

6.1 人才吸引與留任

多元化人力

日月光投控員工總數¹超過 83,000 位，其中 98.3% 為正式員工、1.7% 為非正式員工；管理職、技術職與事務職人員共 39,478 人，生產線技能職人員有 43,751 人；員工平均年齡為 36 歲，服務年資為 8 年，有助於公司不斷快速成長的人力資本能量。在員工招募上，日月光投控各子公司整體薪酬與福利等不因性別、年齡、國籍、種族、宗教與職務而有所差異。半導體因產業屬性，技術職人員需理工相關專業知識及技能，因此本公司技術職男性員工占比高達 8 成；事務職及生產線技能職人員則多為女性員工，占比皆超過 6 成。在正式員工中，女性員工在科學、技術、工程與數學 (STEM) 等職位的人數超過 6,000 人，佔比 18.3%；擔任管理職的女性員工更高達 29%。

日月光投控了解建立一個多元、平等且共融的開放職場，尊重每一位員工的獨特性與差異性，有助於組織的營運效益。在全球化佈局下，日月光投控總共有 25 個營運據點遍佈九個國家，員工組成來自 18 個國籍，其中台灣、中國大陸、菲律賓、墨西哥、馬來西亞與南韓，占總員工數超過 96%。在工作地點分布上，將近 7 成員工位於公司的主要營運據點台灣，近 2 成員工位於中國大陸，其餘則分布於亞太地區和美洲。自從 2017 年以來，我們逐年增聘身心障礙員工，2023 年，日月光投控全球身心障礙員工人數共計 596² 名。

全球人力結構

類別	組別	人數	佔全體員工比 (%)
雇用類型	正式	81,855	98.3%
	約聘	1,374	1.7%
性別	男性	43,811	52.6%
	女性	39,418	47.4%
工作地點	台灣	57,721	69.4%
	中國大陸	14,466	17.4%
	亞太地區	7,354	8.8%
	美洲	3,688	4.4%
身心障礙員工	男性	357	0.4%
	女性	239	0.3%
職務	管理職	6,133	7.4%
	技術職	27,535	33.1%
	事務職	5,810	7.0%
	技能職	43,751	52.5%
年齡	<30	21,217	25.5%
	30-50	55,619	66.8%
	>50	6,393	7.7%
學歷	博士	155	0.2%
	碩士	7,252	8.7%
	學士	30,854	37.1%
	高中與專科 (含高中以下)	44,968	54.0%

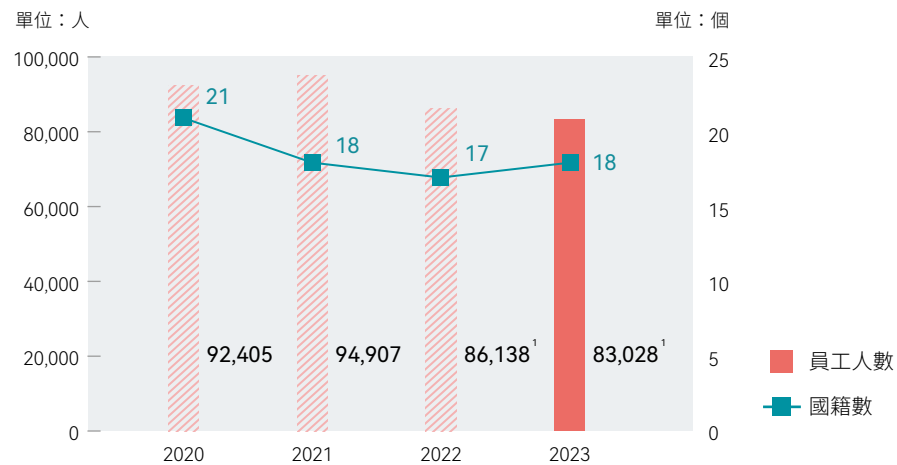
總計

83,229

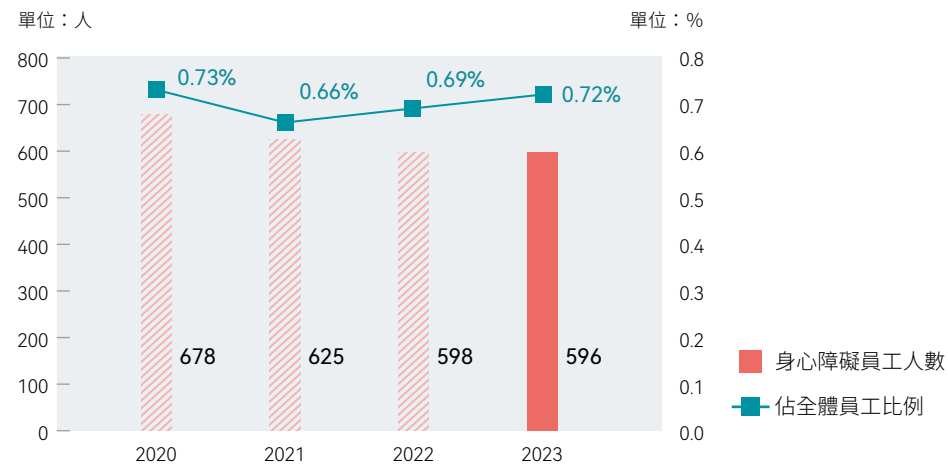
¹ 員工人數資訊包含日月光半導體、矽品及環電製造服務廠區員工，不包含歐洲及北美業務人員

² 依台灣法令規定，日月光半導體(高雄廠與中壢廠)、矽品(大豐廠、中山廠、中科廠、中科二廠、新竹廠、彰化廠與中工廠)共聘用 665 位身心障礙員工，加權進用比率超過總人數 1%；子公司環電南投廠，全年身心障礙員工聘用加權占比未達總員工人數 1%，已依法繳納差額補助費

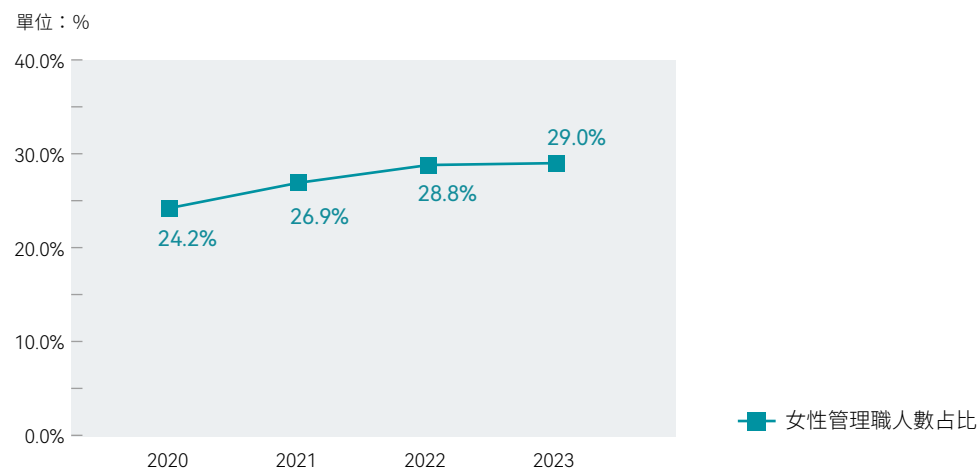
員工人數與國籍數



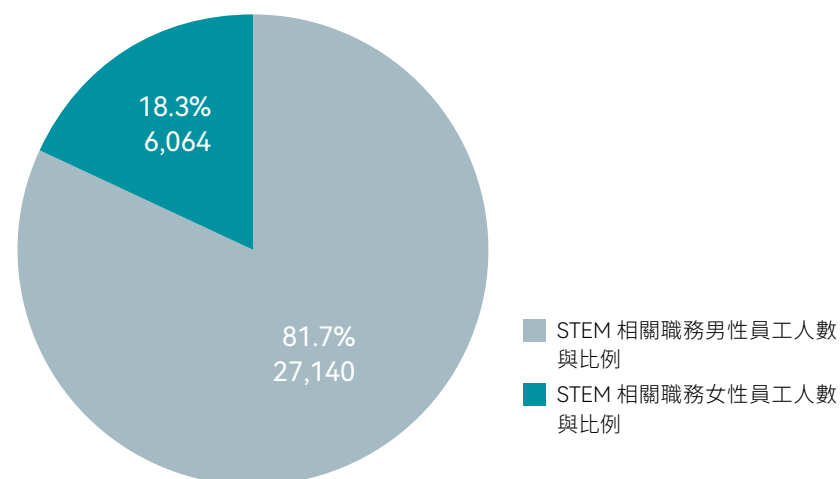
身心障礙員工



女性管理職員工占比



2023 年 STEM 相關職務員工



¹ 員工人數依國籍分布不包含 ISE Labs 員工

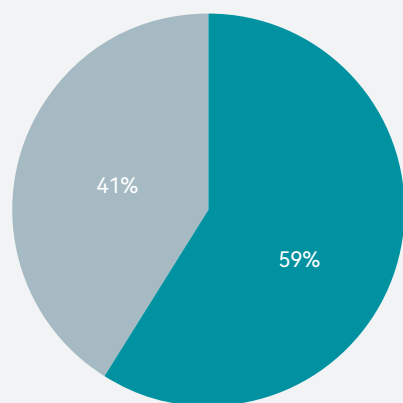
人才招募

日月光投控各子公司之招募政策兼具多元性、平等性與包容性，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有所差異或不公平的對待。我們遵循當地法規、日月光投控商業行為與道德準則以及責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則之規範，保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動，同時亦要求人力仲介商不得向外籍員工收取仲介費。

我們依據全球各廠區的當地國情、文化及職務特性，研擬多元招募策略與管道，透過校園徵才、產學技術合作實習計畫、員工推薦、研發替代役、徵才博覽會與社群媒體等。2023 年，全球總共招募超過 14,000 人，技術職人員佔 14.4%，新進技術職女性員工佔其 16.7%，較 2022 年增加 16%；生產線技能職人員則占 80.5%，亦聘用 161 位身心障礙員工。日月光投控為全球佈局的跨國企業，為招募與留任多元的全球優質人才，2023 年新進員工超過 1,000 位為外國籍，協助他們在職場上的適應性為我們首要的工作，各子公司設有翻譯人員，協同資深外籍員工引領熟悉當

