

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
提升企業永續形象

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

2022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	106
4.2 完善員工職涯規畫	119
4.3 強化職業安全衛生管理	123
4.4 建構永續供應鏈	134

優先閱讀對象：

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



目錄

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
提升企業永續形象

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

2022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年亮點績效



近十年女性主管
人數成長 **66%**



建立完整 **人權管理流程**



年度訓練費用
2,560萬元



數位學習比例
達 **90%**



辦理 **119**門ESG系列課程
培訓 **10,620**學習人次
平均每人學習 **3**門課程



推動 **內部知識數位化傳承**體系
共自製 **42**門課程



各據點平均經常性薪資
高於市場比率為 **34%**



員工安全衛生培訓時數
成長 **176%**



建構 **職安衛法規雲**系統



新埔化纖總廠
制訂 **太陽能火災應變程序**



聯合採購中心綠色採購金額
超過 **139**億元
(累計至2022年底)



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
- 提升企業永續形象

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

- 2022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

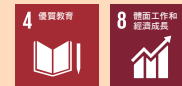
5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

目標設定與達成進度

	提升員工滿意度	建立全球人才發展資料庫	降低派外人員離職率	培養永續跨國管理人才
2030 目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續提升員工滿意度 	<ul style="list-style-type: none"> 擴展至海內外所有員工，建構全球人才平台 	<ul style="list-style-type: none"> 6% 	<ul style="list-style-type: none"> 打造數位轉型組織梯隊推動產、銷、人、發、財 全面啟動種子隊員50名
2025 目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續關注員工職涯發展需求 強化派外同仁協助措施 	<ul style="list-style-type: none"> 加強視覺化呈現，配合公司發展需要，提供主管組織規畫參考資料 	<ul style="list-style-type: none"> 6.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 培育國際化運營人才100名 推動數位轉型人才300名
2023 目標	<ul style="list-style-type: none"> 滿意度調查延伸至海外據點 啟動員工協助方案前置作業 (EAPs) 	<ul style="list-style-type: none"> 加入考績、專案、職能性向測試結果等附屬資訊 	<ul style="list-style-type: none"> 7% 	<ul style="list-style-type: none"> 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
2022 目標	<ul style="list-style-type: none"> 滿意度調查延伸至海外據點 規劃員工關懷機制 	<ul style="list-style-type: none"> 加入海內外子公司重點人員資料 	<ul style="list-style-type: none"> 7% 	<ul style="list-style-type: none"> 應用職能評鑑系統，落實同仁個人發展計畫 (IDP) 持續養成國際化人才至300人 提升數位學習比例至30%
2022 達成進度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 參與各項外部機構評鑑，搭配員工滿意度結果進行全盤檢視 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 完成全球人才庫系統第一階段導入 (涵蓋海內外據點) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 達標 7% 	<ul style="list-style-type: none"> 完成Power BI彙總多元的學習紀錄，提供部門主管審視學習概況儀表板；參加國際人才培養專案共計423位；數位學習佔整體訓練90%
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 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 調查延伸至海外公司 	<ul style="list-style-type: none"> 結合各地營運據點人才資料 導入培訓紀錄、專業證照、專案成果等資料 用於重要幹部輪調，連結長期個人發展計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 完善派駐行前說明，協助當地語言訓練 文化適應培訓，縮短適應期 提供優於業界薪資福利，改善派駐地生活品質 提供派外人員工作與家庭平衡措施 	<ul style="list-style-type: none"> 添購數位學習課程及平台，增設APP學習工具 整合多元平台資源，依能力弱項推薦學習計畫 即時性訓練數據儀表板，提供各級主管掌握同仁學習狀態 與元智大學合作辦理數位智能管理專班



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

提升企業永續形象

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

2022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

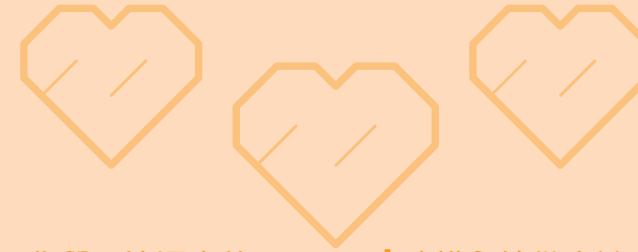
4.3 強化職業安全衛生管理

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

員工與承攬商零職業病

零火災及化學品洩漏事故

建構永續供應鏈

2030 目標	每據點件數： 0 ▲	發生件數： 0 ▲	發生件數： 0 ▲	發生件數： 0 ▲	• 整體供應商簽署《供應商社會責任承諾書》 比率： 100% ▲
2025 目標	每據點件數： 2 ▲	發生件數： 0 ▲	發生件數： 0 ▲	發生件數： 0 ▲	• 重大供應商ESG表現符合本公司企業永續目標 • 整體供應商簽署《供應商社會責任承諾書》 比率： 90% ▲
2023 目標	每據點件數： 3 ▲	發生件數： 0 ▲	發生件數： 0 ▲	發生件數： 0 ▲	• 整體供應商簽署《供應商社會責任承諾書》 比率： 85% ▲
2022 目標	每據點件數： 4	發生件數： 0	發生件數： 0	發生件數： 0	• 整體供應商簽署《供應商社會責任承諾書》 比率： 80%
2022 達成進度	✓ 達標 每據點件數： 4 較2021年減少 1 件	✓ 達標 發生件數： 0	✓ 達標 發生件數： 0	✓ 達標 發生件數： 0	✓ 達標 整體供應商簽署《供應商社會責任承諾書》 比率： 83%
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> • 實施安全衛生輔導稽核 • 加強辦理員工及承攬商安全衛生教育訓練與宣導活動 • 落實職業安全衛生管理系統化管理 • 建構安全衛生智能化管理 • 推動工作前預知危險 	<ul style="list-style-type: none"> • 避免員工因執行職務暴露於化學性、物理性、人體工學性等危害因子中 • 辦理員工一般及從事特別危害健康作業之健康檢查 • 辦理員工臨場健康服務 • 推動健康促進相關活動 	<ul style="list-style-type: none"> • 增修可燃物清單，作為施工預防標準 • 全面落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 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過各項管道與供應商議合，提高永續意識 • 以《供應商社會責任承諾書》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 • 與供應商一起合作推動社會參與活動 	



目錄

關於本報告書

董事長的話

永續策略藍圖

遠東新世紀對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

提升企業永續形象

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

2022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

重大主題說明



創造職場多元共融

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



完善員工職涯規畫

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



強化職業安全衛生管理

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



建構永續供應鏈

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、經濟、環境、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

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
提升企業永續形象

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

2022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

4.1.1 人權維護

遠東新世紀人力資源制度首重勞工權益，我們遵守及認同聯合國世界人權宣言 (UDHR)、聯合國全球盟約 (UNGC)、聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)、國際勞工組織公約 (ILO Conventions)、國際人權法典、SA 8000 社會責任標準及責任商業聯盟 (RBA) 之原則與精神，針對人權範疇作了以下努力：

1. 2018 年-2019 年

完成《遠東新世紀人權政策》，向各據點負責主管完成宣導、並簽署遵循，同時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。

2. 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。

3. 2021 年

本公司透過以下作為，持續深化人權維護：

- 董事會監管：建立正式報告流程，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。
- 日常管理：生產據點最高主管每月針對重大人權議題，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。

4. 2022 年

本公司於 2022 年 2 月啟動人權管理專案，擴充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。

2022 年 5 月，本公司再次執行年度人權風險盡職調查，委請外部顧問公司透過公開管道查找、彙整相關資訊，另亦針對員工、供應商、社區居民共三類利害關係人發放風險調查問卷；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。

在管理實務方面，我們對管理階級、採購人員、公關部門等對象，進行人權管理流程之完整教育訓練，外部單位亦有 83% 的供應商已完成供應商社會責任承諾書簽署，未來亦將從內到外、持續深化人權議題相關作為。

本公司 2022 年未發生人權相關申訴，亦無違反員工與所有利害關係人人權承諾的事件。各生產據點皆通過客戶對於人權與勞動條件的相關審查。

人權管理架構

國際趨勢日漸重視企業人權與反貪腐政策，我們規劃符合 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。

2022 年針對所有主管完成職場不法侵害之認識與預防職場暴力之教育訓練。2022 年 7 月 11 日依據公司人權政策及外部案例，對管理階級、採購人員、應對社區居民的廠區主管等對象，進行人權政策、人權管理、人權風險減緩與補救措施之教育訓練；2022 年 9 月 21 日針對廠區主管進行性騷擾防治的專題教育訓練。2022 年，共計 42,214 人次完成人權宣導與教育訓練。

同時，針對本公司建置的申訴機制與管道，我們也進行教育訓練及宣導，以保障相關利害關係人權益。

- 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
- 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。
- 供應商：所有遠東新世紀的供應商皆須完成教育訓練，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承諾書，共同達成維護人權的目標。截至 2022 年，83% 供應商皆已完成簽署。

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

提升企業永續形象

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

2022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

◎ 遠東新世紀人權政策與執行狀況

項目	2022 年執行狀況
不強迫勞動	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。2022 年無強迫勞動的情事發生。
禁用童工	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。2022 年無任用童工。
工時、工資與福利	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 2022 年本公司無發生因超時工作而導致之爭議或申訴案件。
集會結社自由、團體協商	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。2022 年持續遵守各營運據點與工會簽訂之團體協約。
多元、平等與反歧視	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。2022 年本公司未發生歧視之爭議或申訴案件。
母性保護	本公司致力建構對兩性員工友善的工作制度與環境。2022 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。
隱私權保護	本公司遵循當地相關法規確保個資安全。2022 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。
就業穩定	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。2022 年本公司未發生違反就業穩定之爭議或申訴案件。
健康與安全	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。2022 年本公司未發生因健康安全而導致之爭議或申訴案件。

本公司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。除此之外，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。

人權政策  強化人權政策與人權盡職調查流程 

人權盡職調查

2022 年調查方式為透過問卷，向內部員工、採購單位以及各生產據點與社區聯絡的負責單位收集有關員工、供應商以及社區居民等利害關係人相關的人權議題，以識別這些問題的重要性，並透過外部公開資訊、內部管理會議紀錄、勞資會議、供應商溝通會議，以及與社區居民會議的紀錄，最後與高階管理階層共同評估。

◎ 重要人權議題問卷評估範疇

利害關係人	議 題
員工	童工、自由選擇就業/強迫勞動、言論自由、健康與安全、最低法定工資/生活工資、集會結社自由、集體談判權、隱私權、可接受之生活條件、體罰與處罰、消除過長工時、反歧視/反騷擾、同工同酬
供應商	空氣污染、噪音、廢棄物管理、水資源管理與廢污水排放、自由選擇就業/強迫勞動、言論自由
當地社區居民	

◎ 2022 年重要人權風險評估結果

利害關係人	重要的人權風險議題
員工	• 消除過長工時 • 健康與安全
供應商	• 健康與安全
當地社區居民	• 噪音 • 空氣污染 • 廢棄物管理 • 水資源管理與廢污水排放

