



## 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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	97
4.2 完善員工職涯規畫	108
4.3 強化職業安全衛生管理	115
4.4 建構永續供應鏈	126

優先閱讀對象：

員工/工會

政府

合作夥伴（含供應商/承攬商等）

外部評鑑機構





## 2023年亮點績效

### 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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



2023年台灣據點**平均經常性薪資**  
高於市場比率為**46%**

近十年**女性主管人數**  
成長**74%**

建置**14,564**筆  
重要技術及管理**人才資料庫**  
超過**3,300**位同仁  
完成**DISC 個人特質測驗**

**內部知識自製數位化課程**  
累計達**230**堂

**數位學習時數**  
提升**56%**

完成海內外生產營運據點  
**員工滿意度調查**

新埔化纖總廠  
**零災害獎勵金**  
達**322**萬元  
(累計至2023年底)

聯合採購中心**綠色採購**金額  
已累計超過**157**億元  
(累計至2023年底)



獲衛福部國健署  
**健康職場認證**  
**健康促進標章**

獲勞動部職安署  
**健康勞動力**  
**永續領航企業**

獲台北市政府頒發  
**中高齡者暨高齡者**  
**友善企業認證**



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

2030  
目標

- 持續優化員工照顧措施

2025  
目標

- 持續關注員工職涯發展需求
- 強化派外同仁協助措施

2024  
目標

- 啟動員工協助方案(EAPs)

2023  
目標

- 滿意度調查延伸至海外據點
- 啟動員工協助方案(EAPs)前置作業

2023  
達成  
進度

- 進行各項外部機構評鑑
- 擴展滿意度調查至海外據點
- 啟動員工協助方案(EAPs)前置作業

行動  
方案

- 針對員工個別狀況與需求，落實職涯面談
- 建立派外人員協助措施
- 建立員工關懷機制
- 建立技能認證制度且定期審視晉升標準



### 建立全球人才發展資料庫

- 擴展至海內外所有員工，建構全球人才平台

- 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

- 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

- 加入考績、專案、職能性向測試結果等附屬資訊

- 完成DISC人格特質測驗與領導力發展計畫，測驗結果連同考績、專案、職能等資訊串接人才庫

- 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



### 維護人權

- 確保全球據點對人權的全面尊重，達到一致性的高標準

- 針對風險較高的議題進行廠區實地查核

- 進行第二次人權風險盡職調查

- 檢核海內外各營運據點人權重大風險減緩與補救措施執行狀況

- 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
- 執行人權政策內控自評表，海內外營運據點100%回收

- 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



### 培養永續跨國管理人才

- 培養海外在地幹部人力**500**名
- 培養台籍幹部國際領導人力**200**名
- 永續理念經驗傳承，累積內部知識課程**400**堂

- 培養海外在地幹部人力**100**名
- 培養台籍幹部國際領導人力**150**名
- 永續理念經驗傳承，累積內部知識課程**350**堂

- 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

- 以ESG永續發展為精神的培訓策略，永續發展人才涵蓋率**100%**
- 數位學習時數提升**10%**
- 永續理念經驗傳承，增加內部知識自製課程**50**堂

- 全面執行人權宣導與訓練涵蓋率達**100%**
- 數位學習時數提升**56%**
- 永續理念經驗傳承，增加內部知識自製課程**230**堂

- 添購數位學習課程及平台，增設App學習工具
- 架構領導能力學習地圖
- 提供訓練數據儀表板月報表予主管，即時掌握同仁學習進展



註：原「降低派外人員離職率」目標合併至「優化員工照顧措施」，新增「維護人權」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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

2030  
目標

每據點件數：0



2025  
目標

每據點件數：2



2024  
目標

每據點件數：2



2023  
目標

每據點件數：3

2023  
達成  
進度

每據點件數：2.5  
較2022年減少1.5件

達標

行動  
方案

- 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



## 員工與承攬商零職業病

發生件數：0



發生件數：0



發生件數：0



發生件數：0

發生件數：0

達標

- 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



## 零火災及化學品洩漏事故

發生件數：0



發生件數：0



發生件數：0



發生件數：0

發生件數：0

達標

- 增修可燃物清單，作為施工預防標準
- 全面落實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



## 建構永續供應鏈

- 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

- 關鍵供應商ESG表現符合本公司企業永續目標
- 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%
- 採購單位將ESG績效納入選商流程，並逐年擴大實施範圍

- 全體供應商簽署《供應商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之ESG績效

- 全體供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：85%

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%

達標

- 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
- 舉辦供應商大會，溝通本公司企業永續目標
- 舉辦ESG相關教育訓練
- 逐年提升綠色採購金額
- 與供應商合作推動社會參與活動





## 重大主題說明

### 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

**重大主題說明**

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



#### 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」
- 對員工作業環境、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

- 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



#### 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、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》
- 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、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

- 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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，並提供相應的培訓和支援，以確保政策的有效執行。

遠東新世紀佈局全球化人力資源管理，建立人權管理架構，並訂有因地制宜的人力資源制度以支持員工，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，我們進行長期人力規畫，以確保人力資本符合業務發展策略。中期目標著重在人員的訓練及培養，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。

### 4.1.1 人權維護

本公司人權政策由董事長簽署，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，其管理實務範圍涵蓋本公司所有員工、子公司、商業夥伴、供應商、承攬商，以及營運據點所在之當地社區居民。

若本公司有投資新的營運據點，也會進行人權調查，以確認投資據點的人權執行狀況，據以作為投資評估及投資後進行改善的依據。2023年並未收到來自員工、供應商、社區居民對於人權的申訴。

[人權政策](#) [強化人權政策與人權盡職調查流程](#)

### 制訂人權政策

為維護員工基本人權，塑造人權充分保障環境，本公司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，2018年制訂《遠東新世紀人權政策》，適用於本公司所有員工、子公司、商業夥伴、供應商、承攬商，以及營運據點所在之當地社區，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。

透過各項管道向員工宣導人權政策內容，協助員工認識自身權力。2022年優化人權政策與制訂當地社區議合政策，擴充各項議題管理的深度廣度。

[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](#)

## ◎ 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	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"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>

### 人權盡職調查

2022年再次執行年度人權風險盡職調查，以本公司人權政策作為風險評估依據，共計8類人權風險，針對員工、供應商、社區居民共三類利害關係人發放風險調查問卷，調查範圍涵蓋各生產營運據點100%員工，結合各項資訊後歸納出7項重要議題，針對各項議題進行未來衝擊性評估，並制訂相應之風險減緩與補救措施，同時設定多項量化管理目標。

[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](#)



# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## ◎ 2023 年遠東新世紀人權政策與執行狀況

項目	2023 年執行狀況
<b>不強迫勞動</b> 消弭所有形式之強迫性 勞動、體罰與處罰	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，2023 年無強迫勞動的情事發生。
<b>禁用童工</b> 確實地廢除童工	本公司禁止在任何營運據點與供應鏈中雇用未滿 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。2023 年無任用童工。
<b>工時、工資與福利</b> 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	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： 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 2023 年本公司無發生因超時工作而導致之爭議或申訴案件。
<b>集會結社自由、集體談判權</b> 保障員工言論自由、集會結 社自由與集體談判權利	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收到任何負面影響 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 2023 年接收 33 件來自座談會及意見箱之意見，均已結案，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。
<b>多元、平等與反歧視</b> 消弭雇用及就業上的歧視，保障同 工同酬、平等、多元且安全的工作環境	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。 2023 年本公司獲頒台北市中高齡者暨高齡者友善企業認證，並以「中高齡的健康照顧及職涯發展規畫」獲選九家特色企業之一。2023 年本公司未發生歧視之爭議或申訴案件。
<b>母性保護</b> 女性員工保護	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。2023 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。
<b>隱私權保護</b> 維護所有人員的個人資料與隱私	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。2023 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。
<b>就業穩定</b> 保障員工工作權利	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。2023 年本公司未發生違反就業穩定之爭議或申訴案件。
<b>健康與安全</b> 打造安全、健康和舒適的工作環境	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。2023 年本公司未發生因健康安全而導致之爭議或申訴案件。



# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 人權議題教育訓練

對利害關係人進行人權議題教育訓練及宣導，以保障相關利害關係人權益。

1. 員工：透過工會、福利委員會及每月的法令遵循會議進行教育訓練
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。我們要求供應商必須簽署《供應商行為準則與社會責任承諾書》，共同達成維護人權的目標。截至 2023 年，94% 供應商皆已完成簽署

2023 年起於公司數位學習平台上提供人權、多元、平等及共融 (DEI) 等相關資訊，並運用電子報推廣給同仁；2023 年 8 月至 9 月，對所有管理階層實施性別平等保護實體課程，並錄製影音課程放置於數位學習平台，供全體員工學習；針對主管開設職場不法侵害及預防職場暴力相關課程。2023 年共計 37,582 人次完成人權宣導與教育訓練。2023 年向全體員工展開《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。

### 2023 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	4,471 次	透過退休基金委員會、福利會及勞資會議，收集工會及員工意見，並實施教育訓練及宣導，讓員工了解公司規章及相關權益，也透過滿意度調查，了解員工希望公司改進的各個面向，並在公司網站設立 24 小時申訴 / 意見信箱，向員工收集意見，調整公司內部管理規則。
供應商	8,206 次	透過宣導及簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》，要求供應商遵循本公司相關規範，並定期訪問與交流，收集供應商意見。
當地社區居民	98 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。

## 定期評估人權管理成效

本公司主動評估各項業務對於人權的影響，對象包含員工、供應商及社區居民。2023 年底進行各營運據點人權執行狀況自評，各營運據點人權政策執行符合度為 100% 並透過訪談了解各據點作為。每年七月舉辦人事管理專題會議，進行人權政策交流，促進各營運據點之人權管理措施，如設置哺乳室、家庭照顧假、針對有需要的同事給予彈性工時等措施，擴張各營運據點的影響力，讓更多員工可以獲得人權相關保障。2023 年檢討各營運據點工時、人力與薪資水準，並依法給予加班費及休息時間。考量 2022 年起全球通膨的影響，我們啟動調整薪資專案，進行薪資調整，以確保員工薪資高於生活工資並保持薪資成長。

我們也會在擴建或增加新的生產據點時，納入評估當地人事政策、供應商以及社區對於公司投資及擴建的人權風險評估。本公司 2023 年發生 1 件人權相關申訴，由當地社區居民提出的噪音案，經溝通及改善後已結案，其他則無違反員工與所有利害關係人人權承諾的事件。各生產據點皆通過客戶對於人權與勞動條件的相關審查。

## 性別平等

遠東新世紀重視性別平等，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。配合公司擴充腳步，台灣近十年主管人數成長 32%，其中女性主管成長 74%，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企業組織文化與系統。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，2023 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 32%，其中女性薪資高於當地薪資 34%，男性薪資高於當地薪資 28%，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」。

### 2023 年正式員工女男人數比較





# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

		2020	2021	2022	2023
符合育嬰假申請資格人數	男	229	219	199	257
	女	96	43	53	47
	合計	325	262	252	304
實際申請人數	男	2	6	8	7
	女	48	21	24	15
	合計	50	27	32	22
應復職人數	男	-	4	8	8
	女	41	22	19	16
	合計	41	26	27	24
實際復職人數	男	-	4	8	7
	女	35	18	18	15
	合計	35	22	26	22
復職率	男	-	100%	100%	88%
	女	85%	82%	95%	94%
	合計	85%	85%	96%	92%
當年度復職滿一年人數	男	-	-	1	2
	女	12	13	16	12
	合計	12	13	17	14
留任率	男	-	-	25%	25%
	女	92%	37%	89%	67%
	合計	92%	37%	77%	54%

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%

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。

## 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，有效降低新進離職率。此外，由數位社群以及校園關係的持續經營，我們鎖定了經過研究所在校訓練，專精於特定專業知識領域的重點人才，並在 2023 年，成功招募 12 名專職研發人才，蓄積拓展核心技術所需的研發能量，藉由產品持續創新以實現永續發展。2023 年台灣地區由現任員工所填補的空缺職位共 23 個，佔全部職缺 8%，透過公司內部人才發展資料庫，不僅找到職位所需的關鍵人才，也降低招聘成本。

## ● 台灣新進員工招聘統計

	2020	2021	2022	2023
新進員工人數	226	151	342	222
內部升遷輪調比例	70%	79%	59%	66%
新進員工平均招聘成本 (單位：新台幣/人)	23,224	42,495	14,435	23,184

