



4

人才 重視專業人才的雇主

- 4.1 人權..... 55
- 4.2 多元共融..... 64
- 4.3 人才發展..... 68
- 4.4 安心職場..... 88

1226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1226人，較2023年成長40%。

81.48%

育嬰留停復職率81.48%，較2023年上升10.05%。

98%

自2022年起累計三年培育儲備主管共計150位。統計儲備主管留任率98%，並已有43人內部晉升，晉升率28.7%。

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。

重大議題策略與績效

◆ 優於目標 ◆ 達標 ◆ 未達標

重大議題與策略	2024目標	2024績效與達標情形	2025 目標
<p>👤 人權</p> <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。 	<p>外部稽核或勞動檢查結果無重大缺失</p> <p>職場不法侵害：0件</p> <p>員工勞工道德教育訓練完訓率：100%</p>	<p>◆ 無重大缺失</p> <p>◆ 1件^{註1}</p> <p>◆ 100%</p>	<p>外部稽核或勞動檢查結果無重大缺失</p> <p>職場不法侵害：0件</p> <p>員工勞工道德教育訓練完訓率：100%</p>
<p>🎓 人才發展</p> <ul style="list-style-type: none"> • 職能精進 依公司策略訂定年度訓練發展計畫，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。 	<p>年度計畫總課程完成率≥100%</p> <p>關鍵人才全員工占比≥6.0%</p> <p>職缺之內部員工替補率≥65%</p>	<p>◆ 161.5%</p> <p>◆ 7.4%</p> <p>◆ 61.4%^{註3}</p>	<p>年度計畫總課程完成率≥100%</p> <p>關鍵人才占全部員工比例≥7.5%^{註2}</p> <p>內部員工替補率≥60%^{註4}</p>
<p>👥 人才留任與員工關懷</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<p>關鍵人才留任率≥98%</p> <p>自願離職率^{註7}≤6%</p> <p>員工意見調查達平均認同度比率≥75%</p>	<p>◆ 96%^{註5}</p> <p>◆ 6.21%^{註8}</p> <p>◆ 73%^{註9}</p>	<p>關鍵人才留任率≥95%^{註6}</p> <p>自願離職率≤6%</p> <p>員工意見調查達平均認同度比率≥78%</p>
<p>❤️ 職業健康與安全</p> <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。 	<p>失能傷害頻率^{註10}<0.18</p> <p>失能傷害嚴重度^{註12}<6.2</p> <p>廠內自主檢查率^{註13}>93.9%</p> <p>全員參與安全衛生提案件數>1440件</p> <p>化學暴露造成的職業疾病事件維持0件</p>	<p>◆ 0.41^{註11}</p> <p>◆ 5.0</p> <p>◆ 96.3%</p> <p>◆ 1555件</p> <p>◆ 維持0件</p>	<p>失能傷害頻率<0.17</p> <p>失能傷害嚴重度<5.9</p> <p>廠內自主檢查>94%</p> <p>高階主管現場作業安全觀察訪談改善完成率維持100%</p> <p>化學暴露造成的職業疾病事件維持0件</p>

註 1：1 件職場不法侵害事件之處理措施請見本報告書 p.62。

註 2：提高關鍵人才人才庫人數，目標同步提高。

註 3：2024 年部分職位考量專業分工以及內部員工技能未完全符合，故由對外招募遞補。

註 4：為符合市場競爭力，增加引進外部專業人才 (2026 年起新增管理職缺內部員工替補率，提升內部員工在管理職缺的晉升機會)。

註 5：原關鍵人才留任率計算累積超過 6 年，造成人數累積。

註 6：調整關鍵人才留任率計算方式以固定 5 年區間動態計算。

註 7：自願離職率含蓋範疇包含臺灣及海外員工。

註 8：記憶體產業受地緣政治、經濟景氣循環影響，復甦仍受限制，而部分次產業人力需求大，非固定薪酬 (紅利 / 獎金) 加大外部之吸引力。

註 9：2024 年營運表現不佳福利獎金發放緊縮，調查結果在組織願景、管理團隊和升遷報酬三面向大幅下降所致。

註 10：失能傷害頻率 (FR)=(失能傷害次數 × 10⁶) / 總經歷工時。

註 11：2024 年廠內員工共發生 3 件職業災害事故，均為物理性傷害 (夾傷、跌倒)，改善措施請見本報告書 p.91。

註 12：失能傷害嚴重率 (SR)=(失能傷害總損失日數 × 10⁶) / 總經歷工時。

註 13：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%。

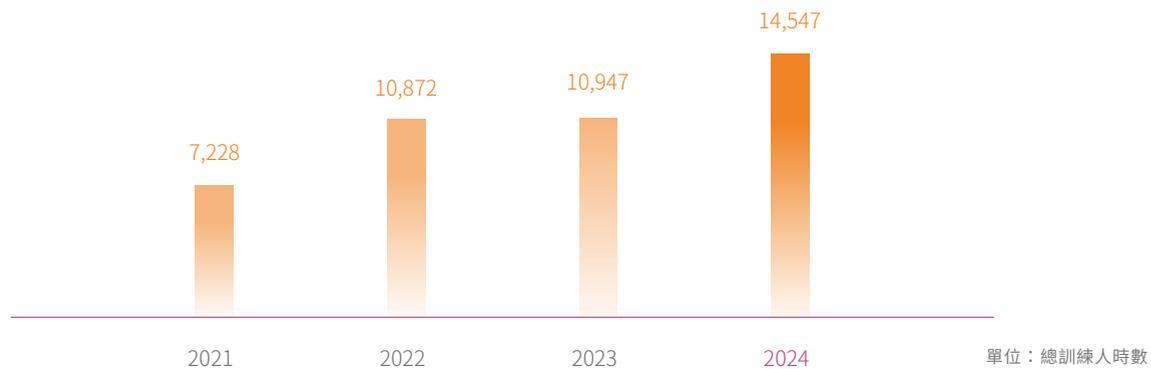
4.1 人權

一．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。2024 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 14,547 小時。

2021~2024 年人權政策與程序教育訓練時數統計^註



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。

二．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，評估對象含南亞科技員工及利害關係人 (包含客戶、供應商 / 承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區)，並針對上述對象研擬風險減緩及補償措施，並確實遵守評估對象所在地國家法令規範。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
 <p>員工</p>	<p>自由選擇就業、年輕勞工、不歧視、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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● RBA SAQ、RBA VAP、內外部稽核、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
 <p>供應商 (合資企業)</p>	<p>勞動人權、職業健康安全、個資保護、職場不法侵害</p> <hr/> <p>負責任礦產、無有害物質</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商稽核、第三方獨立查證 ● 調查工具(CMRT/EMRT...)盡職調查、第三方獨立查證、符合性(測試)報告
 <p>社區</p>	<p>水資源、空氣汙染、噪音、交通問題</p>	<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
 <p>客戶</p>	<p>個資保護及資訊安全</p>	<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償措施

對象	重大人權議題	2024年減緩措施	2024年補償措施
<p>員工</p>	職業災害	<p>職業安全衛生管理系統</p> <ul style="list-style-type: none"> • 危害鑑別及風險評估：定期與不定期審視危害鑑別及風險評估結果，2024年共38場次內部稽核，開立11件矯正措施單。 • 主動式降低風險：各高風險單位主動提出安全衛生改善行動方案，降低中高風險與增加系統改善機會，2024年共提出33件管理方案。 • 定期績效評核制度：各單位安全衛生績效評核，安衛部門環境巡檢提案及各部門自主檢查提案(2024年自主檢查率達96.3%，優於年度目標93.9%)。 <p>推動與建立安全文化</p> <ul style="list-style-type: none"> • 工作安全觀察與訪談(Safety Walk and Talk, SWAT)：高階主管至現場工作安全觀察訪談、安衛部門與員工工作安全觀察訪談、各部門主管與員工工作安全觀察訪談，共48場次。 • 環境安全巡檢系統(Safety & Environment Event Tracking System, SETS)：員工自主提案無塵室環境缺失並追蹤改善，員工自主提案環境缺失並追蹤改善案件共1,555件。 	<p>緊急應變與準備</p> <ul style="list-style-type: none"> • 訂定「異常狀況緊急應變作業辦法」程序，訂有緊急應變計劃，並包含高風險單位緊急應變演練，共58場次。 • 不定期配合當地主管機關，進行公共危險物品與毒化物洩漏緊急應變及災難演習，以持續精進災難應變措施。 <p>意外事故調查與持續改善</p> <ul style="list-style-type: none"> • 當有意外事故或職業災害發生，事故單位與安衛部門組成「意外事故調查小組」，由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，2024年虛驚事故統計共21件，改善重點為液體相關事件(15件，占最高比率有71.4%)，如管路接頭滲漏防止等改善重點，並均已提出對應之改善預防措施。 • 優於法令頻率召開每月安全衛生委員會，由事故單位報告及宣導職災原因及改善方案，避免其他單位發生類似事件。 <p>職業災害補償</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。
	職業健康保護	<p>全體人員</p> <p>推動以下健康促進活動加強健康管理觀念：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 至少一季一場健康促進講座，2024年度共舉辦27場，參與人數1,528人。 • 一年一次減重活動和戒菸宣示活動，總參與人數478名。 • 定期提供相關健康資訊予同仁(海報及電子郵件)。 <p>工程人員：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 執行異常工作負荷促發疾病預防計畫。 • 辨識評估高風險族群。 • 特殊健康檢查、管理及促進。 	<p>補償通則如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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。 <p>補償通則如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 安排醫師面談及健康指導。 • 與該單位主管建議及了解狀況。

對象	重大人權議題	2024年減緩措施	2024年補償措施
 員工	職場不法侵害 (性騷擾)	<p>建立以下防治措施防範職場不法侵害行為：</p> <ul style="list-style-type: none"> 2024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%。 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。 	<p>2024年1件性騷擾申訴案件 補償通則如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 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、 職場不法侵害	<p>執行下方措施以確保供應商永續作為的落實程度：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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370家，並且100%完成回收。 針對高風險供應商執行稽核，稽核結果不符合項次為(待資材更新數據)61項，其稽核缺失，南亞科則輔導協助改善，已100%全數完成改善。 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。 針對合資企業福懋科技推動人權盡職調查與RBA VAP，以主動識別與解決人權風險來避免人權侵害事件，相關盡職調查結果揭露於福懋科技永續報告書。 <p>負責任礦產管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 確認責任礦產採購管理要求變動趨勢，擬定責任礦產採購管理清單。 使用有效的調查工具(CMRT/EMRT...)定期進行盡職調查。 第三方獨立查證0缺失。 <p>無有害物質管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 確認法規與客戶於產品的相關性，擬定有害物質管理清單。 定期進行盡職調查，提供有效的符合性(測試)報告。 第三方獨立查證0缺失。 	<p>2024年0人權侵害事件 補償通則如下：</p> <p>要求供應應該善至符合當地法令需求。</p> <p>2024年0人權侵害及有害物質危害事件 補償通則如下：</p> <p>要求供應商改善至符合當地法令需求。</p>

