



4 人才

重視專業人才的雇主

4-1 人權	57
4-2 多元共融	64
4-3 人才發展	70
4-4 安心職場	92

人才是南亞科技創新的基石，本公司重視人權、多元共融、人才發展，透過人才留任與培育，保有競爭優勢，並持續收集員工意見，重視職場安全與營造友善職場，以此打造安心職場，實現我們的永續經營目標。

878人

青年培力擴大半導體人才，自2021年起累計培育半導體人才878人，較前一年成長64%

17.8萬

年度員工訓練完訓總人次，較2022年成長8.5%

4.58%

自願離職率4.58%，較2022年降低4.22%



重大議題策略與績效

重大議題與策略	2023 年目標	績效與達標情形	2024 年目標
人權 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	外部稽核或勞動檢查結果無重大缺失	◆ 無重大缺失	外部稽核或勞動檢查結果無重大缺失
	職場不法侵害：0 件	◆ ^{註 5} 2 件	職場不法侵害：0 件
	員工勞工道德教育訓練完訓率：100%	◆ 100%	員工勞工道德教育訓練完訓率：100%
	年度計畫總課程完成率 ≥ 100%	◆ 122.7%	年度計畫總課程完成率 ≥ 100%
人才發展 職能精進 依公司策略訂定年度訓練發展計劃，規劃多元化學習課程與管道 關鍵人才 強化關鍵人才發展，提升關鍵人才比例 個人發展 建立自主學習與員工個人發展機制，提升職缺內部員工替補率	關鍵人才全員工占比 ≥ 5.7%	◆ 6.3%	關鍵人才占全部員工比例 ≥ 6.0%
	職缺之內部員工替補率 ≥ 65%	◆ 65.8%	內部員工替補率 ≥ 65%
	TCSA 人才發展領袖獎	◆ 榮獲 TCSA 人才發展領袖獎	TTQS 人才發展品質金牌獎
	關鍵人才留任率 ≥ 98%	◆ 98%	關鍵人才留任率 ≥ 98%
人才留任與員工關懷 穩定人力 落實各項留才方案，穩定優秀員工，提升關鍵人才留任率	自願離職率 ^{註 1} ≤ 6%	◆ 4.58%	自願離職率 ≤ 6%
	員工意見調查達平均認同度比率 ≥ 75%	◆ 75.3%	員工意見調查達平均認同度比率 ≥ 76%
	失能傷害頻率 ^{註 2} < 0.19	◆ ^{註 6} 0.41	失能傷害頻率 < 0.18
職業健康與安全 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	失能傷害嚴重度 ^{註 3} < 6.5	◆ ^{註 6} 18	失能傷害嚴重度 < 6.2
	廠內自主檢查率 ^{註 4} > 93.9%	◆ 95.2%	廠內自主檢查 > 93.9%
	全員參與安全衛生提案件數 > 1150 件	◆ 1215 件	全員參與安全衛生提案件數 > 1440 件
	化學暴露造成的職業疾病事件維持 0 件	◆ 維持 0 件	化學暴露造成的職業疾病事件維持 0 件
	失能傷害嚴重度 ^{註 3} < 6.5	◆ ^{註 6} 18	失能傷害嚴重度 < 6.2

◆ 優於目標 ◆ 達標 ◆ 未達標

註 1：自願離職率涵蓋範圍包含臺灣及海外員工

註 2：失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害次數 × 10⁶) / 總經歷工時

註 3：失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害總損失日數 × 10⁶) / 總經歷工時

註 4：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%

註 5：2 件職場不法侵害事件之處理措施請見本報告書 p.62

註 6：2023 年廠內員工共發生 3 件職業災害事故，均為物理性傷害 (跌倒、碰撞)，改善措施請見本報告書 p.99

4.1 人權

員工人權保障

南亞科技相當重視勞工權益，制定 **人權政策**、**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。

本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，另外絕不強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動，所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下簽訂。2023 年人權政策或程序相關訓練課程包含「政策及行為準則宣導」、「職場危害行為與預防宣導」、「個資保護宣導」，上述課程皆為全員必修，員工受訓比例為 100%，總訓練人時數 10,947 小時。

2020~2023 年人權政策與程序教育訓練^註時數統計

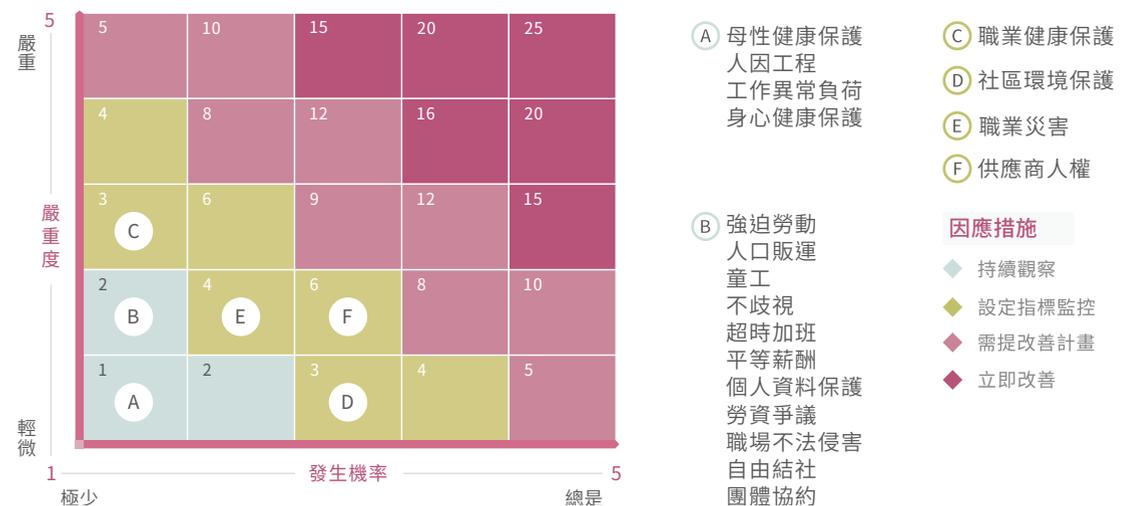


註：人權政策與程序教育訓練包含公司勞工及道德規範、RBA 行為準則、職場危害行為預防...等全員宣導課程。自 2022 年起，將個資保護宣導列為每年全員必修課程，連帶總訓練人時數增加。

人權風險管理

南亞科技採用 RBA 的勞工、健康與安全、環境三面向及政府職業安全衛生規範為基準，每年辨識人權議題、易受影響對象與業務單位，執行人權風險評估，在各營運據點研擬風險減緩及補償措施，並確實遵守各營運據點國家法令規範。另以暴露風險人數占全公司總人數之比例計算發生率，並依據結果擬定年度改善措施，以及未來人權風險減緩目標。

人權盡職調查流程



南亞科技人權風險評估表

對象	人權議題	評估工具
 員工	自由選擇就業、年輕勞工、工時、工資與福利、人道的待遇、自由結社、職業健康安全、個資保護、職場不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> ◆ RBA SAQ ◆ RBA VAP ◆ 內部稽核 ◆ 申訴管道 ◆ 職業傷害報告表 ◆ 勞動部公告年度各行業總合傷害指數平均值(不含通勤事故) ◆ 健康檢查報告指數
 供應商 (合資企業)		<ul style="list-style-type: none"> ◆ 供應商稽核
 社區	水資源、空氣汙染、噪音、交通問題	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 政府法規、廠區排放水質監測、空氣品質監測、噪音頻率監測、交通流量評估監測
 客戶	個資保護及資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 年度風險評估、內部稽核與外部獨立單位稽核

具高顯著人權衝擊的減緩與補救措施

對象		重大人權議題	2023 年減緩措施	2023 年補償措施
員工	職業健康安全	職業災害	執行以下措施降低職業災害危害風險： (1) 強化危害的控制，推動安全衛生教育訓練共 19,119 小時，1,818 人次，56 場次緊急應變演練，工作安全觀察與訪談共 36 個主題，40 件作業動作安全行為改善建議 (2) 作業環境進行 27 件主動安全衛生改善行動方案，持續降低可能的風險	補償通則如下： (1) 當有職災事故發生，公司立即進行緊急醫療與急救處置，後續給予完善醫療協助，且依法給予假勤與薪資補償。 (2) 2023 年，虛驚事故共 23 件，均已提出對應之改善預防措施。 (3) 事故單位提出矯正對策並與安衛部門檢討審查與持續改善追蹤。
		職業健康保護	推動以下健康促進活動加強健康管理觀念： (1) 至少一季一場健康促進講座，2023 年度共舉辦 37 場，參與人數總計 4,973 人。 (2) 一年一次全員 CPR+AED 訓練活動，2023 年參與率 98.74%。 (3) 一年一次減重活動和戒菸宣示活動，總參與人數 531 名。 (4) 定期提供相關健康資訊予同仁 (海報及電子郵件)	補償通則如下： (1) 員工健檢報告有異常指數之員工，持續進行追蹤與健康管理，定期安排醫師面談及健康指導。 (2) 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。
	職場不法侵害 (性騷擾)	建立以下防治措施防範職場不法侵害行為： (1) 2023 年實施防止職場不法侵害 (職場霸凌、性騷擾) 之教育訓練，完訓率 100%。 (2) 設置完善申訴處理機制，由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會公正決議申訴案件。	2023 年 2 件性騷擾申訴案件補償通則如下： (1) 避免申訴人受職場不法侵害情形再度發生之措施，例如適度調整工作內容或工作場所。 (2) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (3) 對申訴事件進行充分調查，如查有違規行為則對行為人進行適當之懲戒或處理。如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。 (4) 本公司針對成立案件會持續追蹤、考核及監督，避免再度發生職場不法侵害事件。 (5) 絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復行為，違反者依企業管理規章懲處。	
供應商 (合資企業)	工時、工資與福利、人道的待遇	執行下方措施以確保供應商永續作為的落實程度： (1) 針對所有第一階供應商 (含第一階關注供應商) 完成永續性風險評估，總計發放 352 家，並且 100% 完成回收。 (2) 針對高風險供應商執行稽核，稽核結果不符合項次為 57 項，其稽核缺失，南亞科則輔導協助改善，已 100% 全數完成改善。 (3) 考量供應商治理 / 社會 / 環境三大面向潛在的衝擊，持續推動供應商執行風險管理與鑑別。	2023 年 0 人權侵害事件 補償通則如下： 要求供應商該善至符合當地法令需求。	
社區	水資源	執行下方措施以確保環境面的永續性： (1) 依照法規標準進行排放並持續減量： A. 空氣污染減量：針對揮發性有機物廢氣排放減量，2023 年經第三方驗證單位檢測其設備處理效率達 98% 以上，揮發性有機物廢氣排放量較 2022 年減少 70%。B. 水資源：2023 年全年總取水量較 2022 年減少 0.1%、2023 年廢水總排放量 2,446 百萬公升，較 2022 年減少 9.2%。 (2) 每月進行一次環境監測。 (3) 透過每季一次南林科技園區管委會會議，收集在地利害關係人反應意見。	2023 年 0 社區反應事件 補償通則如下： (1) 關注法規修訂進度並採取因應措施。 (2) 積極結合在地學校、機構和團體進行環境保育等教育活動。	
	空氣污染			
	噪音			
	交通			
客戶	個資保護及資訊安全	推動下方措施以保障資訊安全： (1) 每月進行資訊安全宣導，且員工須每年一次完成資訊安全教育訓練課程並通過測驗，提高個資保護意識，2023 年完訓率 100%。 (2) 經內部程序並進行機密等級分級後歸檔至文件管制中心。	2023 年為 0 案件 補償通則如下： 立即通知客戶並給予合適處置。	

2023 年風險發生機率為 3.78%，相較 2022 年增加了 2.67%，增加的原因為公司關懷員工心理健康與壓力紓解，引進專業的張老師輔導服務，並將身心健康保護納入人權風險評估範疇。同時擴大員工身體健康關懷的關注對象，積極安排多元健康促進活動及講座，定期健康資訊分享與宣導。透過多元方式幫助員工增進身體健康，更好的處理心理壓力，可提升整體工作效能與滿意度。

員工保護與溝通

• 騷擾與歧視零容忍

南亞科推動禁止騷擾與無歧視的做法

政策聲明

南亞科技為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，訂定「**禁止工作場所職場不法侵害書面聲明**」。

零容忍

致力確保「零職場不法侵害」之工作環境，包含絕不容忍本公司任何管理階層主管有職場霸凌行為，亦絕不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力等不法侵害行為。

申訴管道

本公司全體同仁均有責任共同維護及確保工作環境免於職場不法侵害行為，任何人員目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打員工申訴專線或利用內部申訴信箱進行申訴通報。

申訴專線電話：02-29045858 #1132、#1133

申訴專用電子信箱：protection@ntc.com.tw

教育訓練

本公司每 2 年至少辦理 1 次全體員工職場不法侵害預防之教育訓練，依需求舉辦主管職研討會課程，以助於促進員工溝通、減緩壓力及挫折感。

懲處規定

申訴案件將由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會決議申訴案件，經調查屬實者，依企業管理規章進行懲處，如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。

補救措施

本公司對於申訴人身分會確實保密，並協助及提供申訴人健康指導、工作調整或更換、身心健康追蹤等補償措施。

註 1：職場不法侵害定義

工作人員在與工作相關的環境中 (包含通勤) 遭受虐待、威脅、騷擾、歧視或攻擊等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。其職場不法侵害樣態：

(一) 非「性」與「性別」相關行為

- (1) 肢體 (暴行、傷害之肢體攻擊，如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。
- (2) 心理 (脅迫、侮辱之精神傷害，如：威脅、欺凌、嚴重辱罵等)。
- (3) 語言 (不當言詞、語調之語言侵犯，如：霸凌、恐嚇、干擾等)。
- (4) 歧視 (以執行該項特定工作無關之性質，來決定受僱與否或致使勞動條件受損)。
- (5) 騷擾 (對特定人反覆或持續違反其意願，且令人感到不安或威脅的干擾或擾亂行為)。

(二) 與「性」與「性別」相關行為

- (1) 性騷擾 (違反他人意願向其實施與性有關之行為，如：不當的性暗示言語與行為等)。
- (2) 性別騷擾 (以帶有性別歧視或偏見的言論，特別侮辱、貶抑或敵視特定性別)。

南亞科技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「南亞科技員工保護暨申訴辦法」，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，本公司亦設有心理諮詢室並與張老師基金會合作，提供心理諮商師駐廠服務，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。



規範建置

- ◆ 自2019年整合「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」兩項辦法為「南亞科技員工保護暨申訴辦法」，並於2020年、2023年進行調整，增加規範完整性。



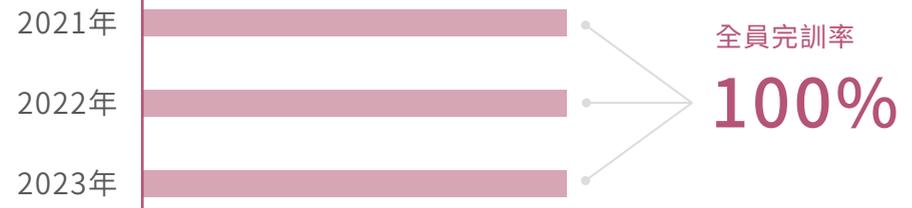
行動落實

- ◆ 制定每年進行「職場危害行為與預防宣導」全員線上教育訓練。
- ◆ 針對各部門進行員工保護暨預防危害辨識及風險評估，進一步管理潛在風險族群。
- ◆ 強化申訴調查機制，成立常設性申訴評議委員會。
- ◆ 設有心理諮詢室並與張老師基金會合作，提供心理諮商師駐廠服務。

