

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



2025 主要績效



>147 億元

員工獎金¹ (新台幣)



21,440

全球新進員工數



28.5%

女性管理職員工占比



18.2%

女性高階管理職員工占比



33,662

參與工會之正式員工數

SDGs	企業行動與貢獻	2025 重大議題	關鍵績效指標	2025 年績效目標	狀態	2025 年成果	2026 年目標	2035 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%	達成	97.7%	>90%	>95%
			全體員工離職率 (%)	<15%	達成	9.1%	<15%	<12.5%
		多元與包容	女性高階管理職員工 ³ 比例 (%)	>15%	達成	18.2%	>15%	>23%
			女性員工 STEM 比例 (%)	>17.5%	達成	18.5%	>17.5%	>20%
		人才發展	管理階內部晉升比率 (%)	>75%	未達成	68.2%	>75%	>80%
			職缺內部員工轉職遞補比率 (%)	>50%	達成	53.2%	>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	重大職業傷害件數 ⁴	0 件	達成	0 件	0 件	0 件
			職業病件數	0 件	未達成	12 件	0 件	0 件
			失能傷害頻率 (FR)	<0.5	未達成	0.67	<0.5	<0.5
			失能傷害嚴重率 (SR)	<9	未達成	20.6	<9	<9
			員工缺勤比率 (%)	<2.3%	達成	1.7%	<2.3%	<2.3%

¹ 員工獎金包含月激勵獎金及年度分紅獎金

² 員工投入度調查：每兩年執行一次，下次執行時間為 2027 年

³ 高階管理職員工：為資深副總、副總、廠處長、副廠處長與資深經理

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

2025 年，日月光投控員工人數¹超過 92,000 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 45,041 人，生產線技能職人員有 47,944 人；員工平均年齡為 38 歲，平均服務年資為 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，日月光投控整體薪酬與福利等不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、政治立場、性傾向或性別認同等而有所差異，然因半導體產業屬性，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 7,300 人，占比 18.5%；擔任管理職的女性員工更高達 28.5%。

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 28 個營運據點遍布十個國家，員工組成來自 29 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 95%。在工作地點分布上，超過 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，2025 年，日月光投控全球身心障礙員工人數共計 666 名²。

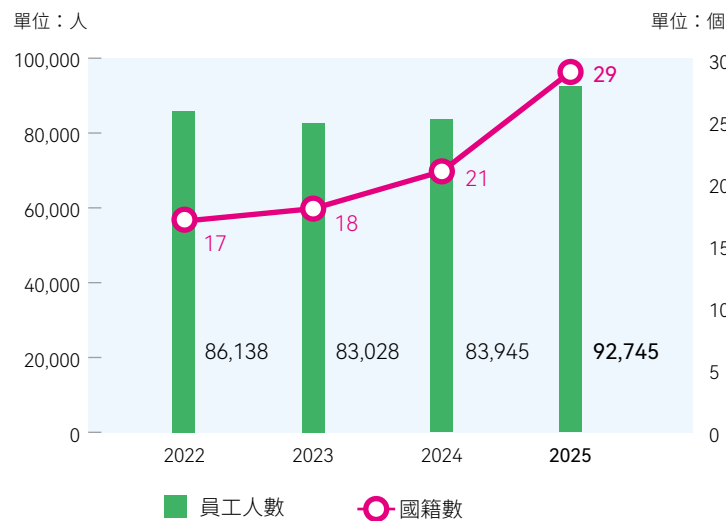
全球人力結構

類別	組別	人數	佔全體員工比 (%)
雇用類型	正式	92,696	99.7%
	約聘	289	0.3%
性別	男性	48,220	51.9%
	女性	44,765	48.1%
工作地點	台灣	66,392	71.4%
	中國大陸	13,951	15.0%
	亞太地區	9,555	10.3%
	美洲	3,087	3.3%
身心障礙員工	男性	401	0.4%
	女性	265	0.3%
職務	管理職	6,624	7.1%
	技術職	32,455	34.9%
	事務職	5,962	6.4%
	技能職	47,944	51.6%
年齡	<30	24,041	25.8%
	30-50	61,428	66.1%
	>50	7,516	8.1%
學歷	博士	162	0.2%
	碩士	8,547	9.2%
	學士	37,938	40.8%
	高中與專科 (含高中以下)	46,338	49.8%
總計		92,985	

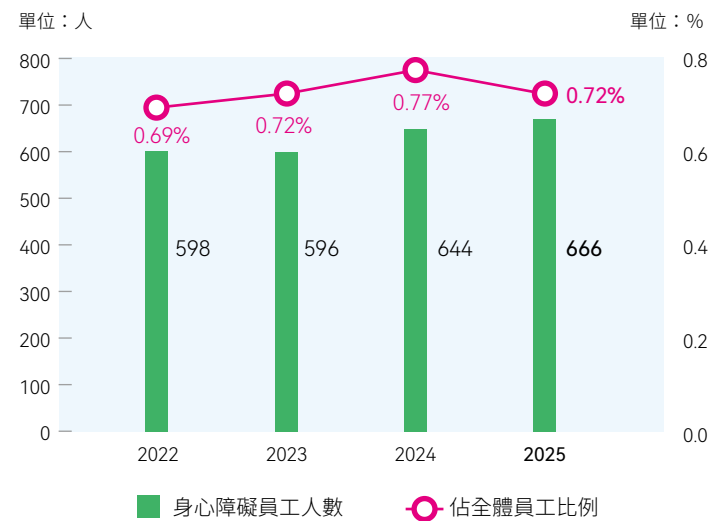
¹ 全體員工人數為日月光半導體、矽品及環電製造服務廠區員工，不包含歐洲及北美等業務人員

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、潭科廠與中工廠)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%，已依法繳納身心障礙者就業基金差額補助費

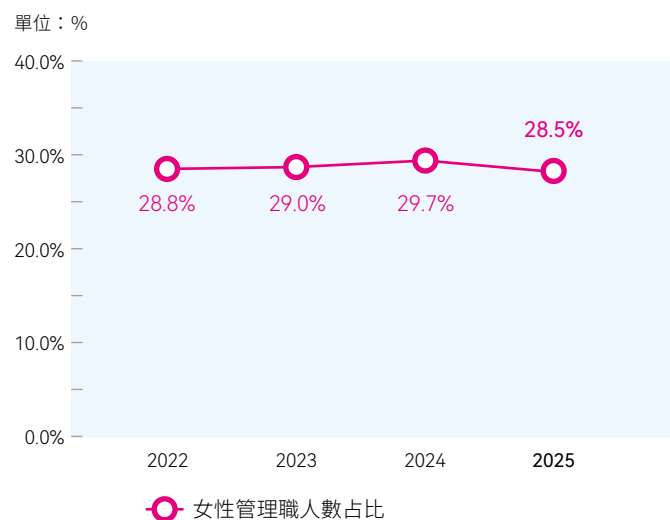
員工人數與國籍數¹



身心障礙員工

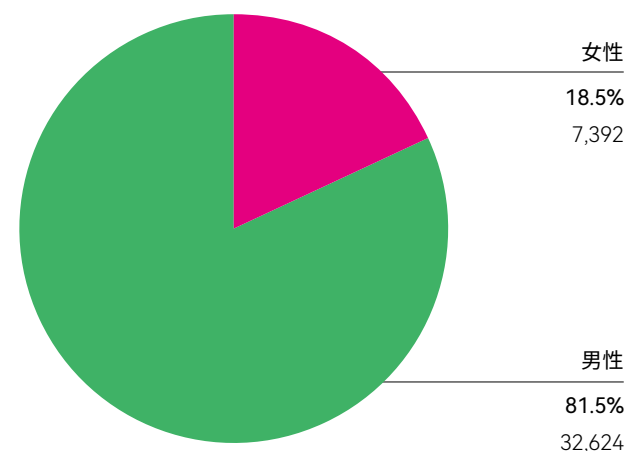


女性管理職員工占比



2025 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

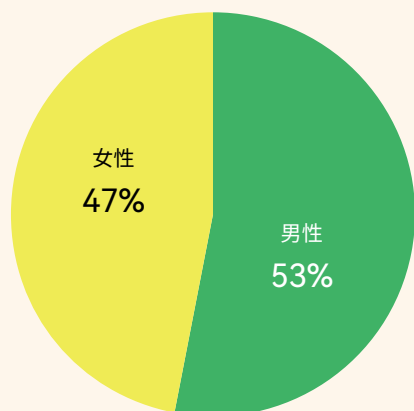
人才招募

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、性傾向或性別認同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、人權政策以及責任商業聯盟 (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。2025 年，全球總共招募超過 21,000 人，技術職人員占 30.3%，生產線技能職人員則占 60.9%，其中新進技術職女性員工占其 14.9%，同時日月光投控亦支持身心障礙人才招聘，2025 年共聘用 142 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，2025 年新進員工超過 6,000 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，偕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。

