



7

友善職場



為建立永續發展的企業，高力永續任務之一友善職場：吸引與留住人才（薪資福利）、員工訓練發展、勞資關係、訓練發展、人權維護與安全衛生等人員管理的重大議題之短中長期指標如下表：

時程	短期指標 (2025~2026 年)	中期指標 (2027~2030 年)	長期指標 (2031 年以上)
勞資關係	總離職率 ≤ 5%	總離職率 ≤ 5%	總離職率 ≤ 5%
	留職停薪留任率 ≥ 80%	留職停薪留任率 ≥ 80%	留職停薪留任率 ≥ 80%
訓練發展	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	台籍新進留任率留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	台籍新進留任率留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%
	- 人員平均訓練時數 ≥ 15H - 新人訓練測驗通過率 100%	- 人員平均訓練時數 ≥ 20H - 新人訓練測驗通過率 100%	- 人員平均訓練時數 ≥ 20H - 新人訓練測驗通過率 100%
人權維護	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件

重大議題目標與績效

高力承諾建立友善職場並符合 GRI 規範：致力於打造員工關懷與照護的環境，善盡人才的選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力，依據勞雇關係、訓練發展、人權維護與道德與健康安全的重要項目，研擬短指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度（如下表），以留任適合與具發展潛力的人才，打造企業永續的競爭力。

• 勞資關係

	2025 年績效目標	2025 年達成度	2025 年績效目標
母公司	總離職率 ≤ 5%	10.06% → 未達成	總離職率 ≤ 5%
	留職停薪留任率 ≥ 80%	100% → 達成	留職停薪留任率 ≥ 80%

總離職率年度目標未達標（實際為 10.06%，高於目標 5%），主因係本公司 2025 年 1 月 1 日正式分割成立子公司高力熱能科技股份有限公司，有 96 名員工因分割案轉調至子公司任職。另於 2025 年 5 月中壢廠區部分產品製程南遷至高雄，相關部門 21 名任職員工經與公司協議後，自本公司辦理離職，並在保留年資的前提下，轉調至中壢廠區子公司續任。

	2025 年績效目標	2025 年達成度	2025 年績效目標
高力熱能科技 (股) 公司	總離職率 ≤ 5%	7.21% → 未達成	總離職率 ≤ 5%
	留職停薪留任率 ≥ 80%	100% → 達成	留職停薪留任率 ≥ 80%

總離職率年度目標未達標（實際為 7.21%，高於目標 5%），主因係熱能科技於 2025 年 1 月 1 日自母公司分割成立，成立初期正值高度成長與組織快速擴張階段，部分新進員工尚未完全適應任職環境，因而影響整體離職率表現。

• 訓練發展

	2025 年績效目標	2025 年達成度	2025 年績效目標
母公司	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	留任率 87.1% → 達成	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%
	- 每人平均訓練時數 ≥ 15H - 新人訓練測驗通過率 100%	15 H → 達成 100% → 達成	- 人員平均訓練時數 ≥ 15H - 新人訓練測驗通過率 100%
高力熱能科技 (股)公司	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	留任率 96% → 達成	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%
	- 每人平均訓練時數 ≥ 15H - 新人訓練測驗通過率 100%	20 H → 達成 100% → 達成	- 人員平均訓練時數 ≥ 15H - 新人訓練測驗通過率 100%

• 人權維護

	2025 年績效目標	2025 年達成度	2025 年績效目標
母公司	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件 → 達成	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 0 件 → 達成	員工申訴 / 調解案件 1 件
高力熱能科技 (股)公司	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件 → 達成	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 0 件 → 達成	員工申訴 / 調解案件 1 件

7.1 人才管理政策與承諾

高力遵守勞動相關法規，制訂『員工工作規則』與『職業安全衛生工作守則及安衛組織暨人員編制』並送主管政府機關核備在案，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、培養員工的職業道德與保護營業秘密、健全的福利制度以及營造溫馨和諧的工作氛圍，藉由公開透明之激勵獎金進與利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，奠定永續經營深厚的基石。

本公司人才管理政策如下：

選才政策	禁用童工與未成年工，提供吸引與留住優秀人才機制，聘用適任的人才、多元職涯發展機會，並尊重員工的就業自由。
育才政策	建置健全的訓練發展體系，培育不同領域的專業或管理人才，提升改善員工的工程專業、溝通與管理能力，強化團隊合作績效。
人權政策	遵守台灣勞動法令規定，禁止任何形式之強迫與強制性的勞動；絕不因性別、種族、地域、年齡、殘障、國籍等歧視任何員工。
用人政策	- 提供具競爭力的薪酬福利制度、公平的考核、合理的調任與晉升的機會，讓員工主動積極貢獻其能力與績效。 - 重視員工意見、增進勞資關係。
留才政策	建立員工健康與安全的工作環境、多元開放的勞資溝通管道；設置有效員工溝通管道，收集員工的意見，改善公司內部運作。

企業永續人權政策

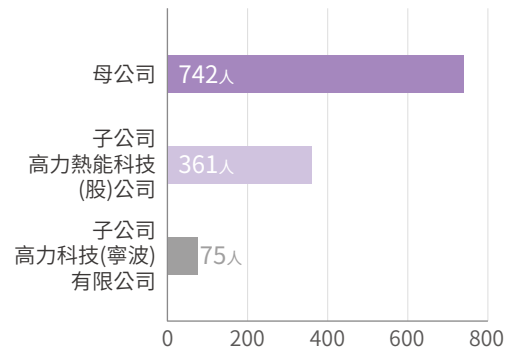
高力在誠信經營的原則，透過合理的工作條件及完善職工福利，充份照顧員工的身心健康，讓員工能心無旁騖並樂在工作。努力落實「環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」的永續發展的政策。

為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，更有訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，各廠區皆設有「申訴信箱及張貼申訴專線資訊」，並建立個人資料保護機制，遵循反報復原則，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。在遵守照護員工、友善職場的政策方向，我們承諾落實執行八項人權政策（如右圖）。



7.2 人力結構

高力深知員工是公司成為世界一流公司及永續發展的重要夥伴，我們承諾打造一個友善健康職場，塑造無歧視、一個平權的職場。為促使員工與公司不斷成長，高力提供員工完善的薪酬福利制度及多面向全才的教育訓練計畫，使同仁能在高力安心工作、健康工作，一同建立屬於高力人的永續企業文化。截至 2025 年底，母公司人力總數為 742 人，其中正職員工人數 571 人，外籍移工 104 人，外籍白領 1 人，派遣人員人數 58 人，承攬商人數 8 人。公司依據《身心障礙者權益保障法》積極推動平等就業，聘僱身心障礙者共 7 人。子公司高力熱能科技(股)公司截至 2025 年底人力總數為 361 人，其中正職員工人數 193 人，外籍白領 1 人，短期工讀生 7 名，派遣人員人數 157 人，承攬商人數 3 人。同樣依循相關法規，聘僱身心障礙者 1 人。另子公司高力科技(寧波)有限公司截至 2025 年底人力總數為 75 人，皆為正職員工，尚未聘僱身心障礙者。



7.2.1 員工結構統計

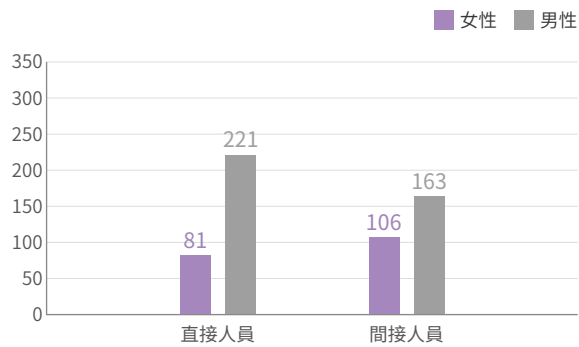
一、母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

1. 依類別與性別的分佈如下表：

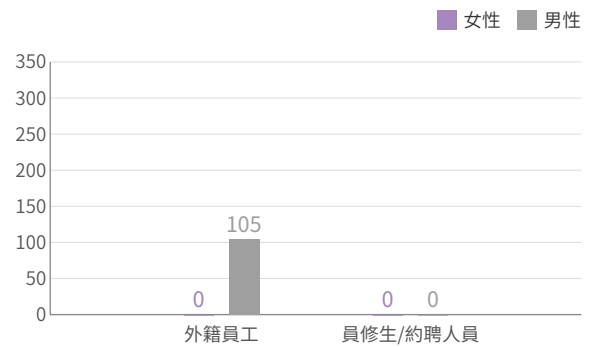
類別	項目	年度 性別		2024 年				2025 年			
				女性		男性		女性		男性	
				人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
不定期契約	直接人員			68	9.77%	251	36.06%	81	11.98%	221	32.69%
	間接人員			97	13.94%	170	24.43%	106	15.68%	163	24.11%
定期契約	外籍員工			0	0.00%	60	8.62%	0	0.00%	105	15.53%
	員修生 / 約聘人員			0	0.0%	0	0.0%	0	0.00%	0	0.00%
總計				696 人				676 人			
本國 (依年齡)	30 歲以下			14	2.4%	45	7.7%	23	4.0%	41	7.2%
	31~50 歲			123	21.0%	316	53.9%	134	23.5%	281	49.2%
	51 歲以上			27	4.6%	61	10.4%	30	5.3%	62	10.9%
職級分佈	主管			20	3.4%	74	12.6%	22	3.9%	72	12.6%
	非主管			144	24.6%	348	59.4%	165	28.9%	312	54.6%
總計				586 人				571 人			

備註：1. 直接人員：產線或製程人員
 2. 間接人員：行政或管理人員
 3. 員修生：指與學校建教合作、實習，以契約關係雇用之學生
 4. 主管：課長級以上皆屬之

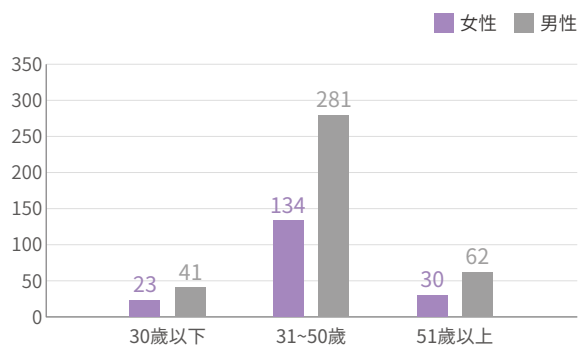
2025 年 - 不定期契約



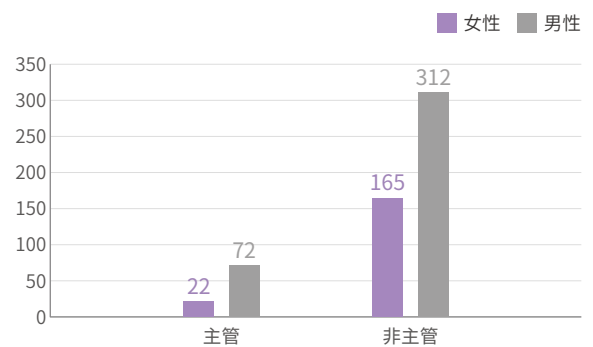
2025 年 - 定期契約



2025 年 - 本國 (依年齡)



2025 年 - 職級分佈



2. 依年齡組成與職級的分佈如下表：

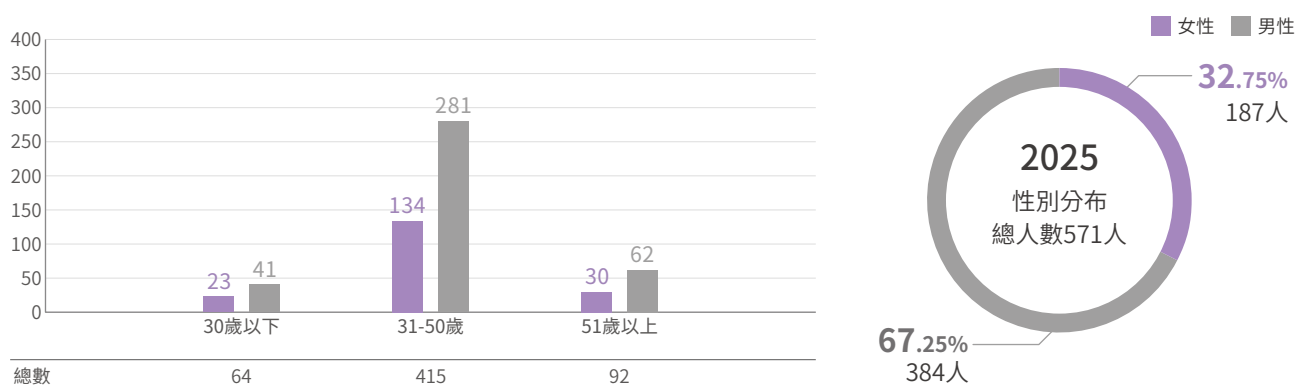
統計項目	2024 年					2025 年				
	主管		非主管		總計	主管		非主管		總計
	女	男	女	男		女	男	女	男	
30 歲以下	0	0	14	45	59	0	0	23	41	64
比例	0%	0%	2.39%	7.68%	10.07%	0.0%	0.0%	4.0%	7.2%	11.2%
31~50 歲	9	46	114	270	439	12	42	122	239	415
比例	1.54%	7.85%	19.45%	46.08%	74.91%	2.1%	7.4%	21.4%	41.9%	72.7%
51 歲以上	11	28	16	33	88	10	30	20	32	92
比例	1.88%	4.78%	2.73%	5.63%	15.02%	1.8%	5.3%	3.5%	5.6%	16.1%
總人數	20	74	144	348	586	22	72	165	312	571

備註：1. 統計依本國籍員工為主

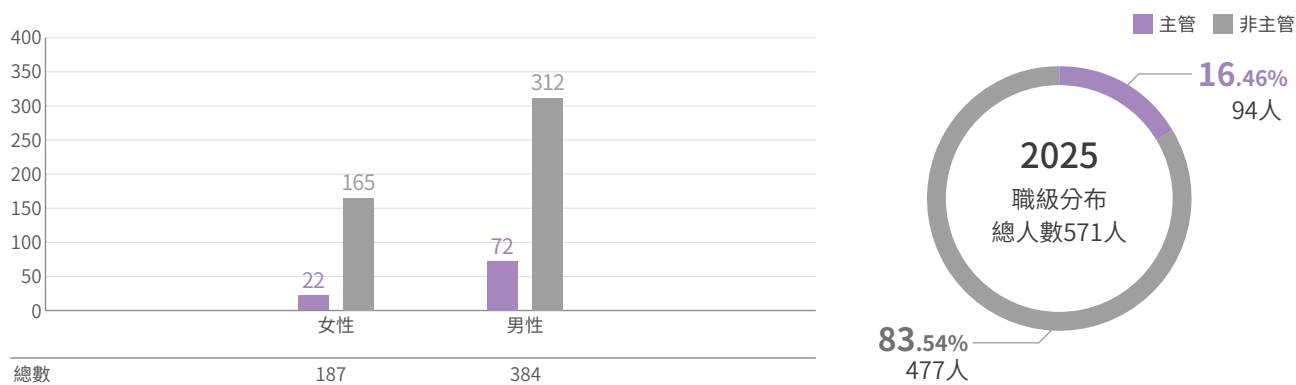
2. 主管：課長級以上皆屬之

3. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

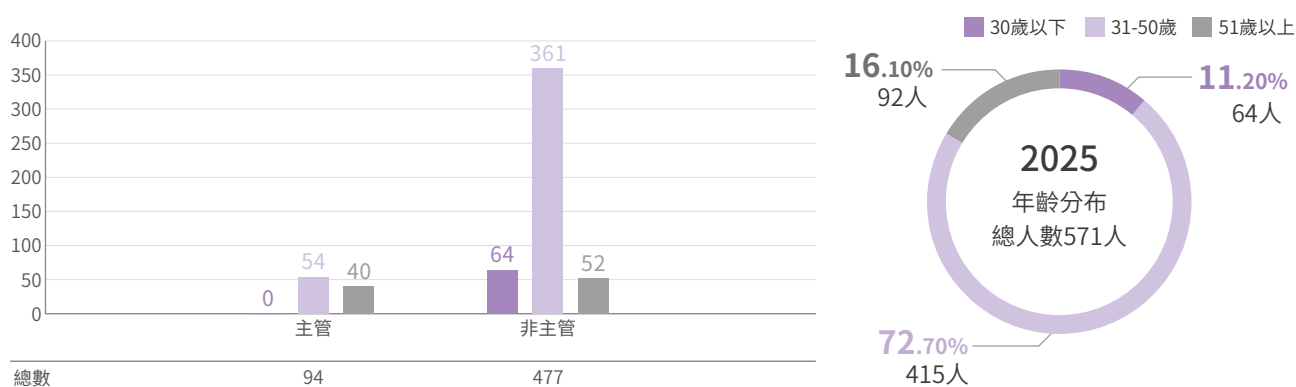
2025 年 - 員工的年齡結構



2025 年 - 依職級與性別之員工人數統計



2025 年 - 依職級與年齡之員工人數統計



3. 依非員工工作者統計如下表：

類別 項目	年度 性別		2024 年				2025 年			
			女性		男性		女性		男性	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
派遣人員			29	58.0%	13	26.0%	36	54.5%	22	33.3%
承攬商			3	6.0%	5	10.0%	4	6.1%	4	6.1%
總計			50 人				66 人			

