



重視專業人才的雇主 An Attractive Employer for Professional Talents

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

人才

P47. 人才吸引與留任

P56. 人才培力

P69. 幸福安心職場

84.5%

鼓勵員工個人發展在職進修，內部職缺之員工替補率達84.5%

72%

員工意見調查達平均認同度之比率為72%

0

失能傷害頻率及失能傷害嚴重率皆為0



重大議題策略與績效



人才發展

職能精進：依公司策略訂定年度訓練發展計劃，規劃多元化學習課程與管道

關鍵人才：強化關鍵人才發展，提升關鍵人才比例

個人發展：建立自主學習與員工個人發展機制，提升職缺內部員工替補率

2022目標	2021目標	2021年績效與達標情形
年度計劃總課程完成率 $\geq 100\%$	年度計劃總課程完成率 $\geq 100\%$	● 138.9%
關鍵人才占全部員工比例 $\geq 4\%$	關鍵人才全員工占比 $\geq 3\%$	● 4.2%
內部員工替補率 $\geq 62\%$	職缺之內部員工替補率 $\geq 60\%$	● 84.5%
TTQS人才發展品質獎	TCSA人才發展領袖獎	● 榮獲人才發展領袖獎



人權

遵循法規：遵循國際人權準則，落實相關政策與標準

保護人權：建立風險管理及預防措施，設計多元溝通與申訴管道，打造平權職場

2022目標	2021目標	2021年績效與達標情形
職場不法侵害：0件	職場不法侵害：0件	● 0件
員工勞工道德教育訓練完訓率：100%	員工勞工道德教育訓練完訓率：100%	● 100%



人才留任與員工關懷

穩定人力：落實各項留才方案，穩定優秀員工，提升關鍵人才留任率

2022目標	2021目標	2021年績效與達標情形
關鍵人才留任率 $\geq 98\%$	關鍵人才留任率 $\geq 98\%$	● 100%
自願離職率 $\leq 5\%$	自願離職率 $\leq 5\%$	● 7.09%
員工意見調查達平均認同度比率 $\geq 75\%$	員工意見調查達平均認同度比率 $\geq 73\%$	● 72%



職業健康與安全

早期診斷、早期改善：職業安全衛生管理系統PDCA方式持續改善

安全文化：凝聚同仁安全信念並塑造優質安全文化

交叉查核：內外部門交叉檢核強化自主檢點

2022目標	2021目標	2021年績效與達標情形
失能傷害頻率 ≤ 0.2	失能傷害頻率 ≤ 0.21	● 0
失能傷害嚴重度 ≤ 6.8	失能傷害嚴重度 ≤ 7.2	● 0
廠內自主檢查率 $\geq 93.8\%$	廠內自主檢查率 $\geq 93.5\%$	● 99.25%

註1：自願離職率涵蓋範圍包含臺灣及海外員工

註2：失能傷害頻率(FR)=(失能傷害次數 $\times 10^6$)/總經歷工時

註3：失能傷害嚴重率(SR)=(失能傷害總損失日數 $\times 10^6$)/總經歷工時

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) $\times 100\%$

● 超標 ● 達標 ● 未達標



人才吸引與留任

員工多元化

員工是南亞科技最重要的資產，也是維持公司永續營運與創新研發的關鍵能量。我們打造人性化且舒適的辦公環境，讓新進員工接受系統性的培訓課程，享有多元的學習發展資源，協助員工快速累積半導體專業知識與技能，獲取合理的薪資報酬。福委會每年也舉辦活潑且豐富的康樂活動，平衡員工的工作與生活品質以及身心靈，打造樂活職場。

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

聘僱多元政策

南亞科技營運據點分布國內外，員工國籍亦相當多元，除聘僱臺灣籍員工外，2021年另有聘僱中國籍、法籍、德籍、日籍、美籍、泰籍、越南籍、緬甸籍、義大利籍、肯亞籍、韓國籍、土耳其籍、英籍、印尼籍等14種國籍員工，形成國際多元化職場。2021年非臺灣籍之外籍人數共計116人，占全體員工3.26%；主管階層以臺灣籍占比最高，達89.76%，外國籍前五大主管階層占比排名依序為美籍、日籍、德籍、中國籍及法籍，共占整體主管階層人數的8.89%。

為配合政府鼓勵聘僱身心障礙人士的政策，打造友善多元職場，截至2021年12月份，臺灣地區共聘僱身心障礙員工36人，晉用比率為1.05%，我們將持續致力聘用足額身心障礙者，提供適當的工作職缺，以增進身心障礙人士任職的機會，打造多元友善的職場。

年度	國籍數	外國籍員工人數比率(%)	身心障礙晉用人數	身心障礙晉用比率(%)
2021	15種	3.26%	36人	1.05%
國籍類別 臺灣籍、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、英籍、印尼籍				
2020	15種	3.56%	36人	1.05%
國籍類別 臺灣籍、中國籍、土耳其籍、日籍、印尼籍、法籍、肯亞籍、美籍、英籍、馬來西亞籍、越南籍、義大利籍、德籍、緬甸籍、韓籍				
2019	11種	2.96%	26人	0.81%
國籍類別 臺灣籍、中國籍、德籍、義大利籍、日籍、韓籍、英籍、美籍、法籍、土耳其籍、新加坡籍				
2018	10種	2.95%	27人	0.87%
國籍類別 臺灣籍、中國籍、德籍、義大利籍、日籍、韓籍、英籍、美籍、法籍、土耳其籍				

註：身心障礙晉用比率以臺灣正式員工3,444人作為基準計算

2021年排名前五大大國籍之主管階層人數占比

臺灣	美籍	中國籍	日籍	德籍	法籍
主管人數					
333	20	2	6	3	2
占主管比例					
89.76%	5.39%	0.54%	1.62%	0.81%	0.54%
人數					
3,438	65	21	8	4	2
占總員工比例					
96.74%	1.83%	0.59%	0.23%	0.11%	0.06%



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，2021年臺灣及海外子公司正式員工為3,554人(包含實習生77人)，其中86.52%為專業人力^{註1}，另聘有42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3,444人，占比為96.90%，海外子公司正式員工人數為110人，占比為3.10%。男性正式員工2,572人(占比為72.4%)，女性正式員工982人(占比為27.6%)，男女員工比例約為2.62:1。本公司員工平均年齡為37.61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69.70%，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，2021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

2021年臺灣及海外子公司員工年齡別統計

臺灣地區					海外子公司			
	女性	占臺灣女性 總人數比例	男性	占臺灣男性 總人數比例	女性	占海外女性 總人數比例	男性	占海外男性 總人數比例
未滿30歲								
正式員工	153	15.90%	616	24.82%	3	15.00%	19	21.00%
非正式人員	12	100.00%	20	66.67%	0	0.00%	0	0.00%
30-50歲								
正式員工	758	78.79%	1,674	67.45%	9	45.00%	36	40.00%
非正式人員	0	0.00%	4	13.33%	0	0.00%	0	0.00%
超過50歲								
正式員工	51	5.30%	192	7.74%	8	40.00%	35	38.89%
非正式人員	0	0.00%	6	20.00%	0	0.00%	0	0.00%

合計					
	女性	占總女性 人數比例	男性	占總男性 人數比例	占總男女性 人數比例
未滿30歲					
正式員工	156	15.89%	635	24.69%	22.26%
非正式人員	12	100.00%	20	66.67%	76.19%
30-50歲					
正式員工	767	78.11%	1,710	66.49%	69.70%
非正式人員	0	0.00%	4	13.33%	9.52%
超過50歲					
正式員工	59	6.01%	227	8.83%	8.05%
非正式人員	0	0.00%	6	20.00%	14.29%

2021年，南亞科技中階管理階層女性主管為24人，占比為12.50%；高階管理階層女性主管為3人，占比為5.36%；經營管理階層目前尚無女性主管。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93.14%，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114人，占比為36.89%。

近四年女性人數及占比^{註1-4}

	2018年		2019年		2020年		2021年	
	女性人數	女性占比	女性人數	女性占比	女性人數	女性占比	女性人數	女性占比
整體員工	925	28.74%	930	28.12%	973	27.47%	982	27.63%
管理階層(A+B+C)	115	34.64%	114	35.63%	116	33.72%	122	33.61%
高階主管(A)	3	5.66%	3	6.00%	3	5.45%	3	5.36%
中階主管(B)	22	13.02%	23	14.20%	23	12.85%	24	12.50%
基層主管(C)	90	93.75%	88	93.62%	90	93.75%	95	93.14%
生產營收相關部門主管(管理階層)	109	41.13%	106	39.55%	108	37.11%	114	36.89%
與STEM相關職務之女性	339	14.53%	360	14.84%	411	15.54%	428	15.92%

註1：主管職為管理階層含高階主管(廠、處長級以上)、中階主管(部、課經理)與基層主管(生產領班、生產班長)

註2：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3：STEM：係科學、技術、工程、數學(Science, technology, engineering and mathematics)等相關職務

註4：2019-2020 年部分人數及占比修正，統計方法無更改

吸引優質的人才

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

2019年擴大人才招募，約投入新臺幣211萬元招募經費，其中新臺幣45萬元為臺灣大學校園徵才攤位之設計與木工花費，人均招募費用為新臺幣6,855元。因應組織轉型及先進製程轉換，2021年臺灣地區聘用共243名工程師。為招募基層優秀工程人力，以廠區招募媒合及校園徵才活動為主，每年前進全臺各大專院校招募各級專業工程人才，當場媒合職缺。2021年約投入新臺幣128萬元招募經費，人均招募費用為新臺幣3,573元，由於COVID-19疫情的影響，2021年參與15場大專院校徵才活動，以「智領未來 有你領航」為主題，前進校園與青年學子互動、溝通與座談，鼓勵有志於科技產業之青年學子勇於夢想與築夢踏實，攜手為臺灣半導體產業發展作出貢獻。對於產線基層人力的招募，則與廠區所在地的就業服務站合作，不定期駐點面談，優先媒合錄取在地居民，促進在地就業機會。而臺灣地區管理階層皆由臺灣籍人員擔任，百分之百當地雇用。

2020年因疫情影響，校園徵才活動大多數取消辦理，徵才場次大幅略減。2021年疫情減緩，各學校創新舉辦校園徵才活動，以線上舉辦徵才活動邀請企業參與，另為加強校園徵才曝光之活動，強化徵才職務曝光，在激烈的競爭中取得優勢，爭取經費在人力銀行廣告常保高曝光度，提升雇主品牌形象。

2018~2021年招募費用統計

	2018年	2019年	2020年	2021年
總招募費用(新臺幣元)	1,642,395	2,118,234	820,261	1,286,210
總招募人數(人)	539	309	483	360
人均招募成本(新臺幣元)	3,047	6,855	1,698	3,573



南亞科技
人才招募影片

校園徵才照片集錦



為促進半導體產業發展及公司營運，南亞科積極招募新血進入我們的大家庭，與公司攜手向前邁進；2021年新進人員比例約為7.6%，其中男性與女性人數比例約為4.19：1。

2018~2021年臺灣及海外新進同仁人數統計

	2018年	2019年	2020年	2021年
新進人員人數	405	238	374	270

2021年臺灣及海外地區新進人員統計

	女性		男性		合計	
	人數	比例註2	人數	比例註3	人數	比例註4
新進人員註1						
區域別						
臺灣地區	51	5.30%	208	8.38%	259	7.52%
海外子公司	1	5.00%	10	11.11%	11	10.00%
年齡別						
未滿30歲	41	26.80%	174	28.25%	215	27.18%
30-50歲	11	1.43%	40	2.34%	51	2.06%
超過50歲	0	0.00%	4	1.76%	4	1.40%
管理職						
高階主管	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
中階主管	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
基層主管	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
新進人員合計	52		218		270	
占全體正式員工比例	1.46%		6.13%		7.60%	

註1：新進人員係指2021年錄取且在職之人員（不包含當年度離職人員）

註2、3、4：分母為該群組員工人數



人才留任

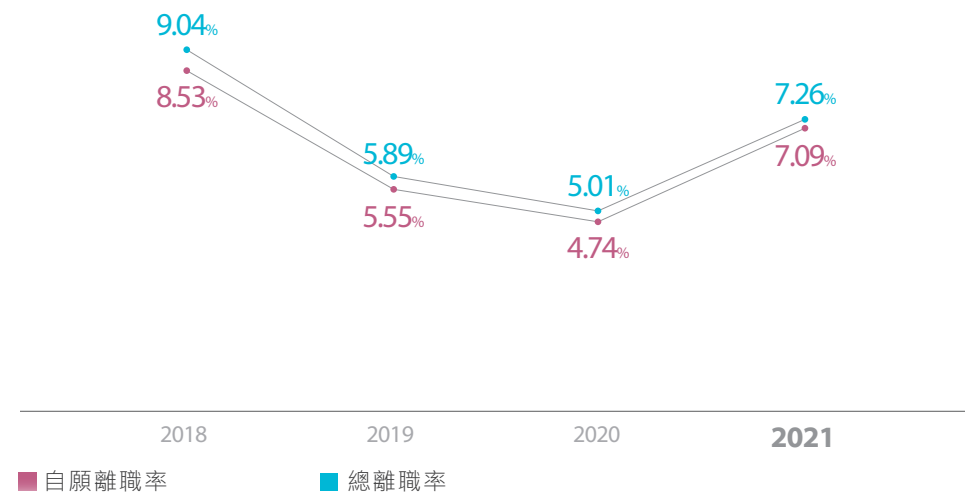
南亞科技因應半導體產業之特色，除持續規劃具產業特色、有競爭力的薪資水準外，同時亦致力從工作、生活面、健康面等面向規劃全方位福利措施與訓練制度，創造一個員工得以安心工作並全力發揮其專長的工作環境，落實員工協助方案，善盡企業社會責任。

