

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來

4 實現共融生活

- 2024年亮點績效
- 目標設定與達成進度
- 永續議題說明
- 4.1 創造職場多元共融
- 4.2 完善員工職涯規畫
- 4.3 強化職業安全衛生管理
- 4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4

實現共融生活 Creating Inclusive Society

4.1 創造職場多元共融	101
4.2 完善員工職涯規畫	116
4.3 強化職業安全衛生管理	121
4.4 建構永續供應鏈	131

優先閱讀對象

- 員工/工會
- 合作夥伴（含供應商/承攬商等）
- 直接客戶
- 外部評鑑機構
- 政府
- 股東/投資人/金融機構



目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

2024年亮點績效

台灣據點 平均經常性薪資
高於市場 **50%**

連續四年 榮獲
HR Asia
亞洲最佳企業雇主獎



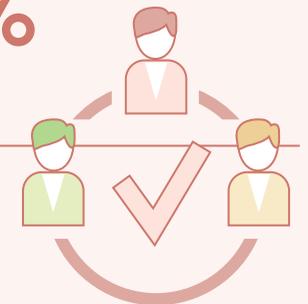
連續兩年 榮獲
台北市政府
中高齡者暨高齡者
友善企業認證

員工訓練
時數 ↑ **16%** 班次 ↑ **5%**
人次 ↑ **19%**



推動 永續學院
辦理課程 **573** 班
42,389 人次受訓

數位學習 佔整體課程 **47%**
學習人次 ↑ **33%**



榮獲環境部及台北市環保局
綠色採購績優單位

關鍵供應商 **100%** 通過
供應商 ESG 調查表 評估

人權盡職調查
範圍涵蓋全球 **100%** 據點

建立
多元員工協助方案 (EAPs)
照顧員工身心健康



遠東服裝 (越南)
為 **4,000** 名員工及家屬
免費 接種疫苗

遠東先進纖維
連續 **27** 年
達成 無災害工時紀錄

目標設定與達成進度

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

	優化員工照顧措施	建立全球人才發展資料庫	維護人權	培養永續跨國管理人才
2035 長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續優化員工照顧措施 	<ul style="list-style-type: none"> 以企業永續經營為出發點，持續引進人才評鑑資源 培養具備全球視野之接班團隊 	<ul style="list-style-type: none"> 由內向外延伸人權意識，建立供應鏈人權典範 	<ul style="list-style-type: none"> 培養跨國管理接班梯隊
2030 中期目標	<ul style="list-style-type: none"> 建立長期員工福祉提升機制 建立完整的外派員工健康管理制度 	<ul style="list-style-type: none"> 擴展至海內外所有員工，建構全球人才平台 	<ul style="list-style-type: none"> 確保全球據點對人權的全面尊重，達到一致性的高標準 	<ul style="list-style-type: none"> 建立跨國管理領導人才庫
2025 短期目標	<ul style="list-style-type: none"> 優化員工關懷方案 強化外派同仁協助措施 關注員工職涯發展需求 	<ul style="list-style-type: none"> 加強視覺化呈現，配合公司發展需要，提供主管組織規畫參考資料 	<ul style="list-style-type: none"> 針對風險較高的議題進行廠區實地查核 	<ul style="list-style-type: none"> 建構人才培訓體系，推動知識經驗傳承與管理
2024 目標	<ul style="list-style-type: none"> 依據員工滿意度調查結果執行具體改善行動 完善外派人員健康管理機制 啟動員工協助方案(EAPs) 	<ul style="list-style-type: none"> 完善主管培訓，協助其分析評估同仁工作適配性，據以提供合適教育訓練或進修計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 進行人權風險盡職調查 	<ul style="list-style-type: none"> 培養海外在地幹部人力50名 培養台籍幹部國際領導人力100名 永續理念經驗傳承，累積內部知識課程300堂
2024 達成進度	<ul style="list-style-type: none"> 檢視各地區薪資水準 達標 設立健康管理窗口，提供外派期間支援 ✓ 建立多元員工協助方案(EAPs) 	<ul style="list-style-type: none"> 建立海外地區人才發展計畫 達標 重新檢視基層主管學習地圖 ✓ DISC人格測驗擴大應用：招募面談、主管培訓、團隊建立 完成領導力發展計畫，測驗結果連同考績、專案、職能等資訊串接人才庫 	<ul style="list-style-type: none"> 海內外各生產營運據點執行人權重大風險減緩與補救措施 達標 執行人權盡職調查，範圍涵蓋全球100%據點 ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> 完成中國大陸地區主管人才評測 471人，建構在地化人才資料庫 部分達標 越南地區辦理領導力課程，培養 150名台籍幹部 ✓ 永續理念經驗傳承，累積內部知識課程291堂 <small>(註)</small>
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行員工滿意度調查並針對需優化之項目擬定並執行改善計畫 設立個人化健康管理機制，提供外派人員心理健康支持 建立員工發展關懷制度，針對個別需求落實職涯面談 建立技能認證制度且定期審視晉升標準 	<ul style="list-style-type: none"> 結合各地營運據點人才資料 導入培訓紀錄、專業證照、專案成果等資料用於重要幹部輪調，連結長期個人發展計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行人權盡職調查 確保全球各據點的人事規章、工作規則、行為準則，符合國際人權要求且有一致性的規範 確實執行風險減緩與補救措施，正視每一份申訴案件，持續降低風險 	<ul style="list-style-type: none"> 於數位學習平台建構各類學院，提供多元課程供同仁選修 推動在地化培訓計畫，落實培育接班梯隊，實踐人才永續

註：內部知識課程堂數未達2024年設定之目標300堂，因部分地區系統架設在公司內網，有些學習者無法彈性參與數位課程，故部分學習課程暫緩上架，並已開始第二階段升級調整

目標設定與達成進度

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

- 4.1 創造職場多元共融
- 4.2 完善員工職涯規畫
- 4.3 強化職業安全衛生管理
- 4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

	員工與承攬商零職業災害	員工與承攬商零職業病	零火災及化學品洩漏事故	建構永續供應鏈
2035 長期目標	每據點件數：0	發生件數：0	發生件數：0	<ul style="list-style-type: none"> 全體供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：100% 供應商ESG表現符合本公司企業永續目標
2030 中期目標	每據點件數：0	發生件數：0	發生件數：0	<ul style="list-style-type: none"> 全體供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：100% 將ESG績效納入選商流程，並逐年擴大實施範圍
2025 短期目標	每據點件數：2件以下	發生件數：0	發生件數：0	<ul style="list-style-type: none"> 全體供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：96% 關鍵供應商100%通過ESG調查表評估，並逐年擴大實施範圍 提出對關鍵供應商ESG績效提升計畫
2024 目標	每據點件數：2件以下	發生件數：0	發生件數：0	<ul style="list-style-type: none"> 全體供應商簽署《供應商社行為準則及社會責任承諾書》比率：95% 主要的採購單位蒐集並分析供應商的ESG績效
2024 達成進度	每據點件數：2 較2023年減少1件 	發生件數：0 	發生件數：1 (註1)	<ul style="list-style-type: none"> 全體供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：94% 
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 實施安全衛生輔導稽核 加強辦理員工及承攬商安全衛生教育訓練與宣導活動 落實職業安全衛生管理系統化管理 建構安全衛生智能化管理 推動工作前預知危險 	<ul style="list-style-type: none"> 避免員工因執行職務暴露於化學性、物理性、人體工學性等危害因子中 辦理員工一般及從事特別危害健康作業之健康檢查 辦理員工臨場健康服務 推動健康促進相關活動 	<ul style="list-style-type: none"> 增修可燃物清單，作為施工預防標準 全面落实承攬商相關管理辦法 加強管制作業檢查 辦理危害因子辨識及防範訓練 加強化學品洩漏及消防演練 檢視消防設備及防護裝置之設置 	<ul style="list-style-type: none"> 透過各項管道與供應商議合，提高永續意識 以《供應商行為準則及社會責任承諾書》做為選商條件之一，逐年提升綠色採購金額 舉辦ESG相關教育訓練 與供應商合作推動社會參與活動 規劃及實施供應商ESG績效提升計畫 

註：1. 2024年新埔化纖總廠發生1件排氣風車故障致火災燃燒事故，本公司針對事件提出改善對策包括：排風風車增設超溫偵測器、蒸氣與氮氣滅火裝置及自清與定清裝置，並規劃獨立防火區域操作
2. 關鍵供應商係指本公司主原料供應商及主要採購單位當年度單筆交易達新台幣100萬元以上之供應商

永續議題說明

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

職場多元共融

對遠東新世紀的意義與管理目的

設定人力資源制度時首重勞工權益事項，以各項實際行動保護與支持員工、維持公司競爭力，與同仁一起分享績效成果，將同仁身心健康視為重要管理議題，積極發展多元平等共融文化

管理方法與有效性評估機制

- 定期分析薪資市場定位並檢視公司內部薪酬架構，確保薪資水準具備競爭力且符合不歧視原則
- 打造全球人才庫，檢視重點人才離職因素，降低人員替換成本
- 持續調查員工滿意度，加強弱點項目並給予回饋
- 掌握各地勞工相關法令異動，即時修訂公司配套制度
- 建立完整人權管理架構，確保人權教育普及率100%



權責單位

- 人力資源處
- 各事業部人力資源單位
- 各事業部最高主管

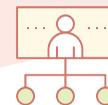
員工職涯規畫

對遠東新世紀的意義與管理目的

依策略發展需要，培養各職務所需能力，展開訓練體系，發展規劃各類課程，以多元化的學習渠道，建立完整人才庫

管理方法與有效性評估機制

- 依專案個別規劃管理方法，採用 Kirkpatrick 學習評估模式與機制
- Level 1-反應層次：採用課後滿意度問卷、跟課紀錄評量
 - Level 2-學習層次：透過測驗、工作應用報告、心得報告等形式，驗證訓後學習成效
 - Level 3-行為層次：透過組織內部分享會、個人發展計畫 (Individual development plan, IDP) 等機制，確認知識技能運用程度
 - Level 4-成果層次：藉由個人或組織績效，驗收受訓者行為改變後，對績效產生的影響



權責單位

- 人力發展中心
- 各事業部人力資源單位

職業安全與衛生

重大

對遠東新世紀的意義與管理目的

為保障工作者（員工及承攬商）的安全與健康，致力於降低工作環境風險，維護生命安全與身體健康，以達到零工安事故、零傷害之目標。且將營運活動對鄰近社區的負面衝擊降到最低，避免營運管理不當造成意外災害

管理方法與有效性評估機制

- 設有「職業安全衛生委員會」
- 對工作者作業環境、設備及作業程序之危害進行辨識、評估及控制
- 加強機械、設備或器具之管理
- 提供工作者防護裝備
- 對於化學品之採購、使用及儲存採取有效的管理措施
- 安排工作者定期健康檢查，進行健康促進及健康管理專案
- 職業災害事故之調查、處理與統計分析
- 要求承攬商相關作業符合本公司安全衛生標準，提供安全衛生教育訓練



權責單位

- 行政、石化、化纖、紡織總部總經理
- 安全衛生處
- 各生產營運據點之安全衛生管理單位

永續供應鏈管理

重大

對遠東新世紀的意義與管理目的

與供應鏈夥伴攜手前進，確保供應商提供之服務與產品符合品質、環境、治理、社會、人權等要求，共同回應客戶永續目標，建構永續供應鏈

管理方法與有效性評估機制

- 要求合作供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》
- 關鍵供應商應通過供應商ESG調查表的評估
- 透過良好的溝通管道、定期會議及訪查，掌控及監督供應商行為及工作狀況
- 評估供應商於環境、社會及治理面向衝擊，若發現重大衝擊，視情節予以協助改善或終止合約



權責單位

- 聯合採購中心
- 各生產營運據點採購部門
- 各主原料採購單位

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融**
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

4.1 創造職場多元共融

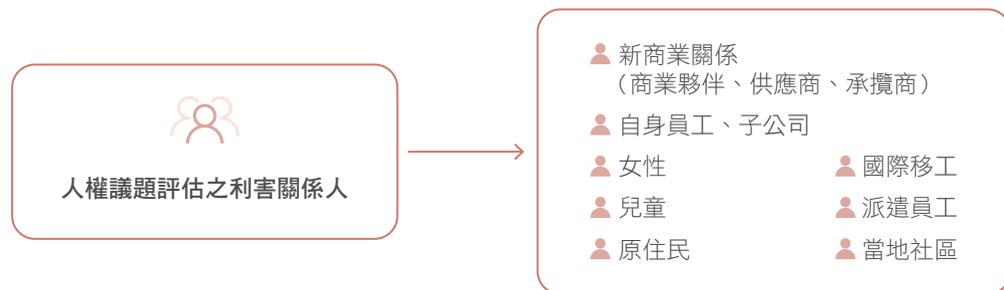
遠東新世紀在實現全球化人力資源管理的過程中，建立人權架構，並以各地的人力資源制度支持我們的政策，我們將人權政策及相關管理辦法以當地語言傳達給全球員工，確保每位員工了解公司對勞工權益的承諾。我們透過各種溝通渠道，如內部培訓、公司網站、電子郵件通知等，向員工詳細介紹政策內容，並提供相應的培訓與支援，確保政策有效執行。

我們利用人力分析 (People Analytics, PA) 進行戰略性人力規畫 (Strategic Workforce Planning, SWP)，加強公司競爭力。我們利用數據評估外部環境變化，了解人力資源市場的趨勢，預估未來的員工需求，並規劃招募及留才方針。同時，我們的人力規畫積極對應業務發展策略，中期目標著重在人員訓練及培養，長期目標則專注於提升員工滿意度，發展全球人才庫及定期進行人權盡職調查。

國際紡織聯盟 (ITMF) 與國際成衣聯盟 (IAF) 偕同品牌商、製造商、認證機構等提出「社會勞工整合計畫 (Social & Labor Convergence Program, SLCP)」，SLCP 主要針對招聘流程、工作時間、工資和福利、員工參與、健康與安全、離職及管理系統等層面進行稽核，本公司成衣織染共 6 個生產據點均已通過 SLCP 第三方驗證，並獲得品牌客戶的認可，顯示公司在人權、勞工福利及管理面向，逐年進步，獲得肯定。

4.1.1 人權維護

本公司人權政策由董事長簽署，董事會直接監督，公司治理主管每年向董事會報告執行狀況，並公開於公司官網。人權管理流程包含人權政策建立、人權風險盡職調查、重要風險議題之減緩與補救措施、人權議題教育訓練、申訴機制運作等項目，我們持續優化指標和系統，並擴大評估範圍如下：



本公司在投資新的營運據點及引進新商業關係 (商業夥伴、供應商、承攬商) 時，皆會透過人權調查評估其人權執行狀況，作為投資決策與供應商資格認證的重要依據。我們亦將人權風險評估納入擴建或新增生產據點的考量範疇，涵蓋當地人事政策、供應商管理，以及社區對公司投資與擴建的影響。我們承諾確保 100% 生產據點均通過客戶對人權與勞動條件的審查，並嚴格遵循國際標準及企業社會責任原則，以實踐可持續發展與負責任的營運模式。

人權政策 強化人權政策與人權盡職調查流程

人權管理架構

單位	管理權責	呈報情形及頻率
董事會	董事長簽署人權政策，領導、提供資源與積極支持管理階層實施各項人權維護方案	由公司治理主管每年向董事會報告人權盡職調查結果及人權重要執行目標
總公司 人力資源處	執行各項人力資源管理制度，訂定人權相關政策及目標，訂定全球人權盡職調查準則，針對新商業關係 (如合資企業夥伴) 及投資新的營運據點，進行人權盡職調查，以確認人權執行狀況，據以作為評估及後續進行改善的依據	於每月召開之風險管理會報中報告，議題涵蓋各項人權相關風險及相應指標追蹤狀況
各事業部 人力資源單位	與採購、生產事業單位等，訂定人權政策執行方案，並於各事業部月會檢討提出補救措施，進行申訴案件之調查及改善	於每月舉行之各事業部例行月會檢視人權政策執行情形
工會	站在員工立場，提出人權相關議題，於勞資會議中討論	每季召開勞資會議、退休金委員會、福利會議等
採購單位	要求供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》	每月會議向治理階層報告供應商管理狀況
生產據點	公司大部分據點位於工業區中，定期與工業區管理局議合，掌握管理制度。針對非屬於工業區的工廠，定期與社區居民互動，並針對噪音、廢棄物管理、空氣污染、水資源管理與廢污水排放等議題，主動進行檢測及溝通	<ol style="list-style-type: none"> 不定期與鄰近居民及地方團體保持良好溝通，聆聽民眾建議，研擬並實施改善方案，降低生產活動對當地社區之影響 不定期與社區居民進行會議訪問 / 交流 / 宣導活動等社區投入計畫 針對可能對當地社區產生重大衝擊之現有及新營運項目，本公司承諾將於事前透過會議 / 訪問 / 交流 / 宣導活動等方式，諮詢當地鄰近居民與地方團體建議，以減緩 / 改善營運項目可能致使之重大衝擊

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

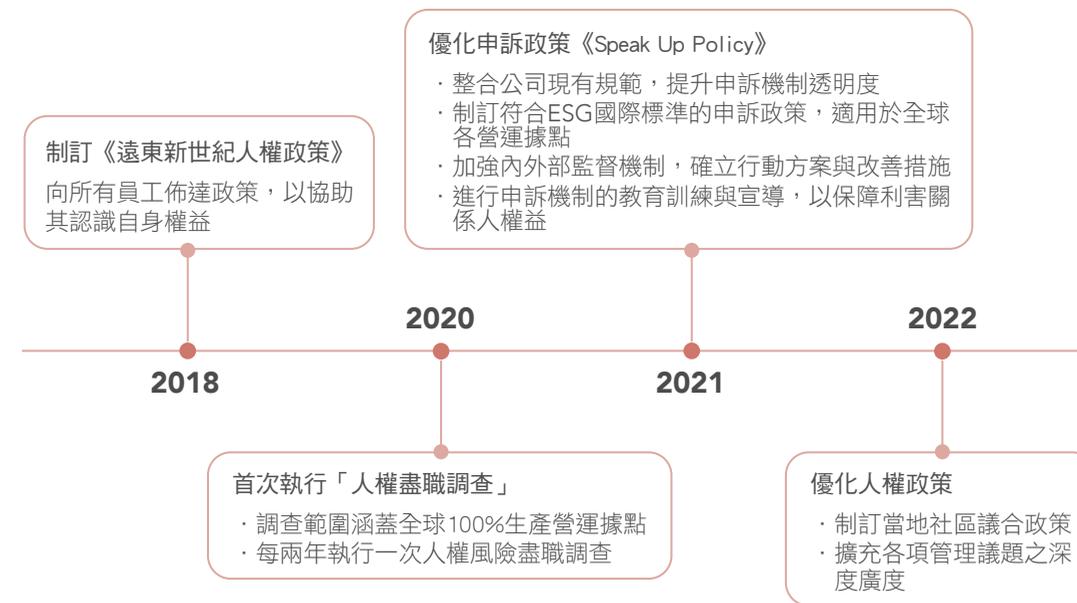
7 附錄

制訂人權政策

遠東新世紀致力於維護員工基本人權，並塑造人權充分保障環境。我們遵循並支持國際人權法典、國際勞工組織三方原則宣言、OECD 多國企業指導綱領、聯合國世界人權宣言及聯合國全球盟約之精神，以確保符合國際標準。

