

Part 4

員工夥伴 幸福職場



重大主題管理方針

重大主題：職業安全與健康

項目	2025年管理方針
政策	落實安全查核、改善，避免重大環安事故。
承諾	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。
目標與標的	無職業災害通報事故。
申訴機制	員工申訴專用電子信箱：cster@tw.maxxis.com
溝通實績	本年度與利害關係人溝通良好，無重大反映情事。
特定行動	針對職業災害頻繁單位進行重點式檢查(包含SOP、設備安全及人因工程等)，落實本質安全。
評量管理方針的機制	由各事業單位向職安中心通報有無職災事故發生。
管理方針評估的結果	台灣地區嚴重職災件數：9件。子公司嚴重職災件數：39件。

重大主題：人才招募與培育

項目	2025年管理方針
政策	正新支持並尊重「聯合國世界人權宣言」和「聯合國全球盟約」(請參閱附錄聯合國全球盟約對照表)；謹守正新營業所在地國家法令規範，定期檢視正新人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。
承諾	建立友善且多元的優質環境，用心營造公平學習環境，提升員工永續發展觀念。
目標與標的	提供專業學習及成長機會來激勵員工並提高儲備人才實力。
申訴機制	1.員工申訴專用電子信箱：cster@tw.maxxis.com 2.員工申訴專線電話：(04) 852-5151 轉分機 321
溝通實績	透過課程問卷或課後回饋收集建議，並納入後續課程設計與訓練改善機制，以回應同仁學習需求並提升整體培訓品質。
特定行動	透過系統化訓練，培養潛在中高階人才。縮短中高階主管訓練時間，落實儲備人才計畫。
評量管理方針的機制	透過追蹤與管理，針對缺失進行矯正與建立預防機制。
管理方針評估的結果	確保勞動條件合乎法規要求、宣導人權保障與誠信經營。

重大主題：勞資關係與福利

項目	2025年管理方針
政策	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、專業能力等作為釐薪之考量，訂定合理薪資報酬政策。
承諾	員工釐薪不因性別、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。
目標與標的	提供具競爭力之薪酬，提高關鍵人才留任率。
申訴機制	員工申訴專用電子信箱：cster@tw.maxxis.com 員工申訴專線電話：(04) 852-5151 轉分機 321
溝通實績	透過每季舉辦勞資會議，關於勞工動態進行報告，溝通與討論勞工活動、福利等項目。
特定行動	不定期召開企業工會會議、員工福利委員會會議、人力資源委員會會議。
評量管理方針的機制	不定期檢視員工持股信託入會人數占比。
管理方針評估的結果	員工持股信託入會人數占比為60%。

4.1 多元共融職場

4.1.1 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。除持續深耕台灣、在台聘僱超過4,000名員工外，亦入選「台灣就業99成份股(註)」，顯示正新長期穩健提供在地就業機會並重視人才發展。同時，正新亦積極拓展海外事業版圖，重視在地人才培育，透過人才招募、訓練與發展制度，帶動當地就業及產業發展。

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。

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2025年底員工總數：台灣地區共4,194人，其中未兼任員工之董事為9人，女/男比率為1：5.4、子公司共18,350人，女/男比率為1:2.3，與2024年度相較，正式員工人數無顯著波動，因產業特性關係，女性從業人員比例較低；台灣地區正式員工超過員工總數99%，非正式員工皆為派遣員工或外包員工(守衛)，與2024年度相較，人數亦無顯著變動。

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。

註：「台灣就業99指數」係由臺灣指數股份有限公司編製，以臺灣上市公司母公司在台聘僱員工人數為篩選基準，選取員工人數最多之99家上市公司作為成份股，並以員工人數決定權重。相關資料請詳見：<https://www.taiwanindex.com.tw/indexes/EMP99>。

2025年員工概況

依雇用合約、性別及地區區分：

類別	台灣地區		子公司	
	男	女	男	女
員工總數	3,545	649	12,744	5,606
永久聘僱員工人數	3,545	649	7,102	3,490
臨時員工人數	0	0	5,642	2,116
無時數保證的員工人數	0	0	0	0
全職員工人數	3,544	648	12,656	5,595
兼職員工人數	1	1	88	14
總人數	22,544			

