CH6

幸福職場

Inclusive Workplace

6.1 多元職場 77
6.2 人才培育 85
6.3 薪資與福利 92
6.4 職場健康與安全 98



6. 幸福職場

人權政策 GRI 2-24

新代科技秉持永續經營理念，深信尊重與保障人權是企業永續發展的重要根基。我們以正直誠信的態度實踐企業社會責任，致力於維護所有員工之基本人權，並促進環境、社會與經濟的長期永續發展。

1. 本公司恪守全球各營運據點所在地之勞動法令與相關規範，並承諾遵循國際公認之人權準則，包含《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》以及國際勞工組織（ILO）相關勞動公約與工作基本原則，作為人權政策與管理制度之核心依據，落實企業對尊重與保護人權之責任
2. 重視多元、平等與安全的職場環境，透過完善的內部制度與管理機制，確保員工於招募、任用、薪酬、升遷、教育訓練及職涯發展等各面向，均享有公平、尊重與不受歧視的工作權益。我們秉持零容忍原則，嚴格禁止任何形式之強迫勞動、童工、歧視、騷擾或其他不當對待行為，並致力於建構多元共融、相互尊重的職場文化。
3. 尊重員工結社自由與勞資溝通權利，致力建立暢通且具信任基礎的雙向溝通機制，確保員工能安心表達意見、提出疑慮或建議。公司亦持續關注員工之健康、安全與隱私保護，依據營運據點所在地法令，提供安全的工作環境、身心健康支持及個人資料與隱私之妥善保護，以全面保障員工福祉。



6.1 多元職場

6.1.1 員工分布

新代科技尊重差異，秉持不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等機會平等的原則，期望創造一個多元共融的職場。截至 2025 年底，新代科技員工總人數為 564 人（包含約聘、工讀生），非員工部分，包含派遣 (技術員、倉管)、清潔人員、保全等共 22 位，基於產業特性與就業市場供需等因素，以性別區分，男性占 65.07%、女性占 34.93%，整體男女員工比例約為 1.86：1。截至 2025 年底，本公司共進用 5 名身心障礙人士，占全體員工之 0.89%，並符合法令要求足額進用。2025 年員工人數較前一年度成長 8.46%，主要是因為 2025 年招募流程持續優化，提升招募效率與人才到位情形，進而帶動人力規模成長。

2025 年新代科技員工分布

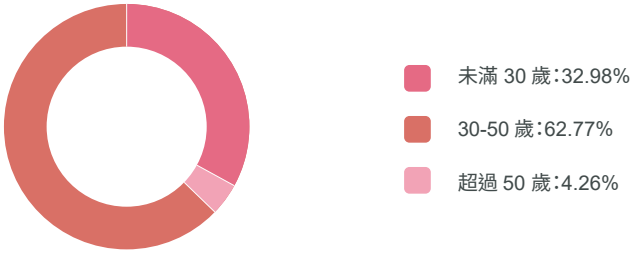
⊙ 依性別劃分員工總數　　單位：人



組別	項目	人數	比例
性別	男性	367	65.07%
	女性	197	34.93%
總計		564	100%

⊙ 依年齡劃分員工總數

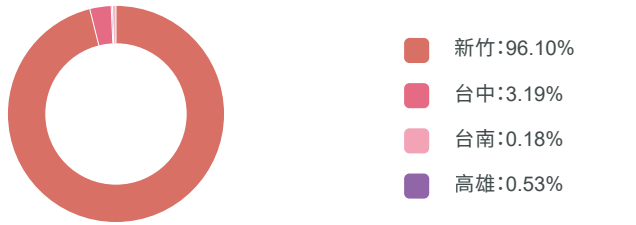
單位：人



組別	項目	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	186	32.98%
	30-50 歲	354	62.77%
	超過 50 歲	24	4.26%
總計		564	100%

⊙ 依地區劃分員工總數

單位：人



組別	項目	人數	比例
地區	新竹	542	96.10%
	台中	18	3.19%
	台南	1	0.18%
	高雄	3	0.53%
總計		564	100%

⊙ 依職類、勞雇類型劃分員工總數

單位：人



性別	職類	
	內勤	外勤
男性	360	7
女性	197	0
合計	557	7
比例	98.76%	1.24%



性別	勞雇類型	
	全職	兼職
男性	365	2
女性	195	2
合計	560	4
比例	99.29%	0.71%

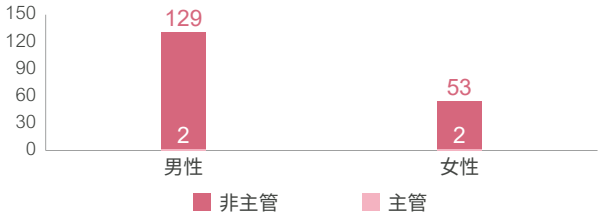
⊙ 主管職與非主管職分布

2025 年新代員工職級以非主管職為主，非主管職共 433 人，占全體員工 76.77%；主管職共 131 人，占 23.23%，從性別分布來看，主管職以男性居多，男性 102 人、女性 29 人，男女女比約為 3.52：1；從年齡分布來看，主管職主要集中在 30-50 歲，顯示公司主管人力多以具備一定經驗的中堅人才為主，另外高階主管 (理級主管以上) 皆由本地居民擔任，比例為 100%，也反映公司對在地人才培育與管理傳承的重視。未來公司也將持續關注不同性別員工的職涯發展與晉升機會，營造更公平、多元的人才發展環境。

⊙ 依職級劃分員工總數

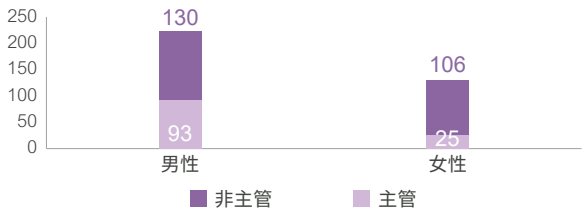
單位：人

未滿 30 歲



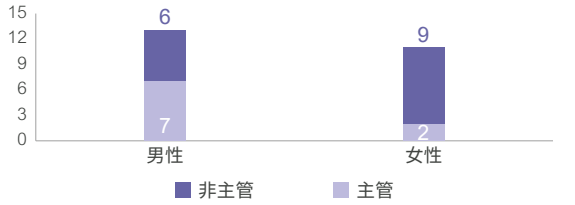
性別	男性	女性	小計
非主管	129 (22.87%)	53 (9.40%)	182 (32.27%)
主管	2 (0.35%)	2 (0.35%)	4 (0.71%)
小計	131 (23.23%)	55 (9.75%)	186 (32.98%)

30-50 歲



性別	男性	女性	小計
非主管	130 (23.05%)	106 (18.79%)	236 (41.84%)
主管	93 (16.49%)	25 (4.43%)	118 (20.92%)
小計	223 (39.54%)	131 (23.23%)	354 (62.77%)

超過 50 歲



性別	男性	女性	小計
非主管	6 (1.06%)	9 (1.60%)	15 (2.66%)
主管	7 (1.24%)	2 (0.35%)	9 (1.60%)
小計	13 (2.30%)	11 (1.95%)	24 (4.26%)

總計
564人
100%

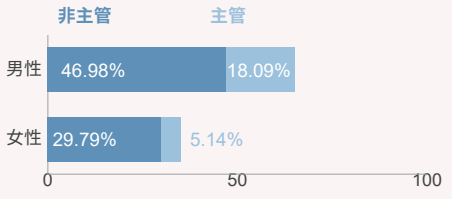
依性別統計(人數)



依職級統計(人數)



職級佔比(依性別)



主管總計
131人
23.23%

非主管總計
433人
76.77%

註：主管是指組長以上之人員

6.1.2 人才招募

新代科技從台灣起步，將業務拓展至全球，已在中國、馬來西亞、越南、泰國、美國、土耳其、印度等地設立子公司。公司長期重視在地市場經營，透過深入了解各地產業環境與人才結構，積極聘用當地優秀人才，並視其為推動企業成長與在地發展的重要夥伴。

為深化本地化經營，新代科技持續推動多元化的招募策略，包括與當地招聘平台及人力銀行合作、參與或舉辦人才招募會，藉此擴大人才來源並提升招募效率。公司之招募流程涵蓋履歷篩選、初步面談、專業評估及最終面試等階段，確保所延攬之人才不僅具備專業能力，亦能順利融入當地文化與團隊運作。

透過持續落實本地化人才發展策略，新代科技強化各地子公司之營運韌性與競爭力，同時促進全球資源整合與跨國協同運作。此一模式不僅提升公司對不同市場的適應能力，也為各地員工創造穩定且多元的發展機會，支持新代科技在全球市場的永續經營與穩健成長。