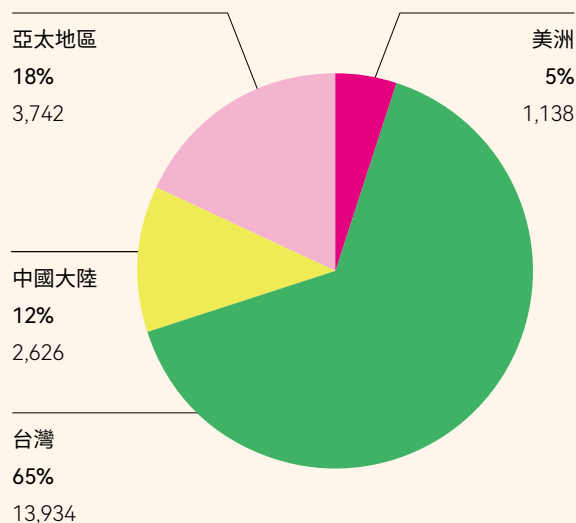
2025 年新進員工分布

(依性別)



2025 年新進員工人數與比例

(依工作地點)

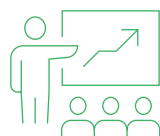


新進員工數與人均招募成本





亮點案例 - 打造外籍人才共融環境，促進多元共融職場



專屬培訓機制，提升職場適應力

日月光半導體高雄廠建置外籍白領員工一致化培訓制度，規劃 58 堂全英文數位學習課程，涵蓋職前訓練、職能培育及新人關懷機制，協助員工快速適應工作環境。各階段課程搭配學習評量及主管關懷，持續追蹤員工學習成效與適應狀況。

強化語言培育，促進跨文化溝通

為降低語言溝通障礙，日月光半導體高雄廠自 2022 年起與學校合作推動華語培訓課程，課程結合職場情境與生活應用，協助外籍員工提升中文溝通能力。2025 年共有 298 人參與課程，其中超過 90% 達 B 級以上學習成果。同時，日月光半導體高雄廠亦與大學合作開發數位教材，並透過多國文化介紹影片促進文化交流，提升員工對多元文化的理解與認同。

推動文化交流，深化員工歸屬感

在生活適應與文化融入方面，公司提供生活關懷指南，並透過新人關懷座談掌握員工需求，協助外籍員工熟悉公司政策、工作環境與生活資訊，並透過問卷回饋掌握其適應情況。此外，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，透過節慶活動、生活交流及文化分享，促進同鄉互助與跨文化連結，提升外籍員工歸屬感。

全方位人才支持，促進職涯永續發展

日月光投控重視外籍員工從招募、到職、職涯發展至長期留任的全生命週期支持，堅持零付費原則杜絕現代奴隸風險，並提供多元溝通管道讓員工即時反映意見；在職涯發展方面，透過師徒制度、競賽活動及進修支持，協助外籍員工提升專業能力，同時配合政府中階技術人才留台政策，培育具長期發展潛力之技術人才，協助優秀人才申請永久居留，從「短期移工」轉型為「在地專才」，促進人才在地化發展。

透過完善的外籍人才支持體系，日月光投控不僅強化企業人才韌性，也落實多元共融與人權保障理念，打造員工與企業共同成長的永續職場。



外籍華語課程



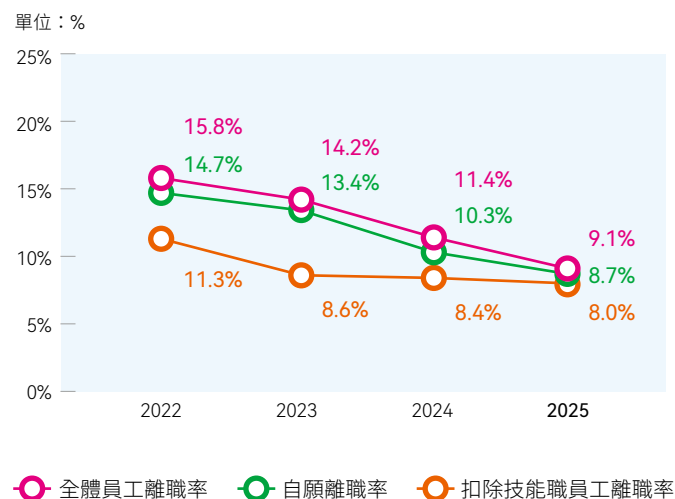
員工離職率¹

2025 年，日月光投控整體離職率為 9.1%（相較前一年度降低 2.3%），其中核心營運據點台灣廠區之離職率為 7%。從離職結構分析，男女比例分別為 55.4% 與 44.6%；職務別則以生產線技能職員工占大宗（57.4%），管理、技術與事務職則占 42.6%。本公司除透過每兩年一次的員工投入度調查傾聽同仁心聲，亦每年針對不同職務深度分析離職成因，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，並據此展開相對應的改善專案與長期留才育才策略。此外，公司積極推進人才風險管理，導入大數據分析建立離職預測機制，事前辨識關鍵行為與關聯因素以精準預警可能情境；針對新進同仁離職率較高之廠區，則啟動關懷行動與多元輔導方案，協助其及早適應工作環境，落實適才適所並有效降低人力資本耗損。

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

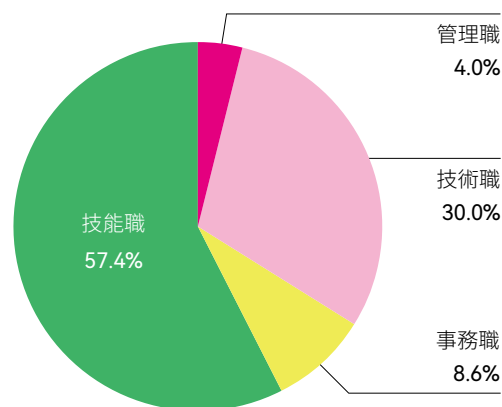
離職原因	改善專案
薪資福利	- 業界薪資水平及福利調查，不定期調整公司薪資福利結構，提供具競爭力的薪資與福利措施 - 針對績優員工額外配發認股方案及激勵獎金
工作發展	- 建立完善的職涯發展體系，透過多元與完善的培訓規劃（外部訓練及內部訓練）、內部輪調 / 轉調機制等，提供員工所需的在職訓練（內部訓練與外部訓練等多方面培力計畫）與專案歷練，依組織 / 業務需要給予升遷或調任職務機會 - 建立順暢溝通管道，直屬主管親自向員工說明未來發展方向
個人與家庭因素	- 自行開發工時管控系統，以利主管有效的管控員工工時，針對工時較高的員工則發送手機簡訊或郵件預警，期使員工能更有效率的完成工作，達到家庭與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



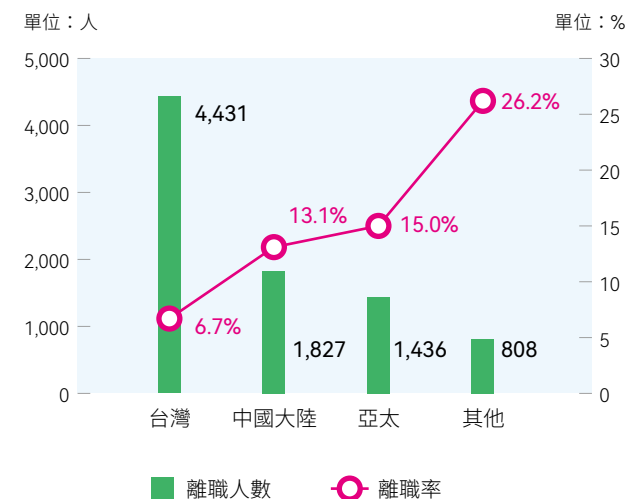
2025 年離職比例

（依職務類別）



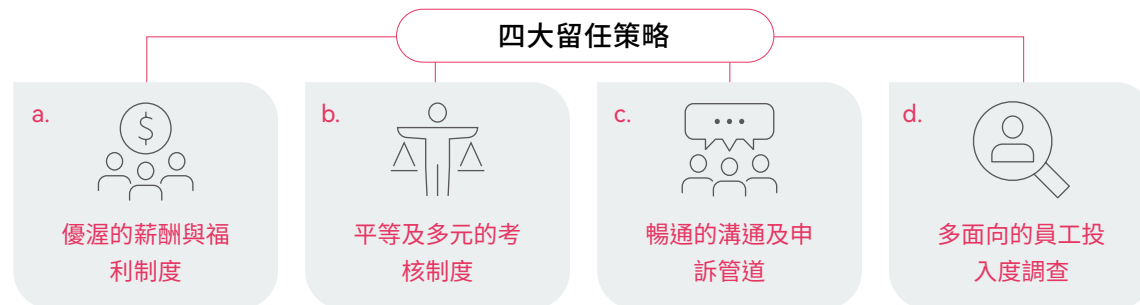
2025 年離職率

（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。



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、性傾向或性別認同等而有不同，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 年約新台幣 55 億元成長至 2025 年約新台幣 147.26 億元，累計發放員工獎金超過新台幣 1,030 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	2022		2023		2024		2025	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階經理人	薪資	1	1.03	1	1.03	1	1.03	1	1.02
	薪酬	1	1.02	1	1.00	1	1.03	1	1.04
管理職 ¹	薪資	1	0.96	1	0.99	1	0.97	1	0.94
	薪酬	1	0.96	1	1.00	1	1.01	1	0.92
非管理職	薪資	1	0.989	1	0.993	1	0.985	1	0.992
技術職	薪資	1	0.98	1	0.97	1	0.94	1	0.99
事務職	薪資	1	0.99	1	0.96	1	0.94	1	0.97
技能職	薪資	1	0.99	1	1.02	1	1.02	1	1.12

