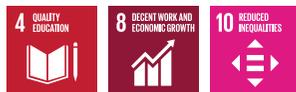


和諧職場



重視專業人才的雇主

員工是公司創新、營運與永續發展的關鍵因素，南亞科技以多元方式深化「誠信當責」、「效率創新」、及「永續經營」之核心價值與經營理念，凝聚員工共識，致力打造全體員工引以為傲的公司。

67.4%

鼓勵員工個人發展在職進修，內部職缺之員工替補率達67.4%。

72%

員工意見調查平均認同度，較前一年認同度提高4%。

0%

失能傷害頻率及失能傷害嚴重率皆為0%

110 員工多元化

114 人才留任與員工關懷

122 人權

126 員工發展

136 職業健康與安全



重大議題策略與績效

○ 未達標 ✓ 達標 ★ 超標

重大議題	策略	2020目標	2019目標	2019績效
員工發展	<ul style="list-style-type: none"> • 職能精進：依公司策略訂定年度訓練發展計劃 • 關鍵人才：強化關鍵人才發展，提升關鍵人才留任率 • 個人發展：注重員工個人發展，提升職缺內部員工替補率 	<ul style="list-style-type: none"> • 年度計劃總課程完成率≥100% • 職缺之內部員工替補率≥60% • 關鍵人才留任率≥90% • TTQS金牌認證 	年度計劃總課程完成率≥96%	★ 110.2%
			職缺之內部員工替補率≥50%	★ 67.4%
			人年度員工平均參訓人次：12次	★ 31.7次
			人力資源投資報酬率* ≥15	○ 11.9
人才留任與員工關懷	<ul style="list-style-type: none"> • 穩定人力：落實各項留才方案，穩定優秀人才 • 優質薪酬：提供具競爭力的薪資水準 • 企業認同：強化核心價值，凝聚向心力 	<ul style="list-style-type: none"> • 優良員工留任率≥97% • 自願離職率<6% • 員工意見調查平均認同度≥72%** 	優良員工留任率≥95%以上	★ 98.48%
			自願離職率<8.4%	★ 5.92%
			員工意見調查平均認同度≥70%	★ 72%
人權	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循法規：遵循國際人權準則，落實相關政策與標準 • 保護平權：建立風險管理及預防措施，設計多元溝通與申訴管道，打造平權職場 	<ul style="list-style-type: none"> • 職場危害行為預防宣導完訓率100% • 勞工及道德規範宣導完訓率100% • 外部稽核或勞動檢查結果無重大缺失 	2020 新訂定的目標	
			<ul style="list-style-type: none"> • 早期診斷、早期改善：職業安全衛生管理系統PDCA方式持續改善 • 安全文化：凝聚同仁安全信念並塑造優質安全文化 • 交叉查核：內外部門交叉檢核強化自主檢點 	<ul style="list-style-type: none"> • 失能傷害頻率<0.23*** • 失能傷害嚴重度<7.6**** • 自主檢查率>93%***** • 全員參與安全衛生提案件數>1800件
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> • 早期診斷、早期改善：職業安全衛生管理系統PDCA方式持續改善 • 安全文化：凝聚同仁安全信念並塑造優質安全文化 • 交叉查核：內外部門交叉檢核強化自主檢點 	<ul style="list-style-type: none"> • 失能傷害頻率<0.23*** • 失能傷害嚴重度<7.6**** • 自主檢查率>93%***** • 全員參與安全衛生提案件數>1800件 	<ul style="list-style-type: none"> 失能傷害頻率<0.25 失能傷害嚴重度<8 自主檢查率>92% 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 0 ★ 0 ★ 99.3%
<p>*因產業特性市場變動幅度較大，故不列入年度目標，但仍持續追蹤</p> <p>**本調查為10度量表，認同度指達到7以上</p> <p>***失能傷害頻率(FR)=(失能傷害次數×10⁶)/總經歷工時</p> <p>****失能傷害嚴重率(SR)=(失能傷害總損失日數×10⁶)/總經歷工時</p> <p>*****自主檢查率=(各部門自主改善提案缺失件數/安衛部門提案缺失件數)*100%</p>				



員工多元化

員工是南亞科技最重要的資產，也是維持公司永續營運與創新研發的關鍵能量。我們打造人性化且舒適的辦公環境，讓新進員工接受系統性的培訓課程，享有多元的學習發展資源，協助員工快速累積半導體專業知識與技能，獲取合理的薪資報酬。福委會每年也舉辦活潑且豐富的康樂活動，平衡員工的工作與生活品質以及身心靈，打造樂活職場。我們深信優質且穩定的人力資源，有助於公司提高生產力與競爭優勢，我們持續規劃與提供適合人才發展的環境，透過人才培育，成為照顧人才的最佳雇主。

穩定的人力資源

南亞科技人力結構相當穩定，2019年台灣及海外子公司正式員工為3,307人(台灣員工人數3,204人，海外子公司員工人數103人)，另聘有42位非正式人員^{註1}。男性員工2,377人，女性員工930人，男女員工比例約為2.55:1。本公司員工平均年齡為36.6歲，其中30~49歲壯年為公司最主要勞動人力，佔正式員工總人數69.13%，正式與非正式員工100%由公司直接聘任，2019年無聘任兼職人員，100%為全職人員。

註1：非正式人員包括顧問、定期契約人員及工讀生

2019年，南亞科技初階管理階層女性主管為111人，占比為43.36%；中階管理階層女性主管為3人，占比為6.82%；高階管理階層目前尚無女性主管。由於半導體產業特性及人才供應來源等因素，上述管理階層仍以男性為主。至於線上操作類主管，包含生產領班、生產班長等職務，女性管理者比例則多達93.62%，扮演南亞科技重要的生產力。生產營收相關部門課級(含)以上主管，女性人數為17人，占比為14.17%。

◆ 近三年管理階層女性人數及占比

人數／占比	2017		2018		2019	
	女性人數	女性占比	女性人數	女性占比	女性人數	女性占比
整體員工	879	29.46%	925	28.74%	930	28.12%
管理階層(初階+中階+高階)	111	37.76%	115	36.74%	114	36.31%
初階管理階層*	108	46.35%	112	43.92%	111	43.36%
中階管理階層(廠/處級)	3	6.00%	3	6.82%	3	6.82%
高階管理階層(協理級以上)	0	0.00%	0	0	0	0.00%
線上操作類主管	87	94.57%	89	93.68%	88	93.62%
生產營收相關部門主管(課級以上)**	17	11.33%	18	15.00%	17	14.17%

* 初階管理階層包含課部級主管及線上操作類主管
 ** 生產營收相關部門指排除企劃行政、營運支援、品保、法務及安全衛生處等部門。



半導體行業具資金與技術密集特性，除動輒上百億台幣的廠房及製造設備外，更需要大量優秀工程背景人才投入南亞科技生產行列。截至2019年12月31日止，本公司正式員工總數為3,307人，其中81.91%為專業人力^{註2}，整體人力素質佳，結構健康、穩定成長，為公司製程創新技術發展與新產品開發奠定基礎。年齡分布以30~39歲年齡層之員工人數最多，學歷程度則集中於學士及碩士。

註2：專業人力指非線上生產製造人員

◆ 正式員工年齡別

組別	分類	台灣地區				海外子公司				合計			
		▲	占台灣女性 總人數比例	▼	占台灣男性 總人數比例	▲	占海外女性 總人數比例	▼	占海外男性 總人數比例	▲	佔總女性 人數比例	▼	佔總男性 人數比例
年齡別	29歲以下	122	13.36%	633	27.63%	2	11.76%	19	22.10%	124	13.33%	652	27.43%
	30~39歲	375	41.07%	897	39.15%	8	47.06%	16	18.60%	383	41.18%	913	38.41%
	40~49歲	374	40.97%	599	26.15%	1	5.88%	16	18.60%	375	40.32%	615	25.87%
	50~59歲	40	4.38%	152	6.63%	6	35.30%	27	31.40%	46	4.95%	179	7.53%
	60歲以上	2	0.22%	10	0.44%	0	0.00%	8	9.30%	2	0.22%	18	0.76%



吸引優質的人才

本公司在招募與任用上遵守台灣勞動法令與公司勞工道德政策之規定，提供平等的就業機會與環境，各類人才選用完全以個人專業能力與經歷為考量，不因年齡、種族、性別、性傾向、宗教、黨派、籍貫、婚姻、外貌、身心障礙等差異而有所不同，人員錄取後之晉升、考核、訓練與獎懲等制度均有明確規範，使人人都有公平的任職及培訓機會。