招募團隊為提升聘用當地居民並將其納入員工及營運管理階層，採取一系列具體的做法，旨在培養並發掘當地人才的潛力，以下是一些主要做法及其成效：

透過校園徵才活動拓展在地人才管道	2025 年，新代科技持續深化校園人才布局，參與 國立臺灣大學、國立成功大學、國立清華大學 及 國立陽明交通大學 等重點大學之校園徵才活動，透過企業說明、現場交流及職涯諮詢等方式，強化與青年學子的互動與連結。於校園徵才活動期間，累計收到來自機械、電機、資訊工程等理工相關領域之履歷約 713份，較2024年成長 29%，顯示公司於校園間之能見度與吸引力持續提升。
建立當地人才培養計劃	新代科技於 2024 年與中正大學合作推動「新型產學合作專班」，培育兩位泰國籍僑外生，期望透過系統性的人才培育機制，促進多元文化交流，並為組織注入創新思維，同時作為未來海外據點人才培育之種子人員。 截至 2025 年，該兩位僑外生已進入培育計畫第二年，持續透過專業課程與實務學習累積相關能力。預計於 2026 年 8 月完成學業後，將依公司招募與面試流程評估，若符合任用條件，規劃延攬加入新代科技，投入海外據點相關業務，作為在地人才發展與傳承之重要基礎。
強調本地化招聘與晉升機會	新代科技建置完整的人才發展與晉升制度，並依據年度晉升管理辦法，綜合考量員工績效表現、職能發展與組織需求，定期進行晉升及人事異動之評估與調整，以支持人才成長並確保組織目標之達成。 2025 年度，公司共召開 9 場人事評議委員會，就員工晉升及各類人事異動案件進行審議與討論，透過制度化與審議機制，確保相關決策具備一致性、公平性與透明度。
打造包容性企業文化	2025 年，新代科技依《身心障礙者權益保障法》相關規定，足額進用5 名身心障礙人員，確保符合法令要求，並落實企業對多元與平等就業之承諾。 公司同時持續關注身心障礙員工之工作需求與職場支持，透過合適之工作安排與友善的工作環境，協助其發揮專長、穩定就業，並促進多元共融的職場文化。
與當地政府合作	2025 年，新代科技配合政府政策，持續推動研發替代役制度，與相關政府單位合作辦理人才進用與培育作業。當年度共申請 18 名研發替代役員額，並依核定名額持續進行招募。 截至 2025 年底，已順利進用 11 名研發替代役人員，其餘名額仍依規定辦理招募及媒合作業中。透過研發替代役制度，新代科技得以引進具研發潛力之青年人才，強化技術能量，同時支持政府推動青年就業與產業發展政策。
確保薪酬福利的競爭力	新代科技建置具市場競爭力之薪酬與福利制度，包含固定年終獎金2個月、依公司營運成果與個人績效發放之獎金，以及三節禮金等福利措施，以肯定員工貢獻。 公司透過制度化的薪酬與獎酬機制，回饋員工努力成果，並持續提升整體薪酬與福利的公平性與吸引力，藉此強化員工向心力與滿意度，支持組織穩定發展與永續經營。

⊙ 新進員工 GRI 401-1

新代科技致力打造一個可以讓同仁學習與成長的友善職場，在人才甄選上，新代科技並無性別與各種因素有所差異。隨著新代科技業務拓展，我們透過多元化管道，招募優秀人才。2025 年共聘僱 129 位新進員工，新進員工率為 22.87%，較前一年度之 16.35% 增加 6.52%，以性別區分新進人員性別佔 63.57%、女別佔 36.43%，以年齡區分，則以未滿 30 歲員工占多數，這些新進人員，將持續為新代科技帶來創新能量與活力。

⊙ 歷年新進員工人數統計表

年度	2023 年				2024 年				2025 年				說明
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		
年齡 / 項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	
未滿 30 歲	39	29.32%	33	46.48%	28	22.22%	22	37.93%	53	40.46%	20	36.36%	1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。 2. 各類別新進率 = 該年度依照各類別之新進員工人數 / 該年度依照各類別之員工年底總人數 * 100%。 3. 總員工新進率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。 4. 員工包含正職、約聘、工讀生。
30-50 歲	17	9.19%	22	19.30%	15	7.54%	16	13.56%	26	11.66%	24	18.32%	
超過 50 歲	1	12.50%	0	0.00%	3	27.27%	1	12.50%	3	23.08%	3	27.27%	
小計	57	17.48%	55	28.95%	46	13.69%	39	21.20%	82	22.34%	47	23.86%	
總新進人數	112				85				129				
總員工人數	516				520				564				
總新進率	21.71%				16.35%				22.87%				

⊙ 離職員工

我們透過留才與晉升的作法，持續留才，如提供具有競爭力的薪酬與福利、創建清晰的晉升路徑、提供持續學習與發展機會、建立員工認可與回饋機制、提供工作與生活平衡、建立良好的企業文化與工作環境、定期進行員工滿意度調查、促進員工的內部晉升與輪調，以及提供有挑戰性的工作內容。透過上述作法，2025 年離職員工人數為 70 人，離職率為 12.41%，較前一年度之 12.69% 減少 0.28%。以性別區分，離職人員男性佔 60.00%、女性佔 40.00%；以年齡區分，則以 30-50 歲員工、男性為多。

⊙ 歷年離職員工人數統計表

年度	2023 年				2024 年				2025 年				說明
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		
年齡 / 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	
未滿 30 歲	18	13.53%	16	22.54%	14	11.11%	15	25.86%	15	11.45%	12	21.82%	1. 離職員工不包含：資遣、退休、契約到期或轉為正職之員工。 2. 各類別離職率 = 該年度依照各類別之離職員工人數 / 該年度依照各類別之員工年底總人數 * 100%。 3. 總員工離職率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。 4. 員工包含正職、約聘、工讀生。
30-50 歲	19	10.27%	16	14.04%	18	9.05%	17	14.41%	24	10.76%	15	11.45%	
超過 50 歲	1	12.50%	0	0.00%	1	9.09%	1	12.50%	3	23.08%	1	9.09%	
小計	38	11.66%	32	16.84%	33	9.82%	33	17.93%	42	11.44%	28	14.21%	
總離職人數	70				66				70				
總員工人數	516				520				564				
總離職率	13.57%				12.69%				12.41%				

為打造穩定且具吸引力的職場環境，我們持續推動各項留才措施，整體年度離職率控制於 10% 內為目標。為落實多元共融之職場環境，每年引進契約人員及短期工讀協助階段性營運，鑑於此類人員多於完成特定期間專案任務後，依職涯規劃或學業期滿離開；若排除此特定任期性質之同仁，2023 年 ~2025 年之整體離職率為 9.47%、9.90%、10.56%，整體核心留才績效仍維持於目標區間，同時藉由下列作法強化人才留任機制，支持組織穩定發展：

- 將員工價值主張 (EVP) 導入在職員工回饋機制，透過意見蒐集與數據分析，持續優化留才與人力管理策略。
- 透過離職訪談與離職分析，找出離職集中部門與原因。
- 建立技術與管理雙軌晉升制度，搭配工程師分級與專案輪調機制，提升職涯發展動力。
- 強化員工福利，如健康檢查補助、員工旅遊、年度分紅、社團活動等，提升整體滿意度。
- 提升主管管理能力與溝通技巧，避免人員疏離，並透過技術分享與部門聚會增進團隊氛圍，打造更具凝聚力的工作環境。
- 優化薪酬結構，導入專案獎金與公平績效制度，提升留任誘因，並定期參考業界薪資水準，確保具市場競爭力。

6.1.3 員工溝通與申訴機制

新代科技重視員工的聲音與權益，建置多元且暢通的溝通管道，致力營造開放、透明且具信任基礎的職場溝通環境，使員工能安心表達對工作環境、管理制度及人權相關議題的意見或疑慮。除日常溝通管道外，公司定期召開勞資會議，作為勞資雙方意見交流與協商的重要平台，就工作條件、勞動權益及相關制度進行雙向溝通，促進勞資關係的和諧與互信。此外，公司每年辦理年度展望會議，由經營團隊向全體同仁說明公司營運方向、策略目標與重要政策，強化資訊透明度，凝聚組織共識。

同時，新代科技透過主管與同仁之面對面溝通機制，鼓勵各層級主管主動傾聽員工意見，及早回應同仁在工作執行、職涯發展與職場環境等面向的需求與關切，建立順暢且有效的雙向溝通文化。為進一步保障員工權益，公司設有不具名申訴與意見反映機制，並承諾對申訴人身分及反映內容予以嚴格保密，不因舉報或申訴行為而對員工施以任何形式之不公平對待或報復。近四年來，公司未發生任何歧視相關事件，展現新代科技對職場平等與尊重的長期承諾。



6.1.4 員工價值與體驗

2025 年，本公司針對全體主管職及年資三年以上之正職同仁辦理員工價值與體驗（Employee Value Proposition, EVP）調查，共回收 191 份問卷，回收率為 54.4%，整體滿意度平均為 3.71 分。其中，以「工作與生活平衡」認同度最高，平均 4.02 分，其次為「組織願景與文化」3.83 分，「薪酬與福利」及「職涯發展」平均分數分別為 3.32 分與 3.09 分，整體而言，同仁對公司的工作環境與文化感受較正面，同時亦有部分面向值得持續檢視與優化。

針對本次調查結果，本公司已規劃相關改善方向。首先，在薪酬與福利方面，將持續關注同仁需求，並參考市場趨勢與業界作法，逐步優化薪酬及福利制度，包括檢視補助制度之條件與適用性，並持續優化薪資與獎金相關制度。其次，在工作與生活平衡方面，我們將致力打造更舒適便利之工作環境，透過改善團膳品質、優化設施維修通報流程、探索符合公司文化之特殊假規劃，以及研議多元活動方案，提升同仁整體工作體驗。此外，在職涯發展方面，將持續檢視晉升制度、探索更有效的輪調制度規劃，並擴充內外部學習資源，以支持同仁多元發展與持續成長。最後，在組織願景與文化方面，我們將持續營造積極正向之組織氛圍，並在績效指標中強化「共創雙贏」的概念，來支持跨部門合作與專案推動。

