

4 人才 重視專業人才的雇主

4-1	人權	67
4-2	多元共融	76
4-3	人才發展	80
4-4	安心職場	101

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、安心職場。透過人才留任與賦能，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。

86.36%

育嬰留停復職率
86.36%，較2024
年上升1.17%。

1,612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1,612人，較2024年成長31%。

95.4%

自2019年起累計培訓
326位關鍵人才，且留
任率達留任率95.4%。

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		2025目標	2025績效與達標情形	2026目標
 人權	• 遵循法規	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
	• 保護平權	職場不法侵害：0 件	◆ 0 件	職場不法侵害：0 件
		員工勞工道德教育訓練完訓率：100%	◆ 100%	員工勞工道德教育訓練完訓率：100%
 人才發展	• 職能精進	年度計畫總課程完成率≥ 100%	◆ 219%	年度計畫總課程完成率≥ 100%
	• 關鍵人才	關鍵人才全員工占比≥ 7.5%	◆ 7.9%	關鍵人才占全部員工比例≥ 7.5%
	• 個人發展	職缺之內部員工替補率≥ 60%	◆ 77.2%	內部員工替補率≥ 60%
 人才留任與員工關懷	• 穩定人力	關鍵人才留任率≥ 95%	◆ 95.4%	關鍵人才留任率≥ 95%
		自願離職率 ^{註 1} ≤ 6%	◆ 10.7% ^{註 2}	自願離職率≤ 6%
		員工意見調查達平均認同度比率≥ 78%	◆ 77% ^{註 3}	員工意見調查達平均認同度比率≥ 78%
 職業健康與安全		失能傷害頻率 ^{註 4} <0.17	◆ 0.41 ^{註 5}	失能傷害頻率 <0.16
	• 早期診斷、早期改善	失能傷害嚴重度 <5.9	◆ 3.0	失能傷害嚴重度 <5.7
	• 安全文化	廠內自主檢查率 >94%	◆ 94.8%	廠內自主檢查 >94.1%
	• 交叉查核	高階主管現場作業安全觀察訪談改善完成率維持 100%	◆ 100%	高階主管現場作業安全觀察訪談改善完成率維持 100%
		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

備註：

註 1：自願離職率含蓋範疇包含臺灣及海外員工。

註 2：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 3：2025 上半年營運表現不佳福利獎金發放緊縮，惟下半年營運好轉，整體員工認同度雖未達標，但已提升至 77% 較 2024 年增加 4%。

註 4：失能傷害頻率 (FR)=(失能傷害次數 × 10⁶) / 總經歷工時。

註 5：2025 年廠內員工共發生 3 件職業災害事故，均為物理性傷害，改善措施請見本報告書 p.107。

4.1 / 人權

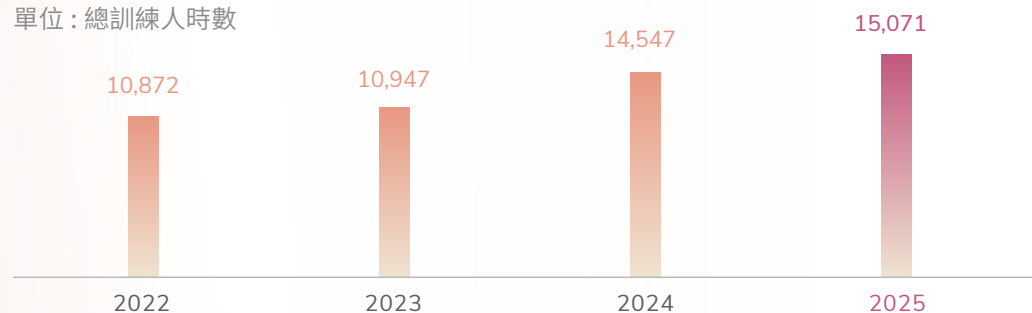
員工人權保障

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

本公司承諾絕不僱用未滿十六歲之童工，也從未僱用童工從事工作，另外絕不強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動，所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下簽訂。2025 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 **15,071** 小時。

2022~2025 年人權政策與程序教育訓練時數統計

單位：總訓練人時數

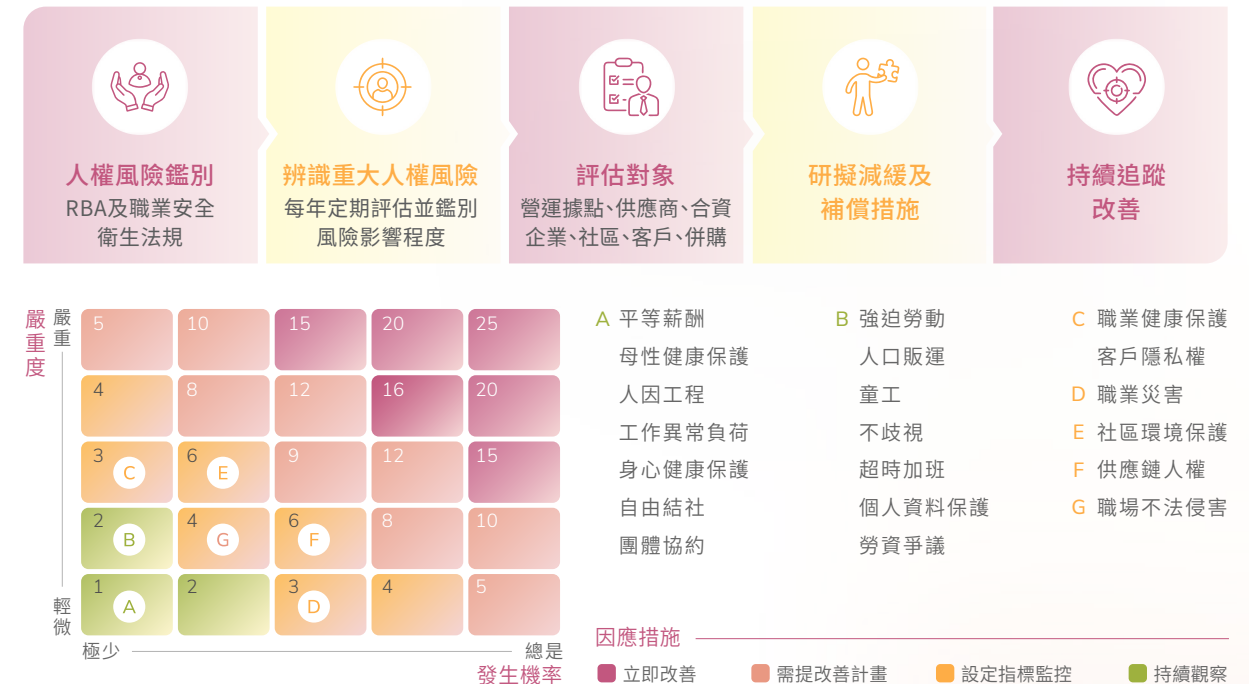


註：人權政策與程序教育訓練包含公司勞工及道德規範、RBA 行為準則、職場危害行為預防等全員宣導課程。

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
 員工	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	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
 供應商 (合資企業)	勞動人權、職業健康安全、個資保護、職場不法侵害 負責任礦產、無有害物質	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
 社區	水資源、空氣汙染、噪音、交通問題	政府法規、廠區排放水質監測、空氣品質監測、噪音頻率監測、交通流量評估監測
 客戶	個資保護及資訊安全	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	2025 年減緩措施	2025 年補償措施
 員工	職業災害	• 職業安全衛生管理系統 (1) 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，2025 年共 45 場次內部稽核，開立 11 件矯正措施單。 (2) 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，2025 年共提出 22 件管理方案。 (3) 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 (2025 年自主檢查率達 94.8%，優於年度目標 94.1%)。 • 推動與建立安全文化 (1) 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。	• 緊急應變與準備 (1) 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 55 場次。 (2) 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。 • 意外事故調查與持續改善 (1) 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，2025 年虛驚事故統計共 21 件，改善重點為液體事件 (15 件，佔比 71.4%)，如冷凝水接頭滲漏及建物外牆滲漏水等改善重點，並均已提出對應之改善預防措施。 (2) 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。 • 職業災害補償 (1) 當有職災事故發生，公司立即進行緊急醫療與急救處置，後續給予完善醫療協助，且依法給予假勤與薪資補償。
	職業健康保護	• 全體人員： 推動以下健康促進活動加強健康管理觀念： (1) 至少一季一場健康促進講座，2025 年度共舉辦 17 場，參與人數 1,367 人。 (2) 一年一次減重活動和戒菸宣示活動，總參與人數 435 名。 (3) 定期提供相關健康資訊予同仁 (海報及電子郵件)。 • 工程人員： (1) 執行異常工作負荷促發疾病預防計畫。 (2) 辨識評估高風險族群。 (3) 特殊健康檢查、管理及促進。	補償通則如下： (1) 員工健檢報告有異常指數之員工，持續進行追蹤與健康管理，定期安排醫師面談及健康指導。 (2) 設置醫務室及安排醫師駐診，提供員工專業的醫療及諮詢服務。 補償通則如下： (1) 安排醫師面談及健康指導。 (2) 與該單位主管建議及了解狀況。

對象	重大人權議題	2025 年減緩措施	2025 年補償措施
 員工	職場不法侵害	• 建立以下防治措施防範職場不法侵害行為： (1) 2025 年實施防止職場不法侵害（職場霸凌、性騷擾）之教育訓練，完訓率 100%。 (2) 設置完善申訴處理機制，由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會公正決議申訴案件。	• 2025 年 0 件職場不法侵害申訴案件 補償通則如下： (1) 避免申訴人受職場不法侵害情形再度發生之措施，例如適度調整工作內容或工作場所。 (2) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (3) 對申訴事件進行充分調查，如查有違規行為則對行為人進行適當之懲戒或處理。如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。 (4) 本公司針對成立案件會持續追蹤、考核及監督，避免再度發生職場不法侵害事件。 (5) 絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復行為，違反者依企業管理規章懲處。
 供應商 (合資企業)	工時、 工資與福利、 人道的待遇、 職場不法侵害、 環境與安全	• 執行下方措施以確保供應商永續作為的落實程度： (1) 針對所有第一階供應商（含第一階關注供應商）完成永續性風險評估，總計發放 355 家，並且 100% 完成回收。 (2) 針對高風險供應商執行稽核，稽核結果不符合項次為 94 項，其稽核缺失，南亞科則輔導協助改善，已 100% 全數完成改善。 (3) 考量供應商治理 / 社會 / 環境三大面向潛在的衝擊，持續推動供應商執行風險管理與鑑別。 (4) 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。 https://www.fatc.com.tw/esg/download.php	• 2025 年 0 件人權侵害事件 補償通則如下： 要求供應商該善至符合當地法令需求。
	負責任礦產、 無有害物質	• 負責任礦產管理 (1) 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。 (2) 使用有效的調查工具 (CMRT/EMRT...) 定期進行盡職調查。 (3) 第三方獨立查證 0 缺失。 • 無有害物質管理 (1) 確認法規與客戶於產品的相關性，擬定有害物質管理清單。 (2) 定期進行盡職調查，提供有效的符合性（測試）報告。 (3) 第三方獨立查證 0 缺失。	• 2025 年 0 件人權侵害及有害物質危害事件 補償通則如下： 要求供應商改善至符合當地法令需求。

