6 友善職場

6.1 人權管理

6.2 人才吸引與留任

6.3 人才發展與培育

6.4 健康與安全

6.5 社會參與



績效成果

員工關懷課程參與

2,280 人

女性主管比例

29%

緊急危害事件演習

36 場

教育訓練時數 (非主管職) 人均

32 小時

「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

- 營運據點均通過 ISO 45001: 2018 第三方驗證
- 以「安全衛生零事故」為目標

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
- 定期消防疏散、化學品洩漏等緊急事件演習，共計執行 36 場次。

403-3 職業健康服務

- 設置醫務室、哺乳室以及專任廠護 1 位
- 發佈專題健康專欄，累計 31 則

403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通

- 稽核的範圍涵蓋了新普科技，訪客及承攬工作者
- 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。
- 勞工代表，場內工安專線及 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

- 2025 年培訓課程共 45,388 人次受訓，總時數達 100,026 小時
- 定期進行急救人員教育訓練

403-6 工作者健康促進

- 每月安排特約醫生到廠健康諮詢，共計 12 次
- 設有休閒健身中心、補助社團 (高爾夫、羽球、瑜珈、有氧等)

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

- 2025 年永續供應鏈溝通大會，共計 2 場次
- 執行關鍵供應商 ESG 稽核，共計 22 家
- 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

- 稽核的範圍涵蓋了新普科技，訪客及承攬工作者
- 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。

403-9 職業傷害

- 2025 年無重大職安事故、無失能傷害
- 累計 2021/8~2025/12 無公傷工時 為 3,576,688 小時

6.1 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》、《負責任商業聯盟行為準則》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》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	職業與安全	環境	道德
• 人口販運 • 強制或強迫勞動 • 童工 • 工時 • 工資與福利 • 多元性	• 健康安全 • 應急準備 • 工傷和職業病 • 機器安全防護	• 污染防治與廢棄物管理 • 氣候變遷減緩與適應	• 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

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，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 (含貽百)、新世常熟 (含華普) 人數合計 5,424 人次，課程通過率 (80 分 (含) 以上)100%。

2025 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：0 次 內部審核：1 次	現場 & 遠程 現場	合格，無重大缺失
新世常熟 (含華普)	客戶審核：2 次 內部審核：1 次	現場	合格，無重大缺失
新普越南	內部審核：4 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。2025 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，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。



6.2 人才吸引與留任

人力資源

截至 2025 年底，新普全球人力為 6,000 人，均為正職人員，無兼職、臨時及無時數保證員工，較 2024 年增加 731 人。其中女性員工比例 41.0%，男性員工比例 59.0%，主要人力資源約 89.4% 分佈於大陸主要營運據點。2025 年主管職女性比例為 29.0%。

員工概況

性別		男性			女性			總計
營運據點 \ 年齡		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	間接人員	31	167	46	24	93	32	393
	直接人員	0	0	0	1	1	2	4
	小計	31	167	46	25	94	34	397
新普重慶	間接人員	84	188	17	48	130	3	470
	直接人員	475	337	2	333	378	0	1,525
	小計	559	525	19	381	508	3	1,995
重慶貽百	間接人員	17	97	5	8	49	0	176
	直接人員	52	44	6	49	83	0	234
	小計	69	141	11	57	132	0	410
新世常熟 (含華普)	間接人員	318	679	23	149	303	6	1,478
	直接人員	434	373	4	283	388	0	1,482
	小計	752	1,052	27	432	691	6	2,960
新普越南	間接人員	23	43	4	29	20	0	119
	直接人員	33	27	0	29	29	1	119
	小計	56	70	4	58	49	1	238
合計		1,467	1,955	107	953	1,474	44	6,000

註：
1. 以 2025 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。

2025 年主管職 / 非主管職人數

類別	主管職		非主管職	
營運據點	男	女	男	女
新普台灣	104	45	140	108
新普重慶	46	15	1,057	877
重慶貽百	12	5	209	184
新世常熟 (含華普)	101	47	1,730	1,082
新普越南	9	2	121	106
合計	431	176	3,257	2,357
比例	71%	29%	58%	42%

