

5.1 員工照顧

✦ 5.1.1 人力資源

多元的人才才是企業成長的基石，我們重視人才的選擇權與工作自主權，致力於與員工共同創造成果。面對全球化、技術進步、組織發展以及人口結構變化帶來的挑戰，我們透過制定符合企業目標的短、中、長期人力資源管理計劃，達到吸引、整合、留任、評價及發展的目的。具體而言，我們設計結構化的面試流程，以有效招聘知識型人才；重視員工的潛能以及個人發展，實工作輪調，以培育多能工；組成工作團隊，共同擬定與執行專案，致力於創造安全、快樂的健康環境，尊重每一位員工的基本權利；制定與績效連結的獎勵制度，鼓勵員工與主管共同制定個人目標並達成。我們持續提供員工高品質的人力資源服務，以協助員工創造更高的價值。

2022 年我們員工總數為 7,291 人，其中男性員工比率佔 76.67%，女性員工比率佔 23.33%。在正式與非正式員工部分，正式員工佔 92.44%，非正式員工佔 7.56%；在僱用類型部分，不固定期限（一般員工）佔正式員工之 87.38%，固定期限佔比 12.62%；在工作地點分布，台灣區員工人數佔 23.47%，另外籍員工佔 3.76%、派駐海外員工佔 0.03%。台灣區管理階層部分，主管總人數為 241 人，男性佔 77.18%、女性佔 22.82%；依管理職級區分，高階主管 39 人（處級（含）以上）、經（副）理級 102 人、主任級 27 人、課級 73 人，另海外區中高階管理者佔 175 人、基層管理者佔 185 人，因與台灣區職稱統一不易，另行圖表揭露相關職級佔比。

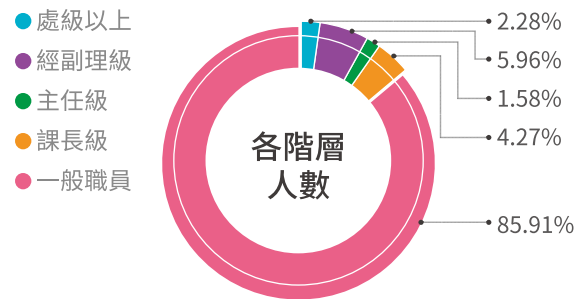
全球廠區人力結構

人力結構			年份	2020	2021	2022
依性別	男性		5,326	5,446	5,590	
	女性		1,600	1,649	1,701	
依正式 / 非正式 (全部是正式員工)	正式		6,484	6,755	6,740	
	非正式		442	340	551	
依聘僱合約	不固定期		5,912	6,095	6,371	
	固定期限 (約聘、實習生、移工、季節性)		1,014	1,000	920	
依工作屬性	直接		4,089	4,426	4,535	
	間接		2,837	2,669	2,756	
依學歷	博士		57	62	67	
	碩士		499	493	543	
	大專		1,451	1,752	1,556	
	高中職		4,492	4,344	3,515	
	高中以下		427	444	1,610	
依年齡	<30 歲	男性	945	995	1,062	
		女性	367	386	431	
	30-50 歲	男性	3,007	2,950	2,911	
		女性	908	902	913	
	>50 歲	男性	1,357	1,501	1,617	
		女性	342	361	357	
外籍員工			-	234	274	
派駐海外員工			-	2	2	
總計			6,926	7,095	7,291	

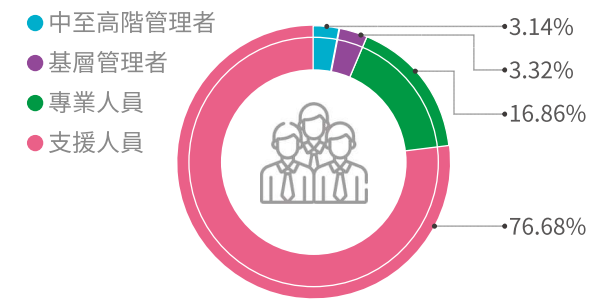


各階層 (台灣區)	男	女	合計	百分比
處級以上	35	4	39	2.28%
經副理級	71	31	102	5.96%
主任級	21	6	27	1.58%
課長級	59	14	73	4.27%
一般職員	1,034	436	1,470	85.91%
總人數	1,220	491	1,711	100.00%

台灣區各階級主管佔比



海外區各職級佔比



環球晶圓 2022 年之新進員工人數為 1,053 人，依性別區分，新進男性人員佔總員工人數之 10.37%、女性佔 4.47%；依年齡區分，以 <30 歲之新進人員佔 9.26% 為最高，30~50 歲之新進人員佔 4.81% 次之，2021~22 年度新進率分別為 11.8%、14.84%，離職率為 9.23%、13.45%。另外，當員工提出離職申請時，人資單位進行離職訪談，透過訪談了解員工離職原因，針對員工工作內容、個人特質、提出的問題，積極的協助調整與說明，以達到留才的目標。

