Evolve Next

2025・永續報告書

NANYA
南亞科技

Evolve Next
全面進化

AI世代來臨，南亞科將**運算化為實質動能**

AI
運算驅動未來

永續綠色科技

AI 世代來臨，每一份資訊的傳遞都是
推動世界向前的力量

南亞科技將「**運算**」化為實質動能

創新技術 讓智慧便利走入日常

與員工、客戶、合作夥伴建立共好連結

綠色製造 讓科技與自然交織共生

Contents
目錄

0 前言

總經理的話 04
永續績效 06
肯定與獎項 08

1 經營策略與績效

1-1 關於南亞科技 10
1-2 產品營運與績效 12

2 實踐永續企業

2-1 永續願景與治理 17
2-2 重大性分析 19
2-3 利害關係人溝通 34
2-4 永續策略及SDGs 36
2-5 永續影響力評價 43

3 創新

3-1 研發與創新 48
3-2 綠色產品發展 56

4 人才

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

5 綠色

5-1 自然與氣候管理 111
5-2 能資源管理 118
5-3 環境污染防治 133

6 責任採購

6-1 供應鏈概況 143
6-2 永續供應鏈管理 145
6-3 提升供應鏈永續性 153
6-4 負責任礦產採購管理 155

7 共榮社會

7-1 社會影響力 160
7-2 社會參與 163
7-3 愛鏈結X南亞科技志工隊 173

8 誠信透明

8-1 公司治理 179
8-2 風險管理 182
8-3 資訊安全 194
8-4 誠信經營 198
8-5 品質管理 202
8-6 客戶關係管理 208

9 附錄

9-1 關於本報告書 211
9-2 南亞科技永續績效 212
9-3 GRI準則對照表 222
9-4 SASB對照表 235
9-5 聯合國全球盟約對照表 237
9-6 永續揭露指標對照表 238
9-7 上市上櫃公司氣候相關資訊 239
9-8 查證聲明書 240

總經理的話

致所有關心南亞科技的利害關係人

在全球科技快速迭代與產業版圖持續重組的時代浪潮，半導體產業正站在轉型躍升的歷史關鍵點。人工智慧、高效能運算、智慧終端與資料中心等應用快速發展，帶動記憶體需求持續演進，也對技術創新、品質管理、營運韌性與永續治理提出更高要求。面對瞬息萬變的外部環境，南亞科技始終堅持穩健經營與務實精進，持續創造共享價值、促進永續共榮與實踐永續營運，為未來發展奠定更堅實的基礎。

對南亞科技而言，除了不斷專注技術上的突破，2025 年，公司在經營思維、管理機制及社會責任各面向均持續深化與精進。我們深知，品質是贏得客戶信任的根本，也是支持企業長期發展的重要基石。因此，南亞科技持續精進品質管理系統，強化產品可靠度、製程穩定性與異常預防能力，並透過跨部門協作與持續改善機制，將品質要求落實至研發、製造、供應、服務等各個環節。我們不僅追求符合標準，更致力於建立以品質為核心的管理文化，讓高品質成為驅動競爭力與永續經營的關鍵力量。

在技術創新上，研發是南亞科技最根本的競爭力

技術研發是科技產業的命脈，也是企業永續發展的核心。2025 年南亞科技研發人員占全體員工比率達 31.0%，反映我們對自主技術的長期投入。在智慧工廠推進方面，南亞科自 2018 年至 2025 年底，累計開發完成 152 個人工智慧應用，年效益達新臺幣 4.2 億元，深入製程控制、品質檢測、良率提升、能源管理等核心場域；全球累計獲得超過 8,600 篇專利，2025 年專利獲證件數達 919 件，並連續入選科睿唯安全球百大創新機構，持續鞏固技術護城河與競爭優勢。

在人才發展上，人才是南亞科技創新的基石

我們深信，好的技術必須靠好的人才來承載。2025 年關鍵人才留任率達 95.4%，顯示同仁對公司發展方向的認同與信任。在青年培育方面，自 2021 年起累計培育半導體人才 1,612 人，較 2024 年成長 31%，為產業注入持續的新生力量。在人權議題上，也具體展現在人才管理、職場安全、多元共融、禁止歧視、禁止強迫勞動及供應鏈要求等各個面向。南亞科技也將持續推動人權盡職調查與相關改善作為，讓人權管理從政策宣示走向實際落實，進一步深化企業責任的內涵。

在環境永續管理上，低碳轉型是長期工程，而非年度目標的設定

南亞科技持續依循國際永續趨勢與氣候治理精神，將氣候風險與機會納入營運決策與風險管理架構，從辨識、評估到因應機制，逐步強化管理深度與治理連結。在持續推動節能減碳、製程優化與製程氣體削減率提升下，2025 年單位產能碳排放為 381(公斤 CO_2e/ 千顆晶粒)；製程全氟化物（PFCs）排放削減率達 93.6%；累計節能總量達 78,773 MWh，持續超越年目標設定，並在 CDP 評比中獲得氣候變遷與水安全雙 A 最高等級。

在責任採購上，永續的責任必須延伸至整體產業鏈

南亞科技深知永續價值的實現，不能只停留在企業內部，而必須延伸至整體產業鏈，透過持續強化與供應商之間的溝通、合作與議合，強化供應鏈管理機制、風險評估、稽核作業、教育訓練及能力建置等，逐步提升供應鏈夥伴在環境、安全、勞動人權與誠信經營等議題上的管理能力。2025 年，南亞科技所有產品持續維持 100% 無衝突礦產承諾，關注供應商自評問卷完成率、稽核缺失改善率及行為準則簽署率均達 100% 外，亦獲得 CDP 供應鏈議合領導者評級，成為在供應鏈透明度與永續治理上獲得國際機構雙重肯定的半導體企業，也是我們將永續從管理要求走向共識共好的最佳體現。

在誠信治理上，治理品質是企業長期信任的根基

南亞科技持續強化董事會對永續議題的監督角色，並透過更完善的治理架構與透明的資訊揭露，回應國際永續準則與利害關係人的期待；資訊安全方面，完成供應鏈資訊安全評鑑的供應商家數達 150 家，較去年成長 164%；客戶滿意度達 95.7 分，優於 91 分目標，客戶技術交流課程全年舉辦 114 場，全面超越設定值。我們相信，良好的治理機制不僅有助於企業穩健經營，更是企業建立長期信任與永續價值的重要基礎。

展望未來

南亞科技將持續穩步推進營運與永續策略，在產業變局中掌握機會，並秉持「智慧世代最佳記憶體夥伴」之願景，從技術創新、品質精進、低碳轉型到責任治理全面推進企業升級。我們深信，唯有在追求企業成長的同時，持續強化永續治理與產業合作，才能在快速變動的全球科技環境中建立長期競爭力。南亞科技也將攜手員工、客戶、供應鏈夥伴與各界利害關係人，共同推動半導體產業朝向更加永續、韌性與負責任的未來邁進。

總經理 李培瑛

永續績效

專業創新的最佳記憶夥伴

31.0 %

2025年研發經費占營收比率為10.6%，研發人員占員工比率為31.0%，顯示南亞科技對科技研發的重視。

4.2 億元

2025年底已累積開發完成152個人工智慧應用，年效益達新臺幣4.2億元。

919 件

2025年全年專利獲證件數919件。

重視專業人才的雇主

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%。

86.36 %

育嬰留停復職率86.36%，較2024年上升4.88%。

綠色科技的生產者

CDP A-List

2025年CDP評比中氣候變遷與水安全皆榮獲A-List。

93.6 %

製程氣體全氟化物（PFCs）排放削減率。

78,773 MWh

2017年至2025年完成節能措施累積節能總量。

永續績效

共享價值的推動者

12,578萬

自2019年起~2025年針對藍領階層的移工仲介費/交通費/服務費/體檢費/證件費...等項目累計退費金額12,578萬，累計退費人次4,903人。

211 家

3TG+Cobalt相關金屬礦物如金(Gold)、鉭(Tantalum)、錫(Tin)、鎢(Tungsten)、鈷(Cobalt)與雲母(Mica)，之冶煉廠供應商共計211家，共有211家供應商回報為RMI認可之冶煉廠，符合比例率100%。

39 家

因國際進出口戰略相關限制之金屬如銅(Copper) 與鎳(Nickel) 之冶煉廠供應商共計39家，共有39家供應商回報資訊為RMI認可之冶煉廠，符合比率100%。

積極回饋社會的參與者

3,987.5 人時

南亞科技社會參與投入時數較去年度漲幅11.6 %。

2,208 人次

年度推廣在地藝文活動參與人次。

593.7 公斤

移除外來種公斤數(自2020年起)。

信守承諾的企業

優質的客戶服務

協助客戶於產品初期的開發與驗證，透過客戶平台參數量測服務，提早發現相容性問題並於量產前改善。2025年共完成量測服務1,142件及共同驗證服務28件。

150 家

改善供應鏈資訊安全管理，選定150家供應商完成評鑑。

6 % ~ 20 %

第12屆公司治理評鑑之上市公司排名6%~20%。

肯定與獎項

DJBIC

・連續第五年入選道瓊領先世界指數成分股，半導體產業別**排名第6**

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

S&P Global

・入選為S&P Global永續年鑑成員 - 半導體產業前**15%**

AWS

・榮獲**可持續水管理白金級認證**

ALLIANCE FOR WATER STEWARDSHIP

CDP

・CDP氣候變遷「**A List**」
・水安全「**A List**」
・供應鏈議合領導者「**A List**」

Climate Water CDP A List 2025

ISS ESG

・連續第6年獲得企業評比最佳「**Prime**」等級

Corporate ESG Performance Prime
RATED BY ISS ESG

MSCI

・MSCI ESG「**A**」評級
免責聲明

MSCI

Clarivate

・2023-2026**連續四年**獲得科睿唯安全球百大創新機構

Clarivate™

Sustainalytics

ESG 評鑑 20.92 (中等風險評級)

SUSTAINALYTICS

公司治理評鑑

・第12屆公司治理評鑑**前 6% ~20%**

TAIWAN STOCK EXCHANGE 臺灣證券交易所

1111 人力銀行

•2025年幸福企業**「金獎」**

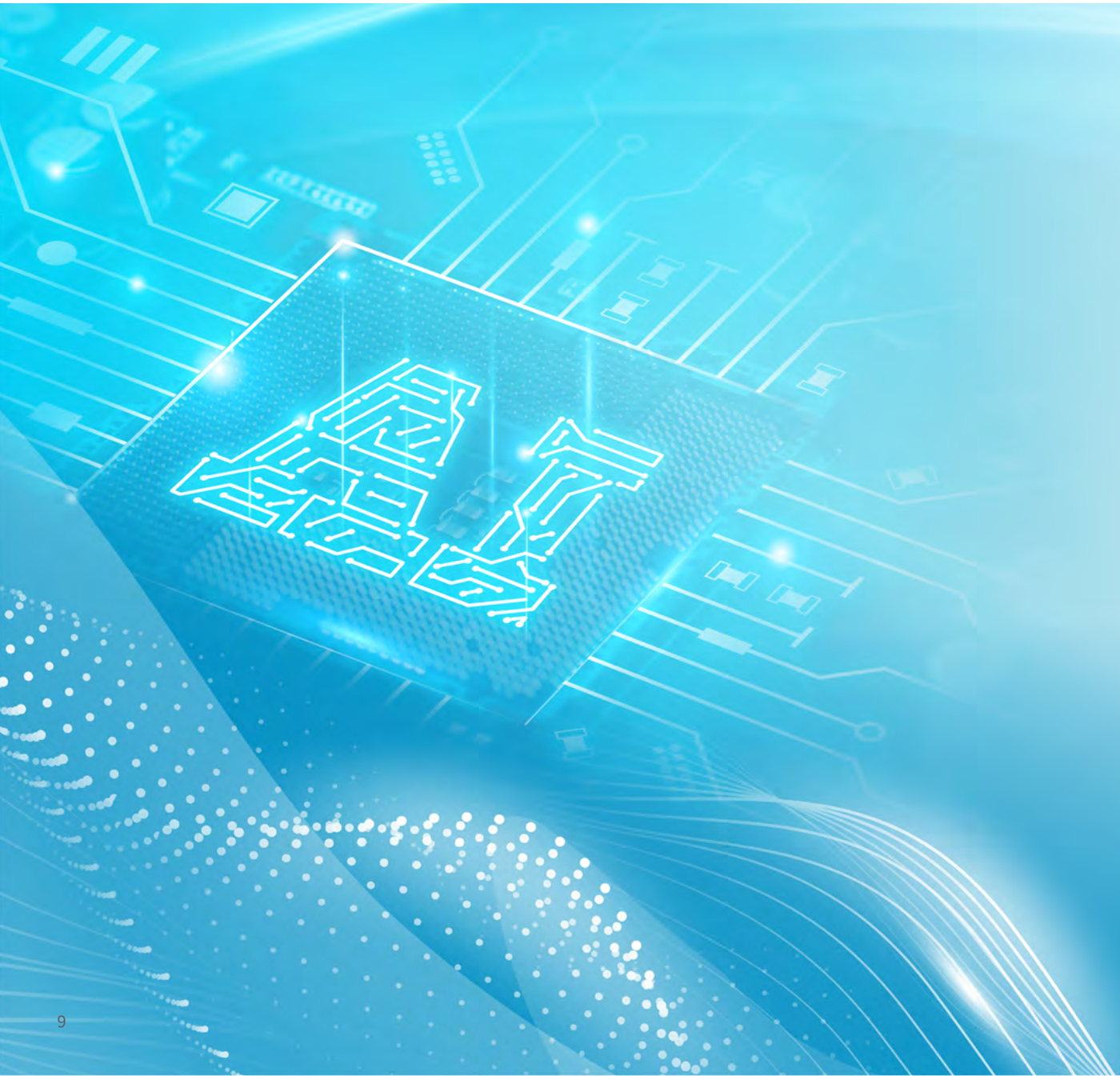
1111 2025 幸福企業 金獎

台灣百大永續典範企業獎

・台灣100大永續典範企業獎
・**最佳永續報告書獎**
・單項績效獎:
　・氣候領袖獎　・資訊安全領袖獎
　・創新成長領袖獎　・誠信透明領袖獎

TCSA

第19屆 優良工程金安獎



1 經營策略與績效

1-1 關於南亞科技 ---------- 10
1-2 產品與營運績效 ---------- 12

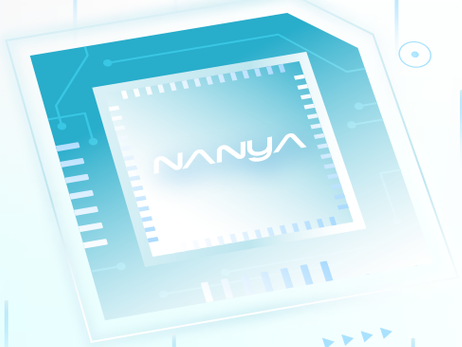
1.1 / 關於南亞科技

智慧世代・最佳記憶體夥伴

南亞科技成立於 1995 年，並於 2000 年 8 月掛牌上市 (股票代號 : 2408)，以臺灣為營運暨研發總部，並在美國、德國、日本，以及中國大陸等地設有銷售據點，相關子公司及營業資訊請參閱第 211 頁。南亞科技以**技術創新**作為公司成長基石，長期致力 DRAM(動態隨機存取記憶體) 的研發、設計、製造與銷售，聚焦自主研發與智慧資產，結合智慧製造與綠色科技，實現高效率與高品質並進的製造能力。

南亞科技已成功開發 10 奈米級 DRAM 製程技術，目前最新第二世代 10 奈米級製程技術 (1B) 的 8Gb DDR4 與 16Gb DDR5 產品已開始量產，後續將推出 LPDDR5 及 LPDDR4 等產品，除了持續滿足多元智慧應用所驅動的 DRAM 演進需求，公司將透過優化既有產能獲利能力、提升高效能運算產品比重、開發客製化超高頻寬記憶體解決方案，並加速新廠擴建，進而強化其於 AI 市場的競爭地位。

2026 年股東結構



公協會、非營利組織與倡議參與

南亞科技身為全球半導體產業之成員，除了在本業上謀求最大成就，同時積極參與外部交流活動，攜手產業邁向共好。我們在永續發展推動中心下設有公共事務參與組，評估與審議參加公共相關事務之決策，並依公司「參與公共事務準則」，每年審視參與之氣候相關公協會是否與巴黎協議追求的目標相符，致力透過產業合作，將全球暖化控制在顯著低於攝氏 2 度以下。藉由對國際倡議、產業組織的支持與參與，南亞科技期望能與各界夥伴合作、擴大影響力，加速產業永續轉型。

參與公協會與非營利組織會費及其他支付一覽表

單位：新臺幣仟元

參與角色	2022	2023	2024	2025
會員				
國際半導體產業協會 (SEMI)	-	643 (22 千美元)	458 (14 千美元)	-
創始會員				
半導體氣候聯盟 (Semiconductor Climate Consortium, 2022 年加入)	469 (15 千美元)	469 (15 千美元)	474 (15 千美元)	470 (15 千美元)
理事				
台灣半導體產業協會 (TSIA)	320	695*	640*	695*
社團法人台灣半導體產學研發聯盟	100	100	100	100
台灣企業永續研訓中心	280	280	280	280
社團法人台灣淨零排放協會 (2021 年加入)	150	150	150	150

註：除支付 320 千美元會費外，其他支付係該協會辦理活動分攤費用。

國際倡議組織

南亞科技深信永續發展需要跨產業的協作與行動，積極響應並加入國際倡議組織，將全球永續共識內化為公司治理與營運實踐，與產業夥伴共同推動半導體產業的永續轉型。

SBTi 科學基礎減碳目標 Science Based Targets initiative

南亞科技於2021年簽署SBTi承諾，並於2022年通過SBTi WB2D減碳路徑計畫認證，以科學為基礎驅動公司減碳路徑，確保氣候行動與《巴黎協定》目標一致。

TCFD 氣候相關財務揭露工作小組 Task Force on Climate-related Financial Disclosures

南亞科技自2018年起導入TCFD架構，於2021年公開表態支持，並自2022年起每年發布獨立TCFD報告，從治理、策略、風險管理及指標目標四大面向，系統性揭露氣候相關風險與機會之財務影響。

IFRS S2 氣候相關揭露準則 IFRS Sustainability Disclosure Standard S2

依據金管會「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，南亞科技成立跨部門工作小組，推動氣候風險辨識與財務影響評估、溫室氣體盤查範疇擴充及轉型計畫研擬等工作，並依治理、策略、風險管理、指標與目標四大架構進行年報永續專章編制。

TNFD 自然相關財務揭露工作小組 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

南亞科技於2024年發布第一本TCFD與TNFD整合報告，建立自然環境科學基礎目標，並研議水資源等非氣候環境議題之SBTN設定，展現對生物多樣性與自然資本的治理承諾。

碳揭露專案 Carbon Disclosure Project CDP

南亞科技每年參與CDP氣候變遷與水資源安全問卷揭露，2025年於氣候變遷與水資源安全雙雙獲得領導級（Leadership Level）評等，並榮獲供應商參與領導者（Supplier Engagement Leader）殊榮，為全球記憶體製造商中表現領先之企業。

水資源管理聯盟 Alliance for Water Stewardship AWS

南亞科技採用AWS國際標準，系統性優化廠區用水管理，推動水資源節約、回收再利用及流域風險評估，呼應半導體製程對水資源的高度依賴，落實負責任的水資源治理，並取得白金級認證。

半導體氣候聯盟 Semiconductor Climate Consortium SCC

南亞科技為SCC創始成員之一，與美光、SK海力士等全球半導體領導廠商攜手合作，共同研擬製程減碳解方、推動產業供應鏈的溫室氣體削減，致力實現半導體產業淨零願景。

負責任礦產倡議 Responsible Minerals Initiative RMI

南亞科技遵循RMI框架推動責任礦產採購，要求供應商針對金、鉭、錫、鎢（3TG）、鈷、雲母及鋁、銅、鎳、鋅、天然石墨、鋰等礦產參與供應鏈調查。2025年共調查284家冶煉廠，其中255家3TG+C相關冶煉廠均獲RMI認可，合規率達100%。

1.2 產品與營運績效

產品介紹

南亞科技為全球 DRAM 記憶體關鍵供應商之一，主要產品線包括標準型記憶體、消費型記憶體、行動式記憶體、車工規記憶體及客製化產品。南亞科技堅持「技術創新」為公司核心價值及成長的主要動力，並將投入更多的研發資源，加速開發 10 奈米級製程技術與更多新世代 DDR5/LPDDR5/ AI 高頻寬的產品，提升競爭力。

20奈米

20 奈米產品在既有消費型應用客戶基礎上持續優化低功率產品多元應用，推展至高階車載、高階電視等。在伺服器產品的銷售，除穩定既有大型客戶外，亦將延伸至全球區域型數據中心的中小型客戶，增加銷售通路及客戶基礎。

10奈米

10 奈米第二世代 (1B) 產品開發將於 2026 年完成 16Gb DDR4 及 8Gb/16Gb LPDDR4 的驗證，另外 8Gb/16Gb LPDDR5 產品也將導入試產。使用 10 奈米第三世代 (1C) 製程技術的先導產品 (16Gb DDR5)，已於 2025 年第 3 季進入試產，將於 2026 年下半年完成驗證。使用 10 奈米第四世代 (1D) 製程技術的先導產品，計劃於 2026 年第 3 季導入試產。客製化產品開發將於 2027 年上半年增加營收。

市場概況

DRAM 是使所有電子產品智慧化的關鍵零組件，也是 AI 發展的必要性產品，廣泛應用於數據中心 / 伺服器、智慧型手機、個人電腦及消費型電子產品。根據研調預測，2026~2029 年 DRAM 位元需求的年成長率約 16%~20% 左右。

AI 廣泛的應用驅動 DRAM 需求快速成長，主要供應商減少 DDR4/LPDDR4 產出，產能陸續轉至高頻寬記憶體 (HBM) 及 DDR5/LPDDR5，DRAM 資本支出主要在先進製程與高端產品，整體 DRAM 供應相對吃緊，預期將延續至 2027 年。

隨著 AI 的發展，雲端服務業者持續投資搭載大量高階 DRAM 產品 (HBM、LPDDR5 與 RDIMM) 的 AI 伺服器，且邊緣運算應用於終端產品 (如：AI PC、AI 手機、AI 機器人等)，都將推升 DRAM 的搭載量，帶動需求的成長。

DRAM 應用趨勢

伺服器	由於雲端AI高效運算持續驅動HBM與DDR5的需求，AI伺服器及一般伺服器對DRAM的需求將擴大，2026年預期維持成長。
智慧型手機	手機的DRAM需求預期為持平態勢，惟高階機種搭載高容量DRAM已成趨勢，而AI智慧型手機的興起亦提升對高容量LPDRAM的需求。
個人電腦	整體PC出貨雖預期可能微幅下滑，但因作業系統的升級將帶動DRAM搭載量增加，整體PC市場需求可望微幅成長。
其他產品	網通產品市況穩健，高價消費型產品需求暢旺，低價產品需求放緩。

業務發展計畫

短期

- 策略性支持消費型電子產品市場：擴大 20 奈米及 1B 奈米 DDR4 產出，擴展在數位電視、網通、固態硬碟、數位攝影設備、機上盒及車工規等消費型電子產品應用需求，以提升獲利空間。
- 1B 產品推廣：推廣 16Gb DDR5 個人電腦領域應用，提供超頻解決方案，並陸續導入固態硬碟、網通及伺服器模組等應用之驗證，擴大未來產品的應用。
- 維持低功率市場銷售量能：
  ① 著重在中高階消費型產品，如車載、語音助理、手持裝置、智慧手錶及數位電視等，將提升車載應用之占比；
  ② 深化與 5G 通訊應用客戶的策略性合作關係；
  ③ 穩定立足在數位相機多晶片封裝、嵌入式層疊封裝等應用之關鍵性市場地位。
- 最佳化利基型產品銷售：以最適化產能配置支持良裸晶需求，持續拓展數位電視、網通、數位攝影設備、儲存設備等應用領域。
- 擴展客製化業務：導入客製化 AI 高頻寬記憶體產線。
- 加速 5A 新廠營建，預期 2027 年初導入製程設備。

長期

- 製程微縮：除持續推展現有各產品線業務外，持續透過自主研發 1C/1D/1E 等製程技術，微縮既有產品以提高競爭力，並開發高容量、高速產品組合，以服務客戶對於低、中、高容量的市場需求。
- 新種業務：加速客製化超高頻寬記憶體產品開發及量產銷售，以因應 AI 邊緣運算市場的興起。
- 產能規劃：短期加速 5A 新廠擴建，並規劃中長期新廠選址及產能。

公司全年產量

2025	標準型產品	低功率產品	合計總產量
	567,168千顆	134,991千顆	702,159千顆
			自製率100%

營運績效

南亞科技 2025 年度合併營收新臺幣 665.9 億元，較 2024 年度 341.3 億元大幅成長約 95.1%；受惠於全球記憶體市場供需結構改善，本公司營運轉虧為盈，全年稅後淨利 66.1 億元，淨利率 9.9%，每股盈餘 2.13 元。

因應人工智慧領域對高階記憶體日益增長的需求，自 2025 年第 2 季起，主要記憶體大廠調整產能配置，宣布終止供應 DDR4 及 LPDDR4 的規劃，並將產能升級至生產 HBM 及高容量 DDR5 模組等產品，導致市場價格出現顯著上揚，本公司第 3 季平均銷售價格較上一季上漲超過 40%，銷售量也同步增加 20% 以上，而第 4 季平均銷售價格較第 3 季繼續上漲超過 30%，銷售量季增約 10%，全年營收大幅成長。

本公司 2025 年第 3 季開始轉虧為盈。其中，第 3 季單季獲利 15.6 億元；第 4 季獲利大幅攀升至 110.9 億元。展現強勁的獲利成長動能，預期未來營運狀況可望持續優化。

近四年財務績效

	2025	2024	2023	2022
市值（新臺幣億元）註 1	5,980.4	906.3	2,416.5	1,586.2
營業收入（新臺幣億元）	665.9	341.3	298.9	569.5
營業淨利（損）（新臺幣億元）	52.4	(105.5)	(144.6)	110.0
歸屬於母公司業主之淨利（損）（新臺幣億元）	66.1	(50.8)	(74.4)	146.2
歸屬於母公司業主之權益報酬率 (%)	3.9	(3.1)	(4.3)	8.3
現金股利總額（新臺幣億元）註 2	46.5	-	-	66.0
每股現金股利（新臺幣元）註 2	1.35	-	-	2.13
員工福利費用（新臺幣億元）	72.3	58.6	50.8	67.7

註 1：依各年底股票收盤價計算
註 2：依股利歸屬年度揭露，於次一年度發放

2025合併營收**665.9**億元 | 年成長**95.1**%

2025稅後淨利**66.1**億元 | 淨利率**9.9**%

綠色營收

南亞科技積極投入綠色經濟活動，展現半導體製造在環境永續上的具體成果。南亞科技三廠已於2023年11月取得綠色工廠標章（標章編號GF0079），並通過半導體業（IC製造）清潔生產評估系統認證，為公司綠色製造能力奠定重要基礎。

2025年，南亞科技全年營收達新臺幣66,586,520仟元，其中由三廠生產之動態隨機存取記憶體（DRAM）產品營收為66,483,483千元，佔全年營收比例高達99.84%。顯示公司核心產品已高度符合綠色經濟活動之認定標準，充分體現公司在製程優化、資源效率提升與環境衝擊降低方面的長期投入與成果，並持續朝向低碳與永續發展目標穩健邁進。

稅務政策及資訊

南亞科技為有效控制稅務風險、創造公司長期價值，追求永續發展及實現企業社會責任，特別制定南亞科技稅務政策，以充分保障公司與投資人權益。南亞科技稅務政策經最高治理階層董事會通過，稅務管理已納入董事會轄下之功能性委員會 - 永續發展委員會負責監督相關政策、程序、法律遵循等重大風險事項，並適時向董事會報告管理情形或重大風險事項。

南亞科技稅務政策

- 基於互信與誠信原則，與稅務機關建立相互尊重的關係
- 財務報告資訊揭露遵循相關法規與準則辦理
- 公司不將利潤移轉至低稅率地區
- 不使用避稅天堂及租稅規劃來避稅
- 營運活動遵循各營運地區稅務法規及其立法精神，並善盡申報及納稅義務
- 公司分析營運環境須評估稅務風險；重大營運決策皆考量租稅影響
- 關係企業間交易依據常規交易原則，且遵循主管機關所公布之移轉訂價準則

近二年稅務績效

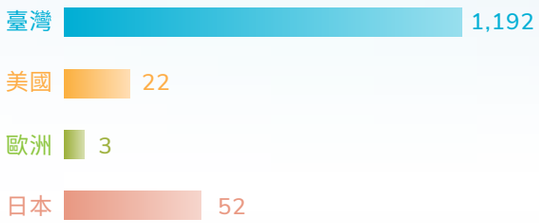
單位：新臺幣佰萬元

	2025	2024
稅前淨利（損）	7,882	(6,557)
所得稅費用（利益）	1,269	(1,474)
繳納所得稅	67	4

南亞科技享有租稅優惠 ，詳細資料請參閱本公司 2025 年合併財務報告書 第 34 頁。

2025 年所得稅費用之國家別

所得稅費用　單位：新臺幣佰萬元



合計1,269

2025 年獲得政府補助情形

面對全球淨零碳排趨勢與供應鏈永續要求日益嚴格，本公司積極響應政府政策，善用政府財務補助資源，加速推動低碳化與智慧化轉型，同時擴大對供應鏈之減碳影響力。

經濟部為推動製造業升級轉型、強化產業競爭力與經濟韌性，依據「疫後強化經濟與社會韌性及全民共享經濟成果特別條例」推動「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助」計畫，鼓勵具規模之中心廠帶動供應鏈業者共同導入低碳管理機制、降低碳排放量，並提升智慧製造與供應鏈管理效能。本公司以中心廠身份參與計畫，帶領供應商夥伴共同推進減碳行動，落實供應鏈永續共好之理念。

補貼/補助金	經濟部產業發展署	以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助	(新臺幣仟元) 15,948
類型	補助機關	補助計畫/依據	金額

註：本補助計畫核定總金額為 25,500 千元，分兩期請領：第一期 9,552 千元已於 2024 年 12 月請領；第二期 15,948 千元於 2025 年 12 月請領。本揭露金額以年度財務帳上實際認列為準。

2 實踐永續企業

2-1 永續治理與願景 17
2-2 重大性分析 19
2-3 利害關係人溝通 34
2-4 永續策略及SDGs 36
2-5 永續影響力評價 43

2.1 永續願景與治理

永續願景與政策

南亞科技身為專業記憶體製造企業，在追求創新、提升競爭力之外，更積極依循企業永續政策，致力於與員工、股東、客戶、供應商、社會等利害關係人建立良好的互動網絡，共創永續發展未來願景。

永續組織與治理

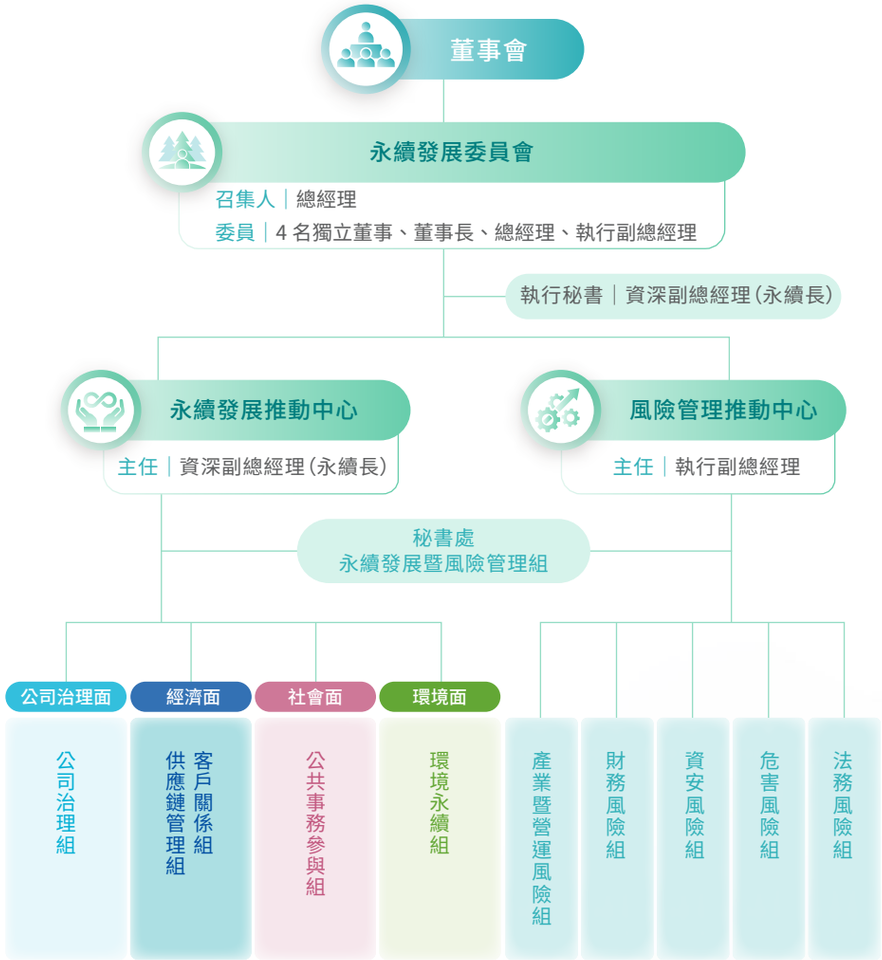
南亞科技於 2022 年 8 月正式將永續發展委員會提升為董事會轄下之功能性委員會，該委員會由董事長、4 位獨立董事及 2 位執行董事共同組成，委員會成員共同推派總經理為召集人，並由永續長擔任報告人，委員會具備「永續發展」及「風險管理」相關推動工作之監督功能，成立至今，我們固定每年兩次於董事會中進行永續及風險專案報告，定期審視公司永續發展策略、願景、目標、執行方針及成果，以及風險管理例行追蹤情形，讓永續發展委員會成員與董事會成員充分了解公司在永續工作推展進程、新年度重大議題目標設定與上年度目標執行狀況、亮點事項、利害關係人議合等工作進行彙報，提升整體永續治理層級。

同時，永續發展委員會責成永續發展推動中心與風險管理推動中心，進行各項永續工作與風險管理工作之推動，分別由執行副總經理及副總經理擔任主任，並由總經理室永續發展暨風險管理組擔任秘書處單位，持續妥善溝通永續發展對企業管理的重要性，負責每季定期召開「永續發展季會」與「風險管理季會」，規劃與管控各項行動方案與風險項目，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，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。

永續長除了在永續發展委員會中專責向委員報告之外，更需維持與利害關係人在永續發展議題的良好互動，及確保各永續議題與專家的合作順暢，在企業內部致力於跨部門的橫向溝通，聚焦永續目標並推動執行方針。2025 年未有因發生重大異常事件需與董事會溝通之情況。

南亞科技風險管理推動及 2025 年運作情形請參閱「誠信透明」章節。

南亞科技永續發展委員會



■ 2025 年永續發展委員會工作推動事項

永續發展工作計劃（永續發展推動中心）

- 定期檢視年度目標與關鍵績效指標（KPI）達成情形。
- 推動氣候變遷管理，強化溫室氣體盤查與減量行動，並接軌TCFD及IFRS S2相關揭露要求。
- 導入氣候風險與機會之財務量化分析，逐步建立情境分析與內部決策連結機制。
- 精進供應鏈永續管理，落實供應商評鑑、稽核與輔導機制，並推動關鍵供應商能力建置與永續共好。
- 強化公司治理與風險管理機制，整合企業風險管理（ERM）與永續議題，提升董事會監督功能。
- 推動人權盡職調查（Human Rights Due Diligence），持續關注強迫勞動、反歧視等國際人權議題。
- 深化利害關係人溝通，透過多元管道蒐集意見並回應關注議題。
- 持續優化永續資訊揭露品質，精進永續報告書內容，並提升與國際評比及評鑑機構之對齊程度。
- 發布自然暨氣候報告，整合自然與氣候之風險管理架構，進而打造綠色低碳價值鏈。

風險管理評估與應變措施制定（風險管理推動中心）

- 業務行銷風險
- 晶圓製造與後段封測風險
- 營運支援風險
- 人力資源風險
- 隱私權管理風險
- 資訊安全風險
- 品質風險
- 環安衛風險
- 公司策略及財務風險
- 新興風險

法規遵循檢討與因應（法遵平台）

- 已知法規遵循檢討
- 新法規之因應對策

■ 董事會參與永續治理 - 永續發展委員會與董事會報告要點

為強化公司永續治理與監督機制，董事會持續高度關注永續發展議題，並透過永續發展委員會定期向董事會提報重要議題。114 年永續發展委員會向董事會提報之重點事項包括：永續發展組織與永續策略、溫室氣體盤查及查證情形報告、風險管理組織與風險鑑別狀況以及永續報告書審閱與發布。顯示本公司董事會已將永續發展納入企業治理核心，展現對環境、社會與公司治理議題的高度重視與積極作為。

2025 年工作推動規劃

- 永續供應鏈精進專案推動，包含產品碳足跡管理、大帶小低碳轉型專案等
- 持續優化公司治理，調整永續發展委員會組織規程
- 因應環境部徵收碳費之政策，強化減碳小組功能、落實減碳行動方案
- 遵循金融監督管理委員會「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，擬定導入計畫，完成階段性執行項目及申報

2.2 重大性分析

南亞科綜合考量議題對公司營運財務以及外部永續衝擊之影響性，建立雙重重大性評估流程，確保推動永續發展策略的有效性。我們積極傾聽利害關係人對 ESG 議題的關注，並回應期待與需求；同時評估永續議題對公司營運、永續相關風險與機會對公司內部財務的影響；亦考量南亞科對外部經濟、環境及社會（包含人權）的衝擊。南亞科技透過四份問卷收集利害關係人、公司高階主管和推動永續事物同仁之多元觀點，辨識出 2025 年重大 ESG 議題。這些洞察不僅成為永續報告書編撰的關鍵依據，也為 ESG 專案的推動奠定堅實基礎。

重大分析流程

南亞科技每年定期執行重大性分析，依循 GRI 2021 準則之 GRI 3：重大主題要求，將經濟、環境及社會（包含人權）衝擊納入評估範疇，並參考企業永續報導指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）建立雙重重大性分析架構。建立以四大步驟「鑑別與確認」、「計算與分析」、「篩選與定義」以及「確認與批准」四大階段的雙重重大性鑑別流程，透過系統性評估與辨識出對南亞科內部營運具有重大財務影響，且對外部經濟、環境及社會（包含人權）產生顯著衝擊，並受到利害關係人高度關注之 ESG 議題，據以定義為 2025 年度重大議題。南亞科亦依此研擬相關管理方針與長期目標，持續推動永續發展策略，奠定公司長遠永續經營之基石。

步驟一｜鑑別與確認

鑑別主要利害關係人

依據 GRI 準則及國際標準 AA1000SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard），南亞科透過利害關係人鑑別，確認七大利害關係人族群，包括：員工、股東 / 投資人、客戶、供應商、政府、社會及媒體。公司針對上述七大利害關係人類別蒐集與分析其所關注之前七項議題，並建立相應之溝通管道。透過持續議合與回饋機制，將利害關係人關切的議題納入公司永續發展之日常管理與年度行動計畫中，以強化企業與利害關係人之溝通與合作。

確認 ESG 議題

從內外部觀點切入，辨識跟南亞科技營運相關的議題，議題來源包括國際永續規範與標準 (GRI Standards, ISSB, SDGs, TCFD, TNFD, SBTi ,ESRS)、產業特定主題 (RBA, SASB)、永續評比 (DJBIC, CDP, MSCI ESG Rating, FTSE 4 GOOD Emerging Index)、利害關係人溝通過程、內部經營目標等，彙整 24 個屬於南亞科技的 ESG 議題。相較於前年，本年度新增「產品品質」議題，以更貼近國際永續發展趨勢及同業關注重點；並將「人權」更名為「人權與勞資關係」。

步驟二｜計算與分析

衝擊重大性

問卷一：利害關係人關注程度調查

除透過日常營運過程與利害關係人的互動過程，在發行報告書前，我們根據七大分類定義關鍵的利害關係人，進行問卷調查的發放，共計回收 3,406 份，員工 (3,342 份)、股東 / 投資人 (4 份) 、客戶 (13 份)、供應商 (36 份)、政府 (3 份)、社會 (5 份) 、媒體 (3 份)，並分析各類利害關係人前七名關注的議題。

問卷二：外部永續發展衝擊調查

在衝擊重大性（Impact Materiality）上，同時採用貨幣化跟非貨幣化的方式進行分析，辨識出與外部經濟、環境及社會（包含人權）相關的永續發展衝擊。

定義外部永續發展衝擊

南亞科技運用價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance, VBA）、哈佛商學院「影響力加權會計」（Impact-Weighted Accounts）研究計畫，以及倫敦標竿群組（London Benchmarking Group, LBG）等機構的方法學，並將自身營運狀況考慮後，以系統性辨識、定義與南亞科技相關的 20 項外部永續發展衝擊，涵蓋經濟、環境及社會（包含人權）等外部永續發展衝擊。

建立篩選門檻

針對每一項經濟、環境與人（人權）的外部衝擊，由 23 位南亞科技執行 ESG 事務、專案等窗口與主管，協助從外部衝擊的「發生頻率」、「衝擊程度」、「衝擊範疇」、「可被補救性」等觀點，並結合外部法規合規性、財務損益 (Profit & Loss) 觀點永續影響力評價結果鑑別顯著的衝擊與永續議題。

辨別顯著衝擊

透過上一個步驟所建立之門檻值，鑑別出 11 項屬於南亞科技對外部顯著的衝擊；其中 7 項屬於正向衝擊，4 項屬於負向衝擊，正向衝擊包含「協助產業技術發展」、「採購實務創造上游經濟價值」、「納稅有助於基礎建設」、「提高投資人財務報酬」、「綠色設計促進產品環境效益」、「公司使用再生能源與水資源」、「支付員工薪資提高生活福祉」；負向衝擊包含「耗用資源，造成人體衝擊」、「溫室氣體排放，造成極端氣候」、「採購造成環境衝擊」、「生產階段產生人權衝擊」。

定義影響顯著衝擊的議題

根據 GRI 3: 重大主題內容，南亞科技鑑別出 11 項與南亞科技相關之外部永續發展衝擊。南亞科技從 11 項與南亞科技相關之外部永續發展衝擊回溯至公司內部執行 ESG 議題之實務或專案，並統計出與 11 項外部衝擊相關的前七議題。

財務重大性

問卷三：營運衝擊程度調查

南亞科技在雙重重大性（Double Materiality）概念下，依循財務重大性（Financial Materiality）原則從「營運衝擊程度」質化評估每個 ESG 議題對於營收成長、客戶滿意、員工向心力、成本、聲譽 / 形象等與營運相關因子的影響程度，由 23 位公司主管與同仁考量每個 ESG 議題對於組織營運的影響，鑑別出影響各營運因子的前七個關鍵 ESG 議題。

問卷四：永續風險與機會調查

南亞科依循財務重大性（Financial Materiality）原則鑑別 24 項 ESG 議題所可能發生的風險與機會，並邀請推動各永續事項的主管與同仁填寫問卷，以風險 / 機會未來發生機率、營收、成本、資本支出具體量化財務影響程度，鑑別出屬於南亞科較為顯著之永續風險與機會。

步驟三｜篩選與定義

篩選原則一 - 四份問卷結果

根據步驟二的計算與分析的結果，鑑別出利害關係人關注、對營運具有衝擊、公司顯著之永續風險與機會、對外部永續發展問卷中具有影響之議題。

篩選原則二 - 長期目標

南亞科技參考前年度重大議題，所設定的長期目標，與今年度問卷調查的結果進行比較，作為判斷 2025 年重大議題的判斷原則之一。

篩選原則三 - 高階主管薪酬

除考慮四份問卷結果與長期目標外，南亞科將重大議題與高階主管永續發展評核的薪酬連結，作為定義重大議題的參考來源之一。

步驟四｜確認及批准

根據步驟三的篩選與定義，我們繪製重大性矩陣並決定重大 GRI 主題，此結果經公司的高階主管討論與董事會確認簽核後，最後選定 15 個重大議題 (相較去年，重大議題無改變)，依序為：研發與創新、氣候策略、人才留任與員工福祉、能源管理、供應商永續管理、誠信經營、綠色產品、風險管理、員工發展、職業健康與安全、客戶服務、水管理、人權與勞資關係、廢棄物與循環再利用、社會參與。

其餘 9 個潛在 ESG 議題 (經濟績效、公司治理、資訊安全與隱私權、產品品質、綠色工廠、生物多樣性、永續原材料、員工多元化、人才招募)，我們在報告中會選擇性的揭露。在揭露標準上，我們採用 GRI 主題中的指標，對應公司價值鏈的呈現方式，讓利害關係人瞭解不同主題在價值鏈上產生的影響，同時也作為公司強化企業永續管理的基礎。

■ 永續發展衝擊影響調查

永續發展衝擊影響調查分為「非貨幣化分析」及「貨幣化分析」，貨幣化分析請參考 2.5 永續影響力評價章節。

非貨幣化分析

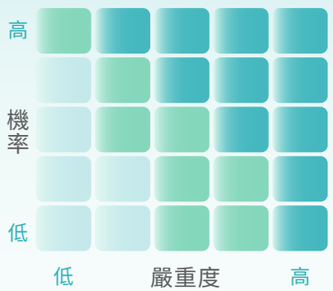
整合價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance, VBA）、哈佛商學院「影響力加權會計（Impact-Weighted Accounts）」研究計畫、倫敦標竿群組（London Benchmarking Group, LBG），從衝擊嚴重度、衝擊範疇、不可補救性與發生機率，由外部角度考量南亞科對外部經濟、環境、社會（包含人權）的衝擊，由公司永續發展小組成員協助評估每個外部衝擊的顯著程度，並辨識出與每個外部衝擊最具影響性的公司 ESG 議題。

定義正向與負向衝擊

衝擊	正向	負向
經濟	4	1
環境	2	4
社會（包含人權）	6	3

衝擊來源：
(1) VBA 價值平衡聯盟
(2) 哈佛商學院影響力加權會計
(3) 倫敦標竿群組 (LBG)
(4) 南亞科

顯著性衝擊分析



嚴重度 = (1)+(2)+(3)
(1) 程度 Scale
(2) 範疇 Scope
(3) 無法補救 Irremediability

影響顯著性衝擊的永續議題

	11 項顯著性衝擊	公司 ESG 議題
經濟	⊕ 公司的產品或技術研發與創新有助於產業技術 / 客戶產品的發展與應用	研發與創新 / 客戶服務
	⊕ 因為採購實務創造上游供應鏈的產業產值	供應商永續管理 / 經濟績效
	⊕ 繳納稅或支付政府的其他費用，有助於支持基礎建設與社會福利	公司治理 / 誠信經營 / 經濟績效 / 社會參與
	⊕ 稅後淨利增加，提高投資人的財務報酬	公司治理 / 誠信經營 / 經濟績效
環境	⊕ 透過綠色設計 (節能 / 再生材料 / 可回收 / 減塑等) 有助產品在使用階段產生環境效益	研發與創新 / 綠色產品
	⊕ 再生能源、再生水及資源回收再利用，避免環境外部衝擊	能源管理 / 水管理 / 廢棄物與循環再利用
	⊖ 耗用能資源與產生污染排放，造成人體健康與生態系統 (土地、大氣、海洋、淡水) 影響	氣候策略 / 能源管理 / 水管理 / 生物多樣性
	⊖ 排放溫室氣體，造成極端氣候	氣候策略 / 能源管理
	⊖ 採購需求造成的環境衝擊 (空汙、廢棄物、水、溫室氣體)	供應商永續管理 / 風險管理 / 氣候策略 / 綠色產品 / 能源管理 / 廢棄物與循環再利用 / 永續原材料
社會（包含人權）	⊕ 支付員工薪資並加薪，提高生活福祉	人才留任與員工福祉 / 人才招募 / 人權與勞資關係
	⊖ 生產階段產生違反勞動條件的人權衝擊 (童工 / 強迫勞動 / 歧視 / 騷擾 / 超時工作等)	職業健康與安全 / 人才留任與員工福祉 / 人權與勞資關係

⊕ 正向 ⊖ 負向

■ 永續議題重要性排序

● 經濟面 ● 環境面 ● 社會面

21 位同仁
考量永續風險與機會對公司財務的影響

23 位公司主管與同仁
考量 ESG 議題對營運的衝擊

28 位公司永續小組成員
對外部影響的評估

3,406 份
利害關係人對永續的關注

永續影響力評價結果

南亞科技的重大主題與潛在議題

南亞科營運衝擊程度[1]

衝擊程度	ESG 議題
首要衝擊	• 研發與創新 • 經濟績效 • 產品品質 • 公司治理 • 供應商永續管理
次要衝擊	• 誠信經營 • 客戶服務 • 資訊安全與隱私權 • 風險管理 • 氣候策略 • 綠色產品 • 人才留任與員工福祉
低度衝擊	• 綠色產品 • 能源管理 • 水管理 • 員工發展 • 職業健康與安全 • 人權與勞資關係

利害關係人關注程度[2]

關注程度	ESG 議題
首要關注	• 公司治理 • 誠信經營 • 研發與創新 • 經濟績效 • 產品品質
次要關注	• 供應商永續管理 • 能源管理 • 職業健康與安全 • 風險管理 • 資訊安全與隱私權 • 氣候策略 • 員工發展
低度關注	• 綠色產品 • 員工多元化 • 人才留任與員工福祉 • 人權與勞資關係 • 人才招募 • 客戶服務 • 水管理 • 廢棄物與循環再利用 • 綠色工廠 • 生物多樣性 • 社會參與

永續發展衝擊程度[3]

衝擊程度	ESG 議題
首要衝擊	• 能源管理
次要衝擊	• 經濟績效 • 氣候策略 • 公司治理 • 誠信經營 • 研發與創新 • 供應商永續管理 • 綠色產品 • 水管理 • 廢棄物與循環再利用 • 人才留任與員工福祉 • 人權與勞資關係
低度衝擊	• 客戶服務 • 風險管理 • 生物多樣性 • 永續原材料 • 職業健康與安全 • 人才招募 • 社會參與

財務衝擊程度[4]

衝擊程度	ESG 議題
首要衝擊	• 氣候策略 • 能源管理
次要衝擊	• 研發與創新 • 資訊安全與隱私權 • 綠色產品 • 水管理 • 員工發展
低度衝擊	• 經濟績效 • 產品品質 • 綠色工廠 • 人才留任與員工福祉 • 誠信經營 • 客戶服務 • 風險管理 • 永續原材料 • 員工多元化 • 人才招募

註 1：南亞科營運衝擊因子包括營收、成本、客戶滿意、聲譽 / 形象、員工向心力等五項。「首要衝擊」代表 ESG 議題同時對四項以上營運因子產生衝擊；「次要衝擊」代表 ESG 議題同時對二至三項營運因子產生衝擊；「低度衝擊」代表 ESG 議題對一項營運因子產生衝擊。

註 2：南亞科共辨識出 7 類利害關係人。「首要關注」代表 ESG 議題同時為五類別以上利害關係人同時關注的前 7 議題（Top Tertile）；「次要關注」代表 ESG 議題同時為三至四類別利害關係人關注的前七議題；「低度關注」代表 ESG 議題被一至二類別利害關係人關注的前七議題。

註 3：南亞科共鑑別出相關且具顯著性的 11 項外部永續發展衝擊。「首要衝擊」代表 ESG 議題同時對四項外部永續發展衝擊產生影響；「次要衝擊」代表 ESG 議題同時對二至三項外部永續發展衝擊產生影響；「低度衝擊」代表 ESG 議題對一項外部永續發展衝擊產生影響。

註 4：南亞科針對 24 個 ESG 議題進行財務風險與機會評估。「首要衝擊」代表該 ESG 議題有八項 (含) 以上之顯著風險與機會；「次要衝擊」代表某 ESG 議題可能產生三至四項顯著風險與機會；「低度衝擊」代表某 ESG 議題可能產生一至二項顯著風險與機會。

治理面 環境面 社會面

	篩選條件							
	問卷結果：衝擊重大		問卷結果：財務重大		南亞科永續脈絡		總星數	排序
	利害關係人關注度	永續發展衝擊＆ IMV	營運衝擊	顯著永續風險與機會	設定長期目標	高階主管薪酬		
研發與創新	***	*	***	*	**	*	11	1
氣候策略	**	**	*	***	**	*	11	1
能源管理	*	*	*	*	**	*	7	3
供應商永續管理	**	***		***	**	*	11	4
誠信經營	**	*	**		***	*	9	5
人才留任與員工福祉	***	*	**		**	*	9	5
綠色產品	*	*		*	**	*	6	7
風險管理	**		*		***	*	7	8
員工發展	**			*	**	*	6	9
水管理	**				***	*	6	10
人權與勞資關係			**		**	*	5	11
職業健康與安全		*		*	**		4	12
客戶服務	*	*			**		4	12
廢棄物與循環再利用		*			**	*	4	12
社會參與	*				**		3	15

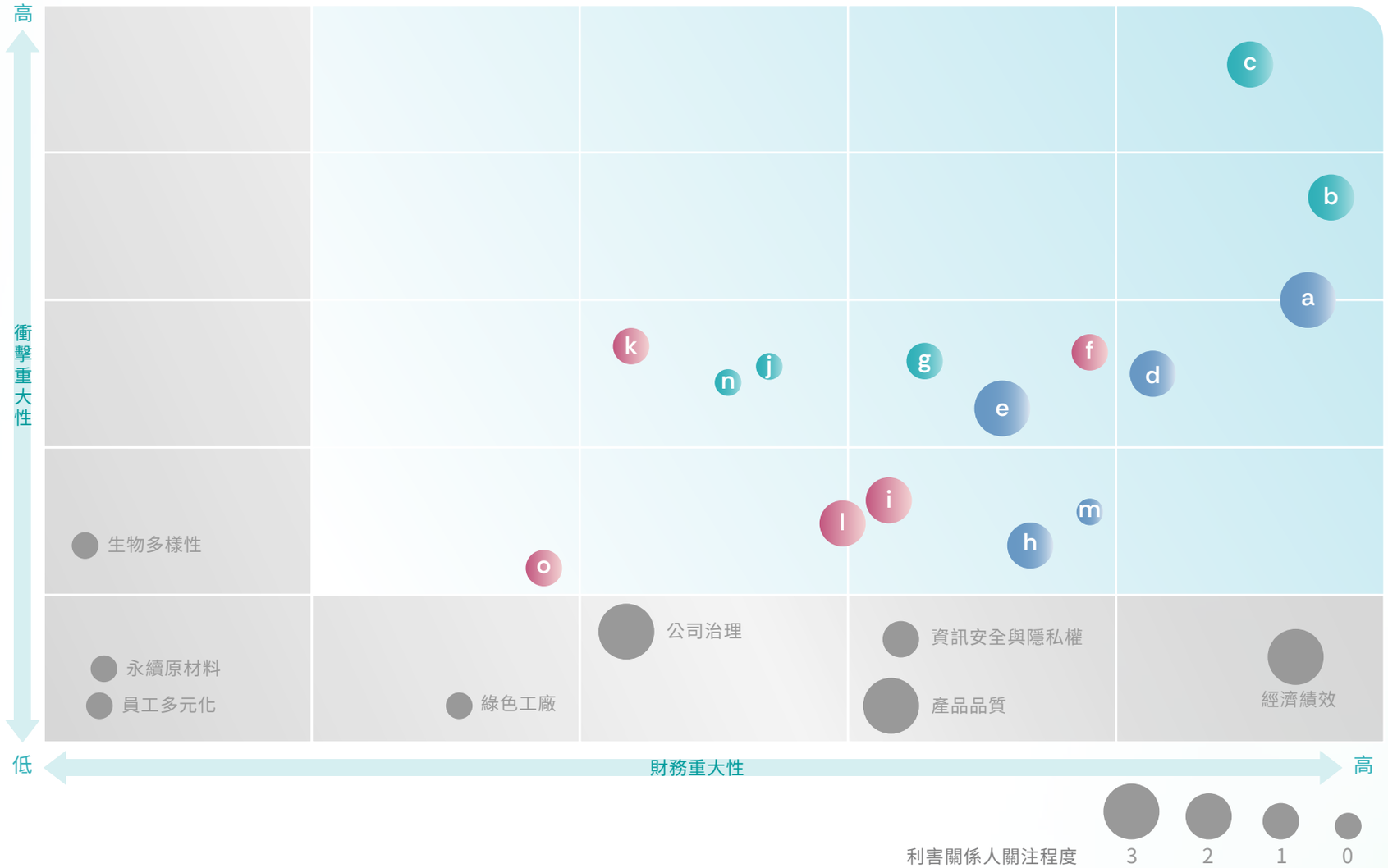
註：排序原則首先考量該議題是否為強雙重、弱雙重，或僅為單重，再依照各議題之星數列出順序。如遇前述兩者條件皆一致者，將進行每一項篩選條件下是否皆有星星作為判斷依據，例如：氣候策略與能源管理，皆為強雙重且星數皆為 11，惟「能源管理」僅在四項篩選條件下有星數（營運衝擊未有星），因此順序略低於氣候策略。

■ 重大議題矩陣圖[註1]：

註 1: 透過公司的高階主管的討論並由董事會簽核確認，最後選定 15 個重大議題，其餘 9 個為潛在的 ESG 議題 (經濟績效、公司治理、資訊安全與隱私權、產品品質、綠色工廠、生物多樣性、永續原材料、員工多元化、人才招募) ；重大議題與前一年相同，沒有變化。

- E 環境議題
- S 社會議題
- G 治理議題

a	研發與創新
b	氣候策略
c	能源管理
d	供應商永續管理
e	誠信經營
f	人才留任與員工福祉
g	綠色產品
h	風險管理
i	員工發展
j	水管理
k	人權與勞資關係
l	職業健康與安全
m	客戶服務
n	廢棄物與循環再利用
o	社會參與



南亞科技雙重重大性

⊕ 正向　⊖ 負向

面向	重大議題	南亞科技營運衝擊（財務重大性）					永續發展衝擊（衝擊重大性）										
		營收	成本	客戶滿意	員工向心力	聲譽形象	產業技術發展	採購創造上游產值	納稅支持政府基礎建設	淨利增加提高財務報酬	產品環境效益	使用再生能源避免外部衝擊	耗用資源與污染	溫室氣體造成極端氣候	採購造成環境衝擊	員工加薪提高生活福祉	違反勞動人權
							⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊖	⊖	⊖	⊕	⊖
經濟面	誠信經營			●	●	●			●	●							
	研發與創新	●	●	●	●	●	●				●						
	客戶服務	●		●		●	●										
	供應商永續管理	●	●	●		●		●							●		
	風險管理	●		●											●		
環境面	氣候策略		●			●							●	●	●		
	綠色產品					●					●				●		
	能源管理		●									●	●	●	●		
	水管理		●									●	●				
	廢棄物與循環再利用											●			●		
社會面	員工發展				●												
	職業健康與安全				●												●
	人才留任與員工福祉				●	●										●	●
	人權與勞資關係				●											●	●
	社會參與								●								

■ 重大主題與價值鏈衝擊邊界

涉入程度：● 直接關係 ○ 間接關係 ✓ 商業關係

重大議題		實際與潛在衝擊	對應GRI主題	價值鏈					章節對應
				產品設計	採購	製造	封測	客戶使用	
經濟面	誠信經營	實際 / 經濟 / 正向　繳納稅或支付政府的其他費用，有助於支持基礎建設與社會福利	反貪腐 (205)、反競爭行為 (206)		✓	●	✓	✓	誠信透明
		實際 / 經濟 / 正向　稅後淨利增加，提高投資人的財務資本							
		潛在 / 經濟 / 負向　不當使用數據或洩露客戶產品的資訊							
	研發與創新	實際 / 經濟 / 正向　公司產品或技術的研發與創新有助於產業技術 / 客戶產品的發展與應用	研發與創新 *	●		●			創新
		實際 / 環境 / 正向　透過綠色設計 (節能 / 再生材料 / 可回收 / 減塑等) 有助產品在使用階段產生環境效益							
		實際 / 環境 / 負向　耗用能資源與產生污染排放，造成人體健康與生態系統 (土地、大氣、海洋、淡水) 影響							
	客戶服務	實際 / 經濟 / 正向　公司產品或技術的研發與創新有助於產業技術 / 客戶產品的發展與應用	客戶隱私 (418)					✓	誠信透明
		潛在 / 經濟 / 負向　不當使用數據或洩露客戶產品的資訊							
		實際 / 環境 / 正向　透過綠色設計 (節能 / 再生材料 / 可回收 / 減塑等) 有助產品在使用階段產生環境效益							
	供應商永續管理	實際 / 經濟 / 正向　因為採購實務創造上游供應鏈的產業產值	採購實務 (204)、供應商環境評估 (308)、供應商社會評估 (414)		✓				責任採購
		實際 / 人權 / 正向　因採購需求增加供應商在聘僱與工作機會的創造，促進供應商員工的購買力							
		實際 / 環境 / 負向　採購需求造成的環境衝擊 (空汙、廢棄物、水、溫室氣體)							
	風險管理	潛在 / 經濟 / 負向　不當使用數據或洩露客戶產品的資訊	風險管理			●	✓		誠信透明
		實際 / 環境 / 負向　溫室氣體排放造成極端氣候改變							
		潛在 / 人權 / 負向　生產階段產生違反勞動條件的人權衝擊 (童工 / 強迫勞動 / 歧視 / 騷擾 / 超時工作等)							

涉入程度：● 直接關係 ○ 間接關係 ✓ 商業關係

重大議題		實際與潛在衝擊	對應GRI主題	價值鏈					章節對應
				產品設計	採購	製造	封測	客戶使用	
環境面	氣候策略	實際 / 環境 / 正向　透過綠色設計 (節能 / 再生材料 / 可回收 / 減塑等) 有助產品在使用階段產生環境效益	排放 (305)			●	✓		綠色
		實際 / 環境 / 負向　溫室氣體排放造成極端氣候改變							
	綠色產品	實際 / 經濟 / 正向　公司產品或技術的研發與創新有助於產業技術 / 客戶產品的發展與應用	能源 (302)、排放 (305)	●	✓	●	✓	✓	綠色
		實際 / 環境 / 正向　透過綠色設計 (節能 / 再生材料 / 可回收 / 減塑等) 有助產品在使用階段產生環境效益							
	能源管理	實際 / 環境 / 正向　再生能源、再生水及資源回收再利用，避免環境外部衝擊	能源 (302)			●	✓		綠色
		實際 / 環境 / 負向　耗用能資源與產生污染排放，造成人體健康與生態系統 (土地、大氣、海洋、淡水) 影響							
		實際 / 環境 / 負向　溫室氣體排放造成極端氣候改變							
	水管理	實際 / 環境 / 正向　再生能源、再生水及資源回收再利用，避免環境外部衝擊	水與放流水 (303)			●	✓		綠色
		實際 / 環境 / 負向　耗用能資源與產生污染排放，造成人體健康與生態系統 (土地、大氣、海洋、淡水) 影響							
	廢棄物與循環再利用	實際 / 環境 / 正向　透過綠色設計 (節能 / 再生材料 / 可回收 / 減塑等) 有助產品在使用階段產生環境效益	廢棄物 (306)			●	✓		綠色
		潛在 / 環境 / 負向　使用不可再生原物料造成自然資源稀缺或耗竭 (金屬礦物)							

涉入程度：● 直接關係 ○ 間接關係 ✓ 商業關係

重大議題		實際與潛在衝擊		對應GRI主題	價值鏈					章節對應
					產品設計	採購	製造	封測	客戶使用	
社會面	員工發展	實際 / 人權 / 正向	員工培訓增進專業技能，提升就業競爭力	訓練與教育 (404)			●	✓		人才
	職業健康與安全	潛在 / 人權 / 負向	職業傷害造成工作者身體或心靈的傷害，及耗用醫療資源	職業安全衛生 (403)			●	✓		人才
	人才留任與員工福祉	實際 / 人權 / 正向	公司增加直接聘僱與工作機會，促進員工購買力	市場地位 (202)、勞雇關係 (401)			●	✓		人才
		實際 / 人權 / 正向	支付員工薪資並加薪，提高生活福祉							
		實際 / 人權 / 正向	多元共融的聘僱政策，避免就業不平等							
	社會參與	實際 / 人權 / 正向	多元共融的聘僱政策，避免就業不平等	當地社區 (413)			○	○		共榮社會
		實際 / 人權 / 正向	透過社會參與或公益投入資源，為社區提升環境或生活品質							
	人權與勞資關係	潛在 / 人權 / 負向	因採購需求造成上游供應商違反勞動條件的人權衝擊 (童工 / 強迫勞動 / 歧視 / 騷擾 / 超時工作等)	不歧視 (406)、強迫或強制勞動 (409)	✓	✓	●	✓	✓	人才
		潛在 / 人權 / 負向	生產階段產生違反勞動條件的人權衝擊 (童工 / 強迫勞動 / 歧視 / 騷擾 / 超時工作等)							

■ 重大議題與風險管理

根據重大性主題分析結果，南亞科技整合企業風險管理機制 (ERM)，分別在 15 個重大主題上辨識出風險因子，面對不同的風險因子，公司採取個別的風險減緩措施，避免風險衍生的營運衝擊。

風險管理分級

風險發生機率及趨勢 (L)	1 極少	2 少	3 偶爾	4 時常	5 總是
風險嚴重度 (C)	1 輕微	2 小	3 普通	4 嚴重	5 很嚴重

重大議題	管理方針	風險因子	風險描述及減緩措施	發生機率及趨勢(L)	嚴重度(C)
誠信經營	建立良好治理制度，落實道德規範與風險控管，確保永續經營與價值創造。	違反法令(規)，遭主管機關裁罰	• 風險描述： 因員工觸犯內線交易、國際反托拉斯法等相關，可能導致南亞科應負擔連帶賠償責任，經理人或董事亦可能有刑事責任。 • 減緩措施： 1. 制定具操作性的法令遵循計畫，並納入例行的內控流程，配套定期稽核。 2. 另於反托拉斯法規遵循指導方針，將代理商納入規範，俾利本公司在符合法律之前提下達成商業目標。 3. 透過定期教育訓練、講座、全員會議與企業刊物等方式，針對全體員工 / 高風險人員積極宣導。 4. 規劃董、監事責任保險，確保涵蓋相關訴訟所應支出之費用或賠償。	1 極少	3 普通
研發與創新	開發先進技術與高智慧產線，提供高附加價值解決方案，維持競爭優勢。	製程技術開發進度落後	• 風險描述： 製程技術開發進度落後，可能影響新產品開發進度，無法滿足客戶終端產品規格需求；亦可能導致產品成本無法有效 下降，影響公司營收及獲利。 • 減緩措施： 持續投入研發人力與研發經費。	3 偶爾	4 嚴重
		新產品開發進度落後	• 風險描述： 新產品開發進度落後，可能導致無法及時滿足客戶終端產品規格需求，影響公司營收及獲利。 • 減緩措施： 1. 持續投入研發人力與研發經費，加速研發進度。 2. 與客戶保持密切聯繫，掌握市場終端產品規格需求走勢，適時開發新產品。	3 偶爾	4 嚴重

