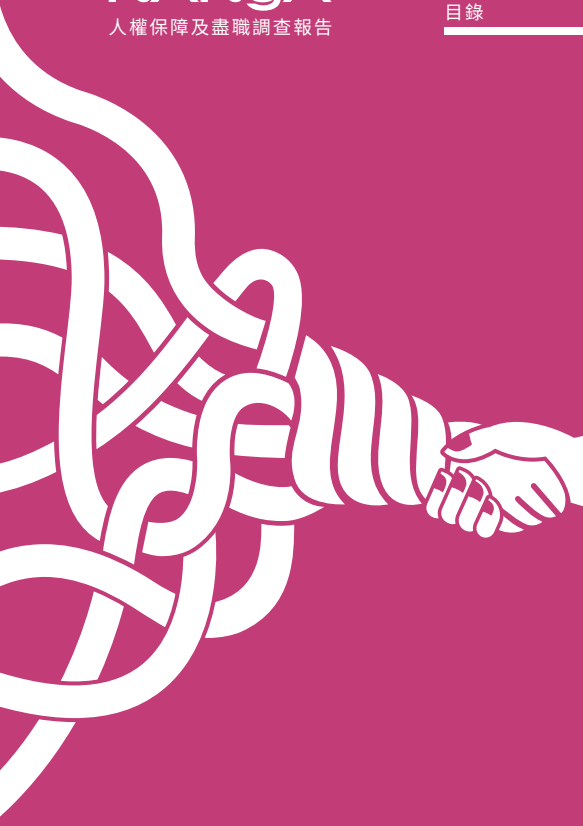
NANYA
南亞科技

2023 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 04

2.1 人權盡職調查 05
2.2 永續治理與組織 06

3 人權盡職調查流程 07

3.1 人權相關政策與擬/修訂 08
3.2 人權風險鑑別 09
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 13

4 人權保障相關作為 18

4.1 教育訓練 19
4.2 多元化溝通管道 19
4.3 員工保護-騷擾與歧視零容忍 20
4.4 申訴及舉發管道 21
4.5 供應商人權議合 22

5 總結 23

1

前言

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」(適用對象為全體員工、供應商、合資企業等相關利害關係人)，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 05
2.2 永續治理與組織 06

2 人權風險管理系統

2.1 人權盡職調查

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及公司職場健康環境制度，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，以及公司職場健康環境管理資訊，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，以暴露風險人數占總人數之比例計算風險發生機率。