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 2025 年新進人員統計

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	17	55%	8	32%	32	19%	17	18%	2	4%	2	6%	78	20%
新普重慶	138	25%	115	30%	36	7%	59	12%	1	5%	1	33%	350	18%
重慶貽百	28	41%	24	42%	13	9%	15	11%	0	0%	0	0%	80	20%
新世常熟 (含華普)	566	75%	388	90%	323	31%	413	60%	0	0%	0	0%	1,690	57%
新普越南	23	41%	23	40%	32	46%	21	43%	1	25%	1	100%	101	42%
小計	772	53%	558	59%	436	22%	525	36%	4	4%	4	9%	2,299	38%

註：

1. 各營運據點該年齡組別男（女）性員工新進 = 各營運據點 2025 該年齡組別新進男（女）性人數 /2025 年末各營運據點該性別年齡組別總人數。
2. 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
3. 各營運據點以正職員工為計算基準

新普科技 2025 年離職人員統計

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	22	71%	3	12%	25	15%	20	21%	4	9%	2	6%	76	19%
新普重慶	181	32%	129	34%	76	14%	64	13%	1	5%	2	67%	453	23%
重慶貽百	24	35%	14	25%	14	10%	8	6%	0	0%	5	45%	65	16%
新世常熟 (含華普)	466	62%	323	75%	342	33%	378	55%	1	4%	0	0%	1,510	51%
新普越南	23	41%	30	52%	29	41%	30	61%	1	25%	0	0%	113	47%
小計	716	49%	499	52%	486	25%	500	34%	7	7%	9	20%	2,217	37%

註：
1. 各營運據點該年齡組別男 (女) 性員工離職率 = 各營運據點 2025 該年齡組別離職男 (女) 性人數 / 各營運據點該年齡組別員工總人數。
2. 中國大陸廠區考量到員工流動率，計算扣除新進未滿四個月即離職之員工。
3. 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織之員工。
4. 各營運據點以正職員工為計算基準。

本公司 2025 年度離職率，從性別結構觀察，男性總離職人數為 1,209 人，女性為 1,008 人，男性為主要離職群體，2025 年離職人數較 2024 年小幅下降約 0.5%。新普科技制定完善的福利制度、優質的員工薪酬以及訂定穩固的退休金制度，詳 6.2 人才吸引與培育。

新普科技在晉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				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	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%
新普重慶	31	6%	49	13%	30	6%	21	4%	0	0%	0	0%	131	7%
重慶貽百	8	12%	6	11%	4	3%	6	5%	0	0%	0	0%	24	6%
新世常熟 (含華普)	123	16%	73	17%	71	7%	39	6%	0	0%	0	0%	306	10%
新普越南	21	38%	25	43%	39	56%	18	37%	3	75%	0	0%	106	45%
小計	183	12%	153	16%	145	7%	84	6%	3	3%	0	0%	568	9%

身心障礙員工

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	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	3%	2	1%
新普重慶	24	4%	17	4%	32	6%	12	2%	1	5%	0	0%	86	4%
重慶貽百	3	4%	4	7%	5	4%	0	0%	0	0%	0	0%	12	3%
新世常熟 (含華普)	7	1%	1	0%	9	1%	3	0%	3	11%	3	50%	26	1%
新普越南	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
小計	34	2%	22	2%	47	2%	15	1%	4	4%	4	9%	126	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 / 年末各營運據點該年齡組別員工總人數。
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 / 年末各營運據點該年齡組別員工總人數。
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、新世常熟 (含華普) 及新普越南指殘疾員工。
5. 上述資料係由人資系統以 2025 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

2025 非員工工作者人數

營運據點	外包人數（加入細項）	派遣人數	承攬商人數	總計
新普台灣	12	7	84	103
新普重慶	72	0	17	89
重慶貽百	4	0	0	4
新世常熟（含華普）	0	433	0	433
新普越南	14	0	0	14

