PART 4
正新一家人

關鍵績效

MAXXIS Family

99成份股
正新橡膠工業股份有限公司入選『臺灣就業99成份股』。

人才發展
(台灣地區)每年持續投入約台幣300萬元教育經費，每月開設約194堂課程，人均上課時數為每月1.1小時。
(大陸地區)每年持續投入約人民幣400萬元教育經費，每月開設約294堂課程，人均上課時數為每月2.7小時。

4.1 員工關懷政策
本公司身為華人第一、世界前十大輪胎製造廠，海外事業蓬勃發展，除了堅持深耕台灣，在台僱用超過6,000名員工，並入選『臺灣就業99成份股(註)』外，亦帶動海外發展、積極培育當地人才，在大陸地區昆山及重慶廠區僱用超過6,000人。
對於每一位員工，除了保障基本權利之外，公司亦透過職業安全訓練及特殊項目健康檢查，確保員工在職場的身心健康。另外，本公司提供員工專業訓練課程及多元福利制度，期待每位員工都能在完善及友好的工作職場裡發揮潛能，實現自我並成就公司。
註：『臺灣就業99成份股』是證交所及其合作機構，從上市公司中篩選出在臺灣的母公司僱用員工人數最多之99家上市公司成分股，以「員工人數」篩選成分股和決定成分股的權重。相關資料請詳：http://www.taiwanindex.com.tw/index/index/EMP99。

正新夥伴

本公司招募人才不因種族、性別、年齡、宗教、國籍或政黨而有所差別。本公司2017年底員工總數，台灣總公司共6,280人，女/男比率為1：6.0，大陸地區昆山及重慶廠區共5,997人，女/男比率為1：2.4，因產業特性關係，女性從業人員比例較低；正式員工超過員工總數96%(台灣:99.9.%/大陸:93.7%)，非正式員工皆為派遣員工、工讀生或外包員工，身心障礙人士進用人數達法定標準。

註: 大陸地區並無相關僱用規範。

員工人數

1. 按性別及類別

台灣地區

類別	2015年		2016年		2017年	
	男	女	男	女	男	女
正式員工	4,627	729	4,932	776	5,379	900
非正式員工	2	1	4	2	0	1
總計	4,629	730	4,936	778	5,379	901

大陸地區

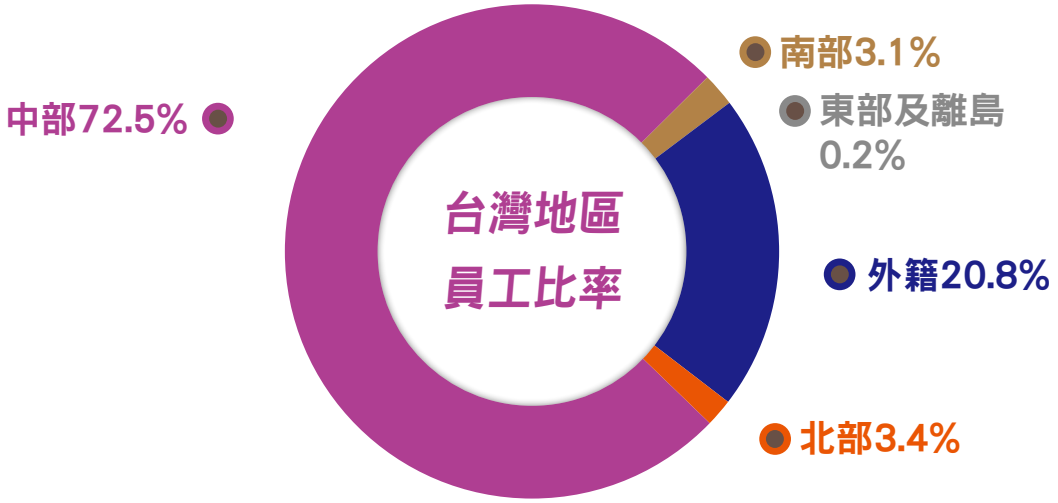
類別	2015年		2016年		2017年	
	男	女	男	女	男	女
正式員工	4,178	1,634	4,585	1,755	3,903	1,623
非正式員工	1,263	214	362	144	348	123
總計	5,441	1,848	4,947	1,899	4,251	1,746

