預算，以及與再生能源業者合作設立太陽能電廠之專案 ■ 2022 年委託顧問公司及外部專家出席董事會培訓，主題包含：ICT 產業如何協助對抗氣候變遷、國際永續趨勢、風險管理新趨勢與應對分享 ■ 2023 年董事會檢核年度 ESG 綜合績效，與氣候變遷相關者包含：RE100 global workforce group 及各地目標進程、產品碳足跡進程、年度溫室氣體盤查、歐盟碳關稅應對主題等 ■ 2024 年除檢核 2023 年度 ESG 綜合績效外，亦針對研華的氣候相關風險及機會進行重新鑑別，並從中挑選最重大之 4 項風險及機會進行情境模擬分析。並向董事會匯報來年預計更新科學減量目標、對齊標竿企業及國際宣言之減碳決心；及提早應對氣候及自然對企業帶來之風險及機會 ■ 2025 年將氣候及自然相關之「依賴、衝擊」與「機會、風險」，整合發佈第一版「氣候與自然相關財務揭露報告書」，精進永續揭露及治理，並每年陸續精進應對氣候變遷之作為；此外，2025 年起依循 IFRS S1/S2 標準，啟動永續相關財務資訊揭露規劃，以符合對氣候與永續風險、機會之揭露要求		
高階管理機制	■ 董事長帶領的 SDC 企業永續發展委員會每季召開會議，由 ESG 企業永續發展辦公室報告氣候相關議題趨勢、策略規劃及執行進度，SDC 企業永續發展委員會監督其目標執行成效，並覆核氣候相關風險與機會評估結果及因應策略		

策略	
揭露面向	**研華執行情形**
短中長期風險與機會	■ 參考 TCFD 指引之風險機會議題及其財務影響案例，融合營運據點及產業分析，共計歸納出 13 項風險及 10 項機會。再依衝擊程度鑑別出研華重大攸關之 7 項風險及 3 項機會，並依照研華未來發展方向取其中最重要之 4 項進行財務衝擊之評估 ■ 定義短中長期分別為 3 年內、3 至 5 年、5 年以上，評估各議題可能發生時點
潛在衝擊與財務規劃	■ 定性評估各項重大風險與機會可能的財務衝擊，並據以研擬預防及改善措施、制定 KPI 目標
情境分析	■ 以國際能源總署（International Energy Agency, IEA）低於 2°C 情境（B2DS）及 1.5°C 情境（1.5DS）分析減碳量及對公司財務影響；另也採用 RCP4.5（BAU 情境）及 RCP8.5（暖化最嚴重之情境），分析其對營運造成的實體衝擊，以納入調適策略韌性之評估

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

風險管理	
揭露面向	研華執行情形
評估與管理流程	■ ESG 企業永續發展辦公室每年召集跨部門成員蒐集、檢視公司攸關之氣候風險與機會因子，透過影響程度及可能性等級評估具重大性之氣候議題、監測風險程度變化、檢討與研擬因應策略，並呈報 SDC 委員會決議，以及審核相關揭露，由 SDC 委員會定期報告讓董事會監督氣候風險管理進展及審議相關重大決策
整體風險制度整合	■ 風險管理小組每年初依據風險管理程序評估公司全面營運風險，並繪製泛營運風險地圖，向董事會報告風險管理流程與規劃 ■ 2021 年起氣候變遷風險納入評估流程，以稽核室主要調查、配合 ESG 企業永續發展辦公室評估辨識其風險程度 ■ 2022 年導入 TCFD 完整評估流程，評估作法及結果將應用於上述風險地圖中的氣候變遷風險分析，納入整體風險管理流程中 ■ 2023 年持續依照 TCFD 評估流程納入整體風險管理流程中，並預計 2024 年依據最新 IPCC 評估報告調整氣候情境，重新評估氣候風險及因應 ■ 2024 年針對研華的氣候相關風險及機會進行重新鑑別，並從中挑選最重大之 4 項風險及機會進行情境模擬分析，以進行財務衝擊之質化評估並提出因應措施 ■ 2025 年將氣候及自然相關之「依賴、衝擊」與「機會、風險」，整合發佈第一版「氣候與自然相關財務揭露報告書」，建構系統性的氣候與自然相關依賴、衝擊、風險與機會之鑑別、評估與管理流程；此外，2025 年起依循 IFRS S1/S2 標準，啟動永續相關財務資訊揭露規劃，以符合對氣候與永續風險、機會之揭露要求

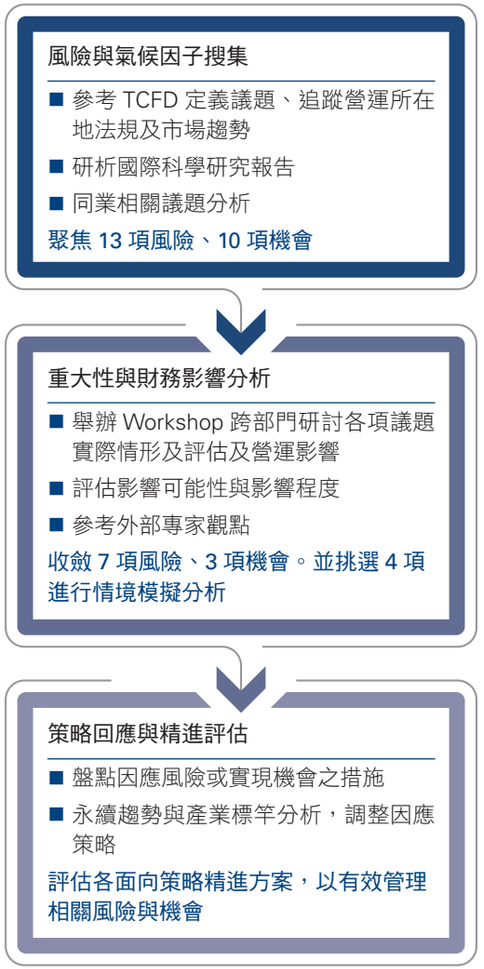
指標與目標	
揭露面向	研華執行情形
溫室氣體範疇一、二、三排放與目標	■ 2021 年首次認證通過 SBT 科學基礎減碳目標審核；2025~2026 Q1 年設定並認證通過整體價值鏈更具雄心的 SBTi Net-Zero 淨零目標 ■ 研華台灣及昆山皆於每年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、查證及目標追蹤 ■ 2024~2025 年完成日本及韓國子公司溫室氣體盤查與查證，2025~2026 年新增完成荷蘭子公司溫室氣體盤查與查證，並將持續擴大海外重要營運據點範圍
其他氣候相關管理指標與目標	■ 承諾加入 RE100 倡議及訂定 2050 年淨零排碳目標 ■ 已制定節電、再生能源使用、節水、減廢、綠色產品占營收比例、產品電源供應器能效提升目標 ■ 已導入 ISO 50001 能源管理系統進行能源效率管理，並持續針對相關策略訂定管理指標與目標 ■ 已導入主要產品 LCA 生命週期碳足跡評估，進行內部產品碳足跡系統平台開發，將應用於綠色低碳產品計畫

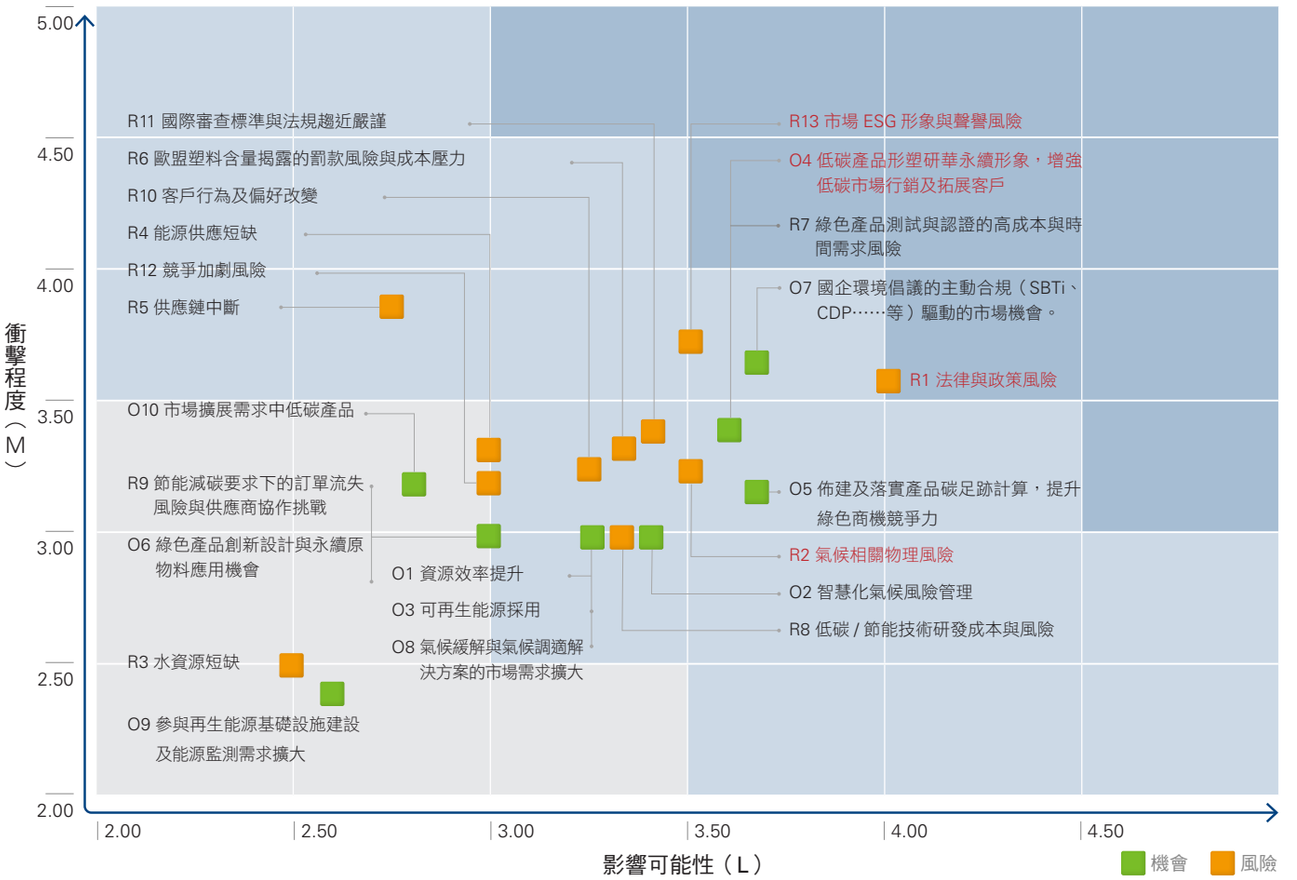
* 備註： ISO 14064-1 對應溫室氣體範疇名稱分為範疇一對應類別一、範疇二對應類別二、範疇三對應類別三 ~ 六。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.2.3 氣候相關風險與機會及財務影響鑑別

研華依 TCFD 指引定義之風險與機會，併同多面向議題蒐集、跨部門討論、外部諮詢，具體辨識研華攸關之重大風險與機會議題、對應之潛在發生情境及衝擊程度，以及分析可能造成的財務影響，並以產業特性及國際脈絡聚焦於營運面（減量、天災）、產品面（含供應鏈）及市場面三大面向，以利盤點出公司整體層級之氣候風險與機會，精準提出相關因應策略，因此，公司的氣候風險管理涵蓋了整個價值鏈（上、下游、與自身營運）。研華氣候相關風險與機會及財務影響評估流程、項目及重大性評估結果分別於圖 4.2.1 所示。





- **圖 4.2.1 研華氣候相關風險與機會重大性評估結果**

風險 / 機會分級定義：

1. 極高風險 / 機會：16<[影響可能性（L）X 衝擊程度（M）<25
2. 高風險 / 機會：9<[影響可能性（L）X 衝擊程度（M）<16
3. 中度風險 / 機會：4<[影響可能性（L）X 衝擊程度（M）<9
4. 低度風險 / 機會：1<[影響可能性（L）X 衝擊程度（M）<4
5. 極低風險 / 機會：[影響可能性（L）X 衝擊程度（M）<1

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

氣候變遷風險情境分析結果

（詳細 TCFD 財務量化說明報告可參考「2025 年研華氣候與自然相關財務揭露報告書」）

轉型風險 / 機會情境分析結果

類別	情境	衝擊評估	財務影響
風險	STEPS 現有政策實施情境	評估 2025-2035 年研華整體營運未來可能受政府的法規影響，包含加嚴用電大戶條款需設置一定比例再生能源以及氣候變遷因應法修正、碳稅費相關法令實施等，若無法符合規範須繳納代金或徵收碳排相關費用，致使公司營運成本增加。	2025、2030 及 2035 年之再生能源代金及碳稅費繳納成本分別增加 5,116,749、68,663,138 及 227,265,171 元；預估年管理成本為 6,217,526 元。
	1.5DS Net Zero 情境	評估 2025-2035 年研華整體營運未來可能受政府的法規影響，包含加嚴用電大戶條款需設置一定比例再生能源以及氣候變遷因應法修正、碳稅費相關法令實施等，若無法符合規範須繳納代金或徵收碳排相關費用，致使公司營運成本增加。	2025、2030 及 2035 年之再生能源代金及碳稅費繳納成本分別增加 184,749、187,564,574、441,453,013 元；預估年管理成本為 6,217,526 元。
	ESG 形象與聲譽管理情境 參考歷史情境	評估研華市場 ESG 形象與聲譽（低碳或永續績效表現）帶來的營收與融資成本影響，包含銀行融資增加成本、受 ESG 環境永續績效表現影響之營收等，致使公司營運成本增加。	為提升研華 ESG 形象與聲譽帶來的相關營運成本增加 59,907,158 元；預估年管理成本為 11,283,703 元。
機會	低碳產品及市場情境 參考歷史情境	評估至 2025 及 2030 年研華低碳產品相關之營收作為低碳產品相關之財務機會。	2025 年及 2030 年研華低碳產品的相關營收分別為 707,258,810 元及 791,456,288 元；預估年管理成本為 57,792,607 元。

實體風險情境分析結果

情境	衝擊評估	財務影響
RCP8.5 暖化最嚴重之情境	評估研華整體至 2030 及 2050 年發生極端氣候事件（颱風 / 熱帶氣旋）所造成之整體營運生產之財務衝擊影響，不考慮其他實體風險（如：氣溫上升、旱災）之影響	2030 及 2050 年廠區設備毀損、生產中斷、人員無法或延遲上工及庫存品損壞等成本造成營運成本分別增加 21,631,559 及 23,510,821 元；預估年管理成本為 5,408,167 元。
RCP4.5 BAU 情境	評估研華整體至 2030 及 2050 年發生極端氣候事件（颱風 / 熱帶氣旋）所造成之整體營運生產之財務衝擊影響，不考慮其他實體風險（如：氣溫上升、旱災）之影響	2030 及 2050 年廠區設備毀損、生產中斷、人員無法或延遲上工及庫存品損壞等成本造成營運成本分別增加 21,348,542 及 22,692,369 元；預估年管理成本為 5,408,167 元。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

氣候風險與機會及因應策略

■氣候風險 ■氣候機會

類別		風險或機會議題	研華面臨的風險或機會	影響時程	衝擊程度	財務影響	研華對應策略與行動
營運面	轉型風險	R1 法律與政策風險	■ 營運成本上升：更嚴格的排放規範（如台灣碳費、歐盟 CBAM）增加成本 ■ 設備汰換與綠電投資壓力：為取得國際認證及滿足客戶永續需求，需汰換高耗能設備並投資綠電，增加支出 ■ 系統設計與維護負擔：為滿足碳數據收集需求，需投入資源建置與維護系統 ■ 產品售價調整風險：內部碳定價實施，使研華財務制度調整以反映內部碳費，使產品價格上升，減弱市場競爭力	短期	高	■ 增加營運成本 ■ 增加資本支出 ■ 減少營收	■ 導入節能減碳措施（低能耗設備、LED 燈具、溫溼度自動控制、耗材循環使用） ■ 建立系統化之範疇一 / 二 / 三資訊收集，精準掌握碳排數據以降低未來碳稅 ■ 基於已完成之影子價格，持續完成內部碳價機制設定，將排碳成本納入公司財務系統，以確實反映相關成本於產品成本 / 售價 ■ 加入 RE100，承諾 2040 年達成 100% 再生能源使用，降低碳排放量
	實體風險	R2 氣候相關物理風險	■ 營運中斷與生產風險：極端氣候（如颱風、淹水）可能導致工廠停工、設備受損，增加成本及交付風險 ■ 設施與設備維護成本上升：為應對氣候風險，需強化防洪、排水系統，加固建築結構，同時高溫可能加速設備老化，提升成本 ■ 庫存損壞與財務損失：颱風、水災可能損壞庫存，造成財務損失 ■ 災害預防與保險支出增加：為降低極端氣候影響，需投資抗災設備、提升緊急應變能力，並支出更多保險費用以分散財務風險 ■ 抗震建設與維護壓力：新廠房需提升抗震設計，舊廠則需進行抗震加固，增加支出	中期	高	■ 增加營運成本 ■ 增加資本支出 ■ 減少營收 ■ 減少資產	■ 分析氣候變遷影響，制定應急應變計劃 ■ 營運持續管理程序制定，針對重大事件進行應對與處理，以避免擴大影響並降低負面衝擊 ■ 緊急供電保養，定期維護供電系統，避免停電影響營運 ■ 提升緊急應變設備，增加備援裝置，如備用發電機，以提高應對突發事件的能力 ■ 加強防災設施，改善排水系統，增設防雨水滲入措施，降低自然災害損失 ■ 風險轉移與分散，投保產物保險，轉移潛在財務風險，保障資產安全
產品面	轉型風險	R5 供應鏈中斷	■ 營運與供應鏈成本上升：因應氣候風險及政治因素，需投入資源建置替代供應鏈，提升成本 ■ 庫存與資金壓力：供應鏈中斷，會導致資金周轉壓力與儲存管理成本增加 ■ 產品開發延遲：供應鏈變動可能導致零組件重新設計、更換供應商，延長產品開發時程及上架速度 ■ 生產與交付不確定性：供應鏈中斷會增加生產計畫中斷與產品無法及時交付的風險	中期	高	■ 增加營運成本 ■ 營運中斷 ■ 減少營收	■ 導入綠色包材與綠色設計，建立綠色包材供應鏈 ■ 建置不同地點供應商，提升供應鏈韌性 ■ 設計備援機制，避免供應鏈中斷措施（e.g. 提早拉貨、依據物料種類設定安全庫存、建立多元供應商、準備替代料等）

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

類別		風險或機會議題	研華面臨的風險或機會	影響時程	衝擊程度	財務影響	研華對應策略與行動
產品面	轉型風險	R6 歐盟塑料含量揭露的罰款風險與成本壓力	■ 法規與罰鍰風險：歐洲國家要求揭露塑膠含量（包括機構件和外包裝的重量），未符合規範將面臨罰鍰 ■ 材料與供應鏈成本上升：因應各地法規與永續趨勢，使用永續材料及綠色包材，會提升採購與生產成本 ■ 設計與開發成本增加：為滿足不同地區法規，需重新設計產品包材與外部機構件，延長開發時程，並增加相應成本 ■ 資料透明化與管理負擔：因應永續與合規需求，需建立跨部門資料庫，增加人工、技術與維運成本 ■ 市場競爭力下降風險：市場競爭力因材料與設計成本上升而降低	短期	中	■ 增加營運成本 ■ 增加合規支出	■ 導入綠色包材與綠色設計，建立綠色材料供應鏈 ■ 建立機構件再生料供應鏈，定期審查供應鏈材料環保認證 ■ 建　立 Cable、Plastic、Sheet Metal、Metal 專屬料號分類規則，區分永續與傳統料件 ■ 建立相關數據資料以及統計運算平台
	轉型風險	R7 綠色產品測試與認證的高成本與時間需求風險	■ 認證標準差異與合規成本上升：為符合各地綠色與能效要求，需投入資源進行測試、設計調整，提升管理、設計與材料成本 ■ 認證費用與上市延遲風險：取得綠色認證需支付相應費用，且長期的認證時間可能影響產品進入市場之時程與佔有率 ■ 市場進入與收入來源風險：若產品未達國際能效標準（如歐盟 ErP、美國 Energy Star），可能無法進入主要市場（如歐美），導致收入來源集中，放大區域政策與市場波動影響	短期	高	■ 增加營運成本	■ 建立機構件再生料供應鏈，定期審查供應鏈材料環保認證 ■ 建立 Cable、Plastic、Sheet Metal、Metal 專屬料號分類規則，區分永續與傳統料件 ■ 建立產品碳足跡計算系統平台，應用於綠色產品計畫 ■ 對於強制法規導入產品設計，建立內部驗證資源，並增列外部認證相關費用管理制度
產品面	機會	O4 低碳產品形塑研華永續形象，增強低碳市場行銷及拓展客戶	■ 提升永續形象與市場行銷：開發低碳產品，強化市場地位，並結合節能減碳解決方案（如 WISE-IoT iEMS）展示成效，增強國際買家對研華的認知與信任 ■ 拓展國際客戶群：推動低碳產品滿足國際市場的需求，進一步擴大市場佔有率 ■ 市場競爭優勢與內部創新：以低碳產品為核心，加強永續供應鏈合作，並透過產品設計與推廣跨部門合作，形成品牌差異化優勢，提升產品價值	中期	高	■ 增加營收 ■ 提升市場價值	■ 導入綠色包材與綠色設計，建立綠色材料供應鏈 ■ 建立產品碳足跡計算系統平台，並實施內部碳定價，以促進低碳產品的推出 ■ 因應市場需求，持續投入資源於低碳技術的研發，例如更高效能、更低功耗的產品設計等。此外，亦設立相關獎勵機制，以鼓勵低碳創新的構想 ■ 除低碳產品研發，更結合研華在工業物聯網、邊緣計算等技術優勢，提供整合性的低碳解決方案，建立低碳產品的差異化優勢 ■ 在行銷活動中，突出低碳產品的永續價值和對環境的貢獻（如展示產品的碳足跡數據、節能成效等）

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

類別		風險或機會議題	研華面臨的風險或機會	影響時程	衝擊程度	財務影響	研華對應策略與行動
產品面	機會	O5 佈建及落實產品碳足跡計算，提升綠色商機競爭力	■ 提升市場競爭力與品牌形象：透過建立碳足跡計算系統滿足市場需求，增強客戶信任，提升產品價值，創造綠色商機，並符合環保法規，強化研華永續形象 ■ 支援綠色供應鏈發展：利用研華 CarbonR 方案簡化碳足跡計算流程，協助供應鏈夥伴達成碳減排目標，深化合作關係	短期	高	■ 增加營收 ■ 提升市場價值	■ 建立研華產品碳足跡方法學，完成各事業群代表性產品的碳足跡盤查 ■ 建立研華內部產品的碳足跡評估系統，並積極提供客戶相關資訊，以提升碳足跡揭露透明度 ■ 透過產品生命週期（LCA）評估產品的選料深度，鑑別碳足跡關鍵物料 ■ 推廣研華 CarbonR 方案，協助供應鏈夥伴計算碳排放及產品碳足跡，並提供相關培訓和技術支援，深化合作關係
市場面	轉型風險	R11 國際審查標準與法規趨近嚴謹	■ 法規風險：全球法規日趨嚴格（如歐盟 CBAM、美國 CCA），若未能及時因應，會面臨法律風險、罰鍰，甚至市場進入限制 ■ 市場進入機會流失：若價值鏈夥伴面臨相應法規，且無法提供解決方案，將減少市場進入機會	短期	高	■ 增加營運成本 ■ 減少營收 ■ 增加合規支出	■ 產品設計階段即考量當地法規規劃原物料採購，以達到各規範之要求 ■ 將相關規範納入新產品開案評估流程，提早評估適切性 ■ 定期稽核工廠與供應商，確保符合國際趨勢與客戶要求 ■ 尋找內部 BU 或外部夥伴，確認是否存在合適的 ESG 對應方案，並提供予戰略夥伴及被投資企業，以滿足碳排放相關的供應鏈要求
	轉型風險	R13 市場ESG形象與聲譽風險	■ 品牌價值與客戶信任：若未能有效管理氣候風險或在 ESG 領域表現不足，會影響公司的市場聲譽及利害關係人（客戶、股東、投資人等）的信任 ■ 氣候風險：未恰當評估氣候風險，面臨颱風、地震等天災，可能影響廠房運營，進而損害公司聲譽	中期	中	■ 增加營運成本 ■ 增加資本支出 ■ 減少營收	■ 定期進行 ESG 發展與趨勢員工教育訓練，提升員工 ESG 文化素養 ■ 硬體設施導入節能減碳設備與溫溼度調控功能 ■ 透過加入 RE100、設立 SBT 目標，參加 DJSI、CDP、Ecovadis 等永續評比，以揭露 ESG 績效並提升企業永續價值
	機會	O7 國際環境倡議的主動合規（SBTi、CDP…等）驅動的市場機會	■ 全球市場佈局：透過參加各大評比及倡議，並主動符合當地環境法規，有助於提升研華 ESG 評價產品導入搶占先機，提升品牌形象 ■ 強化永續形象，吸引永續投資：透過積極參與國際環境倡議（如 SBTi、CDP、RE100）可以提升 ESG 表現，吸引永續投資。並藉此強化品牌形象及供應鏈穩定性	中期	高	■ 增加營收 ■ 增加資本 ■ 提升市場價值	■ 佈局符合國際環保法規的產品解決方案，如能源管理、ESG 資訊整合系統、碳排放盤查、原物料供應鏈管理、碳足跡系統建置等 ■ 戰略投資 ESG 相關領域，透過小股權投資降低風險並探索市場機會 ■ 透過加入 RE100、設立 SBT 目標，參加 DJSI、CDP、Ecovadis 等永續評比，以揭露 ESG 績效並提升企業永續價值

備註：

1. 影響時程：考量可能發生時點，分為「短期（<3 年）、中期（3-5 年）、長期（>5 年）」。
2. 衝擊程度：依發生可能性及影響程度進行內部評估，分為「高、中、低」。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.3 溫室氣體盤查與能源管理

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
溫室氣體盤查和能源管理	致力於降低溫室氣體排放及有效利用能資源，戮力達成公開承諾之減碳目標，以確保環境保護與企業永續發展共存共榮。
政策或承諾	■ 承諾並通過 2030 及 2050 年達成科學基礎減碳目標（SBT） ■ 通過加入 RE100 倡議並承諾 2040 年達成 100% 使用再生能源的目標 ■ 訂定 2050 達成淨零碳排目標
正面衝擊	■ **減少碳排放**：透過逐步完成精確識別溫室氣體排放來源及排放量，制定減碳目標 ■ **降低運營成本**：透過能源管理系統導入、能源政策實施、目標設定及節能專案實行等等方式，達成降低能耗及營運成本之目的 ■ **降低能源衝擊**：透過各營運據點佈局再生能源，不僅逐步達成 RE100 目標，還能降低對外部再生能源的依賴，進一步控制並減少營運成本 ■ **提升企業形象**：透過加入 RE100、CDP 等倡議及設定 SBT 目標，除顯示研華淨零決心外，也可以提升國際企業形象
負面衝擊	■ **營運與財務成本增長**：溫室氣體排放數據的管理、能源管理系統的建置、設備汰換以及再生能源設備的建置與採購等可能使營運成本上升 ■ **能源轉型風險**：綠電採購量未達預期可能導致 RE100 目標延遲，延長公司能源轉型期程

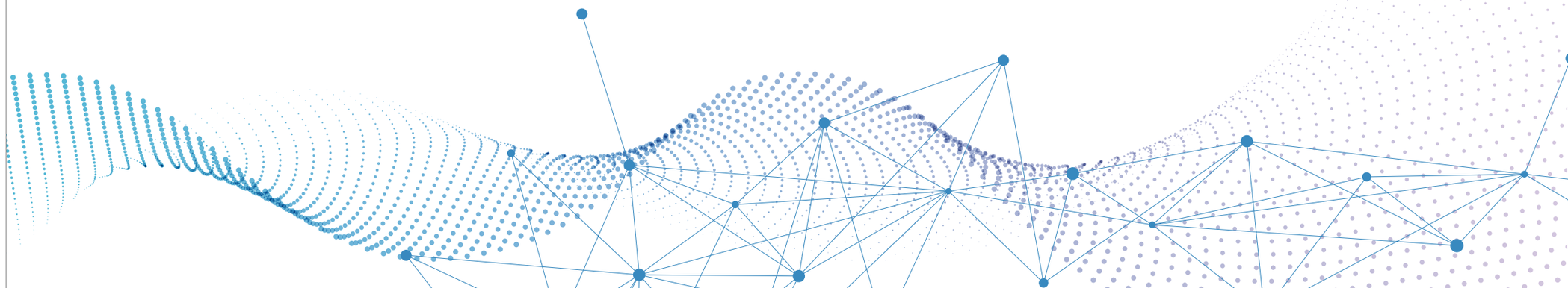
重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
負面衝擊發生時，應對負面衝擊之行動	研華應對負面衝擊所採取的行動如下，詳細資訊可以參考本報告書 4.3.2： ■ **提升能源管理效能**：研華運用公司內部的 iEMS 系統進行能源監控與分析，以提升能效。同時，導入 ISO 50001 進行全面能源管理，針對冰水主機、實驗室設備、生產設備及空調系統等核心能源設備實施節能計劃，有效降低營運成本 ■ **擴大再生能源投資**：研華積極投資再生能源，主要生產據點通過建置自設太陽能板、推動魚電共生太陽能發電等措施，並結合綠電憑證購買與直接向電力供應商採購綠電，確保達成 RE100 目標。同時，透過制定具體的短期、中期及長期綠電投資計劃，確保逐步提高再生能源比例，推動公司永續發展
2025 年的目標達成狀況	■ **溫室氣體目標已達標**：2025 年公司整體單位溫室氣體排放密集度較 2019 年下降 42%、較 2024 年下降 20% ■ **再生能源目標未達標 20%**：全球主要生產據點再生能源使用達 18%，各 RBU 持續提升再生能源使用率 ■ **能源減量目標已達標**：辦公室人均用電較 2024 年減少 3%；生產據點單位工時用電量較 2024 年減少 10% ■ 2025 年 CDP 氣候變遷問卷評比獲得 B List ■ 2025 年再擴大於歐洲 AESC 完成溫室氣體盤查及 ISO 14064-1 查證 ■ 2025 年研華台灣及昆山廠持續維持 ISO 50001 證書有效性
2026 年目標	■ **再生能源目標**：持續提升研華全球生產據點再生能源使用達 24% ■ **溫室氣體目標**：研華公司整體範疇一及範疇二溫室氣體排放密集度較 2022 年下降 21% ■ **能源減量目標**：全球生產據點用電密集度較 2024 年減少 6%
2030 年目標	■ **再生能源目標**：台灣、昆山再生能源使用達 50% ■ **溫室氣體目標**：範疇一、二碳排放量下降 42%；範疇三產品使用碳密集度下降 51.6% ■ **能源減量目標**：生產據點能源密集度較 2024 年下降 10%

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2025 年度關鍵行動方案或計畫	■ 除台灣及昆山廠外，各據點逐步導入 ISO 50001 能源管理系統，並透過能源 KPI 設定、利用 iEMS 智慧能源管理平台監控及提升能源效率等方式降低能源消耗 ■ 透過提升再生能源使用量，降低範疇二排放量，並逐步達成 RE100 目標，目前有使用再生能源的區域包含台灣、中國、韓國、美國及歐洲據點 ■ 透過逐步擴大溫室氣體盤查及 ISO 14064-1 查證範圍，提升集團碳數據掌控程度，2025 年增加進行海外子公司（AESC）的溫室氣體盤查及查證 ■ 於 2025 年執行更具挑戰性的 SBT 減碳目標（1.5°C 路徑）設定，以展現減碳決心
有效性評估	■ 透過 ISO 50001 能源管理系統導入、能源 KPI 設定及定期能源會議控管各據點能源管控情形 ■ 透過 ISO 14064-1 查證確保各據點溫室氣體排放量數據之可信度 ■ 透過報告書 AA1000 查證作業提升能源使用數據之可信度

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
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：提供執行溫室氣體盤查相關人員進行內、外部相關教育訓練。此外，亦每季針對內部員工發送研華 ESG 永續電子報，以提升內部員工的永續認知 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：針對部分供應商進行實地稽核，以深入了解其溫室氣體管理執行情況。我們亦舉辦供應商培訓活動，不僅闡述研華對供應商在溫室氣體管理方面的期待，還提供免費溫室氣體盤查的資源與管道。此外，研華自 2025 年起，根據供應商分級結果，提供多元的教育訓練與研討會資源，以協助供應商持續精進永續管理能力 股東與投資機構：透過永續報告書及研華官方網站揭露公司永續績效 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 政府 / 公協會 / 媒體：回覆政府單位及相關公協會之詢問，並視需求提供相關佐證紀錄

研華秉持地球公民核心價值，除參照 ISO 14064-1:2018 與溫室氣體盤查議定書除要求自行盤查外，自 2019 年起兩大主要生產營運據點每年皆完成第三方查證，更於 2024 年啟動日本廠區及韓國廠區的溫室氣體第三方查證，2025 年則新增歐洲廠區的溫室氣體第三方查證。近年來，我們持續依照每年盤查結果進行溫室氣體管理，於產品設計、產品用料管理、產品能效提升及再生能源使用方面亦進行努力。2023 年加入 RE100 倡議，宣示於 2040 年全面使用再生電力，目前台灣、昆山、韓國、歐洲、美國區域營運據點均有使用再生能源。本章節撰寫範疇涵蓋研華全球主要營運據點及生產廠區，佔總體合併營收 94.6%。



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.3.1. 溫室氣體盤查與管理

研華為創造低碳排放的經營環境，以台灣訂定之氣候變遷因應法、溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol），及 ISO 溫室氣體盤查標準 ISO 14064-1 所提供有關溫室氣體盤查之量化、監督、報告及查證程序為基礎，成立「溫室氣體盤查推行委員會」，推動溫室氣體盤查及減量之各項工作，以期逐年降低溫室氣體直接、間接之排放。並且自 2015 年起加入國際組織 CDP（Carbon Disclosure Project），每年揭露公司之減碳計劃及實績。

溫室氣體盤查

自 2024 年起，除了台灣及中國昆山廠區，研華逐步執行海外各主要營運據點及製造產區的溫室氣體盤查。2024 年新增的據點包含 AJMC（日本）及 AKSC（韓國）兩個據點，2025 年新增 AESC（歐洲）據點，後續將陸續納入其他海外各主要營運據點及製造產區。

研華台灣廠區參照 ISO 14064-1 與溫室氣體盤查議定書除要求自行盤查外，並於 2019 年起進行第三方現場查證。組織邊界參考 ISO 14064-1:2018 標準之要求，以營運控制權設定組織邊界，盤查的範疇除了對範疇一（類別一直接溫室氣體排放）、範疇二（類別二能源間接溫室氣體排放）之定性與定量盤查外，並對範疇三（類別三、四、五間接溫室氣體排放量）中的排放源進行盤查。2025 年研華台灣廠區、昆山廠區、日本廠區、韓國廠區已完成盤查並通過第三方查證。此外，於 2025 年起，研華首次將歐洲 AESC 營運據點納入 ISO 14064-1 的溫室氣體盤查與查證範圍。美國據點則持續進行能源使用的溫室氣體排放盤查，並計劃自 2026 年起，逐步完成全集團重要營運據點廠區之範疇一與範疇二的全面盤查及第三方查證。各區域的排放量如表 4.3.1 所示。

本公司溫室氣體盤查之基準年設定為 2022 年，以作為後續排放管理與減量成效評估之比較基礎。盤查所採用的排放係數主要為國家排放係數，若無適用的排放係數時則採用國際公告之適用係數。而全球暖化潛勢係數（GWP）則以 IPCC AR6 之係數值來計算。

研華台灣廠區範疇二只有外購電力的使用，碳排放計算由經濟部能源署公告之 2024 年電力排碳係數 0.474 kg CO_2e 計算以及採購再生能源電力係數 0 $kgCO_2/kWh$，共 8,408.61 公噸 CO_2e（Market-based）。研華昆山區範疇二包含外購電力、再生能源電力以及外購蒸氣的使用共 11,318.32 公噸 CO_2e（Market-based），電力的碳排放計算引用《2023 年電力二氧化碳排放因數的公告》中全國電力平均二氧化碳排放因數（不包括市場化交易的非化石能源電量）採用 0.6096 $kgCO_2/kWh$ 及採購再生能源電力係數 0 $kgCO_2/kWh$；蒸氣的碳排放計算引用《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南》蒸汽的排放因子為 110 kg CO_2/GJ。此外，研華日本廠區、韓國廠區、美國廠區及歐洲廠區範疇二均只有電力的使用。其中，日本廠區使用來自於製造商 - 九州電力提供的電力係數，為 0.449 $kgCO_2e/kWh$；韓國及美國廠區使用國家公告之電力係數，分別為 0.4541 $kgCO_2e/kWh$（Market-based） 及 0.17906 $kgCO_2e/kWh$（Market-based）計算；歐洲廠區因 100% 使用再生能源，故電力係數為 0 $kgCO_2e/kWh$。

- **表 4.3.1 研華主要營運據點及生產廠區 2025 年溫室氣體範疇一的排放量**

溫室氣體 / 區域	二氧化碳（CO_2）	甲烷（CH_4）	氧化亞氮（N_2O）	氫氟碳化物（HFCS）	全氟碳化物（PFCS）	六氟化硫（SF_6）	三氟化氮（NF_3）	Other*	合計（公噸CO_2e）
台灣 ACL	35.6771	0.0195	0.0273	769.6447	0	0	0	3.5986	808.9672
中國 AKMC	1,351.2320	238.5813	2.9987	1,094.1054	0	0	0	0	2,686.9175
日本 AJMC	25.5935	8.4259	0.1365	103.6429	0	0	0	9.4080	147.2068
韓國 AKSC	1.6109	1.6433	0.0273	4.5305	0	0	0	1.3721	7.8120
美國 AASC	21.0586	0.0004	0	0	0	0	0	0	21.0590
歐洲 AESC	62.4639	0.4158	1.2831	6.3408	0	0	0	0	70.5036
總計	1,497.6360	249.0862	4.4730	1,976.8922	-	-	-	14.3787	3,742.4661

* 備註：

1. 美國廠區範疇一僅統計能源使用（天然氣、柴油、汽油、液化石油氣）造成之溫室氣體排放。
2. Other 屬於七大類溫室氣體分類外之溫室氣體。

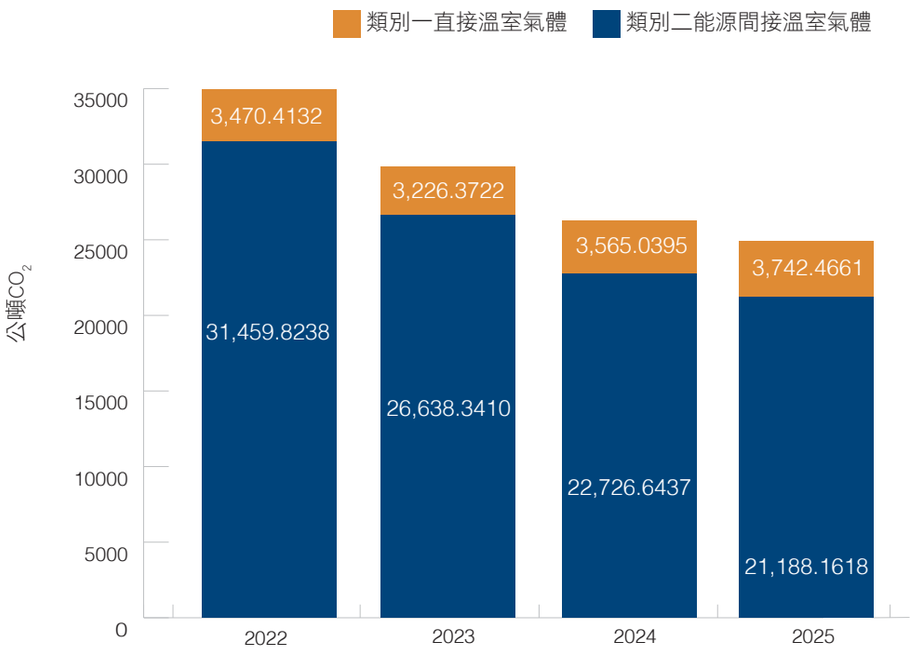
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

研華主要營運據點及生產廠區溫室氣體範疇一和範疇二的排放量如表 4.3.2 所示，2025 年範疇一和範疇二合計排放量為 24,930.6280 公噸 CO_2e（Market-based），較 2022 年及 2024 年度溫室氣體排放量分別降低 10,000 及 1,361 公噸 CO_2e 排放量。近年研華主要營運據點及生產廠區度溫室氣體範疇一及範疇二排放量如圖 4.3.1 所示。2025 年研華全面啟動節能改善專案，除了多項節能方案外，並自建再生能源與綠電採購雙軌並行，顯著降低能源使用碳排放強度，成功達成 2025 年 SBT 目標，展現企業邁向淨零轉型之具體成果，節能改善與再生能源請見 4.3.2 能源管理行動，持續朝 2030 年減量 42% 及 2050 減量 90% 的 SBT 目標邁進，如圖 4.3.2 所示。

- **表 4.3.2 研華主要營運據點及生產廠區 2025 年溫室氣體範疇一及範疇二排放量**

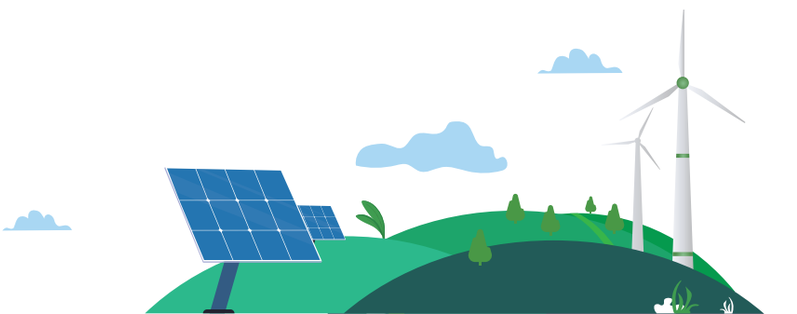
2025					
區域	範疇一直接溫室氣體排放量	範疇二能源間接溫室氣體排放量		範疇一和範疇二排放量合計	
		市場基準 Market-based	所在地基準 Location-based	市場基準 Market-based	所在地基準 Location-based
台灣 ACL	808.9672	8,408.6062	8,981.1863	9,217.5734	9,790.1535
中國 AKMC	2,686.9175	11,318.3170	14,443.9599	14,005.2345	17,130.8774
日本 AJMC	147.2068	1,283.3008	1,283.3008	1,430.5076	1,430.5076
韓國 AKSC	7.8120	146.5535	154.3599	154.3655	162.1719
美國 AASC	21.0590	31.3844	163.8454	52.4434	184.9045
歐洲 AESC	70.5036	0	42.7041	70.5036	113.2077
總計（公噸 CO_2e）	3,742.4661	21,188.1618	25,069.3564	24,930.6280	28,811.8225

* 備註：
1. 美國廠區溫室氣體盤查尚未經過第三方查證。
2. 於 Market-based 計算中，台灣、昆山、韓國、歐洲及美國的再生能源溫室氣體排放量則以電力排放係數為 0 計算。

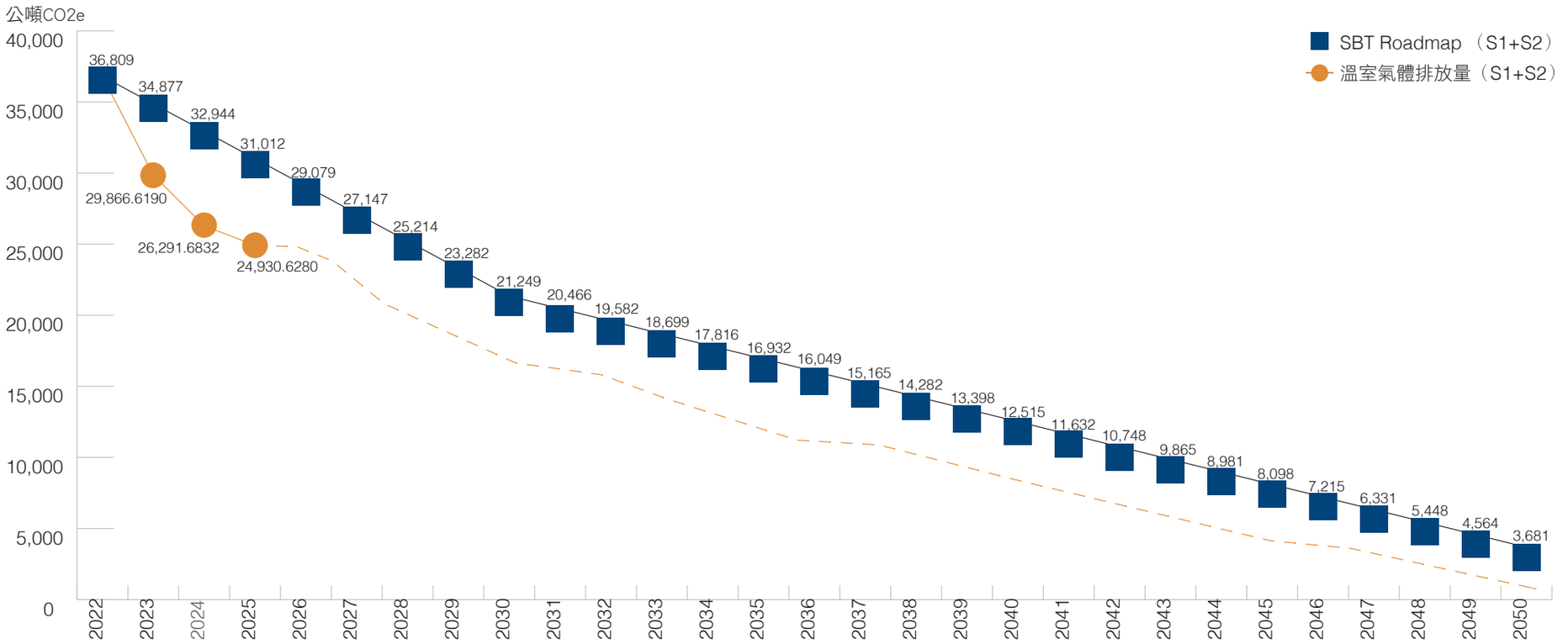


* 備註：
1. 類別二統計數據為 " 市場基準 Market-based" 的溫室氣體排放量。
2. 2025 年有使用再生能源區域為台灣、昆山、韓國、歐洲及美國廠區。

- **圖 4.3.1 研華主要營運據點及生產廠區近年度溫室氣體範疇一及範疇二排放量**



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄



* 備註：類別二統計數據為 " 市場基準 Market-based" 的溫室氣體排放量

- **圖 4.3.2 研華主要營運據點及生產廠區近年度溫室氣體排放量暨 SBT 減碳路徑目標圖**

2025 年度研華主要營運據點及製造廠區溫室氣體排放密集度（範疇一及範疇二）為 0.352 噸 CO_2e/ 百萬元新台幣營收，較 2024 年度溫室氣體排放密集度降低 20.0%。