重大議題	管理方針	風險因子	風險描述及減緩措施	發生機率及趨勢(L)	嚴重度(C)
客戶服務	透過密切聯繫與回饋機制，提升客戶滿意度與市場形象。	客戶財務惡化	• 風險描述： 無法如期收到貨款，影響公司收入。 1. 每週系統出表追蹤 2. 業務助理與客戶確認並回覆預計付款日期 3. 跟催客戶實際付款日期 • 減緩措施： 1. 依據客戶經營狀況設定授信管制 2. 商請客戶提供擔保，以提高授信額度 3. 針對無法提供擔保且風險較高客戶，投保應收帳款保險。	1 極少	2 小
		客戶抽單	• 風險描述： 訂單集中於某些客戶，當這些客戶大幅降低採購，將導致銷售量 / 營業額銳減。 • 減緩措施： 1. 對各個大客戶設定年度、月及週的達成目標，並進行管制監控。 2. 儘可能攤平設定大客戶平均銷量，以避免單一客戶年度營業額比重太大。	1 極少	2 小
		資訊系統異常	• 風險描述： MIS 營業管理系統無法正常運行或連線使用，導致無法處理訂單而延誤出貨交運。 • 減緩措施： 1. CIM 設置備援主機 2. CIM 資料庫異地備份 3. 建立系統異常時之作業流程 4. 定期針對系統異常進行緊急演練 5. 異廠區操作系統 (MIS)	1 極少	2 小
供應商永續管理	強化供應鏈韌性，管控風險，與供應商共創永續未來。	供應商無法符合要求	• 風險描述： 因天災、疾病、運輸、採購集中等因素，致備料狀況未達要求。 • 減緩措施： 1. 調整運送方式 2. 調整採購對象、數量，增加庫存 3. 加速對抗品廠商評估	3 偶爾	2 小

重大議題	管理方針	風險因子	風險描述及減緩措施	發生機率及趨勢(L)	嚴重度(C)
風險管理	持續優化風險控管，降低成本、確保獲利，營造優質工作環境。	風險鑑別、減緩措施與緊急應變演練等管理作為未落實執行	• 風險描述： 各類風險因子若未鑑別與管理，提早因應，當意外事故發生時將造成公司營運損失。 • 減緩措施： 透過風險管理組織運作，定期審視各項風險管理作為與執行成果，並藉由持續不斷的緊急應變演練，將營運風險降到最低。 ・請參考本報告書「風險管理」	3 偶爾	3 普通
氣候策略	納入價值鏈氣候風險管理，預警與應變計畫降低營運衝擊。	政策與法規加嚴管制溫室氣體排放量以致營運成本上升	• 風險描述： 政府已公告氣候變遷因應法、碳費徵收費率及用電大戶條款等法令，企業須訂定減碳與再生能源目標，因此企業增加推動節能方案與購買再生能源之成本支出。 • 減緩措施： 制訂致力低碳產品研發、布局綠色科技生產、調適氣候變遷風險、共同攜手永續夥伴、氣候倡議與意識培養等五大策略，以推動低碳轉型與氣候調適。 ・請參考「2025 永續報告書 5.1 章節自然與氣候管理」	3 偶爾	3 普通
綠色產品	優化製程，提高能源效益，生產環保無害產品，減少環境影響。	產品含有有害物質超標	• 風險描述： 產品含有有害物質，違反歐盟、其他國家法令及客戶的規範標準、被客戶退貨或拒收或罰款，造成客戶損失影響商譽。 • 減緩措施： 南亞科技成立綠色產品推動組織，在產品研發及生產過程中管制使用符合歐盟、其他國家法令及客戶有害物質標準的原物料與產品。 ・請參考本報告書「綠色產品管理：無危害產品管理」	1 極少	3 普通
能源管理	推動節能減排，降低成本並符合政策規範。	電力供應不足或中斷	• 風險描述： 電力供應異常，影響生產及訂單。 • 減緩措施： 設置備援電力系統、電力供應採雙迴路設計以降低單迴路供電異常風險、節電及制定應變計畫。	2 少	3 普通
水管理	提升水資源利用率，減少污染與生產衝擊風險。	水源短缺	• 風險描述： 水源供應異常，影響生產及訂單。 • 減緩措施： 建置備用水源及儲水池、節水及多元水源開發。 ・請參考本報告書「綠色產品管理：無危害產品管理」	1 極少	4 嚴重

重大議題	管理方針	風險因子	風險描述及減緩措施	發生機率及趨勢(L)	嚴重度(C)
廢棄物與循環再利用	推動廢棄物源頭減量及資源回收再利用，促進循環經濟並減少環境衝擊。	大量廢棄物產生，處理去處及量能有限，造成去化受阻。	• 風險描述： 廢棄物尋無處理廠商，長期堆置導致造成土壤或廢水污染，有被開罰風險及商譽受損。 • 減緩措施： 與複數廠商簽訂合約，並持續關心去化回收情形及新興再利用技術發展。	2 少	3 普通
員工發展	強化培訓體系，提升核心技術，培育半導體人才。	關鍵人才不足	• 風險描述： 半導體產業持續高速成長人力需求遞增，需大量關鍵人力，半導體業面臨人力嚴重短缺的問題。 • 減緩措施： 建立關鍵人才庫，執行各項關鍵人才發展與留任措施。並擴大產學合作範疇，長期與優質及鄰近大專院校建立實習合作平台，建構長期穩定人力來源。	2 少	2 小
職業健康與安全	提供安全健康職場，降低職災風險。	擴建營造、機電與設備裝機風險	• 風險描述： 新廠擴建營造過程，營造廠未能落實現場作業安全管理，硬體安衛設施設置不足或因施工破壞未及時復原，而發生重大職業災害。 擴建後期大量機電與設備廠商進入工區裝機作業，現場除作業之本質危害或違規造成之風險 (如：未依規定步驟施工或未確實穿戴使用防護具等)，另可能發生施工區域重疊干涉，造成機具或人員碰撞等情事，進而發生重大職業災害。 • 減緩措施： 針對擴建作業現場加強安衛管理監督、例行與專案稽核；機電與設備裝機階段，要求廠商於作業前進行工作安全分析或風險評估，作業中落實每日工作協調與自主檢查等，以避免作業重疊干涉；每日收工會議或每月擴建協議組織會議，亦要求所有施工承攬商對所屬造成之安衛異常項目提出檢討改善，以期降低職災發生風險。	4 時常	1 輕微
		強震影響廠區安全與運作	• 風險描述： 廠內因強震導致流體管線破裂、電路銜接鬆脫，衍生火災、停電、漏液或設備損傷等災害，使人員受傷或工廠營運中斷。 • 減緩措施： 針對設備、管線增加防震與鎖固，避免地震造成晃動位移；針對異常情境執行應變演練，以熟悉異常處理流程與縮短處理時間；藉同業經驗與保險公司提供之建議持續強化防震應對措施。	2 少	3 普通

重大議題	管理方針	風險因子	風險描述及減緩措施	發生機率及趨勢(L)	嚴重度(C)
人才留任與員工福祉	營造友善環境，吸引並留任高潛力人才。	員工福利措施競爭力不足	• 風險描述： 同業薪酬及福利措施優於本公司現有制度，以及半導體科技產業人才短缺趨勢，有人才流失之虞。 • 減緩措施： 了解同業福利措施及薪酬水準，適時與時俱進提升各式福利措施及薪酬標準，以強化員工整體福祉，避免在職員工離職率並提升新進員工求職意願。	2 少	2 小
人權	落實人權文化與風險管理，打造保障人權的職場。	職場不法侵害	• 風險描述： 勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。 • 減緩措施： 處理機制合乎職安法新制，並提供 EAP 資源，讓臨場職醫、心理師與相關單位介入與面談及關懷。引進具專業背景的外部調查委員，提升案件審核的客觀性與法律防護。 強化訓練與溝通技巧，讓主管能即時辨識與處理職場危機。	2 少	2 小
社會參與	運用企業資源，攜手夥伴推動社會善循環。	利害關係人溝通不足	• 風險描述： 未建立良好利害關係人網路以及定期溝通管道，致營運過程中易產生衝突與誤解。 • 減緩措施： 連結各項內外部資源，建立各種管道定期與利害關係人溝通，以減緩企業營運過程中可能產生之衝突，進而建立良好企業聲譽並發揮影響力。	2 少	2 小

2.3 利害關係人溝通

利害關係人	對南亞科技的意義與議和目的	溝通方式/溝通頻率	關注議題	2025年溝通成效
員工	員工是南亞科技最重要的資產。我們將員工的幸福視為己任，透過全方位的薪資福利、訓練發展、雙向溝通制度，提升留任率，與員工共同實踐健康幸福職場願景。 參考章節 人才	• 公司性公告 / 不定期 • 會議：召開定期會議，如全員會議 (每半年) / 主管會議 (每季)/ 線上作業人員會議 (每季)/ 各種教育訓練 • 雙向溝通平台：生活園地、南亞科技電子報、意見反應 / 不定期 • 電子問卷：課程滿意度、活動滿意度、員工意見調查 / 不定期 • 工會代表溝通會議：勞資議題討論 / 至少一年一次	• 人才留任與員工福祉 • 人權與勞資關係 • 經濟績效 • 員工發展 • 職業健康與安全 • 研發與創新 • 產品品質 • 社會參與	• 2025 年全員會議以實體搭配視訊會議進行，計辦理 2 次 • 主管會議召開 4 場 • 線上作業人員會議共辦理 4 場 • 南亞科技電子報共發布 4 期 • 工會代表溝通會議實體會議共召開 1 場，並透過各種管道溝通 • 勞資溝通會議實體會議共召開 1 場，並透過各種管道溝通
股東 / 投資人	資金投資是股東對南亞科技的信任與支持。公司設立投資人關係專責單位，透過提供透明的公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以達到增加投資人投資價值之目標。 參考章節 創新、誠信透明	• 股東大會 / 每年一次 • 法人說明會 / 每季一次 • 機構投資人會議 / 不定期 • 年度、季度財務資訊揭露 / 每季 • 公司年報、永續報告書、主題式報告書 (自然暨氣候報告書 &HRDD)/ 每年 • 公司網站、公開資訊觀測站資訊揭露 / 不定期 • 參與第三方機構之與公司治理評鑑 / 不定期 • 電話及書面溝通 / 不定期	• 員工發展 • 人才留任與員工福祉 • 人才招募 • 氣候策略 • 綠色產品 • 公司治理 • 供應商永續管理 • 員工多元化 • 人權與勞資關係	• 說明公司營運狀況、技術發展進度及市場動態訊息：4 場法人說明會、17 場海內外機構投資人論壇、106 場機構投資人會議 • 積極參與國內外指標性評鑑，具體量化 ESG 成果：連續入選 DJBIC 世界指數成分股、榮獲第 12 屆公司治理評鑑排名前 6% ~20%
客戶	客戶為南亞科技最佳營運策略夥伴。透過攜手齊創嶄新思維與技術，掌握業界應用趨勢，提升客戶滿意度與產品價值。 參考章節 誠信透明	• 技術支援服務 / 不定期 • 拜訪客戶及經銷商 / 一至二個月一次。 • 技術交流 / 每年至少一次 • 提供客戶教育訓練 / 不定期 • 客戶滿意度調查 / 每年一次 • 客戶平台參數量測服務及客戶產品共同驗證服務 / 不定期	• 誠信經營 • 研發與創新 • 供應商永續管理 • 產品品質 • 公司治理 • 風險管理 • 客戶服務 • 經濟績效 • 資訊安全與隱私權	• 當客戶需要技術支援時，透過親訪、電話、郵件或簡訊，了解客戶需求並協助客戶解決技術問題 • 拜訪客戶，瞭解客戶需求及市場狀況，以利後續的生產銷售規劃 • 與客戶技術及工程人員進行技術交流及教育訓練，共完成 114 場客戶技術交流及課程教育訓練 • 完成客戶涵蓋率 100% 的客戶滿意度調查，且滿意度分數達 95.7 分 • 完成 1,142 件客戶平台參數量測服務及 28 件客戶產品共同驗證服務，協助客戶及早發現潛在問題並縮短驗證時間，加速產品上市

利害關係人	對南亞科技的意義與議和目的	溝通方式/溝通頻率	關注議題		2025年溝通成效
供應商	供應商為南亞科技產品生產的重要環結。透過互信的合作關係，以及供應商管理制度，減緩供應鏈永續性風險，齊力共建永續價值鏈。 參考章節 責任採購	• 供應商資訊平台 / 即時 • 面對面檢討報告或會議 / 定期 • 供應商問卷調查、稽核與輔導 / 每年 • 供應商交貨穩定性與品質評鑑 / 每年	• 供應商永續管理 • 誠信經營 • 研發與創新 • 公司治理	• 經濟績效 • 資訊安全與隱私權 • 風險管理 • 能源管理	• 針對交期庫存管理、成本等，每月定期及不定期開會檢討 • 關鍵材料 80 家。非關鍵材料 205 家 SAQ 調查表 285 家，回收率 100% • 高風險供應商稽核 20 家， 改善回覆率 100%
政府	南亞科技持續第一時間關注政府法規動態，面對政府所提的法規要求，期許我們「優於法規」，除了符合法規要求之外，更積極回應政府提出的政策。 參考章節 人才、責任採購、誠信透明	• 財務報告 / 每季 • 遵照政府法規規定，增、修訂公司內規並據以執行 / 不定期	• 能源管理 • 水管理 • 廢棄物與循環再利用 • 職業健康與安全 • 公司治理	• 誠信經營 • 經濟績效 • 產品品質 • 氣候策略 • 社會參與	• 持續以優於法規時程提前揭露年度財報及股東會年報資訊，呼應金管會「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」及「上市櫃公司永續發展行動方案」 • 參與台灣半導體產業協會內部溝通，共同研商更合理可行的產業相關環保法規 • 持續關注法規動向，2025 年共參與 20 場政府舉辦之法規宣導暨說明會及研商會議等。
社會	幸福的社會是企業永續發展最重要的基石。地方繁榮與在地價值保存不應是互為衝突，而是共榮共好。南亞科技期許自身在站穩營運腳步之時，同時也積極投入在地深耕，並與當地社區再造結合。這是南亞科技在思考社會責任時的重要課題。 參考章節 人才、綠色	• 辦理人才培育、環境保育、敦親睦鄰、人文關懷四大社會參與主軸活動 / 平均每月進行各面向活動 • Facebook 粉絲專頁貼文 / 不定期 • 志工服務活動 / 不定期	• 誠信經營 • 資訊安全與隱私權 • 產品品質 • 研發與創新 • 氣候策略	• 綠色產品 • 綠色工廠 • 生物多樣性 • 職業健康與安全	• 人才培育：設計思考教育總人數 1,387 人、青年培力飛翔獎學金支持 2 位國手及 5 位運動好手 • 環境保育：移除小花蔓澤蘭 155.4 公斤、移除海岸廢棄物 76.3 公斤 • 敦親睦鄰：鄰里公共事務推廣贊助共計 130 萬 • 人文關懷：促進國內文化產業提升，年度經費 300 萬
媒體	媒體為南亞科技對外溝通的重要橋樑，有發言人與代理人制度，並設立公共關係專責單位。多元的溝通管道且一致性地對外傳遞公司訊息，讓關心本公司之媒體專業人士了解最新消息，以提升公司正面形象及知名度。 參考章節 創新、人才、誠信透明	• 記者會 / 每季一次 • 新聞稿 / 不定期 • 公司官方網站 / 不定期 • 發言人接受專題採訪 / 不定期 • 邀請媒體餐敘 / 每年一次	• 公司治理 • 誠信經營 • 研發與創新 • 經濟績效 • 風險管理 • 職業健康與安全	• 供應商永續管理 • 產品品質 • 能源管理 • 員工發展 • 員工多元化	• 開啟線上、線下會議，透過雙向交流提升議和效益：4 場記者會、1 場媒體餐敘 • 即時、透明地揭露公司營運狀況及永續相關訊息：24 篇新聞稿、6 篇 ESG 最新消息

2.4 永續策略及 SDGs

南亞科技為達成「智慧世代最佳記憶體夥伴」的願景，擬定「創造共享價值」、「促進永續共榮」與「實踐永續營運」三大永續發展策略主軸，驅動六大永續策略發展構面。南亞科技從六大構面出發，檢視在此六大構面下利害關係人關注的重大主題，並與 SDGs 對應，南亞科技的永續發展策略共可連結 10 項 SDGs 目標，其中「創造共享價值」是南亞科技貢獻程度最大的永續發展策略主軸，共可連結到 8 項 SDGs 目標，這表示「創新」、「人才」、「綠色」為南亞科技推動永續發展的重點，讓南亞科技從核心能力與營運上，不僅為南亞科技創造價值，也為解決 SDGs 而展現最大影響力。南亞科技針對在永續發展策略下的各項重大主題訂定未來發展目標，並定期於企業永續委員會檢視績效及目標達成狀況。

永續發展策略主軸: 創造共享價值

創新

◆ 優於目標　◆ 達標　◆ 未達標

管理指標	2025目標	2025執行績效	達標狀況	2026目標	2030目標
研發與創新					
10 奈米級 DRAM 技術研發進度	第三代 10 奈米級 DRAM 製程及 16Gb DDR5 產品達出貨驗證標準。	未完成 (註)	◆	第三代 10 奈米級 DRAM 製程及 16Gb DDR5 產品達出貨驗證標準	第四代 10 奈米級 DRAM 製程及 16Gb DDR6 產品開發。EUV 及 HKMG 技術導入。
具備 AI 理論與實作技術能力的工程人員累積訓練人數 (人)	累計訓練 550 位工程人員，具備 AI 理論與實作專業技能。	已完成	◆	累計訓練 600 位工程人員，具備 AI 理論與實作專業技能。	
累計智能系統開發數量 (項)	累計完成 150 項智能系統開發。	已完成	◆	累計完成 170 項智能系統開發。	實現 AI 深度整合智慧製造，累計開發 250 項智能系統
台灣專利獲證數	>250 件	已完成	◆	台灣專利獲證數：375 件	
環境友善產品					
產品符合無有害物質相關法規及客戶規範比例	100%	100%	◆	100%	100%
	100%	100%	◆	100%	100%
產品完成產品生命週期盤查比例	100%	100%	◆	100%	100%
原料不含全氟辛酸相關物質比例	100%	100%	◆	100%	100%
20 奈米等先進製程比例	≧ 96%	97.3%	◆	≧ 96%	≧ 96%

註： 第三代 10 奈米級 DRAM 先導產品在 2025/Q3 設計完成。產品試產進行中。

永續發展策略主軸: 創造共享價值

人才

◆ 優於目標　◆ 達標　◆ 未達標

管理指標	2025目標	2025執行績效	達標狀況	2026目標	2030目標
人才發展					
關鍵人才全員工佔比	≧ 7.5%	7.9%	◆	≧ 7.5%	關鍵人才佔全部員工比例≧ 7.5%
內部員工替補率	≧ 60%	77.2%	◆	內部員工替補率≧ 60%	內部員工替補率≧ 60%
年度計劃總課程完成率	≧ 100%	219%	◆	≧ 100%	≧ 100%
人才留任與員工關懷					
關鍵人才留任率	≧ 95%	95.4%	◆	95% 註 4	≧ 95%
自願離職率註 1	≦ 6%	10.7%	◆ 註 2	≦ 6%	介於 5~8%
員工意見調查達平均認同度	≧ 78%	77%	◆ 註 3	≧ 78%	≧ 80%

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：調整關鍵人才留任率計算方式以固定 5 年區間動態計算。

永續發展策略主軸: 創造共享價值

人才

◆ 優於目標　◆ 達標　◆ 未達標

管理指標	2025目標	2025執行績效	達標狀況	2026目標	2030目標
人權					
員工勞工道德教育訓練完訓率	100%	100%	◆	100%	100%
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	外部稽核或勞動檢查 結果無重大缺失
職場不法侵害案件（件）	0	0 件	◆	0	0
職業健康與安全					
失能傷害頻率[註 1]	<0.17	0.41	◆[註 2]	<0.16	<0.14
失能傷害嚴重度	<5.9	3.0	◆	<5.7	<5.1
廠內自主檢查率	>94%	94.8%	◆	>94.1%	>94.5%
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%	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（件）	維持 0 件	維持 0 件	◆	維持 0 件	維持 0 件

註 1：失能傷害頻率（FR）=（失能傷害次數 × 10^6）/ 總經歷工時。
註 2：2025 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 。

永續發展策略主軸: 創造共享價值

綠色

◆ 優於目標　◆ 達標　◆ 未達標

管理指標	2025目標	2025執行績效	達標狀況	2026目標	2030目標
氣候變遷					
2025 年溫室氣體範疇 1+2 排放量較 2020 年	減少 12.5%	減少 11.2%[註1]	◆	減少 15.0%	減少 25.0%
2025 年溫室氣體範疇 3 產品單位排放較 2020 年	減少 13.5%	增加 14.6%[註1]	◆	減少 16.2%	27.0%
製程全氟碳化物排放削減率	≧ 93 %	93.6%	◆	≧ 93 %	≧ 93 %
氣候變遷災害造成生產中斷天數	維持 0 天	維持 0 天	◆	維持 0 天	維持 0 天
能源管理					
節能措施累積節能總量 (自 2017 年起)	75,000 MWh	78,773 MWh	◆	82,500MWh	≧ 103,000 MWh
全年再生能源使用	78,000MWh	80,160 MWh	◆	90,000MWh	再生能源使用量達總用電量之 25%
水管理					
累計單位產能用水量較 2017 年	35.5%	34%	◆[註2]	≧ 35.5%	≧ 37%
因限水造成生產損失 wafer 片數	0 片	0 片	◆	0 片	0 片
水汙染主要指標平均百分比優於法規標準	≥ 52%	63%	◆	≥ 55%	≥ 60%
廢棄物管理					
廢棄物處理商現場稽核輔導率	≥ 98%	98.4	◆	≥ 98%	≥ 98%
違反環保法規案件 (件)	0	0	◆	0	0
揮發性有機物 (VOCs) 削減率	>92%	95.4%	◆	>95%	>95%

註 1：2025 年因產業景氣復甦以致溫室氣體排放量超出原規劃減量方案，故未達成原設定年度減碳目標。
註 2：廢水處理 MBR 膜異常導致水回收量下降，致使單位產能用水量未達標。

永續發展策略主軸: 促進永續共榮

責任採購

◆ 優於目標　◆ 達標　◆ 未達標

管理指標	2025目標	2025執行績效	達標狀況	2026目標	2030目標
供應商永續管理					
使用無衝突金屬與負責任的礦產採購金屬	100%	100%	◆	100%	100%
關注供應商完成自我評估問卷之比例	100%	100%	◆	100%	100%
永續高風險供應商稽核缺失改善率	100%	100%	◆	100%	100%
供應商行為準則簽署率	100%	100%	◆	100%	100%
關注供應商稽核輔導達成率	100%	100%	◆	100%	100%
供應商永續輔導專案件數 (件)	≧ 2	2 件	◆	≧ 2	≧ 3
社會參與					
社會參與總人時年成長率	≧ 10%	11.6%	◆	≧ 10%	較 2025 年成長 50% 以上
志工服務隊人數 (人)	≧ 150	240 人	◆	佔總員工數≧ 5%	
累積培育半導體人才 (自 2021 年起)(人)	≧ 1,100	1,387	◆	≧ 1,500	推廣半導體教育 5,000 人次 / 年以上

永續發展策略主軸: 實踐永續管理

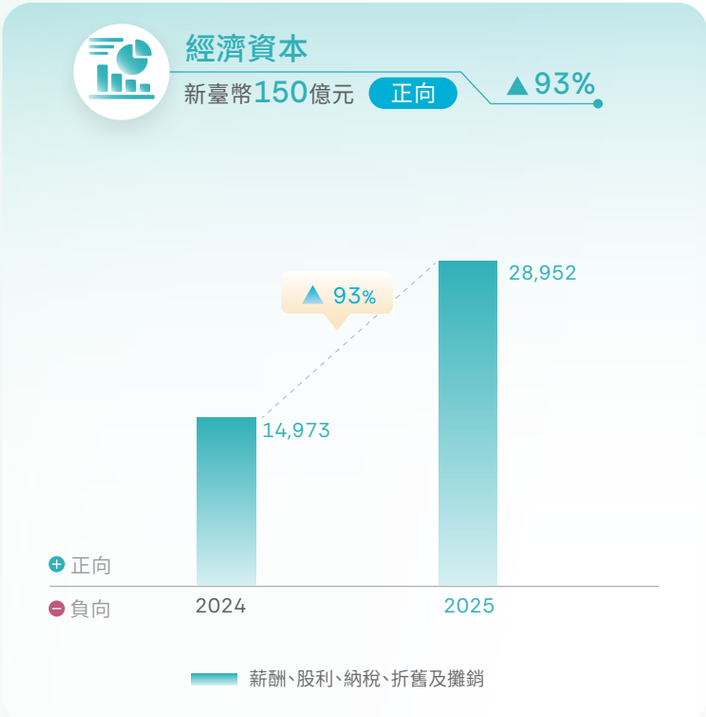
誠信經營

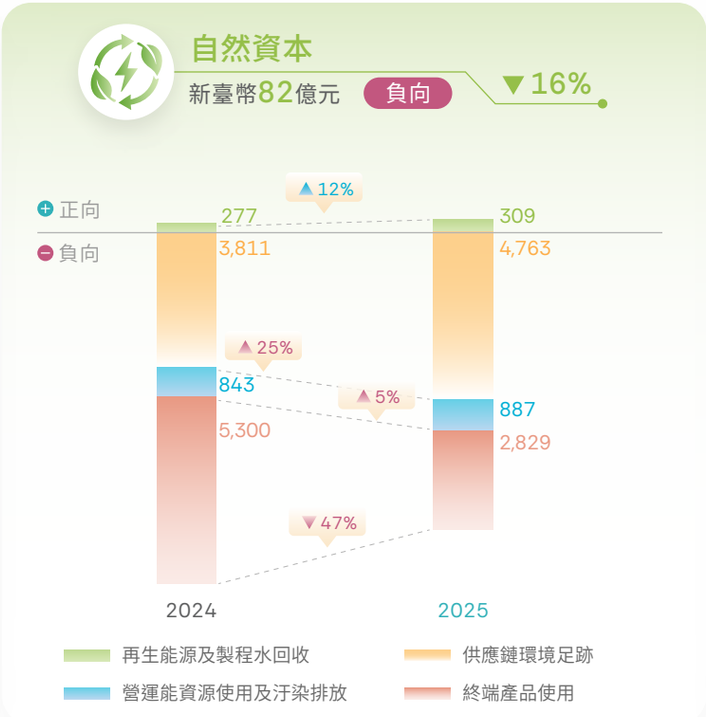
◆ 優於目標 ◆ 達標 ◆ 未達標

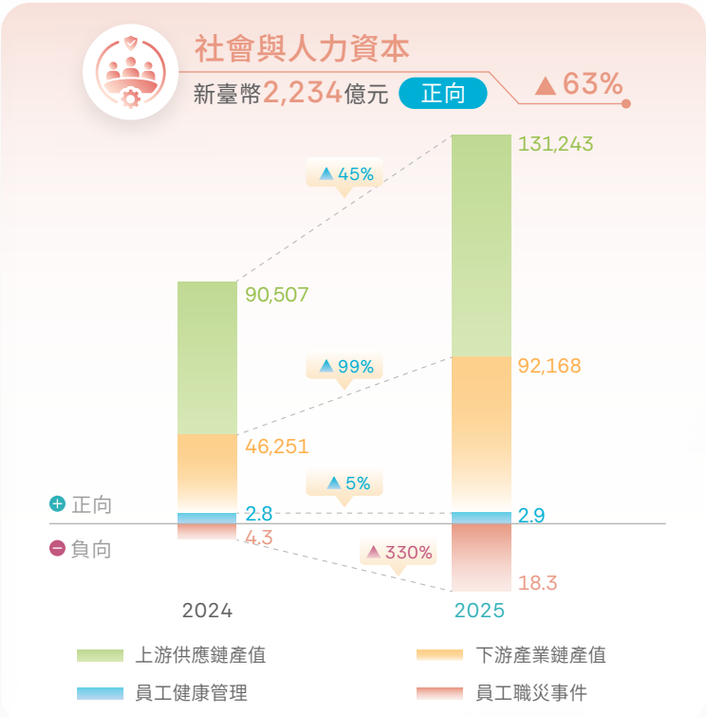
管理指標	2025 目標	2025 執行績效	達標狀況	2026 目標	2030 目標
誠信經營					
重大違法情事（件）	0	0	◆	0	0
貪腐案（件）	0	0	◆	0	0
員工勞工道德教育訓練完訓率	100%	100%	◆	100%	100%
員工反托拉斯教育訓練完訓率	100%	100%	◆	100%	100%
違反員工勞工道德案件	0	0	◆	0	0
違反營業秘密案（件）	0	0	◆	0	0
風險管理					
風險季會（次）	4	4	◆	4	4
每年呈報董事會次數	2	2	◆	2	2
緊急應變計畫每年完成執行項次	64	69	◆	64 [註1]	64
每年執行壓力測試項次	7	9	◆	7	7
全體員工風險管理教育訓練比例	100%	100%	◆	100%	100%
客戶服務					
客戶滿意度分數	≧ 91	95.7	◆	≧ 91	≧ 91
客戶平台參數量測服務件數	950	1,142	◆	950	960
客戶產品共同驗證服務件數	25	28	◆	26	28
客戶技術交流及課程教育場次	96	114	◆	96	100

2.5 永續影響力評價

單位：百萬新臺幣







在全球經濟體系面臨氣候變遷、社會不平等及生物多樣性喪失等系統性挑戰的背景下，企業的長期競爭力正經歷關鍵性的轉變，從過去著重財務績效的展現，轉向更廣泛的影響力思維，納入營運活動對社會和環境造成正負面效應衍生的隱性價值（亦稱外部性）。

基於這種思維模式的轉變，南亞科技應用「影響力會計」（Impact Accounting）方法論，將原本未被市場價格反映的環境與社會影響，以系統化方法進行量化並轉換為貨幣語言，透過一致的衡量基準，同時檢視財務績效與非財務影響。同時，基於經濟資本（Economic capital）、自然資本（Natural capital）、人力資本（Human capital）及社會資本（Social capital）的「整合性損益」（Integrated Profit and Loss, IP&L）觀點，將影響力視為可管理的資產或負債，不僅更全面理解營運過程對人類福祉（Well-being）的貢獻與負擔，也將影響力納入策略決策、資源配置與創新設計之中，進一步驅動由「創造利潤」邁向「創造整體價值」的經營模式轉型。

2025 年，南亞科技獲得每新臺幣 1 元的營收，創造新臺幣 3.7 元的淨正向影響（Net Positive Impact）價值。在公司營運層面，營業淨利、納稅、租賃、員工薪酬、折舊及攤銷等方式，為利害關係人帶來新臺幣 290 億元的附加價值收入（Gross Value Added, GVA）；在環境面向上，因生產過程的能資源耗用及汙染物產出衍生的環境足跡帶來新臺幣 8.9 億元的社會成本，惟透過再生能源及製程水回收措施，亦創造新臺幣 3.1 億元的環境效益；在社會面向上，推動多元健康促進與衛教活動，降低員工心血管疾病風險，創造約新臺幣 293 萬元的社會效益；然而，職業災害所導致的身心影響及醫療支出則產生約新臺幣 1,832 萬元的社會成本，且較前一年度上升，主因為廠外交通事故增加所致，公司已針對高風險路段強化安全宣導與管理措施。在價值鏈層面，南亞科技的採購活動帶動約新臺幣 1,312 億元的供應鏈產值，展現對社會經濟的正向貢獻；同時，產業供需過程衍生的環境足跡則帶來新臺幣 48 億元的社會成本，主要來自化學品及電力採購。於產品端，南亞科技的 DRAM 產品廣泛應用於電視、網通設備、電腦、儲存裝置、數位攝影機及監視器等終端市場，為下游產業創造約新臺幣 922 億元的經濟價值；然而，在產品使用及最終廢棄處理階段，亦衍生約新臺幣 28 億元的環境社會成本。

整體分析顯示，供應鏈與產品使用階段為環境影響最為集中的關鍵環節，亦突顯南亞科技在推動上游供應商永續管理與下游綠色產品創新的策略角色。為此，南亞科技透過產品環境足跡分析，系統性識別高衝擊供應商，並攜手推動減碳與效率提升措施，以降低採購活動所帶來的環境負荷。

展望未來，南亞科技將持續優化影響力管理架構，深化整合性損益的應用，從企業內部營運延伸至整體價值鏈，全面衡量並管理對社會與環境的影響。透過將「影響力」內嵌於經營決策之中，持續強化在永續發展中的競爭優勢，實現企業成長與環境社會共好的長期平衡。

■ 南亞科技永續衝擊路徑

2,234億
社會外部性：推升價值鏈上下游產值
採購需求推升產業鏈發展，創造 2.97 倍經濟價值；DRAM 產品的銷售則為客戶產業創造 1.85 倍的產值

>90%
環境外部性：來自價值鏈上下游衍生的環境足跡
供應鏈供需過程及產品使用階段衍生的環境衝擊突顯南亞科技推動綠色供應鏈管理及產品節能節材對人類社會福祉的重要性

⊕ 正向　⊖ 負向

衝擊成因	永續議題管理	營運投入與產出	衝擊項目	資本類型	衝擊屬性	貨幣價值(KNTD)	衝擊對象
供應鏈	供應商永續管理	採購需求帶動產業供需關係　>400 億元 (採購額)	社會外部性 - 推升供應鏈產值	社會	⊕	131,243,132	供應商、社會
			環境外部性 - 供應鏈溫室氣體排放	自然	⊖	1,298,473	供應商、環境
			環境外部性 - 供應鏈空污排放	自然	⊖	3,439,125	供應商、環境
			環境外部性 - 供應鏈廢水排放	自然	⊖	6,240	供應商、環境
			環境外部性 - 供應鏈廢棄物處置	自然	⊖	19,506	供應商、環境

⊕ 正向 ⊖ 負向

衝擊成因	永續議題管理	營運投入與產出		衝擊項目	資本類型	衝擊屬性	貨幣價值(KNTD)	衝擊對象
生產營運	經濟績效	薪酬、股利、納稅、折舊及攤銷	223 億元	利害關係人附加價值收入 (GVA)	經濟	⊕	28,951,940	員工、股東 / 投資人、供應商、社會
	氣候策略與能源管理	溫室氣體排放 (範疇 1 及 2)	417,308ton-CO_2e	環境外部性 - 營運溫室氣體排放	自然	⊖	690,670	環境
		使用再生能源	80,160MWh			⊕	62,891	環境
	水管理	水資源使用量	4,063 百萬公升	環境外部性 - 營運水資源使用	自然	⊖	180,710	環境
		製程水回收	5,530 百萬公升			⊕	245,938	環境
		製程廢水排放	3,017 百萬公升	環境外部性 - 營運廢水排放	自然	⊖	1,084	環境
	廢棄物管理	製程氣體 (VOCs/NOx/SOx) 排放	29.9 ton	環境外部性 - 營運空汙排放	自然	⊖	2,260	環境
		製程廢棄物焚化及掩埋處置	717 ton	環境外部性 - 營運廢棄物處置	自然	⊖	1,414	環境
	職業健康與安全	員工具心血管疾病風險	1,528 人次	社會外部性 - 員工健康管理	人力	⊕	2,926	員工、社會
		員工職災事件損失工作日	6,421 日	社會外部性 - 員工職災事件	人力	⊖	18,319	員工、社會
產品或服務	客戶服務	產品銷售帶動下游產業供需關係	498 億元 (銷售額)	社會外部性 - 推升產業鏈產值	社會	⊕	92,168,132	客戶、社會
	綠色產品	產品使用階段能耗推估	429,266MWh	環境外部性 - 產品使用	自然	⊖	2,827,687	客戶、環境
		產品衍生電子廢棄物推估	471ton	環境外部性 - 產品廢棄處置	自然	⊖	1,715	客戶、環境

註 1：衝擊對象的「社會」指有共同規範、共同價值觀與共識，能促進群體內部與群體之間合作的人際網絡（社會及人力資本議定書，2019）；「環境」指地球上可再生和不可再生的自然資源之存量（例如：植物、動物、空氣、水、土壤、礦物）聯合對人類產生之利益或服務的流量（自然資本議定書，2016）。

註 2：推升供應鏈產值採投入產出分析模型 (Input-Output Model) 計算，包含因採購需求帶動產業鏈供需效應衍生的經濟效益，以及伴隨而來的環境議題入，參考來源包含產業關聯統計編製報告 (主計處，2020)、綠色國民所得帳編制報告 (主計處，2021) 及能源平衡表 (能源局，2021)。

註 3：附加價值收入 (Gross Value added, GVA) 是評估企業營運過程的中間投入與最終產出之間的差異，同時考量原始投入及公共支出，這些經濟活動為不同利害關係人帶來的利益，包括營業淨利 (客戶 / 股東 / 投資人)、薪酬與福利 (員工)、折舊 / 攤銷 / 租賃 (供應商)、納稅 (社會) 等。

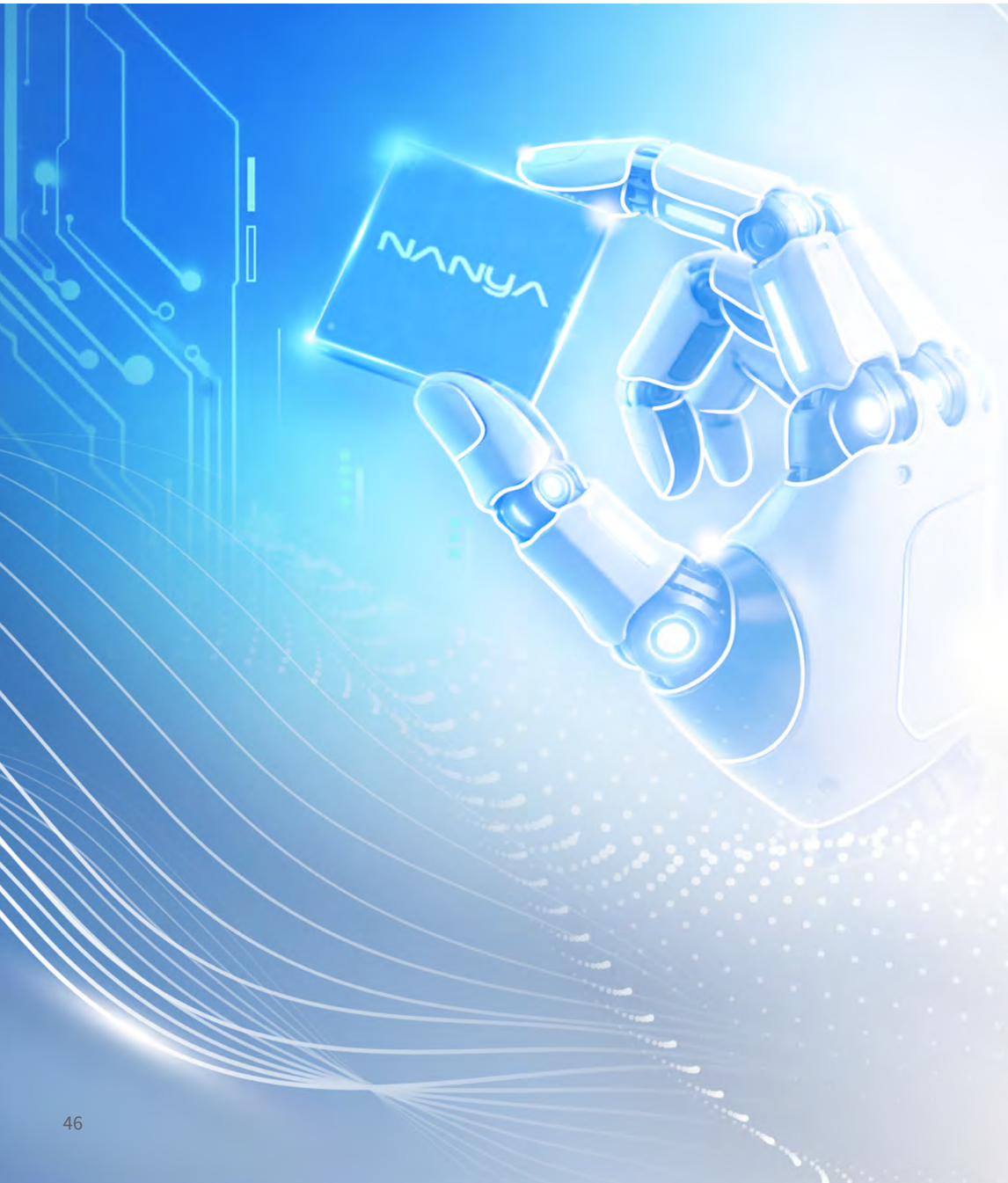
註 4：環境外部性影響因子包含溫室氣體、空污、廢水、廢棄物及水資源耗用所衍生的碳社會成本、人體健康損失成本及生態系統損害成本，貨幣價值轉換參考 US EPA (2016) 及 OECD (2012)。

註 5：員工健康管理是透過定期健康檢查提早發現高血壓、高血脂、高血糖及肥胖族群，並制定各項計畫使員工發生心血管疾病風險得到適當的控制，相關係數參考 WHO (2008) 及 Chieh-Hsien Lee (2009)。

註 6：職災事件衍生的社會成本考量因工傷造成的生產力損失、職災補償及避免職災的願付價值等因子進行計算，方法學參考 UK HSE (2017)、Jiune-Jye Ho (2005) 及勞動及職業安全衛生研究所 (2013)。

註 7：產品或服務聚焦 DRAM 產品的前 5 大終端產品應用，考量銷售金額與客戶產業產值之供需關係，評估產品銷售創造的間接經濟價值，以及產品使用階段與廢棄階段衍生之環境衝擊。

註 8：考量各國經濟條件差異，價值化係數以各地區購買力平價 (Purchasing Power Parity, PPP) 衡量的人均國民總所得 (Gross National Income, GNI) 進行調整，並將時間邊界拉齊至以 2017 年為基準之貨幣價值，方法學參考 OECD (2012) 及 PwC UK (2015)。



3 創新

專業創新的最佳記憶夥伴

3-1 研發與創新 48
3-2 綠色產品發展 56

「創新」是南亞科技技術成長及競爭力提升的原動力，也是四大核心價值之一。我們將強化產品的研發與製造，滿足客戶多樣化的需求，以成為智慧世代最佳記憶體夥伴。

919件
2025年全年專利獲證件數919件。

31.0%
2025年研發經費占營收比率為10.6%，研發人員占員工比率為31.0%，顯示南亞科技對科技研發的重視。

4.2億元
2025年底已累積開發完成152個人工智慧應用，年效益達新臺幣4.2億元。

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
研發與創新 • 設計下世代新產品 • 研發 10 奈米級製程技術 • 進入高密度伺服器模組市場 • 智慧工廠 • 提升專利獲證數	第三代 10 奈米級 DRAM 製程及 16Gb DDR5 產品達出貨驗證標準	◆ 第三代 10 奈米級 DRAM 先導產品在 2025/Q3 設計完成。產品試產進行中。	第三代 10 奈米級 DRAM 製程及 16Gb DDR5 產品達出貨驗證標準
	累計訓練 550 位工程人員具備 AI 理論與實作技術能力	◆ 累計訓練 550 位工程人員，具備 AI 理論與實作專業技能。	累計訓練 600 位工程人員，具備 AI 理論與實作專業技能。
	累計完成 150 項智能系統開發	◆ 累計完成 152 項智能系統開發。	累計完成 170 項智能系統開發。
	台灣專利獲證數 > 250 件	◆ 台灣專利獲證數：328 件	台灣專利獲證數：375 件
環境友善產品 • 技術提升：研發先進及高效率產品，協助消費者於產品使用期間降低能源耗用與減少碳排放 • 考量產品生命週期：提高產品對環境的友善程度 • 有害物質管理：持續推動產品製程原物料有害物質替代計畫	20 奈米等先進製程比例佔 96% 以上	◆ 20 奈米等先進製程比例佔 97.3% 以上	20 奈米等先進製程比例佔≧ 96%
	100% 產品完成產品生命週期盤查	◆ 100% 產品完成產品生命週期盤查	100% 產品完成產品生命週期盤查
	100% 產品符合無有害物質相關法規及客戶規範	◆ 100% 產品符合無有害物質相關法規及客戶規範	100% 產品符合無有害物質相關法規及客戶規範
	100% 原料不含全氟辛酸（PFOA）相關物質	◆ 100% 原料不含全氟辛酸（PFOA）相關物質	100% 原料不含全氟辛酸（PFOA）相關物質

3.1 / 研發與創新

在智慧型產品全面改善人類生活品質並協助節能減碳的浪潮下，南亞科技每年投入大量資源在新式 DRAM 產品、下世代製程及先進三維堆疊封裝等技術的開發上，提供客戶加值型服務，加強智慧財產權與營業秘密的保護，朝產品多樣化與智慧工廠方向加速前進。展望未來，南亞科技將持續致力於開發更先進的第三代、第四代 10 奈米級 DRAM 製程技術及產品。

創新研發投入

項 目	年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
創新研發投入	營業收入 (A) 新臺幣億元	570	299	341	666
	研發創新經費 (B) 新臺幣億元	78.4	75.8	76.9	70.4
	研發經費占營收比率 (B/A)	13.8%	25.3%	22.5%	10.6%*
	員工總人數 (C)	3,685	3,647	3,693	3,835
	研發創新總人數 (D)	1,000	1,054	1,098	1,190
	研發人員占員工比率 (D/C)	27.1%	28.9%	29.7%	31.0%

*2025 年研發經費占營收比率為 10.6%，較 2024 年下降，主因 2025 年景氣復甦，營收由 2024 年的新臺幣 341 億元增長至新臺幣 666 億元之故。

南亞科技智慧工廠

智慧製造 - 第一階段
生產製造自動化

2007 提升自動化能力
- 12吋晶圓廠建置
- 機台/搬運/派工自動化強化
- 機台健康即時偵測
- 先進製程控制技術

智慧製造 - 第二階段
大數據整合應用

2014 製造資訊整合
- 建立大數據整合平台
- 良率工程數據整合
- 生產資訊整合

2015 資訊分析應用
- 增強工程數據分析應用
- 資料探勘應用
- 智慧排程技術開發

智慧製造 - 第三階段
建立具備 AI 輔助高效能產線

2018 人工智慧發展
- AI技術導入與人才培育
- AI應用開發 - 機台預診斷/製程控制/生產力提升/品質檢測/良率分析/製程研發/工安防護/資安防護/能源管理等

2021 新數位科技引進與 AI 全面啟動
- 全面落實AI技術
- 工作流程自動化
- 雲端服務與邊緣運算應用

2027 新 12 吋廠建立
- 智慧化基礎建設
- 智慧化應用系統

南亞科技 12 吋晶圓廠具備智慧工廠所需要的基礎建設，包含產線高度自動化、晶圓廠物聯網、大量感知器、大數據資訊整合平台，並運用人工智慧技術，將應用創新推廣到八個重要應用類別，涵蓋機台預診斷、製程控制、生產力提升、品質檢測、良率分析、製程研發、工安資安防護、能源管理等。

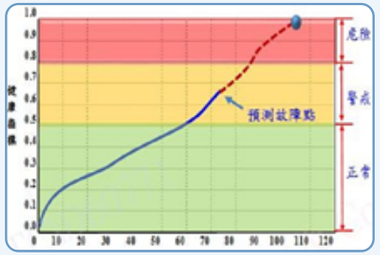
目前已開發出多項產線創新應用功能，包括機台預診斷、先進製程控制、生產排程最佳化、在製品數量預測、智慧搬運、測試針痕檢測、缺陷影像辨識、良率晶圓圖像辨識、工程圖像自動量測等系統，能有效提升產線整體運作效率，在良率、品質、產出三個重要面向上帶來正面效益。

晶圓廠基礎建設

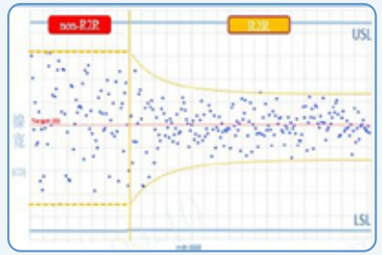
高度自動化 | 晶圓廠物聯網 | 大量感知器 | 大數據資訊整合 | 人工智慧技術

人工智慧應用類別

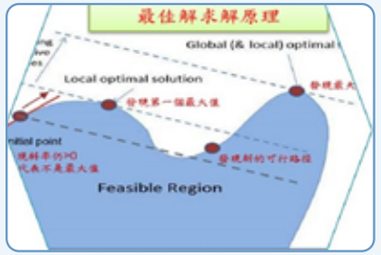
01 機台預診斷



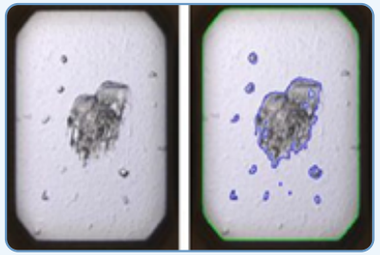
02 製程控制



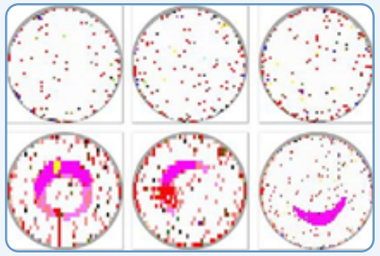
03 生產力提升



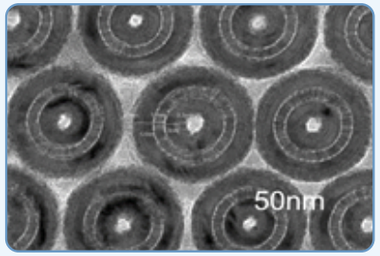
04 品質檢測



05 良率分析

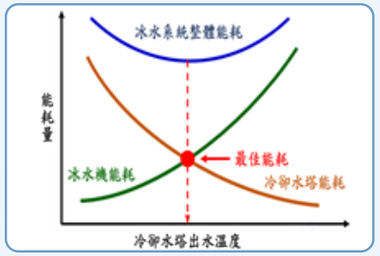


06 製程研發



07 工安資安防護

08 能源管理

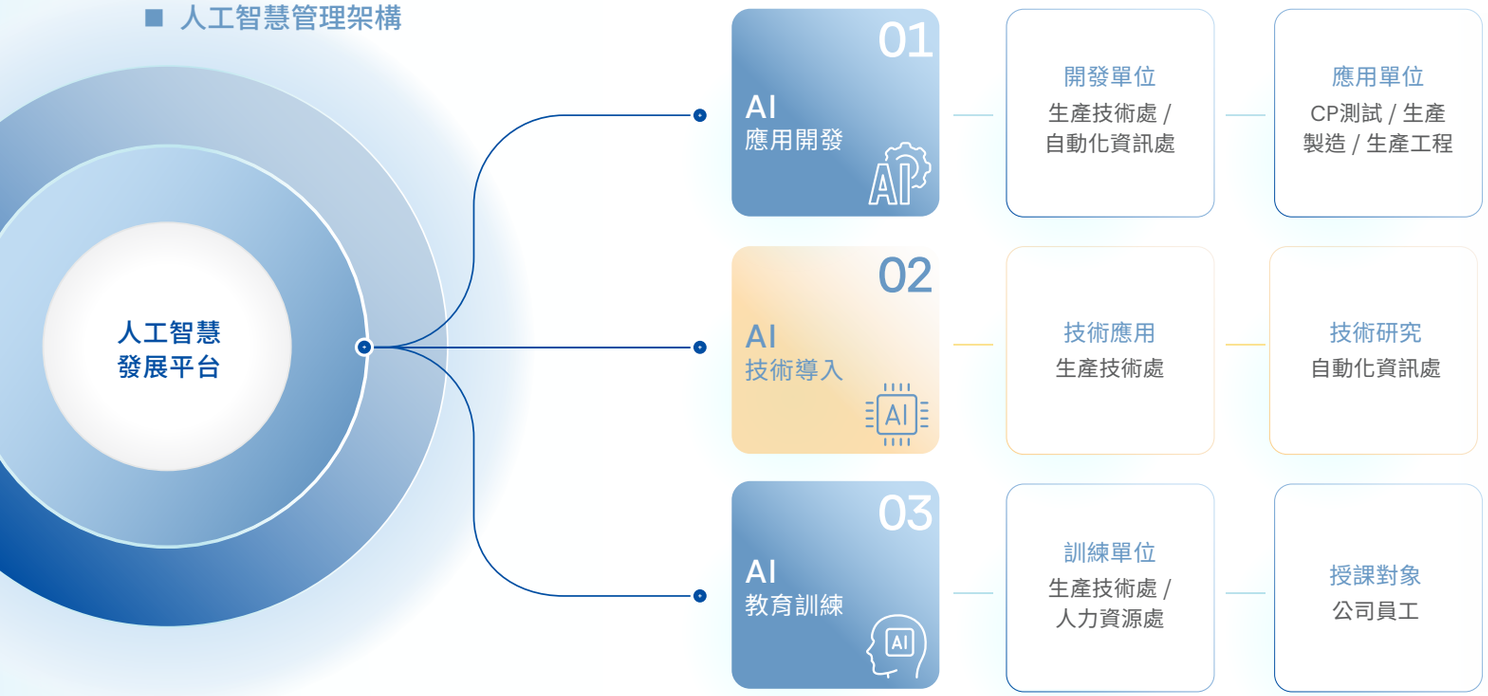


■ 人工智慧開發效益與推廣

2025 年完成 18 個智慧應用，2018 年至 2025 年底累積開發完成 152 個智慧應用，可提升產品良率品質，降低異常報廢，提高機台使用率，減少設備維護費用與原物料消耗，可增加產能與更有效運用人力資源，年效益達新臺幣 4.2 億元。新 AI 應用持續開發中，未來 5 年（2026 年至 2030 年）累計效益預計可達新臺幣 21 億元。

創新與推廣主要透過跨部門工作框架，並以 AI 應用開發、AI 技術導入、AI 教育訓練等三項重要平台來推動。

■ 人工智慧管理架構



01. AI應用開發平台-整合領域專家、資訊專家、統計專家共計60位工程人員，計畫性開發高效率智能系統。

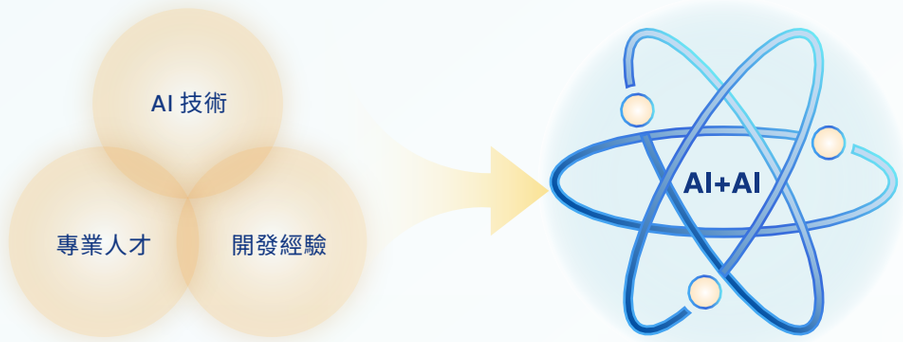
02. AI技術導入平台-強化AI團隊技術能力，系統性導入機器學習、深度學習(CNN[註1]、RNN[註2]、物件偵測、生成式AI)與邊緣運算等技術。

03. AI教育訓練平台-以外部師資授課與內部講師自主培訓方式，授課對象為公司員工，且業務與AI應用相關之人員。2025年完成50位工程人員的教育訓練，2018年至2025年底累計訓練550位工程人員具備AI理論與實作技術能力。

註 1：CNN : 卷積神經網路 (Convolutional Neural Networks，CNN)

註 2：RNN : 循環神經網路 (Recurrent Neural Networks，RNN)

■ 2018-2026 年人工智慧應用發展規劃



累積開發能力　　AI 智慧加成

南亞科技從 2018 年起建立 AI 技術應用團隊，學習並導入 AI 技術，逐步落實 AI 於各單位工作場景，串聯更多智能系統如晶圓良率分析系統、生產智慧排程系統、產線穩定度控制系統、通用影像監控管理系統等，達到智慧加乘，效率加乘目標，讓產線整體運作更有效率。未來將持續強化技術深度與應用廣度，引入更先進 AI 技術，強化跨系統整合能力，並推廣至各個應用單位，全面提升工廠製造執行效能。

南亞科技於 2023 年導入並通過 TIPS(A 級) 認證，對於 AI 應用開發的前期評估、過程紀錄與成果審查，制定規範與相關管理辦法。AI 應用的基本原則為安全性與合法性，相關軟體與系統需有合法授權並禁止採用雲端架構避免公司機密外洩；AI 應用僅提供工作用途使用，禁止為個人用途與其他非工作性質，亦不得做違法或侵權使用。

■ 人工智慧算力投資與具體成果

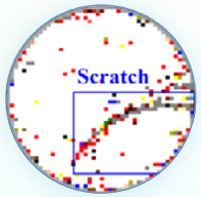
人工智慧的研發與應用需要強大的算力資源，藉以縮短模型訓練週期、提升推論即時性，並為更大規模、更複雜的演算法提供運算基礎，從而加速創新研究與多元應用的落地。為導入 AI 技術，自 2018 年起迄今累計投入逾新臺幣 3,000 萬元，用於 GPU 算力資源的採購與建置。不僅強化公司在人工智慧技術的持續進步，也為人工智慧應用的開發奠定基礎。

影像辨識是人工智慧領域中最具影響力的技術之一，因為它讓機器能夠「看」並理解視覺資訊，從而在各類應用場景中發揮關鍵作用，迄今已廣泛應用於產線各種品質檢測場景上。主要的成果有：取代人力目檢，節省人力與避免誤判的風險；檢測頻率從抽檢改為全檢，提升檢測效果與即時發現異常；不僅能依據缺陷數量判斷產品或機台是否異常，還能針對缺陷分佈特殊圖形進行監控。

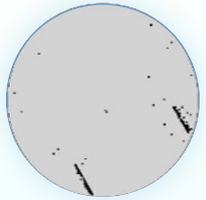
影像辨識

外觀檢測

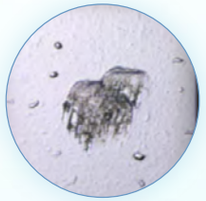
良率檢測



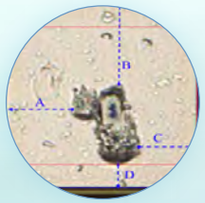
刮傷檢測



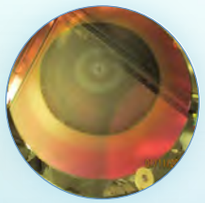
針痕檢測



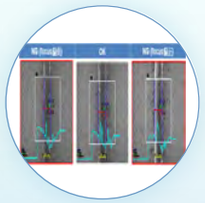
焊墊檢測



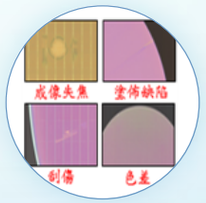
晶背檢測



製程最佳化



顯影檢測

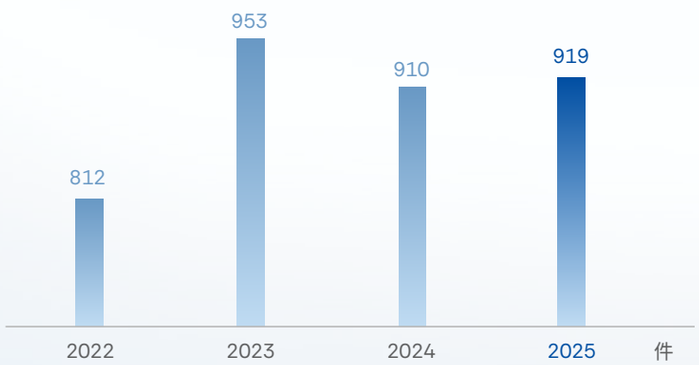


智慧財產權與現況及策略

除與世界級頂尖對象合作，引進先進技術外，南亞科技在自主研發上的投資亦不遺餘力，長年下來已累積可觀的智慧資產。南亞科技至 2025 年止，已於全球累計獲得超過 8,600 篇之專利，一方面保護技術成果，鞏固競爭優勢，同時也可靈活運用智財權，有效抵禦浮濫之專利訴訟，成為技術與商業競爭上的有效利器。

南亞科技於2025年**無**有關智財權的重大法律事件。

南亞科技專利獲證績效



南亞科技智慧財產權策略

除了專利外，營業秘密亦是半導體產業極為重要的智慧資產。南亞科技近年積極導入先進製程技術、開發新產品並創新銷售模式，其間所產出智慧資產，除部分申請專利保護外，其餘不論是技術、方法、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，只要符合秘密性且具經濟價值，均為南亞科技之營業秘密，受到嚴密的資訊安全系統性保護，同時南亞科技於 2024 年 9 月再次通過台灣智慧財產管理規範（Taiwan Intellectual Property Management System，TIPS）A 級驗證，智慧財產權管理制度受到肯定。

鼓勵創新作法

「創新」是南亞科技技術成長與競爭力提升的原動力，也是我們的核心價值之一。我們深信，持續創新的關鍵來自於日常營運中的提案改善，透過不斷優化現有流程，累積經驗與成果，進而推動更具前瞻性的發展。為激勵員工勇於提出創新點子，公司每年舉辦提案改善、專利獎勵、創意競賽、論文競賽及傑出團隊競賽等創新活動，對於每一位員工的創新貢獻給予肯定與獎勵。我們期望透過這樣的機制，使創新精神內化於全體員工，並進一步延伸至外部的創新合作，形成系統性的創新動能，持續推動企業發展與競爭力提升。

激發創意機制

- 創意競賽
- 傑出團隊選拔
- 技術論文競賽
- 專利獎勵
- 提案改善獎勵
- 外部創新合作

創新活動成果

年 度		2022	2023	2024	2025
專利獎勵	獲證件數	812	953	910	919
提案改善獎勵	提案件數	212	193	163	161
	實際年效益 (新臺幣仟元)	756,744	755,784	366,233	563,138 (註)
技術論文競賽	參選件數	103	118	122	115
傑出團隊競賽	參選件數	17	16	17	17

註：1. 經多年不懈努力，10 奈米級自主研發已取得顯著成效，因此 Fab 內製程相關重大改善案件逐步降低。
2. 2025 年起深化經理室專人與種子職能培訓，2026 年落實優良單位行政獎勵，全面提升提案品質與效益。

提案改善獎勵依機能區分為品質、製程、產能、設備、環安衛、AI、其他等七類，鼓勵同仁以事前的預防取代事後的異常處理，提案流程除提案人與直屬單位主管參與外，並籌組專家審核小組以多方角度探討專案內容之具體性、有效性及貢獻度等，2025 年改善案件合計 161 件，可產生實際年效益新臺幣 563,138 仟元，相較 2024 年效益提升至 54%。

提案改善作業流程

- 提案人
- 部門主管
- 審查小組初審
- 廠(處)長
- 審查小組複審
- 協理/副總

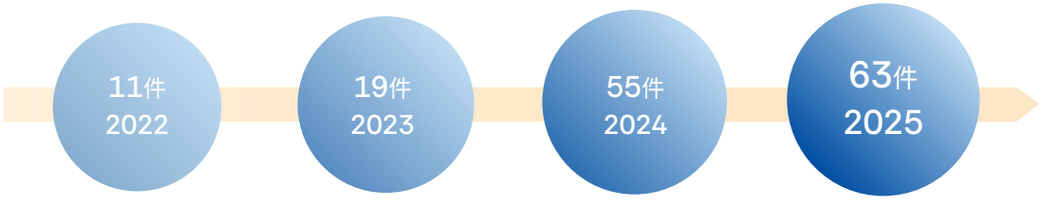
績優案例

類別	2025年改善案	效益簡介
品質改善	fA25004431 預防異常事件	CPCIM 系統卡控取代人工檢核作業，防止異常事件發生，可節省成本約新臺幣 **12,600** 仟元 / 年。
製程改善	fA25010935 提升良率	因應新世代產品生產良率改善，持續進行製程過貨條件確認並改善，期望逐步拉高產品生產良率，可節省成本約新臺幣**4,243.08**仟元/年。
產能改善	fA25001083 產能改善	開發新型板子以增加測試產能，可減少單片BIB製造成本與提升測試效率，可節省成本約新臺幣**89,763**仟元/年。
其他改善	fA25009998 提升效率	建置適用於全產品的自動化流程作業，提升流程之效率與準確性，可節省成本約新臺幣**74,876**仟元。

類別	2025年改善案	效益簡介
設備改善	fA25007287 製程改善	依據新製程開發所需規格，執行製程整併改善及機台自行改造，減少新購機台費用，可節省直接購買新設備工具成本新臺幣**2.93**億元。
環安衛改善	fA25000950 殘氣改善	將Si_2H_6包裝材由5KG(30L)改為12KG(30L)，可減少鋼瓶更換次數(由原161支/年降至57支/年)，亦可減少鋼瓶殘壓(可年省257.5Lb/年)、墊片費用及洩漏機率，共可節省成本約新臺幣**4,399** 仟元/年。
AI 改善	fA25009113 預診斷系統	採用離群程式分析方式建置健康預診斷系統，及早偵測熱排氣風車系統之異常排除，避免生產製程機台異常跳脫的狀況，可節省成本約新臺幣**330**仟元。

為擴大技術研發成果，我們結合外部的創新能量，加速並擴大技術研發成果，例如與台灣大學、清華大學、陽明交大、中央大學、明志科大、長庚大學、IMEC、工研院及測試設備供應商等在下世代記憶體的基礎研究、產品設計及產品測試等領域合作，與光罩及機台的製造廠商在 10 奈米級製程與材料上的共同開發，還有藉由晶圓級客製化封裝與下游之系統開發商快速開發多元應用之產品等，過去 4 年，南亞科技每年持續增加開放式創新計畫，以配合公司的短、中、長期研發計畫。

技術研發開放性創新計劃



3.2 / 綠色產品發展

南亞科技與客戶共同以保護綠色地球為目標，我們導入生命週期思維（Life Cycle Thinking, LCT）與綠色設計（Design for Environment）。長期以來，在研發先進及具高效率的環境友善產品的努力上，不僅持續協助客戶開發低耗能設計的產品，也透過對供應鏈的影響力進行無危害物質及負責任礦產採購管理。為維持產品環境友善程度的不斷提升，制定環安衛績效指標，推動各項減廢暨資源再利用、溫室氣體減量等專案。配合綠色產品推動委員會進行綠色產品管理，從新產品開發即考量採購、生產製造、運輸、產品使用與棄置回收等階段的七大環境面向衝擊，鑑別提升環境效益的改善機會。

南亞科技綠色設計矩陣

	採購	生產製造	運輸	產品使用	棄置回收
能源效率	✓	✓	✓	✓	
溫室氣體	✓	✓	✓	✓	
材料減量	✓	✓	✓		
負責任礦產採購	✓				
無危害物質	✓	✓			
廢棄物減量		✓			✓
水資源減量		✓			

