



包容職場



日月光投控承諾以人為本，將多元文化的精神融入公司本質，尊重每一個人的差異與價值，提供給員工與工作者一個安全、健康及優質的工作環境，確保勞動力多元化、平等文化及保障員工的人權，打造包容的職場。

日月光投控承諾持續進行人才的投資與培育，促使員工在公司的職涯發展中享有意義與價值，並使公司擁有不斷創新的技能及經驗豐富的人力資本。

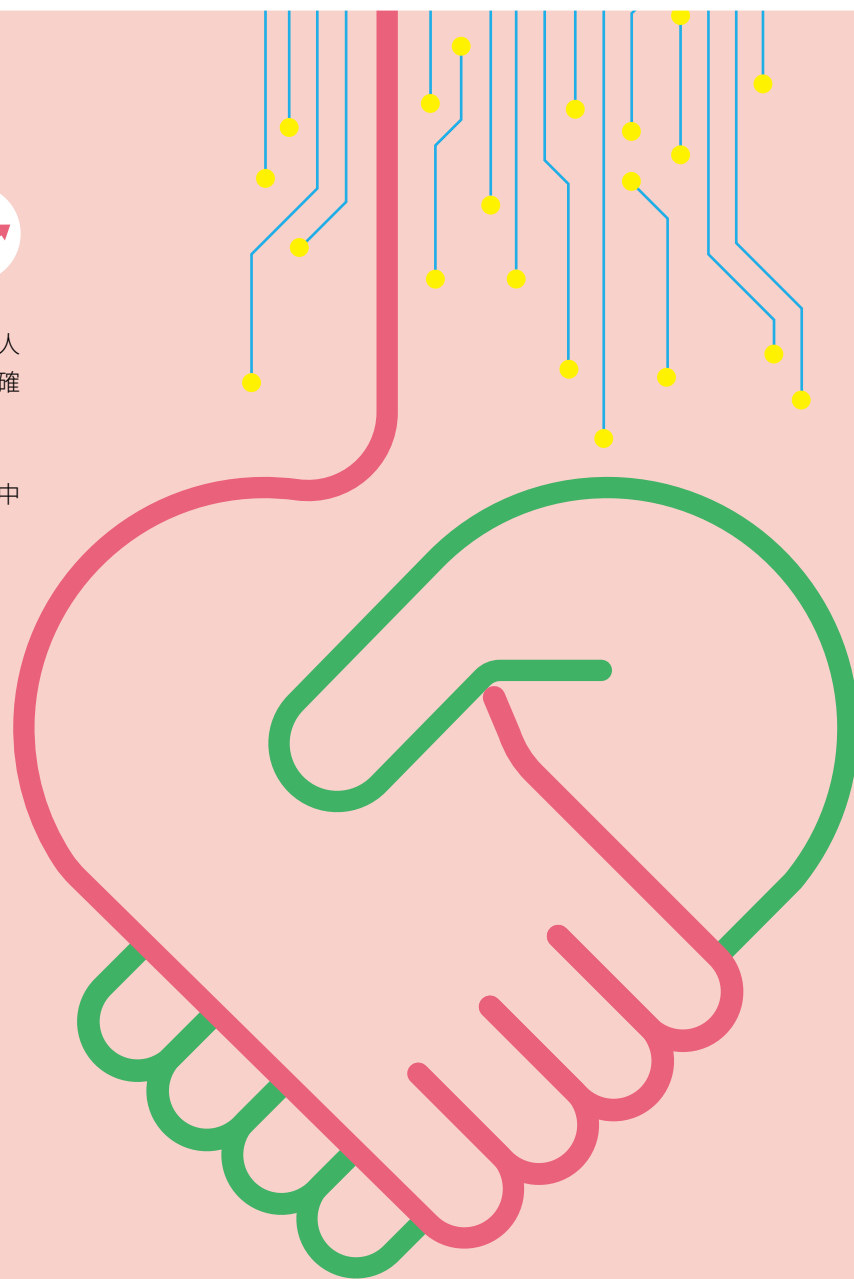
日月光投控人力資本發展

育才
教育培訓、職能發展

留才
尊重溝通、安全職場

選才
組織規劃、招募甄選

用才
職涯規劃、績效考核



2024 主要績效



>115 億元

員工獎金¹
(新台幣)



16,041

全球新進員工數



29.7%

女性管理職員工占比



16.5%

女性高階主管占比



31,055

參與工會之正式員工數

SDGs	企業行動與貢獻	2024 重大議題	關鍵績效指標	2024 年績效目標	狀態	2024 年成果	2025 年目標	2030 年目標
	確保整個企業所有員工都能獲得職業培訓和終身學習機會	人才吸引與留任	員工投入度調查涵蓋率 (%) ²	-	-	-	>90%	>95%
			全體員工離職率 (%)	<20%	達成	11.4%	<15%	<15%
		多元與包容	女性高階主管比例 (%)	14.6%	達成	16.5%	>15%	>17.5%
			女性員工 STEM 比例 (%) ³	-	-	-	>75%	>20%
		人才發展	管理階內部晉升比率 (%)	>75%	達成	85.5%	>75%	>75%
			職缺內部員工轉職遞補比率 (%)	>50%	達成	64.1%	>50%	>55%
	制定及維護完善的工作安全機制，為整個企業所有員工提供合理的工作條件	職業健康與安全	重大職業傷害 ⁴ 和職業病件數	0 件	未達成	重大職業傷害：0 件 職業病：9 件	0 件	0 件
			失能傷害頻率 (FR)	<0.5	未達成	0.53	<0.5	<0.5
			失能傷害嚴重率 (SR)	<9	未達成	16.06	<9	<9
			員工缺勤比率 (%)	<2.3%	達成	1.6%	<2.3%	<2.3%

¹ 員工獎金包含：月激勵獎金 + 年度分紅

² 員工投入度調查：每兩年執行一次，下次執行時間為 2025 年

³ 2025 年新設目標

⁴ 重大職業傷害：職業傷害所造成死亡的件數

6.1 人才吸引與留任

多元化人力

2024 年，日月光投控員工人數¹超過 84,000 位，其中 99.7% 為正式員工、0.3% 為非正式員工；管理職、技術職與事務職人員共 41,069 人，生產線技能職人員有 43,149 人；員工平均年齡為 38 歲，服務年資為 9 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，占比皆近 7 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 29.7%。

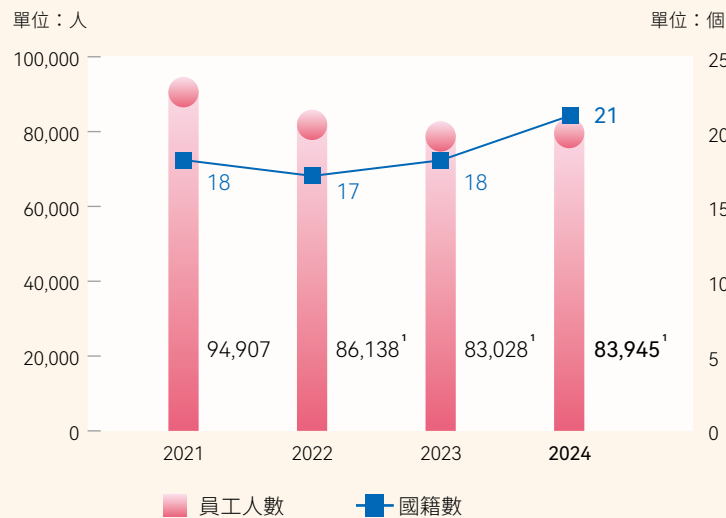
日月光投控了解建立一個多元、平等且共融的開放職場，尊重每一位員工的獨特性與差異性，有助於組織的營運效益。在全球化佈局下，日月光投控總共有 26 個營運據點遍佈九個國家，員工組成來自 21 個國籍，其中台灣、中國大陸、菲律賓、墨西哥、馬來西亞與南韓，占總員工數超過 96%。在工作地點分布上，將近 7 成員工位於公司的主要營運據點台灣，近 2 成員工位於中國大陸，其餘則分布於亞太地區和美洲。日月光投控逐年增聘身心障礙員工，2024 年，日月光投控全球身心障礙員工人數共計 644 名²。

