

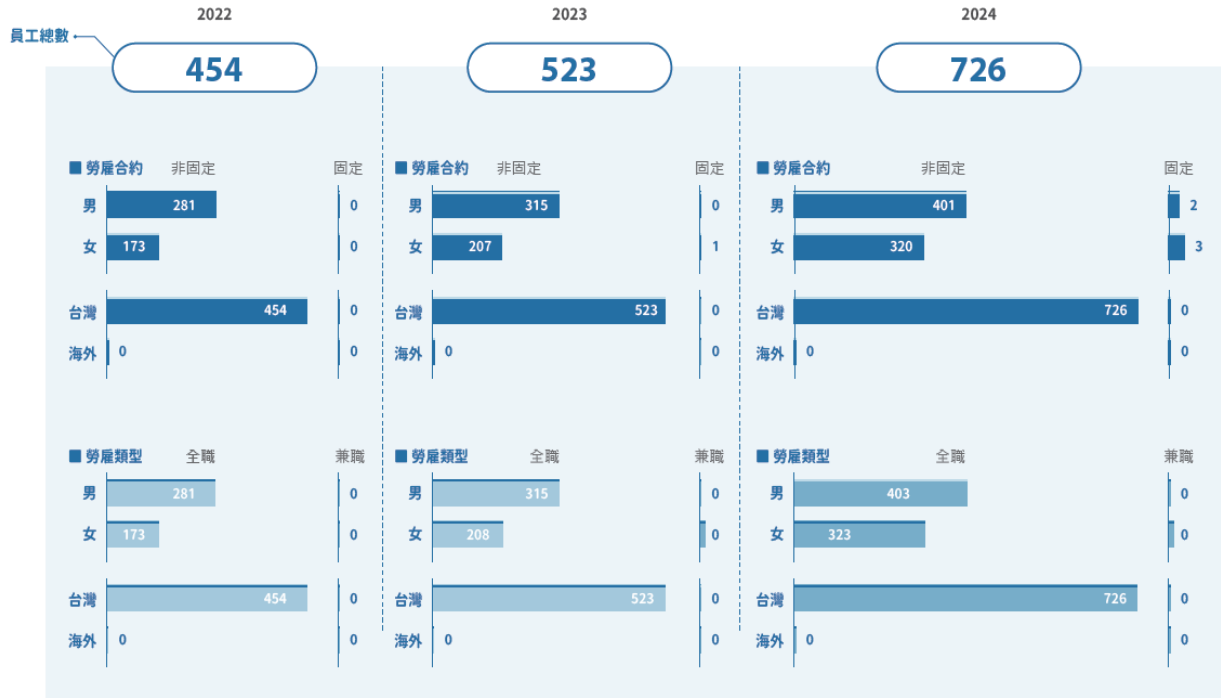
職場多元化實施情形

本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。我們亦尊重其文化習俗，從未發生違反其工作權及人權之相關情事，113 年度職場多元化實施情形表列如下：

一、員工統計

智聯服務深知多元人才為企業成功之基石，資訊技術人才養成不易，我們期望透過在地化聘僱、福利制度及友善職場環境塑造以減少人員異動，達成人才永續。具體而言，全體員工以不定期契約類型為主，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。本公司人力結構穩定，尚無發生大量之人力缺口。