備註：非員工通常指受僱於外部單位（如派遣公司、承攬商），但在公司場域內執行工作且受公司督導的人員。

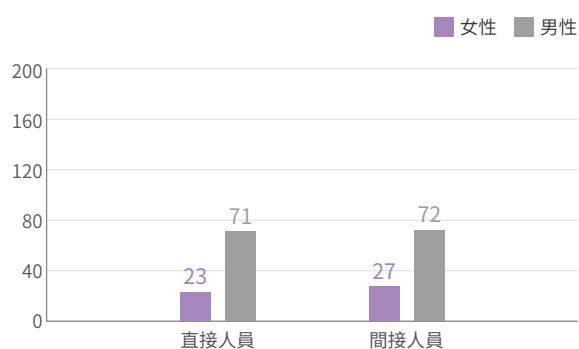
二、高力熱能科技（股）公司（2025 年正式營運）

1. 依類別與性別的分佈如下表：

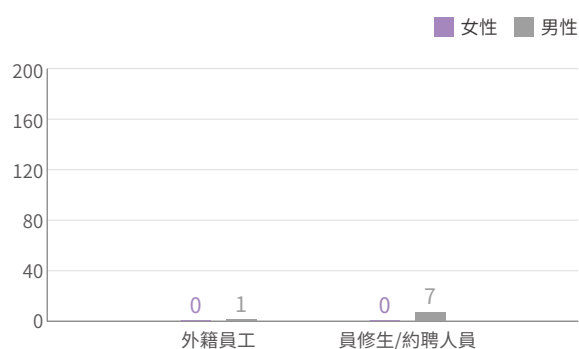
類別 項目	年度 性別		2025 年			
			女性		男性	
			人數	比例	人數	比例
不定期契約	直接人員		23	11.4%	71	35.3%
	間接人員		27	13.4%	72	35.8%
定期契約	外籍員工		0	0.0%	1	0.5%
	員修生 / 約聘人員		0	0.0%	7	3.5%
總計			201 人			
本國 (依年齡)	30 歲以下		20	10.0%	29	14.5%
	31~50 歲		25	12.5%	107	53.5%
	51 歲以上		5	2.5%	14	7.0%
職級分佈	主管		3	1.5%	22	11.0%
	非主管		47	23.5%	128	64.0%
總計			200 人			

備註：1. 直接人員：產線或製程人員
 2. 間接人員：行政或管理人員
 3. 員修生：指與學校建教合作、實習，以契約關係雇用之學生
 4. 主管：課長級以上皆屬之

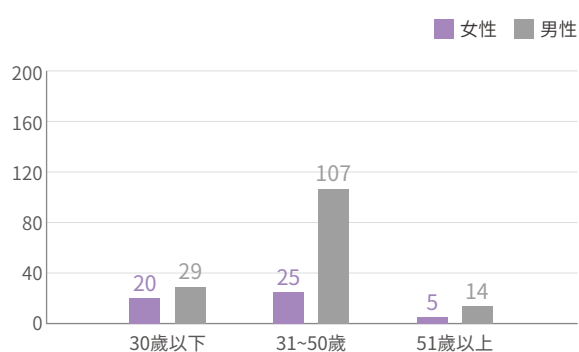
2025 年 - 不定期契約



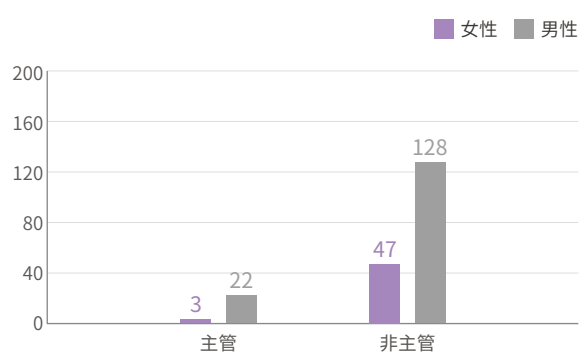
2025 年 - 定期契約



2025 年 - 本國 (依年齡)



2025 年 - 職級分佈



2. 依年齡組成與職級的分佈如下表：

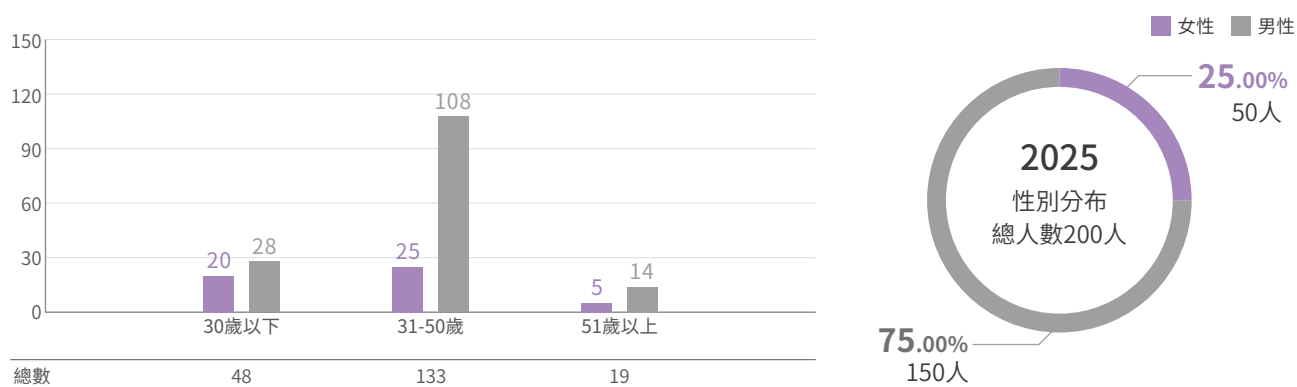
年度	2025 年				
統計項目	主管		非主管		總計
	女	男	女	男	
30 歲以下	0	0	20	28	48
比例	0.0%	0.0%	10.0%	14.0%	24.0%
31~50 歲	1	15	24	93	133
比例	0.5%	7.5%	12.0%	46.5%	66.5%
51 歲以上	3	7	2	7	19
比例	1.5%	3.5%	1.0%	3.5%	9.5%
總人數	4	22	46	128	200

備註：1. 統計依本國籍員工為主

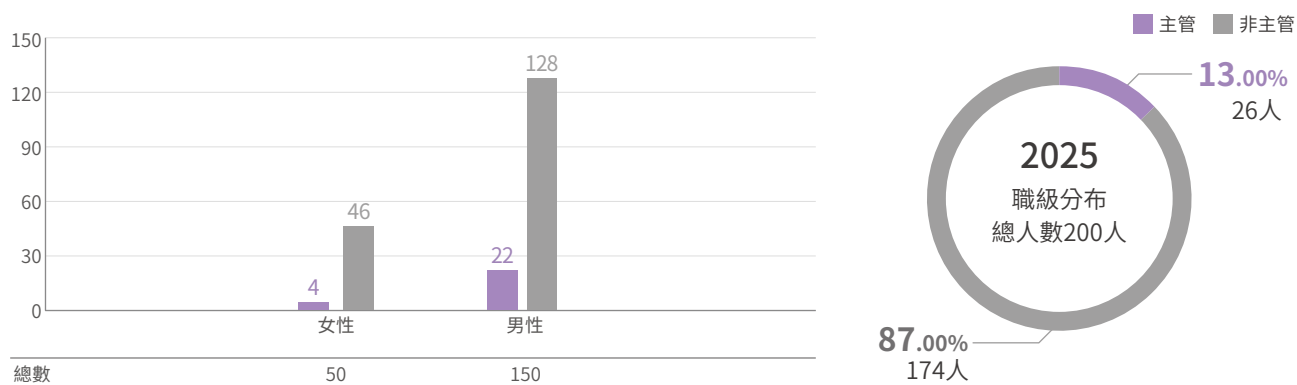
2. 主管：課長級以上皆屬之

3. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

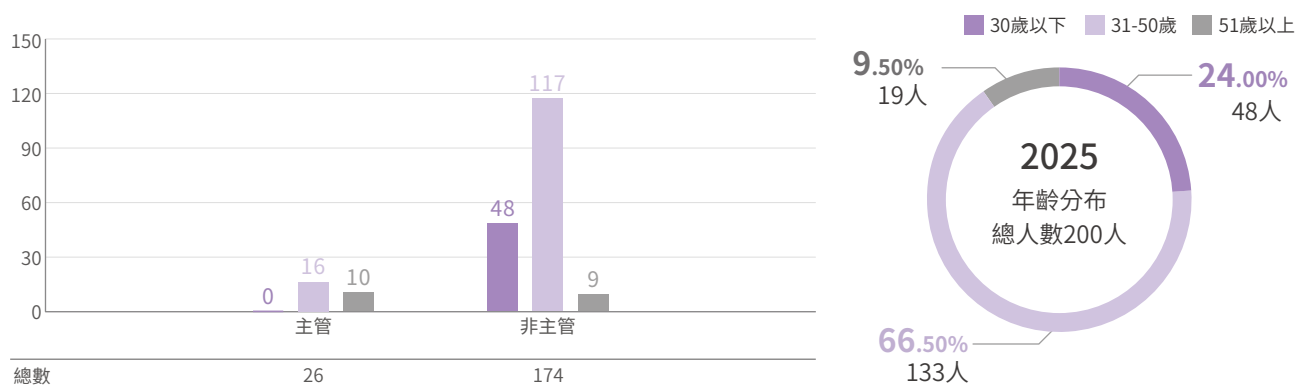
2025 年 - 員工的年齡結構



2025 年 - 依職級與性別之員工人數統計



2025 年 - 依職級與年齡之員工人數統計



3. 依非員工工作者統計如下表：

類別	項目	2025 年			
		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例
派遣人員		68	42.5%	89	55.6%
承攬商		1	0.6%	2	1.3%
總計		160 人			

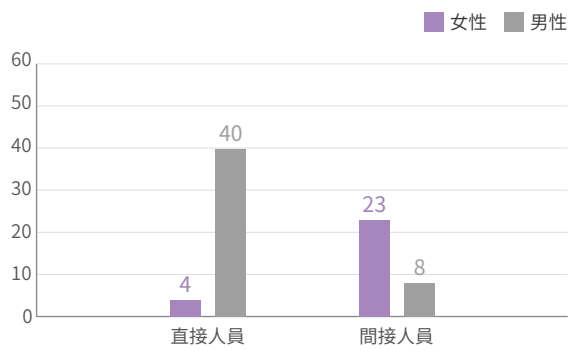
備註：非員工通常指受僱於外部單位（如派遣公司、承攬商），但在公司場域內執行工作且受公司督導的人員。

三、高力科技（寧波）有限公司

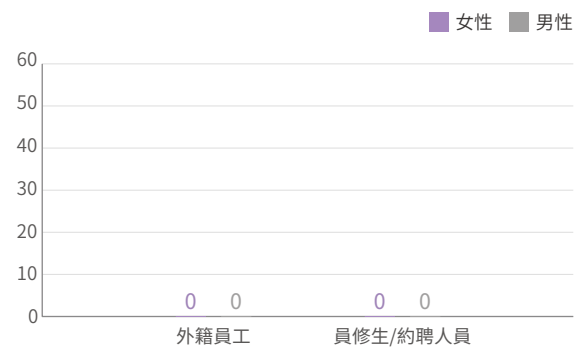
1. 人力結構分佈如下表

類別	項目	2024 年				2025 年			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
不定期契約	直接人員	4	5.26%	42	55.26%	4	5.33%	40	53.33%
	間接人員	22	28.95%	8	10.53%	23	30.67%	8	10.67%
定期契約	外籍員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	員修生 / 約聘人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
總計		76 人				75 人			
本國 (依年齡)	30 歲以下	0	0.00%	10	13.16%	0	0.00%	10	13.33%
	31~50 歲	26	34.21%	36	47.37%	27	36.00%	36	48.00%
	51 歲以上	0	0.00%	4	5.26%	0	0.00%	2	2.67%
職級分佈	主管	7	9.21%	8	10.53%	8	10.37%	8	10.67%
	非主管	19	25.00%	42	55.26%	19	25.33%	40	53.33%
總計		76 人				75 人			

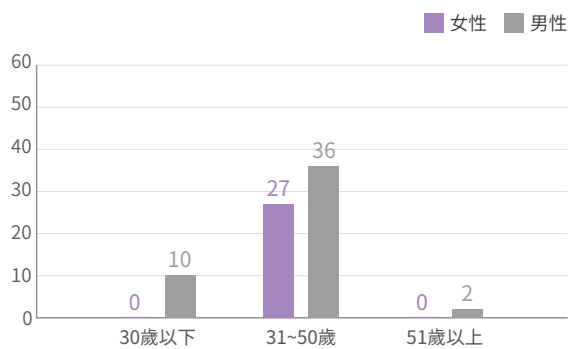
2025 年 - 不定期契約



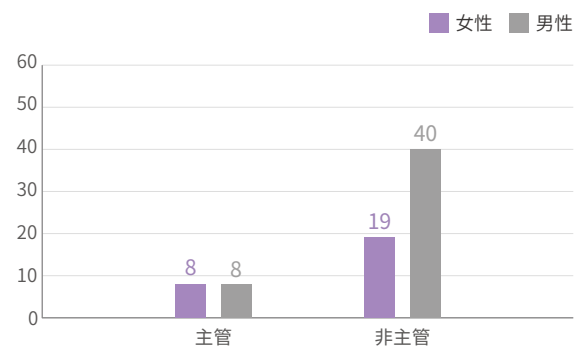
2025 年 - 定期契約



2025 年 - 本國 (依年齡)



2025 年 - 職級分佈



2. 依年齡組成與職級的分佈如下表：

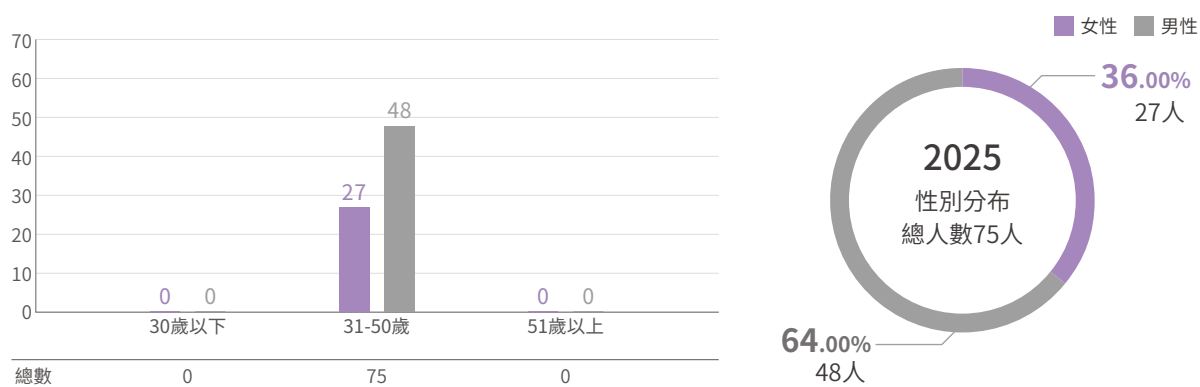
統計項目	2024 年					2025 年				
	主管		非主管		總計	主管		非主管		總計
	女	男	女	男		女	男	女	男	
30 歲以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
比例	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
31~50 歲	7	8	19	42	76	8	8	19	40	75
比例	9.21%	10.53%	25.00%	55.26%	100.00%	10.67%	10.67%	25.33%	53.33%	100.00%
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
比例	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
總人數	7	8	19	42	76	8	8	19	40	75

