

Part 3

員工夥伴 幸福職場



關鍵績效

99成份股

獲選「臺灣就業99成份股」。

員工持股信託

啟動員工持股信託計畫，同仁自由參與，參與同仁由每月薪資中提撥固定金額，同時公司也相應提撥100%之公提金，共同存至專用信託專戶，以達留才目的。

3.1 員工關懷政策

正新為世界著名專業輪胎製造廠，海外事業蓬勃發展，除了堅持深耕台灣，在台僱用將近4,800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。

對於每一位員工，除了保障基本權利之外，正新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。此外，正新提供員工專業訓練課程及多元福利制度，期待每位同仁都能在完善及友好的工作職場中發揮潛能，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。相關資料請詳見：<https://taiwanindex.com.tw/indexes/EMP99>。

正新夥伴

正新招募與聘僱人才不因種族、性別、年齡、宗教、國籍或政黨而有所差別。正新2022年底正式員工總數，台灣總公司共4,798人，女/男比率為1：5.4、大陸昆山及重慶廠區共3,203人，女/男比率為1:2.1、大陸廈門正新共8,966人，女/男比率為1:2.0，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86%，非正式員工皆為派遣員工或外包員工(守衛)，大陸地區因全球受疫情影響，導致作業人力需求減少，故需求人數降低。台灣地區進用身心障礙人士共58人，進用比例為1.21%，達法定標準。

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。

2022年員工概況

依僱用合約、性別及地區區分：

| 類別 | 台灣地區 | | 大陸地區 | | | |
|-------------|--------|-----|---------|--------|--------|--------|
| | | | 昆山、重慶正新 | | 廈門正新 | |
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 正式員工 | 4,043 | 755 | 2,101 | 1,102 | 5,998 | 2,968 |
| 非正式員工 | 22 | 0 | 432 | 103 | 384 | 126 |
| 非正式員工工時(小時) | 76,032 | 0 | 102,805 | 25,804 | 58,671 | 23,202 |
| 小計 | 4,065 | 755 | 2,533 | 1,205 | 6,382 | 3,094 |
| 總人數 | 4,820 | | 3,738 | | 9,476 | |

註：非正式員工皆為派遣員工或守衛人員

組織治理單位的成員

| 組織治理單位的成員百分比 | | | | | | | | |
|--------------|-------|--------|--------|---------|----------|----------|-------|--------|
| 台灣地區 | 性別 | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 | |
| | | 女 | 0 | 15 | 4 | 19 | 2.41% | |
| 男 | 28 | 602 | 138 | 768 | 97.59% | | | |
| 小計 | 28 | 617 | 142 | 787 | 100.00% | | | |
| 佔比 | 3.56% | 78.40% | 18.04% | 100.00% | | | | |
| 大陸地區 | 昆山正新 | 性別 | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | | 女 | 0 | 34 | 2 | 36 | 7.24% |
| | 男 | 18 | 420 | 23 | 461 | 92.76% | | |
| | 小計 | 18 | 454 | 25 | 497 | 100.00% | | |
| | 佔比 | 3.62% | 91.35% | 5.03% | 100.00% | | | |
| | 重慶正新 | 性別 | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | | 女 | 2 | 22 | 0 | 24 | 22.02% |
| | 男 | 6 | 78 | 1 | 85 | 77.98% | | |
| | 小計 | 8 | 100 | 1 | 109 | 100.00% | | |
| | 佔比 | 7.34% | 91.74% | 0.92% | 100.00% | | | |
| | 廈門正新 | 性別 | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | | 女 | 4 | 97 | 8 | 109 | 8.40% |
| | 男 | 31 | 1,005 | 152 | 1,188 | 91.60% | | |
| | 小計 | 35 | 1,102 | 160 | 1,297 | 100.00% | | |
| | 佔比 | 2.70% | 84.96% | 12.34% | 100.00% | | | |

職級與性別之員工人數

| 依職級與性別之員工人數統計 | | | | | | | |
|---------------|------|----|--------|--------|---------|---------|---------|
| 台灣地區 | | | 主管 | 非主管 | 小計 | 佔比 | |
| | 性別 | 女 | 19 | 736 | 755 | 15.74% | |
| | | 男 | 768 | 3,275 | 4,043 | 84.26% | |
| | | 小計 | 787 | 4,011 | 4,798 | 100.00% | |
| | | 佔比 | 16.40% | 83.60% | 100.00% | | |
| 大陸地區 | 崑山正新 | | | 主管 | 非主管 | 小計 | 佔比 |
| | | 性別 | 女 | 36 | 724 | 760 | 26.31% |
| | | | 男 | 461 | 1,668 | 2,129 | 73.69% |
| | | | 小計 | 497 | 2,392 | 2,889 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 17.20% | 82.80% | 100.00% | |
| | 重慶正新 | | | 主管 | 非主管 | 小計 | 佔比 |
| | | 性別 | 女 | 24 | 421 | 445 | 52.41% |
| | | | 男 | 85 | 319 | 404 | 47.59% |
| | | | 小計 | 109 | 740 | 849 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 12.84% | 87.16% | 100.00% | |
| | 廈門正新 | | | 主管 | 非主管 | 小計 | 佔比 |
| | | 性別 | 女 | 109 | 2,859 | 2,968 | 33.10% |
| | | | 男 | 1,188 | 4,810 | 5,998 | 66.90% |
| 小計 | | | 1,297 | 7,669 | 8,966 | 100.00% | |
| 佔比 | | | 14.47% | 85.53% | 100.00% | | |