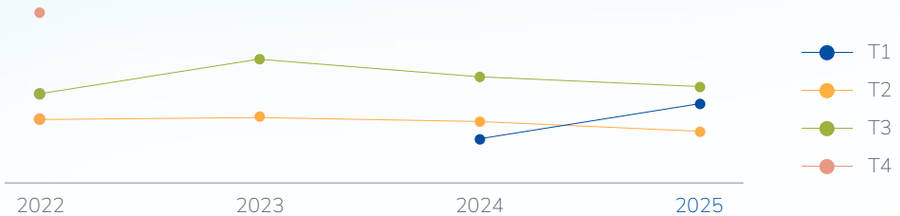
生命週期評估

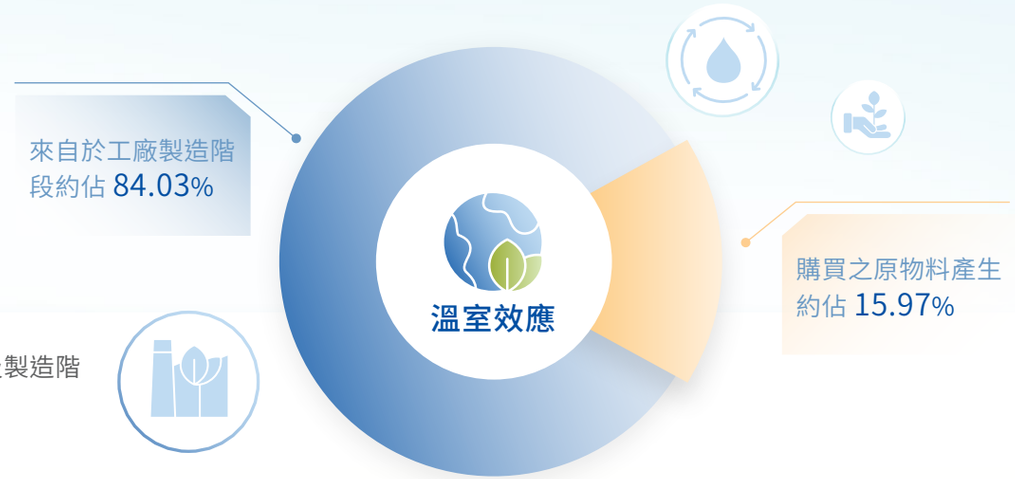
為因應國際環保趨勢，我們透過生命週期評估工具 Simapro，進行 100% 產品生命週期評估 (Life Cycle Assessment, LCA)，計算出產品環境足跡並辨識後續可改善的方向。同時，也藉由分析過程累積產品的環境數據與係數，建構綠色產品開發的決策支援系統；產品在各個生命週期階段，進行多種考量並且進行定量之生命週期評估。依據 ISO 14040s 系列生命週期衝擊評估「產品的環境足跡」量化與溝通的要求與指導綱要之內容，進行產品環境足跡宣告，並參考 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14067:2018 碳足跡國際標準之規範要求執行之。分析的產品為本公司生產的各種 DRAM，生命週期系統界限，包括原物料製造、運輸、晶圓製造、封包封裝、與模組封裝、產品使用、回收 / 廢棄。由於本公司主要生產活動為記憶體晶圓製造，其餘皆為委外。因此主要系統界限為晶圓製造。對 28 項環境足跡產生源推動改善措施，其中對於 2025 年產品生命週期之三項溫室氣體排放熱點實施減量如下：

2025 年產品 LCA 盤查結果溫室效應三大熱點

	電力使用	液態氧 LIQUID OXYGEN (LO2)	12 吋生產用晶圓 Production wafer
產品碳足跡占比	79.91%	4.04%	3.92%
改善計畫	推動節能改善方案	要求LO2供應商進行節能減碳管理方案	要求12吋生產用晶圓供應商進行節能減碳管理方案
2025年執行成效	1.完成ISO 50001節能管理方案30項，節能效益: 4,695 MWh 2.購買再生能源8,016萬度	供應商已加入SBTi科學減碳目標倡議，計畫2030年達成溫室氣體範疇1+2絕對減量25%。	供應商已加入SBTi科學減碳目標倡議，計畫2030年達成溫室氣體範疇1+2絕對減量25%。
後續改善方向	1.持續進行ISO 50001節能方案 2.依計畫持續購買再生能源	持續要求供應商進行節能減碳管理方案	持續要求供應商進行節能減碳管理方案

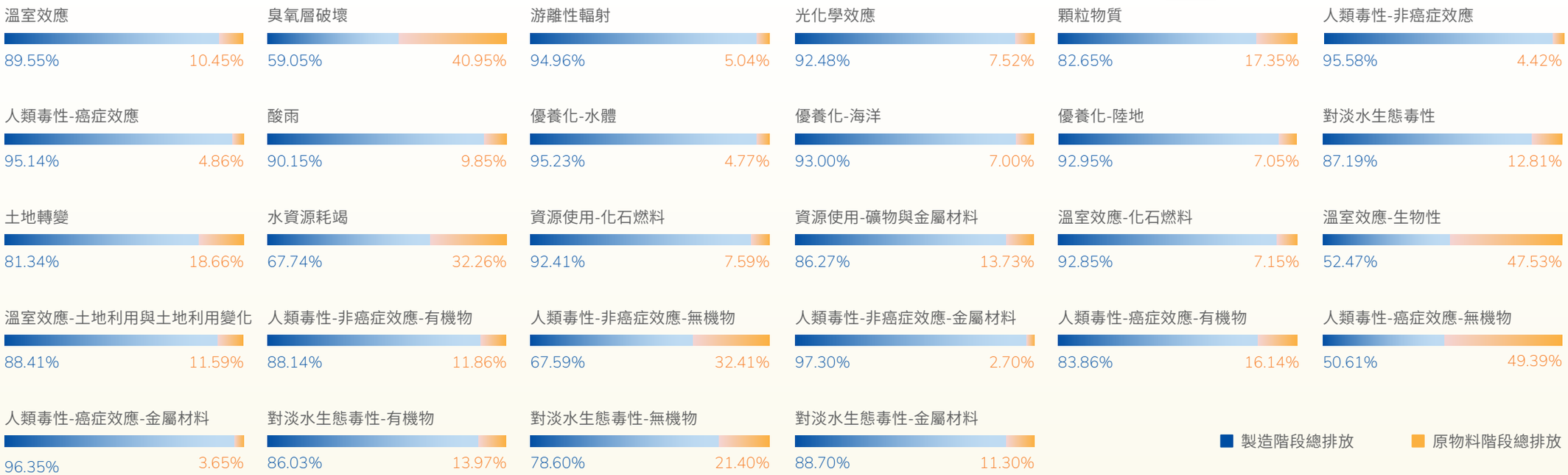
10/20/30/40 奈米製程之產品碳足跡趨勢





2025年產品生命週期盤查已完成，以大宗產品 20nm 4Gb DDR3 記憶體呈現 28 項環境足跡原物料及製造階段比例，溫室效應來自於工廠製造階段約佔 84.03%，購買之原物料產生約佔 15.97%。

20nm 4Gb DDR3 之原物料階段與製造階段總排放比例



因應全球淨零趨勢與利害關係人需求，南亞科技推動碳管理數位化轉型，2025 年完成建置「永續碳管理平台」，導入組織型溫室氣體盤查、產品碳足跡 (CFP)、生命週期評估 (LCA)、排放熱點分析及綠色設計 (開發中) 之數位化管理功能，由源頭端、製造端與產銷端完整掌握相關數據，提升碳排放資訊之準確性與溯源能力，持續強化南亞科技永續競爭力。

永續碳管理平台功能介紹

數據來源整合

- **廠區營運數據**
  能源、燃料、製程
- **原物料與外包**
  供應商、封測加工
- **產品與製程數據**
  BOM、參數
- **係數資料庫**
  供應商、國家公告、國際資料庫
- **資料整合與管理**
  確保數據一致性與完整性

系統功能

組織型溫室氣體盤查	產品碳足跡盤查	報表與揭露	減碳與熱點分析	數據與品質管理
範疇一、二、三盤查	產品碳足跡計算	主管機關	排放熱點分析	數據檢核
活動數據管理	碳足跡報告	永續倡議與規範	減碳潛力評估	係數管理
排放量計算				溯源管理

平台應用

- **符合法規與國際標準**
  ISO 14064、ISO14067、SBTi、IFRS S2
- **提升數據透明度與品質**
  系統取代人工作業，強化數據管理提升準確性與一致性
- **決策支援**
  掌握碳排放熱點，擬定減碳策略與目標
- **驅動低碳產品研發(功能開發中)**
  研發階段LCA評估
- **強化供應鏈議合**
  促進供應商數據協作

研發階段導入 LCA 評估 開發中 → 設計概念 導入 LCA 評估 → 方案評估 以較環境影響 → 優化設計材料選擇 → 開發低碳產品 提升產品永續價值

未來，將逐步導入研發設計階段 LCA 評估機制，將產品生命週期環境影響納入產品開發流程環境影響納入產品開發流程，做為原物料選用、製程優化及低碳產品設計之參考，以持續強化南亞科技產品環境績效與永續產品創新能力。

綠色產品設計

面對全球氣候變遷與 AI 數位轉型帶來的電力挑戰，南亞科技將「環境永續」植入產品生命週期的起點，我們不僅致力於記憶體研發，更透過製程微縮與新世代架構，提供市場兼具性能與超低功耗的永續方案，成為推動節能轉型的關鍵力量。

研發策略一：先進製程微縮，實現資源使用效率最大化

我們持續推進10奈米級製程技術，透過增加單位面積產能，達成節能減碳雙贏。

01. 產能躍升與低碳足跡

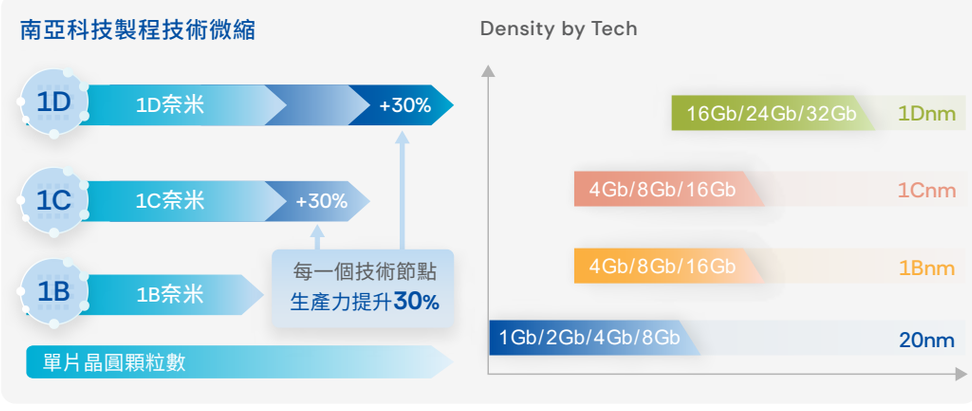
隨著製程從1B邁向1C、1D，每一製程世代單片晶圓產出率(DPW)提升逾30%，透過規模經濟大幅分攤水電能耗，顯著降低單位產品的碳足跡。

02. 製程研發藍圖

1B 奈米已穩定規模量產；1C 奈米 DDR5 進入試產驗證，並同步推進 LPDDR5 首樣試產；1D 奈米 DDR5 前導產品亦即將完成設計。

03. 高密度化轉型

策略性聚焦16Gb以上高密度產品，並持續朝向24Gb/32Gb規劃邁進。



研發策略二：記憶體規格世代演進，驅動終端設備低碳轉型

產品使用階段的耗能是減排核心，我們透過技術交替優化能耗，從源頭減輕資料中心與行動裝置的電力負擔。將「環保責任」從終端系統廠，往前推移到了晶圓製造端。

01. 高頻寬與低電壓

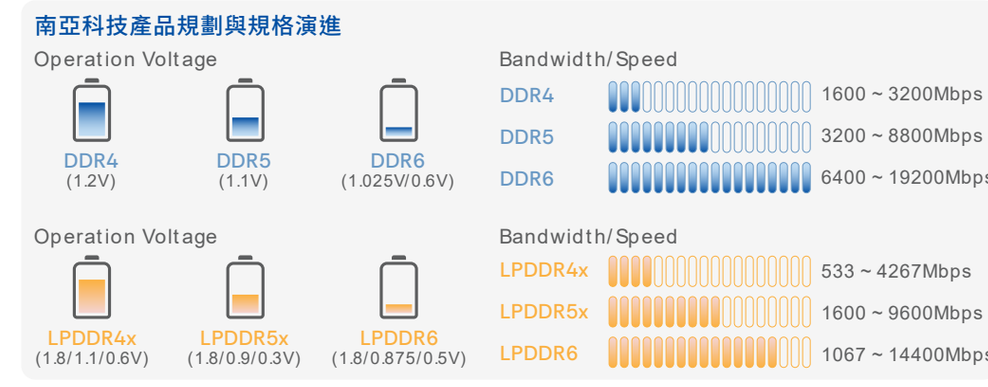
DDR5 5600Mbps產品已邁向量產，頻寬持續提升至6400/7200/8000Mbps；LPDDR5x則鎖定行動運算市場，挑戰8533/9600Mbps頻寬，結合快速休眠技術，優化動靜態功耗特性。

02. 內建智慧架構

導入On-Die ECC(錯誤校正碼)，在提升極端環境穩定性的同時，挽救邊緣失效晶粒，極大化每一片矽晶圓的使用價值。

03. 高度整合設計

DDR5模組產品優化PMIC(電源管理)配置，提升轉換效率並協助客戶精簡主機板組件用料，打造更輕薄、更環保的綠色電子產品。



研發策略三：3DS堆疊技術，賦能AI時代綠色運算

針對AI運算的高負載需求，我們以TSV矽穿孔技術提供高效能的關鍵支撐。

01. TSV矽穿孔技術

於1B奈米DDR5產品導入TSV技術，在倍增儲存容量的同時，顯著降低高頻傳輸過程的能量損耗。

02. Edge AI 方案

針對AI PC與手機開發高頻寬方案，支持在地化運算，減少雲端數據傳輸帶來的網路基礎設施電力負荷。南亞科技投入客製化超高頻寬記憶體開發，目前產品已進入試產驗證。以高整合度達成客戶產品輕量化與效能翻倍的目標。

環境外部效益

南亞科技於新產品開發即考量完整生命週期的環境衝擊，對於電子產品而言，使用階段的能源耗用是環境衝擊最顯著的指標之一。南亞科技積極研發低耗能產品，協助客戶於使用電子產品期間，降低能源需求，進而削減溫室氣體排放。

產品	主流製程產品 (低功率 DRAM 產品及 20 奈米消費性 DRAM 產品)
範疇	2025 年總銷售當量
計算基線	當年度主流製程產品與前一世代產品功耗比較
計畫方塊	當年度所有銷售產品與其前一世代產品功耗差異之整年度總和。

效益

節省電力超過 12 億 485 萬度，約為 4,337 兆焦耳 ($4{,}337 \times 10^{15}$) [註1]，相當於節省 32.9 萬家庭戶之年均用電量[註2]；並減少了 562,667 ton-CO_2e 溫室氣體之排放[註3]，相當於 1,446 座大安森林公園 1 整年的碳吸收量[註4]。

註1：依能源署2020年更新「能源產品單位熱值表」1 kWh=860仟卡=3.6百萬焦耳，1 MWh(千度電)=3,600百萬焦耳進行單位換算。
註2：依據台電網站每月住宅及小商店實際用電情形住宅用戶2025年平均用電量3,666度/年估計(2026/3/20)。
註3：電力碳排放係數採能源署公告之2025 年0.467 公斤CO_2e/ 度。
註4：依據能源署1座大安森林公園1年CO_2之吸收量為389公噸計算。

低耗能產品研發方針

持續開發先進製程，目前先進製程所開發的新世代產品，較前世代產品在功耗上的減幅約**15**%。

與主晶片客戶合作，採多晶片封裝方式，減少後段封測道數及能源的耗用。

強化低功率產品線開發及擴大產品組合，以充分滿足各類行動裝置電子產品所需。

永續產品

依據台灣永續分類法（Taiwan Taxonomy）之永續經濟活動認定參考指引—半導體技術篩選標準中12吋晶圓成熟製程（10奈米(含)以上）≤ 1.31公斤二氧化碳當量 / 平方公分進行綠色經濟活動之判定，南亞科技永續產品為2025年單位晶圓（10奈米(含)以上）排放強度為0.90公斤二氧化碳當量 / 平方公分，相關營收與投資項目符合實質貢獻、不重大危害及最低保障原則，2025年符合永續營收占比達93.4%。

本公司致力於開發符合低碳轉型產品，產品設計聚焦於高效能運算、低功耗晶片及先進製程技術，有效降低終端應用之能源消耗，廣泛應用於AI相關伺服器、行動裝置、個人電腦等領域。

在製造過程中，持續導入節能設備與製程優化，降低單位產品溫室氣體排放與用電強度，同時推動再生能源使用與水回收再利用，並對於推動低碳技術及提升產品能效提供專案獎勵，高階主管永續發展評核機制，引導管理階層兼顧短期績效與長期永續發展。並配合公司永發展策略推動五新計畫其中包含新製程自主技術、新產品開發銷售等課程。亦有建立完整供應鏈管理機制，要求供應商落實溫室氣體管理與設立節能減碳目標，確保取得原物料皆符合永續標準，並強化資訊揭露與風險管理。

南亞科技永續產品定義	半導體技術篩選標中12吋晶圓成熟製程（10奈米(含)以上）≤ 1.31公斤二氧化碳當量 / 平方公分
參考文獻	台灣永續分類法（Taiwan Taxonomy）
2025年永續產品數據	單位晶圓（10奈米(含)以上）排放強度為0.90公斤二氧化碳當量 / 平方公分
2025年永續產品	符合永續營收占比達 **93.4%**。

目標

2025年達成第三代10奈米級DRAM先導產品在2025/Q3設計完成，產品試產進行中。2026年目標第三代10奈米級DRAM製程及16Gb DDR5產品達出貨驗證標準，持續提升先進製程研發，以降低單位晶圓排放強度。

研發

致力於開發符合低碳轉型產品，2025年研發經費占營收比率為10.6%，研發人員占員工比率為31.0%，顯示南亞科技對於創新研發的重視。

設備

1. 人工智慧開發以提升產品良率品質，降低異常報廢，提高機台使用率，減少設備維護費用與原物料消耗。2025年開發152項智能系統，2026年目標開發170項。
2. 再生能源投資2025年新台幣4.4億元，2026年新台幣5億元。
3. 電力備援系統投資目標2025年新臺幣3.3億元，2026年新臺幣13.9億元。
4. 製程氣體削減設備投資目標2025年新臺幣14.7億元，2026年新臺幣13.8億元。

再生能源投資2025年新臺幣4.4億元，2026年新臺幣

獎勵誘因

1. 專利提案獎金，為鼓勵提案，由法智處依據初審作業、專利評審會的評審結果、及研發或相關主管之最後判定等，頒發給發明人之獎金。
2. 專利核准獎金，當專利提案於申請國別中為專利布局委員會決定之重點申請國拿到專利證書後，由法智處諮詢相關領域之主任評審委員意見後頒發給發明人之獎金。
3. 技術論文競賽，為提升員工技術能力及技術論文撰寫品質，公司辦理技術論文競賽，區分為「技術論文」及「技術改善 / 實物創作」兩類別，並依評選結果提供分級獎勵及投稿獎勵機制，以鼓勵同仁積極參與技術交流、經驗分享及持續改善，以強化組織技術能量與創新文化。
4. 提高銷售單價與優化產品銷售組合，呈簽業務銷售獎勵案以激勵業務銷售人員提升產品利潤貢獻利益。

未來南亞科技將持續依據台灣永續分類法及國際永續準則，擴大符合綠色經濟活動之產品比重，並強化相關資訊揭露，以提升企業在淨零轉型中競爭優勢與長期價值。

2022-2025年永續營收占比

年 度	2022年	2023年	2024年	2025年
營業收入(新臺幣億元)	569.5	298.9	341.3	665.9
永續營收佔比(%)	83.5%	81.8%	87.4%	93.4%

綠色產品管理

南亞科技於 2005 年成立綠色產品推動委員會（GPPC）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、廢棄物減量及避免使用法規限制有害物質，並將原物料供應商、製程材料供應商、封裝外包廠及包材供應商納入管理，以建立完整的綠色產品供應鏈，符合國際環保法規與市場要求。

我們透過綠色產品推動委員會，參考歐盟及其他國家地區法令，以及國際客戶有害物質管理規範，制定「零件與材料環境管理物質管理通則」，持續對原料及相關產品進行有效管控，以降低產品生命週期對環境造成的影響。

為加速有害物質的替代與淘汰，南亞科技持續參與半導體產業及供應鏈相關協會、技術平台與產業倡議，與產業夥伴共同蒐集法規趨勢、評估替代材料可行性，並推動有害物質替代技術之交流與合作。

同時，公司持續投入研發資源與相關預算，進行低環境衝擊材料、製程化學品及包材替代方案之研究與驗證，逐步降低產品與製程中有害物質的使用，並以符合國際法規、客戶要求及永續發展目標為方向，推動有害物質的逐步淘汰。

在「零件與材料環境管理物質管理通則」的指導下，所有產品皆須符合國際法規及客戶要求，我們亦透過材料無有害物質管理系統，確認所生產之晶圓、IC 封裝及 DIMM 模組產品均符合相關有害物質管理規範。

所有商品

符合RoHS指令
100%

風險管理
- 進行產品有害物質檢測
- 供應鏈關注物質調查
- 負責任採礦盡職調查

南亞科技所指之綠色產品是符合 BNDCU-0012 零件與材料環境管理物質管理通則要求的產品，符合如下法規標準：

符合廢電子電機設備指令 (WEEE) 與有害物質限制指令要求 (RoHS) 2011/65/EC & 2015/863(recast) 要求

限用物質	限制層級	限制閾值 (ppm)
鎘 (Cd)	均質材料	<100 ppm
鉛 (Pb)		<1000 ppm, 部分使用電阻之產品使用豁免 7C-1
汞 (Hg)		<1000 ppm
六價鉻 (Cr6+)		<1000 ppm
聚溴聯苯 (1-10 溴) (PBBs)		<1000 ppm
聚溴聯苯醚 (1-10 溴) (PBDEs)		<1000 ppm
特定鄰苯二甲酸酯類之 DEHP		<1000 ppm
特定鄰苯二甲酸酯類之 BBP		<1000 ppm
特定鄰苯二甲酸酯類之 DBP		<1000 ppm
特定鄰苯二甲酸酯類之 DIBP		<1000 ppm

符合 IEC 61249-2-21 無鹵素 Halogen-Free (HF) 要求

限用物質	限制層級	限制閾值 (ppm)
溴 (Br)	均質材料	<900 ppm
氯 (Cl)		<900 ppm
溴 (Br)+ 氯 (Cl)		<1500 ppm

符合歐盟包裝及包裝廢棄物法規 EU/2025/40(PPWR) 限制的 4 種重金屬總量要求

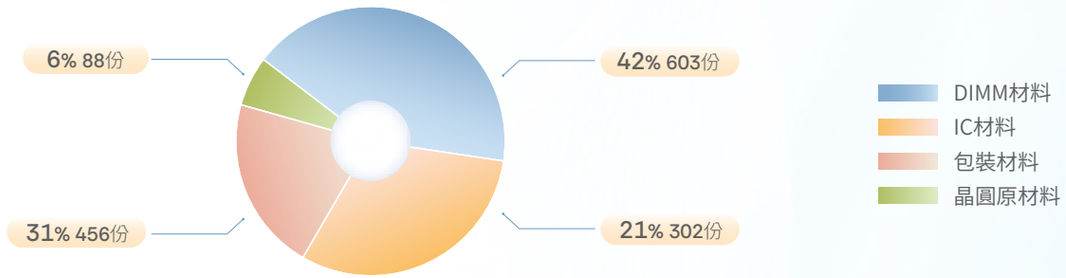
限用物質	限制層級	限制閾值 (ppm)
鎘 (Cd)	均質材料	4 個重金屬總和 <100ppm
鉛 (Pb)		
汞 (Hg)		
六價鉻 (Cr6+)		

符合美國毒化物管制法規 6(h) 節不使用 5 種 PBT 物質要求

限用物質	限制層級	限制閾值 (ppm)
苯酚異丙基磷酸酯 (PIP 3:1) CAS No. 68937-41-7	成品	禁止含有
十溴二苯醚 CAS No. 1163-19-5		禁止含有
五氯苯硫酚 CAS No. 133-49-3		禁止含有 , 容許重量百分比 < 1%
六氯丁二烯 CAS No. 87-68-3		禁止含有
2,4,6- 三 (叔丁基) 苯酚 CAS No. 732-26-3		禁止含有， 容許重量百分比 < 0.3%

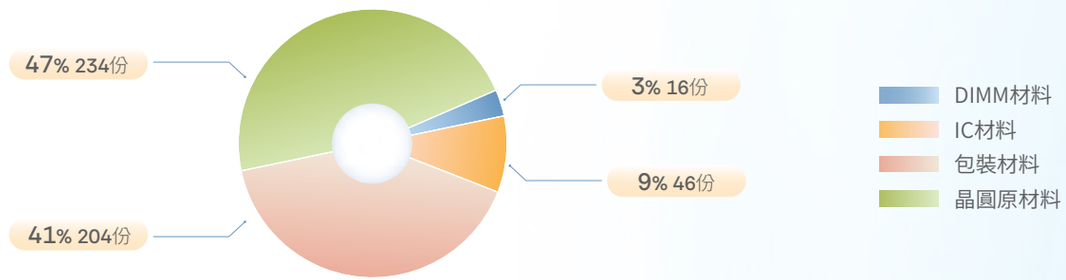
2025 年 RoHS 報告項目

為完成綠色產品符合性確認相關要求，2025 年審閱測試報告共 1,449 份。完成如下：



2025 年供應鏈的關注物質調查

符合其他客戶 / 法規禁用 / 限用物質要求如在均質材料或成品中依照 EU REACH、EU POP、GADSL 相關適用限制範疇之管理禁用或限用關注物質，共進行 8 個版次的供應鏈關注物質調查，包含歐盟 REACH SVHC 高關注物質法規符合性調查 (6 個月一次) 、以及個別客戶關注有害物質調查及負責任採礦盡職調查，完成共 500 份調查報告如下：

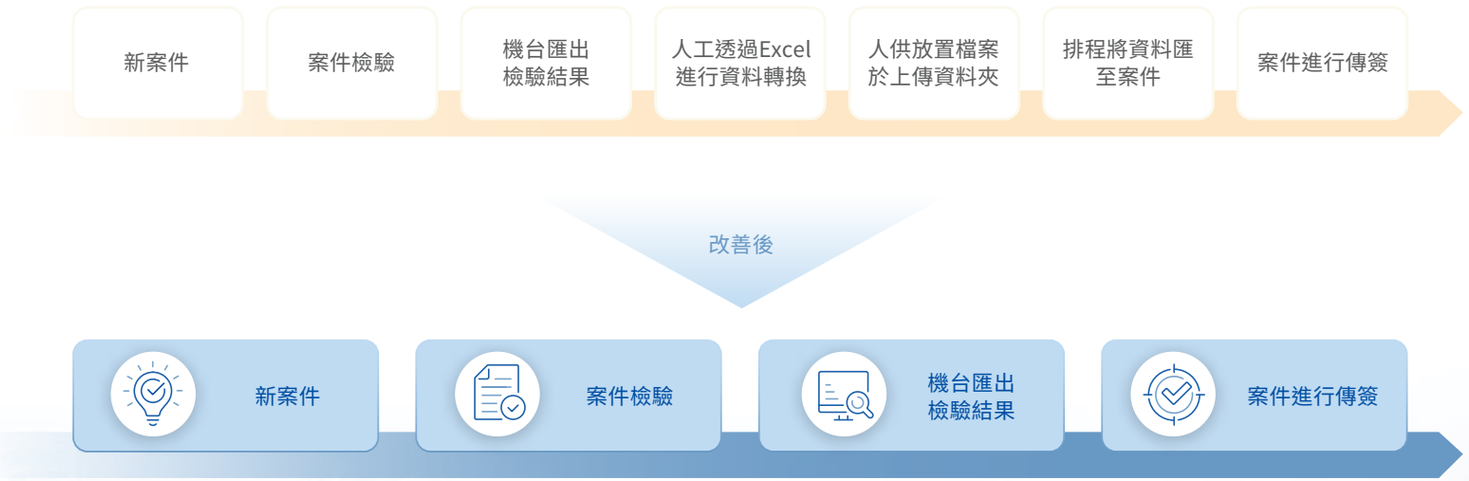


- 完成歐盟 REACH SVHC 高關注物質 V.33 , V.34 與 V.35 調查，共 3 個版次 (CS Survey V.62/V.62.1/V.66/V.68) 供應鏈關注物質調查報告共 246 份，完成比例 :100%。
- 完成客戶要求有害物質調查 (CS Survey V.67)，供應鏈關注物質調查報告 9 份，完成比例 100%。
- 完成負責任採礦盡職調查共 3 個版次 (CS Survey V.61, V.63 ,V.65) 供應鏈關注物質調查報告 245 份，完成比例 100%。

綠色化學實驗室

品質是決定技術能力的關鍵因素，南亞科技化學實驗室持續投入檢測技術方法的精進，確保製程良率及產品可靠度符合客戶要求及標準，並以提升綠色製造能力與品質能力為精進目標。

提升工作效率	導入數據自動化系統，報告列印用紙減少65%。
保護人員職業安全	評估零使用正己烷於設備清洗。



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	遵循國際人權準則，落實相關政策與標準	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	建立風險管理及預防措施，設計多元溝通與申訴管道，打造平權職場	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	依公司策略訂定年度訓練發展計畫，規劃多元化學習課程與管道	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	強化關鍵人才發展，提升關鍵人才比例	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	建立自主學習與員工個人發展機制，提升職缺內部員工替補率	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	落實各項留才方案，穩定優秀員工，提升關鍵人才留任率	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				
• 早期診斷、早期改善	職業安全衛生管理系統 PDCA 方式持續改善	失能傷害頻率[註 4] <0.17	◆ 0.41[註 5]	失能傷害頻率 <0.16
• 安全文化	凝聚同仁安全信念並塑造優質安全文化	失能傷害嚴重度 <5.9	◆ 3.0	失能傷害嚴重度 <5.7
• 交叉查核	內外部門交叉檢核強化自主檢點	廠內自主檢查率 >94%	◆ 94.8%	廠內自主檢查 >94.1%
		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 × 10^6) / 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

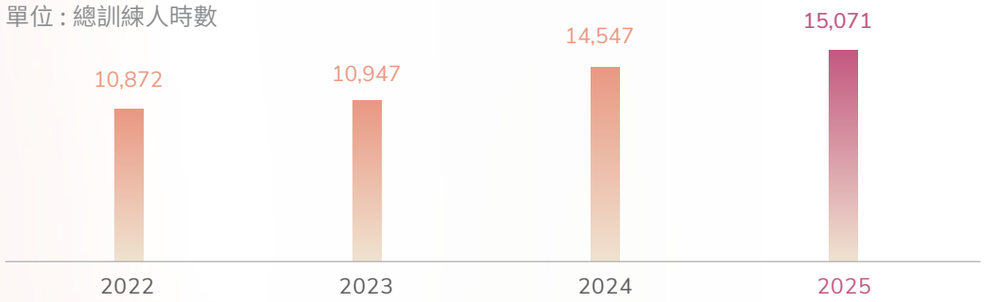
員工人權保障

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註

單位：總訓練人時數

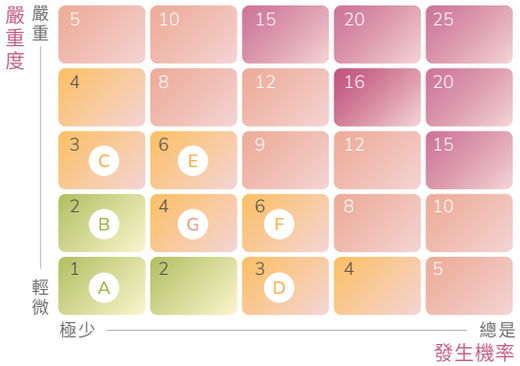


註：人權政策與程序教育訓練包含公司勞工及道德規範、RBA 行為準則、職場危害行為預防等全員宣導課程。

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



A 平等薪酬
母性健康保護
人因工程
工作異常負荷
身心健康保護
自由結社
團體協約

B 強迫勞動
人口販運
童工
不歧視
超時加班
個人資料保護
勞資爭議

C 職業健康保護
客戶隱私權

D 職業災害

E 社區環境保護

F 供應鏈人權

G 職場不法侵害

因應措施
- 立即改善
- 需提改善計畫
- 設定指標監控
- 持續觀察

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	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。	**• 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。

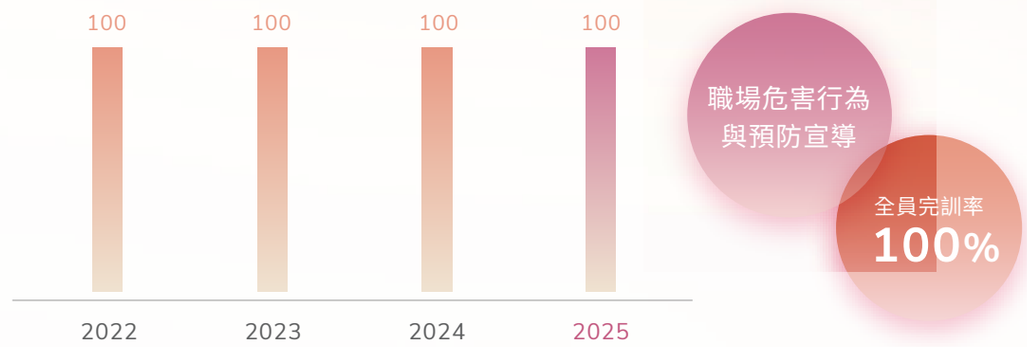
規範建置

- 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

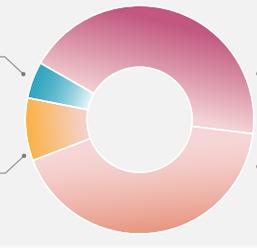
年度			2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
申報管道		投書 (含匿名舉報)	4		0		3		5	
		員工申訴表	0		2		3		0	
		舉發專線及信箱	1		1		1		2	
		合計	5		3		7		7	
受理情形			成案	不成案	成案	不成案	成案	不成案	成案	不成案
案件類別	與員工保護相關案件	保護個人隱私 / 資料	0	0	0	0	0	0	0	0
		性騷擾	0	0	2	0	1	0	0	0
		騷擾	0	0	0	0	0	0	0	1
		歧視	0	0	0	0	0	0	0	0
		環境保護	0	0	0	0	0	0	0	0
		職業安全與健康	0	0	0	0	0	2	0	0
	與商業道德相關案件	貪腐賄賂	0	1	1	0	1	0	0	0
		不正當收益	0	0	0	0	0	0	0	0
		公平競爭	0	0	0	0	0	0	0	0
		不當捐獻	0	0	0	0	0	0	0	0
		利益衝突	0	0	0	0	0	0	0	1
		洗錢或內線交易	0	0	0	0	0	0	0	0
		保護智慧財產權	0	0	0	0	0	0	0	0
		客戶隱私資料	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：

溝通管道	工會交流/協調會議	1次/季	• 促進勞資關係事項 • 與勞動條件、福利、工作效率、工作規則有關事項 • 與勞資會議選舉、勞資會議運作有關事項
	勞資會議	1次/季	
	全員會議	1次/半年	由總經理向全體同仁針對營運、營收、市場、研發進度等作說明
	行政窗口座談會	1次/半年	由員工關係部向行政窗口說明各項舉措並交流意見
	線上技術人員季會	1次/季	由生產製造部門舉辦，會中向技術人員說明公司營運、營收、市場、研發進度
雙向溝通平台	生活園地 意見反應		2025年意見反應平台案件數 135件 平均每案件回覆時間 5日內
電子問卷調查	餐飲滿意度 活動滿意度 員工意見調查		

▪ 主要反應問題

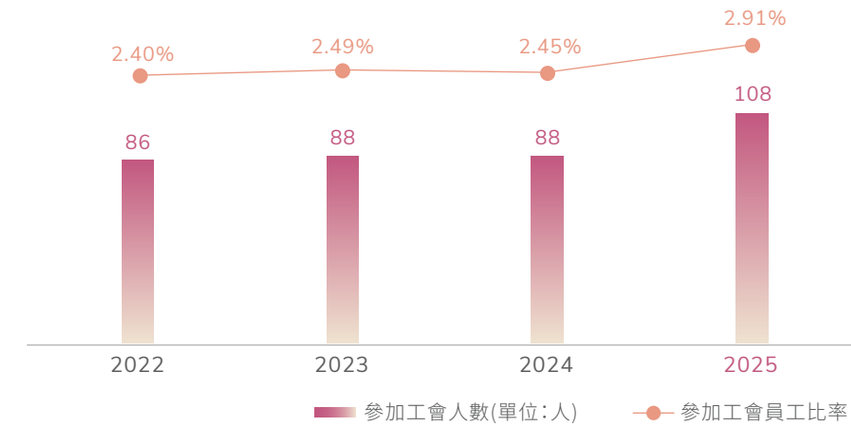


南亞科技自 2012 年 4 月起由員工設立工會組織，長久以來公司與工會積極維持雙向溝通管道與和諧，並藉由多種溝通管道交換資訊與溝通工作條件 (如：休息時間檢討)，讓工會充分發揮及表達意見，提升勞資和諧關係與福利。因此雖有成立企業工會，惟因工會已透過多元及暢通溝通管道與公司協商，公司也積極溝通與辦理，故工會迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。

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

1. **吸引** 建立具多元共融的雇主品牌以吸引多元人才。
2. **招聘** 將DEI 價值融入招募及任用流程。
3. **入職** 協助新進人員適應組織環境、工作順利上手。
4. **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。
5. **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。
6. **溝通** 雙向溝通收集員工回饋、持續優化公司DEI作為。
7. **影響** 建立合作夥伴關係並促進及影響社會多元性。
8. **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	多元化員工	未來人才投資
11場 共融與多元文化素養講座	27.36% 女性員工占比	83人 科技、技術、設計及財商實習生受僱
573場 自主參與「女·子好時代」問卷調查	34.99% 女性主管占比	82萬元 未來之星總獎助學金
1席 董事會女性代表	1% 身障人士晉用占比	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	• 辦理多元共融面談技巧課程：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，在人才招募時，我們不分國籍、種族、性別、年齡、性傾向、宗教、黨派、籍貫、婚姻、外貌、身心障礙等有所差異，我們重視的是人格特質是否與工作職缺相符。

■ 員工多元化

員工是南亞科技最重要的夥伴，也是維持公司永續營運與創新研發的關鍵能量。深植以人為本的文化，我們打造人性化且舒適的辦公環境，以員工學習為中心建構教育訓練課程，讓員工接受系統性的培訓課程，享有多元的學習發展資源，協助員工快速累積半導體專業知識與技能，厚植人才資本，提升公司競爭力。除了提供優渥薪酬與獎金制度給予激勵鼓舞外，福委會每年也舉辦活潑且豐富的康樂活動，致力打造工作與生活都能平衡的幸福職場，給予員工全方位照顧及關懷。

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

■ 聘僱多元政策

南亞科技提供公平的就業機會，我們的營運據點分布國內外，員工的國籍亦相當多元，除聘僱本國籍員工外，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，我們將面談資料表上與工作非直接相關的項目均改為非必填，例如性別、年齡、家庭狀況等，主動降低產生偏見的機會，讓招募人才的過程更加友善，也更符合 DEI 策略；另外，我們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。

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訓 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

展現自我價值

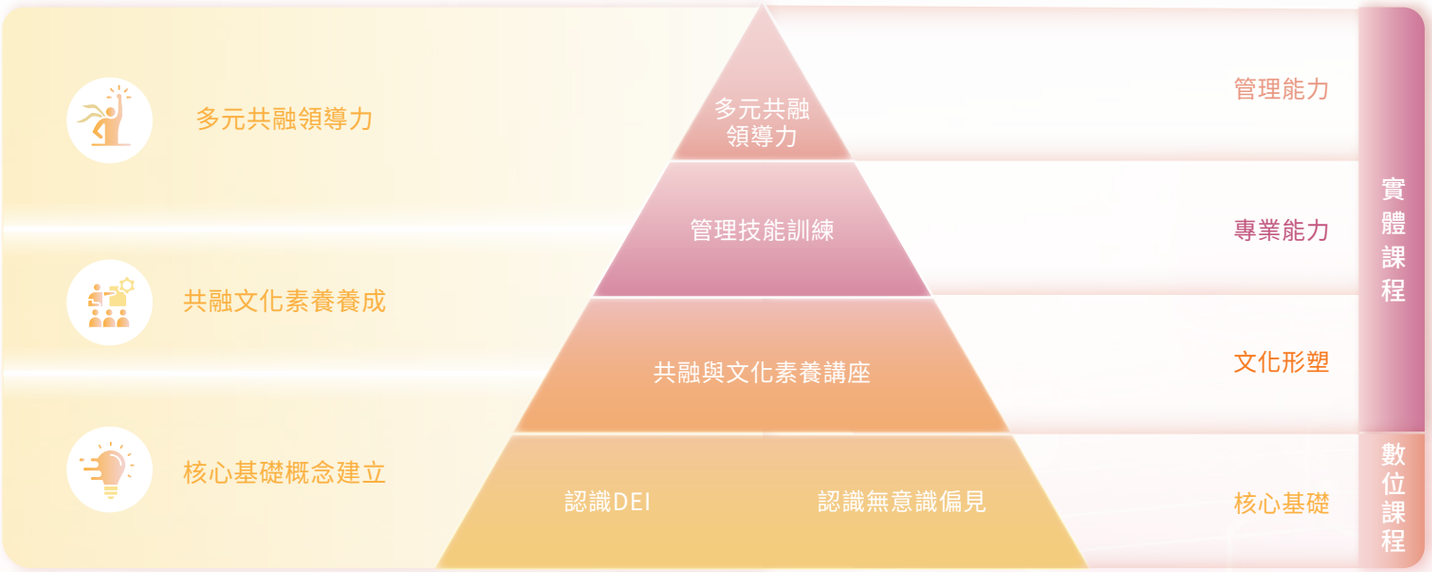
共融職場歸屬感分享會邀請大使

多元共融領導力課程

■ 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，審視人才招募、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。

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人力，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
新進人員 註 1	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 人數	女性 比例[註 2]	男性 人數	男性 比例[註 3]	合計 人數	合計 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

2025 年

組別			女性 人數	女性 比例[註 2]	男性 人數	男性 比例[註 3]	合計 人數	合計 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)

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%。

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：

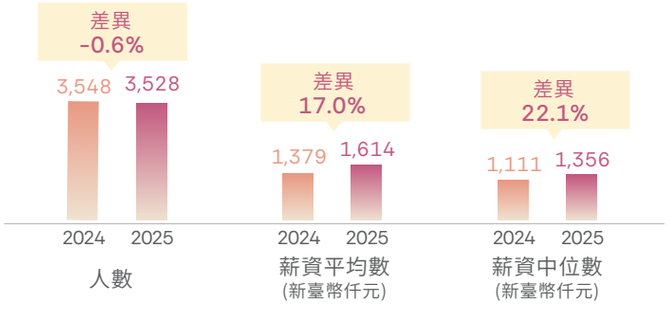
員工意見調查改善措施

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 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≧7.5%; 職缺之內部員工替補率≧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 年上半年在外在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：

新建設　新廠興建人力增補與培訓，新人營、新人訓II、在職訓練(SOJT)、產線職能(直接人員訓練)與通識課程等。

新產品　1x奈米系列第二代新進製程產品開發、職能提升與產學合作、推廣與銷售，職務必修、行銷業務、等。

新世代　新世代帶領與溝通與多元共融人才培育，主管儲備訓練、新世代員工多元管理、新世代優秀人才培育、女子好時代系列活動等。

新技術　1x奈米系列三代新製程自主技術導入與量產，第二代新製程技術導入、產線開發與量產，外派訓練、專利技術、營業祕密、資訊安全、技術論文、產學合作與傑出團隊競賽等。

新技能　新技能養成培育與應用，人工智慧實務與在職班專班、他山之石技術講座、外部訓練、內部講師、在職進修、個人發展與團隊合作共識營活動等。

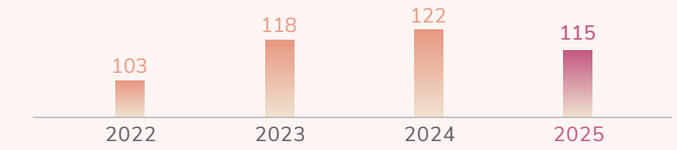
五新續航計畫五面向員工訓練發展行動方案，並涵蓋本公司多元發展與學習途徑主要訓練分類說明如下：

新技術

技術論文暨技術改善與實物創作

每年定期舉辦全公司技術論文暨技術改善與實物創作競賽，藉由競賽互相觀摩，提昇員工技術能力及技術論文寫作的品質。2025 年技術論文投稿 **62** 篇，技術改善與實物創作 **53** 篇，參賽數達 **115** 篇。

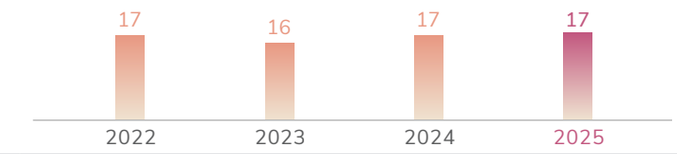
• 歷年參賽篇數



傑出團隊競賽

為鼓勵員工團隊間的合作，並一同提升專業技術能力，藉以樹立成功團隊的合作模式典範，激勵同仁樂於積極參與跨部門之團隊合作專案，進而塑造公司優質的團隊文化與自主技術能力。2025 年參賽團隊達 **17** 隊。

• 歷年參賽隊數



產學合作

強化青年學子人才與技術能力，培育半導體人才，以符合本產業與學校學子產學一致所需，並提升本公司研發能量與人才培育。自 2018 年起累計至今產學合作案共 53 件，投入金額新臺幣 6,700 萬元，2025 年與 **4** 所大學 **7** 案產學合作，共投入新臺幣 **702** 萬元。

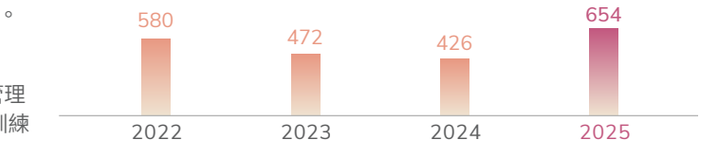
新產品

在職訓練

本公司訂定在職訓練規範，依據結構化在職訓練 (S-OJT, Structured on-the-Job Training) 實施辦法，以明確的 S-OJT 規劃流程與系統管理，建立各職務學習藍圖，建立員工專業能力，並強化各部門專業技術傳承體系，讓各部門從事在職訓練規劃，能更有效整合該部門的核心能力，縮短學習曲線、並提升組織訓練成效。以此建立同仁專業知識，透過職務必修制度與一對一師徒制在職訓練、作業認證制度、外派訓練等，同仁可進行有系統的職能訓練。2025 年在職訓練通過人數 **654** 人，完成率 **100%**。(近四年在職訓練完成率皆達 **100%**)。

為有效管理各部門內部結構化在職訓練 S-OJT 訓練教材，制定訓練教材管理規範與配合知識管理系統教材傳簽管理流程，以強化與管理教材更新機制，提供公司同仁單一更快速查詢入口網站與加速文件分類系統，2025 年內含訓練教材 325 份與操作型知識文件 6673 份，共計 **7,098** 份，較前一年增加 **11.6**%。

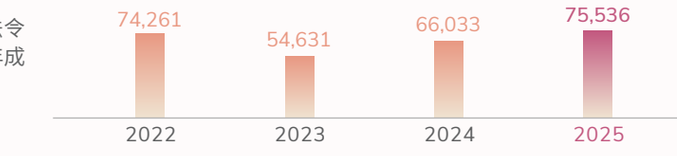
• 歷年完訓人數



核心課程

依公司經營發展策略之方向而舉辦之各類政策性與職務必修專業課程，並依照政府相關勞工安全、環境衛生等法令規定之訓練課程，滿足客戶對公司產品品質的要求等而舉辦之各類核心訓練課程，2025 年各類訓練時數較前一年成長 **14.3**%，達 75,536 人時。

• 歷年核心課程各類訓練時數

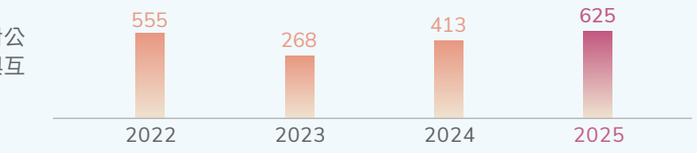


新建設

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。

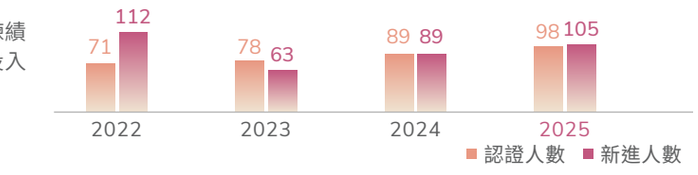
• 歷年新人營人數



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

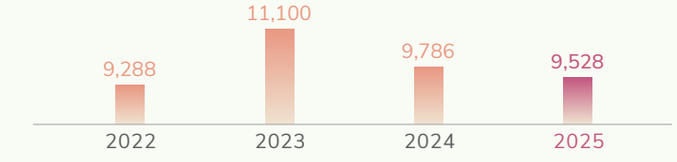


新世代

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**%。

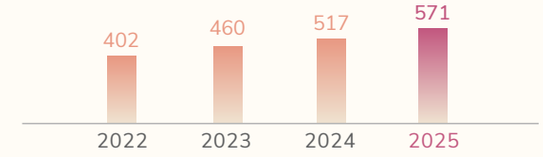
• 歷年培訓人數

新技能

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。

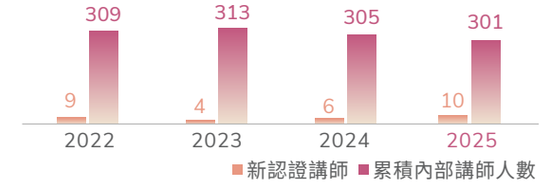
• 歷年累積培育人工智慧專才人數



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



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]

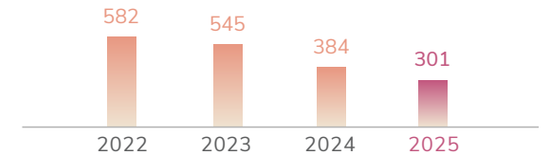
註 1: 近四年成果數據於內部員工替補率章節說明

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



人才梯隊-
菁英人才培訓結訓典禮

新建設-
新人訓練營

註：新製程專案於後章節人才發展重要專案計畫說明

■ 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

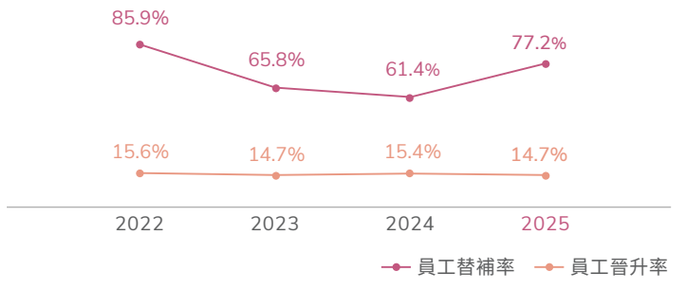
就線上課程、語文學習補助、累計在職學位進修人數與外訓課程參與人數說明與統計四年數據如下：

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：

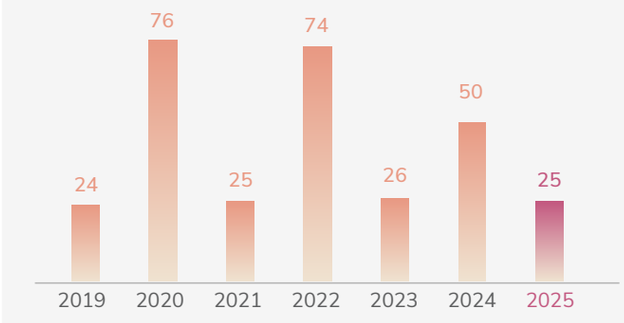
菁英、深耕人才綜效學程

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

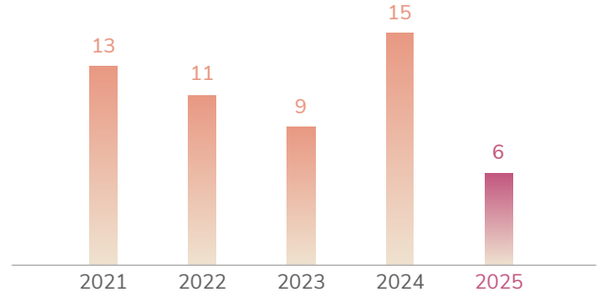


菁英、深耕人才綜效學程

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

註 1：因應市場快速變動，配合產出策略調整產品組合。

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
	改善提案 (件)	224	202	172	170	≧ 120	10
Level 3 行為評估 (Behavior)	客戶滿意度 (分)	94.6	94.7	95.6	95.7	≧ 91	10
Level 2 學習評估 (Learning)	課程通過率 (%)	95	94	96	95	≧ 94	10
Level 1 反應評估 (Reaction)	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

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

員工參與比例86%(%占全體員工)

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

Kirkpatrick(L1~L5)	訓練成果評估與營運效益(NT$)
L1課後滿意度	員工反應：訓練課程課後滿意度4.54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%
L3計畫達成率	員工行為：計畫達成率100%
L4生產力	提升效率案例： 專案跨單位功能團隊協作成果 ❶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。 ❷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。 ❸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。 ❹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。 ❺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
L5投資報酬率	財務價值：新臺幣14,391百萬元(ROI:708%)

五新續航人才培育計畫

員工參與比例83%(%占全體員工)

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

Kirkpatrick(L1~L5)	訓練成果評估與營運效益(NT$)
L1課後滿意度	員工反應：訓練課程課後滿意度4.67分(五分量表)
L2課程通過率	員工學習：學員訓練課程通過率95%
L3計畫達成率	員工行為： ❶新增專利919件 ❷改善提案件170件 ❸生產力提升提報28件
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 ❶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	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。
	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。			

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
- 優於法令的員工定期健康檢查年限
- 眷屬享有長庚就醫優待
- 健檢假

Assistance 貼心
- 遵循法規提供輪班人員交通車/單身宿舍
- 與專業保經公司配合，協助員工個人理財以及退休財務規劃等方案

Kindness 感心
- 提供優於職業安全法令的母性健康環境，如集哺乳室、優先停車位、工作評估
- 育嬰假、育兒假、陪產假等

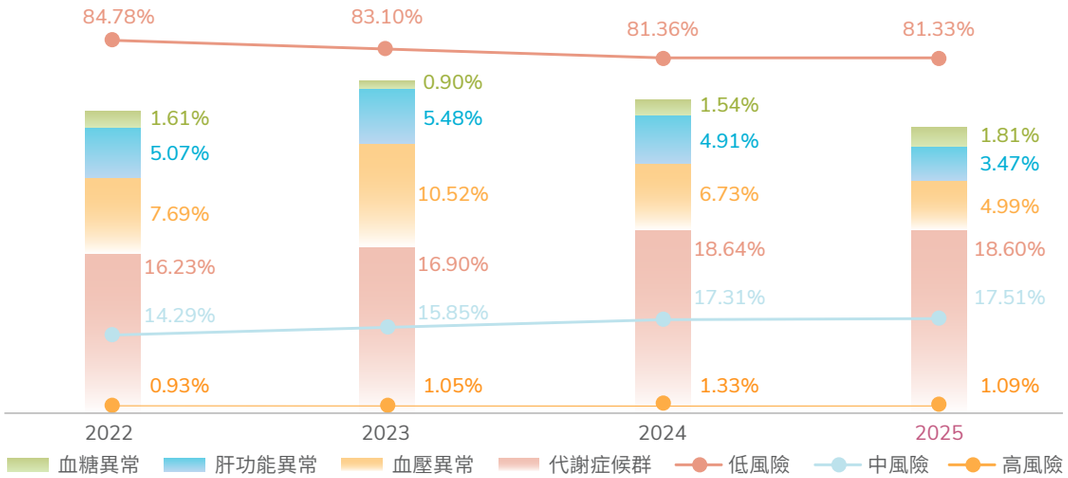
Exercise 活力
- 依照職工福利金條例每年推動福委會活動

Wellness 健康

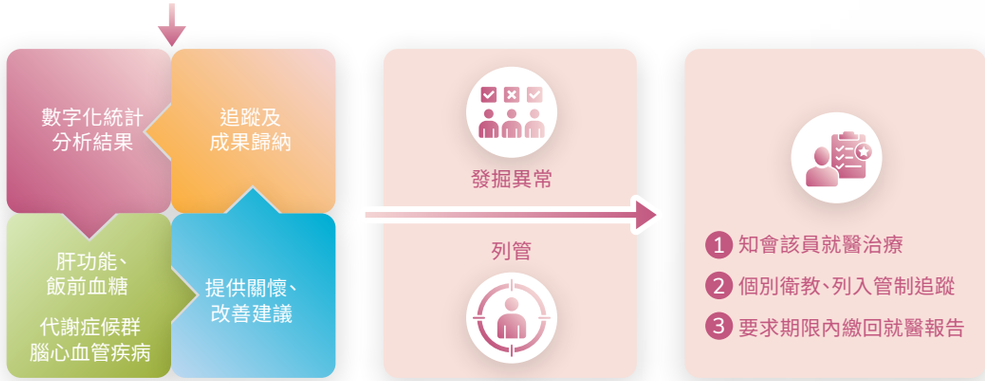
本公司與專業長庚醫療團隊合作，提供優於法令的員工定期健康檢查年限，如：未滿 30 歲每五年檢查一次、滿 30 歲未滿 45 歲每 3 年檢查一次、滿 45 歲未滿 65 歲每 2 年檢查一次、滿 65 歲每年檢查一次。另外提供 α 胎兒蛋白、癌胚胎抗原檢查、口腔癌篩檢等 3 項癌症篩選項目及 1 項腰圍量測等健檢項目。廠區內設置保健中心，設置符合法規之廠護，亦安排駐廠醫師駐診。上述健檢結果若有異常將列管 (肝功能、血糖、代謝症候群、腦心血管疾病等)，由廠護及醫師提供衛教關懷、改善建議以及追蹤。

	血壓異常	肝功能異常	血糖異常	代謝症候群	低風險	中風險	高風險	當年健檢總人數
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
捐血活動

2025年
員工健檢

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

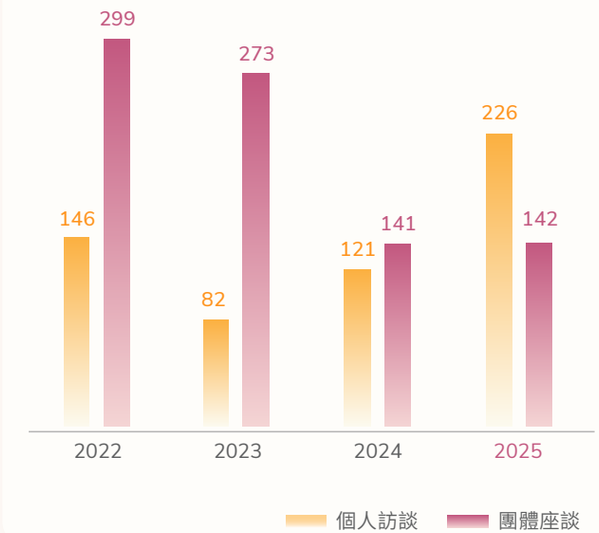
2025年
於麗寶樂園辦理家庭日

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 職業健康安全管理系統認證，在管理系統下認證並經內部及外部組織稽核人數為 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、鋇、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。

5 綠色

綠色科技的生產者

5-1 自然與氣候管理 111
5-2 能資源管理 118
5-3 環境污染防治 133

南亞科技落實「創造共享價值」策略主軸，我們持續盤點營運過程可能產生環境衝擊，針對自然、氣候、能源、資源、污染排放及循環再利用等議題，從源頭產品設計及先進技術研發，以提供消費者使用更高效能及更低碳排放的產品，採用優於法規的標準與遵循國際永續框架，以持續避免或降低衝擊風險，並制訂相關永續績效指標來檢核，確保善盡綠色生產的責任。

93.6%
製程氣體全氟化物(PFCs)排放削減率

CDP A List
2025年CDP評比中氣候變遷與水安全皆榮獲A-List

78,773Mwh
2017年至2025年節能措施累積節能總量

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
溫室氣體管理				
• SBT 目標	2030 年溫室氣體範疇 1+2 排放量較基準年 2020 年減少 25%，2030 年溫室氣體範疇 3 產品單位排放較基準年 2020 年減量 27%。	2025 年溫室氣體範疇 1+2 排放量較 2020 年減少 12.5%	◆ 減少 11.2%[註1]	2026 年溫室氣體範疇 1+2 排放量較 2020 年減少 15.0%
		2025 年溫室氣體範疇 3 產品單位排放較 2020 年減少 13.5%	◆ 增加 14.6%[註1]	2026 年溫室氣體範疇 3 產品單位排放較 2020 年減量 16.2%
• 節能減碳	設定短中長期減量目標，積極推動相關管理措施。	製程全氟化物（PFCs）排放削減率達 93% 以上	◆ 削減率達 93.6%	製程全氟化物 (PFCs) 排放削減量達 93% 以上
• 低碳製造	致力於生產技術的提升，使產品製造過程減少溫室氣體排放。	氣候變遷災害造成生產中斷天數維持 0 天	◆ 維持 0 天	氣候變遷災害造成生產中斷天數維持 0 天
能源管理				
• 節能措施推行	透過 ISO 50001 能源管理系統進行系統化管理，改善能源使用效率。	2017 年至 2025 年完成節能措施累積節能總量 75,000 MWh（$2.7x10^8$ 百萬焦耳）。	◆ 78,773 MWh（$2.84x10^8$ 百萬焦耳）	2017 年至 2026 年完成節能措施累積節能總量 82,500 MWh（$2.97x10^8$ 百萬焦耳）
• 創新應用	透過對外交流或訓練，汲取最新節能技術或節能方法。	全年再生能源使用達 78,000 MWh（$2.81x10^8$ 百萬焦耳）	◆ 80,160MWh（$2.89x10^8$ 百萬焦耳）	全年再生能源使用達 90,000 MWh（$3.24x10^8$ 百萬焦耳）
水管理				
• 風險因應	建立備用水源及儲水池、透過企業廠區間緊急應變組織協調用水。	累計單位產能用水量較 2017 年減少 >35.5%	◆ 34%[註2]	累計單位產能用水量較 2017 年減少 >35.5%
• 廢水回收再利用	建立廢水分類處理，採分類多重回收再利用，提升水回收率。	因限水造成生產損失：0 wafer（片）	◆ 0 wafer（片）	因限水造成生產損失：0 wafer（片）
• 用水減量	透過日常管理節約用水。	水汙染主要指標平均百分比優於法規標準 52% 以上	◆ 63%	水污汙染主要指標平均百分比優於法規標準 55% 以上
廢棄物與污染防制				
• 循環經濟	提高廢棄物再利用比例，資源有效利用。	違反環保法規案件 0 件	◆ 0 件	違反環保法規案件 0 件
• 源頭減量	持續推動廢棄物減量並提高廢棄物回收率。	廢棄物處理商現場稽核輔導率≧ 98%	◆ 98.4%	廢棄物處理商現場稽核輔導率≧ 98%
• 揮發性有機物 (VOCs)	持續強化防治設備。	揮發性有機物 (VOCs) 削減率 >92%	◆ 95.4%	揮發性有機物 (VOC s) 削減率 >95%

註 1：2025 年因產業景氣復甦以致溫室氣體排放量超出原規劃減量方案，故未達成原設定年度減碳目標。
註 2：廢水處理 MBR 膜異常導致水回收量下降，致使單位產能用水量未達標。

5.1 / 自然與氣候管理

有鑑於許多科學研究指出，地球的生態系統已經因為人為活動造成改變，例如全球暖化造成氣候變遷以及生物多樣性的消失。因此，南亞科技正視自身營運 (生產基地：南林科學園區) 與價值鏈對自然與氣候的依賴與風險衝擊影響範圍，2023 年我們成為 TNFD 早期採用者 (Early Adopters)，並依循自然相關財務揭露 (Task Force on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 與國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）框架，公告生物多樣性政策，建立完善的 LEAP 作業機制評估自身營運據點、上游供應鏈和下游客戶的自然和氣候相關依賴和風險，擬定因應其策略 (包含轉型計畫) 與行動，設定管理目標與指標，期許降低風險的衝擊。

南亞科技透過經營主管訪談與相關議題負責同仁以鑑別出自然與氣候重大性議題，並藉由完善公司治理架構進行管控，透過董事會與管理階層的雙向互動，落實公司的自然與氣候管理。本小節臚列自然與氣候管理重點項目說明，完整內容請參閱 2025 年發行「自然暨氣候報告書」。

調適

我們依據揭露指引的「治理」、「策略」、「風險管理」和「指標和目標」四個面向，擬定因應自然與氣候之策略與行動，以期降低依賴與風險的衝擊，茲將 2025 年之作為敘述如下：

	管理策略與行動	2025年執行狀況
治理	• 董事會治理層級，將自然與氣候列為董事會議題，為最高治理單位，負責監督氣候相關風險與機會，並將氣候變遷轉型納入南亞科技整體經營策略，下設由 100% 董事組成永續發展委員會，每半年召開會議，負責報告 ESG 及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。於重大資本支出決策中，董事會亦將低碳轉型與能源策略納入評估，確保公司資源配置符合長期減碳目標與永續發展路徑。	• 2025 年共召開 6 次董事會與 2 次永續發展委員會，討論事項包含永續報告書、自然暨氣候報告、溫室氣體盤查進度與規劃、持續推動 LCA (Life Cycle Assessment) 盤查機制與盤查後熱點改善、IFRS 永續揭露準則導入計畫、碳費自主減量計畫，重大決議包含 2027-2030 年再生能源採購規劃路徑、導入綠色供應鏈深化輔導案。2025 年調適計畫之總支出 1,392,763 新臺幣元，佔報告期間總支出 0.002 %。
	• 經營管理階層級，負責氣候轉型策略之規劃與執行，並將相關措施納入年度營運計畫與中長期策略，定期參與由跨部門合作機制之永續發展與風險管理推動中心季會，依據治理單位之核定目標，規劃行動方案、進行跨部門協調、執行與進度追蹤，檢視各項關鍵績效指標之執行情形，並依執行成果提出調整建議，總經理室轄下永續發展暨風險管理組負責跨工作小組及部門橫向整合管理。	• 每年針對自然與氣候相關重大風險鑑別結果由風險管理推動中心進行風險評估，2025 年針對 183 項風險，依風險等級採取因應措施並進行管考。
	• 提升董事會、管理階層之自然與氣候治理能力與全體員工素養。	• 2025 年董事進修時數為 111 小時，課程包含有 ESG 永續治理、經濟、公司治理、永續金融、碳定價機制、氣候變遷、電力系統、風險管理、ESG 法令規範等多元課程。

策略

管理策略與行動	2025年執行狀況		
	短期	中期	長期
• 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會。	轉型風險 碳費徵收。 實體風險 颱風、暴雨或淹水等極端天氣事件。 機　　會 提升再生能源比例、提高能源效率。	轉型風險 碳費徵收。 實體風險 颱風、暴雨或淹水等極端天氣事件。 機　　會 提升再生能源比例。	轉型風險 碳費徵收。 實體風險 颱風、暴雨或淹水等極端天氣事件。 機　　會 提升再生能源比例。

• 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊。

風險/機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
	目前	預期	目前	預期
碳費徵收	增加營運成本。	積極推動低碳轉型政策，包括執行節能減碳、低碳產品研發設計等措施。	因上游成本增加，以致價值鏈下游產品售價調整。	下游客戶取得更低碳原物料，有助於實踐低碳目標。
極端天氣事件	暫無影響。	極端天氣事件可能對營運造成影響。	暫無影響。	極端天氣事件可能造成運輸配送影響。
提升再生能源比例	再生能源使用比例已達 10%。	再生能源目標 2030 年 25%。	辦理永續供應鏈研討會，分享再生能源相關資訊。	協助供應商取得或合購再生能源。
提高能源效率	已導入 ISO 50001 能源管理系統。	未來將持續投入與導入新興節能減碳技術，以擴大能源效率改善措施之適用範圍(新廠)。	• 辦理永續研討會與輔導計畫，以協助供應鏈端建構具能源管理能力。 • 部分客戶將具備能源管理作為供應商評選條件。	• 藉由降低營運之能源消耗量，除有助於控制營運成本。 • 部分企業客戶亦因此將本公司列為具能源管理能力之優先合作對象，促進價值鏈下游之商業整合。

