

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

CH6

共創人才價值

- 6.1 人力價值策略
- 6.2 多元共融與職場平權
- 6.3 人才吸引與留任
- 6.4 人才發展
- 6.5 職場安全與身心健康

⚡ 績效亮點

4.22倍

非主管員工平均薪資優於法定基本工資

289萬元

集團投入教育訓練費用

↑100%

導入 AI 工具效率

↓9.29%

離職率持續下降

200萬元

健檢補助

重大主題衝擊評估與管理方針

權責單位 | 管理部

🏠 | 三 | ▲ | ▼

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

政策與承諾

樺漢科技秉持「近悅遠來」的經營理念，打造多元包容且具競爭力的職場環境，提供優於同業與法規的薪酬結構，並堅守性別平權，確保員工不因性別、年齡、種族或宗教而受差別待遇。同時，透過「數位賦能」與「彈性福利」政策，支持員工實現自我價值，達成職涯與工作生活平衡，營造互信共榮的勞資關係。

衝擊評估

正向衝擊

優質的留才策略能提升員工滿意度與向心力，累積關鍵技術資本（如：AI 人才），進而轉化為企業的創新動能與長期競爭優勢。

負向衝擊

若缺乏完善的發展機制或薪酬誘因，將導致關鍵人才流失、招募成本增加，並可能因人才斷層而影響企業營運與數位轉型。

管理行動與成效追蹤

具競爭力的薪酬與福利

- 2025 年非主管員工平均薪資達法定基本工資 4.22 倍。
- 提供優於法規的團體保險、1-6 萬元健檢補助、視障按摩服務及彈性工時制度，並舉辦家庭日凝聚員工情感。
- 支持母性保護與育嬰留停，2025 年女性育嬰留停復職率達 85%。

全方位職涯發展與 AI 賦能

- 建構四階段階梯式培育藍圖，從新進輪調至高階經理人養成，確保人才不斷鏈。
- 推動三階段 AI 培育計畫，導入 Gemini 與 NotebookLM 工具，並培訓各部門種子成員，提升數位生產力。

雙向對話績效管理

- 透過每日、每季敏捷績效對話與評核，及時協助員工排除執行障礙。

利害關係人議合

溝通管道

勞資會議、績效面談、員工意見箱、福委會。

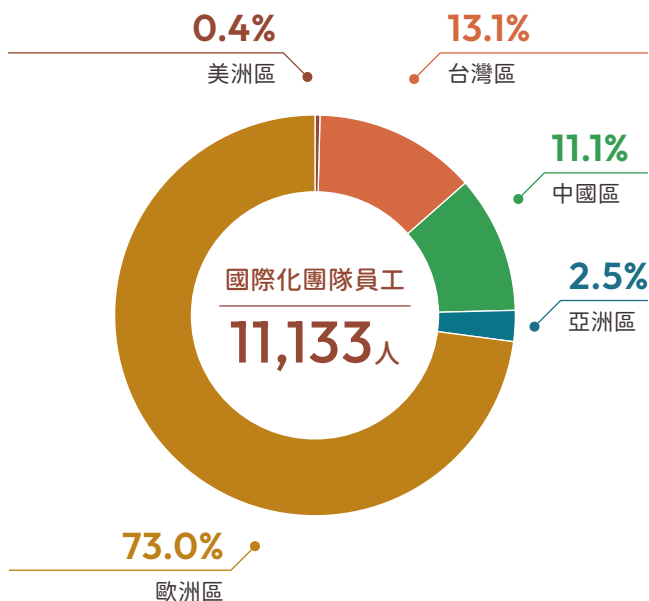
目標

項目	2025 現況	2026 目標
人才留任	樺漢科技個體離職率 9.29%	維持年度離職率 12% 以下
員工體驗	滿意度調查機制已建立	員工滿意度 80 分以上
數位轉型	2025 完成 AI 基礎賦能推動	完成 31 位 AI 種子成員培育
友善家庭	女性育嬰留停復職率 85%	維持女性育嬰留停復職率或優於前期表現

6.1 人力價值策略

6.1.1 全球人才分布

樺漢集團建構具備全球與在地視野的國際化團隊，員工共 11,133 人，遍布全球三大洲，其中以歐洲區占比最高，展現深耕國際市場的成果。透過「全球營運、在地管理」的策略，積極延攬當地優秀人才，以貼近市場需求，並促進多元文化融合。



人才分布	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
總人數	1,458	1,235	275	8,126	39

備註：此表未含樺緯。

在聘僱策略上，集團堅持以「正職員工」為主要的聘僱模式，極小化兼職與派遣人力的使用。2025 年正職員工比率為 91.6%，展現對員工權益與就業安定的承諾。

單位：人

集團員工統計	台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美洲區	
聘僱模式	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正職員工	942	486	513	411	116	159	4,695	2,850	21	5
兼職員工	5	25	2	0	0	0	189	83	1	0
派遣員工	0	0	172	137	0	0	155	154	7	5
男女比例	65.0%	35.0%	55.6%	44.4%	42.2%	57.8%	62.0%	38.0%	74.4%	25.6%

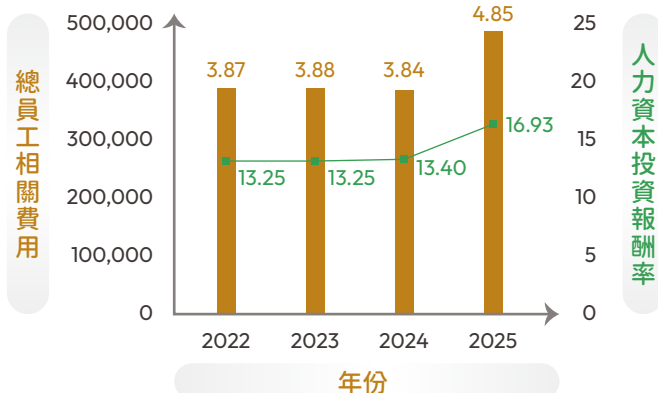
備註：

1. 此表未含樺緯。
2. 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。
3. 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。
4. 派遣員工：指非樺漢集團員工及無時數保證的員工。

6.1.2 人力資本投資報酬

人力資本是驅動企業長期獲利的關鍵，樺漢科技追蹤「人力資本投資報酬率（HC ROI）」衡量組織人力效能，2025 年儘管總員工相關費用增加至 4.85 億元，人力資本投資報酬率由 13.40 提升至 16.93。本公司人力策略不僅透過優於市場的薪酬福利吸引人才，集團亦積極推動數位轉型，導入 AI 工具優化工作流程，提升人均產值。以投資人才創造回報的思維，取代傳統控制成本的方式，並將獲利回饋每一位同仁。

單位：新台幣億元



單位：新台幣千元

人力資本投資統計	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總營業收入 (新台幣) (A)	5,304,930	5,186,633	5,334,540	8,522,399
總營業費用 (新台幣) (B)	556,883	438,679	572,995	802,060
總員工相關費用 (新台幣) (C)	387,458	387,632	383,988	484,641
人力資本投資報酬率 (A-(B-C))/C	13.25	13.25	13.40	16.93
總員工人數	198	189	194	205

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。

6.2 多元共融與職場平權

6.2.1 人才永續承諾

2025 年樺漢科技持續響應「Talent, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，將六大指標視為檢視組織健康的關鍵量尺。延續薪酬獎勵與多元包容的推動，深化多元公平共融 (DEI) 文化，建構全方位的福祉，透過績效追蹤與承諾目標，期許為每一位樺漢人創造兼具意義與競爭力的職涯舞台。



