

# 6 友善職場

- 6.1 員工概況
- 6.2 人權管理
- 6.3 健康安全
- 6.4 人才培力
- 6.5 社會參與





## 6.1 員工概況

### 人力資源

截至 2023 年底，新普全球人力為 5,722 人，均為正職人員，無兼職、臨時及無時數保證員工。其中女性員工比例 39%，男性員工比例 61%，主要人力資源約 93% 分布於大陸主要營運據點。2023 年主管職女性比例為 29%，相較於 2022 年增加了 2%。

性別	男性						女性						總計
	不定期契約			定期契約			不定期契約			定期契約			
	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲 以上										
新普台灣	44	160	36	0	0	0	32	91	24	0	0	0	387
新普重慶	40	140	7	754	400	4	21	108	1	417	370	1	2,263
新世常熟 (含華普)	0	0	0	807	1,079	25	0	0	0	412	745	4	3,072
合計	84	300	43	1,561	1,479	29	53	199	25	829	1,115	5	5,722

註：

1. 以 2023 年 12 月 31 日 (或最後上班日) 在職員工為計算基準，不含報告期末處於留職停薪狀態的人。
2. 新普台灣員工皆為正職不定期契約，大陸廠區正職首次為定期契約，之後續約才為不定期契約。

### ◎ 2023 年主管職 / 非主管職人數

類別	主管職		非主管職		總計
	男	女	男	女	
營運據點					
新普台灣	89	34	151	113	387
新普重慶	39	13	1,306	905	2,263
新世常熟 (含華普)	108	49	1,803	1,112	3,072
合計	236	96	3,260	2,130	5,722
比例	71%	29%	60%	40%	-

註：主管人員指副理 (含) 以上，不包含高階工程師等非主管人員





## 多元應聘

新普科技 2023 年員工新進率統計														
年齡 / 性別	未滿 30 歲				30-50 歲				51 歲以上				合計	
	男		女		男		女		男		女			
營運據點	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新普台灣	10	23%	9	28%	11	7%	3	3%	0	0%	0	0%	33	10%
新普重慶	342	43%	240	55%	115	21%	98	21%	0	0%	1	50%	796	35%
新世常熟 (含華普)	671	81%	416	98%	483	46%	535	73%	2	8%	0	0%	2,107	69%

註：

- 各營運據點該年齡組別男(女)性員工新進率 = 各營運據點 2023 該年齡組別新進男(女)性人數 / 2023 年末各營運據點該性別年齡組別總人數，含留職停薪復職 / 申請的人數。
- 各營運據點以正職員工為計算基準。
- 大陸廠區考量到員工流動率，因此上表計算扣除新進未滿四個月即離職之員工。

新普科技 2023 年員工離職率統計														
年齡 / 性別	未滿 30 歲				30-50 歲				51 歲以上				合計	
	男		女		男		女		男		女			
營運據點	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新普台灣	13	30%	6	19%	26	16%	7	8%	4	11%	1	4%	57	8%
新普重慶	295	37%	217	50%	94	17%	108	23%	1	9%	0	0%	715	32%
新世常熟 (含華普)	1,058	85%	582	46%	668	37%	578	32%	1	4%	0	0%	2,887	94%

註：

- 各營運據點該年齡組別男(女)性員工離職率 = 各營運據點 2023 該年齡組別離職男(女)性人數 / 2023 年末各營運據點該性別年齡組別總人數。
- 大陸廠區考量到員工流動率，因此上表計算扣除新進未滿四個月即離職之員工。
- 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織之員工。
- 各營運據點以正職員工為計算基準。



新普科技在僱用人才採一視同仁的政策，恪守法律規範，於僱用員工時，不因種族、社會地位、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻狀況、性取向、容貌、五官、殘障或以往工會會員身分而予以歧視之情事。

少數民族員工														
年齡 / 性別	未滿 30 歲				30-50 歲				51 歲以上				總計	
	男		女		男		女		男		女			
營運據點	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新普台灣	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
新普重慶	82	10%	40	9%	20	4%	27	6%	0	0%	0	0%	169	7%
新世常熟 (含華普)	92	11%	52	12%	98	9%	40	5%	0	0%	0	0%	282	9%
小計	174	11%	92	10%	118	7%	67	5%	0	0%	0	0%	451	8%