因應組織轉型及先進製程轉換，2019年約晉用182名工程師。為招募基層優秀工程人力，以廠區招募媒合及校園徵才活動為主，每年前進全台各大專院校招募各級專業工程人才，當場媒合職缺。2019年參與全台主要大專院校18場校園徵才活動，以「無限未來」為主題，前進校園與青年學子互動、溝通與座談，鼓勵有志於科技產業之青年學子勇於夢想與築夢踏實，攜手為台灣半導體產業發展作出貢獻。對於產線基層人力的招募，則與廠區所在地的就業服務站合作，不定期駐點面談，優先媒合錄取在地居民，促進在地就業機會。而台灣地區管理階層皆由台灣籍人員擔任，百分之百當地雇用。

◆ 校園徵才



為促進半導體產業發展及公司營運，南亞科積極招募新血進入我們的大家庭，與公司攜手向前邁進；2019年新進人員比例約為7.2%，其中男性與女性人數比例約為4.95：1。

* 佔新進人員女性總人數的比例

** 佔新進人員男性總人數的比例

*** 佔新進人員總人數的比例

**** 新進人員係指: 2019年錄取且在職之人員(不包含當年度離職人員)

◆ 台灣及海外新進同仁年齡別

組別	▲		▼		合計		
	人數	比例*	人數	比例**	人數	比例***	
新進人員**** 年齡別	29歲以下	26	65.00%	169	85.35%	195	81.93%
	30~39歲	11	27.50%	22	11.11%	33	13.87%
	40~49歲	3	7.50%	7	3.54%	10	4.20%
	50~59歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	60歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
新進人員合計	40		198		238		
佔全體員工比例	1.21%		5.99%		7.20%		

聘僱多元政策

南亞科技營運據點分布國內外，員工國籍亦相當多元，除聘僱台灣籍員工外，近三年來另有聘僱中國籍、法籍、德籍、義大利籍、日籍、韓籍、英籍、美籍、土耳其籍、新加坡籍等10種國籍員工，非台灣籍之外籍人數共計98人，佔全體員工2.96%，形成國際多元化職場。

為配合政府鼓勵聘僱身心障礙人士的政策，打造多元職場，截至2019年12月份，台灣地區共聘僱身心障礙員工26人，晉用比率為0.81%。因產業工作性質及交通等因素，不易聘僱身心障礙人士。未來將持續努力聘用足額身心障礙者，提供適當的工作職缺，以增進身心障礙人士任職的機會，打造友善的工作職場。

	2017	2018	2019
國籍數	9種	10種	11種
國籍類別	台灣籍、中國籍、德籍、義大利籍、日籍、韓籍、英籍、美籍、法籍	台灣籍、中國籍、德籍、義大利籍、日籍、韓籍、英籍、美籍、法籍、土耳其籍	台灣籍、中國籍、德籍、義大利籍、日籍、韓籍、英籍、美籍、法籍、土耳其籍、新加坡籍
身心障礙晉用人數	25人	27人	26人



人才留任與員工關懷

南亞科技因應半導體產業之特色，除持續規劃具產業特色、有競爭力的薪資水準外，同時亦致力從工作、生活、健康等面向規劃全方位福利措施與訓練制度，創造一個員工得以安心工作並全力發揮其專長的工作環境，落實員工協助方案，善盡企業社會責任。

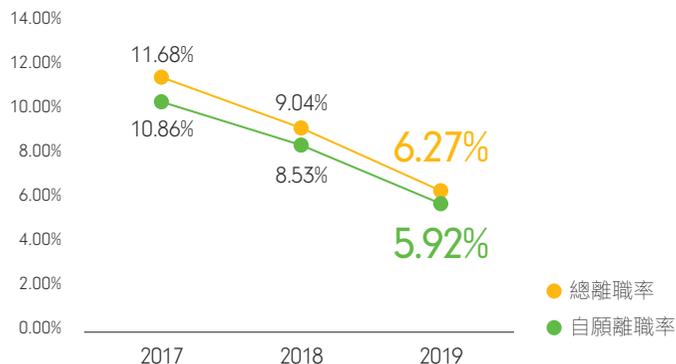
健全工作保障

因應產業變化與經營環境挑戰，公司持續推動各項作業公平合理，優先保障員工工作權益，在台塑企業集團人力整合運用機制下，人力調整優先以轉調方式取代資遣。職務調動與人員資遣，均依勞動基準法及相關法令進行預告或通知，主管也會與當事人進行充分溝通，依法令規定辦理。為激勵員工達成組織目標，留任優秀人才，本公司設立每季激勵獎金目標制度，鼓勵員工積極挑戰營業目標，分享公司經營成果。

南亞科技以良好的工作環境與生活保障，贏得員工對公司的信任與認同，因此人員流動率相較於同業穩定。相較於2018年自願離職率8.53%，2019年自願離職率降至5.92%（男性與女性的離職人數比約為2.8：1），我們在2019年持續推動各項留才方案與激勵措施，包含發放「員工認股權憑證」及「新進人員調薪方案」。

公司透過員工酬勞、激勵獎金等方式，控管人員流動風險，有效留任人才

◆ 台灣及海外近三年離職率分析



2,559人

員工認股權憑證發放總人數

第一批次資格為2016/3/31前到職者+發放人數：2394人

第二批次資格為2016/7/31前到職者+發放人數：165人

187人

新進人員調薪對象



備註：

- 離職率計算公式 = (1月離職人數 / 1月底總人數) × 100% + (2月離職人數 / 2月底總人數) × 100% + ... + (12月離職人數 / 12月底總人數) × 100%
- 自願離職為主動提出離職意向者，本公司之離職率計算，主要以自願離職率為主。總離職率包含自願離職率(含退休)與非自願離職率(含免職、資遣、死亡等因素)。
- 2018年(含)之前僅呈現台灣地區離職率，2019年起海外地區納入離職率計算。
- 2019年起，離職率人數計算排除直接實習生。

◆ 台灣地區離職退休人員及年齡別

組別	▲		▼		合計			
	人數	佔組別比例	人數	佔組別比例	人數	佔組別比例		
離退人員	年齡別	29歲以下	16	30.77%	74	51.75%	90	46.15%
		30~39歲	26	50.00%	49	34.27%	75	38.46%
		40~49歲	9	17.31%	16	11.19%	25	12.82%
		50~59歲	1	1.92%	3	2.10%	4	2.05%
		60歲以上	0	0.00%	1	0.70%	1	0.51%
離退人員合計		52		143		195		
佔全體員工比例*		1.62%		4.46%		6.09%		



*占全體員工比例：指女性、男性及整體離職退休人數占2019/12之台灣總員工人數之比例。

員工意見調查

2019年針對公司全體同仁進行員工意見調查(Employee Engagement Survey)，以期了解員工對公司的認同度。此次調查共有28題並分別以六個面向詢問來了解員工意見，回覆率為91%。結果顯示，員工平均認同度達72%，較去年68%微幅增加，顯見公司在致力推動員工活動、薪酬紅利等福利，朝向強化員工向心力之努力已達到成果。自2017年開始執行員工意見調查以來，每年審視調查結果，逐步調整各項措施，期讓該調查發揮更佳的綜效，持續塑造幸福企業。

面向	2017		2018		2019	
	▲	▼	▲	▼	▲	▼
員工個人工作面	65%	69%	60%	66%	60%	71%
員工與主管管理面	68%	73%	66%	73%	60%	73%
員工對組織願景、文化了解	66%	70%	64%	72%	65%	75%
員工對管理團隊表現	67%	70%	63%	74%	63%	75%
員工與同儕關係	77%	79%	75%	81%	71%	81%
員工對升遷、報酬滿意	64%	65%	58%	65%	56%	65%
平均認同度	70%		68%		72%	
回覆率	44%		85%		91%	

2019改善方案

- 導入專業心理諮商：以心理諮商結合原有的新人輔導機制，幫助新進同仁更快熟悉環境
- 中階主管溝通訓練營：規劃中階主管溝通訓練營隊，幫助中階主管強化領導及溝通技巧
- 規劃「女力培力計畫」：鑒於女性同仁在「升遷、報酬滿意度」部分認同度偏低，已評估規劃「女力培力計畫」，希冀在工作面、生活面等提升女性機會，增加多元文化。

備註：1. 本調查為10度量表。 2. 上述認同度指7以上。

南亞科技自2012年4月起由員工設立工會組織，公司與工會雖未簽署團體協約，仍積極維持溝通管道與和諧，每月舉辦雙方之常務會議，會議頻率高於法令規定，讓工會充分發揮及表達意見，提升勞資和諧關係與福利。

◆ 台灣地區近三年參加工會人數

	2017	2018	2019
參加工會人數	64人	71人	81人
參加工會員工比率	2.22%	2.27%	2.53%

提供良好薪酬

南亞科技新進人員敘薪標準主要係依個人學經歷、同業薪資水平、本地經濟及人力市場供需況，議訂聘僱合約。相同職務內容及相同學經歷背景條件下，薪資福利項目與標準男女一致，不因性別而有所差異。員工薪酬福利調整，主要以員工之工作績效為重要衡量基礎。