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

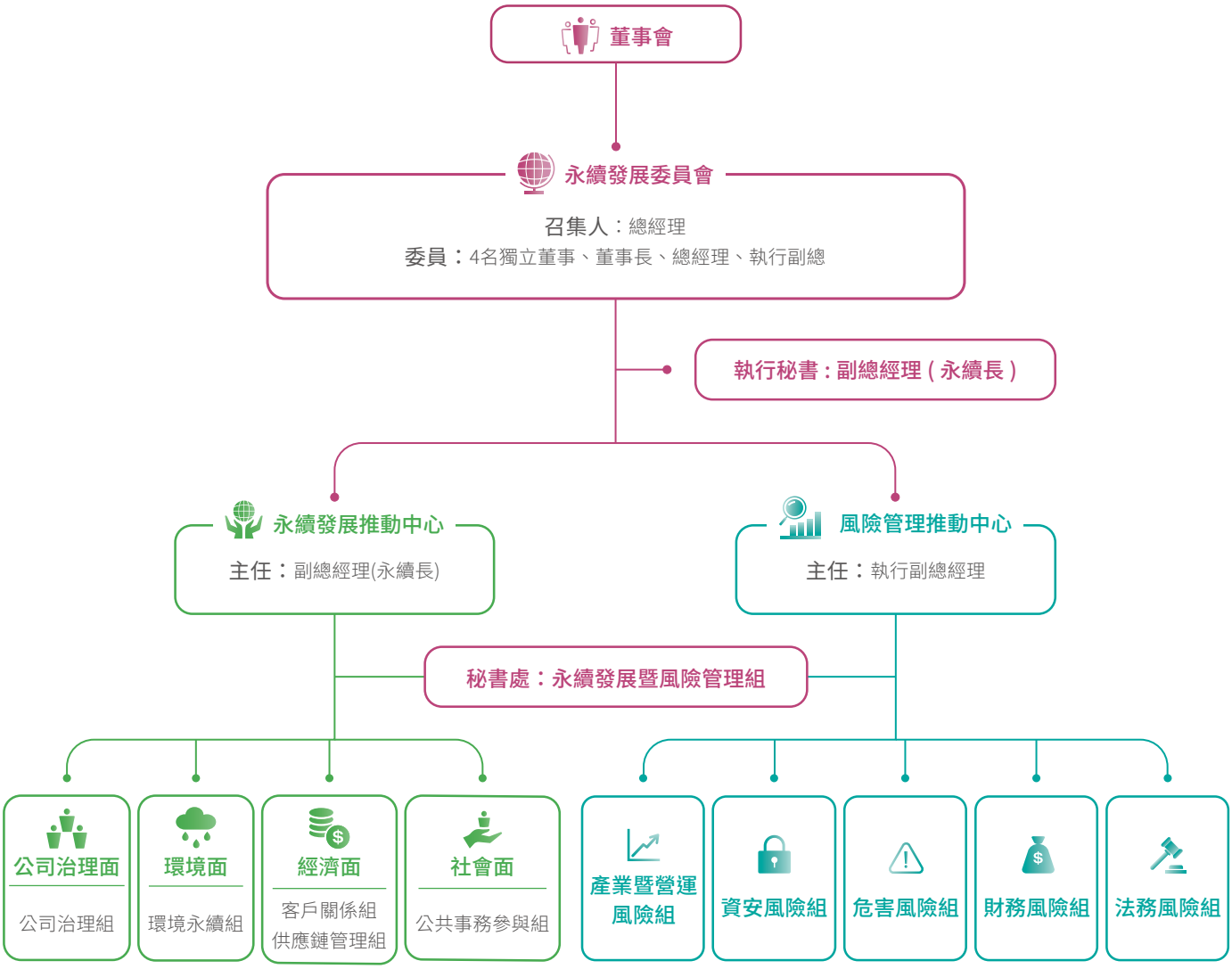
人權風險調查結果及管理成效定期公開揭露。

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。

永續發展委員會組織圖



3

人權盡職調查流程

3.1 人權相關政策與擬/修訂 08
3.2 人權風險鑑別 09
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 13

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，並透過加入責任商業聯盟 (RBA/Responsible Business Alliance)，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、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) 其他相關政策

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。

政策	內涵
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。
無衝突礦產政策	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，以滿足當前和未來市場、法律與法規的期望。
南亞科技供應商行為準則	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。
資訊安全政策	我們堅持持續強化本公司之資訊安全，確保資訊的機密性、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。
隱私權資訊	為了保護個人資料免遭受意外或非法破壞、損失或修改，並防止未經授權的洩露或使用，公司採用技術上和組織上的保護措施。特以隱私權及 Cookies 政策、個人資料管理作業細則之管理程序確保隱私資訊之安全。

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)	主要資產類別 (A)	主要活動區域／作業內容	安全威脅說明 (T)	淺在弱點 (V)	現行管控措施說明	SOP No.	風險評估指標 (對策前)					對策					風險評估指標 (對策後)				
							資產等級 (A)	威脅等級 (T)	弱點等級 (V)	後果等級 (C)	風險指數 (All)	提報管理方案或改善對策	負責人員	預完日	結果 已執行措施說明	結果 完成日	資產等級 (A)	威脅等級 (T)	弱點等級 (V)	後果等級 (C)	風險指數 (All)
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》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