註：員工類型（永久僱傭、臨時僱傭）與工時類型（全職、兼職）係屬不同統計維度，因此相關分類數據未必具有直接加總對應關係。各項數據均依各地區人力資源系統於2025年12月31日統計。

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		19歲以下	20-29歲	30-50歲	51歲(含)以上	小計	佔比
性別	女	0	0	15	3	18	2.52%
	男	0	5	535	155	695	97.48%
	小計	0	5	550	158	713	100.00%
	佔比	0.00%	0.70%	77.14%	22.16%	100.00%	
子公司		19歲以下	20-29歲	30-50歲	51歲(含)以上	小計	佔比
性別	女	0	11	256	2	269	11.02%
	男	0	59	1,742	371	2,172	88.98%
	小計	0	70	1,998	373	2,441	100.00%
	佔比	0.00%	2.87%	81.85%	15.28%	100.00%	

註：除另有說明外，本章節所有員工統計資料均以正式員工為統計對象，不包含派遣人員、承攬人員及其他非正式員工。各項數據統計基準日為2025年12月31日。

依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	18	631	649	15.47%
	男	695	2,850	3,545	84.53%
	小計	713	3,481	4,194	100.00%
	佔比	17.00%	83.00%	100.00%	
子公司		主管	非主管	小計	佔比
性別	女	269	5,251	5,520	30.23%
	男	2,172	10,570	12,742	69.77%
	小計	2,441	15,821	18,262	100.00%
	佔比	13.37%	86.63%	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

依職級與年齡之員工人數統計							
台灣地區		19歲以下	20-29歲	30-50歲	51歲(含)以上	小計	佔比
性別	主管	0	5	550	158	713	17.00%
	非主管	2	522	2,562	395	3,481	83.00%
	小計	2	527	3,112	553	4,194	100.00%
	佔比	0.05%	12.57	74.20%	13.18%	100.00%	
子公司		19歲以下	20-29歲	30-50歲	51歲(含)以上	小計	佔比
性別	主管	0	70	1,998	373	2,441	13.37%
	非主管	169	4,030	10,344	1,278	15,821	86.63%
	小計	169	4,100	12,342	1,651	18,262	100.00%
	佔比	0.93%	22.45%	67.58%	9.04%	100.00%	

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	國中(含)以下	小計	佔比
性別	女	0	66	232	193	158	649	15.47%
	男	6	379	1261	1003	896	3,545	84.53%
	小計	6	445	1493	1196	1,054	4,194	100.00%
	佔比	0.14%	10.61%	35.60%	28.52%	25.13%	100.00%	
子公司		博士	碩士	大專	高中職	國中(含)以下	小計	佔比
性別	女	0	93	1,762	1,109	2,556	5,520	30.23%
	男	0	214	4,034	3,954	4,540	12,742	69.77%
	小計	0	307	5,796	5,063	7,096	18,262	100.00%
	佔比	0.00%	1.68%	31.74%	27.72%	38.86%	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
	總人數	依身心障礙程度加權		
2025	51	52	750	11

註：少數族群指台灣原住民。

正新榮獲彰化縣2025年度超額進用身心障礙者優良廠商優等獎，提供身心障礙者就業機會並塑造友善職場環境、善盡企業社會責任。



新進員工&離職員工

台灣地區新進員工以2025年底總人數計算，新進員工佔比為6.22%，離職員工佔比為8.87%；子公司以2025年底總人數計算新進員工，占比為58.18%，離職員工人數計算占比為34.98%，子公司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。

2025年新進員工(人數)

新進員工人數統計						
台灣地區		29歲以下	30-50歲	51歲(含)以上	小計	佔比
性別	女	19	19	0	38	14.56%
	男	141	81	1	223	85.44%
	小計	160	100	1	261	100.00%
	佔比	61.30%	38.32%	0.38%	100.00%	
子公司		29歲以下	30-50歲	51歲(含)以上	小計	佔比
性別	女	506	2,615	130	3,251	30.60%
	男	1,667	4,519	1,187	7,373	69.40%
	小計	2,173	7,134	1,317	10,624	100.00%
	佔比	20.45%	67.15%	12.40%	100.00%	

