



# 創造員工熱情

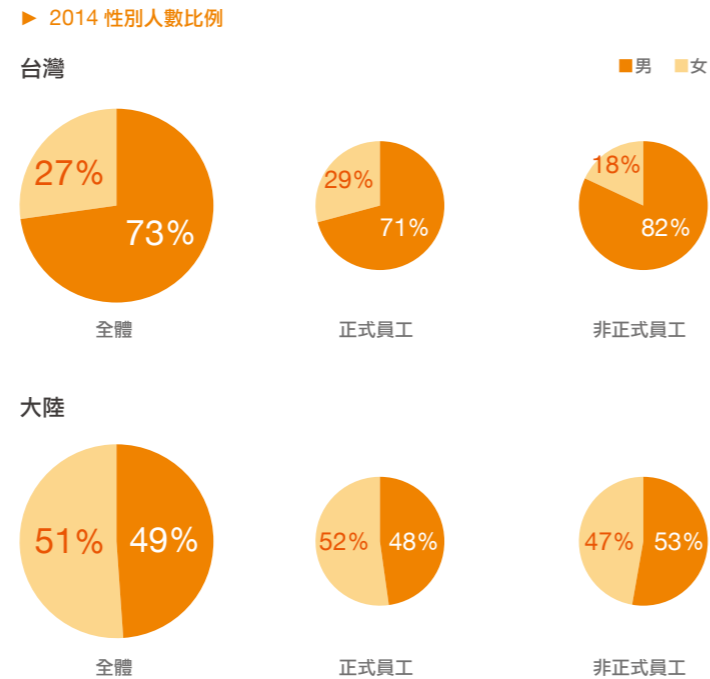
雇用狀況	80
員工照顧	86
勞資溝通	92
職涯發展	94



# 雇用狀況

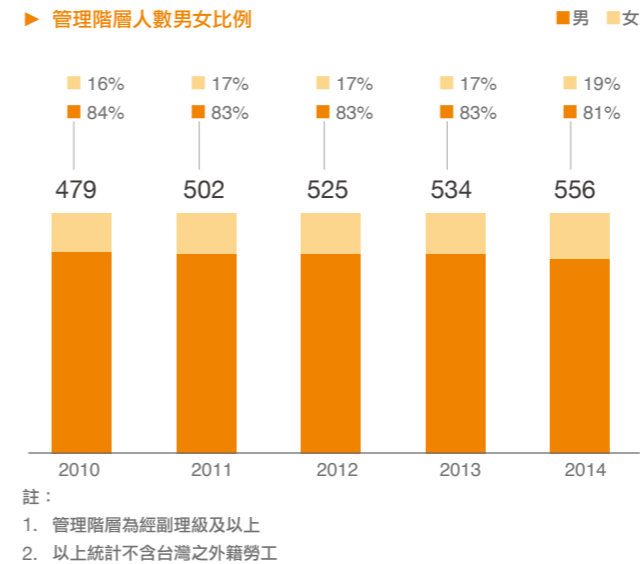
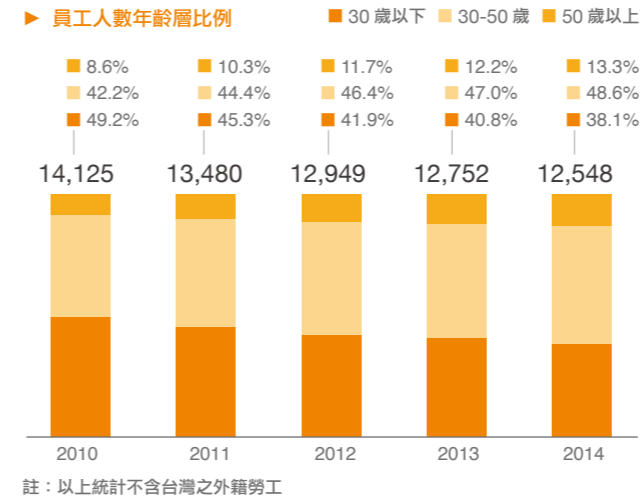
## 人力結構

遠東新世紀瞭解，優質的人力資產是企業成功的重要關鍵之一，透過團隊與執行力以實踐策略目標。「適才適所」和「人盡其才」為遠東新世紀的用人原則，在合理、公平的人事制度及健全的內部組織下，使員工能發揮所能。我們定期利用全國法規查詢系統，檢視有關之勞動人力及雇用法規的增修，如：《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《就業服務法》、《職業安全衛生法》、《個人資料保護法》、《就業保險法》、《勞工保險條例》、《勞工請假規則》、《職工福利金條例》等相關勞動法令與施行細則，以確保人力資源相關的作業辦法符合現行法規標準。此外，我們亦致力營造友善的工作環境，與規劃完善的教育訓練制度，鼓勵員工自我成長並促進專業技能強化，達到培育人才，並茁壯遠東新世紀實力的綜效。



