



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

4 人才發展 與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與





- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境
- 4 人才發展與社會共融
- 4.1 人力資源
- 4.2 人才吸引與留任
- 4.3 人才培育發展
- 4.4 人權
- 4.5 社會參與
- 5 職業健康與安全
- 附錄

永續目標

關鍵績效指標	聯合國永續發展目標 (SDGs)	2023 年目標	2023 年達成狀況與成果	短期目標 (2024 年)	中期目標 (2025~2030 年)	長期目標 (2030 年 ~~)
人才吸引與留任	  	集團員工平均教育訓練時數達16 小時	已達成	廠處長之人才梯隊狀態盤點完成率達75%	廠處長之人才梯隊狀態盤點完成率達80%	廠處長之人才梯隊狀態盤點完成率達80%
		新進人員100%接受新進人員教育訓練	已達成	經理級以上主管職缺由內部員工晉升或轉調比率不低於75%	經理級以上主管職缺由內部員工晉升或轉調比率不低於80%	經理級以上主管職缺由內部員工晉升或轉調比率不低於80%
		新進人員於到職30天內100%完成職場暴力防治教育訓練	已達成	年以內新進員工離職率不超過18%	年以內新進員工離職率不超過15%	年以內新進員工離職率不超過12%
		-	-	全體員工離職率介於5% 到10%	全體員工離職率介於5% 到10%	全體員工離職率介於5% 到10%
		-	-	各國之與至少3所高中或大學的產學合作	-	-
		-	-	各國廠區至少有一件工程相關人員一年以上外派至友廠支援, 或有三件國外出差支援或研討	-	-
		-	-	各國廠區至少有一位實習生為期三個月以上, 由主管職作為導師	-	-



- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境

4 人才發展與社會共融

- 4.1 人力資源
- 4.2 人才吸引與留任
- 4.3 人才培育發展
- 4.4 人權
- 4.5 社會參與

- 5 職業健康與安全
- 附錄

4.1 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，實施工作輪調，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。

多元的資源人才

環球晶圓秉持以人為本的核心價值，尊重世界各地不同文化，員工保持熱忱互相合作、堅持誠信遵守當地法令、持續創新、不斷超越創造卓群。透過公司內部網站、會議、刊物與教育訓練等多種管道，持續與員工溝通公司的核心價值與願景。

2023 年環球晶圓全球員工總數共計 7,305 人，台灣員工佔全體員工比例為 23.96%，海外員工則佔全體員工比例為 76.71%。依雇用分類，台灣區正職員工 1,700 人，非正職員工 1 人；海外區正職員工 5,065 人，非正職員工 539 人；需要工作簽證的員工 222 人 (佔員工總數 3.04%)。以工作職位區分中高階管理者共計 342 人 (其中台灣區 166 人、亞洲區其他廠 69 人、歐洲區 63 人、美洲區 44 人)；基層管理者共計 340 人 (其中台灣區 131 人、亞洲區其他廠 153 人、歐洲區 33 人、美洲區 23 人)；研究員 Fellow 包含副研究員、研究員及資深研究員共計 79 人 (其中台灣區 7 人、亞洲區其他廠 20 人、歐洲區 18 人、美洲區 32 人)；專業人員共計 1,287 人 (其中台灣區 273 人、亞洲區其他廠 650 人、歐洲區 228 人、美洲區 138 人)；一般職員共計 5,257 人 (其中台灣區 1,124 人、亞洲區其他廠 2,880 人、歐洲區 883 人、美洲區 370 人)。

環球晶圓支持性別平等就業，2023 年男性員工總人數 5,628 人占比 77.04%，女性員工總人數 1,677 人占比 22.96%，男女比 3.36:1。依工作職位區分，女性主管佔全體主管人數的 18.62%；而各職位女性占比分別在中高階管理者為 19.53%、基層管理者為 18.39%、研究員 Fellow (包含副研究員及資深研究員) 為 5.06%、專業人員為 22.69%、支援人員為 23.82%。各地區女性員工比例分別為台灣區 28.0%、亞洲區其他廠 20.0%、歐洲區 21.6%、美洲區 29.8%。

◎ 環球晶圓各階層人數

雇用分類	台灣區	亞洲區其他廠	歐洲區	美洲區	合計
中高階管理者	167 人	69 人	63 人	44 人	343 人
基層管理者	139 人	153 人	33 人	23 人	348 人
研究員 Fellow	7 人	20 人	18 人	34 人	79 人
專業人員	271 人	652 人	228 人	136 人	1,287 人
一般職員	1,117 人	2,878 人	883 人	370 人	5,248 人



- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境

4 人才發展與社會共融

- 4.1 人力資源
- 4.2 人才吸引與留任
- 4.3 人才培育發展
- 4.4 人權
- 4.5 社會參與

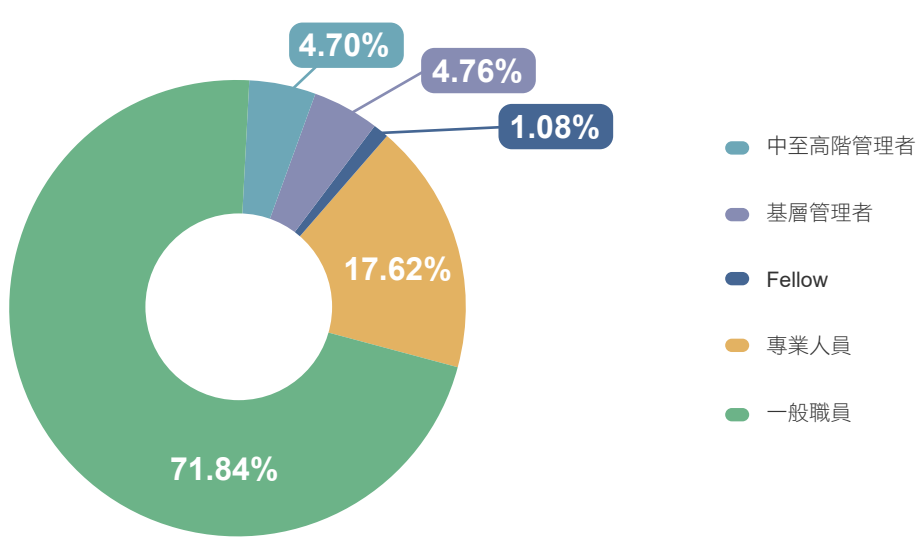
- 5 職業健康與安全
- 附錄

◎ 全球廠區人力結構

人力結構		年份	2021	2022	2023
依性別	男性		5,446	5,590	5,628
	女性		1,649	1,701	1,677
依正式 / 非正式	正式		6,755	6,740	6,765
	非正式		340	551	540
依聘僱合約	不固定期		6,095	6,371	6,522
	固定期限 (約聘、實習生、移工、季節性)		1,000	920	783
依工作屬性	直接		4,426	4,535	4,388
	間接		2,669	2,756	2,917
依學歷	博士		62	67	76
	碩士		493	543	561
	大專		1,752	1,556	1,651
	高中職		4,344	3,515	3,894
	高中以下		444	1,610	1,123
依年齡	<30 歲	男性	995	1,059	1,095
		女性	386	397	413
	30-50 歲	男性	2,950	2,621	2,667
		女性	902	858	878
	>50 歲	男性	1,501	1,850	1,866
		女性	361	384	386
外籍員工 & 派駐海外員工	免簽證		236 註	276 註	7
	需簽證				222
總計			7,095	7,291	7,305

