# 金日集团优势

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2025-03-01

*第一篇：金日集团优势金日集团有公司、产品优势一、公司优势：1.香港金日投资（集团）有限公司是一家集医疗、保健、金融、贸易、房地产为一体的多元化国际集团。2.公司有26年的历史，实力强大，有100亿资产，下属有5个子公司，厦门金日科技有限公...*

**第一篇：金日集团优势**

金日集团有公司、产品优势

一、公司优势：

1.香港金日投资（集团）有限公司是一家集医疗、保健、金融、贸易、房地产为一体的多元化国际集团。

2.公司有26年的历史，实力强大，有100亿资产，下属有5个子公司，厦门金日科技有限公司，是金日集团的下级全资子公司。

3.金日集团在厦门一个城市就投资了12亿的生产线。所生产的金日牌产品，每年销售量十多亿元。

4，金日集团，每年在中央电视台投资1亿人民币做广告，每天在中央电视台音乐频道和戏曲频道，有29个时段，共125次的广告播出，每次15秒钟。

5.金日集团产品有三种销售方式：传统销售，开店销售，直销网络销售。

6，厦门金日科技有限公司2025年8月28日，上交中国商务部申请直销牌照保证金2025万，2025年4季度，中国商务部，中国公安部，中国工商总局分别到夏门金日科技有限公司考查，金日科技已全面通过审核，2025年，中国商务部第一批批准直销公司中会有金日集团的名单。

二、产品优势

1.金日牌产品，被中国工商总局认定为：中国驰名商标，获得国家、省、市各种荣誉几千项。每年消费者写给公司的感谢信达几十万封。

2.金日牌产品，在中国同类产品中，性价比为第一名，如果达不到第一名，产品就不上市。

3.产品主要有：内用。外用两大类。

A）内用产品是以西洋参为基础颜料做成的，以“心源素”为代表的中国第一大品牌，主要有10个产品：艾力健胶囊、爱妻口服液、心源素胶囊、灵芝孢子粉胶囊、钙咀嚼片、蜂灵胶囊、复合氨基酸片、金维他含片、铁锌咀嚼片、果维蛋白粉，根据不同的病，用几个产品组合使用，主要治疗：常见病，多发病，慢性病。

B）内用产品10个，治病效果绝对有效、百分之百有效、无效退款。实行消费者零风险投资，用产品前检测身体，用一个月，再检测身体，两个检测报告对比，无效退款，多年以来都是这样销售产品的，有这样自信的公司，在中国绝无第二家。

其他产品还有三个：高营养蛋白质粉(儿童型)，蛋白物语——胶原蛋白固体饮料，参茶物语——金日牌美国洋参袋泡茶。

C）外用产品有5个：伊源掌灸纳米精油、西洋参营养沐浴露(滋养型)，西洋参液体皂(泡沫型)，西洋参营养洗发露(祛屑型)，竹炭天然沐浴皂。外用产品是以“伊源掌灸纳米精油”为代表的中国第一大品牌、第三代掌灸，中国古话都讲：“针灸掌灸治百病，掌灸比针灸好，针灸能治的病掌灸全部能治”，伊源掌灸：不是药，不是保健品，是理疗日用品精油，家家户户都用过精油产品。外用无任何副作用。产品有直观性、表演性、观赏性、示范性等特点，伊源掌灸在3到11秒内有4个感觉。A、针刺皮肤的感觉，B、火热的感觉，C、经络通顺的感觉，D、酸痛减少、消失的感觉。

掌灸，对各种急性病，慢性病，常见病，疑难病均可施治，常有“一炷着肤，疼痛立止；一次施灸，沉疴即除”的案例。无论您失眠、头痛、颈椎病、腰病、风湿、关节炎、肩周炎，也无论您牙疼、失枕、跌打损伤还是工作疲劳，只须点1到3滴在手掌中，迅速往患处轻轻按，用手掌（劳宫穴）捂住，30秒钟，热力带着名贵中草药成分力透病灶，痛疼疲劳立时缓解，甚至立即止疼。

**第二篇：海峡两岸一家人 金日集团贺“新人”**

海峡两岸一家人 金日集团贺“新人”

