

環旭電子公平薪酬與生活工資管理框架

公平薪酬

環旭電子所有薪酬設計皆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，每年定期檢視薪資水準，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。

原則	實踐方式
保障體面生活的薪資	<ul style="list-style-type: none">● 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● 薪資設定皆須符合當地法律規定
以市場為基礎且具競爭力的固定薪資	<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 落實「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	<ul style="list-style-type: none">● 變動薪資與公司及個人績效連動，依個人貢獻獲得獎勵● 員工依激勵制度參與獎勵方案
透明且可溝通的薪資制度	<ul style="list-style-type: none">● 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/員工代表透過集體協商機制共同審議薪資議題● 提供多元申訴處理管道

生活工資

為實踐環旭電子於薪酬制度中提供員工「保障體面生活的固定薪資」，環旭電子委由東海大學企業永續影響力中心進行全球營運據點之員工生活工資現況調查，依循生活工資評估四步驟：「界定範疇、確立生活工資基準、比對生活工資基準、計算生活工資差距」，建構比對機制，系統性評估各據點實際給付薪資與當地生活成本之符合性，確保基層員工得以維持體面生活水準。

- 1. 界定範疇：**本調查範疇涵蓋環旭電子全球各營運據點之基層員工（定義為技能職員工）。
- 2. 確立生活工資基準：**本次調查依據下列原則統一調整資料：
 - (1) 時間基準：**採用 2024 年度資料
 - (2) 家庭組成假設：**Anker 方法學強調生活工資應反映「足以維持一個家庭的基本但體面生活」，因此本調查採用典型家庭（typical family）作為比較基準
*典型家庭（Typical family）：係根據當地平均家庭人數、勞動參與率、生育率所推估之具代表性家庭組成
 - (3) 統一貨幣基準：**統一以人民幣表示
 - (4) 資料庫：**採用 WageIndicator Foundation 資料庫作為對照基準，該資料庫具備實地調查、地區適用性、成本項目完整、方法透明公開與第三方驗證等特點，並長期致力於工資相關議題研究
- 3. 比對生活工資基準：**根據 Anker 方法學，生活工資差距分析以員工獲得之現行工資（Prevailing Wage）做為比較基礎，該工資概念涵蓋基本薪資（Basic Wage）、固定津貼與獎金(Assured cash allowances and bonuses)以及合理且可計價之實務福利(Fair and reasonable value of in kind benefits)，以反映員工實際可得的整體報酬。
- 4. 計算生活工資差距：**根據比對結果，環旭電子所有基層員工(技能職)平均薪資皆獲得符合當地生活成本之生活工資門檻下限標準，並持續透過定期檢視與調整，確保薪資水準與當地生活成本同步。

附錄 環旭電子生活工資已調查據點(基層員工-技能職)

國家	城市
中國	上海、惠州、昆山、蘇州
台灣	南投
越南	海防市(Hai Phong City)
墨西哥	Guadalajara