Step1	危害的辨識	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、鋇、汞、正己烷 (本年度特殊健康檢查共 298 人，列第四級管理人數為 0)，確認其暴露程度是否符合規定、瞭解控制設備或管理措施是否達到要求。
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、訂定安全的作業程序，及安全衛生教育訓練 2023 年共 19,119 人時，1,818 人次 (其中法令規定應備證照及特殊危害作業主管等共 16,644 人時、988 人次) 參與訓練，另為了強化人員實地訓練與應變能力，進行了 56 場次緊急應變演練，包含依照危害辨識中高風險項目如化學品洩漏、人員受傷救援、地震火災逃生疏散等；除了訓練外，為同時提升作業面與環境面安全，每月安全衛生部門與各單位現場同仁進行工作安全觀察與訪談 (SWAT, Safety Walk and Talk) 進行共 36 個主題，進行 40 件作業動作安全行為面之改善建議使規範訂立內容與現場人員作業動作能達到一致，作業環境改善重點為每年針對無塵室中高風險進行多項主動安全衛生改善提案。由鑑別出的中高風險項目經評估可行性後進行優先改善，2023 年共提出 27 件中高風險的改善行動方案，持續降低可能的風險。

(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。

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。

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	主動風險評估	永續性風險評估問卷	永續性稽核/改善措施	建置供應商能力
◆ 供應商行為準則 ◆ 責任商業聯盟行為準則 ◆ 無衝突礦產相關之規定與要求	◆ 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，作初步評估分析可能潛在之風險	◆ 針對第一階所有供應商發放自評問卷 ◆ 鑑別出「公司治理」、「環境」、「社會」三面向的高風險供應商	◆ 現場稽核 ◆ 文件審查 ◆ 員工抽訪 ◆ 稽核缺失開立CAR ◆ 缺失項目改善追蹤	◆ 召開供應商研討會 ◆ 與供應商合作推動ESG相關專案 ◆ 召開供應商表揚大會

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、環境三面向及政府職業安全衛生規範為基準，透過定期評估人員風險暴露情況，研擬風險減緩措施。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發生率，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。

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

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、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)		供應商稽核
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