註：主管指職務為組長級以上人員均稱之。

依職級與年齡之員工人數

| 組織治理單位的成員百分比 | | | | | | | | |
|--------------|------|-----|--------|--------|----------|----------|---------|---------|
| 台灣地區 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 | |
| | 職級 | 主管 | 28 | 617 | 142 | 787 | 16.40% | |
| | | 非主管 | 815 | 2,807 | 389 | 4,011 | 71.36% | |
| | | 小計 | 843 | 3,424 | 531 | 4,798 | 100.00% | |
| | | 佔比 | 17.57% | 71.36% | 11.07% | 100.00% | | |
| 大陸地區 | 崑山正新 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | 職級 | 主管 | 18 | 454 | 25 | 497 | 17.20% |
| | | | 非主管 | 774 | 1,581 | 37 | 2,392 | 82.80% |
| | | | 小計 | 792 | 2,035 | 62 | 2,889 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 27.41% | 70.44% | 2.15% | 100.00% | |
| | 重慶正新 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | 職級 | 主管 | 8 | 100 | 1 | 109 | 12.84% |
| | | | 非主管 | 157 | 582 | 1 | 740 | 87.16% |
| | | | 小計 | 165 | 682 | 2 | 849 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 19.43% | 80.33% | 0.24% | 100.00% | |
| | 廈門正新 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | 職級 | 主管 | 35 | 1,102 | 161 | 1,298 | 14.48% |
| | | | 非主管 | 1,275 | 5,918 | 475 | 7,668 | 85.52% |
| 小計 | | | 1,310 | 7,020 | 636 | 8,966 | 100.00% | |
| 佔比 | | | 14.61% | 78.30% | 7.09% | 100.00% | | |

台灣地區弱勢、少數族群聘用人數統計

| 年度 | 身心障礙聘用人數 | 外籍員工聘用人數 | 少數族群聘用人數 |
|------|----------|----------|----------|
| 2022 | 58 | 865 | 9 |

註：少數族群指台灣原住民

依學歷與性別之員工人數

| 依學歷與性別之員工人數統計 | | | | | | | | | | |
|---------------|------|----|-------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 台灣地區 | | | 博士 | 碩士 | 大專 | 高中職 | 高中以下 | 小計 | 佔比 | |
| | 性別 | 女 | 0 | 62 | 260 | 218 | 215 | 755 | 15.74% | |
| | | 男 | 6 | 423 | 1,405 | 1,161 | 1,048 | 4,043 | 84.26% | |
| | | 小計 | 6 | 485 | 1,665 | 1,379 | 1,263 | 4,798 | 100.00% | |
| | | 佔比 | 0.13% | 10.11% | 34.70% | 28.74% | 26.32% | 100.00% | | |
| 大陸地區 | 崑山正新 | | 博士 | 碩士 | 大專 | 高中職 | 高中以下 | 小計 | 佔比 | |
| | | 性別 | 女 | 0 | 1 | 324 | 431 | 4 | 760 | 26.31% |
| | | | 男 | 0 | 0 | 906 | 1,194 | 29 | 2,129 | 73.69% |
| | | | 小計 | 0 | 1 | 1,230 | 1,625 | 33 | 2,889 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 0.00% | 0.03% | 42.58% | 56.25% | 1.14% | 100.00% | |
| | 重慶正新 | | 博士 | 碩士 | 大專 | 高中職 | 高中以下 | 小計 | 佔比 | |
| | | 性別 | 女 | 0 | 0 | 62 | 189 | 194 | 445 | 52.41% |
| | | | 男 | 0 | 0 | 147 | 161 | 96 | 404 | 47.59% |
| | | | 小計 | 0 | 0 | 209 | 350 | 290 | 849 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 0.00% | 0.00% | 24.62% | 41.22% | 34.16% | 100.00% | |
| | 廈門正新 | | 博士 | 碩士 | 大專 | 高中職 | 高中以下 | 小計 | 佔比 | |
| | | 性別 | 女 | 0 | 4 | 768 | 133 | 2,063 | 2,968 | 33.10% |
| | | | 男 | 1 | 7 | 1,728 | 442 | 3,820 | 5,998 | 66.90% |
| 小計 | | | 1 | 11 | 2,496 | 575 | 5,883 | 8,966 | 100.00% | |
| 佔比 | | | 0.01% | 0.12% | 27.84% | 6.4% | 65.61% | 100.00% | | |

新進員工&離職員工

台灣地區新進員工以2022年底總人數計算，新進員工佔比為10.9%，離職員工佔比為20.6%；大陸地區以2022年底總人數計算新進員工，占比為61.4%，離職員工人數計算占比為61.6%，大陸地區新進及離職比例偏高原因系當地勞動市場及產業環境變化所致。

2022年新進員工(人數)

| 新進員工人數統計 | | | | | | | | |
|----------|------|----|--------|--------|----------|----------|---------|---------|
| 台灣地區 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 | |
| | 性別 | 女 | 27 | 29 | 1 | 57 | 10.92% | |
| | | 男 | 261 | 199 | 5 | 465 | 89.08% | |
| | | 小計 | 288 | 228 | 6 | 522 | 100.00% | |
| | | 佔比 | 55.17% | 43.68% | 1.15% | 100.00% | | |
| 大陸地區 | 崑山正新 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | 性別 | 女 | 235 | 230 | 0 | 465 | 16.58% |
| | | | 男 | 1,279 | 1,061 | 0 | 2,340 | 83.42% |
| | | | 小計 | 1,514 | 1,291 | 0 | 2,805 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 53.98% | 46.02% | 0.00% | 100.00% | |
| | 重慶正新 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | 性別 | 女 | 36 | 82 | 0 | 118 | 38.82% |
| | | | 男 | 120 | 66 | 0 | 186 | 61.18% |
| | | | 小計 | 156 | 148 | 0 | 304 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 51.32% | 48.68% | 0.00% | 100.00% | |
| | 廈門正新 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | 性別 | 女 | 605 | 654 | 5 | 1,264 | 26.96% |
| 男 | | | 1,640 | 1,772 | 12 | 3,424 | 73.03% | |
| 小計 | | | 2,245 | 2,426 | 17 | 4,688 | 100.00% | |
| | | 佔比 | 47.89% | 51.75% | 0.36% | 100.00% | | |