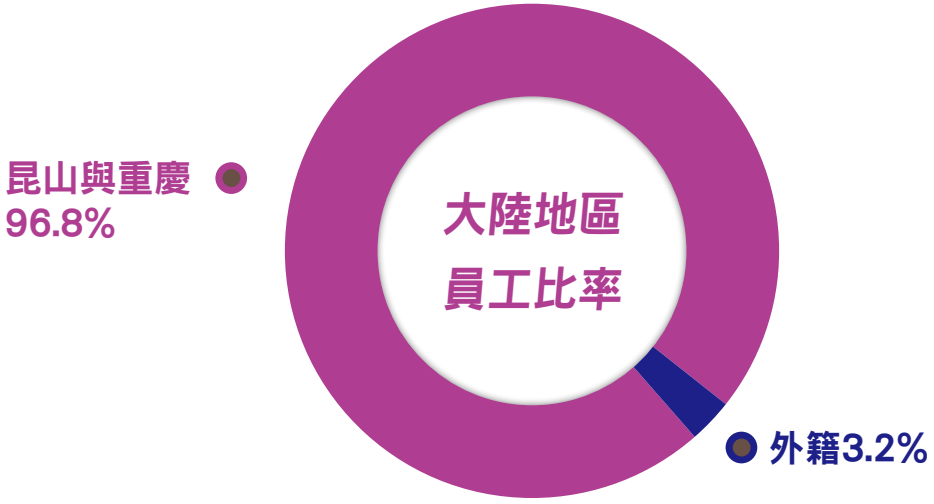
總人數

類別	2015年		2016年		2017年	
	男	女	男	女	男	女
台灣地區	4,629	730	4,936	778	5,379	901
大陸地區	5,441	1,848	4,947	1,899	4,251	1,746
小計	10,070	2,578	9,883	2,677	9,630	2,647
總人數	12,648		12,560		12,277	

註: 2015至2017年人數下降乃因公司製程改善優化所致。

2017各地區員工分析





正新員工不論身處在何地，都不受種族、宗教、性別及年齡等因素所歧視。正新員工包含高階管理階層都接受公正及嚴謹的績效考核機制，並以此作為晉升與獎勵之依據。而在聘用上，則以廣納英才、營造多元文化為目標，並以在地聘雇、回饋地方為原則。

新進員工&離職員工

2017年新進員工(人數)

性別	年齡	台灣地區	大陸地區
女	<30	114	809
	30-49	68	373
	50-70	1	0
	小計	183	1,182
男	<30	630	3,403
	30-49	372	981
	50-70	1	0
	小計	1,003	4,384

2017年離職員工(人數)

性別	年齡	台灣地區	大陸地區
女	<30	59	882
	30-49	46	453
	50-70	8	0
	小計	113	1,335
男	<30	557	3,807
	30-49	466	1,270
	50-70	44	3
	小計	1,067	5,080

4.2員工人權與健康職場

4.2.1員工人權

童工及強迫勞動

本公司《工作規則》中明定凡年齡不足十六歲者，不得任用為本公司員工，本公司2014年至2017年間未有使用童工之情事，亦未接獲與使用童工有關的申訴案件。另台灣勞動基準法已明定，雇主不得強制勞工工作，對於外籍員工之管理同台籍員工之管理作法。年度原材料供應商稽核項目亦要求供應商不得招聘童工，且招聘程序中需遵循勞基法，2017年供應商皆無違規之情事。