健全工作保障- 離職率

因應產業變化與經營環境挑戰，公司持續推動各項作業公平合理，優先保障員工工作權益，在台塑企業集團人力整合運用機制下，人力調整優先以轉調方式取代資遣。職務調動與人員資遣，均依勞動基準法及相關法令進行預告或通知，主管也會與當事人進行充分溝通，依法令規定辦理。為激勵員工達成組織目標，留任優秀人才，本公司設立每季激勵獎金目標制度，鼓勵員工積極挑戰營業目標，分享公司經營成果。

南亞科技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，並持續推動各項留才方案與激勵措施，包含發放員工認股權憑證、員工酬勞、激勵獎金等方式，控管人員流動風險，有效留任人才。2021年自願離職率為7.09%(男性與女性的離職人數比約為4.19:1)，相較於2020年自願離職率為4.74%，2021年提高了2.35%。疫情爆發下，因應市場需求，各家半導體產業廠商不斷擴產，紛紛提出具吸引力的福利措施以補足人才短缺的現象。即使外部拉力增強，公司自2021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，以優於同業的水平調整薪資福利、並於疫情期間積極落實防疫措施，讓員工可以在幸福且安全的環境下工作，縱使公司離職率提升，但仍較同業低。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。

2018~2021年臺灣及海外離職率分析



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

2021年臺灣及海外地區總離職人員統計

	女性		男性		合計	
	人數	比例 ^{註2}	人數	比例 ^{註3}	人數	比例 ^{註4}
總離職人員^{註1}						
區域別						
臺灣地區	48	97.96%	185	92.04%	233	93.20%
海外子公司	1	2.04%	16	7.96%	17	6.80%
年齡別						
未滿30歲	30	61.22%	102	50.75%	132	52.80%
30-50歲	19	38.78%	88	43.78%	107	42.80%
超過50歲	0	0.00%	11	5.47%	11	4.40%
管理職						
高階主管	0	0.00%	2	1.00%	2	0.80%
中階主管	0	0.00%	2	1.00%	2	0.80%
基層主管	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
總離職人員合計						
占全體正式員工比例^{註5}						
	49		201		250	7.19%
	4.99%		8.05%			

註1：總離職人員包含自願離職率(含退休)與非自願離職率(含免職、資遣、死亡等因素)

註2：占總離職人員中女性總人數的比例

註3：占總離職人員中男性總人數的比例

註4：占總離職人員總人數的比例

註5：分母為該群組離職員工人數之比例

為保障人員退休權益，選擇《勞動基準法》退休制度之員工，依每月薪資總額提繳百分之二存入臺灣銀行之專戶，2021年累計之勞工退休準備金共計新臺幣5億4,004萬1,197元，且為足額提撥；選擇《勞工退休金條例》制度之員工，本公司則按個人薪資每月提繳6%存入勞工個人退休金專戶，若勞工有自願提繳者亦將其提繳金額一併存入專戶，提供充分的退休保障。

員工意見調查


南亞科技每年針對公司全體同仁進行員工意見調查 (Employee Engagement Survey)，期以工作面、管理面、組織願景等面向了解員工對公司的認同度。此次調查共29題並分別以六個面向詢問來了解員工意見，回覆率和2020年一樣為93%。結果顯示，全體同仁達員工平均認同度之比率為72%，較去年71%微幅上升1%。觀察2019年至2021年員工意見調查認同度表現，其中2020年的微幅下跌推估應為疫情影響導致部分福利受限所致，而2021年下半年疫情趨嚴峻下，高階主管定期主動透過內部信件說明公司的各項防疫措施，同仁願意積極配合；且公司整體業績並未受到疫情影響，薪酬福利等亦未縮水，因此認同度得以微幅提升，但仍未達到原預定73%之標準。

	2018年		2019年		2020年		2021年	
	男性員工	女性員工	男性員工	女性員工	男性員工	女性員工	男性員工	女性員工
員工個人工作面								
60%		66%	60%	71%	70%	65%	73%	73%
員工與主管管理面								
66%		73%	60%	73%	73%	67%	73%	70%
員工對組織願景、文化了解								
64%		72%	65%	75%	74%	70%	78%	79%
員工對管理團隊表現								
63%		74%	63%	75%	74%	69%	74%	75%
員工與同儕關係								
75%		81%	71%	81%	81%	76%	79%	79%
員工對升遷、報酬滿意								
58%		65%	56%	65%	65%	59%	58%	56%
達平均認同度之比率								
68%			72%		71%		72%	
回覆率								
85%			91%		93%		93%	


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

提供良好薪酬


2021年改善加強措施




疫情嚴峻時期，啟動二班二輪機制讓家中有學齡子女的同仁得以彈性安排工作日程，就近照顧子女




疫情影響內外部各項活動停止辦理，福委會發放慰勞禮券以答謝同仁防疫期間之配合



規劃二大環狀區間車路線往來丹鳳捷運站、A8捷運站，提供居住於桃園林口、台北新莊泰山等地之同仁更便捷之通勤選擇



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

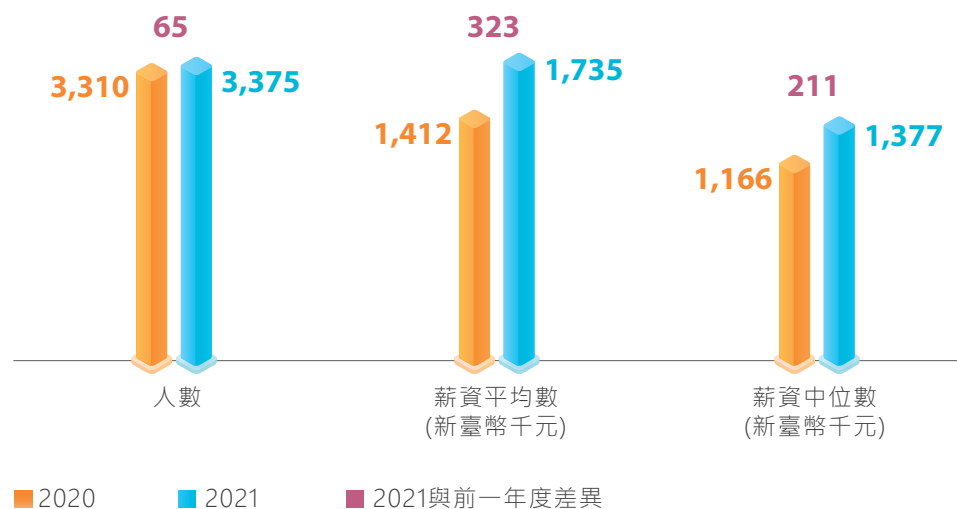


持續改善升遷及報酬等措施期對於提升員工在升遷、報酬等面向之認同度有所助益

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

公司薪酬福利制度係以兼顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量下，透過當地薪資調查及地區性之薪資聯誼會檢討規劃而成，以確保公司整體薪酬具有競爭力。月薪包含本薪、伙食/交通/地區津貼、經營津貼及效率獎金，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。2021年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新臺幣1,735千元，相較於2020年增加22.88%，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數則為新臺幣1,377千元。

非擔任主管職務之全時員工



吸引人才留任的薪酬條件



南亞科技為臺灣高薪100指數成分股，顯示薪酬相當具競爭力



年終獎金、三節節慶獎金、端午/中秋節勤勉獎金、職等獎金



長期的獎勵誘因：包含員工酬勞、員工認股權憑證及激勵獎金、年度薪資調整



員工酬勞
發放對象：全體正式員工
前一年度公司盈餘經董事會與股東會決議分配給員工之額度



員工認股權憑證
發放對象：被授與員工認股權之員工
給予員工認股權利，在未來一定有效期間以特定價格認購公司特定數量之股票



激勵獎金
發放對象：全體正式員工
依每季目標達成狀況及個人績效表現、在職日數比例發放獎金



年度薪資調整
發放對象：全體正式員工
依據物價漲幅及業界薪資調整幅度與公司薪酬競爭力之薪資調整比例

臺灣員工起薪標準與薪酬條件男女一致；而男女平均薪酬方面，女性管理階層平均薪酬略低於男性，2021年管理階層女/男平均全薪比率為94.55%，平均全薪加酬勞比率為94.55%，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。2021年非管理階層女/男平均全薪比率為108.71%，平均酬勞比率為111.47%，女性則略高於男性，主因在於女性平均年資高於男性，導致女性平均薪酬偏高。整體而言，本公司提供的薪酬福利具競爭力，員工並享有各項福利項目與設施，維持穩定的工作與生活品質。



註1：2021/01/01起基本工資調整為24,000元

註2：2022/01/01起基本工資調整為25,250元，本公司生產線基層操作人員起薪調整為25,250元

臺灣地區男女性平均薪酬比率

	2018年	2019年	2020年	2021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	88.64%	92.35%	93.72%	94.55%
管理階層女/男全薪+酬勞平均數比率	92.07%	93.24%	94.91%	94.55%
非管理階層女/男全薪平均數比率	109.11%	109.02%	110.34%	108.71%
非管理階層女/男全薪+酬勞平均數比率	115.31%	113.15%	113.49%	111.47%

註1：「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

註2：「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

註3：「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

註4：「管理階層」為課級+部級+廠處級主管



人才培力

| 全方位人才培育與發展

人才發展管理方針



理念

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



政策

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



目標

- 2022年目標：關鍵人才占全部員工比例 $\geq 4\%$ ；職缺之內部員工替補率 $\geq 62\%$ 。
- 2025年目標：關鍵人才占全部員工比例 $\geq 6\%$ ；職缺之內部員工替補率 $\geq 65\%$ 。



制度

訓練品質管理手冊、訓練作業程序書、教育訓練實施細則、結構化在職訓練實施辦法、在職進修管理辦法、內部講師培育管理辦法、中高階主管人才養成辦法與訓練教材管理辦法。



實施

依公司策略訂定與執行年度人才發展計劃，每月定期檢視執行指標，每季定期於人才/訓練發展委員會會議由高階主管與委員會委員檢視計劃執行進度與人才發展成效。

| 共學聚-We Together, We Learn, We Grow

在新型冠狀病毒(COVID-19)肆掠下，本公司持續提供員工更優質與有效的人才發展方案，並不斷提升與改善公司整體人才發展訓練體系，強化人才發展委員會功能，串聯訓練、晉升、績效、獎懲等管理系統的連結，繼【人才「智」造所、智慧「夢」工廠】為主軸的內、外培育計劃後，2021年更以【共學聚-We Together, We Learn, We Grow】做為人才培育主軸，以學習圈循環方式，含蓋核心能力即員工應具備的基礎能力含蓋新進職前訓練、通識精準課程等，組織管理即主管應提升的影響能力含蓋主管管理職能、關鍵人才培育、女力培力、團隊共識營等，專業技能即員工具備執行業務的專業能力含蓋專業職能別、人工智慧實務、技術論文、直接人員等訓練活動與個人發展即同仁個人發展能力即自主學習計劃、女子好時代、講師進階培育、在職進修、人文講座等，依照人才發展訓練體系執行各項訓練發展課程。不斷強化公司全方位人才培育與發展，促進內部知識創意的萌芽。同仁透過內部訓練發展與知識管理系統平台，線上與線下學習、分享與創造所需的職能知識、課程與資料，持續提供外部訓練、演講資訊、專業技術社群與社群討論等各式學習資源，推動落實學習型組織，提升公司整體人才發展訓練成效。



共學聚循環人才發展四大架構組成，包含核心能力、組織管理、專業技能與個人發展，說明如下：

核心能力

▶ 新進職前訓練

使新進夥伴(員工與實習生)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，**2021年增加人員增補，完成新人訓練360人。**

▶ 通識精準課程

滿足客戶對公司產品品質的要求，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，**2021年各類訓練時數共達51,229人時。**

專業技能

▶ 職能別專業訓

為使各部門從事在職訓練規劃，能更有效整合該部門之核心能力，特訂定結構化在職訓練(S-OJT)實施辦法，以明確的S-OJT規劃流程，建立各職務(個人)學習藍圖，縮短學習曲線、提升訓練成效，強化各部門專業技術傳承體系，增進工作現場之活絡化，**2021年在職訓練完成率100%。**

▶ 人工智慧實務

AI人才培育專案，進行公司內部人工智慧專業人才培訓，提高廠內人工智慧技術能力，並且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，**累計至2021年共培育廠內人工智慧實務專才381人。**

▶ 直接人員訓

有計劃並持續的實施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，其中配合訓練員制度並提供獎勵，激勵產線直接人員加速適應無塵室環境，及早投入生產，**該年共完成新進直接人員訓練與取得機台操作認證68人。**

組織管理

▶ 管理職能訓

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，**定期舉辦不同層級別主管訓練，提升主管管理能力與績效，2021年各類主管訓練時數共達7,855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。

