

# 10

## 樂活職場

- 00 關於報告書
- 01 永續管理
- 02 ESG 焦點案例
- 03 重大性議題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
- 08 價值創造
- 09 社會

- 10 樂活職場
  - 員工政策
  - 員工溝通
  - 培育與發展多元人才
  - 貼心福利
  - 健康職場
  - 安全職場
  - 營運環境

- 11 企業治理
- 附錄



人才管理是全球頂尖企業能超越同業的最重要因素。關鍵性人才是企業重要的戰略資源，也是企業價值創造者，更是企業持續營運成長的重要基石。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。塑造企業文化、培育關鍵人才，掌握關鍵領域技能，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。落實華碩以人為本的企業理念，堅守「培育、珍惜、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作為人力資源發展策略，創造企業共享價值。

### 年度行動

**設計思維人才培育**  
舉辦設計思維(Design Thinking)人才培育與年度實踐獎選拔活動

**災害模擬演練**  
舉辦災害模擬演練暨體驗共8場

**員工意見調查**  
實施員工意見調查

### 年度績效

 **全球最佳雇主**  
《Forbes》連續三年評選為全球最佳雇主之一

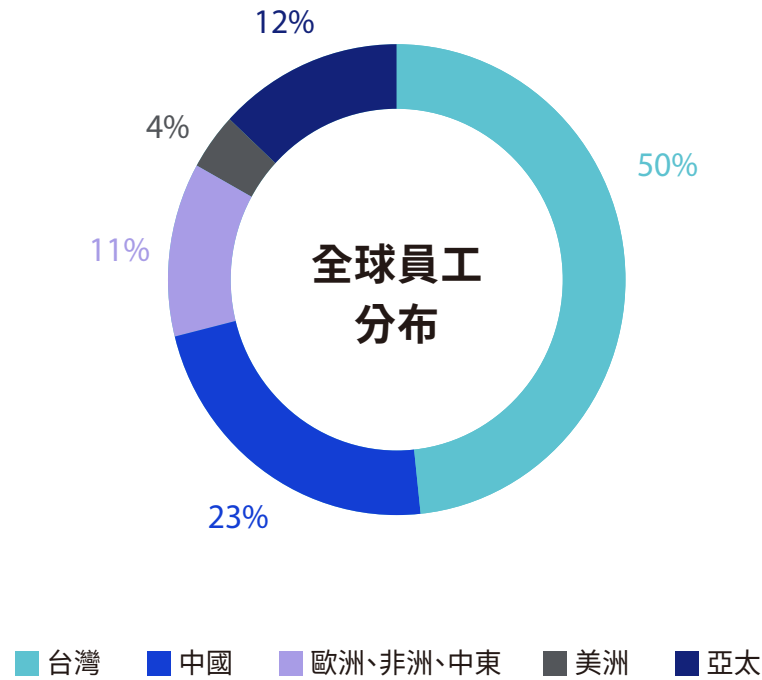
 **前100大高薪資企業**  
優於法定薪資與福利，名列台灣前100大高薪資企業

 **健康公民企業 金獎**  
榮獲康健CHR健康公民5,000人以上企業金獎

## 員工政策

### 人力結構

華碩於全球 70 多個國家成立營運據點，分布於亞太地區、歐洲、美洲及非洲。全球員工人數為 16,340 人，其中企業總部所在的台灣為 8,106 人，其他海外地區約為 8,234 人。隨著產品線和業務版圖擴張，人數相較 2021 年成長約 7%，其中企業總部所在的台灣為成長幅度最大之地區，成長約 9%；其次為中國地區，成長約 5%，其他海外地區成長皆約 4%。



