

## 企業永續發展政策

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。

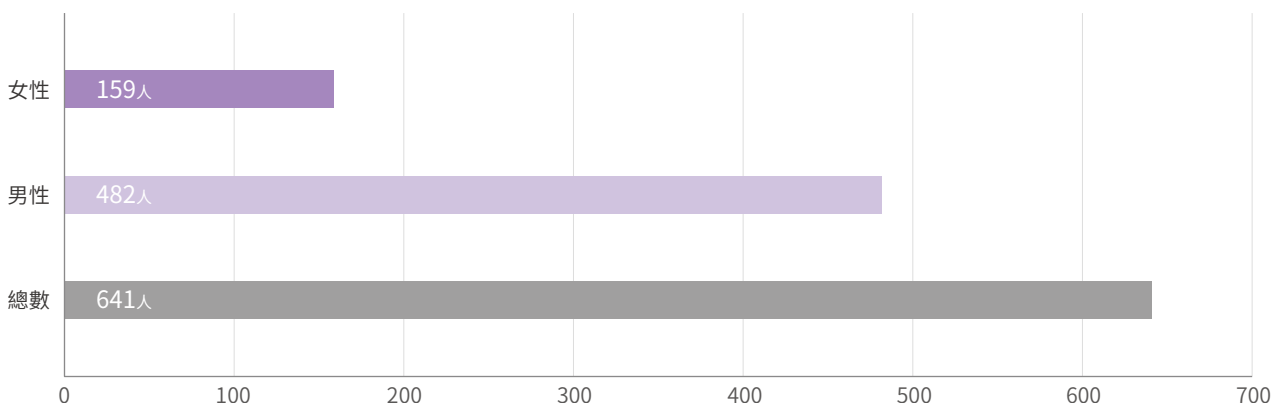
為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，更有訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，各廠區皆設有「申訴信箱及張貼申訴專線資訊」，並建立個人資料保護機制，遵循反報復原則，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。在遵守照護員工、友善職場的政策方向，我們承諾落實執行八項人權政策：

1. 多元包容與平等機會
2. 反對歧視、霸凌與騷擾
3. 符合基本工資、合理工時
4. 禁止強迫勞動、不僱用童工
5. 健康安全職場環境
6. 落實資訊安全
7. 促進勞資和諧
8. 申訴舉報

## 7.2 人力結構 - 多元共融職場

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。

2023 年底員工總數為 641 人，其中男性 482 人 (75.2%)，女性 159 人 (24.8%)。公司管理階層皆為台灣籍，聘僱當地居民為高階主管比例 100%。高力積極配合政府「身心障礙者權益保障法」之規定，提供弱勢族群平等就業機會，2023 年底共聘雇 5 名身心障礙者。



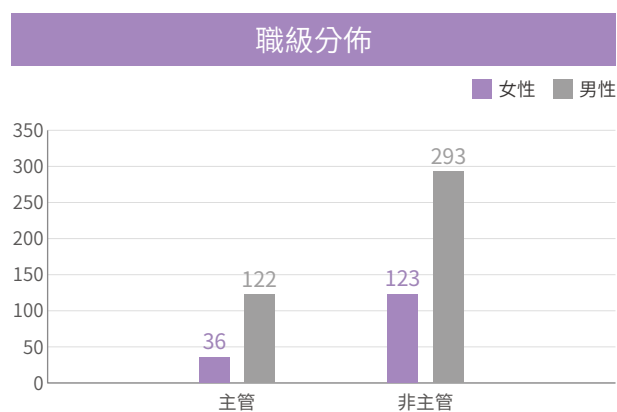
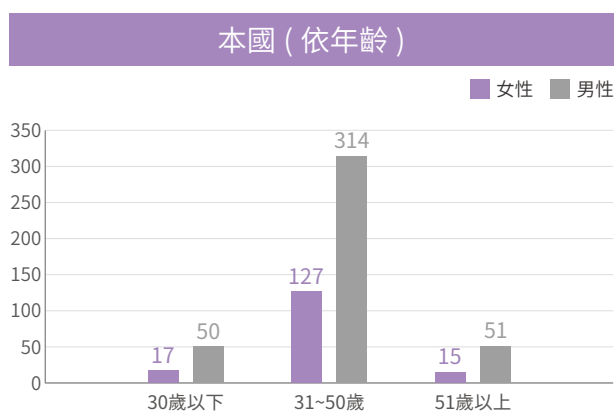
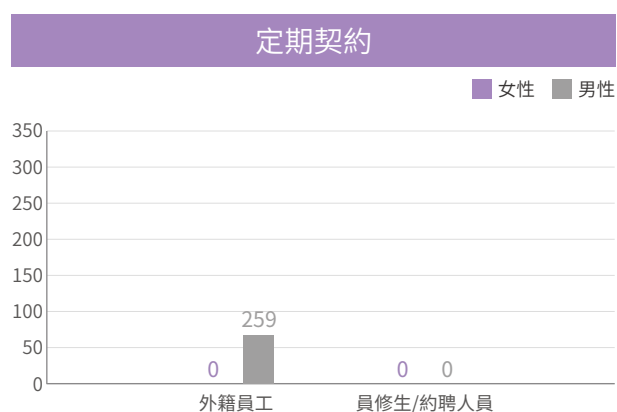
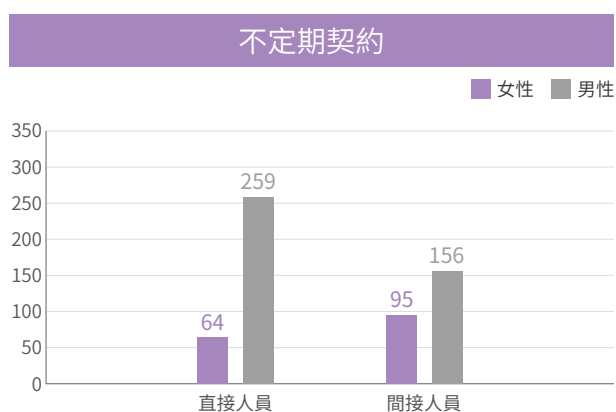
## 7.2.1 員工結構統計