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。

對象	重大人權議題	2023 減緩措施		2023 補償措施
員工	職業健康安全	職業災害	執行以下措施降低職業災害危害風險： (1) 強化危害的控制，推動安全衛生教育訓練共 19,119 人時，1,818 人次，56 場次緊急應變演練，工作安全觀察與訪談共 36 個主題， 40 件作業動作安全行為面改善建議。 (2) 作業環境進行 27 件主動安全衛生改善行動方案，持續降低可能的風險。	補償通則如下： (1) 當有職災事故發生，公司立即進行緊急醫療與急救處置，後續給予完善醫療協助，且依法給予假勤與薪資補償。 (2)2023 年，虛驚事故共 23 件，均已提出對應之改善預防措施。 (3) 事故單位提出矯正對策並與安衛部門檢討審查與持續改善追蹤。
		職業健康保護	推動以下健康促進活動加強健康管理觀念： (1) 至少一季一場健康促進講座，2023 年度共舉辦 37 場，參與人數 4973 人。 (2) 一年一次全員 CPR+AED 訓練活動，2023 年參與率 98.74%。 (3) 一年一次減重活動和戒菸宣示活動，總參與人數 531 名。 (4) 定期提供相關健康資訊予同仁 (海報 & mail) 。	補償通則如下： (1) 員工健檢報告有異常指數之員工，持續進行追蹤與健康管理，定期安排醫師面談及健康指導。 (2) 設置醫務室及安排醫師駐診，提供員工專業的醫療及諮詢服務。
	職場不法侵害 (性騷擾)	建立以下防治措施防範職場不法侵害行為： (1)2023 年實施防止職場不法侵害 (職場霸凌、性騷擾) 之教育訓練，完訓率 100%。 (2) 設置完善申訴處理機制，由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會公正決議申訴案件。		2023 年 2 件性騷擾申訴案件 補償通則如下： (1) 避免申訴人受職場不法侵害情形再度發生之措施，例如適度調整工作內容或工作場所。 (2) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (3) 對申訴事件進行充分調查，如查有違規行為則對行為人進行適當之懲戒或處理。如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。 (4) 本公司針對成立案件會持續追蹤、考核及監督，避免再度發生職場不法侵害事件。 (5) 絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復行為，違反者依企業管理規章懲處。
供應商	工時、工資與福利、人道的待遇	執行下方措施以確保供應商永續作為的落實程度： (1) 針對所有第一階供應商 (含第一階關注供應商) 完成永續性風險評估，總計發放 352 家，並且 100% 完成回收。 (2) 針對高風險供應商執行稽核，稽核結果不符合項次為 57 項，其稽核缺失，南亞科則輔導協助改善，已 100% 全數完成改善。 (3) 考量供應商治理 / 社會 / 環境三大面向潛在的衝擊，持續推動供應商執行風險管理與鑑別。		2023 年 0 人權侵害事件 補償通則如下： 要求供應商改善至符合當地法令需求。
社區	水資源 空氣汙染 噪音 交通	執行下方措施以確保環境面的永續性： (1) 依照法規標準進行排放並持續減量： A. 空氣污染減量 : 針對揮發性有機物廢氣排放減量，2023 年經第三方驗證單位檢測其設備處理效率達 98% 以上，揮發性有機物廢氣排放量較 2022 年減少 70%。 B. 水資源 : 2023 年全年總取水量較 2022 年減少 0.1%、2023 年廢水總排放量 2,446 百萬公升，較 2022 年減少 9.2% 。 (2) 每月進行一次環境監測。 (3) 透過每季一次南林科技園區管委會會議，收集在地利害關係人反應意見。		2023 年 0 社區反應事件 補償通則如下： (1) 關注法規修訂進度並採取因應措施。 (2) 積極結合在地學校、機構和團體進行環境保育等教育活動。
客戶	個資保護及資訊安全	推動下方措施以保障資訊安全： (1) 每月進行資訊安全宣導，且員工須每年一次完成資訊安全教育訓練課程並通過測驗，提高個資保護意識，2023 年完訓率 100%。 (2) 經內部程序並進行機密等級分級後歸檔至文件管制中心。		2023 年為 0 案件 補償通則如下： 立即通知客戶並給予合適處置。

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，2023 年風險評估未查見高風險項目。

(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，2023 年無不符合事項需督導權責組織體系進行矯正與預防措施。

(三)2023 年管理系統執行成效

面相	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	2 件
	職場危害行為預防 (含性騷擾) 宣導完訓率 100%	實體課程 1 場次，完訓率 100% TDS 全員閱讀，完訓率 100%
	個資保護宣導 100%	完訓率 100%
道德	勞工及道德規範宣導 100%	完訓率 100%
	零貪腐案件	1 件
	反貪腐宣導完訓率 100%	完訓率 100%
	防範內線交易宣導完訓率 100%	完訓率 100%
	勞動法令遵循 零重大缺失	零裁罰
其他	取得 RBA VAP 認證	Score:200 分 (白金級)
	供應商稽核 CAR 結案率	結案率 100%

RBA VAP 歷年驗證成績

年度	稽核成績
2012	182
2015	173.8
2017	174.3
2018	200
2020	193.6
2022	200

Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

Recognition that

FAB 3A, Nanya Technology Corp.

