

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 人才培育

6.5 社會參與

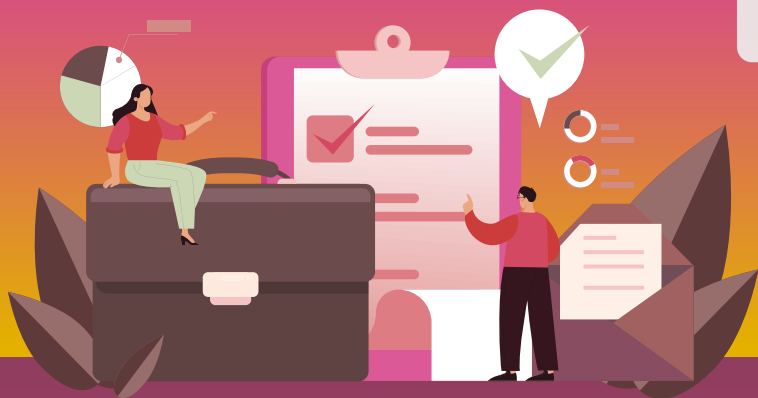
績效成果

新竹總部榮獲「健康勞動力永續
領航企業 - **新興楷模獎**

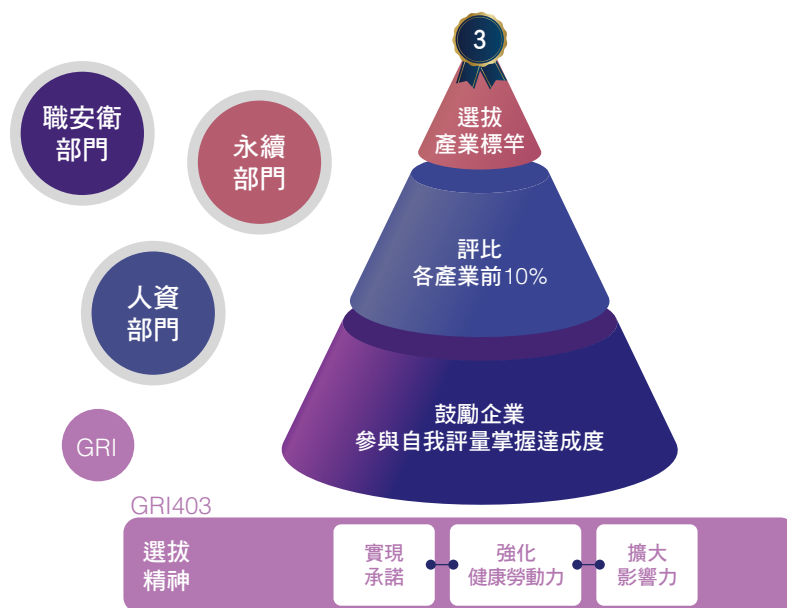
「綠色生活週」活動回收
超過 1,600 顆 乾電池

女性主管職比例為 **30%**

緊急危害事件演習合計執行
22 場次



勞動部職安署「健康勞動力永續领航企業-楷模獎」



■ 以人為本實踐承諾



113 年健康勞動力永續领航企業 - 新興楷模獎 – 製造業組

新普科技秉持「以人為本」之企業永續經營理念，由董事長帶領高階統禦、風險治理，擘劃永續 SDGs 策略藍圖，持續推動企業安全文化，致力於照顧員工，建構安全健康，友善包容之工作環境。新普科技自 2022 年起優於法規要求，發行永續報告書，此乃依循 GRI 準則編製，經由外部協力廠商機構確信，向利害關係人揭露環境（E）、社會（S）、公司治理（G）三面向的策略及行動，對接 SDGs。

新普科技視員工為重要資產，持續打造幸福職場，推動多項員工友善福祉，包括：平衡生活安心顧家，提供優於法規頻率健康檢查及特聘醫師臨廠提供 1 對 1 諮詢服務；友善員工安家生養，近 3 年提供幼兒教育補助超過 450 萬、擴大獎學金補助至