註：
1. 外包人員：指保全 . 保潔 . 餐飲人員
2. 派遣人員 : 指非正職員工
3. 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，本公司如有獲利，應提撥不低於百分之三為員工酬勞；前項員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之三十為基層員工分派酬勞。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。請參閱《114 年度年報》P.54~P.55

非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數及與前一年度之差異

	2023	2024	2025
非擔任主管職務之全時員工人數	362	355	365
薪資平均數（仟元 / 人）	1,410	1,345	1,359
與前一年度之變動情形	2.03%	-4.61%	1.04%
薪資中位數（仟元 / 人）	1,246	1,183	1,134
與前一年度之變動情形	6.31%	-5.06%	-4.14%

* 資料來源 : 公開資訊觀測站 https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15

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」，2025 年申請人次共計 37 人，補助金額 93,000 元；「子女獎助學金」，2019~2025 累計申請人次共計 2044 人，累計補助金額 554 萬元；「幼兒補助」，2019~2025 累計申請人次共計 525 人，累計補助金額 554 萬元。

福利措施

- 員工旅遊補助
- 員工家庭日
- 員工團體保險
- 三節 / 五一禮券
- 提供免費午餐 / 晚餐
- 健身房 / 韻律教室 / 綜合球場

友善婚育

- 結婚禮金
- 員工子女彌月禮金
- 員工子女獎學金
- 幼兒教育補助金
- 特約托兒設施機構

豐富的員工活動

綠色生活週

環保不只是口號，更是我們的新普生活風格！在今年的「綠色生活週」中，在線上以電子報分享自備環保杯、落實分類的環保日常；實體活動更是熱鬧非凡，不僅有充滿驚喜的綠市集，更有燒腦又好玩的 ESG 闖關挑戰。 最令人感動的是大家驚人的行動力—新普科技共同回收了超過 1,600 顆乾電池！感謝每一位參與的夥伴，讓我們一起把永續精神帶進日子裡，為地球盡一份心。



多元社團活動

提供多樣的社團活動，包含藝文類、運動類等類別，鼓勵同仁在下班的生活可以豐富多姿，可參與社團項目包含：花藝社、瑜珈社、羽球社以及高爾夫球社等，培養員工多面向的興趣。



羽球社


新普台灣


瑜珈社

年終聚餐活動

公司年終聚會是總結過去一年的工作、表達對員工的感謝、加強團隊凝聚力、激勵新一年的良機。



新普台灣



新世常熟


新普越南

員工家庭日

福委會用心規劃行程，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。提供了多元的行程規劃供員工自由選擇喜愛的行程，新普台灣共有 559 位同仁與其眷屬報名參與，而大陸地區共計 114 位同仁與眷屬參加，強化公司與員工間之雙向交流，豐富生活。





節慶活動

元宵節—鬧元宵猜燈謎贏幸運

新普科技為員工安排了熱鬧的元宵節活動，於 2025 年 2 月舉辦，合計 200 人參加，一起為春節畫上了圓滿的句號，透過活動強化企業與員工的凝聚力。



38 婦女節

新普科技於 2025 年 3 月舉辦婦女節活動，向職場女性及不同國籍同仁表達感謝與肯定，展現公司對多元人才與女性勞動力的重視。透過活動促進跨文化交流與理解，營造和諧共融的職場環境，進一步提升員工的歸屬感與企業認同感。



中秋節活動

2025 年 9 月 慶祝中秋佳節，組織了線上線下系列的中秋節慶活動，線上開展趣味知識競賽，將傳統文化與廠規知識相結合；線下開展手工 DIY 創作，讓員工在中秋佳節體驗傳統艾草、竹編扇製作的樂趣。結過去一年的工作、表達對員工的感謝、加強團隊凝聚力、激勵新一年的良機。



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 2.3 道德誠信

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%。請參閱《114 年度年報》P.71~P.72



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 2025 年合計 2 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)。2025 年統計請產假共 1 位，申請產檢假共 8 位，申請陪產假共 5 位。

近三年育嬰留停統計

年度	2023 年			2024 年			2025 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	10	8	18	21	12	33	5	8	13
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	1	1	2	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	3	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	3	3	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停復職率 (D/C)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
當年度育嬰留停留任率 (F/E)	NA	100%	100%	NA	NA	NA	NA	100%	100%

