

# 5

## 員工照顧

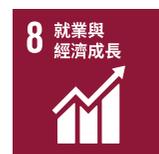
- 5.1 人才培育與發展
- 5.2 員工溝通與福利
- 5.3 多元組成與包容性
- 5.4 附錄：員工組成
  - 員工離職率
  - 職業安全與衛生



## 5.1 人才培育與發展

### 5.1.1 人才吸引與留才

#### 人才招募



<b>重大性</b>	<p>研華以成為「智能地球的推手」為使命，人才無疑是我們穩健壯大最重要的資產，我們承諾，以「工作、學習、愛」為出發點，將研華打造成開放的發展平台，成為全體同仁足以託付美滿人生的幸福企業。</p>
<b>政策 / 承諾</b>	<p>研華承諾，恪遵全球據點當地政府勞動法令，並依循世界主要永續與人權準則，如美國道瓊永續指數 (Dow Jones Sustainability Index, DJSI)、責任商業聯盟 (RBA)，確保聘僱時不因與工作能力無關之「種族、膚色、年齡、宗教、國籍、祖源、婚姻狀況、性別、性傾向、性別認同、兵役狀況或政治立場」因素，影響聘僱條件。</p>
<b>管理目標</b>	<p>研華的產業的特性 (少量多樣、創新和彈性需求高)，使得各專業、跨領域人才的需求性高，我們將持續推動各項方案，以吸引、培育和留任利他熱情的人才，並提供跨領域、跨國界與多樣化、工作及輪調升遷機會，和全方位的學習課程，養成優秀人才，支持公司長期發展茁壯之需求。</p> <p><b>2025 年目標：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 副總經理 (AVP) 級以上至少 25% 經輪調後產生</li> <li>● 以人力資本管理系統 (HCM) 實現全球人才可視化</li> <li>● 全球 15% 之新進員工以 Right People on the Bus 管道錄用</li> </ul>
<b>管理方針 / 行動計畫</b>	<p><b>人才招募方針</b></p> <p>「Right People on the Bus」先找對人，再決定要做什麼，是研華延攬人才的最高指導原則，我們著重人才「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、各職能具有創新潛質的專業人才。希望帶給優秀的人才，不設限的發展空間與多元的可能性。</p> <p><b>研華特色招募計畫 - Elite 系列</b></p> <p>即以 Right People on the Bus 為核心，採取儲備人才的方式取代傳統的招募，從產學實習合作、職場新鮮人，到資歷豐富的產業菁英，都有相應的 Elite program 可以參與。</p> <p>Elite program 包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Elite Champion - 針對 3 年以上高潛質菁英人才招募</li> <li>● Elite100 - 工作經歷 3 年以下的儲備人才培訓招募</li> <li>● Elite100 Internship - 大三以上及研究所在校生專題實習</li> </ul> <p><b>員工推薦</b></p> <p>透過現職員工對研華產業發展及企業文化的高度認同，自發性廣邀身邊各領域專家人才，一起加入研華開放的發展平台。</p> <p><b>內部轉調與升遷</b></p> <p>研華支持並鼓勵同仁內部的長遠職涯發展，積極推動內部轉調方案與定期升遷評估機制，促進內部人才流動，藉由工作環境及工作崗位的轉換，拓展個人視野及增進多元歷練，養成全方位的優秀人才，並進一步達到惜才留才的目標。</p>
<b>有效性評估</b>	<p>人才招募相關成效衡量係透過 HR Dashboard 及 HR 定期會議進行審視、評估或調整以持續因應人才市場動態。2021 年人才招募計畫成效如下：</p> <p><b>Elite 系列活動</b></p> <p>2021 年有 267 人參與 Elite 系列 (Elite Champion, Elite 100, Elite 100 Internship) 活動，其中有 42 位同仁進入研華工作或實習。</p> <p><b>員工推薦 (Employee Referral)</b></p> <p>2021 年同仁共推薦 343 位各領域人才，共計有 82 位被錄用加入研華；2021 年新進間接人員 346 人中有 23.7% 來自現職員工推薦。</p>

## ▲ 新進員工

### 2021 新進員工

地區	項目	男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數	各區域 新進員工比率 (%)	整體 新進員工比率 (%)
總部	30 歲以下	114	53.0%	85	38.1%	487	15.3%	21.3%
	31 歲 -49 歲	163	11.8%	114	12.4%			
	50 歲以上	7	3.0%	4	1.9%			
中國	30 歲以下	306	60%	193	56%	1010	27.6%	
	31 歲 -49 歲	280	18%	218	18%			
	50 歲以上	12	17%	1	8%			
日本	30 歲以下	2	17%	0	0%	14	6.0%	
	31 歲 -49 歲	4	6%	2	0%			
	50 歲以上	6	7%	0	0%			

\* 備註：

1. 男性及女性比例分母為該性別之年齡級距之總數。
2. 公式：各區域新進員工比率 = 區域當年度新進員工數 / 區域員工總人數；整體新進員工比率 = 當年度新進員工數 / 員工總人數。
3. 研華總部包含總部事業單位、後勤單位及研華台灣

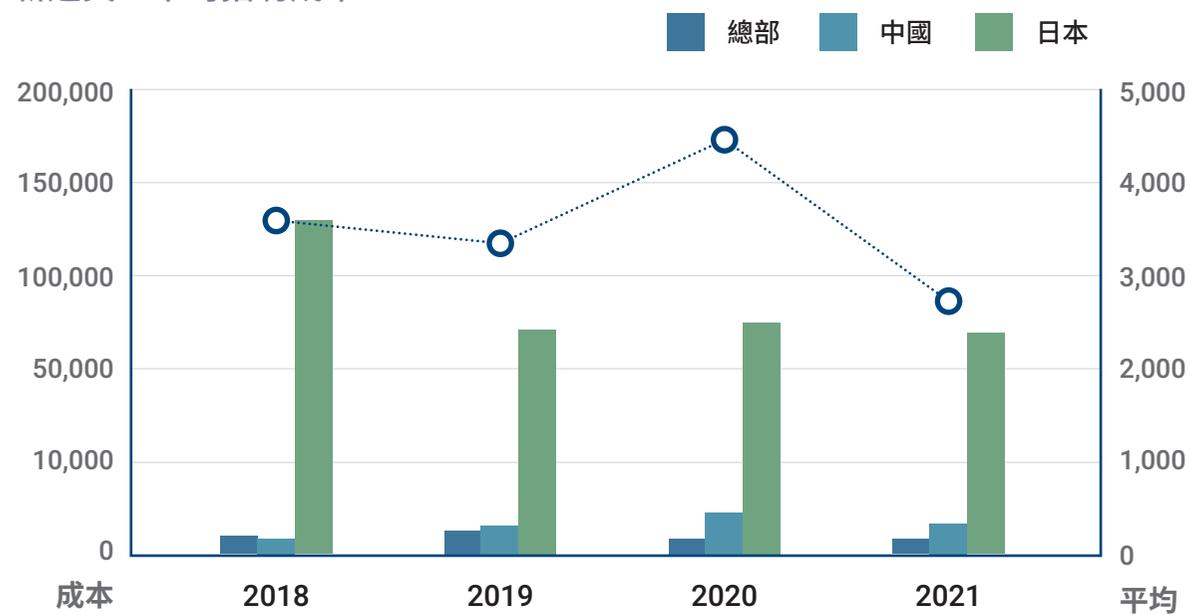
### 近四年新進人員

單位：人

	2018		2019		2020		2021	
	新進人員	新人佔比	新進人員	新人佔比	新進人員	新人佔比	新進人員	新人佔比
總部	476	16%	412	13%	383	12%	487	15%
中國	805	25%	826	25%	549	17%	1010	28%
日本	23	25%	32	14%	26	11%	14	6%
合計	1304	20%	1270	19%	958	14%	1511	21%



## 新進員工平均招聘成本



單位：新台幣 / 人

	2018	2019	2020	2021
總部	\$1,661	\$1,450	\$971	\$1,126
中國	\$1,440	\$1,784	\$3,215	\$2,804
日本	\$134,416	\$79,941	\$82,362	\$78,736
平均	\$3,866	\$3,645	\$4,466	\$2,966

公式：年度招募費用 / 新進人員人數

## 員工轉調及升遷人數

單位：人

轉調晉升	2018		2019		2020		2021	
	人數	比例 (%)						
總部	457	21.0%	344	15.2%	412	18.1%	296	13.0%
中國	345	22.5%	317	19.8%	389	23.6%	410	24.5%
日本	25	11.1%	22	9.6%	29	12.2%	12	5.2%
合計	827	21.0%	683	16.7%	830	19.9%	718	17.1%

