

4.2 人才招募與培育

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

2022 年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。目前也有和成功高工及龍華科大產學合作，提早佈局培育新人專業領域。

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。

年度總薪酬比率及變化幅度

年份	2020	2021	2022
年度總薪酬比率 (註 1)	5.7460 : 1	5.1955 : 1	5.1303 : 1
年度總薪資報酬變化比率 (註 2)	N/A	0.1330 : 1	0.7875 : 1

註 1：年度總薪酬比率公式：組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數

註 2：年度總薪資報酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比

2022 年薪酬比例依性別區分

薪酬比例	主管	非主管
女	1	1
男	1	1

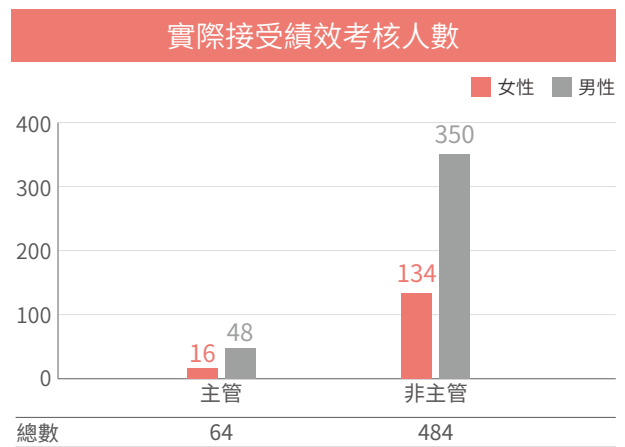
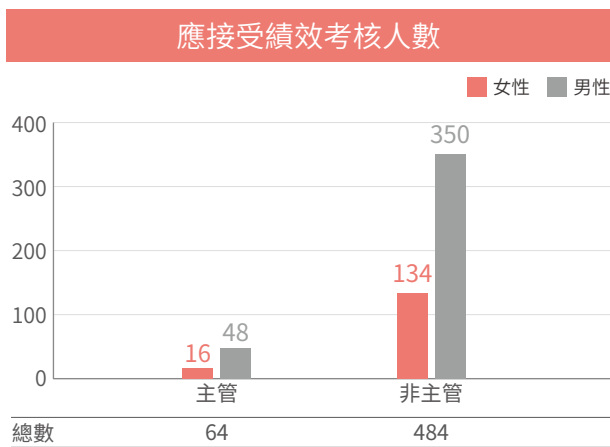
註：主管職稱為課長級以上皆屬之，不會因為性別而有差異，集體調薪幅度一致

績效考核

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。

2022 年度高力接受**考核員工比例達 100%**。年度績效考核由員工各直屬主管負責評核，評核內容包含工作表現、出缺勤情況、工作態度等與工作內容表現有關之項目。本公司也要求各級主管針對考核要特別注重公平，不能因性別、年齡或其他非工作能力等因素而有所歧視或不公平對待。

2022 年定期接受績效及職業發展檢核的員工人數



- 2022 年接受考核員工比例

比例	主管	非主管	小計
女	100%	100%	100%
男	100%	100%	100%
小計	100%	100%	100%

註：主管職稱為課長級以上皆屬之



■ 接受考核 ■ 未接受考核

留任獎勵措施

公司對於高階留才計畫有特別規劃人身壽險，全身健康檢查、信託補助。對於特別優秀之員工特別調薪之鼓勵。

人才培育

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。

員工培訓以及接班人計劃之短、中、長期重點規劃

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、品質及福委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

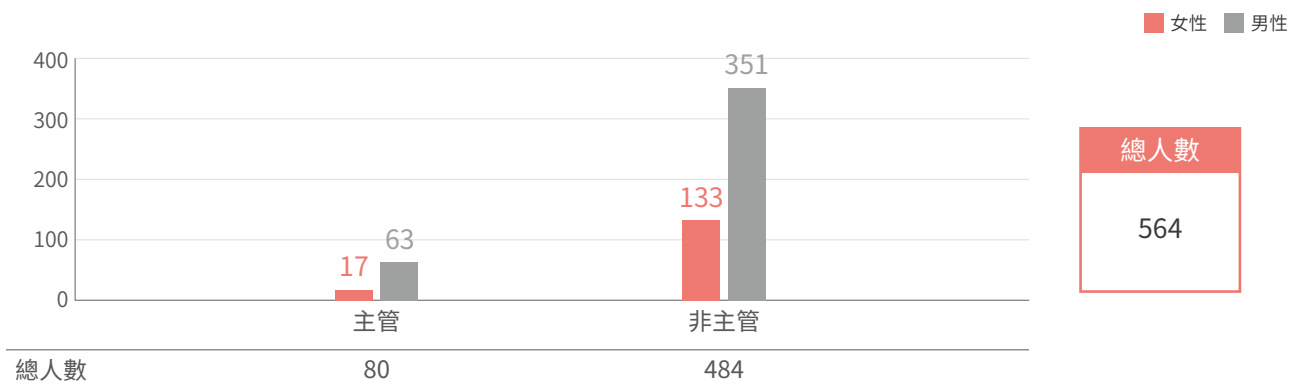
2022 年高力舉辦的訓練課程，共計 444 堂課，共計 3,376 人次參與訓練，總訓練時數達 11,595 小時，平均每位員工的訓練時數達 21 小時，總訓練費用投入逾新台幣 54 萬元。

