目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

4

實現共融生活
Creating Inclusive Society

4.1 創造幸福職場 76
4.2 完善員工職涯規劃 83
4.3 強化環境安全衛生管理 86
4.4 協同供應鏈永續發展 91

優先閱讀對象：

- ■ 員工/工會
- □ 直接客戶
- ■ 政府
- ■ 合作夥伴（含供應商/承攬商等）
- ■ 外部評鑑機構
- □ 股東/投資人/金融機構
- ■ 產業協會
- ■ 鄰近居民與地方團體

1 無貧窮　3 良好健康與福祉　4 優質教育

5 性別平等　8 體面工作和經濟增長　16 和平、正義與強大機構

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

2019年亮點績效

幸福企業大賞
1111人力銀行

平均經常性薪資高於市場水準
台灣41% 大陸6% 越南46%
日本10% 美國25%

25 小時/人
員工平均教育訓練時數

8 年
連續成長

100% 生產營運據點簽署遠東新世紀人權政策

96% 正式員工參與工會比例

銀牌
人才發展品質評核
勞動部勞動力發展署

300人參與
加強自衛消防編組能力暨災害應變演練
湖口紡織廠與新竹縣政府消防局共同舉辦

安衛推動績優
觀音化纖廠榮獲
勞動部職業安全衛生署頒贈獎項

850萬 安全工時
遠東先進纖維成立迄今22年
未發生職業災害失能傷害損失日數

實施
承攬商作業風險及危害分級管理

民間企業與團體綠色採購計劃
連續三年獲得
台北市政府環境保護局頒發

綠色採購感謝狀
連續四年獲得
行政院環保署頒發

2,856家
供應商簽署
《供應商社會責任承諾書》

上海杭州灣開發區企業
評分最高
亞東石化（上海）接受國務院安全生產委員會辦公室專家組安全檢查和複查

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

目標設定與達成進度

	提升員工滿意度	建立全球人才發展資料庫	降低派外人員離職率	拓展遠東性向測驗版圖	培養國際人才
2030年目標	95%以上	加入考績、專案等績優表現	7%	推展至海外子公司	持續打造國際人才梯隊
2025年目標	90%-95%	加入海外各地人員資料	7.5%	用以做為招募及發展使用	培養第二外語專長人才100名 培養第三外語專長人才100名
2020年目標	85%-90%	加入新進人員人才庫	8%	以優秀員工做為標竿，優化性向測驗	34人參加國際名校線上課程 62人參加英文課程
2019年達成進度	近年員工滿意度調查整體為 84.43%（員工趨於滿意）	完成台灣人才庫建構	8.5%	檢視現有性向測驗有效性	96名同仁參加國際人才培訓計劃
行動方案	• 每季召開勞資會議，提供同仁多元發聲管道，接納員工建議並進行改善 • 推動「員工協助方案」（EAPs），建置友善孕育職場環境，平衡員工工作與家庭，促進職場心理健康	• 結合各地營運據點人才資料 • 導入新進人員資料，並加入個人專業培訓紀錄、專業證照記錄、專案成果、年度管理績效等資料 • 用於重要幹部輪調，連結長期個人發展計劃	• 短期藉由完善的派駐行前說明、協助當地語言訓練及文化適應培訓，縮短適應期 • 中長期提供優於業界的薪資福利，改善派駐地生活條件與品質 • 規劃提供派外人員工作與家庭平衡措施	• 彙整內部優秀人員職能，發展具有遠東文化的性向測驗 • 考量各國文化差異，發展多國籍測驗 • 連結人才發展需求，驗證性向測驗架構及策略強度	• 開辦第二外語課程訓練班 • 開辦第三外語課程訓練班，如西班牙文、日文等
	3 良好健康與福祉 8 體面工作和經濟增長	4 優質教育 8 體面工作和經濟增長	4 優質教育 8 體面工作和經濟增長	4 優質教育 8 體面工作和經濟增長	4 優質教育 8 體面工作和經濟增長

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通

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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

目標設定與達成進度

	零職業災害	零職業病	零火災及化學品洩漏事故	提高《供應商社會責任承諾書》簽署比率
2030年目標	每營運據點件數：0	發生件數：0	發生件數：0	整體簽署比率：100%
2025年目標	每營運據點件數：1	發生件數：0	發生件數：0	整體簽署比率：90%
2020年目標	每營運據點件數：4	發生件數：0	發生件數：0	台灣、大陸生產據點簽署比率：75%
2019年達成進度	每營運據點件數：7	發生件數：0	發生件數：2	台灣、大陸生產據點簽署比率：65%
行動方案	• 實施安全衛生訪查輔導 • 擬定採購安全管理執行規範 • 加強辦理員工安全衛生教育訓練與宣導活動 • 推動ISO 45001系統化管理 • 建構承攬商安全衛生智慧化管理 • 實施主管安全衛生訪談，強化安全衛生稽核人員能力 • 推動工作前預知危險	• 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	• 增列可燃物清單，作為施工預防標準 • 全面檢討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	• 促進供應商溝通，提高供應商永續意識，提升簽署意願 • 以《供應商社會責任承諾書》作為選商條件之一 • 蒐集供應商回饋意見，研擬改善方案
	3 良好健康與福祉 4 優質教育 8 體面工作和經濟增長	3 良好健康與福祉 8 體面工作和經濟增長	3 良好健康與福祉 4 優質教育 8 體面工作和經濟增長	16 和平、正義與強大機構 17 促進目標實現的夥伴關係

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通

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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

重大主題說明

創造幸福職場

對遠東新世紀的意義與管理目的

遠東新世紀致力於促進人權，全球營運據點設定人力資源制度首重勞工權益事項。我們盡力促使各地員工了解公司未來發展方向，與同事一起分享營業績效。我們照顧同仁的身心，聘用在地勞工，並給予教育訓練及發展機會。

管理方法與有效性評估機制

- 定期分析薪資市場定位，確保薪資水準具備競爭力
- 檢視重點人才離職因素，縮短接任人員銜接時間
- 檢視員工滿意度，加強弱點項目
- 確保人權教育普及率100%

權責單位

- 各事業部人力資源單位
- 各事業部最高主管

完善員工職涯規劃

對遠東新世紀的意義與管理目的

秉持永續經營之理念，重視人才培養，完善規劃各項課程，滿足各階段能力養成。

管理方法與有效性評估機制

- 依據專案個別設計評估機制
- 部分課程進行後續追蹤及主管觀察問卷
- 要求製作簡報，說明學習內容落實於工作之成效

權責單位

- 人力發展中心
- 各事業部人力資源單位

強化環境安全衛生管理

對遠東新世紀的意義與管理目的

為保障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」
- 對員工作業環境或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
- 提供員工個人防護裝備
- 對於化學品之採購、使用及儲存採取有效的管理措施
- 安排勞工定期健康檢查，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

- 安全衛生處
- 各營運據點之安全衛生管理單位

協同供應鏈永續發展

對遠東新世紀的意義與管理目的

與供應鏈夥伴偕手前進，確保供應商提供之服務與產品符合品質、環境、勞工權益等要求，共同回應客戶永續目標，落實供應鏈永續發展。

管理方法與有效性評估機制

- 要求合作供應商簽署《供應商社會責任承諾書》
- 透過良好的溝通管道與定期會議，掌控及監督供應商行為及工作狀況
- 採購單位評估供應商於環境、勞工、人權及社會面向衝擊，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

- 原料小組
- 聯合採購中心
- 各生產營運據點採購部門

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

4.1 創造幸福職場

4.1.1 人權維護

遠東新世紀人力資源制度首重勞工權益，我們遵守及認同國際勞工組織、聯合國世界人權宣言之原則與精神，因應各地生產營運據點的不同文化、規範，於 2018 年完成「遠東新世紀人權政策」，至 2019 年底各據點均完成簽署。

遠東新世紀人權政策、風險對象與管理單位

政策	說明	風險對象	管理單位
不強迫勞動	消弭所有形式之強迫性勞動	所有員工	各單位
禁用童工	確實地廢除童工	應徵者	人資處
符合基本工資	員工工作時，有權享受公正和合適的報酬，保證使他本人和家屬有一個符合人的尊嚴的生活條件，必要時並輔以其他方式的社會保障	所有員工	人資處
工作及休息時間	員工有享受休息和閒暇的權利，包括工作時間有合理限制和定期給薪休假的權利	所有員工	各單位
員工集會結社自由	員工為維護其權益，有組織及參加工會之權	所有員工	各單位
落實平等尊重	員工有同工同酬之權利，不受任何歧視	所有員工	各單位
反對歧視及騷擾	雇主應消弭僱用及職業上的歧視，並反對各種形式的騷擾	所有員工	各單位
母性保護	女性員工保護	女性員工	各單位

性別平等

遠東新世紀依循各地法令，建構性別友善的工作制度與環境。2019 年台灣申請育嬰假復職率達 95%，較 2018 年大幅成長 21 個百分點，主因本公司積極與員工聯繫說明復職計劃，減少家庭與職場的銜接困難。