2023 年人力結構分佈如下表

類別	項目	2023 年			
		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例
不定期契約	直接人員	64	10.00%	259	40.40%
	間接人員	95	14.80%	156	24.30%
定期契約	外籍員工	0	0.00%	67	10.50%
	員修生 / 約聘人員	0	0.00%	0	0.00%
	派遣人員	0	0.00%	0	0.00%
	員工總數	159	24.80%	482	75.20%
	總計	641 人			
本國 (依年齡)	30 歲以下	17	3.00%	50	8.70%
	31~50 歲	127	22.10%	314	54.70%
	51 歲以上	15	2.60%	51	8.90%
職級分佈	主管	36	6.27%	122	21.25%
	非主管	123	21.43%	293	51.05%
	總計	574 人			

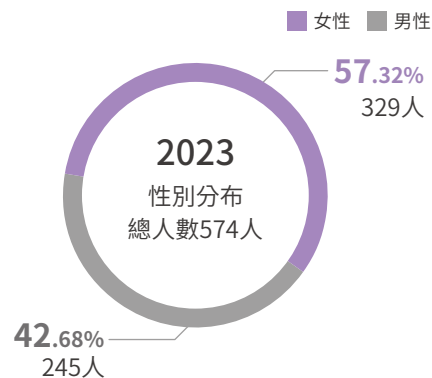
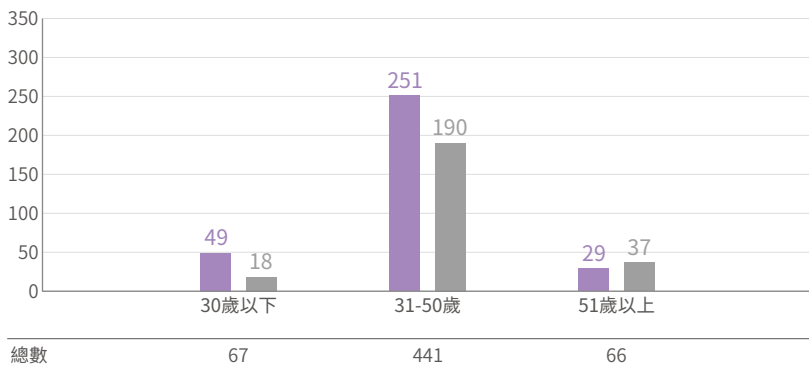
註：1. 直接人員：產線或製程人員  
2. 間接人員：行政或管理人員

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



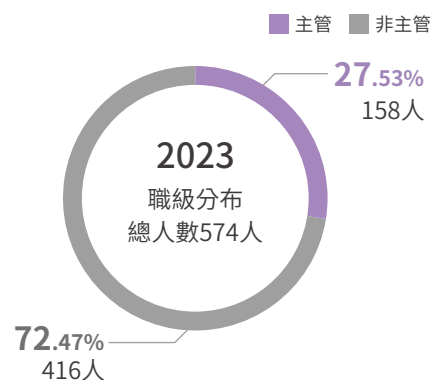
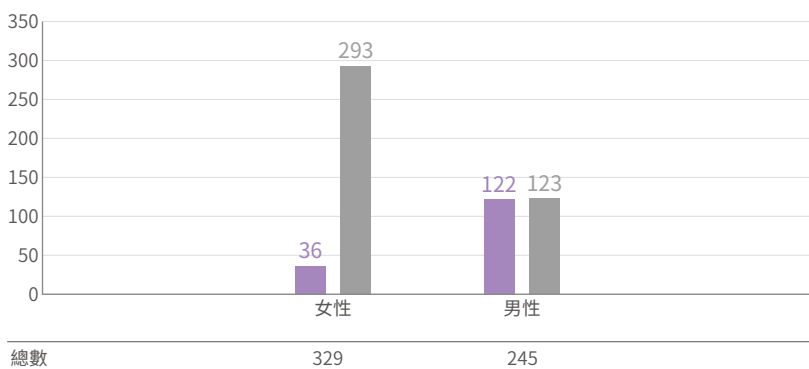
## 依年齡組成與職級的分布圖表

