



建議優先閱讀對象

☐ 供應商客戶 ☐ 客戶 ☒ 員工 ☐ 投資人 ☐ 政府 ☐ 媒體 ☐ 其他（含一般社會大眾、學術單位等）

4 安心職場

4.1 人才吸引與留任

4.2 守護職場環境

4.1 人才吸引與留任

GRI 3-3 GRI 2-7 2-8 2-19 2-20 401-1 405-1 405-2 TS-SC-330a.1

重大主題 人才招募與留任 - 人才流失

安心職場

台半相信，人才發展是驅動企業成長的核心關鍵，在半導體產業快速演進與全球高度變動的環境下，強化組織韌性與人才策略的前瞻布局，已成為企業永續經營的重要發展。因應全球 ESG 和 DEI 趨勢，台半持續推動多元招募策略吸引優秀人才，並持續優化人才培育架構和制度，協助同仁在不同職務與技術領域持續成長，強化組織整體競爭優勢。同時，透過福利制度與健康促進措施，打造安全具支持性的工作環境，提升員工投入度與組織認同，實現企業與人才共好的永續職場。

政策及承諾

台半持續推動多元招募策略吸引優秀人才，強化人才留任與組織穩定，承諾提供各項福利制度與健康促進措施，提升員工對組織的認同

管理方針與評估機制

- 優化人才培育架構和制度，推動內部人才晉升與關鍵職位接班規劃
- 優化績效評核制度，連結個人貢獻與獎酬分配，強化對高績效人才的激勵與留任
- 盤點台半全球組織與人力結構，建立標準化且具延展性的人力管理基礎
- 依據不同職類、職級及職能需求設計對應課程，持續提升員工職涯能力及主管領導能力

行動方案與績效

- 2025 年開立領導力職能訓練課程，培育中高階主管及潛力人才，優化主管思考模式與管理方法，提高人才留任基礎
- 2025 年整合廠端訓練辦法，標準化訓練教材，提高技能培訓及品質
- 2025 年數位績效管理系統建置上線，串聯公司策略、部門發展方向與個人年度目標
- 2025 年 100% 所有員工完成績效及職涯發展檢核



4.1 人才吸引與留任

GRI 401-2 401-3 403-6

重大主題 多元與包容 - 不友善職場

安心職場

台半深信人才是企業永續發展的重要基石，致力打造具吸引力且具發展性的工作環境，以吸引優秀人才加入並促進員工長期留任。公司透過完善的薪酬與福利制度及多元的員工關懷措施與友善職場文化，持續提升員工的工作滿意度與歸屬感。



政策及承諾

台半承諾營運活動遵循《聯合國企業與人權指導原則》（UNGP）、《國際勞工組織規範》（ILO）以及《責任商業聯盟行為準則》（RBA）等標準，持續打造多元、平等且共融的友善職場，致力提供公平且一致的就業機會，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異

管理方針與評估機制

- 嚴禁童工與強迫勞動，落實不歧視原則，保障法定福利與同工同酬，高度尊重同仁結社自由
- 採取「鑑別－評估－改善－稽核」四步驟，定期檢視自身營運與供應商的人權風險與衝擊
- 建立多層次溝通矩陣，與員工保持資訊透明與雙向溝通，並每年度進行員工意見調查

行動方案與績效

- 2025 年台半無任何與歧視相關的申訴事件、無任何非自願勞動或扣留身分證件情事
- 2025 年針對前一年度員工意見調查結果進行改善，促使在委由第三方機構進行之員工意見調查成果展現顯著提升

0 件

歧視相關的申訴

4.1.1 多元與共融

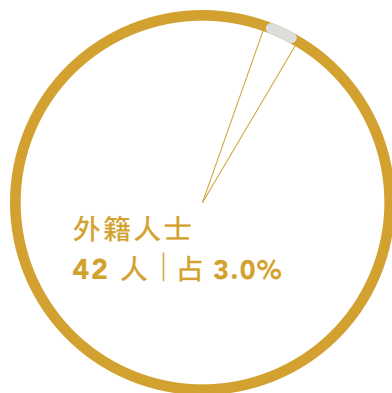
人力結構

台半深知人才是永續發展的關鍵，我們持續打造多元、平等且共融的友善職場，尊重各類員工的獨特價值，進而激發組織創新與整體效能。在人才佈局面向，台半結合在地深耕與全球視野，亦廣納國際人才，並確保相關流程符合法令規範並確保合法工作身分，以確保跨國人力運用之穩定性。

我們致力提供公平且一致的就業機會，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異，因此員工組成已具多元性，涵蓋亞洲多個國家與地區（台灣、新加坡、菲律賓、馬來西亞等），並分布於總部和各廠區據點。

2025 年度，各地區因應公司中長期發展策略與組織優化，各地區持續推動組織調整與區域職掌分工，以提升營運效率與組織運作敏捷度，進一步強化整體競爭優勢。台半展開全球組織與人力結構盤點，並以平台化與全球一致性為核心原則，系統性整合全球組織架構、職務體系及聯絡資訊，建立標準化且具延展性的人力管理基礎。不僅提升跨區協作效率，也強化組織透明度與管理效能，支持全球營運布局與策略推動。合計 2025 年台灣地區及中國各據點總員工人數為 **1396 人**，皆為**全職員工**。

員工分布情形及占員工總人數比例 （依所屬國籍及工作地）



註：非該工作地之外籍人士

2025 年人力結構

項目	分類	男		女		組別小計與比例		
		人數	占該分類的比例	人數	占該分類的比例	人數	占全體員工比例	
年齡	30 歲（含）以下	台灣	47	71.2%	19	28.8%	66	4.7%
		中國大陸	50	53.8%	43	46.2%	93	6.7%
		小計	97	61.0%	62	39.0%	159	11.4%
	31-49 歲	台灣	233	57.0%	176	43.0%	409	29.3%
		中國大陸	178	26.0%	507	74.0%	685	49.1%
		小計	411	37.6%	683	62.4%	1094	78.4%
	50 歲（含）以上	台灣	49	61.3%	31	38.8%	80	5.7%
		中國大陸	35	55.6%	28	44.4%	63	4.5%
		小計	84	58.7%	59	41.3%	143	10.2%
員工類別	全職員工 （永久聘雇員工）	小計	592	42.4%	804	57.6%	1396	100.0%
總計		592	42.4%	804	57.6%	1396	100.0%	

2025 年管理階層及非管理階層分布（依年齡 / 性別）

單位：人

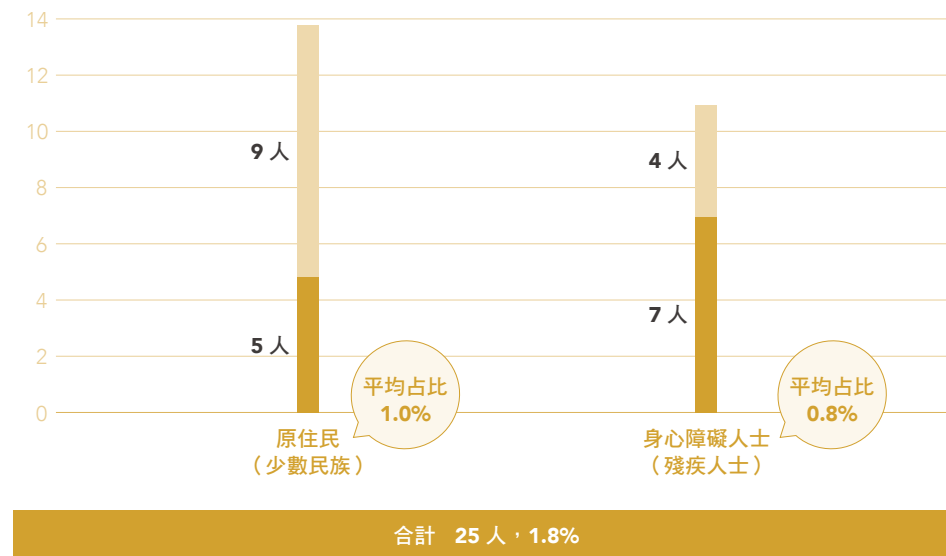
類別			管理階層		非管理階層	
			男	女	男	女
年齡	30 歲（含） 以下	台灣	2	0	45	19
		中國大陸	0	0	50	43
		小計	2	0	95	62
		占比	0.8%	0.0%	8.3%	5.4%
	31-49 歲	台灣	57	28	176	148
		中國大陸	32	67	146	440
		小計	89	95	322	588
		占比	36.0%	38.5%	28.0%	51.2%
	50 歲（含） 以上	台灣	32	11	17	20
		中國大陸	6	12	29	16
		小計	38	23	46	36
		占比	15.4%	9.3%	4.0%	3.1%
	小計		129	118	463	686
合計			247		1149	

註：

1. 管理職包含基層、中階及高階主管，職等分別為 2-6、7-8 及 9 以上。
2. 員工類別之定義皆依循 GRI 準則。
3. 占比為該類別員工數占全體員工人數比例。
4. 資料計算基準日為 2025 年 12 月 31 日。
5. 非員工駐廠工作者 30 人，主要為台灣及中國年度駐廠保全、清潔人員。

員工分布（依多元指標）

台灣 中國大陸



註 1：占比為該類別員工數占全體員工人數比例

多元招募管道及人才管理

為持續提升人才多元性與強化組織能力結構，台半透過整合線上與線下多元招募管道，積極延攬具備不同背景與專業能力之人才。線上徵才包括各類人力平台建立公司專頁與職缺刊登，在中國另外透過 WeChat 及 TikTok 等社交平台加速人才觸及並提升招募效能與能見度。另外，搭配線下結合如地方政府現場招募活動、校園招聘以及同仁推薦機制，多管齊下以提升人才來源多樣性與招募時效。

在人才策略上，台半以組織發展需求為導向，持續延攬國內外中高階及關鍵專業人才，以提升適才適所的匹配度。未來將依據各地區營運發展與策略目標，優化人才布局與管理機制，優先推動內部人才晉升與關鍵職位接班規劃，強化人才留任與組織穩定度，支持企業長期營運與永續成長。