註：內部升遷輪調比例 = (內部升遷人數 + 內部輪調人數) ÷ 職務需求人數

## 1. 儲備人才培訓計畫

本公司提供產學實習機會，自 2012 年起實施「儲備人才培訓計畫」迄今已逾十年，針對集團元智大學、亞東科技大學優秀學生進行實務歷練，招募學生至公司實習，本計畫 2023 年共計提供 50 個實習機會，並透過媒合錄取 15 名同學進入公司實習，協助優秀學生進行實務歷練，培育公司未來所需之人才。



## 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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. 校園招募活動

為提升遠東新世紀雇主品牌在學生群體中知名度，進而吸引潛在優秀人才，2023年我們在台灣地區共計舉辦16場校園招募活動，透過持續參與各校博覽會及說明會，推進校園關係經營。此外，我們提供新竹清華大學及陽明交通大學免費參加本公司新竹新埔化纖總廠舉辦之「遠東新世紀經典馬拉松」的名額，鼓勵學生促進健康，加深學生對企業認知度。



### 3. 領導能力發展計畫

本公司與國際知名人才發展顧問公司DDI美商宏智合作，進行管理職能的能力及潛力評測計畫，希望透過專業客觀的測驗，盤點各事業部的領導能力與潛力，並遴選出關鍵人才進行領導能力發展計畫。

這項評測涵蓋經副理級以上員工，透過實施線上測評、測評解讀技轉及人才檢視會議等步驟，確定測評指標並制訂個人發展計畫，在行動學習階段，我們提供多樣化訓練課程，包括變革與高品質決策、溝通與領導等主題，以滿足年輕員工的學習需求。課程根據測試結果量身定制，且透過小組討論、行動學習顧問輔導等方式結合實踐與學習。

遠東新世紀加入「TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」

## 舉辦人力資源趨勢系列講座

為提升團隊競爭力，2023年遠東新世紀特別為海內外人資同仁舉辦一系列的趨勢專題講座，深入探討最新國際趨勢，助力人資專業成長。我們邀請專業講師解析人工智慧和大數據在招募、培訓及人力資源管理等方面的應用，以提高效能、解讀數據背後的價值，推動HR專業轉型。

人力資源管理為企業永續發展的重要一環，講師引領人資同仁深入了解個體的特質，進而優化團隊配置，提高協作效率，透過科學的解讀，打破傳統招聘的侷限，提升人才與職位的適配，促進人才永續。並藉由分享業界最佳實踐，激發新的招聘思維，這不僅是招募流程的革新，更是企業留才策略的一大重要環節。這系列講座不僅是知識的交流，更是遠東新世紀致力於協助人資部門面對未來挑戰的承諾，引領業界前沿，激發專業成長的契機。

### ● 講座主題

- 招募新思維，業界實務分享
- HR轉型與人工智慧應用
- 從人力資源的角度看ESG
- 如何解讀人格特質測驗
- HR大數據分析的系統性作法與挑戰

## 與台灣大學合作ESG課程 打造遠東新世紀永續雇主品牌



台灣大學管理學院邀請遠東新世紀參與「ESG實踐管理顧問」課程，由兩位資深主管擔任小組導師，旨在引導大學生從ESG的觀點出發，探討如何打造符合年輕世代價值觀的雇主品牌。以20至30歲年齡層為目標對象，課程鼓勵學生們深入了解Z世代年輕人在求職考量上的重點，並透過實地訪談和調查，結合業師的專業指導，規劃一個為期三年的永續雇主品牌建立方案。

學生從公司及求職者角度思考，透過競賽、招募計畫以及職涯發展等方式，向外宣導遠東新世紀的永續人力政策。同時，他們針對志同道合的新興求職平台，採取多元方法提升公司的曝光度，包括曝光職缺等。

本小組於期末分組競賽獲得第一名的殊榮，為遠東新世紀提升永續雇主品牌提供了一系列既有創意又可行的優化方案。





# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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. 專屬人才庫及人格特質測驗

為培育優秀人才，遠東新世紀於 2021 年完成第一階段全球人才庫建置，使海內外各生產營運據點人才資料可相互流通，目前已經建置 14,564 筆重要技術及管理人才資料庫，有助於人才在各國生產營運據點中調動。2023 年，超過 3,300 位同仁完成 DISC 個人特質測驗，並將測評結果串聯至人才庫，協助團隊管理者更了解組織成員，利於進行內部職能規畫；後續亦規劃延伸至人員招募，甄選適性人才進而整體提升組織協作效率，將人才庫作為內部職涯發展與外部人才遴選之重要工具。

## 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。

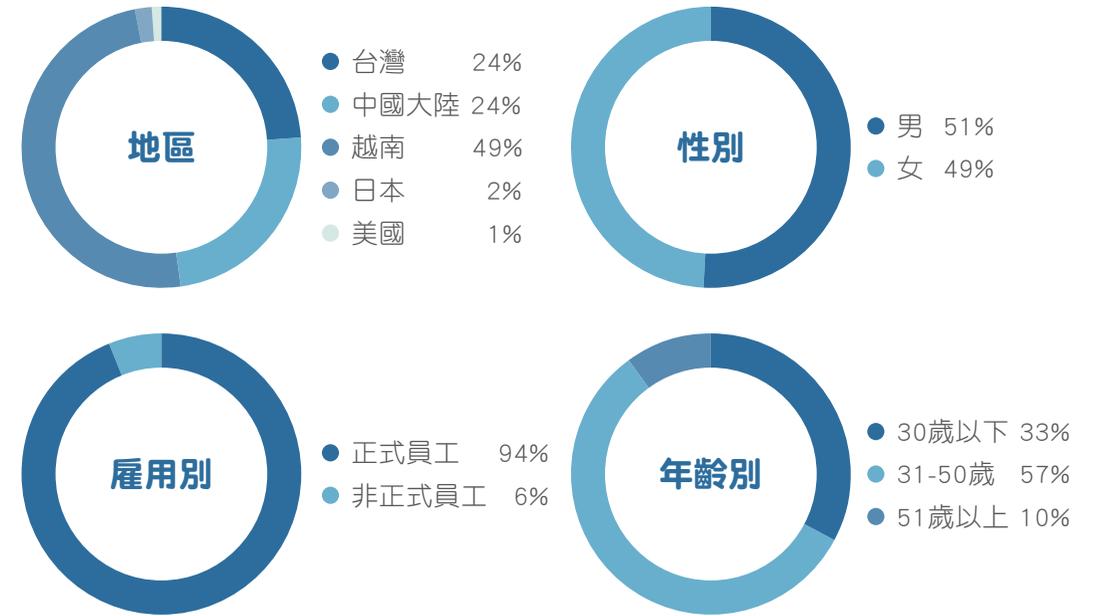
2023 年台灣正式員工整體離職率 10%，遠低於台灣製造業整體平均離職率 15.5%，反映公司在人才留任的具體成效。中國大陸各據點在 2023 年之離職人數減少 261 人、降低 16%。

本公司越南據點以高於市場平均四成的薪資水準，配合內外部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 2023 年離職人數較前一年度減少 2,937 人、大幅降低 45%。30 歲以下新進人員則佔整體新進人員 50%，顯見公司致力於組織年輕化。

日本及美國據點之人員流動相對較為穩定，2023 年離職率皆為 7%。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。

## 2023 年人力結構

全體員工 19,801 人



## 人力結構統計

	2020	2021	2022	2023	
正式員工	男 (%)	48%	48%	49%	
	女 (%)	52%	52%	51%	
	人數	18,757	19,467	20,725	18,598
非正式員工	男 (%)	72%	70%	80%	76%
	女 (%)	28%	30%	20%	24%
	人數	1,729	1,913	1,224	1,203
全體員工	男 (%)	50%	50%	50%	51%
	女 (%)	50%	50%	50%	49%
	人數	20,486	21,535	21,949	19,801

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。年齡分布統計不含非正式員工  
 4. 各生產營運據點均無聘用兼職員工、無時數保證員工



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## ◎ 新進員工數與比例

		2020		2021		2022		2023	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	1,589	53%	2,134	69%	2,208	68%	862	34%
	女	2,032	46%	2,856	64%	3,155	65%	657	18%
	小計	3,621	49%	4,990	66%	5,363	66%	1,519	25%
31-50 歲	男	692	15%	1,144	23%	1,047	20%	828	16%
	女	1,065	22%	1,579	29%	1,728	31%	674	12%
	小計	1,757	18%	2,723	26%	2,775	26%	1,502	14%
51 歲以上	男	24	2%	19	1%	22	2%	40	3%
	女	3	1%	16	4%	11	3%	10	2%
	小計	27	2%	35	2%	33	2%	50	3%
合計		5,405	29%	7,748	40%	8,171	39%	3,071	32%

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、性別、地區之正式員工數

## ◎ 離職員工數與比例

		2020		2021		2022		2023	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	2,473	82%	1,883	61%	2,184	67%	1,257	50%
	女	3,335	76%	2,546	57%	2,842	59%	1,416	39%
	小計	5,808	78%	4,429	59%	5,026	62%	2,673	43%
31-50 歲	男	1,225	26%	1,237	25%	1,249	24%	1,078	21%
	女	2,064	42%	1,651	31%	2,027	36%	1,310	24%
	小計	3,289	34%	2,888	28%	3,276	30%	2,388	23%
51 歲以上	男	163	13%	128	9%	135	10%	176	13%
	女	83	22%	46	11%	47	11%	48	11%
	小計	246	15%	174	10%	182	10%	224	12%
合計		9,343	50%	7,491	38%	8,484	41%	5,285	28%

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、性別、地區之正式員工數

## ◎ 自願與非自願離職員工統計

	2020		2021		2022		2023	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
自願	8,017	43%	6,930	35%	6,744	33%	4,743	25%
非自願	1,326	7%	561	3%	1,740	8%	542	3%
合計	9,343	50%	7,491	38%	8,484	41%	5,285	28%

註：  
1. 自願離職：員工自行決定向公司提出離職，例如：自請離職、自請退休等  
2. 非自願離職：由公司要求或基於國家法律規定而離職，例如：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員工數



遠東新世紀人力資源績效屢獲國內外評鑑機構肯定

2023年遠東新世紀連續四年榮獲台灣知名人力招募網站1111人力銀行「幸福企業大賞」金獎，展現本公司在員工福祉方面的卓越表現。同時，本公司連續三年獲得HR Asia Magazine頒發的「亞洲最佳企業雇主獎」，並在其中的「數位轉型」、「多元共融」和「員工關懷」三個子獎項上取得優異成績。

▶ 遠東新世紀打造永續經營的幸福職場

### 4.1.3 員工照顧

遠東新世紀深知協助員工維持工作與生活平衡，提升健康與福祉，讓員工在需要時能夠有靈活的工作安排，對員工來說十分重要，公司除了提供優質的硬體設備，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。因此公司提供育嬰假、家庭照顧假、托兒特約機構及哺乳室，且提供不論是家庭的主要照顧者或非主要照顧者六個月的留職停薪，讓他們可以安心照顧家庭後回到職場，就此吸引和留任頂尖人才。



## 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 薪資待遇

本公司以個人及組織績效為基礎，訂定具長期激勵性之變動薪酬制度，一般員工與高階主管績效評核制度請參閱「4.1.5 績效評核」。本公司提供長期激勵給基層員工，依公司章程規定，如當年度有獲利，應提撥 2-3.5% 為員工酬勞，這是一個為期一年的獎勵機制，只要是部門淨利為正數，全年無過錯的員工都可以領取這個長期激勵。本公司亦視整體及各事業部門之營運績效，議定員工每月績效獎金與當年度年終獎金。生產績效獎金計算指標除了營運績效，亦包含產量達成率、廢料報廢率、品質、能源、工安等。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。

台灣地區中階以上主管則可參與公司持股信託計畫（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。2023 年持股入會人數佔符合資格人數 91%，顯示員工參與意願高。

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。我們針對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。

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」。

本公司男女薪資差異主要因為該產業之專業技能者性別群體差異。台灣及中國大陸生產營運據點側重中、上游事業，集中於化學相關技術，具備專業與相關經歷者以男性居多，故男性員工薪資普遍較女性高。越南生產據點薪資隨著技能普及，男女性職員及主管薪資差異已逐步縮小。另因社會型態影響，女性負擔較多家庭工作，男性從業員主動加班經統計較女性從業員為多，所以薪資略比女性從業員高。日本生產據點培養了女性高階主管，因此在主管平均薪資上女性主管薪資略高於男性主管薪資。

