

CH5

安心職場

5.1 人才概況

5.2 人才吸引與成長

5.2.1 人才招募與留任

5.2.2 人才培育

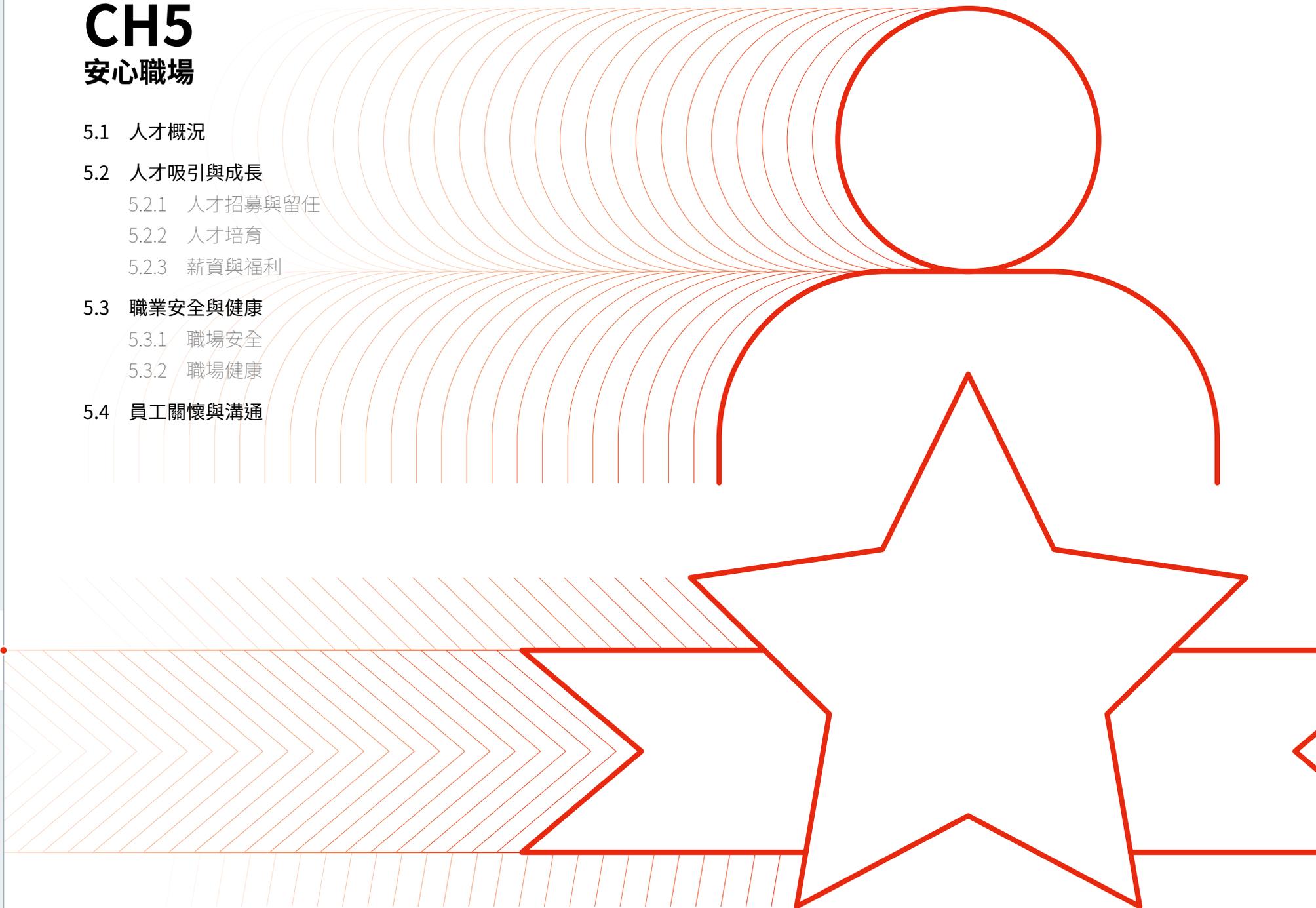
5.2.3 薪資與福利

5.3 職業安全與健康

5.3.1 職場安全

5.3.2 職場健康

5.4 員工關懷與溝通





重大議題：人才重視與培育

政策與承諾	2023 年目標		未來目標			特定行動
	目標說明	達成情形	短期 2024·...	中期 2025·...	長期 2030	
<ul style="list-style-type: none"> · 新唐對於人才的重視與培育不僅體現在招募和留用上，更包括在持續學習、薪酬福利、內部推薦制度和職涯發展等多個層面。這種全方位的人才戰略有助於確保公司擁有強大且具競爭力的人才隊伍，推動企業的長期發展。 · 人才梯隊備齊度達 70% · 提升員工熱情學習的動機 	新唐臺灣 <ul style="list-style-type: none"> · 2023 年離職率 <8.5% · 提供強化員工個人工作效率及專業技術培訓課程，協助其生產力提升及工作職涯發展 · 提供中基層主管管理職能相關培訓課程，提升管理領導力 · 提供高階主管全球政經情勢、AI 領域等培訓講座，因應公司未來挑戰和發展 	新唐臺灣 <ul style="list-style-type: none"> · 全數達成 · 離職率 5.6% · 專業類及管理類出席率達 100% · 高階主管講座出席率達 90% 	<ul style="list-style-type: none"> · 強化雇主品牌 · 拓展招募管道 · 推動職涯發展 · 盤點職位專業職能完成率達 100% · 員工教育訓練平均時數達 30 小時 	<ul style="list-style-type: none"> · 強化專業職能 · 培育管理職能 · 定義關鍵職位，建立關鍵職位人才庫達 100% · 員工教育訓練平均時數達 36 小時 	<ul style="list-style-type: none"> · 健全薪酬福利 · 強化留任機制 · 關鍵職位人才培訓完成度 80% · 員工教育訓練平均時數達 45 小時 	新唐臺灣 <ul style="list-style-type: none"> · 舉辦 Town Hall Meeting 4 場 (詳見 5.4 員工關懷與溝通)
	新唐日本 <ul style="list-style-type: none"> · 2023 年自願離職率 < 4.0% 	新唐日本 <ul style="list-style-type: none"> · 全數達成 · 離職率 3.6% 				

重大議題：職業安全衛生

政策與承諾	2023 年目標		未來目標			特定行動
	目標說明	達成情形	短期 2024	中期 2025	長期 2030	
<p>目錄 導言</p> <p>CH1 永續溝通</p> <p>CH2 綠色產品</p> <p>CH3 卓越治理</p> <p>CH4 環境永續</p> <p>CH5 安心職場</p> <p>CH6 社會共榮</p> <p>附錄</p>	<p>· 新唐將維護職安視為基本要件，藉由推動「安全文化」，提前鑑別潛在職安風險，建置安心職場環境，並透過透明、暢通的勞資溝通機制，守護同仁權益與職場安全。</p> <p>· 新唐依循「安全衛生環保政策」，透過各項發展策略，持續積極投入和實踐職業安全衛生管理。</p>	<p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全教育訓練到訓率 >85% 事件發生千人率較基準¹之平均 1.81 下降 30% 職業病 0 件 健康促進員工癌症篩檢率 >30% <p>新唐臺灣</p> <p>全數達成</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全教育訓練到訓率 98% 千人率² 1.29 職業病 0 件 癌症篩檢率 40% 	<p>提升危害預防認知</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全教育訓練到訓率 >95% <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 職安衛通識訓練到訓率 >90% 新人職安衛到訓率 100% 	<p>提升危害預防認知</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全教育訓練到訓率 >95% <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 職安衛通識訓練到訓率 >90% 新人職安衛到訓率 100% 	<p>提升危害預防認知</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全教育訓練到訓率 >97% <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 職安衛通識訓練到訓率 >90% 新人職安衛到訓率 100% 	<p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 進行維修作業標準化流程審閱 進行有效健康管理 針對跌倒事件，改善作業環境 擴大演練
	<p>· 新唐依循「安全衛生環保政策」，透過各項發展策略，持續積極投入和實踐職業安全衛生管理。</p>	<p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 停工以上：0 件 不停工：3 件 嚴重率 (0.06 以下) = 0³ <p>新唐日本</p> <p>全數達成</p> <ul style="list-style-type: none"> 停工以上：0 件 不停工：1 件 嚴重率 = 0 	<p>危害辨識、風險評估及控制</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 事件發生千人率較基準之平均 1.81 下降 40% 職業病 0 件 <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 風險登記改善率 100% 職業病 0 件 <p>工作者健康促進</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工癌症篩檢率 >50% <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 通過生活診所計畫增加合適生活習慣的數量目標值⁴ 3.56 	<p>危害辨識、風險評估及控制</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 事件發生千人率較基準之平均 1.81 下降 50% 職業病 0 件 <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 風險登記改善率 100% 職業病 0 件 <p>工作者健康促進</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工癌症篩檢率 >55% <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 通過生活診所計畫增加合適生活習慣的數量目標值 3.66 	<p>危害辨識、風險評估及控制</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 事件發生千人率較基準之平均 1.81 下降 60% 職業病 0 件 <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 風險登記改善率 100% 職業病 0 件 <p>工作者健康促進</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 員工癌症篩檢率 >75% <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 通過生活診所計畫增加合適生活習慣的數量目標值 4.0 	<p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 風險評估與持續改善 勞動安全衛生績效改善 因應新化學物質法規施行的應對措施加強 70 件 

1 基準是指 2020 年至 2022 年之千人率平均
 2 千人率：職業災害給付人數（含傷病、失能、死亡給付）占投保勞工保險人數之千分比
 3 嚴重率：表示事故的嚴重程度，以每 1,000 實際工時中損失的總工作天數表示。計算方式為損失工作天數總數／總工作時間 * 1,000。
 4 計算飲食、走路、睡眠、吸煙等生活習慣隨時間變化的比例，目標值是根據合適習慣之數量計算出的平均值。

新唐視人才為公司永續發展之關鍵資本，秉持「以人為本」的精神，重視人才培育與發展，我們以「多元方案吸引人才、積極培育及發展人才、優於同業留才制度、重視並實踐職場安全、關懷員工鼓勵溝通」為五大核心策略，打造安心職場，給予員工安全健康的工作環境。新唐持續完善人力資源管理制度，不斷優化人力資源整合系統，我們提供多元的入職管道及方案，吸引人才加入新唐，規劃多元的培育計畫和職涯發展路徑，打造完備的人才梯隊，以及提供完善的福利制度與優於多數同業的薪酬制度，留任優秀人才。我們亦將維護職業安全視為根本，藉由推動「安全文化」，提前鑑別潛在職安風險，建置安心職場環境，並依循「安全衛生環保政策」，持續積極投入和實踐職業安全衛生管理。此外，我們關心每位同仁，維持透明、暢通的勞資溝通機制，守護同仁權益與職場安全。