新進員工

		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
性別	男性	100	68%	84	61%	78	49%
	女性	47	32%	54	39%	80	51%
年齡	30 歲（含）以下	53	36%	58	42%	74	47%
	31-49 歲	83	56%	70	51%	75	47%
	50 歲（含）以上	11	7%	10	7%	9	6%
地區	台灣	119	81%	74	54%	72	46%
	中國大陸	28	19%	64	46%	86	54%
合計		147	100%	138	100%	158	100%

註：

1. 比例計算方式為人數 / 該年度新進員工。
2. 2025 台灣新進員工中含 3 名臨時員工，其餘皆為正職及全職員工。

離職員工

		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
性別	男性	113	51%	77	43%	110	49%
	女性	108	49%	104	57%	114	51%
年齡	30 歲（含）以下	66	30%	51	28%	65	29%
	31-49 歲	130	59%	102	56%	129	58%
	50 歲（含）以上	25	11%	28	16%	30	13%
地區	台灣	97	44%	84	46%	134	60%
	中國大陸	124	56%	97	54%	90	40%
合計		221	100%	181	100%	224	100%

註：

1. 比例計算方式為人數 / 該年度離職人員。
2. 2025 台灣離職員工中含 3 名臨時員工，其餘皆為正職及全職員工。

薪酬政策

台半之薪酬與福利制度依循《勞動基準法》及營運據點當地的之勞動法令訂定規範，並依據公司章程與內部管理辦法執行，以確保整體薪酬架構兼顧法令遵循、市場競爭力與內部公平性。透過明確的績效評核機制，持續優化績效評核制度，以有效連結個人貢獻與獎酬分配，強化對高績效人才的激勵與留任。關於員工酬勞發放，台灣地區依據「員工分紅入股辦法」依員工之工作績效、職責範疇及特殊貢獻等決定個別員工應發放之紅利數。

在高階經理人薪酬方面，台半設有「薪資報酬委員會」，每年定期檢視董事、監察人及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並向董事會提出建議。董事及經理人之績效評估及薪資報酬，參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。此外，公司將經營績效與永續發展納入績效管理架構，營運目標除財務指標外，亦涵蓋環境、社會及公司治理（ESG）相關面向，及對公司整體營運永續發展之貢獻綜合評估，納入薪酬決策之參考依據，以強化薪酬制度與公司永續發展目標之連結。2025 年共召開 3 次薪資報酬委員會議，確保薪資之競爭力及合理性。

男女薪酬比

基本薪資加薪酬 - 女：男		
年度	管理階層	非管理階層
台灣		
2024	0.27：1	0.70：1
2025	0.24：1	0.73：1
中國大陸		
2024	1.4：1	0.74：1
2025	1.1：1	0.83：1

備註：

1. 男女薪酬比可能因個人績效、年資等因素略有差異。台半敘薪標準男女一致，不因性別而有所差異。
2. 「管理階層」為課級 + 理級 + 協理級主管。
3. 2025 年度台灣地區管理階層採整體平均計算，故較前一年度揭露數據稍有變動

台灣非擔任主管職之全時員工薪資中位數

單位：新台幣（仟元）



2024

2025

註：台灣地區 2025 年度非擔任主管職之全時員工薪資中位數較 2024 年增加 1.5 仟元，提升比率為 0.24 %。

中國地區非擔任主管職之全時員工薪資中位數

單位：人民幣（仟元）



2024

2025

4.1.2 人力資源發展 GRI 404-1 404-2 404-3

台半始終將人才視為企業永續與全球競爭力的關鍵基礎。2025 年，我們以「制度整合」與「能力品質升級」為年度推動核心，透過留任與激勵機制的優化、訓練制度標準化整合，以及車用專業課程與管理職能的全面強化，建構更具一致性與成效導向的人才管理體系。同時結合數位化績效管理工具，強化策略連結與能力發展循環，確保公司在變動環境中持續穩健成長，並兼顧員工於不同職涯階段之發展需求。

人才留任

為了建立高認同感的職場環境，透過多元的招募管道、完善的留任機制與實質的激勵方案，確保每位同仁都能在專業領域中閃耀，並以此提升員工滿意度與組織向心力，降低關鍵人才流失風險。同時，公司亦重視員工於職涯各階段之發展規劃，為未來的長期發展奠定穩固基礎。對於因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，公司積極支持其財務自主能力之發展與長期生涯規劃，鼓勵同仁善用勞退自提機制與員工持股信託等長期財務工具，為退休生活奠定穩固基礎（詳見「員工健康與福利」章節）

激勵創新：鼓勵同仁提案參與公司優化

為強化組織持續改善文化，公司鼓勵同仁主動就營運效率與制度優化提出具體建議，建立由下而上的提案參與機制，讓第一線同仁能將實務經驗轉化為公司精進的動能。

亮點案例

同仁提出「車用檢定補助計畫」建議，鼓勵同仁主動強化車用專業能力。

經公司評估後正式納入制度，訂定補助規範並推動實施，同時針對提案同仁核發專案獎勵金，以肯定其在專業領域及追求卓越的職能展現。透過制度化的提案與獎勵機制，我們有效促進跨部門參與與專業能力提升，塑造持續改善與主動精進的組織文化。

全方面榮耀機制：留任優秀人才

- **職能之星：**針對在公司核心職能展現卓越表現之同仁予以表揚與肯定，顯示公司對當責執行、團隊合作及追求卓越的重視，並引導同仁持續強化相關職能的行為展現。
- **公平透明的晉升管道：**公司依既有考核制度，透過年度績效評核評估同仁之工作貢獻、發展潛力及核心職能展現，作為晉升與晉等依據，確保制度公平透明。
- **久任獎金制度：**為了感謝長期并肩作戰的夥伴，公司針對服務滿特定年資的同仁發放「久任獎金」。這不僅是對資歷的尊重，更是我們對「長期戰友」最直接且具溫度的致敬，大幅強化了同仁的歸屬感與穩定度。

人才發展與培育

台半以策略目標及營運需求為核心，規劃年度人才培育方案，持續建構標準化、系統化且高效的學習型組織，聚焦提升核心職能、專業技能與領導力，並透過制度化訓練體系強化員工之就業能力，支持其長期職涯發展。本公司已建立完整之員工培訓與發展計畫，依據不同職類、職級及職能需求設計對應課程，並透過年度培訓規劃、訓練執行及成效檢核機制，持續追蹤與優化培訓成果，以確保員工職涯能力持續提升（ESG 評鑑 S-21）。

2025 年培訓核心重點

- **訓練辦法廠端整合：**為確保教育訓練的品質與資源配置達到最佳效率，整合廠端訓練辦法，統一訓練流程，透過標準化的教材設計，確保同仁技能培訓的品質與一致性，並大幅提升整體的管理效能。
- **直接人員車用訓練課程改版：**為符合車用產品高標準品質要求，我們針對第一線直接人員（DL）啟動車用訓練課程的全面改版，涵蓋技術操作、品質管理、法規遵循及安全規範。課程結合 IATF 16949 品質管理體系，強化零缺陷（Zero Defect）觀念與實務演練，課後實務應用使學習成效轉化為工作績效，確保生產過程中的專業技術與品質意識能無縫對接國際車廠標準，並具體提升員工專業能力。

2025 年平均訓練時數

		台灣	中國大陸
性別	男性	9,471	18,801.5
	女性	4,658.5	41,558.5
職級	管理階層	3,541	9,035
	非管理階層	10,588.5	51,325
總人數 ^註		555	841
總訓練時數		14,129.5	60,360
平均訓練時數		25.5	71.8
總平均訓練時數 (總訓練時數 / 總人數)		53.4 (74,489.5/1,396)	

總平均訓練時數
53.4 hrs

提升員工管理職能

主管的領導與管理能力，是影響人才留任與企業永續經營的重要關鍵。2025 年，台半透過年度領導力職能訓練課程，持續培育中高階主管及潛力人才，強化其策略視野、團隊整合與決策判斷能力，提升整體管理效能與組織運作品質。

課程設計結合系統化架構與實務案例演練，引導主管優化思考模式與管理方法，精進問題拆解與決策品質，並強化團隊帶領與跨部門協作能力。

透過持續性的培育機制，我們期望協助主管將學習成果落實於日常管理情境中，進一步提升營運效益，支持公司在變動環境中穩健發展，並強化其輔導部屬職涯發展之能力。

績效管理與發展

2025 年，台半完成績效管理系統建置上線，該系統整合了職能評鑑、年度目標設定與個人發展回饋，打破過往紙本及無系統性管理的限制，實現評核透明化與即時化，並預計於 2026 上半年啟用年度目標設定功能，確保每位主管與同仁的年度目標可與公司策略、部門目標及個人發展計劃高度一致，將績效管理與人才發展緊密結合，落實「能力提升、職涯成長與公司績效同步推進」之發展理念。

2025 年績效及職涯發展檢核之同仁比例

	台灣地區		大陸地區	
	男性	女性	男性	女性
管理階層	91	39	38	79
非管理階層	238	187	225	499
合計	329	226	263	578
檢核比例	100%	100%	100%	100%



課程強調互動與實務操作，中高階主管在講師指導下進行分組討論，並與講師合影留念，展現學習過程中策略思維與團隊協作的實踐情境。

2025： 數位轉型升級 建構全球一致化 績效管理新里程

2025 年，台半聚焦於「績效管理系統」的全面導入，作為公司管理制度升級與全球一致化治理的重要鋪墊。

本次系統建置不僅是將既有流程 E 化、提升行政效率與查詢便利性，更是一項結構性的管理變革。透過數位平台的建構，我們將逐步為全球各據點建立一致的績效管理架構，為未來跨區域管理整合奠定穩固基礎。

在完成系統導入與相關制度調整後，公司策略、部門發展方向與個人年度目標得以透過同一平台緊密串聯。整體目標展開更具邏輯性與一致性，同仁亦能清楚理解自身工作內容與公司長期發展目標之間的關聯，讓日常努力具備更明確的方向與意義。