工會組織

為追求工作效率及勞動條件的改善，並促進勞資雙方的和諧，本公司依當地法規成立工會組織，依本公司與工會所簽定的團體協約全體員工皆受該團體協約之保障。

截至2017年底員工加入工會情形如下:台灣廠區共計2,400人、佔全體員工人數(6,280人)38.2%；昆山廠區共計4,724人、佔全體員工人數(4,726人)99.96%。重慶廠區為新建廠區，但亦依規管理並建立申訴管道以積極保障員工權益。

加入工會員工百分比

地區	2015年	2016年	2017年
台灣地區	44.7%	42%	38.2%
大陸地區(不包含重慶廠)	99.8%	99.8%	99.9%

最短預告期

本公司如有勞動條件的調整及年度休假計劃皆需經工會同意，所有營運活動皆符合當地法律規範，針對員工重大作業改變之規定如下：

台灣廠區參照勞動基準法規範，依據員工年資之最短預告期規定如下:繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。大陸廠區則依當地法規規定依勞動合同法，有以下情形之一，需要裁減人員二十人以上或者裁減不足二十人但占企業職工總數百分之十以上的，用人單位提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政部門報告，始可裁減人員。

（一）依照企業破產法規定進行重整的。
（二）生產經營發生嚴重困難的。
（三）企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的。
（四）其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，
致使勞動合同無法履行的。

勞資會議

此外，為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，本公司並依照勞資會議實施辦法定期舉辦勞資會議，遇重大勞資案件亦召開臨時會議，確保勞資溝通順暢及公允。

員工申訴處理

本公司要求所有營運活動均應合規，2014年至2017年間並無與結社自由、歧視、童工和性騷擾等與勞動條件和人權有關的申訴案件。如員工遇有相關問題時，可向人資部申訴，遇有勞資關係相關問題，並可向當地政府申請勞資調解，人資部申訴管道如下：

人資部申訴管道

台灣地區

申訴專線：(04)8525151#321

申訴專用電子信箱：cster@mail.cst.com.tw

大陸地區 昆山廠:

申訴電話：0512-57673888-8102（人資）/8119（工會）

員工反饋平台：http://www.maxxis.cn/wechat/MxFeedback/auth_wechat.asp

實體申訴信箱

大陸地區 重慶廠:

重慶市勞動爭議仲裁委員會、長壽區勞動監察大隊、重慶市人力資源社會保障網(市長信箱、大渝網）、長壽區晏家街道辦事處人民調解委員會。2017年台灣廠及昆山廠皆未接獲申訴案件。

當地政府調解

台灣地區:

配合政府一例一休法令修改，已陸續完成強化人事資訊系統之程式修定及管控，各項勞動條件皆已獲得改善，2017年共有三件調解案件，已結案。

註: 2017年並無違反勞動法規案件，外部查詢所得處分日期為2017年之案件係屬2016年案件訴願撤銷之一部，然已於2016年CSR資料揭露。

大陸地區 昆山廠:

2017年共有一件勞動仲裁案件，以勞動關係解除為主，已結案。

大陸地區 重慶廠:

2017年有二件勞動仲裁案件，皆因員工打架解除勞動關係，一件已結案，一件上訴中院中。

4.2.2 健康職場

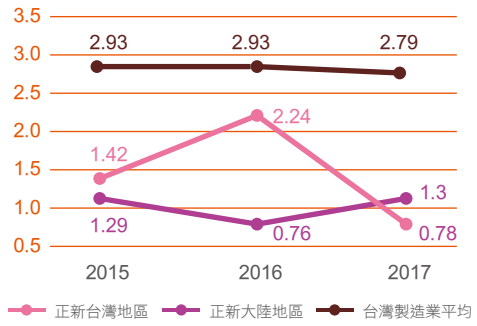
職安委員會

為促進員工的健康和安全，正新台灣地區於工會章程中明訂工會應促進勞工安全衛生及會員福利事項，並依職業安全衛生法第23條及職業安全衛生管理辦法第10條設置職業安全衛生管理單位及『職業安全衛生委員會』，負責監督及協調員工安全衛生相關事項。委員會組成成員有職業安全衛生人員、各部門主管、從事勞工健康服務之醫護人員、勞工代表等，並定期召開會議，討論及審議公司相關職業安全衛生管理計劃、健康管理與促進計劃及職業病預防事項。大陸地區則設置『環境安全衛生委員會』，依據中國安全生產法、職業病防治法、工傷保險條例等勞動保護相關法規，設置合規的勞動安全衛生設施、建立健全勞動安全衛生管理制度，制定各崗位安全操作流程、提供勞工防護用品等，致力於確保勞工擁有安全而衛生的工作環境。

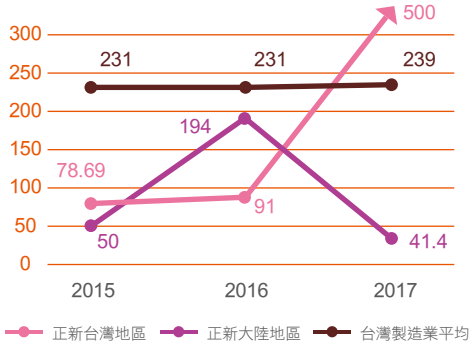
	台灣地區	大陸地區-昆山廠	大陸地區-重慶廠
	職業安全衛生委員會	環境安全衛生委員會	
委員會總人數	110	31	39
勞工代表人數	58	22	37
勞工代表比例	53%	71%	95%

失能傷害

2015-2017失能傷害頻率



2015-2017失能傷害嚴重率



2017年度台灣地區施能傷害嚴重率提升係因為總廠於2017年7月發生重大職災所致，因成型機台底輪近接開關異常，導致人員異常處理時遭捲夾。對此公司已針對該類型機台進行改善，包含硬體面:光電感應裝置、安全踏板、底輪近接開關整修、防護圍籬；軟體面:人員再教育、主管安全觀察、機台控制程式更新等避免職災再發生。

職業災害事件統計

台灣地區

分類	2015年	2016年	2017年
夾傷、捲傷	8	20	7
撞傷	0	3	0
高低溫接觸	1	0	0
切傷、割傷、擦傷	1	0	1
跌倒	1	0	1
物體倒塌	1	0	0
物體飛落	0	0	0
其他	2	2	0
合計	14	25	9

大陸地區

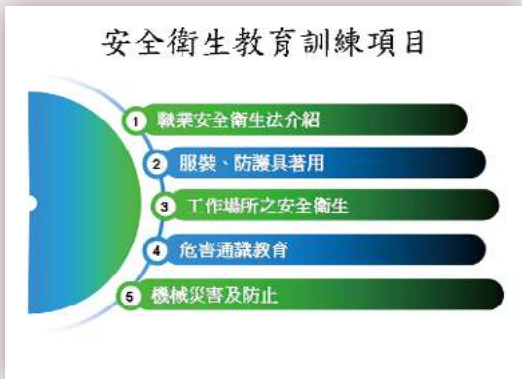
分類	2015年	2016年	2017年
夾傷	10	5	6
砸傷	1	1	4
割傷	2	3	4
扭傷	3	5	1
壓傷	2	1	4
撞傷	2	1	0
摔傷	2	1	0
燙傷	0	1	0
擦傷	0	0	0
刺傷	0	0	0
其他	1	2	2
合計	23	20	21

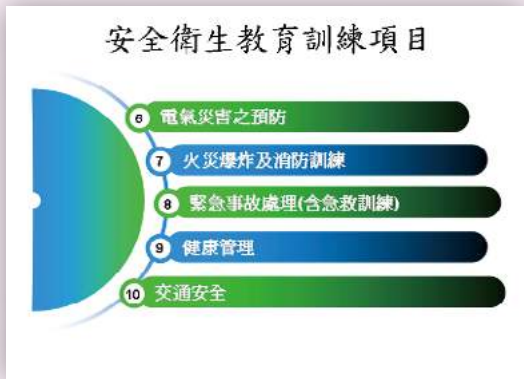
本年度職災事故增加原因主要為操作人員安全意識不足所造成，多為異常排除時貪快而未遵守標準作業程式，致使災害事故之發生。公司已加強安全教育，透過下列措施及訓練積極降低職災的發生。