5.1 人才概況



新唐視人才為公司永續發展之關鍵資本，秉持「以人為本」的精神，重視人才培養與發展，致力於打造友善職場，給予員工安全健康的工作環境。我們持續完善人力資源管理制度、優化人力資源整合系統，如招募任用、薪酬福利與人才培育等，並傳遞以人為本的企業文化，提升員工對新唐的認同感，無論於人才吸引或留任均投入許多資源，並期許善盡企業社會責任發揮新唐的影響力，取之於社會，用之於社會的永續貢獻理念，讓新唐在全球劇變的環境中，維持良好的競爭力。

截至 2023 年 12 月 31 日止，新唐臺灣地區共有 1,555 名員工，其中女性員工占比 42%，男性員工占比 58%，而男性占比較高的原因為臺灣地區專業工程學系所的學生中以男性居多所致。新唐致力於全球化的布局，2023 年全球員工人數合計 3,658 名，其中海外員工共 2,103 名，占企業總人數比 57%。臺灣及海外地區高階主管分別為 51 人、89 人，雇用當地居民為高階主管的比例為分別為 98%、87%。非員工之工作者¹ 人數分別為新唐臺灣 94 人、新唐日本 313 人，其工作內容類型包含保全 / 警勤、清潔、團膳、資工等定期契約工作者及其他非定期契約承攬商。

人才結構組成

地區	勞雇類型	2021 年		2022 年		2023 年		總計
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新唐臺灣	全職員工	640	814	662	873	646	894	1,555
	臨時員工	1	5	3	7	2	10	
	兼職員工 ²							
	無時數保證員工	0	4	1	4	1	2	
新唐日本	全職員工	117	1,343	145	1,496	162	1,497	1,659
	臨時員工	43	79	56	105	0	0	
	兼職員工							
	無時數保證員工	0	0	0	0	0	0	
海外其他	全職員工	121	265	128	275	136	304	444
	臨時員工	2	12	6	11	0	4	
	兼職員工							
	無時數保證員工	0	0	0	0	0	0	

¹ 新唐臺灣非員工之工作者人數計算採計具有廠商工作證或施工識別證之人數再取月平均人數；新唐日本則是採計常駐在營運據點的臨時人員和外包廠商人員

² 臨時員工為定期契約月薪同仁；無時數保證員工為定期契約時薪同仁

人權承諾與政策

新唐遵循勞動基準法等相關勞動法規，並尊重支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業和人權指導原則》、國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約之保護精神及基本原則，新唐臺灣訂定《永續發展行為準則》、新唐日本則訂定公司《行為準則》，以落實保障同仁的勞動人權，並規範事件通報處理程序，持續作為一家重視人權、多元性與機會平等的企業。

人權管理推動

新唐為保障員工、供應商以及其他利害關係人的人權，透過多種措施落實人權管理。首先，本公司訂定《永續發展行為準則》，並據此制定內部管理政策與程序，同時遵循 RBA 自由選擇就業的管理規範，以保障同仁的勞動人權，包括自由選擇職業、不僱用童工及非自願員工、保護青年勞工、遵守法定工作時間、符合法令之薪資與福利、尊重員工的結社自由、不使用衝突礦產，禁止任何在涉及聘用、薪資、獎懲、晉升、退職等事項上，因員工人種、國籍、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表現、種族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治意見、服役狀況、受保護的遺傳資訊、社團成員或婚姻狀況上之差異，而產生的歧視行為。若進用後發現誤用童工，則立即通知任用單位並停止其工作，安排至醫院進行體檢，保證其健康未受工作影響，並終止聘僱關係後將原工送回監護人處，其中產生之體檢、應得薪資與交通支出等費用將由公司負擔。我們亦要求供應鏈廠商簽署符合 RBA 規範「遵守從業行為規範承諾書」，結合採購力量要求供應商落實人權及社會要求標準。除此之外，我們透過定期辦理永續發展教育訓練，向員工宣導人權保護意識。最後，我們設有申訴機制及管道，並訂定「違反誠信經營行為申訴辦法」，敘明處理違反誠信經營行為申訴之相關作業程序。詳細申訴管道請至 [3.3.1 法規遵循與誠信經營](#) 查看。

未來我們將持續推動人權管理計劃，以確保人權管理全面落實，我們預計 2024 年制定且公開人權政策，導入人權盡職調查流程，執行臺灣總部員工範疇的人權風險評估，中長期規劃逐步擴大風險評估範疇，包含海外子公司、供應商、當地社區及其他利害關係人。



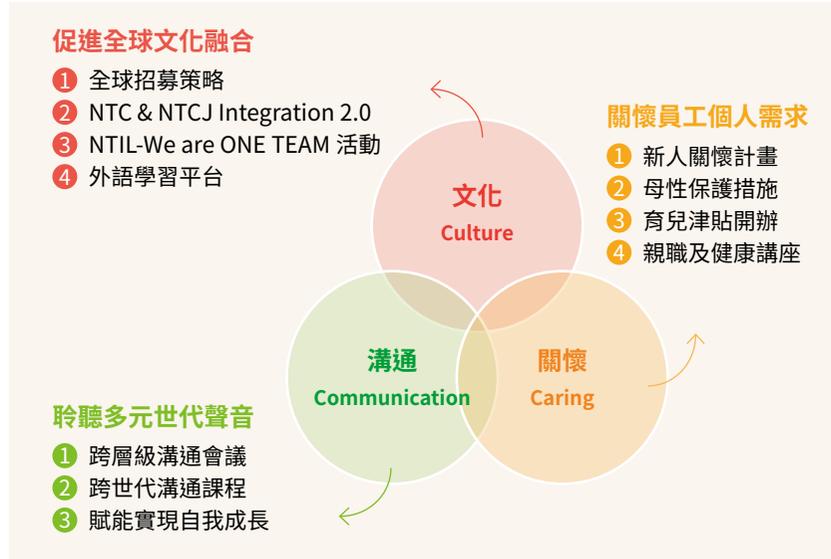
人權風險評估與管理

新唐除了內部定期自我檢視，擬定相關政策外，亦因應客戶要求，由第三方機構執行 RBA 準則「驗證稽核流程」(Validated Audit Process, VAP)，透過外部稽核角度，使整體管理制度更加完善。2022 年 RBA 稽核結果，新唐臺灣研新廠於 VAP 風險評估表現獲得滿分 200 分，範圍包含勞工、健康與安全、環境、道德與規範等。

新唐 2023 年間在臺灣地區有 1 件職場不法侵害事件的申訴，已處理結案，海外地區無接獲申訴事件。此外，為明確宣示本公司對各類職場不法侵害「零容忍」之立場，新唐每年進行全員職場不法侵害教育訓練，宣導職場不法侵害防治觀念，暴力行為之類型判別，舒壓與申訴管道，提升同仁自我保護意識，預防侵害事件，並針對主管舉辦「職場不法侵害」管理教育訓練，我們將持續努力，提供同仁更優良的就業環境。2023 年間新唐皆無使用童工，無接獲任何歧視、強制勞動與侵害原住民權利申訴之事件發生，且無違反員工結社自由或團體協商權力。

人力資源部門—實踐 DEI 的重要推手

新唐對於 DEI 的實踐從 3C 出發：Culture（文化）、Communication（溝通）、Caring（關懷）。我們致力透過以下措施，來建立一個包容性高的工作環境，並從同仁個人角度出發來發起各項活動，形塑新唐共融文化，進而提升公司整體競爭力。



Culture - 促進全球文化融合

身為一家跨國企業，我們積極致力於招募來自不同文化背景的員工，以促進全球文化融合。我們透過校園講座和社群媒體來建立雇主品牌，吸引來自日本、韓國、大陸、新加坡、美國、印度、德國、以色列等地的人才加入我們的團隊。為了克服文化差異所帶來的溝通障礙，我們提供相關國家的文化課程，對員工進行跨文化溝通的訓練，同時，引進外語學習平台，鼓勵員工追求自我語言能力提升外，也促進跨國團隊溝通順暢。此外，在去年以巴國際事件的發生，我們致力於保護員工及其家屬的安全，並透過各種活動來展現對全球多元文化的尊重與支持。

Communication - 聆聽多元世代聲音

我們定期舉辦跨層級溝通會議，包括主管季會、經營智慧分享會以及 Town Hall Meeting，以便員工能夠自由地表達他們的想法和意見。同時，我們也舉辦跨世代溝通課程，幫助員工了解不同世代之間的差異，並促進彼此之間的理解與合作。此外，每年透過訓練需求訪談了解各單位同仁對於訓練需求，開辦專業課程，賦能員工在專業領域學習成長。

Caring - 關懷員工個人需求

我們重視每位員工的個人需求，並提供相應的支持。從新人到職後的關懷計畫，亦或是母性同仁孕期的關懷追蹤，更針對家有 0-4 歲幼兒的夥伴提供每月育兒津貼。我們致力於幫助員工在工作與生活之間取得平衡。同時，公司也定期舉辦各種健康講座和親職講座，確保員工個人在每一時期都能有良善照顧。此外，我們也提供員工協助方案 EAP，讓同仁能夠在工作或生活中遇到困難時尋求支援。

新唐在核心運營中積極融入 DEI 理念，包含全球人才招募、優化人力運用、技能提升培訓、以及給予跨國團隊支持等方面，未來仍將持續不斷努力打造一個多元共融的職場環境，持續落實 DEI 文化，推進新唐實現永續發展的目標。



▲ 台日職場文化差異講座

◀ We are one Team

5.2 人才吸引與成長

5.2.1 人才招募與留任

新唐有晶圓廠及 IC 設計兩種領域，因此需要跨足 IC 產業的設計與製造的人才，且因應產業應用之變化快速，對於複合式人才的需求更是日益增加。我們透過建立多元的招募管道，吸引各領域人才，並推廣雇主品牌，建立企業優質形象，設計具有市場競爭力的薪酬福利，留任優秀人才。



2023 年的到任率¹為 90%，應聘率² 113 倍。



1 到任率：報到人數 / 發出聘書數 2 應聘率：應徵人數 / 招募人數

多元的招募管道

除了使用人力銀行與徵才網站等一般招募管道，我們亦透過下列管道招募合適人才：



目錄
導言

CH1
永續溝通

CH2
綠色產品

CH3
卓越治理

CH4
環境永續

CH5
安心職場

CH6
社會共榮

附錄

新進員工統計*

新唐臺灣新進人員年齡比例

2021年		2022年		2023年		類別
人數	比例	人數	比例	人數	比例	
73	29%	122	41%	43	16%	30歲以下
118	13%	122	13%	50	5%	31-50歲
10	3%	8	3%	10	3%	51歲以上