身心障礙員工														
年齡 / 性別	未滿 30 歲				30-50 歲				51 歲以上				總計	
	男		女		男		女		男		女			
營運據點	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新普台灣	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	1	0%
新普重慶	33	4%	24	5%	37	7%	16	3%	1	9%	0	0%	111	5%
新世常熟 (含華普)	3	0%	0	0%	4	0%	2	0%	0	0%	0	0%	9	0%
小計	36	2%	24	3%	41	2%	18	1%	1	1%	1	3%	121	2%

註：

1. 各營運據點該年齡組別少數民族員工男(女)性比例 = 各營運據點該年齡組別少數民族員工男(女)性人數 / 年末各營運據點該性別年齡組別總人數。
2. 各營運據點該年齡組別身心障礙員工男(女)性比例 = 各營運據點該年齡組別身心障礙員工男(女)性人數 / 年末各營運據點該性別年齡組別總人數。
3. 少數民族：以各營運據點當地所稱的少數民族為主。
4. 身心障礙員工：新普台灣指身心障礙員工，新普重慶及新世常熟(含華普)指殘疾員工。
5. 台灣區的身心障礙員工人數不足額，按月繳交差額補助費。
6. 上述資料係由人資系統以 2023 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。



## ◎ 2023 年非員工的工作者人數

營運據點	外包人數	派遣人數	承攬人數	總計
新普台灣	19	0	48	0
新普重慶	67	0	0	67
新世常熟 (含華普)	134	441	1,203	1,778

註：外包人員指保全、保潔、餐飲人員；派遣人員指打樣室或 DQA 等單位之非正職員工；承攬人數指工程需求的承攬案件入場人員。

## 優質的員工薪酬

新普科技的薪資政策以同工同酬為原則，確保新進員工的薪資高於當地最低工資水平，避免因地域或性別而產生差異。公司根據內部職級對應的薪資結構，依據學歷、經驗和專業能力等因素進行薪資評估，避免性別歧視的情況出現。

## 完善的福利制度

提供完善的福利制度和良好的工作環境，以促進員工的職業發展和生活平衡。定期由職工福利委員會辦理各項福利措施，並規劃年度福利活動，營造友善的工作氛圍，讓員工在工作與生活之間取得健康的平衡。

## ◎ 福利措施

- ✔ 員工旅遊補助
- ✔ 員工家庭日
- ✔ 子女獎學金制度
- ✔ 幼兒教育補助金
- ✔ 三節 / 五一禮券
- ✔ 員工團體保險
- ✔ 提供免費午餐 / 晚餐
- ✔ 健身房 / 韻律教室 / 綜合球場

## 豐富的員工活動



## 環保新點子 點亮永續再嘉分

為推廣環保永續觀念，永續辦公室特舉辦環保減碳方案募集，蒐集公司同仁對於降低公司 3R(減碳、減水、減廢)的創新想法，一共募集到 48 件創意方案。為擴大推廣效益，設計闖關活動，並於活動中加入減碳方案募集成果，透過趣味的互動環節，達成推廣目的，共吸引超過 100 位同仁參與。



## 中秋晚會歡聚

2023 年 9 月舉辦中秋晚會活動，今年主題為「新普總動員」共吸引 317 會員工攜家帶眷熱情參與。活動會場準備了豐富的遊戲活動適合全家大小一起同樂，同時請來了超過 30 家美食攤，娛樂活動之餘還能享受美食補充體力，最後豐富的抽獎內容為晚會帶來了高潮，所有員工們熱情投入，滿載而歸。



## 員工家庭日

福委會用心規劃一日遊行程，安排員工在週末透過美食饗宴與藝文旅行享受工作之餘的療癒放鬆。2023 年員工家庭日提供了多元的行程規劃供員工自由選擇喜愛的行程，共有 194 位同仁報名參與。



## 和諧的勞資關係

本公司依勞動相關法規選出勞資雙方代表，每季定期召開勞資會議，建構勞資雙方間順暢的雙向溝通管道，維護員工權益，穩固和諧的勞資關係，若遇重大營運變化發生時，新普科技均依循當地勞動法規提前通知員工，保障員工權益。申訴機制請參考 2.2 誠信經營

## 穩固的退休金制度

本公司成立「勞工退休準備金監督委員會」監督員工退休金支出，並依「勞工退休金條例」訂定「員工退休辦法」。凡編制內之員工且符合本辦法者，均可依本辦法申請退休金，退休金制度比照勞基法規定之新舊制退休金辦法辦理。

退休金按服務年資及退休時之平均薪資計算，依「勞動基準法」規定依員工每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金專戶，大陸營運據點則按照社會保險法相關規定辦理。