公式：年度轉調升遷人數 / 當年度員工人數

## ▲ 績效獎勵制度

研華提供具市場競爭力的整體薪酬，包括年終獎金、個人績效獎金、團隊分紅獎金、業務業績獎金、優秀人才股票或現金股利酬勞等獎酬工具，以吸引、培育、留任人才，獎勵能夠創造績效並持續貢獻的員工。研華並定期檢視全球各地區、各類工種與職級間之薪資獎酬相關指標，確保落實並創造多元平等的職場環境；我們支持各類員工自組性社團與各區不同級別工會活動（例如德國分公司設有工會），保障員工結社自由，保障各地員工平等權益。

### 男女平均報酬差異分析

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：「中華民國勞動基準法」、「性別工作平等法」、「就業服務法」，敘薪標準不因性別有所差異。下表顯示研華在各職級，男女平均薪酬的差異，以男性平均薪酬為 1，做為差異呈現基準。

\* 備註：

1. 在高階主管中男性與營利相關的人數較多，業績獎金反應在獎金加項報酬，故總薪酬較女性平均高。
2. 日本經理級主管女性平均薪酬高於男性。
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，造成男女平均薪酬差異略大。
4. 直接員工中，因為女性在特定區域中薪資較高且人數佔比較大影響，故大幅提升女性全區域平均薪資。

單位：倍率

地區	總部		中國		日本		全區域平均	
	女性 年平均薪酬	男性 年平均薪酬	女性 年平均薪酬	男性 年平均薪酬	女性 年平均薪酬	男性 年平均薪酬	女性 年平均薪酬	男性 年平均薪酬
高階主管 (基本薪資)	0.98	1	0.91	1	—	1	0.93	1
高階主管 (基本薪資 + 獎金 / 津貼)	0.92	1	1.00	1	—	1	0.86	1
理級主管 (基本薪資)	0.93	1	0.91	1	1.33	1	0.92	1
理級主管 (基本薪資 + 獎金 / 津貼)	1.00	1	0.94	1	1.52	1	0.98	1
一般員工 (基本薪資)	0.88	1	0.78	1	0.79	1	0.87	1
一般員工 (基本薪資 + 獎金 / 津貼)	0.87	1	0.73	1	0.82	1	0.85	1
直接員工 (基本薪資)	0.93	1	0.89	1	—	—	1.07	1
直接員工 (基本薪資 + 獎金 / 津貼)	0.91	1	0.91	1	—	—	1.04	1

\* 備註：

1. 日本高階主管只有一名男性，無對等比較值
2. 高階主管指協理級 (含) 以上
3. 理級主管指經理級 ~ 資深經理級主管
4. 全區域的性別平均薪資計算公式：各區域該性別平均薪資 \* 區域人數 / 性別總人數

## 5.1.2 員工發展計劃

### 重大性

員工培育與發展是研華極為重視的項目之一，承接 Right People on the Bus 的理念，研華人是研華最重要的資產，研華致力於建立員工個人發展與組織戰略發展間相互成長模式，共創卓越、打造永續基業。

### 政策 / 承諾

#### 研華員工發展宣言

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

研華鼓勵員工主動發掘自我潛力，創造自主持續學習的環境，除了實體訓練計畫，如 LEAP Camp、Elite LEAP Workout、讀書會、Global 50 等實體訓練發展活動，研華不斷更新全方位數位學習平台「研華學院」，力求精益求精，數位平台課程內容多元，包含各等級的職能培育課程、經營哲學的傳承與分享，以及中高階管理人才的培訓等，研華人可根據個人需求打造專屬學習清單，隨時隨地皆可學習。

### 管理目標

我們已於 2021 期間建立 Human Capital Management 數位人才資料庫，系統化人事組織資料，經由完整員工資訊，協助分析並制定員工發展方針。並設定 2022-2025 管理目標：

發展項目管理目標	2020 達成率	2021 達成率	2022 目標	2023 目標	2024 目標	2025 目標
E-Learning 全球員工 (間接員工) 參與率	28%	31.8%	60%	65%	70%	75%
LEAP Workout 晉升成果 <sup>1</sup>	22%	21%	20%	20%	20%	20%
全球重要人才留任率 <sup>2</sup>	N/A	100%	90%	95%	95%	95%

\* 備註：

1.LEAP Workout 晉升表現優秀的經理級以上主管

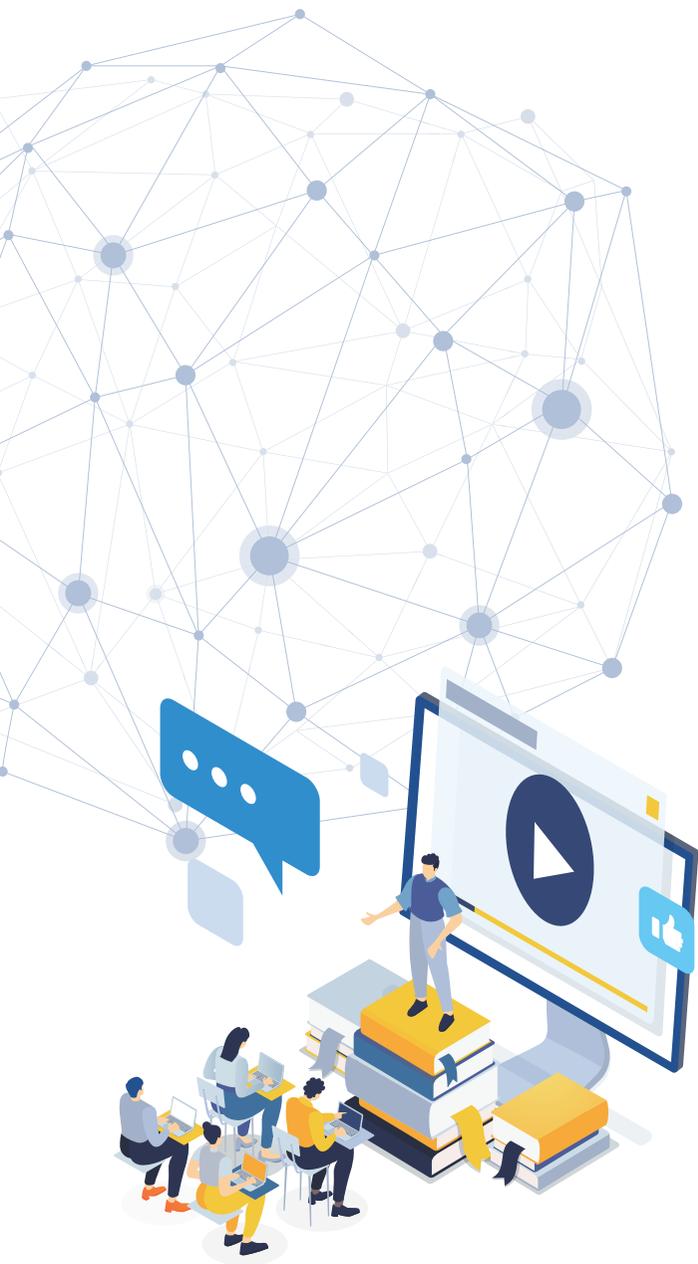
2.Global Talent retention rate: Global 50 為經理級以上高潛力主管

管理方針 / 行動計畫

## 2021 員工培訓一覽表

項目	內容概述	參與對象	涵蓋率
Talent Radar Review(Global 50)	針對公司具有高發展潛力的主管建立年度發展計畫，並由 HR 定期追蹤其執行狀況和成效。	經理級以上主管	100% 涵蓋高潛力經理級以上主管
Elite Mentoring program	以導師制度媒合研華一級主管與中高階潛力人才，協助中高階人才提升其管理領導能力，加速職涯發展。透過長達半年跨領域、跨單位的導師導生交流和互動，激發人才的創新思維。	經理級以上主管	涵蓋 31.5% 高潛力經理級以上主管
E-Learning 研華學院線上學習平台	全球員工可透過線上學習，了解研華的經營哲學與企業文化，同時依自身所需學習，獲取最新的學習資訊，使學習不受地域與時間限制，並與各地同仁同步學習與交流；在專屬區域知識園地中，獲取全球各地資訊，有效地拓展研華人的全球視野與內涵。	一般員工 ( 間接員工 )	涵蓋 31.8% 全球間接員工
LEAP WorkOut	資深主管在 Executive Coach 之下，直接參與公司重要發展議題和工作高度相關的跨部門議題，成為研華舉才以及議題創新並落地實踐之重要專案。透過客製化的個人發展計畫，加速培植及拔擢人才，實踐 promote within 以協助研華未來成長，並期望能提升高潛力主管到下一個管理職。	高潛力經理級以上主管	涵蓋 44% 高潛力經理級以上主管
讀書會	研華認為透過共同閱讀一本書，可凝聚團隊的共識，因此定期閱讀精選書籍、聚會研究，並邀請專家學者，或關係企業中高階管理階層，一起進行觀念開發，引進創新管理概念，形成關鍵的經營策略。如研華對人才的最高指導原則 Right People on the Bus，此策略就取經於 Jim Collins 撰寫的 Good to Great 這本著作。	以主題而選定適合同仁與主管	NA
新進人員訓練	提供新進同仁完整到職所需，包含公司沿革、重點產品、經營理念、公司標誌識別、財務流程、資安規定、人事相關、工作環境安全、ESG 企業理念、員工福利等完整公司資訊，協助新進同仁融入組織。	一個月內新進員工	100% 台灣總部間接員工 ( 不包含直接員工 )

