

職場多元化與平等

尊重員工的獨特性，創造一個具多元化和包容性的職場，讓同仁覺得他們的獨特性是被重視且被認可。在公司能讓同仁充分展現自己，透過多元的工作環境落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會之公平性，確保同仁不因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治立場及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等對待。依法進用身心障礙者員工、原住民員工。

員工族裔指標

類別	占全體員工比例	占管理職級比例
本國籍	98.32%	100%
原住民	0.84%	0
外籍人士	0.84%	0

女性多元化指標

指標	百分比
女性占總員工%	38.66%
女性占所有主管%	22.73%
女性占基層主管%	34.62%
女性占高層主管%	5.56%

其他多元化指標

指標	百分比	
身心障礙人士	1.26%	
全體員工	按年齡分群：<30 歲	8.40%
	按年齡分群：30-50 歲	63.87%
	按年齡分群：>50 歲	27.73%
	總計	100%

員工福利、健康安全及退休制度

本公司為秉持完善照顧員工之信念，訂有休假、福利、退休制度，並成立職工福利委員會及退休金管理委員會統籌辦理職工福利措施。因此員工對公司具有高度向心力，而勞資之間關係和諧，迄今未有勞資爭議及糾紛。

(一)員工福利措施

1. 勞工保險、健康保險及團體保險。
2. 三節禮金(品)、生日禮金及旅遊補助、慶生會。
3. 員工分紅。
4. 員工婚喪喜慶補助。
5. 喪葬慰問金(本人、父母、配偶、子女)。
6. 社團補助。
7. 訂婚假及子女結婚假。
8. 定期員工體檢。
9. 提供員工教育訓練。
10. 其他福利活動(家庭日、藝文活動、健康講座、運動比賽等)。
11. 免費咖啡、氣泡水、點心

(二)退休制度

1. 本公司配合法令規定，自民國 94 年 7 月 1 日起按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳不低於其每月工資6%至勞保局退休金個人帳戶，同時繼續為選擇適用舊制退休金辦法之原有員工及選擇適用新制退休金辦法之原有員工保留舊制年資，按原員工退休辦法退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶。針對由組織指派轉調關係企業之同仁，其年資續計，提供同仁更多保障，已達集團人才流通之目的，而海外地區之子公司之退休金為確定提撥制，依當地政府之規定，每月繳交養老、醫療等各類社會保障金。
2. 112 年 7 月起與第一銀行合作推出員工持股信託計畫，提供優於業界的公司獎勵金(100%相對提撥金)，鼓勵員工加入，以股東身分共享公司營運成果，並可照顧員工退休生活。

(三) 員工人身安全與工作環境的保護措施與其實施情形

1. 其陽科技針對ISO 45001的政策每年依照條文規定持續推動,填寫表單,定期取得驗證公司認證.每年制定職業安全衛生計畫,內容包含:實施教育訓練、健康管理及健康促進活動、作業環境定期監測、化學品管理、職業災害預防巡檢、承攬商安全管理等等。
2. 作業環境監測部分,依照規定每半年實施一次,檢測項目以現場化學品逸散濃度、噪音監測、照度及二氧化碳濃度監測,以114年度整年作業環境監測結果,化學品逸散濃度均未達”容許濃度”1/3,噪音未超過85DB,照度及二氧化碳濃度均在標準值內,故目前仍持續維持現況。
3. 教育訓練部分,維持每月職災狀況回報,證照回訓部分,114年已完成急救人員和輻射人員的回訓,四大計畫已上過不法侵害預防及處理進階課程。
4. 四大計畫之臨場服務部分,與臨場護理師和醫師都有互動,討論員工健康異常的狀況與改善建議,高風險員工面談結果討論,落實健康管理執行與後續改善追蹤。
5. 除保障員工工作環境安全外,員工健康亦為管理項目之一,公司每年實施員工健康檢查,依照同仁之健檢資料,將屬於異常項目者以 **Highlight** 及群組方式提醒員工注意,協助員工了解身體狀況,並提供後續醫療諮詢之服務。未來仍持續透過職業安全衛生管理系統運行,達到持續改善之目標。

董事及經理人酬金

給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效及未來風險關聯性：

(1) 董事：

依本公司章程第二十條，年度如有盈餘時，提撥不超過百分之一為董事酬勞，由董事會決議董事酬勞金額並呈股東會報告。

本公司董事支領固定報酬及每次出席董事會支領固定費用。董事酬勞由董事會依公司章程之授權，考量董事對公司營運參與程度及貢獻價值，包含：

1. 經營績效：依公司章程由年度盈餘提撥，將董事之績效回饋與股東獲利高度結合。
2. 職責權責：不同功能性委員會成員提供不同權重之報酬，反映其專業能力及承擔之責任與風險。
3. 同業水準：參酌國內外同業之水準訂定「其陽科技股份有限公司董事及功能性委員會委員薪酬辦法」，並依此辦法發放。

(2) 總經理及副總經理：

依本公司章程第二十條，年度如有盈餘時，提撥百分之五至百分之二十為員工酬勞，由董事會決議員工酬勞金額並呈股東會報告。

經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資參考同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目，獎金係考量經理人績效評估項目，其中包含：

1. 經營績效：公司營收、稅前淨利與稅後淨利之達成率。
2. 永續績效：參照本公司永續承諾目標，永續責任採購及職業安全衛生等。
3. 外部評比：參照本公司公司治理評鑑等變動情形綜合考量。

並依據薪資報酬委員會建議分配原則，由董事長依經營績效核定。

(3) 本公司酬金政策係考量公司當年度財務狀況、經營成果暨未來之資金運用需求做整體性規劃，對於未來風險評估亦納入考量之範圍內，以將風險發生可能性降至最低：節制年報刊印日止，無現有事項使公司未來需負擔責任、義務或負債之可能。