員工子女，補助超過 1,400 人次；參與「2024 TALENT, in Taiwan」台灣人才永續行動聯盟，打造更多元、平等、共融（DEI）的職場文化。新普科重視溝通，對內暢通溝通管道，對外持續發揮影響力。為強化供應鏈管理，新普亦每年辦理供應商大會，提供永續相關教育訓練，建構供應鏈永續生態圈。

展望未來，新普科技站穩腳步，在長期耕耘下，已邁入永續勞動力穩固期，除了持續改善以提升組織環安績效，同時也積極數位轉型最佳化，重視企業永續責任，朝向創新轉型期，對接企業永續策略，實踐 SDGs，建立健康永續、友善幸福職場，成為「健康勞動力永續领航企業」。

「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」—參照索引



403-1 職業安全衛生管理系統

- 通過 ISO 45001: 2018 第三方驗證
- 長期目標「安全衛生零事故」

403-2 危害辨識、風險評估及事故調查

- 定期執行年度危害鑑別、風險與機會評估

403-3 職業健康服務

- 設置醫務室及專任廠護
- 發佈專題健康專欄

403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通

- 每季召開「職業安全衛生委員會」
- 勞工代表，廠內工安專線及 LINE 官方等暢通溝通管道

403-5 工作者職業健康與安全教育訓練

- 總部近 4 年教育訓練累計 2,656 人次
- 急救人員定期教育訓練（8 人）

403-6 工作者健康促進

- 通過 ISO 45001: 2018 第三方驗證
- 長期目標「安全衛生零事故」

403-7 預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊

- 2024 年永續供應鏈溝通大會
- 執行供應商 RBA 稽核
- 承攬商教育訓練，危害告知

403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

- 涵蓋新普科技、訪客及承攬工作者

403-9 職業傷害

- 2024 無重大職安事故、無失能傷害
- 累計無公傷工時 為 2,463,560 hrs (2021/8~2024/7)



6.1 員工概況

人力資源

截至 2024 年底，新普全球人力為 5,269 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 92% 分佈於大陸主要營運據點。2024 年主管職女性比例為 30%，相較於 2023 年增加了 1%。

性別	男性						女性						總計
營運據點	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	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上	未滿 30 歲	30-50 歲	51 歲以上	
新普台灣	46	157	40	0	0	0	29	90	30	0	0	0	392
新普重慶	66	210	10	612	383	6	27	171	1	419	347	2	2,254
新世常熟 (含華普)	48	349	16	515	530	7	21	179	3	280	338	1	2,287
新普越南	0	0	0	125	66	4	0	1	0	96	44	0	336
合計	160	716	66	1,252	979	17	77	441	34	795	729	3	5,269

註：

1. 以 2024 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，大陸與越南廠區正職首次為定期契約，之後續約才為不定期契約。





■ 2024 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	94	39	149	110	392
新普重慶	44	16	1,243	951	2,254
新世常熟 (含華普)	104	47	1,361	775	2,287
新普越南	4	2	191	139	336
合計	246	104	2,944	1,975	5,269
比例	70%	30%	60%	40%	100%

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 2024 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	16	35%	11	38%	20	13%	13	14%	3	8%	1	3%	64	16%
新普重慶	282	42%	213	48%	116	20%	88	17%	4	25%	0	0%	703	31%
新世常熟 (含華普)	527	37%	349	25%	334	39%	326	38%	0	0%	0	0%	1,536	67%
新普越南	104	47%	74	33%	51	46%	33	30%	0	0%	0	0%	262	78%

註：

- 各營運據點該年齡組別男（女）性員工離職率 = 各營運據點 2024 該年齡組別離職男（女）性人數 / 2024 年末各營運據點該性別年齡組別總人數。
- 大陸與越南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 2024 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	11	41%	7	52%	19	4%	15	1%	6	28%	1	23%	59	15%
新普重慶	261	39%	158	35%	88	15%	75	14%	0	0%	0	0%	582	26%
新世常熟 (含華普)	486	56%	306	35%	415	30%	353	25%	5	19	0	0%	1,565	68%
新普越南	9	4%	7	3%	2	2%	3	3%	0	0%	0	0%	21	6%