職場不法侵害受訓統計



「職場危害行為與預防宣導」



• 申訴及舉發管道

本公司依據「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，提供內、外部利害關係人舉報任何不法或不道德行為之管道，當發現有影響個人或公司權益相關重大議題的違法或不當行為，或有人意圖利用職務取得不當利益時，可隨時舉報，並由專責部門調查處理。另外，於公司官方網站亦設立舉發專線 (02-29061001) 及專責信箱 (audit@ntc.com.tw)，提供利害關係人權利受損時申訴，並將依據案件內容、類別、性質、敏感程度等，考量被檢舉人層級指派案件承辦人或組成專案小組進行調查；若有涉及經理人或董事之案件，則由管理稽核部門之董事組成專案小組進行調查。為保護檢舉人，案件承辦人依保密原則進行調查，嚴禁向無關人員透露案情；向相關人員進行調查時，亦僅就該員與案情相關部份討論，以保護檢舉人身分，相關資料均依機密文件方式處理及存檔。

歷年員工申訴及舉發管道申報件數

		2020年			2021年			2022年			2023年		
申報管道	投書(含匿名舉發)	2			5			4			0		
		1			0			0			2		
申報管道	員工申訴表	0			1			1			1		
		3			6			5			3		
申報管道	舉發專線及信箱	0			1			1			1		
		3			6			5			3		
申報管道	合計	3			6			5			3		
		3			6			5			3		
案件類別	與商業及道德行為準則相關案件	受理		受理		受理		受理		受理		受理	
		不受理	成案	不成案									
案件類別	貪腐賄賂	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
		0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
案件類別	不正當收益	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	公平競爭	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	不當捐獻	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	利益衝突	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	洗錢或內線交易	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	保護智慧財產權	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	保護個人隱私/資料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	性騷擾	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	騷擾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	歧視	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	環境保護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	職業安全與健康	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
案件類別	其他	0	0	3	0	0	4	0	1	3	0	0	0
		0	0	3	0	0	4	0	1	3	0	0	0
案件類別	合計	0	0	3	0	0	6	0	1	4	0	3	0
		0	0	3	0	0	6	0	1	4	0	3	0
處理結果		3			6			5			3		
處理結果率		100%			100%			100%			100%		

2023年申訴及舉發案共3件

分屬貪腐案件1件、性騷擾問題2件，案件說明

貪腐1案，設備工程師至資材倉庫領料時，利用收發料人員暫時離開至其他倉庫收料期間，藉機將料件搬離倉庫，交由廠商載出廠外，意圖販售得利。經設備與資材部門協力處理下，即時將遭竊之料品追回，並未造成公司財物損失；涉案同仁依公司人事規定免職，並同步向檢調機構提出刑事告訴。

性騷擾案1因肢體碰觸，致當事人感受到被冒犯及不舒服之感受；性騷擾案2因不擅交友技巧，致當事人感受到被尾隨、盯梢之跟蹤騷擾行為，上述兩案經公司申訴評議委員會調查確認已構成職場性騷擾屬實，違反工作規則。

公司相關執行措施：

懲處 接獲申訴後馬上進行人員工作場域隔離，針對成立案件執行相關輔導處置，並依人事管理規則送獎懲委員會決議人員懲處，並請單位再次加強性騷擾行為樣態之教育訓練。

輔導 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。並對被申訴人執行相關輔導處置，確保行為不再犯。

補償 為避免申訴再度發生，已調整工作內容或工作場所。針對成立案件仍持續追蹤、考核及監督，避免再度發生職場不法侵害事件，且絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復行為，違反者依企業管理規章懲處。

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，對健康安全、勞工福利等基本勞動條件議題表達意見，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映管道提出。員工可公開地就各項公、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

雙向溝通平臺

生活園地
意見反應
防疫信箱

電子問卷調查

餐飲滿意度
活動滿意度
員工意見調查

95 件

2023年意見反應平台案件數

5 日內

平均每案件回覆時間

前三大反應問題

47件交通/停車/接駁車 (49.47%)
15件資訊/資安問題 (15.79%)
14件辦公室環境問題(14.74.%)
19件其他問題：餐飲、廠區環境等(20%)

南亞科技自 2012 年 4 月起由員工設立工會組織，長久以來公司與工會積極維持雙向溝通管道與和諧，並藉由多種溝通管道交換資訊，讓工會充分發揮及表達意見，提升勞資和諧關係與福利。因此雖有成立企業工會，惟因工會已透過多元及暢通溝通管道與公司協商，公司也積極溝通與辦理，故工會迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。

臺灣地區近三年參加工會人數

年分	2021年	2022年	2023年
參加工會人數	83人	86人	88人
參加工會員工比率	2.41%	2.38%	2.36%

4.2 多元共融

推動多元共融 創造好時代

多元共融行動策略

「以人為本」的理念是我們南亞科技多元性、公平和共融性（Diversity, Equity, Inclusion，以下簡稱 DEI）行動策略的基礎。我們相信提供一個美好的職場環境有助實現我們的核心價值，因此我們設立多元共融的願景與使命，制定行動策略，從招聘到內部人才發展，傾聽利害關係人的聲音到發揮社會影響力，讓我們可以朝著更美好的方向努力並持續改進。



願景

擁抱多元
創新共融
邁向永續



使命

提供一個充滿好奇心、協作的
職場環境，重視不同的觀點，
持續創新並擁抱新思維。

行動策略

- 1 **吸引**: 建立具多元共融的雇主品牌以吸引多元人才。
- 2 **招聘**: 將 DEI 價值融入招募及任用流程。
- 3 **入職**: 協助新進人員適應組織環境、工作順利上手。
- 4 **培訓**: 透過培訓，提高員工對多元性、公平性和共融性的意識和理解。
- 5 **發展**: 培養更多關鍵人才擔任領導職位，深耕內部多元接班人。
- 6 **溝通**: 雙向溝通收集員工回饋、持續優化公司 DEI 作為。
- 7 **影響**: 建立合作夥伴關係並促進及影響社會多元性。
- 8 **改善**: 定期檢討和調整多元性策略，以確保組織發展和員工需求保持一致。

2023 年 成果



共融性文化

- ◆ 13 場
共融與多元文化素養講座
- ◆ 716 人
自主參與「女·子好時代」
問卷調查
- ◆ 2 席
董事會女性代表



多元化員工

- ◆ 27.78%
女性員工占比
- ◆ 35.00%
女性主管占比
- ◆ 1.13%
身障人士晉用占比



未來人才投資

- ◆ 138 人
科技、技術、設計及
財商實習生受僱
- ◆ 588 萬元
未來之星總獎助學金
- ◆ 1283 萬元
產學合作總金額



社區影響力

- ◆ 97 個
合作或倡議組織 / 單位
- ◆ 約 8,500 人
參與活動及里民互動

2024 年 關鍵績效指標

領導階層的多元化

- ◆ 董事會女性代表至少 2 席
- ◆ 持續強化董事會多元化組合：董事熟悉產業涵蓋原物料、金融、資訊科技及半導體等具多元化組合。

培養多元共融文化

- ◆ 辦理多元共融素養講座：6 場

DEI 培訓課程

- ◆ 全員基礎課程完成率：98%
- ◆ 主管進階課程完成率：98%

員工回饋

- ◆ 2024 年員工意見調查 | 認同度達 7 分以上 佔比為 75% | 回覆率 93% |

聆聽員工的聲音

- ◆ 總經理主持全員會議 2 場
- ◆ 員工意見反應得到解決 97 件

DEI 里程碑

在 2014 年起，我們開始關注如何在職場建立多元性、公平和共融性。

2014-2019 年

- 實施新進人員輔導專人方案
- 訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」
- 導入員工認同度調查表、員工溝通平台：意見反應區
- 員工關懷計畫正名為「員工協助方案 EAP」
- 新增「員工保護暨申訴辦法」，並啟動「禁止工作場所職場不法侵害」

2021 年

- 擴大 DEI 影響力：啟動多元共融「女·子好時代」計畫
- 啟動「翩翩起飛 青年培力計畫」

2023 年

- 訂定多元共融願景、使命及行動策略

2020 年

- 女子培力專案強化南亞科技向多元共融邁進
- 持續推動 EAP: 員覺醒 W.A.K.E 計畫

2022 年

- 強化多元共融推動計畫：自我領導

2024 年

- 持續推動多元共融計畫：關注世代共融議題

人才永續，多元聘僱

南亞科技秉持以人為本的理念，尊重多元，在人才招募時，我們不分國籍、種族、性別、年齡、性傾向、宗教、黨派、籍貫、婚姻、外貌、身心障礙等有所差異，我們重視的是人格特質是否與工作職缺相符。

· 聘僱多元政策

南亞科技提供公平的就業機會，我們的營運據點分布國內外，員工的國籍亦相當多元，除聘僱本國籍員工外，2023 年聘僱中國籍、法籍、德籍、日籍、美籍、泰籍、越南籍、緬甸籍、義大利籍、肯亞籍、韓國籍、土耳其籍、英國籍、印尼籍、馬來西亞籍等 15 種國籍員工，形成國際多元化職場。2023 年外國籍人數共計 109 人，占全體員工 2.99%，前五大國籍排名^{註 1}依序為美籍、中國籍、日籍、德籍、印尼籍、馬來西亞籍、法籍、緬甸籍、韓國籍；主管階層前五大國籍排名依序為本國籍、美籍、日籍、德籍、法籍，其中以本國籍占比最高，達 93.26%

我們也配合並響應政府鼓勵聘僱身心障礙人士的政策，打造友善多元職場，截至 2023 年 12 月份，臺灣地區共聘僱身心障礙員工 40 人，晉用比率為 1.13%，我們將持續致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，打造多元友善的職場。

· 員工多元化

員工是南亞科技最重要的夥伴，也是維持公司永續營運與創新研發的關鍵能量。深植以人為本的文化，我們打造人性化且舒適的辦公環境，以員工學習為中心建構教育訓練課程，讓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，厚植人才資本，提升公司競爭力。除了提供優渥薪酬與獎金制度給予激勵鼓舞外，福委會每年也舉辦活潑且豐富的康樂活動，致力打造工作與生活都能平衡的幸福職場，給予員工全方位照顧及關懷。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。

註 1：印尼、馬來西亞、法國、緬甸、韓國員工人數相同，故並列第五名。

年度	2020	2021	2022	2023
國籍數	15 國	15 國	16 國	16 國
國籍類別	本國籍、中國籍、土耳其籍、日籍、印尼籍、法籍、肯亞籍、美籍、英籍、馬來西亞籍、越南籍、義大利籍、德籍、緬甸籍、韓國籍	本國籍、中國籍、法籍、德籍、日籍、美籍、泰籍、越南籍、緬甸籍、義大利籍、肯亞籍、韓國籍、土耳其籍、英國籍、印尼籍	本國籍、中國籍、法籍、德籍、日籍、美籍、泰籍、越南籍、緬甸籍、義大利籍、肯亞籍、韓國籍、土耳其籍、英國籍、印尼籍、馬來西亞籍	本國籍、美籍、中國籍、日籍、德籍、印尼籍、馬來西亞籍、法籍、緬甸籍、韓國籍、英籍、泰國、越南籍、義大利籍、肯亞籍、土耳其籍
外國籍員工人數比率 (%)	3.56%	3.26%	3.01%	2.99%
身心障礙晉用人數	36 人	36 人	36 人	40 人
身心障礙晉用比率 (%)	1.05%	1.05%	1.01%	1.13%

註：身心障礙晉用比率以臺灣正式員工 3,540 人作為基準計算

另外，由於半導體產業特性及就業市場供給因素影響，南亞科技 2023 年女性員工占比為 27.78%，不過，不受限性別，我們提供公平晉升的機會，2023 年女性主管占比達 35.00%，而且，有位女性主管在 2022 年更獲得由新北市政府經濟發展局主辦首屆的「新北企業女傑獎」，該獎項以「勇於創新 (Innovative)」、「展望國際 (International)」、「穩健永續 (Sustainable)」、「深耕新北 (Dedicate to New Taipei)」四大面向進行評選，激勵更多女性朋友追求自我實踐，並肯定公司長期深耕新北與在地互惠共榮以及建立多元平權友善職場的努力。



南亞科榮獲新北企業女傑獎個人暨企業類別獎，左起為南亞科王心萍處長、新北市侯友宜市長、南亞科吳志祥副總。

• 公平多元的招募管道

在 2020 年我們將面談資料表上與工作非直接相關的項目均改為非必填，例如性別、年齡、家庭狀況等，主動降低偏見的機會，讓招募人才的過程更加友善，也更符合 DEI 策略；另外，我們也透過多元化的招募管道，除在公司官網可登錄履歷外，亦可透過人力銀行主動應徵，我們也主動前進校園，結合各大專院校參與校園徵才活動，來尋求更適合的人選。2023 年我們結合青年職涯發展中心以及學校共同辦理半導體女力啟蒙營，活動中邀請公司女性主管和學生分享，讓學生進一步認識半導體產業，亦鼓勵未來更多女性人才，加入半導體行列；我們更響應政府新南向國家攬才規劃，精準對接業界需求與學界資源，與工業局智慧電子學院、其他業界及學校一同前往印尼及越南的大學進行招募活動。



• 公平的獎酬福利

南亞科技的敘薪及獎酬福利制度係以個人學經歷、專業知識及技能，同業薪資水準、本地經濟及人力市場供需，在兼顧產業競爭力與公司整體營運狀況與永續經營考量下規劃，我們秉持公平的敘薪原則，不因性別有落差，並以績效表現作為薪資調整的重要依據，我們也提供公平的晉升機會，只要表現好，不因性別而有所差異；南亞科技致力成為一個多元公平共融的大家庭，人才是公司重要的資產，我們尊重每個人獨特性，也期待同仁發揮個人獨特性價值，與公司共同成長，創造雙贏。

培養多元化和共融性

• 培養多元文化：女·子好時代

為加速具多樣性人才代表及創造充滿好奇心、協作和歸屬感的職場文化，南亞科技自 2019 年起啟動「女力培力」計畫，辦理一系列的講座、工作坊及分享會，次年，為強化職場多元共融的廣度及深度，將計畫改為「女·子好時代」計畫，強調不分性別，一同共好，計畫不僅僅停留在課堂培訓，同時著重在經驗分享，讓員工持續學習並在工作中展現多元性和共融性行為。

2023 年呼應聯合國「美好生活目標」做為計畫主軸及出發點，讓每個人都能用自身的力量貢獻 SDGs，將永續在日常生活中落實，創造世界好時代！計畫主要有：

問卷調查：每年依據年度主要培訓目標設計問卷調查，藉由問卷了解員工的現況及需求，並將分析報告結果釋出，用數據展現員工的不同樣貌，進而達到相互溝通理解的目的，讓工作團隊更具有包容力，2023 年以「理想生活」做為問卷調查方向，了解同仁人生目標的發展狀態，藉由分析報告的釋出，讓同仁間相互理解彼此的問題與感受，建立同理及包容心。

