

# 6 員工發展 與共融職場

珍惜 培育 關懷員工  
共融職場

## 對華碩管理意義

華碩視員工為最重要的資產，與員工攜手充分發揮眾智，發揚個人與團隊潛能及專業志趣。華碩為員工打造友善職場，營造開放創新的研發文化和充滿創造力的環境，來激發同仁的活力與想像力。期以塑造企業文化、培育關鍵人才，掌握關鍵領域技能，提升人力資本的價值。

## 策略



華碩以人為本的企業理念，堅守「珍惜、培育、關懷員工」經營之道。致力於追求高績效組織與優質人才，建置完善的薪酬與福利方案，以及培育與發展多元化人才。提供舒適安全環境及照護工作者身心健康，讓員工在專注工作之餘兼顧家庭與健康，共享「快樂工作 - 認真生活」。

## 績效



優於法定薪資與福利  
名列台灣**前100大** 高薪資企業



國家職業安全衛生獎 - **企業標竿獎**



連續**3年** 蟬聯  
LinkedIn- Most Engaging Employer Brand

## 珍惜 培育 關懷員工

華碩品牌基礎來自華碩 DNA 的四大核心價值「華碩五德」、「崇本務實」、「精實思維」、「創新惟美」。面對企業轉型及更明確的使命與願景，2019 年是華碩文化大躍進的一年，「再造進化、真實透明、發揮眾智、創意擇優」十六字箴言成為華碩人追隨的行為指標，一起面對挑戰，產生最優化的共識與眾志。

華碩致力於追求高績效組織與優質人才，建置完善的薪酬與福利方案，以及培育與發展多元化人才，營造充滿創造力的環境，來激發同仁的活力與想像力；讓員工在專注工作之餘兼顧家庭與健康，共享「快樂工作 - 認真生活」。

華碩深信以人為本的企業理念，堅守「珍惜、培育、關懷員工」經營之道，攜手員工充分發揮眾智，協助發揚個人與團隊潛能及專業志趣，規劃宏觀職涯發展，以吸引更多的優秀人才一起追尋無與倫比。

### 人權政策

華碩不因種族、性別、年齡、黨派、宗教、殘障等狀況歧視員工，僱用員工遵循當地法令、最低年齡規定、RBA 等相關規定，並依據聯合國世界人權宣言揭示。

### 人力結構

華碩於全球 50 多個國家成立營運據點，分布於亞太地區、歐洲、美洲及非洲。全球員工人數約為 14,100 人，其中企業總部所在的台灣約為 6,300 人，其他海外地區約為 7,800 人。華碩全球女性員工比例為 37.9%，全球女性主管比例為 27.1%，IT 產業特性受雇者男性居多，但不因性別而有聘僱歧視或任何不公平對待。

類別	組別	性別	台灣		中國		美洲		亞太		歐洲、非洲、中東		全球	
勞動力組成	正職員工	男	4064	65%	1873	54%	362	54%	1150	64%	1160	66%	8609	62%
		女	2206	35%	1573	46%	308	46%	650	36%	594	34%	5331	38%
	非屬受僱工作者	男	0	0%	2	13%	1	50%	39	76%	36	49%	78	55%
		女	0	0%	13	87%	1	50%	12	24%	38	51%	64	45%
契約類型	不定期	男	4031	65%	1845	54%	362	54%	1150	64%	1155	66%	8543	62%
		女	2164	35%	1572	46%	308	46%	650	36%	589	34%	5283	38%
	定期	男	33	44%	30	68%	1	50%	39	76%	41	49%	144	56%
		女	42	56%	14	32%	1	50%	12	24%	43	51%	112	44%
僱用類型	全職	男	4031	65%	1843	54%	362	54%	1150	64%	1155	66%	8541	62%
		女	2164	35%	1559	46%	308	46%	650	36%	589	34%	5270	38%
	兼職	男	33	44%	32	54%	1	50%	39	76%	41	49%	146	54%
		女	42	56%	27	46%	1	50%	12	24%	43	51%	125	46%
職務類別	一般員工	男	2892	61%	1468	51%	287	52%	1055	64%	1087	64%	6789	59%
		女	1884	39%	1411	49%	265	48%	601	36%	599	36%	4760	41%
	管理階層	男	1172	78%	407	70%	76	63%	134	69%	109	77%	1898	75%
		女	322	22%	175	30%	44	37%	61	31%	33	23%	635	25%