2022年離職員工(人數)

| 離職員工人數統計 | | | | | | | | |
|----------|------|----|--------|--------|----------|----------|---------|---------|
| 台灣地區 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 | |
| | 性別 | 女 | 50 | 68 | 13 | 131 | 13.23% | |
| | | 男 | 216 | 585 | 58 | 859 | 86.77% | |
| | | 小計 | 266 | 653 | 71 | 990 | 100.00% | |
| | | 佔比 | 26.87% | 65.96% | 7.17% | 100.00% | | |
| 大陸地區 | 崑山正新 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | 性別 | 女 | 258 | 268 | 1 | 527 | 16.66% |
| | | | 男 | 1,452 | 1,184 | 0 | 2,636 | 83.34% |
| | | | 小計 | 1,710 | 1,452 | 1 | 3,163 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 54.06% | 45.91% | 0.03% | 100.00% | |
| | 重慶正新 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | 性別 | 女 | 18 | 63 | 0 | 81 | 36.65% |
| | | | 男 | 79 | 61 | 0 | 140 | 63.35% |
| | | | 小計 | 97 | 124 | 0 | 221 | 100.00% |
| | | | 佔比 | 43.89% | 56.11% | 0.00% | 100.00% | |
| | 廈門正新 | | | 30歲以下 | 30-49歲 | 50歲(含)以上 | 小計 | 佔比 |
| | | 性別 | 女 | 577 | 584 | 6 | 1,167 | 26.30% |
| | | | 男 | 1,619 | 1,635 | 16 | 3,270 | 73.70% |
| 小計 | | | 2,196 | 2,219 | 22 | 4,437 | 100.00% | |
| 佔比 | | | 49.49% | 50.01% | 0.5% | 100.00% | | |

3.2 人權政策與勞資關係

| 項目 | 正新管理方針 |
|-------|--|
| 重要性 | · 員工權益是正新積極重視與保障的，唯有建立良好的勞資關係，在追求工作效率的同時達成勞動條件的改善，方能創造穩定與持續成長的產能與品牌價值。 |
| 政策/承諾 | · 正新工作規則 |
| 目標與標的 | · 促進勞資雙方的和諧，共創雙贏的局面。 |
| 責任 | · 人資部門、工會 |
| 資源 | · 舉辦勞資會議 · 員工福利費用 |
| 溝通管道 | · 員工申訴信箱/專線。 |
| 行動計畫 | · 制定工作規則，保護員工人權與避免強迫勞動 · 成立工會 · 勞資會議 · 提供優於法規之員工福利 |
| 有效性評估 | · 員工滿意度調查 · 台灣就業99成分股 |

人權政策

台灣《工作規則》中明定凡年齡不足十五歲者，不得任用為正新員工，2014年至2022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。此外，亦制訂性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法等管理機制，以維護員工工作權益，提供免遭受性騷擾之工作環境。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，2022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，正新依當地法規成立工會組織，依正新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。

2022年加入工會員工百分比

| 地區 | | 加入人數 | 加入百分比 |
|------|------|-------|--------|
| 台灣地區 | | 2,400 | 50.02% |
| 大陸地區 | 昆山正新 | 2,351 | 81.38% |
| | 重慶正新 | 0 | 0.00% |
| | 廈門正新 | 8,078 | 90.10% |

註：重慶廠區並未設置工會，但仍亦依規管理並建立申訴管道以積極保障員工權益。

最短預告期

正新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：

台灣地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。

大陸地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，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，會議頻率一年四次，2022年度台灣地區共計召開28場。

員工溝通管道

正新要求所有營運活動均應合規，如員工遇有相關問題時，可向人力資源部申訴，或向當地政府申請勞資調解，2022年台灣正新、昆山正新及重慶正新皆未有與結社自由、歧視、童工和性騷擾等與勞動條件和人權有關的申訴案件。申訴管道及調解事件說明如下：

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@tw.maxxis.com

實體申訴信箱

大陸地區(昆山正新)：

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

大陸地區(重慶正新)：

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。

大陸地區(廈門正新)：

申訴信件郵寄：杏林廠稽核組 陳協理

申訴電子郵件：csttb3@mailil.xcs.com.cn

當地政府調解事件

| 地區 | 案件類型 | 件數 | 案件說明 | 改善措施 |
|------|------|----|-------------------|---|
| 台灣地區 | 裁罰 | 2 | 出勤班別設定與工資給付問題 | 已完成人事資訊系統之程式修訂 |
| | 調解 | 1 | 員工於勞動關係解除請求工資結算問題 | 優化正新與員工之溝通管道，將持續推動員工關懷措施，並強化員工建議及回饋機制，以創造穩定和諧之勞資關係。 |
| 大陸地區 | 無 | 0 | | |

3.3 安全與健康職場

| 項目 | 正新管理方針 |
|-------|--|
| 重要性 | · 員工權益是正新積極重視與保障的，唯有建立良好的勞資關係，在追求工作效率的同時達成勞動條件的改善，方能創造穩定與持續成長的產能與品牌價值。 |
| 政策/承諾 | · 工會章程：明訂工會應促進勞工安全衛生及會員福利事項。 · 職業安全衛生管理計劃、健康管理與促進計劃。 |
| 目標與標的 | · 強化員工職業安全，降低職業災害事件發生頻率，並積極促進員工健康。 |
| 責任 | · 設立職業安全衛生委員會(台灣)。 · 環境安全衛生委員會(大陸)。 |
| 資源 | · 教育訓練資源(包含人力、師資及訓練道場等場地)。 · 宣導標示印製。 · 管理系統導入與建置。 · 一般及特殊健康檢查補助。 |
| 溝通管道 | · 員工申訴信箱/專線。 |
| 行動計畫 | · 教育訓練：新進員工一般安全衛生教育、消防及防災訓練、各單位安全教育、現場危害識別活動等。 · 宣導標示：安全強化月活動、危害宣導、安全衛生防護具著用基準等。 · 管理系統：ISO45001及CNS45001。 · 一般及特殊健康檢查。 |
| 有效性評估 | · 現場安全衛生查核。 · ISO45001驗證。 |