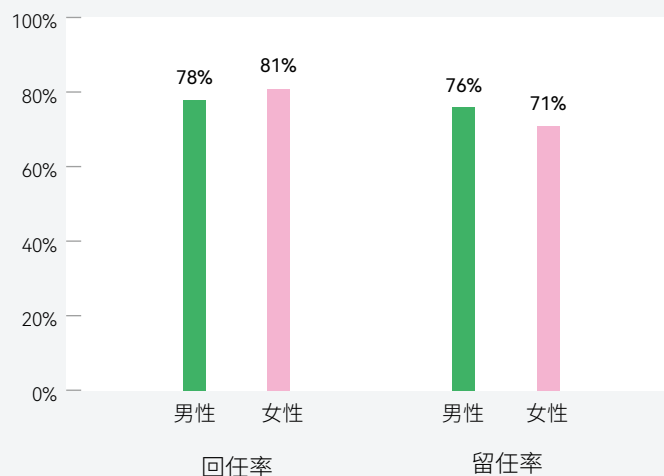
¹ 管理職：為中階管理職員工（經理與副理階層）

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。

2025 年，日月光投控共有 3,806 位員工享有育嬰假，而實際申請育嬰留職停薪則有 813 位員工。其中，2025 年應復職人數為 736 位，實際復職人數則為 588 位，回任率為 79%，留任率為 73%；日月光投控全球廠區共誕生 1,628 位新生兒，其中在主要營運據點，台灣廠區新生兒數為 1,084 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高雄廠及中壢廠；南韓設置 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



- 各廠區在工作場所內，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、產後一年內及哺乳期間之員工，建立完善的健康保護機制，透過一對一訪談及工作評估，了解員工需求並提供後續關懷與追蹤。公司依據懷孕員工工作場所健康危害評估結果，提供孕期職務調整、生育福利、產後復職等相關支持措施，並開辦「新手爸媽系列課程」、設置母性健康保護信箱及愛心車位等友善措施，全面保障不同工作型態員工於孕期及產後期間之職場安全與健康，打造兼具支持性與友善性的孕婦友善職場

完善育兒措施

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高雄廠及中壢廠。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



日月光半導體韓國廠（坡州）幼兒園



日月光半導體中壢廠幼兒園



彈性工作制度

員工健康和福祉是提升員工滿意度、工作投入度及人才留存的重要基礎。日月光投控重視員工工作與生活平衡，透過推動彈性工作制度，協助員工依據個人需求及工作特性調整工作安排，提升工作自主性，同時促進工作效率、降低缺勤率，並強化人才吸引與留任能力。目前部分廠區已導入彈性工作時間、居家辦公及部分工時等多元彈性工作措施，打造兼具彈性、效率與員工支持的友善職場環境。

彈性工時安排

依據工作屬性或員工個人需求（包含家庭照顧、接受在職教育需求），提供彈性工作時間安排，以滿足不同職務特性、工作時區及個人生活需求。員工可依實際需求提出彈性工時申請，經主管評估核准後，即可變更工作時間。目前日月光半導體（中壢廠、上海材料廠、日本廠、馬來西亞廠和 ISE Labs）與環電皆已建立彈性工時申請制度



- 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

居家辦公制度



日月光半導體（日本廠、ISE Labs）與環電：制定居家（遠端）工作政策及相關工作指南，提供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

部分工時制度



日月光半導體（ISE Labs）制定正式兼職員工管理政策，提供符合資格之兼職員工與正式員工相同之工作福利保障，但每週工作時數須低於 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 (Key Performance Indicators, KPI)，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，透過主管擔任教練角色。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 - 團隊導向績效機制，驅動組織協作與永續成長

為激發員工潛能並深化對團隊合作價值的認同，日月光投控以「團隊」作為組織運作與人才發展的重要核心。我們不僅重視個人專業與績效表現，同時更致力於建立團隊間的信任、協作與共同成長文化，鼓勵員工攜手追求組織目標與永續發展。日月光投控認為，優秀人才為企業創造關鍵機會，而具備高度默契與執行力的團隊，則是企業持續保持產業競爭優勢的關鍵。因此，公司建構「團隊導向績效機制」，將團隊成果納入績效評核，並透過明確的目標設定、跨部門合作指標及成果展現方式，強化工作協調與團體目標導向。

以日月光半導體高雄廠為例，廠區透過多元內部競賽，深化團隊合作與持續改善，打造高效能工作團隊。競賽項目包括年度最佳團隊選拔、CIM 技術競賽、安全委員會專案競賽、工程品質委員會年度競賽及 ESG 年度競賽等；透過競賽機制，不僅激發員工創意與行動力，也成為檢視團隊績效與促進成長的重要平台。各團隊依據清晰具體的目標與評量標準，進行專業分工、協同合作與成果展示，並藉由同儕觀摩與評比制度，形成良性競爭與知識交流。競賽成果除展現於單位榮譽外，亦作為團隊績效與獎勵的重要參考，進一步提升員工參與度與組織凝聚力。透過團隊競賽與績效管理的結合，持續推動團隊協作、技術創新與安全文化，並以制度化方式強化團隊績效評估與激勵機制，打造更具韌性、凝聚力與永續競爭力的組織文化。



推動職能轉型培育，創造員工成長新機會

推動職能轉型培育，創造員工成長新機會為協助員工適應職場環境並發揮潛能，公司針對新進員工及工作表現需提升之員工，建立完善的新人輔導、評鑑與轉調機制，透過訓練發展與持續關懷，提供員工成長與改善機會。針對三個月新人評鑑期間內學習進度未達預期或有特殊狀況之員工，部門主管可依實際情況提出延長評鑑申請，並透過強化培訓、技能發展及後續追蹤，協助員工逐步提升工作能力。

評鑑過程中，主管與指導人將針對員工學習進度、工作態度、團隊互動及實務操作表現提供回饋，若發現工作適應上的挑戰，部門將依員工需求調整訓練計畫、安排加強學習或重新規劃實務培訓內容。透過持續輔導與改善機制，協助具學習意願與發展潛力之員工提升執行能力與工作效能。透過此制度化的人才培育與支持機制，公司兼顧組織營運需求與員工個人成長，打造具韌性與永續發展能力的人力資源管理模式，實現企業與員工共同成長的目標。

公司亦建立完善的內部職缺公告與轉調機制，定期發布相關職缺資訊，鼓勵員工依據個人專長、職涯規劃及發展申請轉調。收到申請後，公司進行資格審查，並依員工所選擇的目標單位安排職務媒合與面談，協助員工適性發展。透過完善的內部人才流動機制，提供跨部門及多元職務的發展機會，協助員工探索多元職涯路徑、累積跨領域經驗。同時，公司亦能有效活化人才配置、提升組織用人彈性，持續強化人才競爭力與組織韌性。

新人評鑑流程 (通過條件：5 次分數 ≥ 70)

