

4

人才

重視專業人才的雇主

An Attractive Employer for Professional Talents

4-1 人才吸引與留任	52
4-2 人才留任	57
4-3 人才培力	61
4-4 幸福安心職場	75

南亞科技為打造創造成長的動能，即使外在環境不斷變化，我們透過人才留任與培育，保有競爭優勢，同時收集員工意見，打造安全、人權與和諧職場，實現我們的永續經營目標。

76.2%

員工意見調查達平均認同度之比率為76.2%，較2021年成長4.2%。

85.9%

鼓勵員工個人發展在職進修，內部職缺之員工替補率達85.9%，較2021年成長1.7%。

200

分滿分

RBA VAP認證計畫





重大議題策略與績效



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

2022目標	2022績效與達標情形	2023 目標
年度計劃總課程完成率≥100%	● 178.5%	年度計劃總課程完成率≥100%
關鍵人才全員工占比≥4%	● 5.5%	關鍵人才占全部員工比例≥5.7%
職缺之內部員工替補率≥62%	● 85.9%	內部員工替補率≥65%
TTQS人才發展品質金牌獎	● 榮獲人才發展品質金牌獎	TCSA人才發展領袖獎



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

2022目標	2022績效與達標情形	2023 目標
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	● 0件	職場不法侵害：0件
人權政策與程序員工完訓率:100%	● 100%	人權政策與程序員工完訓率:100%

● 超標 ● 達標 ● 未達標

備註：

*1：自願離職率涵蓋範圍包含臺灣及海外員工

*2：失能傷害頻率(FR)=(失能傷害次數×10⁶)/總經歷工時

*3：失能傷害嚴重率(SR)=(失能傷害總損失日數×10⁶)/總經歷工時

*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%

*5：理工背景人才因應市場需求急速增加，外部拉力提高影響近期離職率，公司已針對此情形納入風險控管並評估整體薪酬競爭力。



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

2022目標	2022績效與達標情形	2023 目標
關鍵人才留任率≥98%	● 99.5%	關鍵人才留任率≥98%
自願離職率*1≤5%	● 8.8%	自願離職率≤6%
員工意見調查達平均認同度比率≥75%	● 76.2%	員工意見調查達平均認同度比率≥75%



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

2022目標	2022績效與達標情形	2023 目標
失能傷害頻率*2<0.2	● 0	失能傷害頻率<0.19
失能傷害嚴重度*3<6.8	● 0	失能傷害嚴重度<6.5
廠內自主檢查率*4>93.8%	● 94.1%	廠內自主檢查>93.9%
全員參與安全衛生提案件數>920件	● 1050件	全員參與安全衛生提案件數>1150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

4-1



人才吸引與留任

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。我們打造人性化且舒適的辦公環境，讓新進員工接受系統性的培訓課程，享有多元的學習發展資源，協助員工快速累積半導體專業知識與技能，獲取合理的薪資報酬。福委會每年也舉辦活潑且豐富的康樂活動，平衡員工的工作與生活品質以及身心靈，打造樂活職場。

我們深信優質且穩定的人力資源，有助於公司提高生產力與競爭優勢，我們持續規劃與提供適合人才發展的環境，透過人才培育，成為照顧人才的最佳雇主。

聘雇多元政策

南亞科技營運據點分布國內外，員工國籍亦相當多元，除聘僱本國籍員工外，2022 年另有聘僱中國籍、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。2022 年外國籍人數共計 111 人，占全體員工 3.01%；主管階層以本國籍占比最高，達 91.18%，外國籍前五大國籍排名依序為美籍、中國籍、日籍、德籍、印尼籍、馬來西亞籍，此五大國籍之主管階級人數占比 6.89%。

為配合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 2022 年 12 月份，臺灣地區共聘僱身心障礙員工 36 人，晉用比率為 1.01%，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。

年度	國籍數	外國籍員工人數 比率 (%)	身心障礙晉用 人數	身心障礙晉用 比率 (%)
2022	16 種	3.01%	36 人	1.01%

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、馬來西亞籍

2021	15 種	3.26%	36 人	1.05%
------	------	-------	------	-------

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

2020	15 種	3.56%	36 人	1.05%
------	------	-------	------	-------

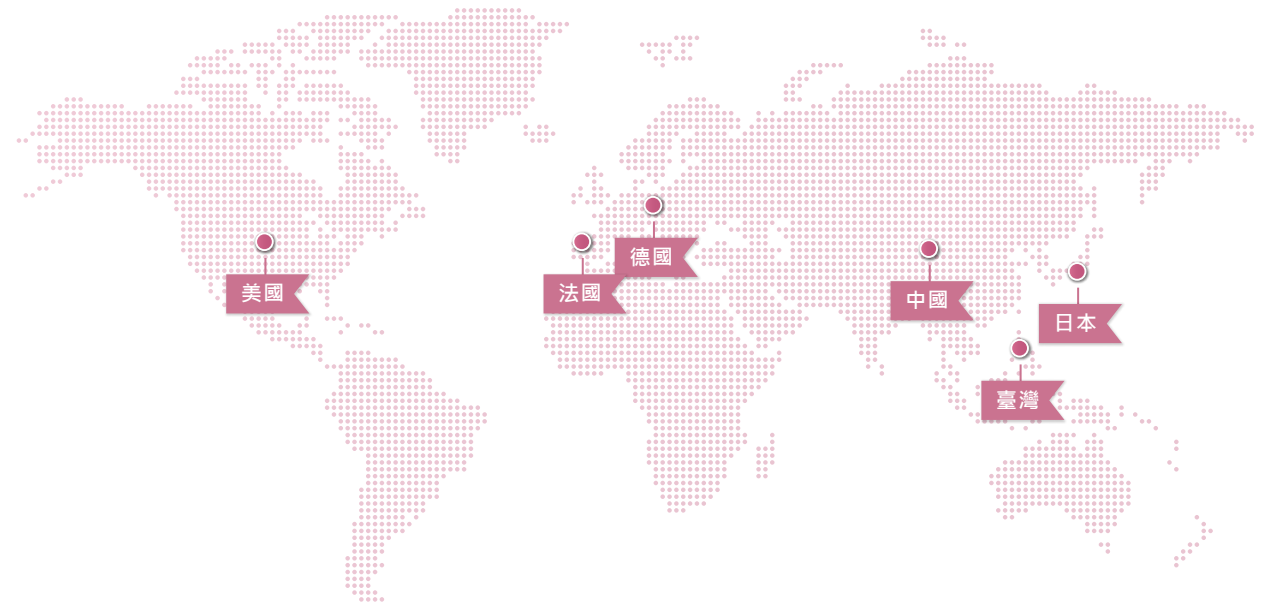
國籍類別

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、韓籍

2019	11 種	2.96%	26 人	0.81%
------	------	-------	------	-------

國籍類別

本國籍、中國籍、德籍、義大利籍、日籍、韓籍、英籍、美籍、法籍、土耳其籍、新加坡籍



2022 年排名前五大國籍之主管與員工階層人數占比

中華民國	美籍	中國籍	日籍	德籍	印尼	馬來西亞	其他國籍
主管人數							
331	13	3	6	3	0	0	7
占主管比例							
91.18%	3.58%	0.83%	1.65%	0.83%	0.00%	0.00%	1.93%
人數							
3574	59	21	8	4	3	3	13
占總員工比例							
96.99%	1.60%	0.57%	0.22%	0.11%	0.08%	0.08%	0.35%

▶ 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，2022 年臺灣及海外子公司正式員工為 3,685 人（包含實習生 89 人），其中 86.62% 為專業人力^{註1}，另聘有 53 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 3,579 人，占比為 97.12%，海外子公司正式員工人數為 106 人，占比為 2.88%。男性正式員工 2,670 人（占比為 72.5%），女性正式員工 1,015 人（占比為 27.5%），男女員工比例約為 2.63:1。本公司員工平均年齡為 37.86 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 67.41%，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，2022 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

2022 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			
	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
未滿 30 歲								
正式員工	171	17.22%	612	23.67%	3	13.64%	23	27.38%
非正式人員	13	100.00%	26	65.00%	0	0.00%	0	0.00%
30-50 歲								
正式員工	737	74.22%	1707	66.01%	11	50.00%	29	34.52%
非正式人員	0	0.00%	7	17.50%	0	0.00%	0	0.00%
超過 50 歲								
正式員工	85	8.56%	267	10.32%	8	36.36%	32	38.10%
非正式人員	0	0.00%	7	17.50%	0	0.00%	0	0.00%

	合計					
	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	174	17.14%	635	23.78%	809	21.95%
非正式人員	13	100.00%	26	65.00%	39	73.58%
30-50 歲						
正式員工	748	73.69%	1736	65.02%	2484	67.41%
非正式人員	0	0.00%	7	17.50%	7	13.21%
超過 50 歲						
正式員工	93	9.16%	299	11.20%	392	10.64%
非正式人員	0	0.00%	7	17.50%	7	13.21%

2022 年，南亞科技中階管理階層女性主管為 19 人，占比為 20.00%；高階管理階層女性主管為 3 人，占比為 4.29%。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。生產營收相關部門管理階層主管，女性人數為 116 人，占比為 37.66%。

近四年女性人數及占比

2019		2020		2021		2022	
女性人數	女性占比	女性人數	女性占比	女性人數	女性占比	女性人數	女性占比
整體員工							
930	28.12%	973	27.47%	982	27.63%	1015	27.54%
高階主管 (A)							
3	5.17%	3	4.35%	3	4.35%	3	4.29%
中階主管 (B)							
15	18.29%	15	16.30%	15	15.63%	19	20.00%
基層主管 (C)							
8	12.50%	8	9.20%	9	9.38%	7	9.59%
生產營收相關部門主管 (管理階層)*							
106	39.55%	108	37.11%	114	36.89%	116	37.66%
與 STEM 相關職務之女性							
360	14.84%	411	15.54%	428	15.92%	459	16.34%

* 主管職為管理階層含高階主管（廠、處長級以上）、中階主管（部級主管）與基層主管（課級主管）。

* 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。

*2019-2020 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。

2022 年臺灣地區聘用共 373 名工程師，為招募基層優秀工程人力，以廠區招募媒合及校園徵才活動為主，每年前進全臺各大專院校招募各級專業工程人才，當場媒合職缺。2022 年約投入新臺幣 130 萬元招募經費，人均招募費用為新臺幣 2,337 元，因應 COVID-19 疫情已逐漸趨緩，2022 年大專院校徵才活動參與場次上升至 15 場，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。

2019~2022 年招募費用統計

2019	2020	2021	2022
總招募費用 (新臺幣元)			
2,118,234	820,261	1,286,210	1,304,183
總招募人數 (人)			
309	483	360	558
人均招募成本 (新臺幣元)			
6,855	1,698	3,573	2,337