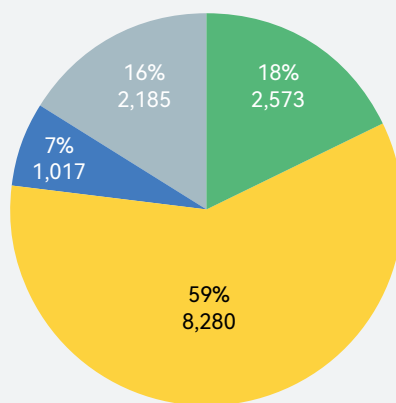
地生活資訊及工作環境，以其理解的語言給予教育訓練，所有外國籍員工皆享有與本國籍員工相同的福利。對於此全球多元化的人力招募，有助於我們提高團隊的全球競爭優勢與能力，更能滿足不同客戶及多樣的市場需求，期待藉由多元化的職場文化與特質，協助每一位員工持續成長與互相尊重，讓多元、平等與共融成為我們職場的價值。

2023 年新進員工性別



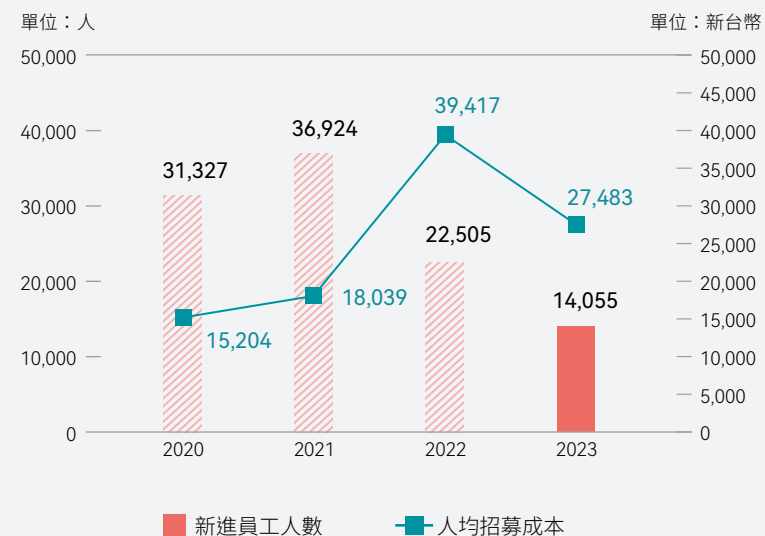
■ 男性 ■ 女性

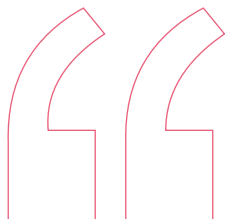
2023 年新進員工人數與比例
(依工作地點區分)



■ 台灣 ■ 中國大陸 ■ 亞太地區 ■ 美洲

新進員工數與人均招募成本





亮點案例 – 創造多元共融新職場

因應半導體業人力市場競爭旺盛，招募外國人才為未來企業趨勢，日月光投控期望透過訓練及福利照護政策等，吸引國際優秀人才來台，培育更多跨國專才，藉以提升職場的創新多元思維。外籍優秀人才「進的來、用得上、留得住」不再是口號，日月光投控投入大量資源建立多元化的勞動力，用於招募人才與培育人才，透過提供外籍員工專屬配套方案，創造更友善、共融的工作環境。



【以人為本，杜絕現代奴隸】

在外籍員工從招聘、僱用、到崗、續聘或安全返回母國等階段全面執行零付費政策。

【傾聽及回應，暢通溝通機制】

為維持順暢的雙向溝通與交流，建置多元化的溝通管道，透過完善的制度給予員工公平公正的職場環境，員工可透過電話、郵件、線上等平台，提供意見反映，達到零距離，訊息不漏接精神，讓外籍員工在台沒有親友也不會孤立無援。以日月光半導體高雄廠為例，建立專屬外籍員工關懷機制，2023 年，外籍員工宿舍月會 13 場、白領年度座談會 7 場，平常透過學長學姊大手牽小手概念，提升工作及生活品質，另外提供競賽及活動安排，讓員工參與積極的公司文化，外籍員工留任率達 95%。

【創造工作與生活的滿足感】

包容性的職場文化能夠提高員工的工作滿意度，進而提升生產力，日月光半導體高雄廠創立專屬外籍社團，2023 年舉辦 30 場活動，創造不同文化背景之員工交流與互動的平台，不同國籍不同背景，在每次活動中分享自己趣事，不同文化的相遇增加凝聚力。

【職涯發展，落地生根】

針對不同職務提供專屬計畫，推動外籍員工在職專班，協助員工持續進修，培育移工在台就學，給予學費補助金，期望員工在公司完成大學學歷，畢業後能成為公司管理幹部或工程師，以外國專業人才留台發展。同時，配合政府政策，推動中階人才計畫，表現優異者可轉任工程師或是白領，進而得到申請永久居留的資格，外籍員工不再只是來台工作最多 12 年的過客，而是能看到落地生根的可能性。

【外籍居住環境由我們守護】

日月光半導體高雄廠耗資新台幣 10 億元打造智慧綠建築女子宿舍，取名「88 夢想園區」，符合當地法規，安全、衛生、方便為原則，同時導入綠建築，具太陽能集熱技術、雙效熱磊技術、雨水回收系統與環保壓縮機，垃圾分類不落地，落實環保生活。其他內部設備包括 24H 便利超商、新式商店街提供台灣、美菲等各式商品，另設有祈禱室等、按摩椅、24H 保全及雙語宿舍管理師、每日交通車接送服務、住戶刷卡進出管理、高規消防設施，使遠道而來的員工能有更好的居住環境及安心在台工作。

【品牌形象經營】

國內外國際生校園插旗是日月光投控實施多元共融政策一部份，走訪校園及學生參訪讓更多學生瞭解公司獲得更好的品牌形象和聲譽，這不僅能吸引更多優秀的人才，還能吸引來自社會和市場的更多認可和支持。公司近年積極與院校合作，走入國內外校園插旗，以日月光半導體高雄廠為例，至目前完成 6 場參訪活動，總參訪人數超過 700 人次，讓外籍學生提早瞭解在台半導體業工作的優勢，擴大外籍員工招募成效，穩定外籍專業人才。

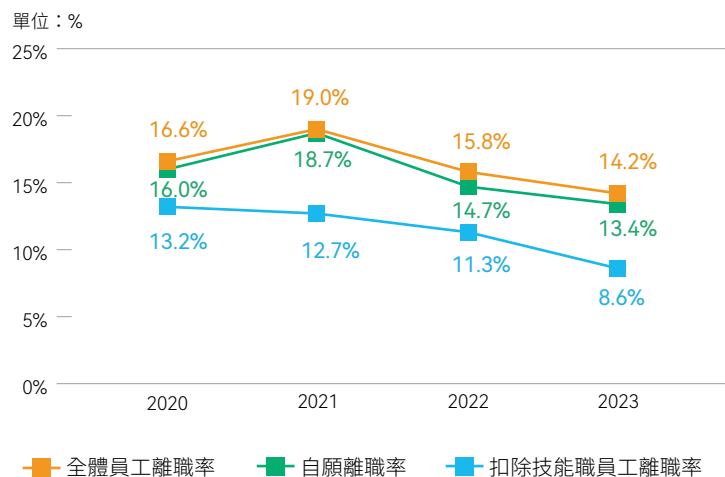
員工離職率¹

2023 年，日月光投控員工離職率為 14.2%，相較前一年度降低 1.6%，主要營運據點台灣廠區離職率為 8.5%。男女員工離職比例分別為 55% 與 45%，主要以生產線技能職員工占大宗，比例為 71.2%；而管理職、技術職與事務職員工離職率則為 28.8%。除了透過每兩年一次的員工投入度調查員工的意見，廠區更每年依照不同職務類型分析離職原因，發現員工主要離職原因在於薪資福利、工作發展與個人因素等。為能有效提高人才的留任率，廠區依照不同離職原因展開相對應的改善專案，提供適才適所的職場環境與規劃長期的留才與育才策略。除此之外，我們同步導入大數據分析進行離職預測，辨識影響離職的因素與關聯性，希望能在事前及早發現員工的離職傾向，找出影響人才離職的行為與因素，並透過數據預測可能發生的情境，對人才進行風險管理；新進人員高離職的廠區，則會採取執行關懷行動，了解員工在職場上的適應性，導入不同的輔導方案，協助員工及早適應工作環境，避免人力資本的耗損。

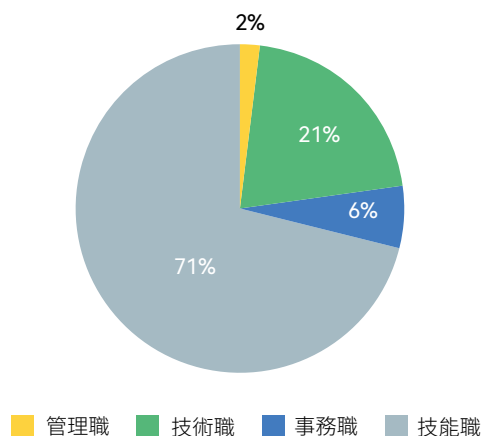
離職原因	改善專案
薪資福利	- 業界薪資水平及福利調查，不定期調整公司薪資福利結構，提供具競爭力的薪資與福利措施 - 針對績優員工額外配發認股方案及激勵獎金
工作發展	- 建立完善的職涯發展體系，透過多元與完善的培訓規劃（外部訓練及內部訓練）、內部輪調 / 轉調機制等，提供員工所需的在職訓練（內部訓練與外部訓練等多方面培力計畫）與專案歷練，依組織 / 業務需要給予升遷或調任職務機會 - 建立順暢溝通管道，直屬主管親自向員工說明未來發展方向
家庭與個人健康因素	- 自行開發工時管控系統，以利主管有效的管控員工工時，針對工時較高的員工則發送手機簡訊或郵件預警，期使員工能更有效率的完成工作，達到家庭與工作的平衡 - 若為公司可解決之家庭 / 健康原因，則由主管詢問員工意願後，協助調整工作內容或轉調工作地點

¹ 離職率包含自願離職及汰弱員工，並扣除 3 個月試用期員工

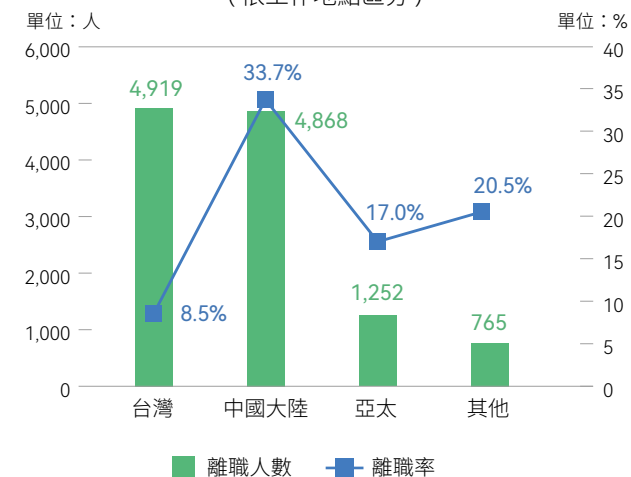
離職率



2023 年離職人數
(依職務類別區分)