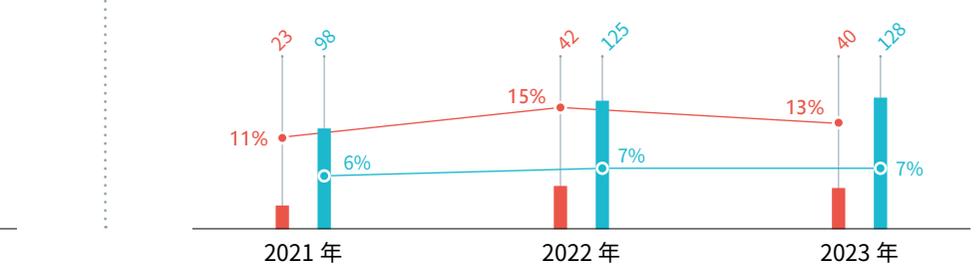
海外新進人員年齡比例

2021年		2022年		2023年	
人數	比例	人數	比例	人數	比例
30	59%	59	46%	78	44%
78	10%	87	9%	72	7%
12	1%	21	2%	18	2%

新唐臺灣新進人員性別比例



海外新進人員性別比例



離職員工統計

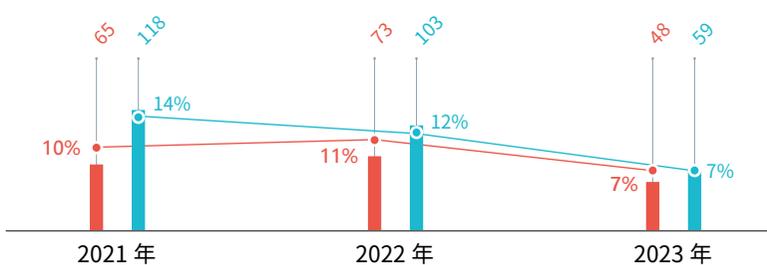
新唐臺灣離職人員年齡比例

2021年		2022年		2023年		類別
人數	比例	人數	比例	人數	比例	
43	17%	40	14%	33	13%	30歲以下
105	11%	107	11%	55	6%	31-50歲
35	12%	29	9%	19	6%	51歲以上

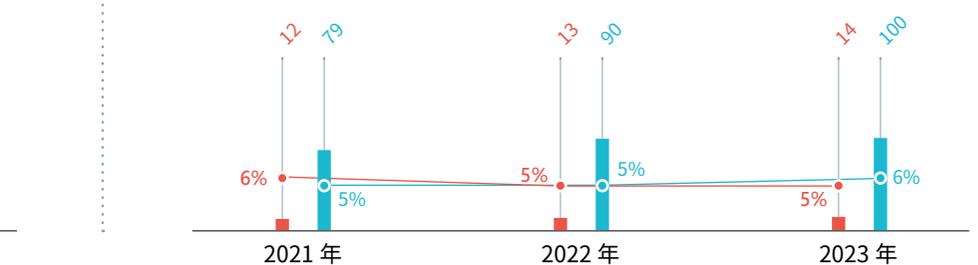
海外離職人員年齡比例

2021年		2022年		2023年	
人數	比例	人數	比例	人數	比例
7	14%	8	6%	11	6%
41	5%	57	6%	51	5%
43	5%	38	4%	49	5%

新唐臺灣離職人員性別比例



海外離職人員性別比例



* 使用截至 2023 年 12 月 31 日的總員工人數來計算新進員工與離職員工的比例，並四捨五入至個位數。(該類別新進或離職人數 / 該類別員工人數)



具競爭力的薪酬

2023年新唐持續被納入「臺灣高薪100指數」成分股名單，此為鼓勵全球企業重視員工薪酬之永續發展指數，主要篩選條件為「員工平均薪酬」、「淨利」、「每股淨值」及「員工總薪酬」等量化標準，顯示本公司為重視員工薪酬及善盡永續發展的優質公司。除了整體薪酬，本公司亦十分重視新進同仁的職位薪資核敘，我們按職務內容、權責輕重及學經歷專長，由勞資雙方議定之，定期檢視薪酬水準在同業和市場間的競爭力，每年度調薪作業時將考量市場行情、公司營運狀況、個人工作績效等條件進行薪資調整，不因性別或工作所在縣市而有差別待遇。

多元的留任制度

公司別	留任制度	說明
新唐 臺灣	公司經營績效與員工薪酬連結	新唐依照市場薪資水準訂定合理的固定薪酬，並於公司章程規定，公司如有獲利應提撥不低於獲利百分之一為員工酬勞，確保公司整體薪酬具競爭力。
	職涯能力培訓計畫	定期考核同仁績效表現與能力發展，依績效表現給予對應薪酬，以及作為晉升基礎
	職涯雙軌制	提供主管職與專業職雙軌制，以健全同仁升遷管道，激勵員工與公司共同成長
新唐 日本	教育貸款償還支持計畫	在招募應屆畢業生時，針對學業成績優異者，在其加入公司後協助償還助學貸款
	職涯發展計劃	員工每年盤點自己的職業和技能，並製定一份「職涯發展計劃」，概述未來職業發展的方向以及成為自己想成為的人的具體挑戰。主管根據職涯發展計畫的內容與下屬進行一對一的面談，並根據每位員工的意願制定工作和培訓計畫。
	職業 / 生活設計研討會	所有員工每五年參加一次研討會，回顧自己的職涯並思考未來



5.2.2 人才培育

人才發展政策與策略

新唐人才發展政策是以建立學習型組織為出發點，我們重視每位員工的學習與發展，將員工視為組織裡的動態學習者。公司每年透過訓練需求調查分析，瞭解各部門與員工的學習需求，設計並規劃豐富的訓練課程，提供多元的學習管道與方式以利員工進行自主學習。我們整合內外部學習資源，並將訓練課程內容與實務連結，鼓勵員工分享工作知識，創造教學相長的工作環境。

訓練規劃與執行



在著手年度課程規劃之前，我們會進行訓練需求分析。首先，新唐臺灣每年年底針對廠處級主管進行訓練需求問卷調查及一對一訪談，透過深度訪談來了解各單位專業課程之需求與所面臨的問題，進而安排相關課程給予協助；其次，



由各單位訓練種子針對專業領域屬性與單位主管對焦，並分析同仁在上年度課程中給予的回饋；最後，彙整每堂課程的課後滿意度問卷之回饋，其中有同仁對課程之興趣與需求，從上述三個步驟統整出訓練需求，並同步檢視法規要求與組織未來方向，擬定新唐臺灣的年度課程計畫。而新唐日本的培訓計畫則由人力資源部依據訓練對象、訓練對象上司、部門主管的需求制定，計畫制定後向高階管理層報告並獲得批准。

2023年我們提供多元化的課程，積極培育員工在生產力提升、領導團隊溝通、創新創意思考、政經及 ESG 趨勢等方面之能力。為提升生產力，我們提供 ChatGPT、Copilot、Github_Enterprise 等課程，並結合 IT 資源提供各單位數位工具，以期達成推動數位轉型之成效；在領導團隊溝通的部分，我們針對基層主管、Project Leader 等負責跨單位溝通整合之同仁，提供領導團隊溝通課程，以期同仁能成功帶領團隊；為推動積極創新文化，今年度開辦創新創意思考課程，透過講師引導，讓同仁在工作生活中以系統性方法學習創新思考流程。2023年新唐臺灣員工教育訓練平均時數為 26.82 小時，新唐日本平均訓練時數為 13.55 小時。詳細訓練數據請至[附錄二社會數據](#)查看。

新唐的訓練課程

新唐具備多元且完善的教育訓練體系，從新進人員到高階主管，依不同層級、職務及能力發展所需，提供員工適當的學習內容，亦有多元的學習管道，例如 E-learning、工作中訓練（On Job Training）課程、公司內訓、直播課程、實體課程、主管季會與經營智慧分享會，同時也鼓勵員工自我學習。除此之外，為協助員工個人發展，新唐臺灣推動各單位專業職能建置，2023 年開辦 13 場次職能 workshop，邀請新唐主管層級共同針對工作內容及專業職能定義重新精煉。未來將搭配各項專業職能訓練課程，讓員工能有能力因應市場變化與技術進步。

目錄
導言

CH1
永續溝通

CH2
綠色產品

CH3
卓越治理

CH4
環境永續

CH5
安心職場

CH6
社會共榮

附錄

111

課程類別	新唐臺灣	新唐日本
 新人類別	<p>自新人一到職，即提供完整訓練課程，協助員工快速融入公司文化及工作環境。除了 13 門新人講習線上課程，另安排實體新人訓課程，使其了解企業願景文化、組織概況、規章制度與各事業群及其產品，並學習工作所需基礎知識技巧。同時，透過 Buddy 制度及新人支援機制建立，關懷新人，給予必要資訊與支持，為新人初期搭建快速有效的人際網絡連結與支援系統。</p>	<p>對於應屆畢業生，在入職後一到兩個月內提供訓練計劃，學習經營理念、公司概況、半導體技術基礎知識以及工作所需的其他知識和技能。並透過指派導師的方式，協助工作上所需的溝通。由上司親自與新進員工進行交流，有計劃地推進並實施為期 3 年的在職培訓。與此同時，讓新員工參加 26 個線上課程。於年末進行整體回顧，再實施追蹤改善的培訓。</p> <p>對於有工作經驗的員工，入職後提供為期兩天的培訓，學習企業文化、公司概況以及工作所需的其他基礎知識和技能。在入職 3 個月期間，透過 Buddy 制度進行必要資訊提供及支持，幫助員工適應職場並形成人際網絡。</p>
 共通類別	<p>共通性課程，包括公司願景 / 經營使命、企業文化 / 價值觀、企業永續發展（含責任商業行為準則 RBA）、顧客滿意、品質管理、環安衛（環境保護、消防演練）等全員必修課程，不因員工層級職務或部門功能而有所差異。此外，公司引進外部英、日語線上學習平台，並提供相對應補助計畫，增加員工自學動機，培育組織中多元語言人才。</p>	 <p>共通性線上課程包括經營理念、企業文化、品質管理、環境安全、衛生、資訊安全等全員必修課程，不因員工層級職務或部門功能而有所差異。</p>
 專業類別	 <p>在專業課程，在廠端因應機台需求開辦各式證照訓練課程，同時，搭配公司策略方向，開辦資料科學相關工具課程，邀請內外部專業講師講授課程，並導入軟體工具應用。</p>	<p>專業課程方面，我們根據需求在部門內舉辦各種認證培訓課程，以及符合公司策略方向的資料科學相關工具課程。</p>
 主管類別	<p>在高階主管方面，為使主管掌握國內外產業最新趨勢及動態發展，定期舉辦「專題式實務經驗分享」進階系列講座，向內外部專家請益並交流，以使公司發展方向與外部接軌；另外，在管理類別訓練，主要以卡內基溝通、跨世代溝通課程為管理基礎，從高階至中基層主管都能有實用的管理工具。</p>	 <p>針對高階、中階、初階管理職提供不同的訓練，分別為高階主管領導力培訓、關鍵職位晉升培訓、新任管理人員培訓。</p>

保全教育訓練

新唐日本四個廠區的保全人員皆為第三方單位，共有 39 名，新唐日本皆每年對保全人員實施教育訓練，包含保全工作基礎動作訓練、以及相關法規的培訓講座，除了保全工作實務的訓練，亦提升保全公司對法規的認知。

