

# 4 員工關懷

4.1 友善職場

4.2 人才發展

4.3 勞雇關係

4.4 職場安全



## 4.1 友善職場

新漢始終將員工的權益放在首位，致力於提供一個安全、平等、友善的工作環境，使員工能夠充分發揮潛力，共同推動企業的繁榮與發展。新漢承諾塑造一個員工友善平等的工作職場，實行性別平等政策，並營造互相尊重的氛圍，以確保企業穩健發展。此外，新漢設有完整的教育訓練系統，定期舉辦各種訓練課程，以充實員工的專業職能，提高職場競爭力。透明的升遷管道使員工能夠預期未來職涯發展的可能性。新漢亦積極推動良性的勞資溝通，讓員工在勞資會議中自由充分表達意見，資方也會即時回應同仁需求，以達成勞資共識。此外，新漢亦強調職場健康安全重要性，特別加強在職業安全健康方面的管理績效，從而有效地保障員工的身心健康。

### 員工結構

截至 2024 年 12 月 31 日止，新漢（含台灣子公司）員工總數為 1,157 人，其中包括 279 位管理職級人員、878 位一般職級人員；基於科技產業特性與就業市場等要素，管理階層、科技研發及專業技術人員較多為男性，在性別分佈上管理職人員男性占比為 78%，女性占比為 22%；一般職級員工男性占比為 54%，女性占比為 46%；而在年齡分布上，同仁年齡介於 30 歲至 50 歲人員佔全體員工的 65%。同時公司聘用身心障礙人士 9 人及外籍員工 138 人（含外籍工程師及外籍移工，皆為全職員工），非員工工作者共 22 位。

#### ▶ 按性別、地區呈現員工資訊

| 台灣       |     |     |       |
|----------|-----|-----|-------|
| 類別       | 男   | 女   | 合計    |
| 員工數      | 691 | 466 | 1,157 |
| 永久聘雇員工   | 691 | 465 | 1,156 |
| 臨時員工     | 0   | 1   | 1     |
| 無時數保證的員工 | 0   | 0   | 0     |
| 全職員工     | 688 | 465 | 1,153 |
| 兼職員工     | 3   | 1   | 4     |

備註：兼職員工：非全時之員工。臨時員工：定期契約人員。

## ▶ 非員工工作者

|      | 服務範圍<br>(工作類型) | 人數 | 契約條件   |
|------|----------------|----|--------|
| 人力仲介 | 宿舍管理員          | 1  | 透過仲介簽約 |
| 派遣   | 工廠支援           | 18 | 派遣服務簽約 |
| 團膳   | 員工餐廳配膳         | 2  | 團膳合約   |
| 清潔   | 辦公區域清掃         | 1  | 清潔公司派駐 |

## ▶ 員工結構

| 截至 2024/12/31 | 年齡      | 性別 | 人數  | 比例     |
|---------------|---------|----|-----|--------|
| 管理職級員工        | 30 歲以下  | 男  | 0   | 0%     |
|               |         | 女  | 0   | 0%     |
|               |         | 小計 | 0   | 0%     |
|               | 30-50 歲 | 男  | 124 | 10.72% |
|               |         | 女  | 39  | 3.37%  |
|               |         | 小計 | 163 | 14.09% |
|               | 50 歲以上  | 男  | 95  | 8.21%  |
|               |         | 女  | 21  | 1.82%  |
|               |         | 小計 | 116 | 10.03% |
| 一般員工          | 30 歲以下  | 男  | 60  | 5.19%  |
|               |         | 女  | 99  | 8.56%  |
|               |         | 小計 | 159 | 13.74% |
|               | 30-50 歲 | 男  | 336 | 29.04% |
|               |         | 女  | 257 | 22.21% |
|               |         | 小計 | 593 | 51.25% |
|               | 50 歲以上  | 男  | 76  | 6.57%  |
|               |         | 女  | 50  | 4.32%  |
|               |         | 小計 | 126 | 10.89% |

\* 總計百分比 = 各項目 / 員工總人數 1157 人

身心障礙  
人士聘用

|    |   |
|----|---|
| 男  | 7 |
| 女  | 2 |
| 合計 | 9 |

外籍人員  
聘用

|    |     |
|----|-----|
| 男  | 4   |
| 女  | 134 |
| 合計 | 138 |

## 人才招募

新漢在人才招募過程中，包括徵才活動及面試訪談，秉持公平、公正、公開、客觀的態度。公司在求職者面試、聘用、培訓、薪酬、晉升、解聘或退休事務上，不因種族、階級、國籍、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型、勞工代表或以往工會會員身分等因素進行歧視。新漢在人才招募上始終以唯才是用為標準，擇優錄取人才，為公司吸引各領域的優秀人才，共同推動企業發展。2024 年度新進員工比率為 12.7%、離職員工比率為 13.6%。

### ▶ 新進與離職員工數

| 截至 2024/12/31 | 年齡      | 性別 | 人數  | 比例     |
|---------------|---------|----|-----|--------|
| 新進員工          | 30 歲以下  | 男  | 13  | 8.84%  |
|               |         | 女  | 28  | 19.05% |
|               |         | 小計 | 41  | 27.89% |
|               | 30-50 歲 | 男  | 53  | 36.05% |
|               |         | 女  | 42  | 28.57% |
|               |         | 小計 | 95  | 64.63% |
|               | 50 歲以上  | 男  | 11  | 7.48%  |
|               |         | 女  | 0   | 0%     |
|               |         | 小計 | 11  | 7.48%  |
| 離職員工          | 30 歲以下  | 男  | 16  | 10.19% |
|               |         | 女  | 19  | 12.10% |
|               |         | 小計 | 35  | 22.29% |
|               | 30-50 歲 | 男  | 63  | 40.13% |
|               |         | 女  | 43  | 27.39% |
|               |         | 小計 | 106 | 67.52% |
|               | 50 歲以上  | 男  | 15  | 9.55%  |
|               |         | 女  | 1   | 0.64%  |
|               |         | 小計 | 16  | 10.19% |

## 薪酬待遇

新漢的員工敘薪以個人專業能力、服務年資、學經歷為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

### ▶ 2024 基本薪資比率

|            | 男性   | 女性   |
|------------|------|------|
| 超過法定最低薪資倍數 | 1.31 | 1.16 |



## ▶ 男女薪酬比

|      | 2022 |       | 2023 |       | 2024 |       |
|------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 職級   | 男    | 女     | 男    | 女     | 男    | 女     |
| 一般員工 | 1    | 0.687 | 1    | 0.712 | 1    | 0.708 |
| 基層主管 | 1    | 0.952 | 1    | 0.935 | 1    | 0.901 |
| 中階主管 | 1    | 0.945 | 1    | 0.903 | 1    | 0.890 |
| 高階主管 | 1    | 0.951 | 1    | 0.981 | 1    | 0.940 |

1. 以男性同仁平均薪資為分母做計算。
2. 一般員工男女薪酬差異，主要是由於工作內容和所需專業能力的不同。較多的男性員工從事技術性較高的工作，因此薪酬較高，而較多的女性員工從事產品加工作業員的工作，故薪酬相對較低，並非性別歧視。
3. 雖如上所述原因而產生較大的薪酬差異，但本公司會確保在相同工作內容和能力要求下，男女員工會獲得公平的薪酬。

## ▶ 非主管職年薪平均數及中位數

單位：仟元

| 項目                  | 2022    | 2023    | 2024    |
|---------------------|---------|---------|---------|
| 非擔任主管職務之全時員工薪資總額    | 540,476 | 589,406 | 599,948 |
| 非擔任主管職務之全時員工人數      | 757     | 805     | 786     |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」 | 714     | 732     | 763     |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」 | 624     | 640     | 657     |