活動設計：取得需求分析結果後，規劃「美好生活」系列活動，包含軟性的講座、工作坊及分享會，內容從個人成長、家庭範疇到職涯發展，邀請各領域專家分享並提供解決方案，讓員工從典範中學習成長，幫助每位員工發揮他們的潛力，同時促進員工共融與多元文化素養。

經驗分享：每年最受同仁喜愛的分享會，邀請員工擔任我們的計畫大使並分享自身的經驗，透過大使們真實的經驗分享，彼此有共同的語言取得共鳴外，並接納不同觀點，讓多元共融擴散並發揮影響力。

• 培訓課程：多元共融

在推進 DEI 價值的過程中，我們知道消除無意識偏見及培養包容、創新和具影響力的管理者至關重要，因此，2024 年南亞科技將「無意識偏見」及「多元共融領導力」培訓納入我們的學習計畫，幫助員工能理解 DEI 概念，覺察自己可能的無意識偏見，進而改變意識行為，以實現建立多元共融職場的使命。

多元共融培訓系列課程規劃

課程主題	目標
 多元化、公平和共融性	了解多元與共融帶來好處與影響
 認識無意識偏見	了解並辨識關鍵的無意識偏見
 多元共融面談技巧	了解多元化及共融性招聘流程的完整範疇
 多元共融領導力	實踐無偏見管理及監督並創建具共融性的團隊
 共融與文化素養講座	激發員工潛力，促進多元共融文化素養



多元共融
培訓系列課程規劃

女力培力



2020

- 職業婦女如何兼顧家庭與生活

女·子好時代



2021

- 我愛我 自我覺察



2022

- 我愛我 多元領導力



2023

- 美好生活 我的理想生活

創造友善職場，兼顧差異性

• 提供具差異化之福利

我們致力於創造友善的職場，以異中求同，同中又不失特殊性的策略提出員力覺醒 W.A.K.E. 的友善職場方案。對於餐飲、交通、福委會活動、團保、健檢、心理諮商、理財規畫講座等福利一視同仁提供服務外，也針對不同性質的同仁也提供差異化的協助及支援，例如：



新進同仁

Buddy協助、新人輔導服務及新進人員健康檢查補助。



懷孕女性同仁

提供相關衛教、媽媽室、粉色無塵服、位置便捷之停車位以及每胎補助新臺幣2萬元整。



家中有6歲以下孩童之同仁

提供每月育兒補助津貼新臺幣2千元整。

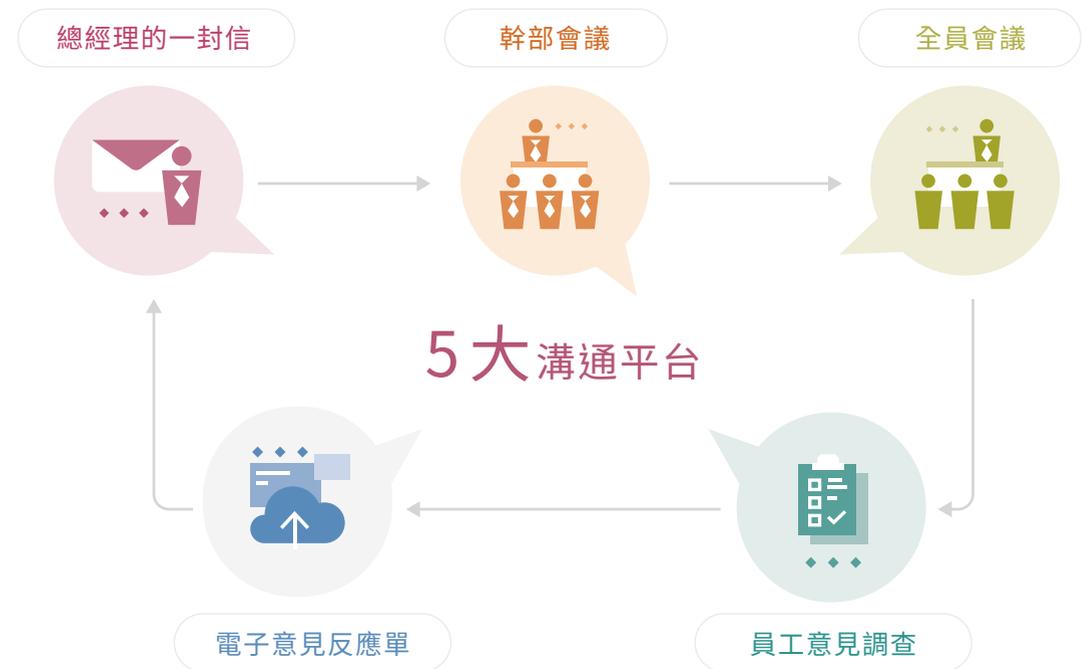


騎機車上班的同仁

專屬安全帽置物櫃及雨衣晾置區。

• 維護多元及共融的溝通管道

同時我們也提供多元及共融性的管理，提供多元的溝通管道，強化員工關係的溝通及連結，並對於各項意見及想法，提供解決方案及回覆。



• 營造健康活力的職場環境

除了員工福利的提供兼顧差異性外，我們也致力於創造一個活力充沛的工作場所，讓同仁工作之餘享有公司提供的優質運動器材、球場、韻律教室等中健身及紓壓，我們也取得了以下獎項：
工作生活平衡獎、運動企業認證

鼓勵員工自主投入，擴展與發揮社區影響力

- 不僅止於公司內部，我們亦規劃社會參與活動，擔任資源的串連者，結合在地公家單位、機關學校、非營利組織及文藝協會，共同推動活動，展開與社區連結擴大影響力。

· 縮短國際間經濟、 社會階級落差

在公司總部設置公平貿易茶水間，同仁只要10元就能享受到非經中間商購得的咖啡，而其費用將化為實際的支持，幫助第三世界農民、社區發展、孩童教育及婦女就業，不僅支持公平貿易理念，也能減少弱勢族群在就經濟上、就學及就業的差異。2018年至2023年，南亞科技所消費之公平貿易咖啡費用，累計為NTD新臺幣 34,634元，用於協助公平貿易小農合作社的發展計畫，包含祕魯婦女培力工作、瓜地馬拉合作社有機轉型計畫、尼加拉瓜緊急醫療與長期照護計畫、哥倫比亞合作社小農建構安全裝備等。



公平貿易茶水間揭牌儀式



同仁享用公平貿易咖啡

· 員工自主回饋社區， 幫助多元及弱勢族群

2021年南亞科技成立志工服務隊，鼓勵員工參與行動，希望將員工同儕的力量導入社會的良善循環，也期盼員工可以透過活動參與後的新的回饋彼此影響。我們也鼓勵同仁自主辦理公益活動，由內而外推廣SDGs，以擴大社會影響力，因此推動愛鏈結計畫，結合公司提供的獎勵制度，帶動更多同仁的加入，逐步擴大社會參與影響力。



南亞科技志工隊年度訓練



愛兔協會物資勸募



父親節公益路跑

4.3 人才發展

人才吸引

• 穩定的人力資源

半導體行業具資金與技術密集特性，除動輒上百億新臺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。南亞科技人力結構相當穩定，2023 年臺灣及海外子公司正式員工為 3,647 人 (包含實習生 86 人)，其中 86.73% 為專業人力^{註1}，另聘有 84 位非正式人員^{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。南亞科技臺灣正式員工人數為 3,540 人，占比為 97.07%，海外子公司正式員工人數為 107 人，占比為 2.93%。男性正式員工 2,634 人 (占比為 72.2%)，女性正式員工 1,013 人 (占比為 27.8%)，男女員工比例約為 2.6:1。另非員工工作者大部分為承攬商約 400 人，外包商約為 100 人 (含蓋團膳、清潔及保全公司)，警衛則由企業指派，人數約 40 人。本公司員工平均年齡為 38.33 歲，其中 30-50 歲壯年為公司最主要勞動人力，占正式員工總人數 68.63%，學歷程度集中於學士及碩士。正式員工與非正式人員 100% 由公司直接聘任，2023 年無聘任兼職人員，100% 為全職人員。

註 1: 專業人力指非線上生產製造人員

註 2: 非正式人員包括顧問、定期契約人員及工讀生

2023 年臺灣及海外子公司員工年齡別統計

		臺灣地區				海外子公司				合計					
		女性	占臺灣女性總人數比例	男性	占臺灣男性總人數比例	女性	占海外女性總人數比例	男性	占海外男性總人數比例	女性	占總女性人數比例	男性	占總男性人數比例	男性 + 女性	占總男女性人數比例
未滿 30 歲	正式員工	149	15.04%	510	20.01%	3	13.64%	26	30.59%	152	15.00%	536	20.35%	688	18.86%
	非正式人員	11	100.00%	61	83.56%	0	0.00%	0	0.00%	11	1.09%	61	2.32%	72	85.71%
30-50 歲	正式員工	721	72.75%	1739	68.22%	12	54.55%	31	36.47%	733	72.36%	1770	67.20%	2503	68.63%
	非正式人員	0	0.00%	6	8.22%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	0.23%	6	7.14%
超過 50 歲	正式員工	121	12.21%	300	11.77%	7	31.82%	28	32.94%	128	12.64%	328	12.45%	456	12.50%
	非正式人員	0	0.00%	6	8.22%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	0.23%	6	7.14%

2023 年，南亞科技中高階管理階層女性主管為 31 人，占比為 12.02%，人數逐年提高，以此類推至 2025 年女性主管占比預估可達 13%。由於半導體產業特性及人才供應來源等因素，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 93.14%，扮演南亞科技重要的生產力。生產營收相關部門管理階層主管，女性人數為 117 人，占比為 38.49%。

近四年女性人數及占比

年度	2020		2021		2022		2023	
	人數 / 占比	女性 人數 占比 ^{註1}	女性 人數 占比 ^{註2}	女性 人數 占比 ^{註3}	女性 人數 占比 ^{註4}	女性 人數 占比 ^{註4}	女性 人數 占比 ^{註4}	
整體員工	973	27.47%	982	27.63%	1015	27.54%	1013	27.78%
管理階層	116	33.72%	122	33.61%	125	34.44%	126	35.00%
中高階主管	26	10.48%	27	10.34%	30	11.49%	31	12.02%
基層主管	90	93.75%	95	93.14%	95	93.14%	95	93.14%
生產營收 相關部門主管 (管理階層)	108	37.11%	114	36.89%	116	32.04%	117	38.49%
與 STEM 相關 職務之女性	411	15.54%	428	15.92%	459	16.34%	458	16.43%

* 主管職為管理階層含中高階主管 (廠、處長級以上、部、課經理) 與基層主管 (生產領班、生產班長)。
 * 生產營收相關部門係排除企劃行政、營運支援、品保、法務及安全衛生處等部門，生產營收相關部門主管含基層主管人數。
 * STEM：係科學、技術、工程、數學 (Science, technology, engineering and mathematics) 等相關職務。
 * 2020-2022 年部分人數及占比修正，統計方法無更改。
 註 1、2、3、4：分母為該組別員工總人數。



南亞科技
人才招募影片

• 吸引優質的人才

本公司在招募與任用上遵守臺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。

2023 年半導體業面臨景氣逆風，經分析人口統計資料、就學人口概況、出生率及政府就業政策後，鎖定以北部地區之大專院校，以專業研發人才為主要招募對象，2023 年臺灣地區聘用共 286 名人員，約投入新臺幣 49 萬元招募經費，人均招募費用為新臺幣 1,725 元，現招募管道多樣化，延續刊登網路徵才廣告、內部推薦等，且透過公司社群媒體平台放置人才招募訊息，提升公司曝光率，並加強產業界與學校的合作，以在學學生為對象，強化專業技術與實務能力，提前網羅優秀學子，翻轉招募困境，大專院校徵才活動以「智領未來 有你領航」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追逐夢想與築夢踏實，攜手為臺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。而臺灣地區管理階層皆由本國籍人員擔任，百分之百當地雇用。

2020~2023 年招募費用統計

	2020	2021	2022	2023
總招募費用 (新臺幣元)	820,261	1,286,210	1,304,183	493,388
總招募人數 (人) ^{註1}	483	360	558	286
人均招募成本 (新臺幣元)	1,698	3,573	2,337	1,725

註 1：總招募人數係指當年度報到人員 (包含當年度離職人員)

• 校園徵才照片集錦



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；2023 年新進人員比例約為 4.8%，其中男性與女性人數比例約為 4.3：1。

2020~2023 年臺灣及海外地區新進人員統計

	2020	2021	2022	2023
新進人員人數 ^{註1}	374	270	412	175

註 1：新進人員係指當年度錄取且在職之人員（不包含當年度離職人員）

2023 年臺灣及海外地區新進人員統計

組別	女性		男性		合計		
	人數	比例 ^{註2}	人數	比例 ^{註3}	人數	比例 ^{註4}	
區域別	臺灣地區	31	3.13%	131	5.14%	162	4.58%
	海外子公司	2	9.09%	11	12.94%	13	12.15%
年齡別	未滿 30 歲	29	19.08%	121	22.57%	150	6.04%
	30-50 歲	4	0.55%	18	1.02%	22	2.72%
	超過 50 歲	0	0.00%	3	0.91%	3	0.77%
管理職	中高階主管	2	0.05%	1	0.03%	3	0.08%
	基層主管	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
新進人員合計		33		142		175	
占全體正式員工比例		0.90%		3.89%		4.80%	

註 1：新進人員係指 2023 年錄取且在職之人員（不包含當年度離職人員）

註 2、註 3、註 4：分母為該組別員工總人數

人才留任

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，致力於工作面、生活面、健康面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 - 離職率

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。2023 年自願離職率為 4.58% (男性與女性的離職人數比約為 3.66 : 1)，相較於 2022 年自願離職率為 8.8%，2023 年下降了 4.22%，其因整體產業環境與市況影響降低人員離職意願。為穩定人力，公司自 2023 年 7 月，針對無經驗新進人員再進行起薪調整、全體經理人及員工例行性年度調薪、針對特殊部門及專業人員結構性調薪，讓員工可以在幸福且安全的環境下工作。南亞科技秉持著以人為本的精神，持續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，並推動各項留才方案與激勵措施，控管人員流動風險，期能有效留任人才，另針對有離職意向之員工，公司會逐一進行訪談，瞭解員工離職原因及未來的規劃，並依需求給予相關建議。

2020~2023 年臺灣及海外離職率分析

	2020	2021	2022	2023
自願離職率	4.74%	7.09%	8.8%	4.58%
總離職率	5.01%	7.26%	9.05%	4.81%

備註：

- 離職率計算公式 = (1 月離職人數 / 1 月底總人數) x 100% + (2 月離職人數 / 2 月底總人數) x 100% + ... + (12 月離職人數 / 12 月底總人數) x 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 (免職、資遣、死亡等因素)。
- 2019 年起，離職率人數計算排除直接實習生 (因實習合約到期而產生人員流動)。
- 2020 年起，自願離職率扣除計算留職停薪者。