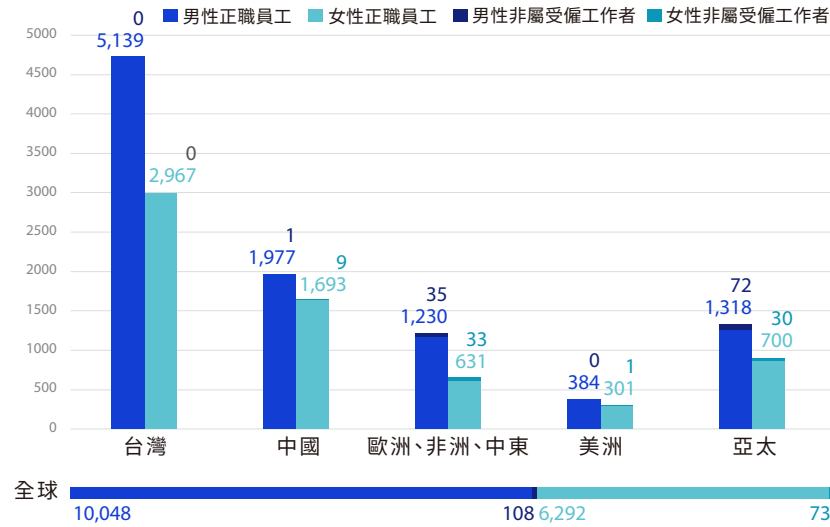
## 10 樂活職場

- 員工政策
- 員工溝通
- 培育與發展多元人才
- 貼心福利
- 健康職場
- 安全職場
- 營運環境

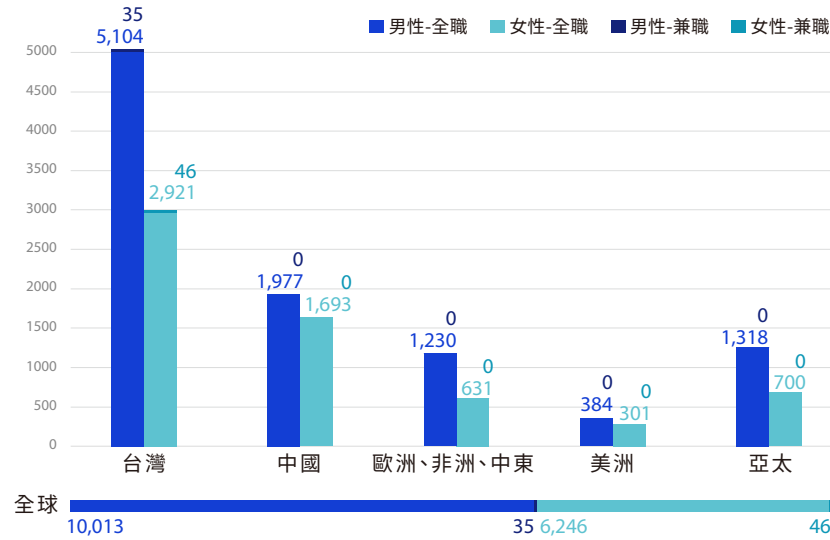
## 11 企業治理

### 附錄

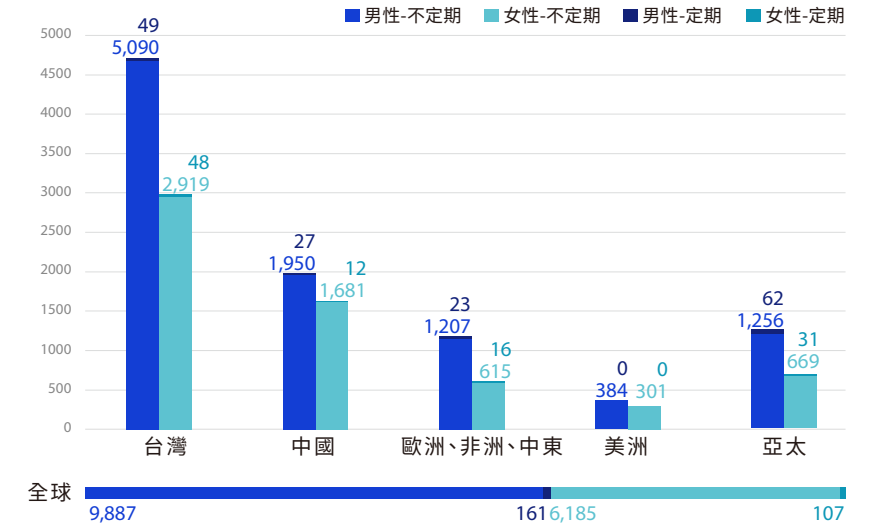
### 勞動力組成



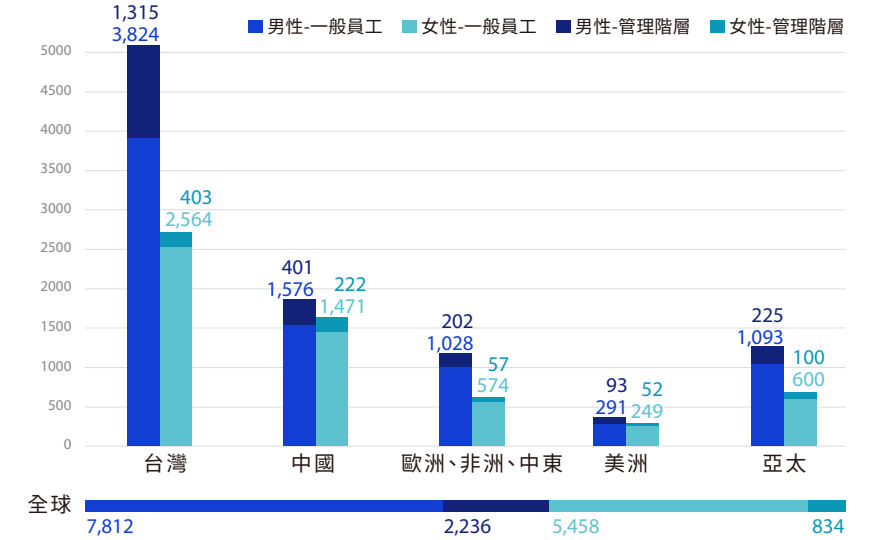
### 僱用類型



### 契約類型



### 職務類別



<sup>1</sup> 非屬受僱工作者：派遣人員、專案外包。派遣人員所負責之職務類別包含：事務性人員（行政庶務/ 客服料管）、清潔人員、行政助理、客服/ 維修組裝人員；專案外包人員負責職務為市場調研，工作者以派遣人員佔多數。

