



5.1 員工照顧

5.1.1 人力資源

多元的人才企業成長的基石，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。

2021年我們員工總數為7,095人，其中男性員工比率佔76.76%，女性員工比率佔23.24%。在正式與非正式員工部分，正式員工佔95.21%，非正式員工佔4.79%；在僱用類型部分，不固定期限（一般員工）佔正式員工之85.91%，固定期限佔比14.09%；在工作地點分布，台灣區員工人數佔23.59%。台灣區管理階層部分，主管總人數為221人，男性佔77.83%，女性佔22.17%；依管理職級區分，高階主管40人（處級（含）以上）、經（副）理級79人、主任級33人、課長級69人；另外籍員工佔3.3%；派駐海外員工佔0.03%。

全球廠區人力結構

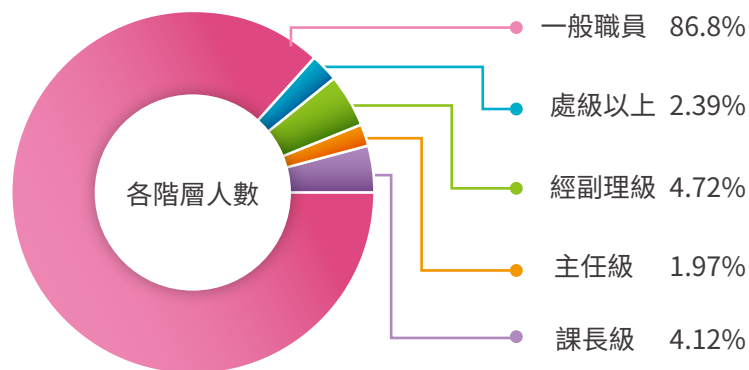
人力結構		年份	2019	2020	2021
依性別	男性		5,145	5,326	5,446
	女性		1,584	1,600	1,649
依正式 / 非正式 (全部是正式員工)	正式		6,286	6,484	6,755
	非正式		443	442	340
依聘僱合約	不固定期		6,054	5,912	6,095
	固定期限 (約聘、實習生、移工、季節性)		675	1,014	1,000
依工作屬性	直接		4,133	4,089	4,426
	間接		2,596	2,837	2,669
依學歷	博士		56	57	62
	碩士		497	499	493
	大專		1,425	1,451	1,752
	高中職		4,309	4,492	4,344
	高中以下		442	427	444
依年齡	<30歲	男性	852	945	995
		女性	388	367	386
	30-50歲	男性	3,052	3,007	2,950
		女性	899	908	902
	>50歲	男性	1,216	1,357	1,501
		女性	322	342	361
外籍員工		-	-	234	
派駐海外員工		-	-	2	
總計			6,729	6,926	7,095

註：外籍員工及駐海外員工之統計，為本年度新增依循指標，故自2021年起揭露相關數據。

台灣區各階級主管佔比

各階層	男	女	合計	百分比
處級以上	36	4	40	2.39%
經副理級	58	21	43	4.72%
主任級	25	11	36	1.97%
課長級	53	16	69	4.12%
一般職員	1,025	428	1,453	86.80%
總人數	1,197	477	1,674	100.00%

註：本表揭露台灣區環球晶圓總部、環球晶圓竹南廠、中德分公司主管人數比例，國外主管職稱統一不易，暫不放入。





環球晶圓 2021 年之新進員工人數為 815 人，依性別區分，新進男性人員佔總員工人數之 8.14%、女性佔 3.65%；依年齡區分，以 <30 歲之新進人員佔 6.63% 為最高，30~50 歲之新進人員佔 4.56% 次之。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	2019								2020								2021							
	台灣區				海外區				台灣區				海外區				台灣區				海外區			
區域	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	24	1.45%	28	1.69%	132	2.42%	91	1.67%	48	3.02%	20	1.26%	282	5.49%	59	1.15%	113	7.10%	51	3.20%	223	4.18%	72	1.35%
30~50 歲	44	2.65%	17	1.02%	57	1.05%	14	0.26%	68	4.28%	33	2.08%	62	1.21%	28	0.54%	104	6.53%	71	4.46%	99	1.86%	42	0.79%
50 歲以上	1	0.06%	1	0.06%	28	0.51%	20	0.37%	3	0.19%	2	0.13%	20	0.39%	10	0.19%	3	0.19%	2	0.13%	22	0.41%	15	0.28%
合計	69	4.16%	46	2.77%	217	3.98%	125	2.29%	119	7.48%	55	3.46%	364	7.08%	97	1.89%	220	13.82%	124	7.79%	344	6.45%	129	2.42%