遠東新世紀各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《女員工特殊勞動保護規定》精神，設置哺乳室，給予育嬰假，保障女性員工權益，限制加班或禁止從事對母嬰有潛在危險的相關工作，休產假的員工復職後同工同酬等。同時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。懷孕第七個月後，同仁每天工時減少一小時，仍可享有全薪，給予五次產檢假及六個月產假，工廠設置哺乳、擠乳與保存母乳之專用區域。

台灣育嬰假申請與復職留任統計

項目	年度	2017	2018	2019
符合育嬰假申請資格人數	男	289	265	**275**
	女	141	117	**117**
	總數	**430**	**382**	**392**
實際申請人數	男	9	3	**4**
	女	18	22	**22**
	總數	**27**	**25**	**26**
應復職人數	男	3	3	**1**
	女	14	24	**19**
	總數	**17**	**27**	**20**
實際復職人數	男	3	3	**0**
	女	10	17	**19**
	總數	**13**	**20**	**19**
復職率	男	100%	100%	**0%**
	女	71%	71%	**100%**
	總數	**76%**	**74%**	**95%**
當年度復職滿一年人數	男	1	0	**1**
	女	14	9	**15**
	總數	**15**	**9**	**16**
留任率	男	50%	0%	**33%**
	女	67%	90%	**88%**
	總數	**65%**	**69%**	**80%**

註：
1. 復職率 = 實際復職人數 ÷ 應復職人數 ×100%
2. 留任率 = 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數 ×100%

我們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，受理單位應於五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。

2019 年本公司均未發生人權申訴，亦無違反員工人權承諾的事件。各生產據點通過客戶對於人權、童工與勞動條件的相關審查。

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

4.1.2 招募政策

遠東新世紀致力於創造友善職場，吸引優秀人才，依循本公司訂定僱用政策，不因員工任何個人特質予以歧視。我們定期召開會議確保各項制度符合法令。此外，為延攬並培養優秀人才，擬建置跨國籍別人才庫，使各地生產營運據點人才資料可相互流通，未來對於人才在跨國子公司中調動，將有相當大的助益。同時，我們也將推廣專屬遠東文化的性向測驗系統，建置內部優秀人才資料庫，配合在地化政策，讓各地區性向測驗能融入當地人才的人格特質。

榮獲「2019 幸福企業大賞」

為鼓勵企業提供福利、吸引優秀人才，台灣知名人力招募網站 - 1111 人力銀行，2019 年舉辦幸福企業大賞，邀請民眾上網投票選出心目中幸福感最高、福利最好的企業，遠東新世紀在製造業民生消費業產業獲得幸福企業大賞獎座。

招募方式

台灣	104人力銀行、1111人力銀行、LinkedIn、校園招募等
大陸	政府政策合作、微博、Twitter 員工推薦、校園招募等
越南	Zalo、Facebook、職業介紹中心、廣播電台、發送傳單等
日本	員工介紹、Mynavi人力網站、Hello Work 官方職業介紹所、LinkedIn、公司網頁等
美國	員工介紹、Indeed、實習計劃等

產學實習

本公司提供產學實習機會，除協助集團元智大學、亞東技術學院優秀學生進行實務歷練，也於各地生產據點和多所大專院校合作，可幫助學生減少學用落差，更能吸引學生畢業後留任公司。

台灣	2018年實施「儲備人才培訓計劃」，招募學生至公司實習，2019年共6位學生通過考核，於畢業後成為正式員工；另有9位同學於2019年加入此計劃；除此計劃外，寒暑假期間的實習增加在學同學競爭力，2019年共晉用22位在學實習生。
越南	與當地多家知名大學進行校企合作，提供實習機會，2019年共有48名大學生參與遠東紡織（越南）實習計劃，總計有14人於畢業後留任公司。
美國	與當地知名大學合作，2019年共有14位大學在學學生參與實習。

產學合作計劃 - 智慧機械人才培育

4 優質教育　9 產業、創新和基礎設施　17 促進目標實現的夥伴關係

遠東先進纖維於 2019 年展開「智慧機械人才培育計劃」，該計劃與集團元智大學工業工程與管理學系、財團法人工業技術研究院合作，邀請 12 位學校及業界專家擔任講師，總計 17 名學生參與。依照出席率、專題報告和專題成果三項成績評比，頒發獎學金共 13 萬元。

此次專題研究共 4 個主題：AI 人工智慧應用取代主管命令；工業智慧電網人工智慧開發；900HP 空壓機耗能分析與故障預測；冷凍機耗能分析與故障預測。透過學生專題研究的成果，未來可進一步研究，提供優化操作配置的建議，建立完整系統。

目錄

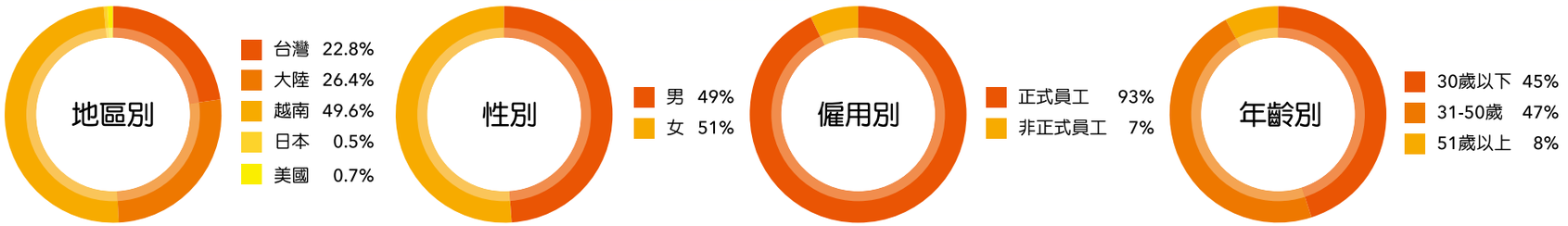
關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
1 建構穩健治理
2 驅動無限創新
3 領航綠色未來
4 實現共融生活
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

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。遠東新世紀主要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，展現本公司內部完善多元的升遷制度及機會。

2019 年人力結構

全體員工：23,972 人



性別人數比例

類別	地區 / 年度	台灣			大陸			越南			日本			美國		合計		
		2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2018	**2019**	2017	2018	**2019**
正式員工	男（%）	72%	73%	**73%**	51%	52%	**51%**	20%	31%	**34%**	83%	80%	**80%**	84%	**86%**	44%	47%	**47%**
	女（%）	28%	27%	**27%**	49%	48%	**49%**	80%	69%	**66%**	17%	20%	**20%**	16%	**14%**	56%	53%	**53%**
	人數	**4,446**	**4,393**	**4,371**	**6,089**	**5,934**	**5,795**	**7,104**	**9,910**	**11,748**	**81**	**85**	**104**	**141**	**158**	**17,720**	**20,463**	**22,176**
非正式員工	男（%）	85%	86%	**88%**	59%	62%	**57%**	31%	28%	**36%**	0%	0%	**80%**	83%	**50%**	68%	71%	**75%**
	女（%）	15%	14%	**12%**	41%	38%	**43%**	69%	72%	**64%**	100%	100%	**20%**	17%	**50%**	32%	29%	**25%**
	人數	**1,042**	**1,143**	**1,108**	**911**	**817**	**543**	**232**	**247**	**136**	**2**	**1**	**5**	**6**	**4**	**2,187**	**2,214**	**1,796**
全體員工	男（%）	74%	75%	**76%**	52%	53%	**52%**	21%	31%	**34%**	81%	79%	**80%**	84%	**85%**	47%	49%	**49%**
	女（%）	26%	25%	**24%**	48%	47%	**48%**	79%	69%	**66%**	19%	21%	**20%**	16%	**15%**	53%	51%	**51%**
	人數	**5,488**	**5,536**	**5,479**	**7,000**	**6,751**	**6,338**	**7,336**	**10,157**	**11,884**	**83**	**86**	**109**	**147**	**162**	**19,907**	**22,677**	**23,972**

註：
1. 非正式員工：台灣為外籍勞工，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
2. 年齡分布統計不含非正式員工
3. 各生產營運據點均無聘用兼職員工

目錄
關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

2019 年新進員工數與比例

		台灣		大陸		越南		日本		美國	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	136	28%	870	90%	2,045	75%	11	58%	5	28%
	女	54	34%	577	80%	3,243	65%	1	25%	0	0%
	小計	**190**	**29%**	**1,447**	**86%**	**5,288**	**68%**	**12**	**52%**	**5**	**28%**
31-50歲	男	103	6%	475	26%	551	45%	14	25%	6	11%
	女	32	5%	612	29%	1,215	45%	4	25%	4	44%
	小計	**135**	**6%**	**1,087**	**28%**	**1,766**	**45%**	**18**	**25%**	**10**	**16%**
51歲以上	男	4	0%	8	5%	17	27%	1	11%	5	8%
	女	0	0%	0	0%	6	22%	0	0%	2	12%
	小計	**4**	**0%**	**8**	**4%**	**23**	**26%**	**1**	**10%**	**7**	**9%**
合計		**329**	**8%**	**2,542**	**44%**	**7,077**	**60%**	**31**	**30%**	**22**	**14%**