註：2021~2022 外籍及派駐海外員工未區分需不需簽證

◎ 環球晶圓各階層人數佔比



與環球同行，讓未來永續

在人才吸引與留任上，環球晶圓致力提供優質工作機會以及友善職場環境。並鼓勵內外部人才不斷學習、擴展潛能，強化未來職涯發展。2023 年環球晶圓招募 636 位新進人員。依性別區分，新進男性人員佔總員工人數之 6.57%、女性佔 2.14%；依年齡區分，以小於 30 歲之新進人員佔 4.70% 為最高，30 至 50 歲之新進人員佔 3.01% 次之；2022~2023 年度新進率分別為 14.44%、8.71%，全體員工離職率分別為 13.08%、9.12%。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，以達到適才適所，降低人才流失。



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

◎ 新進員工統計分析

年度	2021								2022								2023							
新進人員	台灣區				海外區				台灣區				海外區				台灣區				海外區			
性別	男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女	
年齡	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
< 30 歲	113	6.75%	51	3.05%	223	4.11%	72	1.33%	103	6.02%	67	3.92%	385	6.42%	129	2.31%	51	3.00%	18	1.06%	222	3.96%	52	0.93%
30~50 歲	104	6.21%	71	4.24%	99	1.83%	42	0.77%	102	5.96%	48	2.81%	143	2.56%	48	0.86%	35	2.06%	25	1.47%	121	2.16%	39	0.70%
50 歲以上	3	0.18%	2	0.12%	22	0.41%	15	0.28%	1	0.06%	3	0.18%	29	0.52%	22	0.39%	3	0.18%	3	0.18%	48	0.86%	19	0.34%
合計	220	13.14%	124	7.41%	344	6.35%	129	2.38%	206	12.04%	118	6.90%	530	9.50%	199	3.57%	89	5.23%	46	2.70%	391	6.98%	110	1.96%

◎ 離職員工統計分析

年度	2021								2022								2023							
新進人員	台灣區				海外區				台灣區				海外區				台灣區				海外區			
性別	男		女		男		女		男		女		男		女		男		女		男		女	
年齡	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
< 30 歲	68	4.06%	31	1.85%	106	1.96%	64	1.18%	76	4.44%	35	2.05%	246	4.41%	119	2.13%	46	2.70%	24	1.41%	150	2.68%	35	0.62%
30~50 歲	105	6.27%	52	3.11%	87	1.60%	33	0.61%	107	6.25%	55	3.21%	120	2.15%	67	1.20%	65	3.82%	58	3.41%	129	2.30%	46	0.82%
50 歲以上	7	0.42%	7	0.42%	48	0.89%	31	0.57%	0	0.00%	4	0.23%	76	1.36%	49	0.88%	23	1.35%	14	0.82%	55	0.98%	21	0.37%
合計	180	10.75%	90	5.38%	241	4.45%	128	2.36%	183	10.70%	94	5.49%	442	7.92%	235	4.21%	134	7.88%	96	5.64%	334	5.96%	102	1.82%

註：新進員工、離職員工之百分比，為佔當年度年底時的總員工人數比例



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

◎ 聘僱身障人士

環球晶圓遵循《身心障礙者保護法》第 38 條，秉持平等機會的原則確保所有人都有機會參與工作。

此外，基於對社會的關懷，我們致力於支持身心障礙者就業，並積極建立職場機會，不僅提供優質的工作機會給予身心障礙者，更著重於提供完善的支援，確保他們能夠充分發揮才華，實現自我價值。至 2023 年共聘僱 68 位身心障礙同仁，其中臺灣區共聘僱 21 位，海外區共聘僱 47 位，佔公司員工總數的 0.93%。我們也致力於拓展相應的就業機會，支持更多身心障礙者融入職場，堅持實踐職場的 DEI(多元 Diversity、平等 Equity、共融 Inclusion) 理念，秉持著尊重和珍視每位員工的獨特性，以建立一個包容共融的組織文化為目標。

◎ 海外地區人才招募

因應全球化趨勢，不論是產業、科技、教育皆日新月異，彰顯了人才培育與發展的重要性。環球晶圓致力招募優秀人才，將其發揮在適切的職位上，提供優質的教育培訓，讓優秀人才留在企業內部，以此鞏固國際競爭力。截至 2023 年，臺灣區聘僱 104 位，海外區聘僱 120 位，佔公司總體人員的 3.07%。

為了應對聘請海外人才所帶來的潛在風險，環球晶圓積極進行風險評估，涵蓋國際法規、簽證、合約到期等方面風險。在招聘前，我們評估目標國家的簽證法規、勞動市場限制以及政治和地緣情勢等因素對招聘活動的影響；於招聘時，遵循並確保招聘程序符合當地法規，以降低法律風險；於人才入職後，提供幫助適應新的工作和生活環境，減少人才流失的風險，並制定相對應的措施，以確保風險能夠得到有效管理。

為協助外國同仁更好地適應新工作和生活環境，環球晶圓了提供全面的支援措施。包含新人教育訓練、宿舍安置、翻譯老師的協助、生活管理及諮詢服務等。同時，定期舉辦移工溝通會議，保持開放性溝通管道，積極努力改善他們在海外的生活和居住條件。並進行不定期宣導，提醒所有員工遵守相關規定。為了促進文化交流與溝通，我們每年委託人力仲介公司為菲律賓籍移工舉辦聖誕節慶祝活動或準備聖誕禮物，以促進互動與共融。

環球晶圓持續實踐職場 DEI，營造一個友善且開放的工作環境，支持和尊重所有性別、年齡、種族、性取向等多元化。相信 DEI 不僅影響著員工的幸福感、績效和留任率，還對企業的創新能力、競爭力與社會責任產生正面影響。我們持續努力，促進多元文化和人才發展，以實現永續發展為目標。



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

4.2 人才吸引與留任

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。

環球晶圓每年定期審視科技業薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數等客觀數據，對員工薪酬做適當調整；具競爭力的薪酬架構吸引及留任優質人才，並獎勵員工創造績效，合理性設計公司經營績效與員工薪資的關聯性，且因應人才需求及市場供需狀況做動態調整。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。

◎ 2023 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	2023	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	1,655	3.89%
	薪資平均數 (新台幣千元)	1,205	1,307	1,386	6.04%
	薪資中位數 (新台幣千元)	1,124	1,228	1,280	4.23%

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。

◎ 高階經營團隊績效與薪酬

高階經理人薪資結構與公司績效高度相關，每年依據公司績效指標得分決定經理人薪酬提案，經過薪酬委員會審議後，提交董事會決議。高階主管長期激勵辦法，能確實與公司長期績效及股東權利連動。

為落實本公司對永續發展之承諾，亦將 ESG (環境、社會、治理) 等非財務績效面向納入本公司高階經理人績效評估範圍(高階經理人包括總經理、副總經理、各廠廠長等)，ESG 績效指標項目及權重占比依據其職務內容個別訂定，包括國內外相關 ESG 評鑑評等、減緩氣候變遷與調適相關作為(如溫室氣體減量、節能減碳目標達成率…等)、職業安全衛生推動…等，並於績效考核時，將其 ESG 績效指標之達成情形納入計算以評定薪酬。