▶ 關鍵人才培育

2019年起強化關鍵人才培育，規劃菁英人才發展計劃，從人才盤點、職能分析、訓練規劃與個人發展提供完整的人才培育方案，並結合女力培力，積極培育女性主管，**至2021年已完成培育關鍵人才125名(男性主管:102名;女性主管:23名)，達成2021年關鍵人才占全部員工比例3.5%目標。**

▶ 團隊共識營

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。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，**2021年各級主管共辦理6梯次，共計348人。**

個人發展

▶ 自主學習計畫

引發同仁自覺、主動、積極學習的態度，不斷積極學習的熱情，提供多元學習資源與管道，包含組織內訓分享、專業客製課程、活動學習分競賽、工作坊等。並以宣導、分享、客製、競爭、獎勵等打造學習型組織，轉化「要我學」到「我要學」!**2021年自主學習發展方案訓練計劃6,041人次(較前一年成長93%)。**

▶ 員工個人發展

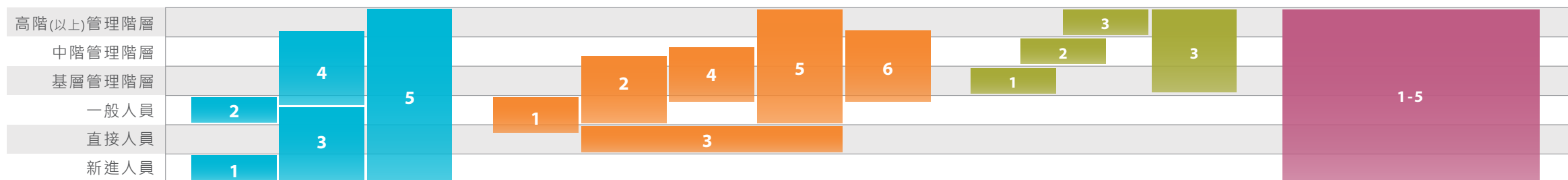
為持續公司員工個人發展，倡導終生學習，協助員工生涯發展，公司規劃自主學習方案，並於在職進修管理辦法提供行政資源與

獎勵措施，鼓勵同仁持續進修，**2021年公司累計在職學位進修人數達726人，公開職缺之內部員工替補率達84.5%。**

▶ 講師進階培育

透過內部講師培訓制度，規劃進階內部講師培育，累積知識傳承與訓練能量，累積內部講師319人，2021年新認證講師24位。另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，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，**於2021年選拔年度優良表現與傑出血講師共17名。**

人才發展訓練體系



1. 新人訓練營
2. 新人訓練第二階段
新人培訓考核
3. 一對一師徒制在職訓練(OJT)
4. 核心價值、團隊協作共識營
5. 政策性、通識課程、多元專題講座等

1. 資格鑑定員工作業
2. 職務專業訓練
3. 訓練員研習營
4. 專案職訓練
5. 技術論文、研究會、企業論壇、講座等
6. 台塑企業機能別主管(儲備)訓練

1. 基層主管
現場督導人員訓練
2. 中階主管
3. 高階主管
策略規劃
4. 接班人、菁英人才計劃

1. 在職進修、外訓、派外、輪調(訓)晉升
2. 社團活動、健康保健、理財講座等
3. 個人發展計劃、關鍵人才、人才測評
4. 人文素養養成、講師培訓
5. 語文能力提升系列

為有效管理各部門內部結構化在職訓練S-OJT (Structured on-the-Job Training)訓練教材，已制定訓練教材管理規範與配合知識管理系統教材傳簽管理流程，以強化與管理教材更新機制，提供公司同仁單一更快速查詢入口網站與加速文件分享運用，系統內含單位內部訓練教材共達3,147份，較前一年增加22%。



主管團隊共識營-叢林羅賓漢驚奇潛能發展



自主學習-學習王小學堂

人才發展訓練成效

雖然2021年新型冠狀病毒(COVID-19)疫情仍未消除，打亂了原本的規劃時程，但人才的發展與訓練活動在防疫措施下並未停止，相關訓練指標數據持續成長，2021年員工平均每人受訓時數較2020年提升了32.5%，達到41.6小時，為過去四年最高，人才發展訓練成效數據與指標成果如下說明：

2021年依年齡區分員工訓練數據

	女性			男性			總計
	未滿 30歲	30歲~ 50歲	超過 50歲	未滿 30歲	30歲~ 50歲	超過 50歲	
員工人數 (人)	156	767	59	635	1,710	227	3,554
訓練人時數 (時)	9,906	29,931	1,306	38,072	62,095	6,576	147,886
平均每人受訓時數 (時)	63.5	39.0	22.1	60.0	36.3	29.0	41.6
訓練費用 (新臺幣元)	378,472	2,318,673	238,269	1,535,460	5,143,505	1,009,309	10,623,688
平均每人訓練費用 (新臺幣元)	2,426	3,023	4,039	2,418	3,008	4,446	2,989

註1：員工受訓時數不包含一對一在職師徒制訓練

註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、計劃經理)、高階主管(廠、處長與協理級以上)

2021年依級別區分主管訓練數據

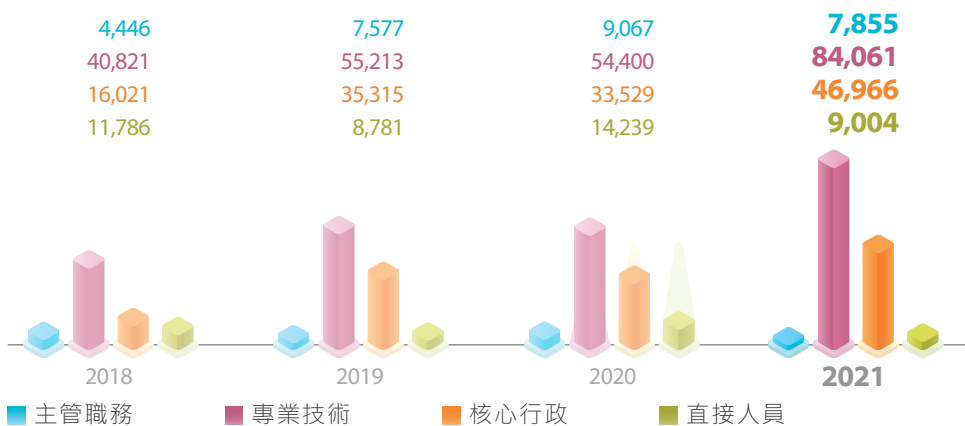
	女性			男性			總計
	基層主管	中階主管	高階主管	基層主管	中階主管	高階主管	
主管人數 (人)	95	24	3	7	168	66	363
訓練人時數 (時)	1,075	653	76	79	4,368	1,604	7,855
平均每人受訓時數 (時)	11.3	27.2	25.5	11.3	26.0	24.3	21.6
訓練費用 (新臺幣元)	224,862	560,032	66,117	16,569	3,290,318	1,229,413	5,387,311
平均每人訓練費用 (新臺幣元)	2,367	23,335	22,039	2,367	19,585	18,627	14,841

依類別區分員工平均訓練數據

單位:小時

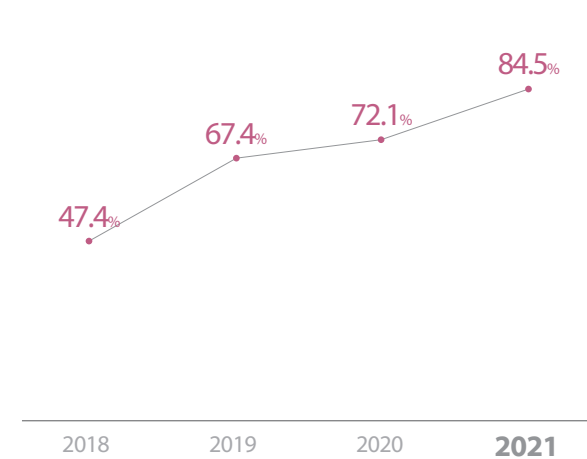
	2018年		2019年		2020年		2021年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
主管職務	13.2	13.7	22.8	22.8	33.5	29.3	20.0	25.5
專業技術	23.5	24.3	30.6	31.7	26.7	26.9	40.8	41.0
核心行政	26.5	25.7	57.5	55.9	52.2	50.8	72.5	70.6
直接人員	20.2	19.9	14.8	14.5	27.7	27.2	19.3	18.0

總時數



註：強化自主學習活動，提供個人發展計劃，例職務能力延伸、多元講座、語言能力等，行政支援有較高比例提升

員工替補率



註：員工替補率 (%) = 當年內部職缺遞補數 / 當年總內部職缺數 * 100%

2021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	6	11	17
30-50歲	7	37	44
超過50歲	0	10	10
職級別			
管理階層(A+B+C)	0	8	8
高階主管(A)	0	2	2
中階主管(B)	0	6	6
基層主管(C)	0	0	0
非管理階層	13	50	63

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。



項目	KPI-2021目標	2021實績	KPI-2022目標	項目	2018	2019	2020	2020	2021 目標	分數 (10量表)
Level 5 投資報酬率 (ROI)										
• 人力資本投資報酬率	• 人力資本投資報酬率≥12.5(依該年度公司目標)	• 人力資本投資報酬率16.7	• 人力資本投資報酬率≥12.5(依該年度公司目標)	• 人力資本投資報酬比值 ^{註1}	20.8	11.9	12.8	16.7	>12.5	10
				• 人員訓練投資報酬率 ^{註2} (%)	799	313	894	1,196	-	-
Level 4 成果評估 (Result)										
• 員工晉升率 • 員工替補率 • 關鍵人才留任率 • 成果發表 (專利數目、國家獎項) • 生產力、銷售額(量) • 改善提案	• 員工晉升率≥16% • 員工替補率≥60% • 關鍵人才留任率≥98% • 成果發表 (提出專利數目≥350件) • 改善提案 ≥120件	• 員工晉升率16.64% • 員工替補率84.5% • 關鍵人才留任率100% • 成果發表 (提出專利數目465件) • 改善提案214件	• 員工晉升率≥16% • 員工替補率≥62% • 關鍵人才留任率≥98% • 成果發表 (提出專利數目≥350件) • 改善提案 ≥120件	• 員工晉升率(%)	16.12	16.13	16.81	16.64	>16	10
				• <3年員工晉升率(%)	3.67	4.35	4.11	5.59	-	-
				• ≥3年員工晉升率(%)	12.45	11.77	12.7	11.05	-	-
				• 員工總離職率(%)	9.04%	6.27	5.01	7.26	<6	8
				• 關鍵人才離職率(%)	-	0	0	0	<10	10
				• 新進員工離職率(%)	21.12	15.25	7.47	9.4	<12	10
				• 員工替補率(%)	47.4	67.4	72.1	84.5	>60	10
				• 專利數目(件)	502	459	438	465	>350	10
				• 改善提案(件)	51	225	228	214	>120	10
Level 3 行為評估 (Behavior)										
• 客戶滿意度 • 專案計劃達成率	• 客戶滿意度≥90分 • 專案計劃達成率90%	• 客戶滿意度93.8分 • 專案計劃達成率96.5%	• 客戶滿意度≥91分 • 專案計劃達成率90%	• 客戶滿意度(分)	90.6	91.8	93.7	93.8	>90	10
				• 職能提升完成率(%)	100	100	100	100	100	10
Level 2 學習評估 (Learning)										
• 測驗/演練 • 書面寫作 • 作業認證	• 課程通過率≥92% • 年度計劃總達成率100%	• 課程通過率94.7% • 年度計劃總達成率100%	• 課程通過率≥94% • 年度計劃總達成率100%	• 課程通過率(%)	94.1	92.5	93.4	94.7	>90	10
				• 年度計劃總達成率(%)	98	100	100	100	>100	10
Level 1 反應評估(Reaction)										
• 課後滿意度 • 結案報告	• 課後滿意度≥4.5 •	• 課後滿意度4.59	• 課後滿意度≥4.5	• 滿意度(5分量表)	4.72	4.55	4.64	4.59	>4.5	10

註1：人力資本投資報酬比值=(營業收入-(營業費用-人力成本))/人力成本

註2：人員訓練投資報酬率=(訓練專案淨利-訓練專案成本)/訓練專案成本*100%

► 經驗分享:自主學習

自主學習計畫以自我概念、精進發展與終身學習來引發同仁自覺、主動、積極學習的態度，目的為塑造公司良好的學習文化，並建構公司單位成為學習型組織，藉以提升員工主動學習意願與自身的學習能力，擴展至工作專業技術能力上，並直接反應在公司營運績效。2019年起開始員工自主學習方案，透過自主學習課程規劃「自主學習王」，並於2021年增加「學習王小學堂」與「創課·創客」共三類別。以此創造多元、彈性與跨領域學習環境，培養員工自主學習、跨領域探索與終身學習的能力，以宣導、分享、客製、競爭、獎勵等方式打造多元的學習型組織環境，來鼓勵同仁主動學習動機與參與度，不斷展現自主學習的態度，期能運用學習知識，展現創新思維，提升公司組織整體競爭力與個人發展。