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，足見公司績效評估機制實為公平。



遠東新世紀獲「中高齡者暨高齡者友善企業認證」

遠東新世紀深信中高齡員工在經驗傳承方面有不可替代的價值，本公司善用其豐富的經驗，回聘退休員工擔任顧問職，協助同仁提升工作效益。公司更倡導世代交流，定期舉辦知識分享和培訓課程，實踐青銀共事的理念。

2023年榮獲台北市政府頒發「中高齡者暨高齡者友善企業認證」優良企業，此認證包含組織文化、教育訓練、工作環境與職務再設計、招募任用以及創新作為等五大面向，本公司從300多家企業中脫穎而出，展現遠東新世紀對中高齡員工全面照顧的承諾與努力。

中高齡員工在公司海外擴展中扮演重要角色，因此公司加強其家庭照顧、健康照護和醫療保險等項目，讓他們在海外工作時無後顧之憂，完整且體貼的外派福利讓遠東新世紀在此次評選中更獲選為9家特色企業之一。

為協助中高齡員工掌握健康狀況，遠東新世紀設計適合中高齡者的健康檢查方案，提供衛教資訊並落實後續追蹤。透過數位看板、VR廠景服務平台等應用，促使中高齡員工更能輕鬆參與數位轉型的過程。



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

### 2023 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)	0.96:1	0.75:1	1.01:1	1.18:1	1.00:1
職員 (女:男)	1.02:1	0.79:1	1.01:1	1.01:1	0.94:1
從業員 (女:男)	1.18:1	0.91:1	0.93:1	0.92:1	0.99:1

註：

1. 比較方式為該職級女性平均經常性薪資比男性平均經常性薪資

2. 平均經常性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獎金

### 2023 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	46%	-16%	40%	31%	59%

### 2023 年性別薪資與當地最低薪資比較

	台灣		中國大陸		越南		日本		美國	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
基層人員敘薪高於基本薪資比率	16%	16%	140%	118%	12%	12%	186%	167%	120%	120%

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；日本為茨城縣勞動局；美國為 United States Census Bureau，各項數據均係比較當年度之結果

### 2023 年薪資收入比較

	台灣	中國大陸	越南	日本	美國
薪資最高個人：其他員工中位數	7.18:1	5.01:1	9.47:1	1.53:1	3.50:1

### 2023 年調薪比率比較

	台灣	中國大陸	越南	日本	美國
薪資最高個人：其他員工中位數	1.27:1	1.00:1	5.33:1	3.37:1	1.00:1

註：

1. 台灣、中國大陸、越南、日本及美國揭露數據為各生產據點之平均值

2. 年度薪資收入比為薪酬最高個人的年度總薪資 ÷ 其他員工年度總薪資之中位數的比率

3. 年度調薪比率為薪酬最高個人薪資增加比率 ÷ 其他員工（不包含薪酬最高個人）當年度總薪資中位數增加幅度比率

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。

### 員工福利

本公司成立「職工福利委員會」，定期召開會議，討論員工福利項目的制訂和規畫，同時監督福利金的使用情況。員工可以透過公司系統查詢或申請福利項目。我們通過定期的員工滿意度調查和勞資會議，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員工需求的目的。

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。公司積極舉辦員工活動，如員工旅遊、家庭日、健康檢查、生日會等，全方位照顧同仁的食衣住行，同時持續檢驗成效並進行改善，以提升公司的管理績效指標。在 2023 年，公司進一步優化了派外人員的福利措施，為派外員工提供高階醫療保險、子女學費補助、攜眷補助等額外福利，顯示公司對員工及其家庭的關懷。

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，本公司台灣地區針對幼兒托育提供特約機構，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。

### 保障員工權益

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。



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 國際移民勞工照顧

遠東新世紀台灣營運據點聘用國際移民勞工比例佔員工總數的 18%，其薪資依法合規辦理。公司於 2021 年開始實施「零付費政策」，主動承擔仲介費用，協助移民勞工解決各項費用問題。同時，公司定期與國際移民勞工保持交流，關心他們在台灣的生活適應情況。每年，公司策劃多樣的活動，包括團體活動、旅遊及籃球比賽等，並進行宿舍評估，以確保他們的居住環境舒適，身心得到良好的照顧。值得一提的是，公司的國際移民勞工主要來自菲律賓，信奉天主教。為了尊重他們的宗教信仰，每年聖誕節期間都會舉行聖誕彌撒聖祭及感恩餐會，使國際移民勞工更順利地融入在台灣的生活。

### 4.1.4 勞資溝通

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。本公司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。最近一次於 2023 年執行員工滿意度調查，範圍包含海內外各生產營運據點，此調查旨在衡量員工的整體滿意度與投入度，透過調查讓我們深入了解員工是否明白其工作的目標、在工作中的快樂程度以及工作帶來的壓力等議題，整體滿意度調查結果為 78.4%，本公司依據結果制訂改進計畫，請參閱「促進利害關係人溝通」。

### 離職懇談與問卷調查

本公司設有離職懇談機制，由人事單位安排離職懇談，除使離職人員瞭解其離職前應注意之事項，並透過輕鬆和諧的氣氛希望離職者提供改善意見。此外，我們於 2023 年推動適用於全球營運據點的線上離職問卷，且支援六種語言，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。

從問卷結果歸納出廠區工作環境、女性之於公司文化及福利為前三不滿意項目，本公司擬定改善措施，包含強化福利方案，持續推動女性友善職場，規劃支持女性職涯發展的課程，廠區環境持續進行改善等。

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、準確地掌握到每位離職員工的意見，進而提出更精準的精進制度。

依照本公司人權政策（請參閱「4.1.1 人權維護」），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 2023 年無違反結社自由和集體協商之情事。本公司視結社自由與集體協商權利為重要議題，針對利害關係人進行人權盡職調查，以避免產生相關重大事件之風險。

### ● 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	1,930	99%
觀音印染廠	1956	150	99%
內壢紡織廠	1977	47	78%
湖口紡織廠	1989	185	93%
亞東石化（台灣）	1997	244	83%
遠紡工業（上海）	2004	1,309	98%
武漢遠紡新材料	2014	128	100%
亞東工業（蘇州）	2007	1,239	96%
遠紡工業（無錫）	2007	514	100%
遠紡織染（蘇州）	2008	584	100%
遠東服裝（蘇州）	2004	721	99%
遠東服裝（越南）	2007	4,489	97%
遠東新服裝（越南）	2015	2,957	99%
遠東紡織（越南）	2023	1,832	82%
APG Polytech	2018	106	100%
<b>總計</b>		<b>16,435</b>	<b>95%</b>

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



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

遠東新世紀於各生產營運據點總計設有 15 個正式工會，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，美國時薪員工正式任用後皆須參加工會，雇主不可以於工廠內僱用非工會員工。所有生產據點工會員工參與比例達 95%。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。團體協約涵蓋 100% 參與工會之正式員工，未設置正式工會之據點，則涵蓋所有正式員工。

[資遣預告期規範](#)

## 4.1.5 績效評核

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，依據公司營運績效及個人績效，訂定公開的績效考核政策，不同職位之員工，包含 ESG 等不同面向的績效考核指標，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，以激勵表現優秀的員工及高階經理人。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，2023 年正式員工績效評核完成率為 100%。

### 員工績效評核制度

公司依據營業狀況、部門及個人的績效發給生產績效獎金，員工每月薪資中，其中 20% 為生產績效獎金。生產績效獎金計算指標包含產量達成率、品質、環境、工安等。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。

#### ● 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需要的教育訓練計畫

每年至少進行一次員工績效評核，並依此作為年度調薪依據，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。

### 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，考績結果與調薪及年度獎金連結。



年度管理績效與成果

- 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

- 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

### 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。

#### 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《財務報告書》十七、退職後福利計畫。

[各地區退休金制度與涵蓋員工比例](#)



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 4.2 完善員工職涯規畫

在動盪多變的環境下，卓越人才乃是企業永續經營關鍵。因應企業策略佈局與趨勢脈動，我們從核心價值、組織發展與部門需求展開培訓，透過E化訓練管理系統，媒合多元學習渠道，建構數位整合學習場域，型塑自主學習文化。此外，為協助各事業部國際化人才發展與培育，我們持續精進員工管理職能與專業能力，打造各階層接班梯隊，以實踐人才永續。

每年初由同仁與主管共同討論，擬定未來發展學習項目，年中落實學習與應用，並透過組織知識共享小組互相切磋，經由每個階段的設計，讓員工學習旅程更加個性且精緻化。以培訓體系展開各類別訓練，當成為遠東人的第一天，員工即有專屬學長姐領航及啟用各類學習資源，並能透過定期舉辦的新人營與通識必修，認識企業文化與建立人脈。進入不同的工作崗位後，則接受各專業領域訓練，並強化職業安全衛生、人權相關法令課程，打造健康安全的職場。經過一段時間歷練後，有機會晉升管理職，開始接受各階層管理能力訓練，全面提升人才戰備力，提早因應未來組織發展，迎戰各項策略挑戰。

### 2023 年季主題策展

趨勢論壇講座		主題電子報	
		1月	
		2月	數位力   數位行銷
		3月	
		4月	數位力   創新
數位力   以AI加值轉型智慧製造	參加人數346	5月	專業力   友善職場
		6月	專業力   財務管理
數位力   產業AI化的今日與明日-ChatGPT衝擊與企業因應	參加人數35	7月	專業力   策略性決策能力
		8月	專業力   問題分析與解決
數位力   善用AI工具提升工作效率	參加人數265	9月	永續力   ESG-環境
		10月	永續力   ESG-社會責任
永續力   企業主管應注意的性別平等保護	參加人數893	11月	永續力   ESG-公司治理
		12月	永續力   樂活
永續力   全球淨零轉型下的挑戰與機會	參加人數37		

為使學習內化融入生活，提供即時、彈性且多元學習資源，成為遠東新世紀近年來培訓核心理念，結合培訓主題與同仁學習興趣，打造季主題策展，設計每日、每週和每季的學習路徑，於每日提供多元形式的課程（實體 / 直播 / 數位）學習，每週發送主題電子報，以及每季舉行趨勢論壇講座。此外，因應同仁碎片化學習的養成，2023 年度採購新 E-Learning 學習平台，並於 2024 年初上線，新增 App 學習管道，提供更靈活便利的學習體驗，未來同仁學習不再侷限於時間、空間和學習裝置，能立即滿足自身學習需求，透過多元學習模式的推展，讓同仁能彈性調配工作與學習，同時掌握關鍵知識，應對外部環境的迅速變化。

依專案個別規劃管理方法，採用 Kirkpatrick 學習評估模式，作為培訓評估機制。2023 年全體員工訓練總時數為 473,509 小時。

#### Level 1 反應層次

- 課後滿意度問卷4.58分（滿分5分）
- 出席率79%

#### Level 2 學習層次

- 遠東企業大學：學分證書取得率100%
- 內部知識傳承計畫：作業完成率74%
- 驗收學習成效：數位課程考試成績平均89.2分
- 亞東工業（蘇州）「全球回收標準（GRS）」課程內部考試通過率100%
- 遠紡工業（無錫）ISO14001專案課程，同仁共取得內部稽核員證書32張
- 遠紡工業（無錫）也於2024年1月通過ISO14001認證
- 遠東紡織（越南）同仁取得ISO14064-1 2018查證員證書

#### Level 3 行為層次

- 各單位組織內部分享學習小組共78組
- 辦理小組讀書會共60個場次
- 內部知識數位化，共製作230門課程（逐步支援雙語字幕）
- 透過月刊定期推播內部知識，進行成果移轉
- 遠紡工業（上海）微信公眾號共推播24篇商用英語口說學習文章

#### Level 4 成果層次

- 中國大陸蘇州地區：培育內部優秀同仁擔任Power BI課程講師
- 遠紡工業（無錫）：「商務英語課程」培訓專案，學員留存率100%、晉升率25%

註：遠紡工業（無錫）「商務英語課程」培訓專案，學員留存率和晉升率之計算為截至 2023 年底尚在职及有調升職級的學員人數比率

因應國際趨勢變化與企業經營策略，近年來遠東新世紀對於人才佈局聚焦於「數位」、「國際」及「永續」三大培育主軸，透過多元學習資源，架構完整策略性培訓藍圖，協助關鍵人才發展多元專業技能，以靈活調整策略和回應急遽變化的市場競爭。



# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

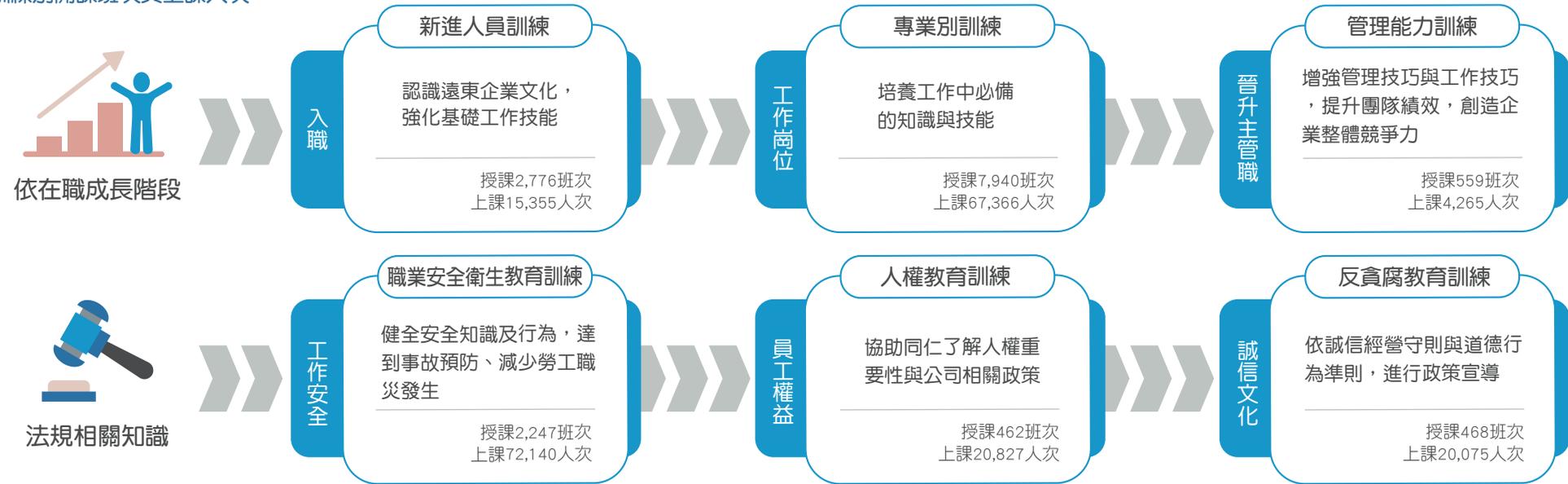
4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

## 2023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

## 2023年策略性專案人才培訓

	數位人才培育計畫	國際人才培育計畫	永續人才培育計畫
甄選對象	<ul style="list-style-type: none"> <li>經主管推薦</li> <li>個人主動申請參加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經主管推薦</li> <li>台灣及海外地區各職務同仁</li> <li>預備執行國際化相關專案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經主管推薦</li> <li>個人主動申請參加</li> <li>調訓</li> </ul>
關鍵課程人次統計	2,551 人次	2,181 人次	4,148 人次
課程提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>元智大學</li> <li>外部專業講師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LinkedIn Learning</li> <li>外部專業講師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部專業講師</li> </ul>
課程內容	<ul style="list-style-type: none"> <li>精實工作流系列課程：微軟 M365、生成式 AI</li> <li>工業工程與管理班：十模組</li> <li>數位轉型精煉專班：六模組</li> <li>企業科技與永續經營講堂 BTS Talk：數位科技商務應用</li> <li>AI 培訓課程：智慧製造管理</li> <li>Power BI 海外專班：Power BI 工具</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LinkedIn Learning：16,000 門課程選擇</li> <li>越南專班：三模組</li> <li>企業國際通識課程：國際化職能、語言</li> <li>微信公眾號 - 英語口語養成系列：英語及跨文化溝通技巧</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>知識萃取及視覺化：知識點拆解與影片剪輯</li> <li>科學基礎目標倡議 (SBTi) 課程：六模組</li> <li>企業「永續環境」通識課程：碳管理</li> <li>企業「法規」通識課程：企業法遵、工作性別平等保護、智慧財產權</li> <li>ISO 系列課程：14064 溫室氣體盤查和 ISO 14001 環境管理系統</li> <li>Higg FEM 4.0 指標認證課程：環境管理系統</li> <li>GRS 全球回收標準課程：再生材料及 GRS 認證</li> </ul>
投入經費	335 萬元	597 萬元	87 萬元



## 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 數位人才培育計畫

隨著生成式 AI 工具的興起，即時回饋且彈性協作的專業工作流程為現今職場趨勢，促進組織與員工重塑工作價值。2023 年數位人才培育計畫重點為數位工具應用及即時傳遞科技趨勢，協助企業和同仁推動數位轉型。

為求有效應用數位工具，提升數位化思維和能力，故遠東新世紀籌辦「精實工作流程系列課程」，以工作坊的形式協助學員累積實戰經驗，課程內容包含微軟 M365 雲端協作及 AI 工具的實際操作能力，共計舉辦 19 梯次，累計 1,088 學習人次，學習時數達 5,079 小時，協助同仁們重塑工作流程。此外，亞東工業（蘇州）規劃為期兩個月的「AI 培訓課程」，透過 AI 工具進行大數據分析、生產建模及預測，以邁向智慧製造，培養 38 位新生代智慧管理人才。

無獨有偶，為推廣 Power BI 資料視化工具，以滿足各單位跨國業務運作需求及管理上下游品牌客戶。2021 年起，各部門陸續產出營運業務儀表板，同步規劃海外專班，培訓台籍幹部掌握 Power BI 的操作能力，以持續優化學習品質。並逐年擴大培育對象，從台籍幹部轉移至當地幹部，相較於 2022 年，2023 年海外地區共計培訓 400 人，成長 10 倍，增進海外數位能力。

為即時傳遞科技趨勢，遠東企業大學為各事業處開設專班以充值數位學習能量，期望同仁掌握與應用現代科技於工作中，創造價值並保持競爭優勢。2023 年 3 月由 34 位學員擔任種子教官，成立「數位轉型精煉專班」協助生產單位推動數位轉型，培養團隊能力，整體出席率達 95.2%，學員平均結業成績 95.3 分。另外，7 月份開辦「ChatGPT 應用採購作業之 AI 相關課程」，提供採購單位同仁 AI 自動化資料收集的核心概念，提升 AI 採購專業知識，課程評價高達 4.8 分（滿分 5 分），且課程完成率為 100%，協助採購人員提升例行性作業之效率。

此外，為更進一步強化遠東集團在數位科技的發展策略及應用推動，並建立資訊安全整體防禦體系，遠東集團資訊科技委員會（IT Committee）透過企業科技與永續經營講堂（BTS Talk）交流趨勢情資，2023 年共辦 10 場演講，邀請遠東集團高階主管及外賓分享數位科技商務應用，加速企業數位轉型的腳步，邁向數位智慧辦公時代。



BTS Talk：  
遠東集團資訊科技委員會探討企業科技和永續經營

遠東集團橫跨多元產業，為掌握最新趨勢，保持市場競爭優勢，資訊科技委員會（IT Committee）全面推廣業務創新、數位轉型有關之資安治理及科技應用，每月舉辦「企業科技與永續經營講堂（Business Technology Sustainability Talk, BTS Talk）」，特邀集團內外的數位轉型專家，於線上專題中分析科技和永續發展趨勢，共計舉辦10場講堂，包含數位轉型、資訊安全和生成式AI等主題，內容涵蓋對生成式AI之敏銳度與業務創新，工具應用投入情境，以及資安法規等相關限制探討，不僅強化同仁對於資安政策的配合，AI科技應用理解，也完善整體風險安全意識。

此外，特別於2023年第三季與台灣人工智慧學校（AIA）舉辦「AIGC實戰工作坊—ChatGPT x 智慧工作新世紀」專班，為期4天的訓練課程，內容包含AI工具操作、議題討論及成果發表，50位學員將所學轉化為實際產出，提升學習效率，並期望用於未來工作中。於成果發表中，學員們鎖定專業知識或時事趨勢，並靈活運用AI生成工具，如文字或圖像生成，將資訊轉製為網站部落格內容，做為小組學習成果發表。後續將配合各類AI工具沙盒實驗計畫的執行，為往後集團整體朝向AI智能應用的產業轉型奠定基礎。



## 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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



### 產學合作的新篇章： 遠東先進纖維精實智慧管理人才培訓產學合作計畫

為儲備紡織化纖產業專業人才，協助企業完善工業4.0智慧製造的規畫，遠東先進纖維發展「精實智慧管理人才培訓產學合作計畫」，此計畫邀請15名元智大學工業工程與管理學系專業教授及經驗豐富的業界講師進行授課，規劃13堂課程，總時數為55小時，共計18名學生參與產學合作計畫，完成專題報告和成果發表。

藉由企業現有軟硬體、系統以及資訊平台與實務案例為基礎，使學員對企業有初步認知與理解，同時也讓2023年加入人才培訓計畫之優秀學員擁有深耕研究數據分析、商業智慧、大數據與人工智慧的機會。該計畫提供企業實習的機會予參與學生，縮短產學之間的距離，促進學生提前規劃職涯發展方向，前瞻培育具紡織化纖背景的智能管理人才，以完成數位轉型智能製造的目標。

### 國際人才培育計畫

面對國際情勢的急遽變化，得仰賴跨國管理人才適應跨國文化及商業環境，完成全球化佈局之業務。國際化人才培育計畫，聚焦於培養語言與跨國管理能力，致力於創造跨文化學習環境，以支持同仁面對多元文化場域中遇到的挑戰。

在語言培訓方面，為服務國際品牌客戶，及跨國聯繫溝通需求，遠東新世紀規劃「企業國際通識課程」，包含商務外語專班（英/日/西語）、國際社交禮儀、外語書信寫作和溝通等主題，共計9門課程，累計141學習人次，學習時數達832小時，並透過測驗、工作坊和

研討會等多元授課方式，使學員融會貫通所學於工作中。中國大陸地區則是透過微信公眾號推播和語言專班協助同仁拓展國際化視野與提升語言能力。

此外，隨著公司全球佈局步伐，2023年我們與LinkedIn Learning平台攜手邁入第三年合作，強化同仁本職英文專業與國際化職能，透過季主題必修課、個人選修課及小組讀書分享會培訓機制，建立同仁自主學習習慣。第三期計畫，以海外生產據點為重心，擴大中國大陸、越南、日本及馬來西亞等地區參與人數，海外參與成長率為76%，學員總人數至331人，帳號啟用率達95%，學員平均月學習時數高達4小時，遠超越LinkedIn全球製造業用戶月平均學習時數，此學習佳績更榮獲LinkedIn頒發Outstanding Learning Culture獎項肯定。透過本專案，除協助建立國際化人才庫，更啟動跨地區的共學體制，全面提升各地遠東人的國際競爭力。



在跨國管理能力培育上，近年來，越南地區的擴建及營運已逐漸成熟穩定，面對當地培訓發展需求漸增，今年透過「國際化人才發展計畫－越南專班」系列課程，包含數位及實體課程，協助派駐越南區台籍幹部精進跨國管理能力。2023年第二季至第四季間，開設三門管理及企業文化課程，學習人次達315人，協助台籍幹部掌握關鍵選才、績效管理及當責思維。2024年將持續規劃相關的管理類課程，複製台灣成熟的辦訓經驗，全力培育當地幹部，協助適應多元文化的管理情境，以及栽培當地主管成為管理骨幹。

### 遠紡工業（無錫）商務英語課程

英語為全球商務交流的通用語言，為使企業順暢接軌國際，遠紡工業（無錫）於2023年3月至12月間，開設英語語言學習專班，擬提升同仁於商務英語的運用能力（聽、說、讀、寫），且課程內容涵蓋商務英文，包含公司簡介、工作安排、客戶接待、會議及商務旅行等，讓同仁可提升國際商務合作的品質。

其中，語言學習的核心，在於積極的將所學運用於實際工作和生活中，專班以多元的方式驗收學習成效，成果包含年終評測成績平均90分、5次部門內部知識分享會和年終尾牙英語節目舞台秀展示，有效培養複合應用型國際人才。



## 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 永續人才培育計畫

環境（Environmental）、社會（Social）和治理（Governance）近年來成為企業永續經營顯學，引領著企業打造穩健與強韌的營運體質，更成為人才必備的通識知識。