本公司為減少職災的發生所做的努力：

新進員工安全教育

新僱員工於其完成報到手續後，即接受新進員工一般安全衛生教育(3小時)。





消防及防災訓練

新進員工入廠後皆需接受消防及防災訓練，教育其消防滅火之技能。

各單位安全教育

新僱員工至其單位後，即使其接受適合與其工作相關之安全衛生教育訓練。

訓練道場

設置新僱員工之訓練道場，使其於此接受工作訓練，經驗證技能與認知合格後方可實機上工。

現場危害識別活動

為增進職場安全，透過全員參與方式，藉由虛驚事故提案、職制30分鐘安全觀察，提昇全體人員安全意識，對現場人員、環境、機械設備之潛在危害加以鑑別、提出改善，並藉由PDCA模式循環，創造更舒適安全的工作環境，防範災害於未然，保障勞工的安全。

1. 指認呼喚實施

員工每日上工前，由主管帶領實施作業危險點之指認呼喚，辨別危險場域，以提醒員工作業安全。

2. 職制(註)30分鐘作業安全觀察

於每日作業前30分由現場主管實施安全觀察，視察工作環境及人員狀況及早發掘不安全行為或環境等潛在危險因子，並依觀察結果採取有效改善對策及矯正措施。

註：『職制』在日語中為現場作業區擔當之意，即現場作業主管人員。

3. 虛驚事故提案

透過全員參與方式，有效收集在員工工作場所區域範圍內之虛驚事故，並加以鑑別、提出改善，以防範災害，達到創造舒適及作業安全的作業職場。其提案如經核准，給予提案者獎勵點數以茲獎勵。

部課安全衛生巡檢活動

為保障職場安全衛生，透過以部門經（副）理為首，偕同課長、指定主管共同實施現場安全衛生巡檢活動，由高階主管之立場及觀點，提出現場安全衛生需改善部分。

『安全強化月』活動

・每年舉行安全生產月/強化月活動，組織多項安全活動，增強員工安全意識。
・提出各項活動及文宣，增進員工安全意識

危害宣導

於現場明顯處設置安全看板，公告該區安全相關訊息，使員工周知。文化走廊上隨時更新各項危害宣導資料，提升員工安全意識。

OHSAS-18001及TOSHMS建構及介紹

為落實推行職業安全衛生管理系統建置及驗證，邀及各單位參與推行組織，由總經理擔任主任委員，各部門指派推行責任者，共同組成推行小組，將系統要求納入日常管理項目中。

於2015年10月正式成立，由管理代表帶領宣示成立管理系統之決心，後續陸續完成推行人員教育訓練、先期風險評估、職業安全衛生管理系統目標及標的之決定、職業安全衛生管理系統文件發行、職業安全衛生管理系統執行查核確認(內部稽核)、職業安全衛生管理系統外部評審驗證。並於2016年5月取得證書。

安全衛生防護具著用基準

依據不同工程所需安全衛生防護具製作標示，並張貼於作業廠區內，同時為因應廠內有來自多國外籍勞工而加註外語翻譯，以確保所有作業者安全。

現場安全衛生查核活動

安全衛生部人員於不定時與廠內巡察查核中發現違反職業安全衛生事項之情事，則開立工安環保改善表對違規單位進行指摘，被指摘單位限期於一週內將發生原因、改善對策、與再發防止對策回覆安衛部，再由安衛部進行複查確認改善後結案。