對象	重大人權議題	2024年減緩措施	2024年補償措施
<p>社區</p>	空氣汙染	<p>執行下方措施以確保環境面的永續性：</p> <ul style="list-style-type: none"> 依照法規標準進行排放並持續減量： <ul style="list-style-type: none"> A. 空氣污染減量：針對揮發性有機物廢氣排放減量，2024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. 水資源短缺： <ul style="list-style-type: none"> (a) 多元水源開發與儲水：廠區已設置43,000噸容量儲水池，另已設置七口水井，每日可供水5,500噸。 (b) 協同鄰近台塑企業各廠區，成立缺水緊急應變組織，組織內可互相緊急調配水源支援。 (c) 節水與雨/廢水回收，除雨水回收再利用機制，2024年廢水總回收水量共5,590,000噸。 (d) 擬定應變措施，配合政府水情燈號，採取因應措施。 C. 放流水水質維護： <ul style="list-style-type: none"> (a) 廢水分類收集至適當的污水設施處理，並逐年提升處理效能。 (b) 設置放流水水質即時監控系統與環保局連線，即時共同監測水質，確保放流水水質正常。 每月進行一次環境監測。 與在地社區合組「環境品質監督委員會」，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。 	<p>2024年0社區反應事件補償通則如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> 關注法規修訂進度並採取因應措施。 積極結合在地學校、機構和團體進行環境保育等教育活動。
	水資源		
	社會參與	<p>致力於參與公共事務與在地關懷，發揮社會影響力與促進社區發展：</p> <ul style="list-style-type: none"> 人才培育：攜手校園為青年學子植入永續理念，推廣永續教育學生數為1,536人。 環境保育：串連不同屬性非營利組織推廣環保理念，維護環境生態多樣性與朝向低碳社會，共523人次的員工參與4場環境保育活動。 敦親睦鄰：參與鄰里(鄰近社區)公共事務打造和諧互惠互利生活圈，共有16,671人受惠。 人文關懷：結合地方資源推動在地人文特色，2024年人文活動計有552人次的員工參與。 	
<p>客戶</p>	個資保護及資訊安全	<p>推動下方措施以保障資訊安全：</p> <p>資訊安全管理推動下列措施以保障客戶權益：</p> <ul style="list-style-type: none"> 訂定「公司機密管理辦法」、「個人資料管理作業細則」，及指定全體員工閱讀。 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，2024年完訓率100%。 經內部程序並進行機密等級分級後歸檔至文件管制中心，及公司機密資訊未經授權，不得對他人揭露，亦訂定相關評核機制。 設金屬探測門進行資安管制品攜出入查核。 定期ISO 27001 國際資訊安全管理驗證。 	<p>2024年為0資料洩漏案件補償通則如下：</p> <p>立即通知客戶並給予合適處置。</p>

2024年風險發生機率为3.55%，相較2023年降低了0.23%，減少的原因為公司積極安排，多元健康促進活動及講座，定期健康資訊分享與宣導，旨在提高員工對健康的重視並提供實用的健康知識。這些活動涵蓋了營養飲食、運動健康、心理調適等多方面議題，幫助同仁更了解自己的身體狀況，透過這些舉措，許多同仁的健康意識得到提升，異常健檢指數和高工作負荷的人數皆顯著下降。

三 · 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

 <p>政策聲明</p>	<p>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」。</p>	 <p>教育訓練</p>	<p>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。</p>
 <p>零容忍</p>	<p>致力確保「零職場不法侵害」^註之工作環境，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。</p>	 <p>懲處規定</p>	<p>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。</p>
 <p>申訴管道</p>	<p>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、#1136 申訴專用電子信箱：protection@ntc.com.tw</p>	 <p>補救措施</p>	<p>本公司對於申訴人身份會確實保密，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。</p>

註：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、福祉或健康構成挑戰的事件。其職場不法侵害樣態如右：

(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

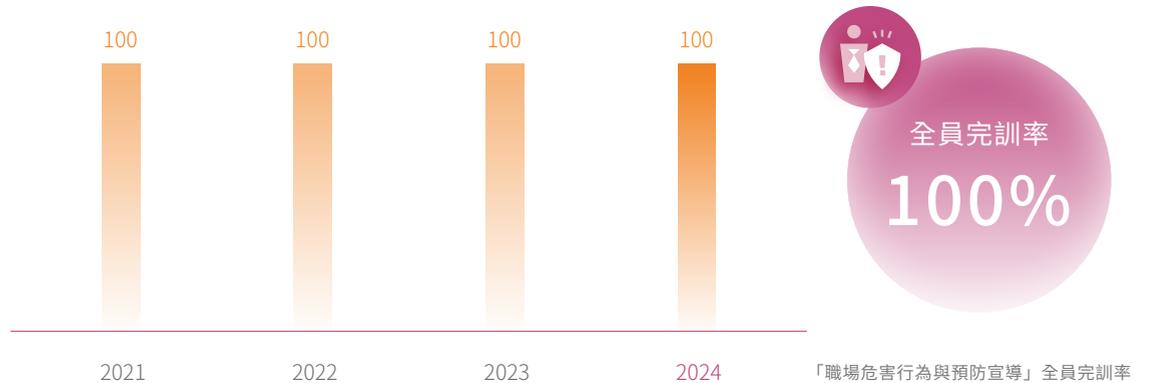
- 自2019年整合「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「南亞科技員工申訴作業要點」兩項辦法為「南亞科技員工保護暨申訴要點」，並於2022年、2023年進行調整，增加規範完整性。
- 2024年依法令修訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。



行動落實

- 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，近一步管理潛在風險族群。
- 強化申訴調查機制，並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，提供心理諮詢師駐廠服務。
- 2024年落實「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」新制，引進外部專家（如：相關領域之學者、律師等專業人士）參與申訴案件調查。

職場不法侵害受訓統計



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，並視個案情況由稽核組或申訴評議委員會受理，針對涉及職場不法侵害案件，申訴評議委員會依法令規定組成調查小組進行調查。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

		2021			2022			2023			2024		
申報管道	投書(含匿名舉發)	5			4			0			3		
	員工申訴表	0			0			2			3		
	舉發專線及信箱	1			1			1			1		
	合計	6			5			3			7		
		不受理	受理		不受理	受理		不受理	受理		不受理	受理	
			成案	不成案		成案	不成案		成案	不成案		成案	不成案
案件類別 與商業及道德行為準則相關案件	貪腐賄賂	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
	不正當收益	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	公平競爭	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	不當捐獻	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	利益衝突	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	洗錢或內線交易	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	保護智慧財產權	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	保護個人隱私/資料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	性騷擾	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0
	騷擾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	歧視	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	環境保護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	職業安全與健康	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	其他	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1	2
	合計	0	0	4	0	1	4	0	3	0	0	3	4
處理結案	6			5			3			7			
處理結案率	100%			100%			100%			100%			

2024年申訴及舉發案共7件，「成立案件」分屬貪腐案件1件、性騷擾問題1件、管理問題1件，案件說明如下：

貪腐 1案 於多次請購作業流程中違反公司作業規則，洩漏公司機密，且要求特定廠商於請購過程陪標，並有圖利廠商事實，另與特定廠商有不正當金錢往來，且收受餽贈等各項違反勞動契約、工作規則之行為。

公司相關執行措施

- 懲處** 接獲申訴後馬上進行調查，確認違反情節屬實後依人事管理規則處予以免職，本案進入司法程序。
- 補償** 為避免貪腐案件再度發生，持續進行定期反貪腐訓練，並於全員電腦設備及廠區公佈欄進行宣導，貪腐圖利查核列入品保稽核範疇。

性騷擾 1案 於工作場所藉由職務與業務教學之便，長時間對多位女性同仁有肢體騷擾、碰觸及其他非合乎常理之行為，經調查程序判定成立。

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，已調整加害人之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。

管理問題 1案 於休息日加班有怠工狀況經調查屬實，經單位調查程序判定成立。

公司相關執行措施

- 懲處** 提報為績效末位人員並納入年終考績評核，並依人事管理規則予以小過一次懲處，違紀者繳回溢領之延長工時工資。
- 補償** 藉由設定工作KPI、內部稽核及各項工作管理措施，以有效管控加班情況及確保工作產值，並持續透過內部各項管理流程查核公司部門管理作為。

四·勞資關係與溝通

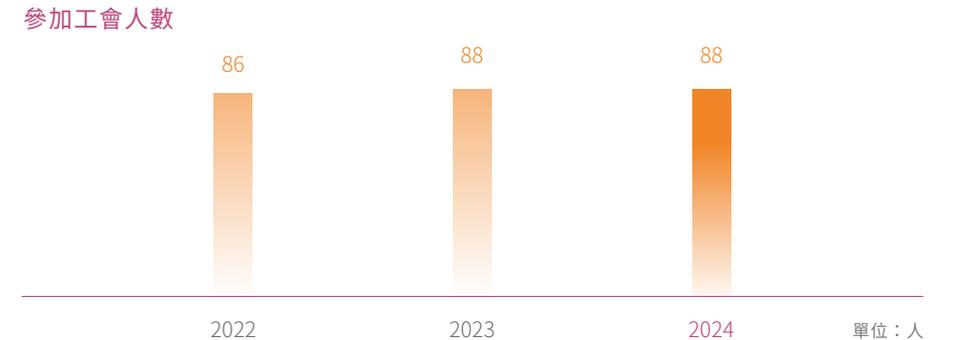
為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，改善勞工福利事項，公司建立多元暢通的透明溝通管道，對健康安全、勞工福利等基本勞動條件議題表達意見，積極主動了解員工之心聲並適時處理反應問題，達到勞資正向溝通。若有不法情事投訴，亦設有申訴信箱、舉報專線及性騷擾防治專線等申訴管道，員工對於企業規章制度之意見，則可透過管理制度改善意見反映管道提出。員工可公開地就各項公、私領域、工作條件、薪資福利或個人意見與管理階層充分溝通，各項溝通途徑如下：

<p>溝通會議</p> <ul style="list-style-type: none"> 每年二次全員會議 由總經理向全體同仁針對營運、營收、市場、研發進度等作說明 每年二次行政窗口座談會 由員工關係部向行政窗口說明各項福利舉措並交流意見 每年四次線上技術人員季會 由生產製造部門舉辦，會中向技術人員說明公司營運、營收、市場、研發進度 定期與工會代表召開會議 	<p>雙向溝通平臺</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活園地 意見反應 防疫信箱 	<p>電子問卷調查</p> <ul style="list-style-type: none"> 餐飲滿意度 活動滿意度 員工意見調查
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

