



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，為推動全球人才之培育，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：																
	<table><tr><th>發展項目管理目標</th><th>2025年目標</th><th>2025年達成率</th></tr><tr><td>E-Learning 全球員工（間接員工）參與率</td><td>75%</td><td>83.6%</td></tr><tr><td>Global APEX 晉升成果</td><td>40%</td><td>45%</td></tr><tr><td>實體課程滿意度</td><td>4 分</td><td>4.63 分</td></tr><tr><td>實體課程參與率</td><td>90%</td><td>96%</td></tr></table> * 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。			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%
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%															
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
	- 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。
2025年度關鍵行動方案或計畫	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，提升組織協力力與韌性。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	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。
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。	

5.1.1 人才吸引與留才

人才吸引

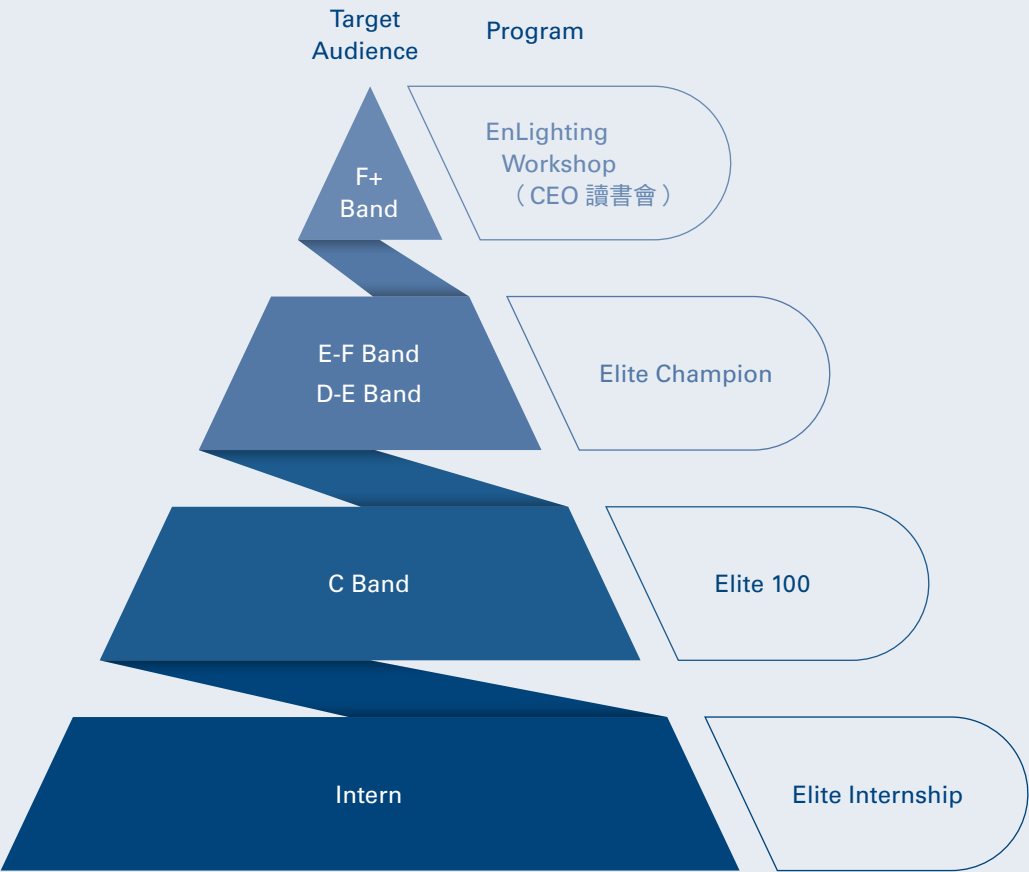
因應人口結構高齡少子化、新世代人才價值觀與職涯轉換等各種衝擊與挑戰，研華秉持「Right People on the Bus」的核心理念，發展多元且具彈性的招募方式，「先找到對的人，再決定要做什麼」：對的關鍵人才將與研華一起共創願景。除了專業職能的潛力外，研華更著重人才「利他熱情」的特質，透過多元招募管道及彈性招募專案，吸引各領域具有創新潛質的專業人才加入研華大家庭，我們並以帶給優秀人才不設限的發展空間、多元的職涯可能性為目標，並將持續優化並推動各項方案，以吸引、培育和留任具有利他熱情的人才。

