NANYA
南亞科技



2025 HRDD Report

人權保障及盡職調查報告

Human Rights Due Diligence Report

CONTENTS
目錄



1 前言 02

2 人權風險管理系統 03
2.1 人權盡職調查 03
2.2 永續治理與組織 04

3 人權盡職調查流程 05
3.1 人權相關政策與擬 / 修訂 05
3.2 人權風險鑑別 08
3.3 辨識重大人權風險 11
3.4 研擬減緩及補償措施 12
3.5 追蹤實施情況與結果 15

4 人權保障相關作為 22
4.1 教育訓練 22
4.2 多元化溝通管道 22
4.3 員工保護 - 騷擾與歧視零容忍 23
4.4 申訴及舉發管道 24
4.5 供應商人權議合 25

5 總結 26

6 附錄 27

1 前言

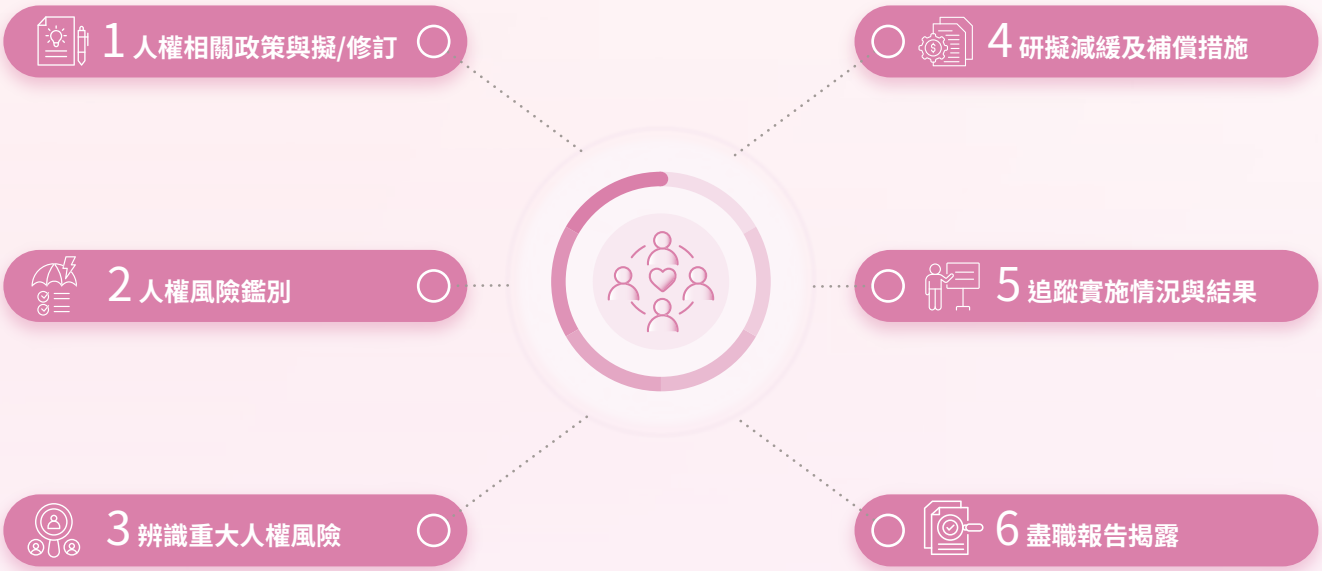
依據國際潮流與趨勢，世界各地對企業在人權方面的保護及管理提出了更多的關注和要求，南亞科技重視人權保障，落實企業社會責任，遵循國際相關人權規範，包含歐盟「永續報導指令」（EU Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）、聯合國世界人權宣言 (The Universal Declaration of Human Rights)、聯合國企業與人權指導原則 (The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織「國際勞動標準」(International Labor Organization, ILO)、責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則、SA 8000 社會責任標準、歐盟一般資料保護規範 (General Data Protection Regulation, GDPR)，以及當地政府法令，以制訂人權保障政策與相關管理機制。

另外我們認為進行人權盡職調查，執行風險評估，更可確保人權政策得到完整執行，除了可增強企業形象與信譽，也在全球化的經營環境獲得更多支持與競爭力，故南亞科技依全球永續性報告協會（The Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年發布最新永續資訊揭露標準 Universal Standards「通用準則 2021」，編纂「人權保障及盡職調查報告」(適用對象為員工、供應商、合資企業、客戶、社區等相關利害關係人)，並定期揭露管理成效。本報告書以開宗明義方式闡述公司的人權風險管理系統，並細部介紹人權盡職調查流程各環節的作法與成效，最後補充說明多元化溝通管道與各管道執行狀況與成果。未來我們將定期以此報告書形式發佈公司的人權保障政策、實踐與成果，使關心南亞科技人權保障的利害關係人能藉此了解公司對人權問題的關注，以及對人權保障的具體措施與社會責任。



2 人權風險管理系統

2.1 人權盡職調查



1. **人權相關政策與擬 / 修訂：**南亞科技依據「聯合國工商企業與人權指導原則」、「聯合國世界人權宣言」、「國際人權兩公約」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等基本人權原則，並參考責任商業聯盟 (RBA/Responsible Business Alliance) 條款與當地法令規範來擬定人權政策，持續關注國際的人權發展趨勢與準則，評估是否修訂人權政策內容，或評估人權議題是否列入人權風險評估項目。

2. **人權風險鑑別：**每年依據 RBA 勞工及道德管理系統、公司職場健康與環境制度、永續供應鏈管理系統、以及利害關係人問卷調查結果分析等，執行循環運作檢視。透過鑑別體系負責業務之勞工及道德相關危害及風險，以及公司職場健康與環境管理資訊，稽核永續供應鏈人權維護狀況等，並參考利害關係人所關注重大風險議題，定期評估風險暴露情況。

3. **辨識重大人權風險：**定期辨識人權議題的受影響對象與業務單位，執行人權風險評估。

4. **研擬減緩及補償措施：**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，並評估修訂人權管理制度及辦法。