同時，我們建立更透明且標準化的績效評核機制，使績效成果成為獎酬、晉升與晉等的重要依據，強化制度公平性與管理信任基礎。

自 2026 年起，績效管理將全面銜接數位平台作業，於台灣地區正式落實系統化治理，並計畫逐步推展至全球各據點，落實「以一致標準，連結全球團隊」的管理願景。

推動歷程：從制度陌生到認同

為確保系統順利推展並降低學習門檻，2025 年共舉辦多場說明會，協助主管與同仁理解制度設計理念與實際操作方式。

在導入初期，部分主管與同仁對於系統操作流程、後續評分機制及實際應用場景提出疑問。這些疑慮主要來自於首次接觸數位績效平台，對於新制度的不熟悉所產生的自然反應。

我們透過現場操作示範與問答交流，說明系統並非單純將既有流程電子化，而是重新建構目標展開與優化管理機制的重要工具。

主管透過系統將任務明確指派個人層級，使公司策略、部門重點與個人目標形成清晰鏈結後，對系統價值的認知明顯提升，並逐步轉化為肯定與期待。

制度設計亮點：橫向整合與垂直對齊雙軌並行

一、Shared KPI：強化跨部門協作機制

在年度目標設定前，我們先透過跨部門主管對焦會談，共同盤點下一年度公司發展重點與關鍵專案。

針對需跨單位協同完成的重要任務，採用 Shared KPI 共享目標機制，將同一專案目標同步植入相關部門主管的績效目標之中，確保責任明確且方向一致。

此機制有助於打破部門本位思維，強化跨部門整合與資源協作，讓關鍵專案不再僅屬於單一單位，而是成為彼此共同承擔的公司目標。

二、目標垂直展開

在完成跨部門 Shared KPI 的整合後，各部門主管再依據專案需求與年度重點，將相關任務展開至個人層級，形成清晰的垂直目標對齊架構。

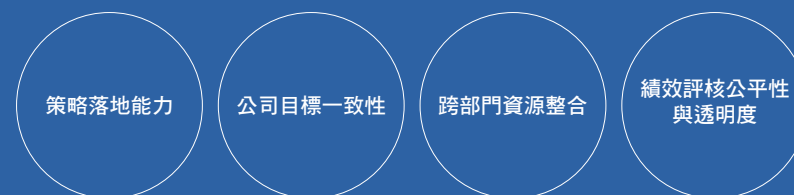
透過系統化的指派與追蹤機制，「公司策略 → 跨部門專案 → 部門目標 → 個人任務」形成完整鏈結，使每位同仁都能清楚理解執掌角色與組織整體目標的重要關鍵連結。

此種由橫向整合延伸至縱向展開的雙軌機制，使績效管理真正成為策略落地的核心工具，而非單純的年度評核程序。

管理升級的關鍵意義

透過 2025 年系統導入與制度調整，台半績效管理已從傳統行政作業，轉型為數據化、透明化且具策略連結性的管理機制。績效管理不再僅是年度考核流程，而成為串聯公司策略、部門目標與個人發展的重要治理工具。

本次升級不僅提升管理效率，更進一步強化：



透過標準化制度與數位化平台的建構，公司得以透過數據為基礎進行連動決策，讓管理更具一致性與可追溯性，同時建立清晰明確的績效制度整合與評核準則，提升整體治理品質與組織信任度。

這項制度升級，象徵台半在管理成熟度上的關鍵躍進，也為全球化營運架構奠定可複製、可擴展的管理基礎。

未來願景

繼 2025 年完成台灣地區績效管理制度的全面佈署，台半規劃自 2026 年起實施數位化績效治理，將管理範疇由實務運作升級至系統化管理，並逐步推廣至全球據點。透過制度整合與人才發展的雙軌推進，我們將进一步提升公司管理韌性與執行力，為企業長期競爭優勢與永續發展奠定更加穩健且具前瞻性的基礎。

4.1.3 員工健康與福利

台半持續關注員工身心健康與整體福祉，透過完善的福利制度與友善職場環境，打造關懷與支持並重的工作環境。透過各項健康促進活動與關懷機制，協助員工維持良好的身心狀態。並依循相關法規辦理退休金制度，保障員工長期職涯與退休生活；此外，公司亦透過具激勵性的獎勵制度及多元員工福利，提升員工工作動力與滿意度。未來，本公司將持續優化員工關懷與福利措施，營造健康、穩定且具吸引力的工作環境，促進員工與企業共同成長，邁向永續發展。

員工關懷

員工團體保險	台半持續完善員工團體保險與保障制度，致力提供員工全方位的健康與生活支持，涵蓋台灣及中國大陸等多個營運據點。在台灣地區，公司提供定期壽險、意外傷害保險、醫療險及癌症險等多元保障，並開放員工眷屬自費納保，提升家庭整體保障程度。 於中國大陸地區，則依當地法規為員工辦理社會保險及住房公積金，涵蓋醫療、退休及失業等基本保障，並透過住房支持機制協助員工提升生活品質。 透過持續優化保障制度，台半強化員工在健康、生活與職涯各階段的支持，讓員工無後顧之憂地投入工作，進而提升組織穩定度與員工向心力，實踐以人為本的永續經營理念。
員工持股信託	為促進員工參與公司長期發展並共享經營成果，台半台灣依據持股會章程及相關協議，推動員工持股信託制度，並持續提供員工實際提存金額 30% 之獎勵金補助。2025 年持續歡迎同仁加入員工持股信託計畫，透過獎勵機制，促進員工與企業共享經營成果，促進共同成長，攜手邁向永續發展。
育嬰政策	台半持續推動友善育兒職場環境，協助員工在職涯發展與家庭照顧間取得平衡，落實「照顧員工」的核心理念。在台灣地區，公司依《性別平等法》及《育嬰留職停薪管理實施辦法》等相關法規，提供育嬰留職停薪、產假、產檢假及陪產假等制度，並支持員工依需求申請育嬰假或彈性調整工作安排，以兼顧家庭與工作責任。 除法定制度外，公司亦持續提供生育補助、托兒津貼及教育獎勵等多元福利措施，強化員工於育兒各階段之支持，減輕家庭照顧負擔。 於中國大陸地區，則依各地法令提供產假、育兒假、哺乳假及護理假等制度，確保員工在生育與育兒期間獲得完善保障。 透過持續優化育嬰相關制度與福利措施，台半打造更具支持性的職場環境，提升員工安心工作之基礎，進而強化組織穩定與人才留任，邁向永續發展。

育嬰留停 -

台灣地區員工育嬰留停情形

2023-2025 留任率

100%

	2023			2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	16	19	35	19	12	31	18	12	30
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	2	4	6	0	2	2	2	2	4
申請率 (B/A)	13%	21%	17%	0%	17%	6%	11%	17%	13%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	0	3	3	6	5	11	1	1	2
當年度實際申請復職人數 (D)	0	3	3	0	1	1	1	1	2
復職率 (D/C)	0%	100%	100%	0%	20%	9%	100%	100%	100%
上一年度復職人數 (E)	3	6	9	1	5	6	1	1	2
上一年度復職滿一年人數 (F)	3	6	9	1	5	6	1	1	2
留任率 (F/E)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

退休計畫

台半設有完善之員工退休金制度，致力保障員工退休後之經濟安全與生活品質。台灣地區依《勞動基準法》訂定退休辦法，並依《勞工退休金條例》推動確定提撥計畫，同時設置勞工退休準備金監督委員會，確保制度運作之健全與透明。

自 2005 年 7 月 1 日起，公司依法按月提撥員工薪資 6% 至個人退休金專戶；員工如有自願提繳需求，亦可依個人意願提撥，並由公司代為扣繳至勞保局個人專戶。員工得依規定選擇適用勞退新制或舊制，並保留新制施行前之工作年資。2025 年度公司提撥退休金費用為 21,699 千元，均已依法提繳至勞工保險局。

另依《勞動基準法》提撥之退休準備金，係依員工服務年資及退休前六個月平均薪資計算，並由專業精算師定期精算後提撥至台灣銀行勞工退休準備金專戶。截至 2025 年底，該專戶餘額為 47,310 千元，作為員工退休給付之重要保障。相關退休基金由勞動部勞動基金運用局統籌管理，並依《勞工退休基金收支保管及運用辦法》進行運用，其年度收益分配不低於當地銀行二年期定期存款利率水準，確保員工退休資產之穩健累積。

獎勵制度與員工福利

正向的 企業文化

台半持續優化獎勵制度與員工福利措施，致力營造正向且具凝聚力的企業文化，透過多元獎勵與關懷機制，提升員工歸屬感與工作動力。公司透過表揚資深員工與模範員工，肯定同仁長期投入與卓越表現，並藉由公開表揚機制傳承敬業精神，激勵團隊持續精進。

在福利制度方面，台半透過職工福利委員會提供多元補助與獎勵措施，包含三節獎金、婚喪喜慶補助、生育禮金及子女教育獎學金等，讓員工於不同人生階段皆能獲得支持與照顧，強化對企業的認同感。

福利獎金

特約商店 70 家

公司持續拓展員工生活支持措施，與近 70 家特約商店合作，提供多元優惠資源，提升員工生活品質。透過完善的獎勵與福利制度，台半持續打造具吸引力的工作環境，促進員工與企業共同成長，邁向永續發展。