全球人力結構

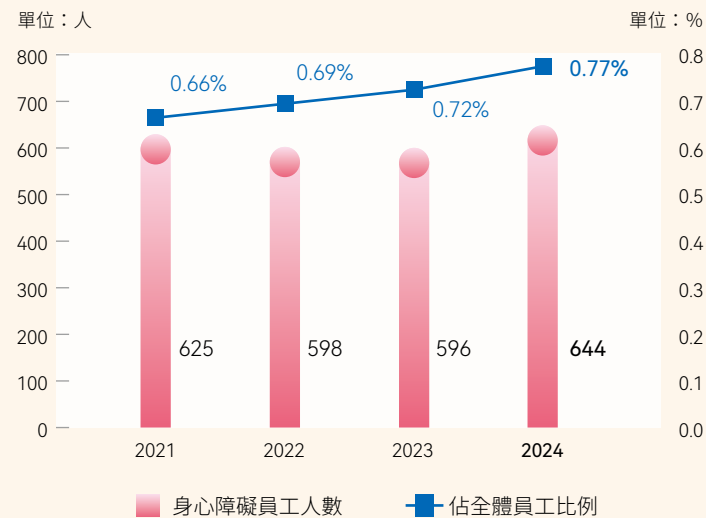
類別	組別	人數	佔全體員工比 (%)
雇用類型	正式	83,910	99.7%
	約聘	268	0.3%
性別	男性	44,106	52.4%
	女性	40,072	47.6%
工作地點	台灣	59,628	70.8%
	中國大陸	13,880	16.5%
	亞太地區	7,476	8.9%
	美洲	3,194	3.8%
身心障礙員工	男性	386	0.5%
	女性	258	0.3%
職務	管理職	6,385	7.6%
	技術職	28,906	34.3%
	事務職	5,738	6.8%
	技能職	43,149	51.3%
年齡	<30	19,117	22.7%
	30-50	58,417	69.4%
	>50	6,644	7.9%
學歷	博士	165	0.2%
	碩士	7,722	9.2%
	學士	33,191	39.4%
	高中與專科 (含高中以下)	43,100	51.2%
總計		84,178	

¹ 員工人數為日月光半導體、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)身心障礙員工聘用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

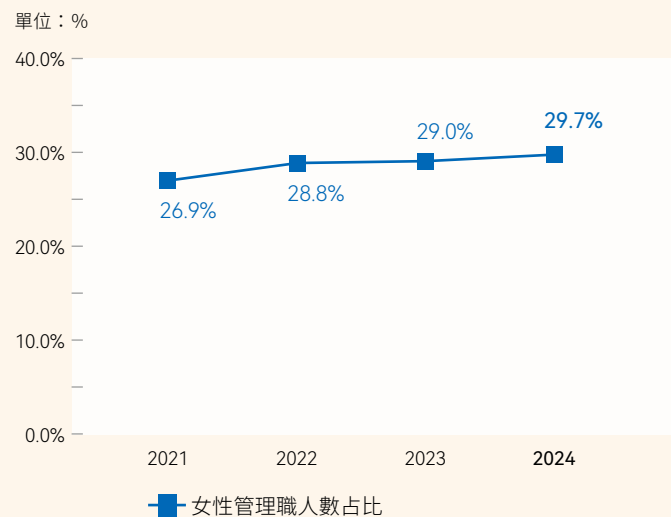
員工人數與國籍數



身心障礙員工

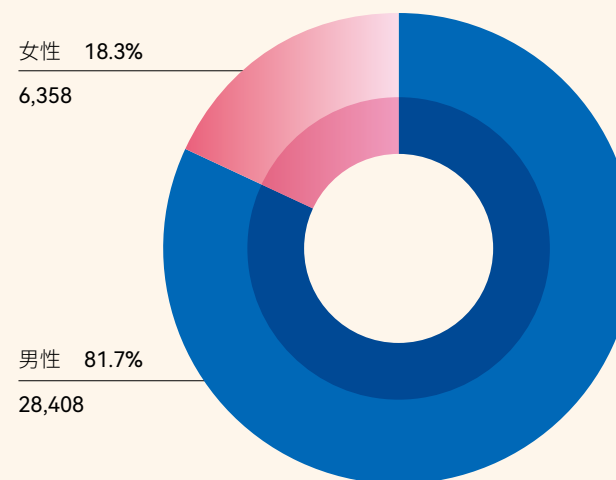


女性管理職員工占比



2024 年 STEM 職務員工人數與比例

(依性別)



¹ 員工人數依國籍分布不包含 ISE Labs 員工

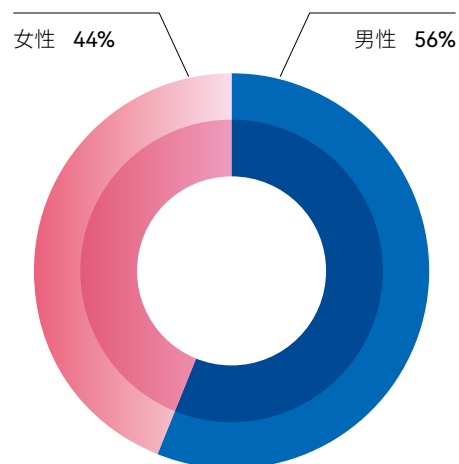
人才招募

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。2024 年，全球總共招募超過 16,000 人，技術職人員佔 25%，新進技術職女性員工佔其 15%；生產線技能職人員則佔 69.3%，亦聘用 138 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，2024 年新進員工超過 3,000 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。

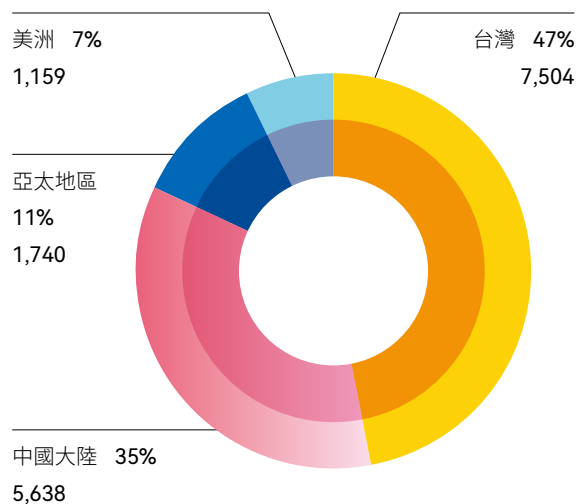
2024 年新進員工分布

(依性別)

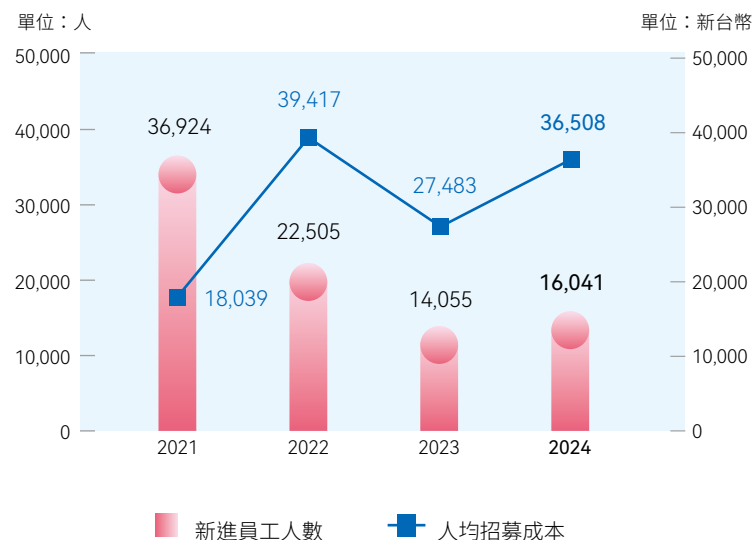


2024 年新進員工人數與比例

(依工作地點)



新進員工數與人均招募成本





亮點案例 – 打造外籍員工共融環境，培育跨國專才，實現多元與永續並行

因應全球半導體產業高度競爭與人力結構快速變化，日月光投控積極推動外籍人才在地化培育與生活照護措施，致力打造「進得來、留得住、用得上」的外籍人才支持系統。公司秉持以人為本精神，透過制度設計、語言教育、職涯培育與社群支持等多元行動，協助外籍員工順利融入職場與社會，建立兼具包容與韌性的工作環境。

【一致化培訓制度，打造留才基礎】

日月光半導體高雄廠建置一致化白領新人培育機制，專為外籍員工量身打造 58 堂全英文數位學習課程，涵蓋職前訓練、分階段教育訓練與新人關懷制度，協助員工快速適應職務與環境。每階段課程皆設有學習成果測驗，並安排座談與主管關懷機制，掌握員工適應狀況並即時給予協助。

【提升語言能力，降低溝通落差】

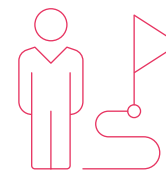
為協助非華語系外籍員工克服語言障礙，日月光半導體高雄廠自 2022 年起與學校合作辦理華語課程，至 2024 年已累計培育 230 人。課程內容結合拼音、生活應用、交通位置、自我介紹等職場語境，培養聽說表達能力，並透過期末口試進行成果評核，依表現分級追蹤學習進展。2024 年共 82 人參與，其中超過半數達 B 級以上，展現良好學習成效。同時為進一步深化本地語言教育資源，日月光半導體高雄廠也與大學合作開發數位教材，課程涵蓋漢語拼音與生活職場華語，並依據不同節慶推出多國文化介紹影片，促進多元文化認識與交流，影片平均點擊數逾 5,600 人次，外籍員工平均點擊率更高達 68%。

【建立文化社群，強化在地連結】

在文化適應面，除提供交通、購物、景點等「關懷包」生活指南，也於入職一個月及三個月分階段辦理「新人關懷座談會」，協助外籍員工熟悉公司政策、生活環境及工作內容，並透過問卷回饋掌握其適應情況，同時，日月光半導體高雄廠更成立外籍員工專屬社團「Bayanihan Club」，由員工自主組織與運作，結合節慶活動、生活聚會與文化交流，促進同鄉互助、跨文化交流與社會連結，有效提升外籍員工歸屬感。