<sup>2</sup> 定期與兼職人員的定義為時薪制人員，非固定工作時間，工時較全職少。

## 薪酬政策

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。在台灣總部，基層人員起薪優於法令規定。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。2022 年度男性及女性薪資與當地基本薪資比例為 1.07:1。男女薪酬比例以同職等比較，一般員工之男女薪酬比約為 1:0.78、管理階層之男女薪酬比則為 1:0.79。

## 人權

重視「以人為本」的華碩，不因種族、性別、年齡、黨派、宗教、殘障等狀況而歧視員工，僱用員工也遵循當地法令、最低年齡規定。華碩依據聯合國世界人權宣言於網站中公開發示「[華碩人權政策](#)」。華碩強調性別平等，華碩全球女性員工比例為 38.5%，全球女性主管比例為 27.2%，IT 產業特性受雇者雖以男性居多，但不因性別有聘僱歧視或任何不公平對待。

**盡職調查與管理：**根據公司人權政策宣言和員工道德行為準則，華碩每年進行盡職調查，評估潛在的人權風險。評估的內容主要包括：對象包括身心障礙者、女性員工、工作環境安全、禁止歧視、禁止使用童工等。並針對任何高風險事件進行追蹤並採取改善行動。

▼ 為落實華碩人權政策，對全球員工進行人權相關教育訓練，受訓時數及比例如下表：

地區	台灣	中國	歐洲、 非洲、中東	美洲	亞太
受訓總時數	32,068	18,473	2,281	8,839	6,769
員工受訓比例	99.4%	97.1%	96.8%	96.7%	95.0%

\* 供應商人權保護政策，請參考 [CH07 責任製造](#)



# 員工溝通

## 開放的溝通管道

華碩持續在員工關係間積極擴展多元化的溝通管道，進而促進勞資和諧。透過定期舉辦員工溝通活動、員工意見信箱及員工滿意度調查等方式，落實公司與員工間的溝通真實透明，並將員工建議做為公司進步的動力，保障每位員工的權益。



## 員工意見調查

華碩電腦於 2022 年首次實施「員工意見調查」，並由韋萊韜悅顧問公司執行。透過「系統及數據化」的方式真正深入了解員工真實的工作體驗，找出公司之優勢及機會點，以調查結果制定行動計劃，展望能有效提升永續員工敬業度。

2022 年員工意見調查對象含括華碩電腦台灣總部全體同仁，有效填答率為 80%。由調查結果發現公司優勢（以韋萊韜悅台灣高科技常模及台灣常模為主要參考基準、全球高科技常模為輔助基準分析）：同仁認為華碩是間適合工作的好公司；在多元共融的展現上，大多數同仁認同公司支持多元職場且公司內部能開誠布公的表達意見。

華碩根據調查結果開展行動計劃，以強化同仁對決策的信心及價值觀的落實，並調整薪酬及福利項目：

- 建立公司內部順暢的雙向溝通機制，進而提升同仁對決策過程的理解及信心程度
- 訂定清楚的價值觀主軸，且鼓勵各階主管於日常工作中以身作責，落實公司價值觀
- 在薪酬及福利方面，調整部份基 / 初階同仁的薪資結構，將變動薪基準調整至固定薪，提高每月可支配的薪資以同仁做更有效的運用
- 預計於 2023 年執行員工持股信託及實施部分人員彈性居家辦公以提升員工向心力及幸福感

# 培育與發展多元化人才

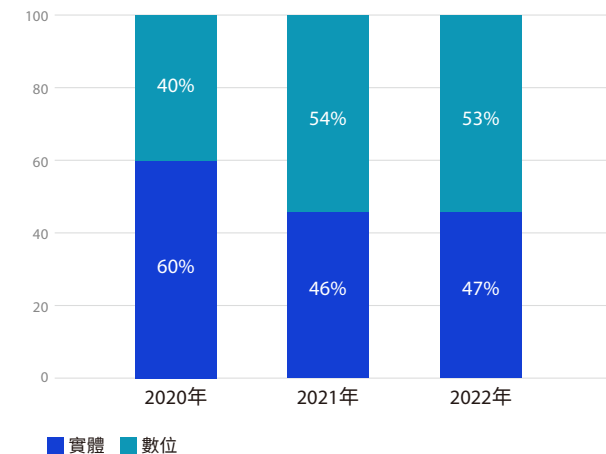
人才是企業成功的基石，華碩相信唯有每位員工充份展現 ASUS DNA：華碩五德、崇本務實、精實思維、創新惟美，在其工作崗位發揮所長，才能達成「數位新世代備受推崇的科技創新領導企業」之願景，成就躋身世界級的綠色高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻。



華碩 2022 年總員工人數 16,340 人（年底在職正職），全集團總訓練時數為 385,456 小時，平均每人訓練時數 24 小時，總覽如下：

類別	人均訓練時數	
性別	女性	23
	男性	24
員工類別	一般員工	24
	基層主管	21
	中階主管	23
	高階主管	10
年齡	<30	44
	30~50	18
	>50	14
訓練類別	實體訓練	11
	線上課程	12

