

112 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，人才招聘遵循公平、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並制定相關懲處防患未然，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，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 3 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）。針對所聘用之 2 名原住民員工，我們亦尊重其文化習俗，從未發生違反其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	80.54	77
外國籍	19.46	23
原住民	0.60	0

女性多元化指標

指標	百分比 (%)
女性占總員工 (%)	36.21
女性占所有主管 (%)	23.20
女性占基層主管 (%)	25
女性占高階主管 (CEO ≤ 兩職級) (%)	17.60
女性在 STEM (科學、科技、工程、數學) 相關職位 (%)	18.57

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	0.49	
全體員工	按年齡分群 : < 30 歲	15.59
	按年齡分群 : 30~50 歲	66.40
	按年齡分群 : > 50 歲	18.01
	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，涵蓋性別平等精神，不受性別、性傾向、婚姻等因素影響決策。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	111年	110年	增減(%)
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	836仟元	808仟元	3.47
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	733仟元	730仟元	0.41

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	28.9	因女性作業員較多
男女薪資「中位數」的差距	33.5	
男女「變動獎金平均數」的差距	35.4	
男女「變動獎金中位數」的差距	25.2	