對象	重大人權議題	2025 年減緩措施	2025 年補償措施
 社區	空氣汙染、水資源	•執行下方措施以確保環境面的永續性： (1) 依照法規標準進行排放並持續減量： A. 空氣污染減量： 針對 FAB-3A-N 廠廢氣總懸浮微粒排放進行減量，2025 年經第三方驗證單位檢測驗證，較 2024 年排放量減少 82%。 B. 水資源短缺： (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，2025 年廢水總回收水量共 5,530,024 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： (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。 (2) 每月進行一次環境監測。 (3) 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。	•2025 年 0 件社區反應事件 補償通則如下： (1) 關注法規修訂進度並採取因應措施。 (2) 積極結合在地學校、機構和團體進行環境保育等教育活動。
	社會參與	•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： (1) 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 1,387 人。 (2) 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 598 人次的員工參與 5 場環境保育活動。 (3) 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 16,433 人受惠。 (4) 人文關懷：結合地方資源推動在地人文特色，2025 年人文活動計有 454 人次的員工參與。	
 客戶	個資保護及資訊安全	•推動下方措施以保障資訊安全： 資訊安全管理推動下列措施以保障客戶權益： (1) 訂定「公司機密管理辦法」、「個人資料管理作業細則」、「隱私權保護政策」，並指定全體員工閱讀。 (2) 每月進行資訊安全宣導，且員工須每年一次完成資訊安全及個資保護教育訓練課程並通過測驗，提高個資保護意識，2025 年完訓率 100%。 (3) 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。 (4) 設金屬探測門進行資安管制品攜出入查核。 (5) 定期 ISO 27001 國際資訊安全管理驗證。	•2025 年 0 件資料洩漏案件 補償通則如下： 立即通知客戶並給予合適處置。

2025 年風險發生機率為 3.55%，相較 2024 年維持數值持平。公司近年風險發生機率偏低，主要是因為公司以維護員工身心健康與工作安全為首要目標，建置周延的照護與管理制度：對健康檢查異常者落實持續關懷與專業醫療諮詢，並提供即時的廠內醫療支援；於受理申訴時，依規定迅速啟動處理機制，並視情況調整工作內容或環境，必要時提供醫療、心理諮商及社會資源協助；經查證之違規行為，依規範予以處分，涉刑事責任者並移送司法機關，且持續追蹤改善以降低再發風險；另透過定期召開安全衛生會議，檢視事故成因並推動預防措施，全面提升職場安全保障。

員工保護與溝通

■ 騷擾與歧視零容忍

南亞科推動禁止騷擾與無歧視的做法

 政策聲明	南亞科技為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心心理疾病，訂定「禁止工作場所職場不法侵害書面聲明」。	 教育訓練	本公司每2年至少辦理1次全體員工職場不法侵害預防之教育訓練，依需求舉辦主管職研討會課程，以助於促進員工溝通、減緩壓力及挫折感。2025年在職訓練通過人數3,750人，完成率100%。
 零容忍	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。	 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。
 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、#1136 ✉ 申訴專用電子信箱： protection@ntc.com.tw	 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：職場不法侵害定義

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

（一）非「性」與「性別」相關行為

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

（二）與「性」與「性別」相關行為

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

南亞科技於職場不法侵害指引發佈前，本公司即已訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「南亞科技員工保護暨申訴辦法」，對勞工於職場遭遇不當對待，已規劃相關預防與後續調查處理措施，本公司亦設有心理諮詢室並與張老師基金會合作，安排心理諮商師駐廠服務，提供同仁傾訴與諮詢的管道，2025 年諮商服務使用人次共計 65 次 (共 65 小時)，另定期辦理職場心理健康促進相關講座，提供同仁紓壓管道。



規範建置

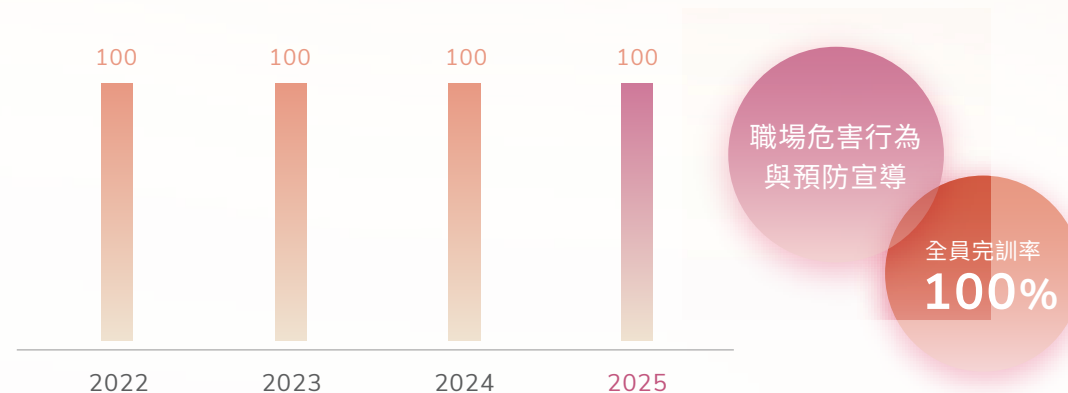
- 自 2019 年整合「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「南亞科技員工申訴作業要點」兩項辦法為「南亞科技員工保護暨申訴辦法」，並於 2020 年、2023 年進行調整，增加規範完整性。
- 2024 年依法令修訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。
- 2025 年依法令修訂「南亞科技員工保護暨申訴辦法」。



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，進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，提供心理諮商師駐廠服務。
- 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。
- 2025 年落實「職業安全衛生法」職場霸凌防治新制，引進外部專家 (如：相關領域之學者、律師、心理師等專業人士) 參與申訴案件調查。強化主管績效管理與輔導能力，提供系統化工具與訓練，協助主管依規範落實並完整執行 PIP 程序。

職場不法侵害受訓統計



申訴及舉發管道

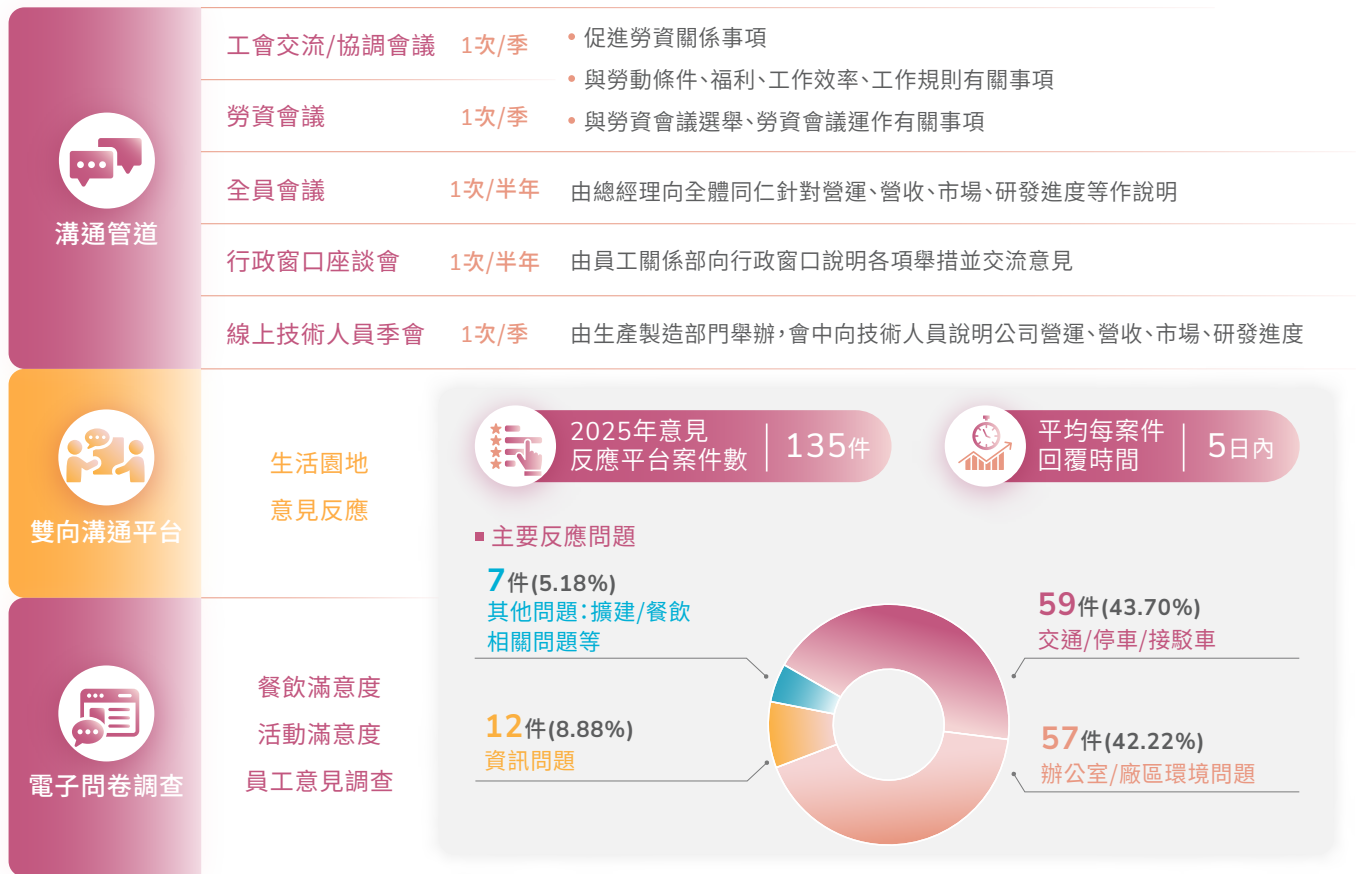
本公司依據「南亞科技員工保護暨申訴辦法」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「[南亞科技檢舉辦法](#)」設置各項申訴及舉發管道，提供內、外部利害關係人舉報任何不法或不道德行為之管道，當發現有影響個人或公司權益相關重大議題的違法或不當行為，或有人意圖利用職務取得不當利益時，可隨時舉報，並視個案情況由稽核組或申訴評議委員會受理。針對涉及職場不法侵害案件，申訴評議委員會依法令規定組成調查小組並引進外部專家進行調查。另外，於公司官方網站亦設立舉發專線 (02-29061001) 及專責信箱 (audit@ntc.com.tw)，提供利害關係人權利受損時申訴，並將依據案件內容、類別、性質、敏感程度等，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