2023 年離職率
(依工作地點區分)



人才留任

人才盡情於舞台上發揮專長，使其不斷鑽研創新技術或展現其優秀的管理才能，是協助公司吸引與留任優秀人才，進而提升帶動營運成長動能主要原因之一。

四大 留任策略

a. 優渥的薪酬與福利制度

c. 暢通的溝通及申訴管道

b. 平等及多元的考核制度

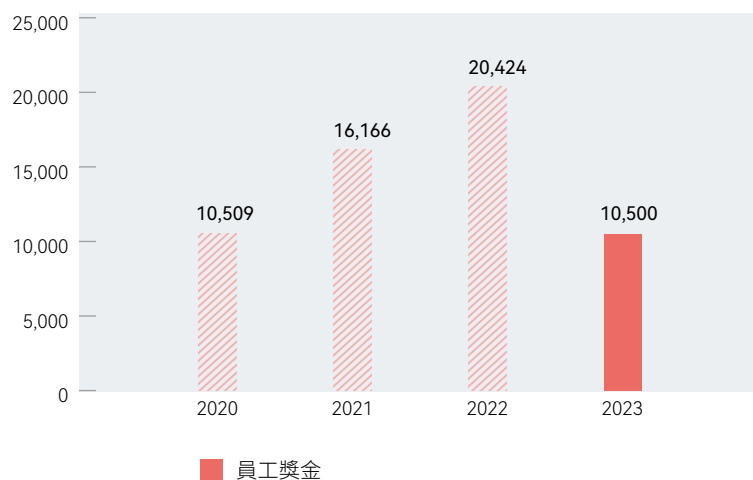
d. 多面向的員工投入度調查

薪酬及完善福利制度

日月光投控依公司營運目標與獲利表現，同時綜合考量員工之工作職掌、專業技能與績效表現等，提供具競爭力的整體薪酬，整體薪酬包含本薪、津貼、員工現金獎金等。所有員工之薪資與整體薪酬不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同，同時並每年檢視各廠區當地基本薪酬水平，以確保員工整體薪酬在市場具有競爭力。為吸引與留任人才，獎勵持續貢獻之員工，公司設有月激勵獎金及年度分紅獎金，每月的現金激勵獎金依公司營運目標與獲利表現，提供給績效優異的員工，而年度分紅獎金則依員工個別的貢獻度及績效而異。隨公司營收及獲利的持續成長，員工獎金（包含月激勵獎金及年度分紅）大幅增加，從 2017 年的員工獎金約新台幣 55 億元成長至 2023 年的新台幣 105 億元，至 2023 年累計發放員工獎金超過新台幣 775 億元。此外，績優員工更擁有員工認股方案，旨在留任表現優異的員工。

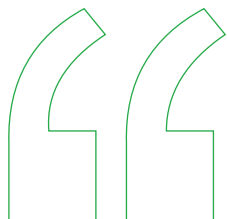
員工獎金

單位：新台幣百萬元



男性 / 女性員工薪資與薪酬比例

類別	組別	2020		2021		2022		2023	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階經理人	薪資	1	0.96	1	0.96	1	1.03	1	1.03
	薪酬	1	0.76	1	0.88	1	1.02	1	1.00
管理職	薪資	1	0.89	1	0.94	1	0.96	1	0.99
	薪酬	1	0.88	1	0.96	1	0.96	1	1.00
非管理職	薪資	1	0.996	1	0.989	1	0.989	1	0.993
技術職	薪資	1	1.02	1	1.01	1	0.98	1	0.97
事務職	薪資	1	0.96	1	0.97	1	0.99	1	0.96
技能職	薪資	1	1.004	1	0.99	1	0.99	1	1.02



亮點案例 - 動態激勵獎金

每位員工對於公司而言都具有獨特的重要性與價值，激發員工的潛力，使他們成為公司營運的關鍵要角，是我們催生動態激勵獎金的起心動念。2005 年，當半導體產業面臨衰退時，我們仍逆勢加碼投資，同時啟動這套以月評核為基礎的激勵獎金制度，設定具挑戰性的營運目標，以營運達標作為激勵獎金的發放基準。自 2005 年執行激勵獎金以來，日月光投控不論在營收、獲利與產出效率等領域均不斷成長，市佔率亦一路攀升至全球封測業之領導地位。

在激勵獎金制度的設計上，著重「即時調整」、「隱藏版明星」及「高效率生產力」三大原則，打造賦權管理的溝通文化，驅動組織體質的即時調整，讓員工能夠與公司有著共同成長的目標。我們認為激勵制度的效果不應僅聚焦在獎金本身，一個能讓員工與主管間建立彼此信賴的公平制度，才是影響員工士氣與認同組織的最大因素。因此，日月光投控建立專業技能的價值，讓員工自發且自主的投入工作，同時塑造員工及主管由下而上和由上而下的信任感，使員工與公司的利益一致，因而鼓勵有共同目標的員工，讓這股影響力擴散至組織各層面，打造一個具激勵性、動態性、成長性與敏捷性的團隊。

動態激勵獎金的特色與原則

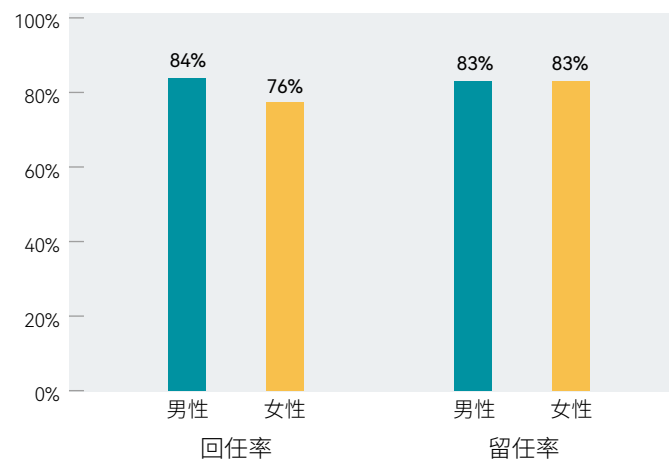
原則	特色	作法
即時調整	每月評核機制	我們採取每月發放激勵獎金的方式，讓主管每個月評核員工的績效，塑造主管與員工每月至少有一次的對話，動態監測組織生產力，即時反應部門與員工績效。透過即時溝通，不斷發掘可提升工廠產出效率的作法，讓工程師因工作效率提升而獲得相對應的激勵獎金，建構具激勵性且實質影響營運目標的誘因
隱藏版明星	制度公開透明	每個月考核員工績效，使基層年輕的員工每個月有機會成為優秀的明星級員工，激發每個人對工作的熱情，發掘更多具有潛力成為優秀員工的隱藏版明星，凝聚組織動力
高效率生產力	基層優先分配	我們認為基層員工是最貼近工廠生產效率的人，因此，激勵獎金的發放我們規劃由下而上的分配原則，由基層工程師優先，依據職級由下往上發放，最後才發至管理階層，同時考量組織與團隊所創造的績效與特別貢獻，制定不同程度且具競爭力的獎金分配策略，為公司帶來高生產效率之正向循環

生育兒措施

友善職場

為使員工無後顧之憂的工作，日月光投控支持各地政府的育嬰留停政策，提供完善的假勤管理制度，同時更主動提供勞保津貼相關資訊且協助申請，保障員工回任，員工可依其需求申請自願提前或延後復職，兼顧其個人及家庭照顧需求。

2023 年，日月光投控共有 4,540 位員工享有育嬰假，而實際申請育嬰留職停薪則有 960 位員工。其中預計復職人數為 779 位，實際復職人數為 615 位，回任率為 79%，留任率為 83%；日月光投控全球廠區共誕生 1,853 位新生兒，其中在主要營運據點，台灣廠區新生兒數為 1,316 人，占台灣新生兒數比例的 0.97%，顯示公司完善的生育措施與福利讓員工可安心的生兒育女。日月光投控各子公司更因地制宜，建立多項優於法規的生育措施，包含產假、陪產假與陪產檢假、生育補助及育兒津貼等，以支持員工兼顧工作發展及家庭照顧的需求，鼓勵員工放心生養、培育國家幼苗，也解決人口老化的問題。



生育福利

有薪產假（主要照顧者）

- 日月光半導體：高雄廠與中壢廠之女性員工提供優於法規的有薪產假，由法定 8 週延長至 10 週；亦可申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假，共 34 週的育兒假

陪產假 / 陪產檢假（非主要照顧者）

- 日月光半導體：高雄廠與中壢廠之員工提供優於法規的陪產假 / 陪產檢假，由法定 7 天增加至 10 天；亦可申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假，共近 26 週的育兒假

生育補助

- 日月光半導體：高雄廠與中壢廠提供每位寶寶生育補助為新台幣 10,000 元；馬來西亞廠為祝賀員工獲得新生兒，即在小孩出生後提供員工 1 天帶薪祝賀假
- 矽品：提供每位寶寶生育補助為新台幣 3,600 元
- 環電：提供每位寶寶生育補助為新台幣 6,000 元

育兒福利

- 日月光半導體：台灣廠區設置 2 所幼兒園，分別位於日月光半導體中壢廠區及高雄廠區；韓國設置 1 所幼兒園
- 矽品：提供員工 0-6 足歲子女每月新台幣 5,000 元之育兒津貼；若夫妻皆在矽品上班，每月可補助新台幣 10,000 元



哺乳與母性健康保護

- 各子公司在工作場所內設有專門的哺乳室或設施，提供員工隱私、舒適且衛生的環境，且集乳時間內可不限次數使用，並視同正常工時
- 推動「職場母性健康保護計畫」，針對懷孕、產後一年及正在哺乳的員工，制定相關保護計畫，進行一對一的訪談與工作評估以作為後續的關懷與追蹤。透過懷孕員工工作場所健康危害評估、孕期職務調配、生育福利及產後回任等相關協助、開辦「新手爸媽系列課程」、母性健康保護信箱與愛心車位等各項友善措施，保障各工作型態的懷孕員工其職場安全與健康受到良好保護，打造完善的孕婦友善職場。