◎ 研發及關鍵人才之長期留任方案

針對全球各地研發及關鍵核心人員，因應當地市場行情採取因地制宜之留才措施，持續給予特殊留任方案，以鼓勵人才長期服務及持續貢獻。



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

◎ 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，我們在各重要營運據點^註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、(台灣區)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、結婚補助、生育補助、育兒補助、員工及子女教育補助、員工健康檢查、年節與生日禮金、勞動節禮金、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、(台灣區)員工福利儲蓄信託、員工協助方案(EAP)等相關福利，協助員工平衡工作與生活。海外區亦提供法規之外的健康保險包含住院醫療、癌症相關保險及員工健康檢查。

持續學習是公司員工發展策略的基石，透過定期內部訓練與相關外訓補助，另訂有《在職進修辦法》，亦鼓勵員工參與多樣化訓練提升知識技能，透過學費補助、彈性調整工作時間等輔助措施，以達成公司經營及個人發展需求。

註：重要營運點係指所有的營運生產據點

◎ 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、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 2023 年，員工參與率約為 46%。

◎ 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。



- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境

4 人才發展與社會共融

- 4.1 人力資源
- 4.2 人才吸引與留任
- 4.3 人才培育發展
- 4.4 人權
- 4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

◎ 生育支持系統：產檢假、陪產檢假、安胎假、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。

台灣據點方面，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，透過健康中心訂定母性健康保護措施計畫，依計畫實施母性健康風險評估，保護職場育齡女性同仁的健康，提供懷孕同仁專屬車位、準媽媽好孕包，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，對於懷孕、產後返回職場之女性員工進行健康風險評估，提供醫師諮詢關懷服務，並與托兒服務機構簽署特約廠商合約，讓員工們享有比坊間更優惠的托兒折扣，能夠全心在職場上衝刺，企業托兒衍生的意義與價值非比尋常，更是友善職場不可或缺的必要條件。

海外據點方面，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。

於 2021~2023 年間共有 217 位同仁申請育嬰留停。

◎ 申請育嬰留停執行結果

項目	性別	總數 / 比例				
		2021	2022		2023	
		台灣區	台灣區	海外區	台灣區	海外區
享有育嬰留停的員工總數	男	60	41	1,023	46	985
	女	24	21	340	22	317
實際使用育嬰留停的員工總數	男	2	7	57	2	47
	女	11	8	23	9	28
育嬰留停期滿應復職的員工總數	男	2	6	55	4	45
	女	10	7	21	12	26
育嬰留停期滿後實際復職的員工總數	男	2	2	54	3	45
	女	8	6	19	6	26
育嬰留停期滿後實際復職的員工比例 (復職率)	男	100%	33.3%	98.2%	75%	100%
	女	80%	85.7%	90.5%	50%	100%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工總數	男	2	- 註 1	46	1	24
	女	5	7	21	4	9
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工比例 (留任率)	男	100%	- 註 1	- 註 2	50.00%	44.44%
	女	83.33%	87.5%	- 註 2	66.67%	47.37%

註 1：“-” 表示無符合條件人員。
註 2：“-” 無去年數據可相比



- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境

- 4 人才發展與社會共融
 - 4.1 人力資源
 - 4.2 人才吸引與留任
 - 4.3 人才培育發展
 - 4.4 人權
 - 4.5 社會參與

- 5 職業健康與安全
- 附錄

4.3 人才培育發展

為持續提升人力資本，支持公司的成長與發展，我們透過多元的學習資源和途徑塑造一個學習型組織的氛圍，並積極加強在職訓練，致力於全面發展所有員工的職涯。

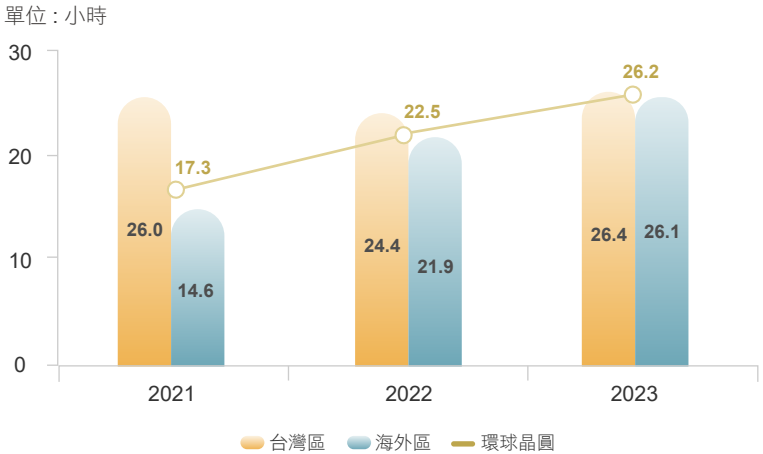
我們建立了完整的員工教育訓練體系與制度，涵蓋了新人入學學院、後勤通識學院、管理經營學院、專業核心學院、環安衛生學院、健康促進學院等 6 大項。每年，根據公司的發展和政策，結合各職位的職能和需求，制定並確實執行年度教育訓練計畫。透過廠內訓練和 OJT（On-Job Training）的方式提升員工的專業能力和工作勝任度，並鼓勵員工參加外部專業訓練機構的課程，期望以多元的訓練方式，為員工提供各種訓練機會，促進公司的持續發展。

2023 年環球晶圓台灣區與海外區總訓練時數為 191,233 小時，員工全年平均訓練時數為 26.2 小時，較前一年增加 16.6%。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 23.7 小時、34.6 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 26.7 小時及 25.4 小時。

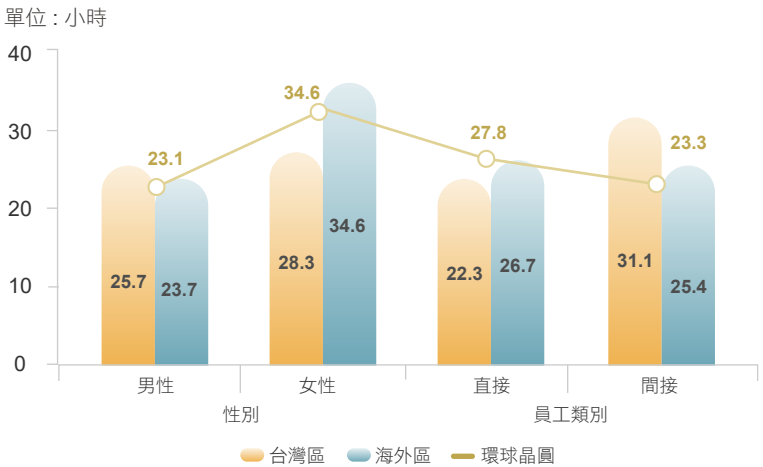
◎ 2021~2023 年度教育訓練人次及時數

培訓類型	年度	堂數	人次	開課總時數	上課總時數
新人職能訓練	2023	316	1,282	1,586	9,553
專業教育訓練		1,951	13,757	25,282	79,075
通識職能訓練		1,263	47,246	3,163	102,606
總計		3,530	62,285	30,032	191,233
新人職能訓練	2022	441	1,422	3,284	26,529
專業教育訓練		1,580	15,471	5,463	80,770
通識職能訓練		747	29,832	13,235	56,456
總計		2,768	46,725	21,982	163,755
新人職能訓練	2021	295	1,092	1,571	9,259
專業教育訓練		1,426	12,513	24,830	57,709
通識職能訓練		767	39,749	6,482	55,624
總計		2,488	53,354	32,883	122,592