指標	意義	2025 年績效與行動承諾
意義與價值	確保員工理解自身工作對公司願景的貢獻與意義。	董事長透過月會及公司內網傳遞集團核心價值，藉以凝聚共識，讓員工理解工作與公司願景的連結。本年度共舉辦 12 場月會，總參與人次為 2,472 人。
多元與包容	建構無偏見的共融職場，讓多元觀點驅動創新。	推動無偏見及性別平權的工作環境，於招募、聘用、升遷時，禁止任何形式的差別待遇，打造多元包容的職場。2025 年，50 歲以上員工占比 26.8%、女性員工占比 41.5%。
獎酬與激勵	建立公平且具競爭力的薪酬制度。	提供具市場競爭力的薪酬制度，透過利潤共享機制，將個人績效與組織價值緊密連結。本年度非主管職平均年薪達 1,449 仟元，並於集團大型活動公開表揚資深員工，頒發獎座與留任獎金，肯定其長期貢獻。
身心與健康	推動全方位福祉，從生理到心理支持員工身心平衡。	推動「O 職災」預防計畫，辦理健康與安全課程，累計受訓人次 338 人，總時數 406 小時。同時，投入超過 200 萬元於員工健檢，並導入員工協助方案 (EAP)，關注員工心理健康。
培育與成長	協助人才掌握未來關鍵職能，實現個人與企業成長。	提供系統化職涯發展路徑，本年度開設 187 堂專業課程，投入 613,315 元訓練經費。另外，本年度啟動「AI 賦能計畫」，共 186 人參與，並於各部門培育種子成員，協助員工運用數位工具優化工時效益，專注於高產值工作。
溝通與體驗	建立基於信任與尊重的勞資夥伴關係。	每季召開勞資會議，今年共辦理 4 次，透過暢通多元申訴管道，確保員工意見被聽見且獲得回應。此外，每年進行滿意度調查並追蹤改進成效，落實開放透明的溝通文化。

6.2.2 多元化指標

● 多元人力結構

為確保多元共融政策的落實，樺漢集團定期盤點全球營運據點，透過交叉分析掌握組織樣貌，據此調整人才招募與發展策略。針對跨國人才管理，遵守當地移民與勞動法規，並提供簽證、居住與生活適應等全方位協助，讓國際人才無後顧之憂。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

• 多元共融與職場平權

人才吸引與留任

人才發展

職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

集團人力結構統計			職級			年齡			職能			國籍		身心障礙身分
			高階主管	中階主管	基層人員	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	營利單位	後勤單位	STEM	本國籍	外國籍	
台灣區	男性	人數	85	181	681	89	563	295	566	128	184	942	5	9
		比例	81%	78%	61%	50%	62%	78%	66%	47%	84%	66%	15%	82%
	女性	人數	20	52	439	88	340	83	289	146	34	482	29	2
		比例	19%	22%	39%	50%	38%	22%	34%	53%	16%	34%	85%	18%
中國區	男性	人數	21	77	415	130	351	32	349	78	86	506	7	0
		比例	88%	68%	53%	59%	52%	94%	59%	40%	62%	55%	78%	0%
	女性	人數	3	36	372	91	318	2	241	117	53	409	2	0
		比例	13%	32%	47%	41%	48%	6%	41%	60%	38%	45%	22%	0%
亞洲區	男性	人數	3	8	105	50	63	3	74	34	8	108	8	0
		比例	100%	36%	42%	41%	43%	75%	42%	40%	57%	41%	89%	0%
	女性	人數	0	14	145	73	85	1	101	52	6	158	1	0
		比例	0%	64%	58%	59%	57%	25%	58%	60%	43%	59%	11%	0%
歐洲區	男性	人數	12	7	176	33	118	44	44	151	0	193	2	0
		比例	80%	58%	48%	56%	52%	41%	29%	63%	0%	50%	100%	0%
	女性	人數	3	5	188	26	107	63	106	90	0	196	0	0
		比例	20%	42%	52%	44%	48%	59%	71%	37%	0%	50%	0%	0%

備註：1. 此表未含樺緯、Kontron AG 與 AIS INC；2. 此表「職能劃分指標」未含沅聖、威霸；3. 此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；4. 營利單位：指生產、銷售單位員工；5. 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；6. 後勤單位：指人事、財務、管理單位員工；7. 「—」：表示無調查數據。

樺漢科技致力打造平等共融的職場環境，明文禁止雇用童工、強迫勞動、人口販運，並嚴禁任何基於種族、性別、年齡、宗教或政治立場的就業歧視與職場騷擾，確保每位員工皆能在安全且受尊重的環境中發揮所長。奠基於此，本公司積極響應員工多元化政策，呼應聯合國永續發展目標 SDG8「就業與經濟發展」與 SDG10「消弭不平等」。在性別平權方面，2025 年女性主管占比維持 22.5%，其中營利單位主管占比由 5.3% 躍升至 22.2%，另女性高階主管與 STEM 女性員工比例亦有所提升，提前達成 2030 年目標。惟在女性中階主管方面，實際人數維持穩定，佔比下降主要係受組織員額擴張影響。針對此未達標之項目，未來將優先培植並提拔女性人才進入中階管理層，確保性別比例符合預期目標。

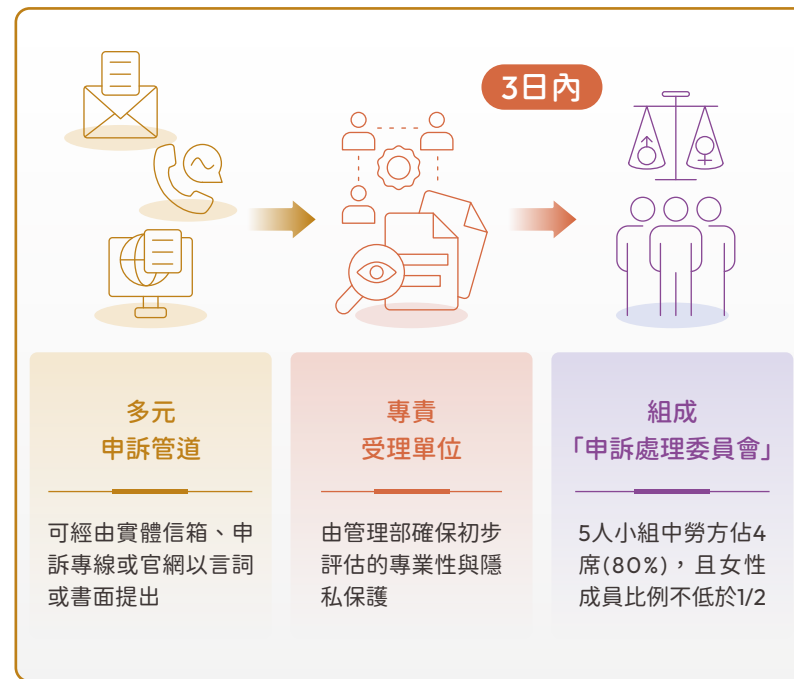
樺漢科技女性員工 占員工總數統計	2024 年	2025 年	趨勢	2030 年目標
女性員工占比	41.8%	41.5%	↓	41.9%
女性主管占比	22.5%	22.5%	-	22.6%
女性中階主管占比	33.3%	30.8%	↓	33.4%
女性高階主管占比	6.3%	6.7%	↑	6.4%
營利單位女性主管占比	5.3%	22.2%	↑	5.4%
STEM 女性員工占比	17.0%	18.8%	↑	17.1%

備註：1. 2030 年目標係於 2024 年所設定。

2. 女性員工占比：女性在員工總數中所占的比例。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. STEM 女性員工占比：女性在研發單位員工總數中所占的比例。