11月17日，由金日集团以及其他知名企业赞助的“海峡两岸闽南婚庆旅游文化节大型公益集体婚礼活动”在厦门白鹭洲公园启动。尽管这天细雨濛濛，但现场一片爱的温馨。今年是海峡两岸闽南婚庆旅游文化节的第十个年头，文化节以金门传统闽南特色仪式，吸引了来自拉脱维亚以及金门县、厦门市的30余对新人参加，在1951年泉州参加过首届集体婚礼年近90岁的钻石婚夫妇也来到了婚礼现场，与新人们一同再次见证他们的爱的启程。这次公益集体婚礼得到了市委市政府和金日集团等知名企业的鼎力支持，厦门市委宣传部副部长林朝晖与厦门市民政局副局长傅一民等领导出席本次活动，金日集团总裁办主任李万年到场代表金日集团祝福新人以及对活动的圆满成功表示祝贺。

**第三篇：金大集团简介**

金大集团简介

承德双滦金大集团位于避暑胜地河北省承德市双滦区，西南与北京为邻，东北与辽蒙接壤，东南与唐山、秦皇岛相伴，在京津冀经济圈、京秦承旅游金三角内，是具有独特区位优势、资源特色和开发潜力的地区。集团于2025年搬入新建的办公楼。办公区4000平方米，办公楼占地面积10178平米，办公楼设施完备，配有实验室、化验室、职工休息时、娱乐室、健身房及食堂。

集团公司注册于1988年，主营铁精粉购销、兼营钢材、生铁、铁矿石、建筑材料、烧结矿、煤炭等产品的购销。现有9个贸易公司：承德双滦金大物资贸易有限公司、承德双滦隆发矿产品销售有限公司、滦平县金达物资贸易有限公司、滦平金益物资贸易有限公司、丰宁满族自治宝德利工贸有限责任公司、丰宁金有物资贸易有限公司、承德金杰贸易有限公司、隆化县金吉物资贸易有限公司、建平县金平物资贸易有限公司。4个铁选厂：凌源市裕丰矿业有限责任公司、承德县鑫亚矿业有限责任公司、承德县鑫阳矿业有限责任公司、承德县宏政矿业有限公司。另外还有 4个矿山： 承德县冉阳铁矿、承德县长城铁矿、承德县双龙冶金福利铁矿、承德县鑫达铁矿。

集团在承德各县区设有办事处、建平办事处、津西办事处，上述9个贸易公司、4个铁选厂、4个矿山虽然都是独立的法人单位，实际上是由少数股东集中控股，统一资源掌控、统一资源

业。实现了对分散企业的统一资源掌 控、统一资源调配、统一规划布局、统一资金投入，初步形成规模化 经营。金大公司在激烈的市场竞争中，逐渐由寂寂无名发展成为规模较 大、核心竞争力较强、管理较规范的集团企业，集团发展的道路是这 样走过来的：

一、紧跟政策引导，抓住市场机遇，走集约化经营之路

二、优化整合集团资源，树立和增强核心竞争力

三、推行标准化运作，提高管理水平

四、创新人才机制，增强企业可持续发展 金大集团总经理李杰，多次被评为省、市优秀青年企业家，承德 市第十一、十二届人大代表，恪守诚信经营，照章纳税。坚信诚信 为金，发展为大。在新的发展时期，金大将一如既往地以开拓创新 的精神，不断促进企业的集约化、规模化发展，提高服务质量，以取 得快速、持续、长足的发展。

龙源盛邦是以经营贸易、教育、食品等多个产业的多元化公司，作为国内中小企业，我们融合了当今 最先进的技术和管理方式，以勃勃生机和活力，努力威消费者创造出意料之外的价值、并带给用户超出想 象的服务，回报社会，造福于民众。盛邦伟业科贸有限公司（Sheng Bang Wei Ye Mao CO.LTD）创建于 2025 年，前身是一家经营煤炭的贸 易公司，在董事长郭景春先生的领导下，经过第二个五年的拼搏，盛邦伟业科贸有限公司已经把业务扩展 到以教育、食品等多个产业。秉持着先进的经营管理方法、持续、稳定、高质量的专业服务、支持与培训； 以人为本的理念：尊重人、培养人、激励人、成就人的用人原则。盛邦伟业科贸有限公司总部设在河北省承德市。而教育和食品等产业设在秦皇岛、石家庄、济南、邢 台等各个省、市地区。盛邦伟业科贸有限公司也在开始扩展其他的贸易及生产业务。