註：
1. 新進員工數為新進該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層員工數
3. 近三年統計資料請參閱公司網站

近三年新進員工統計

2019 年離職員工數與比例

		台灣		大陸		越南		日本		美國	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	65	13%	1,019	106%	1,880	69%	5	26%	2	11%
	女	35	22%	631	88%	3,244	65%	1	25%	0	0%
	小計	**100**	**15%**	**1,650**	**98%**	**5,124**	**66%**	**6**	**26%**	**2**	**11%**
31-50歲	男	92	5%	594	32%	462	37%	5	9%	3	5%
	女	54	8%	635	30%	1,200	45%	0	0%	0	0%
	小計	**146**	**6%**	**1,229**	**31%**	**1,662**	**42%**	**5**	**7%**	**3**	**5%**
51歲以上	男	91	9%	16	10%	12	19%	0	0%	2	3%
	女	60	17%	6	38%	11	41%	0	0%	1	6%
	小計	**151**	**11%**	**22**	**12%**	**23**	**26%**	**0**	**0%**	**3**	**4%**
合計		**397**	**9%**	**2,901**	**50%**	**6,809**	**58%**	**11**	**11%**	**8**	**5%**

註：
1. 離職員工數為離開該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層離職員工數除以該年齡層員工數
3. 近三年統計資料請參閱公司網站

近三年離職員工統計

全公司離職率近五年（2015 年至 2019 年）由 47% 下降至 46%。2019 年台灣正式員工有 397 人離職，含申請退休員工 160 人，佔離職人數 40%，離職率 9%，低於整體製造業離職率 15.5%。2019 年大陸積極推廣內部推薦機制，鼓勵當地員工就業，同時改善留才制度，2019 年離職人數 2,901 人，較 2018 年下降七百餘名。越南透過提升薪資福利、改善工作環境，配合內外部招募制度，以滿足本公司於越南擴張階段所需人力，其中 30 歲以下新進人員佔整體新進人員 75%，顯現員工結構年輕的特性。

日本及美國新進、離職員工比率較其他營運據點相對穩定，2018 年日本遠東石塚實施「選擇式周休三日制」，在總勞動時間不變下、每周可額外選擇平日休假一天，激勵現職員工工作向心力，使離職率相對穩定。未來除持續控管人員流動狀況，也將員工工作滿意度及對公司認同感作為管理績效指標，並將組織人力合理化納入管理議題。

4.1.3 聘用福利

對員工來說，公司除了提供良善的硬體設備，打造友善及安全的工作環境外，建置完善的薪資政策及福利待遇，更是能支持員工在公司持續發展無後顧之憂的重要關鍵。

薪資待遇

本公司以個人及組織績效為基礎，訂定具激勵性之變動薪酬制度，並於公司章程中規定發放公司部分淨利作為員工酬勞，我們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。我們未針對高階管理階層訂定簽約或招聘獎勵金。董事及經理人薪酬制度經薪資報酬委員會討論後由董事會確認，委員會召集人由獨立董事擔任，相關內容請參閱「1.2.2 董事會結構與薪酬」。

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，足見公司內部教育訓練機制及績效評估機制實為公平。

例如台灣、大陸據點側重中、上游事業，集中於化學相關技術，造成男性員工薪資普遍較女性為高。相對而言，越南員工主要為下游成衣產業，女性員工專業能力較易突顯，故女性主管與職員薪資較男性高。2019 年日本因應市場招募需求，重新檢視薪資架構訂定符合市場標準的薪資結構，大幅調薪後，全年平均經常性薪資高於市場 10%，優於市場薪資水準。

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

女男薪資比率

職級 \ 地區 / 年度		台灣			大陸			越南			日本			美國	
		2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2018	**2019**
主任 / 科長級以上主管	（女:男）	0.90:1	0.90:1	**0.89:1**	0.96:1	0.94:1	**0.91:1**	1.37:1	1.38:1	**1.28:1**	0.94:1	0.92:1	**1.02:1**	0.96:1	**0.96:1**
職　員	（女:男）	0.96:1	1.01:1	**1.01:1**	0.78:1	0.82:1	**0.83:1**	1.05:1	1.05:1	**1.01:1**	0.82:1	0.91:1	**0.95:1**	0.99:1	**0.93:1**
從業員	（女:男）	1.21:1	1.20:1	**1.24:1**	0.92:1	0.95:1	**0.93:1**	0.91:1	0.98:1	**0.93:1**	0.90:1	0.97:1	**0.81:1**	1:1	**1:1**

註：比較方式為該職級女性平均薪資比男性平均薪資

薪資與市場水準比較

項目 \ 地區 / 年度	台灣			大陸			越南			日本			美國	
	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2018	**2019**
全年平均經常性薪資高於市場比率	43%	47%	**41%**	15%	8%	**6%**	29%	43%	**46%**	-6%	-1%	**10%**	33%	**25%**
基層人員敘薪高於基本薪資比率	31%	25%	**27%**	91%	102%	**126%**	12%	12%	**11%**	118%	111%	**105%**	143%	**143%**

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；大陸為上海及蘇州市政府公布之平均工資及最低工資；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；日本為茨城縣勞動局；美國為 United States Census Bureau

2019 年薪資最高個人與其他員工中位數之收入及調薪比率

項目 \ 地區	台灣	大陸	越南	日本	美國
薪資最高個人與其他員工中位數之收入比較	7.65：1	3.91：1	9.52：1	7.05：1	2.20：1
薪資最高個人與其他員工中位數之調薪比較	0.03：1	1.06：1	3.79：1	0.90：1	1：1

註：台灣、大陸、越南揭露數據為各生產據點之平均值

非主管職年薪平均數及中位數

		2017	2018	**2019**
非主管職年薪平均數	Ⓐ	817,063	916,594	**921,334**
	Ⓑ	917,182	1,049,689	**1,062,430**
非主管職年薪中位數	Ⓐ	720,980	803,835	**817,361**
	Ⓑ	811,503	911,907	**912,955**
非主管職員工人數	Ⓐ	4,670	4,649	**4,788**
	Ⓑ	3,755	3,678	**3,732**

註：
1. 上表係統計遠東新世紀單一個體公司
2.（A）為不含協理級以上員工，（B）為不含協理級以上及外籍員工

員工福利

員工健康生活及壓力紓解不僅可讓員工工作與生活平衡，更能進一步提升工作效率，我們在各地舉辦員工活動，藉由員工旅遊、家庭日、健康檢查、生日會活動等，全方位照顧同仁的食衣住行，並持續檢驗成效、進行改善、持續提升公司管理績數指標。

外籍勞工照顧

遠東新世紀台灣外籍勞工人數佔全體員工7.5%，薪資均依法辦理，定期進行交流溝通了解其生活是否適應，每年規劃團體活動及旅遊，舉辦籃球比賽，進行宿舍評鑑，確定居住環境舒適，此外，本公司外籍員工多為菲律賓籍，宗教信仰主要是天主教，因此每年於聖誕節期間舉行聖誕彌撒及年末感恩餐會，讓外籍勞工有回到家的感覺。

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

4.1.4 溝通管道

企業透過多元管道持續與員工溝通，凝聚雙方共識，進而強化員工工作績效。不定期執行員工滿意度調查，並委由外部顧問協助，可了解勞動市場趨勢、幫助公司掌握員工需求。

依照本公司人權政策，每年均定期召開勞資會議、團體協議書會議並公告會議紀錄，重大決策相關單位主管均列席與工會充分溝通，確保勞工權益，並簽署團體協議書，團體協議書保障對象涵蓋 100% 正式員工，員工亦可透過內部管道向管理階層表達意見，如：意見信箱、主管會議等，我們積極發展勞資合作的良好關係，避免勞資爭議事件。報告期間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 16 個工會，除美國外，在各地除代表雇主決策的經理人，正式員工皆可以參加，美國所有員工正式任用後皆須參加工會，雇主不可以僱用非工會員工。各工會員工參與比例均超過 7 成，總人數為 18,085 人，參與比例達 96%。各生產據點工會情形請參閱公司網站。

遠東新世紀工會組織狀況　資遣預告期規範

遠東服裝（越南）調查員工敬業度與幸福感

3 良好健康與福祉　17 促進目標實現的夥伴關係

2019 年遠東服裝（越南）為使管理階層更深入了解員工對公司、工作的感受，委由顧問公司進行大規模且專業的調查，藉由結果分析歸納可提升員工敬業度與幸福感的措施。本次合作目標主要為改善企業重視的三大面向：員工生產力、提高效率、降低成本。同步探討：個人職能培養、工作與家庭兼顧、勞雇關係、職場安全衛生、個人健康、工作壓力舒緩等六面向。