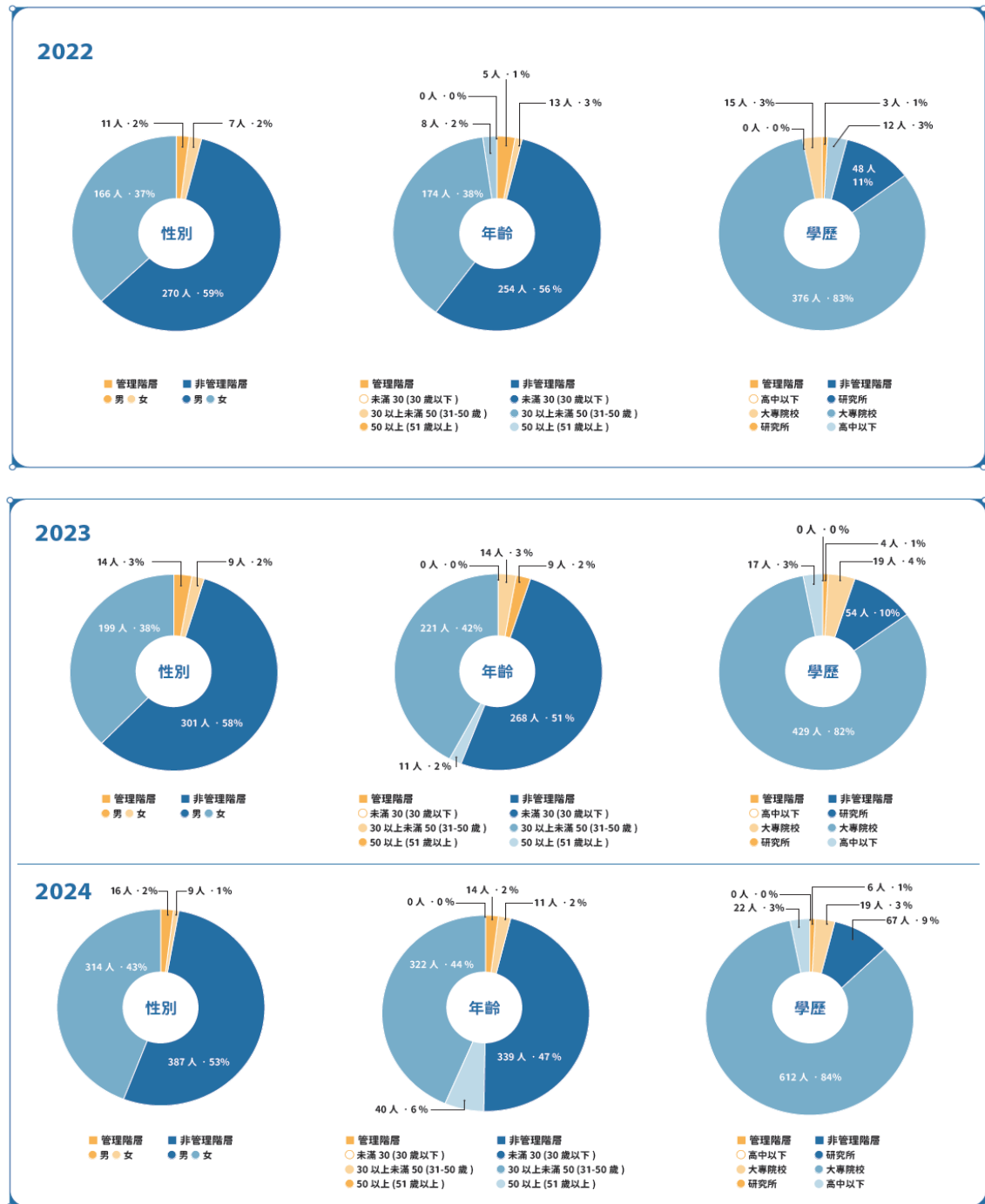
智聯服務聘用本國在地人才擔任高階主管(經理級(含)以上)的比例為 100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。女性高階主管占比達 36%，在決策層具代表性，有助於建立包容性企業文化，吸引更多重視性別平等與社會責任的求職者與合作夥伴。



註 1：本表格以當年底（12/31）智聯服務及宏碁創建台灣營運據點的員工總數為揭露範圍。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工與定期契約員工。

