

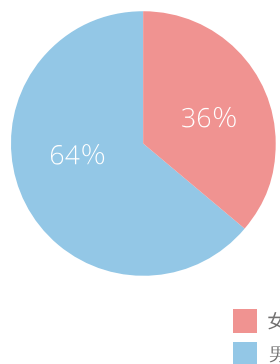
5.1 員工概況

世芯電子身為提供專業 ASIC 設計及製造服務的科技公司，專業人才的延攬及培育是世芯電子的重要課題。為保障同仁在工作期間的權益，我們提供優於法規的保障制度及薪酬福利，並致力於維護健康、安全及衛生的工作場所。此外，我們亦積極培養專業科技人才，提供外部訓練機會供同仁進修並全額補貼，內部也會舉辦技能訓練工作坊，增進同仁自身專業能力，讓世芯電子成為具競爭力的企業。

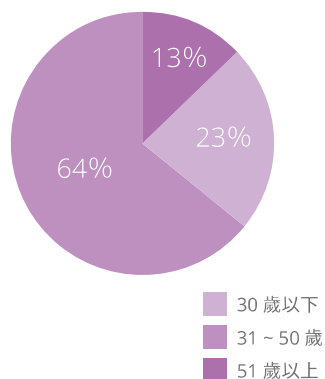
5.1.1 員工結構

世芯電子 2024 年員工總人數為 134 人（僅包含臺北與新竹地區），皆為正式聘僱人員，另聘有 1 名身心障礙員工。較去年 2023 年員工總人數 128 人增加 6 位員工，員工結構與各面向比例無重大異動。

世芯電子員工男女性別比例



世芯員工年齡分布比例



世芯近三年工作者人數變化情形

工作者類別	2022 年	2023 年	2024 年
員工	115	128	134
非員工	3	2	2
總計	118	130	136

註：

- 統計期間為 2024 年 12 月 31 日 仍在職之員工。
- 非員工：委託第三方清潔公司聘僱之清潔人員，臺北及新竹各 1 位女性。

世芯 2024 年員工結構

員工分類（單位：人數）		臺北		新竹		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
聘雇	永久聘雇員工（不定期契約）	34	19	52	29	86	48	134
合約	約聘員工（定期契約）	0	0	0	0	0	0	0
工時	全時員工（全職）	34	19	52	29	86	48	134
	部分工時員工（兼職）	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0	0	0	0	0
年齡	30 歲以下	13	5	4	9	17	14	31
	31 歲 ~ 50 歲	18	13	37	18	55	31	86
	51 歲以上	3	1	11	2	14	3	17
國籍	本國籍（臺灣）	34	19	52	29	86	48	134
	非本國籍（需工作簽證）	0	0	0	0	0	0	0
職級	一般職員	22	10	32	24	54	34	88
	中階管理階層	8	8	16	5	24	13	37
	高階經理人	4	1	4	0	8	1	9
其他	身心障礙員工	1	0	0	0	1	0	1
各地區性別總計		34	19	52	29	86	48	134

註：統計期間為 2024 年 12 月 31 日 仍在職之員工。

5.1.2 新進與離職員工

世芯電子雇用政策秉持平等原則，不因性別、種族、社會階級、年齡、婚姻與家庭狀況等而有差別待遇，並落實就業、報酬、雇用條件、福利、訓練、考評與升遷機會之公平性。於營運所在地創造公平及多元的就業機會，2024 年招募新進人員共 24 人，以全體員工人數計算新進率為 17.9%。本公司亦對於一年內新進人員訂有留任率 80% 之目標，2024 年已達成新進員工留任率 87.5%，高於預期目標。

世芯電子尊重員工志向，當知悉員工有離職意向時，先了解其原因是否為公司內部環境或任何壓力所造成，並積極給予協助盡力達到員工留任，以建立穩定的就業環境。2024 年離職人員共 18 人，離職率佔全體員工為 13.4%。

世芯電子 2024 年新進與離職員工分布

	類別	臺北				新竹			
		男性	百分比	女性	百分比	男性	百分比	女性	百分比
新進員工	30 歲以下	6	25.0%	2	8.3%	2	8.3%	5	20.8%
	31 歲 ~ 50 歲	1	4.2%	1	4.2%	4	16.7%	3	12.5%
	51 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
離職員工	30 歲以下	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%	2	11.0%
	31 歲 ~ 50 歲	4	22.2%	3	16.7%	5	27.8%	3	16.7%
	51 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