## 育嬰假

新普台灣針對育嬰留停需求員工給予實質的關懷照顧，依據「性別平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前得申請育嬰留職停薪。

大陸營運據點則依據當地法規提供哺乳假，小孩一周歲以內，上班時間給母親每天哺乳假一小時（不含午餐時間）。雙胎以上的哺乳假時間按照一胎哺乳時間相應成倍增加。



新普台灣於 2023 年合計 0 位女性同仁申請育嬰留職。以上人數以有請產假及育嬰假人數為基準，該年度請產假同仁 3 位，申請陪產假 6 位。

### ◎ 近三年育嬰留停統計

年度	2021 年			2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	8	7	15	7	3	10	10	8	18
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	2	2	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	3	3	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	3	3	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	3	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	3	3
當年度育嬰留停復職率 (D/C)	NA	NA	NA	NA	100%	100%	NA	NA	NA
當年度育嬰留停留存率 (F/E)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	100%	100%

註：

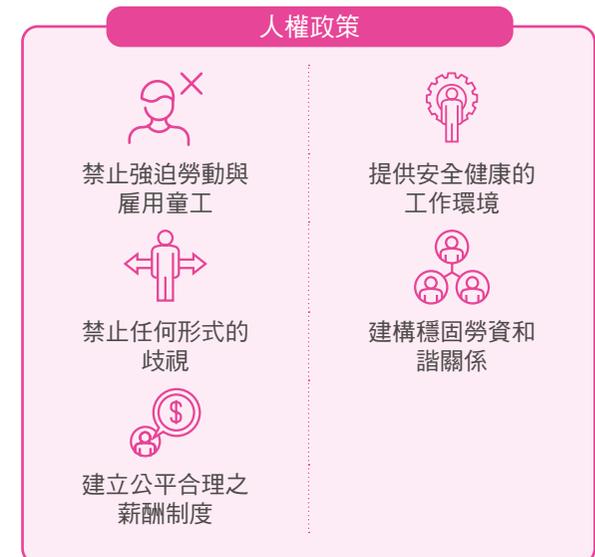
1. 符合育嬰留停申請資格定義為近三年申請產假或陪產假之員工。
2. 大陸廠區無法定育嬰假，上述表單僅呈現新普台灣育嬰留停資訊。



## 6.2 人權管理

### 人權政策

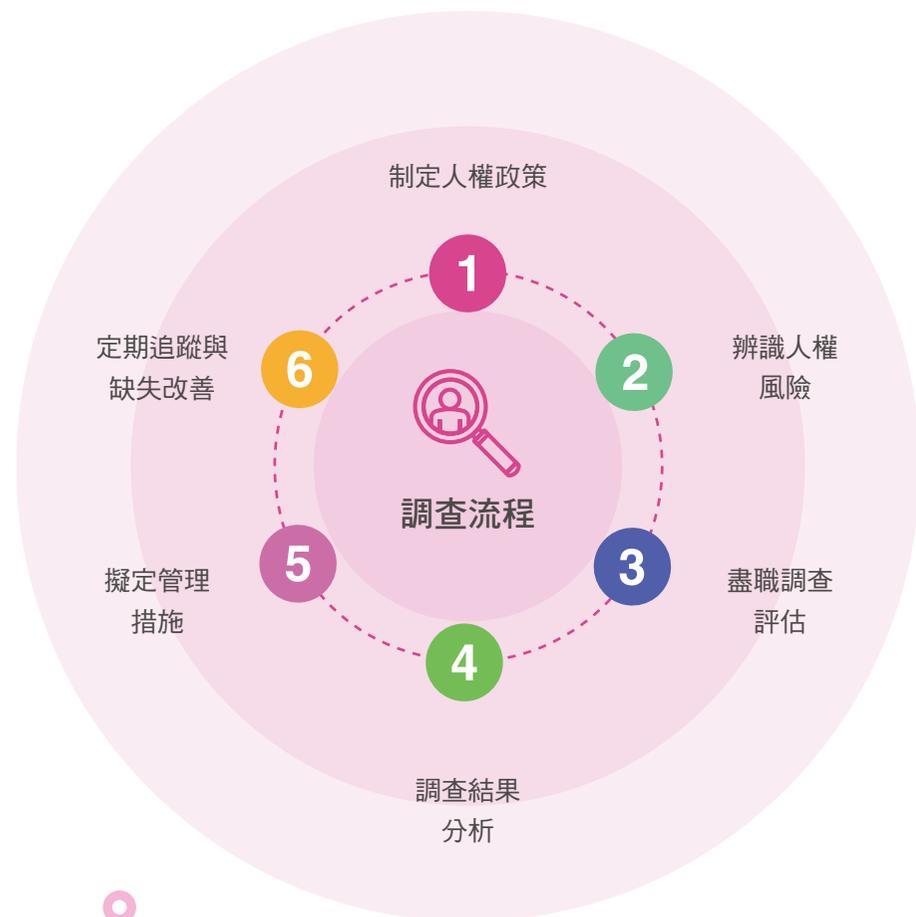
新普科技落實國際相關人權，建立以「保護、尊重與補救」為基礎的人權保障環境，支持與遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織三方原則宣言》、《責任商業聯盟行為準則》、《OECD 多國企業指導綱領》等相關國際規範及各國當地法令，制定「新普科技股份有限公司暨集團關係公司人權政策聲明」，杜絕任何侵犯及違反人權之行為，並於本公司及集團公司內建置及提供暢通的溝通管道，並且尊重員工結社自由，使全體員工及利害關係人均能獲得公平而有尊嚴的對待。