註：非擔任主管職務係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿6個月等人後之在台僱用員工人數（含本國籍、外國籍），並採平均人數計算。

註：薪資總額係應計基礎，包括本薪、加班費、各項津貼及獎金、員工酬勞等，惟不包含股份基礎給付之費用化估列金額。

註：工廠直接人員占比較高。

## 年度總薪酬比率

組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率為 7.18:1

組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 -2.08:1 => (-0.17372/0.08352)

說明如下：

最高薪酬個人（為公司主要管理階層最高主管）其年度總薪酬 113 年較 112 年減少 -17.372%，主要是因為 113 年獲利不佳故營運獎金發放的比 112 年少。

組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數（為公司一般員工）113 年較 112 年高 8.352%，這顯示即使公司獲利不佳，仍發放獎金或薪酬調整，以表彰員工的努力和貢獻。

## 多元的員工福利

新漢為提高員工工作效率，致力提供豐富的福利措施與舒適辦公環境。透過內外部教育訓練，讓員工不斷充實專業知識和技能。全員投保勞健保和團體保險，讓員工在健康方面得到保障。定期安排特殊作業健康檢查，確保員工身心健康。

此外，新漢提供各種福利津貼，如旅遊、生日/年節/生育/婚喪喜慶禮金及住院慰問金等。舉辦多元活動，如年終尾牙、競賽、績優員工表揚等，增強員工凝聚力。同時，設立員工餐廳提供美味多樣的團膳，讓員工享受優質用餐體驗。

新漢亦成立福利委員會，協助同仁申請社團成立、規劃休閒活動，增進同仁間向心力。此外，設有健康活力館，包括健身房和韻律教室，讓員工有更多運動空間，舒緩工作壓力。

## 員工福利項目

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <b>醫療保險</b><br>勞工保險、全民健保、團體保險、商務旅行平安保險，全方位的保障。 | <b>健康檢查</b><br>定期員工健康檢查，確保員工健康。            | <b>臨場服務</b><br>特約醫護人員臨場健康服務，進行健康照護、提供健康諮詢、健康促進。   | <b>按摩小站</b><br>聘用視障按摩師，提供肩頸紓壓按摩服務。             |
| <b>吃的健康</b><br>設立員工餐廳，提供團膳服務並補助餐費。             | <b>教育訓練</b><br>提供內部/外部教育訓練機會。              | <b>社團補助</b><br>鼓勵員工自組社團，並提供經費補助。                  | <b>活動舉辦</b><br>員工旅遊、電影欣賞、年終尾牙、績優同仁表揚活動，調劑員工身心。 |
| <b>獎金福利</b><br>節金、年終獎金、營運獎金，改善員工生活。            | <b>福利津貼</b><br>旅遊補助、生日/年節/生育/婚喪喜慶禮金、住院慰問金。 | <b>母性保護</b><br>設置哺（集）乳室與托兒設施措施。                   | <b>NEX Cafe</b><br>附設咖啡廳，提供咖啡。                 |
| <b>健康活力館</b><br>健身房及韻律教室提供同仁更多運動空間。            |  | <b>其他福利</b><br>透過與其他廠商之合作，提供員工更多食、衣、住、行等生活上之優惠訊息。 |  |

## ▶ 健康檢查



## ▶ 健康活力館、社團



## ▶ 哺乳室



## ▶ 按摩小站



## ▶ NEX Cafe



## ▶ 尾牙活動



## ▶ 久任員工頒獎





## ▶ 員工旅遊



## 育嬰假規劃

新漢了解現代職場員工在平衡工作與家庭方面的需求，提供員工從懷孕、生產、養育等三階段全方位照護，確保員工與其家庭可以獲得適當照料。因此在符合台灣法規規定下，提供同仁育嬰照顧假，以便能夠全職照顧新生兒或年幼的孩子，但其職位在回歸工作時得以保留，並且不會因育嬰留職停薪而丟失工作機會，近年來也有男性也希望在家庭生活中扮演更積極的角色，參與孩子的成長過程，希望能夠與伴侶共同承擔育兒責任，建立更加親密的家庭關係，也有男性同仁申請育嬰照顧假。推動親職性別平權，支持員工在照顧新生兒的重要時期，有助於員工維持家庭的穩定與和諧，並保留優秀的員工，減少人才流失。