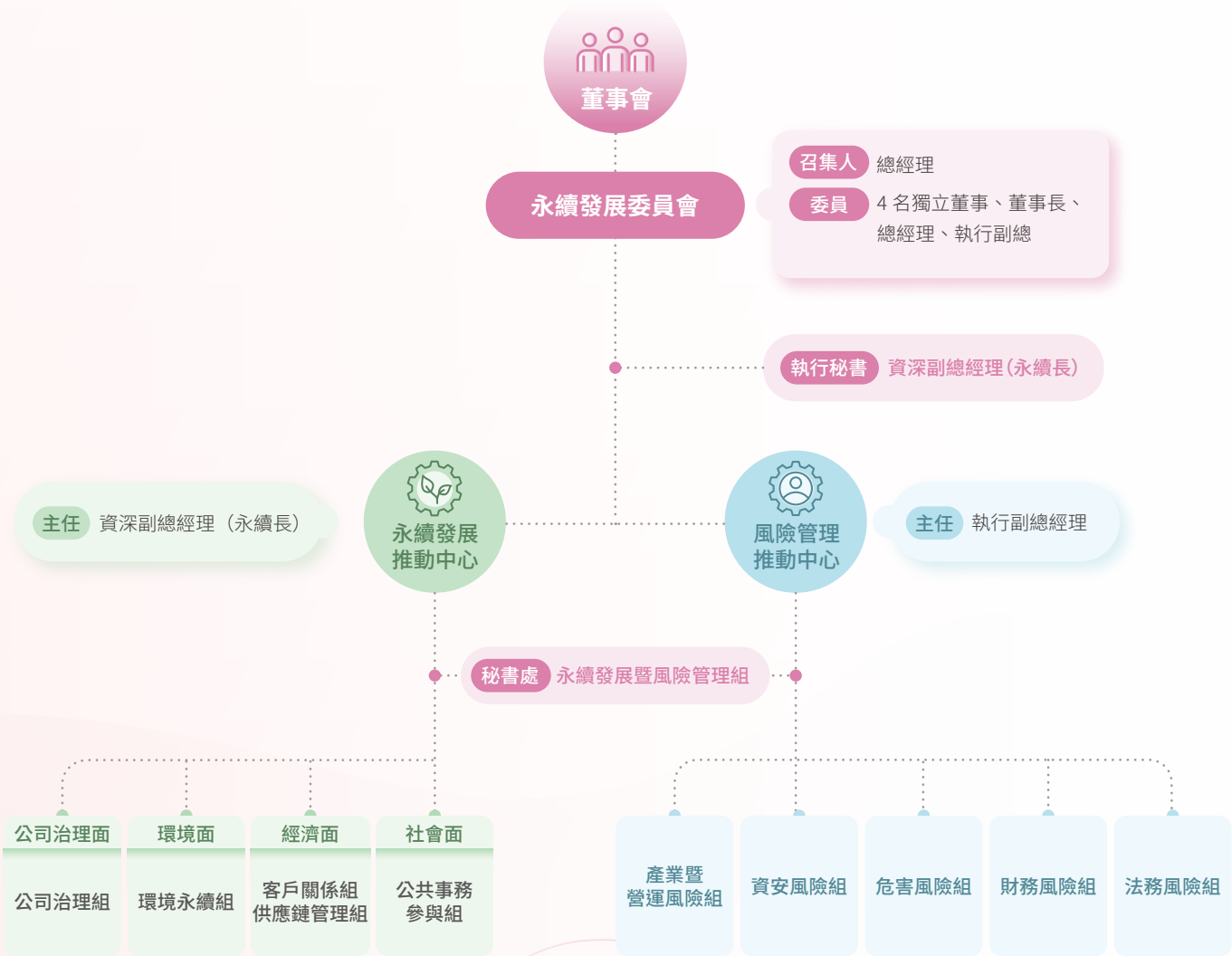
5. **追蹤實施情況與結果：**經核准可行之管理方案除檢視管理方案效益，並須配合產品活動或服務，管理目標與標的，在體系工作業務上做適當新增或修正，並持續追蹤直至達預定改善目標。

6. **盡職報告揭露：**人權風險調查結果及管理成效定期公開揭露。

2.2 永續治理與組織

南亞科技特設永續發展委員會，從上至下依循國際準則及相關法令，持續推動各面向的永續發展政策與人權保障措施，並進行風險評估與管理，建構包容性與多元友善之職場。

「永續發展委員會」始於 2018 年成立，由總經理擔任主任委員，協理級 (含) 以上高階經理人擔任委員，另於總經理室設有『永續發展暨風險管理組』之專責組織，擔任秘書處單位。2022 年，為提升公司永續發展管理層級，於董事會轄下設置「永續發展委員會」，並整併原風險管理委員會，原內部之委員會分別改為『永續發展推動中心』及『風險管理推動中心』。「永續發展委員會」除了整合與監督公司治理、經濟、社會及環境永續四大面向的執行進度與成效，並針對複雜情勢，進行風險鑑別、檢討與管理，使可控風險融入公司日常營運與監控不可控風險以便應對。



3 人權盡職調查流程

3.1 人權相關政策與擬 / 修訂

（一）人權政策

南亞科技支持並遵循「聯合國工商企業與人權指導原則」、「聯合國世界人權宣言」、「國際人權兩公約」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等基本人權原則與當地法令規範，並透過遵守責任商業聯盟 (RBA/Responsible Business Alliance) 行為準則，落實人權保障：

1. 本政策適用於所有員工、子公司、客戶、供應商、合資企業及有業務關係之人員。
2. 遵守營運地點當地勞動及環境之相關法規，以確保員工擁有合理的工作條件及安全健康的工作環境。
3. 致力營造平等任用、公平報酬、免於歧視與騷擾之工作環境，不因種族、國籍、年齡、性別、婚姻狀態、政治立場、宗教信仰等有差別待遇。
4. 不強迫勞動、禁止人口販運、禁用童工。尊重隱私權、員工自由結社、集體協商之權利。
5. 建立暢通勞資溝通管道，提供申訴機制，如有違反人權事宜，即時進行調查程序並執行補救與改善措施。
6. 定期檢視及評估相關人權制度及作為。

人權政策適用範圍

南亞科技致力於人權保障，推動人權風險評估與管理，建構包容性與多元友善之職場，人權政策適用於所有員工、子公司、客戶、供應商 / 承攬商、合資企業及有業務關係之人員。南亞科技作為世界公民的一份子，透過人權盡職調查相關程序，有效建立和諧共榮的勞動環境。



（二）勞工與道德政策

南亞科技公司積極推動企業社會責任，我們承諾：

1. 重視勞工權益，邁向共同願景；秉持廉潔誠信，追求永續經營。
2. 建立勞工及道德管理系統，確保公司的所有活動必須遵守責任商業聯盟 (RBA) 勞工及道德條款、SA8000 標準、政府各項勞工、商業道德法規。
3. 執行勞工及道德政策、定期檢查管理組織體系運行狀況，並推動持續改善以維護同仁權益。