公司薪酬福利制度係以兼顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量下，透過當地薪資調查及地區性之薪資聯誼會檢討規劃而成，以確保公司整體薪酬具有競爭力。月薪包含本薪、伙食／交通／地區津貼及經營津貼、效率獎金，另外，我們也額外提供獎金等變動薪酬，依據員工個人績效及組織目標達成率(或獲利程度)決定獎金金額，不分性別，以獎勵員工優良的績效表現，與同仁分享經營的成果。統計每季激勵獎金與年度員工酬勞，2019年平均每位員工實際領取超過4個月月薪的獎金。另外，2019年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為1,400仟元，相較於2018年減少了21.9%^{註1}，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數則為1,163仟元。

註1：2019年度薪資平均數較2018年度下降，主因為2019年聘僱人數增加、稅前利益下滑及主管機關計算基準調整所致。

◆ 非擔任主管職務之全時員工

	2018	2019	2019與前一年度差異
人數	2,769	3,133	增加13.1%
薪資平均數(仟元)	1,793	1,400	減少21.9%*
薪資中位數(仟元)	-	1,163	-

*2019年度薪資平均數較2018年度下降，主因為2019年聘僱人數增加、稅前利益下滑及主管機關計算基準調整所致。



南亞科技薪酬特色：

- 南亞科技為台灣高薪100指數成份股，顯示薪酬相當具競爭力
- 年終獎金、三節節慶獎金、端午／中秋節勤勉獎金、職等獎金
- 長期的獎勵誘因：包含員工酬勞、員工認股權憑證及激勵獎金、年度薪資調整

項目	內容	發放對象
員工酬勞	前一年度公司盈餘經董事會與股東會決議分配給員工之額度	全體正式員工
員工認股權憑證	給予員工認股權利，在未來一定有效期間以特定價格認購公司特定數量之股票	被授與員工認股權之員工
激勵獎金	依每季目標達成狀況及個人績效表現、在職日數比例發放獎金	全體正式員工
年度薪資調整	依據物價漲幅及業界薪資調整幅度與公司薪酬競爭力之薪資調整比例	全體正式員工



台灣員工起薪標準與薪酬條件男女一致；而男女平均薪酬方面，女性管理階層平均薪酬略低於男性，2019年管理階層女/男平均全薪比率為92.35%，平均酬勞比率為93.24%，主因為男性平均年資高於女性，導致男性平均薪酬偏高。2019年非管理階層女/男平均全薪比率為109.02%，平均酬勞比率為113.15%，女性則略高於男性，主因亦在於女性平均年資高於男性，導致女性平均薪酬偏高。整體而言，本公司提供的薪酬福利具競爭力，員工並享有各項福利項目與設施，維持穩定的工作與生活品質。

◆ 台灣地區男女性平均薪酬比率

平均薪酬比率	2017	2018	2019
高階主管女/男平均全薪比率	-	-	-
管理階層女/男平均全薪比率	86.77%	88.64%	92.35%
管理階層女/男平均酬勞比率	89.43%	92.07%	93.24%
非管理階層女/男平均全薪比率	110.35%	109.11%	109.02%
非管理階層女/男平均酬勞比率	116.37%	115.31%	113.15%

備註：

1. 平均全薪：為經常性薪資(含實發本薪、效率獎金、伙食津貼、地區、交通、經營、專業金、其他之應發項目)+職等獎金年平均。
2. 平均酬勞：為經常性薪資+職等獎金+激勵獎金+員工酬勞+節慶獎金+中秋端午勤勉獎金+年終獎金年平均。
3. 高階主管：為協理級以上主管，近三年女性高階主管人數皆為0人。
4. 管理階層：為課級+部級+處級主管。

1.81%

生產線基層操作人員起薪高於最低基本工資比例

2萬3,520元起

生產線基層操作人員起薪

65.02%

學士學位工程職類職務起薪高於最低基本工資比例

3萬8,120元起

學士學位工程職類職務起薪

本公司提供台灣地區員工育嬰留職停薪制度，員工可以自由提出申請育嬰假，讓員工取得工作與家庭之平衡，無須擔心子女照顧問題，安定家庭與社會。2019年符合育嬰留停資格人數為356人(女性112人、男性244人)，實際申請育嬰留停之人數共23人(女性19人、男性4人)。

◆ 台灣地區育嬰留職停薪申請及復職率

項目	2017			2018			2019		
	▲	▼	合計	▲	▼	合計	▲	▼	合計
符合育嬰留停資格人數	103	176	279	86	219	305	112	244	356
實際申請育嬰留停人數	37	2	39	24	3	27	19	4	23
當年度應復職人數(A)	19	1	20	15	1	16	10	2	12
當年度申請復職人數(B)	12	1	13	10	1	11	5	1	6
復職後12個月仍在職人數	10	-	10	9	1	10	9	1	10
復職率%(B/A)	63.16%	-	65.00%	66.67%	100.00%	68.75%	50.00%	50.00%	50.00%
留任率%	90.91%	-	90.91%	75.00%	100.00%	76.92%	90.00%	100.00%	90.91%

備註：

- 1.「當年度應復職人數」：不包含當年度連續申請留停人員。
- 2.「當年度申請復職人數」：包含未達留停之申請期限而提早於當年度復職者。
- 3.「留任率」指育嬰留停後復職員工留任一年以上之比率。
- 4.因統計誤差，調整2017、2018年之數值。

- **休假**：比照法規規定給予各類假別。其中，病假及颱風假未出勤的給薪標準均優於勞動法令標準。
- **保險**：除勞工保險及全民健保外，公司福委會亦為員工投保團體保險。
- **喜慶婚喪育**：員工本人或配偶、父母及子女發生結婚或喪亡時，公司致贈賀金(奠儀/品)，並補助各級主管致贈賀金(奠儀)。同時依法提供撫育假，符合條件之員工得依撫育需要調整工時。
- **退休福利**：選擇《勞動基準法》退休制度之員工，依每月薪資總額提繳百分之二存入台灣銀行之專戶，2019年累計之勞工退休準備金共計新台幣5億1,600萬0,694元，且為足額提撥；選擇《勞工退休金條例》制度之員工，本公司則按個人薪資每月提繳6%存入勞工個人退休金專戶，若勞工有自願提繳者亦將其提繳金額一併存入專戶。
- **醫療與保健服務**：以台塑企業體系內之長庚醫院為後盾，提供醫學中心級的醫療與保健服務，員工及眷屬享有長庚醫院就醫補助，非健保給付自付額得享優惠折扣及健康檢查優惠折扣等福利。

友善環境福利

為提供員工友善便利的工作環境，公司規劃有食、宿、交通車、停車場等福利措施，職工福利委員會亦提供同仁多樣化的福利及各種類型之活動。福委會共設置9位委員，其中1位委員由公司指派，其餘8位委員依部門選區，由員工投票選舉產生。2019年福委會福利金收入約為3千7百萬元，主要用於辦理旅遊活動、三節福利品、生日禮券、子女獎學金、團體保險，文康活動，生育及住院補助。

主要福利措施

提供同仁得以優惠價格申請員工單身宿舍等安心的住宿環境

各廠區設置員工餐廳，提供同仁衛生健康的團膳飲食，此外亦引進便利超商、咖啡/水果吧等，以滿足同仁多元化的需求，特殊節日亦推出應景菜色及春節期間出勤加菜，慰勞值班員工辛勞

設置員工汽、機車停車場，並規劃多線接駁交通車，使同仁有更便利的通勤選擇



2019年終晚會



2019年電影嘉年華



2019年棒球日活動



前進幸福 玩轉世界 2019年家庭日活動



咖啡／水果吧



便利商店



清淨整潔的單身宿舍

形塑運動職場

為鼓吹生活與工作平衡觀念，公司不定期舉辦各項運動、康樂活動，鼓勵運動性社團成立、建立運動空間，以培養運動風氣，促進員工身心健康。相關措施如下：

● 完善的體育館／健身中心

公司規劃有綜合體育場館及樂活館，其中設置有空中跑道、籃球場、羽球場、KTV、撞球檯、桌球、有氧教室、按摩椅及健身器材等，提供同仁繁忙工作之餘能平衡身心健康。



12,077人數

2019年運動場館及樂活館使用的總入場人數

46,429人次

2019年運動場館及樂活館使用的總入場人次



● 鼓勵運動風氣

藉由推動各式活動以推廣運動風氣，鼓勵同仁工作之餘仍不忘鍛鍊以達到工作生活平衡。鑒於公司內設有五星級運動場館及樂活館，同時也有慢跑社、籃球社、桌球社、羽球社、慢壘社等運動性社團，為活絡社團強化部門情感，特於2019年推出「運動祭」活動，鼓勵以部門和社團為單位利用樂活館設施提出各種創意性運動方案，期望藉此活絡公司氛圍，同時也鼓勵同仁繁忙工作之餘仍要善用樂活館多項運動設施，促進運動風氣、強化同仁之間互動與默契。運動場館使用人數提升，並獲教育部體育署「2019年運動企業認證」殊榮，顯見本公司運動風氣提升且獲外部肯定。