2023 年臺灣及海外地區總離職人員統計

組別			女性		男性		合計		
			人數	比例 ^{註2}	人數	比例 ^{註3}	人數	比例 ^{註4}	
總離職人員 ^{註1}	區域別	臺灣地區	33	94.29%	127	93.38%	160	93.57%	
		海外子公司	2	5.71%	9	6.62%	11	6.43%	
	年齡別	未滿 30 歲	13	61.22%	49	50.75%	62	52.80%	
		30-50 歲	19	38.78%	68	43.78%	87	42.80%	
		超過 50 歲	3	0.00%	19	5.47%	22	4.40%	
	職級	中高階主管	2	5.71%	7	5.15%	9	5.26%	
		基層主管	1	2.86%	0	0.00%	1	0.58%	
	總離職人員合計			35		136		171	
	占全體正式員工比例 ^{註5}			3.48%		5.32%		4.81%	

註 1：總離職人員包含自願離職率（含退休）與非自願離職率（含免職、資遣、死亡等因素）

註 2：占總離職人員中女性總人數的比例

註 3：占總離職人員中男性總人數的比例

註 4：占總離職人員總人數的比例

註 5：占全體員工比例：指女性、男性及總離職人數占 2023 年 12 月之總員工人數之比例（不含實習生）

為保障人員退休權益，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臺灣銀行之專戶，2023 年累計之勞工退休準備金共計新臺幣 5 億 6,643 萬 2,337 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，提供充分的退休保障，目前新制員工占比為 98.8%。

員工意見調查

南亞科技每年針對公司全體同仁進行員工意見調查（Employee Engagement Survey），期以工作面、管理面、組織願景等面向了解員工對公司的認同度。此次調查共 28 題並分別以六個面向詢問來了解員工意見。2023 年回覆率為 93.4%，員工平均認同度為 75.3%，較去年 2022 年的 76.2 略降 0.9%。觀察主要為 2023 年公司整體營運績效表現不佳影響薪酬獎金條件，表現於「員工對升遷、報酬滿意」此一題組分數下滑所致。

員工平均認同度比率

面向	2020		2021		2022		2023	
	女性員工	男性員工	女性員工	男性員工	女性員工	男性員工	女性員工	男性員工
員工個人工作面	65.2%	70.3%	71.3%	72.7%	72.3%	74.1%	70.6%	73.1%
員工與主管管理面	68.1%	75.9%	70.5%	74.3%	73.8%	79.0%	74.2%	78.5%
員工對組織願景、文化了解	70.9%	77.2%	79.5%	78.2%	82.0%	82.9%	81.8%	81.7%
員工對管理團隊表現	68.3%	73.1%	74.7%	74.1%	73.0%	76.6%	74.3%	76.8%
員工與同儕關係	77.2%	80.4%	78.0%	79.9%	80.6%	81.7%	78.4%	80.6%
員工對升遷、報酬滿意	57.9%	65.2%	57.2%	57.5%	68.6%	69.5%	64.9%	68.4%
達平均認同度之比率	70.8%		72.3%		76.2%		75.3%	
回覆率	93.0%		93.4%		93.4%		93.4%	

備註：本調查以 10 分量表進行，「平均認同度」指 7 分以上，欄位中各百分比數字係指評分 7 分以上的比率。

依據調查結果交叉分析後，發現生產線基層人員以及年資 3-5 年員工均對於工作面、升遷報酬以及學習成長等面向認同度相對低。為提升同仁認同度並呼應意見調查目的，依需求訂定改善措施如下：

員工意見調查改善措施

對象	題組面向	提升措施
產線 基層人員	工作面	強化員工保護機制，避免職場霸凌，將依個案強化與源頭強化兩方式進行
	升遷	直接人員已每年辦理2次職務晉升，將繼續優化該晉升制度(縮短年限)，以保障優秀員工升遷
	報酬	直接人員已連續兩年進行起薪調整，2024年亦建立到職獎金與到職滿期獎金，將持續優化員工薪資以符合競爭力
	學習成長面	規劃體驗式團隊合作、問題解決學習成長課程
年資 3-5年員工	工作面	強化員工保護機制，避免職場霸凌，將依個案強化與源頭強化兩方式進行
	報酬面	間接人員已連續三年進行起薪調整，並進行經驗薪與培訓調薪優化，爾後亦將視市場薪酬水準持續優化員工薪資以符合競爭力
	學習成長面	規劃新世代優秀人才整合思考於職場之高效應用系列課程

工作生活平衡指標 Work-life Balance Indicator

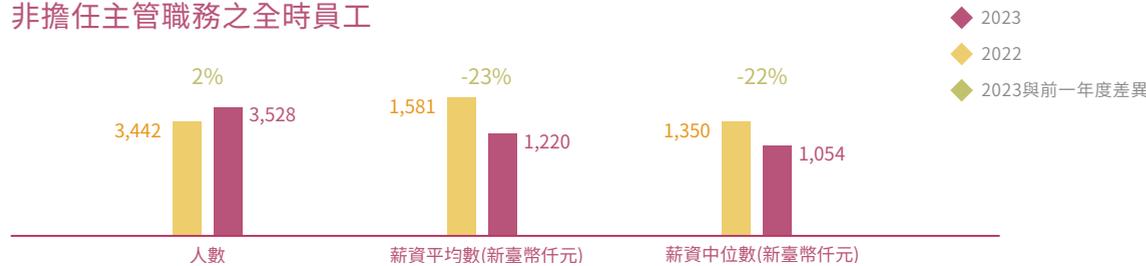
	2021		2022		2023	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
工作成就感	71.4%	73.8%	71.6%	75.2%	71.2%	74.9%
目標達成感	68.6%	72.6%	69.9%	74.3%	68.8%	73.6%
快樂感	79.0%	78.1%	79.0%	79.2%	77.2%	77.4%
壓力平衡	72.3%	74.1%	75.8%	75.6%	72.8%	74.6%
歸屬感	76.6%	75.4%	79.0%	78.7%	75.9%	76.8%

為積極建構工作與生活平衡之職場，我們從 2021 年開始針對牛津大學福利研究中心 (University of Oxford's Wellbeing Research Center) 開發的員工福利成果衡量指標進行問卷分析，從問卷題目中對應到工作成就感、目標達成感、幸福感和壓力平衡等指標，這些指標與員工薪酬福利之間存在密切關係，此分析也有助於我們制訂相關改善措施。

• 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狀況，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。2023 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新臺幣 1,220 千元，相較於 2022 年減少 23%，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數則為新臺幣 1,054 千元。

非擔任主管職務之全時員工



• 吸引人才留任的薪酬條件

- 南亞科技為臺灣高薪 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 (適用對象為南亞科技所有員工，根據員工績效與職務等條件認股) 及激勵獎金、年度薪資調整

生產線基層操作人員起薪為 **28,000元起**
高於2023年最低基本工資之幅度為 **6.06%**

學士學位工程職類職務起薪 **41,620元起**
高於2023年最低基本工資之幅度為 **57.65%**

註 1：2023/01/01 起基本工資調整為 26,400 元

臺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，2023 年管理階層女 / 男平均全薪比率為 95.02%，平均全薪加酬勞比率為 95.30%，主因為男性中階主管 (含以上) 比例高於女性，導致男性平均薪酬偏高。2023 年非管理階層女 / 男平均全薪比率為 106.99%，平均全薪加酬勞比率為 109.28%，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。

男女薪酬比率	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
經營主管女 / 男全薪平均數比率	-	-	-	-
經營主管女 / 男全薪 + 酬勞平均數比率	-	-	-	-
管理階層女 / 男全薪平均數比率	93.72%	94.55%	95.68%	95.02%
管理階層女 / 男全薪 + 酬勞平均數比率	94.91%	94.55%	95.28%	95.30%
非管理階層女 / 男全薪平均數比率	110.34%	108.71%	108.42%	106.99%
非管理階層女 / 男全薪 + 酬勞平均數比率	113.49%	111.47%	111.43%	109.28%

備註：

「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、專業獎金、其他之應發項目) + 職等獎金。

「酬勞」為激勵獎金 + 員工酬勞 + 節慶獎金 + 中秋端午勤勉獎金 + 年終獎金。

「經營主管」為協理級以上主管，近三年女性高階主管人數皆為 0 人。

「管理階層」為課級 + 部級 + 廠處級主管。

人才培力

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人才發展體系。



政策

持續提升人才培育與發展，優化訓練發展體系、深化多元、公平與共融教育，有系統的提供全體員工應有的技能、知識與態度，達成公司永續發展目標。



目標

2024年：
關鍵人才佔全部員工比例≥5.8%
職缺之內部員工替補率≥65%

2025年：
關鍵人才佔全部員工比例≥6.0%
職缺之內部員工替補率≥65%



制度

訓練品質管理手冊、人力資源管理過程程序書、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

依公司策略訂定與執行年度人才發展計畫，每月定期檢視執行指標，每季/半年度定期於訓練與人才發展委員會由高階主管與委員檢視計畫執行進度與人才發展成效。

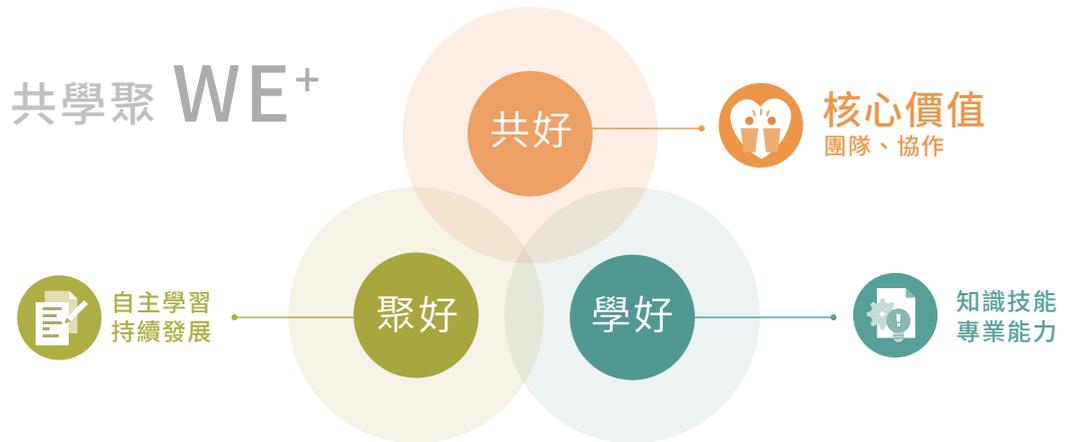
共學聚 We⁺ ~We Together · We Learn · We Grow

「人」是南亞科技最重要的資產，「人才」是公司創新、營運與永續發展的根本，是維持公司永續經營與創新研發的關鍵能量，即使外在環境遭逢巨大變化，南亞科技不斷在改變中創造成長動能，訂定明確的人才發展管理方針，以人為本，永續經營為念，倡導終生學習，協助同仁生涯發展，建立起適合半導體產業的優勢訓練體系，在高階主管高度支持與參與下持續改善人才發展機制、職能應用與多元訓練方案。

自 2021 年【共學聚 - We Together · We Learn · We Grow】為主軸的人才培育計畫後，2022 年共學聚主軸，以【共好：一起工作、學好：一起學習、聚好：一起成長】做為人才培育行動方案，2023 年更將共學聚主軸整合【共好、學好、聚好】成 We⁺，含蓋三面向：核心價值團隊協作、自主學習持續發展與知識技能專業能力，強化三面向的連結性，回歸到「以人為本」這個概念上，實現員工自我學習與自我發展的需要，激發員工的學習意願和潛能，並完善員工發展通道，給予員工更多的成長空間，構建對人才長期且有效的激勵作用。

核心價值團隊協作

共學聚 WE⁺



We Together - We Learn - We Grow

共學聚 - We+ 整合共好、學好、聚好，三面向核心價值團隊協作、自主學習持續發展與知識技能專業能力，分類說明如下：



知識技能
專業能力

專業職能訓練

依據特結構化在職訓練(S-OJT)實施辦法，以明確的S-OJT規劃流程與系統管理，建立各職務學習藍圖，建立員工專業能力，並強化各部門專業技術傳承體系，讓各部門從事在職訓練規劃，能更有效整合該部門的核心能力，縮短學習曲線、提升組織訓練成效，2023年在職訓練完成率100%。(近四年在職訓練完成率皆達100%)。為有效管理各部門內部結構化在職訓練S-OJT(Structured on-the-Job Training)訓練教材，制定訓練教材管理規範與配合知識管理系統教材傳簽管理流程，以強化與管理教材更新機制，提供公司同仁單一更快速查詢入口網站與加速文件分系統內含單位內部訓練教材與操作型文件共達5947份，較前一年增加11.6%。

人工智慧實務

持續進行廠內人工智慧人才培育實務專班，進行公司內部人工智慧專業人才培訓，提高廠內人工智慧技術能力，並且有效擴展至公司內各部門與公司外供應商及校園學子。將人工智慧應用在工作實務場景上，全面提升工作效率，降低生產成本，提升企業競爭力，累計至2023年共培育廠內人工智慧實務專才460人。

歷年培育人工智慧專才人數

	2020	2021	2022	2023
培育人數	245	381	402	460

直接人員訓練

提供直接人員專業技能及機台操作能力之職前訓練，2023年順利取得機台操作認證78人，其中配合訓練員制度並提供獎勵，激勵產線直接人員加速適應無塵室環境，及早投入生產，該年共完成新進直接人員63人訓練。另延續3年訓練員複訓訓練課程，2023年共完成79位。

歷年產線人員訓練數據

	2020	2021	2022	2023
認證人數	74	68	71	78
新進人數	115	68	122	63



優良講師頒獎典禮



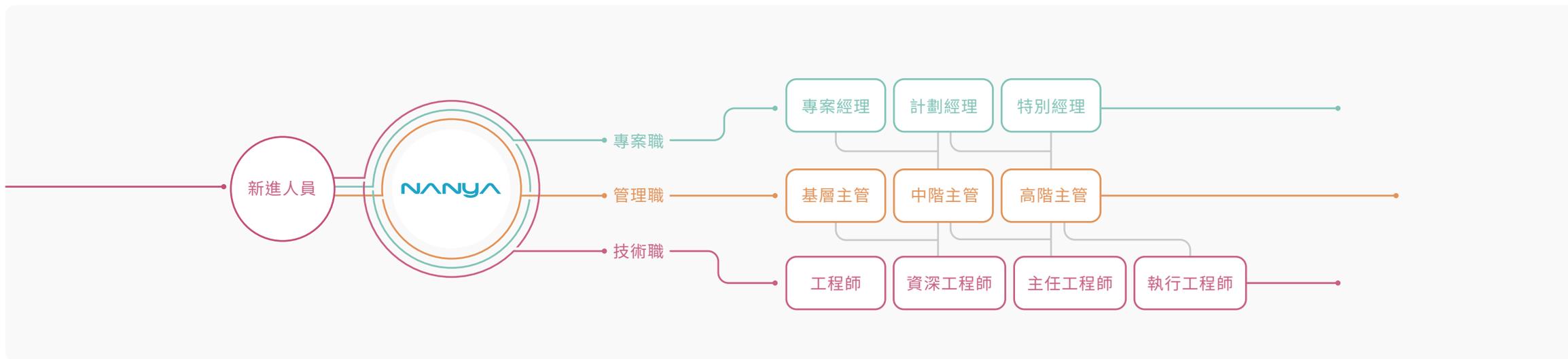
人工智慧實務結訓

• 2023 年員工內部職缺遞補人數統計資料

		女性	男性	合計
年齡別	未滿 30 歲	5	7	12
	30-50 歲	12	36	48
	超過 50 歲	1	14	15
職級別	管理階層 (A+B+C)	0	11	11
	高階主管 (A)	0	1	1
	中階主管 (B)	0	10	10
	基層主管 (C)	0	0	0
	非管理階層	18	46	64