離職員工統計分析

年度	2019								2020								2021							
	台灣區				海外區				台灣區				海外區				台灣區				海外區			
區域	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	49	2.95%	28	1.69%	159	2.92%	143	2.62%	37	2.33%	19	1.19%	118	2.30%	63	1.23%	68	4.27%	31	1.95%	106	1.99%	64	1.20%
30~50 歲	68	4.10%	43	2.59%	144	2.64%	73	1.34%	75	4.72%	31	1.95%	54	1.05%	38	0.74%	105	6.60%	52	3.27%	87	1.63%	33	0.62%
50 歲以上	3	0.18%	3	0.18%	61	1.12%	41	0.75%	9	0.57%	3	0.19%	57	1.11%	17	0.33%	7	0.44%	7	0.44%	48	0.90%	31	0.58%
合計	120	7.23%	74	4.46%	364	6.68%	257	4.72%	121	7.61%	53	3.33%	229	4.46%	118	2.30%	180	11.31%	90	5.65%	241	4.52%	128	2.40%

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 2021 年共僱用 93 位身心障礙之員工，為員工總數之 1.3%，針對政府法令僱用身心障礙人士之規定，環球晶圓努力朝符合規定之方向辦理。



5.1.2 薪資福利

員工是企業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。

2021 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	2020	2021	與前一年度差異
全時員工人數 (人)	1,453	1,563	7.57%
薪資平均數 (新台幣仟元)	1,104	1,205	9.15%
薪資中位數 (新台幣仟元)	1,068	1,124	5.24%

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。台灣區並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

在臺灣地區，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。





● 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。



● 育嬰留停

環球晶圓提供員工育嬰留停權益，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，2019~2021 年間台灣區共有 31 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		
		2019	2020	2021
享有育嬰留停的員工總數	男	58	58	60
	女	13	16	24
實際使用育嬰留停的員工總數	男	1	4	2
	女	5	8	11
育嬰留停期滿應復職的員工總數	男	2	4	2
	女	11	6	10
育嬰留停期滿後實際復職的員工總數	男	1	2	2
	女	9	6	8
育嬰留停期滿後實際復職的員工比例 (復職率)	男	50%	50%	100%
	女	81.82%	100%	80%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工總數	男	1	0	2
	女	9	7	5
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	100%
	女	100%	87.5%	83.33%

註：“-”表示無符合條件人員。





5.1.3 人才培育

我們每年依據營運策略及短中長期目標，規劃年度教育訓練計畫，並視人才培育和技術傳承為執行重點。強化人才資料庫，以掌握集團人才動態及發展方向，並舉辦不同類型的訓練課程及產學合作、專案研究，俾利同仁及時掌握全球政經趨勢動態、技術新知，並輔以職務代理、職務輪調與在職訓練等機制，強化同仁不同的職能。我們提供多元化的訓練資源，訓練體系包含新人職能教育訓練、專業職能教育訓練、通識管理職能訓練、智財教育訓練、安全衛生管理訓練等 5 大項，提供員工在不同職涯發展階段擁有合適的訓練課程，使公司及同仁都能順應世界趨勢急遽的變化，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 AIAG-VDA FMEA 相關課程為例

此課程目的為使學員了解新版 FMEA 核心工具，以應用於工作及稽核中。主要訓練對象為研發人員、內部稽核人員...等。



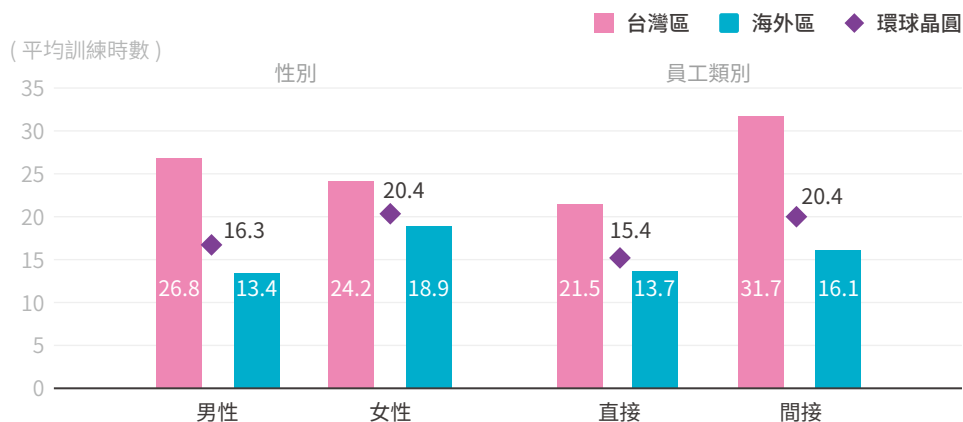
我們 2021 年各廠區接受教育訓練依性別區分，男性及女性接受教育訓練平均時數分別為 16.3 小時、20.5 小時；依員工類性區分，直接人員及間接人員教育訓練平均時數分別為 15.4 小時及 20.5 小時。2021 年環球晶圓總訓練時數為 122,592 小時。

