

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

◆ 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

2021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 完善員工職涯規畫

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

實現共融生活 Creating Inclusive Society

4.1 創造幸福職場	99
4.2 完善員工職涯規劃	110
4.3 強化環境安全衛生管理	113
4.4 協同供應鏈永續發展	122

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/媒體
- 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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021 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 完善員工職涯規畫


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



2021 年亮點績效

近十年女性主管人數成長
64%

員工持股信託計畫(ESOP)
公司提撥 **30%** 補助

員工滿意度 **86.8%**
提升 **2.4%**


建立申訴政策
優化申訴機制


遠東新世紀新埔化纖總廠
榮獲教育部體育署之
運動企業認證


重視人才發展 
新增專案培訓費用
1,467萬元

推廣數位學習
公司投資數位學習課程
950萬元


2021年
本公司各據點平均經常性薪資
高於市場比率為 **29%**



 遠東服裝(越南)
獲平陽省人民委員會及公安廳評選
頒發**安全保障優異證書**

遠東先進纖維 **950**萬安全工時紀錄 
營運迄今23年未發生職業災害失能傷害損失工時
亞東石化(上海)截至2021年**總安全時數**突破 **900**萬小時

連續 **6** 年獲得台北市政府環保局頒發
民間企業與團體綠色採購計畫 標竿單位
連續 **5** 年獲得行政院環保署頒發**綠色採購感謝狀**

6,001家供應商簽署 
《供應商社會責任承諾書》

正式員工參與工會比例
達 **95%** 

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

目標設定與達成進度



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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

目標設定與達成進度



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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

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，以實際行動保護我們的員工，維持公司競爭力，全球生產營運據點設定人力資源制度首重勞工權益事項。疫情期間促使各地員工了解公司未來方向，與同事一起分享績效成果，照顧同仁身心，聘用在地勞工，並提供透明的升遷管道。

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

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

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、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

協同供應鏈永續發展



對遠東新世紀的意義與管理目的

與供應鏈夥伴攜手前進，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，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
- 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

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

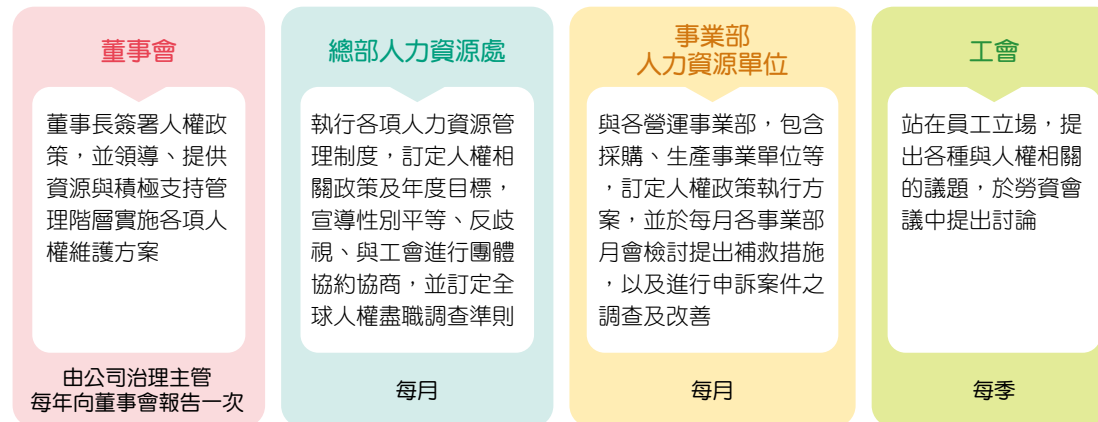
7 附錄

4.1 創造幸福職場

遠東新世紀於 2018 年 10 月獲全球財經雜誌《Forbes》(富比士雜誌) 公布為第 149 名「世界最佳雇主」、2019 年及 2021 年皆獲台灣知名人力招募網站 1111 人力銀行票選為「幸福企業大賞」、並榮獲「特別獎」。2021 年 9 月榮獲 HR ASIA 頒發之亞洲最佳企業雇主獎，顯見本公司雇主品牌深獲員工肯定。

4.1.1 人權維護

◎ 人權管理架構



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，並設有人權申訴管道，若有違反情事，員工可向各生產營運據點人力資源處申訴。在人權的部分，遠東新世紀作了以下努力：

1. 2018 年

因應各生產營運據點不同文化、規範，完成《遠東新世紀人權政策》。

2. 2019 年

《遠東新世紀人權政策》均確實向各生產營運據點負責主管完成宣導、並簽署遵循，同時向員工透過各類方式宣導各項人權政策內容，協助員工認識自身權力。

◎ 人權政策說明、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	確實地排除使用童工之可能性	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，保證員工和家屬有一個符合人的尊嚴的生活條件，必要時並輔以其他社會保障的方式	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利	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
反對騷擾	雇主應消弭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

3. 2020 年

本公司對各生產營運據點進行人權盡職調查，以本公司人權政策作為風險評估依據，共計 8 類人權風險，並以「風險發生可能性」及「風險發生時對公司影響程度」作為兩大調查面向，製作人權風險鑑別問卷、進行調查，辨識各類人權風險對本公司之影響，調查範圍涵蓋各生產營運據點 100% 員工。各生產營運據點人力資源主管依據調查結果提出改善措施，保障員工人權。

4. 2021 年

2021 年本公司員工與所有利害關係人均未發生人權申訴，亦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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

◎ 遠東新世紀人權政策與 2021 年執行狀況

人權政策	2021年遠東新世紀人權政策執行狀況
不強迫勞動	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。本公司對於人員的任用皆經過面談程序，確認員工對於工作內容均充分了解，並於到職後進行人權教育訓練，提升勞工意識。2021年無強迫勞動的情事發生。
禁用童工	明確宣示不得任用童工，進用勞工年齡遵守各地政府的規定，人員進用均須經過相關人事資料的查證後任用。2021年無任用童工。
符合基本工資	本公司希望提供員工合理的薪資水平。本公司確保員工薪資不低於當地最低薪資並提供福利，並且關注各地最低薪資的變動，每年回報至總公司進行政策調整。此外，我們承諾給予生活工資，並將此納入公司的政策之中，每年審視工資與全球各生產據點當地平均薪資的狀況。2021年本公司各生產據點平均經常性薪資高於市場比率為29%。
工作及休息時間	不強迫員工工作超過當地法令規定之最高每日勞動時間。本公司所有員工均依照當地法令給予特休假及病假。生產單位排班遵循七天休息一天的政策，每日工時含加班不超過12小時，輪班人員換班時給予足夠的休息時間。每年勞工安全衛生單位會針對健康檢查結果進行健康風險的評估，並將評估報告提供給管理人員作為排班參考。同時，我們也建立工時超時預警系統，每個月由各生產據點開會討論如何降低工時，增補人力等優化方案。2021年無發生因超時工作而導致之爭議或申訴案件。
員工集會結社自由	本公司尊重員工選擇、組建、加入或者拒絕加入工會或其他類型員工組織，支持勞工集會結社之自由，並承認集體談判協商權及合乎各地法令程序要求的爭議權。2021年順利完成美國APG Polytech團體協約的簽署。
落實平等尊重	本公司落實多元平等的尊重對待，並反對任何形式的歧視，各職級人員於招募、遴選、分發、配置、考績、升遷、薪資、退休、資遣、離職、解僱、教育訓練、福利措施等各方面，絕不因種族、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、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。2021年本公司未發生因歧視而導致之爭議或申訴案件。
反對騷擾	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。2021年本公司未發生因騷擾而導致之爭議或申訴案件。
母性保護	本公司致力於母性權利的保障，針對女性員工從事有母性健康危害之虞之工作場所採取保護措施，包含確保懷孕、哺乳期間職場安全、工作適性安排及設置適當的哺乳空間等。此外，建構對兩性員工友善的工作制度與工作環境。2021年本公司未發生因母性保護而導致之爭議或申訴案件。

• 董事會監管：

本公司建立人權政策的報告流程，每年至少一次由公司治理主管向董事會進行人權議題報告，2021年於11月11日完成。

• 日常管理：

生產據點最高主管每月會針對重大人權議題，如加班工時、性騷擾等議題，進行專案報告。

• 人權宣導與教育訓練：

針對新進人員進行人權教育訓練，台灣生產營運據點要求新進人員在教育訓練之後進行人權政策簽署，2021年共計285人完成簽署；此外台灣正式員工3,476人，達83%完成人權相關教育訓練。海外則透過新進人員教育訓練及員工手冊進行宣傳。

5. 2022年

國際趨勢日漸重視企業人權與反貪腐政策，我們規畫符合ESG國際標準之申訴政策，適用於海內外各營運生產據點。透過內部與外部的監督力量，持續於人權保障的範疇中茁壯，我們訂出目標及行動方案，希望可以藉由一連串的改善行動，落實人權政策。

遠東新世紀致力於各項勞動標準相關之遵照與實踐，透過參與包括兒童權益維護、性別平等、禁止強迫勞動、反對歧視、女性保護、消除貧窮、職業安全衛生等勞動標準相關研討會與倡議組織，獲取最新國際勞動組織與勞動標準資訊，藉以檢視及遵循，使員工及家屬得以獲得合宜的保障。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

4.3 強化環境安全衛生管理

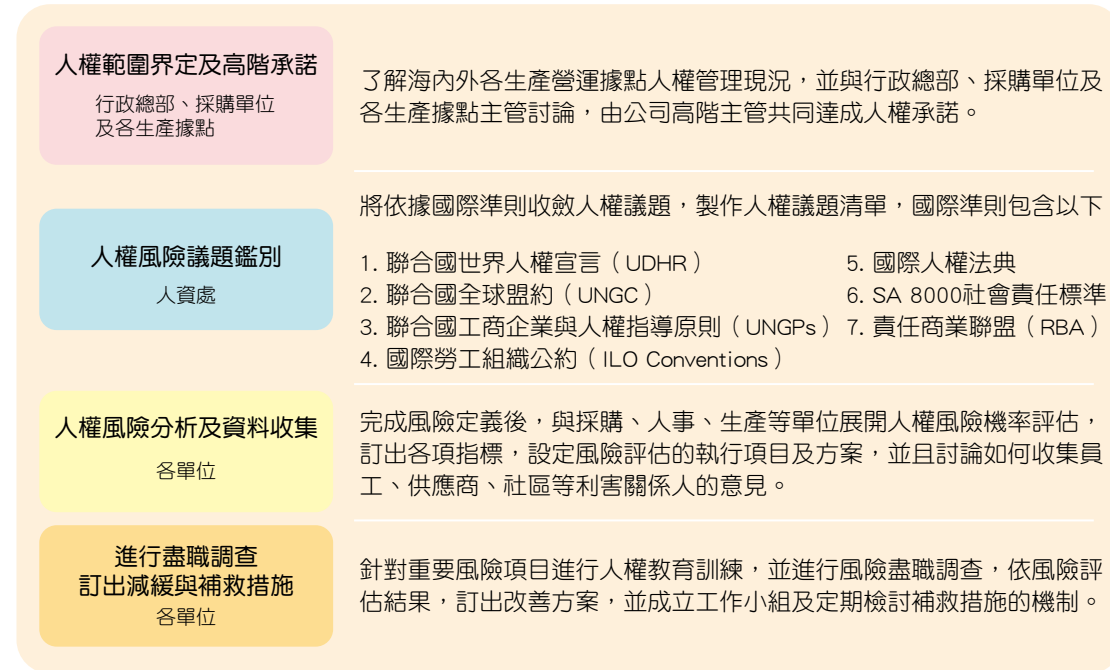
4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

