

06

員工照護

6.1 人力資本 75

6.2 薪酬與福利 81

6.3 多元發展 83

6.4 職場安全 86

6.1 人力資本

重大議題衝擊評估與管理方針

衝擊評估	正向：提供員工職場環境多元與人權平等，確保員工不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有薪酬差異；制定人才政策可降低招募與訓練成本等風險，提升員工滿意度與強化勞工關係
	負向：高離職率與低員工滿意度將影響員工人權、士氣和工作效率，額外衍生訓練、招募與時間成本，嚴重可能造成聲譽、訴訟、投資人信心等風險
政策與承諾	<p>樺漢科技經營理念：近悅遠來；為員工謀求福利、為股東累積財富、為企業創造價值、為社會貢獻幸福</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 優於法規之薪酬比例 2. 定期舉辦勞資會議，2024 年 4 次，提供員工雙向溝通管道 3. 福委會提供多項福利制度與社團補助 4. 舉辦月會與家庭日 5. 逐年提高績效考核比例 6. 打造 0 職災、0 歧視、0 騷擾之健康職場
權責單位	管理部
管理行動	<p>預防 & 減緩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 落實勞工人權政策與承諾，透過每年主管會議審查績效，亦由人資單位受理相關申訴案件 2. 依照本公司【職業安全衛生政策】之五大承諾，致力提供員工健康安全的工作環境，導入 ISO 45001 職安衛管理系統，依循 PDCA 管理達到管理目標 3. 本公司全面性地衡量員工福祉，塑造兼顧工作與生活平衡的文化，持續舉辦身心平衡工作坊，加強培育國際化人才的訓練，舉辦線上語言課程，強化語言能力，以達留才育才
行動追蹤	資源與行動：投入更多資源與經費，建立雇主品牌與招募優秀人才。
	目標：降低離職率為 12%、維持 0 職災之健康職場。
	先前的行動是否有效：是
	汲取的經驗：維持或優化現有行動。
利害關係人議合	利害關係人包括：員工 內部申訴：人力資源單位內部信箱

6.1.1 人力管理

樺漢科技視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益，明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境，樺漢科技用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘雇身心障礙人士，保障其工作權利。同職級（能）員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異，每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

樺漢科技人力資本投資報酬率統計	2021年	2022年	2023年	2024年
總營業收入 (新台幣)	3,343,018,000	5,304,930,000	5,186,633,000	5,334,540,000
總營業費用 (新台幣)	308,123,000	556,883,000	438,679,000	572,995,000
總員工相關費用 (新台幣)	239,064,000	387,458,000	387,632,000	383,988,000
人力資本投資報酬率 (HC ROI)	13.69	13.25	13.25	13.40
總員工人數	183	198	189	194

備註：

1. 總營業收入、總營業費用、總員工相關費用來源為樺漢科技年報
2. 總員工相關費用含薪資、勞健保、退休金與福利費用
3. 總員工人數涵蓋範圍為樺漢科技個體
4. 人力資本投資報酬率=[總營業收入-(總營業費用-總員工相關費用)] / 總員工相關費用

DEI 多元平等共融

樺漢科技首次響應「Talent, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」倡議，符合六大指標永續人才精神，並持續於 2025 年響應。

指標	意義	相關績效作為
意義與價值	制定鼓舞人心的使命願景、賦予工作意義與價值。	董事長透過月會及公司內網訊息發布集團價值理念，2024 年共舉辦 12 次月會、總參與人次為 2,280 人；內網訊息發布部分，共有 190 人觀看，傳遞公司文化價值。
多元與包容	使人才結構更為多元、平等及共融。	打造平等的工作環境，於招募、聘用、升遷時禁止各項不平等因素。2024 年 50 歲以上員工為 37 人（總員工數為 194 人），占全體員工人數 19.07%，定期盤點員工年齡、性別等群組比例。
獎酬與激勵	建置多元、合理、具競爭力的獎酬制度。	與員工共享利潤，達到吸引、留任、培育與激勵優秀人才的效果，2024 年非管理職員工平均月薪為 120,727 元；資深員工獎勵及公開表揚部分，透過集團尾牙與春酒公開場合，頒發 10 年、15 年、20 年及 25 年資深員工獎座及留任獎金。
身心與健康	全面性地衡量員工福祉、塑造優於法規的多元政策。	兼顧工作與生活平衡，健檢、健康與安全講座與彈性工時，2024 年投入健檢費用超過新台幣 180 萬元；辦理 14 堂健康與安全課程，受訓人次為 419 人、總受訓時數為 749.5 小時。
培育與成長	協助同仁充分發揮所長及潛能，敏捷回應市場需求、提升企業韌性。	針對不同職能、職級的員工舉辦專業課程，落實年度教育訓練計畫、並依公司發展及職務需求提供非年度計畫課程。2024 年開設 188 堂課程，投入訓練費用為 298,556 元，較 2023 年開設 136 堂課、總訓練費用 162,443 元，投入費用增加 136,113 元，顯示樺漢對於員工訓練的重視。
溝通與體驗	促進有效溝通、建立信任及尊重的團隊文化。	透過員工溝通及申訴管道，積極優化工作環境，設置電話專線及專屬電子信箱、實體員工意見箱、每季舉辦勞資會議，促進勞資溝通與意見的交流。