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

提升企業永續形象

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

2022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

◎ 人權風險議題鑑別與衝擊評估

遠東新世紀的角色	價值鏈節點	價值鏈上受影響之對象	重要的人權議題	風險議題衝擊說明	衝擊評估機制
僱主	營運過程	員工	消除過長工時	提供的勞動條件與環境無法妥善保障員工生活、健康與安全，例如輪班休息時間過近、連續上班時數過高、敘薪過低無法支持生活、薪資不平等、工作環境危害過高等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司每個月進行法令遵循評估，由各相關單位確認法令及公司規範並統計出勤狀況 2. 每月風險管理會議均檢視加班工時及人力狀況、評估員工薪資與整體平均工資之差異 3. 每年進行薪資平等檢視並公告於公司官網 4. 公司定期辦理健康檢查、每兩年進行員工滿意度調查，針對工作環境、待遇福利條件等項目進行檢討並修改相關辦法 5. 設立 24 小時、多種語言的申訴機制，且提供匿名檢舉機制，透過申訴機制了解內部問題，及時提出相應措施並從政策面進行改善
			健康與安全	提供的勞動條件與環境對健康或生命安全產生危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康	<ol style="list-style-type: none"> 1. 供應商書面或實地評鑑 2. 於遠東集團聯合採購中心採購系統設有供應商專屬申訴管道
在地營運企業	營運過程	當地社區居民	噪音	因工廠營運而造成超過法規分貝管制標準的噪音，長期的噪音影響會嚴重地損害人類健康與日常生活活動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 噪音定期檢測 2. 空氣品質定期監測 3. 定期追蹤廢棄物處理情形與廢棄物流向 4. 廢棄物廠商評鑑稽核 5. 水質與放流水流向監測 6. 申訴機制
			廢棄物管理	因公司的營運活動或供應商處理採購原料時產生，若未妥善或友善處理廢棄物，可能會造成廢棄物阻塞排水引發淹水、燃燒廢棄物形成有毒物質造成空氣與水污染，影響周邊環境生態，甚至危及人的身體健康	
			空氣污染	因公司的營運活動所產生之空氣污染，導致的呼吸道及其他疾病，或影響周邊環境生態損害及人類健康與日常生活活動	
			水資源管理與廢污水排放	公司營運過程中，未妥善管理水資源運用，造成水資源浪費、影響其他人或地區使用水的權利；因公司的營運活動所產生之廢污水污染，影響到水生生物的棲息地、水供應的品質以及組織與社區和其他用水者的關係，導致周遭環境生態損害及人類健康與日常生活活動	

人權風險議題減緩與補救措施

本公司海內外生產營運據點繁多，以下內容以台灣總部執行措施為主要陳述；針對各項重要人權議題制訂之減緩與補救措施，各據點皆遵循當地政府勞動法令及相關國際規範，因地制宜進行補充或調整相關作為。

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

提升企業永續形象

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

2022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

價值鏈上 受影響之對象	重要的人權議題	減緩措施	補救措施	管理目標
	消除過長工時	<ol style="list-style-type: none"> 因應生產需求招聘足夠員工，避免人力不足而產生過長工時 建立完善工時管理系統及設定超時警示 確保薪資符合台灣生活水平 	<ol style="list-style-type: none"> 落實七休一與每日工時不超過 12 小時、每月延長工時不超過 46 小時的追蹤機制 重大會議上宣導並要求主管留意工時過長問題，呈報原因與解決方案，並結合經營目標討論人力增補 當薪資低於台灣市場薪資水平時，提出薪資調整建議案 	<ol style="list-style-type: none"> 0 件過長工時員工申訴
員工	健康與安全	<ol style="list-style-type: none"> 制訂職業安全衛生管理政策 導入職業安全衛生管理系統 各生產營運據點設置「職業安全衛生委員會」，每季定期召開會議落實安全衛生管理 員工職業安全衛生培訓 制訂危害化學品管理辦法、定期執行化學與有害物質檢測 	<ol style="list-style-type: none"> 相關部門針對事故進行調查和原因分析，提出改進與預防政策 針對員工健檢異常情形提供衛教關懷和改善建議 加強現場防護裝置及裝備並落實現場員工防護穿戴之檢查。增加硬體設備防護並針對人員加強安全宣導 對健康檢查結果高風險人員進行工作安排，避免過度輪班/加班 	<ol style="list-style-type: none"> 實施職業安全衛生管理系統 員工 100% 完成職業安全衛生培訓 0 件職業安全衛生相關違規事件
供應商	健康與安全	<ol style="list-style-type: none"> 要求供應商依循《供應商社會責任承諾書》準則管理員工健康與安全 執行勞工實務與人權之供應商風險評估，辨別出具有（或可能有）負面衝擊的供應商，視情節予以協助改善或終止合約 	<p>依據稽核辦法 / 安全衛生管理辦法進行實地審查，針對違反職業安全情事之供應商，要求限期改善並持續追蹤</p>	<ol style="list-style-type: none"> 達成 100% 簽署《供應商社會責任承諾書》 達成 100% 供應商負面衝擊改善
	噪音	定期執行周界噪音檢測	<ol style="list-style-type: none"> 測量工廠聲響，確認噪音來源，如確認來自廠區，則盡快進行排除 針對主要噪音源部門要求提出改善措施 	<ol style="list-style-type: none"> 達成 0 件噪音相關申訴案件 每年執行周界噪音檢測，確保符合法規標準
	廢棄物管理	<ol style="list-style-type: none"> 制訂廢棄物管理流程 導入包材回收管理機制，降低包材廢棄物產生 從源頭減量並積極宣導廢棄物分類回收再利用 嚴格審查處理廠商資格 搭配 GPS 追蹤廢棄物清運軌跡 不定期抽查廢棄物清運處理狀況 	<p>設定緊急應變計畫，若發生污染事故時，以最短時間實施應變措施，降低污染範圍</p>	<ol style="list-style-type: none"> 達成 0 件廢棄物化學品相關洩漏事件
當地社區居民	空氣污染	<ol style="list-style-type: none"> 定期檢測空氣污染排放並申報主管機關 專責人員定期複訓課程 空氣污染防制宣導 制訂空氣污染管理目標 導入污染防制設備減少空污排放 	<ol style="list-style-type: none"> 制訂緊急應變計畫，若發生污染事故時，以最短時間實施應變措施，降低污染範圍 委託合格機構定期執行檢測 	<ol style="list-style-type: none"> 達成 0 件污染氣體排放相關事件 每年定期監測排放氣體濃度，確認達排放標準
	水資源管理與廢污水排放	<ol style="list-style-type: none"> 加強全體員工用水宣導，落實水資源管理措施 導入創新放流水處理設備、提高水資源循環利用率，回收再利用水穩定回用，減少放流水排放量 針對廢污水排放設置處理設施、實施廢水處理改善工程，並定期監測排放水之流向及水質是否達排放標準 實施水資源風險鑑別並設定水資源管理目標 定期培訓相關管理人員並取得相關證照 	<ol style="list-style-type: none"> 制訂通報機制，若偵測或發生污水排放事件時，以最短時間內掌握排放情形並通報相關單位，追蹤並改善排放過程 委託合格機構定期執行檢測 	<ol style="list-style-type: none"> 達成 0 件廢污水排放相關事件 每年定期監測排放水質，確認達排放標準 達成生產製程廢水處理回收零排放

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
- 提升企業永續形象

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

- 2022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

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，台灣地區近十年主管人數成長 32%，其中女性主管成長 66%，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，2022 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 34%，其中女性薪資高於當地薪資 43%，男性薪資高於當地薪資 29%，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](#)」。

2022 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

2022 年台灣育嬰假復職率 96%、留任率 73%，主因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。

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，仍可享有全薪，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。

台灣育嬰假申請與復職留任統計

		2020	2021	2022
符合育嬰假申請資格人數	男	229	219	199
	女	96	43	53
	總數	325	262	252
實際申請人數	男	2	6	8
	女	48	21	25
	總數	50	27	33
應復職人數	男	0	4	8
	女	41	22	20
	總數	41	26	28
實際復職人數	男	-	4	8
	女	35	18	19
	總數	35	22	27
復職率	男	-	100%	100%
	女	85%	82%	95%
	總數	85%	85%	96%
當年度復職滿一年人數	男	-	-	1
	女	12	13	15
	總數	12	13	16
留任率	男	-	-	25%
	女	92%	37%	83%
	總數	92%	37%	73%

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 ÷ 上一年度實際復職人數 × 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

提升企業永續形象

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

2022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

4.1.2 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。

專案招募

我們串聯世界各地生產據點的各項招募管道，以利人才有更多更國際化的來源。2022年，我們招聘7位跨國籍的管理幹部，並且針對數位轉型的需求招聘12位資訊人才，用以成為國際化管理團隊及數位轉型之重要基礎。

● 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、臉書、抖音、職業介紹中心、電台、產學合作、校園招募等
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、實習計畫等

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2022年共計提供49名實習機會，並透過媒合錄取20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。中國大陸各據點於2022年度重啟實習生計畫，共計招募70餘位學生進廠實習，實為未來年輕生產力之重要來源之一。

此外，2022年起，遠東新世紀與元智大學合作成立「遠東智慧製造書院」，招生領域涵蓋電機、機械、工業工程及化工等製造領域，由元智大學為書院學生開設專班，課程中邀請遠東新世紀主管擔任講師，分享遠東集團企業文化、ESG策略與作為及職安衛等主題，遠東新世紀

依公司發展需求及實務提出相關專題，由教授帶領學生至企業完成專題計畫，除了讓學生能貼近產業知識與技能，同時也希望學生能運用所學，成為遠東新世紀的未來人才。

專屬人才庫及人格特質測驗系統建置

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。在2022年我們推動專屬遠東文化的人格特質測驗，串聯內部優秀人才資料庫，作為遴選招募適性人才及既有優秀人才職涯發展及留任的重要工具。



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

人才的培育與發展，一直是遠東新世紀重視的營運發展目標。為了強化人才競爭力，同時因應ESG淨零排碳及推動環境永續發展，我們希望成為打造綠色低碳營運模式的國際化企業，同時我們會更加重視人員的發展符合公司未來推展的重要目標，我們於2022年7月承諾加入「TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」，與《天下學習》與《Cheers 快樂工作人》及超過100家企業持續推動與倡議，實踐永續人才的六大指標：傳遞工作目的及意義，使員工感受工作的價值、多元與包容、重視組織溝通、獎酬激勵、身心健康、人才成長。

我們承諾為人才永續努力：

1. 尊重人權是普世價值，我們宣示維護員工人權，保障員工權益，創建完善的溝通管道，暢通勞資雙方和諧
2. 我們提供優異的薪資待遇及完善的薪酬制度，吸引優秀人才
3. 重視性別平等，積極建構性別友善的工作制度與環境
4. 長期秉持「適才適所」及「人盡其才」的用人理念，並透過完善的內部晉升制度，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