年度			2022 年		2023 年		2024 年		2025 年					
申 報 管 道	投書（含匿名舉報）		4		0		3		5					
	員工申訴表		0		2		3		0					
	舉發專線及信箱		1		1		1		2					
	合計		5		3		7		7					
受理情形			成案		不成案		成案		不成案		成案		不成案	
案 件 類 別	與 員 工 保 護 相 關 案 件	保護個人隱私 / 資料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		性騷擾	0	0	2	0	1	0	0	0	0			
		騷擾	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
		歧視	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		環境保護	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		職業安全與健康	0	0	0	0	0	2	0	0	0			
	與 商 業 道 德 相 關 案 件	貪腐賄賂	0	1	1	0	1	0	0	0	0			
		不正當收益	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		公平競爭	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		不當捐獻	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		利益衝突	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
		洗錢或內線交易	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			
		客戶隱私資料	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	其他		1	3	0	0	1	2	0	5				
處理結案			1		3		3		0					
處理結案率			100%		100%		100%		100%					

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：

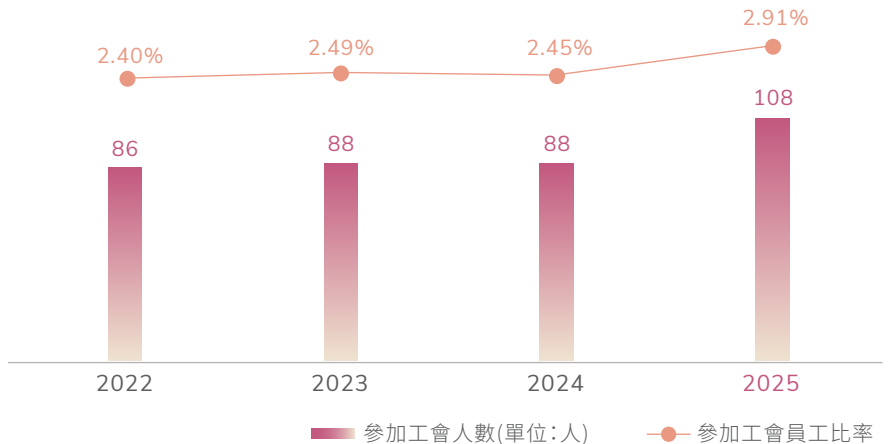


南亞科技自 2012 年 4 月起由員工設立工會組織，長久以來公司與工會積極維持雙向溝通管道與和諧，並藉由多種溝通管道交換資訊與溝通工作條件 (如：休息時間檢討)，讓工會充分發揮及表達意見，提升勞資和諧關係與福利。因此雖有成立企業工會，惟因工會已透過多元及暢通溝通管道與公司協商，公司也積極溝通與辦理，故工會迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。

》臺灣地區近四年參加工會人數

國籍	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
參加工會人數	86 人	88 人	88 人	108 人
參加工會員工比率	2.40%	2.49%	2.45%	2.91%

參加工會人數 / 比率



4.2 / 多元共融

共融力量，驅動永續前行

南亞科技透過多元、平等、共融（Diversity, Equity, Inclusion，以下簡稱 DEI）實踐，我們打造一個安全、被接納、且充滿歸屬感的職場核心，建立於高度共融的職場歸屬感，並致力於系統性地克服無意識偏見。我們不僅尊重差異，更視其為驅動企業永續發展與創新的核心動能。藉由更具包容性的招募與發展政策，鼓勵跨部門、世代的深度協作，並透過教育訓練以提升共融文化意識，讓每位員工能感受到「我們同在一起，一起成長」的環境，實現個人潛能與職涯發展，並與我們攜手共創更具價值與競爭力的永續未來。

多元共融行動策略

「以人為本」的理念是南亞科技 DEI 行動策略的基礎，我們設立多元共融的願景與使命，並制定行動策略，展開共融賦能與跨代協作，聚焦培養與延攬多元人才、加強共融溝通與合作，透過持續的學習與發展機會，系統化提升員工對於偏見的認知與敏感度，從中激發無限創新潛力，旨在奠定堅實的共融文化基礎，提供被尊重與支持的環境，與企業一同成長前行。



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。

2025年成果



共融性文化

11場

共融與多元文化
素養講座

573場

自主參與「女·子好時代」
問卷調查

1席

董事會女性代表



多元化員工

27.36%

女性員工占比

34.99%

女性主管占比

1%

身障人士晉用占比



未來人才投資

83人

科技、技術、設計及財
商實習生受僱

82萬元

未來之星總獎助學金

700萬元

產學合作總金額

2026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：5場

多元人才發展

- 辦理多元共融面試技巧課程：2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135件

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，在人才招聘時，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，2025 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、越南籍、波蘭籍、柬埔寨籍等 16 種國籍員工，形成國際多元化職場。2025 年外國籍人數共計 135 人，占全體員工 3.52%，前五大國籍排名依序為美籍、中國籍、緬甸籍、日籍、印尼籍；主管階層前五大國籍排名^註依序為本國籍、美籍、日籍、中國籍、德籍、法籍，其中以本國籍占比最高，達 92.03%。

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 2025 年 12 月份，臺灣地區共聘僱身心障礙員工 37 人，晉用比率為 1.00%，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：德籍、法國籍員工人數相同，故並列第五名。

年度	2022	2023	2024	2025
國籍數	16 國	16 國	14 國	17 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、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	本國籍、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、越南籍、波蘭籍、柬埔寨籍
外國籍員工人數比率 (%)	3.01%	2.99%	2.92%	3.52%
身心障礙晉用人數	36 人	40 人	42 人	37 人
身心障礙晉用比率 (%)	1.01%	1.13%	1.17%	1.00%

註：身心障礙晉用比率以臺灣正式員工 3,718 人作為基準計算

2025 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	3,700	96.48%	335	92.03%
美籍	73	1.90%	11	3.02%
日籍	8	0.21%	6	1.65%
中國籍	22	0.57%	3	0.82%
法籍	2	0.05%	2	0.55%
德籍	3	0.08%	2	0.55%
緬甸籍	12	0.31%	0	0.00%
印尼籍	5	0.13%	0	0.00%

■ 公平多元的招募管道

為強調並尊重多元性，我們將面試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，我們也透過多元化的招募管道，除在公司官網可登錄履歷外，亦可透過人力銀行主動應徵，我們也主動前進校園，結合各大專院校參與校園徵才活動，來尋求更適合的人選。2025 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，邀請金陵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。



學生企業參訪

半導體女力啟蒙營

■ 培養多元化，推動共融文化

我們將多元平等共融 (DEI) 視為一項長期且持續推動的文化，與人才發展核心，透過系統化的方式提升同仁的共融意識，將尊重差異的理念，內化為共融實踐與組織的歸屬感。

我們致力於系統性的消除無意識偏見，促進組織有效連結，並建構系統性的學習體系，範疇涵蓋為公司全職與兼職同仁、以及來自不同年齡或背景的人才，皆能公平的獲得發展機會，我們規劃以下不同層次的學習與發展：

■ 核心基礎概念建立

為建立全體同仁正確 DEI 觀念，規劃兩堂課程，自 2024 年起累計受訓人數為 6,421 人次、訓練人時數為 2,408 小時，此課程重點為瞭解 DEI 基礎概念、推動多元共融的好處、並引導同仁覺察及視別職場環境中可能存在的意識偏見，理解微歧視對團隊的心理安全的影響。透過培訓課程，建立共同的 DEI 語言，為實踐更公平的互動模式奠定穩固的基礎。

■ 共融文化素養養成

為促進 DEI 原則融入團隊協作與跨部門溝通之中，我們積極舉辦共融與文化素養的講座以及分享會，協助同仁們學習如何在多元背景下，進行有效、包容的溝通，強化彼此之間的信任感與安全感，將差異轉化為團隊的歸屬感。

2025 年度辦理女性成長主題講座、人文素養講座與女子好時代分享會，共 11 場次，參與人次為 653 人次，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。

» 2023-2025 年共融文化素養講座

年度	2023	2024	2025
場次	13	15	11
人次	610	984	653
總訓練人時數	1,099	1,825	1,255
滿意度 (5 分量表)	4.7	4.6	4.8

■ 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，公司中高階主管積極參與多元共融領到力專案，自 2024 年起累積受訓人次為 358 人次，課程著重於運用公平的決策框架，審視人才招聘、績效引導與評核以及人才職涯發展，在日常管理中展現多元共融價值，建立加開放共融的組織歸屬感，促使 DEI 策略能由上而下、有效的融入組織的每一個層面，將有助於同仁的全面發展。此外，我們每年於 38 婦女節時，進行問卷調查活動，鼓勵員工從不同視角探討 DEI 議題，2025 年主題為「日常偏見大調查」，參與人數為 573 人，從中了解不同職務、世代、性別的價值觀，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。