## 人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence)

新普集團已制定人權政策，並透過問卷進行營運據點及子公司之人權盡職調查。以檢視人權管理現況及評估風險因子，制定改進計畫及預防措施。



新普集團考量自身產業特性，並參考 GRI 準則、RBA、聯合國全球盟約、ISO 26000 指引設計問卷，辨識容易遭受人權風險的議題，鑑別出之勞工、職業與安全、環境、道德 4 大類別，共 17 項議題。

勞工	職業與安全	環境	道德
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 人口販運</li> <li>• 強制或強迫勞動</li> <li>• 童工</li> <li>• 工時</li> <li>• 工資與福利</li> <li>• 多元性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 健康安全</li> <li>• 應急準備</li> <li>• 工傷和職業病</li> <li>• 機器安全防護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 污染防治與廢棄物管理</li> <li>• 氣候變遷減緩與適應</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 反貪腐</li> <li>• 身分保護和防止報復</li> <li>• 個資和隱私保護</li> <li>• 價值鏈議合</li> <li>• 責任礦產採購</li> </ul>

透過問卷依實際之「發生機率」及「嚴重程度」給予 1~5 分評級，用以評估其可能造成之衝擊程度。

### ◎ 發生機率 (Probability)

等級	程度分類	說明
1	不太可能	一般情況下不會發生，每年發生 1 次以下
2	較有可能性	極少情況下會發生，每年發生 1 次以上
3	有可能	某些情況下會發生，每季發生 1 次以上
4	可能性高	較多情況下會發生，每月發生 1 次以上
5	極可能	常常會發生，每週發生 1 次以上





## ◎ 嚴重程度 (Severity)

等級	程度分類	說明
1	極輕微	未違反當地法規，對利害關係人無負面影響 (政府，員工，客戶，供應商，股東 / 投資機構)
2	輕微	未違反當地法規，對某部份利害關係人造成影響 (2 類以上)
3	中等	未違反當地法規，對多數利害關係人造成影響 (3 類以上)
4	重大	已違反當地法規，對多數利害關係人族群造成影響 (4 類以上)
5	極重大	已違反當地法規，對所有利害關係人族群造成影響

## 評估結果及因應

由各廠管理部依據現況，包括：客戶要求、RBA VAP 結果、勞工相關法令及誠信經營守則等資訊進行評估。評估結果以「工時」為暴露風險的議題，其他議題皆為低風險。

因應減緩措施，包含定期審視人員出勤，完善工時管控機制，出勤及加班管理系統設定超時預警通知，持續宣導工時之規定。

新普科技將人權盡職調查結果向管理階層報告，並擬定減緩與補救措施以有效管控，並評估矯正後的成效，以有效落實人權管理機制。



## 人權風險評估及管理

新普科技自 2021 年起加入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 會員，承諾遵守 RBA 行為準則，新普重慶每年填寫 RBA 自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ)，藉以辨識營運中勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系等相關風險。

此外，新普科技回應客戶要求，依循 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 執行第三方驗證機構稽核，鑑別各廠區於環境面與社會面的永續管理實踐，包括管理機制落實與其績效，做為後續改善之依據。