主題	內容	受訓人數	受訓時數
基礎動作訓練	<ul style="list-style-type: none"> 停車時操作 / 警棒操作 衛星電話中繼訓練 		13 每週六、日 15 分鐘 / 次 10 分鐘 / 月
	<ul style="list-style-type: none"> 管教培訓 / 警示棒操作培訓 AED/ 心肺復甦術訓練 地震應對培訓 消防局通報培訓 其他 		26 一年 12 次 (1 小時 / 次)
保全員在職訓練	<ul style="list-style-type: none"> 安防產業法的法遵培訓講座 實際演練 (停車時移動 / 警棒操作) 		39 10 小時 / 年 (上半年 5 小時，下半年 5 小時)

產學合作

新唐為持續厚積創新研發實力，產學合作進行前瞻技術研發，促進半導體產業發展及人才培育永續目標。



合作單位	內容
臺灣大學	邀請台大電機李泰成教授與新唐先進技術開發中心有「低功耗 ADC」的計畫，不定期進行類比課程訓練及產學合作，對於節能與減少碳排放發揮貢獻。
陽明交通大學	協助處理 TCAD 模擬的部分，除驗證其可行性外，更可了解性能優劣之理論架構，進一步提升產品性能。
成功大學	新唐與成功大學合作聘任楊家輝教授擔任新唐講座教授，不定期的進行半導體技術的講座分享。
	與成功大學邱瀝毅老師合作進行研究「Inference Calculation Logic Based on IMC-Core」專案。
	以 Arm Ethos U55 為標的，設計機器學習使用之推論演算法用途之編譯器、該編譯器以 TVM 為編譯流程參考。於實作發展過程中，修正不正確的編譯細節。
	發展與 CIM (Computing-In-Memory) MAC (Multiply-Accumulator Calculator) 進行有效率協同運作的周邊電路模型，作為未來與 CIM 整合時的電路設計之參考運行規格。
東京工業大學、豐橋工業大學、廣島大學	集結東京工業大學、豐橋工業大學、廣島大學以及 5 家研究所和 20 家私人公司，透過聯合研究，我們正在推動新積體電路技術的研發，這是創造電動車和擴增實境等新市場的關鍵。
京都工業大學、大阪公立大學、大阪大學	新唐日本與三所日本半導體產業領先的大學合作，旨在提高半導體行業的存在感和讓人們對半導體行業工作感興趣。2023 年，我們進行了 2 次半導體職業教育，總共 4 階段的研究，半導體職業教育累計培訓學生約 241 人。

5.2.3 薪資與福利

薪酬制度

新唐依照市場薪資水準訂定合理的固定薪酬，並於公司章程規定，公司如有獲利應提撥不低於獲利百分之一為員工酬勞，確保公司整體薪酬具競爭力。除了將公司經營績效與員工薪酬連結，本公司提供完善的職涯能力培訓計畫，定期考核同仁績效表現與能力發展，依績效表現給予對應薪酬，以及作為晉升基礎，並提供主管職與專業職雙軌制，以健全同仁升遷管道，激勵員工與公司共同成長。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比

年份	2021		2022		2023	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
新唐臺灣 ¹	1.05	1.05	1.06	1.06	1.05	1.05
新唐日本 ²	1.17	1.17	1.15	1.15	1.14	1.14

¹ 臺灣 2023 年最低薪資為新台幣 26,400 元、2022 年最低薪資為新台幣 25,250 元、2021 年最低薪資為新台幣 24,000 元；新唐臺灣以直接人員的標準薪資為基層人員起薪

² 新唐日本總公司所在地京都，在 2023 年最低薪資為日圓 155,000 元（約新台幣 32,225 元）、2022 年最低薪資為日圓 148,800 元（約新台幣 30,936 元）、2021 年最低薪資為日圓 144,000 元（約新台幣 30,197 元），新唐日本以高中畢業生的起薪為基層人員起薪

女性對男性薪酬比

年份	公司別	2021		2022		2023	
		主管職	非主管職	主管職	非主管職	主管職	非主管職
新唐臺灣	女性	1	1	1	1	1	1
	男性	1.13	1.24	1.2	1.27	1.2	1.24
新唐日本	女性	1	1	1	1	1	1
	男性	1.06	1.12	1.07	1.12	1.06	1.10



2023 年度，新唐臺灣的男女薪資比例略有落差，主要原因在於專業人員的男女比例約為 3：1，就讀相關專業工程系所的學生仍以男性居多，而專業人員薪資比技術人員高，故因職務類別不同而薪酬比例有所落差。

績效評核制度

新唐依績效管理與考核辦法，對於試用期通過同仁每半年進行績效評核，了解員工目標執行情形、員工行為落實、改善狀況等。新進員工進行試用期評核，評核結果將作為是否繼續任用之依據。此外，新唐提供完善的職涯能力培訓計畫，定期考核同仁績效表現與能力發展，依績效表現給予對應薪酬，以及作為晉升基礎。2023 年新唐臺灣接受年度績效考核之正職人員的比例為 100%，不包含留職停薪、服務未滿 3 個月、工程助理及定期契約人員。新唐日本因沒有針對契約社員^{*}進行績效考核，故 2023 年度接受考核的員工比例未達 100%。

^{*} 契約社員包含 (1) 以專門研究、調查、談判、指導、支援、保險等工作為目的，或利用專門學術經驗和技能從事其他類似特殊工作的人員 (2) 臨時工 (3) 年滿 65 歲並繼續以契約形式接受公司委託工作的員工。根據新唐日本的社內規範，因契約社員的工作條件（含薪資與獎金）是依循每年簽訂的合約內容，故無需接受績效評核。



2023 年定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

	新唐臺灣			新唐日本			
	主管職	非主管職	總計	主管職	非主管職	總計	
應接受績效考核人數	女性	23	268	291	6	154	160
	男性	146	662	808	262	1,191	1,453
	小計	169	930	1,099	268	1,345	1,613
實際接受績效考核人數	169	930	1,099	266	1,278	1,544	
接受考核員工比例	100%	100%	100%	99.25%	95.02%	95.72%	

員工福利

類別	福利項目
 薪資福利	<ul style="list-style-type: none"> · 完善且具競爭力的薪資制度 · 中秋、端午、年終獎金（視公司營運績效） · 獎金分紅（視公司獲利、組織目標達成率與個人績效而定） · 生日禮券、三節禮券、勞動節禮券 · 旅遊文康補助
 員工照顧	<ul style="list-style-type: none"> · 勞健保及團保 · 每年員工健檢 · 婚喪喜慶補助、生育補助 · 0-4 歲育兒補助（新唐臺灣） · 0-18 歲育嬰教育補助金制度（新唐日本） · 完善的退休制度 · 午餐及晚餐補助 · 孕婦停車位 · 舒適乾淨的哺乳室
 休假制度	<ul style="list-style-type: none"> · 新進同仁到職第一年享有七天的樂活假（新唐臺灣） · 里程碑與挑戰休假（30、40、50 歲）10 天（新唐日本） · 彈性上下班
 樂在新唐	<ul style="list-style-type: none"> · 社團活動、節慶聯誼、家庭日、年度尾牙 · 不定期下午茶、辦公室零食 · 提供休閒設施（健身器材及韻律教室） · 上千家特約廠商優惠



新唐臺灣設有職工福利委員會，同仁透過選舉制度，遴選各區域代表委員來辦理職工福利相關作業，每年訂定年度計劃及預算編列，提供結婚、生育、喪葬及意外災害等各項補助，另外包括：年節禮券、生日禮券、舉辦團體活動及旅遊、社團活動等。新唐亦與廠商持續合作查詢折扣優惠商家的行動應用程式，提供識別證電子化、隨時查找特約商店（2023 年約 2,343 家特約優惠）和團購功能，讓新唐同仁更方便享受優惠，確保員工在專注工作之餘，亦能享有日常生活之食、衣、住、行、育、樂等多面向優惠。

新唐透過補助費用及評鑑制度，鼓勵社團積極舉辦各項活動，讓同仁在公司內能藉由共同志趣或專業發展，享受輕鬆無負擔的下班生活，來舒緩工作上壓力，促進健康活力，亦為同仁之間交流管道開創一份新的可能。

除上述基本員工福利，我們還設有多元的福利制度，包含職工福利委員會、員工社團活動、鼓勵育兒計畫、育嬰假。

新唐相當重視少子化議題，我們鼓勵同仁婚育，除了提供優於法規的產檢假、陪產假、家庭照顧假、婚假等，新唐臺灣提供 0-4 歲每月育兒補助，每位同仁每一胎總計 4 年補助可達 24 萬元；新唐日本提供育嬰教育補助金，每月提供在職同仁的孩童每月 10,000 日圓，並且補助至 18 歲為止。2023 年新唐臺灣總計有 49 位同仁申請育兒補助，累計申請人數達 267 人次；新唐日本 2023 年每月平均 441 人次申請補助。



2023 年新唐臺灣發放金額為 818 萬
2021-2023 總發放金額共約 1,953 萬元
2023 年新唐日本發放金額為 1,800 萬

註 此金額皆為新台幣

新唐遵循性別工作平等法所賦予勞工之權利，全力協助有需求之員工，不分男性、女性員工皆可依相關規定程序提出申請育嬰留停，以支持員工人生重要階段。2023 年新唐臺灣有 11 位員工申請育嬰留停，全年度育嬰留停原應復職人數為 8 人，結束後選擇復職人數為 7 人，復職率為 87.5%；而 2022 年選擇復職的 8 位同仁，有 7 位同仁持續服務至少 1 年，留任率 87.5%；新唐日本有 7 位員工申請育嬰留停，全年度育嬰留停原應復職人數為 5 人，結束後選擇復職人數為 5 人，復職率為 100%；且 2022 年選擇復職的 4 位同仁，有 4 位同仁持續服務至少 1 年，留任率 100%。詳細育嬰留停資料請至附錄二社會數據查看。



**2023 年育嬰留停復職率為 92.3%；
留任率為 92.3%**



5.3 職業安全與健康



新唐將員工身心健康與安全視為最重要的管理重點，同時也是所有作業活動中的首要考慮事項。我們致力符合國際先進的安全、衛生標準與健康促進理念，並承諾提供合法合規的工作環境，持續改善並杜絕可能導致人員疾病傷害的風險。我們的目標是創造良好的工作職場，制訂『安全衛生環保政策』，致力於達到零職災、不破壞環境、淨零排放、促進同仁健康的責任。透過全體同仁的積極參與，持續改善降低人員失能傷害率、有效利用資源、降低化學物料使用量，以實踐『為環境及安全衛生而設計』的理念，致力成為永續發展的綠色企業。

5.3.1 職場安全

ISO 45001 職安衛管理系統人數

公司別	管理系統涵蓋員工人數		管理系統涵蓋員工比例		管理系統涵蓋非員工人數 ²		管理系統涵蓋非員工比例	
	內部稽核	外部組織稽核	內部稽核	外部組織稽核	內部稽核	外部組織稽核	內部稽核	外部組織稽核
新唐臺灣 ¹	1,544	1,544	100%	100%	94	94	100%	100%
新唐日本	1,691	1,691	100%	100%	313	313	100%	100%