備註：1. 統計依本國籍員工為主

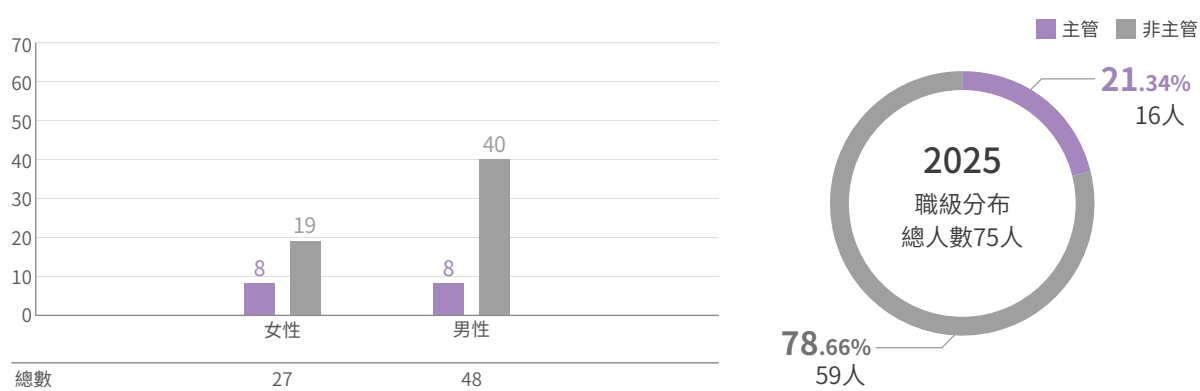
2. 主管：課長級以上皆屬之

3. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

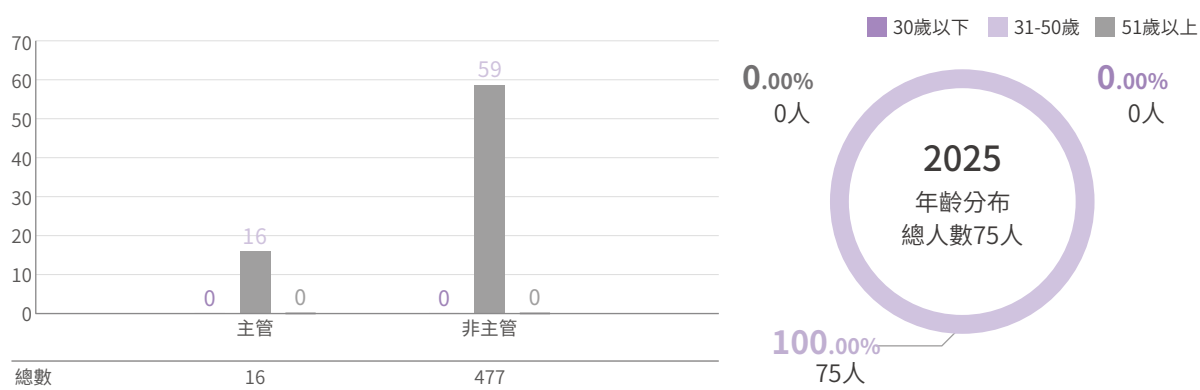
2025 年 - 員工的年齡結構



2025 年 - 依職級與性別之員工人數統計



2025 年 - 依職級與年齡之員工人數統計



3. 依非員工工作者統計如下表：

類別	項目	年度 性別		2024 年				2025 年			
				女性		男性		女性		男性	
				人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
派遣人員				0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
承攬商				1	25%	3	75%	1	25%	3	75%
總計				4				4			

備註：非員工通常指受僱於外部單位（如派遣公司、承攬商），但在公司場域內執行工作且受公司督導的人員。

7.3 人才吸引與留任

重大議題

管理方針

政策 實施能力導向招募、競爭力薪酬及系統化培訓政策

目標 年度員工自願離職率低於 15%；留職停薪留任率 $\geq$ 80%。

承諾 提供平等、無歧視的職場環境，重視同仁職涯發展與身心健康，建立學習型組織



人才吸引與留任

措施

1. 技術轉型培訓：規劃專業性課程，協助同仁技術升級。
2. 競爭力福利：提供與經營成果掛鉤的績效獎金及分紅，並設有員工獎勵制度。
3. 多元招募：透過產學合作與協會平台，精準對接 AI 伺服器與液冷技術之高階研發人才。
4. 透明溝通：每月召開全員月會，建立雙向溝通管道，將員工意見納入經營參考。

高力以公平、公開、公正且有效率的招募制度，甄選優秀適任人才，並兼顧就業機會平等之基本人權，透過選才、育才與留才達到適才適任的目標，確保新進人力之素質及員工工作穩定性。強化企業認同感，除了聚集理念相同有志之士，並提供優質薪酬、多元福利制度及通暢溝通管道，營造友善和諧及安全共好的職場環境，藉以留任及吸引人才。

平等就業權益

本公司重視勞動權益，視員工所具備的技術及職能程度，適性適才地安排工作職位，在員工的進用、薪資、考績、升遷、教育訓練、及其個人福利上，並不會因性別、宗教、國籍、種族而有所差異。高力對於員工的招募，除了禁用童工外，秉持公平且公正的招募原則，不設有任何不合理之限制（如：扣押身份證、護照、收取不當利益等），並以受雇人可理解之語言、文字完成勞雇合約。

招募管道

員工招募管道大致仍以網路平台為主，並由各用人主管針對其需求安排面試及應聘人員；另會搭配就服站徵才活動、校園徵才、職訓局入班徵才或專業培訓機構尋求合適的人才。

7.3.1 正職人員新進率以及離職率

母公司 2025 年新進人員共計 108 名，年度平均新進率 15.98%；男性新進人員 70 名，女性 38 名。離職人員共計 68 名，年度平均離職率 10.06%；男性離職人員 64 名，女性 4 名。子公司高力熱能科技（股）公司 2025 年新進人員共計 95 名，年度平均新進率 47.3%；男性新進人員 59 名，女性 36 名。離職人員共計 15 名，年度平均離職率 7.46%；男性離職人員 11 名，女性 4 名。

藉由檢視員工新進與離職之情況，評估公司現今薪資與福利措施是否合宜，並確認是否有達到友善職場之目標。而針對離職員工除詢問離職原因作為未來改善公司制度參考之外，員工辦理離職程序，高力嚴格遵守勞基法規定，如員工想中止勞動契約，預告期依年資而定，最長三十日前預告即可，符合法令要求。

一、母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

• 男女性同仁新進與離職比例如下表：

類別	年度	2024 年				2025 年			
	項目	男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進	30 歲以下	2	5.26%	10	26.32%	14	13.0%	22	20.4%
	31~50 歲	3	7.89%	21	55.26%	24	22.2%	47	43.5%
	51 歲以上	2	5.26%	0	0%	0	0.0%	1	0.9%
男或女性新進率		18.42%		81.58%		35.2%		64.8%	
總計		38 人 /100%				108 人 /100%			
年度平均新進率		5.88%				15.98%			
離職	30 歲以下	2	5.00%	9	22.50%	2	2.94%	14	20.59%
	31~50 歲	6	15.00%	20	50.00%	2	2.94%	45	66.18%
	51 歲以上	0	0.00%	3	7.50%	0	0.00%	5	7.35%
男或女性離職率		20.00%		80.00%		5.88%		94.12%	
總計		40 人 /100%				68 人 /100%			
年度平均離職率		6.19%				10.06%			

備註：1. 新進員工定義為 2025 年到職且滿 3 個月人員

2. 新進人員年齡佔比計算公式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數

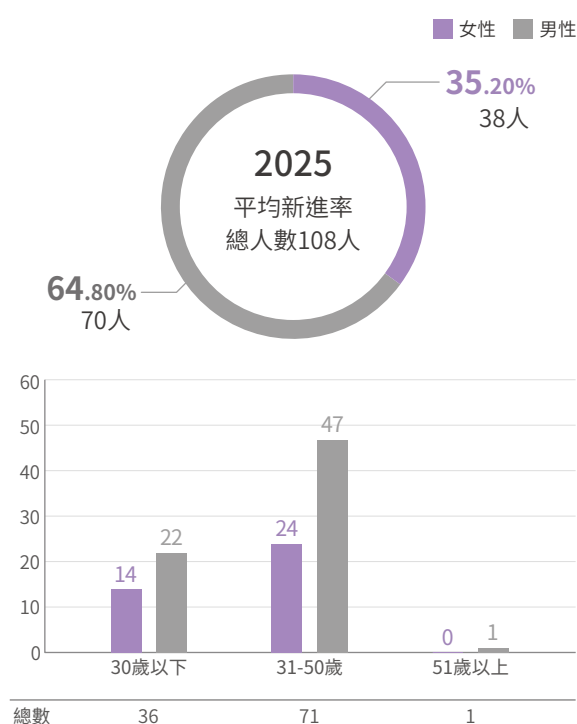
3. 離職人員年齡佔比計算方式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數

4. 依性別小計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計 / 該年度該性別的員工人數

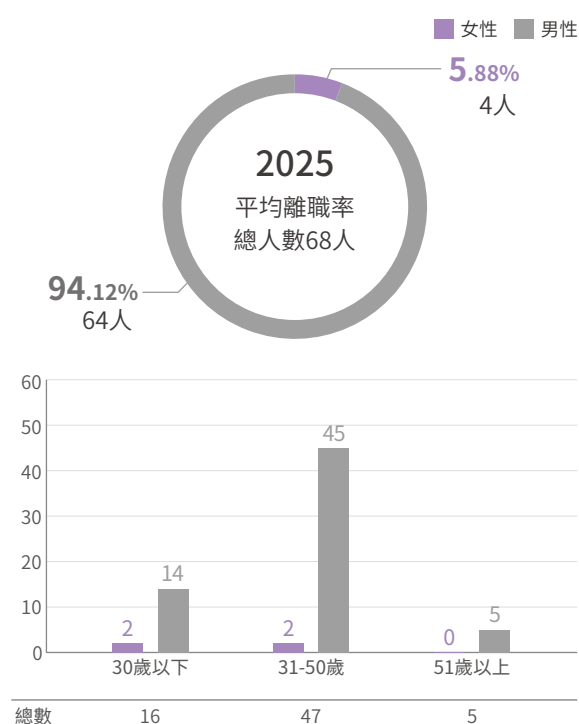
5. 女或男新進或離職率計算公式：以該年度女或男新進或離職員工的人數 / 該年度女或男的員工年齡人數

6. 總計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度新進員工人數總計 / 該年度員工總人數

2025 年 - 新進率



2025 年 - 離職率



二、高力熱能科技(股)公司(2025年正式營運)

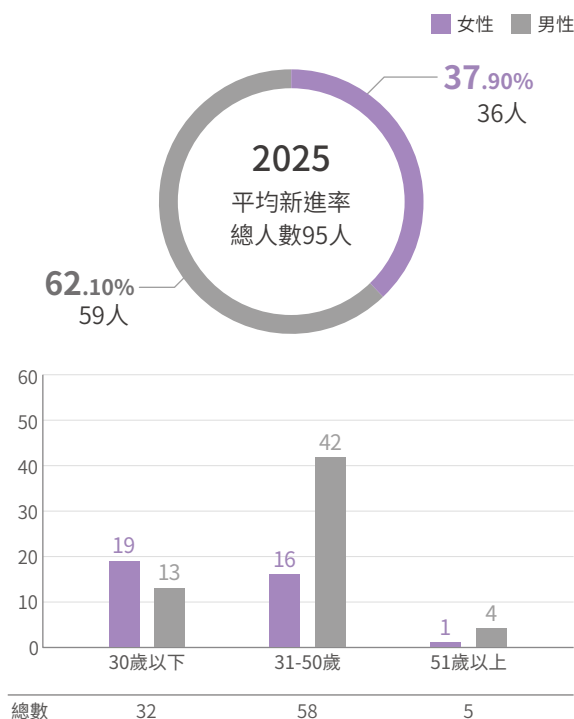
- 2025年男女性同仁新進與離職比例如下表：

類別	年度	2025 年			
	項目	男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例
新進	30 歲以下	19	20.0%	13	13.7%
	31~50 歲	16	16.8%	42	44.2%
	51 歲以上	1	1.1%	4	4.2%
男或女性新進率		37.9%		62.1%	
總計		95 人 /100%			
年度平均新進率		47.3%			
離職	30 歲以下	2	13.33%	3	20.00%
	31~50 歲	2	13.33%	8	53.33%
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%
男或女性離職率		26.67%		73.33%	
總計		15 人 /100%			
年度平均離職率		7.46%			

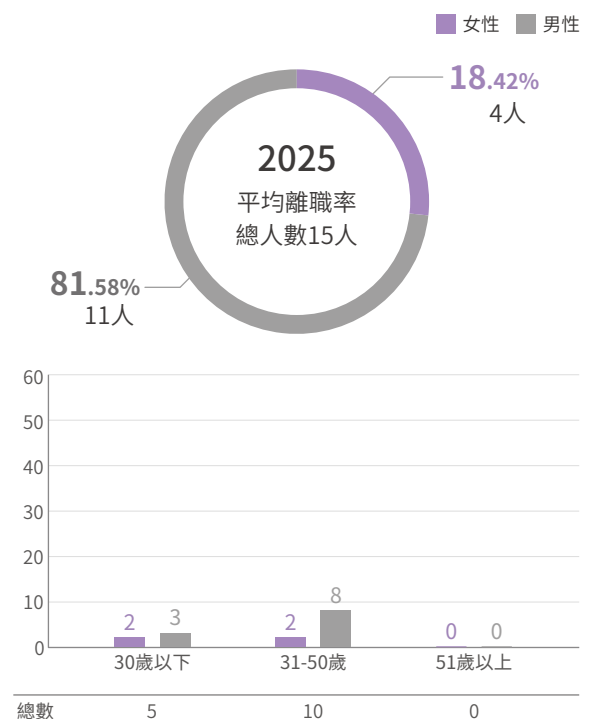
備註：1. 新進員工定義為2025年到職且滿3個月人員

2. 新進人員年齡佔比計算公式：以30歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員30歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
3. 離職人員年齡佔比計算方式：以30歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員30歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
4. 依性別小計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計 / 該年度該性別的員工人數
5. 女或男新進或離職率計算公式：以該年度女或男新進或離職員工的人數 / 該年度女或男的員工年齡人數
6. 總計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度新進員工人數總計 / 該年度員工總人數

2025年 - 新進率



2025年 - 離職率



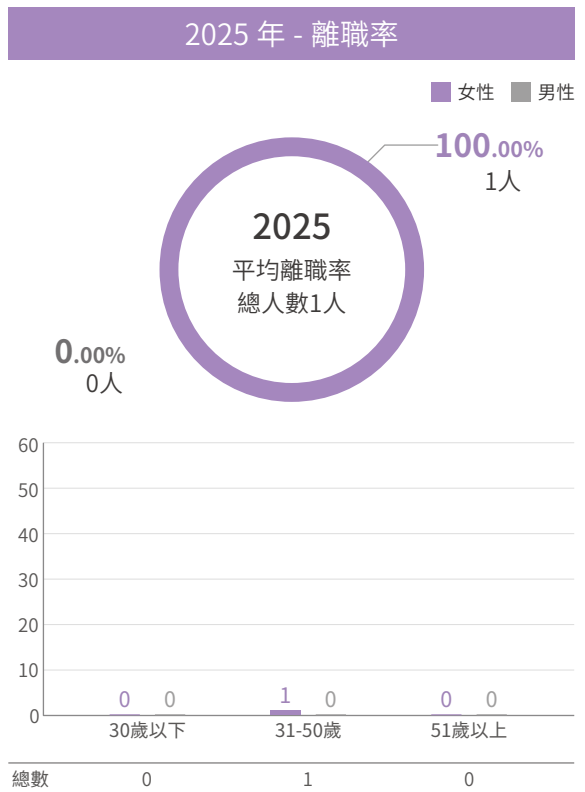
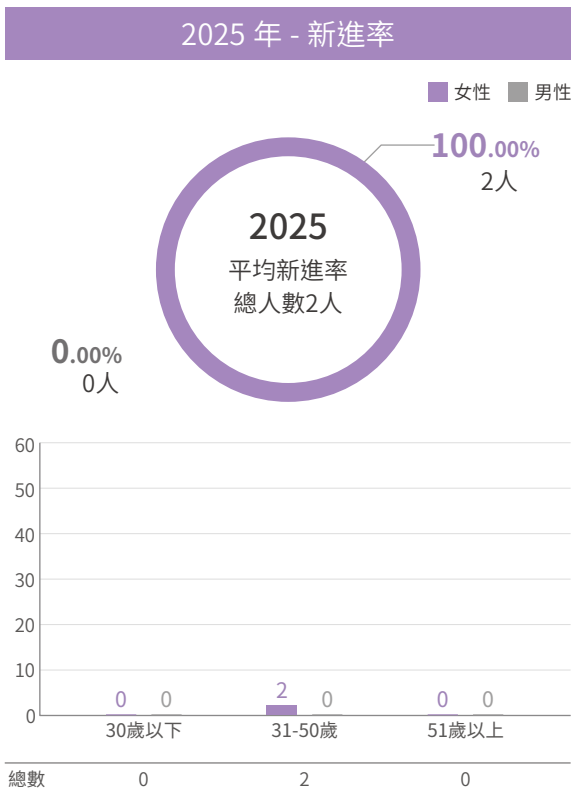
三、高力科技(寧波)有限公司

