



達亞國際股份有限公司

職場多元化及推動性別平等政策暨實施情形

多元化及性別平等政策：

達亞國際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。

達亞國際之人權保護政策規定，達亞國際及轄下各子公司應恪守《性別工作平等法》，並致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境。絕不允許任何違反人權之行為，如雇用童工、強迫勞動等，亦禁止因個人性別、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、五官或身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式之歧視。

具體實施情形如下：

1. 員工族裔指標

類別	占全體員工比例	占管理職級比例
中華民國籍	99.5%	100%
外國籍	0.5%	0%
原住民	1.5%	0%

2. 女性員工多元化指標

指標	2025/12/31 比例	2030 年目標
女性占總員工 (%)	43.8%	45.0%
女性占基層主管 (%)	35.0%	30.0%
女性占高階主管 (%)	25.0%	30.0%



達亞國際股份有限公司

職場多元化及推動性別平等政策暨實施情形

3. 年齡分群多元化指標

類別	年齡分群	2025/12/31 比例
全體員工	30 歲 (含) 以下	23.4%
	30 歲~ 40 歲 (含)	41.8%
	40 歲~ 50 歲 (含)	26.4%
	50 歲~ 60 歲 (含)	7.0%
	6 0 歲 以 上	1.4%
	總 計	100.0%

4. 薪酬平等

達亞國際對於同一職等的基層員工，給予相同之薪資，另外再考量其相關之專業、工作經驗、學經歷、專長及專業證照等核定薪資，不會因性別或族群而有所差異。

每年進行三次員工績效考核，依據下列績效指標公平、客觀的評定員工績效，並依據績效考核結果給予獎金。

考核項目	比重
考勤情形	20%
工作效率	12%
工作品質	12%
知識與技能	12%
創新研究及簡化流程	11%
工作態度	11%
成本意識	11%
團隊合作	11%



達亞國際股份有限公司

職場多元化及推動性別平等政策暨實施情形

5. 推動不法侵害防治

達亞國際 2025年度共計 292人次進行 40 分鐘之不法侵害防治教育訓練。教育訓練內容包括：性騷擾的定義、性騷擾防治三法、通報流程、防治性騷擾步驟、職場霸凌態樣、案例分享。