1 新唐臺灣的管理系統涵蓋員工人數採計，為向勞動部申報職業災害之月平均人數

2 新唐臺灣非員工之工作者人數計算採計具有廠商工作證或施工識別證之人數再取月平均人數；新唐日本則是採計常駐在營運據點的臨時人員和外包廠商人員。



新唐透過 ISO 45001 管理標準，建立新唐臺灣與新唐日本的職安衛管理體系，以『Plan-Do-Check-Action』管理循環為基礎，確保有效的管理流程。我們致力符合國際的安全衛生標準與健康促進理念，並提供合法合規的工作環境，並向全體同仁推廣安全文化並鼓勵同仁響應，包含由生產單位進行每月巡檢、定期作業安全觀察等，以持續改善並降低人員失能傷害率。此外，為確保管理系統順暢運作，我們定期執行風險評估作業，找出作業活動的潛在危害因子並消弭，提升職場安全健康及確保工作者安全，並落實每半年內部稽核，每年通過由外部國際驗證公司執行稽核驗證。

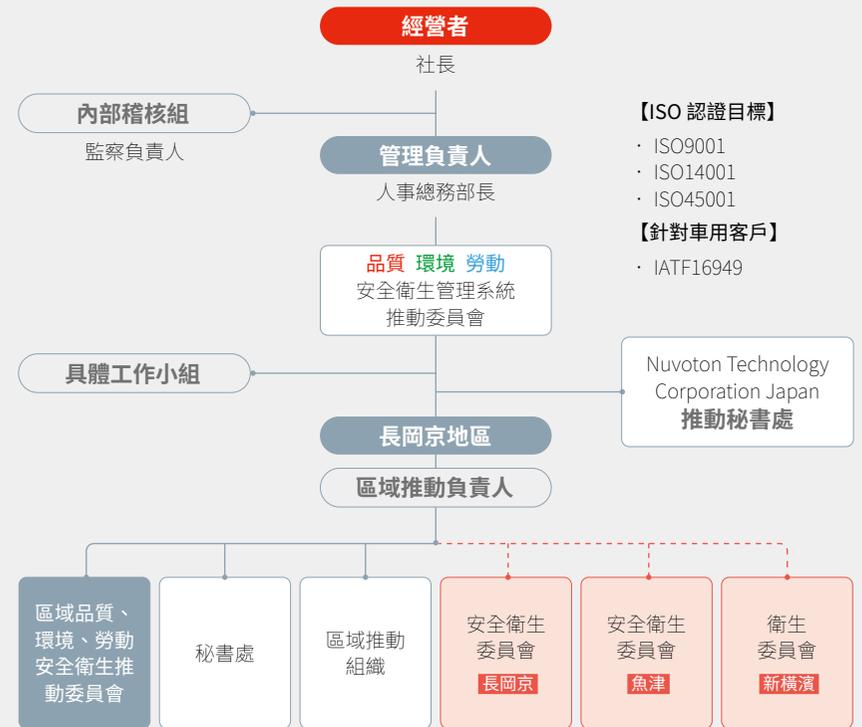
新唐臺灣依據臺灣職業安全衛生管理辦法規定，設置一級專責職業安全衛生管理單位及製造一級單位，並設置職業安全衛生業務主管及管理人員。包含甲種職業安全衛生業務主管 2 人、職業安全（衛生）管理師 2 人、職業安全衛生管理員 3 位及護理師 2 人。新唐日本根據日本勞動安全衛生法，設置安全衛生管理 1 人、安全管理者 1 人、衛生管理者 5 人、產業醫生 1 人，推動安全衛生的方針、針對危險性或有源性進行調查及計畫、評估並改善自主性安全衛生活動。

新唐臺灣與新唐日本皆有設置職業安全衛生委員會，分別在每季與每月召開會議討論安全、衛生與健康等議題。新唐臺灣是由總經理擔任主任委員，委員包含職安衛人員、健康管理人員、管理階層及勞工代表共 14 人，其中勞工代表共 8 名，佔委員會 57%，新唐日本委員會設有委員長、副委員長各 1 位，公司委員由各部門若干名出任，並選任與公司委員人數相同的工會委員，徹底施行安全衛生管理，並於定期會議中推動相關職業安全衛生、提升職場環境等活動，確保員工及管理者有充分溝通諮詢。

新唐臺灣 職業安全衛生委員會組織架構圖



新唐日本 安全衛生委員會組織架構圖





2023 職業安全衛生委員會重大決議

安全衛生重大決議

健康重大決議

新唐 臺灣

- 持續安全文化推動
- 執行主管作業觀察
- 持續推動各分區環安衛管理平台，建構安全的工作環境
- 化學品風險評估及管理、落實定期作業環境監測等措施
- 執行安全衛生教育訓練
- 落實承攬商管理與作業安全管制
- 消防設施設備優化改善，提升安全性
- 持續針對老舊硬體進行汰舊換新，以提高安全防護

- 積極防癌，增加篩檢人數，降低嚴重度，保護同仁健康。
- 持續管理過負荷、人因危害預防、母性保護、不法侵害預防等四大計畫
- 推動中高齡及高齡工作者健康管理計畫
- 提供高風險人員健康檢查及個人化評估諮詢

新唐 日本

- 建築物、設備、作業場所或作業方法存在危險時的急救措施或與危險有關事宜
- 安全裝備、防護設備及其他防範危險發生的設備器具的定期檢查與設備相關事宜
- 作業安全的教育與訓練相關事宜
- 發生事故的原因調查以及對策研究相關事宜
- 監工等其他與安全相關輔助的監督者相關事宜
- 安全相關資料的製作，收集以及重要事項相關事宜
- 採用新設備、新生產方法時事先研究和審查相關事宜
- 消防和避難演習，以及自前述項目衍生或相關事宜

- 健康狀況異常者的發現以及應對措施相關事宜
- 作業環境衛生調查相關事宜
- 改善作業條件和設施衛生改善相關事宜
- 勞動衛生護具、急救用具等檢查和維護相關事宜
- 衛生教育、健康資訊及其他維持員工健康的必要事項
- 健康檢查的施行及根據其結果採取維護員工健康舉措相關事宜
- 作業方法抑或是對衛生狀態產生可能有害時，立即為防止勞動者的健康採取必要措施



目錄
導言

CH1
永續溝通

CH2
綠色產品

CH3
卓越治理

CH4
環境永續

CH5
安心職場

CH6
社會共榮

附錄

安全文化

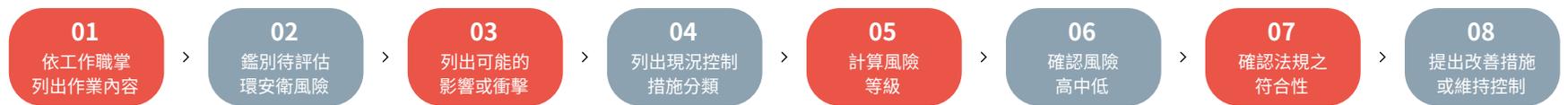
新唐不斷致力於打造更安全、更健康的工作環境。透過人員培訓、制定相關政策與法規、遵循標準及規範、風險評估管理、以及安全巡視、回饋，積極推動安全環境與健康文化，培養並建立同仁「在從事任何的活動、服務與生產時，優先考慮到職場安全、人員健康」之意識，以達零職災目標。

此外，分析近年事故案例統計，多數事故皆屬人員安全意識不足、未落實標準程序所致。為加強同仁安全文化意識，新唐臺灣生產單位針對相關安全規範重新檢視，新增及修正不足之資訊，並透過圖片使同仁更加理解程序內容。生產單位主管與工程師定期進行作業觀察，藉由分析同仁作業實況，培養同仁發掘作業場所潛在危害的能力，鼓勵讚揚同仁安全行為表現，如有不安全事項，經協商、討論修正後建立安全的作業方法，持續改善以達危害預防，將安全文化習慣落實於日常作業；每月由各級主管偕同工安開會檢討，進行安全衛生管理與溝通，以提升作業及環境安全；2023 年生產單位作業觀察結果，新唐臺灣提出不安全環境 1,193 件、不安全行為 272 件、安全行為 1,198 件。以巡檢方式查核各區域不安全事項，並由相關單位提出改善措施。

新唐台灣全面推動 ESH 評分機制，在各分區職業安全委員會季會中報告 ESH 評比成績，並給予第一名單位獎金獎勵，以鼓勵所有工作者努力提升職場安全。另外，在 ESH 評分項目中，其中一項由職安人員抽問區域同仁各相關安全衛生議題，讓同仁熟悉公司的安全文化。並藉由抽問程序讓同仁亦能提問或反應職安問題，進一步得到改善。

職安衛風險評估及管理

新唐為持續鑑別及評估各活動、產品或服務，所涉及因物料或能資源使用及各作業可能產生人員環安衛之風險與機會，訂定「環安衛風險評估作業程序」，各單位進行至少一年一次風險評估，為確保執行有效性，半年進行一次內部稽核並於「職業安全衛生委員會」檢討，同時於暫時或永久性變更前，或有事故發生時，將重新進行風險評估作業，以防止擬定的再發生對策衍生新的風險。若評估出的風險屬高風險等級，則依下列風險控制措施順序降低風險：消除、取代、工程控制、標誌 / 警告 / 管理控制、個人防護具。



風險評估重要在於先期掌控變更的資訊，預防因變更而致其環境或作業條件偏離原有安全範圍及控制，新唐臺灣要求各單位主動通報變更資訊外，並結合數位化提供變更風險評估案件之申請，透過材料樣品鑑定程序、原物料供應商 PCN (Process/Product Change Notice)、製程 / 設備變更鑑審會議 (Process Change Review Board) 及採購等管理系統等，可迅速掌握變更資訊，評估結果如有新增或變更為重要風險或影響者，進而採取相關防護措施，若有衍生之作業管制需求，應訂定或修正相關文件並完成相關人員之訓練。2023 年新唐臺灣評估原物料供應商 PCN 共 26 件、變更風險評估申請共 22 件，其中化學品變更佔 7 件、機械設備變更佔 15 件。

職業安全零事故是我們的基本目標。新唐日本通過多角度分析事故原因，進行風險評估並制定改善對策。2023 年的具體成效如下：風險評估與改善：完成 94% 的改善項目 (1,116/1,193 件)。提升職業健康與安全績效：根據優先順序完成 84% 的改善項目 (75/89 件)。應對新化學物質法規：完成 70 項改善措施，包括危害標籤與 SDS 更新、自主檢查、及參與外部訓練。這些措施有效提升了我們的風險管理和合規性，並改善了職業健康與安全績效。