結果共有 909 位員工參加、回收 868 份為有效問卷，結果顯示員工對公司最滿意的部份為社會連結與技能學習，代表主管及同事間的溝通管道流暢，且能在工作上逐步養成一技之長；較不滿意的面向為薪資水平與工作壓力。此次調查結束後，展開為期三個月的小組討論與改善計劃，預計 2020 年著手針對相關議題執行改善專案。

美國 APG Polytech 建廠週年慶

8 體面工作和經濟增長　17 促進目標實現的夥伴關係

遠東集團 2019 年度歡慶 70 週年，適逢美國西維吉尼亞州 APG Polytech 建廠 60 週年，同時也為本公司入主後重新開工屆滿 1 週年，因三重意義而擴大舉辦園遊會，凝聚員工向心力、聯繫往來廠商、回饋地方鄰里，營造公司正面公眾形象，表達對員工感謝之情。

2019 年 8 月 24 日活動當天邀請員工、家屬、協力廠商、政府及地方鄰里約 450 人參與園遊會，現場供應食物飲料、設置遊樂設施、邀請樂團表演、發放紀念品給與會人員，歡度美好時光，並邀請來賓與家屬進入工廠，了解公司生產活動及工作環境。

本次活動深受當地矚目，活動致詞與媒體採訪中也提到台灣遠東新世紀的投資及效益，活動後員工與鄰里仍津津樂道，對於 APG Polytech 的重生故事印象深刻，對於未來人才招募也將獲得助益，建立良好社區聲譽。

Causes to celebrate: Polymer plant saved by laid-off workers returns to production under new ownership

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

4.1.5 績效評核

為協助員工改善工作能力與績效，發掘成長機會、發揮員工潛能，本公司訂有明確的績效考核作業辦法，每年至少進行一次員工績效評核，檢視工作績效及勝任能力，再依據評核結果調整薪資、獎金、升遷與淘汰。

年度績效評核制度

- 工作績效：對全體員工實施KPI績效評核
- 勝任能力：直屬主管評定工作中所表現的勝任程度

台灣外籍員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。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，2019 年員工績效評核完成率為 99.8%。

2019 年員工績效評核完成率

職級 / 性別	從業員	職員	主任/科長級以上	全體員工
男	100.0%	99.9%	98.2%	**99.8%**
女	100.0%	99.6%	98.7%	**99.9%**
總數	**100.0%**	**99.8%**	**98.4%**	**99.8%**

4.1.6 退休規劃

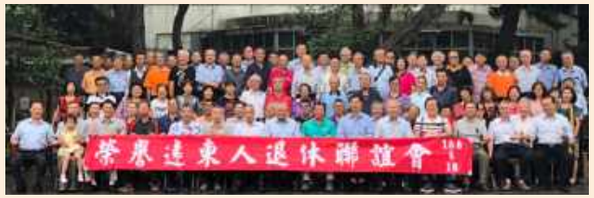
我們支持員工於退休後展開新的里程，協助員工在退休前妥善規劃財務、社交、休閒等生活轉變。公司依循法令制訂相關退休制度，並確保退休金制度涵蓋 100% 員工，退休金年度提撥金額請參閱《財務報告書》二三、退職後福利計劃。

各地退休金制度

台灣	遠東新世紀於1980年開始提撥退休金，並設立「職工退休基金委員會」，定期開會監督退休金之運用，其中勞工代表超過半數。每年進行退休金精算及進行提撥，各公司實際提撥率介於4%-10%之間。2005年7月勞動部開辦勞工退休金新制，轉換新制的同仁及新進員工依全薪6%提撥退休金至個人帳戶，並保留舊制年資，至退休時依法給予退休金，退休金制度涵蓋正式員工比例為100%。
大陸	依《社會保險法》參加社會保險，其中養老保險金為員工退休金來源，各公司實際提撥率介於19%-20%之間，退休金制度涵蓋員工比例為100%。
越南	依《社會保險法》規定，享有退休金的權利，2019年越南各公司以勞工薪資及薪資津貼作為繳交社保費之計算依據，並依法提撥17.5%社會保險費。
日本	設有退職金累積制度，在職期滿3年起，可依公司章程規定累積退職金點數，離職或退休時皆可提領。
美國	適用401K退休金提撥制度，公司於員工試用期期滿後開始提撥，並與工會約定於工會協議書中，三年更新一次。與工會簽訂協議公司提撥金為員工提撥金額的50%，以月薪3%為提撥上限。

新埔化纖總廠退休人員回娘家

3 良好健康與福祉



新埔化纖總廠建廠已逾 50 年，提供當地許多就業機會，培育大量專業人才，時至今日已有許多員工陸續屆齡退休，為感念同仁付出與奉獻，我們定期舉辦退休人員回娘家活動，讓退休員工可以回廠敘舊、聯絡感情，也分享公司近況給前輩們。2019 年 5 月 18 日新埔化纖總廠舉行回娘家活動，計有 90 餘位退休人員參與，當天介紹公司投資國內外發展現況，亦分享健康管理與環保概念，讓老同事對自身健康的管理有更深層的認知，此外，現場也回顧 30 年前化纖廠舉辦「愛廠季」活動花絮。彷彿走回時光隧道，找到「想當年」的畫面。活動中，退休同仁也分享退休生活，如開設民宿餐廳、烘培坊，或參與公眾事務服務民眾等。

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

4.2 完善員工職涯規劃

優秀的人才乃是公司關鍵的競爭優勢，為打造完整培訓體系，我們的訓練計劃融合企業核心理念與組織策略方向，訂立訓練藍圖，秉持不斷精進的精神優化培訓方法，並提供多元學習管道，如視訊連線課程、線上學習平台、內部講師赴海外開課、外籍幹部赴台實習參加實體訓練等，快速培育專業人才。2019 年再度榮獲人才訓練品質（TTQS）銀牌獎得肯定，體現我們對人才訓練品質的重視。同時，我們持續推動學習型組織，創造員工與企業共同成長的雙贏局面。

持續進行高品質教育訓練，獲得 TTQS「銀牌」認證

4 優質教育

行政院勞動部勞動力發展署「人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System，簡稱 TTQS）」，為台灣規劃與執行教育訓練的認證最高標準之一。本公司 2009 年導入 TTQS 後，持續提升訓練品質及流程，成效備受肯定，2019 年再次榮獲企業機構版「銀牌」認證。獲得「銀牌」之比率僅 5-7%，彰顯本公司對人才培訓品質的重視。

為能夠有效掌握 TTQS 的精神，人力發展中心全體同仁均取得 TTQS 研習認證，評核前委託顧問輔導，健診訓練品質體系，遵循各項評核指標，持續改善訓練品質。未來我們將持續提供充足的教育訓練，並不定期進行問卷發放，了解員工需求，同時支援公司發展計劃，培育人才梯隊，達成永續目標

各訓練別開課班次與上課人次

類別 班次與人次	地區 / 年度	台灣			大陸			越南			日本			美國		合計		
		2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2018	2019	2017	2018	**2019**
新進人員訓練	班次	59	65	**90**	73	459	**561**	836	1,272	**2,277**	10	11	**13**	10	**20**	978	1,817	**2,961**
	人次	434	595	**612**	3,743	4,370	**3,810**	48,167	78,937	**75,156**	13	17	**32**	10	**22**	52,357	83,929	**79,632**
專業別訓練	班次	73	674	**811**	195	1,547	**1,451**	173	290	**393**	10	11	**13**	25	**45**	451	2,547	**2,713**
	人次	3,743	20,280	**24,864**	24,373	26,396	**13,613**	20,016	12,010	**5,593**	13	17	**32**	147	**162**	48,145	58,850	**44,264**
法規規範訓練	班次	68	499	**646**	52	428	**427**	45	144	**298**	12	12	**12**	0	**0**	177	1,083	**1,383**
	人次	1,792	9,419	**16,044**	5,759	6,106	**9,621**	3,487	4,605	**11,844**	83	86	**109**	0	**0**	11,121	20,216	**37,168**
專案訓練	班次	14	91	**77**	29	111	**153**	4	59	**122**	5	5	**5**	0	**0**	52	266	**357**
	人次	190	2,459	**1,669**	258	2,181	**2,047**	68	216	**2,458**	70	70	**94**	0	**0**	586	4,926	**6,268**

