

6 友善职场

- 6.1 员工概况
- 6.2 人权管理
- 6.3 健康安全
- 6.4 人才培力
- 6.5 社会参与





6.1 员工概况

人力资源

截至 2023 年底，新普全球人力为 5,722 人，均为正职人员，无兼职、临时及无时数保证员工。其中女性员工比例 39%，男性员工比例 61%，主要人力资源约 93% 分布于大陆主要营运据点。2023 年主管职女性比例为 29%，相较于 2022 年增加了 2%。

性别	男性						女性						总计
	不定期契约			定期契约			不定期契约			定期契约			
	未满 30岁	30-50 岁	51岁 以上										
新普台湾	44	160	36	0	0	0	32	91	24	0	0	0	387
新普重庆	40	140	7	754	400	4	21	108	1	417	370	1	2,263
新世常熟 (含华普)	0	0	0	807	1,079	25	0	0	0	412	745	4	3,072
合计	84	300	43	1,561	1,479	29	53	199	25	829	1,115	5	5,722

注：

1. 以 2023 年 12 月 31 日 (或最后上班日) 在职员工为计算基准，不含报告期末处于留职停薪状态的人。
2. 新普台湾员工皆为正职不定期契约，大陆厂区正职首次为定期契约，之后续约才为不定期契约。

◎ 2023 年主管职 / 非主管职人数

类别	主管职		非主管职		总计
	男	女	男	女	
新普台湾	89	34	151	113	387
新普重庆	39	13	1,306	905	2,263
新世常熟 (含华普)	108	49	1,803	1,112	3,072
合计	236	96	3,260	2,130	5,722
比例	71%	29%	60%	40%	-

注：主管人员指副理 (含) 以上，不包含高阶工程师等非主管人员





多元应聘

新普科技 2023 年员工新进率统计

年龄 / 性别	未满 30 岁				30-50 岁				51 岁以上				合计	
	男		女		男		女		男		女			
营运据点	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
新普台湾	10	23%	9	28%	11	7%	3	3%	0	0%	0	0%	33	10%
新普重庆	342	43%	240	55%	115	21%	98	21%	0	0%	1	50%	796	35%
新世常熟 (含华普)	671	81%	416	98%	483	46%	535	73%	2	8%	0	0%	2,107	69%

注：

1. 各营运据点该年龄组别男(女)性员工新进率 = 各营运据点 2023 该年龄组别新进男(女)性人数 / 2023 年末各营运据点该性别年龄组别总人数，含留职停薪复职 / 申请的人数。
2. 各营运据点以正职员工为计算基准。
3. 大陆厂区考虑到员工流动率，因此上表计算扣除新进未满四个月即离职之员工。

新普科技 2022 年员工离职率统计

新普科技 2023 年员工离职率统计

年龄 / 性别	未满 30 岁				30-50 岁				51 岁以上				合计	
	男		女		男		女		男		女			
营运据点	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
新普台湾	13	30%	6	19%	26	16%	7	8%	4	11%	1	4%	57	8%
新普重庆	295	37%	217	50%	94	17%	108	23%	1	9%	0	0%	715	32%
新世常熟 (含华普)	1,058	85%	582	46%	668	37%	578	32%	1	4%	0	0%	2,887	94%

注：

1. 各营运据点该年龄组别男(女)性员工离职率 = 各营运据点 2023 该年龄组别离职男(女)性人数 / 2023 年末各营运据点该性别年龄组别总人数。
2. 大陆厂区考虑到员工流动率，因此上表计算扣除新进未满四个月即离职之员工。
3. 离职员工包括自愿或因解雇、退休而离开组织之员工。
4. 各营运据点以正职员工为计算基准。



新普科技在晋用人才采一视同仁的政策，恪守法律规范，于雇用员工时，不因种族、社会地位、国籍、阶级、语言、思想、宗教、党派、籍贯、性别、婚姻状况、性取向、容貌、五官、残障或以往工会会员身分而予以歧视之情事。