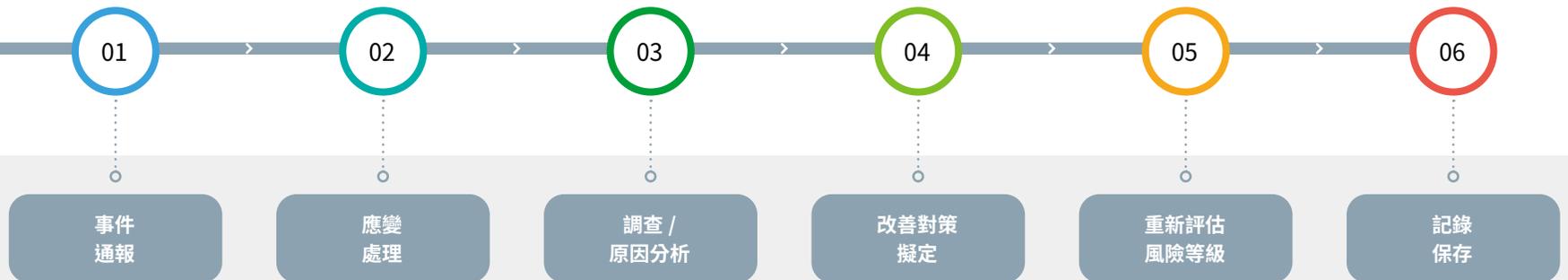


事故調查

新唐秉持「零職災」目標，重視每項意外事故發生後的處理程序、謹慎調查及預防重複發生，新唐臺灣制訂「環安衛事件通報調查處理規範」，內容包含事故通報、調查及改善程序，新唐日本則依循「嚴重災害報告規則」，通知管理層和相關單位。此外，事故區分為重大及非重大項目，重大事故定義為人員受傷、全廠停產、違反法規，其餘皆屬非重大事故。重大事故發生後將成立環安衛事件調查小組，進行事故調查及擬定改善，並重新評估作業風險是否降低。非重大事故則由事故單位提出改善措施，會同工安確認改善措施的有效性，確保風險降低及預防再發生。我們建置良好之環安衛事件通報、處理、調查、改善措施追蹤及宣導制度，並於每季「職業安全衛生委員會」追蹤及確認事件改善結果，防止意外事故重複發生，保障同仁、訪客及承攬商等人員安全。

新唐臺灣制定「環安衛管理系統參與諮詢與溝通作業程序」，透過主動及被動方式收集相關資訊，提供適當諮詢、參與、溝通、反應及處理管道，進而有效解決該相關環安衛及能源問題；溝通管道包含主管、安衛管理單位、業務權責單位、安全衛生員工或勞資會議代表、填寫提案改善單、內部網站或 ESG 信箱；並依「環安衛管理手冊」推動全員參與並保護工作者在報告各種事故、危害、風險和機會時不會受到報復。

事故調查流程



危害性化學品管理與作業環境監測

新唐為落實各類化學性原物料之進用評估及使用管制、採購及驗收等流程，訂定「化學性原物料安全衛生及環保管理規範」，使用單位於新化學性原物料評估或提出訂購單前，需提供中、英文安全資料表（新唐日本為提供日文版安全資料表），提出風險評估申請案經安衛管理單位審核通過，並確認提出必要之安全衛生環保相關因應措施後，始得驗收及使用。

新唐臺灣為加強庫房化學品儲存區的洩漏安全防護，將舊有化學品洩漏偵測器全區（酸類；鹼類、有機類、氧化物等）汰換為防爆型漏液感知，並增設洩漏訊號回傳庫房及廠務控制室，現場設置警示燈號及蜂鳴器，及早發現異常預知，降低災害發生之嚴重度。2022 年規畫整併生產線設備洗管用 HF 供應系統與廠務供應製程用 HF 供應系統，2023 年正式統一化學供應管理機制，可降低供應系統異常風險。

新唐臺灣為掌握勞工個人暴露實況，提供勞工舒適且健康的工作環境建立勞工作業環境監測的標準流程。每半年定期依全臺營運據點作業環境狀況，依暴露族群鑑別實施作業環境監測。

新唐臺灣監測前依據法令規定透過暴露分析，擬定作業環境監測計畫；針對工作者位於有化學品暴露區域則會進行化學性採樣監測，除了勞工作業環境監測辦法規定項目 17 種，也自主額外針對危害性較大化學品項目 10 種監測，確保可能暴露於高風險化學品皆能納入監測。作業環境監測結果由安衛管理單位公告同仁知悉，及資料統一歸檔留存，作為後續勞工特殊健康檢查之依據及各單位主管派工之參考，預防廠內職業疾病發生。2023 年監測結果均低於職業暴露容許濃度，皆屬於第一級管理。



2023 作業環境監測之風險評估與保障措施

對象	風險評估、監測方法	員工安全與健康保障措施
研新廠區 員工	<ul style="list-style-type: none"> CO₂、噪音及照度定期實施檢測，另針對使用化學品之晶圓廠、實驗室評估後並採取化學性之作業環境監測。 	<ul style="list-style-type: none"> 主動提供相關防護具，必要時透過工程控制手法降低員工暴露。
台北 / 台南 辦事處員工	<ul style="list-style-type: none"> CO₂、噪音及照度定期實施檢測。 	<ul style="list-style-type: none"> 主動提供相關防護具，必要時透過工程控制手法降低員工暴露。
竹北 大樓員工	<ul style="list-style-type: none"> CO₂、噪音及照度定期實施檢測。 	<ul style="list-style-type: none"> 主動提供相關防護具，必要時透過工程控制手法降低員工暴露。 因研發工作因素提出需要更明亮工作環境（照度原已符合法規），2023 年提供給特殊需求員工局部照明，共計檯燈 6 座，自 20220 年起累計提供 28 座檯燈。

職業災害

職業災害統計分析含新唐臺灣與日本各廠區，可記錄之失能職業傷害新唐臺灣以勞動部職業災害申報之失能傷害為計算，且不包含員工上下班交通事故件數。2023 年無發生受雇及非受雇員工致死職業災害、嚴重的職業傷害及職業疾病事件。2023 年新唐臺灣失能傷害頻率為 0.67，失能傷害嚴重率為 0.67；受雇員工失能傷害事故 2 件（非工作相關跌倒絆倒 1 件、工作相關割傷 1 件），人數 2 人；可記錄但未發生職業傷害 4 件（非工作相關跌倒絆倒 3 件、工作相關跌倒絆倒 1 件）；非受雇員工可記錄但未發生職業傷害 1 件（工作相關割傷 1 件）；新唐日本可記錄之職業傷害事件有非受雇員工 1 件；已針對各事件進行事故調查與原因分析，請權責單位擬定改善措施，改善不安全環境並戮力建立所有工作者危害認知及即時反應不安全能力而持續改善，確保所有工作者可在安全無虞的環境下工作。詳細職業災害資訊請至[附錄二 - 社會數據](#)查看。

職業安全衛生教育訓練和傷害預防

新唐為建立全體員工對公司安全衛生管理系統之了解、作業能力的規範及提昇，以減少對環境衝擊及提高人員的作業安全性，進行規劃環安衛教育訓練內容如新進勞工或在職勞工於變更工作前，接受該工作必要之一般安全衛生教育訓練三小時課程；有處置或使用危害性化學品者應再增列三小時課程。教導工作安全與防護等觀念及宣導遭遇緊急事故時之應變技巧，強化員工對於安全衛生相關規定的瞭解。

新唐臺灣每年度依據既定訓練計畫，定期或不定期辦理實體課程及雲端學習平台的線上課程，透過數位化教材及課程影片，來加強在職同仁對風險認知、危害預防及緊急應變能力等知識技能，培養員工緊急應變能力及安全觀念。2023 年新唐臺灣共辦理 68 場次安全衛生教育訓練（包含 15 場次的新進、特殊作業及化學品使用等人員的必訓課程，到訓率 100%），總受訓人數共 4,566 人次，總到訓率達 98.6%。整體訓練課程滿意度 4.7 分（總分 5 分）。新唐日本每年實施一次環境勞動安全衛生相關通識訓練，而相關專業訓練則由各單位判定並接受訓練。2023 年新唐日本在環境勞動安全衛生通識訓練，受訓人數共 1,904 人次；接受專業訓練（化學物質管理者／防護設備穿戴管理者）共計 19 位；ISO 45001 內部稽核再訓練共計 35 位、風險評估執行訓練共計 72 位。



安全衛生
教育訓練
68
場次

到訓率
100%

總受訓
人數共
4,566
人次

總到訓率達
98.6%

整體訓練課程滿意度

★★★★★ 4.7/5 分



承攬商安全管理作為

為加強作業安全防範與緊急應變程序，並結合例行性巡檢機制，利用走動式管理落實安全政策；承攬商近五年失能傷害率為 0。

新唐臺灣安衛管理單位釐訂承攬商有關安全衛生及環保事項之權利與義務，作為承攬商管理之依據。為防止職業災害，針對承攬商工作場所予以巡視、工作聯繫與調整。透過教育訓練告知施工人員職業安全衛生相關法規、規定、一般危害事項及防護原則，承攬商通過安全衛生訓練，始能取得作業資格，2023 年共辦理 82 場次承攬商工程講習教育訓練課程，總受訓人數共 362 次。

工程承辦單位依據作業區域之性質及規模，自訂合適的危害告知事項，於作業前告知承攬商人員有關工作環境、危害因子及有關安全衛生規定應採取之安全衛生防護措施。若因工作環境變更，施工內容異動危害特性不同時，會修改危害告知事項，再告知承攬商。

新唐臺灣 2023 年員工與非員工因應建置太陽能發電系統，適逢夏季，需長時間在天氣炎熱的戶外工作，公司特別訂定「高氣溫戶外作業預防措施」，制定相關人員的健康檢核表，並每日現場巡視；除了戶外設置遮陽棚外，在廠區內也提供相對舒適的休息環境，承攬商人員可以進到室內空調區休息、並提供冰箱使用。

新唐日本則與廠區內承攬商舉辦安全衛生協議會，進行作業間的聯絡調整等綜合安全衛生管理工作。為了防止人員工傷發生，定期與廠內、外合約廠商舉辦安全衛生協議會，進行作業間的聯絡調整等綜合安全衛生管理工作。另外，各地區內也會舉辦廠區內協力廠商聯絡協議會，要求其注意勞動安全衛生活動及災害等注意事項。

關於在廠區內的施工及其他施工相關事項，設立有廠區內施工安全標準，以施工確認表就廠區內作業許可、安全的作業內容及緊急時應變進行確認。

緊急應變措施

新唐針對內部各區域異常事故及外部天然災害等可能發生之緊急狀況，已訂定緊急應變程序，提供內部各單位擬訂個別狀況的應變流程、應變人員編組、演練及辦理訓練之依據，期使各種已經發生之緊急狀況所引發之人員傷害、財產損失及生產中斷等影響減至最低程度。且要求全體同仁每 3 年皆須接受消防實作複訓，透過滅火器、消防栓及逃生實作加強同仁防災、逃生觀念。另外，每年對於可能發生各種意外事故狀況，規劃緊急應變演練，並每 2 年進行緊急應變小組複訓。

