

## 職場多元化與性別平等政策

本公司致力於營造多元、包容與平等的工作環境，禁止任何形式的歧視或不公平待遇，並推動以下具體政策：

### 1. 多元化與平等原則：

- 確保在對外招募、內部升遷、員工薪資與職涯發展過程中，無因性別、年齡、種族、國籍、宗教或性傾向而受到歧視。
- 提倡多元文化與觀點，營造互相尊重的職場氛圍。

### 2. 改善性別薪資差距：

- 定期召開薪酬委員會，以防同工不同酬之性別薪資差異。
- 建立公平的薪資與晉升機制，提供平等的發展機會。

### 3. 防治性騷擾：

- 制定明確的性騷擾防治政策，提供簡單、安全的申訴管道並且確保所有投訴均得到公平處理以及保護申訴人之安全。
- 定期舉辦性別平等與性騷擾防治之教育訓練，提升員工的意識與能力。

### 4. 監督與改進：

- 定期審視執行情況並由管理部提出改進建議。

本公司，持續推動職場多元化與性別平等，促進每位員工的成長與貢獻，共創公平、尊重的工作環境。

職場多元化與性別平等，具體落實情形：（2024年12月資料）

員工族裔指標

類別	占全體員工比例 (%)	占管理職級中比例 (%)
中華民國籍	76.41%	10.21%
外國籍	0.30%	0.00%
女性	30.28%	13.79%

女性多元指標

指標	百分比 (%)
女性佔總員工 (%)	30.28%
女性佔所有主管 (%)	13.79%
女性佔基層主管 (%)	16.67%
女性佔高階主管 (CEO小於兩職級) (%)	10.34%
女性佔可創造營收之單位 (%)	0.00%
女性在STEM (科學、科技、工程、數學) 相關職位 (%)	0.00%

其他多元指標

類別	占全時員工當量 (FTEs) 比例 (%)
身心障礙人士	2.11%
LGBTQI+	0.00%

全體員工

按年齡分群	百分比 (%)
按年齡分群：<30歲	16.55%
按年齡分群：30~50歲	66.55%
按年齡分群：>50歲	16.90%
總計	100.00%

薪酬平等指標

薪酬平等指標	差距 (%)
男女薪資「平均數」的差距	0.18
男女薪資「中位數」的差距	0.18
男女「變動獎金平均數」的差距	0.56
男女「變動獎金中位數」的差距	0.66