2025年離職員工(人數)

離職員工人數統計						
台灣地區		29歲以下	30-50歲	51歲(含)以上	小計	佔比
性別	女	11	27	10	48	12.90%
	男	77	212	35	324	87.10%
	小計	88	239	45	372	100.00%
	佔比	23.65%	64.25%	12.10%	100.00%	
子公司		29歲以下	30-50歲	51歲(含)以上	小計	佔比
性別	女	488	951	63	1,502	23.51%
	男	2,527	2,263	96	4,886	76.49%
	小計	3,015	3,214	159	6,388	100.00%
	佔比	47.20%	50.31%	2.49%	100.00%	

4.1.2 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。

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)
2023	4,349	703	664
2024	4,143	734	696
2025	4,027	707	673

註1:台灣地區2025年底管理職女性主管與管理職男性主管薪酬比為97%，非管理職女性員工與非管理職男性員工薪酬比為95%，薪酬比為該類別女性平均薪酬/該類別男性平均薪酬。

註2:依上市公司編制與申報永續報告書作業辦法第四條，於公開資訊觀測站揭露相關資訊，路徑如下：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

2025年總薪酬比率及總薪酬變化比率皆為3.7。受國際地緣政治、關稅政策影響，公司訂單減少，整體營運受到影響，高階主管年終獎金及一般員工加班費均因營運狀況而較前一年度減少，致年度總薪酬同步下降。

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：法定假期及保險(註1)、定期年度健檢、駐廠醫師(註2)、醫療諮詢、退休金、員工紅利(註2)等。

員工支持：員工持股信託(註2)、醫療補助、撫恤金、慰問金、結婚/喪葬/殘障補助(註2)、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、員工購買輪胎優惠。

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。

註1：正新依法負擔法定保險外，未再提供其他保險。

註2：僅台灣地區全職員工

育嬰留停

為使員工安心工作，正新台灣地區依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，大陸地區因政府法令無此假別故無統計。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2025年共有60位同仁申請育嬰留職停薪，復職率為100%；而2025年育嬰留停復職後，又在職滿一年之員工為93.3%。依上述資訊可知，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，2025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
2025年符合育嬰留停申請資格人數	175	59	234
2025年申請育嬰留停人數	30	30	60
2025年育嬰留停原應復職人數(A)	16	22	38
2025年育嬰留停原應復職且復職人數(B)	16	22	38
2024年育嬰留停復職人數(C)	16	14	30
2024年育嬰留停復職且於2024年在職滿一年人數(D)	14	14	28
育嬰留停回任率%= B/A	100.0%	100.0%	100.0%
育嬰留停留任率%= D/C	87.5%	100.0%	93.3%

友善婚育

公司為支持同仁友善婚育，除了發給結婚祝賀禮金之外，另提供透過駐廠醫師提供產前及產後育兒衛教，共計24人次。

公司為減輕員工生養子女的經濟負擔、獎助嘉勉敦品勵學品學兼優學生，員工子女就讀高中職、大專、碩士學位可申請獎學金。羅結教育基金會2025年共獎助35人次、福委會子女教育獎助2025年共獎助281人次，獎助金額超過壹佰萬元。

公司也鼓勵同仁及家人參與公司淨山健行、參與縣政府勞資健行等親子活動，共計約200人次參加，除了響應永續發展與結合社會公益，也支持同仁兼顧工作與家庭照顧平衡。

員工持股信託

為達成照顧員工福利、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，更協助同仁累積財富，規劃未來退休生活。

本公司截至2025年12月底，入會人數占比為60%。

員工退休金

舊制退休金

正新按月就薪資總額2%提撥退休金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。另正新於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額，正新將於次年度三月底前一次提撥其差額。民國2025年度，正新依上述退休金辦法認列之退休金為9,115仟元。