職業安全衛生管理系統

執行職業安全衛生管理系統ISO45001及CNS45001涵蓋國內各分廠，為落實推行職業安全衛生管理系統建置及驗證，於2015年10月邀集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，由管理代表帶領宣示成立管理系統之決心，將系統要求納入日常管理項目中置取得管理系統證書。

管理系統每年由驗證機構(財團法人金屬工業研究發展中心)執行外部驗證，目前系統依循版本為ISO45001:2018，證書有效期至2025年5月2日；最近一次追查為2022年4月。



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。

依照職業安全衛生法規定，雇主為當然之職業安全衛生委員會之成員，台灣地區由總經理指定管理代表參加，其他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」，比照台灣地區由總經理指派管理代表參加，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 | | |
|-----------|-----------|-----------|------|------|
| | | 昆山正新 | 重慶正新 | 廈門正新 |
| | 職業安全衛生委員會 | 環境安全衛生委員會 | | |
| 委員會總人數 | 30 | 27 | 44 | 288 |
| 勞工代表人數(註) | 21 | 21 | 24 | 167 |
| 勞工代表比例 | 41% | 77% | 55% | 58% |

註：不包含派遣員工、工讀生等非正式員工

危害風險評估

正新訂有廠規「危害鑑別與風險評估管理規定」，針對各項機械、設備或作業可能造成人員傷害或事故，進行全面危害鑑別與風險評鑑，並檢討對安全衛生管理績效及評估其管制效果，藉以製定政策、目標，作為規劃職業安全衛生管理系統之依據。

風險評估程序如下：



職業災害管理

2022年度台灣地區共發生休業職災7件，大陸地區共34件休業職災，主要職災類型為夾、捲傷。依據職安署公告資料2019至2021年度各行業總合傷害指數，橡膠製品製造業:失能傷害頻率(FR):2.73、失能傷害嚴重率(SR):270、總合傷害指數:0.86。正新2022年失能傷害頻率(FR):0.73、失能傷害嚴重率(SR):29、總合傷害指數:0.15，遠低於平均值。依照正新廠規發生職災災害單位須填具職業災害調查表，調查發生原因及擬定改善對策呈核，複查、追蹤，所有職災案件皆已完成改善。

2022年職災情形統計

| 2022年 | 台灣地區 | | 大陸地區 | | | | | |
|-------------|-------------|-----|-------------|------|-------------|----|--------------|--------|
| | | | 昆山正新 | | 重慶正新 | | 廈門正新 | |
| 工作總時數 | 9,701,249.5 | | 9,649,688.4 | | 1,691,933.5 | | 29,411,244.0 | |
| 性別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 休業職災件數 | 6 | 1 | 8 | 2 | 0 | 1 | 19 | 4 |
| 合計 | 7 | | 10 | | 1 | | 23 | |
| 死亡 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| 死亡比率 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| 可記錄 | 106 | | 25 | | 1 | | 27 | |
| 可記錄傷害比率 | 10.92 | | 2.59 | | 0.59 | | 0.92 | |
| 損失日數 | 341 | 112 | 138.79 | 5.08 | 0 | 41 | 1,570 | 406.50 |
| 失能傷害頻率(FR) | 0.73 | | 1.00 | | 0.59 | | 0.78 | |
| 失能傷害嚴重率(SR) | 29.00 | | 14.90 | | 14.23 | | 67.20 | |