### 1. 環境層面：呼應全球低碳能源轉型行動

本公司開辦「永續環境」系列課程，透過講座、影視作品介紹、遊戲化課程及實作工作坊，推廣多元化的課程內容，提升同仁學習興趣及環境保護意識，此系列課程合計 1,410 學習人次，時數共計 5,231 小時，盼透過課程達到拋磚引玉之效，為同仁注入永續發展的知能。其中，淨零排放為全球關鍵議題之一，本公司規劃「科學基礎減量目標倡議（SBTi）」系列課程，課程對象為海內外共 282 位同仁，學習時數達 4,111 小時，協助建立上下游供應鏈掌握溫室氣體排放盤查知識和技能，以規劃具體的減碳路徑，實現科學基礎減量目標；此外，海外據點亦落實永續人才培訓，開設相關課程，提升環境管理相關知識，如 ISO14064、ISO14001 和 Higg FEM 4.0 指標認證等，培訓同仁考取查證員證照。

### 2. 社會層面：型塑「友善職場」基石

本公司持續透過辦理「職場不法侵害」教育課程，與第一線主管宣導職場預防措施，課程學習達 310 人次，學習時數總計 930 小時。並配合 2023 年 7 月立法院三讀通過《性別平等工作法》與《性騷擾防治法》修訂，同步開辦「企業主管應注意的性別平等保護」課程，宣導修法重點，旨在強化主任級以上主管之性別平等保護的認知，建立多元、平等與共融的職場環境，共計 612 學習人次，學習時數合計 1,224 小時，平均出席率為 94%。

### 3. 公司治理層面：奠定風險管理意識與知識經驗傳承

在風險管理培訓上，秉持「誠、勤、樸、慎、創新」的企業精神，執行「企業法規通識課程」。其中「企業誠信經營暨貪瀆防治」課程，全體同仁完課率達 100%，協助同仁理解公司政策理念與建立正確的風險意識，以落實法令遵循。另外，2023 年度自製「信用風險管理暨貿易合規遵循」數位課程，供海內外新進業務人員清楚貿易合規，培養必要的風險管理能力，恪遵公司業務人員行為守則與規範，學習人次達 72 人，測驗成績總平均為 90 分；企業應履行控管機密資料的義務，2023 年於 8 個單位辦理「台灣智慧財產管理規範（TIPS）」課程，以系統化的方式管理智慧財產權，並搭配測驗增強學習成效。

在知識經驗傳承上，為降低人才斷層衝擊及師徒制教學品質參差問題，自 2022 年起推動「知識萃取與視覺化」培訓計畫，由台灣示範發起，逐步推動至海外據點，鼓勵同仁淬鍊作業技能要點，轉換為數位影音教材，建立標準化的工作教導教材。遠東紡織（越南）因應員工職能培訓及人才梯隊養成之需求，且著眼於數位影音教學的效果優於紙本講義，2023 年完成 130 堂內部知識課程數位化，課程類型包含新人訓練、職安衛及專業別訓練等，並於 2024 年建立數位學習平台。2023 年度全球據點共計自製完成 230 堂內部知識數位化課程，未來也將持續增加課程堂數。



從GRS課程到實踐：  
亞東工業（蘇州）碳中和  
管理的關鍵行動

隨著全球溫室氣體排放量的攀升，企業於淨零排放扮演著關鍵角色，尋求有效的碳管理策略為當務之急。亞東工業（蘇州）為達成碳中和的目標，發展綠色產品來達成低碳轉型。2023年3月辦理「碳中和趨勢與分析課程」，介紹企業永續經營精神，積極探討碳足跡、產品生命週期、再生產品認證及碳配額交易，強化同仁的環保意識，並將永續經營理念深植進企業發展策略中。

此外，為推動再生料使用與產品碳管理，亞東工業（蘇州）舉辦為期兩個月的「全球回收標準（GRS）」線上培訓課程，經內化學習後轉製為線上通識課程，供 1,270 位全體同仁學習。內容包含 GRS 背景簡介、名詞解釋、認證標準，此課程全體同仁課程內容考核通過率達 100%，除普及 GRS 全球回收標準知識外，同時協助品牌商和消費者了解產品再生材料選擇面向，提升品牌形象及競爭力。



# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 訓練架構圖



## 職級與性別員工訓練平均時數

單位：小時/人

		2020	2021	2022	2023
主任/科長級以上	男	36.86	28.03	32.13	36.13
	女	28.74	20.32	25.38	29.73
	合計	34.54	25.87	30.08	34.17
職員	男	23.76	26.81	33.21	47.39
	女	15.06	14.87	21.79	28.02
	合計	20.41	22.34	28.77	39.83
從業員	男	23.53	21.47	26.27	21.35
	女	19.83	15.54	24.30	12.13
	合計	21.33	17.67	25.05	15.69
全體員工	男	24.84	24.67	29.72	34.14
	女	18.62	15.59	23.77	17.16
	合計	21.80	19.95	26.61	25.46

## 職級與性別員工訓練平均天數

單位：天數/人

		2020	2021	2022	2023
主任/科長級以上	男	4.61	3.50	4.02	4.52
	女	3.59	2.54	3.17	3.72
	合計	4.32	3.23	3.76	4.27
職員	男	2.97	3.35	4.15	5.92
	女	1.88	1.86	2.72	3.50
	合計	2.55	2.79	3.60	4.98
從業員	男	2.94	2.68	3.28	2.67
	女	2.48	1.94	3.04	1.52
	合計	2.67	2.21	3.13	1.96
全體員工	男	3.11	3.08	3.72	4.27
	女	2.33	1.95	2.97	2.15
	合計	2.73	2.49	3.33	3.18



# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 2022-2023 年各訓練別開課班次與上課人次

		台灣		中國大陸		越南		日本		美國		合計	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
新進人員訓練	班次	91	85	347	354	2,219	1,817	35	15	18	5	2,710	2,276
	人次	749	463	1,102	1,415	54,140	13,400	38	72	35	5	56,064	15,355
專業別訓練	班次	3,009	3,066	2,430	2,663	1,552	1,058	682	670	271	483	7,944	7,940
	人次	20,439	22,129	16,014	18,326	20,203	24,821	685	670	702	1,420	58,043	67,366
管理能力訓練	班次	403	395	61	41	80	68	0	0	53	55	597	559
	人次	1,592	2,446	1,480	604	830	1,105	0	0	106	110	4,008	4,265
職業安全 衛生教育訓練	班次	792	959	134	161	497	912	12	12	134	203	1,569	2,247
	人次	18,745	18,576	4,674	5,711	17,354	45,622	1,370	264	1,370	1,967	43,513	72,140
反貪腐教育訓練	班次	106	70	177	156	213	240	1	1	1	1	498	468
	人次	6,133	4,924	5,490	5,121	13,555	9,692	71	264	77	74	25,326	20,075
人權教育訓練	班次	19	87	176	155	237	218	1	1	1	1	434	462
	人次	4,411	5,517	5,412	5,104	13,502	9,760	171	270	175	176	23,671	20,827
總計	班次	4,420	4,662	3,325	3,530	4,798	4,313	731	699	478	748	13,752	13,952
	人次	52,069	54,055	34,172	36,281	119,584	104,400	2,335	1,540	2,465	3,752	210,625	200,028

註：2022 年進行內部訓練別分類調整

## 員工訓練平均時數與天數

	2020	2021	2022	2023
台灣	26.82	29.50	26.40	29.65
中國大陸	30.70	22.23	19.24	20.37
越南	16.29	14.48	29.22	25.31
日本	14.44	14.70	24.30	23.74
美國	43.51	52.17	52.52	70.22
全體員工	21.80	19.95	26.61	25.46

單位：小時 / 人

	2020	2021	2022	2023
台灣	3.35	3.69	3.30	3.71
中國大陸	3.84	2.78	2.41	2.54
越南	2.04	1.81	3.65	3.16
日本	1.81	1.84	3.03	2.96
美國	5.44	6.52	6.57	8.78
全體員工	2.73	2.49	3.33	3.18

單位：天數 / 人

註：2023 年美國據點平均訓練時數大幅提升，為提升工作效率與品質，並符合日益嚴格的職安要求，故加強全體員工在專業別及職業安全教育相關訓練，相較 2022 年訓練時數分別提升 39% 及 25%



## 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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（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](#)



遠東新世紀參與勞動部職安署  
「推動職場永續健康與安全發展計畫」

近年職業衛生與健康管理越來越受到重視，企業紛紛積極地投入與推動。職安署參考GRI 403職業安全衛生2018準則訂定「職場永續健康與安全SDGs揭露實務建議指南」，除鼓勵企業參考GRI 403準則揭露外，更期待以領先指標佐證管理績效及展現創新亮點。然而，職安署為了解企業推動職業衛生與健康管理之實務，故展開「推動職場永續健康與安全發展計畫」。

遠東新世紀受邀參與本計畫，由本公司職業安全衛生許力仁顧問與中國醫藥大學林若婷副教授進行訪談，訪談內容包括遠東新世紀職安衛與健康管理的整體目標、策略及行動方案，以及促進作為之阻礙因素，藉由訪談以協助職安署了解台灣企業推動現況，職安署為感謝本公司積極配合職場永續推動，特頒發感謝狀表謝忱。



遠東新世紀獲得勞動部職安署  
2023年「健康勞動力永續領航企業」獎

勞動部職安署為讓企業在推動ESG時，能更重視職場健康與安全的實踐與績效，引領產業及其供應鏈共同提升健康勞動力的永續價值，2023年首度規劃「健康勞動力永續領航企業」選拔，表揚年度最佳標竿企業。

勞動部職安署於2022年起分析企業年度永續報告書中職業健康與安全領先指標展現狀況，表揚績優之企業，獲選為2023年「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」各產業前10%之績優企業，方可獲得參加「健康勞動力永續領航企業」選拔之資格。

「健康勞動力永續領航企業」評選項目包含提升企業高層共同推動健康勞動力並實踐承諾之具體作為與進展，以「保護人才、吸引人才、留住人才」目標，從多元面向評量健康勞動力推動策略及執行成效，並以建立永續供應鏈為目的，評量企業擴大影響力之精進作為。

遠東新世紀於此獎項中獲得高度肯定，自全台330家上市公司及94家上櫃公司中成功躋身「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」前10%績優企業之列並榮獲化學工業組「健康勞動力永續領航企業」的殊榮，展現遠東新世紀在員工健康和致力於永續經營方面的卓越表現。職安署2023年11月16日舉辦「健康勞動力永續領航企業頒獎典禮」，由行政總部蔡敏雄資深副總經理代表領獎。

[2023年健康勞動力永續領航企業獲獎名單](#)



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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，2023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。



工安暨職業安全衛生、消防、環保海外查核

2023年5月至6月，遠東新世紀安全衛生處至中國大陸地區及越南地區展開1個月的查核工作，針對11個生產營運據點及1個辦公大樓進行工安暨職安衛、消防及環保專案查核，查核重點項目依產業別不同，計分9大項目：安全衛生作業規範、風險管控機制、變更作業（MOC）、承攬管理、事故調查、緊急應變措施、啟動前安全檢查（PSSR）、機械完整性（MI）及工作安全許可（PTW）等，期間共提出133個建議事項，相關生產營運據點及辦公大樓均已於2023年底前全數改善。

## 職業安全衛生管理系統持續運行

截至2023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。

1. 共21個據點已實施，佔本報告書生產據點100%，涵蓋工作者（員工與承攬商）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（員工與承攬商）之人數比例為90%。

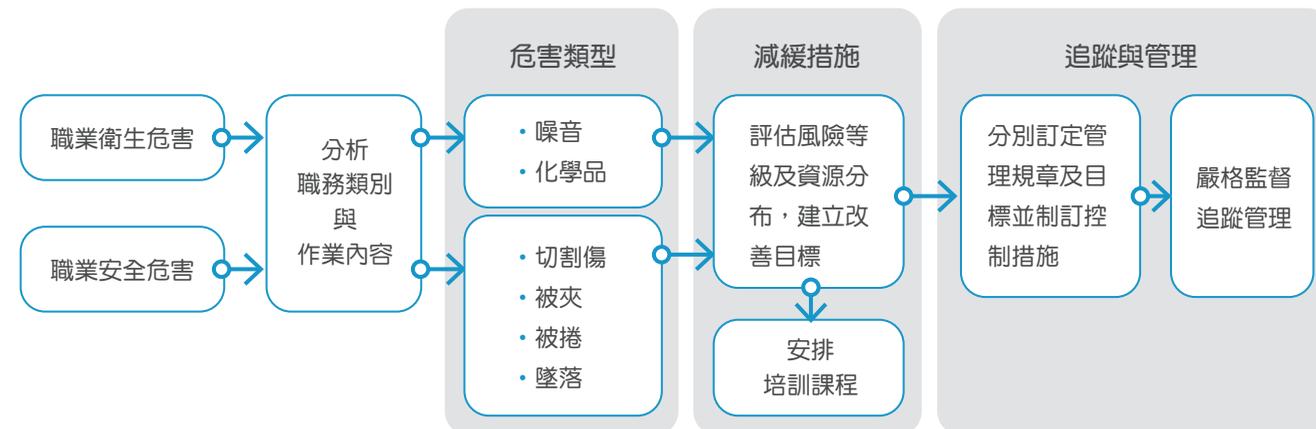
2. 各生產營運據點之職業安全衛生管理、工作者參與、諮商與溝通、預防和減輕與業務直接相關之職業安全衛生衝擊等，皆依職業安全衛生管理系統之章節條文規定辦理。