6.1.2 人才招聘

2024 年樺漢集團員工總數共計 11,329 人，包含正職員工 11,326 人、兼職員工 3 人，各地區員工人數占比為臺灣區 1,617 人（14.3%）、中國區 920 人（8.1%）、亞洲區 153 人（1.4%）、歐洲區 8,615 人（76.0%）、美洲區 24 人（0.2%）；性別分布為男性員工 6,971 人、女性員工 4,358 人，男性員工占整體員工人數 62%，女性員工占整體員工人數 38%。另外，樺漢科技為關懷弱勢並符合法規要求，正職聘雇身心障礙人士 1 人為視障按摩師；無委託派遣公司或外包員工。

員工分類 (單位：人 數、%)	台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美洲區	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正職員工	1,042	572	524	396	63	90	5,324	3,291	16	8
兼職員工	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
派遣員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總人數	1,617		920		153		8,615		24	
員工男女比例	65%	35%	57%	43%	41%	59%	62%	38%	67%	33%
各地區員工 人數比例	14.3%		8.1%		1.4%		76.0%		0.2%	

備註：

1. 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）
2. 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義
3. 派遣員工：指非樺漢集團員工及無時數保證的員工

員工多元化

樺漢集團響應員工多元化政策，尊重人權與工作權，提供不同性別、年齡的平等工作機會，並呼應 SDG 目標 8「就業與經濟發展」與 SDG 10「消除不平等」國際倡議，2024 年女性主管占比 23%、女性高階主管占比 20%，其中越南樺漢為 100% 女性中階主管。另外，50 歲以上中高齡工作者比例為 16%，介於 31~50 歲的員工占大多數，占總人數 63%。並依法聘雇身心障礙者 16 人。

樺漢集團招募非本國籍員工與海外員工時，亦相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境，為落實員工多元化指標，海外員工占總員工人數達 86%。本國籍員工大多留在台灣，以中央方式進行管理，後表因首次進行多元化調查，數據尚未全面普及，僅揭露已推動的部分子公司，未來以全面性揭露為原則，本年度揭露範疇請詳請見後表備註。



2024 年多元指標 劃分之樺漢集團員 工總數狀況 (單位：人)		台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美洲區	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
職級	高階主管	103	27	10	2	0	0	179	44	4	0
	中階主管	128	35	51	10	0	2	644	223	0	0
	基層人員	813	511	463	384	63	88	4,501	3,024	12	8
年齡	30歲以下 (含)	105	97	145	96	32	47	73	67	3	0
	31~50歲 (含)	599	361	349	299	31	42	176	148	5	7
	51歲以上	259	69	30	1	0	1	57	81	8	1
職能	營利單位	594	307	176	111	60	82	-	-	-	-
	後勤單位	116	143	21	28	3	8	-	-	-	-
	STEM	225	54	15	2	0	0	-	-	-	-
國籍	本國	1,038	327	0	0	0	0	0	0	0	0
	外國	6	33	524	396	63	90	5,324	3,291	16	8
身心障礙身分		14	2	0	0	0	0	0	0	0	0

備註：

1. 營利單位：指生產、銷售單位員工
2. STEM職能：泛指理工人才，指職務與「科學、技術、工程、數學」有關的員工，本公司為研發單位員工
3. 後勤單位：指人事、財務、管理單位員工
4. 上表「年齡劃分指標」未含沅聖與 Kontron AG
5. 上表「職能劃分指標」未含樺旭、沅聖、威霸、蘇州樺漢、南京亞士德、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS INC
6. 「-」：表示無調查數據

2024 年多元指標 劃分之樺漢集團 員工總數狀況 (單位：%)		台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美洲區	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
職級	高階主管	79%	21%	83%	17%	0%	0%	80%	20%	100%	0%
	中階主管	79%	21%	84%	16%	0%	100%	74%	26%	0%	0%
	基層人員	61%	39%	55%	45%	42%	58%	60%	40%	60%	40%
年齡	30歲以下 (含)	52%	48%	60%	40%	52%	48%	52%	48%	100%	0%
	31~50歲 (含)	62%	38%	54%	46%	42%	58%	54%	46%	42%	58%
	51歲以上	79%	21%	97%	3%	0%	100%	41%	59%	89%	11%
職能	營利單位	66%	34%	61%	39%	42%	58%	-	-	-	-
	後勤單位	45%	55%	43%	57%	27%	73%	-	-	-	-
	STEM	81%	19%	88%	12%	0%	0%	-	-	-	-
國籍	本國	98%		0%		0%		0%		0%	
	外國	2%		100%		100%		100%		100%	
身心障礙身分		1%		0%		0%		0%		0%	

備註：

1. 上表百分比係以同職級與同類型人員計算，如：台灣區基層人員之男女性占比 = 台灣區男女性基層人員人數 / 台灣區基層人員總人數
2. 營利單位：指生產、銷售單位員工
3. STEM 職能：泛指理工人才，指職務與「科學、技術、工程、數學」有關的員工，本公司為研發單位員工
4. 後勤單位：指人事、財務、管理單位員工
5. 上表「年齡劃分指標」未含沅聖與 Kontron AG
6. 上表「職能劃分指標」未含樺旭、沅聖、威霸、蘇州樺漢、南京亞士德、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS INC
7. 「-」：表示無調查數據

樺漢科技女性員工 / 女性主管占比	2024 年	2030 年目標
女性員工占比	41.80%	41.90%
女性主管占比	22.50%	22.60%
女性中階主管占比	33.30%	33.40%
女性高階主管占比	6.30%	6.40%
營利單位女性主管占比	5.30%	5.40%
STEM女性員工占比	17.00%	17.10%