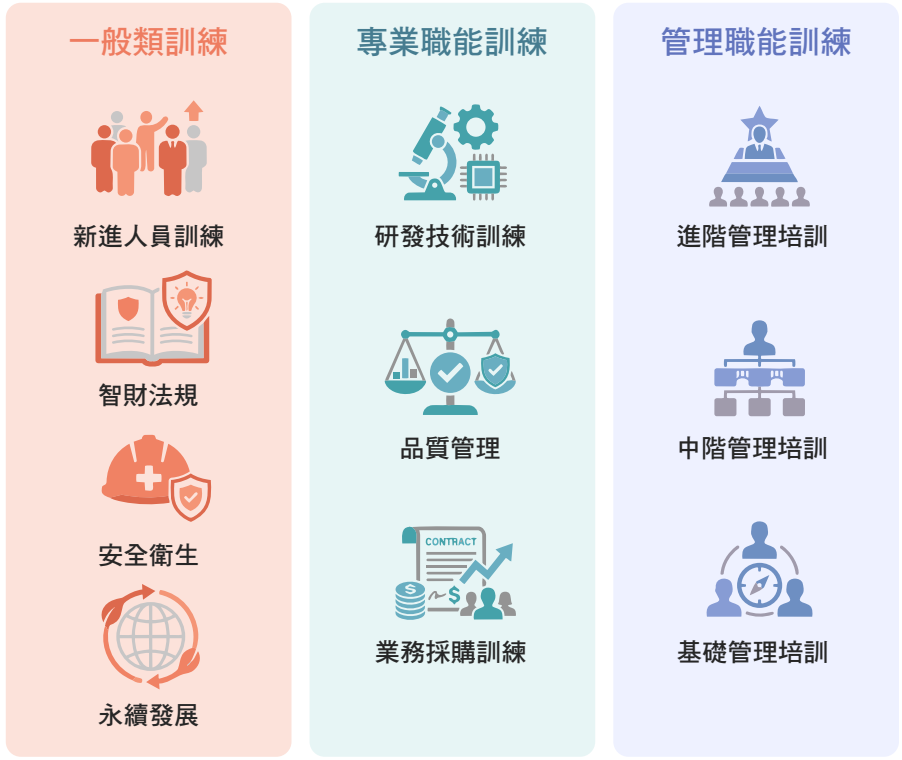
註：
1. 符合育嬰留停申請資格定義為近三年申請產假或陪產假之員工。
2. 統計範圍 : 新普台灣

6.3 人才發展與培育

重大主題 | 訓練與發展

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：



2025 年執行之教育訓練如下：

項目	總人次	總時數	總費用 (元)
專業職能訓練	2,001	2,670	893,619
新進人員訓練	235	750	209,060
安全衛生訓練	861	3,548	967,029
品質管理	79	79	22,036
管理職能	86	445	264,258
總計	3,262	7,492	2,356,002

註：請參閱《114 年度年報》P.71

人員自到職後即開始接受系統化的教育訓練，公司內部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瞭解公司，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式】辦理。

大陸廠區提供個人化領導力發展系列課程

新世常熟提供課程資源，聚焦於供應鏈員工的發展，通過教育賦能，幫助員工完成自我塑造、健全職業觀、提升自信和職場表現力。





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。

新普科技 2025 年受訓員工總人數

營運據點	新普台灣				新普重慶				重慶貽百				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		主管職	非主管職
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
員工總人數	104	45	140	108	46	15	1057	877	12	5	184	209	101	47	1,730	1,082	375	5,387
訓練總時數	1953.5	830	2,795	1873	2,202	800.5	43,722	37,186	509	259	7,329	8,669	1,923	1,041	42,314	27,256	9,518	171,143
平均訓練時數	18.78	18.4	19.96	17.34	47.86	53.37	41.36	42.40	42	52	40	41	19	22	24	25	25.38	31.77

註：
統計範圍：
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)、新普越南台灣派駐同仁、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。