新唐臺灣訂定複合式災難緊急應變及災後復原計畫，模擬多種緊急狀況以持續精進災難應變措施，於 2023 年進行火災搶救、化學品洩漏、氣體洩漏、系統異常及其他複合式緊急疏散集合等各類緊急應變演練共計 68 場次；共 2519 人次參與演練。公司每年度亦配合竹科管理局聯防小組的應變演練及竹市環保局毒災應變聯合演練，擴展到周邊的友廠。除此之外，新唐建置各類事故通報、緊急應變程序與處理規範，全廠區設置足夠緊急應變器材、醫藥箱。此外，在新唐臺灣「緊急應變程序」中，明定同仁執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告；行使退避權不受解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

為保護本公司營運免受災害和事故的傷害，新唐參照 ISO 22301 制定營運持續計畫，主要針對策略、營運、財務等範疇，辨識重點風險並擬定對策。策略方面的對策，我們持續追蹤全球法規、政治、經濟等外部變化，評估其對本公司所產生之影響，適時採取必要的風險因應方案；營運方面的對策，本公司充分掌握關鍵物料、設備產能狀況及交期；財務方面的對策，則是藉由適切之避險工具，降低匯率風險，並適當安排負債天數、固定或浮動的利率結構，以降低利率風險。



職業安全衛生風險辨識與因應對策

風險類別	風險辨識	應對措施
<div style="border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;">新唐 臺灣</div>	運轉 風險 <ul style="list-style-type: none"> · 火災 · 氣體、化學品洩漏 · 能源中斷 · 空污 / 廢水排放異常 	<ul style="list-style-type: none"> · 依據國內消防法規及參考國際標準 (NFPA、FM) 設計建造消防系統 · 依據國內相關法規建置廠房及相關防護，並選用符合法規之機械設備，並設置有氣體偵測器、液體洩漏偵測器等 24 進行監控 · 設有緊急發電機及不斷電系統 · 24 小時進行廢氣、廢水處理設備運轉狀況監測
	天然 災害 <ul style="list-style-type: none"> · 地震 · 缺水 	<ul style="list-style-type: none"> · 廠房耐震 5 級、主要設備機台有防震設計、氣體供應系統地震達 5 級啟動自動關斷機制 · 設有備用水池及缺水運補計畫
<div style="border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 5px; display: inline-block;">新唐 日本</div>	法規 風險 <ul style="list-style-type: none"> · 職安法 · 消防法 · 環保法 · 輻射防護法 · 能源法 	<ul style="list-style-type: none"> · 鑑別法規影響及採取的因應措施 · 定期執行法規符合度查驗及新修訂法規鑑別
	自然 災害 <ul style="list-style-type: none"> · 水災 · 地震 	<ul style="list-style-type: none"> · 緊急對策本部設置與初步行動及以 EMC 實施員工安全確認
	地震 <ul style="list-style-type: none"> · 震度 5 以上 	<ul style="list-style-type: none"> · 緊急地震速報應處標準 · 地震發生時會在整個公司廠區內播放，避難指示會以自動語音進行導引



5.3.2 職場健康

健康的員工是企业最珍贵的资产，因此，我们将员工健康管理及健康促进列为经营管理的重要策略，进而能提升公司竞争力。新唐的健康管理架构以全方位健康管理为目标，涵盖职业卫生、健康管理、健康促进、健康服务四大主轴。在职业卫生部分，我们参照职业安全卫生法及各项指引，结合安卫管理单位、人资及用人单位，推行健康保护计划，预防职业病；健康管理与健康促进则是根据检查结果进行分级管理，提供健康促进措施，以维护员工健康；除上述项目，我们还提供各项健康服务，如疫苗注射、出差同仁之健康协助等，期能打造「健康职场、友善企业」。

新唐台湾依据职业安全卫生法设置及报备2位护理人员办理劳工健康服务，并完成劳工健康保护规则第九至十一条规定之劳工健康服务事项；新唐日本则聘有专职工业护理师1名、专职公共卫生护理师2名、专职护理师2名、兼职护理师1名、公共卫生护理师1名。对工作者进行健康管理及促进，保障劳工有安全健康之工作环境，并提升员工健康知能和降低健检异常率及疾病发生率。

健康管理架构



2023 職業健康管理計畫

目錄
導言

CH1
永續溝通

CH2
綠色產品

CH3
卓越治理

CH4
環境永續

CH5
安心職場

CH6
社會共榮

附錄



便捷的健康管理系統

新唐臺灣於公司網站建置「我的健康管理」平台，截至 2023 年底瀏覽次數達 30,926 人次，使用率提高 10.8%。
新唐日本在 2023 年與健康檢查機構簽約，讓同仁可透過個人帳戶和密碼登錄在線上查看健康檢查報告。自 2024 年起，所有員工都可以在網站上使用這項服務。



設置健康服務單位

新唐臺灣設置「健康中心」，為提供關懷服務的健康管理單位，並聘有護理師 24 小時提供服務及緊急救護協助。
新唐日本在全國三個地點設立「健康管理室」，負責健康檢查和提供各種健康諮詢。



訂定健康管理標準作業程序

根據健檢資料，分析並分級管理檢查異常之同仁，一般健檢依據內規分五級管理，嚴重異常者安排立即就醫追蹤治療。新唐臺灣 2023 年特殊作業共報備 59 人，皆為第一二級，與工作無關。



定期健康檢查

新唐臺灣以優於法規的方式，每年執行全體員工特殊及一般健康檢查。2023 年參與員工健檢共 1,329 人，特殊作業檢查 169 人，總投入金額約 172 萬元。
新唐日本每年執行一次定期健康檢查，特別針對 35 歲以上的員工進行胃部 X 光檢查和癌症篩檢。2023 年起也在工作場所實施工傷事故體檢（針對肥胖、血壓、血糖、血脂檢查異常者）。



臨場服務 / 保健門診

新唐臺灣每月安排醫學中心職業病醫師及家醫科醫師至公司駐診，每年至少 2 次由職業病醫師至作業場所訪視，2023 年度安排 37 節門診，共計 468 人次，累計全公司已超過 85% 在職員工完成與醫師進行個人健康評估。
新唐日本與安全健康管理部門合作，定期由產業醫生對工作場所進行檢查，提供安全、健康的工作環境。



緊急 / 急救應變

設置足夠急救人員、緊急應變器材、醫藥箱，更積極推展全公司心肺復甦術（CPR）及自動體外心臟去顫器電擊器（AED）課程訓練，期降低緊急狀況時之人員傷害。新唐臺灣共設置七台 AED 進階急救護理器材，而新唐日本在長岡京地區共配備了 3 台 AED。





2023 健康促進服務與計畫

癌症預防 計畫

依據衛福部統計，癌症已連續近 40 年蟬聯國人十大死因第一位，所以新唐臺灣積極推動防癌計畫多年，免費或補助同仁檢查，達到早期診斷、早期治療的目的。2023 年預防大腸癌、肺癌、子宮頸癌、乳癌、肝癌、鼻咽癌、甲狀腺癌、口腔癌等累計檢查約 1,437 人次，異常者已進行追蹤，一位同仁健檢發現甲狀腺癌無症狀一期，已進行治療，恢復良好。

新唐日本在健康保險協會的支持下，多年來一直積極推動癌症早期診斷、早期治療。2022 年，40 歲以上人口、2023 年起，35 歲以上民眾在定期健康體檢時可免費接受胃 X 光檢查及大便潛血之大腸癌檢查。2023 年接受預防大腸癌、胃癌檢查約 2,100 人次，接受乳癌與子宮頸癌預防篩檢約 8 人次。

女性乳癌 防治檢查 三點不漏檢查

響應搭配 10 月份國際乳癌防治月，鼓勵及安排同仁完成乳房超音波及乳房攝影定期篩檢，2023 計有 69 位同仁申請補助費用，共 45.8 萬。經此篩檢活動，有一位同仁檢查後發現病兆，安排就診確認為良性變化，並持續定期追蹤。

中高齡及 高齡工作者 健康管理計畫

2023 年滿 45 歲之同仁有 635 位，全數皆完成員工作業環境風險及危害變項評估。針對中、高風險對象 42 位同仁皆完成進階駐廠醫師一對一個人健康諮詢。除此之外，本公司努力營造中高齡友善職場環境，於既有環境再優化，如室內停車場標語加大醒目，增進停車及行走空間安全警示；另外更於每年固定安排 20-30 位同仁到院進行進階骨質密度檢查，提醒同仁更重視因年齡增長，骨質流失問題。

職場健康
關懷活動

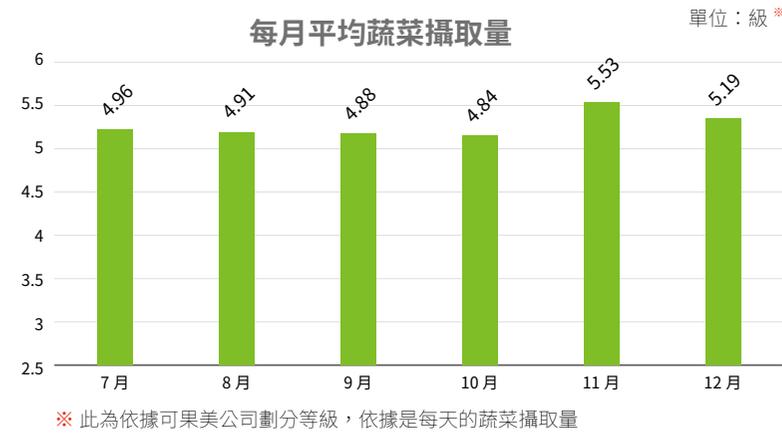
流感疫苗

EAP
員工協助
方案

因為同仁多數屬於辦公室工作型態，容易衍生肥胖及代謝症候群相關疾病，所以鼓勵同仁少吃多動才能更健康。2023年新唐臺灣舉辦減重班與健走活動，減重班有37團共111人參與，平均減重4.0公斤，健走活動則有127人參與，平均每人每日走7,242步。新唐日本舉辦Vegan Marathon與生活方式訪談活動，前者是透過與外部合作，測量皮膚中的類胡蘿蔔素來測量蔬菜的攝取量，可藉此提升攝取蔬菜的動機；後者是以3年為期的計畫，每月針對參與的員工進行訪談，提供並讓其了解各種生活習慣的指引（飲食、運動、睡眠等）。

【新唐日本蔬菜馬拉松活動】

2023年7月至12月為期半年，在全員定期健康檢查後向員工發放蔬菜汁，提供行為改變的支持，以提高對蔬菜攝取的興趣，讓員工能夠自發性採取健康飲食行為，累計擴及3,600人次，投入費用40萬日圓，約8.5萬元新台幣。