➤ 新進員工統計分析

年度	2020								2021								2022							
區域	台灣區				海外區				台灣區				海外區				台灣區				海外區			
年齡	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比
<30 歲	48	3.02%	20	1.26%	282	5.49%	59	1.15%	113	7.10%	51	3.20%	223	4.18%	72	1.35%	103	6.15%	67	4.00%	358	6.60%	129	2.38%
30~50 歲	68	4.28%	33	2.08%	62	1.21%	28	0.54%	104	6.53%	71	4.46%	99	1.86%	42	0.79%	102	6.09%	48	2.87%	143	2.64%	48	0.89%
50 歲以上	3	0.19%	2	0.13%	20	0.39%	10	0.19%	3	0.19%	2	0.13%	22	0.41%	15	0.28%	1	0.06%	3	0.18%	29	0.53%	22	0.41%
合計	119	7.48%	55	3.46%	364	7.08%	97	1.89%	220	13.82%	124	7.79%	344	6.45%	129	2.42%	206	12.31%	118	7.05%	530	9.78%	199	3.67%

➤ 離職員工統計分析

年度	2020								2021								2022							
區域	台灣區				海外區				台灣區				海外區				台灣區				海外區			
年齡	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比	男 (人數)	百分比	女 (人數)	百分比
<30 歲	37	2.33%	19	1.19%	118	2.30%	63	1.23%	68	4.27%	31	1.95%	106	1.99%	64	1.20%	76	4.54%	35	2.09%	246	4.54%	119	2.20%
30~50 歲	75	4.72%	31	1.95%	54	1.05%	38	0.74%	105	6.60%	52	3.27%	87	1.63%	33	0.62%	107	6.39%	55	3.29%	120	2.21%	67	1.24%
50 歲以上	9	0.57%	3	0.19%	57	1.11%	17	0.33%	7	0.44%	7	0.44%	48	0.90%	31	0.58%	0	0.00%	4	0.24%	76	1.40%	49	0.90%
合計	121	7.61%	53	3.33%	229	4.46%	118	2.30%	180	11.31%	90	5.65%	241	4.52%	128	2.40%	183	10.93%	94	5.62%	442	8.15%	235	4.33%

註：新進員工、離職員工之百分比，為佔前一年度年底時的總員工人數比例



聘僱身障人士

基於社會關懷，環球晶圓支持身心障礙人士就業，建立管道僱用身心障礙朋友，至 2022 年共僱用 84 位身心障礙之員工，為員工總數之 1.15%，我們致力於實踐職場 DEI，期望尊重並保有每一個員工的差異性，創造共融的組織價值觀。

★5.1.2 薪資福利

員工是企业成長與成功的重要能量，我們提供具有競爭力的薪酬福利以吸引及留任各方優秀人才，並不吝回饋同仁對公司的辛勞付出與貢獻。

為激發員工的潛能、發揮所長，並與環球晶圓一同成長，更透過內外部稽核機制、定期檢討人力制度、觀測勞動市場現況以持續不懈的提升人力發展制度，期許同仁感受到環球晶圓樂於與每一位同仁共享經營成果、並維繫良好的團隊合作關係，藉此增進向心力與認同感，並打造積極成長的文化，成為專業工作者嚮往的工作環境。

環球晶圓每年均透過薪資調查衡量市場薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數等客觀數據，對員工薪酬作適當調整；同時為了公平性，同仁敘薪標準皆依職位、年資與專業能力等工作相關項目進行判斷，確保同工同酬並避免性別、年齡或其他條件上之歧視與差異。

➤2022 年非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數及中位數

項目		2021	2022	與前一年度差異
非擔任主管職務	全時員工人數 (人)	1,563	1,593	1.92%
	薪資平均數 (新台幣千元)	1,205	1,307	8.46%
	薪資中位數 (新台幣千元)	1,124	1,228	9.25%

註 1：「全時員工」係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，未規定正常上班時數者，大致平均每周工作時數超過 35 小時者。

註 2：「非擔任主管職務之全時員工」，係指全體受僱員工扣除擔任主管職務者、部分工時員工、及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數。擔任主管職務者，係指公司經理人，依據主管機關規定「經理人」之適用範圍：總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務及簽名權之人，與公司申報內部人 (經理人) 及股東會年報揭露 (經理人) 之範圍一致。

註 3：「薪資」，係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資 (本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費 (不論應稅或免稅) 及非經常性薪資 (非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等)。

註 4：上揭員工人數係採加權平均之統計概念 (各月員工人數之平均數)，且僅涵蓋台灣地區環球晶圓新竹廠、竹南廠及中德分公司。

➤績效與獎酬連結

我們每年進行全體員工績效考核，針對員工對工作承諾、職責及貢獻程度，考量其未來發展性與市場薪資水準進行調薪，並按績效表現成果給予激勵獎金與分紅，確保員工的薪酬與發展，能與公司的財務與績效結合，鼓勵員工在環球晶圓勇於突破並創造個人的價值。

➤完善的福利制度

我們期望環球晶圓能夠持續幫助員工安居樂業，並在他們的生涯中擔任重要的角色。因此，我們在各個營運據點為全職員工提供六大保障，包含：人壽保險、醫療保險、傷殘保險、育嬰假、退休制度、員工持股等基本保障，讓員工將熱情投注在工作之餘，也願意與環球晶圓一起持續成長。

