

环旭电子公平薪酬与生活工资管理框架

公平薪酬

环旭电子所有薪酬设计皆遵循公平薪酬框架的核心原则，建立具公平性与竞争力的薪酬制度，每年定期检视薪资水平，确保各厂区员工所得足以维持体面生活所需的生活工资，亦致力于维持员工整体报酬于市场中的竞争力，以支持企业人才留任策略。

原则	实践方式
保障体面生活的薪资	● 全球员工(不分工种与类型)皆应在合法的工作小时内至少获得足以满足体面生活需求的薪资（包括本俸、固定津贴、固定现金奖励），并与生活工资基准进行比较 ● 薪资设定皆须符合当地法律规定
以市场为基础且具竞争力的固定薪资	● 固定薪资应基于市场行情，公平反映员工的技能、教育与经验，并以三方社会对话与集体协商为基础 ● 固定薪资应定期检视与调整，符合或高于法定最低薪资
薪资无歧视	● 落实「同工同酬」，不得因种族、年龄、职务、性别、肤色、宗教、国籍、性倾向、婚姻状况、扶养人数、身心障碍、社会阶层或政治立场等因素而有差别待遇
以绩效为导向的变动薪资	● 变动薪资与公司及个人绩效连动，依个人贡献获得奖励 ● 员工依激励制度参与奖励方案
透明且可沟通的薪资制度	● 薪资项目皆具备公开、公平、一致与可解释性，并提供完整的薪资支付系统 ● 协助员工了解其薪资组合的构成、预期金额以及支付方式 ● 工会/员工代表透过集体协商机制共同审议薪资议题 ● 提供多元申诉处理管道

生活工资

为实践环旭电子于薪酬制度中提供员工「保障体面生活的固定薪资」，环旭电子委由东海大学企业永续影响力中心进行全球营运据点之员工生活工资现况调查，依循生活工资评估四步骤：「界定范畴、确立生活工资基准、比对生活工资基准、计算生活工资差距」，建构比对机制，系统性评估各据点实际给付薪资与当地生活成本之符合性，确保基层员工得以维持体面生活水平。

1. **界定范畴**：本调查范畴涵盖环旭电子全球各营运据点之基层员工（定义为技能职员工）。
2. **确立生活工资基准**：本次调查依据下列原则统一调整资料：

(1) **时间基准**：采用 2024 年度资料

(2) **家庭组成假设**：Anker 方法学强调生活工资应反映「足以维持一个家庭的基本但体面生活」，因此本调查采用典型家庭（typical family）作为比较基准

*典型家庭（Typical family）：系根据当地平均家庭人数、劳动参与率、生育率所推估之具代表性家庭组成

(3) **统一货币基准**：统一以人民币表示

(4) **数据库**：采用 WageIndicator Foundation 数据库作为对照基准，该数据库具备实地调查、地区适用性、成本项目完整、方法透明公开与第三方验证等特点，并长期致力于工资相关议题研究
3. **比对生活工资基准**：根据 Anker 方法学，生活工资差距分析以员工获得之现行工资（Prevailing Wage）做为比较基础，该工资概念涵盖基本薪资（Basic Wage）、固定津贴与奖金(Assured cash allowances and bonuses)以及合理且可计价之实务福利(Fair and reasonable value of in kind benefits)，以反映员工实际可得的整体报酬。
4. **计算生活工资差距**：根据比对结果，环旭电子所有基层员工(技能职)平均薪资皆获得符合当地生活成本之生活工资门坎下限标准，并持续透过定期检视与调整，确保薪资水平与当地生活成本同步。

附录 环旭电子生活工资已调查据点(基层员工-技能职)

国家	城市
中国	上海、惠州、昆山、苏州
台湾	南投
越南	海防市(Hai Phong City)
墨西哥	Guadalajara