二、員工多元化統計-依管理階層類型區分

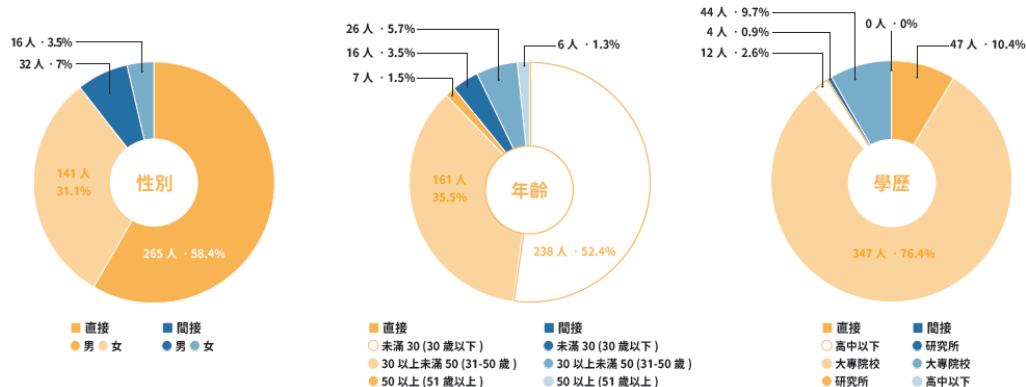


註1：註1：本公司定義「管理階層」高階主管的範圍，摺用年報對內部人／經理人定義範圍（經理級（含）以上、處長級（含）以上之管理人員）。

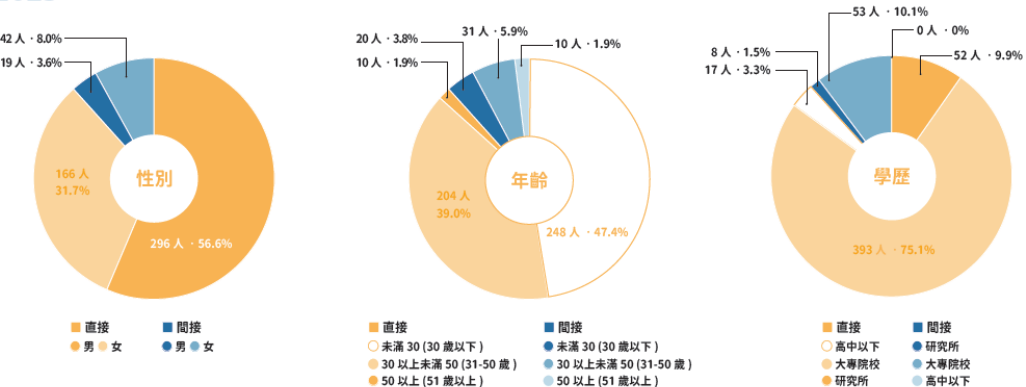
註2：各類別人員百分比 = (當年底該類別人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%。