本公司每年年底進行人權政策執行狀況自評，透過監測與檢討強化人權保障，確保所有利害關係人皆能享有公平、安全與尊重的環境。我們持續關注人權議題趨勢與優化人權管理機制，以確保政策落實。

人權政策重大進展與措施



定期評估人權管理成效及執行人權盡職調查

本公司主動評估各項業務對於人權的影響，每兩年執行一次人權風險盡職調查，2024年調查納入趨勢議題「人口販運」，並以9大項人權政策為依據，針對員工、供應商及社區三大類利害關係人發放風險調查問卷，調查範圍涵蓋100%生產營運據點，經綜合分析後歸納出6項重大議題，並進一步評估其未來可能帶來的衝擊，據此制訂相應的風險減緩與補救措施。

2024年檢視全球營運據點人權政策與執行狀況，有1件工作時數超過當地法規上限的案件；另收到7件申訴案件，主要涉及主管管理方式及公司制度相關問題，經內部調查與溝通說明後已妥善結案，另外我們從座談會及意見箱接收之意見共計17件，均已納入人權管理的流程中，充分顯現我們重視勞資雙方的對話機制。

重要人權議題問卷評估範疇與結果

人權風險議題鑑別與衝擊評估、減緩與補救措施

國際移民勞工人權管理

遠東新世紀台灣生產據點聘用國際移民勞工比例佔員工總數的19%，其他據點未聘用國際移民勞工。本公司符合法規、相關規範及客戶要求，並已採取全面且系統化的措施，確保移工的權益得到保障。

國際移民勞工人權管理執行狀況

階段	執行狀況
招募階段	<ol style="list-style-type: none"> 由本公司負擔招募費用，自2020年起率先於觀音印染廠實施「零費用政策」，承擔所有仲介費用，確保移工在求職與聘用過程中不因經濟負擔受限。2021年，公司進一步將該政策擴展至所有台灣生產據點。自2020年至2024年12月，公司已經為移工支付招募費用及仲介服務費超過新台幣7,400萬元 勞動契約以移工的母語書寫，並清楚說明工作條件、薪資及福利，讓移工在完全知情的情況下自願簽署契約 只與合法認證的仲介機構合作，並定期稽核仲介機構的相關工作內容是否符合本公司人權政策
入職後管理	<ol style="list-style-type: none"> 遵守台灣的勞動法令規定 由公司負擔移工的在台仲介服務費 禁止扣留移工的證件 確保工資直接支付給移工 確保移工的住宿環境符合生活標準，提供足夠的活動空間及符合宗教習慣的空間（如彌撒室） 建立監督與申訴機制，設立24小時的申訴專線，並提供多語言的申訴管道，確保移工能隨時獲得必要的協助 提供職前訓練，幫助移工了解工作內容、權利與義務，確保工作環境符合職業安全衛生標準，並提供必要的防護設備與培訓 公司持續提升移工的生活與文化體驗，定期舉辦旅遊、運動競賽與文化節慶活動，並設立伙食委員會及宿舍關懷會議，鼓勵移工參與決策，共同打造更舒適的生活環境。考量移工的宗教信仰，公司每年聖誕節期間舉辦聖誕彌撒與感恩餐會，促進文化尊重與歸屬感 本公司尊重移工的選擇，並協助移工在台灣轉換雇主，至2024年12月底，已協助超過100位移工完成雇主轉換

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

2024 年遠東新世紀人權政策與執行狀況

項目	2024 年執行狀況
<p>不強迫勞動 消弭所有形式之強迫性勞動、體罰與處罰</p>	<p>本公司遵守政府勞動法令及國際規範，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為，並且禁止限制任何人員的行動自由，包含禁止扣押任何個人的證件資料。建立不強迫勞動政策並定期更新，確保滿足當地法令與客戶標準。2024 年無強迫勞動及人口販運的情事發生</p>
<p>禁用童工 確實地廢除童工</p>	<p>本公司禁止在任何營運據點與供應鏈中僱用未滿 16 歲之童工，將禁用童工納入招募政策及建立發現童工的處理流程。2024 年無任用童工</p>
<p>工時、工資與福利 所有工作與加班時數、工作酬勞、相關福利與生活條件，均嚴格遵循國際準則與當地相關法規</p>	<p>本公司對於工作與加班時數、工作酬勞、相關福利與生活條件等規範，均嚴格遵循國際準則與當地相關法規，包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工時不超過當地法規的上限 2. 承諾提供法規要求最低生活保障之工資 3. 支付不低於法規要求的加班報酬 4. 提供透明的薪資，不以工資扣減作為懲處方式 5. 保障有薪休假、特別照護假等休息日及所有法定的勞工福利 6. 確保所提供之生活條件滿足所有人員的基本生活需求 <p>2024 年度發生 1 件工作時數超過當地法規上限的案件。已規劃透過組織盤點及工作調整來降低加班時數</p>
<p>集會結社自由、集體談判權 保障員工言論自由、集會結社自由與集體談判權利</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 言論自由：公司建立完善申訴政策，24 小時網路公開平台接受申訴，提供中文、英文、日文、菲律賓文、馬來文及越文等六種語言，並可匿名申訴，保障員工不會因勇於發聲而受到任何負面影響 2. 集會結社自由及言論自由：本公司尊重與支持員工選擇、組建、加入或者拒絕加入工會或其他類型員工組織。公司工會的成立及運作均受到公司的尊重，員工可以透過工會充分反應各項權益及對公司的改善建議，每年舉行職工代表大會 <p>2024 年接收 17 件來自座談會及意見箱之意見，無發生相關的申訴案件，且持續遵守各營運據點與工會簽訂之團體協約</p>
<p>多元、平等與反歧視 消弭僱用及就業上的歧視，保障同工同酬、平等、多元且安全的工作環境</p>	<p>本公司在政策上落實多元及平等，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為由，而為差別待遇。本公司確保工作場所沒有性騷擾、精神騷擾、身體騷擾、語言騷擾、虐待或恐嚇，致力營造一個有尊嚴、安全、平等的工作環境並反對任何形式之歧視、霸凌或差別待遇</p> <p>2024 年獲頒台北市中高齡者暨高齡者友善企業認證及入選商周 DEI 壯世代 100 強企業。2024 年度皆符合法規要求且無違反人權之情事</p>
<p>母性保護 女性員工保護</p>	<p>本公司致力建構對兩性員工友善的工作制度與環境。各地均設置哺乳室，提供哺乳婦女舒適環境，且針對懷孕及有未成年小孩的同事給予彈性工時。2024 年本公司未發生因違反母性保護而導致之爭議或申訴案件</p>
<p>隱私權保護 維護所有人員的個人資料與隱私</p>	<p>本公司遵循當地相關法規確保個資安全，需要收集個資的文件皆須經本公司法務單位確認，並妥善保管資料。2024 年本公司未發生因違反隱私權保護而導致之爭議或申訴案件</p>
<p>就業穩定 保障員工工作權利</p>	<p>本公司保障員工不受強制裁員威脅，並提供受強制裁員的員工協助。各營運據點定期召開勞資會議進行溝通，並提供完善申訴政策，持續透過工會組織與員工進行雙向溝通與政策宣導。2024 年本公司未發生違反就業穩定之爭議或申訴案件</p>
<p>健康與安全 打造安全、健康和舒適的工作環境</p>	<p>本公司遵守與職場健康安全有關的國際準則與當地相關法規。提供員工入職體檢及年度健檢、職業災害健康檢查，並且舉辦健康講座與健檢回診復查。針對 45 歲以上中高齡的同事，進行健康評估，健康講座等促進健康等措施。2024 年本公司未發生因健康安全而導致之爭議或申訴案件</p>

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

本公司每兩年進行一次移工滿意度調查，作為政策調整與環境優化的重要依據，根據 2023 年調查結果顯示，98% 的移工願意推薦親友加入公司，突顯我們在人權保障、勞動條件及職場文化營造上的努力，獲得高度肯定。未來，公司將持續關注移工權益發展，並與國際標準接軌，透過政策優化與持續改善，打造更友善、公平且具包容性的工作環境。



彌撒活動



慶生會



旅遊活動

人權議題教育訓練

本公司對各利害關係人進行人權議題教育訓練及宣導，以保障其權益：

1. 員工：透過工會及每月法令遵循會議進行宣導及教育訓練
2. 社區居民：我們在參與社區居民的活動時進行人權意識宣傳；此外，居住於公司 / 工廠附近的員工，若發現與本公司有關之違反人權的案件時，可以透過申訴管道與公司聯繫
3. 供應商：所有遠東新世紀的供應商皆完成教育訓練，以確保其了解公司對人權的承諾及作法。我們要求供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》，共同達成維護人權的目標

遠東新世紀於 2023 年起透過數位學習平台舉辦人權、多元、平等及共融 (DEI) 相關課程，另因應《性別平等工作法》修法與實施，公司自製《性別平等工作法》數位課程，並採用外部專業機構之《職場性騷擾防治攻略》課程，深化員工權益意識，強化主管應對能力，確保每位同仁都能在安全與被尊重的環境中工作。

為進一步推廣多元友善與職場平權文化，公司每月寄送電子報向全體同仁傳遞相關資訊，並於 2024 年 5 月至 6 月發行特刊，深入探討職場友善環境的實踐與影響，強化企業內部平等與包容文化。2024 年共計 36,627 人次完成人權宣導與教育訓練，並向全體員工展開《企業社會責任及反貪腐反舞弊法規》課程培訓，針對勞工權利、歧視與人權等方面加強宣導。

利害關係人議合與申訴機制運作

我們積極且主動與利害關係人議合，以辨識重要人權議題，並評估風險、進行改善。

2024 年與利害關係人溝通人權議題績效統計

利害關係人	溝通次數	溝通重點
員工	3,202 次	透過工會、退休基金委員會、福利會、勞資會議、申訴機制、員工滿意度調查等管道，收集員工意見，除讓員工了解公司規章及相關權益，亦傾聽員工希望公司改進的各個面向，並據以調整內部管理規則
供應商	16,797 次	積極宣導並要求簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》，供應商皆遵循本公司相關規範，搭配定期訪問與交流，收集供應商意見
當地社區居民	152 次	公司與社區居民維持良好的關係，定期溝通噪音、廢棄物管理、空氣污染、水資源管理與廢污水排放等議題

多元共融

1. 性別平等

遠東新世紀積極建構性別友善的工作制度與環境。本公司產業鏈涵蓋上、中、下游，其中上、中游產業集中於化學相關技術，男性員工人數比例較高，下游則為紡織業，女性員工人數比例較高。整體而言，主管職女性員工人數約為男性員工人數 4 成，符合本公司產業鏈特性。台灣地區近十年主管人數成長 22%，其中女性主管成長 51%，足見本公司公平看待女性主管的努力，積極將性別平等意識融入組織文化。此外，我們每年審視平均經常性薪資與官方統計國家全年平均經常性薪資的比較，2024 年遠東新世紀在各地區平均經常性薪資高於當地市場水準 38%，其中女性薪資高於當地薪資 50%，男性薪資高於當地薪資 33%，顯示我們為薪資平權付出的努力，各地區數據請參閱「4.1.3 員工照顧」^(R)。

2024 年女性員工佔總員工 51%；女性主管比例為 32%；高階女性主管比例為 19%。女性員工佔比已達標，短期目標為女性主管比例達 35%、高階女性主管比例達 20%。

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

女性員工人數佔比

	2021	2022	2023	2024	2025 目標
女性員工佔全體員工比	50%	50%	50%	51%	50%
女性主管佔全體主管比	29%	30%	31%	32%	35%
女性基層主管佔全體基層主管比	29%	31%	31%	32%	35%
女性高階主管佔全體高階主管比	18%	17%	20%	19%	20%
營利部門女性主管佔營利部門全體主管比	27%	29%	29%	31%	32%
STEM 女性員工佔全體 STEM 員工比	30%	22%	22%	27%	30%
非管理級女性員工佔非管理級全體員工比	54%	53%	53%	52%	52%

註：

1. 基層主管為經理、副經理、主任及科長之總和
2. 高階主管為協理級以上之總和
3. 非管理級員工為職員及從業員
4. 營利部門指台灣業務單位（不含行政總部）及海外各據點營運事業單位
5. STEM 指科學、技術、工程和數學。STEM 工作人員在日常職責中使用他們在科學、技術、工程或數學方面的知識

本公司於各地區性別薪資差異，受到產業特性及區域文化的影響，呈現多樣化結果。分析數據顯示，台灣地區在薪資上已依學經歷及表現敘薪，主管級在薪資上無性別差異；越南地區主管級以從事紡織及織染成衣產業為主，女性專業技能人數多且技能培養已相當成熟，因此主管級女性薪資高於男性。中國大陸與美國生產據點則以化學產業為主，專業技術工程師多以男性為主，因此男性薪資較高，而日本生產據點女性主管薪資略高於男性，職員層級之男女薪資亦接近平等。本公司產業鏈人才性別組成依產業特性存在差異，然敘薪結果均符合性別特色且同工同酬，足見公司績效評估機制之公平性。

2024 年女男薪資比較

	台灣	中國大陸	越南	日本	美國
主任 / 科長級 以上主管 (女:男)	1.01:1	0.83:1	1.05:1	1.01:1	0.83:1
職員 (女:男)	1.04:1	0.83:1	0.97:1	1.01:1	0.95:1
從業員 (女:男)	1.19:1	0.95:1	0.94:1	0.97:1	0.99:1

註：

1. 比較方式為該職級女性基本薪資比男性基本薪資
2. 基本薪資定義為給付當年度 12 月在職員工之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及績效獎金

性別薪酬指標

	2023		2024	
	基本薪資	基本薪資 + 獎金	基本薪資	基本薪資 + 獎金
經營管理主管 (女:男)	0.82:1	0.81:1	0.84:1	0.84:1
中高階主管 (女:男)	0.95:1	0.96:1	0.97:1	0.98:1
非管理層級 (女:男)	0.94:1	0.94:1	0.95:1	0.96:1

		性別薪酬差異率	
		2023	2024
月薪	中位數	1%	4%
	平均數	6%	5%
獎金	中位數	29%	-5%
	平均數	0%	-2%

註：

1. 經營管理主管為協理級以上之總和
2. 中高階主管包含經理、副經理、主任及科長之總和
3. 非管理層級為其他所有人數之加總
4. 基本薪資為給付當年度 12 月在職員工之工作報酬，包括本薪與按月給付之固定津貼及績效獎金
5. 獎金為年終獎金及員工酬勞等具激勵性質之項目
6. 性別薪酬差異率為男性高於 (+) 低於 (-) 女性之比率

遠東新世紀各生產營運據點皆重視性別平等制度，各地依循法令，遵守台灣《性別工作平等法》以及中國大陸《女員工特殊勞動保護規定》精神，設置哺乳室、給予育嬰假、限制加班或禁止從事危險工作，產假復職員工同工同酬等，保障女性員工權益。另外，公司提供懷孕同事合適的工作環境，避免其操作可能影響健康的工作、設置特殊座椅以降低工作不適。越南女性同事懷孕第七個月後，每天工時減少一小時，仍可享受全薪，給予五次產檢假及六個月產假。

本公司訂有工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法，申訴人得向部門主管或人力資源處提出申訴，受理單位應於七日內成立調查小組展開調查，其中女性委員應達二分之一以上，二個月內完成調查，相關資料絕對保密，且提供被申訴人說明機會。我們對全體員工定期實施教育訓練，預防性騷擾事件發生。

本公司有完善的代理人及家庭照顧假機制，並建立友善照顧家庭的環境，促進家庭生活的平衡，使員工可以兼顧家庭與職場。

台灣育嬰假申請與復職留任統計

		2021	2022	2023	2024
符合育嬰假申請資格人數	男	219	199	257	188
	女	43	53	47	45
	合計	262	252	304	233
實際申請人數	男	6	8	7	12
	女	21	24	15	19
	合計	27	32	22	31
應復職人數	男	4	8	8	5
	女	22	19	16	13
	合計	26	27	24	18
實際復職人數	男	4	8	7	3
	女	18	18	15	13
	合計	22	26	22	16
復職率	男	100%	100%	88%	60%
	女	82%	95%	94%	100%
	合計	85%	96%	92%	89%
當年度復職滿一年人數	男	-	1	2	2
	女	13	16	12	9
	合計	13	17	14	11
留任率	男	-	25%	25%	29%
	女	37%	89%	67%	60%
	合計	37%	77%	54%	50%

註：
 1. 符合育嬰假申請資格人數為近三年申請產假及陪產假人數，排除離職人員
 2. 復職率 = 實際復職人數 ÷ 應復職人數 × 100%
 3. 留任率 = 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度實際復職人數 × 100%

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

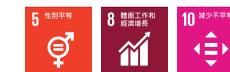
Me to We性別平等專案—讓我們共同關注家庭無償照料勞動



遠東服裝（蘇州）將性別平等延伸至員工家庭，在母親節這一特殊節日，帶領員工一起探討家庭無償照料議題。透過蒐集539份問卷及員工訪談，了解員工無償照料勞動時間及家庭分擔情況，並藉由海報宣傳，展示國內外各項數據與資訊，提升員工對無償照料的認知與關注，鼓勵男女員工共同承擔家庭責任。94%的員工認為探討家庭無償照料議題，有助於促進家庭內的性別平等；超過半數的員工認為在本次活動後，其家庭中的無償照料勞動分擔將會有所變化。



HerFinance—支持女性經濟賦權



遠東服裝（越南）舉辦HerFinance活動，為女性員工提供更多的金融知識，包含財務管理、決策技能等，共舉辦6大主題培訓及推廣活動，促進員工的財務健康，並支持女性財務獨立，為員工自身及其家庭創造一個經濟穩定的環境，實現工作與生活的平衡。透過培訓前後的調查發現，員工對於財務管理技能知識和實踐上有所進步，超過2,100名員工受益。

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

2. 中高齡員工照顧

遠東新世紀在推動中高齡暨高齡友善職場方面，展現了獨特的企業特色與運作實務，員工平均工作年資為 16 年，平均年齡 45 歲，中高齡員工（45 歲以上）佔全體員工比例為 49%。我們讓每個世代彼此共融合作，創造出一個讓不同年齡、背景和專業技能的員工能夠共同成長的工作環境。