此外，在台灣廠區，我們也提供員工勞健保、勞退及團保、員工用餐補助、年度旅遊補助、員工健康檢查、三節與生日禮金、婚喪喜慶補助、傷病住院補助、社團活動補助、教育訓練補助、臨廠服務醫師、罹癌慰問金、防疫保護措施、疫苗施打補助、員工福利儲蓄信託、職場心理諮詢等相關福利，協助員工平衡工作與生活。

➤ 獎勵優良員工

我們設置了多項獎勵措施，用以鼓勵工作表現主動、優異的員工，如優良事蹟獎勵、提案獎勵、專利獎勵等。台灣區每年辦理模範員工選拔活動，選出楷模並公開表揚予以嘉許，期許塑造更加正面、積極的企業文化，並實現持續改善的承諾。

➤ 團體保險

公司團保內容有定期壽險、意外傷害險、航空意外險、重大燒燙傷、傷害醫療險、住院醫療險，癌症險、防疫險，防疫險內容含確診給付、住院醫療等多重保障項目，提供員工完善的保障，維護員工的安全健康。

➤ 員工持股信託

在台灣地區，公司依據員工每月提存金，相對獎勵 100% 的金額，鼓勵員工透過定期定額投資公司股票，充份享受股東價值的穩健收益成果，並兼顧其自主權利，提升福利並協助員工規劃退休離職生活，在 2022 年，員工參與率約為 46%。

☐ 生育支持系統：產假、育嬰假

環球晶圓鼓勵兩性員工共同陪伴子女成長，各營運據點皆提供產假及育嬰假的制度，支持員工在職涯發展與育兒間找到平衡。

在台灣，員工生產前享有產檢假、陪產檢假、安胎假、產假、彈性工時等措施，能夠安心的平衡工作與生育需求。在生產後，無論男性或女性員工，只要任職滿 6 個月，於每一子女滿 3 歲前，若有照顧子女需求，皆可向公司申請育嬰留職停薪。

除了工時及假期的提供，在生產前中後三個階段，透過健康中心提供母性保護措施，定期關懷生育女性員工的健康狀況，亦設有哺集乳室，給予額外的休息時間集、哺乳，滿足幼兒需求。

在海外，以日本的營運據點為例，育兒假可以使用到每一子女滿 3 歲前。休假期間可從政府獲得津貼。重返工作崗位後，直到子女小學畢業，每天最多可以縮短 2 小時的工作時間，此期間不支付工資。一方面支持員工，另一方面消弭因育兒造成的人員流動，鼓勵員工持續留在職場發揮所長。

環球晶圓在全球各據點皆符合或優於當地法令，給予員工育兒相關的假期。部分廠區在屬於 OECD 國家如丹麥、義大利、美國，已發展成熟的有給產假、育嬰假制度，綜合各國學者實證研究結果顯示，育嬰假政策多有助於提升女性勞動參與。其他位處於亞洲國家的廠區，如馬來西亞、韓國、中國等，亦提供符合當地法令的育嬰假期制度，並持續優化支持系統，朝向符合國際勞工組織標準的方向前進。

環球晶圓在 2020~2022 年間共有 117 位同仁申請育嬰留停。

➤ 退休金制度

我們依照各營運地區國家法律提撥退休金，台灣地區則遵照「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，並設立勞工退休準備金監督委員會，按月足額提撥勞工退休金，保障員工的權益。

我們不只提供福利，還希望福利充滿彈性與可能性，透過提高員工參與度來更加貼近第一線員工的需求。在義大利的廠區 Novara，經過一系列的調查，方案“Take Away, from the factory to home”在最後勝出，並實際啟動這項兼具健康與便利方案。透過便利的應用程式“Appetie”，員工可以直接使用自己的智慧型手機，查看所有餐點的營養成分，並預定喜愛的餐點。在下班之後，能夠直接從工作場所中將餐點帶回家與家人分享。我們不只提倡工作與生活平衡，更希望工作融入員工的生活，熱愛生活、享受工作。

此外在日本的廠區 MEMC Japan Ltd. 與 Kiyohara Industrial Park 附屬幼兒園簽訂了正式合約，這個幼兒園會優先考慮園區內的企業員工子女入園。我們將持續積極提供員工可以安心工作的舒適環境。



申請育嬰留停執行結果

項目	性別	總數 / 比例			
		2020	2021	2022	
		台灣區	台灣區	台灣區	海外區
享有育嬰留停的員工總數	男	58	60	41	1,024
	女	16	24	21	340
實際使用育嬰留停的員工總數	男	4	2	7	54
	女	8	11	8	23
育嬰留停期滿應復職的員工總數	男	4	2	6	52
	女	6	10	7	21
育嬰留停期滿後實際復職的員工總數	男	2	2	2	51
	女	6	8	6	19
育嬰留停期滿後實際復職的員工比例 (復職率)	男	50%	100%	33.3%	98.1%
	女	100%	80%	85.7%	90.5%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工總數	男	- 註 1	2	- 註 1	46
	女	7	5	7	21
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工比例 (留存率)	男	- 註 1	100%	- 註 1	- 註 2
	女	87.5%	83.33%	87.5%	- 註 2