備註：華碩雲端員工結構數據獨立於華碩員工資料庫，且人數無代表性，故未納入計算

員工類型	定義
正職員工	有勞雇關係之員工：正職員工、派駐人員、短期契約工、健教生/實習生
非屬受僱工作者	ASUS 定義非屬受僱工作者：派遣人員、專案外包
不定期	正職員工、派駐人員
定期	短期契約工、健教生/實習生、派遣人員、專案外包
全職	正職員工、派駐人員
兼職	短期契約工、健教生/實習生、派遣人員、專案外包

## 人力資源發展政策



### 一、追求高績效組織與優質人才

#### ● 人才招聘與養成

華碩為培養科技人才不遺餘力，因應國際化發展在人才延攬上遵循公開招聘、公平甄選及擇優錄用的原則，職缺、條件、程序等資訊皆透明公開，延攬自不同領域及符合該職務條件與期望之國際人才。

#### ● AIOT 領域人才招聘計畫

因應 2019 年企業轉型下我們積極向 AIOT 領域人才招手，華碩於業界首先推出「博士生招募計畫」，招募期間於台大、台師大、成大、清大及交大連續舉辦五個場次「華碩人工智慧論壇暨博士生招募計畫說明會」，每場邀集人工智慧領域大師擔任講者，陣容包含學術與研究界在語音、視覺與自然語言領域等專家，針對人工智慧領域發展及前瞻趨勢與同學進行交流。報名參加博士生招募計畫的同學其研究主軸及論文提案通過華碩甄選委員會審核後，即可成為華碩正職員工，聘任期間可進行博士論文研究，並可定期接觸華碩

人工智慧產品研發環境，以達產學交流目的。此外，我們亦持續鎖定具創新、企圖心之大專院校學生，並提供頂尖的實習平台，實習領域包含 AI 人工智慧、雲端研發、產品行銷、工商設計等領域實習。每一位學生都有機會被分派到與所學領域相關的專案與學長姐進行交流與指導，提供學生一個體驗職場、與華碩團隊有進一步互動、交流與學習之機會，實習期間表現優秀的同學，畢業後更有機會優先聘任為華碩正職員工。



#### ● 產學合作培訓計畫

華碩為培養科技人才不遺餘力，依據年度技術主力發展主軸，與台灣科技大學共同舉行「台科企業書院」，今年已經邁入第四年了。針對 AI、Big Data、Cloud、IOT、Robot 等專業領域，經過嚴格的初步書審與複審，本屆共錄取 27 位同學。

企業書院縝密規畫一系列課程，每位研發經理藉由下班之餘前往校園，與同學近距離互動，將理論結合實務，在課程中設計實作、小組討論、專題報告等，讓同學親自體驗企業於問題解決、分析、應用的思維路與觀點。在專業課程安排之餘，我們也特別為同學量身打造自我職涯探索課程，了解個人優勢與待發展之處，協助釐清並提供同學職涯發展之建議。



經過一整個學期的課程下，期末安排了企業參訪與專題報告，讓同學於公司內模擬技術專題報告。主管針對技術發表中有疑問之處給予回饋，報告中同學展現的創意與想法，讓主管們都感到相當驚艷。

在未來，我們也積極與其他大專院校進行產學合作與學術交流，希望透過協助在校人才技術深化與養成，將理論結合實務，來延攬及培育更多優秀人才，以盡企業社會責任之目的。

### ● 耕耘雇主品牌

招募管道除了從招募公司和大專院校的校園徵才，另透過與 LinkedIn 的合作，在社群招募上耕耘雇主品牌，讓招募精準度上更加聚焦。2019 年成功為全球 60 個分公司找到適切人才，並增加超過 76,000 跟隨者 (Follower) 的成長，將品牌力延伸到人才招募，成為了最多追隨粉絲的台灣品牌。華碩已連續三年 (2017-2019) 蟬聯 LinkedIn: Most Engaging Employer Brand，也額外獲得 Top Talent Team。

華碩於 2005 年開始投入「校園傑出經理人 (Campus Executive Officer) 實習計畫 (簡稱華碩校園 CEO)」，歷年來已培育超過千名優秀學員，更連續 3 年獲得臺北市政府「菁業獎」。