公司高層公開承諾並實踐反年齡歧視，確保在選、用、育、留等各環節中，員工不因年齡受到不公平待遇。本公司從 1989 年起即有企業工會，並設立退休基金委員會、勞資會議等規章及專責單位，確保中高齡及高齡員工能夠在工作中獲得必要的支持與保障。

同時，公司重視家庭與工作生活平衡，規劃書法、體適能、強化肌力等適合中高齡的休閒活動，亦積極推動健康促進計畫，如定期健康檢查、講座、公費疫苗接種以及設立內部診所、減重活動等，也於內部數位平台推廣中高齡友善及舒壓課程，保障員工身心健康。

為提升工作效率與舒適度，公司不斷優化工作設備和流程，導入數位科技工具及無障礙設施，讓中高齡員工能在安全且便利的環境中發揮所長。這些舉措顯示遠東新世紀對員工的關懷，更反映企業在促進職場多樣性和包容性上的決心。



落實中高齡員工照顧 榮獲外部肯定



遠東新世紀在對於中高齡暨高齡員工的全面照顧之承諾與努力下，於2024年再獲台北市政府頒發「中高齡者暨高齡者友善企業認證」，並在組織文化、招募任用、教育訓練、工作環境與職務再設計、創新作為五大面向中展現各項執行亮點。同時，商周與104人力銀行合作「DEI壯世代百強企業」大調查，遠東新世紀於2024年入圍「DEI壯世代百強企業」，並獲選為22家標竿企業之一，榮獲「DEI友善壯世代雇主獎」，嶄露本公司於中高齡照顧在文化、招聘、工作、環境、生活等多面向之友善，我們也將持續深化這項承諾，促進跨世代合作，打造更具包容性的工作文化。

4.1.2 招募與留任

遠東新世紀致力於創造友善職場，不因任何因素予以歧視。針對新進員工設立輔導員制度，遴選適合的主管或資深人員，在人員新進的前三個月給予工作及生活上的支持，使新進人員盡快熟悉環境及工作業務，有效降低新進員工離職率。本公司於 2024 年持續透過多元化招募管道，包括人力銀行、獵才顧問及人力派遣模式，吸納來自不同領域與專業屬性的人才，進一步強化公司在台灣地區及全球市場的人才梯隊建立。其中，透過人力銀行的招募機制，成功補充公司第一線業務人力以及行政管理職能所需人才。此外，為補強核心中高階人才，招募團隊與超過 20 家獵才顧問公司建立長期合作關係，2024 年由獵才合作夥伴推薦之中階以上專業管理人才超過 100 位，進一步擴展公司人才招募的多元性。

本公司另與人力派遣公司保持密切合作，透過派遣模式引進資深顧問及具備豐富經驗之生產現場人員，補強公司在專業領域之用人需求。為實踐企業永續經營理念並履行社會責任，本公司在進用派遣人員前，主動審查派遣合作夥伴是否遵循各項勞動法令規定，並將此作為合作評估的重要依據，切實保障派遣人力之權益。

2024 年為因應產品轉型，增加招募綠色材料相關人才，另外越南生產據點也因為通過客戶認證增加訂單，增補人力。此外，公司實施全面的人力盤點，並專注於現有員工的晉升和培育，這種策略也反映在內部職缺填補的比例上，公司通過內部員工的輪調計畫，有效地發揮員工的技能，增強了填補內部職缺的能力。然而，為了吸引更多優秀人才，我們同時增加了招募費用，專注於提升公司的雇主品牌形象。

全球新進員工招聘統計

	2021	2022	2023	2024
新進員工人數	7,748	8,345	3,086	6,462
新進員工招聘比例	38%	38%	14%	32%
新進員工人數 依性別	男	3,297	3,403	1,725
	女	4,451	4,942	1,361
新進員工人數 依年齡	30 歲以下	4,990	5,439	1,566
	31 歲 ~50 歲	2,723	2,872	1,484
	51 歲以上	35	34	36
新進員工平均招聘成本 (單位：新台幣元 / 人)	3,866	5,221	14,751	12,116

註：

1. 新進員工招聘比例：(新進員工人數 ÷ 總員工人數) x 100%

2. 新進員工平均招聘成本：總招募成本 ÷ 新進員工人數

3. 總招募成本：僱用新員工的花費，包含支付人力公司的費用、投入聘僱工作之人員員工的薪資、廣告費、徵才活動費用等

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

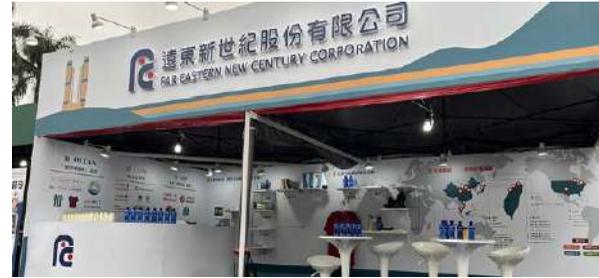
5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

1. 校園徵才活動

為提升遠東新世紀於學生群體中的雇主品牌知名度，招募團隊 2024 年在台灣地區共舉辦 8 場校園招募活動，持續針對紡織材料、織品服裝、化學化工及商學企管等重點科系，深化校園關係經營。



其中，我們在全台規模最大的台灣大學校園博覽會重點展示公司「一條龍產業鏈」，以實物展示介紹遠東新世紀在紡織、織品等領域的創新技術與市場領導地位，吸引眾多學生駐足交流。

針對管理、研發、製造及業務等部門的人才需求，本公司於 7 所大學舉辦企業說明會，活動形式結合企業簡報及在職校友經驗分享，深入介紹公司職缺、制度與文化，並提供學生職涯建議。同時，活動中強調企業價值與未來發展策略，進一步增強學生對於遠東新世紀的認同感與信任度。



除校園徵才活動外，新埔化纖總廠主辦的「遠東新世紀經典馬拉松」賽事亦成為提升校園關係的重要亮點，本公司提供免費參賽名額予清華大學及陽明交通大學學生，推廣健康意識並分享企業文化，成功吸引學生踴躍參與，2024 年參與人數較 2023 年增長一倍。

2. 儲備人才培訓計畫

自 2012 年起，本公司推動「儲備人才培訓計畫」，以深化產學合作為目標，針對集團內部元智大學及亞東科技大學的優秀學生，提供實習與職涯發展的寶貴機會。本計畫於 2024 年度共計提供 22 個實習名額，最終錄取 17 名表現優異的學生。透過實習過程，學生不僅得以累積實戰經驗，亦能提前適應公司文化，為未來正式就業做好充分準備。

3. 內外部人格特質測驗

本公司於 2023 年建置 DISC 個人特質測驗系統，並完成台灣地區超過 3,300 位同仁施測。2024 年將此測驗延伸至外部求職者，輔助超過 500 場招募面試，幫助用人主管判斷應試者之適配程度，做為面試選才之重要參考。2024 年底，日本遠東石塚成為引進本系統的第一個海外據點，測驗結果獲得管理階層認同並應用至全廠工作團隊，輔助團隊戰力優化。未來亦預計推廣至全球生產基地，以具備公信力之測驗，協助受測同仁客觀了解自身特質，亦幫助單位主管掌握團隊成員個性及優弱勢，優化工作規畫及團隊建立，提升內部協作效率。



遠東新世紀獲國內外評鑑機構「最佳雇主」肯定



因應人口結構變遷與人才短缺挑戰，遠東新世紀展現雇主品牌實力，分享吸引與留住人才的成功經驗，打造具備吸引力的職場環境，人力資源績效備受國內外評鑑機構肯定。2024年本公司再獲「HR Asia 最佳企業雇主獎」，連續四年蟬聯此殊榮。除了「最佳雇主獎」外，同時也獲得「多元共融」、「永續職場」和「員工關懷」等獎項，共四大獎。

2024年也榮獲104人力銀行頒發「最佳雇主品牌獎」之最高榮譽，此獎項為首度舉辦評比，本公司從400多家企業中脫穎而出，展現人才吸引力與員工留任力兩大面向之經營績效。此外，本公司亦連續五屆獲得由1111人力銀行頒發之「幸福企業金獎」肯定，展現本公司在員工福祉方面的卓越表現。

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄



多元招募型態，吸引年輕人才，宣傳雇主品牌

同仁專訪及職務解密

為了吸引更多優秀的年輕人才加入，遠東新世紀積極推動創新人才招募策略。我們邀請在職同仁分享個人職涯成長歷程，藉由真實故事展現公司的學習資源、歷練機會與企業文化，讓外部求職者對我們的工作環境與價值觀有更多認識。此外，我們也邀請有招募需求的部門主管，以不同的視角開箱工作內容，透過深入淺出的方式進行職務解密，說明工作挑戰與未來發展潛力，使求職者能夠更精準地評估自身職涯規畫與公司需求的契合度。

我們運用數位工具製作相關素材，透過公司官網、LinkedIn等數位平台對外推廣，提升人才觸及率，讓更多優秀年輕人才了解遠東新世紀。我們期待透過這些管道吸引符合企業文化與發展願景的夥伴，攜手打造充滿活力與競爭力的團隊，並呼應我們的員工價值主張「實踐人才永續，開創無限可能」。

參與外部Podcast節目

2024年遠東新世紀受邀參加由LINE（台灣連線）製播的Podcast節目《333枕聊間》，頻道目標受眾鎖定Z世代新鮮人，並以企業主管或前輩之經驗分享做為節目主軸。遠東新世紀與LINE、犀牛盾共計三家企業的人力資源主管，於節目中對談新鮮人初入職場時的適應期挑戰。除了可以了解不同產業的相同相異之處，亦能展現公司對於員工照顧投入之資源與努力，跳脫傳統產業之刻板印象，讓外部聽眾了解遠東新世紀的企業文化與發展理念，並兼顧挖掘、培育人才之企業責任，幫助年輕求職者找到更適合自己的職涯方向。

本集節目主題	新人如何活過三個月！外商台商大不同？
本集節目大綱	<ul style="list-style-type: none"> • 那些，不敢說的新人焦慮與不安 • 從 HR 的角度出發，職場新人具有哪些迷思？ • 外商科技 / 台商傳產，職場新人生存訣竅

《333枕聊間》S3 EP04 | 新人如何活過三個月！外商台商大不同？



目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄



戰狼計畫：鍛造遠東新世紀的未來接班梯隊



在全球市場競爭加劇與數位轉型浪潮席捲之際，遠東新世紀積極布局人才培育，攜手國際領導力顧問公司美商宏智國際（DDI）推動「戰狼計畫」。透過科學化測評、個性化培訓與高階主管深度參與，系統化培育具備敏銳洞察力、團隊協作力與數位驅動力的新世代接班人。

「戰狼計畫」的核心在於識別與鍛造高潛力人才，透過DDI專業設計的人才測評工具，精準評估學員在溝通力、決策力、協作力、策略思維等六大關鍵能力上的表現，並據此量身打造人才發展計畫，本次參與專案學員共計23位。

計畫採用「學習×實戰×反饋」三重機制，全方位培育學員的專業技能與領導能力，包含：

- 課堂學習：強化理論基礎與管理知識
- 團隊行動學習：跨部門協作，共同解決實際業務挑戰
- 專案結訓報告：驗證學習成果，確保策略落地

透過此培訓模式，學員不僅強化決策能力，更在真實業務場景中應用溝通領導與資源整合能力。

作為公司領導力發展的關鍵計畫，「戰狼計畫」不僅是人才培育，更是推動組織創新與績效成長的驅動力。在計畫執行期間，學員透過團隊行動學習，成功解決五項組織內部挑戰，展現卓越的跨部門協作與決策能力。

為確保人才培訓的落地與成效，規劃於2025年5月舉辦「戰狼成果檢視發表會」，邀請事業部最高長官參與，見證學員半年來的學習成果與行動專案成效。未來，將進一步擴大培訓範疇，將計畫延伸至海外地區，強化企業在全球市場的競爭優勢。

人力結構

遠東新世紀長期秉持「適才適所」及「人盡其才」的用人理念，並透過完善的內部組織與人事制度貫徹落實。公司 94% 職位均由正式員工擔任，且提供內部員工教育訓練及輪調機會，致力於從內部拔擢人才，展現完善多元的升遷制度及機會。

2024 年台灣全體員工整體離職率 13%，遠低於 2023 年台灣製造業整體平均離職率 20.9%，反映公司在人才留任的具體成效。中國大陸各據點在 2024 年之離職人數減少 385 人、降低 30%。

本公司越南據點以高於市場平均五成的薪資水準，配合內外招募與良好工作環境，強化招募與留任能量，滿足本公司於越南擴張階段所需人力。越南地區 2024 年新進人數較前一年度增加 4,027 人、大幅提升 253%。30 歲以下新進人員則佔整體新進人員 58%，顯見公司致力於組織年輕化。

日本據點 2024 年離職率 5%，人員流動相對穩定。透過完善健全的福利制度，員工能兼顧工作與家庭、激發向心力，進而提高工作產出效能，達到雇主員工雙贏。美國據點 2024 年離職率 12% 略高於往年，公司持續檢視並優化相關福利制度，確保員工能夠獲得更具吸引力的工作環境與發展機會，以強化員工留任。

遠東新世紀全球員工總人數達 20,386 人，其中包括 65 名身心障礙者、1,570 名少數民族。於全球執行本土化理念，各生產營運據點員工皆以當地住民為主，越南生產營運據點之管理人員越籍比例約佔 65%。

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

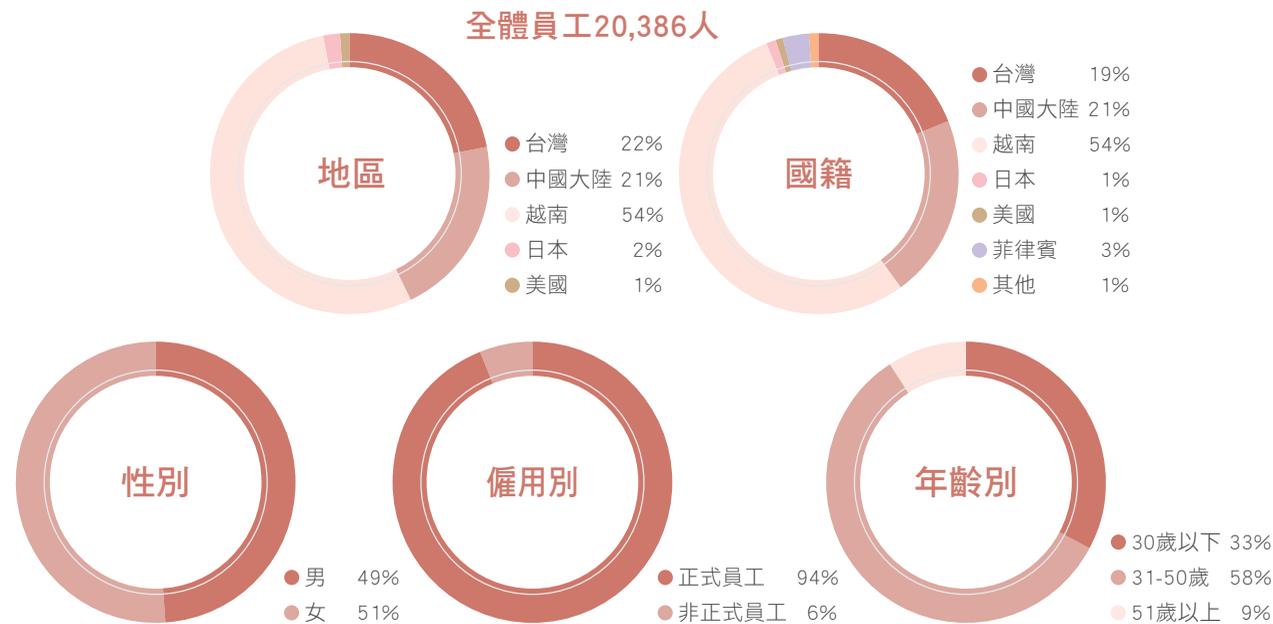
4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

2024 年人力結構



註：其他國籍包含馬來西亞、印尼及韓國

人力結構統計

	2021	2022	2023	2024	
正式員工	男(%)	48%	48%	47%	
	女(%)	52%	52%	53%	
	人數	19,622	20,725	18,598	19,248
非正式員工	男(%)	67%	80%	76%	78%
	女(%)	33%	20%	24%	22%
	人數	2,070	1,224	1,203	1,138
全體員工	男(%)	50%	50%	51%	49%
	女(%)	50%	50%	49%	51%
	人數	21,692	21,949	19,801	20,386

註：
 1. 正式員工等同於 GRI 準則的永久聘僱員工及全職員工
 2. 非正式員工：台灣為國際移民勞工，中國大陸為派遣工或外包工，越南為尚在試用期者，日本為外包工，美國為短期約聘人員，等同於 GRI 準則的臨時員工
 3. 人數計算依據各據點當年度 12 月薪資結算日
 4. 各生產營運據點均無聘用兼職員工、無時數保證員工

人力國籍統計

單位：人數

	2021	2022	2023	2024
台灣	4,511	4,502	4,322	3,995
中國大陸	5,426	4,821	4,668	4,228
越南	10,591	11,401	9,557	10,938
日本	160	196	276	287
美國	184	185	178	172
菲律賓	819	840	794	763
印尼	1	1	1	1
馬來西亞	0	1	1	1
印度	0	1	2	0
土耳其	0	1	1	0
韓國	0	0	1	1
總人數	21,692	21,949	19,801	20,386

新進員工數與比例

		2021		2022		2023		2024	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	2,134	69%	2,602	60%	877	19%	1,488	36%
	女	2,856	64%	3,646	45%	689	15%	2,180	27%
	小計	4,990	66%	6,248	26%	1,566	8%	3,668	15%
31-50歲	男	1,144	23%	1,337	38%	822	10%	915	18%
	女	1,579	29%	2,024	38%	662	10%	1,835	17%
	小計	2,723	26%	3,361	19%	1,484	5%	2,750	9%
51歲以上	男	19	1%	22	160%	26	40%	31	81%
	女	16	4%	12	486%	10	114%	13	237%
	小計	35	2%	34	120%	36	30%	44	60%
合計		7,748	40%	9,643	44%	3,086	14%	6,462	32%

註：
 1. 新進員工數為新進該地區公司的全體員工數，2024年起納入非正式員工數據，並追溯調整至2022年數據
 2. 比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層、性別、地區之全體員工數

離職員工數與比例

		2021		2022		2023		2024	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	1,883	61%	2,244	61%	1,296	45%	1,321	45%
	女	2,546	57%	2,844	58%	1,419	38%	1,901	49%
	小計	4,429	59%	5,088	59%	2,715	41%	3,222	47%
31-50歲	男	1,237	25%	1,374	24%	1,191	21%	1,150	20%
	女	1,651	31%	2,032	35%	1,323	24%	1,985	33%
	小計	2,888	28%	3,406	29%	2,514	22%	3,135	26%
51歲以上	男	128	9%	139	10%	178	13%	244	19%
	女	46	11%	53	12%	50	10%	120	27%
	小計	174	10%	192	10%	228	12%	364	21%
合計		7,491	35%	8,686	40%	5,457	28%	6,721	33%

