

【職場多元化及性別平等政策】

本公司致力保障員工擁有友善職場環境，本公司支持並自願遵循聯合國永續發展目標第五項，實現性別平等，並制定職場多元化及性別平等政策如下：

禁止性別、年齡、種族、國籍等各項歧視本公司落實職場多元化，不因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式之歧視，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。

性騷擾防治本公司訂有「執行職務遭受不法害預防計畫管理辦法、消除一切種族歧視管理辦法、員工申訴管理辦法」，不定期舉辦防治性騷擾相關教育訓練，並設有完善申訴管道，保障員工權益，建構安全友善之職場環境。

【112 年落實情形】

職場多元化占比然而因產業屬性關係，需較多理工相關專業知識及技能，因此男性員工佔總員工人數近8成。男性普遍多於女性，但我們以實際行動承諾，積極培養和提升女性在公司內的地位，確保他們擁有同等的機會，並能夠在工作職位中充分發揮自己的才華和潛力。

在年齡分布上，同仁年齡介於30歲至50歲之同仁占比最大，約佔總員工人數的 83.11%，其次為同仁年齡小於30歲，佔全體員工的 12.3%，年齡分布狀況有助於支撐公司快速成長。

鼎基期望建立一個多元、平等且共融的友善職場，對身心障礙者和原住民之待遇均比照同職等之新進員工，2022年本公司身心障礙員

工數為4人優於法令，具原住民身份之員工共雇用2位，顯示鼎基對弱勢族群的照顧。鼎基提供員工穩定且具市場競爭優勢的薪資條件，依據員工學經歷背景、專業知識技術、 男女薪酬比率：年資經驗及個人績效表現核定薪資水準，所有員工之整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。

鼎基也致力於提供透明、公平的薪酬制度，2022年鼎基薪酬最高個人之年度總收入與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率（簡稱中位數比例）為5.4。2022年薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入增加百分比之中位數的比率（簡稱中位數增加比例）則為0.42。

鼎基在招聘和雇用方面遵守台灣勞動法律的規定，並使用多種招聘渠道吸引人才，包括獵頭公司、就業中心、校園招聘、網路招聘和推薦等。鼎基提供平等的就業機會和環境，根據個人的專業能力和經驗進行考慮，不因年齡、種族、性別、性傾向、宗教、政治派別、籍貫、婚姻狀況、外貌或身體障礙等差異而有所區別。在招聘後，鼎基有明確的晉升、考核、培訓和獎懲制度，確保每個人都有公平的職業發展機會。

【教育訓練】

期待在未來看到更多的平等和多元化，以反映我們對所有員工公平待遇的承諾。教育訓練本公司於新進人員之教育訓練課程，設有職業安全衛生及性騷擾防治課程，宣導並加強員工法遵、人權保障及杜絕任何性騷擾行為之意識，以落實本公司之社會責任政策。