自 2017 年起與臺北市就業服務處攜手合作，在雙方努力推動下，有更多在學青年持續透過多元培訓與實務工作體驗方式，提升職場歷練、實力，進而確立個人發展目標。期盼透過完整實習規劃，創造企業與青年雙贏的同時，培育更多傑出人才，一同為國家社會奉獻心力，具體實現永續經營承諾。

《Cheers》雜誌則自 2006 年開始，每年發佈「新世代最嚮往企業」大調查，讓企業精確理解年輕世代求職時的思考邏輯，同時也讓新鮮人掌握市場動態，是台灣企業與新世代人才關注的重點，華碩已連續 14 年皆入列前二十強。



## 二、建置完善的薪酬與福利方案

華碩的薪資標準，依職務、能力、學歷、工作經驗及專業知識決定，起薪與獎酬不因性別、宗教、政治、婚姻狀況等而有所不同。我們每年檢視公司薪酬條件與市場薪酬水準，視需求進行調整，優化薪酬福利競爭力吸引優秀人才加入華碩。為留任關鍵職位及表現優異且具有發展潛力的高績效人才，培育華碩管理幹部及專業職能人才，進而提升企業競爭力，特制定關鍵人才留任獎金方案。

在台灣總部，基層人員起薪優於法令規定，2019 年度男性及女性薪資與當地基本薪資比例為 1.04:1。男女薪資比例以同職等比較，一般員工之男女薪資比約為 1:0.81、管理階層之男女薪資比則為 1:0.79。華碩員工之退休制度係依勞動基準法及勞工退休金條例之規定辦理，依法按月提撥退休基金，撥繳勞工退休準備金監督委員會專戶儲存及支用。

### 薪資與獎金

- 基本薪資
- 年節獎金
- 績效獎金
- 專利獎金
- 模範員工獎金

### 保險與退休金

- 勞/健保
- 員工保險
- 退休金

### 各項補助

- 伙食補助
- 健康檢查補助
- 婚喪補助
- 生育補助
- 子女獎學金補助
- 文康券
- 生日禮券
- 節日禮券，包括三節、勞動節

### 活動獎勵

- 社團活動補助
- 部門共好活動補助
- 家庭日活動
- 親子營活動
- 尾牙活動及獎品
- 耶誕晚會與運動競賽
- 藝文活動

### 其他

- 員工過世慰問金
- 員工停車位補助
- 志工假
- 其他

## 三、培育與發展多元化人才

人才培育發展應連結企業策略，透過企業文化與核心價值觀，引領員工於工作崗位發揮所長。全球員工用一致的語言 \_ 華碩 DNA 明確定義行為指標及具體行為展現，更將之融入管理實踐中，展開管理與專業職雙軌制度，建置以職能為導向的培育發展體系。

華碩人才培育體系分為三大職能面向，包括核心價值、管理領導、專業技能，另有年度訓練專案，相關內容如下：



### 1. 核心價值

依企業文化與核心價值觀為基礎，發展實踐職能領導、核心價值觀及新人訓練課程。

#### ● 實踐職能領導

為加深主管對職能的理解與共識，從而增進對員工職能表現的觀察與檢視，幫助員工有效發展職能，設計出管理職必修實踐職能領導課程。課程運用分組活動、問題討論、實際案例等多元手法，引導主管從認知到日常實踐，提升整體學習成效。課程從 2019 年 6 月展開，截至年底共計 20 班，共 599 位主管完訓，整體課程滿意度平均為 4.54 (滿分 5)，預計 2020 年 9 月前完成在職主管培訓，且搭配後續新晉升與新到職主管每季開班，以期公司文化能持續落實與執行。