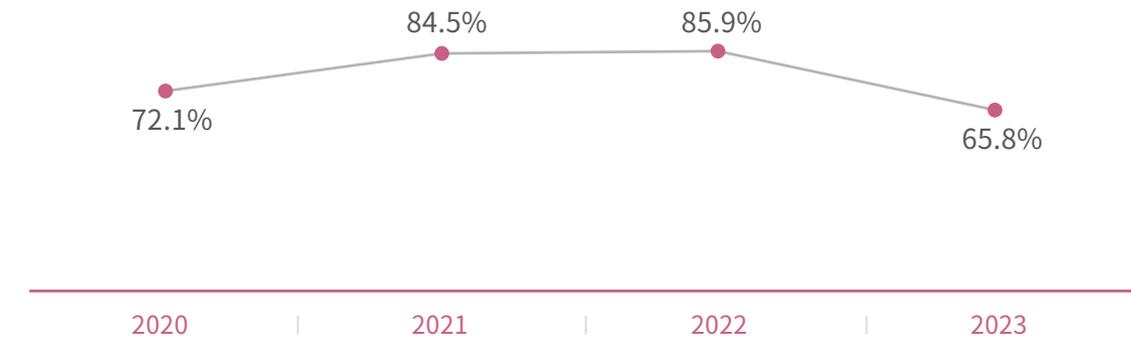
註：主管職缺由內部員工晉升比率 63.9%

• 員工發展路徑



• 內部職缺之員工替補率

協助員工多元培訓與發展，提供員工晉升與不同職務之職涯規劃，設定內部職缺之內部員工替補率指標，2023 年內部職缺之內部員工替補率 65.8%，歷年數據如下：



註 1: 員工替補率 (%) = 當年內部職缺遞補數 / 當年總內部職缺數 * 100%

註 2: 2023 年因受市場影響，編制維持無擴編，可調動人數受限，故 2023 年內部職缺替補率較前一年低。

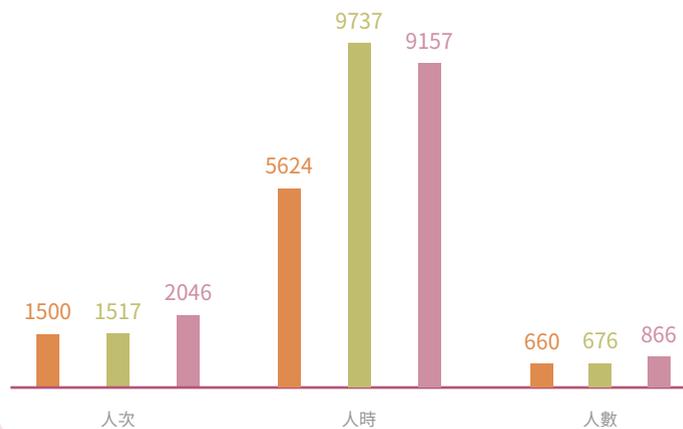
· 經驗分享 自主學習 ·

自主學習方案從「要我學」到「我要學」以員工為出發點，發掘員工的成長需求，引發員工自覺、自主與積極的學習態度，目的是塑造公司良好的學習文化，建構學習型組織。透過自主學習課程規劃含蓋「自主學習王」、「學習王小學堂」與「創課·創客」(iCan·iMaker) 共三類別。

自主學習王

以個人為個體的個人自主學習方案，使員工展現自覺、積極與主動學習的態度參與相關規劃的自主學習課程，並依不同功能組別就個人參與自主學習課程的參與率產生，並在上半年度、下半年度與年度於高階主管會議獎勵，近三年成果數據如下：

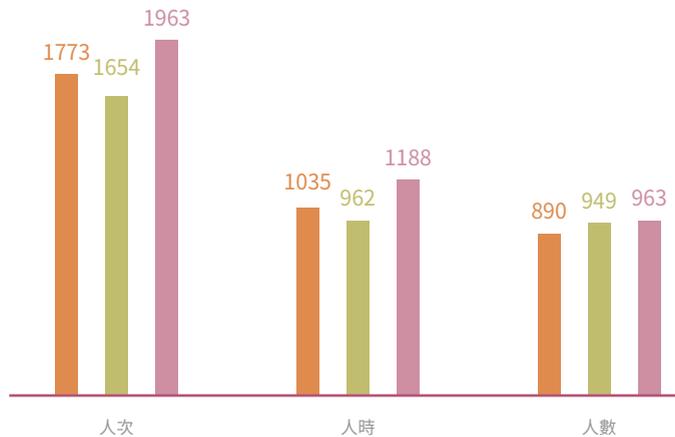
參與數據



學習王小學堂

依據訓練發展年度計畫規劃之自主學習課程，由訓練發展系統指定之自主學習課程於每季出題讓全體員工來測驗挑戰。測驗挑戰並分單位部門與個人自主學習挑戰賽，依個人成績每季獎勵滿分員工，亦累積年度成績產生年度滿分員工給予獎勵。另外針對累計參與最多員工部門給予部門自主學習挑戰賽獎勵，以此強化部門團隊學習氛圍，建立自主學習型組織，近三年成果數據如下：

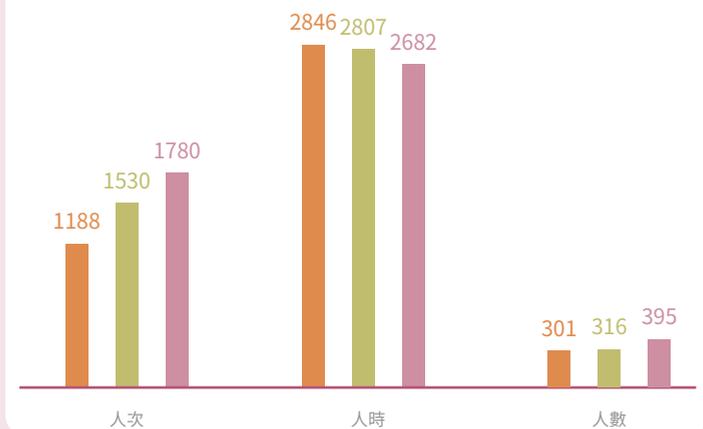
參與數據



創課·創客 (iCan·iMaker)

以部門為主的自主學習計畫，鼓勵單位以建立自主學習型組織為出發點，以自己的課程自己作主規劃，單位部門設計自己的學習計畫，依計畫完成整年度規劃之課程，完成單位提出成果報告審核通過者給予獎勵，近三年成果數據如下：

參與數據



註：自主學習計畫以此創造多元、彈性與跨領域學習環境，培養員工自主學習、跨領域探索與終身學習的能力，以宣導、分享、客製、競爭、獎勵等方式打造多元的學習型組織環境，來鼓勵同仁主動學習動機與參與度，不斷展現自主學習的態度，期能運用學習知識，展現創新思維，提升員工主動學習意願與自身的學習能力，擴展至工作專業技術能力上，提升公司組織整體競爭力與個人發展。

人才發展訓練成效

2023 年雖外在市場環境低迷，本公司人才發展與訓練相關訓練指標數據穩定維持，年度訓練總執行率 122.7%，年度員工訓練完訓總人次 17.8 萬人次，較 2022 年成長 8.5%，人才發展訓練成效數據與指標成果說明如下：

2023 年依年齡區分員工訓練數據

項目	女性			男性			總計
	未滿 30 歲	30~50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30~50 歲	超過 50 歲	
員工人數 (人)	152	733	128	536	1,770	328	3,647
訓練人時數 (時)	7,407	20,459	3,183	27,819	65,497	9,914	134,279
平均每人受訓時數 (時)	48.7	27.9	24.9	51.9	37.0	30.2	36.8
訓練費用 (新臺幣元)	218,545	1,761,296	345,562	6,424,647	10,928,613	1,937,419	21,616,083
平均每人訓練費用 (新臺幣元)	1,438	2,403	2,700	11,986	6,174	5,907	5,927

2023 年依年齡區分員工訓練數據

單位：時

類別	女性				男性				總時數			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
主管職務	33.5	20.0	21.8	26.9	29.3	22.5	27.6	33.0	9,067	7,855	9,288	11,100
專業技術	26.7	40.8	22.6	20.2	26.9	41.0	40.2	33.1	54,400	84,061	80,507	66,188
核心行政	52.2	72.5	73.2	63.0	50.8	70.6	91.8	76.7	33,529	46,966	57,216	47,714
直接人員	27.7	19.3	20.6	18.3	27.2	18.0	23.4	20.5	14,239	9,004	10,708	9,277

管理職能即主管應提升的組職管理能力含蓋接班人先鋒計畫、關鍵人才深耕計畫，菁英人才管理職能培育計畫、儲備主管培育新星計劃、基層主管管理職能、女力培力、團隊共識營等，管理職能依職別區分主管訓練數據如下：

2023 年依級別區分主管訓練數據^{註1}

項目	女性			男性			總計
	基層主管	中階主管	高階主管	基層主管	中階主管	高階主管	
主管人數 (人) ^{註2}	95	28	3	7	161	66	360
訓練人時數 (時)	716	1,278	101	53	7,350	2,220	11,718
平均每人受訓時數 (時)	8	46	34	8	46	34	33
訓練費用 (新臺幣元)	159,358	562,724	79,751	11,742	3,235,663	1,754,520	5,803,758
平均每人訓練費用 (新臺幣元)	1,677	20,097	26,584	1,677	20,097	26,584	16,122

註1：員工受訓時數不包含一對一在職師徒制訓練

註2：主管職為管理階層含基層主管 (生產線領班、班長)、中階主管 (部、課級)、高階主管 (廠、處長級以上)

為有效達成公司策略目標與訓練執行方案的連結，針對各項訓練發展成效評估依據美國唐納德·柯克帕特里克 (Donald Kirkpatrick) 培訓評估模式 (Kirkpatrick model) 定義 (L1~L4)，設定各模式定義之 KPI，並與公司營運策略目標連結設定 L5 投資回報率，衡量課後學習成效，達到訓練成效評估的完整性與可預測的價值。



主管團隊共識營 - 極速賽道、巔峰團隊

項目	L1(反應評估)	L2(學習評估)	L3(行為評估)	L4(成果評估)	L5(投資回報率)
	課後滿意度 結案報告	測驗 / 演練 書面寫作 作業認證	客戶滿意度 專案計畫達成率	員工晉升率 員工替補率 關鍵人才留任率 成果發表、獎項等 生產力、銷售額(量) 改善提案	人力資本投資報酬率
KPI-2023 目標	課後滿意度 ≥ 4.5	課程通過率 ≥ 94% 年度計畫總達成 率 ≥ 100%	客戶滿意度 ≥ 91 分 專案計畫達成率 91%	員工晉升率 ≥ 16% 員工替補率 ≥ 65% 關鍵人才留任率 ≥ 98% TCSA 人才發展領袖獎 改善提案 ≥ 120 件	人力資本投資報酬率 ≥ 12.5 (依該年度公司目標)
2023 實績	課後滿意度 4.65	課程通過率 94.3% 年度計畫總達成 率 122.7%	客戶滿意度 94.6 分 專案計畫達成率 77.5%	員工晉升率 15.58% 員工替補率 65.8% 關鍵人才留任率 98% 榮獲 TCSA 人才發展領袖獎 改善提案 202 件	人力資本投資報酬率 4.8
KPI-2024 目標	課後滿意度 ≥ 4.5	課程通過率 ≥ 94% 年度計畫總達成 率 ≥ 100%	客戶滿意度 ≥ 91 分 專案計畫達成率 ≥ 91%	員工晉升率 ≥ 16% 員工替補率 ≥ 65% 關鍵人才留任率 ≥ 98% TTQS 人才發展品質獎 改善提案 ≥ 120 件	人力資本投資報酬率 ≥ 10 (依該年度公司目標)

註 1：人力資本投資報酬比值 = (營業收入 - (營業費用 - 人力成本)) / 人力成本
 註 2：訓練費用佔營收比率 = (年度訓練費用 / 年度總營業收入) * 100%
 註 3：關鍵人才 - 執行公司營運策略所必須且難以被取代關鍵職位之人才。
 註 4：新進員工離職率 - 新進員工任職三個月內之離職率

等級	項目	2020	2021	2022	2023	2024 目標	分數 (10 量表)
Level 5 投資報酬率 (ROI)	人力資本投資報酬比值 (%) ^{註 1}	12.8	16.7	10	4.8	≥10	3.8
	訓練費用佔營收比率 (%) ^{註 2}	0.017%	0.012%	0.017%	0.073%	-	-
Level 4 成果評估 (Result)	員工晉升率 (%)	16.81	16.64	15.58	14.73	≥16	9.2
	<3 年員工晉升率 (%)	4.11	5.59	5.16	2.51	-	-
	≥ 3 年員工晉升率 (%)	12.7	11.05	10.43	12.22	-	-
	員工自願離職率 (%)	5.01	7.26	8.80	4.58	≤6	10
	關鍵人才離職率 (%) ^{註 3}	0	0	0.5	2	≤2	10
	新進員工離職率 (%) ^{註 4}	7.47	9.4	14.99	7.77	≤12	10
	員工替補率 (%)	72.1	84.5	85.9	65.8	≥65	10
Level 3 行為評估 (Behavior)	專利數目 (件)	438	465	812	953	-	-
	改善提案 (件)	228	214	224	202	≥120	10
	客戶滿意度 (分)	93.7	93.8	94.7	94.6	≥91	10
Level 2 學習評估 (Learning)	職能訓練完成率 (%)	100	100	100	100	100	10
	課程通過率 (%)	93.4	94.7	94.5	94.3	≥94	10
Level 1 反應評估 (Reaction)	課程滿意度 (5 分量表)	4.64	4.59	4.61	4.65	≥4.5	10

人才發展重要專案計畫

延續全方位人才培育與發展方案【共學聚】培育全方位專業技術人才，並於 2023 年更以共學聚 We+ 整合【共好、學好、聚好】做為人才培育行動方案，鏈結公司營運策略規劃各技術專案計畫與訓練發展方案，就近四年主要重點訓練發展專案說明與成果說明如下：

2023共學聚人才培育計畫

員工參與比例 82% (%占全體員工)

專案計畫

- 1.員工應具備的基礎核心能力
- 2.主管應提升的組織管理影響能力
- 3.員工應具備執行業務的專業能力
- 4.提供員工多元個人發展方案



訓練內容

強化公司全方位人才培育，連結公司在人才發展與自主技術的公司策略目標，訂定有效培育、技術深根與推廣自主學習等整體訓練計劃，提升員工專業職務能力，深耕自主技術，提升人才素質與公司競爭力。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

L1 課後滿意度

員工反應 訓練課程課後平均滿意度4.65

L2 課程通過率

員工學習 學員訓練課程總通過率94.3%

L3 能力提升

員工行為 結構化在職訓練完成率100%

L4 績效

具體效益

- 1.成果發表專利數953件
- 2.生產力提升提案50項(6件立案，1件改善產能)
- 3.改善提案202件，年效益新臺幣756.7百萬元
- 4.額外價值增加產品產出年效益約新臺幣2,580百萬元