我們將持續以行動支持，為每一位工作人創造更好的未來。

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

提升企業永續形象

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

2022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

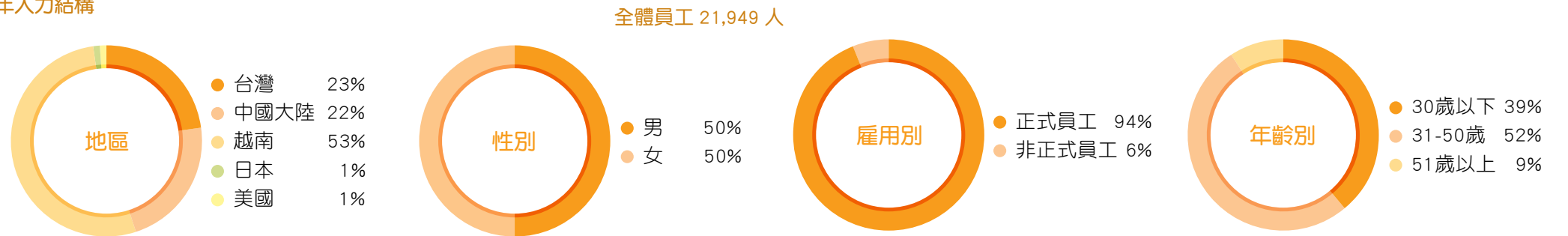
遠東新世紀長期秉持「適才適所」及「人盡其才」的用人理念，並透過完善的內部組織與人事制度貫徹落實。公司 91% 職位均由正式員工擔任，且提供內部員工教育訓練及輪調機會，致力於從內部拔擢人才，展現完善多元的升遷制度及機會。

2022 年台灣正式員工整體離職率 9%，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 2022 年之離職人數減少 960 人、大幅降低 38%。於疫情期間，公司持續將員工身心健康照護視為最重要之目標，搭配各項疫情協助方案，為員工打造安心、幸福的職場。

越南離職人數較 2021 年增加 1,892 人 (41%)，主因為疫情之後所造成的就業市場波動。本公司自 2021 年至今，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 69%，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，2022 年離職率皆為 5%。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。

2022 年人力結構



人力結構統計

		台灣			中國大陸			越南			日本			美國			合計		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
正式員工	男 (%)	73%	73%	73%	54%	55%	57%	33%	33%	34%	84%	84%	84%	82%	82%	82%	48%	48%	48%
	女 (%)	27%	27%	27%	46%	45%	43%	67%	67%	66%	16%	16%	16%	18%	18%	18%	52%	52%	52%
	人數	4,162	4,176	4,177	4,808	4,870	4,564	9,482	10,241	11,578	142	155	219	163	180	187	18,757	19,622	20,725
非正式員工	男 (%)	88%	90%	90%	59%	62%	53%	28%	38%	54%	87%	76%	0%	100%	100%	0%	72%	70%	80%
	女 (%)	12%	10%	10%	41%	38%	47%	72%	62%	46%	13%	24%	0%	0%	0%	0%	28%	30%	20%
	人數	950	888	884	600	593	284	162	411	56	15	17	0	2	4	0	1,729	1,913	1,224
全體員工	男 (%)	76%	76%	76%	54%	56%	56%	33%	33%	34%	84%	83%	84%	82%	83%	82%	50%	50%	50%
	女 (%)	24%	24%	24%	46%	44%	44%	67%	67%	66%	16%	17%	16%	18%	17%	18%	50%	50%	50%
	人數	5,112	5,064	5,061	5,408	5,463	4,848	9,644	10,652	11,634	157	172	219	165	184	187	20,486	21,535	21,949

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，美國為短期聘人員，等同於 GRI 準則的臨時員工

3. 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

- 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
- 提升企業永續形象

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

- 2022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 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	121	32%	390	85%	1,685	71%	6	20%	6	21%	2,208	68%
	女	65	38%	125	49%	2,961	68%	2	15%	2	50%	3,155	65%
	小計	186	34%	515	72%	4,646	69%	8	19%	8	24%	5,363	66%
31-50 歲	男	118	7%	351	19%	560	37%	9	6%	9	15%	1,047	20%
	女	33	5%	221	13%	1,472	46%	1	5%	1	10%	1,728	31%
	小計	151	6%	572	16%	2,032	43%	10	6%	10	14%	2,775	26%
51 歲以上	男	4	0.4%	5	2%	11	17%	1	8%	1	2%	22	2%
	女	1	0.3%	1	11%	9	19%	0	0%	0	0%	11	3%
	小計	5	0.4%	6	2%	20	18%	1	6%	1	1%	33	2%
合計		342	8%	1,093	26%	6,698	58%	19	9%	19	10%	8,171	39%

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、地區之員工數

近三年統計資料

2022 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	69	18%	453	99%	1,657	70%	2	7%	3	10%	2,184	67%
	女	33	19%	162	64%	2,647	60%	0	0%	0	0%	2,842	59%
	小計	102	19%	615	86%	4,304	64%	2	5%	3	9%	5,026	62%
31-50 歲	男	141	8%	486	26%	620	41%	1	1%	1	2%	1,249	24%
	女	44	7%	453	26%	1,530	48%	0	0%	0	0%	2,027	36%
	小計	185	8%	939	26%	2,150	46%	1	1%	1	1%	3,276	30%
51 歲以上	男	88	9%	22	8%	19	29%	1	8%	5	8%	135	10%
	女	19	6%	7	78%	14	30%	6	200%	1	5%	47	11%
	小計	107	8%	29	10%	33	29%	7	44%	6	7%	182	10%
合計		394	9%	1,583	35%	6,487	56%	10	5%	10	5%	8,484	41%

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、地區之員工數

近三年統計資料



美國 APG Polytech 辦理主管交流峰會 凝聚員工向心力

遠東新世紀於 2018 年跨足美國，目前在美國設有兩間工廠、一個辦公室及一個研發單位，為了讓位居美國不同州別的同儕能有互相認識的機會，APG Polytech 舉辦了一場年度交流峰會，邀請關鍵幹部帶著家人一同參與，共同度過美好歡樂的 Team Building 之旅。



為了創建一個優秀高效的管理團隊，公司必須做好準備在充滿挑戰和不斷變化的市場中持續成長。因此 APG Polytech 安排了幾場研討會議，讓高階主管們審視過去業績及未來展望，全體同仁有著相同的努力目標，持續激盪出專屬於遠東新世紀的火花。

遠東新世紀重視工作生活平衡，因此 APG Polytech 特別選定休閒功能完善且擁有優美風景的度假村進行首次的年度交流峰會，除了犒賞員工過去的努力，也希望同仁眷屬們可以感受公司惜才之心，作為關鍵幹部們持續在公司打拼的重要支柱。

遠東新世紀於 2019、2021 及 2022 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」金獎。2021、2022 年連續榮獲 HR ASIA 頒發之「亞洲最佳企業雇主獎」。另於 2022 年榮獲亞洲企業社會責任獎 (AREA) 人力投資獎、以「疫情下的安心職場」獲亞太永續行動獎及台灣企業永續獎 (TCSA) 人才發展領袖獎，顯見本公司雇主品牌深獲員工肯定。



遠東新世紀打造永續經營的幸福職場

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
 提升企業永續形象

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

2022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

4.1.3 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」[※]。依公司章程規定，如有獲利，應提撥 2-3.5% 為員工酬勞。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。

中階以上主管則可參與公司持股信託計畫 (ESOP)，公司提撥 15% 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。

● 女男薪資比較

	台灣			中國大陸			越南			日本			美國		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
主任 / 科長級以上主管 (女:男)	0.94 : 1	1.05 : 1	0.96 : 1	0.83 : 1	0.83 : 1	0.82 : 1	1.11 : 1	1.17 : 1	1.11 : 1	0.90 : 1	0.93 : 1	1.01 : 1	1.02 : 1	0.97 : 1	0.99 : 1
職員 (女:男)	1.01 : 1	1.01 : 1	1.01 : 1	0.84 : 1	0.84 : 1	0.78 : 1	1.04 : 1	1.04 : 1	1.02 : 1	0.68 : 1	0.96 : 1	0.86 : 1	1.00 : 1	0.94 : 1	0.97 : 1
從業員 (女:男)	1.21 : 1	1.22 : 1	1.22 : 1	0.94 : 1	0.91 : 1	0.91 : 1	0.96 : 1	0.95 : 1	0.94 : 1	0.84 : 1	0.93 : 1	0.91 : 1	0.97 : 1	1.00 : 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		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
全年平均經常性薪資高於市場比率	43%	45%	45%	3%	-2%	-10%	23%	44%	44%	1%	14%	35%	24%	26%	57%	19%	25%	34%
基層人員敘薪高於基本薪資比率	25%	25%	21%	127%	136%	136%	12%	12%	12%	140%	162%	199%	143%	146%	134%	89%	96%	100%

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

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」[※]。

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，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。越南生產據點主要員工來自於下游成衣產業，具備相關專業技能者以女性居多，故女性員工薪資則普遍較男性高。

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。

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

提升企業永續形象

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

2022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

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。2022 年度相關薪酬比較如下：

2022 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	7.38 : 1	5.09 : 1	7.00 : 1	1.54 : 1	2.40 : 1

2022 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	1.15 : 1	2.09 : 1	2.92 : 1	2.81 : 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

員工福利

設有「職工福利委員會」，定期召開會議討論員工福利項目規劃，並監督福利金之運用。員工可透過公司系統查詢或申請福利項目，公司透過定期員工滿意度調查及勞資會議蒐集員工意見，優化福利項目，達到留任員工及滿足不同群體員工的需求。2022 年優化派外人員的攜眷福利，顯示公司重視員工及其家庭。

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。



美國 APG Polytech 舉辦「Annual Children's Christmas Party」活動

美國 APG Polytech 舉辦了聖誕節活動，揮別兩年多 COVID-19 疫情帶來的陰霾後，更加著重員工照顧、並且顧及他們的家人。公司邀請所有員工及他們的家人到遊樂場歡慶節日，除了提供免費的食物飲料，現場也安排了交換禮物的活動。歡樂的氛圍凝聚了員工的感情，同時也增進了員工的家庭關係，讓家人支持員工、讓員工對公司更有歸屬感與向心力。



遠紡工業（無錫）舉辦遠東關係企業羽毛球友誼賽

中國大陸長三角地區遠東關係企業羽毛球友誼賽是一項傳統賽事，一年兩次四地輪流舉辦，受 COVID-19 疫情影響已停辦近 3 年。2022 年 8 月 27 日在遠紡工業（無錫）宿舍區羽毛球場重啟該項賽事，來自上海、蘇州、揚州及擔任本次東道主的無錫隊，共 4 支球隊進行 6 輪、42 場的賽事，場上切磋球技，場下談笑風生，最終揚州隊以 3 戰全勝的優異成績奪冠，不僅增了同仁們之間的交流與團隊精神，同時也促進身心健康。