6.2.3 職場性騷擾防治

樺漢科技依據《性別平等工作法》及勞動部規範，訂定《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，適用範圍涵蓋全體員工及求職者，對於任何形式的職場性騷擾與歧視採取「零容忍」態度。為確保申訴機制公正、透明且迅速回應，本公司設置了多元申訴管道，並由管理部專責受理，確保在初步評估階段即落實當事人之隱私保護。一旦接獲申訴，本公司將於 3 日內啟動獨立調查程序，並組成「申訴處理委員會」。為確保審議之客觀性，委員會採高規格編制：5 人小組中，勞方代表佔 4 席（占比 80%），且女性成員不低於二分之一，確保調查過程充分納入員工視角與性別平權觀點。透過制度與宣導，2025 年樺漢科技維持「0 發生、0 申訴」紀錄，展現全員共同維護友善職場的成果。



6.2.4 員工議合

● 勞資會議與溝通

樺漢科技恪守國際人權公約精神，承諾保障員工「結社」與「集體協商」的權利，尊重員工依據當地法規組織或加入工會的意願，保證絕不因參與相關活動，而對員工進行任何形式的報復或歧視。在目前尚未成立工會及簽訂團體協約下，本公司依法設立「勞資會議」作為溝通平台，並建置多元對話管道，確保員工的聲音能被聽見，三大機制如下：



定期召開
勞資會議

由勞方與資方代表共同與會，針對員工權益與福利議題進行協商，資方代表均秉持善意回應以取得共識，降低議題衝突風險。2025 年共召開 4 次勞資會議，藉此改善工作環境並優化福利制度。



多元溝通
與申訴管道

員工可透過員工工會、日常主管會議、福委會會議等跨部門發聲管道表達意見，亦可利用電子信箱或官網專區進行申訴或建議，所有反饋均由管理部蒐集辦理，確保意見獲得重視與回應。



保障
結社自由

員工擁有發起組織社團、參與福委會活動的權利，藉由參與公司事務，營造氛圍融洽的職場環境。

● 近四年員工受獨立工會代表或團體協約涵蓋比例

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
受獨立工會代表或團體協約涵蓋之員工比例 (%)	0%	0%	0%	0%

註：截至各年度底，樺漢個體未成立獨立工會，亦未簽訂團體協約，故受獨立工會代表或團體協約涵蓋之員工比例為 0%。公司仍依法設置勞資會議及多元溝通申訴機制，以保障員工結社自由與勞資溝通權益。

● 員工滿意度調查

樺漢科技每年定期進行員工滿意度調查，2025 年延續辦理並優化調查形式，特別委託外部專業顧問團隊協助執行。透過第三方顧問的客觀視角與專業分析工具，本次調查接軌國際標準導入 DJSI (CSA) 全球永續發展評比之量化指標，針對工作滿意度 (Job Satisfaction)、工作目的 (Purpose)、幸福感 (Happiness)、工作壓力 (Stress) 四大核心維度進行追蹤，評估範圍廣泛涵蓋永續經營、工作內容、工作環境、工作壓力、職涯發展、薪酬福利、自我實現、歸屬感、生活品質等面向，確保能捕捉員工的真實心聲。

本次調查對象為 2025 年 9 月 30 日前到職且目前在職之樺漢同仁，並排除特殊因素以確保樣本代表性。在調查設計上，由去年的 6 級量表簡化為 5 級量表，總題數亦由 60 題精簡至 30 題，以提升填答品質。本次因調查對象擴大，由原先任職二年以上者，擴增至任職滿 3 個月以上者，整體回收率 65.76%；因問卷題型更新與精簡，使有效問卷回收率顯著提升至 95.04%，可更確實掌握員工的真實回饋。

2025 年訂定目標為 80 分，2025 年整體問卷 5 分制平均得分為 3.7 分，換算 100 分制平均得分為 73.95 分。因本次調查之調查對象、統計方法學更新，故使計算分數結果變動，未來本公司將延續本年度之計算方式，以利於未來年度數據追蹤與評估。針對調查分析結果，管理部將據此研擬改善措施與因應作為，追蹤改善成效，確保每一次的調查都能轉化為提升員工服務品質與工作體驗的實質行動。展望未來，期於 2026 年達成「75% 員工高度認同公司」之進階目標，與全體同仁共創幸福共好的永續職場。

6.3 人才吸引與留任

6.3.1 人才招募

● 樺漢集團新進人員招募情形

樺漢集團積極拓展產官學網絡，傳遞企業價值與職涯願景，吸引新世代專才加入，透過優化內部晉升機制，提供豐富的專業培訓資源，鼓勵內部人才垂直晉升或水平輪調。2025 年，共延攬 439 位新進夥伴，包含男性 225 位（51.3%）、女性 214 位（48.7%），展現樺漢集團在性別平權招募上的成效。

單位：人

新進人員統計	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	30	40	16	11	20	31	7	2	4	1
31-50 歲	75	51	26	21	22	37	2	10	5	0
51 歲以上	12	5	1	1	0	0	0	3	5	1
新進人員總數	213		76		110		24		16	
新進男女比例	12%	19%	6%	6%	36%	43%	3%	4%	48%	20%

備註：1. 台灣區：樺漢、沅聖、帆宣、超恩、瑞祺、威霸，但未含樺緯。

2. 中國區：蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟。

3. 亞洲區：越南樺漢。

4. 歐洲區：匈牙利樺漢，但未含 Kontron AG。

5. 美洲區：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 2025/1/1~2025/12/31 到職的員工。

● 樺漢個體在地人才聘僱發展

在推動全球化人才布局的同時，樺漢科技亦重視在地人才發展，透過在地招募及具競爭力之薪酬，吸引符合公司需求之人才。本公司營運總部位於新北市，故以戶籍地位於新北市作為在地聘僱統計基礎。2025 年新進人員在地聘僱統計顯示，中高階主管在地聘僱人數為 2 人、非在地聘僱人數為 1 人，在地聘僱比率為 67%；基層員工在地聘僱人數為 10 人、非在地聘僱人數為 17 人，在地聘僱比率為 37%。相較 2024 年，中高階主管在地聘僱比率由 50% 提升至 67%，基層員工在地聘僱比率則由 55% 下降至 37%。未來將持續完善在地招募與人才發展措施，提升在地聘僱占比，以支持地方人才發展。

單位：人

類別	2024 年			2025 年		
	在地 新進人員	非在地 新進人員	在地 聘僱比率	在地 新進人員	非在地 新進人員	在地 聘僱比率
中高階主管	2	2	50%	2	1	67%
基層員工	17	14	55%	10	17	37%

備註：1. 在地化指標：以戶籍地新北市統計。

2. 在地聘僱比率 = 該類別在地新進人員數 / 該類別新進人員總數 × 100%。

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

多元共融與職場平權

• 人才吸引與留任

人才發展

職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

● 樺漢科技內部招募情形

除了積極延攬外部與在地人才，樺漢科技同樣重視既有員工的職涯發展與留任，提供暢通的內部轉調與晉升管道，藉此活化組織內部人才，同時控管人才取得費用，2025 年每正職員工平均招募成本控制在新台幣 46,413 元。在內部招募成效上，2025 年度統計顯示，公司內部流動在年齡分布上以 31-50 歲的中青壯年族群為主，並以基層員工為主要招募對象。

單位：人

樺漢科技內部招募統計		男	女
年齡	30 歲以下	8	4
	31-50 歲	12	13
	50 歲以上	2	1
職級	高階主管	2	0
	中階主管	5	3
	基層員工	15	15
國籍	台灣	22	18
	外國籍	0	0
內部招募人數		22	18
外部新進人數		20	10
內部招聘百分比		52.38%	64.29%