### 懷孕

- 有新產檢假 7 日
- 懷孕期間須安胎休養者
- 由特約護理人員，指導健康衛教及保護措施



### 生育

- 產假 8 星期
- 職工福利委員會提供生育禮金
- 分娩後 1 年內持續由特約護理人員，指導健康衛教及保護措施



### 哺乳

- 設置哺（集）乳室
- 並給予哺（集）乳時間



### 育兒

- 育嬰假
- 與托兒服務機構簽約辦理托兒服務，提供員工優惠折扣方式，協助員工兼顧工作與子女照顧責任



### 家庭照顧

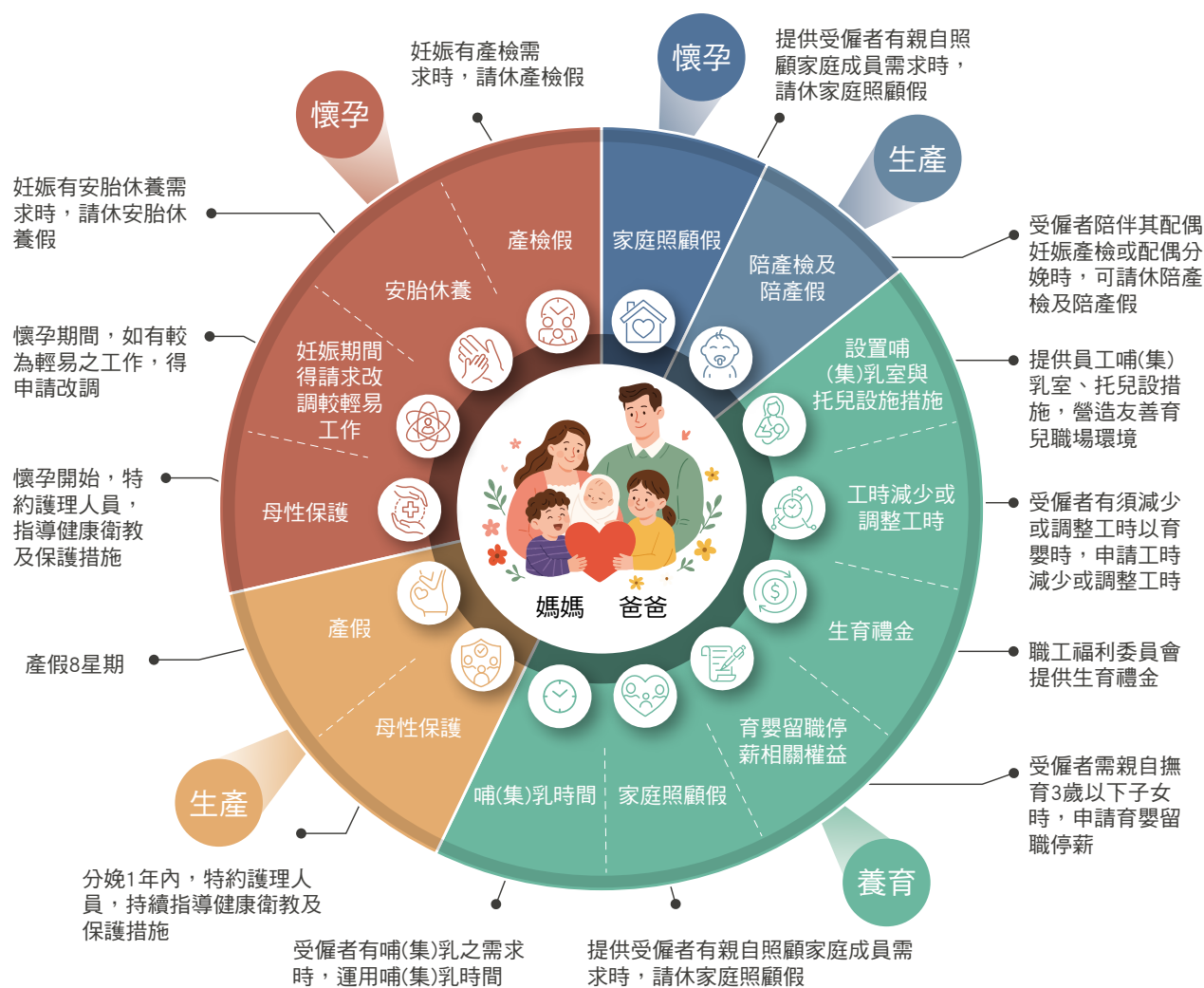
- 彈性調整工時
- 家庭照顧假



### 親職性別平權

- 男性陪伴配偶有薪陪產檢及陪產假 7 日
- 男性哺（集）乳時間
- 男性育嬰假
- 家庭照顧假
- 彈性調整工時





| 項目         | 性別 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------|----|------|------|------|
| 實際申請資格人數   | 男  | 2    | 4    | 2    |
|            | 女  | 2    | 1    | 8    |
|            | 總數 | 4    | 5    | 10   |
| 應復職人數 (A)  | 男  | 2    | 3    | 3    |
|            | 女  | 5    | 3    | 6    |
|            | 總數 | 7    | 6    | 9    |
| 實際復職人數 (B) | 男  | 1    | 3    | 3    |
|            | 女  | 4    | 3    | 3    |
|            | 總數 | 5    | 6    | 6    |
| 復職率 (B/A)  | 男  | 50%  | 100% | 100% |
|            | 女  | 80%  | 100% | 50%  |
|            | 總數 | 71%  | 100% | 67%  |

註：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) \* 100%。

## 退休規劃

### 舊制

新漢於 110 年依據勞工退休金條例第 11 條第 3 項規定經勞資雙方同意，並經新漢勞工退休金監督委員會決議通過，結清舊制工作年資之勞工，結清金已從臺灣銀行信託部之勞工退休準備金項專戶下給付，共計新台幣 11,758 仟元。

提前發放退休金並維持員工原有工作權力，也是企業社會責任中，相當重要的一環，更是企業在法令之外所給予員工的有感福利。

公司有宣導可以將此一結清金額，轉存入新制勞退基金專戶。轉存入個人專戶，不僅可以讓未來退休後的經濟生活更穩健，更可以在結清的當年度，免除退職所得稅的課徵。

### 新制

新漢、台灣區及海外子公司自 2015 年 7 月 1 日起，依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司及國內子公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。2024 年度本公司依上開退休金辦法認列之退休金成本為 47,917 仟元。

## 4.2 人才發展

### 人才培育

新漢深知人才是企業持續發展的基石，因此非常重視員工的教育與培訓，也積極建立了一個有利於人才成長與發展的企業環境，讓員工能夠專注於提升自己的專業技能和競爭力。新漢根據不同職務類別，組織各種內外部訓練課程，並依據員工技能需求進行安排。

新漢每年都會制定教育訓練計劃，並編列預算以確保員工能夠持續學習和成長。此外，新漢還會根據年度策略和各部门的需求，制定相應的教育訓練計劃。新漢在職培訓主要分為內部訓練和外部訓練。內部訓練包括各部门根據實際業務需要安排的專業技能培訓，以及技術研討會等。外部訓練則包括參加顧問公司、訓練機構或政府和工商團體舉辦的專業課程。

在新漢的教育訓練體系中，新進員工會接受公司規章制度和職業安全知識的宣導，隨後所屬部門會對新員工進行專業培訓。公司鼓勵員工在業務範圍內進修專業課程，以助其持續成長。各部门每年會根據自身需求制定教育訓練計劃並付諸實施。內部培訓和外部培訓可以確保員工的專業技能得到及時更新，並為個人職涯規劃提供依據。

近年來，教育訓練多元化趨勢日益明顯，為了讓員工接觸到更多不同領域的知識，新漢也鼓勵員工參加外部機構舉辦的語言課程、社交溝通課程等。新漢希望通過多元化的學習管道，讓員工在各自領域取得更高的成就，並不斷提升自我價值。

#### ▶ 員工教育訓練時數

單位：小時

| 職級          | 男       | 女        | 合計時數      | 合計平均時數 |
|-------------|---------|----------|-----------|--------|
| 主管職 _ 高階    | 916     | 109.5    | 1,025.5   | 10.57  |
| 主管職 _ 中階    | 1,145   | 371.5    | 1,516.5   | 8.62   |
| 主管職 _ 基層    | 429.5   | 92.5     | 522       | 16.84  |
| 一般員工 _ 間接人員 | 2,570   | 1,508    | 4,078     | 5.62   |
| 一般員工 _ 直接人員 | 2,946   | 5,628.13 | 8,574.13  | 27.31  |
| 合計時數        | 8,006.5 | 7,709.63 | 15,716.13 | 11.69  |
| 男 / 女平均時數   | 9.97    | 14.25    | -         | -      |

註 1: 主管職 (含代理): 高階為處級 (含) 以上, 中階為經理級、副理級, 基層為課、組級。

註 2: 一般員工: 依工作性質分為間接人員與直接人員。

註 3: 教育訓練時數包含海外地區, 內訓及外訓。



▶ 各類別訓練時數及人次

| 類別 / 年次 |      | 2022    | 2023    | 2024      |
|---------|------|---------|---------|-----------|
| 新進人員訓練  | 參與人次 | 396     | 351     | 149       |
|         | 總時數  | 1,742.5 | 1,511   | 1,016.5   |
| 專業別訓練   | 參與人次 | 7,897   | 8,369   | 8,755     |
|         | 總時數  | 8,379   | 9,490.5 | 10,433.38 |
| 管理職能訓練  | 參與人次 | 15      | 33      | 69        |
|         | 總時數  | 30      | 264     | 300       |
| 通識課程訓練  | 參與人次 | 699     | 596     | 2,025     |
|         | 總時數  | 1,199   | 1,018.5 | 2,092     |

績效評核

在新漢的管理理念中，績效考核不僅是評估員工工作表現的工具，更是激勵員工自我提升和達成目標的關鍵方式。我們認為績效考核能幫助員工明確自己的成長方向，瞭解自己在工作中的優點和不足之處。透過績效考核結果的反饋，員工能夠找到改進的空間，並獲得機會進一步提升自己的專業技能和競爭力。同時，績效考核結果還可以作為公司決策層制定人才培訓和晉升政策的重要依據，進一步促使員工努力成長。

新漢的績效考核制度強調公平與公正原則，旨在確保每位員工的努力都能得到應有的回報。新漢制定了一套完善的績效評估標準和流程，以便對員工的工作表現作出客觀、公正的評價。這套制度涵蓋了各個層面的指標，包括工作成果、專業技能、團隊合作、創新能力等，力求全面評估員工的表現。

此外，新漢為確保績效考核的公平公正，定期對評估標準和流程進行檢討與調整。公司也鼓勵員工在評估過程中提出意見和建議，以確保評估制度能夠不斷完善，更好地服務於員工的成長與發展。