### 員工的年齡結構



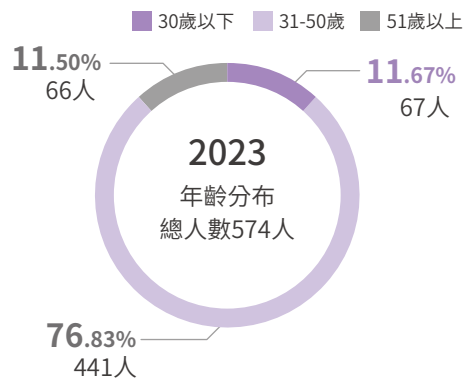
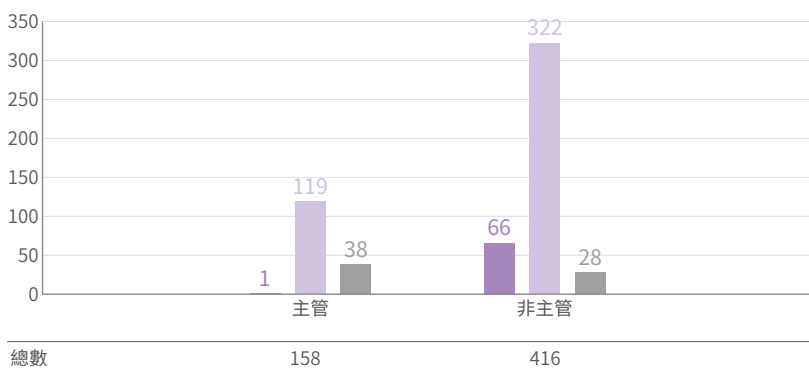
註：1. 主管：課長級以上皆屬之  
2. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