備註：1. 內部招募定義為 2025/12/31 前跨部門輪調、功能性輪調、晉升的員工。
2. 內部招聘百分比 = 內部招募男(女)性員工 / (內部招募 + 外部新進男(女)性員工)。

6.3.2 留任與關懷

樺漢集團遵守《勞動基準法》及各營運所在地相關法規，針對重大營運變動（如：組織調整、人力需求變動）或需終止勞動契約之情事，提供過渡期保障，依據員工年資，依法提前通知員工並給付資遣費，確保員工在職涯轉換期間的生活權益受到維護。2025 年集團統計範疇擴展至各子公司，總離職率為 11.4%，自願離職率為 10.0%，各營運地區離職率分布如下：

● 樺漢集團離職率

離職率統計	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
總員工離職率	11.8%	8.2%	26.1%	6.4%	25.0%
總員工自願離職率	11.7%	6.7%	21.0%	5.3%	19.2%

備註：1. 台灣區：樺漢、帆宣，未含樺緯、沅聖、超恩、瑞祺、威霸。
2. 中國區：蘇州樺漢，未含南京亞士德、昆山力盟。
3. 亞洲區：越南樺漢。
4. 歐洲區：匈牙利樺漢，未含 Kontron AG。
5. 美洲區：AIS INC。
6. 總員工自願離職率 = 報告年度自願離職總人數 / (報告年度離職總人數 + 報告年度的 12 / 31 仍在職的員工數)。

● 樺漢集團離職人員分析

進一步分析集團離職人口結構，可以看出主要流動族群集中於 31~50 歲區間。

單位：人

離職人員統計	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	29	25	15	16	26	19	6	10	1	0
31-50 歲	79	61	28	15	24	28	6	14	4	4
51 歲以上	35	8	2	0	0	0	3	7	3	1
總人數	143	94	45	31	50	47	15	31	8	5
離職員工男女比例	14%	17%	9%	7%	30%	23%	4%	8%	22%	33%

備註：1. 台灣區：樺漢、帆宣、超恩、瑞祺，未含樺緯、沅聖、威霸。
2. 中國區：蘇州樺漢，未含南京亞士德、昆山力盟。
3. 亞洲區：越南樺漢。
4. 歐洲區：匈牙利樺漢，未含 Kontron AG。
5. 美洲區：AIS INC。
6. 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)。

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

多元共融與職場平權

人才吸引與留任

人才發展

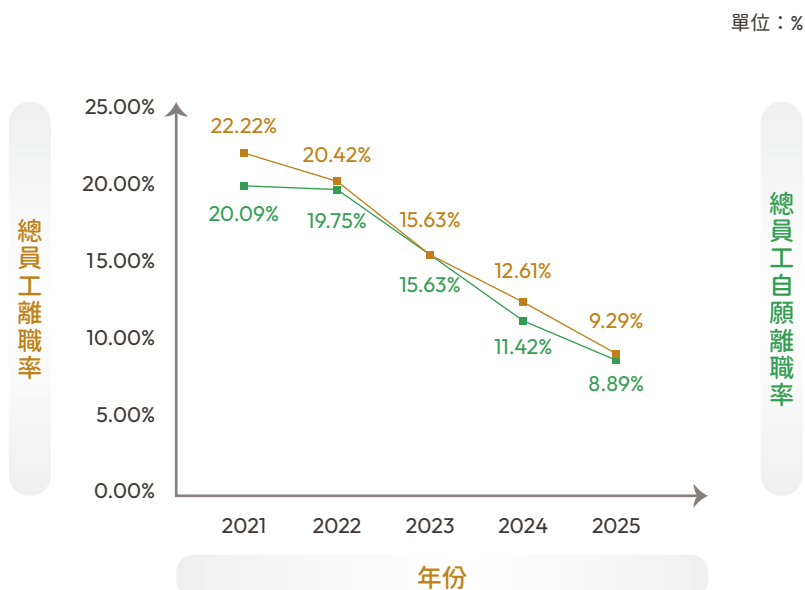
職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

● 樺漢科技離職率

樺漢科技重視員工職涯與組織穩定，離職數據視為傾聽員工聲音的重要管道，受惠於近年各項優化措施，離職率已連續 5 年呈現穩定下降的趨勢，2025 年離職率 9.29% 控制在目標 12% 以下，顯示個體運作穩定。



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。

3. 2021 年至 2024 年自願離職率重新盤點。

面對人才流動的挑戰，管理部持續關注市場薪資動態，以維持薪酬競爭力，並透過考核與升遷機制，協助同仁看見內部發展機會。同時，鼓勵單位主管與同仁深度對話，及早回應員工需求，降低隱性的人才流動成本，營造具歸屬感的職場環境。

6.3.3 薪酬結構

樺漢科技重視員工薪酬之公平性與市場競爭力，薪資核定依職務內容、專業能力、績效表現及市場薪酬水準辦理，不因性別而有差別待遇。樺漢科技定期檢視性別薪酬比率，2025 年「非擔任主管職務之全時員工」之「平均年薪資」達 1,449 仟元，「中位數」達 1,291 仟元，分別較前一年度成長 0.05% 與 2.77%，平均薪資與法定基本工資比例達 4.22 倍，確保高於營運據點當地的「生活工資」，保障員工及其家庭能享有優渥的生活品質。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。

● 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新台幣千元

薪酬統計	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
非主管員工人數	153	172	171	187
平均年薪資	1,287	1,347	1,449	1,449
中位數年薪資	1,163	1,136	1,256	1,291

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；平均人數 = (滿 6 個月以上的全體員工 - 公司經理人)。

4. 此表資訊為會計師確信之後上傳的數據。

● 男女基層人員與當地最低薪資與比率

	2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性
比率	1.14	1	1.27	1

備註：1. 基層人員最低月薪：報告年度的 12 / 31 仍在職的男女基層員工之最低薪資。

2. 當地最低薪資：台灣勞動部定義之法定基本工資。

● 性別薪酬結構說明

樺漢科技遵循同工同酬原則，薪酬核定係依據員工之學經歷、專業能力、職務內容、績效表現及市場薪資水準綜合評估，在相同職務條件與績效基礎下，不因性別、種族、宗教或其他身分而有差別待遇。

2025 年薪酬數據所呈現之性別差異，主要與不同性別於各職系、職級及薪酬結構中的分布情形有關。整體而言，男性員工於市場薪資水準相對較高之研發與工程技術職系占比較高，女性員工則較多分布於行政及管理支援職系，因此影響整體平均基本薪資與薪酬表現。

在高階主管層級，女性對男性之基本薪資比率為 0.85，而「基本薪資 + 獎金」比率為 0.34。此差異主要係因高階主管薪酬包含專案獎金等變動薪酬項目，易受年度專案分工、績效結果、獎勵機制及發放時點影響；此外，女性高階主管樣本數相對較少，致使平均值較易受個別薪酬結構波動影響。因此，該年度比率較可能反映特定年度獎勵組成與樣本結構差異，未必代表制度性之性別薪酬差別待遇。

本公司定期檢視各職級性別薪酬公平指標，並透過多元共融、女性人才培育、核心職務歷練及管理職接班規劃，提升女性於技術與管理職位之發展機會，促進均衡的人才結構與薪酬表現。