註：

- 各營運據點該年齡組別男（女）性員工離職率 = 各營運據點 2024 該年齡組別離職男（女）性人數 / 2024 年末各營運據點該性別年齡組別總人數。
- 大陸與越南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	73	11%	46	10%	22	4%	28	5%	0	0%	0	0%	169	8%
新世常熟 (含華普)	229	16%	133	9%	116	13%	65	7%	0	0%	0	0%	543	24%
新普越南	70	21%	39	12%	22	7%	21	6%	0	0%	0	0%	152	45%
小計	372	23%	218	23%	150	8%	114	8%	0	0%	0	0%	864	14%

■ 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	0.04%	1	0.002%
新普重慶	27	4%	21	5%	34	6%	14	3%	1	6%	0	0%	97	4%
新世常熟 (含華普)	3	0.2%	1	0.1%	5	0.6%	5	0.6%	0	0%	0	0%	14	0.6%
新普越南	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
小計	30	2%	22	3%	39	2%	19	2%	1	1%	1	3%	112	2%

註：

- 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。
- 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。
- 少數民族：以各營運據點當地所稱的少數民族為主。
- 身心障礙員工：新普台灣指身心障礙員工，新普重慶、新世常熟（含華普）及新普越南指殘疾員工。
- 台灣區的身心障礙員工人數不足額，按月繳交差額補助費。
- 上述資料係由人資系統以 2024 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

■ 2024 年非員工的工作者人數

營運據點	外包人數	派遣人數
新普台灣	12	0
新普重慶	76	0
新世常熟 (含華普)	0	867
新普越南	7	0

註：外包人員指保全、保潔、餐飲人員；派遣人員指非正職員工；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

新普科技秉持同工同酬的薪資政策，提供具市場競爭力的薪酬福利，任用與敘薪是參考內部職級所對應的薪資結構，主要評估因素為學歷、經歷及專業能力，避免因地域、性別等而產生差異。且為激勵員工及經營團隊，除現金報酬外還有退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。在薪酬制度上，為激勵員工及經營團隊，依據公司章程，本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之三為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工，不僅保障同仁的薪酬在市場上的水準，亦提升公司營運績效，共創雙贏。

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。公司福委會於「員工婚喪生育補助」，申請人次共計 43 人，補助金額 127,400 元；「子女獎助學金」，申請人次共計 310 人，補助金額 641,000 元；「幼兒補助」，申請人次共計 56 人，補助金額 560,000 元。

■ 福利措施



員工旅遊補助



子女獎學金制度



三節 / 五一禮券



提供免費午餐 / 晚餐



員工家庭日



幼兒教育補助金



員工團體保險



健身房 / 韻律教室 / 綜合球場

和諧的勞資關係

本公司依勞動相關法規遴選出勞資雙方代表，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。內部建立暢通的溝通機制，每一位員工都可以透過內部 E-portal 平臺公佈欄瞭解公司的最新動態，結合實體信箱、Email、官方 line@ 帳號等方式可即時反映。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。正式員工參與退休計劃比例為 100%。

豐富的員工活動

■ 綠色生活週

新普舉辦的「綠色生活週」活動，透過線上綠色生活電子報的推廣，積極傳遞環保永續的理念，並鼓勵同仁踴躍分享個人的綠色生活實踐經驗，例如自備購物袋、使用環保杯與餐具、落實資源回收與垃圾分類等。

線下活動則結合綠市集，提供多樣環保產品選擇，還設置了充滿趣味與知識的 ESG 闖關挑戰。此外，特別推動乾電池回收行動，成功收集超過 1,600 顆乾電池，展現出同仁們的環保行動力。

透過持續推動與宣導，將永續精神融入每位同仁的日常生活，攜手為地球的未來貢獻一份心力。



■ 中秋晚會歡聚

2024 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 位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。2024 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。