研華 2025 年除持續依照能源管理政策、ISO 50001 能源管理系統、iEMS 智慧能源管理平台持續管控及優化公司的能源使用效率外，亦透過定期召開能源專案會議，促進廠區間的經驗分享，持續提升能源使用效能。

未來，研華將持續透過員工教育訓練、減碳及節能專案、能源目標設定、再生能源擴大使用、更嚴峻之 SBT 目標（1.5°C）設定及內部碳定價設定等方式，逐步達成 RE100 及減碳的目標外，亦致力於將節能減碳理念深植於企業文化，凝聚全體員工的力量，共同邁向淨零永續的未來。

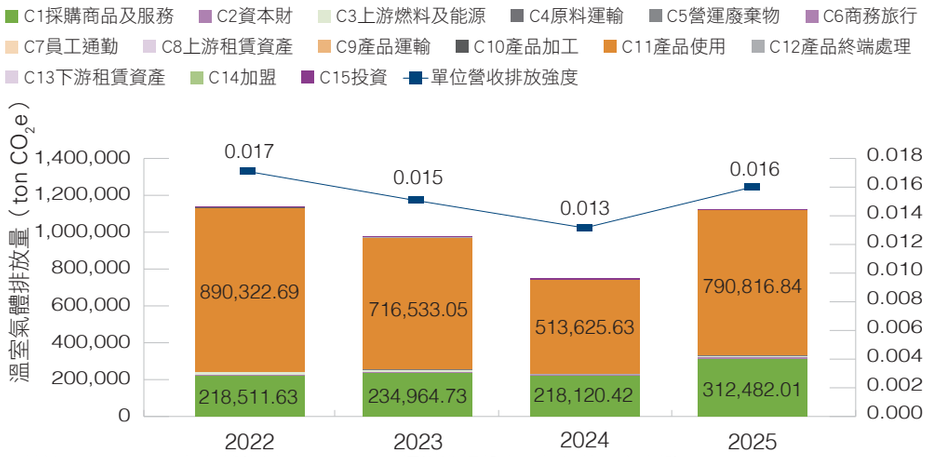
研華於全球佈局中有六大生產據點，其中研華台灣與研華昆山為主要生產基地，為了找尋對於氣候變遷減緩的關鍵因子，我們除了自身營運的溫室氣體排放外，自 2019 年開始，依照 ISO 14064-1 盤查方法進行其他間接排放源的重大性鑑別，並建立相關的盤查方法學，以期得以找出排放熱點，設定減量目標並逐步落實減量措施。研華 2025 年研華範疇三的鑑別以及排放請見表 4.3.3 所示；歷年範疇三排放量詳圖 4.3.3 所示。其中，研華 2025 年範疇三溫室氣體排放密集度較 2024 年上升 27%，因產品發展佈局及產能持續擴充，故 C1（採購商品及服務）及 C11（售出產品的使用）上升，未來將持續與供應商合作，透過供應商節碳策略、產品節能標章、產品節能設計、電源效率提升及內部碳定價之推動，降低範疇三的排放量。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

- 表 4.3.3 研華 2025 年溫室氣體範疇三的鑑別以及排放量

範疇三/各類別項目	查證範疇敘述	2025年排放量（公噸CO_2e）
C1/ 類別四	採購商品及服務	312,482.0088
C2/ 類別四	資本財	7,426.6174
C3/ 類別四	上游燃料及能源	3,405.2271
C4/ 類別三	原料運輸	2,000.6367
C5/ 類別四	營運廢棄物	43.4851
C6/ 類別三	商務旅行	343.5095
C7/ 類別三	員工通勤	928.5078
C8/ 類別四	上游租賃資產	50.2611
C9/ 類別三	產品運輸	125.1796
C10/ 類別五	產品加工	0
C11/ 類別五	產品使用	790,816.8395
C12/ 類別五	產品終端處理	8.6387
C13/ 類別五	下游租賃資產	0
C14/ 類別五	加盟	0
C15/ 類別五	投資	8,627.1313
合計		1,126,258.0427

* 備註：GHG protocol 範疇三 C1~C15 對應 ISO 14064-1:2018 類別三 ~ 六

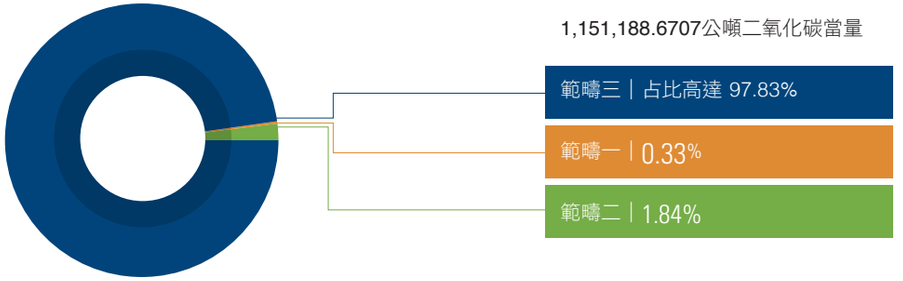


* 備註：2022-2025 年數據均以 ISO 14064-1 標準進行盤查，並經第三方查證。

- 圖 4.3.3 研華近年溫室氣體範疇三排放量

價值鏈溫室氣體排放量

整體價值鏈溫室氣體排放涵蓋與研華營運相關的直接排放，以及來自上下游的各類間接排放，包括範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）與範疇三（其他間接排放）。2025 年，研華在各市場的價值鏈溫室氣體排放總量為 1,151,188.6707 公噸二氧化碳當量，其中範疇三占比高達 97.83%，範疇一與範疇二則分別約占 0.33% 與 1.84%。除持續推動範疇一與範疇二的減量措施外，研華亦將減碳行動延伸至整體價值鏈，透過積極的溝通與合作，攜手上下游夥伴共同朝 1.5°C 減碳目標邁進。



亮點專案

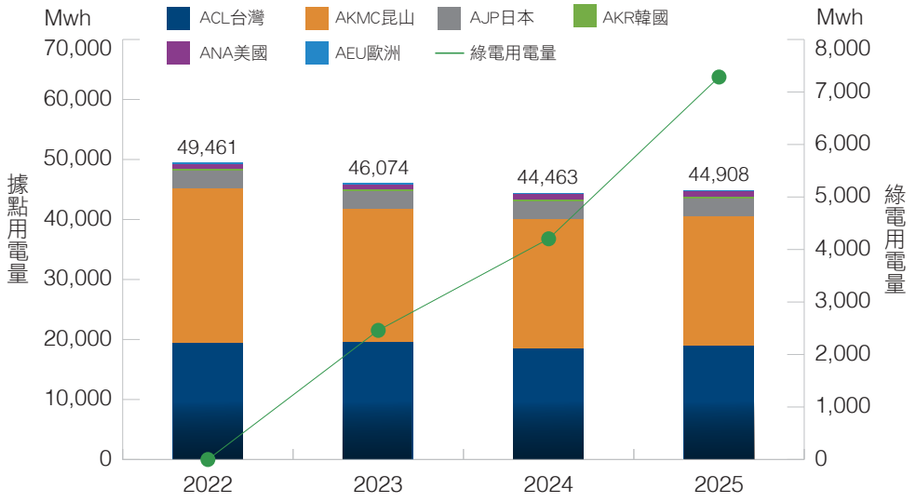
參與國際碳揭露計畫（CDP）評比

研華於 2015 年起即配合客戶參與國際碳排放揭露專案（CDP, Carbon Disclosure Project）評比，CDP 是目前保有全世界與氣候變遷相關最大的資料庫，每年皆發出問卷調查各企業因應氣候變遷及溫室效應氣體排放及減量情形，藉此評估氣候變遷對這些企業造成的風險與機會。透過每年定期之 CDP 資訊揭露，研華逐一審視在氣候法規、氣候災害、與其他氣候相關議題等領域，對經營管理上潛藏之風險，採取有效降低與消除之措施，進而符合國際客戶對於溫室氣體管理之要求。

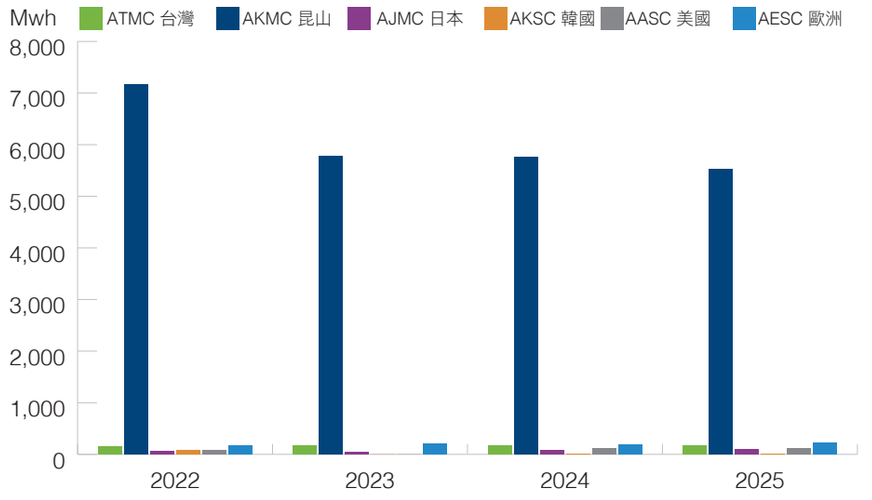
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

能源數據管理

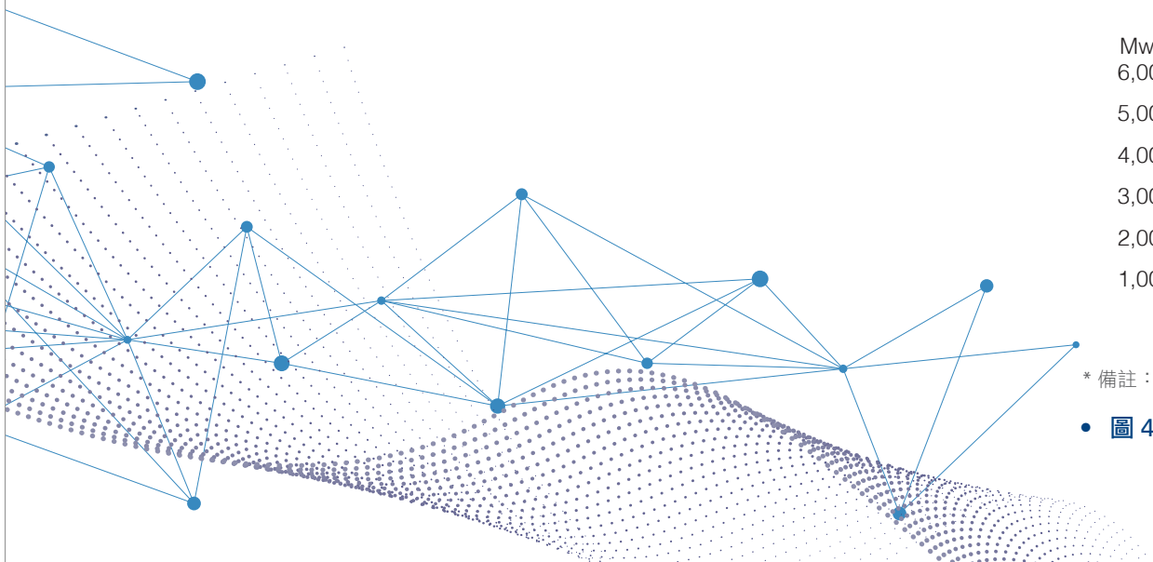
研華廠區之溫室氣體排放，主要來源為公司營運所需之外購電力在發電過程中所產生之二氧化碳，此排放源佔公司 2025 年整體排放量之比重高達 84% 以上。2025 年研華主要營運據點及生產廠區總體能源（電力、蒸氣、汽油、柴油、天然氣）消耗量為 183,771.00 GJ，其中外購電力占能源使用百分比為 87.97%（包含 16.22%的再生能源使用，2025 年再生能源使用量為 7,284,651 kWh），總消耗量較 2024 年上升 0.5%，主要原因為增加產量，使得電力的使用量增加。

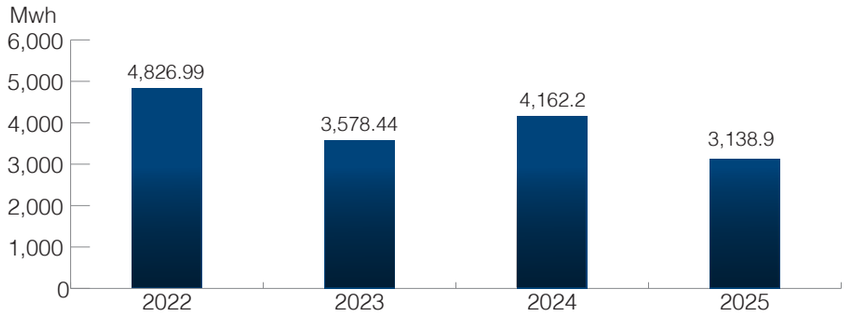


• 圖 4.3.4 研華主要營運據點及生產廠區近年度用電量



• 圖 4.3.5 研華主要營運據點及生產廠區近年度不可再生燃料耗用量





* 備註：研華主要營運據點及生產廠區僅有中國昆山廠區有使用蒸氣

• 圖 4.3.6 研華主要營運據點及生產廠區近年度蒸氣不可再生能源耗用量

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.3.2. 能源管理行動

能源使用概況

電力仍為研華的主要能源消耗來源。為了降低產品生命週期和生產流程對環境的衝擊，研華持續依循能源管理政策，並深化台灣及中國昆山的主要生產據點導入之 ISO 50001 能源管理系統，以系統化方式推動能源審查、節能專案規畫、效益評估及改善流程，確保能源使用效率逐年提升。為強化能源透明度與管理精準度，研華持續升級智慧能源管理平台（iEMS），透過即時監控與用能熱點辨識，進一步優化設備運作模式與排程管理，有效提升整體用電效率。能源管理單位依年度節能目標召開定期管理審查會議，追蹤執行績效與改善進度，持續管理運作、推進節能機制。

2025 年全球研華延續六大 RBU 用電管理指標，透過統一化的能源管理架構，深化各營運據點在能耗監測、節能執行與成效檢視上的一致性，進一步提升跨區域能源管理成熟度。同時，研華持續推動全球再生能源策略，透過多元採購途徑與各地場域合作，逐步提高再生能源使用占比，以支持 RE100 承諾路徑並朝 100% 再生能源使用目標邁進。

能源管理策略

為實現永續能源管理與再生能源轉型目標，研華持續採取節能、創能、購能三大階段之能源管理策略，逐步層次推進、持續強化能源管理，並優化資源配置。

能源管理流程

研華建立內部能源管理機制，並採用自家研發產品 iEMS 系統進行監控，輔以 ISO 50001 能源管理系統的有效運作，能源變更評估階段審查能源衝擊風險及源頭管理，運作階段檢視組織能源使用情況、鎖定能耗熱點，與改善階段之推行節能行動方案與效益分析等循環三階段持續改進，不斷優化能源管理流程和措施，持續提升能源使用效率。

能源審查

透過能源審查過程盤點廠內能耗設備，根據運轉時間、設備老舊度、設備功率等定義重大能耗設備

重大能耗設備管理

針對鑑別出的重大能耗設備進行日常監測管理（包含操作人員能力、文件化規範等）

能源績效監測

透過迴歸分析與基準年比較，監督總體場域全年能源使用情況，落實能源管理

節能行動

針對重大能耗設備訂定改善行動，或根據公司能源政策及利害相關者等能源議題識別公共區域及製程工段節能技改機會

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

2025 年主要生產基地重大能耗設備管理

研華於全球佈局中有六大 RBU 據點，其中研華台灣與研華昆山為主要生產基地，故持續依循 ISO 50001 能源管理系統進行節能管理。

場域	重大能耗設備	重大能耗設備管理方法
台灣 ATMC	冰水主機系統	透過 SCADA 系統實時監測冰水系統運作情形、出入水溫度管控等，並以 SOP 規範定期維護事宜
	實驗室設備與製程相關設備	透過 SOP 規範維護管理，包含日常點檢管理，與定期保養等
中國昆山 AKMC	生產設備（回焊爐、液烤線、錫爐等）	針對各崗位操作人員資格要求，並分別制定定期監測計畫，計畫內容包含：監測方法、頻率、人員與紀錄
	空調系統	以空調設備 SOP 維護運行管理，並以空調自控系統監測運行過程，施行主機水溫控制

2025 年主要生產據點節能管理行動

場域	類別	節能主題	總投入成本（K NTD）	節能量
台灣 ACL	空調系統	冰水主機及樓層空調主機汰舊換新、空調箱變頻器增設	1,320	369,238 kWh
	動力系統	客貨電梯汰舊換新、電梯啟閉時間排程管控	0	50,289 kWh
	插座用電	公共設備使用時間排程管理	0	32,940 kWh
	照明系統	燈具汰換	1,700	69,580 kWh
中國昆山 AKMC	空調系統	冷卻水塔及水泵、冷熱泵汰換為一級能效及增設變頻器	1,007.5	118,000 kWh
	製程改善	產品製程烤漆優化	388	187,164 kWh 47,628 m^3
總計			4,415.5	827,211 kWh 47,628 m^3

亮點專案

2025 年製程段節能管理

■ **產品製程烤漆優化**

提升掛具容納量，可噴塗多個產品，優化最大噴塗面積及利用率，節省 3.2 小時產線運作時間，降低單位小時用電量及天然氣耗量，統計為止導入 539 個料號，年節約用電量 187,164 度、天然氣消耗 47,628M³。

■ **併網太陽光電**

美國 ANA 工廠的外購電力消耗量較 2024 年降低 76%，大幅降低對電網供電的依賴，且降低範疇二溫室氣體排放和增強長期能源韌性，從而實現 ESG 承諾和減碳策略。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

再生能源推動計畫

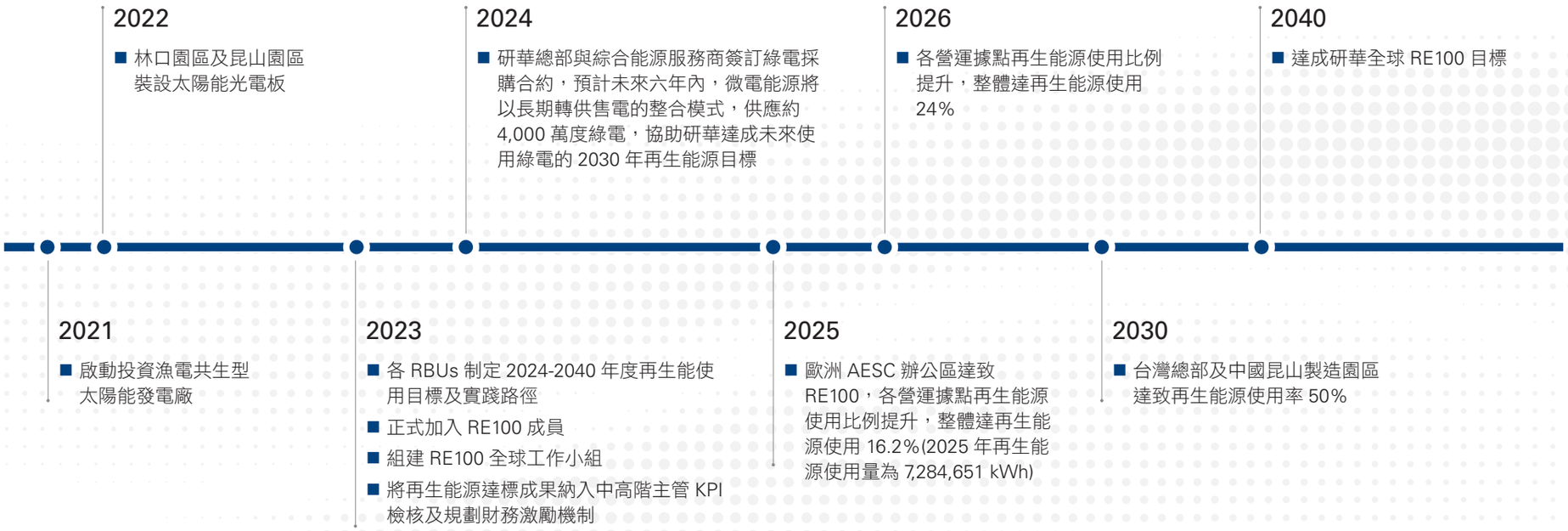
研華科技承諾 2040 年再生能源達至 RE100

研華自 2023 年成為 RE100 會員以來，積極推動研華總部及各海外子公司再生能源發展計畫。研華台灣總部及中國昆山製造園區電力使用佔研華全球用電超過 90%，故研華實踐再生能源進度將首重此兩核心製造園區。

再生能源數據揭露，請見本報告書能源數據管理章節。推動期程及管理模式如下：

管理模式	
	■ 2023 同年正式成立研華全球 RE100 工作小組，由 ESG 企業永續發展辦公室驅動協調及再生能源使用進展檢核工作，並由綜合經管理總經理於季度 ESG 區域會議中進行檢核。 ■ 此小組下轄主要 RBUs，橫跨研華總部與中、美、歐、日、韓等五個國家 / 地區。 ■ 各 RBUs 設有再生能源權責人員，視所在地區政策、法規、電價市場進行在地規劃，推動再生能源達標。 ■ 2024 年再生能源的達成進度納入董事長、權責主管之績效指標，並規劃及執行財務激勵機制，以茲鼓勵。 ■ 2025 年開始，於 RBUs 季度 ESG 例會中定期檢核再生能源進度及目標。

再生能源推動期程及目標：



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

海外重要據點再生能源亮點專案：

ACL	採購再生能源憑證，總電量 1,159,069 kWh，統計再生能源覆蓋率達 6.1%
ANA	AASC 廠區積極佈建太陽能光電板，太陽能發電總電量：739,758 kwh，經統計再生能源覆蓋率達 80.9%
AKR	1. 已啟動當地太陽能建置計畫及申請政府基金支持 2. 預計透過太陽能發電裝置及採購 REC 達成再生能源目標 3. 2025 年第四季度正式啟用屋頂型太陽能發電裝置 4. 經統計再生能源發電總電量 17,191kWh，再生能源覆蓋率達 5.1%。
AJP	AJP 對齊所在國家再生能源政策，及已鑑別出合適的再生電力供應商，預計於 2026 年洽購
AKMC	以每年提升 5% 再生電力占比的目標前進，再生電力來源為太陽能光電板裝置發電（1,753,367kWh）及購買 RE100 認可之綠電憑證（3,374,000 kWh），2025 年再生電力佔比為 23.7%
AEU	直接向當地再生電力供應商進行採購，已達致再生電力 100% 目標
Global	研華全球再生能源佔比 16.22%（7,284,651 kWh）

建置智慧能源監控系統平台 持續推動節能專案

2024 年，研華智慧能源管理解決方案（iEMS）有相當進展，透過數位化專業整合技術，提供能耗監控管理、暖通空調能效管理、空壓機能效管理等功能方案，協助企業改善能源使用、提升能源效率、深挖節能潛力、輔助碳交易，以數位化驅動低碳化，賦能企業節能減排，透過控管線上數據以推動線下改善成效，具體支持公司邁向綠色營運。2025 年上線進程已擴及 ANA、AJP（Tokyo）、AESC、AASC、AKMC、ACL、ACN（西安、上海、北京）、AKR、AMY（ASSC）、ASG；預計 2026 年 ANA Tustin 美國南加州新總部、AJP（Nogata）協同規劃建置完成。

培訓計畫

為提升研華內部同仁對於節能減碳的意識，能源管理單位不定期辦理能源管理相關培訓課程或外部參訓，課程種類包含能源知識課程及專業技術課程，各項課程摘要內容及參與單位如下所示，期能讓能源管理專業人才精進能源管理領域者，並且可獲知國內外相關資訊，加強知識的汲取與應用。

類別	內容	受訓單位
知識培訓	能源基礎通識培訓： 依據管理系統 P-D-C-A，說明能源審查、能源基線、能源績效指標及能源採購等概念，並透過能源管理實務案例分享提升員工節能與能源管理意識	全體員工、新進人員
	RE100 技術標準培訓： 邀請 RE100 及中華經濟研究院人員授課，說明 RE100 技術標準及要求規範、分享企業落實 RE100 之務實做法	能源管理單位、投資單位、採購人員、企業永續發展辦公室、產品與品質管理部門、智慧能源管理產品規劃及設計部門、海外重要據點（AKMC、ACN、ANA、AEU、AURES）、供應商
技術培訓	重大能耗設備技術培訓： 1. 空調及弱電監控系統教育訓練 2. 燒機工段設備操作	廠務、總務 燒機員

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.4 環境管理

亮點績效

近 5 年來皆無違反環境法律、環保法規以及罰款 — 0

中國昆山廠區 2025 年認證 UL2799，取得白金等級證書 — ACHIEVED

台灣林口廠區 2025 年啟動廢塑膠回廠再利用，達成循環經濟案例 — ACHIEVED

AESC 導入 ISO 14064 溫室氣體盤查第三方認證，取得查證聲明書 — NEW

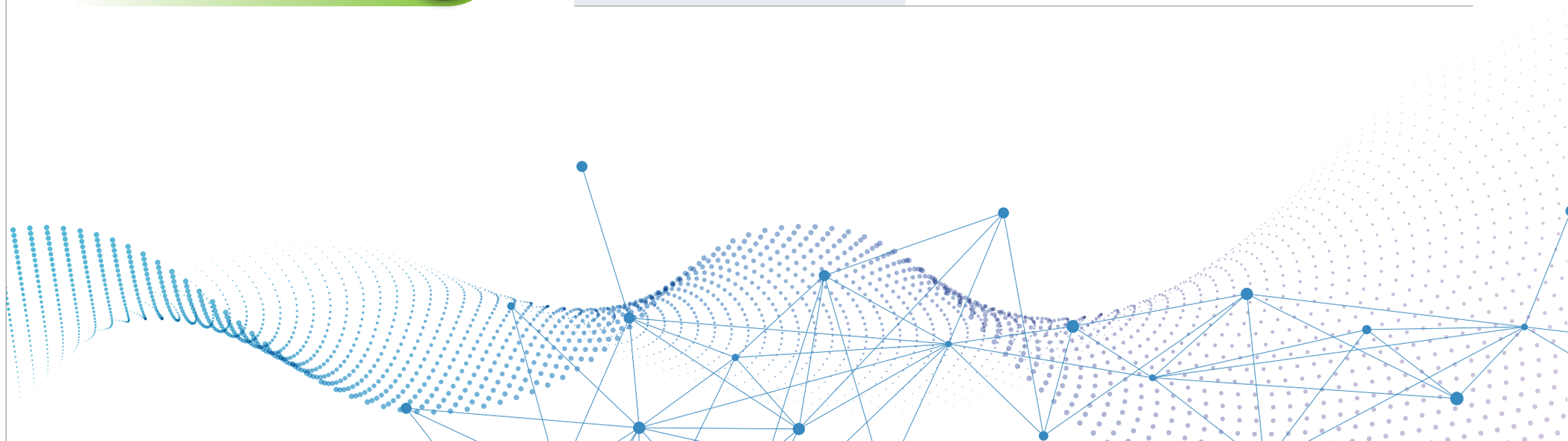
4.4.1. 環境責任

研華深刻意識到產品製造過程對環境所產生的影響，因此在環境管理上，我們以 ISO 14001 環境管理系統作為核心架構，透過系統化方式辨識環境風險與機會，並確保各生產基地遵循所在地的法規要求，同時回應利害關係人的期待。為維持管理系統的有效運作，我們每年均進行內部稽核，並持續通過第三方驗證，確保 ISO 14001 的要求落實於日常營運中。

此外，為提升員工對環境議題的認知與責任感，公司規劃了完整的教育訓練，包括節水措施、廢棄物減量、資源循環等相關政策與管理機制。除新進同仁需接受訓練外，所有在職員工也需每年完成環境議題相關課程，以確保全體同仁均掌握公司最新的環境政策。本公司的環境政策經董事會確認後正式發布，並公開於公司官網，以展現我們落實永續環境承諾的決心。

環境推動程序及行動

推動程序	管理行動
環境保護相關管理作業規定 環境管理系統（ISO 14001） 溫室氣體盤查（ISO 14064-1） 能源管理系統（ISO 50001）	■ 污染防治與預防 ■ 環境責任訓練，如：節約用水、廢棄物減量、資源回收等 ■ 環境管理系統維護 ■ 溫室氣體管理 ■ 監督改善能源績效



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

環境推動目標

研華於 2023 年訂定各 RBU 或生產廠區的環境管理目標，計畫在 2024 年、2025 年逐年下降達成年度目標，考量其各減量方案期程，各 RBU 若未能於當年度達成年度減量目標，則以最終訂定之目標年（2025 年）與基準年（2023 年）的相比為主，做為目標達成狀況的認定，如下表。

項目	基準年	目標		執行成果（與基準年比較）	
		Y2024	Y2025	Y2024	Y2025
取水量（M^3/people）	Y2023	較基準年下降2%	較前一年下降2%或較基準年下降4%	各RBU達標平均下降3.01%（僅AJMC未達標）	各RBU均達標平均下降22%
廢棄物量（ton/production hours）		較基準年下降5%	較前一年下降5% 或較基準年下降10%	各RBU達標平均下降15.93%（僅AJMC未達標）	各RBU達標平均下降21%（惟AJMC、AKSC未達標）
VOC 排放量（僅 AKMC）（ton/production hours）		較基準年下降5%	較前一年下降5%或較基準年下降10%	達標下降55.51%	達標下降57%

此外，隨著產業科技持續進步及製程不斷精進，整體製程複雜度逐年提升。過去以生產工時作為強度指標，已難以充分反映實際營運差異，亦不利於長期環境績效之追蹤與跨期比較。因此，公司自 2026 年起調整以單位營收作為目標強度指標，並以 2024 年為基準年，訂定 2030 年為長期目標，考量其各減量方案期程，各 RBU 若未能於當年度達成年度減量目標，則敘明原因，最終則以訂定之目標年（2030 年）與基準年（2024 年）的相比為主，做為目標達成狀況的認定，相關目標設定如下表所示。

年度短期目標：

	取水量	廢棄物量	VOC 排放量
2026 年目標	較Y2024 ↓3%（M^3/營收）	較Y2024 ↓3%（ton/營收）	較Y2024 ↓6%（ton/營收）
	各RBU	各RBU	中國昆山廠區（AKMC）

長期目標：

	取水量	廢棄物量	VOC 排放量
2030 年目標	較Y2024 ↓10%（M^3/營收）	較Y2024 ↓10%（ton/營收）	較Y2024 ↓10%（ton/營收）
	各RBU	各RBU	中國昆山廠區（AKMC）

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

為持續深化綠色經營及永續發展之承諾，研華 2025 年持續依循 ISO 環境管理系統，推動環境管理機制，並落實環境保護議題之規劃與執行，以提升資源使用效率與環保績效。我們透過各生產廠區所設置的「環境安全衛生委員會」及定期召開之「管理審查會議」，強化環境管理架構，推動綠色經營，實施污染預防、廢棄物管理及綠色採購，落實節能、減排、資源持續運用與循環經濟。在全球主要營運據點及生產廠區積極取得環境管理系統、溫室氣體盤查及能源管理系統的第三方認證，目前已取證之研華全球主要營運據點及生產廠區如表 4.4.1 所示，本次新增歐洲（AESC）廠區取得溫室氣體盤查第三方認證。本章節撰寫範疇涵蓋研華全球主要營運據點及生產廠區，佔總體合併營收 94.6%。

- **表 4.4.1 研華全球主要營運據點及生產廠區環境**

環境認證項目 \ 相關認證廠區	台灣 ACL	台灣林口 ATMC	中國昆山 AKMC	日本 AJMC	韓國 AKSC	美國 AASC	歐洲 AESC
ISO 14001:2015	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
ISO 14064-1:2018	☑	☑	☑	☑	☑		☑
ISO 50001:2018	☑	☑	☑				

2025 年度無因違反環境法律、環保相關法規遭處罰緩。彙整近四年來研華全球主要營運據點及生產廠區環保違規的事項如表 4.4.2 所示。

- **表 4.4.2 研華全球主要營運據點及生產廠區環境違規事項統計**

年度 \ 廠區	台灣 ACL	台灣林口 ATMC	中國昆山 AKMC	日本 AJP	韓國 AKR	美國 ANA	歐洲 AEU
2025	0	0	0	0	0	0	0
2024	0	0	0	0	0	0	0
2023	0	0	0	0	0	0	0
2022	0	0	0	0	0	0	0

研華環境能資源投入產出（範疇為台灣、中國昆山、日本、韓國、美國及歐洲廠區）

■ 能資源投入
■ 產出

電力
44,908,353.5 kWh

自來水
254,287 m^3

蒸氣
4,227.3 ton

溫室氣體（Scope1&2）
24,930.6280 ton CO_2e

生活污水
166,468.9 m^3

工業廢水
11,532 m^3

事業廢棄物
976.29 ton

揮發性有機化合物 VOC
7.56 ton

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

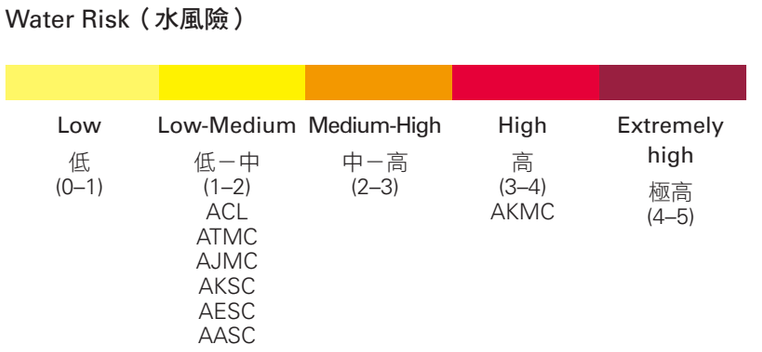
4.4.2. 能資源使用與廢棄物管理

水資源風險管理及取水 / 廢汙水管理

研華透過世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）的水風險評鑑工具 Water Risk Atlas 分析工具，除確認研華主要營運據點及生產廠區的水資源風險（如圖 4.4.1 所示），也同步揭露各區之取水水源及排水水體如表 4.4.3。依據分析結果顯示，研華中國昆山廠區面臨了高度的水資源風險，其他主要營運據點及生產廠區皆屬於低到中度的風險。研華藉由水資源風險分析結果，依照各主要營運據點及生產廠區的風險高低的程度，進行水資源的預先規劃及管理，確保水資源可有效地永續使用。

- **表 4.4.3 研華全球主要營運據點及生產廠區取水水源及排水水體**

廠區	ATMC	ACL	AKMC	AJMC	AKSC	AESC	AASC
取水水源	石門水庫	新店溪	長江	Onga River	Paldang Reservoir	Brabant Water	Hetch Hetchy
處理單位	龜山水資源回收中心	內湖污水處理廠	北區污水處理廠	Septic Tank	Bupyeong Water Purification Plant	Municipal sewage system	San Jose- Santa Clara Regional Wastewater Facility
承受水體	南坎溪	基隆河	太倉塘	Onga River	Han Rive	Connected to the municipal wastewater treatment plant	South San Francisco Bay



- **圖 4.4.1 研華全球主要營運據點及生產廠水資源風險分析圖**

研華所有廠辦皆位於都會區之已開發工業區或園區，採自來水供水措施，無抽取地下水或井水之情事，生產廠區製程則多以組裝為主，非高耗水產業，取水需求主要以民生用水為主，對於水資源不會造成明顯的環境衝擊。儘管取水風險較低，研華仍依循 ISO 14001 環境管理系統要求，針對水資源使用及廢水管理進行系統化的鑑別與評估，找出節水的機會，積極推動節水管理方案，設法降低取水量及廢水量，妥善水資源管理。研華全球主要營運據點及生產廠區近四年度總取水量如圖 4.4.2 所示。

研華各廠持續探討各種節水的可能性，且員工年度必須接受節約水資源相關觀念之環境責任教育訓練，亦透過雨水回收系統供廁所沖水、園區澆灌，並採用智慧澆灌系統進行節水，除了使用省水水龍頭與省水馬桶外。在台灣廠區使用之冰水主機，以執行智能控溫，來準確控制作業區域的溫、溼度，避免不必要的水資源浪費，研華主要營運據點 2025 年總取水量相較 2024 年下降約 16,075 立方公尺。各廠區積極推動多項節水措施，以提升水資源使用效率。台灣廠區 2025 年更換 2 台冰水主機及景觀水池修繕維護，提高冰水主機設備運作效能以節省取水量，景觀水池則採取階段性縮減景觀設施補水量的管理措施，全年取水量較 2024 年減少約 9,194 立方公尺，提高整體水資源使用效率。日本廠區原址計畫興建廠房，減少一棟建築取水，因此 2025 年整廠取水量相比於 2024 年下降 39%，減量約 1,932 立方公尺。彙整研華全球主要營運據點及生產廠區近年度水資源使用量如表 4.4.4 所示。

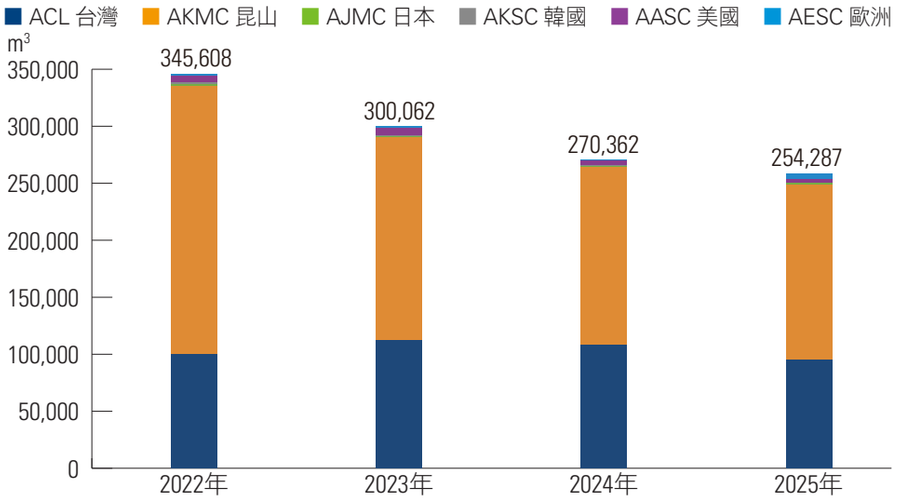
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

• 表 4.4.4 研華全球主要營運據點及生產廠區近年度水資源使用量

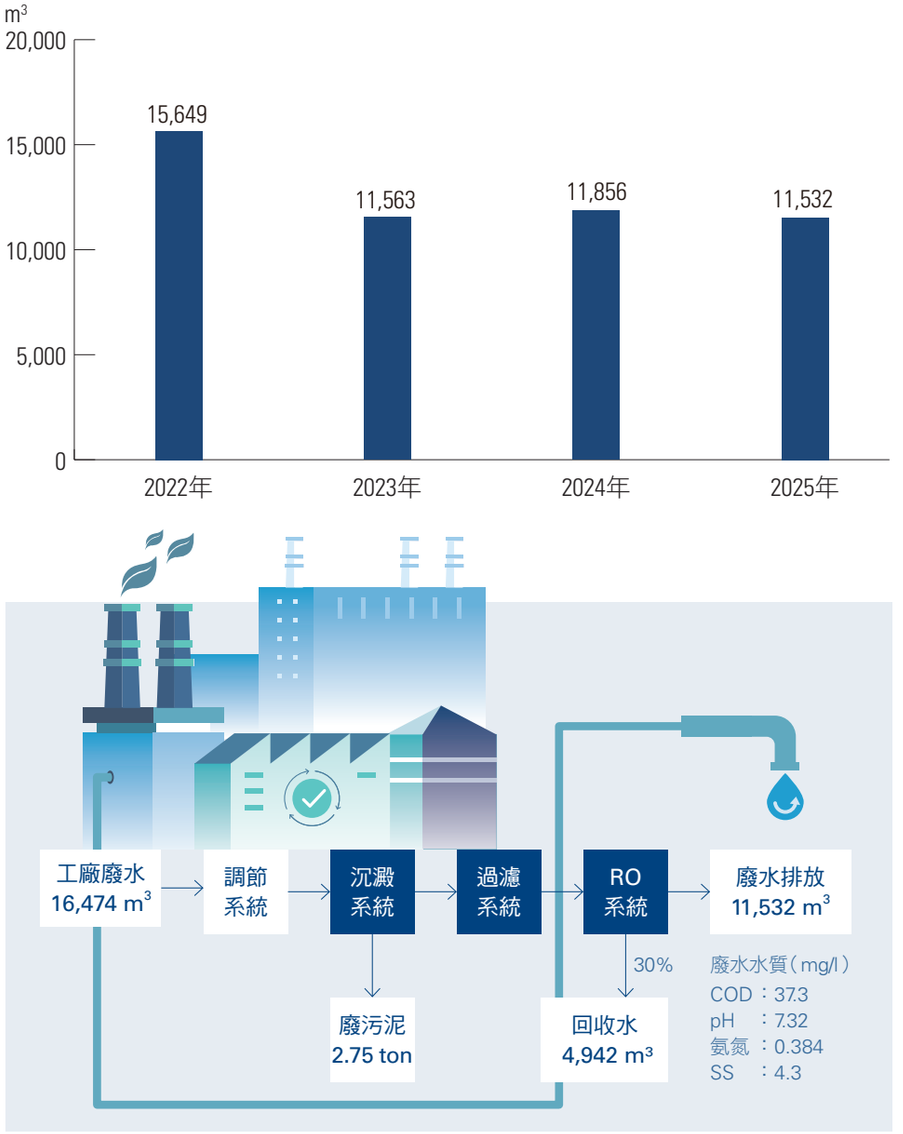
		2022	2023	2024	2025
取水量（m^3）		345,608	300,062	270,362	254,287
排水量	生活汙水（m^3）	226,277	198,481	177,397	166,469
	工業廢水（m^3）	15,649	11,563	11,856	11,532
耗水量（m^3）		103,682	90,019	81,108	76,286
範疇涵蓋研華合併營收		92.3%	92.6%	92.8%	94.6%

* 備註：1. 生活污水計算方式為取水量乘以 70% 再減去工業廢水量。
2. 耗水量的計算方式為取水量減去排水量。

研華各生產廠區除了中國昆山廠區有工業廢水排放外，其他廠區並無排放工業廢水。昆山廠區內建有廢水處理系統，以酸鹼中和及生物處理等廢水處理方式先行在廠內處理廢水，並搭配公司研發之產品 - 研華智慧工廠解決方案 i-factory 系統來即時監控廢水之排放水質，以確保所有廢水排放水質皆符合標準始可排放，2025 年度並無因水質不符標準而開罰之事項，昆山廠區廢水處理流程及主要排放水質如圖 4.4.3。



• 圖 4.4.2 研華全球主要營運據點及生產廠區近年度取水量



* 備註：研華主要營運據點及生產廠區僅中國昆山廠區有工業廢水排放

• 圖 4.4.3 研華全球主要生產廠區工業廢水排放狀況

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

廢棄物管理與循環經濟

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
循環經濟	研華以『智能地球的推手』作為企業願景，通過資源循環減少廢棄物及碳足跡，更一步思考廢棄物如何由直線處理轉變至封閉式永續循環，增進環境永續性及資源使用效率，降低產品生產對環境的衝擊，並加強產品的節能、永續材料的使用等環境永續面向，提高產品的環境效益及競爭力。
管理策略	■ 訂定循環策略，從新產品設計之初即以減少廢棄物及碳足跡的綠色產品及綠色生產過程為主要策略 ■ 廢棄物管理導入 UL2799 管理模式，優先推動廢棄物減量方案、須處置之廢棄物先以回收及再利用等方式提升轉化回收率，將資源再利用效益達最大化，無法再利用之廢棄物才會考慮採取焚化、掩埋 .. 等處理方式
政策或承諾	本公司願為環保貢獻最大之努力，達到生產零污染的目標，克盡地球公民責任，致力企業永續發展。研華承諾推動綠色經營，實施綠色產品設計、污染預防、廢棄物管理及綠色採購，與客戶、供應商和外包協力廠商合作，共同建立從設計、製造到產品運送與服務之綠色供應鏈，落實節能、減排、資源持續運用與循環經濟。
正面衝擊	推行循環經濟可提升產品資源使用效益、減少非再生資源使用，降低生產成本，減少廢棄物並提升產品的環境友善及資源使用效率，降低對環境的衝擊及產品碳足跡，提高產品的環境效益及競爭力。
負面衝擊	無法跟上綠色產品的趨勢，降低產品的環境效益及競爭力，長期可能造成搶購原生資源及原物料，增加採購量及廢棄物清除處理支出，也直接影響企業聲譽及品牌形象。
負面衝擊發生時，應對負面衝擊之行動	研華應對負面衝擊所採取的行動如下： ■ 積極推動再生原物料導入生產製程中 ■ 優先進行綠色採購，採購具有環保、節能、節水、綠建材標章為主 ■ 廢棄物導入 UL2799 管理模式，以追求資源永續利用

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2025 年的目標達成狀況	■ 供應商管理平台建立再生材料管理機制，並導入再生原物料作為公司產品設計評估 ■ 昆山廠區廢棄物轉化率達 90%，取得 UL2799 白金最高等級證書；林口廠區 81%，雖尚未達到目標 90%，但已較 2024 年度提升 17% ■ ACL 採買綠色採購（如：環保標章產品、再生塑膠粒製品等），金額為新台幣 7,845 萬 ■ 研華主要營運據點及生產產區 2025 年委外處理的事業廢棄物回收再利用率為 95%，焚化處置率為 5%，掩埋處置為 0
2026 年目標	■ 金牌設計產品使用再生原物料機構外殼比例依材質分別達到再生塑膠 30%、再生金屬 10% ■ 推動再生材料於特定產品之導入及應用，提升新產品使用再生材料之產品數占比達 10% ■ 全面推動永續包材短 / 中 / 長期目標，優先及要求產品使用永續材料包裝 ■ 持續進行綠色採購（如環保標章產品、再生料等） ■ 林口廠區及昆山廠區廢棄物轉化率達 90% ■ 研華主要營運據點及生產產區掩埋處置為 0
2030 年目標	■ 金牌設計產品使用再生原物料機構件比例依材質分別達到再生塑膠 50%、再生金屬 20%（鋼材）/80%（鋁材） ■ 推動再生材料於特定產品之導入及應用，提升新產品使用再生材料之產品數占比達 50% ■ 持續進行綠色採購（如環保標章產品、再生料等） ■ 研華全球廠區廢棄物轉化率達 90% ■ 研華主要營運據點及生產產區掩埋處置為 0

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2025 年度關鍵行動方案或計畫	■ 制定永續原物料政策與啟動推動計畫，逐步導入再生原物料於指定機種 ■ 推動再生材料導入計畫，於指標產品導入再生塑料與再生金屬並量產，將持續擴大應用 ■ 使用 UL2799 管理模式，確實盤查公司內廢棄物的減量、回收及再利用狀況 ■ 進行綠色採購 ■ 鼓勵電子廢棄物合作廠商申請 R2（Responsible Recycling 負責任回收）認證
有效性評估	■ 永續原物料計畫於永續發展委員會 SDC 進行進度說明及報告，並由委員提供建議，確保循環經濟及資源使用效率持續優化及改善 ■ 廢棄物轉化率透過定期的計算，確認廢棄物減量、回收及再利用成效，並於環安衛管理審查委員會進行進度匯報，以確保減量與資源循環目標之達成及追蹤