■ 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	Elite 100	Elite Internship	Elite 活動總成效
			活動轉換率	活動轉換率	活動轉換率	活動轉換率
2022	Actual	總部	13%	8%	22%	17%
	Target	總部	20%	10%	25%	20%
2023	Actual	總計 (總部及 研華中國)	-	11%	25%	21%
		總部	-	11%	27%	22%
		研華中國	-	-	8%	8%
		總部	20%	10%	25%	20%
2024	Target	總部	18%	15%	25%	24%
	Actual	總部	20%	10%	25%	20%
2025	Target	總部	20%	10%	25%	20%
	Actual	總部	67%	21%	23%	23%
		研華韓國	-	25%	-	25%
		總部	30%	15%	25%	25%

- * 備註：
- 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
 - 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。
 - 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%
	Target	總部	25%	35%	30%
2023	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%
		總部	25%	15%	15%
2024	Target	六大重要營運據點	22%	12%	17%
	Actual	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%
		總部	25%	15%	15%
2025	Target	總部	2%	16%	11%
	Actual	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%
		所有營運據點	25%	15%	20%
	Target	所有營運據點	25%	15%	20%

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

- 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）。
- 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：

- 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。
- 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，

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

提供員工在工作環境、發展上，累積具國際觀專業的機會，開拓國際視野，也通過與國際團隊的觀點碰撞，培養擁抱多樣性並開闊胸懷的人才，成為更有創意的問題解決、價值創造者。研華也鼓勵跨國專案的進行，使參與員工獲得難能可貴的歷練經驗。

- 內部轉調 – My Career +
研華支持同仁在研華內部的長期職涯發展，由高階管理層帶領，形塑鼓勵員工內部轉職的企業文化，隨著 2023 年度全球人力資本管理系統 Workday 正式導入後，內部轉調機制「My Career +」流程也更加簡便，並以更公開透明的機制，提供員工職能成長、擴充的管道，幫助員工拓展個人視野及增進多元歷練，以培養跨部門人才，My Career + 讓轉換流程更加順暢，除促進內部人才流動、養成全方位的優秀人才目的外，並進一步達到惜才留才的目標。

關於研華科技

經營者的話

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



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%	-

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
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：
- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 部分員工選擇不揭露性別，除男女外增加不揭露性別欄位。
 - 研華日本、研華歐洲、其他地區的不揭露性別別員工人數較少，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%

區域	職類	男性接受 考核比例	女性接受 考核比例	性別不揭露接 受考核比例
研華 美國	高階主管（F 含以上） Director and above（F nad and above）	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勵工具，發展多元的獎勵方式，運用不同的獎勵方式激勵不同族群的員工，以吸引、培育、留任人才並給予持續與研華一同共創價值的人才有效獎勵。研華定期檢視全球各地區、各類工種與職級間之薪資獎勵相關指標，確保落實並創造多元平等的職場環境。

■ 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：

- 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。
- 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，動態調整人才招聘策略，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%	
		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%	15.4%
		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%	
		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%	15.4%
		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	12.0%	15.1%	15.4%
		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：
- 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。
 - 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。
 - 總離職率 = 總離職人數 / 總人數。
 - 離職人員僅統計正職員工，不包含約聘、兼職員工（實習生）。
 - 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：
- 2022 年之總離職率（非自願離職）為估值（23.6%）。
 - 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%。
 - 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%。
 - 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。
 - 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「學習一實作一回饋一優化」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 利他與社會公益

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。



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力力與韌性。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、共融與協力力的工作環境。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。

