

## 朋程科技的人才吸引及留任

### 第二十一條 等級：進階

資料來源：2022 年朋程科技 ESG 永續報告書

朋程科技深知「人才」是企業得以成功的關鍵基石，為追求邁向世界級卓越、永續經營的公司，努力謀求員工福祉，致力於打造一個以人為本的幸福企業，同時遵循國際人權規範和國內法規，落實保障員工權益

### 企業概述

朋程科技自 1998 年創立以來，以成為「汽車電子零件全球領導的供應品牌」為願景，並以打入汽車原廠市場（Original Equipment）為目標，專注於車用電子零件的開發與製造，憑藉嚴格的品質控管、卓越的技術創新，滿足顧客需求並提升顧客競爭力，長久以來，專業服務深受客戶的肯定及信賴。朋程積極與國際產業趨勢接軌，不斷創新升級、轉型再造，成為全球第一大車用二極體整流器的合格供應商。

### 案例描述

#### ● 薪酬政策

為吸引及留任合適人才，朋程科技提供具競爭力的薪酬，朋程員工薪酬包含本薪、各項津貼、獎金及員工分紅。朋程科技依據基本工資調整、考量物價水準等因素，連續三年逐步調整本國籍基層女男同仁之起薪，2022年起薪27,000元，標準高於勞動部公告最低基本工資25,250元之6.93%。根據2022年主計處資料，製造業經常性薪資年平

均為42,191元，而朋程本國籍的全年平均經常性薪資為53,215元，高出國人平均近26.13%，較2021年提高1.5%，達成平均薪資大於國人平均薪資10%的年度目標。

朋程科技具備健全完善的薪酬福利，除了年終獎金、端午獎金、中秋獎金之外，2022年員工分紅共提撥稅前淨利之11.73%，達成員工分紅不低於稅前淨利5%的目標，較2021年增加1.66%。另外，朋程科技制訂盈餘EPS獎金之制度，公開且透明的納入薪資管理辦法中，為激勵全員共同為了追求更高績效的EPS盈餘而努力，2022年度朋程科技EPS為6.14，全員加發1個月盈餘獎金共享經營果實。

#### ● 人才管理與學習發展

朋程科技制定「教育訓練程序」做為員工教育訓練的執行依據，透過教育訓練的運作機制協助各職務員工及各階層別的主管充實自我的專業知識技術，我們依據員工的職務、個人特質、專業能力規劃三軌制的核心職能：管理職、技術職、行政職，並投入充足的資源予不同職務在各階段進行系統化的學習。

朋程科技教育訓練方式透過內部講師、聘請外部講師到廠授課及派外訓練申請等多元管道進行，2022年朋程科技投入訓練資源費用與2021年相較投入的教育訓練金額提升62%，全年度的訓練總費用為117萬6千元，平均每位間接員工訓練費用支出4,800元。2022年教育訓練仍著重於管理職能、研發專業技能、品質管理及直接員工在職訓練(OJT)四大方面，落實全員工作技能培訓、回訓、檢定，提升工作效能及產品製造良率。

#### ● 績效管理與發展

朋程科技依據公司營運方針及策略，展開全體員工個人工作目標的設定與執行，每年度進行年中及年終之績效評核，以了解員工工作上的困難輔以改善工作方法進而提高工作效率並將公司整體營運獲利與員工個人績效表現進行連結。所有通過六個月試用期之正職員工，皆需接受年度績效考核評核機制，2022年受績效考核之比例為100%。

為協助員工規劃個人職涯，朋程科技視職缺內容開放內部轉職資訊，以期兼顧組織與個人發展需求，提升內部人才轉職流動、適才適所，亦可降低離職率。

朋程科技每年七月進行晉升提報，經人策會進行晉升評議後公告。2022年度總晉等率達11.78%，直接人員為9.7%，間接人員為14.1%，讓具潛力與表現優秀人才獲得肯定以外，並給予更高更大的舞台發展與貢獻。