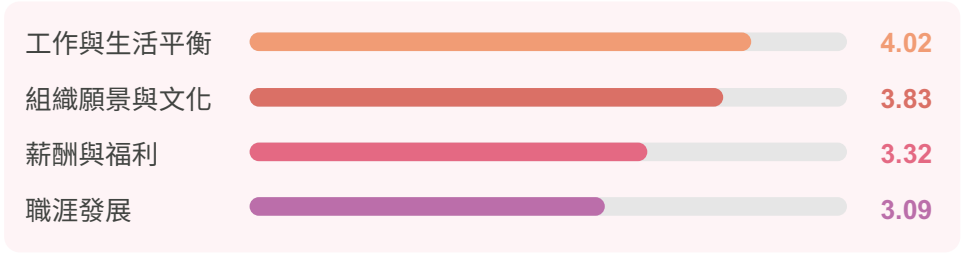
共回收 **191** 份問卷

回收率 **54.4** %

整體滿意度平均為 **3.71** 分

調查構面 **4** 大構面

四大構面平均分數(滿分5分)



調查發現

- 工作與生活平衡認同度最高。
- 公司工作環境與文化整體感受正面。

優化重點

- 薪酬與福利、職涯發展仍待持續優化。

後續推動方向

薪酬與福利
參考市場趨勢與業界作法，逐步優化薪酬福利制度。

工作與生活平衡
打造舒適便利環境，改善團膳品質與維修通報流程，評估多元活動與特殊假別。

職涯發展
檢視晉升制度，探索輪調規劃，擴充內外部學習資源。

組織願景與文化
營造積極正向氛圍，強化「共創雙贏」概念，支持跨部門合作。

6.2 人才培育 GRI 404-2

新代科技視人才是企業永續經營的核心動能，更是驅動組織戰略目標落地的關鍵。為接軌集團海外版圖擴張與策略落地，我們建立了系統化的人才培訓藍圖，並將其視為實踐經營策略的核心機制。

2025 年，我們展開了嶄新的五年策略規劃，將集團經營共識深度融入教育訓練體系，提供包含新進人員訓練、專業技能提升、管理培訓、線上學習平台、讀書會、在職進修、工作輪調及顧問輔導等多元化學習資源。因應全球化的戰略佈局，我們進一步強化「集團式教學」模式，將核心職能以模組化方式導入海外據點，透過學習藍圖明確定義各職能層級的成長路徑。

此舉確保了全球人才培育與組織長期願景的精準對接，展現了新代科技在全球化進程中對人才投資的堅定承諾。我們致力於打造以人才為本、持續邁向全球領導品牌的發展環境，藉由標準化的人才發展體系，實現企業與員工共同成長的永續價值。

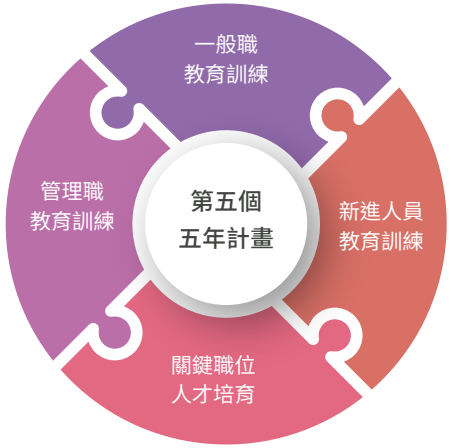
6.2.1 教育訓練

⊙ 教育訓練規劃機制與源起

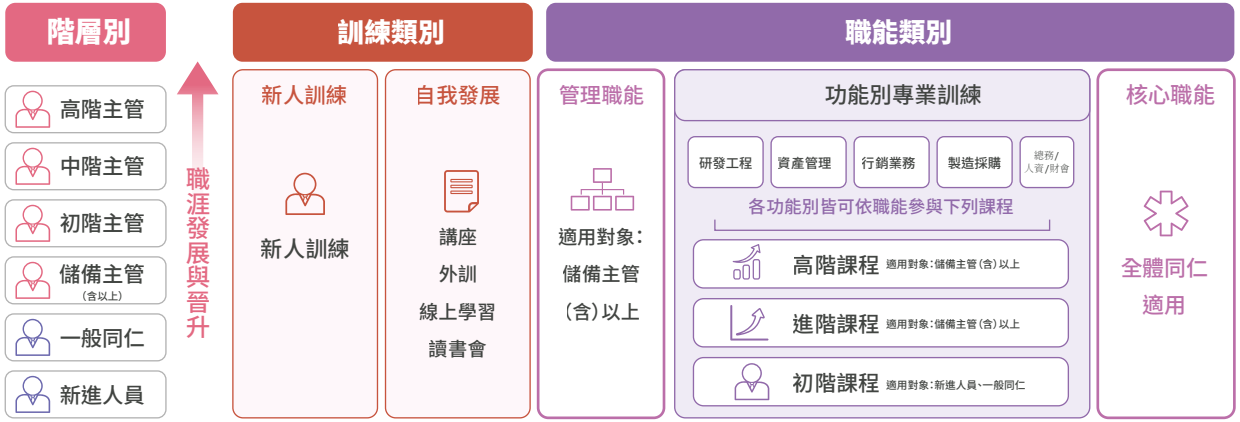
新代科技教育訓練之規劃，旨在提升同仁之專業知識與管理階層的領導力，以強化面對公司發展需求與各項挑戰的應變能力。我們的課程體系緊扣組織發展指標，規劃為四大核心方向：新人訓練、管理課程、專業課程與通識課程。

為確保訓練內容精準對接組織需求，HR 團隊透過與各級主管的深度回饋與訪談，制定年度訓練規劃。在課程執行後，透過成果報告與滿意度調查進行成效評估，藉此持續優化教學品質與工作效能。此外，訓練更進一步結合晉升制度連動，為公司培育具備關鍵能力的核心人才，提升整體組織競爭力與發展動能。

⊙ 新代訓練體系



⊙ 新代學習藍圖



教育訓練種類

新人訓練：文化融入與基礎職能建構

針對新進同仁提供系統化的入職引導，旨在協助新人縮短適應期、理解公司發展願景與核心價值。透過模組化課程與制度說明，確保新人快速掌握崗位所需之基礎知識，建立對組織的高度認同感，為其職涯發展奠定堅實基礎。





高階經理人學院：領導力深耕與策略創新

透過多元主題的個案教學法，致力於鍛鍊領導者的批判性思考與高階決策能力。藉由研析跨產業標竿案例，協助管理者跳脫既有思維框架，於職務中發掘創新轉型的契機，並精準鎖定潛在成長機會。





初 / 中階管理課程：建構各級主管的核心管理職能

透過跨部門協作強化溝通效率，並結合策略地圖工作坊引導主管盤點環境、凝聚策略共識。同時建立危機應變機制並深耕智慧財產與職場法遵意識，使管理階層在提升運作效能的同時，能有效承擔領導責任、全方位降低營運風險。

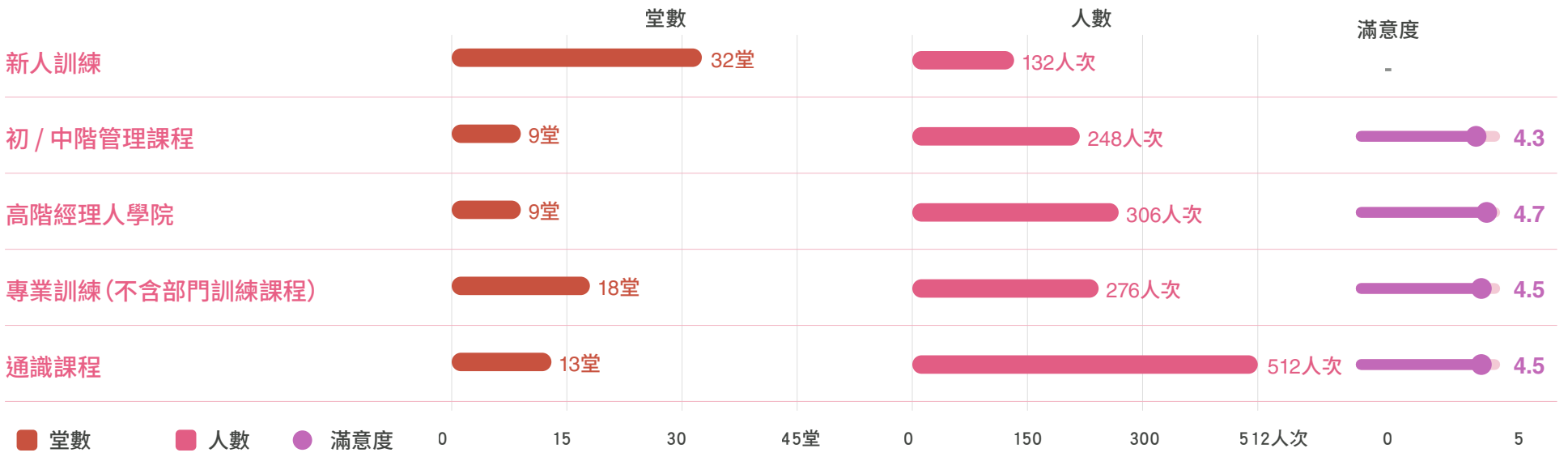
專業訓練：技術深耕與系統化培育

依組織需求規劃多元課程，系統性提升同仁專業知識與技術能力；透過分層培育與專業輔導機制，強化問題解決、流程優化與產品開發品質，支持部門策略目標之達成。同時，各部門皆建置專屬的「部門訓練藍圖」，確保專業技術持續傳承並與組織成長精準對接。