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。

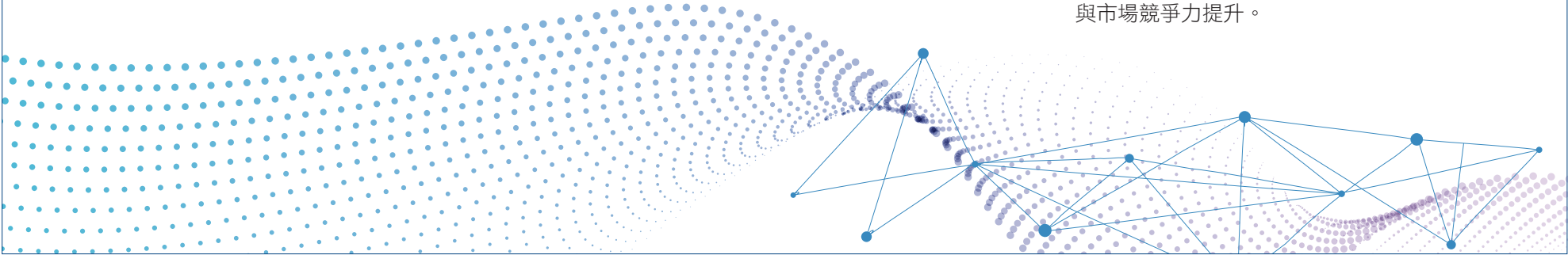
具體成果案例

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

區域	性別	接受訓練總時數	員工總數 ^(註)	每名員工接受訓練的平均時數
研華 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

區域	職務類別	接受訓練總時數	員工總數 ^(註)	每名員工接受訓練的平均時數
研華美國	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

區域	年齡	接受訓練總時數	員工總數 ^(註)	每名員工接受訓練的平均時數
研華美國	30 歲以下	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

區域	年齡	性別			
		男性	女性	不揭露/未填寫	合計
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)

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。

	管道	說明
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

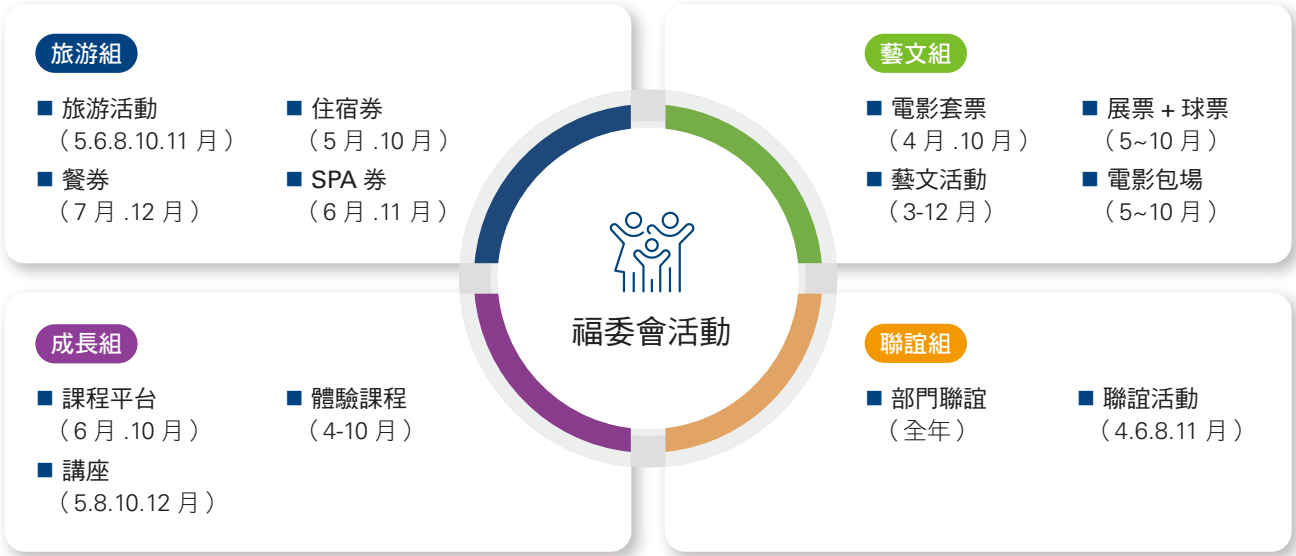
5.5 職業安全衛生

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：

- 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。
- 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

研華員工協助方案 (EAP)