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

提升企業永續形象

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

2022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



遠東服裝 (越南) 舉辦「滿月節」活動

中秋節在越南也是一個相當重要的節日，值此佳節時刻，遠東服裝 (越南) 與客戶 prAna 資助的公平貿易認證 FTC 計畫結合，由 prAna 提撥銷售自本公司產品的 0.5%-2% 作為回饋金。2022 年遠東服裝 (越南) 取得之回饋金為新台幣 445 萬元，較前一年度增加 3.7 倍。此項資金除用於提供員工疫情期間的財務與健康支援，也作為舉辦員工同樂活動費用，因此促成一年一度的盛大活動—「滿月節」。

主辦單位在活動當天打造一個大型遊樂場，活動內容有簽到拍照、趣味問答領取禮物、畫畫、文藝表演、提供免費餐飲等，邀請上千個員工家庭，共同分享祝福與喜悅。本次活動主軸為「促進關懷文化」，同仁們在各項趣味競賽中展現相互支持和共同努力的精神；另外也透過捐贈二手書和漫畫來表達愛心，期望孩童愛護和珍視擁有的一切，並懂得關懷其他有需要的人們。

本次活動共有 3,093 人參加，其中有近 1,200 人為兒童。透過活動與遊戲的設計，增進員工的團結與熱情、傳達他們對公司的向心力，更藉由家庭的參與，讓眷屬了解員工的工作環境，成為員工重要的精神支柱。最後，主辦團隊亦於公司各式社群平台及客戶網站上分享，達到宣傳企業精神之目的。



遠紡織染 (蘇州) 舉辦「瑜你同行，加倍健康」親子瑜珈活動

遠紡織染 (蘇州) 體認到現代人工作及生活步調緊湊，且較少親子時間，故舉辦親子瑜珈活動，邀請員工及周邊非營利機構特殊兒童家庭一同參與，透過瑜珈活動與對戰遊戲，關注員工身心健康，同時使員工了解公司文化，增加對公司的歸屬感，並藉由運動舒展及輕鬆遊戲來釋放身心，以最佳狀態迎接未來挑戰，共 80 位人員 (40 個家庭) 參與。



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

提升企業永續形象

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

2022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

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。

派外人員福利

遠東新世紀員工派駐海外期間之權益，仍依總公司人事管理規章辦理：

1. 台灣勞基法核定休假天數
2. 年度考績評核制度
3. 勞工保險 / 全民健保 / 勞工退休金維持原投保級距等
4. 派外期間年資與原年資合併計算

除上述基本保障外，公司另提供相關補助措施：

1. 核發駐外節金、返台假期、探親機票
2. 由公司為派外同仁加保意外險、海外住院、門診醫療等保險
3. 針對攜眷駐外人員額外給予眷屬津貼、子女教育補助、搬遷補助

遠東新世紀目前派外人員共 381 名，其中女性有 56 名、佔比 15%；若聚焦下游成衣單位生產據點之派外人員共 50 名，其中女性有 19 名、佔比提升至 38%，符合本公司產業特性。本公司遴選派外人員時不因性別而有所差異，考量崗位需求、員工技能適配度、家庭狀況、個人意願等因素，所有同仁皆有到海外學習的機會。公司亦定期審視與修訂相關權利義務事項，逐步提高派外誘因、保障海外幹部權益，進而建立符合公司各項擴建計畫的全球人才梯隊。

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 18.3%，薪資均依法辦理。公司定期與其進行交流溝通了解其生活是否適應，每年規劃團體活動及旅遊、舉辦籃球比賽、進行宿舍評鑑等，確保其居住環境舒適且身心受到良好照顧。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，每年聖誕節期間皆舉行聖誕彌撒及感恩餐會，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。因世界情勢在 2022 年仍極為嚴峻，尤其台灣及中國大陸接連面臨疫情高峰，故未執行員工滿意度調查。已規劃將員工滿意度調查延伸至海外據點列入 2023 年之工作重點。

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 2022 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。

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。

◎ 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，無期限勞動合約的勞工，給予至少45天預告；對於有期限勞動合約的勞工，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，雇主不得解除勞動合約

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

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
提升企業永續形象

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

2022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

◎ 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	2,102	99%
觀音印染廠	1956	134	89%
內壢紡織廠	1977	45	75%
湖口紡織廠	1989	187	93%
亞東石化 (台灣)	1997	271	82%
亞東石化 (上海)	2009	163	96%
遠紡工業 (上海)	2004	1,229	99%
武漢遠紡新材料	2014	135	100%
亞東工業 (蘇州)	2007	1,257	94%
遠紡工業 (無錫)	2007	522	100%
遠紡織染 (蘇州)	2008	647	100%
遠東服裝 (蘇州)	2004	802	99%
遠東服裝 (越南)	2007	5,521	99%
遠東新服裝 (越南)	2015	3,593	99%
APG Polytech	2018	115	100%
總計		16,723	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，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，1981年共同籌組成立「中華民國勞資關係協進會」，每季召開理事會議，並舉辦相關議題之研討與訓練進修課程，本公司擔任常務理事一職，期能藉由此會持續宣達前述理念，促進勞資合作，建立和諧之勞資關係。



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，2022 年正式員工績效評核完成率為 100%。

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

 年度管理績效與成果	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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

員工績效評核制度

◎ 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

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

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

提升企業永續形象

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

2022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

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。

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》二七、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，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。2022年退職金制度涵蓋員工比例59%

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。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為100%

4.2 完善員工職涯規畫

面對動盪多變的環境，優秀人才乃是公司致勝關鍵，因應企業成長步伐，前瞻性培養即戰力人才梯隊。從核心價值、組織發展與部門訓練需求展開，宏觀組織策略目標，微觀同仁培訓需求，透過 E 化訓練管理系統，整合多元學習管道，秉持不斷精進精神，持續優化培訓模式，架構完整的培訓藍圖，打造全方位學習型組織。

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。

遠東新世紀持續取得人才訓練品質 (TTQS) 銀牌獎項，SGS 人才發展卓越獎；2022 年連續五度獲得台灣企業永續獎 (TCSA) 人才領袖發展獎，對於人才培育的品質和成效皆有目共睹。

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。

2022 年評估成果



反應層次
Level 1

- 開課率達83%
- 課後滿意度問卷4.43分 (滿分5分)
- 出席率80%，相較去年成長7%



學習層次
Level 2

- 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87%
- 驗收學習成效：數位轉型精煉專班總平均93.3分



行為層次
Level 3

- 各單位組織內部分享學習小組共33組
- 辦理小組讀書會共58個場次
- 內部知識數位化，共製作42門課程
- 透過月刊定期推播內部知識，進行成果移轉



成果層次
Level 4

- 關鍵人才留任率96%
- 新進人員留任率76%

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

提升企業永續形象

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

2022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

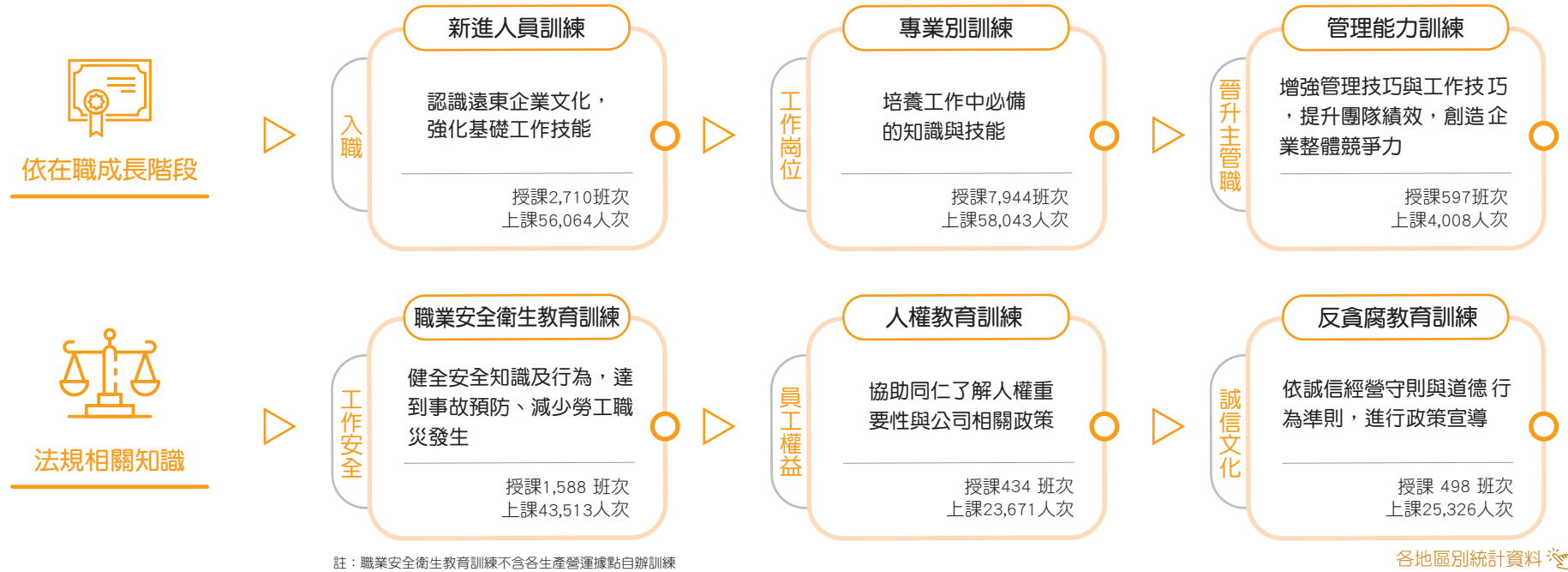
4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

2022 年各訓練別開課班次與上課人次



2022 策略性專案人才培訓

	數位轉型計畫			國際人才培育計畫	永續經營傳承發展計畫		
甄選對象	<ul style="list-style-type: none"> 經主管推薦 個人主動申請參加 			<ul style="list-style-type: none"> 經主管推薦 台灣及海外地區各職務同仁 預備執行國際化相關專案同仁 	<ul style="list-style-type: none"> 經主管推薦 個人主動申請參加 調訓 		
課程提供	元智大學			LinkedIn Learning	外部專業講師		
關鍵課程	數位創新 EMBA 班	工業工程與管理班	數位轉型精煉專班	-	知識萃取及視覺化	ESG 系列課程	企業永續通識課程
課程內容	八模組	十模組	六模組	16,000 門課程選擇	知識點拆解與影片剪輯	各職系專業課程與講座	人權與反貪腐相關法規知識
培訓人數統計	122 人次	129 人次	250 人次	450 人	128 人次	3,244 人次	7,248 人次
專案期間	2019~2022 年	2019~2023 年	2022~2023 年	2021 年 4 月 ~2023 年 5 月	2022 年第二季	2022 年第一 ~ 四季	2022 年第三 ~ 四季
投入經費	總計 1,277 萬元						