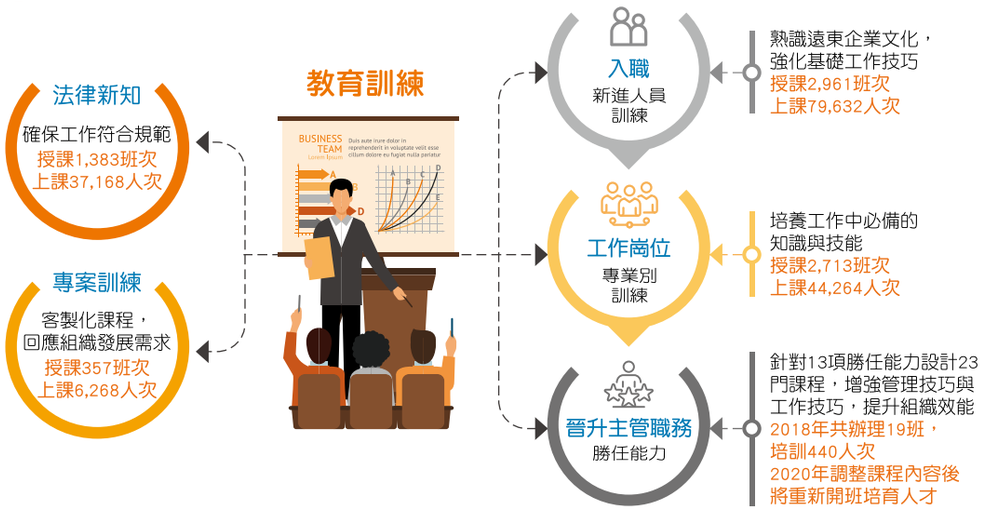
註：2017 年大陸新進人員訓練、專業別訓練、法規規範訓練班次不含蘇州地區，法規規範訓練人次不含蘇州，專案訓練僅含亞東石化（上海）

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

遠東新世紀學習路徑圖



員工訓練平均時數

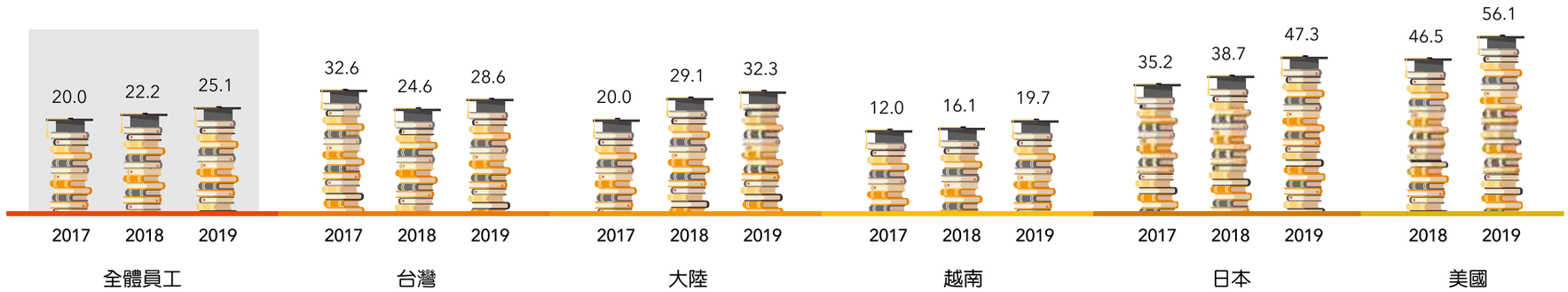
單位：小時 / 人

職級與性別	年度	2017	2018	2019
主任/科長級以上	男	37.1	31.7	**34.6**
	女	39.3	32.7	**31.2**
	總數	**37.7**	**32.0**	**33.5**
職　員	男	35.6	26.6	**29.6**
	女	18.0	21.9	**21.3**
	總數	**29.0**	**24.9**	**26.3**
從業員	男	18.3	25.7	**30.3**
	女	11.4	16.5	**19.5**
	總數	**13.8**	**19.8**	**23.4**
全體員工	男	28.7	26.7	**30.4**
	女	14.6	18.2	**20.3**
	總數	**20.0**	**22.2**	**25.1**

註：
1.2017 年台灣新埔化纖總廠配合 ISO 9001：2008 要求廠區全員參加品質管理訓練，故平均訓練時數較高
2. 大陸遠紡工業（上海）2018 年新增加統計非課堂之學習管道時數
3.2018 年越南生產據點增加技能培訓、中文培訓、內部講師培訓、幹部專業培訓等

員工訓練平均時數

單位：小時 / 人



目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

佈局海外市場，培育國際人才

4 優質教育　8 體面工作和經濟增長

本公司近年加速開拓海外市場，國際化人才需求擴大，語言能力為首要突破關卡，2019 年開始，我們執行兩階段英語能力強化系列課程，分別為「主管英文進修班」及「國際人才培訓計劃」。

第一階段實體英文課程為行政主管參加。學員中綜合評分成長幅度最高者達 72%，可知本課程顯著提升學員語言溝通能力。同時，於越南地區遴選有潛力的越南籍主管，學習中文以提升溝通效率，目前已有五位順利通過漢語水平考試（HSK）。

此外，我們針對業務單位規劃「線上英語學習課程」，學習語言能不再受空間及時間限制，以商務職能為主軸規劃，並設計評核測驗驗收成果，提供學員即時回饋，截至 2019 年底已完成近 500 堂單元課程，以及 200 餘堂線上外籍教師互動課程。

第二階段國際人才培訓計劃，安排美國麻省理工學院（MIT）線上課程，學習「策略」、「組織」、「流程」、「人力資本」等領域知識。

建構完整知識傳承體系

4 優質教育　8 體面工作和經濟增長

因應快速變化趨勢，職場前輩寶貴的經驗、知識，是否能夠傳承是至關重要。2018 年藉由「工作教導」課程將專業知識轉為統一格式，2019 年進一步啟用知識管理平台教材，截至年底已有 805 堂專業課程，預計 2020 年協同元智大學合作開辦「工程技術專班」，培養新世代夥伴的基礎專業知識，逐步建構完整的知識傳承體系。

同時，透過團隊外訓課程，讓同仁間透過團隊活動互相切磋，凝聚團隊內不同階層間的共識，2019 年共舉辦三梯次，共 253 人次參加，活動由各事業群高階主管帶領團隊夥伴，共同擬定明年度策略方向與目標，透過專題講座以及體驗活動建立共識，培養團隊情誼。

團隊課程中結合「智能生產」元素，激發同仁在趨勢浪潮中，保有勇於挑戰的心，濃厚的團隊氛圍下，破除部門間隔閡，產生出團隊默契，也增進團員間的相互瞭解，「沒有完美的個人，只有完美的團隊」，學員們相信經過本次活動，未來工作上更能夠互相體諒，齊心協力為組織目標努力。

目錄
關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4.3 強化環境安全衛生管理

4.3.1 落實職業安全衛生管理

職業安全衛生政策與目標

本公司為建立安全健康、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。我們以安全作業為首要考量，以「風險管理」及「持續改善」的管理準則，積極改善工作場所、製造設備及作業方法，保障工作者及利害相關者的安全與健康。

職業安全衛生政策

勞資參與，共建安全衛生工作環境

遠東新世紀於生產據點設有「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，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，以落實安全衛生管理。各營運據點職業安全衛生委員會組織情形請參閱公司網站。

遠東新世紀職業安全衛生委員會組織

職業安全衛生管理為遠東新世紀勞資溝通的重點議題之一，我們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。

- 提供個人防護裝備
- 擁有勞資管理及職業安全衛生委員會
- 勞工代表參與健康與安全檢查、審查和事故調查
- 提供勞工工作相關的教育訓練
- 勞工申訴機制
- 拒絕不安全工作的權利
- 安排勞工定期健康檢查
- 遵守國際勞工組織規定
- 明定員工遇到健康或安全相關問題時解決的程序或制度
- 明定的健康安全目標，以及達成此目標的方法

透過教育訓練植入安全衛生觀念

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安全衛生培訓課程。2019 年遠東新世紀安全衛生培訓課程之訓練總時數為 182,556 小時。

2019 年安全衛生人員培訓統計

訓練類別	班次	受訓人數	受訓時數
安全衛生在職訓練	706	15,773	86,173
健康管理訓練	231	10,008	12,348
危害性化學品訓練	158	3,838	25,769
輻射防護人員訓練	15	230	444
緊急應變及個人防護具訓練	264	10,230	47,817
安全衛生內部稽核員訓練	23	619	4,582
風險管理訓練	36	465	5,423

2019 年員工與承攬商安全衛生推動專案

・職業安全衛生管理系統持續運行

截至 2019 年底，遠東新世紀共 17 個營運據點取得職業安全衛生管理系統（如 OHSAS 18001：2007、ISO 45001 等）相關驗證，員工涵蓋人數占比高達 85%。對於各營運據點之職業安全衛生管理系統、危害鑑別與風險評估、職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通及預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊等，皆依職安衛管理系統之章節條文規定辦理，且每年皆通過第三方驗證機構之稽核查證，證書持續有效。

2019 年觀音印染廠導入社會勞工整合計劃（Social & Labor Convergence Program, SLCP），並通過第三方 TÜV Rheinland 驗證機構之準則查證。SLCP 融合評估框架，收集社會責任與勞工數據，以取代目前品牌客戶各自稽查審核，而將資源著重於改善計劃。

・化學品管理雲端化

近年來，化學品相關事故頻傳，不僅對企業及環境造成巨大的損失，更引發媒體與民眾對此議題的高度關注；自職業安全衛生法施行以來，各項化學品列管法規不斷修訂，管理亦日趨複雜，化學品管理儼然已成為政府單位與勞動檢查的核心重點，然而法定化學品列管的種類繁多，僅靠人工進行化學品管理，已是一件極俱挑戰的做法。遠東先進纖維在 2019 年 8 月建置化學雲管理系統，透過平台檢視以精確掌握廠內化學品的使用狀況，讓廠內化學品管理更臻完善。