南亞科技人才招募影片

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；2022 年新進人員比例約為 11.18%，其中男性與女性人數比例約為 4.02：1。

2019~2022 年臺灣及海外新進同仁人數統計

	2019	2020	2021	2022
新進人員人數	238	374	270	412

2022 年臺灣及海外地區新進人員統計

	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	80	8.06%	318	12.30%	398	11.12%
海外子公司	2	9.09%	12	14.29%	14	13.21%
年齡別						
未滿 30 歲	66	37.93%	243	38.27%	309	38.20%
30-50 歲	15	2.01%	85	4.90%	100	4.03%
超過 50 歲	1	1.08%	2	0.67%	3	0.77%
管理職						
高階主管	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
中階主管	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
基層主管	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
新進人員合計	82		330		412	
占全體正式員工比例	2.23%		8.96%		11.18%	

註 1：新進人員係指 2022 年錄取且在職之人員（不包含當年度離職人員）

註 2、3、4：分母為該組別員工人數

4-2 人才留任

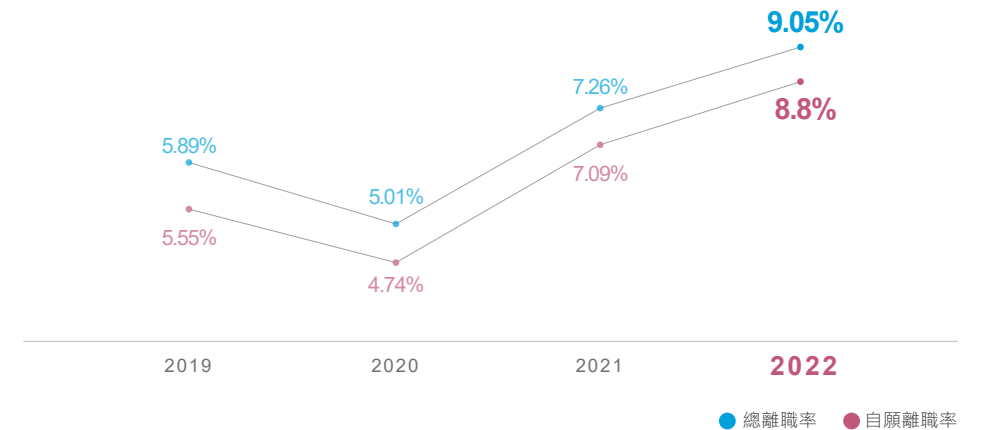
南亞科技因應半導體產業之特色，除持續規劃具產業特色、有競爭力的薪資水準外，致力於工作、生活、健康等面向規劃全方位福利措施與訓練制度，創造一個員工得以安心工作並全力發揮其專長的工作環境，落實員工協助方案，善盡企業社會責任。

健全工作保障 - 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。

2022 年自願離職率為 8.8%(男性與女性的離職人數比約為 3.47 : 1)，相較於 2021 年自願離職率為 7.09%，2022 年提高了 1.71%，亦稍高於同業之平均離職率 8.3%。因應此狀況，公司自 2022 年 7 月起，針對無經驗新進人員進行起薪調整、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。

2019~2022 年臺灣及海外離職率分析



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 (含免職、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；2019 年重新以扣除留職停薪者之方式計算，修正後自願離職率為 5.55%；修正後之總離職率為 5.89%。

2022 年臺灣及海外地區總離職人員統計

	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	70	100.00%	232	92.80%	302	94.38%
海外子公司	0	0.00%	18	7.20%	18	5.63%
年齡別						
未滿 30 歲	30	42.86%	108	43.20%	138	43.13%
30-50 歲	37	52.86%	124	49.60%	161	50.31%
超過 50 歲	3	4.29%	18	7.20%	21	6.56%
管理職						
高階主管	0	0.00%	1	0.40%	1	0.31%
中階主管	0	0.00%	2	0.80%	2	0.63%
基層主管	1	1.43%	2	0.80%	3	0.94%
新進人員合計	70		250		320	
占全體正式員工比例 ^{註5}	6.92%		9.67%		8.90%	

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 2022 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，2022 年累計之勞工退休準備金共計新臺幣 5 億 7,431 萬 5,919 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。

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，回覆率略較 2021 年高為 93.4%。結果顯示，全體同仁達員工平均認同度之比率為 76.2%，較去年 72% 上升 4.2%。觀察 2021 年及 2022 年員工意見調查認同度表現發現，這二年雖因為疫情影響導致部分員工福利活動受限，且 2022 年因 5A 新廠擴建所致，停車場、交通、接駁等大受影響造成不便，但公司提早擬定各項便民規劃措施期大幅減少影響。各項舉措推動除了初期少數反應及建議以外，大致上同仁均表認同。且新廠擴建動土典禮特邀請蔡英文總統、新北市侯友宜市長前來以彰顯公司對未來規劃之重視，同時高階主管亦主動透過內部信件說明公司各項願景規劃力求資訊透明化。另外公司 2022 年整體業績並未受到疫情影響，薪酬福利等亦未縮水，因此認同度得以提升。

員工平均認同度比率

2019		2020		2021		2022	
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	女性員工
員工個人工作面							
60%	71%	70%	65%	73%	73%	74.1%	72.3%
員工與主管管理面							
60%	73%	73%	67%	73%	70%	79.0%	73.8%
員工對組織願景、文化了解							
65%	75%	74%	70%	78%	79%	82.9%	82.0%
員工對管理團隊表現							
63%	75%	74%	69%	74%	75%	76.6%	73.0%
員工與同儕關係							
71%	81%	81%	76%	79%	79%	81.7%	80.6%
員工對升遷、報酬滿意							
56%	65%	65%	59%	58%	56%	69.5%	68.6%
達平均認同度之比率							
72%		71%		72%		76.2%	
回覆率							
91%		93%		93%		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。

2022 年改善加強措施



疫情嚴峻時期，定期免費發送快篩劑予全體同仁，讓同仁得以提早防範於未然，阻絕疫情擴散風險



因應新廠擴建，提早針對交通、接駁等日常需求做規劃，減少建廠期間各項不便對同仁帶來之影響。同時增加往來丹鳳捷運站、A8捷運站之接駁車班次，提供居住於桃園林口、台北新莊泰山等地之同仁更便捷之通勤選擇



中階主管溝通訓練營：規劃中階主管溝通訓練營隊，幫助中階主管強化領導及溝通技巧



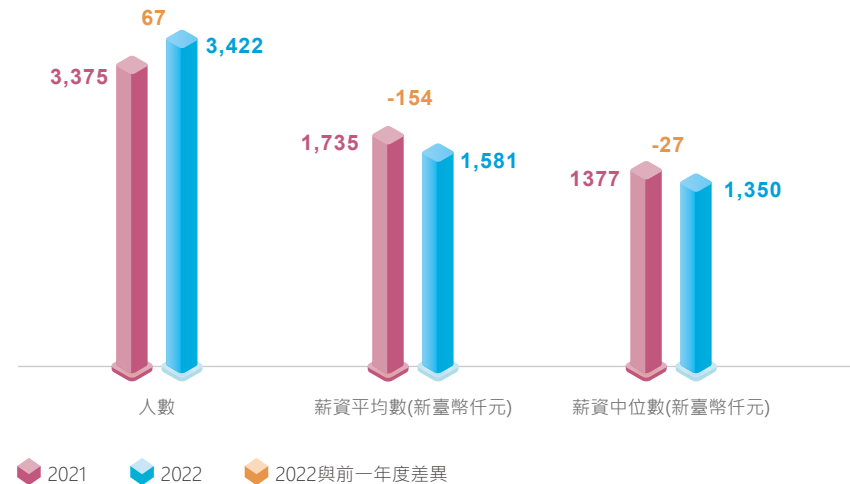
持續改善升遷及報酬等措施期對於提升員工在升遷、報酬等面向之認同度有所助益

提供良好薪酬

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

公司薪酬福利制度係以兼顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量下，透過當地薪資調查及地區性之薪資聯誼會檢討規劃而成，以確保公司整體薪酬具有競爭力。月薪包含本薪、伙食 / 交通 / 地區津貼及經營津貼、效率獎金，另外，我們也額外提供獎金等變動薪酬，依據員工個人績效及組織目標達成率（或獲利程度）決定獎金金額，不分性別，以獎勵員工優良的績效表現，與同仁分享經營的成果。2022 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新臺幣 1,581 千元，相較於 2021 年減少 8.88%，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數則為新臺幣 1,350 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、員工認股權憑證及激勵獎金、年度薪資調整

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，2022 年管理階層女 / 男平均全薪比率為 95.68%，平均全薪加酬勞比率為 95.28%，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。2022 年非管理階層女 / 男平均全薪比率為 108.42%，平均全薪加酬勞比率為 111.43%，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。



註 1：2022/01/01 起基本工資調整為 2,5250 元

臺灣地區男女性平均薪酬比率

	2019	2020	2021	2022
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	92.35%	93.72%	94.55%	95.68%
管理階層女 / 男全薪 + 酬勞平均數比率	93.24%	94.91%	94.55%	95.28%
非管理階層女 / 男全薪平均數比率	109.02%	110.34%	108.71%	108.42%
非管理階層女 / 男全薪 + 酬勞平均數比率	113.15%	113.49%	111.47%	111.43%

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。

4-3 人才培力

▶ 全方位人才培育與發展

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

提升公司員工的素質，持續提升人才的培育與發展，優化訓練發展體系、提供多元培訓，有系統的提供全體員工應有的技能、知識與態度，達成公司每年策略目標。



目標

- 2023年目標：關鍵人才佔全部員工比例 $\geq 5.7\%$ ；職缺之內部員工替補率 $\geq 65\%$
- 2025年目標：關鍵人才佔全部員工比例 $\geq 6.0\%$ ；職缺之內部員工替補率 $\geq 65\%$



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劃，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劃執行進度與人才發展成效。

▶ 共學聚 - 共好，學好，聚好

在後疫情時代下，當疫情衝擊成為常態時，各種變化接踵而來，2022年在疫情持續的衝擊下，我們仍轉化思維與行動，訂定人才發展計畫 2.0，打造訓練體系韌性，以人才庫為發展中心，設定四項任務，分別為強化人才發展委員會運作功能、擴展領導人才培育、先進製程導入資訊安全訓練與人才發展品質管理系統 (TTQS) 三度摘金專案。繼 2021 年【共學聚 - We Together, We Learn, We Grow】為主軸的人才培育計畫後，2022 年延續共學聚主軸，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。以人才發展四大架構組成，包含核心能力、組織管理、專業技能與個人發展。