持續健康監測

此外，本公司依勞工健康保護規則規定，於每年七月份由負責之醫療院所臨廠替員工實施健康檢查。在職勞工健康檢查分為一般健康檢查(針對一般員工)及特殊健康檢查(針對特別危害健康作業之勞工)。2015年至2017年台灣廠區接受特殊健康檢查人數各為1,196、1,733人和1,615人，若肺部X光異常或三高異常過高者，即通知複檢。中國當地法規並無要求員工進行一般健康檢查，但仍針對高風險作業環境之員工進行特殊健康檢查，昆山廠區更導入自動化物流且改善工作環境。

2015年至2017年接受特殊健康檢查項目及人數如下表，其結果有異常者，則通知該員複診，複診後須繳交就醫證明或收據至駐廠護士方可結案，因須全員完成複診後健檢責任醫院才能出具特殊健康檢查結果分級報告。

特殊健康檢查項目:

噪音	高溫	粉塵	正己烷(有機溶劑) (台灣地區提供)	游離輻射

特殊健康檢查人數

類別	2015年		2016年		2017年	
	健檢人數	追蹤人數	健檢人數	追蹤人數	健檢人數	追蹤人數
台灣地區	1,196	47	1,733	62	1,615	69
大陸地區	1,074	67	767	21	881	76
合計	2,270	114	2,500	83	2,496	145

4.2.3 員工福利與照顧

薪酬與福利

本公司員工敘薪不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有所差異，皆採取公平一致的態度，參考人力供需市場與區域性之薪酬行情，訂定高於政府訂定之基本工資，並以員工擔任之工作崗位、學歷、工作經驗及工作年資、專業能力等作為敘薪之考量。本公司員工敘薪主要以工作能力及工作表現作為核薪及升遷之標準，其工作獎金不因性別有差異。

為提升員工福祉，除一般薪資外，本公司並提供優於政府法定之員工福利。本公司福利事項依其性質可區分為法定福利、生活福利、節慶活動、員工支持四大類別，說明如下：

員工支持:醫療補助、撫卹金、結婚/喪葬/殘障補助、員工加保團保及意外險、子女教育獎勵金。

法定福利:社會保險、法定假期、健康照護、退休金、員工紅利等。

生活福利:員工餐點、制服、宿舍、停車場、特約商店、員工活動中心及運動場等。

節慶活動:三節禮金及禮品、年終獎金、尾牙補助、自強活動補助等。

各類員工活動相片:

大陸廠區瑪吉斯健康活動賽

台灣廠區財務講座

大陸廠區好聲音比賽

台灣廠區音樂舒壓講座-音樂治療的魔力

大陸廠區員工徒步活動

台灣廠區參加彰化縣勞資運動會

育嬰留停

本公司並依法提供員工育嬰留停之福利，2017年度育嬰留停人數分析如下：

台灣地區

項目	男性人數	女性人數	總計
2017年度實際申請育嬰留停之員工(B)	5	15	20
2017年度預計育嬰留停復職(C)	5	15	20
2017年度實際育嬰留停復職(D)	4	10	14
2016年度實際育嬰留停復職(E)	4	7	11
2016年度育嬰假復職後十二個月仍在職(F)	9	12	21
復職率(D/C)	80%	67%	70%
留存率(F/E)	44%	58%	52%

大陸地區

項目	女性人數	總計
2017年度實際申請育嬰留停之員工(B)	95	95
2017年度預計育嬰留停復職(C)	51	51
2017年度實際育嬰留停復職(D)	49	49
2016年度實際育嬰留停復職(E)	46	46
2016年度育嬰假復職後十二個月仍在職(F)	39	39
復職率(D/C)	96%	96%
留存率(F/E)	85%	85%

員工滿意度

正新輪胎定期實施員工滿意度調查，內容包含企業制度及文化、工作環境、教育訓練、薪酬與福利等項目，員工滿意度調查視為同仁回饋管道之一，並將做為公司政策改進之依據。2017年台灣廠區員工調查滿意度平均得分為75.3分，以「員工關係」滿意度得分最高，達84.6分，顯示同仁之間相處十分融洽；大陸廠區平均得分為86.4分，與前兩年度調查結果持平(2015:85.6分，2016:86.7分)，其中「工作背景」得分達89.1分。兩者得分較低部份如飲食改善等，將列為優先改善項目。