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
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：政策放入員工教育訓練課程，並請 HR 列入必修線上課程，不定期宣導及稽查廢棄物分類情況 ■ 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：2024 年針對一階供應商進行供應商大會，並在會議上提及永續管理與目標理念，推動供應商與研華共同執行循環經濟相關專案。2025 年鼓勵廢棄物合作廠商申請 R2 認證 ■ 股東與投資機構：透過公司年報及永續報告書揭露成果 ■ 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 ■ 政府 / 公協會 / 媒體：回覆政府單位及相關公協會之詢問，並視需求提供相關佐證紀錄

註：永續原物料及再生材料相關章節內容請詳 4.1 綠色設計與產品永續責任章節

研華致力於實施廢棄物零掩埋政策，對工廠內的工業廢棄物實施減量、回收再利用計畫。2024 年起研華從台灣廠區開始導入 UL2799 廢棄物零掩埋標準管理，2025 年亦在昆山廠區推動。目前，研華已不使用任何掩埋方法來處理廢棄物，同時進一步優化廢棄物管理，並重新評估研華廢棄物種類及流向，尋找更多廢棄物可再循環使用的機會，減少廢棄物直接進到焚化廠的可能性，藉此提升廢棄物轉化率。2025 年，針對研華全球主要營運據點及生產廠區自評的轉化率為 81%（AASC、AESC、AJMC、AKSC 計算僅包含事業廢棄物量，部分廠內自行回收的資源回收廢棄物未計算在內），較 2024 年提升 6%，顯示研華全球在廢棄物減量與循環利用管理上的持續投入與成效展現。與此同時研華也依循 ISO 14001 管理系統標準，確保廢棄物廠商及處理方式可符合當地法規。研華為確實掌握廢棄物處理狀況，定期依法進行廢棄物承攬商稽核，確保出廠廢棄物皆依法處理，而在廢棄物承攬商遴選時會針對是否取得 / 通過相關資格等納入評估，並於廢棄物出廠後，於政府申報網站或依廠商出示的處理證明，確認廢棄物是否被合法處置，若有必要也會到廢棄物處理廠進行現場確認，確保廢棄物流向及其承攬商品質可符合研華及法規要求。在 2025 年度研華並無廢棄物承攬商有發生重大違約或是違法事項。

研華在廢棄物循環、減量的部分，除了在終端尋找可將廢棄物製成再生原料的廠商外，也與上游供應商進行合作，如各式包材供應商回收使用、木棧板再利用、PCB 變更設計減少板邊廢料，在廠內，藉由錫渣再利用的方式，減少產出的廢棄物。藉由廠內，供應商與廢棄物廠商的多方合作模式，盡可能地減少垃圾焚化量，降低環境衝擊，期盼能達到資源永續循環的目標。另外研華昆山廠區於 2023 年開始研發液體烤漆改為粉體烤漆的製程專案，在 2024 年已全面導入粉體烤漆製程，2025 年持續減量漆渣廢棄物量較 2024 年降低了約 48 噸。本公司對廢棄物管理模式如圖 4.4.4 所示。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

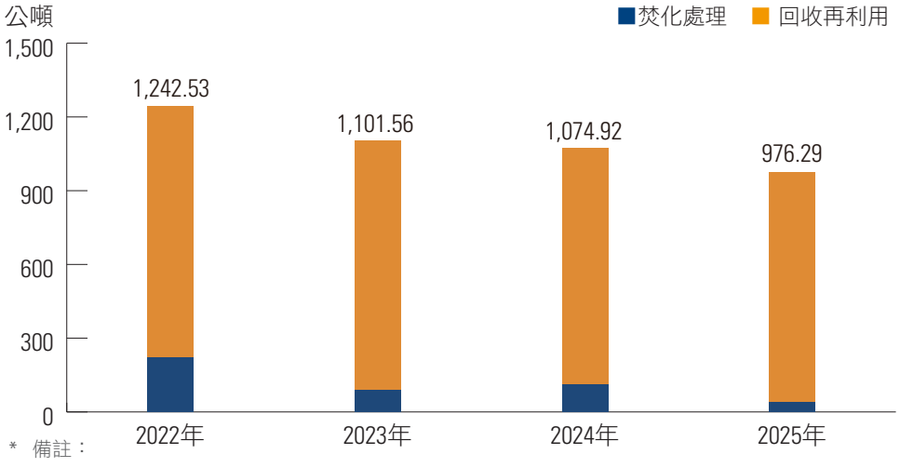
- 圖 4.4.4 研華廢棄物管理模式

統計研華主要營運據點及生產產區 2025 年委外處理的事業廢棄物總廢棄物處置量約為 976.29 公噸，其中非有害廢棄物 896.80 公噸（91.86%），有害廢棄物 79.49 公噸（8.14%），而在有害事業廢棄物部分，其回收再利用率為 60%（47.50 公噸），40%（31.99 公噸）採用焚化處理，因生活廢棄物的重量為合約的清運概估量，尚無法取得更進一步處置分類的重量資訊，因此僅揭露事業廢棄物的處置資訊。廢棄物處置方式請見表 4.4.5 以及圖 4.4.5。

- 表 4.4.5 研華主要營運據點及生產廠區 2025 年廢棄物處置方式

	產生的廢棄物	處置轉移：回收再利用	直接處置：焚化處理	直接處置：掩埋處理
有害事業廢棄物（公噸）	79.49	47.50	31.99	-
非有害事業廢棄物（公噸）	896.80	884.79	12.01	-
合計（公噸）	976.29	932.29	44.00	-

* 備註：台灣及昆山廠區廢棄物重量統計來源為各廠區向主管機關申報之數據；日本、美國、歐洲廠區廢棄物統計來源為委外處理之數據。



* 備註：

1. 台灣及昆山廠區廢棄物重量統計來源為各廠區向主管機關申報之數據；日本、美國、歐洲、韓國廠區廢棄物統計來源為委外處理之數據。
2. 韓國 2022~2023 年未統計產生量。

- 圖 4.4.5 研華主要營運據點及生產廠區近年度事業廢棄物處理情況

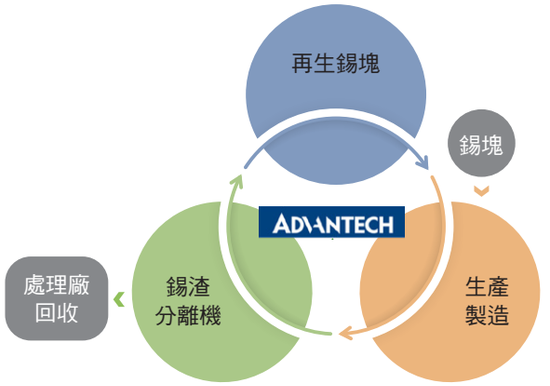
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

亮點案例

介紹台灣廠區循環經濟活動

廢錫回收再利用專案介紹

研華台灣廠區秉持著循環經濟的思維，重視資源再利用、降低浪費、減少廢棄物等原則，持續執行錫渣再利用的專案，使用錫渣分離機成功將有害的廢錫渣回收再利用，2025 年回收再利用的錫塊統計有 3.85 噸，有效減少廠內廢棄物錫渣的產出及錫的購買。

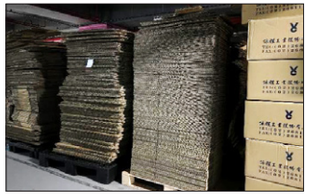


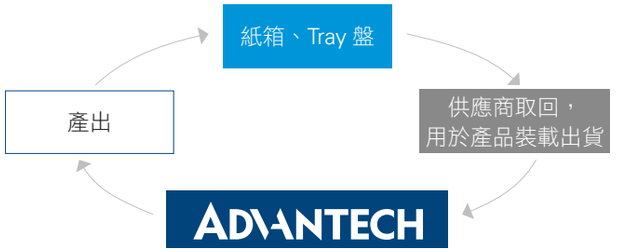
廢塑膠循環再生包裝材料導入

研華積極落實循環經濟，針對製程中產出的廢塑膠包材，建立回收管理機制，透過廢棄物再利用專業廠商合作，將廢塑膠進行分類、回收及再製處理，轉化為再生塑膠粒材料，生產成膠膜，並重新導入公司包材使用，達成包材之循環經濟。在管理面，持續優化廢棄物分類與品質控管流程，確保回收材料具備再利用價值。研華持續評估再生材料之使用與可行性，以逐步提升再生材料導入率，強化資源使用效率，降低產品生命週期之環境衝擊。在產品綠色設計也同時進行再生材料導入評估，細項介紹可參閱 4.1 產品綠色設計管理與永續責任。

包材回收循環使用

研華對於廢棄物管理，除了進行廠內的回收再利用外，同時也邀請上游供應商一同參與包材循環回收減量活動。當供應商來料時將前一次送貨之包材（紙箱，Tary 盤…等）帶回，並請重新用在出貨給研華的產品運輸上，藉此達到包材減量、循環再利用的目的，研華於 2025 年與供應商合作循環使用的包材重量約 39 噸。



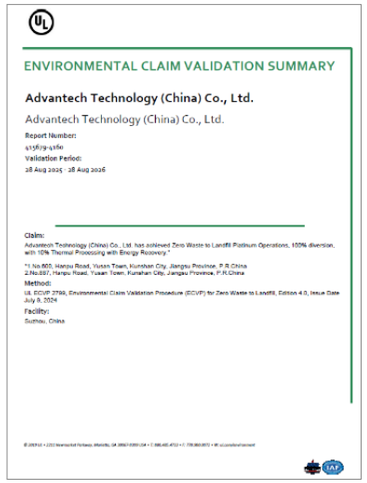


關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

亮點案例介紹：

昆山廠區循環經濟活動

研華昆山廠導入 UL 2799 專案，並依循其廢棄物管理方針，建立源頭減量、分類收集、資源化去化與最終處置之階層化管理，涵蓋生產線、倉儲與後勤區域；導入高值化回收與再利用途徑，強化供應商回收責任與去化單據追溯，並建置月度 KPI（資源化率、掩埋率、危廢合規率）與第三方稽核機制，以確保數據完整性與可追蹤性；落實零廢路徑，並於 2025 年完成 UL 2799 認證，取得白金最高等級的認證。


ENVIRONMENTAL CLAIM VALIDATION SUMMARY

Advantech Technology (China) Co., Ltd.

Advantech Technology (China) Co., Ltd.

Report Number:

Validation Period:

28 Aug 2025 - 28 Aug 2026

Claim:

Method:

Facility:

Suzhou, China

亮點案例介紹：

歐洲廠區環境活動

能資源減量及減少溫室氣體排放

研華歐洲安裝熱泵來取代燃氣加熱系統，並定期維護暖氣和通風設備確保了高效運行，較 2024 年降低了 10,203m^3 的天然氣消耗量和溫室氣體排放，強化了研華歐洲對永續營運的承諾。

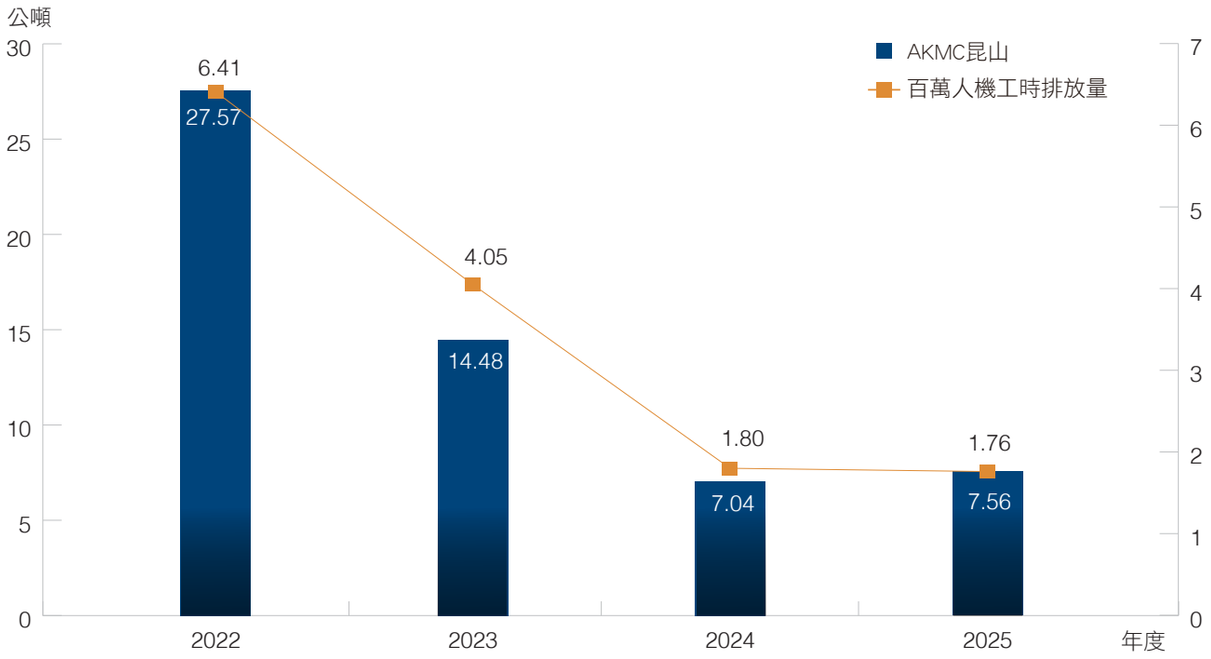
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

空氣污染物管理

關於空污數據及資訊揭露，彙整以下 3 個重點：

- 研華的生產製程無產生臭氧層破壞物質（ODS），因此無 ODS 排放。
- 中國昆山廠區 VOCs 主要來源為製程排放，其 VOCs 排放量皆依當地法規，於政府環境申報網站中上傳相關資料，經申報網站計算後得出，而在 VOCs 年排放量部分符合當地法規要求。
- 研華其他生產廠區主要為組裝製程，屬低空氣污染負荷的製程，所以無氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）或是揮發性有機化合物（VOCs）的排放。

研華中國昆山為落實環境減量目標，對揮發性有機化合物（VOCs）採用有效之控制，透過線上即時連續的監控與委外檢測管理排放的情況，並提高設備處理效能來降低環境的排放。近年來陸續執行改善的專案，例如製程技術的轉型，將液體烤漆改為粉體烤漆廢氣並提高生產產線的設備處理效能，有效減少能源、廢氣、VOCs 的產生。因 2025 年相關產量提高，故 2025 年度 VOCs 排放量相較 2024 年增加約 7.4%，但單位人機工時仍呈現逐年下降的趨勢，如圖 4.4.6 所示。



* 備註：研華主要營運據點及生產廠區僅中國昆山廠區有產生 VOCs

- **圖 4.4.6 研華主要營運據點及生產廠區近年度揮發性有機化合物（VOCs）排放量** （單位：公噸 / 百萬人機工時）

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

4.4.3 生物多樣性與森林保護

研華於 2022 年開始關注生物多樣性與森林保護議題，並加入由中華民國企業永續發展協會發起的自然與生物多樣性倡議平台（Taiwan Nature Positive Initiative, TNPI），對此議題採取更積極的行動，以增加研華之企業韌性，並應用研華的物聯網專長賦能自然保育。2025 年研華總部及海外子公司均針對生物多樣性主題開展多項活動。

2025 年，研華參與自然與生物多樣性倡議平台（Taiwan Nature Positive Initiative, TNPI）部分活動如下列：

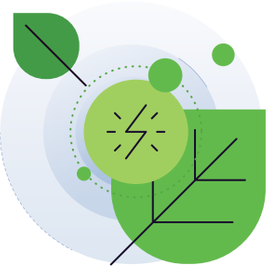
2025年永續長新春議合茶會

CBD COP16會後觀察與商業意涵趨勢論壇

自然平台工作討論坊

自然專家議合茶會

UNFCCC COP30 後自然議題觀察暨自然正向轉型研討會



精進自然相關財務揭露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosure，TNFD）績效

研華規劃每兩年進行一次生物多樣性風險評估工作（範疇包含：上游供應鏈、研華自身重要營運據點、下游重要客戶）。相關歷程如下：

- 2023 年首次調查自身運據據點及供應鏈生物多樣性風險評估（範疇：總部及中國大陸），鑑別出重大風險項目、受影響據點、潛在風險與風險管理建議。
- 2024 年精進作為將評估範疇擴大至下游客戶端。
- 2025 年基於前一年調研成果持續精進，於官網發佈 TCNFD（氣候與自然相關財務揭露報告）整合性報告。
- 2026 年於官網持續更新 TCNFD（氣候與自然相關財務揭露報告）整合性報告。研華生物多樣性承諾亦於官網公開揭露。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

科技與自然共榮：研華林口智能共創園區發現保育類物種，強化生態復育藍圖

研華林口智能共創園區面積約 3.477 公頃，海拔約 250 公尺位處林口工三產業園區（國土計畫法：城鄉發展地區第一類），緊鄰水碓窠溪。研華林口智能共創園區基地位置關鍵，位於林口特定區（桃園部分）核心區中的『野生動物避難中心』(城鄉發展地區（一）：動、植物避難緩衝廊道)。肉眼可見為現代化園區建築及部分綠美化植栽帶、並與在地公部門合作，認養研華林口智能共創園區周邊行道樹。2025 年，我們首次進行研華林口智能共創園區生物多樣性調查，調查項目包含：植物、動物（包含：哺乳類、鳥類、蝶類、兩棲類、爬蟲類、昆蟲類）目的在盤點生物多樣性資訊及規劃未來保育方向。從本次調研活動中，也鑑別出立即可行的廠辦區域生態友善措施，諸如：整改園區內垃圾規劃置放、珍稀花草生長期不過度除草、減少不必要的防蛇防鼠藥投放等。未來將參考政府政策共同推廣保育共生地願景。

經調查有以下發現：

類別	發現事項	建議後續行動方案
植物類	發現珍稀植物 - 綬草。原生蘭科植物綬草 Spiranthes sinensis 現蹤，是台灣原生的小型地生蘭花。蘭花，俗名清明草。已被列入「瀕危野生動植物 國際貿易公約」II 級保護植物，綬草對環境條件要求極高，是典型的生態指標物種（Indicator Species ），能反映生態環境健康狀況。 	■ 綬草一株僅約 10 至 45 公分高；約莫每年 2 到 5 月時開花。但未開花時，外型酷似雜草，容易被園藝工人剷除。在林口園區我們採取維護措施包含請園藝廠商於花季前期及盛開期不除草，以保花期綻放。 ■ 未來視需求規劃以綬草為主題的推廣教育活動，幫助員工更了解園區生態進而提升保護意識。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

類別	發現事項	建議後續行動方案
鳥類、蝶及昆蟲類	■ 鳥類：經調查發現，共有來自都市性、森林性、農地草原性的鳥類。外來種鳥類占比 29%、原生種占比 71%；在園區中有銜巢材的育雛行為及飲用景觀水體的行為。亦發現在窗面反射熱點的鳥類窗殺行為。 ■ 蝶類及昆蟲類（獨角仙、鍬形蟲、虎頭蜂）：蝶類與 2019 年紀錄相比，本季區內共調查到 14 種（增加 12 種），主要以白粉蝶為主。 	■ 持續維護園區內綠地環境，以便作為鄰近動物喘息空間及生活廊道。 ■ 針對哺乳類及鳥類：減少不必要除草劑施放、鼠藥投放、驅蛇劑投放；定期清潔園區開放式垃圾桶，避免流浪貓狗翻找及驅趕野生動物。設置防窗殺舉措，減少鳥類窗殺事件、保留園區水體造景，以便鳥類或動物飲用。 ■ 在園區種植蜜源植物及減少過度除草，以便蝶類及昆蟲類繁殖。
兩棲、爬蟲類	■ 發現有攀蜥、雨傘節、青竹絲、龜殼花等爬蟲類。 ■ 兩棲類包含原生種黑眶蟾蜍及澤蛙、外來種包含斑腿樹蛙。	
哺乳類	意外透過紅外線相機捕捉穿山甲、白鼻心及鼬獾畫面，可見園區及鄰近山區連貫的區域保留野生動物活動區域。 穿山甲 白鼻心 鼬獾	

此外，研華林口共創智能園區亦致力於減少環境負面衝擊，並於 2025 年取得內政部綠建築標章證書（黃金級）、智慧建築標章證書（合格等級），此榮譽不僅肯定了園區的硬體設計，更彰顯了研華深耕智慧綠色園區的領先實力。

從移除到修復：研華助力荒野保護協會以實際行動守護汐湖地區濕地多樣性

研華科技總部位於台北市內湖區，為投入在地生態支持，研華與荒野保護協會合作，支持汐止及內湖地區的濕地生態保育行動，定點支持翠湖、金面山、及新山夢湖地區。支持成果如下表所述，年度總參與人數為 217 人。

主題	活動內容
年度生態解說導覽活動	大溝溪夜觀導覽 內溝溪夜觀導覽
志工增能課程	主題一：淡水魚和水質 主題二：生態台北城 主題三：洲美五分港溪地景生態分享 主題四：鱗翅目蛾類
新山夢湖移除外來種魚類及植物	新山夢湖移除外來種魚類 新山夢湖移除外來種植物
新山夢湖手作步道維護	新山夢湖步道維護

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

永續森林與綠色辦公

研華總部與海外主要業務單位已推動執行綠色辦公計劃。強調與鼓勵無紙化辦公、辦公用紙雙面列印使用、紙類回收再利用、推動辦公紙材與生活用紙選用 FSC（Forest Stewardship Council）認證的永續森林紙材，或其它回收製成紙材。在綠色包材規劃上，研華出貨紙箱均使用回收紙材，並提供 FSC（Forest Stewardship Council）認證的永續森林紙材紙箱作為客戶選項之一，滿足市場要求。

在森林保育進展上，研華贊助台灣山林復育協會「臺中大肚臺地生態造林計畫」，以生產 75 種 6,000 株苗木為目標，種類需涵蓋 70% 以上之臺中濱海與淺山原生樹種，生產之苗木提供台中市政府森林復育植樹使用，並以公益為目的，提供相關公部門生態造林之所需。支持經費將用於苗木採種、在地原生種苗木培育、山林生態教育、樹苗生長監測。預估此支持計畫可共計植樹 0.8 公頃，可吸存 1.76 公噸的碳。經實際結算，有如下量化成果：

1. 物候與採種：2025 年度採集臺中地區種子 166 種。
2. 苗木生產：2025 年度共計播種 134 種，1,217 盆。
3. 苗圃盤點：2025 年度第三季臺中地區原生苗木庫存有 167 種 37,936 株。
4. 臺中地區原生苗木共出苗種植 192 種，18,194 株。
5. 舉辦植樹及環境教育企業活動共 43 場次，共有 3,301 人參與。
6. 生態教育活動辦理：2025 年度共計辦理 3 場生態之旅、舉辦 2 梯次復育志工培訓。
7. 相關報導及影音記錄：2025 年媒體報導共 8 則。

研華海外子公司生物多樣性作為

- **研華美國**：與植樹節基金會（Arbor Day Foundation）邁入合作第二年，為響應世界地球日，雙方展開造林計畫。研華承諾在美國及全球受損森林種植數千棵樹木，致力於恢復生態多樣性與改善空汙。此舉不僅展現企業落實企業社會責任（CSR）與 ESG 永續目標的決心，更透過實際植樹行動，為減緩氣候變遷貢獻力量，構築更綠色的未來環境。
- **研華歐洲**：讓生命嗡嗡響- 蜜蜂計畫再升級。研華歐洲積極推動生物多樣性倡議，自 2024 年於 AESC 辦公大樓旁啟動「蜂箱計劃」，為重要授粉者「蜜蜂」打造友善棲地。蜜蜂對生態系與糧食供應鏈扮演著不可或缺的角色，這不僅是環境倡議，更是一場從辦公空間出發、與自然共生的實驗。2025 年全新蜂箱正式啟用，進一步拓展棲息空間，期望為這群對生態系與糧食供應鏈至關重要的物種，打造安全、健康且富含生命力的環境。
- **研華巴西與研華印度**：在研華，我們深信永續不是抽象的願景，而是需要在世界各地的土地上逐步落實的承諾。從南美洲到亞洲，不同的社會與環境挑戰，正驅使我們以在地行動回應全球議題。在研華巴西，我們以 25 棵樹象徵 25 年深耕，回應森林砍伐與氣候變遷挑戰，並實踐農林復育、碳吸收與社區共榮。在研華印度，我們走進校園，與 200 位學童一同種下 100 株樹苗，重拾「花園城市」的榮耀，並將環境責任的種子播撒給下一代。
  這些植樹行動不僅抵銷碳排放，更是生態修復、社區參與與教育傳承的實踐。展現研華讓創新與永續並肩前行的全球承諾，持續為地球和人類社會帶來正向影響。
- **研華中國**：上海地區召開以 " 探索奇境、綠動全開 " 為主題之生物多樣性親子活動，超過 170 位研華員工及眷屬參與登高徒步活動、溫室花園生物多樣性導覽活動、最終以自然手作活動畫下圓滿句點。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
4.1 綠色設計與產品永續責任
4.2 氣候變遷策略與行動
4.3 溫室氣體盤查與能源管理
4.4 環境管理
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄

生物多樣性志工服務

每位研華人享有每年 2 天之帶薪志工假，2025 年，研華總部按各分公司所在據點，在地投入生物多樣性主題志工服務活動。讓員工體驗生態工作假期，公益永續兩兼得。

活動名稱	地點	活動主軸	照片
世界地球日 - 知山淨山，維護半屏湖濕地之美	高雄	研華志工投入高雄在地活動，以 "知山淨山" 為主題，出席高雄重要濕地的生態解說活動暨場域打掃、植物認識課程。	
世界環境日 - 大坑步道修復志工	台中	2025 年的世界環境日（6/5）前往台中大坑地區進行森林木棧道修復、登山步道修復、製作山區導水溝。	
世界環境日志工活動 - 雙溪樹木園步道修復	高雄	2025 年的世界環境日（6/5）研華高雄員工協助颱風來臨前的步道修復及環境整潔維護。在活動中透過志工參與，提升對園區自然環境、在地生態與公共空間維護的重視。	
世界地球日志工活動 - 東大溪生態播種志工	台中	響應世界地球日，邀請員工及眷屬一起走入自然／水域，參與生態保育與環境教育。主要協助培育山芙蓉原生物種、了解台中當地生態特色。	

活動名稱	地點	活動主軸	照片
世界地球日 – 滿月圓森林探索公民科學	台北	以世界地球日為主軸，在專業導師帶領下，以公民科學 APP iNaturalist 製作生態記錄，及森林體驗活動。	
荒野保護協會 X 研華企業志工活動	台北	研華科技與荒野保護協會合作，於五股濕地展開棲地維護志工行動，本次活動以濕地保育為主軸，帶領研華志工親自參與外來種移除、灘地維護等工作，讓同仁在實作中理解濕地的重要性，共同守護北台灣珍貴的自然資源。	
高雄鳥會 X 研華企業志工活動	高雄	2025 年研華科技響應世界候鳥日，與高雄鳥會合作，於鳥松濕地展開半日的生態志工服務，帶領研華志工深入認識鳥松濕地的物種與生態環境，共同支持棲地保育行動。	

05 員工關係與人才培育

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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

5.1 人才培育與發展

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
人才培育與發展	研華致力打造促進員工成長與潛能發揮的學習環境，提供從新人訓練到經營管理能力養成的全方位資源，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，強化職能與專業，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。
政策或承諾	研華以員工為本，持續投入人才發展資源，營造自主管理與持續學習的文化。公司每年透過 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、職務輪調與訓練課程等多元資源，建構完整的人才培育機制。透過傳承經營理念與核心價值，培育兼具專業與領導力的人才，強化組織效能並支持領導梯隊發展與接班布局，促進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	研華辨識若未積極推動人才培育與發展，可能對公司與員工造成以下潛在風險與負面影響： 1. **經濟面：營運效能下降與成本上升** 若缺乏系統性培育機制，可能導致關鍵人才流失、招募與訓練成本增加，並影響生產效率與組織績效。 2. **環境面：永續議題認知不足影響 ESG 推動** 員工對永續相關議題理解不足，可能降低 ESG 推動成效，進而影響企業形象與利害關係人信任。 3. **人權／人群面：發展機會不均與員工身心壓力風險** 若員工職涯發展未被重視或學習資源取得不均，可能造成士氣低落、職場不平等感提升，並增加心理健康風險。

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
負面衝擊發生時，應對負面衝擊之行動	為降低前述潛在負面衝擊，研華透過制度化機制與管理措施，採取以下應對行動： 1. **強化人才盤點與發展落差管理（對應經濟面）** 每年透過 O&PR 與績效面談鑑別人才與能力落差，並規劃個人發展計畫（含晉升、職務輪調與訓練資源），提升留才與人力運用效率。 2. **將永續知識納入訓練體系（對應環境面）** 將永續相關知識融入通識訓練與職能課程，提升同仁對環境與 ESG 議題的認知與實踐能力，支持企業永續推動。 3. **確保公平學習資源與回饋機制（對應人權／人群面）** 依職能與職涯發展需求提供公平的學習機會，並透過滿意度調查與需求回饋機制持續優化；同時強化主管對部屬發展與培育之責任，降低不平等與心理健康風險。
2025年的目標達成狀況	目標達成： **發展項目管理目標** / **2025年目標** / **2025年達成率** E-Learning 全球員工（間接員工）參與率 / 75% / 83.6% Global APEX 晉升成果 / 40% / 45% 實體課程滿意度 / 4 分 / 4.63 分 實體課程參與率 / 90% / 96% * 備註： 1. E-Learning 參與率以「全球間接員工」為母體計算。2024 年達成率較目標低，主要因學習型態趨於多元、實體 / 混合式課程比重提高，部分學習投入轉移至實體課程；2025 年透過課程規劃與平台優化，線上學習參與率回升至 83.6%。 2. Global APEX 晉升成果採「歷屆 APEX 不重複學員」為母體，計算學員在完訓後之晉升累計占比。因晉升可能跨年度發生，故以累計方式呈現，以反映計畫對人才發展的中長期成效。 3. 實體課程滿意度為課後問卷平均分數（滿分 5 分）；實體課程參與率以「實到人數／應到人數」計算。
2026年目標	■ 課程參與率 90% ■ 實體課程滿意度 4 分（滿分 5 分） ■ 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. 2026 年起 KPI 由分項指標整併為「參與率、滿意度、APEX 晉升成果」三項核心指標；參與率採線上 / 實體 / 混合式整合口徑，APEX 晉升成果採歷屆不重複學員之累計晉升占比，以提升指標一致性與可比性。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2030年目標	■ 課程參與率 90% ■ 實體課程滿意度 4 分（滿分 5 分） ■ Global APEX 晉升成果達 40% 備註：2026 年起 KPI 由分項指標整併為「參與率、滿意度、APEX 晉升成果」三項核心指標；參與率採線上 / 實體 / 混合式整合口徑，APEX 晉升成果採歷屆不重複學員之累計晉升占比，以提升指標一致性與可比性。
2025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。 ■ **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。

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2025年度關鍵行動方案或計畫	■ **潛力人才培訓計劃：Global APEX × IDP 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。2025 年研華以「關鍵人才梯隊建置」為主軸，延續 Global APEX 的跨事業群共學機制，並串接 IDP（Individual Development Plan）形成可延伸的高潛人才培育循環。規劃上，APEX 以「核心能耐交流傳承＋實務議題提案」為設計主軸，透過高階主管 / 外部專家授課、跨域混編與團隊互動，引導學員以整合視角分析議題並提出策略構想；後續由 IDP 承接學習成果，依學員職涯方向與能力差距設定個人化發展目標與行動方案，並結合 Coaching/ Mentoring 提供 7 個月的持續引導，促進學習在工作場域落地。2025 年 APEX 辦理全球場與中國場各 1 場，共 64 位海內外高潛人才參與，課程滿意度 4.5 分並產出 14 件提案（全球 8 件／中國 6 件）；IDP 共 11 位學員參與、為期 7 個月，以強化關鍵職務準備度與組織傳承。 **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** Domain AI 人才培育專案：因應公司數位 /AI 應用加速落地需求，研華於 2025 年規劃以「分層學習路徑＋實作導向」建置 Domain AI 能力版圖，形成由基礎到實戰的學習鏈：以 AI 通識課程建立跨領域共同語言與基礎概念，再以 AI 證照課程強化可衡量的工具與方法，最後透過 AI 競賽導入任務型實作，促進跨部門共學與應用成果產出；同時將參賽作品全數上傳至 AI 學院（AI 社群）進行知識累積與分享，也支持後續交流與再利用。建立「AI 通識 → AI 證照 → 實作競賽」由基礎到實戰的分層學習路徑，促進跨部門共學與應用落地；本專案之完整內容與年度成果（含決賽得獎作品）詳見 5.1.2 章節之「亮點訓練」專段。 ■ **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。2025 年持續推出併購後整合、交易管理與企業評價等進階課程，並透過專案演練與業界輔導強化實務應用。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2025年度關鍵行動方案或計畫	• 技術與產品方案訓練：研華以產品方案與解決方案導向強化 AE/FAE 技術職能，並納入外部合作之 SI 與 Channel Partner，以提升產品理解與市場推進能力。以 AE LEAP Camp 為例，培訓為期兩週，規劃 109 堂課、動員 81 位內部專家擔任講師，培訓全球 37 位學員，課程滿意度達 4.46，協助學員更有效支持業務推進與產品導入。 • 技術交流平台：研華透過 EBO 技術講座推動多場技術交流，聚焦「技術競爭力與營運韌性」等策略議題，促進跨領域交流與生態圈夥伴共創，作為產品規劃、功能探索與新事業布局的重要參考。 • 銷售能力的系統化培育：為提升初中階業務的銷售技巧並建構系統化銷售管理架構，研華推動 WSP 訓練並導入 M.A.N.T.C.S. 六大關鍵流程，透過講授、小組討論與情境角色扮演，協助業務夥伴強化策略性銷售思維與客戶管理能力。 • 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，強化企業競爭力與永續發展。2025 年論壇持續以「方案分享＋案例交流＋實作導入」方式推動，主題聚焦於產品設計與測試驗證、研發協作與數位化工具等面向，協助同仁建立可複用的設計方法與測試基線，並促進跨部門協作效率提升。 **3. 通識學院：** 研華通識學院面向全體同仁推動合規與永續素養、DEI 與職場軟實力、跨部門學習交流及員工生涯支持資源，建立共同語言與文化底盤，提升組織協作力與韌性。2025 年重點行動方案如下： ■ **DEI 文化的推動** • 跨世代與包容管理培力：因應多元世代共事與協作需求，研華推動包容性管理培訓，透過案例解析、互動討論與情境演練，提升主管在帶人、回饋與互動中的敏銳度與管理能力。 • 女性職涯發展講座：邀請來自 6 大重要營運據點、不同國籍與背景的 6 位海內外中高階同仁以全球同步線上形式分享職涯策略與跨國文化適應經驗，協助同仁理解多元職場價值觀。 • 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。 ■ **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。

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
2025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，新人學院已建立制度化的新進引導機制，整合 Workday 系統、學長姐制度與試用期考核流程，讓新人與主管可即時掌握學習進度與關鍵里程碑。「一日新人訓」ACE Camp（Advantech Culture Experience Camp）涵蓋企業文化、組織架構與願景使命，並透過主管職涯經驗分享、團隊活動與園區探索，促進跨部門連結並加深對企業環境的認識。 **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。2025 年研華持續優化數位學習平台，以「提升派訓與學習推動效率、強化學習紀錄查核與資料一致性、改善使用體驗與內容觸達」為主軸，降低課務與主管派訓的行政負擔，並提升學習資料的可追溯性與管理一致性。同時同步進行角色 / 權限介面與架構的整理優化，作為後續分權管理機制導入之基礎，以支撐全球學習推動與成效衡量。
有效性評估	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，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。 **【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。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
有效性評估	【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。

學院架構	學習成效評估
管理學院	■ L1 反應（Reaction）：透過課後問卷掌握學員對課程設計與實用性的整體感受，2025 年管理學院課程平均滿意度 4.64，累計參與 700 人次。 ■ L2 學習（Learning）：課程以情境演練與管理工具框架建立共同語言，協助主管釐清帶人方法與管理判斷原則。 ■ L3 行為（Behavior）：以「行動方案＋回訓」方式追蹤學習移轉，並蒐集實務落地的佐證資料，包括「學長姐引導執行檢核表」59 份，以及各主題行動方案：教練式輔導 30 份、向下管理 29 份、橫向管理 30 份，用以檢視主管在帶人、回饋溝通、授權管理與跨部門協作上的實際應用。 ■ L4 結果（Results）：透過上述落地產出與回訓回饋，形成可持續優化的管理培育機制，支持管理行為轉化與團隊運作品質提升。
高潛力人才	■ L1 反應（Reaction）：透過課後滿意度回饋確認課程設計與共學機制符合學員需求，2025 年課程平均滿意度 4.5，參與 32 人次。 ■ L2 學習（Learning）：以高階主管 / 外部專家授課與跨域共學為主軸，協助學員強化策略視野、整合思維與問題分析能力。 ■ L3 行為（Behavior）：以企業實務議題提案作為學習應用的具體輸出，2025 年產出 14 份關鍵議題提案，並由 IDP 機制延伸至工作場域持續落地。 ■ L4 結果（Results）：APEX 與 IDP 透過培育、提案到落地的串接設計，累計培育 139 位高潛力人才、其中 62 位成功晉升，支持關鍵人才發展與人才梯隊建置。以營運議題的對接推進流程優化，例如供應鏈敏捷相關作法初步帶來需求預測準確度提升 10-15% 與作業負荷降低 6-7% 等效益，展現人才培育對組織效能的支持。

重大主題名稱	此重大主題對研華重要性
有效性評估	見下表
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。

學院架構	學習成效評估
專業學院	■ L1 反應（Reaction）：透過課後回饋掌握課程品質與學員認同度：AI 課程總共 490 人次，例如 M&A 課程平均滿意度 4.55、Sales 課程平均滿意度 4.52、AE LEAP Camp 課程滿意度 4.46。 ■ L2 學習（Learning）：以分層學習路徑、技術職能培育與系統化方法論建立專業能力，例如 AI 證照課程通過 40 人，作為能力驗證成果。 ■ L3 行為（Behavior）：以實作 / 專案型產出作為應用證據，例如 AI 競賽 34 組團隊參賽、產出 6 組獲獎隊伍，年度獎勵投入合計 92.4 萬元，並將作品全數上傳至 AI 學院（AI 社群）促進擴散與再利用。 ■ L4 結果（Results）：代表性成果包含：技術支援回覆正確性由 70% 提升至 79%；電路圖檢核時間由數小時縮短至 20 秒內；3D 智慧裝箱使人員決策時間縮短 60%、平均裝箱乘載率提升至 64%，並於串接 DHL API 實測可降低運費成本 7%–8%。
通識學院	■ L1 反應（Reaction）：以課後回饋檢視課程體驗與接受度，2025 年通識學院課程平均滿意度 4.68，累計參與 400 人次。
新人學院	■ L1 反應（Reaction）：透過課後回饋掌握新進同仁對引導活動與文化融入設計的體驗，2025 年新人學院課程平均滿意度 4.77，累計參與 332 人次。 ■ L2 學習（Learning）：透過文化 / 制度介紹與主管分享，協助新人理解企業文化、組織運作與角色期待。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

5.1.1 人才吸引與留才

人才吸引

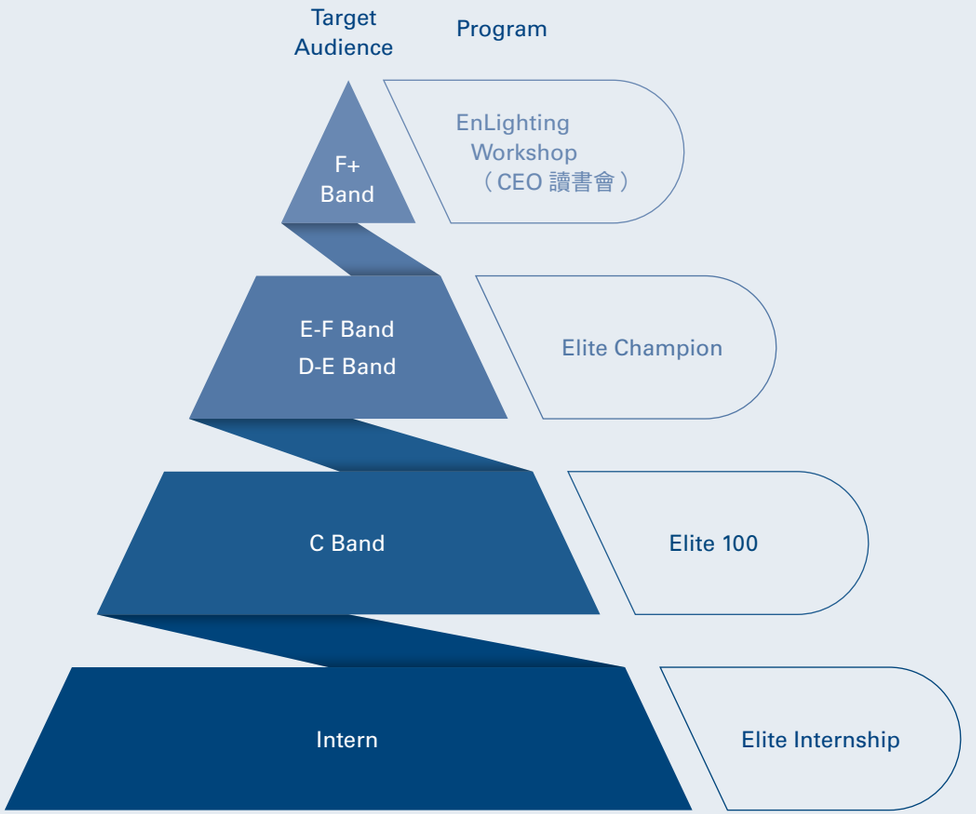
因應人口結構高齡少子化、新世代人才價值觀與職涯轉換等各種衝擊與挑戰，研華秉持「Right People on the Bus」的核心理念，發展多元且具彈性的招募方式，「先找到對的人，再決定要做什麼」：對的關鍵人才將與研華一起共創願景。除了專業職能的潛力外，研華更著重人才「利他熱情」的特質，透過多元招募管道及彈性招募專案，吸引各領域具有創新潛質的專業人才加入研華大家庭，我們並以帶給優秀人才不設限的發展空間、多元的職涯可能性為目標，並將持續優化並推動各項方案，以吸引、培育和留任具有利他熱情的人才。

■ **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（初面）、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 zInternship - 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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

- Elite 系列招募活動成效

Year		區域 Region	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
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%
	Actual	總部	67%	21%	23%	23%
		研華韓國	-	25%	-	25%
2026	Target	總部	30%	15%	25%	25%

* 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；唯 2025 AKR（研華韓國辦公室）嘗試舉辦 Elite100 招募活動，並取得 25% 之轉換率，故獨立列出。
3. 2023~2024 年度於 Elite 招募活動錄取者，至 2025 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，提升至三萬至六萬台幣推薦獎金（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，六大區域內部推薦所有員工比例為 18%，並目標於 2026 年度內部推薦所有營運據點比例達到 20%。

- 內部員工推薦比例

區域 Region			直接員工	間接員工	所有員工
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	-	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%
	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%
		研華韓國	0%	3%	3%
		研華歐洲	92%	0%	24%
		研華美國	0%	11%	8%
2025	Target	六大重要營運據點	25%	15%	15%
	Actual	總部	2%	16%	11%
		研華中國	32%	5%	29%
		研華日本	0%	9%	6%
		研華韓國	-	0%	0%
		研華歐洲	0%	8%	7%
		研華美國	14%	6%	7%
2026	Target	所有營運據點	25%	15%	20%

* 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。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

新進員工

- **2025 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	85	11.7%	195	32.3%	0	0.0%	638	3,835	16.6%	19.2%
	31 歲 -49 歲	153	4.3%	187	6.5%	0	0.0%				
	50 歲以上	16	1.4%	2	0.4%	0	0.0%				
	不揭露	0	0%	0	-	0	0.0%				
研華中國	30 歲以下	232	32.0%	133	22.1%	0	0.0%	833	3,415	24.4%	
	31 歲 -49 歲	241	6.8%	226	7.9%	0	0.0%				
	50 歲以上	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%				
	不揭露	0	0.0%	0	-	0	0.0%				
研華日本	30 歲以下	2	0.3%	2	0.3%	0	0.0%	54	271	19.9%	
	31 歲 -49 歲	16	0.5%	14	0.5%	1	25.0%				
	50 歲以上	13	1.2%	4	0.8%	0	0.0%				
	不揭露	0	0.0%	0	-	2	3.4%				
研華韓國	30 歲以下	8	1.1%	5	0.8%	0	0.0%	19	126	15.1%	
	31 歲 -49 歲	2	0.1%	3	0.1%	0	0.0%				
	50 歲以上	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%				
	不揭露	0	0.0%	0	-	0	0.0%				
研華歐洲	30 歲以下	32	4.4%	9	1.5%	1	100.0%	117	796	14.7%	
	31 歲 -49 歲	36	1.0%	20	0.7%	2	50.0%				
	50 歲以上	13	1.2%	4	0.8%	0	0.0%				
	不揭露	0	0.0%	0	-	0	0.0%				
研華美國	30 歲以下	10	1.4%	5	0.8%	0	0.0%	71	524	13.5%	
	31 歲 -49 歲	25	0.7%	16	0.6%	0	0.0%				
	50 歲以上	9	0.8%	6	1.2%	0	0.0%				
	不揭露	0	0.0%	0	-	0	0.0%				
其他地區	30 歲以下	21	2.9%	9	1.5%	0	0.0%	77	445	17.3%	
	31 歲 -49 歲	27	0.8%	7	0.2%	0	0.0%				
	50 歲以上	4	0.4%	0	0.0%	0	0.0%				
	不揭露	0	0.0%	0	-	9	15.3%				

* 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（正職、約聘員工）。
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 2025 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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

- **近四年新進人員**

區域 Region	2022		2023		2024		2025		
	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	713	20.0%	367	10.2%	344	9.7%	638	3,835	16.6%
研華中國	669	18.0%	283	8.4%	611	18.3%	833	3,415	24.4%
研華日本	23	10.0%	31	13.4%	34	15.1%	54	271	19.9%
研華韓國	47	37.0%	42	32.6%	32	29.4%	19	126	15.1%
研華歐洲	113	23.0%	104	19.8%	50	9.7%	117	796	14.7%
研華美國	105	21.0%	77	14.4%	47	8.8%	71	524	13.5%
其他地區	-	-	87	18.8%	94	21.6%	77	445	17.3%
總計	1,670	19.5%	991	11.2%	1,212	14.0%	1,809	9,412	19.2%

* 備註：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	2022	2023	2024	2025
	新台幣	新台幣	新台幣	新台幣
總部	1,912	15,848	13,204	10,629
研華中國	3,736	3,523	1,389	944
研華日本	232,830	40,564	19,885	15,137
研華韓國	7,972	7,822	9,222	8,690
研華歐洲	89,925	71,859	79,503	106,477
研華美國	37,710	17,961	28,511	13,876
其他地區	-	12,802	24,319	30,120
總平均成本（台幣）	13,568	18,536	11,521	13,439