完善育兒措施

日月光投控子公司日月光半導體於台灣與南韓共設置 3 所幼兒園，其中在主要營運據點台灣廠區則是建立了 2 所幼兒園，分別位於日月光半導體中壢廠區及高雄廠區。有別於坊間的公私立幼兒園，我們以「照顧員工、友善托育」的理念出發，提供優質平價的教保及托育服務，配合員工上下班時間，提供早上 7:00 至晚上 8:00 的托育服務，使員工安心工作之餘，對學齡前的幼兒托育沒有後顧之憂。公司全力支援幼兒園營運，免費提供場地、水電、清潔消毒、軟硬體日常維修、消防安全、專任校護、營養師設計菜單（規劃三餐加兩點心）、並設置完善監控系統智慧安全守護幼兒園區等，藉由協助幼兒園運營的措施降低學費，分擔員工養兒育女的經濟壓力，讓員工子女享受優質的托育學習環境，落實「照顧員工、友善托育」的理念，達成同仁安心上班，家庭幸福雙贏目標，更增進員工對公司的向心力。



日月光半導體高雄廠幼兒園



日月光半導體中壢廠幼兒園



日月光半導體韓國廠幼兒園

彈性工作制度

員工的健康和福祉對於確保員工滿意度、生產力和留任率至關重要。靈活的工作時間安排，允許員工根據個人需求和個人承諾調整工作日程，有助於提高員工士氣、增加生產力、減少缺勤率，並能吸引和留住頂尖人才，減少人員流動。日月光投控下的子公司制度設有：彈性工作時間、居家辦公與部分工時工作的相關彈性工作制度。

彈性工作時間

根據工作屬性或員工個人需求（包含家庭照顧或接受在職教育需求），設置彈性的工作時間，以滿足不同工作時間或不同時區的工作需要。員工可提出申請調整工作時間，經主管同意後，即可變更工作時間，日月光半導體（中壢廠、上海材料廠、日本廠、馬來西亞廠和 ISE Lab）與環電皆設有彈性工時的申請制度



- 因健康原因等個人需求，無法確定工作時間的人員，可申請彈性工作
- 訂定核心時間，員工須於核心時間工作，其他就為彈性工時
- 上班時間可視個人因素彈性調整，下班時間依每日規定工時完成後即可下班

居家辦公

日月光半導體（日本廠和 ISE Lab）與環電：制定在家（遠端）工作政策與工作指南，只要符合政策條件之員工經核可後，即可進行短期或長期居家辦公



部分工時工作

日月光半導體（ISE Labs）制定正式兼職員工政策，其享有公司正式員工的工作福利，但規定工作時數每週工作必須小於 30 小時



績效管理

績效管理有助於提升個人、組織及企業整體的績效及價值創造，日月光投控各子公司落實績效管理制度，採取多元方式考核員工的工作績效，每年進行兩次的績效考核作業。所有員工不僅可透過績效考核獲得直屬主管即時的回饋，同時亦由跨部門單位主管或同仁給予多面向的建議回饋，評核重點包含個人過去工作成果、未來個人與團隊的工作目標，成為員工升遷、訓練發展及獎酬發放的依據。我們的評核方式包含目標管理、多面向、團隊及敏捷評核制度等，主管與員工依據目前職務上須加強之工作態度及能力，或未來職涯規劃所具備的能力，訂定發展計劃，有效地提升組織績效。當員工或組織績效呈現落後族群，由主管進行即時回饋與重點輔導，協助強化其工作內容與專案績效產出，使員工在其崗位上可發揮最大效能。

員工考核方式

評核類型	評核制度	頻率	執行做法
目標管理 導向	- 績效考核 - 管理階考核	半年	- 員工提出工作計畫目標與可量化之績效指標，並與直屬主管討論確認後設定期初工作目標，於期末檢視其工作指標連結與自我評估工作成果，由主管評估目標績效達成程度並回饋建議 - 副理階以上員工由其副總階以上高階主管綜合員工工作成果與績效，進行評核核與改善回饋
多面向	- 態度評核與職務晉升評核 - 績效考核	半年	(1) 由跨部門主管針對與受評員工在日常合作的團隊合作、當責精神以及創新、領導思維等項目進行評核，(2) 受評者說明本身的過去貢獻與晉升後的未來規劃，由相關的處長 / 副總階擔任評審，審視是否足以勝任下個階段的職務 - 以評議委員會方式進行，由直屬主管、跨部門單位主管、團隊同仁與客戶等，透過不同角度，共同對該受評員工進行評核
團隊	- 個人績效考核 - 團隊目標考核	月	- 公司制定整體組織的年度目標，透過年度目標展開 (Annual Objective Deployment, AOD) 機制盤點與公司目標關聯性高的員工，讓員工個人目標串連公司的長期目標；接著透過各部門主管及單位潛力人員共同定義年度目標與專案的目的性、預期成效等，最後以業務單位 (Business Unit, BU) 為單位，提出團隊年度目標予公司的委員會 - 以團隊為基礎原則下，各業務單位 (BU)、廠處承接公司年度目標後，制定有效關鍵績效指標 (KPI, Key Performance Indicators)，接著團隊內各小組盤點出各項階段關鍵成果 (Key Results)，展出組織的目標關鍵成果 (Objective and Key Results, OKR)，並向下展開至個人 OKR
敏捷	月評核	月	以員工為核心設定半年度績效考核目標，透過主管擔任教練腳色。每月與員工進行進度討論與指標檢視並及時給予回饋，塑造主管與員工每月至少有一次的對話，動態監測組織生產力，即時反應部門與員工績效

亮點案例 – 打造最佳團隊



為激發員工的潛力，讓員工瞭解團隊合作的重要性。日月光投控以「團隊」作為思考與行動的切入點，不僅僅表彰個人成就，更多是花心力建立團隊信任與默契，鼓勵團隊達成共同目標。一個專業人才或許可以幫公司拿下一件鉅額案子，但實力默契兼具的團隊，才能幫助企業站穩產業的領導地位。以日月光半導體高雄廠為例，透過多項內部競賽強調團隊合作，打造最佳工作團隊。競賽內容包括：年度最佳團隊、CIM 科技競賽、安全委員會專案競賽、工程委員會年度競賽、品質委員會發表競賽、節能減碳行動競賽與機台安全競賽等。透過這些團隊競賽達到品質效率提升、自動化安全精進優化與技術精進。各項競賽透過給予清楚明確的團隊目標，讓團隊集思廣益，依據任務目標進行專業分工，透過競賽互相學習、互相觀摩與競爭，達到企業成長與永續發展的目標。



員工溝通

日月光投控重視與尊重員工的權益與聲音，建置各種單向與雙向的宣導與溝通方式，提供完整的溝通管道，致力建立開放與透明的溝通環境。藉此使員工可即時了解公司動態，並能針對工作職場相關事項表達任何意見或疑慮。為保障及維護員工權益，員工可以不具名的方式反映意見，我們承諾對其身分及反映內容予以保密，不得因舉報或申訴行為而使員工受到不公平的對待或報復。

單向宣導	雙向溝通
● 內聯網 - 發布公司的最新消息 ● 電子郵件通知 - 宣布公司規範事項及傳遞高階管理階層給員工的信 ● 佈告欄 - 提供與勞工相關政策，健康與安全衛生、及企業活動的訊息 ● 期刊發行 - 採訪員工心聲，同時提供員工發表意見的園地 ● 電視牆資訊 - 播放員工福利相關的訊息	● 員工意見 / 關懷信箱 (實體) - 收集員工投訴聲音並予以回應 ● 員工 / 外籍員工座談會 - 分享和討論工作經驗，定期與外籍員工座談 ● 諮詢室 - 提供一對一個別輔導 ● 電子郵件信箱 - 總經理 / 廠長信箱 ● 服務 / 申訴專線 - 電話專線 ● 工會 / 勞資會議 - 定期與員工代表交流

2023 年，日月光投控及所屬子公司共接獲 784 件員工申訴案件，其中經調查正式成案件數為 694 件，我們與申訴人進行溝通，釐清問題與尋求有共識的解決方案，使所有案件都能有效結案，其中有 8 件外部申訴案件尚在處理中。在所有申訴案中，有 23 件與勞資爭議有關，給予同仁適當的關懷及釐清事實後，爭端終得以順利解決；另外亦有 10 件為性騷擾申訴成案案件，均屬於因職場上有違反他人意願之不當接觸致使受害人感到被冒犯之情形，經處理後皆已結案。我們依循「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」等法規所制定的內部程序及流程，將案件交由性騷擾申訴處理委員會進行不公開之調查程序，以保護當事人，後經由委員會指派專人訪談雙方當事人，並給予申訴人及被申訴人陳述意見後，最終由委員會對是否構成性騷擾進行認定。為維持性別平等且健康的工作環境，我們將性騷擾防治視為重點項目之一，除了於廠內加強宣導、規劃完整的申訴及處理流程之外，亦對於受害人給予妥善的保護。

為強化員工對人權保障的意識，我們開設多元的人權相關訓練課程；2023 年，課程內容包括 RBA 管理、勞動權益、兩性平等及性騷擾等，訓練總時數為 145,562 小時，所有員工皆完成相關人權訓練 (共計 174,677 人次)。

項目	2023 年	2022 年	2021 年
訓練內容	RBA 管理、勞動權益、兩性平等及性騷擾等		
訓練對象	新進員工、既有員工		
訓練時數 (時)	145,562	168,044	179,775
訓練人次	174,677	184,588	198,603

性騷擾案件處理與補償原則

懲處



對於構成性騷擾之案件，由委員會視違規情節對行為人施以警告、懲戒或其他不利處分，並要求加害人向受害人道歉，如情節嚴重時，得解聘之

輔導



對於受害人除就個案保密外，也適度調整工作或由人資部門同仁加強輔導及關懷，使其能夠順利繼續回到職場

補償

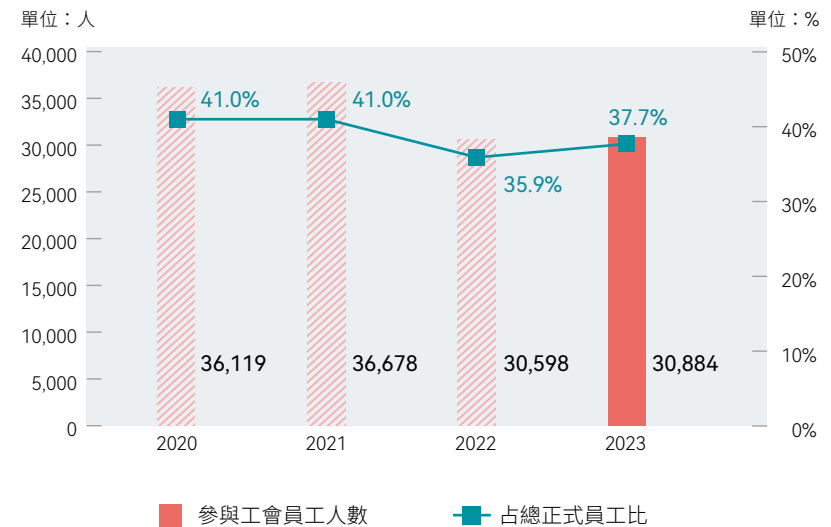


針對案件發生緣由進行事後檢討，並對個案進行追蹤、考核及監督，確保懲戒或輔導措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生，並依此進行職場環境與制度的調整