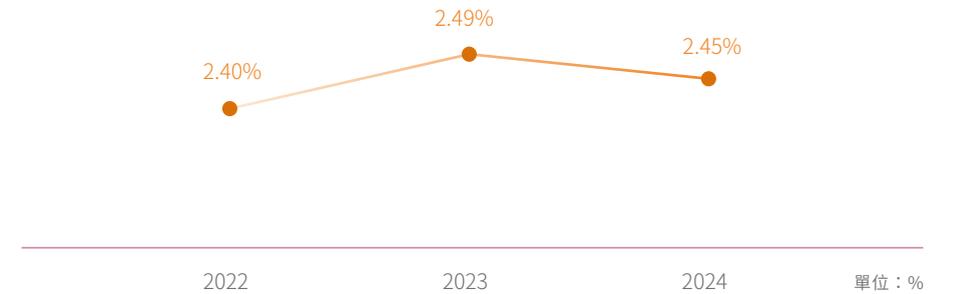
<p>2024年意見反應平台案件數</p> <p>156件</p>	<p>平均每案件回覆時間</p> <p>5日內</p>	<p>前三大反應問題</p> <ul style="list-style-type: none"> 64件 辦公室/廠區環境問題 (41.02%) 68件 交通/停車/接駁車 (43.58%) 17件 餐飲問題 (10.89%) 6件 其他問題：擴建相關問題等 (3.84%)
------------------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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與溝通工作條件（如：休息時間檢討），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



參加工會員工比率^註



註：調整計算邏輯，修正近 3 年參加工會員工比例。

4.2 多元共融

一 · 共融共創，跨時代前行

透過推動多元共融，我們致力於打造一個尊重差異、激發創意、促進協作的職場環境。藉由多樣化招聘與共融文化，讓每位員工都能充分發揮潛力、持續創新，我們將攜手跨世代、跨時代，為企業創造更多價值與競爭力。

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，我們設立多元共融的願景與使命，制定行動策略，聚焦培養多元人才、加強內部溝通與合作，並通過持續的學習與發展機會，激發員工的創新潛力，為建立更多元共融的企業文化奠定堅實基礎。



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

- 吸引** 建立具多元共融的雇主品牌以吸引多元人才
- 招聘** 將DEI 價值融入招募及任用流程
- 入職** 協助新進人員適應組織環境、工作順利上手
- 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
- 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
- 溝通** 雙向溝通收集員工回饋、持續優化公司DEI作為
- 影響** 建立合作夥伴關係並促進及影響社會多元性
- 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

2024 年成果



共融性文化

15場

共融與多元文化素養講座

512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

27.67%

女性員工占比

34.89%

女性主管占比

1.17%

身障人士晉用占比



未來人才投資

130人

科技、技術、設計及財商實習生受僱

600萬元

未來之星總獎助學金

487萬元

產學合作總金額

2025 年關鍵績效指標

領導階層的多元化

- 董事會女性代表至少 **1**席
- 持續強化董事會多元化組合：董事熟悉產業含蓋原物料、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

- 辦理多元共融面談技巧課程 **1**場

員工回饋

- 請參考 [員工意見調查章節](#)

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 **156**件

二 · 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。

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。

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，2024年聘僱中國籍、法籍、德籍、日籍、美籍、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 13 種國籍員工，形成國際多元化職場。2024 年外國籍人數共計 108 人，占全體員工 2.92%，前五大國籍排名^{註 1} 依序為美籍、中國籍、日籍、德籍、印尼籍、緬甸籍、馬來西亞籍、法籍、韓國籍；主管階層前五大國籍排名^{註 2} 依序為本國籍、美籍、日籍、中國籍、德籍、法籍、韓籍，其中以本國籍占比最高，達 91.48%。

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 2024 年 12 月份，臺灣地區共聘僱身心障礙員工 42 人，晉用比率為 1.17%，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。

註 1：德籍、印尼籍、緬甸籍員工人數相同，故並列第四名；馬來西亞籍、法籍、韓國籍員工人數相同，故並列第五名。

註 2：德籍、法國籍、韓籍員工人數相同，故並列第五名。

年度	2021	2022	2023	2024
國籍數	15 國	16 國	16 國	14 國
國籍類別	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	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、義大利籍、肯亞籍、土耳其籍
外國籍員工人數比率 (%)	3.26%	3.01%	2.99%	2.92%
身心障礙晉用人數	36 人	36 人	40 人	42 人
身心障礙晉用比率 (%)	1.05%	1.01%	1.13%	1.17%

註：身心障礙晉用比率以臺灣正式員工 3,589 人作為基準計算

2024 年排名前五大國籍之主管與員工階層人數占比

國籍	員工人數	佔總員工比例	主管人數	佔總主管比例
中華民國	3585	97.08%	333	91.48%
美籍	63	1.71%	13	3.57%
中國籍	18	0.49%	3	0.82%
日籍	8	0.22%	6	1.65%
德籍	3	0.08%	2	0.55%
印尼	3	0.08%	0	0.00%
緬甸	3	0.08%	0	0.00%
馬來西亞	2	0.05%	0	0.00%
法籍	2	0.05%	2	0.55%
韓籍	2	0.05%	2	0.55%

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，主動降低產生偏見的機會，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。



半導體女力啟蒙營

2024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，以「科技女孩翻轉未來」為主軸，邀請中山女子高級中學與基隆女子高級中學企業參訪，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，協助女子勇闖半導體業為職涯紮根，亦鼓勵未來更多女性人才，加入半導體行列。



國際交流

為深化外籍生與半導體產業的連結，增強政府攬才施政方針並鼓勵外籍生畢業後留臺就業，配合長庚大學邀請科羅拉多大學(University of Colorado Denver)來台參訪，提供國際交流機會，引領外籍生加入半導體產業。



三 · 培養多元化，推動共融文化

我們通過培訓幫助員工理解 DEI 概念，覺察自己可能的無意識偏見，進而改變意識行為，得以促進共融與歸屬感的職場文化。透過系統性的學習計畫，無論是全職或兼職員工、任何年齡或背景，都能獲得學習機會。我們設計的一系列課程，涵蓋：

多元共融領導力

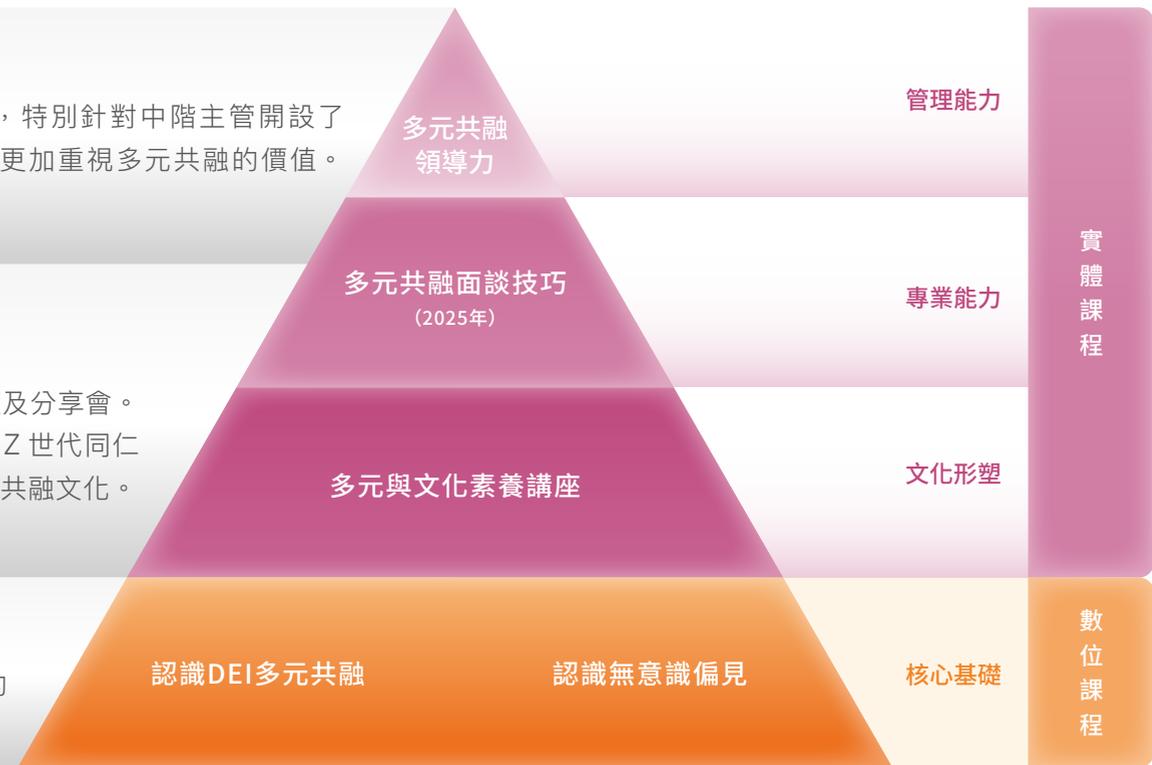
為了確保多元共融理念在公司內部的持續推進，新趨勢關鍵領導能力需與時俱進，因此，特別針對中階主管開設了「多元共融領導力」課程，幫助中階主管理解並實踐共融領導力，引導他們在日常管理中更加重視多元共融的價值。建立更加開放與共融的工作氛圍，並促進員工的全面發展。

共融文化素養養成

為促進多元價值的理解與內化，並將其轉化為實際的行動，我們積極舉辦共融與文化素養講座及分享會。2024 年度辦理女性成長主題講座、異國文化手作工作坊以及跨世代分享會活動邀請 X、Y 及 Z 世代同仁進行對話與交流。透過與內外部專家和同仁的交流，營造和諧與創新的職場環境，形塑公司的共融文化。

建立核心基礎概念

為幫助員工建立正確觀念，課程設計涵蓋 DEI 基礎概念、推動多元共融的好處、無意識偏見的基本理論及職場上常見的偏見類型，透過課程講解及案例說明，讓員工理解並應用 DEI 精神。



此外，我們通過每年的 38 婦女節問卷調查活動，鼓勵員工從不同視角探討 DEI 議題，逐步將這些價值融入日常行為與決策中，透過這些努力，南亞科技正朝著建立一個真正多元、公平、共融的職場邁進。



4/30
多元共融
領導力課程



5/9
母親節特別企劃 -
女性成長主題講座



7/30
跨世代 · 跨時代分享會
X、Y 及 Z 世代
三位分享者

4.3 人才發展

一 · 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，2024 年臺灣及海外子公司正式員工為 3,693 人 (包含實習生 85 人)，其中 87.16% 為專業人力註 1，另聘有 85 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 3,589 人，占比為 97.18%，海外子公司正式員工人數為 104 人，占比為 2.82%。男性正式員工 2,671 人 (占比為 72.3%)，女性正式員工 1,022 人 (占比為 27.7%)，男女員工比例約為 2.6:1。另台灣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 39.10 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 68.48%，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，2024 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

2024 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	137	13.69%	488	18.86%	2	9.52%	25	30.12%	139	13.60%	513	19.21%	652	17.66%
	非正式人員	18	100.00%	57	85.07%	0	0.00%	0	0.00%	18	1.76%	57	2.13%	75	88.24%
30-50 歲	正式員工	720	71.93%	1772	68.47%	12	57.14%	25	30.12%	732	71.62%	1797	67.28%	2529	68.48%
	非正式人員	0	0.00%	4	5.97%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	0.15%	4	4.71%
超過 50 歲	正式員工	144	14.39%	328	12.67%	7	33.33%	33	39.76%	151	14.77%	361	13.52%	512	13.86%
	非正式人員	0	0.00%	6	8.96%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	0.22%	6	7.06%