* 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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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。

■ 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。

- **員工轉調及升遷人數**

區域 Region	2022			2023			2024			2025		
	轉調及升遷人數 Sum of Transfer & Promotion	總員工數 Total Employee（All employee）	比例	轉調及升遷人數 Sum of Transfer & Promotion	總員工數 Total Employee（All employee）	比例	轉調及升遷人數 Sum of Transfer & Promotion	正職員工數 Total Employee（regular employee）	比例	轉調及升遷人數 Sum of Transfer & Promotion	正職員工數 Total Employee（regular employee）	比例
總部	824.00	3,488	23.4%	740	3,588	20.6%	753	3,531	21.3%	999	3,791	26.4%
研華中國	361.00	1,784	20.2%	1,502	3,357	44.7%	1,233	3,333	37.0%	1,179	3,411	34.6%
研華日本	13.00	231	5.6%	12	232	5.2%	7	225	3.1%	31	246	12.6%
研華韓國	5.00	99	5.1%	11	129	8.5%	35	109	32.1%	16	121	13.2%
研華歐洲	0.00	491	0.0%	56	525	10.7%	70	516	13.6%	49	792	6.2%
研華美國	58.00	512	11.3%	64	536	11.9%	67	533	12.6%	62	512	12.1%
其他地區	-	-	-	-	-	-	44	436	10.1%	77	443	17.4%
總計	1,215.00	6,176	19.7%	2,385	8,367	28.5%	2,209	8,683	25.4%	2,413	9,316	25.9%

* 備註：單位：人，公式：年度轉調升遷人數 / 當年度正職員工人數

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

考核與晉升制度

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。

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。

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。

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。

- **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	95%	91%	-
	行銷業務 Marketing/Sales	93%	96%	-
	行政 Administration	92%	93%	-
	製造 Manufacture	97%	97%	-
研華中國	研發 R&D	99%	99%	100%
	行銷業務 Marketing/Sales	96%	98%	100%
	行政 Administration	98%	99%	100%
	製造 Manufacture	98%	97%	-
研華日本	研發 R&D	100%	100%	100%
	行銷業務 Marketing/Sales	97%	95%	100%
	行政 Administration	100%	90%	100%
	製造 Manufacture	93%	75%	60%

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

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
研華韓國	研發 R&D	94%	100%	-
	行銷業務 Marketing/Sales	88%	88%	-
	行政 Administration	89%	80%	-
	製造 Manufacture	89%	100%	-
研華歐洲	研發 R&D	97%	81%	67%
	行銷業務 Marketing/Sales	95%	96%	100%
	行政 Administration	95%	95%	-
	製造 Manufacture	95%	82%	100%
研華美國	研發 R&D	94%	100%	-
	行銷業務 Marketing/Sales	94%	94%	-
	行政 Administration	77%	90%	-
	製造 Manufacture	99%	96%	-
其他地區	研發 R&D	90%	83%	73%
	行銷業務 Marketing/Sales	90%	91%	90%
	行政 Administration	89%	95%	100%
	製造 Manufacture	100%	75%	-
總計	研發 R&D	96%	94%	85%
	行銷業務 Marketing/Sales	94%	96%	95%
	行政 Administration	93%	94%	100%
	製造 Manufacture	97%	96%	67%

* 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、研華美國、研華其他地區，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、研華美國、研華其他地區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。
5. 研華日本、研華歐洲、其他地區的不揭露性別員工人數較少，因少數未滿三個月 / 六個月不參與考核之新進同仁、留職停薪同仁，對該類型考核參與比例影響大。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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）	95%	100%	-
	理級主管（E1, E2）Manger, Sr. Manager（E1, E2）	98%	98%	-
	一般員工（D3 含以下）General Employees（D3 and below）	95%	95%	-
研華中國	高階主管（F 含以上）Director and above（F nad and above）	95%	100%	-
	理級主管（E1, E2）Manger, Sr. Manager（E1, E2）	100%	100%	100%
	一般員工（D3 含以下）General Employees（D3 and below）	98%	98%	100%
研華日本	高階主管（F 含以上）Director and above（F nad and above）	83%	100%	-
	理級主管（E1, E2）Manger, Sr. Manager（E1, E2）	100%	100%	-
	一般員工（D3 含以下）General Employees（D3 and below）	97%	84%	86%
研華韓國	高階主管（F 含以上）Director and above（F nad and above）	100%	100%	-
	理級主管（E1, E2）Manger, Sr. Manager（E1, E2）	100%	100%	-
	一般員工（D3 含以下）General Employees（D3 and below）	86%	88%	-
研華歐洲	高階主管（F 含以上）Director and above（F nad and above）	100%	100%	-
	理級主管（E1, E2）Manger, Sr. Manager（E1, E2）	98%	100%	-
	一般員工（D3 含以下）General Employees（D3 and below）	95%	93%	80%
研華美國	高階主管（F 含以上）Director and above（F nad and above）	89%	100%	-
	理級主管（E1, E2）Manger, Sr. Manager（E1, E2）	97%	93%	-
	一般員工（D3 含以下）General Employees（D3 and below）	93%	94%	-
其他地區	高階主管（F 含以上）Director and above（F nad and above）	88%	100%	-
	理級主管（E1, E2）Manger, Sr. Manager（E1, E2）	95%	92%	50%
	一般員工（D3 含以下）General Employees（D3 and below）	91%	92%	93%
總計	高階主管（F 含以上）Director and above（F nad and above）	95%	100%	-
	理級主管（E1, E2）Manger, Sr. Manager（E1, E2）	98%	98%	60%
	一般員工（D3 含以下）General Employees（D3 and below）	96%	95%	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. 研華全球職等皆分為 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。
5. 研華其他地區的不揭露性別員工人數較少，因少數未滿三個月 / 六個月不參與考核之新進同仁、留職停薪同仁，對該類型考核參與比例影響大。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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。

- **非擔任主管職務之全時員工薪資平均數：NT$ 1,322(仟元)**
- **非擔任主管職務之全時員工薪資中位數：NT$ 1,156(仟元)**

- **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姓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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

平均數		總部		中國		中國昆山廠		日本		韓國		歐洲		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	0.97	1	0.84	1	-	-	1.03	1	0.89	1	0.71	1	0.98	1	0.96	1
	基本薪資 + 獎金 / 津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.99	1	0.98	1	-	-	1.08	1	0.93	1	0.64	1	0.64	1	0.85	1
理級主管 Manager ~ Sr. Manager （E1~E2）	基本薪資 Basic Salary	0.95	1	0.87	1	0.95	1	0.84	1	0.80	1	0.82	1	1.01	1	0.92	1
	基本薪資 + 獎金 / 津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	1.01	1	0.90	1	0.94	1	0.79	1	0.76	1	0.80	1	0.73	1	0.88	1
一般間接員工 （Indirect Employee） Engineer/Specialist ~ Assist. Manager （C1~D3）	基本薪資 Basic Salary	0.88	1	0.95	1	0.89	1	0.84	1	0.88	1	0.84	1	0.85	1	0.86	1
	基本薪資 + 獎金 / 津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.88	1	0.88	1	0.87	1	0.86	1	0.86	1	0.80	1	0.85	1	0.85	1
一般直接員工 （Direct Employee） A1~B2	基本薪資 Basic Salary	0.86	1	-	-	0.89	1	0.91	1	-	-	0.81	1	1.01	1	0.93	1
	基本薪資 + 獎金 / 津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.82	1	-	-	0.90	1	0.85	1	-	-	0.76	1	0.99	1	0.89	1

* 備註：

1. 研華全球職等皆分為 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。
3. 包含正職員工、全時約聘員工及實習生。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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		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	0.96	1	0.90	1
	基本薪資 + 獎金 / 津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.85	1	0.95	1
理級主管 Manager ~ Sr. Manager （E1~E2）	基本薪資 Basic Salary	0.92	1	0.96	1
	基本薪資 + 獎金 / 津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.88	1	1.03	1
一般間接員工 （Indirect Employee） Engineer/Specialist ~ Assist. Manager （C1~D3）	基本薪資 Basic Salary	0.86	1	0.88	1
	基本薪資 + 獎金 / 津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.85	1	0.86	1
一般直接員工 （Direct Employee） A1~B2	基本薪資 Basic Salary	0.93	1	1.57	1
	基本薪資 + 獎金 / 津貼 Total Package =Basic Salary +Bonus + Allowance	0.96	1	0.90	1

* 備註：

1. 研華於 2022 年進行 Global Job Band 校準對齊，職等全球皆分為 A 至 H，理級主管（經理級）為職等 E，高階主管（含協理級和以上）為職等 F（含）以上。
2. 包含正職員工、全時約聘員工及實習生。

改善計畫

研華持續依據外部人才市場趨勢與組織發展需求，動態調整人才招募策略，並系統性優化涵蓋晉升管理、內部轉調、績效評估、人才發展、教育訓練、關鍵人才識別、薪酬福利及員工關懷等人力資源制度。面對產業環境快速變動，公司積極導入數位化工具，以提升人力資源管理之敏捷性與決策即時性。

隨著全球營運據點持續擴展，研華持續強化全球人才資料整合與管理能力。自 2022 年 9 月啟動全球人力資本管理系統（HCM）導入專案，並於 2023 年 5 月完成 Workday 系統上線，2024 年 1 月進一步導入 Talent Optimization 模組，逐步建構全球一致性之人才資料平台，提升人才資訊透明度與可視化程度。2025 年透過系統平台整合晉升評估及薪酬調整，研華強化人力資源決策之制度化與一致性，並提升跨區域人才管理效率。同時，藉由數據分析應用，持續優化關鍵人才識別機制與發展策略，以支持組織長期競爭力。

在人才留任管理方面，台灣地區每季定期檢視各事業單位離職率，並每半年針對優秀員工留任狀況進行整體分析，依據分析結果推動改善措施，包括強化員工關懷機制、優化職涯發展路徑及調整薪酬福利制度，以提升員工滿意度與整體留任表現。

針對海外營運據點，透過每月全球人力資源會議持續追蹤各區域離職率及關鍵人才留任狀況，並依據各地市場特性制定差異化留才策略，以確保全球人才管理政策之在地適切性與執行成效。

未來，研華將持續以數據分析為基礎，深化人力資源數位轉型，推動以人才發展為核心之系統化管理機制，強化人才供給與組織需求之連結，致力於打造具韌性與永續競爭力之全球人才發展環境。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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	總比例	比例（自願）	人數	總比例	比例（自願）	人數	總比例	比例（自願）					
總部	職級	高階主管（F and above）	8	4.5%	3.4%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	353	3,791	8.3%	9.3%	15.4%
		理級主管（E1, E2）	18	2.7%	2.4%	5	2.4%	1.9%	0	0.0%	0.0%					
		一般職員（D3 and below）	150	3.4%	2.9%	172	4.7%	4.4%	0	0.0%	0.0%					
	員工年齡	30 歲以下	26	3.8%	3.3%	38	6.4%	6.4%	0	0.0%	0.0%	353	3,791			
		31 歲 - 49 歲	120	3.4%	3.0%	122	4.3%	4.0%	0	0.0%	0.0%					
		50 歲以上	30	2.7%	1.9%	17	3.3%	2.8%	0	0.0%	0.0%					
		不揭露	0	-	-	0	-	-	0	0.0%	0.0%					
中國	職級	高階主管（F and above）	2	1.1%	0.6%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	753	3,411	20.9%	22.1%	
		理級主管（E1, E2）	2	0.3%	0.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%					
		一般職員（D3 and below）	432	9.7%	1.0%	317	8.6%	8.3%	0	0.0%	0.0%					
	員工年齡	30 歲以下	166	24.1%	23.2%	100	16.8%	16.4%	0	0.0%	0.0%	753	3,411			
		31 歲 - 49 歲	265	7.5%	6.9%	215	7.5%	7.2%	0	0.0%	0.0%					
		50 歲以上	5	0.5%	0.5%	2	0.4%	0.4%	0	0.0%	0.0%					
		不揭露	0	-	-	0	-	-	0	0.0%	0.0%					
日本	職級	高階主管（F and above）	2	1.1%	1.1%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	19	246	6.5%	7.7%	
		理級主管（E1, E2）	3	0.5%	0.3%	1	0.5%	0.5%	0	0.0%	0.0%					
		一般職員（D3 and below）	7	0.2%	0.1%	6	0.2%	0.1%	0	0.0%	0.0%					
	員工年齡	30 歲以下	0	0.0%	0.0%	1	0.2%	0.2%	0	0.0%	0.0%	19	246			
		31 歲 - 49 歲	4	0.1%	0.1%	4	0.1%	0.1%	0	0.0%	0.0%					
		50 歲以上	8	0.7%	0.6%	2	0.4%	0.4%	0	0.0%	0.0%					
		不揭露	0	-	-	0	-	-	0	0.0%	0.0%					

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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	總比例	比例（自願）	人數	總比例	比例（自願）	人數	總比例	比例（自願）					
韓國	職級	高階主管（F and above）	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	10	121	7.4%	8.3%	15.4%
		理級主管（E1, E2）	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%					
		一般職員（D3 and below）	6	0.1%	0.1%	4	0.1%	0.1%	0	0.0%	0.0%					
	員工年齡	30 歲以下	1	0.1%	0.1%	3	0.5%	0.5%	0	0.0%	0.0%	10	121			
		31 歲 - 49 歲	4	0.1%	0.1%	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%					
		50 歲以上	1	0.1%	0.1%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%					
		不揭露	0	-	-	0	-	-	0	0.0%	0.0%					
歐洲	職級	高階主管（F and above）	3	1.7%	1.1%	2	2.9%	2.9%	0	0.0%	0.0%	163	792	14.3%	20.6%	
		理級主管（E1, E2）	4	0.6%	0.5%	2	1.0%	1.0%	0	0.0%	0.0%					
		一般職員（D3 and below）	116	2.6%	1.7%	33	0.9%	0.7%	3	5.0%	1.7%					
	員工年齡	30 歲以下	31	4.5%	3.0%	5	0.8%	0.7%	1	100.0%	0.0%	163	792			
		31 歲 - 49 歲	58	1.7%	1.1%	27	0.9%	0.8%	1	25.0%	0.0%					
		50 歲以上	34	3.1%	2.1%	5	1.0%	1.0%	0	0.0%	0.0%					
		不揭露	0	-	-	0	-	-	1	1.7%	1.7%					
美國	職級	高階主管（F and above）	0	0.0%	0.0%	21	30.9%	30.9%	0	0.0%	0.0%	68	512	11.1%	13.3%	
		理級主管（E1, E2）	20	3.0%	2.3%	2	1.0%	1.0%	0	0.0%	0.0%					
		一般職員（D3 and below）	23	0.5%	0.4%	2	0.1%	0.0%	0	0.0%	0.0%					
	員工年齡	30 歲以下	11	1.6%	1.2%	6	1.0%	1.0%	0	0.0%	0.0%	68	512			
		31 歲 - 49 歲	20	0.6%	0.4%	13	0.5%	0.5%	0	0.0%	0.0%					
		50 歲以上	12	1.1%	0.9%	6	1.2%	1.0%	0	0.0%	0.0%					
		不揭露	0	-	-	0	-	-	0	0.0%	0.0%					

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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	總比例	比例（自願）	人數	總比例	比例（自願）	人數	總比例	比例（自願）					
其他地區	職級	高階主管（F and above）	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	67	443	12.0%	15.1%	15.4%
		理級主管（E1, E2）	3	0.5%	0.5%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%					
		一般職員（D3 and below）	49	1.1%	0.9%	15	0.4%	0.3%	0	0.0%	0.0%					
	員工年齡	30 歲以下	18	2.6%	2.2%	6	1.0%	0.8%	0	0.0%	0.0%	67	443			
		31 歲 -49 歲	29	0.8%	0.7%	9	0.3%	0.2%	0	0.0%	0.0%					
		50 歲以上	5	0.5%	0.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%					
		不揭露	0	-	-	0	-	-	0	0.0%	0.0%					

※ 備註：
1. 研華全球職等皆分為 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. 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、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	2022		2023		2024		2025	
	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	585	16.8%	346	9.8%	291	8.2%	353	9.3%
中國	1101	29.6%	631	18.8%	627	18.8%	753	22.1%
日本	25	10.8%	23	10.8%	21	9.3%	19	7.7%
韓國	18	14.1%	25	21.9%	12	11.0%	10	8.3%
歐洲	87	18.0%	44	8.4%	56	10.9%	163	20.6%
美國	106	20.7%	63	12.0%	52	9.8%	68	13.3%
其他地區	-	-	77	17.7%	85	19.5%	67	15.1%
總計	1922	22.4%	1209	13.9%	1144	13.2%	1433	15.4%

※ 備註：
1. 2022 年之總離職率（非自願離職）為估值（23.6%）。
2. 2023-2024 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。2023 年自願離職率為 13.0%，2024 年自願離職率為 12.0%。
3. 2023-2024 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。2025 年自願離職率為 13.7%。
4. 2025 年度全球總離職率（15.4%）較去年（13.2%）有所增長，雖整體波動仍處於相對穩定區間，唯歐洲與中國部分廠區的流動率上升較為明顯，後續將針對該特定區域進行離職原因深掘並優化留才機制。
5. 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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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。研華將人才培育與發展視為企業永續經營的重要策略，致力於打造自主管理與持續學習的文化，並透過制度化的人才管理機制，支持員工在各職涯階段穩健成長，與企業共同邁向永續發展。

行動方案

研華每年透過 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、職務輪調與多元訓練資源，建構完整的人才培育機制，強化組織效能與領導梯隊的持續發展與接班布局。

在學習資源配置上，研華以「研華學院」四大學院（管理、專業、通識、新人）為核心，結合數位學習平台與實體訓練，讓員工可依職務與職涯需求彈性選擇學習路徑，強化管理領導力、深化專業技能、促進跨部門知識交流，並支持新人快速融入與職涯啟動。

追蹤機制

為確保學習品質與推動成效，研華透過制度化的檢視與成效衡量，持續追蹤各項學習方案的執行情形與改善方向。人力資源部門定期檢視指標目標與進度，並透過課後回饋等方式蒐集學員意見，作為課程設計與資源配置優化的依據。

同時，研華學院採用 Kirkpatrick 四階層學習成效評估模型，從學員反應、學習吸收、行為應用到成果影響，建立可持續優化的評估架構，以提升學習投入的有效性與可追蹤性。

年度訓練類別盤點與重點推動方向

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 2025 年的重點專案分述如下。

管理學院：培育管理人才

在管理學院方面，研華以「管理者分層養成」為核心，依據年度訓練需求調查與不同層級主管的職責情境，規劃從初階到高階主管的學習路徑，強化績效管理、跨部門協作、教練式輔導與團隊帶領等關鍵能力，建立一致的管理語言與實務方法。此外，研華於 2025 年以專案形式導入 CPAS 於團隊管理運用，協助同仁與主管更認識彼此的特質與互動方式，讓主管能在更理解員工的基礎上調整溝通與帶領方式，提升協作品質與團隊效能。

- **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，並於 2024 年升級為 Global APEX Program，透過跨事業群共學、實務議題提案與高階主管 / 外部專家授課，培養高潛力人才之策略視野、領導潛力與跨域整合能力。2025 年共辦理 1 場全球場及 1 場中國場，合計 64 位海內外高潛力人才參與，並產出 14 件實務提案（全球 8 件／中國 6 件）以強化學習落地與組織影響力；計畫結束後亦銜接 IDP（個人發展計畫），結合 Coaching 與 Mentoring 機制支持長期發展。本計畫之完整內容與年度成果（含具體成果案例與人才發展成效）詳見 5.1.2 章節「亮點訓練」專段。

1. **學用合一的落地學習機制**

   為強化主管管理能力在工作現場的落地應用，研華管理學院導入「學習—實作—回饋—優化」的持續精進學習架構，確保課程不僅停留在知識傳授，更能轉化為具體行動與管理行為。

2. **學習成效成果**
   - 課後滿意度（L2）：2025 年課程平均滿意度達 4.64 分，累計參與人次約 700。
   - 行動方案與回訓機制（L3）：學員於課後提出行動計劃並帶回工作情境實施，1~2 個月後回訓，由講師針對作業與實施狀況提供解析與建議，協助主管持續調整做法。

- **應用成效**

成效面向	實際成果案例	學習移轉意涵（L2 → L3）
新人培訓成效檢視	59 例	由學長姐引導，確保學習轉化工作執行
回訓與優化 學習移轉追蹤	教練式輔導：30 例	學員將課程技巧轉化為具體輔導行為
	向下管理：29 例	強化主管在授權、團隊管理上的應用
	橫向管理：29 例	運用課堂所學，促進跨部門協作與溝通

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

透過上述作業與回訓回饋，研華持續檢視主管在 帶人、回饋溝通、跨部門協作等情境中的實際運用狀況，並據此優化後續課程設計與支持資源。此舉不僅跨越了 L2 滿意度到 L3 行為轉化的學習移轉鴻溝，更提升了培訓效益，形成可持續的學用合一落地機制。

【基層】基礎管理與實務應用

針對高階主管，管理學院以「績效管理」與「跨部門協作」為雙主軸，回應其常見挑戰：跨單位目標對齊、資源整合與推動決策落地。績效面向著重建立發展導向的績效管理架構，涵蓋績效目標設定、績效追蹤與校準、評核與回饋等，協助主管在追求成果的同時，兼顧人才發展與管理一致性。跨部門面向則以「橫向管理」為核心，從跨部門運作的績效觀點切入，帶領主管辨識組織衝突與空白地帶，建立跨部門專案推進與協調策略，並透過情境演練強化面對不同利害關係人的溝通與影響力，提升主管在複雜情境下推動合作與落地的能力。

【中階】團隊管理與人才培育

針對中階主管，管理學院聚焦「部屬管理與績效回饋」的核心情境，強化主管在日常管理中處理人與事的能力。課程一方面以「向下管理」為主軸，透過狀況演練與教戰守策，訓練主管面對員工行為與工作問題時的判斷與處置，包括工作過失、紀律與態度管理、部屬溝通落差、授權與激勵、團隊氛圍與人事安排等常見情境，提升主管在現場的決策速度與管理一致性。另一方面，課程導入教練式輔導的實務訓練，涵蓋溝通五大系統、有效讚美與激勵、以及「了解原因—釐清問題—給予建議」的教練對話流程，並透過輔導技巧演練與回訓機制，協助主管把培育人才的行為落到日常管理中，提升團隊產出與穩定度。

【高階】績效管理與跨部門協作

對新任主管與基層管理者，管理學院以「主管角色與價值」為起點，協助學員理解承上啟下的責任與管理價值，建立基本管理觀念與帶人方法。課程內容涵蓋工作指導與身教示範技巧、同理關懷與溝通互動，並延伸至新人指導與結構化經驗傳承，協助主管把「帶新人」與「工作交付」變成可複製的管理流程。同時亦納入職場不法侵害相關法規與案例討論，引導主管理解法規應對原則與處理流程，降低管理風險並提升現場應對能力。

專業學院：深化專業技能

在專業學院方面，研華聚焦於關鍵專業能力養成與跨域連結，回應公司策略發展與數位 /AI 應用加速落地需求，透過技術職能培育、策略型專業課程與跨域交流等多元方式，持續強化同仁在新興技術、產品方案與策略議題上的學習深度與應用視角。2025 年專業學院重點涵蓋 AI 能力版圖建置、併購專業培育、技術與產品方案訓練、技術交流平台，並同步強化 銷售能力的系統化培育，以支持業務推進與市場競爭力提升。

Domain AI 人才培育專案：建立由基礎到實戰的學習鏈

研華建立「AI 通識 → AI 證照 → 實作競賽」由基礎到實戰的分層學習路徑，促進跨部門共學與應用落地；本專案之完整內容與年度成果（含決賽得獎作品）詳見 5.1.2 章節之「亮點訓練」專段。

M&A學院建置

面對產業變動與企業轉型，研華近年透過併購拓展事業規模與營運布局；惟併購過程涉及公司政策重新對準、不同企業文化融合，以及治理、組織、人事與薪酬制度整合，可能使被併購公司基層與中階員工面臨適應壓力，也提高主管在團隊整合與跨文化管理上的挑戰。為降低轉型與併購整合對員工及組織運作可能造成的影響，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。2025 年課程進一步聚焦併購後整合、併購交易、企業評價與查核、商業查核與合約談判，以及交易管理與績效控管等主題，並邀請具併購實務經驗的外部專家與企業領袖授課，透過專家經驗分享、個案討論、分組討論及實務操演，強化主管、幕僚部門與併購團隊在治理、組織、人事、薪酬、法務、財務及績效管理上的協作能力，協助各單位於併購前中後期更有系統地評估風險、推動整合與溝通，支持員工順利適應企業轉型。年度累計參與之中高階主管及投資部門主管達 368 人次。

AE LEAP Camp：以產品方案與解決方案導向強化 AE/FAE 技術職能，支持業務推進

研華以產品方案與解決方案導向強化 AE/FAE 技術職能，並納入外部合作之 SI 與 Channel Partner，以提升產品理解與市場推進能力；培訓為期兩週，規劃 109 堂課、動員 81 位內部專家擔任講師，培訓全球 37 位學員，課程滿意度達 4.46，協助學員更有效支持業務推進與產品導入。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

EBO 技術講座：對齊公司策略佈局，促進技術交流、產品規劃與新事業探索

研華透過 EBO 技術講座推動多場技術交流，聚焦「技術競爭力與營運韌性」等策略議題，涵蓋邊緣視覺系統、機器人與自主載具、智慧電網與能源數位轉型、零售場景 AI 應用與無人機邊緣 AI 等前瞻主題，促進跨領域技術交流與生態圈夥伴共創，作為產品規劃、功能探索與新事業布局的重要參考。同仁回饋亦指出，未來可透過引入更多跨域對話與實務案例、增加 QA 互動深度，並搭配工作坊或圓桌討論等形式，讓技術交流由「聽」進一步走向「共創」與「動手做」，提升整體交流效益與參與價值。

銷售能力的系統化培育

為提升初中階業務的銷售技巧並建構系統化銷售管理架構，研華推動 WSP 訓練並導入 M.A.N.T.C.S. 六大關鍵流程，透過講授、小組討論與情境角色扮演等方式，協助業務夥伴強化策略性銷售思維與客戶管理能力；2025 年共培育 66 位業務同仁，期能提升案件推進效率與客戶關係掌握度，並協助主管追蹤銷售行為品質與策略一致性。

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競爭力。
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。

2025 年 ACN 技術論壇持續以「方案分享＋案例交流＋實作導入」方式推動，主題涵蓋硬體設計與高速訊號品質、測試驗證與可靠度、研發協作平台與遠端維運方案等方向，協助同仁建立可複用的設計方法與測試基線，並促進跨部門協作效率提升。以具體成效而言，論壇分享推動多項技術落地與營運效益：例如邊緣設備遠端維運方案已於 2025 年多個專案落地，累計帶來超過人民幣 50 萬元軟體收入，並支援其他公司方案整合；研發協作平台導入後，協作效率提升 30%、資訊孤島降低 50%；高速訊號測試方案梳理可望將信號一致性通過率由 80% 提升至 95% 以上；另透過設計 Guideline 分享強化 NPU 平台設計規範與開發效率，助力國產芯產品業績達成，2025 年營收 Rev$ 12.5M、成長率 GR 76%。

- **2025 年研華中國技術論壇**

課程主題	參加對象	參與人數	量化成效
華為昇騰設計 Guideline 分享	EE / RD	54	強化 NPU 平台設計規範與開發效率，助力國產芯產品業績達成：2025 年營收 Rev$ 12.5M、成長率 GR 76%。
微型電腦和顯示器的能效等級介紹	PM / RD	54	80% 案件已導入節能方案；導入產品待機功耗平均降 30% 以上，降低後期改版時間與人力成本。
邊緣設備遠端維運與調試方案分享	PM / AE	22	方案於多個專案落地導入，累計創造超過 RMB 50 萬軟體收入（不含配套硬體）；並完成國產化適配 / 認證與上架。
研發協作平台 iDesign-AlignPCB 說明	RD（跨研發團隊）	33	協作效率提升 30%、資訊孤島降低 50%，並為後續 AI 應用累積結構化資料基礎。
高速訊號量測方案分享	EE / RD（相關團隊）	28	透過規格與量測方案梳理，建立可複用設計基線；信號一致性通過率由 80% 提升至 95% 以上。
車載通訊 CANFD 測試方案與案例分享	PM / RD / QA（相關團隊）	28	已有近 20 款產品搭載 CANFD 功能並成功通過測試，提升問題定位與除錯效率。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

通識學院

在通識學院方面，研華面向全體同仁推動通用職場能力、合規與永續素養，並透過「百閱」系列講堂 / 沙龍促進跨部門學習交流；同時結合多元文化與軟實力發展專案，以及員工生涯過渡支持資源，建立共同語言與文化底盤，提升組織在變動環境下的協作力與韌性。2025 年通識學院重點推動如下：

■ 全員合規與風險素養培訓

研華以線上學習方式強化全體同仁（括間接員工、直接員工，以及兼職、約聘員工）的治理與風險素養，建立一致的行為準則與合規意識。課程內容涵蓋人權教育、多元與永續相關主題、內部控制與企業風險管理、員工行為準則、資訊安全宣導、環安衛年度教育訓練、個人資料保護、重大資訊處理與防範內線交易管理，以及防治職場性騷擾等，協助同仁在日常工作中落實負責任的行為準則，降低營運風險並支持公司永續治理。

■ 百閱沙龍 / 講堂

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，讓同仁能不受時間、地點限制，隨時提升自我。為深化學習應用，期許同仁能充分利用此平台，在一年內完成閱讀 100 篇的目標。2025 年百閱系列完成推動模式優化，並結合需求調查與職能觀點進行主題包裝，搭配系列化文宣與報名整合以提升學習體驗與推動效率。百閱沙龍以小規模深度交流為特色，透過內外部講師引導與小組討論，促進跨部門對話並將知識連結真實工作問題；百閱講堂則以講座形式邀請各領域專家分享多元知識與實務觀點，著重知識技巧傳遞並搭配適度互動以拓展視野與啟發新思維。2025 年度主題涵蓋如溝通洞察與微表情判讀、專案管理、策略落地與執行力等方向，累計參與 261 人次。

■ 多元文化與職場軟實力發展

為呼應 DEI（多元、平等與共融）理念，研華於 2025 年持續推動多元文化與職場軟實力發展相關專案，透過講座與培訓活動，提升員工對多元價值、跨文化溝通與職場包容性的理解，營造更具尊重、共融與協作力的工作環境。女性職涯發展講座，邀請 6 位海內外同仁以全球同步線上形式分享職涯發展策略、跨國文化適應經驗及面對挑戰的調整方式，共吸引 139 位主管與同仁參與；跨文化溝通領導力培訓則邀請外部講師分享多國籍團隊之溝通與管理實務，協助同仁提升跨文化情境中的理解、溝通與協作能力，共計 34 位員工參與。

■ 員工支持與生涯過渡計畫

為支持員工在不同職涯階段的轉換需求，研華於通識學院提供相關學習資源，協助同仁在面對退休規劃、職涯轉換等情境時，能有系統地進行準備與銜接。公司透過講座與工作坊提供多元主題內容，涵蓋健康飲食與體能保健、疾病預防與健康管理、心理韌性與壓力調適等，協助同仁提升身心韌性與職場適應力。另由 HRBP 提供職涯轉換輔導、工作媒合（含內部轉任機會與外部媒合資源），以及資遣相關制度說明與支持（含資遣費、程序與再就業支持）等配套協助，強化員工在職涯過渡階段的支持網絡，回應利害關係人對員工關懷與過渡協助之期待。

新人學院：快速融入公司

新人引導流程機制

為提升新進同仁的適應速度與貢獻度，研華已建立制度化的新進人員引導流程，並結合 Workday 系統進行新進旅程的進度管理與試用期評估追蹤，使新進同仁與主管可於入職期間即時掌握學習進度、關鍵里程碑與考核結果。同時，研華導入學長姐制度，由部門內具經驗的同仁擔任新人之日常輔導與支持角色，協助新進同仁熟悉工作流程、加速融入團隊並適應企業文化。

ACE Camp (Advantech Culture Experience Camp)

為協助新進同仁快速理解企業文化與組織運作，研華亦將「一日新人訓」ACE Camp（Advantech Culture Experience Camp）納入新人引導機制，內容涵蓋企業文化、組織架構與發展方向，並透過主管分享職涯經驗協助新人對齊公司價值與願景；同時搭配團隊活動與園區探索，促進跨部門連結並加深對企業環境的認識。2025 年 ACE Camp 共舉辦 8 場，累計 332 位員工參訓，持續為新人提供扎實的職涯起點。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

亮點訓練之一 |

Domain AI 人才培育專案

背景

因應公司 AI 技術發展與數位轉型需求加速，研華持續推動 AI 能力建置，期望讓 AI 不僅停留在觀念理解層次，更能真正結合各部門職能與業務場景，轉化為可落地的應用成果。

隨著 AI 應用在研發、技術支援、營運效率與解決方案創新上的重要性日益提升，公司需要建立跨部門共同語言與基礎能力，使不同職能同仁能在一致的框架下對齊需求、辨識應用情境，並加速導入方向。

然而，從「認識 AI」到「實際運用 AI」之間仍存在明顯能力落差。單靠通識型學習已不足以支撐技術落地，因此研華透過分層式培育機制，結合基礎學習、認證驗證、競賽實作與知識社群，逐步建立員工從理解、應用到共創的完整學習鏈，推動 AI × Domain 的實踐與擴散。

執行方式

本專案以「分層學習 × 實作導向 × 社群擴散」為核心設計，透過整合內外部資源，建立由基礎到實戰的培育路徑。

- **AI 通識課程：建立共同語言與基礎概念**

  透過 AI 通識課程與基礎培育活動，協助跨領域同仁快速理解 AI 核心概念、應用邏輯與可能情境，建立部門之間的共同語言，提升後續跨域協作效率與導入共識。

- **AI 證照課程：強化專業能力與可衡量成果**

  為系統化培養員工 AI 專業能力，研華攜手 Microsoft 與恆逸資訊推出 AI 認證課程，提供員工進一步考取 AI 證照的機會，強化專業技能並提升職場競爭力。通過認證考試者，亦可依 HR 證照管理制度申請獎勵，使學習成果得以制度化驗證與累積。依 2025 年統計，AI 證照課程已有 40 人通過，形成具體可衡量的人才培育成果。

- **AI 競賽（實作任務）：以任務驅動應用落地**

  為促進 AI 技術實際導入並激發創新思維，研華舉辦內部 AI 競賽，鼓勵同仁運用生成式 AI 與相關技術，提出可提升業務效率、生產力、降低成本，或發展創新產品與解決方案的應用方案。競賽亦強調跨部門共學與實作導向，以跨部門共學為目標，讓 AI 能力不只停留於個人學習，而能轉化為團隊協作與業務價值。透過任務導向的實作產出成果，並推動 AI × Domain 的應用實踐與分享。2025 年則持續優化競賽機制，AI 競賽共有 34 隊參賽，並產出 6 件決賽案例，持續推動 AI × Domain 應用實踐與成果分享。

- **AI 技術社群與知識沉澱：擴散學習效益**

  為深化學習成效並促進橫向交流，研華進一步建置 AI 技術社群平台／AI 學院，作為員工交流 AI、Gen AI 與 IT 技術應用的互動空間。無論是 DaVinci 技術探討、AI 解決方案實作經驗分享，或競賽成果交流，皆可透過此平台持續沉澱與擴散。所有競賽作品也上傳至 AI 學院（AI 社群），作為後續共學交流與應用再利用的知識資產，強化組織整體 AI 能力躍升。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

訓練成效

本專案以 Kirkpatrick 四級學習成效評估模型檢視訓練效益，從參與反應、學習成果、實作應用到組織成果，逐步衡量 AI 人才培育的實際成效。

1. **L1 反應（Reaction）：透過滿意度調查，確保課程設計符合學員需求，提升參與意願與學習認同**

   2025 年 AI 通識與相關培育活動累積 490 人次參與。從課程與活動回饋可見，學員普遍肯定此類主題與實作導向設計，認為有助於建立 AI 共同語言，並提升對 AI 學習與導入的參與意願。

2. **L2 學習（Learning）：透過測驗與實作評估，建立具體能力驗證機制**

   透過「AI 通識 → AI 認證 → 實作競賽」的分層學習路徑，員工不僅具備 AI 基本概念，也能進一步透過證照課程與考試取得可衡量的能力成果。2024 年課程參與規模已具基礎，2025 年進一步累積 40 位通過認證 的具體成果，顯示人才培育機制正逐步形成制度化。

3. **L3 行為（Behavior）：追蹤學員是否能將所學應用於實際工作場景，推動跨部門實作落地**

   AI 競賽提供同仁將學習轉化為應用的實作場域。透過跨部門組隊與任務導向的問題解決模式，員工能將 AI 技術與本身職能、業務場景結合，實際提出具應用價值的方案。2025 年共 34 隊參賽、6 件決賽案例，顯示 AI 應用已逐漸由個人學習延伸至組織內部的橫向實踐。2025 年 AI 競賽網站 https://ai-acceleration.advantech.com/2025-ai-event-zh

4. **L4 結果（Results）：分析培訓對業務績效、人才發展的影響，形成組織知識資產與應用價值**

   透過競賽成果與社群平台的串聯，個別專案不再只是單一團隊的實驗成果，而能進一步沉澱為組織可重複使用、可交流、可再延伸的知識資產，提升整體 AI 應用成熟度與數位轉型動能。

- 建立共同語言、提升跨域協作效率：讓不同職能更快對齊 AI 應用需求與導入方向。
- 強化可衡量能力與方法論：透過證照課程與通過結果，使關鍵工具與方法可被驗證與累積。
- 促進實作落地與成果擴散：透過競賽與作品沉澱，將個別專案成果轉化為組織可重複利用的知識資產。

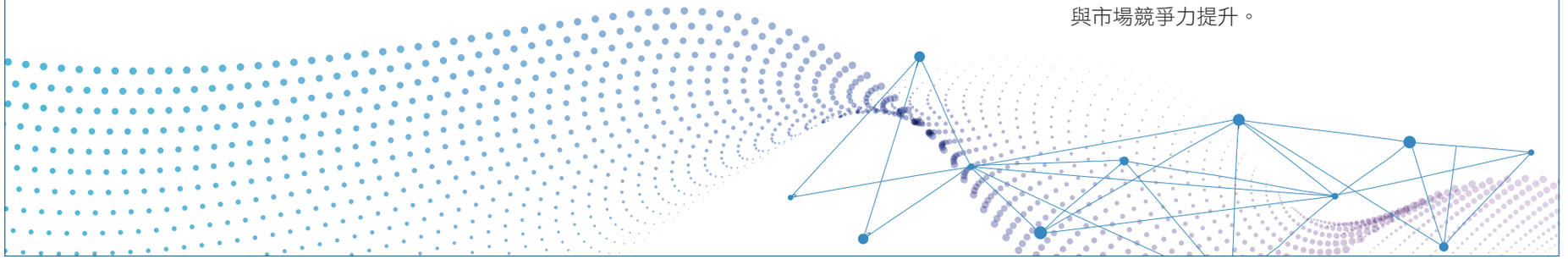
具體成果案例

AI 競賽與延伸專案的成果已展現具體應用價值，並在技術支援、研發流程、物流營運與製造現場等情境中產生可量化效益。

- **Agentic RAG Building Accurate, Trustworthy AI Agent for Technical Support**：回覆「正確性」由 70% 提升至 79%。
- **電子電路設計檢核 Agent**：電路圖大部分檢核時間由「數小時」縮短至 20 秒內。
- **3D 智慧裝箱**：人員決策時間縮短 60%，平均裝箱乘載率提升至 64%，串接 DHL API 實測可降低運費成本 7%–8%。
- **AI Agent 輔助測試程序自動生成**：製作耗時大幅縮短，板卡廠與系統廠各可精實 1 名 PE 工程人力。
- **維修 AI Agent 助手－AI 協作打破經驗壁壘**：已導入系統廠 3F/4F 產線，維修人均產出提升 10%，AI 建議料件正確率由 50% 提升至 70%。

整體效益

透過 Domain AI 人才培育專案，研華已逐步建構從基礎認知、專業驗證、任務實作到知識共享的完整 AI 學習生態系，不僅強化員工 AI 工具能力與跨域協作效率，也讓個別創新成果得以沉澱為組織資產，進一步支持公司 AI 技術布局、數位轉型進程與市場競爭力提升。



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

亮點訓練之二｜

Global APEX Program × IDP Program

背景

人才是企業驅動創新、推動轉型與支持永續成長的關鍵動能。適逢研華 40 週年，公司於 2023 年第四季由總部啟動「Advantech People of Excellence（APEX）人才培育計畫」，聚焦高潛力領導者與專業人才的培養，期望透過系統化發展機制，強化關鍵人才的策略視野、領導能力與跨域整合能力，為組織中長期發展建立穩健的人才梯隊。2024 年，該計畫進一步升級為 Global APEX Program，規劃固定辦理中、英文場次，並逐步擴及海外子公司，以深化全球關鍵人才培育與高階人才傳承。計畫以跨事業群共學為核心，結合核心能耐交流、實務議題探討與高階主管經驗傳承，協助高潛力人才在跨區域、跨部門協作情境中，培養更全面的整合思維與實戰能力。

執行方式

Global APEX Program 透過高層參與、跨域共學與實務提案三大設計主軸，培養未來領導者所需的關鍵能力。2025 年 APEX 共辦理 1 場全球場及 1 場中國場，合計 64 位海內外高潛力人才參與。課程除延續高階主管與外部專家的授課外，也安排跨事業群、跨單位的團隊互動與交流活動，促進學員建立跨域連結與共同語言。另透過實務議題提案與討論機制，引導學員針對公司關鍵業務與組織議題，以整合視角分析問題、提出策略構想並強化協作能力，提升學習成果的實用性與組織影響力。

為延續 APEX 培訓成果並強化人才長期發展，研華針對計畫中具發展潛力之人才導入 IDP（個人發展計畫）。專案初期先針對所有學員以及將擔任 Coach、Mentor 的主管進行能力評鑑，藉此精準盤點學員的職涯方向與能力落差，進而為其設定個人化的發展目標與行動方案。為確保學習能由課堂延伸至工作場域中實踐，研華建構了完善的雙軌指導機制：由學員的處級以上主管擔任 Coach，針對 IDP 目標與任務提供實務指導；另安排跨部門處級以上主管擔任 Mentor，以跨領域思維拓展學員視野，學員每月需分別與兩者進行一對一（1 on 1）會議。為確保機制的順暢運作與持續優化，專案引進外部顧問進行全程賦能。顧問不僅定期檢視專案進度，更為 Coach 與 Mentor 提供指導心法與技巧培訓，透過實際示範與回饋，不斷強化研華內部的人才培育文化與能力。最終成果發表時，將邀請高階主管擔任評審給予回饋，並將專案表現連結晉升、輪調等職涯發展措施，提供人才全方位的引導與資源支持。

訓練成效

透過跨事業群共學、實務議題提案與高階主管陪伴，APEX 協助高潛力人才強化策略視角、領導潛力與整合思維，並逐步建立跨域協作網絡。IDP 則承接 APEX 的學習成果，以個人化發展目標與行動方案搭配教練／導師支持，促進學員在實際工作中持續落地應用，提升長期發展潛力與關鍵職務準備度。本計畫並以 Kirkpatrick 四級學習成效評估模型 檢視培訓效益：

1. **L1 反應（Reaction）：透過滿意度調查，確保課程設計符合學員需求，提升參與意願與學習認同**
   2025 年 APEX 計畫整體課程滿意度達 4.5 分，顯示學員對課程設計、內容安排及交流機制給予正向回饋，並肯定高階主管參與及跨域共學所帶來的學習價值。
2. **L2 學習（Learning）：透過測驗與實作評估，建立具體能力驗證機制**
   APEX 透過高階主管授課、跨事業群交流及實務議題討論，協助學員強化決策力、領導力、策略視角與整合思維。學員並透過提案練習，將所學轉化為具體分析與策略構想，顯示培訓已不僅停留於知識接收，而進一步支持關鍵能力的內化。
3. **L3 行為（Behavior）：追蹤學員是否能將所學應用於實際工作場景，推動跨部門實作落地**
   APEX 透過實務議題提案機制，引導學員將課程所學應用於公司關鍵業務與組織議題分析；後續並由 IDP 承接，透過為期 7 個月的個人化行動方案，搭配 Coaching 與 Mentoring 支持，促進學員將學習成果帶回工作場域持續實踐與精進，提升跨域協作、問題分析及策略規劃的實際應用能力。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

4. **L4 結果（Results）：分析培訓對業務績效、人才發展的影響，形成組織知識資產與應用價值**

   APEX 與 IDP 的串接設計已展現對組織人才發展的實質效益。在人才發展面，IDP 透過制度化流程與工具使高潛人才培育更具系統性與可追蹤性，並帶來具體成效：學員晉升率達 42.9%，離職率僅 2.8%，顯示計畫對人才留任與職涯成長具有正向影響。同時，部分優秀學員與主管將 IDP 方法論帶回部門延伸應用，形成管理工具與培育文化的擴散效應；透過團體檢視與跨 BO 分享機制，也促進跨部門交流與合作、強化組織協作。在業務應用面，APEX 強調將培訓提案與實際營運對接，展現培訓成果不僅止於課堂討論，亦能支持實務優化與組織效能提升。

具體成果案例

Global APEX Program 不僅著重人才能力培育，也強調與公司實際營運議題結合，提升學習成果對組織的影響力。以全球端到端供應鏈敏捷與直供效率提升議題為例，此議題對需求預測準確度提升約 10–15%，並使營運作業負荷降低約 6–7%。透過將學習提案對接既有營運改善節奏與導入場景，APEX 使培訓成果不僅停留於課堂討論，而能與實際運作連結並逐步推進落地，強化對組織效能改善的支持力。

除供應鏈議題外，2025 年 APEX 亦納入多項新事業成長相關議題，透過跨事業群共學與提案機制，支持相關單位在跨域協作與策略討論上的推進；相關事業單位於 2025 上半年亦呈現成長動能（例如 iSystem 相關產品單位業績成長 32%、Embedded 相關產品單位業績成長 13%，以及 iService 醫療電腦產品業績成長 32%），可作為人才培育投入與業務推進並行的輔助觀察指標。

整體效益

透過 Global APEX Program 與 IDP Program 的串接推動，研華逐步建立從高潛力人才辨識、共學培育、實務提案到後續個人發展支持的完整機制，使人才培育不再停留於單次課程，而是進一步發展為與組織需求連動、可持續追蹤、可支持關鍵職務接班的系統化發展模式。此一機制不僅有助於培養未來領導者與卓越專業人才，也為公司全球化發展、組織傳承與長期競爭力奠定更穩固的人才基礎。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