註：
 1. 離職員工數為離開該地區公司的全體員工數，2024年起納入非正式員工數據，並追溯調整至2022年數據
 2. 比例計算方式為該年齡層離職員工數除以該年齡層、性別、地區之全體員工數

目錄

前言

特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

自願與非自願離職員工統計

	2021		2022		2023		2024	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
自願	6,930	35%	5,802	26%	4,509	23%	4,147	20%
非自願	561	3%	2,884	13%	948	5%	2,574	13%
合計	7,491	38%	8,686	40%	5,457	28%	6,721	33%

註：

1. 自願離職：員工自行決定向公司提出離職，如自請離職、自請退休等
2. 非自願離職：依國家法律規定或因公司要求而離職，如法定年齡退休、榮譽退休、解僱、合約終止等
3. 比例計算方式為自願及非自願離職員工數除以該地區全體員工數
4. 離職員工數為離開該地區公司的全體員工數，2022年起納入非正式員工數據，並追溯調整至2022年數據

4.1.3 員工照顧

遠東新世紀重視員工健康與福祉，除了提供優質的硬體設備，打造友善及安全的工作環境外，亦建置完善的薪資政策及福利待遇，支持員工在公司長久發展。

遠東新世紀遵循「同工同酬」原則，致力提供公平合理的薪酬制度。薪資結構包含基本薪資、績效獎金和年終獎金等，並建構完整的福利制度。採用績效導向的薪酬制度，將個人及團隊績效與薪酬緊密連結，同時將 ESG 永續發展目標納入績效考核指標，鼓勵員工在追求營運成長時，也重視環境保護、社會責任及公司治理。

薪資待遇

分析各營運據點的薪資水準顯示台灣、中國大陸、越南與美國展現競爭力，日本則維持接近市場水準，主要因為日本遠東石塚 - 姬路廠擴建後招募較多職場新人。各營運據點皆依據當地法規和市場狀況制定合適的薪資政策，並定期進行市場薪資調查，適時調整薪資水準，以維持市場競爭力，打造友善且具吸引力的工作環境。

公司依實際營業狀況，每年提供員工績效評核，檢視其工作績效及勝任能力，再依據評核結果調整薪資、獎金與升遷，藉此鼓勵同仁積極投入工作，達成個人薪資報酬成長與公司營運績效提升之雙贏的成果。

遠東新世紀個體公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前兩者與前一年度之變動情形，請參閱台灣證券交易所公開資訊觀測站 ESG 數位平台 [↻](#)。

2024 年薪資與市場水準比較

	台灣	中國大陸	越南	日本	美國	
全年平均經常性薪資高於市場比率	50%	46%	50%	1%	41%	
基層人員敘薪高於基本薪資比率	男	14%	112%	10%	9%	147%
	女	14%	109%	10%	9%	147%

註：台灣市場薪資資料來源為主計處公布之製造業平均薪資及台灣基本工資；中國大陸為國家統計局公布之平均工資與上海及蘇州市政府公布之最低工資；越南為越南統計局公布之平均工資資料及越南第一區基本工資；日本為日本厚生勞動省地域別最低賃金及日本國稅廳民間薪資實態統計調查；美國為 United States Census Bureau，各項數據均係比較當年度之結果

2024 年薪資收入與調薪比率比較

	台灣	中國大陸	越南	日本	美國
薪資收入比較 薪資最高個人：其他員工中位數	6.88:1	5.25:1	9.57:1	3.44:1	3.60:1
調薪比率比較 薪資最高個人：其他員工中位數	0.68:1	--	1.19:1	--	1.09:1

註：

1. 台灣、中國大陸、越南、日本及美國揭露數據為當年度有調薪之生產據點之平均值
2. 薪資收入比較為薪酬最高個人的年度總薪資與其他員工年度總薪酬之中位數的比率
3. 調薪比率比較為薪酬最高個人薪資增加比率與其他員工（不包含薪酬最高個人）總薪酬增加百分比之中位數的比率
4. 「--」代表無調薪

員工福利

本公司設有「職工福利委員會」，定期討論員工福利項目的制訂和規劃，並由福利委員監督福利金使用情況。員工可以透過公司系統查詢或申請福利項目。透過定期滿意度調查和勞資會議，我們積極收集員工意見以優化福利項目，達到留任員工和滿足不同群體需求之目的。

員工的健康生活和壓力紓解不僅有助於工作和生活的平衡，更能進一步提升工作效率。為善盡雇主照顧員工身心健康之責任，公司透過多種管道建立「多元員工協助方案 (EAPs)」。2024 年 8 月起與集團關係企業 - 亞東醫院及外部心理諮商所簽訂合作特約，搭配與各縣市政府合作的診所諮商服務，提供同仁多元管道，藉由專業人員的諮詢，調適心理壓力與負面情緒。

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

針對派外人員的福利措施，除了施行多年的高階醫療保險、子女學費補助及攜眷補助等政策，本公司於 2024 年 11 月起啟動派外人員行前健康檢查專案，讓每一位派外員工在出發前進行全面身心檢查，並由公司全額補助。本專案目的在於關懷同仁身心健康，並於派駐海外期間持續提供全面性的健康支持及關懷。

此外，遠東新世紀依循聯合國「兒童權利公約」精神，支持本公司員工子女有機會發展其潛能，並為將來的成年生活預做準備，除提供員工各項友善孕育福利，本公司台灣地區營運據點提供幼兒托育特約機構，使兒童得以獲得安心且妥善的照顧，另提供員工子女就學期間獎助學金，支持及鼓勵兒童獲得教育的權利。



「在一起，特不童」親子運動會

遠紡織染（蘇州）與吳中區郭巷特殊學校聯合舉辦「在一起，特不童」親子運動會，108位公司員工及子女、特殊學校家長及學生一起組隊競賽，在投壺、擲飛盤比賽中，孩子們在遊戲中認真努力拼搏，享受到了無盡快樂與成就，大人們也奮不顧身，為了給予孩子們更多的榮譽與快樂，活動不僅增進親子之情，特殊學校的孩子們有了大家的陪伴，也度過了快樂週末。



4.1.4 勞資溝通

本公司透過多元管道與員工保持溝通，凝聚共識，進一步提升員工的工作滿意度與績效。

員工滿意度調查

本公司每兩年進行員工滿意度調查，並委託外部顧問協助，以掌握勞動市場趨勢與員工需求。最近一次於 2023 年執行的員工滿意度調查涵蓋全球各生產營運據點，調查旨在衡量員工的整體滿意度與投入度，指標包含：工作滿意程度、工作敬業度、主管管理、員工推薦指數、工作環境、組織認同、工作目標理解度、工作動力來源、快樂幸福程度、壓力指數等議題。全體員工平均滿意度為 88.8%，公司依據調查結果制訂改進計畫，以提升員工福祉並優化職場環境。

針對不同據點的調查結果，公司制訂相應的改善措施。例如，在越南地區，針對主管領導力與員工職涯發展需求，推出「越南遠企大學」，該計畫結合遠東企業大學的成功經驗與越南胡志明市經濟大學的專業資源，強化越籍主管的管理能力與跨文化溝通技巧。計畫的一大特色是安排越籍主管赴台進修，通過跨文化學習與交流，深化學員對國際市場的理解，並促進雙向經驗分享。此外，計畫設有成效追蹤機制，確保學員將所學應用於實際工作，為公司帶來長期效益。日本地區則聚焦於薪資結構與內部溝通的優化，透過薪資調整、強化管理層對話機制與推動線上學習，提升員工對企業的認同感與投入度。

未來，公司將持續關注員工滿意度，並根據調查結果優化勞資溝通機制，確保員工的聲音被傾聽，打造更加包容且具吸引力的工作環境。

離職懇談與線上問卷調查

本公司設有離職懇談機制，由人事單位安排離職懇談，讓離職者瞭解離職前應注意事項，並透過輕鬆和諧的對談氣氛，傾聽離職者對於公司政策改善意見。此外，我們積極推動適用於全球營運據點、支援六種語言的線上離職問卷，問卷包括四大構面：「基礎資訊」了解離職同仁樣態，進而預測可能離職員工類型；「公司各項政策滿意度」全方位檢視員工工作體驗；「公司政策 TOP3 票選」分析差異，挖掘同仁心中痛點；「離職原因分析」構面訂有 19 個選項，依據人員的選擇結果，綜合分析離職因素，進而作為公司擬訂制度及員工照顧政策參考。

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

我們從問卷結果中歸納同仁前三名不滿意項目，包含廠區工作環境、女性之於公司文化及管理制度，本公司擬定改善措施，包含強化主管培訓、推動女性友善職場、規劃支持女性職涯發展的課程、廠區環境持續優化等。

為了更有效率地傳達離職同仁的意見，我們也開發了即時分析的 Power BI 儀表板，以數據視覺化清晰呈現問卷結果，使公司能更快速、準確地掌握每位離職員工的意見，進而提出更精準的精進制度。

工會組成及團體協商

工會組織概況

生產據點	成立年度（西元）	工會成員（人數）	員工參與比例
新埔化纖總廠 / 觀音化纖廠	1978	1,944	100%
觀音印染廠	1956	139	97%
內壢紡織廠	1977	37	76%
湖口紡織廠	1989	132	91%
亞東石化（台灣）	1997	190	81%
遠紡工業（上海）	2004	1,130	98%
武漢遠紡新材料	2014	104	100%
亞東工業（蘇州）	2007	1,215	99%
遠紡工業（無錫）	2007	460	100%
遠紡織染（蘇州）	2008	568	100%
遠東服裝（蘇州）	2004	737	99%
遠東服裝（越南）	2007	5,108	95%
遠東新服裝（越南）	2015	3,458	99%
遠東紡織（越南）	2023	2,034	87%
美國 APG Polytech	2018	103	100%
總計		17,359	93%

註：

1. 亞東綠材、遠東先進纖維與日本遠東石塚無設置正式工會
2. 美國 APG Polytech 與工會約定，工廠內時薪勞工（包括技術人員與作業員）皆須為工會會員，非工廠內固定薪資勞工（管理及幕僚人員、高階技術人員等）非工會保障對象

依照本公司人權政策（請參閱「4.1.1 人權維護」^(R)），我們尊重各生產據點員工行使結社自由、工會組成及團體協商的權利，每三年進行一次團體協約內容討論，尊重工會建議，進行充分溝通並依決議執行；除此之外，員工亦可透過多種內部管道向管理階層表達意見，如：意見信箱、主管會議、申訴機制等，我們積極發展勞資合作的良好關係，避免勞資爭議事件。在 2024 年無違反結社自由和集體協商之情事。

遠東新世紀於各生產營運據點總計設有 15 個正式工會，所有生產據點工會員工參與比例達 93%。絕大多數地區之正式員工，除代表雇主決策的經理人外皆可參加工會。美國時薪員工則在正式任用後皆須參加工會，雇主不得於工廠內僱用非工會員工。另有 3 個生產營運據點未設置正式工會，但勞資和諧，且每季正常召開勞資會議並公告會議記錄，並以勞資會議所達成的協議作為員工保障之依據。本公司團體協約涵蓋 100% 參與工會之正式員工，未設置工會之據點，則涵蓋所有正式員工。

資遣預告期規範

4.1.5 績效評核及激勵制度

遠東新世紀建立完善績效管理與激勵制度，包括全面性的 ESG 績效評估框架，將環境、社會及公司治理的關鍵指標與員工薪酬直接連結，形成具體的驅動力。

董事及經理人薪酬制度均經薪資報酬委員會討論後提報至董事會，並於股東會報告。委員會召集人由獨立董事擔任，相關內容請參閱「1.2.2 董事會結構與績效評估」^(R)。

副總經理以上之經理人薪資報酬除依據公司經營績效給付及參考同業水準，並考量績效評估及依未來營運風險關聯因素彈性合理調整，我們未針對高階主管訂定簽約或招聘獎勵金。其餘同仁酬金則由公司視總體及各事業部門之營運績效，調查上市公司之薪資報酬水準，參酌專業顧問公司出具之市場薪資行情調查報告，考量整體財務及經營環境風險後發放。我們對於一般員工不發放以股份為基礎的薪酬，也未採行遞延或既得股份的政策。

高階經理人績效評核制度

高階經理人以 70% 的營收量化成果及 30% 的長久發展質化指標，作為年度績效考核的標準，考績結果直接影響調薪及年度獎金。

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

高階經理人年度考核項目與內容



年度管理績效與成果
(70%)

- 以「誠信」為經營發展的最高指導原則
- 積極參與企業經營，針對外在經營環境的快速劇烈變動，能穩健創新應變策略兼顧企業的擴充機會及成長動能，追求當年度企業成長及財務績效
- 進行營業成本控管，設定目標，對於內控、風險控制進行管理



永續經營與發展
(30%)

- 運用創新的思維，優異的技術與卓越的管理，成為產業領導者，追求永續經營與長期利益
- 持續增加新產品開發及新領域、新市場的投資
- 發展綠色產品與製程，減少價值鏈對於環境生態的衝擊
- 提供高品質的產品、完善的服務
- 接受全球化的挑戰，重視跨國管理的人才培養及延攬，完善員工照顧，並發揮集團核心價值（誠、勤、樸、慎、創新）
- 持續與利害關係人溝通，如工會、政府、投資人、供應商及客戶，並投入參與社會公益

管理層級及員工績效評核制度

針對主管階層，我們會進行能力評估，包含每年進行的行為評估，以了解工作態度，以及透過評鑑工具了解主管的管理能力，據以做為發展的基礎，包含商業洞察、承擔風險、换位思考、全域思維、領導意願、學習敏銳、結果導向等 7 個潛力面向，以及溝通力、協同力、思考力、執行力、領導力、數位力及敏捷力等 7 個能力面向指標，評估結果作為教育訓練、能力提升、輪調及升遷等人才未來發展參考。

為協助員工提升工作能力與績效，本公司訂有明確的績效考核作業辦法，依據公司營運表現及個人績效，訂定公開的考核政策，並包含 ESG 面向的績效指標，如節約能源、推廣綠色業務、研發綠色產品、推動公司治理、優化人力資源等。公司提供績效導向的獎酬制度，以激勵優秀員工及高階經理人。除工讀生、到職未滿一年或留職停薪的員工外，績效評核制度涵蓋 100% 正式員工，2024 年正式員工績效評核完成率為 100%。

公司每年至少進行一次員工績效評核，包含上級評估、同儕評估及自我評估，透過績效面談讓員工了解職涯發展機會及當年度績效，並以此作為年度調薪及晉升的依據，調薪比例約佔薪資 0%-5%，主管檢視員工工作績效及勝任能力後，再依據評核結果調整薪資、獎金發放、職務升遷或淘汰。

員工年度績效評核及個人發展計畫制度



工作績效及
常態性的回饋機制

對全體員工實施KPI績效評核，年初與組織績效連結，訂定個人目標後，每月依表現調整績效獎金，並藉由獎金發放的機會，溝通調整個人工作表現，員工也可以在每月績效面談中回饋給主管個人工作上的觀察。年度依目標達成成果評定考績，作為年度調整固定薪資及獎金發放的依據



勝任能力及
個人發展計畫

執行年度考績時，由直屬主管評定工作中所表現的勝任程度，並且與同仁共同討論個人發展計畫，針對工作內容的在職訓練（On-the-Job Training）及個人輪調、海外發展，依據個人發展由主管與同仁共同討論適合的教育訓練計畫

國際移民勞工績效評核制度

台灣國際移民勞工績效考核由主管每月依據出勤狀況、A 級品達成率等績效評分，核發獎勵金。

團隊績效評估獎金

為確保永續策略的有效執行，公司每月依據 ESG 重大性項目進行團隊績效評估，並依據相關結果，發放生產績效獎金，獎勵金額可以高達月薪 20%，管理階層透過管理制度的改善，得到績效獎金，一般員工則是依據績效配發獎金；透過獎勵的方式，促進各單位積極落實職業安全、節能減碳與環保再生，優化生產作業流程，完善公司永續經營的理念。

重大性議題之薪酬連結對象

	高階經理人	管理階層	一般員工
經營績效與策略	●		
管理績效	●	●	
能資源管理	●	●	●
環境管理	●	●	●
綠色產品營收	●	●	●
職業安全與衛生	●	●	●
廢水回收獎金			●
零職災達成獎金			●

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫**
 - 4.3 強化職業安全衛生管理
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

員工酬勞

本公司提供長期激勵給員工，不論是高階主管、一般管理層，或是全體員工，都可以依公司章程規定，如當年度有獲利，提撥 2-3.5% 為員工酬勞，此為一年期的獎勵機制，全年無過錯的員工均可領取。

員工持股信託計畫 (ESOP)

台灣地區具備一定技術性的員工及中階以上主管可參與持股信託計畫 (ESOP)，公司提撥 30% 以上補助，定期定額購買公司股票，並交付受託銀行管理其公司股票及核計信託財產權益；待勞動契約終止時，返還累積之股票或現金，不但替員工設立了長期獎勵，更可獲取長期投資收益。2024 年持股入會人數佔符合資格人數 95%，顯示員工高度參與意願。

遠東精神獎及遠東節能獎

遠東集團每年舉辦遠東精神獎及遠東節能獎，鼓勵集團企業提報有卓越表現或貢獻的專案或有其他具體事蹟足以激勵集團同仁效法並帶來正面影響之基層同仁，頒發獎牌及獎金。

4.1.6 退休規畫

遠東新世紀支持員工於退休後展開新的里程，協助員工在退休前妥善規劃財務、社交、休閒等生活轉變。公司依循法令制訂相關退休制度，以達成退休金制度涵蓋 100% 員工為目標。退休金年度提撥金額請參閱遠東新世紀個體《財務報告書》附註十七、退職後福利計畫及合併《財務報告書》附註二三、退職後福利計畫。

為傳承產業知識、技能與經驗，並展現企業對員工的尊重與重視、塑造良好企業文化，本公司設有員工退休後續聘制度。2024 年共計續聘 44 位退休員工，除確保業務穩定發展，亦使資深人才得以持續發揮價值，提升在職員工歸屬感與忠誠度。

各地區退休金制度與涵蓋員工比例

4.2 完善員工職涯規畫

遠東新世紀秉持人才為本的理念，致力於培育卓越人才，塑造組織自主學習文化，並積極整合多元數位學習資源，打造完善的數位學習生態系。透過緊密對接企業策略方向，協助各事業單位持續提升員工的管理職能與專業能力，以推動國際化人才發展，構築各階層接班梯隊，實現企業人才永續經營的目標。2024 年全體員工訓練總時數為 601,269 小時。