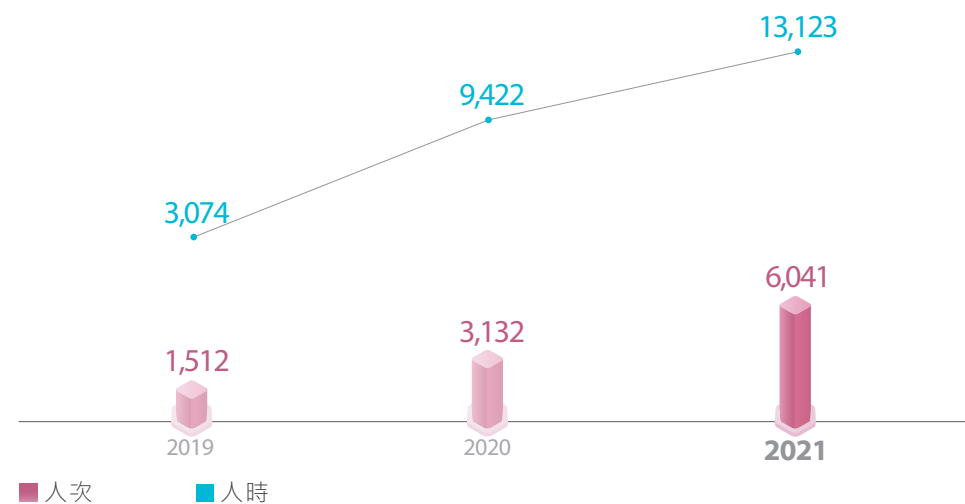
自主學習王:個人自主學習，並展現自覺、主動、積極學習的態度參與自主學習課程，依個人自主學習課程參與率產生並獎勵上半年、下半年與年度學習王。

學習王小學堂:部門、個人自主學習挑戰賽，訓練發展系統依據指定之自主學習課程每季出題讓同仁來測驗挑戰。並依個人成績每季獎勵滿分員工與年度累積產生並獎勵年度滿分員工外，並累計參與最多員工部門給予部門自主學習挑戰賽獎勵。

創課·創客 (iCan·iMaker):以部門為主的自主學習計畫，以你的課程你作為出發點，部門自己設計自己單位的學習課程。創課·創客方案規畫架構如下：

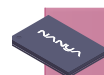


自主學習成果



▶ 人才發展重要專案計劃

秉持總經理的話：「員工」是公司創新、營運與永續發展的根本。南亞科技持續精進公司的成長，實踐永續發展。持續提升公司的核心技術動態記憶體(DRAM)研發創新與技術自主的能量，延續【人才「智」造所】，培育全方位技術專業人才，並於2021年更以【共學聚】做為人才培育主軸，鏈結公司營運策略規劃各技術專案計劃與訓練發展方案，就近四年主要重點訓練發展專案說明與成果說明如下：



2021年 多晶片封裝產品(MCP)技術開發與銷售

員工參與比例(%占全體員工)
37%

訓練內容

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

計劃對公司營運的重要

目標:南亞科MCP市場占比世界第一大

異業結合與南亞科技合作，完成南亞科技第一顆多晶片產品，並導入廠內多晶片分析流程、開發測試工具與程式，直接提升公司營收。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

• L1 課後滿意度

員工反應:訓練計劃課程滿意度4.4

• L2 課程通過率

員工學習:訓練課程通過率100%

• L3 計劃達成項目

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| 員工行為: 1.完成13項多晶片記憶體特性實驗 | 3.解決客戶端異常件數共37件 |
| 2.多晶片記憶體壓力測試時間減少82.2% | 4.增加9種產品組合 |

案例:

- 經市場調查與客戶需求分析，多晶片記憶體具開發潛力，主要應用於物聯網相關網通模組。推動該專案計畫開發出本公司第一顆多晶片記憶體，後需開發9種多晶片記憶體產品組合，至2021年全球共開發105家客戶驗證，並成功導入共31家客戶，效益為營收貢獻新臺幣28億元
- 建立本公司多晶片記憶體分析流程、開發測試工具與程式，節省機台測試費用新臺幣3,880萬元
- 建立多晶片記憶體Debug分析設備及優化RMA分析手法工程技術能力與產品生產導入管理模式

• L4 績效

績效成果:

- | | |
|-------------------------|----------------------------------|
| 1.多晶片產品營收貢獻新臺幣28億元 | 3.多晶片產品額外利潤(EVA)增加10% (新臺幣2.8億元) |
| 2.多晶片產品出貨量30.7M占全球市場第二大 | 4.機台測試費用的節省新臺幣3,880萬元 |

• L5 投資報酬率

財務價值:

新臺幣3,119百萬元(ROI:790%)



2021年 健全組織管理人才訓練計劃

員工參與比例(%占全體員工)
86%

訓練內容

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

計劃對公司營運的重要

全方位管理職能提升含蓋管理職能、團隊協作、策略專業與多元新知四面向，以此強化主管在組織的領導願景與目標，並身體力行發揮影響力，激勵團隊創造公司營運高績效。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

• L1 課後滿意度

員工反應:訓練計劃課程滿意度4.7

• L2 課程通過率

員工學習:主管訓練課程通過率997.4%

• L3 計劃達成率、管理力評核

- 員工行為: 1.專案計劃達成率96.5%
2.360度評核認同度4.5分(5分量表)

案例:

- 完成151位關鍵人才30項職能行為評量，訂出6項關鍵職能發展眾志當責、卓越創新、勇於實踐、協同合作、溝通協調與人才發展，分析職能落差，規劃訓練課程，提升個人管理能力。
- 領導與管理主管帶領公司全體同仁訂定計劃管理目標，定期每季檢視，並針對公司各單位作業提出改善提案，2021年共計207件改善提案，實際年效益新臺幣883百萬元。

• L4 績效、留任率、生產力提案、改善提案 成果發表

- | | |
|---------------|---------------|
| 1.員工留任率95.5% | 3.多生產力提升提案38項 |
| 2.關鍵人才留任率100% | 4.改善提案214件 |

L5 投資報酬率

財務價值:

新臺幣883百萬元(ROI:180%)



2020年 特殊應用動態記憶體產品開 發與銷售

員工參與比例(%占全體員工)

85%

訓練內容

- 1.公開班專業技術課程訓練計劃
- 2.組織與計劃管理專案執行訓練
- 3.生產技術人工智慧系統化
- 4.非標準型進階產品伺服器、低功率與車工規產品行銷與銷售

計劃對公司營運的重要

提前將各類特殊應用產品送至客戶進行工程驗證，及時卡位相關非標準型動態記憶體市場，提高公司利潤，除增加公司獲利外，並穩定公司營收。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

• L1 課後滿意度

員工反應:訓練課程課後滿意度4.66

• L2 課程通過率

員工學習:學員訓練課程通過率95.8%

• L3 計劃達成率

員工行為:計劃達成率90.5%

• L4 生產力

提升效率:

完成產品研發及驗證12項、生產力提案109項與改善提案228件

案例:

提升產品良率及分析效率

1.有效降低良率工程人員人力，提高生產力，累計導入24顆生產產品，每日可節省人力2.7人，約當每月可節省新臺幣11.6萬元，年效益有新臺幣139.3萬元。

2.導入期間良率平均提升約2%，貢獻占其中20%，以晶圓銷售效益之公式計算，效益為新臺幣1億3,434萬元。

產量:

非標準型產品銷售>135M顆

• L4 績效

成果發表:

專利數438件

• L5 投資報酬率

財務價值:

新臺幣9,667百萬元(ROI:1316%)



2020年 精準職能提升訓練計劃

員工參與比例(%占全體員工)

77%

訓練內容

- 1.精準課程需求、深化職務能力
- 2.善用專業能力、提升組織效率
- 3.創造員工體驗、多元學習管道
- 4.人才發展訓練品質系統評鑑

計劃對公司營運的重要

訂定有效培育深根訓練計劃，以精準課程設計，強化訓練成效，並善用技術能力，提升員工專業知識與能力，增加專利產出、生產改善提案等，提升公司整體競爭力。

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

• L2 課程通過率

員工學習:學員訓練課程通過率90.3%

• L3 能力提升

員工行為:職能提升達成率100%

• L4 績效

成果發表:

1.獲得勞動部人才發展訓練品質系統評鑑金牌獎

2.生產力提升提案109項

案例:

1.生產設備復機系統效率提昇

改善生產設備自動化派貨 OHT-F Ratio 由 86.3% 提昇至 99.6% (+13.3)%

2.自動化派貨節省人力工時: 22.04(小時/日)，約當每月可節省新臺幣11.8萬元，年效益有新臺幣141.6萬元

• L5 投資報酬率

財務價值:

新臺幣244百萬元 (ROI:78%)



2019年 人工智慧與智慧製造訓練計劃

員工參與比例(%占全體員工)

71%

訓練內容

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

計劃對公司營運的重要

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

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

• L1 滿意度

員工反應:訓練課程課後滿意度4.65

• L2 通過率

員工學習:學員訓練課程通過率99.25%

• L3 結構化在職訓練

員工行為:結構化在職訓練完成率100%

• L4 技術專案

員工成果:

技術專案:完成基礎理論學習包括機器學習演算法22項、深度學習演算法11項，並完成7項專案研究題目

• L4 生產力

提升效率:

1.智慧製造生產技術提升共完成38項A.I.專案: 21項應用深度學習模型，10項應用機器學習模型，7項應用數理規則

2.效益:

- 1.人力成本:新臺幣1,400萬元
- 2.營收貢獻:新臺幣1億7,600萬元
- 3.生產力潛在效益:新臺幣5,000萬元

• L5 投資報酬率

財務價值:

新臺幣240百萬元(ROI:56%)



2018年 先進製程利基型動態記憶體產品開發訓練計劃

員工參與比例(%占全體員工)

85%

訓練內容

- 1.先進製程新製程利基型產品訓練
- 2.計劃管理人員策略會議訓練
- 3.各級主管管理職能訓練
- 4.訓練發展體系改善訓練計劃

計劃對公司營運的重要

在公司進入下世代先進新製程20奈米的同時，在公司市場與產品策略規劃下，拓展公司先進製程利基型動態記憶體產品與市場，可提升公司產品競爭力與有效穩定產品利潤。

訓練成果評估與營運效益(NT\$)

• L3 結構化在職訓練

員工:結構化在職訓練完成率100%

• L4 生產力

提升效率:

產品研發及驗證時程與先進製程導入及生產力提升工作共完成239項，改善提案51件

• L4 生產力

產量:

>950M

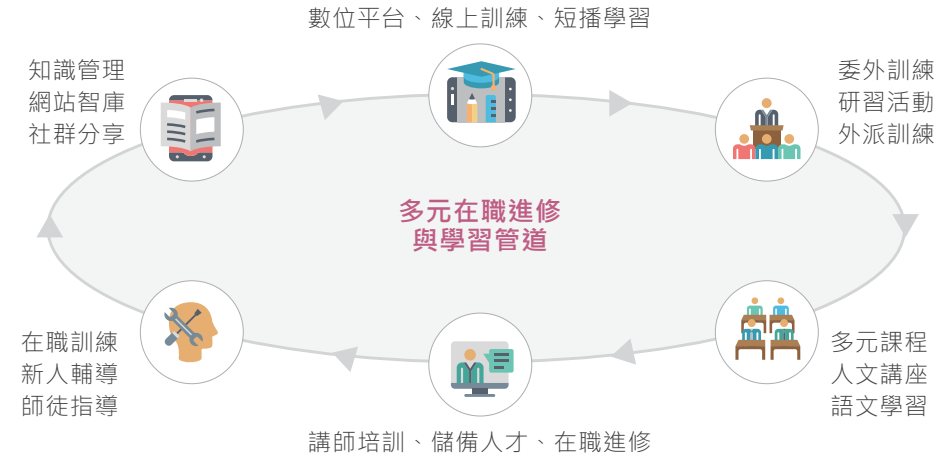
• L5 投資報酬率

財務價值:

新臺幣2,045百萬元(ROI:783%)

► 多元學習途徑與環境

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



線上學習影音中心



在疫情前，數位學習已是訓練的發展方向，除疫情與提供同仁自主學習的環境外，並強化同仁可預習/複習的學習管道與員工更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2021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65,050人時。

語文學習補助



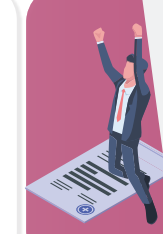
「語文學習方案」，本公司提供多益到場考試、廠內專班、線上課程與廠外課程等各英文訓練管道，並建置「多益模擬測驗系統」提供員工測驗練習使用外，亦增加公司內部現場實境多益模擬測驗考試。公司更制定連結職務及升遷制度，訂定多益(TOEIC)成績目標，2021年公司多益(TOEIC)成績登錄2002人，成長率為9.7%。

在職學位進修



公司除有進行產學合作計劃或技術開發案件外，公司也設立在職進修管理辦法提供進修補助與獎勵措施，鼓勵同仁利用上班之餘參加學校進修課程，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390人、研究所(含)以上學位135人，合計726人。