策略

管理策略與行動	2025年執行狀況

- 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊。

風險/ 機會類別	風險描述	經營模式及資源分配之變動	
		目前	預期
實體風險	極端天氣事件影響營運	目前訂有完整的水資源管理架構與緊急應變計畫，得因應限水措施。	提升水資源回收再利用機制，強化水資源設施防護及營運韌性機制。
轉型風險	碳費徵收	執行溫室氣體盤查與多項減碳及節能相關行動計畫如本報告書 5.1 及 5.2 章內容。	積極推動低碳轉型政策，包括執行節能減碳、低碳產品研發設計等措施。
機會	提升能源效率	已導入 ISO 50001 能源管理系統。	未來將持續投入與導入新興節能減碳技術，以擴大能源效率改善措施之適用範圍 (新廠)。
	提升再生能源比例	再生能源使用比例已達 10%。	未來 5 年內，規劃提升再生能源使用比例，預計占資本支出 0.39%-0.76%。

- 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響

- 基於管理氣候相關風險與機會的策略，預期財務績效及現金流量於短期、中期及長期之影響，具體說明如下：

項目	短期	中期	長期
碳費徵收佔營收比例	0.43%	0.14%	0.14%
投入節能改善專案經費佔營收比例	0.04%	0.05%	0.05%
購買再生能源費用佔營收比例	0.39%	0.46%	0.76%

- 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

類型	主要假設	選用情境	評估影響及韌性能力
• 碳費 (稅) 徵收 • 低碳能源使用	預期短期內將綠電用電百分比提升至 25%，中長期提升至 100%	2050 年淨零排放情境（NZE）	1. 評估影響：根據情境分析的結果，在 2050 年淨零排放情境（NZE）下，不論短期、中期或長期均會發生徵收碳費之風險；為達成淨零排放情境須提升再生能源使用比例，將增加營運成本。 2. 韌性能力：已強化溫室氣體管理制度，成立跨部門氣候暨減碳工作小組，並且投入資源以涵蓋產品碳足跡及完整溫室氣體管理，並重新分配支出至低碳能源，未來 5 年內，提升再生能源使用比例，預計占資本支出 0.39%-0.76%。

	管理策略與行動	2025年執行狀況
風險管理	• 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，納入企業風險管理（ERM）項目中，定期由高階管理階層確認。針對自然與氣候相關風險制定完整緊急應變計畫，詳請參閱本報告書 2.2 重大分析章節。 • 碳費徵收：2024 年環境部「公告碳費徵收費率」，2025 年實施、2026 年收費。 • 每年進行溫室氣體範疇一 / 二 / 三之盤查及查證，確認溫室氣體產生源並進行重點管理。 • 推動產品生命週期盤查與熱點改善。	• 鑑別出之重大風險主要為轉型風險，如國家電力結構改變、客戶對於低碳產品需求、及實踐 SBT 承諾的衝擊；估算三項中期風險對公司財務衝擊，約佔年度營收之 3-4%。 • 因應 2026 年碳費徵收，以碳費費率 300 元 / 公噸 CO_2e 計價，繳納 1.32 億元，佔 2025 年營業收入比例 0.002%。 • 鑑別出之主要機會為產品技術與新市場開發：淨零趨勢下，潔淨能源科技的智慧化將帶動 DRAM 需求之成長，依 IEA 情境分析，潔淨科技市場於 2030 年將成長為 3 倍，公司將把握機會，持續投入創新研發資源 (2025 年佔總營收之 10.6%) 。 • 南亞科技採用世界資源研究所（World Resources Institute，WRI）的水資源風險評估工具— Aqueduct 4.0，分析自身營運據點包含台灣 (2 處)、中國 (1 處)、美國 (2 處)、德國 (1 處)、日本 (1 處) 共 7 個據點之水資源相關風險指標，皆綜合水資源風險與水資源壓力皆非屬高風險地區；南亞科技自身營運據點僅台灣為生產製造據點，其他據點皆為業務服務點，依據台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (TCCIP) 的氣候變遷水資源危害圖資訊，在 RCP 8.5 世紀中 (Y2036~Y2065) 情境下無用水不足風險；南亞科技努力推動節水與水回收措施，耗水費達政府最低徵收費率，每年水費增加幅度僅約 3%，對營運成本影響低。 • 2025 年之溫室氣體排放量，於 2026 年 5 月全部完成盤查驗證。已完成 100% 產品環境足跡之盤查，並將 2025 年盤查結果之碳足跡三大熱點，進行管理方案改善。

	管理策略與行動	2025年執行狀況
指標與目標	• 溫室氣體有關之氣候相關指標	本公司溫室氣體排放係依 GHG Protocol 規定之方法計算，並考量環境部公告之「溫室氣體排放係數」，採用營運控制法以計算合資企業和關聯公司之排放量，本公司選擇此衡量作法係因此法準確反映本公司在實際營運之控制情況，並確保溫室氣體排放數據能全面且一致地反映公司在營運層面的真實影響，俾使使用者充分了解與氣候相關風險與機會有關之績效，本公司於民國 114 年度之報導期間所產生之範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放量請參照本章節二、減緩—溫室氣體盤查。
	• 薪酬	為強化高階主管對於氣候相關風險管理的認識，將其績效評估與公司氣候目標相掛鉤，公司透過高階經理人永續發展評核，定期持續追蹤中長期目標之執行結果，將其納入對高階主管績效評估與薪酬評核，以此來檢視落實氣候策略目標的執行情形。
	• 半導體行業基礎指標之資訊	請參照本報告書 9.4 SASB 對照表。
	• 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊（氣候相關目標）	• 南亞科技訂定之策略性目標為「2050 年碳中和」，並下設具體細項目標與指標，包含溫室氣體減量與提升能源效率，永續發展委員會及相關管理單位定期召開績效評估會議，監督目標之進展，以逐步達成所訂定之策略性目標。 • 南亞科技響應全球環境資訊揭露平台（CDP）與氣候相關財務揭露（TCFD）等倡議內容，以及國家「2050 年淨零排放路徑」之相關政策，參考政府間氣候變化專門委員會（IPCC）提出之氣候模型與減排路徑及國際能源署（IEA）的淨零排放（Net Zero Emissions）情境，宣示及承諾 2050 年實現碳中和，俾降低氣候風險之暴露、減少未來碳費支出，並提升公司韌性與永續競爭力。

減緩

半導體廠之溫室氣體主要排放來源為電力及全氟化物（Perfluorocarbons, PFCs）。電力為營運與生產所必需，於廠區供應所有機台與設備正常運作；PFCs 即產品製程所使用之全氟化物及同類化合物，屬高全球暖化潛勢之溫室氣體。

■ 溫室氣體盤查

本公司參考 ISO 14064-1 及臺灣行政院環境部氣候變遷因應法、溫室氣體排放量盤查登錄及查驗管理辦法、溫室氣體排放量盤查作業指引與 WBCSD/WRI 溫室氣體盤查議定書之要求，以 100%營運控制權的方式設定組織邊界。目前均委由第三方認證機構 (台灣檢驗科技股份有限公司 ,SGS)，依照國際準則，完成範疇一、範疇二、及範疇三溫室氣體查證。

南亞科技盤查範圍為臺灣所有生產據點，涵蓋營收範圍為 100%，主要溫室氣體排放來源為外購電力與蒸氣以及製程排放。母公司 2025 年溫室氣體排放量為 417,308 公噸 CO_2e。其中範疇一排放量為 51,088 公噸 CO_2e(約佔 12.24%)，並未產生生質燃料燃燒造成之溫室氣體排放；範疇二排放量為 366,220 公噸 CO_2e(約佔 87.76%)。合併財務報告子公司 2025 年溫室氣體排放量為 447 公噸 CO_2e，其中範疇一排放量為 4 公噸 CO_2e，並未產生生質燃料燃燒造成之溫室氣體排放；範疇二排放量為 443 公噸 CO_2e。

其中母公司溫室氣體排放係數以臺灣行政院環境部於 2024 年 2 月公告之溫室氣體排放係數、臺灣經濟部能源署及南亞塑膠公用廠蒸汽自廠係數所公佈之排放係數為準，GWP 值 則引用自 IPCC 第五次評估報告。與 2020 年比較，2025 年溫室氣體排放量減少 11.2% ，生產片數量減少約 22% 。以單位晶圓排放量來看，2025 年排放強度為 0.89 公斤 CO_2e / 晶圓面積 (cm^2)，略高於 2024 年之排放強度 0.88 公斤 CO_2e / 晶圓面積 (cm^2); 以單位產出晶粒的排放強度來看，2025 年單位產能溫室氣體排放量為 381(公斤 CO_2e/ 千顆晶粒) 較 2020 年單位產能溫室氣體排放量 (420 公斤 CO_2e/ 千顆晶粒) 下降 9.1%。

2025 年範疇一與範疇二排放類別占比

範疇別	排放源	排放占比(%)
範疇一	製程排放	6.28%
	逸散排放	3.31%
	固定式燃燒	2.65%
	移動式燃燒	0.00%
範疇二	電力	86.00%
	蒸汽	1.75%

2025 年範疇一 GHGs 排放比例

範疇別	溫室氣體種類	排放量 (公噸CO_2e)	排放占比 (%)
範疇一	二氧化碳 (CO_2)	12,594.7253	24.65%
	甲烷 (CH_4)	148.6268	0.29%
	氧化亞氮 (N_2O)	1,959.728	3.84%
	氫氟碳化物 (HFC)	13,282.9772	26.00%
	全氟碳化物 (PFC)	15,009.18	29.38%
	六氟化硫 (SF_6)	846.1773	1.66%
	三氟化氮 (NF_3)	7,246.653	14.18%

各範疇別溫室氣體排放量 (母公司)

範疇別		2022	2023	2024	2025
範疇一		59,788	56,654	39,063	51,088
範疇二（公噸 CO_2e）	地區基準	385,177	385,700	386,774	403,575
	市場基準	381,166	373,670	370,075	366,220
範疇一 + 二 (地區基準排放量)（公噸 CO_2e）		444,965	442,354	425,837	454,663
範疇一 + 二 (市場基準排放量)（公噸 CO_2e）		440,954	430,324	409,138	417,308
範疇三（公噸 CO_2e）		940,525	816,878	817,588	1,290,121

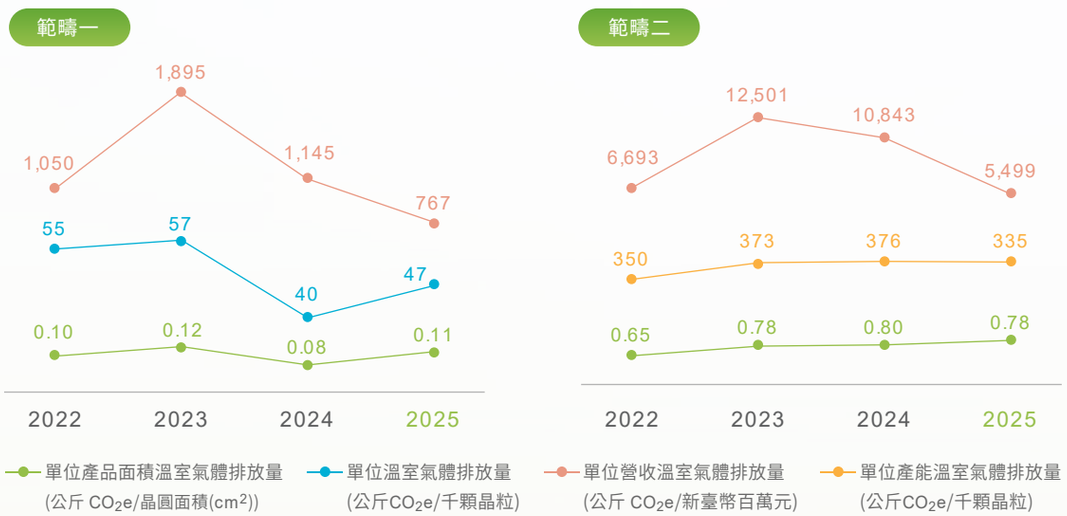
註 1：共 9 種 PFCs 排放包括四氟化碳（CF_4）、全氟丙烷（C_3F_8）、六氟丁二烯（C_4F_6）、八氟環丁烷（C_4F_8）、三氟甲烷（CHF_3）、二氟甲烷（CH_2F_2）、一氟甲烷（CH_3F）、六氟化硫（SF_6）及三氟化氮（NF_3）等製程氣體。

註 2：其他直接排放包括 CO_2、CH_4、N_2O 製程氣體、HFCs、SF_6 非製程用如滅火設備、冰箱、冷凍機、高壓電盤等。

註 3：能源間接排放包括電力及蒸氣使用，電力碳排放係數採用 2025/4/14 經濟部能源署公佈之 0.474 公斤 CO_2e/ 度。

註 4：依溫室氣體盤查議定書所發佈 GHG Protocol Scope 2 Guidance（2015），有外購再生能源之情況，故分別以「地區基準（Location-based）」與「市場基準（Market-based）」方法計算與揭露溫室氣體排放。上表範疇二所揭露溫室氣體中，地區別依總用電量乘上所在地平均電力係數後計算之，而市場別排放量以再生能源購電量乘上對應係數而得。

範疇一 + 二溫室氣體排放強度



為強化價值鏈上溫室氣體盤查完整性，南亞科技依照溫室氣體盤查準則（Greenhouse Gas Protocol）進行溫室氣體其他間接排放 (範疇三) 盤查。按照範疇三排放源顯著性鑑別結果，篩選出 10 項範疇三排放源進行盤查，2025 年範疇三方面總量達 1,290,121 公噸 CO_2e，前三大主要排放為銷售產品的使用排放量 898,627 公噸 CO_2e(佔 69.7%)、其次為購買的商品與服務的排放量 240,753 公噸 CO_2e(佔 18.7%)，第三為範疇一或範疇二未包括的燃料和能源相關活動排放量 89,203 公噸 (佔 6.9%)，其中，「購買的商品與服務、範疇一或範疇二未包括的燃料和能源相關活動、上游運輸及分銷、員工通勤、商務旅行、營運產生的廢棄物、銷售產品的使用」共 7 項的排放量通過查證，合計排放量為 1,235,284 公噸 CO_2e(佔 96%)。藉由產品的創新研發與供應鏈管理，將是持續降低範疇三排放的關鍵，同時公司也積極與外部專家研討計算方法學，以及建立數位平台，提升範疇三數據品質。

2025 年度範疇三排放量

範疇三類別	計算來源	範疇三排放量 (公噸-CO_2e)
購買的商品與服務 *	採購的主原料、製程中之輔助原料所產生碳排放[註 3]	240,753
範疇一或範疇二未包括的燃料和能源相關活動 *	外購所使用的燃料及能源之上游端溫室氣體排放，原料從開採到大門 (B2B)	89,203
上游運輸及分銷 *	採購主物料及輔助原物料，物料從供應商及封裝廠到廠內，運送之延噸公里所產生碳排放	2,426
下游運輸及分銷	生產產品從廠內供應到客戶，運送之延噸公里所產生碳排放	3,386
投資	依持有股權計算投資關聯企業公司 (福懋科技) 造成之碳排放	35,280
員工通勤 *	公司交通車及員工通勤造成之碳排放	2,766
商務旅行 *	員工國外出差航班之碳排放	60
營運產生的廢棄物 *	生產過程中的廢棄物所造成之碳排放，包含廢棄物運送及處理	1,449
銷售產品的使用 *	產品於客戶使用端，因耗用電力所造成之碳排放	898,627
資產設備	購買設備及建築的相關投資	16,211
總計		1,290,121

註 1：星號標註者為經查證之項目。

註 2：範疇三各類別主要排放係數來源：購買的商品與服務參考 SimaPro 9.4.0.2 (IPCC 2021 GWP 100) 資料庫，燃料和能源相關活動、上游運輸及分銷下游運輸及分銷、員工通勤、營運產生的廢棄物及銷售產品的使用參考產品碳足跡平台，商務旅行參考 ICAO 碳排放計算器，投資依 照轉投資事業投資比例分配溫室氣體排放。

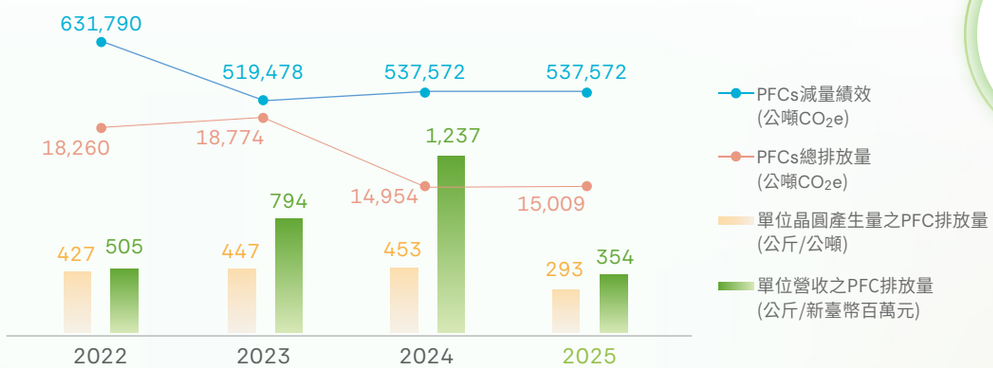
註 3：採購的主原料、製程中之輔助原料與委外封裝服務所產生之碳排放。

■ 溫室氣體減量

本公司積極推動自願減量，亦參與經濟部產業發展署每年度產業溫室氣體自願減量推動計畫。基於全氟化物有高全球暖化潛勢[註1]之特性，自 2006 年起逐步實施溫室氣體減量計畫。我們於建廠規劃時購置高削減率 Local Scrubber[註2]；目前薄膜區與蝕刻區所使用之 PFC Local Scrubber，為直接燃燒式（Burn Type），藉由燃燒所產生之高溫破壞 PFCs。為減少 PFCs 逸散至空氣中，制訂 Local Scrubber 處理 PFCs 之削減率驗收標準，針對 CF_4 氣體處理效率應達 90% 以上，處理 C_3F_8、C_4F_6、C_4F_8、CHF_3、CH_2F_2 及 SF_6 之削減率需達到 95% 以上，NF_3 之削減率則應達 99% 以上，並於 Local Scrubber 設置完成後，以 FTIR[註3] 檢測各種 PFC 氣體削減率，以符合未來減量趨勢。

註 1：全球暖化潛勢 GWP (Global Warming Potential) 係為該氣體相對於二氧化碳而言（設定 CO_2 的 GWP =1），其暖化強度；本文所指高全球暖化潛勢係指 GWP 值高於 675 者。(以 IPCC 第四次評估報告（FAR）之 GWP 值為依據)。
註 2：Local Scrubber：局部廢氣處理器。
註 3：FTIR：Fourier-Transform Infrared Spectrometer 傅立葉紅外線光譜儀。

PFC 排放趨勢



製程PFC氣體削減排放比例 達到93%以上

CO_2e排放 減少 2,226,412 噸

藉建廠規劃時購置 PFC 高削減率 Local Scrubber，以及製程 PFC 用量減少方案之推動，我們設定減量目標是達到 90% 以上；在 2022 至 2025 年間，製程 PFC 氣體削減排放比例均達到 93% 以上，2022 至 2025 年間共減少了 2,226,412 公噸 CO_2e 排放，相當於 5,760 座大安森林公園一整年的碳吸收量[註4]。

註 4: 依據經濟部能源署網站 :1 座大安森林公園 1 年 CO_2 之吸收量約 386.5 公噸計算)

■ 碳揭露計畫

秉持透明揭露的原則，自 2009 年起參與非營利組織碳揭露計畫（Carbon Disclosure Project, CDP）的評比，每年揭露溫室氣體排放與減量資訊相關訊息。2022 至 2025 年間，在 Climate Change 專案均獲得領導等級成績，除 CDP 及本報告公開揭露碳排放相關資訊外，南亞科技亦主動將溫室氣體排放與減量資訊，揭露於 RBA（Responsible Business Alliance 責任商業聯盟行為準則）之溫室氣體報告系統中，或提供產品碳排放相關資料，協助客戶建立其產品碳足跡計算基礎。

5.2 / 能資源管理

能源管理

■ 能源結構

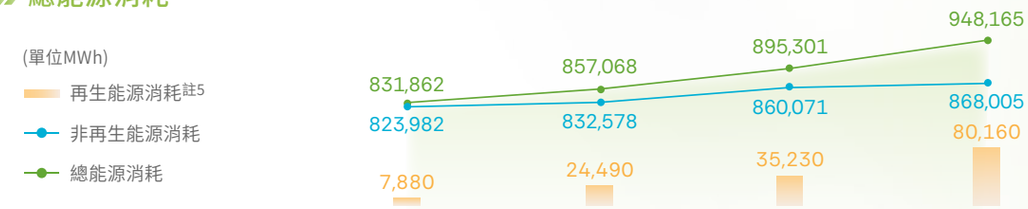
化石能源的使用年限與環境衝擊已是最重要的議題，有效管理已是刻不容緩。南亞科技使用的能源主要為外購電力、蒸汽及天然氣，無使用公司內部能源；外部其他間接能耗造成溫室氣體排放則包括廠內使用原物料運輸、原物料供應商生產、廢棄物運輸 / 處理、員工差旅、員工通勤等。2025 年南亞科技使用的能源主要為外購電力 (佔全公司能源使用 89.7%)、天然氣 (佔全公司能源使用 6.4%) 及蒸汽 (佔全公司能源使用 3.9%)，除部分外購電力為再生能源外，餘均為非再生能源。另有使用柴油，但耗用量佔全公司能源耗用量極低，小於 0.03%，故不計入能源消耗指標的各項統計。2020 年起開始外購使用再生能源 (電力)，2025 年外購再生能源 (電力) 佔全公司能源使用 8.45%。佔總用電量達 9.43%。

2025 年產能[註 1] 較 2024 年增加 11.2%，因持續導入高階製程帶動能源用量增加，故南亞科技 2025 年總能源消耗 (電力 + 天然氣 + 蒸汽) 達 948,165MWh($3.41x10^9$ 百萬焦耳，非再生能源消耗 868,005MWh($3.13x10^9$ 百萬焦耳)，再生能源消耗 80,160 MWh($2.89x10^8$ 百萬焦耳)，較 2024 年增加 127.5%，其中電力使用量為 850,366 MWh($3.06x10^9$ 百萬焦耳[註 2]，包含再生電力 80,160 MWh($2.89x10^8$ 百萬焦耳) 及非再生電力 770,206 MWh($2.77x10^9$ 百萬焦耳))，天然氣使用量為 60,644 MWh[註 3] ($2.18x10^8$ 百萬焦耳，5,794,914 立方公尺)，蒸汽使用量為 37,155MWh[註 4] ($1.34x10^8$ 百萬焦耳，49,122 公噸)。以能源使用強度來看，2025 年單位產能總能源耗用量為 0.87 MWh/k-pcs，較 2024 年減少 4.8%。

註 1：產能計算為產出 GEC（Good Electronic Chip 良晶粒），並將各項產品產出量換算為約當 4Gb 產品顆粒數，以每千顆（k-pcs）為計算單位。

註 2：依經濟部能源署 2025 年更新“能源產品單位熱值表”1 kWh=860 仟卡 =3.6 百萬焦耳，1 MWh (仟度電)=3,600 百萬焦耳進行單位換算

總能源消耗



年度	2022	2023	2024	2025
再生能源佔比總能源消耗(%)	0.95%	2.86%	3.93%	8.45%

2022 至 2025 年用電量

	2022	2023	2024	2025
再生電力（MWh）	7,880	24,490	35,230	80,160
非再生電力（MWh）	736,419	741,952	766,096	770,206
單位產能用電量 (MWh/k-pcs)	0.68	0.77	0.81	0.78

2022 至 2025 年天然氣用量

	2022	2023	2024	2025
天然氣用量（立方公尺）	4,780,740	5,228,039	5,630,508	5,794,914
天然氣用量（MWh）	50,030	54,711	58,923	60,644
單位產能天然氣用量 (立方公尺 /k-pcs)	4.4	5.2	5.7	5.3

2022 至 2025 年蒸汽用量

	2022	2023	2024	2025
蒸汽用量（公噸）	49,620	47,482	46,340	49,122
蒸汽用量（MWh）	37,532	35,915	35,051	37,155
單位產能蒸汽用量 (公噸 /k-pcs)	0.046	0.047	0.047	0.045

註 3：以 1 立方公尺天然氣 =10.465 kWh 電能計算 (依經濟部能源署 2025 年更新“能源產品單位熱值表”，1 kWh=860 仟卡，1 立方公尺天然氣 =9,000 仟卡換算)

註 4：廠內使用蒸汽為飽和溫度 132.88°C蒸汽，依飽和蒸汽表，1 公噸蒸汽 =650,500 kcal/ 公噸 =756.4 度電能 (1 度電 =860 kcal) 單位換算。

註 5：廠內再生能源使用為外購綠電，2020 年為外購憑證，2021 年起外購使用方式為電、證合一。

針對能源耗用管理，南亞科技已制定”能源審查管理程序”規範書，以有效管理本公司能源使用及消耗，藉由本程序書來評估各種能源使用及消耗的狀況，並找出其重大能源使用項目與節能機會，加以管制並設立量化的改善目標以達到節能效益。首先建立能源使用審查清單，統計設備單元與能耗，定義重大耗能設備，建立能源基線資料及擬訂適當的績效指標來達成節約能源之具體目標，定期檢視節能行動方案實施後之績效表現。此外，藉由每月定期會議進行能源審查之檢討，並考量改善成本、節約潛能、使用年限、法規要求、改善難易度等因素後，訂定優先順序，依規劃之結果展開節能計畫，並於每年高階主管審查會議進行執行成果報告及未來目標規劃核定。此外，透過外部研討會與訓練、內部研討等，不斷吸收設節能新技術與應用，歷年來持續投資、研發，引進各項創新節能技術，以降低能源的耗用，如 2021 年完成冰水系統導入智能化控制節能運轉，投資金額 4,990 萬元，大幅降低冰水系統用電 18%；2024 年完成 VOCs 空污廢氣處理沸石轉輪汰換，投資金額 2,300 萬元，將原為陶瓷材質沸石轉輪汰換為玻纖材質轉輪，大幅降低天然氣耗用量 50%。

■ 再生能源與使用規劃

針對再生能源使用，南亞科技主要分以下三階段進行規劃與落實。

第一階段 自建評估與試行

南亞科技於 2020 年透過再生能源交易平台，購得 362 張綠電憑證（T-REC），也開始評估既有廠房的可能設置空間，於新大樓設置 27.36kW 屋頂型光電，已於 2022 年完工啟用，2025 年發電量 25 MWh(轉售台電)，未來新設廠房也將充分利用土地資源，評估設置綠能設施。

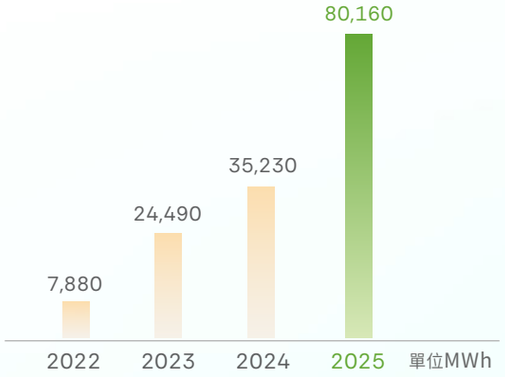
第二階段 外部合作

南亞科技透過外部合作，攜手再生能源發售電業者取得更大量電力，以法規要求為基準，逐步擴大用量，2025 年已使用 80,160 MWh(2.89×10^8 百萬焦耳）外購太陽光電，佔全公司總用電量 9.43%，總投資金額：42,030 萬元，減少碳排放：37,996 公噸[註 1]。

第三階段 接軌國際，落實淨零

為吻合SBT或RE100等國際倡議為目標，2030年再生能源使用目標比例達總用電量25%，南亞科技將瞄準大型再生能源案廠的轉供合約，將邁向100%使用再生能源。

2022 至 2025 年再生能源使用情形



註 1：電力 CO_2e 排放採用依經濟部能源署最新統計 2024 年電力排碳係數 =0.474 $kgCO_2e$/ 度。

■ 提升能源使用效率

為有效減少溫室效應的環境衝擊，南亞科技於建廠時即以節能為初衷，如採用雙冰水系統、冷凍機熱回收再利用等，歷年來持續引進各項節能技術，以設備自動控制、設備效能提升、能源回收利用、生產管理改善等多元思考模式進行設備改善，以降低能源的耗用，同時於設備建置設計及採購階段，優先以節能設備為考量。南亞科技於 2018 年導入 ISO 50001 能源管理系統並完成驗證 (最新效期 2024.11.28-2027.11.27)，為加強同仁在節能方面的觀念，透過教育訓練培訓各單位能源管理專責人員，以利各部門能源管理事項及節能推動，現有合格能源管理專責人員 110 人，歷年來已完成 413 人次訓練。

已於 2020 年完成投資 2,180 萬進行能源管理系統平台建置，透過建立能源耗用即時監控平台，以利各系統設備進行統計分析及智慧化節能管理，協助各組織及機群組能源耗用管理與改善，促進能源管理之最佳實務方法與加強良好的管理行為，2023 能源管理系統平台再進行能源基線導入，以再持續優化系統功能，更有利於設備能耗即時分析，強化管理機能，於 2024 年 6 月完成。此外，透過參與企業內組織之”節能節水服務團”，指派節水節能專家與企業內各公司專家共同至企業內各廠區 (含本公司)，現場輔導與查核各廠區節水、節能改善，區域涵蓋台塑集團台灣北、中、南各廠區，期能透過專家查核與輔導，有效提升各廠區節水、節能成效。

南亞科技設定 2030 年節能目標：2017 年至 2030 年累積節能量：103,000 MWh/ 年，2025 年共投入 2,826 萬元新臺幣，完成節能管理方案計 30 項，總計節能效益達 4,695 MWh[註1]/ 年（1.69x10^7 百萬焦耳 / 年）；2026 年計畫執行 28 項 (新規劃 25 項，持續執行 3 項) 節能管理方案，預計節能效益達 4,637MWh/ 年（1.67x10^7 百萬焦耳 / 年）。

2025年完成節能方案	節能效益	節能類型	減量位置	計算方式	減碳量(公噸CO_2e)
製程設備管理節能 x 10 項	4,695 MWh/ 年（1.69x10^7 百萬焦耳 / 年）	電力	設備本體	1. 改善前、後實際量測能耗差異。 2. 額定能耗 x 運轉時數差異。	2,188
非製程設備管理 / 改善節能 x 10 項		電力	設備本體	1. 改善前、後實際量測能耗差異。 2. 額定能耗 x 運轉時數差異。	
製程設備改善 x 3 項		電力	設備本體	1. 改善前、後實際量測能耗差異。 2. 額定能耗 x 運轉時數差異。	
照明改善與管理節能 x 5 項		電力	燈具	燈具額定能耗 x 運轉時數差異。	
冰水機節能 x1 項		電力	冰水機	改善前、後實際量測能耗差異。	
CDA 設備節能 x1 項		電力	CDA 乾燥機	改善前、後實際量測能耗差異。	

2026 年計畫執行節能方案

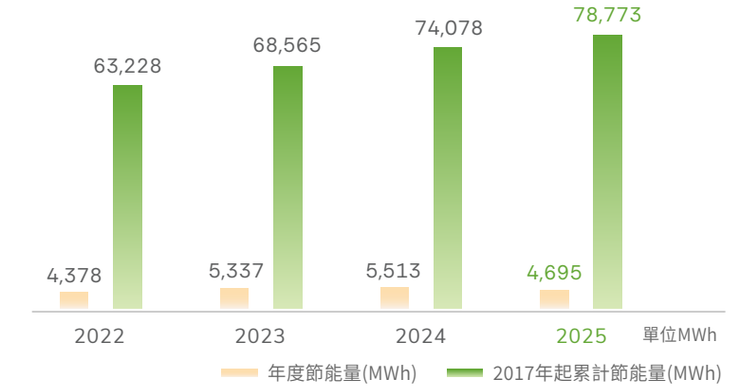
2026年計畫執行節能方案

- 製程設備管理節能 11 項
- 製程設備改善節能 6 項
- CDA 設備節能 1 項
- 照明改善與管理節能 3 項
- 非製程設備管理節能 3 項
- 非製程設備改善節能 4 項

預估節能效益
4,637MWh/年
(1.67x10^{7}百萬焦耳/年)

減碳量(公噸CO_2e)
2,161MWh/年

歷年節能成效



能源耗用即時監控平台

註 1：能源消耗減少計算，主要以改善前、後設備實際量測能耗量進行計算，無法量測者以改善前、後設備額定能耗差異 x 運轉時數。

節能亮點專案

・CDA乾燥機由無熱式改為加熱式

年省128萬度電

廠內3台舊型PCDA無熱式乾燥機再生時，再生用風量由壓縮乾燥空氣供應，消耗風量1,305CMH，換算空壓機組耗電量：126,846kWh/月。將3台無熱式乾燥機改為3台加熱式乾燥機，再生耗能由126,846kWh/月降為20,228kWh/月，可節電106,618kWh/月，每年可節省用電:1,279,416 kWh/年，節能幅度84%。

・MAU再熱盤管熱回收

年省67.5萬度電

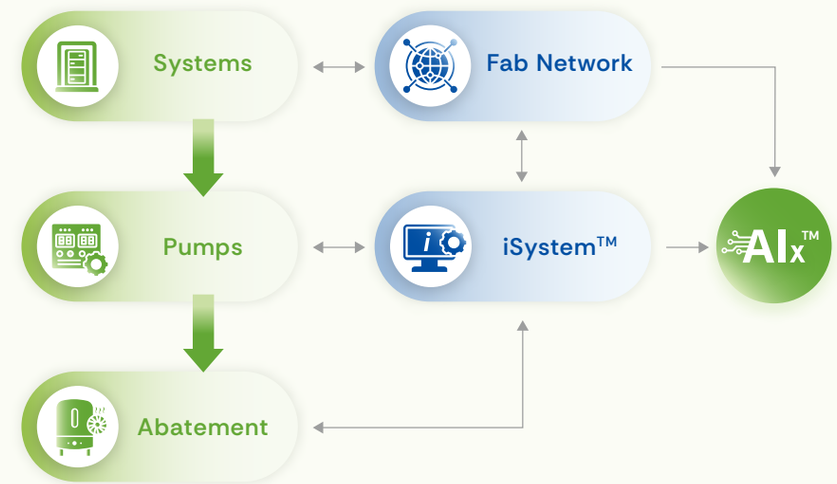
1. MAU 熱交換盤管，依序為第一道加熱→冷卻→除濕→第二道加熱。
2. 第二道加熱盤管全年恆溫加熱，但第一道加熱盤管僅在冬季12~3月時動作。
3. 第二道盤管熱交換後，輸出水溫度約25℃，夏季氣候溫度常高於26℃，在夏季時可將其導回MAU入口冷卻盤管將外氣進行預先冷卻，可節省後段冷卻盤管降溫能量，降低冰水機負荷。
4. 每年可節省用電: 674,816 kWh/年。

■ 低碳製程導入：減量成果與監測機制

為推動綠色製造與提升資源使用效率，南亞科技持續透過數據驅動強化低碳運營與能源管理。南亞科技與供應商應用材料公司合作導入 ECO Services 永續製程設備方案，結合物聯網智慧能源控制系統（ECO iSystem ™ Controller）與即時集中監控儀表板（ECO Analytics Dashboard）。

ECO iSystem ™ Controller 可將非生產期間製程支援設備的運作與生產排程進行同步，並自動優化製程支援設備的能源使用；ECO Analytics Dashboard 則可將製程支援設備的能源使用與節能成效進行即時監測、集中管理與可視化，以利持續追蹤與優化。透過以 KPI 為基礎的儀表板與警示機制，南亞科技可即時驗證節能成效、偵測異常情形，並透過已連網設備群組或機台的運作表現進行比較分析，以規劃後續優化方案。

ECO iSystem ™ Controller 已部署於 54 台 CVD 與 Etch 製程機台，及其廢氣處理系統（Abatement），有效降低製程氣體使用量，並強化日常能源管理。截至 2025 年底，氧氣消耗已減少約 180,000 立方米、燃料消耗減少約 90,000 立方米，約等於減少了 300 公噸 CO_2e 排放。此外，透過 ECO Analytics Dashboard 的即時監測機制，南亞科技可持續驗證節能效益，並依操作條件變動進行優化調整。



相較於既有的節能功能，ECO Service 在維持製程穩定性的前提下，進一步帶來約 **2–5% 的節能效益**。此類持續性改善成果，結合即時監測與營運洞察，有助於南亞科技強化設備能源績效，並提升整體能源管理能力。

展望 2026 年，南亞科技規劃進一步擴大部署範圍，並針對新建 5A 廠區同步評估導入相關永續設備與技術。透過將低碳設計理念納入新廠規劃，並結合即時監測擴大已驗證解決方案的應用，南亞科技將持續提升能源績效，朝兼顧營運成長與環境永續的方向穩健邁進。

水資源管理

受到全球氣候變遷影響，台灣各地區的降雨變成兩極化，導致水災與缺水的現象同時存在。因此，南亞科技做為半導體產業重要成員，長期關注因全球氣候變遷造成水資源短缺風險，深刻了解氣候變遷與水資源對營運之影響，南亞科技為降低對環境造成衝擊及缺水面臨之風險，持續推動節水措施，更致力於水回收再利用，2023 年導入全球唯一可持續水管理標準（Alliance for Water Stewardship Standard，AWS），並於 2023 年通過評鑑，於 2024 年正式獲得 AWS 最高等級：白金級證書。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、珍惜每一滴用水及持續強化水資源使用效率，並依循國際 AWS 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。

南亞科技於水資源管理上的努力，亦獲得國際環境評鑑指標 CDP 的肯定，2022-2025 年連續三年「水安全」(Water Security) 類別評鑑為領導級，同時於 2022 年 ~2024 年連續三年榮獲 TCSA 台灣企業永續獎榮獲”水資源管理領袖獎”殊榮，肯定南亞科技致力於應對氣候變遷與水資源管理，為全球永續目標而努力。

■ 南亞科技水資源管理政策

- A：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。
- B：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。
- C：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。
- D：透過環境教育及持續監測，維護重要水相關區域健康。
- E：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。

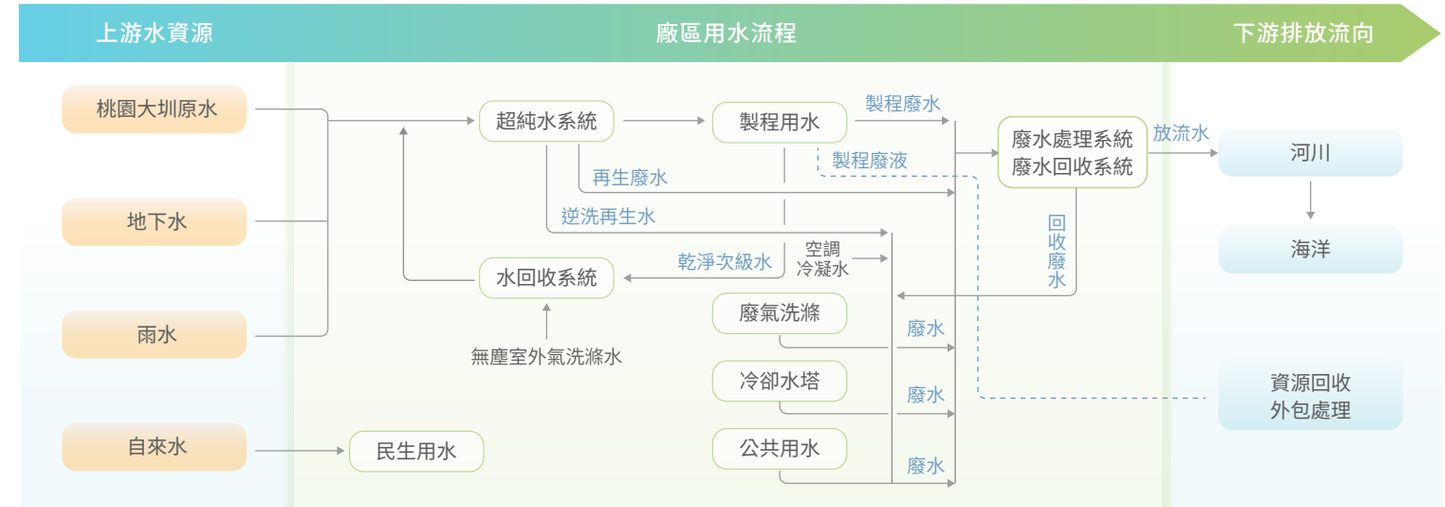
南亞科技水資源管理政策與要求涵蓋所有營運、研發、生產等據點；有關用水、節水及用水風險評估等每年均彙整於董事會進行報告與檢討。

- 積極管理指標，於作業活動中執行節水，充分利用水資源。
- 評估氣候變遷下風險與機會，降低水資源短缺造成之衝擊。
- 建立相關利害關係人溝通，共同促進對水資源之重視與節約。
- 落實廢水分類處理，多重回收再利用，追求水資源效率極大化運用。
- 確實遵守法令，持續強化水處理設施，降低環境污染風險。

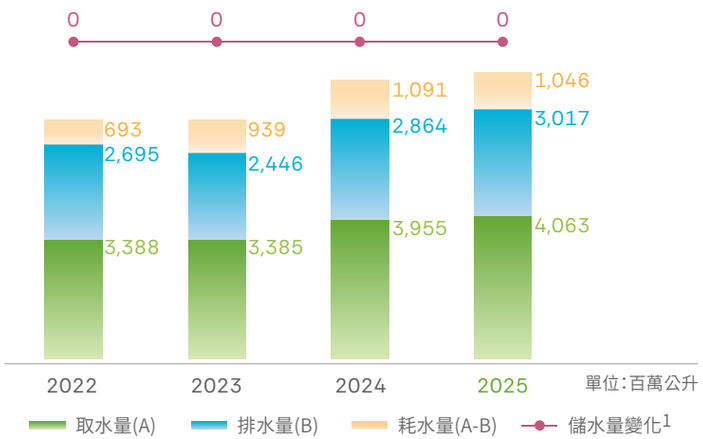
■ 水資源結構

南亞科技年總取水量為 4,063 百萬公升，其中以桃園大圳引水為主要來源，約占 97.7%(3,971 百萬公升)，其次的來源為井水，約占 1.7%(69 百萬公升) 及自來水約占 0.6%(23 百萬公升)，雨水歷年均有進行回收再利用，2025 年因新廠擴建設備更動，暫時停止雨水回收。2025 年全年總取水量較 2024 年增加 2.74%，南亞科技 2025 年產能較 2024 年增加 11.2%，以用水強度來看，2025 年單位產能用水量為 3.71 千公升 /k-pcs，較 2024 年減少 7.6%。2025 年超純水全年用量總計 3,619 百萬公升，較 2024 年增加 3.9%，以用水強度來看，全年單位產能超純水用量為 3.31 千公升 / k-pcs ，較 2024 年減少 6.6%。

南亞科技用水結構

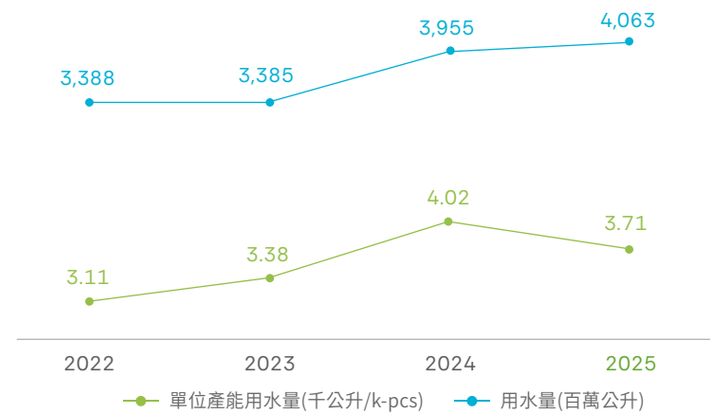


南亞科技耗水量

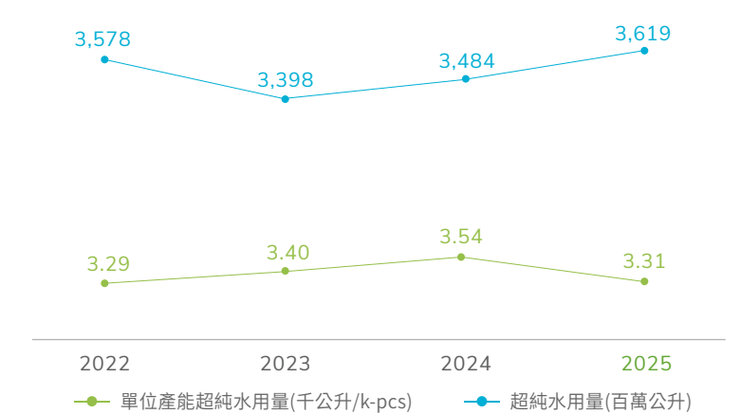


註1 : 儲水量變化 =該年度/12/31儲水量-該年度/1/1儲水量

用水趨勢圖



超純水用量趨勢圖



■ 水資源風險管理

水風險因子	評估邊界	考量的利害關係人	評估方法	評估結果與反應
水相關依賴與衝擊	• 南亞科技營運據點 • 上游供貨據點 • 下游出貨據點	• 當地居民 • 政府單位 • 供應商 • 客戶	• 世界水資源組織 (World Resources Institute, WRI) 的水風險評估工具 (WRI Aqueduct Tool)。 • 國家災害防救科技中心 (以下簡稱 NCDR) 的氣候變遷風險災害調適平台 (以下簡稱 DR.A) 所公布之 IPCC AR5 RCP8.5 情境圖資 • 參考經濟環境會計系統，由供給服務、調節與支持服務、文化服務等，透過跨部門工作坊形式鑑別依賴與衝擊。	• 模擬分析用水來源的風險程度，水源為石門水庫之桃園大圳，供水佔比 91.5%，水壓力評估結果為「低 (low)」，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%)，即非水壓力地區。 • 評估 31 家台灣供應商供貨據點，其中 22 家處於淹水與乾旱的高風險據點 (第四級與第五級)，主要分布於台灣中南部地區。 • 評估 23 處出貨據點，之氣候變遷風險等級 (淹水)，其中有 15 處為高風險。 • 水資源不僅是南亞科技依賴的生態系統服務，同時半導體大量使用水資源也會導致額外的衝擊，不僅包含鄰近社區或企業的搶水問題，同時也可能因為水資源使用過多導致生態系統損害。 • 南亞科技營運過程會有廢污水的排放，該廢污水儘管合乎法規標準，但如果排放總量超出該地環境負荷能力，仍會導致生物多樣性的損失。 • 辦理供應商水資源交流會議，輔導供應商水管理及節水措施，2025 年 10 月辦理，共約 40 家供應商參與此活動。 • 2025 年實地稽核與輔導訪查共 19 家供應商，計有 3 家供應商完成節水計畫，每年節水效益 40 百萬公升。2025 年預計稽核輔導 25 供應商，預估每年節水效益 100 百萬公升。
未來的可用水量	• 南亞科技營運據點	• 當地居民 • 政府單位	• 台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (TCCIP) 的氣候變遷水資源危害圖資訊，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%，本公司備用水源水量大於雨量減少幅度，評估未來石門水庫於春季因降雨量減少，供水量減少情況下，仍可滿足生產需求，無用水不足風險。 • 南亞科技水源所屬石門水庫的供水量約 800 百萬公升 / 日，本公司每日用水量約 11 百萬公升，故南亞科技的營運對於區域的用水影響度為 1.38%。 • 與農田水利署與北區水資源局相關會議與協調、溝通，於水資源短缺時，配合政府應變計畫做水資源最有效運用，以降低供水流域缺水衝擊，穩定供水平衡。

水風險因子	評估邊界	考量的利害關係人	評估方法	評估結果與反應
未來的水質	• 南亞科技營運據點	• 當地居民 • 政府單位	• 導入可持續水管理 (AWS)	• 所有廢水均經過分門別類收集排放至適當的污水設施處理，廢水在分流分管部分共區分了 20 種以上管路，為確保排放水質符合標準，已與環保局進行同步連線監控放流水質，並每季委外定期採樣與分析檢測，強化廢水水質管控。 • 石門水庫於颱風期水庫洩洪時，由於泥沙沖積，水質濁度偏高影響供水，因石門水庫分層取水工程已於 2021 年全部完工，原水高濁度情況已大為緩解，且廠內已設置快沉池，可處理高濁度 (＜ 10,000NTU) 原水，評估未來水質高濁度影響供水風險低。
當地 利害關係人	• 南亞科技營運據點	• 當地居民	• 南亞科技水源所屬石門水庫的供水量約 800 百萬公升 / 日，本公司每日用水量約 10 百萬公升，故南亞科技的營運對於區域的用水影響度為 1.25%。	• 本公司生產用水主要由桃園大圳自行引水供應，已與桃園大圳管理單位農田水利署簽訂供水合約，主要與之協議供應水量以確保供水穩定性，並協議可超約取水以利臨時水源緊急補充，增加用水彈性。 • 「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。 • 南亞科技已協同鄰近台塑企業各廠區，成立缺水緊急應變組織，可透過該緊急應變組織，互相緊急調配水源支援，歷來並無因缺水造成生產損失之事件。
水相關法規	• 南亞科技營運據點	• 政府單位 • 當地居民	• 耗水費徵收辦法。	• 2025 年水回收率經第三方公正單位認證達 95.2% [註]，高於政府公告行業基準值 (50%~85%)，達政府公告最低費率徵收計算標準，估算對每年水費增加幅度僅約 3%，對營運成本影響低。 • 對在地居民與社會大眾溝通與公開南亞科技水管理相關資訊 (放流水即時監控)，消除社會大眾對水管理疑慮。

註：耗水費水回收率計算公式依經濟部產業發展署訂定公式計算。

南亞科技主要以石門水庫作為用水來源，再由桃園大圳引水處理後供應生產用水，採重力流獨立引水，未影響水資源生態及其他使用目的。另有雨水回收可供應生產用水，及自來水供應民生使用。南亞科技目前僅一生產廠區，座落於台灣新北市，因台灣降雨量在地域、季節的分布極不平均，容易造成地區性、季節性的乾旱。南亞科技運用世界資源組織水資源評估工具 (WRI Aqueduct Tools)，顯示水源為石門水庫之桃園大圳，供水佔比 97.7%，水壓力評估結果為「低 (low)」，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，每日用水約 11 百萬公升，若因缺水或乾旱的發生頻率增加，恐將影響營運中斷風險機率升高。

因此，南亞科技持續依據國際水安全與水資源管理的要求，強化自身水資源管理系統與提升水回收再利用量能，從強化調適能力方面，本公司已訂有完善的緊急應變計畫，以避免短期缺水或乾旱所造成的立即衝擊，廠區已設置 43 百萬公升容量的儲水池、一個 0.5 百萬公升的滯洪池，雨季時可有效回收雨水使用 (FAB 5A 建廠期間暫停回收)，另已設置七口水井，且南亞科技已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。集水區石門水庫亦完成改善工程，暴雨導致原水混濁以致停水之可能性下降，公司自有處理原水濁度的能力為 10,000NTU (nephelometric turbidity unit, 濁度)，可克服大部分狀況。在水回收再利用方面，2025 年透過酸鹼廢水、氫氟廢水與有機廢水回收設備之有效處理，總回收水量共 5,530 百萬公升。藉由調適能力與水回收再利用等機制，南亞科技可以不靠外界供給持續營運 14 天，歷年來並無因缺水造成生產損失之事件。

南亞科技持續完善標準流程與程序，藉由環境管理架構與公司營運風險管理架構檢視水資源相關風險，推動相關改善措施並制定緊急應變計畫，並於永續推動中心及風險管理推動中心每季會議中定期檢視。未來南亞科技也將持續提升水資源的運用與控管能力，新建廠房也將設置水資源再生中心、蓄水池與備用水源，以因應氣候變遷的不確定性 。

■ 多元水源開發分散水源，降低生產風險

配合 FAB 5A 新廠擴建，已與自來水公司新申請供應製程用自來水，每日可供水 11 百萬公升，及已規劃於廠區外再設置 8 口地下水井，每日可供水 7.2 百萬公升；納入企業內泰山廠區自來水水源，並整修相關設備與管路，每日可供水 2 百萬公升。另持續關注政府再生水發展規劃，因目前廠區位置政府並無適當再生水可利用規劃，將持續關注政府規劃，於適當時機導入。

南亞科技乾旱應變機制

水情燈號	藍(正常)	綠(水情緊張)	黃(第一階段)	橙(第二階段)	紅(第三階段)
政府應對措施	穩定供水	加強水源調度，溫和性多元分配用水	離峰及特定時段降低管壓供水	工業用戶減供 5~20%	分區輪流或全區定時停止供水
南亞科技應對措施	由桃園大圳正常取水供應生產	由桃園大圳取水、儲水池、及廠區 7 口水井供水因應。	由桃園大圳取水、儲水池、及廠區 7 口水井供水因應。	由桃園大圳取水、儲水池、及廠區 7 口水井供水因應。	由桃園大圳取水、儲水池、及廠區 7 口水井供水因應，不足時協調企業內長庚球場井水支援及透過企業緊急應變組織協調供水。

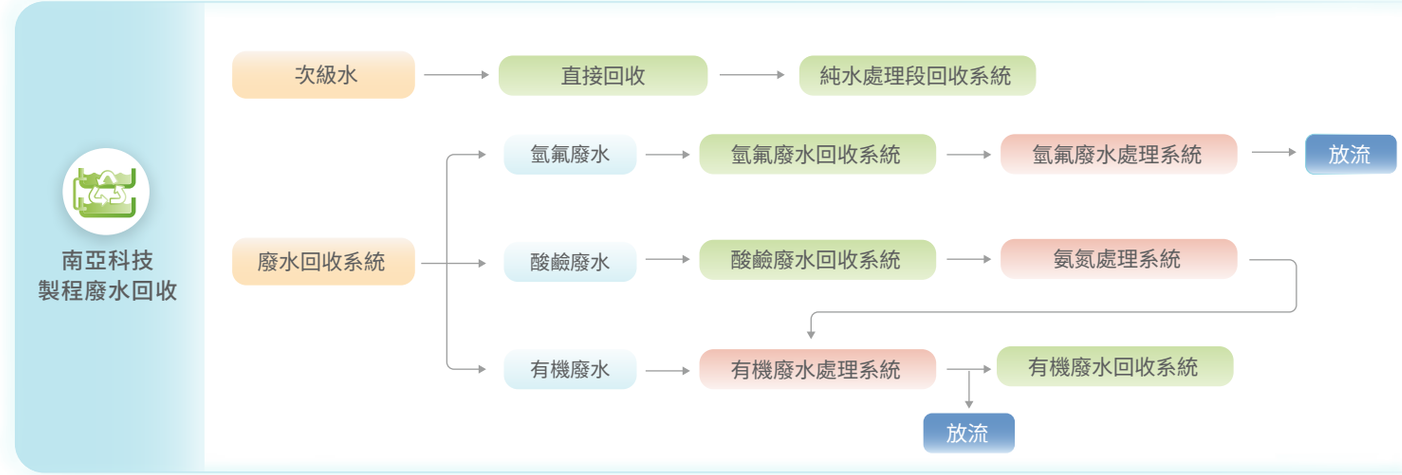
■ 水資源節用

南亞科技用水管理，除設計省水製程外，首重用水減量與回收再利用。為管理南亞科技用水效率，本公司水資源管理長期 (2030 年) 目標為『累計單位產能用水量較 2017 年減少 37%』，希望透過生產流程與設備改善，提升用水效率與回收水量，降低用水量。節水之推行涵蓋所有營運、研發、生產等據點，目前主要推動方向如下：

- A：藉由工作方針展開，落實節水成效。
- B：由減量與回收等節流手法，達到減量的效果。
- C：透過日常管理的手法來推動。
- D：建立廢水分類處理並採多重回收再利用，將水資源做最大化運用。

南亞科技積極執行各項節水措施，近年更積極致力於水回收，廠區目前已設置酸鹼廢水、氫氟廢水及有機廢水回收系統，並搭配各項節水措施推動，回收率逐年提升，2023 年再完成 FAB 3AN 氫氟廢水回收系統設備改善及擴充、新建氫氟廢水 COD 及總氮處理系統 (內含水回收系統)，預估每年可再增加回收水量 522 百萬公升，2025 年廢水回收系統、製程回收系統、純水製程廢水回收再利用水量總計 5,530 百萬公升，占總取水量比例為 136.1%。

南亞科技製程廢水回收流程



2025 年完成節水計畫

2025 年完成 **4** 項節水計畫，
每年節水效益：**8,702** 千公升 / 年。

方案說明	節水效益 (千公升/年)	年節水量佔比
氣化部空桶清洗機節水改善	456	5%
CMP 空桶清洗槽參數調整節水管理	376	4%
DAS Local scrubber 換水頻率調整	5,796	67%
Edwards Scrubber 減少 Backup scrubber 用水量	2,074	24%

2026 年預計執行節水計畫

2026 年持續計畫執行 **5** 項節水方案，
預估每年節水效益：**258,121** 千公升 / 年。

方案說明	預估節水效益 (千公升/年)
OWWR-II 回收水導入純水系統使用，增加回收水使用	45,000
氫氟廢水回收系統擴建	180,000
SDS filter 清洗流程參數調整節水	31
酸排氣洗滌塔節水改善	2,190
EH DAS Scrubber 延長換水頻率節水	30,900

■ 合作與交流

南亞科技除持續進行內部水資源管理、評估推動節約用水與水回收再利用外，亦透過各種方式與相關利害關係人進行溝通、交流與合作，透過各種機會與政府單位進行溝通以瞭解國家水資源政策、建設，並可進一步進行相關合作，以善盡企業責任；對供應商進行經驗分享與輔導，以帶動供應鏈共同推動節水，以達社會共好；對在地居民與社會大眾溝通與公開南亞科技水管理相關資訊，消除社會大眾對南亞科技水管理疑慮。

對象	溝通、交流與合作
政府單位	1. 參與半導體產業協會，定期與水利署進行「水資源多元化管理合作平台」會議，針對水資源相關政策交流、溝通與合作。 2. 與農田水利署與北區水資源局相關會議與協調、溝通，於水資源短缺時，配合政府應變計畫做水資源最有效運用，以降低供水流域缺水衝擊，穩定供水平衡。 3. 參與桃園市政府養工處路平專案暨管線協調會議，藉由跨單位之會議瞭解施工界面是否將影響供水狀況。 4. 配合農田水利署共同進行”流量監測導入建置計畫”，於桃園大圳取水點設置具 RS-485 傳輸介面之電子流量計完成，可將即時流量及累積流量等用水資訊與農田水利署雲端網路連線，供農田水利署即時精準掌握用水量，提供水庫管理當局準確調配供水量，避免水資源浪費。
供應商	1. 要求供應商簽署企業社會責任承諾書，於供應商風險評估 SAQ 問卷中規劃水資源管理題組及 TCFD 物理風險鑑別方式，透過國家災害防救科技中心 (以下簡稱 NCDR) 的氣候變遷風險災害調適平台 (以下簡稱 DR.A) 所公布之 IPCC AR5 RCP8.5 情境圖資，進行交叉比對，共盤點 19 家關注供應商之水資源風險，確保其具備水資源管理措施與缺水時緊急應變計畫，針對高風險與關鍵供應商進行實地稽核，針對缺失輔導改善，故本公司評估氣候變遷的實體風險對台灣供應商影響有限，不致造成生產中斷。 2. 透過與供應商相關會議分享、交流及輔導供應商相關水管理及節水措施，鼓勵供應商節水，精進其水管理措施，2025 年於 10 月辦理，共約 40 家供應商參與此活動，期望藉由南亞科技相關經驗，共同提升整體供應鏈的水管理相關作為。 3. 每年排定目標，搭配 ESG 團隊，至供應商進行各項實地稽核與輔導訪查；2025 年實地稽核與輔導訪查共 19 家供應商，計有 3 家供應商完成節水計畫，每年節水效益 40 百萬公升。2026 年預計稽核輔導 25 供應商，預估每年節水效益 100 百萬公升。
在地居民	1. 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。 2. 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。 3. 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，本公司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。
企業及社會大眾	1. 透過參與社會各項活動分享南亞科技水管理經驗，例如，辦理綠色工廠參訪，與來廠參訪官員及廠家分享、交流南亞科技水管理及節水成效。 2. 透過參與企業內組織之”節能節水服務團”，指派節水節能專家與企業內各公司專家共同至企業內各廠區 (含本公司)，現場輔導與查核各廠區節水、節能改善，區域涵蓋台塑集團台灣北、中、南各廠區，期能透過專家查核與輔導，有效提升各廠區節水、節能成效。 3. 自 2023 年起透過官方網站 (企業永續 ESG) 發布 AWS 可持續水管理推動報告。

原物料減量與再利用

■ 原物料減量

南亞科技針對生產原物料使用量的合理性與適切性定期檢討，並從生產製程的簡化上著手，減少原物料的使用。公司專責組織每年對於原物料的減量訂出執行目標，並定期檢討全公司原物料減量的績效。2025 年累計完成 32 項次原料使用量改善提案，其中包含開發新製程配方與降低製程時間等手法來改善製程用量。2025 年改善案中，PH 區 DFS(Dry-Free Suck back) 功能，藉由調整光阻噴嘴清洗配方，使清洗週期由 1 小時逐步延長至 24 小時，有效提升光阻使用效率，每月光阻 (7 種) 可節省約 34 公升 (~97%)，為原物料使用減量最大效益改善案。

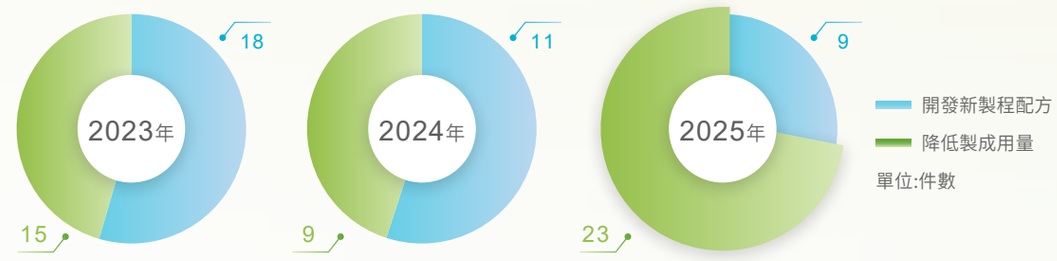
2025 年原物料使用量改善提案績效

類別	案件數	提案項目	效益
開發新製程配方	9	藉由製程條件優化、開發高產速製程配方等手法，達成光阻、化學品及研磨液等用量減量 9 個項次	原物料使用量當年度減少 29.8 公噸 (換算新台幣 13,781,416 元)
降低製程用量	23	藉生產效能改善、設備參數設定優化等手法，達成光阻、特氣、化學品等用量減量 23 個項次	原物料使用量當年度減少 355.1 公噸 (換算新台幣 54,655,649 元)

總計減量 10.45(公噸 / 年)

- 研磨液製程條件優化 減量 9.16(公噸 / 年)
- 化學品製程條件優化 減量 0.84(公噸 / 年)
- 光阻減量製程條件優化 減量 0.45(公噸 / 年)

原料使用量改善績效



原物料使用與產出

輸入 — 南亞科晶圓廠 — 輸出

製作原物料	使用量	可再生	不可再生
原料晶圓 (千片 -12 吋)	665	—	V
製程化學品 (公噸)	58,900	—	V
製程氣體 (百萬立方米)	7,686	—	V
電力 (百萬度)	8,01	—	V
清水 (百萬公升)	3,955	V	—
晶圓包裝材料 (公噸)	68	V	—

產品	產量
原料晶圓 (千片 -12 吋)	644
廢氣	**排放量**
溫室氣體 (公噸 - 二氧化碳當量)	423,522
揮發性有機氣體 (公噸)	14.65
硫化物 (公噸)	2.21
氮氧化物 (公噸)	13.07
廢水	**排放量**
廢水量 (百萬公升)	2,864
廢棄物	**產生量**
一般事業廢棄物 (公噸)	5,881
有害事業廢棄物 (公噸)	16,522
電子廢棄物 (公噸)	4.4

每年藉由 ISO 14001(最新效期 2026.01.30-2029.01.29) 環境管理系統的環境衝擊顯著性評估，將高風險項目列為管理方案立案方向，經過綜合評估後將可執行項目列為當年度方案執行；為落實源頭減量，從生產製程的簡化上著手，減少原物料的使用以達廢棄物減量。

廢棄物衝擊評估結果

	上游	南亞科技	下游
衝擊來源	• 大量使用小型氣體鋼瓶，殘餘氣體較多。	• 原料及相關物料來源含有有害物質。 使用大量酸鹼化學品。 • 生產控片 (monitor wafer) 之大量使用。	• 產品需使用許多包材。 • 產品含有害物質。
可能造成之衝擊	• 資源浪費：殘餘氣體量。 • 碳排增加：因需增加運送次數，造成廠內外運送碳排增加。	• 違反國際法規及客戶規範將面臨退貨及違約賠償；並有可能讓有害物質隨廢棄流向造成土壤或廢水污染。 • 大量廢棄物產生，處理去處及量能有限，處理或回收後衍生廢棄物需進行掩埋。	• 固體廢棄物污染：包裝廢棄物如 EPE 緩衝材料與紙箱，如未適當處理，可能會導致固體廢棄物污染。 • 資源浪費：大量的包裝廢棄物可能造成資源的浪費，因有些包裝材料是可以被回收和再利用。如被視為廢棄物被丟棄就是浪費資源。
減緩措施	• 以大型鋼瓶替代小型氣體鋼瓶，減少殘餘氣體及鋼瓶使用量。	• 透過建立材料無有害物質管理系統，確認所生產的晶圓及後段 IC 封裝與 DIMM 模組產品，均符合國際法規及客戶對有害物質管理相關規範。 • a. 並完成24項原料使用量改善提案。 b.廠內自行循環再生，如硫酸銅廢液，直接轉換成銅箔回收。 c. 廢酸委外回收再利用，如硫酸及磷酸等。 d. 控片回收再利用8~11次。	• 推動客戶包材回收給 NTC 使用。 • 廢電子設備需符合 WEEE/RoHS/EuP 等歐盟環保指令。

循環再利用-廠內資源化

■ 使用再生原料作為生產原料之比率

在生產過程中，需使用控片以監控製程條件，使用過的控片則透過再製後重複使用，估計每一控片約可重複使用 8~11 次 (依使用製程別不同而有差異)。如此，不但節省購買全新控片的成本，同時亦減少許多廢棄物產生。

藉著提高各供應商再生晶圓回貨良率，以增加再生晶圓回貨數量，進而提升廠內再生晶圓 (reclaim wafer) 的投片比例。與供應商定期檢討不良品項目，由供應商端進行製程改善及規格修訂，2021 年起廠商調整製程方式降低受 defect 影響造成報廢數量，將回貨良率平均值由 80% 提升至 85%，再生晶圓投片率也因回貨良率穩定，2023 年至 2024 年穩定維持 83%， 2025 年提升至 84%，預期 2026 年將維持 84.5%。