一個月評核

部門主管
指導人



兩個月評核

指導人



三個月評核

部門主管
指導人



處長簽核

延長評鑑申請流程

部門主管申請

(1) 延長評鑑原因
(2) 延長日期



新人

確認延長原因與日期



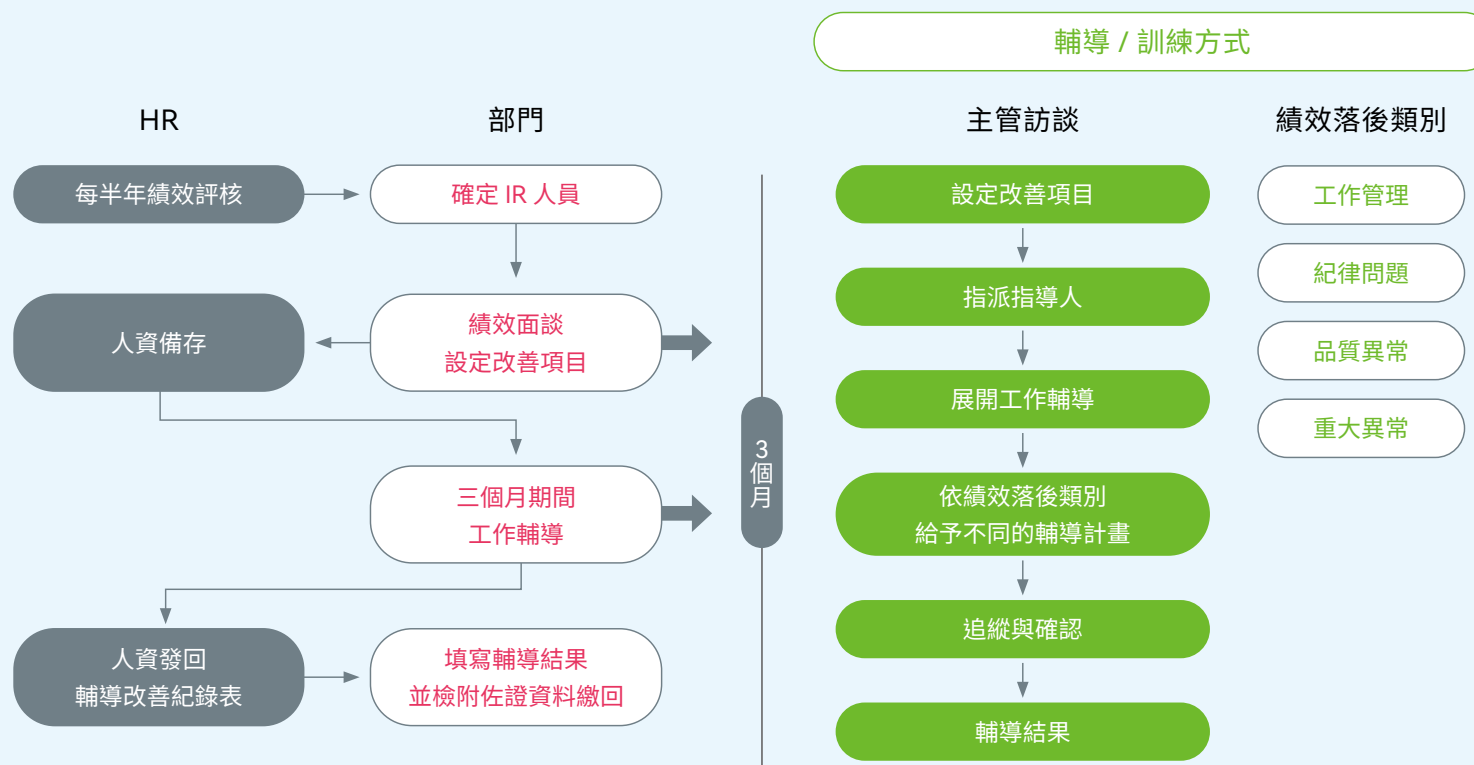
新訓承辦人

系統調整評鑑完成日

員工績效呈現落後族群的輔導流程

公司建立標準化的「績效落後員工輔導機制」，協助績效評核結果未達預期 / 落後之員工透過具體的改善計畫協助其提升工作表現與職場適應能力。該機制由人力資源部門與該部門單位共同合作，進行績效狀況辨識、面談溝通、工作輔導、改善追蹤及成效確認等流程，並依據員工個別需求及改善項目，提供適切的輔導措施與培訓資源，確保改善計畫有效落實。透過持續性的支持與追蹤，公司協助員工強化專業能力、提升工作績效，重建職場信心與發展動能，同時促進人才穩定留任，打造兼顧員工成長與組織發展的人才培育環境。

- **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

日月光投控重視並尊重員工權益與聲音，建置多元化的單向與雙向溝通機制，提供完善且暢通的溝通管道，致力打造開放與透明的溝通環境。透過各項溝通平台與交流機制，協助員工即時了解公司營運動態及相關政策發展，並鼓勵員工針對工作環境、職場議題或其他相關事項提出意見或疑慮。為保障員工權益並落實公平、公正的申訴管理機制，員工可透過匿名方式反映意見或提出申訴，公司承諾保護申訴者身分及相關內容之機密性，並禁止任何形式因舉報、申訴或意見反映所衍生之不當對待、歧視或報復行為，確保員工能在安全且無懼的環境中表達聲音。



單向宣導

- 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



雙向溝通

- 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

2025 年，日月光投控共接獲 1,123 件員工申訴案件，其中經調查確認正式成案件數為 942 件，我們透過完善的申訴處理機制，與申訴人進行溝通，釐清問題並尋求具共識的解決方案，確保所有案件皆有效完成處理與結案。在已成案之申訴案中，共有 23 件涉及勞資爭議，給予同仁適當的關懷及釐清事實後，爭端終得以順利解決；此外，共有 39 件為性騷擾申訴案件成案，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，經依規定程序調查及處理後，皆已完成結案。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之機會，最終由委員會對是否構成性騷擾進行認定。為維持性別平權且健康的工作環境，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。

為提升員工人權意識，推動多元人權教育訓練，2025 年，訓練內容涵蓋 RBA 管理、勞動權益、性別平權及性騷擾防治等議題，訓練總時數達 103,237 小時，所有員工皆完成相關人權訓練，共計 122,797 人次。

項目	2025 年	2024 年	2023 年	2022 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)	103,237	100,161	145,562	168,044
訓練人次	122,797	157,406	174,677	184,588

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

日月光投控尊重員工集會與結社自由，2025 年，全球共 22 個廠區設立工會，參與工會人數共 33,662 人，占正式員工總數 36.3%。成立工會的廠區包括日月光半導體（高雄廠、上海材料廠、無錫廠、韓國廠（坡州）、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、潭科廠及蘇州廠），以及環電（張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、墨西哥廠、越南廠及 Asteelflash 蘇州廠）。其中，共有 9 個廠區的工會與公司簽訂團體協約，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，建立互信合作的勞資關係，營造友善、和諧且具包容性的工作環境。

工會員工人數



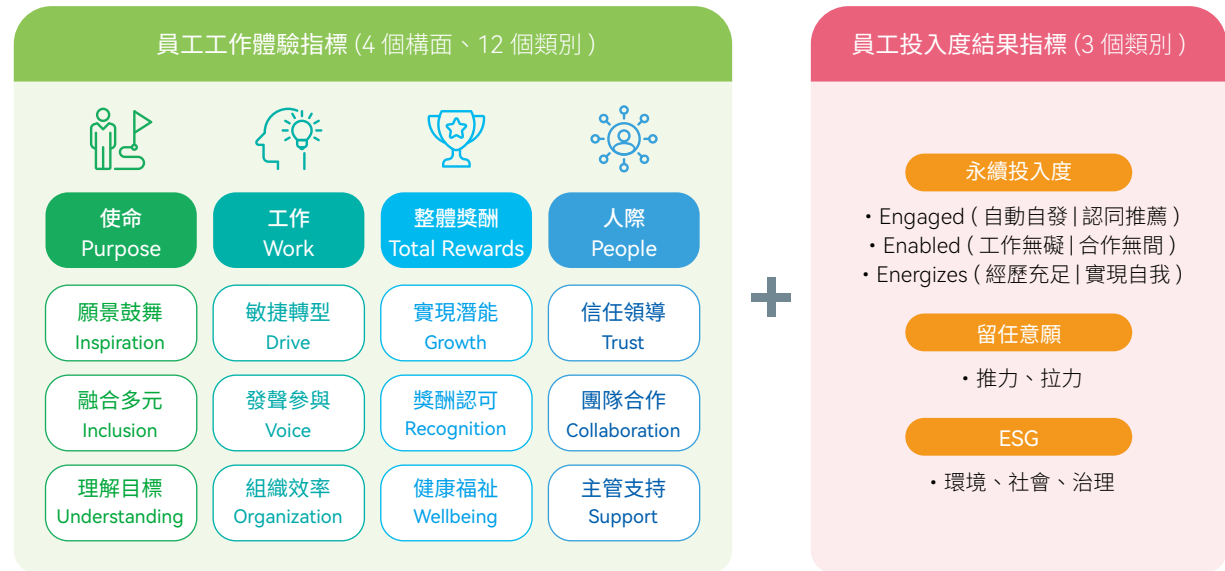
¹ 簽訂團體協約的廠區分別為日月光半導體（無錫廠、韓國廠（坡州）及日本廠）、矽品（蘇州廠）及環電（張江廠、金橋廠、惠州廠、昆山廠、墨西哥廠及 Asteelflash 蘇州廠），占總正式員工數 14.3%；其他未涵蓋於團體協議廠區之員工，其工作條件與雇用條款與簽訂之廠區相同，並不受任何影響

員工永續投入度調查

為打造支持員工福祉與組織韌性的職場環境，日月光投控自 2017 年起每兩年進行「員工投入度調查」，並依據企業發展需求與趨勢變化，持續優化調查架構與衡量指標。2021 年起，調查轉型為「永續投入度調查」，納入永續發展、員工福祉及組織文化等面向，以更全面了解員工工作體驗與企業認同。2025 年，公司進一步調整調查架構，包含「員工工作體驗指標」及「員工投入度結果指標」。前者涵蓋使命、工作、整體獎酬及人際四大構面，共 12 項類別；員工投入度結果指標則包含永續投入度、留任意願及 ESG 指標，共 3 項類別，並依直接與間接員工不同工作特性設計調查內容，以提升結果應用價值。

