

6 友善职场

6.1 人权管理

6.2 人才吸引与留任

6.3 人才发展与培育

6.4 健康与安全

6.5 社会参与

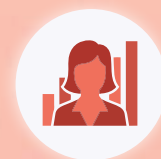


绩效成果



员工关怀课程参与

2,280 人



女性主管比例

29%



紧急危害事件演习

36 场



教育培训时数 (非主管职) 人均

32 小时



「职场永续健康与安全 SDGs 揭露实务建议指南」_ 参照索引

403-1 职业安全卫生管理系统

- 营运据点均通过 ISO 45001: 2018 第三方验证
- 以「安全卫生零事故」为目标

403-2 危害辨识、风险评估及事故调查

- 定期执行年度危害鉴别、风险与机会评估
- 定期消防疏散、化学品泄漏等紧急事件演习，共计执行 36 场次。

403-3 职业健康服务

- 设置医务室、哺乳室以及专任厂护 1 位
- 发布专题健康专栏，累计 31 则

403-4 工作者对于职业健康与安全之参与、咨商与沟通

- 稽核的范围涵盖了新普科技，访客及承揽工作者
- 通过 ISO 45001 职业安全卫生管理系统验证。
- 劳工代表，场内工安专线及 LINE 官方等畅通沟通管道

403-5 工作者职业健康与安全教育训练

- 2025 年培训课程共 45,388 人次受训，总时数达 100,026 小时
- 定期进行急救人员教育训练

403-6 工作者健康促进

- 每月安排特约医生到厂健康咨询，共计 12 次
- 设有休闲健身中心、补助社团 (高尔夫、羽球、瑜珈、有氧等)

403-7 预防及降低与企业直接关联者之职业健康与安全冲击

- 2025 年永续供应链沟通大会，共计 2 场次
- 执行关键供应商 ESG 稽核，共计 22 家
- 承揽商教育训练，危害告知

403-8 职业安全卫生管理系统所涵盖之工作者

- 稽核的范围涵盖了新普科技，访客及承揽工作者
- 通过 ISO 45001 职业安全卫生管理系统验证。

403-9 职业伤害

- 2025 年无重大职安事故、无失能伤害
- 累计 2021/8~2025/12 无公伤工时 为 3,576,688 小时



6.1

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》、《负责任商业联盟行为准则》、《国际劳工组织 - 工作基本原则与权利宣言》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。以检视人权管理现况及评估风险因数，制定改进计划及预防措施。



新普集团考量自身产业特性，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
• 人口贩运 • 强制或强迫劳动 • 童工 • 工时 • 工资与福利 • 多元性	• 健康安全 • 应急准备 • 工伤和职业病 • 机器安全防护	• 污染防治与废弃物管理 • 气候变迁减缓与适应	• 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

过问卷依实际之「发生频率」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，供应商，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资讯进行评估。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，持续宣导工时之规定。

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，每年填写 RBA 自我评估问卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ)，借以辨识营运中劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理体系等相关风险。

此外，新普科技回应客户要求，依循 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 执行协力厂商验证机构稽核，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。

为让员工了解「RBA 责任商业联盟」，录制线上课程，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 (含怡百)、新世常熟 (含华普) 人数合计 5,424 人次，课程通过率 (80 分 (含) 以上) 100%。

2025 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：0 次 内部审核：1 次	现场 & 远程 现场	合格，无重大缺失 合格，无重大缺失
新世常熟 (含华普)	客户审核：2 次 内部审核：1 次	现场 现场	合格，无重大缺失 合格，无重大缺失
新普越南	内部审核：4 次	现场	合格，无重大缺失

人权教育培训

新普科技已订定人权政策，透过新进人员职前训练、E-learning 线上课程等，向全公司同仁宣导。2025 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，部分员工因在 12 月底入职，于隔年 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。





6.2

人才吸引与留任

人力资源

截至 2025 年底，新普全球人力为 6,000 人，均为正职人员，无兼职、临时及无时数保证员工，较 2024 年增加 731 人。其中女性员工比例 41.0%，男性员工比例 59.0%，主要人力资源约 89.4% 分布于大陆主要营运据点。2025 年主管职女性比例为 29.0%。