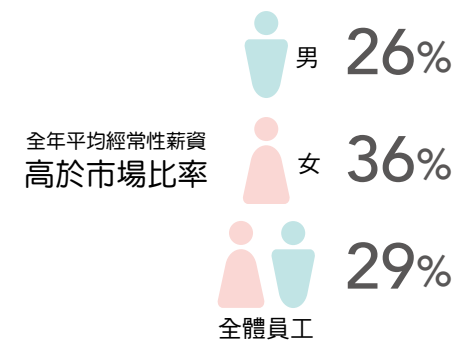
● 強化人權政策與人權盡職調查流程



性別平等

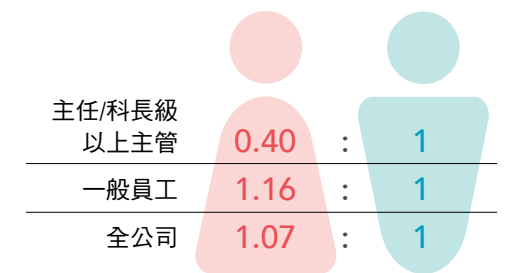
遠東新世紀重視性別平等，積極建構性別友善的工作制度與環境。本公司產業鏈涵蓋上、中、下游，其中上、中游產業集中於化學相關技術，男性員工人數比例較高，下游則為紡織業，女性員工人數比例較高。整體而言，主管職女性員工人數約為男性員工人數 4 成，符合本公司產業鏈特性。配合公司擴充腳步，近十年主管人數成長 52%，其中女性主管成長 64%，足見本公司公平看待女性主管的努力，積極將性別平等意識融入企業組織文化與系統。此外，我們每年審視平均經常性薪資與官方統計國家全年平均經常性薪資的比較，2021 年遠東新世紀在各地平均經常性薪資高於當地市場水準 29%，其中女性薪資高於當地薪資 36%，男性薪資高於當地薪資 26%，顯示我們為薪資平權付出的努力。

● 2021 年男女薪資與市場水準比較



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；中國大陸為國家統計局公布之平均工資；越南為越南統計局公布之平均工資資料；日本為茨城縣勞動局；美國為 United States Census Bureau

● 2021 年女男人數比較



註：比較方式為該職級女性正式員工人數比男性正式員工人數

● 台灣育嬰假申請與復職留任統計

		2019	2020	2021
符合育嬰假申請資格人數	男	332	317	304
	女	149	143	130
	總數	481	460	434
實際申請人數	男	4	2	6
	女	22	48	21
	總數	26	50	27
應復職人數	男	1	0	4
	女	19	41	19
	總數	20	41	23
實際復職人數	男	0	-	4
	女	19	35	17
	總數	19	35	21
復職率	男	0%	-	100%
	女	100%	85%	89%
	總數	95%	85%	91%
當年度復職滿一年人數	男	1	-	-
	女	15	12	16
	總數	16	12	16
留任率	男	33%	-	-
	女	83%	63%	46%
	總數	76%	63%	46%

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%

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

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，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。本公司優於法令於 2021 年 7 月起即開放 7 日產檢假供女性同仁申請，2021 年 12 月台灣《性別工作平等法》通過修正，將受僱者妊娠期間產檢假由 5 日增加為 7 日。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。

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

人力結構

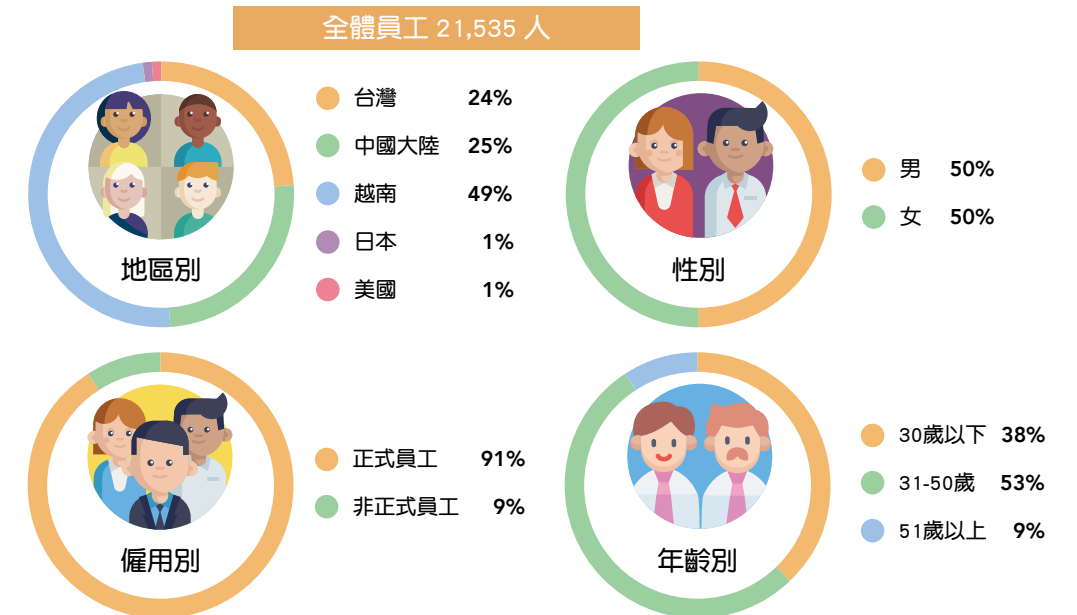
遠東新世紀長期秉持「適才適所」及「人盡其才」的用人理念，並透過完善的內部組織與人事制度貫徹落實。遠東新世紀 91% 職位均由正式員工擔任，且提供內部員工教育訓練及輪調機會，致力於從內部拔擢人才，展現本公司內部完善多元的升遷制度及機會。

2021 年台灣正式員工整體離職率 9%，其中有 26% 為退休人員，低於台灣製造業離職率 13.1%。海外據點 2021 年總離職人數較 2020 年下降 1,757 人，在 COVID-19 疫情期間持續改善留才制度並提高工作價值。中國大陸除著重內部同仁推薦制度，本年度也同步執行招募專案「雛鷹」計畫，遴選 16 名具備潛力之優秀人才，與生產現場導師共結成 16 對師徒，在業務技能、工作責任及生活態度等方面引領學員全面成長。

越南整體離職率由 72% 降到 46%，雖然 2021 年越南疫情嚴峻，但本公司以高於市場平均 44% 的薪資水準，配合內外部招募與良好工作環境，強化招募能量，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 72%，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，2021 年離職率分別為 6% 及 8%。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。

2021 年人力結構



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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

◎ 人力結構統計

		台灣			中國大陸			越南			日本			美國			合計		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
正式員工	男 (%)	73%	73%	73%	51%	54%	55%	34%	33%	33%	80%	84%	84%	86%	82%	82%	47%	48%	48%
	女 (%)	27%	27%	27%	49%	46%	45%	66%	67%	67%	20%	16%	16%	14%	18%	18%	53%	52%	52%
	人數	4,371	4,162	4,176	5,795	4,808	4,870	11,748	9,482	10,086	104	142	155	158	163	180	22,176	18,757	19,467
非正式員工	男 (%)	88%	88%	90%	57%	59%	62%	36%	28%	36%	80%	87%	76%	50%	100%	100%	75%	72%	67%
	女 (%)	12%	12%	10%	43%	41%	38%	64%	72%	64%	20%	13%	24%	50%	0%	0%	25%	28%	33%
	人數	1,108	950	888	543	600	593	136	162	566	5	15	17	4	2	4	1,796	1,729	2,068
全體員工	男 (%)	76%	76%	76%	52%	54%	56%	34%	33%	33%	80%	84%	83%	85%	82%	83%	49%	50%	50%
	女 (%)	24%	24%	24%	48%	46%	44%	66%	67%	67%	20%	16%	17%	15%	18%	17%	51%	50%	50%
	人數	5,479	5,112	5,064	6,338	5,408	5,463	11,884	9,644	10,652	109	157	172	162	165	184	23,972	20,486	21,535

註：

1. 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
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

◎ 2021年新進員工數與比例

		台灣		中國大陸		越南		日本		美國		合計	
		人數	比例	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	47	13%	899	160%	1,167	57%	7	19%	14	48%	2,134	70%
	女	14	10%	347	92%	2,491	65%	3	38%	1	50%	2,856	65%
	小計	61	12%	1,246	133%	3,658	62%	10	23%	15	48%	4,990	67%
31-50歲	男	72	4%	715	38%	337	27%	13	15%	10	17%	1,147	23%
	女	16	3%	465	26%	1,094	38%	2	14%	2	22%	1,579	30%
	小計	88	4%	1,180	32%	1,431	35%	15	15%	12	18%	2,726	26%
51歲以上	男	2	1%	10	4%	6	9%	0	0%	1	2%	19	1%
	女	3	1%	0	0%	12	33%	0	0%	1	5%	16	4%
	小計	5	1%	10	4%	18	18%	0	0%	2	2%	35	2%
合計	154	4%	2,436	45%	5,107	50%	25	16%	29	16%	7,751	40%	

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

近三年統計資料

◎ 2021年離職員工數與比例

		台灣		中國大陸		越南		日本		美國		合計	
		人數	比例	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	68	19%	919	164%	897	44%	2	6%	0	0%	1,886	62%
	女	24	17%	347	92%	2,180	57%	1	13%	0	0%	2,552	58%
	小計	92	18%	1,266	135%	3,077	52%	3	7%	0	0%	4,438	60%
31-50歲	男	127	7%	726	39%	391	32%	5	6%	5	9%	1,254	25%
	女	35	6%	520	29%	1,106	39%	1	7%	2	22%	1,664	31%
	小計	162	7%	1,246	34%	1,497	37%	6	6%	7	10%	2,918	28%
51歲以上	男	101	11%	21	9%	3	5%	0	0%	7	11%	132	10%
	女	17	5%	10	143%	18	50%	0	0%	1	5%	46	11%
	小計	118	9%	31	12%	21	21%	0	0%	8	10%	178	10%
合計	372	9%	2,543	52%	4,595	46%	9	6%	15	8%	7,534	39%	