■ 天使員工慶生會

為了增加殘疾員工對公司的歸屬感，為殘疾員工搭建與大家業餘交流的平臺，公司每季度以慶生會的形式舉辦殘疾人季度活動，給殘疾員工們提供一個放鬆交流的空間，讓他們切實地感受到公司的關心與關愛。



■ SMP「元氣女神節」

SMP 特色的企業文化，肯定與讚揚努力工作、積極實現自我價值的女性員工，向公司女性同仁表答關愛與感謝之情，呼籲全體同仁尊重、愛護女性員工。



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 2024 年合計 1 位女性、1 位男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 4 位，申請產檢假 7 位，申請陪產假 6 位。

■ 近三年育嬰留停統計

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別	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)	7	3	10	10	8	18	21	12	33
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	2	2	0	0	0	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	0	3	3	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	3	3	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	0	0	0	3	0	0	0	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	3	3	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 (D/C)	NA	100%	100%	NA	NA	NA	NA	NA	NA
當年度育嬰留停留任率 (F/E)	NA	NA	NA	NA	100%	100%	NA	NA	NA

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. 上述表單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。

■ 人權政策



禁止強迫勞動與雇用童工



禁止任何形式的歧視



建立公平合理之薪酬制度



提供安全健康的工作環境



建構穩固勞資和諧關係

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數，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

- 人口販運
- 強制或強迫勞動
- 童工
- 工時
- 工資與福利
- 多元性

職業與安全

- 健康安全
- 應急準備
- 工傷和職業病
- 機器安全防護

環境

- 污染防治與廢棄物管理
- 氣候變遷減緩與適應

道德

- 反貪腐
- 身分保護和防止報復
- 個資和隱私保護
- 價值鏈議合
- 責任礦產採購

透過問卷依實際之「發生頻率」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 有效性稽核程式 (Validated Audit Process, VAP) 執行協力廠商驗證機構稽核，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。

為讓員工瞭解「RBA 責任商業聯盟」，錄製線上課程，調訓員工並測驗（及格分數 ≥ 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%。



■ 2024 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：2 次 - 內部審核：1 次	- 現場 & 遠程 - 現場	- 合格，無重大缺失 - 合格，無重大缺失
新世常熟 (含華普)	- 客戶審核：0 次 - 內部審核：1 次	- 現場 & 遠程 - 現場	- 合格，無重大缺失 - 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。2024 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 17,144 人次，參與率 99.7%，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 協力廠商驗證，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	2028/4/5
新世常熟	2028/03/19
華普	2027/12/09

註：新普重慶與新世常熟（含華普）為職工代表大會。

職業安全衛生管理

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職業安全衛生管理系統檢視績效，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 37%。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 12%。

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	31	13	42%	每季一次
新普重慶	職工代表大會	164	61	37%	每季一次
新世常熟 (含華普)	安全生產委員會	42	5	12%	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式辦法，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 (15 場)、化學品洩漏 (3 場)、停水 (1 場)、停電 (1 場)、叉車事故 (1 場)、電梯事故 (1 場) 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，2024 年合計執行共 22 場次。



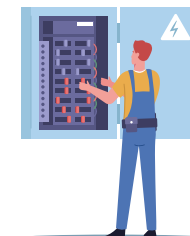
消防疏散(15場)



化學品洩漏(3場)



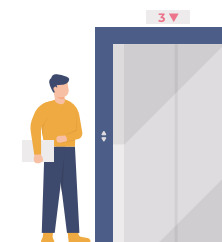
停水(1場)



停電(1場)



叉車事故(1場)



電梯事故(1場)

職業災害統計

2024 年新普科技全球營運據點共發生 20 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。

2024 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	18
新世常熟 (含華普)	0	0	2

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。

2024 年新普科技職業安全績效統計 - 員工

廠區	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)	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新普台灣	480,440	296,416	0	0	0	0	0	0
新普重慶	3,484,097	2,443,610	0	0	0	0	4.02	5.73
新世常熟 (含華普)	4,259,608	2,497,020	0	0	0	0	0	0