2025 性別考核比率

營運據點	男性比例	女性比例	考核的頻率	未列入考核原因
新普台灣	58%	25%	一年兩次	入職未滿三個月的新進同仁
新普重慶	97%	98%	一年一次	入職未滿三個月的新進同仁
重慶貽百	97%	98%	一年一次	入職未滿三個月的新進同仁
新世常熟 (含華普)	75%	73%	一年四次	台灣派駐同仁及入職未滿六個月同仁
新普越南	57%	43%	一年一次	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。
3. 績效考核的人數以年底 12 月份進行計算註：統計範圍：台灣地區

6.4 健康及安全

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 第三方單位驗證，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%。

ISO 45001 職安衛管理系統效期

營運據點	ISO 45001 職安衛管理系統效期
新普台灣	2028/8/12
新普重慶	2028/4/5
重慶貽百	2026/10/9
新世常熟	2028/3/19
新世華普	2027/12/9

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」每季舉行 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 25%，新普越南設有「安全衛生委員會」，每兩個月舉辦一次會議，其中勞方代表占比 43%。

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	154	39	25%	每季一次
重慶貽百	職工代表大會	34	5	15%	每季一次
新世常熟（含華普）	安全生產委員會	118	29	25%	每週一次
新普越南	安全衛生委員會	7	3	43%	每兩個月一次

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 (13 場)、化學品洩漏 (7 場)、停水 (1 場)、停電 (1 場)、停氣 (1 場)、叉車事故 (2 場)、電梯事故 (2 場)、觸電事故 (2 場)、食物中毒 (2 場)、配電室事故 (1 場)、有限空間作業應急 (1 場)、工傷事故 (2 場) 以及儲能現場應急 (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，2025 年合計執行共 36 場次。

職業災害統計

2025 年新普科技全球營運據點共發生 27 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。

2025 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	23
重慶貽百	0	0	4
新世常熟（含華普）	0	0	0
新普越南	0	0	0

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。

2025 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人數		嚴重的職業傷害人數（排除死亡人數）		可記錄的職業傷害人數（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	488,456	303,640	0	0	0	0	0	0
新普重慶	3,785,656	2,868,225	0	0	-	-	12	11
重慶貽百	623,593	522,588	0	0	0	0	3	1
新世常熟（含華普）	4,275,838	2,696,116	0	0	0	0	0	0
新普越南	0	0	0	0	0	0	0	0

2025 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人數		嚴重的職業傷害人數（排除死亡人數）		可記錄的職業傷害人數（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	1,032	6,688	0	0	0	0	0	0
新普重慶	94,544	60,096	0	0	0	0	-	-
重慶貽百	-	8,448	0	0	0	0	0	0
新世常熟（含華普）	914,120	451,167	0	0	0	0	0	0
新世常熟（含華普）	0	0	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。

職業傷害類型件數

營運據點	切 / 割 / 擦傷	碰撞傷	夾傷	砸傷	有害物質接觸	交通傷害	燙傷	其他	合計
新普台灣	0	0	0	0	0	-	0	0	4
新普重慶	0	1	1	1	0	14	0	6	23
重慶貽百	0	0	1	0	0	3	0	0	4
新世常熟 (含華普)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
新普越南	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	1	1	1	0	18	0	6	27
比例	0%	4%	4%	4%	0%	67%	0%	22%	100%

失能傷害嚴重度

廠區	男性	女性
新普台灣	0	0
新普重慶	105.40	68.68
重慶貽百	89.80	1.91
新世常熟 (含華普)	0	0
新普越南	0	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

新普台灣為有效防止職業災害及職業病之發生，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；針對物體打擊 (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。

2025 年職業安全衛生培訓課程

營運據點	受訓人數 (人次)	受訓總時數 (小時)
新普台灣	906	3,934
新普重慶	34,950	75,390
重慶貽百	7,816	17,602
新世常熟 (含華普)	1,275	1,364
新普越南	441	1,736
合計	45,388	100,026