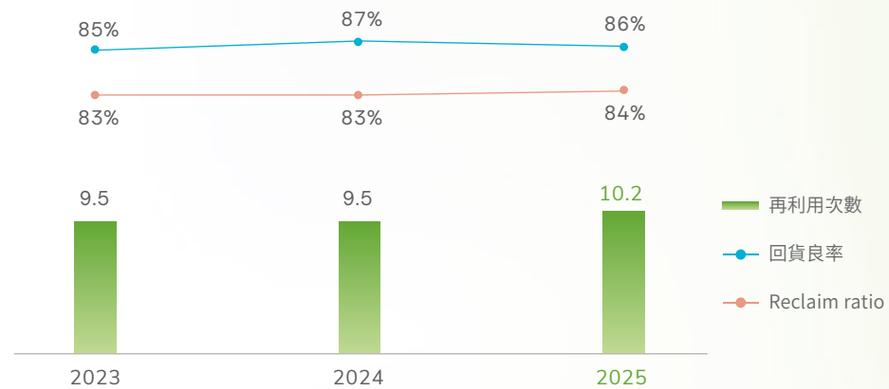
■ 產品測試出貨包材回收

產品出貨到外包測試或封裝廠之包裝材料包括紙箱、出貨外箱、緩衝材及晶圓盒等，均努力盡量回收至公司內部重複使用；而原料晶圓的晶圓盒亦回收並重複用於產品出貨，其重複使用率接近 100%，前述做法將產品包裝材料的用量及廢棄物的產生均減至最少。此做法每年約可減少 1.5 萬個十二吋全新晶圓盒使用，相當於減用 68 噸之塑膠。

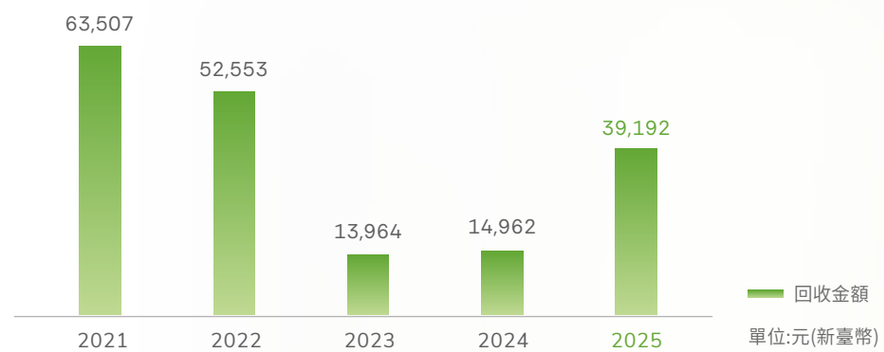
■ 產品包材減量

成品自有倉庫為響應回收減量作為，從可回收再利用之包裝材料著手進行，將成品回貨中，可再利用之包裝材料，轉為客訴品換貨、存放與託工使用，來減少領用、請購次數，進而達到回收利用、包裝材料減量之作為，亦能減少包裝材料之使用成本，於 2025 年節省金額為新臺幣 39,192 元。雖節省金額不大，但對整體環境的維護、資源回收利用也有相當作為。其具體績效如右。

2023~2025 Relcaim 晶圓回貨量率及使用率趨勢



產品包材減量具體績效



5.3 / 環境污染防治

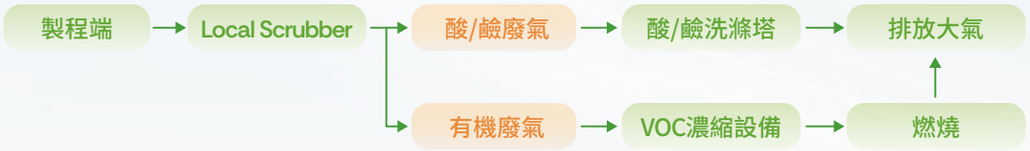
基於環境保護及環評承諾，針對開發範圍內之空氣品質、噪音振動、地表水及地下水水質、交通流量、動植物生態等環境影響因子進行定期監測，自 2014 年起並未有任何違反環保法規的紀錄。另與主管機關進行確認，南亞科技開發範圍非屬環境敏感區位及特定目的區位。於環境、安全與衛生政策中，全力推動各項減廢暨資源再利用，以符合法規要求及回應所簽定的與環境保護相關要求事項之承諾。每年評估可減量、回收再利用廢棄物及回收廢水種類與數量，擬定年度計劃目標，將計劃排入年度預算及工作計劃。

空氣污染防制

自設廠以來，南亞科技一直相當重視污染防制，除了透過環境管理方案規劃，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，包括 local scrubber、酸 / 鹼廢氣洗滌塔、VOCs 沸石轉輪濃縮設備及後燃燒器（VOCs 為揮發有機物質）；local scrubber 為局部廢氣處理器）；經檢測證明，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，另本公司亦未排放含臭氧層破壞物質（ODS）。為了維持處理設備的最佳處理能力，每項設備皆有定期的保養與巡檢，並且對操作人員授予完整的教育訓練，維持系統的正常操作並確保排放之氣體不危害生活環境。

南亞科技主要空氣污染物分為酸、鹼廢氣與有機廢氣，原料未使用三氯乙烯，故無相關有害污染物 (HAPs) 排放。依據廢氣的特性導入適宜的處理流程及設備中；製程端產出後進入局部廢氣處理設備，去除特定物質後，酸或鹼性廢氣分別集中至酸 / 鹼洗滌塔處理，經處理後再排放大氣；有機廢氣則經過沸石轉輪吸附後，濃縮再進入後燃燒設備直接破壞，燃燒處理效率高達 99%，遠優於法規標準，另整體揮發性有機氣體排放削減率將維持在 90% 以上，達到法規要求，2025 年單位產能所排放之有機空氣污染物 (排放強度) 為 13.4g VOCs/kpcs 4Gb eq。

廢棄處理流程圖



排放趨勢

	2022	2023	2024	2025
VOCs 產生量 (公噸)	17.31	14.24	12.72	14.65
單位晶圓面積 VOCs 排放量 (公斤 / 晶圓面積 m^2)	0.29	0.30	0.27	0.31
單位產能 VOCs 排放量 (公克 / 千顆晶粒)	15.9	14.2	12.9	13.4
單位營收 VOCs 排放量 (公克 / 新臺幣百萬元)	304	476	373	220

其他空氣污染物排放趨勢

	2022	2023	2024	2025
NOx (公噸)	10.50	11.21	12.65	13.07
SOx (公噸)	1.66	1.66	2.12	2.21

■ 空氣污染減量

針對無機酸廢氣排放減量，除每年持續調整現有空污防制設備之操作參數優化處理系統外，2024 年規劃於 3A / 3A-N 廠投資 5,500 萬元，於兩廠現有之中央洗滌塔後端再串聯洗滌塔，藉由兩段洗滌塔水洗之方式強化廢氣中無機酸的去除，已於 2025 年完工，可提升無機酸削減率 80% 以上。

空氣汙染物	改善前	改善後
3A廠P131 排放管道 揮發性有機物	8.06 (公噸)	2.36 (公噸)

2022 年為降低 3A 廠粒狀污染物排放，已於 3A 廠廠務端空污防制設備增設除塵塔，藉由霧化水洗及碰撞攔截方式降低粒狀污染物排放，經第三方驗證其削減率可達 77%。並於 2024 年規劃再投資 3,000 萬元於 3A-N 廠增設除塵塔，以降低 3A-N 廠粒狀污染物排放，已於 2025 年完工，可提升粒狀污染物削減率 80% 以上。

空氣汙染物	改善前	改善後
3A廠P106 排放管道 總懸浮微粒	79 (mg/m^3)	18 (mg/m^3)

為有效監測揮發性有機物排放狀況，南亞科技除了在揮發性有機物排放管道進行監測外，也同步於酸性 / 鹼性廢氣排放管道設置監測設備，確保空污防治設備能維持最佳的運轉狀況。

水污染防治

南亞科技所有廢水均經過分門別類收集排放至適當的污水設施處理，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。南亞科技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，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，南亞科技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。

在水質符合排放標準後，所有經處理後之放流水 100% 採陸放至大窠溪，符合丁類河川水體標準，適用於灌溉用水、二級工業用水及環境保育，最終匯流至淡水河後排放入海。為避免因放流水品質異常，對環境產生排放污染及生態衝擊等嚴重影響，我們對水污染防治一直不遺餘力，並逐步升級與投資廢水處理相關設施。廠內廢水在分流分管部分共區分了 28 種管路，主要分類為有機廢水、一般酸鹼廢水、氫氟廢水、高濃度廢液及可直接回收處理再利用之次級水等。在廢水處理上，依各類廢水性質分類處理，除符合法規標準外，更將可再利用之廢水，經回收系統處理後再使用，以減少排放水量。此外，廠區為既有廠房空地改建，無大規模挖除預定地外圍植被，廢水也經妥善處理後排放至大窠溪，排放水體及相關棲息地無被指定為國家或國際級保護區；經調查並未涉及保育動物之棲地或產生棲地破壞之虞。

2025 年廢水總排放量 3,017 百萬公升，因進行廢水處理 MBR 膜異常處理導致水回收量下降，排放廢水增加，致 2025 年廢水總排放量較 2024 年增加 5.4%，但全年單位產能廢水排放量減少 5.3%。因環境部針對放流水排放之氨氮濃度進行階段性加嚴管制，於 2015 年起加嚴至 30mg/L，鑑於法規及環保意識提升，南亞科技完成多項改善措施因應，針對廢水源頭進行分流管制，將使用氟化銨之機台排水分流收集，避免高濃度氨氮直接進入廢水系統，並將既有終沉池改建成好氧硝化槽，增設生物薄膜槽 (MBR) 做為最終處理單元，不僅使氨氮濃度遠低於法規標準，更降低放流水濁度，提升放流水水質，放流水 COD 值同樣為主管機關關注重點，故南亞科技於 2018 年增設 IPA 濃縮系統，原先機台排放低濃度 IPA 會直接進入廢水系統，導致 COD 負荷過高，增設 IPA 濃縮系統後，將低濃度 IPA 廢水收集並利用高溫負壓方式濃縮成高濃度 IPA 並由廠商清運，以利減少原水 COD 濃度，有效控制放流水水質。配合未來產能擴建規劃污染物量增加及思考再降低污染物排放濃度，2018 年規劃新建氫氟廢水 COD 及總氮處理系統，投資金額新臺幣 4.3 億元，於 2023 年完成啟用運轉，氨氮排放量可穩定維持至 10 mg/L 以下，COD 排放量可再降至 30mg/L 以下，大幅降低環境負荷，經由多項改善，2025 年氨氮檢測結果最低為 0.35mg/L、最高為 12.2mg/L、平均為 6.8mg/L；COD 檢測結果最低為 31.9mg/L、最高為 36.1mg/L、平均為 34.4mg/L，皆遠優於法規標準。

28 類廢水分類處理

含氫氟混酸廢水 (氫氟廢水處理)	光阻廢液x3種	製程機台回收水x4種
F^-濃度<10%之HF廢液 (氫氟廢水處理)	F^-濃度≧10%之氫氟廢液	頂樓雨水回收
一般無機酸鹼廢液 (酸/鹼廢水處理)	高濃度磷酸廢液	無塵室外氣洗滌水
有機溶劑濃度<35%廢液x2種 (有機廢水處理)	高濃度硫酸廢液x2種	空調冷凝水
有機類清洗液 (有機廢水處理)	SOD廢液	
CMP酸性廢液(氫氟or有機廢水處理)	高濃度IPA廢液	
CMP鹼性廢液(氫氟or有機廢水處理)	稀IPA提濃後高濃度IPA廢液	
微銅CMP廢液(氫氟or有機廢水處理)	氟化銨廢液	
F^-濃度<10%之HF廢液(氫氟廢水處理)	銅廢液	

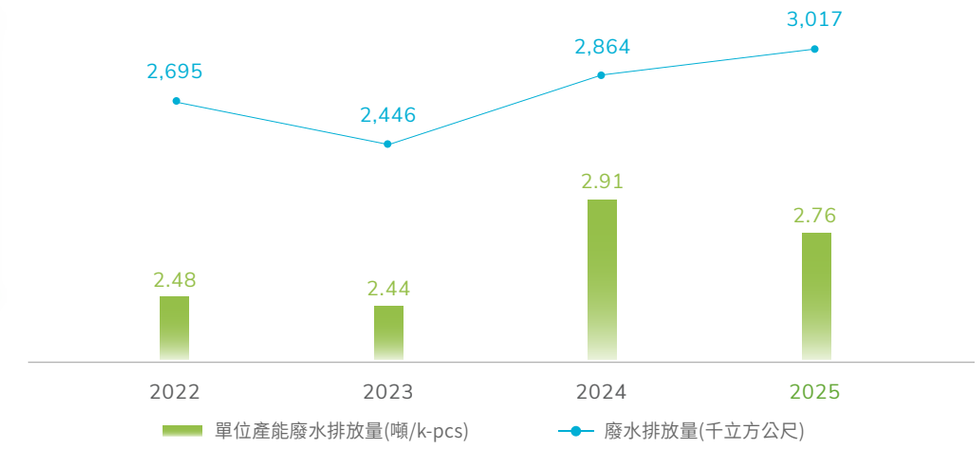
合格放流水排放 → 河川

廢水處理 水回收處理 → 回收水及資源再利用

銅廢液廠內再製成銅箔 其他廠外回收再製 → 回收水及資源再利用

水回收處理 → 回收水及資源再利用

2022 至 2025 廢水排放趨勢圖



南亞科技廢水排放水體類別及排水量

		2022	2023	2024	2025
依終點地劃分[註1]	地表水	2,695	2,446	2,864	3,017
	地下水、海水、第三方的水、供其他組織使用之第三方的水[註2]	0	0	0	0
總排水量	淡水 (總溶解固體 ≤ 1,000 mg/L)	2,695	2,446	2,864	3,017
	其他的水 (總溶解固體 > 1,000 mg/L)	0	0	0	0
依廢水處理等級劃分	未處理	0	0	0	0
	廠內自行處理符合環境部放流水標準	2,695	2,446	2,864	3,017

註 1：南亞科技廢水排放之終點為大窠溪 (地表水)，此溪流並無落在具水資源壓力地區
註 2：市政供水商和市政污水處理廠、公私營公用事業公司以及其他參與提供、運輸、處理、處置或使用水和污水的組織

2025 年排放廢水排放水質檢測結果

	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	
FAB 3A 廠	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

廢棄物管理

■ 廢棄物產出結構

南亞科技 2025 年廢棄物總量為 25,652 公噸，廢棄物回收再利用總量為 24,931 公噸，佔廢棄物產出總量 97.2%，並且 100% 為廠外委外回收再利用（無廠內自行再生利用）；而 2025 年南亞科技廢棄物直接處置總量為 6,097 公噸，其中處理後回收使用的數量為 5,376 公噸，佔總廢棄物量 20.96%；直接焚化處理數量為 709 公噸，佔總廢棄物量 2.76%；固化後掩埋及直接掩埋總數量為 8 公噸，佔總廢棄物量 0.03%；其他處置 (物理處理，分選後再回收) 數量為 4 公噸，佔總廢棄物量 0.02%。

南亞科技 2025 年度單位晶圓產能廢棄物產出量為 23.44kg/kpcs 4Gb eq，較 2024 年增加 1.47%；一般廢棄物委外處理量為 7,580 公噸，單位晶圓產能一般廢棄物產出量為 6.93 kg/kpcs 4Gb eq，較 2024 年增加 12.44%，原因為 2025 年有機性污泥產出量較高；而有害廢棄物委外處理量為 18,072 公噸，單位晶圓產能有害廢棄物產出量為 16.51 kg/kpcs 4Gb eq，較 2024 年減少 2.52%。本公司主要產出之有害事業廢棄物 (酸性廢液，包含硫酸、氫氟酸及磷酸)，透過廠商處理後回收作為其他工業原料，如硫酸再製工業級硫酸、氫氟酸再製工業級氟矽酸鈉，2025 年廢硫酸轉資源化 13,850 公噸、氫氟酸 1,383 公噸及磷酸 521 公噸，目前酸性廢液已達 100% 回收再利用；本公司將持續進行廢棄物減量、增加回收量與循環利用等措施，以求達廢棄物有效再利用之永續發展目標。

南亞科技之一般事業廢棄物及有害事業廢棄物皆由產出部門統一管理其貯存、清除、檢測、推動減量等作業活動，對相關作業人員每年進行教育訓練確保人員對法規之熟悉及適法性的確認，2025 年共完成 12 位種子教師訓練，不定期稽核廢棄物承攬商是否依廢棄物清理相關法規進行廢棄物清除處理，並每年進行廢棄物或其源頭減量專案評估後立案執行，以確認其合法性並確保所有廢棄物皆已妥善處理或再利用，避免對環境再次造成衝擊。2025 年完成 5 項次原物料使用量改善提案，其中包含降低製程時間、延長使用週期與降低製程用量的改善。南亞科技 2014 年至 2025 年內無任何跨國運送有害廢棄物之行為，且所有產出之有害事業廢棄物皆委託國內合格清理廠商，2025 年共委託 42 間國內合格之清理廠商。

南亞科技所產生的廢棄物，100% 委外處理，並透過委外廠商處理再製為工業級原料、建材材料或其他原料產品，也包含焚化作為燃料的再利用資源化方式。2025 年廢棄物資源化比例達 97.2%，其中有害廢棄物資源化比例為 99.9%。

南亞科技廢棄物廠外資源化列表

低濃度異丙醇廢液	收集後由濃縮系統處理，濃縮為高濃度異丙醇廢水，再由廠商回收再利用製成工業級異丙醇
廢光阻液	由廠商回收再利用製成工業級 PGMEA（丙二醇單甲醚醋酸酯）及 EBR（洗邊劑）
廢硫酸	由廠商回收再利用製成工業級硫酸
廢磷酸	由廠商回收再利用製成工業級磷酸
含銅廢液	由廠內處理設備電解，產生銅箔，再由廠商回收再利用製成銅線等成品
有機性污泥	有機廢水收集後由生物處理系統產生有機性污泥，由廠商回收並熱處理後，製成預拌混凝土原料及建材用原料
無機性污泥	氫氟酸廢水經由化學處理系統產生氟化鈣，可經廠商回收製成工業用助熔原料、人造螢石或水泥原料等
淨水污泥	原水經過濾處理後產生之河砂無機性污泥，交由磚窯廠混土燒製，製成紅磚供建築材料使用
廢 SOD	收集後由回收廠商產製成香蕉水等成品

廢棄物委外回收再利用量整

分類/年度	2022	2023	2024	2025
廢棄物總量 (公噸)	23,981	22,403	22,732	25,652
廢棄物資源化數量 (公噸)	22,089	22,123	22,419	24,931
廢棄物資源化比例 (%)	92.1	98.8	98.6	97.2
一般廢棄物總量 (公噸)	6,383	5,881	6,060	7,580
一般廢棄物資源化數量 (公噸)	4,951	5,626	5,775	6,882
一般廢棄物資源化比例 (%)	77.5	95.7	95.3	90.8
有害廢棄物總量 (公噸)	17,598	16,522	16,671	18,072
有害廢棄物資源化數量 (公噸)	17,137	16,497	16,644	18,049
有害廢棄物資源化比例 (%)	97.4	99.8	99.8	99.9

2025 年廢棄物產出情形

單位：公噸

有害廢棄物	產出量	回收再利用	直接處置量
廢酸液	15,754	14,955	800
廢溶劑	2,294	210	2,085
容器	11	0	11
電子廢棄物	4	0	4
其他	8	0	8
小計	18,072	15,165	2,908

一般廢棄物	產出量	回收再利用	直接處置量
污泥	6,972	4,304	2,668
包裝材	105	3	101
員工生活垃圾	217	0	217
廢混合五金	14	1	13
廢混合塑膠	183	0	183
其他	90	83	7
小計	7,580	4,391	3,189

廢棄物總量

產出量 25,652 = 回收再利用 19,555 + 直接處置量 6,097

註：總產出量與各細項產出量加總有些微差異，係因四捨五入造成。

2025 年廢棄物回收再利用情形

單位：公噸

有害廢棄物	廠內	廠外	總量
於原用途再使用	0	14,955	14,955
再生利用	0	210	210
其他回收	0	0	0
小計	0	15,165	15,165

一般廢棄物	廠內	廠外	總量
於原用途再使用	0	3	3
再生利用	0	4,318	4,318
其他回收	0	69	69
小計	0	4,391	4,391

回收再利用總量

廠內		廠外		總量
0	+	19,555	=	19,555

2025 年廢棄物處理情形

單位：公噸

有害廢棄物	廠內	廠外	總量
焚化並作為能源使用	0	2,885	2,885
單純焚化無熱回收	0	11	11
固化後掩埋	0	8	8
其他處置作業註 1	0	4	4
小計	0	2,908	2,908

一般廢棄物	廠內	廠外	總量
焚化並作為能源使用	0	2,491	2,491
單純焚化無熱回收	0	698	698
固化後掩埋	0	0	0
其他處置作業註 3	0	0	0
小計	0	3,189	3,189

廢棄物處理總量

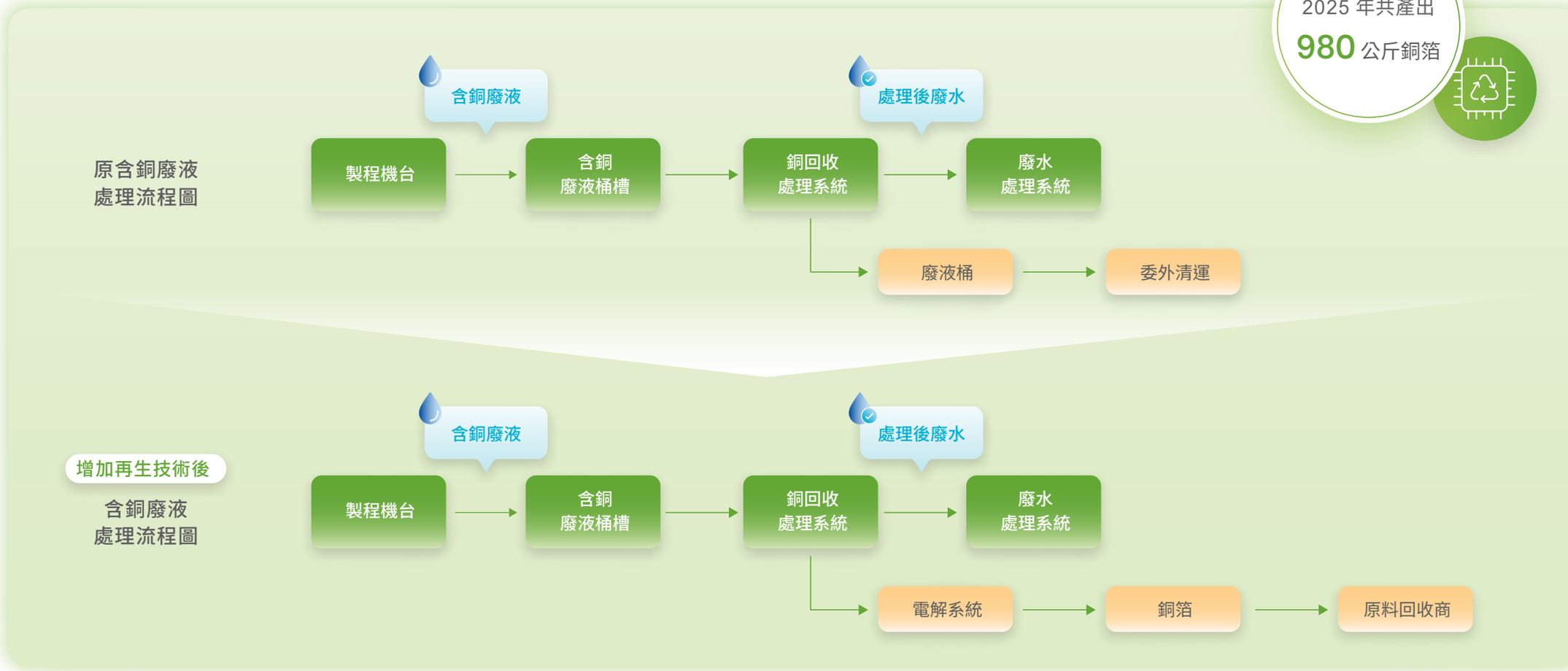
廠內		廠外		總量
0	+	6,097	=	6,097

註 1：有害廢棄物的其他處置作業為物理處理後回收再利用。
註 2：總產出量與各細項產出量加總有些微差異，係因四捨五入造成。
註 3：一般廢棄物的其他處置作業為物理處理（重新破碎分揀）等。

■ 廢棄物減量回收技術 銅廢液電解再生系統

南亞科技研發團隊投入 829 萬元建置銅廢液電解再生系統，利用樹脂吸附後再生，產出高濃度硫酸銅廢液，將其電解後產出銅箔進行回收。除了不需再委外清運處理含銅廢液，回收銅箔還可製成工業級原物料再利用，達成資源循環之效益。2025 年共產出 980 公斤銅箔。

2025 年共產出
980 公斤銅箔



環境成本與效益

南亞科技於 2008 年導入環境會計制度，於 2009 年導入環境效益會計制度，於 2010 年正式上線。透過環境會計制度的導入，可掌握環境支出資訊、評估環境支出效益，並且將環保作為，具體且正確的揭露予利害關係人。環境會計依環境部所定規則，將環保支出分類統計，並作為內部管理使用，更能讓外界了解企業對於環保所做努力。經彙總統計，2025 年所投入之環境資本資出為新臺幣 153,959 仟元，環境費用支出約為新臺幣 1,238,804 仟元，共計新臺幣 1,392,763 仟元。2025 年總營收新臺幣 665.86 億元，環境支出占比為 2.09%。

環境會計支出金額

單位：新臺幣仟元

年度	2022	2023	2024	2025
環境資本支出	498,249	124,328	247,399	153,959
環境費用支出	722,904	741,346	900,544	1,238,804
合計	1,221,153	865,674	1,147,943	1,392,763
環境支出 / 營業額比 (%)	2.14	2.90	3.36	2.09

2025 年環境會計支出金額

單位：新臺幣仟元

成本大類	說明	環境費用支出	環境資本支出
企業營運成本	• 污染防治費：空氣污染，水污染及其他污染防治成本等	588,881	153,959
	• 全球性環境保護費用： （1）氣候變遷預防之費用 （2）其他與全球性環境保護相關之費用支出	459,667	0
	• 資能源節約循環使用費： （1）提高資源利用效率 （2）廢棄物之減少回收與再處理成本等 （3）節約能源費	170,566	0
供應商及客戶之上下游關連成本	（1）綠色採購 （2）為環境保護提供之產品所衍生費用	48	0
管理活動成本	（1）人員環境教育訓練成本 （2）取得外部驗證所衍生費用 （3）測量環境影響衝擊所衍生費用 （4）其他	19,219	0
研究發展成本	因環境保護所研究、開發產品之衍生費用	0	0
社會活動成本	用於自然保護、造林、美化環境等環境改善所衍生費用	319	0
環境稅捐及規費	（1）空氣污染所衍生之費用 （2）各項污染防治審查費及證書費	104	0
合計		1,238,804	153,959
總計		1,392,763	

近 4 年推動 ISO 14001 管理方案成果

單位：新臺幣仟元

	2022	2023	2024	2025
節能（電）方案	11,680	16,278	22,052	23,475
減廢方案	0	0	0	0
降低製程原物料使用量方案	8,233	4,145	3,795	639
事業廢棄物回收再利用之實質效益	13,195	13014	24,948	14,060
低耗電及製程進階節省之電費	1,081,896	1,568,178	2,468,680	6,024,250
總效益	1,117,026	1,601,615	2,519,475	6,062,424
違反環保法規之記錄	0	0	0	0
違反環保法規之裁罰金額	0	0	0	0
違反環保法規之尚未繳納金額	0	0	0	0

近四年內部管理系統稽核紀錄

	2022	2023	2024	2025
ISO 14001 缺失種類	缺失件數 9 / 結案率 100% 如廢棄物貯存現場標示未更新、環境考量面查驗填寫有誤、顯著性評估不完整或未更新等共9件，均已改善完成。	缺失件數 7 / 結案率 100% 如營運考量面綜合評估表填寫有誤、顯著性評估不完整或未更新及廢棄物暫存現場管理缺失等共7件，均已改善完成。	缺失件數 7 / 結案率 100% 如廢棄物貯存現場標示未更新、環境考量面查驗填寫有誤、顯著性評估不完整或未更新等共7件，均已改善完成。	缺失件數 2 / 結案率 100% 如營運考量面綜合評估表填寫有誤、顯著性評估不完整或未更新及廢棄物暫存現場管理缺失等共2件，均已改善完成。
ISO 45001 缺失種類	缺失件數 29 / 結案率 100% 如危害鑑別表單填寫不完整、教育訓練不足、文件未更新、風險控制措施不足、演練缺失未回饋至規範修訂及異常事件後續追蹤不足等缺失共29件，均改善完成。	缺失件數 26 / 結案率 100% 如危害鑑別表單填寫不完整、教育訓練不足、文件未更新、風險控制措施不足、演練缺失未回饋至規範修訂及異常事件後續追蹤不足等缺失共26件，均改善完成。	缺失件數 11 / 結案率 100% 如危害鑑別表單填寫不完整、教育訓練不足、文件未更新、風險控制措施不足、演練缺失未回饋至規範修訂及異常事件後續追蹤不足等缺失共11件，均改善完成。	缺失件數 11 / 結案率 100% 如危害鑑別表單填寫不完整、教育訓練不足、文件未更新、風險控制措施不足、演練缺失未回饋至規範修訂及異常事件後續追蹤不足等缺失共11件，均改善完成。

6 責任採購
共享價值的推動者

6-1 供應鏈概況 143
6-2 永續供應鏈管理 145
6-3 提升供應鏈永續性 153
6-4 負責任礦產採購管理 155

供應商向來是南亞科技在營運上最重要的夥伴，我們希望加強彼此之間的合作關係，進而創造更大的價值，並共同分享合作所帶來的價值與效益，一起攜手邁向更具永續價值的未來。

12,578萬

自2019年起~2025年針對藍領階層的移工仲介費/交通費/服務費/體檢費/證件費...等項目累計退費金額12,578萬，累計退費人次4,903人。

211家

3TG+Cobalt相關金屬礦物如金(Gold)、鉭(Tantalum)、錫(Tin)、鎢(Tungsten)、鈷(Cobalt)與雲母(Mica)，之冶煉廠供應商共計211家，共有211家供應商回報為RMI認可之冶煉廠，符合比例率100%。

39家

因國際進出口戰略相關限制之金屬如銅(Copper)與鎳(Nickel)之冶煉廠供應商共計39家，共有39家供應商回報資訊為RMI認可之冶煉廠，符合比率100%。

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
永續供應商管理		使用無衝突金屬與負責任的礦產採購金屬 100%	◆ 100%	使用無衝突金屬與負責任的礦產採購金屬：100%
		關注供應商完成自我評估問卷率 100%	◆ 100%	關注供應商完成自我評估問卷：100%
• 無衝突金屬與負責任的礦產採購管理	南亞科技所有產品均無使用衝突礦產	永續高風險供應商稽核缺失改善率 100%	◆ 100%	永續高風險供應商稽核缺失改善率：100%
		供應商行為準則簽署率 100%	◆ 100%	供應商行為準則簽署率 100%
• 供應鏈風險管理	對供應商定期進行「品質、交期、服務、成本、技術、永續管理」評鑑	關注供應商稽核輔導達成率 100%	◆ 100%	關注供應商稽核輔導達成率 100%
		執行供應商永續輔導專案至少 2 件	◆ 2 件	執行供應商永續輔導專案至少 2 件

6.1 / 供應鏈概況

南亞科技產業鏈

IC 產業 (含 DRAM) 依上、中、下游可依次分為 IC 電路設計、光罩製作 / 晶圓材料、IC 製造、IC 封裝測試等產業體系。南亞科技致力於 IC 之研發、設計、製造與銷售，於產業供應鏈中位於上游 IC 設計及中游 IC 製造。

在上游產品設計與測試驗證階段，為促進客戶服務之效率以及更有效拉近與客戶之關係，由總部支援台灣、大陸、東南亞、歐美、日韓等各區域客戶之技術性需求，並配合客戶需求，不定期進行技術交流，提供技術支援及協助解決客戶在設計與測試所面臨的問題。

中游生產銷售階段，則透過與客戶持續溝通，每週將客戶未來的需求預估反饋至總公司，將全球的需求預估轉化為生產計畫，並每週持續調整，以符合客戶需求並達最大效益，同時結合產業鏈的下游協力廠商，形成完整的產業鏈。

南亞科技產業鏈

供應鏈型態

南亞科技的供應商型態，從製造過程可區分為「供應商」及「託工廠商」；供應商再依採購類別分為「生產材料」及「非生產材料」二大類。其中「生產材料類」的供應商為本公司之主要供應商，包含「原料供應商」及「專業備品廠商」(無塵室生產機台備品材料供應商與相關包材)。

為有效的進行供應商的管理及相關資源的配置，南亞科技考量地緣政治風險及當地法規、原物料屬性及成分、環境安全與衛生、勞工道德與人權管理、商業道德及營運持續管理制度等考量因素將其風險因素分為「供應商所在區域」、「供應商之產品別」、「供應商之營運」、「永續治理」四項類別，評估相關風險並依此篩選出關注供應商(包含第一階原料及專業備品供應商、非第一階原料供應商及高風險廠商)。

考量因子簡述如下：

供應商所在區域
地緣政治風險及當地法規等

供應商之產品別
原物料屬性及成分風險等

供應商之營運
產業營運持續管理制度建立等

永續治理
評估環境管理、勞工權益及商業道德等

供應商分布區域(原料類及專業備品類供應商)

年度	2022	2023	2024	2025
亞洲	273	270	292	283
美洲	96	81	103	81
歐洲	28	27	34	25
大洋洲	18	13	12	11
Total	415	391	441	400

* 供應商分布區域係指供應商實際出貨地點，故計算方式係依地點進行家數計算。

供應商分類

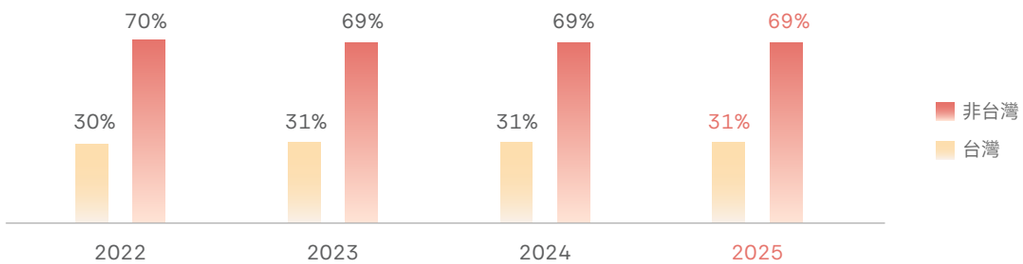
年度		2022	2023	2024	2025
原料類	第一階供應商家數	80	79	85	80
	關注第一階供應商家數	80	79	85	80
	關注第一階供應商家數占比 (%)	100%	100%	100%	100%
	關注第一階供應商採購金額占比 (%)	100%	100%	100%	100%
專業備品類	第一階供應商家數	202	194	210	205
	關注第一階供應商家數	12	10	11	11
	關注第一階供應商家數占比 (%)	6%	5%	5.2%	5.4%
	關注第一階供應商採購金額占比 (%)	4%	6%	14.6%	4.1%
第一階供應商家數		282	273	295	285
關注第一階供應商家數		92	89	96	91
關注第一階供應商採購金額占比 (%) 合計		71	77	76.1%	71%
* 非第一階關注供應商家數		80	79	75	70

* 非第一階供應商指原料類第一階供應商

當地採購

為提升服務效率、縮短交貨時間與降低環境衝擊，南亞科技以當地採購為優先考量，近四年當地採購比例持續上升。惟因半導體機台及技術大部份為國外製造或是國內外合作，故半導體產業原物料目前大部分仍為國外製造，導致國外採購金額大於國內採購，南亞科技仍將持續透過與在地供應商合作，增加台灣當地採購進而提升就業機會，帶動經濟發展，與供應商攜手合作創造更多的價值。

2022-2025 年原物料當地採購



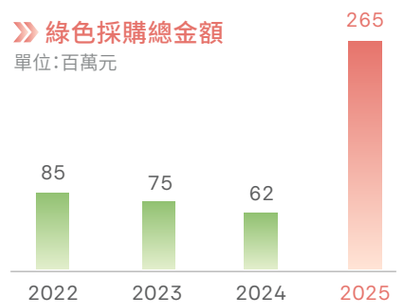
註：當地意指台灣

綠色採購

南亞科技響應全球環境保護議題，持續採用節約能源、低汙染、再生利用、可回收、綠色建材等綠色環保產品與設備，發揮影響力帶動供應鏈跟進，提升綠色採購績效；2025 年綠色採購金額為新臺幣 265,581,910 元 (較 2024 年高 203,990,070 仟元，主要為提升有機廢水處理效率)，南亞科技亦持續檢視採購品項更換為環保產品之可行性。

綠色採購總金額

單位：百萬元



6.2 永續供應鏈管理

南亞科技深信供應鏈的永續成長與企業的永續發展有密切的關聯，因此積極投入相關資源進行管理，並與供應商合作，期望帶動供應鏈的永續成長，體現共享共好的價值。

永續供應鏈管理策略

南亞科技永續供應商發展策略

永續供應商風險控管

落實供應商自評問卷之風險評估，並透過稽核與追蹤改善，強化供應商風險管理

供應商合作與交流

以合作與互助為基礎，定期辦理供應商研討會及供應商評鑑，引導供應商提升社會面、經濟面與環境面的效益，以達整體供應商之永續發展

提升供應商永續能力

追求經濟效益同時關注環境及社會面的永續議題，並持續與供應商合作推動永續議題專案

負責任礦產採購

承諾致力於無衝突礦產的管理與負責任的礦產採購策略，以滿足當前和未來市場、法律與法規的期望

■ 南亞科技永續供應商管理策略

南亞科技針對生產直接材料供應商的遴選條件，除需通過 ISO 9001 與 ISO 14001 第三方驗證外，亦須經過嚴謹的評估審查，透過電子化供應商評估管理系統，以品質、交期、服務、成本、技術、永續經營等六大面向進行評估； 新供應商導入時亦須將 ESG 面向納入考量並必須符合南亞科技行為準則，承諾誠信經營、人權勞工權益，並通過永續性評估。

其中永續管理指標 (永續經營) 評分占比為 19%，以確保供應商符合本公司在永續供應商管理的要求，並於成為供應商後，南亞科技會透過書面或現場稽核，進一步確認永續供應商管理之落實度。

供應商管理六大策略[註 1]

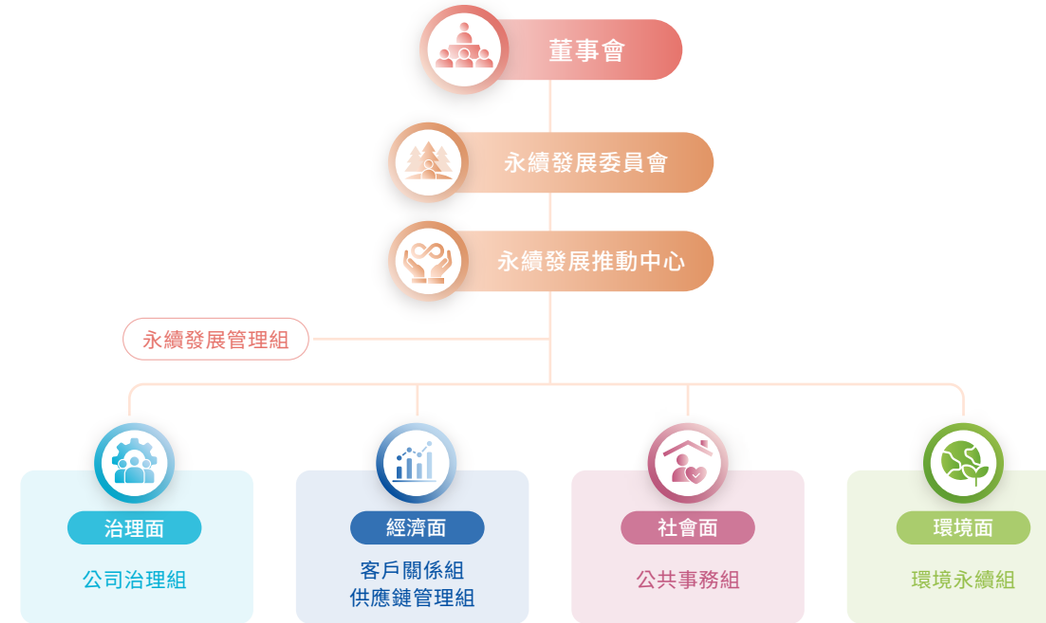
註 1：供應商管理策略前五大重要策略為「品質、交期、服務、技術、永續經營」
註 2：永續經營
- 綠色環境評鑑項目包含 ISO 14001 證書、ISO 45001 證書、能資源節約、溫室氣體減量及廢棄物回收比例等
- 社會責任評鑑項目包含承諾符合當地勞動法令等

■ 供應鏈管理組織

南亞科技每年將執行之永續相關事宜定期向永續發展委員會報告執行情況與成效，再由永續發展委員會進一步呈報至董事會。

推動供應鏈永續管理為南亞科技永續經營的重要工作之一，為此南亞科技於董事會下設立功能性董事會之永續發展委員會 (董事長、4 位獨立董事及 2 位執行董事共同組成)，在其下設立永續發展推動中心及永續發展管理組擔任執行單位。

供應鏈管理組向永續發展推動中心呈報永續供應鏈推動事項與進度，經永續發展推動中心審查其執行成效後，並由永續長每年兩次向永續發展委員會呈報結果，再由永續發展委員會進一步呈報至董事會，最後由董事會決議需優化或精進之執行方向，確保推動方向與公司永續願景與政策一致。



■ 內部人員訓練

為培養採購人員對於永續供應鏈的認知，每年皆會針對全體採購人員進行「永續供應鏈管理流程」之訓練課程，內容包含供應商永續風險評鑑標準及流程、綠色採購等，以利採購人員將永續概念融入於日常作業中。為使公司內部同仁在日常業務或做決策時能符合公司供應鏈永續管理推動方向，2025 年開設 7 堂永續相關課程，參與人次為 25,362，總計時數為 11,809 小時。

治理面

- 資訊安全規範
- 防範內線交易暨內部重要資訊處理宣導
- 反貪腐常識課程
- 風險管理介紹
- 負責任礦產採購管理

環境面

綠色產品教育訓練

社會面

勞工及道德政策宣導

2025年開設7堂永續相關課程

參與人次25,362人

總時數11,809小時

另外，永續供應鏈專案低碳化碳足跡盤查及減碳推動，南亞科技攜手工研院、台科大分別於 2024 年 10 月 30 日及 2025 年 6 月 6 日，辦理第 2 場次 (6 小時，38 人次)、第 3 場次 (6 小時，36 人次) 的碳管理建構與教育訓練，課程內容包含國際碳管理措施管制趨勢、碳費與碳權及產品碳足跡輔導與查證實務分享，有助於企業更深入了解內部碳定價的整體架構與執行方式，訓練對象為南亞科技及供應鏈參與本計畫人員，共計 74 人次，讓相關人員熟悉碳盤查相關知識及執行步驟，將其內容融入日常業務中，以利專案之推動，每人總計時數為 6 小時。

■ 供應商教育訓練

為使供應商對南亞科技的永續供應鏈管理流程及永續願景更加了解，於 2025 年 10 月 17 日舉辦「2025 年南亞科技永續供應鏈教育訓練暨分享會議」，參與對象除了主要為台灣當地有工廠之原料類供應商及與南亞科共同執行永續專案之供應商，共計 45 家供應商、61 人與會外，另南亞科相關經辦採購作業、永續作業等人員亦一同參與該教育訓練，會議以南亞科技的水資源管理分享、供應商環保規範教育訓練、供應鏈資訊安全環境及人權永續專案推動的目標及內容，期望能與各供應商攜手共創永續價值，共同打造永續環境。

永續供應鏈管理流程

南亞科技建立完善的供應鏈管理流程，透過永續規範、主動風險評估、永續性風險評估問卷、永續性稽核 / 輔導改善，以及供應商能力建置等五大流程之循環作為，確保供應商符合我們的標準與要求。透過風險調查與稽核機制，掌握供應鏈的風險狀況，並輔導供應商進行改善與能力建置，逐步提升整體供應鏈的永續績效。

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**：若供應商無法於二年內完成改善，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。

永續規範

為使供應商了解並逐步落實企業永續，南亞科技訂有「供應商行為準則」，對供應商進行教育訓練，每年皆要求供應商簽署。2025 年共有 355 家供應商 (第一階供應商及非第一階關注供應商) 完成簽署，簽署率為 100%，涵蓋率亦為 100%。同時亦要求與負責任礦產採購管理有關之 3TG+Cobalt 相關供應商簽署盡責採礦政策與無衝突金屬宣告書，簽署率為 100%。

供應商行為準則

355家	100%	100%
供應商	簽署率	涵蓋率

供應商行為準則涵蓋範圍

勞工
- 自由選擇職業
- 青年勞工
- 工作時間
- 工資與福利
- 人道的待遇
- 反歧視 / 反騷擾
- 自由結社

健康與安全
- 職業安全
- 應急準備
- 工傷和職業病
- 工業衛生
- 體力勞動工作
- 機器防護
- 公共衛生和食宿
- 健康與安全信息

環境
- 環境許可和報告
- 預防污染和節約資源
- 有害物質
- 固體廢棄物
- 廢氣排放
- 物質控制
- 水資源管理
- 溫室氣體與能源耗用

道德規範
- 誠信經營
- 無不正當收益
- 反貪腐
- 資訊公開
- 知識產權
- 公平交易、廣告和競爭
- 身份保護及防止報復
- 負責任的採購礦物
- 私隱
- 避免利益衝突
- 遵守保密義務及資訊安全

管理系統
- 公司的承諾
- 管理職責與責任
- 法律和客户要求
- 風險評估和風險管理
- 改進目標
- 培訓
- 溝通
- 員工意見、參與和申訴
- 審核與評估
- 糾正措施
- 文檔和記錄
- 供應商的責任

保護生態資源承諾
- 生物多樣性
- 森林零砍伐
- 土地保育

風險評估

01 / 主動風險評估

南亞科技針對所有供應商檢視與調查基本情況，包含環境、社會及治理面向的潛在衝擊、業務緊密度、所在區域、行業別及產品特性等，希望發現具潛在風險的供應商，進行管理，主動掌握並降低供應鏈整體風險。

環境	未落實環境保護法規鑑別與有害物質管理
社會	未落實安全衛生法規鑑別及評估童工相關風險
治理	未鑑別貪腐及斷料相關風險
業務緊密度	以採購金額為基礎，針對不同的供應商類別(原物料、廠務及外包等)及主要關鍵原料之供應能力(如產能或人力是否充足)
區域/國家	檢視並調查供應商所在區域，評估是否受衝突礦產影響或高風險地區、或易有天災發生之地區、或有人權風險議題等
行業屬性	針對不同行業的供應商，依據其關注的風險項目(如原物料供應鏈評估系統中斷風險/託工廠商評估有害物質管理、童工及移工等人權風險)依此鑑別行業的特定風險
產品特性	依物料屬性，篩選含有重金屬、有害物質材料之重點物料

02 / 永續性風險評估問卷

為確保供應商永續作為的落實程度，我們針對第一階供應商與非第一階關注供應商發放永續性風險評估問卷，要求供應商進行自評並提供相關佐證，如管理系統認證證書等。供應商自評結果將作為永續風險管理之依據。問卷內容包含供應商治理 / 社會 / 環境三大面向潛在的衝擊為考量，如治理面向反貪腐、道德或法律上的不當行為及採取紀律處分等作為納入考量，社會面將勞動實務 / 人權準則 / 商業道德 / 安全衛生等潛在衝擊納入考量；環境面將環境管理及溫室氣體等潛在衝擊納入考量。

在 2025 年我們已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，並且全數完成回收，未有強迫或強制勞動事件重大風險之供應商，經篩選出分數最低的 5% 供應商 (高風險供應商)，共有 20 家，並已於 12 月完成對高風險供應商之文件與現場稽核。

供應商永續性調查

		2022	2023	2024	2025
第一階供應商	調查家數	282	273	295	285
	回覆率	100%	100%	100%	100%
第一階關注供應商	調查家數	92	89	96	91
	回覆率	100%	100%	100%	100%
非第一階關注供應商	調查家數	80	79	75	70
	回覆率	100%	100%	100%	100%

說明：第一階供應商已包含第一階關注供應商

供應商永續性風險調查結果

第一階關注供應商	高風險家數	16
	高風險家數比率 (%)	18%

非第一階關注供應商	高風險家數	4
	高風險家數比率 (%)	6%

註：第一階供應商已包含第一階關注供應商

永續性稽核

南亞科技透過不同型式的稽核，確認供應商推動永續的情況，並作為輔導供應商之參考，包含書面稽核與不同形式的現場稽核 (二者稽核、三者稽核及產業標準等)，南亞科技於稽核當下檢視相關永續面向執行現況及相關管理辦法，並提供供應商改善的方向，進行相關交流，針對重大缺失的部分要求制定相關流程。稽核完三個月後檢視缺失並要求提供文件佐證資料。2025 年高風險永續性稽核家數共計 20 家，高風險供應商涵蓋率為 100%，稽核結果不符合項次為 94 項，高風險非一階關注供應商皆無不符合項目。針對稽核缺失，南亞科則輔導協助改善，並全數完成改善。

永續性稽核

20家	100%	94項
高風險永續性稽核家數	高風險供應商涵蓋率	稽核結果不符合項次

永續稽核形式

年度	執行方式	對象	家數
書面稽核	透過永續風險評估問卷調查，收集書面資料	第一階供應商與關注供應商 (含第一階與非第一階)	355
現場稽核 - 二者稽核	由南亞科執行	高風險供應商 (第一階供應商與關注供應商)	16
現場稽核 - 三者稽核	由獨立第三方單位進行	原料類供應商	4
產業標準稽核	以 RBA 為標準進行稽核	第一階供應商與關注供應商 (含第一階與非第一階)	33

永續性稽核

年度	2025目標	2025實績
書面 / 現場稽核家數	370	355 (含關注供應商 161 家)
關注供應商稽核占比 (全數關鍵供應商均有執行稽核)	100%	100%
高風險稽核家數	20	20
完成缺失改善占比	100%	100%
汰除家數	0	0

稽核缺失輔導

年度	2025目標	2025實績
輔導家數	20	20
關注供應商輔導家數占比 (%)	100%	100%

南亞科技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，開立矯正措施單，要求供應商提出改善計劃，然因各產業針對重大需改善缺失，有時會受限於上游產業、資源及項目期程等原因，為有效統一各供應商改善時程，會於每年度稽核同時檢視去年度改善缺失，故要求供應商陸續於二年內完成改善措施，若供應商無法於期限內完成改善，將於供應商審查委員會 (Material Review Board, MRB) 中討論，若為情節重大者則會透過持續溝通、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。2025 年未有供應商遭到汰除。

高風險供應商永續稽核統計表

		2022	2023	2024	2025
稽核家數		20	18	20	20
平均稽核分數		89.97	90.45	93	85.3
不符合稽核項目數		74	57	61	94
違反類別與項目數	勞工道德	工作規則未制訂或未經核備 -8 項	工作規則未制訂或未經核備 -3 項	工作規則未制訂或未經核備：3 項	工作規則未制訂或未經核備：7
		未制定或違反人權相關規定 -15 項	未制定或違反人權相關規定 -10 項	未制定或違反人權相關規定：13 項	未制定或違反人權相關規定：22
		未制定或違反工時 / 工資規定 -3 項	未制定或違反工時 / 工資規定 -3 項	未制定或違反工時 / 工資規定：2 項	未制定或違反工時 / 工資規定：5
		未制定或違反申訴機制 -12 項	未制定或違反申訴機制 -4 項	未制定或違反申訴機制：6 項	未制定或違反申訴機制：7
		未制定或違反資訊安全 -3 項	未制定或違反資訊安全 -2 項	未制定或違反資訊安全：4 項	未制定或違反資訊安全：2
		未制定或違反道德規定 -3 項	未制定或違反道德規定 -7 項	未制定或違反道德規定：2 項	未制定或違反道德規定：3
		供應鏈管理制度不足 -4 項	供應鏈管理制度不足 -7 項	勞工與道德訓練頻率不足 -5 項	勞工與道德訓練頻率不足：2
		勞工與道德訓練頻率不足 -1 項	勞工與道德管理系統待強化 -5 項	勞工與道德管理系統待強化：8 項	
		勞工與道德管理系統待強化 -1 項	無合法的輔導糾正或獎懲制度 -2 項		
		共計 50 項	共計 41 項	共計 43 項	共計 48 項
	安衛環	工安作業管制缺失 11 項	工安作業管制缺失：4 項	工安作業管制缺失：7 項	工安作業管制缺失：22
		衛生作業管制缺失 7 項	衛生作業管制缺失：4 項	衛生作業管制缺失：1 項	衛生作業管制缺失：7
		消防作業管制缺失 1 項	消防作業管制缺失：4 項	消防作業管制缺失：9 項	消防作業管制缺失：10
		環保作業管制缺失 5 項	環保作業管制缺失：4 項	環保作業管制缺失：1 項	環保作業管制缺失：7
		共計 24 項	共計 16 項	共計 18 項	共計 46 項

6.3 / 提升供應鏈永續性

為因應永續趨勢的變動及更新，南亞科技透過研討會及專案輔導以提升供應商永續性，強化供應商的永續意識及能力。

永續供應鏈研討會

面臨碳有價時代來臨，南亞科技在積極投入十奈米級先進製程技術自主研發的同時，仍持續推動供應鏈低碳轉型。希冀，透過產學技術合作、跨產業能力共享與數位工具導入，協助供應商共同提升低碳轉型動能，形成具韌性且更具競爭力的永續產業鏈。因此，南亞科技於 2023 年偕同 10 家供應商夥伴投入由經濟部產業發展署所推動之「DRAM 供應鏈低碳轉型計畫」。為期二年的計畫除了號召供應商夥伴以外，也結合了工業技術研究院以及臺灣科技大學等學界的投入。該計畫於 2025 年 12 月圓滿完成，本計畫共完成 26 案，實際減碳成果為 8,536 公噸，高於原預估的 6,300 公噸，達成率 135%。

南亞科技於 12 月 30 日舉辦「永續供應鏈研討會 -DRAM 供應鏈低碳轉型計劃成果發表」，會中除邀集台塑勝高科技、福懋科技、關東鑫林、麥豐密封科技、兆加實業、艾爾斯半導體、天丞科技、林德台灣科技、世禾科技及景明化工等參與計劃 10 家供應商夥伴，同時也邀請經濟部產發署、工業技術研究院及台科大等共同出席分享成果及經驗交流，合計 20 家供應夥伴，76 人次與會。

本計畫從 2023 年 11 月啟動，透過與臺灣科技大學與工業技術研究院合作，從「能力建置」、「數位工具」、「低碳技術導入」三大面向推進，以協助 10 家關注供應商全面提升碳管理能力，主要成果包括：

產品碳足跡盤查與數位查證	建置雲端碳管理與數位查證平台	碳排放熱點分析與低碳技術改善
協助供應商完成 15 支關鍵產品碳足跡量化，並導入碳足跡標準化查證流程，提升碳數據透明與有效性，並建立在地化碳係數資料。並將本項工作成果以南亞科技 DRAM 供應鏈低碳轉型為案例，由臺灣科技大學於 Going Green EcoDesign 2025 研討會中發表說明。	導入雲端數位碳管理平台，協助 10 家關注供應商更有效率管理碳排放來源、追蹤減碳績效、避免人為計算疏失，並降低查證行政成本。	透過碳排放熱點分析、碳排預測等創新方法，持續精進節能減碳作為，包括 VOCs 處理設備沸石轉輪節能改善，每年可節省天然氣 12.9 萬立方公尺，約減少 243 公噸碳排放、空調再熱盤管熱回收，每年可節電 67.5 萬度，約減少 333.4 公噸碳排放、製程端改用空調箱 MAU01a 變頻器，減少 85% 無塵室自動調節出風靜壓的用電量；提升空壓機能效，減少 37% 產生再生晶圓製程所需壓縮氣體的用電量；將廢熱回收壓縮，去除空氣中水分，再供應給生產設備使用，成功減少 75% 用電量。

參與2023-2025年
DRAM供應鏈低碳轉型計畫團隊合影

2025年永續供應鏈研討會
與會來賓合影

透過年度針對原物料、零件及設備等廠商，以品質、技術、交期、服務、成本、永續經營 (評估如能源管理、節能減碳、人權道德等項目) 六大面向進行評比，針對優良供應商除不定期頒獎以茲獎勵外，當年度評比結果亦會納入爾後評選廠商的考量條件之一，可增加該供應商合作之機會，如評估供應品項之增加等。

供應鏈永續專案

藉由關注勞動人權與就業權益，強化組織與供應鏈中所有工作者的人權保障，並點線面建構供應商自主運作人權保障循環，再逐漸發散至供應鏈。

	能力建置內容	供應商家數 / 專案起訖日	預期效益	定量效益
人權三零計劃推動專案	向關注供應商推動「零違反人道待遇」、「零強迫勞動」、「零歧視」之「人權三零計劃」	供應商家數 •2022 年：15 家 •2023 年：8 家 •2024 年：8 家 •2025 年：4 家 專案起訖日 2022 年 ~2030 年	強化人權保障議題，減少人權剝削之情事，建立友善職場，避免血汗工廠	1. 2022 年～ 2023 年倡議及推動： (1) 針對響應「人權三零」的供應商，配合稽核排程持續溝通及輔導，並調查公司現況體制，評估列入重點廠商。 (2) 每月針對尚未響應「人權三零」專案的供應商，持續宣導與溝通。 2. 2024 年 ~2025 年減緩與補救： (1) 針對響應「人權三零」的供應商，配合稽核排程持續溝通、輔導及追蹤。 (2) 每月針對稽核廠商 (約 3 家) 追蹤供應商人權制度建置狀況，輔導供應商寫出人權行為準則。 (3) 持續鼓勵其他供應商響應「人權三零」專案 3. 2026 年 ~2028 年終止與預防：追蹤供應商人權制度建置狀況，輔導供應商建置人權風險評估規範、推動風險辨識及補償措施。 4. 2029 年 ~2030 年追蹤與揭露：編纂人權盡職調查報告並定期揭露。
產品碳足跡盤查	推動原料供應商及封測廠執行碳足跡盤查	供應商家數 •2023-2025 年：共計 10 家 專案起訖日 •2023-2024 年進行基線調查 •2024-2025 年完成 10 家供應鏈共計 15 項產品碳足跡盤查與 ISO 14067 查證	預期效益 1. 與國際氣候變遷議題結合 2. 可降低本公司之產品碳足跡 3. 2030 年 SBT 認證達標有裨益	1. 盤查：南亞科技 2017 年開始每年針對產品環境足跡盤查，找出造成產品碳足跡升高之供應商，包括供應晶圓的主要代表公司、封裝測試的主要代表公司、供應化學品及特殊氣體的主要供應商等。 2. 設定目標：與前 30 大碳排放原料及託工廠商為優先目標進行「減碳計畫及淨零排放長期目標」宣導。 3. 溝通方式：與前 30 大碳排放之原料來源及封測託工供應商宣導及溝通，參與工研院輔導之經濟部產業發展署低碳化碳足跡盤查及減碳專案，南亞科技與 10 家供應鏈夥伴以兩年 (2023/11~2025/10) 共同達成減碳 6,300 公噸為目標。 4. 執行進度追蹤 / 回饋： (1) 工研院及台科大以二年週期 , 輔導供應商產品碳足跡盤查及低碳化節能專案 (2) 2023 年先進行供應鏈基線調查、委託工研院及台科大辦理溫室氣體與碳足跡盤查實務工作坊，增進碳足跡管理與數據驗證之知識。 (3) 2024 年針對 6 家供應鏈產品進行碳盤查、裝設工研院智慧電錶進行工廠高耗電設備熱點辨識、推動南亞科技與供應鏈夥伴減碳專案。 (4) 2025 年已完成第 3 場次 (6 小時，36 人次) 的碳管理建構與教育訓練、4 家供應鏈產品進行碳盤查與輔導 10 家供應鏈產品取得 ISO 14067 產品碳足跡查驗證書、減碳專案成果展現。

供應商能力建置			
	2025目標	能力建置家數37家	2025實績 能力建置家數40家(含關注供應商31家)
	2025目標	關注供應商占比100%	2025實績 關注供應商占比100%

6.4 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，發布負責任礦產採購政策。凡使用或含有金 (Gold)、鉭 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)(3TG)、鈷 (Cobalt) 與雲母 (Mica) 之託工廠商與原料供應商皆須配合本公司負責任的礦產採購政策並週期性進行供應鏈調查。

南亞科技每年至少進行一次負責任礦產採購供應鏈調查，對相關金 (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) ，對相關鈷 (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，並且相關採用或供應者均須簽署盡責採礦政策與無衝突金屬宣告書，自持負責任採購礦產管理目標與政策，制定風險管理指標，符合 OECD 盡職調查要求，確保供應鏈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。

南亞科技於 2022 年起，在產品標籤上增加「遵循 RMI 政策及無衝突礦產」(Comply with RMI Policy and Conflict Mineral-Free) 的聲明，已宣示本公司產品皆符合負責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 管理政策要求且無使用衝突礦產。我們持續追蹤冶煉廠及其礦產來源，並向利害關係人揭露礦產、礦場、冶煉廠的相關資訊。

為因應未來可能因供應商變更或突發情況導致風險暴露，公司已預先規劃以下替代與應變措施：

材料替代策略	針對關鍵金屬，持續開發與驗證環保合金、回收金屬或其他無3TG替代材料，以確保產品性能與客戶要求。
高風險供應商替代機制	一旦發現供應商涉入衝突礦產，即啟動替代供應商評估流程。
供應商教育與強化合作	定期辦理負責任礦產採購管理相關培訓，提升供應商責任意識與風險管理能力。
公開揭露與溝通機制	若發現風險事件，公司將依據事實，於永續報告書揭露處置結果，確保資訊透明。

Comply RMI Policy and Conflict Mineral-Free

本公司將持續強化負責任礦產採購管理作為永續供應鏈的一環，維持高標準的企業責任。如果任何利益相關者，例如供應商、客戶或普通公眾，對負責任的採礦有任何疑慮，需要舉報任何已知違規行為，他們可以透過專用電子郵件地址進行舉報：audit@ntc.com.tw.