南亞科技榮獲2019年運動企業認證



2019年運動祭活動共有20個部門組隊，超過1500人參與



全新開幕的樂活館是愛運動同仁下班後最佳去處

● 多元的社團活動

公司內有媽媽社、慢跑社、籃球社、桌球社、羽球社、慢壘社、登山社、野營社等，共計24個社團2019年合計超過1145位同仁參加上述各項社團活動。此外為加強社團曝光度，亦鼓勵社團每年舉辦招生活動。



排球社



籃球社每年在企業運動會中為公司爭取榮譽



員工旅遊



籃球社 - 三對三籃球賽

健康關懷環境

為提供女性同仁安心的工作環境，本公司提供懷孕同仁優先停車位，並設有哺乳室以提供兩性平權工作環境，保健中心亦針對懷孕及哺乳婦女進行母性健康危害評估。本公司亦遵守職業安全衛生法，雇主應對有母性健康危害之虞之的工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。同時公司定期提供員工健康衛教資訊及舉辦婦女保健講座，並由廠區內專業的護士提供孕婦們相關的托嬰諮詢，另外，也在各廠區內貼心的設置媽媽室，備有專屬置物櫃、冰箱及熱水器，提供媽媽們安靜舒適的集乳環境。



懷孕同仁優先車位



哺乳室



人權

人權政策

南亞科技相當重視勞工權益，制定勞工與道德政策，遵循國際相關人權規範，包含負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則、SA 8000 社會責任標準、國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO)、聯合國世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights)、聯合國企業與人權指導原則 (The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、歐盟一般資料保護規範 (General Data Protection Regulation, GDPR)，以及當地政府法令，推動人權風險評估與管理，建構包容性與多元友善之職場。

2019年聘僱員工未曾有發生任何違反歧視之事件，公司承諾絕不僱用未滿十六歲之童工，也從未僱用童工從事工作。為維護勞資雙方聘僱權益，員工除了在正式報到日之前會收到錄取通知單，報到當日公司會另與新進人員簽訂書面的聘僱承諾書，承諾書簽署率達100%，本公司所有員工均受到聘僱合約之充分保障。所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下進行，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動。2019年人權政策或程序相關訓練課程包含職業安全衛生、勞動法令、勞工及道德、個資保護及職業健康保護等類別，總員工受訓人次為12,087人次，總訓練人時數為13,242小時。

◆ 2019年人權政策或程序相關訓練時數與百分比

類別	涵蓋之人權議題	員工受訓人次	員工受訓比例 (人次/員工數)	總訓練人時數
職業安全衛生	公傷、職業病	4,637	140.2%	10,265
勞動法令	超時加班、勞資爭議	138	4.2%	276
勞工及道德	超時加班、性騷擾、童工、強迫勞動	6,832	206.6%	2,015
個資保護	個資保護	38	1.1%	47
職業健康保護	母性保護、職業健康保護、工作異常負荷	442	13.4%	639
加總		12,087	-	13,242



人權風險調查

南亞科技採用RBA及職場健康環境條件進行人權風險評估，透過內部稽核機制定期評估員工風險暴露情況，研擬風險減緩措施。我們定期辨識人權議題、易受影響對象與業務單位，執行人權風險評估，以暴露風險人數占全公司總人數之比例計算風險值，並依據評估結果擬定年度改善措施，以及未來人權風險減緩目標。

南亞科技已納入職安法四大工作項目與歐盟資料保護規範至人權風險評估架構，並設定人權議題之高風險族群定義，以高風險人次占比計算風險值。2019年風險值為10.4%，相較2018年降低了2.9%，其中超時加班、勞資爭議、性騷擾與職業健康保護等議題為中度風險人權議題，具有人權暴露風險，我們也針對該等風險因子，推動減緩與補償措施。

◆ 南亞科技人權風險

人權議題	易受影響對象	評估工具	2018風險	2018風險值	2019風險	2019風險值
超時加班	製程工程師／技術員／研發人員	考勤系統	中	13.3%	中	10.4%
公傷	製程/新進人員	職業傷害報告表	低		低	
勞資爭議	所有員工	政府機構勞資爭議函文	中		中	
職業病	所有員工	特殊健康建查	低		低	
性騷擾	女性	申訴調查	中		中	
童工	18歲以下之員工	身份證明	低		低	
強迫勞動	全體員工	RBA內稽	低		低	
個人資料保護	全體員工 (歐籍員工)	違反GDPR	中		低	
母性保護	懷孕及分娩後1年內女性	懷孕及分娩後1年內女性列入追蹤	低		低	
職業健康保護	血壓>140/90mmHg、代謝症候群者	血壓>140/90mmHg、代謝症候群者列入追蹤對象	中		中	
工作異常負荷	連續加班六個月>37小時者	連續加班六個月>37小時者列入追蹤對象	低		低	
人因工程	人因工程檢核風險等級>2分者	人因工程檢核風險等級>2分者列入追蹤對象	低		低	



◆ 人權風險矩陣圖



說明：
 高風險 (9分)
 中風險 (3~6分)
 低風險 (1~2分)
 ▲表示較2018年風險分數提高；▼表示較2018年風險分數下降

◆ 2019年中度風險項目減緩及補償措施

人權議題	2019風險	減緩措施	補償措施
性騷擾	中	加強教育訓練宣導。針對主管級人員進行實體教育訓練(9場次；466人受訓)。全員進行線上課程訓練(3,217人完成受訓)。	<ul style="list-style-type: none"> 完成調查及懲處，懲處結果已於廠內公告。 隔離被害人與當事人之接觸，並妥善安排其工作單位。
超時加班	中	<ul style="list-style-type: none"> 要求超時單位進行原因分析及改善方案 每月追蹤員工超時狀況並通知主管進行改善 	調整制度限制員工不得超過法定超時上限
勞資爭議	中	<ul style="list-style-type: none"> 公司針對勞資爭議一直以來持開放且理性溝通態度，盡力釐清歧見建立共識。 主動蒐集勞動法令資訊，提早規劃因應策略，並及時修改相關管理制度，來降低勞資糾紛發生機率。 	<ul style="list-style-type: none"> 工會對資安政策與績效評核制度提出異議，在經雙方努力溝通化解歧異後，達成共識解決爭議。 同仁有違反工作規則、聘僱契約知情事，公司秉公依法處理，達成雙方協議。
職業健康保護	中	<ul style="list-style-type: none"> 針對母性健康、健檢高風險、人因工程、工作異常負荷進行調查。 列入追蹤對象者，將提供相關衛教輔導建議。 	<ul style="list-style-type: none"> 提供衛教輔導建議 當身心狀況無法負荷工作時可與主管協調減少加班。 定時回診追蹤治療。

職場不法侵害預防措施

南亞科技擬定「禁止工作場所職場暴力書面聲明」，並經最高領導者簽署聲明，展現對職場暴力為「零容忍」之決心。於職場不法侵害指引發佈前，本公司即已訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「南亞科技員工申訴作業要點」，對勞工於職場遭遇不當對待，已規劃相關預防與後續調查處理措施，於2019年更將此兩項辦法整合為「南亞科技員工保護暨申訴辦法」，使管理更完整。

2020年開始，針對各部門進行員工保護暨預防危害辨識及風險評估，對於潛在風險族群者列為管理對象，以達提前預防及降低風險之效果，並規劃對處、部、課級主管進行政策宣導並作出承諾，透過主管行為自我檢視清單，確保杜絕職場不法侵害行為。本公司亦設有心理諮詢室並與張老師基金會合作，提供每月2次心理諮詢商師駐廠服務，提供同仁傾訴與諮詢的管道，另定期辦理職場心理健康促進相關講座，提供同仁紓壓管道。

72件

2019年意見反應
平台案件數

5日內

平均每案件回覆
時間

前三大反映問題

- 26件廠區環境問題 (36%)
- 18件停車問題 (25%)
- 餐飲、資安問題各8件 (11%)



定期召開全員會議



雙向互動的意見反應區

申訴管道

依據「南亞科技員工保護暨申訴辦法」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「南亞科技檢舉辦法」設置各項申訴管道：若有管教不當、不公平、職場騷擾或其他工作建議問題，人力資源部門為申訴專責之管理單位；與本公司有關之各項違法、違規或不當行為，可透過舉報信箱、舉報專線向總經理室進行申訴。

勞資關係與溝通

為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，改善勞工福利事項，公司建立多元暢通的透明溝通管道，積極主動了解員工之心聲並適時處理反應問題，達到勞資正向溝通。若有不法情事投訴，亦設有申訴信箱、舉報專線及性騷擾防治專線等申訴管道，員工對於企業規章制度之意見，則可透過「管理制度改善意見反應單」提出。員工亦可公開地就各項公、私領域、工作條件、薪資福利或個人意見與管理階層充分溝通，各項溝通途徑如下：