新制退休金

自2005年7月1日起入廠人員一律適用新制，選擇新制者，其退休金給與由公司每個月提撥規定實施的退休金至個人帳戶中(為公司提撥)，員工亦可自行從薪資中，提撥1%~6%的退休金至個人帳戶(為員工自提)。民國2025年度，本公司依上開退休金辦法認列之退休金為120,640仟元。

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，在員工退休時依法給付退休金，另提供退休紀念品。

退休顧問團

正新視員工為人才，具有豐富經驗的同仁是正新寶貴的資產，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。2025年底退休再聘人數合計達137人。

外籍移工照顧

正新台灣地區共有750位來自越南、泰國、印尼籍移工，宿舍皆安排宿舍管理師專責移工生活照護。距離宿舍較遠之廠別，正新安排交通車接送上下班；宿舍提供健身器材、休閒場地供移工紓解工作壓力，想念家鄉味時可至宿舍烹飪區自行煮食。



彰化宿舍



彰化宿舍



球類競賽



節慶體驗(端午節佳餚品嚐)



家鄉菜烹飪比賽

4.1.3 職涯發展與考核

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。

教育訓練時數表-依性別、員工類別區分

類別	台灣地區				子公司			
	主管		非主管		主管		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
接受訓練總時數	11,566.00	239.90	41,640.35	31,673.32	72,069.78	8,553.04	355,458.45	182,197.82
每名員工接受訓練的平均時數	16.64	13.33	14.61	50.20	33.87	32.52	34.28	35.48



・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) 教導養成正新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六大核心工具課程、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。



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，正新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。

考核制度

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。

2025年正新員工100%接受績效考核。

台灣地區		主管	非主管	小計	接受績效考核佔比
性別	女	18	631	649	100%
	男	695	2,850	3,545	100%
	小計	713	3,481	4,194	100%
子公司		主管	非主管	小計	佔比
性別	女	269	5,251	5,520	100%
	男	2,172	10,570	12,742	100%
	小計	2,441	15,821	18,262	100%

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。績效考核由各單位主管依據人員工作項目表現定期進行評估，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。

4.2 人權政策與勞資關係

人權政策

為維護正新之員工及價值鏈夥伴（包含客戶、供應商、地方社區）的基本人權，促進環境、社會、經濟之永續發展，正新支持並尊重「聯合國世界人權宣言」和「聯合國全球盟約」（請參閱附錄聯合國全球盟約對照表）；謹守正新營業所在地國家法令規範，定期檢視正新人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。

評估正新及海外各營運據點以確保符合當地的勞工相關法令規定以及地區是否為使用童工重大風險的營運據點和供應商，2014年至2025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。另外，正新各廠也依EUDR要求，提供盡職調查聲明的必要資訊或文件給客戶。

正新持續進行人權政策相關宣導與教育訓練，以深化內部對人權議題的重視、落實人權保障工作。

註：聯合國世界人權宣言<https://www.ohchr.org/en/universal-declaration-of-human-rights>

註：聯合國全球盟約<https://unglobalcompact.org/>

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，台灣地區雖有成立企業工會，但尚未簽訂團體協約，遇有相關議題需討論時，提供多元的溝通管道，採良性溝通方式進行。

2025年加入工會員工

地區	加入人數	加入百分比
台灣地區	2,336	55.70%
子公司	15,116	84.08%

註：工會加入率係以各據點工會會員人數占該據點員工總數之比例計算。部分營運據點未設立工會或不適用工會制度，因此工會統計範圍與集團整體員工結構可能有所差異。

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

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，2025年度台灣地區依規定定期召開會議。

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，2025年正新未有與結社自由、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

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 陳副總

申訴電子郵件：csttb3@malil.xcs.com.cn

2025年母公司及子公司皆無調解事件

4.3 安全與健康職場

4.3.1 職業安全衛生管理機制

執行職業安全衛生管理系統ISO 45001及CNS 45001涵蓋台灣各分廠，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並取得管理系統證書。

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ISO 45001:2018，證書有效期至2028年5月2日；最近一次追查為2025年4月。管理系統驗證範圍為台灣廠區員工與非員工之工作者，員工涵蓋率為97.12%，非員工之工作者(包含承攬商、外包商、契約工及訪客之非員工)，其中涵蓋率為2.88%