員工訓練平均時數與天數

單位：小時/人、天數/人

	2021	2022	2023	2024
平均時數	19.95	26.61	25.46	29.49
平均天數	2.49	3.33	3.18	3.69

註：自 2024 年起，非正式員工列入計算範疇

各職級與性別員工訓練平均時數

單位：小時/人

		2021	2022	2023	2024
主任/ 科長級以上	男	28.03	32.13	36.13	50.83
	女	20.32	25.38	29.73	28.39
	總數	25.87	30.08	34.17	43.76
職員	男	26.81	33.21	47.39	48.01
	女	14.87	21.79	28.02	27.86
	總數	22.34	28.77	39.83	40.29
從業員	男	21.47	26.27	21.35	27.19
	女	15.54	24.30	12.13	20.66
	總數	17.67	25.05	15.69	23.11
全體員工	男	24.67	29.72	34.14	38.55
	女	15.59	23.77	17.16	22.73
	總數	19.95	26.61	25.46	30.29

註：自 2024 年起，非正式員工（不包含國際移工）列入計算範疇

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來

4 實現共融生活

- 2024年亮點績效
- 目標設定與達成進度
- 永續議題說明
- 4.1 創造職場多元共融
- 4.2 完善員工職涯規畫**
- 4.3 強化職業安全衛生管理
- 4.4 建構永續供應鏈

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

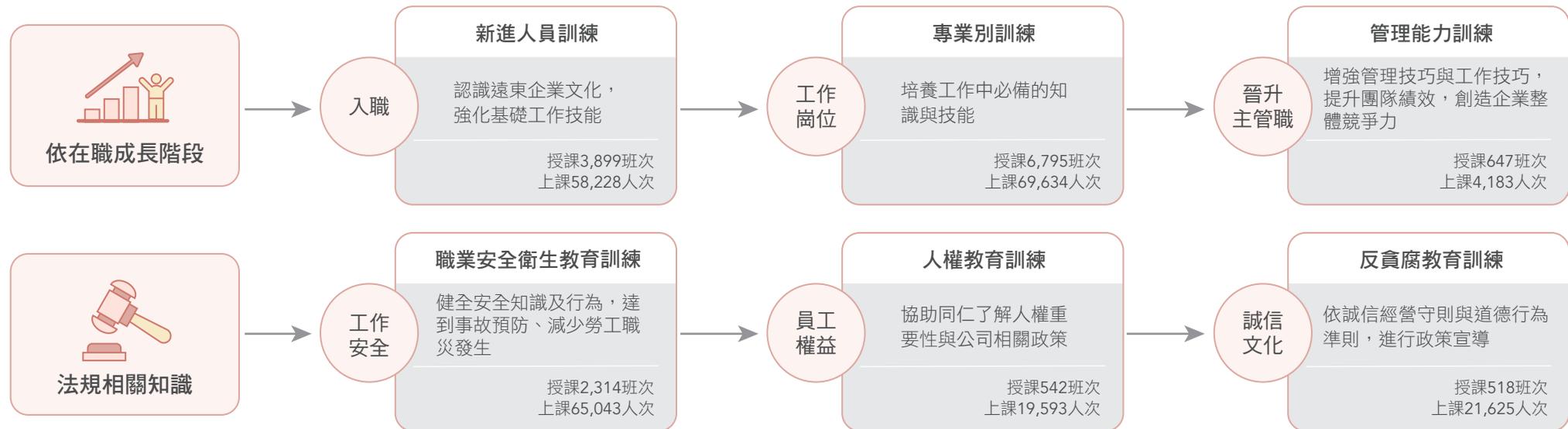
依職涯發展提供訓練計畫

從加入遠東新世紀的第一天起，即展開豐富且有系統的學習旅程。我們為新進同仁提供部門專屬輔導員，確保其順利融入職場，並開放多元學習資源供自主選修。此外，透過定期舉辦的新人培訓營與通識必修課程，協助新進夥伴深刻理解企業文化，拓展人脈網絡，為職涯發展奠定堅實基礎。

在不同專業崗位上，員工將接受專業領域訓練，並強化職業安全衛生與人權相關法規的學習，以打造健康、安全、合規的職場環境。當員工累積豐富經驗後晉升管理職，公司將即時提供新任主管培訓，協助其順利轉換角色，掌握管理關鍵能力，提前因應組織發展需求。

透過這套完整的人才培育機制，我們不僅提升接班梯隊的戰備力，更確保組織具備強大的競爭優勢，以迎戰未來的各項挑戰。

2024 年各訓練別開課班次與上課人次

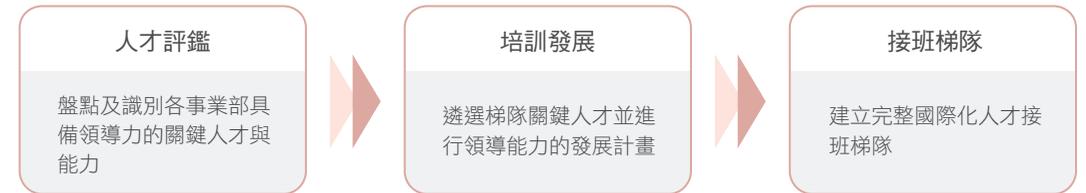


註：職業安全衛生教育訓練不含各生產營運據點自辦訓練

人才梯隊養成計畫

在全球市場瞬息萬變、國際局勢充滿不確定性，以及人口結構老化與跨世代管理挑戰日益嚴峻的時代，如何確保關鍵職位的接班梯隊順利銜接，並培養具備國際視野與卓越領導力的人才，已成為當務之急。

為了因應這一項挑戰，遠東新世紀自 2023 年起啟動人才評鑑計畫，透過科學化的評估工具，精準識別高潛力人才，並依據組織需求制訂階段性發展規畫。同時，我們積極推動領導力培養計畫，系統化提升核心關鍵人才的專業能力與管理素養，確保企業具備穩健的國際管理接班梯隊，進而實現人才永續發展的目標。



目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來

4 實現共融生活

- 2024年亮點績效
- 目標設定與達成進度
- 永續議題說明
- 4.1 創造職場多元共融
- 4.2 完善員工職涯規畫
- 4.3 強化職業安全衛生管理
- 4.4 建構永續供應鏈

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

持續優化數位學習課程與體驗

自 2024 年起於數位學習平台建構學院式學習體系，提供多元課程，讓同仁能依個人發展需求自主選修。此外，每月定期發佈學習電子月報，精選並整合相關學習資源，以提升同仁的自主學習意願與參與度。目前，數位學習已佔整體培訓規畫的 47%，學習人次提升 33%，展現數位學習推動的成效與重要性。

為提升全球據點的數位學習效能，我們全面升級數位學習平台，並且支援 App 與電腦版雙介面，並提供中文、英文及越南文三種語言學習環境，確保同仁能夠享有更靈活、便捷的學習體驗。

同時，我們積極落實永續發展理念，在實體課程中推行無紙化講義、電子簽到及線上滿意度問卷等，以實際行動實踐環保永續。大力推動混成式學習，透過線上與線下的多元學習組合，使同仁能夠彈性規劃學習時間，在兼顧工作之餘，掌握關鍵知識，應對外部環境快速變化的挑戰。

1. AI 智能學院：數位人才躍升，AI 賦能組織，驅動智慧轉型

隨著生成式 AI 工具的崛起，即時回饋與彈性協作已成為現代職場的核心趨勢。為重塑組織運營模式與個人工作流，並提升員工的數位思維與 AI 應用能力，我們自 2023 年起即積極推動數位人才培育計畫，專注於數位工具的應用與科技趨勢的即時傳遞。

透過系統化的學習地圖與分階段學習規畫，逐步培養員工的 AI 素養與應用能力，透過 AI 智能學院的全面推動，我們不僅強化員工的數位技能，更驅動企業數位轉型，邁向更高效、更智能的未來。

學院式學習體系



AI 智能學院 學習課程地圖

加速AI落地應用，打造智能企業



目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來

4 實現共融生活

- 2024年亮點績效
- 目標設定與達成進度
- 永續議題說明
- 4.1 創造職場多元共融
- 4.2 完善員工職涯規畫
- 4.3 強化職業安全衛生管理
- 4.4 建構永續供應鏈

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

Kirkpatrick 學習評估模式 -AI 智能學院

反應層次
Level 1

- 完成3,535人次訓練
- 出席率 87.5%
- 滿意度 4.57分

學習層次
Level 2

- 工具類課程：共285人次提交課後作業，完成學習驗收

行為層次
Level 3

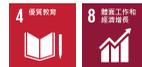
- 台灣地區10位機器人流程自動化（RPA）種子成員及10多個AI解決方案
- 越南地區共83位種子成員推進數位專案實踐
- 11項人力資源系統AI應用
- Power BI視覺化儀表板約70個已正式運用
- 紡織總部產出17項自動化流程

成果層次
Level 4

- 生成式AI技術提升



數據驅動未來：從數位轉型到AI賦能，打造智慧競爭力



數位轉型為遠東新世紀核心發展方向，為協助各單位提升跨國業務管理效能，並更精準地掌握品牌客戶訂單狀況，公司自2018年起正式推廣 Power BI Dashboard 資料視化工具，積極開辦學習課程與主題應用專班，至今累積超過50班次。台灣據點已成功導入並應用成熟，產出超過70個儀表板，並進一步拓展至中國大陸上海、越南地區，透過工作坊形式培訓當地種子人才，推動跨區域即時共同管理儀表板。

AI智能應用已成為2024年學習重點，公司積極舉辦 AI 相關訓練，佔2024年整體課程比重達24%，涵蓋 M365 Copilot、ChatGPT 等工具教學，讓AI成為遠東人的必備技能。2024年AI學習人次成長率達38%，未來我們將持續開發更多AI工具應用課程，持續強化員工的AI應用能力，讓生成式AI成為企業競爭優勢，驅動業務邁向更高效、更智能的未來。

2. 永續學院：ESG 驅動企業成長，遠東新世紀的永續實踐與承諾

環境保護（Environmental）、社會責任（Social）和公司治理（Governance）已是企業永續經營的重要指標，引領著企業打造穩健與強韌的營運體質，更成為遠東人才必備的通識知識。

永續學院 學習課程地圖

邁向低碳製造，打造共融職場，實現企業永續經營

對象	課程分級	E 環境保護	S 社會責任	G 公司治理
主管	高階 (策略發展)	<ul style="list-style-type: none"> · 綠色產業與轉型 · 能源轉型戰略 · 風險控管機制 	<ul style="list-style-type: none"> · ESG永續金融投資 · 碳市場/碳價/碳匯 <p>37班次 / 373人次</p>	
特定職能	進階 (永續趨勢、資訊揭露等事項)	<ul style="list-style-type: none"> · 溫室氣體管理 · 碳足跡管理 · 低碳產品研發 · 能源效率與再生能源 <p>87班次 / 8,072人次</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 永續供應鏈 <p>2班次 / 91人次</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 風險辨識/分析 · 永續資訊揭露實務 · TCFD氣候變遷財務揭露實務 <p>16班次 / 1,877人次</p>
全體	基礎 (永續基礎或共同認知事項)	<ul style="list-style-type: none"> · 環境保護與氣候變遷 · 循環經濟與廢棄物管理 <p>291班次 / 7,962人次</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 勞工權益 (人權/職場霸凌/性別平權) <p>67班次 / 13,887人次</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 誠信經營守則 · 資安管理 · 風險意識 · 臺灣永續相關法令政策 <p>73班次 / 10,127人次</p>

(1) 環境保護層面：邁向淨零未來，強化減碳知識，落實永續行動

為響應公司明確的減碳目標，我們積極推動各階層必備的永續知識培訓，並持續開辦「淨零碳排」系列課程，鼓勵同仁取得專業認證與知能，包括 SBTi、ISO 14064、ISO 14001 及 Higg FEM 4.0 等國際標準，強化環境管理專業能力。

透過實體與數位課程並行，以及與外部機構合作訓練，我們致力於提升同仁的環境管理知識，掌握最新減碳趨勢，並積極培訓員工考取查證員證照，深化企業的永續實踐。

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫**
 - 4.3 強化職業安全衛生管理
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

(2) 社會責任層面：打造多元共融職場，促進文化適應與性別平等
我們擁有多元文化、種族、年齡與性別的員工團隊，致力於營造包容與尊重的工作環境。為提升員工的文化適應力，除了定期舉辦交流聯誼活動外，越南地區特別開辦中文及越文語言訓練班，促進跨文化溝通更順暢，讓不同背景的同儕能夠更快速融入團隊、發揮所長。

隨著性別平等工作法修法全面實施，我們持續推動「職場不法侵害」系列課程，今年特別由內部講師錄製 15 分鐘「性別平等法」數位課程，宣導公司對於性騷擾零容忍，嚴禁性別歧視，攜手打造尊重、平等的職場環境。

此外，我們持續推廣「企業主管應注意的性別平等保護」數位課程，強化修法重點宣導，提升全體同仁對性別平等與職場安全的認知，確保企業文化與國際標準接軌。未來，我們將持續推動多元、平等、共融的職場價值，讓每位員工都能在遠東新世紀發揮最大潛力。

(3) 公司治理層面：落實法遵與資安防護，打造穩健企業治理
我們積極推動風險管理培訓，並執行「企業法規通識課程」，確保同仁具備法遵意識。

其中，「企業誠信經營暨貪瀆防治」課程 2024 年達 100% 完課率，幫助全體同仁深入理解公司政策理念，並建立正確的風險意識，以確保法令遵循的落實。

面對 AI 技術的快速發展，企業所面臨的資安風險日益增加，2024 年本公司規劃一系列「資訊安全」課程，針對各階層主管、一般同仁及 AI 聯防小組提供專業教育訓練，累計 1,074 學習人次，進一步強化資安意識與應變能力。

透過這些系統化的培訓，我們不僅強化公司治理的穩健性，更提升風險控管能力，確保企業在數位化時代穩步前行，迎接未來挑戰。

Kirkpatrick 學習評估模式 - 永續學院

 反應層次 Level 1	<ul style="list-style-type: none"> 完成42,389人次訓練 出席率 96% 滿意度 4.5分
 學習層次 Level 2	<ul style="list-style-type: none"> 1位取得淨零碳規劃管理師（初級）證照 2位取得ISO14067證照 內部教育訓練成績平均94.3分 153位語言班學員成立學習小組
 行為層次 Level 3	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦員工協助方案（EAPs）成果發表會 提升生產據點ISO管理及稽核品質 行政總部全員減碳活動，減碳量超出年度目標2倍
 成果層次 Level 4	<ul style="list-style-type: none"> 本公司化纖總部與子公司亞東工業（蘇州），正式通過SBTi的減碳目標審查 資訊安全取得ISO27001:2022版轉版認證



強化資安意識，全員提升風險管理防護力



為建立全體同仁資訊安全意識，降低資安事件及組織風險。2024年全面規劃資訊安全系列課程，對象包含高階主管、全體員工及IT聯防小組，並在2024年6月19日取得ISO 27001:2022 版轉版認證，展現對資安防護的高度重視。

 主管職 專題講座 <p>以ISO 22301營運持續管理為基礎，讓主管了解組織面對風險時，因應對策步驟與方法</p>  <p>總學習 130人次</p>	 員工基礎課程 <p>全員資安基本意識培育，重點為社交工程防範與資安管理</p>  <p>總學習 894人次</p>	 IT聯防小組 專業課程 <p>規劃三門課程，全面提升資安應對能力，培養資安守門員</p>  <p>總學習 50人次</p>
---	---	--

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4.3 強化職業安全衛生管理

4.3.1 落實職業安全衛生管理

職業安全衛生政策與目標

遠東新世紀致力於建立安全健康、舒適勞動的工作環境及持續降低職業災害率，制訂《職業安全衛生政策》，為安全衛生管理最高指導原則。本公司以安全作業為首要考量，以「風險管理」及「持續改善」為管理準則，積極改善工作場所、製造設備及作業方法，保障所有工作者（含員工與非員工，非員工即為本公司之承攬商）及利害關係人的安全與健康。

職業安全衛生政策

職業安全衛生高層的支持與參與

遠東新世紀每季召開一次董事會，由總公司安全衛生處彙整「職安衛管理報告」於每次董事會上由事業總部主管向董事會成員報告，2024年共計於董事會報告四次。董事會執行監督審查及質詢，各生產據點依會議決議執行相關改善事項，以落實職安衛管理。

職業安全衛生管理系統持續運行

截至2024年底，遠東新世紀各生產營運據點實施職業安全衛生管理系統。

- 共19個據點已實施，佔本報告書生產據點100%，涵蓋工作者（員工及承攬商）之人數比例為100%。內部稽核涵蓋100%生產據點，外部組織稽核部分有17個生產據點取得ISO 45001，涵蓋工作者（員工及承攬商）之人數比例為90%。
- 各生產營運據點之職業安全衛生管理、工作者參與、諮商與溝通、預防和減輕與業務直接相關之職業安全衛生衝擊等，皆依職業安全衛生管理系統之章節條文規定辦理。

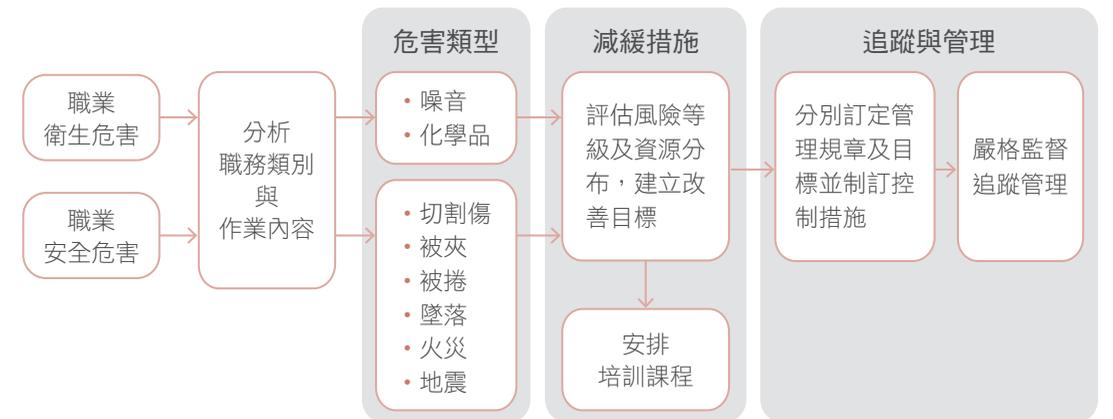
危害辨識、風險評估落實風險管控

遠東新世紀各生產據點之職業安全衛生風險管理政策及原則如下：

- 於引進新產線、新製程或新設備前依「變更管理程序」實施變更申請、風險自評、變更審查、啟用前評估與變更結案的流程實施管控。

- 針對相關原物料、產品、活動與服務等作業，其中可能造成工作者（員工及承攬商）傷害、影響健康或設備損失的部分，與作業相關的員工會參與修訂危害鑑別及風險評估之作業規章。
- 依風險程度及資源分布建立改善目標，以改善硬體工程設施為優先，後再輔以行政管理（訂定方案或作業規範）等控制措施予以執行，並嚴格監督執行控制措施的落實度，有效降低危害的發生；管理機制的運作方式依據各生產據點《危害鑑別風險評估及控制措施管理辦法》辦理。
- 各生產據點針對中高齡及母性健康保護、異常工作負荷及職場不法侵害皆以當地政府規定之指引擬訂計畫並依計畫實施，2024年度並無異常案例。
- 針對風險管理，各生產據點皆安排相關培訓課程，2024年共開辦127個班次、3,029人受訓，總受訓時數為7,354小時。