▶ 2024 年績效評估

| 項目   | 男性   |        |        | 女性   |        |        | 小計    |        |        |
|------|------|--------|--------|------|--------|--------|-------|--------|--------|
|      | 員工總數 | 接受檢視人數 | 佔比     | 員工總數 | 接受檢視人數 | 佔比     | 員工總數  | 接受檢視人數 | 佔比     |
| 主管職  | 221  | 215    | 97.29% | 58   | 57     | 98.28% | 279   | 272    | 97.49% |
| 非主管職 | 474  | 446    | 94.09% | 414  | 266    | 64.25% | 888   | 712    | 80.18% |
| 小計   | 803  | 661    | 82.32% | 541  | 323    | 59.70% | 1,168 | 984    | 84.25% |

備註：1. 接受檢視人數不包含董事長、移工、到職未滿 3 個月之新進員工，故佔比未達 100%。  
2. 參與 1 次（含）以上績效評核者即納入接受檢視人數計算。

## 4.3 勞雇關係

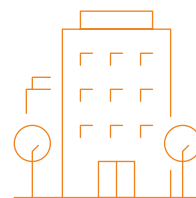
### 人權維護

新漢為善盡企業社會責任，保障員工及各利害關係人之基本人權，參考國際人權法典（International Bill of Rights）與國際勞工組織「國際勞動標準」（ILO International Labor standards）「聯合國工商業與人權指導原則」（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）等國際公認之人權標準，制訂本公司人權政策，以充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重所有員工，亦期許我們的供應商及合作夥伴齊心協力，共同實現人權政策之內涵。

新漢依循「RBA 負責任商業聯盟行為準則」之精神，重視員工、尊重人權，創造沒有性別歧視、開放、以及平等之職場生態。已於 2025 年進行供應商自我評估問卷（Self-Assessment Questionnaire）執行與管理，評估範圍涵蓋勞工權益、職業安全、環境保護、道德規範及管理體系等面向，預計第四季完成評估。

#### 本公司承諾

- 一、在企業影響所及的範圍內，支持並尊重國際人權
- 二、恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規
- 三、杜絕任何侵犯及違反人權的行為
- 四、以實際行動體現本公司尊重與保護人權之責任
- 五、致力將人權之原則與精神融入企業之價值及文化



### 人權宣示

#### 一、職場健康與安全

建構安全衛生環境，降低職場安全衛生風險，並以零職災為目標。

#### 二、多元包容性與平等機會

提倡多元共融的新職場文化，廣納不同背景的族群，尊重且保有每個人的差異性，提升個人獨特性所能帶來的價值，最終達到職場平權。

### 三、不歧視

秉持公開、公平的原則，不因個人「種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分」而有差別待遇。

### 四、禁止強迫勞動

尊重個人選擇職業之自由，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。

### 五、禁用童工

保障兒童身心發展，不聘僱童工。

### 六、協助員工維持身心健康與工作生活平衡

打造友善職場，關懷員工身心健康，提供員工休閒旅遊補助，促進員工身心健康，達成工作與生活平衡。

### ▶ 人權政策與具體管理方案

| 人權政策              | 具體管理方案  |
|-------------------|---|
| 職場健康與安全           | ISO 14001(環境管理系統)、ISO 45001(職業安全衛生管理系統)取得第三方認證，積極推動節能減碳、防止災害、預防污染等改善活動，合理確保可提供安全之工作環境。                            |
|                   | 依法令規範提供安全與健康之工作環境，成立職業安全衛生專責單位與委員會組織，定期員工健康檢查，特約專業醫護人員提供健康服務，定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。 |
|                   | 保護承攬人工作安全，交付承攬時，善盡危害告知及督促。  |
| 多元包容性與平等機會        | 打造多元及包容的職場，廣納不同背景的族群，尊重且保有每個人的差異性，每位成員都可以被公平與尊重的對待，所有員工都有公平性的學習和資源以及公平的薪酬條件和晉升發展機會。                               |
| 杜絕不法歧視            | 於聘用、薪酬福利、培訓機會、升遷、解職或退休等勞動權益事項上，對於職工及求職者不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、星座、血型等因素為由而有不公平的對待。  |
| 禁止強迫勞動            | 不以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。<br>勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，不強制其工作。<br>不扣留或侵佔員工身分證件、存款簿、印章、護照、居留證件或財物。          |
| 禁用童工              | 僱用標準符合當地法規最低年齡限制。   |
| 協助員工維持身心健康與工作生活平衡 | 公司提供場地或贊助經費，鼓勵員工參與健康活動，員工自組社團，透過社團活動凝聚同仁的情感。  |
|                   | 公司設置韻律室及健身房並提供設備，供員工工作之餘使用。   |
|                   | 公司每年贊助經費，鼓勵部門主管與員工透過聚餐交流活動凝聚同仁的情感。  |
|                   | 舉辦尾牙、電影欣賞及公司旅遊等活動調劑員工身心與凝聚向心力。  |



## ▶ 人權風險管理與減緩措施

| 議題鑑別   | 關注對象     | 目標管理                  | 管理及風險減緩措施  | 成效  |
|--------|----------|-----------------------|--|---|
| 多元包容性  | 身心障礙員工   | 足額進用身心障礙員工            | 遵循身心障礙者權益保障法令規定，足額進用身心障礙員工   | 足額進用身心障礙員工 9 人。   |
|        | 原住民員工    | 保障原住民族工作權             | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵循政府採購法得標之廠商於履約期間僱用足額原住民。未達標準時，向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金</li> <li>原住民員工歲時祭儀期間，給予歲時祭儀假</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>目前進用原住民族員 3 人，未達標準時，向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。</li> <li>給予原住民族歲時祭儀假。</li> </ul> |
|        | 外籍員工     | 廣納不同背景的族群員工，激發創意      | 尊重多元性、公平和包容性的文化  | 不同族群的員工，包括越南 103 人、菲律賓 31 人、馬來西亞 2 人、俄羅斯 1 人及英國 1 人。  |
| 性別工作平等 | 求職者或受僱者  | 消除性別歧視、促進性別地位實質平等     | <ul style="list-style-type: none"> <li>招募廣告的文宣及圖像保持性別中立，沒有性別歧視的字眼</li> <li>舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇</li> <li>同工同酬</li> <li>工作規則、勞動契約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。</li> </ul>               | 女性經理人 5 人。<br>本年度無違反性別歧視之案件。  |
| 母性保護   | 女性員工     | 使女性員工能安心妊娠、分娩及哺（集）乳小孩 | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵循勞動法令、性別工作平等、女性勞工母性健康保護等法令規定</li> <li>法令規定給予生理假、產檢假、安胎假、產假及育嬰留停申請</li> <li>提供適當之托兒措施，設置哺（集）乳室，另給哺（集）乳時間</li> </ul>   | 本年度無違反母性保護之案件。  |
| 僱用童工   | 求職者及新進員工 | 無僱用童工                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>禁止僱用未滿 16 歲者</li> <li>招募錄用前檢核履歷表與實際年齡，另於報到時覆核身分證件</li> </ul>  | 本年度無僱用童工之情事。  |
| 強迫勞動   | 所有員工     | 不使用任何非自願的勞動力          | <ul style="list-style-type: none"> <li>不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動</li> <li>不與勞工為最低服務年限之約定</li> <li>遵守就業服務法相關規範，誠實揭示招募廣告，不留置員工或求職者之身分文件，亦不扣留財物或收取保證金。</li> <li>調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合法令調動五大原則</li> <li>移工不需負擔聘僱相關費用</li> </ul> | 自 2024 年 7 月 1 日起執行移工零付費政策。<br>本年度無違反強迫勞動之案件。   |