2024 年，南亞科技中高階管理階層女性主管為 33 人，占比為 12.55%，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 93.07%，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 118 人，占比為 38.19%，相較 2023 年度，人數無顯著波動。



近四年女性人數及占比

	2021		2022		2023		2024	
人數 / 占比	女性人數	女性占比 ^{註1}	女性人數	女性占比 ^{註2}	女性人數	女性占比 ^{註3}	女性人數	女性占比 ^{註4}
整體員工	982	27.63%	1015	27.54%	1013	27.78%	1022	27.67%
管理階層	122	33.61%	125	34.44%	126	35.00%	127	34.89%
中高階主管	27	10.34%	30	11.49%	31	12.02%	33	12.55%
基層主管	95	93.14%	95	93.14%	95	93.14%	94	93.07%
生產營收相關 部門主管 ^{註5} (管理階層) ^{註6}	114	36.89%	116	32.04%	117	38.49%	118	38.19%
與 STEM ^{註7} 相關職務之女性	428	15.92%	459	16.34%	458	16.43%	468	16.44%

註 1、2、3、4：分母為該組別員工總人數。

註 5：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。

註 6：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）。

註 7：STEM：係科學、技術、工程、數學 (Science, technology, engineering and mathematics) 等相關職務。

註 8：2021-2022 年部分人數及占比修正，統計方法無更改。

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。

2024 年臺灣地區共聘用 411 名人員，約投入新臺幣 72 萬元招募經費，人均招募費用為新臺幣 1,764 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（官方）社群媒體平台放置人才招聘訊息，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。

2021~2024 年招募費用統計

	2021	2022	2023	2024
總招募費用 (新臺幣元)	1,286,210	1,304,183	493,388	724,968
總招募人數 (人) ^{註1}	360	558	286	411
人均招募成本 (新臺幣元)	3,573	2,337	1,725	1,764

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；2024年新進人員比例約為7%，其中男性與女性人數比例約為3.64：1。

2021~2024年臺灣及海外地區新進人員統計

	2021	2022	2023	2024
總招募費用 (新進人員人數註1)	270	412	175	260

2024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	
新進人員註1	區域別	臺灣地區	55	5.49%	197	7.61	252	7.02%
		海外子公司	1	4.76%	7	8.43%	8	7.69%
	年齡別	未滿30歲	41	29.50%	161	31.38%	202	6.04%
		30-50歲	12	1.64%	39	2.17%	51	2.72%
		超過50歲	3	1.99%	4	1.11%	7	0.77%
	管理職	中高階主管	0	0.00%	2	0.05%	2	0.05%
		基層主管	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	新進人員合計		56		204		260	
	占全體正式員工比例		1.52%		5.52%		7.04%	

註1：新進人員係指2024年錄取且在職之人員（不包含當年度離職人員） 註2、3、4：分母為該組別員工總人數

二·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——落實法規延長工時上限與離職率

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。

落實法規延長工時上限

• 監控工時

資料區內上下班或進出廠之時間相減做為管制基準時數，管制基準為非四班二輪人員上班超過 13 小時，四班二輪人員上班超過 14 小時，於每星期二將上週一至本週日之廠內停留超過管制基準時數之異常資料轉入 Notes，並以課為單位彙總送其部門主管瞭解。

另執行廠內停留超過個人班表時間檢核，針對廠內停留超過個人班別時間 1 小時(含)以上，出表予同仁確認考勤並提醒同仁是否申報加班。

• 加班管理

每月薪資月報後，臨時加班時數一日超過 4 小時、休息日加班超過 12 小時或一個月總加班時數超過 46 小時者，由內部人資管理系統 (Notes) 彙整出表至所屬部門一級正主管，由其說明原因及處理對策。透過此管理機制，有效避免同仁因超時工作所影響的身心負荷，進而落實公司「工作與生活平衡」的核心宗旨。

• 確保員工獲得加班工資

依據公司內部稽核實施細則之薪工循環作業，南亞科技每月定期進行薪資自主查核，抽查員工之薪資及加班費計算，以確認員工薪資及加班工資無誤。

• 確保員工獲得帶薪年假 (特休)

為保障員工休假權益，公司依《勞動基準法》核發 2024 年特別休假約 66,000 天，並提供數位化請假系統與彈性休假制度，鼓勵員工合理安排假期。若當年度未休完，亦可申請遞延使用，截至 2024 年底，共有約 42,200 天特休遞延至 2025 年。公司亦定期檢視休假使用情形，促使各單位落實休假政策，維護員工身心健康與工作生活平衡。

離職率

2024 年自願離職率為 6.21%(男性與女性的離職人數比約為 3.29:1)，相較於 2023 年自願離職率為 4.58%，2024 年上升了 1.63%，其因整體產業環境與市況影響提高人員離職意願。為穩定人力，公司自 2024 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。

2021~2024 年臺灣及海外離職率分析

	2021	>	2022	>	2023	>	2024
自願離職率	7.09%		8.8%		4.58%		6.21%
總離職率	7.26%		9.05%		4.81%		6.35%

註 1. 離職率計算公式=(1月離職人數/1月底總人數)x100%+(2月離職人數/2月底總人數)x100%+...+(12月離職人數/12月底總人數)x100%

註 2. 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)。

註 3. 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)。

註 4. 2020 年起，自願離職率扣除計算留職停薪者。

2024 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	52	98.11%	168	94.38%	220	95.24%
		海外子公司	1	1.89%	10	5.62%	11	4.76%
	年齡別	未滿 30 歲	22	41.51%	72	40.45%	94	40.69%
		30-50 歲	23	43.40%	84	47.19%	107	46.32%
		超過 50 歲	8	15.09%	22	12.36%	30	12.99%
	管理職	中高階主管	1	1.89%	4	2.25%	5	2.16%
		基層主管	1	1.89%	0	0.00%	1	0.43%
	總離職人員合計		53		178		231	
	占全體正式員工比例註 ⁵		5.23%		6.84%		6.39%	

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 2024 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，2024 年累計之勞工退休準備金共計新臺幣 6 億 2,079 萬 9,499 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%。

三 · 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。2024 年回覆率為 91.5%，員工平均認同度為 73%，較去年 2023 年的 75.3% 低 2.5%。

其中主要在於 2024 年 DRAM 產業受景氣循環影響，南亞科技營運表現不佳，相關福利獎金發放緊縮，致此次意見調查結果在組織願景、管理團隊和升遷報酬三面向降幅較多，最後整體數字表現不如去年理想。本公司男女員工比例約為 7:3，而此次調查中男性員工普遍認同度較去年低，也成為此次整體認同度下降之主因。

員工平均認同度比率

員工意見調查	2021		2022		2023		2024	
面向	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	71.3%	72.7%	72.3%	74.1%	70.6%	73.1%	72.0%	72.5%
員工與主管管理面	70.5%	74.3%	73.8%	79.0%	74.2%	78.5%	74.5%	77.2%
員工對組織願景、文化了解	79.5%	78.2%	82.0%	82.9%	81.8%	81.7%	79.3%	75.7%
員工對管理團隊表現	74.7%	74.1%	73.0%	76.6%	74.3%	76.8%	73.1%	69.4%
員工與同儕關係	78.0%	79.9%	80.6%	81.7%	78.4%	80.6%	76.9%	78.1%
員工對升遷、報酬滿意	57.2%	57.5%	68.6%	69.5%	64.9%	68.4%	63.4%	64.5%
達平均認同度之比率	72.3%		76.2%		75.3%		73%	
回覆率	93.4%		93.4%		93.4%		91.5%	

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



工作生活平衡指標 Work-life Balance Indicator

	2021		2022		2023		2024	
	女性	男性	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%	67.9%	68.3%
目標達成感	68.6%	72.6%	69.9%	74.3%	68.8%	73.6%	69.8%	71.8%
快樂感	79.0%	78.1%	79.0%	79.2%	77.2%	77.4%	79.1%	79.9%
壓力平衡	72.3%	74.1%	75.8%	75.6%	72.8%	74.6%	74.4%	75.0%
歸屬感	76.6%	75.4%	79.0%	78.7%	75.9%	76.8%	71.6%	69.4%

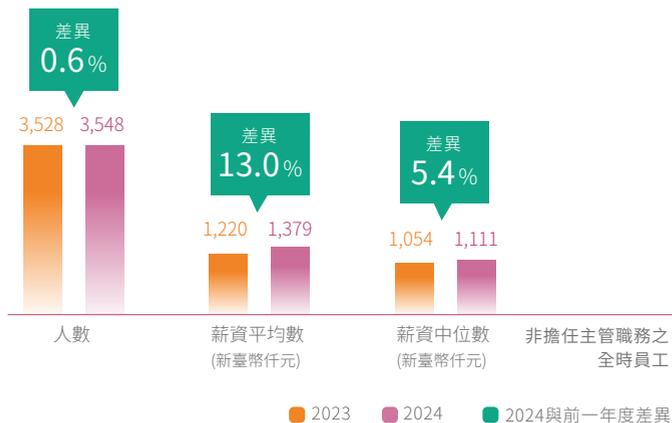
為積極建構工作與生活平衡之職場，我們從 2021 年開始針對牛津大學福利研究中心 (University of Oxford's Wellbeing Research Center) 開發的員工福利成果衡量指標進行問卷分析，從問卷題目中對應到工作成就感、目標達成感、幸福感和壓力平衡等指標，這些指標與員工薪酬福利之間存在密切關係，此分析也有助於我們制訂相關改善措施。

四 · 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。2024 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新臺幣 1,379 千元，相較於 2023 年增加 13%，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數則為新臺幣 1,111 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

獎金：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

南亞科技重視每一位員工的基本生活需求，為此我們致力於提供超越生活工資 (Living Wage) 水準的薪資待遇。為具體落實此承諾，我們採用 Anker (Anker Methodology for Estimating a Living Wage) 的方法論，定期檢視內部薪資結構，並參考 Numbeo 網站的消費物價指數，針對國內物價變動、地區生活費用差異、以及實際生活需求等多元指標，適時調整薪資政策。透過與市場薪資水準的比對分析，確保員工薪酬不僅高於當地生活工資基準，更優於一般生活水準所需，使員工能安心工作、無後顧之憂。

以臺灣地區來說，員工起薪標準與薪酬條件男女一致，公司每半年進行法規查核，以確保男女薪酬符合《性別平等工作法》之規範；而男女平均薪酬方面，女性管理階層平均薪酬略低於男性，2024 年管理階層女 / 男平均全薪比率為 94.58%，平均全薪加酬勞比率為 94.57%，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。2024 年非管理階層女 / 男平均全薪比率為 105.84%，平均全薪加酬勞比率為 108.91%，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，本公司提供具競爭力的薪酬與完善的福利制度，致力於照顧同仁及其家庭確保在食衣住行、子女教育、醫療等方面皆能擁有穩定且優質的生活品質。

臺灣地區男女性平均薪酬比率

男女薪酬比率	2021	2022	2023	2024
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	94.55%	95.68%	95.02%	94.58%
管理階層女 / 男全薪 + 酬勞平均數比率	94.55%	95.28%	95.30%	94.57%
非管理階層女 / 男全薪平均數比率	108.71%	108.42%	106.99%	105.84%
非管理階層女 / 男全薪 + 酬勞平均數比率	111.47%	111.43%	109.28%	108.91%