目錄
關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

◇ 化學品雲端管理與傳統管理比較

• 加強自衛消防編組能力暨災害應變演練

為了確保緊急應變的演練成效，遠東新世紀所有營運據點每年執行多次不同災害情境的防災演練，藉此檢視員工於意外災害發生時的應變處置能力、各項防護器具操作技巧及熟悉度。

湖口紡織廠與新竹縣政府消防局第一大隊共九個分隊於 2019 年 1 月聯合舉辦「加強自衛消防編組能力暨災害應變演練」，新竹縣楊文科縣長親自蒞臨，與本公司紡織總部胡正隆總經理、廠區主管同仁、廠區周邊里民與幼兒園兒童共 300 人一同參與演習，過程模擬重油槽車洩漏及 1 樓廠房失火之演練情境，進而啟動員工自衛消防編組作業，包含發生火災之通報及初期作為、火災發生及啟動自衛消防編組機制、滅火搶救演練、避難引導演練、緊急救護演練及救護處置等自衛消防應變作為。

• 割紗作業自動化改造

聚酯長絲生產過程中，不可避免會產生部分無法使用的小管紗。遠紡工業（上海）每天約產生 1,500 個小管紗（厚度 ≤6mm），由於小管紗下游無法使用，過去工廠為了將紙管回收使用，採用割絲刀進行人工處理，去除紗線，但因割絲刀鋒利的刀口，人員一直處在不安全的工作環境中，多次出現割絲刀紅藥水事件。

因此，工作團隊提出小管割紗自動化的提案，經過生產部門和設備廠多次協調、溝通、調整，於 2019 年 2 月共同研發完成自動化割紗設備，以紅外線測距裝置進行紙管直徑精確測量與熱切刀準確定位，實現小管紗從投入、切絲、除絲、取出流程自動控制，確保紙管回收利用率達到 100%，並從根本上解決了割絲刀存在的安全隱患。

人工割紗

自動割紗設備

• 員工健康照護與關懷

遠東新世紀總公司、新埔化纖總廠及觀音化纖廠設有專屬之健康管理系統，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安全衛生計劃（包含母性健康保護、工作促進心血管疾病之預防、人因危害評估等）外，透過健康管理系統分析比對歷年健檢前後項目及結果，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。執行過程中經由職醫及職護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。

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

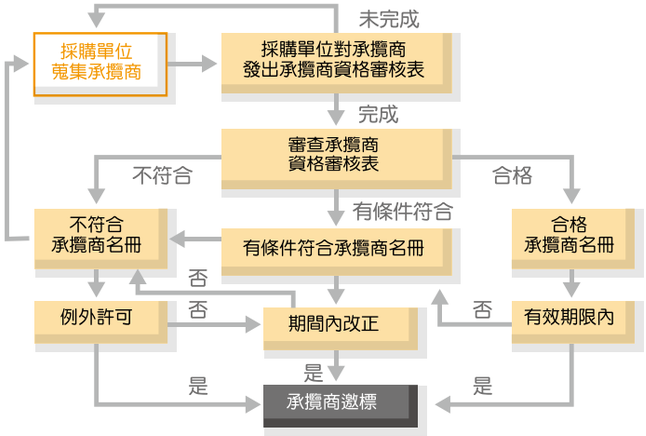
4

• 制訂承攬商預資格審查

遠東新世紀視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生法與相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化承攬商施工安全。

亞東石化（台灣）依據多年承攬管理實務與外部學習經驗，對於承攬商品質若能預先實施審查並建立資料庫，將有助於承攬招標期間掌握篩選出具承攬商能力與優良績效的適當承攬商，降低不適任承攬商得標的風險。因此，亞東石化（台灣）建立承攬商預資格審查的制度，以承攬商預資格審查表發放給承攬商填寫，並經由相關單位審查後分類建立「承攬商資格名單」，「承攬商資格名單」中被列為合格承攬商將優先被採購部列為邀標廠商，此制度將有助於採購單位對於承攬商來源的先期掌握，同時提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。

◇ 承攬商預資格審查流程



2019 年職業安全衛生優良事蹟

• 推動安全衛生公益，榮獲「安衛推動績優」獎項

觀音化纖廠自 2017 年成立「觀新 E 家族」以來，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，截至 2019 年 12 月底止，共對其他中小企業提出 274 件建議事項，並已有 261 件完成改善事項，改善率達 95.3%。對提升整體社會職業安全衛生績效貢獻良多。

2019 年勞動部職業安全衛生署鄧子廉署長於「中小企業工作環境輔導改善計劃成果發表會」中頒贈「安衛推動績優」獎項。此外，觀音化纖廠為推廣執行成效，亦參與海報投稿評選活動，榮獲「最佳人氣獎」。

• 宣導道路交通安全，榮獲「交通安全宣導績優獎」

根據勞動部統計台灣發生勞工上下班交通事故致死亡職災，每年平均就要斷送 200 多條性命，佔全年勞工死亡職災總人數 35% 以上，也是造成勞工職災死亡的最大「殺手」。

為降低同仁交通事故之發生，新埔化纖總廠於 2019 年 4 月與新竹縣政府合作辦理 12 梯次之交通安全駕駛課程，課程包含交通安全之基本觀念、機車及大客車防禦性駕駛與道路危險感知等，廠區參與人數達 1,260 人，榮獲新竹縣政府評選為「交通安全宣導績優獎」，並由新竹縣楊文科縣長頒發獎牌。

• 亞東石化（上海）接受政府安全檢查，榮獲最高評分

2019 年初，國務院安全生產委員會辦公室組織專家小組對中國 51 個危險化學品重點地區進行每 3 年一輪的專家安全指導服務，安全檢查類別包含安全基礎管理、工藝安全、設備、儀錶管理、設計與總圖、消防與應急管理，涵蓋了危險化學品企業安全管理的各個面向。

亞東石化（上海）分別於 1 月與 7 月接受了兩輪檢查，於上海市奉賢區杭州灣經濟技術開發區 7 家受檢企業中，獲得最高得分。

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

大陸安全衛生環保消防小組 2019 年工作重點

4 優質教育　9 產業、創新和基礎設施　17 促進目標實現的夥伴關係

2019 年大陸安全衛生環保消防小組（簡稱 SHEF 小組）持續協助大陸生產據點提升安全衛生績效，重點工作如下：

1. 智慧化系統推進：作業環節智慧化管理，降低風險

2019 年 SHEF 小組開發 SHEF 管理系統，第一階段完成直接作業環節系統，強化管控，減少人為因素導致的執行偏差。

- 安全工作許可證系統（Permit to Work System, PTWs）：各類安全作業之申請、簽發和簽收可透過手機 APP 進行，加強員工作業執行性。
- 建立隱患系統，加強隱患閉環管理：現場檢查發現隱患後可將隱患資料儲存入系統，經系統流轉，提醒各部門即時改善。系統提供之分析報表，可強化後續管理重點。
- 智慧化物流系統：2020 年計劃建置智慧化物流系統，透過 APP 對運輸商進行智慧調度。

2. 組織培訓、資源分享

2019 年度 SHEF 小組開展 4 次集中培訓，培訓內容包括消防管理、職業健康管理、工作迴圈檢查（Job Cycle Check, JCC）管理、廢水管理。

2019 年執行跨產業人員培訓，紡織總部亞東工業（蘇州）、遠東服裝（蘇州）、遠紡織染（蘇州）各指派一名員工至上游石化總部亞東石化（上海）與遠東聯揚州進行在職訓練，為下游廠區培養安環種子人員。訓練內容包括安全文化、消防管理、職業健康管理、應急管理、作業安全管理、合規管理、日常安全管理。

3.SHEF 文化宣傳

- 安全工具箱談話：在中下游企業推行安全工具箱談話，利用班組交接班會，利用 3-5 分鐘討論一項安全議題，於潛移默化中提升員工的安環意識。
- 編製 SHEF 雜誌：2019 年度出刊四期，雜誌內容包含最新的法規政策、各生產據點最新的活動內容、管理層的獨特見解以及員工的心得體會。

4. 提高 SHEF 管理，降低傷害事件

2019 年 3 月起 SHEF 小組參與各廠區損工時意外傷害事件調查，協助廠區分析根本原因並進行改善，降低人員處罰，推廣無責難管理。

2020 年度將持續深化安全管理，開展工作迴圈檢查（Job Cycle Check, JCC）、工作安全分析（Job Safety Analysis, JSA）、製程變更管理（Management of Change, MOC）等事中事前管理。

5. 協助環保改善

2019 年度各廠區為改善公司廢水、廢氣、噪音、固體廢棄物管理，提出 46 項改善專案，已完成專案 29 項。各廠區專案執行過程中，SHEF 小組為有需要的廠區提供環保專案技術支援，對各廠區環保專案進行追蹤及驗收。