溝通會議

定期召開全員會議
行政窗口座談會
線上工作人員季會
不定期部門會議



雙向溝通平台

生活園地
意見反應



電子問卷調查

餐飲滿意度
活動滿意度
員工意見調查

員工發展

人才培育體系

◆ 人才發展管理方針

理念

以人為本，永續經營為念，倡導終生學習，協助員工生涯發展，以建立適合半導體產業的優勢訓練體系。

政策

提升公司人員的素質，持續人才的培育與發展，優化訓練發展體系、提供多元訓練、有系統的提供全體同仁應有的技能、知識與態度，達成公司每年策略目標。

目標

- 2020年目標：鼓勵員工個人發展在職進修，職缺之內部員工替補率 $\geq 60\%$ 。
- 2025年目標：鼓勵員工個人發展在職進修，職缺之內部員工替補率 $\geq 65\%$ 。

制度

訓練作業程序書、教育訓練實施細則、結構化在職訓練實施辦法、在職進修管理辦法、內部講師培育管理辦法、中高階主管人才養成辦法與訓練教材管理辦法。

實施

依公司策略訂定年度員工訓練發展計劃與執行，每月檢視訓練發展執行指標，每季定期由訓練發展委員會委員與高階主管檢視計劃執行進度與訓練發展成效。

人才發展體系與管理

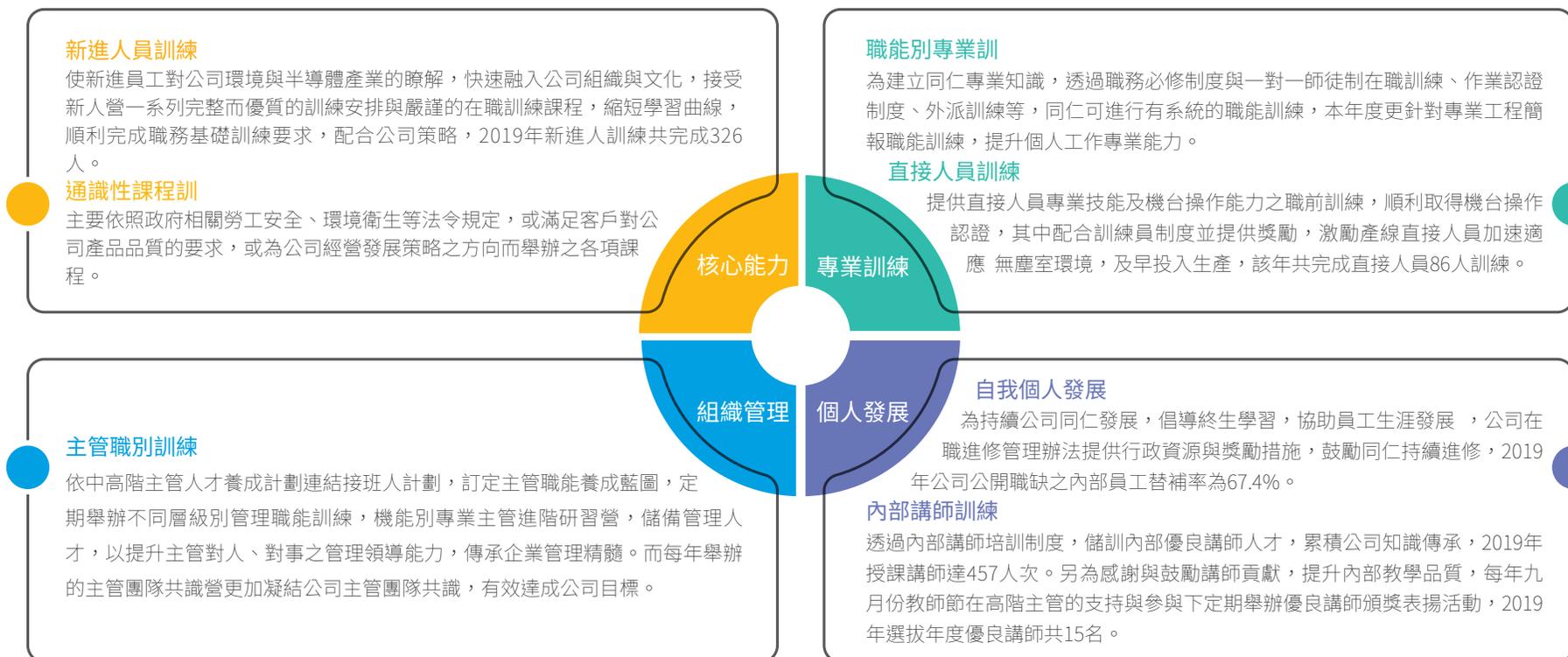
南亞科技人才發展體系由四大架構主成，包含核心能力、專業訓練、組織管理與個人發展。為提供員工更優質與有效的人才發展系統，不斷改善公司整體人才發展體系。2019年更針對個人發展強化，規劃關鍵人才(菁英人才發展計劃)、員工自主學習方案(連結個人發展計劃、在職進修與職缺之內部員工替補率)、中高階主管人才養成計劃等，鼓勵同仁在職進修與單位輪調，並指派擔任專案工作任務，擴大同仁在專業技術領域的學習方式與管道。



創新典範、自主學習：(2020年自主學習發展方案覆蓋率 $\geq 50\%$)

引發同仁自覺、主動、積極學習的態度，不斷積極學習的熱情，提供多元學習資源與管道，包含組織內訓分享、專業客製課程、活動學習分競賽、工作坊等。並以宣導、分享、客製、競爭、獎勵等打造學習型組織，轉化「要我學」到「我要學」！2019年自主學習發展方案訓練計劃覆蓋率達39.7%，帶動整體組織學習氣氛。

人才發展管理系統執行各項訓練課程，包含新進人員訓練、通識性訓練、職能別訓練、主管職別訓練、內部講師訓練、直接人員訓練、個人發展計劃等實體教室與數位線上課程。



部級主管團隊共識營



優良講師頒獎典禮



人才發展成效

2019年本公司舉辦課程總課堂數為1,873堂，總訓練時數達5,982小時，上課總人次為103,301人次，總訓練人時達106,886小時，平均每人受訓時數32.3小時，總訓練費用達新台幣8,405,894元整。2019年總訓練課程與人時數大幅增加，主因為獎勵各單位辦理內訓自主學習與建立課程執行回覆機制。

◆ 員工訓練與平均受訓時數

項目	▲			▼			總計		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
總訓練人時數(時)	14,870	21,128	30,251	41,446	51,946	76,635	56,316	73,074	106,886
總員工人數(人)	879	925	930	2,105	2,294	2,377	2,984	3,219	3,307
平均每人受訓時數(時)	16.9	22.8	32.5	19.7	22.6	32.2	18.9	22.7	32.3

◆ 依類別員工平均受訓時數

單位：小時

類別	▲			▼			總時數		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
主管職	12.2	13.2	22.8	13.2	13.7	22.8	3,908	4,446	7,577
專業技術	21.0	23.5	30.6	22.5	24.3	31.7	34,981	40,821	55,213
行政支援	21.8	26.5	57.5	16.7	25.7	55.9	10,891	16,021	35,315
直接人員	12.4	20.2	14.8	12.4	19.9	14.5	6,536	11,786	8,781

備註：

- 1：員工受訓時數不包含在職師徒訓練
- 2：主管職為管理階層含協理級以上、廠/處級、部/課級與線上操作類主管



訓練管理指標	2017	2018	2019
課程總課堂數	981	1,786	1,873
總訓練時數	2,524	5,689	5,982
上課總人次	22,018	38,218	103,301
總訓練人時	56,316	73,074	106,886
平均每人訓練時數	18.9	22.7	32.3
訓練費用(新台幣元)	7,537,561	5,142,302	8,405,894
平均每人訓練費用(新台幣元)	2,526	1,597	2,542
員工替補率(%)	43.0	47.4	67.4

為增進公司策略目標訓練需求於訓練執行方案執行後具有效性，針對各訓練課程進行依據Kirkpatrick評估模式定義(L1~L5)評估，設定各模式定義之KPI，進行課後學習成效評估，達到訓練成果評估的多元性和完整性。員工替補率(%) = 當年內部職缺遞補數 / 當年總內部職缺數 x 100%。