備註：

1. 女性員工占比：女性在員工總數中所占的比例
2. 女性主管占比：女性主管（包括高階與中階主管）在高階與中階管理崗位所占的比例
3. 女性中階主管占比：女性中階主管在中階管理崗位所占的比例
4. 女性高階主管占比：女性高階主管在高階管理崗位所占的比例
5. 營利單位女性主管占比：女性主管在生產、銷售單位員工總數中所占的比例
6. STEM 女性員工占比：女性在研發單位員工總數中所占的比例

另外，同步響應人才在地化政策，樺漢科技之中高階主管（職等 9 含以上）及基層員工（職等 8 含以下） 57.2% 超過半數為在地化聘雇（以戶籍新北市為主），中高階主管在地化 37.5%、基層員工在地化 62.3%，且員工皆為全職員工（即為永久聘雇員工），無非員工工作者及沒有無時數保證員工（如：兼職與派遣）。

2024 樺漢科技員工在地化指標統計	
中高階主管人數	40
基層員工人數	154
員工總人數	194
中高階主管為在地居民人數	15
基層員工為在地居民總人數	96
中高階主管為在地居民比例	37.50%
基層員工為在地居民比例	62.30%

備註：

1. 在地化指標：以戶籍地新北市統計
2. 比例 = 中高階主管（或基層員工） / 該類別人數

人員流動

樺漢集團擁有完善的招募制度，致力員工與公司共榮發展，每年招聘新進員工，積極擴大參與產官學相關活動，把握與青年溝通的機會，傳遞樺漢集團經營理念與提供多樣職涯發展機會，吸引專才加入。對內依照職務或升遷需求，提供專業的培訓資源，內部培養潛力人才晉升，為全體員工打造發揮專業的舞台。2024 年間共計招募 625 位新進員工，包含男性 315 位、女性 310 位。

2024 年樺漢集團新進人員總數及比例表	台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美洲區	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲以下（含）	30	41	57	39	32	46	12	14	0	0
31~50歲（含）	49	47	52	36	30	40	17	19	2	4
50歲以上	12	6	3	0	0	1	0	1	5	0
總人數	185		187		149		93		11	
新進員工男女比例	6%	6%	12%	8%	41%	57%	7%	8%	29%	17%

備註：

1. 台灣區子公司：樺漢、樺旭、樺緯、帆宣、超恩、瑞祺、威霸，但不含沅聖子公司
2. 中國區子公司：蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟
3. 亞洲區子公司：越南樺漢
4. 歐洲區子公司：匈牙利樺漢，但不含 Kontron AG
5. 美洲區子公司：AIS INC
6. 男女性新進員工比例 = 男女性新進員工人數 / 報告年度 12 / 31 仍在職之總員工人數，不含育嬰留停人員
7. 新進人員指 2024 / 1 / 1 ~ 2024 / 12 / 31 到職的員工

樺漢集團也尊重員工的職涯轉換選擇，透過離職調查統計，流動率較高的年齡層主要為31~50歲以下探索職涯階段的青壯年族群；管理部持續對標薪資市場狀況與集團薪資福利政策，並與單位主管深入溝通職缺的需求，優化選、訓、用、留制度，減少人員替換之訓練等隱形成本，2024年樺漢集團首次以樺漢科技與匈牙利樺漢共同調查離職人數，共241名（含匈牙利4名退休人員），未來將逐步拓展調查至其他子公司，並了解離職原因狀況，以因應集團面對員工聘雇與留任之議題管理。另外，樺漢科技之資遣預告期遵循法規規定，公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

1. 工作3個月以上未滿1年：10日前
2. 工作1年以上未滿3年：20日前
3. 工作3年以上：30日前

2024年樺漢科技與匈牙利樺漢 離職人員總數及比例表	樺漢科技		匈牙利樺漢	
	男性	女性	男性	女性
30歲以下（含）	7	3	68	23
31~50歲（含）	7	7	52	40
50歲以上	3	2	22	7
總人數	29		212	
離職員工男女比例	8%	5%	17%	9%

備註：

1. 本年度報告書僅就樺漢科技、帆宣、匈牙利樺漢進行調查揭露，未來將擴大調查範疇以地區性為報導
2. 匈牙利樺漢離職人數包含退休人員，不含特定條件人員（如：育嬰留停）
3. 離職員工男女比例 = 報告年度離職男女人數 / （報告年度離職總人數 + 報告年度的12 / 31仍在職的員工人數）

樺漢科技近四年總員工 離職率與自願離職率統計表	2021年	2022年	2023年	2024年
總員工離職率	22.22%	20.42%	15.63%	13.00%
總員工自願離職率	22.22%	20.42%	15.63%	13.00%

備註：

1. 總員工離職率 = 報告年度離職總人數 / （報告年度離職總人數 + 報告年度的12 / 31仍在職的員工人數）。
2. 員工自願離職定義：報告年度內自願離開組織（如：辭職、退休、提前退休等）的員工。

6.1.3 員工申訴與溝通

樺漢科技雖尚未成立工會及未訂立團體協約，然已依法設立勞資委員會並透過勞資會議達到協調勞資關係、促進勞資合作，藉以增進企業內勞資雙方的溝通，達成勞資雙贏為目標。樺漢科技員工可透過多元管道反應意見，如：員工月會、日常主管會議、福委會會議等，透過跨部門的溝通協調與發聲機會，甚至電子信箱或官網等申訴管道以反應各項議題，將由管理部代表蒐集相關資訊進行辦理。樺漢科技保障員工結社自由，員工可發起組織社團與參加福委會的任何活動，並適用於全體員工及營運據點，勞方代表可在勞資會議中表達意見，資方代表亦善意回應取得勞資共識，將議題衝突風險降到最低；定期舉辦勞資會議，以建立多元開放、安全健康的工作職場為目標，2024年共召開4次勞資會議，樺漢科技重視員工意見，藉由勞資雙方的彼此互動，改善工作環境，提供更完善的福利制度。