註：

- 各類別新進員工百分比＝各類別新進員工人數 ÷ 新進員工總數
- 各類別離職員工百分比＝各類別離職員工人數 ÷ 離職員工總數

退休制度

適用勞動基準法舊制退休金規定者，依勞動基準法按月提撥退休準備金存入由中央信託局開立之「退休基金專戶」，並由公司勞工退休準備金監督委員會監督，2024 年舊制退休金累計餘額新臺幣 1,801,985 元。而適用勞工退休金條例退休金新制度者，公司依法每月幫員工提撥 6% 之勞工退休金至勞工退休金個人專戶，2024 年認列之新制退休金費用為新臺幣 79,379 仟元。

5.2 人權保障與多元共融

5.2.1 世芯人權政策

世芯電子尊重每一位員工，確實遵循臺灣當地法規如：《勞動基準法》、《性別工作平等法》與《就業服務法》等，並制定《[世芯電子永續發展實務守則](#)》，承諾遵循國際人權公約與基本勞動人權原則，落實性別平等、結社自由及關懷弱勢族群，並致力於消弭任何歧視、使用童工與強迫勞動等行為，打造舒適自在的工作環境，以保障性別工作平等、多元聘雇，不論性別、宗教信仰、種族、國籍、年齡與少數民族等因素，皆能得到公平之就業機會。

公司致力打造平等且多元的職場環境，期待未來給予女性工作者更豐富之發展機會，提升中高階主管之女性占比，全面落實職場多元化之發展目標。世芯電子堅信多元、平等和共融之價值，相信打造一個多元且包容的職場，有助於提升公司之創造力、解決問題之能力，亦能加強員工之向心力及忠誠度，創造員工之歸屬感，使每位員工皆有平等且穩定的發展，也促進員工與公司一同成長。

另外，為提供同仁免遭性騷擾之職場環境，特依《性別工作平等法》第 13 條第 1 項訂定工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，員工於工作場所遇有性騷擾時，可向性騷擾專門管道申訴。2024 年無發生違反人權相關及性騷擾事件。本公司也於企業[官網](#)公布訂定之《[世芯電子多元、公平與共融宣言](#)》、《[世芯電子人權政策](#)》等規範，提供商業夥伴與其它利害關係人可不定期的進行檢視，並在產品合作廠商契約中納入環境與社會相關內容，於商業關係中落實本公司維護人權的承諾。

5.2.2 友善家庭職場環境

為創造友善職場環境，世芯電子依性別工作平等法設置哺集乳室，並定期與幼兒園簽訂特約合作，提供員工托兒服務。世芯電子已於工作規則中依照勞基法明確規定員工在產假期間公司不得終止勞動契約，除依照勞基法給予產假及陪產假外，公司也提供結婚禮金與生育禮金，祝賀員工增添新成員。

對於有育嬰照顧需求的員工，世芯電子依照法令規定提供育嬰留停制度，所有符合資格的員工皆享有育嬰假福利。

2024 年共有 7 位員工享有育嬰假資格，共 1 位員工提出育嬰假申請；2024 年未有休完育嬰假的員工應復職的同仁；2023 年育嬰留停員工復職後留任滿一年的比率為 100%，此數據除顯示世芯電子鼓勵員工使用育嬰假福利外，更積極營造友善的就職環境，讓員工可持續接軌復職，並透過完善的復職輔導機制，包括彈性工時安排以及護理師輔導等多元措施，有效協助員工順利重返工作崗位，在家庭照顧與職場表現間取得良好平衡。

世芯育嬰假申請概況

分類	男	女	合計
2024 年度享有育嬰假的員工總數 ^註 (A)	4	3	7
2024 年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (B / A)	-	0%	0%
2024 年度休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	0	0	0
2024 年度休完育嬰假後，實際復職的員工總數 (D)	0	0	0
復職率 (D / C)	-	-	-
2023 年度育嬰留停實際復職的員工總數 (E)	0	1	1
2023 年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職的員工總數 (F)	0	1	1
留任率 (F / E)	-	100%	100%

註：以 2024 年曾申請產假 / 陪產及陪產檢假的員工人數估算。

5.3 員工照顧與福利

世芯電子為確保人力資源的穩定性，制定完善的員工福利措施，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬，與同仁共享公司經營成果，達成永續經營之目標。