⊙ 通識課程：制度遵循與身心平衡

規劃涵蓋 ISO 認證、相關法律規範及軟性成長課程，旨在強化同仁對企業制度的遵循觀念，並同步關注員工的身心健康與職業安全，全方位建構身心平衡且具備韌性的工作環境。

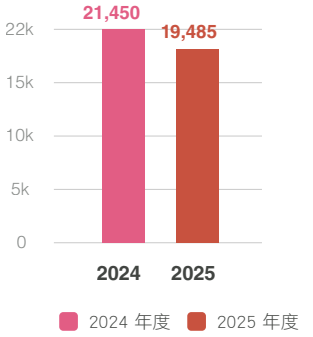
⊙ 2025 年度各項訓練成效



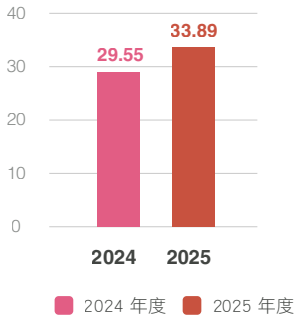
本公司視人才為企業永續經營的重要基石，持續優化整體教育訓練管理體系，將部門內部訓練、線上學習平台及外部訓練資源納入系統化管理與追蹤機制，並透過多元化的學習管道，持續提升員工專業能力與組織整體競爭力。

⊙ 教育訓練概況 GRI 404-1

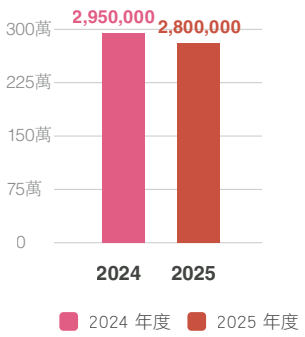
總訓練時數



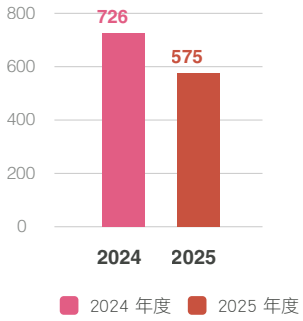
平均每位同仁訓練時數



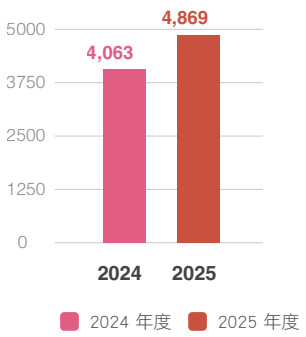
總訓練費用 (新台幣 元)



受訓人數



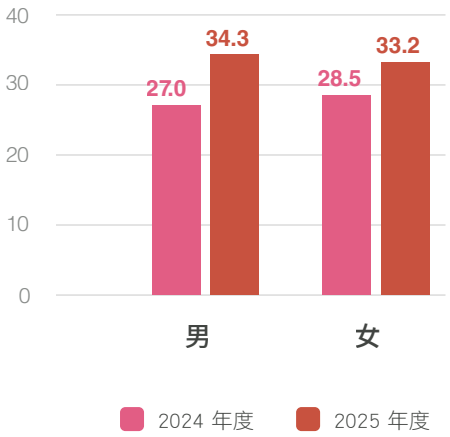
平均每人訓練總費用 (新台幣 元)



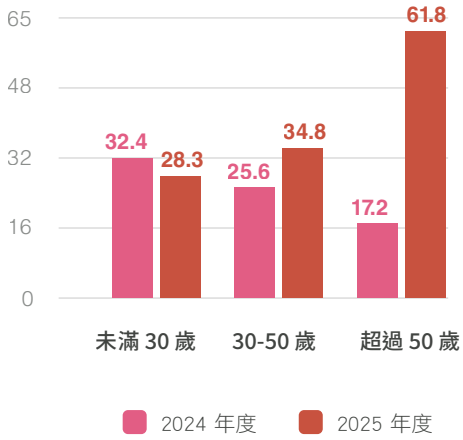
⊙ 依性別、年齡及職類區分之平均受訓時數

單位：小時

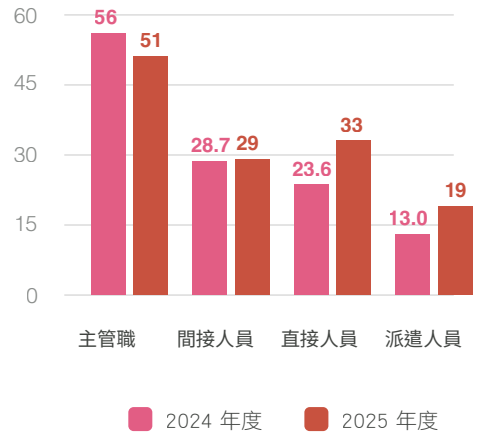
性別



年齡



職類



6.2.2 績效評估 GRI 404-3

本公司建立完善之績效管理與職涯發展制度，每年定期對全體員工實施績效評核與職涯發展檢視。評核機制涵蓋不同性別、員工類別及職級，並針對職級為理級以上之主管，另行訂定適用之績效考核表，參與率達百分之百。透過主管與員工之雙向溝通與回饋機制，協助員工明確工作目標、檢視工作成果，並規劃後續職涯發展方向。

⊙ 績效評核類型項目表

年度考核

適用對象 間接人員

頻率 半年/次

考核表拆分管理職及非管理職，其中管理職拆分【組課】及【理級】考核表。

- 理級考核表
- 組/課級考核表
- 一般同仁考核表

1. 定期績效評鑑：年度考核為每半年考核一次，上半年區間為前一年度12月1日至當年度5月31日，下半年區間為當年度6月1日至11月30日。
2. 考核週期：每次考核期間約3~4週，由同仁自評後，後續依據組織架構，由主管進行初評直至最終評核。

評核流程：主管依據員工工作成果評核及給予回饋，落實人才培育與雙向互動之永續經營精神。

季度考核

適用對象 直接人員

頻率 季度/次

依據工程製造中心轄下的站點進行考核表制訂

1. 指標訂定：直接人員之主管於每年末訂定次年度之考核指標，並於內部會議進行布達。
2. 考核週期：採季度考核制，評核區間為「前一季末21日至當季末20日」，例如：3月21日 至 6月20日。

評核流程：每次考核作業期間約3～4個工作日，主管將依各站點之實際產出紀錄，採量化數據管理，針對各項指標進行初評及最終評核。並依據最終結果給予員工回饋。

績效評核結果除作為員工獎酬、升遷與培育之參考依據外，亦用以辨識高潛力人才及需進一步輔導之員工。針對績效表現未達預期者，公司提供改善計畫並定期追蹤執行成效；對於績效表現優異者，則結合個人職涯發展規劃與內部晉升制度，持續強化人才培育與組織永續競爭力。

⊙ 新人考核

公司建立完善之新進員工試用考核制度，協助新進同仁順利融入組織並發展專業能力。新進同仁於試用期間由直屬主管進行定期評估與回饋，透過明確之工作目標與能力指標，確認同仁之適任性與發展潛力。

於試用期通過前，主管亦會針對同仁之表現進行正式面談與回饋，對表現優良之同仁給予肯定與發展建議，對需加強之項目提供具體改善方向，以協助同仁持續成長並順利融入組織。

試用期間評估內容包含：

- 工作目標達成情形
- 專業能力與學習狀況
- 工作態度與團隊合作
- 公司文化與價值觀認同度

人力資源單位定期追蹤試用考核執行情形，確保制度執行之一致性與公平性，並視需要提供相關訓練與輔導資源，協助新進同仁穩定發展。2025 年度新進員工試用考核覆蓋率達 100%，確保每位新進同仁均獲得完整之指導與評估。

新進同仁於試用期通過後，人力資源單位即安排新人關懷面談，了解同仁之工作適應情形、部門合作狀況及對公司之建議與需求，並適時提供相關建議與資源協助，以促進新進同仁之穩定發展與留任。

績效管理實施成果

⊙ 間接同仁

新代科技針對正職間接人員實施半年度績效考核機制，旨在透過定期評鑑促進個人職能發展。2025 年度實施成果如下：

2025 上半年度接受定期績效評核之總共 448 人，佔全公司人數 91.62%；下半年度接受定期績效評核之總共 464 人，佔全公司人數 90.1%。整體評核率均在 90% 以上。男性同仁： 上、下半年平均評核率達 90.66%。女性同仁：上、下半年平均評核率達 91.22% 。

考核區間	男			女			小計		
	報告期末員工總數 (A)	接受績效檢視人數 (B)	欄總計百分比 C=(B/A)	報告期末員工總數 (D)	接受績效檢視人數 (E)	欄總計百分比 F=(E/D)	報告期末員工總數 (G)=A+D	接受績效檢視人數 (H)=B+E	欄總計百分比 I=(H/G)
2025H1	332	304	91.57%	157	144	91.72%	489	448	91.62%
2025H2	353	317	89.80%	162	147	90.74%	515	464	90.10%
2025 全年度	685	621	90.66%	319	291	91.22%	1004	912	90.84%