- **核心能力**：即員工應具備的基礎能力含蓋新進職前訓練、通識職能、精準課程等。
- **組織管理**：即主管應提升的影響能力含蓋接班人先鋒計畫、關鍵人才菁英培育、備主管培育新星計畫、主管管理職能、女力培力、團隊共識營等。
- **專業技能**：即員工具備執行業務的專業能力含蓋專業職能別、人工智慧實務、技術論文、他山之石技術講座 / 研討會與直接人員訓練活動等。
- **個人發展**：即同仁個人發展能力即自主學習計劃、人文素養養成、女子好時代、講師進階培育、在職進修、多元講座等。

依照人才發展訓練體系執行各項訓練發展課程，促進內部知識創意的擴展。同仁透過內部訓練發展與知識管理系統平台，線上與線下學習、分享與創造所需的職能知識、課程與資料，持續提供外部訓練、演講資訊、專業技術社群與社群討論等各式學習資源，推動落實學習型組織，提升公司整體人才發展訓練成效與韌性。本公司持續提供員工更優質與有效的人才發展方案，並不斷提升與改善公司整體人才發展訓練體系，達成人才培力 - 全方位人才培育與發展。

共好 一起工作

一起以正確方式，共同的價值觀，團隊協作，做正確的事



聚好 一起成長

一起不斷改善與提升，共同朝相同的目標，讓團隊持續更好

學好 一起學習

一起獲得知識和技能，運用多元方法與過程，提高團隊與自身能力

62

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享運用，系統內含單位內部訓練教材與操作型文件共達 5,326 份，較前一年增加 69%。



主管團隊共識營 - 骨牌凝聚、團隊共識



共學聚 - 優良講師頒獎典禮

人才發展訓練成效

2022 年人才的發展與訓練活動在疫情影响下持續進行，相關訓練指標數據穩定維持，年度訓練總執行率 178.5%，員工平均每人受訓時數達到最高記錄 42.8 小時，為過去四年最高，人才發展訓練成效數據與指標成果說明如右：

2022 年依年齡區分員工訓練數據

女性			男性			總計
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)						
174	748	93	635	1,736	299	3,685
訓練人時數 (時)						
11,392	21,490	1,504	42,586	73,496	7,252	157,720
平均每人受訓時數 (時)						
65.5	28.7	16.2	67.1	42.3	24.3	42.8
訓練費用 (新臺幣元)						
243,879	1,815,058	182,001	845,490	4,765,598	1,752,365	9,604,391
平均每人訓練費用 (新臺幣元)						
1,402	2,427	1,957	1,331	2,745	5,861	2,606

備註：

1：員工受訓時數不包含一對一在職師徒制訓練

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）

2022 年依級別區分主管訓練數據

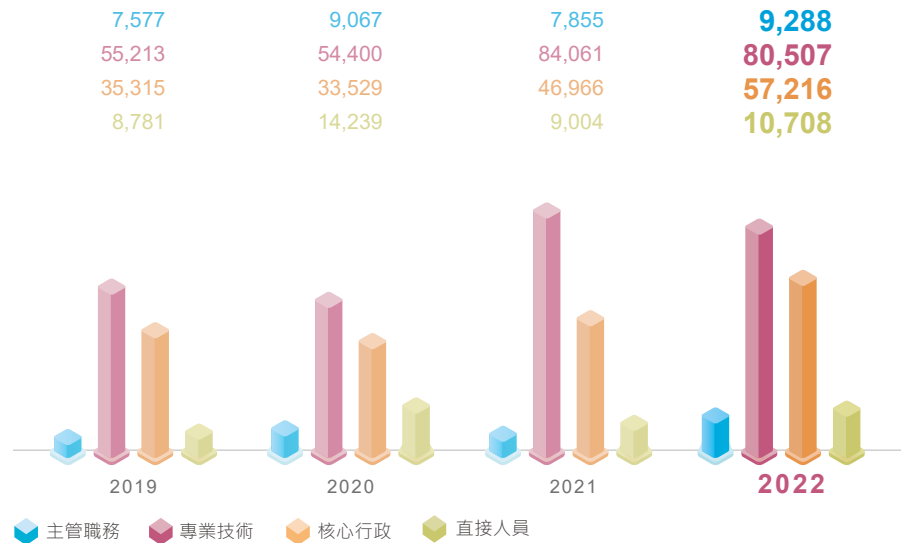
女性			男性			總計
基層 主管	中階 主管	高階 主管	基層 主管	中階 主管	高階 主管	
主管人數 (人)						
95	27	3	7	164	67	363
訓練人時數 (時)						
1,486	1,122	58	109	6,817	1,292	10,884
平均每人受訓時數 (時)						
16	42	19	16	42	19	30
訓練費用 (新臺幣元)						
190,186	521,247	49,967	14,014	3,166,093	1,115,933	5,057,440
平均每人訓練費用 (新臺幣元)						
2,002	19,305	16,656	2,002	19,305	16,656	13,932

2022 年依級別區分主管訓練數據

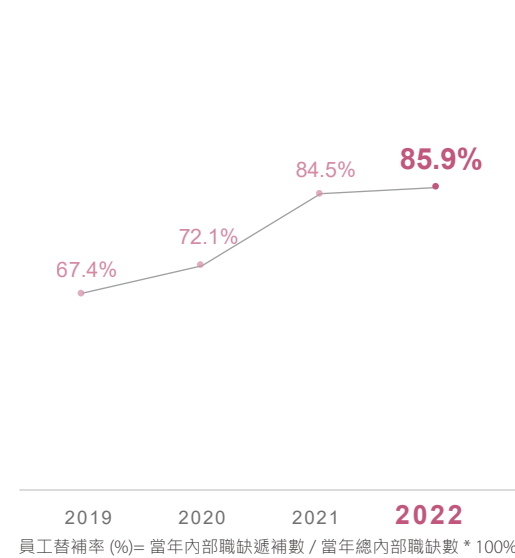
單位：小時

	2019		2020		2021		2022	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
主管職務	22.8	22.8	33.5	29.3	20.0	22.5	28	22
專業技術	30.6	31.7	26.7	26.9	40.8	41.0	40	23
核心行政	57.5	55.9	52.2	50.8	72.5	70.6	92	73
直接人員	14.8	14.5	27.7	27.2	19.3	18.0	23	21

總時數



員工替補率



2022 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	3	9	12
30-50 歲	24	62	86
超過 50 歲	1	17	18
職級別			
管理階層 (A+B+C)	2	4	6
高階主管 (A)	0	1	1
中階主管 (B)	2	3	5
基層主管 (C)	0	0	0
非管理階層	26	84	110

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。

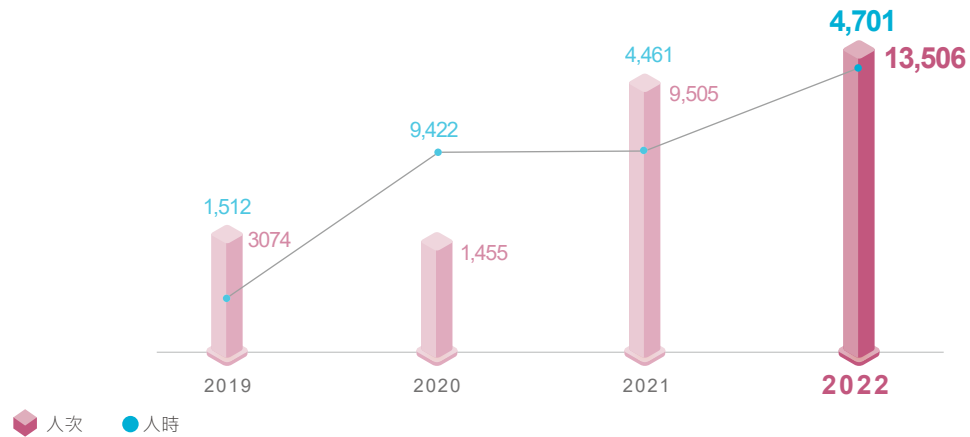
項目	KPI-2022 目標	2022 實績	KPI-2023 目標	項目	2019	2020	2021	2022	2022 目標	分數 (10 量表)
Level 5 投資報酬率 (ROI)										
● 人力資本投資報酬率	● 人力資本投資報酬率 ≥ 12.5(依該年度公司目標)	● 人力資本投資報酬率 10.0	● 人力資本投資報酬率 ≥ 12.5(依該年度公司目標)	人力資本投資報酬比值 ¹	11.9	12.8	16.7	10	>12.5	8
				人員訓練投資報酬率 ² (%)	313	894	1,196	796	-	-
Level 4 成果評估 (Result)										
● 員工晉升率 ● 員工替補率 ● 關鍵人才留任率 ● 成果發表 (專利數目、 國家獎項) ● 生產力、銷售額 (量) ● 改善提案	● 員工晉升率≥ 16% ● 員工替補率≥ 62% ● 關鍵人才留任率≥ 98% ● 成果發表 (提出專利數目 ≥ 350 件) ● 改善提案 ≥ 120 件	● 員工晉升率 15.58% ● 員工替補率 85.9% ● 關鍵人才留任率 99.5% ● 成果發表 (提出專利 數目 792 件) ● 改善提案 224 件	● 員工晉升率≥ 16% ● 員工替補率≥ 65% ● 關鍵人才留任率≥ 98% ● 成果發表 (提出專利數目 ≥ 350 件) ● 改善提案 ≥ 120 件	員工晉升率 (%)	16.13	16.81	16.64	15.58	>16	9.7
				<3 年員工晉升率 (%)	4.35	4.11	5.59	5.16	-	-
				≥ 3 年員工晉升率 (%)	11.77	12.7	11.05	10.43	-	-
				員工自願離職率 (%)	6.27	5.01	7.26	8.8	<6	5.3
				關鍵人才離職率 ³ (%)	0	0	0	0.005	<10	10
				新進員工離職率 ⁴ (%)	15.25	7.47	9.4	14.99	<12	7.5
				員工替補率 (%)	67.4	72.1	84.5	85.9	>62	10
				專利數目 (件)	459	438	465	812	>350	10
				改善提案 (件)	225	228	214	224	>120	10
Level 3 行為評估 (Behavior)										
● 客戶滿意度 ● 專案計畫達成率	● 客戶滿意度≥ 91 分 ● 專案計畫達成率 90%	● 客戶滿意度 94.7 分 ● 專案計畫達成率 94%	● 客戶滿意度≥ 91 分 ● 專案計畫達成率 91%	客戶滿意度 (分)	91.8	93.7	93.8	94.7	>91	10
				職能提升完成率 (%)	100	100	100	100	100	10
Level 2 學習評估 (Learning)										
● 測驗 / 演練 ● 書面寫作 ● 作業認證	● 課程通過率≥ 94% ● 年度計劃總達成率 100%	● 課程通過率 94.5% ● 年度計劃總達成率 100%	● 課程通過率≥ 94% ● 年度計劃總達成率 100%	課程通過率 (%)	92.5	93.4	94.7	94.5	>94	10
				年度計劃總達成率 (%)	100	100	100	100	>100	10
Level 1 反應評估 (Reaction)										
● 課後滿意度 ● 結案報告	● 課後滿意度≥ 4.5	● 課後滿意度 4.61	● 課後滿意度≥ 4.5	滿意度 (5 分量表)	4.55	4.64	4.59	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：人員訓練投資報酬率 = ((訓練專案淨利 - 訓練專案成本) / 訓練專案成本) * 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