工會

日月光投控尊重職場的集會與結社自由，截至 2023 年底，全球廠區參與工會人數共 30,884 人，佔總正式員工 37.7%。其中，三家子公司成立工會的廠區有 19 個廠區，分別是日月光半導體（高雄廠、上海材料廠、無錫廠、韓國廠、日本廠及新加坡廠）、矽品（大豐廠、中山廠、中科廠、中科二廠、新竹廠、彰化廠、中工廠及蘇州廠）及環電（張江、金橋、惠州、昆山及墨西哥廠）。其中，共有 8 個廠區的工會與公司簽訂團體協約¹並定期召開會議，與員工代表協助共同解決員工勞動事件、工作環境健康與安全及員工福利等問題。

工會員工人數



¹ 簽訂團體協約的廠區分別為日月光半導體（無錫廠、韓國廠及日本廠）、矽品（蘇州廠）及環電（張江廠、金橋廠、昆山廠及墨西哥廠），佔總正式員工數 16.3%；然其他未涵蓋於團體協議廠區之員工，其工作條件與雇用條款與簽訂之廠區相同，並不受任何影響

員工永續投入度調查

「員工」是公司最重要的資產，也是企業永續經營與提升競爭力的關鍵核心，有效發揮與創造人力資本的價值，是日月光重要的營運策略之一。為建造更支持員工福祉和韌性，自 2017 年開始，每兩年進行一次「員工投入度調查」；2021 年，我們導入新的調查架構與衡量指標，從投入度調查轉變成永續投入度調查，2023 年因應趨勢發展，調整員工投入度調查項目，內容包含「員工工作體驗指標」與「員工投入度結果指標」，員工工作體驗指標涵蓋「使命、工作、整體獎酬、人際」4 大構面，共 12 個類別；投入度結果指標除原有的 3 個類別（永續投入度、留任意願、ESG），2023 年再新增 2 個類別，分別是 DEI 與員工福祉，共計 5 個類別，並依據直接與間接員工之不同工作屬性展開個別的投入度調查。

2023 年，調查範圍為日月光投控三大子公司，涵蓋全球 25 個廠區，9 個國家的所有員工，調查涵蓋率占日月光投控總人數 95.1%（實際調查人數為 74,490 人）。透過問卷回饋了解員工的想法，藉由員工的建議來改善工作環境或管理措施，聆聽員工最真實的聲音，使日月光持續進步。2023 年，調查結果顯示在「ESG」、「團隊合作」及「理解目標」這三個類別對於員工而言有較高的投入度，而整體的永續投入度調查結果為 77%，達成公司所設定的 >75% 目標，下一次的員工永續投入度調查將於 2025 年實施。

員工工作體驗指標 (4 個構面、12 個類別)



員工行為結果 (5 個類別)



員工投入度調查結果

類別 \ 年度	2019-2020		2021-2022		2023		2025 目標
	目標	實際調查	目標	實際調查	目標	實際調查	
投入度 (%)	73	83	>75	79	>75	77	>75
涵蓋率 ¹ (%)	80	82.1	>85	96.1	>87%	95.1	>90

¹ 涵蓋率 = 實際人數 / 應測人數

員工投入度調查是評估員工狀況和制訂吸引人才、留任和培養優秀員工策略的重要工具。我們除了定期每兩年進行員工投入度調查，並進行分析擬定改進策略。同時，我們也針對牛津大學福利研究中心 (University of Oxford's Wellbeing Research Center) 開發的員工福利成果衡量指標：工作滿意度、目標、幸福感和壓力等四項指標進行分析。在永續投入度的結果指標中，亦能對應到工作滿意度、目標、幸福感和壓力，指標與員工福利和業務成果（如：員工生產力、留任率、招聘和公司績效）之間存在密切聯繫，也有助於我們制訂相關精進策略。

投入度結果指標 (%)



6.2 人才培育與發展

員工的創新精神、才華與熱情是公司永續經營的驅動力，我們著重提升「管理」、「技術」及「製造」人才的發展與培育，因應組織不斷成長，持續投入資源，提升創新能量進而站穩產業競爭優勢。

人才發展三大策略

管理

統御人才的發展



領導力

溝通力

影響力

投入許多資源與規劃，擊劃「領導力」、「溝通力」及「影響力」的管理職能藍圖，期盼管理階層的員工在課程學習能自我成長與自我實現，進而帶動團隊一起學習與成長，共同創造具意義並有價值的職業生涯。

技術

研發人才的發展



創新力

解決力

向心力

營造技術「創新力」、問題「解決力」及凝聚同仁「向心力」的企業文化，建構跨領域專業技術平台，制定了「智慧製造」與「SiP 異質整合」的創新服務藍圖，與外部頂尖大學合作，帶入理論及實作課程，應用於製程智慧自動化及提供客戶創新解決方案。

製造

產線人才的發展



生產力

執行力

提升作業「生產力」及落實「執行力」，是協助公司解決大量生產與少量多樣生產方式的重要能力，以有限的空間及硬體設備中彈性的生產與調配產能，使產線稼動率最大化。

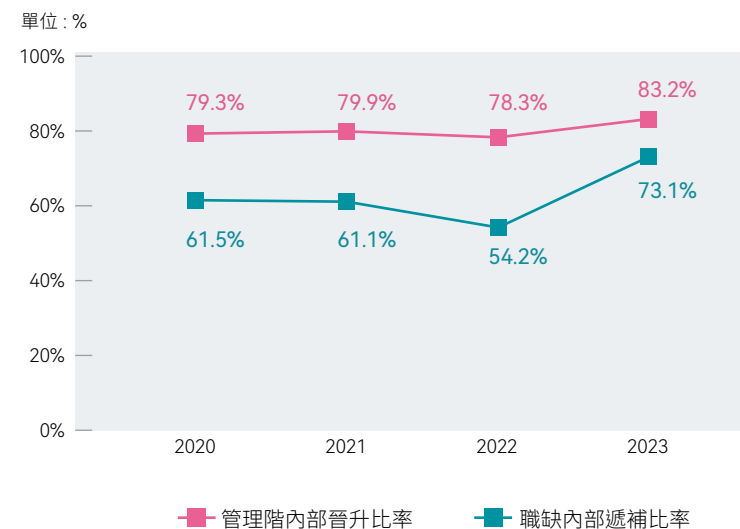
日月光投控致力於人才的培育，透過多元的培訓方式，包括實體訓練、線上課程、工作實務及外部培訓等，規劃完整且多元的學習課程與訓練資源，從而提高企業的生產力與創新力，支持公司長期營運成長的需求與能力。2023 年，我們的年度總訓練時數超過 744 萬小時，平均每位員工完成的訓練時數為 89.7 小時，總訓練費用近新台幣 242 百萬元，員工平均訓練費用超過新台幣 2,900 元，並培育超過 5,400 位內部講師。同時，我們為鼓勵員工持續進修與工作相關領域之技能與知識，公司亦提供經費讓員工進修取得與工作相關領域的學位，2023 年，共有 362 員工獲得相關學位。為培育更多優秀人才，我們重視未來人才的能力儲備，支持公司快速發展，透過系統化的培育機制，提供完善的培訓規劃，同時並藉由內部輪調與轉調制度，提供員工多元化的職涯規劃，促進內部人才輪動；2023 年，職缺由內部員工轉職填補率為 73%，同時，我們也關注於培養未來的中高階管理人才，公司管理階由內部員工晉升比例達 83%，使員工發揮所長以持續成長，致力於協助員工與公司共同成長。



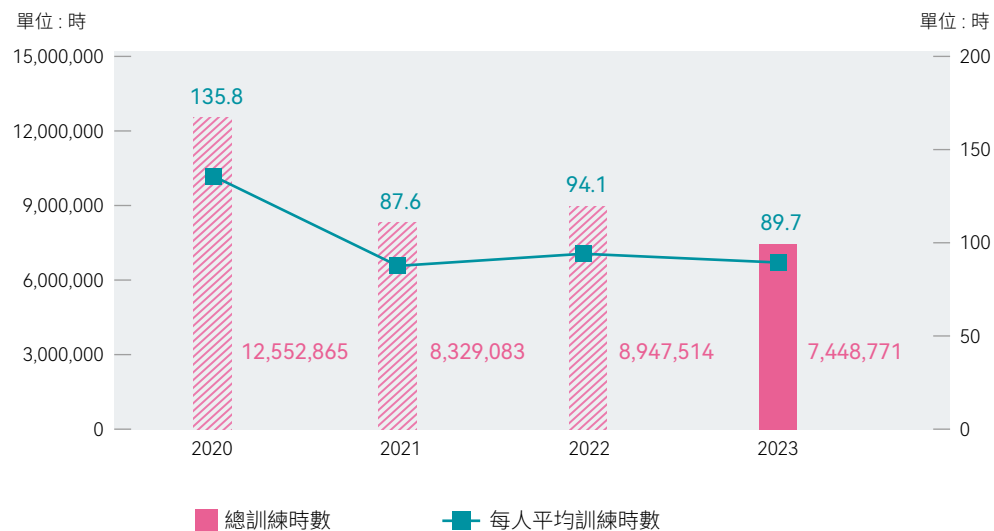
訓練指標

類別	組別		時數	平均訓練時數（人）
訓練時數（時）	性別	男性	3,973,683	90.7
		女性	3,475,088	88.2
	職務	管理職	485,280	79.1
		技術職	2,688,117	97.6
		事務職	246,902	42.5
		技能職	4,028,473	92.1
總計			7,448,771	89.7