5.3.1 福利委員會

世芯電子福委會由 10 位來自不同部門所選出的代表組成，主要負責：

- ✓ 制定福委會政策及年度活動計畫
- ✓ 蒐集員工建議及意見並提交到福委會進行討論
- ✓ 執行年度福委會活動

與上一年度相比，2024 年福委會總提撥額為新臺幣 20,473,555 元，相較去年成長 95.56%，更加表示公司對同仁的重視。

2024 年福委會運作情形

- | 福委會開會次數：14 次
- | 福委會開會內容：
 - ▶ 三節獎金發放 ▶ 活動籌備 ▶ 福利金分配
- | 享受福委會福利之員工數：134 人
- | 總提撥金額：新臺幣 20,473,555 元

註：總提撥金額為扣除員工自提金額，以福委會本身提撥之金額為主。

5.3.2 完善福利措施

為吸引和留住人才，世芯電子提供完善的福利措施，期望能提升員工士氣和工作效率。世芯電子提供優於法令的休假制度，包括每年額外的 3 天彈性假、聖誕節假期、3 天全薪病假及依年資差異提供優於勞基法之扣薪病假（年資滿 8 年及以上者，病假為全額給薪）。且為持續以實際行動回饋員工，2024 年公司提升福委會年節禮金發放金額，傳達公司對同仁付出的肯定與感謝，也讓同仁在節慶時能感受到公司的關心與重視。

另為網羅更多的專業人才，除透過公司網站與求職網站刊登職缺外，也積極鼓勵同仁們舉薦優秀人才，若引薦成功並通過試用期成為正職工程師或管理階層人員即提供獎金新臺幣 2 萬元；若為非工程師或非管理階層人員則提供獎金新臺幣 8 千元，期能以公司優質的福利措施吸引人才、提升公司的聲譽和競爭力。

世芯員工福利

員工福利

育嬰假、退休制度、優於法規的病假扣薪辦法及休假制度、交通津貼或停車位、定期部門聚餐。

員工保險

依法為員工投保勞健保，並由公司全額負擔員工本人保費之團體保險，包含：壽險、意外險、醫療險、癌症險等。

福委會福利

婚喪喜慶補助金、年節禮金、員工旅遊 / 旅遊補助、家庭日、慶生會、社團補助、Team building。

健康促進

年度員工健檢、不定期健康講座、健康電子報。

員工激勵獎項

為鼓勵員工特殊事蹟表現，世芯電子分別設置多個獎項，以認可員工成就、反映公司企業文化與價值觀。世芯電子每年於年終尾牙活動中，特別表揚年資滿 8 年、15 年及 20 年之員工，並頒發「年資服務獎」，以鼓勵員工持續留任，並感謝其對公司的長期貢獻。另亦設置「工程獎」，表彰在技術研發、製程優化或專案執行等方面有重大突破工程的員工，並鼓勵同仁創新工程技術。

另為因應企業發展需求，世芯電子於 2023 年進行員工表揚機制優化，將原有的「優秀員工獎」全面轉型為更具發展意涵的「潛力新星獎」。此轉變反映公司從單純表彰過去表現，轉向更注重員工未來發展潛力的嶄新思維，展現企業對新世代人才培育的重視。

在評選機制方面，承襲過往嚴謹的三階段流程並加以優化：首先由各部門主管依據年度表現進行提名亦可由員工自我推薦，考量指標除專業能力、創新思維、團隊貢獻等傳統面向外，更加入未來發展潛力的評估；其次進入全體員工票選階段，透過同儕互評反映候選人的影響力與領導特質；最後由管理團隊與高階主管進行終審，確保評選結果的公正性與代表性。此獎項轉型以來，已成功培育多位關鍵人才，不僅提升員工向心力，更形成良性的競爭文化。未來，世芯電子將持續優化評選機制，擴大獎勵範疇，以期激發更多員工潛能，共同推動企業創新發展。



世芯電子近三年獲獎人數

獎項		2022 年	2023 年	2024 年
年資服務獎	年資滿 8 年	7	6	2
	年資滿 15 年	8	1	1
	年資滿 20 年	0 ^{註 1}	1	3
	總計獲獎人數	15	8	6
工程獎	獲獎人數	6	6	8
潛力新星獎 ^{註 2}	獲獎人數	2	2 ^{註 3}	2