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

近三年統計資料

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

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。我們每雙週召開招募會議，確保面試各項流程符合法令，針對第一次面試的主管，也會給予教育訓練，重視人才的多樣性及零歧視。針對新進員工，我們辦理新進人員輔導員制度，遴選適合擔任輔導員的主管或資深人員，在人員新進的前三個月給予工作上及生活上的支持，使新進人員盡快熟悉環境及工作業務，也可以有效降低新進人員離職率。

專案招募

我們在世界各地的生產據點串聯起各項招募管道，以利人才有更多更國際化的來源，2021年，我們招聘 16 位跨國籍的管理幹部，並且針對數位轉型的需求，招聘 15 位資訊人才，用以成為國際化管理團隊及數位轉型重要基礎。

◎ 招募方式

台灣

104人力銀行、1111人力銀行、LinkedIn、校園招募等

中國大陸

政府政策合作、勞務仲介、微博、Twitter、抖音、員工推薦、校園招募等

越南

Zalo社群軟體、Facebook、抖音、職業介紹中心、廣播電台、發送傳單等

日本

Mynavi人力網站、Hello Work官方職業介紹所、LinkedIn、獵才公司等

美國

員工介紹、Indeed求職網、實習計劃等

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」，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 2021 年共計提供 26 名實習機會，並透過媒合錄取 11 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。2021 年受 COVID-19 疫情影響，海外地區暫停實習生計畫。

關鍵人才發展計畫

為培育優秀人才，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，有助於未來人才在各國生產營運據點中調動，已經建置 4,433 筆重要技術及管理人才資料庫。我們也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，讓各地區性向測驗能融入當地人才的人格特質。

◎ 關鍵人才發展策略



依據組織發展目標
盤點人力

進行培訓晉升
職務發展幹部

制訂留才計畫
留任重要人才

遠紡工業（上海）雛鷹計畫

為持續發展公司各項擴建計畫之人才梯隊，遠紡工業（上海）於 2021 年首次籌辦為期三年（2021 年 7 月至 2024 年 6 月）的人才培育專案「雛鷹計畫」。透過完善的遴選機制，篩選具備發展潛力之 16 位優秀大學畢業生，與公司內部 16 位具備經驗之資深員工搭配，透過「師徒制」及 OJT 在崗訓練（On-the-Job Training），增進知識、提高向心力、維護身心健康、充實生活內涵。16 位成員分布於公司各事業部，包含切片群 5 人、膠片群 5 人、纖維群 5 人、工務處 1 人，擔任職務為生產帶班主管、維護保養技術員與公務工程師，負責生產、品質、人員的日常運營管理，設備維護保養、技術改進，與公用設備運轉與維護、管理控制等工作；專業導師將從工作與生活中給予多方指導，希冀能培養成為公司未來骨幹之儲備幹部。成員們經過三年的訓練後，期許可具備發現問題與分析問題的能力。導師將定期於每週、每月追蹤學生學習成效與工作能力，並搭配嚴格的評核標準，如不合格將自雛鷹計畫中淘汰。



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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

4.1.3 員工照顧

對員工來說，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。

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」¹。依公司章程規定，如有獲利，應提撥 2-3.5% 為員工酬勞。

中階以上主管則可參與公司持股信託計畫 (ESOP)，公司提撥 30% 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。

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

● 女男薪資比較

	台灣			中國大陸			越南			日本			美國		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
主任 / 科長級 以上主管 (女:男)	0.89:1	0.94:1	1.05:1	0.91:1	0.88:1	0.93:1	1.28:1	1.35:1	1.33:1	1.02:1	0.99:1	1.05:1	0.96:1	0.98:1	0.94:1
職員 (女:男)	1.01:1	1.01:1	1.01:1	0.83:1	0.78:1	0.79:1	1.01:1	1.04:1	1.04:1	0.95:1	0.68:1	0.96:1	0.93:1	1.00:1	0.94:1
從業員 (女:男)	1.24:1	1.21:1	1.22:1	0.93:1	0.92:1	0.90:1	0.93:1	0.96:1	0.95:1	0.81:1	0.84:1	0.93:1	1:1	0.97:1	1.00:1

註：比較方式為該職級女性平均基本薪資比男性平均基本薪資

● 薪資與市場水準比較

	台灣			中國大陸			越南			日本			美國			合計		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
全年平均經常性薪資 高於市場比率	41%	43%	43%	22%	14%	14%	46%	23%	44%	1%	1%	21%	21%	21%	26%	27%	21%	29%
基層人員敘薪高於 基本薪資比率	27%	25%	25%	126%	127%	136%	11%	12%	12%	56%	60%	73%	73%	73%	146%	73%	73%	76%

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

● 2021 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	7.48 : 1	5.15 : 1	8.35 : 1	2.38 : 1	2.16 : 1

● 2021 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	0.41 : 1	1.83 : 1	1.71 : 1	1.05 : 1	1.00 : 1

● 非主管職年薪平均數及中位數

單位：新台幣元

	A B	2019	2020	2021
		非主管職 年薪平均數	921,334 1,062,430	919,034 1,046,562
非主管職 年薪中位數	A B	817,361 912,955	807,948 907,452	849,334 938,615
非主管職 員工人數	A B	4,788 3,732	4,423 3,503	4,176 3,361

註：

1. 係統計遠東新世紀單一團體公司

2. (A) 為不含協理級以上員工，(B) 為不含協理級以上及國際移民勞工

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

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，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。

台灣、中國大陸、日本、美國生產營運據點側重中、上游事業，集中於化學相關技術，男性員工薪資普遍較女性高，台灣近三年女性薪資逐漸趨於接近甚至較男性高。越南生產據點主要員工來自於下游成衣產業，女性員工薪資則普遍較男性高。

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效指標。

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。

遠東服裝 (越南) 2020 年 12 月經過審查成為美國公平貿易認證 (Fair Trade Certified USA, FTC USA) 廠商，根據 FTC 規範，銷售給 FTC 會員的貨品，可從營收中獲得 0.5%-2% 的回饋金回饋給員工，由員工組成管理委員會，自主運用基金。2021 年獲得 33,577 美元 (約新台幣 940,452 元)，目前已完成基金使用報告的審查，提供員工在疫情期間財務上及健康上的支援。

建置「eHR 員工自助服務系統」，一站式服務便利員工需求



人力資源處規畫多項行政系統電子化作業，其中「eHR 員工自助服務系統」於 2021 年 10 月正式上線，將個人資料、薪資、保險、福利、值班等相關資訊及申請方式一站式整合，以無紙化方式便利員工查詢及線上申請，亦可提升員工滿意度。此外也持續優化，規畫建置新進招募及離職懇談等功能，掌握員工動態，未來在全球人力的布局及人才留任有極大幫助。

國際移民勞工照顧

遠東新世紀台灣營運據點的國際移民勞工人數佔台灣員工人數 18%，薪資均依法辦理，定期進行交流溝通了解其生活是否適應，每年規畫團體活動及旅遊，舉辦籃球比賽，進行宿舍評鑑，確保居住環境舒適，此外，本公司國際移民勞工多為菲律賓籍，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，讓國際移民勞工有回到家的感覺。

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。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

4.3 強化環境安全衛生管理

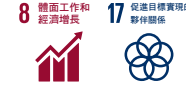
4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

2021 年員工滿意度調查 整體滿意度達 86.8%



2021 年員工滿意度調查與元智大學管理學院合作進行，針對台灣職員及派外人員共計 3,534 名員工進行線上或紙本調查，有效受訪者 2,810 人，填答率達 80%。調查分為六大面向：工作內容與環境、員工發展、組織氛圍、直屬主管、組織認同及員工投入。調查結果整體滿意度達 86.8%，較前次調查提升 2.4%，顯示遠東新世紀重視員工意見與需求，針對六大面向提出改善及優化方案，員工感受度具體反應於滿意度調查的提升。

針對 2021 年員工滿意度調查結果，未來將以「員工發展」為永續推動目標，聚焦關鍵族群需求並重視職場價值新主張，提出具體行動方案，包括：針對員工年資、性別及職場價值需求落實績效面談及職涯對話、針對外派人員需求提供適切協助措施、建立員工關懷機制等。此外，未來也將員工滿意度調查延伸至海外公司，因地制宜蒐集當地員工意見，凝聚組織向心力。

遠東新世紀重視員工溝通及意見反應將會持續推動，強化公司照顧員工的感受性及幸福感，提供更適切的支持系統，讓遠東新世紀與員工一同發展前進！

依照本公司人權政策，我們尊重各生產據點對於工會組成的決定，針對成立工會的生產單位，每三年進行一次工會協議書內容的討論，尊重工會建議，進行充分溝通，並依決議執行；除此之外，每年均定期召開勞資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互動，確保勞工權益，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 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。所有生產據點工會參與比例達 95%。另有 4 個生產營運據點

雖未設置正式工會，但勞資和諧，且每季正常召開勞資會議並公告會議紀錄。勞資會議所達成的協約保障對象，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。

● 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	2,185	100%
觀音印染廠	1956	135	91%
內壢紡織廠	1977	60	78%
湖口紡織廠	1989	203	92%
亞東石化 (台灣)	1997	337	80%
亞東石化 (上海)	2009	162	95%
遠紡工業 (上海)	2004	1,259	100%
武漢遠紡新材料	2014	138	100%
亞東工業 (蘇州)	2007	1,235	100%
遠紡工業 (無錫)	2007	668	100%
遠紡織染 (蘇州)	2008	715	100%
遠東服裝 (蘇州)	2004	983	99%
遠東服裝 (越南)	2007	4,327	90%
遠東新服裝 (越南)	2015	3,578	98%
APG Polytech	2018	155	100%
總計		16,140	95%

註：

1. 亞東綠材、遠東先進纖維、遠東紡織 (越南) 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

此外，遠東新世紀為中華民國勞資關係協進會的創始人之一，秉持追求工作尊嚴、提升整體競爭力的精神，與熱心勞資事務的企業界人士、勞工代表與學者專家，於 1981 年 8 月 14 日共同籌組成立「中華民國勞資關係協進會」，期能藉由促進勞資合作、建立和諧之勞資關係，進而達成前述目標。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

2021 年建立申訴政策 Speak Up Policy



遠東新世紀設立了申訴管道，收集員工各種意見，2021 年共計收到 26 件申訴案件，其中 22 件與福利相關，3 件與考績有關，1 件與薪資相關，在與同仁充分溝通之後皆已改善並結案，相關內容請參閱「[聯絡與申訴管道](#)」。