經驗分享：自主學習

2019年起開始員工自主學習方案，透過自主學習課程規劃「自主學習王」、「學習王小學堂」與「創課・創客」共三類別。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，並直接反應在公司營運績效，迄今四年成果數據如下(2021年起擴展自主學習範圍含蓋三類別統計)。

自主學習成果



人才發展重要專案計畫

「人」是南亞科技最重要的資產，「員工」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，持續精進公司的成長，實踐永續發展。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 2022 年更以【共學聚 - 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，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：



2022
DRAM智慧製造領航計畫

員工參與比例(%占全體員工)
90%

訓練內容

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

計畫對公司營運的重要

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
- **L2 課程通過率**
員工學習：學員訓練課程通過率85.6%
- **L3 能力提升**
員工行為：生產力提案56項
- **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
 - 2.派工自動化節省人力效益2.9百萬元/年
 - 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

- 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。

產量

貢獻特殊產品銷售量121.8M顆

- **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(%占全體員工)
54%

訓練內容

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

計畫對公司營運的重要

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
- **L2 課程通過率**
員工學習：學員訓練課程通過率87.3%
- **L3 能力提升**
員工行為：計畫達成率100%
- **L4 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

案例：

下世代製程元件開發

- 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、閘極到端點接觸(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。

開發良率：自主技術成功開出record high 65% YA
 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



2021 多晶片封裝產品(MCP)技術開發與銷售

員工參與比例(%占全體員工)
37%

訓練內容

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

計畫對公司營運的重要

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 能力提升

- 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3,119百萬元(ROI:790%)



2021 健全組織管理人才訓練計劃

員工參與比例(%占全體員工)
86%

訓練內容

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

計畫對公司營運的重要

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：訓練課程課後滿意度4.7

• L2 課程通過率

員工學習：學員訓練課程通過率97.4%

• L3 能力提升 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，實際年效益新台幣元883百萬元。

• L4 績效、績效留任率、生產力提案、改善提案

績效成果：

- 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%)



2020

特殊應用動態記憶體產品開發與銷售

員工參與比例(%占全體員工)

85%

訓練內容

- 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

計畫對公司營運的重要

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：訓練計劃課程滿意度4.66

• L2 課程通過率

員工學習：訓練課程通過率95.8%

• L3 能力提升

員工行為：計畫達成率90.5%

• L4 生產力

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

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

• L4績效

成果發表:專利數438件

• L5 投資報酬率

財務價值：新臺幣9,667百萬元(ROI:1316%)



2019

人工智慧與智慧製造訓練計劃

員工參與比例(%占全體員工)

71%

訓練內容

- 1.結合領域專家、資訊專家與統計專家共同開發A.I.應用
- 2.組成技術研究團隊，建立基礎/進階技術實作與專題研究
- 3.訓練並擴展實務專案應用開發
- 4.成立人工智慧社群並建立相關知識文件

計畫對公司營運的重要

建立具備AI輔助的高效能生產線，改善晶圓檢測與良率分析效率，提升製程控制與最佳條件預測、生產力，提升機台效率、機台健康預診斷系統之主要應用場景，達成智慧製造關鍵里程碑。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

• L1 滿意度

員工反應：訓練課程課後滿意度4.65

• L2 通過率

員工學習：學員訓練課程通過率99.25%

• L3 結構化在職訓練

員工行為：結構化在職訓練完成率100%

• 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

• L5 投資報酬率

財務價值：新臺幣240百萬元(ROI:56%)

• L4 生產力

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

• L5投資報酬率

財務價值:新臺幣2,045百萬元(ROI:783%)

多元學習途徑與環境

公司規劃完整多元的學習管道與環境，鏈結公司人才發展理念，落實公司人才培育，倡導終生學習與協助員工個人發展計畫，以達員工的全方位多元學習與發展目的。



線上學習影音中心

導入混合學習設計模式與應用，持續提供員工自主學習的環境外，更擴展員工可預習/複習的學習環境與讓員工更有彈性的線上學習途徑與管道，於公司內訓練發展系統影音中心，至2022年公司在數位學習環境的建置與經營上，累計總共**200**堂數位課程，員工線上訓練閱讀總人時數達**73,317**人時，成長率為**7.9%**。

語文學習補助

提供員工「全方位語文提升方案」，含蓋語文講座、多益廠內專班、多益到場考試、語文線上課程與廠外語文課程等多元語文訓練管道，並建置「多益模擬測驗系統」提供員工多益測驗練習與多益模擬測驗考試。公司更制定連結職務及升遷制度，訂定多益(TOEIC)成績目標，2022年公司多益(TOEIC)成績登錄**2221**人，成長率為**10.9%**。

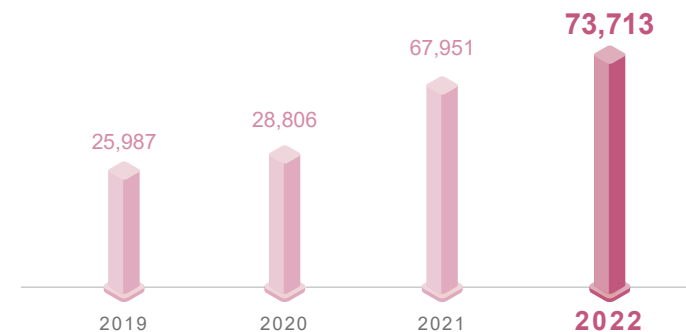
在職學位進修

公司持續鼓勵員工個人發展，除持續進行產學合作計畫或技術開發專案外，公司持續優化在職進修管理辦法，提供員工進修補助、獎勵與協助措施，鼓勵員工參加進修課程，至今員工在職進修人數取得新學位，專科學位共**201**人、大學學位**391**人、研究所(含)以上學位**143**人，合計**735**人，成長率為**1.2%**。

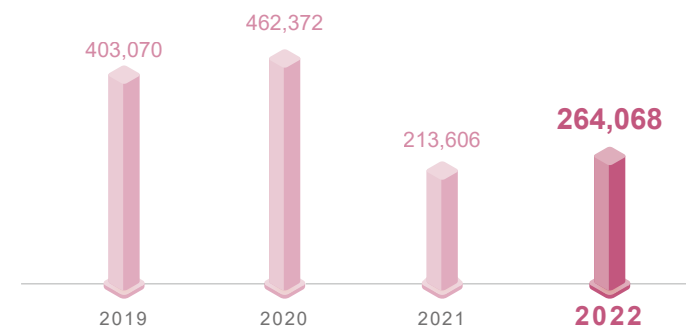
外部課程參與

結合個人發展，持續鼓勵員工參加外部訓練課程、研討會與工作坊等，提升員工個人的專業職能，並取得與工作相關之各類證照，以此提升專業能力，拓展各項產品開發案，持續增加產品的價值，於2022年公司參與外部訓練之同仁共**137**人，**2,045**人時，成長率為**25.7%**。

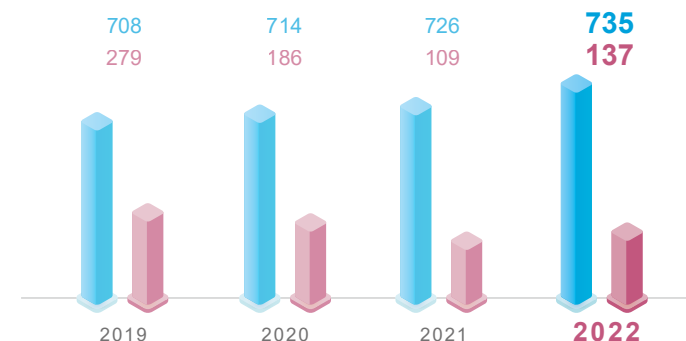
多元在職進修與學習管道



線上課程總時數 (小時)



語文學習補助 (新台幣元)



累計在職學位進修人數 (人) 外訓課程參與人數 (人)

註：因新增部分內訓線上課程，更新 2021 年線上課程總時數 65,050 小時至 67,951 小時。

人才發展肯定

南亞科技持續鏈結公司組織策略目標與訓練需求與規劃，提升課程有效性，讓訓練有效性與課程架構上獲得更具體與量化的效益產出。公司除了內部定期性查核、分析、追蹤訓練執行品質外，更於 2022 年參加勞動部勞動力發展署推動的人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 認證計劃，涵蓋訓練計劃、設計、執行、查核與成果等範圍，於眾多參賽公司中脫穎而出，三度獲得大型企業機構版金牌獎等級之榮耀。本公司深耕訓練與人才發展的努力榮獲肯定，於 2023 年將參加臺灣企業永續獎 (TCSA) 人才發展領袖獎選拔，以期持續提升本公司人才發展理念。



人才發展品質管理系統 (TTQS) 大型企業機構版金牌

經驗分享：

本公司人才發展秉持持續改善的精神，持續參加人勞部舉辦之才發展品質管理系統 (TTQS) 評鑑，以此不斷提升公司人才發展的作為，此次連續三度榮獲大型企業機構版金牌最高獎項，此次評鑑亮點：



發揮員工績效

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

評核步驟由主管與部屬面對面，依組織目標細分訂定部屬工作目標，主管再依工作目標執行給予員工回饋，並評核績效。自 2015 年至 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、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，2022 年涵蓋比例維持 26%。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