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

提升企業永續形象

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

2022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



打造主題式學習聚焦長期人才發展

當前大環境瞬息萬變，氣候變遷、科技創新與國際政經為長期性趨勢，組織要能預測、準備並適應環境的持續變化，深入思考並且找出因應的方法展現企業韌性，使組織能永續經營創造長久價值。



遠東新世紀重視員工的內化價值，除了針對不同員工角色制訂完整且紮實的職能培育課程外，更因應永續、數位及國際等議題，持續提供培育課程及學習活動。於 2022 年實施「永續力」、「數位力」以及「國際力」三大培育計畫，打造季主題學習模式，提供同仁每日、每週和每月的學習地圖。每日透過人力發展中心辦理之實體、數位講授課程，讓同仁學習關鍵知識；每週寄發主題電子報，分享多元學習資源，使全體同仁在面對外在環境的快速變化下，得以掌握趨勢；每月辦理趨勢論壇講座，以視訊直播形式，邀請各界重量級的專家分享最新思維，本公司於五月份辦理「虛實遠距辦公，主管必修學分」講座，海內外共計 186 位主管參加；而六月份則進行「解讀數據、掌控危機、發掘商機」講座，海內外共計 259 位主管參加。

此外，為呼應打造學習型文化，舉辦為期兩個月的自我成長挑戰賽，以遊戲化的方式鼓勵全體同仁參與培訓課程，透過學習重點摘要、陳述行動方案等方式，從點到線至面，透過分享學習收穫加深記憶，檢視自我學習成果，進而達到融會貫通。於推動主題式學習期間，內部學習資源的學習總時數達 28,206 小時，每人平均時數為 26.64 小時；而圖書資源的借閱次數為 1,756 次，較去年同期成長 34%。

2022 年共舉辦 112 梯次之培訓課程，其中進行 11 場趨勢論壇講座，跨地區、公司、部門，主題式學習計畫觸及集團 4,232 名員工。我們善加應用線上線下學習資源整合，延伸主題推廣多元化學習資源，使全體同仁不分層級、年資，皆能透過不中斷的學習持續成長精進，進而在面對快速變化的時代能隨時調適，強化軟實力、提升競爭力。

推動內部知識傳承體系，實踐 ESG 永續成長

人才是推動企業永續的核心動能，期許透過多元的培訓課程強化全體同仁 ESG 思維，並鼓勵同仁將永續觀念結合於工作實務中，攜手將 ESG 精神融入企業文化。



考量企業人權侵害及貪瀆事件對永續經營的重要性，針對全體同仁實行「企業勞動人權宣言」及「企業誠信經營暨貪瀆防治」培訓課程；此外，依據不同層級及職系規劃 ESG 相關主題課程，除了讓海內外採購單位同仁瞭解永續供應鏈知識及未來發展外，亦針對財會單位同仁規劃永續財務系列講座，以了解永續揭露框架及相關規定，協助因應相關制度之要求。2022 年共辦理了 119 門 ESG 相關課程，涵蓋人權、碳管理、財務資訊揭露等主題，亦進行 7 場 ESG 趨勢講座，共計 10,620 學習人次。

永續傳承方面，持續協助廠區辦理內部知識數位化課程，盤點生產單位課程清單後，辦理培訓課程，梳理知識面及技術面內容，建構清楚的學習脈絡，共計 69 位同仁參與課程，以小組或個人形式，於課後產出共計 37 門內部知識數位化課程，完成後經講師及內部知識專家審核，有系統地上架於 E-learning 雲端學院中。人力發展中心亦自製產品製程介紹、資訊安全及智慧財產權等 5 門課程，上架至 E-learning 雲端學院，並逐步規劃製作企業誠信經營暨貪瀆防治，以及企業勞動人權宣言之數位課程。同時，將欲推廣至海外的數位課程翻譯為英語版本，提供海外地區同仁同步學習，使同仁具備一致性的基礎知識。

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

提升企業永續形象

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

2022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



註：π 代表未來遠東新世紀希望可以培養新人有雙專業的實力，具備跨領域的專業，更具人才競爭優勢

● 員工訓練平均時數與天數

		2020	2021	2022
		小時/人	26.82	29.50
台灣	天數/人	3.35	3.69	3.17
	小時/人	30.70	19.87	19.17
中國大陸	天數/人	3.84	2.48	2.40
	小時/人	16.29	13.97	29.22
越南	天數/人	2.04	1.75	3.65
	小時/人	14.44	14.70	24.30
日本	天數/人	1.81	1.84	3.03
	小時/人	43.51	52.17	52.52
美國	天數/人	5.44	6.52	6.57
	小時/人	21.80	19.12	26.37
全體員工	天數/人	2.73	2.39	3.30

● 職級與性別員工訓練平均時數

		單位：小時/人		
		2020	2021	2022
主任/科長級以上	男	36.86	28.12	32.15
	女	28.74	20.38	25.38
	總數	34.54	25.95	30.09
職員	男	23.76	26.50	31.78
	女	15.06	14.55	21.66
	總數	20.41	22.03	27.94
從業員	男	23.53	19.47	26.27
	女	19.83	14.79	24.30
	總數	21.33	16.53	25.05
全體員工	男	24.84	23.52	29.20
	女	18.62	14.98	23.74
	總數	21.80	19.12	26.37

● 職級與性別員工訓練平均天數

		單位：天/人		
		2020	2021	2022
主任/科長級以上	男	4.61	3.52	4.02
	女	3.59	2.55	3.17
	總數	4.32	3.24	3.76
職員	男	2.97	3.31	3.97
	女	1.88	1.82	2.71
	總數	2.55	2.75	3.49
從業員	男	2.94	2.43	3.28
	女	2.48	1.85	3.04
	總數	2.67	2.07	3.13
全體員工	男	3.11	2.94	3.65
	女	2.33	1.87	2.97
	總數	2.73	2.39	3.30

註：2022年越南及日本地區因疫情緩解，部分課程得以重啟

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

提升企業永續形象

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

2022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



遠東新世紀獲參與勞動部職安署推動職場永續發展計畫

職安署署長鄧子廉接受《天下雜誌》未來事業部專訪，特邀遠東新世紀共同探討企業永續經營的關鍵議題「健康勞動力」，遠東新世紀為唯一受邀專訪的企業。本公司由化纖營運總部張丙秋營運長受邀訪談。過去企業在職業健康與安全的努力，僅限於法令規範及降低職業災害。訪談中針對未來職安衛管理應以如何打造「以人為本」健康安全的工作環境，才是領導者的當務之急。並強調企業永續經營和「職業健康與安全」不脫隊。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。



企業永續經營關鍵：安全的環境及健康的勞動力

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成員報告，2022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 2022 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%，涵蓋員工與工作者之人數比例為 100%。
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 / 主管簽核、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，與作業之相關的工作者（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，2022 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，2022 年總計開辦 54 個班次、總受訓 2,046 人，總受訓時數為 3,782 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
- 提升企業永續形象

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

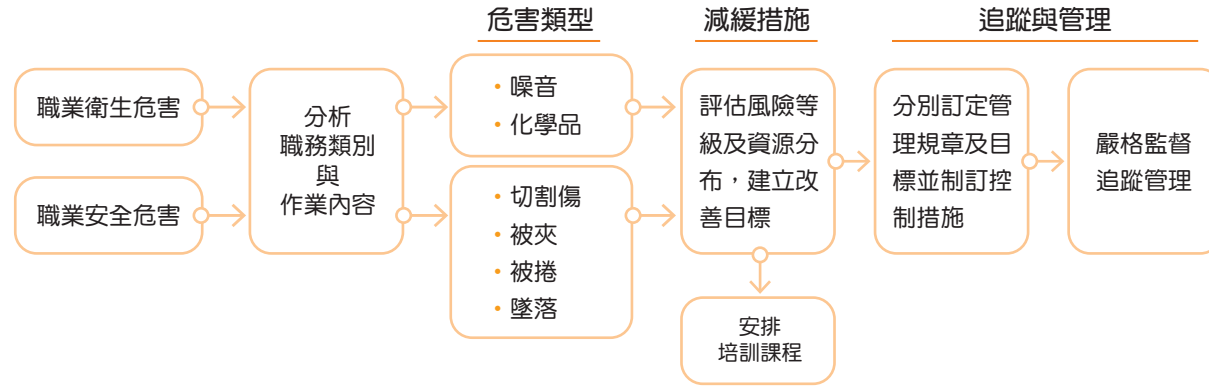
- 2022年亮點績效
- 目標設定與達成進度
- 重大主題說明
- 4.1 創造職場多元共融
- 4.2 完善員工職涯規畫
- 4.3 強化職業安全衛生管理
- 4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

● 各生產據點的危險鑑別與評估分析流程



勞資參與，共建安全衛生工作環境

遠東新世紀於各生產營運據點設有「職業安全衛生委員會」，為安全及衛生管理的最高審議、研議組織，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。

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. 勞工申訴機制
6. 拒絕不安全工作的權利
7. 安排勞工定期健康檢查
8. 遵守國際勞工組織規定
9. 明定員工遇到健康或安全相關問題時解決的程序或制度
10. 明定的健康安全目標，以及達成此目標的方法

● 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	29	34%
觀音化纖廠	21	33%
亞東綠材	18	56%
觀音印染廠	33	36%
湖口紡織廠	12	33%
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	12	33%
亞東石化（上海）	22	86%
遠紡工業（上海）	30	67%
武漢遠紡新材料	18	33%
亞東工業（蘇州）	48	67%
遠紡工業（無錫）	22	68%
遠紡織染（蘇州）	61	98%
遠東服裝（蘇州）	25	52%
遠東服裝（越南）	29	17%
遠東新服裝（越南）	15	13%
遠東紡織（越南）	74	51%
日本遠東石塚	45	67%
美國 APG Polytech	10	50%

註：
 1. 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
 2. 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

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

提升企業永續形象

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

2022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

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。2022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 227,720 小時與 41,289 小時。

● 2022 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	2020	2021	2022	2020	2021	2022
安全衛生在職訓練	869	993	1,311	17,590	19,967	34,421	131,835	84,031	165,251
健康管理訓練	194	252	272	7,123	12,435	11,961	14,371	13,844	15,046
危害性化學品訓練	162	89	140	4,327	2,154	3,295	17,231	8,810	19,925
輻射防護人員訓練	15	15	20	184	213	213	416	330	412
緊急應變及個人防護具訓練	292	464	337	12,316	6,138	10,860	45,800	15,296	20,052
安全衛生內部稽核員訓練	30	44	31	405	238	444	3,417	1,113	3,252
風險管理訓練	33	82	54	2,239	1,717	2,046	4,248	5,217	3,782
合計	1,595	1,939	2,165	44,184	42,862	63,240	217,318	128,641	227,720