管理方針 / 行動計畫	項目	內容概述	參與對象	涵蓋率
	學習日	研華為增進同仁軟硬實力並拓展創新思維，特邀外部資深講師陣容，規劃為期一天的學習活動，內容涵蓋產品研發、資安機制、問題分析與決策、用創新改變世界、秒懂簡報製作等。	一般員工 (間接員工)	涵蓋 48% 台灣間接員工 (不包含直接員工)
	專案式工作坊	依據公司發展重要議題，邀請學界教授、外部專業顧問，開設工作坊針對議題深入了解。例如：與李吉仁教授、司徒達賢教授、黃俊堯博士分別的合作。	議題相關人員	—
	誠信經營守則教育訓練	透過實體課程及線上教育訓練，將研華誠信經營的理念傳達給員工，於 2021 年舉辦 4 場大型講座，讓新進員工完成實體課程之教育訓練。令每年以線上訓練課程提供給全球間接員工。	一般員工 (間接員工)	涵蓋 63% 台灣新進間接員工 (不包含直接員工) 線上課程涵蓋 96% 全球間接員工 (不包含直接員工)
	職業安全衛生教育訓練	針對職業安全衛生概念及安全衛生工作規則及知識、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練等，員工每年定期以線上課程進行訓練。	所有員工 (直接員工與間接員工)	涵蓋 100% 台灣員工 (包含直接員工與間接員工)
	資安宣導課程	針對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，員工每年定期以線上課程進行訓練。	一般員工 (間接員工)	涵蓋 100% 台灣新進間接員工 (不包含直接員工)
有效性評估	項目	有效性評估機制	2021 評估結果	2021 管理方針之調整
	E-Learning 研華學院 線上學習平台	使用率、個別課程滿意度，以管控課程品質	使用率 31.8%	計畫於 2022 增加英文內容，提高全球間接員工線上學習平台使用率
	LEAP Workout	晉升率	晉升率 21%	計畫於 2022 增加涵蓋歐、美公司重大議題。
	Elite Mentoring	滿意度	滿意度 4.87 %	—
	Talent Radar Review	Global Talent retention rate	Global Talent retention rate 100%	NA
	新進人員訓練	新進人員涵蓋率	2021 舉辦 4 場共 307 位，涵蓋率達 100% 的間接新進同仁。	—
	資安宣導課程	間接員工涵蓋率	涵蓋 100% 台灣新進間接員工	於 2022 年以線上課程形式擴展至全球間接員工



## 員工平均訓練時數

區域	性別	接受 E-Learning 訓練總時數	員工總數*	每名員工接受 E-Learning 訓練的平均時數
總部	男性	234,422	1,834	128
	女性	175,710	1,352	130
	合計	410,132	3,186	129
中國	男性	47,831	2,090	22.8
	女性	34,100	1,575	21.7
	合計	81,931	3,665	22
日本	男性	44	70	0.6
	女性	36	27	1.3
	合計	80	97	0.8
合計	男性	282,297	3,994	71
	女性	209,846	2,954	71
	合計	492,143	6,948	71
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）、中國及日本（不包含 AJMC 研華日本廠）於 2021 年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工，總訓練費用為新台幣 6,635,480 元，人均訓練費用為新台幣 955 元；線上課程總訓練時數為 492,143 小時，人均線上課程訓練時數為 71 小時。			

\*備註：員工總數可用人數或全時等量（FTE）來表示，並需在報導期間內以及不同期間，保持一致地揭露和應用。

## ▲ 職務類別平均教育訓練時數

區域	職務類別	接受 E-Learning 訓練總時數	員工總數*	每名員工接受 E-Learning 訓練的平均時數
總部	研發人員	182,769	1,333	137
	行銷業務	36,062	251	144
	行政人員	45,874	322	142
	製造人員	145,427	1,280	114
	合計	410,132	3,186	129
中國	研發人員	1,767	430	4.1
	行銷業務	17,604	567	31
	行政人員	6,160	387	15.9
	製造人員	56,400	2,281	24.7
	合計	81,931	3,665	22
日本	研發人員	14	14	1
	行銷業務	33	61	0.5
	行政人員	33	11	3
	製造人員	0	11	0
	合計	80	97	0.8
合計	研發人員	184,550	1,777	103.8
	行銷業務	53,699	879	61
	行政人員	52,067	720	72.3
	製造人員	201,827	3,572	56.5
	合計	492,143	6,948	71
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）、中國及日本（不包含 AJMC 研華日本廠）於 2021 年人數加總涵蓋超過 80% 全球員工，總訓練費用為新台幣 6,635,480 元，人均訓練費用為新台幣 955 元；線上課程總訓練時數為 492,143 小時，人均線上課程訓練時數為 71 小時。			

\* 備註：員工總數可用人數或全時等量（FTE）來表示，並需在報導期間內以及不同期間，保持一致地揭露和應用。

## 改善計畫

為進一步促進內部人才流動，將於 2022 年優化轉調、輪調、借調機制，增加員工職涯橫向發展機會、增進員工橫向發展體驗，以培養複合型人才。

2021 年數位線上學習平台使用率在華語地區穩定上升，惟非華語區域使用率仍有進步空間，將於 2022 年增加英文內容，讓全球間接員工皆能於數位學習平台享有多元課程。

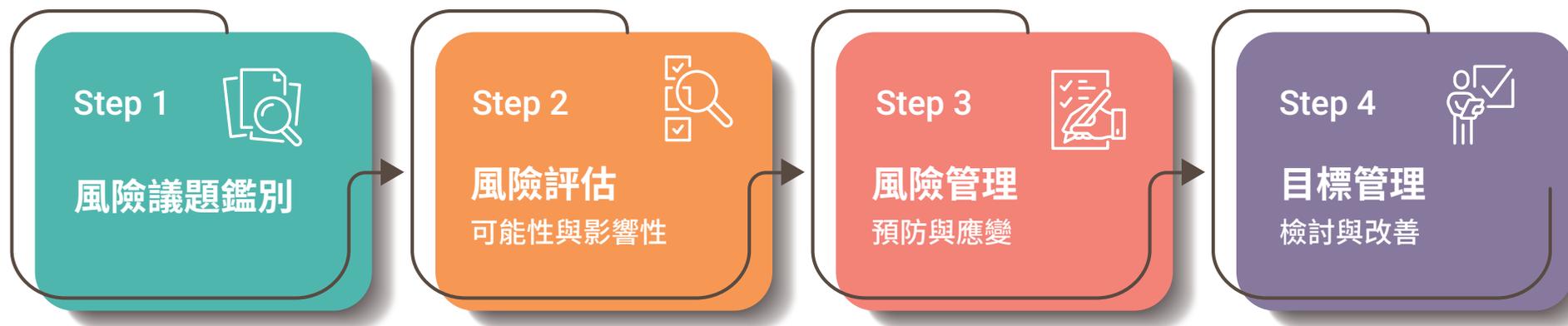


## 5.2 員工溝通與福利

### 5.2.1 員工人權與員工權益保障

#### ▲ 人權管理

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



研華並設有人權風險調查流程，定期針對關注對象進行衝擊評估與管理改善。人權風險調查由相關內部稽核委員會等選定相關風險議題（涵蓋「人權風險」），再檢視各議題風險評級、辨識高風險族群進行管理。2021 年度無任何歧視與騷擾申訴案件發生。同時，研華員工亦須遵守《員工行為守則》，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，公司每年進行《員工行為守則》及法令遵循教育訓練，2021 年員工行為守則教育訓練涵蓋率 100%（間接員工），完訓率 93%。