员工概况

性别		男性			女性			总计
营运据点	年龄	未满 30 岁	30-50 岁	51 岁以上	未满 30 岁	30-50 岁	51 岁以上	
新普台湾	间接人员	31	167	46	24	93	32	393
	直接人员	0	0	0	1	1	2	4
	小计	31	167	46	25	94	34	397
新普重庆	间接人员	84	188	17	48	130	3	470
	直接人员	475	337	2	333	378	0	1,525
	小计	559	525	19	381	508	3	1,995
重庆贻百	间接人员	17	97	5	8	49	0	176
	直接人员	52	44	6	49	83	0	234
	小计	69	141	11	57	132	0	410
新世常熟 (含华普)	间接人员	318	679	23	149	303	6	1,478
	直接人员	434	373	4	283	388	0	1,482
	小计	752	1,052	27	432	691	6	2,960
新普越南	间接人员	23	43	4	29	20	0	119
	直接人员	33	27	0	29	29	1	119
	小计	56	70	4	58	49	1	238
合计		1,467	1,955	107	953	1,474	44	6,000

注：

1. 以 2025 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，大陆与越南厂区正职首次为定期契约，之后续约才为不定期契约。



2025 年主管职 / 非主管职人数

类别	主管职		非主管职	
	男	女	男	女
营运据点				
新普台湾	104	45	140	108
新普重庆	46	15	1,057	877
重庆贻百	12	5	209	184
新世常熟 (含华普)	101	47	1,730	1,082
新普越南	9	2	121	106
合计	431	176	3,257	2,357
比例	71%	29%	58%	42%

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 2025 年新进人员统计

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	17	55%	8	32%	32	19%	17	18%	2	4%	2	6%	78	20%
新普重庆	138	25%	115	30%	36	7%	59	12%	1	5%	1	33%	350	18%
重庆贻百	28	41%	24	42%	13	9%	15	11%	0	0%	0	0%	80	20%
新世常熟 (含华普)	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%
小计	772	53%	558	59%	436	22%	525	36%	4	4%	4	9%	2,299	38%

注：

- 1. 各营运据点该年龄组别男（女）性员工新进 = 各营运据点 2025 该年龄组别新进男（女）性人数 /2025 年末各营运据点该性别年龄组别总人数。
- 2. 大陆与越南厂区考量到员工流动率，因此上表计算扣除新进未满四个月即离职之员工
- 3. 各营运据点以正职员工为计算基准



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%

- 注：
- 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，於雇用員工時，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。



少数民族员工

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	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%
新普重庆	31	6%	49	13%	30	6%	21	4%	0	0%	0	0%	131	7%
重庆贻百	8	12%	6	11%	4	3%	6	5%	0	0%	0	0%	24	6%
新世常熟 (含华普)	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%
小计	183	12%	153	16%	145	7%	84	6%	3	3%	0	0%	568	9%

身心障碍员工

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	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	3%	2	1%
新普重庆	24	4%	17	4%	32	6%	12	2%	1	5%	0	0%	86	4%
重庆贻百	3	4%	4	7%	5	4%	0	0%	0	0%	0	0%	12	3%
新世常熟 (含华普)	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%
小计	34	2%	22	2%	47	2%	15	1%	4	4%	4	9%	126	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 / 年末各营运据点该年龄组别员工总人数。
- 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 / 年末各营运据点该年龄组别员工总人数。
- 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、新世常熟 (含华普) 及新普越南指残疾员工。
- 5. 上述资料系由人资系统以 2025 年 12 月 31 日在职员工为计算基准，无任何数据之假设。



2025 非员工工作者人数

营运据点	外包人数 (加入细项)	派遣人数	承揽商人数	总计
新普台湾	12	7	84	103
新普重庆	72	0	17	89
重庆贻百	4	0	0	4
新世常熟(含华普)	0	433	0	433
新普越南	14	0	0	14

注：

1. 外包人员：指保全、保洁、餐饮人员

2. 派遣人员：指非正职员工

3. 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

新普科技秉持同工同酬的薪资政策，提供具市场竞争力的薪酬福利，任用与叙薪是参考内部职级所对应的薪资结构，主要评估因素为学历、经历及专业能力，避免因地域、性别等而产生差异。且为激励员工及经营团队，除现金报酬外还有退休福利或离职给付、各项津贴及其他具有实质奖励之措施。在薪酬制度上，为激励员工及经营团队，依据公司章程，本公司如有获利，应提拨不低于百分之三为员工酬劳；前项员工酬劳数额中，应提拨不低于百分之三十为基层员工分派酬劳。由董事会决议以股票或现金分派发放，其发放对象包含符合一定条件之从属公司员工，不仅保障同仁的薪酬在市场上的水准，亦提升公司营运绩效，共创双赢。请参阅《114 年度年报》P.54~P.55