● 2022 年承攬商安全衛生人員培訓統計

	班次	受訓人數	受訓時數
安全衛生在職訓練	725	7,201	36,996
健康管理訓練	181	2,159	1,982
危害性化學品訓練	178	644	321
緊急應變及個人防護具訓練	222	874	1,067
安全衛生內部稽核員訓練	1	24	24
風險管理訓練	41	505	899
合計	1,371	11,407	41,289

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

2022 年待疫情甦緩，中國大陸安全衛生環保消防小組 (簡稱 SHEF 小組) 利用訪廠機會，辦理各類安全培訓，如危險源辨識和評估、化學品管理、腳手架搭設、吊裝作業、屬地安全管理、安全文化建設、政府迎檢等，總計 12 場次，總受訓 375 人次，培訓總時數 1,713 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 2022 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，明確屬地管理達成目標。
2. 繼續推動提報各類環安衛事件，特別是輕微和虛驚事故的部分，優化管理；協助相關廠區深度調查可記錄傷害事件。
3. 積極分享各類環安衛事故和新頒佈的法律法規資訊。
4. 深度開發 SHEFs 智慧管理平臺，不斷優化 MES+ (製造執行系統) 小程序、隱患排查系統、設備設施系統等；雙重預防機制系統正式上線；為順應政府特殊作業管理新規，對 PTWs (安全工作許可) 系統進行改版升級。
5. 促進生產據點間的學習交流，協調各方資源，營造優勢互補、共同進步的氛圍。
6. 2022 年已發佈 SHEF 雜誌 (季刊) 4 期，所有稿件均由各廠區同仁提供，包含介紹中國大陸《安全生產法 (更新版)》、建設風險評估與隱患排查雙重預防機制、安全生產月活動及消防安全等專刊在內，內容結合許多管理者和一線同仁良好的環安衛理念及經驗，對各廠區的環安衛管理具有良好的借鑒作用。

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

提升企業永續形象

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

2022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. 遠東服裝 (越南)、遠東新服裝 (越南) - 培育工作場所安全種子人員 (The Workplace Safety Facilitator, WSF)**
為強化工作場所安全，遠東服裝 (越南) 與遠東新服裝 (越南) 派員參加 Nike (越南) 舉辦之安全生產管理相關訓練，課程包含消防安全、建築結構安全及女性健康意識，2022 年共 71 名人員完成訓練，成為公司的 WSF，種子學員回到公司後，協助宣導消防安全、建築結構安全及女性健康意識相關知識，超過 2,500 位員工受惠。
- 2. 亞東石化 (台灣)、觀音化纖廠 - 職場安全健康週活動**
外聘講師講解職業安全衛生系統相關應用及稽核技巧，鼓勵員工提出任何與安全、衛生及環保相關的改善建議，包括操作方式、操作環境、硬體設備及安全程序等，以提升員工的安全意識，並藉此建立一個更安全及注重環保的工作環境，共 340 名員工參與。
- 3. 遠東紡織 (越南) 化纖廠 - 工安防護具展示櫃設立**
為確保各單位人員使用適合及有效的防護具，遠東紡織 (越南) 化纖廠安環處請防護具供應商提供多種符合工廠需求的防護具 (包含：5 種化學品防護手套，3 種耳塞，3 種化學品面罩等)，廠內人員若有採購需求或欲更換防護具類型，可至安環處展示櫃參考樣品並試用，試用後合適且有效才進行採購，由此避免採購到不適用的，除節省成本也同步達到安全防護的目的。
- 4. 亞東工業 (蘇州) - 設備操作競賽**
為提高現場人員作業水準，規範人員作業行為，故辦理設備操作競賽，操作等競賽項目除了增進小組成員團隊合作意識，激發人員工作熱情，也提高生產安全與效率。
- 5. 亞東石化 (上海) - 作業 (條件) 活動危險源辨識與評估講座**
為提高員工對於危險源辨識評估的能力、安全意識及應變能力，同時落實政府應急管理部雙重預防機制建設，以及安全標準化體系運行等法規規範要求。課程包含理論知識、辨識方法、事故案例及分組討論，通過引導參與人員積極思考與互動，並發放小獎品，藉此提升員工的主動性，共 160 名員工參與。

6. 觀音印染廠 - 道路安全講座

近年台灣道路事故死亡比例攀升，公司為讓同仁瞭解 2021 年因交通事故造成職災與影響員工復工情況，特邀請桃園中壢區監理站講師指導交通安全及安全駕駛意識，讓員工認識人、車、物的特性及交通事故處理流程，透過講師案例分享，避免員工因認知不足而導致發生事故。

7. 遠東紡織 (越南) 織染廠 - 進行廠區風險評估並提高機器安全性

安環部門協同相關部門針對廠區堆高機、固定式起重機、升降機及生產機具等 53 種機械設備進行風險評估，風險評估後依風險等級分類實施加強防護裝置，建議提高機械設備安全的措施，公共事業部門與承包商協調安裝機械和設備的安全結構。實施後，2022 年並未有因機械設備而致災情形。

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；遠東新世紀依廠區位居之地理環境、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。

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。

2022 年因應政府大力推動綠能產業，設置太陽能發電系統，相關生產據點為因應設施可能發生火災及感電安全問題等危害，擬定相關管理措施並積極主動辦理演練。

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

提升企業永續形象

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

2022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



新埔化纖總廠制訂太陽能火災應變程序

因應廠區新設置太陽能光電系統模組，特針對設施及環境實施分析並制訂應變程序：

1. 分析太陽光電事故種類。
2. 分析太陽光電系統之消防安全相關要求。
3. 制訂太陽光電系統救災原則與注意事項。

以下為落實應變程序之作為：

1. 相關文件備置

建置文件項目	說明
廠區太陽光電配置圖	• 建置廠區太陽能光電位置
各區太陽光電 PI 圖資	• 建置太陽能板分區圖、消防救災設施分佈圖等
太陽光電緊急應變通報程序	• 建置緊急狀況之通報流程、方式、內容、連絡電話等
太陽光電隔斷與切離電路處理程序	• 建置隔斷、切離電路處理程序並以照片圖說方式呈現
太陽光電緊急應變程序	• 建置緊急狀況之人員搶救、防護、避難應變作業
太陽光電緊急應變人員	• 建置斷電作業人員排班表 • 建置轄區單位自衛消防編組
週邊消防救災設施分佈圖	• 建置消防設施圖面，供救災使用

2. 增設消防設施硬體

設備項目	說明
消防滅火設備	• 增設室外消防栓 • 增購移動式射水砲塔，為救災防護
救災個人器具	• 增購絕緣防護衣 (歐式消防衣) • 增購呼吸防護具 (防毒面具或空氣呼吸器) • 增設緊急應變櫃，以便救災時迅速取用
火警監測設施	• 變流器區域，考量環境風的因素，建置定溫探測感知器 • 設置 CCTV 進行監控，系統訊號連至警衛室監控 • 人力定期巡檢，有異常立刻通報與應變

3. 消防應變訓練

4. 相關設施、緊急開關及緊急程序標示



湖口紡織廠辦理太陽能停車棚消防演練

因應廠區新設置太陽能光電系統模組，為防範危險或意外之發生，特制訂應變程序並模擬太陽能板模組冒煙情形，當狀況發生時，公用處動力科立即至升壓站與特高站進行斷電作業，警衛室值班人員啟動消防車，並結合公用處之移動式消防砲塔進行第一階段之滅火搶救。期望透過團隊組訓能提升對偶發事件的防範及處理效率，達到消弭或降低災害事故及最低資產損失。



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
- 提升企業永續形象

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

- 2022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

職安衛管理智慧化

1. 遠東新世紀建構法規雲系統

為使台灣各生產據點於相關法規新 (修) 訂時能在最短時間內完整的完成相關規定之配套措施，於 2022 年導入「法規雲」軟體，可即時掌握新修法令及規範，自動媒合廠區查核歷程，達成守規風險自動警示，並針對 ISO 法規鑑別、稽核等利害關係人要求，進行跨單位協作及統籌管理。

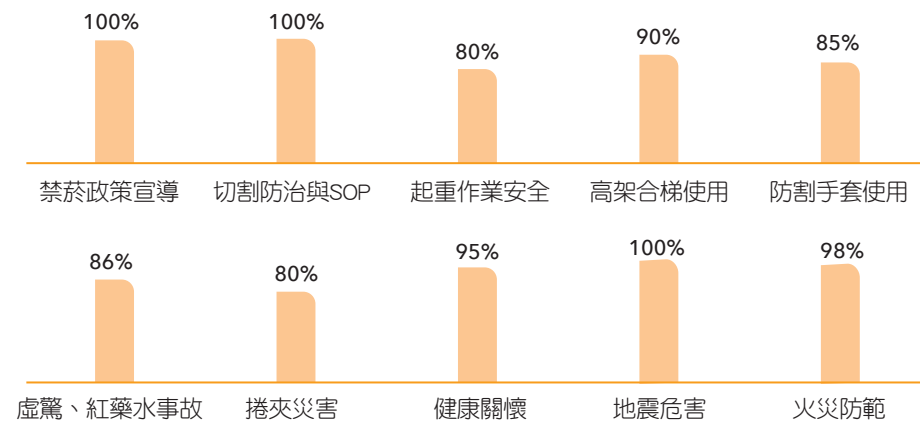
經各廠實際使用後大幅減少異動法規年度盤查的時間，系統自動通知法規異動，避免法規新修後，發生漏盤查之缺失完整落實法規查核的作業。

2. 新埔化纖總廠國際移工使用 Facebook 推動職安衛宣導案

為提升國際移工的職業安全衛生推展成效，防止職業災害及共享職安衛訊息，故於社群媒體 (Facebook) 建立專屬社團進行推廣，宣導項目主軸包含危害認知、工作環境、健康管理及風險預防等。運用 E 化的「公告功能」機制，讓國際移工可在任何時間及地點，藉由應用程式互動參與，並經由瀏覽數據分析宣導效率，管理端也可隨時隨地收到即時成效以調整決策。

截至 2022 年 12 月，藉由此平台執行的宣導包括：COVID-19 邊境管制規定、割絲刀使用安全、堆高機正確操作、高處作業、消防安全等，期望使建立全員正確安全觀念，杜絕危害發生。

● 職安衛宣導資料瀏覽率



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。

2022 年執行專案如下：

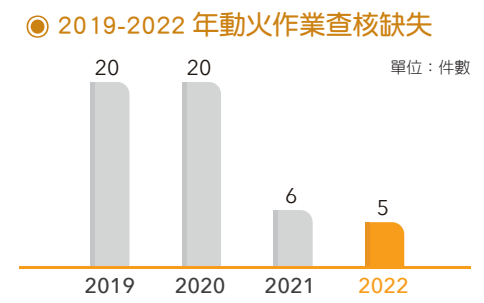
1. 提供達成零災害之獎勵金

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。2022 年獎勵如下：

2022 年季別	核發單位	核發人數	核發獎勵金
第 1 季	5	392	\$210,803
第 2 季	3	164	\$127,448
第 3 季	17	1,088	\$734,523
第 4 季	7	354	\$250,654
總計	32	1,998	\$1,323,428