（三）其他相關政

政策	內涵
永續發展政策	在專業記憶體製造謀求成就外，同時與員工、股東、客戶、供應商、社會等利害關係人建立良好互動，積極善盡企業社會公民責任，共同追求未來永續發展。
商業及道德行為準則	本行為準則適用於本公司、子公司、合資公司之員工、客戶、供應商及利害關係人，其目的在防範不當行為，以符合以下原則： • 廉潔經營原則，不謀私利。 • 遵循法令原則，不從事任何違法行為。 • 資訊揭露原則，絕無偽造或虛假之作為。 • 環境保護原則，友善環境，熱愛地球。 • 打造幸福企業，善待員工，分享利潤。 • 永續經營理念，支持在地，社會共榮。
禁止工作場所 職場不法侵害書面聲明	為維護本公司同仁之健康福祉，公司以「零容忍」態度面對各式職場不法侵害樣態，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，特以書面聲明，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。
反歧視及 反騷擾宣言	南亞科技明確宣示對各種職場不法侵害採取「零容忍」態度，禁止工作場所任何有形或無形的歧視騷擾行為，並期望子公司、供應商、合作夥伴皆能一同遵守。 禁止工作場所有基於種族、膚色、國籍、性別、性取向、年齡、婚姻狀態、政治立場、宗教信仰 (或其他任何非工作績效的個人特徵) 所展現的歧視行為，包含但不限於言語歧視、或將上述特徵作為員工任用、考核及升職的標準。 針對所有員工落實反歧視、反騷擾之教育訓練，以建立安全、有尊嚴、零歧視、零騷擾、互相尊重及包容且機會均等之職場文化。
負責任礦產採購政策	南亞科技承諾致力於無衝突礦產的管理與負責任的採購策略，對於鉭、金、錫、鎢與鈷進行負責任的礦產採購管理，以滿足當前和未來市場、法律與法規的期望。

政策	內涵
無有害物質政策	南亞科技承諾致力於無有害物質在產品設計、製程與供應鏈上管理，以滿足顧客、法律與法規的要求。
供應商行為準則	南亞科技是負責任的企業公民，以積極的行動確保商業行為符合專業及道德的標準。相信公司長期的經營與成功須仰賴企業的永續發展及其社會責任的體現。而供應鏈為本公司重要的合作夥伴，我們積極投入供應鏈發展希望對外能與供應商攜手合作，共同建立一個穩定的供應鏈關係，追求永續企業之體現。並確保供應鏈能提供安全的工作環境，確保勞工受到尊重、享有尊嚴，公平且遵循道德標準行事，並在任何情況下生產產品或提供服務時，均採取對環境負責的慣例。
資訊安全政策	南亞科技堅持持續精進本公司之資訊安全管理，恪守相關法規規定，偕同全體同仁及供應鏈夥伴，共同確保資訊資產的機密性、完整性及可用性，以保障本公司客戶、股東、員工及供應商之權益，並善盡社會責任。
隱私權保護政策	南亞科技以嚴謹的資訊安全管理及個資隱私防護措施建構機敏資料治理制度，並建立資料分類分級標準，落實資料存取權限管控及擁有者覆核機制，確保資料存取與共享受到妥善治理與保護。 本公司依據 ISO/IEC 27001:2022 國際標準建置資訊安全管理系統，偕同全體同仁及供應鏈夥伴，共同確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。針對營運過程中所涉及相關個資隱私之蒐集、處理、利用及保護，皆遵循政府相關法令規章，並在限定範圍內使用，不會提供、出租或以其他變相之方式將個資揭露予第三人。 本公司落實執行《隱私權保護政策》，致力於維護客戶的資料安全及隱私權權利。此外，為更有效管理隱私相關風險，設立個資管理委員會，負責執行與監督《隱私權保護政策》的遵循。委員會透過年度會議及依議題需求召開的臨時會議，建立跨單位個資法遵循溝通平台，並提供個資保護工作所需的支援。
水資源管理政策	致力於追求企業永續發展，並與利害關係人建立良好互動關係、適時分享水資源相關資訊，積極落實可持續水管理系統，我們承諾： • 透過人員教育訓練、組織計劃、節水與應變制度之建立，持續優化廠區水資源管理。 • 公開可量化的水運轉指標，並以持續提升用水效率為主要目標。 • 以提升放流水水質為目標，持續改善水處理系統，降低營運對流域之影響。 • 透過環境教育及持續監測，維護重要水相關區域健康。 • 建立廠區良好環境衛生及飲用水水質制度，以降低傳染疾病發生。

3.2 人權風險鑑別

（一）勞工及道德管理系統

依南亞科技勞工及道德管理手冊每年下半年各體系應依「勞工及道德風險評估項目與標準」以及「勞工及道德風險評估表」持續鑑別體系負責業務之勞工及道德相關危害及風險，實施必要之控制方法。「風險評估表」之風險指數 = 資產等級 A * 威脅等級 T * 弱點等級 V * 後果等級 C。各體系做風險評估時，若有弱點是 Level-3 或風險指數大於或等於 16 者，屬於較高風險，須填寫「勞工及道德目標、標的與管理方案執行評估表」予以評估改善。經管理代表核准可行之管理方案應使用「勞工及道德目標、標的與管理方案成果表」檢討管理方案效益，並須配合產品活動或服務，管理目標與標的，在體系工作業務上做適當新增或修正。

勞工道德風險評估鑑別表

體系：				彙整人員姓名：			日期：				月 / 日 /(西元)					編號：NDCA-0008-3 / Ver.1					
流水編號 (xxx)	流水編號 (A)	主要活動區域／作業內容	安全威脅說明	淺在弱點 (V)	現行管控措施說明	SOP No.	風險評估指標					對策					風險評估指標 (對策後)				
							資產等級 (A)	威脅等級 (A)	弱點等級 (A)	後果等級 (A)	風險指數 (AII)	提報管理方案或改善對策	負責人員	預完日	結果		資產等級 (A)	威脅等級 (A)	弱點等級 (A)	後果等級 (A)	風險指數 (AII)
															已執行措施說明	完成日					
001											0										0

（二）職場健康與安全環境

南亞科技持續改善並推動安全文化，所有營運據點已通過 ISO 45001 管理系統，並訂定《NDAZ-0002 環安衛管理手冊》符合 ISO 45001 管理架構精神，制定《環安衛管理手冊》及相關規範，以防止職業災害並保障所有工作者安全、健康與優質的工作環境，使公司所有工作者在進行業務活動時，具備危害預知能力據以防止職業災害發生，以期達到「零公傷與零職業病」的目標。

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

危害的辨認

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

Step2

危害的評估

各作業內容針對物理性、化學性、人因性、生物性、其他危害等有暴露或可能暴露危害之勞工，以及特別危害健康作業：游離輻射、噪音、砷、鈾、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)，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

Step3

危害的控制

從危害所及之路徑控制、從暴露之勞工加以控制、各高風險單位主動提出安全衛生改善行動方案，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，及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

(三) 永續供應鏈管理系統

南亞科技為能掌握供應商永續性風險，進而更了解供應商的永續發展狀況，每年主動檢視並調查所有供應商所在區域、採購金額、供應之產品類別，作初步風險評估。

1 初步評估之風險因子：

- 供應商所在區域：評估所在區域有無衝突礦產、天災發生風險、人權風險因子等。
- 供應之產品類別：評估產品生產使用材料是否含有有害物質 (如：RoHS / PFOS / PFAS.....)、是否有可替代性材料等。
- 供應之營運：評估供應商有無營運風險、有無緊急應變計劃。