● 女性對男性基本薪資與薪酬差異比率

職級分類	薪酬項目	男性	女性
 高階主管	基本薪資	1	0.85
	基本薪資 + 獎金	1	0.34
 中階主管	基本薪資	1	0.96
	基本薪資 + 獎金	1	0.96
 基層員工	基本薪資	1	0.80
	基本薪資 + 獎金	1	0.78

備註：1. 薪酬 = 基本薪資 + 獎金；2. 比率以男性平均值為基準值 1 計算；3. 2025 年高階主管男性為 31 人、女性為 9 人；4. 高階主管薪酬包含專案獎金等變動薪酬項目，年度平均值可能因樣本數及獎金發放情形而產生波動。

● 女性對男性年薪平均數與中位數差異比率

薪酬項目	男性	女性
年薪平均數	1	0.74
年薪中位數	1	0.70

備註：比率以男性平均值為基準值 1 計算。

6.3.4 福利與育兒支持

全方位的福祉照顧是凝聚員工向心力的關鍵，樺漢科技設有「職工福利委員會（福委會）」，每年依法提撥福利金，從生理健康、心理壓力到家庭生活，提供以下五大面向優於法規的福利措施。

1 團體保險與健檢補助

本公司的保險與健檢制度優於同業與法令，除依法投保勞健保外，提供免費團體保險（涵蓋壽險、意外險、醫療險、癌症險及職災險），並將保障延伸至員工眷屬。此外，依職級提供 1-6 萬元不等的年度健康檢查補助，守護同仁的身心健康。

2 員工協助與多元津貼

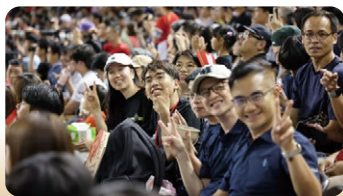
本公司重視員工身心健康與整體福祉，建立多元員工支持措施，協助員工因應工作與生活中的各項挑戰。針對法律、家庭、財務及心理壓力等議題，提供免費、保密的專業諮詢管道，完善員工支持系統與壓力管理機制。另透過生日禮券、結婚 / 生育 / 喪葬津貼及社團補助等福利措施，支持員工不同人生階段需求。為促進健康職場，公司亦設置休憩與運動空間，提供免費咖啡、下午茶、按摩服務及多元紓壓設施，營造友善、健康且具支持性的工作環境，2025 年獲頒運動部「運動企業認證」，詳參閱《7.3 文化素養》。

3 彈性工作模式

尊重員工對時間的自主權，實施「彈性工時制度」，員工無須經過繁瑣請假流程，即可彈性安排工作與私人時間，協助同仁在職涯衝刺與家庭照顧之間取得最佳平衡。此外，為提升工作彈性，管理部正研擬導入「遠距工作政策」，讓員工能依據職務特性選擇工作場域。

4 樺漢集團家庭日

「家」是員工打拼的最強後盾，2025 年樺漢科技盛大舉辦集團家庭日，邀請員工攜眷同樂，共計 1,804 位同仁與眷屬熱情參與。透過親子互動與團體活動，增進同仁間的情感交流，實踐「家庭友善職場」的承諾。



5 友善育兒職場

家庭支持系統是落實性別平權的關鍵，透過優於法規的假勤制度與母性健康保護措施，確保員工在歷經懷孕、分娩及育兒等重要人生階段時，無需在工作與家庭間取捨，能安心地延續職涯發展。從硬體設施到軟體制度的支持，本公司致力消除職場中的潛在危害，採取高標準的保護措施：

假勤與福利

提供優於法規的假勤制度，包含 8 週產假、1 週陪產假，以及優於法令的 1 天「有薪」家庭照顧假，另有全薪產檢假、陪產假、陪產檢假、育嬰留停及生育禮金，支持員工履行親職責任。

母性健康保護計畫

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》，針對妊娠及哺乳期女性進行健康危害評估與職務調適，以分級管理確保母體與胎兒健康。

友善硬體設施

辦公室內設有溫馨哺乳室，配備冰箱與冷凍櫃等設施，支持母乳哺育與女性同仁重返職場。

托兒措施

為分擔同仁育兒壓力，與 2 家合法登記立案的幼兒園簽署特約，提供員工子女托育與優惠服務。

婚育補助金

本公司提供婚育補助金制度，包含結婚禮金、生育禮金及子女獎學金等福利措施。其中，員工結婚及生育子女時，得依公司規定申請定額補助；生育禮金不限制申請胎次，並透過子女獎學金協助員工減輕家庭教育支出負擔，支持員工安心兼顧家庭照顧與職涯發展。

2025 年樺漢集團共有 33 位同仁申請育嬰留停，復職率達 86%，留任率達 71%，展現樺漢科技能讓員工在完成階段性家庭任務後，順利地銜接原職涯軌道。

育嬰留停統計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	121	98	219
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	8	25	33
育嬰留職停薪申請率 (%) (= B/A)	7%	26%	15%
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	9	27	36
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	8	23	31
復職率 (%) (= D/C)	89%	85%	86%
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	7	17	24
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數 (F)	7	10	17
留任率 (%) (= F/E)	100%	59%	71%

備註：此表統計未含樺緯、威霸、南京亞士德、昆山力盟、Kontron AG、AIS INC。

● 退休金制度

樺漢科技提供員工安穩的退休生活保障，遵循《勞動基準法》與《勞工退休金條例》規範，建構退休金制度。針對適用「勞退新制」之同仁，除公司每月依法按月提繳工資 6% 至勞工保險局之個人退休金專戶外，亦開放同仁彈性選擇「個人自願提繳」比例（範圍 0%-6%）。針對「勞退舊制」年資之同仁，依據精算結果，按月足額提撥退休準備金至專戶，並依法監督管理，確保退休金之專款專用，保障員工權益。

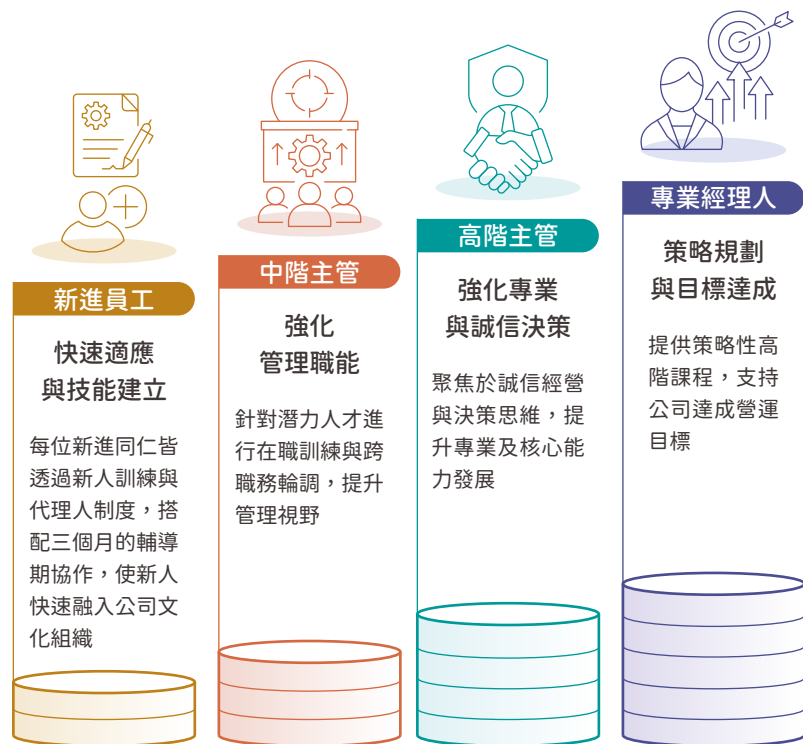
除了法定的退休保障外，樺漢科技積極協助員工累積長期財富，保障退休後的經濟規劃。本公司積極規劃「員工持股信託」方案，透過公司提撥獎勵金的方式，鼓勵同仁定期定額長期持有公司股票，共享企業營運成果。此外，管理部規劃啟動「全方位退休規劃系列講座」與「員工持股運用說明會」，透過外部專業講師的引導，協助同仁了解持股信託在退休金配置中的複利效益，期盼透過制度保障與知識學習，協助夥伴實現財務自由與安享晚年的願景。

