

包容職場與社會參與

人權保障

● 建基人權政策

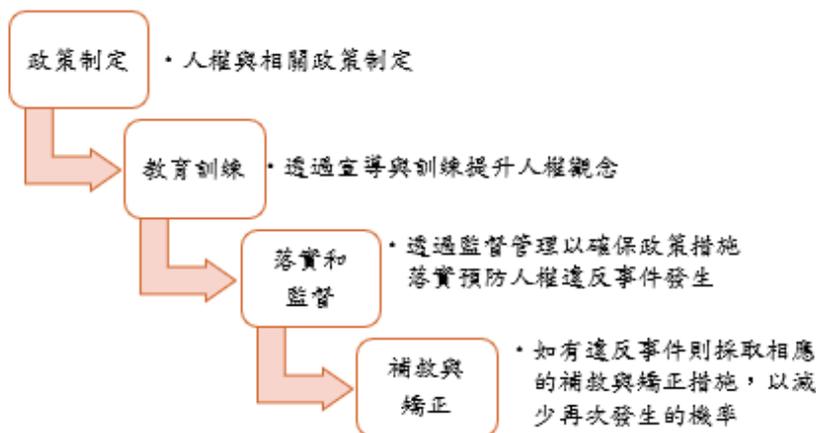
尊重人權是建基一向堅持的基本價值。我們支持並依循「聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights, UDHR)」、「聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact, UNGC)」、「聯合國企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」、國際勞工組織基本工約核心勞動標準與當地法令規範，制定人權政策，透過保護、尊重和補救等原則落實人權保障。

● 人權治理架構

建基人權政策由公司總經理簽署並納入 2024 建基永續報告書中之重大主題，有關公司永續發展目標推動以強化永續治理，亦已於 114 年 11 月 5 日增訂「風險管理暨永續發展委員會組織規程」，設置隸屬董事會之「風險管理暨永續發展委員會」，同時經董事會同意委任全體獨立董事及總經理王博修先生擔任委員。

執行單位：由本公司各事業單位/功能組織最高主管組成風險管理組織，檢視本公司之各種策略、營運、財務等決策及執行，定期向風險管理暨永續發展委員會暨董事會提出報告

● 建基人權管理流程



● 人權宣導與教育訓練推動

有關人權議題宣導與相關教育訓練，除相關規範除公告於內外部網頁外，每年仍會安排相關教訓練以提升員工之人權保障意識，114 年度安排教育訓練課程包括反賄賂、反貪腐完，完訓率百分之 97；職場不法侵害預防教育訓練目前推動中。

職場多元化及推動性別平等

● 建基職場多元化政策

本公司擁有來自全球多元背景的工作夥伴，致力打造多元、平等、共融的職場文化，確保不因國籍、性別、年齡、身心狀況、宗教等因素而影響工作機會，杜絕歧視，保障聘用與晉升機會均等。我們堅信多元共融有助激發創新，提升員工潛力與企業競爭力，為公司帶來多元觀點與持續成長動能。

- 1.114 年度本地女性職員平均占比為 46%，全球女性職員平均占比為 43%。管理職女性主管平均占比為 24%。
- 2.全體員工按年齡分布佔比:30 歲以下佔比 11%、30 歲-50 歲佔比 42%、50 歲以上佔比 47%
- 3.超額晉用身障同仁。依據政府「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。本公司截至 114 年底超額僱用身心障員工，佔員工人數 4%。

● 推動性別平等政策

建基持續推動友善職場，建構職場母性友善環境，公司依法設有流產假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假等，設置哺乳室，以及育嬰留職停薪機制，讓員工從懷孕、生產到育兒，各階段都能安心，維持工作與家庭平衡。

同時為提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，公司建立性騷擾防治辦法與申訴管道，提供免於性騷擾之工作與服務環境。定期辦理相關課程或宣導落實性別平權觀念。

同時為提升性別平權觀念，消除工作與服務場所內源自於性或性別之敵意因素，公司建立性騷擾防治辦法與申訴管道，提供免於性騷擾之工作與服務環境。定期辦理相關課程或宣導落實性別平權觀念。

人才吸引與人力發展

● 人力結構

本公司擁有來自全球多元背景的工作夥伴，致力打造多元、平等、共融的職場文化，確保不因國籍、性別、年齡、身心狀況、宗教等因素而影響工作機會，杜絕歧視，保障聘用與晉升機會均等。我們堅信多元共融有助激發創新，提升員工潛力與企業競爭力，為公司帶來多元觀點與持續成長動能。

- 1.114 年度本地女性職員平均占比為 46%，全球女性職員平均占比為 43%。管理職女性主管平均占比為 24%。
- 2.全體員工按年齡分布佔比:30 歲以下佔比 11%、30 歲-50 歲佔比 42%、50 歲以上佔比 47%

● 薪酬制度

公司的薪資標準，依職務、能力、學歷、工作經驗及專業知識決定，起薪與獎酬不因性別、宗教、政治、婚姻狀況等而有所不同。我們每年參酌全球同業市場薪酬調查，制定合理且具競爭力的薪酬制度。且每年亦會依各單位營運績效及同仁實質的貢獻程度，給予同仁差異化分配的變動獎金。