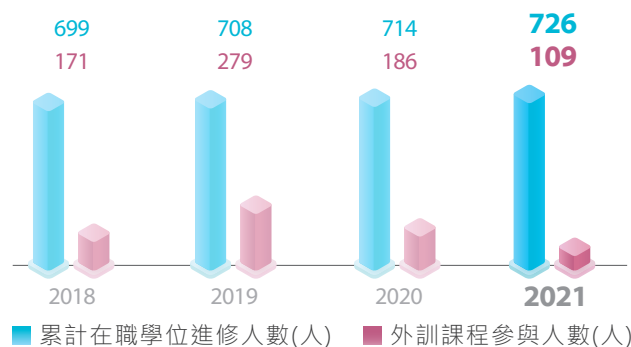
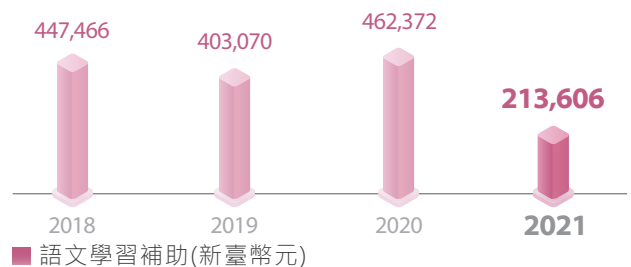
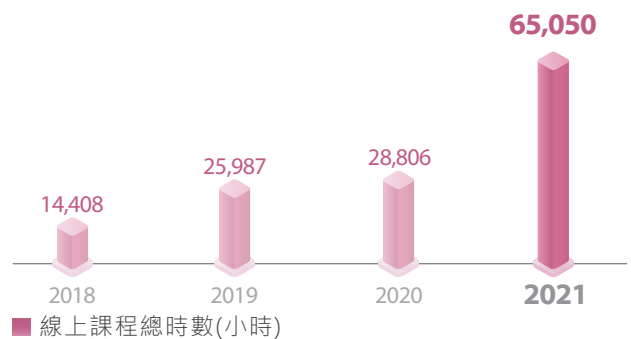
外部課程參與



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2021年公司參與外部訓練之同仁共109人次，1,194人時。

▶ 發揮員工績效

2018~2021多元學習績效



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2021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。而2021年公司使用各項績效管理的工具包括：全體員工年度考績評核、一般人員季績效評核、180度評核、360度評核、高階主管永續發展評核等多面向評核。

其中180度評核的人數納入更多評核對象，以不同的人才發展工具提供各職級員工最適當的工作績效改善意見，2021年涵蓋比例提高至26%，較2020年提升2.6倍(2020~2021年的評核涵蓋率由10%提升至26%)。180度評核考量課經理(含)以上主管與各單位溝通協調頻繁，且2021年新納入生產領班、生產班長、主任工程師、專案經理、執行工程師進行評核，由直屬主管選擇4至6位有業務接觸之同儕進行評核。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。各項評核工具之考核項目如下表所示。對於績效較佳者會予以獎勵，績效較差之員工則由系統提示主管持續關心，協助至其績效有顯著之提升為止，不因性別而有所差異。

180度、360度、高階主管評估項目

180度評核

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

評估項目：

- 工作態度
- 團隊合作
- 溝通能力
- 執行能力

360度評核

評核對象：
廠處長級(含)以上

評估項目：

- 卓越力
- 決策力
- 創新力
- 領導力
- 溝通力

高階主管永續發展評核

評核對象：
經營主管以上

評估項目：

- 經濟績效
- 全方位客戶服務
- 誠信經營
- 供應商永續管理
- 永續管理機制
- 研發與創新
- 職業健康與安全
- 資源循環再利用
- 環境友善產品
- 員工成長與職涯發展
- 人才留任與員工關懷
- 風險管理
- 氣候變遷溫室氣體管理能源管理

擴大記憶體人才紮根

► 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

Outstanding 傑出專案

為促進產學交流善用學界資源，與各大知名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。

Cultivate 學子培育專案

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，促進多元面向能力之發展，提前儲備專業人才。

Understanding 探索專案

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。

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。

Speech 講座專案

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。

► 2021年主要成果



Future 未來之星

共提供5名學生獎學金補助，並辦理未來之星獎學金頒獎活動獲獎人數**9名學生**，總金額約計新臺幣**221萬元**。



Outstanding 傑出專案

產學合作學校**5所**，**5件**合作案，投入金額共計新臺幣**660萬元**。贊助**4場**校園活動，贊助金額共計新臺幣**129萬元**。



Cultivate 學子培育專案

與**12間**學校合作實習計劃，共計**193名**實習學生在廠實習，包含間接人員**38名**、直接人員**155名**。



Understanding 探索專案

共舉辦**5場**企業參訪，參與師生約**184人**。



Speech 講座專案

針對北部地區重點學校進行業師經驗分享，**2021年共進行44場講座**，參加人次約**2,964人**。

► 我們的足跡



Future 未來之星

為培養半導體領域尖端人才並獎勵優秀學子專心致力於相關學術研究與創新技術，協助大專院校之有志青年積極追求理想與目標，勇敢迎向未來，舉辦未來之星獎學金活動，於每年度10月份線上報名，共區分博士、碩士、學士三組別，獎學金總金額新臺幣 55萬元，2021年共27名學生入圍、9名獲獎。

為協助學生畢業後順利就業，實施實習獎助學金制度，於學生實習結束後，擇優簽訂獎助學金方案，提供優秀學子獎助學金，並於畢業後至南亞科技服務；實習為全學年度實習，2021年共提供2名學生獎助學金。

為強化前瞻研發能量及進行下一代記憶體及先進記憶體開發，贊助臺灣大學博士班獎學金專案，以茲鼓勵攻讀半導體相關理工科系的優秀學子，2021年贊助3位博士生獎學金。



Outstanding 傑出專案

針對半導體應用技術與產品設計研發進行合作，定期討論研究方向與結果，共同訂定研究目標對象，包含臺大、清大、交大、明志、長庚，共有5件產學研究計畫。

贊助國內積極從事半導體之學術研究並有具體貢獻之單位，包含電子產業研討會、臺大晶片中心、臺大電機營、臺大電子所所慶。

Cultivate 學子培育專案

2021年與12所大專院校配合實習計劃，建構完善實習制度，有效提升學生就業力，共計招募89位實習生。

2021年成功留任4名實習生至原單位擔任正職工作，6名實習生依專業能力媒合至其他合適之部門，讓實習經驗延續並銜接就業機會，展現專業才能，接軌產學界專業需求，提升職場正確價值觀與能力。

Understanding 探索專案

邀請北部地區大專院校師生參訪見習，使學生對南亞科技更加瞭解，協助釐清未來職涯發展方向，其中有數場參訪行程配合實習合作計畫，甚至找到實習職缺一展長才，公司參訪品質益臻完善，使參與學子受益良多。

贊助臺大晶片中心電資學院電子營活動，培育在半導體研究發展之學子，同時藉由團體體驗活動及公司廠地觀摩，深入瞭解半導體產業發展趨勢。廣招全臺優秀工科背景的學生。

配合新北市政府就服處執行企業參訪行程，結合大專院校、服務青少年及早規畫職涯發展，安排職涯導覽採團體帶領方式進行探索，藉此擴展公司之品牌形象。



基隆商工參訪

Speech 講座專案

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/長庚大學合作辦理半導體產業實務講座，安排具半導體豐富經驗的主管擔任業師開設課程，鏈結學生職場能力與實務研討，強化學生職場競爭力，弭平產學落差。



明志科大電子系半導體產業實務講座

人才的培育與發展一直是南亞科技重視的目標，為了強化臺灣社會的人才競爭力，南亞科技於2022年1月正式宣布加入「TALENT, in Taiwan·臺灣人才永續行動聯盟」。

南亞科技承諾為人才永續做到以下幾件事：

1. 透過人才永續，平衡員工的工作與生活品質以及身心靈，打造樂活職場，成為照顧人才的最佳雇主。
2. 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。

南亞科技將以行動表示支持，和《天下學習》與《Cheers快樂工作人》及臺灣100家企業持續推動與倡議，為每一位工作者人創造更好的職涯發展與未來。





幸福安心職場

員工關懷

► W.A.K.E. 員力覺醒的友善職場

南亞科技除提供具產業特色、有競爭力的薪資水準外，亦推動員工協助方案(Employee Assistance Program)，同時搭配員力覺醒行動 WAKE Up actions 從「健康」Wellness、「貼心」Assistance、「感心」Kindness、「活力」Exercise等四個主軸提供全方位福利措施，期達到「打造幸福職場，造就一群快樂科技人」目標。



南亞科技幸福
企業影片



Wellness 健康

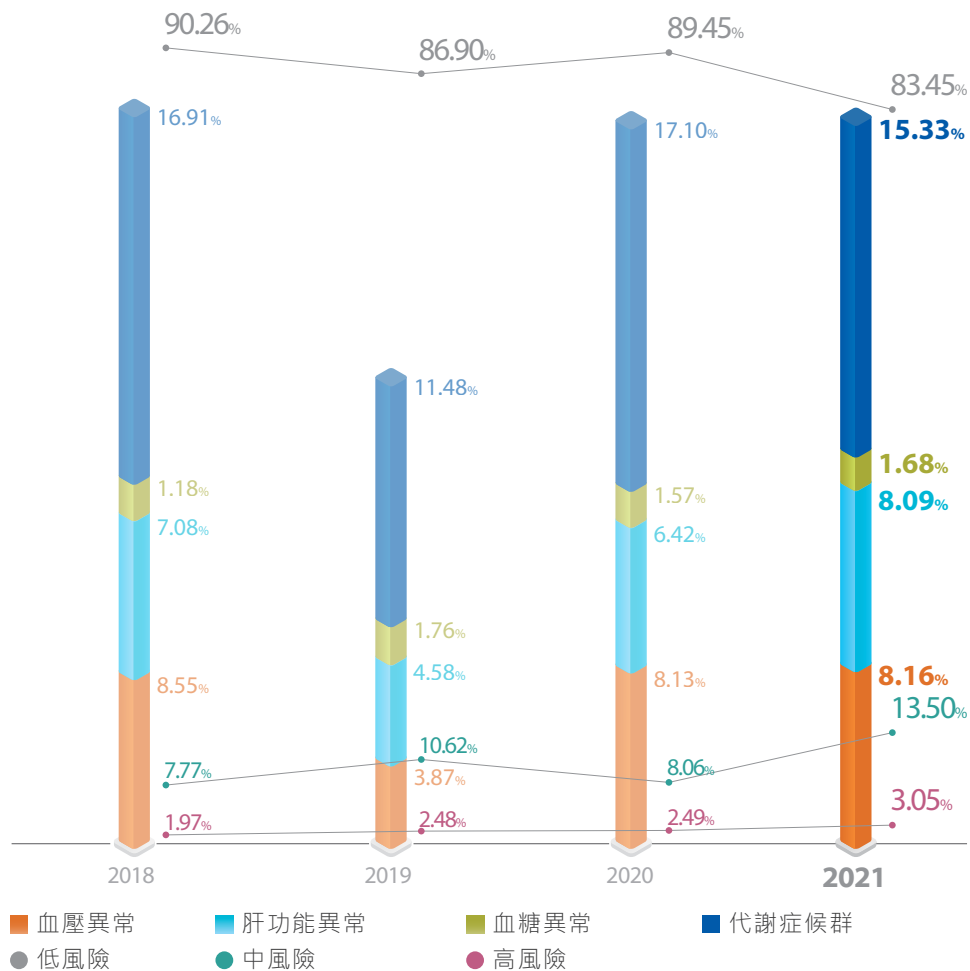


本公司與專業的長庚醫療團隊合作，每年定期為員工進行健康檢查，2021年健檢人數共1,311人，總費用新臺幣2,016,504元。並對健康報告有異常之員工，持續進行追蹤與健康管理。各廠區內均有設置醫務室及安排醫師駐診，提供員工專業的醫療及諮詢服務，每季定期安排與員工心靈與健康相關之醫護講座與保健課程，滿足員工身心健康之知識需求。

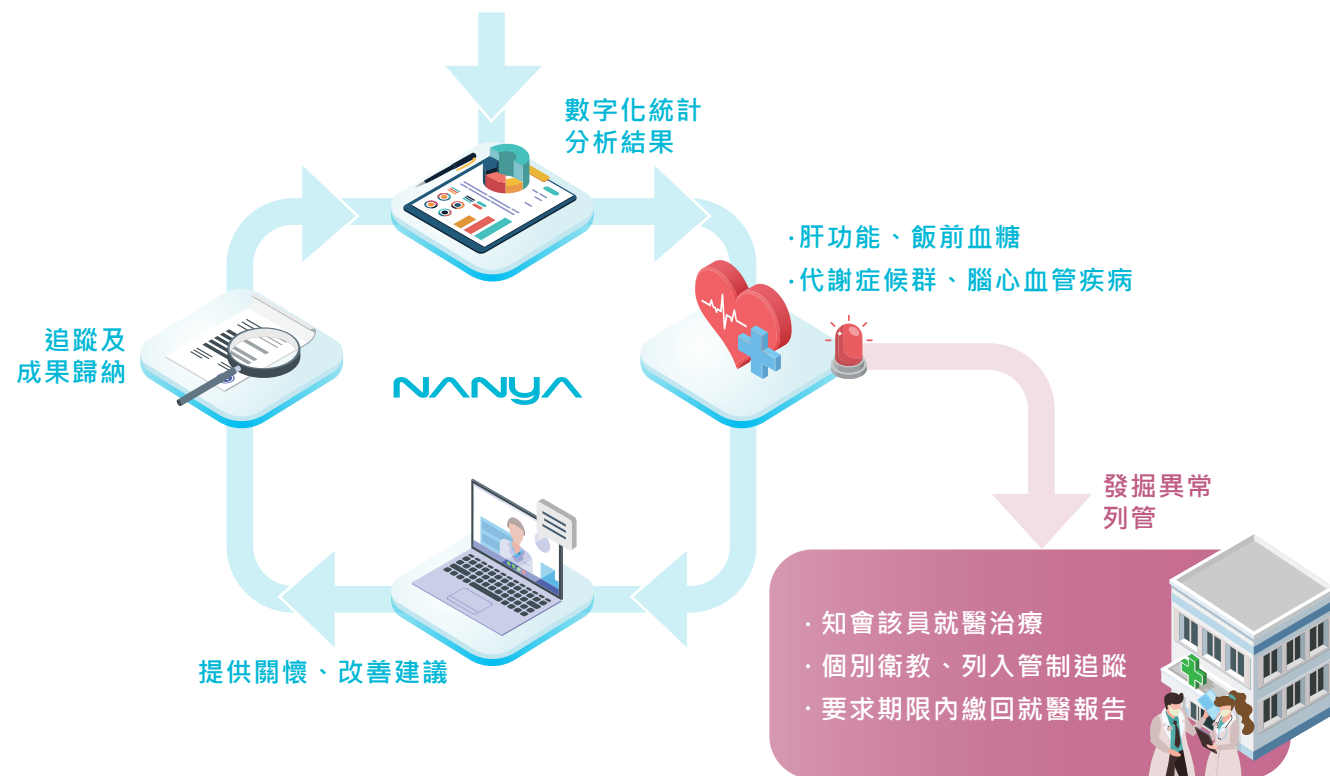
公司提供優於法令的員工定期健康檢查年限，並額外提供α胎兒蛋白、癌胚胎抗原檢查、口腔癌篩檢等3項癌症篩選項目及1項腰圍量測等健檢項目。依據健檢結果發掘異常並列管(肝功能、血糖、代謝症候群、腦心血管疾病等)，提供衛教關懷、改善建議以及追蹤。