• 男女性同仁新進與離職比例如下表：

類別	年度	2024 年				2025 年			
	項目	男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進	30 歲以下	0	0.00%	1	2.00%	0	0.00%	0	0.00%
	31~50 歲	1	3.85%	1	2.00%	2	7.41%	0	0.00%
	51 歲以上		0.00%	0	0%	0	0.00%	0	0.00%
男或女性新進率		33.30%		66.70%		100.00%		0.00%	
總計		3 人 /100%				2 人 /100%			
年度平均新進率		4%				3%			
離職	30 歲以下	0	0.00%	1	2.00%	0	0.00%	0	0.00%
	31~50 歲	0	0.00%	0	0.00%	1	3.70%	0	0.00%
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
男或女性離職率		0.00%		100.00%		100.00%		0.00%	
總計		1 人 /100%				1 人 /100%			
年度平均離職率		1.00%				1.00%			

備註：1. 新進員工定義為 2025 年到職且滿 3 個月人員

2. 新進人員年齡佔比計算公式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
3. 離職人員年齡佔比計算方式：以 30 歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員 30 歲以下員工人數 / 該年度該性別的員工年齡人數
4. 依性別小計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計 / 該年度該性別的員工人數
5. 女或男新進或離職率計算公式：以該年度女或男新進或離職員工的人數 / 該年度女或男的員工年齡人數
6. 總計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度新進員工人數總計 / 該年度員工總人數



7.3.2 僱用身心障礙者

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關身心障礙者就業基金繳納「差額補助費」。

我們提供正職機會給予身心障礙者，母公司截至 2025 年底共聘雇 7 名身心障礙者：輕度身心障礙者為 4 名，中度身心障礙者為 2 名，重度或極重度身心障礙者為 1 名，依法可抵 2 名，共計 8 名，符合 100 人雇用 1 人的規定，本公司員工總數 676 人雇用 8 人，依法不需繳納身心障礙者就業基金差額補助費。子公司高力熱能科技(股)公司員工總數 201 人聘雇 1 名輕度身心障礙者，另子公司高力科技(寧波)有限公司共聘雇 0 名身心障礙者。

未來將持續開放職缺機會，歡迎身心障礙者前來應徵，並與各大專院校合作優先聘僱身心障礙學生就職。我們以員工福祉為優先考量，勞資雙方建立共存雙贏之觀念，勞資關係和諧。2025 年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

7.4 人才發展與培育

重大議題

管理方針

政策 人才是企業成長與茁壯的動力，不斷培育與發展員工的專業與管理能力

目標 台籍新進留任率(滿 3 個月) ≥ 80%；人員平均訓練時數 15H；新人訓練測驗通過率 100%



人才發展與培育

承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，落實公司制定的教育訓練作業程序與年度專業與管理訓練計畫，有效提升員工的工作所需要的技能

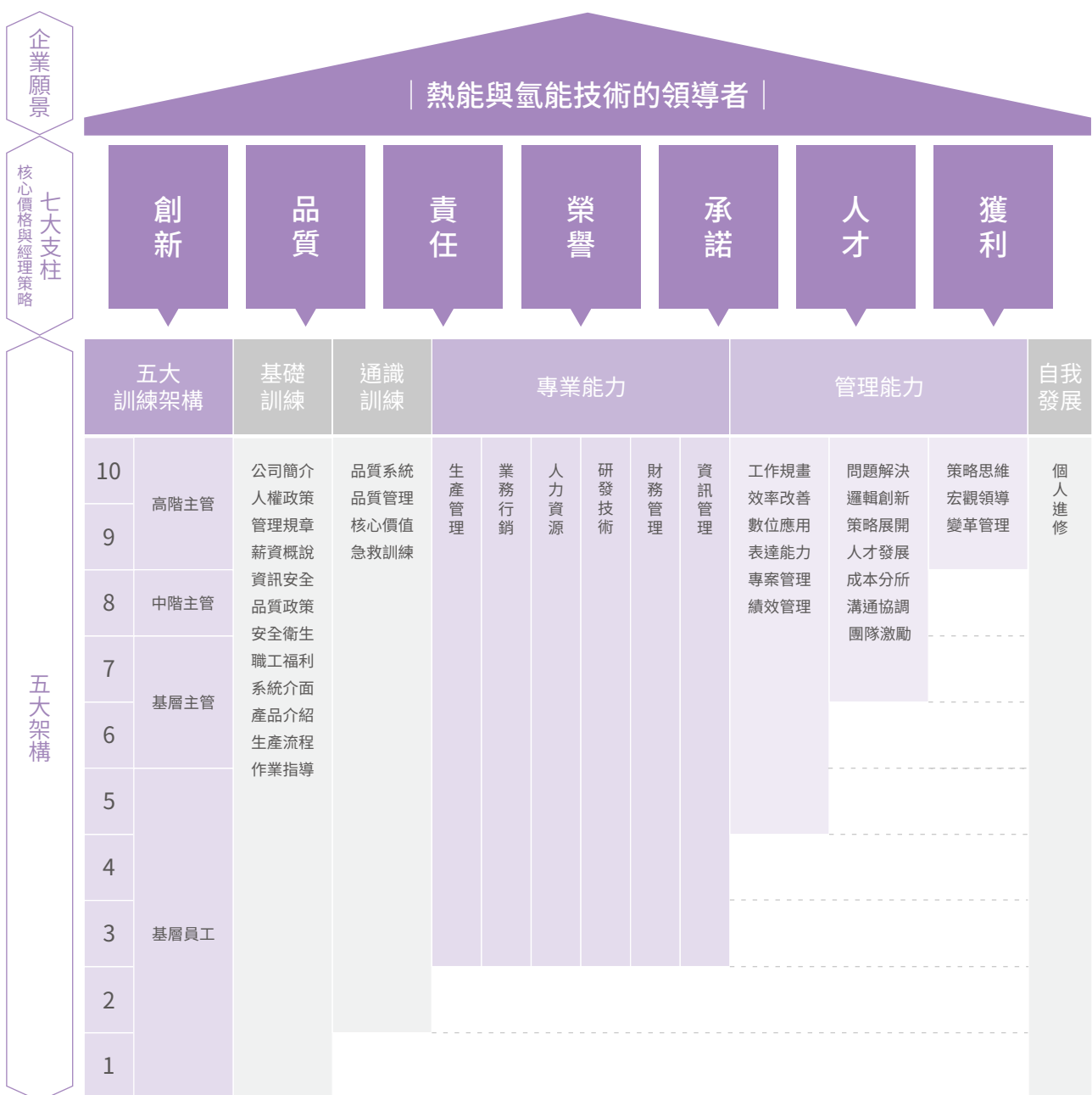
措施

1. 訂定「教育訓練管理作業程序書」與「年度考績核實施辦法」供各級主管遵循
2. 依企業的策略發展與需求，訂定『年度人才培育與發展計畫』並落實執行

為提升員工專業知識能力與公司整體競爭力，本公司定有『教育訓練管理作業程序書』，培養員工專業知識與技能，使其發揮本職學能，增加工作效率，確保工作品質，以達成本公司永續經營及發展之目標。

公司提供多種進修方式與機會，從核心職能為基礎，從公司營運策略開展、與專業職能訓練藍圖連結，推動各項訓練活動與人才培訓方案。補助同仁在職進修、外派訓練精進專業及語言學習補助，提供同仁豐富的訓練資源。

各部門主管及員工亦可配合企業內外環境趨勢之專案需求，舉辦全公司性或部門性之訓練課程、研討會等，強化員工完整之訓練及進修管道，藉以提昇員工專業能力與核心競爭力。每位新進同仁報到後，須接受完整的通識及職前訓練，透過書面說明及實地演練並驗收訓練成效，讓新進員工快速融入組織團隊及投入工作崗位發揮效能；對於公司的正式員工我們提供符合部門職涯發展的訓練藍圖，並持續完善內外部訓練的架構及資源；讓主管參與各項會議，透過會議了解各部門運作、公司政策，以培養主管經營管理之能力。



7.4.1 員工培訓重點規劃

高力搭配績效考核，為員工制定不同時間的訓練規劃：

短期	除了人資、工安、品質及資訊在各項領域上通盤性的介紹和說明外，各事業部另有安排相關職前訓練，使新進同仁了解其所屬事業單位之產品項目、技術與運用範疇
中期	設有訓練藍圖及年度訓練計畫，透過能力落差分析與考核，遴派適當之同仁參加內、外部舉辦之訓練以精進本質學能
長期	提供進修補助，協助其生涯發展，讓員工得以自主學習強化專業職能、增進工作效能；另有內部講師機制讓個人知識轉化為企業資源，以提升人員素質，持續突破與進步

為持續維持競爭力，每年持續規畫各項訓練活動，包含管理層溝通系列、專業技術提升等課程。高力提供多元管道學習資源，增進員工能力，同仁對於公司安排課程表示符合工作所需，增進個人工作效率，達到訓用合一之目標。

員工訓練時數：本公司持續透過系統化教育訓練機制強化員工專業能力，提升人力資本品質與組織競爭力。在組織規模持續成長的同時，公司亦同步提升教育訓練投入與學習機會，並透過內部講師制度與訓練資源整合，提升訓練效益與資源運用效率。

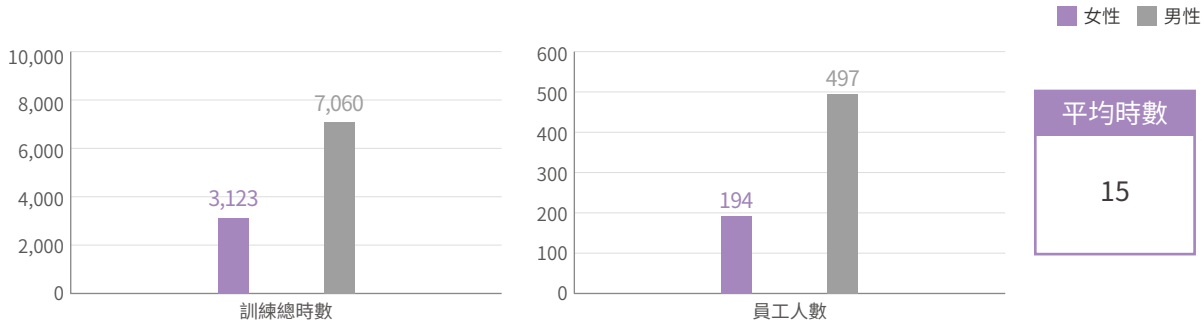
一、母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

2025 年員工總訓練時數 10,182 小時，當年度在職員工總人數為 676 人，故年度每人總平均受訓時數為 15 小時；此外，2025 年教育訓練支出費用 707,068 元，每人平均訓練費用為 1,046 元。

• 2025 年教育訓練情況

分類	類別	訓練總時數	參與人次	員工人數	平均受訓時數
員工性別	女性	3,123	1,125	194	16.10
	男性	7,060	3,054	497	14.20
員工類別	直接	5,462	2,373	415	13.16
	間接	4,720	1,806	276	17.10
全體員工	管理職	2,397	912	98	24.46
	非管理職	7,785	3,267	593	13.13
年度訓練平均時數		15 小時			

註：年度訓練平均時數 = 總訓練時數 / 當年度在職人數 = 10,182 / 676



• 2025 年教育訓練之各項成果

項目	項目	開課次數	訓練總時數	參與人次	總費用
1	專業職能訓練	212	3,276	1,609	444,220
2	勞工安全衛生	51	2,730	1,146	91,570
3	主管才能訓練	6	407	77	98,428
4	一般通識訓練	99	2,932	662	-
5	資訊安全管理	2	51	2	11,650
6	企業永續發展	27	718	624	61,200
7	氣候環境保護	4	69	59	-
總計		401	10,182	4,179	707,068

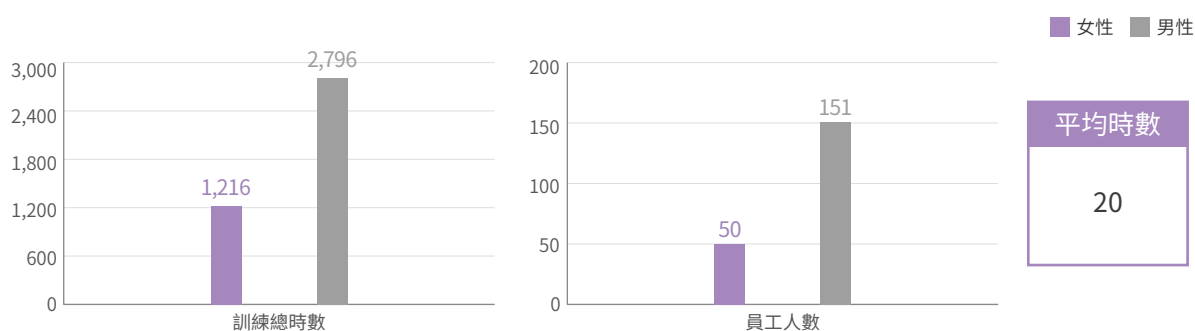
二、高力熱能科技(股)公司(2025 年正式營運)

2025 年員工總訓練時數 4,011 小時，當年度在職員工總人數為 201 人，故年度每人總平均受訓時數為 20 小時；此外，2025 年教育訓練支出費用 60,648 元，每人平均訓練費用為 301.7 元。

• 2025 年教育訓練情況

分類	類別	訓練總時數	參與人次	員工人數	平均受訓時數
員工性別	女性	1,216	387	50	24.3
	男性	2,796	949	151	18.5
員工類別	直接	1,948	678	100	19.5
	間接	2,064	658	101	20.4
全體員工	管理職	370	135	29	12.7
	非管理職	3,642	1,201	172	21.2
年度訓練平均時數		20 小時			

註：年度訓練平均時數 = 總訓練時數 / 當年度在職人數 = 4,011 / 201



• 2025 年教育訓練之各項成果

項目	項目	開課次數	訓練總時數	參與人次	總費用
1	專業職能訓練	28	677.5	402	44,518
2	勞工安全衛生	11	785	338	2430
3	主管才能訓練	3	78	14	13,700
4	一般通識訓練	74	2,168.5	278	0
5	資訊安全管理	-	-	-	-
6	企業永續發展	4	302	302	0
7	氣候環境保護	-	-	-	-
總計		120	4,011	1,334	60,648

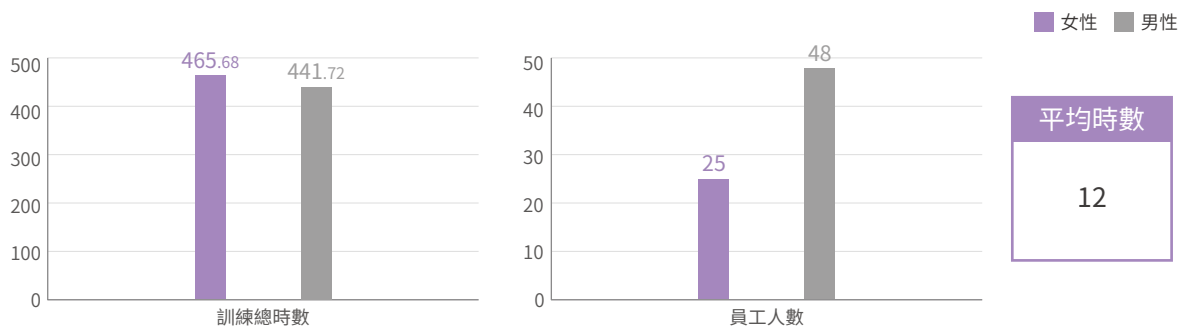
三、高力科技(寧波)有限公司

2025 年員工總訓練時數 907.4 小時，當年度在職員工總人數為 73 人，故年度每人總平均受訓時數為 12 小時；此外，2025 年教育訓練支出費用人民幣 18,193 元，每人平均訓練費用為人民幣 249 元。