少数民族员工														
年龄 / 性别	未满 30 岁				30-50 岁				51 岁以上				总计	
	男		女		男		女		男		女			
营运据点	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
新普台湾	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
新普重庆	82	10%	40	9%	20	4%	27	6%	0	0%	0	0%	169	7%
新世常熟 (含华普)	92	11%	52	12%	98	9%	40	5%	0	0%	0	0%	282	9%
小计	174	11%	92	10%	118	7%	67	5%	0	0%	0	0%	451	8%

身心障碍员工														
年龄 / 性别	未满 30 岁				30-50 岁				51 岁以上				总计	
	男		女		男		女		男		女			
营运据点	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
新普台湾	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	1	0%
新普重庆	33	4%	24	5%	37	7%	16	3%	1	9%	0	0%	111	5%
新世常熟 (含华普)	3	0%	0	0%	4	0%	2	0%	0	0%	0	0%	9	0%
小计	36	2%	24	3%	41	2%	18	1%	1	1%	1	3%	121	2%

注：

1. 各营运据点该年龄组别少数民族员工男(女)性比例 = 各营运据点该年龄组别少数民族员工男(女)性人数 / 年末各营运据点该性别年龄组别总人数。
2. 各营运据点该年龄组别身心障碍员工男(女)性比例 = 各营运据点该年龄组别身心障碍员工男(女)性人数 / 年末各营运据点该性别年龄组别总人数。
3. 少数民族：以各营运据点当地所称的少数民族为主。
4. 身心障碍员工：新普台湾指身心障碍员工，新普重庆及新世常熟(含华普)指残疾员工。
5. 台湾区的身心障碍员工人数不足额，按月缴交差额补助费。
6. 上述数据系由人资系统以 2023 年 12 月 31 日在职员工为计算基准，无任何数据之假设。



◎ 2023 年非员工的工作者人数

营运据点	外包人数	派遣人数	承揽人数	总计
新普台湾	19	0	48	0
新普重庆	67	0	0	67
新世常熟 (含华普)	134	441	1,203	1,778

注：外包人员指保全、保洁、餐饮人员；派遣人员指打样室或 DQA 等单位之非正职员工；承揽人数指工程需求的承揽案件入场人员。

优质的员工薪酬

新普科技的薪资政策以同工同酬为原则，确保新进员工的薪资高于当地最低工资水平，避免因地域或性别而产生差异。公司根据内部职级对应的薪资结构，依据学历、经验和专业能力等因素进行薪资评估，避免性别歧视的情况出现。

完善的福利制度

提供完善的福利制度和良好的工作环境，以促进员工的职业发展和生活平衡。定期由职工福利委员会办理各项福利措施，并规划年度福利活动，营造友善的工作氛围，让员工在工作与生活之间取得健康的平衡。

◎ 福利措施

- ✔ 员工旅游补助
- ✔ 子女奖学金制度
- ✔ 三节 / 五一礼券
- ✔ 提供免费午餐 / 晚餐
- ✔ 员工家庭日
- ✔ 幼儿教育补助金
- ✔ 员工团体保险
- ✔ 健身房 / 韵律教室 / 综合球场

丰富的员工活动



环保新点子 点亮永续再嘉分

为推广环保永续观念，永续办公室特举办环保减碳方案募集，搜集公司同仁对于降低公司 3R(减碳、减水、减废)的创新想法，一共募集到 48 件创意方案。为扩大推广效益，设计闯关活动，并于活动中加入减碳方案募集成果，透过趣味的互动环节，达成推广目的，共吸引超过 100 位同仁参与。



中秋晚会欢聚

2023年9月举办中秋晚会活动，今年主题为「新普总动员」共吸引317会员工携家带着热情参与。活动会场准备了丰富的游戏活动适合全家大小一起同乐，同时请来了超过30家美食摊，娱乐活动之余还能享受美食补充体力，最后丰富的抽奖内容为晚会带来了高潮，所有员工们热情投入，满载而归。



员工家庭日

福委会用心规划一日游行程，安排员工在周末透过美食飨宴与艺文旅行享受工作之余的疗愈放松。2023年员工家庭日提供了多元的行程规划供员工自由选择喜爱的行程，共有194位同仁报名参与。