\* 備註：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%。

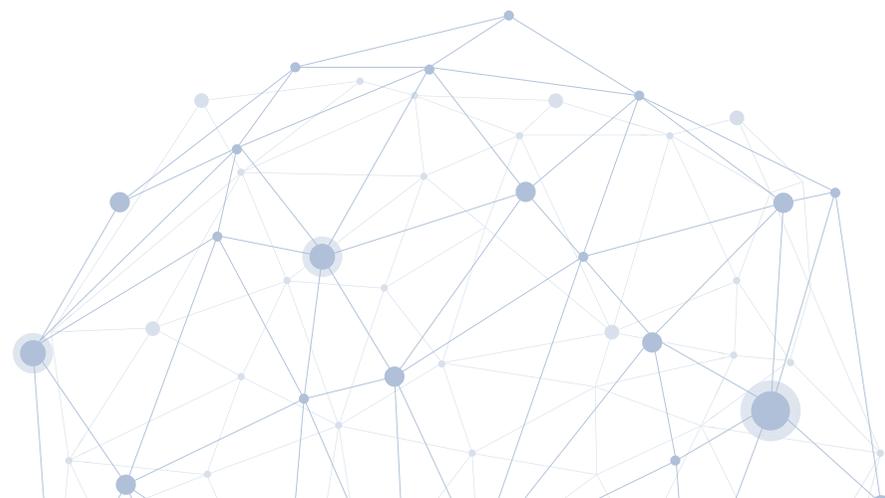
圖 5.2.1 舉報與申訴機制

## ▲ 舉報與申訴機制

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

申訴或通報機制：員工於執行職務遭受身體或精神不法侵害事件時，應填寫職場不法侵害通報及處置表(以下簡稱通報表)向各級主管(或人事單位)通報，或依循本公司所設置之申訴管道(電話、傳真、電子信箱)進行申訴，相關人員接獲申訴後，再由處理者填寫通報表。

通報處理：申訴或通報處理過程必須確保客觀、公平及公正，落實被害人、申訴人、通報者之權益保障及隱私保護；各級主管、人事單位、勞安人員於接獲通報後，應於 24 小時內填寫通報表，須依據執行職務遭受身體或精神不法侵害處置執行流程(如右表)進行處理。



## 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，法國分公司也有勞工代表），在各地推動員工平等權益。在歐洲地區，研華德國的部份地區 (Advantech Europe B.V. 及 Advantech GmbH. 二地) 及研華荷蘭地區則有員工主動發起的工會組織 (Worker Council)，他們會定期選出工會組織員工代表，由工會組織代表定期與公司針對員工相關議題進行勞資會議以及行使勞工權益相關議題的協商談判，以期維護勞資關係。研華法國也定期推選勞工代表，由代表為員工相關議題進行發聲及勞資會議。

在亞洲地區，研華日本有成立工會組織，佔全研華日本員工人數 (含日本廠區) 約 58%。研華中國地區 (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 (包含總部事業單位、後勤單位及研華台灣) 亦設有員工福利委員會組織運作。此外，研華台灣廠區 (東湖及林口廠區) 每季定期召開勞資會議，溝通勞工權益 (包含薪酬出勤與福利等)、傾聽同仁心聲、並做各項重點事項討論與決議。

研華期許將人權衝突事件降到最低，因此在員工、供應商、客戶之間實行以下管理措施，並公開揭露相關辦法。

關注族群	議題鑑別	盡職查證	減緩 / 管理措施	目標管理	相關政策 / 辦法
 員工	1. 協助員工維持身心平衡	<b>適用研華總部</b> 年度員工職場健康問卷調查 當中包含「員工身心健康及過勞風險調查」相關問題，以監控員工身心健康相關風險	<b>適用研華總部 / 中國 / 日本地區</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>職工福利委員會舉辦各式活動</li> <li>提供優於法令之健檢制度</li> </ul> <b>適用研華總部</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>安全與健康教育內容納入兩個月舉行一次之新進人員訓練</li> <li>推動員工協助方案 (EAP)</li> <li>依法令設立勞 (職) 安衛及職護人員組織，以確保執行「<u>職業安全與衛生</u>」與「<u>人因性危害預防計畫</u>」等職場健康防護機制</li> <li>推動職場醫師駐診服務、呼叫藥師、員工健康報等員工關懷機制</li> <li>提供員工急難救助金，減緩員工在特殊狀況下的生活及心理壓力</li> </ul>	<b>適用研華總部 / 中國 / 日本地區</b> 每年提供員工健檢一次  <b>適用研華總部 / 中國地區</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2021 年度台灣共成立 21 社團、參與人次逾千人。大陸地區 (含各辦公室) 則有 73 社團、超過 1600 人參與</li> <li>昆山則有成立 6 社團，參與人數 186 人</li> </ul> <b>適用研華總部</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>安全與健康教育內容納入兩個月舉行一次之新進人員訓練</li> <li>依法令設立足額勞 (職) 安衛及職護人員 (2021 年均足額：12 位勞安衛師及 5 位職護)</li> </ul>	<b>適用全球</b> 研華官網人權政策  <b>適用研華總部</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>員工福利與獎勵</u></li> <li><u>職業安全與衛生</u></li> <li><u>員工協助方案 (EAP) 平台</u></li> <li>人因性危害預防計畫</li> </ul>

關注族群	議題鑑別	盡職查證	減緩 / 管理措施	目標管理	相關政策 / 辦法
 員工	2. 工作多元化	<p><b>適用全球</b></p> <p>公開的招募職缺條件不可以涉及性別、種族、宗教信仰、國籍及年齡等條件要求</p> <p><b>適用台灣地區</b></p> <p>HR Dashboard 監控多元工作及勞動力分佈數據 (如: 男女比例、勞動力年齡分佈、工作職種分佈等)</p>	<p><b>適用全球</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>在人權準則明定不歧視之條文, 進行對外公開招募及公開內部轉調平等機會</li> <li>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</li> </ul>	<p><b>適用全球</b></p> <p>依據應徵者學經歷及能力符合程度任用, 不因性別、種族、宗教信仰、黨派、性取向、職級、國籍及年齡等差異因素而影響</p>	<p><b>適用全球</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研華官網人權政策</li> <li>多元工作類別</li> <li>RBA 驗證手續 (VAP) 操作手冊</li> </ul> <p><b>適用台灣</b></p> <p>兩性工作平等法</p>
	3. 性騷擾防治 & 職場零歧視	<p><b>適用全球</b></p> <p>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</p> <p><b>適用台灣</b></p> <p>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</p>	<p><b>適用台灣</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>按 &lt; 兩性工作平等法 &gt; 設有兩性工作平等委員會, 並訂定 &lt; 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 &gt;, 並經由集會、電子郵件等方式宣導</li> <li>透過勞 ( 職 ) 安衛及職護人員組織, 以確保執行「職業安全與衛生」規範與執行職務遭受不法侵害預防計畫</li> </ul>	<p><b>適用全球</b></p> <p>2021 年度無任何歧視與騷擾申訴案件發生</p>	<p><b>適用全球</b></p> <p>員工行為準則</p> <p><b>適用台灣</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法</li> <li>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</li> </ul>
 孩童 & 強迫勞工	禁用童工 & 無強迫勞工 / 販運人口	<p><b>適用全球</b></p> <p>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</p>	<p><b>適用全球</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<p><b>適用全球</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2021 年度研華及研華供應商零童工及零強迫勞工</li> <li>2021 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」</li> <li>2021 年度公司內外稽核, 以及現有供應商稽核均通過</li> </ul>	<p><b>適用全球</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研華官網人權政策</li> <li>研華供應行為準則</li> <li>RBA 驗證手續 (VAP) 操作手冊</li> </ul>

關注族群	議題鑑別	盡職查證	減緩 / 管理措施	目標管理	相關政策 / 辦法
 <p>身心障礙人士</p>	錄用身心障礙人士	<b>適用台灣</b> 依勞動法令規範每月定期追蹤身心障礙員工雇用人數	<b>適用全球</b> 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	<b>適用全球</b> 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」	<b>適用全球</b> 研華官網 <a href="#">人權政策</a>
 <p>外籍移工</p>	1. 零歧視錄用 2. 符合法令錄用	<b>適用全球</b> 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	<b>適用全球</b> 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	<b>適用全球</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 零歧視錄用錄用外籍移工</li> <li>● 通過外部 RBA 稽核</li> </ul>	<b>適用全球</b> 研華官網 <a href="#">人權政策</a>
 <p>第三方承包商工作人員</p>	符合供應商行為準則	<b>適用全球</b> 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	<b>適用全球</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵守不同社會責任標準與當地主管機關規範</li> <li>● 禁止童工與強迫勞動</li> <li>● 提供健康安全的工作環境</li> <li>● 推動勞資合作</li> <li>● 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</li> <li>● 拒絕任何貪污、敲詐、勒索和賄賂行為</li> </ul>	<b>適用全球</b> 與第三方承包商簽訂供應商行為準則供應書	<b>適用全球</b> <a href="#">研華供應商行為準則</a>