2025 年台灣地區獎勵制度與福利支出情形

	項目	頻率	亮點說明
節慶	三節獎金（含中秋節、端午節、勞動節）	每年	公司透過三節獎勵制度，持續強化員工關懷與激勵機制，提升員工工作動力，進而促進整體績效表現。
	婚喪節慶補助（含生育禮金、結婚禮金、喪故慰問、慰問等）	依申請核可人次	公司設有職工福利委員會，持續規劃多元福利措施與員工活動，強化員工關懷與支持。2025 年福委會福利金主要運用於生育禮金、結婚禮金、生日禮金、傷病慰問及喪故慰問等項目，於員工人生不同階段提供適切協助，展現公司對員工福祉的重視。
	其他（生日）	每年一次	
員工相關	生育 - 托兒津貼	依申請核可人次	為支持員工安心生育並兼顧家庭照顧需求，台半持續推動多項生育與育兒相關福利制度，落實「照顧員工」的理念。 2025 年托兒津貼發放 61 人次，教育獎勵發放 127 人次，全年補助金額合計近新台幣 33 萬元 ，透過實質福利支持，協助員工在職涯發展與家庭生活間取得平衡。 台半打造友善育兒職場環境，讓員工無後顧之憂地投入工作，進而提升員工向心力，實現員工與家庭共好的雙贏目標。
	生育 - 教育獎勵		
	聯誼活動	依福委會規劃，每年多次	2025 年公司持續關注各區同仁需求，透過舉辦聯誼活動及提供禮券等多元方式，回應不同員工期待，進一步提升員工生活品質與整體滿意度。
	資深員工	依年度規劃，每年多次	公司透過尾牙活動公開表揚資深員工，頒發獎狀及獎金，肯定其長期服務與對公司之貢獻。 模範員工則由各單位推薦，經高階主管遴選後予以表揚並致贈獎狀及獎金，並同步公告其事蹟，藉此樹立優良典範，激勵員工相互學習與持續精進，營造正向且具凝聚力的企業文化。
	模範員工		
	健康檢查	總部每年一次，廠區每兩年一次	台半攜手專業醫療團隊，建立優於法令標準之員工健康檢查制度，除定期健康檢查外，亦依職務特性規劃特殊健康檢查，以提升對高風險族群之健康管理。2025 年總健檢人數為 203 人，並持續進行異常追蹤與健康促進措施，落實預防醫學理念。
	聖誕節禮物發送	依節慶活動規劃制訂方式、頻率	為感謝同仁的努力與付出，2025 年公司於聖誕節期間發送溫暖小禮，傳遞節慶祝福，營造溫馨愉快的職場氛圍。
	尾牙	依年度規劃制訂尾牙舉辦方式	2025 年於廠區舉辦尾牙活動，透過餐敘、表演及互動遊戲等多元安排，提供員工放鬆身心與交流互動的機會，營造正向活絡的職場氛圍，並強化團隊凝聚力。

海外據點員工福利與關懷

為營造友善且具支持性的職場環境，台半各海外據點持續推動多元員工福利與關懷措施，透過節慶關懷、健康支持及團隊活動等方式，提升員工的工作滿意度與歸屬感。同時，公司亦重視員工工作與生活平衡，透過完善的福利制度與交流活動，促進跨部門溝通與團隊凝聚，打造健康且具向心力的職場文化。

節慶關懷與福利制度

於端午節、中秋節等重要節慶發放禮金或禮品卡，並提供婚喪喜慶相關假期，讓員工在人生重要時刻獲得公司支持與關懷。

健康與工作支持措施

提供血壓守護儀等健康設備，協助員工關注自身健康狀況；並依當地法規提供產假、育兒假及護理假等制度，支持員工兼顧家庭與職涯發展。

員工交流與團隊凝聚

透過員工旅遊、年會及尾牙活動，提供員工輕鬆交流的平台，促進不同部門與地區同仁之間的互動合作，並透過年度表彰及團隊活動提升員工向心力。

友善職場環境

設置茶水間與休憩空間，讓員工在工作之餘適度放鬆與調整，減緩職場壓力並提升工作效率。



宜蘭廠職福旅遊



利澤廠職福旅遊

資深員工、模範員工

公司每年透過公開表揚資深員工與模範員工，肯定同仁長期投入與優異表現，感謝其對公司發展的貢獻。傳承敬業精神與正向企業文化，激勵同仁持續精進，與公司共同成長。



資深員工 - 宜蘭廠廠內頒獎

福委會精心規劃旅遊活動，
一同交流同樂



利澤廠職福旅遊



宜蘭縣府模範勞工頒獎



香港辦公室旅遊活動



上海 - 旅遊活動



宜蘭縣府模範勞工頒獎



模範員工 - 宜蘭廠廠內頒獎

尾牙、年會活動



天津廠尾牙



台灣尾牙



台灣尾牙



上海辦公室尾牙晚會

台灣聖誕溫馨送禮



利澤廠家樂福進廠

餐車或廠商進廠活動



利澤廠家樂福進廠



利澤廠家樂福進廠



宜蘭廠廠內活動餐車



宜蘭廠家樂福

員工共同響應公益 傳遞溫暖力量



台半宜蘭廠捐贈百件制服支持公益團體 響應資源再生

為響應海洋保護與資源循環再利用，台灣半導體股份有限公司宜蘭廠於 2025/4/30 捐贈 200 件汰換員工制服予公益團體「海邊的接力賽」，並獲主辦單位頒發感謝狀，肯定其落實企業社會責任的實際行動。

「海邊的接力賽」是環保行動者 Wendy（瘋媽）於 2022 年發起的在地淨灘計畫，秉持「給孩子一片安心赤足的沙灘」為理念，持續沿著宜蘭 106 公里海岸線定期巡護與清理。截至目前，累計已清除超過 30 公噸海洋廢棄物，更進一步結合藝術與教育推廣，將海廢轉化為創意「海藝品」，讓海廢不再只是垃圾。台半宜蘭廠此次捐贈的員工汰換制服，將全數用於「海邊的接力賽」即將舉辦的「洄潮展」，經由手作轉化為裝置藝術與再生永生花，賦予舊制服全新意義。不僅協助在地團體推動資源循環與藝術創作，也期望藉此機會響應社區公益。



愛心發票與善款捐贈

為實踐企業社會責任並回饋社會，台半持續參與公益活動，鼓勵同仁將關懷落實於日常行動中。2025 年同仁持續響應愛心發票及捐款活動，將募集之 281 張發票與善款捐贈予創世基金會，支持植物人安養及照護服務，為社會弱勢族群盡一份心力，展現企業關懷社會的行動力。



捐血活動

透過舉辦捐血活動，號召同仁以實際行動回饋社會，為醫療用血需求盡一份心力。藉由同仁的熱情響應，將關懷化為具體行動。

身心健康促進 與工作平衡

健康促進資源與活動

台半持續推動員工健康促進，整合各項健康資源，並規劃多元健康活動，涵蓋健康檢查、衛教宣導、運動倡議等面向，協助員工建立健康生活型態，營造友善、安全與具支持性的職場環境。

2025 年職場健康推動成果

健康服務

公司於 2025 年持續推動多元健康促進活動，涵蓋肌肉骨骼保健、心理健康支持及健康生活型態管理等面向。透過相關課程與體驗活動，協助員工提升對身體不適預防與自我照護之認識，並強化日常保健能力，以降低職場常見健康風險。

在心理健康促進方面，公司規劃多元紓壓與療癒活動，協助員工舒緩壓力、穩定情緒，進而提升專注力與工作效能；同時，亦透過健康飲食與體重管理相關宣導與課程，引導員工建立正確飲食觀念，培養良好生活習慣。

透過持續提供多元且貼近需求之健康服務，公司致力營造支持性與友善的職場環境，促進員工身心健康與整體福祉。

舉辦年度健康講座共計 **128** 人參與，主題豐富多元如下：

- ① 告別痠痛：肩頸與手腕的自我保養
- ② 職場運動：有氧運動 × 提升心肺功能
- ③ 靜心禪繞畫
- ④ 外食技巧及體重控制與管理
- ⑤ 療癒花藝擴香石



職場運動：有氧運動 × 提升心肺功能



靜心禪繞畫



療癒花藝擴香石

身心健康促進 與工作平衡

健康促進活動 -1

自 2023 年起，台半台灣地區設立「卓越運動獎金」制度，鼓勵同仁培養規律運動習慣，並支持積極參與外部體育賽事，以促進身心健康與提升運動風氣。

2025 年度，共有 **51 位**同仁踴躍參與各項運動賽事，展現高度運動參與度與團隊活力，並創下多項亮眼成果，包括累積完成路跑與健走 **275 公里**、騎乘活動 **238.9 公里**，展現持續運動之具體成效。

此外，同仁亦積極參與各類競技與挑戰性活動，包含參加網球邀請賽、宜蘭縣運動會民俗體育踢毬項目，以及完成玉山登頂等，充分展現多元運動參與及自我挑戰精神。

台半以多元方式鼓勵員工參與運動，不僅促進同仁間之交流情誼與團隊合作意識，亦有助於維持良好身心健康，進而提升整體工作效能與組織凝聚力。

路跑與健走
275km

騎乘活動
238.9km



同仁積極參與各項體育運動

健康促進活動 -2

延續 2022 年健康減脂推動成果，減脂已成為降低代謝症候群風險、守護員工健康之重要措施。台半以「燃脂樂活」為主題，透過競賽機制激發同仁參與健康促進活動之動力。

本活動以個人健康管理為核心，鼓勵員工培養規律運動習慣，並積極調整飲食與生活型態，朝減脂目標邁進。活動自 9 月底啟動，共計 **75 位**同仁踴躍參與，展現高度投入與健康意識。

於為期兩個月之活動期間，整體成果表現亮眼，同仁總減重達 **132.2 公斤**，體脂下降比例達 **86%**；其中個人成效亦相當顯著，最高減脂達 **8.9%**。活動結束後，亦邀請表現優異同仁分享減脂經驗與實務作法，促進健康知識交流與擴散。

此外，公司持續引導同仁建立長期健康行為，透過自主健康管理逐步達成增肌減脂目標，進一步提升身心健康與生活品質。



2025 年減脂活動冠軍前後成果對照

體脂下降比例
86%

總減重
132.2kg

強化健康意識，提升安全觀念 共創安心職場

2025 年度，台半透過多元且貼近日常生活的宣導主題，持續強化同仁風險辨識能力與自我健康管理意識，將健康與安全觀念融入日常工作與生活情境中，落實「預防勝於治療」之理念，逐步建構安全、健康且具韌性的職場環境。