職場性騷擾防治

樺漢科技禁止員工受到不當騷擾與歧視，為防治工作場所發生性騷擾事件，透過人權訓練與宣導，提升員工對於職場性騷擾與相關法令的認識。依《性別平等工作法》及勞動部《工作場所性騷擾防治措施準則》，訂定《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》。此辦法適用於全體員工及求職者，並設置申訴專線與官網申訴管道，由管理部專責受理性騷擾申訴案件，並於申訴三日內成立申訴處理委員會五人小組並開始調查及審議，其中一人為資方代表，四人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一，性騷擾申訴得以言詞或書面提出，2024年無發生性騷擾與申訴案件。

員工滿意度調查

員工滿意度是公司持續進步的一項重要指標，組織間的橫縱向溝通透明、信任度和默契也非常重要，為更具體了解員工的心聲與想法，2024年管理部首次進行員工滿意度調查，透過第三方公正單位的協助，首次以母公司全體員工進行調查，有效回覆問卷75%，以三個主題架構進行探討，包含：員工投入度、員工滿意度與員工福利，針對工作滿意度、工作目標、快樂與壓力指數評分，員工滿意度整體分數為81.8分，並將相關分析結果呈報總經理並提供相關單位一級主管進行研擬改善措施與因應作為，持續追蹤成效與提升員工服務品質，並規劃每三年進行員工滿意度調查。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

樺漢科技重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，男女的薪資起薪平等，然最終的薪酬（基本薪資加薪酬）則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。樺漢科技因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024年非擔任主管職務之全時員工人數為171人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為1448.7千元及1256.4千元，相較2023年分別成長8%與11%。詳細「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊亦可從證交所「公開資訊觀測站」進行查詢。

歷年非主管員工 平均薪資法規 基本起薪比例 (單位：人 / 新台幣)	2021年	2022年	2023年	2024年
非主管員工人數	152	153	172	171
平均月薪資	93,128	107,232	112,281	120,727
中位數月薪資	87,033	96,909	94,700	104,705
法定基本工資	24,000	25,250	26,400	27,470
平均薪資與法定基本工資比例	3.88	4.25	4.25	4.39

備註：

1. 非主管員工：滿6個月以上的全時員工人數年度平均扣除公司經理人
2. 平均薪資、中位數薪資：扣除公司經理人薪資
3. 平均月薪資 = (滿6個月以上的全體員工-公司經理人) 年薪 / 平均人數 / 12個月；平均人數 = (滿6個月以上的全體員工-公司經理人) / 12個月
4. 上表資訊為會計師確信之後上傳的數據

樺漢科技近 2 年 男女最低薪資與比例	2023年		2024年	
	男	女	男	女
最低月薪	31,000	26,400	32,600	27,470
比例	1.17	1	1.19	1

備註：

1. 最低月薪：報告年度的 12 / 31 仍在職的男女員工之最低薪資
2. 比例：男性最低薪資 (或女生最低薪資) / 女性最低月薪

樺漢科技近 2 年 男女職級平均月 (年) 薪資與比例 (單位：新台幣)	2023年				2024年			
	平均月薪		平均年薪		平均月薪		平均年薪	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
基層員工	68,881	57,738	945,178	804,342	70,738	58,796	1,043,208	876,830
比例	1.19	1	1.18	1	1.2	1	1.19	1
中高階主管	142,210	132,800	5,125,475	2,517,425	153,468	134,900	5,930,668	2,894,850
比例	1.07	1	2.04	1	1.14	1	2.05	1

備註：

1. 平均月薪：報告年度的 12 / 31 仍在職的員工總月薪 / 報告年度的 12 / 31 仍在職的員工人數
2. 平均年薪：報告年度全部員工的 (所得給付總額+勞退自提) / 報到年度全部員工人數

6.2.2 完善福利措施

樺漢科技職工福利委員會（福委會），每年公司提撥的同仁福利金為同仁規劃並提供優質的各項福利與活動，包括：生日禮券、結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼、社團補助金、慶生會、家庭日、年節禮品、ESG 活動等。另外提供同仁依照職別補助 1~6 萬不等的健檢補助、優於業界的團保險方案，除法定勞、健保外，並享有免費團保等完善保險制度，包括壽險、意外險、醫療險、癌症險、職業災害險，且另提供眷屬優惠保險計劃，使員工及眷屬享有更豐厚完整的保障。公司免費提供咖啡、下午茶活動、盲人按摩、按摩機、撞球桌、投籃機、跑步機，讓員工有適當休息的充電空間，保持對工作的熱情。另外，公司注重工作與生活平衡，提供彈性工時，不須經過請假流程，員工能妥善安排工作與私人時間。