	血壓異常	肝功能異常	血糖異常	代謝症候群	低風險	中風險	高風險	當年健檢 總人數
2021	8.16%	8.09%	1.68%	15.33%	83.45%	13.50%	3.05%	1,311
2020	8.13%	6.42%	1.57%	17.10%	89.45%	8.06%	2.49%	1,526
2019	3.87%	4.58%	1.76%	11.48%	86.90%	10.62%	2.48%	1,420
2018	8.55%	7.08%	1.18%	16.91%	90.26%	7.77%	1.97%	1,017
總計								5,274

健康促進



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



本公司除依法對員工進行身體健康檢查，設有保健中心讓同仁就近享有傷病診治的初步處理及預防保健、體重管理、戒菸諮詢等。同時也以企業內醫療資源長庚醫院為後盾，提供醫學中心級的醫療與保健服務，員工及眷屬享有長庚醫院就醫補助，非健保給付自付額得享優惠折扣及健康檢查優惠折扣等福利。

本公司自2019年起結合公益舉辦減重比賽，鼓勵同仁以個人名義、或是5人組隊報名投入減重。同仁每減重1,000公克公司則相對捐出新臺幣1,000元予慈善機構。一則協助同仁控制體重，一則藉此將公益款項幫助需要的族群。2021年共有380位同仁參加，減重總計939公斤。

► 流行疾病應變

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

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



防疫宣導

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



防疫措施

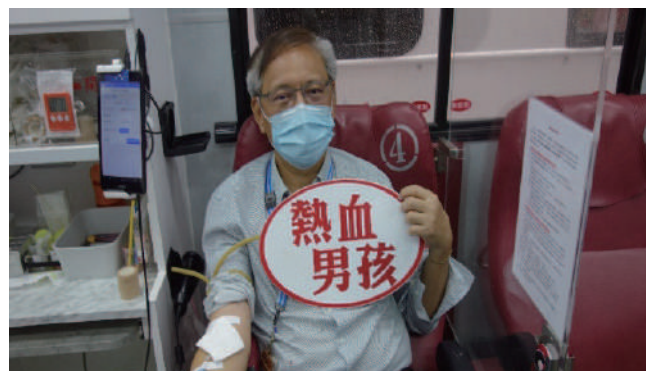
- 通報與醫療控管、防疫假實施
- 出差、公出管制，會議室人數管制
- 廠商及訪客防疫管理



流感疫苗注射活動~2021年舉辦兩次(公、自費各一),總參與人數：393人



樂活永續『脫癮而出』戒菸活動



南亞科技2021年舉辦2次捐血活動，共有264人次捐血，捐出417袋血液



與衛生所合作提供女性同仁子宮頸抹片檢查，減少女性同仁舟車不便



「健康解密~懂吃動」講座



「律動瑜珈」課程

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，本公司另設有職工福利委員會，每年規劃多樣化的福利及各種類型之活動。福委會共設置9位委員，其中1位委員由公司指派，其餘8位委員依部門選區，由員工投票選舉產生。2021年福委會福利金收入約為新臺幣5,500萬元，主要用於辦理旅遊活動、三節福利品、生日禮券、子女獎學金、團體保險，文康活動，生育及住院補助。2021年因COVID-19影響，為配合政府正向防疫政策，福委會多項例行福利活動如烤肉踏青、電影嘉年華及年終晚會等紛紛取消，11月疫情趨緩之際為提振同仁士氣並慰勞同仁配合防疫辛勞，改以發放遊樂園入場券方式辦理家庭日，鼓勵同仁可自行於假日規劃行程全家出遊。

提供單身同仁
優惠價格申請單身宿舍

特殊節日亦推出
應景菜色及春節
期間加菜金

設置員工餐廳，
提供同仁團膳飲食

設置汽、機車停車場
與接駁交通車，
使同仁通勤更便利

設置便利超商、
咖啡/水果吧等，
滿足同仁飲食需求



員工旅遊雖因疫情關係出團數大幅減少，疫情趨緩後同仁仍把握機會亦有少數成團



咖啡/水果吧



清淨整潔的單身宿舍



便利商店

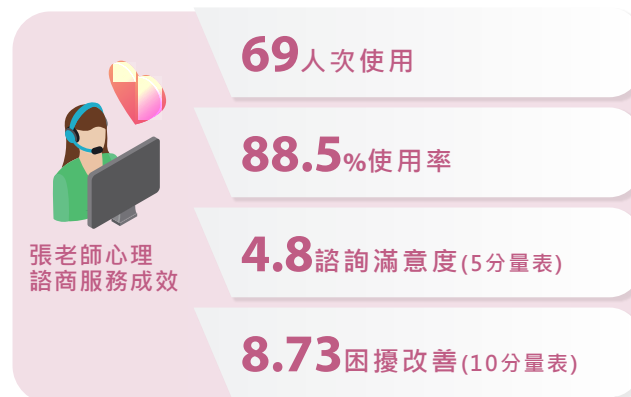
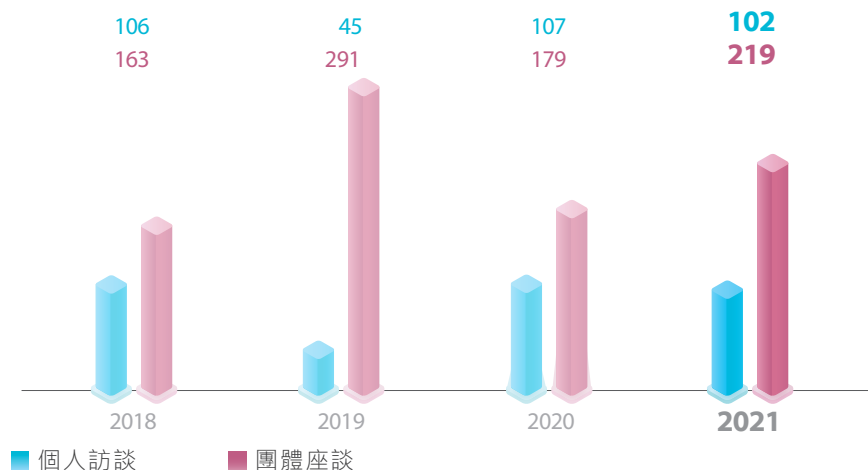


Kindness 感心



為協助新進員工盡快適應新職場，設立輔導專人，針對到職二年內新進同仁或主動求助、主管轉介或長期病假等同仁，透過定期關懷、諮詢及輔導等，降低初到新環境所感受到的不安全感，協助盡快融入公司。此外，亦在2019年起引進外部專業心理諮商機構「張老師基金會」，陪伴同仁面對困境時用科學方法「釐清問題本質」、「面對困難」並且進一步「尋找解決方案」，每月6次，每次1小時的無限次數免費使用。以系統化方式預防與協助解決一些員工問題，穩定員工工作品質及身心安全。

協助新進員工適應新職場輔導服務人次：



友善生育及育兒環境

為提供女性同仁安心的工作環境，提供懷孕同仁優先停車位，並設有哺乳室以提供兩性平權工作環境，保健中心亦針對懷孕及哺乳婦女進行母性健康危害評估。

南亞科技亦遵守職業安全衛生法，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。同時公司定期提供員工健康衛教資訊及舉辦婦女保健講座，並由廠區內專業的護士提供孕婦們相關的托嬰諮詢，另外，也在各廠區內貼心的設置哺(集)乳室，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，員工可於規定之休息時間外使用，且哺(集)乳時間視為工作時間，不會扣薪。

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。2021年符合育嬰留停資格人數為345人(女性101人、男性244人)，實際申請育嬰留停之人數共24人(女性19人、男性5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。

臺灣地區育嬰留職停薪申請及復職率^{註1-3}

2019年			2020年			2021年		
女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停資格人數								
112	244	356	112	252	364	101	244	345
實際申請育嬰留停人數								
19	4	23	19	4	23	19	5	24
當年度應復職人數(A)								
10	2	12	7	3	10	10	5	15
當年度申請復職人數(B)								
5	1	6	6	2	8	7	3	10
復職後12個月仍在職人數								
9	1	10	5	0	5	5	2	7
復職率(B/A)								
50.00%	50.00%	50.00%	85.71%	66.67%	80.00%	70.00%	60.00%	66.67%
留任率%								
90.00%	100.00%	90.91%	100.00%	0.00%	83.33%	83.33%	100.00%	87.50%

註1：「當年度應復職人數」：不包含當年度連續申請留停人員

註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

註3：「留任率」指育嬰留停後復職員工留任一年以上之比率



懷孕同仁優先車位



哺乳室

Exercise 活力



為鼓吹生活與工作平衡觀念，公司不定期舉辦各項運動、康樂活動，鼓勵運動性社團成立、建立運動空間，以培養運動風氣，促進員工身心健康。

完善的體育館/健身中心：



74,895人次

2021年運動場館及樂活館使用的總入場人次

設有綜合體育場館及樂活館，包含空中跑道、籃球場、羽球場、KTV、撞球檯、桌球、有氧教室、按摩椅及健身器材等。

鼓勵運動風氣

為使同仁身心平衡，南亞科技舉辦各式活動以推廣運動風氣，除鼓勵慢跑社、籃球社、桌球社、羽球社、慢壘社等運動性社團辦理活動之餘，於2019年推出一系列「運動祭」活動，透過各部門與社團創意提案，結合運動場館場地與設施，以達成推廣運動、創意思考與活絡公司組織氛圍之綜效。各項推廣運動舉措促使南亞科技在2019年獲教育部體育署「2019年運動企業認證」殊榮，並於榮獲由衛福部國健署辦理之「2020年績優健康職場活力躍動獎」顯見本公司運動風氣提升且獲外部肯定。



2021年運動祭活動共有8個部門組隊，超過700人參與



設施完善的樂活館是愛運動同仁下班後最佳去處

多元的社團活動

公司內有媽媽社、慢跑社、籃球社、桌球社、羽球社、慢壘社、登山社、野營社等，共計24個社團，2021年合計超過1,065位同仁參加各項社團活動，亦鼓勵社團每年舉辦招生活動，讓同仁參與，平衡工作與生活。



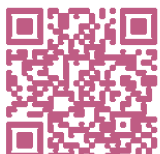
慢壘社每年參加聯賽與其他公司以球會友切磋交流



卡打車社今年挑戰花東縱谷210公里

員工人權保障

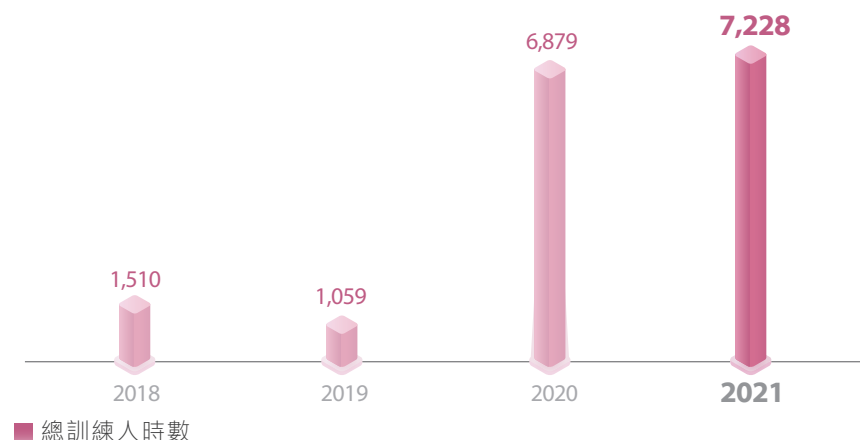
南亞科技相當重視勞工權益，制定勞工與道德政策，遵循國際相關人權規範，包含負責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)行為準則、SA 8000社會責任標準、國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)、聯合國世界人權宣言(The Universal Declaration of Human Rights)、聯合國企業與人權指導原則(The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、歐盟一般資料保護規範(General Data Protection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