註 1：2025 年度績效評核區間，間接人員分為上半年度 (H1：2024/12/1-2025/5/31)，及下半年度 (H2：2025/6/1-2025/11/30) 各一次。

註 2：間接員工仍於試用期，以及通過試用期後或於考核期間扣除留停後於考核期間之工作天數未過半者：無須接受績效考核。

註 3：報告期末間接員工之計算，不包含：派遣、約聘、工讀、董事等人員。



⊙ 直接同仁

針對第一線生產直接同仁，新代科技採行更具即時性的季度考核制度，以精準掌握生產效能並給予同仁即時激勵與回饋：

2025 年度各季度全體直接同仁之平均評核率達 89.66%。其中第一及三季整體成效尤為顯著，整體評核率均在 90% 以上。男性同仁： 四個季度的平均評核率達 86.84%。女性同仁： 平均評核率表現優異，達 90.65%。

考核區間	男			女			小計		
	報告期末員工總數 (A)	接受績效檢視人數 (B)	欄總計百分比 C=(B/A)	報告期末員工總數 (D)	接受績效檢視人數 (E)	欄總計百分比 F=(E/D)	報告期末員工總數 (G)=A+D	接受績效檢視人數 (H)=B+E	欄總計百分比 I=(H/G)
2025Q1	9	7	77.78%	25	25	100.00%	34	32	94.12%
2025Q2	9	8	88.89%	26	23	88.46%	35	31	88.57%
2025Q3	9	9	100.00%	26	24	92.31%	35	33	94.29%
2025Q4	11	9	81.82%	30	25	83.33%	41	34	82.93%
2025 全年度	38	33	86.84%	107	97	90.65%	145	130	89.66%

註 1：2025 年度績效評核區間，直接人員分為四個季度，分別為 Q1：2024/12/21-2025/3/20、Q2：2025/03/21-2025/6/20、Q2：2025/06/21-2025/09/20、Q4：2025/09/21-2025/12/20。

註 2：直接員工若正職仍於試用期間，或約聘員工於季度績效考核期間，任職未滿三個月者：無須接受績效考核。

註 3：報告期末直接員工之計算，為正職及約聘人員，但派遣、工讀等人員不列入計算。

6.3 薪資與福利

6.3.1 薪資結構 GRI 202-1 GRI 405-2

新代科技致力於提供公平、具競爭力的薪資結構，每年除參考市場薪資調查數據、考量基本工資與物價調整外，亦依據公司營運情形及個人績效表現等，進行薪酬競爭力分析並制定薪酬策略。以學經歷、職位、市場行情及工作績效表現決定員工聘僱、核薪與職位晉升，並確保不因種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況等影響薪資待遇。

新代科技員工不分性別最低起薪 (技術員) 為基本薪資的 1.08 倍，薪酬標準係依職務所需之學經歷等條件而訂定，不會因男女而有不同的薪資標準。相同職等之男女同仁基本薪資比率為 1：1。

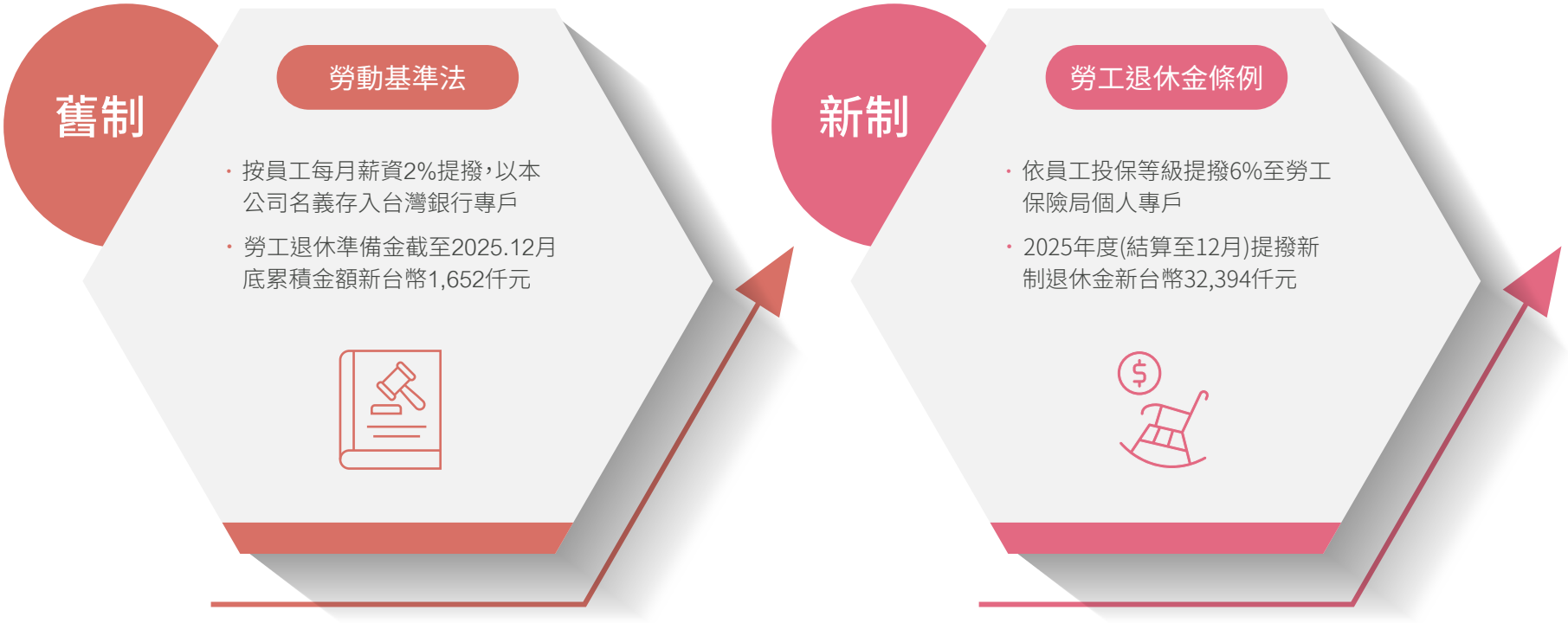
另有關 2025 年「非擔任主管職務」之全時員工薪資平均數、中位數及兩者與前一年度之變動情形，本公司已依規申報，請見「MOPS 公開資訊觀測站 (https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/ home)」查詢之。查詢路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

⊙ 女 / 男薪資比例

年份		2024 年		2025 年		說明
性別		男性	女性	男性	女性	1. 全年在職員工之基礎薪資 = 底薪、伙食津貼、職務津貼、技術津貼。 2. 全薪 = 基礎薪資、獎金、加班費、特補休代金。 3. 本表薪酬比例，男性薪酬皆為 1。 4. 非管理職 (直接) 人員皆屬產線作業人員，以 2025 年度全年在職人數計算，直接人員占比僅 5%。 5. 本公司薪酬比結果反映產業內的性別人數比例與職位類型分布。本公司以研發人員為主要人力結構，而該領域目前以男性員工居多，同時女性員工較多分布於行政與支援職能，因而影響整體薪酬比例。
主管職 (基礎薪資)		1	0.84	1	0.80	
主管職 (全薪)		1	0.86	1	0.77	
非管理職 (基礎薪資)	間接	1	0.83	1	0.84	
	直接	1	1.07	1	0.99	
非管理職 (全薪)	間接	1	0.85	1	0.85	
	直接	1	0.81	1	0.97	

新代科技依法建立完善且穩定的退休金制度，依勞動基準法與勞工退休金條例規定，確保員工退休權益。本國籍員工依《勞工退休金條例》規定，公司每月提撥相當於員工薪資 6% 的退休金至其個人勞退專戶，由勞保局管理。外籍員工則依《勞動基準法》規定適用舊制，公司每月按其薪資總額 2% 提撥退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會負責管理，並以該委員會名義存入台灣銀行專戶。目前適用舊制的外籍員工人數不到 5 人。

⊙ 退休金制度



說明：目前舊制退休金僅適用新代外籍員工，惟外籍員工人數未達 10 位。

6.3.2 福利措施與設施 GRI 201-3 GRI 401-2

新代科技致力於打造工作與生活兼顧的友善職場，透過多元活動與豐富福利，讓員工在忙碌之餘也能享受充實與樂活的生活。透過上述多元制度與活動安排，協助員工在工作與生活間取得理想平衡。

休假制度

採預給特休制度，員工到職即按年資預給，不需等年資滿一年。

上、下班制度

彈性上、下班制度（部分單位因應生產需求維持固定上下班時間）。

薪資與獎金

年終獎金2個月。
依營運與績效另發獎金。
三節與生日禮金。

保險保障

公司全額提供壽險、意外險與醫療險，眷屬可自費參加。
國外出差人員加保海外意外及醫療險。

知性生活

提供多樣化講座與藝文課程，啟發員工潛能，拓展通識視野，提升整體人文素養。

健康照護

- 每年安排全員健康檢查，並提供健康諮詢與宣導。每年提供全體員工健康檢查補助，並安排健康諮詢
- 與健康資訊宣導，促進同仁身心健康。不定期舉辦科技體適能、Inbody監測、血壓監測，
- 並安排一系列健康講座及減重活動，以促進員工健康