• 2025 年教育訓練情況

分類	類別	訓練總時數	參與人次	員工人數	平均受訓時數
員工性別	女性	465.68	226	25	18.63
	男性	441.72	416	48	9.20
員工類別	直接	328.17	328	34	9.65
	間接	579.23	314	39	14.85
全體員工	管理職	265.13	137	15	17.68
	非管理職	642.27	505	58	11.07
年度訓練平均時數		12 小時			

註：年度訓練平均時數 = 總訓練時數 / 當年度在職人數 = 907.40/73=12.43



• 2025 年教育訓練之各項成果

項目	項目	開課次數	訓練總時數	參與人次	總費用人民幣
1	專業職能訓練	6	72.00	7	2,543
2	勞工安全衛生	4	108.00	148	2,950
3	主管才能訓練	2	264.13	136	3,700
4	一般通識訓練	61	452.27	347	9,000
5	資訊安全管理	1	8.00	1	0
6	企業永續發展	1	3.00	3	0
7	氣候環境保護	0	0.00	0	0
總計		75	907.40	642	18,193

高力教育訓練體系依新進員工訓練與在職訓練，規劃不同的架構，面對大環境和公司未來發展、人員定位的轉換，訓練架構和制度隨著公司經營和員工發展設計而成。

新人培訓機制

為使新進員工能熟悉環境、認識職務內容以及快速融入企業文化，定期辦理新進人員職前訓練課程，並視實際需要彈性調整頻率與時數。新進人員職前訓練課程包括一般通識性課程與專業職前訓練。一般通識性課程包含：公司簡介、人權政策、管理規章、薪資概說、資訊安全、品質安全、勞工安全衛生、職工福利，除了品質安全課程 3 小時，勞工安全衛生 6 小時，其餘彈性安排，總訓練時數為 12 小時；事業部職前訓練依事業部自行安排與訂定。

7.4.2 績效考核與生涯職能

依據員工考核辦法，每年兩次進行績效考核，依員工評核機制，爭取或獲得晉升之獎勵，公司希望每個員工均能發揮個人所長，優異的同仁領導團隊，願擔負責任、參與決策、承上啟下、執行任務、協同合作，進而達成公司目標。

員工生涯發展

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系，高力新進員工到廠 3 個月後須進行考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特質面向，並對其工作能力與態度試用考核，是否符合主管、同事與團隊的期待，且融入企業文化內。

主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明確工作目標與未來績效改進方針，以達到整體性之經營目標。

母公司 2025 年度新人應考核人數為 124 人 (台籍新進人數)，共 108 人參與試用期考核，37 人參與年度考核，不因性別而有所差異。其目的除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，將功能調整為「發展員工能力為主、評核績效為輔」的二十大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，進而提升公司競爭力及整體組織效能，期許成為公司的棟樑。

• 母公司台籍新進員工考核：

類別 \ 年度考核	母公司 2025 年台籍新進員工考核			
	台籍新進：124 人			
	考核人數		佔比例 %	
職務別	男	女	男	女
間接人員	58	21	46.8%	16.9%
直接人員	27	18	21.8%	14.5%
合計	85	39	68.5%	31.5%

• 高力熱能科技 (股) 公司台籍新進員工考核：

2025 年度新人應考核人數為 99 人 (台籍新進人數)，共 95 人參與試用期考核，61 人參與年度考核，不因性別而有所差異。

類別 \ 年度考核	子公司 - 高力熱能科技 (股) 公司 2025 年台籍新進員工考核			
	台籍新進：99 人			
	考核人數		佔比例 %	
職務別	男	女	男	女
間接人員	45	22	45.5%	22.2%
直接人員	17	15	17.2%	15.2%
合計	62	37	62.6%	37.4%

在職員工績效考核與職涯發展

本公司除新進員工外，依職等每半年辦理績效考核，以掌握工作表現並作為獎金核發之依據，整體評核率達 100%。並依主管評價、出勤及個人績效，由各級主管提報表現優異之員工進行晉升。2025 年母公司共晉升 42 人，其中管理職占 43%、非管理職占 57%；子公司高力熱能科技股份有限公司共晉升 23 人，其中管理職占 48%、非管理職占 52%。另子公司高力科技 (寧波) 有限公司 2025 年評核率為 97%。依主管評價、出勤及個人績效評估，當年度共晉升 2 人，其中技術職占 20%、行政職占 9%，直接人員為 0%。

7.5 薪酬福利

7.5.1 薪資政策

本公司薪酬標準依據每位員工能力、專業程度、過往經歷、以及個人績效等因素予以核薪，升遷制度亦採取公平公開晉升制度。本公司秉持性別平等、同工同酬之理念，無因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等不同而給予差別待遇。為吸引優秀及留任人才，高力定期檢視業界薪資水平，提供具競爭力的薪酬及福利政策。針對新進人員敘薪依其專業能力、技術、資歷等個人工作能力來核定薪資。在職員工薪資福利亦視其工作表現而定，本公司薪酬福利計算方式皆符合台灣法令法規，公司內基層同仁平均薪資皆高於當地最低薪資。公司對於高階留才計畫有特別規劃人身壽險及全身健康檢查。對於特別優秀之員工特別調薪之鼓勵。因應公司營運規模擴大，已開始制定「薪酬政策」。

2025 年基層人員薪資依學歷核敘，不因性別而有所差異，2025 年基層人員薪資與法定工資比以及近兩年一般員工與中高階主管的性別比例表：

年度	人員項目	新鮮人起薪 平均薪資	新鮮人起薪與法定 基本工資比較倍數	備註
2024	直接人員	34,000	1.24	• 以技術員計算，計算基礎： 本薪 + 職務加給 + 全勤獎金 + 伙食津貼 + 技術津貼 + 證照津貼 (輪班津貼另計)
	間接人員	34,600	1.26	• 以行政助理 8H 計算，計算基礎： 本薪 + 全勤獎金 + 伙食津貼
2025	直接人員	35,000	1.22	• 作業員，計算基礎： 本薪 + 全勤獎金 + 伙食津貼。
	間接人員	35,000	1.22	• 行政助理，計算基礎： 本薪 + 全勤獎金 + 伙食津貼。

註：上表係台灣本地勞工統計，2024 年 NT\$27,470；2025 年 NT\$28,590。

• 2025 年總薪酬比率

最高薪酬 ÷ 員工薪酬中位數 = 3.09

註：上述員工不包括董事長、榮譽董事長、副董事長、總經理

• 2024 年 -2025 年薪資增加比率

項目	年薪變動百分比 (2024 → 2025)	備註
最高主管薪酬增加比率	2%	依實際薪資調整
其他所有員工薪酬中位數增加比率 (不含最高薪酬)	-6.56%	計算公式：(2025 年年薪總額 - 2024 年年薪總額) ÷ 2024 年年薪總額
年度薪酬增加比率	-0.3	

- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及其近二年變動情形：

職級 \ 年度	2024	2025	變動情形
非主管薪資平均數 (仟元)	904	1,104	22.12%
非主管薪資中位數 (仟元)	814	910	11.79%

- 2025 年非擔任主管職務之男女年薪平均數比率

男性員工年薪平均數 ÷ 女性員工年薪平均數 = 1.2

註 1：其他所有員工年薪變動百分比為負值 (-6.56%)，係因本公司 2025 年 1 月 1 日正式分割成立子公司高力熱能科技股份有限公司，有 96 名員工因分割案轉調至子公司任職，以及 2025 年 5 月中壠廠區部分產品製程南遷至高雄，相關部門 21 名任職員工經與公司協議後，自本公司辦理離職，並在保留年資的前提下，轉調至中壠廠區子公司續任，故 2025 年之其他所有員工年薪總額較前一年度減少。

註 2：非主管係指不包括董事長、榮譽董事長、副董事長、總經理、副總經理、資深協理、協理、財務主管、會計主管、公司治理主管之其他所有員工。

註 3：熱能科技 2025 年成立，無 2024 年之比較資訊。

7.5.2 退休保障

退休金制度規劃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，保障員工未來請領退休金的權益。

- 退休資格：

從業人員有下列情形之一者，得自請退休，

1. 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。

2. 服務二十五年以上者。

從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休：

1. 年滿六十五歲者。

2. 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。

- 給付標準 (舊制退休金)：

工作年資十五年以內者，每滿一年給予兩個基數。超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數。最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計。強制退休之人員，其心神喪失或身體殘廢如係因執行勤務所致者，依前兩款規定加給百分之二十之退休金。

- 基數核算 (舊制退休金)：

退休金基數折算標準，為核准退休時前六個月平均工資。

- 給付時間：

退休人員符合自請退休要件時，自其退休之日起三十日內，一次全部給付退休金。如無法一次發給時，得呈報主管機關核定後分期給付。

- 其他規定：

退休人員應填具退休申請書，經核定後為之。應強制退休從業人員，由各單位簽報核定後，通知退休人員辦理手續。員工請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

- 新制退休金提繳：

公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。

高力按勞動基準法規定，由公司每月提撥「退休準備金」提存於台灣銀行信託專戶。針對 2005 年勞退新制的實施，我們亦完成全體員工的新舊制選擇，針對選擇舊制的員工公司每月提撥金額為舊制員工的薪資總額 6%，另對照前一年度會計師精算的退休金報告書，精算次年度整年應提撥舊制退休金總數，會計根據總數平均 12 個月份攤提，若每月薪資總額提撥 6% 的金額少於平均每月應提撥金額，會計會補足退休金提撥金額，以符合精算師預估提撥金額；選擇新制的員工，公司每月依投保薪資提撥 6% 至個人退休金專戶。

員工也可在其每月工資百分之六範圍內自願提繳退休金，勞工自願提繳部分得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。此外保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利；法定保險：勞工保險、全民健康保險，公司團體保險。

7.5.3 多元化福利制度

高力依法令規定辦理勞工保險及全民健康保險，並依相關法令享有保險給付權利，積極促進勞資和諧並重視員工之福利與健康，協助員工個人在工作及生活上與公司共同成長。母公司 2025 年生育及育兒津貼，補助達新台幣 100 萬元；子公司高力熱能科技（股）公司補助達新台幣 19 萬元。

母公司近兩年福利項目的費用

單位：新台幣元

福利項目 \ 年份	2024	2025
人壽保險	2,448,626	5,247,512
健康檢查	1,277,437	3,033,936
生育補助及育兒補助	1,580,000	1,000,000
結婚津貼	447,020	89,850

子公司高力熱能科技（股）公司 2025 年福利項目的費用

單位：新台幣元

福利項目 \ 年份	2025
人壽保險	676,774
健康檢查	111,180
生育補助及育兒補助	190,000
結婚津貼	74,450

主要福利措施

福利項目	福利內容
人壽保險	人身壽險、意外險、醫療險、防癌險、職災險
健康保險	健康保險
健康檢查	一年一次健康檢查
員工團膳	設置員工餐廳（補助 50%）

退休金計畫

提撥計畫	內容描述
退休金提撥計畫	- 舊制提撥：雇主依勞工每月薪資總額 2%，按月提撥到勞工退休準備金專戶中 - 新制提撥：按月提繳依員工每月工資 6%，儲存於勞工保險局之個人專戶
提撥數佔薪酬百分比	7%

其他福利措施

本公司設立職工福利委員會，每月按營業收入及出售下腳廢料收入提撥 0.15% 及 20% 福利金。職工福利委員會持續舉辦各類型活動舒緩員工壓力、促進員工情誼之活動，福利措施如下：

1. 國內外團體旅遊活動

2. 生育、婚喪喜慶、疾病住院、服役等補助金

2.1 生育津貼：

- 單胞胎 5 萬元
- 雙胞胎 10 萬元
- 三胞胎 15 萬元
- 多胞胎以上依此類推

2.2 育兒津貼：

設籍本公司員工戶口內，未滿六歲幼兒，每戶每年每一幼兒新台幣 1 萬元。

3. 急難救助金

4. 子女教育獎學金

5. 三節獎金

6. 員工運動休閒設備

7. 慶生活動：生日蛋糕、生日禮金



社團活動：拳擊有氧

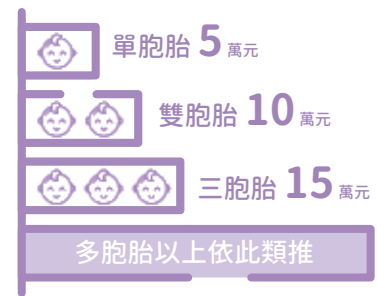


社團活動：瑜珈



育兒福利與育嬰留停

同仁若有育嬰需求，可依據相關法令申請育嬰留職停薪。高力也同時提供生育補助禮金，響應政府鼓勵新生兒家庭政策，公司也以實際行動支持職場新手媽媽，設立哺集乳室，協助員工兼顧個人與家庭照顧需求。母公司 2025 年申請育嬰留停的男性員工 5 位，女性員工 1 位；而同年育嬰留停期滿實際復職男性員工 5 位，女性員工有 1 位，復職率為 100%。子公司高力熱能科技（股）公司 2025 年申請育嬰留停的男性員工 0 位，女性員工 1 位；而同年育嬰留停期滿實際復職男性員工 0 位，女性員工有 1 位，復職率為 100%。



育嬰留停的復職與留任

類別項目	性別	母公司 ^(註3)		子公司 ^(註4)
		2024 年	2025 年	2025 年
當年度符合育嬰假資格人數	男	14	7	3
	女	1	1	3
	合計	15	8	6
當年度申請育嬰假人數	男	3	5	0
	女	0	1	1
	合計	3	6	1
當年度應復職人數 (A)	男	3	5	0
	女	7	1	1
	合計	10	6	1
當年度復職人數 (B)	男	3	5	0
	女	7	1	1
	合計	10	6	1
復職率 (B/A)	男	100%	100%	0
	女	100%	100%	100%
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (C)	男	3	3	-
	女	2	5	-
	合計	5	8	-
育嬰留停應復職後超過 12 個月人數 (D)	男	3	3	0
	女	2	3	0
	合計	5	6	0
留任率 (D / C)	男	-	100%	-
	女	100%	75%	-

註：1. 復職率 = 育嬰假後實際的員工總數 (B) / 育嬰假後應該復職的員工總數 (A) * 100%。

2. 留任率 = 休完育嬰假後 12 個月仍在職的員工總數 (D) / 上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數 (C) * 100%

3. 母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、自強廠 (2025 年分割給子公司)、高雄廠

4. 子公司：高力熱能科技（股）公司

7.6 人權平等

重大議題

管理方針

政策 遵守勞基法及國際公認之人權原則（如《聯合國工商企業與人權指導原則》），制定「人權政策」與「員工行為準則」

目標 職場不法侵害 / 霸凌 0 件；員工申訴 / 調解案件 1 件

承諾 承諾對騷擾、歧視、強迫勞動及非法聘僱童工採取零容忍立場



人權平等

措施

1. 風險鑑別與稽核：定期執行職場不法侵害風險自評以及員工滿意度調查，追蹤內控自評結果，確保無違反勞動法令情事。
2. 完善申訴管道：設置實體、電子郵件及官網多樣化申訴管道，由特別助理室專責辦理。落實匿名保護機制與標準調查流程。
3. 職場平權行動：每年進行人權宣導，強化員工對平等職場的共識。
4. 友善工作環境：通過 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證，提供符合國際標準的工作環境。

7.6.1 人權推動及管理

高力重視人權的落實，秉持公平、尊重的態度實踐勞工政策及其精神，建立平等、包容、開放溝通的文化，塑造保障人權的工作環境，確保將相關精神落實內化至員工工作和企業文化中。除了遵守國家法令規定保護勞工以外，也尊重員工人權，包括兩性平權、禁止任何形式的歧視、強迫勞動、使用童工、避免高工時等。我們絕不容忍任何騷擾、歧視或其他違反僱傭法例的行為。2025 年無違反任何人權議題等情事，已完成第三方人權盡職調查，依循國際人權公約規範，打造多元平等與共融文化。