## 5.2.2 員工關係

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

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



### ▲ 員工關係與溝通

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

#### 員工溝通管道

1 網站	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ABLE Club 網站：員工照顧、福委會與基金會活動訊息與報名、社團資訊、特約商店、活動報導與花絮等</li> </ul>
2 影音	<p>於內部平台發布 Executive Talk 影片，由高階主管以中文、英文呈現 5-10 分鐘的精華訊息內容說明；議題包括年度策略發展、財務走向、永續願景、創新機制、新市場策略等，精準即時地傳達企業策略給全球研華人，達到有效且透明的溝通。</p>
3 電子郵件公告	<ul style="list-style-type: none"> <li>HR：重要公司訊息、課程、薪酬與假勤相關</li> <li>ER Team：福利與活動相關，每週發放 ABLE Club 電子報、每月發放健康月報</li> </ul>

#### 4 實體會議

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

#### 5 海內外定期刊物

由 PR 單位編輯發放，內容包含公司高階主管願景、重點聚焦主題業務實例等

#### 6 Social Media

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

#### 7 其他

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

### 員工申訴

申訴管道：申訴專線、電子信箱、Suggestion box(EZ) 與事業群人事單位，詳見 5.2.1 舉報與申訴機制

## ABLE Club 美滿人生

所有同仁都是研華企業永續發展的重要夥伴，每位同仁也都代表著一個寶貴的家庭；為讓同仁能在研華職場安心貢獻所長、並與家人一起共享美好生活，我們除了提供符合或優於法規的福利措施，也持續推動包括運動、樂活、健康、藝文、教育、公益等各項活動，邀請所有夥伴們一起參加，共創美滿人生！

### 員工關懷與福利

生活不僅只有工作，我們熱切希望員工保持身心健康愉快，因此我們提供各項福利方案，如：結婚補助、生育補助、住院慰問津貼、喪亡慰問補助、急難救助金、年節節慶福利（端午 / 中秋 / 生日），並公司依法提供各項保險福利，包括退休金提撥、團體保險、以保障同仁的工作及生活安全。

#### 各區域福利一覽

	台灣	大陸	日本
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
健康福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年一次員工健檢</li> <li>每兩年一次經理級以上主管補助健檢</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年一次員工健檢</li> <li>昆山：副理級以上員工體檢享受額外加項</li> </ul>	每年一次員工健檢
結婚補助	✓	✓	✓
生育補助	✓	✓	✓
住院慰問津貼	✓	✓	✓
喪亡慰問補助	✓	✓	✓
急難救助金	由基金會提供急難救助金（20萬元內）之支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>ACN：幫困基金，員工或直系親屬患重大疾病，公司給與幫困基金 RMB 2-5 萬</li> <li>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（1萬元內）之支援</li> </ul>	—
年節節慶福利（端午 / 中秋 / 生日）	✓	✓	—

### 退休制度

**台灣：**退休金提撥制度分為兩類，依法遵守按月提撥之規定並足額提撥。

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

**大陸：**依照大陸退休相關法規執行。員工繳滿法定社會保險 15 年，退休後可按月領取養老金。退休年齡依勞動法規規定：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。

**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。

### 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)

2021 年 12 月起，研華與張老師基金會合作，提供無上限次數之免費電話與 mail 諮詢服務（完全保密），同仁無論有心理、健康、法律或財務等各種疑難雜症，均可以諮詢獲得協助、關懷同仁「心」的健康。

## 員工健康促進

- 研華每年提供同仁免費健康檢查服務（並優於法規，提供常規外之項目如糞便潛血、癌症篩檢等），2021 防疫考量，每場次巡迴體檢人數降載、符合指揮中心室內人數上限規範，並嚴格執行消毒作業，讓同仁安心受檢。共計 2021 執行 16 場次健檢，總參與受檢人數 2322 人（不含眷屬）。
- 為盡量減少同仁進出醫療院所的感染風險，並貼心考量有許多同仁因忙碌工作關係，無法抽空至藥局領取慢性處方箋藥品，研華自 2021 年 1 月起，特別與《呼叫藥師》送藥平台合作，每月提供公司內送藥、領藥服務（眷屬可代領），讓同仁能夠方便快捷領藥。
- 2021 共舉辦五場次健康講座（現場 + 線上），關懷同仁高血壓、心理健康、睡眠及生孕議題，共計 603 人次參與。

講座日期	活動名稱	參加人數
2021/11/10 (三)	《沒有天下無敵的保護傘－療傷自癒之旅》	128
2021/10/27 (三)	《睡眠債還不清，卻求起床一身輕》	126
2021/10/14 (四)	《祝您好「孕」－懷孕成功之道》	82
2021/3/3 (三)	林口《預防主動脈剝離？就靠控制高血壓！》	153
2021/1/6 (三)	內湖《預防主動脈剝離？就靠控制高血壓！》	114

## 豐富社團活動

為促進同仁多多互動交流、取得工作與生活平衡，研華多年來鼓勵同仁成立、發展各式多元社團活動，2021 年度台灣共成立包括運動、樂活、藝文、慈善共 21 社團、參與人次逾千人。大陸地區（含各辦公室）則有 73 社團、超過 1600 人參與，昆山則有成立 6 社團，參與人數 186 人。

## 2021 內科愛地球公益路跑



表 5.2.1 多元講座（教育、健康、導讀）

家長必聽！基金會教育系列講座		
	3/4 (三)	《學習歷程檔案的理念與準備》 桃園市立大園國際高級中等學校 朱元隆校長
	5/27 (三)	《在閱讀中向未知前進》 品學堂創辦人暨《閱讀理解》總編輯 黃國珍
	7/1 (三)	《和孩子一起活出生命的精彩》 台北市立復興高中 劉桂光校長
	9/2 (三)	《父母是素養培養的重要推手》 社團法人中華民國瑩光教育協會 藍偉瑩理事長

## 員工 Engagement 調查

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

	2018	2019	2020	2021
Employee engagement	97%	97%	98%	93.6%
調查覆蓋率	26.5%	28.5%	26.6%	72.1%



## COVID-19 新冠肺炎疫情因應

研華各項防疫作為，除遵循中央流行疫情指揮中心辦理，並依據公司狀況採滾動式應變機制隨時調整。2021 年五月份開始，台灣疫情嚴峻，開始三級警戒後，為維護同仁身心健康，公司之防疫因應措施如下：

- 於 EZ 公佈欄及 Covid-19 員工專區，即時公告防疫訊息
- 啟動同仁分流上班 WFH(Work from home) 機制
- 同仁投保防疫險及疫苗險（2021/6/11 前之所有在職同仁均有投保）
- 實施企業快篩（包含同仁與協力廠商共 8 場次，受檢人數逾 3000 人）
- 並發放同仁居家快篩試劑（登記人數逾 1400 人）

為讓同仁快速知曉各項訊息，也使用 LINE 社群做為訊息立即布達管道，提醒同仁各項防疫措施及更新同仁健康狀況等訊息，並以社群投票、了解同仁對於 WFH 之看法、效率與建議。

表 5.2.2 COVID-19 新冠肺炎疫情因應



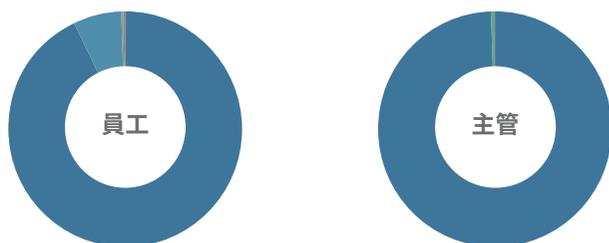
## 5.3 多元組成與包容性

### ▲ 研華全球多元化及平等政策

為促進職場多元化及工作平等，研華長期積極推動全球職場性別平等，如：無性別差異敘薪制、公平公正的績效考核與晉用制度、彈性工時支持女性擔任管理職、重視女性家庭照護等。我們確保聘僱時不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而影響聘僱條件，或有敘薪上之差別待遇；研華全球訂立明確招聘策略以強化員工多樣性、並以內部多元培訓與人才發展管道，逐步消弭員工因生理或心理條件影響，所致之基礎差異點，並定期檢視各區、各類工種與職級間之薪資獎酬相關指標，確保落實並創造多元平等的職場環境。