非担任主管职务之全时员工人数、薪资平均数及与前一年度之差异

	2023	2024	2025
非担任主管职务之全时员工人数	362	355	365
薪资平均数 (仟元 / 人)	1,410	1,345	1,359
与前一年度之变动情形	2.03%	-4.61%	1.04%
薪资中位数 (仟元 / 人)	1,246	1,183	1,134
与前一年度之变动情形	6.31%	-5.06%	-4.14%

* 资料来源：公开资讯观测站 <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。公司福委会于「员工婚丧生育补助」，2025 年申请人次共计 37 人，补助金额 93,000 元；「子女奖励助学金」，2019~2025 累计申请人次共计 2044 人，累计补助金额 554 万元；「幼儿补助」，2019~2025 累计申请人次共计 525 人，累计补助金额 554 万元。

福利措施



员工旅游补助



员工家庭日



员工团体保险



三节 / 五一礼券



提供免费午餐 / 晚餐



健身房 / 韵律教室 /
综合球场

友善婚育



结婚礼金



员工子女弥月礼金



员工子女奖学金



幼儿教育补助金



特约托儿设施机构



丰富的员工活动

绿色生活周

环保不只是口号，更是我们的新普生活风格！在今天的「绿色生活周」中，在线上以电子报分享自备环保杯、落实分类的环保日常；实体活动更是热闹非凡，不仅有充满惊喜的绿市集，更有烧脑又好玩的 ESG 闯关挑战。最令人感动的是大家惊人的行动力—新普科技共同回收了超过 1,600 颗干电池！感谢每一位参与的伙伴，让我们一起把永续精神带进日子里，为地球尽一份心。



员工家庭日

福委会用心规划行程，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。提供了多元的行程规划供员工自由选择喜爱的行程，新普台湾共有 559 位同仁与其眷属报名参与，而大陆地区共计 114 位同仁与眷属参加，强化公司与员工间之双向交流，丰富生活。

多元社团活动

提供多样的社团活动，包含艺文类、运动类等类别，鼓励同仁在下班的生活可以丰富多姿，可参与社团项目包含：花艺社、瑜珈社、羽球社以及高尔夫球社等，培养员工多面向的兴趣。



羽球社



新普台湾



瑜珈社

年终聚餐活动

公司年终聚会是总结过去一年的工作、表达对员工的感谢、加强团队凝聚力、激励新一年的良机。



新普台湾



新世常熟



新普越南





节庆活动

元宵节—闹元宵猜灯谜赢幸运

新普科技为员工安排了热闹的元宵节活动，于 2025 年 2 月举办，合计 200 人参加，一起为春节画上了圆满的句号，透过活动强化企业与员工的凝聚力。



38 妇女节

新普科技于 2025 年 3 月举办妇女节活动，向职场女性及不同国籍同仁表达感谢与肯定，展现公司对多元人才与女性劳动力的重视。透过活动促进跨文化交流与理解，营造和谐共融的职场环境，进一步提升员工的归属感与企业认同感。



中秋节活动

2025 年 9 月 庆祝中秋佳节，组织了线上线下系列的中秋节庆活动，线上开展趣味知识竞赛，将传统文化与厂规知识相结合；线下开展手工 DIY 创作，让员工在中秋佳节体验传统艾草、竹编扇制作的乐趣。结过去一年的工作、表达对员工的感谢、加强团队凝聚力、激励新一年的良机。



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，建构双方间顺畅的双向沟通管道，维护员工权益，稳固和谐的劳资关系。内部建立畅通的沟通机制，每一位员工都可以透过内部 E-portal 平台公布栏了解公司的最新动态，结合实体信箱、Email、官方 line@ 帐号等方式可即时反映。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 [2.3 道德诚信](#)

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。正式员工参与退休计划比例为 100%。请参阅《114 年度年报》P.71~P.72





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 2025 年合计 2 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）。2025 年统计请产假共 1 位，申请产检假共 8 位，申请陪产假共 5 位。

近三年育婴留停统计

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性别	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	10	8	18	21	12	33	5	8	13
当年度实际申请育婴留停人数 B	0	0	0	1	1	2	0	2	2
当年度育婴留停应复职人数 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
当年度育婴留停实际复职人数 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育婴留停实际复职人数 E	0	3	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育婴留停复职后持续工作一年人数 F	0	3	3	0	0	0	0	1	1
当年度育婴留停复职率 (D/C)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
当年度育婴留停留存任率 (F/E)	NA	100%	100%	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. 统计范围：新普台湾