各生產據點的危害鑑別與評估分析流程



勞資參與，共建安全衛生工作環境

遠東新世紀於各生產營運據點設有「職業安全衛生委員會」，為安全及衛生管理的最高審議、研議組織，依法規規定之席次比例設置勞工代表，每季定期召開會議，負責研擬、協調及督導各廠安全衛生及健康相關事項，參與職業安全衛生政策訂（修）定，以落實安全衛生管理。承攬商參與及溝通請參閱「促進利害關係人溝通」[↻](#)、「4.4.1 供應商管理」[↻](#)。

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

職業安全衛生委員會委員總數與勞工比例

生產營運據點	委員總數	勞工代表比例
總公司	11	36%
新埔化纖總廠	29	34%
觀音化纖廠	20	35%
觀音印染廠	37	46%
湖口紡織廠	8	38%
亞東石化（台灣）	18	33%
亞東綠材	19	53%
遠東先進纖維	13	38%
遠紡工業（上海）	32	75%
武漢遠紡新材料	20	40%
亞東工業（蘇州）	48	67%
遠紡工業（無錫）	27	67%
遠紡織染（蘇州）	63	60%
遠東服裝（蘇州）	72	50%
遠東服裝（越南）	50	10%
遠東新服裝（越南）	27	15%
遠東紡織（越南）	158	59%
日本遠東石塚	45	67%
美國 APG Polytech	10	50%

註：所有生產營運據點皆符合當地法令規定

職業安全衛生為遠東新世紀勞資溝通的重點議題之一，本公司與員工簽訂的團體協議書或勞資會議及職業安全衛生委員會議討論案中，均包含下列各項安全衛生項目：

1. 提供個人防護裝備
2. 實施勞資管理及勞資共同組成職業安全衛生委員會
3. 勞工代表參與健康與安全檢查、審查和事故調查
4. 提供勞工工作相關的教育訓練
5. 明定員工遇到健康或安全相關問題的通報與申訴機制，並有拒絕不安全工作的權利，保障員工不會因此而受處分
6. 安排勞工定期健康檢查
7. 遵守國際勞工組織規定
8. 明定的健康安全目標，以及達成此目標的方法

透過教育訓練深化安全衛生觀念

為確保每位同仁能夠熟知職業安全衛生法規，以及公司安全衛生管理機制，遠東新世紀定期提供同仁優於法規要求之安全衛生培訓課程。2024 年遠東新世紀員工與承攬商員工安全衛生培訓課程之訓練總時數分別為 253,100 小時與 14,586 小時。

2024 年員工安全衛生人員培訓統計

	班次				受訓人數				受訓時數			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
安全衛生在職訓練	993	1,311	2,528	2,592	19,967	34,421	50,674	42,387	84,031	165,251	173,781	174,539
健康管理訓練	252	272	376	486	12,435	11,961	13,341	16,042	13,844	15,046	14,914	19,437
危害性化學品訓練	89	140	176	191	2,154	3,295	4,431	4,277	8,810	19,925	18,669	22,041
輻射防護人員訓練	15	20	26	20	213	213	281	139	330	412	569	243
緊急應變及個人防護具訓練	464	337	615	652	6,138	10,860	14,654	14,113	15,296	20,052	33,229	27,434
安全衛生內部稽核員訓練	44	31	129	59	238	444	2,858	778	1,113	3,252	7,046	3,762
風險管理訓練	82	54	55	72	1,717	2,046	2,705	2,140	5,217	3,782	6,387	5,644
合計	1,939	2,165	3,905	4,072	42,862	63,240	88,944	79,876	128,641	227,720	254,595	253,100

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理**
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

2024 年承攬商人員安全衛生培訓統計

	班次			受訓人數			受訓時數		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
安全衛生在職訓練	725	1,287	973	7,201	9,766	6,204	36,996	22,010	9,340
健康管理訓練	181	625	283	2,159	2,827	1,921	1,982	2,570	1,149
危害性化學品訓練	178	529	193	644	1,444	1,426	321	1,187	654
輻射防護人員訓練	0	3	0	0	113	0	0	113	0
緊急應變及個人防護具訓練	222	547	152	874	3,451	1,512	1,067	14,113	1,216
安全衛生內部稽核員訓練	1	2	5	24	83	74	24	524	520
風險管理訓練	41	39	55	505	858	889	899	1,600	1,710
合計	1,348	3,032	1,661	11,407	18,542	12,026	41,289	42,117	14,589

化學品安全管理

遠東新世紀各生產據點均參照化學品全球調和制度（GHS），制訂危害化學品管理辦法實施管理。目前各生產據點對於化學品皆依下列重點管理：

1. 從源頭管制，請購危害化學品時，要求製造、輸入或供應者，提供危害標示及安全資料表（SDS），資料異動時亦同。
2. 化學品入廠驗收時，現場或使用單位，須依標示、SDS 及相關規定進行驗收。擬定危害通識計畫並制訂化學品清單。
3. 張貼危害化學品標示及備置 SDS。
4. 實施化學品分級管理（Chemical Control Banding, CCB）評估潛在暴露的程度（如使用量、散布狀況），進而採取相關風險減緩或控制措施來加以改善，若化學品之種類、操作程序或製程條件有變更，須於變更前或變更後三個月內，重新實施暴露評估。
5. 運作後之廢液及盛裝化學品藥劑之容器，均依規定委託合格廠商進行清除、處置。
6. 針對運作化學品之人員，每半年定期實施作業環境監測及特殊健康檢查，以追蹤確保員工之健康。

遠東服裝（越南）化學品洩漏及食品安全培訓



遠東服裝（越南）每年定期舉辦化學品洩漏及食品安全培訓，化學品洩漏培訓聚焦於指導人員處理緊急狀況的步驟、各種情境應對的關鍵考慮因素及案例分享。食品安全培訓則邀請食品安全相關外部講師對員工餐廳委員會、員工餐廳管理組、急救人員及其他相關人員分享食品安全衛生知識，主動預防食物中毒事件。2024年共161位人員完訓。



化學品洩漏演練

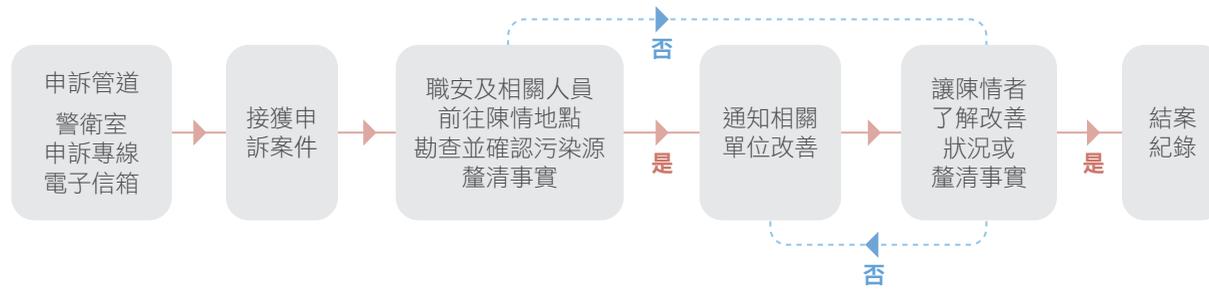


食品安全培訓

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理**
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

化學品危害相關申訴 / 檢舉 / 受理抱怨機制流程



各據點安全衛生強化活動 - 工作者參與

1. 中國大陸安全衛生環保消防小組 (SHEF) 2024 年重點工作如下：

- 為順應各單位培訓需求，SHEF 小組開展各類培訓共計 24 場次，培訓 770 人次，培訓總時數 1,948 小時。主要培訓課程為：安全風險辨識和評估、工作安全分析法 (JSA)、化學品安全、安全觀察、意外事件調查、壓力管道安全、轄區主管安全管理及消防應急救援等。
- 中國大陸生產據點工傷事故總數為 12 件，達成 2024 年擬訂的工傷目標 (≤13 件)，且較 2023 年下降 25%，可記錄總工傷事故 (TRIF) 首次低於 0.2 的水準，安全總體表現持續進步中。
- 協助遠紡織染 (蘇州) 及遠紡工業 (無錫) 推動屬地安全管理機制；自 2025 年 1 月 1 日起協助遠東服裝 (蘇州) 建立屬地管理；中國大陸生產據點均已實施屬地管理機制。
- 推動提報各類意外事件，鼓勵虛驚和護理事件積極提報，培育良好的意外事件管理文化；協調分享安全傷害類事故，供各廠區相互借鑒、檢查，避免同類事故重複發生。
- 搜集及分享政府部門新頒布的 56 項安全衛生相關法律法規標準。
- 宣導及協助各單位智慧化系統建設：遠東服裝 (蘇州) 建立意外事件提報系統與線上培訓系統；遠紡織染 (蘇州) 建立設備設施帳務系統；遠紡工業 (無錫) 建立意外事件提報系統。
- 主導廠區間進行交流學習，組織電氣專業資深同仁前往各廠區進行專項隱患排查；積極協助遠紡工業 (無錫) 氣囊專案之工程安全稽核，助力其專案建設穩定推進。
- 本年度 SHEF 雜誌 (季刊) 發佈 4 期，由各廠區提供稿件，包含用電安全、特種設備、事故應急和職業衛生專刊以及分享外部平台有借鑒參考價值的文章。

2. 遠東先進纖維職業安全衛生管理系統績效審查

勞動部為鼓勵事業單位落實安全衛生自主管理，委辦認可機構及當地勞動檢查處對事業單位辦理職業安全衛生管理系統審查。遠東先進纖維主動提出安全衛生管理系統績效審查，經勞動部檢視相關資料通過，效期為 2024 年 6 月 29 日至 2027 年 6 月 28 日。

強化緊急應變能力暨災害應變演練

為使事故發生初期能在最短時間裡啟動相關應變程序，降低廠區人員及產量損失；遠東新世紀依廠區所處地理環境、使用之危害性化學品、天災分布及可能引發火災風險之災害類型，進行危害鑑別與風險評估。評估後提出廠內控制措施，擬定各類型之緊急應變程序，並針對不同類型的災害，考慮其可能發生之頻率，進行緊急應變訓練及演練。

若意外事件或天然災害發生時，各據點皆需依所訂之災害緊急應變措施與通報程序處理，進行災害研判、通報相關單位或人員，立即進行搶救工作，並管制災害現場，以防止災害狀況持續擴大，隨時研判災害危及人員、財物、環境的程度與控制，妥善處理，避免引發二次災害。事故單位於事後針對災害發生原因與改善對策進行完整檢討並提出報告後向相關單位實施宣導避免重複發生。



目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

新埔化纖總廠高樓層與太陽能斷電防災演練



新埔化纖總廠2024下半年度以自動倉儲大樓複合式災害實施演練，以進一步提升應對緊急情況的能力，除了原有的自衛消防編組與區域聯防共同救災演練外，並納入高樓層救災與太陽能斷電演練，以確保災難發生時能夠全面且迅速處理。本次演練包括：

● 自衛消防隊與區域聯防共同演練

演練中模擬大範圍災難發生時，自衛消防編組與區域聯防單位加強合作，協調配合現場應變處理，確保災難被及時控制。



模擬緊急情況下利用雲梯車進行高空救援

● 緊急避難區域的疏散與安置演練

強化員工在發生災難後，迅速前往指定的避難區域進行疏散，確保每位員工能在安全區域等候救援。

● 太陽能斷電作業演練

由於倉儲頂樓設置太陽能系統，演練中模擬在發生災難後，同時進行太陽能設備的斷電操作程序，避免因電力影響救援作業。



太陽能設備的斷電操作程序演練

● 消防單位交接演練

在演練過程中，加入外部消防單位與自衛消防隊之間的交接作業。有效傳遞現場狀況，確保外部消防單位接管後，能夠迅速了解災情並作出相應的應對措施，加速火勢控制及避免危害發生。

● 倉儲高樓層救援與雲梯車協作演練

外部消防單位在高樓層倉儲設施進行搜救演練，並納入雲梯車協作，模擬緊急情況下利用雲梯車進行高空救援。

此次綜合性演練，不僅針對火災等災害進行應對，另納入太陽能電力中斷、高樓層救援等多重情境，確保人員能夠在面對突發情況時，迅速且有序地進行處置，提升整體安全防範與災害應變能力。

4.3.2 工傷統計

遠東新世紀職業安全衛生以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導及公告、工作前工具箱會議及安衛主題月的推動，以提高員工的風險意識與安全知識。若不慎發生職業安衛事故，除立即採取搶救措施，各生產據點皆採取下列程序執行改善：



各項改善措施須於2個月內完成，硬體改善若涉及工程發包案件則應於3-6個月內完成。經統計分析，2024年遠東新世紀各生產營運據點員工工傷事故總件數為27件，較2023年大幅減少39%，職業災害類型以被捲、被夾共10件及其他（跌倒）共10件為最高，分析其主要造成原因為工作者危害意識不足。為防止職業災害之發生，遠東新世紀針對災害原因提出預防對策如下，各據點各事故均依改善步驟完成事故調查及相關矯正措施。

1. 工程控制（硬體改善）

- 全面檢視旋轉、傳動部件之防護設施（如網狀護罩、圍欄）是否符合安全規範
- 危險區域設置光電感測器或聯鎖裝置，人員靠近時自動停止運轉

2. 作業程序與管理措施

- 落實上鎖掛牌（LOTO）：維修、調整或清潔設備前須切斷動力源並上鎖，防止誤啟動
- 風險評估與分區管理：標示危險區域（如紅色警戒線），限制非必要人員進入；針對高風險設備實施「雙人作業監護制度」

3. 自動化與技術升級

- 使用智能視覺辨識監控設備，異常時自動發出警示或訊息
- 以機械手臂取代人工進行高風險作業（如物料送料或搬運作業）

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理**
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

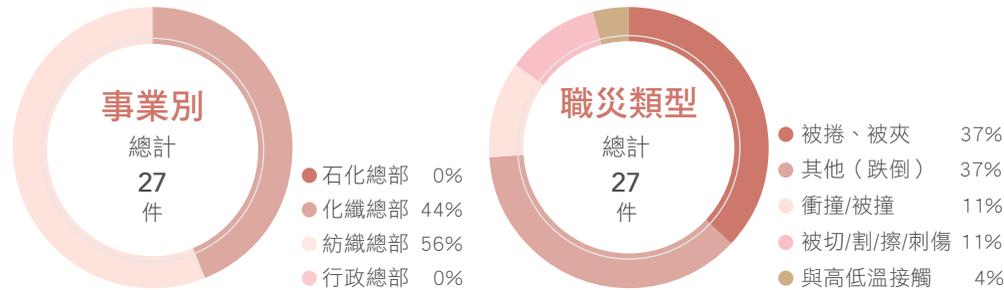
4. 人員訓練與行為管理

- 強化安全教育：定期進行機械操作安全訓練，包含緊急應變演練及事故案例分析；新進人員需通過實作考核後方可獨立操作
- 規範個人防護裝備（PPE）：禁止穿戴寬鬆衣物、長項鍊等，並提供貼身工作服與防滑鞋；特殊情境下使用防切割手套（需評估無增加捲夾風險）

2025年2月6日新埔化纖總廠發生氣爆事件，不幸造成2位員工往生、19位員工送醫治療；截至2025年5月14日，尚有1位員工住院治療，其餘均已出院。本公司於事故發生後全力協助往生同仁家屬辦理治喪事宜，從優撫恤，並對其子女提供相關照顧。對於受傷同仁給予完善的照顧，其餘受到本次事件影響的廠區同仁，提供創傷後心理支持與關懷計畫。

事故發生後，本公司委請國內外專家協助根因調查及全面檢視，針對事故潛在風險全面改善。落實安全與衛生管理為遠東新世紀重要承諾，對於不幸發生職業災害事故甚感遺憾，本公司將深刻檢討改進，全面提升安全管理系統，督導同仁確實遵守，以避免事故再次發生。

2024年員工工傷事故統計



員工工傷統計

		2021	2022	2023	2024
工傷事故（件數）	男	69	60	32	17
	女	30	17	12	10
	合計	99	77	44	27
傷害率（IR）	男	0.25	0.23	0.15	0.07
	女	0.11	0.07	0.05	0.04
	合計	0.37	0.30	0.20	0.12
損失工時傷害頻率（LTIFR）	男	1.27	1.15	0.73	0.37
	女	0.55	0.33	0.27	0.22
	合計	1.83	1.48	1.01	0.59
缺勤率（AR%）	男	0.25	0.15	0.35	0.17
	女	0.18	0.26	0.30	0.26
	合計	0.43	0.41	0.65	0.43
誤工率（LDR）	男	2.73	3.12	1.78	1.56
	女	1.31	1.28	1.61	1.03
	合計	4.04	4.39	3.39	2.59
因公死亡人數	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
因公死亡比率	男	0.00	0.00	0.00	0.00
	女	0.00	0.00	0.00	0.00
	合計	0.00	0.00	0.00	0.00

註：
 1. 數據揭露佔本報告書生產據點涵蓋率 100%，包含正式員工與非正式員工。正式員工等同於 GRI 準則的永久聘僱員工及全職員工，非正式員工等同於 GRI 準則的臨時員工，包含台灣的國際移民勞工、中國大陸的派遣工或外包工、越南的尚在試用期者、日本的外包工及美國的短期約聘人員
 2. 2024 年員工工作總時數 45,457,432 小時
 3. 2021、2022 及 2024 年無嚴重的工傷事故（無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態）。2023 年發生 2 件嚴重的工傷事故，為 1 件捲夾和 1 件粉塵燃燒事件；對應於 SASB 化學業指標中之製程安全事故嚴重率（PSISR）為 0.01%
 4. 2021-2024 年無職業病事件
 5. 2024 年起納入行政總部數據，並追溯調整至 2021 年數據
 6. 定義與計算公式請參閱「7.1 環境及員工相關數據」

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理**
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

遠東新世紀各生產據點 2024 年工傷統計結果，依產業別分析與台灣職業安全衛生署統計各行業別 2023 年之失能傷害頻率及失能傷害嚴重率比較，本公司石化總部、化纖總部及紡織總部失能傷害頻率與嚴重率均低於同業。

生產據點工傷統計與同業比較

	石化業		化纖業		紡織業	
	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率
台灣職安署統計數據	1.16	137	1.31	23	1.77	52
遠東新世紀統計數據	0	0	1.00	18	0.48	12