企业文化：

管理精髓：坦诚、自信、精细、踏实

企业哲学：尊重人、培养人、激励人、成就人

管理理念：关注员工、服务客户、股东回报、社会责任

管理目标：建设学习型团队、争创一流品牌

·企业精神：

团结奋进、创造未来

·价值观：

诚信、高效、创新、共赢；尊重、信任、简单、透明

·安全理念:

忽视安全就是放弃生命

·企业使命：

建设百年健康的盛邦集团

·单位推广：

龙源盛邦工贸有限公司

·发展战略：

超前谋划、稳健发展、打造盛邦名牌

·企业愿景：

内提素质、外树形象、和谐发展、实现双赢

·经营范围：

铁精粉、煤炭、焦炭、柴油、汽油

润滑油、钢球、球段、筛片、滤布

轴承、电器、电机、输送带、托辊、各种矿山配件

新华联合冶金投资集团有限公司（简称新华联合）始成立

于 1999 年，是一家集矿山开发、港口、焦化、煤化工、烧结、炼铁、炼钢、轧钢、余压余气余热发电、污水处理于一体的大型综合性冶金联合控股集 团。新华联合控股河北纵横钢铁集团公司，沧州中铁设备制造材料 有限公司两大钢铁联合企业，占地 15000 亩。到 2025 年底集团全年 生产铁 920 万吨，钢及材产品各 900 万吨，年产焦炭 220 万吨，年 产甲醇 20 万吨。公司拥有员工 13000 人，装备水平列居全国民营钢 铁企业最高，规模位居全国民营冶金企业前三位，是目前全国规模最 大的热轧中宽带钢生产企业。截止 2025 年 12 月底，新华联合集团 的总资产为 250 亿以上。根据中国企业联合会、中国企业家协会评比，我集团荣列 2025 中国企业 500 强第 350 名，中国制造业企业 500 强第 195 名，黑色 冶金及压延加工业第 52 名！新华联合目前已与中钢集团、中铁物总、中国五矿和浙江物产 等国内一流企业集团建立了长期战略合作关系。与北京科技大学、东 北大学、鞍山钢铁学院等国内著名冶金专业院校共建研发基地。近年 来集团公司与多家国内外著名的金融机构建立了良好的合作关系,拥 有良好的经营能力和完善的结构资本体系。

公司注重现代化科学管理，建立了以人力资源增值为中心的人 力资源管理体系，以知识共享为中心的信息管理体系，以成本控制为 中心的财务管理体系，以销定产的销售管理体系，以点检预防为中心 的设备管理体系，以技术引进、开发为中心的技术管理体系，以清洁 生产为中心的环保管理体系。集团将持续提升钢铁主业的核心竞争力,积极扩大精品生产规 模, 适度参与兼并重组,加快多元产业发展步伐，实现生产服务业可持 续的良性发展。到 2025 年，将新华联合打造成为以黑色金属冶炼及 加工为主，以矿产资源开发、钢铁贸易、煤化工、港口投资为辅,拥 有强大综合竞争力、倍受社会尊敬、可持续发展的中国一流公众化冶 金集团。快速发展的新华联合集团，秉承“尊重人、理解人、崇尚人”的理 念，为员工提供和创造发展平台，引导和激励员工全面发展，最终达 到人力资本的增值，热诚欢迎德才兼备、有能有识之士加盟。

**第四篇：金日集团的 “四心级”服务**

金日集团的 “四心级”服务

来源：金日科技 http:///

国内保健品十强企业之

一、在东南亚享有“西洋参之五”美称的香港金日集团，自1999年推出了新一代功能性心脑保健品一一金日心源素后，在营销策略上另辟蹊径，采用服务营销手段，强化了产品与消费者沟通上的亲和力，构建了互动式的情感交流平台，从而使金日心源素一上市使产生巨大的品牌效应。