## 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：

1. 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。
2. 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，與作業相關的工作者（員工）會參與修訂危害鑑別及風險評估之作業規章。
3. 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。
4. 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，2023年度並無異常案例。
5. 針對風險管理，各生產據點皆安排相關培訓課程，2023年總計開辦55個班次、總受訓2,705人，總受訓時數為6,387小時。

## 各生產據點的危害鑑別與評估分析流程





# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 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。承攬商參與與溝通請參閱「促進利害關係人溝通」<sup>1</sup>、「4.4.1 供應商管理」<sup>2</sup>。

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。2023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 254,595 小時與 42,117 小時。針對台灣他廠發生重大工安事件，2023年台灣、中國大陸及越南地區增加辦理防災應變相關演練，擴大訓練實效，力求防範於未然。

### ● 2023年員工安全衛生人員培訓統計

	班次				受訓人數				受訓時數			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
安全衛生在職訓練	869	993	1,311	<b>2,528</b>	17,590	19,967	34,421	<b>50,674</b>	131,835	84,031	165,251	<b>173,781</b>
健康管理訓練	194	252	272	<b>376</b>	7,123	12,435	11,961	<b>13,341</b>	14,371	13,844	15,046	<b>14,914</b>
危害性化學品訓練	162	89	140	<b>176</b>	4,327	2,154	3,295	<b>4,431</b>	17,231	8,810	19,925	<b>18,669</b>
輻射防護人員訓練	15	15	20	<b>26</b>	184	213	213	<b>281</b>	416	330	412	<b>569</b>
緊急應變及個人防護具訓練	292	464	337	<b>615</b>	12,316	6,138	10,860	<b>14,654</b>	45,800	15,296	20,052	<b>33,229</b>
安全衛生內部稽核員訓練	30	44	31	<b>129</b>	405	238	444	<b>2,858</b>	3,417	1,113	3,252	<b>7,046</b>
風險管理訓練	33	82	54	<b>55</b>	2,239	1,717	2,046	<b>2,705</b>	4,248	5,217	3,782	<b>6,387</b>
<b>合計</b>	<b>1,595</b>	<b>1,939</b>	<b>2,165</b>	<b>3,905</b>	<b>44,184</b>	<b>42,862</b>	<b>63,240</b>	<b>88,944</b>	<b>217,318</b>	<b>128,641</b>	<b>227,720</b>	<b>254,595</b>

### ● 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	21	33%
亞東綠材	19	53%
觀音印染廠	37	38%
湖口紡織廠	11	36%
亞東石化（台灣）一廠	15	33%
亞東石化（台灣）二廠	17	35%
遠東先進纖維	13	38%
遠紡工業（上海）- 石化	20	85%
遠紡工業（上海）- 化纖	37	65%
武漢遠紡新材料	19	32%
亞東工業（蘇州）	48	67%
遠紡工業（無錫）	24	71%
遠紡織染（蘇州）	63	98%
遠東服裝（蘇州）	30	53%
遠東服裝（越南）	42	19%
遠東新服裝（越南）	15	13%
遠東紡織（越南）	112	61%
日本遠東石塚	45	67%
美國 APG Polytech	10	50%

註：越南當地法規對於職業安全衛生委員會之勞工代表席次無相關規定



# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 2023年承攬商人員安全衛生培訓統計

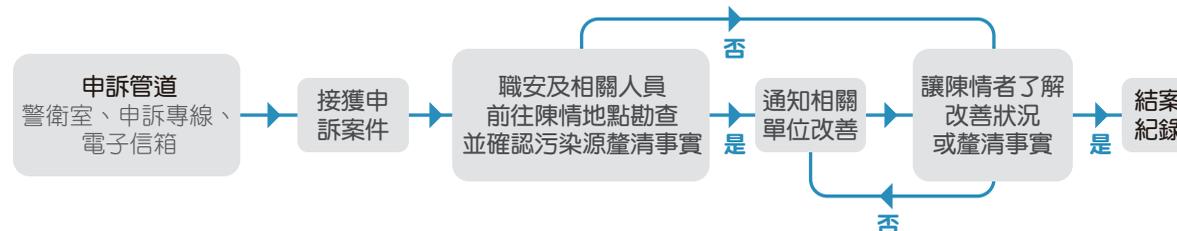
	班次		受訓人數		受訓時數	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
安全衛生在職訓練	725	1,287	7,201	9,766	36,996	22,010
健康管理訓練	181	625	2,159	2,827	1,982	2,570
危害性化學品訓練	178	529	644	1,444	321	1,187
輻射防護人員訓練	0	3	0	113	0	113
緊急應變及個人防護具訓練	222	547	874	3,451	1,067	14,113
安全衛生內部稽核員訓練	1	2	24	83	24	524
風險管理訓練	41	39	505	858	899	1,600
<b>合計</b>	<b>1,371</b>	<b>3,032</b>	<b>11,407</b>	<b>18,542</b>	<b>41,289</b>	<b>42,117</b>

### 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。

### 化學品危害相關申訴/檢舉/受理抱怨機制流程



## 中國大陸安全衛生環保消防小組

遠東新世紀位於中國大陸上海、蘇州、無錫生產據點 2023 年的因公受傷人數與傷害率（IR）均創下歷年新低，達成 2023 年制訂的小組安全目標。SHEF 小組 2023 年重點工作如下：

1. 協助遠紡織染（蘇州）和遠紡工業（無錫）安全衛生環保消防團隊建立，並於 2024 年 1 月開始實施屬地管理機制，對於特殊風險作業之安全許可，試運行無紙化簽核的 PTWs（安全工作許可）系統。
2. 辦理安衛環專項培訓課程共 34 場，包括安衛環培訓師、班組長安全、吊裝、臨時用電、承攬商管理、危害性化學品安全、安全風險辨識及評估、政府迎檢、安全觀察、安全領導力和危險廢棄物管理，總受訓 905 人次；SHEF 也受邀對遠東紡織（越南）工廠警衛大隊進行消防專業培訓，提升警衛大隊熟練操作消防車和處置火災的能力。
3. 規劃各類訪廠交流活動近 30 次，其中包括安全、消防和管理系統的交叉檢查和稽核，由 SHEF 小組根據最新法規要求，進行廢水、廢氣、廢棄物排放檢測和監測系統輔導性檢查。
4. 提供技術和經驗支援亞東工業（蘇州）和遠東服裝（蘇州）行為安全觀察活動；協助遠東服裝（蘇州）推動安全文化建設，順利通過 Nike 的安全文化成熟度（CoSMA）Lv 3 驗證。
5. 持續宣導和推動提報各類安衛環事件，使現場隱患和缺失可立即被發現，全年虛驚事件提報總數由 2022 年的 25 次增加到 2023 年的 104 次。
6. 即時分享政府新頒佈法規標準共 60 份；發行 SHEF 雜誌 4 期（發行至今共 22 期），每季主題分別為叉車安全、安全文化、夏季八防（防觸電、防雷擊、防洪防澇、防淹溺、防火防爆、防交通事故、防中暑及防食物中毒）、特種設備安全，大部分的稿件由現場一線同仁提供，專業知識結合同仁豐富的實務經驗，望使更多同仁能從中受益。
7. 協助遠紡工業（無錫）等據點，強化對承攬商的安全管理。
8. 繼續深化 SHEFs 智慧管理平台功能開發和優化運用。



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 各據點安全衛生強化活動 - 工作者參與

### 1. 觀音化纖廠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。觀音化纖廠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 2023 年 7 月 26 日至 2026 年 7 月 25 日。

### 2. 湖口紡織廠 2023 年度職業安全衛生危害預防巡迴展

為讓員工能親身體驗職業安全衛生危害預防之重要性，透過教育宣導活動，希望提升員工身心健康及安全防護之意識，包含播放勞安影片、噪音危害體驗、局限空間體驗、墜落體驗、安全衛生防護具展示、化學品危害等體驗，共 180 名員工參與。



### 3. 新埔化纖總廠道路安全駕駛講座

根據交通部統計，台灣平均每天發生交通故近 1,000 件，而勞工於上下班發生交通職災之案件佔了台灣勞工職災三至四成，可見通勤途中發生之意外已成為勞工一大風險，為防止廠內同仁於上下班通勤時間發生交通事故，增進同仁防禦性駕駛觀念，以確保同仁之安全，邀請新竹安全駕駛中心專業講師蒞廠辦理 14 梯次之防禦性駕駛講習課程，共 1,620 名員工參與。



## 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。



### 參與中國大陸上海市奉賢區 2023年度突發環境事件聯合應急演練

遠紡工業（上海）參與上海市奉賢區生態環境局、奉賢區應急管理局、奉賢區消防救援支隊、杭州灣經濟技術開發區共同舉辦之2023年度突發環境事件聯合應急演練，透過演練提高對於突發環境事件的應變能力，包含即時動員人員進行安全疏散、報警、內部通報和自救，並配合政府部門進行救援工作，以及控制大氣污染和事故廢水外流應急處置等，檢驗遠紡工業（上海）消防系統應急設施的有效性，同時也加強遠紡工業（上海）與政府部門之間聯動機制，增強實戰能力。



## 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 響應越南消防日 遠東紡織（越南）舉行消防競賽



遠東紡織（越南）2023年舉行第一屆消防競賽，活動內容如下：

- 消防知識大學堂：**2023年10月3日舉行，各廠處選派員工共26位進行消防知識測驗，測驗同仁對於消防法令的認知及熟悉度，全員通過測驗，並頒發獎金及獎狀予前三名的同仁。
- 消防活動競賽：**為使廠內消防編組的同仁熟悉火災事故救援流程及滅火實務，遠東紡織（越南）特設計四道關卡，帶領組員實際演練。
  - 第一道關卡：跳過障礙物**  
在火災現場難免會有許多障礙物，組員必須越過重重阻礙、小心前進，為此特別設置三道跨欄，要求組員在行進過程中，迅速跳過障礙物，爭取搶救時效。
  - 第二道關卡：滅火技巧**  
起火原因千奇百怪，包括廚房（油類）火災、電線起火、可燃物起火、化學品類火災…等，本關卡讓組員練習廚房滅火技巧之濕布覆蓋及操作滅火器兩種技巧。
  - 第三道關卡：搬運傷患**  
火災現場若有人員受傷，則需搬運傷患盡速離開火場，此關卡主要訓練組員的救援能力與速度。
  - 第四道關卡：消防水線滅火**  
這是消防搶救的最後一道技巧，使用大量的水撲滅火勢。但不是漫無目的灑水，而是針對起火點進行搶救，所以消防隊人員必須冒著生命危險進入現場，尋找起火點。本關卡主要測試組員使用水線滅火的純熟度。
- 綜合應急演練：**借鏡越南河內火災事故，本次演練設定情境為機車停車場發生大火，由於現場充滿汽油及可燃物，在工廠消防人員評估廠內消防設備無法撲滅火勢的狀況下，迅速尋找工業區專業消防隊支援，共計出動兩部消防車輛、18位消防人員。

本次消防競賽不僅是一場比賽，也希望藉此培養同仁的消防安全意識與救災技巧，而各參賽隊伍也在堅實的訓練中，精進了消防技能，更了解緊急火災事故應變的重要性。未來公司將持續藉由類似活動，提升工作場所的安全。



跳過障礙物



滅火技巧



搬運傷患



消防水線滅火



頒發獎狀



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 4.3.2 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。