2024年集團家庭日活動，員工與眷屬共有 860 人參加



ESG 健康促進暨節能減碳活動：線上健走運動會，員工共有 91 人參賽，共減去 1.083 公噸二氧化碳



6.2.3 友善育兒職場

樺漢科技積極打造性別友善的職場環境，落實人權之職場性別平等的理念，女性員工之薪酬條件、工作升遷等機會依學經歷、專業度、年資及績效表現決定，不因性別而有所不同。提供同仁全薪產檢假、陪產假、陪產檢假、育嬰留停、生育禮金等，並嚴禁職場性騷擾事件，給予員工放心的工作環境。另外，為持續保護母性工作者，依據《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》制定《女性工作者母性健康保護計畫》針對有母性健康危害之女性工作者，應採取危害評估、控制及分級管理母性健康保護之措施，以保護母體及胎兒之健康，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。2024 年樺漢集團申請育嬰留停的復職率為 83%，所有員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。

樺漢集團育嬰假人員統計表	2024 年		
	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	249	218	467
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	3	18	21
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	2	4	6
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	1	4	5
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	-	-	-
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數 (F)	-	-	-
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B / A)	1%	8%	4%
復職率 (%) (=D / C)	50%	100%	83%
留任率 (%) (=F / E)	-	-	-

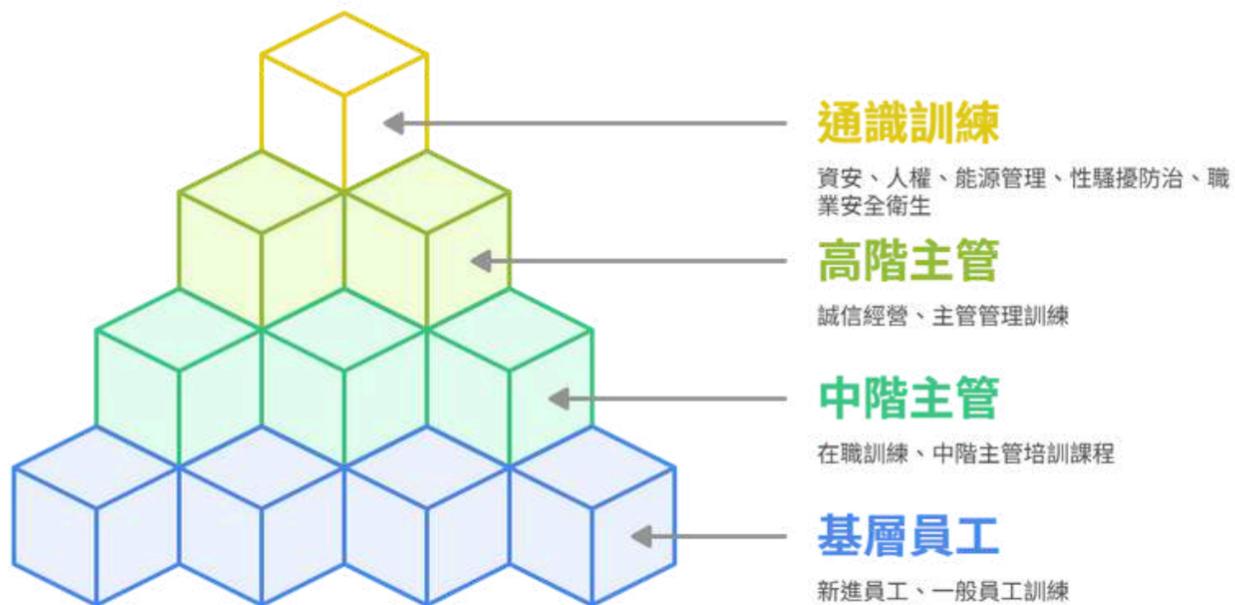
- 「-」表無統計數字
- 因留任率需揭露跨年度資訊才有完整統計資訊，本公司未來將強化建立資訊蒐集管道，以呈現相關數據