| 議題鑑別   | 關注對象    | 目標管理                         | 管理及風險減緩措施  | 成效  |
|--------|---------|------------------------------|--|---|
| 性騷擾    | 受僱者或求職者 | 無性騷擾案件                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示</li> <li>成立性騷擾申訴處理委員會，公正處理相關案件</li> <li>提供性騷擾申訴專線電話及電子信箱</li> <li>知悉性騷擾之情形時，立即採取有效之糾正及補救措施</li> </ul>  | 職場性騷擾防治課程訓練 907 人次。<br>本年度未發生性騷擾事件。   |
| 職場不法侵害 | 所有員工    | 無職場不法侵害事件                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>制訂「執行職務遭受不法侵害預防計畫」</li> <li>公開宣示本公司「預防職場不法侵害之書面聲明」</li> <li>加強宣導危害預防教育訓練</li> <li>強化作業場所環境的規劃</li> <li>提供必要保護措施</li> <li>建立職場不法侵害事件通報及處理流程</li> <li>提供申訴專線電話及電子信箱</li> <li>協助受害者安置，並轉介醫護人員追蹤關懷</li> </ul>                   | 職場不法侵害防治課程訓練 862 人次。<br>本年度未發生執行職務遭受職場不法侵害事件。   |
| 職業安全管理 | 所有員工    | 防止職業災害，保障工作者安全及健康，建構安全之工作環境  | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵循職業安全衛生相關法令規定</li> <li>製訂職業安全管理規章、職業安全衛生管理計畫</li> <li>定期實施作業環境監測檢定</li> <li>工作場所發生職業災害，即採取必要之急救、搶救等措施</li> <li>定期實施安全衛生教育訓練和宣導安全逃生知識，提高員工危害辨識意識</li> </ul>   | 「ISO 45001」國際職業安全衛生管理系統，通過 TÜV 第三方驗證。<br>定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測。<br>定期實施勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識。 |
| 員工健康管理 | 所有員工    | 落實員工健康保護                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵循職業安全衛生相關法令規定</li> <li>定期辦理員工健康檢查</li> <li>特約專業醫護人員提供健康服務</li> <li>辦理健康檢查結果分析與評估、適性選工、配工、高風險勞工評估及個案管理、母性健康保護及工作相關疾病預防</li> </ul>   | 2024 年 4 月完成辦理員工健康檢查。<br>醫護人員臨場服務頻率符合法令要求。  |
| 超時工作   | 所有員工    | 正常工作時間及延長工時之規定符合法令           | <ul style="list-style-type: none"> <li>妥善人力規劃，必要時在符合法令前提下使用派遣人力或僱用職務代理人</li> <li>遵循勞動法令規定，並明訂於工作規則及相關規章</li> <li>持續宣導公司正常工作時間及延長工時之規定</li> <li>透過出勤及加班管理系統，確實記載員工出勤時間及加班意思表示，並提醒員工下班時間及延長工作時間之規定</li> <li>為防止工作者過勞之發生，訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」妥為規劃並採取必要之安全措施。</li> </ul> | 延長工作時間未超過法令規定。<br>延長工作時間依規定加給工資或補休。   |
| 勞資爭議   | 所有員工    | 致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異 | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵循勞動法令規定，並明定於工作規則及相關規章</li> <li>提供多元開放溝通管道</li> <li>定期辦理勞資會議，妥善與員工溝通，確保勞資對話暢通</li> </ul>  | 每 3 個月舉辦一次定期性勞資會議。<br>2024 年度共召開四次勞資會議。   |

## 移工零付費政策

新漢致力維護員工基本人權，遵守國際勞工組織、國際移民組織以及各項國際公約與國內勞動基準法等相關適用法規，為維護國際移民勞工（簡稱移工）勞動權益，新漢於 2024 年完成簽署「移工零付費政策承諾聲明」，自 2024 年 7 月 1 日起執行移工零付費政策，移工將不需負擔聘僱相關費用，包括醫療費用、培訓費用、仲介費用等，本政策執行後預計對移工留任與人力穩定有極大助益。

2024 年度移工零付費政策，共返還移工人次：106 人，返還費用新臺幣 13,076,240 元

### ▶ 2024 年度負擔聘僱相關費用

|         |           |                |
|---------|-----------|----------------|
| 國外引進招募費 | 16,429    | （美金）；共 13 人    |
| 國內仲介服務費 | 1,105,863 | （新台幣）；共 695 人次 |
| 入境體檢費   | 19,500    | （新台幣）；共 13 人   |
| 定期體檢費   | 79,500    | （新台幣）；共 53 人   |
| 居留證延展費  | 86,000    | （新台幣）；共 34 人   |
| 離境機票費   | 36,200    | （新台幣）；共 4 人    |

## 勞資溝通

新漢非常重視員工與管理層之間的交流與合作，認為良好的勞資關係對企業的發展至關重要。我們深知有效的勞資溝通能夠幫助員工更好地了解公司的經營狀況、市場趨勢和業務目標，同時讓管理層及時瞭解員工的需求和工作環境，在建立和諧職場基礎上提供強而有力的支持。

新漢嚴格遵守各地的勞動法規，確保人事管理政策符合當地法律要求。新漢雖無與其他工作團體簽署團體協約，但為了維護勞資雙方的權益，新漢每一季定期舉行勞資會議，不僅向員工報告公司的經營狀況，也與同仁一同參與討論勞動條件、福利等相關議題，增進勞資雙方關係。勞資會議中勞方代表共 5 位，資方代表共 5 位，其勞資協議之結果，全體員工同仁（100%）均能受其保障。此外，同仁若對於公司有任何建議、疑慮都可以透過勞資會議、部門例行性常會、員工申訴專線、或管理審查會議等各式溝通管道來反應，新漢也確保同仁意見回饋都能得到有效回應。也因為有這樣暢通無阻的環境機制，才能有效助於企業和員工之間建立互信，並為雙方提供一個平台，讓員工能夠表達自己的意見和需求，爭取更好的工作條件，進一步提高員工的工作滿意度。



新漢亦尊重員工的集體協商權及參加集會的權利。絕不干涉員工自由結社之自由。此外，新漢遵循相關主管機構的規定，無論是員工的離職、裁員或退休等情況，都會根據員工的工作年資提前預告。預告期按照勞動法的規定進行，但如果有特殊情況，則在雙方協商達成一致後，按照協商結果進行操作。若面臨重大營運變化或勞動條件改變時，將召集勞資會議進行協商與溝通，並根據主管機關規定的預告期通知員工，確保員工的權益不受影響。

## 負面事件補救措施

若公司面臨重大負面衝擊事件時（如違反誠信經營、貪腐、重大環境污染、人權迫害等事件），新漢將立即啟動內部調查，授權相關單位，釐清事件的真相，確定責任歸屬，並採取必要的改善措施以防止類似事件再次發生。公司會制定明確的修正措施，以解決負面事件引起的問題，包括後續內部流程改善、強化監控機制、辦法與規章的修訂等。此外向所有受影響之利益相關者，如投資者、客戶、員工等說明後續處理狀況，以恢復信任和維護商譽。

### 申訴管道

申訴專線：（02）8226-7786#1105

員工申訴信箱：hr@nexcom.com.tw



## 4.4 職場安全

### 職業安全衛生管理系統

新漢非常重視員工的職業安全，並深知一個安全的工作環境對員工和企業的成功至關重要。因此，新漢致力於建立和完善職業安全管理系統，以確保員工在工作時充分受到保護，並降低潛在的安全風險。新漢於 2013 年 12 月通過 OHSAS 18001:2007 職業安全衛生管理系統並於 2019 年改版為 ISO 45001:2018，建立環安衛管理制度（ESH）。本公司職業安全衛生管理系統由合格人員每年進行內部稽核，每年均接受第三方公正機構外部稽核，涵蓋範圍包含全體工作者及入廠施工之承攬商。