案例：產能改善

(1)半導體晶圓製造之生產晶圓薄膜研磨，經系統改善問題分析，由系統自動計算厚度控貨，改善生產作業限制，進而提升生產效率與良率。並就製程及設備風險、產能及品質風險與環安衛風險等改善提案，實際年效益達新臺幣756.7百萬元。

(2)提高銷售產品利潤，以計畫目標管理執行各敏捷專案項目，設定季目標與激勵方案於策略會議達成共識，以產品開發效率與提升客戶驗證數來增加額外價值產品等產品銷售量，提升營收。

L5 投資報酬率

財務價值 新臺幣3336.7百萬元(ROI:153%)

2023智慧設備自主開發專案

員工參與比例 26% (%占全體員工)

專案計畫

- 1.智慧製造應用實例
- 2.智慧製造關鍵技術與應用
- 3.人工智慧在職實務系列課程
- 4.Hybrid專案管理



訓練內容

完成生產設備自製的可能性，減少公司採購費用，降低成本，充分發揮人工智慧的實力，提升員工職務應用能力，提生公司營運績效。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

L1 課後滿意度

員工反應 訓練課程課後滿意度4.82

L2 課程通過率

員工學習 學員訓練課程通過率97%

L3 能力提升

員工學習 1.提出該專案營業秘密與專利申請 2.提出機台創新設計與自製技術論文

L4 績效

- 具體效益 1.設備自製效益為新臺幣總金額68.1百萬元
- 2.取代機台估算整體節省新臺幣約83.6百萬元
- 3.採用自主機台模式計算，人力成本節省13,200人時，可節省3.7百萬元

案例：採用自主機台通訊方式優點

(1)可降低工安風險，減少工程成本，並不受安裝位置限制，問題分析容易，並有較強的抗光線干擾，減少作業人員無效浪費，相對在整體維護節省13,200人時，人力成本節省3.7百萬元。

(2)使用創新性:電腦影像取代硬體偵測機制，機台設計減少零件，大幅降低成本，並符合規範。分析廠內運作流程，去除無效浪費、建立標準化並達到智慧化。整體專案採用敏捷(Agile)專案管理手法加速機台開發、系統與AI模型建置。

L5 投資報酬率

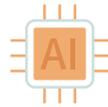
財務價值 新臺幣155,4百萬元(ROI:151%)

2022 DRAM 智慧製造領航計畫

員工參與比例 90% (%占全體員工)

專案計畫

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1. 智慧科技融合看智慧製造發展趨勢 | 3. 人工智慧在職實務系列課程 |
| 2. 智慧製造關鍵技術與應用議題 | 4. 產學合作建立智慧模型 |



訓練內容

優化廠內產品生產行為，改善機台生產效率，進而提升機台日產出量，以達到所謂的智能生產，並達到生產監控、分析與決策全自動，提高機台生產力，提升公司營運績效。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

- | | |
|----------------------------------------|--------------------------------------------|
| L1 課後滿意度
員工反應 訓練課程課後滿意度4.48 | L4 績效
提升效率 1.機台轉移效率提升累計總金額116百萬元 |
| L2 課程通過率
員工學習 學員訓練課程通過率85.6% | 2.派工自動化節省人力效益2.9百萬元/年 |
| L3 能力提升
員工學習 生產力提案56項 | 3.自主開發軟體節省成本版103.2百萬元 |
| 案例：提升生產自動化生產效率 | 產量 貢獻特殊產品銷售量121.8M顆 |

(1)改善派貨作業流程，智能系統簡化人員需參考許多報表以決定機台與Chamber之派貨組合及透過OPI操作派貨，有效派工自動化節省人力約4.9人/天，提高生產力，每日可節省人力4.9人，約當每月可節省新臺幣24.2萬元，年效益有新臺幣2.9百萬元。

(2)透過監控與分析數據，運用數學最佳化理論，模擬人員分析並自主決策，納入重要指標因子進行評估使生產策略持續優化，並透過精準派工讓系統決策，提高機台生產力。

L5 投資報酬率

財務價值 新臺幣9,408百萬元(ROI:1032%)

2022 新先進製程自主技術開發專案

員工參與比例 54% (%占全體員工)

專案計畫

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 新興電晶體與記憶體 | 3. 先進製程關鍵良率提升方案 |
| 2. 新電晶體製程與進階開發技術 | 4. 接觸電阻新型結構新製程手法 |



訓練內容

因應DRAM世代演進變化所進行的新製程元件微縮研發專案，專案目標為提升元件優良特性、符合設計端需求與達成產品量產成本下降。為公司新世代製程開發的關鍵重要技術，引領公司自主技術與永續經營重要里程碑。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

- | | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| L1 課後滿意度
員工反應 訓練課程課後滿意度4.72 | L4 生產力績效
提升效率 完成產品研發及驗證12項、生產力提案109項與改善提案228件 |
| L2 課程通過率
員工學習 學員訓練課程通過率87.3% | 產量 貢獻特殊產品銷售量121.8M顆 |
| L3 計畫達成率
員工行為 計畫達成率100% | 開發良率 自主技術成功開出record high 65% YA |
| 案例：下世代製程元件開發 | 成果發表 完成製程產品開發項目: 28項(累計182項) |
| | 財務價值 預估初期生產額外財務價值增加新臺幣405百萬元 |

(1)自主開發改變參數如介電層厚度與材料、通道長度的微縮、間極到端點接觸(contact)距離、各端點接觸面積的大小與降低接觸端點阻值等，元件微縮研究開發維持元件優良性能表現特性。

(2)技術導入新製程技術新型疊對技術，透過光學量測方式與過往的影像量測方式做一個量測技術的接軌，減少電物性失敗率，提升量測精準度。

L5 投資報酬率

財務價值 預估初期生產額外財務價值增加新臺幣405百萬元

2021健全組織管理人才訓練計畫

員工參與比例 86% (%占全體員工)

專案計畫

- 1.強化公司核心價值，打造創新的動能
- 2.打破本位主義，有效衝突管理
- 3.啟動團隊積極參與，持續突破與追求卓越
- 4.強化團隊合作力，提升團隊成員競爭力



訓練內容

全方位管理職能提升含蓋管理職能、團隊協作、策略專業與多元新知四面向，以此強化主管在組織的領導願景與目標，並身體力行發揮影響力，激勵團隊創造公司營運高績效。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

L1 課後滿意度

員工反應 訓練計劃課程滿意度4.7

L2 課程通過率

員工學習 主管訓練課程通過率97.4%

L3 計畫達成率管理力評核

員工行為

- 1.專案計畫達成率96.5%
- 2.360度評核認同度4.5分(5分量表)

案例：

(1)完成151位關鍵人才30項職能行為評量，訂出6項關鍵職能發展眾志當責、卓越創新、勇於實踐、協同合作、溝通協調與人才發展，分析職能落差，規劃訓練課程，提升個人管理能力。

(2)領導與管理主管帶領公司全體同仁訂定計劃管理目標，定期每季檢視，並針對公司各單位作業提出改善提案，2021年共計207件改善提案，實際年效益新臺幣元883百萬元。

L4 績效留任率生產力提案改善提案

成果發表

- 1.員工留任率95.5%
- 2.關鍵人才留任率100%
- 3.生產力提升提案38項
- 4.改善提案214件

L5 投資報酬率

財務價值 新臺幣883百萬元(ROI:180%)

2021多晶片封裝產品(MCP)技術開發與銷售

員工參與比例 37% (%占全體員工)

專案計畫

- 1.市場需求分析與開發
- 2.客戶技術交流與服務
- 3.工程技術支援能力
- 4.產品生產導入管理



訓練內容

目標:南亞科MCP市場占比世界第一大 異業結合與南亞科技合作，完成南亞科技第一顆多晶片產品，並導入廠內多晶片分析流程、開發測試工具與程式，直接提升公司營收。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

L1 課後滿意度

員工反應 訓練計劃課程滿意度4.4

L2 課程通過率

員工學習 訓練課程通過率100%

L3 計劃達成項目

員工行為

- 1.完成13項多晶片記憶體特性實驗
- 2.多晶片記憶體壓力測試時間減少82.2%
- 3.解決客戶端異常件數共37件
- 4.增加9種產品組合

案例：

(1)經市場調查與客戶需求分析，多晶片記憶體具開發潛力，主要應用於物聯網相關網通模組。推動該專案計畫開發出本公司第一顆多晶片記憶體，後需開發9種多晶片記憶體產品組合，至2021年全球共開發105家客戶驗證，並成功導入共31家客戶，效益為營收貢獻新臺幣28億元

(2)建立本公司多晶片記憶體分析流程、開發測試工具與程式，節省機台測試費用新臺幣3,880萬元

(3)建立多晶片記憶體Debug分析設備及優化RMA分析手法工程技術能力與產品生產導入管理模式

L4 績效

績效成果

- 1.多晶片產品營收貢獻新臺幣28億元
- 2.多晶片產品出貨量30.7M占全球市場第二大
- 3.多晶片產品額外利潤(EVA)增加10% (新臺幣2.8億元)
- 4.機台測試費用的節省新臺幣3,880萬元

L5 投資報酬率

財務價值 新臺幣9,408百萬元(ROI:1032%)

2020特殊應用動態記憶體產品開發與銷售

員工參與比例 37% (%占全體員工)

專案計畫

- 1. 公開班專業技術課程訓練計劃
- 2. 組織與計劃管理專案執行訓練
- 3. 生產技術人工智慧系統化
- 4. 非標準型進階產品伺服器、低功率與車工規產品行銷與銷售



訓練內容

提前將各類特殊應用產品送至客戶進行工程驗證，及時卡位相關非標準型動態記憶體市場，提高公司利潤，除增加公司獲利外，並穩定公司營收。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

- L1 課後滿意度**
員工反應 訓練課程課後滿意度4.66
- L2 通過率**
員工學習 學員訓練課程通過率99.25%
- L2 課程通過率**
員工學習 學員訓練課程通過率95.8%
- L3 結構化在職訓**
員工行為 結構化在職訓練完成率100%
- L3 計畫達成率**
員工行為 計畫達成率90.5%
- L4 績效**
成果發表 專利數438件

L4 技術專案

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

L4 生產力

提升效率 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

效益 (1)人力成本：新臺幣1千4百萬元 (2)營收貢獻：新臺幣1億7千6百萬元 (3)生產力潛在效益：新臺幣5千萬元

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

案例：提升產品良率及分析效率

(1)有效降低良率工程人員人力，提高生產力，累計導入24顆生產產品，每日可節省人力2.7人，約當每月可節省新臺幣11.6萬元，年效益有新臺幣139.3萬元

(2)導入期間良率平均提升約2%，貢獻占其中20%，以晶圓銷售效益之公式計算，效益為新臺幣1億3千434萬元

產量 非標準型產品銷售>135M顆

L5 投資報酬率

財務價值 新臺幣2,045百萬元 (ROI:783%) 財務價值 240百萬元 (ROI:56%)

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

建置數位影音中心，提供同仁數位學習環境。讓員工有更彈性的自主學習途徑與環境，擴展員工可預習/複習的學習途徑與管道。

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

持續鼓勵員工個人發展，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

結合個人發展，鼓勵同仁參加外部訓練課程、研討會與工作坊等。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。

年份	2020	2021	2022	2023
線上課程總時數(小時)	28,806	67,951	73,713	65,421
語文學習補助(新臺幣元)	462,372	213,606	264,068	192,660
累計在職學位進修人數(人)	714	726	735	743
外訓課程參與人數(人次)	186	109	137	120

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好互動。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 2022 年，多面向考核目標管理人數涵蓋率皆為 100%，且全體員工皆納入績效排名，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、一般人員季績效評核、180 度評核^註、360 度評核、高階主管永續發展評核等多面向評核。

其中 180 度評核的人數納入更多評核對象，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，2023 年涵蓋比例為 28%。180 度評核考量課經理 (含) 以上主管與各單位溝通協調頻繁，由直屬主管選擇有業務接觸之同儕進行評核，間接單位人數為 4 至 6 位，直接單位人數為 2 至 4 位。360 度評核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。各項評核工具之考核項目如下表所示。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。

註：180 度評核自 2021 年起納入生產領班、生產班長、主任工程師、專案經理、執行工程師進行評核

		評核項目			
類別	多面向評核	目標管理	敏捷式專案管理	團隊協作評核	
評核對象	廠處長級(含)以上 部經理 計劃經理 執行工程師 課經理 專案經理 主任工程師 生產領班/班長	協理級(含)以上主管	部經理 計劃經理 課經理 專案經理 小組長 值班主管 領班 工程師 管理師 行政/技術/業務助理	生產人員	
評核頻率	每年	每年	每季	每月	
評估方式	180度：為使績效評核有較客觀之參考依據，針對課經理(含)以上主管，考量其與各單位溝通協調頻繁，特設立180度評核，由相關人員之直屬主管選擇4-6位有業務接觸之同儕或主管進行評核。 360度：由該主管所轄人員對其進行管理職能之回饋，以做為參考。	主管先進行自我評核，對於永續重大議題指標的說明及自身看法。 接著由總經理初評部屬表現後，交由董事長複評。此外舉辦每季幹部會議與每半年 offsite meeting 共同訂定策略目標的同時也達到雙向溝通。	以員工為中心，先進行同仁的自我評核，對於工作的說明及自身看法。之後由直屬主管評核部屬之工作表現，給予員工鼓勵及需要改善及幫助之建議。提供給主管與員工雙向溝通之平台，讓主管及部屬都能及時了解雙方的想法及工作調整的方向。	由主管依個人之團隊合作、配合性、學習能力等項目進行評核。	

青年培力

• 擴大記憶體人才

我們要解決的社會問題

走進校園，結合學研力量，協助青年學子減少校園與職場差距，快速適應職場環境，同時整合產學資源，以共同提升臺灣科技產業能量。



未來之星 Future

為延攬優秀人才，以強化前瞻研發能量，鼓勵學子致力於學術研究、展現精益求精及學以致用之精神，設置各類獎學金制度，期許優秀學子在熱衷的領域中持續學習，厚植半導體產業競爭力。



傑出專案 Outstanding

為促進產學交流善用學界資源，與各大專院校進行產學合作專案與校園活動贊助，建立策略合作，並強化師生互動增進教育品質，提升國內產業競爭力。



學子培育專案 Cultivate

積極深耕校園，透過雙向培育，打造更符合學業界之實習內容，建構完善實習制度有效提升學生就業力，提供青年學子實習平臺，從中學習跨部門溝通合作，展現專業才能；接軌產學界專業需求，提升職場正確價值觀與能力，培養學生務實致用的觀念與能力並及早體驗職場，並促進多元面向能力之發展，提前儲備專業人才。



探索專案 Understanding

為培養學生理論與實務並行，提升學生對產業發展之認知與了解，強化凝聚力與歸屬感，提供學生與企業近距離接觸的機會，透過實地參訪與企業交流的過程了解半導體產業，並透過學長姐工作經驗分享，協助學生釐清未來職涯發展的方向，而在半導體研究發展領域之學子為重點培育對象，藉由學校文宣曝光以及活動之間相互連結，鼓勵在校學弟妹投入南亞科的大家庭。