註 1：“-”表示無符合條件人員。

註 2：“-”無去年數據可相比

5.1.3 人才培育

5.1.3.1 人才庫發展

身處於半導體產業，我們重視人才庫的發展與管理，可以從風險、策略兩個面向來評價環球晶圓的人才庫發展狀態。在風險方面，我們近三年未有重大併購或重大裁員等劇烈事件發生。在策略方面，我們分別以組織內外部的現在與未來發展出四個象限，針對不同象限的對象擬定不同的策略，以達成全面充足人才庫的目標。

以內部而言，我們以一年一次的頻率，依據營運策略規劃年度訓練發展計畫，並視人才培育和技術傳承為執行重點。為了強化人才庫並掌握人才動態與發展方向，我們舉辦不同類型的課程、專案研究，使組織成員及時掌握國際技術趨勢、新知，並輔以職務代理、職務輪調與在職訓練等機制，強化不同的職能。在內部，我們提供豐富的訓練資源，訓練體系包含新人入學學院、後勤通識學院、管理經營學院、專業核心學院、環安衛生學院、健康促進學院等 6 大項，讓個人在不同職涯發展階段能擁有合適的訓練課程，使整體組織能順應商業環境急遽的變化，擁有與時俱進的知識、技術及能力。

環球晶圓提供全方位多元化的學習環境



訓練成效檢視架構 - 以 SPC 介紹與應用相關課程為例

此課程目的為使學員了解 SPC 統計製程管制核心工具，以將管制圖應用與發展於日常工作中。主要訓練對象為研發人員、品保人員…等。

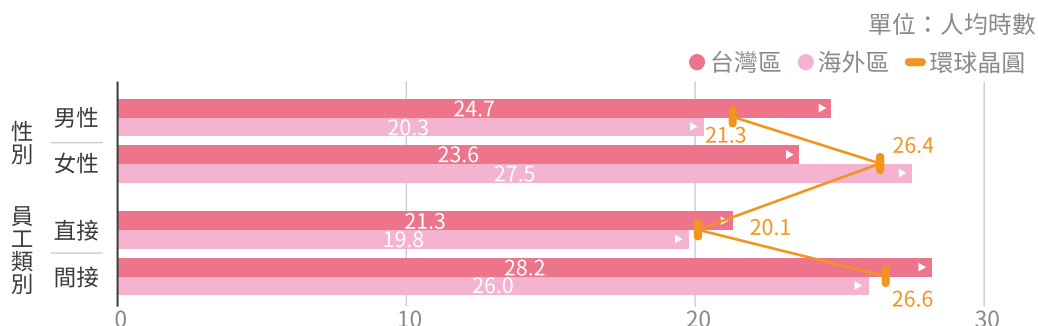


我們 2022 年各廠區接受教育訓練依性別區分，男性及女性接受教育訓練平均時數分別為 21.3 小時、26.4 小時；依員工類性區分，直接人員及間接人員教育訓練平均時數分別為 20.1 小時及 26.6 小時。2022 年環球晶圓總訓練時數為 163,754.9 小時。

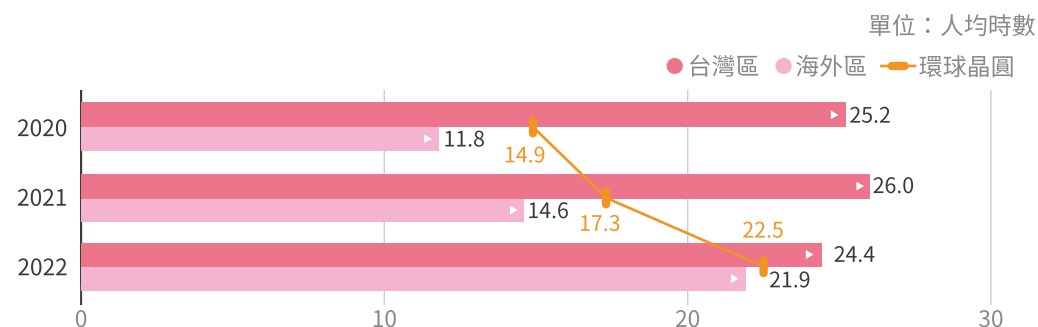
2020~2022 年度教育訓練人次及時數

培訓類型	2020				2021				2022			
	堂數	人次	開課總時數	上課總時數	堂數	人次	開課總時數	上課總時數	堂數	人次	開課總時數	上課總時數
新人職能訓練	126	921	747	7,547	295	1,092	1,571	9,259	441	1,422	3,284	26,529
專業教育訓練	1,670	14,308	5,462	47,371	1,426	12,513	24,830	57,709	1,580	15,471	5,463	80,770
通識職能訓練	425	33,335	781	46,481	767	39,749	6,482	55,624	747	29,832	13,235	56,456
總計	2,221	48,564	6,990	101,398	2,488	53,354	32,883	122,592	2,768	46,725	21,982	163,755