人權盡職調查背景介紹

本次盡職調查評估期間為 2023 年 7 月至 2024 年 6 月，並於 2025 年第一季發佈人權盡職調查結果報告書。評估範圍涵蓋自有營運之臺灣全體員工，以調查對象在高力歷年來所發生之經驗為基準，填寫人權風險評估問卷，並由勤業眾信進行核實調查。此調查依循下述國際準則／指令、永續評比與標準研擬議題框架並執行調查包含聯合國全球盟約 The UN Global Compact、聯合國人權法典 The International Bill of Human Rights、聯合國工商企業與人權指導原則 UNGPs on Business and Human Rights、國際勞工組織工作中基本原則和權利宣言 ILO - Declaration of Fundamental Rights at Work、國際勞工組織關於跨國企業與社會政策的三方原則宣言 ILO - Tripartite Declaration Of Principles Concerning Multinational Enterprises And Social Policy, MNE Declaration 及歐盟企業永續盡職調查指令 EU - Corporate Sustainability Due Diligence Directive 以下稱 CSDDD 以期能回應客戶對高力完善人權管理的期待展現高力對營運可能產生或已發生的人權風險所採取的積極管理作為。



➡ 人權盡職調查結果報告書

人權盡職調查範圍與對象

• 調查範圍：

本次人權盡職調查實施範圍，為高力熱處理工業股份有限公司自有營運之臺灣所有廠區全體成員，包含總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、自強廠及高雄廠。

• 調查對象：

高力商業模式係直接將產品和服務銷售予其他企業，其客戶並非終端消費者，臺灣生產廠址分別隸屬於中壢產業園區及岡山本洲產業園區，在此前提條件下，利害關係人之匡列系屬單純。考量人權管理與實務推動的進程，本次調查對象為高力在臺灣自有營運之全體受僱者，包含本國籍與非本國籍同仁，人權風險評估問卷係發放予全體同仁，內容務求準確並貼近事實，以利精確辨識風險，基於風險管理的前提下確保盡職調查之效益。

人權風險議題識別

透過高階管理團隊訪談鑑別高力營運過程中可能面臨的人權風險。高力在勞動條件、身心健康、多元共融及道德治理四大類別的人權議題中，共存有 23 項相關的人權風險議題。



勞動條件

- A. 強迫勞動
- B. 人才培訓與發展
- C. 工時
- D. 工資與福利
- E. 童工與未成年保護



身心健康

- F. 身心健康
- G. 工作與生活平衡
- H. 工傷與職業病
- I. 公共衛生和食宿
- J. 安全操作指引
- K. 職業安全



多元共融

- L. 母性保護
- M. 多元共融
- N. 言論與表達自由
- O. 身心障礙自由
- P. 宗教自由
- Q. 性別歧視
- R. 職業歧視
- S. 結社自由
- T. 霸凌與騷擾

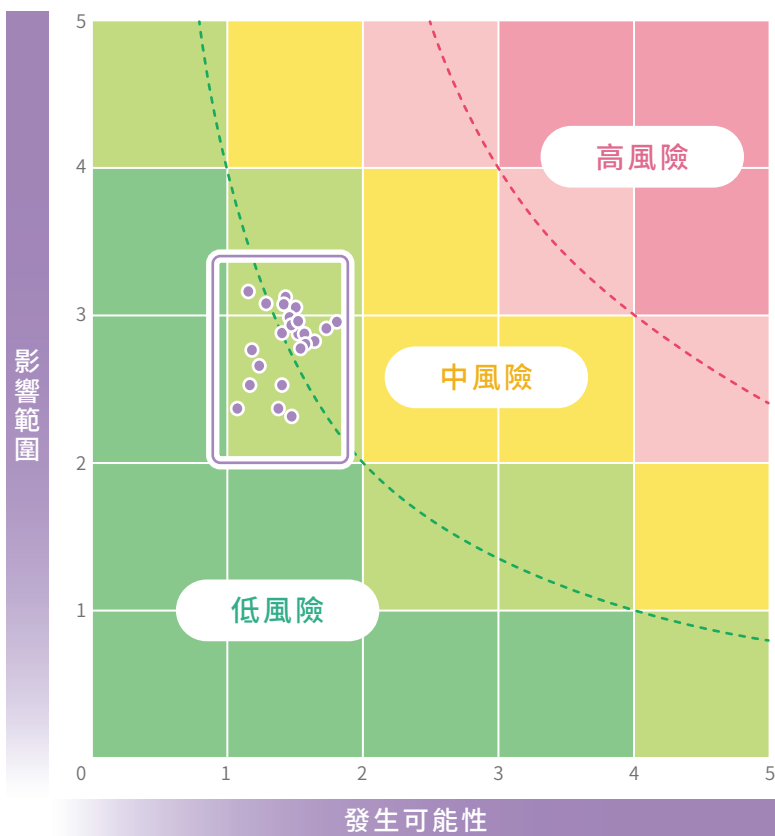


道德治理

- U. 團體協商
- V. 個資和隱私保護
- W. 人口販運

人權風險分析結果為中低風險

人權風險矩陣

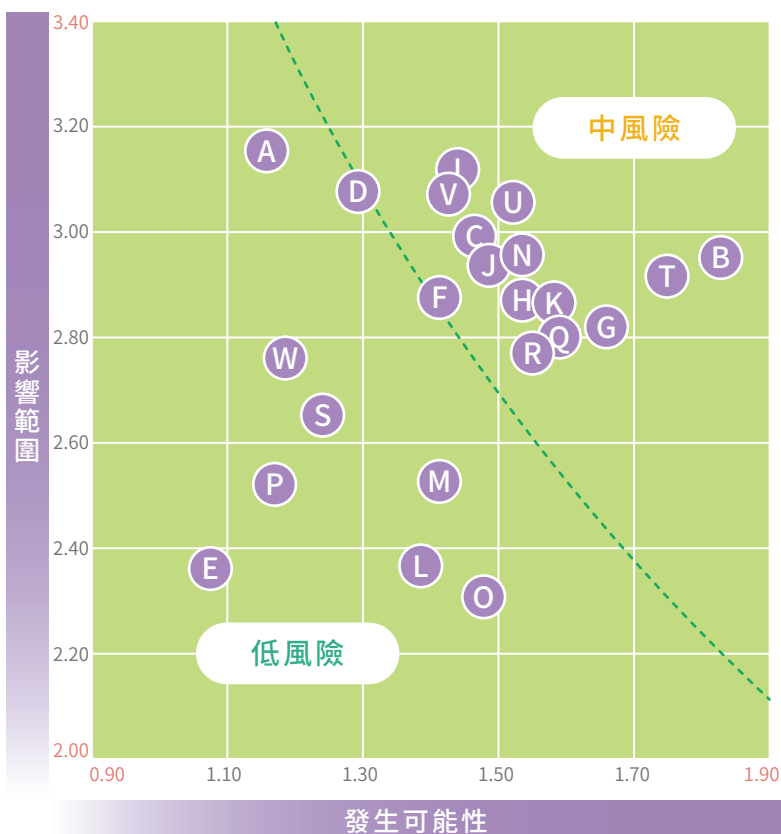


● 整體

依據發生可能性、影響範圍的風險乘積，定義每項議題屬高、中、低風險。風險乘積 ≤ 4 為低風險，如左圖綠線左方處； > 4 且 ≤ 12 為中風險，如左圖綠線與紅線之間； > 12 為高風險，如左圖紅色右方處。

根據人權風險評估問卷的調查結果顯示，23項人權議題評估結果整體位於低風險至中風險區域，顯示員工普遍認為高力發生危害人權事件的可能性較低，且可能受影響的範圍不大。

- 高風險 > 12
- 中風險 $\leq 12, > 4$
- 低風險 ≤ 4



● 特定範圍

根據人權風險評估問卷的調查結果，23項人權風險議題全體的發生可能性分數落在0.9至1.9之間，影響範圍分數落在2至3.4之間，風險乘積則在2.54至5.36之間。23項議題中有9項議題屬低風險、14項議題屬中風險。

- | | |
|------------|-----------|
| A 強迫勞動 | M 多元共融 |
| B 人才培訓與發展 | N 言論與表達自由 |
| C 工時 | O 身心障礙自由 |
| D 工資與福利 | P 宗教自由 |
| E 童工與未成年保護 | Q 性別歧視 |
| F 身心健康 | R 職業歧視 |
| G 工作與生活平衡 | S 結社自由 |
| H 工傷與職業病 | T 霸凌與騷擾 |
| I 公共衛生和食宿 | U 團體協商 |
| J 安全操作指引 | V 個資與隱私保護 |
| K 職業安全 | W 人口販運 |
| L 母性保護 | |

人權議題風險減緩與補救措施

人才培訓與發展

利害關係人

全體員工

預防減緩措施

- 每年第四季度提出下一年度的教育訓練計畫，並依計畫落實內外部訓練，提升員工技能。
- 為新進員工指定輔導員，強化在職訓練。
- 根據公司業務需求、員工職能特質及個人意願，提供輪調機會。
- 在績效面談中納入訓練發展及部屬培育，各部門主管於考核作業中需自評，並檢視部門成員的職能培訓與發展成果。
- 建構鼓勵員工學習新技術和新方法、提升個人工作效率的企業文化。

後續補救措施

- 人資單位會向各部門提供年度計劃的執行成果，作為次年度人才培訓計劃改善調整依據。
- 根據績效考核結果，識別各部門需要強化的專業或管理職能，並據此開辦相關培訓課程。

霸凌與騷擾

利害關係人

全體員工

預防減緩措施

- 制定員工行為準則，明確禁止任何形式的霸凌、騷擾行為，並定期宣導。
- 定期舉辦反霸凌、反騷擾教育訓練，提升員工對相關議題的認識。讓員工了解如何識別、預防和應對霸凌行為。

後續補救措施

- 組織內部設有多元申訴管道，並保障申訴者參份隱私，提供員工充分且可信任的救濟管道。
- 接獲申訴後應立即啟動調查程序。在調查期間，應採取暫時性的保護措施，如對加害者與受害者採取適當之隔離措施。
- 針對遭遇霸凌與騷擾之受害者，提供必要的支持與保護，包括法律服務協助、心理諮商及工作轉調等。並定期進行員工關懷。
- 對肇事者進行懲戒處分，並追究其法律責任。

工作與生活平衡

利害關係人

全體員工

預防減緩措施

- 依據勞基法的規範，提供彈性工作時間選項，讓有需求的員工能夠平衡工作與家庭生活。
- 設置職業安全衛生專責人員，提供健康及心理諮詢服務，幫助員工解決個人和家庭問題。
- 每年定期評估員工的工作負荷情形，以防範工作過度負荷，並適當調整員工工作任務。
- 舉辦時間管理和壓力管理的健康講座，幫助員工提高工作效率和應對壓力的能力。

後續補救措施

- 與受影響員工進行溝通協調，了解他們的需求和困難，並根據回饋調整工時或工作內容。

7.6.2 人權管理執行情形

本公司「人事管理細則」明確揭示絕不使用任何形式的強迫、監禁、契約束縛、監獄勞工、抵押（包括抵債）、反販賣及奴隸勞工，受雇必出於員工自願；針對外籍移工部分，除遵守勞動法規之外，特訂外籍移工管理辦法，保障員工的勞動人權與權益，並承諾 100% 符合相關勞動法規要求，並依 RBA 準則，公開揭示我們的勞工政策，且我們同樣約束我們的供應商須簽署企業社會責任責任行為準則聲明書，不得聘僱童工、使用年少工作者從事危險工作及禁止強迫勞動。

2025 年人權八大指標執行情形

管理政策	執行情形
多元包容與平等機會	1. 重視所有員工的多樣性，並給予平等的對待，無論職位、年齡、性別或國籍，所有夥伴都享有平等的機會。 2. 優於性別平等工作法規定的生理假。 3. 足額聘用身心障礙員工。 4. 提供外籍勞工返鄉假。
反對歧視、霸凌與騷擾	1. 發布不法侵害聲明書，透過信件及官方 LINE 帳號進行宣導，並張貼於各廠區的佈告欄上。 2. 在各廠區設置匿名意見箱。 3. 邀請心理師或律師舉辦講座。 4. 當發現相關問題時，職業安全衛生部會立即介入調查。 5. 提供多語言版本的宣導文件。
符合基本工資、合理工時	1. 中班與夜班的工作時間減少 0.5 小時，優於勞基法規定的一日工時。 2. 提供基層員工的初任薪資，優於當地法令所規範的最低基本薪資。 3. 依加班時數提供誤餐費。
禁止強迫勞動、不用童工	1. 面試時詳盡介紹公司制度及工作內容，減少資訊不對稱帶來的問題。 2. 遵守法規，不使用童工，並設有完善的審核機制以避免誤用。 3. 派遣合約明確規定禁止使用童工。
健康安全職場環境	1. 通過「ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統」認證。 2. 設施完善的哺乳室及醫護室。 3. 乾淨明亮的辦公環境。 4. 公司設備包括冷熱空調、溫熱水洗手台及免治馬桶座。 5. 休息區設置咖啡吧台及按摩椅。 6. 不定期舉辦健康講座並提供健康資訊。 7. 醫生定期駐廠，提供衛教及健康諮詢。 8. 進行員工健康管理，並對健康檢查結果異常者進行追蹤管理及健康指導。 9. 提供多樣的社團活動。 10. 每年免費為員工提供身體健康檢查。
落實資訊安全	1. 通過「ISO 27001 資訊安全管理系統國際標準認證」。 2. 進行員工資訊安全測試。 3. 定期進行電腦安全更新。 4. 定期舉辦資安宣導，提升全員的資安意識。 5. 簽署「電腦軟體使用合約書（資安規範遵循的同意書）」。

管理政策	執行情形
促進勞資和諧	1. 定期舉辦勞資會議。 2. 不定期舉辦移工座談會。
申訴舉報	1. 設置申訴信箱及電話。 2. 在各廠區設置匿名意見箱。
其他	1. 榮獲「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」績優企業獎。 2. 舉行公司滿意度調查 3. 年度「人權政策」高力、熱能科技分別有 600 人次、211 人次參加。 4. 舉辦「職業安全衛生教育與訓練」，高力、熱能科技分別有 1146 人次、594 人次參加。

人權概念持續強化

人權認知教育訓練，提升員工的權利意識並建立正確的價值觀，協助企業降低法律風險以及提升品牌形象，增強員工的忠誠度，並促進企業在國際化發展中的多元化管理能力。

母公司 2025 年人權相關教育訓練共 4 場，共 600 人參與，受訓情形如下表：

課程：人權政策不法侵害及員工行為準則宣導			
日期	受訓團隊	時數	人次
9 月 17 日	研發中心、資訊處、總務部、工程部、燃電工程部、財務部、採購中心	1	54
	稽核部、工程部、燃電品保部、燃電製一硬鋅部、燃電製一氫鋅部、PHE 業務、財務部		50
	總務部、會計部、燃電生管部、燃電製一氫鋅部、燃電製三部、採購中心、燃電業務部、資訊處		52
9 月 18 日	會計部、燃電研發部、PHE 業務部、燃電製二部、採購中心、PHE 運籌管理部	1	52
	公司部、燃電生管部、PHE 業務部、氫能業務部		26
9 月 23 日	燃電品保部、PHE 品保部、燃電生管部、燃電製三部、品保中心、燃電製二部	1	49
	PHE 業務部、PHE PM 產品部、氫能研發部、氫能製造部		27
	PHE 業務部、PHE 品保部、公司部、燃電製二部		28
10 月 7 日	PHE 生技部 (高)	1	4
	工程及自動化發展部、PHE 品保部 (高)、PHE 真空爐課、PHE 沖床課、PHE 車床課、PHE 銑床課、PHE 生管部		178
	高雄總務部、高雄資訊部、高雄會計部、高雄 PHE 業務部		10
10 月 13 日	PHE 真空爐課	1	17
10 月 14 日	AHE 維修生產部	1	6
12 月 17 日	燃電製一硬鋅、燃電製一氫鋅、燃電品保部	1	47

子公司高力熱能科技(股)公司 2025 年人權相關教育訓練共 3 場，共 211 人參與，受訓情形如下表：

課程：人權政策不法侵害及員工行為準則宣導				
日期	受訓團隊	時數	人次	
11 月 20 日	資材部	1	27	
12 月 08 日	公司部	1	3	
12 月 09 日	資材部	1	17	
	專案一部、專案二部		9	
	客戶服務部		3	
	客戶服務部、國內部、國外部		17	
	研發一部、研發二部		39	
	品保部		27	
	生產部		69	