和谐的劳资关系

本公司依劳动相关法规遴选出劳资双方代表，每季定期召开劳资会议，建构劳资双方顺畅的双向沟通管道，维护员工权益，稳固和谐的劳资关系，若遇重大营运变化发生时，新普科技均依循当地劳动法规提前通知员工，保障员工权益。申诉机制请参考2.2 诚信经营

稳固的退休金制度

本公司成立「劳工退休准备金监督委员会」监督员工退休金支出，并依「劳工退休金条例」订定「员工退休办法」。凡编制内之员工且符合本办法者，均可依本办法申请退休金，退休金制度比照劳基法规定之新旧制退休金办法办理。

退休金按服务年资及退休时之平均薪资计算，依「劳动基准法」规定依员工每月薪资百分之六提拨至劳工保险局之个人退休金专户，大陆营运据点则按照社会保险法相关规定办理。

育婴假

新普台湾针对育婴留停需求员工给予实质的关怀照顾，依据「性别平等法」及「育婴留职停薪实施办法」，员工任职满六个月后，于每一子女满三岁前得申请育婴留职停薪。

大陆营运据点则依据当地法规提供哺乳假，小孩一周岁以内，上班时间给母亲每天哺乳假一小时（不含午餐时间）。双胞胎以上的哺乳假时间按照一胎哺乳时间相应成倍增加。



新普台湾于 2023 年合计 0 位女性同仁申请育婴留职。以上人数以有请产假及育婴假人数为基准，该年度请产假同仁 3 位，申请陪产假 6 位。

◎ 近三年育婴留停统计

年度	2021 年			2022 年			2023 年		
	男性	女性	合计	男性	女性	合计	男性	女性	合计
符合育婴留停申请资格人数 A	8	7	15	7	3	10	10	8	18
当年度实际申请育婴留停人数 B	0	1	1	0	2	2	0	0	0
当年度育婴留停应复职人数 C	0	0	0	0	3	3	0	0	0
当年度育婴留停实际复职人数 D	0	0	0	0	3	3	0	0	0
前一年度育婴留停实际复职人数 E	0	0	0	0	0	0	0	3	0
前一年度育婴留停复职后持续工作一年人数 F	0	0	0	0	0	0	0	3	3
当年度育婴留停复职率 (D/C)	NA	NA	NA	NA	100%	100%	NA	NA	NA
当年度育婴留停留存率 (F/E)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	100%	100%

注：

1. 符合育婴留停申请资格定义为近三年申请产假或陪产假之员工。
2. 大陆厂区无法定育婴假，上述窗体仅呈现新普台湾育婴留停信息。



6.2 人权管理

人权政策

新普科技落实国际相关人权，建立以「保护、尊重与补救」为基础的人权保障环境，支持与遵循《联合国世界人权宣言》、《联合国全球盟约》、《国际劳工组织三方原则宣言》、《责任商业联盟行为准则》、《OECD 多国企业指导纲领》等相关国际规范及各国当地法令，制定「新普科技股份有限公司暨集团关系公司人权政策声明」，杜绝任何侵犯及违反人权之行为，并于本公司及集团公司内建置及提供畅通的沟通管道，并且尊重员工结社自由，使全体员工及利害关系人均能获得公平而有尊严的对待。





人权尽职调查 (Human Rights Due Diligence)

新普集团已制定人权政策，并透过问卷进行营运据点及子公司之人权尽职调查。以检视人权管理现状及评估风险因子，制定改进计划及预防措施。



新普集团考虑自身产业特性，并参考 GRI 准则、RBA、联合国全球盟约、ISO 26000 指引设计问卷，辨识容易遭受人权风险的议题，鉴别出之劳工、职业与安全、环境、道德 4 大类别，共 17 项议题。

劳工	职业与安全	环境	道德
<ul style="list-style-type: none"> • 人口贩运 • 强制或强迫劳动 • 童工 • 工时 • 工资与福利 • 多元性 	<ul style="list-style-type: none"> • 健康安全 • 应急准备 • 工伤和职业病 • 机器安全防护 	<ul style="list-style-type: none"> • 污染防治与废弃物管理 • 气候变迁减缓与适应 	<ul style="list-style-type: none"> • 反贪腐 • 身分保护和防止报复 • 个资和隐私保护 • 价值链议合 • 责任矿产采购