三、員工多元化統計-依職務類別區分

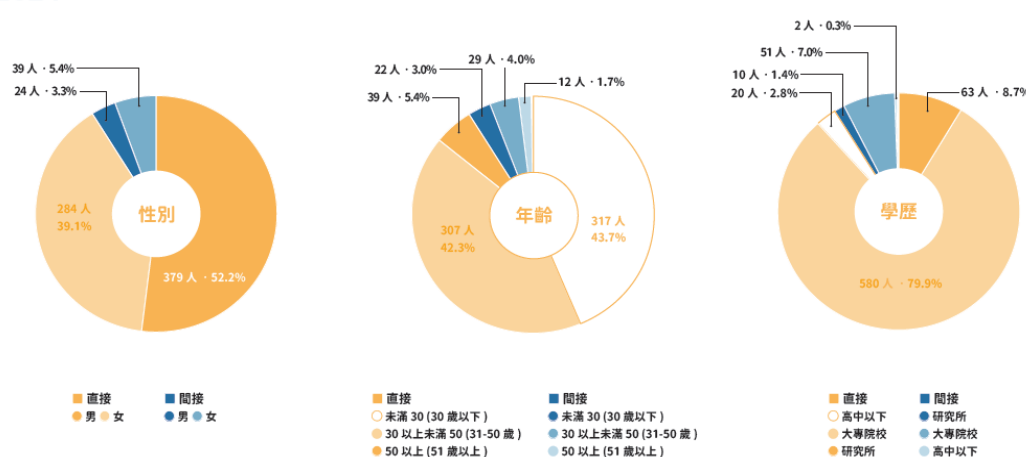
2022



2023



2024



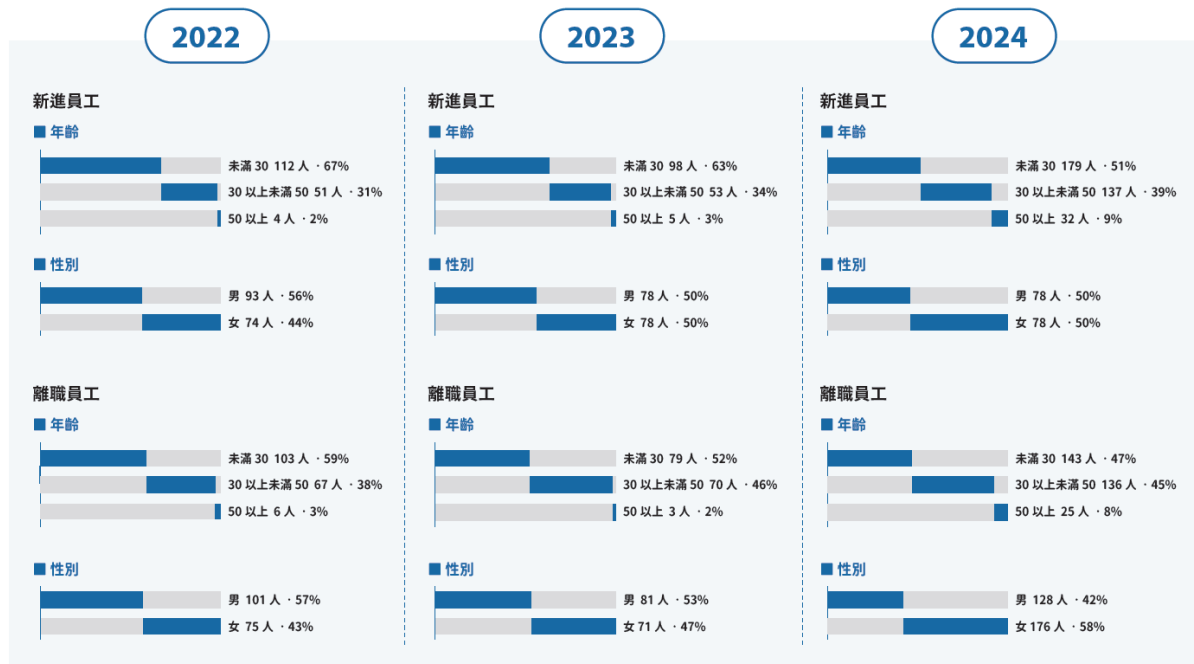
其他多元化聘僱: 2024 年度身心障礙人士聘僱共 6 名; 原住民聘僱 1 名

註 1: 直接人員指軟體技術人員, 間接人員指除軟體技術人員以外的所有正職員工。

註 2: 各類別人員百分比 = (當年底該類別人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%。

四、員工多元化統計-新進員工與離職員工

2024 年相較 2022 年的新進員工比率與離職率，女性員工與 50 歲以上員工，在 2024 年出現「新進比率成長」與「離職比率上升」的現象，此現象可能對本公司在人才多元性與包容性、知識傳承與組織穩定性構成潛在影響，為因應上述挑戰，本公司將持續與學校合作校園徵才活動，並推動女性友善職場措施（如彈性工時、育兒支持、女性領導培育）、提供資深員工再訓練機會與知識轉移平台以及透過離職面談分析根因，調整招募及留才策略。



註 1：以 2024 年度年底的員工總人數為準。

註 2：新進率 = (當年度該類別之新進員工總數 / 當年底該類別之員工總數) *100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如未滿 30 歲離職率 = (當年度未滿 30 歲離職員工數 / 當年底未滿 30 歲員工數) *100%。

五、薪酬平等

本公司設有「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。

針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有所差異。