6.3 多元發展

6.3.1 員工發展計畫

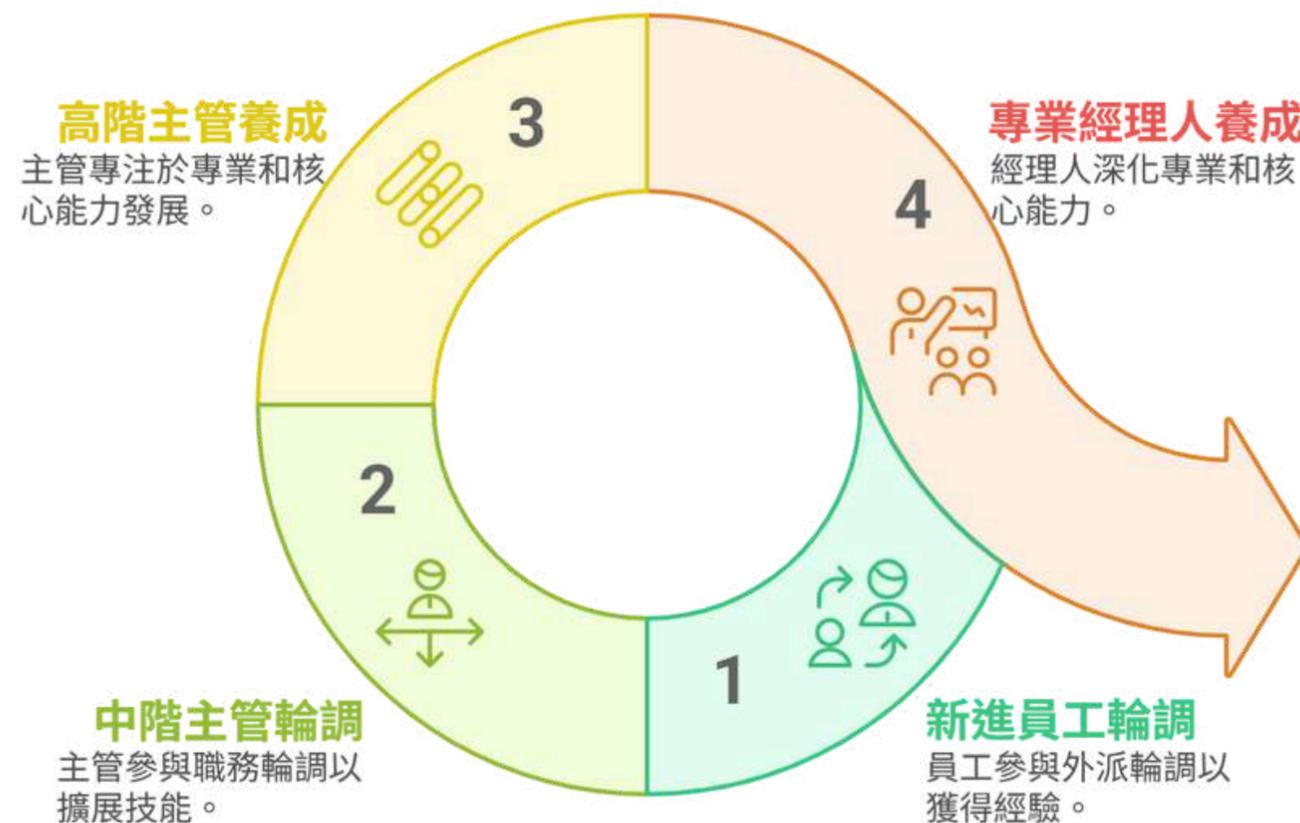
職能培訓

樺漢科技承諾全體員工（含兼職或派遣員工），皆能獲得系統性的專業訓練、培育與指導，並制定「員工發展計畫」以提升員工工作技能。樺漢科技訓練體系分為專業訓練與通識訓練，並由內部講師或外部顧問組成輔導團隊，引領員工解決工作問題與設定工作目標；資深員工導師制度幫助新進員工更快適應工作與經驗交流；並依照員工職級的不同安排訓練計畫，基層員工訓練包含新進員工訓練與一般員工訓練；中階主管訓練包含領導力發展計畫，培訓其職能專業技術及中階主管管理領導訓練；高階主管訓練包含誠信經營訓練與主管管理訓練。另外，全體員工因應公司數位轉型，依各部門業務需求，規劃導入數位工具與技術，運用 GOOGLE AI 提升工作效率與生產力，支持公司達成數位轉型的目標。自 2022 年導入員工發展計畫以來，樺漢科技員工離職率逐年下降，從 2022 年 20.42% 下降至 2024 年 13.00%，顯示計畫推動有成，未來將運用線上學習平台，規劃更多元的培訓課程，強化員工的競爭力與專業力。



職涯發展與職能培訓路徑

職涯發展部分提供員工職務輪調、外派發展、與晉升主管甚至專業經理人之路徑，提供適當資源提升員工執行公司任務的專業技術與知識，同時實現職涯發展與個人目標。



2024 員工重點培育項目

項目	內容	對象	參與對象涵蓋公司人員比例
高階主管工作交流會議	每日早上邀請高階主管針對部門業務進行交流與分享，增進跨單位間的腦力激盪、促進業務正向發展且固定週二由董事長主持會議激勵團隊士氣	各單位一級主管	參與主管占全台灣員工比例為 12.17%
誠信經營及內線交易防範訓練	針對董事、經理人及全體員工辦理實體與線上之「誠信經營及反貪瀆系列課程」，也透過內網宣導制度與守則	董事、經理人及全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 94%
職業安全衛生訓練	針對新進、全體員工執行職業安全衛生訓練及自衛消防編組逃生演練	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 100%
資安宣導課程	進行全體員工防範惡意電子郵件社交工程演練，進行資安意識的宣導與訓練	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 100%
人權訓練宣導課程	全體員工進行職場性騷擾防治與相關法令的訓練	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 100%
ISO 20400 永續採購指南	各單位一級主管與執行單位進行訓練，提升永續供應鏈管理意識。	各單位一級主管與相關執行單位員工	各單位一級主管與相關單位同仁參與比例100%

2024 年樺漢集團訓練概況

樺漢集團針對員工期望的發展方向，媒合公司內部或外部資源，整體規劃教育訓練計畫與員工訓練發展，2024 年共培訓 154,084.35 小時，人均受訓時數為 13.6 小時，並投入新台幣 3,917,926 元，顯示樺漢集團積極培訓專才的決心，集團製造工廠蘇州樺漢為培養員工 ESG 意識與強化職安衛政策訓練與流程，投入更多訓練資源，人均受訓時數為 66.68 小時。

2024 年教育訓練時數與費用	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
訓練總時數	101,688	61,349	1,796	73,001	66
員工總人數	1,617	920	153	8,615	24
人均時數	62.89	66.68	11.74	8.47	2.25
訓練總費用 (新台幣元)	338,256	167,920	3,125,000	286,750	0
人均費用 (新台幣元)	714	305	20,425	476	0

- 資料範圍為 2024 年 1 月 1 日~2024 年 12 月 31 日
- 人均時數 = 訓練總時數 / 年底地區在職員工總人數
- 訓練總時數納入計算之邊界公司包含：樺漢科技、樺旭、沅聖、帆宣、瑞祺、蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟、越南樺漢、匈牙利樺漢、AIS INC
- 訓練總費用納入計算之邊界公司包含：樺漢科技、瑞祺、越南、匈牙利樺漢
- 本公司未來將強化子公司訓練時數與費用之揭露管道與項目，以呈現數據完整性