2020-2022 總訓練時數 ( 實體 + 數位 )



- 00 關於報告書
- 01 永續管理
- 02 ESG 焦點案例
- 03 重大性議題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
- 08 價值創造
- 09 社會

## 10 樂活職場

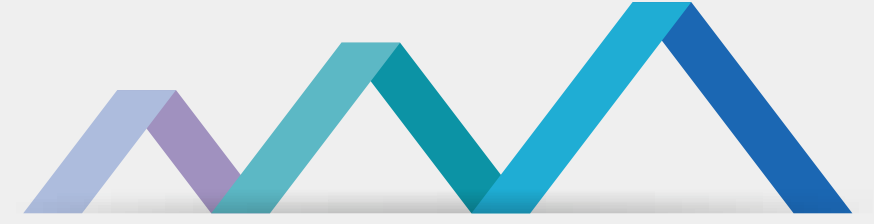
- 員工政策
- 員工溝通
- 培育與發展多元人才
- 貼心福利
- 健康職場
- 安全職場
- 營運環境

## 11 企業治理

## 附錄

## 人才培育與發展架構

連結企業文化、核心價值與全球策略佈局，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」。針對高階、中階、初階主管及一般同仁，提供豐富的訓練課程及數位自學資源，並設計雙軌併進多元人才發展架構，孕育多元化人才。



### 管理職

肩負組織與人員管理責任

### 專業職

專注技術與專業領域貢獻



### 管理職能

依據各階管理職能與全球職位評價制定之階層能力標準，建置完善的管理訓練地圖，包含與學界合作 mini-EMBA program、內部高階主管管理經驗傳承、外部管理趨勢接軌，2022 年共計受訓時數 10,190 小時，強化主管管理思維及領導力，帶領團隊達成公司賦予之營運策略目標。

### 專業職能

華碩將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。明定各職位需求的技能條件，發展各關鍵職務專業訓練藍圖、技術與趨勢講座、策略性培訓專案。2022 年部門自辦專業訓練達 1,418 門，共計 5,071 小時數（研究發展 63%、管理支援 22%、工程技術 9% 與業務行銷 5%）。

### 核心職能

華碩文化轉型，聚焦『再造進化、真實透明、發揮眾智、創意擇優』16 字箴言。透過全球文化溝通網站、多元課程、線上線下活動、結合到管理機制，全球同步推展，傳達企業經營理念與共同價值觀，並落實於日常工作中。2022 年新人訓練學程、華碩文化學程、工作達人學程，共開 165 門，共計 26,138 小時訓練；自 2007 年起累計培育 501 位 Dr.ASUS 內部講師，共同傳承華碩內部專業與經驗。

工作達人學程

華碩文化學程

新人訓練學程

Dr. ASUS 內部講師學程

Design thinking 學程

## 開發數位教材

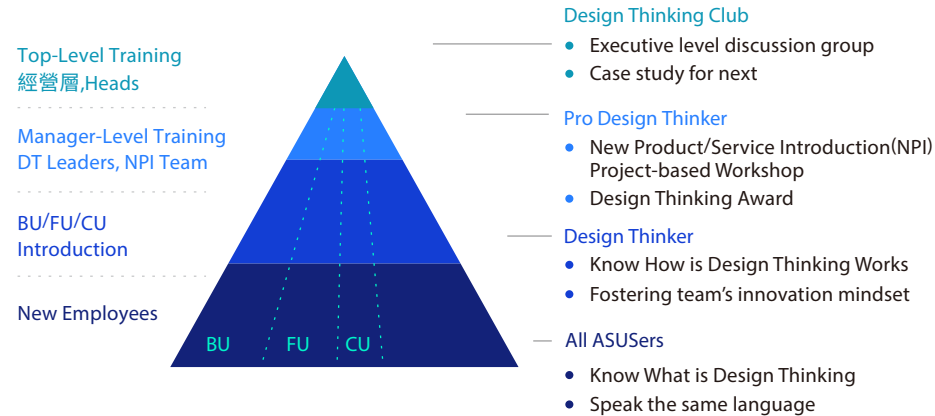
因應公司治理與永續發展的需要，開發數位學習將內容標準化及使用在地語言，於短時間內傳達的重要政策或訊息。已開發數位學習教材之課程包括：「The ASUS Way」傳遞華碩文化與價值觀、「資訊安全通識教育」提升全員資安意識及宣導公司資訊安全守則，另有「員工道德行為守則」輔以發放華碩員工不公平競爭及賄賂行為防治宣導小卡。其中「資訊安全通識教育」及「員工道德行為守則」課程，透過每年全球複訓機制強化提醒同仁落實遵守，各區完成率皆達 100%。

## 重點人才培育專案

### 設計思維(Design Thinking)人才培育

承接品牌金三角策略，設計思維 (Design Thinking) 為「以人為本」的設計精神與方法。其考慮使用者的需求、也考量技術與商業的可行性，以大膽創新，擁抱美的觀念，不斷地創造使用者愉悅的全生活體驗。