Employee Assistance Program

ADVANTECH

研華科技

世界在進步 人也不能停止向前

勇於面對自己的困擾 將不再孤立無援

用專業、保密且一對一的諮詢服務面對嶄新未來

EAP諮詢預約方式

24小時免付費電話：0800-025-008

Email信箱：service@ffceap.com.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

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、文晔、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。

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。



活動紀錄連結



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。
- 【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。



活動紀錄連結

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一天馬戲創作劇團，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。



2025年愛心社捐血活動



【ABLE】
研華捐血日
八月熱血再創
公益佳績！

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。

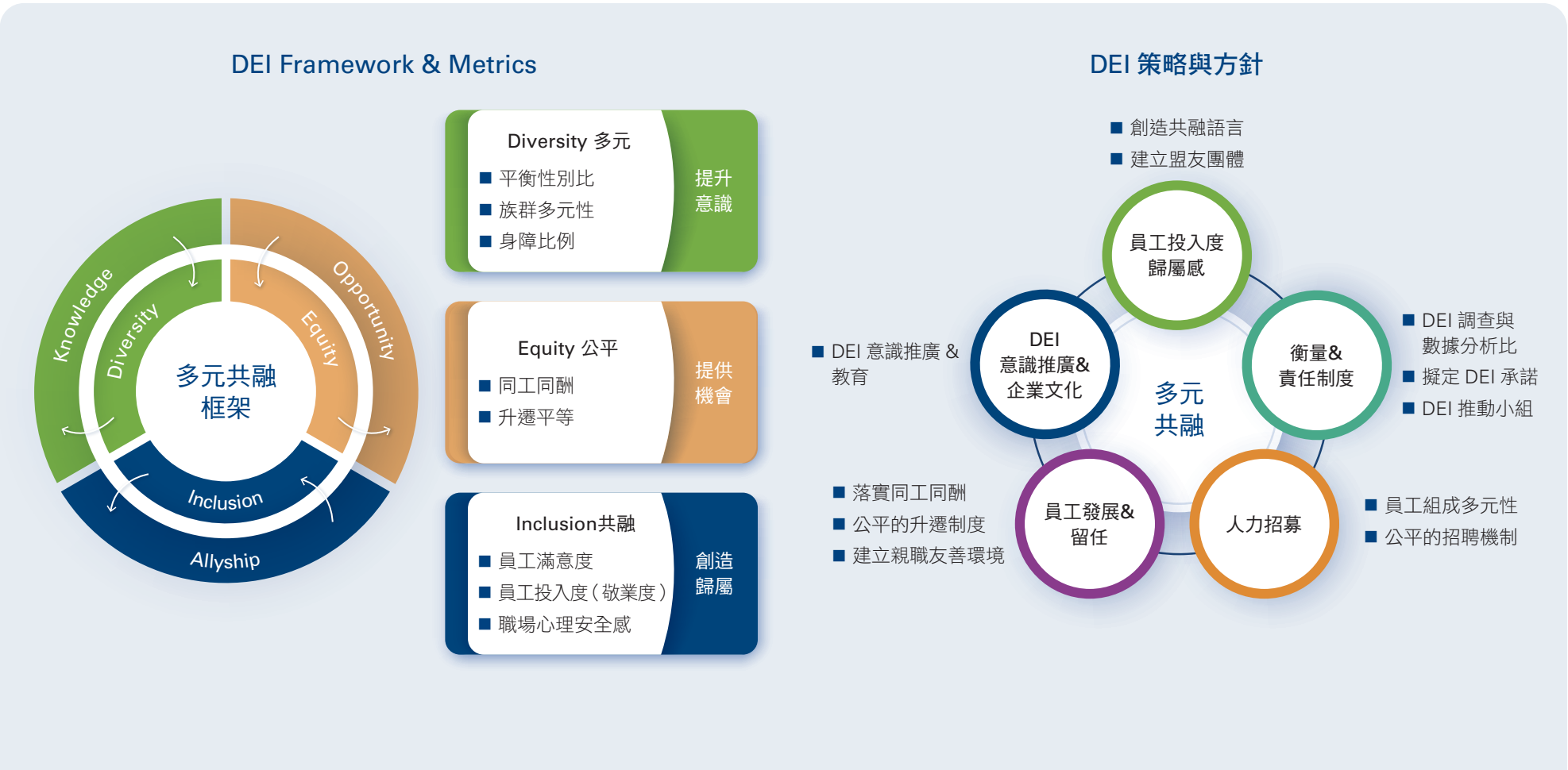
5.3 多元共融職場

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。



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，提供更好的溝通品質。 於廠區舉辦菲律賓移工聖誕節聚會，增加節慶的氛圍。
Inclusion 共融	【員工歸屬感】 原住民	原住民身分同仁可依各部落祭典時間申請假別。
Diversity 多元 Inclusion 共融	【族群多元性】 【員工歸屬感】 身障	依法令聘僱身心障礙員工滿額、甚至超額，另鼓勵並協助身心障礙員工職涯發展。

員工組成（國籍與管理層級）

國家	員工人數	員工人數佔比	主管人數	主管人數佔比
			（經理級以上）	（經理級以上）