為讓員工了解「RBA 責任商業聯盟」，錄製線上課程，調訓員工並測驗 (及格分數  $\geq 80$  分，通過後始得列入個人學習紀錄)。新普台灣、新普重慶、新世常熟 (含華普) 人數合計 7,089 人次，課程通過率 (80 分 (含) 以上) 100%。

## ◎ 2023 年人權審核

營運據點	審核次數	審核形式	審核結果
新普重慶	客戶審核：1 次	現場 & 遠程	合格，無重大缺失
	內部審核：2 次	現場	合格，無重大缺失
新世常熟 (含華普)	客戶審核：6 次	現場 & 遠程	合格，無重大缺失
	內部審核：1 次	現場	合格，無重大缺失

## 人權教育訓練

新普科技已訂定人權政策，透過新進人員職前訓練、E-learning 線上課程等，向全公司同仁宣導。2023 年新普重慶及新世常熟 (含華普) 透過員工勞工道德培訓課程進行人權相關培訓，參與人次計 46,679 人次，參與率 99.9%，部分員工因在 12 月底入職，於隔年 1 月初培訓，以及部分人員為長期駐外，故沒有接受到培訓。廠區皆未發生任何歧視、雇用童工、強迫或強制勞動等違反人權事件。



## 6.3 健康安全

### 安全衛生管理系統

新普科技主要營運據點均已通過 ISO 45001:2018 第三方驗證，並以「安全衛生零事故」為長期目標，持續維護及建構安全舒適的職場環境。職安衛管理系統及內部稽核、外部稽核的範圍涵蓋了員工及非員工，涵蓋比例 100%。

營運據點	ISO 45001 職安衛管理系統效期
新普台灣	2025/08/12
新普重慶	2025/04/05
新世常熟	2025/03/19
華普	2024/12/09

註：新普重慶與新世常熟(含華普)為職工代表大會。

### 職業安全衛生委員會

新普台灣透過「職業安全衛生委員會」負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務。由廠區最高主管擔任主任委員，依循當地法規，指定專責職業安全衛生管理人員、各部門主管、專責職護及勞方代表所組成，每季召開委員會並透過環境管理系統檢視績效，持續改善。

新普重慶設有「安全生產委員會」，由總經理、各部門主管及安全員組成，每 2 個月進行 1 次會議，另設有「職工代表大會」每年舉行 1 次會議，其中勞方代表比例占比 39%。新世常熟亦設有「安全生產委員會」與一階主管每週召開一次會議，討論職業安全衛生議題，其中勞方代表比例占比 19%。

### ◎ 職業安全衛生管理組織

營運據點	組織	委員會總人數	勞方代表人數	勞方代表比例	開會頻率
新普台灣	職業安全衛生委員會	28	13	46%	每季一次
新普重慶	職工代表大會	176	69	39%	每季一次
新世常熟(含華普)	安全生產委員會	49	9	19%	每週一次

### 危害鑑別與風險評估

新普科技各營運據點依循當地法規、ISO 45001 管理系統之條文要求，建立危害鑑別及風險與機會評估相關程序辦法，進行年度定期與不定期危害鑑別及後續之行動展開、追蹤、管理；若危害評估結果為不可接受風險者，將採行矯正、改善、預防措施，且列為管理方案，以積極有效管理風險，降低至可有效管理之程度。

### 事故預防、調查與通報

為有效防止職業災害及職業病之發生，新普科技建立事故預防、調查與通報、不符合事項矯正措施及預防措施管理制度，用於進行虛驚事故、工傷事故、上下班途中交通事故等議題之調查、檢討、矯正及預防，積極落實職業安全衛生政策與各項標準作業流程。

新普科技每年執行消防疏散、化學品洩漏、停水、停電、叉車事故、電梯事故等緊急危害事件演習，強化員工遭遇緊急事故之應變能力，降低發生職業災害時損傷程度，2023 年合計執行 28 場次。





## 職業災害統計

2023年新普科技全球營運據點共發生30件可記錄的職安事故、0件重大職安事故、0件失能傷害、0件死亡事故。針對每件職災，公司安全衛生部門進行工傷評審後提出總結報告和改善方案，盡可能從源頭控管，降低職業災害發生機率。