設計思維的人才發展，依應用深度及對象設計不同層次的育成計畫，將設計思維變成華碩的全員文化、能力與共同語言。



課程名稱	員工道德行為守則		資訊安全通識教育		The ASUS Way	Design Thinking
類別	新人必修	年度複訓	新人必修	年度複訓	新人必修	新人必修
多語語系	12	15	18	18	16	18

為激勵華碩人在日常工作中運用設計思維，透過每月/季的應用分享會，與年度競賽選拔及獎勵機制，鼓勵內部交流與凝聚創新氛圍，並倡導設計思維大膽嘗試的精神與經驗學習的重要性。

### 2022 年重要成果

- 由總部推動至海外同仁，開發共18種語系多媒體數位教材
- 年度重點培育對象為 Sales PM 課、部級主管，累積計 1,792 位員工完訓
- 6 個團體參加為期 4 個月的 2023-2025 產品與服務創新實作坊
- 年度競賽隊伍橫跨業務部門、行政團隊，實踐產品創新與服務創新

2022 年增設了「最佳踩坑獎項」選拔，踩坑獎不是挑戰失敗的安慰獎，而是身先士卒、勇於突破的榮譽獎。年度總決賽包含實踐獎產品創新組4隊；商業創新組4隊，以及最佳踩坑獎優勝7隊進行表揚，隊伍橫跨BU/CU/FU，突顯設計思維不只能實踐在產品上，服務也能多元創新，充分體現由Design Thinking至Design Doing的精神。





## 高階領導力發展計畫 (PGP Program)

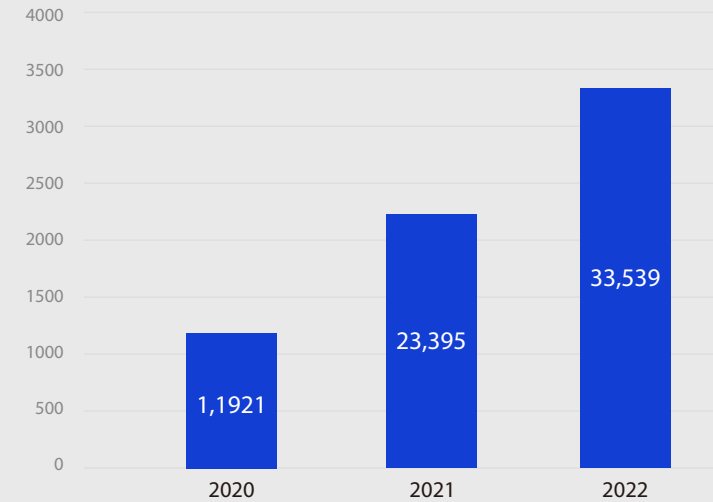
為儲備高階管理人才與培養 π 型人才，規劃領導力發展計畫發展潛力人才的商業運營能力，同時促進跨團隊專業運用以啟發新思維。2021 年共遴選 93 位具潛力之高階主管參訓，且持續透過工作專案與個人發展計畫，長期持續發展中。



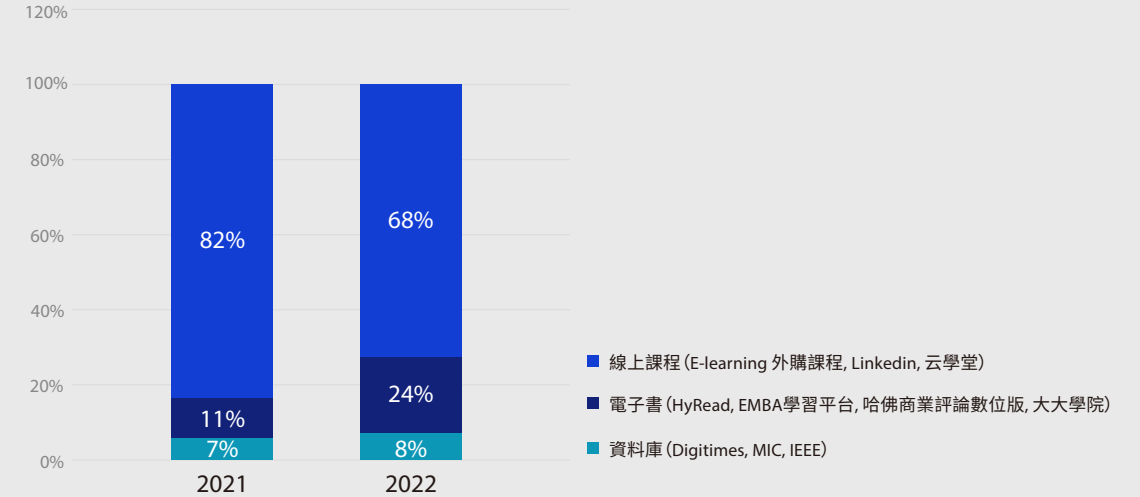
## 引進數位學習資源

公司引進多元化的數位自學資源，鼓勵同仁自主學習與自我發展，各項資源累計各類使用人數達 10,144 人。

自學資源累計使用次數



2020-2022 自學資源使用量



## 個人績效管理與發展

為達成公司營運目標由上而下的有效落實，華碩每年定期進行全公司同仁的績效考核，評核重點包含過去績效表現總評核與待改善項目檢討，確立下一階段發展方向及目標。此外，同仁的績效評核結果，亦做為晉升、能力發展及獎勵發放之參考依據。