調查準備

南亞科技的供應鏈與原礦間具有多階供應鏈關係，因此在進行調查前，我們首先檢查供應鏈原料，定義金 (Gold)、鉭 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)、鈷 (Cobalt) 與雲母 (Mica) 在本公司產品中的適用分類，並篩選出需要進行衝突礦產調查的供應商，透過供應商上下階的串連調查，使用並對照責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 定義的標準調查工具，得到最新清單。

目前使用在本公司產品供應鏈之金 (Gold)、鉭 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)、鈷 (Cobalt) 與雲母 (Mica) 金屬礦物應用如下：

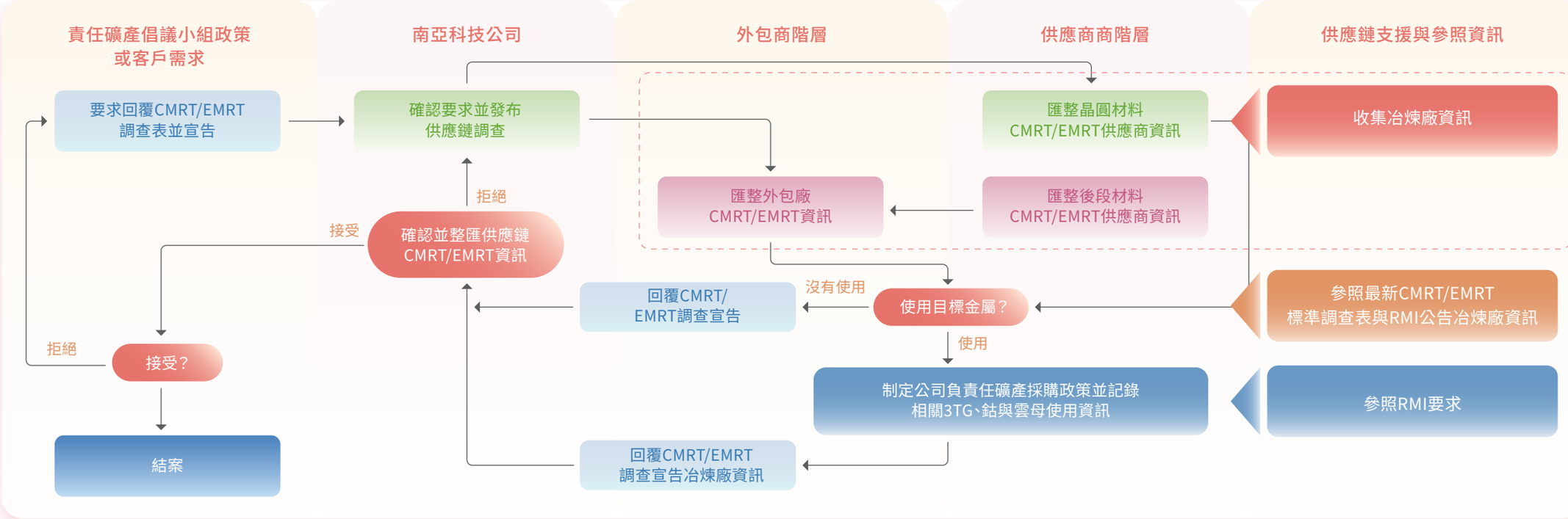
金屬名稱	適用產品	應用類別
金 (Gold)	RDL, IC, DIMM	鍍金層 , 金線
鉭 (Tantalum)	Wafer, DIMM	晶圓製程靶材 , 被動元件合金材料
錫 (Tin)	IC, DIMM	錫膏，錫球，錫絲
鎢 (Tungsten)	Wafer, DIMM	晶圓製程靶材 , 被動元件合金材料
鈷 (Cobalt)	Wafer, DIMM	晶圓製程靶材 , 被動元件合金材料
雲母 (Mica)	IC Packing	Tray 盤硬化劑添加物質

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 年進行了銅 (Copper)、鎳 (Nickel) 天然石墨 (Natural Graphite) 與鋰 (Lithium)。

目前使用在本公司產品供應鏈之銅 (Copper)、鎳 (Nickel)、天然石墨 (Natural Graphite) 與鋰 (Lithium) 金屬礦物應用如右：

金屬名稱	適用產品	應用類別
銅 (Copper)	Wafer, IC, DIMM	晶圓製程靶材，銅箔，鍍銅層，銅線
鎳 (Nickel)	RDL, IC, DIMM	鍍鎳層
天然石墨 (Natural Graphite)	不使用	無相關應用 Not applicable
鋰 (Lithium)	不使用	無相關應用 Not applicable

負責任的礦產採購調查流程

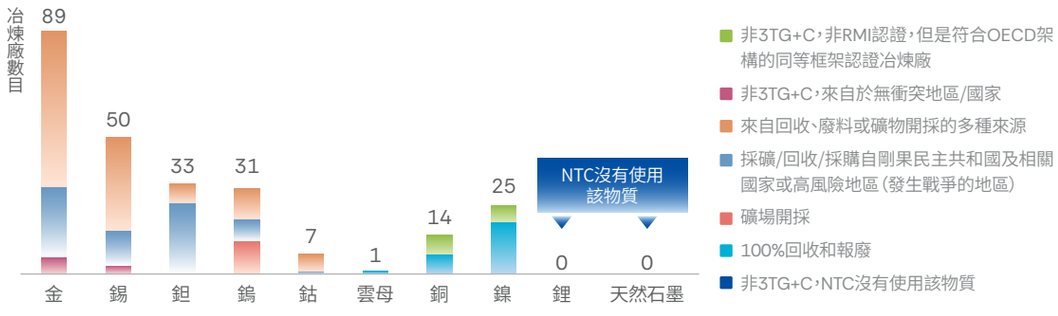


目標金屬彙總調查數據

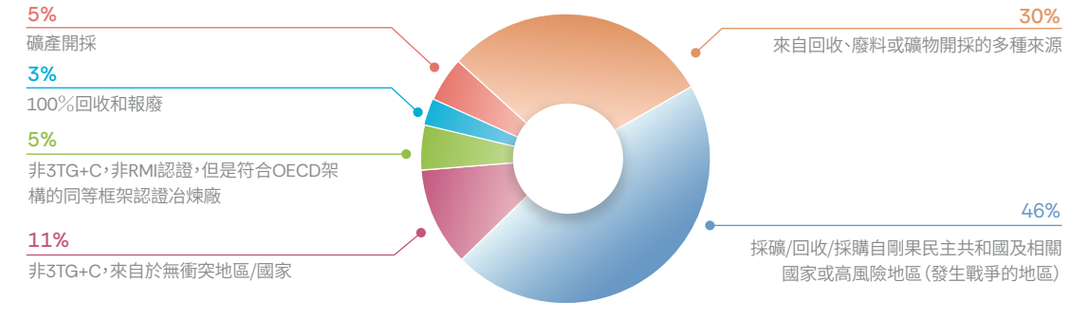
南亞科技為記憶體供應商，根據供應鏈的盡責調查，並與責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 的合格冶煉廠名單加以比較後，2025 年在供應鏈調查中識別出 250 家冶煉廠或供應商調查資訊。其中使用目前使用在本公司產品供應鏈之金 (Gold)、鉭 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)、鈷 (Cobalt) 與雲母 (Mica) 金屬礦物，總共有 211 家冶煉廠或供應商回報資訊。此外，使用在我們產品中的金屬礦物如銅 (Copper) 與鎳 (Nickel) 等冶煉廠清單，也有 39 家冶煉廠或供應商回報資訊。

目前這 211 家 3TG+C 相關冶煉廠均是責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 認可的冶煉廠，並且這 211 家冶煉廠 100% 符合無衝突金屬與負責任採礦保證流程或具有 RMI 負責任礦產認證或 OECD 同等架構認證之要求，為環境與產業供應鏈作出實質貢獻。其中約占有 46% (115 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 115 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。

負責任採礦金屬來源



負責任採礦來源比例

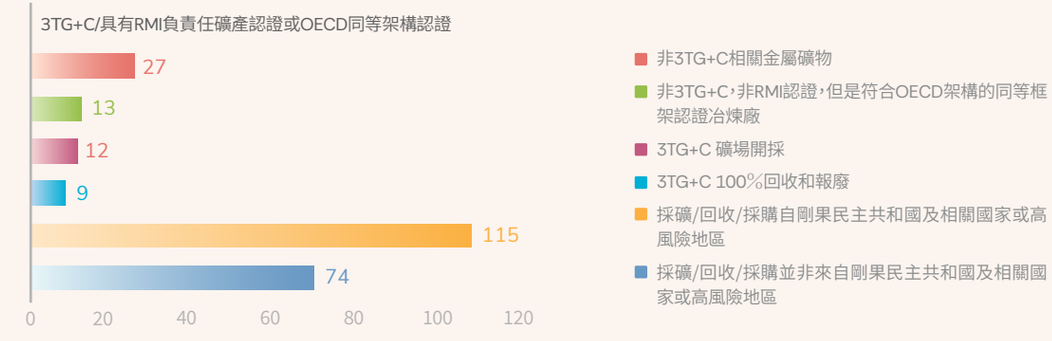


冶煉廠負責任開採金屬來源的揭露與認證狀態

南亞科技未來將繼續依據負責任礦產保證流程 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 政策採取盡責調查，並降低供應鏈的風險。

- 南亞科技負責任礦產保證調查流程希望能達成以下指標：

1. 鑑別那些產品及構成產品材料含有 3TG+C
2. 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. 供應鏈資料彙整與追溯，促使供應鏈採用符合 RMAP 要求的合格冶煉廠
4. 負責任礦產採購流程管理具有風險分級與風險緩解措施
5. 傳達管理政策至上下游關係者並公開揭露



供應鏈責任採礦調查運作循環圖

南亞科技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。

未來展望

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、水資源汙染、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。

南亞科技因客戶與社會各方的需求，投入如稀土材料，半金屬，揮發性有機化合物等調查，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。

7 共榮社會

積極回饋社會的參與者

7-1 社會影響力 160
7-2 社會參與 163
7-3 愛鏈結X南亞科技志工隊 173

南亞科技致力於社會的投入，參與公共事務與在地關懷，成為積極回饋社會的參與者，發揮社會影響力與促進社區發展，邁向永續美好的未來。

3,987.5人時
南亞科技社會參與投入時數較去年度成長 11.6 %

2,208人次
年度推廣在地藝文活動參與人次

593.7公斤
移除外來種公斤數(自2020年起)

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
社會參與			
• 人才培育　攜手校園為青年學子植入永續理念，並培植多元青年專才 • 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 • 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 • 人文關懷　結合地方資源推動在地人文特色	社會參與總時數年成長≧ 10%	◆ 社會參與總人時為 3,987.5 人時，較 2024 年成長 11.6% (2024 年為 3571.5 人時)	社會參與總人時年成長≧ 10%
	志工人數≧ 150 人	◆ 2025 年志工隊人數為 240 人，佔總員工數 6.1%(以 3,907 人計算)	志工人數佔總員工數≧ 5%
	累積培育半導體人才≧ 1,100 人 (自 2021 年起)	◆ 累積培育半導體人才 1,387 人	累積培育半導體人才≧ 1,500 人 (自 2021 年起)

7.1 / 社會影響力

南亞科技以成為智慧時代最佳記憶體夥伴自許，致力製造營收並將利潤回饋給股東，同時，積極參與公益活動，創造正向影響力，與利害關係人共同邁向共好。本公司呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，將核心能力與 SDGs 相結合，並發展出南亞科技特有的四大社會參與主軸，包括「人才培育」、「環境保育」、「人文關懷」及「敦親睦鄰」。基於此四大主軸，我們設計多項行動方案，設立短中長期目標，整合公司內外部資源，結合利害關係人如客戶、供應商、公部門、校園、NGO 等單位，以落實社會參與的實際行動產生更大的影響力。

SDGs

×

社會參與主軸

×

利害關係人

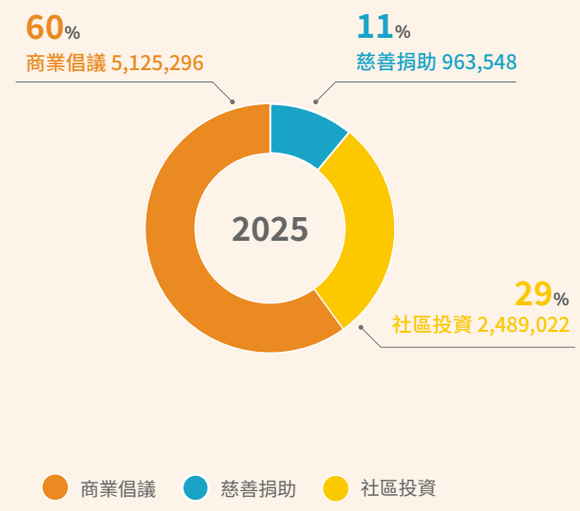
- 校園CSR
- 社區
- 客戶供應商
- 政府
- 公協會
- 員工
- 非營利組織

衡量社會公益的效益與影響力

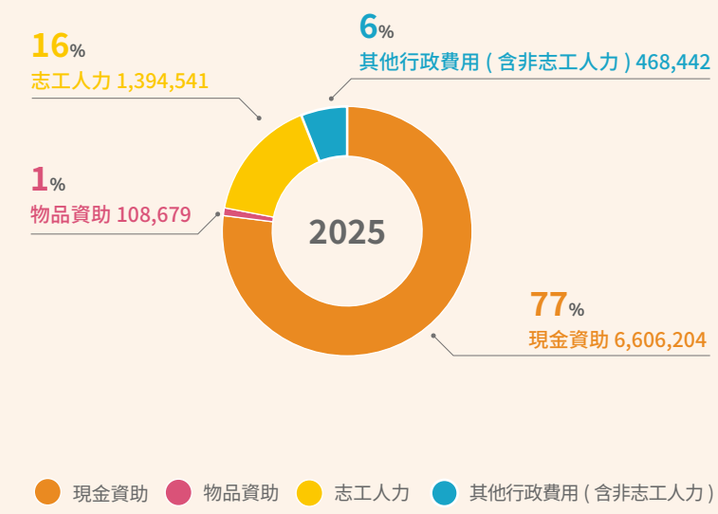
改變始於行動，南亞科技深知影響力的重要性，因此我們採用 London Benchmarking Model (LBG) 來衡量每項公益活動的效益與影響力，我們可以更合理分配資源，調整公益方案，使其更緊密地將營運核心與社會需求相連結。我們相信，透過本公司專業創新能力，可使社會議題找到解決方案。共享價值是南亞科技投入社會公益的核心理念，我們期望在短期內將投入資源轉化為最大效益，長期而言，更希望受幫助對象的行為、意識與福祉都能因我們的投入而產生正向影響力。

在 2025 年度，南亞科技在社會參與方面共投資總金額新臺幣 8,577,866 元，其中包括產官學研合作專案、延續性專案公益活動、贊助捐款以及員工自發性愛鏈結公益活動等。我們將持續透過 LBG 評估公益活動成效，以確保資源的有效運用和投入，深化與擴散企業對社會的長期影響力，達成共好美麗家園的願景。

社會參與型態



社會公益投入資源



近四年社會公益投入資源

	現金捐贈		物品捐贈		志工投入		管理費用	
	經費 (新臺幣元)	比例 (%)	經費 (新臺幣元)	比例 (%)	經費 (新臺幣元)	比例 (%)	經費 (新臺幣元)	比例 (%)
2022	39,828,214	83.59%	3,666,283	7.69%	238,276	0.50%	3,912,243	8.21%
2023	8,860,491	68.02%	1,625,873	12.48%	1,645,470	12.63%	894,825	6.87%
2024	17,932,073	87.28%	301,882	1.47%	1,813,409	8.83%	498,369	2.43%
2025	6,606,204	77.01%	108,679	1.27%	1,394,541	16.26%	468,442	5.46%

四大社會參與主軸之商業與社會效益

社會參與主軸	解決的社會問題	商業效益	社會效益	呼應 SDGs
人才培育	• 教育地球公民永續概念 • 培養青年解決問題的設計思維 • 扶植技術人才，以解決半導體人才供應穩定 • 培育專才	• 主管擔任業師 (主管參與 4 位) 網路曝光率 (1 臉書平台) • 支持專業技能運動員 (7 名)	• 推廣永續教育至學生數為 1,387 人 • 贊助運動員經費 $174,000 元	4 QUALITY EDUCATION 10 REDUCED INEQUALITIES
環境保育	• 提升民眾的環境知識與素養，建立環境守護之觀念與永續意識 • 從小地方開始，清潔整理還給大眾一個乾淨的環境 • 守護生物多樣性，防止棲地劣化與外來種入侵，造成生物多樣性的消失	• 員工向心力 (598 員工參與人次) • 網路曝光率 (社群媒體互動數 2,946) • 環保倡議 (參與 2 個環保倡議活動)	• 環境生態多樣性 - 移除小花蔓澤蘭 155.4 公斤 • 海洋友善 - 移除海岸廢棄物 76.3 公斤	13 CLIMATE ACTION 15 LIFE ON LAND 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
人文關懷	• 以人為本提升全民人文素養及寬廣視野 • 支持地方文化藝術發展 • 協助在地文史團體深耕家鄉 • 給予弱勢關懷，提供平台讓各種團體推廣理念 • 宣導責任消費理念，發展共生、共好生活	• 員工向心力 (454 員工參與人次) • 愛心公益 (感謝狀 3 張) • 小農推廣 (8 家)	• 責任消費 - 義賣及小農市集消費共計購買 312,924 元商品 • 創造友善就業與銷售機會 - 16 個單位 • 繁榮社區環境 - 採購 228 公斤公平貿易咖啡、全案租金總額 297,360 元 • 推廣責任消費 - 5 間學校	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
敦親睦鄰	• 關注在地福祉，結合鄰里服務，推廣鄰里美好，落實社福工作 • 結合社會資源，推動地方永續經營	• 鄰里關係強化 (感謝狀 1 張)	• 深化社區溝通 - 協助改善道路設施，造福周遭鄰里共有 16,433 人受惠	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

7.2 / 社會參與

南亞科技在社會參與的投入不僅是單向的公益活動、捐贈，而是希望可以解決當前社會與環境問題。因此在形成四大社會參與主軸過程中，我們不停思考如何透過連結產官學研各方面的資源，共同發揮影響力，發揮領頭的力量致力於「人才培育」、「環境保育」、「人文關懷」、及「敦親睦鄰」等面向的推動中，並透過成果的展現向社會大眾傳遞南亞科技「互動、共好、在地、連結」的企圖心

為鼓勵員工投身社會公益，本公司於 2021 年成立志工隊，廣邀員工加入，並鼓勵同仁自主舉辦活動或參與公司舉辦的公益行動，將愛心與關懷傳遞給社會上每一個需要幫助的地方，獲得員工熱烈響應。2025 年度社會參與總時數為 3987.5 小時。

四大主軸	焦點行動	員工角色	實際作為
人才培育	• 永續教育藍圖	• 教學講師 • 活動策劃	• 授課分享相關知識和實務經驗 • 與校方接洽策劃及協助執行活動專案
環境保育	• 生物多樣性 • 世界綠行動	• 宣傳推廣 • 長期支援 • 活動志工	• 自發宣傳活動，並提供資源規劃環境保育活動 • 志工利用自己休假時間長期參與在地生態保育行動 • 同仁攜帶眷屬一同參與環境教育活動
人文關懷	• 提升文化產業 • 責任消費	• 活動策劃 • 資源募集 • 場地佈置 • 活動志工	• 規劃活動與藝文團體、公益團體、小農等建立合作機會 • 整合各界資源，規劃產官學專案活動 • 協助活動佈置與接待參與來賓 • 透過實際行為幫助在地小農及公益團體，並協助推廣理念支持在地人文文化
敦親睦鄰	• 攜手鄰里	• 資源募集 • 後勤支援	• 協助蒐集與分配各界資源，並邀請相關單位或個人參與活動 • 自發性參與公益，提供物資，並響應公司舉辦之活動

呼應 SDGs

4 QUALITY EDUCATION
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
10 REDUCED INEQUALITIES
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
13 CLIMATE ACTION
15 LIFE ON LAND
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

愛鏈結 × 南亞科技志工隊　一個人走得快 一群人走得遠

合作單位 明志科技大學

永續教育藍圖—為青年植入永續DNA

南亞科技關注各式永續議題，並積極推廣ESG(環境、社會、經濟)、CSR(企業社會責任)、SDGs(聯合國永續發展目標)以及氣候變遷等意識與認知，我們結合學校資源，從教育扎根，透過完整的訓練，將ESG植入每位學生的DNA，讓永續概念在校園內傳播。永續教育藍圖旨在透過與產官學研連結，在培育科技人才以外，進一步扶植多元人才、推動跨領域優秀學子以實現優質教育。

教育人數 **1,387** 人

總教育 **108** 小時

補助 **2** 位國手及 **5** 位其他體育好手

贊助體育項目: 桌球、跆拳道、競技體操、籃球

■ 設計思考．創意整合

南亞科技已連續三年與明志科大合作，結合學校 USR(大學社會責任)，有系統地透過設計思考課程將永續 DNA 植入每一個人的心中，讓永續概念在校園中萌芽。透過以人為本的設計理念，引導學生從使用者需求出發，辨識問題與機會，進而提升學生們跨領域設計能量。學子們在課堂內得以與跨科系同學們交流，藉由設計思考方法論激盪創意，從永續角度探索解決在地文化及社會議題之道。

SDGs永續概念

南亞科技參與

分享永續發展關鍵趨勢及落實企業永續的脈絡及相關案例，讓學生了解全球永續發展目標。

大一各系所新生混合編組，了解全球永續發展目標(SDGs)、氣候變遷等趨勢，強調以人為本、環境永續、循環經濟、健康生態等問題，讓學生學會設計思考理念，發想可能解決新方案。

南亞科技與明志科大900多位大一學生分享SDGs專題演講

綠色永續x產品設計

南亞科技參與

透過競賽，讓同學更加投入課程內容，刺激創意發想，鼓勵學生將概念化為行動。

大二生跨科系混合編組，運用設計思考工具，於產品設計中考量友善環境的生產、製作、及使用過程，並提出創新產品，以實作競賽刺激創意發想，鼓勵學生將永續概念化為實際產品，發展出實際解決商品。

南亞科技以企業角度為代表，為ESG設計競賽決選進行點評及頒獎

企業倫理

南亞科技參與

從企業的角度出發，說明企業如何發揮專業與社會影響力解決問題、落實企業永續。

學生們則探討社會上企業會遇到的倫理議題，透過小組討論，互相分享價值觀與進行自我反思，最終以拍攝關於企業倫理相關之多媒體檔案作為驗收學生之成效。

南亞科技以企業角度為代表，與大三學子分享企業職場倫理、人才培育與永續影響力

■ 青年培力飛翔獎學金

南亞科技的教育藍圖不僅涵蓋為 DRAM 產業扎根於研究所、大學、高中技職，也鼓勵具備運動天賦的專才在專業科目外發光發熱。南亞科技扮演資源提供者的角色，協助青年運動員在培育的路上有穩定的經濟支持。因此自 2022 年起開放「飛翔獎學金」，讓南亞科技同仁子女申請，凡 24 歲以下的體育選手，符合國手資格或於全運會、全中運、教育部認證賽事表現優異者，都得以申請。2025 年獲頒飛翔獎學金優異選手共有 7 名，其中有桌球國手及競技體操國手 2 名；另有 5 名各自於跆拳道、競技體操、籃球等領域表現優異之選手，補助金額 174,000。從 2022 年累計至 2025 年 共贊助新臺幣 65 萬元整。

身份

- 南亞科技員工子女
- 年齡24歲(含)以下之體育選手
- 申請人於當年度或前一年度具備以下資格(擇一)

資格

- 取得「國家代表隊教練與選手選拔培訓及參賽處理辦法」認定之國家代表隊成員資格
- 參與全國比賽：全國運動會、全國大專校院運動會、全國中等學校運動會或其他經教育部認可之綜合性運動賽會成績前三名

呼應主軸

設計思考課程探討如何透過設計思考方法論改善環境議題(水資源、循環經濟)，並產生一個流程或是產品，作為成果報告分享。

創意整合思考如何結合設計思考和文創的力量，設計出一套完整的服務行程及配套產品。

合作單位 桃園市龜山區公所、Earth Hour、荒野保護協會、SEMI半導體協會、供應商夥伴

世界綠行動—響應國際環保行動，擴大影響力

南亞科技辦理世界綠行動系列活動，期望透過實際的活動體驗和參與，提升大家對環境保育的關注。我們對外與各界夥伴響應世界環保節日，內部則每年根據不同主軸推廣環保意識，提升大家對生態、自然棲地、氣候變遷等議題的專注。透過公司辦理實際的活動供同仁參與，喚起每個人保護地球的使命感。

網絡影響力 **2,946** 臉書互動

植樹節

南亞科技響應植樹節及推動企業ESG理念，與桃園市龜山區公所、企業團體以及市民朋友共同種下象徵綠色永續的桃園原生樹種—流蘇。並領先全台公布「樹木植栽種植及維護指引」，為城市永續發展樹立新標竿。

● 南亞科技響應植樹活動

地球一小時

南亞科技響應全球3/22地球一小時關燈活動，2025年台電統計，全台這天節電紀錄達到29.8萬千瓦，相當於減少約14萬7,510公斤二氧化碳的排放量。我們也邀請同仁在臉書貼文上分享除了關燈外，自己愛護環境的方式，讓這一小時不僅只有關燈，更要推行環保概念到日常生活中。

● 響應海報

玩具回收活動

南亞科技深耕資源循環教育，於4月12日舉辦溫馨的「玩具回收親子活動」。透過回收再利用的實踐，讓同仁與孩子一同學習減少廢棄物，並將舊玩具重新整修、賦予新價值。透過活動不僅強化了親子關係，更將永續發展的種子播種於下一代心中。

● 玩具回收活動合照

世界地球日

4/22世界地球日，南亞科技攜手SEMI國際半導體產業協會號召SCC半導體氣候聯盟與SEMI永續製造委員會成員，臉書貼文號召同仁與供應商夥伴一同響應倡議世界地球日，提高民眾對永續議題的意識與重視!

● 南亞科技共同倡議世界地球日

Eco智多星

於公司內部推廣台灣垃圾廢棄物的現況，學習資源回收與垃圾減量知識，包含台灣廢棄物排放量、廢棄物回收價值計算、及資源回收作業等，並結合線上測驗鼓勵同仁學習，共有160位同仁獲得滿分。期望從中鼓勵同仁理解環境耗能情況，省思我們可以為地球做什麼樣的改變，進而減少廢棄物的產生，為地球盡一份心力。

● 同仁學習響應測驗活動

合作單位 荒野保護協會、新北市志工中心、明志科技大學

生物多樣性—先有乾淨的河，才有湛藍的海

南亞科技以流域整體環境為思考起點，串聯山林、河川、濕地至海岸，持續辦理並號召志工眷屬參與環境保育活動。透過實地走入環境、彎腰撿拾廢棄物、紀錄與分析河川垃圾來源，期望減少自然的負擔，並深化志工同仁對環境議題的理解與責任感。這些行動不只是一次性的清理，更是長期環境教育與公民參與的累積，期盼以集體的微小行動，守護潔淨河川，為環境永續奠定堅實基礎。

移除小花蔓澤蘭 **155.4** 公斤

移除海岸廢棄物 **76.3** 公斤

■ 環保淨山 - 攔截源頭廢棄物

山林是河川的起源，更是守護生物多樣性的關鍵屏障，為落實從源頭減廢，南亞科技號召同仁走入山林，將非自然的廢棄物帶離山區。志工與眷屬透過雙手清理人為廢棄物，減少垃圾對土壤、水源與野生動植物的影響，同時也降低廢棄物隨雨水沖刷進入河川的風險。淨山不僅是清理行動，更是一種公民參與環境意識的實踐，同時促進同仁與眷屬的親子時光。

志工同仁與眷屬清除垃圾及溝渠落葉，保護山林生態

每年辦理淨山活動，認識公司周邊環境並維持環境清潔

■ 五股溼地復育 - 守護自然過濾器

南亞科技持續關注流域生態與生物多樣性保育，自 2020 年起與荒野保護協會合作，號召志工同仁與眷屬共同投入外來種小花蔓澤蘭移除工作。小花蔓澤蘭生長迅速，易覆蓋原生植被，對濕地造成嚴重威脅；需透過人工方式徒手逐株清除，一共移除了 155.4 公斤，並體驗溼地清除蘆葦工作，有效降低其對棲地的競爭壓力，為原生植物留出成長空間。今年新增鹵蕨復育任務，協助恢復具備重要生態指標意義的鹵蕨復育工作。在一增 (鹵蕨復育) 一減 (移除小花蔓澤蘭) 之間，代表著對生態韌性的重視，透過志工持續的實地參與，共同為五股溼地的長期健康與生物多樣性累積正向能量。

每年志工除了移除小花蔓澤蘭、清除濕地蘆葦，今年新增鹵蕨復育工作，維持濕地之生物多樣性

自 2020 年起與荒野保護協會合作，今年一共移除 155.4 公斤之小花蔓澤蘭。

■ 川廢調查 - 溯源追蹤科學治理

南亞科技長期關注水資源議題，以落實綠色生產角度回應珍惜水資源的主張。今年是第二年號召志工加入明志科技大學及荒野保護協會共同參與之「川廢調查培訓計畫」。七名志工之培訓及川廢調查時數共 130 小時，有了去年的調查基礎，今年的調查行動更具備時間的對比價值。志工透過專業的快篩檢測與數據紀錄，詳實追蹤大窠溪的河川廢棄物種類及數量，調查結果回饋與環保局作為後續清疏與治理的科學依據，實現公私協力。南亞科技以具體行動累積在地環境數據，促進社會與自然之間的良性互動，落實企業與在地環境共生共榮的永續願景。

志工及眷屬共同參與川廢培訓計畫

志工走訪大窠溪週邊實地調查，發揮公民科學家力量

■ 淨灘 - 守護海岸線

為守護共榮的生態圈，除了水循環的源頭，我們也致力於，推行環境保育教育及宣導減少使用一次性產品，並持續舉辦低碳低塑淨灘活動，清除海岸線上垃圾氾濫問題。2025 年力邀 70 位員工及眷屬共襄盛舉，在活動中，員工自備水壺以裝盛現場飲用水，當日提供之餐盒亦採不含塑料的粽子，期以身作則改變沙灘景觀，避免製造額外垃圾。透過此次公益活動，總計清理了 76.3 公斤的垃圾。

所有同仁及眷屬共同與淨灘成果合照

同仁撿拾海灘上的廢棄物

呼應主軸

以鄰近南亞科技廠區周遭環境及淡水河河域作為出發點，針對環境做整潔外，帶領志工認識周遭環境，連結在地情結。

提升文化產業—傳承在地技藝，創造新的記憶

合作單位 文化部文化策進院、泰山區公所、明志科技大學、頂泰山巖、明志書院、義秀鼓藝工房、天馬戲作劇團、玉米雞劇團、蔣見美教授文教基金會等

促進國內文化產業提升，年度經費 300 萬

■ 支持國內文化產業發展

為扶植國內文化產業成長，企業與政府、文化團體的三方合作是發展的關鍵。南亞科技積極挹注資源於國內影音及藝文團體，透過家庭日、電影欣賞及親子活動，邀請藝文團體演出，促進文化藝術的多元發展的同時，也鼓勵員工接觸文化藝術活動、培養藝文氣息。藉由企業贊助藝文活動，建立合作夥伴關係，共創經濟與文化雙贏，為臺灣打造出更加多元、豐富的文化環境。

1 支持國內影視產業

以包場形式支持國片「造山者」，邀請同仁及眷屬一起進電影院欣賞

2 支持國內藝文表演

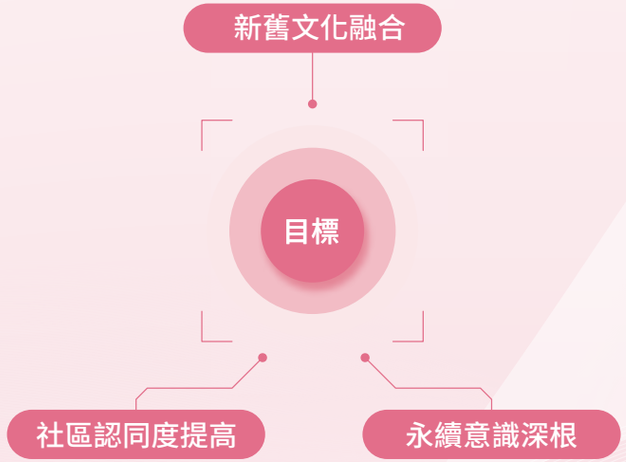
邀請天馬戲創作劇團於南亞科技家庭日擔任迎賓表演。

3 支持國內劇團表演

以包場形式，邀請同仁及眷屬觀賞玉米雞劇團演出之「莎士鼻仔黑白損」。

■ 社區營造計畫 - 結合地方資源推動在地人文特色

地處泰山區的南亞科技，整合政府、企業、民間團體資源，共同推動在地文化保存與推廣計畫。我們贊助泰山區公所辦理「泰山獅王文化節」系列活動；攜手明志科技大學，結合教育部推行的大學社會責任實踐計畫之「北臺首學帶狀文物館深耕計畫」，共同推動「泰山文藝復興」，並結合地方藝文團體與組織，以文化教育方式搭配導覽以及各式體驗活動。以具體行動支持泰山地方創生，致力於社區營造，讓大眾認識泰山在地廟宇傳承以及地方特色，為珍貴的在地傳統「技藝」，創造新的「記憶」。



1 泰山文藝復興系列活動

發展本業的同時，南亞科技以具體行動支持在地創生，扶持在地文化軟實力，型塑泰山在地社區文化發展。我們與明志科大合作共同籌辦泰山文藝復興專案，與地方廟宇、文史單位、藝文團體合作，舉辦導覽、傳統手藝工作坊、鼓藝表演等活動，增進民眾對當地歷史的了解和尊重，並吸引更多人關注和參與在地文化。

本專案主要以泰山區的廟宇、鼓藝及竹編為主軸而展開：

竹編

泰山區大科里曾有「竹子之鄉」稱號，因工商業發展，竹編逐漸被塑膠製品取代而逐漸式微。為傳承及復興傳統竹編技藝，我們每年固定辦理竹編手作坊，分別提供給亞科技員工以及外部民眾，藉由手作體驗，吸引大眾參與，提高社會對竹編藝術的關注和興趣。

竹編手作坊 - 與花材結合之竹編品

公益竹編手作坊 - 成品於泰山祈天鼓慶音樂會義賣，費用捐贈予在地公益團體

鼓藝

泰山區的製鼓工藝是廟宇間眾所皆知，為傳承展現在地鼓藝文化，連續四年辦理「泰山鼓藝大賽」，並在頂泰山巖廣場舉辦「泰山祈天鼓慶」音樂會。由在地鼓團以傳統器樂創新展演，將「歌、舞、樂」三種技藝的融合，從在地扎根培養興趣，以創造世代之間新的連結，使舊文化產生新面貌。

泰山祈天鼓慶音樂會

泰山鼓藝大賽

廟宇

以泰山區最具代表性的廟宇「頂泰山巖」為起點，共同推動「泰山寫生比賽」及「泰山書法比賽」。公開競賽方式，宣傳傳統文化，透過描繪廟宇，將在地宗教信仰中心的美推廣給大眾。

泰山寫生比賽

2 泰山獅王節

作為泰山地區重要文化盛事之一的「新北市泰山獅王文化節」每年由泰山區公所主辦，南亞科技協辦。該活動始於慶祝頂泰山巖與下泰山巖主祀神「顯應祖師」誕辰 (每年農曆 9 月 18 日)。後因廟宇慶祝活動，多搭配舞獅表演，因此發展出了「泰山獅王爭霸賽」。隨著祭祀活動越來越盛大，漸漸從在地文化活動自 2006 年起開始舉辦臺灣舞獅指標性競賽「泰山獅王爭霸賽」至今已經連續辦理 19 年。南亞科技連續 7 年贊助支持此一地方傳統盛事。

泰山獅王文化節

呼應主軸

南亞科技位在新北泰山，與當地的學校明志科大一起攜手辦理各式傳統盛事，從在地出發協助發揚在地珍貴傳統文化。

合作單位 農村發展及水土保持署台中分署、公平貿易協會、公益團體、在地小農

倡議責任消費—你的每一次消費，都在為你想要的未來投票

南亞科技作為半導體領先企業，推動「責任消費」是減輕環境負荷的關鍵。我們不僅致力於製造端的資源減量，更將此理念延伸至企業文化與同仁日常生活中。透過從生產端的「綠色製造」到消費端的「資源珍惜」，我們能帶動產業鏈與社會共同轉型，為地球保留更多純淨資源。

同仁採購共計約 312,924 元 之商品

一起實踐責任消費

南亞科技於5月15日舉辦「責任消費內部推廣講座」，邀請「響甜蔬果農場」創辦人專業青農李虹萱擔任講師，將有機農業的實務經驗引入企業教育。 透過介紹「農協力工作坊」，分享如何與在地農民協作、傳承種植經驗，展現小農戶助與共好的永續社區模式，深化同仁對在地農業生態鏈的理解。

世界公平貿易日

東吳大學

南亞科技積極支持台灣公平貿易協會推動「公平貿易校園接力串連計畫」，致力將永續消費與倫理貿易的價值觀植根於高等教育，擴大年輕族群的影響力。

校園跨界接力：自四月底起，包括台灣師範大學、東海大學、元智大學、台北醫學大學、東吳大學、台北商業大學六所指標性大專院校，透過協會代表入校分享及企業參訪，引導學生從實務面瞭解公平貿易供應鏈。

創意永續參與：全台大專院校透過申請「公平貿易SDGs標誌」進行創意攝影及社群分享，藉由數位化串聯形成校園間的永續接力行動，賦予年輕世代實踐永續目標的舞台。

責任消費市集

南亞科技致力於將永續理念轉化為具體的行動體驗，支持在地小農，落實減碳里程、攜手公益團體，傳遞社會溫暖，透過定期舉辦「責任消費市集」，讓責任消費驅動社會正向循環的力量。

年度販售總計312,924元商品

合作之公益團體：唐氏症基金會(愛不囉嗦庇護工場)、中華善愛社福協會(小豆苗工作坊)、樂芽社企(樂芽潤米庇護工場)、創世基金會、伊甸基金會(伊甸烘焙咖啡屋)、勝利社會福利事業基金會(勝利廚房)、唯愛公益協會(綠綠發芽希望工坊)

公平貿易咖啡

南亞科技自2018年起在公司茶水間引進公平貿易咖啡，只要10元即可飲用一杯公平貿易咖啡，讓同仁以最輕鬆的方式支持永續。公司並設立公平貿易示範茶水間，在茶水間內推廣說明公平貿易與SDGs的關聯，進而讓同仁了解每天在茶水間享用的一杯咖啡含意遠超過那杯咖啡，2025年公平貿易咖啡員工消費金額共計105,320元。

攜手鄰里—參與鄰里公共事務打造和諧互惠互利生活圈

合作單位 泰山區公所

鄰里公共事務推廣贊助共計約 **130** 萬

■ 歲末年終圍爐

體察在地弱勢族群需求，南亞科技自 2020 年起持續每年歲末年終之際，固定與南亞塑膠公司、泰山區公所合作辦理歲末年終圍爐活動，回應在地需求關懷弱勢居民。

■ 中元普渡

中元普渡乃民間信仰重要祭祀之一，為落實敦親睦鄰並回應在地需求，長期協助泰山區公所辦理中元普渡祭祀法會，用以推廣傳統文化。

■ 守護用路人安全

南亞科技位於泰山區南林科學園區，廠區聯外道路為居民及員工進出泰山重要路段，該路段狹小遇尖峰時間行車風險高，又逢新廠擴建工程，為強化道路安全，南亞科技以認養贊助角度，協助泰山區公所於 2022 年起分階段式進行道路優化：側溝加蓋、部分路段拓寬及側溝清淤等，已於 2025 年完成。

■ 在地藝文推廣

南亞科技支持藝文推廣、重視在地居民，與明志科技大學共同推廣泰山在地藝文活動，豐富社區居民及孩子們藝術視野並與在地社區進行交流。

7.3 / 愛鏈結 X 南亞科技志工隊：一個人走得快 一群人走得遠

愛鏈結計畫

為擴大影響力及讓各類公益理念被看見，自 2021 年開始實施愛鏈結計畫，此一倡議鼓勵員工就其所關心之社會議題提出專案申請，公司藉此資助所需資金支持員工將心意化為實際行動，讓愛心遍布全公司，形成正向循環。今年（2025 年），共 7 項計畫圓滿完成，這項計畫不僅有助於發揚各種社會參與初衷，也提供一個平台，讓員工能在其中共襄盛舉、交流心得，共同打造更美好的社會。我們將持續推動此計畫，以匯集更多人力和資源，為社會帶來更多的正能量

7 個計劃完成

共 **169** 名人員參與

愛鏈結計畫實施辦法

只需要3人共同提案

↓

補助金額最高新臺幣5萬

↓

就能成就一件好事

愛鏈結案例：

孩童課後輔導班

申請及執行單位：產品測試服務處

計畫內容：召集有志同仁與「鶯桃展望協進會」配合，在新北市鶯歌區中湖國小電腦教室及永吉國小學生教室為該地區弱勢/勞工階級家庭孩童開設課後輔導班、科學營及晨間英文朗讀。

弱勢兒少機構物資補給

申請及執行單位：生產支援課

計畫內容：同仁自發性購上學物品及生活用品，將愛心物資送到台中「社團法人臺中市助扶關懷協會」(又名：耕水小子)。

認購偏鄉科學教材

申請及執行單位：訓練發展部

計畫內容：邀集南亞科技5位志工於「社團法人台灣線上教育發展協會」(LIS)組裝教材，並認購其偏鄉學校所需的科學教材:250份「DIY耳罩式耳機」教材包。其使用於2025年度規劃之8場偏鄉教師研習活動，提供研習教師作為教學工具帶回學校使用。

公益飛輪課

申請及執行單位：品質系統部

計畫內容：以「陪伴與喘息」為核心，透過4堂免費飛輪體驗課程，提供社區中單親家庭、經濟壓力較大的青少年、長期照顧家庭成員的女性照顧者族群一個放鬆、釋放與重新連結自己的機會。

父親節公益路跑

申請及執行單位：人力資源處員工關係部、慢跑社

計畫內容：結合年度愛跑者協會與明志科大共同舉辦之父親節公益路跑活動，號召同仁參加，由公司替每位完賽同仁捐出新臺幣888予「中華視障路跑運動協會」（盲者陪跑員計畫），不但鼓勵運動風氣也為視障人士盡心力。

卡打車社送愛到花東

申請及執行單位：卡打車社

計畫內容：打車社每年將社團活動結餘款捐贈給「臺東聖母醫院」。2025年是公司成立30週年，本着愛鄉更愛地，以實際行動展示對社會弱勢群體的關懷和支持，特別於廠內額外募捐及發售卡打車社紀念馬克杯和明信片組，以增加捐贈金額。

浪愛延續

申請及執行單位：生產支援課

計畫內容：由一群喜歡毛小孩的同仁發起，藉由此專案提供飼料、物資等，協助丹娜絲颱風受災流浪動物之家「社團法人臺南市徐園長護生協會」，協助其園區災後重建，資助贈與糧食及物資，讓動物有舒適，安全居住環境。

南亞科技志工隊

為強化南亞科技投入社會參與之能量，於 2021 年成立南亞科技志工隊。由總經理擔任總召、執行副總為副總召、副總經理擔任大隊長，以強化其號召力。志工隊同仁為企業實踐社會責任的核心動力，2021 年成立時因疫情影響，參與人數難以突破，但 2022 年疫情鬆綁後，截至 2025 年共有 240 名熱血同人加入志工行列，持續壯大志工能量。在過去一年，志工隊同仁參與 16 場實體社會參與活動，並活躍於各種活動，如年節義賣攤位、植樹節、公益路跑、在地藝文活動、環境保育活動等。我們鼓勵並感謝志工同仁投身社會參與，在繁忙的工作之餘，願意以各種多元方式回饋社會。透過有系統的動員與分工，志工不僅成為推動公益與永續行動的重要後盾，更在實際參與中深化對社會參與議題之理解。未來將持續鼓勵更多同仁加入志工行列，凝聚集體力量，擴大正向社會影響，實踐企業與社會共好之目標。

參與 **16** 場實體社會參與活動

351 人次響應

志工隊足跡

活動支援

南亞科技志工積極支援各式社會參與活動，舉凡廠內年節公益義賣、申請愛鏈結並發起募款活動，抑或是外部公益及環境保育活動，皆有志工同仁及眷屬之身影，各式活動因為志工的參與能夠更豐富及圓滿。

內部活動支援

愛鏈結計畫申請及募款

公益義賣活動支援

外部活動支援

龜山植樹節-百業共植募集未來活動

川廢培訓及調查參與

在地藝文比賽志工支援

父親節公益路跑補給站支援

志工講座

本年度辦理兩場志工講座，內容兼顧在地文化傳承與環境保育知識。一場以「泰山在地竹編」為主題，介紹竹編工藝的歷史沿革與文化意涵，並安排竹編手作體驗，讓同仁在實作中感受傳統技藝之美與職人精神。另一場為環境保育主題「野鳥的美麗與哀愁」，透過深入淺出地分享，帶領志工認識常見野鳥、生態習性及所面臨的生存挑戰。藉由多元主題的講座安排，提升志工對在地文化與生態保育的理解，轉化為守護土地的深層內驅力。

在地藝文講座-了解竹編並實際手作

環保講座-野鳥之美麗與哀愁

志工環保生態日

與蝴蝶保育學會合作辦理環保生態營，邀請志工同仁與眷屬共同參加，透過親子與家庭友善的形式推廣生態保育理念。活動中由專業講師介紹蛇類與烏龜在生態系中的指標性角色，說明其所反映的環境健康狀況，破除對野生動物的迷思。講座結束後體驗蕨類槌染方巾，結合自然素材與手作活動，感受生態之美。

認識蛇與烏龜對生態的重要性

志工環保生態日鼓勵同仁與眷屬共同參與，認識環境同時也增進家庭關係

8 誠信透明

信守承諾的企業

8-1 公司治理 179
8-2 風險管理 182
8-3 資訊安全 194
8-4 誠信經營 198
8-5 品質管理 202
8-6 客戶關係管理 208

南亞科技為恪遵法令及謹守道德規範之企業，持續強化公司治理與風險控管機制，並透過完整的教育訓練與宣導，以深化全體員工的從業道德，實踐產業共好，成為最值得信賴的公司。

優質的客戶服務

2025年共完成量測服務1,142件及共同驗證服務28件，提早發現相容性問題並於量產前改善。

150家

改善供應鏈資訊安全管理，選定150家供應商完成評鑑。

6%~20%

第12屆公司治理評鑑之上市公司排名6%~20%。

重大議題策略與績效

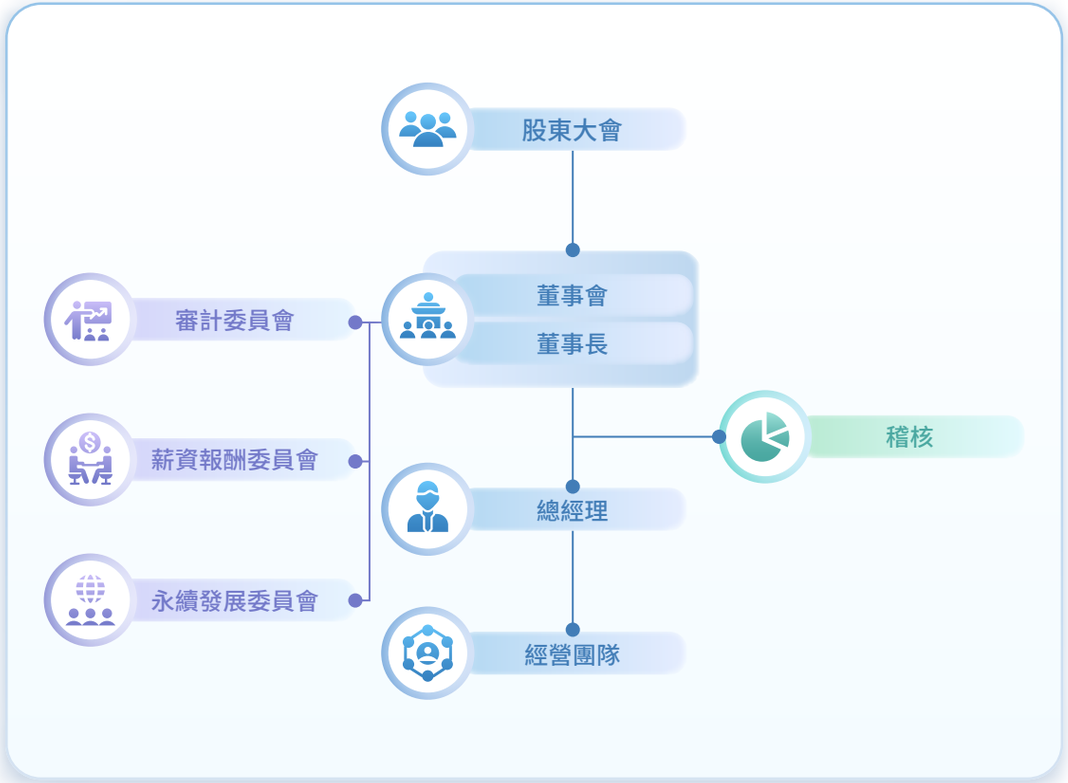
◆ 優於目標 ◆ 達標 ◆ 未達標

重大議題與策略		2025目標	2025績效與達標情形	2026目標
風險管理		定期季會 4 次及呈報董事會 2 次	◆ 季會 4 次及呈報董事會 2 次	定期季會 4 次及呈報董事會 2 次
• 風險管控	建立有效風險改善機制與流程。	緊急應變計畫完成率：64 項	◆ 69 項	緊急應變計畫完成率：64 項
• 損失管控	營運壓力測試及降低營運成本。	壓力測試：每年執行 7 個面向	◆ 9 個面向	壓力測試：每年執行 7 個面向
• 有效性	全員風險管理訓練，作業風險定期演練。	教育訓練：全體員工 100%	◆ 100%	教育訓練：全體員工 100%
誠信經營		重大違法情事：0 件	◆ 0 件	重大違法情事：0 件
		貪腐案件：0 件	◆ 註 1 0 件	貪腐案件：0 件
• 內外一體、兩者兼顧	內部定期進行教育訓練及宣導，並擴及至外部人，並藉由提供充分之舉報途徑及保護，深植從業道德與法規遵循文化。	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%
		員工反托拉斯教育訓練完訓率：100%	◆ 100%	員工反托拉斯教育訓練完訓率：100%
		職場不法侵害：0 件	◆ 0 件	職場不法侵害：0 件
		違反營業秘密：0 件	◆ 0 件	違反營業秘密：0 件
客戶服務		客戶滿意度分數：91 分以上	◆ 95.7 分	客戶滿意度分數：91 分以上
• 設計與測試	透過全球性工程支援服務，解決客戶設計與測試的問題。	客戶平台參數量測服務：950 件	◆ 1,142 件	客戶平台參數量測服務：960 件
• 生產銷售	嚴格品質控管，提高遞送效率。	客戶產品共同驗證服務：25 件	◆ 28 件	客戶產品共同驗證服務：28 件
• 售後服務	透過客訴管理系統，快速解決客戶問題。	客戶技術交流及課程教育：96 場	◆ 114 場	客戶技術交流及課程教育：100 場

註 1：本公司反貪腐相關作為請見本報告書 p.199。

8.1 / 公司治理

南亞科技相信，透過健全、有效率的公司治理機制，得以強化公司營運，確保股東權益。本公司於 2026 年公布的第 12 屆上市公司治理評鑑排名 6%~20%，肯定我們在公司治理上的持續努力。



董事會與功能性委員會運作

南亞科技董事會之運作依循相關法規及股東會決議行使職權，董事具備執行職務所必需之專業知識、技能及素養，秉持永續經營原則，為股東創造最大利益。董事會主要職責在於確保公司資訊透明及遵循法令、任命最高經營主管、擬訂盈餘分配案及監督與指導公司營運等。本公司訂有公司章程，做為公司治理與營運之依據，並依照公司法規定，章程之變更須經股東會決議通過後實施，以保障股東權益。公司並已遵循章程規定，就董事執行業務範圍依法應負之賠償責任購買責任保險，使董事能專注發揮職能。為建立良好董事會治理制度，健全監督功能及強化管理機能，本公司訂有「董事會議事規範」，明定相關議事規定，以資遵循，且於「公司治理守則」中明訂董事每年之董事會出席率宜達 80% 以上，並列入董事會績效評估項目，2025 年董事會共開會 6 次，董事實際出席率為 100%。

為健全董事會監督功能及強化管理機能，本公司董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會	• 4 位獨立董事組成，召集人為賴清祺先生 • 2025 年審計委員會開會 5 次，實際出席率 100% • 權責：監督公司業務執行及財務狀況，並查核公司財務表冊，協助董事會執行監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務
薪資報酬委員會	• 4 位獨立董事組成，召集人為許舒博先生 • 2025 年薪資報酬委員會開會 2 次，實際出席率 100% • 權責：訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
永續發展委員會	• 7 位董事 (包含 4 位獨立董事) 組成，召集人為李培瑛總經理 • 2025 年永續發展委員會開會 2 次，實際出席率為 100% • 權責：審議永續發展暨風險管理相關政策、策略及管理方針；監督推動永續發展暨風險管理執行情形與成效；審議永續報告書等公開揭露之永續發展重大資訊等

■ 利益衝突管理

本公司於董事會議事規範與審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會等組織規程及誠信經營守則中，皆有利益迴避之規定。董事、經理人及其他出席或列席董事會或委員會之利害關係人對會議所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，以確保董事會督導之獨立性。此外，本公司亦訂有「董事及經理人道德行為準則」，要求董事及經理人執行職務時，秉持道德規範，並應避免個人利益介入或可能介入公司整體利益時之利害衝突，防止有損公司及股東利益之行為發生。相關董事兼任資訊、公司與其他利害關係人的交叉持股狀況、主要股東及關係人資訊，請參閱 2025 年報「貳、公司治理報告」與「參、募資情形 - 主要股東名單」及合併財務報告附註「關係人交易」資訊。

■ 董事提名與選任

本公司已訂定公平、公正、公開之「董事選舉辦法」，鼓勵股東參與董事提名與選任，董事遴選考量其專業知識、經驗背景、多元性及獨立性等，並期望具備監督本公司 ESG 重大主題之能力。持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得以書面向公司提出董事 (含獨立董事) 候選人，由董事會依規定對獨立董事候選人之獨立性資格要件進行審查後，列入推薦名單。本公司章程明訂公司應設置董事 9 至 12 人，含獨立董事至少 3 人，任期 3 年，公司亦對董事會績效訂有評估辦法及評估方式，每年定期進行績效評估，評估結果可做為董事提名續任之參考。

■ 董事會成員多元化

南亞科技於「公司治理守則」中明訂董事會成員組成應考量多元化，不限制性別、種族及國籍。本屆董事會由 12 位具有不同專業背景的成員所組成，包含 4 位獨立董事及 1 位女性董事 (占比為 33% 及 8%)；獨立董事中，1 位具有會計師證書，且全數獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事皆未超過 3 家；不具本公司員工身分之董事為 8 席 (占比為 67%)，且董事長並未擔任本公司高階經理人，職責明確劃分。有關董事年齡分布，截至 2025 年底，1 位董事年齡在 51 ～ 60 歲，5 位董事年齡在 61 ～ 70 歲，其他董事年齡皆超過 70 歲，董事平均任期為 11.4 年。董事會成員並具有研發創新、風險管理、氣候策略、綠色產品等公司 ESG 重大主題相關之學經歷背景，更多相關董事資訊，請參閱 2025 年報「貳、公司治理報告」。

「董事會成員多元化政策落實情形」

■ 董事專業精進

為提升董事專業職能，公司每年為董事安排至少 6 小時進修課程，2025 年董事總進修時數為 111 小時，每位董事平均進修 9.25 小時，包含有經濟、公司治理、風險管理、企業轉型及併購、ESG 法令規範、永續金融、氣候變遷、電力系統、碳定價機制等多元課程；2025 年董事進修情形，請參閱本公司 2025 年報第 34~35 頁。

本公司董事除具備不同專業背景外，並有高階經理人、政府官員或民意代表等經歷，具執行董事職務所需之多元能力。公司在 2026 年將持續規劃董事參與永續發展、公司治理或風險管理相關進修課程，以因應永續議題及企業治理之發展趨勢，並強化董事全方位職能。

■ 董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，並於自評項目納入「法令遵循」、「公司治理」、「風險控管」及「永續發展」等 ESG 相關指標，每年辦理董事會及功能性委員會績效評估，相關資料可做為董事提名續任之參考。2025 年已執行整體董事會、個別董事成員及審計、薪資報酬與永續發展委員會之績效評估，評估結果皆為「優良」，並提報至 2025 年 11 月 4 日董事會；2025 年相關績效評估執行情形，請參閱本公司 2025 年報第 19~20 及 27 頁。

董事及高階經理人薪酬

本公司獨立董事每月支領固定酬金及實際出席車馬費，並未支領變動報酬；其餘董事除按實際出席董事會或功能性委員會等相關會議之次數支給車馬費外，不支領其他報酬；所有董事皆不支領董事酬勞。

本公司經理人的薪酬包含月薪與各項獎金制度、退休制度及考核制度皆經薪酬委員會同意通過，並提請董事會決議後據以執行。薪酬委員會成員均為獨立董事，藉以提供外部的薪酬建議，且每年至少召開 2 次會議，以確保薪資合理性及競爭力。

高階經理人的薪資調整、獎金及其他報酬，依公司經營績效、個人績效與貢獻度，並納入經濟、環境及社會三個面向的貢獻與表現等永續發展的公司治理指標，且參酌業界薪酬水準，由人事部門草擬建議案後向薪酬委員會報告，經委員會檢討審議後再呈報董事會決議後執行。總經理及副總經理等經理人酬金給付，係依據公司規定辦理，包含固定薪酬如固定月薪、勤勉獎金、年終獎金，並依本公司「退休辦法」每月提撥退休金 (含新、舊制退休金)、福利金等，另變動薪酬如於特殊情形依公司留任措施及營運達成績效支給之特別獎金、激勵獎金、員工酬勞等薪酬。

本公司臺灣地區

約 13.52 倍	約 1.81 倍
2025 年度最高年薪者 VS 其他員工年度總薪酬之中位數相比	2025 年度最高薪者 VS 其他員工中位數相較前一年增幅比率

高階經理人績效評估除年度績效外，另規劃並實施 360 度及永續發展評核，面向分別如下

高階經理人持股狀況

2026 年 3 月 31 日

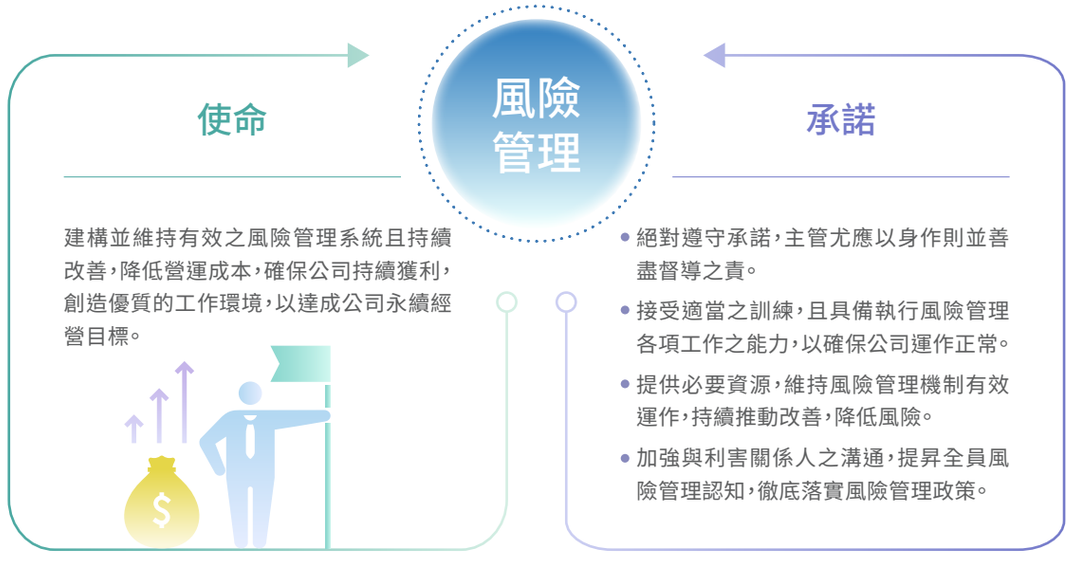
職稱	姓名	持有股數 (股)
總經理	李培瑛	1,265,098
執行副總	蘇林慶	480,601
副總	吳志祥	250,000
副總	莊達人	425,000
副總	陳祐明	0
代理副總	林正平	185,027
代理副總	張全仁	163,048
協理	毛惠民	0
協理	陳世昌	26,000
協理	楊吳德	0
代理協理	黃晏昌	10,000
代理協理	劉美娟	0

8.2 / 風險管理

為強化董事會職能及風險管理機制，南亞科技於董事會轄下設置永續發展委員會，督導落實風險管理運作、環境保護、社會責任、公司治理等各項作為，協助公司達成永續經營之目標，透過「永續發展委員會組織規程」規範該委員會人數不少於 3 人，且半數以上成員應為獨立董事，目前該委員會由獨立董事 4 人及執行董事 3 人組成，7 人均具備各領域危機處理及風險管理專業能力。

本公司訂有「風險管理辦法」，由董事會核定通過，其中之風險管理政策，乃為有效辨識、分析評量、控制處理、持續監測各項風險，提升全體員工之風險意識，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。

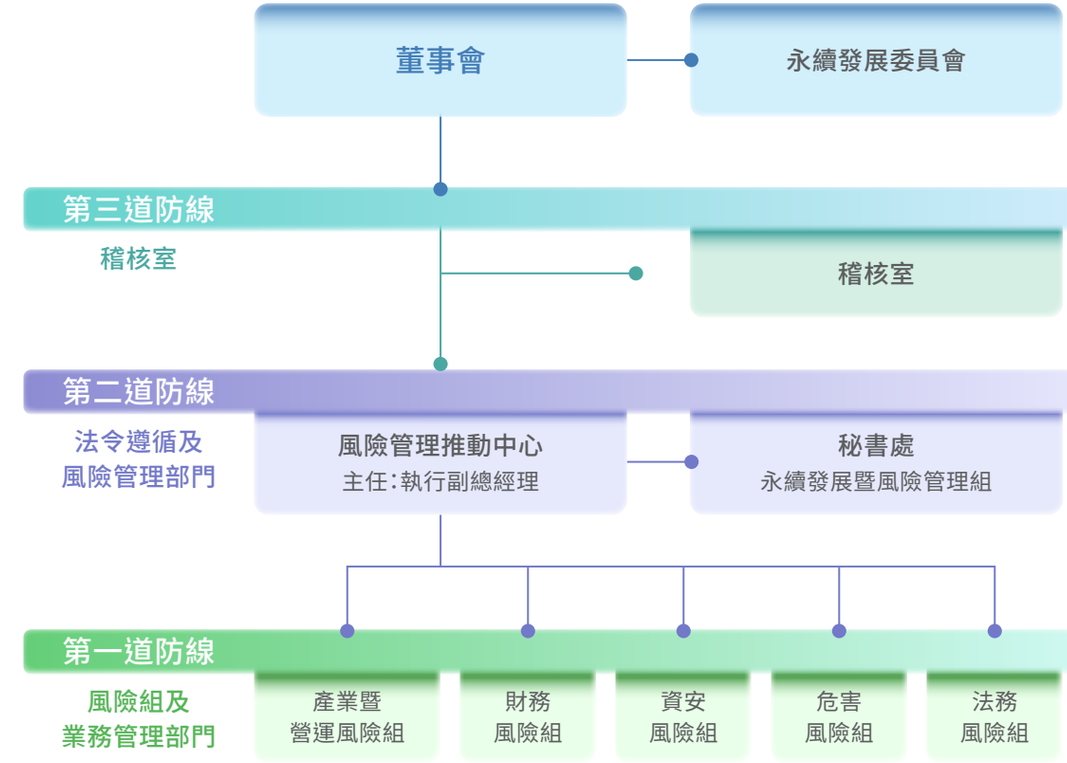
使命及承諾



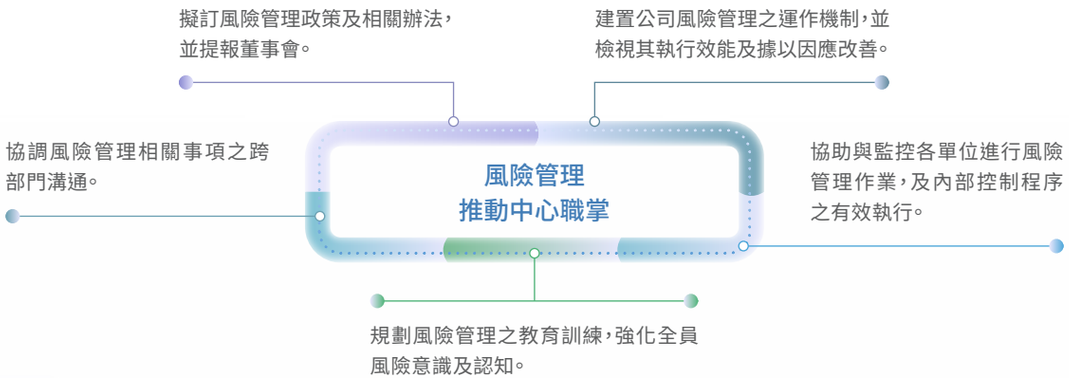
組織運作

本公司董事會為風險管理之最高決策及督導單位，負責核定風險管理政策及相關辦法，督導各項風險管理制度之執行及其機制之有效運作，並由永續發展委員會審議公司風險管理相關政策、策略及管理方針，監督公司推動風險管理相關事項及執行方案，以達成風險管理之目標。永續發展委員會每年至少召開二次，並適時向董事會報告風險管理運作情形或重大風險事項。

為確保風險管理運作順暢及有效，公司內部設有三道防線機制如下組織圖。



本公司依「風險管理辦法」成立「風險管理推動中心」，由執行副總經理擔任主任，成員為各單位主管任務編組，負責推動及監督各風險組之工作執行與整體風險管控，風險管理推動中心每季召開一次會議，審查各風險組運作績效及營運持續計畫，以確保其運作的適用性、適切性及有效性。另配合公司營運策略，設立產業暨營運、財務、資安、危害、法務等五個風險組。風險組係由各業務管理部門指派專人組成，除協助各業務管理部門收集內、外在環境之風險資訊，執行日常風險之監控外，且須持續追蹤評估風險因子風險等級及採取改善措施，並向推動中心報告風險管理執行結果。



為落實風險管控與運作，本公司設有風險管理專責組織「永續發展暨風險管理組」，主要任務在協助風險管理推動中心擬訂管理方針、規劃推行相關活動，並督導各風險組的運作，以確實掌控風險。

稽核室每年查核風險管理政策執行狀況及較高風險項目，適時提供改進建議並持續追蹤改善結果，並定期將稽核與改善執行情形提報審計委會，有效管控公司已存在或潛在風險。而且，本公司品保部門每年也有針對風險管理程序是否確實依規範執行進行內部稽核。另為驗證本公司風險管理制度執行是否落實，我們每二年一次委託第三方進行外部稽核，最近期查證委由法標國際認證公司 (AFNOR) 於 2025 年 5 月完成，並取得符合 ISO 31000 指導綱要與原則且有效之聲明書。下次外部稽核預定於 2027 年 5 月實施。

風險管理制度

南亞科技之風險管理制度係為辨認及分析公司所面臨之風險，與設定適當風險胃納及控制程序，並監督各項風險及風險胃納之遵循。透過風險管理機制，發掘公司潛在風險與機會，有效執行風險控管以確保公司正常營運，為股東、員工、客戶、社會等創造價值，達成公司永續經營目標。

風險管理程序

南亞科技結合公司長期經營策略目標，依企業風險管理 (Enterprise Risk Management，簡稱 ERM) 與 ISO 31000 作業指引之機制與精神訂定風險管理政策與程序作為指導原則，且每年針對符合具外部性、新的或重要性顯著提升、潛在衝擊是長期的、顯著或具體等特性的風險項目，檢討列為未來 3~5 年新興風險並持續追蹤，透過長期規劃推動，建立全員風險意識，更內化於部門的日常管理中，確保公司正常營運。

主要風險類別之風險胃納及其處置原則

本公司各業務管理部門於進行風險分析評量時，即針對已辨識之風險因子，分析其屬性及影響程度，訂定適當之量化或質化衡量指標、評估風險等級；並擬定風險胃納及容忍度。根據上述要求，由永續發展暨風險管理組彙整提報風險管理推動中心決議後執行，作為日常風險控制處理的依據。風險管理推動中心據以審查風險並採取相關措施，確保各項業務策略符合風險胃納處置原則。

本公司主要風險之風險胃納及其相對應的處置原則如下

風險胃納與相對應的處置原則

- **「低」風險胃納**：需積極規避的風險項目，或採取行動將風險發生的可能性極小化或排除。
- **「中」風險胃納**：做決策時需不斷評量正面效益和負面成本的平衡性。
- **「高」風險胃納**：傾向採取紀律性的風險承擔方式，將可能的效益最大化。

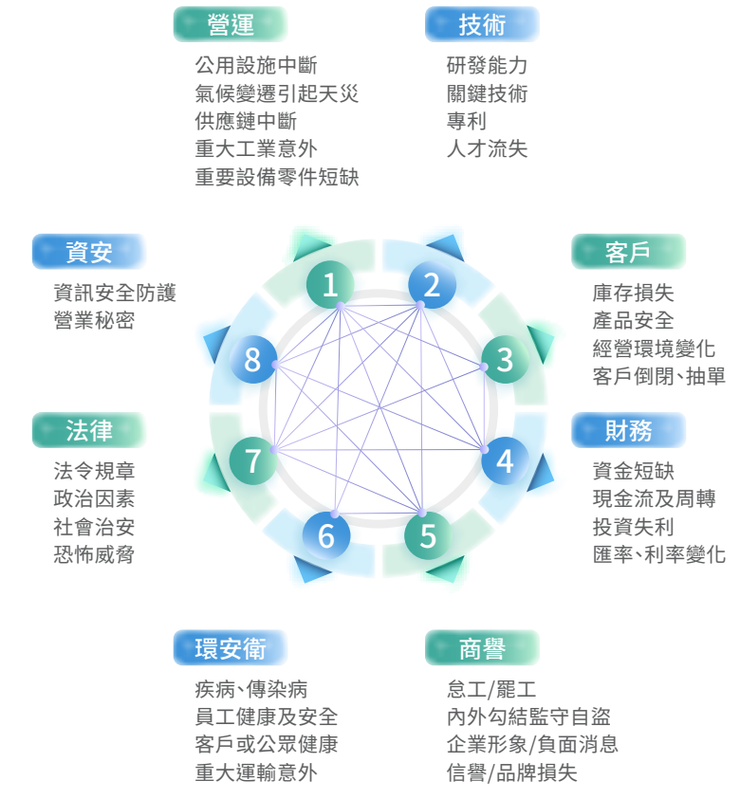
20種主要風險類別之風險胃納

A	重要設施、設備、零件損壞	中
B	公用設施中斷	低
C	天災、惡劣氣候	中
D	供應鏈系統中斷	低
E	重大運輸意外	中
F	重大工業意外	低
G	通信中斷	中
H	資訊系統損失	中
I	庫存損失、存貨損失	高
J	研發能力	中
K	資源短缺	中
L	客戶倒閉、抽單	高
M	財務	高
N	人員損失	低
O	怠工、罷工、竊盜、走私	中
P	內外勾結、監守自盜	低
Q	疾病、傳染病	中
R	違反法令、法規	低
S	資訊安全	中
T	企業形象、信譽、品牌損失	中

「低」風險胃納
「中」風險胃納
「高」風險胃納

風險因子關聯性

依據風險管理制度，我們針對公司營運、技術、客戶、財務、商譽、環安衛、法律、資安等面向，確認內、外部環境的潛在風險、威脅、營運衝擊的各項因子，並分析出關聯性最高的風險因子，因此透過每季的會議定期檢討相關的預防改善措施，使標準作業程序更加周延，並定期演練緊急應變措施，以有效將風險控制在最小的損害。



緊急應變機制與措施

本公司依循 ISO 22301 原則、架構與精神，落實於 ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 27001 及 ISO 45001 之緊急應變機制與措施中並完成各項認證。為降低緊急事件之風險與危害，南亞科技訂有完整處理緊急異常事件的作業規範與辦法，涵蓋生產製造、供應鏈及倉儲、資訊安全、人力資源等面向，可於緊急事件發生時立即採取因應措施，減緩事件所造成的影響及迅速復原，確保正常營運以滿足客戶需求。例如原物料缺料、影響 10% 以上產量事件 (如地震、颱風、毒氣、火警、勞工短缺)、公用系統異常、自動化系統異常、外包產能異常、產品售後客戶大量退貨等，都有具體處理步驟及改善措施。