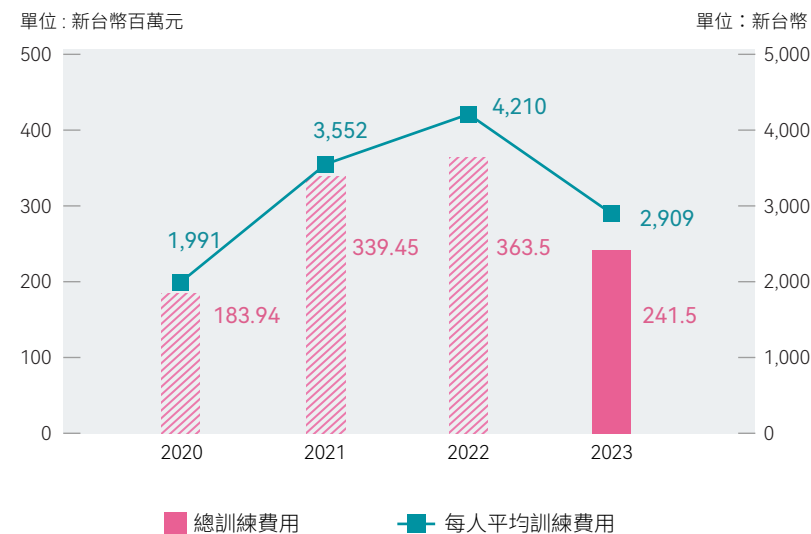
職缺遞補與管理階內部晉升比率



訓練時數

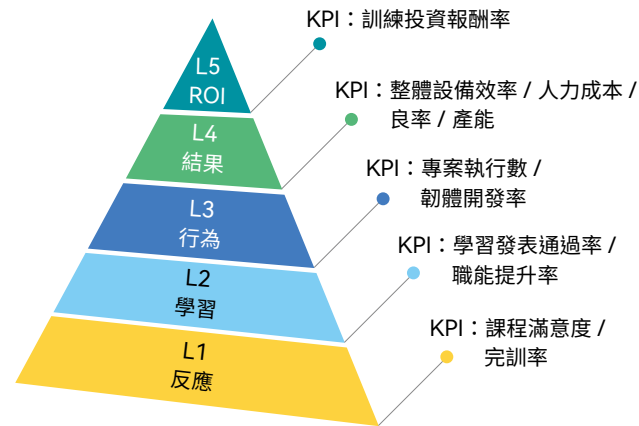


訓練費用



智慧製造學院

訓練專案效益指標



▶ 專案名稱 智慧製造與數位轉型專案

▶ 課程主軸

- (1) 導入 AI 平台工具，自行研發平台以不同程度的學習內容，漸進式的學習，發展出不同知識層別的 AI 人才
- (2) 探討數位轉型應用、工業 4.0 機械手臂開發，自動物料搬運系統，並於課後舉行專案發表，連結廠內實務，透過生產自動化，提升作業效率，建構智慧工廠
- (3) 透過軟體技術自動執行規則的業務流程，並於課後進行實作演練，進而結合工廠實務作業，提升作業效率，建構智慧工廠

- 課後滿意度：4.45~4.63
- 課程測驗通過率：81%~100%
- 自行開發機器人程式：5,228 支 (8,582 個排程)
- 數位與 AI 專案：70 個
- AI 辨識機台與產品異常的準確率：> 99.9%
- 智慧工廠：46 座

▶ 訓練對象

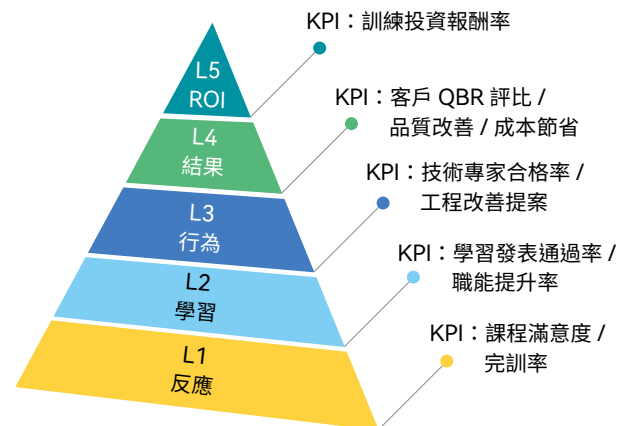
研發、製程、設備工程師
共 8,956 位員工參與訓練專案 (占總員工數 10.3%)

▶ 營運效益

- 減少軟體外購成本
- 機台稼動率提升
- 機台檢測時間減少
- 產品良率提升
- 整體設備效率提升
- 減少人力成本
- 提高客戶滿意度

工程專家學院

訓練專案效益指標



▶ 專案名稱 6Sigma 綠帶與工程專家

▶ 課程主軸

- (1) 提升問題分析解決能力，以 8D 手法進行授課，建構問題分析與對策評估之完整性，進而找出造成異常的技術真因與系統真因，並得以提出對應行動方案，提升產品品質與良率，避免不必要的浪費
- (2) 因應客戶需求與提升工程品質異常解決能力，導入 6 Sigma 綠帶觀念與關鍵改善手法，扮演改善團隊成員的關鍵角色，提升整體製造流程的品質、服務、交期與生產力，提升團隊工作績效與客戶在工程品質的滿意度
- (3) 運用 8D 模型，建構問題分析與對策評估之完整性，並制定及驗證對策，防止類似問題再次發生
- (4) 使用 IS IS NOT 分析現況，輔以 3x5 why 手法進行原因分析，找出造成異常的技術與系統真因，提出對應行動改善問題

- 課後滿意度：4.82
- 製程異常率：下降至 0% (偏移發生率、製程故障率)
- 產品封膜每周異常件數：從 24 件下降至 0 件
- 機台維修次數與時間：減少 29.8%
- 客戶稽核通過率：100%

▶ 訓練對象

製程、設備工程師
共 1,327 位員工參與訓練專案 (占總員工數 1.6%)

▶ 營運效益

- 工程改善提案
- 技術專家
- 過程能力 (CPK) 提升
- 品質改善
- 產能提升
- 節省成本
- 客戶 QBR 評比提升

亮點案例 – 數位 X 永續雙軸轉型

全球科技趨勢浪潮，帶動各產業成長，AI 人工智慧、5G 通訊、電動車等新興科技興起，半導體產業成長性與趨勢性上具有潛在可觀效益，此外產業大幅擴張，人力資源有限將是產業新常態，如何利用人工智慧 (AI)、系統化、自動化面對不同市場需求及持續發展產業人才，也將成為新挑戰。面對未來數位科技型態、淨零減碳挑戰、人才新型態與日益嚴苛的永續議題，日月光半導體高雄廠提出創新多元化的人才訓練策略。

【科技人才發展】

智慧自動化製造已成為全球發展重點，因應全球數位轉型趨勢與人才短缺，日月光半導體高雄廠自 2013 年起投入自動化 (Computer-Integrated Manufacturing, CIM) 人才培育，2019 年更增加 AI 培訓課程，實現做中學、學中做的教育目標，透過 AI 科技與生產自動化，提升作業效率。截至 2023 年，已累計逾 700 位同仁參與培訓計畫，其中進階的實務課程參與人數達 50%，共計 345 位同仁參與。學員結合所學，運用倉儲自動化存儲和檢索系統，提升自動化效益。除此之外，日月光半導體高雄廠更建立工業人工智慧 (Industrial Artificial Intelligence, IAI) 全民化平台，推動全廠區 AI 學習環境及相關認證課程，加速工廠全面智能化，並串聯學術 AI 研究成果與工業應用，建立 AI 模型提升工作效率，導入 AI 全民化，創造更有利的競爭優勢。我們致力開拓 AI 創新應用及前瞻技術合作，投入資源及開發軟硬體，推動智慧製造，加速工廠全面智能化，將人員推展至更高價值的作業面。2018 年，日月光半導體高雄廠啟動 AI 元年，至 2023 年已累計完成 46 座關燈工廠；日月光半導體高雄廠並於 2022 年申請燈塔工廠認證，成為全球第一家封裝、測試廠 (OSAT) 獲燈塔工廠認證之肯定。

【永續人才培育】

為強化同仁永續發展意識，我們每年定期開設環境、安全衛生、人權以及商業道德等訓練課程，並落實所有員工每年至少 1 小時的訓練時數，以提升同仁各項永續知識。2023 年與台灣永續能源研究基金會 (TAISE) 舉辦企業永續管理師證照培訓班，培育 63 名通識人才，跨足 12 個部門，共 80 小時課程培訓，讓同仁具備國際視野以及永續概念，使其成為公司內共同語言，促進擴大永續共好的影響力。



6.3 職業健康與安全

日月光投控承諾提供員工一個安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，我們訂定職業健康與安全管理程序，防止職業災害發生，保障所有工作者的健康與安全。我們的職業健康與安全 (Occupational Health and Safety, OHS) 包括「管理機制」及「健康職場」兩大管理主軸進行推動。

管理機制

日月光投控全球廠區依據 ISO 45001 職業健康安全管理系統¹、RBA 行為準則、當地法規及持續改善健康與安全績效的管理精神，各子公司與廠區皆設置管理組織、訂定管理辦法及程序，並建立定期內部稽核的程序，依循 PDCA 的管理流程，推動各項作業，有效地預防各種事故發生，以落實「零事故」的管理目標。

日月光投控全球各廠區的健康安全委員會，定期確認當地法規發佈內容，審視內部管理辦法、緊急應變程序及環境安全作業程序，確保一切符合法令規範。每年針對廠區內的作業環境、設備、機具、服務等進行危害辨識與風險評估程序，並依危害嚴重度、發生頻率及事故機率判定風險等級，並建立相關管理方案，針對高風險作業環境進行立即的風險管控措施，以降低工作環境的風險。此外，我們更進一步鑑別出廠區內較高風險的作業環境，如游離輻射、噪音、危險化學品及粉塵等作業場所，針對於此環境工作的人員提供個人防護裝備與定期的特殊健康檢查，追蹤並確保作業人員的職場健康。



¹ ISO 45001 職業健康安全認證廠區為：日月光半導體（高雄廠、中壢廠、上海材料廠、無錫廠、韓國廠及新加坡廠），矽品（大豐廠、中山廠、中科廠、中科二廠、新竹廠、彰化廠、中工廠及蘇州廠），環電（台灣廠、張江廠、昆山廠、金橋廠、惠州廠、墨西哥廠及越南廠），管理系統包含廠區內所有工作者

安全衛生規範

遵循 ISO 45001 職業健康與安全管理系統、RBA 行為準則及當地法規，制定安全衛生管理政策與標準程序文件

安全衛生教育訓練

為使員工具備專業的職業安全衛生認知，我們以多元的訓練方式及工作者當地母語進行職業健康與安全教育訓練，包括線上課程、實體訓練及外部培訓等提供員工相關的職業安全衛生學習課程，同時亦將職安衛相關規範及須知做成宣導文件或影片，不定期進行內部安全宣導。2023 年，員工安全衛生訓練共計 290,012 小時，而訓練人次達 248,872 人次

採購管理

依循 ISO 45001 管理架構，將安全衛生規範制定相關採購作業規範，針對原物料、機台設備及工程等供應商 / 承攬商規範其安全衛生與環境之相關規定。

- **原物料供應商：**化學品材料初次採購或變更時，須會簽管理單單位；所有採購之材料，須符合當地政府安全與環境之規定
- **工程承攬商：**承攬高風險作業之廠商要求須通過 ISO 45001 系統認證，才得以從事高風險作業