透过问卷依实际之「发生机率」及「严重程度」给予 1~5 分评级，用以评估其可能造成之冲击程度。

◎ 发生机率 (Probability)

等级	程度分类	说明
1	不太可能	一般情况下不会发生，每年发生 1 次以下
2	较有可能性	极少情况下会发生，每年发生 1 次以上
3	有可能	某些情况下会发生，每季发生 1 次以上
4	可能性高	较多情况下会发生，每月发生 1 次以上
5	极可能	常常会发生，每周发生 1 次以上





◎ 严重程度 (Severity)

等级	程度分类	说明
1	极轻微	未违反当地法规, 对利害关系人无负面影响 (政府, 员工, 客户, 供货商, 股东 / 投资机构)
2	轻微	未违反当地法规, 对某部份利害关系人造成影响 (2 类以上)
3	中等	未违反当地法规, 对多数利害关系人造成影响 (3 类以上)
4	重大	已违反当地法规, 对多数利害关系人族群造成影响 (4 类以上)
5	极重大	已违反当地法规, 对所有利害关系人族群造成影响

评估结果及因应

由各厂管理部依据现况, 包括: 客户要求、RBA VAP 结果、劳工相关法令及诚信经营守则等信息进行评估。评估结果以「工时」为暴露风险的议题, 其他议题皆为低风险。

因应减缓措施, 包含定期审视人员出勤, 完善工时管控机制, 出勤及加班管理系统设定超时预警通知, 持续倡导工时之规定。

新普科技将人权尽职调查结果向管理阶层报告, 并拟定减缓与补救措施以有效管控, 并评估矫正后的成效, 以有效落实人权管理机制。



人权风险评估及管理

新普科技自 2021 年起加入责任商业联盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 会员, 承诺遵守 RBA 行为准则, 新普重庆每年填写 RBA 自我评估问卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ), 藉以辨识营运中劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理体系等相关风险。

此外, 新普科技响应客户要求, 依循 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 执行第三方验证机构稽核, 鉴别各厂区于环境面与社会面的永续管理实践, 包括管理机制落实与其绩效, 做为后续改善之依据。

为了让员工了解「RBA 责任商业联盟」, 录制在线课程, 调训员工并测验 (及格分数 ≥ 80 分, 通过后始得列入个人学习纪录)。新普台湾、新普重庆、新世常熟 (含华普) 人数合计 7,089 人次, 课程通过率 (80 分 (含) 以上) 100%。

◎ 2023 年人权审核

营运据点	审核次数	审核形式	审核结果
新普重庆	客户审核: 1 次	现场 & 远程	合格, 无重大缺失
	内部审核: 2 次	现场	合格, 无重大缺失
新世常熟 (含华普)	客户审核: 6 次	现场 & 远程	合格, 无重大缺失
	内部审核: 1 次	现场	合格, 无重大缺失

人权教育训练

新普科技已订定人权政策, 透过新进人员职前训练、E-learning 在线课程等, 向全公司同仁倡导。2023 年新普重庆及新世常熟 (含华普) 透过员工劳工道德培训课程进行人权相关培训, 参与人次计 46,679 人次, 参与率 99.9%, 部分员工因在 12 月底入职, 于来年 1 月初培训, 以及部分人员为长期驻外, 故没有接受到培训。厂区皆未发生任何歧视、雇用童工、强迫或强制劳动等违反人权事件。



6.3 健康安全

安全卫生管理系统

新普科技主要营运据点均已通过 ISO 45001:2018 第三方验证，并以「安全卫生零事故」为长期目标，持续维护及建构安全舒适的职场环境。职安卫管理系统及内部稽核、外部稽核的范围涵盖了员工及非员工，涵盖比例 100%。

营运据点	ISO 45001 职安卫管理系统效期
新普台湾	2025/08/12
新普重庆	2025/04/05
新世常熟	2025/03/19
华普	2024/12/09