為持續提升員工體驗並回應國際永續發展趨勢，日月光投控於 2025 年優化永續投入度調查架構，將原「合理獎酬」與「能力提升」構面整併為「獎酬認可」，並自「員工工作體驗」中獨立新增「健康福祉 (Wellbeing)」構面，以更全面掌握員工需求與工作感受，進一步強化員工意見蒐集及持續改善機制。

2025 年永續投入度調查涵蓋日月光投控三大子公司、全球 28 個營運據點及 10 個國家，調查涵蓋率達 97.7%，共計 85,184 名員工¹ 參與，整體永續投入度滿意度達 80%，高於公司設定之 75% 目標。其中，直接員工整體永續投入度較 2023 年提升，顯示各項員工關懷與管理措施已逐步展現成效；在各項調查指標中，「作為公司的一份子而感到自豪」獲得高度認同，展現員工對企業文化、價值理念及組織的高度歸屬感與認同感。日月光投控將持續透過定期辦理永續投入度調查，傾聽員工意見並分析調查結果，據以滾動優化工作環境、管理制度及員工支持措施，打造兼具支持性、包容性與韌性的職場環境，持續提升員工福祉，實現企業與員工共同成長的永續發展目標。



員工投入度調查結果

類別 \ 年度	2021 - 2022		2023 - 2024		2025		2027 目標
	目標	實際調查	目標	實際調查	目標	實際調查	
投入度 (%)	>75	79	>75	77	>75	80	>75
涵蓋率 ¹ (%)	>85	96.1	>87	95.1	>90	97.7	>90

¹ 涵蓋率 = 實測人數 / 應測人數

¹ 2025 年員工永續投入度調查範疇涵蓋本公司、日月光半導體、矽品及環電所有正式員工，除全球所有製造廠區之外，另包含台灣辦公室之員工，調查對象為總經理階以下且啟動調查日前在職滿 3 個月之正式員工

2025 健康福祉指標 (%)

員工投入度調查是了解員工工作體驗、掌握組織健康度，以及制定人才吸引、留任與發展策略的重要工具。日月光投控每兩年定期執行員工投入度調查，依據結果分析規劃改善措施。自 2023 年起，新增員工健康福祉衡量指標，涵蓋工作滿意度、目標、幸福感及壓力等面向，透過調查結果掌握員工需求，作為優化員工福祉與人才管理策略的重要依據。



2025 年員工永續投入度調查結果改善行動

類別	優化方向	執行策略
獎酬認可	持續完善人才發展與獎酬制度，規劃多元培訓資源，鼓勵員工持續精進專業能力與職涯發展；定期檢視薪酬制度及員工福利措施，參考市場趨勢與產業競爭力，建立適切的獎勵與表揚機制，持續優化整體薪酬福利制度，以提升員工認同感與留任意願。	- 積極鼓勵員工持續學習和技能提升 - 依市場薪酬調查進行薪資調整，定期薪資審查和績效薪酬，並檢視整體薪酬與當前市場差距 - 強化績優人員表彰與其晉升與薪資框架
健康福祉	推動員工健康促進措施，打造健康且友善的職場環境；持續優化心理健康支持資源及員工關懷措施，營造尊重、包容且具支持性的職場文化，全面提升員工福祉。	- 強化主管與員工間的溝通與關心，建置定期回饋 - 同時結合當前 DEI 策略，提倡以尊重、友善與包容的心來維持職場舒適度、歸屬感與心理健康 - 加強宣導、提高對身心理健康的重視

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		

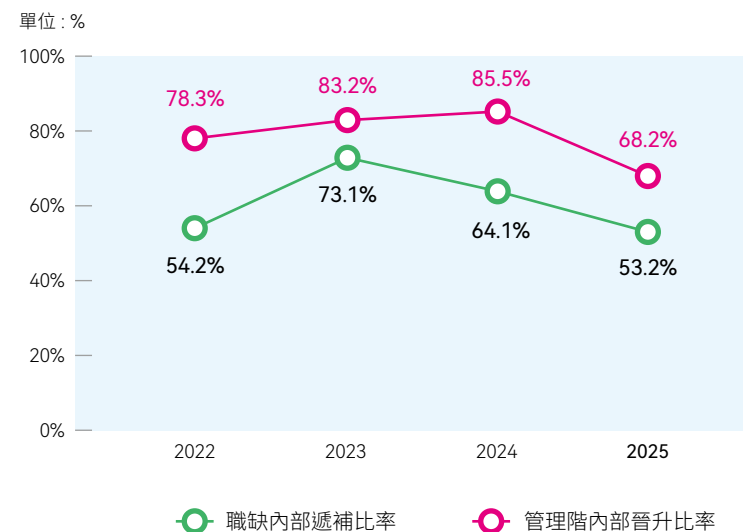
日月光投控致力於人才賦能，整合實體訓練、線上課程、工作實務及外部培訓等多元資源，全面提升企業生產力與創新力。2025 年，全球總訓練時數逾 872 萬小時（員工平均訓練時數為 93.8 小時），訓練總投入經費近新台幣 408 百萬元（員工平均訓練費用超過新台幣 4,300 元）；同時，公司提供經費補助鼓勵同仁深化專業，2025 年共協助 186 位同仁取得工作相關領域學位。為厚植未來人才儲備以驅動快速發展，我們推行系統化培育機制，並藉由內部輪調與轉調制度活化人才流動、拓寬職涯路徑；2025 年，職缺由內部員工轉職填補率達 53.2%，管理階層由內部晉升之比例亦高達 68.2%，有效協助同仁發揮所長，落實員工與公司共榮成長的長遠承諾。



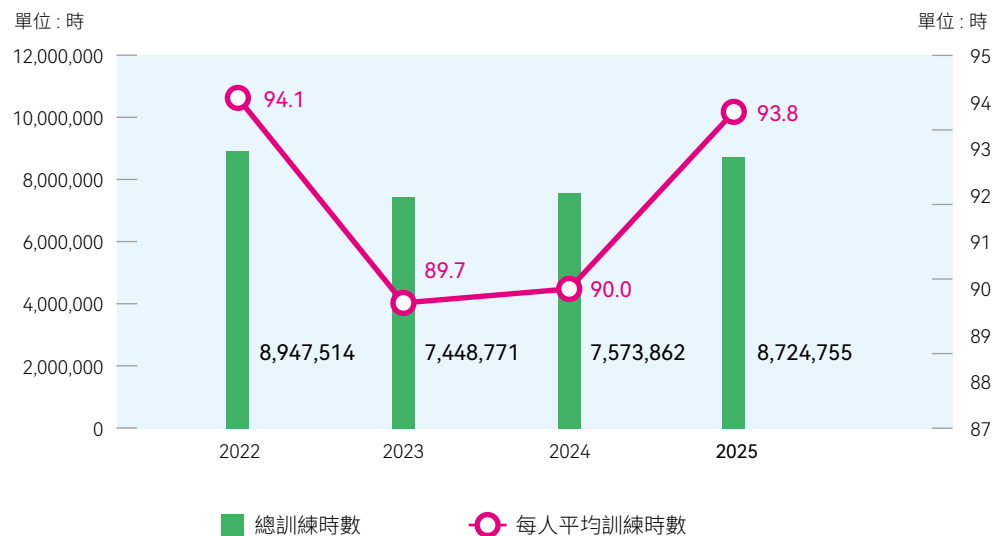
訓練指標

類別	組別		時數	平均訓練時數（人）
訓練時數（時）	性別	男性	4,776,144	99.0
		女性	3,948,610	88.2
	職務	管理職	624,075	94.2
		技術職	3,329,220	102.6
		事務職	346,247	58.1
		技能職	4,425,213	92.3
總計			8,724,755	93.8