*人力資本投資報酬率以市場均價回歸計算值為15.3

等級	項目	2017	2018	2019	2019目標	分數(10量表)
Level 5 投資報酬率 (ROI)	人力資本投資報酬率	15.3	20.8	11.9	15	8
	人均勞動生產力 (NT\$ K)	18,404	26,319	15,642	-	-
	人力成本利潤貢獻率 (%)	201	263	171	-	-
	人員訓練投資報酬率 (%)	485	799	313	-	-
Level 4 成果評估 (Result)	員工晉升率 (%)	16.08	16.12	16.13	16	10
	<3年員工晉升率 (%)	2.07	3.67	4.35	-	-
	≥3年員工晉升率 (%)	14.02	12.45	11.77	-	-
	全體員工離職率 (%)	11.68	9.04	5.92	8.4	10
	優良員工離職率 (%)	4.46	1.41	1.52	5	10
	員工替補率 (%)	43.0	47.4	67.4	50	10
	專利數目 (件)	471	502	459	250	10
	改善提案 (件)	47	51	225	120	10
Level 3 行為評估 (Behavior)	客戶滿意度 (分)	88.7	90.6	91.8	88	10
	結構化在職訓練(SOJT)完成率 (%)	100	100	100	100	10
Level 2 學習評估 (Learning)	課程通過率 (%)	90.6	94.1	92.5	90	10
	年度計劃總達成率 (%)	90.8	98	100	96	10
Level 1 反應評估 (Reaction)	滿意度 (5分量表)	4.51	4.72	4.55	4.5	10

備註：2019年Level 5投資報酬率(ROI)等項目下降，主要因為市場狀況不佳導致營收下滑所致。以市場均價回歸計算值為15.3。

經驗分享

此次榮獲國家人才發展獎，感謝主辦單位與評核委員們的肯定，南亞科技將持續透過人才發展體系制度化，重視員工培育與發展，積極推展人才發展理念，分享獲獎主要要點如下：

01 問題分析與要點

- 了解國家人才發展獎NTDA相關作業程序 (評核申請資格、機制、時程、準備文件等)
- 以公司導入TTQS經驗，改善評核問題項目
- 觀摩與了解獲得獲獎企業做法與經驗
- 以獲獎為最高目標，專案計劃導入執行

02 注意事項、知識與訣竅

- 掌握國家人才發展獎三大構面11項評核指標
- 自備三大構面11項指標自評表，且提供給評核委員
- 提供公司人才發展歷程持續改善項目與完成進度
- 評核備查訓練計劃、規章、文件、紀錄等完整備妥
- 邀請總經理參與，以強化高階主管對訓練的重視
- 訓練團隊專業呈現，評核前、中、後流程演練

03 解決方法與建議事項

- 需先取得TTQS要求資格，以NTDA架構運作
- 明確展現三大構面11項評核指標要求
- 提供人才發展運作、績效與創新做法與效益擴散
- 呈現人才發展對目標客群之促進作為與具體績效
- 足為業界學習楷模之人才發展創新行動方案

04 評核準備建議事項

- **掌握三大構面11項評核指標**
掌握指標文件與佐證，並提供備妥之評核指標自評表給予評核委員
- **備妥歷年人才發展相關佐證**
評核確認真實性，需事先備查訓練發展計劃、規章、文件、紀錄等資料
- **高階主管參與、專業呈現**
邀請總經理參與團隊專業呈現

南亞科技於2018年參加勞動部推動的人才發展品質管理系統(Talent Quality-management System, TTQS)認證計劃，系統涵蓋訓練計劃、設計、執行、查核與成果等範圍，獲得大型企業機構版金牌獎等級之榮耀，更於2019年參加代表國家人力資源領域至高榮耀獎項的國家人才發展獎(National Talent Development Awards, NTDA)選拔，於眾多參賽公司中脫穎而出，榮獲2019年國家人才發展獎大型企業獎，再度肯定本公司深耕人才發展的努力。



國家人才發展獎

人才發展重要專案計劃

南亞科技不斷精進公司的成長及競爭力，提升公司的核心技術動態記憶體(DRAM)研發創新與技術自主的能量，並導入人工智慧技術強化產品的生產製造，來滿足客戶與市場多樣化需求，以此公司營運策略規劃各技術專案計劃與訓練發展方案，就近三年主要重點訓練發展專案說明與成果。

年度	專案計劃	訓練內容	計劃對公司營運的重要	訓練成果評估與營運效益 (NT\$)	Kirkpatrick (L1~L5)	員工參與比例 (%佔全體員工)
2019	人工智慧與智慧製造訓練計劃	<ul style="list-style-type: none"> 結合領域專家、資訊專家與統計專家共同開發A.I.應用 組成技術研究團隊，建立基礎/進階技術實作與專題研究 訓練並擴展實務專案應用開發 成立人工智慧社群並建立相關知識文件 	建立具備AI輔助的高效能生產線，改善晶圓檢測與良率分析效率，提升製程控制與最佳條件預測、生產力，提升機台效率、機台健康預診斷系統之主要應用場景，達成智慧製造關鍵里程碑。	<p>員工反應：訓練課程課後滿意度4.65</p> <p>員工學習：學員訓練課程通過率99.25%</p> <p>員工行為：結構化在職訓練完成率100%</p> <p>員工成果：技術專案：完成基礎理論學習包括機器學習演算法22項、深度學習演算法11項，並完成7項專案研究題目</p> <p>提升效率：</p> <p>1.智慧製造生產技術提升共完成38項，A.I.專案21項應用深度學習模型，10項應用機器學習模型，7項應用數理規則</p> <p>2.效益：</p> <ul style="list-style-type: none"> 人力成本：27.7(人/天) (等同NTD 1千4百萬) 營收貢獻：NTD 1億7千6百萬 (包含維護與耗材費用產能提升與良率改善效益等) 生產力潛在效益：NTD 5千萬 <p>財務價值： NT\$ 240,000,000元整 (ROI：56%)</p>	L1 滿意度 L2 通過率 L3 結構化在職訓練 L4 技術專案 L4 生產力 L5 投資報酬率	71%
2019	10nm製程研發與20nm非標準型產品開發擴展	<ul style="list-style-type: none"> 開發10奈米級DRAM新型記憶體細胞技術 記憶體之儲存陣列、核心電路等關鍵技術 光罩生產技術程式化 非標準型產品伺服器、低功率與車工規產品擴展 	突破關鍵技術建構研發創新與技術自主的產品公司，突破產能與技術枷鎖，增加公司產品銷售利潤與價值，奠定永續經營的基石。	<p>員工反應：訓練課程課後滿意度4.52</p> <p>員工學習：學員訓練課程通過率92.20%</p> <p>員工行為：結構化在職訓練完成率100%</p> <p>提升效率：完成產品研發及驗證91項、生產力提案137項與改善提案225件</p> <p>產量：非標準型產品銷售>44M(顆)</p> <p>成果發表：專利數459件</p> <p>財務價值： NT\$ 2,401,854,240元整 (ROI：573%)</p>	L1 課後滿意度 L2 課程通過率 L3 結構化在職訓練 L4 生產力 L4 成果發表 L5 投資報酬率	82%

年度	專案計劃	訓練內容	計劃對公司營運的重要	訓練成果評估與營運效益 (NT\$)	Kirkpatrick (L1~L5)	員工參與比例 (%佔全體員工)
2018	先進製程利基型動態記憶體產品開發訓練計劃	<ul style="list-style-type: none"> 先進製程新製程利基型產品訓練 計劃管理人員策略會議訓練 各級主管管理職能訓練 訓練發展體系改善訓練計劃 	在公司進入下世代先進新製程20奈米的同時，在公司市場與產品策略規劃下，拓展公司先進製程利基型動態記憶體產品與市場，可提升公司產品競爭力與有效穩定產品利潤。	員工：結構化在職訓練完成率100% 提升效率：產品研發及驗證時程與先進製程導入及生產力提升工作共完成239項，改善提案51件 產量：>950M 財務價值：NT\$ 2,045,604,729元整 (ROI：783%)	L3 結構化在職訓練 L4 生產力 L4 生產力 L5 投資報酬率	85%
2018	有效培育技術深根訓練計劃	<ul style="list-style-type: none"> 企劃銷售競爭力職能提升課程 人才發展訓練品質系統評鑑 各層級專業能力提升 	因應公司在人才發展與技術導向下，連結公司策略目標，訂定有效培育、技術深根訓練計劃，提升專案員工專業職能，深更技術，增加新世代產品銷售量。	成果發表： 1.專利數502件 2.獲得勞動部人才發展訓練品質系統評鑑金牌獎 財務價值：NT\$ 649,451,446元整 (ROI：855%)	L4 成果發表 L5 投資報酬率	82%
2018	先進製程動態記憶體與產品開發訓練計劃	<ul style="list-style-type: none"> 新製程與產品轉換訓練 管理專案執行訓練 訓練發展體系改善訓練計劃 	該計劃成功讓公司導入下世代先進新製程20奈米，奠定公司自主研發基石，可有效降低產品成本與增加產能，提升公司產品競爭力與公司永續經營的承諾。	員工：結構化在職訓練完成率100% 提升效率：新製程與產品導入及生產力提升工作共完成717項，改善提案47件 成果發表：專利數471件 財務價值：NT\$ 3,602,699,075元整 (ROI：530%)	L3 結構化在職訓練 L4 生產力 L4 成果發表 L5 投資報酬率	86%