經營績效反映於員工薪酬：

為吸引及留住優秀人才，我們提供具競爭力的整體薪酬。在薪資政策的制訂上，我們遵守全球各據點勞動法令，不因性別、宗教、種族、黨派之差異有所不同，並且諮詢企管顧問公司的全球薪酬調查資訊，確保提供的整體薪酬不僅足以保障員工生活所需，在各地人才市場中亦具備競爭力。

為將經營績效成果與員工共享，於公司章程第十七條明定本公司年度如有獲利，於預先保留彌補累積虧損之數額後，餘額提撥員工酬勞不低於百分之二（其中就其餘額應提撥不低於千分之二為基層員工酬勞），以激勵所有同仁共同為本公司目標努力。

上述員工酬勞之分派乃依公司職等賦予職責，並參考績效表現給予對應分配之獎金月數，以達到薪酬差異化及公平性原則。

● 員工職涯培訓

員工的持續學習與成長，是確保公司長期發展及永續經營必要條件。本公司員工年度訓練的推動除配合公司人才發展培訓架構，不論是藉由實體課程或數位學習等方式持續推動核心職能、

管理職能及專業職能相關訓練外，亦參酌公司年度發展經營策略，進行組織、人才重點能力之建構。

本公司 114 年度推動之訓練包括強化同仁在遵循法令及落實公司治理之提升導入相關系列課程，並持續發展主管管理(基層／中層／高層)才能訓練與共通才能訓練；同時針對新進人員訓練於新進人員入職首日，即安排新人導引訓練，期使新進人員於入職時即能迅速瞭解基本作業流程及辦公環境等，並為每位新進員工安排輔導員，使新人能快速融入團隊運作。

114 年為強化同仁對於法遵意識的提升與遵守，推出「法遵意識系列」教育訓練課程，包括「禁止內線交易教育訓練」「反賄賂及反貪腐教育訓練」「反托拉斯及公平競爭教育訓練」「個人資料保護」(Personal Data Protection)「出口管制法規遵循」「誠信經營守則與道德行為準則」等課程，本系列課程完訓率達 95%

● 退休制度與其實施情形

本公司為安定員工退休後之生活，藉以提高在職期間之服務精神，特依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定員工退休辦法，明訂員工退休條件、退休金給付標準、申請及給付事宜。

一、勞動基準法之退休金制度：本公司每月按勞退舊制同仁提撥退休準備金，並依法成立員工退休準備金監督委員會，以員工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於台灣銀行，並於每年年底檢視專戶餘額，以確保勞退舊制員工權益，114 年提撥舊制退休金專戶金額以足以支應勞退舊制勞工之退休金。同時並定期由薪酬簽證精算師審核其允當性。

二、勞工退休金條例之退休金制度：本公司每月按員工薪資 6% 提繳退休金至勞工保險局員工個人帳戶。

除法令規定之員工退休條件外，另訂專案退休申請，員工於本公司服務滿 20 年以上，經核定者得申請專案退休，即早規劃未來生涯。

● 多元福利方案

建基致力於工作與生活的平衡，我們結合集團的福利措施資源，提供員工多元化的福利制度。除了依照法令提供基本福利外，另提供團體壽險、意外險、癌症險、住院醫療險，及多項員工優質的福利。

優於法定標準

- 提供公費團體壽險、意外險、癌症險、住院醫療險
- 彈性上下班時間
- 連續假期之調整放假日由公司給假不扣假
- 新人預支特休假

休閒育樂福利

參與母公司福利活動，包括家庭日、學習/ 體驗/ 賞析之旅、節慶、電影、藝文、講座、運動、志工活動等多元福利活動

聯誼性活動與設施

- 多元的社團活動：鼓勵員工參與集團社團如單車社、瑜珈社、路跑社等發展個人興趣
- 運用集團休閒設施：員工休閒區、舞蹈教室、咖啡廳等公共空間，員工健身中心
- 定期全員聚餐舉辦：促進員工互動交流機會，凝聚團隊向心力

現金性福利與育兒支持措施

- 現金性福利：提供三節禮金與結婚補助、住院補助、喪葬補助與生日禮金
- 育兒支持：生育補助、子女獎學金

● 執行員工調查滿意度調查結果及其實施情形

建碁股份有限公司已執行 2025 年度員工滿意度調查，調查結果及後續執行情形說明如下：

一、調查基本資訊

本次調查採匿名方式進行，以確保員工能充分表達其對工作環境、管理制度及公司政策之看法與建議

- 覆蓋範圍(調查對象)：全體正職員工
- 填答率：48%
- 整體平均滿意度：4.0 (5 分量表)
- 調查期間：2025/1/1 - 2025/12/31
- 調查頻率：每年一次