【全人關懷與職涯發展並重】

日月光重視外籍員工從招募、入職、在職發展到返回母國的全周期關懷，堅守零付費原則杜絕現代奴隸風險，並設立全年無休的多元溝通管道，讓員工即時反映意見。同時，搭配師徒制度、競賽與活動安排，提升工作參與度與生活品質。在職涯發展面，公司除了支持國家新型專班外，更主動與學校合作開辦專屬「在職專班」，補助學費並提供進修資源，培育外籍員工取得大學學歷後成為工程師或管理幹部。同時配合政府推動中階技術人才留台政策，協助優秀人才申請永久居留，從「短期移工」轉型為「在地專才」。



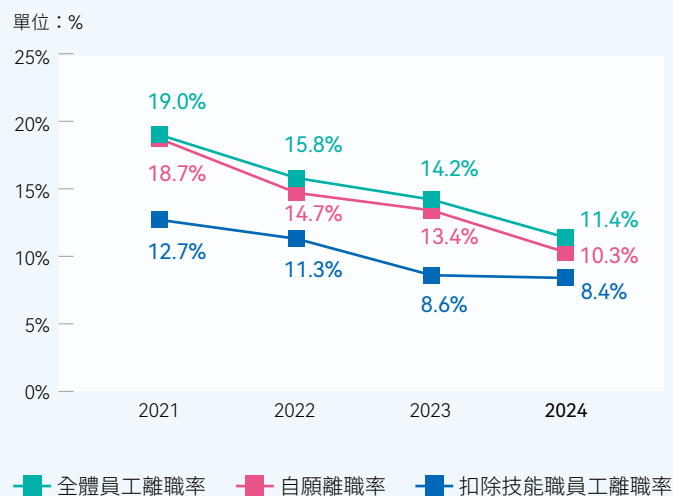
員工離職率¹

2024 年，日月光投控員工離職率為 11.4%，相較前一年度降低 2.8%，主要營運據點台灣廠區離職率為 7%。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 64.16%；而管理職、技術職與事務職員工離職率則為 35.84%。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。

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

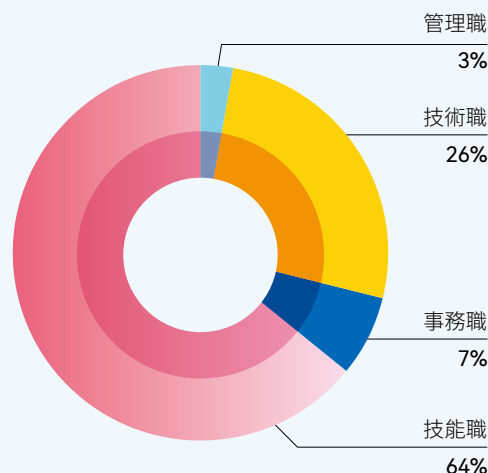
離職原因	改善專案
薪資福利	- 業界薪資水平及福利調查，不定期調整公司薪資福利結構，提供具競爭力的薪資與福利措施 - 針對績優員工額外配發認股方案及激勵獎金
工作發展	- 建立完善的職涯發展體系，透過多元與完善的培訓規劃（外部訓練及內部訓練）、內部輪調 / 轉調機制等，提供員工所需的在職訓練（內部訓練與外部訓練等多方面培力計畫）與專案歷練，依組織 / 業務需要給予升遷或調任職務機會 - 建立順暢溝通管道，直屬主管親自向員工說明未來發展方向
個人與家庭因素	- 自行開發工時管控系統，以利主管有效的管控員工工時，針對工時較高的員工則發送手機簡訊或郵件預警，期使員工能更有效率的完成工作，達到家庭與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

離職率



2024 年離職比例

（依職務類別）



2024 年離職率

（依工作地點）



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

b.
平等及多元的考核制度

c.
暢通的溝通及申訴管道

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 2024 年的新台幣 115.65 億元，至 2024 年累計發放員工獎金超過新台幣 890 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	2021		2022		2023		2024	
		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	1.03	1	1.03	1	1.03
	薪酬	1	0.88	1	1.02	1	1.00	1	1.03
管理職 ¹	薪資	1	0.94	1	0.96	1	0.99	1	0.97
	薪酬	1	0.96	1	0.96	1	1.00	1	1.01
非管理職	薪資	1	0.989	1	0.989	1	0.993	1	0.985
技術職	薪資	1	1.01	1	0.98	1	0.97	1	0.94
事務職	薪資	1	0.97	1	0.99	1	0.96	1	0.94
技能職	薪資	1	0.99	1	0.99	1	1.02	1	1.02

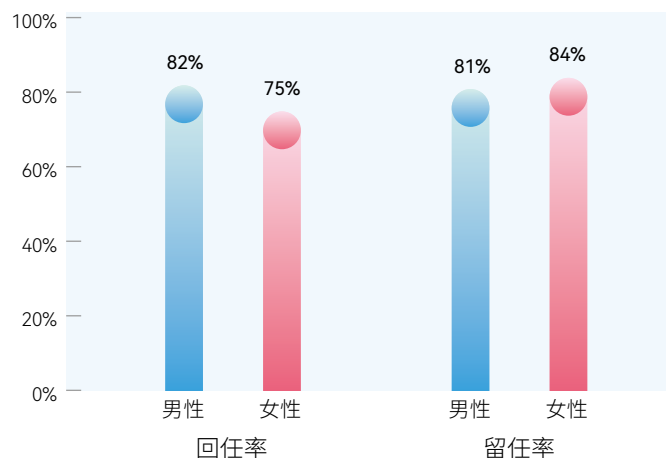
¹ 管理職：經理與副理階層

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。

2024 年，日月光投控共有 4,923 位員工享有育嬰假，而實際申請育嬰留職停薪則有 988 位員工。其中 2024 年應復職人數為 915 位，實際復職人數則為 708 位，回任率為 77%，留任率為 83%；日月光投控全球廠區共誕生 2,003 位新生兒，其中在主要營運據點，台灣廠區新生兒數為 1,344 人，占台灣新生兒數比例的 1%，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

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

祝賀假

- 日月光半導體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

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
- 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
- 集乳時間每日 1 小時，加班逾 1 小時，另給 30 分鐘；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。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。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反饋，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 -

團隊導向考核機制，驅動組織協作與永續成長

為了激發員工潛能並提升對團隊合作價值的認識，日月光投控將「團隊」作為核心思維與行動的出發點。我們不僅重視個人表現的肯定，更致力於培養團隊間的信任與協作精神，推動夥伴們攜手實現共同目標。雖然一位優秀人才可能為公司爭取重大業務，但唯有具備實力與默契的團隊，才能讓企業穩固在產業領先地位。為強化團隊協作文化，日月光同步建構「團隊導向績效機制」，將團隊成果納入評核維度，藉由明確目標設定、跨部門合作指標與成果呈現方式，強化工作協調性與團體目標導向。以日月光半導體高雄廠為例，透過多元內部競賽深化團隊合作，打造高效能的工作團隊。競賽項目涵蓋年度最佳團隊選拔、CIM 技術競賽、安全委員會專案競賽、工程與品質委員會年度競賽、節能減碳行動競賽及機台安全競賽等，不僅激發創意與行動力，也作為團隊績效檢視與激勵的重要依據。

這些競賽促使團隊在品質效率提升、自動化安全精進、技術創新等面向持續優化，並逐步與團隊考核機制接軌。透過設定清晰具體的團隊目標與評量標準，各參賽團隊可集思廣益、展開專業分工，並透過成果展示、同儕觀摩與評比制度達成良性競爭與學習。競賽成果除反映於單位榮譽外，亦可作為團隊年終績效與表現獎勵參考依據，強化員工參與度與整體組織凝聚力。團隊競賽與績效考核的結合，不僅是技能與創新的驗證，更是價值與文化的傳遞。日月光藉由制度化推動團隊績效評估與激勵，打造出更具韌性、凝聚力與永續競爭力的組織文化。

過度轉型計畫 - 運用訓練提升員工成長機會

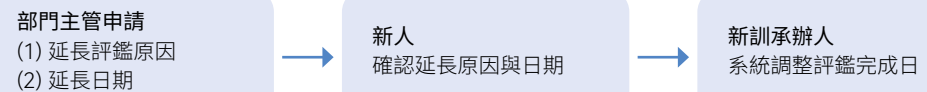
針對職場適應不良，但有意願繼續工作的新進或績效考核不佳的員工，我們透過訓練發展等方法，建立完善的新人輔導、評鑑與轉調機制。針對在三個月新人評鑑期間內表現不如預期或其他異常情況的員工，部門主管可提出延長評鑑申請，進一步強化員工培訓、技能發展與追蹤。

在評鑑過程中，主管與指導人將針對員工的學習進度、互動態度與實務操作表現進行回饋，若發現工作適應困難，部門可依情況調整訓練計畫或重新安排實務學習。藉由實務操作及改善，提升個人執行力及效率、安排相關加強訓練，讓具有學習意願與潛力的新進員工或績效考核不佳的員工，可以有再次成長的機會。透過這樣的制度性安排與部門合作，不僅可以兼顧組織績效與人員潛能發展，達成永續人力資源管理的雙贏目標。