展現自我價值



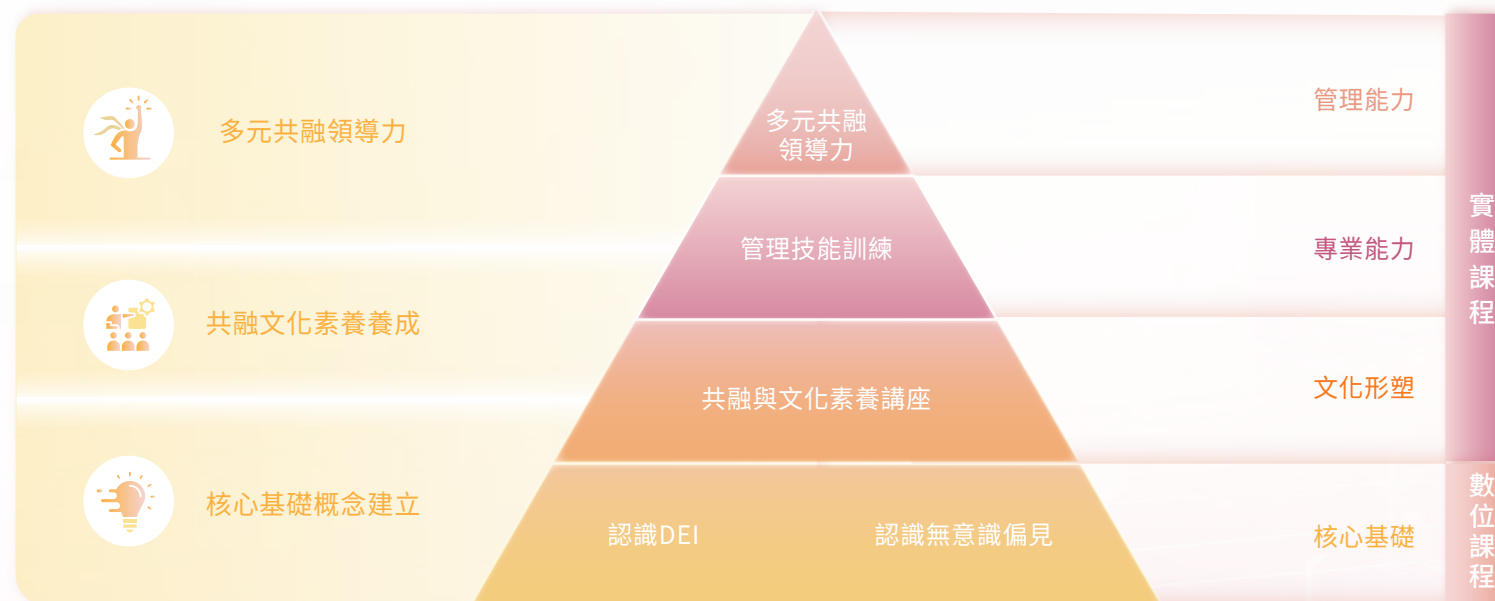
共融職場歸屬感分享會邀請大使



多元共融領導力課程



» DEI 多元共融課程架構圖



4.3 / 人才發展

人才吸引

■ 穩定的人力資源

半導體行業具資金與技術密集特性，除動輒上百億新臺幣的廠房及製造設備外，更需要大量優秀工程背景人才投入南亞科技生產行列。南亞科技人力結構相當穩定，2025 年臺灣及海外子公司正式員工為 3,835 人 (包含實習生 87 人)，其中 87.85% 為專業人力^{註 1}，另聘有 72 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 3,718 人，占比為 96.95%，海外子公司正式員工人數為 117 人，占比為 3.05%。男性正式員工 2,786 人 (占比為 72.65%)，女性正式員工 1,049 人 (占比為 27.35%)，男女員工比例約為 2.66:1。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 (涵蓋團膳、清潔及保全公司)，警衛則由企業指派，人數約 40 人。本公司員工平均年齡為 38.86 歲，其中 30-50 歲壯年為公司最主要勞動力，占正式員工總人數 63.94%，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，2025 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

» 2025 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	173	16.86%	575	21.36%	4	17.39%	35	37.23%	177	16.87%	610	21.90%	787	20.52%
	非正式 人員	16	100.00%	46	82.14%	0	0.00%	0	0.00%	16	1.53%	46	1.65%	62	86.11%
30-50 歲	正式 員工	680	66.28%	1737	64.52%	12	52.17%	23	24.47%	692	65.97%	1760	63.17%	2452	63.94%
	非正式 人員	0	0.00%	4	7.14%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	0.14%	4	5.56%
超過 50 歲	正式 員工	173	16.86%	380	14.12%	7	30.43%	36	38.30%	180	17.16%	416	14.93%	596	15.54%
	非正式 人員	0	0.00%	6	10.71%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	0.22%	6	8.33%

2025 年，南亞科技中高階管理階層女性主管為 33 人，占比為 12.6%。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 38.31%，相較 2024 年度，人數無顯著波動。

» 近四年女性人數占比

年度	2022		2023		2024		2025	
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	1,015	27.54%	1,013	27.78%	1,022	27.67%	1,049	27.35%
管理階層	125	34.44%	126	35.00%	127	34.89%	127	34.89%
中高階主管	30	11.49%	31	12.02%	33	12.55%	33	12.55%
基層主管	95	93.14%	95	93.14%	94	93.07%	94	93.07%
生產營收相關部門主管 ^{註5} (管理階層) ^{註6}	116	32.04%	117	38.49%	118	38.19%	118	38.31%
與 STEM 相關職務之女性 ^{註7}	459	16.34%	458	16.43%	468	16.44%	483	16.51%

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。

南亞科技
人才招募影片



■ 吸引優質的人才

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

2025 年臺灣地區共聘用 459 名人員，約投入新臺幣 61 萬元招募經費，人均招募費用為新臺幣 1,348 元，並採用多元招募管道：



網路
徵才廣告

透過多元網路徵才平台持續刊登職缺資訊，清楚揭露職務內容與專業需求，以提升求職者對公司文化與職務內容的了解，並有效接觸不同背景與專長之人才。



內部
推薦機制

建立完善的內部推薦制度，鼓勵員工推薦符合公司文化及職務需求的人才。透過員工的實務經驗與專業判斷，有助於提升人才媒合精準度。



官方社群
媒體平台

善用官方社群媒體平台發布招募資訊，結合企業形象提升品牌能見度與親和力，吸引年輕世代及潛在優秀人才主動關注與應徵。



校園徵才與
青年互動

以「智領未來·有你領航」為主題，主動前進大專院校舉辦校園徵才活動，透過說明會、座談及互動交流，與青年學子分享半導體產業趨勢、公司發展方向與職涯機會，鼓勵有志投入科技產業的學子勇於追逐夢想、築夢踏實。



產學合作與
人才培育

積極深化與學校的產學合作，針對在學學生規劃實習、專學合作等多元培育機制，協助學生強化專業技術與實務能力，並提前掌握具潛力之優秀學子，建立長期且穩定的人才供給管道。



在地基層
人力招募

針對產線基層人力需求，與廠區所在地之就業服務站合作，不定期設置駐點面談服務，提供即時就業諮詢與媒合機會，並優先錄取在地居民，以促進地方就業發展及社區共榮。

» 2022~2025 年招募費用統計

年度	2022	2023	2024	2025
總招募費用 (新臺幣元)	1,304,183	493,388	724,968	617,604
總招募人數 (人) ^註	558	286	411	459
人均招募成本 (新臺幣元)	2,337	1,725	1,764	1,345

註：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；2025 年新進人員比例約為 12.3%，其中男性與女性人數比例約為 3.48：1。

» 2022~2025 年臺灣及海外地區新進人員統計

年度	2022	2023	2024	2025
新進人員人數 ^註	412	175	260	475

註：新進人員係指當年度錄取且在職之人員 (不包含當年度離職人員)

» 2025 年臺灣及海外地區新進人員統計

組別		女性		男性		合計	
		人數	比例 ^{註2}	人數	比例 ^{註3}	人數	比例 ^{註4}
區域別	臺灣地區	104	10.14%	349	12.96%	453	12.18%
	海外子公司	2	8.7%	20	21.28%	22	18.8%
年齡別	未滿 30 歲	85	12.50%	260	14.97%	345	14.27%
	30-50 歲	19	10.98%	81	14.04%	100	13.33%
	超過 50 歲	0	0.00%	8	2.12%	8	1.45%
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		106		369		475	
占全體正式員工比例		2.76%		9.62%		12.39%	

註 1：新進人員係指 2025 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

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。

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內部人資管理系統 (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 2025 年特別休假約 63,447 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 2025 年底，共有約 39,388 天特休遞延至 2026 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

2025 年自願離職率為 10.73%(男性與女性的離職人數比約為 3.8：1)，相較於 2024 年自願離職率 6.21%，上升了 4.52%，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 2025 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。

» 離職原因與改善方案

離職原因	改善方案
薪酬不符期待	定期調查業界薪資水平及福利，調整薪資結構，提供更具競爭力之薪資福利。
家庭因素	提供諮詢管道，協助個人 / 家庭等因素進行工作內容調整或調任單位。
工作內容不符期待	面試時加強工作內容說明，建立完善溝通管道並釐清原因，進行工作調整。

» 2022~2025 年臺灣及海外離職率分析

年度	2022	2023	2024	2025
自願離職率	8.8%	4.58%	6.21%	10.73%
總離職率	9.05%	4.81%	6.35%	11.03%

備註：

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 (含免職、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。

» 2024~2025 年臺灣及海外地區總離職人員統計

2024 年								
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

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，2025 年累計之勞工退休準備金共計新臺幣 6 億 3,760 萬 5,903 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 99.2%。

2025 年								
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	84	98.82%	307	97.46%	391	97.75%
		海外子公司	1	1.18%	8	2.54%	9	2.25%
	年齡別	未滿 30 歲	28	32.94%	130	41.27%	158	39.50%
		30-50 歲	48	56.47%	163	51.75%	211	52.75%
		超過 50 歲	9	10.59%	22	6.98%	31	7.75%
	管理職	中高階主管	0	0.00%	6	1.90%	6	1.50%
		基層主管	0	0.00%	1	0.32%	1	0.25%
	總離職人員合計		85		315		400	
	占全體正式員工比例 ^{註 5}		8.19%		11.65%		10.69%	

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年底總員工人數之比例 (不含實習生)

員工意見調查

南亞科技人資處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。2025 年回覆率為 94%，員工平均認同度為 77%，雖未達到目標 78%，但仍較去年 2024 年的 73% 增加 4%。其中主要在於 2022 年起 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；惟 2025 年下半年景氣復甦後各項福利措施漸恢復，六大面向整體表現不論男性女性均有提升。

員工平均認同度比率

員工意見調查	2022		2023		2024		2025	
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	72.3%	74.1%	70.6%	73.1%	72.0%	72.5%	73.6%	76.5%
員工與主管管理面	73.8%	79.0%	74.2%	78.5%	74.5%	77.2%	76.3%	79.7%
員工對組織願景、文化了解	82.0%	82.9%	81.8%	81.7%	79.3%	75.7%	82.6%	85.1%
員工對管理團隊表現	73.0%	76.6%	74.3%	76.8%	73.1%	69.4%	77.6%	78.0%
員工與同儕關係	80.6%	81.7%	78.4%	80.6%	76.9%	78.1%	78.9%	80.7%
員工對升遷、報酬滿意	68.6%	69.5%	64.9%	68.4%	63.4%	64.5%	66.3%	69.7%
達平均認同度之比率	76.2%		75.3%		73%		77%	
回覆率	93.4%		93.4%		91.5%		94%	

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

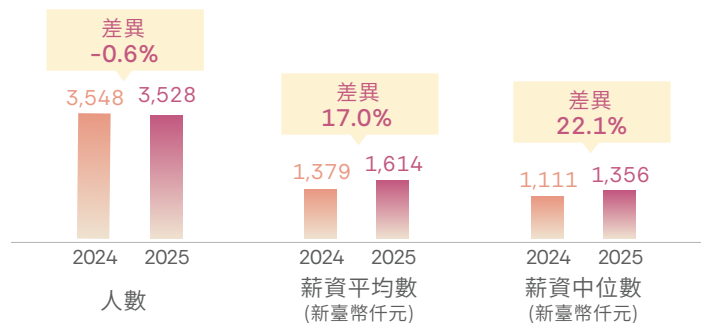


提供良好薪酬與措施

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。2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新臺幣 1,614 仟元，相較於 2024 年增加 17%，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數則為新臺幣 1,356 仟元。

» 非擔任主管職務之全時員工



吸引人才留任的薪酬條件

長期的獎勵誘因：包含員工酬勞、員工認股權憑證（適用對象為南亞科技所有員工，根據員工績效與職務等條件認股）及激勵獎金、年度薪資調整

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

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¹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。