2025 年初，金日 集团客户服务部组织专业人员 建立 了 “消费者资料库”，具体方法:通过消费者主动的联系(消费者来信);终端售点的促销小姐在消费者购买时的资料登记(如记下该消费者的年龄、性别、购买目的、购买次数以及消费者所提的意见);每次开展促销活动的表格存档(如活动前的登记，活动后的调查表格填写)等市场第一线的资料收集。

通过这些渠道，金日集团的“消费者资料库”共收集到近3万个消费者的详细资料，并定期不断增添、筛选、刷新。按消费者的病症轻重、服用次数、购买频率等，进行群体的细分，针对不同的消费需求提供各种有针对性的服务。如:根据消费者的热情程度、购买次数、忠诚度等将消费者划分为 A、B、c、D等几个级别。据此提供电话回访、上门义诊、健康跟踪、组织联谊等不同的增值服务。

2025年春节，金日心源素为回报老顾客的长期支持，按资料库的详细地址，在春节前一个月，给每个消费者免费邮寄精美的新年贺卡以及以健康为主题的金日新年挂历;并开展“健康之星”评选活动，邀请65名获奖者前往金日 总部所在地厦门，参观通过国 际GMP论证的花园式厂房，实地了解科研生产状况。在厂部期间，集团总裁在百忙中为这些远道而来的获奖者颁发奖金证书、披上缝带、合影留念，并亲自陪同，领略了厦门的美丽风光;同时通过8∞免费咨询电话，为广大消费者解答各种心脑疾病的疑问;成立“专家级组委会”定期上门为消费者免费健康检查。通过以上各种量身定做的服务，从而使金日集团获取服务上的创新动力，培育出具有强大美誉度的服务品牌，从而提升消费者对金日集团的信任感和忠诚度。

为回馈广大消费者对金日集团的支持，在 2025年 3月份，金日集团提出“诚心、耐心、细心、爱心”的“四心级”服务概念，实现了附加值的有形化，提升了品牌内涵。

1.诚心:金日集团在开展健康千里行活动的现场，专家除了悉心为消费者诊断及回答疑问外，还为患者建立了档案;档案建立后，活动组委会派专人整理、归纳，并根据患者年龄大小、病情轻重缓急进行详细分类、分析，然后由专员进行电话回访、联系。在此基础上组建了金日心源素健康俱乐

部，经常组织中老年人开展广场文艺表演、健康知识大赛、登山比赛等趣味节目，丰富他们的生活。对于重症患者，组委会工作人员则带上检测仪上门为其检查、诊断，长期进行健康跟踪，直至患者的身体得到康复。

2.耐心:金日集团专家组对全国消费者来信、来也提出的各种心脑问题耐心细致地给予回答解释。若碰到消费者有关其他症状疑问，专家组委会则会根据不同需求，通过书信方式不厌其烦、每信必复为其做出详细的解答。

3.细心:金日集团在健康千里行活动中，为确保成功效果，对一些现场布直的具体细节作了大量的工作，如领导上台讲话的时间控制;现场人员将有多少人参加的预算;天气变化的防范措施;竞争对手是否破坏现场等都考虑的十分细致并做出两种效果方案的准备。

夏天由于天气比较炎热，而参加活动的又大多数是体弱的中老年人，金日集团考虑到:一整场活动下来，精力消耗过大，容易产生烦闷与疲劳，如果中场消费者要是口渴了怎么办?如果人太多了，等的不耐烦怎么办?因此，金日集团专门成立了以十几个人为一组的“绿色使者”在现场专门为消费者服务。如在活动现场准备了轻松、喜闻乐见的歌曲，并不时配合一些趣味性的娱乐活动，提高消费者的情绪，搞活现场气氛;活动期间，“绿色使者”为消费者搬椅子、送矿泉水和派发《心脑必读》手册，解决了他们由于排队所引起的劳累与烦闷;现场还准备了 30多把大遮阳伞，预防天气变化的急需。活动的细微之处让许多前来采访的新闻记者为之惊叹:如此周到的考虑在我们参加的所有户外活动中是极少见的。