註：

休業職災:因職業災害休息超過1日(以8小時計)以上

FR：每百萬人小時暴露的失能傷害數。FR= 失能傷害數 × 1,000,000 / 總暴露人小時

SR：每百萬人小時暴露所引起的失能損失日數。SR=總損失天數 × 1,000,000 / 總暴露人小時

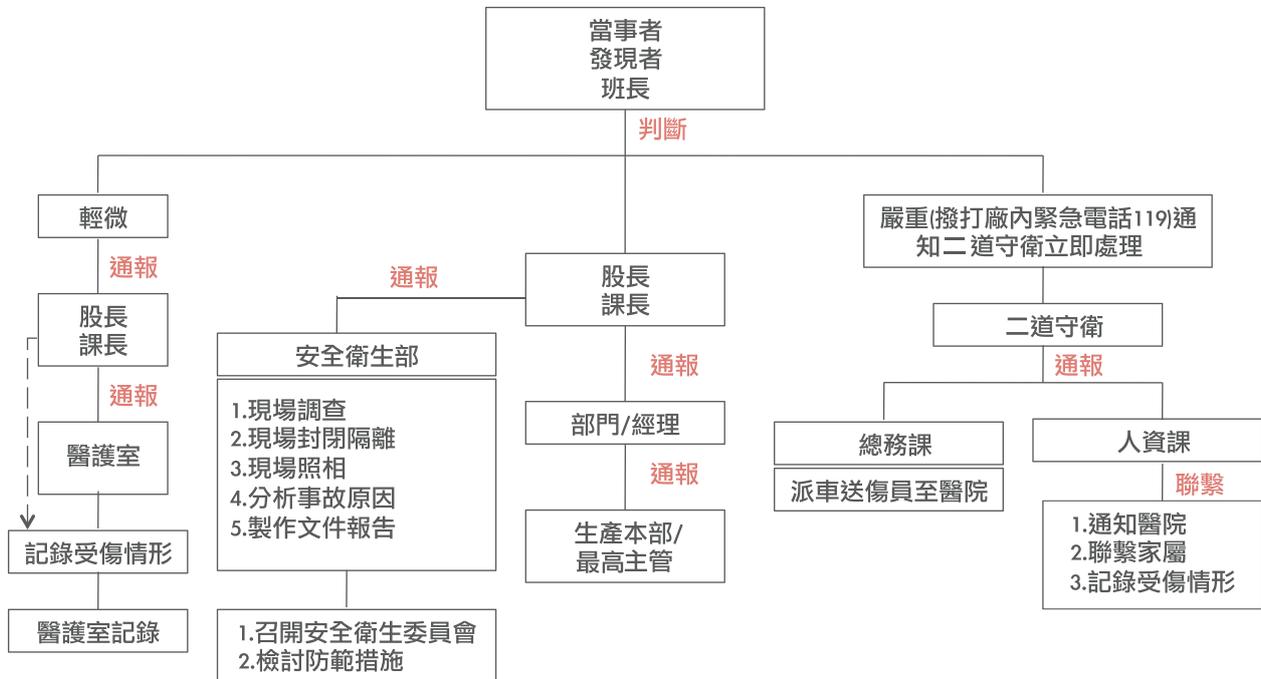
2022年職災類型

| 分類 | 台灣地區 | | 大陸地區 | | |
|----------|------|--|------|------|------|
| | | | 昆山正新 | 重慶正新 | 廈門正新 |
| 夾傷、捲傷 | 2 | | 4 | 1 | 10 |
| 撞傷 | 0 | | 1 | 0 | 5 |
| 高低溫接觸 | 0 | | 0 | 0 | 3 |
| 切傷、割傷、擦傷 | 0 | | 0 | 0 | 0 |
| 跌倒 | 1 | | 2 | 0 | 2 |
| 物體倒塌 | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| 物體飛落 | 2 | | 2 | 0 | 1 |
| 其他 | 1 | | 0 | 0 | 1 |

正新所發生之職業災害，依照職業安全衛生法規按月進行統計與提報，主要職業災害類型與一般製造業無異，多為「被夾、被捲」、「被切、割、擦傷」等為主要職災類型，2022年台灣地區休業職災共7件，大陸地區34件，2022年台灣地區及大陸地區皆無職業病的案例發生。

訂有災害事故處理管理規定，如發生職業災害除必要之急救搶救外，現場主管人員依規定於廠內通報，進行職災調查、改善等作業，通報程序如下圖。

廠內職業災害通報程序



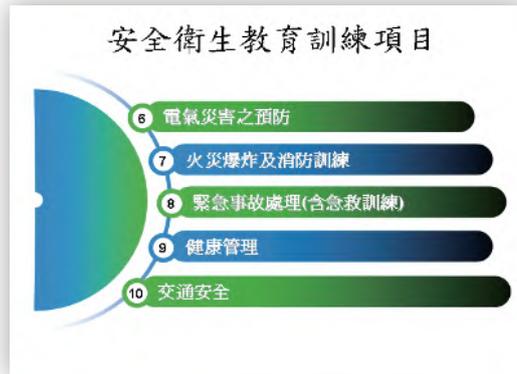
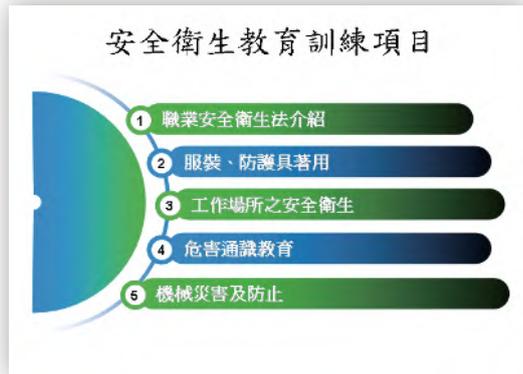
2022年台灣地區職災事故增加原因主要為操作人員安全意識不足所造成，多為異常排除時貪快而未遵守標準作業程序，致使災害事故發生。目前正新推行「零危險點活動」，積極推行現場危害識別活動，主管以關懷心態指出問題點，被提醒者抱持感恩的心接受主管提出的問題，攜手致力於災害預防。

職業安全教育訓練

新進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)。

| 地區 | 新進員工一般安全衛生教育完成度百分比 |
|------|--------------------|
| 台灣地區 | 100% |
| 大陸地區 | 100% |

正新為減少職災的發生所做的努力如下：



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

新進員工至其單位後，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。

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。

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。



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、提出改善方案，以防範災害，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。

虛驚事故提案單

| | | | |
|--|-----|--|-------------|
| 廠別： | 部門： | 課(股)： | 發生時間： 年 月 日 |
| 員工編號： | 姓名： | 發生地點： | |
| STOP - 6: <input type="checkbox"/> 夾、捲傷 <input type="checkbox"/> 重物壓傷 <input type="checkbox"/> 車輛碰撞 <input type="checkbox"/> 墜落 <input type="checkbox"/> 感電 <input type="checkbox"/> 與高溫接觸 <input type="checkbox"/> 其他 | | | |
| 虛驚事由、經過(按5W1H原則填寫)： | | | |
| 處置改善情形：(由廠部主管以調查表填寫並改善) | | | |
| 改善追蹤確認：(由安衛部填寫) | | <input type="checkbox"/> 立即改善，已於 月 日完成 | |
| 風險評鑑 | | <input type="checkbox"/> 待改善，以： <input type="checkbox"/> 改善計劃書 <input type="checkbox"/> 專案改善 | |
| <input type="checkbox"/> 高 案 | | <input type="checkbox"/> 提案改善 <input type="checkbox"/> 聯絡單 <input type="checkbox"/> 修護單 NO. | |
| <input type="checkbox"/> 中 案 | | <input type="checkbox"/> 其他： | |
| 安全衛生部 | | 獎勵點數 | 經理 課長 股長 |
| | | <input type="checkbox"/> 認可 | |
| | | <input type="checkbox"/> 不認可 | |