2 人權評估面向：

- 「勞工」方面：自由選擇職業、工作時間、工資與福利、人權、不歧視、員工意見、參與和申訴等。
- 「健康與安全」方面：職業安全、應急準備、工傷和職業病、工業衛生、公共衛生和食宿等。

永續規範	• 供應商須遵循「南亞科技供應商行為準則」，並完成簽署 • 3TG+Cobalt相關供應商盡責採礦政策與無衝突金屬宣告書簽署100%
主動風險評估	• 主動調查供應商所在區域、採購金額、供應之產品類別與ESG狀況，並作初步評估潛在之風險評估，主動掌握並降低供應鏈整體風險
永續性風險評估問卷	• 確保供應商永續作為落實程度，透過「供應商永續自評問卷」，自我評估風險後，供公司採購與永續團隊進一步鑑別具ESG高風險之供應商，以採購相關稽核、輔導措施
永續性稽核/輔導改善	• **書面稽核**：透過回收自評問卷同時收集相關佐證，進行書面風險評估 • **現場稽核**：針對高風險供應商進行現場稽核，確認風險狀況 • **輔導改善**：針對不符合項目，提供改善方向及作法，輔導供應商進行改善
能力建置	• **獎勵**：優良供應商除頒獎外，亦會納入爾後評選廠商的考量條件之一，增加該供應商合作之機會 • **汰除機制**：若供應商無法二年內完成改善，將透過減量、轉單、停止合作等，予以汰除 • **能力建置**：與供應商合作推動ESG相關專案

（四）環境保護管理系統

基於環境保護及環評承諾，針對開發範圍內之空氣品質、噪音振動、地表水及地下水水質、交通流量、動植物生態等環境影響因子進行定期監測。另與主管機關進行 確認，南亞科技開發範圍非屬環境敏感區位及特定目的區位。於環境、安全與衛生政策中，全力推動各項減廢暨資源再利用，以符合法規要求及回應所簽定的與環境保護相關要求事項之承諾。每年評估可減量、回收再利用廢棄物及回收廢水種類與數量，擬定年度計劃目標，將計劃排入年度預算及工作計劃。針對空氣污染防治，除有效減少原物料使用量，降低廢氣排放濃度之外，並使用符合法規標準之空氣污染防制設備，歷年來皆符合 (低於) 政府環保法令所訂定之污染物排放標準。對於水資源管理，南亞科技從每一滴水的源頭、過程用水、最終放流，持續以有效的務實管理、維護生態環境、持續強化水資源使用效率，並依循 AWS 國際可持續水管理標準，積極落實 AWS 五大推動成果，持續與系統化來實踐水資源永續管理，維護社區應有的環境權利。南亞科技做為半導體產業重要成員，為避免環境污染，造成環境破壞，水污染防治議題亦為近年不可或缺之一環，且政府廢水放流水放流品質法規亦趨加嚴，以確保環境生態不被破壞。另外，針對水資源風險，南亞科技透過”風險管理推動中心季會”，每季定期檢討水資源相關風險，依公司之營運風險管理作業程序，評估自然與氣候變遷各種情境帶來之相關風險與機會的顯著程度，並設定相關因應方案，定期由高階管理階層確認。另為有效掌握水風險，每年定期以世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水風險評鑑工具，鑑別廠區水風險指標等級。有關水污染防治，南亞科技也已訂定水污染主要指標，定期追蹤並逐年訂定優化目標，以降低放流水污染機率。

2030 年水資源管理指標

自2018年起累計單位產能用水量較2017年減少	37%
因限水造成生產損失	0 wafer
水污染主要指標平均百分比優於法規標準	60%

3.3 辨識重大人權風險

南亞科技採用 RBA 的勞工、健康與安全、環境、供應鏈管理等面向及政府職業安全衛生規範，並以風險管理系統為基準，透過評估人員風險暴露情況，有效辨識、分析評量、控制處理、持續監測各項風險，期將風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、有效性及效益最佳化。並定期聚焦辨識人權議題、易受影響對象與業務單位，執行人權風險評估，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。



C*L	Action 因應措施
1~2	Keep under observation 持續觀察
3~6	Indicators sep up monitoring 設定指標監控
8~12 or 5	Require improvement 需提改善計畫
15~25	Immediate improvement 立即改善

南亞科技人權風險評估工具表

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 (含合資企業)	勞動人權、職業健康安全、個資保護、職場不法侵害	供應商稽核、第三方獨立查證
	負責任礦產、無有害物質	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、空氣污染、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

3.4 研擬減緩及補償措施

依據評估結果鑑定重大人權議題，擬定南亞科技之年度改善措施，以及未來人權風險減緩目標，並評估修訂人權管理制度及辦法，也積極推動供應商執行改善。

減緩措施

對象	重大人權議題	2025 年減緩措施	減緩措施執行範疇
員工	職業健康安全	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。	全球製造廠區
		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、管理及健康促進。	全球製造廠區 行政辦公室
	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。	全球製造廠區 行政辦公室

對象	重大人權議題	2025 年減緩措施	減緩措施執行範疇
供應商、承攬商與關聯企業	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 / 承攬商 / 關聯企業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. 針對關聯企業的人權調查結果請參見附錄說明。 5. 關聯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。	全球製造廠區 行政辦公室
	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。	全球製造廠區 行政辦公室
社區	空氣污染 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。	全球製造廠區 行政辦公室

對象	重大人權議題	2025 年減緩措施	減緩措施執行範疇
社區	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。	全球製造廠區 行政辦公室
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」，及指定全體員工閱讀。 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。	全球製造廠區 行政辦公室

補償措施

對象	重大人權議題	2025 年補償措施	補償措施執行範疇
員工	職業健康安全	職業災害 **【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。	全球製造廠區

3.5 追蹤實施情況與結果

經核准可行之管理方案除檢視管理方案效益，並須配合產品活動或服務，管理目標與標的，在體系工作業務上做適當新增或修正，並持續追蹤直至達預定改善目標。

（一）勞工及道德目標、標的與管理方案執行評估

各體系做勞工及道德系統風險評估時，若有弱點是 Level-3 或風險指數大於或等於 16 者，屬於較高風險，須依「勞工及道德目標、標的與管理方案執行評估表」予以評估改善，2025 年產品測試服務處在風險評估作業於工時超時項目風險指數偏高，依勞工及道德管理系統規範就相關原因進行檢討並提出改善措施。除全面盤查同仁出勤及工時使用情形外，並已規劃建置預警機制，以掌握同仁工時狀況，協助主管即時進行調整與管理，以強化整體工時管理制度。

（二）勞工及道德內部自主檢查及稽核

依勞工及道德管理手冊各體系進行目標量測與稽核監督，以確保各項勞工及道德管理目標均有充分的管制與維護。各組織體系管理績效由組織體系專責人員負責管控，並依「勞工及道德自主檢查表」每年進行一次自主檢查。人力資源處督導各組織體系勞工及道德管理目標之達成程度，2025 年僅針對工時超時項目督導營運體系之產品工程單位進行矯正與預防措施。