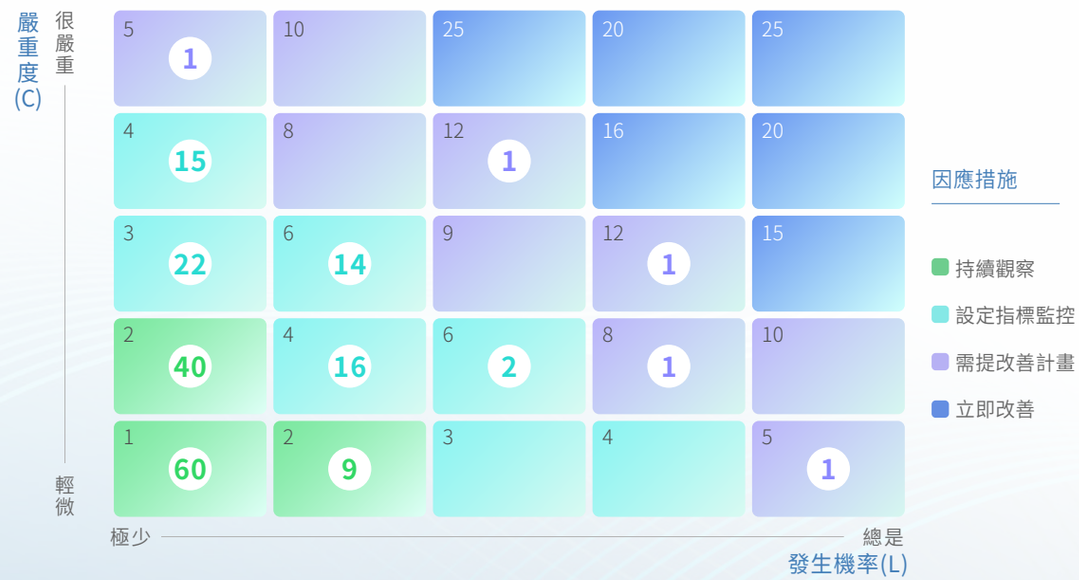
另外，人員安全之緊急應變，如火警、氣體洩漏、漏液、異味、地震及輻射外洩等緊急事件，廠內人員之安全緊急應變措施、通報程序及指揮系統、處置等，均依照環安衛相關規定執行，每年至少一次全廠緊急疏散演練及每年 2 次消防演練，確保緊急應變措施之有效性。

風險鑑別與壓力測試

■ 風險鑑別結果

南亞科技每年就風險管理推動中心提出之風險項目進行鑑別，並對鑑別後之風險項目依風險等級採取因應措施，2025 年共提出 183 項風險項目，鑑別後之風險圖譜與項目數量分布如下，經統計，立即改善項目 0 項、需提改善計畫 5 項、設定指標監控 69 項、持續觀察 109 項。

風險項目分佈圖



■ 風險因應作為

經過風險鑑別，2025 年需提改善計畫項目主要為營運 2 項（因應法規修改，進行系統優化，以符合法規及職場不法侵害）與資訊安全 3 項（FAB 機台恐遭受網路攻擊或破壞、人工智慧（AI）驅動的網路攻擊、企業電子郵件詐騙（Business Email Compromise, BEC）），各風險組針對相關風險項目均已擬訂因應措施持續執行，並建立相關處理機制。

風險項目	評估因素	風險描述	減緩措施
因應法規修改進行系統優化以符合法規	發生率 嚴重度 地理區域	「半導體製造業空氣污染管制及排放標準」2023 年 5 月 4 日修嚴，既存製程個別排放管道 VOCs 濃度 ≤ 14ppm；酸性污染物≤ 0.5ppm。經委外檢測，現況有部分超標或臨超標風險。	(1) 已評估相關改善措施，並依規定向環保局提改善計畫，目前無裁罰影響生產疑慮。 (2) 廠內部分排放口濃度已超過新法規值，最遲須於 2026 年 5 月 3 日前改善完成，同時部分排放口濃度接近新法規值，亦納入同一改善案。 (3) 2025 年 12 月如期完成所有改善案施工，現正進行調整測試，後續將依序執行第三方公正單位檢測、結案報告撰寫及環保局審核，預計 2026 年 5 月 3 日前結案。
職場不法侵害	發生率 嚴重度 商業關係	隨著世代背景與價值觀的差異，年輕人更重視心理界線與職場尊重；年長主管仍沿用舊有文化，認為新世代玻璃心、抗壓性低，雙方價值觀衝突日益明顯，可能產生以下風險： • 溝通斷層演變為不當對待，糾紛頻率上升。 • 年輕人更傾向以法律維權或激進方式表達不滿，申訴案件增加。 • 政府因應時事修法，加強職場不法侵害防治與處理機制，企業防治與案件處理成本上升。	(1) 遵循職安法新制之處理機制，並避免罰款與品牌風險。 (2) 偕同具專業背景的外部調查委員，提升案件審核的客觀性與法律防護。並強化訓練與溝通技巧，讓主管能即時辨識與處理職場危機。
FAB 機台恐遭受網路攻擊或破壞	發生率 嚴重度 商業關係	隨著工業 4.0 和智能製造的推動，FAB (半導體製造廠) 機台設備日益倚賴網路連線進行遠端監控與自動化生產，這使得機台可能成為攻擊目標。潛在風險包括： • 勒索軟體攻擊：攻擊者透過針對機台管理系統 (如 SCADA、MES) 進行滲透，可能加密關鍵生產數據，導致生產停擺。 • 設備遠端控制被入侵：駭客可能透過網路漏洞或弱密碼控制機台，導致設備異常運行或參數被惡意更改，影響產品品質與生產安全。	(1) 針對 FAB 機台可能遭受攻擊風險，已透過建置以下系統來掌握資產清單與網路拓樸，並落實弱點與風險管理。 (2) 導入 FAB OT 資安防護系統：於 2024 年度完成先期廠區導入後，已於 2025 年度完成所有 FAB 全區 OT 網路行為監控，並就分析所得實施改善。 (3) 上線 FAB 新機台入廠自動化檢測系統：在 2025 年度導入新機入廠檢測作業後，除同步完成對廠各部門設備工程師的使用訓練外，並藉由現場實際反饋的狀況，持續調整並優化系統設定。
人工智慧 (AI) 驅動的網路攻擊	發生率 嚴重度 商業關係	• 將人工智慧用於主動發起攻擊的做法，是謂攻擊性人工智慧 (Offensive AI)，現在趨勢顯示越來越多駭客將人工智慧演算法用於增強網路攻擊的效果。 • 駭客運用人工智慧的能力，可加速識別易受攻擊的目標，快速地調整攻擊方式並自動化規避防禦措施的阻截，大幅增加防守的難度。 • AI 攻擊的自動化和變異性使其更難被追溯來源，傳統資安防護可能因應不及 AI 自動化攻擊，而造成防禦失效，導致公司資料被竊或遭受加密勒索等攻擊，使公司蒙受損失。	(1) 面對 AI 技術加強的網路攻擊，採取多層次防禦機制 (防火牆、入侵偵測、端點安全)，確保系統與軟體定期更新，並導入 AI 威脅偵測與事件回應以降低資安風險。 (2) 建置自動化資安事件偵測與回應系統，強化資安防護能力： (a) 利用資安協調、自動化與回應系統以及安全資訊與事件管理情資分析平台協作，主動應對駭客攻擊。 (b) 經分析後鎖定對於公司有威脅的可疑網際網路地址，透過自動化腳本快速完成封鎖。 (3) 持續落實系統和軟體漏洞修補，降低弱點遭受威脅利用的風險。
企業電子郵件詐騙	發生率 嚴重度 商業關係	企業電子郵件詐騙 (BEC) 攻擊通常以社交工程與網路釣魚方式入侵企業郵件帳戶，導致資金損失或機敏資訊外洩，常見風險包括： • CEO 詐騙 (Whaling Attack)：攻擊者冒充高層主管，要求財務人員或合作夥伴執行緊急匯款，造成金錢損失。 • 供應鏈詐騙：駭客透過入侵供應商或合作夥伴的郵件系統，發送偽造發票或變更匯款帳戶，導致企業付款至駭客帳戶。 • 憑證洩露與帳號接管 (Account Takeover, ATO)：攻擊者利用洩露的帳號密碼登入企業郵件系統，冒充內部員工或外部合作夥伴進行詐騙或情報竊取。	(1) 採用具備 BEC 偵測功能的新世代郵件防護解決方案，利用人工智慧 (AI) 與機器學習檢測與過濾惡意郵件，以降低員工遭受詐騙的可能性。 (2) 強化電子郵件網址驗證機制，識別寄件主機網址、確認郵件未遭變造，並對郵件查驗結果予以相應處置。如此來核實寄件者的可信度，以避免員工收到來自假冒網域的郵件。 (3) 定期執行資安意識教育訓練，提高員工對於 BEC 攻擊手法的認識。

2025 年各風險組主要因應作為

風險類別	主要因應作為
營運風險	• 供應鏈：因應先進封裝需求遞增，供應商 Asahi polyimide 產能不足，目前協調可供至 2027 年 3 月，除持續監控並適時調整預估庫存，密切與相關單位合作，評估其對抗品及其可行性。 • 美國關稅政策：2025 年 8 月 6 日川普宣布晶片關稅稅率 100%，唯實施日未定，需關注美貿署與商務部。部份廠商 Google、HP、Samsung 於關稅豁免期間加速進口美國進行組裝。已提升非美出貨比重，拓展歐、東南亞、日本市場，調整物流分散風險。
資安風險	• 企業電子郵件詐騙 (BEC) 攻擊通常以社交工程與網路釣魚方式入侵企業郵件帳戶，導致資金損失或機敏資訊外洩，除損害公司商譽外，尚可能招致法律訴訟。為降低此風險，已完成下列改善事項： • 採用具備 BEC 偵測功能的新世代郵件防護系統：利用人工智慧 (AI) 與機器學習檢測等技術來篩查惡意郵件，以降低員工遭受詐騙的可能性。 • 補強受款人帳戶設立與變更程序：明確列出必須查核項目，透過增加其他管道查證與取得公正第三方證明等方式，降低遭受詐騙的風險。 • 強化電子郵件網址驗證機制：識別寄件主機網址、確認郵件未遭變造，並對郵件查驗結果予以相應處置。如此來核實寄件者的可信度，以避免員工收到來自假冒網域的郵件。 • 例行性釣魚郵件演練：針對演練結果進行檢討與再教育，以提升員工辨識能力。
財務風險	DRAM 產品銷售以美元為主，已於 2018 年底成立境外子公司以降低母公司持有美元部位產生的匯兌影響。未來將持續定期檢視管理美元部位並採取以下作法： • 轉換美元現金為新臺幣及規劃增資境外子公司，維持最低美元現金部位。

風險類別	主要因應作為
危害風險	• 擴建承攬管理加強：5A 新廠擴 (營) 建之安全管理仍是 2025 年度風險管理重點，因應記憶體產業景氣復甦，連帶加速 5A 廠營建擴建與機電裝機進度，目前營建包以總管理處營建部管理之營造廠為主要作業，而南亞科工務針對機電平行包也持續進行管理。為盡早達成完工目標而加速工程進度需求，使各建廠相關廠商作業人數有具體大幅增加狀況，因此增加現場重疊作業的危害與風險性，故除維持原有工安管理作為，後續待設備機電包商確認決包後，將先提前成立機電包商協議組織，進行作業協調與安全管理，並與營建包協議組織共同合作管理，減少施工管理上的漏洞或盲點，也可於營建尾聲時銜接擴建工區協議組織的承攬管理，以避免交接與空窗期所造成之安全管理缺漏。除上，南亞科安衛處也持續增派人力對工區進行每日稽核，並配合企業不定時專案稽核，每月也參與各擴建工區協議組織會議，於會中對營造與機電平行包進行安全管理指導。 • 電動車火災風險預防：為預防電動車火災風險，藉內政部消防署指引與企業規範檢視現有與預計啟用之停車場防護情形。經自主檢視後，對少數現場應補強項目皆已規劃改善進度並陸續安排施作。依現有設置、防護與應變應能於初期控制火勢，後續仍需視狀況藉專業消防隊進行滅火，以降低損失。
法務風險	• 氣候變遷法規遵循：本公司恪遵氣候變遷因應法及國際環保規範。針對 2025 年正式生效之碳費徵收，本公司排放量超過碳費制度規定的適用閾值，依法將於 2026 年首次支付 (2025 年) 碳費，此將導致營運成本增加。對此，本公司已完成溫室氣體盤查，並將碳費成本納入年度預算規劃，確保營運符合法規要求。同時，持續推動製程節能與再生能源採購，以降低法規變動帶來的潛在營運成本上升風險，目前評估相關政策對公司財務尚無重大不利影響。 • 出口管制、智財保護與 AI 治理：針對出口管制，本公司設有即時監控美國商務部 BIS 實體清單之機制，並定期舉辦員工法遵教育訓練，確保不誤觸國際制裁紅線。針對智財與資安，除深化全球專利布局與營業秘密保護 (ISO 27001) 外，本公司另針對供應商制定生成式 AI 使用規範，防堵新興科技導致的機密外洩。 • 反托拉斯法規遵循：本公司堅持誠信經營，嚴格遵守競爭法與反壟斷法規，本公司已建立反托斯法遵政策，以防範壟斷行為。此外，本公司已與各國法律專家合作，定期蒐集國際間反托拉斯規範與執法狀況，並定期針對全體員工進行反托拉斯法遵之全面性宣導。目前僅巴西反托拉斯訴訟案進行和解程序中，和解條件與內容評估對公司財務無重大影響。

■ 敏感性分析與壓力測試

南亞科技每年針對各面向之重要風險，如：財務（匯率）與非財務（如水資源、電力供應、市場、營運策略、擴建職災、氣候變遷、法規遵循、資訊安全等）風險項目進行敏感性分析及壓力測試。

本公司敏感性分析或壓力測試結果如下：

類別	項目	敏感性分析或壓力測試
財務風險	匯率	• DRAM 銷售以美金為主，為降低匯率波動對損益影響，已於 2018 年底成立境外子公司，降低母公司持有的美元部位的匯兌影響。 • 假設 2026 年匯率由 31.44 (2025 年底) 升值 1 元到 30.44 (2026 年底)，預估可能的兌損約新臺幣 6.8 億元。 • 兌損為帳面評價損失，並非現金流出，且目前預估兌損金額影響公司淨值程度甚微，未來持續觀察匯率走勢並動態採取因應措施。
非財務風險	1 水資源	• 檢視公司內、外部水源供應及蓄水系統，模擬各階段限水狀況，以自有備用水井可供 5,500 CMD、蓄水池 43,000 噸，及調度長庚高爾夫球場井水可供 3,600 CMD，在原水完全停水狀況下可維持工廠 14 天正常生產，若加計泰山廠區可用自來水 2,000 CMD，則可維持 47 天。 • 模擬一、二階限水及三階限水可能狀況：原水供五停二、供四停三、供三停四、供二停五，均不影響生產。
	2 營運 - 電力供應	• 電力中斷會嚴重影響本公司生產製造，公司重要生產系統與設備，均與廠內緊急發電機及 DUPS 系統連結，可避免突發性電力壓降或台電計劃性限電所造成影響；2025 年 1 月台電完成南亞科技外線頂湖至迴龍變電所共架鐵塔“輸電線防雷器”安裝，平均可下降至少 5 成雷害。 • 經檢視公司內、外部電力供應系統，模擬台電依契約容量減少 5%、10%、15%、20% 電力供應時，以廠內緊急發電機及 DUPS 支援，仍可維持工廠正常生產；若外部供電完全中斷，則會造成停產的損失。以 2025 年營業額新臺幣 666 億元計算，衝擊營業損失約新臺幣 56 億元 / 月。
	3 市場 - 均價及銷售量	• 公司定期對銷售量與售價兩因子進行敏感性分析，以確認業務目標的可實現性，並制定應變策略和計劃。 • 於 2026 年分析中可看出： (1) 預期價格較 2025 年增加 78%，若年變動在 +66%~+90% 時的 EPS 變化。 (2) 預期銷售量較 2025 年成長 16%，若年變動在 +12%~+20% 時的 EPS 變化。

類別	項目	敏感性分析或壓力測試
非財務風險	4 營運策略 - 損益預測敏感度	制定銷售暨生產策略時，進行損益敏感度分析，從分析中可看出在各項定義的銷售暨生產產品組合下，搭配目標價格，分別進行 90%、110% 及 120% 售價的變動下，各產品組合的損益影響，進而選定有利的銷售暨生產策略。
	5 擴建職災	• 5A 新廠營建 / 擴建工程發生「承攬商或員工 (共同作業)」重大職災 (含死亡 / 一災三傷 / 一人住院)，進行風險評估壓力測試。 • 評估結果說明如下： (1) 若發生承攬商或員工重大職災，將造成工區全面 / 局部區域停工，另有罹災勞工之補償、賠償，該金額依事故程度約 400~2,000 萬元，依經驗評估自停工起至復工約達 2 個月，造成預計產能損失約為新臺幣 61 億元。 (2) 另可能造成公司營運其他負面影響 (如：公司形象等)。 • 風險控管方向： (1) 針對勞檢、台塑企業、罹災者、公司形象等面向衝擊，對營造段已將工程管理以契約交付總營造廠承包商，由總營造廠承包商作為工作場所負責人來轉移此一風險。 (2) 待營建工程結束取得使照，機電包商作業管理權責將轉移交付予南亞科，依職安法新修條文 26 條「事業單位以其事業交付承攬時，應於事前就交付承攬之事業實施風險評估，再據以危害告知」，職安法修訂後也大幅提高違規罰則 (刑罰 - 最高 5 年併科 150 萬元 / 行政罰 - 設施違規最高 450 萬元)，故安衛處對此將再依法加強管理，同時要求工務處與有關部門對後續所屬承攬商於作業前落實實施風險評估與危害告知，以期避免違法與災害風險。 (3) 針對預計產能損失之衝擊，可藉由強化工地工安管理及監督能力，以避免發生職業災害來達到降低風險。

類別	項目	敏感性分析或壓力測試
非財務風險	6 氣候變遷 - 碳費徵收	• 針對溫室氣體排放量管制及徵收碳費，進行風險評估壓力測試。 • 評估結果說明如下： (1) 環境部 2026 年起，針對前一年度排放量達 2 萬 5,000 公噸的排碳大戶啟動碳費徵收機制，將提高南亞科技營運成本支出。 (2) 碳費一般費率起徵價格為每公噸二氧化碳當量新臺幣 300 元，並以分階段調升為原則進行檢討，預估於 2030 年後的一般費率調升至每公噸二氧化碳當量新臺幣 1,200 元 ~1,800 元。 (3) 因應 2026 年碳費徵收，以碳費費率 300 元 / 公噸 CO_2e 計價，繳納 1.32 億元，佔 2025 年營業收入比例 0.002%。 (4) 預期氣候變遷議題可能在法規、技術、市場及公司聲譽等方面對南亞科技造成潛在財務衝擊，如上游供應鏈因徵收碳費，轉嫁原物料成本給南亞科技、客戶要求轉型朝向低能耗與低碳排產品。 • 風險控管方向： (1) 落實自主減量計畫之減量措施以符合各年度減量目標，包括購買及使用綠電、推動節能措施 (汰換老舊耗能設備，採用高效節能設備)，依環境部公告之「碳費徵收費率」，將可獲得“碳費優惠費率 B”每公噸二氧化碳當量新臺幣 100 元，預估可減少繳納碳費約 0.85 億元。 (2) 持續關注各國碳權市場與交易平台，以掌握市場趨勢，並積極蒐集碳權市場交易資訊，避免因資訊不對稱造成採購成本上升。 (3) 參與國內外認可的碳交易 / 減碳 / 再生能源開發專案、碳移除計畫等，取得碳權與再生能源憑證，來降低此風險。

類別	項目	敏感性分析或壓力測試
非財務風險	7 法規遵循 - 涉及美國反托拉斯法	• 涉及違反美國反托拉斯相關法規，進行風險評估壓力測試。 • 評估結果說明如下： (1) 若交運至美國地區之伺服器用記憶體模組銷售獲利為 350 萬美元，假設被害人係依據我方實際獲利認定其損害額。 (2) 刑事罰金部分，公司最高可罰 1 億美元；民事賠償部分，最高可加乘實際利得 3 倍作為懲罰性賠償金，即約 1,050 萬美元，財務衝擊合計約為新臺幣 35 億元。 (3) 另可能造成不同程度的負面影響 (如：公司形象與股價波動等)。 • 風險控管方向： (1) 針對配合調查程序、支付訴訟費用、公司形象與財務等面向衝擊：透過評估內部所有證據，判定是否應儘速達成和解，以取得和解談判較優勢的地位及條件，爭取及早脫離訴訟或減輕責任，有效控制訴訟成本來達到降低風險。 (2) 針對高階與員工觸法衝擊：透過提供員工 / 高風險人員法遵教育訓練與定期內部稽核等方式，確保法遵計畫的落實，並配套規劃董、監事責任保險來達到轉移風險。
	8 資訊安全 - 海外子公司的 OA 系統遭駭侵	• 海外子公司的 OA 系統如遭駭侵，可能導致重大財務損失、商譽受損及法律責任，故進行風險評估壓力測試。 • 評估結果說明如下： (1) 若海外子公司遭逢駭侵事件，重建 OA 系統至恢復運作約需三天，受影響的營業額甚至可達新臺幣數億元，影響頗大。 (2) 如因此導致個人識別資訊遭竊，可能面臨身份識別盜用，甚或可能意外洩漏智慧財產權及營業秘密等機密資料，衍生法律訴訟風險。 (3) 還可能為此造成其他不同程度的負面影響。(如：公司形象與商譽受損、股價波動等)。 • 風險控管方向： (1) 增強海外子公司網路可視性，可以消除監控盲區，於早期偵測到異常網路行為便予以處置，降低 OA 系統遭到駭侵的風險。 (2) 在目前資安基礎上，讓終端設備防護與網路行為監控系統能達成互補與聯防，可有效倍增海外子公司的資安防禦能力，維護公司財產、商業機密、公司形象以及商譽。

新興風險

南亞科技隨時關注經濟環境變化的趨勢，辨識長期的風險與機會，適切調整經營策略，以達成永續經營目標與長期營運績效，由各風險組或各級主管蒐集國內外相關資訊，評估公司長期營運之潛在風險項目，以問卷或高階經理人會議評選等手法，確認未來可能衝擊度最高之新興風險議題，檢討如何減緩衝擊及因應對策，作為擬定未來經營策略之重要參考。

2025 年透過各部門主管收集新興風險事件，並由高階經理人鑑別出四項重大新興風險，南亞科技已擬定因應對策並持續改善，期能減緩相關衝擊。

風險名稱	新興風險一		新興風險二	
	全球地緣政治爭端頻生，衝擊半導體供應鏈穩定性	風險類別：地緣政治	保護主義興起，大國關稅壁壘政策衝擊公司業務推展	風險類別：經濟
風險描述	• 全球地緣政治加劇，俄烏戰爭、以巴衝突、紅海危機、台海情勢發展及美伊衝突等、對供應鏈的影響甚鉅，衝擊半導體供應鏈的穩定性。 • 原物料的供應來源若受地緣政治影響，將影響原物料取得，出現長交期甚至斷供風險。 • 國產化設備 / 原物料不足，將影響營運穩定性。		• 美國政府以國家安全為由針對半導體晶片產品，展開貿易擴張法《232 條款》調查，若最終認定美國因依賴外國零組件影響國安，可能將對進口的半導體產品課徵高額關稅。要求企業必須在美國投資建廠，才可以獲得關稅豁免或抵減。 • 目前 DRAM 前三大公司在美國皆有投資設廠，且計畫增加投資。本公司因規模相對較小，目前暫無投資美國計畫，可能因此受到美國關稅衝擊，影響營運與流失市場占有率。 • 本公司產品因屬「非美製造」之半導體，可能面臨被課徵高額關稅風險。	
衝擊	• 因戰爭的不確定性，導致對原物料供應緊絀、通膨與運輸成本大幅升高，將造成公司營運成本增加。 • 若因戰爭或軍事行動導致原物料供應鏈中斷，無法如期交貨給客戶，將影響公司營運及商譽。 • 各國政府的干預政策或制裁行動影響商業活動，將導致營運成本增加。 • 地緣政治敏感地區相關之先進特殊機台 (如量測) 或原料不易取得，造成新技術開發限制甚至停頓。		• 本公司客戶可能因美國關稅政策而減少進口需求，衝擊公司銷售動能，營收下降。 • 本公司客戶轉向採購美國當地製造的 DRAM 產品，導致本公司市場占有率流失。 • 美國《232 條款》調查包含括裝置半導體電子產品，預期越來越多客戶及 EMS (電子製造服務) 組裝廠在美國投資增加生產據點，要求以 DRAM 直接出貨至美國，將面對關稅課徵增加成本。	
減緩措施	• 原物料選用儘量維持兩個以上供應來源，同時要求供應商在選材上也要分散料源並避開地緣政治敏感地區。 • 尋求避開地緣政治敏感地區的對抗品。 • 要求供應商增加在台安全庫存，再視品項、實際情況適時適量提高公司內的庫存。 • 若有突發事件發生，須即時取得供應商交期與運輸之影響狀況，提早因應，並持續追蹤掌握供應商供貨狀況，以降低對公司影響。 • 充分掌握原料來源及供貨狀況，適時應變。		• 密切觀察美國最新關稅政策變化，並適時調整營運策略。 • 與客戶協商出口至美國以外之第三地或透過 USMCA (美墨加協定) 將貨出往墨西哥或加拿大。 • 與客戶協商由客戶自行吸收關稅。 • 增加非美國地區銷售比重。 • 發展客製化 AI 記憶體，提升客戶的黏著度。 • 持續研發新技術及新產品，以提升公司技術與成本的競爭力。	

風險名稱	新興風險三		新興風險四	
	駭客應用 AI 技術可能增加資安風險，衝擊公司營運	風險類別：技術	中國記憶體廠商大幅擴產與中國政府的補貼政策，衝擊公司業務推展	風險類別：經濟
風險描述	• 隨著 AI 科技的風行與普及，駭客的攻擊速度更快，手法更加智能化，本公司遭受駭客攻擊的可能性增加。 • 駭客可能利用 AI 技術針對公司系統、供應鏈，透過網路精準地發起自動化攻擊，如未能及早發現與因應，將導致嚴重的駭侵事件。 • 因駭客攻擊與入侵所引發的公司系統服務中斷與營業秘密外洩等風險，將對公司的營運與競爭力造成影響。		• 為突破美歐各國向中國祭出之高科技晶片技術禁令，中國政府亟思加速提升其半導體企業技術與自主製造能力，支持當地半導體業者提升技術水平並提供政策補貼，從而對市場競爭產生重大影響。 • 據報載，中國 DRAM 大廠長鑫存儲 (CXMT) 可能獲得中國政府直接或間接補助，使得其成本具競爭力，近年銷售大幅增加，且預計 2025 年底產能將達 30 萬片，或將衝擊本公司在中國大陸的發展。 • CXMT 於 2024 年 12 月起開始量產 DDR5，因其產品與本公司重疊，擴展中國市場之銷售策略將更加挑戰。	
衝擊	• 若資安防護機制無法及時因應 AI 的自動化攻擊，可能令防禦失效，駭客將藉此入侵公司網路，取得機敏資料，實施加密勒贖；抑或是造成系統癱瘓，使公司營運蒙受損失。 • 若駭客利用 AI 生成的社交工程攻擊，可能增加員工受騙的風險，甚而藉此入侵公司網路，影響公司營運。 • 若駭客利用 AI 工具自動分析供應鏈安全性，透過較弱環節達成滲透與入侵，可能造成供應鏈運作受阻。		• 中國政府的補貼及獎勵政策，使得 CXMT 成本壓力低，競爭加劇，影響本公司在中國市場的銷售份額和利潤空間。 • 中國國家大基金 (註 1) 補貼措施，等同以國家力量介入商業經營，造成不論是在客戶、財稅及人力資源上極不公平的競爭。(註 1：大基金：國家集成電路產業投資基金) • CXMT 的擴產造成 DDR4、DDR5 供給增加，直接影響記憶體價格走勢，衝擊公司獲利。 • 中國記憶體業者投入大量資源，加快技術升級，對公司產品的競爭力形成威脅。	
減緩措施	• 結合 AI 資安技術，提升對於駭客 AI 自動化攻擊的偵測與防禦能力，以確保資安防護機制對於此類新興攻擊的有效性。 • 持續落實資安防護系統的漏洞修補程序，確保能及時更新，避免遭駭客所利用。 • 持續強化員工資安教育，提升辨識 AI 生成深偽詐騙手法的能力，並部署先進郵件過濾技術，降低社交工程對企業的影響。 • 提升供應鏈安全，確保合作夥伴具備適當的資安措施，避免被利用作為攻擊跳板。 • 借助專業第三方紅隊演練等模擬駭客的攻擊手法，驗證資安防護系統的完整性與有效性，並藉此評估公司對於資安事故的應變與處置能力。		• 在中國市場採行區隔化策略，如：產品區隔、應用市場區隔，創造優勢。 • 鞏固 CXMT 無法供應之市場需求 (如 LPDDR3)，並積極開發客製化產品。 • 專注於爭取中國客戶的外銷市場需求。 • 積極爭取非中國市場銷售量能，增加銷售管道在歐洲、印度及東南亞等市場，以降低對中國市場依賴，規避區域風險。 • 與關鍵客戶議定長期供應合約，以維持穩定銷售管道。 • 持續研發新技術及新產品，以提升公司技術與成本的競爭力，藉此強化客戶對本公司的信心。	

建立全風險文化，強化風險意識與企業韌性

為建立全面性風險管理文化，南亞科技藉由董事會轄下永續發展委員會審議公司風險管理相關政策、策略及管理方針，監督公司推動風險管理相關事項及執行方案，「風險管理辦法」所定義之範疇、組織及職責與風險管理程序等規定，全面推行風險管理各項作業，並於 2025 年召開 2 次會議檢討風險管理之執行及運作相關事宜。由風險管理推動中心負責推動，將風險意識建立內化至經營階層，且每年檢討風險管理執行績效及未來面臨的新興風險。本公司亦將風險管理執行成果納為經營階層 (總經理及協理級以上主管) 年度績效的考核項目，藉由高階主管之目標管理，推展風險管理作為，全面強化公司風險文化意識。

■ 創新提案獎勵與產品風險管理

南亞科技設有多元的獎勵機制，鼓勵員工提出創新提案，發掘及改善潛在風險。提案將依據預期效益、創造性、應用範圍、完整程度及品質貢獻進行評審與獎金獎勵。此外，根據「新產品開發暨驗證流程」，我們在新產品設計與開發階段即結合風險概念，運用 FMEA(失效模式與效應分析) 技術，找出所有可能的潛在風險，並制定減緩措施，確保新產品在量產前已將風險降至最低。

年度	2022	2023	2024	2025
員工提案改善件數與效益				
提案件數 (件)	212	193	163	161
提 (結) 案獎金 (新臺幣仟元)	507	422	549	554
提案效益 (新臺幣仟元)	756,744	755,784	366,233	563,138
各類別風險提案件數				
製程及設備風險	68	60	34	43
產能及品質風險	41	37	35	40
環安衛風險	16	3	8	7
其他風險	87	93	86	71
合計	212	193	163	161

為鼓勵員工即時反映問題，公司設有 24 小時即時報案專線、資安專線、舉發專線與舉發信箱等機制，確保風險能在第一時間被識別與處理。此外，公司透過電視牆、海報、電腦桌面等多種宣傳方式，將風險管理文化深植於每位員工的日常工作中。

■ 考核與財務激勵機制，推動風險管理

本公司考核辦法已將員工對風險管理的認知與執行情形納入季工作評核及年終考核項目，作為績效評分、升遷、各式獎金與股票選擇權發放的重要依據，確保風險管理措施得以落實；並將激勵措施與公司的關鍵風險連結，例如，為降低危害風險，公司設有零公傷獎金制度，鼓勵管理人員和員工採取預防措施，避免事故發生。當年度目標達成時，將給予相應獎勵金。另為留任研發、生產技術與營運生產等關鍵人才以及重要幹部，避免受到大陸廠商挖角及國內同業高薪徵才造成人員流失，呈准實施留任獎金方案。且為持續提升技術能力，維持公司競爭力，本公司設置了專利提案與核准獎金機制，以鼓勵員工積極研發並提案。

■ 定期風險培訓，提升全員風險意識

南亞科技除安排全體董事每年接受政府核定機構所舉辦之公司治理與法令宣導相關課程外，也特別針對風險管理的框架與運作實務每年安排訓練課程，課程內容涵蓋全球風險趨勢、主要風險管理框架與整合、風險管理實務分享等，確保其具備專業能力以監督公司的風險管理運作。此外，公司內部也編訂風險管理教材，每年透過公司內部電腦系統指定員工閱讀和參與培訓，課程內容包含風險管理的意義與效益、風險管理執行程序、營運持續計畫 (BCP) 及公司風險管理運作情形等。

2025 年，本公司完成 100% 員工風險管理教育訓練涵蓋率，共計 1,833 小時的培訓，讓員工全面了解公司的風險管理運作，將風險意識融入於日常業務中。

■ 風險文化促進活動

為強化同仁風險意識，公司亦視需求不定期舉辦各類風險管理活動。如 2025 年所舉辦的「資安月活動」，藉由「線上有獎徵答」、「資安視覺創作大賞」、「資安研討會」、「資安規範全員指定閱讀」等活動，凝聚同仁對資安防護的共識，並塑造全員參與預防及改善的風險文化。

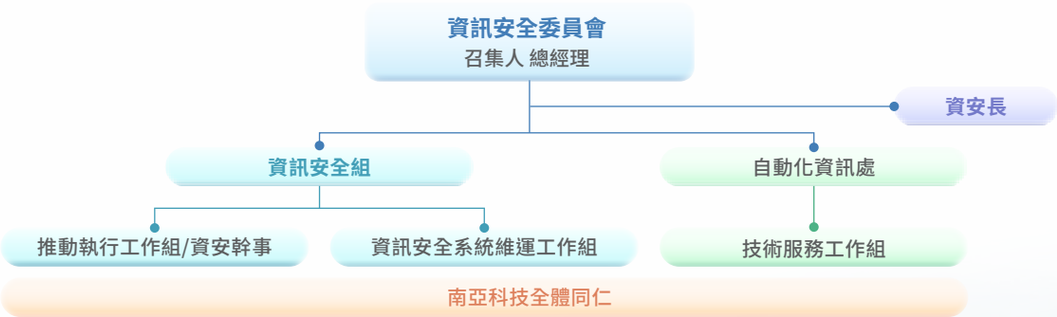
8.3 / 資訊安全

為維護股東與客戶之最大權益，南亞科技積極推動資訊安全管理制度與防護系統。過去八年，公司於資安領域累計投入逾新臺幣十億元，並成立資訊安全委員會，由總經理親自督導，持續精進資訊安全管理作為。公司恪守相關法規要求，並攜手全體員工與供應鏈夥伴，共同確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，保障客戶、股東、員工及供應商之權益，善盡企業社會責任。資訊安全政策

南亞科技深耕 DRAM 記憶體領域數十年，深知先進製程開發、產品研發與量產過程中，製程 Know-how 與智慧財產保護之關鍵性。因此，公司高度重視資訊安全，透過強化資安防護措施與提升員工資安意識，降低機敏技術資料外流風險，以維持持續研發能量與核心競爭力，進而保障公司長期利益與同仁工作權益。

為進一步落實資訊安全治理，公司設立跨部門資訊安全委員會，由總經理擔任召集人，並由多位一級主管擔任委員，另指派一名委員兼任資安長 (執行秘書)。委員會成員包含：資安長黃晏昌協理、品保處、法務及智慧財產處、人力資源處與自動化資訊處。資訊安全委員會每週召開，主要負責資訊安全政策、目標及相關規範之規劃、擬定、核准與督導，並每季向董事會報告資訊安全管理系統運作成效及持續強化機會。

此外，四位執行董事 (李培瑛董事、蘇林慶董事、吳志祥董事及莊達人董事) 積極參與公司資訊安全季會及每年一次之資訊安全管理審查會議，以確保資訊安全管理制度之有效性與效益。



資訊安全管理主要做法與執行成果

南亞科技為落實資訊安全政策，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，2025 年執行成果詳如說明：

01 資訊安全品質管理及法令法規遵循

(1) 2025 年再度通過第三稽核單位台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 認證 ISO 27001 三年一次的資訊安全驗證，及至今擴大至全廠區導入函蓋率達 100%，彰顯南亞科技對資訊安全管理制度的重視，同時也符合國際標準。

ISO 27001 證書

(2) 依據 ISO 27001 已建立資訊安全目標達成狀況 ，共計 13 項量化型指標。

(3) 每年檢視資安防護措施及規章，關注資安議題及擬訂因應計畫，以確保其適當性及有效性，並於 ISO 管理審查會議進行報告。

(4) 本公司一向重視資訊安全及個人資料保護，並保障客戶權益及善盡個人資料保護責任，針對個人資料存取權限加以區隔與管控，並設有傳輸加密保護機制，以避免未經授權外洩之事件發生。

02 強化資訊安全縱深防禦

(1) 由機敏資料加密、端點防護與網路閘道防護，搭配網路存取管制、文件輸出管理與電子郵件防護等機制，並針對資安管制品導入金屬探測門，以防範由外而內的網路攻擊與由內而外的洩密行為。

(2) 強化端點安全防護：安裝防毒軟體、更新原廠安全性修補程式、控管 USB 存取及建立備援機制以強化系統防禦降低系統漏洞風險。

(3) 防護外部攻擊威脅：設置資安防護系統、隔離上網及檔案無害化機制，防範電腦病毒或惡意程式影響資訊系統服務或窺探機密資料，及透過社交工程竊取機密資料。

(4) (Facility/FAB)OT 資安防護；強化工控設備可視度提升，掌握廠域及機台設備正常連線行為，以降低未經授權的外來設備曝險。

(5) 資訊安全自動化聯防與回應系統年度監控超過 52 萬次的活動，自動阻擋可疑 IP 來源，提高威脅偵測與資安事件應變能力。

03 強化資訊資產防護與韌性

本公司視資訊資產為核心競爭力，透過嚴密的資產分級、存取控管與維運技術，建構具備高度韌性的防禦體系，確保業務連續性並守護客戶信任。

(1) 建立完善之資訊資產管理程序，定期進行軟硬體資產盤點與風險評估。針對關鍵數據與個人資料，採用加密儲存與傳輸技術，並透過資料外洩系統防止未授權之資料外流，確保客戶隱私與公司智慧財產權之安全。

(2) 僅授予員工執行工作所需的最低限度權限，嚴格執行『最小權限賦予原則』，確保離職或職務異動人員之權限即時回收，並每半年針對高權限帳號進行查核，杜絕非法存取風險。

(3) 應用程式安全方面；本公司確保伺服器與作業系統定期更新補丁，並執行異地備份以保障營運持續性。針對自主開發之應用程式，導入 SSDLC 安全開發流程，於上線前通過弱點掃描與滲透測試，確保軟體無重大安全漏洞。

04 建立實體安全防護

(1) 訂定「公司機密管理辦法」進出辦公區及廠區皆設有金屬探測門，物品攜出入皆須隨人員通過金屬探測門，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。

(2) 建立門禁控管、登入系統的身分驗證、密碼控管、存取授權及定期進行弱點掃描等稽核機制。

05 營運持續與資安事件應變措施

(1) 由於資安事件層出不窮，本公司訂有「資訊安全事故通報及管理辦法」做為資安事件通報與管理，並遵循「上市上櫃公司資通安全管控指引」製定資安事件等級及內外部通報對象與流程，及訂有利害關係人受駭之威脅情資應變處理程序，避免營運受影響。

(2) 每年不定期針對資安事件樣態進行應變處理演練作業，2025 年度協同下游委外廠商進行資料外洩危機通報程序，及訂定利害關係人受駭侵緊急應變程序，以驗證應變程序時效性。

(3) 本公司針對關鍵營運流程影響嚴重程度進行風險評估與辨識，並做為災難復原演練頻率之依據。

(4) 定義辦公區、研發設計與技術開發等資訊系統可用性目標，訂定年度目標停止服務為每年≤ 1 次及＜ 24 小時，2025 年資訊系統未有發生服務中斷事件。

06 探討資安事件與駭客攻擊手法

(1) 積極參與台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 情資分享，以加速了解駭客攻擊手法等情資，提早採取防護及應變措施。

(2) 持續加強內外資安防護並與調查局緊密合作進行情資交換。

(3) 每年參與企業紅隊演練，2025 年度無重大缺失，相關發現皆已完成改善，針對本公司資安防護，檢測系統漏洞及弱點，以及早發現並加以改善修正。

(4) 為確保資通安全與企業機密完整性，本公司明確禁止使用未經授權之雲端生成式 AI 工具，並同步導入 AI 大語言模型系統性風險評估機制，建構全方位防護措施。此外，已正式頒布《CNDCI-0568 生成式 AI 開發管理辦法》，針對技術開發與應用落實制度化管理，落實數位治理責任。

07 資安意識教育訓練

(1) 社交工程演練，導入業界知名釣魚郵件測試工具，每季進行多次社交工程偽裝寄送擬真釣魚郵件演練並設定演練目標，並對點擊郵件連結及開啟附件之員工加強教育訓練，同時亦訂定相關評核機制，藉使全體員工重視該項作業，以強化資安防護意識，全年累計共執行 8 次，演練人數超過 2.9 萬人次。

(2) 不定期針對員工及新進人員進行資訊安全教育訓練，強化員工的資安風險意識。

(3) 人才專業化培育；招募及培育資訊人員專業及跨域整合能力，取得國際專業證照提升人員本職學能與擴展領域，南亞科技比照資通安全責任等級 A 級之公務機關應辦事項，及目前已取得資通安全專業證照 (包含 EC-Council CCISO (Certified Chief Information Security Officer, 資 安 長)、ISC2 CISSP (Certified Information Systems Security Professional, 資訊安全系統專家)、EC-Council CPENT (Certificated Penetration Test Professional, 滲透測試專家)、EC-Council CND (Certified Network Defender, 網路防禦專家)、EC-Council CASE. NET 應用程式安全工程師、及 ISO/IEC 27001:2013 Information Security Management System (ISMS) Lead Auditor (ISMS 主導稽核員)) 等，提升南亞科技資安人力專業職能以及執行效率。

08 供應鏈資訊安全 (政策及原則)

(1) 本公司秉持『風險導向』管理方針，制定相關供應商資安管理規範，要求合作夥伴遵循與本公司同等之防護標準。針對核心系統及數據服務商，我們於採購合約中明文納入資安稽核權。

(2) 深化供應鏈資安管理，建立 SAQ (Self-Assessment Questionnaire) 供應商自評問卷，讓供應商檢視自身合規狀況，並作為企業初步篩選或分級的依據。搭配獨立第三方 SSC (Social/Security Compliance) 稽核，以確保供應商在 SAQ 中的回覆與實際情況相符。

(3) 亦擴展至供應鏈的資安防護，設備入廠時必須通過安全性檢查，方得上線使用，更與廠商及其入廠人員簽署資安條款，以防範有心人士藉由供應鏈關係進行攻擊。

(4) 2025 年執行主要下游外包廠商進行 ISMS 資安管理查核作業，發現潛在不合格事項，經由適當的矯正及預防措施處理，以確保供應鏈符合本公司資安的要求。

資訊安全認知教育訓練與執行成果

資訊安全組指派專人擔任，組員由各部門資安幹事擔任，工作任務包含配合實施資訊安全認知教育訓練、相關管理規範制修定、資訊資產風險評鑑作業等作業。

在資訊安全認知教育訓練部分，南亞科技投入許多資源，希望針對全體員工提升資安防護意識與凝聚共識，每月資安月會針對資安幹事進行宣導，每季資安季會則針對一級以上主管報告績效評比結果，每年舉辦資安月活動，及為了深植對機密資訊管理的文化，全體員工每年皆需完成「公司機密管理辦法」之線上指定閱讀課程。2025 年辦理課程及時數詳如下表：

訓練類別	資訊安全認知教育訓練課程	對象	時數
全員資安意識宣導	資訊安全政策閱讀	全體員工	911
	公司機密管理辦法	全體員工	1,866
新人教育訓練	做好資訊安全管理 (I)	新進員工	894
	做好資訊安全管理 (II)	新進員工	868
社交工程教育訓練	社交工程演練	全體員工 (不含 TA)	2,520
	常見社交工程攻擊手法解析與識別	演練點擊員工	5
	URL 辨識訓練	演練點擊員工	9
	資訊安全補充課程 (Emails_in_Real_Life)	近兩年新進員工	347
資安講座 (外聘講師)	跨域攻擊防禦：從端點到身份再到雲端	資安幹事、資訊安全組	123
	資通安全暨新型態網路詐騙案例分享	單位主管、資訊安全組	128
	資安研討會主題講座	資安幹事、資訊安全組	125
資安管理專業訓練	應用系統安全開發設計指引	系統開發維運人員	41
其他	資訊安全管理問答題測驗	全體員工	1,833
合計			11,467

資訊安全目標達成情形

本公司了解資訊安全持續面臨威脅及風險，公司全面佈署適當的資安防護機制，2025 年通過第三方稽核無重大缺失，亦無客戶資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生，詳如下表。

項目	統計
違反資安或網路安全事件 (件)	0 件
資料洩漏事件 (件)	0 件
涉及顧客個人資料之資安違反事件 (件)	0 件
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數 (人)	0 次
因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額 (新臺幣元)	0 元

供應鏈資訊安全

為推廣供應鏈資訊安全，本公司依「重要性」、「風險性」、「年度採購金額」、「永續發展」等因子，篩選出納入管控的關注第一階供應商、設備廠商、外包廠及系統整合廠商 (2025 年共 150 家)，搭配第三方資安風險評估 (分數需達 80 分或等級 B 以上) 及南亞科技資安自主評鑑 (分數 85 分以上)，未達標準將納入關鍵高風險供應商範圍，南亞科技將進行現場稽核及後續輔導追蹤持續改善，並要求於採購合約中簽訂資安條款及「遵守資訊安全政策承諾書」以確保資訊安全。

2025 年，完成評鑑的供應商家數已擴增至 150 家，以資安個別輔導、教育訓練、Security Score Card 要求及現場實地稽核等方式，持續陪伴供應商夥伴精進營運資訊安全管理，也逐步要求供應商通過國際認證 (如：ISO 27001)，目前取得認證家數占比 37%。2025 年為提升供應商對於資訊安全的意識，邀請供應商參加南亞科技資安月活動「安無所不在 共築安全營運防線」研討會，透過行業領袖和資深專家進行分享與交流，探討如何透過零信任架構提升供應鏈安全，確保我們共同的業務數據和資產免受現代化威脅的侵害，活動共計 26 家供應商共 46 位人員參與。

共150家

依「重要性」、「風險性」、「年度採購金額」、「永續發展」等因子，篩選出須納入管控的關注第一階供應商、設備廠商、外包廠及系統整合廠商

等級B或80分以上

由供應商自行提供第三方資安風險評估工具之姿安風險評級或分數，並須達到等級B或80分以上

85分↑

依照SAQ調查結果、資安認證及重大資安事故紀錄判定風險(85分↑)

8.4 / 誠信經營

南亞科技秉持「勤勞樸實」的企業文化精神，以廉潔誠信、公平透明、自律負責之經營理念，強化法規遵循，針對高階經理人訂有「董事及經理人道德行為準則」、對於員工則訂有「誠信經營守則」、「勞工及道德工作指導書」、「反托拉斯與競爭法遵循守則」，針對供應商並設有電子交易平台；亦設有完善的稽核制度，落實誠信管理，防止違法之情事發生。南亞科技在商業及行為道德準則中，規範不從事慈善相關活動以外之捐獻（如政治捐獻），以保持政治上的中立，並鼓勵員工履行其應盡之公民責任。2025 年未發生任何與誠信經營相關違反法規事件。

道德行為準則

南亞科技參考負責任商業聯盟行為準則（Code of Conduct–Responsible Business Alliance, RBA），訂定「商業及道德行為準則」及「勞工道德管理政策」作為從業行為之依據，定期進行 RBA VAP 驗證，於 2024 年取得銀級。其中「商業及道德行為準則」的適用對象除本公司全體員工（含經理人）外，亦包含子公司與合資公司之員工、客戶、供應商及利害關係人，內容涵蓋商業道德、資訊揭露、環境控制、勞工任用、安全與健康、法規遵循與公司治理、社會參與、尋求建議和提出疑慮的管道等面向。「勞工與道德政策」及「商業及道德行為準則」皆公開發佈於內、外部網站，同仁與外部人員可以隨時進入網站閱讀內容。

為強化同仁誠信與道德意識，要求全體員工及子公司員工需全面遵守行為準則，涵蓋率為 100%。2025 年度持續舉辦「RBA 勞工及道德行為準則教育訓練」及「商業及道德行為準則教育訓練」，受訓對象為全體員工，訓練涵蓋率為 100%；亦針對所有新進人員進行「RBA 勞工及道德行為準則教育訓練」數位課程。

為持續優化從業環境，南亞科技每年透過設定勞工道德目標及實施相關訓練，依照「零貪腐」之管理目標推動「勞工及道德行為準則教育訓練」、「反貪腐宣導教育訓練」、「商業及道德行為準則教育訓練」、「高階管理階層誠信經營教育訓練」、「防範內線交易訓練」、「反托拉斯法宣導」等六項教育訓練，完訓率均 100%。

誠信經營與勞工道德教育訓練實績	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
「RBA 勞工及道德行為準則教育訓練」完訓率[註 1]	100%	100%	100%	100%
「商業及道德行為準則教育訓練」完訓率[註 2]	100%	100%	100%	100%
「反貪腐宣導教育訓練」完訓率[註 3]	100%	100%	100%	100%
「高階管理階層誠信經營教育訓練」完訓率[註 4]	100%	100%	100%	100%
「防範內線交易訓練」完訓率[註 5]	100%	100%	100%	100%
「反托拉斯法宣導」完訓率[註 6]	100%	100%	100%	100%

註：1.「RBA 勞工及道德行為準則教育訓練」2025 年受訓人數共計 3,739 人。（辦理期間 2025/10）
2.「商業及道德行為準則教育訓練」，內容涵蓋舉報政策與舉報機制，2025 年受訓人數共計 3,739 人。（辦理期間 2025/10）
3.「反貪腐宣導教育訓練」2025 年受訓人數共計 3,739 人。（辦理期間 2025/10）
4.「高階管理階層及同仁誠信經營課程」，2025 年受訓人數共計 3,739 人。（辦理期間 2025/10）
5.「防範內線交易訓練 」2025 年受訓人數共計 3,734 人。（辦理期間 2025/11）
6.「反托拉斯法宣導」2025 年受訓人數共計 3,604 人。（辦理期間 2025/06）
7. 上列各課程之受訓人員為當年度實施該訓練時之全體同仁，新進人員皆於新人訓練時辦理。

反托拉斯

為使同仁能夠了解與遵守反托拉斯法，降低南亞科技之觸法風險，南亞科技制定「反托拉斯政策」，並訂有「反托拉斯與競爭法遵循守則」以及「反托拉斯與競爭法遵循作業程序」，嚴格要求員工、各級主管恪遵職守遵循各項規章法令並適時回報董事會其遵循情形，亦針對相關同仁定期舉行訓練課程並要求簽署遵循手冊，2025 年無案件發生。

反貪腐

南亞科技全體員工必須遵守公司「商業及道德行為準則」、「人事管理規則」及「工作規則」相關從業人員之管理規定，凡營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者，經查證屬實，一律免職絕不寬貸，並連同其直屬督導主管亦視情節予以連帶處分。如於「商業及道德行為準則」即規範員工不得有提供 (或接受) 賄賂或參與內線交易等違反道德、損傷公司形象之行為，涉及重大或貪腐違紀事件 (如員工利用職務收受賄賂) 經查證屬實者，立即予以免職，若因此造成公司權益損失情節嚴重者，亦將追究其法律責任。

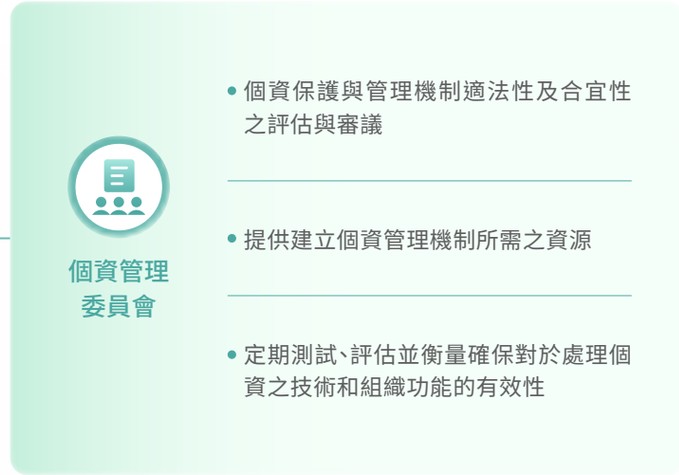
為防範各類弊端發生，凡擔任營業、採購、發包、監工及預算等職務者以及其他與廠商有利益關係之職務者，不得接受廠商邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不得接受其餽贈之財物或其他利益，且相關職務已全面推動定期輪調作業。同時編製反貪腐教材針對全體同仁進行宣導，2025 年完成反貪腐宣導教育訓練涵蓋率 100%之目標，訓練總時數為 3,739 人時，期望所有員工不論在工作與生活，都能遵循道德倫理的規範，以展現「勤勞樸實」的企業文化。

個人資料保護

為確保本公司員工、供應商、客戶或外界人士能遵守個人資料保護相關法令規定，訂有「個人資料管理作業細則」，明定個資組織架構與職掌、於蒐集 / 處理 / 利用個資時之規範、個資當事人權利行使及處理方式等內容，各部門於蒐集、處理個人資料時均應遵守本作業細則。各部門若有委託他人、其他部門或其他公司蒐集、處理個人資料者，須負責確保受委託者之行為符合本作業細則及相關法令規定。除非取得個資當事人的同意或其他法令之特別規定，本公司絕不會將個資當事人的個人資料揭露予第三人或使用於蒐集目的以外之其他用途。另為落實個資處理風險之控管，每年進行一次個資項目盤點與評估是否符合現行政策，依風險等級執行各項改善措施；對於員工或客戶等有關個人資料，設定管制權限，並嚴格限定用途，2025 年未發生高風險項目。

個資管理委員會架構

個資管理委員會權責



2018 年 5 月起，歐盟之「一般資料保護規範 (General Data Protection Regulation，簡稱 GDPR)」正式上路，由於歐洲設有子公司，此法令對歐籍員工、客戶及供應商之個資管理措施具有相當程度之規範。目前南亞科技已依據 GDPR 內容採取各項因應措施，並對外將因應措施公佈於南亞科技官網之個人資料保護通知，將相關制度推行及落實至各子公司，以提升同仁個資保護意識，降低違規觸法之風險。2025 年全體員工個資保護訓練受訓人數共計 3,739 人，完訓率 100% 且無任何違規事件。公司每年進行個資內部稽核，確保個資管理之落實程度。本公司「隱私權及 Cookies 政策」公告於南亞科技官方網頁，於授權之特定目的範圍內，以合理安全的方式蒐集、處理或利用個人資料，並確保客戶得確實行使個資法規賦予之相關權利。由於公司對於個資保護的嚴謹與有效執行，2025 年並未無違反規定之情事發生，且無授權目的外之二次利用情形。

違反個資事件之件數與罰款

年度	2022	2023	2024	2025
個資申訴案件（件）	0	0	0	0
違反個資裁罰案件（件）	0	0	0	0
罰款金額（新臺幣元）	0	0	0	0
外部單位投訴件數（件）	0	0	0	0
主管機關投訴件數（件）	0	0	0	0

內部控制

內部控制制度

南亞科技依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量公司及子公司整體之營運活動，遵循所屬產業法令，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討，以因應公司內外在環境之變遷，確保制度之設計及執行持續有效。

內部控制制度之實施為持續性作業，經由對各項經營與管理作業的不斷檢查，發現與公司政策、作業程序、既定目標或預期標準乖離之事實，藉回饋系統反應至適當管理階層，並針對問題採取必要修正行動，以確保公司經營遵循原規劃方向進行。並藉由內部控制機制達到勾稽目的，以防止作業弊端發生。

內部稽核

南亞科技公司設有稽核室，直屬於董事會，聘任 3 名專任稽核人員，依規定每年參加專業訓練機構所舉辦的稽核業務相關課程，以不斷精進專業能力，透過專業獨立之內部稽核運作架構，以落實內控精神至公司各個層面。

內部稽核人員除針對查核所發現之內控制度缺失及異常事項作成稽核報告外，並列案追蹤跟催，確保相關單位及時採取適當改善措施，另於稽核報告完成之次月底前交付各獨立董事查閱。內部稽核不僅是獨立稽核部門的責任，公司各部門亦需針對特定稽核項目，於規定週期進行自主性的業務檢查，獨立稽核部門則視其自主檢查結果，定期或不定期實施複檢，以確保各部門內控制度確實執行。

內部稽核項目統計

年度	2022	2023	2024	2025
執行稽核項目數	42	42	42	42
發現異常項目數	3	3	2	1[註]
異常改善率	100	100%	100%	100%

註：生產類 1 項，已改善完成。

8.5 / 品質管理

南亞科技的品質管理系統架構以客戶為導向，建置六大品質管理構面分為新製程開發、新產品開發、供應商管理、製程管制、外包管理到客戶服務，依據南亞科技定訂的技術發展策略展開，過程中透過有效的可靠度驗證、問題分析與解決、8D、實驗設計、統計檢定、FMEA 失效模式分析、QC 七大手法、製程管制 SPC/Cpk、防呆設計、內部稽核等手法進行修正與調整，同時兼顧內部流程品質改善與外部客戶滿意度兩方面，不論是內部及外部均使用 PDCA 的管理循環手段運用在各項品質績效指標的活動過程中，持續改善進而達到公司品質目標，確認品質監管與控制措施執行成效，確保品質安全無虞。在 2020-2025 年近六年間無產品召回事件。

品質管理構面

01 新製程開發
- 專案管理
- 項目審查
- 階段審查
- 品質確認
- PFMEA
- Control plan
- SPC/Cpk
- MSA
- 可靠度驗證
- 量產審查
- HSF確認

02 新產品開發
- 專案管理
- 項目審查
- 階段審查
- 設計審查
- 設計驗證
- 品質確認
- DFMEA
- 可靠度驗證
- 客戶送樣驗證
- 量產審查
- HSF確認

03 供應商管理
- 供應商評估
- 供應商稽核
- IQC
- e-COA/SPC
- 異常處理
- 變更管制
- 定期會議
- 稽核輔導
- HSF管制
- 供應商評鑑

04 製程管制
- IPQC
- SPC/Cpk
- FMEA
- Control plan
- APC/R2R
- FDC
- RMS
- PMS
- 校正/MSA
- 可靠度驗證
- 變更管理
- 異常處理
- 出貨品質管制

05 外包商管理
- 外包商評估
- 外包商稽核
- 異常處理
- 變更管制
- 定期會議
- 稽核輔導
- HSF管制
- 外包商評鑑
- 原物料管制
- 測試程式管制

06 客戶服務
- 客戶需求
- 抱怨與退貨
- 交期管制
- 技術服務
- 客戶滿意度
- 客戶變更通知

QC 7 tools | 問題分析與解決 | 8D | 實驗設計 | 統計檢定 | FMEA | SPC/Cpk | 防呆設計 | AI | 內部稽核 | 持續改善

■ 產品品質管制流程

南亞科技致力於提供高品質的產品，建置完善的品質管制流程，涵蓋供應商管理、製程品質管制及出貨品質管制，以確保產品的品質與可追溯性，各項管制說明如下。

供應商品質管理：為確保產品與服務的卓越表現，透過制訂「供應商品質管理規範」與詳細的材料規格，制定了統一的品質標準。所有的標準與要求透過文件系統分發給供應商，並經供應商正式確認與承諾遵循。這些要求涵蓋關鍵參數，以確保產品的性能、可靠性與一致性。建置合格供應商名冊系統，進行供應商評估與審核，並定期對合格供應商進行稽核與績效評估，以符合品質要求。

製程品質管制：採用全自動化生產作業及統計製程管制技術，監控製程變異，及早發現並排除潛在的品質問題，維持製程的穩定性，監控生產良率，定期分析不良原因，並採取改善措施，持續提升產品良率。所有產品都必須通過 100% 的功能與性能測試，確認產品符合規格與客戶要求。

出貨品質管制：透過生產資訊管理系統，進行產品的包裝、標示、數量及出貨條件核對，確保出貨產品與訂單內容一致。系統會記錄產品的生產批號、測試記錄等資訊，實現產品的可追溯性，在出貨前進行最終的抽樣檢驗，確保產品外觀與品質符合標準。

■ 產品品質管制作業

南亞科技建立完整且可追溯的品質資訊，結合 IoT 條碼追蹤、區塊鏈 eCOA 平臺、雲端運算與 EDA 大數據分析，以及機器人自動化檢測，構築全程可視化的品質基礎。透過自動化系統及即時異常處理機制，並利用高解析度影像結合卷積神經網路（CNN）的 AI 影像辨識與自動化缺陷判讀系統，持續優化製程、提升良率，達到客戶高品質的要求。

管制作業	說明
供應商進料檢驗	南亞科技透過條碼系統即時將進料資訊上傳至雲端平臺，完成原物料與品質資料的數位關聯。導入 eCOA 平臺後，品質變更與檢驗紀錄全程透明化，實現 100% 可追溯，強化供應鏈信任度。eCOA 自動化合規檢驗與晶圓進料自動量測，將收集的數據匯入 EDA 系統，減少人工錯誤、提升量測一致性與檢測速度，確保產品品質穩定。藉助雲端大數據分析材料波動與良率關聯，為品質決策提供即時、進一步優化製程並降低成本。
製程中品質管制	透過一套完整的品管工具與變更，異常管理流程，實現全流程監控與快速異常回應。結合統計分析與機器學習，持續偵測製程波動、主動調整參數，以降低不良率。核心工具包括 SPC、FDC、APC、RMS、PMS 以及即時異常處理系統，致力於製程管制及良率品質改善，期提供最好的品質以滿足客戶要求。
出貨品質管制	晶圓出貨檢驗輔以 AI 進行自動化缺陷判讀，透過高解析度影像辨識與卷積神經網路模型應用，能快速且穩定辨識各類微小缺陷，有助於降低人為判斷誤差、提升檢測效率並透過 AI 對缺陷類型分析，回饋製程端進行持續改善。

南亞科技持續要求主要原物料供應商取得 ISO 9001 認證，並維持主要供應商 100% 認證涵蓋率。以 2023 年為基準年（100%），2024 年及 2025 年皆持續維持 100% 涵蓋率；隨著供應鏈規模擴大與新增供應商加入，公司亦持續將新供應商納入認證管理範圍，以精進供應鏈品質管理成效。2026 年將持續以維持 100% 認證涵蓋率為目標。

南亞科技設置進料檢驗專責人員，藉由標準化進料檢驗、自動化原料檢驗數據確認、電子化異常管理機制，及時掌握進料品質狀況、釐清供應端責任、強化供應原料品質。南亞科技導入自動化電子檢驗報告系統 (eCOA) 進行供應商原料檢驗報告的判讀，透過系統自動核對檢驗數據，達到快速、大量、正確的檢驗目標。我們將進料檢驗退貨率作為監測與推動供應商品質持續改進的關鍵指標，過去三年，憑藉嚴謹的供應商管理與技術支援，成功實現了拒收率的持續下降。以 2023 年為基準年統計計算，設定進料檢驗退貨率目標至 2030 年皆保持低於 0.05%，團隊亦持續努力改善使降低異常發生，保障來料品質。

南亞科技將出貨檢驗缺陷晶粒點除率 2025 年的目標值設定為低於 0.20%。實際檢測結果為 0.23% 略高於目標，其主要原因是 2025 年第一季出現聚酯膠孔洞異常（PIQ abnormal hole）事件。針對此問題，我們啟動了去光阻與清洗製程的優化，同時持續精進出貨檢驗（OQC）流程。經過這些改進後，在 2025 年第二季即成功將缺陷率降至目標以下。因已顯著提升品質控制效能，我們將 2026 年的出貨缺陷晶粒點除率目標收緊至低於 0.10%。我們將秉持嚴謹的檢驗程序與持續改進的精神，持續提升產品品質，確保為客戶提供更可靠的產品與服務。

外包封測品質管制：2025 年外包廠商的 ISO 9001 認證率達 100% 及外包產線的關鍵製程 Cpk>1.67 達成率為 100%，主要外包廠 OQC 檢驗合格率 100%，充分保證產品生產穩定並且出貨產品品質均符合相關規範。

項目 / 年份	2023	2024	2025	2026 目標
主要原物料供應商 ISO 9001 認證率	100%	100%	100%	100%
進料檢驗退貨率	0.03%	0.02%	0.02%	< 0.05%
外包廠商 ISO 9001 認證率	100%	100%	100%	100%
外包產線關鍵製程 Cpk >1.67 達成率	100%	100%	100%	100%
主要外包廠 OQC 檢驗合格率	100%	100%	100%	100%

■ 客訴處理流程

南亞科技依循《客戶客訴退貨處理規範》處理客訴案件，此客訴流程符合 ISO 9001 國際標準，規範已明確規定產品問題及各支援部門的職責分工，並設定相關的管理目標，確保問題能在時限內妥善解決。

南亞科技致力於提升產品品質及快速回應客戶品質問題以滿足客戶期望，為加速問題分析效率，客戶或最終用戶如有品質問題可聯絡銷售人員，南亞科技會瞭解客訴原因及要求 ，並視需求至客戶端進行問題初步勘驗，若經判定為南亞科產品相關問題或仍須進一步分析，則至客訴系統立案，銷售人員會提供客訴案號給客戶並安排退運事宜，南亞科收到客訴品後進行分析，依案件緊急程度追蹤分析進度，時限內彙整客訴分析報告向客戶更新分析進度直至結案。透過市場應用工程、品保、產品工程、製程等部門分工合作，以客訴管理系統進行流程管理，歷年來 90% 以上的客訴案件均能於目標時限內回覆客戶。一般件：客戶僅分析做為品質監控之依據，處理為 14 個工作天，急件：有影響客戶生產或有品質疑慮的案件，處理為 7 個工作天。

品保處
品質客訴的最高裁決單位，負責最終判定與決策。

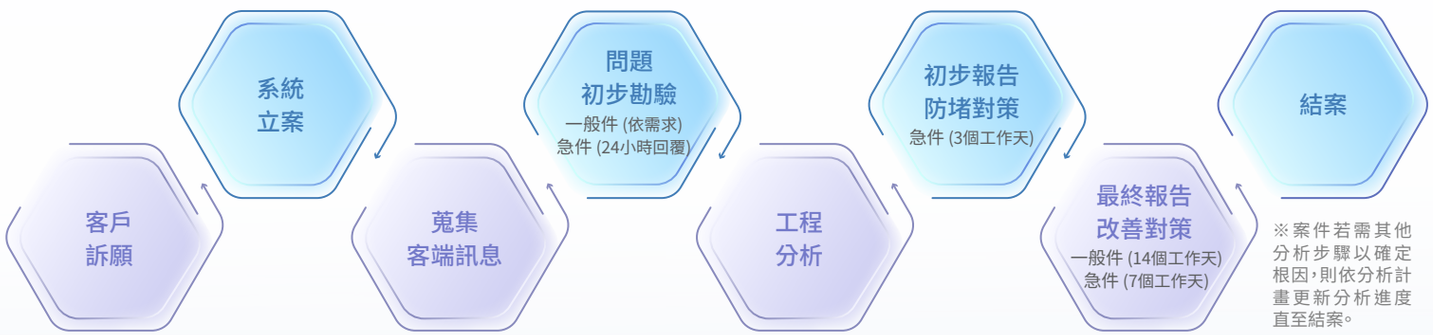
品質保證部
1. 確認客訴原因
2. 判定責任歸屬
3. 監控客訴結案時效達成率
4. 審核與推動預防矯正措施
5. 彙整分析報告