外籍勞工

正新台灣地區共有1,308位來自越南、泰國、印尼等地的外籍勞工，除了宿舍有提供符合當地風味膳食外，另提供健身設施、烹飪區及休閒場地以紓解工作之壓力，距離宿舍較遠之廠別公司也提供交通車接送上下班。每逢年節會舉辦活動及參與當地主管機關辦理之活動，以解外籍勞工思鄉之愁。公司另設置宿舍管理師，專責外籍勞工生活輔導，並定期與宿舍室長開會，解決生活管理之問題點。

外勞宿舍

宿管中心

自行車停放區

勞工尾牙餐會

疾病防治衛教宣導

斗六廠足球比賽

交通安全輔導講習

4.3 職涯發展與考核

4.3.1 教育訓練

教育訓練及職涯發展

本公司規劃各部門專業技術能力之訓練課程，並搭配不同階層的規劃訓練，提升員工專業職能、增進管理能力，落實企業文化精神，強化員工競爭力。

(台灣地區)2017年度開辦2,097堂職種別課程，93堂階層別課程，專案性課程220堂，受訓總時數為90,665小時。依據員工職級區分，管理人員及非管理人員平均受訓時數分別為10.8小時及14.3小時。

(大陸地區)2017年度開辦3,361堂職種別課程，91堂階層別課程，其它類課程72堂，共計3,524堂。受訓總時數為211,470.5小時。每名員工平均受訓時數為30小時。

項　目	台灣地區		大陸地區	
	廠內	廠外	廠內	廠外
人次	46,006	286	93,346	634
人時	86,334	4,331	201,774.5	9,696
費用	1,695,901	1,344,700	4,141,857	542,028.6

註：費用單位台灣地區以NTD計算；大陸地區以CNY計算。

・新進員工訓練：針對新進員工提供全方位的職前培訓課程，內容涵蓋企業文化、安全教育、品質觀念、規章制度等，增進員工對公司的瞭解並樹立品質與安全意識。員工於完成培訓後，尚需參加上崗教育訓練，透過崗前、崗位培訓、實習及能力認證，確保新進員工熟悉工作環境、掌握工作知識及技能，並在師傅的輔導下熟悉崗位操作要求並通過認證，方能正式開始擔當工作職務。

・職種別訓練：針對各個職位規劃不同的專業類課程，讓同仁在每個階段得到完善的訓練，如生產管理、研發、品質保證等職種別課程，引導同仁專注於自身工作，實現自我，發揮潛能。而針對特殊技術崗位員工如維修電工、電銲工、數控車床等，提供特殊工種培訓計劃，協助其取得職業資格證，以確保員工具備職務所需專業能力。

・階層別管理訓練：針對不同職等同仁，規劃符合工作的系列主題課程，加強同仁的管理能力及工作效率。如針對儲備人員開辦簡報技巧、報告書寫作等一系列課程，協助其融入工作環境、掌握工作步調和效率；針對基層幹部開辦人際溝通、日常管理、問題解決步驟等課程以增進其工作效能；針對主管開辦方針管理、領導個案研討等課程以提升其領導及管理技巧。

・專案課程：根據年度教育訓練目標，規劃多樣化的專案性課程，滿足同仁不同領域的學習需求。如內部講師培育、輔導員培育、TWI講師培訓等系列課程。

・自我發展：提供語言學習補助及安排自我啟發的知識講座，讓同仁在工作之餘，吸收多樣新知，引導員工自我學習、成長，如開辦理財、心靈舒壓講座、稅務申報實務講座，提供英、日文線上學習資源等。