2022 年員工平均教育訓練時數



員工教育訓練統計



註 1：教育訓練表格統計涵蓋環球晶圓總部 & 竹南廠、GlobiTech Incorporated.、GlobalWafers Japan Co., Ltd.、昆山中辰矽晶、中德分公司、MEMC Electronic Materials Sdn. Bhd.、MEMC Electronic Materials S.p.A.、MEMC Japan Ltd.、MEMC Korea Company、Topsil GlobalWafers A/S。

註 2：直接人員：實際從事與生產有關之作業人員，包括生產現場從事技術性工作人員、領班等人員。

註 3：間接人員：非直接從事與生產有關之工作者，包括主管人員、產品設計人員、會計、採購、工程師等人員。

為了突破發展與技術瓶頸，我們設計一個有效的人才發展程序，鑑別出組織成員所需的專業技能、管理技巧、通識、證照…等，由外部訓練機構提供所需的實體或線上課程，必要時，由人資部與訓練機構研議出適合的訓練目標、訓練方法，給予切合實際需求的課程，提升訓練的有效性，讓組織成員在工作中得以提升個人能力並突破瓶頸。

為了發展高階主管與經理人的職能，我們透過外部的專業機構社團法人中華民國企業經理協進會給予所需的培訓，培育潛在的高階經理人。

除此之外，我們也關注研究發展人員的發展。我們指派人員參與與學術單位的產學合作計畫、與研究單位的委託研究以及產業界進行策略聯盟，共同解決產品開發過程的技術問題同時提升組織成員的職能。2022 年，持續進行的合作計畫有 16 件，平均參與人數約 7 人，累計達 112 以上人次參與，合作院校有臺灣大學、清華大學、交通大學、中央大學、臺灣科技大學、臺北科技大學、長庚大學等。在集團內部，我們發展完善的研究員計畫 (Fellow Program)，眾多受提名者都是其專業領域中的佼佼者，且必須經過委員會嚴謹的運作與選拔，選出最終的入選者。至今為止，在集團中，我們已經有 77 名優秀人才透過此計畫受到認可。



另外，我們也持續評估潛在的人才缺口，針對外部，自 2017 至 2022 年間我們陸續與大專院校合作，迄今已成功培育 40 名以上實習生到環球晶圓累積實務經驗，讓這些實習生有機會面對真實的商業環境。這些學生分別來自清華大學、中央大學、交通大學、臺灣科技大學…等多所大專院校，並專精於電子、工業工程、機械、心理…等相關領域，分別安排至研發、製造、其他支援部門實習。此外，我們另訂有《碩博士獎學金申請辦法》，持續贊助研發領域的在學學生獎學金，並使其於畢業後進入公司就業。除了累積自身的人才資本以外，我們認為培育產業所需人才才是使產業蓬勃發展的長久之計。除了培育，我們也致力於人才的媒合，達成適才適所的目的，在 2022 年，我們與陽明交通大學合作辦理半導體與重點科技產業人才發展基地，共辦理 3 場企業招募說明會，合計約 90~120 人參與。

對於全體組織成員，我們鼓勵個人在工作中持續發展個人職涯，我們訂有《在職進修辦法》以學費補助、彈性調整工作時間等措施，全面支持績效良好、具進修意願的組織成員取得學位。

5.1.3.1 績效評估與回饋機制

在環球晶圓，起初將由各部門主管與下屬對個人目標達成共識，並討論應如何根據此目標衡量表現。針對不同的對象，像是支援部門、研發部門、管理職或現場作業人員，需以不同的策略來發展績效評估機制，以每月、每季或每半年的頻率面談或召開會議，審查目標的達成情況以及就應採取的策略達成共識。除了重視具體的目標是否達成以外，我們也重視回饋與指導，透過前述的做法使組織成員客觀的理解自己的表現，並探討如何精進。最終，我們以一年一度的頻率，由高階主管與基層員工共同參與目標設定的過程，以實現共同參與營運的目標，我們相信擁有一致的使命可以幫助組織更有效率的持續營運。

5.1.4 人權

環球晶圓持續追求產品品質、創新技術與營運據點的成長，對世界的影響力與日俱增，追求發展的同時，我們有義務謹慎的進行人權盡職調查，以確認營運活動可能對員工、供應商、客戶、社區和環境等相關利益人產生的負面影響，並建立相應的政策和措施來管理和減少人權風險，同時確保我們的營運符合法律和法規要求。

針對重大人權議題，我們訂定下列管理原則：

- ❶ 持續創造多元包容性與平等機會，禁止任何形式的歧視（性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等）
- ❷ 禁止強迫勞動與僱用童工
- ❸ 建立安全與健康的工作環境
- ❹ 提供公平合理的薪資與工作條件
- ❺ 提供自由表達意見的管道及環境，尊重員工自由結社之權利

人權盡職調查

根據 UNGPs，所有企業都負有尊重人權之責任，人權盡職調查在環球晶圓的營運政策及活動當中是不可或缺的環節，我們依據以下架構進行以確保涵蓋國際人權組織所建議的核心要素：