（三）2025 年管理系統執行成效

面向	管理目標	執行狀況
勞工	零 職場不法侵害案件	0 件
	零 性騷擾案件	0 件
道德	零 貪腐案件	0 件
供應鏈	執行「永續供應鏈管理平台」供應商稽核排程	執行率 100%
	供應商稽核 CAR 結案率 100%	結案率 100%
稽核	取得 RBA VAP 認證	2024/5/20-21 完成稽核 Score:193.8 分
	勞動檢查結果無重大缺失	無重大缺失
管理	(勞工道德) 風險評估鑑別無高風險	1 項風險項目之風險指數 =16
	(勞工道德) 自主檢查無不合格事項	
管理 (教育訓練 _ 勞工)	職場危害行為 (含性騷擾) 與預防	完訓率 100%
	職場不法侵害防治 (含性騷擾)	
	個資保護宣導	
管理 (教育訓練 _ 道德)	商業及道德行為準則課程	完訓率 100%
	政策及行為準則宣導	
	反貪腐常識課	
	反托拉斯法	完訓率 100%
	防範內線交易暨內部重大資訊處理	完訓率 100%
	營業祕密	完訓率 99.9%

RBA VAP 歷年驗證成績

Audit	稽核成績
2012	182
2015	173.8
2017	174.3
2018	200
2020	193.6
2022	200
2024	193.8


Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

Recognition that

FAB 3A, Nanya Technology Corp.

No.98,115, Nan-Ling Rd., New Taipei City , New Taipei City, New Taipei City, 243
Chinese Taipei

Completed the RBA Validated Assessment Program, achieving SILVER Status without any priority findings, earning a score of 193.8

Validated Audit Report: VAR-20240520-TW-05A01-1
Audit date: May 20, 2024
Certificate issue date: August 12, 2024
Expiration date: May 21, 2026

Robert F. Lederer
CEO, RBA

（四）職場健康環境

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、安衛部門執行內部稽核，2025 年共 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。

（五）事故管理與分析

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。

南亞科技事故調查流程

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

（六）職業傷害與職業病統計分析

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	7,273,600	-
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)[*2]	0	0.41	0.41	0.41[*5]	<0.16
嚴重的職業傷害數 (人數)[*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)	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%[*3]	<0.41%
廠內自主檢查率 [*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，而嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數且損失日數超過六個月) 為百萬工時計算

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

註 3：缺勤率計算含病假、公傷假 (2025 年目標為 <0.41%)，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

（七）承攬安全管理

南亞科技依循台塑企業內規範制定完整之各項承攬管理規範如「施工安全衛生工程規範」等，作為要求承攬商之依據。每一家合作的承攬商均須簽署工程承攬 (合約) 書及施工安全告知單，以告知工作環境、危害因素及相關安全衛生規定等，並引導承攬商進行工作安全分析 (Job Safety Analysis, JSA) 並確實要求所屬承攬商人員依檢討結果執行施作，以期許達成零災害、零事故之目標。所有承攬商人員入廠施工前皆須事先接受過本廠之「承攬商入廠前安全衛生教育訓練」課程，目的是告知工作環境危害因子、應遵守的規定及提升安全意識。

承攬商總工時、職業災害數據統計

年份	2022	2023	2024	2025
總工時 (小時)	562,977	409,371	423,265	317,473
傷害件數	0	1	1	0
損失工作日數 (天)	0	8	10	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%

（八）供應鏈永續性稽核

分析供應商永續性風險問卷回覆之結果，找出高風險之供應商，針對供應商不同屬性展開進一步的稽核及輔導，針對稽核所發現之缺失，開立正矯正措施單，要求供應商提出改善計劃，於二年內完成改善措施，若供應商無法於期限內完成改善，將於 MRB（Material Review Board）供應商審查委員會中討論若為情節重大者其處置方式，如：持續溝通、減量、轉單、停止合作等汰除機制，以確保其風險能被有效的控制及降低。

高風險供應商永續稽核統計表

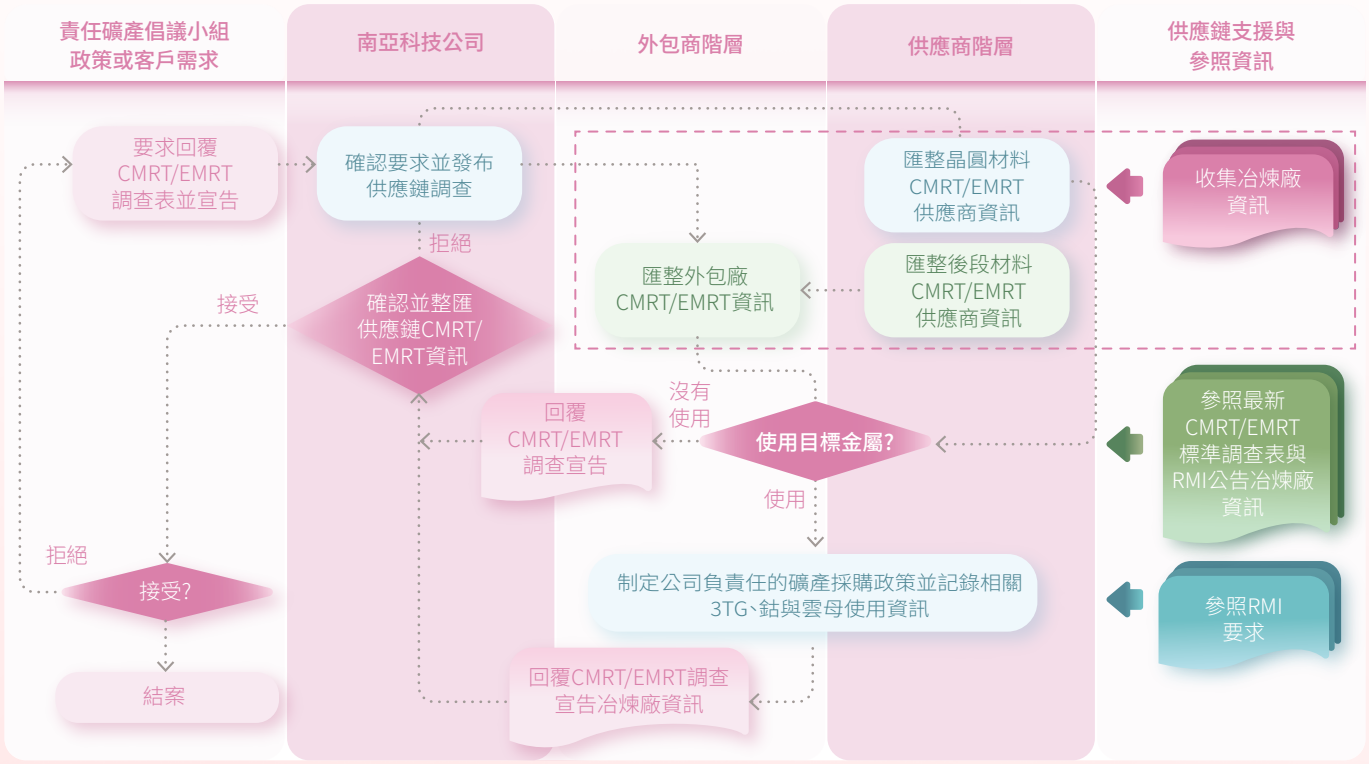
年度	2023	2024	2025
平均稽核分數	90.45	93	85.3
不符合稽核項目數	共計 59 項	共計 61 項	共計 94 項
勞工道德	43 項	43 項	48 項
改善率	100%	100%	100%
環安衛	16 項	18 項	46 項
改善率	100%	100%	100%