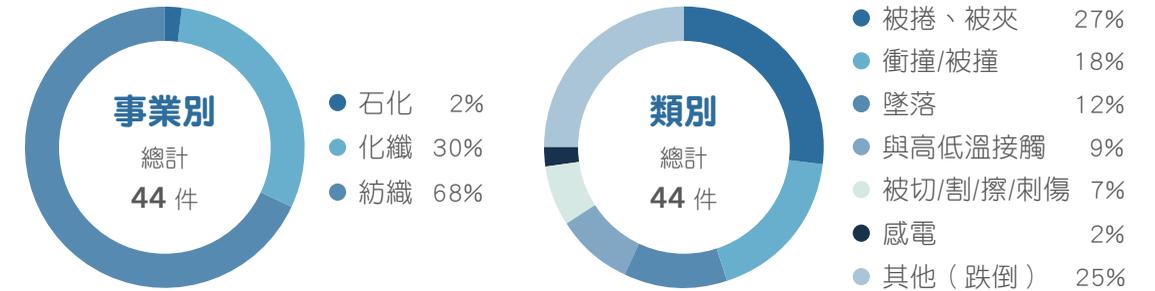
經統計分析，2023 年遠東新世紀各生產營運據點員工工傷事故總件數為 44 件，較 2022 年大幅減少 43%，其中包含 2 件嚴重的工傷事故（無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態）。日本遠東石塚發生 1 件捲夾事件，該名員工操作機具時不慎將手伸入鏈條護罩中，導致手指被捲入，經治療後返家療養中，待日本厚生勞動省勞動機構評估是否可復工（截至 2023 年 12 月），後續已改善鏈條護罩，使其不容易被拆卸。美國 APG Polytech 發生 1 件粉塵燃燒，該名員工已逐漸康復，後續將針對調查結果調整操作流程或更新設備。

職業災害類型以被捲、被夾共 12 件（佔比 27%）為最高，分析其造成原因以工作者危害意識不足為發生主因。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：

1. 高階主管不定期參與安全衛生查核作業及推動工作前預知危險
2. 落實作業環境 5S、去除危害因子
3. 增加作業環境安全標示提醒員工潛在的危險區域或操作方法
4. 鼓勵員工積極參與安全活動、提出安全改進建議，以激發其安全意識
5. 增加安全培訓課程，強調潛在危險和正確的安全操作方法，以提高員工的安全意識

各據點各事故均依上述改善步驟完成事故調查及相關矯正措施。

## 2023 年員工工傷事故統計



遠東新世紀各生產據點 2023 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 2022 年之失能傷害頻率及失能傷害嚴重率比較，本公司化纖總部失能傷害頻率與嚴重率高於同業，起因於當年度有 2 件嚴重事故，導致誤工天數較多，但均已完成改善。

## 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	1.06	1253	0.70	8	1.86	155
遠東新世紀統計數據	1.12	11	1.11	28	1.02	14

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 2022 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 26 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 26 年未發生職業災害之失能傷害損失日數，累計至 2023 年 12 月達成 1,044 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 7,348,359 小時紀錄證明。





# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## ● 員工工傷統計

		2020	2021	2022	2023
工傷事故 (件數)	男	76	68	60	32
	女	42	30	17	12
	合計	118	98	77	44
傷害率 (IR)	男	0.34	0.32	0.24	0.15
	女	0.19	0.14	0.07	0.06
	合計	0.52	0.45	0.31	0.21
損失工時傷害頻率 (LTIFR)	男	1.68	1.58	1.19	0.76
	女	0.93	0.70	0.34	0.29
	合計	2.61	2.27	1.53	1.05
缺勤率 (AR%)	男	0.20	0.31	0.15	0.36
	女	0.32	0.23	0.26	0.31
	合計	0.53	0.54	0.41	0.67
誤工率 (LDR)	男	7.20	3.42	3.23	2.73
	女	3.89	1.42	1.32	1.68
	合計	11.09	4.83	4.55	4.41
因公死亡人數	男	1	0	0	0
	女	0	0	0	0
	合計	1	0	0	0
因公死亡比率	男	0.004	0.00	0.00	0.00
	女	0.00	0.00	0.00	0.00
	合計	0.004	0.00	0.00	0.00

註：

- 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
- 2023 年員工工作總時數 41,902,895 小時
- 2020-2022 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%
- 2020-2023 年無職業病事件
- 定義與計算公式請參閱「7.1 環境及員工相關數據」

## ● 承攬商於公司生產據點工傷統計

		2020	2021	2022	2023
工傷事故 (件數)	男	1	5	8	9
	女	0	0	1	0
	合計	1	5	9	9
傷害率 (IR)	男	0.04	0.26	0.45	0.49
	女	0.00	0.00	0.06	0.00
	合計	0.04	0.26	0.50	0.49
損失工時傷害頻率 (LTIFR)	男	0.20	1.30	2.23	2.46
	女	0.00	0.00	0.28	0.00
	合計	0.20	1.30	2.50	2.46
因公死亡人數	男	3	0	0	0
	女	0	0	0	0
	合計	3	0	0	0
因公死亡比率	男	0.12	0.00	0.00	0.00
	女	0.00	0.00	0.00	0.00
	合計	0.12	0.00	0.00	0.00

註：

- 數據揭露佔本報告書生產據點涵蓋率 100%
- 2023 年承攬商工作總時數 3,658,778 小時，統計範圍包含工程及勞務之承攬商
- 2020-2022 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 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%
- 2020-2023 年無職業病事件
- 定義與計算公式請參閱「7.1 環境及員工相關數據」

2023 年遠東新世紀各生產營運據點承攬商工傷事故總件數為 9 件，其中包含 1 件嚴重的工傷事故（無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態），其他 8 件類型為 1 件墜落、1 件衝撞、1 件被割、1 件與高低溫接觸及 4 件其他類型。日本遠東石塚承攬商發生 1 件捲夾事件，該名承攬商操作機具過程發現旋轉軸的桿子卡住，而桿子的繩子繫在此人員手上，因無法即時解開繩子，導致手指被捲入截斷，經治療後返家療養中（截至 2023 年 12 月）。後續已安裝圍欄，防止人員接近旋轉體，並安裝安全感測器，偵測到人員接近時自動關閉裝置。

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，因此積極落實危害鑑別、風險管控及完善各項作業 SOP，督導同仁確實遵守，列為安全衛生管理重點，以避免事故再次發生。



# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 新埔化纖總廠職業安全強化創新專案



新埔化纖總廠自2020年起推動職業安全管理升級專案，本專案從職業安全衛生組織修正開始一直深化至檢查方案、獎懲規範進而至安衛文化的養成塑造。

2023年執行專案如下：

### 1. 提供達成零災害之獎勵金

為激勵各單位確實做好安衛工作，達成零災害目標，自2021年1月起，單位累計零災害工時每達10萬小時給予獎勵。

年度	核發單位	核發人數	核發獎勵金
2021年	19	1,994	\$880,077
2022年	32	1,998	\$1,323,428
2023年	26	2,500	\$1,017,912
<b>合計</b>	<b>77</b>	<b>6,992</b>	<b>\$3,221,417</b>

### 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。

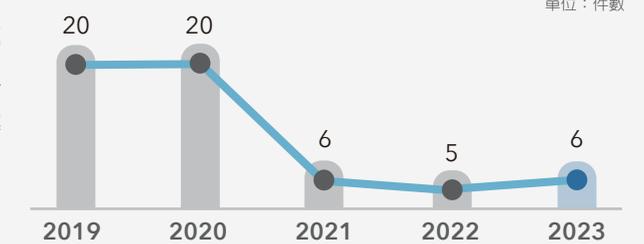
「觀新E家族」成立以來協助政府機構推動職安衛管理事項，2023年推動事項如下：

- 舉辦職業安全衛生宣導會、職場不法侵害、心理情緒壓力紓壓講座、工廠火災預防及緊急應變等教育訓練，共3場次，對象包含安衛管理人員、基層員工及家族夥伴負責人等，共計61人次。

### 2. 強化動火作業稽查

2020年起加強稽核作業及輔導，效果顯著，2021年起缺失件數大幅下降。2023年查核頻率由每月60次提升至86次。

● 2019-2023年動火作業查核缺失



### 3. 職業安全衛生查核輔導機制

(高風險類型主題式稽核)

為確保新埔化纖總廠解除高職災及高危險廠場列管後，職業安全衛生之外稽查核強度與密度能繼續維持，由總公司與新埔化纖總廠組成稽核小組實施聯合稽查，並每月訂定高風險主題式稽核重點項目進行查核，2023年共查核12次。

專案整體績效：

經推動各項專案後，新埔化纖總廠2023年外部職安中心蒞廠檢查共7次，且無因設施不符合而遭罰款之案件。

- 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。

– 2023年10月至12月期間，桃園市政府勞動檢查處舉辦「2023年免耀職安校園nice福」，觀音化纖廠協助提供虛擬實境(VR)設備給桃園市平南國中、龍岡國中及石門國中的學生體驗，從旁指導高空作業之危害辨識及其預防措施，並透過實境體驗墜落感，使其了解作業過程中產生之危害與防護具確實使用之重要性，安全衛生觀念從小扎根。此活動亦由桃園市政府頒贈感謝狀，感謝觀音化纖廠熱心協助辦理活動。





# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

– 2023年12月18日，財團法人安全衛生技術中心及桃園市勞動檢查處邀請觀音化纖廠參與「2023年職場安全智能防災研討會」，分享「局限空間作業創新管理」，包含作業前危害辨識、作業中全程監視及作業後完工檢點等分享。



• 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，2023年觀音化纖廠提出診斷建議26件，25件已完成改善，改善率達96.2%，相較於2022年，建議件數減少33件，顯示推動安衛家族計畫後，人員對於安全衛生自主管理意識有所提升，並積極以工程改善或行政管理等機制來減少安全衛生相關缺失，以促進職場安全環境及文化塑造。

• 觀音化纖廠持續推動安全衛生家族計畫成效優異，桃園市政府於安衛家族成立聯合大會及「2023年度推動友善職場暨安全衛生宣導記者會」活動中頒贈職安楷模獎項。



## 安衛家族計畫成效



### 4.3.3 健康職場 - 員工健康照護與促進

員工是本公司最重要的資產，本公司願意主動投入健康促進資源照護員工身心健康與職場健康，期望持續為員工創造更安全、舒適且友善的工作環境。

## 員工健康管理與健康促進

### 1. 一般健康管理

在健康職場促進上，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。

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定期身體健康檢查。

### 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	498	143	330	122	151	14	3	7	14	0
高溫作業	133	0	68	0	65	0	0	0	0	0
粉塵作業	236	1	197	1	39	0	0	0	0	0
游離輻射作業	27	1	20	0	7	1	0	0	0	0
有機溶劑與特殊化學品作業	66	16	52	15	14	1	0	0	0	0



# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

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，並標示作業區管制線，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涉及職業病危害崗位的員工，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。

越南生產據點針對位居職業災害風險性高的職能崗位的員工，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，例如子宮頸癌、乳癌、母嬰教育等婦女衛教知識。

### 3. 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，提昇其健康意識，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。

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。

針對疑似有危害及有危害個案共146人（男125，女21），提供各項協助措施。經評估屬於「異常工作負荷」者，安排職醫面談及健康指導，由職護以電子郵件提供相關健康資訊並通知其主管給予適當協助，給予個別健康諮詢與建議及後續協助關懷追蹤。

經評估屬於「重複性作業等促發肌肉骨骼疾病危害」者，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。其中「重複性作業等促發肌肉骨骼疾病危害」疑似有危害者計有53人，經職醫協助均獲得改善。

### ● 危害辨識及風險評估統計

健檢項目	經調查危害辨識、風險評估人數		無危害		疑似有危害		有危害	
	男	女	男	女	男	女	男	女
母性健康保護	-	43	-	43	-	0	-	0
職場不法侵害	2,883	604	2,883	604	0	0	0	0
異常工作負荷	2,380	577	2,315	562	59	15	6	0
重複性作業等促發肌肉骨骼疾病危害	2,445	589	2,385	583	48	5	12	1

中國大陸生產據點重視母性保護，為關懷懷孕同事，遠紡工業（上海）設有愛心媽咪小屋，提供懷孕同事一個私密、舒適、安全的休息場所，以此增強女性員工的職場幸福感、安全感。蘇州地區各據點提供女性員工在哺乳期內每天一小時的有新哺乳假，另有哺乳室供其使用，以滿足初生兒照護需求。

此外，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進行看診與健康諮詢，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。

日本遠東石塚使用支撐提升機來協助員工搬移製程廢棄物，減少員工因搬重物引發背痛之情形，同時也使女性員工可以輕鬆地執行這項工作。



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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. 健康促進活動