註：

1. 世芯電子於 2003 年成立，尚無年資滿 20 年之人員。
2. 2023 年將原「優秀員工獎」轉型為「潛力新星獎」。
3. 2023 年之優秀員工獎更正得獎人數。

5.3.3 員工健康管理

世芯重視員工身體健康，除要求新進員工需於到職前完成體格檢查外，每年提供到職滿 6 個月的員工半天公假與健康檢查服務，員工可依自身需求選擇醫療院所或健檢中心健檢，其檢查項目皆優於法規，也可視自身狀況，以較優惠的價格升級自費方案擴大檢驗項目，如：婦科超音波、眼底斷層掃描、核磁共振等。2024 年度新進員工一般體格檢查受檢率 100%，參與員工健檢（包含高階主管）受檢率 98.2%。

為提升員工健康知能及自我照護能力，2024 年也舉辦了多場營養師健康講座。員工可依個人偏好與工作狀況彈性選擇參與現場講座或以視訊方式聽講。講師滿意度平均達 94% 以上，顯示同仁對講座專業性和教學效果的高度認可；講座內容的滿意度平均亦達 94%，表明內容豐富且符合受眾期望，得到了積極的回饋。

5.3.4 公平的薪資待遇

世芯電子之員工薪酬政策秉持公平原則，依學經歷、職位、個人工作績效表現等進行評估，不因性別、種族、宗教、政治傾向及婚姻狀況等有所差異，並依據公司營運績效、部門及個人績效表現，分發分紅獎金及參與員工認股權計劃，與員工共享經營的成果。

員工是維持公司永續營運與創新研發的關鍵能量，公司針對表現優良的員工每年定期調薪持續加強薪酬競爭力，以因應未來多變且不確定的時代，2024 年平均調薪率 6%。以全體員工為例，2024 年平均薪酬為基本薪資的 4.31 倍，非擔任主管職務全時員工之平均薪酬為基本薪資的 3.74 倍，顯示公司以優質的薪酬與福利強化公司之人才資本，並鞏固現有人才。

為了促進在地共榮，我們更於臺北、新竹兩個重要營運據點，積極雇用當地居民（臺灣地區），世芯高階管理階層總人數 9 人，其中當地居民有 8 人，占有高階管理階層比例為 89%。

世芯近兩年年度總薪酬比率

年度	2023 年	2024 年
女性：男性	1：1.37	1：1.32
高階主管：其他員工中位數	2.78：1	3.43：1
年度總薪酬增加百分比 （高階主管：其他員工中位數）	2.03：1	1.71：1

註：

1. 以年平均薪酬計算，包含固定月薪資、年終獎金、分紅獎金、伙食與交通津貼。
2. 年度總薪酬增加百分比計算方式為：（當年度薪酬 - 前一年薪酬）/ 前一年薪酬 * 100%。
3. 年度總薪酬比率：「高階主管：其他員工中位數」算法＝組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。
4. 年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

世芯近兩年基本薪資與各類員工平均薪酬比

年度	2023 年	2024 年
基本薪：男性一般員工	1：3.70	1：4.24
基本薪：女性一般員工	1：2.97	1：2.93
基本薪：男性中階管理階層	1：6.03	1：5.68
基本薪：女性中階管理階層	1：4.54	1：4.42
基本薪：男性高階管理階層	1：6.37	1：6.21
基本薪：女性高階管理階層	1：4.17	1：5.28

註：

1. 一般員工為經理級（不含）以下之員工；中階管理階層為經理級（含）到副總經理（不含）間之員工；高階管理階層為副總經理（含）以上之員工。
2. 2023、2024 年度基本薪資分別為新臺幣 26,400 元、27,470 元。
3. 平均薪酬為固定月薪資與伙食津貼。

5.4 育才發展

5.4.1 員工培育

為持續提升員工專業能力及達成企業培育人才之目標，世芯電子依公司發展策略及員工職涯需求規畫訓練內容，課程包含：年度訓練計畫、ISO 訓練管理程序及預先取得主管核可之付費外部訓練等，除在公司內部提供專業教育訓練（如工程師內部技能訓練工作坊），亦鼓勵員工參加外部訓練並由公司全額支付費用。期望透過安排員工持續進修，培養員工各項技能，也使員工不斷在專業能力上加深加廣，以提升企業競爭力。2024 年每位員工接受訓練的平均時數為 5.84 小時。此外，對於剛入職員工世芯亦提供相應的訓練，使同仁入職起即了解公司的重要規範及職場應注意事項。訓練內容涵蓋「公司制度規範」、「人權政策」、「誠信經營行為」、「性騷擾防治」、「職業安全與衛生」、「保密資訊」等項目。2024 年，新進員工對於訓練滿意度達 98%，其中人權及公司核心價值測驗通過率達 100%。