健康與安全知識推廣

台灣地區透過各季度推動多元健康主題宣導，加強同仁對各類健康議題的認知，並安排專業職醫護人員提供相關健康議題諮詢，協助同仁建立正確健康觀念，提升自我健康管理能力。

健康議題	安全防災守護	疾病預防與健康管理	生活情境提醒
宣導目的	強化職場與生活安全意識，從交通安全到居家防災，全面提升同仁風險辨識能力	由「被動治療」轉為「主動預防」，鼓勵同仁透過篩檢與正確飲食建立自我健康管理能力	結合節慶與在地環境，提供即時且貼近生活的健康與安全提醒
宣導主題	- 地震安全宣導 - 電器毀災預防 - 預防跌倒事故 - 平安駕駛，守護每一天 - 瓦斯安全，預防隱藏危機 - 走路不低頭看手機，避免分心造成意外傷害	- 守護肝臟，健康同行 - 健康無懼，從篩檢做起 - 吃對每一口！「我的餐盤」讓健康更 Easy！ - 符合 11 類高風險對象同仁 公費流感疫苗接種通知	- 廠區周邊路段施工提醒 - 美味不過敏，健康過端午 - 健康同行，平安過年，春節出國旅遊健康提醒

睡眠健康監測與疾病預防管理

中國山東廠考量員工年齡結構及睡眠健康對整體身心狀態之影響，於 2025 年推動睡眠健康監測與健康風險管理措施。透過健康宣導提升員工對睡眠品質與自我健康管理之重視，並提供簡便之居家呼吸睡眠健康檢測服務，協助員工掌握自身睡眠狀況。

檢測結果由專業人員協助彙整，並提供結果說明；針對異常情形，進一步提供健康建議及就醫指導。期間已為 150 餘位員工辦理睡眠健康監測，相關措施仍持續推動中。檢測結果顯示，共發現 7 位員工呼吸中止風險，均已即時進行預警關懷與健康指導，並協助相關員工進一步就醫檢查與改善。

透過睡眠健康監測與後續追蹤關懷，落實健康風險早期發現與早期介入，協助員工提升睡眠品質與健康管理意識，持續打造健康、安全且具支持性的職場環境。



專業人員向同仁說明睡眠健康檢測結果

4.1.4 勞資關係與人權管理 GRI 2-23 2-24 2-30 406-1 407-1 408-1 409-1

人權政策管理與推動

一、構建人權管理體系與風險辨識

台半高度重視勞動人權，承諾營運活動均嚴格遵循《聯合國企業與人權指導原則》（UNGP）、《國際勞工組織規範》（ILO）以及《責任商業聯盟行為準則》（RBA）等國際標準，並由董事長核准發布《RBA 社會責任管理手冊》，建立由上而下的管理體系。

■ 人權政策管理體系與治理架構

台半將人權管理視為企業永續經營的核心，建立由董事會督導、高階主管負責、執行單位落實的「由上而下」管理體系，確保人權承諾貫徹至營運各個環節。

管理層級	權責單位	核心職責
決策督導層	董事長 / 董事會	核准《人權政策》與《RBA 社會責任手冊》，監督整體人權績效與風險管理目標。
統籌管理層	永續發展委員會	由高階主管組成，負責跨部門資源整合、審議年度人權盡職調查結果，並核定重大風險之補救措施。
執行層	人權管理小組（HR/ESG）	負責日常風險辨識、推動員工教育訓練、受理申訴案件，並定期向永續發展委員會回報改善進度。

■ 人權盡職調查與預警

台半訂定「人權盡職調查流程」，定期評估營運據點與供應鏈潛在的人權衝擊，並應用預警原則，確保溝通管道順暢。

風險辨識

透過 RBA 自我評核（SAQ）鑑別潛在受衝擊族群（優先關注女性、身心障礙等脆弱族群）。

績效評估

結合第三方 RBA 稽核與內部員工意見調查，驗證管理成效。

■ 管理責任分配

由永續發展小組負責執行人權風險辨識，若發現風險，則由該小組擬定補救措施並執行。執行結果定期向永續發展委員會（高階主管層）及董事長彙報，確保責任落實。

核心承諾與合規性

尊嚴勞動與平等多元

嚴禁童工與強迫勞動，落實不歧視原則。

合理工時與薪酬

保障法定福利與同工同酬。

結社自由與團體協約

台半高度尊重同仁結社自由，目前全體同仁權益均透過與公司個別簽訂之「勞動契約」獲得完善保障，並以勞資會議作為勞資雙方最佳溝通橋樑。

人權風險鑑別與盡職調查

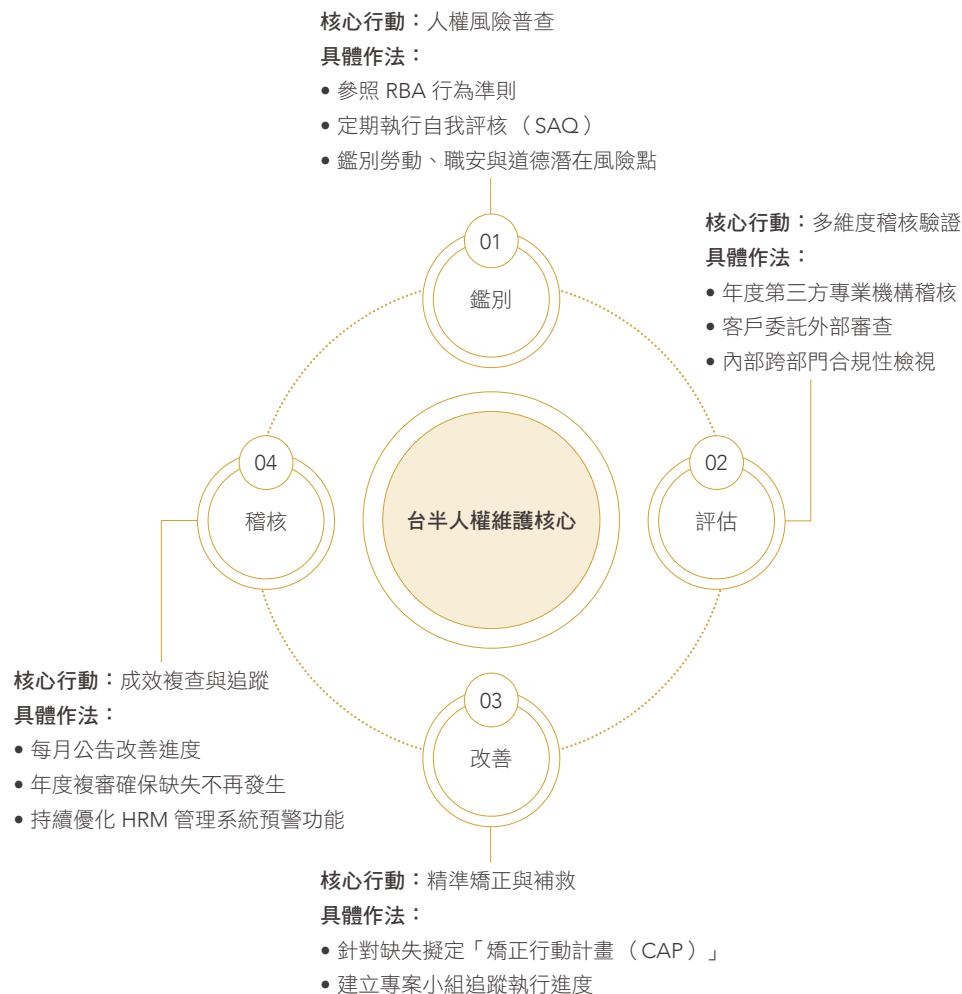
台半建立主動式風險辨識機制，不僅要求供應商簽署 RBA 行為準則，更透過多元方法鑑別童工、強迫勞動及結社自由等風險：

- **地理與產業別篩選：**依據供應商所在地之法規環境與採購類別進行預篩，針對高風險區域或勞力密集型供應商列為優先稽核對象。
- **風險評估工具：**每年定期執行 RBA 自我評核（SAQ），針對各營運據點之勞工條件進行量化評估。
- **實地審核驗證：**針對潛在風險對象，由永續小組或委託第三方機構執行現場稽核（VAP），訪談基層同仁以確認有無抵押證件、限制遷徙或不當勞動情事。

經 2025 年度評核，本公司所有營運據點及關鍵一階供應商皆屬人權低風險對象

第三方驗證

自 2023 年起持續通過 RBA 第三方稽核，確保人權管理符合國際最佳實踐。



二、深化全員永續認知與共識

為確保 ESG 政策深植企業文化，台半積極推動內部溝通與知能提升，將承諾轉化為日常行動：

■ 全面培訓與參與率

2025 年透過多元宣導管道，達成 **100% 課程執行率**及 **100% 全員參與率**。數據統計係以 2025 年度規劃之「ESG 年度教育訓練計畫」（涵蓋人權、環境、職安等）為基準，統計應受訓同仁之完訓比例，以確保永續政策轉化為日常行動。

三、深化供應鏈人權管理與監督機制

台半深知供應鏈是人權保障不可或缺的一環。我們不只要求供應商「承諾」，更建立「風險辨識—分級管理—實地驗證」的動態監督體系。

■ 供應商行為準則與合規要求

100% 簽署承諾

要求全體一階供應商必須簽署《RBA 供應商行為準則》承諾書，將禁止童工、強迫勞動、結社自由及無歧視等條款納入採購合約。
本公司不僅要求供應商簽署承諾書，更主動透過 RBA 自我評核（SAQ）、供應商年度現場稽核及員工訪談，系統性地鑑別營運據點與供應鏈是否具備童工、強迫勞動或違反結社自由之風險。目前鑑別結果顯示，主要據點與一階供應商均屬低風險。