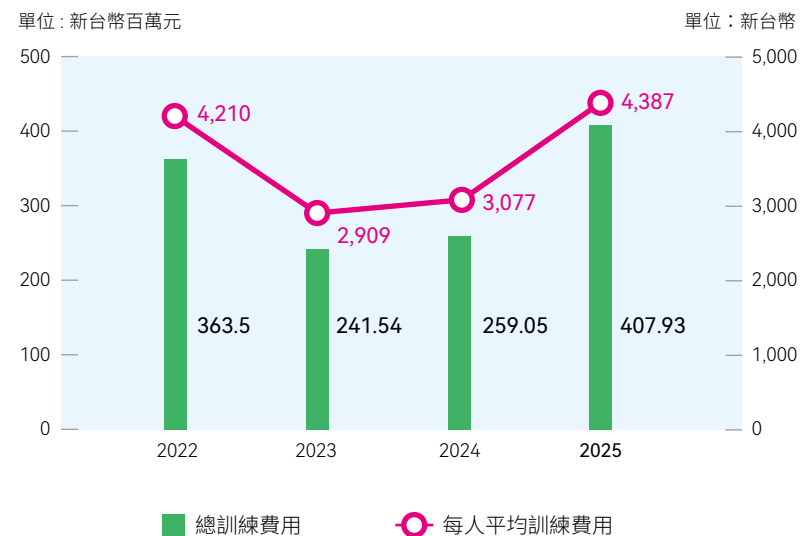
職缺遞補與管理階內部晉升比率



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

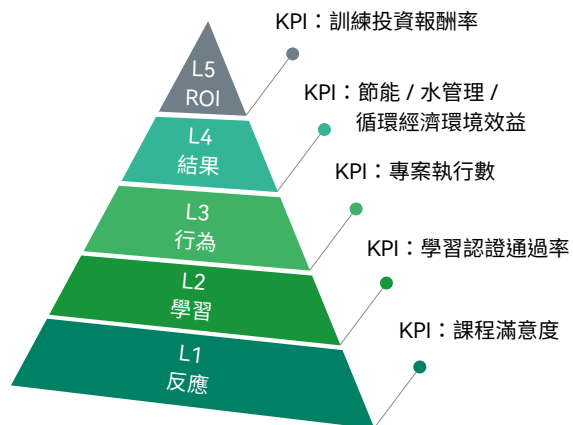
學習方法	內容	應用
實體課程	 內部規劃的面對面實體訓練，透過講師授課與互動活動，強化專業知識與實務技能	1. 新進員工訓練 2. ASE 管理學院課程
線上課程	 透過數位學習平台進行自主學習，不受時間與地點限制，方便彈性安排進修	1. 法規與客戶稽核相關課程
外部訓練	 參與公司外部單位舉辦的專業課程、論壇或認證訓練，獲取外部觀點與新知	1. 專業認證課程 2. 永續人才培育訓練
教練 / 導師制	 由主管或資深員工擔任教練或導師，進行一對一指導與經驗傳承，協助員工成長	1. 領導力導師計畫 2. 在職訓練
團隊與網絡	 透過跨部門協作、經驗交流與社群平台網絡參與，實踐互動分享交流精神	1.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

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

- 永續專業課程員工參與人數：162 人 (ISO 14001、ISO 14064、ISO 14067、ISO 14068、46001、50001 及企業永續管理師)

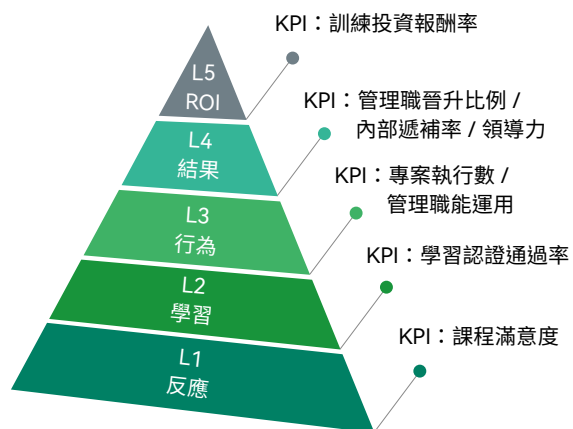
訓練對象

- 廠務、環安衛、採購等單位員工
- 訓練總人次：30,176 人次

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：4.82-4.92
- 學習認證通過率：56%-82%
- 包容性領導力：申訴案件下降 70%
- 管理職晉升比例：68.2%
- 內部職缺遞補率：53.2%

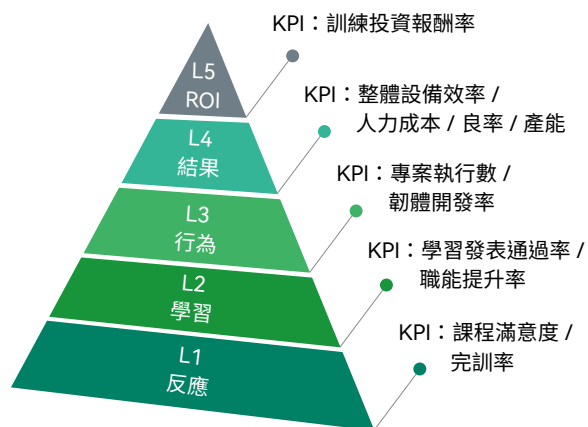
訓練對象

- 基層主管、部級主管
- 4,284 位員工參與訓練專案

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：4.48-4.73
- 課程測驗通過率：53%-100%
- 自行開發機器人程式：8,815 支
- 數位與 AI 專案：73 個
- 重點專案節省人力成本：超過新台幣 7,800 萬元

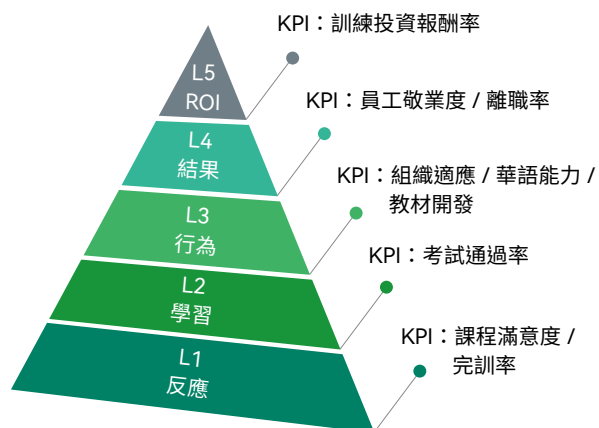
訓練對象

- 研發、製程、設備工程師
- 共 7,721 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
- (4) 培訓外籍講師與指導員，推動職場友善溝通、負責任感與耐心的管理模式，讓新進外籍員工能夠適用職場環境

- 員工離職率 (30 歲以下)：2025 年下降至 3.7%
- 華語考試通過率：超過 90% 達到 B 級以上
- 外籍員工產線指導員培訓：完成 200 位

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

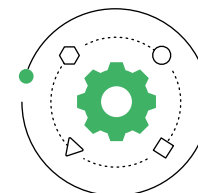
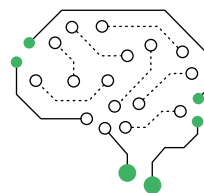
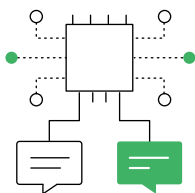


亮點案例 – 培育數位人才，驅動智慧轉型新動能

因應智慧製造與數位轉型發展趨勢，日月光投控積極推動員工數位能力提升，致力培養具備資料分析、流程優化及人工智慧應用能力之即戰力團隊，以支持企業營運效能提升與智慧化發展。透過內部課程規劃與外部資源整合，逐步建立涵蓋不同職能與層級的數位學習體系，協助員工掌握未來工作所需之關鍵技能，提升組織整體競爭力與應變能力。

以日月光半導體高雄廠為例，規劃多元數位培訓課程，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」及「數據視覺化分析實務」等主題，依據員工職能需求與業務發展方向，建立階段式學習路徑。培訓方式採混合式學習模式，結合理論課程、數位教材、實務操作及專案應用，確保學習成果能有效轉化為工作應用與流程改善。2025 年，參與數位轉型相關培訓之員工累計超過 7,700 人次，展現員工對數位能力培育的高度參與及認同。在流程自動化應用方面，推動「流程機器人工具應用」訓練，協助員工運用自動化工具改善日常作業流程，透過實務操作開發流程腳本，優化報表產出、人工作業整合及例行性任務執行效率。同時，透過「數據視覺化報表工具」課程，培養員工運用數據分析生產異常、人力配置及品質管理等關鍵指標之能力，提升資訊透明度與管理決策即時性。

日月光投控以數位職能發展為核心，持續推動全員參與的數位培育行動，透過完善的人才培育藍圖，逐步建構內部數位人才庫。此舉不僅回應製造業智慧化發展趨勢，更落實企業永續發展理念，培育未來人才、提升組織敏捷性與營運效率。未來，也將持續深化跨部門數位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

日月光投控致力於提供員工安全、健康且優質的工作環境，同時重視承攬商及訪客之安全保障，建立完善的職業健康與安全管理制度，以預防職業災害發生，確保所有工作者之健康與安全。公司以職業健康與安全為核心，從「管理機制」與「健康職場」兩大主軸推動相關措施，透過制度建置、風險預防及健康促進等作為，持續打造安全、友善且永續的職場環境。

完善職安衛管理機制

程序辦法

日月光投控全球廠區依據 ISO 45001 職業健康安全系統、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。

安全落實

日月光投控全球各廠區之健康安全委員會定期追蹤及確認當地職業安全衛生相關法規之更新，並檢視內部管理制度、緊急應變程序及環境安全作業規範，確保各項管理措施符合法令規範。為有效降低職業安全衛生風險，每年針對廠區作業環境、設備、機具及相關服務執行危害辨識與風險評估，依據危害嚴重度、發生頻率及事故可能性等因素進行風險分級，並制定相應管理方案與控制措施。針對高風險作業環境，優先採取風險降低及預防措施，以降低潛在危害，提升工作場所安全。

此外，日月光投控更進一步鑑別廠區內高風險作業區域，包括游離輻射、噪音、危險化學品及粉塵等作業環境，針對相關作業人員提供適當之個人防護設備 (PPE) 及定期特殊健康檢查，並透過健康追蹤與管理機制，確保員工於安全且健康的工作環境中執行職務。

加強管控

以日月光半導體高雄廠為例，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。2025 年共審核 1,058 項化學品，其中有 4 項因屬高風險物質而被禁止導入使用。