### 職業安全衛生委員會組織

新漢依據職業安全衛生法規，成立職業安全衛生委員會，每季開會 1 次，勞工代表佔整體委員比例 50~57%，審議職業安全衛生管理系統相關之外部及內部議題的變更、法規鑑別、職業安全衛生政策和職業安全衛生目標的達成程度、職業安全衛生績效之資訊 - 職災、作業環境監測檢討。其他工作者若有意見時可直接反應給業務主辦單位主管，議題蒐集後於會中進行提案討論合議。若發生人員或設備的事故，部門負責人需作出說明並提出矯正措施，以達到反省與改進的目的，避免問題再度發生。另外，公司內的員工可隨時透過電話、電子郵件等途徑向職安衛人員或勞工代表提出安全衛生相關建議，相關人員將迅速進行交流與討論。

### 環安衛政策

- 符合法規要求 - 遵守所有相關環安衛法規要求，進行環安衛法令查核與執行。
- 持續環安衛改善 - 積極改善製程與工作環境，並降低製程環境污染及安全衛生風險。
- 促進健康安全 - 加強作業管理與人員訓練，以防止職業傷害與疾病發生。
- 使用環保材料 - 秉持使用低污染之原物料，減少環境衝擊。
- 資源節約使用 - 善用可用資源，避免資源浪費，減少廢棄物產生。
- 強化溝通諮詢 - 加強與同仁及利害相關者的溝通，建立傳達政策及相關訊息的管道，並給予適切的回應。

## 危害鑑別與事故調查

新漢每年定期進行危害辨識及風險評估，並依評分之風險等級規劃相關改善措施，降低作業危害風險及提升工作場所安全。2024 年已完成物理、化學、生物、人因與社會心理相關風險危害鑑別，主要為各項管理程序及作業規定執行調整，針對職業災害及意外事故的發生，皆有完善的應對措施，依據公司制訂之【事件調查管理程序】進行事件分級並啟動相對應之調查程序，同時展開矯正措施，避免後續有相同事故發生。

## 重大危害風險採取因應措施

提高人員危害風險意識、落實風險評鑑、全員參與及緊急應變演練，是預防重大危害風險發生之不二法門，藉由每年辦理風險評鑑，針對重大風險項目或作業擬定對應辦法，每季召開安全衛生委員會議，勞資雙方共同審議職業安全衛生相關議題，事先發現危害風險端倪，立即進行改正，進行緊急應變演練，降低風險發生機會，避免緊急事件發生時不知所措，營造一個勞資雙贏工作環境。經 2024 年鑑別後的重大危害風險共 23 項，皆依據管理程序進行管制。

## 2024 年職業安全衛生管理方案

### （1）管理服務處 - 安全防護方案

目標：全廠區更換內部延長線，有效降低延長線使用風險

現行公司內部延長線使用狀況混亂，包括個人座位上使用過多電器設備，實驗室之測試區使用的負載不一；延長線使用年限已久等問題。

#### • 改善方式：

1. 進行使用需求調查，訂製符合標準的延長線。
2. 進行全面更換。
3. 定期檢查與維護。

#### • 改善成果：

更換延長線後，有效降低使用風險。





## （2）三民廠 - 人因工程改善方案

目標：降低 SMT AOI 檢查作業人員目視比例達 60%

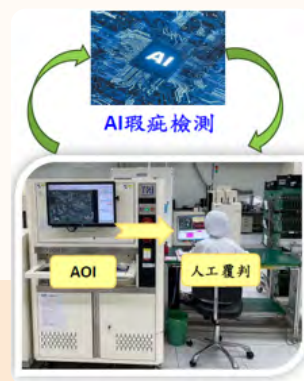
目前每條線編制 1 位操機檢驗人員，6 條線需編制 6 位檢驗人員，預期導入 AI 輔助 AOI 影像檢測，可減少人員重複動作。

### • 改善方式：

1. 規劃 SMT AOI 設備導入 AI 輔助系統判定，減少人員目視檢查比例。
2. 作業人員教育訓練。
3. 定期保養維修與調整。

### • 改善成果：

AI 系統輔助人員目檢可達 65%，目標達成。



## （3）華亞廠 - 室內溫度改善方案

目標：降低機板廠維修區室內溫度達 10%，提升空氣對流

測試及維修區因離空調出風口較遠風量不足，加上測試時機板產生大量熱源，夏天時環境溫度達 30 度，員工穿著靜電衣不透氣體感溫度會超過 30 度，將評估新增 4 台分離式冷氣降低環境溫度。

### • 改善方式：

1. 規劃裝設空調設備，增加空氣快速對流。
2. 定期追蹤改善後溫度變化。
3. 定期檢查與維護。

### • 改善成果：

經確認後，改善前室溫 30 度，改善後 25.6 度。  
降低達 14.7%，目標達成。



## 事故調查

新漢充分認知事故調查在職業安全管理中的重要性，並將其視為提升安全水平的關鍵環節。事故調查不僅有助於找出事故的根本原因，防止類似事故的再次發生，同時也是公司持續改進職業安全管理體系的重要手段。

新漢建立了一套完整的事故調查流程，包括事故報告、事故調查、原因分析、糾正措施制定、以及監督和評估。在事故發生後，公司迅速組織專門調查小組，對事故進行深入調查，找出事故的直接原因、間接原因和潛在原因，並將事故加入日後宣導及安衛訓練教材中，以避免類似事件的再次發生。

## 職業健康安全活動

依據勞工健康保護規則，新漢設置特約醫護人員，定期進行臨場訪視，執行項目：健康指導、心血管疾病風險分級、成人血壓分級、BMI 分級、代謝症候群、三高族群等關懷與確認，公司配置足量急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，且有專人管理定期更新補充急救箱內物品。新漢的員工皆享有定期舉辦的一般及特殊健康檢查，特約醫護人員會依據健康檢查結果，進行後續健康管理規劃。此外，依循職業安全衛生法基本精神保持無重大職業災害，並減少虛驚事件的發生，持續邁向職場零職災，加強健康管理，以健康檢查為基礎，追蹤高度風險群，保持員工身心健康，建立健康職場環境。已執行成果如下：

- 1. 內部環境評估和檢點：**內部作業場所和周邊環境做評估和檢點、危害辨識及風險評估、透過適性配工與工作設計檢點及安全衛生教育訓練，使員工了解作業環境周邊潛藏之危害因子、應配戴防護具，預防職業傷害或職業病發生。
- 2. 醫師及護理人員臨場服務：**新漢重視每位員工之身心健康狀態，特約醫師及護理人員辦理臨場服務業務，提供同仁健康關懷及執行健康促進計畫，持續關懷員工身體及心理健康，朝永續職場方向努力。

### ▶ 2024 年執行臨場服務場次（每場次 2 小時）及臨場健康關懷人次

| 地點     | 醫師臨場頻率    | 護理師臨場頻率    | 合計臨場健康關懷人次<br>(年) |
|--------|-----------|------------|-------------------|
| 新漢中和總部 | 6 場次 / 年  | 6 場次 / 月   | 271               |
| 新漢三民廠  | 6 場次 / 年  | 6 場次 / 月   | 160               |
| 新漢華亞廠  | 6 場次 / 年  | 6 場次 / 月   | 135               |
| 合計     | 18 場次 / 年 | 216 場次 / 年 | 566               |