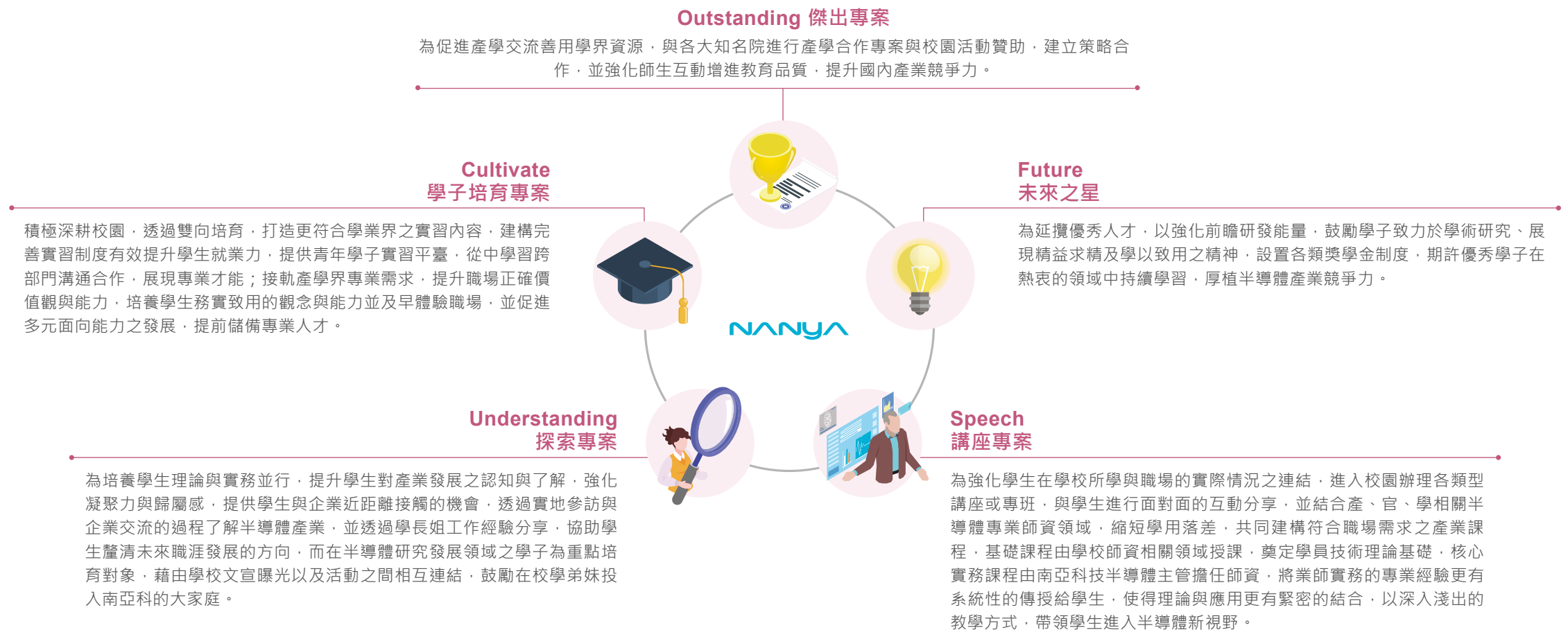
多面向評核 評核對象： 廠處長級(含)以上/部經理/計畫經理/執行工程師/課經理/專案經理/主任工程師/生產領班/生產班長 評核頻率： 每年 評估方式： 180度：為使績效評核有較客觀之參考依據，針對課經理(含)以上主管，考量其與各單位溝通協調頻繁，特設立180度評核，由相關人員之直屬主管選擇4-6位有業務接觸之同儕或主管進行評核。 360度：由該主管所轄人員對其進行管理職能之回饋，以做為參考。
目標管理 評核對象： 部經理/計畫經理/課經理/專案經理/小組長/值班主管/領班/工程師/管理師/行政/技術/業務助理 評核頻率： 每季 評估方式： 先進行同仁自我評核，對於工作的說明及自身看法。之後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。
敏捷式專案管理 評核對象： 各專案參與之同仁 評核頻率： 每季 評估方式： 專案評核分為上對下評核及同儕評核。 上對下評核：由主管對於部屬工作表現進行評核。 同儕評核：各專案內之同儕互評，了解雙方在於團隊合作及溝通表現是否有共識。
團隊協作評核 評核對象： 生產人員及直屬主管 評核頻率： 每月 評估方式： 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。

► 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。

我們的角色與作法



▶ 2022 年主要成果



Future 未來之星

共提供22名學生獎學金補助，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**621萬元**



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**1,181萬元**
贊助4場校園活動，贊助金額共計新臺幣**98萬元**



Cultivate 學子培育專案

與**12間**學校合作實習計劃，共計**228名**實習學生在廠實習，包含間接人員**70名**、直接人員**158名**



Understanding 探索專案

共舉辦**14場**企業參訪，參與師生約**613人**



Speech 講座專案

針對北部地區重點學校進行業師經驗分享，2022年共進行**36場**講座，參加人次約**2,931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 61 萬元，2022 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，2022 年共提供 22 名學生獎助學金，總金額約計新臺幣 473 萬。
- 為強化前瞻研發能量及進行下一世代記憶體及先進記憶體開發，贊助臺灣大學博士班獎學金專案，以茲鼓勵攻讀半導體相關理工科系的優秀學子，2022 年贊助 3 位博士生獎學金，總金額約計新臺幣 86 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，包含臺大、清大、台科大、中央、明志，共有 5 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，包含長庚大學工學院、臺大晶片中心、臺大電機營、臺大電子所所慶。

Cultivate 學子培育專案

- 2022 年與 12 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 111 位實習生。
- 2022 年成功留任 1 名實習生至原單位擔任正職工作，7 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。
- 配合工業局智慧電子人才應用發展推動計畫執行學員產業觀摩，協助學員深入瞭解產業發展及實務應用趨勢，促進人才投入產業，安排導覽採團體帶領方式進行探索，藉此擴展公司之品牌形象。
- 協助臺北青年職涯發展中心職場體驗，透過實地參訪與企業交流的過程中深入南亞科技，使青年學子更能充分地思考未來職場的方向，儲備就業技能，以達到促進青年就業之目標。



■ 台大 IC CAMP



■ 台大電機營

Speech 講座專案

- 業師講座前進 8 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。



■ 長庚大學 IC 製程整合概論



■ 明志科大電子系半導體產業實務課程

4-4 幸福安心職場

員工關懷

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。南亞科技以完整的員工協助方案獲得勞動部工作生活平衡獎之員工關懷獎項。



南亞科技
幸福企業影片



Wellness 健康

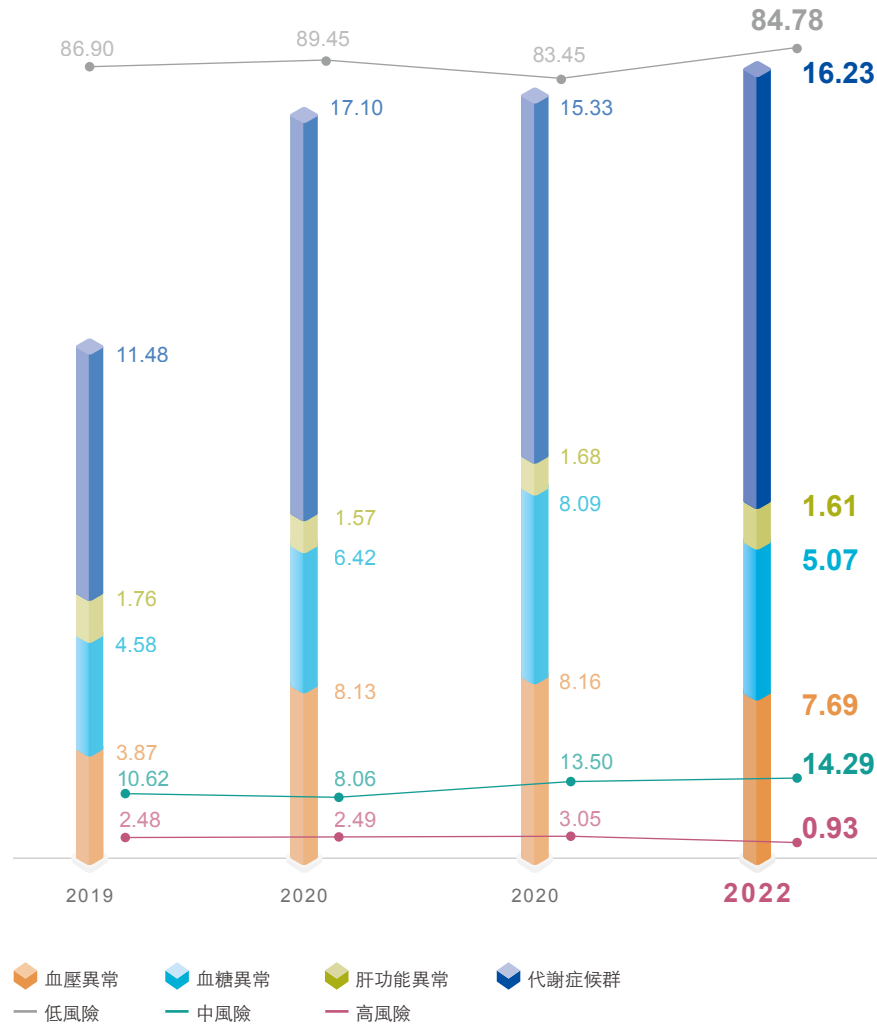


本公司與專業的長庚醫療團隊合作，每年定期為員工進行健康檢查，2022 年健檢人數共 1,184 人，總費用新臺幣 1,734,802 元。並對健康報告有異常之員工，持續進行追蹤與健康管理。各廠區內均有設置醫務室及安排醫師駐診，提供員工專業的醫療及諮詢服務，每季定期安排與員工心靈與健康相關之醫護講座與保健課程，滿足員工身心健康之知識需求。

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

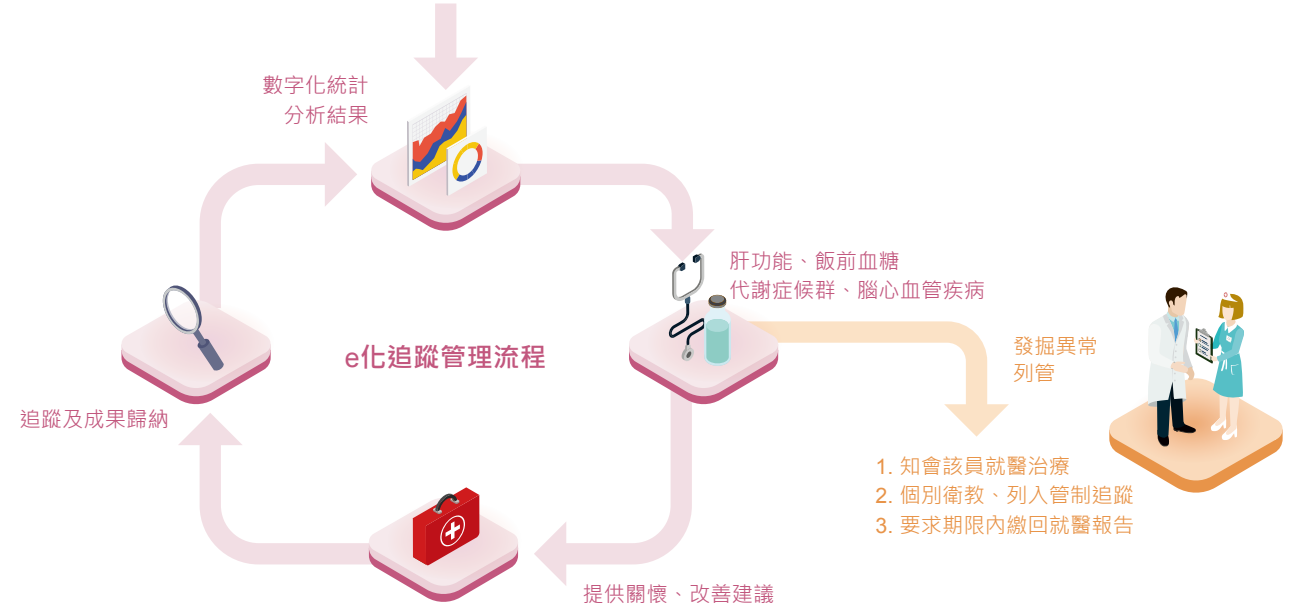
血壓異常	肝功能異常	血糖異常	代謝症候群	低風險	中風險	高風險	當年健檢總人數
2019							
3.87%	4.58%	1.76%	11.48%	86.90%	10.62%	2.48%	1,420
2020							
8.13%	6.42%	1.57%	17.10%	89.45%	8.06%	2.49%	1,526
2021							
8.16%	8.09%	1.68%	15.33%	83.45%	13.50%	3.05%	1,311
2022							
7.69%	5.07%	1.61%	16.23%	84.78%	14.29%	0.93%	1,184
總計							5,441