2024 年樺漢集團教育訓練數據分析：依性別、職級、職能與培訓類型

2024 教育訓練 時數統計 (單位：時)	台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美洲區		
	男性	女性									
	訓練 總時數	訓練 平均 時數	訓練總 時數	訓練 平均 時數	訓練 總時數	訓練 平均 時數	訓練 總時數	訓練 平均 時數	訓練 總時數	訓練 平均 時數	
職級	高階主管	776.5	18.94	151.5	21.64	10	1	17	8.5	0	0
	中階主管	743.5	16.52	572	27.24	181	3.55	1	0.1	0	0
	基層人員	3,538.80	12.24	2,984.95	11.99	55,854	120.63	5,286	13.77	1,624	25.78
職能	營利單位	982.3	8.47	1,736.95	10.16	46	0.26	0	0	1,481	24.68
	後勤單位	920	14.38	1,105.00	17.54	165	7.86	30	1.07	143	47.67
	STEM	2,800.5	13.21	780.5	14.73	8	0.53	0	0	0	0
培訓 類型	內訓	4,307.3	8.6	3,257.45	9.1	54,085	103.22	4,666	11.78	124	1.97
	外訓	745.5	1.49	442	1.23	1,960	3.74	630	1.59	1,500	23.81

備註：

1. 職級資料不含帆宣、樺緯、超恩
2. 職能資料不含樺旭、沅聖、威霸、蘇州、南京亞士德、匈牙利樺漢、kontron AG、AIS INC

6.3.2 績效考核

樺漢科技以財務、顧客、流程與成長等四大構面規劃各部門與個人的目標，並定期檢視目標達成狀況，如：年度績效考核與新人試用期滿考核，透過具體、量化與可實現的衡量標準，以了解員工的工作表現，若有窒礙難行之處也能及時發現問題，藉此促進勞資雙方溝通，另外，單位主管也能及時媒合資源，指導與協助員工提升工作表現，達成績效目標。

績效考核項目	對象	說明	頻率
新人試用期滿考核	新進員工	1. 新進員工試用屆滿3個月時，由新人與主管互評「新人心得建議表暨考核表」，讓主管瞭解新人目前工作的適任性；也讓主管及人資得以適時給予協助並設定後續工作目標及方針。 2. 對於適任的人員給予「正式任用」，對於不適任的人員則予以「延長試用」或「停止試用」，以落實試用期間考核制度。	入職滿3個月
年度績效考核	前一年度9/30前到職員工	1. 以財務、顧客、流程及成長四大構面為指標，從營運→部門→個人展開360度點線面的各項目標，建立以成果導向的考核制度，促進團隊達成績效目標，提升員工的專業能力與公司的營運成長。 2. 除員工可透過績效考核作業系統進行自評與主管評核，人資也可透過本系統進行多元評核調查，納入專案成員或其他部門員工對於受評員工的三大項目：執行力、行為價值與個人發展，作為直屬（評核）主管的參考。	每年一次
敏捷績效考核	所有員工	1. 敏捷績效考核也是管理績效的重點之一，透過每日主管會議，由總經理與一級主管雙向溝通，回饋部門間達成工作目標的過程及解決目標障礙或問題。 2. 管理部每季一次彙整各部門績效達成狀況，並於主管會議向總經理報告，讓總經理瞭解部門工作程度。透過持續溝通與回饋，協調資源應用，提升目標達成效率。	每日主管會議 每季一次管理部 匯報績效狀況
團隊績效考核	所有員工	針對公司的重大議題或是大型客戶專案計畫，如：ISO管理系統專案、ESG專案、永續供應鏈專案等，以功能性為單位組成專案小組，小組成員不僅有個人目標外，也設定團隊目標，提供相對應的獎勵。	每年一次

績效考核統計

績效管理目的在於提升個人、部門及團隊整體的績效，包含：目標質量化設定、溝通輔導、學習成長、年底績效與獎金的連結等，除當年度到職、留職停薪之同仁外，2024年樺漢集團全職員工年度績效狀況，詳見下表：

年度績效考核統計表		2024年			
		男性	男性占比	女性	女性占比
職級	高階主管	26	35%	3	19%
	中階主管	46	41%	15	41%
	基層人員	429	35%	354	32%
受評總人數		2,912			
受評總人數占比		26%			

備註：

1. 男性占比 = 各職級受評人數 / 當年度各職級人數 (本算式分母 (子) 不含帆宣、Kontron AG，因其無統計職級數據)
2. 女性占比 = 各職級受評人數 / 當年度各職級人數 (本算式分母 (子) 不含帆宣、Kontron AG，因其無統計職級數據)
3. 受評總人數占比 = 受評總人數 / 當年度總人數 (本算式分母 (子) 含帆宣、Kontron AG)

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

樺漢科技遵守國際公約及《職業安全衛生管理辦法》相關規定，為維護工作安全與員工健康，建立完整的職安衛管理制度，確保職業安全衛生之維持，預防危害及職業傷病，制定《職業安全衛生政策》，達成五大承諾：恪遵法規、風險管理、保障安全、健康促進、持續改善，致力提供員工健康安全的工作環境，設立零職災的目標。依照職業安全衛生管理辦法 2 條及第 10 條，本公司為第三類事業，無需成立「職業安全衛生委員會」，樺漢科技重視員工職安衛議題，透過管理部責成「職安推行小組」，定期透過「勞資會議」進行職安衛相關議題的討論，以發揮職安衛管理系統的運作功能。

