職場多元化及平等

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、性傾向、宗教信仰、年齡、政治傾向、出生地、身心障礙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。

我們重視員工多元性，依《身心障礙者權益保障法》規定進用身心障礙員工（法定應僱用 1 名，實際僱用 1 名）。我們亦尊重不同族裔之文化習俗，未發生違反其工作權及人權之相關情事。

員工族裔指標（2025）

類別	占全體員工比例（%）	占管理職級中比例（%）
中華民國籍	100	100
外國籍	0	0
原住民	0	0

女性多元化指標（2025）

指標	百分比（%）	2030 年目標
女性佔總員工（%）	57.48	-
女性佔所有主管（%）	50	-
女性佔基層主管（%）	56	-
女性佔高階主管（CEO ≤ 兩職級）(%)	20	25
女性佔可創造營收之單位（%）	81.25	-
女性在 STEM（科學、科技、工程、數學）相關職位（%）	63.64	-

其它多元化指標（2025）

類別		占全時員工當量（FTEs）比例（%）
身心障礙人士		0.79
LGBTQI+		0
全體員工	按年齡分群：<30 歲	14.17
	按年齡分群：30～50 歲	69.29
	按年齡分群：>50 歲	15.75
	總計	100

LGBTQI+：為同性戀、雙性戀、跨性別者、酷兒、雙性者等。

薪酬平等

本公司設有「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。

本公司薪酬核定係依職務職責、專業能力、年資、工作績效及公司薪酬制度等因素綜合考量，不因性別而有差別待遇，並持續關注不同性別之薪酬情形，以落實公平合理之薪酬制度。

薪酬平等指標	2025 年差距（%）	備註
男女薪資「平均數」的差距	29	
男女薪資「中位數」的差距	24	
男女「變動獎金平均數」的差距	23	
男女「變動獎金中位數」的差距	13	

2025 年本公司臺灣地區依職級分析男女薪資報酬情形，整體而言，基層主管及一般員工之男女薪資報酬差異相對較小，其中女性年度獎金平均水準略高於男性。高階主管之男女薪資報酬比率差異較為明顯，主要係高階主管人數較少，男性 4 人、女性僅 1 人，相關比率易受個別職務、職責範圍、年資及績效等因素影響。

全年薪資報酬比率（女性／男性之比率）			2025 年度（%）
主管職	高階主管	月薪	50.18
		酬金	56.49
	基層主管	月薪	96.42
		酬金	101.45
一般人員		月薪	91.13
		酬金	103.82

註 1：女/男薪資報酬比例之月薪及酬金係指每月薪資與年終獎金。

註 2：高階主管：副總經理(含)以上主管；基層主管：正副經理級。