生產線基層操作人員

起薪為**28,810元起**
高於2024年最低基本工資^{註1}之
幅度**4.88%**



學士學位工程職類職務

起薪為**42,710元起**
高於2024年最低基本工資^{註1}之
幅度為**55.48%**

註 1：2024/01/01 起基本工資調整為 27,470 元

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。

五 · 人才培力

人才發展管理方針

<p>理念</p>	<p>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。</p>
<p>政策</p>	<p>結合公司策略，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能力，達成公司永續發展目標。</p>
<p>目標</p>	<p>2025年： 關鍵人才佔全部員工比例$\geq 7.5\%$；職缺之內部員工替補率$\geq 60\%$。</p>
<p>制度</p>	<p>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。</p>
<p>實施</p>	<p>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、每半年度定期於訓練發展與人才發展委員會由高階主管與訓練發展委員檢視計畫執行進度與人才發展訓練績效。</p>

六 · 五新計畫——

創新實踐、開發銷售、興建維護、人才發展、養成應用

在外在環境遭逢詭局變化與市場低迷下，南亞科技仍不斷在創新中創造成長動能，持續維持公司永續經營與創新研發的關鍵能量，不變的是「人才」是公司創新、營運與永續發展的根本。為持續培育與發展人才，人才發展策略每年結合公司發展策略，訂定明確的人才發展管理方針與相關員工訓練發展行動方案。並持續在高階主管高度支持與參與下持續改善人才發展機制、職能提升與多元訓練方案。

自 2021 年起連續三年共學聚 - 【We Together · We Learn · We Grow】為主軸的人才培育計畫後，2024 年配合公司發展策略，提出五新計畫 - 新製程自主技術、新產品開發銷售、新建設人力職能、新世代管理能力與新技能應用養成方針，規劃員工訓練發展行動方案說明如下：



五新計畫五面向員工訓練發展行動方案，並涵蓋本公司多元發展與學習途徑主要訓練分類說明如下：

<p>新製程自主技術</p>	<p>技術論文暨技術改善/實物創作</p> <p>本公司舉辦全公司技術論文與技術改善/實物創作競賽，藉由競賽互相觀摩，提昇員工技術能力及技術論文寫作的品質。 2024年為歷年投稿最多參賽數達122篇。</p>	<p>歷年參賽篇數</p> <table border="1"> <tr><th>Year</th><th>Number of Articles</th></tr> <tr><td>2021</td><td>93</td></tr> <tr><td>2022</td><td>103</td></tr> <tr><td>2023</td><td>118</td></tr> <tr><td>2024</td><td>122</td></tr> </table>	Year	Number of Articles	2021	93	2022	103	2023	118	2024	122
	Year	Number of Articles										
	2021	93										
2022	103											
2023	118											
2024	122											
<p>傑出團隊競賽</p> <p>為鼓勵員工團隊間的合作，並一同提升專業技術能力，藉以樹立成功團隊的合作模式典範，激勵同仁樂於積極參與跨部門之團隊合作專案，進而塑造公司優質的團隊文化與自主技術能力。 2024年參賽團隊達17隊。</p>	<p>歷年參賽隊數</p> <table border="1"> <tr><th>Year</th><th>Number of Teams</th></tr> <tr><td>2021</td><td>13</td></tr> <tr><td>2022</td><td>17</td></tr> <tr><td>2023</td><td>16</td></tr> <tr><td>2024</td><td>17</td></tr> </table>	Year	Number of Teams	2021	13	2022	17	2023	16	2024	17	
Year	Number of Teams											
2021	13											
2022	17											
2023	16											
2024	17											
<p>產學合作</p> <p>提升本公司研發能量，並強化青年學子人才與技術能力，培育半導體人才，以符合本產業與學校學子產學一致所需。自2018年起累計至今產學合作案共38件，投入金額新臺幣5600萬元。2024年與4所大學7案產學合作，共投入新臺幣487萬元。</p>												
<p>新產品開發銷售</p>	<p>在職職能訓練</p> <p>為建立同仁專業知識，透過職務必修制度與一對一師徒制在職訓練、作業認證制度、外派訓練等，同仁可進行有系統的職能訓練。在職訓練依據結構化在職訓練(S-OJT, Structured on-the-Job Training)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，2024年在職訓練通過人數426人，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策管理流程，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類系統，內含單位內部訓練教材與操作型文件共達6357份，較前一年增加6.9%。</p>											
	<p>核心課程</p> <p>依員工職務之職務必修專業課程、政府相關勞工安全、環境衛生等法令規定，並滿足客戶對公司產品品質要求等而舉辦之各類核心訓練課程。 2024年各類訓練時數較前一年成長20.9%，達66,033人時。</p>	<p>歷年核心課程各類訓練時數</p> <table border="1"> <tr><th>Year</th><th>Training Hours</th></tr> <tr><td>2021</td><td>51,229</td></tr> <tr><td>2022</td><td>74,261</td></tr> <tr><td>2023</td><td>54,631</td></tr> <tr><td>2024</td><td>66,033</td></tr> </table>	Year	Training Hours	2021	51,229	2022	74,261	2023	54,631	2024	66,033
Year	Training Hours											
2021	51,229											
2022	74,261											
2023	54,631											
2024	66,033											



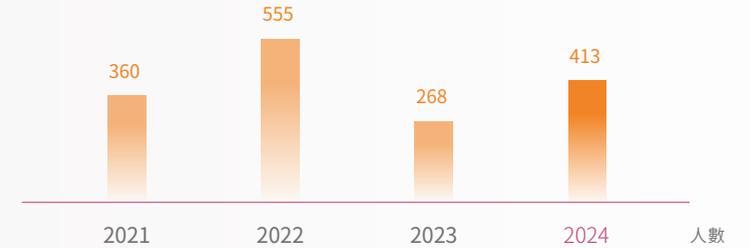
新建設人力職能

新人營

使新進員工對公司環境與半導體產業的瞭解，快速融入公司組織與文化，規劃新人營一系列完整的訓練安排與嚴謹的在職訓練課程，涵蓋體驗與互動學習，使新進員工(含實習生/工讀生)能夠快速融入公司組織與文化，並完成職務基礎訓練要求，縮短訓練曲線。

2024年因受市場影響，持續人員控管，完成新人訓練**413**人，共計25梯次。

歷年新人營人數



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，順利取得機台操作認證，2024年順利取得機台操作認證**89**人，其中配合訓練員制度並提供獎勵，共完成新進直接人員**89**人、**13,350**人時訓練。另延續3年訓練員複訓課程，2024年共完成**81**位。

歷年產線人員訓練數據



主管儲備訓練

因應南亞科技公司成長管理人才需求，三年計畫培育部、課級單位儲備主管養成人才的基礎核心與管理職能。自2022年起累計三年培育儲備主管共計150位。

統計儲備主管留存率**98%**，並已有**43**人晉升，晉升率**28.7%**。



新世代管理能力

新世代優秀人才培育

本公司重視年輕世代員工發展，並激發新世代人才之發展潛力，自2024年起針對本公司年輕世代在職優秀工程師，規劃職場上應具備的職務應用力與發展路徑，培訓兩梯次，共計**84**位，統計留存率**98.8%**。

新世代員工多元共融管理

提升主管多元共融領導力，並對新世代更多了解，2024年規劃職場DEI(多元 Diversity、公平 Equity、共融 Inclusion)從改善無意識偏見做起系列課程，建立包容文化和歸屬感，引領主管實踐無意識偏見，並創建具共融性的團隊。受訓主管共計四梯次，**317**位。

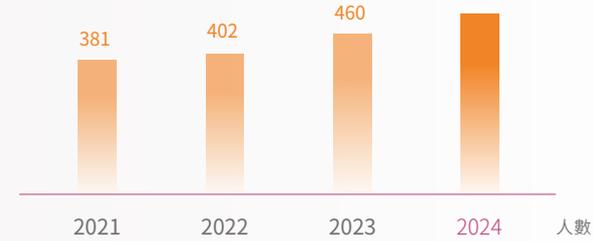


新技能應用養成

人工智慧實務

因應產業發展與數位轉型，本公司積極建立並提高廠內人工智慧技術能力，持續進行廠內人工智慧人才培育實務專班與在職專班，進行公司內部人工智慧專業人才培訓，並自2019年揭露於永續報告書相關人工智慧專案計畫，例如：人工智慧實務運用訓練計畫、半導體製程檢測自動化改善專案與DRAM智慧製造領航計畫等。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2024年共培育廠內人工智慧實務專才**518**人。

歷年培育人工智慧專才人數



技術論文暨技術改善 / 實物創作頒獎典禮

內部講師培育

透過內部講師培訓制度，並規劃各類別內部講師培育課程，累積知識傳承與人才培育能量，取得內部講師資格已累計**305**人，2024年新認證講師**6**位。另每年九月份在高階主管的支持與參與下定期舉辦優良講師頒獎表揚活動，為感謝與鼓勵講師對公司訓練的持續貢獻，提升內部教學品質，於2024年選拔年度各類表現優良講師共**16**名。

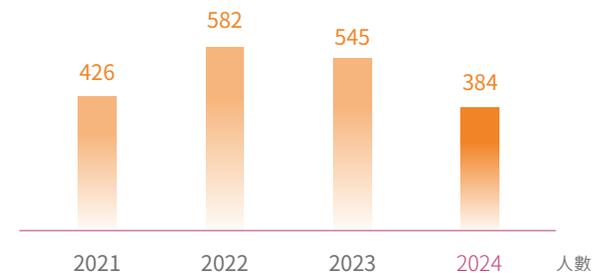
歷年新任內部講師



個人發展

依據在職進修管理辦法，提供行政資源與獎勵措施，鼓勵同仁持續進修與員工個人發展方案，倡導終生學習，協助員工生涯發展，公司規劃自主學習方案，提供2024年公司累計在職學位進修人數達**745**人，內部公開職缺之內部員工替補率達**61.4%**。主管職之內部職缺替補率達**85.1%**。^{註1}

歷年各級主管參與人數



主管團隊合作 - 全明星運動會



團隊共識營

本公司強化公司核心價值，每年定期舉辦高階主管策略會議、主管團隊共識營，凝聚公司年度策略共識，有效達成公司目標。並舉辦基層、中高階主管團隊共識營，務實並激勵跨部門團隊合作能力。2024年各級主管共辦理4梯次，共計**384**人。

