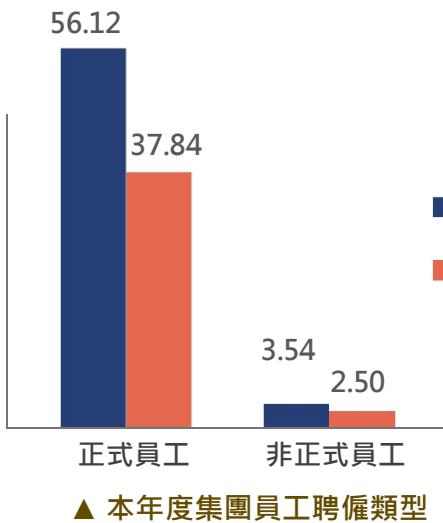
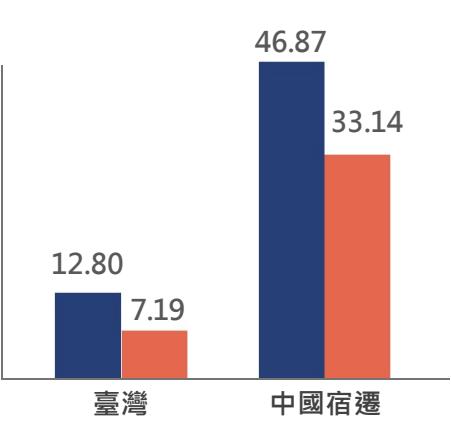


人才，是組織營運過程中有價值的資源之一。對於選用的人才，可成依據人員其擔任職務、學經歷與專業年資等，並評估外部市場薪資調查結果，提供優於法定基本工資且極具競爭力的薪資福利，亦保障員工負擔生活成本開銷。為激勵人才留任，公司依財務、營運狀況與員工績效表現，亦參考業界調薪策略調整薪資，並透過季考核方式依員工貢獻度提供優渥的獎金、分紅等津貼，讓優秀人才與可成一起創造更好的價值。可成設有薪酬委員會，定期審查員工酬勞及董事酬勞提撥計畫等，並提報董事會決議。

可成亦提供通暢的晉升管道，依照各職位所需的專業技能與知識加以培訓，為優秀人才進行長期生涯發展規劃，施以工作輪調、海外委任、跨功能之任務指派，以培養每位員工具備全方位、多元化解決問題的能力，使各崗位人才皆能適得其所、發揮所長。

3.2.1 基本人力結構

員工是可成的重要資產，本年度起揭露集團員工總數，截至12月底為14,759人。可成整體員工之男性比例為59.67%，女性40.33%，此男女比例的差異係因工作性質的不同，並非因性別而影響其僱用機會。正式員工占93.96%，非正式員工為6.04%。



可成正式員工在整體年齡分布上，正式員工以31-50歲之年齡層為主，占七成以上，可成設有最低任用年齡限制(16歲)，在招聘員工確實核實員工身分證件，儘量避免發生誤用童工之情事，並訂有誤用童工之補救措施。對於未滿18歲之青少年工，可成設有工作性質與工作時間之合理限制，承諾不使其從事可能危害健康安全的工作。本年度可成集團未發生誤用童工之紀錄。

對於內部同仁的管理，依產線、非產線等各式工作類型，考量所需運用知識、技術及能力，設定不同職務類別及學歷要求，以符合公司發展所需，據統計，可成集團本年度基層技術員比例超過七成以上；而碩士以上學歷之正式員工占1.72%，多擔任研發或其他專業管理職務。

在考核與晉升制度規範下，可成絕不容許歧視事件發生，有能力與表現優異員工皆享有晉升機會，本年度集團協理級以上高階管理層男女性別比例約為8:1。可成秉持著提升在地就業機會的精神，臺灣廠區協理級以上之高階管理層100%為當地人員，落實人才在地化；為使管理經驗得以傳承，派駐熟悉公司管理流程的主管協助宿遷廠區運作，致使當地人才擔任主管比例較低，未來規劃逐步增加當地管理人才之聘用，助可成對當地需求的瞭解，更提升市場形象。

