

114 性別平等政策

一、性別平等及多元化

精聯電子對於員工一切事務以《勞動基準法》為管理基礎，妥善經營良好的勞雇關係，人才聘用遵循公平、公正、公開原則，不因種族、外表、性別、政治立場、宗教信仰或其他不相干因素影響評估，評估選任僅基於個人專業能力、經驗、品德和工作匹配度為考量。人員升遷皆以個人工作能力及經驗為衡量標準，以適才適任為原則，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，以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。為強力抵制歧視、霸凌、差別待遇等偏差行為或歧視事件發生，本公司開設申訴管道、制定相關懲處，並開設有關課程及廠內張貼宣導海報等防治措施，以期更加落實共融、平等、包容的理念，造就留才環境。

我們重視員工多元性，除引進外籍員工之外，並進用身心障礙員工人數3名符合《身心障礙者權益保障法》規定人數（法定應僱用3名，實際僱用4名，依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計）。此外，我們尊重原住民文化習俗，對於聘用之2名原住民員工，除依法提供原住民祭儀假，並鼓勵原住民員工返鄉參加族內傳統祭儀活動，因此未發生過違反員工工作權及人權之相關情事。

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	77.14%	83.13%
外國籍	22.86%	16.87%
原住民	0.48%	0

女性多元化指標

指標	百分比(%)
女性占總員工(%)	37.86
女性占所有主管(%)	32.53
女性占基層主管(%)	36.07
女性占高階主管(CEO≤兩職級)(%)	22.73
女性在 STEM(科學、科技、工程、數學)相關職位(%)	8.10

其它多元化指標

類別	占全時員工當量(FTEs)比例(%)	
身心障礙人士	0.71%	
全體員工	按年齡分群 :< 30 歲	18.57%
	按年齡分群:30~50 歲	58.10%
	按年齡分群:>50 歲	23.33%
	總計	100%

二、薪酬平等

本公司薪酬制度以遵循法規為最根本原則，涵蓋性別平等、多元共存精神，不受性別、性傾向、婚姻、宗教、國籍、族群等因素影響。本公司不分男女，起薪均高於勞基法之基本薪資，惟薪資給予尚有年資、工作表現等考量，故有因職別、年資差異而造成的薪酬比差距。本公司每年皆參加咨鼎顧問公司的市場薪酬調查，以確保本公司提供員工具市場競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。

非擔任主管職務之全時員工薪酬

指標	113 年	112 年	增減(%)
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	866 仟元	866 仟元	0
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	803 仟元	761 仟元	5.52

男女員工薪酬比較

薪酬平等指標	差距(%)	說明
男女薪資「平均數」的差距	30.9	
男女薪資「中位數」的差距	33.4	1. 因產線擴大，女性作業員增加。 2. 基層行政職務多為女性擔任。
男女「變動獎金平均數」的差距	29.7	
男女「變動獎金中位數」的差距	34.2	