多元發展與學習途徑

南亞科技提供員工多元學習圖徑，倡導終生學習與協助員工生涯發展，規劃完整多元的學習管道，以達員工的多元化學習目的。

線上學習影音中心

提供更彈性的學習途徑與環境，建置影音中心，提供同仁數位學習環境。



語文學習補助

- 提供「語文學習補助方案」，內部提供英文訓練專班，加上與外部語文訓練機構合作。
- 建置「多益模擬測驗系統」提供練習使用，亦增加內部現場實境多益模擬測驗考試，訂定多益(TOEIC)成績目標。

在職學位進修

設立在職進修管理辦法，提供進修補助與獎勵措施，鼓勵同仁利用上班之餘參加在職進修課程，以利個人發展取得新學位。

外部課程參與

鼓勵同仁參加外部訓練課程，取得與工作相關之各類證照，以此提升員工產品開發與創新能力，持續增加產品的價值。

	2017	2018	2019
線上課程總時數 (小時)	10,958	14,408	25,987
語文學習補助 (新台幣元)	194,660	447,466	403,070
累計在職學位進修人數 (人)	696	699	708
外訓課程參與人數 (人)	113	171	279

多元學習平台的實體與線上課程外，每年定期舉辦跨單位間知識分享會，例如：我分享·愛分享、TED TALK、i-change破牆、i-future活動分享會等，以達多元學習的途徑與增強學習成效。



i-future活動分享會

多元在職進修與學習管道

數位平台
線上訓練
短播學習

委外訓練
研習活動
外派訓練

課程
講座
工作坊

儲備人才
員工發展
菁英計劃

在職訓練
新人輔導
師徒指導

知識管理
網站智庫
社群分享

發揮員工績效

南亞科技績效管理的目的在於提升與開發員工潛能，提供優質的學習環境、設計良好的績效管理制度外，也強調主管與同仁間的良性互動。除例行性年度績效考評外，每季主管須與同仁進行當季的績效評核，透過主管與員工的考評互動與溝通，提供員工協助與必要之關懷，以達改善個人及組織績效之目標。

評核步驟由主管與部屬面對面，依組織目標細分訂定部屬工作目標，主管再依工作目標執行給予員工回饋，並評核績效。自2015年至2019年，目標管理人數涵蓋率皆為100%，且全體員工皆納入績效排名。2019年公司使用各項績效管理的工具包括：全體員工年度考績評核、主管級人員180績效評核、360度評核，以不同的人才發展工具提供各職級員工最適當的工作績效改善意見。

180度評核為考量課經理(含)以上主管與各單位溝通協調頻繁，由直屬主管選擇4至6位有業務接觸之同儕或主管進行評核。360度回饋實施對象為廠處長級(含)以上主管，由該主管所轄人員對其進行管理職能之回饋。同儕180度評核及下對上360回饋之考核項目如下表所示。2019年以多面向績效考核的人數比例為10%。對於績效較佳者會予以獎勵，績效較差之員工則由系統提示主管持續關心，協助至其績效有顯著之提升為止，不因性別而有所差異。

◆ 180度及360度評估項目

類別	同儕180度評核	下對上360度回饋
評估項目	工作態度	卓越力
	團隊合作	決策力
	溝通能力	創新力
	執行能力	領導力
		溝通力



職業健康與安全

ISO 45001職業安全衛生管理系統

南亞科技在高階主管與全體同仁共同努力下，2019年8月已通過ISO45001:2018系統轉換驗證，並由總經理簽署安全衛生政策承諾，提供所有南亞科技工作者安全、健康與優質的工作環境，同時訂定職業健康與安全管理手冊，使公司所有工作者在進行業務活動時，具備危害預知能力據以防止職業災害發生。每月定期審議當地法規更新狀態與符合度，每年定期啟動法規與危害鑑別風險評估程序，若有製程變更管理亦立即啟動措施，針對例行性與非例行性高風險作業進行風險評估並控管風險至最低，如持續針對員工高風險作業族群進行特殊健康檢查，包含噪音、化學物質(砷/汞/鎳)、游離輻射等項目，並依結果進行健康分級管理。

◆ 2019年職業安全衛生管理執行面



◆ 各項目執行面與成果

項目	執行面	2019年成果
安衛規範	訂立安全衛生規範據以執行	因應ISO45001系統轉換，完成各規範文件更新
法規鑑別	每月審議最新法規更動之符合度、每年執行各單位法規鑑別查核表查核	完成新修8項法規(指引)更動與各單位六大項法規鑑別表查核
危害辨識	針對作業與環境定期與不定期進行危害辨識	共完成7,034項目
職業災害預防	災害發生成立職業災害預防調查小組調查事故真因並持續改善	職業災害發生率為0
安衛教育訓練	針對新進人員、資深員工/主管、法令規定應備證照、特殊危害作業與ERT人員訓練外，舉辦安全衛生專題講座、專業防禦性駕駛課程、每月張貼安全衛生宣導海報	共完成270小時、4,637人次訓練；邀請板橋監理所到廠進行防禦性駕駛課程共60人次
緊急應變	規劃緊急應變計畫依照危害辨識中高風險項目進行應變演練	共完成47場次緊急應變演練
作業環境監測	規劃採樣策略進行每半年作業環境監測、分析結果與申報	共完成314項目監測與申報，化學品檢測數值均低於容許濃度
化學品管理	提供化學品安全資料表(SDS)與化學品分級管理	現場均備有安全資料表與完成分級管理清單
變更管理	定期召開設備安全會議進行審議變更管理項目	各建議事項均完成改善
承攬商管理	承攬商評核審查制度、施工前安全告知、承攬商入廠教育訓練、施工許可申請、每日工具箱會議、高風險作業(如局限空間等)、工作安全分析	承攬商入廠安全衛生教育訓練共2,662人次訓練合格，涵蓋率100%
工作安全分析	定期與不定期召開工作安全分析會議	各建議事項均完成改善
工作安全觀察與訪談	每月安全衛生部門安排與各單位現場同仁進行工作安全觀察與訪談、每季各單位安排領班以上主管到現場與同仁進行	安全衛生部門安排36個主題，提出28件改善建議
健康管理與促進	配合人力資源處保健中心進行健康管理四大計畫規劃與執行	健康管理四大計畫績效每月於職業安全衛生委員會中審議
稽核計畫	規劃內部稽核計畫並據以查核系統符合度	稽核缺失改善完成率100%
持續改善措施	各單位進行安全衛生改善與措施提案	各單位共提案29件持續改善案

◆ 各單位積極進行安全衛生改善方案數與措施

	2017	2018	2019
改善方案總數	25	27	29
項目	16	17	13
中高風險改善(件數/內容)	實驗室抽風設備增設、工作走道改善、緊急應變演練、堆高機感應警示燈增設、槽車入料安全母索增設等降低人員作業風險措施	空桶殘水吸取裝置增設、高架作業爬梯、維修平台增設、環境排氣改善等降低人員作業風險措施	氧氣濃度偵測器設置、區域照明改善、無塵室與實驗室局部排氣設備效率改善、防墜圍籬增設等降低人員作業風險措施
矯正措施改善(件數/內容)	5	3	5
專案改善(件數/內容)	4	7	11
	交通安全改善、管路閥件漏液防止措施	辦公室區域空調改善、管路支撐強化與改管	增設電氣銅排絕緣防護、管路閥件漏液防止措施、騎乘機車交通安全
	工作安全分析(JSA)專案	交通安全專案	地震危害防護專案

安全衛生組織與績效指標

南亞科技相當重視職業安全衛生，以優於法規之頻率每月定期召開職業安全衛生委員會議，職業安全衛生委員會由執行副總經理主持，高階主管、各部門主管及委員會成員全程參與，成員組成有34%為勞工代表，共同審議各安衛管理目標達成狀況及安全衛生專案績效。公司在安全衛生上努力不懈之成果，於2019年6月首次獲得新北市政府第八屆工安獎「優良單位」特優獎之殊榮與肯定。



工安獎頒獎 -
新北市市長與南亞科技
執行副總經理

2019年員工的廠內失能傷害頻率(失能傷害件數/百萬工時)及失能傷害嚴重率(損失工作日數/百萬工時)皆為0，達成廠內零失能傷害，未來將努力維持零失能傷害紀錄。

◆ 員工缺勤率、職業病與職業災害離職件數

		2017		2018		2019	
失能傷害頻率		0		0		0	
▲	▼	0	0	0	0	0	0
失能傷害嚴重率		0		0		0	
▲	▼	0	0	0	0	0	0
總合傷害指數		0		0		0	
▲	▼	0	0	0	0	0	0
缺勤率(AR)		0.34%		0.45%		0.44%	
▲	▼	0.10%	0.24%	0.19%	0.26%	0.20%	0.24%
經醫師認定職業病件數		0		0		0	
▲	▼	0	0	0	0	0	0