員工每人平均訓練時數 (依區域)



員工每人平均訓練時數 (依性別、類別)



註：

- 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、MEMC LLC、兆遠科技、元鴻山東、旭信電力、旭愛能源、MEMC Electronic Materials France SarL、GlobalWafers B.V.、上海召業申凱、忻州元鴻。
- 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
- 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



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

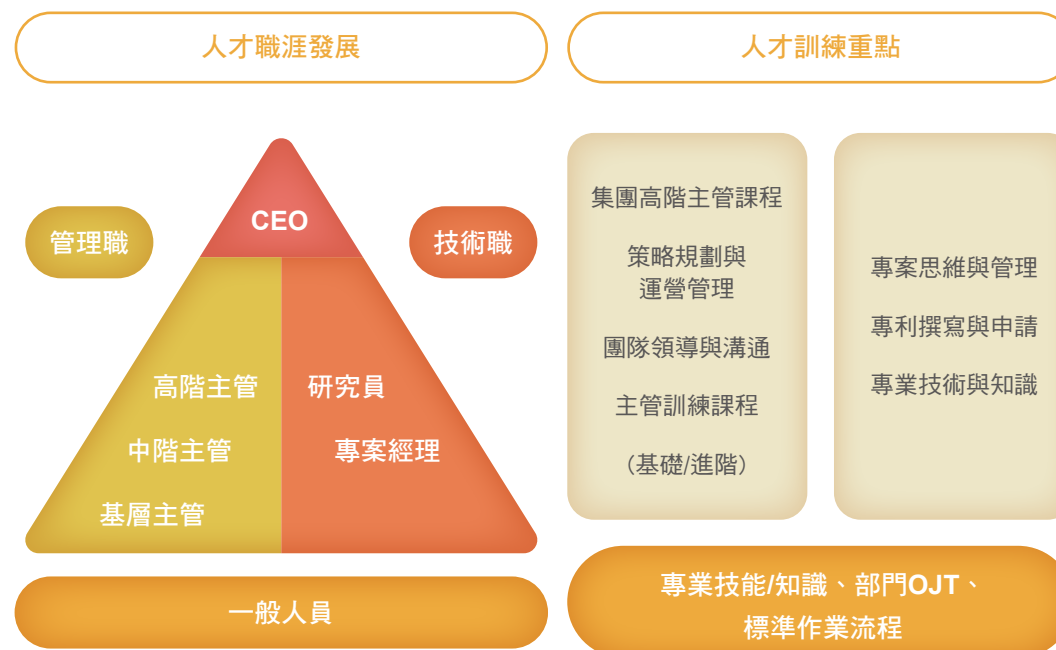
◎ 勞動部勞動力發展署人才發展品質管理系統 (TTQS) 評核 - 銅牌

我們在 2023 年參與我國唯一國家級辦訓品質的檢測標準 -- 人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System) 評核，由政府針對訓練品質進行評鑑，獲得銅牌殊榮。彰顯出公司教育訓練制度連結企業之經營理念、策略及目標，對員工職涯發展和專業成長的承諾，並能有效呈現人才培育之執行，奠定永續經營的基礎。



◎ 員工培育與職涯規劃

環球晶圓在員工培育與職涯規劃方面不僅提供晉升至管理職的機會，同時也重視技術職位的培育和發展。深刻理解技術人員在公司的發展中扮演著重要角色，因此提供多樣化的晉升管道和發展計畫，透過不同的機會讓員工依照專長展現技術才能或管理能力，使其不斷成長。我們也不斷地優化和調整人才培育計畫，以適應不斷變化的市場環境和公司需求。



◎ 主管培訓計畫

我們為培育和提升主管層次員工的管理能力而設立一項計畫，幫助主管們更好地理解與應對管理挑戰，提高其領導力與決策能力，以及有效地帶領和激勵團隊實現公司的目標。除了內部辦理部屬培育課程，也透過外部的訓練機構，如卡內基訓練、社團法人中華民國企業經理協進會，系統化的培訓潛在的高階經理人。同時藉由機會與其他業界先進相互交流，共同推動產業發展。2023 年共 6 位主管參與外部高階經理人培訓，目前共 19 位完成訓練。

◎ 研究員計畫 (Fellow Program)

自 2016 年開始，我們發展完善的研究員計畫，鼓勵集團之技術人員發揮所長，在其個人貢獻為公司帶來正向影響、且成就被公司認可時，為其設立多元的職涯發展選擇。每次由全球各廠區提名技術菁英們參與遴選，經過委員會嚴謹的審查評選，在 2023 年有 14 位優秀人才獲選。至今為止，在集團中，共有 79 名在職員工透過此計畫獲得青睞拔擢。



等級	2023 年遴選		在職總和	
	台灣廠	海外廠	台灣廠	海外廠
資深研究 Senior Fellow		1		6
研究員 Fellow		3	2	17
副研究員 Associate Fellow	2	8	5	49
總計	14		79	



- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境

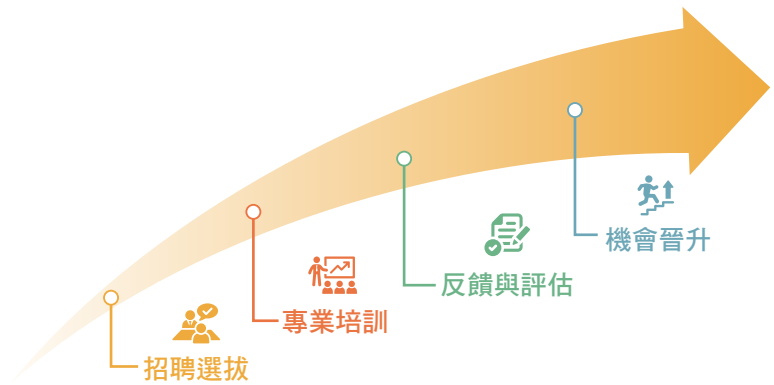
- 4 人才發展與社會共融
 - 4.1 人力資源
 - 4.2 人才吸引與留任
 - 4.3 人才培育發展
 - 4.4 人權
 - 4.5 社會參與

- 5 職業健康與安全
- 附錄

◎多元人才培育管道

為培養優秀新鮮人才，自 2017 年起與大專院校合作，迄今已成功培育 45 名以上在學生於畢業前至企業累積經驗，提供其專業技能培訓並實際應對實務場域能力。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、雲林科技大學…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、製程、製造、其他支援部門實習。為實習生提供寶貴的學習和成長機會，有助於順利踏入職業生涯的起點。

此外，我們與陽明交通大學合作辦理人才培育專案 - 半導體與重點科技產業人才發展基地，於 2023 年共辦理 3 場企業招募說明會，合計約 90~120 人參與，促進多元人才媒合及實務經驗交流。