項目	台灣					大陸						
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014		
性別	男	70%	70%	71%	72%	73%	41%	46%	46%	48%	49%	
	女	30%	30%	29%	28%	27%	59%	54%	54%	52%	51%	
	總數	5,044	5,337	5,402	5,395	5,634	9,870	8,998	8,415	8,268	7,984	
契約類型	正式員工	男	67%	68%	68%	70%	71%	39%	44%	45%	46%	48%
		女	33%	32%	32%	30%	29%	61%	56%	55%	54%	52%
		總數	4,253	4,481	4,533	4,483	4,563	8,559	7,588	7,091	6,800	6,623
	非正式員工 (外勞或派遣)	男	84%	82%	84%	82%	82%	48%	52%	49%	55%	53%
		女	16%	18%	16%	18%	18%	52%	48%	51%	45%	47%
		總數	791	856	869	912	1,071	1,311	1,410	1,324	1,468	1,361
多樣性指標	外國籍	789	855	869	913	1,073	133	128	116	116	105	
	菲律賓	715	791	792	793	857	-	-	-	-	-	
	越南	74	64	76	118	213	-	-	-	-	-	
	台灣 (適用於大陸公司資料)	-	-	-	-	-	133	128	116	116	105	
	其他	-	-	1	2	3	-	-	-	-	-	
	少數族群	49	49	49	48	49	47	36	47	47	38	
身心障礙者	62	64	65	63	67	6	13	11	26	35		

註：台灣非正式員工係指外籍勞工，大陸非正式員工係指派遣工或外包工。



遠東新世紀在工作制度與環境方面始終致力於建構對女性員工友善的軟、硬體設施。在硬體方面，為尊重女性員工權益，我們依循《性別工作平等法》的精神設置哺乳室；在軟體方面，我們也依據性騷擾防治法的內容，開辦相關教育訓練，對主管及員工實施性騷擾防治教育訓練，來預防發生性騷擾事件。

在原住民雇用及員工照顧方面，為落實《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》、《原住民與部落居民公約》及《商業人權規範》所揭櫫之原住民族權利之保障，對於遠東新世紀所聘雇之原住民族員工，我們依法保障其工作權及經濟生活，並平等對待絕不因其種族而予歧視，且尊重其文化傳統，積極促進原住民族生存發展。在報告期間，無任何違反原住民權利相關情事。

## 勞雇關係



遠東新世紀雇用流程係由用人單位線上填寫職缺需求，經核准後由人事單位採用網路徵才、校園徵才、人力派遣公司介紹及高階主管獵才等方式進行招募作業。對於雇用之員工，遠東新世紀均一視同仁，並訂有相關規範，子公司亦然。舉例而言，遠東先進纖維遵守所有適用的聘雇相關法令規定、公司行為守則和價值觀，以尊嚴、尊重、誠實和體恤的態度來對待所有員工。員工的招募及遴選不得有因種族、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，而應以職位的技能、知識及經驗需求為主要考量。大陸的子公司亦備有相關規範，如：遠紡工業（蘇州）的《招聘管理辦法》，表明不會有性別、種族、膚色、年齡、區域、殘疾等歧視。在報告期間並未發生任何歧視事件。