注：新普重庆与新世常熟（含华普）为职工代表大会。

职业安全卫生委员会

新普台湾透过「职业安全卫生委员会」负责规划、督导与推动职业安全卫生相关业务。由厂区最高主管担任主任委员，依循当地法规，指定专责职业安全卫生管理人员、各部门主管、专责职护及劳方代表所组成，每季召开委员会并透过职业安全卫生管理系统检视绩效，持续改善。

新普重庆设有「安全生产委员会」，由总经理、各部门主管及安全员组成，每 2 个月进行 1 次会议，另设有「职工代表大会」每年举行 1 次会议，其中劳方代表比例占比 39%。新世常熟亦设有「安全生产委员会」与一阶主管每周召开一次会议，讨论职业安全卫生议题，其中劳方代表比例占比 19%。

◎ 职业安全卫生管理组织

营运据点	组织	委员会总人数	劳方代表人数	劳方代表比例	开会频率
新普台湾	职业安全卫生委员会	28	13	46%	每季一次
新普重庆	职工代表大会	176	69	39%	每季一次
新世常熟 (含华普)	安全生产委员会	49	9	19%	每周一次

危害鉴别与风险评估

新普科技各营运据点依循当地法规、ISO 45001 管理系统之条文要求，建立危害鉴别及风险与机会评估相关程序办法，进行年度定期与不定期危害鉴别及后续之行动展开、追踪、管理；若危害评估结果为不可接受风险者，将实行矫正、改善、预防措施，且列为管理方案，以积极有效管理风险，降低至可有效管理之程度。

事故预防、调查与通报

为有效防止职业灾害及职业病之发生，新普科技建立事故预防、调查与通报、不符合事项矫正措施及预防措施管理制度，用于进行虚惊事故、工伤事故、上下班途中交通事故等议题之调查、检讨、矫正及预防，积极落实职业安全卫生政策与各项标准作业流程。

新普科技每年执行消防疏散、化学品泄漏、停水、停电、叉车事故、电梯事故等紧急危害事件演习，强化员工遭遇紧急事故之应变能力，降低发生职业灾害时损伤程度，2023 年合计执行 28 场次。





职业灾害统计

2023年新普科技全球营运据点共发生30件可记录的职安事故、0件重大职安事故、0件失能伤害、0件死亡事故。针对每件职灾，公司安全卫生部门进行工伤评审后提出总结报告和改善方案，尽可能从源头控管，降低职业灾害发生机率。

◎ 2023年度职业灾害统计

营运据点	死亡事故 (件)	严重的职安 事故(件)	可记录的 职安事故 (件)
新普台湾	0	0	0
新普重庆	0	0	21
新世常熟 (含华普)	0	0	9

注：严重的职业伤害意指因职业伤害而导致失能或无法于六个月内恢复至受伤前健康状态之伤害。



◎ 2023年新普科技职业安全绩效统计 - 员工

厂区	总工时		职业伤害所造成的死亡 比率		严重的职业伤害比率 (排除死亡人数)		可记录的职业伤害比率 (含死亡人数、严重职业 伤害人数)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新普台湾	487,552	286,280	0	0	0	0	0	0
新普重庆	3,346,063	2,438,601	0	0	0	0	4.48	2.46
新世常熟 (含华普)	6,076,911	3,602,212	0	0	0	0	8.5	2.99

◎ 2023年新普科技职业安全绩效统计 - 非员工工作者

营运据点	总工时		职业伤害所造成的死亡 比率		严重的职业伤害比率 (排除死亡人数)		可记录的职业伤害比率 (含死亡人数、严重职业 伤害人数)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新普台湾	3,968	5,952	0	0	0	0	0	0
新普重庆	72,128	92,384	0	0	0	0	0	0
新世常熟 (含华普)	941,508	334,060	0	0	0	0	0	0