4.爱心:金日集团在服务营销中，把“爱心”两个字体现得淋漓尽致。如针对消费资料，金日集团客户服务部对消费者进行定期的电话回访，组成户外服务队上门健康检查。对一些家庭经济较为困难的患者，提供免费的上门诊断后，并赠送多个疗程的金日心源素产品让其服用。

以数据构建服务体系，品质塑造品牌形象的金日服务营销，透过“个人化”的接触方式，与目标消费者建立一对一的关系，借由持续的接触与沟通，加强与消费者的情感交流，从而提高金日产品的竞争力、附加值、差异化地位。

**第五篇：日月光集团**

日月光集团号称为全球第一大半导体封装，测试及材料大厂。其自我介绍说，自1984年成立以来，为全球半导体知名业者提供整合测试、封装、系统组装及成品运输的专业一元化服务。在全球封装测试代工产业中，拥有最完整的供应链系统。其中日月光半导体(上海)为材料厂，2025年单月营收约2025万美元，全年营业额逾2亿美元。根据2025年年报显示，资本额为1.22亿美元，2025年已增为1.94亿美元，净值将近1.5亿美元。日月光半导体(上海)2025年底PBGA基板月产能约3600万颗，至2025年底扩大至4800万颗。另外随着产能扩充，员工人数也将同步增加。

但是，随着经济危机的降临，半导体行业受到了巨大冲击，为了度过这个困难的时期，该公司采取了一些非常的应对手段，甚至不惜违反国家法律。通过调查，发现日月光半导体股份有限公司上海材料厂存在大量违反劳动法的运营情况。由于该公司的违法运作，不少员工因不堪重负或者不能接受公司制度而离职。而该公司高层台籍领导不但完全否认其违法的事实，还辩解为“战略运用”。下文将详细说明该公司违法经营的几个主要方面：

一、普通员工的雇佣/解聘

经济危机到来之时，日月光上海材料厂情况萧条，需要大量裁减员工人数。事实上，该公司普工从之前的1千多人，减少到了现在2025年初的400多人。但是，公司宣称并没有裁员任何一个员工。这是怎么做到的？通过调查发现，事实如下。首先，在2025年底公司通过内部通报，强制规定了各部门的裁员名额。然后，由各部门的主管确定裁员名单，找名单上的员工逐个谈判，要求员工主动离职。工厂普工大多出身为农村，没有良好的自我保护意识。主管告之说，主动离职还能拿到本来年底就会发放的年终奖；要是不走，可能没钱拿，连班都没的上，每个月拿不到1000块，会生活困难。听到这些，员工大多害怕以后生活没有保障，选择了主动离职。这样，公司不但没有裁员一个人，还公开宣称给了每个离职员工一笔不错的遣散费（即年终奖，为一个月的底薪，原本干满1年即会发放）。公司对员工隐瞒了如果被裁员，公司需要支付员工更大一笔违约金的事实。通过这样的手段，用员工主动离职的理由掩盖了裁员的事实，用原本就该发放的年终奖当作了遣散费，并且逃避了违约金的支付。

至2025年4月，公司运营好转，来了不少定单，需要大量人力。于是公司采用了招收之前“主动离职”的员工的方式，回聘其中愿意回来工作的老员工。这样招来的员工可以直接上岗，本无可厚非，但是却让笔者调查到公司另一个违法操作的事实。公司雇佣的许多职高/中专毕业生，使用的是虚假的身份证或者他人的身份证。而公司人事部门相关负责人对此情况却是装聋作哑。之前“主动离职”的工人中，就有一部分在当年来公司时使用了虚假身份信息，原因可能是掩盖真实年龄、学历。这部分人有的也在回聘名单中，于是公司人事部门通知其说，只要使用当年来的时候登记的身份证，公司不会追究，并且会继续以这个虚