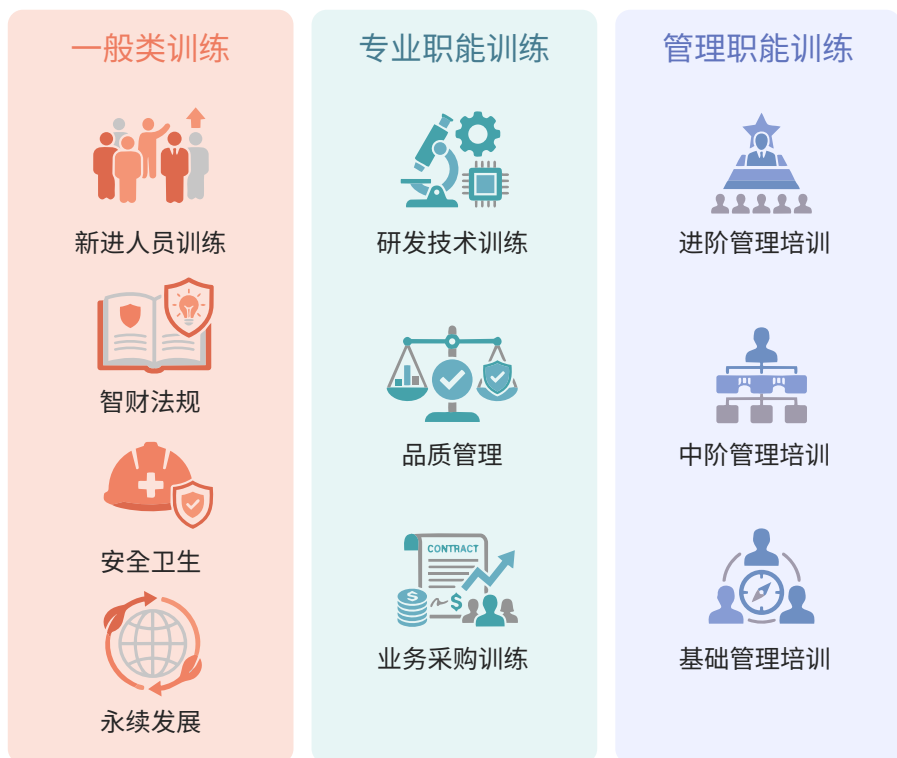
6.3

人才发展与培育

重大主题 | 训练与发展

学习与发展

新普科技透过公司提供内、外部训练、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，使同仁持续不间断学习，期待公司与员工能够一起成长，共创双赢的经营理念。公司针对不同阶段的员工提供不同的训练，规划的训练体系蓝图如下：



2025 年执行之教育训练如下：

项目	总人次	总时数	总费用 (元)
专业职能训练	2,001	2,670	893,619
新进人员训练	235	750	209,060
安全卫生训练	861	3,548	967,029
品质管理	79	79	22,036
管理职能	86	445	264,258
总计	3,262	7,492	2,356,002

注：请参阅《114 年度年报》P.71

人员自到职后即开始接受系统化的教育训练，公司内部训练体系主要内容包含：

- 新人训练：教育训练管理单位及任用单位须于新进人员到职一个月内安排不同的新人训练课程。内容有公司简介、规章福利制度、品质认知、环境安全卫生、工作操作说明等共同课程；以协助新进员工快速了解公司，并融入组织文化。
- 专业职能：由各部门针对不同功能职责人员，规划办理不同的专业职能课程，以促进各职类专业能力提升。
- 管理职能：依组织经营策略及管理目标展开，针对公司管理阶层举办提升管理职能所需之教育训练课程，以强化各阶层主管之观念及能力。
- 品质管理：依据品质系统需求由各部门规划于公司内部开班。
- 安全卫生训练：依据安全卫生相关法令办理之课程，按【环安卫教育训练管理程式】办理。



大陆厂区提供个人化领导力发展系列课程

新世常熟提供课程资源，聚焦于供应链员工的发展，通过教育赋能，帮助员工完成自我塑造、健全职业观、提升自信和职场表现力。



除了人资训练外，另有品质系统、安全卫生等体系，针对不同业务功能人员所需的知识技能开办年度课程，以确保各项作业安全、产品设计生产品质稳定或重要政策推展。

新普科技 2025 年受训员工总人数

营运据点	新普台湾				新普重庆				重庆贻百				新世常熟 (含华普)				合计	
类别	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		主管职	非主管职
性别	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
员工总人数	104	45	140	108	46	15	1057	877	12	5	184	209	101	47	1,730	1,082	375	5,387
训练总时数	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
平均训练时数	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

