



職場多元化或推動性別平等政策落實情形

<人權政策>

本公司依據《聯合國工商企業與人權指導原則》、責任商業聯盟行為準則(簡稱 RBA) · 實施勞動人權、環境、職業健康安全政策，全體員工均遵守規定與落實執行，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並使全體員工均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。

推動<職場多元化與兩性平等>落實該政策之具體情形

- 1.符合本國之勞動法規，保障員工合法應有權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，禁止各種形式之強迫勞動與禁用童工，不得有危害勞工基本權利。
- 2.尊重基本勞動人權保障原則，提供一個無騷擾、無暴力、無非法歧視、宗教自由、自由結社之工作場所，禁止各種形式之苛刻或非人道的對待。
- 3.推動職場多元與性別平等政策，保障中高齡、婦女、原住民、新住民、外籍移工與身障人士等弱勢族群的勞動權利，提供平等就業機會。
- 4.不分性別差異之敘薪制、公平的考核與升遷制度、彈性工時支持女性家庭照護、重視女性擔任管理職；為員工職涯發展創造良好環境，並建立有效的職涯能力發展培訓計畫。
- 5.提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工 安全與健康之危害因數，以預防職業上災害。
- 6.建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。

項目	措施	內容
申訴管道	制定「反騷擾虐待及申訴」辦法	提供員工在合法權益遭受損害或不當處置時，有合理且具保密之申訴管道
性騷擾防治	制定「性騷擾防治措申訴及懲戒」辦法	提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，維護當事人權益及隱私
母性保護	制定「工作場所母性健康保護」辦法	協助懷孕女性員工，在工作場所受到一定的照護

女性多元化指標

項目	2023 年	2024 年	2025 年
女性董事佔比	43%	38%	38%
女性主管佔比	35%	40%	32%
女性員工佔比	33%	34%	27%
直接女性員工佔比	17%	13%	13%
間接女性員工佔比	49%	44%	44%

◆ 員工族裔指標

項目	2023 年	2024 年	2025 年
中華民國籍	82%	75%	78%
外國籍	18%	25%	22%

◆ 其它多元化指標

項目	2023 年	2024 年	2025 年
身心障礙人士	1%	2%	2%
新住民	1%	1%	0%
按年齡分群：<16 歲	0%	0%	0%
按年齡分群：16~45 歲	68%	64%	60%
按年齡分群：46~55 歲	25%	28%	31%
按年齡分群：>55 歲	7%	8%	9%

<薪酬平等>之具體情形

本公司設有「薪酬委員會」，提供員工不分性別具競爭力、透明平等的薪酬政策，將營運績效回饋予員工。

本公司因產業特性致男性員工較多，惟本公司持續努力營造多元化職場，提供不分性別差異之敘薪，針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有所差異。

<退休制度>之具體情形

本公司依勞動基準法之規定實施辦理，定期提撥勞工退休準備金，專戶儲存於台灣銀行，每年年底委請精算師精算，以確定退休金負債之足夠。自 94 年 7 月 1 日起實施勞退新制，依勞工退休金條例規定，凡選擇新制者，依「勞工退休金月提繳工資分級表」，每月提撥員工薪資的 6% 至員工個人退休金專戶；員工亦可以依照個人意願，在其每月薪資 6% 的範圍內自願提繳退休金，

佔 15.8% 。

截至 2025 年度止，共有 8 名員工已符合自請退休條件，本公司提供友善且安全之工作環境，並依實際需求給予合理之工作安排與支持措施，確保員工於自願且無壓力之情況下持續工作，並兼顧身心健康與工作品質。同時，本公司重視資深員工之專業經驗與知識傳承，透過內部協作與經驗分享機制，促進組織穩定運作與永續發展，展現健全公司治理及善盡企業社會責任之精神。

<多樣的員工福利方案>之具體情形

- 1.每年員工團體保險及定期身體健康檢查。
- 2.員工教育訓練補助。
- 3.贈送員工生日、節慶禮品(禮金)等。
- 4.定期舉辦下午茶活動或節日限定午餐會。
- 5.年終尾牙餐會與摸彩活動。
- 6.員工結婚禮金及喪葬慰問金。
- 7.年度國內外員工及眷屬旅遊補助。
- 8.針對懷孕女性員工提供專用停車位、孕婦禮遇等健康照護措施。