客訴 lesson learnt 作為新產品開發及製程改善的參考依據：

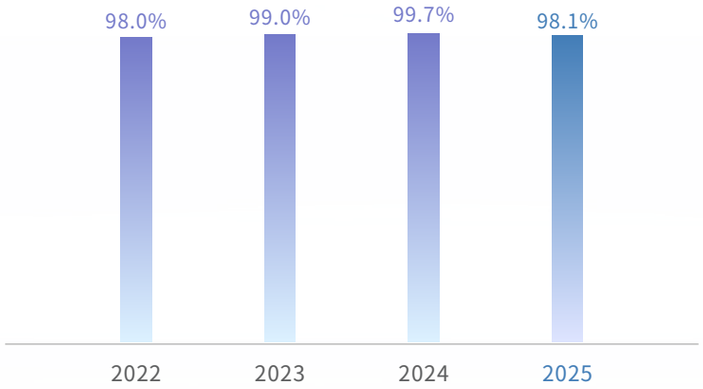
- 測試與設計問題：列入 DFMEA (設計失效模式與效應分析)，提前辨識與降低設計階段的潛在風險。
- 晶圓製程缺陷：列入 PFMEA (製程失效模式與效應分析)，針對製程環節的缺陷進行系統性分析與改善。

透過上述機制，南亞科不僅能快速、有效地回應客戶訴求，亦能將客訴資訊轉化為持續改進的動能。

客訴處理流程



客訴案件時效達成率



2025 年有 98.1% 之案件於目標時限內完成，將持續與客戶保持緊密的溝通，於最短時間瞭解客戶使用方式及失效條件以便加速分析並解決問題，未達標部分屬於分析難度較高之案件，需進行客戶平台分析，量測平台訊號、調校參數、開發測試程式等，故較為費時，分析過程皆會定期更新分析進度並與客戶討論分析計畫。

■ 品質管理系統的國際驗證

南亞科技通過第三方稽核單位英商勞盛公司認證 (LRQA Group Limited Taiwan Branch)，並取得 ISO 9001 及 IATF 16949 國際品質系統管理證書，依照其標準之品質管理系統要求為基本架構，作為南亞科技品質管理系統之指導原則及各部門各項作業程序遵循之依據。為滿足客戶在功能安全方面的要求，南亞科技通過第三方稽核單位 SGS 公司認證 (SGS Taiwan Ltd)，取得 ISO 26262 國際道路車輛功能安全管理證書。

■ 品質管理系統內部稽核

南亞科技品質管理系統透過每年內部稽核活動確認品質管理系統執行情形，由品質系統管理代表品保處最高主管擔任召集人，品保處依品質管理系統之規劃對所有相關部門每年稽核一次，系統稽核涵蓋整個品質管理體系包括品質系統稽核、製程稽核及產品稽核，品保單位也推廣各單位進行自主稽核及交叉稽核。品保單位負責擬定稽核計劃，為提升內部稽核成效，成立品質稽核小組，由受過稽核訓練且經評鑑合格之人員擔任稽核成員，秉持客觀公正之立場執行內部稽核工作。稽核實施及記錄，稽核小組於稽核期間所發現之缺點，由稽核主導部門開立「矯正措施單電子表單」並請改正部門確認，及進行稽核缺失追蹤與效果確認，受稽核區域管理階層之責任，應確保所有必要的改善對策及矯正措施已在規定的時間內完成。品保處於品質月會及每半年品質系統管理審查會議向高階主管報告內部稽核結果，並對所發現之缺失要求採取矯正措施。2025 年度整體內部稽核無重大缺失。

■ 強化品質意識

南亞科技推廣「堅守品質、創造價值」的品質文化，落實南亞科技品質管理精神，營造激勵員工進行技術創新、持續改善、團隊合作的環境，期望能提升員工達成營運目標、品質政策、公司永續經營的能力，為使公司每位員工都能了解且有效運作，透過年度訓練發展計畫之核心課程、專業職能訓練、品質訓練課程及電子公告、品質海報宣導、傑出團隊、改善提案制度、品質競賽及技術論文競賽及相關推廣活動，塑造品質意識、品質責任及品質文化素養，達成全面品質提升。2025 年辦理品質課程及時數詳如右：

推廣持續改善活動

項目	說明
制定	定訂《品質政策》，建立品質核心價值： 我們秉持追根究底，實事求是的精神，精益求精，以滿足客戶對產品品質、交期及服務的需求。 政策及目標公佈於公司首頁及運用 TDS 員工訓練系統全員宣導。
創新	舉辦傑出團隊，鼓勵員工投入品質創新及團隊合作並提升持續改善能力，樹立成功團隊合作模式典範。
分享	建立知識庫管理平台「知識大聯盟」，全員品質管理，職人學習專區，品質經驗分享。
獎勵	建立「提案改善獎勵」及「傑出團隊選拔」推行持續改善活動及改善競賽。 對於員工提出的創新點子給予肯定獎勵，激發員工思考改善機會，提出有益於經營績效之提案。
提升	每月進行品質競賽評比，藉由量化的指標來評核品質管理績效，包含異常避免防範、產線良率、缺陷數量、設備異常及晶圓外觀異常等指標進行評比，以激勵全體同仁對品質管理及持續改善工作的重視。
稽核	透過內部品質稽核、客戶稽核及第三方稽核，持續品質改善與獎勵，每年通過第三方稽核品質管理系統認證。

品質管理系統訓練

訓練類別	品質教育訓練課程	對象	時數
全員指定閱讀	品質 _HSF 與負責任的礦產採購政策及目標	全體員工	914
	綠色產品教育訓練	全體員工	1,779
	負責任採礦調查報告	全體員工	1,778
新進人員品質訓練	新進人員 (I) 品質概念與品質管理系統 , 知識管理概論與系統介紹	新進人員 (一個月內)	1,994
	新進人員 (II)：NTC 產品介紹 ,process & equipment 概論 ,DRAM 動作原理 ,SPC, 品質成本 , 問題分析與解決手法 , 文件管制 , 變更管理規定 , 採購管理 ,EDA 系統介紹	新進人員 (六個月內)	7,979
半導體製程	新產品開發暨驗證流程介紹	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 行銷及品保人員	104
	Parameter Tool 概論 ,Defect Inspection Tool 概論 ,Stack Process Integration, Basic Record (進階課程),MOS 元件物理	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 行銷及品保人員	775
產品技術	物性故障分析及各式電子顯微鏡原理及應用	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 行銷及故障分析人員	426
	封裝製程簡介	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 行銷及品保人員	102
	電性及化性分析	製程 / 產品工程 / 測試及品保人員	138
	製程開發訓練：製程及設備介紹	研發 / 製程人員	367
測試技術	測試基本概念	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 測試及品保人員	98
	產品後段生產流程	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 測試及品保人員	78
	封裝後測試製程簡介	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 測試及品保人員	47
品質管理	內部稽核員訓練：品質管理系統 , 無有害物質管理系統	品質稽核人員	169
	車用產品開發暨驗證流程介紹	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 測試 / 行銷及品保人員	29
	新產品導入 Sub-plan & PCRB 審查程序	研發 / 設計 / 製程及品保人員	100
	供應商 / 外包廠品質管理	資材 / 製程及品保人員	42
	產品 / 製程變更通知流程及管理	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 測試 / 行銷及品保人員	64
	製程異常處理規定	研發 / 設計 / 製程 / 測試及品保人員	105
	客訴暨分析流程簡介	業務 / 行銷 / 產品工程及客戶服務人員	42
	校正管理系統介紹	設備及品保人員	110
	失效模式效應分析 (FMEA)	研發 / 設計 / 製程 / 設備及品保人員	48
	車用產品 APQP/PPAP 流程介紹	研發 / 設計 / 製程 / 產品工程 / 測試 / 行銷及品保人員	74
	實驗設計方法 (基礎)	研發 / 設計 / 製程及品保人員	117
	品質可靠度驗證：產品可靠度介紹 , 介電層製程可靠度 , 元件製程可靠度 , 金屬層製程可靠度	研發 / 設計 / 製程及品保人員	561
	生產製造處：品質訓練，公司產品、生產指標介紹及製程簡介 , 產線管理與作業規定 , 電腦應用操作	生產單位人員	430
全年度品質相關教育訓練總時數	18,470		

8.6 / 客戶關係管理

南亞科技致力提供最好的客戶服務，並深信適質適時的客戶服務乃維繫客戶關係重要的關鍵，而客戶關係良好將有助於建立客戶忠誠度，鞏固與客戶間之良好信賴關係。本公司之願景係成為智慧世代最佳記憶體夥伴，以服務為導向，透過與晶片商及客戶緊密的合作，強化產品的研發與製造，滿足多樣化需求，提供客戶全方位產品及系統解決方案，提供更加優質與更值得信賴的服務。

客戶服務流程

產品設計與測試驗證階段

為促進客戶服務之效率與頻率及更有效拉近與客戶之關係，由市場應用工程處支援台灣、大陸、東南亞、歐美、日韓等各區域客戶之技術性需求，並配合客戶需求，不定期進行技術交流及提供 DRAM 專業課程。2025 年共舉辦 114 場次，提供技術支援及協助解決客戶工程人員於設計與測試所面臨的問題，及增進客戶對於 DRAM 使用及應用的理解。

此外，南亞科技經由高效率、密集式、優質的客戶平台參數量測服務，協助客戶了解其產品平台之特性，可大幅度加速客戶端新產品的研發進度及驗證週期、降低投資風險、協助終端產品及時投入需求市場。南亞科技亦提供客戶產品共同驗證服務，協助客戶於產品初期的開發與驗證，提早發現相容性問題並於量產前改善。2025 年共完成量測服務 1142 件及共同驗證服務 28 件。

若客戶針對產品有規格以外的需求，會透過南亞科技內部的 DMS(Document Management System) 系統，將客戶需求通知相關單位進行分析評估其可行性，以利產品或服務的提升。

生產銷售階段

南亞科技藉由嚴格的品質控管，產出符合客戶品質要求之產品。業務人員透過與客戶持續溝通，每週將客戶未來的需求預估反饋於總公司，總公司彙整全球業務反饋的需求預估後，透過產銷系統轉化為生產計畫，並根據業務人員每週的反饋持續調整，以符合客戶需求。此外，南亞科技與全球前幾大國際快遞業者均有合作，根據客戶區域及遞送效率，選擇最適合的快遞公司，以確保產品按照客戶要求時間運抵。

售後服務階段

針對客戶品質問題，南亞科技透過 8.5 品質管理的客訴處理流程，解決產品問題，以滿足客戶期望。

若業務及行銷人員於上述任何階段，收到客戶的需求或非品質相關抱怨，則可透過南亞科技的 CRS(Customer Request System) 系統呈報，並由相關權責單位相關單位進行審核及評估，以利於客戶指定期限前回覆。

客戶機密資訊保護

針對客戶隱私，南亞科技訂有「個人資料管理作業細則」，做為個資蒐集 / 處理 / 利用之準則。除非取得個資當事人的同意或其他法令之特別規定，絕不會將客戶個資揭露予第三人或使用於蒐集目的以外之其他用途。

南亞科技制定「公司機密管理辦法」訂定機密等級，並指定全體員工閱讀，及於進出辦公區及廠區皆設有金屬探測門，資安管制品不得攜出入，物品攜出入皆須隨人員通過金屬探測門檢查，及公司機密資訊未經授權，不得對他人揭露，以保障客戶權益。

客戶滿意度

南亞科技透過客戶滿意度調查、商業及技術評核會議、客戶服務平台的設置等多元溝通管道，積極了解客戶對產品品質、交期及服務等各項需求，以持續精進本公司各項產品及服務並持續深化客戶關係。

在客戶滿意度方面，每年均透過中立第三方調查公司及內部調查方式，以網路或訪談方式進行直接交易及終端客戶之滿意度調查，期能以更公正客觀的觀點來瞭解客戶需求，調查內容包括「產品」、「交貨」、「品質」、「技術服務」、「溝通」、「商業模式」及與「同業排名比較」等面向。

南亞科技有完整的客戶滿意度處理標準程序及客戶滿意度委員會，運用 PDCA(Plan, Do, Check, Action) 的管理循環手法在滿意度的過程中，形成提升客戶滿意度為共同的目標。委員會由跨部門單位組成，由行銷、業務、營管、市場應用工程及品保部門之主管參與，其主要作業項目包含調查對象選定、發送問卷、問卷回收、資料分析、定期檢視客戶的意見、協調及提出適當的改善計畫，並於高階主管會議中呈報客戶滿意度結果，最後將持續改善方向回饋予客戶，整合成一個完整及有效的跨功能服務團隊，透過「服務」創造共存共榮價值的客戶關係管理，持續提升客戶滿意度。

除客戶滿意度調查外，客戶定期與南亞科技的服務團隊進行商業及技術評核會議，保持密切的聯繫提供更好的服務。為提高客戶滿意度，南亞科技特別建立審查平台，優先負責處理和改善客戶的需求。客戶也可透過南亞科技的公司首頁找到聯絡我們的客戶服務平台，提出建議及需求，持續精進客戶關係。我們將更致力加強內部相關部門緊密協同合作，以應對客戶的緊急或突發性需求，並不斷努力提升產品品質，促進與客戶溝通品質問題的及時性和有效性，同時與客戶保持良好的溝通，盡最大努力滿足客戶的要求。

聯絡我們 (nanya.com)　Contact Us (nanya.com)

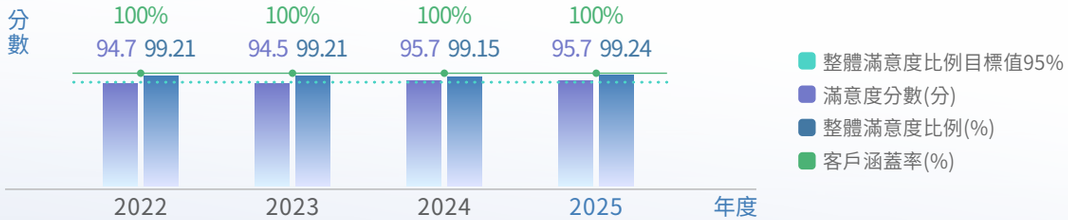
客戶滿意度調查流程

2025 年客戶滿意度整體平均分數為 95.7 分，達成目標設定之 91 分。每年定期檢視客戶滿意度調查實績及標竿學習，訂定合理目標值，目標值由品保處呈核總經理核准，2026 年目標值設定為 91 分以上。

經分析客戶在技術服務及溝通兩個面向給予 97 分以上高度評價，主要是南亞科技在產品設計及測試驗證階段時協助客戶加速新產品驗證及技術交流的成果，另外南亞科技基於市場供需及產品應用狀況，加速新產品的開發，強化與客戶交流及積極態度面對各項改善議題，堅持產品品質把關並傾聽及重視客戶的聲音持續改善。

南亞科技歷年來的整體表現受到客戶的肯定，以整體分數達 80 分以上為滿意，在 2025 年有 99.24% 的客戶對南亞科技整體表現感到滿意，已連續 8 年超越客戶滿意度達 95% 以上之目標設定值。2026 年客戶滿意比例目標值設定為 95% 以上。

客戶滿意度結果



9 附錄

9-1 關於本報告書 211
9-2 南亞科技永續績效 212
9-3 GRI準則對照表 222
9-4 SASB對照表 235
9-5 聯合國全球盟約對照表 237
9-6 永續揭露指標對照表 238
9-7 上市上櫃公司氣候相關資訊 239
9-8 查證聲明書 240

9.1 / 關於本報告書

報告概況

本報告書為南亞科技第 16 本永續報告書，涵蓋本公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日之公司治理、環境永續發展、員工照護及社會公益資訊。本報告書揭露之財務資訊係依據南亞科技股份有限公司之合併財務報表編製；非財務資訊之揭露範圍與本公司合併營收範圍 100% 一致，涵蓋南亞科技及其合併子公司之主要營運活動。

各項永續績效指標資料由相關權責單位依據公司永續管理制度進行蒐集與彙整，並涵蓋合併財務報表所納入之營運據點 (如下表)。

本報告書所揭露之永續績效指標涵蓋南亞科技於台灣之主要營運據點及相關子公司之營運活動。若個別指標之揭露範圍與報告邊界有所不同，將於該指標附註說明。

關係	企業名稱	主要營業或生產項目
母公司	南亞科技股份有限公司	半導體產品研發、設計、製造與銷售
子公司	南亞科技美國公司	半導體產品銷售
子公司	南亞科技德拉瓦公司	半導體產品設計
子公司	南亞科技香港公司	半導體產品銷售
子公司	南亞科技日本公司	半導體產品銷售
子公司	南亞科技國際有限公司	一般投資業務
子公司	智憶科技股份有限公司	半導體產品設計
孫公司	南亞科科技 (深圳) 有限公司	半導體產品銷售
孫公司	南亞科技歐洲公司	半導體產品銷售

發行時間

南亞科技每年定期發行永續報告書

- 現行版本：2026 年 8 月
- 上一版發行日：2025 年 6 月
- 下一版發行日：2027 年 8 月

資料揭露時間範圍

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 (與財報報導期間相同)

數據品質管理

- 財務數據：KPMG
- 組織型溫室氣體盤查 ISAE3410 有限等級確信：EY
- 永續報告書 AA1000 AS V3 Type II 高度保證等級：BSI

永續報告書保證

本報告書外部保證單位經由集團各司高階管理人同意由 BSI 執行查證作業，保證等級：AA1000 AS V3 Type II 高度保證等級、SASB 準則中度保證等級

管理系統驗證

- 品質管理 ISO 9001, IATF 16949：LRQA
- 環境管理 ISO 14001 : LRQA
- 資訊安全管理 ISO 27001 : SGS
- 能源管理 ISO 50001 : LRQA
- 職業安全衛生 ISO 45001/TOSHMS : LRQA
- 負責任商業聯盟 RBA VAP : SGS

編撰指引與準則

GRI Standards 2021

資料範疇

南亞科技股份有限公司及子公司

報告書管理流程

1	年度成果檢視
2	撰寫方向確認
3	資料蒐集
4	報告書整理製作
5	第三方保證
6	永續發展委員會確認
7	提報公司董事會通過
8	報告書於公司網站企業永續 ESG 專區網頁發行

聯繫窗口

- 南亞科技股份有限公司 永續發展推動中心 謝資深處長
- 電話：+886-2-2904-5858
- 電子信箱：NTCESG@ntc.com.tw

9.2 / 南亞科技永續績效

信守承諾的企業

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
營業收入 (新臺幣億元)	經營策略與績效	201-1	569.5	298.9	341.3	665.9
本期淨利 (損)(新臺幣億元)	經營策略與績效	201-1	146.2	(74.4)	(50.8)	66.1
所得稅費用 (利益) (新臺幣億元)	經營策略與績效	201-1	22.6	(32.7)	(14.7)	12.7
現金股利 (新臺幣億元)	經營策略與績效	201-1	66.0	-	-	46.5
研究發展費用 (新臺幣億元)	創新	201-1	78.4	75.8	76.9	70.4
資本支出 (新臺幣億元)	經營策略與績效	201-1	207.1	132.4	161.4	134.5
每股盈餘 (損失) (新臺幣元)	經營策略與績效	201-1	4.72	(2.40)	(1.64)	2.13
獨立董事比率 (%)	誠信透明	2-9	33%	33%	33%	33%
董事會出席率 (%)	誠信透明	2-9	95.8%	98.3%	100%	100%
「RBA 勞工及道德行為準則教育訓練」完成率 (%)	誠信透明	205-2	100%	100%	100%	100%
「商業及道德行為準則教育訓練」完成率 (%)	誠信透明	205-2	100%	100%	100%	100%
反貪腐教育訓練完成率 (%)	誠信透明	205-2	100%	100%	100%	100%
內部稽核異常改善率 (%)	誠信透明	205-2	100%	33%	100%	100%
申訴及舉發案件數	人才	205-3	5	3	7	7

專業創新的最佳記憶體夥伴

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
每年研發支出佔營收比例 (%)	創新	*	13.8%	25.3%	22.5%	10.6%
研發人員占員工比率 (%)	創新	*	27.1%	28.9%	29.7%	31.0%
全球專利獲准累積件數	創新	*	5,913	6,866	7,784	8,600
提案改善活動效益 (新臺幣億元)	創新	*	7.57	7.56	3.66	5.63
客訴處理時效達成率 (%)	誠信透明	*	98%	99%	99.7%	98.1%
客戶滿意度 (分數)	誠信透明	*	94.7	94.5	95.7	95.7
客戶滿意度調查涵蓋率 (%)	誠信透明	*	100%	100%	100%	100%

共享價值的推動者

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
每年要求第一階供應商以「永續管理自評問卷」自評風險完成率達 (%)	責任採購	308-1	100%	100%	100%	100%
每三年完成要求關鍵供應商接受由負責任商業聯盟認證之第三方機構進行行為準則稽核的比例 (%)	責任採購	308-1	100%	100%	100%	100%
每年要求關注高風險供應商接受供應商健檢精進計畫稽核的累計家數	責任採購	308-1	100%	100%	100%	100%
要求供應商執行無衝突金屬與負責任的礦產盡職調查，合規礦產使用率 (%)	責任採購	308-1	100%	100%	100%	100%

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
關注高風險供應商安全衛生輔導完成率 (%)	責任採購	308-1	100%	100%	100%	100%
提升原物料在地採購比例 (%)	責任採購	204-1	30%	31%	31%	31%
主要供應商 (含關注供應商) 簽署供應商 (承攬商) 行為準則之比率 (%)	責任採購	414-1	100%	100%	100%	100%
新供應商簽署比率 (%)	責任採購	414-1	100%	100%	100%	100%
關注供應商簽署比率 (%)	責任採購	414-1	100%	100%	100%	100%
主要供應商 (Tier 1) 家數	責任採購	2-6	282	273	295	285
原料類第一階供應商家數	責任採購	2-6	80	79	85	80
原料類關注第一階供應商家數占比 (%)	責任採購	2-6	100%	100%	100%	100%
原料類關注第一階供應商採購金額占比 (%)	責任採購	2-6	100%	100%	100%	100%
第一階關注供應商永續性風險評估之高風險比率 (%)	責任採購	308-2	5%	5%	5%	5%
第二階關注供應商永續性風險評估之高風險比率 (%)	責任採購	308-2	5%	5%	5%	5%
高風險永續性稽核家數	責任採購	308-1	20	18	20	20
高風險永續性稽核平均分數	責任採購	308-1	90	90	93	85
高風險永續性稽核不符合項目數	責任採購	308-1	74	57	61	94
高風險永續性稽核改善完成率 (%)	責任採購	308-1	100%	100%	100%	100%

綠色科技的生產者

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
原料使用改善案：延長使用週期 (項次)	綠色	302-5	3	2	0	0
原料使用改善案：開發新製程配方 (項次)	綠色	302-5	10	18	11	9
原料使用改善案：降低製程用量 (項次)	綠色	302-5	11	15	9	23
溫室氣體排放 (公噸－ CO_2e)(包括範疇一與範疇二市場係數法)	綠色	305-1、305-2	440,954	430,324	409,138	417,308
• 範疇一 (公噸－ CO_2e)	綠色	305-1	59,788	56,654	39,063	51,088
• 範疇二 (公噸－ CO_2e) (市場係數法)	綠色	305-2	381,166	373,670	370,075	366,220
• 範疇二 (公噸－ CO_2e) (地區係數法)	綠色	305-2	385,177	385,700	386,774	372,473
• 範疇三 (公噸－ CO_2e)	綠色	305-3	940,525	816,878	817,588	1,290,121
含氟溫室氣體排放 (公噸－ CO_2e)	綠色	305-1	45,248	36,967	20,779	23,579
單位產品面積溫室氣體排放量 (範疇 1+2) (公斤 CO_2e/ 晶圓面積 (cm^2))	綠色	305-1	0.75	0.90	0.88	0.89
單位產能溫室氣體排放量 (範疇 1+2) (公斤 CO_2e/ 千顆晶粒)	綠色	305-1	405	430	416	381
單位營收溫室氣體排放量 (範疇 1+2) (公斤 CO_2e/ 新臺幣百萬元)	綠色	305-1	7,743	14,396	11,988	6,267
PFC 減量績效 (公噸 CO_2e)	綠色	305-1	631,790	519,478	537,572	537,572
單位晶圓產生量之 PFC 排放量 (公斤 / 公噸)	綠色	305-1	447	453	261	293

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
單位營收 PFC 排放量 (公斤 CO_2e/ 新臺幣百萬元)	綠色	305-1	794	1,237	609	354
能源使用 (MWH)(包括電力、天然氣與蒸汽)	綠色	302-1	831,862	857,068	895,301	948,165
• 能源使用 (MWh)(非再生能源)	綠色	302-1	823,982	832,578	860,071	868,005
• 能源使用 (MWh)(再生能源)	綠色	302-1	7,880	24,490	35,230	80,160
能源成本 (新臺幣萬元)	綠色	302-1	193,587	240,424	297,180	367,696
單位產能能源成本 (新臺幣萬元 / 千顆晶粒)	綠色	302-1	0.178	0.24	0.302	0.336
單位營收能源成本 (新臺幣萬元 / 新臺幣百萬元)	綠色	302-1	3.4	8.0	8.7	5.6
非再生電力用量 (MWh)	綠色	302-1	736,419	741,952	860,071	770,206
再生能源電力消耗 (MWh)	綠色	302-1	7,880	24,490	35,230	80,160
單位營收用電量 (MWh/ 新臺幣百萬元)	綠色	302-1	13.1	28.7	26.2	12.8
單位產能用電量 (MWh/ 千顆晶粒)	綠色	302-1	0.68	0.77	0.81	0.78
天然氣用量 (立方公尺)	綠色	302-1	4,780,740	5,228,039	5,630,508	5,794,914
單位產能天然氣用量 (立方公尺 / 千顆晶粒)	綠色	302-1	4.4	5.2	5.7	5.3
單位營收天然氣用量 (立方公尺 / 新臺幣百萬元)	綠色	302-1	83.9	174.9	165.0	87.0
2017 年起執行節能措施累積節電量 (MWh / 年)	綠色	302-4	63,228	68,565	74,078	78,773
氣候災害造成生產中斷日數	綠色	201-2	0	0	0	0

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
氮氧化物排放量（公噸）	綠色	305-7	10.50	11.21	11.21	13.07
硫氧化物排放量（公噸）	綠色	305-7	1.66	1.66	1.66	2.21
揮發性有機物排放量（公噸）	綠色	305-7	17.31	14.24	12.72	14.65
單位產品空氣汙染物排放量降低程度 (%)(以 2017 年為基準)	綠色	305-5	-38.8%	-45.3%	-50.3%	-48.5%
揮發性有機氣體 (VOC) 排放削減率 (%)	綠色	305-5	-	-	>96.4%	>95.4%
空汙防制設備異常事件（件數）	綠色	*	0	0	0	0
通過 ISO 14001 認證廠數（廠）		403-1	1	1	1	1
通過 ISO 14001 認證廠區比例 (%)		403-1	100%	100%	100%	100%
用水量（千噸）	綠色	303-5	3,388	3,385	3,955	4,063
單位產能用水量 (公噸 / 千顆晶粒)	綠色	303-5	3.11	3.38	4.02	3.71
單位營收用水量 (公噸 / 新臺幣百萬元)	綠色	303-5	59.5	113.2	115.9	61.0
回收再利用水量（千噸）	綠色	303-5	5,700	5,832	5,590	5,530
超純水用量（千噸）	綠色	303-5	3,578	3,398	3,484	3,619
單位產能超純水用量 (公噸 / 千顆晶粒)	綠色	303-5	3.29	3.40	3.54	3.31
單位營收超純水用量 (公噸 / 新臺幣百萬元)	綠色	303-5	62.8	113.7	102.1	54.4
柴油用量 (公升)	綠色	302-1	30,500	20,000	20,000	20,000

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
單位晶圓面積 VOC 排放 (公斤 /m^2)	綠色	302-1	0.29	0.30	0.27	0.31
單位產能 VOC 排放 (公克 / 千顆晶粒)	綠色	302-1	15.9	14.2	12.9	13.4
單位營收 VOC 排放 (公克 / 新臺幣百萬元)	綠色	302-1	304	476	373	220
廢水排放量 (千噸)	綠色	303-4	2,695	2,446	2,864	3,017
單位產能廢水排放量 (公噸 / 千顆晶粒)	綠色	303-4	2.48	2.44	2.91	2.76
單位營收廢水排放量 (公噸 / 新臺幣百萬元)	綠色	303-4	47.3	81.8	83.9	45.3
環境會計支出金額 (新臺幣仟元)	綠色	*	1,221,153	865,674	1,147,943	1,392,763
廢棄物總量 (公噸)	綠色	306-3	23,981	22,403	22,732	25,652
一般廢棄物 (公噸)	綠色	306-3	6,383	5,881	6,060	7,580
• 有害廢棄物 (公噸)	綠色	306-3	17,598	16,522	16,671	18,072
• 廢棄物回收率 (%)	綠色	306-4	92.1%	98.8%	98.6%	97.2%
單位產能廢棄物產出量 (公斤 / 千顆晶粒)	綠色	306-3	22.0	22.4	23.1	23.4
單位營收廢棄物產出量 (公斤 / 新臺幣百萬元)	綠色	306-3	431.7	749.5	666.0	385.2

重視專業人才的雇主

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
員工數 (人)	人才	2-7	3,685	3,647	3,693	3,835
男性員工數 (人)	人才	2-7	2,670	2,634	2,671	2,786
女性員工數 (人)	人才	2-7	1,015	1,013	1,022	1,049
員工國籍數	人才	2-7	16	16	14	17
身心障礙員工晉用人數 (人)	人才	406-1	36	40	42	37
身心障礙員工晉用比率 (%)	人才	406-1	1.01%	1.13%	1.17%	1.00%
員工訓練上課總人次 (人)	人才	404-1	163,746	177,731	203,451	220,000
員工訓練總班次 (班次)	人才	404-1	3,091	3,089	3,476	4,003
員工訓練總訓練人時數 (小時)	人才	404-1	157,720	134,279	160,886	227,588
員工訓練平均每人受訓時數 (小時)	人才	404-1	42.8	36.8	43.6	65.1
員工訓練總訓練費 (新臺幣元)	人才	404-1	9,604,391	21,616,083	26,824,445	20,310,095
員工訓練平均每人訓練費 (新臺幣元)	人才	404-1	2,606	5,927	7,264	5,303
人力資本報酬率 (%)	人才	*	10.1%	4.8%	5.5%	11.6%
人員訓練投資報酬率 (%)	人才	404-1	796%	209%	217%	218%
全體員工女性比例 (%)	人才	2-7	27.54%	27.78%	27.67%	27.35%
基層主管女性管理比例 (%)	人才	405-1	93.14%	93.14%	93.07%	93.07%

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
中高階管理階層女性比例 (%)	人才	405-1	11.49%	12.02%	12.55%	12.55%
與生產營收相關部門之女性主管比例 (%)	人才	405-1	32.04%	38.49%	38.19%	38.31%
與 STEM 相關職務之女性比例 (%)	人才	405-1	16.34%	16.43%	16.44%	16.51%
缺勤率 AR	人才	405-1	0.16%	0.27%	0.34%	0.05%
離職率 (%)	人才	401-1	9.05%	4.81%	6.35%	11.03%
1 年以內新進員工離職率 (%)	人才	401-1	14.99%	7.77%	11.16%	13.7%
自願離職率 (%)	人才	401-1	8.80%	4.58%	6.21%	10.73%
參與工會人數 (人)	人才	407-1	86 人	88 人	88 人	108 人
參與工會比率 (%)	人才	407-1	2.40%	2.49%	2.45%	2.91%
管理階層女 / 男平均全薪比率 (%)	人才	405-2	95.68%	95.02%	94.58%	93.35%
管理階層女 / 男平均酬勞比率 (%)	人才	405-2	95.28%	95.30%	94.57%	93.46%
非管理階層女 / 男平均全薪比率 (%)	人才	405-2	108.42%	106.99%	105.84%	105.84%
非管理階層女 / 男平均酬勞比率 (%)	人才	405-2	111.43%	109.28%	108.91%	109.01%
職缺由內部員工轉職填補比率 (%)	人才	*	85.90%	65.80%	61.41%	77.2%
育嬰留停復職率 (%)	人才	401-3	82.35%	71.43%	81.48	86.36%
育嬰留停留任率 (%)	人才	401-3	80.00%	100.00%	90.00%	78.26%
員工平均認同度達 7 以上比例 (10 分量表)	人才	401-3	76.2%	75.3%	73.0%	77%

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
安全－失能傷害頻率	人才	403-9	0	0.41	0.41	0.41
安全－失能傷害嚴重率	人才	403-9	0	18	6.2	3
總和傷害指數	人才	403-9	0	0.09	-	0.04
公傷 / 死亡人數－員工（位）	人才	403-9	0	3	3	3
公傷 / 死亡人數－承攬商（位）	人才	403-9	0	1	1	0
RBA VAP 分數	人才	205-2	193.6(2020 年)	200.0(2022 年)	193.8(2024 年)	193.8(2024 年)
化學暴露造成的職業病件數	人才	403-10	0	0	0	0

註：2023 及 2024 年度之員工人數統計範疇僅為台灣據點。

積極回饋社會的參與者

主要指標	指標隸屬之永續報告書篇章	GRI準則編號	2022 年	2023年	2024年	2025年
公益種類投入金額比例：慈善公益 (%)	共榮社會	*	5.44%	7.46%	6%	11%
公益種類投入金額比例：社區投資 (%)	共榮社會	*	9.97%	30.20%	40%	29%
公益種類投入金額比例：商業型倡議 (%)	共榮社會	*	84.59%	62.33%	54%	60%
公益投入資源比例：現金捐贈 (%)	共榮社會	*	83.54%	68.02%	87.28%	77.01%
公益投入資源比例：物品捐贈 (%)	共榮社會	*	7.72%	12.48%	1.47%	1.27%
公益投入資源比例：志工投入 (%)	共榮社會	*	0.50%	12.63%	8.83%	16.26%
公益投入資源比例：管理費用 (%)	共榮社會	*	8.24%	6.87%	2.43%	5.46%

註 : 無對應 GRI 準則，為自訂義重大主題與自願揭露項目

9.3 / GRI 準則對照表

使用聲明	南亞科技股份有限公司已依循 GRI Standards 2021 報導 2025/01/01-2025/12/31 期間的內容。
GRI 1 版本	GRI 1: Foundation 2021
適用的 GRI 行業準則	無

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2 一般揭露 (2021)				
2-1	組織詳情	關於南亞科技	10	
2-2	包含於永續報告的實體	關於本報告書	211	
2-3	報導期間、頻率與問題聯絡人	關於本報告書	211	
2-4	資訊重編	關於本報告書	211	無資訊重編
2-5	外部保證 / 確信	附錄 - 查證聲明書	240	
2-6	組織活動、價值鏈與其他鏈業關係	關於南亞科技 永續供應鏈管理 • 南亞科技之供應鏈依屬性類別可分為「生產材料」及「非生產材料」，生產材料類供應鏈為本公司之主要供應鏈，2025 年第一階供應鏈家數計有 400 家，主要分布區域為亞洲 (70.75%)、美洲 (20.25%)、歐洲 (6.25%) 及大洋洲 (2.7%)，相較 2024 年第一階供應商家數減少 41 家，分布區域比例差異不大。	10；144	
2-7	員工資訊	人才發展 • 員工多元化：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)，臺灣員工人數 3,718，占比為 96.95%，海外子公司正式員工人數為 117 人，占比為 3.05%	80	
2-8	其他工作者資訊	人才發展	80	

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2 一般揭露 (2021)				
2-9	治理結構與組成	公司治理	179	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理	180	
2-11	最高治理單位的主席	公司治理	180	
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	永續治理與組織、公司治理、責任採購	17；179	
2-13	衝擊管理的負責人	永續治理與組織、公司治理	17；179	
2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	永續治理與組織	17	
2-15	利益衝突	公司治理	180	
2-16	溝通關鍵重大事件	永續治理與組織、公司治理	17；179	
2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理	180	
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理	180	
2-19	薪酬政策	公司治理	181	
2-20	決定薪酬的流程	公司治理	181	
2-21	年度總薪酬比率	高階經理人薪酬	181	
2-22	關於永續發展策略的聲明	總經理的話	4；5	
2-23	政策承諾	誠信經營、責任採購	198；142	
2-24	納入政策承諾	誠信經營、責任採購	198；142	

揭露項目		對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2 一般揭露 (2021)				
2-25	補救負面衝擊的程序	• 創新 - 3-1 研發與創新 • 人才 - 4-1 人權 • 誠信透明 - 8-4 誠信經營	48；65；99	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	73；198	
2-27	法令與規範的遵循	2025 年未有違反重大法規事件 (罰款超過 10,000 美元)，審核範疇 (總公司) 2024 / 2025 總件數 0 / 0 總罰款金額 (新臺幣 : 元) 0 / 0		
2-28	公協會的會員資格	關於南亞科技	10	
2-29	與利害關係人溝通的方針	重大性分析	34	
2-30	團體協約	安心職場 • 公司不具備揭露項目的團體協約，故無法揭露。		不適用

揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由
重大議題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的程序	重大性分析	19	
3-2	重大主題的列表	重大性分析	23	
3-3	管理重大主題	重大性分析	29	

揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由
重大議題-誠信經營				
GRI 205 反貪腐				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	26；29；178	
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	每年透過內部誠信經營相關規範的依循情況與內部稽核機制，針對所有營運據點進行評估，2025 年未鑑別出重大貪腐風險	200	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營 • 內部定期進行教育訓練及宣導，藉由提供充分之舉報途徑及保護，深植從業道德與法規遵循文化 • 道德教育訓練與反托拉斯教育訓練，完訓率皆為 100%	199	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營、人權 2025 年無發生相關之情事	73；199	
GRI 206 反競爭行為				
206-1	反競爭行為的法律行動	2025 年無發生相關之情事	199	
重大議題-研發與創新				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	26；29；47	
特定主題				
-*	* 註：無對應 GRI 準則，為自訂義重大主題與自願揭露項目	研發與創新 • 研發經費占營收比率為 10.6%，研發人員占員工比率為 31.0%，較 2024 年增加 1.3% • 2025 年已累積開發完成 152 個人工智慧應用，年效益達新臺幣 4.2 億元	48；51	

揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由
重大議題-客戶服務				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	19-29	
GRI 418 客戶隱私				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶服務、誠信經營 • 制定 " 公司機密管理辦法 "，相關文件之使用由文管中心進行授權及分發，2025 年無違反客戶隱私事件發生	74	
重大議題-供應鏈永續管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	26；30；143	
GRI 204 採購實務				
204-1	來自當地供應鏈的採購支出之比例	永續供應鏈管理 • 2025 年原物料在地採購金額比例為 10.6%	145	
GRI 308 供應鏈環境評估				
308-1	用環境標準篩選新供應鏈	永續供應鏈管理 • 新供應商 100% 簽署供應商行為準則 (包含商業道德、人權、環境、安全衛生等) 並進行風險評估	149	
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	永續供應鏈管理 • 透過供應商行為準則要求供應商遵循環境標準，並針對高風險供應商 100% 稽核與要求改善	151	
GRI 414 供應鏈社會評估				
414-1	新供應鏈使用社會準則篩選	永續供應鏈管理 • 新供應商 100% 簽署供應商行為準則 (包含商業道德、人權、環境、安全衛生等) 並進行風險評估	149	

揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由
重大議題-風險管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析	26；31；178	
特定主題				
-	-	風險管理 • 南亞科技於董事會轄下設置永續發展委員會，督導落實風險管理運作、環境保護、社會責任、公司治理等各項作為，協助公司達成永續經營之目標，透過「永續發展委員會組織規程」規範該委員會人數不少於 3 人，且半數以上成員應為獨立董事，目前該委員會由獨立董事 4 人及執行董事 3 人組成，7 人均具備各領域危機處理及風險管理專業能力	182	
重大議題-氣候變遷				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	27；31；110	
GRI 305 排放				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體盤查 • 2025 年範疇一排放量為 51,088 公噸 CO_2e	115	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體盤查 • 2025 年範疇二排放量 (市場基準) 為 366,220 公噸 CO_2e	115	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體盤查 • 2025 年範疇三排放量為 1,290,121 公噸 CO_2e	115；116	
305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體盤查 • 381 公斤 CO_2e/ 千顆晶粒 • 6,267 公斤 CO_2e/ 百萬元營收	116	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體減量 • 為減少 PFCs 逸散至空氣中，制訂 Local Scrubber 處理 PFC 之削減率驗收標準，針對 CF_4 氣體處理效率應達 90% 以上，處理 C_3F_8、C_4F_6、C_4F_8、CHF_3、CH_2F_2 及 SF_6 之削減率需達到 95% 以上，NF_3 之削減率則應達 99% 以上	117	

揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由
重大議題-氣候變遷				
GRI 305 排放				
305-6	破壞臭氧層破壞物質的排放	本公司未使用破壞臭氧層物質		
305-7	氮氧化物、硫氧化物和其他重大氣體的排放	空氣污染防制 • 主要空氣污染物為酸、鹼廢氣與有機廢氣，酸或鹼性廢氣分別集中至酸 / 鹼洗滌塔處理；有機廢氣燃燒處理效率高達 99%；揮發性有機氣體排放削減率維持在 90% 以上 • 2025 年 NOx 排放量為 13.07 公噸、SOx 排放量為 2.21 公噸	133	
重大議題-綠色產品				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	27；31；110	
GRI 302 能源				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理 • 能源主要為外購電力 (佔全公司能源使用 89.7%)、天然氣 (佔全公司能源使用 6.4%) 及蒸汽 (佔全公司能源使用 3.9%)。 • 2025 年外購再生能源 (電力) 佔全公司總用電量使用比例 8.45%。	118	
302-2	組織外部的能源消耗量			資訊無法取得
302-3	能源密集度	能源管理 • 2025 年單位產能用電量為 0.78MWh/ 千顆晶粒，單位產能天然氣用量為 5.3 立方公尺 / 千顆晶粒	118	
302-4	減少能源消耗	能源管理 • 2025 年完成節能管理方案計 30 項，總計節能效益達 4,695 MWh	120	
302-5	降低產品和服務的能源需求	創新 - 綠色產品 • 南亞科技積極研發低耗能產品，協助客戶於使用電子產品期間，降低能源需求，進而削減溫室氣體排放。2025 年所銷售所有主流製程產品與前一世代產品功耗相較，全年節省電力超過 12 億 485 萬度，約為 4,337 兆焦耳，約當減少 562,667 ton-CO_2e 溫室氣體排放。	56-60	

揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由
重大議題-水管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	27；31；110	
GRI 303 水 (2018)				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理 • 南亞科技主要以石門水庫作為用水來源，再由桃園大圳引水處理後供應生產用水，採重力流獨立引水，未影響水資源生態及其他使用目的	123	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水污染防治 • 南亞科技所有廢水均經過分門別類收集排放至適當的污水設施處理。為確保排放水質符合標準，已與環保局進行同步連線監控放流水質，並每季委外定期離線採樣與分析檢測，強化廢水水質管控	125	
303-3	取水量	水資源管理 • 2025 年總取水量為 4,063 百萬公升，其中以桃園大圳引水為主要來源，約占 97.7%(3,971 百萬公升)，其次的來源為井水，約占 1.7%(69 百萬公升)、自來水約占 0.6%(23 百萬公升)，雨水歷年均有進行回收再利用，2025 年因新廠擴建設備更動，暫時停止雨水回收	123	
303-4	排水量	水資源管理 • 2025 年總排水量為 3,017 百萬公升，比 2024 年增加 5.3%	123	
303-5	耗水量	水資源管理 • 2025 年總耗水量為 1,046 百萬公升	124	
重大議題-廢棄物管理				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	27；31；110	
GRI 306 廢棄物 (2020)				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理 • 包括原料及相關物料來源含有有害物質、使用大量酸鹼化學品、生產控片之大量使用	113	

揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由
重大議題-廢棄物管理				
GRI 306 廢棄物 (2020)				
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	循環再利用 • 建立材料無有害物質管理系統，確認所生產的晶圓及後段 IC 封裝 DIMM 模組產品，均符合國際法規及客戶對有害物質管理相關規範 • 廠內化學品自行回收循環再生，如硫酸銅廢液，直接轉換成銅餅回收 • 廢酸液委外回收處理再生，如硫酸及磷酸等 • 生產晶圓控片回收循環再利用 8~11 次	132	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理 • 2025 年廢棄物總量 25,652 公噸，包含一般廢棄物 7,580 公噸，有害廢棄物 18,072 公噸	137	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理 • 2025 年廢棄物總量 25,652 公噸，其中廢棄物資源化總量為 24,931 公噸 (資源化比例達 97.2%)。	136；137	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理 • 2025 年廢棄物直接處置總量為 6,097 公噸，其中處理後回收使用的數量為 5,376 公噸，佔總廢棄物量 20.96%；直接焚化處理數量為 709 公噸，佔總廢棄物量 2.76%；固化後掩埋及直接掩埋總數量為 8 公噸，佔總廢棄物量 0.03%；其他處置 (包含物理處理再回收、提純再利用等) 數量為 4 公噸，佔總廢棄物量 0.02%	136	
重大議題-員工發展				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	28；32；33；160	
GRI 404 訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培力 • 2025 年南亞科技舉辦的訓練或學習發展活動，總時數逾 22.75 萬小時，平均每位員工的訓練時數為 65.1 小時	94	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培力 • 雖未針對「因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工」提供相關協助方案，但南亞科技基於以人為本，建立優勢訓練發展體系，持續提升員工職能與競爭力，並鼓勵同仁持續進修，公司累計在職學位進修人數達 748 人	91	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才培力 • 2025 年以多面向績效考核 (180 度評核、360 度評核) 的人數比例為 100%	98	

揭露項目		對應章節		頁碼	省略理由
重大議題-職業健康與安全					
GRI 3：重大主題 2021					
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效		28；32；66	
GRI 403 職業安全衛生 (2018)					
403-1	職業安全衛生管理系統	職業健康與安全	• 南亞科技通過 ISO 45001 管理系統驗證並訂定《環安衛管理手冊》保障所有工作者 (包含員工及非員工)，並以優於法規之頻率每月定期召開職業安全衛生委員會議，成員組成有 41.3% 為勞工代表，共同審議各安衛工作及專案計畫執行績效	105	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查		• 訂定事故調查程序書，針對職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件均要求進行原因分析包含直接、間接與基本原因，並確實提出改善與預防對策，始可結案 • 2025 年員工無重大、嚴重職業災害事件，但有 3 件失能職業災害事件，已進行事故調查與分析，並針對 21 件需經事故類型進行分析	107；69	
403-3	職業健康服務		• 每年定期作業環境監測、執行化學品分級管理制度與暴露評估、辨理一般與特殊危害健康檢查等，並擬定健康管理計畫及實施臨場服務 (含人因預防、母性健康保護、異常工作負荷等)	106	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		• 透過意見反應信箱、各部門會議回饋、工作安全觀察與訪談活動 (SWAT)、全員環境安全巡檢系統 (SETS, Safety &Environment Event Tracking System) 等管道蒐集工作者提案或建議，營造全員參與氛圍	107	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		• 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 2025 年共 54,058 人時，3,372 人次 (其中法令規定應備證照及特殊危害作業主管等共 21,825 人時、726 人次) 參與訓練；為強化人員實地訓練與應變能力，進行 58 場次緊急應變演練	105	
403-6	工作者健康促進		• 安排醫師面談或指導，並針對飲食衛教、健康促進活動 (戒菸、減重) 等議題辦理講座	69	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		• 持續提出無塵室作業環境與中高風險改善方案，分為一般作業環境風險說明及改善方案及無塵室風險說明及改善方案	108	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		• 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。南亞科技訂定《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 • 南亞科技三廠通過 ISO 45001 職業健康安全管理系統認證，在管理系統下認證並經內部及外部組織稽核人數為 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%)	105	
403-9	職業傷害		• 2025 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)	107	
403-10	職業病		• 2025 年無職業病案例	107	

揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由
重大議題-人才留任與員工關懷				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	28；33；65	
GRI 202 市場地位（重大主題）				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	人才留任 • 南亞科技 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	86	
GRI 401 勞雇關係				
401-1	新進員工和離職員工	員工多元化 • 2025 年新進人員有 475 人，新進人員比例約為 12.3% • 2025 年總離職率為 11.03%，自願離職率為 10.73%	82	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人才留任 • 2023 年 7 月起，針對無經驗新進人員進行起薪調整、全體經理人及員工例行性年度調薪、針對特殊部門及專業人員結構性調薪，讓員工可以在幸福且安全的環境下工作 • 提供優於法令的員工定期健康檢查年限	85	
401-3	育嬰假	員工關懷 • 2025 年符合育嬰留停資格人數為 320 人，實際申請育嬰留停之人數共 41 人，復職率為 86.36%，留任率為 78.26%	104	
重大議題-社會參與				
GRI 3：重大主題 2021				
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效	28；33；160	
GRI 413 當地社區（重大主題）				
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會參與 • 參與鄰近社區公共事務、環境保育活動，以及結合藝文與慈善單位，打造和諧互惠互利生活圈，如響應廠區（山區）環境清潔活動、捐款 8 個社會福利基金會，深化社區溝通（協助改善道路設施，造福周遭鄰里共有 16,433 人受惠）	162	

揭露項目		對應章節		頁碼	省略理由
重大議題-人權					
GRI 3：重大主題 2021					
3-3	管理重大主題	重大性分析、重大議題策略與績效		28；33；66	
GRI 406 不歧視（重大主題）					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	員工 人權保障	• 全員簽署勞工與道德政策，並進行「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 • 制定 2030 年長期人權目標 • 2025 年未發生歧視之事件	67	
GRI 409 強迫或強制勞動（重大主題）					
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應鏈	員工 人權保障	• 透過 RBA 內稽確保未發生強制勞動之行為 永續供應鏈管理 • 透過供應商行為準則要求供應商遵循 RBA，並發放 SAQ 調查供應商之人權風險，同時針對高風險供應商進行稽核與要求改善	67	
GRI 200: Economic Series 經濟系列					
GRI 201 經濟指標					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	產品與營運績效、人才吸引與留任、附錄 - 南亞科技 CSR 績效		12；83；212	
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	人才留任、董事及高階經理人薪酬		83；181	
GRI 203 間接經濟衝擊					
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會影響力		160	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	社會參與 • 設計思考・創意整合教育總人數 1,229 人 • 偏鄉國小遠距共學捐贈 $1,000,000 設備 • 捐贈 DDR4 32GB 記憶體模組 320 條予陽明交大前瞻半導體實驗室 • 青年培力飛翔獎學金支持 2 位國手及 5 位運動好手 • 捐款 8 個社會福利基金會		165	

揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由
GRI 300: Environmental Series 環境系列				
GRI 301 物料				
301-3	回收產品及其包材	綠色產品發展	56	
GRI 400: Social Series 社會系列				
GRI 402 勞 / 資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	員工多元化 • 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	77	
GRI 405 員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理 • 公司治理 - 董事會由 12 位具有不同專業背景的成員所組成，包含 4 位獨立董事及 1 位女性董事；董事成員並具備多元背景，包括不同產業、經歷等專業背景 員工多元化 • 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)，並聘有不同的 17 個國籍及身心障礙人員，充分展現多元化職場	180；80；219	
405-2	女性對男性對基本薪資加薪酬的比率	人才留任 • 管理階層女 / 男全薪 + 酬勞平均數比率 93.35%；非管理階層女 / 男全薪 + 酬勞平均數比率 105.84%	86	
GRI 415 公共政策				
415-1	政治捐獻	誠信經營 • 南亞科技在商業及行為道德準則中，規範不從事慈善相關活動以外之捐獻 (如政治捐獻)，以保持政治上的中立	198	
GRI 417 行銷與標示				
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2025 年無發生相關之情事		
417-3	未遵循行銷推廣相關法規的事件	2025 年無發生相關之情事		

註 : 除 GRI 303 與 403 使用 2018 年版及 GRI 306 使用 2020 年版外，其餘皆使用 2016 年版

9.4 永續會計準則委員會（SASB）準則對照表

科技與通訊產業TC-SC（TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS SECTOR-SEMICONDUCTORS）

揭露主題/代碼	揭露指標	性質	內容或說明	參考章節
溫室氣體排放 TC-SC-110a.1	1. 範疇 1 之全球總排放量 2. 來自全氟化合物之總排放量	量化	1. 範疇 1 之全球總排放量 / 51,088 公噸 CO_2e 2. 來自全氟化合物之總排放量 / 15,009 公噸 CO_2e	5.1 自然與氣候管理
溫室氣體排放 TC-SC-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	討論與分析	本公司積極推動自願減量，亦參與經濟部產業發展署每年度產業溫室氣體自願減量推動計畫。基於全氟化物有高全球暖化潛勢之特性，自 2006 年起逐步實施溫室氣體減量計畫。我們於建廠規劃時購置高削減率 Local Scrubber；目前薄膜區與蝕刻區所使用之 PFC Local Scrubber，為直接燃燒式（Burn Type），藉由燃燒所產生之高溫破壞 PFCs。為減少 PFCs 逸散至空氣中，制訂 Local Scrubber 處理 PFCs 之削減率驗收標準，針對 CF4 氣體處理效率應達 90% 以上，處理 C_3F_8、C_4F_6、C_4F_8、CHF_3、CH_2F_2 及 SF_6 之削減率需達到 95% 以上，NF_3 之削減率則應達 99% 以上，並於 Local Scrubber 設置完成後，以 FTIR 檢測各種 PFC 氣體削減率，以符合未來減量趨勢。	5.1 自然與氣候管理
製造之能源管理 TC-SC-130a.1	1. 能源消耗量 2. 使用電網佔總能源消耗比例 3. 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化	1. 總能源消耗量 / 3.413×10^6 十億焦耳 (GJ) 2. 使用電網佔總能源消耗比例 / 89.7% 3. 使用再生能源佔總能源消耗比例 / 8.45%	5.2 能資源管理
水管理 TC-SC-140a.1	1. 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 2. 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比[註]	量化	1. 總取水量，於基線水壓力高 / 4,063 千立方公尺（m^3） 2. 極高區域之百分比 / 0% 3. 總耗水量，於基線水壓力高 / 1,046 千立方公尺（m^3） 4. 極高區域之百分比 / 0%	5.2 能資源管理
廢棄物管理 TC-SC-150a.1	1. 製造過程中產生之有害廢棄物重量 2. 再循環百分比	量化	1. 製造過程中產生之有害廢棄物重量 / 18,072 公噸 2. 再循環百分比 / 99.9%	5.3 環境污染防治
勞工健康與安全 TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論及分析	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，提升並強化 17% 風險項目數量，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。	4.4 安心職場
勞工健康與安全 TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	0 元，本公司 2025 年無違反職業傷害相關之法律程序所造成之罰款。	4.4 安心職場

註：南亞科技僅 3A 廠為生產據點，故極高區域僅評估 3A 廠。

揭露主題/代碼	揭露指標	性質	內容或說明	參考章節
招募與管理全球及技術勞工 TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	0.1%	
產品生命週期管理 TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	根據 IEC 62474 資料庫進行材料選擇與限制，對零組件和包裝材料進行清單確認， 透過遵循 IEC 62474，企業能在產品的各個階段有效控管環境風險，確保產品不含禁用物質、產品設計符合國際環保法規（如 RoHS, REACH）的要求，以使得產品不含有超出申報限值的有害物質，且 IEC62474 申報物質百分比為 0%。	
產品生命週期管理 TC-SC-410a.2	1. 伺服器 2. 桌上型電腦 3. 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	不適用，南亞科技產品非為最終產品。	
材料取得 TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	南亞科技有針對新供應商進行 ESG 風險評估如勞工人權、責任礦產、環境永續等另針對既有供應商每年持續進行 ESG 風險評估並執行相關稽核。	6.2 永續供應鏈管理
智慧財產權保護與競爭行為 TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	2025 年無發生違反相關事件，財務損失總金額為 0 元。歷史未決案 1 件。	8.4 誠信經營

揭露主題/代碼	揭露指標	性質	內容或說明	參考章節
活動指標	總生產數量 TC-SC-000.A	量化	702,159 千顆	1.2 產品與營運績效
	自有場所產量之百分比 TC-SC-000.B	量化	100%	1.2 產品與營運績效

9.5 / 聯合國全球盟約對照表

分類	原則	報告內容或說明	頁碼
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	南亞科技支持及尊重國際公認的人權，遵循國際相關人權規範，並訂有人權政策。詳情請參考本報告書「人才：人權 - 員工人權保障」	P67
	企業應確保不涉及違反人權的事件	南亞科技制定「供應商行為準則」，內容包含供應商 / 承攬商行為準則、責任商業聯盟行為準則 (RBA) 及無衝突礦產相關之規定與要求，並向供應商進行全面性訓練宣導。詳情請參考本報告書「責任採購：永續供應鏈管理流程、負責任礦產採購管理」	P148、P155
勞工標準	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	南亞科技支持結社自由及切實承認集體談判權，並在「人權政策」及「商業及道德行為準則」中明確將自由結社與集體協商之權利納入。詳情請參考本報告書「人才：員工人權保障」	P67
	消弭所有形式之強迫性勞動	南亞科技禁止一切形式的強迫和強制勞動，並在「人權政策」、「商業及道德行為準則」及「勞工與道德政策」中明確將禁止強迫性勞動納入。詳情請參考本報告書「人才：人權 - 員工人權保障」	P67
	確實的禁用童工	南亞科技切實禁用童工，並在「人權政策」、「商業及道德行為準則」及「勞工與道德政策」中明確將禁用童工納入。詳情請參考本報告書「人才：人權 - 員工人權保障」	P67
	消弭雇用及職業上的歧視	南亞科技杜絕就業和職業方面的歧視，並在「人權政策」、「商業及道德行為準則」、「勞工與道德政策」及「禁止工作場所不法侵害書面聲明」中明確將歧視零容忍納入，並設置各項申訴及舉發管道。詳情請參考本報告書「人才：人權 - 員工人權保障、員工保護與溝通」	P67 P72
環境	企業界應支持採用預防性措施因應環境挑戰	南亞科技從 2018 年導入 TCFD，於 2021 年公開簽署 TCFD，並自 2022 年起已連續 2 年依循氣候變遷相關財務架構揭露指引發表 TCFD 報告，另外，亦關注價值鏈對自然的依賴與風險衝擊影響範圍，因此 2023 年南亞科成為 TNFD 早期採用者 (Early Adopters)，積極建立完善的 LEAP 作業機制，以評估自身營運據點、上游供應鏈和下游客戶的自然和氣候相關依賴和風險，擬定因應其策略與行動，期許降低風險的衝擊。詳情請參考本報告書「綠色 : 自然與氣候管理」	P111
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	南亞科技導入生命週期思維與綠色設計，從新產品開發即考量採購、生產製造、運輸、產品使用與棄置回收等階段的環境面向衝擊，並持續協助客戶開發低耗能設計的產品。詳情請參考本報告書「創新 : 綠色產品發展」	P56
	鼓勵開發與推廣對環境友善的科技	南亞科技積極管理所有營運過程中對環境產生之衝擊，針對能源、資源、排放和廢棄物，採用高於法規的標準來避免或降低衝擊風險，制訂目標檢視永續績效執行成果，並與供應商共同合作，協助供應商進行節能減碳相關專案，以降低整體價值鏈對於環境的負面影響。詳情請參考本報告書「綠色」、「責任採購 : 提升供應鏈永續性」	P116、P153
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	南亞科技全體員工必須遵守公司「商業及道德行為準則 」，並完成反貪腐宣導教育訓練。詳情請參考本報告書「誠信透明 : 反貪腐」	P199

9.6 永續揭露指標對照表

編號	指標	指標種類	單位	實績	對應章節
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	1. 消耗能源總量：$3.413*10^6$ MJ 2. 外購電力百分比：89.7% 3. 再生能源使用率[註]：8.45%	綠色 / 能資源管理 / 能源管理
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (m^3)	1. 總取水量：4,063 m^3 2. 總耗水量：1,046 m^3	綠色 / 能資源管理 / 水管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	1. 有害廢棄物重量：18,072 t 2. 有害廢棄物回收百分比：99.9%	綠色 / 環境污染防治 / 廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%), 數量	1. 職業災害事故：3 件，均為物理性傷害 (跌倒、夾傷)。 2. 員工失能傷害頻率 (失能傷害件數 / 百萬工時)：0.41 3. 失能傷害嚴重率 (損失工作日數 / 百萬工時)：3	人才 / 幸福安心職場 / 職業健康與安全
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	產品及服務為晶圓製造，非終端應用產品，無對應內容	無
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	-	本公司訂有完整關鍵材料之風險管理措施，詳見內文	責任採購 / 永續供應鏈管理 / 永續供應鏈風險管理流程
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣		誠信透明 / 誠信經營 / 反托拉斯
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	• 標準型產品 : 567,168 千顆 • 低功率產品 : 134,991 千顆	經營策略與績效 / 公司全年產量與銷售市場

註：再生能源使用率 = 再生能源 / 總能源比例

9.7 上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	對應章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	• 第五章綠色 - 自然與氣候管理 • 第八章誠信透明 • TNFD・TCFD 報告書
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	• 第五章綠色 - 自然與氣候管理 • TNFD・TCFD 報告書
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	• 第五章綠色 - 自然與氣候管理 • TNFD・TCFD 報告書
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	• 第五章綠色 - 自然與氣候管理 • 第八章誠信透明 - 風險管理
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	• 第五章綠色 - 自然與氣候管理
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	• 第五章綠色 - 自然與氣候管理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	• TNFD・TCFD 報告書
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	• 第五章綠色 - 能資源管理
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	• 請參閱右列表格

溫室氣體盤查及確信情形

資料涵蓋範圍	項目	114年	113年
本公司[註]	範疇一 直接溫室氣體排放量	51,088 公噸 CO_2e	37,973 公噸 CO_2e
	範疇二 能源間接溫室氣體排放量	366,220 公噸 CO_2e	370,075 公噸 CO_2e
	小 計	417,308 公噸 CO_2e	408,048 公噸 CO_2e
	溫室氣體排放量密集度	6.27 公噸 CO_2e/ 營業額新臺幣百萬元	11.95 公噸 CO_2e/ 營業額新臺幣百萬元
合併財務報告子公司	範疇一 直接溫室氣體排放量	3.78 公噸 CO_2e	3.34 公噸 CO_2e
	範疇二 能源間接溫室氣體排放量	572.32 公噸 CO_2e	551.92 公噸 CO_2e
	小 計	576.10 公噸 CO_2e	555.26 公噸 CO_2e
確信機構		安永聯合會計師事務所 (EY)	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)
確信準則		確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」有限等級確信	環境部溫室氣體排放量盤查登錄及查驗管理辦法 (112.09.14)、環境部溫室氣體排放量盤查作業指引 (113 年版)、環境部溫室氣體查驗指引 (113.06)
確信意見		依據所執行之程序與所獲得之證據，本會計師並未發現第一段所述南亞科技股份有限公司民國一一四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照 ISO 14064-1：2018 編製之情事。 (以上內容請依確信報告為準)	SGS 依據查驗準則執行查驗程序，證據結果顯示南亞科三廠提出之溫室氣體主張符合主管機關現行規定，未違反實質性差異門檻，符合主管機關認可之合理保證等級。

9.8 / 查證聲明書

bsi

獨立保證意見聲明書

南亞科技 2025 年永續報告書

英國標準協會與南亞科技股份有限公司(簡稱南亞科技)為姐妹關係公司。英國標準協會除了針對南亞科技 2025 年永續報告書進行評估和查證外，與南亞科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對南亞科技 2025 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，勿不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或關請此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查南亞科技提供之相關資訊所作成之結論，用此審查範圍乃基於南亞科技在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，請向南亞科技一併詢問。

查證範圍

南亞科技與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 查證內容範疇與南亞科技 2025 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 2 應用類型評估南亞科技遵循 AA1000 責任原則(2018)的表現和報告，以及特定永續性績效資訊的可信賴度。
3. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估遵照的 SASB 準則永續揭露的適合性。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們檢核南亞科技 2025 年永續報告書內容，對於南亞科技之相關運作與績效列提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，南亞科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，足以合理內容為實質正確之呈現。我們相信有關南亞科技的環境、社會及治理等績效資訊是極正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了南亞科技對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得由審查訊息資料及說明。我們認為該南亞科技所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與目前聲明依據 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則係屬公允的。

查證方法

為了故事與作成結論有關的保證，我們執行了以下工作：

- 對受有外部團體的議題相關於南亞科技政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書內聲明書的有適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，同時，我們檢核確認了 2 個特別利害關係人(團體)；
- 訪談 50 位與永續性管理，報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查重大性評估流程；
- 審查有關議題的關鍵性發現；
- 審查財務與非財務報告相關的會計系統之準確與熟悉度；
- 審查內部稽核的發現；
- 藉由與負責收集資料管理者的會議，查證報告書中的績效數據與宣告；
- 審查資料收集的流程與確保數據的準確性，數據追溯至最初來源並進行深度抽樣；
- 比對財務數據與經營計劃表的財務報告數據之一致性；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 責任性原則(2018)有關包容性、重大性、回應性及衝擊性角度之適合管理進行審查；
- 對組織使用 SASB 準則的指標及目標管理與永續相關的風險和機會進行評估。

結論

針對 AA1000 責任性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性、永續績效資訊, GRI 永續性報導準則與 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映南亞科技已透過年度利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以符合其達成對永續具有責任管理的目標。報告書中已公正地解釋與環境、社會及治理的關聯，並以支持這些的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了南亞科技之包容性議題，除持續與現的最新管理原是持之永續作為，亦於組織相關事務實展現。

重大性

南亞科技公布對組織及其利害關係人之評估，決策，行動和績效會產生實質影響的衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷，以我們的專業意見而言，這份報告書揭示地涵蓋了南亞科技之重大性評估流程與重大性議題。

回應性

南亞科技執行來自利害關係人的期待與考慮之回應，南亞科技已於其相關道德政策，作為提供這一步回應利害關係人的機會；並把對於有關係人所關切之議題作出及時回應，以我們的專業意見而言，這份報告書透明地涵蓋了南亞科技之回應議題。

衝擊性

南亞科技已鑑別，並以平衡和有效之管理及揭露方式公正展現其衝擊，南亞科技已建立監控、管理、評估和管理衝擊之流程，並用各組織內實現是有效之決策和績效管理，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了南亞科技之衝擊議題。

績效資訊

報告書聲明書提供之我們的查證方法，是基在為南亞科技提供 ESG 績效資訊保證諮詢事務科技研究，特定績效資訊在南亞科技與英國標準協會協議之查證範圍內，報告書提供的重大主題之永續揭露，以我們的觀點，南亞科技 2025 年永續報告書揭露之數據與資訊是可信賴的。

GRI 永續性報導準則

南亞科技提供依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個議題提供管理準則和其相關性的 GRI 主題準則(包含適用的經濟、環境與社會資訊的揭露項目)之重大主題，其揭露項目依據分析報導要素的相關資料，整份報告的結果，我們檢閱報告書中引用 GRI 永續性報導準則之永續揭露與相關揭露項目已被報告，部分報告或省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了南亞科技的永續議題。

SASB 準則

南亞科技提供有關依循 SASB 準則(美國永續會計準則，2023-12 版本)進行永續揭露之自我宣告，基於審查的結果，我們檢閱報告書中引用 SASB 準則的永續揭露主題與會計指標已被報告，部分報告或省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了南亞科技遵照的 SASB 準則之永續揭露主題，相關會計指標與指標。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為高度保證等級，如同本聲明書中所陳述之範圍與方法。
依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查 SASB 準則為中度保證等級。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信任中所宣稱，為南亞科技專責人所有，我們的責任為基於所陳述之範圍與方法，提供專業意見與供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊由具專業資格，且通過認和 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會管理標準的組織，其有豐富資格之專業經驗，本保證聲明獨立於 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance

AA1000 Licensed Report 000-4/V3 JOFE1

Statement No: SRA-TW-803152

2026-05-25

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Neihu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

NANYA
南 亞 科 技

新北市243泰山區南林路98號
Tel +886-2-2904-5858