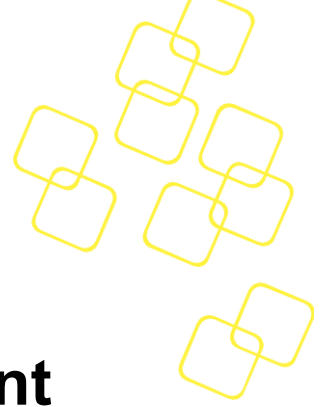




勞動實踐承諾

Labor Practices Commitment

日期：2025 年 7 月第一版

研華科技於全球營運活動中，積極實踐對勞工權益的尊重與保障，支持 ESG 策略核心精神，致力成為以人為本的永續企業。面對全球日益關注的勞動人權、供應鏈責任與企業社會影響，研華已公開揭露多項涵蓋勞工權益的政策與承諾，並持續強化其在企業治理與營運實踐中的具體落實。

本政策承諾涵蓋範圍包括：研華內部及非員工的工作者（如承攬商、臨時派遣人員）、供應鏈及合作夥伴。

■ 落實生活工資：

研華科技致力於提供員工公平合理的薪酬制度，實現基本人權保障並促進經濟永續發展，以「生活工資」為核心，參考 Anker Living Wage Methodology 方法學，制定在地化生活工資標準，確保全球營運據點員工在正常工時內獲得足以維持本人及家庭基本生活開銷的可支配所得，並逐步將該制度推廣至供應鏈夥伴，以擴大社會正向影響力。

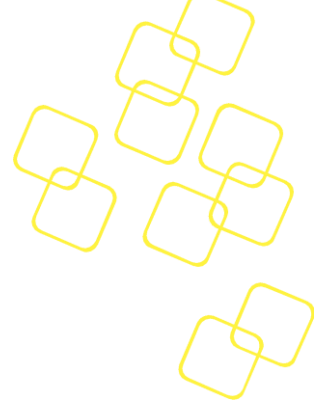
自 2022 年起已於六大營運據點（臺灣、中國、日本、韓國、美國、歐洲）實施生活工資方法學，持續推動至全球營運範圍。

■ 合理工時與加班工時上限：

研華科技致力於落實合理工時制度，避免過長工時對員工健康與生活造成不利影響。為強化工時管理，研華提供多元技能訓練以提升員工工作效率，降低加班需求，並落實加班時數控管。依據《研華工作規則》第 22 條規定，平日每日加班不得超過 4 小時，全月加班總時數不得超過 46 小時，且須事前填寫申請單並經主管核准。同時，公司依法提供有薪特別休假，保障員工充分休息與身心健康。

■ 確保男女同工同酬：

研華科技的薪酬政策以員工之職務與職責為基礎，始終堅持「同工同酬」原則，嚴格遵守各地政府勞動相關法規，薪資給付標準一律不因性別產生差異，職位薪酬級距設定完全不以性別為區分。惟目前公司內部部分關鍵職能仍以男性員工為主，未來將積極於內部強化對女性員工的職能培育與晉升鼓勵，並於對外招募時著重提升關鍵職位的人才多



樣性，以優化員工結構並推動企業多元共融的永續發展目標。

■ 重大人力調整前之通知與諮詢機制

研華科技致力於保障員工基本勞動權益，當面臨組織調整或營運變動等情況，需終止勞動契約時，將嚴格遵守《勞動基準法》第 11 條與公司《工作規則》第 20 條之相關規定，依員工年資提供合理且具體的通知期限與補償機制。在進行涉及人力調整前，將預先展開內部溝通與資訊揭露，依年資區分預告期間如下：

- 連續服務滿 3 個月以上未滿 1 年者，至少提前 10 日通知；
- 滿 1 年以上未滿 3 年者，至少提前 20 日通知；
- 滿 3 年以上者，至少提前 30 日通知。

此外，公司亦保留協助員工尋職的彈性機制，允許在預告期間內請假外出面試，每週不超過 2 日，並支付該期間工資。