2. 強化動火作業稽查

針對動火作業加強查核，每月平均稽查 60 次。動火作業缺失已有持續下降趨勢。



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 2022 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。

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

提升企業永續形象

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

2022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 年職業安全衛生優良事蹟

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，2022 年推動事項如下：

- 2022 年 9 月 14 日桃園市政府勞動檢查處邀請觀音化纖廠協辦「相揪虎趣校園職安扎根活動」，觀音化纖廠提供虛擬實境 (VR) 設備予治平國中學生體驗，從旁指導危害辨識及預防措施，並透過實境體驗墜落感，藉以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。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。
- 2022 年 11 月 10 日參與勞動部職業安全衛生署辦理「2022 年數位科技職業安全衛生永續發展研討會」，透過參與專題演講，了解其他廠區安全衛生設施改善、製程安全管理及自主管理等經驗交流，以增加觀音化纖廠推動職業安全衛生之成效。
- 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 2022 年 11 月底止，累計診斷 59 件建議事項 (以設施 / 設備安全防護及法規管理事項為主)，並已有 58 件完成改善事項，改善率達 98.3%，相較於 2021 年，建議件數減少 7 件、改善率明顯提升 1.3%。

自 2020 年起執行安衛家族計畫後，安全衛生缺失數量顯著減少，顯示推動安衛家族計畫後，有助於人員對安全衛生意識之提升，並積極以工程改善或行政管理等措施來減少安全衛生相關缺失，以促進職場安全環境及與文化。

執行三年安衛家族計畫成效優異，勞動部職業安全衛生署李柏昌副署長於「2022 年數位科技職業安全衛生永續發展研討會」活動中頒贈「安衛家族推動成效績優」獎項。

● 安衛家族計畫成效

年度	協助家族夥伴診斷安全衛生缺失數量 (件)	缺失改善率 (%)
2020	110	96.1
2021	66	96.8
2022	59	98.3

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，2022 年協助職安署完成製作職安衛管理案例手冊，2022 年經職安署及安技中心評鑑為績優廠商獲頒積極主動職安衛促進活動、熱心工安公益之獎項；同時本公司安全衛生處范富珍副理獲頒積極參與促進會熱心公益優良人員獎項。



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
- 提升企業永續形象

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

- 2022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



導入無人機自動巡檢系統

亞東石化(台灣)二廠為提升工廠的安全面向,導入無人機自動巡檢系統,給予無人機已規劃的廠區飛行路線進行自動飛行、錄影,定時進行廠區高處設備巡檢。有別傳統無人機影像,事後回放並無法標定問題點位置,緊急事態時無第一時間畫面;本案架構可將即時畫面上傳至雲端展示,並根據所拍攝之畫面進行 AI 影像識別與多時期影像比對,自動標記廠內設備異常處及可能的管線保溫破損或蒸氣洩漏等。

因飛行高度、拍攝角度較廣,搭配紅外線偵測輔助判別至高管線是否有蒸氣洩露,以發掘一般巡檢人員難以探查之處,人員便於檢視、標定異常事件,進而安排維修,減少能源損耗、降低管線危害風險與延長設備壽命。



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:



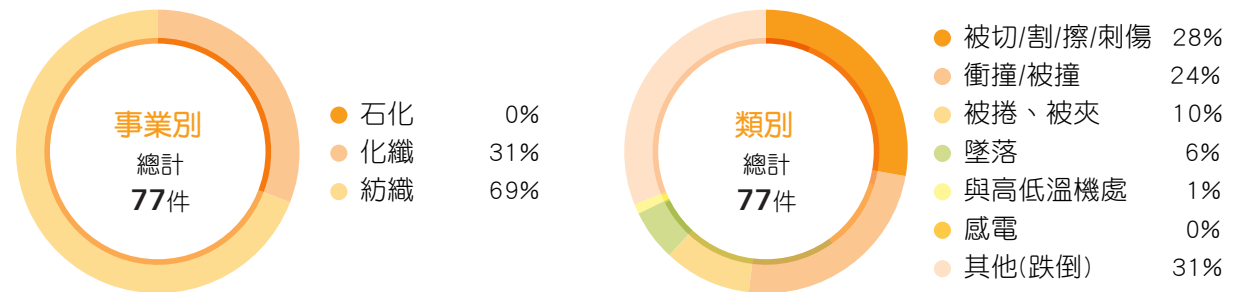
各項改善措施須於 2 個月內完成,硬體改善若涉及工程發包案件則應於 3-6 個月內完成。

經統計分析 2022 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。職業災害類型以跌倒共 24 件(佔比 31%)為最高,分析其造成原因以環境濕滑或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. 落實作業環境 5S、去除危害因子
2. 增加作業環境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. 加強員工安全衛生宣導,以降低職業災害發生率

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。

2022 年員工工傷事故統計



目錄

關於本報告書

董事長的話

永續策略藍圖

遠東新世紀對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻

利害關係人與重大主題鑑別

促進利害關係人溝通

提升企業永續形象

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

2022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

		石化			化纖			紡織			合計		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
工傷事故 (件數)	男	4	2	0	35	37	22	37	29	38	76	68	60
	女	0	0	0	7	10	2	35	20	15	42	30	17
	總數	4	2	0	42	47	24	72	49	53	118	98	77
傷害率 (IR)	男	0.71	0.34	0.00	0.61	0.60	0.36	0.23	0.20	0.21	0.34	0.32	0.24
	女	0.00	0.00	0.00	0.12	0.16	0.03	0.21	0.14	0.08	0.19	0.14	0.07
	總數	0.71	0.34	0.00	0.74	0.76	0.39	0.44	0.33	0.29	0.52	0.45	0.31
缺勤率 (AR%)	男	0.33	0.37	0.90	0.11	0.16	0.20	0.23	0.37	0.12	0.20	0.31	0.15
	女	0.04	0.05	0.04	0.03	0.11	0.08	0.44	0.28	0.33	0.32	0.23	0.26
	總數	0.37	0.42	0.94	0.14	0.27	0.28	0.67	0.65	0.44	0.53	0.54	0.41
誤工率 (LDR)	男	0.00	0.00	0.00	16.05	5.02	4.87	4.36	2.88	2.77	7.20	3.42	3.23
	女	0.00	0.00	0.00	2.02	0.83	0.92	4.67	1.72	1.49	3.89	1.42	1.32
	總數	0.00	0.00	0.00	18.07	5.85	5.79	9.03	4.60	4.26	11.09	4.83	4.55
因公 死亡人數	男	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
因公 死亡比率	男	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.004	0.00	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	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.004	0.00	0.00

註：

- 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) 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%
- 2020-2022 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 化學業指標中之可記錄工傷事故率 (TRIR) 及製程安全事故率 (PSTIR)
- 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, 對應於 SASB 化學業指標中之致死率 (fatality rate)
- 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, 不包含紅藥水事件、員工上下班交通意外事故; 對應於 SASB 化學業指標中之製程安全事故次數 (PSIC)

遠東新世紀各生產據點 2022 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 2021 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 2022 全年無員工工傷事故, 紡織總部之失能傷害頻率及嚴重率遠低於同業; 唯化纖總部雖失能傷害頻率與嚴重率高於同業, 但均已完成改善。

● 生產據點工傷統計與同業比較

	石化業失能 傷害頻率	石化業失能 傷害嚴重率	化纖業失能 傷害頻率	化纖業失能 傷害嚴重率	紡織業失能 傷害頻率	紡織業失能 傷害嚴重率
台灣職安署 統計數據	0.50	12	0.99	14	2.08	103
遠東新世紀 統計數據	0	0	1.93	28	1.44	21

註：

- 失能傷害頻率 = (失能傷害總人次數 × 1,000,000) ÷ 工作總時數
- 失能傷害嚴重率 = (失能傷害總損失日數 × 1,000,000) ÷ 工作總時數
- 比較基準為台灣職業安全衛生署 2021 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		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
工傷 事故 (件數)	男	0	2	2	1	3	6	0	0	0	1	5	8
	女	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	總數	0	2	2	1	3	7	0	0	0	1	5	9
因公死 亡人數	男	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0
傷害率 (IR)	男	0.00	0.32	0.41	0.06	0.30	0.58	0.00	0.00	0.00	0.04	0.26	0.45
	女	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06
	總數	0.00	0.32	0.41	0.06	0.30	0.67	0.00	0.00	0.00	0.04	0.26	0.50
因公死 亡比率	男	0.00	0.00	0.00	0.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.12	0.00	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	0.17	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.12	0.00	0.00

註：

- 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) 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%
- 2020-2022 年無職業病事件
- 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, 不包含紅藥水事件、員工上下班交通意外事故; 等同於 SASB 化學業指標中之「製程安全事故次數 (PSIC)」
- 傷害率 (IR) = 工傷事故總計 ÷ 工作總時數 × 200,000; 等同於 SASB 化學業指標中之可記錄工傷事故率 (TRIR) 及製程安全事故率 (PSTIR)
- 因公死亡比率 = 因公死亡人數 ÷ 工作總時數 × 200,000, 對應於 SASB 化學業指標中之致死率 (fatality rate)
- 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

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

提升企業永續形象

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

2022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

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。



遠東先進纖維辦理承攬商危害告知與職業安全衛生管理講習課程

遠東先進纖維於 2022 年辦理承攬商危害告知與職業安全衛生管理講習課程，講習對象涵括承攬商負責人、安衛管理人員以及員工，總計 53 家承攬商參與，完成講習人數總計 433 人。

除了宣導職安法規增修事項，在危害告知方面，與學員們說明危害注意事項與預防措施，溝通安全衛生檢查項目與缺失改善，降低作業風險與避免違反法規行為，以預防意外事故發生。

在人員風險管控方面，依循防疫管理措施與法規規定，核發承攬商員工入廠作業許可資格；門禁系統管制人員出入與廠區作業總人數，並核對承攬商員工是否具法定作業專業資格證照。

在機具設備風險管控方面，對廠商攜帶入廠機具需於進廠之前執行機具實施檢查措施，依作業規範管理修訂相關規定及管理作法。

遠東先進纖維期望透過課程使承攬商瞭解安衛法規與遠東先進纖維的危害風險管理，並分享職安衛管理經驗，與承攬商共同形塑安全、健康、快樂職安環境與文化。截至 2022 年底，遠東先進纖維累計承攬商無損工天數達 8,928 天；承攬商無損工時數達 3,524,042 小時。

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。

中國大陸生產據點則為在職滿一年的員工定期安排健康體檢，體檢中心為每一位員工建立完整健康檔案，並邀請專業醫師至公司開設一對一健康講座，為員工體檢情況答疑解惑。而越南生產據點則為員工安排基礎身體健康檢查。

