

112 年職場多元化或推動性別平等政策及實施情形

性別平等及多元化

本公司訂有人權政策，並支持聯合國「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國國際勞動組織」及「聯合國工商企業與人權指導原則」等國際人權公約所揭示之原則，建構多元公平之職場，落實員工多元包容性；不因個人國籍、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等，而有雇用、薪酬福利及升遷等差別待遇或任何形式之歧視與不公平對待。

同時設有獨立申訴信箱，由稽核室專責受理。112 年度未發生任何違反人權、強迫勞動及童工雇用相關之情事。

為提供安全安心的工作環境，本公司訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，員工、派遣 勞工以及求職者一併適用，同時設有性騷擾申訴專線以及專用信箱，由人資部受理，112 年度未接獲任何職場性騷擾投訴案件。112 年度共辦理兩次職場平權暨性騷擾防治宣導，高階主管參與率 100%。

【員工族裔指標】

類別	佔全體員工比例%	佔管理職級中比例%
中華民國籍	87%	98.8%
外國籍	11.4%	0.0%
原住民	0.8%	1.2%

註：以 112/12/31 在職人數統計。

【女性多元化指標】

指標	百分比%
女性佔總員工	46.8%
女性佔所有主管	26.2%
女性佔基層主管(經理級以下)	34%
女性佔高階主管(經理級以上)	54.6%

註：以 112/12/31 在職人數統計。

【其他多元化指標】

類別		百分比%
身心障礙人士		1.85%
全體員工	按年齡分群：<30 歲	16.18%
	按年齡分群：30 歲~50 歲	67.21%
	按年齡分群：>50 歲	16.61%
	總 計	100%

註：以 112/12/31 在職人數統計。

薪酬平等

本公司訂有完善的薪酬與績效評核制度，按職等及職務敘薪，不因性別、年齡而有所差異，亦符合當地最低薪資規定，同時透過組織管理指標與團隊目標，衡量績效達成度，以此作為晉升、調薪、員工酬勞及年終暨績效獎金發放之參考依據。績效評核頻率及執行內容因應產業與職務性質，由各營運單位依規章確實執行外，並設有薪資報酬委員會，由獨立董事擔任委員，審議經理人之薪資政策。

【薪資平等指標】

類 別	差距%
男女薪資平均數的差距	19.57%
男女薪資中位數的差距	13.35%
男女變動獎金平均數的差距	56.45%
男女變動獎金中位數的差距	27.05%

註：以 112/12/31 在職人數統計。