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，並定期每季召開會議，討論及審議正新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。子公司則設置「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，依據當地安全生產法、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。

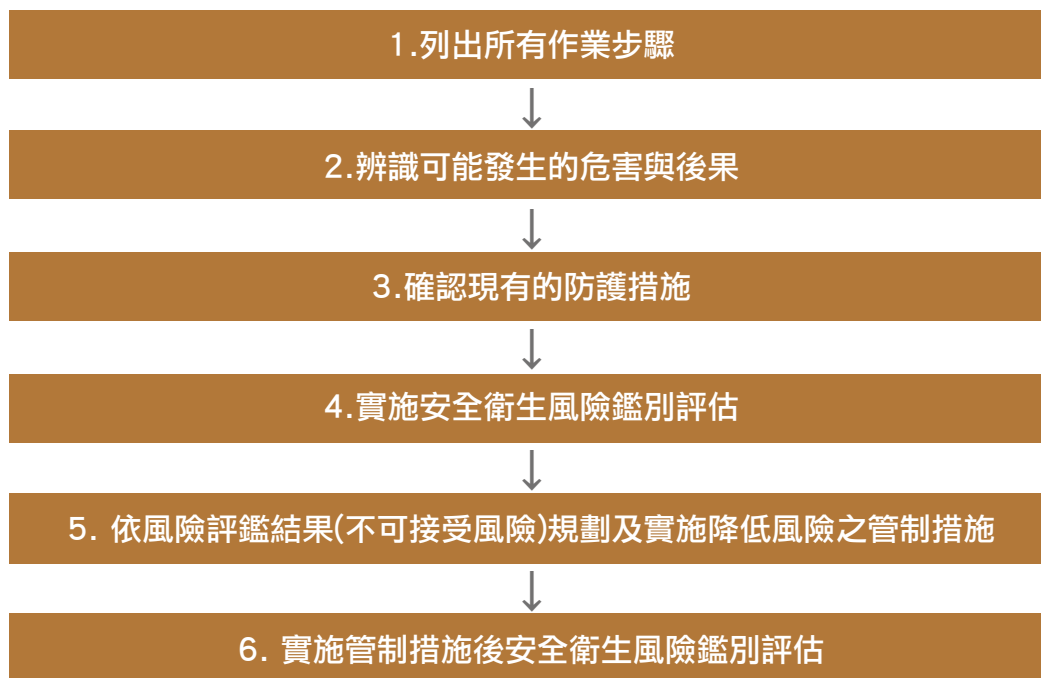
地區	台灣地區
名稱	職業安全衛生委員會
委員會總人數	46
勞工代表人數(註)	29
勞工代表比例	63%

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



4.3.2 職業災害管理

2025年度台灣地區共發生嚴重職災9件，子公司共39件嚴重職災，主要職災類型為夾、捲、切、割及擦傷。

依據職安署公告資料2022至2025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)：2.54、失能傷害嚴重率(SR)：143、總合傷害指數：0.60。台灣正新2025年失能傷害頻率(FR)：1.12、失能傷害嚴重率(SR):57.98、總合傷害指數：0.25，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。

2025年職災情形統計

2025年	台灣地區		子公司	
工作總時數	8,067,657.0		44,841,355.3	
性別	男	女	男	女
嚴重職災件數	8	1	27	12
嚴重職災比率	1.12		0.87	
合計	9		39	
死亡	0		0	
死亡比率	0		0	
可記錄職災件數	74		68	
可記錄職災比率	9.17		1.52	
損失日數	462.00	5.75	1,723.37	985.44
失能傷害頻率(FR)	1.12		0.87	
失能傷害嚴重率(SR)	57.98		60.41	