本公司於 2021 年底整合公司現有規範，優化申訴政策，並在官網上設置申訴專用管道，申訴政策 (Speak Up Policy) 提供中文、英文、日文、越南文、馬來西亞文等多國語言，同時設置能 24 小時接收相關資訊的管道，申訴人如果提供姓名與聯繫方式，我們會確保其不會因為勇於發聲而受到任何負面影響；同時，也可以選擇透過完全匿名的形式提出申訴，我們不會使用任何方法取得或暴露其身分資訊。至 2021 年 12 月為止，已經完成申訴政策的宣導，2022 年正式啟用。

申訴政策

申訴信箱：speak-up@fenc.com

◎ 資遣預告期規範

台灣

依循《勞動基準法》及《大量解僱勞工保護法》的規範，在終止勞動契約前進行事前預告。相關規範均列入公司內部管理文件。

中國大陸

依循《中華人民共和國勞動法》的規範，在資遣30日前，以書面通知員工，且相關規範已列入各生產營運據點內部管理文件。

越南

依循《越南勞動法》規範，無期限勞動契約的勞工，給予至少45天預告；對於有限期勞動契約的勞工，至少30天前預告，相關規範已列入公司內部管理文件。

日本

依據《勞動契約法》規定，若解僱沒有客觀因素，雇主不得解除勞動契約。

美國

美國勞動法規依循自由工作意志 (employment at will)，雇主或僱員任何一方都可隨時終止其僱傭關係。

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，依據不同職位之員工，涵蓋不同面向的企業永續績效考核指標，例如節約能源、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，2021 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、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。

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。

◎ 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

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

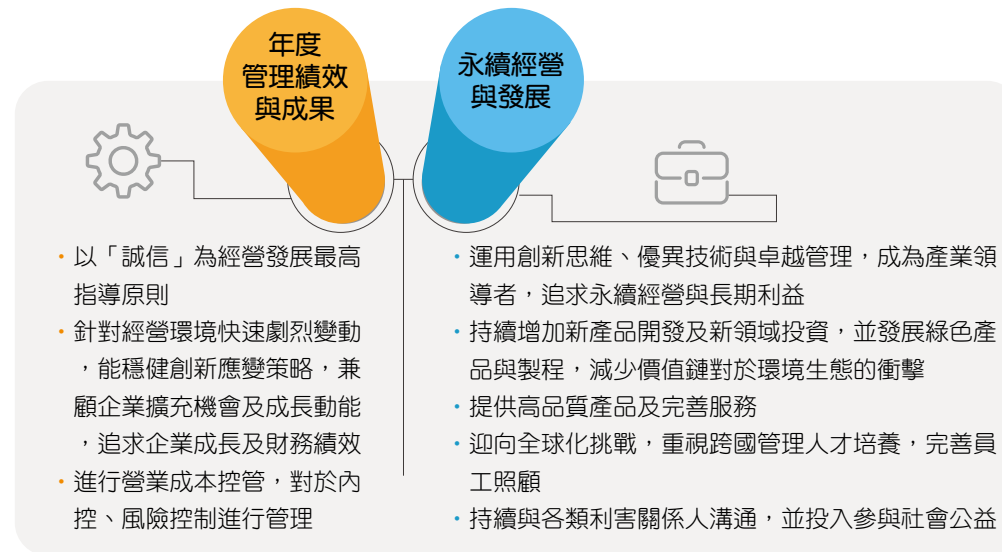
6 開創共生園區

7 附錄

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。

◎ 高階經理人年度考核項目與內容



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畫財務、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》二四、退職後福利計畫。

台灣

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。各生產營運據點實際提撥率介於4%-10%。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。退休金制度涵蓋員工比例為100%。

中國大陸

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，各生產營運據點實際提撥率為16%。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，2020年越南各生產營運據點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。退休金制度涵蓋員工比例均為100%。

日本

依法規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。由於日本遠東石塚擴充產能並將建立關西生產據點，因此持續招募新進員工以符合人才缺口。近3年新進員工人數分別為當年度人數之30%、29%、16%，2021年退職金制度涵蓋員工比例45%。

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65%，以月薪6%為提撥上限。退休金制度涵蓋工會員工比例均為100%。

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
- 利害關係人與重大主題鑑別
- 促進利害關係人溝通
- 永續榮耀

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

- 2021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 完善員工職涯規畫**
- 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

4.2 完善員工職涯規畫

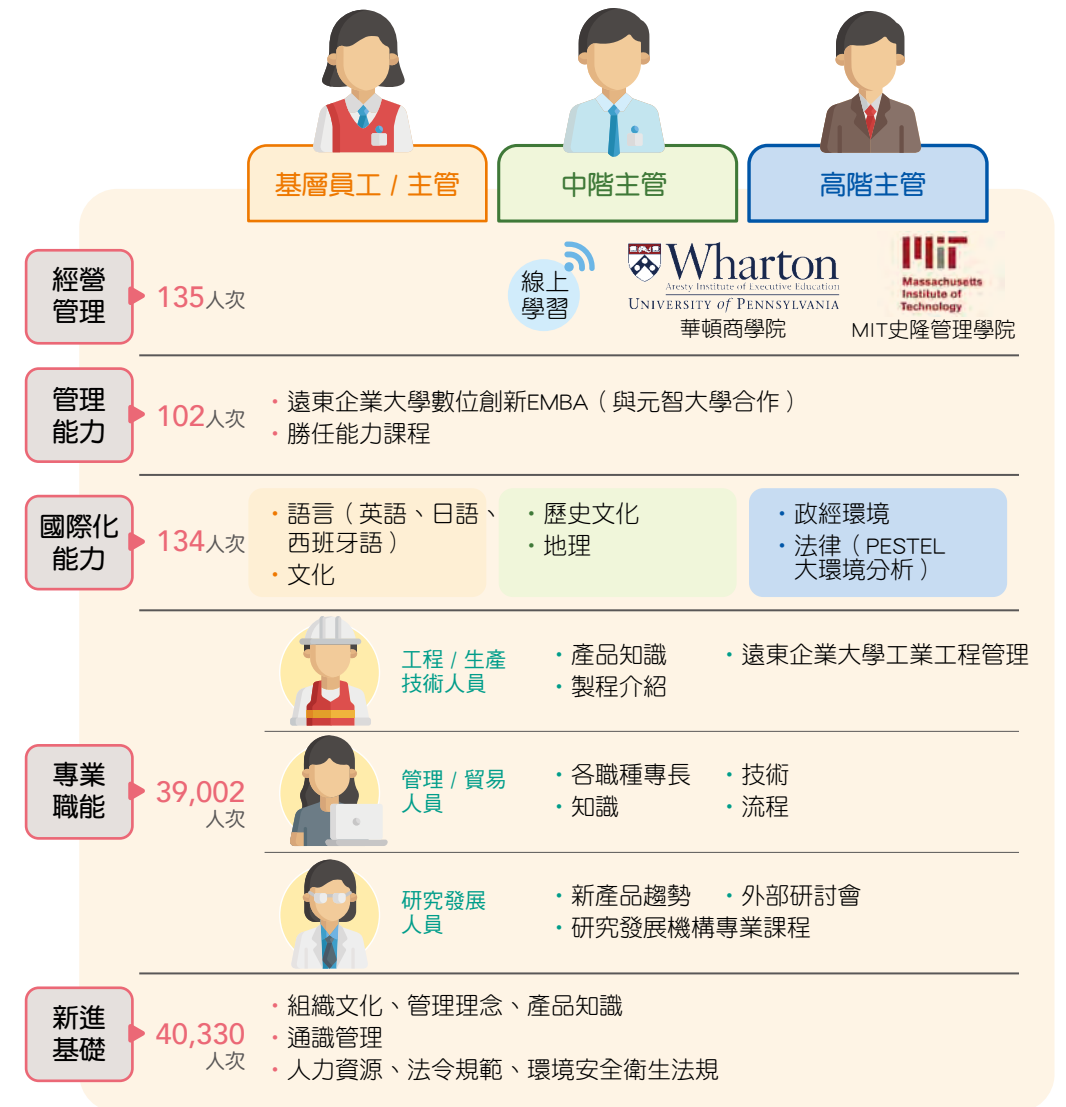
面對競爭激烈的數位時代，人才乃是公司的致勝關鍵，因應企業成長的速度，前瞻性預備人才板凳，養成具備即戰力的人才梯隊，我們提供多元學習管道，豐富的學習資源，重視人才發展，每年初由主管與部屬共同討論，擬定未來發展學習項目，年中落實學習與應用，組織知識共享小組互相切磋，打造學習型組織即時強化同仁職能，因應未來人才佈局策略。

連獲人才訓練品質 (TTQS) 銀牌獎項、SGS 人才發展卓越獎；2021 年連續四度獲得台灣企業永續獎 (TCSA) - 人才發展領袖獎以及獲選 LinkedIn Talent Awards 2021 年台灣區 Rising Star，遠東對於人才培育的品質和成效皆有目共睹。

依專案個別規畫管理方法，採用 Kirkpatrick 學習評估模式，作為培訓評估機制。本公司依照不同職級與職能需求規劃各式課程，2021 年全體員工受訓平均時數為 19.37 小時 / 人，較 2020 年減少 11%，受訓時數下降主因越南地區因疫情下半年暫停訓練課程，及中國大陸蘇州當地主管機關於 2020 年要求企業對員工進行防疫培訓。



課程類別與說明



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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