對於績效表現未符合預期之同仁，華碩提供績效改善計劃，引導同仁聚焦改善重點，依個別能力狀況進行必要的職務調整。過程中除對無法提升績效表現之員工給予關懷及支援外，亦備有完善的人員安置協助計劃，包含依法給付資遣費，以及提供必需的協助及相關資源，如個人職涯發展諮詢、向外安置轉職轉介協助等。

▼ 華碩的年度績效管理與發展循環如下圖示，包含年度目標與個人發展計畫擬定、即時回報進度 and 給予輔導回饋，以及年末績效評核。



## 貼心福利

### 優於法令的福利方案

華碩提供多元化且彈性的福利制度。除了提供法令所規定的社會保險外，亦規劃團體綜合保險，並將團保保險的保險範圍擴大至員工的家庭。同時提供多項生活補助，包括伙食補助、生日禮金、健康檢查補助等。假勤部分，除了給予有薪事病假，每年華碩的員工也享有不定天數的幸福假，讓同仁自行規劃排休。以福利方案支持員工「快樂工作 認真生活」。

#### 有薪事病假、幸福假

- 30 天有薪病假 (含生理假)，14 天有薪事假 (含 7 天家庭照顧假)
- 每年給予不定天數的幸福假，同仁可自行規劃排休

#### 彈性工時 / 辦公

- 彈性上班時間 07:30~09:30  
彈性下班時間 16:30~18:30
- 海外分公司實施混合辦公模式 (Hybrid Work Model)

#### 津貼補助

伙食補助、生日禮金、生育補助、婚喪補助、文康卷、健康檢查補助、子女獎金補助、員工停車位補助等

#### 團體保險

- 團體綜合保險，內容包含壽險、意外險、醫療險、癌症險等
- 父母、配偶及子女享有團保優惠加保方案

#### 福利活動

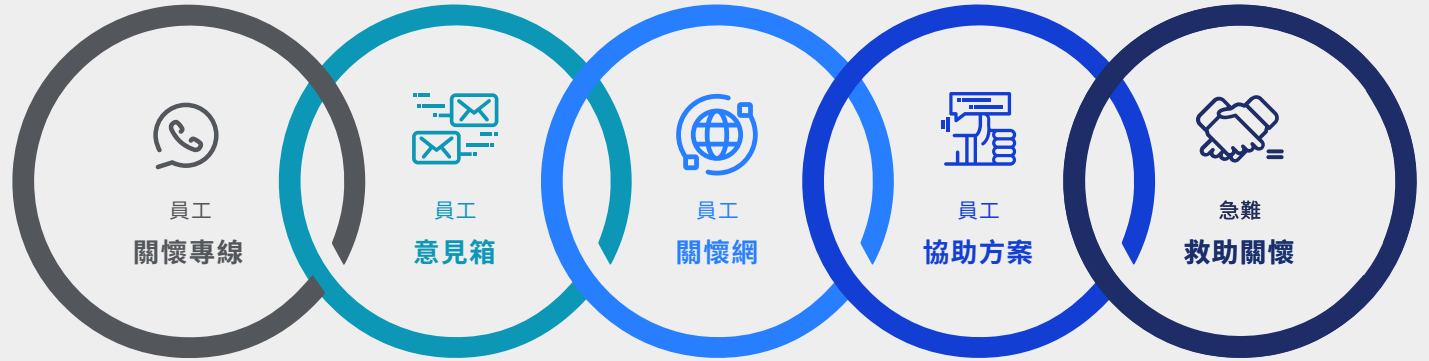
- 部門共好活動補助
- 運動、休閒、藝術等多元性的社團
- 華碩幸福農園
- 家庭日、藝文活動、小農市集

### 穩固的退休提撥制度

依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，依法按月提撥 6% 至個人新制退休金帳戶，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。

## 健康職場

### 五心級健康心理照顧



#### 員工關懷專線：

除華碩內部專責同仁與外部鉅微管理顧問公司可提供專業引導外。更提供工作、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，公司亦有企業發展辦公室專職人員，依個案情況提供急難救助，給予員工及其眷屬適當關懷。

#### 員工關懷網站：

透過此網站傳遞關懷資訊、分享紓壓之道，進而協助員工自我管理，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的愛與關心。

#### 員工協助方案

#### (Employee Assistance Program, EAP)：

整合多項溝通管道與協助輔導方案。協助員工解決影響工作生產力的個人議題，同時也能提供主管專業管理諮詢服務，協助主管解決管理及危機議題。

## 健康促進

2022 年台灣地區一般  
同仁健檢參與率

91%

健檢高度異常人員完成  
複檢、治療或改善

78%

### 員工健檢

華碩秉持『培育、珍惜、關懷員工』經營理念，優於「勞工健康保護規則」法規每年辦理員工健康檢查。亦對健康異常項目進行異常分析、分級管理及改善追蹤。另與鄰近醫院合作免費門診服務，並由職醫與職護定期追蹤、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。