保存期限：1年
6159_0000111_2 正新橡膠工業股份有限公司 AS NO.6159

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。

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。



「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

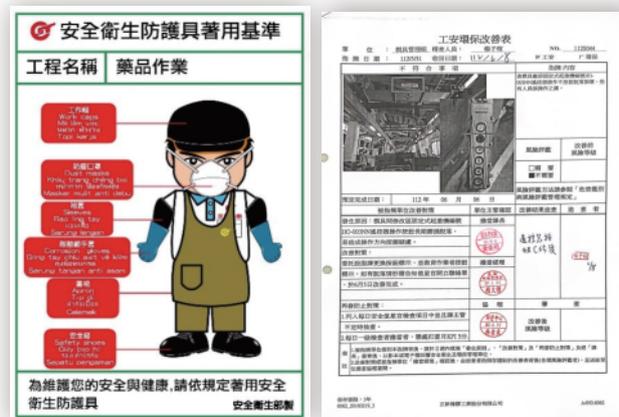


安全衛生防護具著用基準

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。



員工健康服務

正新依照勞工健康保護規則，依各廠人數設置勞工健康服務護理人員及約聘專科醫師進行臨場服務，2022年各廠別醫師臨場服務情況如下：

2022年各廠別醫師臨場服務執行狀況

| 廠別 | 醫師服務頻率 | 總次數 | 諮詢人次 |
|------|------------|-----|------|
| 總廠 | 每月9次，每次3小時 | 108 | 406 |
| 中庄廠 | 每月1次，每次3小時 | 12 | 52 |
| 三廠 | 每季1次，每次2小時 | 4 | 8 |
| 溪州廠 | 每月3次，每次3小時 | 36 | 336 |
| 斗六一廠 | 每季1次，每次2小時 | 4 | 28 |
| 斗六二廠 | 每月1次，每次3小時 | 12 | 114 |

持續健康監測

正新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)。2022年台灣地區接受特殊健康檢查人數為651人，其中針對肺部X光異常或三高異常過高者，即通知複檢。另外，正新對於物流司機特別增加夜視、視野、心電圖及心臟相關功能等每年檢查，避免因健康因素造成行車意外。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、積極改善工作環境，以提升員工的健康安全管理。2022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理師方可結案，待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

2022年特殊健康檢查人數

| 地區/人數 | | 健檢人數 | 追蹤人數 |
|-------|------|-------|------|
| 台灣地區 | | 651 | 24 |
| 大陸地區 | 昆山正新 | 338 | 9 |
| | 重慶正新 | 251 | 15 |
| | 廈門正新 | 3,992 | 148 |
| 合計 | | 5,232 | 196 |

3.4 員工福利與照顧

薪酬與福利

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，正新參考人力供需市場與區域性之薪酬行情，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，訂定合理薪資報酬政策，並配合每年經營績效，並依照個人績效達成率及對公司績效的貢獻度考核結果發給。正新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。且為提升員工福祉，除一般薪資外，2022年10月正式啟動員工持股信託計畫。

公司延續去年精兵強將制度，並全面調高員工月薪，使員工薪資中位數增加8仟元/年，而平均薪資因受2021年帳務認列制度調整，額外認列約0.6個月薪資，若排除此影響，2022年之平均薪資實為增加5仟元/年，趨近於薪資中位數之年增趨勢。

台灣地區非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數揭露如下：

| 年度 | 員工人數- 年化平均(人) | 員工薪資- 平均數(仟元/人) | 員工薪資- 中位數(仟元/人) |
|------|------------------|--------------------|--------------------|
| 2020 | 5,861 | 663 | 624 |
| 2021 | 5,415 | 718 | 650 |
| 2022 | 4,699 | 696 | 658 |

註：2022年薪酬最高個人之年度總薪酬/組織其他員工年度總薪酬中位數比率為5.73、年度總薪酬變化比率為6.27。上述2022年薪酬最高員工因離職結清獎金，使薪酬金額增幅高於2021年。

為提升員工福祉，除一般薪資外，正新並提供優於政府法定之員工福利。正新福利事項依其性質可區分為相關保障、生活福利、節慶活動、員工支持四大類別，說明如下：

相關保障：社會保險、法定假期、定期年度健檢、駐廠醫師醫療諮詢、退休金、員工持股信託、員工紅利等。

員工支持：醫療補助、撫恤金、慰問金、結婚/喪葬/殘障補助、子女教育獎勵金。



生活福利：員工餐點、制服、宿舍、停車場、特約商店、員工活動休閒場地。

節慶活動：三節禮金或禮券、年終獎金、尾牙補助、自強活動補助等。

育嬰留停

為使員工安心工作，正新依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利。當遇到傷病等情況需長期休假等情況時，也可申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需求。以留職停薪為例，正新台灣地區2022年共有79位同仁申請育嬰留職停薪，復職率為66.7%；而2021年育嬰留停復職後，又在職滿一年之員工為70.4%。而上述資訊可知，正新對於留停復職員工能提供相關協助，使其重新適應工作環境。正新依法提供員工育嬰留停之福利，2022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 |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| 2022年符合育嬰留停申請資格人數 | 325 | 99 | 424 |
| 2022年申請育嬰留停人數 | 38 | 41 | 79 |
| 2022年育嬰留停原應復職人數(A) | 21 | 24 | 45 |
| 2022年育嬰留停原應復職且復職人數(B) | 15 | 15 | 30 |
| 2021年育嬰留停復職人數(C) | 12 | 15 | 27 |
| 2021年育嬰留停復職且於2022年在職滿一年人數(D) | 9 | 10 | 19 |
| 育嬰留停回任率%= B/A | 71.4% | 62.5% | 66.7% |
| 育嬰留停留任率%= D/C | 75.0% | 66.7% | 70.4% |