2022 年員工積極參與訓練並取得證照項次如下：

- 內部稽核人員
- 職業安全衛生管理員
- 職業安全衛生業務主管
- 固定式起重機及荷重 1 公噸以上堆高機操作人員訓練
- 防火管理員
- 急救人員
- 幅射防護訓練

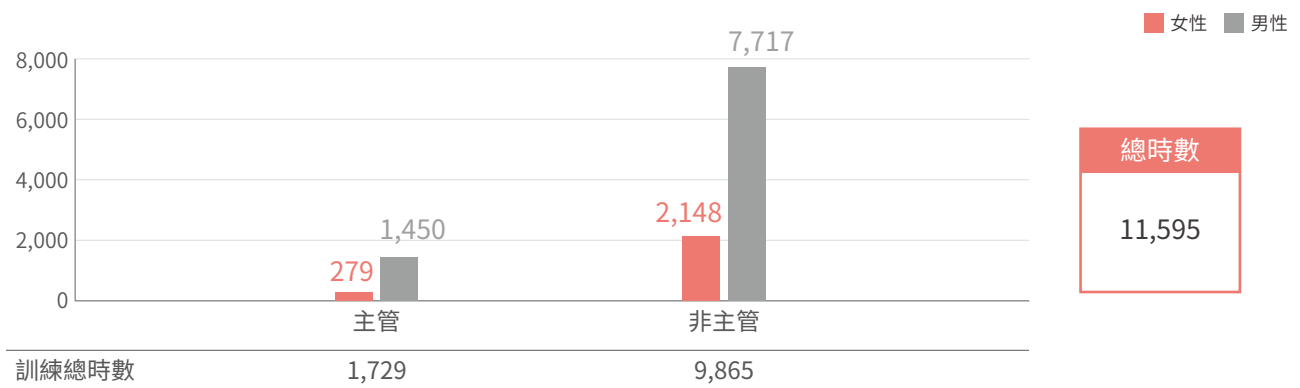
2022 年教育訓練情況

不同職務之性別分配



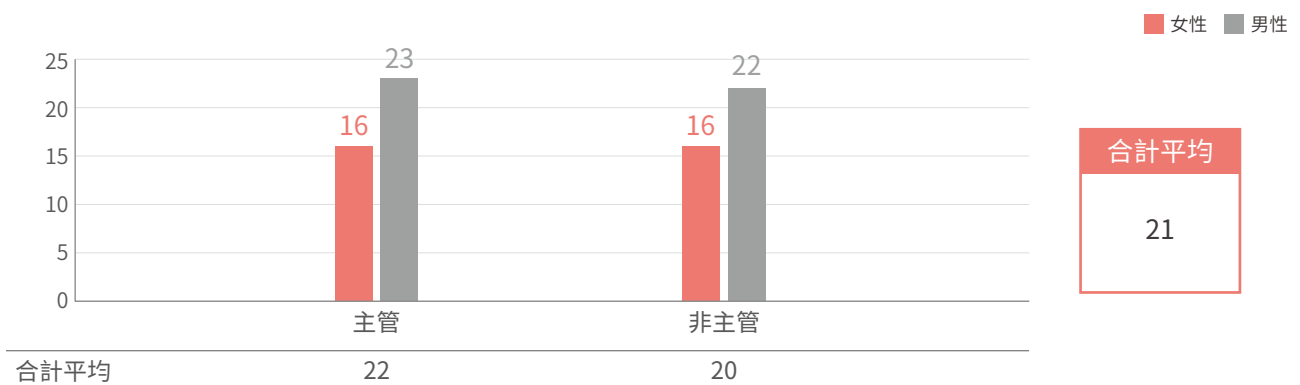
註：主管職稱為課長級以上皆屬之

員工教育訓練總時數 (小時)



註：主管職稱為課長級以上皆屬之

2022 年每名員工每年接受訓練的平均時數



註：主管職稱為課長級以上皆屬之

2022 年教育訓練之各項成果

#	項目	開課次數	受訓總人次	受訓總時數	總費用 (新台幣)
1	主管才能訓練	3	10	31	29,560
2	自我啟發訓練	8	8	1,422	165,670
3	專業職能訓練	351	2,355	6,011	228,634
4	一般通識訓練	25	309	2,234	0
5	勞工安全衛生	57	694	1,897	118,070
	總計	444	3,376	11,595	541,934



▲ 新進同仁通識教育訓練課程



▲ 董事暨高階經營主管內線交易防範、法律責任暨案例解析訓練課程

4.3 職業健康與安全

高力重視職場安全，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，為確保員工健康安全之權益。因應公司未來營運及產能擴增規劃，已經著手評估規劃導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，預計 2023 年啟動導入工程，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。

在風險評估方面，定期評估廠內潛在風險，2022 年專案風險評估總計 5 件：

廠區餐廳開放評估

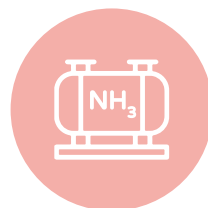
氨發電機組設置評估



新事業氫能-鉛作業風險評估



解隔陽性措施評估



廠區工作場所安全調查