

職場多元化或推動性別平等政策

性別平等及多元化

直得科技股份有限公司之專業經營團隊秉持誠信、正直的精神，致力於提供員工多元包容、友善及安全環境的工作職場。並以打造直得每位同仁平等成長發展機會及公司歸屬感為目標。

公司現有身心障礙者 7 名身心障礙者(實際雇用 5 名，依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人計算)，除符合《身心障礙者權益保障法》之規定定額雇用之外，超額進用身心障礙工作者 2 人。

女性多元化指標

指標	百分比
女性占總員工(%)	26.9%
女性占所有主管(%)	23.0%
女性占基層主管(%)	21.6%
女性占高階主管(%)	62.5%

其他多元化指標

類別		占全部員工比例
身心障礙人士		2.2%
全體員工	按年齡分群：<30 歲	10.6%
	按年齡分群：30~50 歲	77.2%
	按年齡分群：>50 歲	12.2%
	總計	100.00%

薪酬平等

公司設有「薪資報酬委員會」，定期審查並確保公司的薪酬政策具有競爭力。通過透明、公平的績效和技術評分機制將企業營運績效回饋給員工。進用人才時公司也秉持著公平、一致的薪資核定標準。同一職別，如是基層的無經驗者，進用人員之薪資待遇都皆相同，如是具有與職務相關工作經驗者，則依其學經歷、相關專業知識及證照等核定薪資。此外，公司為所有員工提供平等的培訓和晉升機會，不因其背景、性別或學歷經驗而有所不同。

職場性別平等及防治性騷擾政策



一、防治性騷擾措施

本公司雇主、雇主家屬、雇主代理人對其公司同仁、求職者、客戶或供應商，或同仁間不得有下列行為：

- 1、對同仁、受僱者及上述人員所為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更，或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調或獎懲之交換條件。
- 2、任何人（包括顧客或第三者）在同仁或上述人員執行職務時，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對她（他）造成敵意性、脅迫或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾她（或他）人格尊嚴、人身自由或影響她（或他）工作表現。

上述這些行為包括具有性意涵、性暗示及與性（或性特徵）有關之言語或動作；展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字及視覺資料，以及不當之肢體碰觸等。

二、性騷擾申訴管道

本公司設置處理性騷擾之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，以維護兩性工作平等。
電話：(06)505-5858

#121、#122 人資部、#111 稽核室、#243 工安部

傳真：(06)505-5959

信箱：人資部 hr@mail.chieftek.com 或

稽核室 audit01@mail.chieftek.com 或

內部公告部門主管或工安部專用信箱

三、懲戒處分

性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對雇主或受僱同仁依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴

人提出告訴或告發。

性騷擾行為經證實為誣告者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則予以懲處或依相關法令規定辦理。

(一)申誠處分

有下列情事之一經查證屬實者，得予以記申誠乙次：

- 1、對同仁等上述人員行為、言詞、態度不當，且經警告者。
- 2、行為不檢，屢經告誡仍不悔改者。
- 3、違犯安全衛生規定，情節輕微者。
- 4、在工作場所對同仁或客人有性騷擾或性侵害之舉動，情節較輕微者。
- 5、其他違反本公司規定，情節輕微者。

(二)記小過處分

有下列情事之一經查證屬實者，得予以記小過乙次：

- 1、在工作場所對同仁等上述人員有性騷擾或性侵害之舉動，情節較重大者。
- 2、對同仁惡意攻訐、或誣告、偽證而製造事端者。
- 3、其他違反規定，情節較重大者。
- 4、同一事件受申誠之處分仍再犯者。

(三)記大過處分

有下列情事之一經查證屬實者，得予以記大過乙次：

- 1、違犯相關安全規定措施致公司蒙受重大損失者。
- 2、在工作場所對同仁等上述人員有性騷擾或性侵害之舉動，情節嚴重者，妨礙本公司正常秩序者。
- 3、行為粗暴，毀壞公物，擾亂本公司秩序者。
- 4、違反公司各項規章及命令，其情節重大須予懲誡者。

四、申訴處理制度

同仁若有發現不合法(包括貪汙)、不道德行為、性騷擾或傷害或違反員工行為準則嫌疑之事件，均有向管理階層檢舉之義務。

投訴程序如下：如發現有違反政府法令或舞弊情事者，應以電子郵件或書面向經理人、內部稽核人員、上述申訴窗口檢舉之，相關單位人員接獲檢舉後，應呈報總經理及董事長裁示，如有嚴重違反情節應向董事會報告。

公司將給予檢舉者完善之保護措施，以確保調查品質並避免檢舉者遭受不公平的報復或對待。

五、補充規定

本規則若有法令修改、未盡事宜或涉及員工其他權利義務事項，本公司得視實際需要，按照有關法令規定及修訂辦理之。