注：

1. 台湾区员工与非员工总工时以各厂法定申报数据为准。重庆及新世常熟员工工时为系统数据，非员工工时则以供货商提供为主。
2. 职业伤害所造成的死亡比率 = 职业伤害所造成的死亡人数 / 工作小时 * 1,000,000。
3. 严重的职业伤害比率 = 严重的职业伤害人数 (排除死亡人数) / 工作小时 * 1,000,000。
4. 严重的职业伤害意指因职业伤害而导致失能、或无法于六个月内恢复至受伤前健康状态之伤害。
5. 可记录的职业伤害比率 = 可记录的职业伤害人数 (含死亡人数、严重职业伤害人数) / 工作小时 * 1,000,000。



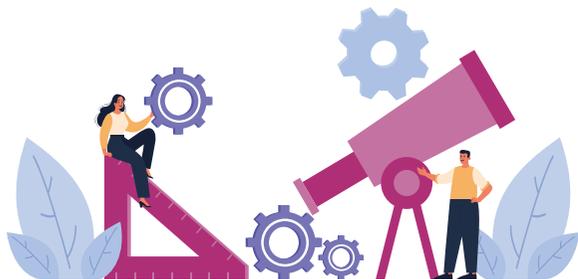
◎ 2023 年职业伤害类型件数

营运据点	机械伤害 (夹伤、骨折、压伤)	物体打击 (砸伤)	高处坠落	其他(滚落、摔伤、碰伤、踢伤、扭伤)	合计
新普台湾	0	0	0	0	0
新普重庆	3	1	0	17	21
新世常熟 (含华普)	6	0	0	3	9
合计	9	1	0	20	30
比例 %	30	3	0	67	100

事故改善行动

新普重庆当员工发生事故后，要求事故单位应于 48 小时内完成调查，并填写“员工伤害事故报告”，包含事故描述、事故原因、责任人员、整改措施、完成时间、事件总结等并于工业安全会议中由主管投票表决，评审整改措施的有效性及其可行性，改善措施可行方可通过并结案。

新世常熟针对机械伤害对设备进行改善，实现本质安全；物体打击(砸伤)对人员进行警示培训教育；其他项目则是完善程序文件及 SOP，确保符合实际情况。



安全卫生教育训练

新普科技遵守各营运据点当地法令及内部管理办法，持续落实职业安全卫生教育训练，建立员工安全培训，为员工提供从事工作与预防灾变所必要之安全卫生教育及训练，希望透过事前的教育以及知识的提升，达到预防的目的，进而坚实公司安全文化，降低或消弭危害发生机率。

◎ 2023 年职业安全卫生培训课程

营运据点	受训人数(人次)	受训时数(小时)
新普台湾	845	3,480
新普重庆	33,573	153,073
新世常熟(含华普)	13,637	13770
合计	48,055	170,323

◎ 各厂区专业证照训练项目

厂区	项目
新普台湾	职业安全卫生业务主管、职业安全/卫生管理师、有机溶剂作业主管、职业安全卫生管理员、急救人员、荷重在一公吨以上堆高机操作人员、劳工健康服务护理人员、辐射安全训练、防火管理人、使用起重机具从事吊挂作业人员。
新普重庆	急救人员、叉车驾驶、电工作业、压力容器操作、化学品安全操作员、化学品管理人员、消防设施操作员、安全管理人员、职业健康安全管理人员
新世常熟(含华普)	安全生产管理人员、职业卫生管理人员、辐射设备操作人员、高低压电工操作、电梯管理人员、特种设备管理人员、叉车驾驶人员、化学品管理人员、消防室控制系统操作