歷年員工健康檢查資料



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

e 化追蹤管理系統



本公司除依法對員工進行身體健康檢查，設有保健中心讓同仁就近享有傷病診治的初步處理及預防保健、體重管理、戒菸諮詢等。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。

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。2022 年共有 411 位同仁參加，減重總計 931.8 公斤，四年累計參加人次達 1,671 人，累積減重共 4206.2 公斤。

流行疾病應變

為使流行性疾病發生時能迅速採取必要之處理措施，如流感病毒大流行，本公司即參照因應 SARS 及禽流感之作法，成立流行疾病因應小組，持續研擬公佈因應措施。2019 年底零星爆發 COVID-19(新冠肺炎) 流行傳染案例，本公司立即啟動防疫應變工作小組，針對各項工作進行分工及演練，例如一旦有案例發生，立即依據中央流行疫情指揮中心發佈之軌跡啟動調查，並回報公司防疫小組以利第一時間列出防疫假、自主健康管理等管控名單，必要時更進一步針對周遭環境進行消毒與清潔。

本公司防疫應變工作聚焦十面向，包含：防疫管制措施、防疫物資整備、異常個案追蹤、人員健康關懷、差勤管理、來賓廠商人員管制、子公司管理、法令遵行、營業端以及供應鏈等面向，以戰戰兢兢、嚴陣以待的心態，希望能做到超前部署、防範未然，以滴水不漏防疫心態與準備，戮力降低公司營運的所有染疫風險。



防疫宣導

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



防疫措施

- 通報與醫療控管、防疫假實施
- 出差、公出管制，會議室人數管制
- 廠商及訪客防疫管理



「運動有方 享瘦健康」講座



「律動有氧」課程



2022 年「公益減重」活動



南亞科技 2022 年舉辦 2 次捐血活動，共有 226 人次捐血，捐出 367 袋血液



2022 健康促進活動 - 骨質密度檢查





2022 年健康活動 - 婦女保健活動，共有 85 人參與。其中乳房超音波 54 人、婦女超音波 39 人、HPV 檢測 34 人、薄層檢測 11 人、子抹檢查 51 人



2022 健康促進講座 - 睡眠障礙
參與人數：75 人



2022 健康促進活動 - 戒菸活動
參與人數：24 人



2022 年員工年度健康檢查共有 1,223 人參與，包含：年度應檢 1,184 人、非年度自費人員 32 人、外包供膳廠商人員 7 人等



2022 健康促進活動 - 流感疫苗注射
參與人數：223 人



2022 健康促進講座 - 新生兒親子講座
參與人數：33 人

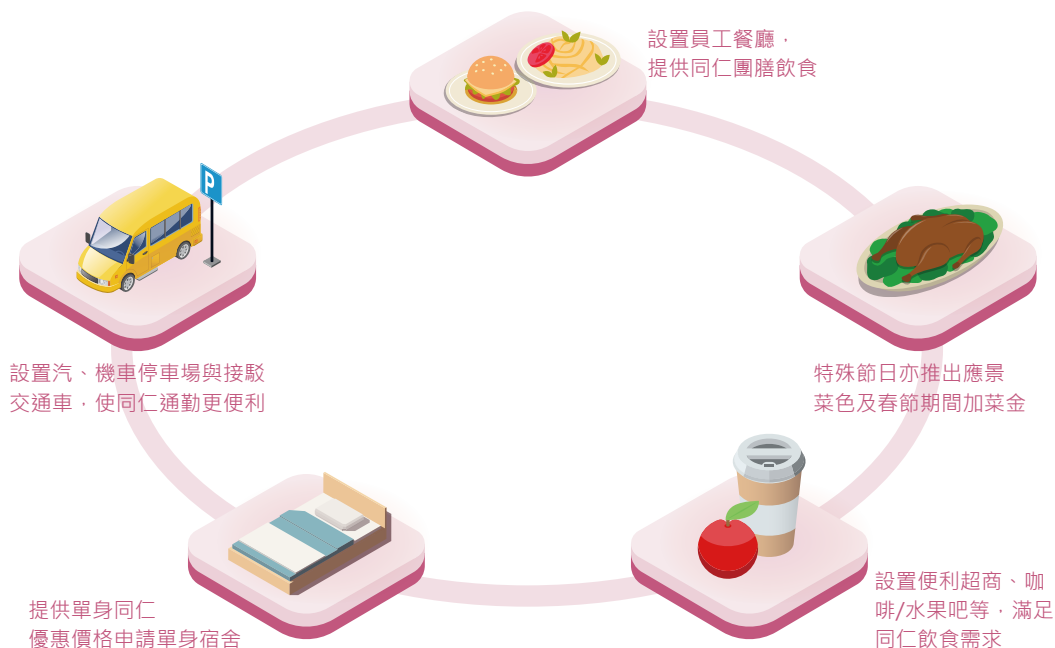
Assistance 貼心



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，其餘 8 位委員依部門選區，由員工投票選舉產生。2022 年福委會福利金收入約為新臺幣 4 千萬元，主要用於辦理旅遊活動、三節福利品、生日禮券、子女獎學金、團體保險、文康活動、生育及住院補助。2022 年 COVID-19 疫情趨緩之際，福委會辦理家庭日及棒球日活動，共計 6,560 人參與活動。

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，並規劃最早 06:10 最晚到 21:15 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



疫情趨緩後，同仁們踴躍參與員工旅遊，相約家人和同事們一起出遊，2022 年共 3193 名同仁報名員工旅遊，參與率達 91%。



咖啡 / 水果吧



清淨整潔的單身宿舍



便利商店

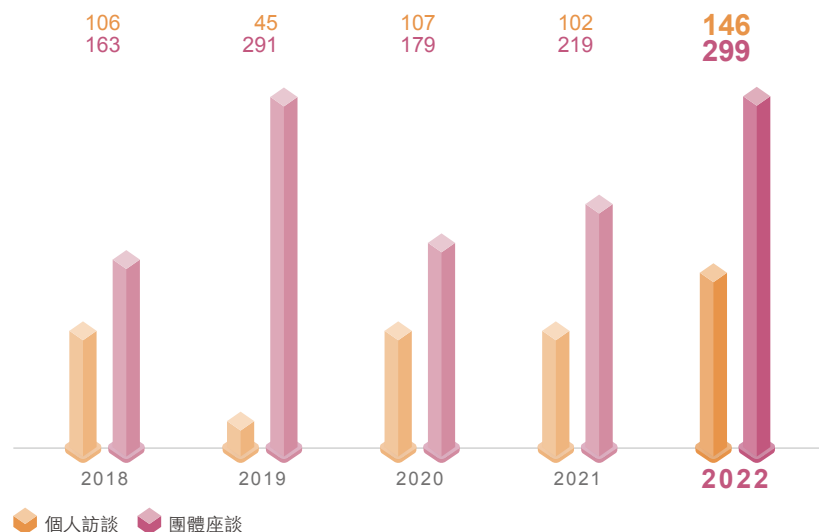


Kindness 感心



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。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。

新進員工適應新職場輔導服務人次



張老師心理
諮商服務成效

67 人次使用

93.0% 使用率

4.86 諮詢滿意度 (5 分量表)

8.80 困擾改善 (10 分量表)



心理健康及
紓壓講座

3 場「心理健康講座」

156 人參與

4.51 滿意度

親子關係 別因 3C 慘 CC

講師：「張老師」基金會
李文倫 心理師
時間：11/22 14:00~16:00
地點：HQ 1 簡報室



藝術減壓 訓練~ 植物的療癒力

講師：「張老師」基金會
辛宜嬌 諮商師
日期：10/26
時間：14:00~16:00
地點：HQ 1F 簡報室



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之工作，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。2022 年符合育嬰留停資格人數為 327 人 (女性 91 人、男性 236 人)，實際申請育嬰留停之人數共 32 人 (女性 23 人、男性 9 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。2022 年已補助 535 位同仁，合計補助總金額為 7,748,000 元。

臺灣地區育嬰留職停薪申請及復職率

2020 年			2021 年			2022 年		
女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停資格人數								
112	252	364	101	244	345	91	236	327
實際申請育嬰留停人數								
19	4	23	19	5	24	23	9	32
當年度應復職人數 (A)								
7	3	10	10	5	15	12	5	17
當年度申請復職人數 (B)								
6	2	8	7	3	10	9	5	14
復職後 12 個月仍在職人數								
5	0	5	5	2	7	5	3	8
復職率 % (B/A)								
85.71%	66.67%	80.00%	70.00%	60.00%	66.67%	75.00%	100.00%	82.35%
留任率 %								
100.00%	0.00%	83.33%	83.33%	100.00%	87.50%	71.43%	100.00%	80.00%

備註：

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



懷孕同仁優先車位



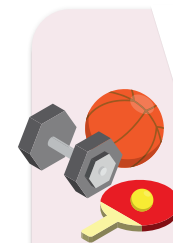
哺乳室

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。

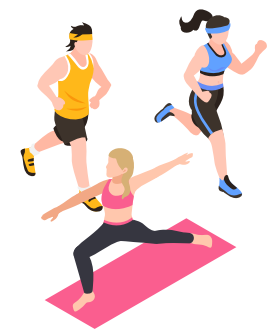
完善的體育館 / 健身中心



40,702 人次

2022 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、KTV、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。各項推廣運動舉措促使南亞科技在 2022 年二度獲教育部體育署「運動企業認證」殊榮，顯見本公司運動風氣提升且獲外部肯定。



2022 年運動祭活動共有 7 個部門組隊，超過 300 人參與



南亞科技二度榮獲教育部體育署「運動企業認證」殊榮

多元的社團活動

公司內有媽媽社、慢跑社、籃球社、桌球社、羽球社、慢壘社、登山社、野營社等，共計 24 個社團，2022 年合計超過 1,067 位同仁參加各項社團活動，亦鼓勵社團每年舉辦招生活動，讓同仁參與，平衡工作與生活。