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

Completed the RBA Validated Audit Process, achieving PLATINUM Status earning a full audit score of 200.0

Validated Audit Report: VAR-20220511-TW-04A01-1
Audit date: May 11, 2022
Certificate issue date: May 30, 2022
Expiration date: May 13, 2024

Robert F. Lederer
CEO, RBA

(四) 職場健康環境

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

2023 年南亞科技職業安全衛生中高風險說明及改善方案

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

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

南亞科技事故調查流程

事故發生	事故調查小組	矯正對策
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	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	安衛部門對矯正對策複查與持續改善追蹤
協助傷患現場急救及送醫流程	事故單位提出矯正對策並與安衛部門檢討審查	安衛部門結案審查

(六) 職業傷害與職業病統計分析

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

1. 在「不安全行為」方面做到監督員工不安全的行為，其方法為高風險作業進行作業安全分析 (Job safety analysis) 及加強安全衛生教育訓練並推動工作安全觀察與訪談活動，促進員工安全意識，降低潛在作業危害，如進行斜坡推送重物等碰撞危害預防作業安全分析。
2. 在「不安全環境」方面做到改善不安全的環境，其方法為機台設備本質安全 (IS, Inherently Safer) 設計、確保機械安全防護設計完善、定期管路及機台保養檢查、衛生環境的預防暴露監測，推動現場自主管理、高風險作業主管現場走動式管理及稽核評分機制，以達到現場環境 5S 整潔提升，維護作業環境安全衛生，如設置梯階、走道及環境區域行走止滑等跌倒危害預防設施。

員工總工時、職業災害與職業病統計數據

年份	2020	2021	2022	2023	2024 目標
總工時 (小時)	6,778,840	6,872,456	7,073,064	7,174,192	-
可記錄之職業傷害數 (人數)	1	0	0	3	-
可記錄之職業傷害比率 (失能傷害頻率)	0.14	0	0	0.41	0.18
嚴重的職業傷害數 (人數)	0	0	0	0	-
嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0	-
失能傷害嚴重率	6	0	0	18	6.2
總合傷害指數	0.03	0	0	0.09	-
經醫師認定職業病件數	0	0	0	0	0
經醫師認定職業病比率	0	0	0	0	-
缺勤率	0.34%	0.33%	0.23%	0.35%	0.55%
廠內自主檢查率	98.7%	99.3%	94.1%	95.2%	93.9%
全員參與安全衛生提案件數 (件數)	644	980	1,050	1,215	1,440

註 1：本公司 2023 年無因職業傷害造成死亡，而嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數且損失日數超過六個月) 為百萬工時計算。
註 2：失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 為依公司申報職災統計資料，不含承攬商 / 員工上下班交通傷害 / 輕傷 (現場急救可解決)。
註 3：缺勤率計算含病假、事假、公傷假及生理假，新設 2024 年目標。
註 4：自主檢查率 =(各部門自主改善提案缺失件數 / 安衛部門提案缺失件數) *100%

(七) 承攬安全管理

承攬商的安全一直是南亞科技安全衛生管理重要項目之一，南亞科技向來對外包承攬人員的重視程度猶如員工，尊重與感佩承攬商透過其專業能力、設備及技術協助南亞科技共同完成各類工程。為了使工程案順利進行，除了注重品質與進度掌握外，首重完善及卓越的安全作業環境與管理，引導承攬商進行作業安全分析 (JSA, Job Safety Analysis) 並建立安全行為，以期許達成零災害、零事故之目標。南亞科技依循台塑企業內規範制定完整之各項承攬管理規範，作為要求承攬商之依據。

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

承攬商總工時、職業傷害統計數據

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

強化承攬商施工安全措施

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

承攬商入廠前安全衛生訓練與涵蓋率

年份	2020	2021	2022	2023
訓練人次	3,024	1,753	2,829	2,292
訓練總人時	142,128	50,837	169,740	112,308
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