風險辨識與評估

為分析廠區之各項活動、產品、服務之潛在危害來源與可能造成的衝擊，建立了危害辨識與風險評估制度，每年針對可能導致職業災害與疾病的物理性、化學性、人因性、生物性及心理性之危害因子進行危害辨識，依危害嚴重度、發生頻率等判定風險等級，分析作業環境對員工可能產生的危害以執行相應預防措施。若經評估後為不可接受之高風險，則須立即展開改善與管控措施，以降低工作環境風險，落實完善職業健康安全

內外部稽核

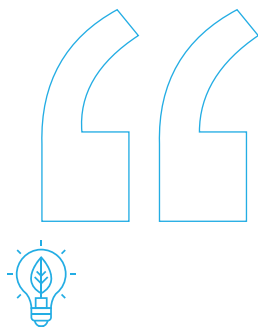
為確保工作者及廠區安全，我們以內部稽核程序確認及評估廠區的管理系統與流程，針對廠區內部受稽核單位的執行成效進行現場查核，針對所發現之缺失項目除了要求受稽核單位須提出改善措施外，並納入內部管理系統進行追蹤管理，進一步掌握不符合事項之發生原因並達到持續改善之目的，以確保符合 ISO 45001 管理與認證要求。2023 年，各廠區共執行 903 次內部稽核，並提出超過 3,000 件缺失項目，其中包含消防安全、設備安全、化學品管理與緊急應變等，而各項缺失皆已於規範時間內完成改善。我們透過內部稽核制度，及早發現問題與潛在風險，迅速採取改善措施，以提升作業環境安全性

事故預防與再發

依據事故調查根本原因，研擬有效的改善措施，平行展開於各廠區同步改善，並針對危害鑑別與風險評估結果進行檢討修正，於源頭端避免事故再發

防災演練與緊急應變

日月光投控全球各子公司訂定複合式災難緊急應變及災後復原計畫，每年與當地主管機關合作，進行全面性緊急應變及複合型災難演習，模擬多種緊急狀況以持續精進災難應變措施。2023 年，全球廠區共執行 379 次演練，包含地震、火災及化學品洩漏等



亮點案例 – 封測機台安全白皮書

日月光投控秉持「以人為本」的核心理念，從員工角度出發，將員工視為家人，致力提升職場安全防護有效性，建構優質健康的工作環境，積極主動塑造企業安全文化。從統計資料顯示，製造業災害以一般動力機械為大宗，工廠職災事件的發生，多數與機台的使用有關，為預防機台設備所造成之可預見危害，提升機台設備之本質安全，2021年由日月光投控發起，偕同旗下子公司日月光半導體高雄廠、日月光半導體中壢廠、矽品精密與其他封測業公司、政府及學界專家共同合作展開制定半導體封測產業第一份「封測機台安全白皮書」。我們邀請產官學界共同審閱內容，以符合封測產業所適用的共通、基礎規範版本，於2023年正式發布推出，使所有封測業公司皆採用一致的業界標準規範管理機台安全，強化對機台安全的重視，提升預防及應變的能力，形塑封測業的共同安全DNA，攜手強化職場安全健康，建構友善的工作環境。

封測機台安全白皮書內容針對產線機台推動源頭管理，結合「人、機、環境」三大面向，以預防、預警、應變的思維，導入機台本質安全設計與考量人因性危害預防，盤點並分析各項可能引發職業災害的原因，進行對策及預防研究，包含機台作動及設置、天災防範、源頭設計、使用守則等，落實機台源頭本職安全，確保作業人員健康安全。我們將機台設備安全標準納入採購規範項目，機台從購置前即進行安全採購規格審查，機台進入廠區後，亦須先進行安全驗收，完成後才可放行進行生產，從源頭提升工作場所的安全性和員工福祉，建構安全、健康與優質的職場環境。



職業傷害管理

日月光投控全球廠區分別制定職業傷害與事故通報及調查作業程序管理辦法，當工傷事件發生時，依管理辦法及當地法規，執行標準處理程序並即時通報當地主管機關，定期檢討工傷事件及改善預防措施。各子公司管控職業傷害統計分析以勞動部及全球永續性報告指標 (GRI 準則) 所公布之重要指標：失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 為主要統計依據，其統計數據皆不含交通意外事故。2023 年，員工共發生 124 件職業傷害事件數，損失工作天數達 3,327 天，其中以物理性傷害的比例最高，其次為人因工程性及化學性傷害；日月光投控計有 28 件職業病，發生於日月光半導體馬來西亞廠，而未有因職業病而致死之案件。細部統計資訊請詳「附錄 - 工作者職業健康與安全統計資訊」。

職業病

日月光半導體馬來西亞廠共發生 28 件職業病事件，原因皆為作業過程之機台設備所造成的人員聽力受損，當下已立即將相關人員調離工作崗位並針對機台設備進行防護，後續持續追蹤員工聽力狀況，皆無任何健康安全疑慮

職業傷害統計

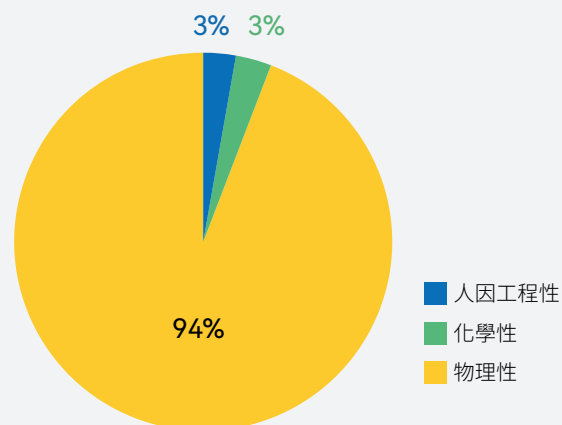
類別	2023	
	男性	女性
工傷事件數	58	66
工傷率 ¹	0.13	0.16
失能傷害頻率 (FR) ²	0.63	0.82
失能傷害嚴重率 (SR) ³	16.74	22.34

¹ 工傷率 = (工作傷害總次數 × 200,000) / 實際出勤總工作時數，排除員工個人通勤交通事故

² 失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害總人次數 × 1,000,000) / 實際出勤總工作時數

³ 失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害總損失天數 × 1,000,000) / 實際出勤總工作時數

2023 年職業傷害類別



2023 年度職業傷害發生原因及改善措施

物理性危害

發生原因：

- (1) 跌倒 / 滑倒
- (2) 捲 / 夾傷
- (3) 切 / 割 / 擦傷

改善措施：

- (1) 加強宣導 (影片、警示標語)
- (2) 增加機台防護裝置
- (3) 制定相關作業程序與 SOP
- (4) 人員教育訓練
- (5) 防護用具穿戴

化學性危害

發生原因：

化學品噴濺

改善措施：

- (1) 制定相關作業程序與 SOP
- (2) 人員教育訓練
- (3) 加強防護用具配戴告示

人因工程性危害

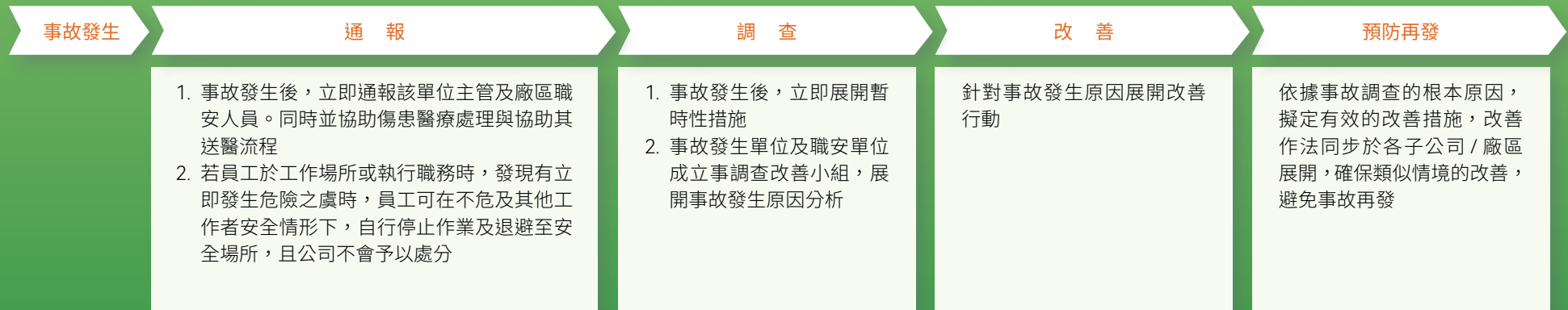
發生原因：

搬運物品時因施力姿勢不當導致拉傷

改善措施：

- (1) 制定相關作業程序與 SOP
- (2) 人員教育訓練
- (3) 輔助工具

事故通報與調查程序



超前部屬 - 企業用心 員工安心

日月光投控有感於 2020 年 COVID-19 疫情爆發之際主動積極應對，考量營運防疫需求也要求員工必須配戴醫療口罩方能入廠工作，基於員工關懷，投入醫療口罩製造生產，建造半導體 Class 100K 等級之無塵室環境，生產高規格醫療口罩，並導入落塵即時監測系統，以確保生產作業環境品質。為提高能源使用效率，規劃生產線自動化口罩數片及包裝設備；為促進環境永續，精進設備及製程，減少不織布的使用，源頭減量以減少廢棄物產生。為保障員工作業安全，於口罩機加裝自行開發之機台安全防護裝置，並改造集塵設備，以減少噪音及震動，落實職災預防，用心創造良好的工作環境且善盡安全管理之責任。我們的口罩工廠於 2020 年 8 月正式取得台灣衛生福利部之認證醫療器材許可證後便投入量產，所生產之醫療口罩無償提供予日月光投控旗下子公司包含日月光半導體、矽品及環電台灣地區近 6 萬名員工做為防疫之用。考量疫情期間人員長期配帶口罩，除增加口罩顏色的多樣性，不定期變換，舒緩員工長期以來帶口罩的煩悶情緒外，並修改口罩設計，強化呼吸空間，提升員工配帶時的舒適性。

除了自行生產醫療口罩外，為照顧員工健康，我們投資 Ainos Inc. 並採購其所製造之艾諾斯家用新冠病毒抗原快速檢測試劑，無償發放給員工做為檢測及防疫之用，與員工協力對抗病毒，日月光投控致力建構安心與舒適的職場環境，善盡企業社會責任。