在實現體面勞動與同工同酬的願景，公司承諾男女起薪不因性別而有差異，公司每半年進行法規查核，確保男女薪酬符合《性別平等工作法》之規範。此外，公司亦定期進行薪酬調查與分析，透過職級、職務別等多面向比較，瞭解男女薪資的差異程度。

而男女平均薪酬方面，女性管理階層平均薪酬略低於男性，2025 年管理階層女 / 男平均全薪比率為 93.35%，平均全薪加酬勞比率為 93.46%，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。2025 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 109.01%，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，男女平均薪酬差異皆小於 10% 以內，並無顯著差異。

為提升員工工作與生活平衡，本公司提供彈性工時制度，員工可依個人需求申請不同上班時段（包含 6:30、7:30、8:30、9:30 及 10:30 等班別），經主管核准後實施。透過彈性工時的安排，支持員工兼顧工作與個人生活，並提升整體工作效率與員工滿意度。

在完善的制度基石下，本公司提供具競爭力的薪酬架構與全方位的福利措施，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。



生產線基層操作人員起薪為**29,700**元起
高於2025年最低基本工資^{註1}之幅度為**3.88%**

學士學位工程職類職務起薪**45,500**元起
高於2025年最低基本工資^{註1}之幅度為**59.15%**

註 1：2025/01/01 起基本工資調整為 28,590 元

» 臺灣地區男女性平均薪酬比率

男女薪酬比率	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
經營主管女 / 男 全薪平均數比率	-	-	-	-
經營主管女 / 男 全薪 + 酬勞平均數比率	-	-	-	-
管理階層女 / 男 全薪平均數比率	95.68%	95.02%	94.58%	93.35%
管理階層女 / 男 全薪 + 酬勞平均數比率	95.28%	95.30%	94.57%	93.46%
非管理階層女 / 男 全薪平均數比率	108.42%	106.99%	105.84%	105.84%
非管理階層女 / 男 全薪 + 酬勞平均數比率	111.43%	109.28%	108.91%	109.01%

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

人才培力

人才發展管理方針



理念

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



政策

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、培育跨機能人才與員工賦能，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。



目標

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 $\geq 60\%$ 。



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、技術論文與實物創作競賽規範、傑出團隊辦法、訓練教材管理網站使用辦法。



實施

依公司策略訂定與執行年度人才發展計畫，每月定期檢視執行指標，每季、每半年度定期於訓練發展與人才發展委員會由總經理、人才發展委員與訓練發展委員檢視計畫執行進度與人才發展訓練績效。

五新續航計畫 – 新技術、新產品、新建設、新世代、新技能

2025 年上半年在外環境的不確定性與市場低迷下，南亞科技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，在不斷創新中創造成長動能，面對局勢的動態挑戰，以「人才」保持公司的競爭力。依公司願景與策略目標規劃短、中、長期的全方位人才培育與發展計畫，繼【人才「智」造所、智慧「夢」工廠】、【共學聚 -We Together, We Learn, We Grow】與【五新計畫】做為人才培育主軸持續維持公司永續經營與創新研發的關鍵能量。以學習圈循環方式，含蓋**核心能力**、**組織管理**、**專業技能與個人發展**。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，持續提升公司整體人才發展訓練成效。

繼 2024 年配合公司發展策略提出**五新計畫**，2025 年持續推動計畫**五新續航 - 新技術、新產品、新建設、新世代、新技能**五構面規劃員工訓練發展行動方案說明如下：



五新續航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：



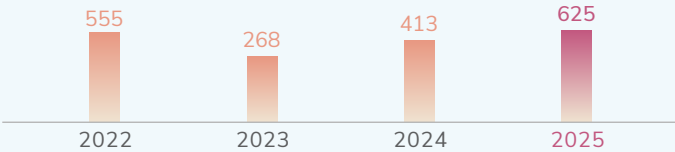


新建設

新人營

促使新進員工（含契約員工實習生與工讀生）能夠快速融入公司組織與文化，順利完成職務基礎訓練要求，並對公司環境與半導體產業進一步瞭解，接受新人營一系列完整而優質的訓練安排與嚴謹的在職訓練課程，含蓋體驗與互動學習，縮短訓練曲線，2025 年因受市場影響，持續人員控管，完成新人訓練 **625** 人，共計 **24** 梯次。

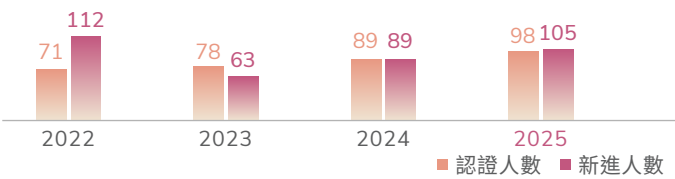
• 歷年新人營人數



直接人員訓練

每年定期規劃訓練員訓練課程，並持續提供直接人員專業技能及機台操作能力之職前訓練，並定期依據人員訓練績效與專業程度進行評核與認證，其中配合訓練員制度提供獎勵，激勵產線直接人員加速適應無塵室環境，及早投入生產，2025 年順利取得機台操作認證 **98** 人、**14,700** 人時訓練。

• 歷年產線人員訓練人數

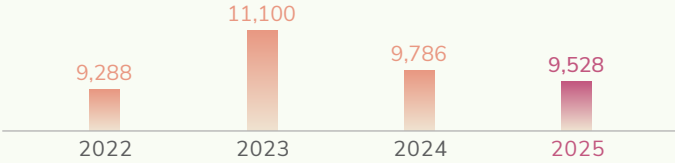


新世代

管理職能訓練

定期舉辦不同層級別主管訓練，提升主管管理能力與績效，全方位管理職能提升訓練，含蓋管理職能、團隊協作、策略專業與多元新知四面向，2025 年各類主管訓練時數共達 **9,528** 人時。並符合本企業一、二級主管儲訓人員，參加機能別專業主管進階研習營，以提升儲訓主管人才對人、對事之管理領導能力，傳承企業管理精髓。

• 歷年主管訓練人時



新世代優秀人才培育

本公司重視年輕世代員工發展與賦能，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，至 2025 年累計培訓四梯次，共計 **167** 位，留任率 **95.2%**。

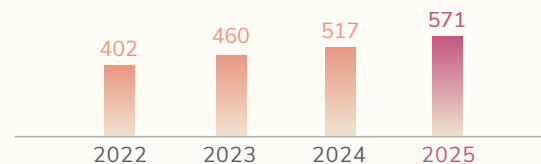
• 歷年培訓人數



人工智慧實務

持續積極導入並提高廠內人工智慧技術能力，執行公司內部人工智慧專業人才培訓，進行廠內人工智慧人才培育實務專班與在職專班及全員人工智慧素養教育，以因應產業發展與數位轉型。並開發各項專案，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，2025 年培育廠內人工智慧實務專才 **54** 人，累計共計 **571** 人。

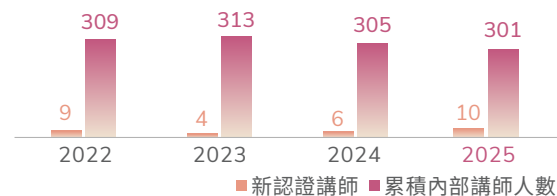
• 歷年累積培育人工智慧專才人數



內部講師培育

持續改善內部講師培訓制度，規劃進階內部講師培育課程，累積知識傳承與訓練能量，取得內部講師資格總計 **301** 人，2025 年新認證講師 **10** 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 2025 年選拔年度優良表現與傑出熱血講師共 **15** 名。

• 歷年新任內部講師



人才梯隊- 菁英人才培訓結訓典禮



新建設- 新人訓練營



新技能

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 2025 年公司累計在職學位進修人數達 **748** 人，內部公開職缺之內部員工替補率達 **77.2%**。主管職之內部職缺替補率達 **82.2%**。^{註 1}

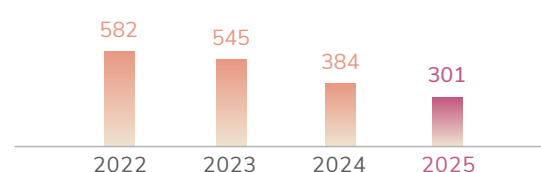
註 1: 近四年成果數據於內部員工替補率章節說明

團隊共識營

每年舉辦的高階主管策略會議、主管團隊共識營，加強凝聚公司年度策略與團隊共識，有效達成公司目標。團隊共識營為建立主管在組織的領導願景與目標，並身體力行改變，進而發揮行為影響力，務實激勵跨部門團隊合作能力。

2025 年各級主管共辦理 **3** 梯次，共計 **301** 人。

• 歷年各級主管參與人數



■ 多元發展與學習途徑

依五新續航計畫擴展，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。

» 多元在職進修與學習管道



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說明與統計四年數據如下：

線上學習 影音中心

數位學習人才培育的發展重點，提供同仁自主學習的環境外，並強化同仁可預習與複習的學習管道，讓員工更有彈性的學習途徑與環境，於公司內訓練發展系統影音中心，於2025年公司在數位學習環境的建置與經營上，總共**174**堂數位課程，員工線上訓練閱讀時數達**75,990**人時。

語文學習 補助

提供多元「語文學習方案」，例：多益到場考試、廠內專班、線上課程與廠外課程等各語文學習管道，並提升「多益模擬測驗系統」提供員工測驗練習使用外，亦增加公司內部現場實境多益模擬測驗考試。公司更制定連結職務及升遷制度，訂定多益(TOEIC)成績目標，2025年公司多益(TOEIC)成績登錄**2,499**人，佔間接員工**74.3%**。

在職學位 進修

公司積極培育半導體人才，除有進行產學合作計畫與技術開發案件外，公司也設立在職進修管理辦法提供進修補助與獎勵措施，鼓勵同仁參加學校進修課程，至今同仁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**156**人，合計**748**人。

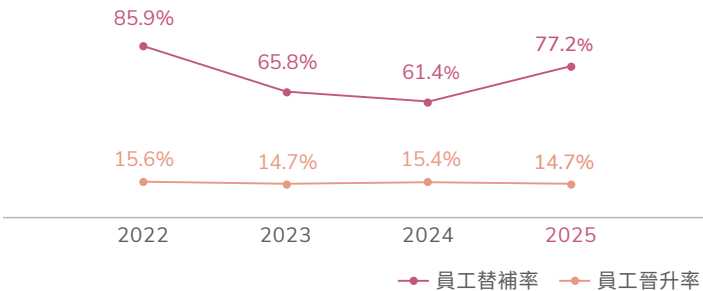
外部課程 參與

鼓勵同仁參加外部訓練課程來提升個人的專業職能，並取得與工作相關之各類證照，以此提升公司新產品的開發與拓展，持續增加產品的價值，於2025年公司參與外部訓練之同仁共**136**人次，**1,627**人時。