為照顧同仁及家人健康，2023年新唐臺灣持續提供全體同仁免費施打流感疫苗，共654人施打，注射率43%。新唐日本則推廣使用由健康保險工會支付的流感疫苗接種，2023年度有77件接種紀錄（包括家庭成員）。



同仁如因壓力尋求健康中心協助，護理師除了予以傾聽關懷及支持外，必要時會轉介外部合作的EAP專家，提供全方位的諮商服務。員工每人每年至少有3次免費諮詢的機會，鼓勵同仁踴躍使用。

職場保護計畫

新唐持續依職安法針對各作業族群訂定各類保護管理計畫，例如：過負荷、人因危害、母性保護、中高齡員工、呼吸防護等計畫，希望提供所有員工安全、安心、健康的工作環境。



目錄
導言

CH1
永續溝通

CH2
綠色產品

CH3
卓越治理

CH4
環境永續

CH5
安心職場

CH6
社會共榮

附錄

計畫名稱	簡介	2023 年成效
 <p>人因性危害預防計畫</p>	<p>為避免同仁重複性工作或不正確姿勢導致骨骼肌肉傷害，每年於年度健檢期間以網路問卷進行酸痛分數調查 (NMQ)，分數 ≥ 4 分者安排門診諮詢，或由職醫現場作業訪視，進行危害辨識評估，依個別狀況提供衛教指導及協助。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年於健檢期間調查 NMQ 問卷，≥ 4 分痠痛較嚴重者共有 51 人，已陸續安排門診諮詢，由醫師評估衛教，或建議就醫治療。 2023 年視障按摩師提供痠痛按摩服務約 4,500 人次
 <p>異常工作負荷 促發疾病預防計畫</p>	<p>新唐臺灣為了保護員工的安全與身心健康，公司對輪班、夜間工作、長時間工作同仁，透過計劃管理措施，避免員工面臨工作負荷及精神壓力過重等威脅促發腦心血管等相關疾病。新唐日本亦有類似計畫，每年根據厚生勞動省的建議進行壓力檢查，此項檢查的目的是維護心理健康。個人的檢查結果會回饋給員工，協助其發現自身的狀態並採取行動；並另外提供組織分析報告給公司，促進組織採取減少壓力源的職場改善行動。對於高壓力並有意願者，我們提供與職業醫師的面談，若有需要會介紹諮詢機構或專科醫生，或在其就業環境上採取對策。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年新唐臺灣的應管理對象共計 239 人，高風險 6 人，皆已完成醫師面談及評估，其中 5 位有三高，已定期服藥追蹤，2023 年健檢與上一次健康檢查異常結果項目比較，三高異常率分別為血脂肪上升 0.3%、血壓下降 6.3%、飯前血糖下降 0.3%。 新唐日本於 2023 年度進行為期 14 天的壓力檢查，共計 1,607 名同仁（佔全體員工 98.2%）皆使用該檢查進行自我評估，後續我們也為有意願的員工安排與職業醫師面談。
 <p>執行職務遭受 不法侵害預防計畫</p>	<p>訂定新唐之預防策略及管理流程，並每年進行宣導和教育訓練，新進人員訓練時，也會讓同仁了解如何保護自己及申訴管道，申明公司對職場不法侵害「零容忍」之立場，並建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年依據指引完成危害辨識及風險評估。並於新進人員教育訓練時，說明公司內通報及處理流程，鼓勵同仁於職場工作應互相包容尊重，避免有不法侵害之行為。每年進行教育訓練，2023 年完訓率為 100%。
 <p>母性健康 保護計畫</p>	<p>本公司每年偕同工安依現況修訂完成全公司母性同仁工作環境及作業危害辨識風險評估表；安排醫師諮詢，關心整個孕期及產後身心評估、工作內容危害等評估，給予個別衛教、工作適性建議及風險分級管理；我們也積極鼓勵同仁生育，除了有完善的生育補助辦法，更提供設備完善的哺乳室、孕婦專用停車位及懷孕同仁贈送育兒相關實用的媽媽禮。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年共有 12 位同仁通知懷孕，並完成個人諮詢訪談，發出媽媽禮。 2023 年懷孕及產後一年內同仁 100% 完成醫師個別門診諮詢，並由護理師定期關心協助。

5.4 員工關懷與溝通

勞資溝通

新唐日本有成立工會，並與工會簽訂團體協議，參與工會的成員佔全體員工的75%，其餘未加入工會者，其工作條件和僱用條件依公司人事制度標準。新唐臺灣雖未成立工會、無團體協約，但定期舉辦勞資會議，並設置多元且透明的溝通管道，讓同仁有發聲的機會，確保公司與員工進行有效的互動。



目錄
導言

CH1
永續溝通

CH2
綠色產品

CH3
卓越治理

CH4
環境永續

CH5
安心職場

CH6
社會共榮

附錄

2023 溝通管道與成效

溝通類別	說明	溝通成效
 勞資會議	<ul style="list-style-type: none"> 新唐定期舉辦勞資會議，以促進勞資雙方溝通。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年共召開 4 次勞資會議，向勞方代表報告每季公司營收狀況、勞工相關動態資訊，並討論員工年度行事曆（統一排假日）、四二輪班表採 2 周變形工時挪移等，新唐若因重大營運變化而需中止與部分員工之僱用關係時，將依各營運據點法令規定提前預告。
 員工意見表達	<ul style="list-style-type: none"> 新唐重視員工意見表達，各廠區皆提供實體（可匿名）意見箱，及多元的線上意見受理管道，包含總務意見反應、內外部 ESG 誠信經營舉報信箱，性騷擾專用信箱，由人資處主管和永續發展委員會代表直接受理。 為提倡職場友善溝通，辦理入職新人生活座談，請人資主管在第一線為新人解惑，以示對員工意見反饋之重視，並於全員訓練中持續推廣意見溝通管道，鼓勵同仁與公司反應大小建議。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年度員工意見收文共 7 件，回覆率 100%。 2023 年性騷擾案 0 件。 為促進新唐新鮮人彼此之間的交流，建立良好的工作關係，針對同梯次的新進人員，辦理交流會，透過自我介紹、互動遊戲、美味茶點等，在輕鬆的氛圍下建立橫向關係。並有高階主管對談，讓新鮮人能夠直接反應建議並對公司政策能有更多的認識，促使新人們更自然地融入公司。2023 新人座談會辦理 5 場次，共計 164 人次參與。
 主管溝通會議	<ul style="list-style-type: none"> 新唐每季召開主管溝通會議，並依循新唐《內部重大資訊處理作業程序》，確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年共計舉辦 4 場主管溝通會議，由董事長及總經理與全球主管分享公司業務、科技發展及未來展望；會議中亦同時回覆主管問題，並分享團隊管理經驗心法，讓主管們可以第一手的接收來自高階管理團隊的資訊，共學成長。
 Town Hall Meeting	<ul style="list-style-type: none"> 為使新唐台北 / 台南辦公室員工皆能與總部同仁資訊同步，同時傾聽當地夥伴聲音。每半年分別至兩地舉辦 Town Hall Meeting，由總經理布達公司近期營運資訊，並開放同仁提問，透過互動達到良好溝通成效。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年總計舉辦 4 場 Town Hall Meeting，會前 / 會中收集同仁 60 題提問，部分交由後續相關單位立案處理，會後同仁滿意度達 4.8 分（滿分 5 分）。
 員工滿意度調查	<ul style="list-style-type: none"> 新唐日本每年定期舉行員工滿意度調查，每年都會使用相同的問題項目來了解員工意識的變化並採用網路問卷方式（包含選擇及簡答題），調查範圍包含正式職員及約聘人員。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年共計 1,659 人中有 1,533 人回覆，回覆率為 92.4%。 18 個專案中，有 8 個項目的回覆率高達 65% 以上，持續維持良好表現。 雖然其他項目沒有太大的變化，但人力資源發展項目有明顯的改善趨勢。

新唐致力打造一個能讓同仁身、心、靈皆健全的工作環境。除了照顧員工身體健康之外，規劃多元的活動，將體貼關懷同仁的心實際落實於行動上，建構友善幸福的職場環境及樂活文化。



員工關懷

類別	說明	2023 年成效
<p>新人關懷</p> <p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023 年度針對新進同仁安排一對一關懷抽訪，配合新人夥伴制度，關懷員工入職狀況，推廣 EAPs 員工協助方案與各項公司福利，協同仁加速融入新環境。 <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 新入職的全職員工由資深員工擔任導師，過去已有正職工作經驗的新到職員工則由同事和資深員工擔任夥伴，所有新進員工皆會得到一對一的仔細跟進。透過這些舉措，促使其可順利融入職場 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年新進關懷訪談人數達新進職員總人數之 5 成（39 位）。平均滿意度達 87%。 2023 年新唐日本總計有約 100 名新人受惠。 	
<p>職場不法侵害預防系列講座</p>	<ul style="list-style-type: none"> 邀請外部專業講師分享，協助主管了解職場不同世代員工的特質與差異，並提升主管敏感度與溝通技巧，降低職場人際衝突，有效杜絕職場霸凌，保護自我及他人 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年新唐臺灣共辦理 3 場職場不法侵害預防系列課程講座，主管課程參與人次 149 人，平均滿意度 4.5 分 /5 分，講座參與人數 242 人，平均滿意度 4.8 分 /5 分。 新唐日本受訓人數 1,776 名，通過率 100%。
<p>久任員工表揚</p>	<ul style="list-style-type: none"> 每年頒發年資禮品給資深同仁，表達公司對於同仁們的感謝 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年於公司 15 週年家庭日辦理表揚活動，透過公開的活動場合肯定感謝本籍與外籍員工的付出，另邀請高階主管拍攝祝福影片，展現公司多元共容的職場文化。
<p>退職後福利計劃</p>	<p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、確定提撥計畫 新唐臺灣地區所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。 二、確定福利計畫 新唐臺灣地區依「勞動基準法」辦理之退休金制度，係屬政府管理之確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算。新唐 2022 及 2023 年均按員工每月薪資總額 2% 提撥員工退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度 3 月底前將一次提撥其差額。 除上述兩項退休金制度，本公司另提供優退計畫給有意提前退休之同仁，根據本公司之勞工退休辦法訂定之條件，符合條件者經權責主管核准可提前辦理退休。 <p>新唐日本</p> <ul style="list-style-type: none"> 固定繳款退休金計畫（DC 制度）運作中 	
<p>員工過渡方案</p>	<p>新唐臺灣</p> <ul style="list-style-type: none"> 因應高齡化與少子化的社會趨勢，並響應我國勞動部的提倡，建構中高齡友善就業環境，新唐臺灣依據中高齡者及高齡者就業促進法，提供退休過渡方案。我們會徵詢績優的屆齡退休同仁是否願意持續服務，若雙方合意之下，即會回聘同仁，使同仁能減緩立即退休衝擊，並且進行經驗傳承，退而不休。 	

目錄
導言

CH1
永續溝通

CH2
綠色產品

CH3
卓越治理

CH4
環境永續

CH5
安心職場

CH6
社會共榮

附錄