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：

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	416	142	177	70	207	68	0	0	32	4
高溫作業	74	0	43	0	31	0	0	0	0	0
粉塵作業	275	1	239	1	36	0	0	0	0	0
游離輻射作業	22	4	16	1	6	3	0	0	0	0
有機溶劑與特殊化學品作業	113	15	89	15	24	0	0	0	0	0

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

提升企業永續形象

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

2022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，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；另與品牌客戶合作，提供家庭生育計畫諮詢服務，受到女性員工的熱烈響應。

3. 健康四大保護計畫

配合政府針對勞工照護政策，因應國際化帶來工作結構改變等多項課題，如輪班、夜間工作、長時間、重複性工作、異常工作負荷、疲勞或壓力、職場暴力，以及女性工作能力備受肯定，也因此女性在職場越來越重要，故母性照護議題倍加重視。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，其中包含：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 140 人（男 114，女 26），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。其中疑似有危害者計有 52 人，經職醫協助獲得改善。

◎ 危害辨識及風險評估統計

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	-	23	-	23	-	0	-	0
職場不法侵害	1,983	425	1,983	425	0	0	0	0
異常工作負荷	2,536	952	2,469	941	65	11	2	0
重複性作業等促發肌肉骨骼疾病危害	2,619	994	2,572	979	39	13	8	2

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）設立了愛心媽咪小屋，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給予每天一個小時的有薪哺乳假，另設立哺乳室供其使用，以滿足照顧初生兒照護需求。

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養諮詢，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。此外，廠區醫師也於 2022 年疫情期間開放在線上諮詢服務，讓員工能更便利獲取專業醫療諮詢。

COVID-19 疫情帶給人們不安與焦慮感，遠紡工業（上海）將員工心理健康納入到企業健康管理中，通過微信公眾號、抖音號，發佈人文關懷類文章及影片，員工可透過微信公眾號傾訴情緒、瀏覽文章及觀看影片等以此來以舒緩員工的情緒壓力。

4. 健康促進活動

針對健檢結果血壓、血糖、血脂、BMI 異常，屬心血管疾病中高風險者，觀音化纖廠於廠內特約醫師臨廠健康服務時，邀請同仁參與「三高預防及控制衛教」講座，由心臟科醫師講授，課程中說明異常就醫追蹤及控制之重要性，以預防心血管疾病引起之健康危害；提醒同仁留意自身健康，同時也請單位主管一同關心同仁之健康及安全。此活動為期 3 個月，共舉辦 7 場次，合計 167 人參加。



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

提升企業永續形象

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

2022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

因應人因性危害預防作業規範內之肌肉骨骼症狀調查表顯示，觀音印染廠多數員工有肩頸腰背痛之問題，故辦理「跟辦公室痠痛說掰掰」講座，安排專業物理治療師介紹痠痛出現的原因，並調整座位姿勢，且帶領大家學習自我舒緩小妙招，達成舒緩肩頸痠痛之問題。

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 2022 年底，聯合採購中心綠色採購金額已累計超過 139 億元，並連續 7 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」；亞東石化（台灣）綠色採購金額 2021 年與 2022 年合計 1,554 萬元，2022 年榮獲桃園市政府環保局「民間企業及團體綠色採購績優單位」表揚。

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

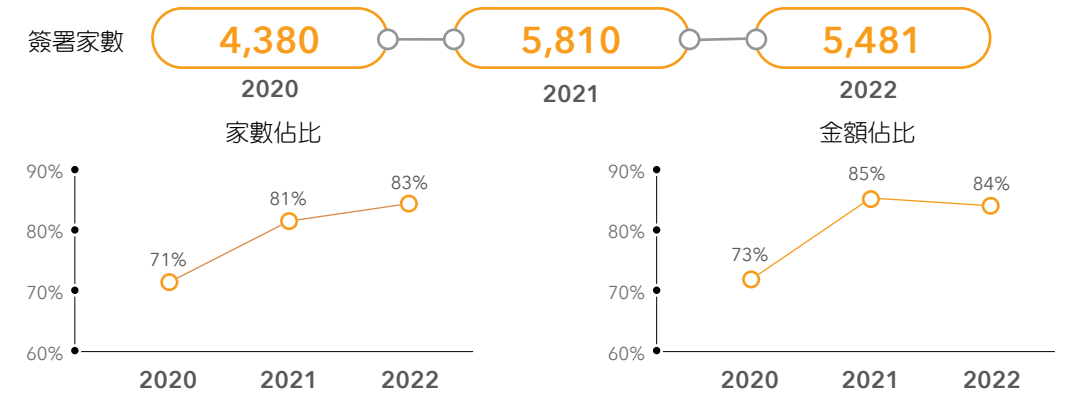
2. 依循「採購作業規範」、「廠商評鑑作業辦法」等相關標準程序

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。2022 年新供應商家數為 1,439 家，經過評估的家數為 1,298 家，評估比例為 90%。

2022 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。

◎ 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. 2022 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（遠東新世紀）、聯合採購中心（遠東新世紀）、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、聯合採購中心（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）、原料小組（遠東紡織（越南））、遠東紡織（越南）等合作之供應商

(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 等合作之供應商

◎ 2022 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	4,756	4,833	5,380	5,380
鑑別出具有（或可能有）負面衝擊供應商數量	0	0	0	0
已改善供應商數量	0	0	0	0
終止合作供應商數量	0	0	0	0

註：

1. 環境評估包括預防污染、廢棄物處理及能源消耗、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

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

提升企業永續形象

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

2022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

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。

● 2022 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	2020	2021	2022
台灣	32%	44%	44%	70%	47%	63%
中國大陸	63%	60%	64%	76%	75%	85%
越南	60%	18%	19%	60%	44%	67%
日本	96%	96%	98%	96%	96%	98%
美國	93%	74%	91%	93%	63%	43%
合計	51%	49%	53%	74%	60%	75%

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. 2021-2022 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)

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，同時尋找更多穩定且符合本公司 ESG 規範之再生棉供應商。

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。

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。

● 主原料採購量

製程原料	2020	2021	2022
對二甲苯 (PX)	1,542	1,574	1,369
對苯二甲酸 (PTA)	1,800	1,838	1,773
乙二醇 (MEG) 和生質乙二醇 (Bio-MEG)	718	783	687
棉花 (包括再生棉)	39	40	25

註：對苯二甲酸 (PTA) 含外部採購量與內部調撥

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
提升企業永續形象

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

2022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

◎ 主原料採購風險與因應策略

風險項目	因應策略	
斷貨風險	供應商多元化	選擇信用良好，具一定規模廠商，並採購不同生產方式的供應商，達到供貨穩定之目標
	培養優良策略夥伴	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
品質風險	採購以高智能化耕種之產區	此類型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
	要求供應品增進良率	要求原料供應品質符合工廠檢核標準，避免產出不良品，杜絕再加工或是報廢之額外成本開銷，減少能資源浪費
氣候變遷風險	增加使用再生棉	本公司積極尋找開發可處理下腳料之供應商，讓資源可以達到回收再製利用。同時尋求能夠提供全球回收標準 (GRS) 證明且符合 100% 棉含量之再生棉供應商
	提升資源使用效率	滾動式檢討採購計畫，避免庫存累積，以減少資源浪費、降低環境負荷為原則，促成持續成長之動力
價格風險	採取多元化採購方針	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	篩選符合國際規範之廠商	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
運輸風險	拓展多元運輸方式	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

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
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
5. 攜手供應商推行提升雙方效能的合作專案



辦理「接軌國際 打造永續價值鏈」課程

為因應近年來國際大型品牌商及國內外評鑑的要求，並加強永續供應鏈的管理，本公司邀請企業永續發展協會莫冬立秘書長為海內外據點之採購單位 72 位同仁講述永續供應鏈的趨勢與國際規範、管理執行架構及永續供應鏈的未來與挑戰。

學員課後滿意度達 82%，其中「永續供應鏈的管理流程」、「永續供應鏈的重要性」、「推行永續供應鏈的益處」及「以供應鏈的角色落實 ESG 的方式」等主題為學員們認為最受用的知識，期望透過本課程，同仁能分析評估現況及有效規劃策略，進而降低風險，建立供應鏈之韌性；並落實供應鏈管理，將公司的供應鏈永續發展策略、管理措施及成果對外揭露，持續提升公司永續供應鏈管理績效。

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
提升企業永續形象

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

2022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

4.4.2 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、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。

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	1. 運輸商皆需遵循當地政府及國際法規 2. 慎選配合之航商，將運輸環保、節能、減碳列入評核優先重點，強烈要求航商須符合世界各國有關港口停靠、氣體排放、燃油消耗及廢油處理等環保規定 3. 使用符合「IMO 2020」之航商，船舶全程採用硫含量 0.5% 以下的低硫燃油、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	1. 每月檢視配合運輸商是否被列入國際制裁或被列入美國商務部外國資產管理辦公室 (Office of Foreign Assets Control, OFAC) 管制清單 (SDN List)，被列入清單的企業、個人、船隻均立即不予使用 2. 每季度檢視長期合約航商紀錄，若發生不良事件，要求提出改善方案，成果列入未來簽約考核評估項目 3. 透過公開資訊平台 (如中國國家企業信用資訊公示系統、天眼查、海關信用資訊公示平台) 檢視評核運輸商違規紀錄
2022 年實績	2022 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。

● 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	1. 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 2. 運輸公司根據所承運之產品業務性質，需依照政府道路重量限制及規定，申請相關許可及證照
管理	1. 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 2. 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，做檢討與改善報告。並確認運輸公司是否針對車輛設備、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做管控，並引用其他運輸事故作為教育訓練，提高駕駛員運輸安全意識 3. 獎勵機制：運輸公司獎勵節油駕駛員、對優先採用綠色運具的運輸公司增加運量鼓勵
2022 年實績	1. 2022 年各生產據點之運輸環境安全衛生檢討會議討論重點： • 進口貨櫃增加，應增加人力卸櫃量能，降低滯櫃費用 • 運輸司機領空櫃時，避免自行使用噴漆美化，導致異味產生及客訴 • 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 • 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 2. 2022 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

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

提升企業永續形象

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

2022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

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。2022 年無發生道路交通事故。

● 內陸運輸承攬商風險指標與管控機制

項目	風險指標	管控機制
人員行為與資格審查	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証	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	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	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	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	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

美國 APG Polytech 為潛在的運輸中斷風險 制訂因應計畫

2022 年夏末，美國 APG Polytech 面臨到潛在的鐵路罷工危機，可能致使原料輸送延遲，進而延宕生產與產品交期，造成公司的經濟損失，為避免斷料及無法如期出貨，2022 年下半年期間，APG Polytech 預先安排原料運送至廠區，同時將成品提早運送給客戶，在此期間，APG Polytech 與利害相關人密切聯繫討論，以制訂、實施和監督因應計畫，雖然最終並無發生大規模的罷工事件，但 APG Polytech 仍為潛在風險做好萬全準備。

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

2022 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。