講座專案 Speech

為強化學生在學校所學與職場的實際情況之連結，進入校園辦理各類型講座或專班，與學生進行面對面的互動分享，並結合產、官、學相關半導體專業師資領域，縮短學用落差，共同建構符合職場需求之產業課程，基礎課程由學校師資相關領域授課，奠定學員技術理論基礎，核心實務課程由南亞科技半導體主管擔任師資，將業師實務的專業經驗更有系統性的傳授給學生，使得理論與應用更有緊密的結合，以深入淺出的教學方式，帶領學生進入半導體新視野。

我們的角色與做法

2023 年主要成果

Future 未來之星

共提供19名學生獎助學金補助，並辦理未來之星獎學金頒獎活動獲獎人數26名學生(含入圍獎)，總金額約計新臺幣588萬元。

Outstanding 傑出專案

產學合作學校5所，14件合作案，投入金額共計新臺幣1,283萬元。贊助3場校園活動，贊助金額共計新臺幣87萬元。



Cultivate 學子培育專案

與11間學校合作實習計劃，共計138名實習學生在廠實習，包含間接人員49名、直接人員89名。舉辦26場實習說明會，參與人數1,448人，藉由主管說明實習內容；並邀請學長姐們來分享實習經驗。

Understanding 探索專案

共舉辦34場企業參訪，參與師生約1,372人。

Speech 講座專案

針對北部地區重點學校進行業師經驗分享，2023年共進行52場講座，參加人次約2,844人。

我們的足跡

Future 未來之星

- 為培養半導體領域尖端人才並獎勵優秀學子專心致力於相關學術研究與創新技術，協助大專院校之有志青年積極追求理想與目標，勇敢迎向未來，舉辦未來之星獎學金活動，於每年度10月份線上報名，共區分博士、碩士、學士三組別，獎學金總金額新臺幣60萬元，2023年共26名學生入圍、其中9名獲獎。
- 為協助學生畢業後順利就業，實施實習獎助學金制度，於學生實習結束後，擇優簽訂獎助學金方案，提供優秀學子獎助學金，並於畢業後至南亞科技服務；實習為全學年度實習，2023年共提供19名學生獎助學金，總金額約計新臺幣528萬。



未來之星照片集錦

Outstanding 傑出專案

- 針對半導體應用技術與產品設計研發進行合作，定期討論研究方向與結果，共同訂定研究目標對象，包含清大、北科大、長庚、明志，共有14件產學研究計畫。
- 贊助國內積極從事半導體之學術研究並有具體貢獻之單位，包含臺大晶片中心、臺大電機營、工研院VLSI國際研討會與活動徵才。

Cultivate 學子培育專案

- 2023年與11所大專院校配合實習計劃，建構完善實習制度有效提升學生就業力，共計招募138位實習生。
- 2023年成功留任10名實習生至原單位擔任正職工作，4名實習生依專業能力媒合至其他合適之部門，讓實習經驗延續並銜接就業機會，展現專業才能，接軌產學界專業需求，提升職場正確價值觀與能力。

Understanding 探索專案

- 邀請北部地區大專院校師生參訪見習，使學生對南亞科技更加瞭解，協助釐清未來職涯發展方向，其中有數場參訪行程配合實習合作計畫，甚至找到實習職缺一展長才，公司參訪品質益臻完善，使參與學子受益良多。
- 贊助臺大晶片中心電資學院電子營、臺大電機營活動，培育在半導體研究發展之學子，同時藉由團體體驗活動及公司廠地觀摩，深入瞭解半導體產業發展趨勢，廣招全臺優秀工科背景的學生。
- 為啟發女性學子對半導體領域的興趣，針對高中女性學子規畫參訪導覽，引導學生認識半導體產業的發展脈絡，亦透過南亞科技傑出女性高階主管分享求學經驗與職涯歷程，鼓舞更多年輕女性投入半導體產業。



台大電機營

Speech 講座專案

- 業師講座前進9所大專院校，將職場實務技能導入講座課程，共同建構符合職場需求之產業課程，以理論與實務並重，由深入淺出的演講方式，帶領學生進入半導體新視界。
- 持續與明志科大/長庚大學合作辦理半導體產業實務講座，安排具半導體豐富經驗的主管擔任業師開設課程，鏈結學生職場能力與實務研討，強化學生職場競爭力，弭平產學落差。
- 產業新尖兵計畫藉由學校教育資源，透過專業課程培訓，協助取得產業所需相關專業技能，共同攜手引領學子進入半導體產業貢獻所學。



中央大學記憶體設計課程

4.4 安心職場

員工關懷



南亞科技
幸福企業影片

W.A.K.E. 員力覺醒的友善職場

南亞科技除提供具產業特色、有競爭力的薪資水準外，亦推動員工協助方案 (Employee Assistance Program)，同時搭配員力覺醒行動 WAKE Up actions 從「健康」Wellness、「貼心」Assistance、「感心」Kindness、「活力」Exercise 等四個主軸提供全方位福利措施，期達到「打造幸福職場，造就一群快樂科技人」目標。

幸福職場 造就一群快樂科技人

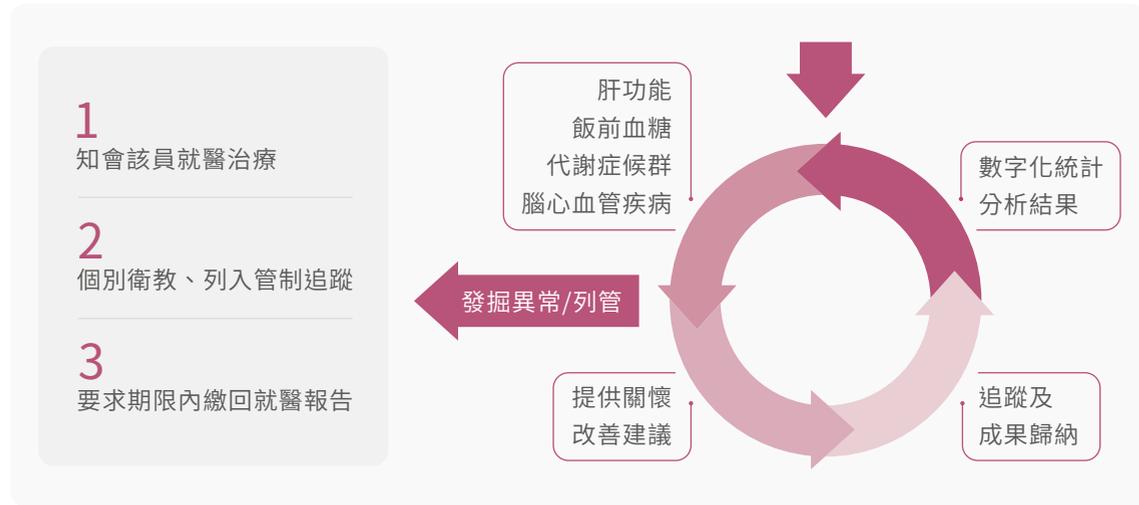


Wellness 健康

本公司與專業的長庚醫療團隊合作，提供優於法令的員工定期健康檢查年限，如：未滿 30 歲每五年檢查一次、滿 30 歲未滿 45 歲每 3 年檢查一次、滿 45 歲未滿 65 歲每 2 年檢查一次、滿 65 歲每年檢查一次。另外提供 α 胎兒蛋白、癌胚抗原檢查、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。廠區內設置保健中心，設置符合法規之廠護，亦安排駐廠醫師駐診。上述健檢結果若有異常將列管 (肝功能、血糖、代謝症候群、腦心血管疾病等)，由廠護及醫師提供衛教關懷、改善建議以及追蹤。

	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
2020	8.13%	6.42%	1.57%	17.10%	89.45%	8.06%	2.49%	1,526
2021	8.16%	8.09%	1.68%	15.33%	83.45%	13.50%	3.05%	1,311
2022	7.69%	5.07%	1.61%	16.23%	84.78%	14.29%	0.93%	1,184
2023	10.52%	5.48%	0.90%	16.90%	83.10%	15.85%	1.05%	1,334
總計								5,355

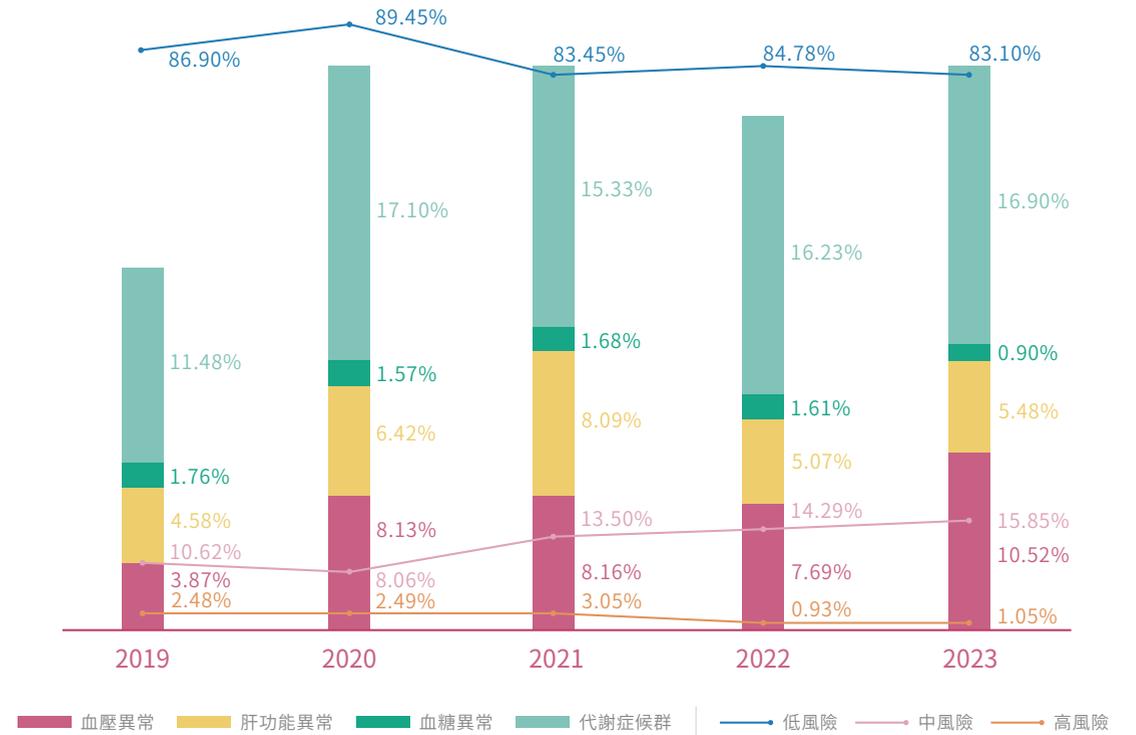
e 化追蹤管理流程



保健中心提供同仁母性健康保護、傷病處理、預防保健、體重管理、戒菸諮詢等。同時也以企業內醫療資源長庚醫院為後盾，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，2023 年醫療補助費金額計有 9,672,101 元。

本公司自 2019 年起結合公益舉辦減重比賽，鼓勵同仁以個人名義、或是 5 人組隊報名投入減重。同仁每減重 1,000 公克公司則相對捐出新臺幣 1,000 元予慈善機構。一則協助同仁控制體重，一則藉此將公益款項幫助需要的族群。2023 年共有 508 位同仁參加，減重總計 1,214.5 公斤，五年累計參加人次達 2,179 人次，累積減重共 5,420.7 公斤。

歷年員工健康檢查資料



備註：

1. 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
2. 2023 年健檢人數共 1,334 人，總費用新臺幣 \$2,303,148 元

Assistance 貼心

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。另設有職工福利委員會，每年規劃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，6 位委員由工會指派，其餘 2 位委員依不同部門由員工投票選舉產生，並於 2023 年改選出第十屆福委會委員。2023 年福利金支出約為新臺幣二千七百萬元，主要用於提供三節禮券、生日禮券、員工子女獎學金、團體保險、文康活動、社團活動、生育及住院補助等。2023 年福委會辦理之各項活動共計 5,176 人次參與活動。

另外為滿足員工於擴建期間之通勤需求，公司於鄰近地點建置三個汽車停車場及一個機車停車場，並規劃往返各停車場之接駁巴士，以滿足各種班別和輪值同仁之需求。透過貼心頻繁之接駁車次，平均等候時間小於 10 分鐘，減少同仁等候時間並且安心上下班。平均每日接駁人數達 1,500 人以上。

主要福利措施

				
設置員工餐廳，提供同仁團膳飲食	特殊節日亦推出應景菜色及春節期間加菜金	設置便利超商、咖啡 / 水果吧等，滿足同仁飲食需求	提供單身同仁優惠價格申請單身宿舍	設置汽、機車停車場與接駁交通車，使同仁通勤更便利



2023 年疫情趨緩後於六福村辦理家庭日，同仁及眷屬踴躍參與。



南林科技園區立體停車場於 2023/04/10 啟用，共設有 901 格汽車位、644 格機車位。



汽車充電樁於 2023/11/14 啟用，共設置 8 組慢充，並提供 3 種充電介面付款方式供同仁依自身需求選用。

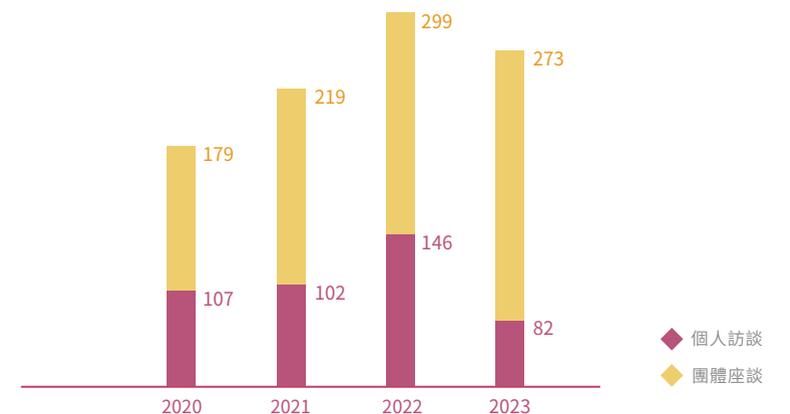


規劃往返停車場之接駁車，減少擴建期間為同仁帶來之不便。

Kindness 感心

為協助新進員工盡快適應新職場，設立輔導專人，針對到職二年內新進同仁或主動求助、主管轉介或長期病假等同仁，透過定期關懷、諮詢及輔導等，降低初到新環境所感受到的不安全感，協助盡快融入公司。此外，亦自 2019 年起引進外部專業心理諮商機構「張老師基金會」，陪伴同仁面對困境時用科學方法「釐清問題本質」、「面對困難」並且進一步「尋找解決方案」，每月 6 次，每次 1 小時的無限次數免費使用。專業心理諮商機構「張老師」搭配公司內部輔導專人，以系統化方式預防與協助解決一些員工問題，穩定員工工作品質及身心安全。而從同仁意見反映和回饋也了解到張老師服務為同仁解決家庭上、育兒和教養上面臨的各式問題助益很大。

新進員工適應新職場輔導服務人數



心理健康及紓壓講座

張老師心理諮商服務成效



友善生育及育兒環境

為提供女性同仁安心的工作環境，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。

南亞科技亦遵守職業安全衛生法，雇主應對有母性健康危害之虞的工作，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。