### ▲ 員工組成

#### 研華總部



區域	員工人數	員工人數佔比	主管人數 (經副理級以上)	主管人數佔比 (經副理級以上)
● 台灣	2964	93.03%	538	99.54%
● 菲律賓	204	6.40%	—	—
● 大陸	3	0.09%	1	0.18%
● 馬來西亞	3	0.09%	2	0.37%
● 日本	1	0.03%	—	—
● 英國	2	0.06%	—	—
● 美國	1	0.03%	—	—
● 其它	8	0.25%	—	—

#### 研華中國



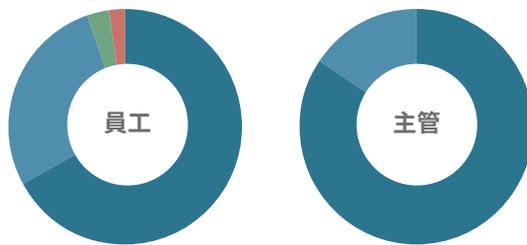
區域	員工人數	員工人數佔比	主管人數 (經副理級以上)	主管人數佔比 (經副理級以上)
● 大陸	1155	96.73%	277	92.33%
● 台灣	38	3.18%	23	7.67%
● 馬來西亞	1	0.08%	—	—

### 研華中國昆山廠



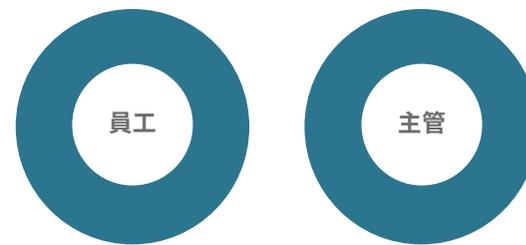
區域	員工人數	員工人數佔比	主管人數 (經副理級以上)	主管人數佔比 (經副理級以上)
●大陸	2459	99.51%	110	90.91%
●台灣	12	0.49%	11	9.09%

### 研華日本 (AJP)



區域	員工人數	員工人數佔比	主管人數 (經副理級以上)	主管人數佔比 (經副理級以上)
●日本	65	67.01%	11	84.62%
●台灣	27	27.84%	—	—
●大陸	3	3.09%	—	—
●美國	2	2.06%	2	15.38%

### 研華日本廠 (AJMC)

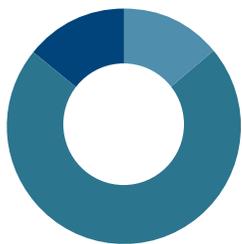


區域	員工人數	員工人數佔比	主管人數 (經副理級以上)	主管人數佔比 (經副理級以上)
●日本	138	100%	13	100%

## 多元聘僱

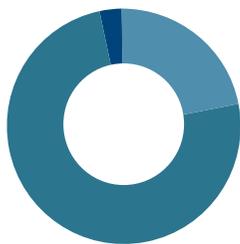
■ 30歲以下青年勞動力
 ■ 30~50歲壯年勞動力
 ■ 50歲以上資深勞動力

### 研華總部



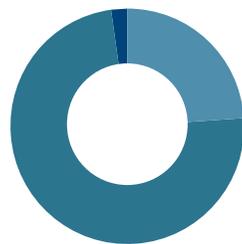
年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30歲以下	438	14%
30~50歲	2306	72%
50歲以上	442	14%
身心障礙	26	0.82%

### 研華中國



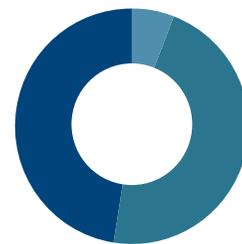
年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30歲以下	265	22%
30~50歲	897	75%
50歲以上	32	3%
身心障礙	2	0.17%

### 研華中國昆山廠



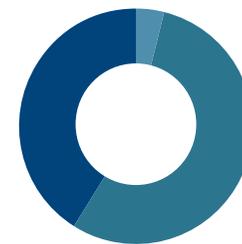
年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30歲以下	585	24%
30~50歲	1837	74%
50歲以上	49	2%
身心障礙	0	0%

### 研華日本 (AJP)



年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30歲以下	6	6%
30~50歲	45	46%
50歲以上	46	47%
身心障礙	0	0%

### 研華日本廠 (AJMC)



年齡分佈	員工人數	員工人數佔比
30歲以下	6	4%
30~50歲	76	55%
50歲以上	56	41%
身心障礙	2	1.45%

## 女性員工 / 女性主管佔比

研華為以高科技主導的製造產業，但在過去 3 年內女性員工佔比逐年提升中，目前女性員工佔比已到達 42%。而當中研華女性主管佔比達 25% (或用留任率 92.7%)。預計 2025 年研華台灣目標女性員工佔比仍維持 40%~45% 之間，及女性主管佔比維持約 23~26% 之間。研華的全球總部經營管理團隊中 (經營團隊 - 研華科技 Advantech)，即有超過四分之一的比例為女性主管，當中包括 2017 年蔡淑妍女士晉升為研華 Industrial IoT 總經理，成為三位共治總經理之一的女性最高主管。體現專業經理人的世代傳承與性別平等。

區域	項目	2019	2020	2021
研華台灣	女性員工佔比	41%	42%	42%
	女性主管佔比	25%	25%	25%
	女性基層 / 理級主管佔比	15%	15%	14%
	女性高階主管佔比	1%	2%	2%
	營利單位女性主管佔比 (不含 HR、IT、法務等支援單位)	20%	19%	19%
	STEM 職位 (科學 / 技術 / 工程 / 數學) 女性員工佔比	21%	22%	22%
研華中國	女性員工佔比	41%	40%	39%
	女性主管佔比	37%	37%	34%
	女性基層 / 理級主管佔比	21%	21%	17%
	女性高階主管佔比	2%	2%	2%
	營利單位女性主管佔比 (不含 HR、IT、法務等支援單位)	34%	29%	26%
	STEM 職位 (科學 / 技術 / 工程 / 數學) 女性員工佔比	36%	35%	36%
研華中國 昆山廠	女性員工佔比	46%	46%	45%
	女性主管佔比	36%	37%	36%
	女性基層 / 理級主管佔比	18%	19%	17%
	女性高階主管佔比	0%	0%	0%
	營利單位女性主管佔比 (不含 HR、IT、法務等支援單位)	31%	32%	26%
	STEM 職位 (科學 / 技術 / 工程 / 數學) 女性員工佔比	29%	28%	28%

區域	項目	2019	2020	2021
研華日本 (AJP)	女性員工佔比	31%	30%	31%
	女性主管佔比	2%	2%	2%
	女性基層 / 理級主管佔比	0%	0%	0%
	女性高階主管佔比	2%	2%	2%
	營利單位女性主管佔比 (不含 HR、IT、法務等支援單位)	1%	1%	1%
	STEM 職位 (科學 / 技術 / 工程 / 數學) 女性員工佔比	0%	0%	0%
研華日本廠 (AJMC)	女性員工佔比	29%	28%	28%
	女性主管佔比	0.7%	0.7%	0.7%
	女性基層 / 理級主管佔比	0%	0%	0%
	女性高階主管佔比	0%	0%	0%
	營利單位女性主管佔比 (不含 HR、IT、法務等支援單位)	18%	18%	17%
	STEM 職位 (科學 / 技術 / 工程 / 數學) 女性員工佔比	0%	0%	0%

\* 備註：

1. 基層 / 理級主管指課長級 (含) 以上~資深經理。
2. 高階主管指協理級 (含) 以上。

## ▲ 考核與晉升制度

在研華的考核與晉升制度上，我們確保不因性別歧視或女性員工因妊娠或家庭照顧假因素而影響績效考核或晉升之結果。研華績效考核及員工晉升政策以同仁職務職責期待及年度考績目標為基礎，並完全揭露於研華績效考核系統，由主管與員工盡到完全的公平公正與充份的雙向溝通基礎上。

2021 年	研華台灣	研華中國	研華中國 昆山廠	研華日本
女性員工考核優等佔比 (%)	37%	36%	44%	44%
女性晉升主管級員工佔比 (%)	38%	38%	44%	0%