	2022	2023	2024	2025
線上課程總時數 (人時)	73,713	65,421	73,824	75,990
語文學習補助 (新臺幣元)	264,068	192,660	191,054	145,866
累計在職學位進修 (人數)	735	743	745	748
參與外訓課程 (人次)	137	120	124	136

» 內部職缺之員工替補率

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，2025 年員工晉升率 14.7%，內部職缺之內部員工替補率 77.2%，歷年數據如下：



» 2025 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	9	14	23
	30-50 歲	26	56	82
	超過 50 歲	2	18	20
職級別	管理階層 (A+B+C)	1	17	18
	高階主管 (A)	1	5	6
	中階主管 (B)	0	12	12
	基層主管 (C)	0	0	0
	非管理階層	36	71	107

經驗分享 關鍵人才管理職能提升方案

管理職能是企業運作的核心框架，直接影響公司的效率、競爭力與長期發展。讓公司將願景轉化為具體成果的關鍵橋樑。只有在計畫、組織、領導、控制四個環節都運作良好時，企業才能在變化莫測的市場環境中保持穩定成長與競爭力。為深化本公司管理人才，自 2019 年起推動『關鍵人才管理職能提升方案』，整體方案由三個計畫銜接貫穿，分別為「**菁英人才發展計畫**」、「**管理人才測評**」與「**深耕計畫**」三個計畫來連結整體提升公司關鍵人才的管理職能，以下就這三個計畫分別說明如下：

菁英、深耕人才綜效學程

菁英人才發展計畫

總經理對菁英人才極度重視並視為重要資產，客製計畫內容有「**二階段訓練課程**、**二次的一對一行為訪談**、**教練引導**、**行為反應評估**、**成果發表**、**成效追蹤**」。整體訓練計畫的核心為一套四個關鍵步驟的教練系統，幫助學員能用最短的時間創造突破性的改變，自2019年起至今已開班**12**梯累積培育**300**名菁英人才。

**第一階段
學習態度**

擁有正確的態度，幫助學員發掘需求，清楚的認知並訂立突破目標，其在未來的訓練中達到及超越自己設定的目標。

**第二階段
正確知識**

提供訓練實用的原理、原則、方法，讓學員建立成功的基礎。

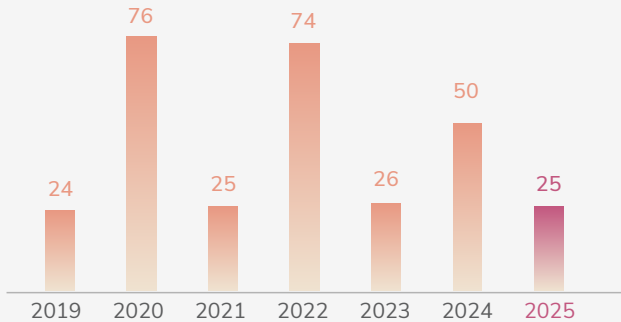
**第三階段
練習**

能實際產生改變，透過實際練習。實際演練時，專任講師會立即引導(Coach)，培養與強化必要的技能，看到自己的突破與改變。

**第四階段
改變**

達成改變提升需要更多練習及追蹤，要求學員訂立目標，並實際在工作中實際運用、分享，建立為新的工作方式，以持續訓練的成效。

歷年培育人數

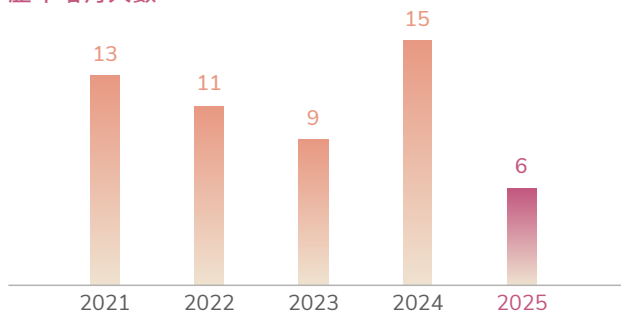


菁英、深耕人才綜效學程

管理人才測評

針對完成菁英人才發展計畫主管，並實際運用管理職能於單位管理上兩年以上，為使主管了解自己在管理能力不足與需強化改善之處，進行管理人才測評，含蓋管理職能、價值觀、溝通協調與個人風格，提供主管管理人才改善藍圖，達成行為上的改變，進而連結個人發展計畫。自2021年起至今已完成測評17梯累積培育54名。

歷年培育人數



深耕計畫

為提供關鍵人才管理職能改善藍圖，完成管理人才測評主管可藉由管理人才測評工具的診斷分析，了解自己的管理職能落差，為達到行為面的實質改變，本公司進而客製規劃深耕計畫學習旅程，內容包含「三堂實體學習課程、教練一對一行為學習晤談、兩次直屬主管與參訓主管共同晤談、兩次團隊教練與成果發表會」，從學習到行為改變，實踐與內化成為習慣，提升人才發展管理職能，並厚實管理人才庫，自2023年起已開班1梯培育24名，並已規劃今年25名參訓。



人才發展訓練成效

2025年市場環境劇烈起伏下，本公司人才發展與訓練相關訓練指標數據仍穩定成長，年度訓練總執行率達219%，因應市場快速變動，配合公司策略新增122%非計畫性班次，年度員工訓練完訓總人次達22.2萬人次，較前一年成長9.4%，詳細人才發展訓練成效數據與指標成果說明如下：

2025年依年齡區分員工訓練數據

項目	女性			男性			總計
年齡	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)	177	691	180	610	1,758	414	3,835
訓練人時數 (時)	11,522	20,346	3,408	54,853	123,217	14,242	227,588
平均每人 受訓時數 (時)	65.1	29.4	18.9	89.9	70.1	34.4	65.1
訓練費用 (新臺幣元)	248,634	883,803	322,368	934,857	11,896,069	6,024,364	20,310,095
平均每人 訓練費用 (新臺幣元)	1,405	1,279	1,791	1,533	6,767	14,552	5,303

» 2025 年依類別區分員工平均訓練數據

單位：小時

類別	女性				男性				總時數			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
主管職務	21.8	26.9	23.4	22.9	27.6	33.0	28.7	28.1	9,288	11,100	9,786	9,528
專業技術	22.6	20.2	24.5	47.6	40.2	33.1	40.0	77.4	80,507	66,188	81,669	166,633
核心行政	73.2	63.0	78.2	51.8	91.8	76.7	95.7	63.3	57,216	47,714	60,158	41,468
直接人員	20.6	18.3	18.7	20.5	23.4	20.5	20.9	22.8	10,708	9,277	9,273	9,959

» 2025 年依級別區分主管訓練數據

項目	女性			男性			總計
主管職務分類	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	29	4	7	162	68	364
訓練人時數 (時)	-	1,013	161	-	5,660	2,694	9,528
平均每人受訓時數 (時)	-	35	40	-	35	40	26
訓練費用 (新臺幣元)	-	156,384	53,504	-	873,594	896,189	1,979,671
平均每人訓練費用 (新臺幣元)	-	5,393	13,376	-	5,393	13,376	5,454

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)。

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。





	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	• 課後滿意度 • 結案報告	• 測驗 / 演練 • 書面寫作 • 作業認證	• 客戶滿意度 • 專案計畫達成率	• 員工晉升率 • 員工替補率 • 關鍵人才留任率 • 改善提案	• 人力資本投資報酬率
KPI-2025 目標	• 課後滿意度 ≥ 4.5	• 課程通過率 ≥ 94% • 年度計畫總達成率 ≥ 100%	• 客戶滿意度 ≥ 91 分 • 專案計畫達成率 ≥ 90%	• 員工晉升率 ≥ 16% • 員工替補率 ≥ 60% • 關鍵人才留任率 ≥ 95% • 改善提案 ≥ 120 件	• 人力資本投資報酬率 ≥ 10
2025 實績	• 課後滿意度 4.67	• 課程通過率 95% • 年度計畫總達成率 219%	• 客戶滿意度 95.7 分 • 專案計畫達成率 85% ^{註1}	• 員工晉升率 14.7% • 員工替補率 77.2% • 關鍵人才留任率 95.4% • 改善提案 170 件	• 人力資本投資報酬率 11.6
KPI-2026 目標	• 課後滿意度 ≥ 4.5	• 課程通過率 ≥ 94% • 年度計畫總達成率 ≥ 100%	• 客戶滿意度 ≥ 91 分 • 關鍵人才佔全部員工比例 ≥ 7.5% • 專案計畫達成率 ≥ 90%	• 員工晉升率 ≥ 16% • 員工替補率 ≥ 60% • 關鍵人才留任率 ≥ 95% • 改善提案 ≥ 120 件	• 人力資本投資報酬率 ≥ 10

等 級	項 目	2022	2023	2024	2025	2025 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 ¹	10	4.8	5.5	11.6	≥ 10	10
	訓練費用佔營收比率 ² (%)	0.017	0.073	0.079	0.031	-	-
Level 4 成果評估 (Result)	員工晉升率 (%)	15.6	14.7	15.4	14.7	≥ 16	9.2
	<3 年員工晉升率 (%)	5.16	2.51	3.00	1.74	-	-
	≥ 3 年員工晉升率 (%)	10.4	12.2	12.4	12.9	-	-
	員工自願離職率 (%)	8.8	4.6	6.2	10.7	≤ 6	2.1
	關鍵人才離職率 ³ (%)	0.5	2	4	4.6	≤ 5	10
	新進員工離職率 ⁴ (%)	14.99	7.77	11.16	13.7	≤ 12	8.6
	員工替補率 (%)	85.9	65.8	61.41	77.2	≥ 65	10
	專利數目 (件)	812	953	910	919	≥ 375	10
Level 3 行為評估 (Behavior)	改善提案 (件)	224	202	172	170	≥ 120	10
	客戶滿意度 (分)	94.6	94.7	95.6	95.7	≥ 91	10
	課程通過率 (%)	95	94	96	95	≥ 94	10
	課程滿意度 (5 分量表)	4.61	4.65	4.66	4.67	≥ 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 (不含設備、場地、員工工時等費用) 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

註 1：因應市場快速變動，配合產出策略調整產品組合。

人才發展重要專案計畫

五新續航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 2025 年主要重點訓練發展專案說明與成果說明如下：