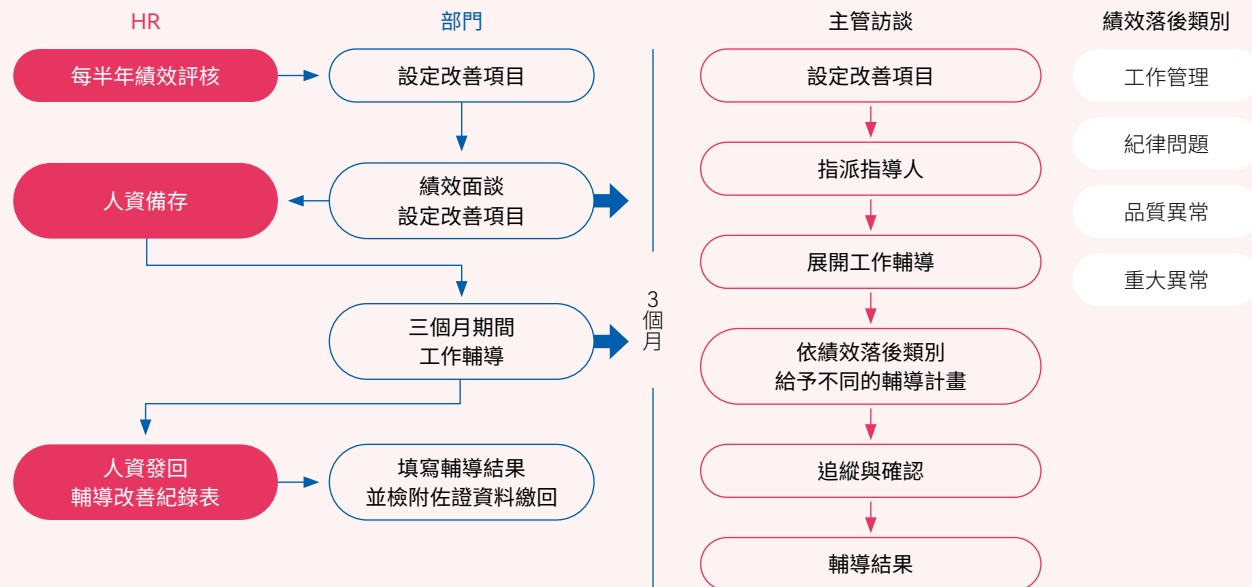
新人評鑑流程



延長評鑑申請流程



輔導 / 訓練方式



員工績效呈現落後族群的輔導流程

為協助績效評核結果落後之員工進行具體改善，提升工作表現與職場穩定性，本公司建置一套標準化的「績效落後員工輔導機制」。該機制涵蓋人資與部門合作進行辨識、面談、工作輔導、追蹤及成效確認等流程，並依據員工異常狀況類型，提供差異化的輔導訓練方式，確保改善計畫具體落實，協助員工重建職場信心與成長動能。

- **改善計畫：**針對需改善員工進行輔導與追蹤的完整流程，主管將安排績效落後面談，依據評核結果與實際表現狀況設定具體的改善項目
- **輔導追蹤：**部門展開為期三個月的工作輔導，依據員工進行個別化的工作輔導、追蹤與確認
- **檢視成效：**專案輔導完成，再次送交人資單位確認資料完整性與改善執行成效，以利日後追蹤與持續管理，持續幫助員工釐清改善方向、進而穩定在職發展

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 - 提供一對一個別諮商 ● 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

2024 年，日月光投控及所屬子公司共接獲 803 件員工申訴案件，其中經調查正式成案件數為 612 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。在所有申訴案中，有 7 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 17 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；2024 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 100,161 小時，所有員工皆完成相關人權訓練 (共計 157,406 人次)。

項目	2024 年	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)	100,161	145,562	168,044	179,775
訓練人次	157,406	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

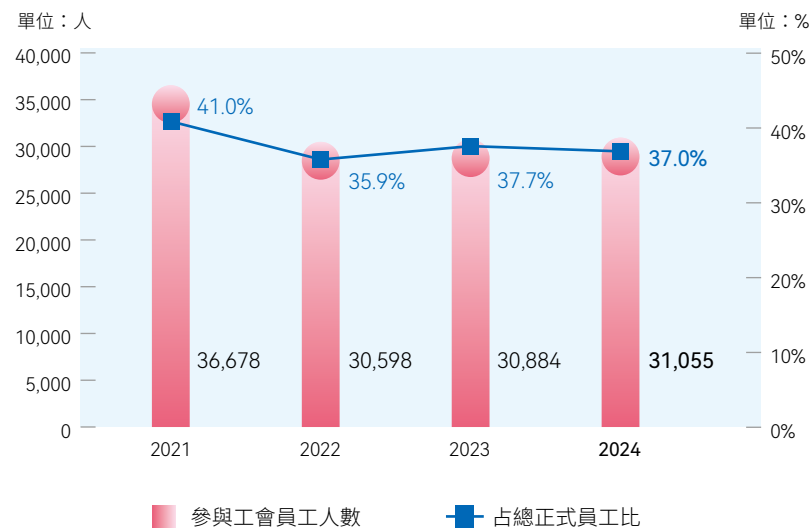


針對案件發生緣由進行事後檢討，並對個案進行追蹤、考核及監督，確保懲戒或輔導措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生，並依此進行職場環境與制度的調整

工會

日月光投控尊重職場的集會與結社自由，2024 年，全球廠區參與工會人數共 31,055 人，佔總正式員工 37%。其中，三家子公司成立工會的廠區有 20 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（張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、墨西哥廠及 Asteelflash 蘇州廠）。其中，共有 9 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

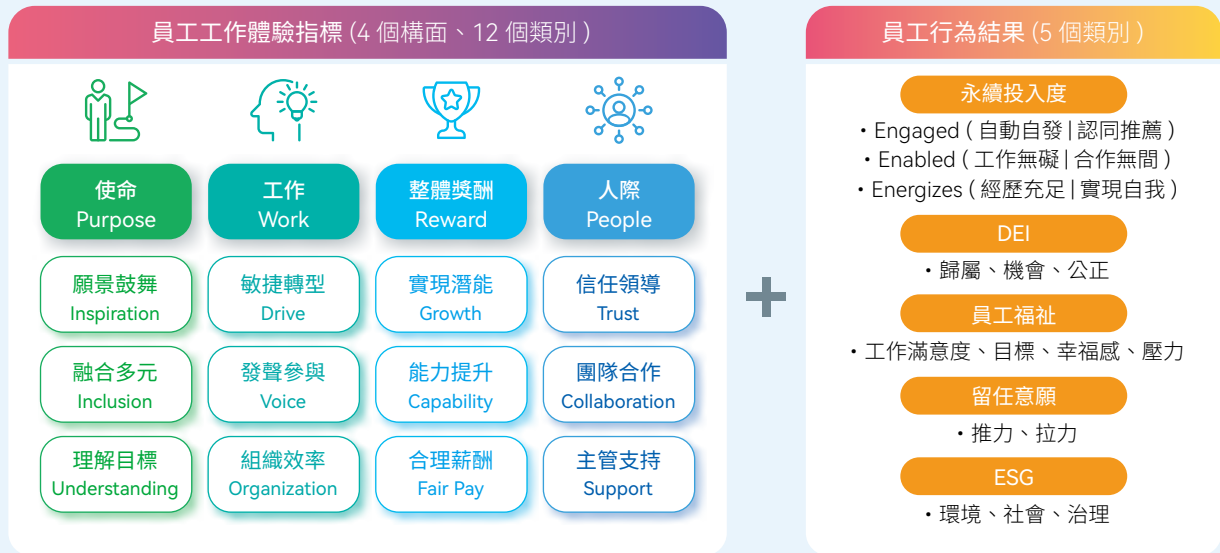


¹ 簽訂團體協約的廠區分別為日月光半導體（無錫廠、韓國廠及日本廠）、矽品（蘇州廠）及環電（張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、墨西哥廠及 Asteelflash 蘇州廠），佔總正式員工數 16.6%；然其他未涵蓋於團體協議廠區之員工，其工作條件與雇用條款與簽訂之廠區相同，並不受任何影響

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。

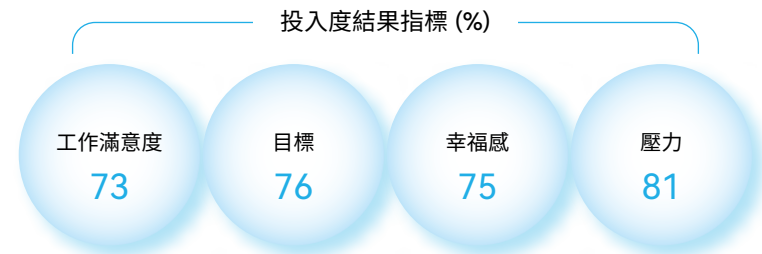


員工投入度調查結果

類別 \ 年度	2019 - 2020		2021 - 2022		2023 - 2024		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 = 實測人數 / 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。