法規宣導

每年召開「供應商大會」，重申台半之人權政策，確保夥伴與本公司之永續價值同步。

■ 分級管理與風險辨識方法

台半依據以下維度對供應商進行風險評估，並將評估結果分為高、中、低三級：

地理風險

參考國際人權組織報告，針對營運所在地法規透明度較低之區域加強監控。

產業特性

針對勞力密集型、需大量使用臨時工或移工之製程供應商列為「潛在風險對象」。

績效評估

要求關鍵供應商每年提交 RBA 自我評核表（SAQ），藉此鑑別是否存在強迫勞動、非法僱用青少年或限制結社等風險指標。

■ 實地驗證與補救機制

第三方 VAP 稽核

針對評估為中、高風險之供應商，本公司會要求其接受 RBA 第三方驗證稽核（VAP），或由台半採購與 ESG 團隊進行實地現場盤點。

缺失限期改善

若發現違反人權準則之情事（如：工時過長或環境安全缺失），供應商需於 30 天內提交更正行動計畫（CAP）並完成改善，否則將調降其評鑑評等或終止合作關係。

2025 績效表現

經評估，本公司關鍵供應商皆已完成 **SAQ** 評核，目前無發現涉及童工、強迫勞動或違反結社自由之重大風險情事。

台半人權管理措施與績效表現

管理重點	核心行動方案	2025 執行績效
杜絕童工與青少年保護	1. 訂定《兒童與青少年工作保護管理辦法》。 2. 招募階段落實身分雙重核鑑程序。	● 100% 合規：2025 年全廠區無聘用童工或非法青少年工。 ● 預防機制：持續落實審慎查核流程，確保零違規。
建構多元平等職場（DEI）	1. 檢視 HR 規章，消除招募、晉升及薪酬之潛在偏見。 2. 尊重多元國籍、宗教信仰與風俗平權。	● 零歧視紀錄：2025 年無任何歧視申訴事件。 ● 包容行動：提供外籍同仁宗教活動場地資訊、依法給予原住民同仁「歲時祭儀」假。 ● 溝通無障礙：內部公告與標示全面雙語化，確保資訊傳遞對等。
保障結社自由與集體協商	1. 定期召開勞資會議，建立透明協商機制。 2. 確保同仁了解集體協商權利。	● 溝通透明化：台灣區每季定期召開勞資會議，並建置線上平台供同仁隨時查閱紀錄。 ● 意識普及：2025 年完成《結社自由和集體協商》教育訓練，參與率 100%。 ● 合規評估：經評估，營運據點與一階供應商均無違反結社自由風險。
禁止強迫勞動與自由擇業	1. 依據 RBA 準則規範任用、加班及離職程序。 2. 嚴禁任何形式之抵押勞動或代管證件。	● 勞動自主：2025 年經由多元申訴與訪談管道確認，無任何非自願勞動或扣留身分證件情事。 ● 落實自主加班：確保加班程序符合員工意願與法定時數。
防治職場暴力與不法侵害	1. 建立《性騷擾防治及懲戒辦法》與申訴程序。 2. 執行防治宣導與定期巡查。	● 教育落實：全體同仁 100% 完成不法侵害防治訓練。 ● 管理階層認知：透過主管訓練課程，提升主管辨識與預防職場不法侵害能力，落實法規遵循，建立安全尊重的工作環境，並有效處理相關事件
確保薪資福利合規	1. 提供優於法律規定之薪資明細與福利。 2. 建立內控機制預防人工計薪疏失。	● 系統化管理：2025 年持續優化新 HRM 系統，具備預警功能，確保工時與薪資 100% 精準合規。 ● 薪資透明：定期檢視確保無延遲發放、無非法懲戒性扣薪，並參與法定社會保險相關制度。

註：

範疇除台半所有營運據點外，影響力亦擴及供應商。所有供應商皆需簽署《RBA 供應商行為準則》承諾書，並無違反相關準則之重大情事，以保障供應鏈中所有人員的權益。

多元溝通管道與員工意見回饋

台半視員工為企業永續發展的核心，致力於建置多元、對等且暢通的溝通環境。我們不僅落實法令規範的申訴程序，更主動透過多元調查與訪談，確保每位同仁的心聲都能被「有效聆聽、即時回饋、具體改善」。

多層次溝通矩陣：確保資訊透明與雙向流動

台半透過「由上而下」的即時宣導與「由下而上」的反映管道，構築穩固的勞資互信基礎：

即時訊息傳遞

利用企業內網、高階主管電子郵件信箱及佈告欄，不定期發布公司規範、經營方針與職安衛訊息。

雙向反映平台

- **提案建議：**設有實體與電子「意見信箱」，鼓勵同仁對生產環境、營運效率提出建設性想法。
- **專業申訴：**建置專線電話與檢舉信箱，保護舉報者隱私，確保不法行為與權益受損事件得到公正處理。

「我們不只承諾，更落實每一項改進。」

台半建立透明且嚴謹的人權管理循環，從前端的**風險辨識**到後端的**實質改善**，我們確保每一位同仁的聲音都能轉化為職場進化的動力。2025 年，我們透過此機制成功優化了申訴委員會的調查專業度。

定期勞資對話

- **台灣區：**
 - ① 每季召開勞資會議，2025 年重點聚焦於「員工福祉」與「設施妥適度」，會議紀錄全數上傳線上平台供同仁查閱。
 - ② 每年於各廠區舉行員工大會，由總經理親自率領各部門主管與同仁展開雙向溝通與交流。
- **中國區：**每年舉辦工會會議，針對在地化勞工法規與權益進行深度交流。



員工大會

員工意見調查與優化行動

台半不只蒐集意見，更重視「落實改善」的進度透明化。我們透過 2 項指標性調查，精準掌握同仁需求：

● 年度員工意見調查：

自 2023 年起針對台灣地區同仁進行年度調查，涵蓋「敬業度、團隊合作、管理領導、企業認同」四大構面，作為優化職場體驗的長期指標。

台半根據 2024 年度員工意見調查結果，各部門溝通並已推動多項可行的改善行動計畫，包括：

- ① 建立勞資會議紀錄平台，強化資訊公開
- ② 推動各區訓練資源共享，以最大化運用現有資源
- ② 強化績效管理與連動獎勵制度、2025 起七職等以上人員已納入核心職能評核
- ④ 職福持續優化，包含年度與季度活動，定期更新特約商店資訊並增加產線播放電子佈告欄
- ⑤ 利澤廠改善餐廳視線盲區、增加熱水設備，優化公共環境等

同時，對於同仁曾提出的所有建議包含假勤制度等，台半亦進行了可行性與日常管理評估，雖然有些提案考量跨廠管理運作平衡性無法立即實現，但未來也會持續研議評估，在適合的時機再另啟討論。

在 2025 年年度員工意見調查中，我們特別新增「台半核心職能文化題型」。此舉不僅是為了蒐集同仁對於職能展現的真實回饋與期待，更是為了將「職能 DNA」落實於組織運作的各管理制度：

① 職能導向的訓練體系：

依據職能落差分析，我們量身打造「職能階梯式培訓計畫」，確保訓練資源精準投入，有效提升同仁在專業技術與管理決策上的競爭力，將職能轉化為可持續的個人發展路徑。

② 績效與職能深度融合：

我們推動將職能表現納入績效考核機制。這意味著我們不僅關注目標的達成，更重視達成目標的行為表現。透過這種從內而外的關注重點，引導夥伴們從行為建立習慣，從心改變，也因此連動公正且透明的晉升與激勵標準。

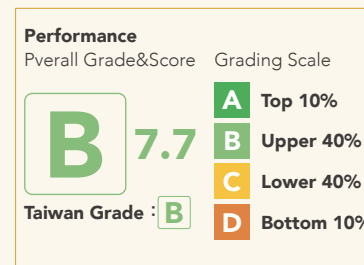
③ 引領組織轉型與文化內化：

透過職能體系的推動，我們成功將公司的核心價值觀與日常工作行為掛鉤。2025 年的職能 DNA 調查結果，將作為持續優化人才發展藍圖的重要依據，確保台半的人力資本能靈活應對市場挑戰，實現企業與員工雙贏的永續發展目標。

● 委託第三方機構調查：

台半宜蘭廠於 2025 年 5 月持續接受客戶委由第三方機構對同仁進行意見調查，意見調查的範疇包含：（1）申訴管道、（2）薪酬福利、（3）安全與衛生、（4）心理健康、（5）生活設施及（6）人員的穩定性。此次宜蘭廠填答比率達 90%，意見調查結果為 B 等級，較 2024 年的 C 等級為優，各範疇的得分不僅皆高於 2024 年的宜蘭廠的調查結果，且亦皆高於 2024 年台灣地區、同業、全球的調查結果，顯示台半在各範疇上都有所成長，獲得同仁的肯定。

調查後，針對同仁所提出的建議，台半規劃具體改善行動方案，每月定期檢視執行情況，並於 11 月全數完成改善措施，隨後再次進行員工意見調查，以確認成效，並獲得客戶的正面回饋。



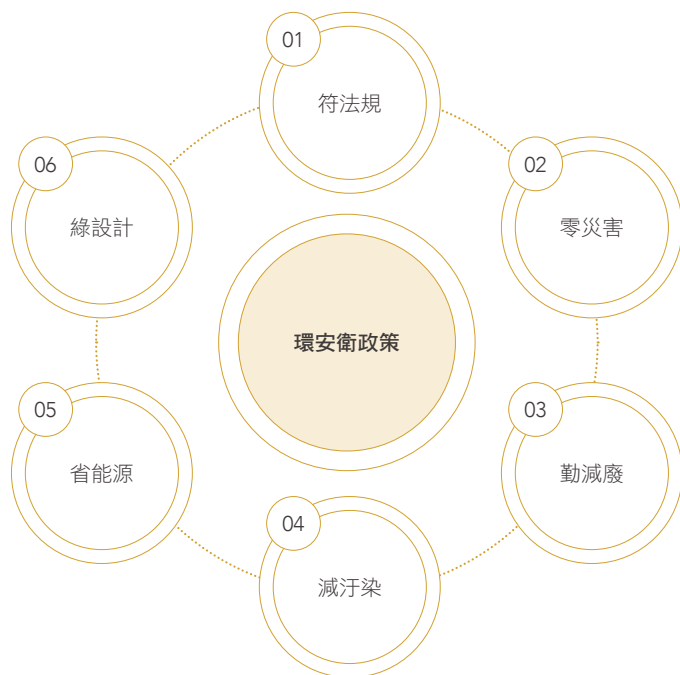
▲ Indicates a significant change

Category	Score	vs Last Survey	vs FY24 ComoGrp	vs FY24 *TW	vs FY24 Global
Overall Score	7.7	▲ 0.8	▲ 0.2	▲ 0.4	▲ 0.3
Grievance Mechanism	7.8	▲ 0.7	▲ 0.3	▲ 0.4	▲ 0.3
Wages	8.1	▲ 0.7	▲ 0.1	▲ 0.2	▲ 0.1
Health & Safety	7.8	▲ 0.6	▲ 0.1	▲ 0.3	▲ 0.2
Mental Health	7.2	▲ 1.2	▲ 0.3	▲ 0.5	▲ 0.3
Amenities	7.6	▲ 0.9	▲ 0.5	▲ 0.8	▲ 0.6
Workforce Stability	7.4	▲ 0.7	▲ 0.2	▲ 0.2	▲ 0.2