註 1: 近四年成果數據於內部員工替補率章節說明

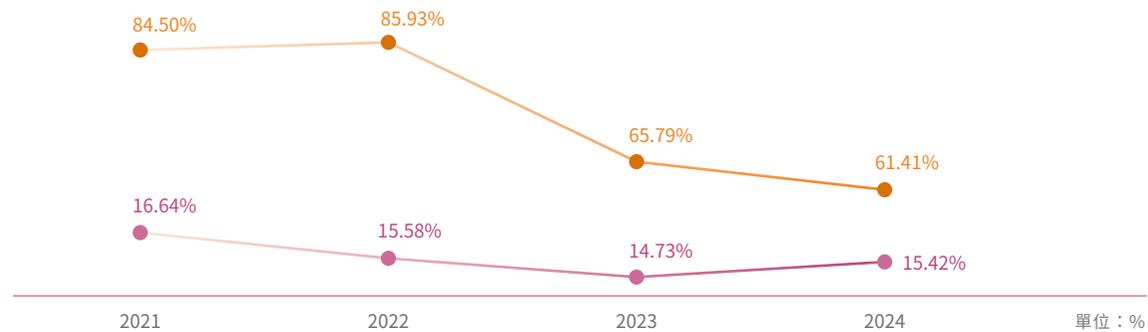
多元發展與學習途徑

依五新計畫擴展，南亞科技提供員工多元學習模式，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。就線上課程、語文學習補助、累計在職學位進修人數與外訓課程參與人數統計四年數據如下：

	2021	2022	2023	2024
線上課程總時數 (人時)	67,951	73,713	65,421	77,328
語文學習補助 (新臺幣元)	213,606	264,068	192,660	191,054
累計在職學位進修人數 (人)	726	735	743	745
外訓課程參與人數 (人次)	109	137	120	124

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，設定員工晉升率與內部職缺之內部員工替補率指標，2024年員工晉升率 15.42% 內部職缺之內部員工替補率 61.41%，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。

2024 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	8	18	26
	30-50 歲	10	64	74
	超過 50 歲	1	12	13
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	19	83	102

註：主管職缺由內部員工晉升比率 85.1%



七 · 經驗分享 自主學習

自 2021 年推動自主學習方案，透過自主學習課程規劃涵蓋「自主學習王」、「學習王小學堂」與「創課·創客」(iCan·iMaker) 共三類別。2024 年起規劃全新自主學習方案《揪課學習許願池》，為創造多元、彈性與跨領域學習環境，培養員工自主學習、跨域探索及終身學習之能力，擬藉由鼓勵部門 / 員工自主學習，挑戰自我，帶動員工主動學習風潮，建構學習型組織以提升部門及員工整體競爭力，特規劃員工自主學。

揪課學習許願池

《揪課學習許願池》，係一個讓南亞科技同仁自主學習及分享的平台，員工得至《揪課學習許願池》申請擔任「知識達人」（想教）教授個人專長的知識和技能；亦可申請「揪課願望」（想學），提出欲學習之主題課程，以媒合內部或外部講師，本公司依許願成功給予相對課程補助。課程類型分為實體課程與數位課程，課程分類喊含蓋職場技能、資訊軟體、語言學習、健康養生、生活家庭、財經投資、藝術素養與運動分享。

2024 年揪課學習許願池成果數據如下：



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。



八·人才發展訓練成效

2024 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 161.5%，年度員工訓練完訓總人次 20.3 萬人次，較前一年成長 14%，人才發展訓練成效數據與指標成果說明如下：

2024 年依年齡區分員工訓練數據

項目	女性			男性			合計
	未滿 30 歲	30 歲~50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30 歲~50 歲	超過 50 歲	
員工人數 (人)	139	732	151	513	1,797	361	3,693
訓練人時數 (時)	9,469	24,631	3,858	36,718	75,252	10,958	160,886
平均每人受訓時數 (時)	68.1	33.6	25.5	71.6	41.9	30.4	43.6
訓練費用 (新臺幣元)	235,972	1,556,255	337,700	7,476,041	14,927,776	2,290,701	26,824,445
平均每人訓練費用 (新臺幣元)	1,698	2,126	2,236	14,573	8,307	6,345	7,264

2024 年依類別區分員工平均訓練數據

單位：時

類別	女性				男性				總時數			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
主管職務	20.0	21.8	26.9	23.4	22.5	27.6	33.0	28.7	7,855	9,288	11,100	9,786
專業技術	40.8	22.6	20.2	24.5	41.0	40.2	33.1	40.0	84,061	80,507	66,188	81,669
核心行政	72.5	73.2	63.0	78.2	70.6	91.8	76.7	95.7	46,966	57,216	47,714	60,158
直接人員	19.3	20.6	18.3	18.7	18.0	23.4	20.5	20.9	9,004	10,708	9,277	9,273

2024 年依級別區分主管訓練數據

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)	94	30	3	7	165	65	364
訓練人時數 (時)	662	1,209	79	49	6,651	1,709	10,359
平均每人受訓時數 (時)	7	40	26	7	40	26	28
訓練費用 (新臺幣元)	130,297	453,723	64,660	9,703	2,495,475	1,400,960	4,554,818
平均每人訓練費用 (新臺幣元)	1,386	15,124	21,553	1,386	15,124	21,553	12,513

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)



主管團隊共識營 - 自力造筏 Raft Self-Building

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。

對象	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)
項目	<ul style="list-style-type: none"> 課後滿意度 結案報告 	<ul style="list-style-type: none"> 測驗/演練 書面寫作 作業認證 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度 專案計畫達成率 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 人力資本投資報酬率
KPI-2024目標	<ul style="list-style-type: none"> 課後滿意度 ≥4.5 	<ul style="list-style-type: none"> 課程通過率 ≥94% 年度計畫總達成率 ≥100% 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度 ≥91分 專案計畫達成率 ≥90% 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 人力資本投資報酬率 ≥10
2024實績	<ul style="list-style-type: none"> 課後滿意度 4.61 	<ul style="list-style-type: none"> 課程通過率96% 年度計畫總達成率 161.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度95.6分 專案計畫達成率 77.5%^{註1} 	<ul style="list-style-type: none"> 員工晉升率15.42% 員工替補率61.41% 關鍵人才留任率 96%^{註2} TTQS人才發展品質獎金牌 改善提案172件 	<ul style="list-style-type: none"> 人力資本投資報酬率5.5^{註3}
KPI-2025目標	<ul style="list-style-type: none"> 課後滿意度 ≥4.5 	<ul style="list-style-type: none"> 課程通過率 ≥94% 年度計畫總達成率 ≥100% 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度 ≥91分 專案計畫達成率 ≥90% 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度 ≥91分 專案計畫達成率 ≥90% 	<ul style="list-style-type: none"> 人力資本投資報酬率 ≥10

註1：因產品規格改版，專案計畫目標遞延一季

註2：原關鍵人才留任率計算累積超過6年，造成人數累積，同步更新為5年區間計算方式

註3：因市場景氣循環因素，營收不如預期

等級	項目	2021	2022	2023	2024	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}	16.7	10	4.8	5.5	≥10	5.5
	訓練費用佔營收比率 ^{註2} (%)	0.012	0.017	0.073	0.079	-	-
Level 4 成果評估 (Result)	員工晉升率(%)	16.64	15.58	14.73	15.42	≥16	9.6
	<3年員工晉升率(%)	5.59	5.16	2.51	3.00	-	-
	≥3年員工晉升率(%)	11.05	10.43	12.22	12.42	-	-
	員工自願離職率(%)	7.26	8.80	4.58	6.21	≤6	9.7
	關鍵人才離職率 ^{註3} (%)	0	0.5	2	4	≤2	9.6
	新進員工離職率 ^{註4} (%)	9.4	14.99	7.77	11.16	≤12	10
	員工替補率(%)	84.5	85.9	65.8	61.41	≥65	9.9
Level 3行為評估 (Behavior)	專利數目(件)	465	812	953	910	375	10
	改善提案(件)	214	224	202	172	≥120	10
Level 2學習評估 (Learning)	客戶滿意度(分)	93.8	94.7	94.6	95.7	≥91	10
Level 1反應評估 (Reaction)	課程通過率(%)	94.7	94.5	94.3	96.0	≥94	10
	課程滿意度(5分量表)	4.59	4.61	4.65	4.61	≥4.5	10

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

九 · 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 2024 年更以五新計畫整合人才訓練行動方案，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 2024 年主要重點訓練發展專案說明與成果說明如下：

專案計畫 1	訓練成果評估與營運效(NT\$)	Kirkpatrick (L1~L5)	員工參與比例 (%占全體員工)	專案計畫 2	訓練成果評估與營運效(NT\$)	Kirkpatrick (L1~L5)	員工參與比例 (%占全體員工)
<p> 1x系列先進製程生產技術與良率提升專案</p> <ul style="list-style-type: none"> • 第二代先進製程高精密對準技術 • 第二代先進製程電晶體異常改善 • 第二代先進製程產品關鍵良率提升方案 • 第三代先進製程核心電路微縮 <p>1x系列先進製程產品研發開發成功為公司永續經營重要的里程碑。如何將自主研發技術正確轉移至晶圓廠，並提高良率且大量生產，對公司營運是最重要的任務。針對良率損失的項目進行檢驗，經由精確良率分析以及搭配製程實驗不斷評估及改善，解決生產重大良率損失問題。</p>	<p>員工反應：訓練課程課後滿意度4.63</p> <p>員工學習：學員訓練課程通過率98%</p> <p>員工行為：計畫達成率100%</p> <hr/> <p>提升效率</p> <p>(1) 自主研發技術正確轉移至晶圓廠，主要產品最高良率>83%</p> <p>(2) 完成製程變更、特殊製程現象等11項創新分析手法，行動方案項目結案累積達147件，並累積工程分析報告達356份</p> <p>案例：專案跨單位功能團隊協作</p> <p>製程整合：導入先進製程開發單位提供的實驗條件，並進一步優化。主要批量實驗及時程安排，將最佳條件上線。</p> <p>製程開發：提供各段製程的相關資訊，包含開發中的新技術，即時與工廠交流並合作提升良率。</p> <p>生產技術：對於主要批量實驗進行良率分析、電性分析及缺陷分析。</p> <p>生產工程：設備與晶圓批量異常作有效管理及處置，並協助執行實驗，產能支援及改善。</p> <p>生產製造：試產階段到量產階段排程計劃及產線推進批量以及保持比例異常分析</p> <p>開發良率：自主研發技術正確轉移至晶圓廠良率提升33.6%</p> <p>成果發表：完成製程產品開發項目：44項</p> <p>財務價值：2024年第二代初期量產財務價值新臺幣54百萬元</p> <hr/> <p>財務價值：新臺幣4,942百萬元(ROI:183%)</p>	<p>L1課後滿意度</p> <p>L2課程通過率</p> <p>L3計畫達成率</p> <p>L4生產力</p> <p>L5投資報酬率</p>	81%	<p> 智慧製造生產效率提升專案</p> <ul style="list-style-type: none"> • 晶圓廠晶圓搬運生產運作效率規劃 • 無塵室設備與系統改善提升產品品質方案 • 資訊管理生產週期管控 • 廠務數位化管理與智慧化應用 <p>快速演進的半導體先進製程中，無塵室空間利用與先進製程間的搬運，並對晶圓廠設備與系統改善提升產品生產品質，需要精確與有效率的資訊管理生產週期管控來落實智慧製造數位化與智慧化來提升生產效率與品質，有效提高公司營運績效。</p>	<p>員工反應：訓練課程課後滿意度4.67</p> <p>員工學習：學員訓練課程通過率93%</p> <p>員工行為：產品品質生產力改善提案116件</p> <hr/> <p>提升效率</p> <p>(1) 跨樓層搬運設備總效益達新臺幣1億6,452萬元</p> <p>(2) 自製晶圓盒檢查機效益達新臺幣3,436萬元，人力成本節省計算，0.28人/天，約新臺幣39萬元/年</p> <p>(3) 管控資訊縮短作業流程與提升機台產出效益達新臺幣2,531千元/年，自動化人力成本節省計算，3.47人/天，約新臺幣2,170千元/年，並自主開發節省外購軟體成本36,000千元/年</p> <p>(4) 廠務數位化管理與智慧化應用自主開發12項廠務人工智慧，人力成本節省約新臺幣3,280千元/年</p> <p>案例：主要製造批量週期時間改善：</p> <p>等待時間改善 12.3天：黃光FPO溝通平台建置共改善11.9hrs (9.8min* 73layer)、機台預約時機改善264hrs、FN預估膜厚值共改善7.8hrs、智慧空機功能改善11.84hrs</p> <p>保持時間改善 2.1天：旁通等待時間改善1hrs (50平均套用道數一天共改善 2.1天)</p> <p>轉移時間改善 0.58天：主要批量平均整體搬運時間從3.1分鐘改善至2.4分鐘，改善0.7分鐘，加速搬運的站點數為1184個，換算C/T約改善0.58天。</p> <hr/> <p>財務價值：新臺幣243百萬元(ROI:237%)</p>	<p>L1課後滿意度</p> <p>L2課程通過率</p> <p>L3能力提升</p> <p>L4績效</p> <p>L5投資報酬率</p>	56%