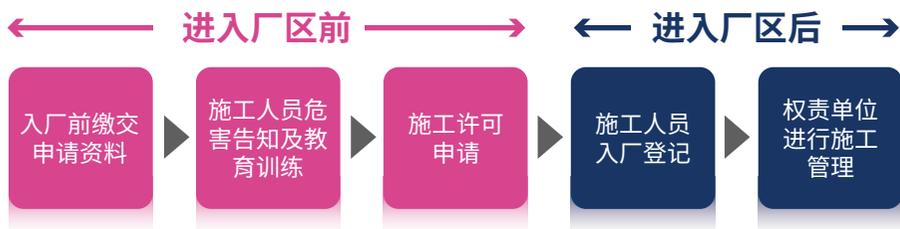


◎ 职安卫教育体系

1. 新进员工：进入工作场所前接受职业安全卫生通识教育
2. 在职员工安全卫生训练：加强训练及宣导相关的职业安全卫生教育
3. 专业证照训练：从事特殊作业的员工，必须经过专业训练取得合格证书，并要求作业时穿戴个人安全防护具。如：急救人员 / 荷重在一公吨以上堆高机操作人员、有机溶剂作业主管、叉车驾驶、压力容器操作、X-ray 辐射操作、化学品操作等训练。
4. 管理系统培训：透过培训计画，落实管理系统循环 (PDCA)，建构完整且系统化的职安卫管理系统。

承揽商管理

新普科技建立承揽商管理程序，进入厂区承揽工作，除应遵守各营运据点法令外，在进入厂区前需完成申请并进行危害告知及教育训练，获得施工许可后方可入厂。进入厂区后，需遵守新普科技承揽商安全卫生工作规范及相关规定施作。



员工健康照护

新普科技推动全方位的健康照顾计划，聘请专责职护人员负责健康促进相关业务推行，包含健康照护、员工协助、健康促进、职业疾病预警等；同时优于法令规定，于每年举办一次公司员工免费健康检查及定期举办急救训练；厂区内也设置哺乳室、医护室、AED 设施，新普台湾每月邀请特约医护到厂提供免费健康咨询服务 2020~2023 年累计 139 人，提升对员工的健康照护。

◎ 健康照护服务

1. 健康检查：新进同仁体格检查、一般同仁年度健康检查、特殊作业健康检查，特殊健检项目如游离辐射、正己烷、噪音、粉尘、叉车驾驶、电离辐射及其他化学有害因素
2. 健康促进：健康讲座、体适能竞赛、运动环境、运动社团推广
3. 健康管理：健康检查报告异常追踪、中高风险人员关怀、母性保护计划、临厂医护咨询服务
4. 于医务室健康专栏，定期发布健康便利站专题，提供员工健康管理相关信息，2023 年共发布了 8 则专题。

◎ 健康检查人数 (2023)

营运据点	一般健检人数	特殊健检人数
新普台湾、兆普与嘉普	363	11
新普重庆	463	774
新世常熟 (含华普)	1,150	1,574
总计	1,976	2,359



6.4 人才培力

学习与发展

新普科技透过公司提供内、外部训练、语文在线学习平台、工作轮调及出国研习等多元学习管道，建立完善学习制度及提供丰沛资源，打造同仁永续竞争力。公司持续鉴别与培育关键人才，并持续强化课程多元丰富性，预估短期(3年内)年度训练整体预算增加25%，中期(5年内)增加50%，长期(10年)增加100%，使同仁持续不间断学习，与公司一同成长。

每年皆针对人才发展与培育管理进行PDCA之有效性评量，期待公司与员工能够一起成长，共创双赢的经营理念。

◎ 训练体系



新人训练



专业职能



管理职能



质量管理



安全卫生训练

◎ 新普科技 2023 年受训员工总人数

营运据点	新普台湾				新普重庆				新世常熟(含华普)				合计	
	主管职		非主管职		主管职		非主管职		主管职		非主管职		主管职	非主管职
类别	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
员工总人数	53	20	133	77	39	13	1,306	905	108	48	2,119	1,237	281	5,777
训练总时数	520	242	1,789	876	998	447	52,312	37,555	2,543	1,228	33,351	16,094	5,977	141,975
平均训练时数	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

注：

1. 上表教育训练数据包含正职员工，不包含非员工者。
2. 各营运据点各职务别男(女)性平均训练时数 = 各营运据点各职务别男(女)性教育训练总时数 / 年末各营运据点各职务别男(女)性员工总人数。
3. 主管人员指副理(含)以上，不包含高阶工程师等非主管人员。