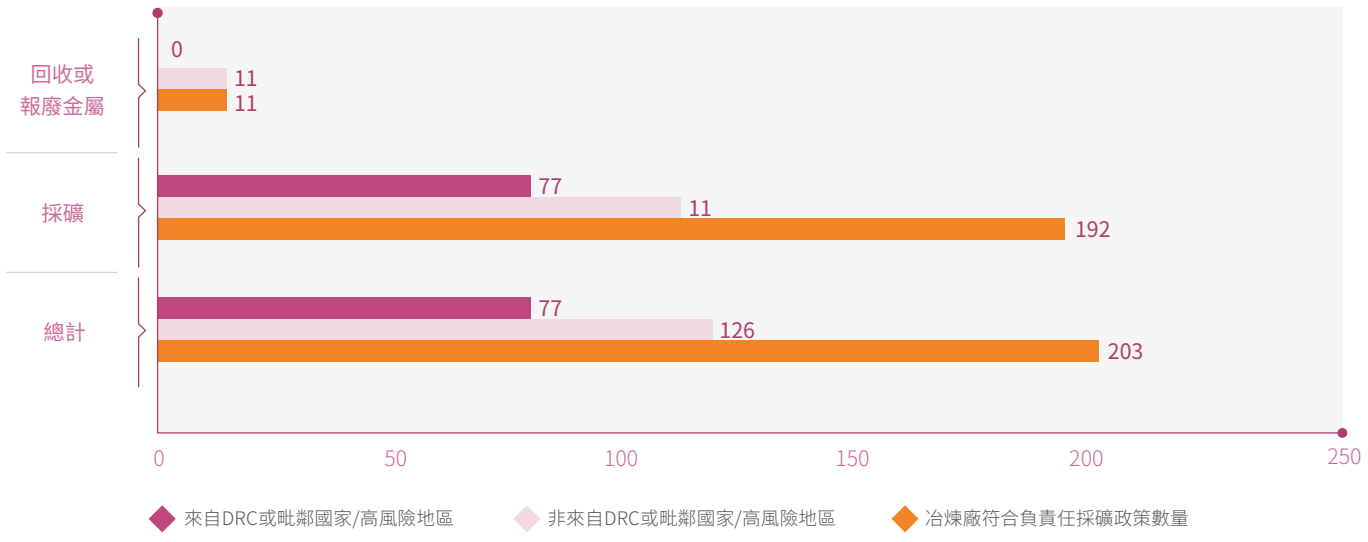
年份	2019	2020	2021	2022	2023
平均稽核分數	82	81	88	89.97	90.45
不符合稽核項目數	共計 112 項	共計 63 項	共計 81 項	共計 74 項	共計 59 項
勞工道德	54 項	36 項	46 項	50 項	43 項
改善率	100%	100%	100%	100%	100%
環安衛	58 項	27 項	35 項	24 項	16 項
改善率	100%	100%	100%	100%	100%

(九) 負責任礦產採購管理

南亞科技每年至少進行一次供應鏈調查，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，並且簽署盡責採礦政策與無衝突金屬宣告書，確保供應商回報的冶煉廠清單都符合負責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance，簡稱 RBA) 的負責任的採購礦物 (Responsibly source minerals) 管理要求。

目前使用在我們產品中的金屬礦物如金 (Gold)、鉭 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)、鈷 (Cobalt) 與雲母 (Mica) 等冶煉廠清單，約占有 38%共 77 家冶煉廠回報礦源可能來自剛果民主共和國或毗鄰國家，亦有來自回收或報廢金屬，據供應鏈回報這 77 家冶煉廠均確認礦產來源均符合「責任礦產確保計畫」(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 政策要求並經「責任礦產倡議」(Responsible Minerals Initiative, RMI) 小組核可為合法冶煉廠。

冶煉廠礦產來源且符合負責任採礦政策數量



4

人權保障相關作為

4.1 教育訓練 19
4.2 多元化溝通管道 19
4.3 員工保護-騷擾與歧視零容忍 20
4.4 申訴及舉發管道 21
4.5 供應商人權議合 22

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，2023 年人權相關課程包含「2023 政策及行為準則宣導」、「2023 職場危害行為與預防宣導」、「2023 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 10,947 小時。