（九）負責任礦產採購管理

南亞科技承諾致力於無衝突礦產的管理與負責任的採購策略，對於鉭、金、錫、鎢與鈷進行負責任的礦產採購管理，以滿足當前和未來市場、法律與法規的期望。為符合負責任的採購金屬之要求並肩負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）責任與滿足負責任礦產保證流程（Responsible Minerals Assurance Process, RMAP）的目標。自 2009 年開始，南亞科技因客戶需求，開始對供應鏈調查金（Gold）、鉭（Tantalum）、錫（Tin）、鎢（Tungsten）、鈷（Cobalt）與雲母（Mica）等金屬礦產來源，要求託工廠商與原料供應商使用負責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, RMI）提供的調查工具模板蒐集相關資訊，使供應鏈也能夠協同執行具有道德並負責任的採購金屬礦產溯源調查。除此之外，因應國際間供需戰略影響及客戶希望針對其他關注金屬進行負責任礦產採購溯源調查，於 2025 年增加了鋁（Aluminum）、銅（Copper）、鎳（Nickel）、鋅（Zinc）、天然石墨（Natural Graphite）、鋰（Lithium）的責任礦產採購來源調查。

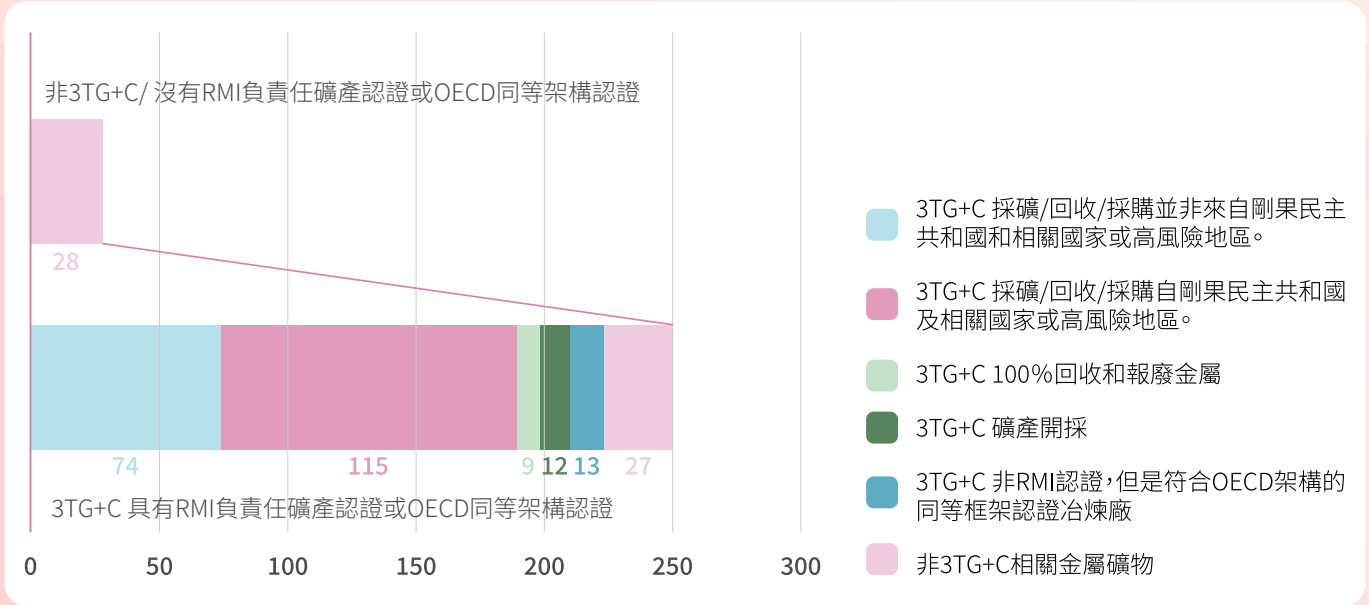
因此南亞科技每年至少進行一次負責任礦產採購供應鏈調查，對金（Gold）、鉭（Tantalum）、錫（Tin）、鎢（Tungsten）(3TG) 採用或供應者使用衝突礦產報告模板（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT），對鈷（Cobalt）與雲母（Mica）採用或供應者使用擴展礦物報告模板（Extended Minerals Reporting Template, EMRT）做為調查工具，以蒐集金（Gold）、鉭（Tantalum）、錫（Tin）、鎢（Tungsten）(3TG)、鈷（Cobalt）與雲母（Mica）冶煉廠與礦產來源調查結果，確保供應鏈沒有參與非法挹注軍閥或武裝團體發生危害基本人權之行為，3TG+C 相關供應商與外包商須簽署盡責採礦政策與無衝突金屬宣告書，確保 3TG+C 相關供應商與外包商符合負責任的採購礦物管理要求。

1. 3TG+C 材料供應廠商須簽署盡責採礦政策與無衝突金屬宣告書
2. 3TG+C 材料供應廠商須使用負責任礦產倡議組織提供的標準調查工具進行資料蒐集
3. 3TG+C 材料供應廠商須採用符合 RMAP 驗證或 OECD 同等驗證要求的合格冶煉廠



自開始進行負責任礦產採購供應鏈調查，即根據供應鏈調查結果、RBA-RMI 管理準則與客戶最新要求，秉持持續改善的管理精神，持續與供應鏈溝通，並鑑別供應鏈調查條件與分析調查結果，適時調整公司無衝突管理指標與負責任採礦政策，展現正向循環的管理成果。因應責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 蒐集冶煉廠資料漸趨常態，各種天然資源將逐漸開產竭盡，且因地緣關係多數資源把握在少數國家或政府的管理與控制，開採的過程也面臨龐大的能源消耗、水資源污染、土地流失等，甚至危害人權等不法事件產生。所以企業應善盡社會責任，重視環境保護，勞工權益與基本人權，企業應秉持合法採購的精神將管理指標推進至供應商，積極建立備用廠商進入南亞科技合格供應鏈，確保供應鏈上所有的供應商都能積極配合調查回報並逐步配合企業指標以達到符合法令要求，滿足客戶期待，並永續經營。