### ◎ 2023年度職業災害統計

營運據點	死亡事故 (件)	嚴重的職安 事故(件)	可記錄的 職安事故 (件)
新普台灣	0	0	0
新普重慶	0	0	21
新世常熟 (含華普)	0	0	9

註：嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。



### ◎ 2023年新普科技職業安全績效統計 - 員工

營運據點	總工時		職業傷害所造成的死亡 比率		嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)		可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職 業傷害人數)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新普台灣	487,552	286,280	0	0	0	0	0	0
新普重慶	3,346,063	2,438,601	0	0	0	0	4.48	2.46
新世常熟 (含華普)	6,076,911	3,602,212	0	0	0	0	8.5	2.99

### ◎ 2023年新普科技職業安全績效統計 - 非員工工作者

營運據點	總工時		職業傷害所造成的死亡 比率		嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)		可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職 業傷害人數)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新普台灣	3,968	5,952	0	0	0	0	0	0
新普重慶	72,128	92,384	0	0	0	0	0	0
新世常熟 (含華普)	941,508	334,060	0	0	0	0	0	0

註：

1. 台灣區員工與非員工總工時以各廠法定申報數據為準。重慶及新世常熟員工工時為系統數據，非員工工時則以供應商提供為主。
2. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時 \* 1,000,000。
3. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數) / 工作小時 \* 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害意指因職業傷害而導致失能、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害。
5. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害人數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時 \* 1,000,000。



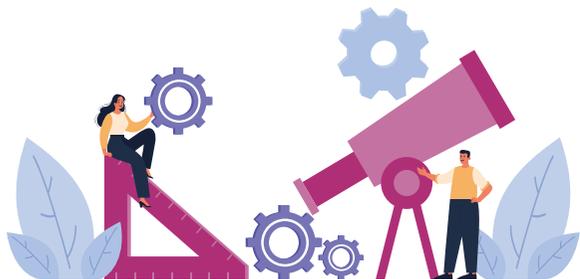
## ◎ 2023 年職業傷害類型件數

營運據點	機械傷害 (夾傷、骨折、壓傷)	物體打擊 (砸傷)	高處墜落	其他(滾落、 摔傷、碰傷、踢傷、 扭傷)	合計
新普台灣	0	0	0	0	0
新普重慶	3	1	0	17	21
新世常熟 (含華普)	6	0	0	3	9
合計	9	1	0	20	30
比例 %	30	3	0	67	100

## 事故改善行動

新普重慶當員工發生事故後，要求事故單位應於 48 小時內完成調查，並填寫“員工傷害事故報告”，包含事故描述、事故原因、責任人員、整改措施、完成時間、事件總結等並於工業安全會議中由主管投票表決，評審整改措施的有效性及其可行性，改善措施可行方可通過並結案。

新世常熟針對機械傷害對設備進行改善，實現本質安全；物體打擊(砸傷)對人員進行警示培訓教育；其他項目則是完善程序文件及 SOP，確保符合實際情況。



## 安全衛生教育訓練

新普科技遵守各營運據點當地法令及內部管理辦法，持續落實職業安全衛生教育訓練，建立員工安全培訓，為員工提供從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，希望透過事前的教育以及知識的提升，達到預防的目的，進而堅實公司安全文化，降低或消弭危害發生機率。

## ◎ 2023 年職業安全衛生培訓課程

營運據點	受訓人數(人次)	受訓時數(小時)
新普台灣	845	3,480
新普重慶	33,573	153,073
新世常熟(含華普)	13,637	13770
合計	48,055	170,323

## ◎ 各廠區專業證照訓練項目

廠區	項目
新普台灣	職業安全衛生業務主管、職業安全/衛生管理師、有機溶劑作業主管、職業安全衛生管理員、急救人員、荷重在一公噸以上堆高機操作人員、勞工健康服務護理人員、輻射安全訓練、防火管理人、使用起重機具從事吊掛作業人員。
新普重慶	急救人員、叉車駕駛、電工作業、壓力容器操作、化學品安全操作員、化學品管理人員、消防設施操作員、安全管理人員、職業健康安全人員
新世常熟(含華普)	安全生產管理人員、職業衛生管理人員、輻射設備操作人員、高低壓電工操作、電梯管理人員、特殊設備管理人員、堆高機駕駛人員、化學品管理人員、消防室控制系統操作