2019~2021 年度教育訓練人次及時數

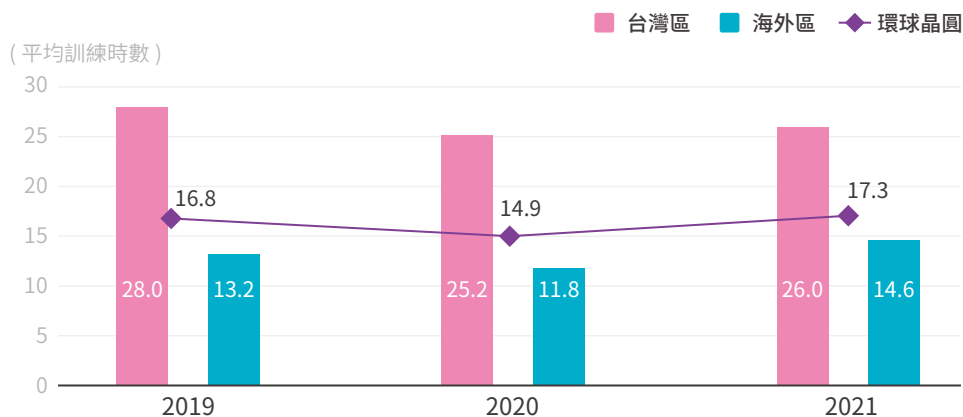
培訓類型	2019				2020				2021			
	堂數	人次	開課總時數	上課總時數	堂數	人次	開課總時數	上課總時數	堂數	人次	開課總時數	上課總時數
新人職能訓練	130	960	727	8,227	126	921	747	7,546.5	295	1,092	1,571	9,259
專業教育訓練	1,366	14,267	6,038.5	42,030.5	1,670	14,308	5,462.3	47,371	1,426	12,513	24,830	57,709
通識職能訓練	635	41,714	1,530.8	60,253.3	425	33,335	780.6	46,480.5	767	39,749	6,482	55,624
總計	2,131	56,941	8,296.3	110,510.8	2,221	48,564	6,989.8	101,398	2,488	53,354	32,883	122,592



2021 年員工平均教育訓練時數



員工教育訓練統計



註一：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。

註二：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

註三：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

5.1.4 人權

環球晶圓一向重視所有員工權益，不分階級，並且遵守各國相關人權規定，以維持 0 人權申訴事件為持續努力目標，我們相信暢通的溝通管道及申訴制度能確保員工的權益。公司內部如有重要政策、薪酬福利、休假制度變動等，依規定於執行前透過勞資會議、電子報或人事公告...等各種方式通知同仁，以保障員工權益。

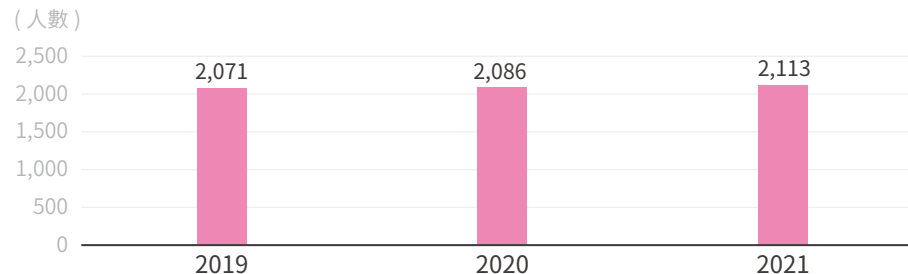
台灣區透過定期召開的勞資會議、員工意見箱、職業安全衛生委員會、舊制退休準備金監督委員會、福委會等多項管道，員工能自由反應意見與看法，透過會議中的交流與討論，讓員工意見得以充分表達，使勞資間進行雙向、有效的溝通，達成勞資雙贏的目標。另為了預防職場暴力及性騷擾等事件，台灣區特別設置預防職場暴力、性騷擾防治相關辦法及申訴窗口，提供員工申訴管道與溝通平台。

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，2021 年度統計接受人權教育訓練共 6,320 人次，總訓練時數達 10,139 小時，員工受訓百分比為 89.07%；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。我們各營運據點近 3 年沒有發生、申訴相關人權事件（強迫勞動、童工、歧視、騷擾及違反結社自由），並將以 0 人權申訴事件為持續努力的目標。

• 工會

2021 年我們加入工會人數為 2,113 人，佔員工總人數 29.8%，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



註一：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