2020 年將持續環保專案追蹤工作，協助各廠區對現有環保專案技術規範符合性進行把關。

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

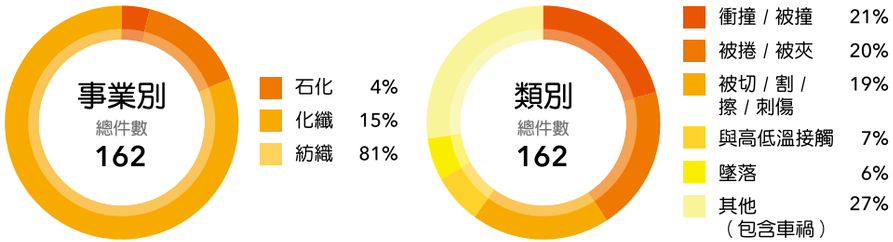
4.3.2 工傷統計

為瞭解遠東新世紀各營運據點之職業災害概況及發生原因，進行蒐集各營運據點之事故調查報告，經分析後發現 2019 年以員工人數最多（佔比 73%）的紡織總部發生職業災害件數最高。

職業災害類型以其他（包含跌倒、感電、物體倒塌、崩塌、與有害物接觸及車禍等）44 件（佔比 27%）最高，職業災害中以機械操作工作與檢修、未遵守安全作業標準及未遵守接受過安衛教育訓練為發生主因。

為防止職業災害之發生，遠東新世紀各營運據點將針對其災害原因提出預防對策，如：加強辦理員工安全衛生教育訓練、實施安全衛生訪查輔導、落實推動工作前預知危險、推動 AI 智慧巡檢監工、加強安全衛生管理作業檢查及建立作業環境及主要機械、設備及器具認養人制度，落實安全衛生自主管理等管理措施，以降低職業災害發生率。

◇ 2019 年員工工傷事故統計



2019 年新埔化纖總廠發生承攬商進行冷卻水塔更新配管工程，因電焊作業施工不慎引發火勢，以及觀音化纖廠配電盤溫度過高造成故障熔毀等兩起火災事故，廠區人員立即啟動緊急應變機制進行滅火搶救，因應變得宜並未發發生人員傷亡與停止生產之情況。為防止火災事件再次發生，新埔化纖總廠與觀音化纖廠提出預防措施，如動火作業規定使用氬焊、辦理危害因子辨識及防範訓練、全面檢討承攬商相關管理辦法、增列可燃物清單，作為施工預防標準、每日紅外線測溫，確認配電盤溫度、請廠商定期進行配電盤檢查保養、加裝無線測溫貼片加以監控配電盤等，以避免火災事件發生。

◇ 員工工傷統計

項目與性別	產業 / 年度	石化			化纖			紡織		
		2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**	2017	2018	**2019**
工傷事故（件數）	男	1	9	**6**	19	15	**22**	29	34	**87**
	女	0	0	**0**	2	3	**2**	12	18	**45**
	總數	**1**	**9**	**6**	**21**	**18**	**24**	**41**	**52**	**132**
傷害率（IR）	男	0.21	1.32	**0.96**	0.40	0.26	**0.40**	0.21	0.25	**0.45**
	女	0.00	0.00	**0.00**	0.04	0.05	**0.04**	0.09	0.13	**0.24**
	總數	**0.21**	**1.32**	**0.96**	**0.44**	**0.31**	**0.44**	**0.30**	**0.38**	**0.69**
缺勤率%（AR%）	男	0.48	1.11	**0.29**	0.16	0.26	**0.22**	0.08	0.08	**0.13**
	女	0.20	0.71	**0.04**	0.05	0.06	**0.12**	0.11	0.10	**0.20**
	總數	**0.68**	**1.82**	**0.33**	**0.21**	**0.32**	**0.34**	**0.19**	**0.18**	**0.33**
誤工率（LDR）	男	3.74	3.97	**2.24**	10.39	5.73	**6.97**	7.67	8.56	**7.43**
	女	0.00	0.00	**0.00**	1.28	0.47	**0.63**	1.36	0.73	**5.27**
	總數	**3.74**	**3.97**	**2.24**	**11.67**	**6.20**	**7.60**	**9.03**	**9.29**	**12.70**
因公死亡人數	男	0	0	**0**	1	0	**0**	0	0	**0**
	女	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	總數	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
因公死亡比率	男	0.00	0.00	**0.00**	0.02	0.00	**0.00**	0.00	0.00	**0.00**
	女	0.00	0.00	**0.00**	0.00	0.00	**0.00**	0.00	0.00	**0.00**
	總數	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**0.02**	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**

註：
1. IR= 工傷事故總計 ÷ 工作總時數 ×200,000
2. AR（%）= 缺勤天數 ÷ 工作總天數 ×100%
3. LDR= 誤工天數 ÷ 工作總時數 ×200,000，誤工天數不包括受傷當日及恢復工作當日
4. 因公死亡比率 = 因公死亡人數 ÷ 工作總時數 ×200,000
5. IR、LDR、因公死亡比率為每年 50 個星期，每星期 40 個工時計算每 100 名僱員的比率
6. 工傷事故件數包含死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能與紅藥水事件，不包含員工上下班交通意外事故
7. 2017-2019 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）事件
8. 2017-2019 年無職業病事件
9. 遠東紡織（越南）- 紡織自 2019 年開始統計

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

承攬商於公司營運據點工傷統計

項目與性別	事業 / 年度	石化 2017	石化 2018	石化 2019	化纖 2017	化纖 2018	化纖 2019	紡織 2017	紡織 2018	紡織 2019
工傷事故（件數）	男	0	0	**0**	0	0	**1**	0	0	**0**
	女	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	總數	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**
因公死亡人數	男	0	0	**0**	0	0	**1**	0	0	**0**
	女	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	總數	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**

2019 年度新埔化纖總廠發生一件承攬商重大職業災害事故，事由為承攬商所屬人員進行吊裝作業時失足掉落至桶槽吊離後之孔洞，傷重致死，職災事故原因及改善對策如下列：

事故原因

- 設備拆除後未立即將孔洞以堅固鐵板固定防墜
- 對於工作場所未做其他防墜隔離措施
- 人員教育訓練未落實
- 未訂定拆除作業之安全衛生作業標準

改善對策

- 重新辨識與評估高風險工作場所環境及作業之危害
- 檢討並增訂新進承攬商人員識別準則及承攬商安全衛生自主管理資格認證標準
- 對於工作場所邊緣開口及樓面孔洞勞工有遭受墜落危險之虞者，設置適當強度之護欄、握把、覆蓋等防護措施
- 桶槽管線拆卸前先將防墜護欄或覆蓋之鐵板備妥完成才能進行拆除作業，拆除設備及管線之孔洞須立即以鐵板覆蓋或用護欄隔離以防人員掉落
- 包商吊裝作業先申請許可，並經現場主管與安衛人員確認及安排監視人員後確認安全無虞後才能作業
- 加強包商高架作業教育訓練
- 作業區域公告禁止非相關人員進入
- 拆除作業場所非施工期間上鎖管理

落實安全與衛生管理為遠東新世紀重要承諾也是未來的願景及目標，對於承攬商不幸發生墜落職業災害事故甚感遺憾，而如何確保承攬商所屬人員的工作安全，同時將相關程序與要求傳達給承攬商，列為新埔化纖總廠 2020 年安全衛生管理重點，以避免事故再次發生。

4.4 協同供應鏈永續發展

遠東新世紀由原料小組統籌對二甲苯（PX）、對苯二甲酸（PTA）、乙二醇（MEG）及棉花等大宗原料的市場分析、策略規劃及採購業務；聯合採購中心、亞東石化（台灣）採購部門負責台灣主要採購業務；上海採購總部及蘇州採購總部負責大陸主要採購業務。本章節內容與數據統計包括上述採購單位。

供應商管理政策

本公司要求合作供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，並以此作為供應商篩選條件之一，確保供應商提供產品與服務的過程，勇於承擔企業社會責任，與本公司共同達成供應鏈永續發展的目標。

至 2019 年底，已有 2,856 家供應商簽署，較 2018 年成長 40%，佔供應商總家數 65%，我們將持續以提高簽署比率為目標，並推動越南、日本與美國生產據點的合作供應商簽署承諾書，同時持續關注供應商管理趨勢，適時調整承諾書內容。

供應商社會責任承諾書

簽署《供應商社會責任承諾書》之供應商家數與佔比

地區	2017 家數	2017 佔比	2018 家數	2018 佔比	2019 家數	2019 佔比
台灣	730	32%	1,227	52%	1,607	69%
大陸	708	32%	813	39%	1,249	60%
合計	**1,438**	**32%**	**2,040**	**46%**	**2,856**	**65%**