員工投入度調查結果改善行動

類別	優化方向	執行策略
合理薪酬	建立具市場競爭力與激勵性的獎酬制度，結合績效表現與獎金發放，確保優秀人才獲得合理回饋與晉升機會	- 依市場薪酬調查進行薪資調整 - 強化績優人員表彰與其晉升與薪資框架
留任意願	優化留才機制與福利制度，透過新人關懷、職涯規劃與職位設計，提升員工對企業的歸屬感與留任意願	- 導入新人輔導員制度 - 強化關鍵職位獎酬、建立人才輪調與接班人計畫 - 建立潛在高風險離職人員之關懷機制，定期分析離職原因並優化職場環境與文化
信任領導	提升管理者信任度與領導效能，透過溝通強化、健康度偵測與主管培訓，營造正向與透明的管理文化	- 建立定期回饋與績效面談制度 - 推動組織健康度偵測指標 - 暢通多元溝通管道與申訴窗口 - 全面升級主管訓練教材，培養種子講師強化主管領導與人才培育



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	投入許多資源與規劃，擘劃「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。	
溝通力		
影響力		
技術	研發人才的發展	
創新力	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。	
解決力		
向心力		
製造	產線人才的發展	
生產力	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。	
執行力		

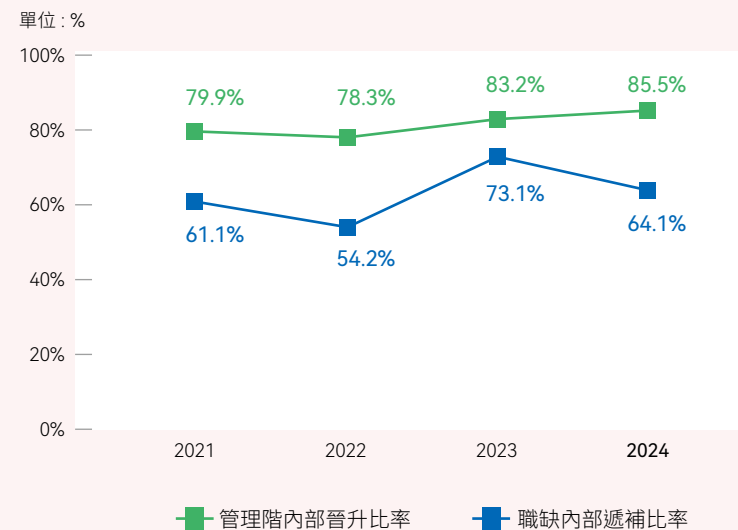


日月光投控致力於人才的培育，透過多元的培訓方式，包括實體訓練、線上課程、工作實務及外部培訓等，規劃完整且多元的學習課程與訓練資源，從而提高企業的生產力與創新力，支持公司長期營運成長的需求與能力。2024 年，我們的年度總訓練時數超過 757 萬小時，平均每位員工完成的訓練時數為 90.0 小時，總訓練費用近新台幣 259 百萬元，員工平均訓練費用超過新台幣 3,000 元。同時，我們為鼓勵員工持續進修與工作相關領域之技能與知識，公司亦提供經費讓員工進修取得與工作相關領域的學位，2024 年，共有 394 員工獲得相關學位。為培育更多優秀人才，我們重視未來人才的能力儲備，支持公司快速發展，透過系統化的培育機制，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；2024 年，職缺由內部員工轉職填補率為 64.1%，同時，我們也關注於培養未來的中高階管理人才，公司管理階層由內部員工晉升比例達 85.5%，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。

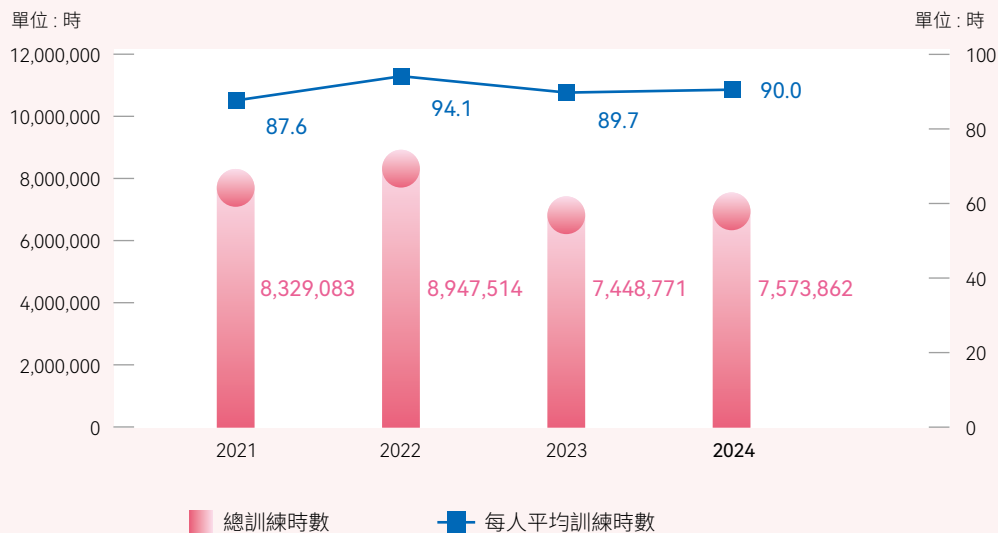
訓練指標

類別	組別	時數	平均訓練時數 (人)
訓練時數 (時)	性別	男性	4,092,386
		女性	3,481,476
	職務	管理職	512,554
		技術職	2,877,095
		事務職	243,364
		技能職	3,940,849
	總計	7,573,862	90.0