● 核心價值觀

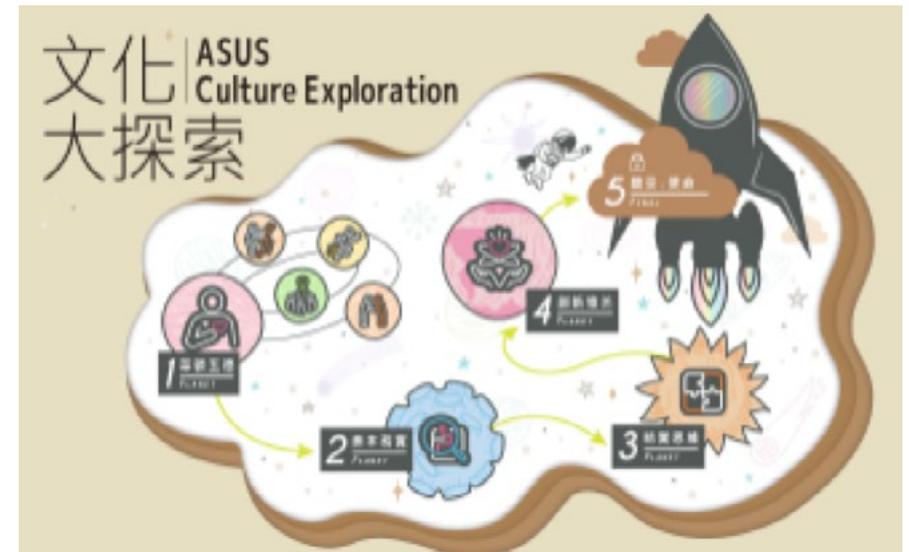
透過核心價值觀 (The ASUS Way) 及華碩 DNA，深植同仁對企業文化的認識和 brand 認同，The ASUS Way 開發多國語言版本 (合計共 13 種)。另有系統化的全球調訓機制 (完訓率達 98.21%)，透過一致方式，傳遞華碩文化與價值觀。



華碩對於企業核心價值的建置相當重視，希望全球同仁能與華碩同心，符合華碩的道德標準，更強化宣導員工道德行為準則。對全球在職員工發「華碩員工不公平競爭及賄賂行為防治」宣導小卡，新人也會於到任後即時收到小卡及接受系統調訓 (完訓率達 99.06%)，透過每年複訓機制 (完訓率達 98.97%)，提醒同仁時時落實，一齊促使華碩永續經營。



以華碩 DNA 為文化基礎，2019 年舉行「全球文化溝通活動」期以強化同仁對核心與管理職能之共識。透過願景溝通影片、華碩 DNA 故事，輔以匯集成冊的文化手冊，向華碩海內外據點、萬餘名員工進行溝通與推廣；另建置互動式網站推出文化系列遊戲與競賽，並以實體活動走進群體，透過多樣有趣生動的方式，力求全球用一致的語言追求同一目標；活動網站點閱率超過 25,000 人次，文化競賽遊戲超過 5,000 人次參與。從設計一系列文化故事訪談活動，亦邀請各專案團隊分享其日常工作核心及管理職能展現，撰寫成故事與管理個案，獲得廣大員工認同與好評。



## II. 管理領導

2019 年華碩將企業文化重新檢視並融入管理實踐中，明確制定初階管理五力、中階管理五力、高階領導五力的定義與行為指標，依此發展完善的管理訓練地圖；並將核心價值與管理五力，連結目標管理、考核、晉升、楷模選拔、人才發展與訓練等各項管理制度。

為建立高績效團隊，除了外部資源的導入，華碩也邀請中高階主管擔任「內部管理訓練」講師，傳達管理理念與精神，分享實際管理個案如何帶領團隊達成被賦予的目標和保持華碩的競爭優勢。



## III. 專業技能

華碩長期以來持續追求無與倫比的科技創新，為因應變化多端的全球產銷佈局及市場趨勢，華碩積極提升產品效能與品牌業務，使其相輔相成。華碩專業技能分為四大領域，包含：研究發展、工程技術、業務行銷與管理支援。我們明定各職位需求的技能條件，並提供相對應之專業培訓，此外，每年皆邀請專業領域專家學者，舉辦技術與趨勢講座，強化專業 know-how。