6.4 人才發展

6.4.1 人才發展策略

● 員工發展計畫

樺漢科技承諾全體員工（含兼職或派遣）皆能透過「員工發展計畫」獲得系統性的訓練與指導，藉以提升工作技能。訓練體系涵蓋專業訓練與通識訓練，整合內部講師與外部顧問資源，協助同仁解決實務問題，並達成工作目標。本公司規劃了四階段的培育藍圖，確保每一階段皆能獲得相對應的資源支持。透過培育計畫，提升了員工的滿意度與留任率，離職率從 2021 年的 22.22%，到 2025 年已下降至 9.29%，可見職能培訓之成效。



● 領導人才培訓

為強化管理者的戰略規劃與策略布局能力，協助中階及高階管理者制定績效目標、展現領導力並激勵組織，確保公司在變化快速及競爭的全球市場中保持韌性與領導動能，達成公司願景與目標。

	專業訓練	通識訓練
高階主管	■ 誠信經營訓練 ■ 主管管理訓練	■ 資安訓練 ■ 人權訓練
中階主管	■ 在職訓練 ■ 中階主管培訓課程	■ 能源管理訓練 ■ 性騷擾防治課程
一般員工	■ 新進員工訓練 ■ 一般員工訓練	■ 職業安全衛生訓練

● 中階主管

樺漢科技相當重視中階主管領導能力之培育，透過中階主管培育計畫，著重在策略規劃、領導力及管理力等面向發展，透過實體及線上課程，培育各部門中階主管經營視野之提升並擴大管理思維，2025 年對於 48 名中階主管，共辦理 10 堂課程。

● 高階主管

為培育重要管理階層，樺漢科技實施高階主管培育計畫，著重高階領導人才之個人發展（IDP）及團體發展；除了依循樺漢科技發展模式參與實戰專案規畫外，亦透過重要經營管理會議及重要專案會議，提升經營視野及策略思維，並安排相關領導課程與外部顧問團隊會議，針對 18 名高階主管，2025 年共辦理 15 堂課程，以提升高階主管之領導與變革能力。

● 數位賦能與 AI 轉型

樺漢科技於 2025 年 12 月底全面導入 AI 工具，透過實體課程與實機演練，確保每位同仁皆掌握高效協作技巧，建立共通的 AI 工作語言與實作能力。2026 年，預計從各部門遴選 31 位「種子成員」，透過高強度的互動演練，確保技術轉移。完訓後，他們將於部門內擔任「數位轉型教練」，挖掘作業流程痛點，並導入 AI 解決方案，預計提升 85% 作業效率，將人力資本投入更高價值的策略工作。並透過定期案例分享、實務交流與跨部門討論，促進員工在日常職務以外接觸不同專業觀點，持續提升 AI 应用能力與職涯發展潛力。為激勵同仁投入，表現優異者將獲得專案獎金，可晉升為「AI 技術顧問」。期許這群專家能將個人專業領域（如：數據分析、專案管理、雲端策略）與 AI 技術結合，引領集團業務創新的同時，實現個人職涯發展。



全員 AI 訓練



掌握 AI 工具，建立全公司共通的工作語言



種子成員賦能



培養 AI 導入業務的思維與領導力，並進行專業認證準備



AI 技術顧問培育



將 AI 能力與個人專業領域結合，成為業務創新的專家

● 文化教育

針對員工推動跨文化溝通與多元文化教育課程，協助同仁理解不同文化背景下之溝通語氣、用字遣詞、工作互動方式與文化差異，降低跨國協作過程中可能產生之誤解。同時，公司於印度區辦理節日文化交流活動，透過分享印度的慶典習俗，提升員工對不同文化背景、實務與觀點之認識，促進相互尊重與共融。



● 重點培訓與績效

培訓課程除了誠信經營、資安防護與人權等培訓外，2025 年聚焦「數位轉型」與「永續發展」，全員參與 AI 工具應用培訓，同時提升關鍵單位與全體員工的 ESG 專業職能。

項目	內容	對象	辦理成果
AI 工具 應用培訓	全面導入生成式 AI 工具，透過實機演練，協助同仁掌握高效協作技巧，建立全公司共通的數位工作語言。	全體員工	參與員工占全台灣員工比例 87.2%
永續發展 系列課程	針對 ESG 關鍵議題進行深化培訓，內容涵蓋國際評比精進、GRI 準則與永續報告書撰寫實務、綠色採購。	一級主管、相關執行單位及全體員工	相關同仁參與比例 100%
高階主管策略 交流會議	每日由高階主管針對部門業務進行跨單位交流與腦力激盪，並固定於週二由董事長主持會議，聚焦業務發展策略，並激勵團隊士氣。	各單位一級主管	各單位一級主管參與率 100%
誠信經營及 法遵合規訓練	針對董事、經理人及全體員工辦理「誠信經營及反貪腐系列課程」，並透過內部網站宣導防範內線交易與從業道德守則。	董事、經理人及全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 82.94%
職業安全 衛生訓練	針對新進與全體員工執行職業安全衛生教育訓練，並定期舉辦自衛消防編組與逃生演練，確保職場作業安全。	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 81.82%
資安意識與 防禦演練	進行全體員工防範惡意電子郵件社交工程演練，增進資安意識宣導，落實企業資訊安全防護網。	新進人員與全體員工	新進員工參與率 100%
人權訓練與 職場友善宣導	針對全體員工進行職場性騷擾防治、性別平等與相關法令之訓練，營造多元包容的職場環境。	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 80.43%

● 2025 年集團訓練投入

樺漢集團積極投入資源媒合內外部培訓機會，2025 年強化子公司訓練時數與費用之揭露，集團投入訓練總費用達新台幣 289 萬元，全年總訓練時數達 16.7 萬小時，人均受訓時數為 15.2 小時。

訓練統計	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區
訓練總時數	22,342	54,665	6,232	83,889
員工總人數	1,422	1,203	275	8,126
人均時數	15.71	45.44	22.66	10.32
訓練總費用（新台幣 元）	2,669,668	136,450	88,338	977
人均費用（新台幣 元）	2,208	161	321	1.5

備註：1. 訓練總時數統計未含樺緯、威霸、南京亞士德、AIS INC。
2. 訓練總費用未含樺緯、沅聖、超恩、威霸、南京亞士德、昆山力盟、Kontron AG、AIS INC。
3. 資料範圍為 2025 年 1 月 1 日 ~2025 年 12 月 31 日。
4. 人均時數 = 訓練總時數 / 年底地區在職員工總人數。

樺漢科技透過交叉分析，檢視不同群體的學習成效，以調整人才發展策略。2025 年的數據展現兩大特色：



在台灣總部，高階主管男性與女性的人均受訓時數分別達 22.3 小時與 27.9 小時，高於中階與基層同仁，顯示管理團隊不僅擔任決策者，也持續學習精進，帶動公司學習氛圍。



針對研發與工程技術職系，投入了大量資源進行深化培訓。以台灣區為例，STEM 職能總訓練時數達 5,614 小時，確保技術人才掌握最新科技趨勢，維持競爭力。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