類別	細項	男性 (%)	女性 (%)
工作地點	臺灣	13.47	7.55
	中國宿遷	46.26	32.72
年齡組成	30歲以下	15.92	7.77
	31歲-50歲	41.90	32.06
	51歲以上	1.91	0.44
職務類別	主管	3.00	0.27
	工程師	10.79	2.32
	管理師	8.37	4.72
	技術員	37.57	32.96
學歷組成	博士	0.09	0.01
	碩士	1.34	0.28
	大專院校	26.54	11.34
	高中職及以下	31.76	28.64

86.67

13.33

81.82

18.18

■ 男性
■ 女性

▲ 主管性別比例(協理級以上)

100

25

▲ 當地主管聘僱比例(協理級以上)

3.2.2 職場多元化與平等

可成僱用員工、升遷及薪酬皆依據其職務類別、學經歷、專業技術、年資及個人績效等公平性，並採取同工同酬之薪酬政策，不會因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性取向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分、膚色、懷孕、社團成員等因素而有所差異，保障員工不會遭受到歧視、騷擾或不平等待遇，打造多元共融職場環境。

另配合政府促進身心障礙人士就業，並提供身障者發揮專長之機會，可成本年度優於法令規範共進用32位聽障和肢障人士，為弱勢族群提供了適當的工作機會。

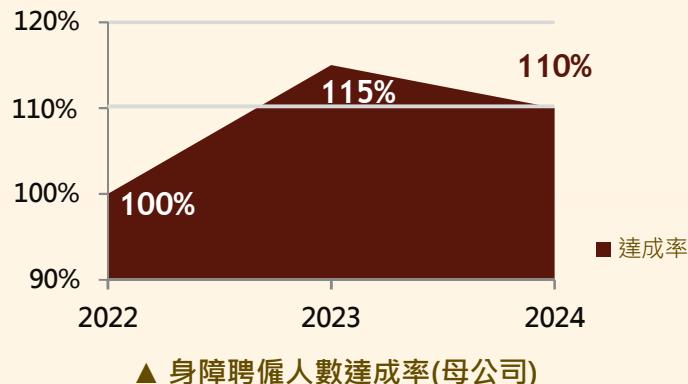
3.2.3 人才流動與留任

可成恪遵當地勞動法令，用人唯才、適才適所，因應業績與職務需求，本年度集團共聘用 17,600 位新進正式員工，男性比例約 60.18%，女性約 39.82%，錄取同仁多介於 31-50 歲年齡層。

本年度集團正式員工離職率為 4.39% (男性比例約 58.09%，女性約 41.91%)，對此，可成透過不斷優化管理體制以因應人才之流動，包含改善薪酬、福利、工作環境等方面，且在員工實際提出離職申請時，直屬主管或人才資源處會進行面談，透過溝通了解離職原因，減少人才流失，部分員工在離職面談後經評估其能力及意願，亦有轉調其他工作職務之情況，達到企業與員工雙贏局面。

註：離職率 = 該年度離職總人數 / (該年度離職總人數 + 該年度期末人數) / 12

而為激勵員工追求持續成長並有效考核工作表現，可成內部訂有績效考核管理作業辦法，每年年初由主管與部屬共同訂定工作目標、定期追蹤並進行每季考核。部門主管季考核之衡量面向包含出勤狀況、工作能力、發展潛力、工作成效、工作精神及態度，輔以相關獎懲紀錄等進行綜合評比，做為員工後續調薪、職務升遷或紅利發放的依據。績效不佳者，單位主管及人才資源處會輔導員工並一同討論、訂定改善方案以提升其工作表現。



本年度集團新進正式員工組成			
類別	細項	男性 (%)	女性 (%)
工作地點	臺灣	1.95	1.21
	中國宿遷	58.23	38.61
年齡組成	30 歲以下	28.62	19.07
	31 歲-50 歲	31.39	20.65
	51 歲以上	0.16	0.11

本年度集團離職正式員工組成			
類別	細項	男性 (%)	女性 (%)
工作地點	臺灣	1.82	1.39
	中國宿遷	56.27	40.52
年齡組成	30 歲以下	22.05	16.15
	31 歲-50 歲	35.76	25.72
	51 歲以上	0.28	0.04