2024 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)	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新普台灣	4,144	5,816	0	0	0	0	0	0
新普重慶	114,036	113,688	0	0	0	0	0	0
新世常熟 (含華普)	1,124,811	664,979	0	0	0	0	0	0

註：

- 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。
- 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。
- 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。

- 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。

- 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。

■ 2024 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	8	0	0	10	18
新世常熟 (含華普)	0	0	0	2	2
合計	8	0	0	12	20
比例 %	40%	0%	0%	60%	100%

■ 失能傷害嚴重度

廠區	男性	女性
新普台灣	0	0
新普重慶	121.4	79.4
新世常熟 (含華普)	16	0

註：失能傷害嚴重度 = 失能傷害損失日數 / 工作小時 * 1,000,000。

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式檔及 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。

■ 2024 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	837	3,532
新普重慶	30,274	114,594
新世常熟 (含華普)	18,280	18,405
合計	49,391	136,531

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、特種設備管理人員、叉車駕駛人員、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. 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式，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 2020~2024 年累計 174 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
2. 健康促進：健康講座、運動社團推廣、公司設有健身房及桌球室
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. 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，2024 年共發佈了 20 則專題

2024 健康檢查人數

營運據點	一般健檢人數	特殊健檢人數
新普台灣	301	9
新普重慶	526	645
新世常熟 (含華普)	1,296	851
總計	2,123	1,505

6.4 人才培育

學習與發展

新普科技透過公司提供內、外部訓練、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，使同仁持續不間斷學習，期待公司與員工能夠一起成長，共創雙贏的經營理念。

公司針對不同階段的員工提供不同的訓練，規劃的訓練體系藍圖如下：



訓練體系主要內容包含：

- **新人訓練：**教育訓練管理單位及任用單位須於新進人員到職一個月內安排不同的新人訓練課程。內容有公司簡介、規章福利制度、品質認知、環境安全衛生、工作操作說明等共同課程；以協助新進員工快速了解公司，並融入組織文化。
- **專業職能：**由各部門針對不同功能職責人員，規劃辦理不同的專業職能課程，以促進各職類專業能力提升。
- **管理職能：**依組織經營策略及管理目標展開，針對公司管理階層舉辦提升管理職能所需之教育訓練課程，以強化各階層主管之觀念及能力。
- **品質管理：**依據品質系統需求由各部門規劃於公司內部開班。
- **安全衛生訓練：**依據安全衛生相關法令辦理之課程，按【環安衛教育訓練管理程序】辦理。

員工透過教育訓練，增長其專業知識與職能，並將其運用於工作中，達到適才適用。

除了人資訓練外，另有品質系統、安全衛生等體系，針對不同業務功能人員所需的知識技能開辦年度課程，以確保各項作業安全、產品設計生產品質穩定或重要政策推展。2024 年教育訓練統計如下表：

■ 新普科技 2024 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	
類別	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
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
員工總人數	262	87	831	415	44	16	1,243	951	104	47	1,361	775	560	5,576
訓練總時數	535	201	1,336	750	1,489	671	48,553	39,261	1,798	684	33,823	19,234	5,378	142,957
平均訓練時數	2.04	2.3	1.61	1.81	33.8	41.9	39.1	41.3	17.3	14.5	24.9	24.8	9.6	25.64

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，不納入績效考核，其餘員工均依規定辦理。

營運據點	男性比例	女性比例	考核的頻率
新普台灣	93%	90%	每年考核 2 次
新普重慶	85%	88%	每年考核 2 次
新世常熟（含華普）	56%	52%	每年考核 2 次

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。
3. 績效考核的人數以年底 12 月份進行計算



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。

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 2024 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，2021-2024 年共計 180 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。2024 年「物資捐贈 - 衛生紙 20 箱」給財團法人華山社會福利慈善事業基金會，贊助在地弱勢團體照護機構。



Do For Green，共享永續環境

「新普集團淨灘日」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 2024 年前往鳳坑沙灣舉辦淨灘活動，共清除 702 公斤的海灘垃圾，為守護海洋環境盡一份心力！