華碩提供員工職業醫學專科醫師職業病預防及諮詢，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<sup>3</sup>，藉以篩選風險族群，由護理師、職安、人資等人員介入關懷，必要時安排醫師諮詢並完成追蹤改善，2022 年人因危害、母性保護及過負荷管理之異常人員，皆已由職醫介入並進行改善與追蹤。

<sup>3</sup> 特殊作業健康檢查項目為游離輻射、粉塵、有機、噪音

## 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、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



## 女性員工照顧

自 2010 年起持續提供良好集乳設施，2019 年優化集乳室環境，改由門禁管制與一人一室獨立空間，並於 2022 年於每間獨立空間安裝緊急呼救電話，以提升集乳隱私與安全。2022 年完成 2,750 名育齡女性工作安全衛生風險評估與健康衛教宣導。另完成 74 名懷孕媽媽作業風險鑑別、健康衛教及醫師諮詢服務，並提供好孕貼心禮、好孕專用休憩椅及愛心車位等福利，讓媽媽們感到貼心幸福。2022 年台灣育嬰留停後復職率與中國產假後復職率分別為 70% 及 100%，留任率為 91% 及 78%。台灣與中國高比例的復職率及留任率，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。

### ▼ 體貼人心且高隱密性的集乳環境



左：獨立集乳空間設置緊急呼救電話



右上：華碩集乳室設置有消毒鍋、洗手台

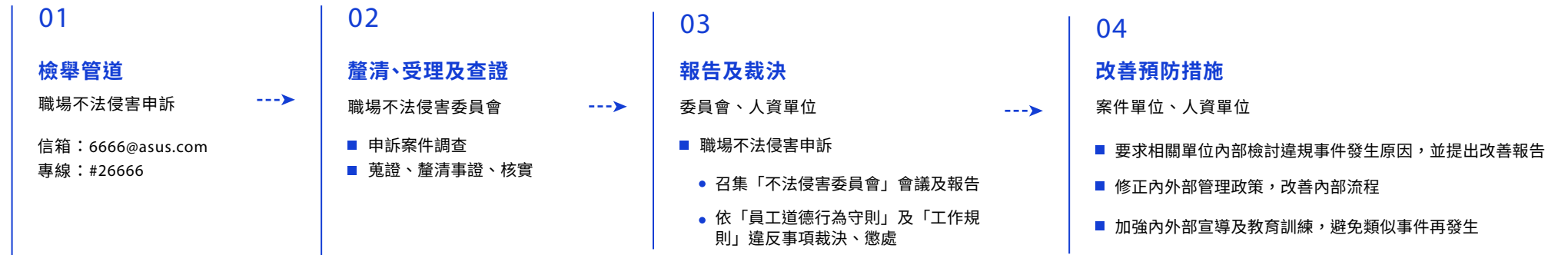


右下：集乳空間一人一室

## 不法侵害預防及突發處理機制

華碩於官方網站公開揭示承諾，建立友善的工作環境，提升員工性別平權觀念，保護所屬人員、求職者或受服務人員免於性騷擾之威脅，杜絕性騷擾事件之發生。並訂定執行職務遭受不法侵害申訴與懲戒辦法、設置申訴管道，協助遭受職場暴力與性騷擾之當事人提出申訴或進行後續法律程序。如申訴案件經委員會查證屬實，委員會得參考本公司工作規則並視情節輕重而予以懲處，如該事實涉及刑責者，委員會得同時移送司法機關處理。

職場不法侵害申訴處理流程如下：



2022 年共有 3 件職場不法侵害申訴案件，經查證後，因事證不足皆不成立。

- 00 關於報告書
- 01 永續管理
- 02 ESG 焦點案例
- 03 重大性議題鑑別
- 04 永續 2025 目標
- 05 循環經濟
- 06 氣候行動
- 07 責任製造
- 08 價值創造
- 09 社會

## 10 樂活職場

- 員工政策
- 員工溝通
- 培育與發展多元人才
- 貼心福利
- 健康職場
- 安全職場
- 營運環境

## 11 企業治理

### 附錄

### 職安管理

為促進全員參與及達到有效溝通，華碩由 18 名勞資成員（含 10 名勞工代表）共同組成「職業安全衛生委員會」每季定期召開會議以檢討法令規定相關安全衛生議題。包含職業災害調查報告、作業環境監測結果、安全衛生教育訓練及年度稽核結果等。

### 職安風險鑑別

華碩每年邀請各部門 SERASUS 委員與職安共同執行「環境考量面與安全衛生風險鑑別」。以客觀雙向查核各部門過去曾發生、潛在危害、時事議題、年度稽核或利害相關者反映事件等，經綜合評分決定「年度重大環境考量面及不可忍受風險」。

### 職安應變演練

華碩透過安全衛生危害鑑別、教育訓練宣導、防災模擬演練，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。2022 年及與當地消防隊合作舉辦演練暨體驗活動，並完成「地震、傳染病、颱風水災、化災、心肌梗塞等」等情境 8 場應變演練。