## ▲ 四大職類員工接受績效考核比率

區域	職類	男性接受績效 考核比率 (%)	女性接受績效 考核比率 (%)
研華台灣	研發	97%	91%
	行銷業務	94%	90%
	行政	86%	82%
	製造	88%	95%
	總比率	<b>94%</b>	<b>92%</b>
研華中國	研發	89%	87%
	行銷業務	90%	90%
	行政	84%	79%
	總比率	<b>89%</b>	<b>88%</b>
研華中國 昆山廠	行政	98%	97%
	製造	96%	96%
	總比率	<b>96%</b>	<b>96%</b>
研華日本	研發	86%	—
	行銷業務	95%	95%
	行政	100%	100%
	製造	86%	100%
	總比率	<b>93%</b>	<b>97%</b>

## ▲ 二大職能員工接受績效考核比率

區域	職類	男性接受績效 考核比率 (%)	女性接受績效 考核比率 (%)
研華台灣	高階主管	96%	77%
	一般員工	73%	84%
	總比率	<b>74%</b>	<b>84%</b>
研華中國	高階主管	100%	100%
	一般員工	88%	88%
	總比率	<b>89%</b>	<b>88%</b>
研華中國 昆山廠	高階主管	100%	100%
	一般員工	96%	96%
	總比率	<b>96%</b>	<b>96%</b>
研華日本	高階主管	100%	100%
	一般員工	92%	96%
	總比率	<b>93%</b>	<b>97%</b>

\* 備註：

1. 上述績效考核比率的計算為實際參加考核總人數 (需扣除未滿三個月試用期, 或考核期間離職未完成考核人數), 除以 2021 年總人數。
2. 上述高階主管為協理級 (含) 以上主管。
3. 研華日本廠多為直接員工, 無納入考核統計。

## 生活工資

在探討工資與福利的人權風險因子時，我們認為納入生活工資 (Living Wage) 的考量，是一個改善勞工生活條件的重要選項。我們持續探討導入「生活工資」的問題與機會，並預計於 2022 年試行導入生活工資的方法學，採用 Anker(2011) 與 Anker and Anker(2017) 建議框架，建構屬於公司特性的生活工資、並與現行工資 (Prevailing Wage) 比較，確認員工的工資是否足以支撐當地的生活水準。後續將逐步擴及至研華關鍵供應商與承攬商。

## 育嬰留停 / 家庭照顧假 / 居家上班

依照台灣性別工作平等法第十六條受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年，研華台灣區員工依法享有育嬰假，大陸則無育嬰留停相關法規。日本勞動法令中亦有規範子女未滿一歲前，得申請育嬰留職停假，留停期間由日本政府貼補薪資，而研華日本 (含日本廠) 於 2021 年度申請育嬰留職停員工人數為 5 位，100% 復職回任。

研華台灣 2021 年所有員工 (包括男性及女性員工) 育嬰留停申請率為 7.85%，復職率為 53.85%，2020 年自育嬰留停復職後持續工作超過一年者 (留任率) 為 71.43%；相較於 2020 年申請率與復職率均有提升\*。當中女性員工申請率及復職率均較男性員工高出許多。

\* 備註：2020 年所有員工育嬰留停申請率為 3.81%，復職率為 51.5%，2019 年自育嬰留停復職後持續工作超過一年者 (留任率) 為 68.8%。

2020 年至 2021 年育嬰留停情形	男性	女性	合計
(a) 2021 符合育嬰留停申請資格人數 (2019-2021 產假 / 陪產假)	219	112	331
(b) 2021 實際使用育嬰留停人數	5	21	26
(c) 2021 育嬰留停實際復職人數	0	14	14
(d) 2020 申請育嬰留停實際復職人數	3	18	21
(e) 2020 申請育嬰留停復職後持續工作一年人數	2	13	15
<b>育嬰留停申請率 b/a</b>	<b>2.28%</b>	<b>18.75%</b>	<b>7.85%</b>
<b>育嬰留停復職率 c/b</b>	<b>0.00%</b>	<b>66.67%</b>	<b>53.85%</b>
<b>育嬰留停留職率 e/d</b>	<b>66.67%</b>	<b>72.22%</b>	<b>71.43%</b>

另外，2021 年台灣面臨本土疫情爆發的衝擊下，很多女性員工在這此狀況下更要面臨工作與家庭照顧的雙向責任，承受不少壓力。為協助女性職員在社會制度的家庭照顧壓力與工作上得以兼顧，研華極力支持員工申請家庭照顧假與居家上班來平衡在疫情下的新工作模式。

2021 年	研華台灣	研華日本 (AJP)	研華日本廠 (AJMC)
女性員工申請家庭照顧假佔比 (%)	2.71%	2.06%	0%
女性員工申請居家上班佔比 (%)	4.76%	12.03%	0%

\* 備註：

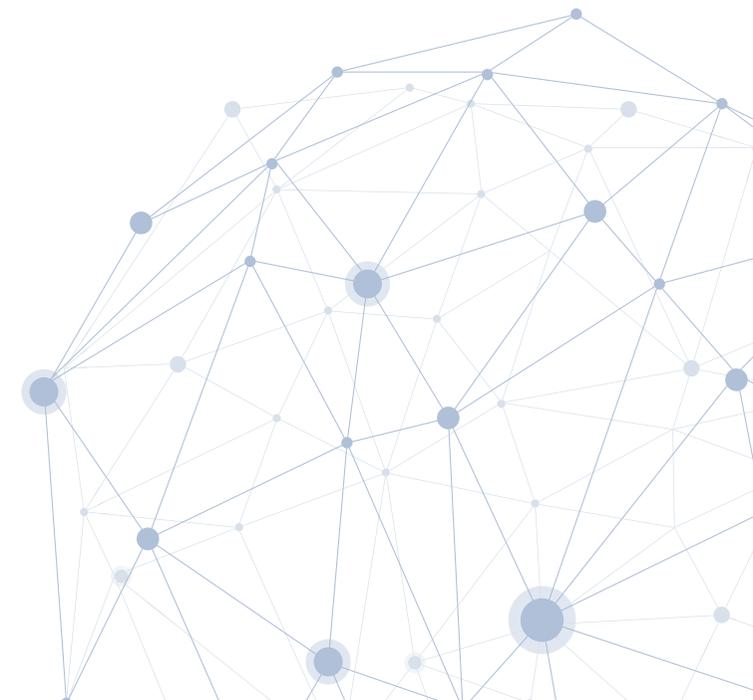
1. 研華日本廠多為直接員工，無家庭照顧假申請
2. 研華中國與研華中國昆山廠沒有家庭照顧假或居家上班申請機制，僅因疫情影響，會依據各地政府的規定實行強制居家上班。

## ▲ 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 31 位身障人士，截至 2021 年底聘雇 26 名身障者，聘用加權佔比仍未達總員工人數比率 1%，人力政策檢討主要原因是履歷條件不符合職缺需求，已依法繳納差額補助費，並持續透過政府就業輔導機構，積極關注身心障礙者履歷，預計將於 2022 年上半年補齊應有人數。

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



## 5.4 附錄：員工組成、員工離職率、職業安全與衛生

### 員工結構

#### 2021 研華員工人數

區域	總部	中國		日本		歐洲	美國	韓國	其他地區	全球總計
		ACN	AKMC (昆山)	AJP	AJMC					
員工人數	3186	1194	2471	97	138	460	489	120	339	8494
備註	—	—	製造中心	—	製造中心	—	—	—	—	—

\* 備註：員工人數不含關係企業。研華總部包含總部事業單位、後勤單位及研華台灣。

區域	項目		男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數
研華總部	雇用員工	全公司人數	1834	57.60%	1352	42.40%	3186
		經理副理以上主管人數	425	78.60%	116	21.40%	541
	員工年齡	30歲以下	215	49.10%	223	50.90%	438
		31-49歲	1387	60.10%	919	39.90%	2306
		50歲以上	232	52.50%	210	47.50%	442
	正職與約聘	正職	1794	57.20%	1342	42.80%	3136
		約聘	10	50.00%	10	50.00%	20
		建教生	30	100.00%	0	0.00%	30
	職能分類	研發	1042	78.20%	291	21.80%	1333
		行銷業務	108	43.00%	143	57.00%	251
		行政	119	37.00%	203	63.00%	322
		製造	565	44.10%	715	55.90%	1280