◎產學研究合作

我們與學術單位進行產學合作、策略聯盟，透過合作研究項目進行專業知識和技術的交流，彼此互補優勢，共同解決產品開發過程的技術問題。持續提升公司研發人員的專業技能之外，亦同時培養學術界高素質人才，推動科技創新和產業發展。2023 年持續進行的合作計畫有 23 件，平均參與人數約 6 人，累計達 121 以上人次參與，合作院校有清華大學、陽明交通大學、中央大學、高雄科技大學等。

4.4 人權

本公司認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約 (International Labour Conventions)》等國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，並依循相關勞動法規及上述國際人權公約，制定有「[人權政策](#)」，致力於建構平等、安全且有尊嚴的工作環境。

環球晶圓尊重員工自由結社與公司協商溝通的權利，員工可選擇加入的組織或不參與任何組織。公司與員工互相尊重並共同努力創造公平的工作條件，平等機會和良好的勞資關係。

我們尊重工會和其他形式的員工的活動。我們確保任何員工都不會受到歧視，因其行為而遭到報復、騷擾或受到不利影響加入或組成工會、集體協商請求。

在互信的基礎上，努力解決問題善意和建設性討論，同時考慮勞工各地區的做法。

環球晶圓海外區共計 2,084 名員工參加其所屬國家之義大利廠 (MEMC Electronic Materials S.p.A)、韓國廠 (MEMC Korea Company)、日本廠 (GlobalWafers Japan Co., Ltd.、MEMC Japan Ltd.)、及美國廠 (MEMC LLC) 公司工會或產業工會。團體協約涵蓋的員工百分比為 28.52%。無論員工是否參加工會，均可透過會議、電話或電子郵件等以具名或不具名方式向公司經營團隊提出改善工作環境或工作條件等建議，強化公司經營團隊與員工間的良好溝通。

營運據點	參與工會之員工數
義大利廠 (MEMC Electronic Materials S.p.A)	在義大利，員工可以透過註冊會員卡加入 3 個主要工會聯合會 (CGIL、CISL 和 UIL)，義大利廠的 156 名員工隸屬於這些工會聯合會。
韓國廠 (MEMC Korea Company)	608人
日本廠 (GlobalWafers Japan Co., Ltd.、MEMC Japan Ltd.)	1,312人
美國廠 (MEMC LLC)	8人



- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境
- 4 人才發展與社會共融
 - 4.1 人力資源
 - 4.2 人才吸引與留任
 - 4.3 人才培育發展
 - 4.4 人權
 - 4.5 社會參與
- 5 職業健康與安全
- 附錄

台灣廠區遵照法令舉辦勞資會議及職工福利委員會，由各單位依據人數比例開放遴選委員代表。勞方代表透過每季勞資會議與資方溝通爭取權益，員工覆蓋率為100%。

項目	2023 年 會議次數	說明
勞資會議	8	每季分別於環球晶圓總部&竹南廠(共同舉辦)與中德分公司各舉辦一次。
移工溝通會議	4	於移工宿舍舉辦溝通會議，並有宿舍管理人員現場協助翻譯。
福委會議	4	每季環球晶圓總部&竹南廠與中德分公司共同舉辦一次。
電子佈告欄 【有話要說】	19 則	於公司電子佈告欄中，開放員工提出意見或改善建議，並由公司相關單位回覆說明。

員工滿意度調查

於台灣環球晶圓總部 & 竹南廠與中德分公司舉辦年度【員工滿意度】調查，針對敬業度、領導與溝通、獎勵與認同、職涯發展、工作環境及工作生活平衡六個面向，進行全面性了解員工的工作體驗及對公司的建議，分析公司的優勢及持續改善方向，並依調查結果制定改善行動。

環球晶圓總部 & 竹南廠	2023年總體員工滿意度 3.88分 /滿分5分
中德分公司	2023年總體員工滿意度 3.79分 /滿分5分

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，本公司制定有「[人權政策](#)」，並訂定下列管理方針：

- ★ 1. 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、國籍、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）。
- ★ 2. 禁止強迫勞動與僱用童工。
- ★ 3. 建立安全與健康的工作環境。
- ★ 4. 提供公平合理的薪資與工作條件。
- ★ 5. 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。

工時管理

台灣區遵循法規及 RBA 工時規定，建立「出勤系統」及「申報加班系統」，加班需取得勞雇雙方同意，並於事後提供加班費或補休。透過管理及分析供部門主管作為工作分派及工時管理。

提供完整申訴及員工協助管道

環球晶圓鼓勵與員工及關係人之開放溝通，當受到不法侵害或是有任何疑慮時，檢舉人得以具名或匿名形式舉報。公司 24 小時全天候開放獲取申訴，並接受各式語言包含但不限於：中文、英語、日文、韓文、義大利文或丹麥文等，使利害關係人提出申訴時不受到任何語言或時間限制。

檢舉非法與不道德或不誠信行為	886-3-577-2255#2370 whistleblower@sas-globalwafers.com
員工申訴信箱	886-3-577-2255#2398 Wecare@sas-globalwafers.com Pub_GWC_HR@sas-globalwafers.com



- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境
- 4 人才發展與社會共融
 - 4.1 人力資源
 - 4.2 人才吸引與留任
 - 4.3 人才培育發展
 - 4.4 人權
 - 4.5 社會參與
- 5 職業健康與安全
- 附錄

◎ 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：



◎ 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
環球晶圓集團、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。	1. 員工受人權相關教育訓練之人次與時數 2. 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	1. 勞動法律遵循 2. RBA SAQ 3. 員工健康檢查 4. 員工申訴機制 5. 勞資會議 6. 員工協助方案 EAP 7. 內部控制制度 8. 母性保護相關危害評估 9. 供應商風險評估及現場稽核 10. 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。		1. 單日工作超過12小時、連續出勤超過6日人數。 2. 違反工時、工資、職安等各類法規遭判罰案件數。 3. 職災統計之案件數 4. 異常工作負荷辨識與風險調查	



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

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
環球晶圓集團、供應商	歧視與騷擾	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，如因此而影響工資、晉升、獎勵和接受培訓的機會等。	1. 員工受人權相關教育訓練之人次與時數 2. 供應商是否簽署供應商行為準則	人權相關申訴成立之案件數	1. 勞動法律遵循 2. RBA SAQ 3. 員工健康檢查 4. 員工申訴機制
	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。			5. 勞資會議 6. 員工協助方案 EAP
	集會結社自由	員工和或他們的代表能夠在 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	7. 內部控制制度 8. 母性保護相關危害評估 9. 供應商風險評估及現場稽核
	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。			10. 供應商行為準則暨供應商承諾書
	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	

◎ 行動與成效

對象	風險議題	減緩措施	補救措施	施行成果
環球晶圓集團、供應商	勞動法規	1.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。 2.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。 3.建立多元的溝通管道，台灣、海外各廠區皆設有溝通、申訴管道，如：勞資會議、專門電子信箱、熱線、吹哨者系統等，即時了解工作現場的問題並改善。 4.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。	1.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。 2.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。 3.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