(1) 鑑別與評估

對象	風險議題	內涵說明	共通評估因子	個別評估因子	評估工具
環球晶圓及其分公司、供應商	勞動法規	落實勞動相關法令的基本承諾，包含招募、面試、簽約、聘用、工時、加班、休假、薪資、保險、退休金、職場安全、性別友善、職務調動、懲處，一直到員工辭職、退休或被解僱。	■ 員工受人權相關教育訓練之人次與時數 ■ 供應商是否簽署供應商行為準則	■ 因違反勞動法規受主管機關裁罰的案件數	■ 勞動法律遵循 ■ RBA SAQ ■ 員工健康檢查 ■ 員工申訴機制 ■ 勞資會議 ■ 員工協助方案 EAP ■ 內部控制制度 ■ 母性保護相關危害評估 ■ 供應商風險評估及現場稽核 ■ 供應商行為準則暨供應商承諾書
	童工	不得在任何營運活動中雇用童工，「童工」指十五歲以上未滿十六歲之受雇從事作業者。		■ 是否於招募過程中進行身分查核	
	強迫勞動	禁止非本人自願提供的工作或服務，包含但不限於以下樣態：濫用弱勢處境、欺騙、行動限制、孤立、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅、扣留身分文件、扣發薪資、抵償勞務、苛刻的工作及生活條件、超時加班。		■ 人權相關申訴成立之案件數	
	工作條件	確保員工於健康、安全的工作環境下工作，包含每週工作時數不超過 60 小時、工資應符合所有薪酬相關法律、避免苛刻或非人道地對待員工、確保職業安全衛生系統的運作等。		■ 單日工作超過 12 小時、連續出勤超過 6 日人數 ■ 違反工時、工資、職安等各類法規遭判罰案件數 ■ 職災統計之案件數 ■ 異常工作負荷辨識與風險調查	
	歧視與騷擾	不得因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表現、種族或民族、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工，例如因此而影響工資、晉升、獎勵和接受培訓的機會等。		■ 人權相關申訴成立之案件數	
	人口販運	不得利用他人不能、不知或難以求助之處境，或其他違反本人意願之方法，從事招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留國內外人口。			
	集會結社自由	員工和或他們的代表能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。		■ 參與工會及社團的員工人數	
	平等與同工同酬	對同樣勞動崗位、在同樣勞動條件下，不同性別、身份、戶籍或不同用工形式的勞動者之間，只要提供的勞動數量和勞動質量相同，就應給予同等的勞動報酬。			
	母性保護	對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。		■ 受保護對象人數	



(2) 行動與成效

對象	風險議題	減緩措施	補救措施	施行成果
環球晶圓及其分公司、供應商	勞動法規	- 制定工作規則並公告在易於取得的明顯處。並於新進人員訓練時，以員工母語進行工作規則與規章辦法的教育訓練，使員工充分了解勞動權益。 - 透過內部控制制度、內部稽核，定期檢核並修訂所有規章辦法，確保所有作業符合勞動法令規範。 - 建立多元的溝通管道，即時了解工作現場的問題並改善。 員工申訴管道：Pub_GWC_HR@sas-globalwafers.com、Wecare@sas-globalwafers.com 員工檢舉專線：03-5772255 # 2398 - 遇有勞雇條件變更，充分諮詢公司內部專業法律部門，以確保員工權益受到保障。	- 人資部、法令遵循單位介入調查，在充分考量員工個人利益並全程保密的前提下，偕同部門主管與當事人溝通，並於溝通完成後呈報最高主管，採取補償及矯正行動。 - 經任何形式的稽核活動發現不合於勞動法規的程序或作業，立即了解根因並限期改善。 - 由人資部處理員工申訴，必要時成立委員會進行裁決，以確保公正性。	各營運據點無不法情事發生
	童工	- 於招募階段嚴格核對身分證件，並根據交談、觀察等方式確保不聘僱未滿十六歲之童工。 - 未滿十八歲的員工不得從事任何危害其健康與安全的工作，亦不得從事夜間工作。	- 補救計畫持續六個月或直到童工滿十六歲止。如發現童工，立即將其撤離工作崗位，將童工送回原居住地、父母或其監護人，並補償其教育費用。 - 安排童工進行體檢，確認其在工作過程中身體健康未受影響，如因此受到影響，其產生的醫療與生活費用由公司全額負擔。	各營運據點無違法雇用童工
	強迫勞動	- 於《人事任用辦法》中明訂：禁止僱用受強迫、威脅、非自願的勞工。 - 依循 RBA 架構，制定供應商行為準則，並確保所有供應商承諾遵循。 - 每月彙整員工出勤分析供主管作為工時管理依據，為確保員工身心健康，針對工時管理，每日透過系統即時預警，並由人資部與部門主管共同擬定對策，確保預防與補救措施的落實。 - 與外籍移工仲介不定期召開會議，確保其未收取不合理的費用或非法扣留身分證文件。	- 落實多能工培訓，增加人員運用彈性，避免過度依賴單一人員，造成工作負擔過量。 - 施行輪休制度，保障員工家庭生活與個人身心健康。 - 經查有向外籍移工收取不合理費用的情事，立即停止該項行為並將超額收取的金額補償外籍移工。 - 若發現供應商有不合規事項，使其立即改善並評估繼續合作否。	- 各營運據點未有因強迫勞動申訴而受到主管機關調查 2022 年環球晶圓各據點依循 RBA SAQ 問卷進行自評，無高風險情況發生。公司自評結果為 86.3 分，經判定為低風險。
	工作條件	- 每年透過薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對員工薪資做出適當的調整，及提供具競爭力的起薪。 - 員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs) 提供員工外部專業顧問免費、專業且高度保密的心理、管理、法律、健康與財務等五個層面的諮詢服務。 - 針對在職員工實施定期健康檢查。 - 確保職業安全衛生系統的運作，如建立危害評估與分級管理機制、各廠區設置緊急應變小組、提供完整的職業安全衛生教育訓練。 - 由各廠區最高主管設立 EHS 組織及職業安全衛生委員會。 - 制定《國內外大專院校實習生任用及管理辦法》提供大專院校在學生職場實習機會。	- 人因性危害：異常工作負荷 (工時)：符合法規、結合體檢報告、壓力量表 (問卷) 高、風險評估、衛教諮詢，與主管協調工作調度、員工調適。 - 透過專業的員工協助機構介入輔導，協助員工解決其生活及心理層面的困擾。 - 提供優於法令的健康檢查，透過健康檢查發現高風險族群，持續追蹤及管控，同時安排專業職業安全醫師到廠服務。 - 若有職業災害發生，立即啟動正式的調查與輔導程序，由相關單位提供全面的協助，如保險理賠、急難救助、工時調整、心理諮詢等。 - 提供彈性工時制度，員工可根據個人需求自行選擇上下班時段，確保員工兼顧家庭生活需求。	2022 年人權相關教育訓練共計 15,192 人次參與、累計訓練時數 18,591 小時 2022 年職業安全衛生相關教育訓練累計訓練 11,519 人次