2020~2023 年人權政策與程序教育訓練時數統計

年度	2020	2021	2022	2023
總訓練人時數	7,333	7,228	10,872	10,947

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	雙向溝通平臺	電子問卷調查
◆ 定期召開全員會議 ◆ 幹部會議 ◆ 行政窗口座談會 ◆ 線上工作人員季會 ◆ 不定期部門會議	◆ 生活園地 ◆ 意見反應 ◆ 防疫信箱	◆ 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

2023年意見反應平臺案件數	95件
平均每案件回覆時間	5日內
• 47件交通/停車/接駁車 (49.47%) • 15件資訊/資安問題 (15.79%) • 14件辦公室環境問題(14.74.%)	前三大反映問題

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

臺灣地區近三年參加工會人數

	2021 年	2022 年	2023 年
參加人數	83 人	86 人	88 人
參加員工比率	2.41%	2.38%	2.36%

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、#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。

南亞科推動禁止騷擾與無歧視的做法

政策聲明	南亞科技為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，訂定「禁止工作場所職場不法侵害書面聲明」。
零容忍	致力確保「零職場不法侵害」之工作環境，包含絕不容忍本公司任何管理階層主管有職場霸凌行為，亦絕不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力等不法侵害行為。
申訴管道	本公司全體同仁均有責任共同維護及確保工作環境免於職場不法侵害行為，任何人員目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打員工申訴專線或利用內部申訴信箱進行申訴通報。 申訴專線電話：02-29045858 #1132、#1133　申訴專用電子信箱：protection@ntc.com.tw
教育訓練	本公司每 2 年至少辦理 1 次全體員工職場不法侵害預防之教育訓練，依需求舉辦主管職研討會課程，以助於促進員工溝通、減緩壓力及挫折感。
懲處規定	申訴案件將由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會決議申訴案件，經調查屬實者，依企業管理規章進行懲處，如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。
補救措施	本公司對於申訴人身分會確實保密，並協助及提供申訴人健康指導、工作調整或更換、身心健康追蹤等補償措施。

註 1：職場不法侵害定義
工作人員在與工作相關的環境中 (包含通勤) 遭受虐待、威脅、騷擾、歧視或攻擊等，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或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)

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。

行動落實

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

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」、「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

年度			2020 年			2021 年			2022 年			2023 年		
申報管道	投書 (含匿名舉發)		2			5			4			0		
	員工申訴表		1			0			0			2		
	舉發專線及信箱		0			1			1			1		
	合計		3			6			5			3		
成案			不受理	受理		不受理	受理		不受理	受理		不受理	受理	
				O	X		O	X		O	X		O	X
案件類別	與商業及道德行為準則相關案件	貪腐賄賂	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
		不正當收益	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
		公平競爭	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		不當捐獻	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		保護智慧財產權	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
		內線交易	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		保護個人隱私 / 資料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		性騷擾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	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	3	0	0	4	0	1	3	0	0	0
	合計		0	0	3	0	0	6	0	1	4	0	3	0
				3			6			5			3	
處理結案			3			6			5			3		
處理結案率			100%			100%			100%			100%		

O : 成案　X : 不成案

2023 年申訴及舉發案共 3 件，分屬其他案件 1 件、性騷擾問題 2 件，案件說明：

貪腐 1 案

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

性騷擾

第一案因肢體碰觸，致當事人感受到被冒犯及不舒服之感受。

第二案因不擅交友技巧，致當事人感受到被尾隨、盯哨之跟蹤騷擾行為。

上述兩案經公司申訴評議委員會調查確認已構成職場性騷擾屬實，違反工作規則，公司執行相關糾正與補救措施如下：

性騷擾補救措施：

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

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

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

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 2023 年底共 23 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。