註：

嚴重職災：因職業災害休息超過1日(以8小時計)以上

可記錄職災：嚴重職災及職業災害休息未超過1日(以8小時計)之職災

嚴重職災比率：嚴重職災件數 $\times$ 1,000,000/工作總時數

可記錄職災比率：可記錄職災件數 $\times$ 1,000,000/工作總時數

FR：每百萬工時中，發生嚴重職災的總人次數。FR=嚴重職災總人次數 $\times$ 1,000,000/工作總時數

SR：每百萬工時中，發生嚴重職災的總損失日數。SR=嚴重職災總損失日數 $\times$ 1,000,000/工作總時數

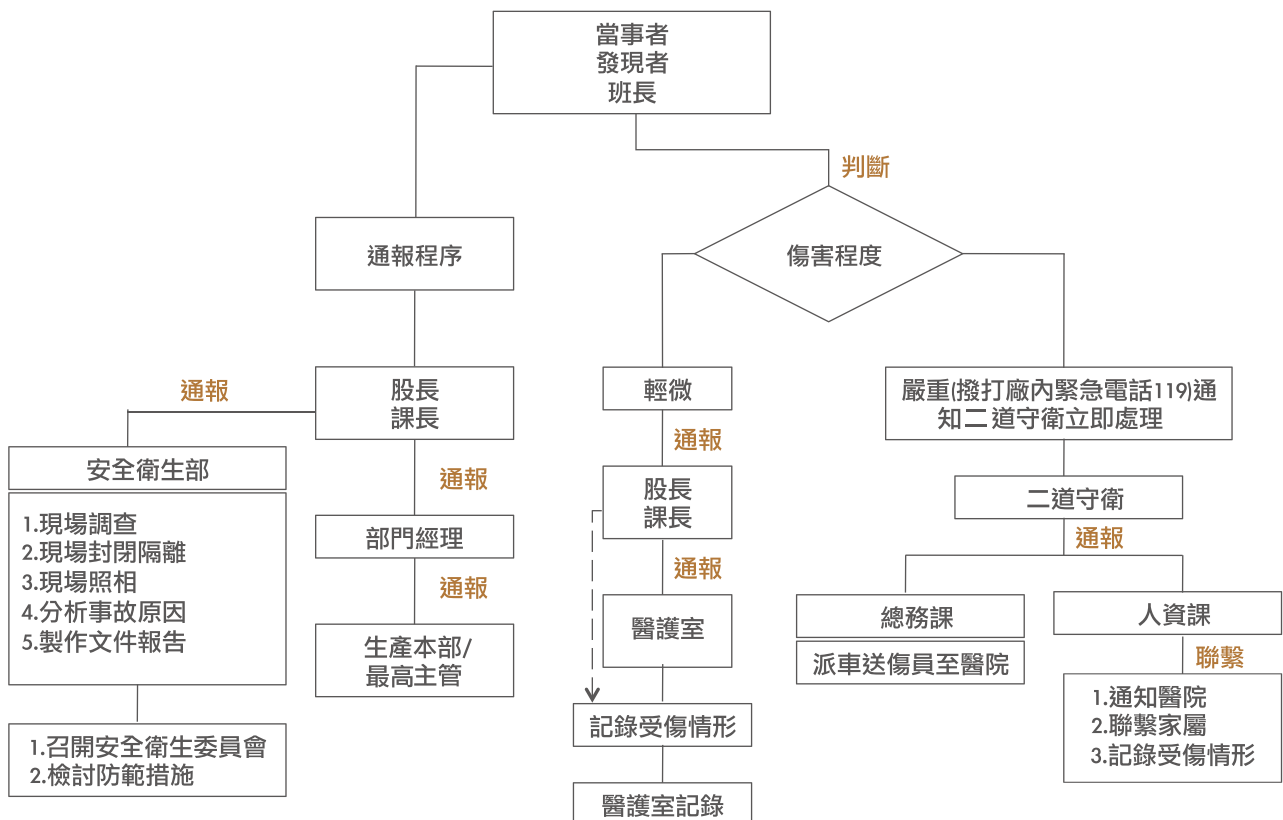
2025年職災類型

分類	台灣地區	子公司
夾傷、捲傷	14	23
撞傷	2	10
高低溫接觸	1	0
切傷、割傷、擦傷	36	9
跌倒	8	8
物體倒塌	0	3
物體飛落	1	4
其他	12	11
合計	74	68