大陸地區

| 項目 | 男性人數 | | | 女性人數 | | | 總計 |
|------------------------------|---------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | 昆山正新 | 重慶正新 | 廈門正新 | 昆山正新 | 重慶正新 | 廈門正新 | |
| 2022年符合育嬰留停申請資格人數 | 36 | 15 | 0 | 46 | 13 | 74 | 184 |
| 2022年申請育嬰留停人數 | 36 | 15 | 0 | 46 | 13 | 74 | 184 |
| 2022年育嬰留停原應復職人數(A) | 36 | 15 | 0 | 28 | 13 | 72 | 164 |
| 2022年育嬰留停原應復職且復職人數(B) | 36 | 14 | 0 | 25 | 9 | 61 | 145 |
| 2021年育嬰留停復職人數(C) | 47 | 13 | 0 | 36 | 10 | 62 | 106 |
| 2021年育嬰留停復職且於2022年在職滿一年人數(D) | 37 | 11 | 0 | 25 | 7 | 50 | 80 |
| 育嬰留停回任率%= B/A | 100.00% | 93.33% | 0.00% | 89.29% | 69.23% | 84.72% | 91.30% |
| 育嬰留停留任率%= D/C | 78.72% | 84.62% | 0.00% | 69.44% | 70.00% | 80.65% | 75.47% |

員工滿意度

正新將員工滿意度調查視為同仁回饋管道之一，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，2022年台灣地區問卷設計持續以探討待改善點為主。整體滿意度較去年提升15.71%，依據調查結果顯示，員工普遍清楚工作範圍及職責、認為自身工作有助於公司營運，並能充分瞭解公司企業文化。大陸地區2022年員工調查滿意度平均得分為86.0分，以「企業滿意度」得分最高，達87.5分，得分較低為飲食改善，已列為優先改善項目進行調整。

外籍移工照顧

正新台灣地區共有865位來自越南、泰國、印尼等地的外籍移工，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。正新另設置宿舍管理師，專責外籍移工生活輔導，並定期與宿舍室長開會，解決生活管理之問題點。



移工宿舍

自行車停放區



宿管中心



移工宿舍健身區

3.5 職涯發展與考核

| 項目 | 正新管理方針 |
|-------|--|
| 重要性 | · 正新積極藉由教育訓練及培訓資源提升員工專業職能及管理能力，以持續落實企業文化精神，強化員工競爭力，進而追求正新在市場及永續領域的領先地位。 |
| 政策/承諾 | · 為正新培育優秀、能創造最大價值的專業技術人才和管理人才。 |
| 目標與標的 | · 提升員工專業職能、增進管理能力。 |
| 責任 | · 人資部門。 |
| 資源 | · 台灣地區-每年持續投入新台幣63萬元。 · 大陸地區-每年持續投入人民幣173萬元。 |
| 溝通管道 | · 員工申訴信箱/專線。 |
| 行動計畫 | · 訓練課程：新進人員訓/職種別訓/階層別管理訓/專案課程/自我發展課程/學歷提升。 · 學習管道：講堂式學習、數位學習、專案指派、互動式學習、崗位學習等多元學習管道。 · 大陸地區設立瑪吉斯大學，以及與周邊高等院校合作，每年舉辦一期學歷提升班，確保員工在健全的環境中成長學習。 · 退休團顧問團。 |
| 有效性評估 | · 依據不同的訓練課程，設有能力認證、職業資格證考試乃至學歷資格等認證制度。 |

教育訓練及職涯發展

正新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)2022年度開辦1,954堂職種別課程、例行及專案性課程107堂，共計2,061堂課程，受訓總時數為37,158小時，每名員工平均受訓時數為7.75小時。

(大陸地區) 2022年度開辦3,116堂職前培訓課程、4,409堂職種別課程、10,948堂例行性課程、173堂階層別課程、其他類課程296堂，共計18,942堂，受訓練時數為808,190.7小時，每名員工平均受訓時數為100.18小時。



教育訓練時數表-依性別區分

| 類別 | 台灣地區 | | 大陸地區 | |
|-------------------|--------|--------|-----------|-----------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 接受訓練 總時數 | 26,798 | 10,360 | 565,005.9 | 272,753.5 |
| 每名員工接受 訓練的平均時數 | 6.6 | 13.7 | 106.1 | 97.96 |

教育訓練時數表-依員工類別

| 類別 | 台灣地區 | | 大陸地區 | |
|-------------------|-------|--------|-----------|-----------|
| | 主管 | 非主管 | 主管 | 非主管 |
| 接受訓練 總時數 | 5,415 | 31,743 | 108,719.1 | 729,040.3 |
| 每名員工接受 訓練的平均時數 | 6.9 | 7.9 | 91.38 | 105.69 |

