

## 職場多元化及性別平等政策及其實施情形

本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

### 重視員工多元性，晉用身心障礙員工：

符合「身心障礙者權益保障法第38條第2項規定」，民營事業機構員工之晉用人數。

### 本公司參考「國際人權法典」，包含《公民權利和政治權利國際公約》以及《經濟、社會及文化權利國際公約》，兩公約與「世界人權宣言」，制訂保障人權政策與具體管理方案

本公司遵守以保障人權為目標的國際公約與宣言、公民個人所應享有的權利和基本自由，包含關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並恪守公司所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並由稽核單位嚴格監督實施狀況；保障員工之合法權益及雇用政策上，無因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙、出生地、性傾向、年齡或以曾擔任工會幹部之身分而有差別待遇。

### 性別平等政策與具體管理方案

本公司訂有「工作規則」內容包括「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，另外訂有「職場不法侵害預防計劃」、「職場母性健康保護計劃」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」等，落實性別平等政策。目前未發生違反性別平等之相關情事。

### 各項性具體性別平等及多元化指標

#### 員工族裔指標

類別	佔全體員工比例 (%)	佔管理職級中比例(%)	備註
中華民國籍	100%	100%	
外國籍	0	0	

### 女性多元化指標

類別	百分比(%)	指標	績效目標達成狀況
女性佔總員工	32%	不低於(註)A*B=16%	達成
女性佔所有主管	23%	不低於(註)A*B=16%	達成
女性佔基層主管	18%	不低於(註)A*B=16%	達成
女性佔高階主管	29%	不低於(註)A*B=16%	達成
女性佔可創造營收之單位	32%	不低於(註)A*B=16%	達成
女性佔(科學、技術、工程及數學)相關職位	16%	不低於(註)A*B=16%	達成

註:

A.行政院性別平等會,勞動力參與率-教育程度別 - 統計值 (最新 110 年, 111 年,女性=62%)

B.行政院性別平等會,高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例 (最新 110 年=26%)

### 其他多元指標

類別	分類	占全體員工比例 (%)
身心障礙人士	符合身心障礙者權益保障法第 38 條第 2 項規定， 民營事業機構員工之晉用人數	2% (符合法定人數)
全體員工	按年齡分群<35 歲	14%
	按年齡分群 35~45 歲	40%
	按年齡分群>45 歲	46%
	總計	100%

### 公司治理

類別	女性佔成員百分比(%)	指標	績效目標達成狀況
董事會成員	43%	依國家發展委員會性別平等推動計畫: 單一性別不低於三分之一	達成
薪酬委員會成員	100%	依國家發展委員會性別平等推動計畫: 單一性別不低於三分之一	達成
審計委員會成員	100%	依國家發展委員會性別平等推動計畫: 單一性別不低於三分之一	達成

說明:

一.董事會多元化具體目標：

本公司董事會成員女性成員的比率目標為20%以上，年齡目標為40歲以上，專業背景涵蓋產業、科技、法律、財會等。董事會整體應具備之能力包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。目前董事會整體情形多元且互補，董事皆具不同之產業經驗及專業能力，尚符合目標。

二.董事會多元化達成情形：

本公司現任董事由七位董事組成，包含四位董事、三位獨立董事，每位董事皆具備不同的專業知識及技能，皆為跨領域之長才。董事吳錦川、林登財、謝南強、傅日浪有產業科技之專才；董事謝南強、傅馨儀、何亞潔、李曉佩善於財會領域；董事傅馨儀為執業律師，同時具備法律及會計雙碩士學位；董事何亞潔、李曉佩為執業會計師；董事吳錦川為大學電子工程系教授；董事謝南強曾任大學商業科系教授。

三.董事成員中具有員工身份之董事，佔比29%；獨立董事三名，佔比43%；女性董事三名，佔比43%；獨立董事任期年資未滿三屆，董事年齡在60歲以上有二名、50~60歲有二名、40~50歲有三名。本公司注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目標為20%以上，目前七名董事中已有三名女性董事，比率已高達43%。