



环旭电子公平薪酬与生活工资管理机制

一、 公平薪酬框架与实践原则

环旭电子所有薪酬设计均遵循“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，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在市场中的竞争力，以支持企业人才留存策略。核心原则与实践方式如下：

- **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（包括基本工资、固定津贴、固定现金奖励），并与生活工资基准进行比较；且所有薪资设定 panels 皆须符合运营所在地之法律规定。
- **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：**秉持公平薪酬原则，确保同工同酬，不得因种族、年龄、职务、性别、肤色、宗教、国籍、性倾向、婚姻状况、抚养人数、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联动，依个人实际贡献获得奖励，同仁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；工会或员工代表通过集体协商机制共同审议薪资议题，并提供多元申诉处理渠道。

二、 生活工资评估作业

- **基准与方法：**我们的生活工资保障策略全面涵盖中国上海、惠州、昆山、苏州，台湾南投，越南海防，以及墨西哥瓜达拉哈拉等全球运营据点，并以全球基层员工（技能岗）为核心范畴。公司委由东海大学企业永续影响力中心，依循国际主流之 Anker 方法学与 WageIndicator Foundation 数据库作为本地化（Localized）生活成本对照基准，用以支持全球各运营据点的公平薪酬管理。
- **常态化机制：**公司将此生活工资评估原则融入年度薪酬审视与调整流程，通过定期检视与优化，以实际行动体现对员工福祉的长远关怀。