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

對象	風險議題	減緩措施	補救措施	施行成果
環球晶圓集團、供應商	童工	1.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。 2.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。	1.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。 2.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	1.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。 2.依循RBA規範架構，制定供應商行為準則，並確保所有供應商承諾遵循。 3.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。 4.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明文件。	1.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。 2.施行輪休制度，保障員工家庭生活與個人身心健康。 3.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。 4.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與否。	1.各營運據點未有因強迫勞動申訴而受到主管機關調查 2.2023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87分，經判定為低風險。
	工作條件	1.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。 2.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。 3.針對在職員工實施定期健康檢查 4.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。 5.由各廠區最高主管設立EHS組織及職業安全衛生委員會 6.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	1.人因性危害：對各部門進行風險調查，逐年逐步進行工程/作業改善。 2.異常工作負荷：工時符合法規，結合體檢報告、過勞及風險評估分析，安排衛教諮詢，與主管協調工作調度、員工調適。 3.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。 4.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。 5.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。 6.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。	1.2023年人權相關教育訓練共計13,489人次參與、累計訓練時數16,449小時。 2.2023年EAP總諮詢人數79名(涵蓋母公司中美矽晶製品股份有限公司。為保護使用者隱私，EAP未提供區分後統計數字)。 3.2023年取得台灣衛生福利部國民健康署「健康職場認證」之健康促進標章 4.2023年榮獲新竹科學園區「推動職場工作平權優良單位評選」優等獎 5.2023年異常工作負荷追蹤管理人數164名，約佔台灣區員工9.64% 6.2023年職業安全衛生相關教育訓練累計訓練22,535人次。



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

4.1 人力資源

4.2 人才吸引與留任

4.3 人才培育發展

4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

對象	風險議題	減緩措施	補救措施	施行成果
環球晶圓集團、供應商	歧視與騷擾	1.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。 2.保障身心障礙就業機會。 3.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。 4.全球人口高齡化，為確保中高齡及高齡員工健康對於工作負荷的適任性，進行危害辨識及風險評估、預防與改善措施、執行成效追蹤，以保護中高齡及高齡員工健康。	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。	1.2023 年身心障礙聘僱人數 68 名，約佔全體員工 0.93%。 2.各營運據點無歧視事件發生 3.2023 年於海外廠區接獲四起騷擾申訴，對相關人員進行面談，並即刻要求改善。 4.2023 年台灣廠區中高齡及高齡員工健康保護追蹤管理人數 328 名，佔 19.28%。
	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。	1.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。 2.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。	2023年參與工會員工人數為2,084人，佔全體員工28.53%。
	平等與同工同酬	1.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。 2.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	1.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。 2.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。	2023年台灣廠區經鑑別、分級及進行母性保護措施的人數為13人



- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境

4 人才發展與社會共融

- 4.1 人力資源
- 4.2 人才吸引與留任
- 4.3 人才培育發展
- 4.4 人權

4.5 社會參與

5 職業健康與安全

附錄

◎ 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，皆有對新進員工實施人權相關教育訓練，2023 年度統計，接受人權教育訓練共 13,489 人次，總訓練時數達 16,449 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，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」規範作為執行標準。

4.5 社會參與

4.5.1 社會關懷

環球晶圓集團秉持著「關懷社會、永續發展」之理念，善盡企業社會責任，長期以「回饋地方」及「關懷弱勢」為行動方向，用「愛與責任」守護臺灣。公司為支持與響應公益，積極參與「關懷偏鄉與弱勢」等公益募款活動，將員工的愛心捐款與溫暖推動至更多需要幫助的地方。

捐贈活動	受贈單位	數量
中秋愛心捐款	世光教養院 / 華光智能發展中心 / 香園紀念教養院	NT\$64,000
土耳其 / 敘利亞震災助援	世界展望會桃竹苗辦公室	NT\$921,000
2023 思源 STEM 創意大賽活動	財團法人光電科技工業協會	NT\$50,000
江賢二藝術推廣計畫暨江賢二藝術園區營運籌備	財團法人公益平台文化基金會	NT\$5,000,000
公廁促進認養計畫	新竹縣芎林鄉公所	NT\$48,000
早期療育募款計畫	財團法人心路社會福利基金會	NT\$250,800
在地關懷 助創世苗栗安養院設備更新	財團法人創世社會福利基金會	NT\$238,600
新竹家扶中心冬暖慈幼系統活動	新竹家扶中心	NT\$10,000
員工捐血活動	新竹捐血中心	參與員工共 182 人次，合計共捐血 75,250 c.c.
淨灘活動	苗栗縣龍 漁港淨灘	共號召 92 人參與，共清除 100 餘公斤垃圾
苗栗竹南官義渡生態園區環境教育活動	員工 / 眷屬 / 社區居民	環球晶圓主辦活動，並號召超過 100 名園區從業人員及社區民眾參與



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

5 職業健康與安全

附錄

5.5 健康促進與關懷

員工是環球晶圓最寶貴資產，我們致力於營造安全舒適的工作環境，並視員工健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素，以我們台灣區為例，廠區內設置醫護室，配置專職專任護理師與定期職業醫學專科醫師駐廠門診，以母性保護、預防異常工作負荷、中高齡及高齡員工健康保護、預防職場不法侵害，與人因性危害預防及之五大主軸，規劃企業內部的員工關懷方案 (ECP,Employee Caring Program)，提供員工全面性的照護，包括導入新竹市生命線協會的員工協助服務 (EAP, Employee Assistance Program)，透過此多元的健康照護方案、辦理健康講座及各類型的健康促進活動，守護同仁的身心健康；2023 年環球晶圓取得衛生福利部國民健康署健康職場證認健康促進標章，更榮獲 2023 年「新竹科學園區推動職場工作平權優良單位評選優等獎」，致力成為幸福健康職場的典範。環球晶圓全球廠區逐步導入並依據職業安全衛生管理系統 (ISO 45001) 的架構提供職業健康服務，以達到保障員工健康的目的。



◎ 健康保護五大主軸

主軸	執行方向	2023 年成果
母性保護	針對懷孕、產後返回職場之女性員工進行健康風險評估，提供醫師諮詢關懷服務，並提供準媽媽好孕包一份，守護懷孕、產後及哺乳同仁之身心健康。	一級管理：13人 二級管理：0 人 (環球晶圓8人；中德分公司4人；兆遠子公司1人) 健康風險評估完成率：100%
預防異常工作負荷	依據員工健檢資料、佛萊明罕危險評估表、過勞量表等資料分析過負荷高風險族群，並且針對該族群提供臨場醫師問診與保護指導措施，由護理師定期發送健康訊息，持續落實員工追蹤關懷。	追蹤管理：164人 (環球晶圓87人；中德分公司70人；兆遠子公司7人)
中高齡及高齡員工健康保護	為確保中高齡員工健康對於工作負荷的適任性，進行危害辨識及風險評估、預防與改善措施、執行成效追蹤，以保護中高齡及高齡員工健康。	追蹤管理：328人 (環球晶圓174人；中德分公司154人)
預防職場不法侵害	為提供健康正向的職場環境，每兩年進行全廠的風險評估，並安排不法侵害、心靈成長等正向課程，建立優質職場環境。	所有新進人員皆於到職30天內完成預防職場不法侵害與性騷擾防治的教育訓練。安排實體講座，每月定期分享心情專文，關懷員工的身心健康。
人因性危害預防	依據作業對各部門進行人因危害風險調查，包括作業觀察、員工訪談及醫療紀錄調查，篩選出優先改善目標(作業)，依據其作業時間、荷重、姿勢及工作狀況計算量化風險等級(KIM)，逐年逐步進行工程/作業改善，預防員工人因傷害之發生。	-