- **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	17,120.1	2,011	8.5
	女性	11,793.7	1,780	6.6
	不揭露 / 未填寫	0.0	0	0.0
	合計	28,913.8	3,791	7.6
研華中國	男性	230,177.5	1,892	121.7
	女性	107,772.4	1,504	71.7
	不揭露 / 未填寫	38.5	15	2.6
	合計	337,988.4	3,411	99.1
研華日本	男性	1,571.5	154	10.2
	女性	186.5	78	2.4
	不揭露 / 未填寫	97.5	14	7.0
	合計	1,855.5	246	7.5
研華韓國	男性	2,605.8	78	33.4
	女性	1,316.1	43	30.6
	不揭露 / 未填寫	0.0	0	0.0
	合計	3,921.9	121	32.4
研華歐洲	男性	2,752.3	343	8.0
	女性	1,007.8	174	5.8
	不揭露 / 未填寫	0.4	3	0.1
	合計	3,760.5	520	7.2
研華美國	男性	980.3	329	3.0
	女性	724.3	183	4.0
	不揭露 / 未填寫	0.0	0	0.0
	合計	1,704.5	512	3.3
研華其他	男性	5,509.0	291	18.9
	女性	1,948.4	121	16.1
	不揭露 / 未填寫	329.8	31	10.6
	合計	7,787.3	443	17.6
Total	男性	260,716.5	5,098	51.1
	女性	124,749.2	3,883	32.1
	不揭露 / 未填寫	466.2	63	7.4
	合計	385,931.9	9,044	42.7
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（不含 AURES）及北美區，也包含其他海外地區，總訓練費用為新台幣 31,793,393 元，人均訓練費用為新台幣 3,515.41 元；課程（線上 + 實體）總訓練時數為 385,931.9 小時，人均課程訓練時數為 42.7 小時。			

* 備註：

1. 員工總數採全時等量（FTE）表示，人數統計截止日為 2025 年 12 月 31 日
2. 2024 數據勘誤，為提升數據揭露之精確度，本年度優化學習管理系統（LMS）之數據擷取邏輯修正數據因單位（分鐘與小時）換算產生之差異。經重新校準，2024 年總訓練時數為 409,288 小時，人均訓練時數為 49.6 小時。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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	15,987.9	1,633	9.8
	行銷業務	3,299.3	290	11.4
	行政人員	7,191.0	515	14.0
	製造人員	2,435.6	1,353	1.8
	合計	28,913.8	3,791	7.6
研華中國	研發人員	2,220.4	684	3.2
	行銷業務	2,288.8	485	4.7
	行政人員	9,000.5	323	27.9
	製造人員	324,478.7	1,919	169.1
	合計	337,988.4	3,411	99.1
研華日本	研發人員	664.5	40	16.6
	行銷業務	919.5	85	10.8
	行政人員	141.6	36	3.9
	製造人員	129.9	85	1.5
	合計	1,855.5	246	7.5
研華韓國	研發人員	849.7	24	35.4
	行銷業務	1,842.4	58	31.8
	行政人員	565.5	19	29.8
	製造人員	664.3	20	33.2
	合計	3,921.9	121	32.4
研華歐洲	研發人員	887.2	94	9.4
	行銷業務	1,348.6	243	5.5
	行政人員	805.0	104	7.7
	製造人員	719.7	79	9.1
	合計	3,760.5	520	7.2
研華美國	研發人員	406.3	73	5.6
	行銷業務	698.0	228	3.1
	行政人員	216.5	65	3.3
	製造人員	383.8	146	2.6
	合計	1704.5	512	3.3
研華其他	研發人員	2,963.5	126	23.5
	行銷業務	2,268.9	172	13.2
	行政人員	1,726.6	105	16.4
	製造人員	828.3	40	20.7
	合計	7,787.3	443	17.6
Total	研發人員	23,979.5	2,674	9.0
	行銷業務	12,665.5	1,561	8.1
	行政人員	19,646.7	1,167	16.8
	製造人員	329,640.2	3,642	90.5
	合計	385,931.9	9,044	42.7
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（不含 AURES）及北美區，也包含其他海外地區，總訓練費用為新台幣 31,793,393 元，人均訓練費用為新台幣 3,515.41 元；課程（線上 + 實體）總訓練時數為 385,931.9 小時，人均課程訓練時數為 42.7 小時。			

* 備註：員工總數採全時等量（FTE）表示，人數統計截止日為 2025 年 12 月 31 日。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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	3,032.2	506	6.0
	31-49 歲	19,554.5	2,524	7.8
	50 歲以上	6,327.1	761	8.3
	不揭露 / 未填寫	0.0	0	0.0
	合計	28,913.8	3,791	7.6
研華中國	30 歲以下	42,920.2	508	84.5
	31-49 歲	262,919.9	2,699	97.4
	50 歲以上	32,109.9	189	169.9
	不揭露 / 未填寫	38.5	15	2.6
	合計	337,988.4	3,411	99.1
研華日本	30 歲以下	233.8	12	19.5
	31-49 歲	744.8	100	7.5
	50 歲以上	779.4	121	6.4
	不揭露 / 未填寫	97.5	13	7.5
	合計	1,855.5	246	7.5
研華韓國	30 歲以下	968.4	34.0	28.5
	31-49 歲	2,223.8	65.0	34.2
	50 歲以上	729.7	22.0	33.2
	不揭露 / 未填寫	0.0	0.0	0.0
	合計	3,921.9	121.0	32.4
研華歐洲	30 歲以下	350.7	54	6.5
	31-49 歲	2,252.6	304	7.4
	50 歲以上	1,157.3	162	7.1
	不揭露 / 未填寫	0.0	0	0.0
	合計	3,760.5	520	7.2
研華美國	30 歲以下	85.0	45	1.9
	31-49 歲	962.8	268	3.6
	50 歲以上	656.8	199	3.3
	不揭露 / 未填寫	0	0	0.0
	合計	1704.5	512	3.3
研華其他	30 歲以下	1,353.3	92.0	14.7
	31-49 歲	4,954.8	262.0	18.9
	50 歲以上	1,149.4	58.0	19.8
	不揭露 / 未填寫	329.8	31.0	10.6
	合計	7,787.3	443.0	17.6
Total	30 歲以下	48,943.4	1,251	39.1
	31-49 歲	293,613.2	6,222	47.2
	50 歲以上	42,909.5	1,512	28.4
	不揭露 / 未填寫	465.8	59	7.9
	合計	385,931.9	9,044	42.7
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（不含 AURES）及北美區，也包含其他海外地區，總訓練費用為新台幣 31,793,393 元，人均訓練費用為新台幣 3,515.41 元；課程（線上 + 實體）總訓練時數為 385,931.9 小時，人均課程訓練時數為 42.7 小時。			

* 備註：員工總數採全時等量（FTE）表示，人數統計截止日為 2025 年 12 月 31 日。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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	1,415.1	1,617.1	0.0	3,032.2
	31-49 歲	11,479.8	8,074.7	0.0	19,554.5
	50 歲以上	4,225.2	2,101.9	0.0	6,327.1
	不揭露 / 未填寫	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	17,120.1	11,793.7	0.0	28,913.8
研華中國	30 歲以下	34,960.8	7,959.4	0.0	42,920.2
	31-49 歲	163,491.5	99,428.4	0.0	262,919.9
	50 歲以上	31,725.3	384.6	0.0	32,109.9
	不揭露 / 未填寫	0.0	0.0	38.5	38.5
	合計	230,177.5	107,772.4	38.5	337,988.4
研華日本	30 歲以下	232.9	0.9	0.0	233.8
	31-49 歲	589.4	155.4	0.0	744.8
	50 歲以上	749.1	30.3	0.0	779.4
	不揭露 / 未填寫	0.0	0.0	97.5	97.5
	合計	1,571.5	186.5	97.5	1,855.5
研華韓國	30 歲以下	604.2	364.2	0.0	968.4
	31-49 歲	1,346.0	877.8	0.0	2,223.8
	50 歲以上	655.6	74.1	0.0	729.7
	不揭露 / 未填寫	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	2,605.8	1,316.1	0.0	3,921.9
研華歐洲	30 歲以下	282.8	67.7	0.2	350.7
	31-49 歲	1,546.1	706.5	0.0	2,252.6
	50 歲以上	923.5	233.5	0.2	1,157.3
	不揭露 / 未填寫	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	2,752.3	1,007.8	0.4	3,760.5
研華美國	30 歲以下	57.5	27.5	0.0	85.0
	31-49 歲	517.3	445.5	0.0	962.8
	50 歲以上	405.5	251.3	0.0	656.8
	不揭露 / 未填寫	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計	980.3	724.3	0.0	1,704.5
研華其他	30 歲以下	1,084.4	268.8	0.0	1,353.3
	31-49 歲	3,544.6	1,410.2	0.0	4,954.8
	50 歲以上	880.0	269.4	0.0	1,149.4
	不揭露 / 未填寫	0.0	0.0	329.8	329.8
	合計	5,509.0	1,948.4	329.8	7,787.3
總計	30 歲以下	38,637.6	10,305.6	0.2	48,943.4
	31-49 歲	182,514.6	111,098.5	0.0	293,613.2
	50 歲以上	39,564.2	3,345.0	0.2	42,909.5
	不揭露 / 未填寫	0.0	0.0	465.8	465.8
	合計	260,716.5	124,749.2	466.2	385,931.9

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

- **培訓指標**

項目	e-Learning 研華學院 線上學習平台	誠信經營守則 教育訓練	職業安全衛生 教育訓練	資安 宣導課程
內容概述	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。	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。	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。	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。
參與對象	一般員工（間接員工）	一般員工（間接員工）	一般員工	一般員工
2025達成情形	涵蓋76% 全球間接員工 （不包含直接員工）	涵蓋100% 全球間接員工 （不包含直接員工） 完成率95.8%	涵蓋92.8% 台灣員工 （包含直接與間接員工）	涵蓋94.6% 全球員工 （包含直接與間接員工）

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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」結合員工服務暨福利部門 (ESW)、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！

為了讓大家持續養成運動的好習慣，特別定 2025 年主軸為【愛你 (20) 愛我 (25) 愛健康】，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、推動公益與志工活動，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。

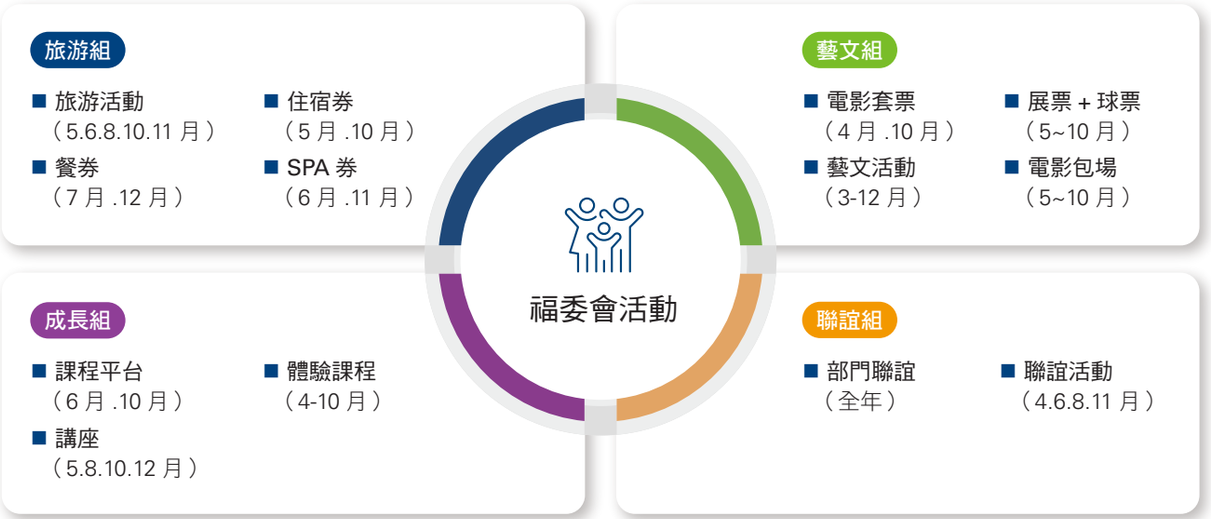
- **管道說明**

	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、社團活動、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，為員工美滿生活打造全方位數位平台。
	影音	於 Employee Zone 平台不定期影音檔的發布，議題包含年度策略發展、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。
員工溝通	電子郵件公告	1. HR：每月發布 HR Express 人資快報月刊，內容包括高階主管訪談、重要公司訊息、課程推播、內部職缺、新聞報導、影音與活動花絮等。 2. 員工服務暨福利部門 (ESW)：員工福利與活動相關，每週發放 ABLE Club 電子報、不定期於 ABLE Club 電子報中進行時事健康宣導或心靈文章、每季發放 ESW 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。
	PR 定期訊息發布	透過公司官網 (動態更新企業營運、業務、產品、財務等重要訊息)、新聞稿 (HQ/RBU)、媒體專訪、記者會、法人說明會、股東會、重大訊息、年報，讓全體員工更了解公司整體面向的訊息。
	Social Media	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 與事業群人事單位，詳見圖 5.4.2 舉報與申訴機制。	

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

員工溝通

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、0-3 歲育兒補助、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福利部門（ESW），持續規劃包括運動、樂活、健康、藝文、教育、公益等各項活動 ，並同步規劃退休相關議題之講座、運動，也特別邀請與鼓勵有需要的同仁參加，讓同仁們能於退休前夕提早了解未來可能會面臨的生活，即早安排與規劃，協助同仁身心健康得到平衡照顧。



* 以上活動以實際辦理日期為主，會於每週週週提前公告

- **福委會活動**

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。

	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，依據年資補助不同健檢金額	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

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

	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
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）	☑ 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」	☑	-	☑	☑ 歐洲聖誕節 - 荷蘭及德國狂歡節	-	☑

* 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、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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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新台幣 $10,000 元整。2025 年總部結婚禮金申請人次 40 位，合計新台幣 $400,000。
2. 員工服務暨福利部門（ESW）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 月提案生育禮金從新台幣 $3,600 元提高至 $10,000 元整，提供優於法令規定之生育禮金。生育禮金申請為提出新生兒出生證明即可，每一胎之禮金金額為新台幣 $10,000 元整（雙胞胎則為新台幣 $20,000 元），2025 年總部生育禮金申請人次 68 位，合計新台幣 $680,000。不僅如此，考量育兒所需之負擔，更在 2025 年 10 月通過員工 0-3 歲子女津貼補助，每位同仁可申請 0-3 歲之育兒補貼每季新台幣 $9000 元，2025 年第四季申請人數共有 228 位，申請金額共計新台幣 $1,824,000，讓員工兼顧工作與家庭照顧，減輕育兒後顧之憂。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）2025 年所有員工（包括男性及女性員工）育嬰留停申請率為 18%，相較於 2024 年申請率（20%）略有下降；2025 年育嬰留停復職率為 83%，相較於 2024 年育嬰留停復職率 86%，略有下降；育嬰留停復職後持續工作超過一年者（留任率）為 92%，相較於前一期育嬰留停復職後持續工作超過一年者（留任率）60%，大幅提升 32%，而研華中國、研華日本、研華韓國、研華歐洲、研華美國於 2025 年育嬰留停數據如下表。

* 備註：2024 年所有員工育嬰留停申請率為 20 %，復職率為 86 %，2023 年自育嬰留停復職後持續工作超過一年者（留任率）為 60%。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

- 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) 2025 年符合育嬰留停申請資格人數	81	72	153	65	61	126	4	4	8	15	5	20	11	8	19	291	160	451
(b) 2025 年實際申請育嬰留停人數	2	26	28	63	43	106	2	1	3	2	2	4	3	5	8	3	2	5
(c) 育嬰留停，預計於 2025 復職人數	6	24	30	63	43	106	2	0	2	0	0	0	3	1	4	3	2	5
(d) 2025 年育嬰留停，實際復職人數	4	21	25	63	42	105	2	0	2	0	0	0	3	1	4	3	2	5
(e) 2024 年申請育嬰留停，實際復職人數	5	20	25	48	45	93	2	0	2	1	0	1	0	3	3	0	2	2
(f) 2024 年申請育嬰留停復職後，持續工作一年人數	4	19	23	45	43	88	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	2	2
育嬰留停申請率 b/a	2%	36%	18%	97%	70%	84%	50%	25%	38%	13%	40%	20%	27%	63%	42%	1%	1%	1%
育嬰留停復職率 d/c	67%	88%	83%	100%	98%	99%	100%	-	100%	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
育嬰留停留任率 f/e	80%	95%	92%	94%	96%	95%	100%	-	100%	100%	-	100%	-	0%	0%-	-	100%	100%

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

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，2025 年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。

家庭照顧假	總部				研華中國				研華日本				研華韓國				研華歐洲				研華美國			
Ratio	男	女	不揭露	合計	男	女	不揭露	合計	男	女	不揭露	合計	男	女	不揭露	合計	男	女	不揭露	合計	男	女	不揭露	合計
總間接員工數	1,914	1,224	0	3,138	1,062	812	15	1,889	142	66	12	220	71	46	0	117	290	165	3	458	289	167	0	456
員工申請家庭照顧假人數	24	40	0	64	-	-	-	-	1	2	0	3	-	-	-	-	5	11	0	16	3	2	0	5
員工申請家庭照顧假佔比（%）	1.3%	3.3%	-	2.0%	-	-	-	-	0.7%	3.0%	0.0%	1.4%	-	-	-	-	1.7%	6.7%	0.0%	3.5%	1.0%	1.2%	-	1.1%
員工申請WFA上班人次	331	382	0	713	-	-	-	-	1	1	0	2	-	-	-	-	262	158	0	420	230	121	0	351
員工申請 WFA 上班佔比（%）	17.3%	31.2%	-	22.7%	-	-	-	-	0.7%	1.5%	0.0%	0.9%	-	-	-	-	90.3%	95.8%	0.0%	91.75%	79.6%	72.5%	-	77.0%

※ 備註：

1. 研華中國（含昆山）不具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。研華韓國不具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。
4. 研華歐洲不含 AURES。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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。

- 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。
- 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，法定退休年齡每二個月延遲一個月，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。

■【退休之相關議題工作坊名額保障】

在活動規劃上，若為適合退休前準備的議題及活動，會保留名額給 55 歲以上同仁優先參加。

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、退休後生活規劃安排與健康問題，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 24 小時免費電話與 mail 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！

■【健康】員工協助方案 EAP – Advantech ABLE Club

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

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，2025 年執行 10 場，為使同仁有更多高階項目選擇並兼顧隱私，本年度辦理一場研華到院包場體檢（共 108 人參與），總計 3,922 人完成體檢（含眷屬）。
- 為主管提供每兩年一次的到院健檢，並規劃將於 2026 年針對經理級以上主管，提高健檢每人更高的預算，加倍照顧主管的健康。

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、眼壓檢查、心電圖及 inbody 身體組成等。
- 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、口腔癌檢查及糞便潛血檢查，2025 年共有 711 人參與（含眷屬）。
- 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。

二、員工參與與家庭融合活動

1. 員工運動參與

- 員工參與健康運動活動共計 17,642 人次，創歷年新高。
- 參與「台北科技盃愛地球公益路跑」共 1,176 人，為內湖科學園區近 7000 家企業參與人數第一名。
- 【研華盃企業羽球賽】以球會友，深化夥伴關係
- 舉辦第二屆「研華盃企業羽球賽」，吸引包含美光、文曄、英業達、NXP 及 ST 等知名企業夥伴組隊參賽。由執行董事親自領軍，透過賽事推廣身心健康，並在工作之餘與產業生態系夥伴建立深厚的運動情誼與合作默契。

活動紀錄連結

2. 健康促進活動

- 「動起來！夏日改造計畫」減脂與增肌競賽：共 136 人參加，總減重 312.4 公斤。活動培養良好飲食與運動習慣，強調減脂與肌力並進，並針對三高參賽者提供營養師群組，教導正確飲食，讓減脂增肌事半功倍。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

3. 家庭與多元族群活動

■【研華棒球日 @ 大巨蛋】萬人齊聚，共享熱血賽事
2025 年度共逾 3,500 位同仁、眷屬及企業夥伴共同走進臺北大巨蛋，參與每年最受期待的熱血棒球日。在精彩刺激的職棒賽事中，不僅強化同仁的企業歸屬感，更透過家庭成員的參與，落實工作與生活的平衡。

活動紀錄連結

■【母性健康、中高齡族群專屬講座與體適能活動】樂齡系列講座共 9 場，參與人數 925 人。

講座	參加人數
樂齡系列 - 中高齡憂鬱症認識與照顧	109
樂齡系列 - 中醫養身脂肪肝	107
樂齡系列 - 健康抗老讓人生下半場更美好	165
樂齡系列 - 失智友善職場	195
（內湖檢測）樂齡系列講座 - 睡眠呼吸中止症	30
（內湖實體講座）樂齡系列講座 - 睡眠呼吸中止症	84
骨本存的早，健康少煩惱	161
（林口檢測）樂齡系列講座 - 睡眠呼吸中止症	30
（林口實體講座）樂齡系列講座 - 睡眠呼吸中止症	44
合計	925

■【小研華人夏令營】多元學習，啟發下一代創意
於暑假期間在林口園區舉辦多場針對同仁子女的營隊活動，包含啟發邏輯的「科學遊戲營」、鍛鍊觀察力的「偵探解謎營」，以及由基金會合作、專業教練指導的「暑期體育營」。累計逾百位小研華人參與，透過寓教於樂的方式落實同仁子女照顧與跨世代傳承。

活動紀錄連結

■**【親子生態日】永續種子，深耕家庭教育**
邀請專業生態老師至林口園區舉辦親子生態日活動，一日兩場次、共超過 500 位同仁與眷屬共同參與。透過主題演講、永續 DIY 手作課程及動物觀察互動，將 ESG 環境永續的精神從企業內部延伸至同仁家庭，實踐永續生活。

活動紀錄連結

■**【親子藝文日】藝術文化，親子共享共榮**
邀請研華文教基金會合作藝文團隊－天馬戲創作劇團，策畫馬戲表演、沉浸式互動體驗、上下午場次共逾 250 位大小研華人在遊戲與學習中，度過一場藝文豐盛的馬戲饗宴！

活動紀錄連結

■**【研華達人秀】閃耀舞台，展現斜槓魅力**
舉辦 2025 年度達人秀，從初賽至決賽共計數十組個人與團體參與，演出涵蓋歌唱、舞蹈、武術及跨單位樂團等。優勝選手更登上年度晚會的千人舞台演出，展現研華人在專業職能外，活力四射且多元發展的斜槓魅力，支持同仁實現自我價值。

初賽紀錄　決賽紀錄　演出幕後直擊

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 74 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，2025 年共 143 人參與課程（含全英文課程）。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

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。2025 年度，總部共設立 31 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 2,483 人。研華中國（含各辦公室）共有 89 個社團、超過 2,300 人參與；昆山廠區則成立 7 個社團，參與人數 137 人。

【ABLE】
研華捐血日
八月熱血再創
公益佳績！

2025年愛心社捐血活動

2025 年運動社團

健行社

籃球社

音樂社

路跑社

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

四大領域企業志工

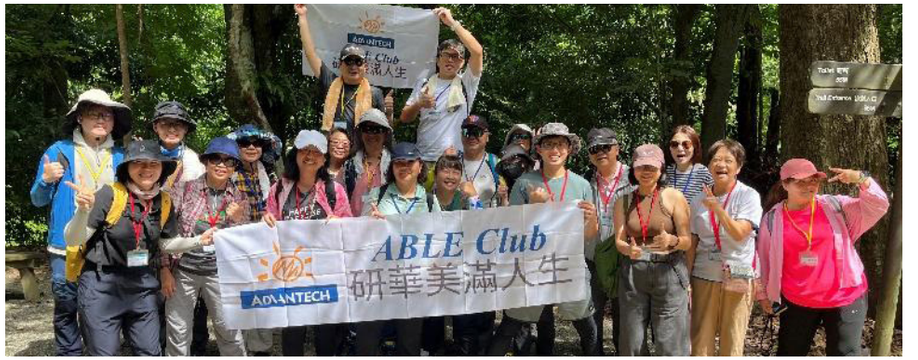
研華秉持「取之於社會，回饋於社會」的企業精神，積極鼓勵員工參與志工服務，透過實際行動促進社會共融，並培養員工多元技能，以實踐企業社會責任。為激勵更多員工投入公益行動，研華自 2023 年起正式實施「志工假制度」，每位員工每年可享有 2 天（16 小時）帶薪志工假，並聚焦四大 ESG 核心領域：節能、公益（含環境）、教育、藝文，鼓勵員工以實際行動共建永續社會，推動企業與環境共生共榮。研華同仁積極參與志工活動，2025 年台灣共辦理 12 場企業志工活動，累積投入服務時數 1381.5 小時。另外今年研華同仁更發揮大愛，有 54 人次前往花蓮災區當鏟子志工，共計投入 450 小時。除同仁熱心參與志工活動外，也帶動員工眷屬對志工活動的認識，並增加親子間的感情。透過員工與家庭成員共同投入公益行動，不僅深化志工服務的社會影響，也促進親子互動與家庭連結，展現研華重視「工作、生活與社會責任平衡」的企業文化。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。

2025/06/06 研華淨灘

2025/09/20研華百人淨灘

2025/04/13世界地球日濕地保育淨山



2025/06/22世界環境日雙溪樹木園步道修復

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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（People First）」的核心理念，將員工生活工資（Living Wage）納入整體薪酬制度的重要管理指標，確保員工於標準工作時數下所獲得之薪酬，足以支應其基本生活需求，並維持合理的生活水準。生活工資不僅是衡量薪酬公平性的重要基準，更是公司落實責任經營、促進永續發展與保障勞動權益的關鍵措施之一。

研華參考國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）對生活工資之定義，並結合經濟合作暨發展組織（OECD）於 2011 年提出「福祉框架」（Well-being Framework）中涵蓋收入與財富（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 項核心面向相關指標，將生活工資視為員工獲得公平報酬、支持家庭生活與因應基本風險的重要基礎。研華致力於確保薪酬制度具備透明性、科學性與可持續性，並持續回應不同地區生活成本與經濟環境變化。

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 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，確保員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。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。

生活工資涵蓋範圍與評估成果

2025 年，研華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），評估範疇涵蓋全球六大重要營運據點（不包含 Advantech AURES），共計 8,741 名員工。生活工資評估除考量各地基本生活成本外，亦將固定獎金、固定津貼及緊急預備金納入計算，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。使生活工資標準更貼近員工實際生活所需，並反映家庭支撐責任與通膨調整後之真實經濟壓力。本次評估結果如下：

正職員工 100% 符合生活工資標準

未達標員工共 459 人，皆為約聘人員

公司將持續檢視其薪酬結構與任用制度，逐步優化薪資與福利設計，以提升整體薪酬公平性與一致性。

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（下一次調查時間為 2026 年）。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。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

計算方法與假設

研華採用 Anker Living Wage Methodology 作為生活工資計算之核心方法，並結合國際組織及各地官方統計資料進行評估，同步依據臺灣主計處 2024 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 1.97 人之家庭」的生活工資金額。計算流程與主要因素說明如下：

1. 基本生活成本：包含食品、交通、水電瓦斯與通訊、租金等必要支出項目
2. 固定獎金與固定津貼：納入各地政策規定與公司固定給付制度
3. 緊急預備金：以基本生活成本之 5% 作為應對突發支出之緩衝
4. 通膨調整：依據各國 2025 年消費者物價指數（CPI）及通膨率進行調整
5. 家庭支撐係數：

- 中國：每名員工支撐 1.45 人
- 其他據點：每名員工支撐 1.97 人

此一方法確保生活工資能反映實際生活條件，並具備可比較性、可驗證性與長期一致性。

方法治理與管理原則

研華生活工資管理原則如下：

- **透明性**：計算方法與假設清楚揭露，並納入固定獎金、固定津貼及緊急預備金
- **科學性**：採用 Anker 方法學、官方 CPI 資料與家庭支撐係數進行計算
- **公平性**：正職員工全數符合生活工資標準，約聘員工薪酬持續優化
- **全球一致性**：評估涵蓋六大區域所有營運據點，確保全球薪酬政策一致性

未來短、中、長期規劃

面向	短期（2026–2027）	中長期（2030）
利害關係人議合	蒐集台灣與中國員工（涵蓋超過 76% 員工數）生活成本回饋，逐步擴展至全球據點。	擴大問卷與深度訪談，系統性蒐集員工需求。
員工薪酬福利	優化薪酬結構，確保所有員工（含直接與間接員工）均符合生活工資；引入「生活工資＋ 10% 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。	深入分析主要支出項目，提升薪酬與福利精準度。
價值鏈倡議	由國際生活工資 NGO 及數據平台導入多元生活成本資料，提高評估精準性。	發行《生活工資與影響力報告》，並取得第三方驗證。

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，並回應不同地區的經濟與通膨變化，確保員工的工資足以支撐當地生活水準。透過持續的利害關係人議合、薪酬制度優化與生活工資倡議行動，研華致力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。

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。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

5.3 多元共融職場

研華全球多元化及平等政策

為促進職場多元化及工作平等，研華長期積極推動全球職場性別平等，如：無性別差異　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。

DEI Framework & Metrics

DEI 策略與方針

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

研華 DEI 透過每季 ESG 執行會議定期檢視 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 既有作為檢視請參考下表：

DEI類別	指標	2025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（經理級以上）	主管人數佔比（經理級以上）
Taiwan	3489	36.7%	594	53.7%
China	3405	35.9%	127	11.5%
United States of America	616	6.5%	148	13.4%
Philippines	468	4.9%	1	0.1%
Japan	232	2.4%	34	3.1%
Germany	153	1.6%	25	2.3%
South Korea	126	1.3%	21	1.9%
Netherlands	116	1.2%	20	1.8%
India	79	0.8%	11	1.0%
France	74	0.8%	20	1.8%
Czech Republic	68	0.7%	8	0.7%
Brazil	67	0.7%	6	0.5%
Poland	64	0.7%	3	0.3%
United Kingdom	60	0.6%	12	1.1%
Malaysia	57	0.6%	7	0.6%
Italy	45	0.5%	9	0.8%
Australia	34	0.4%	7	0.6%
Singapore	33	0.3%	7	0.6%
Vietnam	31	0.3%	4	0.4%
Thailand	28	0.3%	4	0.4%
Türkiye	25	0.3%	2	0.2%
Mexico	24	0.3%	3	0.3%
Indonesia	16	0.2%	2	0.2%
Do Not Declared	63	0.7%	5	0.5%
Others	121	1.3%	26	2.4%
Total	9,494	100.0%	1,106	100.0%

* 備註：2025 年員工總數為 9,494 人，包含正職員工、全時約聘員工及實習生。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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
管理階層	女性人數	15	12	2	0	0	0	3	32
	男性人數	35	66	6	1	0	1	9	118
	性別不揭露人數	0	0	0	0	0	0	0	0
	總人數	50	78	8	1	0	1	12	150
	占比	9.5%	14.8%	1.5%	0.2%	0.0%	0.2%	2.3%	28.5%
技術人員（研發人員）	女性人數	5	2	0	0	0	0	0	7
	男性人數	28	16	4	1	0	0	6	55
	性別不揭露人數	0	0	0	0	0	0	0	0
	總人數	33	18	4	1	0	0	6	62
	占比	6.3%	3.4%	0.8%	0.2%	0.0%	0.0%	1.1%	11.8%
其他人員	女性人數	71	26	18	0	5	3	22	145
	男性人數	111	26	6	2	3	3	18	169
	性別不揭露人數	0	0	0	0	0	0	0	0
	總人數	182	52	24	2	8	6	40	314
	占比	34.6%	9.9%	4.6%	0.4%	1.5%	1.1%	7.6%	59.7%
總計	總人數	265	148	36	4	8	7	58	526
	占比	50.4%	28.1%	6.8%	0.8%	1.5%	1.3%	11.0%	100.0%

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

女性員工 / 女性主管佔比

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，即有超過五分之一的比例為女性主管，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。體現專業經理人世代傳承與性別平等。

六項指標中，2025 年度共有三指標達成既定目標，分別為「女性員工佔比」、「女性高階主管佔比」以及「女性從事 STEM 相關職位占比」。另三項指標相較前一年度略微提升，分別為「女性主管佔比」、「女性理級主管佔比」、「營利單位女性主管佔比」。2025 年度納入統計併購公司 AURES，因其員工組成關係，於「女性高階主管占比」、「女性從事 STEM 相關職位占比」相較前一年度，微幅下降。

目前女性員工佔比為 42.3%，當中研華女性主管佔比為 22.1%、女性理級主管占比 23.5%、營利單位女性主管佔比 16.4%。預計 2026 年維持目標女性員工佔比 42%，女性主管佔比則提升至 24%，女性理級主管占比提升至 24%，營利單位女性主管佔比提升至 17%。

區域	年度	2022	2023	2024	2025	2026 Target
研華	女性員工佔比	42.7%	41.8%	41.5%	42.3%	42.0%
	女性主管佔比	21.2%	22.1%	21.6%	22.1%	24.0%
	女性基層 / 理級主管佔比	23.6%	23.7%	22.7%	23.5%	24.0%
	女性高階主管佔比	12.8%	15.9%	17.0%	16.7%	16.0%
	營利單位女性主管佔比（不含 HR, IT, 法務等支援單位）	16.0%	16.9%	15.9%	16.4%	17.0%
	STEM 職位（科學 / 技術 / 工程 / 數學）女性員工佔比	25.1%	23.4%	24.3%	24.0%	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、土耳其、巴西、阿拉伯聯合大公國、越南、加拿大、以色列 ）。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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	員工人數佔比
研華台灣	身心障礙人數		36	0.9%
	年齡分佈	30 歲以下	560	14.5%
		31-49 歲	2,528	65.6%
		50 歲以上	768	19.9%
		不揭露	0	0.0%
		總計	3,856	100.0%
研華中國	身心障礙人數		6	0.2%
	年齡分佈	30 歲以下	511	14.9%
		31-49 歲	2,701	78.8%
		50 歲以上	200	5.8%
		不揭露	15	0.4%
		總計	3,427	100.0%
研華日本	身心障礙人數		0	0.0%
	年齡分佈	30 歲以下	14	5.2%
		31-49 歲	109	40.2%
		50 歲以上	135	49.8%
		不揭露	13	4.8%
		總計	271	100.0%
研華韓國	身心障礙人數		3	2.3%
	年齡分佈	30 歲以下	37	28.9%
		31-49 歲	69	53.9%
		50 歲以上	22	17.2%
		不揭露	0	0.0%
		總計	128	100.0%
研華歐洲	身心障礙人數		4	0.5%
	年齡分佈	30 歲以下	107	13.2%
		31-49 歲	449	55.3%
		50 歲以上	256	31.5%
		不揭露	0	0.0%
		總計	812	100.0%
研華美國	身心障礙人數		0	0.0%
	年齡分佈	30 歲以下	46	8.7%
		31-49 歲	268	51.0%
		50 歲以上	200	38.0%
		不揭露	12	2.3%
		總計	526	100.0%
總計	身心障礙人數		49	0.5%
	年齡分佈	30 歲以下	1,275	14.1%
		31-49 歲	6,124	67.9%
		50 歲以上	1,581	17.5%
		不揭露	40	0.4%
		總計	9,020	100.0%

* 備註：
1. 因應 GDPR 規範，身心障礙資料不予調查揭露。
2. 本表格不包含研華除六大重要營運據點外的其他地區。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

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 39 位身障人士，截至 2025 年底已聘雇 36 名身障者，聘用加權佔比尚有差額 3 位。研華重視身心障礙者的進用，為避免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。

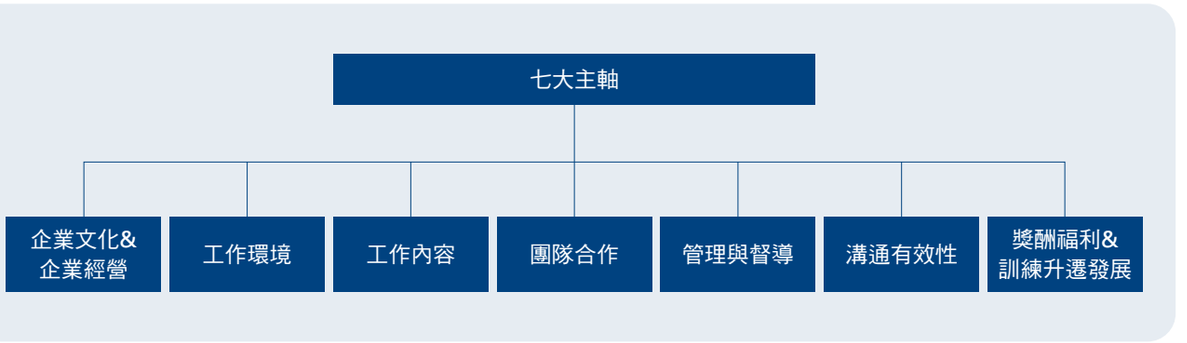
員工滿意度調查

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。

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。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，更用十種語言進行問卷調查，涵蓋六大重要營業據點的範疇，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。同步規劃未來每三年委託第三方調查機構協助以外部顧問角色進行員工敬業度調查。

2025 年研華依據前幾年員工滿意度調查基礎，整合並優化全球各地調查機制，設計涵蓋七大主軸（圖 5.3.1）、共 36 題的標準化問卷，提供十種語言版本，調查範圍涵蓋全球 20 個國家 / 地區，包括六大重要營運據點：研華總部、研華中國、研華日本、研華韓國、研華歐洲與研華美國。2025 年員工滿意度調查區域涵蓋率 100%，參與人數為 9,403 人，填答人數為 8,050 人，填答率為 86%（相較 2023 年同為員工滿意度調查基礎之成果提升 6%）。



- 圖 5.3.1 2025 年員工滿意度調查主軸

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

針對滿意度之改善，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 員工滿意度調查各區域填答情況：依性別分」、後續追蹤回饋請見表 5.3.2。

- **表 5.3.1 員工滿意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	滿意度%
總部（台灣）	3,860	3,468	1,704	1,736	28	90%	80%
研華中國	3,397	3,214	1,596	1,618	0	95%	89%
研華日本	262	238	145	85	8	91%	69%
研華韓國	130	121	81	38	2	93%	76%
研華歐洲	482	184	117	59	8	38%	75%
研華美國	540	202	129	63	10	37%	77%
其他區域	732	623	425	167	31	85%	80%
合計	9,403	8,050	4,197	3,766	87	86%	83%

* 備註：
1. 整體滿意度統計為加權計算的結果：（各區滿意度 * 各區填答人數）相加 / 總填答人數。
2. 應填人數為研華所有員工，含實習生、建教生。（2025 年員工滿意度調查首次涵蓋此範疇）。
3. 研華中國的昆山廠區滿意度計算方式於 2024 年修正。

研華總部滿意度調查結果與改善計畫

項目	說 明
滿意度	2025 年 v.s. 2023 年同樣的員工滿意度題組，整體滿意度略微下降 1% 在 < 工作環境 > 、< 工作內容 > 分數略微下降
工作環境	彈性制度（WFA / 彈性工時）今年提及率高，也是市場留才的關鍵因素。 改善計畫：重新調整「彈性工時」的管理。
訓練升遷發展	資深與關鍵專業人才反應：「付出與回饋需反應市場與個人貢獻」。 改善計畫：優化中高年資及關鍵專業人才的發展計劃與薪酬制度。

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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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。

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。2025 年《研華誠信經營守則》教育訓練涵蓋率 100%（間接員工），完訓率 95.8%（6,307 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。2025 年研華全球的自由結社的涵蓋率達 100 %，實際成立工會比例為 58%；此外，全體員工均了解研華支持員工可自主性成立各類的社團組織，進行自主發聲，無成立工會地區也均有不同級別的社團組織（如勞工聯合會、職工總會等）或管道能進行完整且流暢的溝通，以保障員工的權益，且相關會議之決議適用於該地區全體員工。

- 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（Work 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、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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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。
- 2025 年度共計有三件歧視與騷擾申訴案件立案，後續依《舉報與申訴流程》進行委員小組成立、調查及處理，調查後進行結案，雖然屬實案件為 0 件，但公司仍進行相關檢討與改善預防措施等討論，落實提供全體同仁更加完善的工作環境。

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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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，定期進行「人權盡職調查」，以鑑別可能對公司與利害關係人（包含員工、供應商、客戶、社群等）造成之人權風險，並採取適當的預防與應對措施。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，確保其合規，並使法規之異動能得到管理。

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，並於 2025 年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	工作權保障	勞動條件保障	言論自由權
人口販賣/童工	同工同酬	健康權與職業安全	人身自由與安全
不歧視與多元包容	結社自由與勞工溝通管道	隱私權與個人資料保護	

■ 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	請參考表 5.4.3、表 5.4.4		
調查對象	1. 依據全球研華各營業據點（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）在母體（全體研華員工）的「人數比重」分配。 2. 在每個區域內，再細分「職級（高階主管 / 理級主管 / 一般職員）× 性別（男 / 女 / 不揭露）」的人數比例，進一步「分層抽樣」。		
回收率	100 %	全球區域涵蓋率	100 %

- **表 5.4.3「人權風險議題 - 發生機率」**

等級	可能性	機率	描述
1	極低	<10%	一般情況下幾乎不會發生，全年可容許僅發生 1 次以下。
2	低	10%~30%	極少情況下會發生，大約每半年可能發生 1 次以上。
3	中等	30%~70%	某些情況下會發生，大約每季可觀察到 1 次以上。
4	高	70%~90%	較多情況下會發生，大約每月會發生 1 次以上。
5	極高	>90%	幾乎常態性地發生，頻率在每週 1 次以上。

- **表 5.4.4「人權風險議題 – 嚴重程度」**

等級	嚴重度	機率	描述
1	極輕微	<10%	影響甚微，通常對自身或利害關係人無重大負面影響，可在 1 年內回復原狀或消除負面影響。
2	輕微	10%~30%	影響規模小，僅部分利害關係人受到影響，需 1~3 年可回復原狀或消除影響。
3	中等	30%~70%	影響範圍中等，涉及多數利害關係人，需 3~5 年方可回復或彌補。
4	重大	70%~90%	影響嚴重且波及範圍較大，多數利害關係人受損，需 5~10 年方可回復或大幅度減輕。
5	極重大	>90%	可能導致永久性身心傷害或嚴重社群衝擊、甚至死亡或重大社會影響，不太可能完全回復原狀。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

本次調查結果顯示，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：

風險議題	風險情境描述
勞動條件保障	工作環境或勞動條件不符合規定或不平等，導致員工的基本工作權利（如工作時間、工資、健康安全、同工同酬等）得不到保障，或是透過不合理使用其他勞雇契約（如大量契約工、派遣工、外勞等）剝奪正當工作需求。
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。
言論自由權	不設置安全、有效的管道讓員工發表意見，或以高壓方式管制、抑制各方言論，如透過訴訟、恫嚇、威脅等方式，使發表言論對象受到生命、工作或生活上的脅迫。

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。

2025 年度研華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。調查對象涵蓋所有關鍵一階供應商，並由研華品質團隊逐一進行文件稽核與風險確認。

■ 受訪者 / 涵蓋率

研華每兩年一次重新評鑑供應商的人權風險，進行人權盡職調查。其中 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
2024年	關鍵一階供應商	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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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）

強迫勞動	工作權保障	勞動條件保障	言論自由權
人口販賣/童工	同工同酬	健康權與職業安全	人身自由與安全
不歧視與多元包容	結社自由與勞工溝通管道	隱私權與個人資料保護	

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	回收率	全球涵蓋率
2025 年	研華於2024年交易金額逾新台幣100萬的承攬商。（共702家，台灣186家，中國516家）	37 %（共258家，台灣78家，中國180家）	100%

■ 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。

人權風險議題清單（合資公司）

強迫勞動	工作權保障	勞動條件保障	言論自由權
人口販賣/童工	同工同酬	健康權與職業安全	人身自由與安全
不歧視與多元包容	結社自由與勞工溝通管道	隱私權與個人資料保護	

■ 受訪者 / 涵蓋率

年度	評鑑對象範圍	回收率	全球涵蓋率
2025 年	兼具以下兩個條件的合資公司。（共 18 家） 1. 研華佔股 10% 以上且人數多於 10 人。 2. 研華投資金額逾新台幣 1 億元之合資公司。	78 %（共14家回填）	100%

■ 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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 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	減緩/管理措施(Mitigation Actions)	目標管理	主動揭露位置
員工	勞動條件保障	適用台灣 公司依法制定《工作規則》，規範工時、加班上限、薪資給付與各類假別 適用全球 已於全球研華推動「生活工資」方法學，確保員工所得能支應基本生活開銷	適用台灣 1. 控管加班：每日不超過 4 小時、每月不超過 46 小時，並需事前申請核准 2. 提供充分休假制度（年假、家庭照顧假、志工假等 14 類假別），維護員工健康與生活平衡 3. 推動「同工同酬」與多元職能培育，避免性別或身份差異造成薪資不平等	適用全球 全面落實「生活工資」於全球營運據點及供應鏈，提升勞動條件公平性。持續降低加班比例，確保合理工時並維持員工健康。定期追蹤薪酬結構，確保同工同酬與人員多元化	適用全球 1. 研華《人權承諾與政策》 2. 研華《勞動實踐承諾》 3. 研華《工作規則》
	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
	言論自由	適用全球 設有員工社團、工會 / 勞工代表與勞資會議，保障自由結社與溝通權利	適用台灣 定期召開勞資會議保障意見表達，並設有申訴管道且禁止報復措施	適用全球 確保員工皆有暢通表達管道，申訴案件均能即時處理且零報復	適用全球 1. 研華《員工行為準則》 2. 研華《勞動實踐承諾》
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《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 2. 透過勞（職）安衛及職護人員組織，以確保執行研華《環境及職安衛政策》規範與研華《執行職務遭受不法侵害預防計畫》	適用全球 2025 年度共計有三件歧視與騷擾申訴案件立案，後續依《舉報與申訴流程》進行委員小組成立、調查及處理，調查後進行結案，屬實案件為 0 件	適用全球 《研華員工行為準則》 適用台灣 1.《工作場所性騷擾申訴及懲戒辦法》 2.《執行職務遭受不法侵害預防計畫》與職場不法侵害通報及處置表

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

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 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《研華供應商行為準則》，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 1. 2025 年度研華及研華供應商零童工及零強迫勞工 2. 2025 年度研華全部關鍵供應商及新供應商均需簽署《研華供應商行為準則》 3. 2025 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 -《研華人權承諾與政策》 2. 研華供應行為準則 3. 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 零歧視錄用外籍移工 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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

5.5 職業安全與衛生

重大主題名稱	請說明此重大主題對研華重要性
職業安全與衛生	研華將職業安全與衛生視為企業永續發展的重要基石，藉由系統化管理守護員工健康與安全，同時促進營運效率，強化企業聲譽與永續價值。
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。
負面衝擊發生時應對負面衝擊之行動	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。
2025 年的目標達成狀況	■ 重大職災發生件數為 0。 ■ 因工安事件而遭主管機關開罰 / 裁罰的紀錄為 0。 ■ 外部稽核重大缺失為 0。 ■ 韓國 AKMC 建立並通過 ISO 45001 管理系統驗證。
2026 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。
2025 年度關鍵行動方案或計畫	■ 總部（台灣林口廠區）導入地震營運持續計畫專案，透過情境模擬及演練，提高應變能力。同步評估並引進地震即時通報系統，以建立標準化通報管道，避免因資訊落差導致應變決策不一。 ■ 針對隱性風險（墜落），鑑別各辦公室 / 廠區易發生墜落之區域，設置電子圍籬及監視錄影設備，搭配手機即時推播通知功能，提升高處作業安全，降低墜落事故風險。
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。總部（台灣林口廠區）共提出 9 件管理方案，並已改善完成。 ■ 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。
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。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