- 3. 職場不法侵害預防：**已公告職場不法侵害聲明並持續宣導，絕不容忍任何職場不法侵害之行為，加以行為規範，並列入員工訓練必要項目，使員工確實了解相關預防及相關保護措施。
- 4. 母性健康保護：**透過特約醫師及護理師臨場服務時間，安排已通報之妊娠中及產後一年內哺乳期之女性員工進行面談，了解其工作安排現況是否符合母性保護要求，確保員工了解母性健康保護相關措施，經評估後會同職安、人資，提出適性配工建議，確保能達到保護妊娠及產後一年內哺乳女性員工身心健康之目的。
- 5. 人因性危害預防：**辦公室和實驗室潛藏著較易疏忽的人因性危害因子，透過臨場服務時段，醫師及護理師分析健康檢查報告異常或對有肌肉骨骼傷病危害風險之同仁進行訪談，由同仁填寫肌肉骨骼症狀調查表（NMQ）進行評估，了解員工個人身體各部位疼痛尺度程度，針對高風險群的工作型態追蹤了解與工作的相關度，進而檢討改善或協助員工進行工作調整。
- 6. 異常工作負荷預防：**藉由相關問卷量表瞭解員工身體和心理的異常狀態，加上 10 年心血管疾病促發機率數據彙整，區分風險等級，找出高風險群員工，醫護人員加以衛教及輔導，減少疾病促發的可能性。
- 7. 實施年度健康檢查：**新漢每年均優於法規公司付費提供員工進行健康檢查，藉由年度健康檢查執行，瞭解員工身體的實際狀態，找出員工異常項目根源及與工作的相關性，尤其是心血管疾病促發危害因子的辨識為首要，對於三高（高血壓、高血脂、高血糖）族群員工列入臨場健康服務關懷族群，提供健康關懷及指導，持續進行追蹤管理，做好員工健康管理。
- 8. 中高齡及高齡工作者職場工作安全：**為鼓勵世代合作與經驗傳承，建構友善作業環境，因應中高齡及高齡工作者於職場工作可能潛藏之危害預防，於不法侵害預防、人因性危害預防及異常工作負荷促發疾病預防的同時，針對其中高風險群之中高齡與高齡工作者，對其工作場所及個人健康做風險評估，執行健康管理及異常項目追蹤，以工作適能指數評估在工作上的安全性與適性評估，配合健康臨場醫護人員的輔導及改善，務必達到中高齡及高齡工作者身心健康及工作安全。
- 9. 確保實驗室及生產線工作環境安全：**實驗室及生產線潛藏各種安全及健康危害風險，焊錫、有機溶劑、SMT、切板機作業均存在可能發生危害之風險，為降低職業傷害及職業病可能，每半年執行一次勞工作業環境監測，對散佈於工作環境的物理性或化學性危害進行追蹤，確保作業環境符合法定容許濃度標準，為降低危害因子的威脅，提供充足防護具，使於存在風險可能環境作業之員工，配戴合格防護用具，以確保員工作業安全與健康，2024 年全年度作業環境監測結果均符合法規標準。

## 安全衛生教育訓練

新漢安全與衛生目標為『符合法規要求、持續環安衛改善、促進健康安全、使用環保材料、資源節約使用及強化溝通諮詢』。為了建立安全文化及加強員工安全意識，職業安全衛生室不定期製作安全衛生宣導文件進行佈達，包含意外事故調查。另外定期的也會舉辦與工作相關的內部或外部安全衛生訓練，以及緊急應變演練，包含消防演練及有機溶劑安全防護演練。內訓部分由本公司指派專業講師授課，外訓部分則以公費派訓，以測驗、實作或取得結訓證書方式確認其成效。緊急應變演練則安排相關人員進行演練。

### ▶ 職業安全訓練（外部）

| 訓練類別           | 班次 | 訓練人數 | 訓練時數 | 總訓練時數 |
|----------------|----|------|------|-------|
| 職業安全衛生業務主管在職訓練 | 3  | 3    | 6    | 18    |
| 職業安全衛生管理人員在職訓練 | 3  | 3    | 12   | 36    |
| 輻射防護人員在職訓練     | 2  | 5    | 3    | 15    |
| 堆高機操作人員在職訓練    | 2  | 3    | 3    | 9     |
| 急救人員在職訓練       | 8  | 9    | 3    | 27    |
| 防火管理人員在職訓練（初訓） | 1  | 1    | 12   | 12    |
| 防火管理人員在職訓練（複訓） | 2  | 2    | 6    | 12    |

### ▶ 職業安全訓練（內部）

| 訓練類別             | 班次 | 訓練人數 | 平均訓練時數 | 總訓練時數   |
|------------------|----|------|--------|---------|
| 新進員工職業安全衛生訓練     | 26 | 149  | 6.82   | 1,016.5 |
| 危害性化學品（有機溶劑）教育訓練 | 3  | 25   | 1      | 25      |
| 緊急應變訓練（消防演練）     | 6  | 103  | 4      | 412     |

### 緊急應變演練





## ▶ 歷年工傷件數

| 項目           | 2022      | 2023      | 2024      |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 工作時數         | 1,700,104 | 1,710,584 | 1,639,120 |
| 職業傷害所造成的死亡數量 | 0         | 0         | 0         |
| 職業傷害所造成的死亡比率 | 0         | 0         | 0         |
| 嚴重的職業傷害的數量   | 0         | 0         | 0         |
| 嚴重的職業傷害的比率   | 0         | 0         | 0         |
| 可記錄之職業傷害的數量  | 1         | 0         | 0         |
| 可記錄之職業傷害的比率  | 0.58      | 0         | 0         |