福利委員會

- 新代科技依法成立職工福利委員會，透過多元化的補助機制落實員工照護，涵蓋生育、結婚、喪葬、傷病慰問及勞動節禮金等多項津貼，致力於減輕員工生活負擔。
- 每年提撥預算補助年度員工旅遊，藉此推動彈性工作環境，鼓勵同仁落實工作與生活平衡
- 與多家店家合作，員工可享特約優惠，提升生活便利與品質。

休閒與運動設施

為促進員工身心健康，總部設置多功能運動與休閒設施，包含：
球類運動場域：籃球場、羽球場、桌球場及壁球室。

- 身心律動空間：專業健身房、韻律教室及淋浴設備。
- 休閒互動設施：飛鏢機等紓壓空間。
- 公司不僅提供活動經費與場地補助，更全面支持同仁參與各類興趣與專業性社團，強化組織內部橫向交流，營造共好成長的企業文化。







⊙ 育嬰留停與復職支持 GRI 401-3

為協助員工兼顧工作與家庭照顧需求，新代科技提供育嬰留職停薪制度，並透過復職關懷與回任支持措施，協助員工順利重返職場。

2025 年共有 7 位員工申請育嬰留職停薪；其中於 2025 年留停期滿且應復職者共 7 位，實際復職 6 位，復職率達 85.71%。另外根據「復職後留任滿一年」之追蹤結果，2025 年復職的 6 位員工中，截至 2025 年底仍在職者為 5 位，留任率為 83.33%。為協助員工順利回任，公司會在留停屆滿前 30 天主動關心回任意願，並對於育嬰留停復職之員工提供足夠的協助，使其能盡快融入工作環境，同時照顧家庭。

⊙ 歷年員工育嬰留停統計表

年度	2024 年			2025			說明
性別 / 合計	男性	女性	總數	男性	女性	總數	
當年度實際申請育嬰留停人數 (A)	1	4	5	3	4	7	1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。 2. 2025 年留任人數 = 2024 年實際復職人員且 2025/12/31 仍在職人數。 3. 當年度育嬰留停復職率 (%) = 當年度育嬰留停實際復職人數／當年度育嬰留停應復職人數（C ／ D）。 4. 當年度育嬰留停留任率 (%) = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數／前一年度育嬰留停實際復職人數（E ／ F）。
符合育嬰留停申請資格人數 (B)	7	5	12	8	12	20	
當年度育嬰留停實際復職人數 (C)	3	3	6	2	4	6	
當年度育嬰留停應復職人數 (D)	6	3	9	3	4	7	
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (E)	6	4	10	1	2	3	
前一年度育嬰留停實際復職人數 (F)	10	4	14	1	3	4	
當年度育嬰留停申請率 (%)(A/B)	14.28%	80%	41.67%	37.50%	33.33%	35.00%	
當年度育嬰留停復職率 (%)(C/D)	50%	100%	66.66%	66.66%	100%	85.71%	
當年度育嬰留停留任率 (%)(E/F)	60.00%	100%	71.43%	100%	66.66%	75%	

6.3.3 幸福職場

新代科技深信，同仁的幸福感是驅動企業邁向永續經營的柔性引擎。2025 年適逢公司成立三十週年，我們以「三十而立，引領未來」為核心，規劃一系列橫跨全年度的慶典專案。這不僅是企業里程碑的紀錄，更是透過系統化的活動體系，將「品牌認同、團隊協作、家庭價值、健康韌性」四大價值深度融入同仁的職場體驗中。我們致力於營造充滿溫度且具備共鳴的職場環境，讓同仁在追求專業卓越的同時，能與組織同步邁向永續價值。

⊙ 幸福職場活動規劃機制與願景

為確保 30 週年慶典活動能深度觸動同仁並強化組織凝聚力，團隊以「參與感、獲得感、幸福感」為核心理念，規劃出具備策略廣度與文化深度的四大核心活動方向：

1. **品牌願景與認同：** 透過「30th Anniversary」與「光影交織蒙太奇」等視覺與文字的匯聚，融合公司歷程與成就，將企業發展願景轉化為具象的集體記憶。藉由共同創作的過程，建立全體同仁對組織的自豪感，達成企業文化與個人目標的精準共振。






2. **團隊凝聚與協作：** 規劃「Team Building 骨牌活動」與「感恩茶會」，旨在打破職能邊界，提升跨部門間的溝通效率與信任度。透過協作挑戰強化組織面對全球競爭的應變韌性，並在非正式的交流場域中激發團隊創新的可能性。






3. **家庭共融與節慶：** 秉持「新代一家人」的理念，策劃「30 童行：小小工程師」、「手作 & 感恩系列活動」及「年終尾牙慶」，將職場空間延伸為溫馨的家庭共融場域。透過邀請眷屬參與企業里程碑，落實企業對於員工家庭價值的堅定承諾，進而提升員工對組織的深層歸屬感。









4. **健康促進與韌性：** 推動為期十個月的「30 週年健康促進計畫」，將健康管理標準化並融入日常軌跡。全方位建構具備心理安全感與生理韌性的健康環境，確保同仁在緊湊的全球布局節奏中，仍能維持最佳的身心平衡狀態。

⊙ 2025 年度活動執行績效統計

新代科技重視活動質量的成效分析。2025 年圍繞三十週年核心精神，透過四大活動模組之推動，執行績效彙整如下：

活動項目	活動內容	總參與人次	平均滿意度
品牌願景與認同	30th Anniversary、光影交織蒙太奇、教育築夢計劃	668	--
團隊凝聚與協作	骨牌活動、感恩茶會	388	4.2
家庭共融與節慶	家庭日、30 童行、手作活動、父愛無敵、聖誕活動、尾牙	1263	4.7
健康促進與韌性	健康促進計劃	473	4.6



6.4 職場健康與安全

GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9 SASB RT-IG-320a.1

6.4.1 職業安全衛生政策與管理

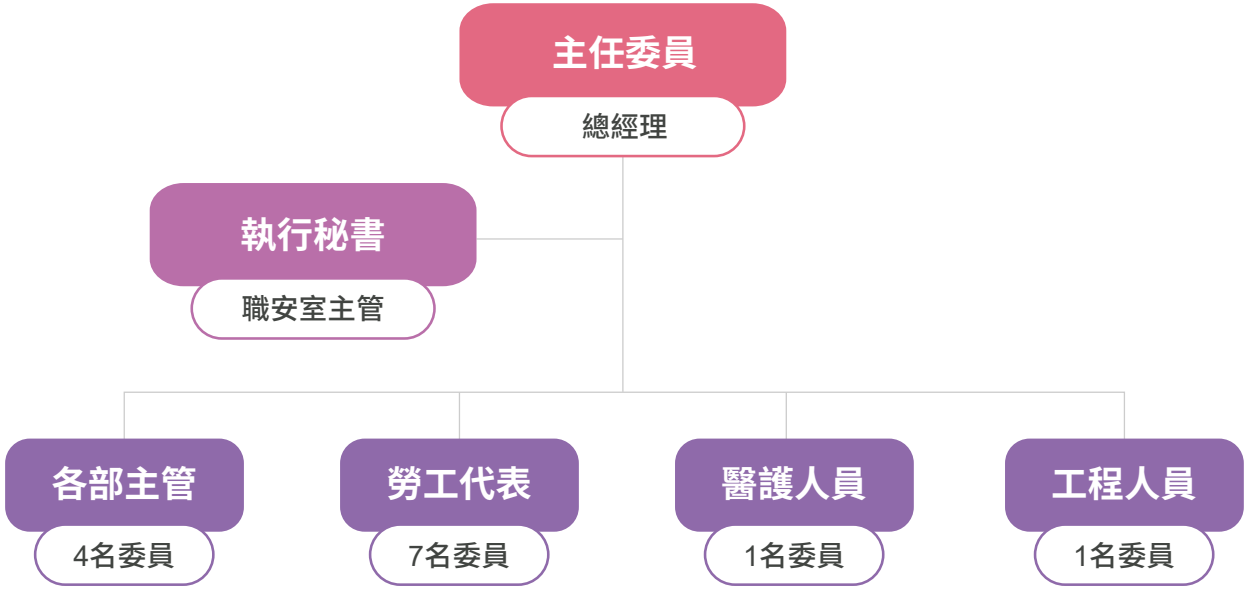
新代科技秉持企業社會責任，致力於提供安全、健康的工作環境，確保員工及利害相關者的福祉。我們嚴格遵守政府安全衛生法規，並推行健康促進活動，以提升員工身心健康。此外，公司採用適當的風險控制技術，透過危害鑑別與風險評估，有效降低潛在職業安全風險，並強化與員工、客戶、承攬商及供應商等利害相關者的合作，共同預防職業災害。

為確保職業安全衛生管理的有效運行，新代科技建立了 ISO 45001 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統，並獲得第三方獨立驗證機構認證。我們透過系統化的管理機制，確保員工的安全與健康，並制定安全衛生政策，作為最高指導原則。公司內部建立明確的分工架構，各組織層層負責推動安全衛生及健康促進業務。職業安全衛生管理系統的適用範圍涵蓋新竹廠區的所有員工與非員工（包括承攬商及派遣工），截至 2025 年底，ISO 45001 管理系統涵蓋 564 名員工（88%）及 74 名非員工（12%），顯示公司對於職業安全的高度重視。我們將持續透過完善的管理機制，確保職場安全與健康，並推動全員參與職業安全衛生管理，實現企業永續發展的目標。