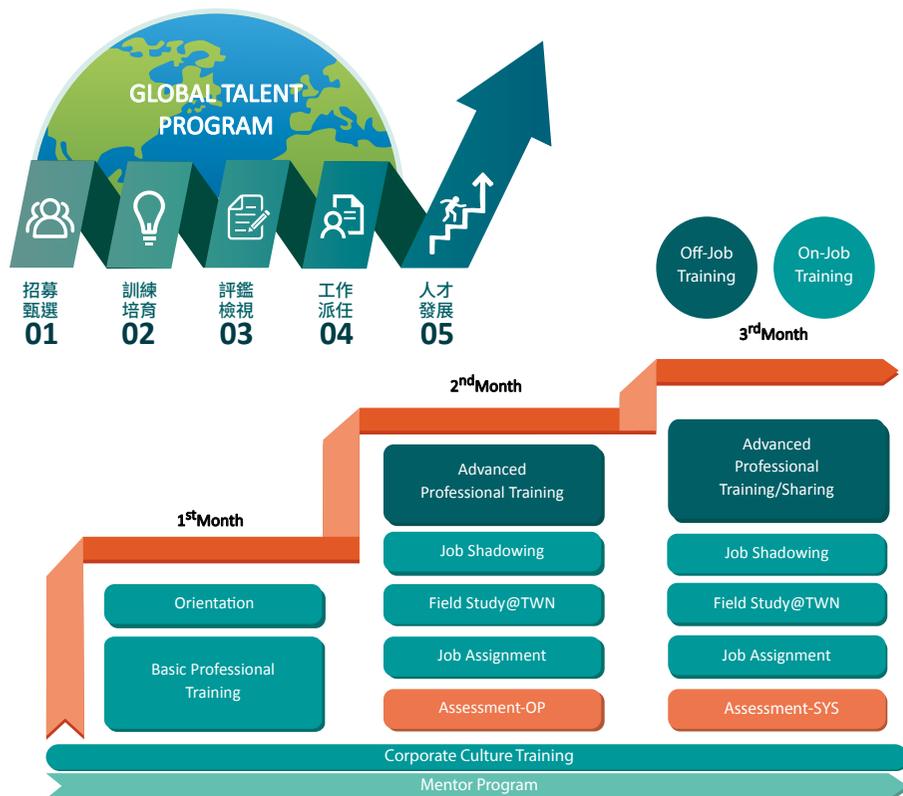
### ● 專業職務別培訓藍圖

為因應營運策略與公司發展需求，華碩對關鍵職務及國際人才需求迫切性日益升高。透過工作分析手法，釐清執行職務所需之關鍵能力與知識，並建置訓練藍圖及系統化訓練模型，期望能整合跨營運單位學習資源，降低重複訓練人力與時間成本。

## 全球菁英培訓計畫

在國際人才培育方面，華碩策略性培育國際化移動性人才 - 全球菁英培訓計畫 (Global Talent Program, GTP)，建立完整系統化訓練模型，有效傳承與複製成功經驗，快速儲備人才，拓展至全球市場。

讓高潛力的國際人才在三個月內透過訓練課程、讀書會、實習、企業導師和評鑑等多元化培訓制度下發展並發揮綜效。培訓同仁們成為能掌握海外市場，獨當一面的國際業務人才，並依適切性安排至適合職務，有效提升業務團隊戰鬥力，進而達成營運目標。

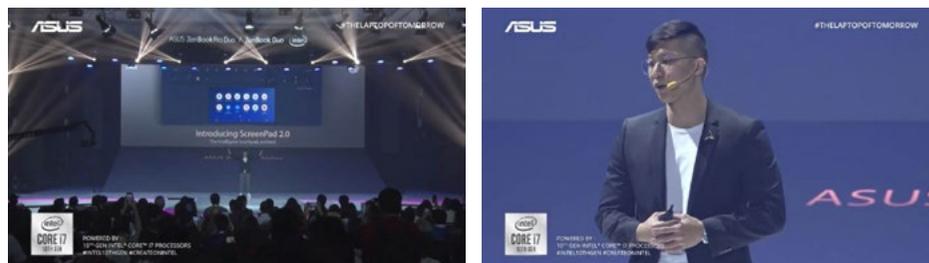


2019 年全球菁英培訓計畫已邁入第六屆，更加精進落實 70- 20- 10 學習法則，10: 實體課程舉辦、20: 輔導與回饋及 70: 做中學比例，強化定期的輔導與回饋對於適應新環境及工作給予直接幫助，課程整體滿意度為 4.76 (滿分為 5)。2019 年共有 16 位國際業務行銷新人完成培訓且通過評鑑檢視的考驗，擔任海外各區域市場的業務專業經理人或負責總部全球業務行銷規劃工作。