▶ 新進員工數及百分比

類別	性別	2010		2011		2012		2013		2014	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣											
30歲以下	男	161	3.2%	175	3.3%	115	2.1%	201	3.7%	201	3.6%
	女	60	1.2%	67	1.3%	53	1.0%	65	1.2%	73	1.3%
	總數	221	4.4%	242	4.5%	168	3.1%	266	4.9%	274	4.9%
30-50歲	男	93	1.8%	154	2.9%	73	1.4%	85	1.6%	146	2.6%
	女	39	0.8%	40	0.7%	42	0.8%	41	0.8%	47	0.8%
	總數	132	2.6%	194	3.6%	115	2.1%	126	2.3%	193	3.4%
50歲以上	男	14	0.3%	10	0.2%	11	0.2%	5	0.1%	8	0.1%
	女	2	0.0%	2	0.0%	-	0.0%	1	0.0%	2	0.0%
	總數	16	0.3%	12	0.2%	11	0.2%	6	0.1%	10	0.2%
大陸											
30歲以下	男	3,066	31.1%	3,081	34.2%	2,739	32.5%	2,527	30.6%	2,338	29.3%
	女	4,070	41.2%	3,241	36.0%	2,759	32.8%	2,279	27.6%	2,039	25.5%
	總數	7,036	71.3%	6,322	70.3%	5,498	65.3%	4,806	58.1%	4,377	54.8%
30-50歲	男	418	4.2%	419	4.7%	417	5.0%	448	5.4%	556	7.0%
	女	946	9.6%	714	7.9%	786	9.3%	711	8.6%	743	9.3%
	總數	1,364	13.8%	1,135	12.6%	1,203	14.3%	1,159	14.0%	1,299	16.3%
50歲以上	男	16	0.2%	12	0.1%	14	0.2%	19	0.2%	17	0.2%
	女	3	0.0%	2	0.0%	1	0.0%	3	0.0%	-	0.0%
	總數	19	0.2%	14	0.2%	15	0.2%	22	0.3%	17	0.2%

註：為整年度第一次雇用至該地點公司的員工總數

▶ 流動人數及百分比

類別	性別	2010		2011		2012		2013		2014	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣											
30歲以下	男	45	0.9%	77	1.4%	49	0.9%	72	1.3%	82	1.5%
	女	29	0.6%	39	0.7%	35	0.6%	31	0.6%	36	0.6%
	總數	74	1.5%	116	2.2%	84	1.6%	103	1.9%	118	2.1%
30-50歲	男	68	1.3%	83	1.6%	75	1.4%	118	2.2%	133	2.4%
	女	41	0.8%	34	0.6%	38	0.7%	117	2.2%	49	0.9%
	總數	109	2.2%	117	2.2%	113	2.1%	235	4.4%	182	3.2%
50歲以上	男	33	0.7%	42	0.8%	52	1.0%	101	1.9%	68	1.2%
	女	6	0.1%	15	0.3%	4	0.1%	53	1.0%	16	0.3%
	總數	39	0.8%	57	1.1%	56	1.0%	154	2.9%	84	1.5%
大陸											
30歲以下	男	2,604	26.4%	3,203	35.6%	3,241	38.5%	2,626	31.8%	2,588	32.4%
	女	4,065	41.2%	4,073	45.3%	3,189	37.9%	2,521	30.5%	2,339	29.3%
	總數	6,669	67.6%	7,276	80.9%	6,430	76.4%	5,126	62.0%	4,927	61.7%
30-50歲	男	472	4.8%	523	5.8%	647	7.7%	589	7.1%	623	7.8%
	女	996	10.1%	1,067	11.9%	1,024	12.2%	930	11.2%	867	10.9%
	總數	1,468	14.9%	1,590	17.7%	1,671	19.9%	1,519	18.4%	1,490	18.7%
50歲以上	男	17	0.2%	21	0.2%	27	0.3%	25	0.3%	19	0.2%
	女	4	0.0%	3	0.0%	2	0.0%	6	0.1%	7	0.1%
	總數	21	0.2%	23	0.3%	29	0.3%	31	0.4%	26	0.3%