人權與反歧視

高力禁止任何形式之性騷擾、性虐待、體罰、精神脅迫或身體脅迫或口頭辱罵員工之不人道的待遇行為。若員工對公司制度或幹部的管理有所疑慮，可以用書面方式投出申訴，由行政管理處依「員工檢舉及申訴處理程序」之規定負責處理員工受歧視事件。秉持獨立、客觀態度，在第一時間進行瞭解，若經調查結果屬實，公司會對歧視者進行懲處，並將處理結果告訴申訴員工。



在有效機制控管下，2025 年並無發生相關歧視個案。此外，我們也進行人權溝通與訓練，如：透過新人訓練課程讓新進員工簽署文件、E 化電子公文提醒、要求現場人員簽署、要求供應商簽署道德承諾書、客戶稽核時進行確認。

7.6.3 勞資溝通

良好的勞資溝通，有助於公司改善問題，扎穩根基，提升競爭力。本公司提供各種多元溝通管道，讓員工可以表達心聲，高力相信勞資雙方有效的雙向溝通互動，可以凝聚員工對公司的認同感與向心力。身心障礙患病期間公司均提供各方協助，以及適度了解及調整其可擔負之工作，並同時給予關懷、支持與協助。

同仁可以透過福委會、勞資會議、申訴信箱、申訴專線來反映意見。為打造勞資和諧之職場環境，高力定有「勞資會議實施辦法」，並每 3 個月舉辦一次勞資會議，以增進勞資友善溝通、促進勞資合作、共創雙贏。公司也確保員工反映的所有意見、建議及回饋都有專人處理回應，並設有完善保護機制，員工無須擔心遭受任何形式的報復或威脅。公司雖未成立工會，無團體協約，但定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道。

勞資會議討論事項：

- 定期公告並提醒各類獎金發放事宜
- 員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜
- 員工酬勞發放事宜
- 員工各式活動推廣及辦理宣傳，包括年度尾牙等
- 年度行事曆發布
- 建置線上員工溝通管道，如各式社群網站，增加與員工無時差雙向溝通

2025 年母公司共舉辦 4 次，每一場會議人數 8 名，共計 0 件申訴案件，經由外部申訴舉報 0 件申訴案件，以依公司相關辦法處理，後續會持續追蹤，且加強預防對策等。

子公司高力熱能科技(股)公司共舉辦 4 次，每一場會議人數 10 名，共計 0 件申訴案件，經由外部申訴舉報 0 件申訴案件，以依公司相關辦法處理，後續會持續追蹤，且加強預防對策等。

申訴管道



申訴信箱：jocelyn@kaori.com.tw



申訴專線：03-4527005 #236

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

勞資溝通管道多元化

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利。依法設置勞資會議、職業安全衛生委員會、職工福利委員會等，如下表：

會議名稱	會議主席	開會頻率	2025 年回饋議題
勞資會議	勞方資方輪替	每季 1 次	無重大議題
職業安全衛生委員會	勞方資方輪替	每季 1 次	無重大議題
職工福利委員會等	主委	每季 1 次	無重大議題
申訴 / 舉報評議委員會	委員輪替	依實際需要辦理	無重大議題
性騷擾評議委員會	委員輪替	依實際需要辦理	無重大議題

我們秉持資訊保密原則，員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

7.6.4 員工滿意度調查

公司每年定期進行員工滿意度調查問卷，蒐集員工意見，並揭露問卷回饋分析，內容涵蓋員工對工作環境、管理制度及福利措施之意見。例如主管階級被期望更積極處理跨部門溝通與部屬需求，因此公司已針對改善項目規劃未來的管理效能提升方案與溝通優化措施，以持續提升員工滿意度與職場環境品質。

- 涵蓋範疇：高力總公司
- 受訪對象：全體員工
- 調查時間：2025 年 5 月 7 日 ~ 5 月 26 日
- 調查結果：平均 71 分
- 改善追蹤執行情形：
2025 年 11 月 3 日全員會議上回應各議題的改善措施及反饋，強化雙向溝通。

➡ 調查報告



7.6.5 結社自由

高力尊重並保護員工所組建或參加組織的合法權利，以及其集體談判、和平集會之權利。並承諾對參與上述結社活動之員工不得有任何不平等之待遇，也不得以任何獎勵或恐嚇控制或企圖控制員工。公司不得干預員工制定其章程和規則、自由選擇代表、組織管理和活動以及制定計劃。開放的結社制度下，員工不會受到報復、威脅及騷擾，可與公司公開溝通工作、管理等議題。高力雖無團體協約，但透過勞資會議等機制保障員工權益。

7.6.6 營運變化最短預告期

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，對此本公司遵守《勞動基準法》，終止勞動契約的最短預告期間，依以下規定辦理：

- 於公司服務滿三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。
- 於公司服務滿一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。
- 於公司服務滿三年以上者，於三十日前預告之。

7.7 職場安全與健康

高力為建立企業安全文化，致力提供員工、客戶、協力商等各利害關係人一個安全、舒適、健康的職場環境，於 2023 年成功導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，並取得第三方國際驗證。以管理系統架構，進行以安全衛生為主的 PDCA 循環概念，以持續改善各廠區工作環境安全，減少及消除工作場所的危害和相關疾病，達到永續經營善盡社會責任為目的。

2025 年榮獲勞動部職業安全衛生署頒發「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」績優企業殊榮，表彰公司在職業健康與安全管理方面的績效認可，共同提升健康勞動力的永續價值。

勞動部職業安全衛生署為引導企業實踐永續發展目標 (SDGs)，帶動供應鏈將職業健康與安全主流化，鼓勵企業依循【GRI 403 職業健康與安全準則】，揭露永續發展報告，以領先指標佐證其職業健康與安全管理績效，打造尊嚴、友善、健康及快樂工作環境，廣泛適用於所有企業揭露職業健康與安全指標相關績效，透過領先指標展現企業投入職業健康與安全資源及量化績效，提升健康勞動力及企業競爭力。



次獲獎更是展現高力在永續發展方面的長期規劃與承諾。未來，高力將繼續推動更多創新與具體措施，積極提升職業健康與安全水平，並加強企業社會責任，打造永續安全的工作場所。

7.7.1 職業安全衛生政策與制度

高力在訂定職業安全衛生政策時，綜整考量了以下事項

組織特性	包括組織的宗旨、規模、產品或服務的性質、以及工作場所的複雜度。
職業安全衛生風險和機會	透過危害鑑別和風險評估，瞭解組織所面臨的職業安全衛生風險和機會。
法律和其他要求事項	遵守所有適用於組織職業安全衛生方面的法律和其他要求事項。
利益相關者的期望	考量組織的員工、客戶、投資者和監管機構等利益相關者的期望。

在上述考量下，高力重新訂定適切之職業安全衛生政策，以確保提供安全健康的工作環境，預防工作相關的傷害和疾病，並持續改善職業安全衛生績效。



2025 年指標性執行成果

母公司執行成果

總公司、中壢一廠、中壢二廠、
中壢三廠、高雄廠



危害鑑別

- 廠區共計鑑別 **1,262** 件
- 風險與機會 **46** 件



事故調查

- 職業災害 **6** 件



目標及管理方案

- 共計 **18** 件



法規查核

- 共計 **151** 條法案



內部安全衛生稽核

- 查核項目共計 **285** 件
- 不符合事件共 **13** 件

子公司執行成果

自強廠



危害鑑別

- 廠區共計鑑別 **620** 件
- 風險與機會 **8** 件



事故調查

- 職業災害共計 **4** 件



目標及管理方案

- 共計 **5** 件



法規查核

- 共計 **194** 條法案



內部安全衛生稽核

- 查核項目共計 **458** 件
- 不符合事件共 **18** 件

2025 年安全衛生指標執行情形

一、母公司：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠

安全衛生指標		評分標準	目標值	實際值
主動式績效指標				
1	目標管理方案達成率 (%)	【1 - (逾期件數 / 總件數)】 $\geq 100\%$	100%	100%
2	作業管制達成率 (%)	【1 - (逾期件數 / 總件數)】 $\geq 100\%$	100%	100%
3	風險與機會改善率 (%)	(風險改善件數 / 發現件數) $\geq 100\%$	100%	100%
4	總可紀錄事故比率 (TRIR)	(可記錄之職業傷害數 / 總工作小時) $\geq 200,000$	<0.39	0.435
5	職業災害死亡千人率	(職業災害死亡人數 / 年平均勞工總數)	0	0
6	虛驚事故發生頻率 (NMFR)	(虛驚事故次數 / 總工時) $\geq 1,000,000$	-	0
7	作業環境監測的實際值與法定標準值之符合率 (%)	【1 - (超出法定標準值件數 / 總測定件數)】 $\geq 100\%$	100%	100%
8	教育訓練效率 (%)	【1 - (未執行件數 / 總件數)】 $\geq 100\%$	100%	100%
9	具公認合格證照人員之備妥率 (%)	【1 - (未具公認合格證照人員數 / 應具公認合格證照人員數)】 $\geq 100\%$	100%	100%
10	法規及其他要求事項的符合率 (%)	(採取行動規劃件數 / 不符合事項總件數) $\geq 100\%$	100%	100%
11	自動檢查實施率 (%)	(已實施項目 / 應實施項目) $\geq 100\%$	100%	100%
12	健康檢查實施率 (%)	(檢查實施人數 / 應檢人數) $\geq 100\%$	100%	100%
13	職業安全衛生委員會參與率 (%)	(參與人次 / 應參與總人次) $\geq 100\%$	100%	91%
被動式績效指標				
1	失能傷害頻率 (FR)	(失能傷害的次數 $\times 1,000,000$) / 總經歷工時	<1.92	2.18
2	失能傷害嚴重率 (SR)	(失能傷害的損失日數 $\times 1,000,000$) / 總經歷工時	<65	1.09
3	總合傷害指數 (FSI)	$\sqrt{(F.R. \times S.R. / 1,000)}$	<0.35	0.07
4	年度健檢異常率 (%)	(異常人數 / 年度健檢總人數) $\geq 100\%$	<85%	74%
5	承攬商失能傷害頻率	(失能傷害的次數 $\times 1,000,000$) / 總經歷工時	<1.92	0
6	調查、分析虛驚事件、不健康及財產損失件數之比率 (%)	【1 - (未調查、分析件數 / 應調查、分析件數)】 $\geq 100\%$	100%	100%

註：1. FR、SR 目標係以 113 年勞動部統計「機械設備製造業」之數據為參考（同業參考）

2. TRIR 目標係以 113 年勞動部統計「機械設備製造業」之數據為參考（同業參考）進行推估而得

3. 虛驚事故發生頻率 (NMFR) 無目標值定義，係因虛驚事故的「次數」往往與報告意願高度相關，而非實際風險水平為防止「過度報告或選擇性報告」導致數據失真，故不定訂目標值

4. 健檢異常人數：依 113 年健康檢查報告分級，屬 3~4 級之人員

二、高力熱能科技(股)公司(2025年正式營運)

安全衛生指標		評分標準	目標值	實際值
主動式績效指標				
1	目標管理方案達成率(%)	【1 - (逾期件數 / 總件數)】 $\times 100\%$	100%	100%
2	作業管制達成率(%)	【1 - (逾期件數 / 總件數)】 $\times 100\%$	100%	100%
3	風險與機會改善率(%)	(風險改善件數 / 發現件數) $\times 100\%$	100%	92%
4	作業環境監測的實際值與法定標準值之符合率(%)	【1 - (超出法定標準值件數 / 總測定件數)】 $\times 100\%$	100%	100%
5	教育訓練效率(%)	【1 - (未執行件數 / 總件數)】 $\times 100\%$	100%	100%
4	具公認合格證照人員之備妥率(%)	【1 - (未具公認合格證照人員數 / 應具公認合格證照人員數)】 $\times 100\%$	100%	100%
6	法規及其他要求事項的符合率(%)	(採取行動規劃件數 / 不符合事項總件數) $\times 100\%$	100%	100%
7	自動檢查實施率(%)	(已實施項目 / 應實施項目) $\times 100\%$	100%	100%
8	健康檢查實施率(%)	(檢查實施人數 / 應檢人數) $\times 100\%$	100%	-
9	職業安全衛生委員會參與率(%)	(參與人次 / 應參與總人次) $\times 100\%$	100%	100%
被動式績效指標				
1	失能傷害頻率(FR)	(失能傷害的次數 $\times 1,000,000$) / 總經歷工時	<1.92	14.78
2	失能傷害嚴重率(SR)	(失能傷害的損失日數 $\times 1,000,000$) / 總經歷工時	<65	0
3	總合傷害指數(FSI)	$\sqrt{(F.R. \times S.R. / 1,000)}$	<0.35	0
4	年度健檢異常率(%)	(異常人數 / 年度健檢總人數) $\times 100\%$	<85%	-
5	承攬商失能傷害頻率	(失能傷害的次數 $\times 1,000,000$) / 總經歷工時	<1.92	0
6	調查、分析虛驚事件、不健康及財產損失件數之比率(%)	【1 - (未調查、分析件數 / 應調查、分析件數)】 $\times 100\%$	100%	100%

註：FR、SR 目標係以 113 年勞動部統計「機械設備製造業」之數據為參考(同業參考)

健檢異常人數：依 113 年健康檢查報告分級，屬 3~4 級之人員

職業災害情事或針對職業災害提出改善措施

職業災害本年度為壓傷及上下班交通事故，針對壓傷重新要求作業安全規範，要求員工遵守作業規定及教育訓練。上下班交通事故進行防禦性駕駛教育訓練，宣導汽機車及行人用路安全及如何保護自己。每年持續進行全場所各類活動 ISO45001 危害鑑別及風險評估，列出高、中風險活動進行管理方案改善，以求達到持續改善風險降低。

工作者參與

安全衛生是企業的永恆課題，也是每位工作者的基本權利。工作者參與安全衛生，是提升職業安全衛生績效的關鍵因素。根據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，工作者參與是指工作者在職業安全衛生管理系統的規劃、實施、評估和審查等各個階段的參與。

高力為鼓勵工作者參與安全衛生管理之 P-D-C-A，以期望：

提高安全衛生意識

工作者透過參與安全衛生管理，可以提升對安全衛生的認識和重視。

改善安全衛生績效

工作者可以提供第一線的資訊和建議，幫助企業有效識別和控制危害。

提升工作滿意度

工作者參與安全衛生管理，可以感受到企業對其的尊重和關心，從而提升工作滿意度。



諮詢和溝通

工作者有權利就安全衛生事項提出意見和建議。

創建高力安全衛生健康專區，透過LINE的便利性與即時性與隱私性，降低工作者參與安全衛生管理門檻



教育訓練

工作者應接受必要的安全衛生教育訓練。



2025 年安全衛生教育訓練執行成果

一、母公司

廠區		中壢廠				高雄廠			
安全衛生		訓練總時數		參與人次		訓練總時數		參與人次	
		女	男	女	男	女	男	女	男
員工類別	直接	1,089.4	1,498.5	226	373	164.0	871.5	66.0	405.0
	間接	1,517.2	2,295.1	635	888	76.0	212.0	24.0	57.0
職務分類	主管	401	823.8	168	302	13.0	70.0	4.0	21.0
	非主管	2,205.7	2,969.8	693	959	221.0	1019.5	91.0	436.0
國籍分類	本國	2,606.6	3,793.6	860	1,260	231.0	884.5	96.0	363.0
	外籍	-	80.5	-	23	-	208.0	-	93.0
年齡區分	30 以下	548.3	775.1	122	177	14.0	163.0	4.0	75.0
	30-50	1,691.1	2,523.8	600	885	154.0	793.5	59.0	326.0
	50 以上	367.3	557.3	140	216	63.0	136.0	26.0	62.0
總計		6,400.1		2,122		1,323.5		552.0	
平均訓練時數		3.01				2.40			

註：中壢廠涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠

二、子公司

廠區		自強廠			
安全衛生		訓練總時數		參與人次	
		女	男	女	男
員工類別	直接	51.5	199.5	26	98
	間接	58	128	25	59
職務分類	主管	4.5	35.5	3	17
	非主管	47	164	23	81
國籍分類	本國	66.5	238.5	32	115
	外籍	-	-	-	-
年齡區分	30 以下	24.5	71.5	11	31
	30-50	37	158.5	19	80
	50 以上	5	8.5	2	4
總計		305		147	
平均訓練時數		2.1			

2025 年職業安全委員會會議運作情形

職業安全委員會勞方與資方代表人數						出席 參與率
母公司 高力熱處理工業 (股) 公司				子公司 高力熱能科技 (股) 公司		
中壢廠		高雄廠				
勞方	資方	勞方	資方	勞方	資方	
6	11	4	6	5	2	100%