透過課程、實習、簡報、讀書會等多元培訓方式，發揮綜效

從 2014 年起 GTP 計畫共計培養 149 位國際化移動性人才，包含海外業務、行銷及客服菁英，其中海外業務菁英累計有 62 位接受外派至亞太、歐洲、南美國家進行市場開拓與經營，成為各區域市場的專業經理人，海外分公司主管對於通過總部密集訓練與層層關卡取得結訓資格的 GTP 菁英均給予高度正面的評價，能夠快速接軌並承接當地市場挑戰。此外，擔任全球業務銷售規劃、行銷規劃、和客戶服務規劃等職務的 GTP 菁英展現專業成果與領導潛力，進而培育晉升成為主管。



印尼產品發表會 - GTP 菁英擔綱產品發表主持

● 技術與趨勢講座

為讓同仁掌握產業脈動與前瞻技術趨勢，並連結公司營運重點發展策略，2019 年以 AI 領域為主軸，邀請技術與應用見長之學者專家，辦理 Tech Talk 系列講座，共計 11 場次，981 人次參加，課程滿意度 4.38，學員推薦率達 93%。



ASUS IN SEARCH OF INCREDIBLE

# AICS Tech Talk 系列講座

**第二場**  
 《Recent Developments on Automatic Speech Recognition and its Application》  
 台灣師範大學 陳柏琳教授

**ASR**

第2場邀請到自然語言處理暨語音辨識領域的專家陳柏琳教授，為大家分享最新的自動語音辨識(ASR)趨勢，一起探索ASR如何成功地廣泛應用於日常生活中，瞭解未來如何應用在工作用途...

講座 I 林智仁 教授  
 講座 II 陳柏琳 教授  
 講座 III 李宏毅 教授  
 講座 IV 王鈺強 教授  
 講座 V 林守德 教授  
 講座 VI 王學誠 教授  
 講座 VII 莊永裕 教授  
 講座 VIII 邱維辰 教授  
 講座 IX 張智星 教授  
 講座 X 陳炳宇 教授  
 講座 XI 吳尚鴻 教授  
 講座 XII 胡敏君 教授

● Design thinking workshop

從使用者出發，深入洞察使用情境，以設計思考大膽創新，擁抱美的觀念，不斷地創造使用者愉悅的全生活體驗，是華碩「創新惟美」DNA 的核心意涵，而其中「設計思考」的思維與手法，更是創造出體貼人心產品與服務的成功方程式。

著眼於 1~3 年後的下一代創新產品企劃，邀請具實務輔導經驗之外部顧問，帶領專案管理、研發、設計、行銷等不同職務之同仁，經歷完整之設計思考與敏捷開發流程，將概念轉化為產品樣機 (Prototype)，並接受潛在使用者及內部投資者的評鑑與回饋，快速修正產品設計，做出體貼人性、感動人心的創新產品。



### 〔實績案例〕華科創意大賽

2019 年蘇州華科成立 IC 技術委員會，致力於培養創新意識、激發創意思維、提高創造能力、鼓勵創業精神。在 CEO 指導下，首屆華科創意大賽應運而生。

2019 年徵集來自不同部門及崗位同仁 61 項創意提報，創意百家談一路突破重重關卡，最終 6 支參賽團隊進入總賽，再經過 90 天的創意實作，在 IC 技術委員會的雙週指導下，六強戰隊將研發成果向 CEO、外部嘉賓、IC 技術委員會及內部創意愛好同仁們進行了精彩成果展示。

本專案以賽促訓啟動創新學習需求調查，240 項學習需求與資源推薦；12 套專業書籍、視頻課程、教育網站的定制化學習方案精準滿足六強戰隊學習需求，實現專業知識技能的快速學習；同時特邀外部專家開設講座：《從 Design Thinking 到創新唯美》主題講座啟發參賽選手們的創意思考，協助華科同仁提出更具商業價值的創意；和《中國區品牌市場行銷工作分享》主題講座透過經典品牌市場行銷案例，跨出局限拓展視野，促進未來產品開發。