「職安推行小組」也負責規劃統籌、推動、督導與查核推動 ISO 45001 系統運行，藉由程序文件控管、定期追蹤管理、危害鑑別與風險評鑑，依循 PDCA 方式達到管理目標。於 2024 年 11 月 4 日通過第一次定期監督稽核職業安全衛生管理系統 ISO 45001：2018，職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者含樺漢科技員工及非員工，樺漢科技設置勞安專線及員工意見箱，提供同仁有關職場身心健康相關議題之諮詢與協助，「職安推行小組」蒐集職安衛相關法規或主管機關有關要求，定期透過內部公告，以利員工了解並據以實施。

職業安全訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，樺漢科技全體員工每三年必須接受一般職安教育訓練，預計下次訓練時間為 2025 年底；新進員工到職即接受新進人員一般安全衛生教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數 / 次數
一般安全衛生教育訓練	作業安全衛生有關法規概要、職業安全衛生概念及安全衛生工作守則、作業前中後之自動檢查、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練、其他與勞工作業有關之安全衛生知識	新進員工	108小時 / 36次
緊急應變教育訓練	自衛消防編組訓練 (滅火、消防逃生、急救)	消防編組成員	8小時 / 2次

職業健康服務與健康促進

職安推行小組依照工作環境與工作性質評估對員工可能造成重大風險的因子，實驗室依照《安全衛生自動檢查管理程序》、《化學品分級管理程序》、《有機溶劑使用管理程序》、《作業環境監測管理程序》進行安衛管理，透過自動檢查及化學品分級管理減緩鑑別出來的相對高風險。實驗室主要使用之化學品為含異丙醇之有機溶劑，依法規設置危害控制設備，每年進行2次作業環境監測，監測結果之有害物逸散程度均低於容許濃度暴露標準。

樺漢科技依據「職業安全衛生法」第 6 條、第 30 條、第 31 條及「女性勞工母性健康保護實施辦法」、「職業安全衛生設施規則」第324 條之 1、2、3 規定，依本公司作業環境特性、形態，進行四大計劃分別為《人因性危害防止計畫》、《工作場所母性健康保護計畫》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防計畫》。依此四大計畫進行員工健康的危害鑑別，並雇用特約醫護人員辦理臨場服務根據鑑別結果進行健康分級管理並據此風險等級執行計畫服務，醫師2次 / 年、職護人員2次 / 月。每年提供員工依照職級別實施健康檢查與補助，針對檢查結果進行異常分級管理，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，如：H2U 健康銀行 APP，幫助員工持續記錄健康活動。2024 年符合健檢資格人員 162 人，截至 2024 年 12 月 31 日止（實際健檢期限至 2024 年 2 月 28 日止）已完成健檢人員 122 人，健檢達成率 75%，投入健康補助超過新台幣 180 萬元；另外，福委會舉辦健走減碳活動，宣導環保與身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

6.4.2 職業傷害與職業病

樺漢科技員工的職傷風險主要來自於異常的工作負荷及人因性危害，特制定《人因性危害防止計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防》及《職業安全衛生工作守則》，以確保危害風險辨別及風險評估之有效運作。日常工作衍生之危害風險經勞安人員及職業護理師評估確認為高風險項目後，建立職安衛目標方案並要求相關單位據以實施，由勞安人員追蹤成效。2024 年樺漢集團全體勞工實際經歷之工作時數 37,562,258.86 小時，持續維持零職災、零傷亡記錄，所有員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害即可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或無發生經「勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法」鑑定為職業病之案例。

樺漢科技員工缺勤統計表	2024 年
總工作人日數	48,963
公、傷假缺勤損失時數	241
病假缺勤損失時數	3,531
總缺勤損失日數	471.5
缺勤率	0.96%

備註： 1. 總缺勤日數 = (公假 + 傷假 + 病假) / 8hr = (213.5 + 27.5 + 3531) / 8 = 471.5
 2. (總缺勤損失日數 / 總工作人日數) x 100%

樺漢集團員工職業傷害與職業病統計表

統計項目 (單位)	2024 年
工作總時數 (小時)	37,562,258.86
職業傷害死亡人次 (次)	0
職業傷害死亡比率	0%
嚴重職業傷害人次 (次)	0
嚴重職業傷害比率	0%
可記錄事故人次 (次)	0
可記錄事故比率	0%
職業疾病件數 (件)	0
職業疾病發生率	0%

備註： 1. 職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 / 工作總時數 × 1,000,000
 2. 嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於6個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數
 3. 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 / 工作總時數 × 1,000,000
 4. 可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量
 5. 可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 / 工作總時數 × 1,000,000
 6. 職業病發生率 = 職業疾病次數 / 工作總時數 × 1,000,000

職業健康服務與健康促進

事件類型	2024 年	
	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0
化學性危害	0	0
生物性危害	0	0
人因性危害	0	0
社會心理性危害	0	0
合計	0	0

樺漢集團職業傷害類別統計表

單位：人、%	2024 年	
	受傷人次	受傷人次占比
跌倒	0	0
碰撞	0	0
切、割傷	0	0
挫傷	0	0
其他	0	0

1. 受傷人次占比 = 受傷人次 / 年底全職員工人數
 2. 工傷類別認定以當地主管機關法規為主