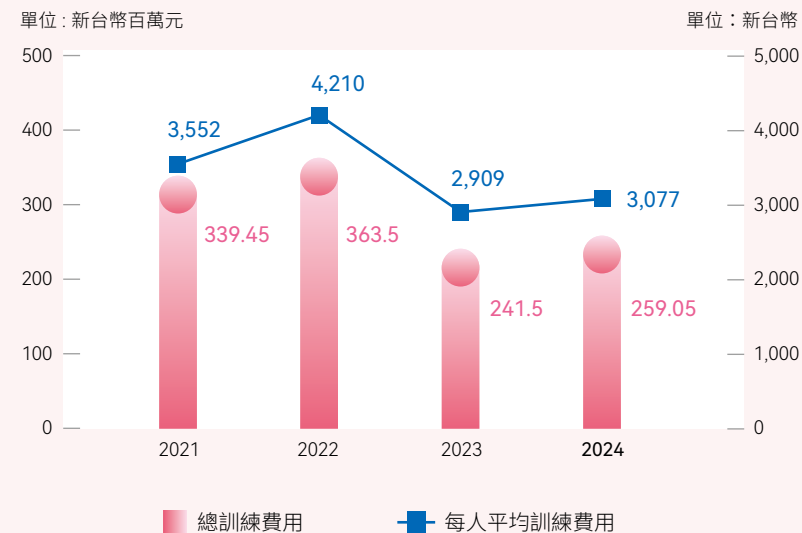
職缺遞補與管理階內部晉升比率



訓練時數



訓練費用

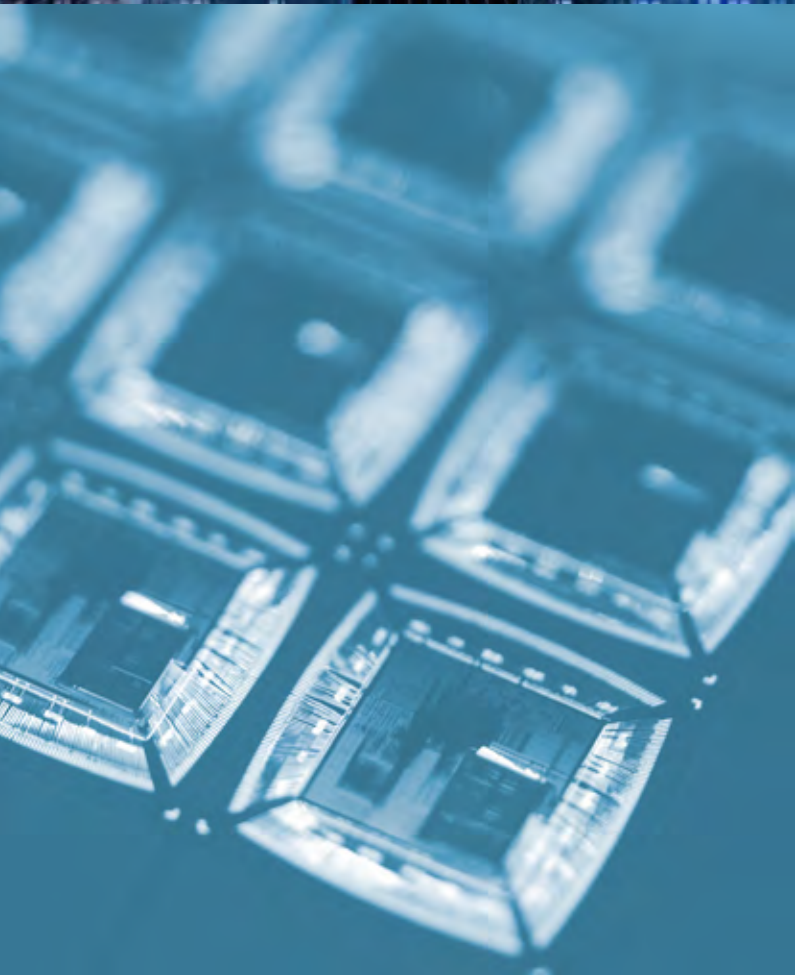
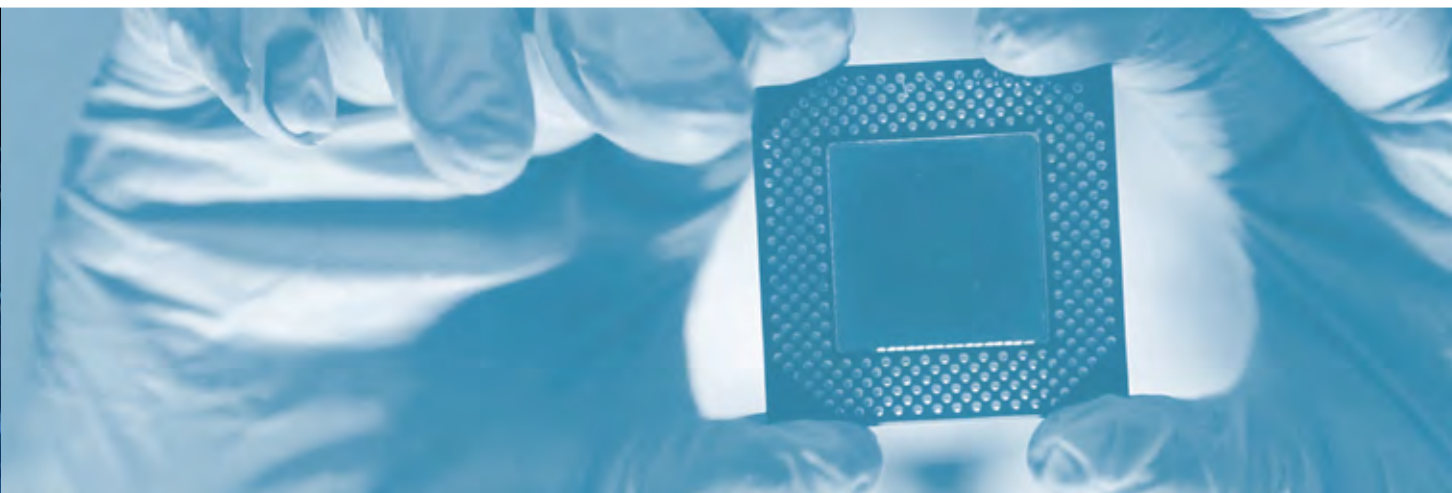


多元學習

日月光投控擁抱學習型組織的精神，透過不斷學習、調整與創新的心法，協助員工打造因應產業與永續轉型所需的技能，因應快速變化的外部環境，實踐人才永續的賦能計畫。日月光提供多元的學習方法，採用混合式 (Blended Learning) 模式支持員工持續成長與能力發展，包括涵蓋實體課程、數位線上學習、外部培訓、教練與導師制度，以及跨部門的團隊與社群網絡互動等新興的學習管道。

員工發展之學習方法

學習方法	內容	應用
實體課程 	內部規劃的面對面實體訓練，透過講師授課與互動活動，強化專業知識與實務技能	1. 新進員工訓練 2. ASE 管理學院課程
線上課程 	透過數位學習平台進行自主學習，不受時間與地點限制，方便彈性安排進修	1. 法規與客戶稽核相關課程
外部訓練 	參與公司外部單位舉辦的專業課程、論壇或認證訓練，獲取外部觀點與新知	1. 專業認證課程 2. 永續人才培育訓練
教練 / 導師制 	由主管或資深員工擔任教練或導師，進行一對一指導與經驗傳承，協助員工成長	1. 領導力導師計畫 2. 在職訓練
團隊與網絡 	透過跨部門協作、經驗交流與社群平台網絡參與，實踐互動分享交流精神	1. ASE 知識平台

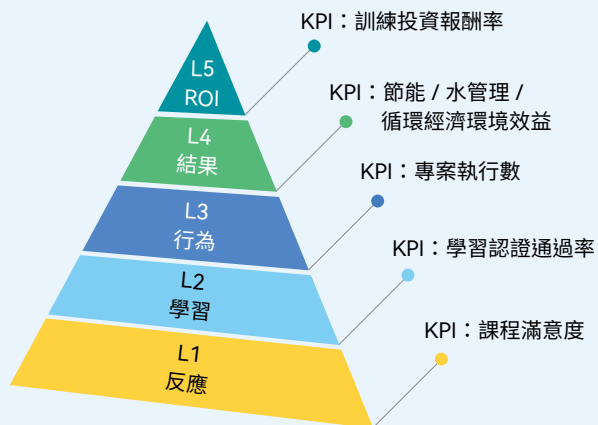


人才永續重點發展

依據公司企業經營目標，規劃出永續人才發展藍圖，建立系統性的人才培育策略，透過領導力、永續力、數位力、文化力等專案，強化員工四大關鍵能力的發展。此外，面臨聯合國氣候變化綱要公約 (COP26)，因應全球氣候緊急之高風險衝擊，我們透過專才與通才並進的方式，打造具有韌性的永續人才庫，亦同步建立支撐綠色製造、數位轉型與全球競爭力的堅實基礎，支持公司永續經營目標。

- **永續力：**涵蓋碳管理、能源效率、循環經濟、ESG 治理等能力，以回應全球淨零轉型趨勢
- **領導力：**強化跨部門協作、變革領導與策略思維，培養具前瞻力與執行力的管理幹部
- **數位力：**發展數據素養、智慧製造與 AI 應用能力，支持數位轉型與營運創新
- **文化力：**促進世代理解、多元共融與國際化溝通，強化組織凝聚力

永續力



▶ 專案名稱 淨零與循環經濟轉型專案

▶ 主要執行廠區 日月光半導體高雄廠

▶ 課程主軸

- (1) 從製程優化、能源管理、廢棄物減量到日常工作行為改變，員工的知識與行動，對企業能否邁向永續轉型與實現淨零目標產生關鍵影響
- (2) 永續通才：為強化永續發展意識，舉辦企業永續管理師與碳資產管理師等證照培訓使永續成為共同語言
- (3) 永續專才：為提升永續專責人員專業能力，與外部機構合作開設認證課程，提升本質學能與建構具競爭力之人才庫

- 節能率達 6.42%
- 水資源管理：每滴水使用次數達 4.25 次
- 循環經濟推動：經濟效益達新台幣 6.2 億元
- 永續專業認證數量：11 種 (ISO 14064、ISO 14067、ISO 14068 等)

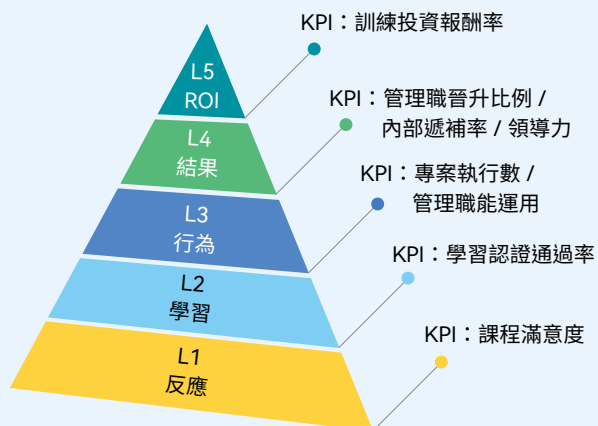
▶ 訓練對象

研發、製程、設備工程師

▶ 營運效益

- 專案執行數
- 環境效益
- 經濟效益
- 永續專業認證

領導力



▶ 專案名稱 領導與管理職能專案

▶ 主要執行廠區 日月光半導體高雄廠、日月光半導體中壢廠

▶ 課程主軸

- (1) Awesome 超強表達力：提升傳承力與跨部門溝通協作，培育專業知識與實務技能
- (2) Super 卓越主管力：建立基層主管共通語言，強化人員管理能力與績效對話
- (3) Excellent 專案管理力：強化 EPM 角色專案管理知識，導入計畫工具與管理流程
- (4) Plus 核心領導力：建立中高階主管的核心領導與啟發式管理思維