首屆大賽影響力超出預期，共吸引 27 個部門超 650 人次的積極參與，平均滿意度 4.68 (滿分為 5)，為華科蘇州 2019 年最受關注的盛大賽事。

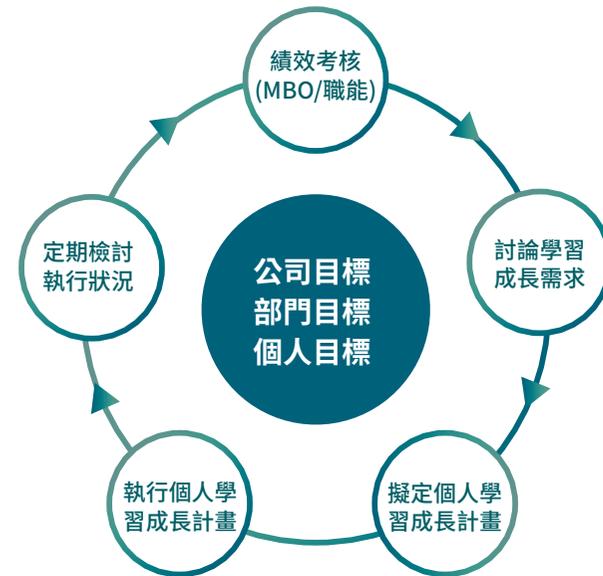


### 學習成長計畫與績效考核

華碩的績效管理制度，結合績效評估和學習成長計畫，除了重視員工績效表現外，更強調員工未來之學習成長，以充份發揮員工能力，達成組織目標。

華碩全面推動「學習成長計畫」(Learning & Growth Plan)，協助主管發展員工所需能力，並提供員工符合組織目標與個人職涯發展的可行方案。主管秉持「因材施教」的理念，以 ASUS DNA 和各階層所需職能為基礎，依員工績效表現與其各階段職涯發展所需，經與員工雙方討論後，規劃出員工個人化的年度學習成長計畫，使訓練與發展更貼近個人需求、更有系統與更有效率，得以盡情發揮最大潛能。

華碩全球員工依循考核制度，執行績效考核作業，華碩除試用期內員工、時薪制研習生、特殊聘用員工及高階經理人外，所有員工皆須參與定期績效考核。



## 員工績效輔導計劃

對於績效表現未符合預期之同仁，華碩提供改善機會，由主管給予1對1的輔導，鼓勵同仁改善，並與公司共同努力成長，提升工作績效，必要時也將依同仁情況進行工作調整，人力資源處亦會從中關懷與協助，使員工儘快回到工作正軌。對於無法提升績效表現之員工，經充份溝通之後進行安置計劃。

## 人員安置協助

為使欲退休或終止聘僱之同仁能獲得良好的協助管道，我們提供離職面談作業，給予同仁需要的協助資源，例如職涯發展諮詢、向外安置之轉職協助等。另外，公司依據相關法令提供資遣員工資遣費，以維護員工的權益。

## 多元開放的內部溝通管道

公司重視與同仁雙向溝通，提供多元開放的溝通管道，促進勞資和諧關係。



## 〔實績案例〕CEO 下午茶

2019 年共同執行長舉辦了五場 CEO 下午茶會，透過與同仁面對面溝通，傾聽同仁的聲音。

同仁們的提問相當多元，從公司的經營方向與策略、各產品未來的發展方向、跨組織合作與資源整合、薪資、晉升、福利，甚至共同執行長的生活點滴、對年輕人的看法與勉勵等。

參與的同仁是透過隨機篩選並徵詢意願而來，過程中同仁把握機會盡情提問，共同執行長相當的親切且有問必答。最後，也將活動當中的精華與問答摘錄成文字，公開內部網站中讓所有華碩同仁都能夠一起共享。



## 共融職場

「快樂工作 認真生活」的企業文化，透過職場安全改善、健康促進活動、身心紓壓講座、親子活動等來維持工作與生活平衡，進而提升團隊向心力與企業競爭力。華碩長期致力於營造安全、健康、舒適的工作環境，將永不懈怠、追求卓越精神套用於職業安全衛生領域並榮獲勞動部『2018 年國家職業安全衛生獎 - 企業標竿獎』最高榮譽之肯定。

華碩透過安全衛生危害鑑別、教育訓練宣導、防災模擬演練及與當地消防隊合作舉辦急救訓練等自主管理，並推動「職場 GO 安心獎勵制度」以全員參與及「零災害」目標來提升工作者工安意識與確保職場安全。

### 重點績效：

- 連續 3 年蟬聯 LinkedIn- Most Engaging Employer Brand, 台灣廠商中追蹤總人數 No.1 (2017-2019 年)
- 連續 3 年獲得臺北市政府「菁業獎」榮耀，唯一連續三年得獎的台灣科技品牌 (2017-2019 年)
- 《Cheers》雜誌則「新世代最嚮往企業」調查，已連續 14 年入列前二十強
- 企業總部取得美國 LEED 最高等級白金級綠建築認證
- 全國績優健康職場 - 健康管理
- 連續三年榮獲臺北市勞動安全獎 - 優良單位 (2016-2018)
- 康健雜誌 CHR 健康企業公民 - 健康意識類創新獎



