

日月光投資控股股份有限公司

公平薪酬與生活工資調查報告

日月光投資控股股份有限公司及各子公司 (以下簡稱日月光投控) 恪守各營業所在地國家法令規範，並參考勞工國際勞工組織 (ILO)《工作基本原則與權利宣言》與 Fair Wage Network 倡議的公平薪資原則，推動公平薪資與生活工資的願景，實現體面勞動與性別平等，吸引與留任人才。

一、 日月光投控公平薪酬

| Fair Wage Network 倡議原則 | 公司執行作法 |
|------------------------|--|
| 維護體面生活的薪酬 | <ul style="list-style-type: none">● 所有薪資設定皆須符合當地法律規定● 定期調查產業的薪資變化，檢視員工薪資競爭力● 針對全球營運據點之基層員工進行生活工資調查 |
| 以市場為基礎且具競爭力的固定薪資 | <ul style="list-style-type: none">● 固定薪資應基於市場行情，公平反映員工的技能、教育與經驗，並以三方社會對話與集體協商為基礎● 固定薪資應符合或高於法定最低薪資或產業適用標準 |
| 薪資無歧視 | <ul style="list-style-type: none">● 落實「同工同酬」，不因種族、年齡、職務、性別、膚色、宗教、國籍、性傾向、婚姻狀況、扶養人數、身心障礙、社會階層或政治立場等因素而有差別待遇 |

| | |
|---------------------------|---|
| <p>以績效為導向的變動薪資</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 變動薪資應運用於驅動員工與企業雙方的績效之提升，對表現優異的個人貢獻應給予適當表揚 ● 變動薪資宜根據技能、績效、經驗給予提升與晉升 ● 員工可透過參與企業績效連動的獎金與激勵制度獲取變動薪資 |
| <p>透明且可溝通的薪資制度</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 所有薪資項目應具備公開、公平、一致、可解釋性 ● 企業應有一套完整的薪資支付系統 ● 員工應能充分了解其薪資組合的構成、預期金額以及支付方式 ● 若員工選擇由工會代表，則薪資審議將透過集體協商進行；若未選擇由工會代表，則採取其他適當機制 ● 提供多元申訴處理管道 |

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。

非管理職、技術職、事務職與技能職，過去四年 (2021-2024) 的薪資差異皆小於 10%。此成果顯示公司致力確保不同職務類型員工皆能獲得相對公平、合理的報酬，落實同工同酬與無歧視之薪資政策。

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 |
| 管理階 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 |
| 非管理階 | 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 管理階包含經與副理階層

二、 生活工資

為實踐日月光投控於薪酬制度中提供員工「保障體面生活的固定薪資」，日月光投控委由東海大學企業永續影響力中心進行全球營運據點之員工生活工資現況調查，依循生活工資評估四步驟：「界定範疇、確立生活工資基準、比對生活工資基準、計算生活工資差距」，建構比對機制，作為未來各據點評估實際給付薪資與當地生活成本之符合性，確保基層員工得以維持體面生活水準。調查流程如下：

1. 界定範疇

本調查範疇涵蓋日月光投控全球各營運據點之基層員工(定義為技能職員工)。

2. 確立生活工資基準

鑒於各國生活工資數據來源與估算邏輯有所差異，儘管多數調查多參考 Anker (2011) 及 Anker and Anker (2017) 所提出之方法論架構，不同機構於數據蒐集方法、來源與家庭假設前提上仍存在差異，導致最終生活工資金額有所不同。為確保評估具客觀性與可比性，本調查參考下列資料庫進行比對：

- Wage Indicator Foundation (全球，排除美國數據)
- Value Balancing Alliance (VBA) (全球數據)
- MIT Living Wage Calculator (僅美國數據)
- Living Wage for US (僅美國數據)

並依據下列原則統一調整資料：

- a. 時間基準：採用 2024 年度資料

b. 家庭組成假設：Anker 方法學強調生活工資應反映「足以維持一個家庭的基本但體面生活」，因此本調查納入典型家庭 (typical family) 與標準家庭 (standard family) 兩種估算結果作為比較基準

- 典型家庭：係根據當地平均家庭人數、勞動參與率、生育率所推估之具代表性家庭組成
- 標準家庭：為便利跨國比較所採用的統一假設 (2 名成人 + 2 名兒童)

c. 貨幣基準：統一以美元、人民幣表示

d. 比對生活工資基準

根據 Anker 方法學，生活工資差距分析以員工獲得之現行工資 (Prevailing Wage) 做為比較基礎，該工資概念涵蓋基本薪資 (Basic Wage)、固定津貼與獎金 (Assured cash allowances and bonuses) 以及合理且可計價之實務福利 (Fair and reasonable value of in kind benefits)，以反映員工實際可得的整體報酬。

3. 生活工資調查

日月光投控完成全球營運據點之基層員工生活工資調查，調查結果將作為未來薪酬制度優化及與當地生活成本接軌之依據，實踐公平報酬與尊重人權。

附錄 日月光投控生活工資調查據點 (基層人員-技能職)

| 子公司 | 國家/地區 |
|--------|---------------------------|
| 日月光半導體 | 台灣、中國大陸、日本、南韓、新加坡、馬來西亞、美國 |
| 矽品 | 台灣、中國大陸 |
| 環電 | 台灣、中國大陸、越南、墨西哥 |