4.3 強化環境安全衛生管理

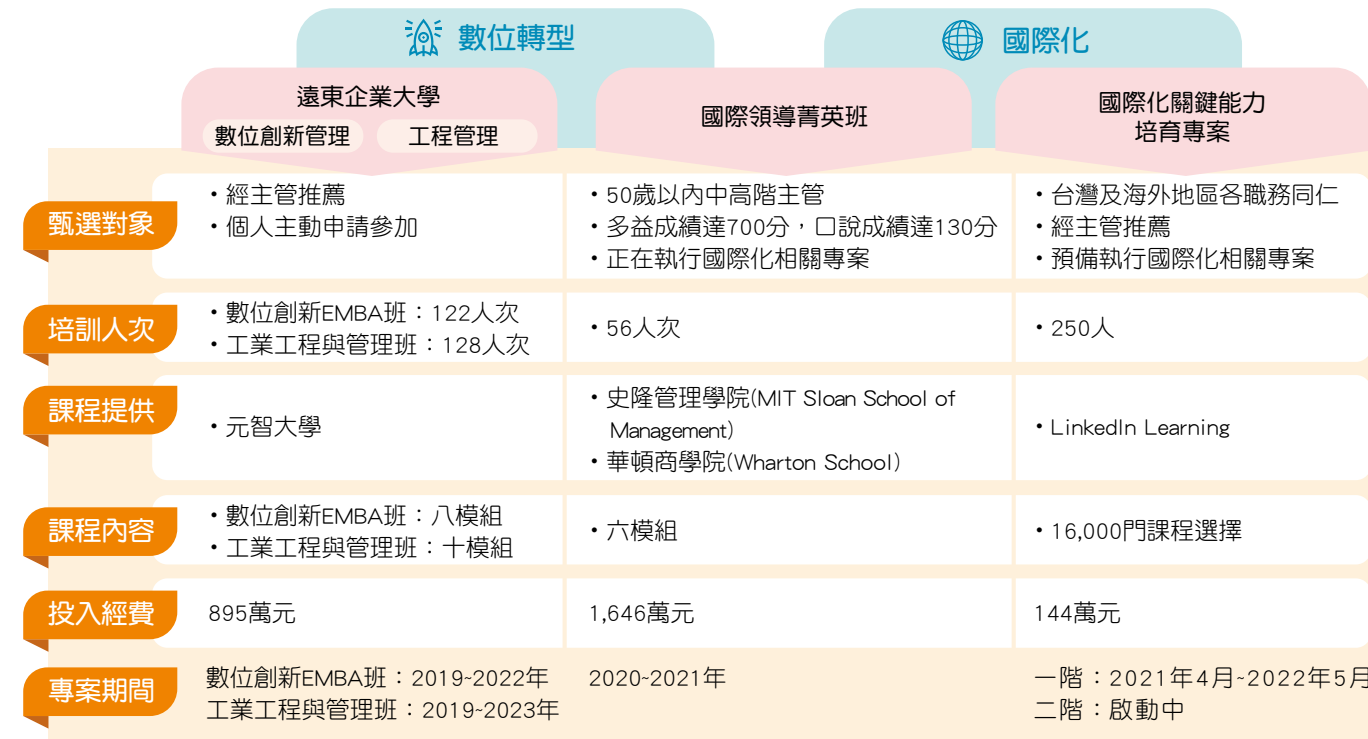
4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

● 數位轉型與國際化人才培訓架構



● 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	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
新進人員訓練	班次	95	113	391	479	1,878	1,911	31	30	20	27	2,415	2,560
	人次	560	384	1,341	3,481	30,248	36,250	59	41	140	174	32,348	40,330
專業別訓練	班次	597	774	510	408	394	504	98	95	190	841	1,789	2,622
	人次	17,295	17,656	6,046	6,975	10,351	8,130	98	157	190	1,176	33,980	34,094
法規規範訓練	班次	610	670	437	436	366	170	3	1	9	21	1,425	1,298
	人次	15,502	21,367	4,914	4,594	10,000	4,821	146	157	705	811	31,267	31,750
專案訓練	班次	142	166	53	59	38	38	4	1	144	134	381	398
	人次	4,307	3,889	814	793	2,424	447	143	157	1,085	1,015	8,773	6,301

註：本表專業別訓練含勝任能力課程

● 地區別員工訓練平均時數與天數

		2019	2020	2021
		台灣	小時/人 28.56	26.82
中國大陸	小時/人	32.25	30.70	19.87
	天數/人	4.03	3.84	2.48
越南	小時/人	19.65	16.29	14.48
	天數/人	2.46	2.04	1.81
日本	小時/人	47.28	14.44	14.70
	天數/人	5.91	1.81	1.84
美國	小時/人	56.05	43.51	52.17
	天數/人	7.01	5.44	6.52
全體員工	小時/人	25.07	21.80	19.37
	天數/人	3.13	2.73	2.42

● 職級與性別員工訓練平均時數

		2019	2020	2021
		主任/科長級以上	男 34.57	36.86
	女	31.16	28.74	20.50
	總數	33.54	34.54	26.07
職員	男	29.55	23.76	26.25
	女	21.27	15.06	14.86
總數	男	26.34	20.41	22.30
	女	30.33	23.53	19.69
從業員	男	19.45	19.83	15.09
	女	23.42	21.33	16.80
全體員工	男	23.42	21.33	16.80
	女	30.43	24.84	23.74
總數	男	25.07	21.80	19.37
	女	20.34	18.62	15.27
全體員工		25.07	21.80	19.37

單位：小時/人

● 職級與性別員工訓練平均天數

		2019	2020	2021
		主任/科長級以上	男 4.32	4.61
	女	3.90	3.59	2.56
	總數	4.19	4.32	3.26
職員	男	3.69	2.97	3.28
	女	2.66	1.88	1.86
總數	男	3.29	2.55	2.79
	女	3.79	2.94	2.46
從業員	男	2.43	2.48	1.89
	女	2.93	2.67	2.10
全體員工	男	2.93	2.67	2.10
	女	3.80	3.11	2.97
全體員工		3.13	2.73	2.42

單位：天數/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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

因應全球化趨勢及海外佈局，打造無疆界學習型組織，培養國際化專業人才

因應全球化佈局的趨勢，2021 年 4 月起開始實施「LinkedIn Learning 數位學習專案」，參與對象分佈在台灣、美國和越南等多個海外據點共 250 人；LinkedIn 學習平台不僅擁有超過 16,000 門集結國際各領域專家學者所設計之數位課程，更具有英、日、法、西、德…等多國語言介面；多元的課程主題，讓學員不受時空限制，能針對個人業務需求，提升專業知識及軟性技能。自專案開辦以來，學員平均月學習時數達 4.5 小時，高出 LinkedIn 全球製造業用戶月平均學習時數 2 倍之多，顯示在國際化及數位化的浪潮下，對公司自主學習文化的建立以及數位學習的接受程度，有推波助瀾的效果；整體優異表現之下，使公司獲選 LinkedIn Talent Awards 2021 年台灣區 Rising Star 獎項。

此外，有鑑於於公司近年來在美國生產據點的擴張，需派駐具外語能力及國際視野的技術人才協助運營，為使同仁能具備基本的跨國溝通能力，在 2021 年 9 月起規畫「外派同仁英文學習專案」，推派分佈於台美兩地共 38 位化纖生產單位同仁，實施為期 17 週的遠距視訊教學。

針對管理階層，由於企業營運模式不斷受到挑戰，自 2020 年起與元智大學攜手辦理的遠東企業大學「數位創新 EMBA」，和以史隆管理學院 (MIT Sloan School of Management) 所設計之課程為主軸的「國際領導菁英班」。



「數位創新 EMBA」延續培育新世代經營管理人才之理念，除了將「數位科技及應用」融入在各個課程模組中，也特邀產學界專業人士進行主題式分享，例如「全球供應鏈管理」模組中，邀請業界顧問及專家－山根英樹分享如何評估進入市場的機會，以及如何尋求海外合作夥伴，帶領學員走向國際，截至 2021 年底共 122 人次完訓。

「國際領導菁英班」使用麻省理工學院旗下史隆管理學院設計之數位課程，搭配對應領域之元智大學教授協助導讀，引領 34 位來自各事業單位的中高階主管，建立企業數位轉型的概念，例如：在「Organizational Design for Digital Transformation」模組中，體認企業組織如何在有系統的改革上實現數位轉型；在「Internet of Things: Business implications and opportunities」模組中，透過案例研究讓學員了解在企業環境中，物聯網所需的技術和條件，以及在組織層面採用物聯網的潛在好處和影響。

為期兩年的「國際領導菁英班」正式在 2021 年 12 月結業，歷經「領導」、「策略」、「流程」、「組織」和「數位轉型」等知識領域，下一步學員將被賦予企業內重要任務，將課程所學應用在工作上，在瞬息萬變的世界中，協助企業面對全新的挑戰。



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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021 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 完善員工職涯規畫

4.3 強化環境安全衛生管理

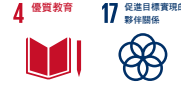
4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

疫情環境加速培訓模式轉變， 迎接數位科技發展多元學習形態



COVID-19 疫情帶來學習模式的改變，以數位化形態取代部分傳統實體課程，公司也將部分實體課程透轉換為「數位教學」及「混成式學習」之方式，讓學習層次更為豐富且有效。

數位課程採用 Hahow for Business 線上課程平台，在 2021 年 5 月至 7 月實施居家遠距辦公期間，共推播 11 則「WORK FROM HOME 特輯」給全體同仁，內容主題聚焦在「數位科技」、「商用外語」及「職場技能」等構面，並設計學習獎勵活動，以遊戲化學習的方式鼓勵員工養成自主學習之習慣，同仁在疫情期間的學習時數共計逾 1,460 小時，成效顯著；而遠紡工業（上海）為打造便捷的學習模式，首度將數位教材結合至培訓平台內，為 168 名主管開設有效溝通、團隊激勵及情緒管理 3 大類共計 8 小時的主題性線上課程，在滿足培訓需求的同時，也讓學員在潛移默化間習慣新的學習型態。此外，針對製程簡介相關課程，已陸續著手與內部講師共同合作規畫 8 門課程錄製，本自製數位課程預計在 2022 年逐步上線。

混成式學習則會依不同課程屬性，先提供數位課程讓學員完成先備知識的學習，再搭配短時數的線上直播或線下與講師互動，來驗收學習狀況。位於中國蘇州行政管理部與當地麥朵企業學習平台合作，提供學員「平台 + 內容 + 服務」的一站式線上學習體驗，結合定期舉辦之線下分享會，形成新型態的混成學習，相較實體課程訓練，更能掌握學員的學習成效。

為實踐企業數位轉型策略，目前已初步培育管貿單位共 496 人學習 Power BI 工具應用；為持續倡導全球各據點之數據資料同步及整併，以即時監控關鍵指標，進而利用數據驅動決策，在 2021 年起正式推動海外廠區的 Power BI 導入課程，課程採「視訊直播同步教學」模式，輔以安排助教於線上即時協助問題解決，以確保海外 170 位學員的學習品質。紡織總部海外據點，如：遠東服裝（越南）、遠東服裝（蘇州）等公司皆已落實運用於定期工作報告中，期望未來有更多事業單位能應用視覺化數據管理，提升決策效率。

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

職業安全衛生政策與目標

遠東新世紀建立安全健康、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（含員工與承攬商）及利害相關人的安全與健康。

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」於每次董事會上由各事業總部總經理向董事會報，2021 年共計於董事會上報告四次。董事會執行監督審查及質詢，各生產據點依會議決議執行相關改善事項，以落實職安衛管理。

職業安全衛生管理系統持續運行

截至 2021 年底，遠東新世紀共 17 個生產營運據點取得職業安全衛生管理系統（ISO 45001）之驗證，佔本報告書生產據點 81%，佔員工涵蓋人數 89%；位於台灣的生產據點皆 100% 通過 CNS45001 之認證。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，且每年皆通過第三方驗證機構之稽核查證，證書持續有效。

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 / 主管簽核、啟用前評估與變更結案的流程實施管控。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

- 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）傷害或設備損失的部分皆實施危害鑑別，並評估其風險程度。
- 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廠區「危害鑑別風險評估及控制措施管理辦法」辦理。
- 針對風險管理各生產據點皆安排相關培訓課程，2021年總計開辦74個班次、總受訓1,674人，總受訓時數為4,703小時。