▼ 2022 年「重大環境考量面及不可忍受風險」鑑別結果：

危害來源	環境衝擊或危害因子	現有控制、保護或防制方式
產品研發	拆解未注意致電池異常風險	教育訓練、建立標準作業流程，提供個人防護具等
振動衝擊試驗	可能產生不可接受音量	定期特殊體（健）檢、設置人員觀察室、作業環境監測及提供個人防護具等
休閒活動	競賽、親子等大型活動發生意外事故	活動前環境風險評估
游泳池加藥	藥劑添加異常產生氯氣	藥劑桶顏色區分、作業環境監測及提供個人防護具等
緊急應變	人員應變認知不足	建立緊急應變計畫、定期舉辦演練



聯合臺北市政府消防局舉辦大型演練暨體驗活動

## 營運環境

華碩設有環境安全衛生專職團隊，評估公司活動可能產生的環境衝擊以符合相關法規，同時為了提升企業的環境保護績效，管理團隊訂立嚴格規範並持續推動改善方案，藉此將環境衝擊降至最低，朝向「零污染」的目標邁進。由於華碩海外據點為承租的辦公室，有關廢棄物、廢水與用水的資訊無法取得，故下列資訊的邊界皆為台灣的營運總部及維修中心的資訊。

### 廢棄物管理及零廢棄填埋

華碩廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。有害事業廢棄物來源主要為研發物料、廢品等，經由嚴格的分類與管理機制，委託給合格回收業者進行再利用。一般事業廢棄物為上述之外的廢棄物，主要為員工生活垃圾，在妥善回收可再利用的材質，無法回收的部份最終焚燒或掩埋處理。

自 2015 年起，華碩推動企業總部零廢棄物填埋計畫，採用 UL 零廢棄物填埋 (Zero Waste to Landfill, ULECVF 2799) 標準以量化指標追蹤廢棄物的流向，確認廢棄物經過妥善的回收、再利用、轉化等程序，而非直接掩埋處理。

### 水資源管理

華碩水資源使用主要為一般辦公室員工生活用水，取水來源為市政供水，營運受水資源影響的風險程度相對較低，仍基於企業社會責任執行多項節水措施，有效管理水資源。2022 年營運總部立功大樓取得 ISO 46001 水資源效率管理系統認證。

為達到水資源之有效管理，提升使用效率及減少水資源浪費，在我們在硬體及軟體上進行多項措施。經重大性分析統計台灣用水量較高的熱點，做為長期追蹤記錄。並在企業總部設立水回收再利用設施，回收溢流水做為廁所使用及植栽維護之用。廢污水來源主要為辦公室的一般污水，且依據政府規定排入指定的污水處理系統，因此不在揭露範疇之中。

台灣總部及維修中心

單位：公噸

廢棄物處置方式

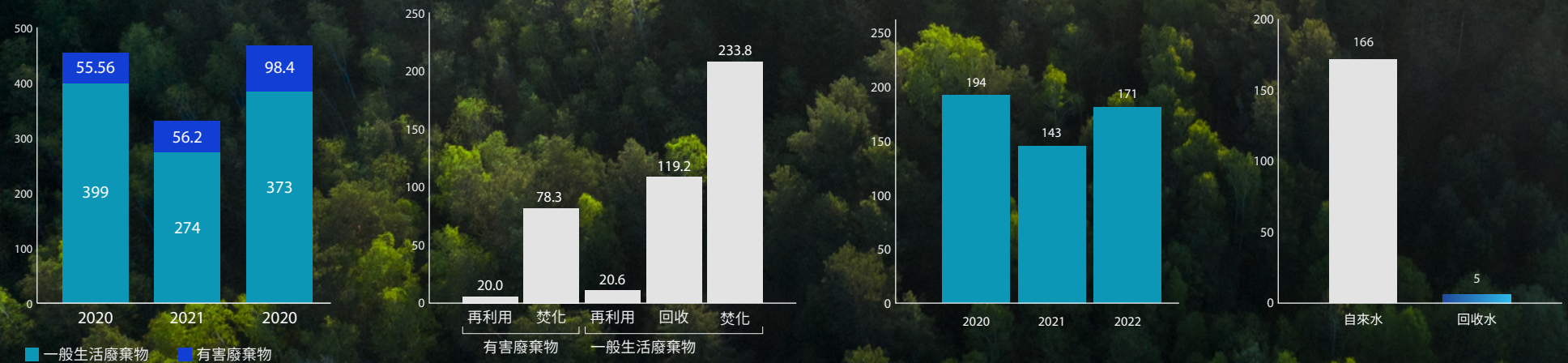
單位：公噸

台灣總部及辦公室

單位：ML

取水來源

單位：ML



00 關於報告書

01 永續管理

02 ESG 焦點案例

03 重大性議題鑑別

04 永續 2025 目標

05 循環經濟

06 氣候行動

07 責任製造

08 價值創造

09 社會

10 樂活職場

員工政策

員工溝通

培育與發展多元人才

貼心福利

健康職場

安全職場

營運環境

11 企業治理

附錄