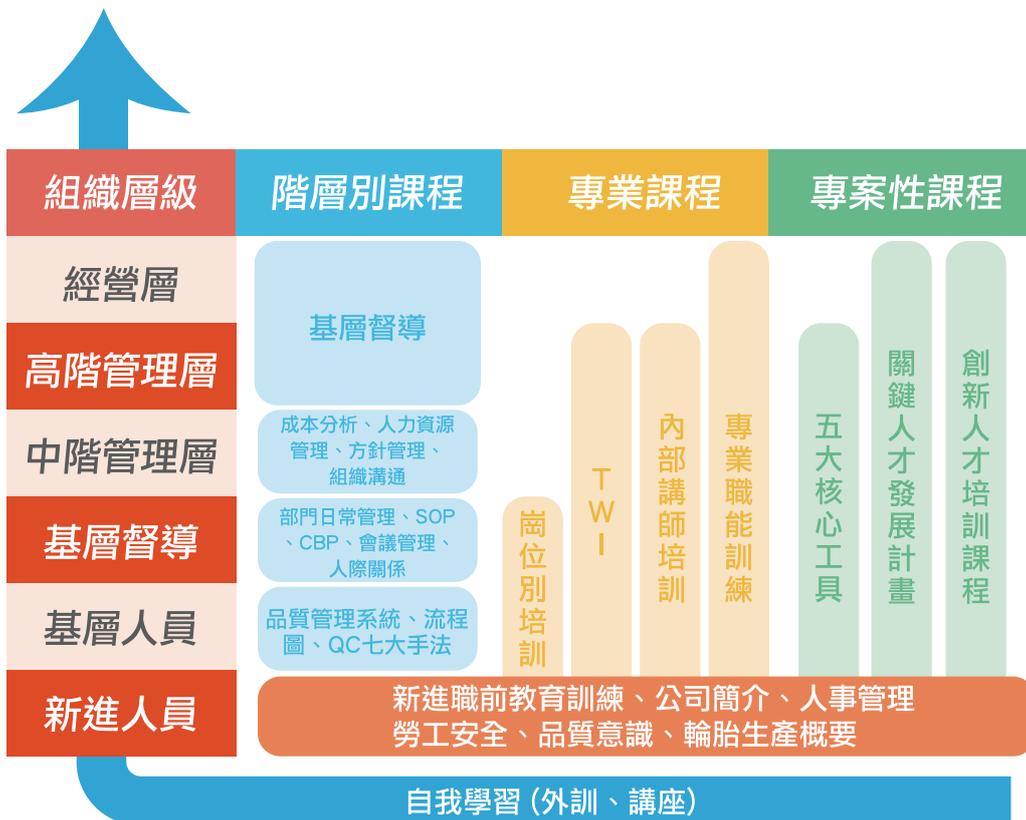
· **新進員工訓練**：針對新進員工提供全方位的職前培訓課程，內容涵蓋企業文化、誠信經營、安全教育、品質觀念、規章制度等，增進員工對正新的瞭解並樹立品質與安全意識。員工於完成培訓後，尚需參加上崗教育訓練，透過崗前、崗位培訓、實習及能力認證，確保新進員工熟悉工作環境、掌握工作知識及技能，並在師傅的輔導下熟悉崗位操作要求並通過認證，方能正式開始擔當工作職務。

· **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。近年來更優化學習地圖，將過往提升中高階主管職能的專案性課程，列入每年例行性的階層別培訓，培養中高階主管成長學習心態；並在培訓中加入工作安全、企業文化的概念性課程與風險預防、成本管理的專業性課程；更提早於非管理職就開始培養管理技能，進而完善階層別培訓體系。

· **專業課程**：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，如入廠初期階段根據各崗位所需之知識、技能來提供崗位別培訓；另在生產管理、研發、品質保證等專業部門領域提供專業職能訓練，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；透過輔以內部講師培訓、督導人員廠內訓練(Training Within Industry for Supervisors, TWI)教導養成公司專屬的內部講師進行自單位及跨單位的專業課程教授，以協助智慧資本的移轉及傳承，成為組織內部知識與典範傳遞的樞紐。

· **專案性課程**：根據正新策略及方針擬定年度教育訓練目標，規劃多樣化的專案性課程，滿足各職等同仁不同領域的學習需求，如定期舉辦提升品質意識的五大核心工具課程、培養儲備主管並強化管理能力的關鍵人才發展計畫、研發單位的創新人才培訓等系列課程。

· **自我學習**：提供外部訓練補助機會及安排知識與生活講座，讓同仁在工作之餘，吸收多樣新知，引導員工自我啟發，如開辦理財、心靈舒壓講座、稅務申報實務講座。



駐外人員 ▶ 各海外廠駐外課程 (薪資、保險、文化、氣候、環境)

專業訓練架構

正新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。



· **學歷提升：**正新大陸地區昆山正新及重慶正新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2022年間大專班及本科班各舉辦了18期，提供專業輔導，幫助員工順利完成學歷提升；廈門正新為了鼓勵員工提升整體素質和技能水準，以提高正新各廠學歷層次和結構，滿足集團長遠發展需要，與周邊高等院校合作，每年舉辦一期學歷提升班，於2006年至2022年為公司培養了專科學歷1,281人，大學學歷686人。

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，旨在為正新培育優秀、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。

外籍顧問指導與海外廠TWI講師培訓

台灣及大陸地區導入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。大陸地區更已培育約24位TWI(Training Within Industry for Supervisors, 督導人員廠內訓練)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、降低品質不良機率。

海外派駐經驗交流

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。

員工持股信託

為達成正新照顧員工福利、激勵優秀人才、協助同仁達到長期儲蓄，以保障未來退休或離職後之生活安定並增進員工對公司之參與感，使員工能夠持有公司股票，於2022年5月11日經董事會通過成立「正新橡膠工業股份有限公司暨其子公司員工持股會」，2022年10月正式啟動員工持股信託計畫，同仁由每月薪資中提撥固定金額，同時正新也相應提撥100%之公提金，共同存至專用信託專戶，以達留才目的，更協助同仁累積財富，規劃未來退休生活。

正新截至2022年12月，入會人數占比為50.82%。

退休再聘

退休人員依據「勞工退休金條例」與「勞動基準法」退休金制度，除按月提繳勞工退休金與提撥勞工退休準備金，在員工達到法定退休條件時依法給付退休金，另提供退休紀念品。

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，正新之一般員工中含有「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，讓正新內部知識管理持續循環轉動。2022年底退休再聘人數台灣地區及大陸地區合計達251人。

考核制度

績效管理與能力提升

2022年台灣及大陸地區員工100%接受績效考核。

為達到正新年度經營方針之目標，及瞭解員工個人工作績效表現，正新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。

正新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。