⊙ 職業安全衛生委員會

新代科技設有職業安全衛生委員會，共有 15 名委員，其中 7 名為勞工代表 (佔 46%)，符合法規要求的比例。委員會成員包括各層級主管、安全衛生人員及勞工代表，並負責協調與審議安全衛生政策及相關事項。為提升政策執行成效，將委員會之會議頻率由原先法定每 3 個月至少一次，提高至每年五次，以強化職業安全與健康管理之溝通機制，並確保安全衛生決策及管理系統之有效運作。截至 2025 年底，委員會已完成所有既定討論議題，落實安全衛生管理目標，持續推動職場環境之改善與優化，展現對員工安全與健康之重視。

⊙ 新代科技職業安全衛生委員會組織架構圖



⊙ 供應商職安衛管理

為進一步提升承攬商之管理效能，新代科技導入「承攬商入廠 e 化管理」機制，整合施工申請與人員入廠資訊，即時掌握現場施工狀況，提升資訊透明度與管理即時性，同時取代既有紙本作業流程，減少資源耗用，落實環境永續目標。

此外，新代科技另訂有「承攬商管理程序」，涵蓋資格審核、施工申請、入廠管理及年度安全衛生績效評鑑，確保承攬商遵循公司職業安全衛生要求並持續改善作業安全。亦安排每年定期或不定期召開協議組織會議，主動與承攬商進行職業安全衛生相關議題之宣導與溝通。再透過現場巡檢、查核及事件回饋機制，持續督促供應商改善作業安全；針對查核發現之缺失，要求於期限內完成改善，並列為後續合作評估之重要參考依據。

在職業健康管理方面，為保障承攬商人員之健康，新代科技每年持續追蹤駐廠承攬商（如清潔、團膳及保全等）之健康檢查結果，並針對中高齡承攬商提供專業健康關懷與諮詢服務，確保其健康狀況符合工作需求，降低職業健康風險。

透過上述制度化管理與持續改善機制，新代科技與供應商及承攬商共同建構安全、健康且具永續韌性的供應鏈體系，不僅確保作業符合職業安全衛生規範，也強化公司與供應商及承攬商之合作關係，落實安全、健康與永續目標，展現公司在職業安全衛生及永續供應鏈管理上的承諾與成果。

6.4.2 風險管理預防及職業災害事故調查

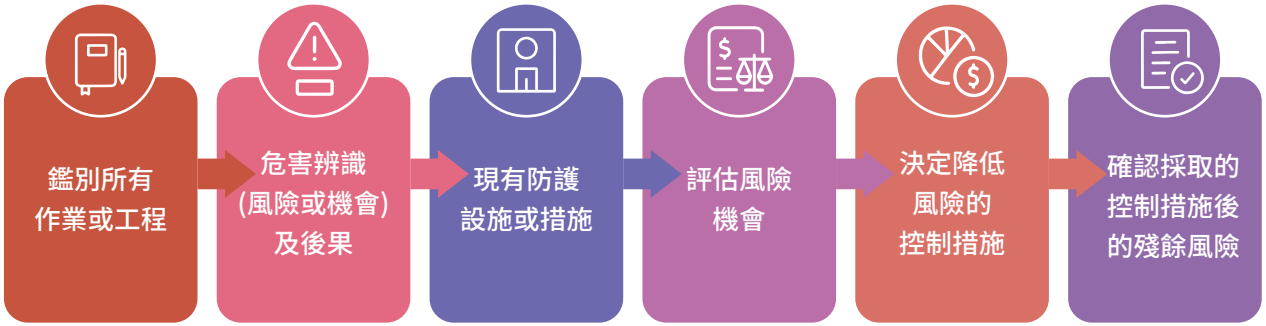
⊙ 風險管理與預防

為符合國際安全與衛生標準，新代科技承諾採用先進的風險控制技術，以降低職業安全風險。因此，公司制定了「危害鑑別風險評估程序」，以全面鑑別作業環境中的潛在風險，並採取適當的控制措施。我們透過持續性的鑑別與風險評估，定期檢討與修正風險等級，以確保職場安全。

⊙ 危害鑑別風險評估流程

各單位需針對不同作業類型進行清查，並根據作業流程填入「危害鑑別、風險評估與控制管理表」。透過矩陣圖判定風險等級，若為重大風險，則需建立管理方案進行計畫性改善。此外，針對新製程、設備及新化學品的使用，需執行變更管理評估，以確保安全。

⊙ 危害鑑別風險評估流程



在 2025 年度，我們對 666 項作業程序進行了全面評估，並未發現任何高度風險的情況。所有作業程序均被歸類為中低風險層級。針對這些風險，我們將持續維持現行的風險管理措施，涵蓋工程控制、操作規範的遵循以及提供適當的防護設備等關鍵作為，確保工作環境的安全與穩定。

6.4.3 職業傷害管理

為有效調查與預防職業災害，新代科技制定「事件通報與調查管理程序」，以確保事故原因能夠被分析與改善，並防止類似事件再次發生。當事故發生時，事故單位應立即通報職安單位，對於重大事故，職安單位需於 8 小時內通報勞動主管機關。除改善事故原因外，還須重新進行危害辨識與風險評估，並落實預防措施，以降低未來類似風險。

此外，當員工在作業時發現職場內的實際或潛在危害時，可選擇立即撤離並通報職安單位，職安單位將與相關單位討論並執行改善措施，確保員工不會受到任何不利處分。新代科技透過嚴謹的風險管理與事故調查流程，確保公司營運環境的安全性，並持續提升職場健康與安全標準。

職業傷害統計	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商
死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0
死亡率	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害件數	0	0	1	0	0	0	1	0
可記錄之職業傷害比率	0	0	1.02	0	0	0	0.98	0
嚴重的職業傷害件數	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0	0	1.02	0	0	0	0.98	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	3	0	0	0	2	0
總可記錄事件比率 (TRIR) SASB RT-IG-320a.1	0	0	0.20	0	0	0	0.19	0
總工作時數	906,272	14,824	979,368	71,912	1,000,456	115,856	1,015,200	173,352
職業病件數	0	0	0	0	0	0	0	0
事故類型	NA	NA	滑倒	NA	跌倒	NA	跌倒	NA
改善措施	NA	NA	改善廠區不安全環境及安排員工教育訓練	NA	改善廠區不安全環境及加強宣導	NA	改善廠區不安全環境及加強宣導	NA

說明：

1. 可記錄之職業傷害：指由死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識，或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病等情況所導致的職業傷害或職業病。
2. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 ×1,000,000/ 實際出勤總工作時數。
3. 嚴重的職業傷害：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
4. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）×1,000,000/ 實際出勤總工作時數。
5. 失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害總人次數 ×1,000,000/ 實際出勤總工作時數。
6. 失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害總損失天數 ×1,000,000/ 實際出勤總工作時數。
7. 總可記錄事件比率 (TRIR) = 可記錄之職業傷害數 × 200,000/ 實際出勤總工作時數。
8. 死亡率 = 死亡數 × 200,000/ 實際出勤總工作時數。
9. 除失能傷害嚴重率 (SR) 採計至整數位，小數點以後捨棄外，其餘指標皆採計小數點後取兩位，第三位後無條件捨棄。

6.4.4 虛驚事件處理程序 SASB RT-IG-320a.1

新代科技已制定「事件通報與調查管理程序」，當員工發現虛驚事件時，應立即撤離並通報職安單位，由職安單位即時採取必要措施，以防止事故擴大。後續由職安單位會同相關單位進行檢討，並研擬及執行改善措施，透過環境改善、宣導及人員教育訓練等方式，持續提升職場健康與安全水準。

2025 年度員工虛驚事件共計 4 件，承攬商無虛驚事件，事件類型以「設施 / 系統異常」為主（占 75%），已加強設備巡檢及維護管理，以降低再發風險；另有人員誤動作情形，則規劃相關教育訓練及宣導，以提升人員操作正確性與風險意識。員工虛驚事件之發生頻率（NMFR）為 0.78 註，承攬商虛驚事件之發生頻率（NMFR）為 0。

註：虛驚事件之發生頻率（NMFR）=〔虛驚事件數 x200,000〕/ 實際出勤總工作時數，並採計小數點後取兩位，第三位後無條件捨棄。

6.4.5 建構健康職場

新代科技致力於營造健康的工作環境，透過完善的健康檢查與管理機制，確保員工的身心健康。我們為在職滿一年以上的員工提供年度健康檢查，依據年資與年齡提供不同額度的補助。此外，優惠方案亦適用於員工眷屬。

為提升健康檢查的完整性，公司與鄰近健檢中心合作，提供優於法規要求的檢查項目，包含尿酸、血脂肪篩檢、氣壓式眼壓測定、腹部超音波、心電圖、癌症篩檢、肝炎篩檢、肺功能檢查、大腸鏡檢查、高階腦血管攝影、高階肺部電腦斷層、防癌套檢等，員工可依個別需求，選擇較符合自身的健檢方案，健檢前可諮詢駐廠護理師討論，進行個別化健康評估與建議。公司已達成 100% 的年度健檢率，確保每位員工都能獲得全面的健康保護。本公司營運活動未涉及法規指定之特殊作業，故無需進行特殊健檢，仍持續透過一般健康檢查與健康管理措施，落實員工健康風險之預防與控管。