項目		執行措施
規劃 (Plan)	安全衛生規範	依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、RBA 行為準則及營運所在地相關法規，制定職業安全衛生管理政策與標準程序文件，建立系統化的安全衛生管理機制，持續強化風險管理及職場安全
	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	為全面控管潛在危害，本公司建立嚴謹的危害辨識與風險評估制度，每年針對物理、化學、人因、生物及心理性危害因子，依嚴重度與發生頻率判定風險等級並執行預防措施。2025 年，日月光半導體高雄廠共鑑別逾 4,000 項作業流程，未發現不可接受之高風險，其中 4,203 項屬中風險、704 項屬低風險。針對既有風險，廠區積極落實多項改善方案，例如：優化動線以確保消防空間暢通、明確標示安全防護耗材（如：耳塞）有效日期，以及加裝氧氣等監控檢測器；同時，嚴格規範專業檢測與消防控制維修操作人員須持有相應資格證照（如：中級／四級以上等級證書），全方位優化員工作業安全，落實並完善職業健康安全
執行 (Do)	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。2025 年，員工安全衛生訓練共計 361,388 小時，而教育訓練則達 295,359 人次
	防災演練與緊急應變	日月光投控全球各廠區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演習，模擬多種緊急狀況以持續精進災難應變措施，2025 年全球廠區共執行 405 次涵蓋地震、火災及化學品洩漏等演練，並從以下面向深化防災機制： ● 緊急應變：整合業界災害經驗與最新規範以優化通報流程，並與政府消防隊進行聯合搶救演練；同時開發「應變資訊整合 APP」，透過平板即時提供一站式應變資訊以利事故當下高效決策，並定期檢視廠區空間動線與高低差以確保路徑暢通 ● 新興能源潛在風險：針對綠能科技轉型，日月光半導體高雄廠制定新設太陽能發電系統之安全防護標準與太陽能光電設備火災應變程序，並對自動化設備之鋰電池實施全生命週期管理與處置檢討，全方位提升新興能源之火災防護能量
查核 (Check)	內外部稽核	為確保同仁及廠區安全並符合 ISO 45001 規範，我們以內部稽核程序確認及評估廠區的管理系統與流程，並進行現場查核，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，一律納入內部系統追蹤並精準掌握根本原因，以落實持續改善。2025 年，各廠區共執行 12,822 次內部巡查，主動辨識出逾 2,940 件缺失（包含消防安全、設備安全、化學品管理與緊急應變等），所有項目皆已於規範時限內完成改善。透過內部稽核制度有助於及早發掘潛在風險並迅速採取對策，全方位深化作業環境之安全性
改善 (Action)	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，例如加強防呆機制、以及針對高發失誤定期進行員工安全訓練與宣導

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。日月光投控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。2025 年，日月光投控員工共發生 128 件職業傷害件數，損失工作天數達 3,912 天，其中以物理性傷害的比例最高，其次為化學性傷害及人因工程性；此外，計有 12 件職業病，均發生於日月光半導體馬來西亞廠，但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 12 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 - 員工

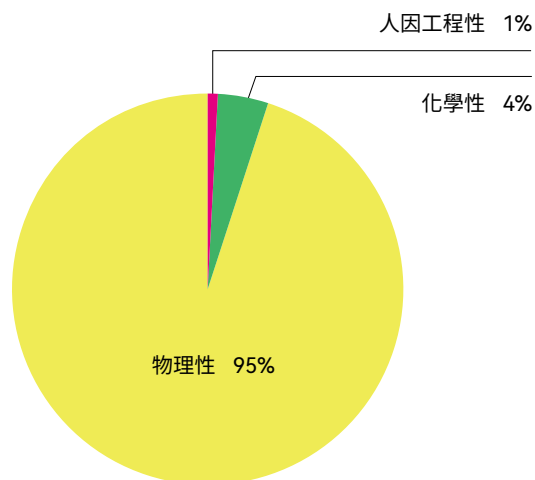
類別	2025	
	男性	女性
工傷事件數	63	65
工傷率 ¹	0.13	0.15
失能傷害頻率(FR) ²	0.62	0.72
失能傷害嚴重率(SR) ³	19.17	22.23

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

2025 職業傷害類別



2025 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、防呆裝置
- (3) 制定相關作業程序與 SOP
- (4) 加強人員教育訓練
- (5) 防護用具穿戴
- (6) 與大型器械保持安全距離

化學性危害

發生原因：

有害物接觸



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：

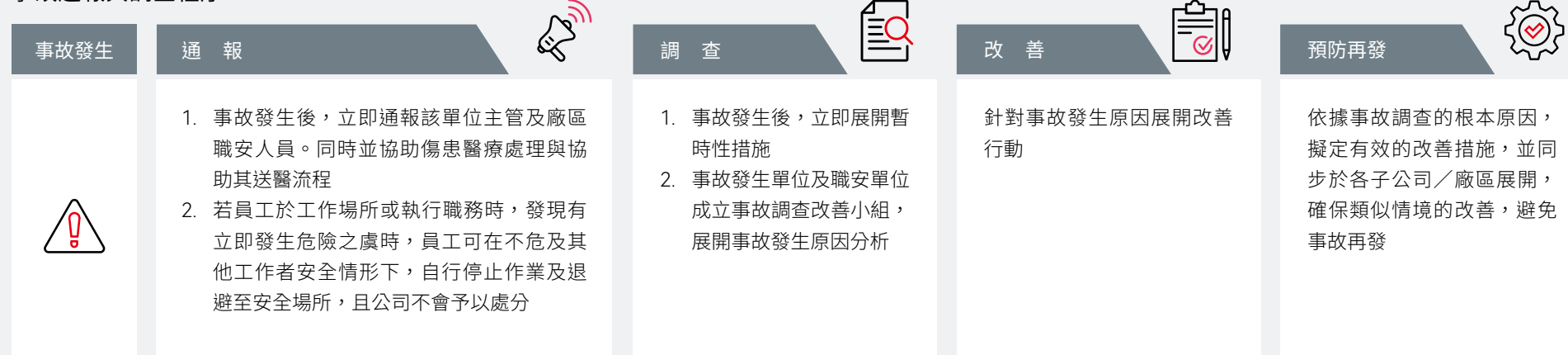
因作業姿勢不當
導致手腕扭傷



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



建構友善健康職場

日月光投控深信員工身心健康是企業營運穩定的重要根基，因此我們建立多面向健康管理機制，涵蓋健康管理、健康促進、員工協助方案及社區關懷等面向，全面守護員工身心健康，打造友善與健康的職場環境。公司依循「健康檢查、風險追蹤、改善行動及健康保護」四大原則，建立系統化員工健康風險管理流程。透過定期健康檢查結果分析，辨識具潛在健康風險之員工，並依風險程度提供分級健康關懷措施，結合職護面談、醫師轉介諮詢、工作調整及健康促進活動等方式，協助員工降低健康風險並維持良好身心狀態。

以日月光半導體高雄廠為例，公司招募具服務熱忱之同仁擔任健康促進種子關懷員，協助及早發現健康異常徵兆，並提供關懷與支持。此外，針對員工可能面臨之工作負荷與壓力議題，推動「異常工作負荷疾病預防管理機制」，透過健康檢查結果、個人健康狀況、工作型態及加班負荷等多面向評估，辨識高風險族群，並提供工時管理、健康諮詢及關懷面談等改善措施，相關執行情形亦定期於健康安全委員會中進行報告與檢討。

同時，公司持續優化健康管理流程，降低員工參與健康檢查及相關措施所需之時間與體力負擔，提升員工參與意願，鼓勵員工主動關注自身健康，落實預防保健理念，共同打造健康、安全且永續的工作環境。

健康管理四大原則

健康檢查 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	風險追蹤 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
減緩行動 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	健康保護 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

同時，依年度健康檢查結果，建立四級健康風險管理機制，透過醫師建議、職護訪談、就醫轉介及工作調整，持續追蹤員工健康。2025 年健康檢查的主要異常項目，包括肥胖、高血脂及高尿酸，推動強化醫療資源連結、建立健康職場文化與心靈能量補給計畫三大策略與目標。2026 年，將導入數據整合與智慧分析，並辦理健康競賽、體適能檢測及心理諮商等活動，提升健康促進參與率與身心韌性，降低健康異常及慢性疲勞風險。

健康風險管理流程

分級	管理措施	2025 年健康風險	健康異常項目	改善策略與目標	2026 年主要健康促進活動
第一級	提供健康檢查與醫師建議，由員工自行定期追蹤	71.5%	- 肥胖 / 腹圍 - 高血脂 / 高血壓 - 高尿酸異常	強化醫療資源連結： - 持續鏈結外部醫療資源，推動精準醫療 - 目標：健康異常率下降 2% 建立健康職場文化： - 推動由上而下的健康活動，營造職場健康氛圍 - 目標：健康促進參與率 >80% 心靈能量補給計畫： - 提供即時情緒舒壓管道，協助管理階層排解壓力 - 目標：主管心理諮商率 >90%	結合科技醫療： - 透過數據整合、智慧分析，建構出一套全方位的健康管理機制 城市幣廠處健康競賽： - 廠區活力體能挑戰、彈力繩訓練、體適能檢測、菸害臨場巡迴各項健促活動設計 心靈能量補給計畫： - 提供專業的心理諮商舒壓療程，結合正向思維營造計畫，設計舒壓泡泡牆面及引進靜脈雷射增加細胞活化與再生，減少自由基，改善慢性疲勞
第二級					
第三級	根據不同關懷等級，由職護主動進行約定訪談，並視情況轉介醫生或調整工作	19.0%			
第四級		9.3%			