備註：

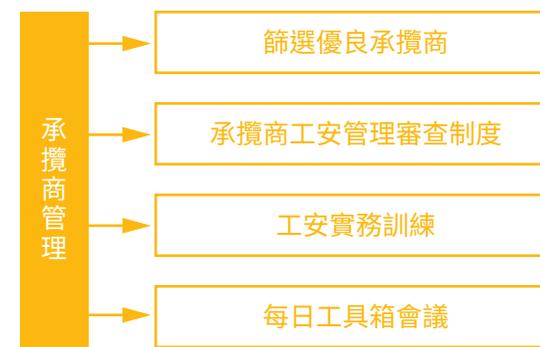
- 1.失能傷害頻率(FR)、失能傷害嚴重率(SR)為依公司申報職業災害統計資料，不含承攬商/廠外交通意外/輕傷(現場急救可解決)。
- 2.缺勤率(AR)=總缺勤時數(含住院病假+未住院病假+公傷假+生理假)/總工作時數*100%。

◆ 員工總工時、傷害件數與損失工作日數

	2017	2018	2019
總工時(小時)	5,278,224	5,974,816	6,398,888
傷害件數	0	0	0
損失工作日數	0	0	0

承攬商管理

南亞科技已訂立承攬商安全管理相關規範，進行承攬商評核審查制度、施工前安全告知、承攬商入廠教育訓練、施工前工作安全分析、施工許可申請、高風險作業管制(如明火、局限空間、高架、吊掛、活電近接、化學品等)、每日工具箱會議、承攬商施工前/中/後檢查表等措施，提供所有工作者安全之工作環境，達成承攬商零職業災害目標。



篩選優良承攬商

為了強化良好的安全管理措施，控管承攬商品質，提高承攬商的工安水準，並避免其員工遭受職業傷害，對於承攬本公司工程之承攬商，我們訂定分級管理制度。

針對各類工程專業廠商蒐集其資料、調查評鑑其廠房工地、施工機具設備、工地安全管理能力與技術能力及承攬實績等，依其可承攬能力及實績區分 A、B、C 三級，達等級標準之承攬商可依工程案之專業類別及規模等級進行報價，未達等級之承攬商可申請升級審核，公司定期召開廠商座談會及提供協力廠商平台，輔導廠商依專業類別、工安人員、專業技師、主要技術人員、協力廠商、施工機具、企業外廠商實績等條件辦理升級。

承攬商工安管理審查制度

南亞科技向來對外包承攬人員的重視程度猶如員工，承攬商的安全一直是安全衛生管理重要項目之一。為了使工程案順利進行，除了注重品質與進度掌握外，首重完善及卓越的安全作業環境與管理，因此除原已推動建立外包承攬管理制度、承攬商工安管理審查制度、工安實務訓練外，並進行施工前身心狀況檢查與專業教育訓練，以引導工作人員遵守規定並建立安全行為，達成零災害、零事故之目標。

南亞科技針對承攬管理訂定相關辦法及制度，對承攬商人員之安全衛生管理採取與企業員工相同標準，工程之進行亦尋求源頭管制，從施工設計、預算、發包至廠商入廠作業，均以電腦管制，並篩選優良承攬商參與工程擴建或歲維修作業，以證照訓練制度來提升承攬商施工技術及工安意識，降低職業災害之發生機率。



- 1 工程委託**
 - 開立委託單
 - 施工作業安全告知單：建立工作場所環境、潛在危害因素與安全措施
- 2 設計預算**
 - 工程設計時考量安全事項並編列預算
 - 施工安全告知單送廠商辦理詢議價
- 3 對承攬商安全告知**
 - 工程決包後向承攬商說明安全告知事項
- 4 入廠證申請**
 - E化廠商可由網路申請入廠證
 - 未E化廠商需填入廠申請單，由監工部門輸入建檔
- 5 入廠證核發**
 - 施工作業安全告知確認(合約編號)
 - 承攬商入廠前安全教育訓練(人員代號)
- 6 施工申請與許可**
 - 工作安全許可OA傳簽
 - 監工人員及安全督導員指派
 - 跨廠處許可教育訓練申請

每日工具箱會議

為確保承攬商施工作業中安全，防止意外事故發生，消弭職業災害，在工程招標時，亦明確告知廠商作業場所環境及應採取之安全衛生措施，決包後要求廠商確實恪守規定，每日開工前舉行工具箱會議，宣導各項工作場所規定及施工前、中、後須確認工作場所安全始可進行施工。施工期間廠商使用之臨時設施、安全衛生設施、污染防制措施、各種廢棄物與土方之運棄等，均要求按相關法令及企業規定辦妥，若廠商因不遵守而導致發生工安事件，則予以停權或中止往來處分。

員工健康照護

本公司與專業的長庚醫療團隊合作，每年定期為員工進行健康檢查，2019年健檢人數共1,420人，總費用新台幣169萬9,405元。並對健康報告有異常之員工，持續進行追蹤與健康管理。各廠區內均有設置醫務室及安排醫師駐診，提供員工專業的醫療及諮詢服務，每季定期安排與員工心靈與健康相關之醫護講座與保健課程，滿足員工身心健康之知識需求。

落實健康促進

公司提供優於法令的員工定期健康檢查年限，並額外提供α胎兒蛋白、癌胚胎抗原檢查、口腔癌篩檢等3項癌症篩選項目及1項腰圍量測等健檢項目。依據健檢結果發掘異常並列管(肝功能、血糖、代謝症候群、腦心血管疾病等)，提供衛教關懷、改善建議以及追蹤。

◆ 承攬商傷害件數與損失工作日數

年份	2017	2018	2019
傷害件數	0	0	0
損失工作日數	0	0	0



	血壓異常	肝功能異常	血糖異常	代謝症候群	低風險	中風險	高風險	當年健檢總人數
2016	11.56%	5.17%	1.35%	22.14%	83.76%	16.24%	0	813
2017	9.79%	5.37%	1.37%	18.95%	85.79%	14.21%	0	950
2018	8.55%	7.08%	1.18%	16.91%	90.26%	7.77%	1.97%	1,017
2019	3.87%	4.58%	1.76%	11.48%	86.90%	10.62%	2.48%	1,420
							總計	4,200

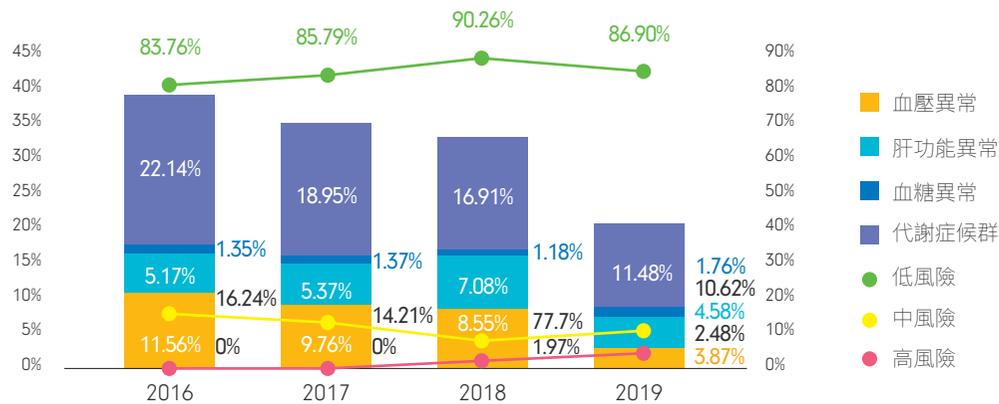


本公司除依法對員工進行身體健康檢查，設有保健中心讓同仁就近享有傷病診治的初步處理及預防保健、體重管理、戒菸諮詢等，此外亦舉辦員工健康講座、捐血活動、心靈紓壓及科技體適能等活動以推動預防醫學與疾病防治，每年各項參與人數計至少300人次以上。

流行疾病應變

為使流行性疾發生時能迅速採取必要之處理措施，如流感病毒大流行，本公司即參照因應SARS及禽流感之作法，成立流行疾病因應小組，持續研擬公佈因應措施。2019年底零星爆發COVID-19 (新冠肺炎) 流行傳染案例，本公司立即啟動防疫應變工作小組，針對各項工作進行分工及演練。

◆ 健康促進



備註：風險界定乃依據健檢數字(年齡、膽固醇、高密度膽固醇、血壓、糖尿病、吸菸史)，估算十年內發生缺血性心臟病的發病風險。

防疫宣導

- 公佈流感病毒因應措施。
- 廠區張貼大型海報，員工防疫觀念的宣導。
- 發放自我健康管理須知。

防疫措施

- 通報與醫療控管、防疫假實施。
- 廠商及訪客防疫管理。





員工好肌力 職場好活力



AED+CPR訓練



減重活動



捐血活動



2019年體檢



子宮頸抹片檢查

