

7.4 薪酬福利

7.4.1 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」。

2024 年基層人員薪資依學歷核敘，不因性別而有所差異，2024 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	2023 年新鮮人起薪與 法定基本工資比較倍數	備註
2023	直接人員	33,588	1.27	• 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	32,000	1.21	• 以行政助理 8H 計算，計算基礎： 本薪 + 全勤獎金 + 伙食津貼
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

註：上表係台灣本地勞工統計，2023 年 NT\$26,400；2024 年 NT\$27,470

• 2024 年度總薪酬比率

總經理的年薪 ÷ 員工年薪中位數的比例 = 8.11

註：上述員工不包括董事長、榮譽董事長、副董事長、總經理

• 2023 年 -2024 年總薪資報酬變化比率

項目	年薪變動百分比 (2023 → 2024)	備註
總經理年薪變動百分比	6.8%	依實際薪資調整
其他所有員工年薪變動百分比 (不含董事長、榮譽董事長、副董事長、總經理)	0.61%	計算公式：(2024 年年薪總額 - 2023 年年薪總額) ÷ 2023 年年薪總額
年度總薪資報酬變化比率	11.21	計算公式：6.8% ÷ 0.61%

- 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	2023	2024	變動情形
非主管薪資平均數 (仟元)	933	907	-2.8%
非主管薪資中位數 (仟元)	806	792	-1.7%

註 1：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、協理、財務主管、會計主管、公司治理主管之其他所有員工。

註 2：實際列帳未年化調整之薪資金額。

註 3：2024 年度各月增聘多為基層員工，其薪資年資未滿一年，致影響 2024 年薪資之平均數及中位數較 2023 年低。

7.4.2 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。

7.4.3 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。2024 年生育及育兒津貼，補助達新台幣 158 萬元。

近兩年福利項目的費用

單位：新台幣元

福利項目 \ 年份	2023	2024
人壽保險	2,865,954	2,448,626
健康檢查	1,130,986	1,277,437
生育補助及育兒補助	1,450,000	1,580,000
結婚津貼	543,400	447,020

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

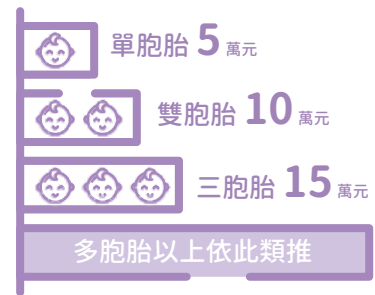
7. 慶生活動：生日蛋糕、生日禮金





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。2024 年申請育嬰留停的男性員工 3 位，女性員工 2 位；而同年育嬰留停期滿實際復職男性員工 3 位，女性員工有 7 位，復職率為 100%。



育嬰留停的復職與留任

類別項目	性別	2023 年	2024 年
當年度符合育嬰假資格人數	男	11	14
	女	5	1
	合計	16	15
當年度申請育嬰假人數	男	3	3
	女	4	0
	合計	7	3
當年度應復職人數 (A)	男	3	3
	女	2	7
	合計	5	10
當年度復職人數 (B)	男	3	3
	女	2	7
	合計	5	10
復職率 (B/A)	男	100%	100%
	女	100%	100%
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (C)	男	0	3
	女	2	2
	合計	2	5
育嬰留停應復職後超過 12 個月人數 (D)	男	0	3
	女	2	2
	合計	2	5
留任率 (D / C)	男	-	-
	女	100%	100%

註：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%。

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%

0

1

2

3

4

5

6

友善
職場

8

A