- 課後滿意度：4.73-4.89
- 學習認證通過率：51%-72%
- 領導力：申訴案件下降 70%
- 管理職晉升比例：61%
- 內部職缺遞補率：89%

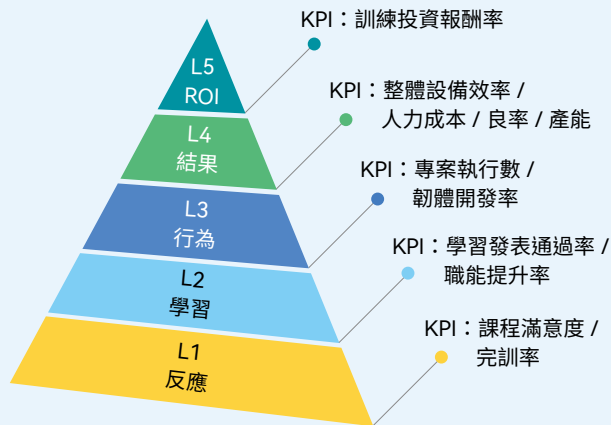
▶ 訓練對象

研發、製程、設備工程師

▶ 營運效益

- 專案執行數
- 管理職能運用
- 管理職晉升比例
- 內部遞補率

數位力



▶ 專案名稱 智慧製造與數位轉型專案

▶ 主要執行廠區 日月光半導體高雄廠、日月光半導體中壢廠

▶ 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、機械手臂開發，自動物料搬運系統，連結工廠實務，透過生產自動化，提升作業效率
- (3) 透過軟體技術自動執行規則的業務流程，進而結合工廠實務作業，提升作業效率

- 課後滿意度：4.49-4.75
- 課程測驗通過率：71%-92%
- 自行開發機器人程式：5,169 支
- 數位與 AI 專案：79 個
- AI 辨識製程不良品，減少人力負擔：9.3%
- 智慧工廠：56 座

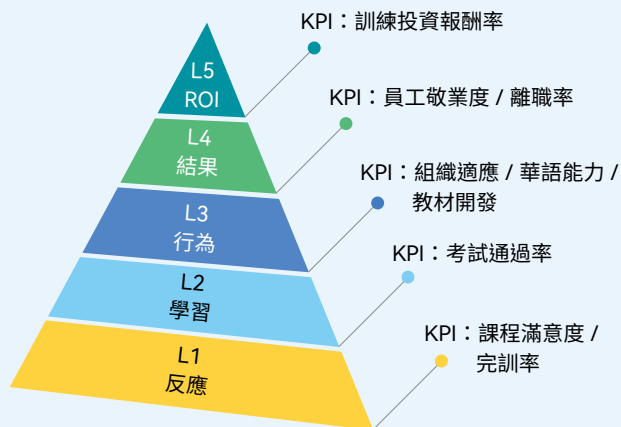
▶ 訓練對象

研發、製程、設備工程師
共 6,853 位員工參與訓練專案

▶ 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

文化力



▶ 專案名稱 多元文化與世代專案

▶ 主要執行廠區 日月光半導體高雄廠、日月光半導體中壢廠

▶ 課程主軸

- (1) 不同世代文化差異：公司內部不同世代人員組成轉變，發現在 35 歲以下員工留才不易，縮短世代差異
- (2) 外籍白領培訓：促進外籍員工快速適應工作環境與文化差異，透過職前訓練、入職第一個月與第三個月，提升外籍員工適應力
- (3) 不同國籍間的文化共融：員工的組成來自不同國家，代表組織呈現多元化，透過多元學習部落，提高外籍員工價值及歸屬感，減少文化衝突

- 員工離職率 (35 歲以下)：2024 年下降至 8.6%
- 華語考試通過率：超過 50% 達到 B 級以上

▶ 訓練對象

年輕世代員工、外籍員工

▶ 營運效益

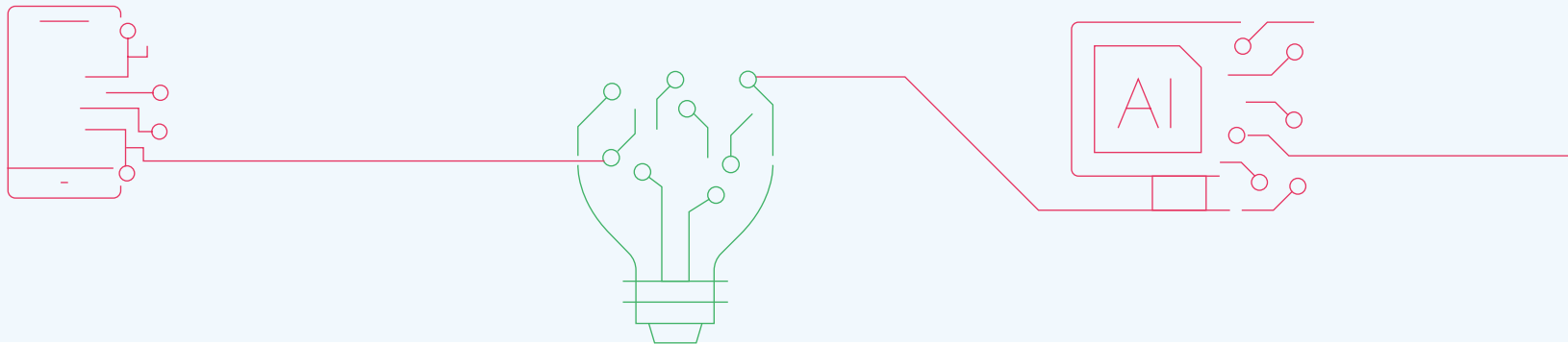
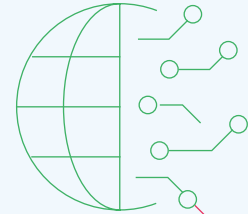
- 員工敬業度
- 離職率
- 華語能力
- 考試通過率
- 課程滿意度 / 完訓率



亮點案例 – 打造數位即戰力 啟動智慧人才轉型課程

因應智慧製造與數位轉型趨勢，日月光投控積極推動員工數位能力升級，致力於打造具備資料分析、流程優化與人工智慧應用能力的即戰力團隊。透過內部課程規劃與外部資源整合，逐步建立覆蓋各職能層級的數位學習體系，支持企業營運效能與決策品質的提升。以日月光半導體高雄廠為例，開設涵蓋「人工智慧基礎應用」、「智慧製造系統整合」、「流程自動化工具實作」、「數據視覺化分析實務」等多門核心課程，依據員工職能與業務需求，設計階段式的學習路徑。訓練模式採混合式學習，結合理論導入、數位教材、實作演練與專案應用，確保學習成果可實際落地運用。2024 年，參與數位轉型相關培訓的員工已超過 9,000 人次，其中課程平均通過率超過 80%，課後滿意度達 4.7 分（滿分 5 分）以上。在流程自動化方面，推動「流程機器人工具應用」訓練，協助各部門導入日常作業自動化，員工可透過實作開發流程腳本，自行優化報表生成、人工作業整合與例行性任務執行等。同時，為著重提升資料驅動決策的能力，我們透過「數據視覺化報表工具」課程，使員工能更有效分析生產異常、人力配置與品質監控等關鍵指標，強化資訊透明與管理即時性，公司也積極導入行為與成果導向的訓練評估制度，從課程反饋、學習成效到實際應用成效進行多層次追蹤，作為未來課程優化與資源配置的依據。

我們以數位職能為核心，持續推動全員參與的轉型培育行動，透過全面性數位培育藍圖，逐步建構內部「數位即戰力人才庫」，不僅因應製造業智慧化趨勢，更落實企業永續發展核心 – 培育未來人才、強化組織敏捷度、提升營運效率，未來也將持續強化跨部門應用場景與數據治理能力，實踐高附加價值的智慧製造藍圖。



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。

針對新化學品的導入，使用單位須依據新製程導入及變更管理程序書的規定，提出系統申請，並由相關單位進行嚴格審核，依據高雄廠高風險限制物質管理政策，包含勞動部公告 186 項致癌性 (CMR) 物質、環境部公告 151 項全氟 / 多氟烷基物質 (Per/Poly fluoro alkyl substances, PFAS) 與含四個碳以上的物質 (C4)、REACH 17 以及客戶要求的製程禁用物質，嚴格控管新物料的引進。以日月光半導體高雄廠為例，2024 年共審核 575 項化學品，其中有 5 項因屬高風險物質而被禁止導入使用。



¹ ISO 45001 職業健康安全認證廠區：日月光半導體、矽品及環電所有廠區皆已取得 ISO 45001 認證；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。2024 年，員工安全衛生訓練共計 309,108 小時，而教育訓練則達 295,217 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。2024 年，日月光半導體高雄廠共鑑別超過 4,000 項作業流程，未發現不可接受風險，其中 4,203 項屬中風險，704 項屬低風險，並制定 22 件改善行動方案，如：馬達鍊條防夾防護優化、化學品儲區漏液偵測警報優化、人因工程危害改善與推車優化設計等改善行動，以有效降低危害風險，持續落實完善的職業健康安全管理

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。2024 年，各廠區共執行 1,381 次內部稽核，並提出超過 3,600 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。2024 年，全球廠區共執行 464 次演練，包含地震、火災及化學品洩漏等

- **緊急應變：**持續推動完善的災害預防與應變體系，整合業界重大災害經驗，從預防、預警、應變與訓練等角度強化整體防災能力。因應業界發生之重大火災事件及政府相關規範更新，重新檢視火災應變通報流程，並規劃多項強化措施，包括與政府消防隊合作進行聯合搶救演練；同時開發「應變資訊整合 APP」，整合一站式緊急應變資訊，透過平板即時提供準確資訊，以利事故發生當下做出快速決策
- **新興能源潛在風險：**日月光半導體高雄廠制定了新設太陽能發電系統的安全防護標準，並建立太陽能光電設備火災應變程序。同時，對自動化設備所使用的鋰電池進行全生命週期管理，檢討其火災應變處置流程，以因應潛在火災風險，全面提升火災防護能量