桌遊社利用下班後的時間透過桌遊與同仁切磋交流，促進情誼



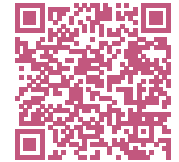
羽球社利用樂活館場地舉辦羽球賽，藉由比賽鍛鍊身心



疫情趨緩後，排球社參加華亞園區友誼交流賽，以球會友釋放壓力

員工人權保障

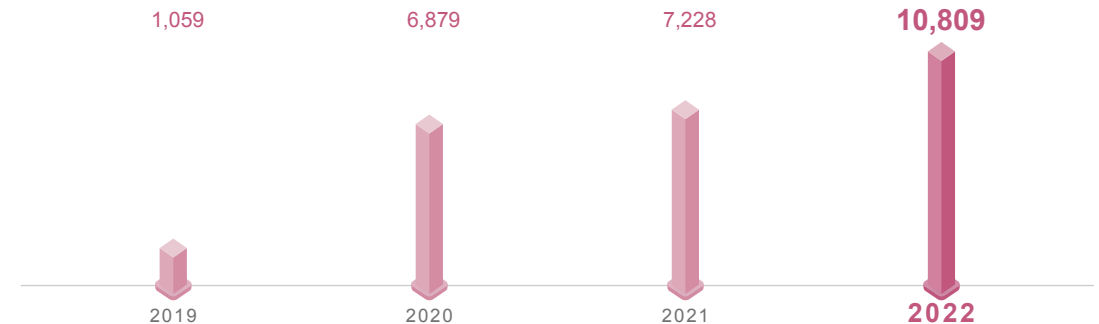
南亞科技相當重視勞工權益，制定勞工與道德政策，遵循國際相關人權規範，包含負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則、SA 8000 社會責任標準、國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO)、聯合國世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights)、聯合國企業與人權指導原則 (The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、歐盟一般資料保護規範 (General Data Protection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



南亞科技
人權政策

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。為維護勞資雙方聘僱權益，員工除了在正式報到日之前會收到錄取通知單，報到當日公司會另與新進人員簽訂書面的聘僱承諾書，承諾書簽署率達 100%，本公司所有員工均受到聘僱合約之充分保障。所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下進行，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動，2022 年未發生反歧視之事件。2022 年人權政策或程序相關訓練課程包含「2022 政策及行為準則宣導」、「2022 職場危害行為與預防宣導」、「2022 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 10,809 小時。

2019~2022 年人權政策與程序教育訓練時數統計



總訓練人時數

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 2020 年起，教育訓練範疇、授課方式重新定義，公司員工總數上升，連帶總訓練人時數增加。

人權風險管理

南亞科技採用 RBA 及職場健康環境條件進行人權風險評估，透過定期評估員工風險暴露情況，在各營業據點研擬風險減緩及補償措施，並遵守各營業據點國家法令規範。我們定期辨識人權議題、易受影響對象與業務單位，執行人權風險評估，以暴露風險人數占全公司總人數之比例計算風險值，並依據評估結果擬定年度改善措施，以及未來人權風險減緩目標。

鑑別流程



2022 年風險發生機率为 0.99%，相較 2021 年降低了 1.11%。今年著重改善超時加班風險議題，透過妥善規劃安排工作及有效運用時間，加班超時件數相較去年減少 21 件，將原風險程度降至低度風險。

南亞科技人權風險

人權議題	易受影響對象	評估工具	2021 風險	2021 風險發生機率	2022 風險	2022 風險發生機率
職業災害	製程 / 新進人員	職業傷害報告表	低	2.1%	低	0.99%
超時加班	製程工程師 / 技術員 / 研發人員	考勤系統	中		低	
勞資爭議	所有員工	政府機構勞資爭議函文	低		低	
職場不法侵害	所有員工	申訴調查	低		低	
童工	18 歲以下之員工	身份證明	低		低	
強迫勞動	全體員工	RBA 內稽	低		低	
個人資料保護	全體員工	違反個資保護案例	低		低	
母性保護	懷孕及分娩後 1 年內女性	作業環境對母體或胎兒造成危害懷孕及分娩後 1 年內女性列入追蹤	低		低	
職業健康保護	血壓>140/90mmHg、代謝症候群者	經過關懷、衛教及就醫治療後，指數未達控制	低		低	
工作異常負荷	連續加班六個月 >37 小時者	身心健康檢測量表	低		低	
人因工程	肌肉骨骼症狀調查肌肉痠痛指數大於 4、反應工作場所所有人因工程設計不良情形或因疼痛不適經常請假者	肌肉骨骼傷害、疾病危害檢測	低	2020 年新增之評估項目，風險發生機率为低	低	五項人權風險評估項目風險發生機率为低
人口販運	全體員工	申訴調查	低		低	
平等薪酬	全體員工	申訴調查	低		低	
不歧視	全體員工	申訴調查	低		低	
自由結社	全體員工	申訴調查	低		低	
團體協約	全體員工	申訴調查	低		低	

註：人口販運、平等薪酬、不歧視、自由結社、團體協約等五項議題，為因應本公司之 RBA 準則及人權政策，遂納入人權風險分析類別。



職業災害

2022風險：低

減緩措施：定期風險鑑別、防禦性駕駛宣導、消除工作場所危害因素與增加防護設備

補償措施：緊急醫療與急救處置、給予完善醫療協助、依法給予假勤與薪資補償



童工

2022風險：低

減緩措施：明文禁止製造工序中使用童工並有身份查驗措施

補償措施：馬上停止童工工作、人員以資遣辦理，並通知童工之父母及合法監護人，公司負擔遣送之交通/住宿/其他費用



職業健康保護

2022風險：低

減緩措施：飲食衛教、健康促進活動(戒菸、減重)

補償措施：安排醫師面談及健康指導



平等薪酬

2022風險：低

減緩措施：明文禁止招募或雇用員工有歧視情事

補償措施：立即有效之糾正及補救措施、重新檢視公司辦法並對管理階層進行觀念宣導



超時加班

2022風險：低

減緩措施：考勤系統提示與管制

補償措施：依法給予加班費並適時休息、進行工作異常負荷評估與輔導、合理公平之任務分派、施以教育訓練提升工作效率、依組織需求，增補足額人力



強迫勞動

2022風險：低

減緩措施：明文禁止製造工序中使用強迫勞動人力

補償措施：馬上停止人員工作並以資遣辦理



工作異常負荷

2022風險：低

減緩措施：進行危害評估及改善、提供衛教輔導建議

補償措施：安排醫師面談及健康指導



不歧視

2022風險：低

減緩措施：明文禁止招募或雇用員工有歧視情事

補償措施：立即有效之糾正及補救措施、重新檢視公司辦法並對管理階層進行觀念宣導



勞資爭議

2022風險：低

減緩措施：合理明確公司制度、多項員工申訴與溝通管道、主動蒐集勞動法令資訊及時修改相關管理制度

補償措施：勞資雙方權利義務確立與履行



個人資料保護

2022風險：低

減緩措施：個資風險盤點與評估、高度風險等級之項目擬定與執行改善措施

補償措施：立即通知當事人並合適處置



人因工程

2022風險：低

減緩措施：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、健康檢查、管理及促進

補償措施：安排醫師面談及健康指導



自由結社

2022風險：低

減緩措施：新人訓練宣導、對管理階層進行觀念宣導

補償措施：立即有效之糾正及補救措施、採取適當之糾正、懲戒及處理措施



職場不法侵害

2022風險：低

減緩措施：完善性騷擾內部申訴處理機制、實施防治性騷擾之教育訓練、完善職場霸凌內部申訴處理機制、實施防治職場霸凌之教育訓練

補償措施：立即有效之糾正及補救措施、必要時協助安排諮商輔導、引介專業輔導或醫療機構、採取適當之糾正、懲戒及處理措施



母性保護

2022風險：低

減緩措施：執行健康管理計畫-女性勞工母性健康保護、工作場所危害評估及產前、產後相關衛教

補償措施：職場職醫與相關單位評估、安排醫師面談及健康指導



人口販運

2022風險：低

減緩措施：文禁止製造工序中使用強迫勞動人力

補償措施：馬上停止人員工作並以資遣辦理、通知警政單位與相關主管機關



團體協約

2022風險：低

減緩措施：合理明確公司制度、多項員工申訴與溝通管道、變更勞動條件與工作規則事先與工會協商

補償措施：立即回應訴求並誠信協商

員工保護與溝通

騷擾與歧視零容忍

南亞科技訂有「禁止工作場所職場不法侵害書面聲明」，並經最高領導者簽署聲明，為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神騷擾與歧視之不法侵害而致身心理疾病，展現對職場不法侵害為「零容忍」之決心。南亞科技絕不容忍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。南亞科技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 (02-29045858 #1132、#1133) 或利用內部申訴信箱 (protection@ntc.com.tw) 進行申訴通報，人力資源處為申訴專責之管理單位，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。本公司將依核定之懲處內容辦理懲處，並予以追蹤、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。此外，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。

南亞科騷擾與無歧視的推動做法

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論課程，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「南亞科技員工申訴作業要點」，對勞工於職場遭遇不當對待，已規劃相關預防與後續調查處理措施，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，南亞科技於2022年無發生任何職場不法侵害及性騷擾案件。

 奠基期	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」
 發展期	- 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

職場不法侵害受訓統計

2019	2020	2021	2022
「職場危害行為與預防宣導」全員完訓率			
100%	100%	100%	100%

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，提供員工舉報任何不法或不道德行為之管道，當員工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

2019	2020	2021	2022
投書 (含匿名舉發)			
0	2	5	4
員工申訴表			
2	1	0	0
舉發專線及信箱			
0	0	1	1
合計			
2	3	6	5

		2019			2020			2021			2022		
		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
與商業及道德行為準則相關案件	貪腐賄賂	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	不正當收益	0	0	0	0	0	0	0	0	2	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	
其他	0	0	1	0	0	3	0	0	4	0	1	3	
合計	0	1	1	0	0	3	0	0	6	0	1	4	
		2			3			6			5		
處理結案		2			3			6			5		
處理結案率		100%			100%			100%			100%		



2022 年投書及舉發案共 5 件，分屬貪贓部門公款 1 件、單位內部管理問題 4 件，案件說明如下。

貪贓部門公款案件經調查係因管理人員未定期公佈帳目所導致，屬非成立案件，已另指派專人管理並定期公告部門收支情況。

1

三件內部管理申訴案經調查發現單位內有不合適之限制與規定，已向單位宣導執行各項管理業務時，務必遵守公司規範，並與同仁充分溝通避免誤解。另一件經調查係因主管個人紀律與管理行為不當，將依公司規章辦法予以懲戒。

2

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應單」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：