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，2025年台灣地區嚴重職災共9件，子公司共39件，2025年台灣地區及子公司皆無職業病的案例發生。

訂有災害事故處理管理規定，當現場人員發現有可能導致其受傷或疾病的情形時，人員可自行離開現場，並不會受到任何處分，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，發生職災時應根據傷害嚴重度(輕微或嚴重)進行不同通報流程及處置，並另組織人員啟動流程圖中調查程序。

廠內職業災害通報程序



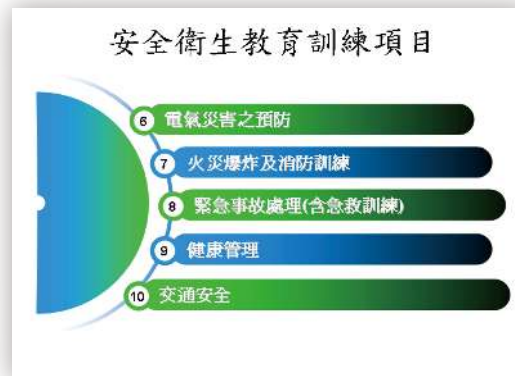
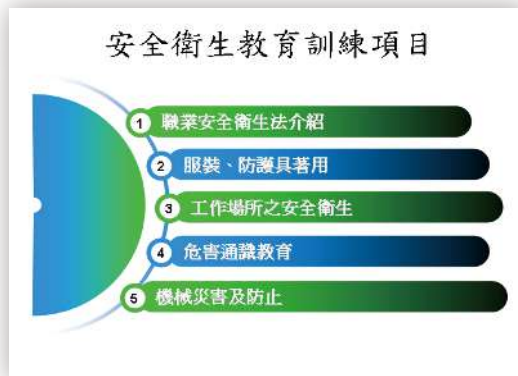
2025年台灣地區職災事故增加原因主要為操作人員安全意識不足所造成，多為異常排除時貪快而未遵守標準作業程序，致使災害事故發生。目前正新推行「零危險點活動」，積極推行現場危害識別活動，主管以關懷心態指出問題點，被提醒者抱持感恩的心接受主管提出的問題，攜手致力於災害預防。

4.3.3 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%
子公司	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 ☐ 夾、捲傷 ☐ 撞物擊傷 ☐ 滾輪絞傷 ☐ 墜落 ☐ 觸電 ☐ 與高溫接觸 ☐ 其他			
虛驚事由、經過(含5W1H說明填寫)：			
處置改善情形：(由廠家主管以調查表填寫並改善)			
改善期限確認：(由安衛部填寫)		☐ 立即改善，已於 月 日完成 ☐ 待改善，以：○改善計劃書 ○專案改善 ☐ 需 要 ☐ 不需 要 ☐ 其他：	
安全衛生部		獎勵點數	經理 課長 股長
☐ 認 可 ☐ 不認可			
保存期限：1年 6159_20201111_2			

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。



4.3.4 職業健康服務

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，2025年各廠別醫師臨場服務情況如下：

2025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6次，每次3小時	72	376
中庄廠	每月1次，每次3小時	12	60
三廠	每年1次，每次2小時	1	3
溪州廠	每月2次，每次3小時	24	149
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	127

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)。2025年台灣地區接受特殊健康檢查人數為811人，其中針對肺部X光異常或三高異常過高者，即通知複檢。為提升員工健康識能及自我健康管理能力，於2025年2月、5月、8月及11月共辦理4場健康講座，參與人數合計213人；另辦理1場健康促進活動(體適能測試)，參與人數共25人。課程內容涵蓋心腦血管疾病及癌症高風險徵兆預防、自律神經失調認識、熱傷害預防與處理，以及體重管理與健康飲食等健康促進議題。透過健康教育宣導與專業知識傳授，強化員工疾病預防觀念，培養良好健康生活習慣，降低健康風險，進而營造安全、健康之職場環境。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。2025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。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

2025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	811	19
子公司	5,609	1,301
合計	6,420	1,320