資料來源：全國公正檢驗股份有限公司報告

4.2 守護職場環境

GRI 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-8 403-9 403-10 TC-SC-320a.1 TC-SC-320a.2



企業欲實現永續經營，建構安全、健康之職場環境為不可或缺之關鍵要素。台半以「符合法規」、「零災害」、「勤減廢」、「減汙染」、「省能源」及「綠設計」六大面向，訂定環境安全衛生（EHS）政策，作為整體管理之核心方針，並依循職業安全衛生相關法令規範，建立完善作業程序，確保所有工作者之安全與健康。

違反職安法規所致
之金錢損失總額

2025 年度，台灣地區無違反職業安全衛生法規之記錄

職業安全管理系統

台半各生產製造據點之職業安全衛生管理架構依法令要求而建置管理系統，並依 ISO 45001 架構為主軸施行安全衛生管理措施，由工安專責單位統籌推動，採行 PDCA 持續改善循環，並透過職業安全衛生管理委員會進行監督與績效檢視，

職安管理架構管理適用對象

職業安全衛生管理系統涵蓋台灣廠區及中國四個廠區之全體工作者及活動並包含所有進入所屬廠區範圍之活動，如外包人員、承攬商及訪客等，並說明如下：

- **適用對象：**本公司各工廠均已依相關法規及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並全面適用於所有工作者。
- **排除情形：**本揭露項目未排除任何工作者，所有於本公司控制範圍內之人員均納入管理系統。
- **數據說明：**本揭露之數據係依以「工作者」包含正式員工及承攬商等非員工人員，以各廠區實際受管理及進入作業場所之人員為計算基礎，涵蓋範圍依據 ISO 45001 管理系統之適用範圍界定，比例計算方式（納入系統人數 / 總工作者人數）。

管理系統涵蓋範圍（包含台灣大陸四個工廠）	員工人數	佔比	非員工數	佔比
受本公司管理系統涵蓋之工作者	1239	97.3%	30	2.3%
納入本公司職業安全衛生管理系統之內部稽核範圍	1239	97.3%	30	2.3%
納入外部驗證（如 ISO 45001）之查核範圍	1239	97.3%	30	2.3%



宜蘭利澤合併驗證 45001 證書

山東廠 45001 證書

天津廠 45001 證書

專業治理經驗傳承

專業人才導入

為深化職業安全衛生管理及專業治理能力，台半台灣廠區於本年度導入具豐富實務經驗之資深工安經理級主管，統籌推動宜蘭廠與利澤廠之職安衛管理工作，持續優化整體管理體系之執行效能與成熟度。

跨廠區標準與風險管控

強化跨廠區標準整合、風險分級管控及關鍵作業安全管理，並透過經驗傳承與專業輔導，持续提升內部工安人員專業能力，確保職業安全衛生管理體系執行力與成熟度。

證照管理派訓

檢視各型態現場作業風險，強化派訓職業安全相關證照管理，確保輪班、突發狀況、共同作業及職務代理等情況下，任何時段皆有受過訓練且具資格的人員進行必要處置，保障現場作業安全與即時應變能力。

高風險區域標示

針對廠務機房、廢水處理廠等高風險區域，於入口明顯位置設置銘牌，標示危害圖示及室內佈局圖，同時清楚列出安全注意事項與必須穿戴的個人防護具（同步公告高風險區域應配戴安全帽），以提醒人員遵守安全規範，降低意外發生風險，確保作業安全。

工安廠務翻轉學堂

透過廠務與工安團隊共同學習，讓工安人員參與廠務各系統實作訓練，從實務操作中加深對現場工作流程與安全注意事項的理解。同時，工安團隊透過分享課程，使廠務同仁更容易掌握安全衛生及緊急應變、消防相關要求，進一步發揮「哨兵」功能，提升整體現場安全防護能力。

風險控管與管理機制

監測機制與追蹤

定期實施作業環境監測（如化學品、有機溶劑、噪音等）並透過健康檢查與特殊健康檢查制度，持續追蹤員工健康狀況，確保暴露風險維持於法規標準範圍內。

風險評估與管理

定期執行危害鑑別與風險評估，針對化學物質、高壓氣體、機械設備及搬運作業等潛在風險，制定標準作業程序並由專責人員操作，同時持續追蹤相關法規更新，辨識潛在風險。

降低風險提高意識

依循工程控制、行政管理及個人防護具之分層防護原則，優先採取源頭改善與製程優化，降低危害物質產生或暴露機會，並搭配教育訓練提升員工風險意識與自我保護能力。

緊急應變管理

透過毒災應變管理專業人才培訓，將應變流程與觀念導入現場管理，並規劃多場不同場域分組之緊急應變演練與考核，確保災害發生時，現場人員及應變隊能即時採取正確行動；同時強化中控指揮體系，提升跨單位協調能力與現場指揮效能。

通報與改善機制

建立內外部稽核、事故調查、設備安全檢查及安全會議等制度，賦予工作者即時停止危害作業及撤離之權限，落實「安全優先」之企業文化。

優良事蹟表揚

巡檢作業除用於發現缺失外，亦針對優良作為於職業安全衛生委員會中公開表揚，並提供適當獎勵，強化正向回饋機制，促進安全文化之深化，帶動整體工作環境安全氛圍。

風險管理流程

風險辨識與評估人員之能力確保

由各部門指派專責窗口負責執行職業危害之風險辨識與評估作業，並由職業安全衛生單位規劃及辦理相關教育訓練，確保其具備必要之專業知識與評估能力。訓練內容涵蓋危害辨識方法、風險評估原則及分級管理機制等，經訓練合格後，由各部門窗口代表單位進行風險評估表之填報與更新，以確保評估結果之完整性與一致性。

員工回報職業危害與危險狀況之機制

本公司建置多元且暢通之通報管道，鼓勵員工主動回報工作場所中之職業危害及不安全狀況（如設備異常、作業風險等）。相關通報可透過內部系統或逐級反映機制進行，並由權責單位即時處理與追蹤改善。

另為建立正向安全文化，公司明確宣導「通報不究責」原則，確保員工於回報職業危害或潛在風險時，不會因此受到任何處分或不利對待。此原則已於新進員工報到當日之教育訓練中進行宣達，並持續於日常管理中強化落實。

員工停止不安全作業之權利與保障

台半重視員工安全，明確賦予員工於發現工作環境或作業可能對自身或他人造成傷害或疾病風險時，有權立即停止作業並撤離現場，並通報主管或相關單位進行處理。

為保障員工行使此項權利，公司同樣採取「不究責」原則，確保員工因安全考量而停止作業或離開危險情境，不會遭受任何處分或不利影響。相關權利與流程亦已於新進員工報到當日之教育訓練中明確說明，並透過持續宣導強化員工安全意識。

嚴重職業傷害風險之辨識與評估

本公司為有效辨識可能導致嚴重職業傷害之職業危害，已建置系統化之危害鑑別與風險評估機制，各單位依據作業流程、設備特性及歷史事故資料，定期執行危害鑑別作業，並透過「危害鑑別表」進行風險分析。

風險評估係以「發生頻率」與「傷害嚴重度」進行量化評分，計算風險值，並依評分結果區分為高、中、低風險等級，對於可能導致重大傷害（如死亡、永久失能、重大設備事故等）之高風險項目，列為優先改善對象。

此外，公司亦透過以下方式強化重大風險辨識：

事故與虛驚事件（Near Miss）回溯分析

高風險作業（如高處作業、動火作業、受限空間作業）專項盤點

承攬商作業風險評估與管理

定期職業安全衛生稽核與巡檢

嚴重職業傷害風險之分級管控與改善措施

針對經評估為中高風險以上之項目，本公司依據「風險分級管控原則」採取分層控制措施，優先依循危害控制層級（Hierarchy of Controls）進行改善，包括：



同時，公司針對重大風險項目訂定改善追蹤機制，透過 KPI 管理與內部稽核定期檢視改善成效，確保風險持續降低。

職業病風險之辨識與評估

針對可能導致職業病之危害，本公司透過作業環境監測與健康風險評估機制進行系統性辨識。主要涵蓋以下類型之危害：

- 化學性危害（如有機溶劑、氣體、粉塵）
- 物理性危害（如噪音、高溫、輻射）
- 人因工程危害（如重複性作業、不良姿勢）
- 生物性危害（如病毒、細菌）

各項危害同樣透過危害鑑別表進行評估，並依暴露頻率、暴露程度及健康影響嚴重性進行風險分級，辨識高風險族群與作業。此外，公司亦結合作業環境監測數據、員工健康檢查結果及職業病通報資料，行交叉分析，以提升潛在職業病風險之辨識能力。

職業病風險之分級管控與預防措施

針對職業病風險，本公司同樣依風險分級採取對應之預防與控制措施，包括：



台灣廠區重點管理

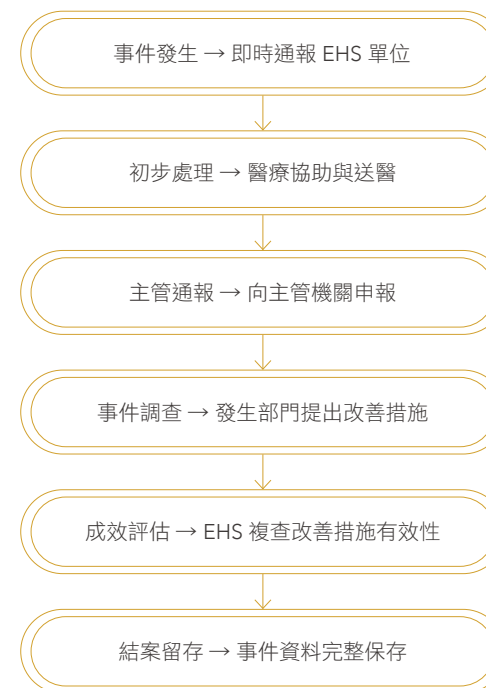
- 01 承攬管理：施工前危害告知、設備檢查、人員資格審查及專人監工。
- 02 採購管理：化學品、原物料、防護具及工程項目導入安全評估。
- 03 變更管理：標準化程序進行風險評估、教育訓練及安全驗證。
- 04 巡檢管理：定期巡檢與不定期抽檢，及早發現異常並採取改善。