榮獲康健雜誌 CHR 健康企業公民 - 健康意識類創新獎

## 健康職場

華碩秉持『培育、珍惜、關懷員工』經營理念，年度健康檢查優於「勞工健康保護規則」法規每年辦理，亦對健康異常項目進行異常分析、分級管理及改善追蹤，由在職醫生與護士定期追蹤、醫療轉介與推廣多元健康促進活動，協助員工擁有健康的身體。

2019 年台灣地區同仁健檢參與率達 90%。經過健康管理與追蹤治療，兩年皆參與健檢的員工中檢出高度異常者已有 80% 獲得改善。華碩開辦為期 4 個月的健康相關課程，醫務室持續予追蹤關懷，並藉由健康促進活動的辦理，以期達到健康職場的永續經營。

華碩聘任職業醫學專科醫師提供職業病預防及諮詢工作，並開發健康管理平台，進行人因性危害、母性保護、過負荷及健康檢查異常分級管理，藉以篩選風險族群，由護理師、職安、HR 等人員介入關懷，必要時安排醫師諮詢並完成追蹤改善，以達職業病預防改善管理。

華碩重視員工身、心、靈健康狀態，推廣全方位健康養成計畫，健康推動內容包含了：

- 身，包含運動、睡眠、飲水、減重等。
- 心，包含多元心理照護服務、員工協助方案、睡眠、心理講座等。
- 靈，包含親子日、家庭日、部門共好日、淨灘等。



體適能檢測

## 五心級健康心理照顧



員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，整合多項溝通管道與協輔方案。協助員工解決影響工作生產力的個人議題，同時也提供主管專業的管理諮詢服務，協助主管解決危機及管理的議題，另為提升照顧員工的全面性，員工關係亦提供員工與眷屬緊急醫療的轉介與協助。

員工關懷專線提供員工立即性的協助，有內部專業同仁與外部專業的顧問共同服務，給予員工即時工作、生活、健康方面相關之心理、情緒支持或壓力紓解方法；若遇到員工意外受傷、生病住院、重大災難等特殊狀況，公司也有專職人員，依個案情況提供急難救助協助，並給予員工及其眷屬適當的關懷。

我們成立員工關懷網站，內容包含工作紓壓、正面思考及對員工個人工作或生活有助益的資訊。透過此網站傳遞關懷訊息、與員工分享紓解工作壓力，並協助員工自我管理達成工作與生活的均衡發展。另設有急難救助關懷服務，除提供急難慰問金外，亦針對需要長期照顧關懷的同仁擬定客制化照顧方案，提供個人必要之協助與支持，讓員工及眷屬感受華碩家人愛與關心。



## 女性員工照顧

自 2010 年起，華碩持續獲得『優良集乳室認證』，為照護孕期員工健康安全，除了提供好孕禮、愛心車位及專用健康休憩座椅，讓懷孕媽媽們辦公午休皆舒適輕鬆。2019 年完成母性健康保護系統之建置及全面優化集乳室環境，藉由門禁管制與提供獨立集乳隔間來落實員工母乳親餵友善環境。經統計 2019 年度母性健康保護收案 57 人，產後集乳室使用率約 6 成，持續推廣母乳哺育的好處，以期能提升集乳室使用率。

2019 年台灣與中國育嬰留停之復職率分別為 80% 及 80%；自育嬰留停復職滿 12 個月的留任率分別為 91% 及 89%，台灣區回任率及留任率都較 2018 年上升，展露華碩不會因為生育或育兒而遭公司強迫離職的性別平等環境。



落實員工母乳友善環境



2018 年購置健康休憩座椅供孕期媽媽使用

## 全年無休的「五星級運動健身中心」

為讓員工達到工作與生活平衡，華碩設有綜合球場、溫水游泳池 (成人池、兒童池、SPA 池)、健身房、烤箱室、韻律教室、戶外日光浴等，不僅鼓勵員工平日上班前和下班後運動，假日亦可呼朋引伴一起健身紓壓。