5.5.1 打造幸福職場：安全與健康的永續實踐

研華將職業安全與健康（OHS）視為企業核心策略，致力於建構深厚的職安衛文化。透過強化員工安全意識、形塑優質安全氛圍，有效預防職場事故。我們不僅恪守台灣法規，更接軌全球職安議題，同時也將消防安全管理納入，藉由建置完善的管理系統與風險管控結合，確保全體同仁擁有健康、安全、無傷害的工作環境，落實職場零職災、健康全照護的承諾。

■ 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（包含消防安全管理），且進一步要求各廠區於 2025 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。管理系統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。

- **表 5.5.1 研華全球主要營運據點及生產廠區認證**

廠區	台灣 ACL	中國 AKMC	日本 AJP	韓國 AKR	美國 ANA	歐洲 AEU
ISO 45001:2018	■	■	-	■	■	■

■ 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。法規類別含職安衛、消防、廢棄物、能源等。
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 13 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 26 項觀察事項；外部稽核為共有 8 項觀察事項，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（含消防）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、防火管理員，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 10,010 人次，總訓練時數 13,139.5 小時。
化學品管理	為強化化學品安全治理，我們推動從「定期審查」到「即時監控」的轉型。透過導入化學品管理線上系統，整合現場自主檢查與分級管理評估，實現對化學品存量與危害風險的動態掌握。
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（包含消防安全），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
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

● **圖 5.5.1 研華職業安全衛生教育訓練與宣導一覽**

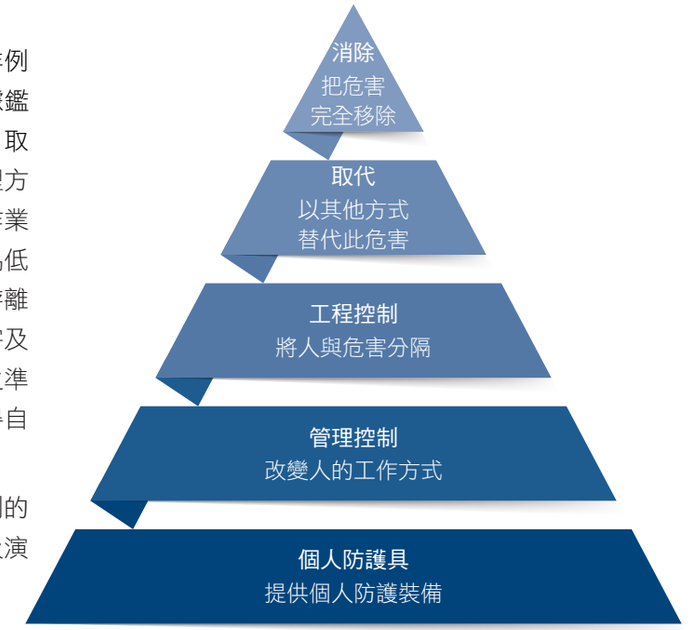
■ 職業安全衛生委員會

研華依循 ISO 45001 職安衛管理系統要求，各 RBU 需定期召開管理審查會議，落實工作者參與、諮商與溝通相關職安衛事務。職安委員會組成由管理代表、部門主管、職安衛人員與醫護人員及勞方代表組成，勞工代表係經由定期改選程序所產生，讓同仁自發性參與職安衛相關事務。委員會每季定期召開會議，推動內容涵蓋安衛管理、教育訓練、健康促進、危害預防與災害調查，並確保法令的更新與宣導。最後透過管理行動落實稽核、設備危害預防、提案實施，以及包含消防安全在內的教育訓練、全員消防演練、消防自衛編組演練與員工健康管理活動。

■ 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 (含例行性和非例行性) 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以及分級管理，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，將風險降至最低，建立管理方案及設定目標進行監控管制及改善 (相關風險改善案例可參照下一頁研華美國及研華總部說明)。依據作業環境風險評估結果，其中高度風險環境為火災，中度風險有危害性化學品、噪音、游離輻射等，其餘則為低度風險。針對高度風險作業場所如火災，提供完善的消防防護設備；中度風險有危害性化學品、噪音及游離輻射環境，提供個人防護裝備及安排定期特殊健檢，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（包含火災初期異常），除立即通報外，得自行退避至安全場所，且不會受到處分，藉此落實風險通報，建構安全健康的職場環境。

研華每年固定排定各廠區的消防及化學品洩漏演練，透過定期對潛在火災風險區域的巡檢，確保應變機制的有效性。完整的演練紀錄包含：確切的執行日期、量身打造的應變腳本、消防自衛編組的全員參與，以及演練後的檢討會議。我們重視每一份改善回饋，將其視為提升廠區安全防線的重要依據。



關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

研華美國

裝卸區域設置反光鏡

裝卸區行駛的堆高機，因為貨物高度堆疊導致堆高機駕駛視野受限，對駕駛及員工構成潛在的風險（衝撞）。利用**工程控制**（設置反光鏡）及**員工教育訓練**，可改善駕駛的視野，降低衝撞的風險。

研華總部

生產機台工程改善

生產區域，盤點機台安全性，對可能對員工可能造成的傷害（夾/捲傷），評估在不影響生產流程情況下，利用**工程控制**（覆蓋壓克力板）及**員工教育訓練**，減少同仁受傷的風險。

■ 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。（研華 2025 年發生一起承攬商乙炔熔接作業導致火警虛驚事件，第一時間撲滅火勢，無造成人員傷亡及相關財產損失。但仍要求承攬商針對事件的根本原因分析、檢討改善，以及後續加強承攬商緊急應變能力。）

發生事故 / 通報
事故發生時，立即通報單位主管及職安人員，同時提供醫療協助及保險補助等資源。

事故調查
成立事故調查小組，展開事故發生原因分析。

缺失改善行動
針對事故發生原因（直接 / 間接），要求權責單位展開改善行動，追蹤並確認方案之有效性。

預防再發
依據事故調查後之根本原因，擬定預防改善措施，並平行展開至各廠區。

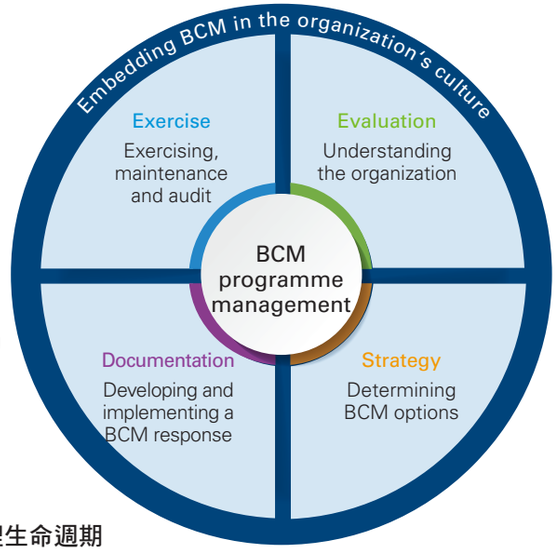
- **圖 5.5.2 研華事故通報調查程序**

■ 營運持續管理（Business Continuity Management）建置與實踐

研華於 2025 導入 BCM（企業營運持續管理），能有效將風險意識轉化為企業的實質韌性。其核心優點在於透過系統化的預警與應變機制，極小化非預期災害帶來的損失，並在危機中確保核心業務與資產的安全，維持利害關係人的信任與企業聲譽。目前總部已完成火災及地震兩情境之 BCP（企業營運持續計畫），演練透過風險評估結果，模擬關鍵廠區受災後的資源調度與復原路徑，確保在面對風險時，能夠即時反應，降低對利害關係人及企業營運之傷害。

Exercising & Maintenance
- Exercise and validation of BCM Arrangement
- Auditing, Maintenance & Regular Update

BCP Development & Document
- Incident Response Team Building
- Development of BCM Response
  - Incident Management (IMP)
  - Business Continuity (BCP)
  - Business Recovery (BRP)



Understanding the Org
- Identification of Critical Activities & Supporting Resources
- Risk Assessment (RA)
- Business Impact Analysis (BIA)

Determining BCM Options
- Strategies to meet Continuity Objectives
  - People
  - Premise
  - Supplies
  - Technology
  - Information

- **圖 5.5.3 企業營運持續管理生命週期**

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

• 研華員工職業傷害統計表

2025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	總計
總經歷工時	7,781,312	6,785,280	464,520	247,968	1,041,809.6	1,098,288	17,419,178
職業傷害總人次數	13	4	0	0	1	1	19
工傷類別	切割/跌倒/其他	切割/衝撞	無	無	其他	其他	切割/跌倒 衝撞/其他
職業傷害損失日數	46	209.4	0	0	3	26	284.4
失能傷害率（FR）	1.67	0.59	0.00	0.00	0.96	0.91	1.09
失能傷害嚴重率（SR）	6	31	0	0	3	24	16
職業傷害死亡率	0	0	0	0	0	0	0
職業病死亡率	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害比率 (TRIR)	0.33	0.11	0	0	0.19	0.18	0.21

* 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. 總經歷工時 (其他地區)：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 2025 年 12 月 31 日。

• 非研華員工職業傷害統計表

2025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	總計
總經歷工時	72,144	29,712	115,656	1,584	1,968	0	221,064
職業傷害總人次數	0	0	0	0	0	0	0
工傷類別	無	無	無	無	無	無	無
職業傷害損失日數	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害率（FR）	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率（SR）	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡率	0	0	0	0	0	0	0
職業病死亡率	0	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（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. 總經歷工時 (其他地區)：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，本期為 0。
6. 可記錄之職業傷害比率 (TRIR) = 可記錄職業傷害 (人) 次數 x200,000/ 總工作小時，本期為 0。
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. 人數統計截止日為 2025 年 12 月 31 日。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

- **研華員工職業傷害類別**

2025年	總部（ACL）		研華中國(AKMC）		研華歐洲(AEU）		研華美國(ANA）	
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	受傷人次數	受傷人次占比
跌倒	2	0.05429%	0	0.00000%	0	0.00000%	0	0.00000%
衝撞	0	0.00000%	2	0.05836%	0	0.00000%	0	0.00000%
切、割傷	3	0.08143%	2	0.05836%	0	0.00000%	0	0.00000%
挫傷	0	0.00000%	0	0.00000%	0	0.00000%	0	0.00000%
其他	8	0.21716%	0	0.00000%	1	0.18762%	1	0.19011%
月平均人數 / 員工人數	3,684		3,427		533		526	

* 備註：
1. 總部受傷人次比：受傷人次數 / 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。

- **研華員工缺勤率統計表**

2025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	946,680	848,160	58,065	30,750	2,504.35	137,286	2,023,445
公傷假缺勤損失日數	246.57	373.56	0	0	3	26	649.13
因疾病缺勤損失日數	3,248.86	7,714.155	0	0	1	0	10,964.015
總缺勤損失日數	3,495.43	8,087.715	0	0	4	26	11,613.145
缺勤率	0.37%	0.95%	0.00%	0.00%	0.16%	0.02%	0.57%

* 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

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

5.5.2 完善應變機制：深化員工消防知能

研華致力打造安全職場，除依法規辦理消防演練外，更搭配疏散模擬以強化避難精準度。2025 年規劃「明火實境滅火演習」，提升同仁在突發事件中的心理韌性與救災實作能力。透過系統化的實務培力，我們將安全意識轉化為自發行動，構築全方位的災害防線，實踐對員工安全福祉的堅定承諾。

研華總部不僅執行常規消防演練與全員疏散演練，更規劃「明火實境模擬」，讓同仁在安全的監控下體驗火場氛圍，並同步進行滅火器實作。這種「沈浸式」演練打破了傳統宣導的侷限，能顯著提升同仁在突發事件中的心理韌性與自主減災能力，確保公司資產與同仁生命安全獲得最嚴密的守護。

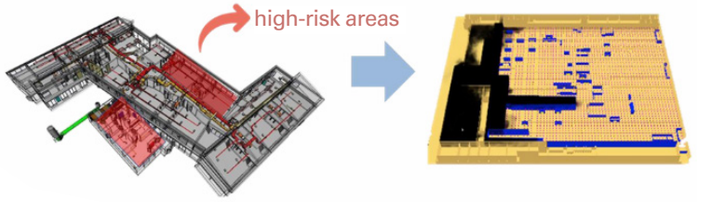
研華中國響應「消防宣傳月」號召，展開一系列消防安全宣傳與活動，包括全員緊急疏散演練至緊急集合點、電器線路及消防設施重點檢查以及滅火器實際操作技能教學，不僅增強員工消防安全意識與自救互救能力，更能營造企業安全文化氛圍。

研華美國為提升緊急應變能力，積極推動與在地消防單位的跨界合作。本次參訪行程涵蓋消防設施導覽與實地器材操作，並透過滅火演練落實職安衛教育訓練。此舉不僅顯著提升員工的防災專業知識，亦強化了企業與在地緊急應變體系的溝通機制。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

科學化火災風險遇見與應變 _ 與桃園市消防局合作防災專案

研華總部於 2025 年與桃園市消防局合作推動「企業防災專案」。針對高風險區域，導入 FDS（Fire/Smoke Flow Simulation）火勢 / 煙流模擬系統，透過七種不同因素的影響（如：空調系統、火警連動排煙設備、自動灑水等）模擬，分析煙流擴散與溫度變化。此模擬評估不僅強化了火災應變流程的有效性，更為既有消防設施的升級與改善提供了科學依據，後續將朝向設備優化及增修應變流程。



5.5.3 健康管理與服務

在全球營運環境急遽變遷下，研華深信人才維護已從基本的勞動條件轉型為「全面福祉管理」。員工的身心平衡是企業韌性與經營效率的關鍵核心。我們提供健康服務面向有：健康檢查 (含特殊健檢)、健康促進活動、EAP 服務、臨廠醫師關懷、四大計畫追蹤等。透過各種管道如：講座、活動、競賽、電子報等形式，提供員工全方面的健康資訊。透過健康檢查、問卷調查可辨識出健康危害，後續可藉由健康管理及健康促進等方式，將風險降至最低。

健康身心
- EAP 使用：117 人次
- EAP 使用時數：63 小時
- EAP 總體滿意度 93 分
- EAP 議題以生涯工作 21% 為主

健康關懷
- 職醫訪談：379 人次

健康職場
- 母性關懷：59 人次
- 過負荷關懷：11 人次
- 人因性關懷：70 人次
- 樂齡講座參與：925 人次
- 配復工人次：9 人次
- AED 教育訓練：143 人次

健康檢查
- 定期檢查參加人數：2,860 人次
- 參檢率：78%
- 健檢追蹤人數：1,187 人次

健康促進
- 健康促進講座：23 場
- 健促活動參加人數：2,489 人次
- 減重活動參加人數：136 人次
- 減重成效：共減 312.4Kg

- 圖 5.5.4 2025 年研華員工健康照護行動成果

■ 健康促進：整合生理與心理防護

總部依法規配置 4 名勞工健康服務護理人員，崑山廠優於法規有 2 名職業健康管理人員，並且台灣、美國及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，除了落實員工健康檢查與生理風險分級，更積極推動心理衛教與壓力緩解課程。健康服務人員透過外部專業培訓，將受訓所獲的心理健康知能應用於職場實務，構築出一套兼具深度與溫度的心理安全防護網。這種「由內而外」的職能精進，讓健康服務人員能更精準地識別職場心理風險，進而打造具備高度韌性與人文關懷的永續職場環境。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
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
06 利他與社會共益
附錄

■ 健康管理：多元健康資源整合

研華深信人才福祉是企業的基石。我們透過不同管道的資源挹注，不僅提供員工全面的生理健康知識，更藉由專業人員知能的內化與落實，將心理守護整合進日常管理中，確保健康照護的觸角延伸至組織的每個角落。研華持續推動多元健康管理措施，從健康檢查、醫師諮詢、疾病預防到數位健康服務，建構員工生理與心理健康並重的支持系統。

在數位健康管理方面，因應職場健康數位化潮流，同仁可透過 LINE 平台查閱個人健檢報告、線上預約駐診醫師、查閱諮詢紀錄及檢視生理量測數值。另外，每月有安排臨場醫師提供健康諮詢，針對高風險同仁給予個別健康指導，持續落實健康追蹤與照護。

在疾病預防方面，為強化疾病預防成效，研華依據季節性健康風險推動「因時制宜」的健康教育體系。2025 年針對季節性流感防治需求，公司整合外部醫療院所資訊，設計「流感疫苗施打地圖」，協助員工快速查詢不同區域之疫苗接種資源，提升疫苗接種便利性與職場公共衛生韌性。此項行動具體實踐了健康管理與科技應用的結合，全面強化職場公共衛生韌性。

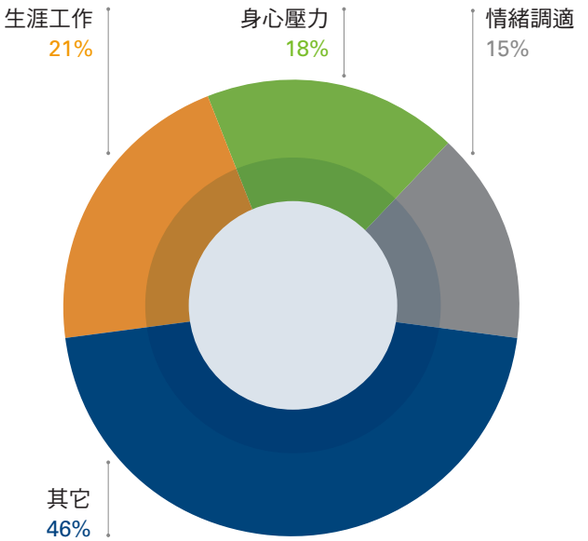
為進一步提升慢性病用藥服務便利性，研華攜手「呼叫藥師」平台合作推出「企業一鍵領藥」專屬服務，同仁僅需透過專屬 LINE 帳號上傳慢性病處方箋，即可由藥師完成備藥並直接配送至公司。此項服務亦將照護對象延伸至員工家屬，不僅簡化了同仁往返醫院與排隊領藥的時間，讓家人的用藥需求也能獲得便捷支援。研華透過數位化健康服務，建構更具溫度的職場環境，落實同仁與家庭共好的企業承諾。

除健康照護措施外，研華亦重視整體員工福祉，將心理健康、工作生活平衡及友善支持文化納入職場健康管理範疇。另針對中高齡員工，公司參照職安署《中高齡及高齡工作者安全衛生指引》辦理相關樂齡活動與支持措施，持續營造更友善、包容的工作環境。

- 圖 5.5.5「呼叫藥師」平台使用流程

■ 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 93 分。使用議題以「生涯工作」為主，其他則為身心壓力、情緒調適等。



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」。

06 利他與社會共益

6.1 創新永續教育與藝業共榮

6.2 物聯網教育與產學共創

6.3 基金會成果總表

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

研華企業公民策略

研華以企業自身核心能力出發，應用 IoT 技術長期支持物聯網教育及各項創新永續教育，期能為臺灣兒、少、青，培育具備環境永續觀的世界公民。其中，研華文教基金會的行動呼應四項聯合國永續發展目標（SDGs），包括：SDG 4（優質教育）、SDG 8（體面工作與經濟成長）、SDG 9（產業創新與基礎建設）及 SDG 17（夥伴關係）。

於社會投資與教育文化公益面，研華推動永續教育與全民美學素養，除投入教育創新，鼓勵並主辦中小學校內永續教育推動計劃，並支持民間教育平台推動專案導向學習模式 (Project-Based Learning, PBL)。另也持續投入資源協助專業學校、藝文團隊培養優秀藝術人才，積極推廣全民美學素養同步提升藝文產業發展，為臺灣增強藝術軟實力。

中長期目標

以「基於研華『利他』核心理念，研華文教基金會以促進智能幸福社群的發展為願景，結合企業利害關係人的參與，推動『建構物聯網產學共創』、『提升兒少永續意識與行動』、『推動企業與藝文合作共榮』三大發展主軸，落實成為永續地球的智能推手，致力成為真善美的品牌企業」。

基金會以「以優質教育推動科技人文社群永續發展」為核心價值，以人才培育促成科技與人文並進的健全社會發展與為目標，持續深化研華核心能力與資源，有計畫地以「物聯網產學合作」、「創新永續教育」、「藝文與企業共榮發展」、「偏鄉慈善關懷」為重點項目進行年度目標推動。所有專案皆經由董事會審核通過，並依專案屬性與合適度，廣邀社區、員工、客戶與合作夥伴等利害關係人共同參與，凝聚共識、擴大影響力。

2025 年基金會持續深化產學國際合作、學生永續教育與文化 ESG 實踐，透過科技、教育與文化的融合，推動科技與人文共榮發展，為全球永續貢獻具體行動。

- **表 6.1.1 2025 年基金會社會共益支出一覽**

支出類型	藝文	產學	教育	公益	Total	佔比
慈善捐贈	-	-	-	$ 6,221,350	$ 6,221,350	7 %
社區 / 社群投資	$ 7,035,352	-	$ 9,305,796	$ 10,599,132	$ 26,940,280	28 %
商業倡議	$ 7,923,415	$ 51,577,293	$ 2,400,000	-	$ 61,900,708	65 %
總計	$ 14,958,767	$ 51,577,293	$ 11,705,796	$ 16,820,482	$ 95,062,338	100 %

- **表 6.1.2 2025 年基金會支出項目分析**

支出形式	藝文	產學	教育	公益	總支出
現金捐贈	$ 14,510,004	50,029,974	$ 11,354,622	$ 16,323,126	$ 92,217,726
志工費用	-	-	-	$ 497,356	$ 497,356
物品捐贈	-	-	-	-	-
管銷費用	$ 448,763	$ 1,547,319	$ 351,174	-	$ 2,347,256
總計	$ 14,958,767	$ 51,577,293	$ 11,705,796	$ 16,820,482	$ 95,062,338

- **表 6.1.3 近四年社會公益支出一覽表**

支出類型	2022	2023	2024	2025
慈善捐贈	$ 7,476,680	$ 23,295,775	$ 8,438,520	$ 6,221,350
社區 / 社群投資	$ 30,115,185	$ 23,017,605	$ 33,925,675	$ 26,940,280
商業倡議	$ 54,460,140	$ 59,118,535	$ 59,222,058	$ 61,900,708
總計	$ 92,052,005	$ 105,431,915	$ 101,586,253	$ 95,062,338

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

6.1 創新永續教育與藝企共榮

研華以「成為永續地球的智能推手」為使命。因此舉凡推動環境永續、鼓勵創新能量教育永續、提升藝術文化產業的發展與人才培育，讓藝術與企業共榮的文化永續，我們都視為責任。

1. 我們關注的議題：

- 永續發展目標（SDGs）議題推動
- 專題式學習（PBL）教學模式
- 多元學習歷程展現
- 藝文產業發展
- 創意人才培育
- 人文素養提升

2. 想要達成的目標 / 想要改善的問題：

- 提高社會對永續發展目標的認識和參與度
- 促進問題導向學習的應用和教學模式創新
- 推動教育中的多元學習體驗和表現形式
- 促進藝文產業的永續發展，培育相關人才
- 培育創意人才，提升人文素養水平

3. 我們的角色：

- 社會推動者和引領者，致力於在教育和文化領域推動社會責任和永續發展
- 贊助者和支持者，支持各種創新教育和文化項目的發展
- 教育者和啟蒙者，通過活動和項目培育社會大眾對永續發展和人文素養的關注和興趣

4. 我們使用的方式：

- 提供經費支持創新教育和文化項目，鼓勵創作和培育人才
- 舉辦演出、展覽、沙龍、講座等文化活動，提供交流和學習平台，促進藝文產業發展和交流
- 錄製影音內容，向大眾傳遞核心訊息和文化價值觀
- 頻繁溝通合作，與學校和文化機構合作，推動教育和文化事業的發展

5. 我們的策略：

- 積極投入永續教育，將永續發展目標融入實際行動和教學中
- 支持和推動創新教育，包括問題導向學習和多元學習體驗
- 通過舉辦各類文化活動，促進藝文產業發展和人文素養提升
- 與專業機構合作，培育和支持創意人才的成長和發展
- 廣泛宣傳和推廣，提高社會對永續發展和文化事業的認識和參與度

6. 我們的行動：

- 參與各類教育和文化活動，展示我們對永續發展和文化事業的承諾和實踐
- 鼓勵員工參與志願服務和社會公益活動，促進社會正能量的發展和擴散
- 建立跨界合作的平台，與企業、學術界、非營利組織等合作，共同推動永續發展和文化事業的發展
- 不斷評估和調整我們的行動計劃，以確保其有效性和永續性，並及時回應社會和市場的需求和變化

表 6.1.4 永續策略發展方向：以優質教育推動科技人文社群永續發展

策略主軸	發展方向	預期社會影響力
永續教育（ACT 教育行動 & PBL 創新教育）	在全台國中小推動 PBL（專題式學習），結合 SDGs 議題，透過 ACT 教育行動，讓學生透過行動學習	環境教育深化：預計創造 100 件以上 學生自主發起的永續行動專案，促進校園環保行動
藝企共榮（文化 ESG & 企業藝術合作發展）	建立企業與藝術界的共創機制，透過贊助與合作扶植表演藝術團隊，推動文化 ESG 概念	文化永續發展：支持多個表演藝術團隊，提升企業員工與社會大眾的文化素養，促進藝術產業生態健康發展

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

ACT 教育行動：Action, Creativity, Teamwork 行動、團隊、學習合作

■ 優質教育→永續教育
- 透過 ACT 教育行動在國中小導入 PBL（專題式學習），讓學生透過行動解決永續問題，建立自主學習能力。
- 透過企業、學校、社區的合作，提供更具體的教育資源與機會。

■ 責任消費與生產 → 永續教育
- ACT 教育行動鼓勵學生透過專案學習，從校園與社區推動食物回收、減塑、低碳生活等環保行動。

■ 氣候行動 → 永續教育
- 學生在 PBL 計畫中設計減碳、綠能、環保行動。

■ 體面工作與經濟成長 → 藝企共榮
- 透過企業資源支持藝術產業發展，扶植表演藝術團隊，推動文化與經濟的雙向發展。
- 【基金會】2025 年 3741 人次參與藝文觀賞。
- 培育科技與藝術人才，讓學生在企業與文化產業找到發展機會。

■ 夥伴關係 → 藝企共榮
- 透過文化與科技的跨界合作，讓企業與藝術團體共創價值，帶動產業與社會發展。

6.1.1 創新永續教育

研華文教基金會長期關注教育創新發展，鼓勵創造以學習者為中心的學習模式，結合研華維護永續地球的決心，推動落實永續教育，以 PBL 學習模式為臺灣兒、少、青奠定更美好的學習經驗與效益，並透過各項專案的推動、致力培養未來人才，內容包括：

- ACT 夢想家：積極投入社區文化與創新教育專案。請見以下「ACT 亮點專案」
- 為促進永續校園具有傳承性且深化 ACT 專案：2026 年計畫新增「ACT 實踐家」方案，透過過往參加 ACT 夢想家的歷程評估，以徵選方式遴選數所合作學校，每校提供為期三年的資金與資源支持，以協助落實校園永續行動。
- 為推動創新教育多元發展，贊助優質永續教育單位：如誠致教育基金會、臺灣翻轉未來創新協會、社團法人臺灣童心創意行動協會 (DFC 臺灣)、玩轉學校、新港文教基金會等單位提供支持。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

臺灣《ACT 教育行動》帶動中小學以 PBL 落實 SDGs 之創新教育

研華文教基金會自 2020 年起投注資源舉辦《ACT 夢想家》專案，以創新教育模式點燃學習者的無限潛能，並於 2022 年全面優化，導入 PBL（專題式學習，Project-Based Learning），讓學生在解決真實問題的過程中，自主探索、協作學習，深化對聯合國永續發展目標（SDGs）的理解與實踐，進而培育具備國際視野與社會責任的未來公民。透過資源挹注與系統化培訓，基金會致力於構建一個充滿創意與行動力的學習場域，讓學生在實踐中學習，透過思考與合作解決現實挑戰，在專案歷程中深化永續意識，進而成為影響世界的關鍵力量。

2025 年
活動照片

ACT 夢想家專案要求所有學生提案須與 SDGs 指標對接，並以專案執行方式養成國際公民應有的素養。從議題發掘、研究設計、行動規劃到成果呈現，整個學習歷程皆以真實世界為場域，透過探究與實作鍛鍊系統思維與決策能力，讓學生在團隊協作中體現問題解決與社會參與的價值。為深化學習成效，基金會更強化 PBL 教學體系，導入教師與學生雙向增能課程，提供教育者創新教學方法的培訓，同時幫助學生進一步剖析 SDGs，並將學習成果落實於真實生活議題。

為使學習更貼近社會脈動，ACT 號召研華員工擔任志工業師每學期約 20 位進行入校指導，與學生面對面討論真實世界中的思維邏輯，協助學生對於議題能更加全面地進行討論，學生團隊聚焦議題包括環境、健康、生態、地方創生、教育學習、社區關懷等多個面向，基金會期許透過此活動，播下永續行動的種子，讓學生們有關懷社會、培養解決問題的能力與行動力。

2025 年我們持續在各校推廣並參與校內發表，並於學期末於林口智能園區與台中，為 40 所國中小舉辦 4 場跨校分享會，另於 2026 年 1 月在政大公企中心主辦 2025 年度【永續 Action! 共好世代行動年會】，活動共有 43 所學校共同發表，近 250 位親師生出席，並設置 37 個學校攤位。分為「環境永續、地方創生、文化傳承、人文關懷」四大主題，讓學生透過真實行動與真實世界接軌，展現屬於他們的永續行動力。

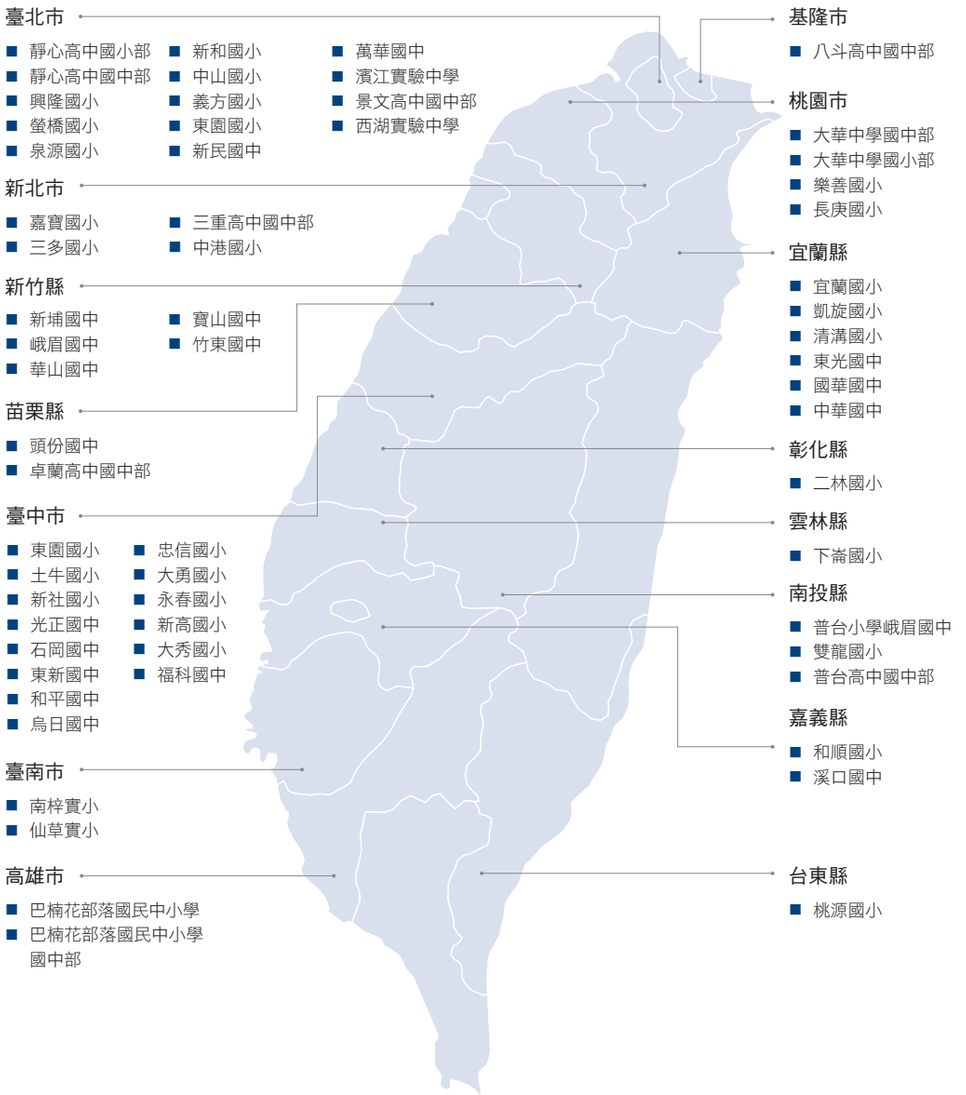
2026年1月在政大公企中心主辦2025年度【永續Action！共好世代行動年會】

由學生團體上台共同討論專案成果與永續提案

各學校攤位展示ACT夢想家PBL專案成果

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

「ACT 夢想家」專案目前已覆蓋 15 個縣市、62 所學校，2025 年持續拓展影響力，推動更多元的跨界合作，讓學習與真實世界緊密結合，讓永續行動在教育現場扎根，進一步帶動社會改變。第 2024 年（112 學年）四屆合作校為 29 所；2025 年（113 學年）第五屆合作校為 39 所，增加幅度為 34%，總影響人數為 14,531 人次。



連結SDG	驅動力	主軸	投入與產出
4 優質教育 在國中小導入 PBL 學習模式，鼓勵學生解決生活中的永續問題，如食物浪費、能源節約、動物保護等。 12 責任消費及生產 學生透過專案學習，提出如剩食回收、減塑行動等計畫，培養永續意識。 13 氣候行動 許多學生專案關注環境保護，如推動社區種樹、減碳倡議、能源節約等行動。	支持多元創新教育，提升學習效能，鼓勵實行以學習者為中心的教育模式。 為臺灣培養具備永續地球意識的世界公民。	推動永續教育，舉辦「ACT 夢想家」	■ 第五屆贊助 39 所國中小學推行 ACT 夢想家專案，促動超過 60 場校內發表總影響人數為 14,531 人次。 ■ 舉辦 4 場跨校分享會，逾 700 位師生及家長共同參與。 ■ 舉辦大型教育年會，邀集 43 所學校參與、展現 39 組學習成果，超過 250 餘人次參與。 ■ 基金會投入金額逾 800 萬元。
		贊助優質永續教育平台	■ 贊助誠致基金會持續經營 KIST（KIPP Inspired School in Taiwan）14 所校園聯盟給偏鄉孩子發揮的舞台。 ■ 贊助臺灣童心創意行動協會 (DFC)2025 年「DFC 全球年會」」經費與各國孩童交流。 ■ 贊助玩轉學校永續桌遊專案，培訓教師運用桌遊帶領學生認識 SDGs。 ■ 贊助新港文教基金會「相信工程—社區關懷計畫」，建構社區關懷支持系統。 ■ 贊助親子教育創新中心深耕淡水 11 所學校結合 PBL 學習模式培養問題解決能力。 ■ 共計投入贊助經費逾 400 萬元。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

亮點專案

ACT 夢想家走入社區發揮地方影響力

ACT X 親子天下教育創新中心 追尋馬偕足跡發揚利他精神

研華文教基金會與親子天下教育創新中心攜手展開為期三年的「ACT X EIH 永續教育扎根社區」計畫。北區專案以淡水河流域五所國中小為核心，圍繞「馬偕文化」展開深度的教育創新。

活動影片

- 邀集 11 所學校與 3 個團隊，協作搭建跨領域永續教育平台，累計辦理 6 場次師培活動。1 場校際分享會。產出 11 份具備 SDGs 精神的校本課色課程模組，29 位大學生產出 10 萬字敘事網誌，建立具體的社會價值評估基準。
- 本計畫導入 PBL（專題導向學習）模式，優化校本課程模組，旨在深化學生對馬偕博士的認知。其中，實地走讀環節將戲劇學習中的歷史知識與人物形象，具象化於淡水的真實場域中，引導學生體驗馬偕對台灣的具體貢獻，進而實踐與傳承利他精神。本計畫自 2025 年啟動，致力於建構社區文化學習網絡，讓學生在追尋馬偕足跡的過程中，同時完成自我建構與地方參與及環境永續的共榮藍圖。

學生於馬偕醫館實際探訪走讀，讓孩子們在真實場域中，將歷史人物的行動與地方發展連結起來，深化對馬偕精神與淡水歷史的理解。

6.1.2 藝企共榮

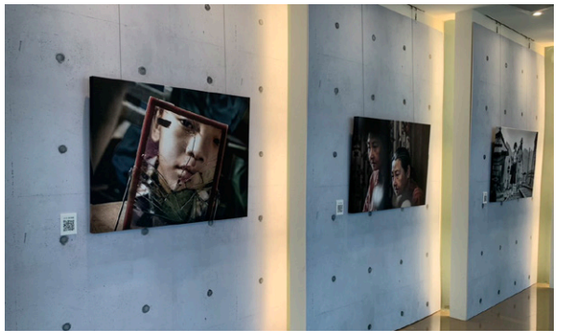
傳承與發揚傳統文化藝術教育

- **推動藝文提升創造藝業共榮社會：**
  - 支持表演團隊，舉辦「藝文沙龍」，贊助多個優質臺灣表演藝術團隊。
  - 製播 podcast「藝文輕鬆聽」，邀請藝術家、策展人、作者、表演者上節目介紹演出、新書、電影、展覽或文化活動。
  - 推廣跨域藝術，於研華藝廊舉辦多元展覽，並主辦小研華繪畫比賽。
- **支持藝術產業頂尖計畫青年人才培育：**
  - 贊助臺灣師範大學表演藝術研究所：師範大學表演藝術研究所目前為全國頂尖大學中唯一以華文音樂劇發展為主之系所，【音樂劇菁英人才培育計畫】以培育音樂劇表演菁英為目標，運用階段性的課程，透過國內外的演出訓練，培育華語音樂劇一流菁英人才，厚實表演藝術人才專業實力，幫助表演藝術市場和生態的永續運作。
  - 國立臺灣戲曲學院贊助案：研華自 2015 年起，持續大力支持臺灣戲曲學院，2025 年分別贊助民俗技藝系畢業公演、京劇團與特技團技藝精進傳習，擴展從事傳統藝術文化學子表演舞台、提高傳統戲曲能見度。為鼓勵技藝精湛學子持續奮發向學，贊助並成立對六系學生之【研華卓越菁英獎】藝術獎學金，表揚優秀學子。
  - 贊助國光劇團：為紓解京劇人才斷層，針對有潛力的青年人才進行重點培訓之【青年人才培育計畫】，於現有國光劇團正式編制團員、青年儲備團員與臺灣戲曲學院學生中，鎖定人才、延攬人才、培育新苗。
  - 贊助國家文化藝術基金會：【新人新視野】每年嚴選三位 35 歲以下藝術創作者進行創作發表與巡迴講座，培育創作人才、藝術紮根。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

連結SDG	驅動力	主軸	投入與產出
8 合適的工作及經濟成長 支持藝文產業發展，透過企業資源促進藝術人才培育，創造藝企合作機會。	傳承與發揚傳統文化藝術教育，促進青年人才培育與接班。	師大表研所音樂劇菁英人才培育計畫	■ 贊助臺師大表演藝術研究所「音樂劇菁英人才培育計畫」培育 7 位青年人才，於法國亞維儂藝術節、舉辦 22 場演出與活動，吸引超過 430 名觀眾。 ■ 年度贊助經費 100 萬元。
		國立臺灣戲曲學院青年培育專案	■「研華卓越藝術獎學金」藝術獎學金共 9 人獲獎。 ■ 贊助民藝系、特技團公演等。 ■ 總贊助經費逾 200 萬元。
		國光劇團青年人才培育計畫	■ 科技與傳統藝術融合的《鏡花水月－國光 30 沉浸劇場共融》，於台北 101 累計展演 183 場。 ■ 臺法合作製演《公主與她的魔法扇》法國巡演，共計 8 場演出，3 場研討會、5 場講座 ■「京戲接班人計劃」培育 23 位青年人才積極培育臺灣京劇超新星。 ■ 年度贊助經費 300 餘萬元。
17 多元夥伴關係 促進企業、學術機構、文化團體之間的合作，將藝術、教育與科技結合，創造更大的社會影響力。		國藝會新人新視野專案	■ 贊助「新人新視野」創作專案經費，支持 3 位青年創作藝術家舉辦共 8 場全台售票演出，並於全台辦理 15 場校園講座，觸及 500 位以上師生。 ■ 年度贊助經費 60 萬元。
	提升藝文產業發展，支持鼓勵優質藝文團隊展演，培養文化閱聽者，推廣全民美學素養教育。	多元藝文推廣	■ 支持藝文團隊演出近 110 場。 ■ 帶入超過 3,800 席位觀眾進劇場觀賞演出。 ■ 贊助 FOCASA 國際馬戲節 以及故事工廠等卓越劇團，將跨越國界的表演藝術與在地感動帶給更多觀眾。 ■ 製播之 podcast《藝文輕鬆聽》至 2025 年底共製播上架 21 集至 134 輯，收聽累計達 76,713 次。 ■ 邀請劉振祥攝影師與藝術家陳俐維舉辦 2 檔研華藝廊展覽。 ■ 投入經費逾 700 萬元。

《鏡花水月－國光 30 沉浸劇場共融》於台北 101- 双融域贊助包場體驗京劇與科技共融的魅力。



2025年上半年邀請台北電影獎卓越貢獻獎獲獎人- 劉振祥攝影師，規劃「電影風景」攝影展在研華總部藝廊展出。

2025年下半年展出藝術家陳俐維個展《砌之華》，她以獨特的油彩堆砌手法，將畫布化為台灣的玉山四季。

2025 年
活動照片

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

6.1.3 社區與社群培力

支持體壇潛力選手，贊助培訓所需設備及相關經費

近年體育項目在國際賽事上持續取得好成績，國手們也表達希望透過自身經驗與技能培育新生代。研華願意贊助有潛力的運動員，培育未來國手也帶動員工更認識國家體育賽事及活動。基金會更舉辦研華盃羽球賽「大專組」及「企業組」; 以及培育籃球選手成立「南投鋼鐵牛 U12 籃球隊」，舉辦公益籃球營」。

驅動力	主軸	社會/環境效益與績效
幫助體育選手具備國際賽事競爭力	國手傳承計畫	贊助包括田徑、柔道 2 位青年選手訓練費用，投入經費近 80 萬。
林口園區球場作為社區服務公益使用	社區活動贊助	研華盃羽球賽大專組，邀請臺灣大學、清華大學、陽明交通大學等六校 80 人參賽；企業組邀請美光、文曄、茂綸等企業夥伴 10 隊 120 人參賽。
青少年籃球選手養成計劃	偏鄉資源挹注	■ 基金會贊助 Empower 成立「南投鋼鐵牛 U12 籃球隊」，源於對偏鄉運動教育長期發展的重視。 ■ 舉辦「公益籃球營」篩選 60-70 位參加第二階段面試，選出 12 男 12 女的學生運動員參加營隊，最後決選出了 4 位球員學生運動員，規劃及陪伴申請美國大學 NCAA 全額獎學金。

- **2025 年贊助體育選手**

專長領域	姓名	比賽成績
柔道	林真豪	■ 2025 澳洲黃金海岸大洋洲柔道公開賽女子 48 公斤級冠軍 ■ 2025 日本東京柔道大滿貫女子 48 公斤級銅牌 ■ 2025 年雲林全國運動會 ｜ 柔道女子 48 公斤級金牌
田徑 (中長跑)	周鑫辰	■ 2025 年新北市全國青年盃田徑公開賽 ■ 公開男子組 1500m 第一名 ■ 114 年全國大專校院田徑公開賽 ■ 大專甲組 1500m 第一名 ■ 114 年臺北市秋季全國田徑公開賽 ■ 公開男子組 1500m 第一名

2025年度林真豪奪東京大滿貫賽女子48公斤級銅牌。

2025年度周鑫辰移地訓練後成果表現優異奪下金牌。

研華自2024年開始舉辦研華盃羽球賽活動，邀請大專院校乙組校隊共襄盛舉。

熱力開打，共計10組企業隊伍參賽。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

ACT 公益籃球營：翻轉人生，前進 NCAA

2025 年從三月開放報名，累積收到超過兩百封履歷，從中篩選 60-70 位參加第二階段面試，面試後再選出 12 男 12 女的學生運動員參加營隊，為期五天的營隊觀察學生各項表現，決選出 1-5 名學生運動員，規劃及陪伴申請美國大學 NCAA 全額獎學金，2025 年最終選出了四位球員，目前也按照計畫持續學業及籃球生涯規劃及陪伴。目的是鼓勵學生運動員兼顧學業與技術，持續努力精進，未來邁向更高的舞台，用籃球走出台灣，看見世界也被世界看見。最重要的是，希望這些籃球界的菁英，在持續接受幫助的同時也幫助別人，形成一個正向的循環，用自己的專業利他。

活動分享

研華基金會贊助ACT 公益籃球營

讓夢想更偉大「南投鋼鐵牛」U12 球隊成軍

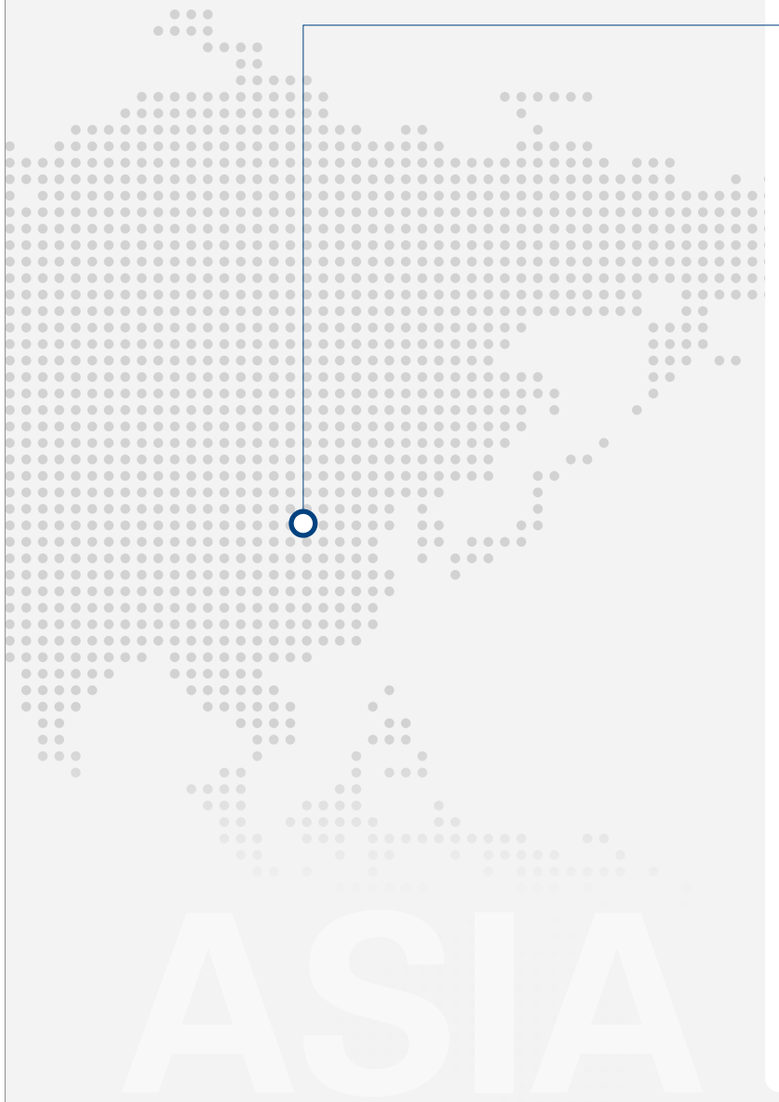
基金會贊助 Empower 成立「南投鋼鐵牛 U12 籃球隊」，源於對偏鄉運動教育長期發展的重視。透過系統化的籃球訓練與團隊教育，期望為孩子創造穩定且正向的學習環境，培養健康體能、團隊合作、紀律精神與自信心，同時縮短城鄉資源落差，讓運動成為孩子們拓展視野、建立未來可能性的起點。