◎ 各生產營運據點之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	24	38%
觀音化纖廠	29	55%
亞東綠材	16	44%
觀音印染廠	36	44%
湖口紡織廠	12	33%
亞東石化（台灣）一廠	14	36%
亞東石化（台灣）二廠	17	35%
遠東先進纖維	12	33%
亞東石化（上海）	24	88%
遠紡工業（上海）	32	72%
武漢遠紡新材料	14	43%
亞東工業（蘇州）	36	53%
遠紡工業（無錫）	23	70%
遠紡織染（蘇州）	61	98%
遠東服裝（蘇州）	25	52%
遠東服裝（越南）	10	30%
遠東新服裝（越南）	14	36%
遠東紡織（越南）	36	33%
日本遠東石塚	46	52%
美國 APG Polytech	8	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
- 美國當地法規未規定事業單位須設置職業安全衛生委員會

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，設置三成以上席次的勞工代表，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，以落實安全衛生管理。

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：

- 提供個人防護裝備
- 實施勞資管理及勞資共同組成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安全衛生培訓課程。2021年遠東新世紀安全衛生培訓課程之訓練總時數為82,514小時。

◎ 2021年安全衛生人員培訓統計

	班次			受訓人數			受訓時數		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
安全衛生在職訓練	706	699	843	15,773	17,488	19,749	86,173	131,095	46,440
健康管理訓練	231	179	239	10,008	7,011	12,230	12,348	14,153	11,746
危害性化學品訓練	158	152	74	3,838	4,293	2,103	25,769	17,199	5,743
輻射防護人員訓練	15	15	24	230	184	201	444	416	363
緊急應變及個人防護具訓練	264	268	250	10,230	12,148	5,668	47,817	45,316	12,750
安全衛生內部稽核員訓練	23	26	41	619	377	214	4,582	3,193	769
風險管理訓練	36	29	74	465	2,216	1,671	5,423	4,226	4,703
合計	1,433	1,368	1,545	41,163	43,717	41,836	182,556	215,598	82,514

註：

- 2020年受訓人數之統計為人次
- 2021年因COVID-19疫情影響，整體受訓時數下降，其中越南減少開辦「安全衛生在職訓練」大型班次課程，其他地區縮短需要人員聚集實際操作演練之「緊急應變及個人防護具訓練」課程，為減少主因

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

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。

中國大陸安全衛生環保消防小組

2021 年因疫情，中國大陸安全衛生環保消防小組 (簡稱 SHEF 小組) 改利用訪廠機會，展開各類安全培訓共計 18 場次、總受訓 816 人次、培訓總時數 2,921 小時，培訓結束後，SHEF 小組持續推動並協助各廠區展開作業風險評估工作。SHEF 小組 2021 年重點工作如下：

1. 協調和促進遠紡工業 (無錫) 和遠紡織染 (蘇州) 建立屬地管理機制，分享企業安全文化之構建要素。
2. 推動提報各類 SHE 事故 / 事件，完善 SHE 事故 / 事件管理。
3. 積極分享安全傷害類事故和 SHE 的法律法規更新信息。

4. 協助評估叉車作業的風險與隱患，改善叉車安全作業條件。

5. 促進各生產據點之間的交流和互動，形成優勢互補、資源共享之氛圍。

6. 2021 年持續編製 SHEF 雜誌 (季刊)，2021 年發布 4 期，稿件來自於各廠區，內容專業、具參考性，包括各廠區分享優秀的管理經驗、職業安全衛生活動內容、雙碳專刊、工廠智慧化升級、工作感悟以及轉載外部有參考價值的文章。

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；遠東新世紀各廠依廠區位居之地理環境、使用之危害性化學品、天災分布及法定傳染疾病 (如 COVID-19) 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。

為了確保緊急應變的演練成效，各據點每年執行不同災害情境的防災訓練及演練，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。

意外事件或天然災害發生，各據點皆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，並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。

平時有計畫、有準備、有訓練，就能在發生異常狀態時予以處理，使其不致發展成為事故，當危機事件突發時，為能有效動員工廠內外人力、物力在制度化、系統化、組織化及效率化的處理搶救，避免危機擴大蔓延，期能將危害造成的損失減輕到最低程度。職安衛管理智慧化

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021 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 完善員工職涯規畫

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

職安衛管理智慧化

1. SHEFs 智慧平台

SHEF 智慧平台為關係企業上海遠資資訊技術有限公司合作開發之系統，利用電腦、行動裝置取代原先紙本作業，收集各項生產數據及進行整合統計及分析，作為改善方案之參考。SHEF 智慧平台涵蓋工廠運營的各項職業安全衛生管理內容，現階段已完成框架建設，逐步推進各項子系統的建設，包括：培訓、意外事件、應急、巡檢、人員 / 車輛定位、承包商管理、目標管理、文件制度管理、風險管理、變更管理、設備設施管理等等。目前在平台中已經開發完成的 App 包含 MES+ (智慧物流)、PTWs (安全工作許可證)、巡檢、隱患排查，另有教育訓練課程持續優化中。

2. 亞東工業 (蘇州) 安全管理「一網統管」

亞東工業 (蘇州) 開發「巡查 App」系統，整合「工廠安全巡查、屬地自查、安全工作許可證」，打造網上巡查系統，能更有效地避免職業安全風險，防止重大事故的發生。

系統實施後淘汰原值日 (夜) 主管的紙本巡廠登記及安環的紙本隱患通知單，日常巡查時發現的隱患，能透過系統第一時間通知責任科室主管，無論主管是否在公司，都能第一時間通知屬地責任人，實現防患未然的精神：發現更快捷、處置更及時、運轉更高效。

3. 新埔化纖總廠 AI 監控工安管理

透過 AI 監視系統設定，人員有不安全動作發生時 (如：操作吊車未帶安全帽)，立即發出警鈴通知操作者，並同步發送給管理者，大幅節省人力及提高工安巡檢效率。



亞東工業 (蘇州) 危化品洩漏應急演練



亞東工業 (蘇州) 位於蘇州吳中化工園，作為消防重點企業，要求每位同仁積極透過自我演練、觀摩其他單位事故的影片中吸取經驗，加強應對突發狀況的能力。

2021 年舉辦危險化學品洩漏模擬演練，演練內容共有 3 個環節：

1. 資訊通報

叉車作業員發現危化品洩漏，立即撤至安全地並通報主管、通訊組，由通訊組將洩漏物料名稱、屬性、地點等重要資訊通報至部門主管、公司應急通訊中心、安環、公用及臨近支援部門。

2. 緊急處置

現場指揮官依應急預案分配任務，消防組員工利用應急箱內物資執行危化品洩漏搶救；交通管制組則對附近區域進行現場區隔及交通管制。

3. 送樣檢測

消防組將處理後之廢液及廢布放置在收集桶，處理後之地表水質則取樣送至公用部門檢測，檢測結果符合環保標準，所有演練人員撤出現場，到集合點集合。

演練結束後，所有人員一同觀看演練的紀錄影片，檢討演練過程中之缺失、危化品洩漏的原因及改進方案等，通過全面檢討 SOP 的執行落實，提升了全體員工的安全意識。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

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，本專案從職安衛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。

2021 年執行專案如下：

1. 強化基層職安衛人員專業

持續安排各科級單位的安衛幹事接受甲種安全衛生業務主管的培訓，每人 42 小時 / 年，2021 年取證 80 人，投入經費新台幣 600,000 元，目前全廠累計共 410 位取證（總投資金額計 3,075,000 元），占全廠人數 20%。

2. 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。2021 共獎勵 19 單位，獎勵金新台幣 880,077 元。

3. 升降機設施安全改善案

為確保升降機搭乘安全，2021 年實施全廠電梯 38 座 179 扇門更換門勾及船型版的工程，目前已全數完成，共計投入經費新台幣 680,000 元。

4. 職安衛查核輔導機制（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，並每季訂定高風險主題式稽核重點項目，據以進行查核。

專案整體績效：

經推動各項專案後，新埔化纖總廠事件數（含輕傷害及職災事件）由 2020 年的 25 件減少至 2021 年的 11 件。2021 年外部職安中心蒞廠檢查共 7 次，由 2020 年的 3 件罰款新台幣 48 萬元減少至 2021 年的 1 件罰款 6 萬元。

2021 年職業安全衛生優良事蹟

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 年成立「觀新 E 家族」以來協助政府機構推動職安衛管理事項，2021 年推動事項如下：

- 2021 年 10 月 8 日安全衛生技術中心及桃園市勞動檢查處指定觀音化纖廠參與於台中辦理之「核心家族企業教育訓練」，並擔任推動經驗分享講師。
- 2021 年 12 月 15 日安全衛生技術中心及桃園市勞動檢查處邀請參與於台北辦理之「2021 年後疫情職業安全衛生永續發展研討會」，並於「企業工作環境改善」議程中擔任經驗分享講師，講授工廠「局限空間作業管理」。
- 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 2021 年 11 月底止，累計診斷 61 件建議事項，並已有 59 件完成改善事項，改善率達 96.7%，相較於 2020 年，建議件數減少 18 件，改善率明顯提升 1.8%，顯示推動安衛家族計畫不僅可協助家族夥伴改善職業安全衛生問題，這些寶貴經驗同時具有促進本廠改善缺失之積極度及成效性。

2. 遠東新世紀獲勞動部職業安全署續聘為「TOSHMS 北區促進會核心幹部」

遠東新世紀連續六屆聘為職業安全衛生署 TOSHMS 北區促進會核心幹部，2021 年協助職安署完成製作職安衛管理案例手冊，11 月 23 日參與「三區促進會聯合大會」，代表 TOSHMS 北區促進會主講本年度案例手冊介紹，以善盡職安衛之企業社會責任。

3. 無災害工時紀錄

遠東先進纖維自 1997 年 4 月營運迄今 24 年未發生職業災害之失能傷害損失日數，累計至 2021 年 11 月達成 950 萬無損工安全工時記錄。同期間參加中華民國工業安全衛生協會「無災害工時紀錄活動」審核後發給紀錄證明；亞東石化（上海）的總安全時數亦於 2021 年年底突破 900 萬小時。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮譽

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

2021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 完善員工職涯規畫

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. 遠東服裝 (越南) 獲頒安全保障優異證書

越南平陽省人民委員會及公安廳對 2020 年公司治理、治安、消防安全取得良好成績的事業單位進行表揚，遠東服裝 (越南) 在廠區安全管理上落實各項政策，2021 年榮獲平陽省人民委員會及公安廳評為安全保障優異單位並獲頒證書。