世芯 2024 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
一般員工	報告期間受訓人數 (A1)	13	15	28
	報告期間受訓的總時數 (B1)	275	76	351
	報告期間平均受訓的時數 (B1 / A1)	21.15	5.07	12.54
中階管理階層	報告期間受訓人數 (A2)	22	25	47
	報告期間受訓的總時數 (B2)	23	77	100
	報告期間平均受訓的時數 (B2 / A2)	1.05	3.08	2.13
高階管理階層	報告期間受訓人數 (A3)	4	1	5
	報告期間受訓的總時數 (B3)	4	12	16
	報告期間平均受訓的時數 (B3 / A3)	1	12	3.2
合計	報告期間受訓總人數 (R)	39	41	80
	報告期間受訓總時數 (Q)	302	165	467
	每名員工接受訓練的平均時數 (Q / R)	7.74	4.02	5.84

註：2024 年有三位一般員工至國外分公司受訓，訓練總時數為 246 小時。

世芯訓練類別介紹

類別	課程內容
新進員工訓練	使新進員工快速了解世芯電子 (含人權相關政策)
工作指導訓練	由部門主管或資深同仁提供訓練
內部訓練	管理課程、專業技能
外部訓練	訓練專業技能並提供訓練補助
研討會 / 說明會	舉辦或參與產業相關研討會 / 說明會

5.4.2 績效考核

世芯電子建立績效考核制度，每年對同仁進行年度績效考核，以作為調薪、升遷及核發獎金之依據，並視考核結果規劃培訓課程與職涯發展；此外，世芯電子針對年資三年內的工程師每年舉辦專業知識及技能測試，了解新進工程師的學習進度並發掘潛在人才，針對測驗成果優良同仁給予特殊訓練及提前參與高複雜度的設計案之機會。2024 年定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例為 86%，其中高階主管年度績效由執行長及董事進行評核。

5.4.3 產官學合作

世芯電子積極投入產官學合作，致力於培育半導體產業人才。2025 年，世芯電子導入研發替代役制度，提供優秀碩博士生進入公司研發部門實習的機會，將學術知識與產業實務結合，為國家培育高科技人才，加速專業成長。此外，世芯電子亦贊助臺灣大學資工系程式競賽活動，提供新臺幣 35,000 元獎金，鼓勵學生發揮程式設計的創意與潛力；並贊助臺灣科技大學籃球隊新臺幣 280,000 元，支持校園體育發展。透過這些舉措，世芯電子不僅為半導體產業注入新血，更積極參與學術交流，促進產學合作，提升企業社會責任。

世芯 2024 年度考核概況

考核類別	應參加考核人數	實際考核人數	參與率
年度績效	115	115	100%
新人試用期	24	23	96%
工程師專業知識及技能測試	4	4	100%

註：應接受年度績效考核的員工資格為當年九月一日前到職員工。

世芯 2024 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
一般員工	報告期末員工總數 (A1)	54	34	88
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	51	30	81
	百分比 (B2 / A2)	94%	88%	92%
中階管理階層	報告期末員工總數 (A2)	24	13	37
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	22	12	34
	百分比 (B2 / A2)	92%	92%	92%
高階管理階層	報告期末員工總數 (A3)	8	1	9
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	0	0	0
	百分比 (B3 / A3)	0%	0%	0%
合計	報告期末員工總數 (R)	86	48	134
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	73	42	115
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q / R)	85%	88%	86%

5.5 職場安全

5.5.1 職業安全管理

世芯電子提供與維持實務所需及符合法令規定的工作環境，遵循相關職業安全衛生法令要求，並盡力杜絕任何可能導致公司財產損失與造成員工傷害及疾病等的潛在危機，故要求全體同仁遵守《勞工安全守則》，按照勞工安全衛生作業標準方法執行日常業務。