137 件

2022 年意見反應平臺案件數

5 日內

平均每案件回覆時間

前三大反映問題

- 65 件交通 / 停車 / 接駁車 (48.52%)
- 27 件資訊 / 資安問題 (20.25%)
- 13 件廠區環境問題 (10.71%)

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



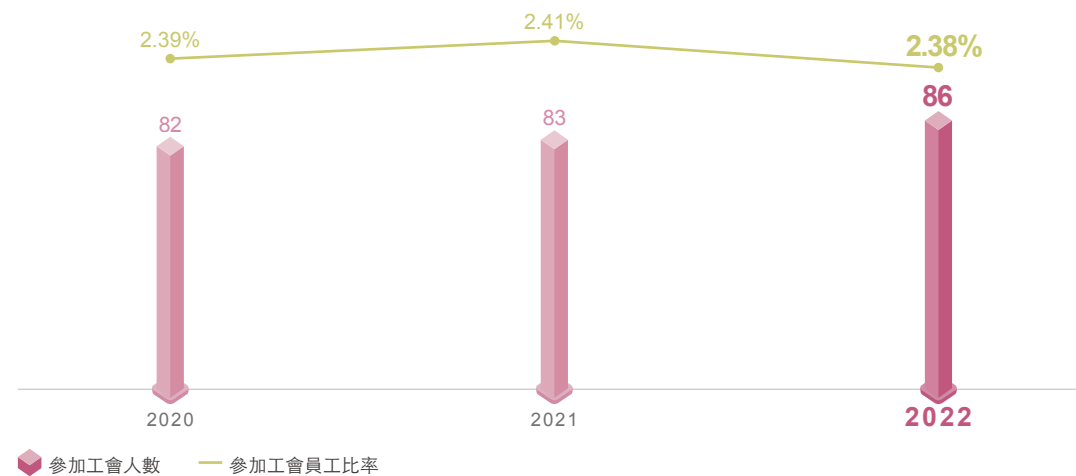
定期每年兩次召開全員會議



雙向互動的意見反應區

南亞科技自 2012 年 4 月起由員工設立工會組織，公司與工會雖未簽署團體協約，仍積極維持溝通管道與和諧，但仍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。目前勞方以南亞科技工會為溝通窗口，根據勞資會議實施辦法第五條規定，勞方代表由工會會員代表大會選舉之，故公司認為勞方代表成員可能與工會理監事重疊，所以公司有與工會每月定期溝通，便不再召開勞資會議。

臺灣地區近三年參加工會人數



職業健康與安全

南亞科技總經理簽署安全衛生政策承諾持續改善並推動安全文化，臺灣廠區已通過 ISO 45001 管理系統（涵蓋所有工作者：員工 85.1%、非屬員工之工作者占 14.9%），並訂定《NDAZ-0002 環安衛管理手冊》提供所有南亞科技工作者安全、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。

南亞科技從工作場所之危害的辨認、評估、及控制三步驟著手：



Step 1

危害辨認方面需做到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、判斷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、工作安全分析、工作安全觀察及訪談、標準作業程序、設備手冊、維修紀錄等文件管制後進行評估風險



Step 2

危害的評估方面需就有暴露或可能暴露之勞工，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，進行危害鑑別風險評估出較高風險之作業(如特別危害健康作業:游離輻射、噪音、砷、鎳、汞、正己烷共380人(本年度特殊健康檢查列第四級管理人數為0)，並進行控制改善



Step 3

危害的控制方面需從控制危害源、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，由鑑別出的高風險項目經評估可行性後進行優先改善

南亞科技除進行法規定義的安全衛生教育訓練共 254 小時，4,362 人次參與訓練，並因應新廠區擴建案特別邀請業界專家進行營建施工安全講座（有 86 名員工與營造商 6 名共同參與）及辦理施工安全督導員認證訓練（有 112 名員工通過認證），以期持續維持擴建期間之施工安全，南亞科技為強化人員實地訓練與應變能力，進行了 54 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、火災等）、人員受傷救援、地震火災逃生疏散與消防滅火器實際操作等；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）進行共 36 個主題，進行 36 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。

南亞科技作業環境及無塵室主動安全衛生改善方案

2019	2020	2021	2022
一般作業環境 - 中高風險與改善方案數			
12	11	11	12
改善方案主要內容			
氧氣濃度偵測器設置、區域照明改善、增設電氣銅排絕緣防護、騎乘機車交通安全等改善案	人員走道 / 平台墜落防護、降低鼓風機區域噪音等降低人員作業風險措施	堆高機 AI 智能防護、槽車入料管路改善、氧氣濃度偵測器設置、人員爬梯墜落防護、騎乘機車交通安全等改善案	有機溶劑抽氣櫃設置、外牆磁磚補強、人行道路面平整改善、人員走道 / 平台墜落防護等作業風險改善措施
無塵室 - 中高風險與改善方案數			
17	12	9	10
中高風險改善率			
100%	100%	100%	100%
改善方案投入金額 (新臺幣萬元)			
396.4	383.7	341.8	296.1
改善方案主要內容			
無塵室機台與料架地震防震施作、無塵室區域照明改善、無塵室局部排氣設備效率改善、管路閥件與化學品儲存區漏液防止措施	無塵室高處作業安全（安全母索增設）、無塵室區域照明改善、無塵室料架防護網增設、機台保養人員作業平台墜落防護、管路閥件鏽蝕與漏液防止措施	無塵室機台 cover、shaker 改善與升降作業平台人員碰撞防止、電源接頭絕緣改善、局部排氣設備改善、管路 coating 附著預防與閥件漏液防止措施	無塵室機台與料架物品防墜及防傾倒施作、機台防震施作、保養用 parts 推車人因工程設計改善、管路閥件與化學品儲存區漏液防止及排氣設施

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。

職業安全衛生委員會與 工作者諮商溝通事項

- 職業安全衛生管理事項及安全衛生績效
- 安全衛生自動檢查及稽核事項
- 安全衛生教育訓練計畫及實施
- 作業環境監測結果應採取之對策
- 職業災害及事故調查報告
- 健康管理及健康促進事項
- 法規變更事項及因應措施



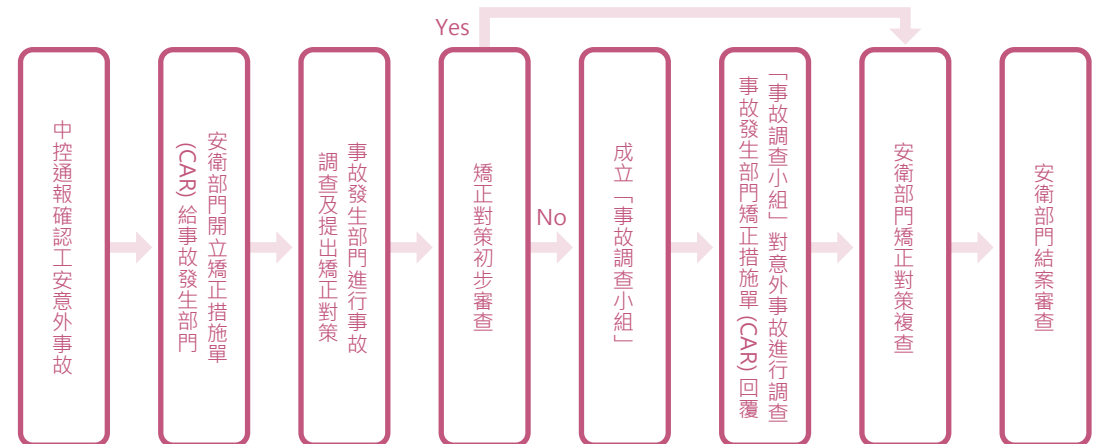
職業安全衛生委員會 2022 年 完成決議重要議題

- 決議主管確認追蹤部門內機車安全抽查提案改善完成
- 提升設備零組件功能檢驗預知故障之管理方式
- 確保廠外擴建施工相關廠商人員之訓練資格
- 完成暴露評估數據趨勢分析及分級管理
- 明訂牆面銑孔應執行安全衛生事項避免破壞牆內管線
- 檢視上下班交通車路線及關懷同仁機車安全完整性
- 提前管制法規新修訂之高空工作車操作人員證照

事故管理與分析

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，由安全衛生部門開立矯正措施單（CAR, Corrective Action Request）給事故發生部門初步調查與矯正對策，並依事故的嚴重性，決定是否需成立「事故調查小組」配合相關調查工作；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，始可結案。2022 年統計虛驚事故共 28 件，本年度虛驚事故改善重點為液體洩漏（17 件，占最高比率有 61%），主要原因有流量計墊圈裂化、廢液管路氣塞溢流等，改善方式為全面檢點同型機台墊圈並排訂更換週期、增設排氣管路防止氣塞等改善預防措施。

南亞科技意外事故調查流程



註：事故調查小組成員包含 1. 事故發生部門主管 2. 事故發生部門相關作業人員 3. 工安人員 4. 其他（護士、承攬商、監工人員或其他相關人員）5. 勞工代表。

職業傷害與職業病統計分析

2022 年廠內員工失能傷害頻率（失能傷害件數 / 百萬工時）及失能傷害嚴重率（損失工作日數 / 百萬工時）統計數據皆為 0。

員工總工時、職業災害與職業病統計數據

	2019	2020	2021	2022
總工時（小時）	6,398,888	6,778,840	6,872,456	7,073,064
可記錄之職業傷害數（人數）	0	1	0	0
可記錄之職業傷害比率（失能傷害頻率）	0	0.14	0	0
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
失能傷害嚴重率	0	6	0	0
總合傷害指數	0	0.03	0	0
經醫師認定職業病件數	0	0	0	0
經醫師認定職業病比率	0	0	0	0

註 1：本公司 2022 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：本公司 2022 年無因員工職業災害及職業病之法律訴訟造成金錢損失賠償或罰款。

註 3：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）。

承攬商總工時、職業災害統計數據

	2019	2020	2021	2022
總工時 (小時)	345,824	404,054	339,387	562,977
傷害件數	0	0	1	0
損失工作日數	0	0	7	0

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，引導承攬商人員遵守規定並建立安全行為，達成零災害、零事故之目標。

南亞科技依循台塑企業內規範制定完整之各項承攬管理規範，如施工許可管理辦法、安全衛生工作守則、管制類施工申請單、明火作業申請表、電力系統用電申請單、高風險施工工作人員檢核表、異常狀況緊急應變作業辦法等，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，另外，公司現行運作之各項安全衛生管理機制如各單位自主檢查、工安部門人員巡檢提案、人員工作觀察與訪談、意外事故通報調查等，其適用對象亦涵蓋承攬商，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，而對於擔任現場監視的同仁亦需完成企業內規定安全督導員課程後才可擔任此督導責任，目的是讓現場安全督導員清楚其職責，以預防職業災害的發生。

承攬商入廠前安全衛生訓練與涵蓋率