南亞科技人權政策

本公司承諾絕不僱用未滿十六歲之童工，也從未僱用童工從事工作。為維護勞資雙方聘僱權益，員工除了在正式報到日之前會收到錄取通知單，報到當日公司會另與新進人員簽訂書面的聘僱承諾書，承諾書簽署率達100%，本公司所有員工均受到聘僱合約之充分保障。所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下進行，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動，2021年末發生反歧視之事件。2021年人權政策或程序相關訓練課程包含「2021政策及行為準則宣導」、「2021職場危害行為與預防宣導」，上述課程皆為全員必修，員工受訓比例為100%，總訓練人時數7,228小時。

2018~2021年人權政策與程序教育訓練時數統計



註：人權政策與程序教育訓練包含公司勞工及道德規範、RBA行為準則、職場危害行為預防...等全員宣導課程。自2020年起，教育訓練範疇、授課方式重新定義，公司員工總數上升，連帶總訓練人時數增加

人權風險管理

南亞科技採用RBA及職場健康環境條件進行人權風險評估，透過內部稽核機制定期評估員工風險暴露情況，研擬風險減緩措施。我們定期辨識人權議題、易受影響對象與業務單位，執行人權風險評估，以暴露風險人數占全公司總人數之比例計算風險值，並依據評估結果擬定年度改善措施，以及未來人權風險減緩目標。

2021年風險發生機率為2.1%，相較2020年降低了1.5%。唯超時加班仍為中度風險議題，風險發生機率為1.8%，具有暴露風險，去年我們也針對人權風險因子，推動減緩與補償措施，相較2020年降低了風險發生機率1.6%。

南亞科技人權風險

人權議題	易受影響對象	評估工具	2020風險	2020風險發生機率	2021風險	2021風險發生機率
職業災害	製程/新進人員	職業傷害報告表	低	3.6%	低	2.1%
超時加班	製程工程師/技術員/研發人員	考勤系統	中		中	
勞資爭議	全體員工	政府機構勞資爭議函文	低		低	
職場不法侵害	全體員工	申訴調查	低		低	
童工	18歲以下之員工	身份證明	低		低	
強迫勞動	全體員工	RBA內稽	低		低	
個人資料保護	全體員工	違反個資保護案例	低		低	
母性保護	懷孕及分娩後1年內女性	作業環境對母體或胎兒造成危害懷孕及分娩後1年內女性列入追蹤	低		低	
職業健康保護	血壓>140/90mmHg、代謝症候群者	經過關懷、衛教及就醫治療後，指數未達控制	低		低	
工作異常負荷	連續加班六個月>37小時者	身心健康檢測量表	低		低	
人因工程	肌肉骨骼症狀調查肌肉痠痛指數大於4、反應工作場所有人因工程設計不良情形或因疼痛不適經常請假者	肌肉骨骼傷害、疾病危害檢測	低		低	
人口販運	製程/新進人員	申訴調查	低	2020年新增之評估項目，風險發生機率為低	低	五項人權風險評估項目風險發生機率為低
平等薪酬	製程工程師/技術員/研發人員	申訴調查	低		低	
不歧視	全體員工	申訴調查	低		低	
自由結社	全體員工	申訴調查	低		低	
團體協約	全體員工	申訴調查	低		低	

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



超時加班

2021風險：中

減緩措施：考勤系統提示與管制

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



職業災害

2021風險：低

減緩措施：定期風險鑑別、防禦性駕駛宣導、消除工作場所危害因素與增加防護設備

補償措施：緊急醫療與急救處置、給予完善醫療協助、依法給予假勤與薪資補償



勞資爭議

2021風險：低

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

補償措施：勞資雙方權利義務確立與履行



職場不法侵害

2021風險：低

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

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



童工

2021風險：低

減緩措施：明文禁止製造工序中使用童工並有身份查驗措施

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



人因工程

2021風險：低

減緩措施：執行異常工作負荷促發疾病預防計畫、辨識評估高風險族群、健康檢查、管理及促進

補償措施：安排醫師面談及健康指導



強迫勞動

2021風險：低

減緩措施：明文禁止製造工序中使用強迫勞動人力

補償措施：馬上停止人員工作並以資遣辦理



人口販運

2021風險：低

減緩措施：明文禁止製造工序中使用強迫勞動人力

補償措施：馬上停止人員工作並以資遣辦理、通知警政單位與相關主管機關



個人資料保護

2021風險：低

減緩措施：個資風險盤點與評估、高度風險等級之項目擬定與執行改善措施

補償措施：立即通知當事人並合適處置



平等薪酬

2021風險：低

減緩措施：明文禁止招募或雇用員工有歧視情事

補償措施：立即有效之糾正及補救措施重新檢視公司辦法並對管理階層進行觀念宣導



母性保護

2021風險：低

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

補償措施：臨場職醫與相關單位評估、安排醫師面談及健康指導



不歧視

2021風險：低

減緩措施：明文禁止招募或雇用員工有歧視情事

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



職業健康保護

2021風險：低

減緩措施：飲食衛教、健康促進活動(戒菸、減重)

補償措施：安排醫師面談及健康指導



自由結社

2021風險：低

減緩措施：新人訓練宣導、對管理階層進行觀念宣導

補償措施：立即有效之糾正及補救措施、採取適當之糾正、懲戒及處理措施



工作異常負荷

2021風險：低

減緩措施：進行危害評估及改善、提供衛教輔導建議

補償措施：安排醫師面談及健康指導



團體協約

2021風險：低

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

補償措施：立即回應訴求並誠信協商

► 員工保護與溝通

騷擾與歧視零容忍

南亞科技訂有「[禁止工作場所職場不法侵害書面聲明](#)」，並經最高領導者簽署聲明，為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神騷擾與歧視之不法侵害而致身心理疾病，展現對職場不法侵害為「零容忍」之決心。南亞科技絕不容忍任何管理階層主管有職場霸凌行為，亦絕不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力等不法侵害行為。南亞科技全體同仁均有責任共同維護及確保工作環境免於職場不法侵害行為，任何人員目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打員工申訴專線(02-29045858#1132、#1133)或利用內部申訴信箱(protection@ntc.com.tw)進行申訴通報，人力資源處為申訴專責之管理單位，申訴案件將由申訴調查小組採取保密方式進行調查，並由申訴評議委員會決議申訴案件，經調查屬實者，依企業管理規章進行懲處，如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。本公司將依核定之懲處內容辦理懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度發生職場不法侵害事件，且絕對禁止任何人對申訴者、通報者或協助調查者有報復行為，違反者依企業管理規章懲處。此外，本公司對於申訴人身分會確實保密，並協助及提供申訴人健康指導、工作調整或更換、身心健康追蹤等補償措施。

南亞科騷擾與無歧視的推動做法

零容忍 致力確保「零職場不法侵害」之工作環境，包含絕不容忍本公司任何管理階層主管有職場霸凌行為，亦絕不容忍本公司員工間或訪客、客戶及陌生人對本公司員工有職場暴力等不法侵害行為。	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、#1133 申訴專用電子信箱protection@ntc.com.tw
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1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。	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。

南亞科技於職場不法侵害指引發佈前，本公司即已訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」與「南亞科技員工申訴作業要點」，對勞工於職場遭遇不當對待，已規劃相關預防與後續調查處理措施，於2019年將此兩項辦法整合為「南亞科技員工保護暨申訴辦法」，例示各種職場不法行為樣態，並定義各單位在職場不法侵害預防及處置流程中扮演的角色及職責，使管理更完整。2020年開始，針對各部門進行員工保護暨預防危害辨識及風險評估，對於潛在風險族群者列為管理對象，以達提前預防及降低風險之效果，並規劃對處、部、課級主管進行政策宣導並作出承諾，透過主管行為自我檢視清單，確保杜絕職場不法侵害行為。2020年8月更強化申訴調查機制，成立常設性申訴評議委員會，秉持公平、公正之精神，針對申訴成立案件依比例原則與情節輕重予以適當處分。2021年職場不法侵害實體課程受訓對象自中高階主管擴及到基層主管，該課程並定調為管理階層必修基礎課程，本公司亦設有心理諮詢室並與張老師基金會合作，提供心理諮詢商駐廠服務，提供同仁傾訴與諮詢的管道，另定期辦理職場心理健康促進相關講座，提供同仁紓壓管道。南亞科技於2021年無發生任何職場不法侵害及性騷擾案件。

職場不法侵害受訓及案件統計

	2018年	2019年	2020年	2021年
管理階層實體課程受訓人數	-	478	227	197
「職場危害行為與預防宣導」全員完訓率	-	100%	100%	100%

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)

申訴及舉發管道

本公司依據「南亞科技員工保護暨申訴辦法」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「[南亞科技檢舉辦法](#)」設置各項申訴管道，提供員工舉報任何不法或不道德行為之管道，當員工發現有影響個人或公司權益相關重大議題的違法或不當行為，或有人意圖利用職務取得不當利益時，可隨時舉報，並由專責部門調查處理。另外，於公司官方網站亦設立舉發專線(02-29061001)及專責信箱(audit@ntc.com.tw)，提供利害關係人權利受損時申訴，並將依據案件內容、類別、性質、敏感程度...等，考量被檢舉人層級指派案件承辦人或組成專案小組進行調查；若有涉及經理人或董事之案件，則由管理稽核部門之董事組成專案小組進行調查。為保護檢舉人，案件承辦人依保密原則進行調查，嚴禁向無關人員透露案情；向相關人員進行調查時，亦僅就該員與案情相關部份討論，以保護檢舉人身分，相關資料均依機密文件方式處理及存檔。

歷年員工申訴及舉發管道申報件數

	2018年	2019年	2020年	2021年
投書(含匿名舉發)				
1	0	2	5	
員工申訴表				
2	2	1	0	
舉發專線及信箱				
1	0	0	1	
合計	4	2	3	6

	2018			2019			2020			2021		
	不受理	受理 成案	受理 不成案	不受理	受理 成案	受理 不成案	不受理	受理 成案	受理 不成案	不受理	受理 成案	受理 不成案
與商業及道德行為準則相關案件												
· 貪腐賄賂	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
· 不正當收益	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
· 公平競爭	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
· 不當捐獻	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
· 保護智慧財產權	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
· 保護個人隱私/資料	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
· 性騷擾	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
· 騷擾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
· 歧視	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
· 環境保護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
· 職業安全與健康	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
其他案件	0	2	1	0	0	1	0	0	3	0	0	4
合計	0	2	2	0	1	1	0	0	3	0	0	6
		4			2			3			6	
處理結案		4			2			3			6	
處理結案率		100%			100%			100%			100%	



2021年投書及舉發案共6件

分屬收取廠商餽贈2件(不正當收益)、私人事務3件、廠商投訴員工態度1件，案件說明如下。

收取廠商餽贈案件經調查並無明確事證得以佐證，屬非成立案件，已向當事人宣導，執行各項業務時，務必遵守與廠商間之應有分際，並恪守商業道德相關規定。

私人事務案件，由當事人自行處理。

廠商投訴同仁態度案件經調查實際上為同仁合規執行權責，並無明確事證得以佐證有任何不適切處置，主管已提醒同仁執行職務若遇溝通困難，可馬上提報主管介入處理。

勞資關係與溝通

為建立和諧勞資關係，促進勞資合作，改善勞工福利事項，公司建立多元暢通的透明溝通管道，對健康安全、勞工福利等基本勞動條件議題表達意見，積極主動了解員工之心聲並適時處理反應問題，達到勞資正向溝通。若有不法情事投訴，亦設有申訴信箱、舉報專線及性騷擾防治專線等申訴管道，員工對於企業規章制度之意見，則可透過「管理制度改善意見反應單」提出。員工可公開地就各項公、私領域、工作條件、薪資福利或個人意見與管理階層充分溝通，各項溝通途徑如下：