安全的辦公環境

- 為確保員工工作環境安全，員工進出辦公室、電梯及停車場必須感應磁卡
- 訪客來訪需進行登記並由員工引導進入會議室
- 辦公區主要出入口皆設有保全及監視器

定期消防安檢

- 每年進行一次消防安全檢查，確保消防相關器材及感應器維持在良好狀態
- 每年安排一次消防演練

環境衛生維護

- 每年定期清洗維護冷氣、送風機
- 每年檢測兩次二氧化碳濃度

全方位健康管理

世芯無從事特殊危害作業之職務，根據職業安全衛生法及職業安全衛生署公告之工作指引，評估各部門執行職務遭受不法侵害風險並公告相關事項，並設有職場不法侵害諮詢與申訴管道。另配合《人因性危害預防計畫》與《異常工作負荷促發疾病預防計畫》，公司落實職場壓力評估、超時工時追蹤與必要之作業調整，降低因過勞或精神負荷所引發之健康風險。針對女性員工，亦依《母性健康保護計畫》進行風險辨識與作業調整建議，提供孕期、哺乳期員工適當保護與支持措施，營造安心友善的工作環境。

此外，員工若因上下班途中車禍需緊急協助，除公傷假與團保外，公司有完善的配套措施，例如開放居家辦公等，提供員工完整的協助。

5.5.2 緊急事故應變處理

當發生緊急重大事故時，世芯電子緊急應變小組即立刻將發生時間、地點、概略狀況等，以電話分別通報相關人員進入通報處理系統；若緊急應變小組通報後應酌情切斷電源、移除易燃易爆物品、搶救重要文件、財產、使用世芯電子消防設施救災，亦應隨時注意周遭可疑事物，盡量保持現場聽後處理。當有重要或機密資料遺失或洩漏時，應變小組應負責補救及善後，並會同各部門檢討改進。2024年臺北、新竹各進行 2 次消防演練。

自衛消防編組

為因應災害發生，世芯建立自衛消防隊編組，並分為通報班、滅火班、指揮班、安全防護班、救護班及避難引導班，以有系統地面對及處理消防災害事件，將人員傷亡與損失降至最低。

班別	任務
自衛消防隊長	指揮、命令及監督自衛消防編組。
自衛消防副隊長	輔助自衛消防隊長，當隊長不在時執行代理任務。
指揮班	• 設置自衛消防本部。 • 輔助隊長、副隊長。（當隊長及副隊長不在時，代理其任務） • 向地區隊傳達命令及情報。 • 向消防隊提供情報，並引導至災害現場，其重點如下： ▸ 指引往起火場所之最短通道、引導至進出口或緊急昇降機。 ▸ 起火場所、燃燒物體及燃燒範圍，以及有無受困或受傷者等。 ▸ 其他指揮上必要之事項。
通報班	• 向消防機關報案並確認已報案。 • 向場所內部人員緊急廣播及通報。 • 聯絡有關人員（依緊急聯絡表）。 • 適當進行場所內廣播，應避免發生驚慌。
滅火班	• 指揮地區隊展開滅火工作。 • 使用滅火器、消防栓進行滅火工作。 • 與消防隊連繫並協助之。
避難引導班	• 前往起火層及其上方樓層，傳達開始避難指令。 • 開放並確認緊急出口之開啟。 • 移除造成避難障礙之物品。 • 無法及時避難及需要緊急救助人員之確認及通報。 • 運用繩索等，劃定警戒區。 • 操作避難器具、擔任避難引導。
安全防護班	• 立即前往火災發生地區，關閉防火鐵捲門、防火門。 • 緊急電源之確保、鍋爐等用火用電設施之停止使用。 • 電梯、電扶梯之緊急處置。
救護班	• 緊急救護所之設置。 • 受傷人員之緊急處理。 • 與消防人員聯絡並提供資訊。

5.5.3 職業安全衛生之工作者參與

為降低職業安全衛生風險，公司及各階層管理人員均有責任提供安全的工作環境，並擬定、規劃、督導安全衛生管理事項，全體同仁亦積極參與或配合職安衛政策的實施，如遇有意外事故發生，全體人員應就其安全衛生職責執行任務，以將事故衝擊降至最小。

各職位之安全衛生職責

董事長及副總經理 安全衛生職責

1. 職業災害防止計畫督導事項。
2. 安全衛生管理督導事項。
3. 定期檢查、重點檢查、檢點及其他有關檢查督導事項。
4. 定期或不定期實施巡視。
5. 教導及督導所屬依安全作業標準方法實施。
6. 其他有關安全衛生管理事項交辦。