第二代先進製程優化與良率提升專案			五新續航人才培育計畫		
員工參與比例 86% (%占全體員工)			員工參與比例 83% (%占全體員工)		
Kirkpatrick(L1~L5)			Kirkpatrick(L1~L5)		
訓練成果評估與營運效益(NT\$)			訓練成果評估與營運效益(NT\$)		
 計畫對公司營運的重要 第二代新先進製程研發產品開發成功為公司的重要里程碑。已現量產產品現行基礎上進行各段產能與良率優化是一項重要任務。本專案針對產能瓶頸、缺陷源、良率損失進行改善，經由精確良率分析以及搭配製程實驗不斷評估改善與進行優化。 訓練內容 1.先進製程研產技轉銜接工作坊 2.先進製程結構課程 3.先進製程改善與優化在職訓練(OJT) 4.團隊經驗傳承與競賽活動參與	L1課後滿意度	員工反應：訓練課程課後滿意度 4.54 分(五分量表)	 計畫對公司營運的重要 持續公司全方位人才培訓方案，連結公司在人才發展與自主技術的公司策略目標，訂定有效培訓、專業技術與人才梯隊管理職能提升等整體訓練計畫，賦能員工專業職務能力，提升人才素質深耕自主技術與公司競爭力。 訓練內容 1.新製程自主技術研發與量產 2.新產品開發銷售 3.新建設人力職能提升 4.新世代管理能力 5.新技能應用養成	L1課後滿意度	員工反應：訓練課程課後滿意度 4.67 分(五分量表)
	L2課程通過率	員工學習：學員訓練課程通過率 99%		L2課程通過率	員工學習：學員訓練課程通過率 95%
	L3計畫達成率	員工行為：計畫達成率 100%		L3計畫達成率	員工行為： ①新增專利 919 件 ②改善提案件 170 件 ③生產力提升提報 28 件
	L4生產力	提升效率案例： 專案跨單位功能團隊協作成果 ①製程整合：導入製程開發處提供的實驗條件，並進一步優化。Key lots 實驗及時程安排，將最佳條件上線。 ②生產技術：對於 Key lots 實驗進行良率分析、電性分析及缺陷分析。 ③生產工程：Tool 及 LOT 異常作有效管理及處置，並協助執行實驗，產能支援及改善。 ④生產製造：試產階段到量產階段排程計劃及產線 Push Lot，以及 hold ratio 異常分析。 ⑤自動化資訊處：撰寫 WAT PSM 系統，配合 WAT 減片作業。 • 製程簡化生產週期時間 總改善 2.2 天 • 製程簡化良率總提升 8.53% • 最大單一項目良率效益比：約 13 百萬元/月		L4生產力	提升效率案例： 第二代先進製程矽智財開發與導入 ①第二代先進製程矽智財以全新設計資料庫架構設計，資料庫中定義功能區塊圖，使設計賦能 (design enablement)，並在 Hard IP 導入特殊的運行集指令使 PV 流程於原始資料以及完整資料皆得以落實，並新增 118 條設計規則以避免潛在風險導致的設計召回 (call back) 與設計週期延長，貢獻約 32 百萬元營收。
	L5投資報酬率	財務價值：新臺幣 14,391 百萬元(ROI: 708%)		L5投資報酬率	財務價值：新臺幣 863 百萬元(ROI: 218%)

■ 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 2025 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：180 度評核、360 度評核、高階主管永續發展評核、季績效評核、全體員工年度考績評核等多面向評核。

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。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，2025 年共回收 1,859 份問卷。

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。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，2025 年涵蓋比例為 24%。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，各項評核工具之考核項目如下表所示已更新：

類別	180 度評核、360 度評核	高階主管永續發展評核等多面向評核	季績效評核	全體員工年度考績評核
評核對象	廠處長級（含）以上 部經理 / 計劃經理 / 執行工程師 課經理 / 專案經理 / 主任工程師 生產領班 / 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	全體同仁
評核頻率	每年	每年	每季（一般人員） 每半年（間接人員 / 部經理、計畫經理）	每年年底
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。 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 360 度 由該主管所轄人員對其進行管理職能之回饋，以做為參考。	主管先進行自我評核，對於永續重大議題指標的說明及自身看法。 接著由總經理初評部屬表現後，交由董事長複評。 此外舉辦每季幹部會議與每半年 offsite meeting 共同訂定策略目標的同時也達到雙向溝通。	以員工為中心，先進行同仁的自我評核，對於工作的說明及自身看法。之後由直屬主管評核部屬之工作表現，給予員工鼓勵及需要改善及幫助之建議。 提供給主管與員工雙向溝通之平台，讓主管及部屬都能及時了解雙方的想法及工作調整的方向。	由主管依個人之團隊合作、內部認證、考績評核、出勤記錄、配合性及學習能力等項目進行評核。針對各層級之評核方式，來提供客觀的評估依據，並促進組織與員工之間的對話與合作，從而促進組織的發展，相對利用此回饋，以利員工做為參考。

青年培力

■ 擴大記憶體人才

人才培育

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

2025年主要成果

 Future 未來之星	為延攬優秀人才，以強化前瞻研發能量，鼓勵學子致力於學術研究、展現精益求精及學以致用之精神，設置各類獎學金制度，期許優秀學子在熱衷的領域中持續學習，厚植半導體產業競爭力。	共提供 18 名學生獎助學金補助，總金額約計新臺幣 82 萬元。
 Outstanding 傑出之星	為促進產學交流善用學界資源，與各大專院校進行產學合作專案與校園活動贊助，建立策略合作，並強化師生互動增進教育品質，提升國內產業競爭力。	• 產學合作學校4所，7件合作案，投入金額共計新臺幣700萬元。 • 贊助1場校園活動，贊助金額共計新臺幣60萬元。
 Cultivate 璀璨之星	積極深耕校園，透過雙向培育，打造更符合學業界之實習內容，建構完善實習制度有效提升學生就業力，提供青年學子實習平臺，從中學習跨部門溝通合作，展現專業才能；接軌產學界專業需求，提升職場正確價值觀與能力，培養學生務實致用的觀念與能力並及早體驗職場，並促進多元面向能力之發展，提前儲備專業人才。	• 與12間學校合作實習計畫，共計124名實習學生在廠實習，包含間接人員41名、直接人員83名。 • 舉辦13場實習說明會，參與人數583人，藉由主管說明實習內容；並邀請學長姐們來分享實習經驗。
 Understanding 探索之星	為培養學生理論與實務並行，提升學生對產業發展之認知與了解，強化凝聚力與歸屬感，提供學生與企業近距離接觸的機會，透過實地參訪與企業交流的過程了解半導體產業，並透過學長姐工作經驗分享，協助學生釐清未來職涯發展的方向，而在半導體研究發展領域之學子為重點培育對象，藉由學校文宣曝光以及活動之間相互連結，鼓勵在校學弟妹投入南亞科的大家庭。	共舉辦 18 場企業參訪，參與師生約 544 人。
 Share 共創之星	為強化學生在學校所學與職場的實際情況之連結，進入校園辦理各類型講座或專班，與學生進行面對面的互動分享，並結合產、官、學相關半導體專業師資領域，縮短學用落差，共同建構符合職場需求之產業課程，基礎課程由學校師資相關領域授課，奠定學員技術理論基礎，核心實務課程由南亞科技半導體主管擔任師資，將業師實務的專業經驗更有系統性的傳授給學生，使得理論與應用更有緊密的結合，以深入淺出的教學方式，帶領學生進入半導體新視野。	針對北部地區重點學校進行業師經驗分享，2025年共進行 47 場講座，參加人次約 1,742 人。

我們的足跡



Future 未來之星

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。2025年共提供18名學生獎助學金，總金額約計新臺幣82萬。



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。
- 贊助教育部產攜班—木柵高級工業職業學校，協助在學青年強化實務技能、搶先布局職涯並提早卡位。



Cultivate 璀璨之星

- 2025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83位實習生。
- 2025年成功留任20名實習生至原單位擔任正職工作，14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。



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。
- 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。



中原大學半導體學院



Share 共創之星

- 業師講座前進5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。



龍華科大電子電機 半導體-製程概論



明志半導體學程 半導體實務課程

4.4 / 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。

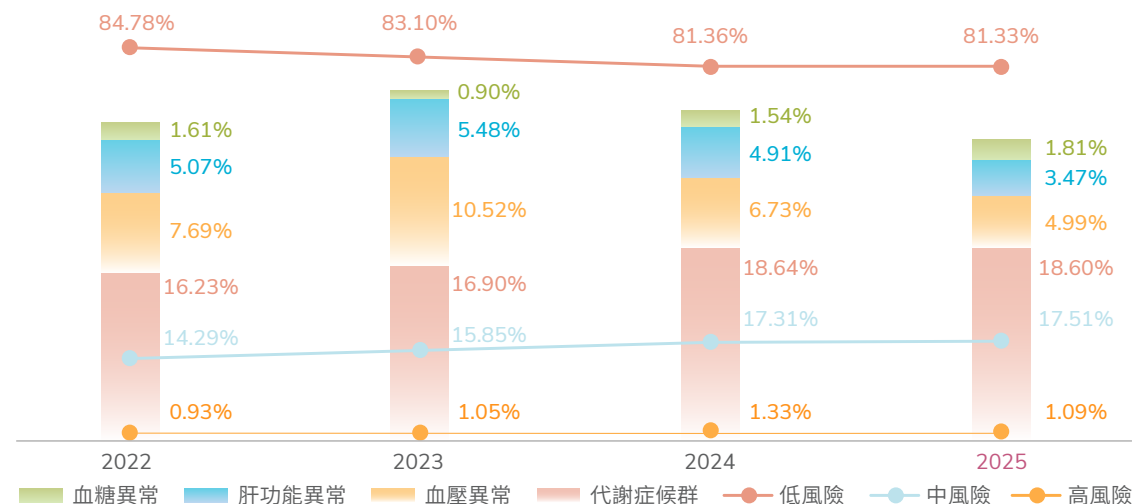


Wellness 健康

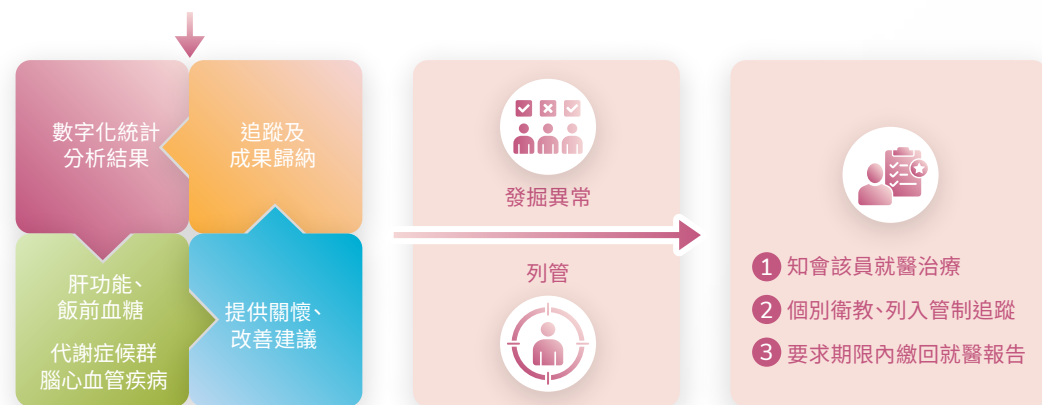
本公司與專業長庚醫療團隊合作，提供優於法令的員工定期健康檢查年限，如：未滿 30 歲每五年檢查一次、滿 30 歲未滿 45 歲每 3 年檢查一次、滿 45 歲未滿 65 歲每 2 年檢查一次、滿 65 歲每年檢查一次。另外提供 α 胎兒蛋白、癌胚抗原檢查、口腔癌篩檢等 3 項癌症篩選項目及 1 項腰圍量測等健檢項目。廠區內設置保健中心，設置符合法規之廠護，亦安排駐廠醫師駐診。上述健檢結果若有異常將列管（肝功能、血糖、代謝症候群、腦心血管疾病等），由廠護及醫師提供衛教關懷、改善建議以及追蹤。