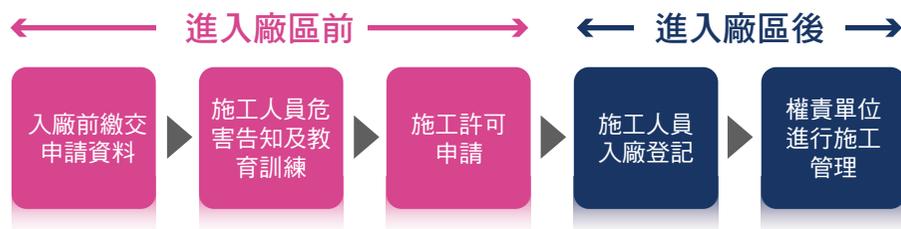


### ◎ 職安衛教育體系

1. 新進員工：進入工作場所前接受職業安全衛生通識教育
2. 在職員工安全衛生訓練：加強訓練及宣導相關的職業安全衛生教育
3. 專業證照訓練：從事特殊作業的員工，必須經過專業訓練取得合格證書，並要求作業時穿戴個人安全防護具。如：急救人員 / 荷重在一公噸以上堆高機操作人員、有機溶劑作業主管、叉車駕駛、壓力容器操作、X-ray 輻射操作、化學品操作等訓練。
4. 管理系統培訓：透過培訓計畫，落實管理系統循環 (PDCA)，建構完整且系統化的職安衛管理系統。

### 承攬商管理

新普科技建立承攬商管理程序，進入廠區承攬工作，除應遵守各營運據點法令外，在進入廠區前需完成申請並進行危害告知及教育訓練，獲得施工許可後才可入廠。進入廠區後，需遵守新普科技承攬商安全衛生工作規範及相關規定施作。



### 員工健康照護

新普科技推動全方位的健康照顧計畫，聘請專責職護人員負責健康促進相關業務推行，包含健康照護、員工協助、健康促進、職業疾病預警等；同時優於法令規定，於每年舉辦一次公司員工免費健康檢查及定期舉辦急救訓練；廠區內也設置哺乳室、醫護室、AED 設施，新普台灣每月邀請特約醫護到廠提供免費健康諮詢服務 2020~2023 年累計 139 人，提升對員工的健康照護。

### ◎ 健康照護服務

1. 健康檢查：新進同仁體格檢查、一般同仁年度健康檢查、特殊作業健康檢查，特殊健檢項目如游離輻射、正己烷、噪音、粉塵、叉車駕駛、電離輻射及其他化學有害因素
2. 健康促進：健康講座、體適能競賽、運動環境、運動社團推廣
3. 健康管理：健康檢查報告異常追蹤、中高風險人員關懷、母性保護計畫、臨廠醫護諮詢服務
4. 於醫務室健康專欄，定期發佈健康便利站專題，提供員工健康管理相關資訊，2023 年共發佈了 8 則專題。

### ◎ 健康檢查人數 (2023)

營運據點	一般健檢人數	特殊健檢人數
新普台灣、兆普與嘉普	363	11
新普重慶	463	774
新世常熟 (含華普)	1,150	1,574
總計	1,976	2,359



## 6.4 人才培力

### 學習與發展

新普科技透過公司提供內、外部訓練、語文線上學習平台、工作輪調及出國研習等多元學習管道，建立完善學習制度及提供豐沛資源，打造同仁永續競爭力。公司持續鑑別與培育關鍵人才，並持續強化課程多元豐富性，預估短期(3年內)年度訓練整體預算增加25%，中期(5年內)增加50%，長期(10年)增加100%，使同仁持續不間斷學習，與公司一同成長。

每年皆針對人才發展與培育管理進行PDCA之有效性評量，期待公司與員工能夠一起成長，共創雙贏的經營理念。

#### ◎ 訓練體系



新人訓練



專業職能



管理職能



品質管理



安全衛生訓練

#### ◎ 新普科技 2023 年受訓員工總人數

營運據點	新普台灣				新普重慶				新世常熟(含華普)				合計	
	主管職		非主管職		主管職		非主管職		主管職		非主管職		主管職	非主管職
類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
員工總人數	53	20	133	77	39	13	1,306	905	108	48	2,119	1,237	281	5,777
訓練總時數	520	242	1,789	876	998	447	52,312	37,555	2,543	1,228	33,351	16,094	5,977	141,975
平均訓練時數	9.81	12.10	13.45	11.37	25.58	34.38	40.06	41.50	23.5	25.6	15.7	13.0	21.27	24.58

註：

1. 上表教育訓練數據包含正職員工，不包含非員工者。
2. 各營運據點各職務別男(女)性平均訓練時數 = 各營運據點各職務別男(女)性教育訓練總時數 / 年末各營運據點各職務別男(女)性員工總人數。
3. 主管人員指副理(含)以上，不包含高階工程師等非主管人員