新埔化纖總廠為養成員工運動習慣提升健康，並落實個人減碳行動，舉辦為期 8 周每日萬步健走競賽活動，總成績前 3 名績優者獎勵表揚，共 285 人組隊參加，總步數超過 2 億 3,400 萬步，相當於繞行地球 41 圈，減碳 33,000 公斤，等同種植 1,800 棵樹，不僅達到照顧同仁健康的效益，也響應減碳。透過本次活動，同仁逐步養成健康走路的好習慣，從而降低心血管疾病、強化肌肉骨骼、增強免疫力、預防糖尿病等。



新埔化纖總廠推動全員（含承攬商）四癌篩檢（子宮頸癌、乳癌、口腔癌及大腸癌）及宣導活動，建立人員的防癌認知與定期篩檢習慣，與當地衛生所合作於廠內實施辦理，提供預防保健知識，並免費補助篩檢，透過職場癌症篩檢的可近性及便利性，除減少人員奔波前往醫療院所檢查之舟車勞頓外，亦可減輕其經濟負擔，以此鼓勵人員早期篩檢，早期治療。此活動自 2023 年 3 月至 2023 年 9 月底，合計 280 人參加。

遠東服裝（越南）辦理女性員工醫療保健計畫活動，為女性員工提供一系列疾病的健康知識，從員工中選拔種子學員進行培訓，種子學員再運用同儕教育的形式，將習得的知識以簡單易懂的語言教授給其他女性同仁，藉此增加健康知識，減少健康問題。健康主題培訓包含營養、計劃生育、產前和產後護理、乳腺癌、子宮頸癌、個人衛生、生理期衛生、愛滋病、安全避孕，提高其醫療保健意識和實踐，改善生活品質及勞動生產力。此活動自 2022 年 2 月至 2023 年 7 月底，共計 2,500 人受益。



## 榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康促進標章」



遠東新世紀致力提供良好友善的工作環境，照顧員工身心健康，提高生產力，創造健康與財富雙贏，實踐工作與生活平衡，營造友善幸福的健康職場，連續 4 度獲頒衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康促進標章」；新埔化纖總廠首度申請亦通過認證。



## 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，截至 2023 年底，聯合採購中心綠色採購金額已累計超過 157 億元，共計 6 個年度獲得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」。

### 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，分階段實施。



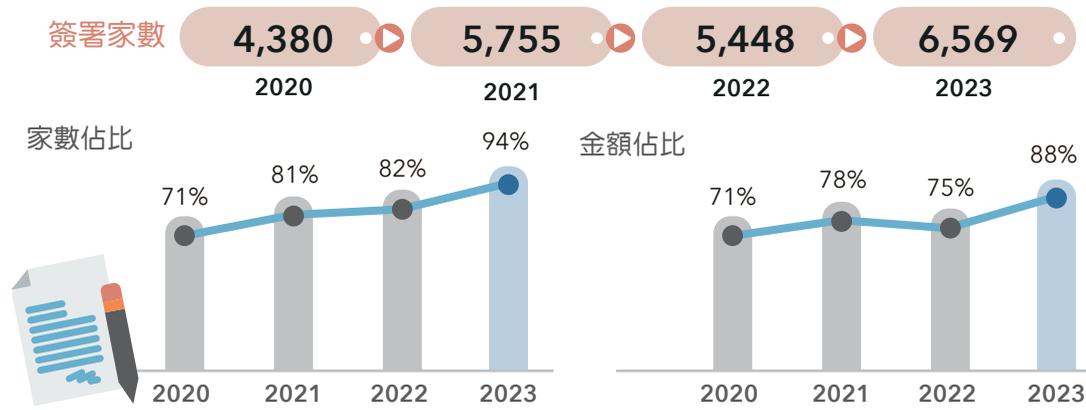
# 目錄

- 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**

- 2023年亮點績效
- 目標設定與達成進度
- 重大主題說明
- 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

## ◎ 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 × 100%  
2. 每年度交易供應商總數不同  
3. 2023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98%  
4. 自2021年起，統計對象加入與日本遠東石塚及美國 APG Polytech 等合作之供應商

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。2023年新供應商家數為 1,249 家，經過評估的家數為 1,169 家，評估比例為 94%。

越南地區採購單位選商時針對供應商進行 ESG 項目的評估，包含要求供應商執行減碳、溫室氣體管理、廢棄物管理、回收再利用、不強迫勞動、健康與安全、工時與福利及多元平等與歧視視等，且要求供應商取得第三方認證來確保其 ESG 績效表現，未達標準之供應商則列為 ESG 高風險供應商不予往來。日本地區採購單位遴選新供應商時，調查供應商勞動安全衛生管理措施等。

#### • 定期評核

每年年初針對前一年度重大供應商進行評核，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。

2023年，聯合採購中心邀請 6 家關鍵供應商填寫勞動部職安署「職業健康與安全永續績效自評問卷」，幫助供應商了解自身職安衛管理現況，同時本公司也透過填答結果掌握供應商的達成度，並進一步要求逐步提升。

2023年對全體供應商於環境、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，視情節予以協助改善或終止合約。勞工實務面向鑑別出 2 家供應商具有負面衝擊，皆為違反本公司職業安全衛生規定，其中 1 家經過輔導後，有大幅改善，故繼續與其合作；另 1 家持續未改善，經評估後本公司決定終止合作。

### ◎ 2023 年供應商評估面向與數量

	環境	勞工實務	人權	社會
被篩選供應商總數	6,586	6,586	6,593	6,578
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	2	0	0
已改善供應商數量	0	1	0	0
終止合作供應商數量	0	1	0	0

註：環境評估包括預防污染、廢棄物處理、能資源耗用、化學品使用管理及溫室氣體排放等；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

遠東紡織(越南)要求木屑粒供應商應提出 FSC 證明，確保木屑粒使用之木材來自 FSC 認證林地或回收材料等，避免濫墾森林，落實不毀林。

### 3. 優先採用當地供應商

本公司優先向當地供應商採購，促進當地經濟發展，並獲得更有效率的售後服務。有鑑於美國 APG Polytech 工廠位於西維吉尼亞州的內陸位置，因此以鐵路為主要的運輸工具，APG Polytech 優先選用距離工廠較近的供應商，不僅達到節省供貨時間，也降低貨運的碳排放量。



# 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**

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 2023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			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
台灣	32%	44%	44%	<b>45%</b>	70%	47%	63%	<b>72%</b>
中國大陸	63%	60%	64%	<b>61%</b>	76%	75%	85%	<b>89%</b>
越南	60%	18%	19%	<b>13%</b>	60%	44%	67%	<b>70%</b>
日本	96%	96%	98%	<b>85%</b>	96%	96%	98%	<b>85%</b>
美國	93%	74%	86%	<b>92%</b>	93%	63%	58%	<b>71%</b>
合計	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>53%</b>	<b>53%</b>	<b>74%</b>	<b>60%</b>	<b>75%</b>	<b>80%</b>

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. 2020-2022年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 主原料運輸均透過鐵路和船舶，為確保安全運輸原物料，原料供應商、運輸廠商與美國 APG Polytech 必須密切溝通，遵循相關法規與規章以防止事故和洩漏，APG Polytech 的主原料供應商均參與美國化學委員會的責任關懷計畫 (American Chemistry

Council's Responsible Care Program)，該計畫為化工業世界級的環境、健康、安全和防護 (EHS&S) 績效倡議，責任關懷體現了化工業對員工、所在社區以及整個環境的健康和安全的承諾。供應商加入此計畫成為會員，能獲得研討會、培訓、顧問和其他資源，以幫助提高自身 EHS&S 績效和營運安全。

## 主原料採購風險與因應策略

	<b>斷貨風險</b>	<b>供應商多元化</b> <b>培養優良策略夥伴</b>	選擇信用良好，具一定規模廠商，並採購不同地區的供應商，達到供貨穩定之目標 本公司與國內外原料供應商皆秉持長期友好互惠之合作關係，定期相互交流市場資訊
	<b>品質風險</b>	<b>要求供應品增進良率</b>	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
	<b>氣候變遷風險</b>	<b>溫室氣體減量</b> <b>提升資源使用效率</b>	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 滾動式檢討採購計畫，避免庫存累積，以減少資源浪費
	<b>信用風險</b>	<b>採取多元化採購方針</b>	預測價格走勢，靈活應變市場變化，選擇適當採購時機，期貨、現貨交互運用，並因應市場價格調控原料庫存量，減少價格變動帶來的影響
	<b>價格風險</b>	<b>篩選符合國際規範之廠商</b>	篩選信用良好及符合國際法規之供應商，確保廠商依據合約提供符合標準之優良品質的原料
	<b>運輸風險</b>	<b>拓展多元運輸方式</b>	運輸過程均進行足額保險，要求提供完整運輸資訊，以利追蹤，確保原物料與運輸商之安全。當遇到不可抗力情況而影響運輸時，即時調整發運方式，維持發運速度

## 主原料採購量

單位：仟公噸

製程原料	2020	2021	2022	2023
對二甲苯 (PX)	1,542	1,574	1,369	<b>1,192</b>
對苯二甲酸 (PTA)	1,800	1,838	1,773	<b>1,389</b>
乙二醇 (MEG) 和生質乙二醇 (Bio-MEG)	718	783	687	<b>671</b>

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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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。2023年聯合採購中心共查訪了335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

### 4.4.2 運輸承攬商管理

遠東新世紀原料與產品的主要運輸方式為海運及內陸運輸，我們希望確保產品的安全運送，並致力於降低運輸過程的溫室氣體排放與環境污染。不論是以船舶運往世界各地或陸地運輸，倘若不慎發生事故，恐危害環境污染並造成企業重大損失，因此我們對於運輸的安全，在各地均採用嚴格標準，與可信賴的物流合作夥伴及符合全球標準的組織來實現目標，為社會、環境的永續發展盡一份力。

### 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"><li>1. 運輸商皆需遵循當地政府及國際法規</li><li>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</li><li>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)</li></ol>
管理	<ol style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li><li>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</li></ol>
2023年實績	2023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

#### 2. 內陸運輸

由於內陸運輸之車輛直接關係到公共安全，對於承攬商之選擇，除了基本運力外，運輸安全尤為考量重點。我們也透過實際案例資訊的收集，定期辦理教育訓練暨宣導，以提升承攬商運輸人員及調度人員對危機之敏感度及應對深度，共創與承攬商間工安雙贏之目標。

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。2023年無發生道路交通事故。



# 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

2023年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

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

## 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"> <li>根據各地區港區及道路通行規定，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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>
管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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、空櫃狀況、櫃場機具設施、貨櫃儲放環境、污染排放處理及工作人員是否符合工安規定、廠區規定等，並針對缺失要求改善</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>鼓勵共享運輸：將不同客戶之輕量產品以併車方式進行載運，可減少運輸車輛的數量和使用頻率</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol>
2023 年實績	<ol style="list-style-type: none"> <li>2023 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"> <li>酯粒、再生料包裝袋及棧板強度不足，與運輸承攬商釐清原因</li> <li>儲運若須轉用不同航線之空櫃，務必先聯繫航運公司確認</li> <li>運輸司機發現櫃況不佳且安全疑慮時，應前往保養廠進行修焊或修補</li> <li>對車輛、貨櫃、各種槽桶等設備定期保養及檢查，務必達成零災害目標</li> <li>宣導廠內裝卸貨作業注意事項及違禁品加重罰則，並請運輸公司加強教育訓練</li> </ul> </li> <li>2023 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</li> </ol>

## 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"> <li>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</li> <li>駕駛員超時作業、疲勞駕駛</li> <li>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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>承攬業者之職前訓練及試運</li> <li>依循當地勞動相關法規等工時規定</li> </ol>
運輸設備	<ol style="list-style-type: none"> <li>選擇全方位專業運輸設備</li> <li>專用儲罐車裝載專門化學物品</li> <li>使用環保車輛，降低二氧化碳排放</li> <li>定期保養維修並至檢測站進行排氣煙度檢驗</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>出車前、中、後檢查</li> <li>預先實地路線勘查，規劃陸運路線，減少燃料消耗和碳排放</li> <li>安裝 GPS 監控系統，掌握車輛動態</li> <li>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</li> </ol>
外在環境	<ol style="list-style-type: none"> <li>道路限重</li> <li>路面整修</li> <li>天候狀況不佳，視線受阻</li> <li>塵土飛揚、環境污染</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>以道路規定裝載、不超載</li> <li>以道路、天候狀況不強行駛，安全為重</li> <li>散雜貨運輸，為降低粉塵量，以灑水車噴灑後上路</li> </ol>

### 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。針對所有配合的承攬運輸商，要求每位司機在入廠前需確實瞭解廠內安全規定事項，才能進入廠區，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

2023 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。