打造健康職場

我們深信員工的身心健康是企業營運穩定的重要根基，日月光投控建立多面向機制：健康管理、健康促進、員工協助方案與社區關懷，守護員工身心健康。我們落實健康檢查、風險追蹤、減緩行動與健康保護的四大原則，進行員工健康風險的管理流程，從健康檢查結果辨識具較高風險的健康議題，根據風險程度進行不同頻率的關懷，輔以職護面談與醫生轉介諮詢，調整工作與鼓勵參加健康減重。日月光半導體高雄廠招募具熱忱的同仁擔任健康促進的種子關懷員，及早發現顯徵兆與關懷協助。除此之外，在健康保護上，我們對於員工面臨的工作負荷及壓力等問題，推動異常工作負荷疾病的預防，透過員工身體健康檢查與個人、工作及加班負荷的評估，辨識可能面臨高風險與高壓力的員工，進行工時管理與面談，定期在健康安全委員會中報告。

健康管理四大原則

健康檢查	風險追蹤	減緩行動	健康保護
進行員工健康檢查，針對結果進行分析與評估，落實健康管理的數據維護	針對健康檢查異常者進行追蹤與關懷，同時根據分析結果擬定健康促進行動方案	規畫與實施健康教育、衛生指導、身心保護與健康促進等措施，包括減重、課程講座、宣傳、急救教學	人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病、不法侵害預防計畫與母性健康保護計畫

健康風險管理流程

健康風險	管理措施	精進方案	2022 年	2023 年	主要健康風險	2023 年主要健康促進活動
第一級	提供醫師健檢總評建議，員工自行定期追蹤	● 進行工時管控 ● 鼓勵參加健康促進活動	52.9%	29.6%	● 身體質量指數 (BMI) 異常 ● 高血糖 ● 高血脂	● 減重競賽導入運動 APP ● 戒菸宣導與競賽 ● 規劃多元健康促進活動
第二級						
第三級	根據不同關懷等級，由職護進行訪談，視情況轉介醫生或調整工作		33.4%	51.8%		
第四級			13.5%	18.5%		

亮點案例 - 多元健康職場 守護員工健康



世界衛生組織 (WHO) 表示：「職場是推動健康促進的優先場所之一」，員工每天有超過三分之一的時間都在職場，因此推動健康職場促進是每個企業的重要課題。依據 2023 年員工健康檢查資料統計分析，日月光半導體高雄廠肥胖人數占總人數 35%，代謝症候群佔 19%，而吸菸人數則佔 18%。為使員工在工作忙碌之餘也能兼顧健康，日月光半導體高雄廠規劃豐富多元的健康促進活動鼓勵員工參與，以提升員工健康度。

【菸害防治】

2023 年，日月光半導體高雄廠藉由高階主管拍攝戒菸宣導影片，透過主管分享自身戒菸經驗，鼓舞員工加入戒菸行列，除每年持續辦理戒菸班外，也規劃一系列戒菸電子報與臨場戒菸巡迴服務活動。戒菸班結合國健署戒菸就贏比賽，加深員工戒菸的意願，為預防復吸，也規劃後續 CO 檢測追蹤活動，期望可協助員工成功戒菸。2023 年，戒菸電子報觀看人數達 6,036 人次，戒菸班學員戒菸成功率達 61%，臨場戒菸巡迴活動共服務 1,120 位員工，口腔黏膜篩檢率增加 14%。

【肥胖及代謝症候群】

為強化員工健康意識、養成健康行為模式，2023 年日月光半導體高雄廠導入運動 APP 軟體，員工可不受運動場地及運動項目限制，選擇適合本身的運動項目，在家、公園或空地隨時都可以進行運動，藉由運動 APP 了解透過運動消耗的卡路里數及減少的碳排放量。

【健康日衛教課程活動】

規劃系列主題健康月活動及健康闖關廠區巡迴活動，每月進行各項健康主題互動闖關挑戰，經由醫護人員衛教及實際操作加深員工印象，融入日常生活。活動內容包含：(1) 了解壓力來源 - 紓壓小棧紓壓活動，(2) 急救護 - 緊急救護通報流程，(3) 守護我們的肺 - 肺仔動起來健肺操，(4) 打造健康餐盤、食物種類選擇 - 飲食紅黃綠燈，(5) 痠痛遠離我 - 人因工程姿勢衛教實作等。



員工協助方案

健身房 – 5 座；團體課程 – 1,500 人次；運動類社團 – 30 個



生理健康

- 於廠內建置按摩室與健身房，鼓勵員工培養規律運動習慣，同時並與專業教練合作提供多元化團體課程，包含飛輪有氧、瑜珈、ZUMBA 等。除維持良好體態及身心健康，更可強化同仁互動、串聯彼此情感
- 社團活動：**各子公司建立多元化的社團，包含運動競技、戶外活動、室內有氧、藝文與生活及志工社等。此外，日月光半導體高雄廠於 2022 年更成立專屬外籍員工的社團
- 競賽活動：**透過各式運動類社團活動與競賽舉辦，培養同仁興趣及運動習慣，讓員工達到工作與身心平衡；以日月光半導體高雄廠為例，2023 年共舉辦 9 場年度運動競賽活動以及大型社團活動，包含路跑與健走活動，吸引超過 5,000 人次參與

心理健康與壓力管理

- 關懷員制度：**自 2017 起，日月光半導體高雄廠招募具關懷熱忱的同仁擔任種子關懷員，培育第一線廠區關懷窗口，及早發現風險徵兆同仁並給予關懷協助。迄今完成 3 屆種子關懷員訓練，共培訓 95 名學員，受關懷同仁超過 450 位；2023 年辦理 5 場關懷員返校日，透過情緒覺察的體驗學習，凝聚關懷員並提升關懷力
- 設置減壓門診心理諮詢室 / 溫暖屋等心理諮詢獨立場所，且安排專責人員協助員工身心問題

疾病治療

由高雄榮總身心科醫師親自看診，診療項目包含失眠、焦慮、憂鬱等相關疾病。



心理評估

員工關懷中心發現廠區有風險徵兆需要關懷的員工，協助轉介至員工診所，由專業醫師進行評估及諮詢。



員工診所 減壓門診 服務項目



心理諮詢

藉由體檢讓員工填寫身心調查問卷，協助高風險員工至減壓門診向醫師諮詢。



醫療轉介

經由身心科醫師評估，員工有危及自己或他人的情況下，由醫師協助轉介至適當醫院，進行進一步治療。

健康檢查 - 59,949 人；投入費用超過新台幣 1,002 萬元



健康管理

- 全體員工及退休員工免費定期健康檢查
- 特殊工作環境員工健康檢查
- 健康檢查報告異常追蹤管理與健康指導
- 員工診所：日月光半導體高雄廠主動設置員工診所，與當地醫院共同成立員工醫療照護體系，進行完善職場健康安全



健康促進

- 多元專科健保門診：一般科、心臟內科、身心科、減重、戒菸門診等，另提供疫苗接種與癌症篩檢等
- 完善哺集乳室與新手爸媽系列課程
- 健康講座、衛教宣導、健走與馬拉松等相關活動



社區關懷

- 偏鄉智能行動醫療巡迴健診
- 長期照護社區里民樂齡活動課程
- 日月光半導體高雄廠建置之員工診所，服務同步開放社區鄰里、員工親友與客戶

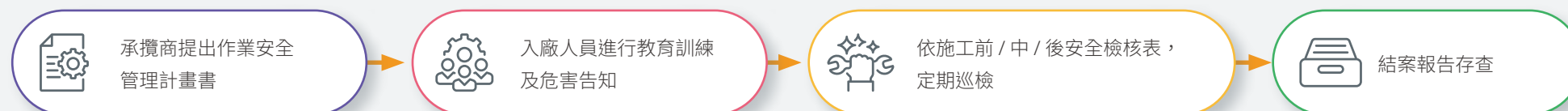




承攬商作業安全管理

日月光投控全球廠區分別制定承攬商管理辦法，確保承攬商於廠區工作環境時，能落實安全管理機制，並達成零工傷之目標。依廠內高風險特殊作業環境區分 8 類作業環境，分別是管路、動火、侷限空間、活電、吊掛、高架、化學品打藥與屋頂作業，訂定特殊作業要點進行施工管制，同時我們也將持續要求承攬高風險作業之承攬商需符合 ISO 45001 管理系統要求。

承攬商入廠施工作業流程



責任採購

供應鏈為日月光投控競爭力的重要環節，我們與供應商為相互依賴的夥伴關係，在邁向永續的過程不斷相互砥礪。我們透過建立完整的供應鏈永續管理體系，以確保供應鏈以對環境負責態度方式營運，並且完全符合商業道德相關要求，同時尊重其員工之人權與勞動權益，擁有安全的工作環境。

供應鏈的永續發展也被我們視為最高戰略之一，投控董事會為供應鏈管理的最高決策單位，持續檢視相關永續議題的作法與績效，制定供應鏈永續發展策略，透過積極的培植供應商永續能力，建構更具韌性及多元價值的永續供應鏈生態系。



2023

主要績效

201 家

供應商永續性
實體稽核



↑ 760 家

非第一階供應商
(non Tier-1) 管理



389 家

供應商衝突礦產
調查



100%

非衝突
(DRC Conflict-Free)
產品



SDGs	企業行動與貢獻	2023 重大議題	關鍵績效指標	2023 年目標	狀態	2023 年績效	2024 年目標	2030 目標
 	確保整個企業和供應鏈的所有員工都能獲得工資，使他們能夠支持受撫養人的教育，並且零童工	永續供應鏈	封裝與材料服務產品為非衝突 (DRC Conflict-Free) 比例 (%)	100%	達成	100%	100%	100%
			電子製造服務產品為非衝突 (DRC Conflict-Free) 比例 (%)	100%	達成	100%	100%	100%
			原物料供應商永續性實體稽核 ¹ 家數	100	達成	201	100	100
			關鍵直接材料供應商完成 RBA SAQ (%)	90%	未達成	86.1%	90%	100%
			非第一階供應商執行風險評估 (依第一階供應商採購金額占比)(%)	>50%	未達成	46.3%	>50%	>50%
	與氣候科學保持一致，大幅減少與自有和供應鏈營運相關的排放		關鍵供應商 ² 取得溫室氣體排放查證 (ISO 14064-1)	78%	未達成	63%	80%	100%

¹ 實體稽核包含：遠端稽核、現場稽核、RBA VAP 與獨立第三單位稽核

² 關鍵供應商：(1) 採購金額前 85% 之直接材料，(2) ATM：採購金額超過 200 萬美元之間接與包裝材料；EMS：採購金額超過 100 萬美元之間接與包裝材料，(3) 單一供貨來源或不可替代。2023 年，共 145 家關鍵供應商