註：中壢廠涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠



7.7.2 職業安全委員會

為聽取員工及其代表意見，並鼓勵他們積極參與職業安全衛生管理系統中有興趣的所有活動承諾持續消弭危害發生之機率，透過持續改善之精神，達到預防災害之效果。此外，公司亦成立職業安全衛生委員會，成員包含廠區主管、職業安全衛生人員及勞工推選代表。母公司委員人數分別中壢廠區 17 名、高雄廠區 10 名，總計 27 位；子公司高力熱能科技委員人數共 7 名。

職業安全衛生委員會定期召開會議，會中將討論、推廣、審議、監督及解決職場安全、衛生及環保問題。藉由委員會定期監督、執行改善計畫，將工安意識落實全廠員工，逐步降低人員傷害率，進而達成零災害之願景。

職業衛生委員會各廠區人數		
高力熱處理工業(股)公司		高力熱能科技(股)公司
中壢廠區	高雄廠區	
17 名	10 名	7 名
共計 34 名		

註：中壢廠涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠

2025 年開設職業安全委員會會議情況：

安全衛生委員會議	依法每季開會一次 / 年度四次
決議主要推動之項目	• 利害關係者的需求與期待。 • 確保履行法規和其他要求 • 規劃、建立、實施和維持稽核計畫。 • 安全衛生教育訓練實施計畫。 • 作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。 • 健康管理、職業病預防及健康促進事項。 • 安全衛生提案。 • 自動檢查及安全衛生稽核事項。 • 機械、設備或原料、材料危害之預防措施。 • 職業災害調查報告。 • 考核現場安全衛生管理績效。 • 承攬業務安全衛生管理事項。

職業安全委員會組織圖



專業證照及訓練情況

母公司 - 中壢廠區 (涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠)

職業安全衛生人員證照者，11 名

- 丙種職業安全衛生業務主管 2 名
- 甲種職業安全衛生業務主管 4 名
- 乙級職業安全衛生管理員 2 名
- 甲級職業安全 / 衛生管理師 2 名
- 護理師 1 名

※ 以上證照皆符合法規規定且有效並完成回訓

相關安全衛生訓練者，233 名

- 防火管理人員 9 名
- 有機溶劑作業主管 3 名
- 粉塵作業主管 1 名
- 缺氧作業主管 2 名
- 高壓氣體供應及消費作業主管 2 名
- 高壓氣體製造安全作業主管 2 名
- 特定化學物質作業主管 4 名
- 駕駛荷重在一公噸以上堆高機操作人員 34 名
- 急救人員 22 名
- 乙炔熔接裝置操作人員 2 名
- 使用起重機具從事吊掛作業人員 80 名
- 吊升荷重三 (五) 公噸以上之固定式起重機操作人員 2 名
- 固定式起重機操作人員 (吊升荷重未滿三公噸) 55 名
- 輻射防護訓練取代輻安證書 3 名
- 高壓氣體特定設備操作人員 12 名

母公司 - 高雄廠區

職業安全衛生人員證照，2 名

- 甲種職業安全衛生業務主管 1 名
- 乙級職業安全衛生管理員 1 名

※ 以上證照皆符合法規規定且有效並完成回訓

相關安全衛生訓練者，34 名

- 堆高機操作人員 7 名
- 固定式起重機操作人員 18 名
- 高壓氣體特定設備操作人員 3 名
- 急救人員回訓 4 名
- 防火管理人員 1 名

- 子公司專業證照及訓練情況

子公司 - 自強廠區

職業安全衛生人員證照，2 名

- 甲種職業安全衛生業務主管 1 名
- 乙級職業安全衛生管理員 1 名

相關安全衛生訓練者，75 名

- 駕駛荷重在一公噸以上堆高機操作人員 19 名
- 特定化學物質作業主管 1 名
- 固定式起重機吊掛人員 24 名
- 定式起重機操作人員 18 名
- 高壓氣體供應及消費作業主管 1 名
- 高壓氣體製造安全作業主管 1 名
- 急救人員 8 名
- 防火管理人員 3 名

7.7.3 勞工健康服務

- 護理師 (職護) 主要任務：

1. 完成員工健康檢查作業 (包含一般及特殊作業)。
2. 一般健康檢查及特殊檢查報告分級管理，並提供相關健康指導及衛教。
3. 新進人員及在職人員配、復工。
4. 四大計劃內容實施及評核 (異常工作負荷、人因、母性、不法侵害)。
5. 中高齡計劃、呼吸防護計畫及聽力保護計畫，依各計畫內容實施及評核。
6. 依專責急救人員計畫急救人員教育訓練。
7. 維護公司 Line 健康宣導粉絲團，透過 line 粉絲團功能建立職業安全衛生相關通報內容 (職業災害通報、虛驚事件通報、母性保護通報及不法侵害通報)，除提供同仁更貼近的健康諮詢及健康宣導管道，亦可使員工能即時通報，使職安相關人員即時介入處理。



2025 年推動亮點事蹟：

高力重視員工健康安全，除每年進行健康檢查外，將逐步強化員工健康管理與相關人員職能訓練，依次進行以下措施：

1. 改善及預防廠區職業病發生：

由一般家醫科醫師搭配職業醫學科專科醫師雙管齊下，藉由其專業職能及知識，協助辨識廠內工作場所及作業方式等危害性，提供專業知識及建議，避免發生職業災害等意外。

2. 強化廠區緊急應變救護能力：

不定期辦理急救人員再教育訓練，並不定期開課，供其他同仁共同參與，以達廠內員工關緊急應變之危機意識提升與增強員工急救相關專業知識。



3. 提升員工自我健康意識：發放健康文章等活動，增強員工健康知識。

4. 落實 ESG，善盡社會責任：為達永續經營及發展理念，辦理捐血活動同仁共襄盛舉。

5. 辦理健康促進活動：

辦理小班制減重活動為期共三個月，期間安排營養師及運動教練課程主動介入，希望能透過此活動使同仁能達到如何挑選健康且營養價值高之食物及自我體重管理之效果。



6. 積極推動職場健康促進相關活動及措施，取得衛生福利部國民健康署之「健康促進標章」，其認證期限為 2025.1.1-2027.12.31。(如左圖 1)

7. 安心場所認證活動，公司 70% 以上員工接受 CPR+AED 訓練，取得桃園市政府衛生局「AED 安心場所」認證，其認證期限為 2025.9.5-2027.9.4。(如左圖 2)

員工健康檢查

高力秉持著「以維護本廠工作者及利害相關者之安全、健康與福祉，預防職場健康危害，促進員工生、心理健康。」之理念與政策。優於法規之條件，每年辦理一次員工健康檢查，並於檢查報告完成後，進行員工健康風險評估，針對高風險員工規劃醫師訪談、定期追蹤等，中度風險員工進行健康訪談與建議。

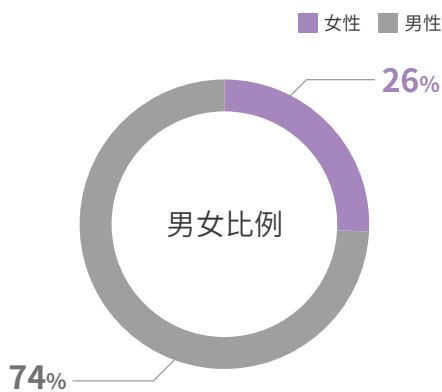
2025年
員工健康檢查
檢查率

100%

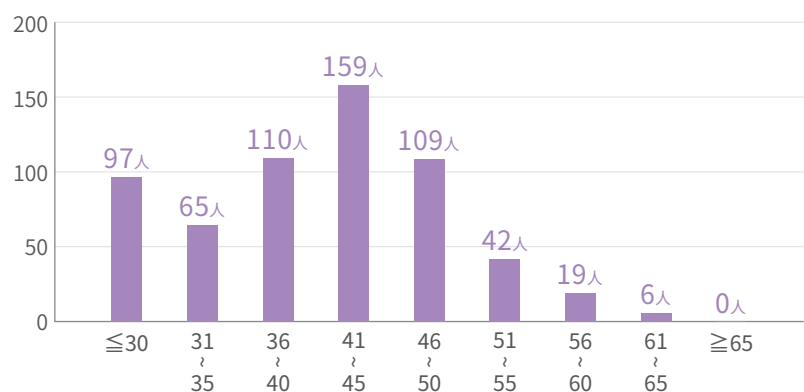


• 2025 年員工健康照顧執行情形：

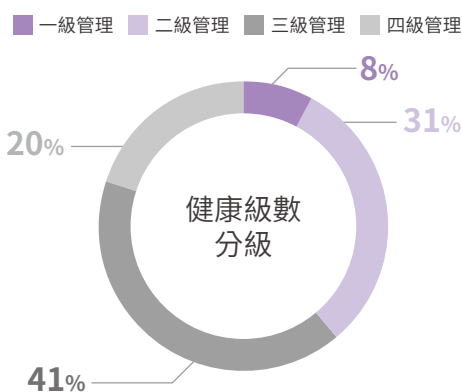
男女比例



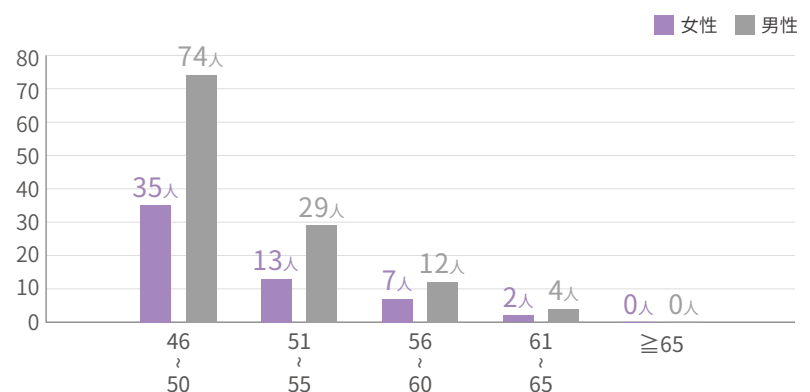
年齡分布



健康級數分級



中高齡男女分配圖



數據邊界：總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠、高力熱能科技(股)公司

● 五大保護計畫

▶ 母性健康保護計畫	醫護人員共訪談 9 名
▶ 呼吸防護計畫	醫師共訪談 23 名
▶ 中高齡適性工作評估計畫	醫師共訪談 0 名 (今年未有需訪談條件者)
▶ 人因性危害預防計畫	醫護人員共訪談 58 名
▶ 異常工負荷促發疾病預防計畫	醫護人員共訪談 26 名
▶ 不法侵害預防計畫	本年度受理 0 件

● 健康檢查風險管理

▶ 新進人員	醫護訪談與建議共 50 名
▶ 年度健檢	醫護訪談與建議共 360 名

● 傷病照護與關懷

▶ 一般傷病健康照護追蹤	共 25 名
▶ 職業災害健康照護追蹤	共 19 名 (包含上下班交通意外)

● 定期追蹤及關懷

▶ 罹患慢性病同仁健康照護追蹤	共 59 名
-----------------	---------------

以上數據統計涵蓋總公司、中壢一廠、中壢二廠、中壢三廠、高雄廠、高力熱能科技(股)公司

● 2025 年為促進員工健康相關措施

1. 運動社團：

瑜珈社團、拳擊有氧社團，聘請專業師資進行教學，以改善員工運動不足的情況。

2. 辦理員工餐廳，尋找合格團膳公司，由專業營養師開立菜單進行供膳，藉由提供健康飲食方式，改善現代人用餐不正常、高油、高鹽、高糖飲食習慣，以提升員工健康狀態。

3. 每週進行健康相關文宣發布。

4. 心理諮商活動：

為關注員工心理健康與工作壓力調適，本公司特地聘請專業心理諮商師，提供一對一心理諮商服務，協助員工建立良好心理支持機制。

報名人數
26人

實際參與人數
24人

每次諮商時間
1小時

7.7.4 職業安全衛生教育訓練與宣導

為降低職業災害、建立高力安全文化，首重安全衛生教育訓練，唯有人人人工安的觀念，才能凝聚全體向心力，一起打造安全的工作環境。

2025 年度執行職場安全相關教育訓練主題及重點內容：

1. 廠區安全衛生教育訓練：

不定期於月會進行安全衛生宣導，其宣導內容包含近期廠區安全、社會時事、主題式訓練等事項。

2. 職災調查人員訓練：

針對員工進行職災調查人員訓練，使其找出職業災害發生的真因並改善，從而降低職業災害發生率。

3. 承攬商安全衛生教育訓練：

承攬商施工常是廠區安全漏洞之一，高力為強化整體廠區安全衛生，2025 年 4 月 18 日特針對所有高力外包之承攬商進行安全衛生教育訓練，除共同成長外亦期望補齊廠區安全漏洞。

4. 執行職務遭受不法侵害預防：

職場暴力不只是肢體暴力，其言語暴力、排擠、性騷擾均為職場暴力的一種。其中多數侵害來自言語不當的表達，故高力協請諮商心理師以其專業能力與經驗，教導同仁如何適當的溝通並和善的表達自身想法與情緒。

5. 新進人員教育訓練、職業安全衛生管理人員訓練、防火管理人訓練、廠區消防演練、堆高機操作人員訓練、高壓氣體供應及消費作業主管訓練、急救人員訓練、固定式起重機操作人員訓練、高壓氣體特定設備操作人員訓練、缺氧作業主管訓練、呼吸防護具密合度測試訓練、乙炔熔接裝置操作業人員訓練。

6. 人因性危害預防教育訓練

重複性作業常是造成肌肉骨骼傷害之主要成因，高力特聘物理治療師進行廠區工作場所訪視，協助員工知曉自身工作危害成因並提供預防與自主肌肉骨骼運動以緩解長時間工作產生之身體不適感。

7. 消防自衛編組訓練

消防自衛編組訓練的主要目的是在火災初期、消防隊到達前，讓場所員工能依編組（通報、滅火、避難）熟練應變，達成「自己財產、自己保護」的初期救災功能。此訓練旨在提升成員對災害的警覺性與處理能力，確保在安全前提下及時滅火、有效引導避難，將人命傷亡及財產損失降至最低。



廠區安全衛生教育訓練



承攬商安全衛生教育訓練



教育訓練



人因性危害預防教育訓練

7.7.5 工傷防治之宣導

高力針對工傷防治之宣導採取以下措施：

- 不定期月會宣導
- 急救人員教育訓練
- 危害鑑別教育訓練
- 廠區職業災害宣導
- 監工人員教育訓練

7.7.6 工傷統計記錄和虛驚事件通報的制度系統

針對每次職業災害事件，均以 SH-P-00-0017 意外事件通報、處理及調查管理程序，進行事故調查，並紀錄於 2025 年度廠內災害統計表。該統計表除記錄發生職災狀況外，亦針對統計資料進行細項分析。同時，依據勞動部安全衛生智能雲網站，申報當年度職業災害統計表。公司持續落實宣導、教育訓練、稽核等，強化全體人員作業安全，以避免發生事故。

年度各廠區職業傷害統計表

廠區	中壢廠		高雄廠		自強廠
年份	2024	2025	2024	2025	2025
通報件數	3	2	3	1	4
失能傷害頻率 (FR)	5.46	2.18	10	2.44	13.5
失能傷害嚴重率 (SR)	7	1.09	185	61	33.76
綜合傷害指數 (FSI)	0.195	0.07	1.36	0.349	0.675
職業傷害造成死亡比率	0	0	0	0	0

備註：職災統計排除交通意外

失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害總次數 / 工作小時 × 1,000,000

失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害總損失日數 (排除死亡人數) / 工作小時 × 1,000,000

綜合傷害指數 (FSI)= $\sqrt{\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率} / 1000}$

職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000

中壢廠區涵蓋總公司及中壢三廠、中壢一廠、中壢二廠

自強廠區為子公司高力熱能科技 (股) 公司，2025 年開始營運

寧波廠區之職安績效，因應兩岸統計指標差異，公司現正積極進行管理體系之整合與數據轉換。我們致力於提升資訊透明度，並將於後續報告中逐步納入寧波廠區之職災統計資訊。

7.7.7 職業安全衛生管理審查

為確保職業安全衛生管理系統能持續的維持其適切性及有效性、符合國家及國際的標準，透過高階管理階層之領導承諾及所有有關職業安全衛生管理之作業、活動、服務，皆符合職業安全衛生管理系統之要求。2025 年之審查會議召開於 2026 年 1 月 22 日舉行，參與人數共 37 人。