冶煉廠負責任開採金屬來源的揭露與認證狀態



（十）綠色產品管理

南亞科技綠色產品遵循 < 無有害物質政策 >，對於製程、產品、包裝可能使用或含有的有害物質秉持「源頭管理」原則，確保有害物質管理能夠於生產的同時兼顧環境保護，保障使用者權利，減少生態環境負擔等…各種指標。

南亞科技於 2005 年成立綠色產品推動委員會 (GPPC: Green Product Promotion Committee) 推行無有害物質（HSF）管理。在產品生產過程持續達到預防污染、節約能源、廢棄物減量、避免使用法規限制有害物質，將原物料供應端、廠內製程材料供應商、後段封裝外包廠與出貨包材供應商結合串連，使供應鏈上下游廠商與南亞科技組成有效的綠色產品供應鏈，符合國際當前環保法令趨勢，並善盡促進與保護環境人權的社會責任。

我們透過綠色產品推動委員會，參考歐盟與其他地區國家法令與國際客戶大廠有害物質管理規範，制定「零件與材料環境管理物質管理通則」，亦對環境管理有害物質分級管制，藉由分級管理有害物質與持續針對原料及相關產品留存材料來源做有效的控管，達到降低產品生產過程中對自然環境影響之目的。

為了實現無有害物質管理符合性確認與供應鏈的關注物質持續調查，我們也透過建立材料無有害物質管理系統，要求南亞科技綠色產品產品組成均質材料均須提供符合有害物質管理相關法規如綠色產品承諾書與 RoHS 的測試報告等證明，確保產品組成均質材料都能從源頭做好管制，達成減廢的目標。並且持續針對客戶 / 法規禁用 / 限用物質要求如 EU REACH SVHC、EU POP、GADSL、US TSCA 5PBTs、EU PFAS 與 US TPCH 等法規或草案相關適用限制範疇對管理禁用或限用關注物質，從供應鏈持續蒐集關注物質調查資訊，2025 年並未發生有毒物質危害事件。

綠色產品符合 BNDCU-0012 零件與材料環境管理物質管理通則要求的產品，符合如下國際法規標準：

[EU] WEEE Directive 2002/96/EC and 2012/19/EU WEEE (recast)
[EU] RoHS Directive 2011/65/EU and its amendments
[EU] REACH Regulation (EC) No.1907/2006: Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals, REACH Regulation:
- The compliance of the product with the Annex XVII (forbidden substances).
- The compliance of the product with the Candidate List substances in articles of EU REACH regulation, also means REACH (SVHC).
- The compliance of the product with the Persistent Organic Pollutants (POPs) Regulation (EC) No.2019/1021 (forbidden substances).
- The compliance of the product with the REACH Regulation (EC) No.1907/2006 Candidate List for Authorization.

[EU] REGULATION (EU) 2025/40 on Packaging and Packaging Waste (PPWR)
[UK] Registration, evaluation, authorization and restriction of chemicals (REACH)
[US] TSCA Section 8(a)(7) Reporting and Recordkeeping Requirements for Perfluoroalkyl and Polyfluoroalkyl Substances (PFASs)

符合客戶要求：

Halogen-Free (Standard) IEC 61249-2-21
SONY (Standard) SS-00259
Global Automotive Declarable Substance List (GADSL)

（十一）環境保護管理

南亞科技自成立之初，就與在地社區合組「環境品質監督委員會」，每季由南亞科技委託第三方單位進行廠區週遭生態、水文、空氣品質監測調查，並將調查結果向環境品質監督委員會報告。也透過環境品質監督委員會瞭解社區居民關心之議題並將相關議題納入本公司 ISO 14001 管理系統定期評估，自 2014 年起並未有任何違反環保法規的紀錄。

另為確保放流水水質正常，並消除放流流域居民對南亞科技放流水水質疑慮，除每季定期委託第三方單位進行放流水檢測，並向主管機關申報，並已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，2025 年排放廢水排放水質檢測結果符合政府標準，並無水污染違規裁罰事件。

FAB 3A 廠						
檢測項目	單位	法規標準	檢測結果			是否符合標準
			最小值	平均值	最大值	
pH	-	6-9	7.5	7.6	7.8	符合
化學需氧量 (COD)	mg/L	<100	31.9	34.4	36.1	符合
懸浮固體 (SS)	mg/L	<30	7.2	10.5	15.7	符合
氟離子	mg/L	<15	7.1	9.7	11.1	符合
氨氮	mg/L	<30	0.35	6.8	12.2	符合

至於水資源短缺風險評估，依據 WRI Aqueduct Tool 分析短期水壓力評估結果為中低風險 (10-20%)；長期 2050 年亦為中低風險 (10-20%)；以及臺灣氣候變遷推估資訊調適知識平台計畫 (TCCIP) 的氣候變遷水資源危害圖在 RCP 8.5 世紀中 (Y2036~Y2065) 情境下，台灣北部年平均降雨量增加 12%，但春季降雨量減少 5%，綜合評估南亞科技營運據點之取水來源屬於短期中低風險區域，與未來北部區域連續不降雨日數平均可能將增加 1.2~2 天。本公司生產製程需水量大，恐將影響營運中斷風險機率升高，故已擬定多項應變做法，配合政府水情燈號，採取因應措施，2025 年未發生水資源短缺影響生產事件。

4 人權保障相關作為

4.1 教育訓練

南亞科技致力確保同仁的健康福祉，以建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化，每年定期實施人權政策或程序相關訓練課程，2025 年人權相關課程包含「2025 政策及行為準則宣導」、「2025 職場危害行為與預防宣導」、「2025 個資保護全員宣導」，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

年度	2022	2023	2024	2025
總訓練人時數	10,872	10,947	14,547	15,071

4.2 多元化溝通管道

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，讓同仁對健康安全、勞工福利等基本勞動條件議題表達意見，並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：

溝通會議
- 工會交流/協調會議
- 勞資會議
- 全員會議
- 行政窗口座談會
- 線上技術人員季會

雙向溝通平臺
- 生活園地
- 意見反應

電子問卷調查
- 餐飲滿意度
- 活動滿意度
- 員工意見調查

2025年意見反應平臺案件數 ✓ 153件

平均每案件回覆時間 ✓ 5日內

主要反映問題
59件交通/停車/接駁車 (43.70%)
57件辦公室/廠區環境問題 (42.22%)
12件資訊問題(8.88%)
7件其他問題：擴建/餐飲相關問題等(5.18%)

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，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。


定期每年兩次召開全員會議



雙向互動的意見反應區

臺灣地區近三年參加工會人數

年度	2023	2024	2025
參加人數	88 人	88 人	108 人
參加員工比率	2.49%	2.45%	2.91%

4.3 員工保護 - 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、#1136) 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。