二、調查結果整理及改善機制

調查結束後，由人力資源單位及相關管理單位彙整並分析調查結果，針對員工關注之議題進行整理與檢視，並依公司整體管理政策研擬相應之改善方向。

相關改善措施主要由公司方依管理需求規劃與執行，並透過定期員工大會向全體員工宣導相關政策與改善措施，以提升員工對公司制度與發展方向之理解。

三、改善計畫方向

1. 提升員工參與公司員工滿意度調查填答率

2025 年為公司第一次施行全體正職員工『員工滿意度調查』作業，員工對於此作業較不熟悉，明年度將強化宣導與回饋機制以提升員工對於公司員工滿意度調查作業正面看待，提升員工參與公司員工滿意度調查。

2. 強化內部溝通與政策宣導

透過季度員工大會及內部公告機制，定期向員工說明公司重要政策、營運方向及制度調整內容，並就員工普遍關注議題進行回應與說明。

3. 建立調查結果回饋機制

調查結果整理完成後，於員工大會中向員工說明整體調查結果與公司後續改善方向，以提升調查制度之透明度與參與感。

健康及安全的工作環境

● 職業健康與安全政策

致力維護健康安全的工作環境，以維護工作者的身心健康，並且降低職業安全衛生風險。

● 安全衛生管理系統

建基致力提供安全健康的工作環境遵循國際標準、法令規定及集團政策為落實安全衛生業務管理，我們納入集團安全衛生業務內部管理機制，依循其查詢與輔導，推動職業安全衛生管理作業。

● 職業安全事故調查

建基重視每件職安事故，為有效對應職安及其他發事件，我們建立事故調查作業流程，以釐清事故原因、責任歸屬，並預防類似事件再次發生。

● 114 年度無發生任何職災事件

● 定期實施安全衛生教育訓練

為維護員工安全與健康，落實職業安全衛生管理，安排實施新進及在職員工參加安全衛生教育訓練，提升員工對職業安全衛生之認知，致力強化職場安全及衛生管理。

114 年 新進人員安全衛生教育訓練達成率 100%

114 年 急救人員在職訓練完成回訓並取得回訓合格證書

● 實施健康檢查、健康管理及健康促進事項

每年實施在職人員健康檢查並安排健康檢查報告醫事人員個別諮詢以促進員工健康管理。

114 年員工健康檢查參與率 94%。

● 工作環境安全保護措施

本公司依循集團定期檢測與更換消防，空調、飲水及照明設備以確保安全健康之工作環境；同時考量辦公場所員工人身安全，設置門禁管理措施，於非出勤時間人員進出均需輸入個人門禁密碼方能進出辦公場所。

● 職場不法侵害及因應措施

為防治職場不法侵害，本公司除張貼並宣導建基(股)公司 預防職場不法侵害之書面聲明並定期安排防治職場不法侵害教育訓練。114 年推動主管篇《執行勤務不法之侵害預防》教育訓練完訓率 100%。

● 友善婚育或家庭照顧之職場環境

本公司重視員工工作與家庭照顧責任平衡的需求，致力為員工打造友善婚育與家庭照顧的暖心職場包括：

- 一、為了滿足員工家庭照顧彈性需求於 2008 年家庭照顧假請假單位即以「小時」為單位申請，更具彈性滿足員工家庭照顧需求。
- 二、為了滿足員工育兒需求本公司除遵循政府規定提供產假、陪產假、育嬰假等相關措施對於 115 年導入育嬰留職停薪申請可「以日為單位」，申請期間內累積最多三十日之制度，本公司對此優於政府規定不扣除年資。
- 三、參與集團友善婚育或家庭照顧之職場環境包括提供 EPA 員工協助方案提供家庭照顧諮詢，以減輕新手、青春期及上有老下有小員工面對各式家庭照顧的焦慮壓力諮詢。辦理多元化親職講座、定期辦理家庭日及親子活動等，增進員工美好親子互動時光。
- 四、提供員工自主彈性上下班時間，致力平衡工作、生活、家庭職場環境。
- 五、114 年上開友善婚育或家庭照顧之職場環境與措施受惠人數達本地員工人數 33%。

社會參與

建基重視企業社會責任，深信企業追求經濟績效之際，更應負起回饋社會的責任。我們響應並加入集團推動之社會公益活動。

● 關懷銀髮世代

志工隊已連續 15 與老五老基金會合作，擔任汐止、深坑、石碇等地區的年菜愛心大使，志工們會將熱騰騰的年菜送給各角落的孤苦長輩家中，讓長期缺乏營養、行動不便的獨居老人或弱勢家庭過好年。

114 年再度與老五老基金會合作辦理【樂齡同行，世代共鳴~3C 不怕! 樂齡不敗!】於宏碁大樓辦理 3 堂使用智慧型手機課程，教導社區長輩使用智慧型手機，幫助他們保持數位社交，同仁於過程中同理高齡者的不便，亦促進與自家長輩溝通融洽。

● 每季舉辦捐血活動

我們共同參與集團定期捐血活動，114 年人次參與等數值統計中。

● 支持國內文化發展

為支持國內文化發展，本公司響應集團贊助灣聲樂團辦理【2025 臺瘋交響音樂會】同時結合公司福委會補助同仁購票費用之五成票價，鼓勵同仁購票進場以行動支持在地文化藝術活動。投入資源雖不多，惟仍盡所能透過實際行動以展現支持藝文活動善盡社會責任。