绩效考核

新普科技致力于制定具有前瞻性的绩效考评和薪酬制度。绩效考核从工作业绩、考勤状况、工作能力与发展潜力、团队合作等方面进行考核。新普台湾及大陆厂区所有正职员工均能参与绩效考核，新普台湾、新普重庆到职未满三个月之员工，新世常熟(含华普)台湾派驻同仁、入职未满六个月同仁，不予办理绩效考核，其余员工均依规定办理。

营运据点	男性比例	女性比例	未列入考核原因
新普台湾	94%	93%	入职未满三个月的新进同仁
新普重庆	73%	82%	入职未满三个月的新进同仁
新世常熟 (含华普)	52%	44%	台湾派驻同仁及入职未满六个月同仁

注：

1. 接受考核比例 = 男(女)性实际考核人数 / 年末男(女)性员工总人数
2. 新世常熟因纳入考核需入职满6个月时间较长，而一线员工离职率相对较高，导致比例较低。



6.5 社会参与

新普科技以经营企业的永续精神回馈社会，长期关怀社会、小区需要协助的弱势团体，除公司赞助相关经费与设备外，更是鼓励全体员工一起投身于公益与小区活动，不定期举行员工联合捐款予弱势机构、提供在学硕士生奖助学金、弱势学生助学金，亦将资源挹注于文化艺术活动、小区发展，期透过自身的影响力促进地方经济发展、文艺活动活络，创造社会共享价值。

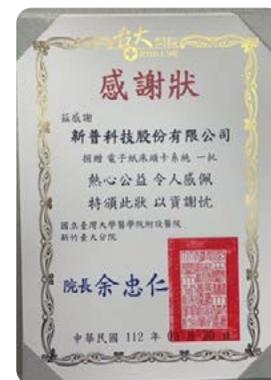
◎ 赞助台大体适能中心场地改造经费

台大医院体适能促进中心于2011年6月9日成立，为台大员工专属运动空间及设施，平均每月使用率约达1,000人次。新普科技赞助体适能促进中心之场地改造经费，提供医护人员软件与硬件兼备的舒适友善运动环境。



◎ 持续推动「远距e疗、健康乡里」计划

新普科技近年致力在绿色管理与永续发展，身为新竹在地企业，深耕在地，回馈乡里，自2021年起与台大医院新竹分院共同推动「远距e疗、健康乡里」计划，捐赠携带型医疗仪器与通讯诊察设施设备，让新竹台大分院的医疗团队走入小区，提供民众更具可近性的医疗服务及持续性的照护服务，实践在地就医、在地治疗、在地老化之目标。2023年进一步捐赠「数字医疗智能床头卡」设备500万元，相较于传统须以纸本记录病患疗程状况，数字医疗智能床头卡以电子纸显示广告牌，使医护人员能实时取得最新的诊疗信息，提高照护效率及病患满意度。





◎ 举办公益捐血活动

「捐血一袋，救人多命」，医疗用血时常短缺，为展现大爱精神及树立良好公益形象，新普科技 2023 年仍持续与捐血中心合作，举办到厂爱心捐血活动，邀请全体同仁一同挽袖捐热血，2021-2023 年共计 132 人参与爱心捐血公益活动。

◎ 关怀在地弱势团体

新普科技持续投入关怀弱势团体，尽一己之力，帮助在地相关团体机构，并偕同公司同仁，鼓励参与爱心捐赠物资活动。2023 年「物资捐赠 - 卫生纸及外套一批」给财团法人台湾省私立香园纪念教养院，赞助在地弱势团体照护机构。



◎ 永续环境，「海岸种树认养」公益活动

面对气候变迁带来的冲击，各国纷纷采取减碳行动，为环境投注心力。新普科技于 2022 年开始参与种树护林活动，透过原生海岸造林树种可以稳定沙洲及防止国土流失，维持生物多样性、保护生态系统及野生动植物的生存。2022 年赞助慈心基金会进行海岸种树认养公益活动，于苗栗县后龙镇参与「海岸种树公益活动」，经种植 8 个月后，目前整体存活率为 82%。2023 年新普科技同仁持续参加「新竹县竹北市新月沙湾种树公益活动」，共计 87 位同仁共同种植 200 棵树，为台湾的环境永续尽一份心力！