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

5 職業健康與安全

5.1 安全環境

5.2 職業安全衛生之工作者訓練

5.3 緊急應變

5.4 職業災害管理

5.5 健康促進與關懷

附錄

◎ 母性健康保護

為避免女性同仁暴露於健康危害作業場所，我們訂定母性健康保護計畫，依計畫實施母性健康風險評估，保護職場育齡女性同仁的健康，避免妊娠中及分娩後未滿一年之女性同仁，暴露於健康危害作業場所或從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康之作業，經職業醫學科醫師綜合評估後進行分級管理與作業調整，提供懷孕同仁專屬車位、集乳室與愛心臂章等，集乳室於 2021 年起獲新竹縣市親善哺乳室之特優認證，2021 年起為鼓勵懷孕同仁及早通報，以利即時接受母性職場健康評估與啟動保護措施，特別規劃懷孕媽媽每人贈送「好孕包」- 孕婦哺乳枕（月亮枕）乙份，期待藉此措施營造媽媽友善職場環境，讓同仁於工作中能安心孕育新的生命誕生。

懷孕同仁專屬車位、愛心臂章



集乳室



好孕包



◎ 預防異常工作負荷促發疾病

為預防從事輪班、夜間工作、長時間工作及其他異常工作負荷促發疾病，我們訂定工作負荷促發疾病預防相關計畫，針對所有同仁的健檢資料、工時、過勞問卷結果彙整分析，進行分級管理並列出高風險族群，透過職業醫學專科醫師面談與健康指導以及採取相關預防措施，定期發送健康防過勞文章訊息，以降低促發疾病之風險程度，確保同仁身心健康。

◎ 中高齡及高齡員工健康保護

隨著國人人口結構高齡化，為確保中高齡員工健康對於工作負荷的適任性，訂定中高齡及高齡員工健康保護計畫，進行危害辨識及風險評估、預防與改善措施、執行成效追蹤，以保護中高齡及高齡員工健康，促使員工之身心健康，防止職業災害之發生。

◎ 預防職場不法侵害

為提供友善的職場環境，廠內建立預防職場不法侵害保護管理辦法，以預防執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，並於廠區公佈欄張貼預防職場不法侵害聲明，提供員工多元的申訴管道，並定期進行職場不法侵害風險評估，針對調查結果予以規劃相關的安全措施，並定期辦理預防職場不法侵害、性騷擾防治、人際關係等講座，確保員工工作安全及身心健康。

◎ 人因性危害預防

為預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病，訂定人因危害預防計畫全面發放肌肉骨骼傷害問卷進行調查，篩選出中高風險疑似有危害的個案，由職業衛生管理人員進行現場作業評估及職業醫學科醫師面談指導，依評估結果提出改善建議進行改善。



關於本報告書

2023 關鍵指標與肯定

經營者的話

關於環球晶圓

永續管理

氣候策略與行動

1 治理與營運

2 創新與服務

3 永續環境

4 人才發展與社會共融

5 職業健康與安全

5.1 安全環境

5.2 職業安全衛生之工作者訓練

5.3 緊急應變

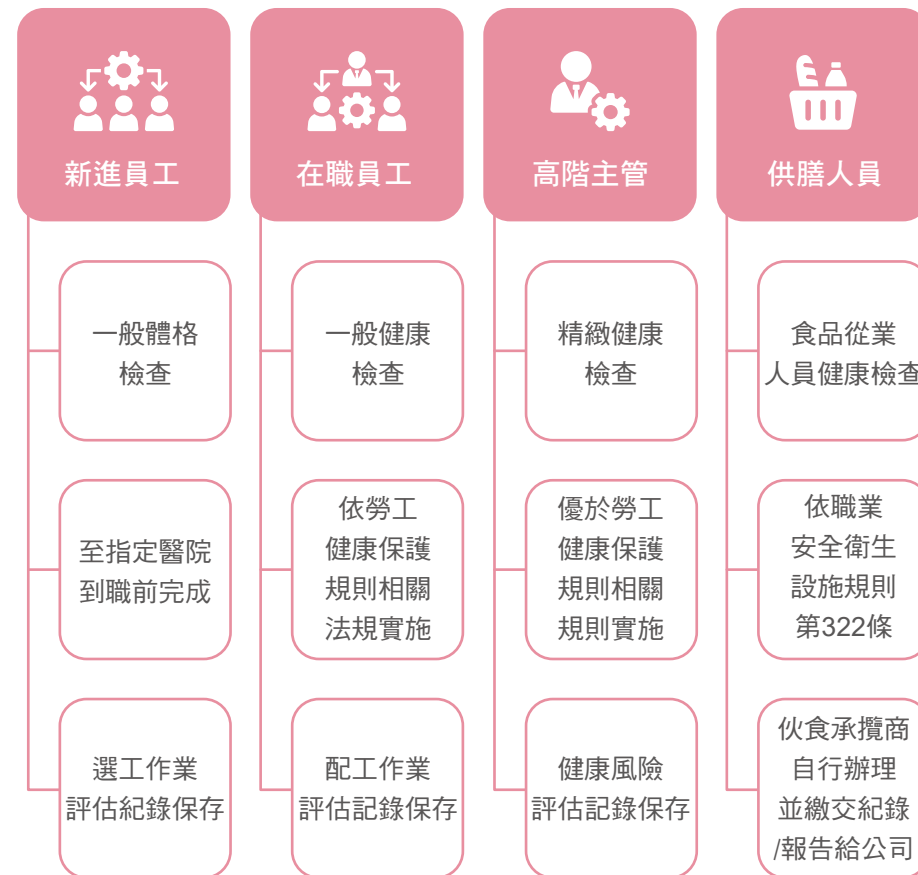
5.4 職業災害管理

5.5 健康促進與關懷

附錄

◎ 健康促進推廣、深化健康觀念

環球晶圓在員工健康照護上朝向多元方向進行，每年依員工健康檢查整體報告之檢測數據分析，並訂定符合健康需求及具改善規劃之年度健康管理計劃以維護員工之身體健康；此外，針對不同族群作業人員提供相關體格及健康檢查，不論實施項目、頻率皆優於法規規定，並結合醫療院所提供員工免費癌篩：大腸癌、子宮頸癌、乳房攝影、口腔癌等，進行員工整體的健康管理。員工健檢作業結束後，臨場服務醫師針對異常結果進行後續追蹤，專責單位依分析結果辦理健康改善活動及健康促進方案。



健康中心依據年度健康檢查結果進行統計分析，規劃當年度主題健康促進活動與健康講座及臨廠服務醫師諮詢，並結合新竹科學園區員工診所的醫療與保健服務，推動預防醫學與疾病防治，加強同仁健康意識。