註：總工時計算：以新漢中和總公司、三民廠、華亞廠三區域之 2024 年 1 月至 12 月的工時全部加總。

註：計算嚴重職業傷害的數量與比率時，排除死亡人數。

註：計算可記錄之職業傷害的數量與比率時，包括由職業傷害所造成的死亡人數並以百萬工作小時計算比率。

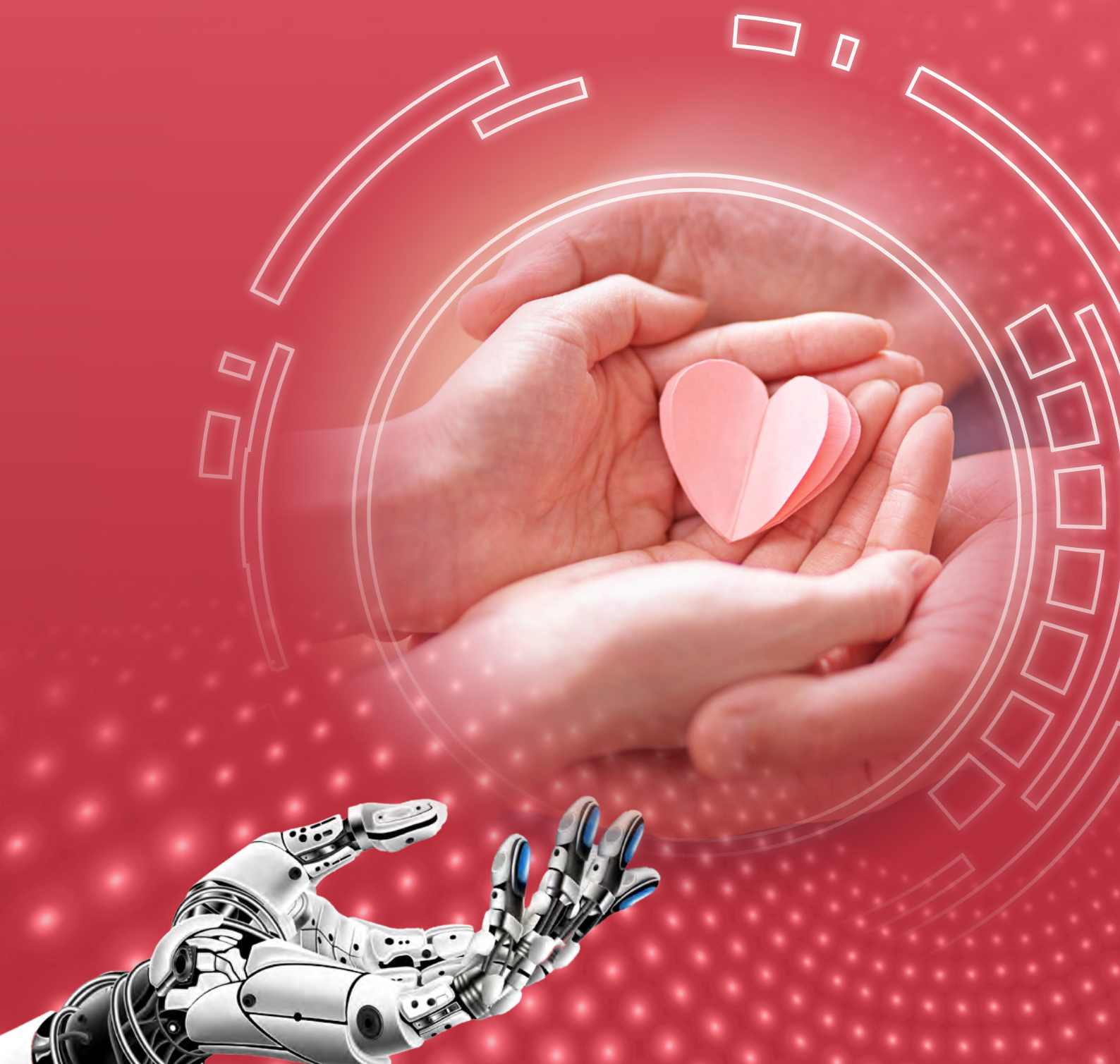
註：嚴重職業傷害意指超過六個月仍未能復原至受傷前健康狀態。

註：僅包括透過組職安排的運輸工具造成通勤事故的傷害可計算為職業傷害，員工上下班通勤不算在內。

## 承攬商職安管理

實施嚴格的承包商職業安全管理不僅有助於保障員工和承包商的安全，也是公司履行社會責任的重要表現，承攬商入廠作業，亦需遵守新漢職業安全管理規範，在承包商進入工地施工前，職安人員需對其進行施工危險告知，確保施工人員充分瞭解潛在風險，並在作業前完成安全衛生檢查和個人防護裝備配備，以防止意外事故的發生。而根據作業危險風險程度的不同，公司實施分級管理。對於高風險作業，除了承包商的監工之外，公司還需指派專業人員以及職安人員全程陪同作業，以確保施作現場安全並防止危險事故的發生。2024 年共 6 件承攬工程，無承攬包商發生職業災害。

# 5 社會公益





1. 秉持回饋社會和投入公益的理念，第三屆舉辦「熱血一袋無可取代」捐血活動，展現公司對社會的關注，提升企業形象，並激勵同仁主動挽袖捐血、熱血捐愛，本次活動總計捐血數量為 126 袋。主動參加活動同仁有 100 位，參與志工為 5 位，並提供公益禮券，已表感謝之意。
2. 透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業社會責任，積極推動產學創新合作，成果如下：

### **（一）元智大學機械工程學系，智慧機械產學推動人培計畫，期間為 113/01/15~113/11/30 止。**

由學校依其學術理論、學知本能提供學生，企業端（新漢）以業界實務經驗，培養實作技能來減少產學落差，並提供職缺，可藉此計畫觀察學生表現評估專業能力，作為未來本公司選才與聘用的依據。

#### **• 發表三項專題：**

- （1）機器手臂結合視覺辨識技術進料系統開發。
- （2）機器手臂依通訊進行商品種類組裝、測試或檢測合格分檢類產線系統應用。
- （3）整合三種不同機械手臂之類產線系統。

#### **• 提供獎學金：**

112,500 元（共 15 位學生參與）。

投入經費共 40 萬元（含講師、助教、教材製作（課程 54 小時），材料、設備使用費，租借場地、車資、差旅等行政支出）



## （二）台灣科技大學工業管理學系智慧機械產學推動人培計畫，期間為 113/01/15~113/11/30 止。

新漢以業界實務經驗、案例研析、成果發表引導等實際操演，並透過舉辦競賽鼓勵學生發揮創意，從零到有動手打造專題作品，不論是設計機器人或各式各樣的自動化系統，學生們需要應用軟體程式、機構電路、影像處理等跨領域專業技術，藉此提升實作技術能力與產業接軌。在本計畫規劃、執行之下，逐漸帶領他們學習、熟悉機械手臂操控、無人搬運車在影像辨識和遠端操控的具體應用及機聯網實務等。此外，學生在專題中出色表現不僅會獲得本企業的肯定，最終將進行評比，選出表現最佳的前三名，並頒發企業獎學金，進一步激勵學生追求卓越和進步。

### • 發表三項專題：

- （1）機器手臂之抓取控制系統開發。
- （2）智慧運載機器人之循跡定位系統開發。
- （3）機聯網與機器人於類產線上之協同作業應用。

### • 提供獎學金：

112,500 元（共 12 位學生參與）。

投入經費共 40 萬元（含講師、助教、教材製作（課程 54 小時），材料、設備使用費，租借場地、車資、差旅等行政支出）

## 捐血活動



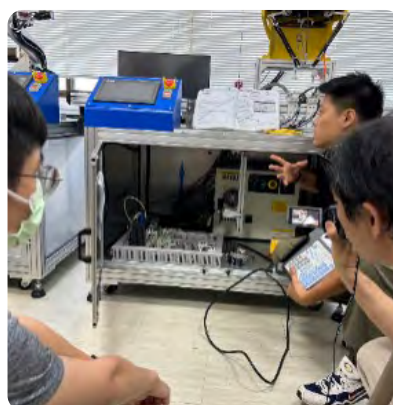




### ▶ 智慧機械產學推動人培計畫



▲ 業師指導授課



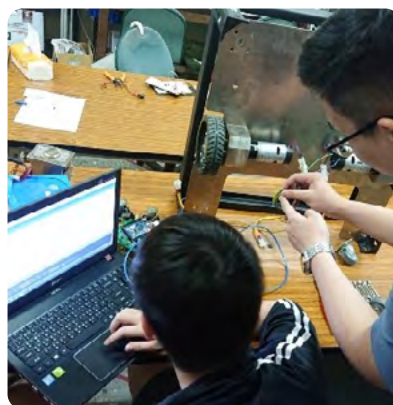
▲ 控制箱介紹



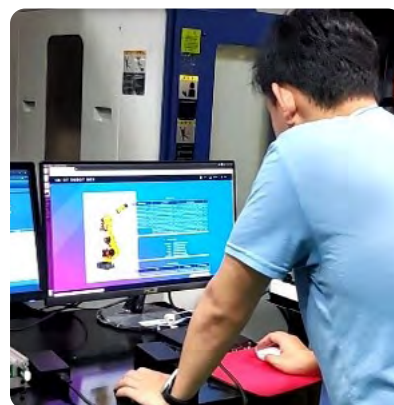
▲ 程式控制處理



▲ 進行 AGV 實作專題



▲ 運載機器人程式設計



▲ 機聯網場域實作