註：
1. 簽署《供應商社會責任承諾書》之供應商家數佔比 = 簽署《供應商社會責任承諾書》之家數 ÷ 供應商總數 ×100%
2. 每年度供應商總數不同

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

遠東新世紀因應生產營運據點各地法規，採購單位亦會針對不同類型案件設定額外評估標準，並於合約中訂定相關條款，以確保供應商符合要求。

供應商評選原則與管理方式

採購單位	評選原則與管理方式
聯合採購中心及原料小組	• 目標完成所有供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，確保所有合作供應商均受此規範。 • 原料小組配合客戶需求與國際供應商合作，使用受認可之棉花和生質乙二醇（Bio-MEG）等，每年定期拜訪供應商。
亞東石化（台灣）採購部門	• 對所有新供應商進行評估，並要求簽署《供應商社會責任承諾書》。 • 針對特定供應商之評估及要求，如：微化學品與工業氣體等供應商需進行環境衝擊評估，包含供應商具備品質管理認證證書（ISO 9000）、環境管理認證證書（ISO 14001）、環境管理系統之建置、供應商主產品或活動產生之環境衝擊調查；工程設備類供應商進行勞工實務評估。（承攬商預資格審查制度請參閱「4.3.1落實職業安全衛生管理」）
上海採購總部	• 針對新供應商依照「採購作業規範」、「廠商評鑑作業辦法」進行書面或實地評鑑，要求簽署《供應商社會責任承諾書》，篩選出合格廠商。 • 推動「廠商評鑑作業規範」，每年年初針對上一年供應商進行評估，依據評分結果選出合格廠商，並分為A/B/C等級。2020年成立「外部供應商管理小組」，對重點供應商進行實地考察。
蘇州採購總部	• 針對簽署一年以上長期合約及供貨量較大的供應商進行評估並要求簽署《供應商社會責任承諾書》；目標2020年95%的合作供應商完成簽署。 • 2018年成立「供應商管理小組」，2019年制訂各類供應商評審表格，並開發供應商管理系統，2020年將推動線上供應商管理，以達成更準確快速的管理。 • 針對重要原副料、工程廠商，以品質、交期、服務、保證等四大構面進行評鑑，優先考量取得ISO 14001（環境管理系統）及OHSAS 18001、ISO 45001（職業安全衛生管理系統）等驗證的廠商，2019年98%廠商評鑑為優質廠商，非優質廠商將予以減量採購或停止採購。 • 2019年針對43家重要原副料供應商實地考察，所有供應商評鑑結果大於85分。

2019 年新供應商家數為 991 家，經過評估的家數為 970 家，評估比例為 98%。

2019 年採購單位對供應商於環境、勞工實務、人權評估及社會評估的統計彙整如下表，若評估發現重大衝擊，將視情節予以協助改善或終止合約。2019 年未發現具負面衝擊之供應商。

2019 年供應商評估面向與數量

評估面向	環境	勞工實務	人權	社會
被篩選供應商總數	3,156	3,253	3,226	3,226
鑑別出具有（或可能有）負面衝擊供應商數量	0	0	0	0
已改善供應商數量	0	0	0	0
終止合作供應商數量	0	0	0	0

註：
1. 環境評估包括預防污染、廢棄物處理及能資源耗用等；勞工實務評估包括員工職安、平等及訓練教育等；人權評估包括童工、強迫勞動及原住民權利等；社會評估包括貪腐、壟斷及詐騙等
2. 聯合採購中心、原料小組對當地供應商進行評估；上海採購總部對大陸及海外新進供應商進行評估；亞東石化（台灣）採購部門就微化學品與工業氣體之供應商進行環境評估，對工程設備類供應商進行勞工實務評估；蘇州採購總部針對有長期合約（一年以上）及供貨數量較大的合作廠商進行評估

榮獲綠色採購肯定

行政院環保署自 2007 年起表揚推動綠色採購的民間企業與團體，以提升廠商購買環保綠色產品金額，為地球盡一份心力。本公司積極回應政府期望，同時也履行企業社會責任。

聯合採購中心 2016 年起連續四年獲得行政院環保署頒發「綠色採購感謝狀」，2017 年起連續三年獲得台北市政府環境保護局「民間企業與團體綠色採購計劃」標竿單位榮譽，為台灣企業綠色採購領銜者，我們承諾 2021 年綠色採購金額將較 2018 年成長 5%，未來將持續朝著節能、環保的方向前進。

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

越南設備採購管理

4 優質教育　8 體面工作和經濟增長

本公司近年積極於越南拓展生產營運據點，各項採購作業制度逐步完善，遠東服裝（越南）、遠東新服裝（越南）與遠東服裝（蘇州）設立聯合「設備評鑑小組」，建立優良設備清單，要求供應商及時提供各項品質服務，基於設備安全，同時供應商需備妥設備安全文件，確保生產設備符合安全標準。

此外，我們針對重大工程新供應商進行實地考察及相關文件審查，確認投標廠商施工能力與品質符合要求。得標廠商進廠施工時須舉辦說明會，並備妥施工安全文件，以保障人員安全。

優先採用當地供應商

向當地供應商採購產品，不但可促進當地經濟發展，亦能獲得更有效率的售後服務，因此我們優先與當地供應商合作。

2019 年當地供應商採購金額佔比

地區	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
台　灣	48%	80%
大　陸	50%	86%
合　計	**49%**	**84%**

註：
1. 部分主原料無當地供應商
2. 當地的定義：台灣為台灣，大陸上海主原料為大陸，大陸上海非主原料為上海，大陸蘇州為蘇州
3. 向當地供應商採購金額佔比 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 x100%

大宗原料採購管理

大宗原料為遠東新世紀最大成本項目，穩定高品質的大宗原料供應為採購的首要目標。我們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 CSR 規範之原料供應廠商，並委任外部獨立的檢驗公司對大宗原料進行檢測。其中對二甲苯（PX）因台灣無供應商需由國外進口，我們要求運輸商必須符合相關運輸法規；購買之對苯二甲酸（PTA）、乙二醇（MEG）皆需符合歐盟 REACH 法規（Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals, REACH）及清真認證（Halal Certification）；棉花採購則符合 ICA 國際棉花交易慣例及法規。

為減少產品對環境的影響，我們支持使用再生材料，並積極投入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，另外，我們也採用環境友善的原料，降低對環境的負面衝擊。

大宗原料採購風險與因應方式

斷貨風險

考量信用良好，具一定規模廠商，並採購不同生產方式的供應商，達到供應商多元化目標。

品質風險

採購棉花以高智能化耕種之產區為主，透過科技控制棉花品質，同時達到節約天然資源、增加耕作效率及降低成長過程中作物及化學藥劑損耗的目標。

價格風險

選擇合適採購時機，同時操作期貨合約，降低突發事件產生的影響，2019年提高待訂價合約比例，降低持有價格風險，因此成功規避中美貿易等帶來之原物料價格波動。

目錄

關於本報告書
董事長的話
永續策略藍圖
遠東新世紀對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻
特別報導
利害關係人與重大主題鑑別
促進利害關係人溝通
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
2019年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
4.1 創造幸福職場
4.2 完善員工職涯規劃
4.3 強化環境安全衛生管理
4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

4

大宗原料採購量

單位：仟公噸

製程原料	來源	2017	2018	2019
對二甲苯（PX）	美國、日本、韓國、中國、新加坡	1,035	1,520	**1,690**
對苯二甲酸（PTA）	台灣、中國、日本、泰國	1,313	1,301	**1,124**
乙二醇（MEG）和生質乙二醇（Bio-MEG）	沙烏地阿拉伯、台灣、印度、中國、日本	521	512	**435**
棉花（包括再生棉）	中國、美國、巴西、印度、墨西哥、南非、阿根廷	70	65	**62**

註：對苯二甲酸（PTA）含外部採購量與內部調撥

供應商議合

遠東新世紀重視與供應商之溝通，透過各種形式管道，確實掌控及監督供應商運行狀況。聯合採購中心每月收集台灣生產據點供應商與承攬商狀況，依需求舉辦供應商會議，並於公司網站設有供應商意見反應信箱。亞東石化（台灣）每月與合作夥伴進行溝通會議、每季與運輸商召開工作會議；蘇州採購部門每半年舉辦一次供應商大會，並不定期邀請廠商進行技術交流。

組織供應商管理小組 強化供應商管理

12 負責任消費和生產　16 和平、正義與強大機構　17 促進目標實現的夥伴關係

新埔化纖總廠自 2015 年起以纖維事業部為示範單位，導入估應商稽核作業，並於 2017 年制訂《供應商管理辦法》，由各事業部共組「供應商管理小組」，定期執行供應商稽核，並規範新供應商評鑑、供應商評核及供應商品質異常管理，使供應商管理更為完整，達成有效評鑑供應商產品品質的目標。「供應商管理小組」針對關鍵原副料主要任務如下：

1. 供應商評核

每年 12 月依據進料合格率、品質穩定性、交期及配合度四大面向進行評核，2019 年總計進行 165 家供應商評核，結果均符合使用單位需求最高標準。

2. 供應商稽核

進行文件審查後視情況進行實地稽核，2019 年總計進行 74 家供應商稽核，其中 19 家為實地稽核，結果均符合使用單位需求最高標準。