

員工性別平等

服膺國家一切勞動法令，禁用童工、禁止人口販運、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。

受薪同仁不因個人性別(含性傾向)、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，不允許任何差別待遇或任何形式之歧視。

提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事。

本公司自 2015 年起推動性騷擾防治教育訓練，使員工瞭解如何防治及因應職場性騷擾及勞動權益相關議題宣導，推動安心職場教育訓練，提升人員對上開議題的認知及關注。

2025 年員工族裔指標

類別	占全體員工比例(%)	占管理職級中比例(%)
中華民國籍	51.2	64.3
外國籍	48.8	35.7
原住民	0	0

2025 年女性多元化指標

指標	百分比(%)
女性佔總員工 (%)	47.93
女性佔所有主管 (%)	34.29
女性佔基層主管 (%)	35.56
女性佔高階主管 (CEO<兩職級)(%)	40.00
女性佔可創造營收之單位 (%)	34.18
女性在 STEM (科技、工程、數學)	11.11

2025 年其他多元化指標

類別	占全時員工當量比例(%)	
身心障礙人士	0.41	
全體員工	按年齡分群：< 30 歲	23.55
	按年齡分群：30~50 歲	62.81
	按年齡分群：> 50 歲	13.64
	總計	100.00

薪資平等

本公司設有薪資報酬委員會，提供員工具有競爭力的薪酬，用透明、平等的薪酬政策將企業營運績效回饋於員工。

針對同一直別之基層專員、晉用人員待遇皆相同，另針對具相關專業性及工作經驗之人員，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羣而有所差異。

2025 年薪酬平等指標	男性對女性的比率
男女薪資「平均數」的差距	1.37 : 1
男女薪資「中位數」的差距	1.42 : 1
男女「變動獎金 平均數」的差距	1.45 : 1
男女「變動獎金 中位數」的差距	1.53 : 1