區域	項目		男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數
中國	雇用員工	全公司人數	2090	57%	1575	43%	3665
	經理副理以上主管人數		108	67%	53	33%	161
	員工年齡	30 歲以下	506	59%	345	41%	851
		31-49 歲	1515	55%	1218	45%	2733
		50 歲以上	69	85%	12	15%	81
	正職與約聘	正職	2075	57%	1563	43%	3638
		約聘	10	67%	5	33%	15
		建教生	6	50%	6	50%	12
	職能分類	研發	246	57%	184	43%	430
		行銷業務	448	79%	119	21%	567
		行政	134	35%	253	65%	387
		製造	1262	55%	1019	45%	2281
日本	雇用員工	全公司人數	166	71%	69	29%	235
	經理副理以上主管人數		24	92%	2	8%	26
	員工年齡	30 歲以下	12	100%	0	0%	12
		31-49 歲	64	53%	57	47%	121
		50 歲以上	90	88%	12	12%	102
	正職與約聘	正職	165	71%	69	29%	234
		約聘	1	33%	2	67%	3
		建教生	0	0%	0	0%	0
	職能分類	研發	28	100%	0	0%	28
		行銷業務	59	75%	20	25%	79
		行政	29	60%	19	40%	48
		製造	53	66%	27	34%	80

區域	項目		男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數
歐洲	雇用員工	全公司人數	310	67%	150	33%	460
	經理副理以上主管人數		47	89%	6	11%	53
	員工年齡	30 歲以下	22	5%	23	5%	45
		31-49 歲	197	43%	98	21%	295
		50 歲以上	91	20%	29	6%	120
	正職與約聘	正職	301	65%	112	24%	413
		約聘	9	2%	38	8%	47
		建教生	0	0%	0	0%	0
	職能分類	研發	25	5%	8	2%	33
		行銷業務	165	36%	67	15%	232
		行政	120	62%	75	38%	195
		製造	0	0%	0	0%	0
韓國	雇用員工	全公司人數	85	71%	35	29%	120
	經理副理以上主管人數		19	90%	2	10%	21
	員工年齡	30 歲以下	26	58%	19	42%	45
		31-49 歲	54	78%	15	22%	69
		50 歲以上	5	83%	1	17%	6
	正職與約聘	正職	84	72%	32	28%	116
		約聘	1	50%	1	50%	2
		建教生	0	0%	2	100%	2
	職能分類	研發	15	88%	2	12%	17
		行銷業務	34	59%	24	41%	58
		行政	17	65%	9	35%	26
		製造	19	100%	0	0%	19

區域	項目		男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數
其他區域	雇用員工	全公司人數	217	64%	122	36%	339
	經理副理以上主管人數		41	73%	15	27%	56
	員工年齡	30 歲以下	73	68%	34	32%	107
		31-49 歲	128	60%	84	40%	212
		50 歲以上	14	78%	4	22%	18
	正職與約聘	正職	235	67%	114	33%	349
		約聘	3	75%	1	25%	4
		建教生	3	75%	1	25%	4
	職能分類	研發	18	90%	2	10%	20
		行銷業務	118	71%	49	29%	167
		行政	64	54%	55	46%	119
		製造	23	85%	4	15%	27

\* 備註：

1. 以上表格比例之分母皆為該地區員工總人數。
2. 正職定義為簽訂不定期契約之員工，約聘為簽訂定期契約之員工。
3. 因數據收集困難，不包含研華美國的員工結構細節。



## 員工離職率

### 2021 離職率

區域	分類	項目	男性人數及比例 (%)		女性人數及比例 (%)		合計人數
研華總部	員工年齡	30 歲以下	57	26.51%	23	10.31%	80
		31-49 歲	203	14.64%	119	12.95%	322
		50 歲以上	18	7.76%	14	6.67%	32
	職級	高階主管	6	7.90%	0	0.00%	6
		理級主管	26	7.90%	7	8.60%	33
		一般職員	246	17.21%	149	11.84%	395
中國	員工年齡	30 歲以下	464	91.7%	241	69.9%	705
		31-49 歲	507	33.5%	373	30.6%	880
		50 歲以上	11	15.9%	1	8.3%	12
	職級	高階主管	1	12.5%	0	0.0%	1
		理級主管	7	12.3%	2	7.1%	9
		一般職員	974	48.1%	613	39.8%	1587
日本	員工年齡	30 歲以下	2	16.7%	1	100.0%	3
		31-49 歲	7	10.9%	2	3.5%	9
		50 歲以上	9	10.0%	0	0.0%	9
	職級	高階主管	0	0.0%	0	0.0%	0
		理級主管	0	0.0%	0	0.0%	0
		一般職員	18	12.8%	3	4.5%	21

公式：區域離職人數 / 區域員工總人數；依年齡及職級區分

### 近四年 (2018-2021) 員工離職率

全球平均	2018		2019		2020		2021	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管 (協理級以上)	10.2%	7.7%	3.4%	5.7%	4.7%	0.0%	7.1%	0.0%
理級主管	7.2%	15.8%	8.1%	12.7%	7.8%	10.4%	7.4%	6.7%
一般職員	14.4%	12.2%	12.1%	11.4%	11.5%	10.9%	18.3%	14.9%

## 研華總部

	2018		2019		2020		2021	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管 (協理級以上)	9.9%	14.3%	3.8%	0.0%	5.2%	0.0%	7.9%	0.0%
理級主管	6.5%	17.8%	8.6%	13.4%	7.8%	12.0%	7.9%	8.6%
一般職員	14.6%	12.2%	12.5%	11.5%	11.7%	11.2%	19.2%	15.5%

## 中國

	地區 / 職務性質	2018		2019		2020		2021	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管 (協理級以上)	ACN (業務)	25%	0%	0%	14%	0%	0%	0%	0%
	AKTC (研發)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	AKMC (製造)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
理級主管	ACN (業務)	16%	7%	6%	11%	10%	5%	5%	0%
	AKTC (研發)	20%	50%	0%	0%	11%	0%	0%	0%
	AKMC (製造)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
一般職員	ACN (業務)	20%	14%	15%	9%	12%	10%	17%	15%
	AKTC (研發)	24%	13%	5%	5%	8%	3%	21%	14%
	AKMC (製造)	0.7%	0.7%	0.5%	0.4%	0.5%	0.4%	0.5%	1.0%

## 日本

	地區	2018		2019		2020		2021	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管 (協理級以上)	AJP	0%	0%	0%	0%	1.1%	0%	0%	0%
	AJMC	0.7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
理級主管	AJP	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	AJMC	0%	0%	0.7%	0%	0%	0%	0%	0%
一般職員	AJP	15.3%	3.8%	13.1%	6.0%	10.7%	2.1%	12.4%	0%
	AJMC	5.4%	31.8%	4.9%	3.5%	2.1%	0.7%	4.3%	0.7%

\* 備註：近四年 (2018-2021) 員工離職率各表呈現之一般職員為間接人員，未包含生產線直接員工。

## ▲ 職業安全與衛生

### 管理方針

為防止職業傷害，研華於 2006 年導入 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統，已於 2021 年 12 月取得 ISO 45001 驗證。研華台灣區也依法組成職業安全衛生委員會，下設主任委員 1 人，資方代表 1 人，並依勞動法規設置勞工代表 15 人，佔全體代表人數三分之一，由勞工安全衛生處主管主持其會議宣達安全衛生相關規定及法規新訊。

研華明訂各項職場緊急應變作業標準書，落實機械、設備及作業環境之自動檢查計畫及提供各項作業中防護具，另外為確保員工能在安全作業環境，同時以定期、不定期巡檢廠區及辦公室，以降低各項危害因子，加強員工安全衛生及消防演練教育訓練，預防職災事件發生。

研華除了監控作業環境符合安全衛生的標準外，更著重員工健康議題，定期實施飲用水質、噪音、溫濕度及照明等測量及維護；空調設備方面，每半年委託專業檢驗公司進行中央空調大樓二氧化碳濃度測定，以確保作業環境的品質，保障員工健康，避免職業病的發生。研華針對健康福利方面，提供優於勞基法每年一次之員工健康檢查計畫，也陸續辦理路跑等健康促進活動、落實無菸職場政策、定期環境檢測員工健康檢查與管理。公共場所結合健康的運用，有提供女性同仁哺乳室、提供運動休閒設施場所及安全衛生的用餐環境。

### 職業安全衛生相關數據

	失能傷害頻率	職業病發生率	失能嚴重率	因公死亡事故數	缺勤率
研華台灣男性員工	0	0	0	0	0%
研華台灣女性員工	0	0	0	0	0%
研華昆山男性員工	4.77	130	0	0	0.10%
研華昆山女性員工	0.45	2	0	0	0.0018%
研華日本男性員工	5.24	0	26	0	0.09%
研華日本女性員工	0	0	0	0	0%
研華承攬商男性員工	0	0	0	0	0%
研華承攬商女性員工	0	0	0	0	0%

#### 計算公式

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 = 職業傷害死亡的人次 ÷ 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

缺勤率 = ( 職業傷病總缺勤日數 / 總工作人天 ) × 100%

※以上數據排除上下班交通事故