消防宣傳月活動

大陸廠區舉辦消防宣傳活動，以「全民消防、生命至上 - 安全用火用電」為主題，舉辦消防宣傳月活動，吸引近 1,500 多名同仁參與，通過趣味性的活動強化同仁消防安全意識及對消防知識的瞭解。

而越南廠區支持消防公安拍攝消防安全宣傳影片，顯示越南廠區的消防安全設備與系統符合相關法規與技術要求。



大陸廠區



越南廠區配合拍攝宣傳影片

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、職業健康安全管理人員
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
新普越南	職業安全衛生業務主管、安全衛生管理人員、急救人員、輻射設備操作人員、高低壓電工操作、電梯管理人員、叉車駕駛人員、空壓機及壓力容器操作人員化學品管理人員、冷水機組操作人員，升降平臺操作人員、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 2020~2025 年累計 199 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，特殊健檢項目如遊離輻射、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，2024~2025 年共發佈了 31 則專題。

【健康便利站】深層靜脈血栓	2025/7/28
【健康便利站】改善高血壓	2025/4/23
【健康便利站】頭痛該怎麼辦	2025/3/20

舉辦【健康減重・樂活人生】活動

為了鼓勵同仁在工作之餘，也能關注自己的健康，新普科技於 2025 年舉辦「健康減重，樂活人生」活動，最高獎金達 15,000 元，共有 68 位同仁參與，活動為期 3 個月，其中男性同仁 57 位，女性同仁 11 位，總共減重 232.7 公斤，這次活動不僅是減重，更是一種健康生活的推廣，讓大家在繁忙工作之餘，依然能擁有 輕盈、健康、自信的生活。



舉辦【肺盡心思守護您】活動

新普科技與中山醫藥大附設醫院的肺癌診治研究中心配合，針對年滿 40~80 歲具國民身分且有吸菸者或有肺癌家族史的同仁，提供免費的 LDCT 至台大醫院檢查，問卷共有 14 名同仁填寫，6 位符合資格至台大醫院進行檢查。



辦理員工心理健康關懷課程

新普科技注重同仁的身心健康，新世常熟舉辦健康關懷培訓，2025 年共辦理兩場活動課程，合計 2,280 人參加



近三年健檢人數

	2023		2024		2025	
營運據點	一般健檢人數	特殊健檢人數	一般健檢人數	特殊健檢人數	一般健檢人數	特殊健檢人數
新普台灣	363	11	301	9	307	7
新普重慶	463	774	526	645	539	429
重慶貽百	211	110	211	165	184	137
新世常熟 (含華普)	1,150	1,574	1,296	851	1,275	1,364
新普越南	-	-	-	-	64	14
總計	2,187	2,469	2,334	1,670	2,369	1,951

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，創造社會共用價值

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 2025 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，2021-2025 年共計 280 人參與愛心捐血公益活動。





Do For Green_ 淨灘活動

新普科技持續舉辦淨灘活動，2024 年至新竹縣新豐「鳳坑沙灣」淨灘，共 83 位同仁參與；2025 年至桃園新屋「永安漁港」淨灘，近 70 位同仁參與，累計清理 772 公斤的海灘垃圾，為守護海洋環境盡一份心力。





Do For Green_ 淨山活動

新世常熟舉辦淨山活動，深耕永續文化，推動全體守護環境實踐 新世常熟秉持永續發展核心理念，致力於落實企業社會責任。為將環境守護意識轉化為具體行動，公司積極鼓勵同仁參與環境公益，共計 60 位同仁參與，展現對土地的關懷與守護承諾。





關懷在地弱勢團體

大陸廠區實踐社會責任參與，積極參與政府組織的愛心捐贈活動。



電影賞析《造山者 - 世紀的賭注》

新普科技以電影包場方式，邀請同仁共同觀賞《造山者－世紀的賭注》，紀錄片關於台灣半導體歷程，介紹面積僅占全球陸地萬分之二的小島「台灣」，如何在風雨飄搖的年代，一路茁壯至世界半導體重鎮，回顧台灣半導體產業發展的關鍵歷程，共 102 位同仁參與觀賞。