對象	風險議題	減緩措施	補救措施	施行成果
環球晶圓及其分公司、供應商	歧視與騷擾	- 每年對所有員工進行避免歧視與騷擾的教育訓練，並將主管職列為必修學員，避免因權力不對等而產生脅迫、欺壓及職場暴力。 - 保障身心障礙就業機會。 - 制定《性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法》，並將預防職場暴力聲明張貼於明顯處，以明確環球晶圓杜絕此類情事發生的決心。	由人資部啟動，組成委員會，進行當事人保護、工作條件調整、召開會議、裁決、再教育並提供所需資源，保障當事人權益並避免再發。	2022 年身心障礙聘僱人數 84 名，佔全體員工 1.15% - 各營運據點無歧視事件發生 2022 年於海外廠區接獲一起經公司高層裁決為騷擾的申訴，立即採取保護措施，於後續相關單位立即重新修訂性騷擾防治訓練教材
	人口販運	各營運據點每年進行 RBA SAQ 自我評估，進行風險評級、管理制度評級，以及時發現及矯正營運活動中的人口販運。	透過 RBA SAQ 鑑別人口販運對環球晶圓是否為高風險項目。若是，將立即制定管理措施與行動方案，確保所有生產程序不存在人口販運。	各營運據點未發現人口販運
	集會結社自由	鼓勵員工成立社團及參與公司舉辦的團體活動。	- 制定規章辦法，保障社團活動的合理性，並給予社團營運補助。 - 定期改選勞資雙方代表，並召開勞資會議，經由正式的溝通使員工能夠於對等的平台與公司就工作條件、福利等進行充分的溝通。	2022 年透過線上平台改選新竹及竹南廠區勞資會議勞方代表 2022 年參與工會員工人數達 2,192 人，較 2021 年 2,113 人成長 3.7%
	平等與同工同酬	- 制定《薪資津貼獎金辦法》並撰寫職務說明書，依據客觀的條件而非主觀認定來核定薪資。 - 主管可透過員工協助方案 (EAPs) 諮詢管理問題，有效避免勞逸不均並一視同仁。	除依據職務性質定義薪資範圍，確保同工同酬外，另每年進行績效考核，針對績效較佳的員工調整薪資待遇，使薪酬與績效高度連結，確保薪資待遇是依據客觀的條件核給，不因個人的條件有差別待遇。	環球晶圓每年評估市場水平及個人績效調薪
	母性保護	- 設有《母性健康保護管理辦法》鑑別並追蹤哺乳期員工工作狀況，確保女性員工哺育期間能夠安心工作。 - 於各廠區設置哺集乳室，提供有需求的員工使用。	依據主管機關的規範，將符合條件的員工，在不違反其意願的前提下調整工作時段、地點、內容等，並針對未即時辨識而遭受的風險，進行危害評估與追蹤，確保其健康無虞。	2022 年台灣廠區經鑑別、分級及進行母性保護措施的人數為 14 人