南亞科技亦設有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。2023 年符合育嬰留職資格人數為 317 人(女性 87 人、男性 230 人)，實際申請育嬰留職之人數共 29 人(女性 16 人、男性 13 人)。此外，南亞科技為減輕員工育兒上的負擔，與多所幼稚園簽訂特約，員工可享有註冊費、月費、車費、延托免費等優惠。

另為降低同仁育兒負擔並鼓勵生育，本公司特訂定「生育獎勵辦法」，自 2022 年 7 月起，每位新生兒補助 2 萬元生育津貼，並可同時申請育兒津貼每月 2,000 元，補助至滿 6 歲止。2023 年已補助 625 位同仁，合計補助總金額為 14,280,000 元。

項目	2021 年			2022 年			2023 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留職資格人數	101	244	345	91	236	327	87	230	317
實際申請育嬰留職人數	19	5	24	23	9	32	16	13	29
當年度應復職人數 (A) ^{註1}	10	5	15	12	5	17	8	6	14
當年度申請復職人數 (B) ^{註2}	7	3	10	9	5	14	7	3	10
復職後 12 個月仍在職人數	5	2	7	5	3	8	9	5	14
復職率 % (B/A)	70.00%	60.00%	66.67%	75.00%	100.00%	82.35%	87.50%	50.00%	71.43%
留任率 % ^{註3}	83.33%	100.00%	87.50%	71.43%	100.00%	80.00%	100.00%	100.00%	100.00%

註 1：「當年度應復職人數」：不包含當年度連續申請留職人員。

註 2：「當年度申請復職人數」：包含未達留職之申請期限而提早於當年度復職者。

註 3：「留任率」指育嬰留職後復職員工留任一年以上之比率。



Exercise 活力

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。

完善的體育館/健身中心



60,559 人次

2023年運動場館及樂活館
使用的總入場人次

設有綜合體育場館及樂活館，包含空中跑道、籃球場、羽球場、撞球檯、桌球、有氧教室、按摩椅及健身器材等。

• 鼓勵運動風氣

為使同仁身心平衡，南亞科技舉辦各式活動以推廣運動風氣，除鼓勵慢跑社、籃球社、桌球社、羽球社、慢壘社等運動性社團辦理活動之餘，於 2019 年推出一系列「運動祭」活動，透過各部門與社團創意提案，結合運動場館場地與設施，以達成推廣運動、創意思考與活絡公司組織氛圍之綜效。2023 年邀請供應商夥伴應用材料公司 (AMAT) 共同舉辦節能減碳游泳盃競賽活動，結合公益共同推廣健身理念，共計 134 人參與。另外亦與新北市政府共同響應支持 2023 年 FIBA 世界盃籃球熱身賽活動，用運動和世界交朋友，支持台灣籃球運動之發展。



2023 年邀請供應商夥伴應用材料公司 (AMAT) 共同舉辦節能減碳 游泳盃競賽活動



與新北市政府共同響應支持 2023 年 FIBA 世界盃籃球熱身賽活動

• 多元的社團活動

公司內有親親寶貝社、慢跑社、籃球社、桌球社、羽球社、慢壘社、登山社、桌遊社等，共計 24 個社團，2023 年合計超過 1,980 位同仁參加各項社團活動，亦新增了 1 個社團 (流行音樂社)，社團運作日益活絡。

除了運動性社團活絡之外亦有靜態的桌遊社等，另 2023 年也新增流行音樂社，社團屬性多元化。



職業健康與安全

南亞科技所有營運據點臺灣廠區 已通過 ISO 45001 管理系統，承諾提供員工一個安全、健康與優質的安全職場，並同時維護承攬商的安全。南亞科技訂定《環安衛管理手冊》防止職業災害並保障所有工作者安全、健康與優質的工作環境，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，以期達到零公傷與零職業病的目標。

風險評估與危害控制



Step.1

危害的辨認

確認工作場所有那些危害之存在、確認伴隨此危害可能衍生之不良影響有那些、同仁是否暴露或可能受到影響，判斷依據為工作場所的檢查紀錄、安全資料表、事故與災害紀錄、標準作業程序、設備手冊、維修紀錄等文件進行評估風險



Step.2

危害的評估

各作業內容針對物理性、化學性、人因性、生物性、其他危害等有暴露或可能暴露危害之勞工，以及特別危害健康作業：游離輻射、噪音、砷、銻、汞、正己烷(本年度特殊健康檢查共298人，列第四級管理人數為0)，確認其暴露程度是否符合規定、瞭解控制設備或管理措施是否達到要求



Step.3

危害的控制

從危害所及之路徑控制、從暴露之勞工加以控制、訂定安全的作業程序，及安全衛生教育訓練 2023年共19,119人時，1,818人次(其中法令規定應備證照及特殊危害作業主管等共16,644人時、988人次)參與訓練，另為了強化人員實地訓練與應變能力，進行了56場次緊急應變演練，包含依照危害辨識中高風險項目如化學品洩漏、人員受傷救援、地震火災逃生疏散等；除了訓練外，為同時提升作業面與環境面安全，每月安全衛生部門與各單位現場同仁進行工作安全觀察與訪談(SWAT, Safety Walk and Talk)進行共36個主題，進行40件作業動作安全行為面之改善建議使規範訂立內容與現場人員作業動作能達到一致，作業環境改善重點為每年針對無塵室中高風險進行多項主動安全衛生改善提案。由鑑別出的中高風險項目經評估可行性後進行優先改善，2023年共提出27件中高風險的改善行動方案，持續降低可能的風險

2023年南亞科技職業安全衛生中高風險說明及改善方案

風險危害類別		物理性	化學性	人因性、生物性	其他危害
特別危害健康作業項目		游離輻射、噪音			
中高風險項目及改善方式	一般作業環境風險說明及改善方案	樓梯梯階安全止滑跌倒風險預防改善、安全母索設置墜落風險預防、增設凸面鏡碰撞風險預防改善、工作臺車新購墜落風險預防改善	液體(冷卻水及化學品)洩漏風險預防、化學品取樣管路房噴濺風險預防改善	-	同仁上下班通勤安全專案改善
	無塵室風險說明及改善方案	作業環境照度不足風險改善、夾酸車捲夾風險預防改善、水壓升降機充電裝置感電風險預防改善	液體(冷卻水及化學品)洩漏風險預防	-	機台防震設施降低天災意外財損風險改善

• 安全衛生組織與工作者的諮商溝通

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，由執行副總經理主持，高階主管、各部門主管及委員會成員參與，成員組成有 41.7% 為勞工代表，共同審議各安衛管理目標達成狀況、事故調查及安全衛生專案績效，為強化安全衛生議題溝通，除公司既有管道反映外（如首頁意見反應信箱），各部門均設有專責人員透過各部門會議、工作安全觀察與訪談活動 (SWAT)、全員環境安全巡檢系統 (SETS, Safety & Environment Event Tracking System) 蒐集工作者諮商及溝通事項與提案，並直接與安全衛生部門聯繫、資訊接收、回應及諮詢，建立暢通安全衛生管理與溝通管道；安全衛生部門亦於 2023 年排定 38 次內部稽核，共開立 24 件矯正措施單，其中包含表單填寫完整性不足等，而各項缺失已於規範時間內改完成改善，亦藉由內部稽核活動進行雙向溝通。

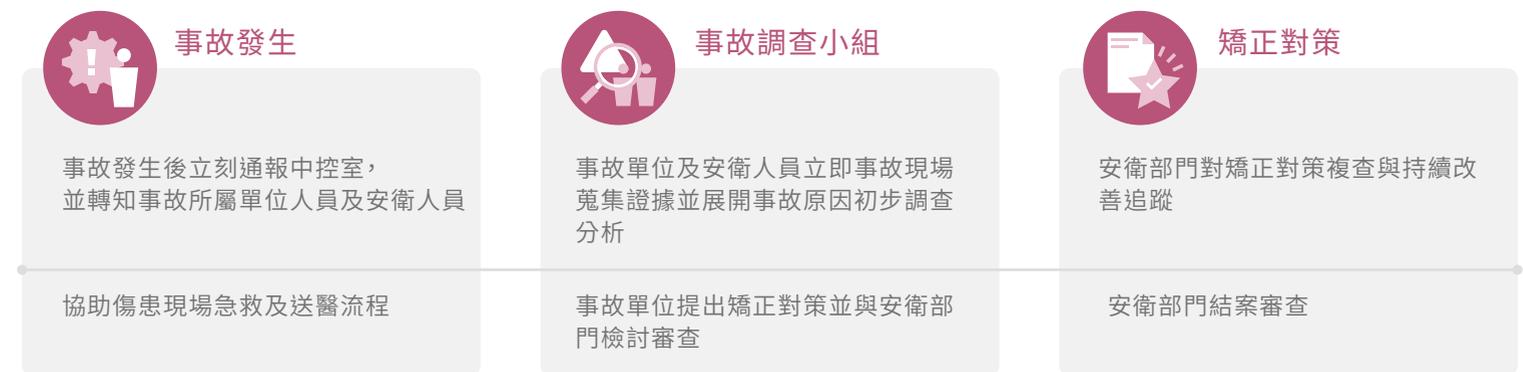
• 事故調查程序

事故調查（職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件）經中控通報確認事故後，由安全衛生部門及事故發生部門成立「事故調查小組」並進行初步調查與提出矯正對策，安全衛生部門針對事故調查之矯正對策進行嚴格審查，事故發生部門必須進行原因分析 (RCA, Root Cause Analysis) 包含直接、間接與基本原因，並確實提出改善與預防對策，以避免事故再發，始可結案。2023 年統計虛驚事故共 23 件，本年度虛驚事故改善重點為液體洩漏 (11 件，占最高比率有 78.3%)，如閥件漏液防止等改善重點，並均已提出對應之改善預防措施。

職業安全衛生委員會與工作者諮商溝通事項

職業安全衛生委員會與工作者諮商溝通事項	職業安全衛生委員會 2023 年完成決議重要議題
職業安全衛生管理事項及安全衛生績效	針對斜坡區域作業進行盤查及檢討相關作業完整性
安全衛生自動檢查及稽核事項	針對所有氣源管路、閥件狀態及人員作業風險全面檢討
安全衛生教育訓練計畫及實施	確保法定作業主管及急救人員之證照有效性
作業環境監測結果應採取之對策	完成暴露評估數據趨勢分析及分級管理
職業災害及事故調查報告	因應同仁跌倒受傷事件，各部門進行行走安全宣導提醒
健康管理及健康促進事項	針對高氣溫作業進行提前盤查與管理要求
法規變更事項及因應措施	持續每月法規鑑別確認職業安全相關法規動態

南亞科技事故調查流程



• 職業傷害管理

2023 年廠內員工共發生 3 件職業災害事故，均為物理性傷害（跌倒、碰撞），廠內員工失能傷害頻率（失能傷害件數／百萬工時）為 0.41 及失能傷害嚴重率（損失工作日數／百萬工時）為 18，未達成廠內零失能傷害，而為了達成廠內零失能傷害目標，調查分析檢討事故真因後，南亞科技致力從兩個面向進行持續改善：

1. 在「不安全行為」方面做到監督員工不安全的行為，其方法為高風險作業進行作業安全分析 (Job safety analysis) 及加強安全衛生教育訓練並推動工作安全觀察與訪談活動，促進員工安全意識，降低潛在作業危害，如進行斜坡推送重物危害等碰撞危害預防作業安全分析。

2. 在「不安全環境」方面做到改善不安全的環境，其方法為機台設備本質安全 (IS, Inherently Safer) 設計、確保機械安全防護設計完善、定期管路及機台保養檢查、衛生環境的預防暴露監測，推動現場自主管理、高風險作業主管現場走動式管理及稽核評分機制，以達到現場環境 5S 整潔提升，維護作業環境安全衛生，如設置梯階、走道及環境區域行走止滑等跌倒危害預防設施。

承攬商總工時、職業傷害統計數據

年份	2020	2021	2022	2023
總工時(小時)	404,054	339,387	562,977	409,371
工傷件數	0	1	0	1
損失工作日數	0	7	0	8

員工總工時、職業災害與職業病統計數據

年份	2020	2021	2022	2023	2024目標
總工時(小時)	6,778,840	6,872,456	7,073,064	7,174,192	-
可記錄之職業傷害數(人數)	1	0	0	3	-
可記錄之職業傷害比率(失能傷害頻率)	0.14	0	0	0.41	0.18
嚴重的職業傷害數(人數)	0	0	0	0	-
嚴重的職業傷害比率 ^{註1}	0	0	0	0	-
失能傷害嚴重率 ^{註2}	6	0	0	18	6.2
總合傷害指數	0.03	0	0	0.09	-
經醫師認定職業病件數	0	0	0	0	0
經醫師認定職業病比率	0	0	0	0	-
缺勤率 ^{註3}	0.33%	0.31%	0.22%	0.32%	0.55%
廠內自主檢查率 ^{註4}	98.7%	99.3%	94.1%	95.2%	93.9%
全員參與安全衛生提案件數(件數)	644	980	1,050	1,215	1,440

註 1：本公司 2023 年無因職業傷害造成死亡，而嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數且損失日數超過六個月）為百萬工時計算。

註 2：失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 為依公司申報職災統計資料，不含承攬商 / 員工上下班交通傷害 / 輕傷（現場急救可解決）。

註 3：缺勤率計算含病假、事假、公傷假，新設 2024 年目標。

註 4：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%

承攬安全管理

承攬商的安全一直是南亞科技安全衛生管理重要項目之一，南亞科技向來對外包承攬人員的重視程度猶如員工，尊重與感佩承攬商透過其專業能力、設備及技術協助南亞科技共同完成各類工程。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，引導承攬商進行作業安全分析 (JSA, Job Safety Analysis) 並建立安全行為，以期許達成零災害、零事故之目標。

南亞科技依循台塑企業內規範制定完整之各項承攬管理規範，作為要求承攬商之依據。每一家合作的廠商均須簽署工程承攬 (合約) 書及施工安全告知單，以告知單位內工作環境、危害因素及相關安全衛生規定等，透過全員監督機制，若發現承攬商有不安全行為時，可藉由各項安全衛生管理機制向其上層領班進行通報中控室或工安人員反映異常，進行異常事件立即追蹤及改善；所有承攬商人員入廠施工前皆須事先接受過本廠之「承攬商入廠安全衛生教育訓練」課程，目的是告知工作環境危害因子、應遵守的規定及提升安全意識。

強化承攬商施工安全措施

▼ 選用優良承攬商	✓ 選用技術與工安管理優良承攬商
▼ 承攬商工安管理審查	✓ 承攬商工安管理(如職業安全衛生人員資格)審查
▼ 入廠前安全衛生教育訓練	✓ 每月定期進行教室課程訓練
▼ 施工前安全告知	✓ 履行作業環境與危害告知義務
▼ 施工前工作安全分析	✓ 逐步驟分析危害與預防措施達到施工安全
▼ 施工許可申請與高風險作業管制	✓ 所有施工均需進行申請許可且管制明火、局限空間、高處等高風險作業
▼ 每日工具箱會議	✓ 要求每日進行工具箱會議宣導安全事項並留存紀錄
▼ 承攬商施工前/中/後檢查	✓ 要求進行每日檢核施工現場作業自主檢查(如5S)

承攬商入廠前安全衛生訓練與涵蓋率