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	兩种族裔以上 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%

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 相關職位佔比」。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「女性高階主管佔比」、「女性從事 STEM 相關職位佔比」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%、女性理級主管佔比 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%，女性理級主管佔比提升至 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：

- 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。
- 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。
- 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%

區域	員工多元指標		員工人數	員工人數佔比
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%）。

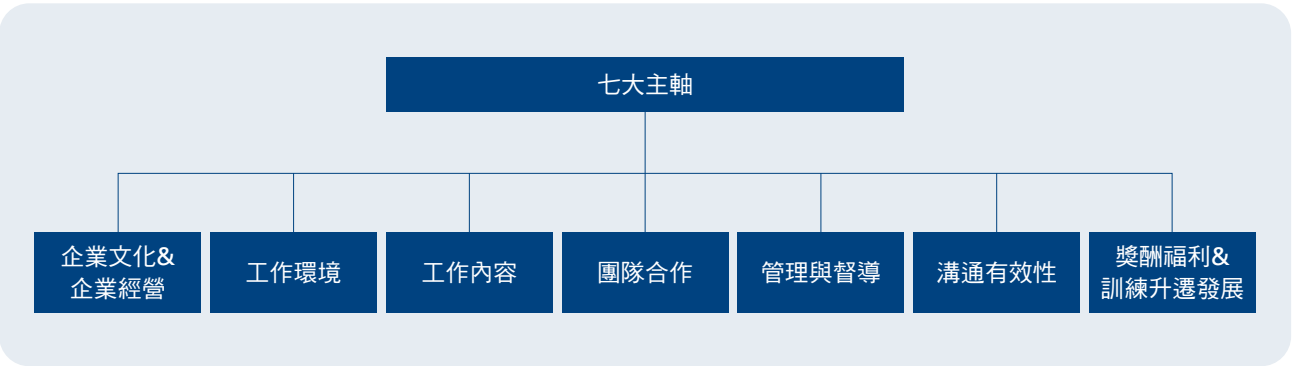


圖 5.3.1 2025 年員工滿意度調查主軸

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

5.4.2 人權盡職調查

員工是企业價值實踐的根基，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，使發表演論對象受到生命、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。

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》

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。 ■ 外部稽核重大缺失為 0。 ■ 因工安事件而遭主管機關開罰 / 裁罰的紀錄為 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

