

性別平等及多元化

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

我們重視員工多元性及個別性，並持續進用身心障礙員工，符合《身心障礙者權益保障法》規定人數。另對在職5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。

113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	89.44	19.76
外國籍	印度籍	1.57
	印尼籍	0.2
	越南籍	0.59
	泰國籍	7.24
原住民	0.96	0

113年女性多元化指標

指標	百分比 (%)	2030 年目標
女性佔總員工 (%)	42.66	-
女性佔所有主管 (%)	25.74	-
女性佔基層主管 (%)	38.09	-
女性佔高階主管 (CEO ≤ 兩職級) (%)	21.62	25%

113年其它多元化指標

類別	占全時員工當量 (FTEs) 比例 (%)	
身心障礙人士	0.98%	
全體員工	按年齡分群：<30 歲 (91人)	17.6
	按年齡分群：30~50 歲 (397人)	68.1
	按年齡分群：>50 歲 (74人)	14.3
	總計	100

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。

針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有所差異。

薪酬平等指標	差距 (%)
113年男女薪資「平均數」的差距	27.5
113年男女薪資「中位數」的差距	29.6