活動分享

「南投鋼鐵牛」U12球隊成軍

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

6.1.4 研華全球亮點專案



中國

以行動落地 ESG：培育產學數位人才，實踐跨域自然共學

■ 產學共創，深耕產業數位人才培育

2025 年，研華中國聚焦物聯普及、教學資源建設及創新實踐平台搭建，積極推動人才培育。在產學合作方面，與南京理工大學、中南大學、北京資訊科技大學、河南工業大學等多所重點大學共建實作基地、開發課程、培育師資；在普及推廣方面，技術專家走入校園宣講，覆蓋師生逾千人，並邀請 9 所大學教師赴崑山智慧工廠參訪研習，同步舉辦企業參訪讓近百位學生深入研發一線；在實踐平台方面，與中國自動化學會合辦 AIoT 創新應用大賽，吸引 97 所院校、275 支團隊、863 名學生參與，產出多項具應用價值的創新成果，並獲得 CSR 中國教育榜「最佳責任企業品牌」與「CSR 影響力獎責任創新」兩項殊榮肯定。

此外，研華中國圍繞多元關愛、綠色出行、公益志工、生物多樣四大主題，在全國多地推動員工 ESG 參與行動，涵蓋文化倡議、綠色生活、公益捐助與自然教育等多元面向。

■ 騎行與步行，讓低碳成為日常選擇

研華中國以兩項具體行動鼓勵同仁將減碳融入日常通勤與生活

- 騎行卡兌換開放員工以福利點數自行兌換美團單車權益卡，提供 30 天與 90 天兩種方案，分別對應不同騎乘頻率的需求，30 天周期卡每日限騎 3 次，90 天暢騎卡不限次數，單次騎行前 1 小時免費，員工可透過虛擬碼自行完成兌換。
- 日行 8000 步挑戰則透過微信小程序「小步運動」進行，以一個月為周期，鼓勵同仁每日達成 8000 步目標，並依累積天數給予對應獎勵，達 20 天及以上可獲金履大師勳章與 8 福利點、16 至 19 天獲銀足先鋒與 5 福利點、12 至 15 天獲銅步徽章與 3 福利點。

■ 三地同行，以家庭為起點深化自然教育

研華中國於華北、華東、華南三地舉辦家庭日活動，以知識講座、淨山淨灘與環保製作為延伸，邀請同仁攜手家人共同走入自然教育的現場。

- 在華北，超過 300 位成員以落葉拼貼的形式共同打造研華「利他樹」，實現「利他」文化與永續責任的雙向賦能；午餐現場同步發起「日常光盤行動」倡議，傳遞 ESG 責任，號召全員從日常小事減少食物浪費，守護地球資源。
- 在華東，超過 170 位同仁與家人前往雙子山健行，以沉浸式體驗深化生態保護意識；下午於溫室花園探索生物多樣性，透過知識講解與親子共同參與，引導參與者理解生態系統的平衡價值，傳遞永續發展理念。
- 在華南，超過 80 個家庭以自然美學為切入點，共同參與 ESG 親子手工活動，以落葉等自然素材實踐「循環共生」的理念，融合自然教育，讓永續觀念在孩子心中從小扎根。
- 研華中國將持續深化員工 ESG 參與，從日常的一次騎行、一步健走，到家庭共學中的一片落葉手作，以具體行動推動永續文化的深根與落實。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

韓國

Innoworks 全球產學計畫，攜手仁荷大學邁入第三年

2025 年下半年，研華韓國攜手仁荷大學（Inha University）舉辦第三屆「Advantech Innoworks 全球產學合作計畫」。在此之前，已先後與成均館大學、漢陽大學（ERICA 校區）、明知大學及廣雲大學等多所學校展開合作，持續為在地培育具實作能力的人才。

本屆計畫引導學生運用物聯網與人工智慧技術，針對工業現場的實際需求提出解決方案，專案主題涵蓋 OEE 整體設備效率監測、工業現場安全管理、智慧能源監測與管理、設備預知保養，以及智慧工廠自主研究等五大領域。參賽團隊獲得專業經費支持，並實地參觀研華韓國服務中心（AKSC）工廠。12 月 29 日的成果發表會上，共有 6 支表現優異的團隊獲得獎項肯定。

自 2019 開辦至今，已邁入第六屆，累計共有 10 個國家參與，包括：台灣、中國大陸、越南、馬來西亞、新加坡、巴西、印尼、韓國、印度、泰國等國家。202 5 年共有 6 個國家、來自 122 所大專院校共 360 個學生團隊、1440 位學生參與，未來將持續拓展與更多大學的合作，為在地 AIoT 人才培育提供更多機會。

野火賑災捐助，支援社區重建

2025 年春季，韓國多地發生大規模野火，造成許多居民失去家園。研華韓國啟動 CSR 應急災害救助計畫，於 4 月 15 日在首爾江西區總辦公室進行捐款儀式，由總經理代表，將 2,000 萬韓元（約新台幣 47 至 50 萬元）親自交予大韓赤十字社首爾市分社。此筆款項專款用於緊急生活物資援助，以及受災社區的環境清理與家園修復工作。

總經理於儀式上說明：「許多鄰近社區的居民在這場突發災害中失去生活基礎，希望這筆援助能在他們最需要的時候帶來實際的幫助。研華未來也將持續履行企業社會責任，與在地社區共同面對挑戰。」

日本

Girls Tech Program：STEM 教育與探索半導體與科技職場的契機

研華日本於 2025 年 2 月 26 日在直方事業所舉辦第二屆「Girls Tech Program」，邀請福岡海星女子學院高中二年級共 39 名學生參加。以科技製造業的女性職涯發展為主題，活動涵蓋企業簡介、工廠見學與女性員工座談三個環節，讓學生對科技職場有更具體的認識，並於當天贈送象徵「感謝」的含羞草花束，為學生們送上祝福與期許。

活動首先介紹研華公司概況與工業電腦的應用場景，接著帶領學生參觀工廠與展示間，親眼見證零件如何一步步組裝成完整產品。座談環節特別邀請來自生產、製造、人資及行銷等不同部門的 6 位女性員工參與，分享各自的工作內容與生活樣貌。例如，有人需要海外出差、有人兼顧工作與育兒，每個人都從自身經歷讓學生了解，在製造業工作比想像中有更多元的可能。座談中學生也紛紛針對「職場環境」進行提問，「工作」這件事變成可以具體想像的未來。

未來資料科學家 - 中小學生程式設計課程

研華日本自 2022 年以來，每年於 7、8 月為培育未來的資料科學家，與福岡縣直方市、宮若市、鞍手郡、小竹町，以及 AI 軟體開發夥伴 GLEAP Co., Ltd. 和九州大學學生共同舉辦國中生與高中生程式設計營，迄今已邁入第五年，深受當地學校與家長肯定，也持續點燃更多青少年對 AI 與物聯網的好奇心。

2025 年暑假，課程分為「WEB 課程」與「AI 課程」兩部分，分別為初學者與有程式基礎的學員設計為期三天的課程。學員透過動手實作並在最後一天公開發表成果；其中 AI 課程在研華直方事業所舉辦，學員可以藉由參觀展示間與製造工廠，親身體會程式設計如何落實於工業電腦的製造與應用之中，進一步實踐研華「Enabling an Intelligent Planet」的品牌理念。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

歐洲

從昆蟲旅館到蜂箱行動：以教育、棲地與社區共創支持生物多樣性

面對生物多樣性流失、授粉者棲地減少與生態系服務弱化等全球環境挑戰，研華歐洲持續以具體行動推動自然正向行動，支持生物多樣性保育與生態系韌性。

從荷蘭在地昆蟲旅館、辦公室蜂箱與環境教育出發，研華歐洲將生物多樣性議題轉化為可參與、可學習、可延伸的永續實踐；並進一步透過跨國合作，將蜂箱行動延伸至非洲阿爾及利亞 Skikda 地區，支持當地養蜂、女性創業與天然產品價值鏈發展，創造兼具環境、社會與經濟價值的共享影響力。

■ 建立在地棲地：以昆蟲旅館作為環境教育場域

研華歐洲首先於荷蘭營運場域設置昆蟲旅館，為蜜蜂、瓢蟲與其他授粉昆蟲提供棲息空間，提升周邊環境的棲地多樣性。此行動將生物多樣性從抽象議題轉化為可觀察的場域實踐，讓同仁與社區更直觀理解授粉昆蟲對生態平衡的重要性。

在此基礎上，研華歐洲進一步與 Son en Breugel 地區小學合作，以昆蟲旅館作為環境教育素材，帶領學生認識昆蟲生態、棲地需求與日常環境中的微型生態系。同時，亦於 AESC 辦公室設置蜜蜂箱，並運用回收木材製作蜂箱，將資源循環、環境教育與授粉者友善棲地整合於營運場域。

■ 跨國延伸行動：支持 Skikda 養蜂倡議與永續生計

延續荷蘭在地蜂箱行動的基礎，研華歐洲進一步將生物多樣性支持延伸至國際社區。透過 PUM Netherlands 與當地合作夥伴，支持阿爾及利亞 Skikda 地區的養蜂倡議，自 2024 到 2026 年持續捐贈蜂箱予當地蜂農與社區組織，協助提升授粉效益、促進永續蜂蜜生產，並支持當地生態系健康。

此行動將蜂箱作為連結生物多樣性保育與社區發展的實踐工具，透過養蜂活動促進在地知識交流、提升蜂產品價值，並使自然保育、地方經濟與永續生計形成相互支持的循環。

■ 創造社區共益：連結女性經濟賦權與地方韌性

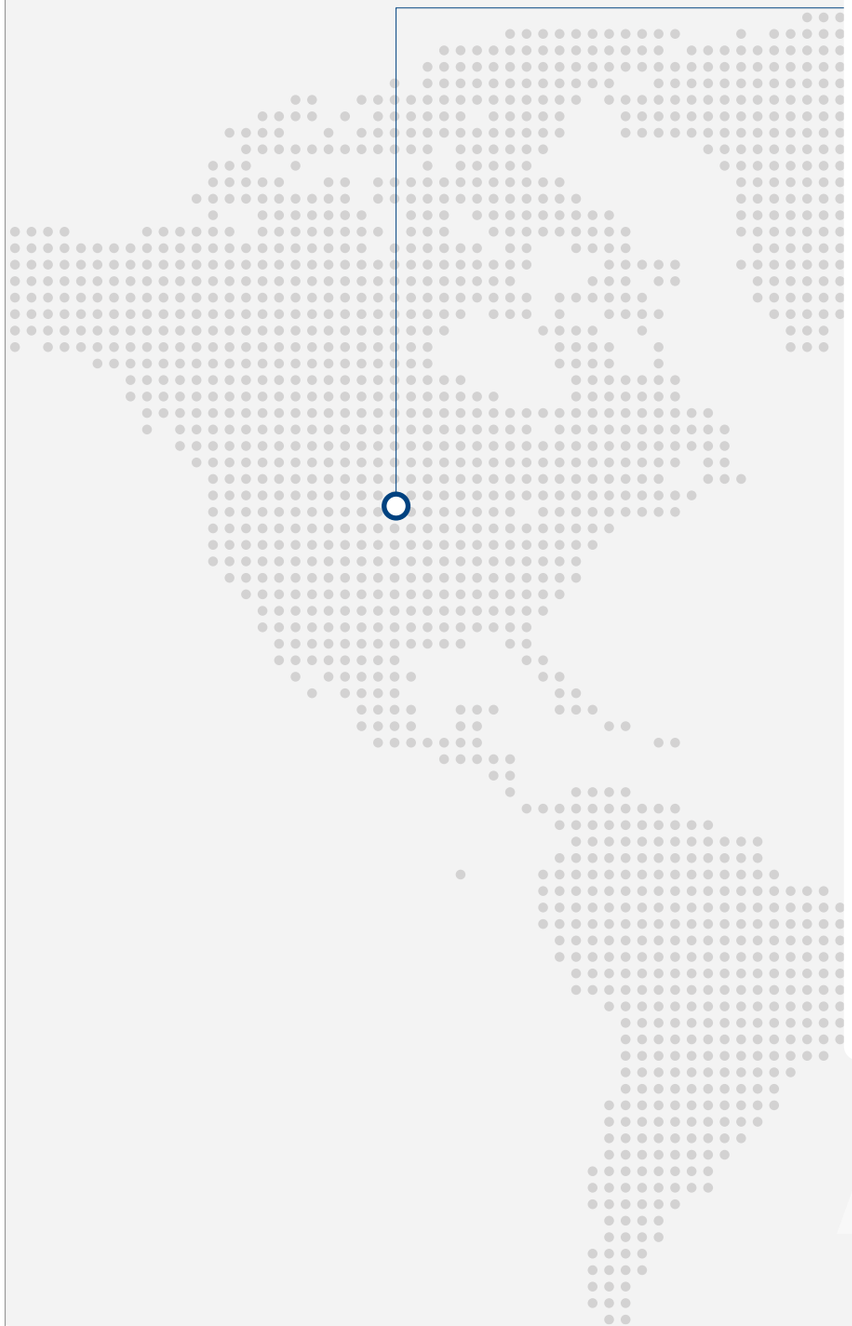
此計劃也與當地重要的在地合作夥伴 Green Ladies Cooperative 一同推廣。Green Ladies Cooperative 是一個由女性帶領的組織，主要結合養蜂、梨果仙人掌種植與天然化妝品加工後販售。蜂箱所產出的蜂蜜與蜂蠟，可與仙人掌油共同應用於天然保養產品，創造附加價值，並為當地女性創業者帶來額外收入機會。

透過蜂蜜、蜂蠟與仙人掌油等在地資源整合，研華歐洲支持的蜂箱行動不僅有助於授粉者保育與生態系健康，也進一步連結女性經濟賦權、微型創業、收入多元化與社區韌性，展現從在地棲地營造延伸至跨國社區共創的永續影響力。

這些行動不僅體現研華歐洲對 ESG 價值的落實，也進一步將永續理念具體融入教育與場域管理。未來，研華歐洲將持續深化自然共融策略，擴大自然友善空間與環境教育合作，打造人與自然共生的綠色社會環境。

EUROPE

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄



美國

《A4C 計劃》：共創溫暖社區的企業行動力

為實踐企業公民責任並強化在地參與，研華美國自 2021 年啟動「Advantech for the Community（A4C）」計畫，目的為回饋當地社區，並攜手對研華具有特殊意義的慈善機構和基金會合作，整合企業資源與員工參與力量，擴大對社區的正向影響。A4C (Advantech for the Community) 鼓勵員工提案，並透過 A4C Committee 統籌資金運用和活動規劃，打造兼具參與感與歸屬感的企業文化。透過持續性的社區參與，不僅加強員工與社區的連結，也進一步擴散至員工的親友與合作夥伴，帶動更廣泛的正向影響。

2025 年 A4C 團隊延續對在地環境與社福機構的支持，將公益精神融入日常工作與企業文化，展開多元而具永續意涵的行動，體現企業公民的責任與承諾。A4C 計畫於 Cincinnati、Milpitas、Irvine 等多地展開行動，涵蓋捐血、兒童醫療募款、教育物資捐助與動物福利等面向。

■ 醫療支持，從捐血活動到兒童醫院募款

2025 年，A4C 於多個辦公室推動醫療相關行動，涵蓋捐血與兒童醫院募款，從基礎血液供給到重症兒童家庭的資源支持，以不同形式回應在地醫療需求。

Cincinnati 辦公室與 Hoxworth Blood Center 合作，全年舉辦兩場捐血活動，共 21 名員工參與，其中 9 名為首次捐血，合計捐出 19 單位血液，估計可潛在供應 57 人所需。同年，Cincinnati 辦公室也出席 Cincinnati Children's Hospital Walks for Kids 第 20 屆年度活動，以贊助參與形式支持辛辛那提兒童醫院。Milpitas 辦公室則與美國紅十字會合作，舉辦第 4 屆年度捐血活動，員工共捐出 15 單位血液，估計可潛在供應 45 人所需。

Irvine 辦公室以 Bronze Sponsor 身份參與 CHOC Walk，出席於迪士尼樂園舉辦的年度步行募款活動，並於辦公室同步舉辦「Pie in the Face」募款活動，獲 AMD、Intel、NXP、QNX 等合作夥伴響應，單場募得 4,351 美元，全年合計向 Children's Hospital of Orange County（CHOC）捐出 15,273 美元。同年延續與 Ronald McDonald House Orange County 的夥伴關係，參與 Walk for Kids 年度步行募款活動，並首次於活動現場設立研華專屬攤位，員工現場募得 4,908 美元，加計 10,000 美元企業贊助，活動全場最終募得 401,954 美元，達成率為 107%，超越原定 375,000 美元目標。

■ 物資捐贈，從入學書包到寵物照護

開學季期間，A4C 於 Cincinnati 與 Irvine 辦公室同步推動文具用品捐贈行動。Cincinnati 辦公室與 Matthew 25: Ministries 合作，舉辦「Pack a Backpack」活動，由員工親自打包文具背包，提供給辛辛那提地區有需要的學生。Irvine 辦公室與 Thomas House Family Shelter 合作，由員工主動整理準備並透過 Amazon 網路願望清單對外募集物資，為即將升上小學一年級的學生準備 60 個入學背包。

此外，Irvine 辦公室員工主動前往 Tustin 的 OC Animal Care，收集貓糧、狗糧、貓砂、玩具與零食等日常用品，協助經濟困難家庭維持對寵物的日常照護，減少動物因資源不足而進入收容所的狀況。

AMERICA

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

6.2 物聯網教育與產學共創

研華身為工業電腦與物聯網國際標竿企業，視物聯網人才培育為企業競爭力及企業永續重要發展重點。因此，我們以普及及深化物聯網教育為願景，推動三大主軸、五項研習專案培育物聯網人才。

6.2.1 產學共創

學用接軌：推動共創（Co-Creation）生態系，促進產業成長與就業機會

University Co-Creation 產學命題專案（詳見第三章）
產學碩博生（詳見第三章）
物聯網職涯探索：Elite Internship 物聯網實習計畫

研華致力於深耕物聯網教育，透過「Elite Internship Program」聚焦各事業群創新議題，打造產學接軌的實踐平台。實習生於暑假期間全職投入，由研華導師（Mentor）一對一帶領，針對產業實務進行深入研究並產出解決方案。

- **研華推動單位**：人資、各事業單位、研華文教基金會
- **價值對象**：學生（實踐學習）、學校（產學交流）、合作夥伴（諮詢與創新共創）。

自 2018 年推動至今，累計已培育逾百位物聯網菁英。2025 年實習計畫策略性聚焦三大核心面向：Young Talent 菁英培育、AI 技術應用、創新事業與 Early Design

- **人才培育規模**：共 26 位優秀學子參與，透過期中 / 期末成果發表，由高階主管親自指導並給予實務回饋。
- **專案落地應用**：堅持「實務導向」，歷屆實習專題均實際導入研華內部運作或產品開發流程，落實創新想法。
- **永續人才留任**：2025 年共有 8 位學生於實習結束後留任延長實習（留任率達 30.7%），其中包含 1 位錄取研發替代役將於 2026 年度報到；成功轉化實習經驗為職涯起點，期待為研華建立穩定且優質的永續人才池（Talent Pool）。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

- 近年實習人數表：

	2021	2022	2023	2024	2025
	台灣	台灣	台灣	台灣	台灣
實習人數	26	35	59	66	26
延長實習或轉正人數	7	7	18位延續實習（2 位轉正職）	32位延續實習（2 位轉正職、1 位研替）	8位延續實習（1 位研替）

* 註：
實習計畫網站：https://page.advantech.com/tw/intern
實習活動相關花絮：https://www.instagram.com/advantech_careers_tw/

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

6.2.2 Innoworks 全球開發者計劃

開放式創新：引導學生跨領域共創，推動產業革新

Innoworks
開發者計畫競賽

■ **活動機制**

AIoT Innoworks 是針對全球學生及開發者的物聯網專題競賽，以研華全系列產品與服務為基礎，學習開發工業物聯網各產業、各領域的創新應用方案，並解決社會及環境挑戰並獲得豐厚獎金。主題包括但不限於：公共衛生、太陽能及風能、智慧農業、智慧工廠、智慧校園、智慧城市等。

■ **延續發展機制**

- 延攬優秀團隊學生加入研華 Elite Internship 實習計畫。
- 邀請參賽學生加入研華校園種子計畫，支援研華各大校園 WISE-IoTSuite 合作案落地執行、擔任校園培訓工作坊講師、第一線 AIoT Innoworks 技術支援並回覆技術論壇之進階開發問題。
- 針對符合研華產品發展計劃、或具有延續意義的專題，支持團隊持續開發，並依照需求對接研華內部產品部門形成產學計畫。

■ **量化成果**

自 2019 開辦至今，已邁入第六屆，累計共有 10 個國家參與，包括：台灣、中國大陸、越南、馬來西亞、新加坡、巴西、印尼、韓國、印度、泰國等國家。2025 年共有 6 個國家、來自 122 所大專院校共 360 個學生團隊、1440 位學生參與。

- 2024 研華啟動社會投資報酬率（SROI）評估計畫，成果得出 SROI 為 1.52 元。同時透過價值分布分析，我們得知參與 Innoworks 有助老師與學生獲得產業界的實務觀點，並且獲得實作經驗。有助參與者提升產業專業度、進一步建立人脈。
- 2025 年以 2024 年調查成果為基礎，進一步強化計畫過程中企業的角色，除邀請海內外研華同仁積極參與計畫成為業師，同時邀請各地合作夥伴共同提供技術與商業面的建議與支持，也歡迎企業出題、提供實際場域，讓學生發展貼近產業現況的專題。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

■ **實際案例 1：中國__首創研華 2025 AIoT 創新應用大賽，培育產業人才**

研華中國分公司於 2025 年攜手「中國自動化學會」，盛大舉辦「2025 研華 AIoT 創新應用大賽」。本賽事深度貫徹研華「智能地球推手」的企業願景，以工業物聯網與邊緣運算為技術核心，提供全方位的開發資源，引領學子探索 AI 應用的無限邊界。

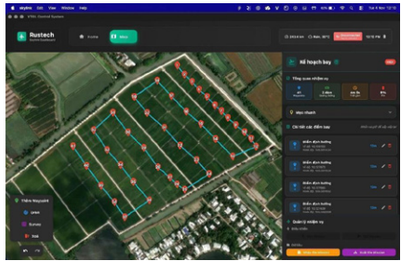
此次競賽規模空前，成功吸引全中國 97 所頂尖大專院校、275 支精英團隊，共計 863 位學子共襄盛舉。賽事精準聚焦「AI+ 工業創新」與「AI+ 智慧城市」兩大趨勢，不僅為產業拓展前瞻性的邊緣運算場景，更建構了產、學、研高度融合的創新平台。透過實戰演練，研華有效縮短了學術理論與產業實踐的距離，為下一代智慧產業培育關鍵技術人才。

研華中國分公司AIoT創新應用大賽宣傳海報

■ **實際案例 2：越南 _ 胡志明地區八校聯合參與，擴大影響力**

透過與越南德國大學 (Vietnamese–German University, VGU) 聯合舉辦 Innoworks 競賽，並串聯南部地區七所大學，邀請學生團隊參與競賽，今年的主軸聚焦在「智慧製造與能源與環境」總計招募 40 組團隊提案，由專家團隊進行第一階段的初選後，遴選 20 組團隊進入複選參與由研華業師團隊舉辦的工作坊。

越南 Innoworks 開發者計劃競賽報導


學生作品-無人機為基礎的土壤監測系統

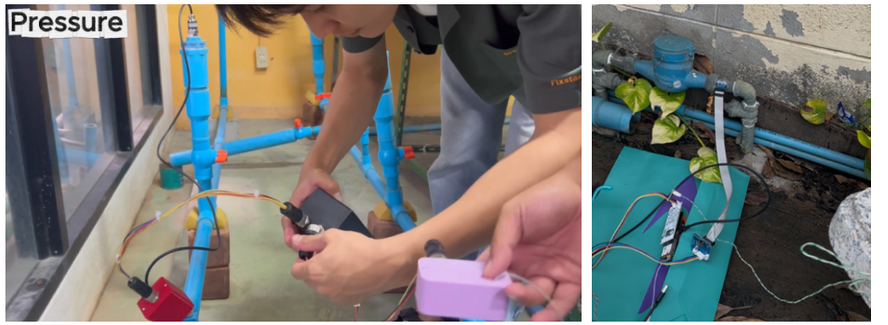
研華綜合經營管理總經理與參與臺灣生成式AI應用黑客松競賽研華組冠軍團隊合影

■ **實際案例 3：台灣 _ 攜手 AWS，探索端雲協作可能性**

2025 年研華加入由國發會與 AWS 主辦的臺灣生成式 AI 應用黑客松競賽，呼應 2025 年研華在 Edge Computing 和 Edge AI 的策略方向，以雲 x 端協同為主軸，希望透過邊緣端蒐集並處理多元感測數據，加上 AWS 雲端及生成式 AI 服務，讓開發者發揮創意，打造出兼具即時性、創新性與商業可行性的解決方案。

■ **實際案例 4 ：泰國 _ 建立 Proof of Concept 加速物聯網應用落地**

研華泰國分公司攜手三所大學，並邀請當地夥伴 IBCON 參與擔任導師，協助支援學生開發中的技術問題，同時提供專案實務發展上的建議。以「環境監控」、「能源管理」以及「AI 應用為主題，邀請 9 個團隊共同進行創意發想。其中冠軍隊伍聚焦在地下水管監測，透過感測器從聲音、震動、水壓 3 個面向監控異常狀況，取代既有人耳聽取的方式，展現無聯網與邊緣運算技術應用在水利管理上的極大潛力。



學生作品－智慧水管監測

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

6.2.3 AIoT Academy 物聯網高等教育課程與認證

普及教育：縮短高等教育產學落差，透過暑假實習→長期實習→轉正職延伸培訓

物聯網線上學習平台
【AIoT Academy 物聯網高等教育課程與認證】

- **研華培訓認證官網：**https://academy.advantech.com/
- 作為全球學習者培養雲端相關技能的線上平台，研華提供免費帳號、教學、使用空間，讓更多學習者可以探索產業雲端應用，包括課程諮詢、技術轉移、業師共同授課、認證考取。
- **內部投入單位：**技術支援部門、基金會、新興事業發展部門
- **主要受益單位：**學生、學校、對物聯網普及教育有興趣的一般民眾
- **外部合作：**物聯網領域專家學者
  - 2018 到 2025 年，總共與 27 所大學與科技大學合作。
  - 2018 到 2025 年，開設物聯網實習課程：含括智慧製造專業綜合實驗課程、基於 WISE-IoT 工業 APP 開發、裝備與產線智能維運、工業物聯網、雲端數據平台、AI 人工智慧等多門結合理論與產業解決方案之 6~30 小時業師協同授課。
  - 2021-2025 總計提供近 3500 位學生 / 團隊獲得 WISE-IoTSuite 教育平台服務。

合作開課學校	
台灣	台灣大學、陽明交通大學（前交通大學）、成功大學、東海大學、長庚大學、台灣科技大學、台北科技大學、長庚科技大學、雲林科技大學、虎尾科技大學、勤益科技大學、龍華科技大學
中國大陸	南京理工大學、河南工業大學、東華大學、北京工業大學、蘇州城市學院、北京信息科技大學
物聯網與軟體工程教材製作	
台灣	台灣科技大學、東海大學
中國大陸	南京理工大學、河南工業大學
發展物聯網主題講座與企業參訪	
中國大陸	西交利物浦大學、大連理工大學、河南工業大學、青島理工大學、南京理工大學、北京工業大學、青島大學、西安理工大學、武漢理工大學、和海大學、蘇州城市學院、江蘇科技大學

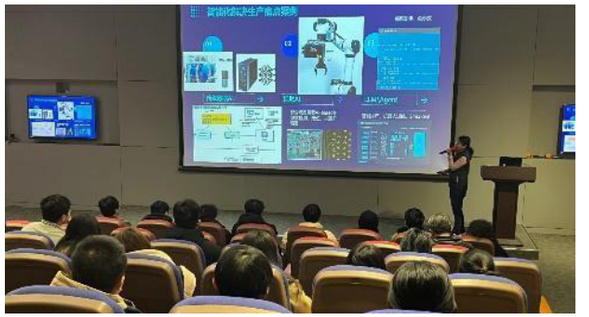
關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

- WISE-IotSuite 認證課程 學習路徑

實際案例：中國 _ 走進校園，物聯網專題演講

研華科技致力縮短產學落差，2025 年於中國啟動「物聯網與 AI 人才培育計畫」。透過 5 場實體講座與線上直播，觸達 2,000 位師生，以虛實整合模式有效突破地理限制，落實教育資源平權。

講座議程聚焦「AI 與務聯網的深度融合」、「邊緣至雲端協作」及「AI Agent 智慧決策」等核心競爭力，透過產業案例分享，協助學生建構系統化思考並激發創新想像。研華藉由知識傳遞，不僅賦能學子數位即戰力，更為產業永續發展注入創新人才動力，實踐企業社會責任。



研華中國分公司舉辦之物聯網專題校園講座

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

6.3 基金會成果總表

2025 年，研華文教基金會用於物聯網人才培育之支出，共新台幣 $ 51,580,000 元，用於藝文推廣之支出，共 $ 14,958,767 元；用於永續教育之支出，共 11,705,796 元；用於公益共好之支出，共 16,820,482 元。

研華基金會長期致力於物聯網領域之人才培育，透過全球據點與在地合作夥伴之串聯，持續推動產學合作機制，協助縮短學用落差，培育符合產業需求之專業人才。2024 年研華中國榮膺「CSR 中國教育榜」雙項大獎，包含「最佳責任企業品牌」與「CSR 影響力 | 責任創新獎」。此殊榮肯定了研華深耕中國、鼓勵學生創新及推動產學合作的長期貢獻，展現其透過實務經驗填補產學落差的成效。

聚焦主軸	專案名稱	2025年成果	2026年目標
物聯網教育與創新人才培育	AIoT Innoworks 開發者計畫	投入經費 870 萬元。 ■ 全球 6 國、來自 122 校，產出 360 個學生專題，總計 1440 位學生參與。	預計投入 5,782 萬元。 **Innoworks** ■ 以研華核心出發，提供軟硬體產品，建構開發者生態圈，建立 AI expert bank。 **AIoT Academy 物聯網高等教育課程與認證** ■ 舉辦校園講座，觸及 15 所學校、1000 名學生。 ■ 開展 4 場物聯網教師培訓課程。 **AIoT University Co-Creation** ■ 與陽明交大 / 台科大 / 北科大總計產出 10 個產學專案，以技術與物聯網創新應用，將產業需求與重點實驗室技術結合，協助推動學術成果產業化。 **Tech Elite 獎學金** ■ 培育 30 位具備產業經驗的優秀學生。 **Elite Internship Program** ■ 招募 50 位實習生。 ■ 舉辦 6 梯次 Open House 企業參訪。
	AIoT Academy 物聯網高等教育課程與認證	投入經費 285 萬元。 ■ 2021-2025 總計提供近 3500 位學生 / 團隊獲得 WISE-IoTSuite 教育平台服務。 ■ 舉辦 5 場物聯網主題校園講座。	
	Elite Internship 實習計畫	投入經費近 408 萬元。 ■ 策略性聚焦三大核心面向：Young Talent 菁英培育、AI 技術應用、創新事業與 Early Design。總計 26 位優秀學子參與。 ■ 8 位學生於實習結束後留任延長實習（留任率達 30.7%），其中包含 1 位錄取研發替代役將於 2026 年度報到。	
產研共創	產學研究與共創計畫 – 陽明交大 / 臺科大 / 北科大 / 台大生農學院	投入經費 2,900 萬元。 ■ 共執行 11 項產學專案，包含 Thermal、電路圖 AI Agent、高頻電壓轉換等主題。 ■ 發展環境與農業新事業議題，建立 2 個示範場域。	
法人贊助	贊助創業者共創平台基金會、時代基金會、潘文淵文教基金會物聯網創新應用獎	投入經費 520 萬 ■ 與 AAMA 合作招募共 11 家新創公司，並與 6 家公司進行共創方案探討。 ■ 支持 Epoch School 辦理大學生創業家精神培訓，共招募 87 位學生，辦理 20 場工作坊及訓練活動、100+ 場次一對一諮詢。 ■ 潘文淵基金會共招募 13 組物聯網應用之新創 / 學生團隊。	
推動創新與永續教育	ACT 夢想家	投入經費逾 800 萬元。 ■ 贊助 39 所國中小學推行 ACT 夢想家專案，促動超過 60 場校內發表。 ■ 舉辦 3 場跨校分享會，超過 500 位師生及家長共同參與。 ■ 舉辦大型教育年會，共邀集 43 所全台中小學、展現 37 組策展攤位，超過 500 人次參與。	本計畫將擴大 ACT 參與規模，預計推動 70 所學校轉化 PBL 為具體永續行動，並透過跨校分享會發揮影響力。並啟動為期三年的『ACT 實踐家』專案。並增進教 PBL 專案教學能力啟動師培計畫、暑期 PBL 青少年工作坊。本案預計投入經費逾 1,200 萬元。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
6.1 創新永續教育與藝業共榮
6.2 物聯網教育與產學共創
6.3 基金會成果總表
附錄

聚焦主軸	專案名稱	2025年成果	2026年目標
推動創新與永續教育	贊助優質永續教育平台	投入經費逾 400 萬元。 ■ 贊助誠致基金會持續經營 KIST（KIPP Inspired School in Taiwan）7 所公辦民營校園，以卓越教學架構與品格力帶給偏鄉孩子發揮的舞台。 ■ 贊助臺灣童心創意行動協會 (DFC)2025 年「DFC 全球年會」」經費，分享臺灣孩童創意挑戰故事及與各國孩童交流。 ■ 贊助玩轉學校永續桌遊專案，培訓教師運用桌遊帶領學生認識 SDGs。 ■ 贊助新港文教基金會「相信工程—社區關懷計畫」，建構社區關懷支持系統。 ■ 贊助創新教育協會 (親子天下) 深耕淡水 11 所學校結合 PBL 學習模式培養問題解決能力。	持續支持 ESD 創新教育（Education for Sustainable Development），以實際經費贊助優質教育平台共同推動永續教育，為臺灣的永續教育增加養分，預計投入經費逾 320 萬元。
促進青年人才培育	師大表研所音樂劇菁英人才培育計畫	投入經費 100 萬元。 ■ 贊助臺師大表演藝術研究所「音樂劇菁英人才培育計畫」培育 7 位青年人才，於法國、巴黎舉辦共 22 場演出與活動，吸引超過 430 名觀眾。	持續支持「音樂劇菁英人才培育計畫」，預計投入經費 100 萬元。
	國立臺灣戲曲學院青年培育專案	總贊助經費近 200 萬元。 ■【研華 ABLE 菁英獎】藝術獎學金共 9 人獲獎。 ■ 贊助民藝系、特技團公演等。	持續以獎學金、頂尖人才培育計畫支持鼓勵優秀學子，並贊助京劇團及特技團之經費，預計投入經費 110 萬元。
	國光劇團青年人才培育計畫	年度贊助經費逾 300 萬元。 ■ 科技與傳統藝術融合的《鏡花水月－國光 30 沉浸劇場共融》，於台北 101 累計展演 183 場。 ■ 臺法合作製演《公主與她的魔法扇》法國巡演，共計 8 場演出，3 場研討會、5 場講座。 ■「京戲接班人計劃」培育 23 位青年人才積極培育臺灣京劇超新星。	持續支持人才培育計畫，預計投入經費 300 萬元。
	國藝會新人新視野專案	年度贊助經費 50 萬元 ■ 贊助「新人新視野」創作專案經費，支持 3 位青年創作藝術家舉辦共 8 場全台售票演出，並於全台辦理 15 場校園講座，觸及 500 位以上師生。	持續「新人新視野」創作專案經費，預計投入經費 70 萬元。
提升藝文產業發展	多元藝文推廣	投入經費逾 700 萬元。 ■ 支持藝文團隊演出近 110 場。 ■ 帶入超過 3,800 席位觀眾進劇場觀賞演出。 ■ 贊助 FOCASA《國際馬戲節》以及故事工廠等藝文團體持續製作優質劇目與演出。 ■ 製播之 podcast《藝文輕鬆聽》至 2025 年底共製播上架 134 輯，收聽達 76,713 次。 ■ 邀請劉振祥攝影師與藝術家陳維俐舉辦 2 檔研華藝廊展覽。	持續致力於落實『藝企共榮』之核心價值，透過多元化藝文推廣活動，包含贊助台灣在地優秀演藝團隊、舉辦企業包場主題展演，並與專業校院合作培育創意人才，藉此開拓藝術視野。目標帶動利害關係人參與藝文活動達 5,000 人次。預計投入經費逾 800 萬元。
培育體育選手具備國際賽事競爭力	國手傳承計畫	投入經費近 80 萬元。 ■ 贊助包括田徑、柔道 2 位青年選手訓練費用。	持續投入資源舉辦體育賽事交流。每年固定舉辦【研華盃】羽球賽（大專組、企業組）；及青少年選手培育，如：公益籃球營鼓勵孩子勇敢追夢、南投鋼鐵牛球隊訓練。

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

附錄 1：金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊

面向	指標代碼	指標	指標種類	單位	揭露章節與頁碼
環境	金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標編號一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳（GJ）、百分比（%）	第四章溫室氣體盤查與能資源管理 頁碼：128
	金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標編號二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺（1000m³）	第四章環境管理 頁碼：137
	金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標編號三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸（t），百分比（%）	第四章環境管理 頁碼：140
	■ TC-HW-410a.4 ■ 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標編號五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸（t），百分比（%）	第四章綠色設計與產品永續責任 頁碼：107
	TC-HW-410a.1	Product Lifecycle Management 產品生命週期管理 Percentage of products by revenue that contain IEC 62474 declarable substances. 包含 IEC 62474 物質的產品佔收入百分比。	量化	Percentage（%）百分比	第四章綠色設計與產品永續責任 頁碼：104
	TC-HW-410a.2	Product Lifecycle Management 產品生命週期管理 Percentage of eligible products, by revenue, meeting the requirements for EPEAT registration or equivalent 符合 EPEAT 註冊或同等要求的合格產品百分比（按收入）	量化	Percentage（%）百分比	第四章綠色設計與產品永續責任 頁碼：109
	TC-HW-410a.3	Product Lifecycle Management 產品生命週期管理 Percentage of eligible products, by revenue, meeting ENERGY STAR® criteria 符合 ENERGY STAR® 標準的合格產品百分比（按收入）	量化	Percentage（%）百分比	第四章綠色設計與產品永續責任 頁碼：109
社會	金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標編號四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量, 比率（%）	第五章職業安全與衛生 頁碼：212-213
	C-HW-330a.1	Percentage of gender and racial/ethnic group representation for (1) management, (2) technical staff, and (3) all other employees 說明在（1）管理階層（2）技術人員（3）其他員工的性別、種族、族裔代表性	量化	Percentage（%）百分比	第五章多元共融職場 頁碼：196 附錄六 員工結構 頁碼：258-263

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

面向	指標代碼	指標	指標種類	單位	揭露章節與頁碼
治理	■ TC-HW-440a.1 ■ 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標編號六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	不適用	第二章衝突礦產採購策略 頁碼：60-62
	金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標編號七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	第二章營運表現與公司治理架構 頁碼：37
	■ TC-HW-000.A ■ 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標編號八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	第二章營運表現與公司治理架構 頁碼：29
	TC-HW-230a.1	Product Security 產品安全 Description of approach to identifying and addressing data security risks in products 描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	質化	不適用	第二章資訊安全管理 頁碼：45
	TC-HW-430a.1	Supply Chain Management 供應鏈管理 Percentage of Tier 1 supplier facilities audited in the RBA Validated Audit Process (VAP) or equivalent, by (a) all facilities and (b) high-risk facilities Tier 1 suppliers' (1) non-conformance rate with the RBA Validated Audit Process (VAP) or equivalent, and (2) associated corrective action rate for (a) priority non-conformances and (b) other non-conformances 一階供應商設施在 RBA 稽核流程中（VAP）或同等條件下的百分比，按（a）所有設施和（b）高風險設施一階供應商的（1）不符合 RBA 稽核流程的比率（VAP），以及（2）（a）優先不符合項和（b）其他不符合項的相關糾正舉措比率	量化	Percentage（%） 百分比	第二章供應鏈永續管理 頁碼：55
	TC-HW-430a.2	Supply Chain Management 供應鏈管理 Tier 1 suppliers' (1) non-conformance rate with the RBA Validated Audit Process (VAP) or equivalent, and (2) associated corrective action rate for (a) priority non-conformances and (b) other non-conformances 一階供應商（1）RBA 驗證審核流程（VAP）或同等流程的不合格率，以及（2）（a）優先不合格項和（b）其他不合格項的相關糾正措施比率	量化	Rate比率	第二章供應鏈永續管理 頁碼：55
活動指標	TC-HW-000.B	Area of manufacturing facilities 生產廠房面積	量化	Square feet（ft²）	第二章營運表現及公司治理架構 頁碼：29
	TC-HW-000.C	Percentage of production from owned facilities 自有廠房的產量百分比	量化	Percentage（%）	第二章營運表現及公司治理架構 頁碼：29

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

附錄 2：GRI 與確信指標索引表

使用聲明	研華股份有限公司永續報告書已依循 GRI 準則報導，報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表引述的資訊
使用的 GRI	GRI Standards 2021 依循選項

GRI準則編號	揭露項目	揭露章節	頁碼位置	說明
組織及實務報導				
2-1	組織詳細資訊	2.1.1 公司簡介	28	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於研華科技 2025 企業永續報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於研華科技 2025 企業永續報告書	3	
2-4	資訊重編	5.1.2 員工發展計劃	176	
2-5	外部保證及確信	附錄 7：第三方查證聲明書 附錄 8：第三方確信報告書	264-268	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1.1. 公司簡介 2.3.1 研華產業價值鏈概述	28,49	
2-7	員工	5.1.1 人才吸引與留才	154-167	
		5.1.2 員工發展計劃	168-180	
		5.2.1 員工關係	181-191	
		5.2.2 員工生活工資	192-193	
		5.3 多元共融職場	194-200	
		5.4 人權維護	201-207	
		5.5 職業安全與衛生	208-216	

GRI準則編號	揭露項目	揭露章節	頁碼位置	說明
2-7	員工	附錄 6：員工結構	258-263	
2-8	非員工的工作者	附錄 6：員工結構	258-263	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1.2. 公司治理	31	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2. 公司治理	31	
2-11	最高治理單位的主席	2.1.2. 公司治理	31	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.2. 公司治理	31	
2-13	衝擊管理負責人	1.1.1ESG 治理架構	8	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1.1 ESG 治理架構	8	
2-15	利益衝突	2.1.2. 公司治理	32	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.2. 公司治理	32	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2. 公司治理	33	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.2. 公司治理	34	
2-19	薪酬政策	2.1.2. 公司治理	34	
2-20	薪酬決定流程	2.1.2. 公司治理	34	
2-21	年度總薪酬比率	2.1.2. 公司治理	36	

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

GRI準則編號	揭露項目	揭露章節	頁碼位置	說明
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	ESG 治理架構 經營者的話	4,7	
2-23	政策承諾	ESG 治理架構 5.4 人權維護	7 201-207	
2-24	納入政策承諾	2.1.2. 公司治理	7	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 資訊安全管理 2.3 供應鏈永續管理 3.1 永續智能解決方案 3.2 創新機制 3.4 客戶與夥伴共創 4.1 綠色設計與產品永續責任 4.3 溫室氣體盤查與能源管理 4.4.2 能資源使用與廢棄物管理 5.1. 人才培育與發展 5.5 職業安全與衛生	39 48 67 73 84 98 122 138 150-180 208-216	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2..1.2 公司治理	37	
2-27	法規遵循	2.1.2. 公司治理	36	
2-28	公協會的會員資格	附錄 5：公協會參與列表與資源投入說明	249-257	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	10	
2-30	團體協約	5.4 人權維護	201	

GRI準則編號	揭露項目	揭露章節	頁碼位置	說明
GRI 3重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3.1 重大主題的鑑別	19-26	
3-2	重大主題列表	1.3.1 重大主題的鑑別	24	
重大主題：資訊安全管理				
3-3	重大主題管理	2.2 資訊安全管理	39	
重大主題：供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	2.3 供應鏈永續管理	48	
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3.3 永續供應鏈管理流程與成果	57	
308-1	採用環境標準篩選新供應	2.3.2 供應鏈管理目標與策略	54	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.3.3 永續供應鏈管理流程與成果	48	
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.3.2 供應鏈管理目標與策略	54	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3.3 永續供應鏈管理流程與成果	48	
重大主題：永續智能解決方案				
3-3	重大主題管理	3.1 永續智能解決方案	67	
重大主題：客戶與夥伴共創				
3-3	重大主題管理	3.4 客戶與夥伴共創	83	
重大主題：綠色設計與產品永續責任				
3-3	重大主題管理	4.1 綠色設計與產品永續責任	98	

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

GRI準則編號	揭露項目	揭露章節	頁碼位置	說明
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1.2. 產品責任	102	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1.2. 產品責任	102	
重大主題：創新機制				
3-3	重大主題管理	3.2 創新機制	73	
重大主題管理：溫室氣體盤查和能源管理				
3-3	重大主題管理	4.3 溫室氣體盤查與能源管理	122	
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體盤查與管理	124	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排	4.3.1 溫室氣體盤查與管理	125	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體盤查與管理	127	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.3.1 溫室氣體盤查與管理	126	
305-5	溫室氣體排放減量	4.3.1 溫室氣體盤查與管理	125	
305-6	破壞臭氧層物質的排放之揭露情形	4.3.1 溫室氣體盤查與管理	124	
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.3.1 溫室氣體盤查與管理	124	
重大主題管理：循環經濟			頁碼位置	說明
3-3	重大主題管理	4.4.2 能資源使用與廢棄物管理 - 廢棄物管理與循環經濟	138	

GRI準則編號	揭露項目	揭露章節	頁碼位置	說明
重大主題管理：人才培育與發展				
3-3	重大主題管理	5.1. 人才培育與發展	150-153	
401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 人才吸引與留才	156-157 165-167	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.2 員工發展計劃	176-179	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	-		資訊無法揭露
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1.1 人才吸引與留才	162-164	
重大主題管理：職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	5.5. 職業安全衛生	208	
403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職業安全與衛生	209	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 職業安全與衛生	210-211	
403-3	職業健康服務	5.5 職業安全與衛生	215-216	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職業安全與衛生	208-216	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業安全與衛生	208-216	
403-6	工作者健康促進	5.5 職業安全與衛生	208-216	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 職業安全與衛生	208-216	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職業安全與衛生	208-216	
403-9	職業傷害	5.5 職業安全與衛生	212-213	
403-10	職業病	5.5 職業安全與衛生	212-213	