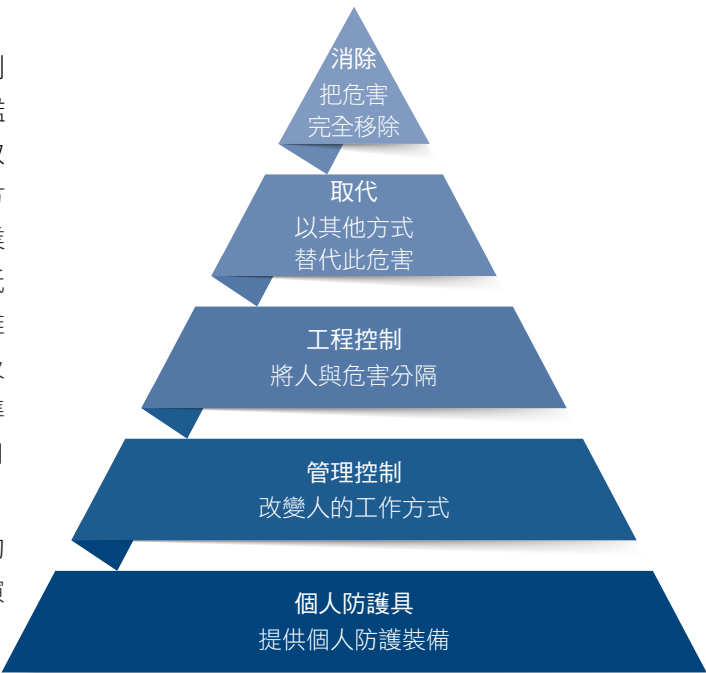
危害辨識與風險評估

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。

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。



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

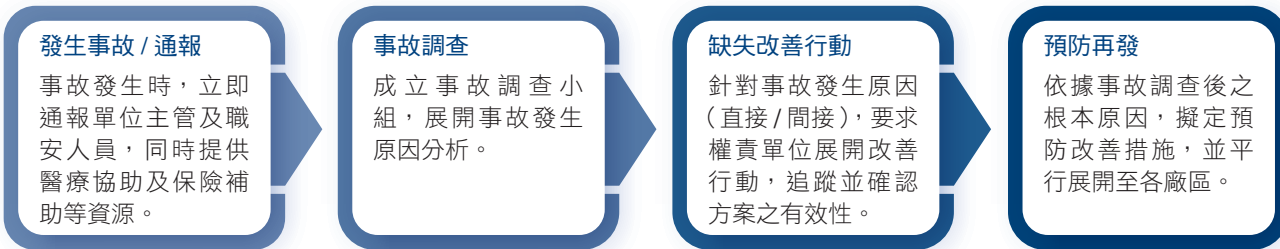


生產區域，盤點機台安全性，對可能對員工可能造成的傷害（夾 / 捲傷），評估在不影響生產流程情況下，利用工程控制（覆蓋壓克力板）及員工教育訓練，減少同仁受傷的風險。



■ 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。）



● 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。

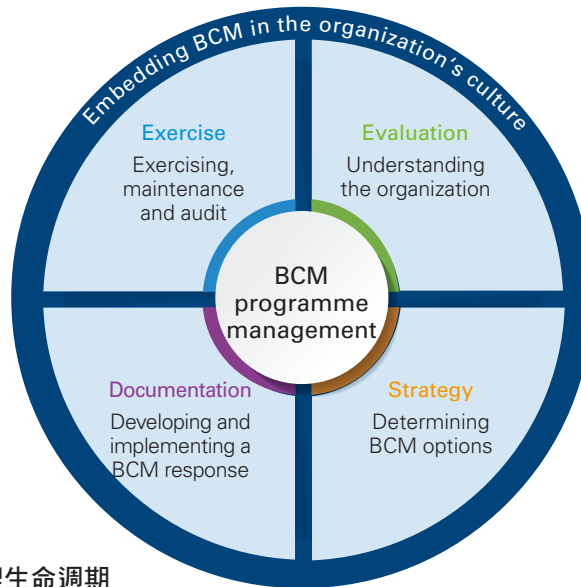
Exercising & Maintenance

- 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)

● 圖 5.5.3 企業營運持續管理生命週期



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
 - Technology
 - Premise
 - Information
 - Supplies

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：
- 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。
 - 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
 - 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）
 - 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）
 - 職業傷害死亡率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 職業傷害總人次數
 - 職業病死亡率 = 職業病死亡人次數 ÷ 職業病發生件數
 - 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。
 - 職業傷害缺勤率 = （職業傷病總缺勤日數 / 總工作人天）x100%
 - 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。
 - 以上數據排除上下班交通事故。
 - 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：
- 非研華員工以外之工作者：保全、清潔、團膳、派遣等人員。
 - 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。
 - 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。
 - 職業傷害缺勤率：（總缺勤日數〈公傷假〉/ 總工作人天）x100%。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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）×100%
- 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