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 2023 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、360 度評核、高階主管永續發展評核等多面向評核。

其中為了使一般人員季績效評核之題目更完整及優化，自 2023 年 9 月更新評核內容，讓自評與主管評核的成績能夠比對差異及提供後續所需要之數據分析內容。另 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，2024 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，2024 年共回收 1,665 份問卷。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	<p>多面向評核</p>	<p>目標管理</p>	<p>敏捷式專案管理</p>	<p>團隊協作評核</p>
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/生產班長	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	<p>每年</p>	<p>每年</p>	<p>每季</p>	<p>每月</p>
評估方式	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>接著由總經理初評部屬表現後，交由董事長複評。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>

十 · 青年培力

■ 擴大記憶體人才



2024 年主要成果



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2024年度9月份線上報名，共區分博士、碩士之組別，獎學金總金額新臺幣60萬元，2024年共24名學生入圍、其中6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。為了提升台灣半導體人才質量，長庚大學成立記憶體專業學程，透過專業領域課程強化以及業界實習經驗累積，協助學子接軌產業發展趨勢，使其能在畢業即就業，共同培育下世代記憶體高階研發人才。2024年共提供18名學生獎助學金，總金額約計新臺幣553萬。




未來之星照片集錦



Outstanding 傑出之星

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7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(Very large-scale integration)國際研討會與活動徵才。



Cultivate 璀璨之星

2024年與12所大專院校配合實習計畫，建構完善實習制度有效提升學生就業力，共計招募130位實習生。

2024年成功留任13名實習生至原單位擔任正職工作，5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。

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。

因應產品設計研發，需佈局之專業人才，與臺灣科技大學合作開設晶片佈局人才養成班，共同培育半導體佈局設計工程師的學術知識與實務上的能力，課程規劃共計200小時，重視實作繪圖能力，2024年度成功媒合3名，透過多元招募管道，冀望協助補足技術與專業人才。



Understanding 探索之星

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，以「科技女孩 翻轉未來」為主題，凝聚半導體女力；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



Share 共創之星

業師講座前進7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。



台灣大學SoC(System-on-Chip)晶片中心講座

4.4 安心職場

一 · 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

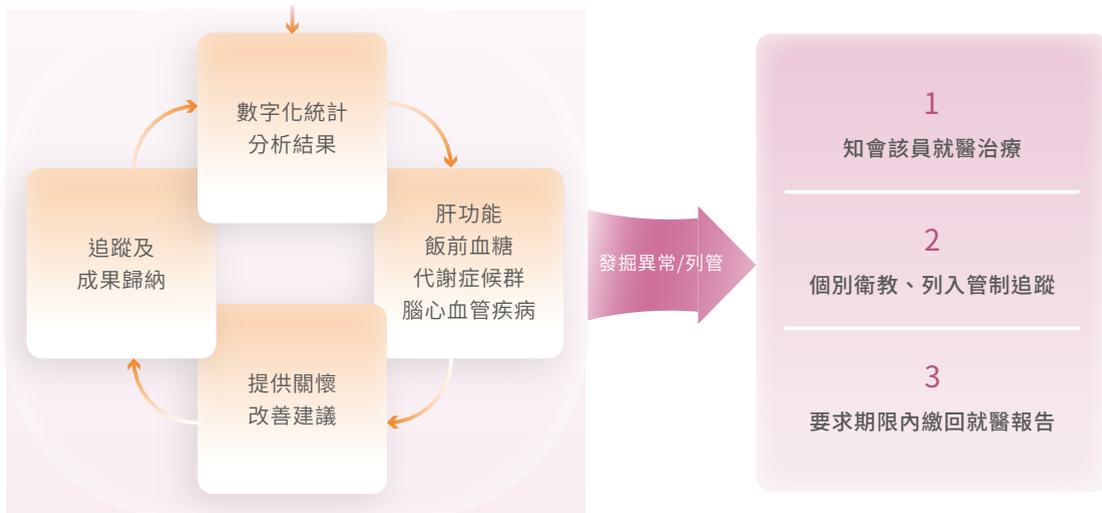


Wellness 健康

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。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
2021	8.16%	8.09%	1.68%	91.48%	83.45%	13.50%	3.05%	1,311
2022	7.69%	5.07%	1.61%	3.57%	84.78%	14.29%	0.93%	1,184
2023	10.52%	5.48%	0.90%	0.82%	83.10%	15.85%	1.05%	1,334
2024	6.73%	4.91%	1.54%	1.65%	81.36%	17.31%	1.33%	1,427

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，2024 年醫療補助費金額計有 \$11,958,342 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。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。2024 年共有 466 位同仁參加，減重總計 924.2 公斤，六年累計參加人次達 2,645 人次，累積減重共 6,344.9 公斤。

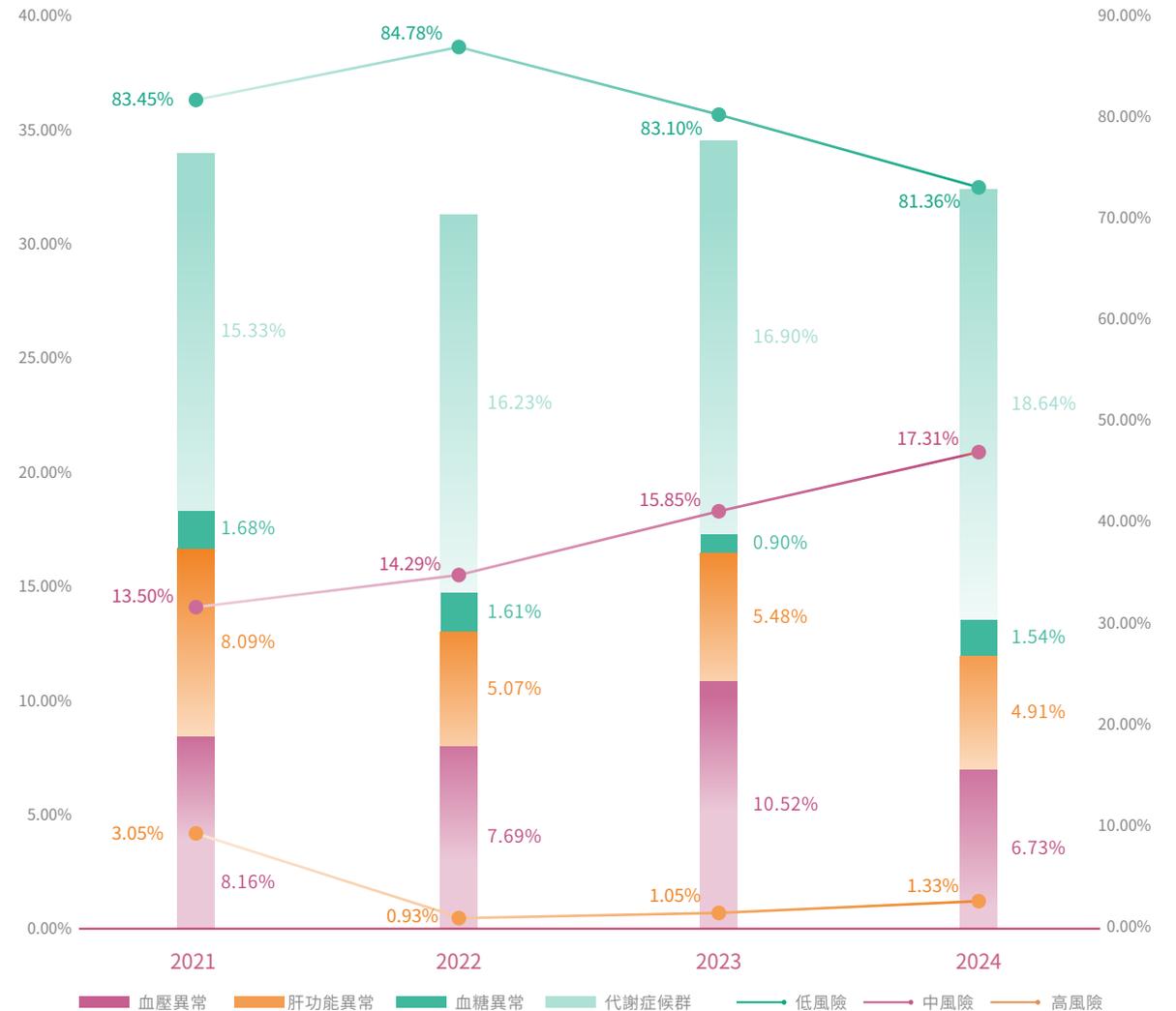


2024年公益減重活動



XBB.1.5新冠疫苗注射活動 萬眾一心快樂戒菸活動

歷年員工健康檢查資料



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
 註 2：2024 年健檢人數共 1,427 人，總費用新臺幣 \$2,532,990 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。2024 年福利金支出約為 30,000,000 元，其中福委會辦理之各項活動共計 8,455 人次參與活動。其他費用則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。