假身份雇佣他。由此可见，公司人事部门对此情况完全知情。但是当笔者询问该公司相关负责人有关情况时，其却以“公司是通过劳务中介发放招聘信息，普工也是由中介招聘进厂，公司对员工是否使用虚假身份信息毫不知情”的理由将责任推得一干二净。

另外，在2025年12月，公司还大量裁减了工程师的人数，基本是按照部门人数的30%进行强制裁员。裁员之前并没有通报员工，也没有经过员工大会讨论，而是直接通知员工已被裁员。很多员工当天正常上班，被临时通知开会，突然得知自己已被裁员，所有ID，公司证件均已作废，摆在面前的就是一张违约金支票。公司完全单方面撕毁劳动合同，而且事先没有任何形式的通知。公司害怕员工闹事，甚至安排大量警卫，严禁被裁员工进入办公区域。

二、要求大量加班

日月光材料厂的上班制度有好几种，主要是4班2轮和正常班这2种。所谓的4班2轮，就是每天上班12小时（计算工资时计10.5小时，扣除2餐1.5小时），将工人分成4个班别，4天一个循环。1天分白班夜班2个班。按照公司招聘时对新员工的介绍，以这种上班方式，每个人是上班2天，休息2天，俗称做2休2。不少新员工也是被这种看似比较科学的制度吸引，认为有较多的自由时间。但是实际情况并非如此。真实的普工上班制度，是做7休1，甚至做15休1，只有在定单严重不足需要停机的时候才是做3休1或者做2休2。由于人力的不足，公司会安排员工大量的加班。以连续上7天休息1天，或者连续上15天休息1天这种方式，要求员工加班。以连续上7天为例，假设第1、2天是正常上班，则第3、4天就算做加班，第5、6天又是正常上班。第7天加班，第8天正常休息。第9天开始下一次循环。这样一个循环为8天，其中算做正常上班为4天，算加班为3天。这样每32天正常上班16天，加班12天，休息4天。同理，做15休1，每32天算正常上班16天，加班14天，休息2天。劳动法中有明确规定，公司不得以任何理由强迫员工劳动加班。但是在日月光，如果普工拒绝加班，将会受到公司记过处分，并且会全公司通报批评。《中华人民共和国劳动法》第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。第三十八条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。第三十九条规定，企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。第四十一条规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。第四十三条规定，用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。很明显，日月光的实际工作时间及加班时间严重超标，并且做7休1和做15休1的上班制度肯定没有提供经劳动行政部门批准。劳动法第四十条规定，用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

（一）元旦；

（二）春节；

（三）国际劳动节；

（四）国庆节；

（五）法律、法规规定的其他休假节日。由于日月光采取的轮班制度是和自然周不同的时间周期，所以周末和法定假日轮班员工都是会被要求上班的。

三、钻工资计算方法的漏洞 / 克扣加班费

上文已经提到了日月光上海材料厂的实际轮班上班制度。那么，如此大量的员工加班，包括法定节假日都必须加班，加班费计算是否合理呢？通过调查，该公司在这个方面的做法更是严重侵害了员工的合法权益。劳动法第四十四条规定，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。公司方面的计算方法如下：

由于4班2轮做2休2，实际上班时间会比正常班少（轮班每28天正常上班14天，每天10.5小时共计147小时，正常班每28天上班20天，每天8小时共计160小时），所以，通过公司“严格、科学、缜密”的计算，轮班人员所有非正常上班工作日也就是休息日的加班，加班费为工资的百分之一百五十。法定节假日如果被排到正常上班的必须上班，加班费为工资的百分之三百。如果法定节假日被排到正常上班而没有来上班的，会被当作缺勤扣款。而具体加班费用的计算，也不是按照轮班的实际时薪来计算。轮班时薪应该是每月轮班人员底薪/每月做2休2上班时数，而公司计算方法是每月轮班人员底薪/正常班人员每月上班时数。由于正常班每月上班时数较大，所以计算加班时，轮班人员时薪被偷偷减少了。

日月光公司对相关劳动行政部门隐瞒了做7休

1、做15休1的事实，用做2休2的制度计算加班费。钻了这个空子，把休息日200%的加班费减少到了150%，并且计算加班费的时薪基数也使用通过正常班上班时数计算出来的较小的基数，而不是轮班实际的时薪基数。通过这个手段，长期克扣轮班人员加班工资，以达到减少员工薪资COST的目的。