	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
2022	7.69%	5.07%	1.61%	16.23%	84.78%	14.29%	0.93%	1,184
2023	10.52%	5.48%	0.90%	16.90%	83.10%	15.85%	1.05%	1,334
2024	6.73%	4.91%	1.54%	18.64%	81.36%	17.31%	1.33%	1,427
2025	4.99%	3.47%	1.81%	18.60%	81.33%	17.51%	1.09%	1,382

» 健康促進



» e 化追蹤管理流程



註：1. 風險界定乃依據健檢數字（年齡、膽固醇、高密度膽固醇、血壓、糖尿病、吸菸史），估算十年內發生缺血性心臟病的發病風險
2. 2025 年健檢人數共 1,382 人，總費用新臺幣 2,619,672 元

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，2025 年醫療補助費金額計有 8,526,561 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。2025 年共有 419 位同仁參加，減重總計 931.5 公斤，七年累計參加人次達 3,064 人次，累積減重共 7,276.4 公斤。

2025年
員工健檢



2025年
捐血活動



2025年
公益減重活動





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。2025 年福利金支出約為 38,000,000 元，其中福委會辦理之各項活動共計 10,387 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。

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

主要福利措施

2025 年
於麗寶樂園辦理家庭日



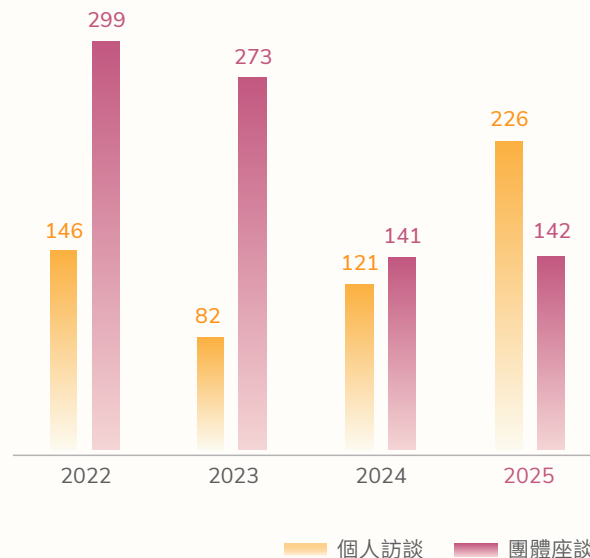
興建南林科技園區立體停車場及研發大樓停車場供同仁使用，並規劃往返停車場之接駁車



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



張老師心理諮商服務成效

65 人次使用
使用率達 **90.28%**
(使用人次 70 人次)/一年共有 72 場次
4.83 諮詢滿意度 (5 分量表)
8.94 (困擾改善 (10 分量表))



■ 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 32 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 25 週的育兒假。

2025 年符合育嬰留停資格人數為 320 人 (女性 86 人、男性 234 人)，實際申請育嬰留停之人數共 41 人 (女性 19 人、男性 22 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。2025 年已補助申請生育津貼 81 位同仁、育兒津貼 515 位同仁，合計補助總金額為 14,074,000 元。

» 臺灣地區育嬰留職停薪申請及復職率

項目	2023 年			2024 年			2025 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停資格人數	87	230	317	88	251	339	86	234	320
實際申請育嬰留停人數	16	13	29	23	20	43	19	22	41
當年度應復職人數 (A)	8	6	14	15	12	27	10	12	22
當年度申請復職人數 (B)	7	3	10	13	10	23	10	9	19
復職後 12 個月仍在職人數	9	5	14	6	3	9	13	5	18
復職率 % (B/A)	87.50%	50.00%	71.43%	86.67%	83.33%	85.19%	100.00%	75.00%	86.36%
留任率 %	100.00%	100.00%	100.00%	85.71%	100.00%	90.00%	100.00%	50.00%	78.26%

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。



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。



- 2025年運動場館及樂活館使用的總入場人次**60,111**人次
- 設有綜合體育場館及樂活館，包含空中跑道、籃球場、羽球場、撞球檯、桌球、有氧教室、按摩椅及健身器材等。

■ 鼓勵運動風氣

為使同仁身心平衡，南亞科技鼓勵慢跑社、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。2025 年共有 15 個提案通過，944 人參與運動祭活動。



2025 年共有 15 個部門提出運動祭提案



卡打車社規劃為愛傳騎活動，將愛心送到羅東聖母醫院

職業健康與安全

南亞科技三廠通過 ISO 45001 職業健康安全系統認證，在管理系統下認證並經內部及外部組織稽核人數為 4,203 人 (臺灣員工 3,835 人、非員工 368 人)，佔全體人員 97.29% (其餘未納入人員皆為海外辦公室人員，海外子公司正式員工人數為 117 人，占比為 3.05%)，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 41.3% 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。

安全衛生規範

建立環安衛手冊、安全衛生工作守則並依循 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；2025 年安全衛生教育訓練共 124,617 人時，7,987 人次 (其中法令規定及特殊危害作業主管訓練等共 107,771 人時、2,195 人次) 參與訓練，其中針對新進人員的一般安全衛生教育訓練課程中的消防訓練暨演練，為提升人員安全防災意識每梯次課程達 2 小時，共 30,712 人時。

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，針對可能導致職業災害與疾病的物理性、化學性、人因性、生物性及心理性之危害因子進行危害鑑別，並依嚴重度、發生頻率及事故機率判定風險等級，其中危害分類包含火災、感電等高風險作業，2025 年執行高風險作業降低風險專案，總數量提升並強化增加了 17% 風險鑑別項目，再由各高風險單位主動提出安全衛生改善行動方案降低風險，2025 年共提出 22 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 (2025 年自主檢查率達 94.8%，優於年度目標 94.1%)、各單位安全衛生績效評核、安衛部門對各單位定期執行內部稽核 (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)，2025 年共實施 45 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；健檢頻率與檢測項目等指標。消防安全績效方面，設置法定消防管理人員 (防火管理人、保安監督人及消防設備各環境區域專責人員)，落實防火區劃及消防系統設備維護 PDA 巡檢管理，並定期執行消防逃生演練及消防自衛編組訓練及演練。

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簽安衛部門等。

作業環境監測

規劃採樣策略進行每半年作業環境監測、分析結果與申報，含物理性及化學性因子共 414 個採樣點，其中包含 IFPC(Industry Focus Process Chemicals) 物質 (NMP, N- 甲基吡咯烷酮)，所有檢測結果皆為化學品分級管理的第一級管理 (即暴露濃度均低於容許標準二分之一) 且遠低於容許標準，以持續維持工作者健康的作業環境。

緊急應變與準備

訂有「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，訂有緊急應變計劃及緊急應變小組 (ERT, emergency response team) 小組制度，並包含高風險製程及廠務單位緊急應變演練，共 55 場次 (包含火災、化學品洩漏等演練)，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，2025 年虛驚事故統計共 21 件，改善重點為液體事件 (15 件，佔比 71.4%)，如冷凝水接頭滲漏及建物外牆滲漏水等改善重點，並均已提出對應之改善預防措施。

工作安全觀察與訪談

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。

高風險化學品環境 (特別危害健康作業)

針對已鑑別出廠區內較高風險的化學品作業環境，如游離輻射、噪音、砷、銻、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 (2025 年特殊健康檢查共 236 人，其異常與工作有關之第四級健康管理人數為 0)。

■ 事故通報與調查流程

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

2025 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 3，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 2025 年發生廠內南亞科員工 3 件事故，其中 2 件跌倒、1 件公司活動跌倒，均屬物理性危害 (災害類型：跌倒，佔總事故之 100%)。

» 員工總工時、職業災害與職業病統計數據

年份	2022	2023	2024	2025	2025 目標
總工時 (小時)	7,073,064	7,174,192	7,310,688	7,273,602	-
可記錄之職業傷害數 (人數)	0	3	3	3	-
可記錄之職業傷害比率 % (失能傷害頻率, FR) ^{註 2}	0	0.41	0.41	0.41 ^{註 5}	<0.16
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 2}	0	18	5	3	<5.7
總合傷害指數	0	0.09	0.05	0.04	-
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 %	0.16%	0.27%	0.34%	0.05% ^{註 3}	<0.41%
廠內自主檢查率 ^{註 4}	94.1%	95.2%	96.3%	94.8%	>94.1%

註 1：本公司 2025 年無因職業傷害造成死亡及罰款，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 (2026 年目標為 <0.41%，年目標設定期間為 2025 年至 2030 年)，2025 年數據 0.05% 較先前低，原因為去年有鼓勵同仁休假且規畫排休假供同仁運用，影響考績及年終獎金出勤比例的扣薪假 (如病假) 減少。

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 5：2025 年發生 3 件事故，均屬物理性危害 (2 件跌倒、1 件公司活動跌倒傷害)，改善措施為進行宣導行走安全及確實作業前執行作業區域安全圍籬、加強公司活動前參與人員身體評估規劃。

■ 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＜供應商管理請參考 6.2 章節[<](#)＞。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。



「南亞科 5A 主廠房建築及環境工程」，南亞科技以業主與合作的營造廠商永青營造及台塑總管理處營建部，共同努力下獲得「**勞動部職業安全衛生署 114 年第 19 屆優良工程金安獎 - 民間工程組**」【**優等**】的殊榮。



» 承攬商總工時、職業災害數據統計

年度	2022	2023	2024	2025
總工時 (小時)	562,977	409,371	423,265	317,474
職業傷害數 (人數)	0	1	1	0
損失工作日數 (天)	0	8	10	0
可記錄之職業傷害比率 % (失能傷害頻率 , FR)	0	2.44	2.36	0
失能傷害嚴重率 % (SR)	0	19	23	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

» 承攬商入廠前安全衛生訓練與涵蓋率

年份	2022	2023	2024	2025
訓練人次	2,829	2,292	3,121	2,391
訓練總人時 (小時)	169,740	112,308	205,986	124,332
涵蓋率 (%)	100%	100%	100%	100%

註：因配工務單位廠商需求及訓練單位辦訓頻率，故每年數據有所波動。