### 依職級與性別之員工人數統計



註：1. 主管：課長級以上皆屬之  
2. 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

### 依職級與年齡之員工人數統計

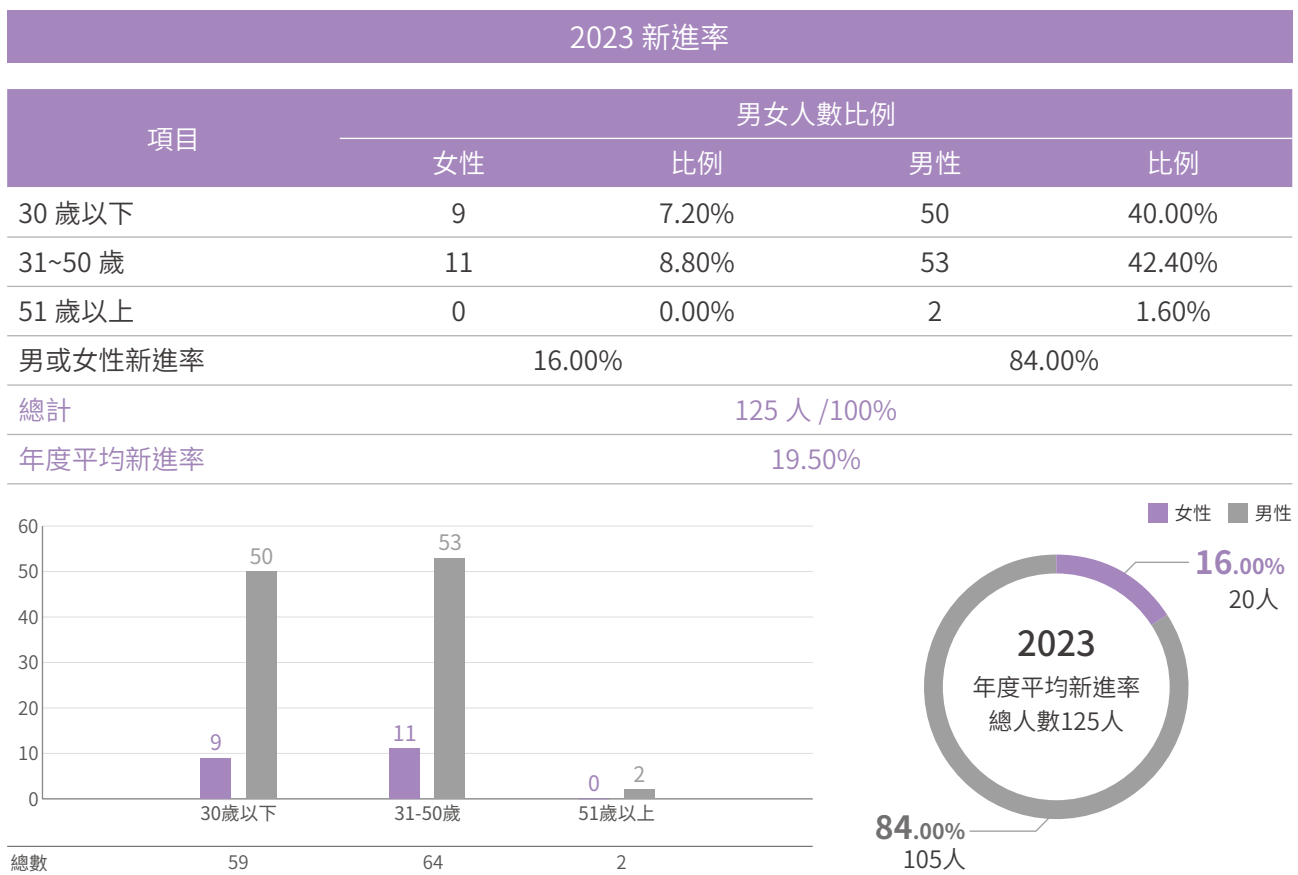


註：1. 主管：課長級以上皆屬之  
2. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

### 7.2.2 正職人員新進率以及離職率

高力 2023 年新進人員共計 125 名，年度平均新進率 19.50%；男性新進人員 105 名，女性 20 名。離職人員共計 51 名，年度平均離職率 8.0%；男性離職人員 37 名，女性 14 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。

2023 年男女性同仁新進與離職比例如下表：





0

1

2

3

4

5

6

7

8

A

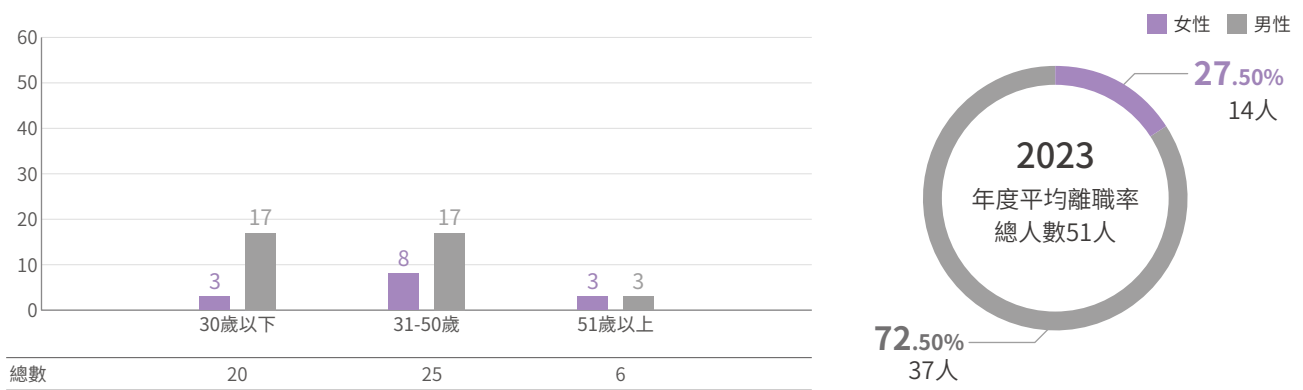
友善職場

8

A

### 2023 離職率

項目	男女人數比例			
	女性	比例	男性	比例
30 歲以下	3	5.90%	17	33.30%
31~50 歲	8	15.70%	17	33.30%
51 歲以上	3	5.90%	3	5.90%
男或女性離職率	27.50%		72.50%	
總計	51 人 / 100%			
年度平均離職率	8.00%			



- 註：1. 新進員工定義為 2023 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

### 7.2.3 人力招募與流動

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。

### 7.2.4 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之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。

我們提供正職機會給予身心障礙者，截至 2023 年底共聘雇 5 名身心障礙者：輕度身心障礙者為 2 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 6 名，符合 100 人雇用 1 人的規定，本公司員工總數 641 人雇用 6 人，依法不需繳納差額補助費。

人力政策檢討為前來應徵的身心障礙人數不足以及工作環境特別，且加上工作調整後仍會因其他因素而選擇離職。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。2023 年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。