



環旭電子公平薪酬與生活工資管理機制

一、 公平薪酬框架與實踐原則

環旭電子所有薪酬設計均遵循「公平薪酬框架」的核心原則，建立具公平性與競爭力的薪酬制度，定期檢視薪資水準，確保各廠區員工所得足以維持體面生活所需的生活工資，亦致力於維持員工整體報酬於市場中的競爭力，以支持企業人才留任策略。核心原則與實踐方式如下：

- **保障體面生活的薪資：**全球員工（不分工種與類型）皆應在合法的工作小時內，至少獲得足以滿足體面生活需求的薪資（包括本俸、固定津貼、固定現金獎勵），並與生活工資基準進行比較；且所有薪資設定皆須符合營運所在地之法律規定。
- **以市場為基礎且具競爭力的固定薪資：**固定薪資應基於市場行情，公平反映員工的技能、教育與經驗，並以三方社會對話與集體協商為基礎；固定薪資應定期檢視與調整，符合或高於法定最低薪資。
- **薪資無歧視：**秉持公平薪酬原則，確保同工同酬，不得因種族、年齡、職務、性別、膚色、宗教、國籍、性傾向、婚姻狀況、扶養人數、身心障礙、社會階層或政治立場等因素而有差別待遇。
- **以績效為導向的變動薪資：**變動薪資與公司及個人績效連動，依個人實際貢獻獲得獎勵，同仁依激勵制度參與獎勵方案。
- **透明且可溝通的薪資制度：**薪資項目皆具備公開、公平、一致與可解釋性，並提供完整的薪資支付系統，協助員工了解其薪資組合的構成、預期金額以及支付方式；工會或員工代表透過集體協商機制共同審議薪資議題，並提供多元申訴處理管道。

二、 生活工資評估作業基準與方法：

- **基準與方法：**我們的生活工資保障策略全面涵蓋中國上海、惠州、昆山、蘇州，台灣南投，越南海防，以及墨西哥關達拉哈拉等全球營運據點，並以全球基層員工（技能職）為核心範疇。公司委由東海大學企業永續影響力中心，依循國際主流之 Anker 方法學與 WageIndicator Foundation 資料庫作為本地化（Localized）生活成本對照基準，用以支持全球各營運據點之公平薪酬管理。
- **常態化機制：**公司將此生活工資評估原則融入年度薪酬審視與調整流程，透過定期檢視與優化，以實際行動體現對員工福祉的長遠關懷。