人權三零計畫短中長期目標

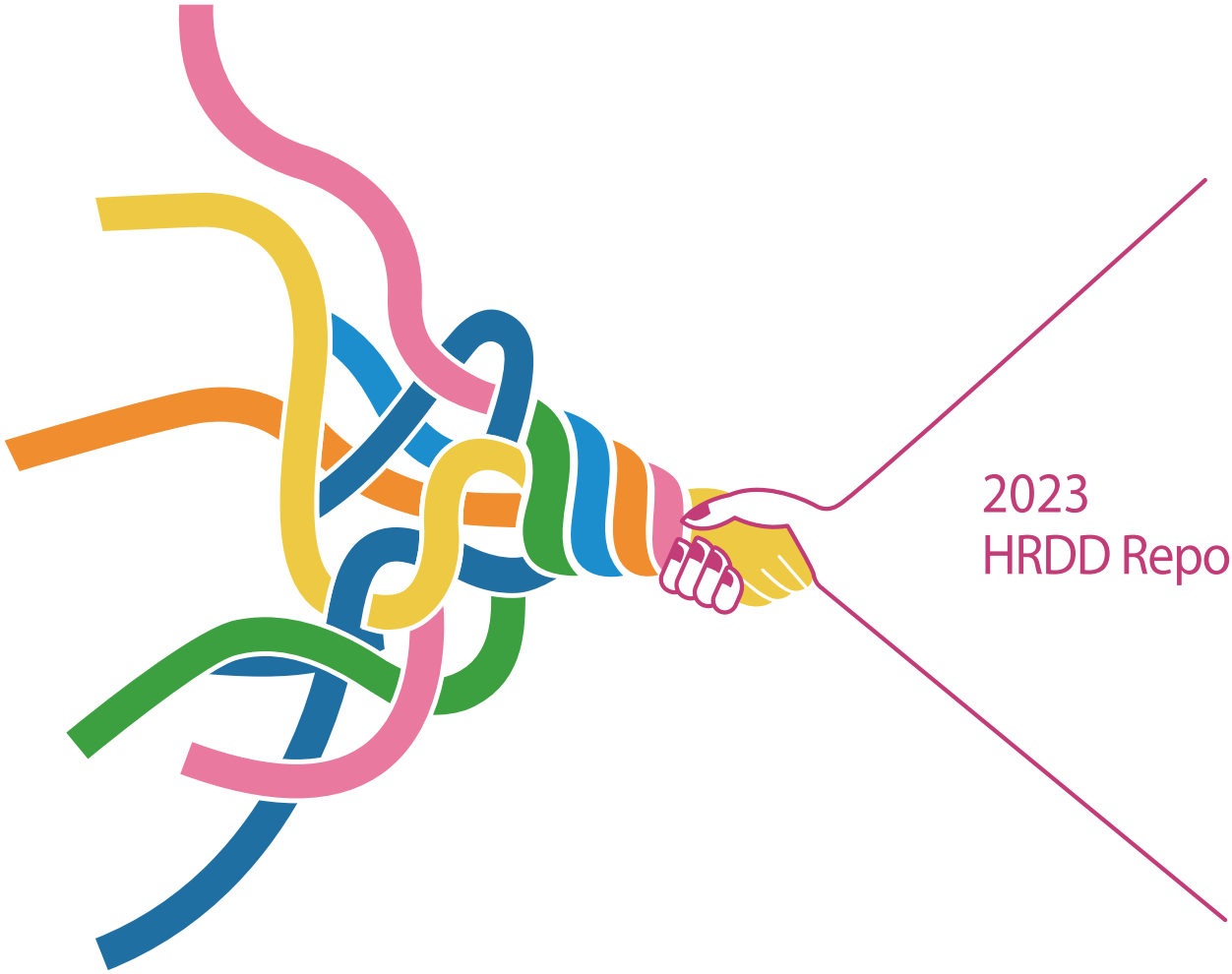
年度	2022 ～ 2023	2024 ～ 2025	2026 ～ 2028	2029 ～ 2030
目標	累計家數			
響應倡議	20 家	35 家	50 家	60 家
建立人權政策	-	10 家	15 家	20 家
風險辨識及補償	-	5 家	10 家	15 家
人權盡職調查揭露	-	1 家	5 家	10 家

5

總結

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。



2023 HRDD Report

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