此外，為進一步落實職場健康管理，公司聘請臨場醫生進行定期巡診，提供一般健康諮詢、廠區風險危害評估及工作相關疾病預防等服務。新代科技優於法規要求，增加醫療服務頻率，並額外聘請物理治療師與營養師，針對職場人員的需求提供專業健康指導。透過此機制，公司員工未發生職業相關疾病案件。

項目名稱	2021	2022	2023	2024	2025
醫生臨場服務	13 場：42 位	14 場：74 位	14 場：70 位	12 場：79 位	13 場：86 位
護理師諮詢	47 位	42 位	28 位	>66 位	43 位
物理治療師指導	-	-	49 位	64 位	74 位
營養師諮詢	-	-	-	75 位	27 位

本公司自 2024 年 1 月 18 日起，參與工安協會辦理之「無災害工時紀錄活動」，持續推動職業安全衛生管理，強化風險預防與事故防制作為。依本公司員工人數級距 (500–599 人) 規定，須累積達 1,440,000 小時 之無災害工時門檻。截至 2025 年 6 月 30 日，本公司已順利達成無災害工時累積目標，並獲頒 「無災害工時活動獎狀」乙紙，顯示本公司在職業安全衛生管理及全員安全文化推動上具體成效。



為打造本公司身心健康環境，展現對員工健康的高度重視與承諾，確保全體員工健康、降低職業風險，將持續依循「勞工健康保護四大計畫」，積極推動並落實各項健康管理措施與執行作法，營造健康幸福友善職場。

⊙ 人體工學與肌肉骨骼健康促進

每年臨場服務醫生及職安單位人員針對高風險站點進行人因性風險評估，並透過 NMQ 問卷分析結果，評估各單位提供改善措施。製造單位除既有省力設備 (如電動油壓板車、簡易吊掛設備、自動裹包機等)、自動檢測系統，並於 2025 年進一步導入自動化包裝設備，以降低人工負重搬運所造成之肌肉骨骼傷害風險及重複性動作之暴露。雖製造單位目前未辨識出明顯人因性危害，仍持續透過製程優化與設備改善，提升人員作業環境與工作安全。

研發單位則針對長時間久坐使用電腦造成的頸部、上肩及下背不適，配備可調高度椅子、大螢幕及無線滑鼠，並安排物理治療師進行一對一姿勢調整指導，共有 74 位員工受益。

此外，為強化員工對正確動作與日常活動姿勢之認知，另規劃健康講座，內容涵蓋走路姿勢的科學，從日常鞋款選擇到正確步態與發力方式，累計 70 人次參與，課程滿意度達 97%，顯示相關措施深獲員工肯定。

在日常宣導方面，公司持續透過職場電視牆播放正確坐姿與伸展運動影片，提醒員工於工作中適時調整姿勢並進行活動，提升健康意識與自我照護能力。預計於 2026 年增設桌上型升降桌，進一步推動動靜交替之工作模式，持續優化人因工程與健康職場環境。

⊙ 異常工作負荷促發疾病預防

為防止長時間工作、輪班與高壓環境對員工健康造成影響，新代科技建立異常工作負荷評估機制，適用於全體員工而非僅限於輪班或夜班人員。我們依據「過勞量表」、工作及加班負荷的評估、腦心血管疾病風險預測及健康檢查結果及心情溫度計量表等，辨識可能面臨高風險的員工，提供醫師面對面諮詢，並依風險情況，建議工時管理、醫療追蹤或心理諮商等措施，並定期於職安委員會報告，以降低員工過勞情形。

⊙ 職務遭受不法侵害預防

新代科技致力於保障員工免於職場暴力、職場霸凌、性別歧視及性騷擾等不法侵害，並訂有「職場不法侵害預防計畫」及「職場不法侵害預防計畫管理程序」，設置獨立通報與申訴機制，成立「職場不法侵害申訴處理與調查小組」，以建構安全、友善且相互尊重的工作環境。

為強化預防與辨識能力，公司於新進員工入職訓練及在職教育中納入相關課程，並透過電子公告、內部溝通會議、高階主管書面聲明及不定期宣導，持續傳達職場零容忍政策，提升同仁對職場安全、人權保障及自我保護的認知。若同仁遭遇職場暴力、威嚇、歧視或其他不法侵害行為，可依程序逐級向主管反映、填寫通報表單，或透過公司內部申訴電子信箱及專線提出申訴或檢舉。

相關案件將由公司定期彙整，並依調查小組機制進行審查、調查、追蹤與改善，以確保處理過程之公平、公正及隱私保護，並持續檢視與優化相關制度，降低不法侵害風險，營造職場幸福與友善氛圍。

⊙ 職場不法侵害預防與申訴處理流程



⊙ 母性健康保護

針對懷孕、產後一年及哺乳期女性員工，公司提供專屬健康保護計畫，以減少職場危害對母嬰健康的影響。所有新進員工皆接受母性健康保護相關培訓，並透過電視牆與內部宣導，提醒員工通報管道。當員工通報懷孕狀況後，公司即安排醫護人員進行個人工作危害評估，並提供健康指導。2021-2025 年間，已有 39 位員工參與該計畫，均屬低風險管理等級，無健康危害情形。

⊙ 職業安全衛生教育訓練

新代科技積極推動職業安全衛生教育訓練，以確保所有人員具備必要的賦能知識與技能。公司依據法規辦理並執行各類教育訓練，涵蓋一般人員作業訓練、新進人員培訓、以及專業證照與高風險作業管理。內容包括：

- 一般作業訓練：包含一般勞工在職訓練、新進人員安全教育。
- 專業證照培訓：甲種職業安全衛生業務主管、職業衛生管理師、職業衛生管理員、勞工健康服務護理人員、防火管理人、急救人員及 ISO45001 內部稽核人員等職位，提供專業資格培訓。
- 特殊作業訓練：有機溶劑作業主管等特定高風險職位的安全訓練。
- 緊急事故應變處理：包含自衛消防編組演練，民防訓練等，以提升事故應變能力。

此外，公司針對高風險作業實施作業許可制度，並強化作業檢點，以提升危害預防與安全管理能力。2025 年度累計辦理 50 班次訓練，總參訓達 950 人次，實施成效包括班次與參訓人次大幅增加、不法侵害防範訓練達標率 100%，並於本年度擴大受訓人員範圍，以強化並落實代理人機制，確保各單位關鍵作業時有人可執行安全管理。







⊙ 健康促進活動

為提升同仁對健康議題的重視，公司持續規劃多元健康促進措施，從健康知識傳遞、行為改變到職場環境優化，全面強化員工身心健康支持，逐步形塑健康職場文化。

在健康識能提升方面，2025 年共舉辦 5 場不同主題之健康講座，內容涵蓋生活型態改善與疾病預防等面向，提供科學且具實用性的健康知識，累計 206 人次參與，協助同仁建立正確健康觀念，促進身心平衡。

在實作型健康促進活動方面，另規劃健走挑戰、減重計畫、流感疫苗接種及營養師諮詢等多元活動，累計吸引 391 人次參與。其中，健走挑戰透過日常步行累積方式，同仁累計增加步數達 296,796 公里，等同於環繞臺灣約 239 圈，不僅有效提升身體活動量，也有助於養成規律運動習慣，促進心肺健康與整體身心福祉。減重活動則採分群式設計，依同仁需求區分為減重、減脂及增肌三組，並結合快閃目標設定、運動課程與一對一營養師諮詢，實際達成減重 104.8 公斤、減脂 33.8%、增肌 8 公斤之具體成效。



在健康職場環境建構方面，公司落實全場域禁菸政策，於各出入口設置明確禁菸標示並透過電子公告持續宣導；同時設置全自動隧道式血壓計、體重體脂量測設備，鼓勵員工自主進行健康監測。另每半年定期執行作業環境檢測，並針對高風險作業區推動職業安全專案改善，持續降低職場健康風險。

此外，公司於職場內全面設置自動體外心臟電擊去顫器（AED），並建置完善之運動設施，打造友善且支持性的運動環境，成功取得運動企業認證；同時，於 2025 年健康職場促進自主評核中通過評核並獲合格肯定，顯示公司健康促進與職場安全管理措施已具制度化與實質成效，充分展現企業對員工健康之長期承諾與永續經營理念。



2025 健康促進活動



運動企業認證



2025 年健康職場促進
自主評核合格

⊙ 員工協助方案

新代科技致力於打造健康與具韌性的職場環境，導入 EAP（Employee Assistance Program，員工協助方案），提供員工在面對工作壓力、家庭困擾、人際溝通或個人議題時，能獲得專業且保密的協助。服務涵蓋心理諮詢、壓力管理、家庭關係等，並由第三方專業團隊執行，確保服務品質與信賴感。2025 年 EAP 服務使用次數達 215 次，約每五位員工中即有一位曾使用相關服務，顯示公司所提供之支持資源已逐步被員工認識與運用。



根據近四年 EAP 服務統計顯示，員工最常諮詢的議題為「工作相關」，每年約占總諮詢量六成以上，顯示員工對工作壓力調適、職場溝通與職涯適應之支持需求持續存在；家庭相關議題也呈現逐年上升趨勢，反映員工對家庭關係與生活平衡議題之重視度提升；個人成長與身心健康相關議題雖占比相對較低，惟各年度仍維持穩定諮詢量。新代科技將持續投入資源優化 EAP 服務，透過彈性的諮詢管道（面談、電話、線上諮詢），並結合員工實際需求調整服務內容，深化心理健康支持，打造有韌性且具幸福感的工作環境。