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。2024 年，員工共發生 93 件職業傷害件數，損失工作天數達 2,729 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 9 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 9 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

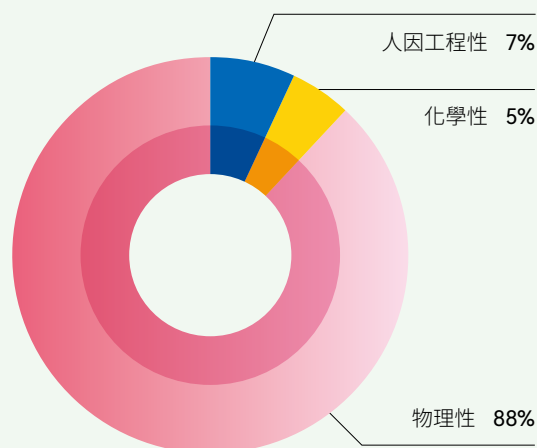
類別	2024	
	男性	女性
工傷事件數	49	44
工傷率 ¹	0.10	0.11
失能傷害頻率 (FR) ²	0.52	0.53
失能傷害嚴重率 (SR) ³	11.71	21.00

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

2024 年職業傷害類別



2024 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



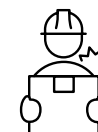
改善措施：

- (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：

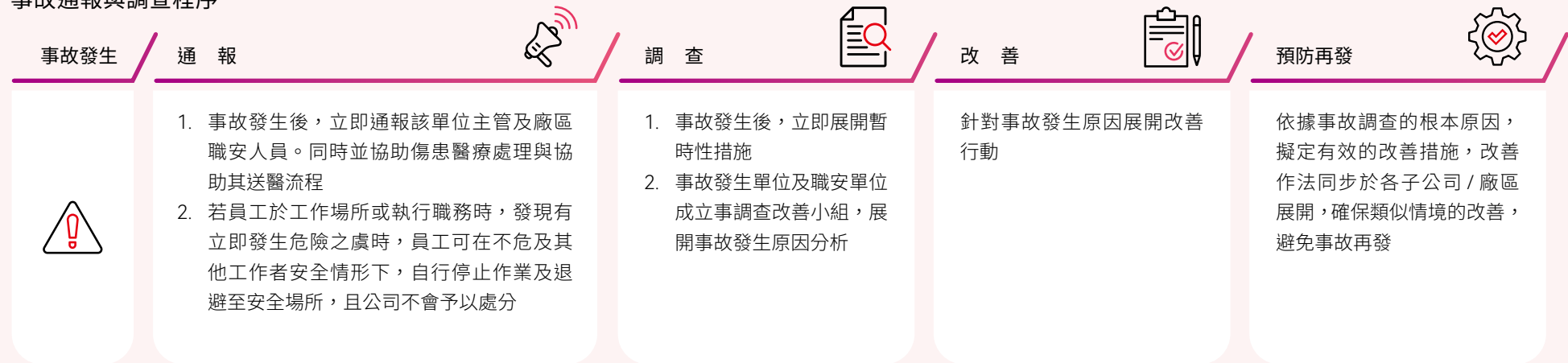
搬運物品時因施力姿勢不當導致拉傷



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



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健康關懷，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	2024 年	主要健康風險	2024 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	49.2%	• 身體質量指數 (BMI) 異常 • 代謝症候群 • 高血糖 • 高血脂	• 協助員工進行健康諮詢 • 檢視員工加班與作業環境 • 舉辦多元健康講座
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		34.6%		
第四級			16.2%		

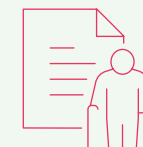
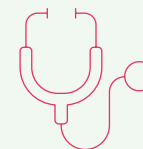
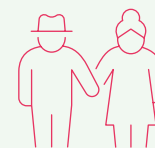


亮點案例 – 打造樂齡職場與終身健康照護體系，延續員工職涯與生活品質

隨著高齡化社會來臨與延後退休趨勢漸成主流，企業在推動永續發展的同時，更須正視樂齡員工的健康需求與退休後的照護責任。日月光投控秉持以人為本的理念，建構完整的健康促進與照顧系統，從在職到退休，打造全生命週期的支持機制，實現企業與員工共好。

針對在職階段，公司積極推動「樂齡職場健康促進方案」，協助年長員工提升健康管理能力、維持身心功能與延長工作壽命。此方案以全面性健康檢測為起點，涵蓋肌力測試、體能評估及工作適性分析，協助員工了解自身身體狀況，並確認其健康狀態是否與職務需求相符。為強化健康意識，日月光定期舉辦以營養攝取、肌少症預防等為主題的健康講座，鼓勵員工提早認識身體老化議題，及早調整生活與工作方式。此外，公司亦結合外部專業資源，設計肌力訓練與姿勢矯正課程，幫助員工改善職業性不適，延續工作效能與穩定性。然而，照顧不應隨著員工退休而終止。為讓員工在卸下職場責任後依然能感受到企業關懷，日月光同步推動「退休員工終身健康照護制度」，從健康管理、醫療支持到心理社交層面，提供全面照護。退休員工每年皆享有一次免費健康檢查，並由人資部門主動協助通知與預約，確保檢查不中斷、健康無落差。在醫療支持面，公司延續企業診所門診服務，提供掛號費減免等優惠，降低退休員工就醫負擔。對於心理與社會參與需求，則透過開放社團參與權益，邀請退休同仁持續參加登山、藝文等公司社團活動，並定期寄送專屬信件，促進社會連結，減少退休後的孤立與失落感。

樂齡職場與退休照護的結合，不僅延續員工的健康與價值，也體現企業對永續人力策略的重視。透過完整的支持系統，日月光協助員工無論身處職場或退休生活，都能持續保有尊嚴與幸福感，進一步強化對企業的認同與歸屬。這套橫跨職場與生活的健康照護模式，展現出企業將永續精神落實於每日實踐，持續為員工創造安全、安心、安定的工作與生活環境。



健康檢查 - 61,011 人；投入費用超過新台幣 1,023 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

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

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





員工協助方案

健身房 - 5 座；運動類社團 - 58 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



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。2024 年，受關懷同仁共計輔導了超過 350 人次，亦辦理 6 場的關懷員返校日（包含專業課程及關懷員經驗分享），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。



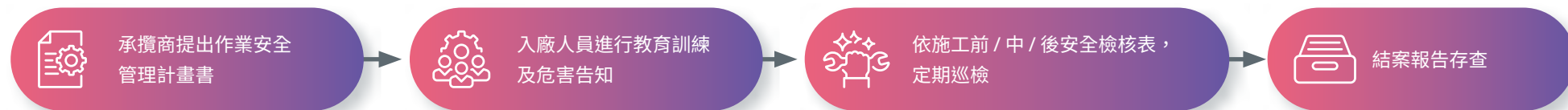
醫療轉介

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。

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



亮點案例 – 發布「安全橘皮書」，攜手承攬商共築零職災願景

因應產能持續擴增與工程量體擴大，日月光半導體高雄廠每日約有 2,000 名承攬商進場作業，總人數已達近 25,000 人，承攬商已成為營運中不可或缺的夥伴。為強化工作現場的安全管理與作業一致性，日月光半導體高雄廠整合相關法規，如：「職業安全衛生法」、「勞動基準法」，及多年管理經驗，編撰並正式發布「承攬商安全橘皮書」，協助合作夥伴快速掌握安全作業關鍵，強化現場自主安全管理能力。本手冊內容圖文並茂、重點明確，依據不同作業場域與風險類型，提供實務操作指引與安全須知，提升承攬商對於高風險作業的辨識力與預防能力。透過制度化文件建立共同語言，承攬商安全橘皮書不僅是溝通工具，更是落實零事故、零職災願景的具體行動。

為擴大宣導成效，日月光半導體高雄廠舉辦「承攬商安全橘皮書」發布會，邀集政府職安單位代表與 165 家承攬商共同參與，體現企業推動安全治理的決心，亦促進多方對話與合作。在制度強化方面，日月光半導體高雄廠自 2020 年起推動多項承攬商安全管理制度，包括特殊作業專責制度、監工與公安技能認證、承攬商訪談輔導、公安收工會議等機制，持續優化作業流程與安全文化。2023 年更進一步要求承攬商導入 ISO 45001 管理系統，建置自主管理制度、開放 E 巡檢系統並設置雙向溝通管道，提升資訊透明度與即時回饋效率。2024 年起，日月光半導體高雄廠安全治理進入新階段，導入 AI 技術輔助風險作業判斷，升級高風險作業入場管制並建置承攬商分級評鑑制度，引導承攬商夥伴重視作業風險管理，鼓勵持續精進。藉由「承攬商安全橘皮書」的推行，深化「以人為本」的安全文化，將個人與團隊的價值、態度與行為落實於每日作業中，強化「共同守護、自主治理」的安全管理精神。未來，將持續結合創新科技、AI 智慧預警與全員參與，攜手承攬商打造更安全、穩定的營運環境，實踐企業永續發展承諾。