註：
 1. 失能傷害頻率 = (失能傷害總人次數 × 1,000,000) ÷ 工作總時數
 2. 失能傷害嚴重率 = (失能傷害總損失日數 × 1,000,000) ÷ 工作總時數
 3. 比較基準為台灣職業安全衛生署 2023 年石化業、化學材料製造業及紡織業統計數據



遠東先進纖維連續27年達成無災害工時紀錄




遠東先進纖維自1997年4月營運迄今27年未發生職業災害之失能傷害損失日數，累計至2024年12月達成1,091萬無損工安全工時記錄。並於2006年起參加中華民國工業安全衛生協會「無災害工時紀錄活動」，審查後核發7,694,239小時紀錄證明。




2024 年遠東新世紀各生產營運據點承攬商工傷事故總件數為 5 件，較 2023 年大幅減少 44%，其中 4 件為日本遠東石塚承攬商發生跌倒事件，為防止職業災害之發生，日本遠東石塚針對災害原因提出預防對策如下：

1. 定期清掃生產作業場所，避免人員因地面潮濕及粉末積蓄發生危害
2. 對於承攬商員工加強宣導，嚴禁人員在廠內奔跑的規定
3. 加強承攬商員工教育訓練，將相關跌倒案列納入訓練教案中進行分享

承攬商於公司生產據點工傷統計

		2021	2022	2023	2024
工傷事故 (件數)	男	5	8	9	3
	女	0	1	0	2
	合計	5	9	9	5
傷害率 (IR)	男	0.26	0.45	0.49	0.19
	女	0.00	0.06	0.00	0.12
	合計	0.26	0.50	0.49	0.31
損失工時傷害頻率 (LTIFR)	男	1.30	2.23	2.46	0.93
	女	0.00	0.28	0.00	0.62
	合計	1.30	2.50	2.46	1.55
因公死亡人數	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
因公死亡比率	男	0.00	0.00	0.00	0.00
	女	0.00	0.00	0.00	0.00
	合計	0.00	0.00	0.00	0.00

註：
 1. 數據揭露佔本報告書生產據點涵蓋率 100%
 2. 2024 年承攬商工作總時數 3,229,312 小時，統計範圍包含工程及勞務之承攬商
 3. 2021、2022 及 2024 年均無嚴重的工傷事故（無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態）。僅 2023 年發生 1 件捲夾嚴重的工傷事故；對應於 SASB 化學業指標中之製程安全事故嚴重率 (PSISR) 為 0.05%
 4. 2021-2024 年無職業病事件
 5. 定義與計算公式請參閱「7.1 環境及員工相關數據」

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

與利害關係人攜手提升職安衛績效

1. 安全衛生公益推動 - 觀音化纖廠「觀新E家族」

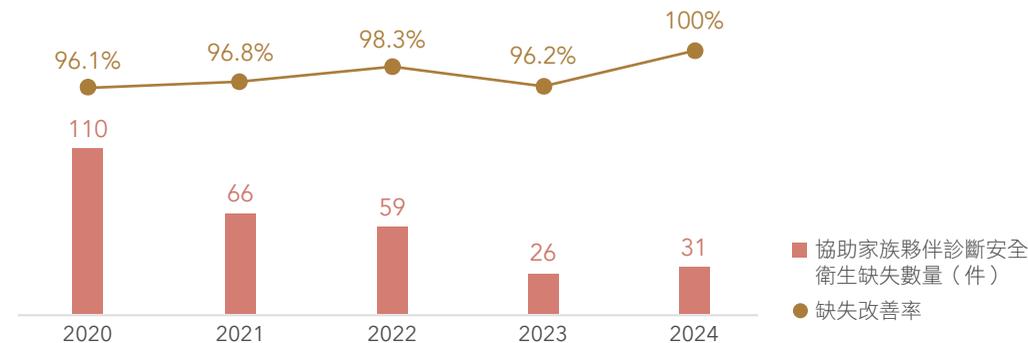
觀音化纖廠自 2017 年起加入桃園市政府勞動檢查處「勞工安全衛生登錄家族」輔導計畫，成立「觀新E家族」，並擔任該家族核心領導者。為擴大安衛家族運作規模，展現觀音化纖廠致力推動安衛管理之決心，觀音化纖廠於 2023 年再成立安衛家族「衛您平安」，擔任新安衛家族核心領導者，持續以大廠帶小廠運作方式，共同推動職場安衛認知與文化。

「觀新E家族」成立以來協助政府機構推動職安衛管理事項，2024 年推動事項如下：

- 不定期辦理工作籌備會議，並舉辦職業安全衛生宣導會、勞動檢查方針說明、承攬商管理、有害作業危害預防及事故案例等教育訓練，共 4 場次，參與對象有廠處主管、單位安衛管理人員、基層員工及家族夥伴等，共計 106 人次。
- 積極參與及配合桃園市政府勞動檢查處協辦外部職業安全衛生相關活動。2024 年 11 月桃園市政府勞動檢查處辦理「勞工趣味競賽暨職場安全健康週」，並邀請觀音化纖廠協辦公益擺攤活動，於活動中現場指導 CPR 與 AED 操作技巧，並提供民眾現場體驗，從旁指導正確操作方式，藉以其了解急救重要性與正確性。
- 積極協助家族夥伴診斷職業安全衛生問題與提出缺失改善方案，2024 年觀音化纖廠提出診斷建議 31 件，全數已完成改善，改善率達 100%，相較於 2023 年，建議件數雖稍微提升，但大多數人員願意配合安全衛生改善措施，顯示推動安衛家族計畫後，人員對於安全衛生意識有所提升，並積極透過自主管理或平行展開檢討等機制，以促進職場安全衛生健康及文化氛圍之塑造。



安衛家族計畫成效



- 2024 年，桃園市政府辦理「安全衛生家族執行成果獎勵評選競賽」，觀音化纖廠自 2017 年起推動安衛家族計畫，推動成果豐碩，榮獲「優良家族獎」。



優良家族 - 遠東新世紀股份有限公司觀音化纖廠 觀新E家族

4.3.3 健康職場 - 員工健康照護與促進

員工是公司最重要的資產，本公司主動投入健康促進資源，照護員工身心健康與職場健康，並致力於協助員工取得工作與生活的平衡，維持身心健康，朝著「健康管理」、「健康照護」與「健康促進」面向推動，期望持續為員工創造更安全、舒適且友善的工作環境。

員工健康管理、健康照護與健康促進

1. 健康管理

- 專屬健康管理系統

在職場健康管理上，遠東新世紀總公司、新埔化纖總廠及觀音化纖廠設有專屬健康管理系統，同仁可以隨時查閱個人歷年健檢報告，以掌控自己的健康狀況，並可於線上報名參加健康促進活動，健康管理系統亦提供健康醫學常識供同仁參閱，以強化同仁自主健康管理之能力。

除依據法規訂定完整之健康促進計畫外，透過健康管理系統分析比對歷年健檢後之結果，依異常類別及程度進行完整健康管控機制：分級、追蹤及醫療諮詢等，達到有效性、系統性且持續性的管理。所有健康服務經由醫護人員執行全方位的健康風險評估與管控，讓員工健康得到更完善的照護。

- 優於法令之定期健康檢查

本公司每年度補助派外人員及每兩年度補助高階主管健檢費用，一般員工每兩年安排合作醫院至各單位辦理健檢，並由醫護人員主動通知檢查

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

結果異常之同仁複檢及追蹤改善情形。2024 年辦理員工健康檢查，針對健檢結果屬重大異常者追蹤就診率為 92%，另高階主管共 250 人完成健康檢查，補助費用總計約新台幣 500 萬元。

台灣生產據點之團膳伙食承攬商皆依餐飲從業人員健康檢查規定，安排供膳人員每年定期健康檢查 1 次，並提供檢查結果予本公司存查。

中國大陸生產據點為在職滿一年的員工定期安排健康體檢，並為每一位員工建立完整健康檔案，及邀請專業醫師至公司開設一對一健康諮詢，說明員工體檢情況。而越南生產據點則為員工安排每年一次定期身體健康檢查，女性員工除安排常規的體檢外，另提供婦產科檢查予有意願受檢的員工。

遠紡工業（無錫）於 2024 年 2 月建置職業健康檔案管理系統，同仁透過管理系統可以快速查詢個人職業健康檔案和歷年體檢時間、體檢結論和體檢報告。

2. 特殊危害作業健康管理

對於職業病的管控，遠東新世紀台灣生產據點之特殊危害作業健康檢查與健康分級管理如下：

特殊危害作業健康檢查與健康分級管理

健檢項目	受評估人數		1 級管理		2 級管理		3 級管理		4 級管理	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
噪音作業	506	122	253	74	206	42	22	5	25	1
高溫作業	141	0	69	0	71	0	1	0	0	0
粉塵作業	248	4	207	4	41	0	0	0	0	0
游離輻射作業	20	2	14	1	6	1	0	0	0	0
有機溶劑與特殊化學品作業	38	16	29	11	9	5	0	0	0	0

根據人員所屬分級，實施相應措施，第一級為提供健康資料供人員參考；第二級為給予健康指導及由醫師註明不適合從事之作業；第三及第四級為依人員狀況選工配工，訪視作業現場，實施作業風險評估，依評估結果改善作業流程。提供適當防護具並要求作業人員確實配戴，標示作業區管制線，非作業人員不可進入。作業環境每半年實施暴露監測，並減少作業人員暴露時間，輻射作業時人員須配戴劑量臂章實施劑量監測。化驗區設有局部排氣裝置。針對作業人員實施健康保護計畫，每年定期進行特殊健檢並分級管理。

中國大陸生產據點針對職業危害崗位的員工，每年定期進行職業災害崗位體檢，並依規定進行追蹤複查，後續按照職業健康體檢規定進行崗中及離崗體檢，確保員工工作權利與防範職業病發生。

越南生產據點針對職業災害風險性高的職能崗位員工，每年享有 2 次體檢，安排更進階的醫療服務；其中成衣廠近 8 成員工均為女性，因此針對女性員工給予更多健康衛教資源，例如乳癌、子宮頸癌、母嬰教育等婦女衛教知識。

3. 健康照護

台灣地區各營運據點依法設置專業職業衛生護理人員，專任護理師提供所有工作者的健康保護服務，不僅執行健康促進活動、健康檢查與異常管理，更致力於勞工健康保護四大計畫，並經由與關係企業亞東醫院或特約合作職業醫學專科醫師臨場健康服務，擔負起守護員工健康服務、健康檢查及健康促進之責任，使員工受到完善的健康照護。

亞東工業（蘇州）設有廠區醫師與護理師，提供員工基礎診療與保健諮詢，員工可於上班時間至醫務室看診與健康諮詢，並為員工建立個人職業健康監護檔案，讓員工健康得到更完善的照護。

遠紡工業（上海）於 2024 年建立醫務室，每周二、四下午專人駐診為員工進行健康諮詢、免費血壓測量等服務，另與附近社區醫院建立良好關係，每二個月一次全科醫師來公司看診，提供醫療服務。

美國 APG Polytech 設有一名全職護理師負責處理意外傷害和其他健康問題，有任何需要醫療建議或幫助的員工皆可以尋求護理師的醫療指導。

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4. 健康四大保護計畫與中高齡及高齡者健康保護

配合政府針對勞工照護政策，並因應國際趨勢帶來工作結構改變等課題，遠東新世紀以工作者為中心規劃健康服務，不僅加強職業相關傷病的預防，也推行各項健康促進活動，建立員工健康自主管理之觀念，提升其健康意識，提供完善心理支持與促進員工心理健康主動措施。公司鼓勵員工自主成立運動性社團，提供營養均衡的午餐餐盒，協助員工穩固健康。

因應人力高齡化趨勢，為確保中高齡及高齡工作者職業安全及健康，依中高齡及高齡工作者健康風險評估結果，由職場醫護人員執行健康管理，定期為員工提供工作適能評估及適性建議（包括變更工作場所、工作內容、縮減工作時間或工作量）、辦理職場健康促進活動等有助於平衡工作與生活的措施。

中國大陸生產據點重視母性保護，為關懷女性員工，提供哺乳期員工在每天的勞動時間內安排 1 小時哺乳假時間，遠紡工業（上海）及遠紡織染（蘇州）設有哺乳室，為懷孕與哺乳期的女性員工提供一個私密、舒適、安全的休息場所，以增強女性員工的職場幸福感。

遠東新世紀台灣各生產營運據點推動各項保護勞工身心健康的措施，包含：人因危害（重複性作業等促發肌肉骨骼疾病）防止計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、職場母性勞工健康保護計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫。



「職場不法侵害之預防與因應」講座

危害辨識及風險評估統計與行動方案

項目	經調查危害辨識、風險評估人數		無危害人數		疑似有危害人數		有危害人數	
	男	女	男	女	男	女	男	女
母性健康保護	-	51	-	51	-	0	-	0
職場不法侵害	2,426	829	2,405	827	21	2	0	0
異常工作負荷	2,501	900	2,364	868	132	32	5	0
重複性作業等促發肌肉骨骼疾病危害	2,595	915	2,528	898	49	17	18	0

行動方案：向懷孕及產後一年內復工之女性員工發放「妊娠及分娩後工作場所危害初評表」及「員工健康情形自我評估表」，評估工作對母體健康之影響。2024 年共 51 位女性員工接受母性員工健康保護計畫，由醫護人員完成風險危害評估與確認，提供相關衛教等資訊

行動方案：向所有員工公告「預防職場不法侵害之書面聲明」，員工教育訓練納入預防職場不法侵害相關課程，藉由設置安全工作場所、適當調配人力、提供紓壓資訊及心理諮詢等措施，降低職場內外部不法侵害發生機率，另由勞資雙方代表成立「不法侵害通報申訴案件調查小組」，執行相關申訴案件之調查

行動方案：2024 年共篩選出 5 名高風險員工（男 5，女 0），164 名中、低風險員工（男 132，女 32）。高風險員工安排臨場醫師服務訪談追蹤（面談及健康指導），中、低風險員工則以電子郵件提供相關衛教資訊，給予個別健康諮詢與建議及後續協助關懷追蹤。2024 年推動員工協助方案（EAPs），提供多元化心理健康諮詢管道，包含政府資源、關係企業亞東醫院心理諮詢服務及外部特約診所等，員工享有優惠價

行動方案：發放「員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查」，2024 年有人因性危害之員工 18 名（男 18，女 0），採取風險評估工具進行作業活動之危害風險評估確認其危害因子，選定改善方法及措施執行並進行追蹤，疑似有人因性危害之員工共 66 人（男 49，女 17），視需要轉介就醫、安排職醫面談及健康指導、工作現場訪視，並評估以釐清疾病與作業的相關性，給予個別健康諮詢與建議及後續協助關懷追蹤。經臨場服務醫師瞭解個案症狀並給予改善建議，定期追蹤改善情形

目錄

前言

◆ 特別報導

- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來

4 實現共融生活

- 2024年亮點績效
- 目標設定與達成進度
- 永續議題說明
- 4.1 創造職場多元共融
- 4.2 完善員工職涯規畫
- 4.3 強化職業安全衛生管理
- 4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

5. 健康促進活動

• 員工健康與減碳雙贏

遠東新世紀行政總部於 2024 年 6 月起推動「節能減碳行動方案」，帶動全體員工將「低碳生活」及「惜食不浪費」的理念實踐於日常生活中，年度減碳量超出設定目標 2 倍。其中「步行 / 跑步」的項目，全體 285 位員工累計里程數達 173,635 公里，相當於減碳近 20,000 公斤、消耗 955 萬大卡的熱量。「惜食餐盒」與員工餐廳配合，若員工無法食用已訂購的餐盒時，可自行於 App 內捐出餐盒，供其他有需要的同仁享用，截至 2024 年底，累計減少餐盒浪費達 996 個。

亞東工業（蘇州）為鼓勵員工力行健康的生活型態，於 2024 年 11 月 9 日舉辦「伴玩古城“City Walk”城市漫步」活動，邀請員工及家屬以步行方式探索城市。全程 9 公里，在漫步的過程中悠閒的享受大自然外，更有助於健康，共計 67 人參加，消耗了 33,165 大卡的熱量，為節能減碳貢獻 69 公斤。



• 關懷員工及其親屬健康

遠東紡織（越南）辦理員工保健計畫「HEALTH CARE」專案活動，廠內各部門推派代表參與種子教師培訓課程，培訓內容涵蓋營養、懷孕危險徵兆、安全避孕、個人衛生、生理期衛生、愛滋病、癌症預防（乳癌、子宮頸癌、肝癌、肺癌）、防止性騷擾知識、演講技巧、個人理財管理、理財規畫及職業病預防等；課後透過 50 名種子教師將知識廣泛傳播到 11,149 位員工，確保每位員工都能了解並應用這些健康知識和技能。活動推動期間為 2023 年 5 月至 2024 年 9 月底，不僅提升員工本身的照護知識，也可將知識應用於照顧家人。



遠東服裝（越南）為保障員工及其家人的健康，實施「疫苗接種活動」計畫，為員工及其親屬進行疫苗接種活動，與越南疫苗中心合作進行季節性流感疫苗接種，接種時間自 2024 年 11 月至 2025 年 6 月，預估 4,000 名員工及親屬受益。

• 關愛女性員工健康

亞東工業（蘇州）為響應「38 女神節」，推動「愛『馨』守護，健康同行，綻放『她力量』」活動，於 2024 年 3 月 5 日至 8 日舉辦「關愛女性員工普法宣導暨健康講座」，增強女性員工的法治觀念和依法維權能力，並辦理兩場健康講座，邀請外部專家分享乳腺癌與子宮頸癌之篩檢及婦科常見疾病防治，剖析疾病的成因與預防措施，進一步提升女性員工自我保健意識，本次活動合計 110 位女性員工參與。



4.4 建構永續供應鏈

遠東新世紀產業橫跨石化、化纖、紡織等上中下游產業鏈，採購品項眾多，由聯合採購中心、各生產營運據點採購部門及各主原料採購單位負責供應商 ESG 衝擊評鑑、篩選、管理與採購。

自 2016 年起，遠東新世紀每年申報前一年度綠色採購金額，2024 年聯合採購中心之遠東新世紀綠色採購金額較 2023 年大幅提升 111%，主因為增加採購具環保標章之產品。截至 2024 年底，綠色採購金額已累計超過 196 億元，遠東新世紀共計 6 個年度獲得環境部「綠色採購績優單位」及台北市政府環保局頒發「民間企業與團體推動綠色採購績優單位」。

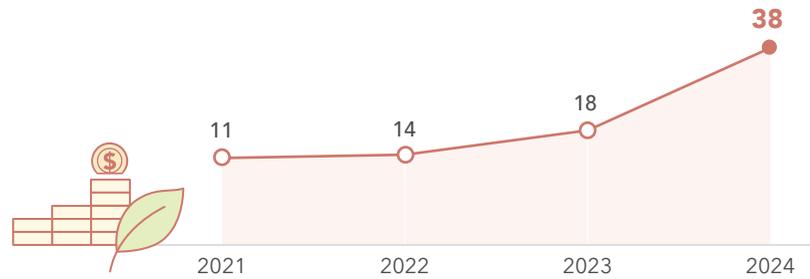


目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理
 - 4.4 建構永續供應鏈**
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