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。

南亞科技同時提供多樣化的常日班班別，致力於提供舒適的工作環境與彈性的排班制度，滿足不同員工的彈性上班需求。



2024 年於小人國辦理家庭日



興建南林科技園區立體停車場（共設有 901 格汽車位、644 格機車位）供同仁使用，並規劃往返停車場之接駁車

	上班時間	下班時間
A	7:30	16:30
B	8:00	17:00
C	8:30	17:30
D	9:00	18:00

主要福利措施



儀式感

- 因應特殊節日推出應景菜色
- 春節期間提供加菜金
- 與公益團體結合推出年貨大街



幸福感

- 提供優惠價格之宿舍選擇
- 設置汽、機車停車場與接駁車，使同仁通勤更便利
- 規劃便利超商、咖啡/水果吧以及公平貿易茶水間，平衡工作氛圍



參與感

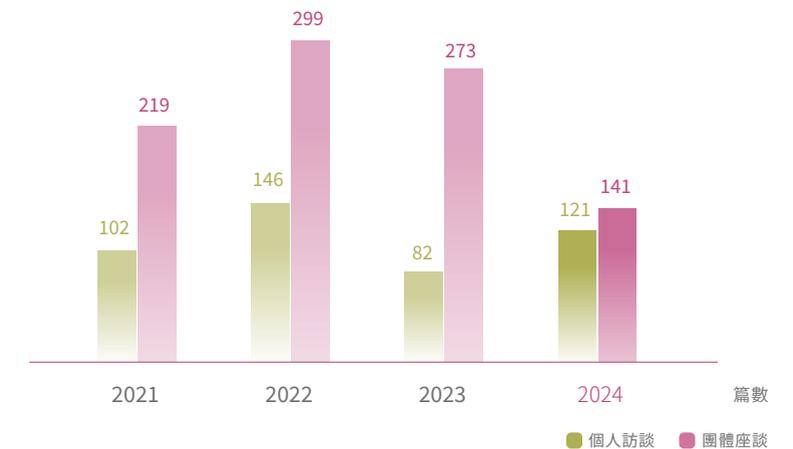
- 福委會每年規劃家庭日、電影欣賞、棒球日等活動，增加員工與家人的參與感
- 結合公益團體辦理人文、環保相關活動，鼓勵員工攜眷參加



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」。張老師專業諮商每月提供 6 次、每次 1 小時的服務，同仁可依自身需求不限次數免費使用。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





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。針對主要照顧者的有薪產假：提供女性員工法定 8 週的有薪產假，可申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假，共 34 週的育

兒假；非主要照顧者的陪產假：提供法定 7 天陪產假，可申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假，共近 26 週的育兒假。

2024 年符合育嬰留停資格人數為 339 人 (女性 88 人、男性 251 人)，實際申請育嬰留停之人數共 43 人 (女性 23 人、男性 20 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。2024 年已補助 625 位同仁，合計補助總金額為 15,080,000 元。

臺灣地區育嬰留職停薪申請及復職率

	2021			2022			2023			2024		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停資格人數	101	244	345	91	236	327	87	230	317	88	251	339
實際申請育嬰留停人數	19	5	24	23	9	32	16	13	29	23	20	43
當年度應復職人數 (A) ^{註1}	10	5	15	12	5	17	8	6	14	15	12	27
當年度申請復職人數 (B) ^{註2}	7	3	10	9	5	14	7	3	10	12	10	22
復職後 12 個月仍在職人數	5	2	7	5	3	8	9	5	14	6	3	9
復職率 % (B/A)	70.00%	60.00%	66.67%	75.00%	100%	82.35%	87.50%	50.00%	71.43%	80.00%	83.33%	81.48%
留任率 % ^{註3}	83.33%	100%	87.50%	71.43%	100%	80.00%	100%	100%	100%	85.71%	100%	90.00%

註 1：「當年度應復職人數」：不包含當年度連續申請留停人員。

註 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。

註 3：「留任率」指育嬰留停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，公司設置體育館及樂活館、鼓勵運動性社團以培養運動風氣，促進員工身心健康。

完善的體育館/健身中心

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。

2024年運動場館及樂活館使用的
總入場人次

60,794人次

鼓勵運動風氣

為使同仁身心平衡，南亞科技鼓勵慢跑社、籃球社、桌球社、羽球社、慢壘社等運動性社團辦理活動，同時於2019年推出「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。2024年共有13個提案通過，899動祭活動。



2024年共有13個部門提出運動祭提案

二·職業健康與安全

南亞科技臺灣廠區通過 ISO 45001 職業健康安全管理系統認證、並依循 RBA 行為準則、當地法規及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，保障所有工作者的健康安全。透過設置管理組織、訂定管理辦法及程序，並建立定期內部稽核的程序，依循 PDCA 的管理流程，推動各項作業，有效地預防各種事故發生，以期達到「零公傷與零職業病」的目標。

職業安全衛生委員會議以優於法規之頻率每月定期召開，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，共同諮商及審議職業安全衛生管理系統、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，定期確認當地法規發佈內容，審視內部管理辦法、緊急應變程序及環境安全作業程序，確保符合法令規範；並針對已鑑別出廠區內較高風險的作業環境，如游離輻射、噪音、砷、鋼、汞、正己烷等作業場所，對於此些場所的人員提供適當地個人防護裝備與每年特殊健康檢查 (2024 年特殊健康檢查共 296 人，其異常與工作有關之第四級健康管理人數為 0)；藉由定期工作安全觀察與訪談 (Safety Walk and Talk, SWAT) 深入懇談工作者安全與不安全行為之改善，包含高階主管至現場工作安全觀察訪談、安衛部門與員工工作安全觀察訪談、各部門主管與員工工作安全觀察訪談，持續地於關心工作者職場健康安全。



安全衛生規範

南亞科技臺灣廠區通過 ISO 45001 職業健康安全管理系統認證，在管理系統下認證並經內部及外部組織稽核人數為 3985 人員 (員工 3589 人、非員工 400 人)，佔全體人員 97.5% (其餘未納入人員皆為海外辦公室人員)，並依循 RBA 行為準則、當地法規及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，保障所有工作者的健康安全。



安全衛生教育訓練

包括全體員工安全衛生教育訓練、緊急應變小組安全教育訓練 (內容其中包含工作者緊急狀況退避權認知及免於不利處分權利)、定期安排法令證照在職教育訓練、撰寫知識性文件分享公司內部網站；2024 年安全衛生教育訓練共 54,058 人時，3,372 人次 (其中法令規定及特殊危害作業主管訓練等共 21,825 人時、726 人次) 參與訓練。

危害鑑別及風險評估

經由各部門中受 ISO45001 管理系統教育訓練之人員，對工作場所之危害的辨認、評估、及控制三個步驟進行定期與不定期審視危害鑑別及風險評估結果，並依嚴重度、發生頻率及事故機率判定風險等級，再由各高風險單位主動提出安全衛生改善行動方案，2024 年共提出 33 件管理方案，以降低中高風險與增加系統改善機會。

績效評核制度

符合 ISO 45001 管理架構精神，透過內外部稽核，安衛部門環境巡檢提案及各部門自主檢查提案 (2024 年自主檢查率達 96.3%，優於年度目標 93.9%)、各單位安全衛生績效評核、安衛部門執行內部稽核，內部稽核人員均受過 ISO45001 職業健康安全管理系統主導稽核員之外部訓練認證以確保稽核成效，2024 年共 38 場次內部稽核，開立 11 件矯正措施單，亦藉由內部稽核活動進行雙向溝通、每年執行第三方單位外部稽核、環境安全巡檢系統 (Safety& Environment Event Tracking System, SETS)：員工自主提案環境缺失並追蹤改善案件共 1,555 件。

採購管理

符合 ISO 45001 管理架構精神，安全衛生要求已制定於「採購作業程序」相關規定中，如設備請購需檢附安全衛生具體規範、高壓氣體設備初次請購時會會簽安衛部門等。

註：ISO 45001 職業健康安全管理系統認證包含南亞科技三廠，管理系統包含廠區內所有工作者。

緊急應變與準備

訂定「異常狀況緊急應變作業辦法」程序，中控中心 24 小時可接收通報並啟動異常處理流程，訂有緊急應變計劃，並包含高風險單位緊急應變演練，共 58 場次，並配合當地主管機關，進行公共危險物品與毒化物洩漏緊急應變及災難演習，以持續精進災難應變措施。

事故調查與預防

當有職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件發生，經通報確認事故後，事故單位與安衛部門組成「意外事故調查小組」，由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，事故發生部門必須進行原因分析 (Root Cause Analysis, RCA) 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。優於法令頻率召開每月安全衛生委員會，由事故單位報告及宣導職災原因及改善方案，避免其他單位發生類似事件，2024 年虛驚事故統計共 21 件，改善重點為液體相關事件 (15 件，占最高比率有 71.4%)，如管路接頭滲漏防止等改善重點，並均已提出對應之改善預防措施。



事故發生

- 事故發生後立刻通報中控室，並轉知事故所屬單位人員及安衛人員
- 協助傷患現場急救及送醫流程



事故調查小組

- 事故單位及安衛人員立即事故現場蒐集證據並展開事故原因初步調查分析
- 事故單位提出矯正對策並與安衛部門檢討審查



矯正對策

- 安衛部門對矯正對策複查與持續改善追蹤
- 安衛部門結案審查

職業傷害管理

2024 年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 5，未達成廠內零失能傷害。若發生職業傷害事故，都會進行調查分析檢討事故真因並提出改善措施對策並以物理性、化學性、人因性、生物性及心理性進行職業傷害類別分類，而 2024 年發生 3 件事務 (100%)，均屬物理性危害 (1 件跌倒、2 件夾傷)。

員工總工時、職業災害與職業病統計數據

	2021	2022	2023	2024	2024目標
總工時(小時)	6,872,456	7,073,064	7,174,192	7,310,688	-
可記錄之職業傷害數(人數)	0	0	3	3	-
可記錄之職業傷害比率(失能傷害頻率, FR) 註2	0	0	0.41	0.41 ⁵	0.18
嚴重的職業傷害數(人數) 註1	0	0	0	0	-
嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0	-
失能傷害嚴重率(SR)註3	0	0	18	5	6.2
總合傷害指數	0	0	0.09	0.05	-
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	0
缺勤率	0.28%	0.16%	0.27%	0.34%	0.55%
廠內自主檢查率註4	99.3%	94.1%	95.2%	96.3%	93.9%
全員參與安全衛生提案件數(件數)	1,215	1,440	1,215	1,555	

註 1：本公司 2024 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、公傷假 (2025 年目標為 <0.41%)

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 5：2024 年發生 3 件事務 (100%)，均屬物理性危害 (1 件跌倒、2 件夾傷)，改善措施為進行宣導行走安全、雙人推送物料前進以防止方向偏移、搬運作業時需預留物料空間

承攬安全管理

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如「施工安全衛生工程規範」等，作為要求承攬商之依據。每一家合作的承攬商均須簽署工程承攬 (合約) 書及施工安全告知單，以告知工作環境、危害因素及相關安全衛生規定等，並引導承攬商進行工作安全分析 (Job Safety Analysis, JSA) 並確實要求所屬承攬商人員依檢討結果執行施作，以期許達成零災害、零事故之目標。所有承攬商人員入廠施工前皆須事先接受過本廠之「承攬商入廠前安全衛生教育訓練」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。

承攬商總工時、職業傷害統計數據

	2021	2022	2023	2024
總工時 (小時)	339,387	562,977	409,371	423,265
職業傷害數 (人數)	1	0	1	1
損失工作日數 (天)	7	0	8	10
可記錄之職業傷害比率 (失能傷害頻率, FR)	2.94	0	2.44	2.36
失能傷害嚴重率 (SR)	20	0	19	23
嚴重的職業傷害數 (人數)	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0