溝通會議

- 定期召開全員會議
- 行政窗口座談會
- 線上工作人員季會
- 不定期部門會議



雙向溝通平台

- 生活園地
- 意見反應
- 防疫信箱

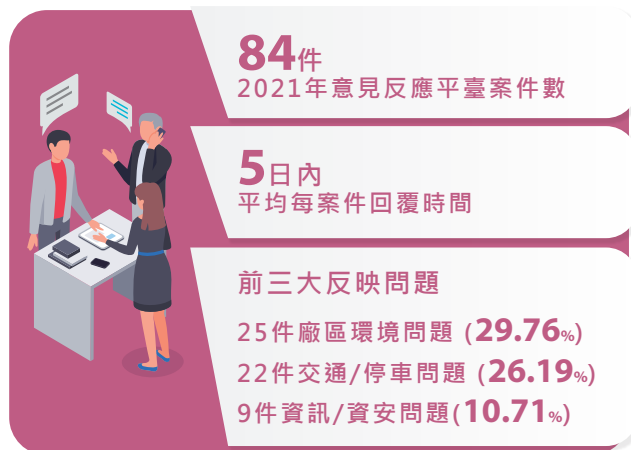


電子問卷調查

- 餐飲滿意度
- 活動滿意度
- 員工意見調查

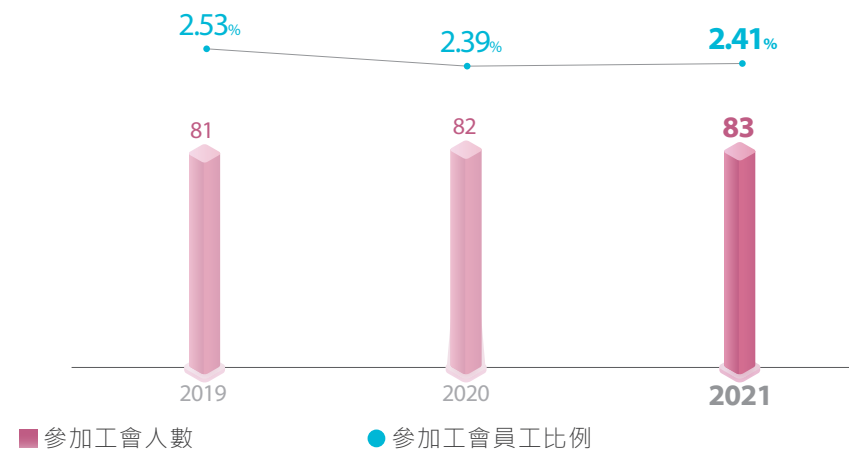


定期每年兩次召開全員會議



南亞科技自2012年4月起由員工設立工會組織，公司與工會雖未簽署團體協約，仍積極維持溝通管道與和諧，但仍藉由多種溝通管道交換資訊，讓工會充分發揮及表達意見，提升勞資和諧關係與福利。目前勞方以南亞科技工會為溝通窗口，根據勞資會議實施辦法第五條規定，勞方代表由工會會員代表大會選舉之，故公司認為勞方代表成員可能與工會理監事重疊，所以公司有與工會每月定期溝通，便不再召開勞資會議。

臺灣地區近三年參加工會人數



雙向互動的意見反應區

職業健康與安全

安全、健康與優質的工作環境

南亞科技總經理簽署安全衛生政策承諾，臺灣廠區已通過 ISO 45001 管理系統，並訂定《NDAZ-0002 環安衛管理手冊》提供所有南亞科技工作者(包含員工以2021年平均數計占87%、非員工之其他工作者占13%)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。

南亞科技職業災害預防目標

零失能傷害



完整
安衛訓練



工作安全
分析



工作安全觀察
與訪談



製作安全
管理



危害可操作
性分析



定期風險
評估



安全文化
專題講座

南亞科技持續努力達到廠內零失能傷害，對災害的預防從未鬆懈，一直以來不斷對工作者的安全觀念及行為進行提升，為預防發生職業災害執行措施：

- 每年定期啟動法規與危害鑑別風險評估程序
- 每年職業安全衛生教育訓練計畫
- 定期辦理安全文化專題講座
- 工作安全分析 (JSA, Job safety analysis)分析潛在作業風險
- 工作安全觀察與訪談 (SWAT, Safety Walk and Talk)
- 推動製程安全管理 (PSM, Process Safety Management)
- 危害與可操作性分析(HazOp)分析潛在設備風險

零職業病



特殊體格
檢查



健康管理
計畫



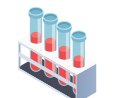
健康促進
講座



作業環境
監測



作業環境
監測



化學品分級
管理



母性健康
評估

南亞科技廠內職業病相關之特別危害健康作業預防上，為達到保護員工目的執行措施：

- 每年定期啟動法規與危害鑑別風險評估程序
- 每年進行兩次作業環境監測
- 執行化學品分級管理制度與暴露評估
- 每年特別危害健康檢查(噪音、游離輻射、砷、鋼、正己烷、汞等)及健康分級管理
- 健康管理計畫(每月監控並評估工時過負荷人員、重覆性肌肉骨骼危害預防調查)
- 懷孕女性之母性健康危害評估
- 每年定期舉辦5次以上健康講座

2021年共完成35個安全衛生教育訓練課程，計訓練9,962人次，包含新進人員、資深員工/主管、法令規定應備證照、特殊危害作業與緊急應變小組(ERT, Emergency Response Team)訓練、機車防禦性駕駛課程等。而為強化人員實地訓練與應變能力，進行了48場次緊急應變演練，包含依照危害辨識中高風險項目(如化學品洩漏、火災等)、人員受傷救援、地震火災逃生疏散與消防滅火器實際操作等；除了訓練外，為同時提升作業面與環境面安全，每月安全衛生部門與各單位現場同仁進行工作安全觀察與訪談(SWAT)進行共36個主題，進行35件作業動作安全行為面之改善建議使規範訂立內容與現場人員作業動作能達到一致，作業環境改善重點為每年針對無塵室中高風險進行多項主動安全衛生改善提案。

南亞科技2021年特別危害健康管理

游離輻射	噪音	砷
作業人員 144	作業人員 100	作業人員 84
鋼	無機汞	正己烷
作業人員 32	作業人員 26	作業人員 5

註：2021年噪音有3位同仁實施健康管理第四級管理，經職業醫學專科醫師與護士現場評估後，執行噪音暴露時間減少的管理措施

南亞科技無塵室作業環境主動安全衛生改善方案

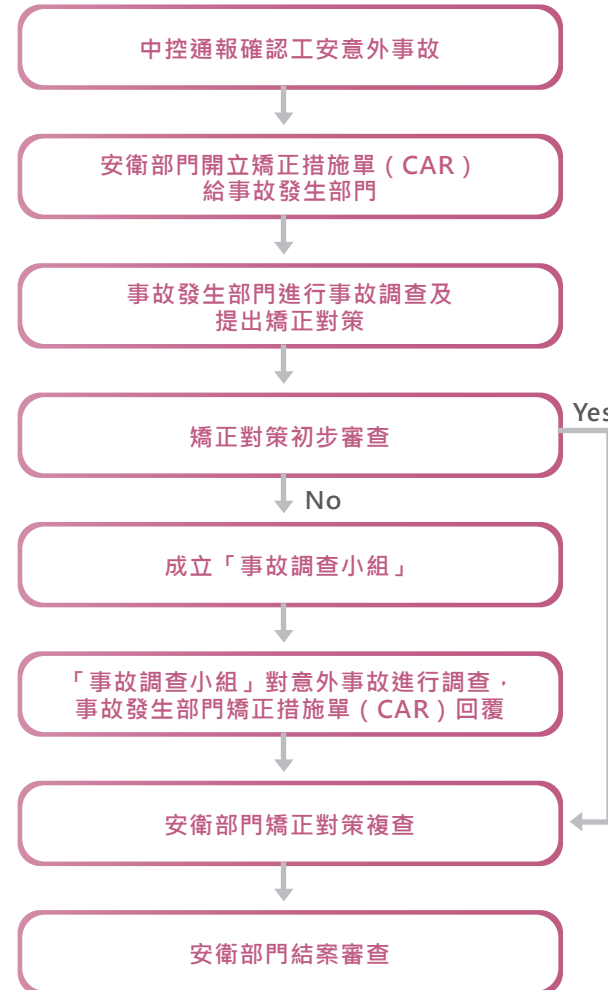
	2018年	2019年	2020年	2021年
中高風險與改善方案數	12	17	12	9
中高風險改善率	100%	100%	100%	100%
改善方案 投入金額(新臺幣萬元)	158.4	396.4	383.7	341.8
主要內容	機台保養人員作業平台墜落防護、空桶殘水吸取裝置、管路支撐強化與改管防護措施、剩餘風險管理			無塵室機台與料架地震防震施作、無塵室區域照明改善、無塵室局部排氣設備效率改善、管路閥件與化學品儲存區漏液防止措施
				無塵室高處作業安全(安全母索增設)、無塵室區域照明改善、無塵室料架防護網增設、機台保養人員作業平台墜落防護、管路閥件鏽蝕與漏液防止措施
				無塵室機台cover、shaker改善與升降作業平台人員碰撞防止、電源接頭絕緣改善、局部排氣設備改善、管路coating附著預防與閥件漏液防止措施

安全衛生組織、事故調查與失能傷害統計分析

南亞科技相當重視職業安全衛生，以優於法規之頻率每月定期召開職業安全衛生委員會議，由執行副總經理主持，高階主管、各部門主管及委員會成員全程參與，成員組成有39.7%為勞工代表，共同審議各安衛管理目標達成狀況、事故調查及安全衛生專案績效，為強化安全衛生議題溝通，除公司既有管道反映外(如首頁意見反應信箱)，各部門均設有專責人員透過各部門會議、工作安全觀察與訪談活動(SWAT)、全員環境安全巡檢系統(SETS, Safety & Environment Event Tracking System)蒐集工作者諮商及參與事項與提案，並直接與安全衛生部門聯繫、資訊接收、回應及諮詢，建立暢通安全衛生管理與溝通管道。

事故調查(職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件)經中控通報確認事故後，由安全衛生部門開立矯正措施單(CAR, Corrective Action Request)給事故發生部門初步調查與矯正對策，並依事故的嚴重性，決定是否需成立「事故調查小組」配合相關調查工作；安全衛生部門針對事故調查之矯正對策進行嚴格審查，事故發生部門必須進行原因分析(RCA, Root Cause Analysis)包含直接、間接與基本原因，並確實提出改善與預防對策，始可結案。

南亞科技意外事故調查流程



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

2021年統計虛驚事故共26件，虛驚事故本年度改善重點為液體洩漏警報(77%)，主要原因有人員執行異常改善或保養動作時未離線、化學品管路接頭老化，強化改善措施為檢討化學品管路與接頭施作步驟方式、重要閥門納入日常檢點項目且列入定期更換項目。

2021年廠內員工失能傷害頻率(失能傷害件數 / 百萬工時)及失能傷害嚴重率(損失工作日數 / 百萬工時)統計數據皆為0，但2021年發生1件承攬商人員受傷事件為機台安裝施工過程中，人員不慎於高架地板開口踩空造成右小腿擦挫傷，調查事件後南亞科技提供承攬商耐重壓克力板用於鋪設高架地板開口上並由工作安全分析重新評估作業步驟風險作為執行加強改善措施。

2018年		2019年		2020年		2021年	
員工	非員工之其他工作者	員工	非員工之其他工作者	員工	非員工之其他工作者	員工	非員工之其他工作者
總工時 (小時)							
5,974,816	330,592	6,398,888	345,824	6,778,840	404,054	6,872,456	339,387
職業傷害死亡數 (人數)							
0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (人數)							
0	0	0	0	1	0	0	1
職業傷害死亡比率							
0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害比率							
0	0	0	0	0.14	0	0	2.94
經醫師認定職業病案件數							
0	0	0	0	0	0	0	0

註1：職業傷害死亡比率及可記錄之職業傷害比率為百萬工時計算

註2：本公司2021年無嚴重的職業傷害數(排除死亡人數且損失日數超過六個月)

註3：本公司2021年無因員工職業災害及職業病之法律訴訟造成金錢損失賠償或罰款

註4：非員工之其他工作者為承攬商

註5：可記錄之職業傷害數與本公司之職災申報一致

安全承攬、專業分工

承攬商的安全一直是南亞科技安全衛生管理重要項目之一，南亞科技向來對外包承攬人員的重視程度猶如員工，尊重與感佩承攬商透過其專業能力、設備及技術協助南亞科技共同完成各類工程。為了使工程案順利進行，除了注重品質與進度掌握外，首重完善及卓越的安全作業環境與管理，引導承攬商人員遵守規定並建立安全行為，達成零災害、零事故之目標。

南亞科技為了更加強化良好的安全管理措施，控管承攬商品質，提高承攬商的職業安全衛生水準，並避免其遭受職業傷害，訂立承攬本公司工程之承攬商分級管理制度。針對各類工程專業廠商蒐集其資料、評鑑其工地、施工機具設備、工地安全管理能力與技術能力及承攬實績等，依其可承攬能力及實績區分A/B/C三級，未達等級之承攬商可申請升級審核，亦定期召開廠商座談會及提供協力廠商平台，輔導廠商依專業類別、工安人員、專業技師、主要技術人員、協力廠商、施工機具、企業外廠商實績等條件辦理升級；另於編列預算時，安全衛生管理費列為必要之預算工資項目，且須詳列應執行之安全衛生設施項目，納入合約施作規範。南亞科技依據台塑企業規定與規範管理承攬商之外，尚訂定管制類施工申請單、明火作業申請表、吊掛及吊籠作業申請表、與高風險施工工作人員檢核表，管制及告知承攬商工作環境、危害因素及相關安全衛生規定等以維護施工安全。

為維持工作者安全工作環境，本公司現行運作之各項安全衛生管理機制如各單位自主檢查、安全衛生部門人員巡檢提案、人員工作觀察與訪談(SWAT)、與事故通報調查等，其適用對象亦涵蓋承攬商，透過全員監督機制，若發現承攬商有不安全行為時，可藉由各項安全衛生管理機制向其上層領班進行通報中控室或安全衛生人員反映異常，進行異常事件立即追蹤及改善。

所有承攬商人員入廠施工前皆須事先接受過本廠之「承攬商入廠安全衛生教育訓練」課程，目的是告知工作環境危害因子、應遵守的規定及提升安全意識，而對於擔任現場監視的同仁亦需完成企業內規定安全督導員課程後才可擔任此督導責任，目的是讓現場安全督導員清楚其職責，以預防職業災害的發生。

承攬商入廠前安全衛生訓練與涵蓋率