聯合採購中心之遠東新世紀綠色採購金額

單位：新台幣億元



4.4.1 供應商管理

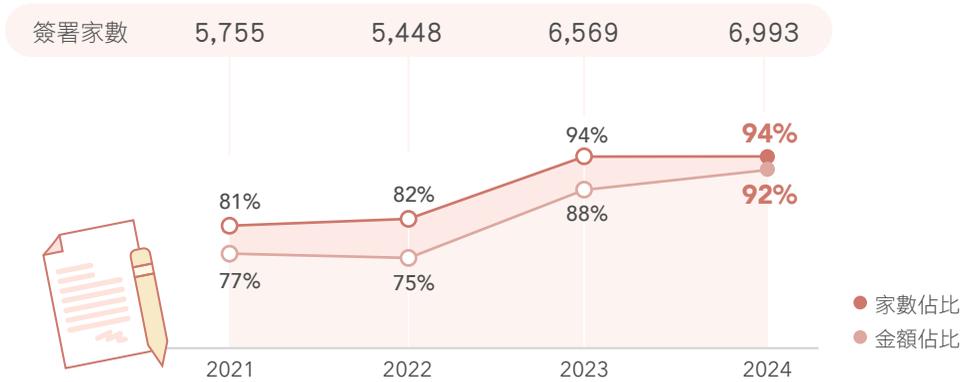
管理政策

本公司各生產營運據點依據當地法規、生產需求，訂有供應商管理規範，原則如下：

1. 要求供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》

為協同供應鏈達成永續發展目標，本公司參考責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）制訂《供應商行為準則及社會責任承諾書》，要求供應商簽署。

簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》之供應商家數與金額佔比



註：
 1. 簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》之供應商家數佔比 = 簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》之家數 ÷ 供應商總數 x 100%
 2. 每年度交易供應商總數不同
 3. 2024年亞東石化（台灣）簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》之供應商家數佔比為 99%

供應商行為準則及社會責任承諾書

2. 依循 ESG 相關規範選用及評鑑供應商

選商流程

採購單位對新供應商進行涵蓋環境及社會面向相關之書面或實地評鑑，將供應商分級作為選商標準，並針對不同類型採購案件設定額外評估標準，於合約中訂定相關條款，確保供應商符合要求。2024 年新供應商家數為 1,265 家，經過評估的家數為 1,171 家，評估比例為 93%。

2024 年 6 月起對關鍵供應商^(註)實施「供應商 ESG 調查表」，掌握供應商 ESG 績效，分析調查結果，以擬訂供應商 ESG 提升計畫，自實施起至 2024 年底，100% 關鍵供應商完成填寫調查表。

2025 年，遠東新世紀規劃結合資安管理與採購流程，對資通訊廠商進行資安評級分級分類，作為採購決策之參考，降低資通訊供應商資訊安全風險。同時，持續強化供應鏈資安治理，應對日益增長的網絡威脅。

註：「關鍵供應商」係指本公司主原料供應商及主要採購單位當年度單筆交易達新台幣 100 萬元以上之供應商

定期評核

每年年初針對前一年度重大供應商進行評核，2024 年針對 532 家供應商進行現場稽核，評估結果作為是否繼續採購之標準，不合格者列入觀察名單並提供改善建議，若經溝通後仍無法改善者則直接淘汰。遠東服裝（越南）對於未達標之供應商，提供樣品供其參考，或安排到廠參觀學習。

2024 年全球生產營運據點採購單位對全體供應商於環境、社會及治理面向評估的統計彙整如下表，若評估發現重大衝擊，視情節予以協助改善或終止合約。2024 年無鑑別出具有負面衝擊之供應商。

2024 年供應商衝擊評估面向與數量

	衝擊評估面向		
	環境	社會	治理
被篩選供應商總數	6,993	6,993	6,993
鑑別出具有（或可能有）負面衝擊供應商數量	0	0	0
已改善供應商數量	0	0	0
終止合作供應商數量	0	0	0

註：環境面向包括溫室氣體排放、能源使用效率、水資源管理、空氣污染排放管理、廢棄物管理、有害物質管理、生物多樣性管理等；社會面向包括人權、不強迫勞動、童工、工作時數、工資福利、集會結社自由與團體協商、多元平等、母性保護、隱私權保護、就業穩定、教育訓練、健康安全管理等；治理面向包括誠信經營與反貪腐、風險管理、資安管理、申訴管道、法規遵循、利益衝突、產品管理等

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理
 - 4.4 建構永續供應鏈
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

3. 優先採用當地供應商

本公司優先向當地供應商採購，以促進當地經濟發展，並確保更高效的售後服務。由於美國 APG Polytech 工廠位於西維吉尼亞州內陸，因此主要依靠鐵路運輸。APG Polytech 選擇距離工廠較近的供應商，不僅能節省供貨時間，還能減少貨運的碳排放。

2024 年當地供應商採購金額佔比

	總採購金額當地採購佔比				不含主原料採購金額當地採購佔比			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
台灣	44%	44%	45%	43%	47%	63%	72%	68%
中國大陸	60%	64%	61%	82%	75%	85%	89%	81%
越南	18%	19%	13%	13%	44%	67%	70%	70%
日本	96%	98%	85%	92%	96%	98%	85%	92%
美國	74%	86%	92%	99%	63%	58%	71%	96%
合計	49%	53%	53%	57%	60%	75%	80%	79%

註：
 1. 當地供應商定義為國內供應商。台灣、中國大陸、越南部分主原料無當地供應商
 2. 當地採購金額佔比 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 × 100%
 3. 統計之主原料為對二甲苯 (PX)、對苯二甲酸 (PTA)、乙二醇 (MEG) 和生質乙二醇 (Bio-MEG) 及棉花 (包括再生棉)，2023 年起不包含棉花 (包括再生棉)

主原料採購管理

遠東新世紀之主原料採購品項包含對二甲苯 (PX)、對苯二甲酸 (PTA)、乙二醇 (MEG) 和生質乙二醇 (Bio-MEG)，為遠東新世紀最大成本項目，也是確保產品品質的重要因素。

為回應利害關係人對主原料可能造成的環境衝擊，本公司以高於業界的嚴格標準，依循內部採購管理流程及採購作業規範，選擇符合法規及 ESG 規範之主原料供應商，並委任外部獨立的檢驗公司進行檢測。對二甲苯 (PX)、對苯二甲酸 (PTA)、乙二醇 (MEG)：須符合歐盟 REACH 法規 (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals, REACH) 及清真認證 (Halal Certification)。

我們支持使用再生材料及對環境友善的原料，同時開發及使用生質材質與環保塑料，如：生質乙二醇 (Bio-MEG)、生質對苯二甲酸 (Bio-PTA)、100% 生質聚酯 (Bio-PET)、聚乳酸 (PLA) 等。

美國 APG Polytech 的主原料運輸主要依靠鐵路和船舶。為確保原料安全運輸，原料供應商、運輸公司和 APG Polytech 必須密切合作，遵守相關法規和規章，以防止事故和洩漏。APG Polytech 的主原料供應商皆參與美國化學委員會的責任關懷計畫 (American Chemistry Council's Responsible Care Program)，此計畫是化工業的環境、健康、安全和防護 (EHS&S) 績效倡議。供應商成為該計畫的會員後，可以參加研討會、接受培訓、獲得顧問服務和其他資源，以提升自身的安全績效。

主原料採購風險與因應策略

斷貨風險	供應商多元化	選擇信用良好且具一定規模之廠商，並向不同地區的供應商採購，以確保供貨穩定
	培養優良策略夥伴	本公司與國內外的原料供應商保持長期友好互惠的合作關係，並定期交流市場資訊
品質風險	要求供應品增進良率	要求原料供應品質符合工廠檢核標準，避免產出不良品，減少能源浪費
氣候變遷風險	溫室氣體減量	供應商必須辨識及管理氣候變遷風險，鼓勵供應商訂立公司級別的溫室氣體減排目標，尋求具成本效益的方法以達到目標
	提升資源使用效率	滾動式檢討採購計畫，避免庫存累積，以減少資源浪費
價格風險	採取多元化採購方針	預測價格走勢，靈活應對市場變化，選擇合適的採購時機，靈活運用期貨和現貨，並根據市場價格調整原料庫存量，減少價格波動的影響
信用風險	篩選符合國際規範之廠商	篩選信用良好且符合國際法規的供應商，確保供應商依據合約提供符合標準的高品質原料
運輸風險	拓展多元運輸方式	運輸過程均進行足額保險，並要求提供完整的運輸資訊以便追蹤，確保原物料和運輸商的安全。遇到不可抗力情況影響運輸時，立即調整發運方式，保持發運速度

主原料採購量

製程原料	2021	2022	2023	2024
對二甲苯 (PX)	1,574	1,369	1,192	913
對苯二甲酸 (PTA)	1,838	1,773	1,389	1,756
乙二醇 (MEG) 和生質乙二醇 (Bio-MEG)	783	687	671	758

註：
 1. 對苯二甲酸 (PTA) 含外部採購量與內部調撥
 2. 2023 年起主原料不包含棉花 (包括再生棉)

目錄

- 前言
- ◆ 特別報導
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活**
 - 2024年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 永續議題說明
 - 4.1 創造職場多元共融
 - 4.2 完善員工職涯規畫
 - 4.3 強化職業安全衛生管理
 - 4.4 建構永續供應鏈**
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

供應商議合

為確實掌控及監督供應商運行狀況，遠東新世紀透過多樣化的管道與供應商進行溝通。

1. 於公司網站設置供應商意見反應信箱，申訴管道與處理流程請參閱「[聯絡與申訴管道](#)」
2. 每月收集供應商與承攬商狀況，進行溝通會議。2024年採購單位共查訪532家廠商
3. 每季舉辦供應商大會，表揚優秀供應商並進行交流
4. 不定期舉辦供應商技術交流會議
5. 攜手供應商推行提升雙方效能的合作專案



亞東有愛 熱血常在

亞東石化（台灣）邀請員工及承攬商共45人一起發揮愛心，藉由捐血活動將熱血傳送給需要幫助的人，成為他人生命的及時雨。亞東石化（台灣）主動向捐血中心接洽，安排到廠內舉辦公益捐血活動，並祭出捐血一袋（250cc），即贈送200元禮券的好康，還可參加千元禮券的摸彩活動，以鼓勵同仁及承攬商積極參與，總共募集70袋熱血。



4.4.2 運輸承攬商管理

遠東新世紀的原料和產品主要通過海運和內陸運輸，我們致力於確保產品的安全運送，同時減少運輸過程中的溫室氣體排放和環境污染。無論是通過船舶運往全球各地，還是通過陸地運輸，如果發生事故，可能會對環境造成污染並給公司帶來重大損失。因此，我們在各地採用嚴格的安全標準，並與可信賴的物流合作夥伴和符合全球標準的組織合作，以實現這些目標，為社會和環境的永續發展貢獻力量。

運輸承攬商之篩選及管理

在承攬貨物前，必須挑選信譽優良、無不良紀錄並認同本公司《供應商行為準則及社會責任承諾書》的運輸承攬商，並且每年定期評估檢視各承攬商作業狀況。

1. 海運

慎選國際上信譽優良、符合聯合國國際海事組織（International Maritime Organization, IMO）理念、營運體質健康之承攬商為對象，並採取定期檢視管理。

海運承攬商管控機制與行動方案

管控機制	行動方案
篩選	<ol style="list-style-type: none"> 1. 運輸商皆需遵循當地政府及國際法規 2. 慎選配合之航商，將運輸環保、節能、減碳列入評核優先重點，強烈要求航商須符合世界各國有關港口停靠、氣體排放、燃油消耗及廢油處理等環保規定 3. 使用符合「IMO 2020」之航商，船舶全程採用硫含量 0.5% 以下的低硫燃油、現有船舶安裝過濾器、使用替代燃料或船舶汰舊換新，可較傳統船舶減少約 80% 硫污染，遠東新世紀支付低硫附加費 LSS (Low Sulfur Surcharge)
管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每月檢視配合運輸商是否被列入國際制裁或被列入美國商務部外國資產管理辦公室 (Office of Foreign Assets Control, OFAC) 管制清單 (SDN List)，被列入清單的企業、個人、船隻均立即不予使用 2. 每季度檢視長期合約航商紀錄，若發生不良事件，要求提出改善方案，成果列入未來簽約考核評估項目 3. 透過公開資訊平台（如中國國家企業信用資訊公示系統、天眼查、海關信用資訊公示平台）檢視評核運輸商違規紀錄
2024年實績	<p>2024年本公司所有合作海運運輸承攬商均符合上述篩選標準。承攬本公司貨物無發生任何運輸爭議或工安事件，亦無對環境、社會有負面衝擊之事件</p>

目錄

前言

◆ 特別報導

1 建構穩健治理

2 驅動無限創新

3 領航綠色未來

4 實現共融生活

2024年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化職業安全衛生管理

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

2. 內陸運輸

由於內陸運輸車輛直接影響公共安全，因此在選擇承攬商時，我們除了考慮其基本運力外，還特別重視運輸安全。我們通過收集實際案例資訊，定期舉辦教育訓練和宣導活動，以提高承攬商運輸人員和調度人員對危機的敏感度和應對能力，實現與承攬商之間的工安雙贏目標。

內陸運輸承攬商管控機制與行動方案

管控機制	行動方案
篩選	<ol style="list-style-type: none"> 1. 要求運輸公司車輛須符合當地環保排放標準，現有合約運輸商需逐步淘汰老舊車輛 2. 運輸公司根據所承運之產品業務性質，需依照政府道路重量限制及規定，申請相關許可及證照 3. 調查承攬商現行的環保措施、環保技術的導入程度及減廢計畫等，優先選擇環境低風險承攬商
管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高階主管帶領稽核團隊至重大運輸承攬商進行年度稽核與檢討 2. 不定期安全稽核：抽檢項目包括運輸載具油耗表現、環保設備投資進度、空櫃篩選標準、調度機具設施、貨櫃儲放環境、污染物排放處理及工作人員是否符合工安規定、廠區規定等，並針對缺失要求提出改善計畫 3. 每月與承攬商討論發貨規畫、新增之工安規定及運輸流程缺失檢討等，並視情況召開會議，後續檢討成果作為每年運輸商續約參考 4. 每年至少一次召集外部運輸公司和廠區代表，舉行年度運輸環境安全衛生檢討會議，運輸公司必須對不符合要求的事件，提出檢討與改善報告。並確認運輸公司是否妥善管控車輛設備、道路駕駛行為、GPS 車速、個人裝備、裝料作業、卸料作業以及防止疲勞駕駛等事項 5. 教育訓練：本公司要求針對運輸承攬公司之相關人員定期健檢，並每年安排安全訓練課程及不定期的安全宣導及稽核 6. 獎勵機制：運輸公司獎勵節油駕駛員，本公司對優先採用綠色運具的運輸公司增加運量鼓勵 7. 鼓勵共享運輸：將不同客戶之產品併車載運，可減少運輸趟次 8. 提升運能措施：擴充倉庫容量，增加裝卸點及分區作業，以提升裝卸貨效率 9. 智慧路線排程：規劃最佳運送路線，車輛回程時會裝載回收之包材，減少回程空載
2024 年實績	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024 年各生產據點之運輸環境安全衛生檢討會議討論重點： <ul style="list-style-type: none"> • 運輸司機發現櫃況不佳且安全疑慮時，應即時反應，並前往保養廠進行修焊或修補 • 運輸公司應遵守廠內規定，並對車輛、貨櫃、槽桶等設備定期保養及檢查，以零災害為目標 • 宣導廠內裝卸貨作業注意事項及加重違禁品罰則，並請運輸公司加強教育訓練 2. 日本遠東石塚於 2024 年新成立物流團隊，每週討論交通運輸管理相關議題 3. 2024 年本公司所有合作內陸運輸承攬商均符合上述篩選標準。所有抽檢項目均符合規範

此外，為確保承攬商共同履行安全承諾，除各項管理外，並要求各運輸承攬商，將「風險指標」納入緊急應變機制當中，依過去的災害檢討或可能的風險進行分析，持續改善安全管理制度。2024 年無發生道路交通事故。

內陸運輸承攬商風險指標與管控機制

項目	風險指標	管控機制
人員行為與資格審查	<ol style="list-style-type: none"> 1. 駕駛員未遵守行車安全規則、交通標誌，如超速、酒後駕駛、闖紅燈、未保持行車安全間距 2. 駕駛員超時作業、疲勞駕駛 3. 職業駕駛員必須符合相應類型車輛證明文件，危險物運輸需持有危險品從業資格證 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 承攬業者之職前訓練及試運 2. 依循當地勞動相關法規等工時規定
運輸設備	<ol style="list-style-type: none"> 1. 選擇全方位專業運輸設備 2. 專用儲罐車裝載專門化學物品 3. 使用環保車輛，降低二氧化碳排放 4. 定期保養維修並至檢測站進行排氣煙度檢驗 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 出車前、中、後檢查 2. 預先實地路線勘查，規劃安全有效率的陸運路線，運輸車輛依據規劃道路行駛，由此可降低運輸距離，減少燃料消耗和碳排放 3. 安裝 GPS 監控系統，掌握車輛動態 4. 符合環保法規之重型柴油車各期排放標準，以降低排放有害物質和微粒物質（黑煙）
外在環境	<ol style="list-style-type: none"> 1. 道路限重 2. 路面整修 3. 天候狀況不佳，視線受阻 4. 塵土飛揚、環境污染 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以道路規定裝載、不超載 2. 評估道路、天候狀況，不強行駛，安全為重 3. 散雜貨運輸，為降低粉塵量，以灑水車噴灑後上路

3. 廠內管控

依循各地廠區有關於「安全」及「運輸」制訂之各項細項辦法要求承攬商配合作業，以達安全運輸及管理。

針對所有合作的承攬運輸商，要求每位司機在入廠前需確實瞭解廠內安全規定事項，以降低職業災害發生之風險。

危險物品安全運輸管理機制

- 要求運輸公司務必遵照政府法令規定承攬《危險物品運送管制事項》等相關規定
- 依各地規範「載運危險物品車輛辨識方式」標示之
- 運送危險物品之駕駛人或隨車護送人員均依規定完成專業訓練與身體檢查，隨車攜帶適當之個人防護裝備
- 運送危險物品應向政府單位申請通行證，行駛路線符合當地法規
- 載運危險物品之車輛與罐體依規定執行定期檢查等
- 本公司透過不定期抽檢與定期年度運輸環境安全衛生檢討會議，確保運輸公司符合危險物品安全運輸規範

2024 年績效：本公司原料與成品運輸無發生危險化學品及危險品洩漏事件。