不仅如此，在经济危机下压力下，2025年初至4月，日月光公司还违法采取了一系列克扣员工工资的新方法。第一，对于公司内部6职等以上主管级别的员工，实行按比例降薪。如果员工不同意，则开除，支付其违约金。第二，所有正常班员工，不得申请加班费。第三，所有轮班员工，加班均不算作加班，记做补休，以后再补。前文已经描述了日月光轮班人员的大量加班事实，这里再说一下该公司正常班人员的遭遇。通过调查，日月光上海材料厂正常班的人员也存在大量加班。每天5点的下班时间，只有少数员工可以正常下班。工程部门加班到晚上8点是家常便饭，甚至有不少通宵加班的例子。但是，这些都是无偿加班，因为材料厂领导根本不批正常班员工的加班申请。由于裁员，公司各部门人力都严重不足，甚至有部门有开天窗无人上班的情况。导致工程师一个人做几人份的工作。材料厂有很多上正常班的工程师，一个月几乎每天都是8点以后才回到宿舍，每月加班时数超过法定36小时的2倍以上，却拿不到公司1毛钱的加班费。轮班人员情况也是一样。做7休1做15休1，公司却发不出加班费，说是安排以后补休，很多人补休都已经存到了2个月以后。由于公司一直这样安排上班，人力又严重不足，根本没有可能安排补休，不少员工直到离职都没有补休，于是所有存下来的补休在员工离职时被算成正常上班工资发放，这样公司又从中克扣了员工的加班费用。

至此文时，笔者获悉由于员工抗议日渐增多，该公司已经开始计算加班费，轮班普工加班费恢复到之前的计算方法（所存补休未兑现），正常班加班可申请加班费，但是计算方法远低于法律要求（据公司员工透露新计算方法为2天加班算做1天加班，只计算休息日整天加班，每日几小时加班不算，笔者未证实）。而且，2025年清明与5/1劳动节，公司均要求轮班员工上班，至今未支付此2个法定假日的加班费。

四、挖空心思减少COST甚至欺骗保险公司

通过调查，笔者还发现了上海日月光材料厂在帐料方面存在非常大的问题，工厂生产成本消耗以及报废存在大量的虚帐，假帐。工厂各个部门主管都相互包庇掩盖。比如某料号产品在某个制程发生了异常需要报废，该制程主管为了避免写EMR上报，会将报废产品继续过帐，直到最终入库前被发现，那时就无法查明责任制程；或者直接将报废产品藏在当站，让PC部门隐瞒，就会成为烂帐。公司强制规定了各种耗材的消耗指标，如果某一项本月有超标，就会各部门偷偷分摊，达到掩盖事实的目的。还有不少产品的数据，良率均存在作假。一定时间之后，这些烂帐假帐越来越多，公司就会找机会统一处理，比如海关盘点，或者其他理由。当然，各部门的报告或者COST日报中这些报废都不会显示。

笔者曾在调查时亲眼所见以下事实：日月光材料厂所在的上海张江开发区在2025年一日大范围跳电，导致正在生产的产品大量报废。各部门迅速统计了实际报废量，并且估算了价值，上报公司部门主任、各部经理、材料厂处长、集团副总。但是半个月后，公司向保险公司提报的因跳电导致的报废量，远远大于实际报废量。更可笑的时，上报保险公司的报废中，居然还包括了很多各部门去年的烂帐死帐。当保险公司来人调查实际报废产品数量时，公司各部纷纷提供之前报废的产品。一些已经无法找到的报废产品，就找些相似的来代替，欺骗保险公司。当笔者在调查时就此事询问日月光集团副总时，其并未否认，并称此行为其完全知情，是在其授意下执行的，但是其坚持这不是欺骗保险公司，而是“战略运用”。

以上是本人调查报告全文.但是本人并不是法律专业,不敢妄下论断.请问按照报告描述内容,该企业是否严重违反了劳动法侵害了员工利益?应如何举报.谢谢

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！