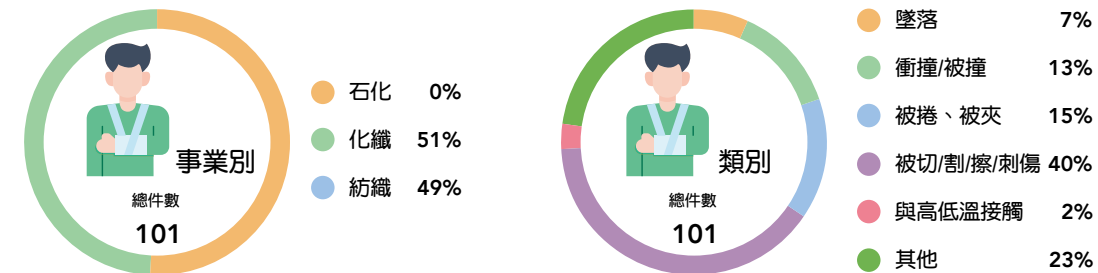


4.3.2 工傷統計

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。



2021 年員工工傷事故統計



員工工傷統計

		石化			化纖			紡織			合計		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
工傷事故 (件數)	男	6	4	0	22	35	44	87	37	29	115	76	73
	女	0	0	0	2	7	8	45	35	20	47	42	28
	總數	6	4	0	24	42	52	132	72	49	162	118	101
傷害率 (IR)	男	0.26	0.16	0.00	0.40	0.62	0.76	0.46	0.22	0.21	0.43	0.31	0.32
	女	0.00	0.00	0.00	0.04	0.12	0.14	0.24	0.21	0.14	0.17	0.17	0.12
	總數	0.26	0.16	0.00	0.44	0.74	0.90	0.69	0.43	0.35	0.60	0.47	0.45
缺勤率 % (AR%)	男	0.08	0.08	0.08	0.22	0.11	0.09	0.13	0.23	0.39	0.14	0.18	0.28
	女	0.01	0.01	0.01	0.12	0.03	0.06	0.20	0.43	0.29	0.17	0.30	0.20
	總數	0.09	0.08	0.09	0.34	0.14	0.15	0.33	0.65	0.68	0.31	0.48	0.48
誤工率 (LDR)	男	0.61	0.00	0.00	6.97	16.17	5.81	7.43	4.26	3.02	6.75	6.55	3.38
	女	0.00	0.00	0.00	0.62	2.03	0.69	5.27	4.56	1.80	3.87	3.53	1.30
	總數	0.61	0.00	0.00	7.60	18.20	6.51	12.70	8.82	4.81	10.62	10.09	4.68
因公死亡人數	男	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
因公死亡比率	男	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.004	0.00
	女	0.00	0.00	0.00	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	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.004	0.00

註：

- 2019-2021 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; 對應於 SASB 化學業指標中之 PSISR (Process Safety Incident Severity Rate) 為 0%
- 2019-2021 年無職業病事件
- 傷害率 (IR) = 工傷事故總計 ÷ 工作總時數 × 200,000; 對應於 SASB 化學業指標中之 PSTIR (Process Safety Total Incident Rate)
- 缺勤率 (AR) (%) = 缺勤天數 ÷ 工作總天數 × 100%
- 誤工率 (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
- 因公死亡比率 = 因公死亡人數 ÷ 工作總時數 × 200,000
- 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
- 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, 不包含員工上下班通勤意外事故; 對應於 SASB 化學業指標中之 PSIC (Process Safety Incidents Count)

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

經統計分析 2021 年遠東新世紀各生產營運據點之職業災害無嚴重的工傷事故（無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態）事件。職業災害類型以被切 / 割 / 擦 / 刺傷 40 件（佔比 40%）最高，分析其造成原因以設備異常處理時員工安全意識不足、不清楚或輕忽危害因子為發生主因。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. 尋找更安全的作業工具，設備設計防呆裝置
2. 增加機械設備警告標示提醒作業人員
3. 落實安全衛生動態查核及推動工作前預知危險
4. 建構職安衛 E 化或 AI 智能化管控措施
5. 加強員工安全衛生宣導，以降低職業災害發生率

遠東新世紀各生產據點 2021 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 2020 年之失能傷害頻率及失能傷害嚴重率比較表如下。本公司石化總部 2021 全年無員工工傷事故，化纖及紡織總部雖失能傷害頻率高於同業，但均為輕傷害事件，失能傷害嚴重率遠低於同業。

◎ 生產據點工傷統計與同業比較

	石化業		化纖業		紡織業	
	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率
台灣職安署 統計數據	0.77	13	1.09	222	1.49	320
遠東新世紀 統計數據	0	0	4.51	34	1.73	24

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 2020 年石化業、化學材料製造業及紡織業統計數據

◎ 承攬商於公司生產據點工傷統計

		石化			化纖			紡織			全公司		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
工傷事故 (件數)	男	0	0	2	1	3	3	0	0	0	1	3	5
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	2	1	3	3	0	0	0	1	3	5
因公死亡 人數	男	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1	3	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1	3	0
傷害率 (IR)	男	0.00	0.00	0.08	0.17	0.17	0.32	0.00	0.00	0.00	0.07	0.07	0.14
	女	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	總數	0.00	0.00	0.08	0.17	0.17	0.32	0.00	0.00	0.00	0.07	0.07	0.14
因公 死亡比率	男	0.00	0.00	0.00	0.17	0.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	0.07	0.00
	女	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	總數	0.61	0.00	0.00	0.17	0.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	0.07	0.00

註：

1. 2019-2021 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；對應於 SASB 化學業指標中之 PSISR (Process Safety Incident Severity Rate) 為 0%
2. 2019-2021 年無職業病事件
3. 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；對應於 SASB 化學業指標中之 PSIC (Process Safety Incidents Count)
4. 傷害率 (IR) = 工傷事故總計 ÷ 工作總時數 × 200,000；對應於 SASB 化學業指標中之 PSTIR (Process Safety Total Incident Rate)
5. 因公死亡比率 = 因公死亡人數 ÷ 工作總時數 × 200,000
6. IR、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

2021 年 12 月 4 日亞東石化（台灣）二廠廢水池因故坍塌，造成 4 位承攬商送醫診療。

事故起因於氧化廠廢水收集池的真空泵於歲修期間與製程隔離而停止運作，池內存在可燃性液體揮發為可燃性氣體，未被抽出處理而積蓄於池內密閉的氣相空間。2021 年 12 月 4 日池上方連通之原水管進行管線更新動火作業，該管線未進行與池內可燃性氣體的隔離，導致動火（氬焊）作業時引燃池內含有揮發性有機物而產生氣爆，結果造成池上蓋坍塌及計 4 位承攬商人員輕傷。其中 1 名人員因頭部前額外傷，住院觀察五天後返家休養，其餘皆當日就醫護理後返家休養。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

針對本次事故，亞東石化（台灣）二廠執行相關改善及預防措施如下：

1. 檢討提升動火作業核准層級
2. 接收安全工作許可證前，應確認相關管路盲封隔離狀態
3. 修訂廠區設備維修準備規則
4. 對全廠區內廢水池重新進行危害辨識，張貼告示牌標示注意事項
5. 進行停車風險評估，修正操作手冊
6. 事故廢水池周圍新增固定圍籬欄杆避免人員誤入頂蓋，並張貼告示牌標示非經核准禁止進入
7. 製作本事件教學案例進行宣導，加強人員安全意識

所有改善措施均於 2022 年 3 月 31 日完成。

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 2022 年安全衛生管理重點，以避免事故再次發生。

4.3.3 健康職場 - 員工健康照護與關懷

員工是本公司最重要的資產，本公司願意主動投入資源照護員工身心健康與促進職場健康，期望持續創造更安全、舒適且友善的工作環境給員工。

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。



遠東新世紀新埔化纖總廠榮獲「運動企業認證標章」

教育部體育署為鼓勵及表揚企業對員工運動健康的大力支持及努力推廣，特別舉辦運動企業認證標準認證選拔，新埔化纖總廠多年來在運動推展上不遺餘力，榮獲「110 年運動企業認證標章」的殊榮！

本公司於 2021 年 11 月 9 日受邀出席交流午宴及受贈典禮，並與各界分享身為運動企業一員的榮耀與喜悅，彰顯企業之健康人力資源與品牌價值，進而引領全民運動風潮。



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。執行過程中經由職醫及職護全方位的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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

2. 特殊危害作業健康管理

對於職業病的管控，遠東新世紀各廠作業面臨之健康危害及管理如下：

作業類別	管控措施
噪音作業	1.改善作業流程，避免人員接觸
高溫作業	2.減少作業人員暴露時間，輻射作業時人員配戴劑量臂章實施劑量監測
粉塵作業	3.標示作業區管制線，非作業人員不可進入
游離輻射作業	4.擬訂實施健康保護計劃
有機溶劑與特殊化學品作業	5.實施作業風險評估，依評估結果執行改善
	6.每年定期進行特殊健檢並分級管理
	7.作業環境實施暴露監測
	8.化驗區設置局部排氣裝置
	9.提供適當防護具並要求作業人員確實配戴

3. 傳染病防制

遠東新世紀各生產營運據點 2021 年面臨之法定傳染病以 COVID-19 最為嚴峻，各廠管制辦法如下：

- 參照政府公告之防疫政策，定期召開防疫小組會議研擬防疫方向，進行滾動式調整
- 進廠需體溫量測及手部酒精消毒
- 進廠後除用餐外，皆須配戴口罩
- 鼓勵同仁接種 COVID-19 疫苗
- 執行異地辦公及分流用餐
- 建立健康關懷系統，要求同仁每日回報健康狀況
- 定期清點防疫物資
- 健康促進

流感疫苗注射活動

因應 COVID-19 疫情衝擊，台灣各生產營運據點於 2021 第四季安排了流感疫苗注射活動，減少勞工奔波到各醫療機構注射之舟車勞頓之苦，也減低同仁在外暴露群聚感染之風險；新埔化纖總廠更協助未滿 50 歲無公費疫苗接種資格的同仁，與當地衛生所、醫院合作於廠內實施接種，2021 年更擴大將外籍同仁亦納入流感疫苗接種名單，已有效提升整體疫苗接種率至 42%。

2021 年新埔化纖總廠接種流感疫苗共 1,058 人，自費流感疫苗 890 人（公司全額補助本籍 337 人、外籍 553 人）；公費流感疫苗 172 人，施打率 41%，投入經費約新台幣 890,000 元。



3 良好健康與福祉
17 促進目標實現的夥伴關係

遠東服裝（蘇州）女神節活動

遠東服裝（蘇州）人資處與工會聯合辦理女神節獻花活動，提倡關愛女性，關注女性健康，所有男女員工皆可獲得花束，男員工則將收到的花束獻給家屬。現場並邀請婦女保健所專家進行健康諮詢活動，為員工答疑解惑。活動讓所有員工「種自己的花，愛自己的宇宙」，共計 1,031 人共襄盛舉，促進職業衛生健康。



3 良好健康與福祉
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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮譽

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

如何守護職業安全？讓我們的新進環安人員說給你聽！

邵葡磊 亞東工業（蘇州）安環科

誠如《左傳》所說，「居安思危，思則有備，備則無患」，處在平安的環境裡，也要時刻考慮到出現危險的可能，因為安危相易、禍福相生、緩急相摩，這是作為安環科一員必須具備的意識。

安環科將「預知危險」細分為「班前3分鐘」和「動態作業影片」兩專項，透過「班前3分鐘」，向一線員工宣導在工作崗位中可能遇到的危險，強化員工的安全意識；而「動態作業影片」則是由一線的作業員重新探討以往的作業方式，找出危險的行為與環節，並提出改善的方法，將 SOP 拍攝為影片，用於新進員工的崗位培訓。這樣的培訓方式較一般課堂培訓更加直觀且通俗易懂。

禍患的發生大多是因事情初期的怠惰和鬆懈。運用到日常安全管理上，這樣的心態可能導致對細微問題的忽視，從而造成工傷事故。

在危險事件發生之前就預見且安排好避免的方法，而非等到事情發生了再尋求對策。這不僅僅是安環科的職責，更是現場單位的職責，只有全體員工盡力配合、著眼長遠、居安思危，才能達到零傷害、零污染、零事故、零職業病的安全生產目標。公司的安全，靠大家一起來守護！

4.4 協同供應鏈永續發展

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評估、篩選、管理與採購。

4.4.1 供應商管理

管理政策

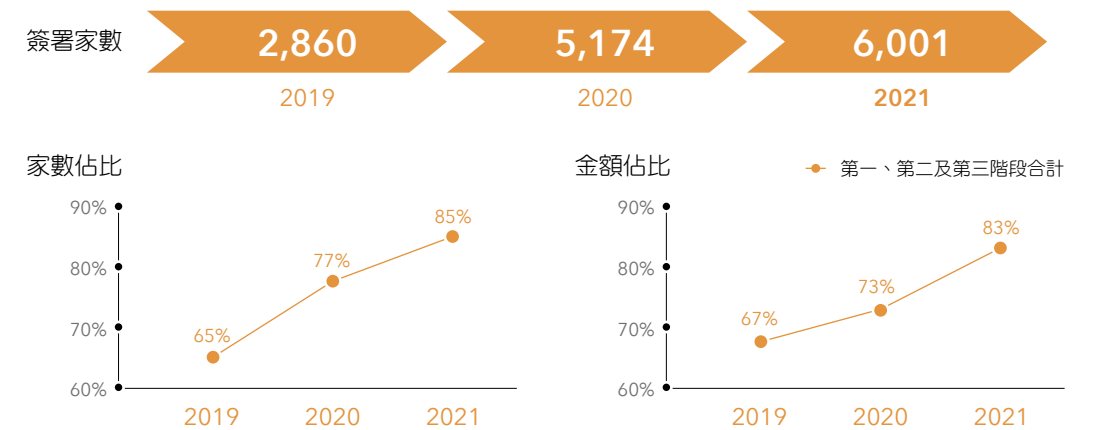
本公司各生產營運據點依據當地法規、生產需求，訂有供應商管理規範，原則如下：

1. 要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》

為協同供應鏈達成永續發展目標，本公司要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，分階段實施。

供應商社會責任承諾書

◎ 簽署《供應商社會責任承諾書》之供應商家數與金額佔比



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. 每年度交易供應商總數不同

3. 2021年亞東石化（台灣）簽署《供應商社會責任承諾書》之供應商家數佔比為 95%

4. 實施階段說明：

(1) 第一階段：自 2016 年起實施，對象包括與原料小組、聯合採購中心、亞東石化（台灣）採購部門、上海採購總部（含亞東石化（上海）、遠紡工業（上海）、武漢遠紡新材料）及蘇州採購總部（含亞東工業（蘇州）、遠東服裝（蘇州）、遠紡織染（蘇州）、遠紡工業（無錫）等合作之供應商

(2) 第二階段：自 2020 年起實施，對象包括與遠東先進纖維、亞東綠材、遠紡織染（蘇州）、遠東服裝（蘇州）、遠紡工業（無錫）、遠東服裝（越南）、遠東新服裝（越南）、遠東紡織（越南）等採購部門合作之供應商

(3) 第三階段：自 2021 年起實施，對象包括與日本遠東石塚及美國 APG Polytech 等採購部門合作之供應商

2. 依循「採購作業規範」、「廠商評鑑作業辦法」等相關標準程序

本公司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。

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。並偕同生產單位每年針對重大供應商進行評估，評估結果作為隔年度是否繼續採購之標準。2021 年新供應商家數為 1,828 家，經過評估的家數為 1,671 家，評估比例為 92%。

2021 年對供應商於環境、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，視情節予以協助改善或終止合約。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮譽

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

◎ 2021 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	3,615	3,790	4,367	3,738
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	2	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、化學品使用管理等；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. 勞工實務鑑別出具有負面衝擊供應商數量 2 家，起因於亞東石化 (上海) 2 家工程包商的焊工缺少體檢報告，存在安全隱患，安監部門對亞東石化 (上海) 進行了處罰，並限期包商改善，事後已完成包商員工體檢，並提交體檢合格報告。經評估後 100% 完成改善

榮獲綠色採購肯定

行政院環保署為推動「全民綠生活」，自 1992 年起推動「環保標章」制度，自 2002 年起由政府帶頭執行綠色採購，2007 年進一步推動「民間企業與團體實施綠色採購計畫」，凡採購相關綠色標章之產品，均可申報成果，本公司為循環經濟產業領航者，對內宣導綠色採購對節能、降低溫室效應的重要性，積極落實綠色採購行動。

自 2016 年起，遠東新世紀每年申報前一年度綠色採購金額，綠色採購金額至 2021 年底已累計超過 125 億元，每年均為當年度前三名企業，連續五年獲環保署頒發「綠色採購感謝狀」。2016 年起連續六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畫」標竿單位榮譽。我們將持續推廣綠色採購，為地球永續克盡一份力量。

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。

◎ 2021 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		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
台灣	47%	51%	44%	90%	75%	51%
中國大陸	56%	64%	77%	86%	81%	76%
越南	31%	23%	19%	77%	56%	40%
日本	78%	96%	96%	71%	90%	96%
美國	97%	97%	76%	93%	93%	100%
合計	56%	60%	54%	85%	77%	60%

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. 遠東服裝 (越南) 自 2020 年起統計
4. 2021 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)

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) 及棉花 (包括再生棉)，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。

1. 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)。
2. 棉花：依循國際棉花協會 (ICA) 交易慣例及規定進行棉花交易，並積極採購受認證之棉花。

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。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

◎ 主原料採購風險與因應策略

風險項目	因應策略
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。本公司也積極尋找開發可處理下腳料之供應商，提供品質優良的再生棉。
價格風險	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。
信用風險	篩選信用良好、符合國際法規、國際棉花協會 (ICA) 會員之供應商，確保廠商依據合約提供符合標準之原料。
運輸風險	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

	2019	2020	2021
對二甲苯 (PX)	1,690	1,555	1,574
對苯二甲酸 (PTA)	1,393	1,512	1,936
乙二醇 (MEG) 和生質乙二醇 (Bio-MEG)	534	585	783
棉花 (包括再生棉)	62	39	40

註：對苯二甲酸 (PTA) 含外部採購量與內部調撥

供應商議會

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
2. 每月收集供應商與承攬商狀況，進行溝通會議
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

2021 COVID-19 遠東新世紀攜手供應商強化應變韌性



2021 年全球持續面臨著疫情帶來的不確定性及各種挑戰，需不斷留意時勢變化，適時調整生產因應策略，大環境不穩定的狀況之下，供應商容易發生物料取得不易、市場行情成本高漲及運輸中斷供貨。因此本公司在採購管理方面採取相關因應措施，包含提前採購防疫物資設備，如醫療乳膠手套、酒精、口罩及紅外線溫度偵測儀等；緊盯行情趨勢，啟動協商機制；更新庫存政策，監控嚴防斷料；統購改採分購降低斷料風險；以視訊議價取代實體會議，減少人員聚集。

在供應鏈管理方面，本公司採取相關因應措施包含注意潛在風險，尋找替代貨源，如開發台灣廠商自製紡絲油劑，進口日本油劑替代部份歐美日油劑，並提高其比重以降低成本；積極協調廠商解決斷料問題；查訪各供應商，掌握供銷狀況，2021 年共拜訪了 30 家廠商；強化與供應夥伴的合作關係。

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，尚若不慎發生事故，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、全球標準和組織來實現目標，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。

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

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"> 運輸商皆需遵循當地政府及國際法規。 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。 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、或具有同等減排效應裝置或使用替代燃料，可較傳統船舶減少約80%硫污染。遠東新世紀支付低硫附加費LSS (Low Sulfur Surcharge)。
管理	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。
2021年實績	<p>2021年本公司所有合作海運運輸承攬商均符合上述篩選標準。承攬本公司貨物無發生任何運輸爭議或工安事件，亦無對環境、社會有負面衝擊之事件。</p>

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。

◎ 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"> 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。 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。
管理	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。
2021年實績	<ol style="list-style-type: none"> 2021年各生產據點共召開37場次以上的運輸環境安全衛生檢討會議。會議討論重點： <ul style="list-style-type: none"> 集裝箱A級櫃之挑選指標 重申進出口貨櫃月台作業車輛放置等規定，加強工安規範 為達成外銷裝櫃數量，要求安排貨櫃至生產據點鄰近櫃場，以提升拉櫃趟數 發貨量增加及人工裝櫃問題，承攬商全力配合並增補點工協助 2021年本公司所有合作內陸運輸承攬商均符合上述篩選標準。所有抽檢項目均符合規範。

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

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

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

永續榮耀

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

2021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 完善員工職涯規畫

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

內陸運輸承攬商風險指標與管控機制

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

2021 年發生 1 件交通事故，為 2021 年 8 月 27 日內陸運輸承攬商載運本公司原料乙二醇 (MEG) 之化學槽車於基隆市道路翻覆，造成乙二醇 (MEG) 洩漏。乙二醇 (MEG) 非危險化學品，現場清理後對環境無負面影響，亦無人員傷亡。由於該路段多彎道及交叉路多，經常有事故發生，事故發生後本公司要求運輸承攬商出車前加強檢視司機身體及精神狀況，路經此段應減速慢行，以避免意外發生。

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

2021 年績效：2021 年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。

COVID-19 疫情防疫政策

- 依循各國政府之防疫措施；港區及一線作業人員依循疫情防疫作業指南
- 入廠承攬商、外包商、司機全程配戴口罩
- 廠區大門設置自動酒精噴霧機及體溫量測站，發燒不得進入廠區
- 各地廠區因應各地疫情變化實施更嚴謹規畫，如司機施打疫苗證明文件，方可進入廠區等