注：

统计范围：

- 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）、新普越南台湾派驻同仁、入职未满六个月同仁，不纳入绩效考核，其余员工均依规定办理。

2025 性别考核比率

营运据点	男性比例	女性比例	考核的频率	未列入考核原因
新普台湾	58%	25%	一年两次	入职未满三个月的新进同仁
新普重庆	97%	98%	一年一次	入职未满三个月的新进同仁
重庆贻百	97%	98%	一年一次	入职未满三个月的新进同仁
新世常熟 (含华普)	75%	73%	一年四次	台湾派驻同仁及入职未满六个月同仁
新普越南	57%	43%	一年一次	台湾派驻同仁及入职未满六个月同仁

注：

- 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
- 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。
- 绩效考核的人数以年底 12 月份进行计算注：统计范围：台湾地区

6.4

健康及安全

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 第三方单位验证，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%。

ISO 45001 职安卫管理系统效期

营运据点	ISO 45001 职安卫管理系统效期
新普台湾	2028/8/12
新普重庆	2028/4/5
重庆贻百	2026/10/9
新世常熟	2028/3/19
新世华普	2027/12/9

职业安全卫生管理

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」每季举行 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 25%，新普越南设有「安全卫生委员会」，每两个月举办一次会议，其中劳方代表占比 43%。



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	31	13	42%	每季一次
新普重庆	职工代表大会	154	39	25%	每季一次
重庆贻百	职工代表大会	34	5	15%	每季一次
新世常熟 (含华普)	安全生产委员会	118	29	25%	每周一次
新普越南	安全卫生委员会	7	3	43%	每两个月一次

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式办法，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，将采行矫正、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(13场)、化学品泄漏(7场)、停水(1场)、停电(1场)、停气(1场)、叉车事故(2场)、电梯事故(2场)、触电事故(2场)、食物中毒(2场)、配电室事故(1场)、有限空间作业应急(1场)、工伤事故(2场)以及储能现场应急(1场)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，2025年合计执行共36场次。

职业灾害统计

2025年新普科技全球营运据点共发生27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。

2025 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	23
重庆贻百	0	0	4
新世常熟 (含华普)	0	0	0
新普越南	0	0	0

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。



2025 年新普科技职业安全绩效统计 - 员工

营运据点	总工时		职业伤害所造成的死亡人数		严重的职业伤害人数 (排除死亡人数)		可记录的职业伤害人数 (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	488,456	303,640	0	0	0	0	0	0
新普重庆	3,785,656	2,868,225	0	0	-	-	12	11
重庆贻百	623,593	522,588	0	0	0	0	3	1
新世常熟 (含华普)	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人数		严重的职业伤害人数 (排除死亡人数)		可记录的职业伤害人数 (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	1,032	6,688	0	0	0	0	0	0
新普重庆	94,544	60,096	0	0	0	0	-	-
重庆贻百	-	8,448	0	0	0	0	0	0
新世常熟 (含华普)	914,120	451,167	0	0	0	0	0	0
新世常熟 (含华普)	0	0	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，非员工工时则以供应商提供为主。
 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。



职业伤害类型件数

营运据点	切 / 割 / 擦伤	碰撞伤	夹伤	砸伤	有害物质接触	交通伤害	烫伤	其他	合计
新普台湾	0	0	0	0	0	-	0	0	4
新普重庆	0	1	1	1	0	14	0	6	23
重庆贻百	0	0	1	0	0	3	0	0	4
新世常熟 (含华普)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
新普越南	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合计	0	1	1	1	0	18	0	6	27
比例	0%	4%	4%	4%	0%	67%	0%	22%	100%

失能伤害严重程度

厂区	男性	女性
新普台湾	0	0
新普重庆	105.40	68.68
重庆贻百	89.80	1.91
新世常熟 (含华普)	0	0
新普越南	0	0

注：失能伤害严重程度 = 失能伤害损失日数 / 工作小时
*1,000,000。

事故改善行动

新普台湾为有效防止职业灾害及职业病之发生，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；针对物体打击（砸伤），对人员进行警示培训教育；其他项目则是完善程式档及 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。

