



## 德英生物科技股份有限公司

### 職場多元化或推動性別平等政策及其實施情形

- 一、 本公司嚴格遵守國內勞動相關法令，以制訂並落實相關人力政策及制定內部規章，所有同仁皆適用並受其保護。基於就業機會均等人權原則，本公司提供平等的工作機會給所有求職者，且完全遵守「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」等法令，在公司規章彙編中訂有薪資、考評、晉升及獎金等相關規定，確保員工權益。

人員晉用主係考量專業能力、學經歷及職能等，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻及身心障礙等作為任用與否之考量。

本公司自成立以來從未雇用童工，亦未曾發生勞資糾紛、貪污、賄賂、具強迫與強制勞動事件及歧視等案件，亦不曾發生涉及侵害員工權利的事件；本公司保障員工權利措施如下：

保障事項	因應措施	說明
申訴管道	設置性騷擾申訴委員會	提供員工在合法權益遭受損害或不當處置時提供合理且保密申訴管道。
性騷擾防治	訂定『性騷擾防治管理辦法』、『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法』	提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境。 114 年度共計 1 小時職場性騷擾防治宣導課程。

- 二、 人力結構說明本公司 114 年底員工共 38 人( 男性 20 人,女性 18 人)，全數為正式員工且為本國籍，平均年齡 45 歲，平均年資 5.94 年，大專以上學歷佔 76.32%；本公司因產業特性致男性員工較多，惟本公司持續努力營造多元化職場，提供兩性平等之晉升機會。本公司近三年度人力資源結構如下：

項 目				2023 年		2024 年		2025 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	9	28%	11	32%	13	34%
			女	3	9%	3	9%	3	8%

		年齡	未滿 30	1	3%	1	3%	2	5%
			30 以上未滿 50	6	19%	7	20%	8	21%
			50 以上	5	16%	6	18%	6	16%
		學歷	研究所	0	0%	0	0%	0	0%
			大專院校	5	16%	6	18%	8	21%
			其他	7	22%	8	23%	8	21%
	間接	性別	男	7	22%	7	21%	7	18%
			女	13	41%	13	38%	15	40%
		年齡	未滿 30	3	9%	2	6%	1	3%
			30 以上未滿 50	13	41%	14	41%	15	39%
			50 以上	4	12%	4	12%	6	16%
		學歷	研究所	7	22%	7	21%	7	18%
			大專院校	12	37%	12	35%	14	37%
			其他	1	3%	1	3%	1	3%

註：百分比計算：人數/員工總人數。

### 三、薪資制度

本公司依據每位員工以往經驗、專業能力及應徵職位等客觀因素予以核薪，提供優於同業之薪資福利制度並建立公平公開之晉升制度，促進員工留任並貫徹兩性平等，薪資結構不因性別而有差異。員工薪酬項目包括本薪、加給、津貼、年終獎金、工作績效獎金及員工酬勞，新進人員男女起薪符合台灣114年法定基本工資(28,590元)，各職別薪酬比例之差距係因年資及績效不同所致。除基本薪資外，依每年營運狀況及個人績效表現發放工作績效獎金；另依公司章程第25條規定，年度如有獲利，應提撥百分之三員工酬勞，其中並提撥40~60%為基層員工分派酬勞，讓員工得以分享公司經營成果。

### 四、勞僱關係

本公司秉持誠信與尊重的態度對待員工，設立多面向管道與員工積極溝通，鼓勵員工發表意見並予以回應，並持續加強員工福利措施，自公司成立後未有勞資糾紛情事發生；本公司勞資溝通管道如下：

溝通管道	內容
員工月會/員工申訴信箱	員工欲表達意見，可先循行政系統向直屬主管反映，各級主管應協助其洽詢有關單位處理；若當事人未獲共識，可於員工月會、

	管理部及總經理信箱等申訴制度
勞資會議	溝通有關本公司員工待遇、福利及權益等事項。
職工福利委員會	員工福利及權益相關事項。
防騷擾防治措施及申訴	已訂定「性騷擾防治管理辦法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」；114 年無相關申訴案件。
員工滿意度調查	一年一次調查員工滿意度，鼓勵員工提出各項建議。114 年度已進行員工滿意度調查