(3) 利害關係人溝通

環球晶圓透過多元的溝通管道，與所有環球晶圓的利害關係人持續溝通，如：員工、供應商、客戶、社區、投資人，我們主動於官方網站、媒體、永續報告書、股東會年報揭露人權盡職調查資訊，並同時提供中文與英文的資訊，使來自世界各地的利害關係人都可輕易閱讀，包含我們的企業承諾、盡職調查流程、政策與行動、鑑別與評估等。環球晶圓秉持著誠信的核心價值，承諾揭露資訊的真實性。

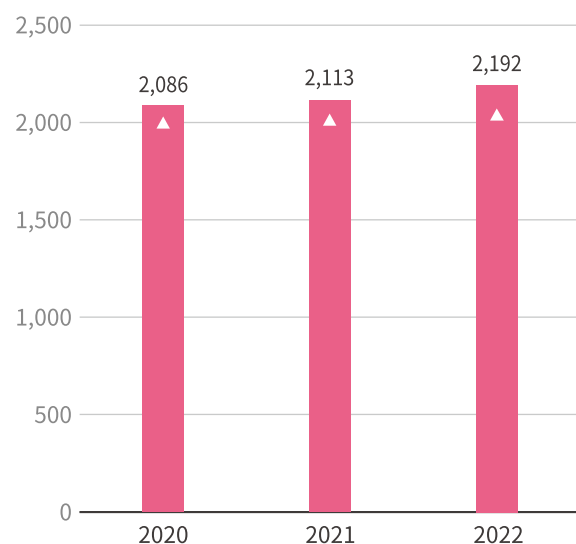
我們在大部分的營運據點，對新進員工實施的相關人權教育訓練，2022 年度統計接受人權教育訓練共 15,192 人次，總訓練時數達 18,591 小時；另對在職員工，每年不定期舉辦職場暴力侵害及性騷擾防治宣導等相關課程，另針對與環球晶圓營運有商業關係的人員訓練（如供應商），除官方網站內有揭示相關人權資訊供了解外，也提供「供應商行為準則」規範文作作為執行標準。

➤ 工會

2022 年我們加入工會人數為 2,192 人，佔員工總人數 28.9%，其中台灣區無設立工會，有成立工會的營運據點為日本、南韓、義大利及美國。

➤ 參加工會人數

(人數)



註 1：環球晶圓總部、環球晶圓竹南廠、GlobiTech Incorporated.、GlobalWafers Japan Co., Ltd.、昆山中辰矽晶、中德分公司、MEMC Electronic Materials Sdn. Bhd.、MEMC Electronic Materials S.p.A.、MEMC Japan Ltd.、MEMC Korea Company、MEMC LLC、Topsil GlobalWafers A/S

5.2 職業安全與緊急應變

✦ 5.2.1 安全環境

環球晶圓以營造更良好、安全健康之作業環境，推動企業永續發展為目標。為建構安全的工作環境，除遵守當地相關安全衛生法規外，並藉由審查、稽核、溝通及教育訓練，使全體同仁參與安全、衛生管理活動，適時採取適當之矯正措施，持續改善，除了各級主管提供充分的資源和支持外，也鼓勵部門主動參與提案改善和訓練，以主動為出發點，讓「零工傷、零災害」成為自我要求的基本態度，提高對自身、環境、機台、產品及施工時的高度警覺，強化對自己、同仁、廠商、來賓等整體安全的注重，創造永續經營的環境。

環球晶圓全球廠區陸續導入職業安全衛生管理系統^註 (ISO 45001)，透過系統的管理機制 (P → D → C → A) 達到符合職業安全衛生管理系統持續改善的精神，消弭工作環境之危害，降低危害風險，確保所有危害皆在有效控制範圍，並持續關注預防職業災害，善盡保障員工的安全 衛生之責任。每年執行內部稽核檢視管理系統落實度，並委託第三方驗證單位進行系統外部認證、查驗，以確保管理系統的有效性。

註：職業安全衛生管理系統涵蓋範疇：管理系統驗證範圍以生產據點計算，除 MEMC LLC 及昆山中辰矽晶 (有) 公司尚未導入外，其餘生產據點均已導入系統佔比 87.5%，管理系統推行則為前述範圍及其範圍內所管控之工作或工作場所的工作者。

➤ 職業安全衛生之工作者參與

於台灣區，我們依廠區設立職業安全衛生委員會，委員會係由管理階層、工程技術代表、勞工代表、醫護人員及安全衛生人員組成，其中勞工代表比例皆優於法規，佔總委員人數 1/3 以上席次。每三個月定期召開職業安全衛生委員會會議，負責職業安全衛生事務之審議、協調與推動安全衛生相關事項，讓員工參與、諮詢及溝通職安衛管理系統之執行成效。

➤ 台灣各廠區職業安全衛生委員會

項目	環球	中德
委員會 (人數)	20	37
勞工代表 (人數)	7	19
勞工代表比例	35%	51.4%

➤ 工作者的諮商與溝通

公司建立員工意見箱、勞資會議、溝通會議、員工關係系統等溝通機制及各部門內部會議、網站公佈欄之方式，提供諮詢及參與的機制，傾聽員工及利害關係者的需求及期望，透過教育訓練及諮詢參與，提高對安全衛生環保與節能的認知及能力。