各級主管人員 安全衛生職責

1. 職業災害防止計畫事項。
2. 安全衛生管理執行事項。
3. 定期檢查、重點檢查、檢點及其他有關檢查督導事項。
4. 定期或不定期實施巡視。
5. 提供改善工作方法。
6. 擬定安全作業標準。
7. 教導及督導所屬依安全作業標準方法實施。
8. 其他有關安全衛生管理事項。

職業安全衛生業務主管 安全衛生職責

1. 釐定職業災害防止計畫，並指導有關部門實施。
2. 規劃、督導各部門之勞工安全衛生管理。
3. 規劃、督導安全衛生設施之檢點與檢查。
4. 規劃、督導有關人員實施巡視、定期檢查、重點檢查及作業環境測定。
5. 規劃、實施勞工安全衛生教育訓練。
6. 規劃勞工健康檢查、實施健康管理。
7. 督導職災害調查及處理，並辦理職業災害統計。
8. 向雇主提供有關勞工安全衛生管理資料及建議。
9. 其他有關勞工安全衛生管理事項。

全體同仁 安全衛生職責

1. 隨時將不安全的情形向主管或職業安全衛生業務主管反應。
2. 應了解、應用安全衛生管理規章及知識，並養成良好的安全衛生行為。
3. 若對任何工作問題產生疑問，應隨時請教有關人員及主管。

4. 遇有意外事故發生，應保持冷靜作有效處理，切勿張惶逃避，造成混亂導致災害擴大，且應立即報告主管，若有人員受傷則應即施予緊急救護或支援。
5. 熟記消防器材使用方法及配置地點，並負消防搶救之義務。
6. 非工作需要不可逗留或徘徊他人工作地區，更不可打擾他人工作或分散他人工作注意力。
7. 應經常保持工作場所清潔衛生。
8. 相互勸勵，共同遵守各項標準作業方法及安全規定。
9. 積極參與公司所舉辦的各項安全衛生活動。
10. 工作時應集中精神，切勿漫不經心。
11. 若在工作受傷，不論受傷之嚴重性，均須向主管及工安單位提出報告。
12. 辦公室內嚴禁吸煙。
13. 定期接受安全衛生教育訓練。
14. 定期接受健康檢查。

5.5.4 職業安全衛生教育訓練

為確保同仁都能熟知職業安全衛生相關法規與公司之職業安全衛生管理政策，世芯電子固定在新進人員教育訓練時進行職業安全衛生課程，要求同仁遵守公司制定之相關安全衛生工作守則及建立消防與急救常識，使同仁在面對緊急事故能冷靜沉著的依程序做適當處置。

世芯 2024 年職業安全衛生教育訓練概況

項目	時數	參與人數	總時數
職業安全衛生法介紹	3 小時	24 人	72 小時
職業安全衛生概念及安全衛生工作守則			
標準作業程序			
緊急事故應變處理			
其他與勞工作業有關之安全衛生知識	3.44 小時	25 人	86 小時
消防訓練（臺北）			
消防訓練（新竹）			
	4 小時	4 人	16 小時

5.5.5 職業傷害與職業病

世芯電子藉由年度健康檢查、異常工作負荷促發疾病預防計劃，與每半年依法令規定實施之勞工作業環境測定，經合約醫療機構及特約醫護人員進行定期健康指導與諮詢，以評估是否為可能發生職業上之潛伏疾病，並提供飲食、運動、醫療上之建議事項。2024 年度世芯電子無職業傷害與職業病案例發生，亦無因違反員工安全相關法規而產生之罰款。

世芯近三年員工缺勤率

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
全公司總歷經工時	228,535	254,341	269,181
全公司病假總時數	2,944	3,461	3,646
全公司生理假總時數	35	132	197
全公司公傷假總時數	0	0	0
缺勤率（AR）	1.3%	1.4%	1.4%

註：

1. 全公司總歷經工時為全體員工上班總時數（含加班）。
2. 全公司公傷假總時數不包含上下班途中發生之意外造成，僅包含工作過程造成之公傷別。
3. 缺勤比率（AR）：總缺勤天數（損失日數）/ 總工作天數（包含公傷假、病假、生理假等）× 100%。