亮點案例 - 推動樂齡友善職場，守護員工健康與幸福

面對高齡化社會與延後退休趨勢，日月光投控秉持以人為本理念，重視樂齡員工健康需求，建構涵蓋在職發展至退休生活的全生命週期支持機制，透過健康促進、照護服務及社會連結等多元措施，實踐企業與員工共好。

以日月光半導體高雄廠為例，除依法提供退休金制度之外，公司亦積極推動「樂齡職場健康促進方案」，透過健康檢測、肌力測試、體能評估及工作適性分析，協助年長員工掌握自身健康狀況，並提供營養管理、肌少症預防、肌力訓練及姿勢改善等健康促進措施，提升員工健康管理能力、工作適應力及職場安全。

為提升員工健康識能，公司定期辦理健康促進活動，涵蓋高齡健康、慢性疾病預防、營養管理及肌少症預防等主題，協助員工及早認識身體變化並建立健康生活習慣；同時結合外部專業資源，規劃肌力訓練與姿勢調整課程，降低職業性不適風險，提升工作舒適度與職場適應力。

除健康管理外，公司亦重視員工退休財務準備，辦理退休理財與財務規劃講座，協助員工建立正確的理財觀念，了解退休金制度、資產配置及長期穩健投資策略，及早規劃退休生活，提升退休後的經濟安全與生活品質。在退休照護方面，公司持續延伸對退休員工的關懷，推動「退休員工終身健康照護制度」，提供年度健康檢查、醫療支持、健康諮詢及社團活動等多元服務，鼓勵退休員工持續參與健康促進與社會交流，維持與企業的長期連結。



透過完整的樂齡支持與退休照護體系，日月光投控持續打造健康、友善且具包容性的職場環境，落實全生命週期的人才照護策略，協助員工在職涯各階段及退休生活中皆能維持健康、尊嚴與幸福感，進一步深化員工認同與企業連結，打造安全、安心且具永續性的工作與生活環境。

健康管理 提供員工健康檢查服務共 65,232 人；投入費用超過新台幣 11,288 萬元



健康檢查

- 提供員工及退休員工免費定期健康檢查¹，協助掌握個人健康狀況，落實疾病預防與健康管理
- 超過半數以上廠區提供優於法規要求之健康檢查項目，擴大健康篩檢範圍
- 針對特殊工作環境員工提供專項健康檢查，依據工作風險強化健康風險辨識與預防措施
- 建立健康檢查異常追蹤管理機制，針對檢查結果提供後續追蹤、健康指導及必要協助
- 員工診所：日月光半導體高雄廠主動設置員工診所，並與當地醫療院所合作建立職場健康照護體系，提供即時醫療服務與健康管理支持，完善職場健康安全管理

健康促進

- 多元健康照護服務：提供多元專科健康門診服務，包含一般科、心臟內科、身心科、減重、戒菸門診，並提供疫苗接種專診、癌症篩檢及醫療巡檢車服務等；各廠區亦配置專責職護人員，提供健康諮詢與追蹤管理等
- 友善育兒支持：建置完善哺乳（集）乳室環境，並規劃新手爸媽系列課程，提供育兒知識與支持資源
- 健康教育與活動推廣：辦理健康講座、衛教宣導、健走與馬拉松等活動，鼓勵員工培養規律運動習慣，提升健康意識

員工協助方案 健身房 12 座以上；運動類社團 91 個以上



社區關懷

- 醫療服務：推動偏鄉智能行動醫療巡迴健診
- 樂齡健康促進：長期辦理社區長者健康促進與樂齡課程
- 社區醫療服務：日月光半導體高雄廠設置員工診所，除提供員工便利的醫療照護服務外，亦開放社區居民、員工眷屬及客戶使用，擴大醫療資源共享，強化企業與社區的健康照護連結
- 環境守護行動：鼓勵各廠區結合環境保護與健康促進理念，辦理淨灘、環保健走等活動，引導員工走出戶外、實踐低碳生活與環保意識

¹ 除 ISE Labs 外，日月光投控全球各廠區皆有為全體員工提供免費定期健康檢查



生理健康

- 於廠內建置按摩室與健身房，提供員工便利的運動與紓壓空間，鼓勵培養規律運動習慣。同時與專業教練合作，提供多元化團體課程，包含飛輪有氧、瑜珈、ZUMBA 等，協助員工維持健康體態、促進身心健康，並透過共同參與活動增加員工互動與交流，串聯彼此情感
- 社團活動：各子公司設立多元化社團，涵蓋運動競技、戶外活動、室內有氧、藝文生活及志工服務等不同類型，鼓勵員工依興趣參與，促進身心健康、跨部門交流及團隊凝聚力。此外，日月光半導體高雄廠特別成立專屬外籍員工的社團，透過多元文化交流、休閒活動及生活支持，協助外籍員工融入職場與在地生活，打造更具包容性與歸屬感的工作環境
- 競賽活動：透過舉辦多元運動賽事及社團競賽活動，鼓勵員工培養規律運動習慣與健康生活型態，促進跨部門交流與團隊合作，協助員工兼顧工作與身心健康，實現工作與生活平衡



心理健康

- **種子關懷員制度**：自 2017 年起，日月光半導體高雄廠招募具服務熱忱與關懷意識的同仁擔任種子關懷員，培育第一線關懷網絡，作為廠區員工關懷的重要窗口，透過日常觀察與主動關懷，及早辨識具潛在風險的員工，適時提供關懷、支持及必要協助
- **心理支持**：設置減壓門診與「溫暖屋」心理諮詢專屬空間，提供員工安心、具隱私性的諮詢環境，並配置專責人員提供關懷與諮詢服務



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

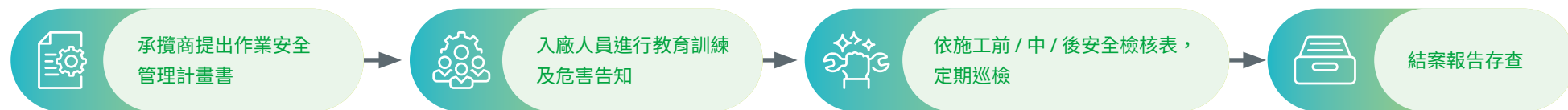
經由身心科醫師評估，員工有危及自己或他人的情況下，由醫師協助轉介至適當醫院，進行進一步治療。



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安全管理辦法，要求承攬商於廠區執行作業期間，落實安全管要求，共同維護工作場所安全，降低作業風險並朝向零工傷目標邁進。針對廠內高風險特殊作業環境，我們依作業風險分為八大類型，包含管路作業、動火作業、侷限空間作業、活電作業、吊掛作業、高架作業、化學品打藥作業與屋頂作業，並依據各類特殊作業訂定管理規範與施工管制措施，落實作業前審查、風險評估及現場安全管理。此外，我們也持續要求執行高風險作業之承攬商導入符合 ISO 45001 職業安全衛生管理系統要求，強化承攬商安全管理能力，建立安全夥伴關係。

承攬商入廠施工作業流程



亮點案例 – 強化承攬商安全管理，打造共同安全文化

因應產能擴增與工程需求提升，承攬商已成為營運的重要夥伴。為強化作業安全與管理一致性，日月光半導體高雄廠整合法規要求及多年管理經驗，制定並發布「承攬商安全橘皮書」，提供合作夥伴明確的安全作業指引，協助提升高風險作業辨識與自主安全管理能力。

「承攬商安全橘皮書」依據不同作業場域與風險類型，透過圖文化方式呈現安全規範與操作重點，建立承攬商共同安全語言，落實預防管理與零事故目標。

日月光半導體高雄廠自 2020 年起持續推動承攬商安全管理機制，包括特殊作業專責制度、監工與公安技能認證、承攬商訪談輔導及公安收工會議等。2023 年起推動承攬商導入 ISO 45001 管理系統，並透過 E 巡檢系統及雙向溝通機制，提升安全資訊透明度與管理效率。2024 年進一步導入 AI 技術輔助風險判斷、強化高風險作業管制及建立承攬商分級評鑑制度，持續提升安全治理效能。2025 年舉辦「承攬商橘皮書發布會」，邀集政府職安單位代表及 165 家承攬商共同參與，正式推動承攬商安全橘皮書，展現企業與合作夥伴共同提升工程安全標準的決心。未來，日月光投控將持續結合智慧科技、AI 風險預警及全員參與機制，深化承攬商安全管理，共同打造安全、穩定且永續的營運環境。