2023 年環球晶圓推展許多健康促進活動，台灣廠區參與人次達 7,173 人次，包括防癌篩檢、健康講座（踢開職場壓力 - 找回元氣、寵 EYE 護眼保健知識健康講座、外食族健康的一天、遠離骨鬆 擁抱健康講座等）、告別大腹翁離別小腹婆減脂比賽、健身運動課程、芳療紓壓課程、園藝紓壓手作課程、骨質密度檢測活動、社區路跑活動，與緊急救護課程，使員工建立正確的健康保健知識，提升健康照護意識，另外每年辦理免費員工流感疫苗接種活動，以提升員工防禦力，降低職場群聚感染機會，定期辦理公益捐血活動，參與捐血者由公司加碼贈送禮品票券，鼓勵同仁挽袖獻熱血，一起做公益，展現愛心不落人後的精神。

此外，在海外的廠區也依據當地的文化與環境，發展豐富的健康促進活動與設施，2023 年參與人次達 11,957 人次，辦理健康講座、緊急救護課程、防癌篩檢、流感疫苗施打、贊助社區運動活動並鼓勵員工參與、租借免費腳踏車、減少碳排放之腳踏車錦標賽、員工家庭健走、戒菸活動、預防跌倒運動、健康蔬果盒活動、健康員工餐、每週水果日、營養師視訊 APP、健康食品販賣機、提供員工冬季生存裝備包、營養師、物理治療師與按摩師專業特約、健身設施與運動中心等。環球晶圓持續透過集團內部的資訊交流，持續精進我們的健康促進系統，守護組織成員的健康。

為確保職場環境的安全性，除了依法令設置各班別之急救人員外，還有緊急應變人員之編制，公司於廠內設置 24 小時連線之自動體外心臟去顫器 (AED) 與 AED 管理員，於廠區內配置緊急救護包，使第一線救護人員有充足完善的救護器材執行救護工作，我們每年定期辦理 CPR+AED 實務的操作技能課程，並且定期開設「廠內救護緊急

應變措施暨化學品濺觸課程」，安排急救人員、有職務需求者參加，使意外事故發生時，廠內能有效、即時的採取適當應變救護措施，建立安全職場工作環境，亦榮獲衛生福利部安心場所之認證殊榮。





- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境
- 4 人才發展與社會共融

5 職業健康與安全

- 5.1 安全環境
- 5.2 職業安全衛生之工作者訓練
- 5.3 緊急應變
- 5.4 職業災害管理
- 5.5 健康促進與關懷

◎ 2021~2023 年健康促進活動 / 緊急救護活動

單位：人次

年度		2021	2022	2023
環球晶圓	台灣區	4,589	7,223	7,173
	海外區	-	-	11,957

告別大腹翁離別小腹婆減脂比賽、健身運動課程、芳療紓壓課程、園藝紓壓手作課程



CPR 與 AED 訓練課程、防癌篩檢活動、骨質密度檢測活動、流感疫苗活動、公益捐血活動、社區路跑活動



◎ 特殊族群追蹤與健康關懷

環球晶圓之健康中心提供完善健康照護，提供健康營養諮詢服務，並對於新人體格檢查或健康檢查結果異常族群、高風險族群、母性健康保護族群進行了解，並依個案需求安排醫師諮詢及進行關懷，提供同仁心理上之支持。

此外，針對發生公傷或交通意外事件之同仁，會對個案進行關懷、提供心理支持，提供保險理賠服務說明，並依個案狀況提供臨場醫師諮詢，協助同仁盡早回到工作崗位。

◎ 2021~2023 年特殊族群^{註1} 服務次數與追蹤人數

服務次數	2021	2022	2023
環球晶圓 - 台灣區 ^{註2}	1,247	1,690	1,193

追蹤人數	2021	2022	2023
環球晶圓 - 台灣區 ^{註2}	915	1,069	1,565

註 1：特殊族群定義：

- (1) 預防異常工作負荷 (GWC：依預防異常工作負荷保護管理辦法當年度追蹤 B2 級以上 / TEM：醫師建議面談、Framingham Risk Score 10% 以上 + 過勞量表中負荷以上)
- (2) 母性 (當年度收案追蹤)、(3) 身障 (當年度追蹤，2 年一次)、(4) 新人 (GWC：體檢異常發出指導單張者 / TEM：依體檢分級級數 3 級以上者)、(5) 特作 2 級 (6) 年度健檢 (GWC：4 級以上 / TEM：依體檢分級級數 3 級以上者)、(7) 工傷 (以發生日統計)、(8) 心理 (GWC：心理健康量表 19 分以上、自殺意圖擇一 / TEM 過勞中負荷以上)。

註 2：「環球晶圓 - 台灣區」含環球晶圓總部、竹南廠、中德分公司、2023 年新增納入之兆遠子公司。



- 關於本報告書
- 2023 關鍵指標與肯定
- 經營者的話
- 關於環球晶圓
- 永續管理
- 氣候策略與行動
- 1 治理與營運
- 2 創新與服務
- 3 永續環境
- 4 人才發展與社會共融

5 職業健康與安全

- 5.1 安全環境
- 5.2 職業安全衛生之工作者訓練
- 5.3 緊急應變
- 5.4 職業災害管理
- 5.5 健康促進與關懷

◎ 健康資訊與健康促進平台

為使員工具有正確的健康照護知識，健康中心提供員工疾病資訊及諮詢服務，並於公司內部設置健康管理網站及電子公佈欄，不定期張貼健康資訊提供同仁參考，並且不定期主動寄發各類健康促進 / 保健的活動及健康知識，員工可以透過網站得知最新的訊息與活動，即時掌握最新的健康資訊。

電子公佈欄不定期更新健康資訊



健康新知專欄、跑馬燈提供健康、防疫宣導



◎ 身心平衡、樂活職場

環球晶圓認為員工是公司最重要的資產，唯有員工身心健康，才能提高企業之生產力，因此致力打造安全、健康之友善職場。

2021 年起環球晶圓導入「人生心指南」員工協助服務 (EAP, Employee Assistance Program)，提供員工全面性的照護，服務項目包含情緒管理、人際關係、法律、工作職涯、家庭親子、財務等多元面向諮詢服務，每年提供不限次數的熱線聊聊，員工可即時透過電話、E-Mail 電子郵件、Line 或 Skype 通訊軟體，由個案管理心理師提供中英文服務，透過情緒支持，進行初步瞭解與評估，需進一步諮詢者，再安排顧問諮詢，每位員工每年可使用 2 次免費一對一諮商服務，而護理師亦會針對心情溫度計問卷高分者，主動轉介 EAP，定期追蹤及關懷同仁狀況。此外，配合新人訓練課程，同步宣導服務方案及發送聯繫說明小卡，定期發送心理衛教文章，經由專業的諮商服務協助員工抒發壓力情緒、解決根本問題，期望讓員工安心、放心工作。

員工協助服務 (EAP)		2022	2023
即時熱線聊聊 電子郵件諮詢服務	不分區 *	38/ 人次	69/ 人次
一對一 專家顧問諮詢	環球晶圓 - 台灣區	7/ 人次	10/ 人次
總諮詢人數		45/ 人次	79/ 人次
同仁使用專業諮詢顧問 現場心理諮商整體滿意度		97%	96.7%

*方案涵蓋母公司中美矽晶製品股份有限公司。為保護使用者隱私，EAPC未提供區分後統計數字。