2025 年职业安全卫生培训课程

营运据点	受训人数 (人次)	受训总时数 (小时)
新普台湾	906	3,934
新普重庆	34,950	75,390
重庆贻百	7,816	17,602
新世常熟 (含华普)	1,275	1,364
新普越南	441	1,736
合计	45,388	100,026



消防宣传月活动

大陆厂区举办消防宣传活动，以「全民消防、生命至上 - 安全用火用电」为主题，举办消防宣传月活动，吸引近1,500多名同仁参与，通过趣味性的活动强化同仁消防安全意识及对消防知识的了解。

而越南厂区支持消防公安拍摄消防安全宣传影片，显示越南厂区的消防安全设备与系统符合相关法规与技术要求。



大陆厂区



越南厂区配合拍摄宣传影片

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
新普越南	职业安全卫生业务主管、安全卫生管理人员、急救人员、辐射设备操作人员、高低压电工操作、电梯管理人员、叉车驾驶人员、空压机及压力容器操作人员、化学品管理人员、冷水机组操作人员、升降平台操作人员、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. 管理系统培训：透过培训计划，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式，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 2020~2025 年累计 199 人，提升对员工的健康照护。

健康照护服务

- 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
- 健康促进：**健康讲座、体适能竞赛、运动环境、运动社团推广
- 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
- 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资讯，2024~2025 年共发布了 31 则专题。

【健康便利站】深层静脉血栓

2025/7/28

【健康便利站】改善高血压

2025/4/23

【健康便利站】头痛该怎么办

2025/3/20

举办【健康减重·乐活人生】活动

为了鼓励同仁在工作之余，也能关注自己的健康，新普科技于 2025 年举办「健康减重，乐活人生」活动，最高奖金达 15,000 元，共有 68 位同仁参与，活动为期 3 个月，其中男性同仁 57 位，女性同仁 11 位，总共减重 232.7 公斤，这次活动不仅是减重，更是一种健康生活的推广，让大家在繁忙工作之余，依然能拥有 轻盈、健康、自信的生活。





举办【肺尽心思守护您】活动

新普科技与中山医药大附设医院的肺癌诊治研究中心配合，针对年满 40~80 岁具国民身分且有吸烟者或有肺癌家族史的同仁，提供免费的 LDCT 至台大医院进行，问卷共有 14 名同仁填写，6 位符合资格至台大医院进行检查。



办理员工心理健康关怀课程

新普科技注重同仁的身心健康，新世常熟举办健康关怀培训，2025 年共办理两场活动课程，合计 2,280 人参加



近三年健检人数

营运据点	2023		2024		2025	
	一般健检人数	特殊健检人数	一般健检人数	特殊健检人数	一般健检人数	特殊健检人数
新普台湾	363	11	301	9	307	7
新普重庆	463	774	526	645	539	429
重庆贻百	211	110	211	165	184	137
新世常熟 (含华普)	1,150	1,574	1,296	851	1,275	1,364
新普越南	-	-	-	-	64	14
总计	2,187	2,469	2,334	1,670	2,369	1,951



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、社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社区活动，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、社区发展，期透过自身的影响力促进地方经济发展、文艺活动活络，创造社会共用价值

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 2025 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，2021-2025 年共计 280 人参与爱心捐血公益活动。



Do For Green_净滩活动

新普科技持续举办净滩活动，2024 年至新竹县新丰「凤坑沙湾」净滩，共 83 位同仁参与；2025 年至桃园新屋「永安渔港」净滩，近 70 位同仁参与，累计清理 772 公斤的海滩垃圾，为守护海洋环境尽一份心力。





Do For Green_净山活动

新世常熟举办净山活动，深耕永续文化，推动全体守护环境实践。新世常熟秉持永续发展核心理念，致力于落实企业社会责任。为将环境守护意识转化为具体行动，公司积极鼓励同仁参与环境公益，共计 60 位同仁参与，展现对土地的关怀与守护承诺。



关怀在地弱势团体

大陆厂区实践社会责任参与，积极参与与政府组织的爱心捐赠活动。



电影赏析《造山者 - 世纪的赌注》

新普科技以电影包场方式，邀请同仁共同观赏《造山者—世纪的赌注》，纪录片关于台湾半导体历程，介绍面积仅占全球陆地万分之二的小岛「台湾」，如何在风雨飘摇的年代，一路茁壮至世界半导体重镇，回顾台湾半导体产业发展的关键历程，共 102 位同仁参与观赏。