多元共融與職場平權

人才吸引與留任

• 人才發展

職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

集團訓練統計			職級			職能		培訓類型		
			高階主管	中階主管	基層人員	營利單位	後勤單位	STEM	內訓	外訓
台灣區	男性	訓練總時數	1,871	1,387	9,924	6,109	2,396	4,590	8,845	4,339
		訓練平均時數	22.3	7.8	15.0	11.2	21.4	28.5	9.6	4.7
	女性	訓練總時數	531	1,342	7,287	5,247	2,859	1,024	6,522	2,638
		訓練平均時數	27.9	26.3	17.0	18.2	19.6	30.1	13.1	5.3
中國區	男性	訓練總時數	1,538	5,349	21,953	25,154	3,678	6,026	26,180	2,660
		訓練平均時數	76.9	75.3	54.6	73.3	50.4	78.3	53.1	5.4
	女性	訓練總時數	102	3,075	22,648	20,007	5,818	5,202	22,497	3,328
		訓練平均時數	51.0	93.2	62.2	84.4	53.4	98.2	56.4	8.3
亞洲區	男性	訓練總時數	36	192	1,840	1,298	468	302	1,568	500
		訓練平均時數	12.0	24.0	17.5	17.5	13.8	37.8	13.5	4.3
	女性	訓練總時數	0	336	3,828	2,879	1,031	254	3,140	1,024
		訓練平均時數	0	24.0	26.4	28.5	19.8	42.3	19.7	6.4
歐洲區	男性	訓練總時數	8	16	952	0	976	0	216	760
		訓練平均時數	0.7	2.3	5.4	0	6.5	0	1.1	3.9
	女性	訓練總時數	8	0	800	48	760	0	0	808
		訓練平均時數	2.7	0	4.3	0.5	8.4	0	0	4.1

備註：1. 此表統計未含樺緯、威霸、南京亞士德、Kontron AG、AIS INC；2. 職能資料未含沅聖。

6.4.2 績效管理與溝通

樺漢科技從財務、顧客、流程與成長四大構面設定目標，確保個人目標扣合公司策略。本公司建立多元敏捷的績效回饋機制，透過每日、每季的高頻率對話，及時發掘執行過程窒礙難行之處，讓主管媒合資源並給予協助。

績效管理項目	適用對象	執行內容與目的	執行頻率
新人試用期滿考核	新進員工	1. 雙向對話：入職滿 3 個月時，由新人填寫「新人心得建議表暨考核表」並與主管進行面談，確保雙方對工作內容與文化適應的認知一致。 2. 任用評估：針對適任人員給予正式任用，並共同設定下一階段的工作目標（KPI），針對需加強者予以延長或停止試用，視情況提供輔導。	入職滿 3 個月
年度績效考核	前一年度 9/30 前到職員工	1. 四大構面評核：依據財務、顧客、流程及成長四大指標，從「營運目標」拆解至「個人目標」，確保策略落地。 2. 多元觀點評量：採自評、初評（直屬主管）、複評（權責主管）之多方觀點檢視，從落實執行力、體現行為價值與個人發展潛力三大維度（執行力、行為價值、個人發展）進行全方位綜合評量，並納入專案成員或其他部門員工的回饋意見。透過量化指標與質性觀察的結合，建構公平、公正的績效實績，作為同仁晉升與調薪之客觀依據。	每年一次
敏捷績效考核	所有員工	1. 每日營運對焦：透過每日主管晨會，由總經理與一級主管進行雙向溝通，快速回饋部門目標進度，並排除執行障礙。 2. 季度目標標準：管理部每季彙整各部門績效達成狀況，並於主管會議報告。透過溝通與回饋，協調資源運用，提升目標達成率。	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	1. 跨部門協作：針對重大議題或大型客戶專案，如 ISO 管理系統導入或 ESG 專案，打破部門隔閡組成專案小組。小組成員除個人目標外，亦背負團隊目標，並依據專案成果提供對應獎勵，深化團隊合作精神。	每年一次

● 績效考核統計

樺漢科技致力提升受評覆蓋率，確保同仁的付出能獲得評價與回饋。2025 年統計集團績效考核人數，占比達 81%。依據職級與性別統計，藉此檢視人才發展均衡性，作為優化評核機制與分配培訓資源的依據。

績效考核統計		男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
 職級	高階主管	92	88%	21	91%
	中階主管	222	88%	80	93%
	基層人員	817	81%	593	77%
受評總人數		1,825			
受評總人數占比		81%			

備註：1. 此表未含樺緯、越南樺漢、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS INC。

2. 男性占比 = 各職級受評人數 / 當年度各職級人數。

3. 女性占比 = 各職級受評人數 / 當年度各職級人數。

4. 受評總人數占比 = 受評總人數 / 當年度總人數。

6.5 職場安全與身心健康

重大主題衝擊評估與管理方針

權責單位 | 管理部



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

多元共融與職場平權

人才吸引與留任

人才發展

• 職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

政策與承諾

依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統架構，制定《職業安全衛生政策》並達成五大承諾「恪遵法規、風險管理、保障安全、健康促進、持續改善」，提供員工健康安全的工作環境。針對人因性危害、母性健康保護等潛在風險建立防護網，並透過「職安推行小組」與勞工代表定期溝通，實現「零職災」的職場願景。

衝擊評估

正向衝擊

安全的職場環境能提升員工的身心健康與工作滿意度，降低缺勤率，並提升企業韌性與雇主品牌形象。

負向衝擊

若發生職業災害或忽視潛在健康風險，除造成員工身心受創外，亦將導致營運中斷、法律訴訟賠償及企業商譽受損，增加整體營運成本與法規風險。

管理行動與成效追蹤

系統化管理與認證

維持 ISO 45001 職安衛管理系統，採 PDCA 模式運作，已於 2024 年通過稽核，下一次稽核預計於 2026 年 Q4 辦理。

風險辨識與健康保護

1. 執行四大健康保護計畫：人因性危害防止、母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防、職場不法侵害預防。
2. 針對實驗室執行化學品分級管理與環境監測，確保暴露濃度低於容許標準。
3. 提供優於法規的健康照護，包含年度健檢、每年 2 次醫師駐診及每月 2 次護理師臨場服務。

教育訓練與意識提升

落實分級訓練，新進員工完成一般安衛教育訓練，全體員工每三年接受一次回訓，並針對消防編組成員進行緊急應變訓練。

利害關係人議合

溝通管道

勞資會議（定期討論職安議題）、職安專線、員工意見箱、內部公告。

目標

項目

樺漢個體維持「零職災」紀錄

重大職業災害事件數為 0、職業病發生率為 0。

健康管理覆蓋率

2025 年覆蓋率為 83%，未來將提升員工健檢比率。

全員意識

確保法定職安衛教育訓練完訓率達 100%。

6.5.1 職安衛管理系統

樺漢科技堅守國際公約與《職業安全衛生管理辦法》規範，2025 年持續遵循《職業安全衛生政策》五大承諾，打造健康安全的工作環境。依據法規本公司屬第三類事業，雖無需設立「職業安全衛生委員會」，仍由管理部專責「職安推行小組」重視相關議題，透過「勞資會議」研討職安衛議案，確保管理機制發揮實質效益。

職安推行小組專責 ISO 45001 系統的規劃、推動與查核，落實 PDCA 循環管理。繼 2024 年通過首次監督稽核後，本年度維持系統運行與合規性，確保職業安全衛生管理範疇完整涵蓋全體員工及非員工工作者。此外，公司設有暢通的勞安專線與員工意見箱，提供身心健康諮詢與協助，推行小組主動掌握最新職安法規與主管機關要求，透過定期內部公告即時宣導，確保全體同仁了解並落實執行。