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

自願揭露：社會面

GRI準則編號	揭露項目	揭露章節	頁碼位置
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 員工溝通與福利	181-193
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 員工溝通與福利	182-191
401-3	育嬰假	5.2.1 員工關係	184-185
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.1 人才吸引與留才	159-161
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.2 公司治理 5.3 多元共融職場 附錄 6：員工結構	31-32 194-200 258-263
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.4 人權維護	201-207
407-1	結社自由與團體協商	5.4 人權維護	201-207
408-1	童工	5.4 人權維護	201-207
409-1	強迫或強制勞動	5.4 人權維護	201-207
412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.4 人權維護	201-207
412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	5.4 人權維護	201-207

確信指標索引表

確信標的	揭露章節	頁碼位置
員工平均訓練時數	5.1.2 員工發展計劃	176-178
職業災害類別、人數及比例	5.5. 職業安全與衛生	212
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2.1.2 公司治理	37
重要供應商（Significant Suppliers）簽署「行為準則同意書」比例	2.3 供應鏈永續管理	49
違反環境法律、環保法規相關法規遭處罰鍰之金額	4.4.1 環境責任	135
再生能源使用量	4.3.1 溫室氣體盤查與管理	128、132

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

附錄 3：各關係企業基本資料

（標註 * 者為本次報告書資訊揭露範疇）

國家/地區別	企業名稱	主要營業活動
台灣	研華股份有限公司 *	嵌入式板卡、工業控制產品、應用電腦、工業用電腦及物聯網軟硬體設備之製造加工及買賣
台灣	屏通科技股份有限公司	電子零組件製造與電腦及其週邊設備製造者
台灣	研華智誠股份有限公司	智能服務解決方案之設計、研發及銷售買賣
台灣	研華智勤股份有限公司	工業用電腦之製造及行銷買賣
台灣	研旭綠電股份有限公司	綠電能源電廠開發
台灣	環研物聯股份有限公司	污廢水處理 AIoT 應用與運維管理服務解決方案
台灣	研華投資股份有限公司	有價證券投資
台灣	佳研智聯股份有限公司	電腦系統整合服務
中國	北京研華興業電子科技有限公司 *	工業用電腦之行銷買賣
中國	研華科技 (中國) 有限公司 *	介面卡及週邊設備機殼、塑膠外殼及配件之產銷業務
中國	上海研華慧胜智能科技有限公司	海外投資
中國	西安研華軟件有限公司	軟體技術開發、軟體產品製作
中國	研華服創（上海）智能科技有限公司	智能科技領域內的技術開發、諮詢、服務
中國	屏通科技（深圳）有限公司	液晶觸控屏、USB 數據線及工業用電腦之生產
中國	無錫研奇智聯技術有限公司	智能建築領域內的技術開發、諮詢、服務
中國	無錫研奇智聯管理諮詢有限公司	企業管理諮詢、信息諮詢、策劃及服務
中國	無錫研奇一號管理顧問合夥企業（有限合夥）	企業管理諮詢、信息諮詢、策劃及服務
中國	無錫研奇二號管理顧問合夥企業（有限合夥）	企業管理諮詢、信息諮詢、策劃及服務
中國	上海賦華慧創信息技術有限公司	信息安全設備、智能系統與雲端技術開發及銷售
日本	Advantech Japan Co., Ltd. (AJP)*	工業用電腦之行銷買賣
韓國	Advantech KR Co., Ltd. (AKR)*	工業用電腦之行銷買賣
荷蘭	Advantech Europe Holding B.V. (AEUH)	生產及服務業之海外投資
荷蘭	Advantech Europe B.V. (AEU)*	工業用電腦之行銷買賣
荷蘭	Advantech Automation Corporation B.V. (AAC NL)	生產及服務業之海外投資
德國	AURES Technologies GmbH	零售相關應用電子及計算機設備之販售
德國	Advantech Europe B.V. (German branch)	提供行銷支援服務
美國	Advantech Corporation (ANA)*	工業用電腦之組裝、行銷買賣
美國	BitFlow, Inc. (ABO)	高階影像和 AI 機器視覺技術領域高速影像擷取核心技術
美國	A.G.H. US Holding Company, Inc.	控股公司
美國	Retail Technology Group Inc.	零售服務的維護、安裝和技術支援
美國	Aures Technologies Inc.	零售相關應用電子及計算機設備之販售
捷克	Advantech Czech s.r.o. (ACZ)	自動控制製造
愛爾蘭	Advantech Technology Limited (AIE)	工業網路通訊

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

國家/地區別	企業名稱	主要營業活動
波蘭	Advantech Poland Sp zo.o. (APL)	工業用電腦之行銷買賣
波蘭	Advantech Europe B.V. (Polish branch)	提供行銷支援服務
西班牙	Advantech Europe B.V. (Spanish branch)	提供行銷支援服務
法國	Aures Technologies S.A.*	零售相關應用電子及計算機設備之販售
法國	Advantech Europe B.V. (French branch)	提供行銷支援服務
義大利	Advantech Europe B.V. (Italian branch)	提供行銷支援服務
瑞典	Advantech Europe B.V. (Swedish branch)	提供行銷支援服務
英國	J2 Systems Technology Limited	控股公司
英國	AURES Technologies Ltd.	零售相關應用電子及計算機設備之販售
英國	Advantech Europe B.V. (UK branch)	提供行銷支援服務
新加坡	Advantech Co., Singapore Pte, Ltd. (ASG)	工業用電腦之行銷買賣
泰國	Advantech Corporation (Thailand) Co., Ltd. (ATH)	工業用電腦之行銷買賣
印尼	PT. Advantech International (AID)	工業用電腦之行銷買賣
馬來西亞	Advantech Co., Malaysia Sdn. Bhd (AMY)	工業用電腦之行銷買賣
印度	Advantech Industrial Computing India Private Limited (AIN)	工業用電腦之行銷買賣
印度	Advantech Raiser India Private Limited (ARI)	工業用電腦之行銷買賣

國家/地區別	企業名稱	主要營業活動
澳洲	Advantech Australia Pty Ltd. (AAU)	工業用電腦之行銷買賣
澳洲	AURES Technologies Pty Ltd.	零售相關應用電子及計算機設備之販售
越南	Advantech Vietnam Technology Company Limited (AVN)	工業用電腦之行銷買賣
香港	Advantech Automation Corp. (HK) Limited (AAC HK)	生產及服務業之海外投資
香港	HK Advantech Technology Co., Ltd. (ATC HK)	生產及服務業之海外投資
加拿大	Advantech Corporation (Canadian branch)	提供行銷支援服務
加拿大	Cermate Software Inc. (CSI)	軟體開發
巴西	Advantech Brasil Ltd. (ABR)	工業用電腦之行銷買賣
墨西哥	Advantech Electronics, S.A.P.I. DE C.V. (AMX)	工業用電腦之行銷買賣
阿拉伯聯合大公國	Advantech Technology FZCO (ADB)	工業網路通訊
土耳其	Advantech Turkey Teknoloji A.S. (ATR)	電腦及其週邊設備批發業
以色列	ADVANTECH IOT ISRAEL LTD. (AIL)	工業網路通訊
英屬維京群島	Advantech Technology Co., Ltd. (ATC)	生產及服務業之海外投資
薩摩亞	Landmark Co., Ltd. (Landmark)	投資公司
開曼	Advantech Corporate Investment Ltd. (ACI KY)	投資公司

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

附錄 4：研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表

ISO認證		認證範疇							對應SDGs
類別	ISO名稱	HQ	ATMC	AKMC	AJP	AKR	ANA	AEU	
品質	ISO 9001 品質管理系統	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	
	ISO 13485 醫療器材品質管理系統	☑	☑	☑			☑	☑	
	ISO 17025 實驗室品質管理系統	☑	☑	☑			☑		-
環境	ISO14001 環境管理系統	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	
	ISO 14064 溫室氣體盤查標準	☑	☑	☑	☑	☑		☑	
	ISO 50001 能源管理系統	☑	☑	☑					
安全	ISO 45001 職業安全衛生管理系統	☑	☑	☑		☑	☑	☑	
資訊	ISO 27001 資訊安全管理系統	☑	☑	☑			☑	☑	-

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

附錄 5：公協會參與列表與資源投入說明

公協會參與的意義與重要性

研華透過參與海內外官方、民間公協會組織與團體，積極推動各式工業物聯網方案如智慧工廠、智慧製造、智慧醫療、智慧交通、智慧物流與零售，以及智慧能源管理系統之實踐與落地。此外，也參與全球各物聯技術認證單位，以確保能將最前沿與先進的物聯技術導入並推廣給市面大眾。

在研華「智能地球的推手」的企業願景下，我們仍不忘初心，堅持與各產業與行業夥伴一同建構完整產業生態鏈，並共創各式物聯網軟硬體解決方案。

績效總覽

參與全球超過 40 個官方、民間公協會的組織與團體，從產業推廣、深耕技術、綠色永續等不同維度，參與並投資超過四百萬的實質費用，以及動員全球上百位同仁參與。

亮點專案一
從 AI 實踐到全球協同，研華推動製造業高品質發展

研華科技受邀出席工業互聯網大會，研華（中國）工業物聯網事業群總經理蔡奇男參與《人工智慧時代，工業互聯網高品質發展洞察與路徑探索》圓桌對談，作為「智慧製造的實踐者與推動者」，與 SAP、華為、中天鋼鐵、安天科技等代表，共話 AI 與工業融合新趨勢，分享研華在 AI+ 製造的實戰經驗與全球生態佈局，現場反響熱烈、廣受關注。

研華指出，AI 的價值不止于概念創新，更在於能否在真實生產場景中形成穩定、可複製的改善成效。以自有電子製造產線為例，研華通過多模態邊緣 AI 技術優化換線與點檢流程，大幅降低人力依賴，並同步提升生產效率與良率。在能源管理層面，研華結合 AI 演算法與光伏、儲能系統，實現生產與用能的動態協同，助力製造過程朝向低碳與高效並行發展。

基於全球化佈局，研華進一步將成熟的智慧製造經驗延伸至海外市場，支援客戶構建兼顧在地運營與全球協同的智慧工廠體系。透過「技術、場景與系統能力」的整合應用，研華持續推動製造業向更高品質、更具韌性與可持續性的方向邁進。

亮點專案二
以場景為核心，研華加速 AI 驅動的智慧製造升級

在製造業邁向智慧化與永續轉型的過程中，研華科技以場景化 AI 應用推動技術在工業現場的實質落地。2025 年，研華受邀出席由中國機電一體化技術應用協會主辦的「中國工業 AI 大會，資深行業開發經理金勵受邀分享研華在邊緣計算與 AI 融合方面的實踐經驗。

研華指出，智慧製造的關鍵不在於技術堆疊，而在於是否能針對設備運維、能源管理、環安衛與供應鏈等核心場景，形成可複製的應用成效。以研華自有製造中心為例，已在七大製造服務方嚮導入近二十項 AI 應用場景，透過 AI Agent 實現生產瓶頸分析、設備預防性維護與供應鏈優化，顯著提升生產效率與決策回應速度。

在能源與安全管理方面，研華進一步將 AI 能力延伸至能碳管理與環安衛應用，協助企業降低能耗、強化合規管理。透過「邊緣 AI ＋場景應用」的整體方案，研華為製造業提供兼顧效率、韌性與可持續發展的升級路徑。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

亮點專案三
CSIA 年會精準對接關鍵系統整合商，拓展研華北美 Edge AI 合作商機

研華北美（ANA）參與美國控制系統整合商協會（CSIA）於加州聖地牙哥舉行的年度行政會議，此盛會匯集了北美頂尖的系統整合商與自動化專家，參展的核心目標在於與關鍵系統整合商及零售商建立聯繫，並透過實體演示與真實案例來提升市場對研華 Edge AI 產品組合的關注。展位中介紹了搭載 NVIDIA Blackwell GPU 的邊緣 AI 運算平台、專為工廠即時運作設計的工業電腦與 AI 硬體，以及應用於預測性維護與能源監測的 LoRaWAN 感測器，呈現多元的製造業應用情境。此次活動成功吸引了多位重量級潛在客戶與通路夥伴，為了延續參展效益，團隊計畫隨後將與這些合格的潛在客戶進行追蹤，安排專屬通話以探索合作契機，並透過 LinkedIn 強化與系統整合生態系的策略夥伴關係。

亮點專案四
攜手台灣冷鏈協會與產業夥伴，打造高效低碳的智慧物流場景

隨著 AI、邊緣運算與物聯網技術成熟，以及對 ESG、節能減碳的持續重視，研華致力以 Edge Computing 與 AIoT 平台串接感測、運算與雲端應用，協助物流與運輸業者邁向數位轉型與低碳營運。在 2025 年 8 月於「2025 台北國際物流暨物聯網展 / 冷鏈科技展」上，研華攜手台灣冷鏈協會與多家生態系夥伴，展出涵蓋倉儲、自動搬運、冷鏈監控、智慧車隊、港口資產追蹤與零售服務等全場景方案，展現以技術驅動營運效率提升與碳排減量的實務成果。據示範方案顯示，透過即時路線最佳化、駕駛行為分析及預防性維護等機制，可有效降低超過 25% 的碳排與油耗，達成節能與營運雙贏。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

亮點專案五
加入自然與生物多樣性倡議平台」（TNPI），以本業賦能生態保護

在生態保護方面，研華深入參與「自然與生物多樣性倡議平台」（TNPI），透過出席永續長新春議合茶會，與公部門及企業先進交流生物多樣性之合作及治理策略、出席 CBD COP16 與 UNFCCC COP30 相關趨勢論壇，掌握全球生物多樣性與氣候變遷的最新商業、出席自然專家議合茶會及工作討論坊，精準掌握「自然正向」（Nature Positive）與生物多樣性的最新商業趨勢。並嘗試實踐以研華本業優勢助力生態保育或環境監測。

亮點專案六
RE100 國際倡議與供應鏈賦能

作為 RE100 的重要成員，研華不只定期參與其會員大會與線上技術會議，主題包含：Tre 100 之最新倡議行動、台灣 CPPA 價格調研討論、台灣再生電力之供給與需求討論；在會員大會上擔任桌長角色，引導參與式討論。更將能源轉型視為集體行動。透過舉辦多場針對供應鏈及 RBUs 的專屬教育訓練，研華將綠電轉型知識深植於全球營運網絡及供應鏈夥伴，確保上下游夥伴步調一致，加速實現 100% 再生能源目標。

研華積極參與氣候變遷相關倡議組織，力求對齊國際減碳目標

研華對於氣候變遷的政策聲明與巴黎協定維持升溫 1.5 度以下的目標保持一致，並積極參與氣候變遷相關倡議組織，亦在研華 ESG 官網公告研華參與氣候變遷相關的公協會管理機制聲明文件。

目前研華積極參與之氣候變遷相關倡議組織如下：

- SBTi：研華在 2025 年對齊維持升溫 1.5 度 C 以下的目標，並於 2026 年通過更新申請

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

研華參與公協會關注議題：

關注議題	支持程度	研華定位與參與意義	2025年實質投入（NTD）
關注議題一 **智慧製造與產業推廣**	1. 大力支持 2. 研華的技術專長、發展策略與全球市場趨勢高度契合，以實際行動展現其持續深耕本土及全球市場的承諾	研華長期深耕智慧製造領域，以 Edge Computing 與 AI 為核心，結合工業電腦、物聯網平台與產業應用方案，協助企業實現設備聯網、數據可視化與決策最佳化，成為製造業數位轉型的關鍵推手。在產業推廣面向，研華不僅提供技術，更積極參與公協會與產業聯盟，串聯系統整合商、設備商與終端用戶，促進標準制定與生態系合作。透過協會平台，研華能掌握政策趨勢、回應產業需求，同時擴大技術影響力，強化其在智慧製造價值鏈中的樞紐角色。	$1,536,092
關注議題二 **Edge AI 邊緣運算與人工智慧物聯網（AIoT）創新應用**	1. 大力支持 2. 展現技術實力，促進 AI 與邊緣運算技術在全球市場的推廣與應用	研華為推展 Edge AI 邊緣運算與 AIoT 創新應用，積極參與相關產業協會與技術聯盟，透過跨域合作加速技術標準制定、平台整合與應用場域驗證。藉由協會平台，研華可串聯晶片原廠、系統整合商與終端客戶，推動從感測、運算到雲端管理的完整架構落地。同時，透過議題倡議與產業對話，強化 Edge AI 於智慧製造、能源管理與智慧城市等關鍵場景的實績曝光，提升品牌影響力與國際能見度，鞏固研華在邊緣智慧生態系中的策略樞紐地位。	$1,817,029
企業永續及支持氣候變遷倡議	1. 大力支持 2. 以贊助專業研究、參與氣候變遷相關論壇活動、教育訓練、政策倡議及討論為主	積極參與生物多樣性、氣候變遷、森林保護相關非營利組織贊助支持專案；規律出席 RE100、自然與生物多樣性倡議平台、中華民國企業永續發展協會、天下永續會等單位辦理之氣候變遷與再生能源政策討論會、教育訓練與研討工作坊。並積極跟進 SBTi、TCFD、TNFD、IFRS 之相關承諾及資訊揭露。 研華規律贊助社區生物多樣性及森林保護專案，諸如在內湖總部營運據點投入溪流及濕地保護、社區公園維護工作；認養林口園區鄰近海岸線及做清潔維護。在台中分辦公室營運據點投入森林復育等。	$1,093,222

項目	2025年投入金額（NTD）
Lobbying, interest representation or similar	0
Local, regional or national political campaigns /organizations / candidates	0
Trade associations or tax-exempt groups (e.g. think tanks)	4,446,343
Other (e.g. spending related to ballot measures or referendums)	0
Total contributions and other spending	4,446,343
Data coverage (as % of denominator, indicating the organizational scope of the reported data)	95%

* 備註：
2025 年計算邏輯與方式：* 涵蓋範圍員工數 / 研華全球員工數＝9020(3,856 ACL+526 ANA+1,200 ACN+2,227 AKMC+271 AJP+128 AKR+812 AEU)/9494
研華全球員工人數：9,494
研華股份有限公司（ACL）員工人數：3,856
Advantech Corp.（ANA））員工人數：526
北京研華興業電子科技有限公司（ACN）員工人數：1,200
研華科技（中國）有限公司（AKMC）員工人數：2,227
Advantech Japan Co. LTD.（AJP）員工人數：271
AKR 員工人數：128
AEU 員工人數：812

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

No	Association or Special Inerest Group (SIG)	Investment Type	Investment (NTD)	Investment (Local Currency)	Association Type (A=Industry, B=Technology C=Sustainable)	Membership Type	Strategic Meaning for Joining the Associations or SIG
1	台北市電腦商業同業公會（台）	114 年度常年會費	15,000	-	A	一級會員	推廣電腦應用、促進經濟發展、協調同業團結
2	社團法人台灣智慧自動化與機器人協會（台）	114 年度常年會費	40,000	-	A	一級會員／擔任理事	推廣智慧製造與工廠智會自動化，多次擔任協會課程實作講師
3	台灣區電機電子工業同業公會（台）	114 年第一期會費 1-6 月	21,000	-	A	一級會員	推廣物聯網平台及智慧製造發展
4	台灣區電機電子工業同業公會（台）	114 年第二期會費 7-12 月	21,000	-	A	一級會員	推廣物聯網平台及智慧製造發展
5	社團法人台灣電子設備協會（TEEIA）（台）	114 年常年會費	36,000	-	A	團體會員	推廣物聯網平台建構，完善台灣電子設備合作生態系
6	財團法人中華民國國際經濟合作協會（台）	114 年常年會費	20,000	-	A	團體會員	藉由參與該組織從事之國際經濟合作事務，協助拓展台灣工業物聯網應用與世界各國的實質關係
7	臺灣機械工業同業公會（TAMI）（台）	114 年常年會費	52,800	-	A	團體會員	協助工具機等機械產業，導入智慧機械應用，拓展台灣智慧機械雲生態系
8	台灣車聯網產業協會（台）	114 年常年會費	20,000	-	A	乙級會員／擔任理事	推動台灣車聯網產業之發展及提升產業國際競爭力
9	台灣冷鏈協會（台）	114 年常年會費	20,000	-	A	一級會員	與協會內之產官學界先進共組冷鏈國家隊，以立足台灣並推廣南向市場。
10	社團法人國家生技醫療產業策進會（台）	114 年常年會費	20,000	-	A	團體會員	藉由參加該組織與協會醫療院所及產業先進共同推進台灣智慧醫療，且也將台灣智慧醫療共同推廣至東南亞。
11	智慧產業電腦物聯網協會（台）	114 年常年會費	50,000	-	A	甲種會員	此為台灣工業電腦同業共同成立，希望藉此會一同推動 AIoT 相關政策，並形成產業推廣共識與方向
12	PCI Special Interest Group	2024 Annual Membership Fee	121,706	USD 3,750.00	B		

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

No	Association or Special Inerest Group (SIG)	Investment Type	Investment (NTD)	Investment (Local Currency)	Association Type (A=Industry, B=Technology C=Sustainable)	Membership Type	Strategic Meaning for Joining the Associations or SIG
13	AIA（Association for Advancing Automation）（美）	2025 Annual Membership Fee	57,258	USD 1,800.00	B	企業會員	深化工業自動化技術
14	OPC Foundation（美）	2025 Annual Membership Fee	715,725	USD 22,500.00	B	企業會員	定義工業物聯網未來技術標準
15	ODVA（Open Device Net Vendors Association）（美）	2025 Annual Membership Fee	248,118	USD 7,800.00	B	企業會員	推廣工業自動化相關技術與標準
16	CSIA（Control System Integrators Association）（美）	2025 Annual Membership Fee	72,368	USD 2,275.00	B	企業會員	推廣工業自動化相關技術與標準
		sponsor of the conference exhibition	63,620	USD 2,000.00	B	企業會員	推廣工業自動化相關技術與標準
17	AHTD（Association for High Technology Distribution）（美）	2025 Annual Membership Fee	106,564	USD 3,350.00	B	企業會員	推廣工業自動化相關技術與標準
		sponsor of the conference exhibition	31,810	USD 1,000.00	B	企業會員	推廣工業自動化相關技術與標準
18	CC-Link 協會（日）	2025 Annual Membership Fee	21,680	JPY 100,000.00	A	企業會員	推廣工業自動化相關產業
19	Anritsu 富士見會年會費（日）	2025 Annual Membership Fee	9,539	JPY 44,000.00	A	企業會員	推廣工業自動化相關產業
20	Semiconductor Equipment Association of Japan（日）	2025 Annual Membership Fee	78,048	JPY 360,000.00	A	企業會員	日本半導體技術推廣

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益
附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

No	Association or Special Inerest Group (SIG)	Investment Type	Investment (NTD)	Investment (Local Currency)	Association Type (A=Industry, B=Technology C=Sustainable)	Membership Type	Strategic Meaning for Joining the Associations or SIG
21	Tokyo GAS Joywatcher Partner 年會費（日）	2025 Annual Membership Fee	21,680	JPY 100,000.00			推廣工業自動化相關產業
22	廣東省電路板行業協會	2025 年常年會費	8,882	CNY 2,000.00	B	一般會員	推廣工業物聯網相關技術與趨勢
23	上海市人工智能學會	2025 年常年會費	22,205	CNY 5,000.00	A	一般會員	推廣機器視覺相關技術與趨勢
24	上海市物聯網協會（中）		0		A	企業會員	推廣儲能技術與趨勢
25	中國電子電路行業協會（中）	2025 年常年會費	13,323	CNY 3,000.00	A	一般會員	
26	中國自動化學會（中）				A	副理事長	
27	運動控制產業聯盟（中）	2025 年常年會費	13,323	CNY 3,000.00			
28	LoRa 聯盟（全球）	參與協會論壇或相關展會活動	233,175	USD 7,500.00	B	一般會員	佈局廣域低功耗無線網路在物聯網應用的發展
29	台灣高科技廠房設施協會（台）	114 年常年會費	20,000	-	A	創始會員	推廣 WISE-IoT 平台及 ESG 相關解決方案至台灣高科技廠房等客戶
30	中華民國企業永續發展協會（台）	115 年常年會費	60,000	-	C	常任會員	汲取企業永續新知，提升企業永續績效
31	自然與生物多樣性倡議平台（台）	參與協會論壇或相關教育訓練活動	350,000	-	C	一般會員	汲取企業永續新知，提升企業永續績效
32	天下永續會（台）	參與協會論壇或相關教育訓練活動	120,000	-	C	一般會員	汲取企業永續新知，提升企業永續績效
33	RE100（全球）	參與協會論壇或相關教育訓練活動	242,175	USD 6,500.00	C	一般會員	汲取企業永續新知，提升企業永續績效

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

No	Association or Special Inerest Group (SIG)	Investment Type	Investment (NTD)	Investment (Local Currency)	Association Type (A=Industry, B=Technology C=Sustainable)	Membership Type	Strategic Meaning for Joining the Associations or SIG
34	社團法人中華民國荒野保護協會（台）	贊助汐湖地區復育活動	103,900		C		汲取企業永續新知，提升企業永續績效
35	台灣山林復育協會（台）	協助台灣淺山地帶森林復育	103,900	-	C	一般會員	汲取企業永續新知，提升企業永續績效
36	CDP Worldwide	加入倡議及揭露	113,247	USD 3,875.00	C	一般會員	CDP 碳揭露報告為 KA 客戶、各式評比等需求用途需繳交年費。
37	EcoVadis（全球）	加入倡議及揭露					加入倡議及揭露
38	PICMG（PCI Industrial Computer Manufacture）	2024 年常年會費	121,706	USD 3,750.00	A	企業會員	
39	中華民國資訊軟體協會	114 年常年會費	15,000		B	一般會員	
40	中華民國能源技術服務商業同業公會	114 年常年會費	18,000		A	一般會員	
41	台灣區絲織工業同業公會	114 年常年會費	15,000		A	一般會員	
42	台灣化學產業協會	114 年常年會費	100,000		A	一般會員	
43	台灣工業網路協會	114 年常年會費	50,000		A	一般會員	
44	台灣食品產業智動化協會	114 年常年會費	21,800		A	一般會員	
45	(ISA)International Society of Automation	2025/07/17~ 2026/12 年度會費	44,750	USD 1,531.00	A	一般會員	
46	Open Source Robotics Foundation, In	2025 年常年會費	53,792	USD 1,665.00	A	一般會員	
47	社團法人台灣國防產業發展協會		90,000		A	一般會員	加入協會以利開展 Drone 無人機產品推廣

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

No	Association or Special Inerest Group (SIG)	Investment Type	Investment (NTD)	Investment (Local Currency)	Association Type (A=Industry, B=Technology C=Sustainable)	Membership Type	Strategic Meaning for Joining the Associations or SIG
48	Single Pair Ethernet System Alliance 網路技術論壇聯盟（SPE Alliance）	2025 年費	84,625	2500歐元	B	一般會員	定義工業物聯網未來技術標準
49	桃園市林口工三工業區廠商協進會	114 年度廠商協進會會費	18,000		A	一般會員	
50	社團法人台灣智慧建築協會	年費（2023-2026）	46,000		A	一般會員	拓展建築能源管理解決方案
51	社團法人中華民國全國中小企業總會	114 年度磐石獎聯誼委員會會費	15,000		A	一般會員	
52	社團法人台北內湖科技園區發展協會	年費	5,000		A	一般會員	
53	社團法人台灣連鎖暨加盟協會	114 年常年會費	38,000		A	一般會員	
54	台灣電子製造設備工業同業公會	114 年常年會費	36,000		A	一般會員	推廣工廠自動化以及工業 4.0 應用
55	The Autoware Foundation	2025 Annual Membership Fee	405,625	USD 12,500	A	一般會員	定義工業物聯網未來技術標準
Total Investment			NTD 4,446,343.45				
NTD:USD=1:31.81 NTD:JPY=1:0.2168 NTD:CNY=1:4.441							
			$1,093,222	ESG（氣候變遷與永續活動）			
			$1,817,029	邊緣運算與人工智慧物聯網（AIoT）的創新應用			
			$1,536,092	智慧製造與產業推廣			

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

附錄 6：員工結構

2025 研華員工人數

區域	台灣	中國		日本	韓國	歐洲	美國	其他地區	全球總計
		ACN	AKMC（昆山）						
員工人數	3,856	1,200	2,227	271	128	812	526	474	9,494
備註			製造中心						

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

區域	項目		男性人數及比例%		女性人數及比例%		性別不揭露人數及比例%		合計人數
總部	雇用員工	全公司人數	2,046	53.06%	1,810	46.94%	0	0.00%	3,856
	職級	高階主管（F and above）	81	86.17%	13	13.83%	0	0.00%	94
		理級主管（E1, E2）	362	78.02%	102	21.98%	0	0.00%	464
		一般職員（D3 and below）	1603	48.61%	1695	51.39%	0	0.00%	3,298
	員工年齡	30 歲以下	216	38.57%	344	61.43%	0	0.00%	560
		31-49 歲	1,352	53.48%	1,176	46.52%	0	0.00%	2,528
		50 歲以上	478	62.24%	290	37.76%	0	0.00%	768
		不揭露	0	0%	0	0%	0	0%	0
	正職與約聘	正職	2,011	53.05%	1,780	46.95%	0	0.00%	3,791
		全時約聘	27	61.36%	17	38.64%	0	0.00%	44
		實習生 / 兼職	8	38.10%	13	61.90%	0	0.00%	21
	職能分類	研發	1,272	76.67%	387	23.33%	0	0.00%	1,659
		行銷業務	110	37.16%	186	62.84%	0	0.00%	296
		行政	201	37.36%	337	62.64%	0	0.00%	538
		製造（直接 + 間接）	463	33.97%	900	66.03%	0	0.00%	1363

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. **員工結構**
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

區域	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%		合計人數
研華中國	雇用員工	全公司人數	1900	55.44%	1512	44.12%	15	0.44%	3,427
	職級	高階主管（F and above）	22	73.33%	8	26.67%	0	0.00%	30
		理級主管（E1, E2）	80	63.49%	45	35.71%	1	0.79%	126
		一般職員（D3 and below）	1798	54.97%	1459	44.60%	14	0.43%	3,271
	員工年齡	30 歲以下	323	63.21%	188	36.79%	0	0.00%	511
		31-49 歲	1424	52.72%	1277	47.28%	0	0.00%	2,701
		50 歲以上	153	76.50%	47	23.50%	0	0.00%	200
		不揭露	0	0.00%	0	0.00%	15	100.00%	15
	正職與約聘	正職	1892	55.47%	1504	44.09%	15	0.44%	3,411
		全時約聘	8	53.33%	7	46.67%	0	0.00%	15
		實習生 / 兼職	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%	1
	職能分類	研發	432	63.16%	244	35.67%	8	1.17%	684
		行銷業務	284	58.20%	199	40.78%	5	1.02%	488
		行政	128	38.10%	206	61.31%	2	0.60%	336
		製造（直接員工）	1056	55.03%	863	44.97%	0	0.00%	1919
研華日本	雇用員工	全公司人數	172	63.47%	85	31.37%	14	5.17%	271
	職級	高階主管（F and above）	8	80.00%	2	20.00%	0	0.00%	10
		理級主管（E1, E2）	24	96.00%	1	4.00%	0	0.00%	25
		一般職員（D3 and below）	140	59.32%	82	34.75%	14	5.93%	236
	員工年齡	30 歲以下	12	85.71%	2	14.29%	0	0.00%	14
		31-49 歲	60	55.05%	48	44.04%	1	0.92%	109
		50 歲以上	100	74.07%	35	25.93%	0	0.00%	135
		不揭露	0	0.00%	0	0.00%	13	100.00%	13

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. **員工結構**
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

區域	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%		合計人數
研華日本	正職與約聘	正職	154	62.60%	78	31.71%	14	5.69%	246
		全時約聘	18	72.00%	7	28.00%	0	0.00%	25
		實習生 / 兼職	0	0%	0	0%	0	0%	0
	職能分類	研發	35	83.33%	3	7.14%	4	9.52%	42
		行銷業務	69	72.63%	23	24.21%	3	3.16%	95
		行政	15	39.47%	21	55.26%	2	5.26%	38
		製造（直接員工）	53	55.21%	38	39.58%	5	5.21%	96
研華韓國	雇用員工	全公司人數	82	64.06%	46	35.94%	0	0.00%	128
	職級	高階主管（F and above）	11	91.67%	1	8.33%	0	0.00%	12
		理級主管（E1, E2）	8	88.89%	1	11.11%	0	0.00%	9
		一般職員（D3 and below）	63	58.88%	44	41.12%	0	0.00%	107
	員工年齡	30 歲以下	23	62.16%	14	37.84%	0	0.00%	37
		31-49 歲	39	56.52%	30	43.48%	0	0.00%	69
		50 歲以上	20	90.91%	2	9.09%	0	0.00%	22
		不揭露	0	0%	0	0%	0	0%	0
	正職與約聘	正職	78	64.46%	43	35.54%	0	0.00%	121
		全時約聘	4	57.14%	3	42.86%	0	0.00%	7
		實習生 / 兼職	0	0%	0	0%	0	0%	0
	職能分類	研發	18	75.00%	6	25.00%	0	0.00%	24
		行銷業務	33	53.23%	29	46.77%	0	0.00%	62
		行政	9	47.37%	10	52.63%	0	0.00%	19
		製造（直接員工）	22	95.65%	1	4.35%	0	0.00%	23

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. **員工結構**
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

區域	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%		合計人數
研華歐洲	雇用員工	全公司人數	553	68.10%	254	31.28%	5	0.62%	812
	職級	高階主管（F and above）	31	81.58%	7	18.42%	0	0.00%	38
		理級主管（E1, E2）	64	76.19%	20	23.81%	0	0.00%	84
		一般職員（D3 and below）	458	66.38%	227	32.90%	5	0.72%	690
	員工年齡	30 歲以下	73	68.22%	33	30.84%	1	0.93%	107
		31-49 歲	294	65.48%	152	33.85%	3	0.67%	449
		50 歲以上	186	72.66%	69	26.95%	1	0.39%	256
		不揭露	0	0%	0	0%	0	0%	0
	正職與約聘	正職	542	68.43%	245	30.93%	5	0.63%	792
		全時約聘	5	50.00%	5	50.00%	0	0.00%	10
		實習生 / 兼職	6	60.00%	4	40.00%	0	0.00%	10
	職能分類	研發	181	90.05%	17	8.46%	3	1.49%	201
		行銷業務	212	65.63%	110	34.06%	1	0.31%	323
		行政	65	37.57%	108	62.43%	0	0.00%	173
		製造（直接員工）	95	82.61%	19	16.52%	1	0.87%	115
研華美國	雇用員工	全公司人數	342	65.02%	184	34.98%	0	0.00%	526
	職級	高階主管（F and above）	24	82.76%	5	17.24%	0	0.00%	29
		理級主管（E1, E2）	99	78.57%	27	21.43%	0	0.00%	126
		一般職員（D3 and below）	219	59.03%	152	40.97%	0	0.00%	371
	員工年齡	30 歲以下	26	56.52%	20	43.48%	0	0.00%	46
		31-49 歲	165	61.57%	103	38.43%	0	0.00%	268
		50 歲以上	139	69.50%	61	30.50%	0	0.00%	200
		不揭露	12	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	12

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

區域	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%		合計人數
研華美國	正職與約聘	正職	329	64.26%	183	35.74%	0	0.00%	512
		全時約聘	12	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	12
		實習生 / 兼職	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	2
	職能分類	研發	66	90.41%	7	9.59%	0	0.00%	73
		行銷業務	113	67.26%	55	32.74%	0	0.00%	168
		行政	69	50.36%	68	49.64%	0	0.00%	137
		製造（直接員工）	94	63.51%	54	36.49%	0	0.00%	148
其他地區	雇用員工	全公司人數	314	66.24%	129	27.22%	31	6.54%	474
	職級	高階主管（F and above）	8	88.89%	1	11.11%	0	0.00%	9
		理級主管（E1, E2）	38	69.09%	13	23.64%	4	7.27%	55
		一般職員（D3 and below）	268	65.37%	115	28.05%	27	6.59%	410
	員工年齡	30 歲以下	83	70.34%	35	29.66%	0	0.00%	118
		31-49 歲	188	70.68%	78	29.32%	0	0.00%	266
		50 歲以上	43	72.88%	16	27.12%	0	0.00%	59
		不揭露	0	0.00%	0	0.00%	31	100.00%	31
	正職與約聘	正職	291	65.69%	121	27.31%	31	7.00%	443
		全時約聘	7	77.78%	2	22.22%	0	0.00%	9
		實習生 / 兼職	16	72.73%	6	27.27%	0	0.00%	22
	職能分類	研發	123	86.62%	8	5.63%	11	7.75%	142
		行銷業務	115	63.89%	55	30.56%	10	5.56%	180
		行政	39	35.14%	62	55.86%	10	9.01%	111
		製造（直接員工）	37	90.24%	4	9.76%	0	0.00%	41

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

區域	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%		合計人數
總計	雇用員工	全公司人數	5,409	56.97%	4,020	42.34%	65	0.68%	9,494
	職級	高階主管（F and above）	185	83.33%	37	16.67%	0	0.00%	222
		理級主管（E1, E2）	675	75.93%	209	23.51%	5	0.56%	889
		一般職員（D3 and below）	4,549	54.26%	3,774	45.02%	60	0.72%	8,383
	員工年齡	30 歲以下	756	54.27%	636	45.66%	1	0.07%	1,393
		31-49 歲	3,522	55.12%	2,864	44.82%	4	0.06%	6,390
		50 歲以上	1,119	68.23%	520	31.71%	1	0.06%	1,640
		不揭露	12	16.90%	0	0.00%	59	83.10%	71
	正職與約聘	正職	5,297	56.86%	3,954	42.44%	65	0.70%	9,316
		全時約聘	81	66.39%	41	33.61%	0	0.00%	122
		實習生 / 兼職	31	55.36%	25	44.64%	0	0.00%	56
	職能分類	研發	2,127	75.29%	672	23.79%	26	0.92%	2,825
		行銷業務	936	58.06%	657	40.76%	19	1.18%	1,612
		行政	526	38.91%	812	60.06%	14	1.04%	1,352
		製造（直接員工）	1,820	49.12%	1,879	50.72%	6	0.16%	3,705

* 備註：
以上表格比例之分母皆為該地區員工總人數。
人數統計截止日為 2025/12/31，因應產能擴張需求並納入併購之 AURES 人員，使總人數較 2024 年呈現成長。
上表正職員工為永久聘僱、全職且全時員工；全時約聘員工為定期聘僱、全職且全時員工；實習生為定期聘僱且兼職員工。2025 年研華沒有臨時員工及無時數保證員工。
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。
部分員工選擇不揭露性別，除男女外亦有不揭露性別欄位。
部分員工選擇不揭露年齡，亦有不揭露年齡欄位。
以上員工數不包含非員工的工作者。

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

附錄 7：第三方查證聲明書

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ADVANTECH CO., LTD.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by ADVANTECH CO., LTD. (hereinafter referred to as ADVANTECH) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2025. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standardv3 Type 2 high level during 27 March 2026 to 30 April 2026. The boundary of this report includes ADVANTECH Taiwan and oversea operational, production and service sites as disclosed in ADVANTECH CO., LTD.'s Sustainability Report of 2025. The boundary is not the same as ADVANTECH CO., LTD.'s consolidated financial statements.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all ADVANTECH's stakeholders stated in the Sustainability Report for 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the ADVANTECH's Sustainability Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of ADVANTECH. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP,2018).

Assurance has been conducted at a type 2 high level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

TWLPP 5008 Issue 2601

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (In Accordance with)
3	SASB HARDWARE Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12)
4	Taiwan Stock Exchange Corporation (the "TWSE") Sustainability Indicators for Hardware Industries

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in ADVANTECH's Sustainability Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level of scrutiny for ADVANTECH and moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE

The specified performance information includes the data for 2025, which is related to GRI 2, GRI 3, GRI 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material in ADVANTECH's Sustainability Report.

The specified performance information includes the data for 2025, claimed in the content index of the SASB HARDWARE Standard, version2023-12, in ADVANTECH's Sustainability Report.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability Development Committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) has not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from ADVANTECH, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

TWLPP 5008 Issue 2601

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

ADVANTECH has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, ADVANTECH may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

MATERIALITY

ADVANTECH has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

ADVANTECH has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the verification work performed, we checked records, project documents, project presentation, minutes of meetings, ISO certificates. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a high level of scrutiny for ADVANTECH and at a moderate level of scrutiny for its subsidiaries.

ADHERENCE TO GRI

The report, ADVANTECH’s Sustainability Report of 2025, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to ADVANTECH’s contributions to sustainability development.
For future reporting, it is recommended ADVANTECH to improve its processes of assessing impacts on the economy, environment, and people as well as the management of significant impacts.

TWLPP 5008 Issue 2601

ADHERENCE TO SASB

ADVANTECH has referenced with SASB’s Standard, Hardware, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed SASB information correspond to the financial data reported in ADVANTECH’s audited Sustainability Report of 2025. Process to identify, assess, and manage SASB-topic-related risks and opportunities were integrated into ADVANTECH’s overall management process.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

AA1000
Licensed Report
000-8/V3-X32CS

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
26 May, 2026
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2601

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄
1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. 第三方確信報告書

附錄 8：第三方確信報告書

pwc 資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 26003026 號

研華股份有限公司　公鑒：

本會計師受研華股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對　貴公司選定西元 2025 年度永續報告書所載等之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信被事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係　貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於　貴公司西元 2025 年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告邊界與範疇」段落述明。

上開適用基準係為臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives，GRI)發布之最新版 GRI 準則(GRI Standards)與　貴公司依行業特性與其所選定之關鍵績效指標參採或自行設計其他基準。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

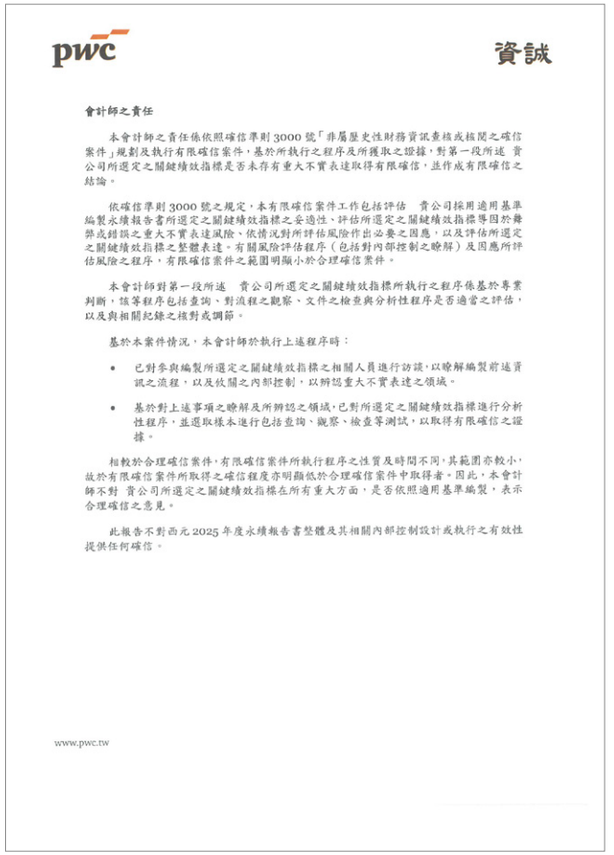
本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686
www.pwc.tw



pwc 資誠

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述　貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估　貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述　貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查與分析性程序是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標進行分析性程序，並選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對　貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對西元 2025 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

www.pwc.tw

pwc 資誠

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述　貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係　貴公司管理階層之責任，對於確信報告於　貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師　趙永潔

西元 2026 年 7 月 31 日

www.pwc.tw

關於研華科技
經營者的話
01 永續願景與目標
02 公司經營與治理
03 創新與服務
04 綠色營運
05 員工關係與人才培育
06 利他與社會共益

附錄

1. 金融監督管理委員會要求特定產業應揭露永續指標（行業別：電腦及周邊設備業）與 SASB（行業別：Hardware）揭露資訊
2. GRI 與確信指標索引表
3. 各關係企業基本資料
4. 研華之 ISO 認證與聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
5. 公協會參與列表與資源投入說明
6. 員工結構
7. 第三方查證聲明書
8. **第三方確信報告書**

編號	項目	關鍵績效指標	頁碼	適用基準
1	員工平均訓練時數	2025 年員工平均訓練時數為 42.7 小時。(註 1) 註 1：員工訓練時數四捨五入至小數點第一位。	5.1.2. 員工發展計劃 P.176-178	依公司教育訓練辦法之2025 年度員工訓練時數統計數據除以年底在職員工人數。
2	職業災害類別、人數及比例	研華員工職業傷害統計、職業傷害類別及非研華員工職業傷害統計。 2025 年度員工因職業傷害所造成之死亡人數 0 人、嚴重傷害人數 0 人、可記錄的職業傷害人數 19 人、職業傷害所造成的死亡比率為 0、職業傷害所造成的嚴重傷害比率 (排除死亡人數) 為 0、可記錄之職業傷害比率為 0.21 (註 2)、總經歷工時為 17,419,178。 2025 年度非員之工作者因職業傷害所造成之死亡人數、嚴重傷害人數、職業傷害人數、職業傷害所造成的死亡比率、職業傷害所造成的嚴重傷害比率 (排除死亡人數) 及可記錄之職業傷害比率皆為 0、總經歷工時為 221,064。 註 2：可記錄之職業傷害比率無條件捨去至小數點後二位	5.5.1 打造幸福職場：安全與健康的永續實踐 P.212	詳永續報告書內文。
3	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2025 年反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、操作市場事件數為 0，故無因訴訟造成之金錢損失。	2.1.2 公司治理 P.37	2025 年因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額。
4	重要供應商 (Significant Suppliers)「行為準則同意書」簽署比例	重要供應商 100% 完成簽署「供應商行為準則同意書」。	2.3. 供應鏈永續管理 P.49	研華台灣母公司及中國昆山廠區之重要供應商完成簽署「供應商行為準則同意書」之簽署比例。
5	違反環境法律、環保法規相關法規遭處罰鍰之金額	2025 年無因違反環境法律、環保法規相關法規遭處罰鍰。	4.4.1. 環境責任 P.135	2025 年度違反環境法律、環保法規相關法規累計遭處罰鍰之金額總和。
6	再生能源消耗(kWh)	2025 年再生能源使用量為 7,284,651 kWh	4.3.1 溫室氣體盤查與管理 P.128、132	2025 年度再生能源使用總量(kWh)=外購再生電力+自產再生電力 1. 外購再生電力包含太陽能及風力發電，數據來源為購買綠電憑證(REC)及與再生能源公司簽署購電協議(PPA)每月提供之電費帳單 2. 自產再生電力數據來源：中國昆山廠區為太陽能監測系統、美國廠區為太陽能供應商所提供之用電報告、韓國服務中心為韓國能源署新能源與再生能源中心(KEA) 發放之使用憑證。