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「沉浸式」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滅災能力，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

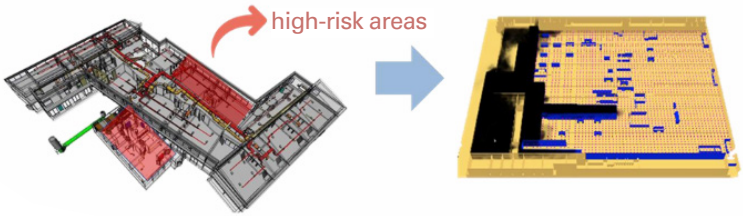
5.5 職業安全衛生

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。

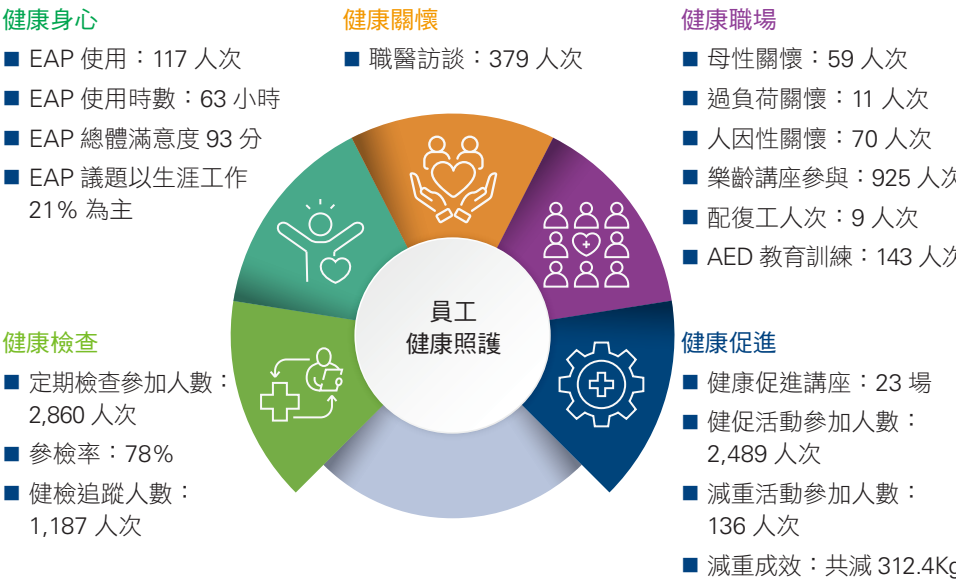


圖 5.5.4 2025 年研華員工健康照護行動成果

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。

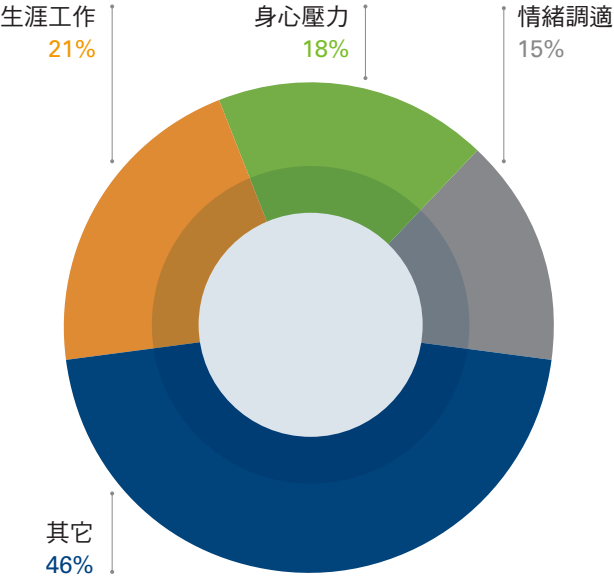
除健康照護措施外，研華亦重視整體員工福祉，將心理健康、工作生活平衡及友善支持文化納入職場健康管理範疇。另針對中高齡員工，公司參照職安署《中高齡及高齡工作者安全衛生指引》辦理相關樂齡活動與支持措施，持續營造更友善、包容的工作環境。



● 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」。