中國廠區重點管理

- 01 結合標準化文件與管理程序，強調全員參與與教育訓練。
- 02 建立制度化檢視與持續改善機制，定期檢討成效並修正措施。
- 03 鼓勵主動回饋與通報潛在危害，強化現場風險預防。

職業傷害與緊急應變

事件通報與處理：建立分級應變機制、明確組織分工、定期演練與應變設備維護，並與消防及醫療單位建立合作機制。



職安事件與統計

2025 年度，本公司持續依循職業安全衛生管理制度進行職業傷害之監測與統計分析。年度內員工共發生 3 件職業傷害事件，主要傷害類型為跌倒事故，未發生職業傷害致死案件，亦無重大職業傷害、死亡及職業病發生。

在受本公司管控之非員工工作者（包含承攬商及外包人員）方面，2025 年度未發生任何職業傷害或職業病事件，整體職場安全維持穩定。

相關之職業傷害死亡數量與比率、嚴重職業傷害、可記錄職業傷害、主要傷害類型及工作時數等詳細統計數據，請參閱下方表格。

職安事件	說明	改善措施
山東廠 2 件	1. 在設備巡檢過程中，因下雪地面濕滑摔倒 2. 在車間走廊小跑不慎摔倒	事故發生後，已立即針對兩起跌倒事件展開原因調查，並進行全面檢討與改善，同時向全體同仁加強宣導，於廠內行走時應注意環境觀察、保持穩定步伐，非緊急情況下禁止奔跑或跳躍；另於冬季期間鋪設防滑棉氈，以降低滑倒風險。
宜蘭廠 1 件	同仁因不慎絆到推車跌倒	事故發生後，已立即在推車上增加警示標語，並完成 OPL 教育訓練，內容包含：動線、物品歸位原則、煞車固定等。

類別	香港	上海	總部	利澤廠	宜蘭廠	天津廠	山東廠	合計
人數	5	51	101	286	168	289	496	1396
總工作時數	9840	101184	198768	562848	330624	573376	984064	2760704
可記錄之職業傷害人數 （排除嚴重與死亡人數）	0	0	0	0	1	0	2	3
可記錄之職業傷害比率	0	0	0	0	3.02%	0	2.03%	1.09%
嚴重職業傷害人數 （排除死亡人數）	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率 （排除死亡人數）	0	0	0	0	0	0	0	0
損工日數	0	0	0	0	1	0	102	103
死亡數	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率（FR）	0	0	0	0	3.02	0	2.03	0.72
失能傷害嚴重率（SR）	0	0	0	0	3.02	0	103.65	37.31
職業病紀錄	0	0	0	0	0	0	0	0

- 註：
- 總工作時數計算方式：全年工作天數 * 每日平均工時 * 12/31 在職人數
 - 職業傷害人數，不包含上下班通勤所造成的交通事故。
 - 職業傷害比率 = 職業傷害人數 ÷ 總工作時數 × 1,000,000。
 - 嚴重職業傷害數定義：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
 - 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人數 ÷ 總工作時數 × 1,000,000。
 - 非員工駐廠工作者 30 人，全年工時 58912 小時主要為台灣及中國年度駐廠保全、清潔人員，年度無發生職災與職業病案例。
 - 失能傷害頻率（FR）= 失能傷害次數（含死亡數） ÷ 總工作時數 × 1,000,000。
 - 失能傷害嚴重率（SR）= 總損失工作日數 ÷ 總工作時數 × 1,000,000。

教育訓練

台灣廠區

職業安全衛生在職訓練、消防與避難演練、地震演練、呼吸防護具訓練、AED+CPR 急救、健康教育講習。

中國廠區

消防知識、安全標示、交通安全、特種設備操作、有限空間作業、化學品洩漏、叉車傾覆、中暑、燒燙傷等情境演練。

教育訓練總時數

30909^{hrs}

項目	場次	參與人數	訓練時數
一般安全衛生教育訓練	189	5286	12299
消防講習、演練	101	4120	5156
各類職安人員訓練	45	82	1035
安全衛生宣導活動	260	113983	12419
合計	595	123471	30909

健康服務與職業病管理

依循相關法規，推動多元員工健康保護措施，透過風險辨識、健康管理及專業醫護介入，持續守護員工身心健康。

健康檢查到檢率

100%

健康檢查與追蹤	台灣及中國廠區特殊危害作業 健康檢查到檢率達 100% ，連續三年無職業病紀錄。
健康管理措施	- 一般健康檢查、特殊危害健康檢查、健康問卷、過勞與壓力管理、母性與中高齡保護、員工健康履歷、健康促進活動、作業環境監測、化學品分級管理。 - 台灣各廠區依據《勞工健康保護規則》與博愛醫院職業醫學科主任及蘭鑫職業健康管理顧問公司簽訂特約服務，定期進行健康訪談與宣導，並對高風險員工進行個別追蹤。
健康保護計畫	過負荷促發疾病預防：針對高風險族群進行辨識與評估，安排職業醫師面談及健康指導，並依個別狀況提供工作調整、縮短工時或工作內容調整等措施。 重複性肌肉骨骼傷害預防：透過肌肉骨骼症狀問卷調查，了解員工疲勞與痠痛等不適情形，並進行作業內容及風險評估，必要時提供改善與工作調整建議。 母性健康保護：針對妊娠中及分娩後未滿一年之女性員工，實施危害評估、分級管理及控制措施，以保障母體及胎兒健康。

員工參與、諮詢與溝通機制

本公司重視員工於職業安全衛生管理系統之參與，並建立多元溝通與回饋機制，以確保制度之有效運作與持續改善。

員工參與職業安全衛生管理系統之制定、實施與評估

本公司透過各部門設置職安窗口，於推動職業安全衛生相關作業時（如危害鑑別、風險評估及改善措施執行等），由部門主管及同仁共同參與，確保作業內容貼近實際作業需求。另於制度修訂與年度檢討時，亦蒐集各單位意見，納入評估與優化，提升制度之完整性與可行性。

員工意見反映與溝通管道

本公司設有多元員工意見反映機制，員工可透過以下管道提出對職業安全衛生管理系統之建議或意見：



職業安全衛生委員會運作情形

本公司依法設置職業安全衛生委員會，並每季定期召開會議，由勞資雙方代表共同組成。委員會主要職責包括審議職業安全衛生政策、監督管理計畫執行情形、檢討職災與異常事件，以及提出改善建議。

委員會具備討論與建議決策之功能，相關決議將作為管理階層推動改善措施之依據。另委員會中設有員工代表，確保勞方意見能充分表達並納入決策考量。

中國廠區溝通運作情形

透過郵件、微信工作群、工會、主管會議及晨會等多元管道，確保員工與責任單位共同參與管理與改善。

承攬管理再升級（台灣廠區）

延續 2024 年啟動的《承攬商作業危害風險與監看要點手冊》，台半將作業中常見的不安全行為與環境樣態，結合實際案例與安全指引，提升作業危害認知並確保承攬作業之安全品質。2025 年承攬管理進一步升級，明訂施工前廠商須提交施工安全計畫並經審核；依據施工地點及影響範圍召開協議組織會議，並針對公司監工人員提供危險作業（如缺氧作業、吊掛作業及機械操作）安全衛生教育訓練。

2025 年主要強化措施包括：

- **三方危害告知：**要求台半監工於廠商入廠時，說明施工環境、施工細節及潛在危害，確保廠商充分了解現場狀況，並再由廠工安及承攬商監工進行安全規範補充。
- **高風險施工提前申請：**針對缺氧、吊掛及其他高風險作業，施工前須填妥申請表並經審核，落實風險控管。
- **工安落實巡檢制度：**工安人員依施工廠商造冊每日巡檢，確保施工過程遵循安全規範，並即時導正不安全行為。

此管理制度有效提升承攬施工之安全水準，確保作業環境安全與工作者健康，落實「零災害」目標。



承攬商工作前危害告知教育

快速應變守護員工安全（利澤廠區）

為持續強化職場安全文化，並落實公司對員工安全的承諾，本公司定期規劃並執行各項緊急應變演練，透過情境模擬與實作訓練，逐步建構更正確、完善且高效的緊急應變機制。

同時，藉由跨部門協同演練與角色分工，明確指揮體系與通報流程，強化各層級人員在突發狀況下的應變能力與決策效率，使同仁能熟悉應變程序、迅速採取正確行動，有效降低事故衝擊與人員風險。

未來亦將持續透過檢討與精進機制，滾動式優化應變流程，確保整體安全管理體系持續提升，打造更安全、可靠的工作環境。

以無塵室火災應變演練為例，由中控室 VESDA 系統於偵測異常訊號開始，值班人員立即依標準作業程序啟動通報機制，並聯繫現場製造單位確認狀況。現場組長接獲通知後迅速指派人員進行火點盤查及初期滅火，同時確認消防警報設備運作正常。

在指揮體系啟動後，各單位依任務分工同步展開行動，包括人員疏散與集合清點、排煙系統操作、設備安全防護及斷電處置，並即時啟動救護支援機制，由廠護待命提供必要醫療協助。各項應變流程在跨部門合作下迅速完成。

本次演練自異常偵測至完成主要應變及疏散整備僅約 7 分鐘，有效驗證公司緊急應變機制之效率與組織協調能力。**演練整體評核得分 92 分**，除展現良好的安全管理基礎外，亦透過演練檢視滅火器操作口訣與指揮流程等改善項目，持續精進安全管理制度。

透過制度化演練與教育訓練，公司不僅強化員工對緊急事件的應變能力，也落實 ESG 中「社會（Social）」面向對員工安全與健康職場的重視與承諾。



無塵室緊急應變

倉庫緊急應變訓練

中控指揮訓練

通報班演練

救護班演練

消防隊指導配合演練