

性別平等及多元化

本公司依「性別工作平等法」及本公司訂定之「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」之規定，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。

堡達重視員工多元性，維護性別平等、建立友善職場，以期更加落實共融、平等、包容的理念，造就留才環境。推動性別平等政策，持續推動友善職場，落實性別平權，員工女性比例 54.9%，女性主管占比亦有 47.6%，期使男女站在平等基礎上共同決策、共享資源及成果。

1.1 員工結構

年度	2025 年度	
性別	男性	女性
年齡 / 人數	人數	人數
30 歲以下	3	10
31-50 歲	12	11
51 歲以上	8	7

1.2 員工近二年職別分布

年度		2024	2025
項目/性別	年齡		
主管人員	男性	30 歲以下	-
		31-50 歲	5
		51 歲以上	5
	女性	30 歲以下	-
		31-50 歲	4
		51 歲以上	6
主管人員總計		20	21
非主管人員	男性	30 歲以下	3
		31-50 歲	8
		51 歲以上	3
	女性	30 歲以下	9
		31-50 歲	8
		51 歲以上	1
非主管人員總計		32	30

1.3 員工多樣性狀況：

年度		2024 年	2025 年
項目/性別	年齡		
身心障礙	男性	30 歲以下	無
		31-50 歲	
		51 歲以上	
	女性	30 歲以下	無
		31-50 歲	
		51 歲以上	
新住民	男性	不分年齡	無
	女性	不分年齡	
移工	男性	不分年齡	
	女性	不分年齡	
原住民	男性	不分年齡	
	女性	不分年齡	
外籍人士	男性	不分年齡	
	女性	不分年齡	

2.1 員工流動狀況：

員工流動狀況低，顯見人員的穩定性高。

地點	本公司				
	性別/佔比	男性	%	女性	%
員工離職人數		2	8%	4	7%
員工召募新人人數		1	13%	4	11%
員工留職停薪人數		—	—	—	—
員工回復職務人數		—	—	—	—
育嬰假人數		—	—	—	—

2.2 近三年新進員工狀況：(2023~2025)

為因應外部經濟競爭狀況，以及內部人員逐步到位，以達到就業分工目標，2025 年度之新進人員 5 位，顯見人員穩定度高，流動狀況低。

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%
30 歲以下	—	—	1	4%	2	8%	3	11%	1	4%	4	14%
31-50 歲	—	—	1	4%	—	—	—	—	—	—	—	—
51 歲以上	—	—	—	—	1	4%	—	—	—	—	—	—
合計新進人數	—	—	2	8%	3	13%	3	11%	1	4%	4	14%
員工總人數	23	46%	27	54%	24	46%	28	54%	23	45%	28	55%
總新進率%	—	—	2	8%	3	13%	3	11%	1	2%	4	8%

2.3 近三年離職員工狀況：(2023~2025)

本公司不遺餘力地創造幸福職場的優良工作環境，加上人員穩定度高，因此人員離職人數極低，顯見本公司所屬同仁之向心力達到一定的程度。

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%
30 歲以下	1	5%	—	—	—	—	2	7%	1	4%	2	7%
31-50 歲	—	—	—	—	—	—	—	—	1	4%	1	4%
51 歲以上	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	4%
合計離職人數	1	5%	—	—	—	—	2	7%	2	9%	4	7%
員工總人數	23	46%	27	54%	24	46%	28	54%	23	46%	28	54%
總離職率%	1	5%	—	—	—	—	2	7%	2	4%	4	8%

3.1 薪酬政策：

堡達實業依據『人力資源規劃政策』，針對薪酬政策有完整規範。

新進人員依據其學經歷予以敘薪，現職員工依據每年度個人考績，包含目標管理及能力評價達成狀況，進行適度調薪。

3.2 薪酬比

- 最高個人年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比例：2.74:1
- 最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數比例：1:1