## 績效考核

新普科技致力於制定具有前瞻性的績效考評和薪酬制度。績效考核從工作業績、考勤狀況、工作能力與發展潛力、團隊合作等方面進行考核。新普台灣及大陸廠區所有正職員工均能參與績效考核，新普台灣、新普重慶到職未滿三個月之員工，新世常熟(含華普)台灣派駐同仁、入職未滿六個月同仁，不予辦理績效考核，其餘員工均依規定辦理。

營運據點	男性比例	女性比例	未列入考核原因
新普台灣	94%	93%	入職未滿三個月的新進同仁
新普重慶	73%	82%	入職未滿三個月的新進同仁
新世常熟 (含華普)	52%	44%	台灣派駐同仁及入職未滿六個月同仁

註：

1. 接受考核比例 = 男(女)性實際考核人數 / 年末男(女)性員工總人數
2. 新世常熟因納入考核需入職滿6個月時間較長，而一線員工離職率相對較高，導致比例較低。



## 6.5 社會參與

新普科技以經營企業的永續精神回饋社會，長期關懷社會、社區需要協助的弱勢團體，除公司贊助相關經費與設備外，更是鼓勵全體員工一起投身於公益與社區活動，不定期舉行員工聯合捐款予弱勢機構、提供在學碩士生獎助學金、弱勢學生助學金，亦將資源挹注於文化藝術活動、社區發展，期透過自身的影響力促進地方經濟發展、文藝活動活絡，創造社會共享價值。

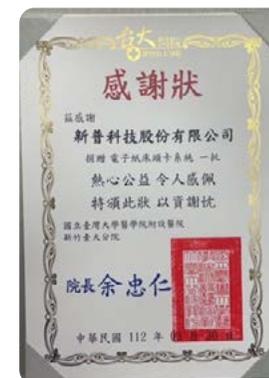
### ◎ 贊助台大體適能中心場地改造經費

臺大醫院體適能促進中心於2011年6月9日成立，為臺大員工專屬運動空間及設施，平均每月使用率約達1,000人次。新普科技贊助體適能促進中心之場地改造經費，提供醫護人員軟體與硬體兼備的舒適友善運動環境。



### ◎ 持續推動「遠距e療、健康鄉里」計畫

新普科技近年致力在綠色管理與永續發展，身為新竹在地企業，深耕在地，回饋鄉里，自2021年起與臺大醫院新竹分院共同推動「遠距e療、健康鄉里」計畫，捐贈攜帶型醫療儀器與通訊診察設施設備，讓新竹臺大分院的醫療團隊走入社區，提供民眾更具可近性的醫療服務及持續性的照護服務，實踐在地就醫、在地治療、在地老化之目標。2023年進一步捐贈「數位醫療智慧床頭卡」設備500萬元，相較於傳統須以紙本記錄病患療程狀況，數位醫療智慧床頭卡以電子紙顯示看板，使醫護人員能即時取得最新的診療資訊，提高照護效率及病患滿意度。





### ◎ 舉辦公益捐血活動

「捐血一袋，救人多命」，醫療用血時常短缺，為展現大愛精神及樹立良好公益形象，新普科技 2023 年仍持續與捐血中心合作，舉辦到廠愛心捐血活動，邀請全體同仁一同挽袖捐熱血，2021-2023 年共計 132 人參與愛心捐血公益活動。

### ◎ 關懷在地弱勢團體

新普科技持續投入關懷弱勢團體，盡一己之力，幫助在地相關團體機構，並偕同公司同仁，鼓勵參與愛心捐贈物資活動。2023 年「物資捐贈 - 衛生紙及外套一批」給財團法人台灣省私立香園紀念教養院，贊助在地弱勢團體照護機構。



### ◎ 永續環境，「海岸種樹認養」公益活動

面對氣候變遷帶來的衝擊，各國紛紛採取減碳行動，為環境投注心力。新普科技於 2022 年開始參與種樹護林活動，透過原生海岸造林樹種可以穩定沙洲及防止國土流失，維持生物多樣性、保護生態系統及野生動植物的生存。2022 年贊助慈心基金會進行海岸種樹認養公益活動，於苗栗縣後龍鎮參與「海岸種樹公益活動」，經種植 8 個月後，目前整體存活率為 82%。2023 年新普科技同仁持續參加「新竹縣竹北市新月沙灣種樹公益活動」，共計 87 位同仁共同種植 200 棵樹，為台灣的環境永續盡一份心力！

