

【職場多元化及性別平等政策】

本公司致力保障員工擁有友善職場環境，本公司支持並自願遵循聯合國永續發展目標第五項，實現性別平等，並制定職場多元化及性別平等政策如下：

禁止性別、年齡、種族、國籍等各項歧視

本公司落實職場多元化，不因個人性別、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、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式之歧視，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。

性騷擾防治

本公司訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴暨懲處辦法」，不定期舉辦防治性騷擾相關教育訓練，並設有完善申訴管道，保障員工權益，建構安全友善之職場環境。

【114 年落實情形¹】

職場多元化占比

【員工性別】	女性員工	男性員工	總員工
人數	116	89	205
114 年度新進人員	20	18	38
佔總員工人數比 (%)	56.59%	43.41%	100%

本公司致力於建立一個平等機會的職場環境，女性員工佔總員工數接近六成。在科技產業中，男性就業人數普遍多於女性就業人數，然而本公司 114 年度新增加的男/女員工數比為 1:1.11，顯示我們正以實際行動實現男女平等的職場環境。同時，我們也積極培養和提升女性在公司內的地位，確保女性員工與男性員工擁有同等的機會，使女性員工能充分發揮自己的才華和潛力。

【員工年齡區間】	人數	佔比(%)
30 歲以下	12	5.85%

¹ 114 年度員工統計資料截至同年 12 月 15 日前之人事資料。

31~40 歲	45	21.95%
41~50 歲	79	38.54%
51~60 歲	61	29.76%
60 歲以上	8	3.90%

本公司多數員工年齡落於 31 到 60 歲之間，主要以 40 歲以上的員工為主力。本公司員工平均分布於壯年與中壯年間，反映了我們提供穩定且安全的工作環境，讓員工與公司共同成長，並體現我們堅決反對年齡歧視的承諾。我們珍惜有經驗的人才，他們為公司的成功和永續經營做出了寶貴的貢獻。我們積極鼓勵跨世代溝通和合作，以發揮更全面的團隊效能，並建立一個尊重和包容不同年齡群體的企業文化。

【身心障礙】	人數	佔比
身心障礙員工	5	2.44%

【國籍】	外國籍人數	佔比
外國籍員工	1	0.49%

本公司業務以海外訂單為大宗，我們自豪於團隊擁有出色的語言能力和國際觀。近年來，我們積極招募國際人才加入本公司，期許海外夥伴豐富本公司文化，強化國際市場競爭力，確保本公司在全球強固型移動電腦裝置產業中保持領先地位。

【月薪資差異】	女性	男性
月薪資總額	100%	127%

本公司注重有經驗之技術研發人才，此點由本公司以 40 歲以上為主力之年齡結構可見一斑。本公司一直以來在招募、敘薪和任用上，以能力與經歷為唯一之考量因素，並不因性別而有所差別待遇。此種男女薪資差異亦涉及整體電腦產業人才的組成結構，在勞動市場上，具有相關技術背景的資深女性員工相對少於同條件的資深男性員工。

本公司深知此一挑戰之存在，因此本公司承諾未來將積極採取措施，以逐漸縮小男女薪資差異，包括提供更多的培訓和發展機會，鼓勵更多女性同仁參與技術和研發領域，並支持倡導平等機會的社會運動。本公司期待在未來看到更多的平等和多元化，以反映我們給員工平等任用與公平待遇的承諾。

教育訓練

本公司對新進人員，設有職業安全衛生及性騷擾防治教育訓練課程，讓新進員工認識工作場域可能的潛在危害及安全管理措施；性別造成的騷擾及侵害；可能面臨的法律責任與懲處；以及公司所建立的申訴管道，透過教育訓練宣導並加強員工自我保護的意識。提高員工對於法遵、人權保障及杜絕任何性騷擾行為之法律意識，落實本公司之「友善職場」與「安全職場」等人權政策。