南亞科推動禁止騷擾與無歧視的做法

政策聲明	南亞科技為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，訂定「禁止工作場所職場不法侵害書面聲明」。
零容忍	致力確保「零職場不法侵害」之工作環境，包含絕不容忍本公司任何管理階層主管有職場霸凌行為，亦絕不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力等不法侵害行為。
申訴管道	本公司全體同仁均有責任共同維護及確保工作環境免於職場不法侵害行為，任何人員目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打員工申訴專線或利用內部申訴信箱進行申訴通報。 申訴專線電話：02-29045858 #1132、#1136　　申訴專用電子信箱：protection@ntc.com.tw
教育訓練	本公司每2年至少辦理1次全體員工職場不法侵害預防之教育訓練，依需求舉辦主管職研討會課程，以助於促進員工溝通、減緩壓力及挫折感。
懲處規定	申訴案件將由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會決議申訴案件，經調查屬實者，依企業管理規章進行懲處，如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。
補救措施	本公司對於申訴人身分會確實保密，並協助及提供申訴人健康指導、工作調整或更換、身心健康追蹤等補償措施。

註 1：職場不法侵害定義

工作人員在與工作相關的環境中 (包含通勤) 遭受虐待、威脅、騷擾、歧視或攻擊等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或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)。

(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)。

(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)。

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



規範建置

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

4.4 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」設置各項申訴管道，針對涉及職場不法侵害案件，申訴評議委員會依法令規定組成調查小組進行調查。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。

			2022 年			2023 年			2024 年			2025 年		
申報管道	投書 (含匿名舉報)		4			0			3			4		
	員工申訴表		0			2			3			0		
	合計		4			2			6			4		
			不受理	受理		不受理	受理		不受理	受理		不受理	受理	
				成案	不成案		成案	不成案		成案	不成案		成案	不成案
案件類別	與員工保護相關案件	保護個人隱私 / 資料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		性騷擾	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0
		騷擾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		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	2	0	0	0
	其他		0	1	3	0	0	0	0	1	2	0	0	3
	合計		0	1	3	0	2	0	0	2	4	0	0	4
			4			2			6			4		
處理結案			4			2			6			4		
處理結案率			100%			100%			100%			100%		

4.5 供應商人權議合

除了持續落實公司人權保障措施，我們認為藉由供應鏈串聯來強化人權保護日益重要，所以我們也致力將人權要求下放至供應鏈，為使供應商了解並逐步落實企業永續，我們制定「供應商行為準則」，並向供應商進行全面性訓練宣導，訓練涵蓋率為 100%，該行為準則中包含台塑企業訂定之供應商 / 承攬商行為準則、責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 及無衝突礦產相關之規定與要求，供應商在簽訂合約前需承諾遵守承諾書之企業社會責任規範，另外公司透過稽核定期監察和評估供應商人權風險，引導供應商建立完備的人權管理制度。

自 2022 年起我們憑藉自身在人權保護耕耘的經驗與成果，向關注供應商推動「人權三零計畫」，希望點線面建構關注供應商自主運作人權良善循環 (供應商稽核→制度建立→風險評估→減緩與補救→自主稽核與管理)，再由關注供應商逐漸發散其影響力至其供應商，截至 2025 年底共 35 家關注供應商簽署南亞科技「人權三零計畫」倡議書，響應南亞科技供應商永續專案。此「人權三零計畫」依規劃將持續推動至 2030 年，2022~2023 年公司會針對響應「人權三零」的供應商，配合稽核排程進行溝通及輔導，而尚未響應「人權三零」專案的供應商持續對其宣導與溝通。2024~2025 年輔導及追蹤供應商人權政策建置狀況。2026~2028 年輔導供應商建置風險辨識及補償措施，以減輕不利影響。2029~2030 年輔導供應商人權盡職調查定期揭露。

年度	2022~2023 年	2024~2025 年	2026~2028 年	2029~2030 年
目標	累計家數			
響應倡議	20 家 (累積實績 23 家)	35 家 (累積實績 35 家)	50 家	60 家
建立人權政策		10 家 (累積實績 16 家)	15 家	20 家
風險辨識及補償		5 家 (累積實績 5 家)	10 家	15 家
人權盡職調查揭露		1 家 (累積實績 3 家)	5 家	10 家

5 總結

南亞科技未來仍持續加強人權教育，鼓勵和訓練同仁了解人權保護及相關法規，讓人權成為全體同仁的核心價值觀，並將人權風險整合到公司風險評估及管理制度中。推動供應商自主運作人權良善循環，讓影響力發散至供應鏈，也思考與利害關係人密切合作，共同促進人權保障。我們承諾會定期向利害關係人揭露公司的人權保護政策、實踐和成果，使公司規範自身行為並接受公眾的檢視，以實現持續改善，邁向企業永續經營的願景。

6 附錄：關聯企業的人權調查

關聯企業人權管理制度

	建立政策與組織		採取調查與行動					強化議合與揭露	
	揭示人權政策 / 承諾	設置人權專責單位	進行申訴案件調查	進行盡職調查	盡職調查涵蓋供應鏈	實施減緩與補救	執行人權教育訓練	揭露人權管理成效	提供申訴管道
上市公司 A	V	V	V	V	V	V	V	V	V
非上市公司 B	V	V	V	V	X	V	V	X	V
新創公司 C	V	V	V	V	X	V	V	X	V

註：上市公司 A 定期每兩年落實 RBA VAP 認證；非上市公司 B 持續完善相關管理機制；新創公司 C 於 114 年新創成立，正積極布建各項制度。

關聯企業人權風險調查

人權事件	說明	減緩 / 補償措施
薪資與工時	未有違反勞動法規遭裁罰之情況	**減緩措施：** 1. 依法辦理薪資給付、出勤及加班管理，並有多元暢通之溝通管道讓同仁即時反應問題。 2. 如發生工時或薪資管理異常情形，立即檢討原因並採取改善措施，確保符合法令規定。
騷擾與歧視	未發生騷擾與歧視事件	**減緩措施：** 1. 提供平等就業環境，尊重員工多元背景，並禁止任何形式之歧視、職場霸凌及騷擾行為。 2. 接獲申訴後立即啟動調查程序，視情節採取改善、輔導或必要處置措施，並持續追蹤改善情形。
健康與安全	未有發生重大職災的工傷事件	**減緩措施：** 1. 持續針對各項工作環境作業展開優化專案，以強化防護並降低作業傷害風險。 2. 發生異常事件時立即處理並檢討原因，採取必要改善措施，以降低風險再次發生。
環境保護	一家關聯企業因申報錯誤違反環境法規並遭受裁罰	**減緩措施：**建置各項管控設施及監測系統，並定期保養更換相關設備。 **補償措施：** 1. 進行申報資料補正。 2. 確認廢棄物之流向及處理結果，並針對處理商進行查訪，確認清運之廢棄物皆有妥善處理完成 3. 針對經辦人員進行教育訓練，增加審核層級即每月確認申報情形，確保資料數據一致。

NANYA
南 亞 科 技
243 新北市泰山區大科里南林路98號
tel:+886-2-2904-5858