● 職業安全訓練

新進人員於到職第一時間即需接受職業安全訓練，確保其具備必要的安全意識。全體員工則依據不同的作業環境與職務特性，實施相對應的知識技能培訓。樺漢科技依循法規規範，全體員工每三年須接受一次一般職安教育訓練，近一次訓練已於 2025 年底辦理，透過防災觀念的宣導，預防災害的發生。



類別	課程內容	2025 年受訓對象	受訓總時數 / 次數
新進人員安衛訓練	涵蓋作業安全衛生法規概要、職安衛工作守則、標準作業程序（SOP）、自動檢查機制、緊急事故應變處理及消防急救常識	新進員工共 31 人參與率 100%	93 小時 / 31 次
全員定期安衛訓練	說明職場潛在危害，更新最新職安法規資訊，精進防災意識與自我保護能力	全體員工 200 人參與率 80%	480 小時 / 1 次
緊急應變教育訓練	實施自衛消防編組訓練，包含滅火實務操作、消防逃生演練及急救技能培訓	消防編組成員 46 人參與率 100%	368 小時 / 2 次

●● 作業環境監測管理

職安推行小組針對實驗室作業環境與工作性質，遵循《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》及《作業環境監測管理程序》，透過自動檢查與風險分級機制，評估潛在風險因子，降低作業場所之風險。針對實驗室主要使用之含異丙醇有機溶劑，除依法規設置危害控制設備外，每年進行兩次作業環境監測，歷次監測結果顯示，有害物逸散程度均遠低於法規容許濃度暴露標準，確保同仁在安全無虞的環境中發揮專業。

●● 採購管理

樺漢科技參照 ISO 45001 職業安全衛生管理架構，將職業安全衛生規範納入《供應商行為準則》，並要求供應商簽署承諾遵循相關要求，以確保供應商於營運、製造及服務提供過程中，落實職業安全與健康管理標準，降低供應鏈職安風險，持續強化負責任採購與永續供應鏈管理。

●● 內部稽核程序

樺漢科技依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統架構，為確保員工職場安全，每年定期啟動危害鑑別與風險評估作業，針對辦公室環境可能產生之職業安全衛生風險進行檢視與控管。

2025 年公司培訓並通過認證 3 位 ISO 45001 內部稽核員，負責針對受稽核單位之職業安全衛生管理執行情形進行現場查核。稽核過程中若發現缺失或改善事項，將提出相應矯正與預防措施，並納入內部管理系統進行追蹤管理，以確保改善成效落實。

2025 年內部稽核結果未發現缺失項目。樺漢科技將持續透過內部稽核制度，及早辨識潛在風險與管理缺口，提升辦公室環境之安全性，強化職業安全衛生管理成效。

6.5.2 身心平衡與健康促進

● 四大健康保護計畫

為落實《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》之規範，樺漢科技依據公司作業特性推動《人因性危害預防計畫》、《女性工作者母性健康保護計畫》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫》及《異常工作負荷促發疾病預防計畫》。以此四大計畫為基礎，進行員工健康危害鑑別與風險分層管理，並聘請特約醫護人員提供臨場服務。透過醫師每年2次與職護人員每月2次的定期駐點，提供個別的健康指導與追蹤。

● 健康管理與心理韌性

樺漢科技推動「預防醫學」與「健康數位化」，依職級別提供優於法規之健康檢查與補助，並針對檢查結果異常者進行分級管理、複檢追蹤及衛教指導。公司推廣「H2U Pano APP」，協助同仁數位化記錄個人健康歷程。2025年，符合健檢資格人員共計164人，截至2025年12月31日止（實際健檢期限至2026年2月28日止），已完成健檢人員136人，健檢達成率83%，較2024年提升8%，本年度投入健康補助金額超過新台幣200萬元。此外，本公司高度重視員工的心理韌性，除了將心理健康納入職安風險管理，2025年也辦理「工作與生活平衡講座」協助同仁掌握壓力調適技巧。

6.5.3 職業健康、缺勤與職災統計

樺漢科技鑑別「異常工作負荷」與「人因性危害」為主要職業健康風險因子，並依據《人因性危害預防計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防計畫》及《職業安全衛生工作守則》，建立相關預防、監測與改善機制。公司由勞安人員及職業護理師組成專業團隊，針對高風險作業環節進行風險辨識、動態評估與改善，以降低職業傷病及缺勤風險。

● 母公司個體員工缺勤統計

2025年員工總工作人日數為49,493人日，公傷假缺勤損失時數為1,035小時，病假缺勤損失時數為3,766.5小時，合計總缺勤損失日數為600日，全年缺勤率為1.21%。公司透過職場健康管理、危害預防及工作負荷控管措施，完善員工健康保護與安全績效。

樺漢科技員工缺勤統計	2025年
總工作人日數	49,493
公傷假缺勤損失時數	1,035
病假缺勤損失時數	3,766.5
總缺勤損失日數	600
缺勤率	1.21%

備註：1. 總缺勤日數 = (傷假 + 病假) / 8hr。

2. (總缺勤損失日數 / 總工作人日數) × 100%。

● 集團職業安全衛生績效

員工安全與健康為公司最重要的承諾之一，公司推動職業安全衛生管理，並建立職災關懷、健康照護及復工支持機制。若員工不幸發生職業災害，公司將即時提供健康關懷、復原追蹤、醫療補助及帶薪公傷病假，保障員工休養期間之經濟安全，協助其安心復原並順利重返工作崗位。

公司落實職災通報機制，案件依法登錄於勞動部系統。2025年，集團子公司共發生4起物理性危害事件，包括3起跌倒事故及1起車禍碰撞傷害事件；母公司個體則維持0職業災害、0職業病之績效表現。針對已發生事件，亦要求子公司進行事故原因分析、風險檢討及改善預防措施，以提升職場安全管理，降低職災發生風險。

樺漢集團職業安全衛生統計

2025 年數據

工作總時數 (小時)	3,340,199
職業傷害死亡人次 (次)	0
職業傷害死亡比率	-
嚴重職業傷害人次 (次)	0
嚴重職業傷害比率	-
可記錄事故人次 (次)	4
可記錄事故比率	1.2
職業疾病件數 (件)	0
職業疾病發生率	-

備註：1. 此表含樺漢、沅聖、帆宣、超恩、瑞祺、威霸、蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟、越南樺漢，但未含樺緯、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS。

2. 職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 × 1,000,000 / 工作總時數。

3. 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。

4. 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 × 1,000,000 / 工作總時數。

5. 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。

6. 可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 × 1,000,000 / 工作總時數。

7. 職業病發生率 = 職業疾病次數 × 1,000,000 / 工作總時數。

● 事故危害類型與分析

2025 年揭露範圍內集團共發生 4 件可記錄事故，皆屬物理性危害，未發生化學性、生物性、人因性及社會心理性危害所致之可記錄事故，亦無職業病案件。依事故類型分析，主要事故為跌倒 3 件及碰撞 1 件。針對事故案件，公司已完成事件通報、原因分析、矯正預防措施擬定及改善追蹤，並將相關經驗回饋至教育訓練與作業管理，以降低類似事故再次發生之風險。

● 集團職業災害與職業病危害因子統計

危害類型	可記錄事故	職業病
物理性危害	4	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

● 集團職業傷害事故類型分析表

事故類型	受傷人次	受傷人次占比
跌倒	3	<0.001
碰撞	1	<0.001
切、割傷	0	0
挫傷	0	0
其他	0	0

備註：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。