・學歷提升：正新大陸地區為了使員工在工作之餘，能同時精進知識水平及學術能力，與外部專業培訓機構合作，每年舉辦兩期學歷提升報名活動，自2013至2017年間大專班及本科班各舉辦了十期，提供專業輔導，幫助員工順利完成學歷提升。

專業訓練架構

本公司提供員工多元學習的管道與機會，除落實實務及案例操作外，更強調與工作任務結合。

瑪吉斯大學(大陸地區)

瑪吉斯大學（MAXXIS UNIVERSITY）是以正新產品品牌命名創辦的培訓中心，旨在為公司培育優秀、能創造最大價值的專業技術人才和管理人才。2006年斥資人民幣1,700萬元創立，室內總面積1,600多平方公尺，透過齊全的教育設施及寬廣舒適的學習空間確保員工在健全的環境中成長和學習。

在軟體方面，公司每年持續投入約人民幣400萬元教育經費，透過有系統的培訓體系及依職級設計的培訓課程，輔以演講、座談、討論、模擬等豐富的教學模式，讓員工在專業能力和個人發展上持續精進。

瑪吉斯大學（MAXXIS UNIVERSITY）小檔案

室內總面積	1,600平方公尺
可容納人數	450人
硬體空間	培訓教室、討論教室、電腦教室、多功能廳以及配套的休閒區
培訓體系	培訓課程規劃體系、師資管理體系、效果評估體系以及資訊知識管理體系
培訓課程	新進員工培訓、在職員工培訓及階層別培訓等
開設課程數	每月開設約294門課程，人均上課時數為每月2.7小時。

職前教育培訓

上崗教育培訓

職種別教育訓練

職業技能培訓

外籍顧問指導與海外廠TWI講師培訓

台灣及大陸地區分別自2012年及2014年導入TWI講師制度後，至今已開辦多期培訓課程，透過學科與術科的交互學習，讓學員能夠將知識內化到現場教導的領域，而今年度搭配海外建廠，台灣地區將培育近40位TWI講師。大陸地區更已培育約18位TWI講師，投入工廠的生產線，以求達到品質的一致性。外籍顧問的導入，也將搭配TWI制度，透過作業觀察、動作分析的手法，協助提升生產效率、降低品質不良。

海外派駐經驗交流

本公司邁向國際化經營與世界接軌，於印度、東南亞均有生產基地，為強化員工的國際化能力及世界觀，提供優秀員工外派申請及短期培訓機會，並舉辦海外派駐經驗分享，傳承海外派駐經驗及瞭解文化差異。

退休顧問團

公司視員工為人才，具有豐富經驗的同仁是公司寶貴的資產，本公司之一般員工中含有「退休再聘」者，即符合勞基法退休條件申請退休而被再聘回任之員工，藉由資深同仁的實務經驗傳承，帶動內部傳承的風氣，以避免大量流失具經驗人手，並提升中高齡勞動力。在積極推廣退休人員轉聘為專門技師與顧問的政策之下，讓公司內部知識管理持續循環轉動。2017年底退休再聘人數台灣及昆山、重慶廠區合計達310人。

退休再聘人數統計

性別	2015年	2016年	2017年
女	88	86	93
男	220	221	217
總計	308	307	310

4.3.2 考核制度

績效管理與能力提升

為達到公司年度經營方針之目標，及瞭解員工個人工作績效表現，公司定期進行全公司同仁的績效考核。考核的重點在於衡量過去工作任務執行情況與未來工作目標的設定，並以此作為員工薪資、評選、職涯發展規劃之依據，每年更參考前一年度績效考核結果進行人員調升，確保升遷管道的公正與完善。

公司為不斷精進員工能力，致力建構完善的教育訓練體系，激發未來發展所需之潛力。每個月的績效考核由各單位主管依據人員工作項目表現進行評估，如員工表現未達到預期標準，除了予以面談關懷外，另將安排適當的教育訓練課程，提升員工技能。2017年台灣及大陸地區員工100%接受績效考核。