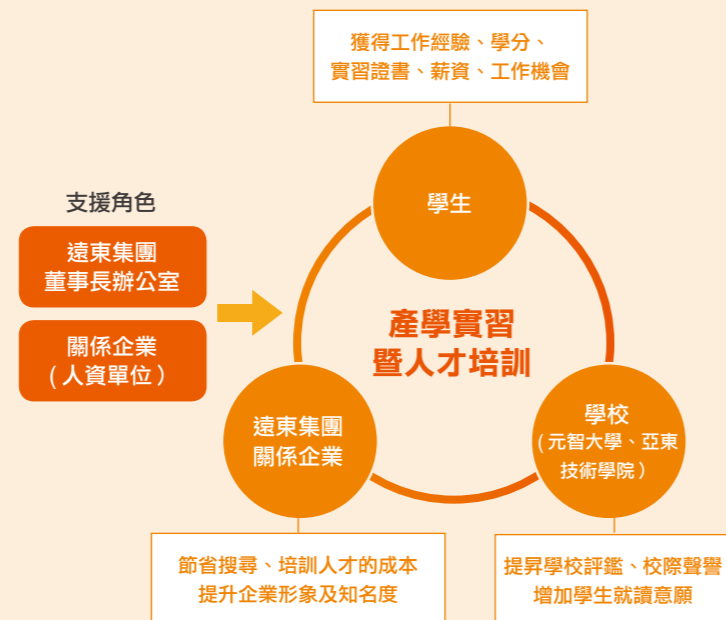
註：為整年度離開該地點公司的總人數

針對普遍認知於中國生產地點風險較高的童工議題，遠東新世紀係遵循國際勞工組織第138號《最低年齡公約》(Minimum Age Convention, 1973)及182號《最惡劣型態童工公約》(Worst Forms of Child Labor Convention, 1999)、聯合國大會通過之《經濟、社會和文化權利國際公約》及《兒童權利公約》、台灣勞動基準法第五章童工之規定，及中國相關法規如《勞動法》、《未成年人保護法》和《禁止使用童工規定》等，目前及未來皆不會雇用未滿十五歲之兒童，或年滿十五歲惟未滿十六歲符合法令之童工。遠東新世紀身為優質棉花倡議組織(Better Cotton Initiative, BCI)之成員，我們支持並承諾遵循國際主要勞動標準，而童工雇用之議題為所有會員國家承諾要致力於2015年以前實現的八個目標之一，故遠東新世紀除本身除透過嚴謹的雇用流程及身份證查詢機制確保無童工外，更透過聲明書及訪查，要求供應商也不得雇用童工。

產學實習暨人才培訓計劃

元智大學及亞東技術學院和遠東集團關係企業從2012年開始合作規劃「產學實習暨人才培訓計劃」，協助校內優秀學生進行實務歷練，培育未來遠東集團所需之人才，同時也提升國內外優秀學生申請進入元智大學及亞東技術學院就讀之意願。遠東新世紀亦參與此計畫，吸收元智大學、亞東技術學院大三及碩一學生擔任實習生，並給予學分及證書。同時亦從實習生中尋找儲備人才，提供獎助學金及培訓，在經過考核後，儲備人才即可進入遠東新世紀任職。

此產學實習計畫至2014年已舉辦3屆，2013和2014年的申請人數和職缺數比例分別為1.3和1.7，錄取人數和職缺數的比例則為52%和57%。產學實習暨人才培訓計劃為學生、學校及企業三贏的專案，2015年將持續辦理。





## 薪資待遇

穩定及優秀的人力是企業發展及存續的重要資本，為保持產業領先地位，我們除了積極延攬專業優質生力軍，亦隨時掌握勞動市場資訊，適度進行薪酬福利的調整，來吸引及留任優秀人才。

遠東新世紀重視人員的薪資待遇，以固定薪保障同仁基本收入，並以個人及組織績效為基礎，訂定具激勵性之變動績效薪酬，並視全年度績效發放年終獎金。我們不發放以股份為基礎的薪酬，也沒有遞延或既得股份的政策。我們沒有特別針對高階管理階層訂定簽約獎金或招聘獎勵金，高階與一般同仁依各地法令適用相同的離職金，並且沒有設立相關的索回機制。同一公司之同仁，不論高階或一般同仁均適用相同的退休及福利計劃。

對於新進人員的敘薪標準，我們皆會以物價水平、求職者所學科系、工作內容相關性，及工作性質難易程度等條件，來進行綜合考量，若新進人員過去有相關工作經驗，或本身具備相關證照，在薪資部分也會做調整。台灣營運據點定期參與美商韜睿惠悅公司 (Towers Watson) 舉辦的國際知名薪資調查，掌握業界薪資動態，定期檢視人員的薪資水準，以達人才留任的效益。各公司依狀況訂定符合需求的《薪酬管理辦法》以及《年終獎管理辦法》，於各公司人事評議委員會通過後依此執行。

針對在職人員，在分發、配置、考績、升遷、薪資發放、退休、資遣、離職、解雇、教育訓練、福利措施方面，我們絕不因性別或性傾向而有差別待遇。遠東新世紀亦設有績效考核制度，每年定期依工作目標及個人表現評定個人績效，並依此作為調薪的依據；表現優異者，另有專案調薪，以及暢通的晉升管道。升遷方面做到用人唯才、合理升遷，使員工間建立互信、互愛、互助的團結精神以謀公司的業務發展。



**34.5%** 在台灣，遠東新世紀大學畢業無經驗起薪高於市場水平 34.5%

**27.2%** 在台灣，遠東新世紀碩士畢業生起薪高於市場水平 27.2%

**38.3%** 在台灣，遠東新世紀全年平均經常性薪資高於市場平均 38.3%

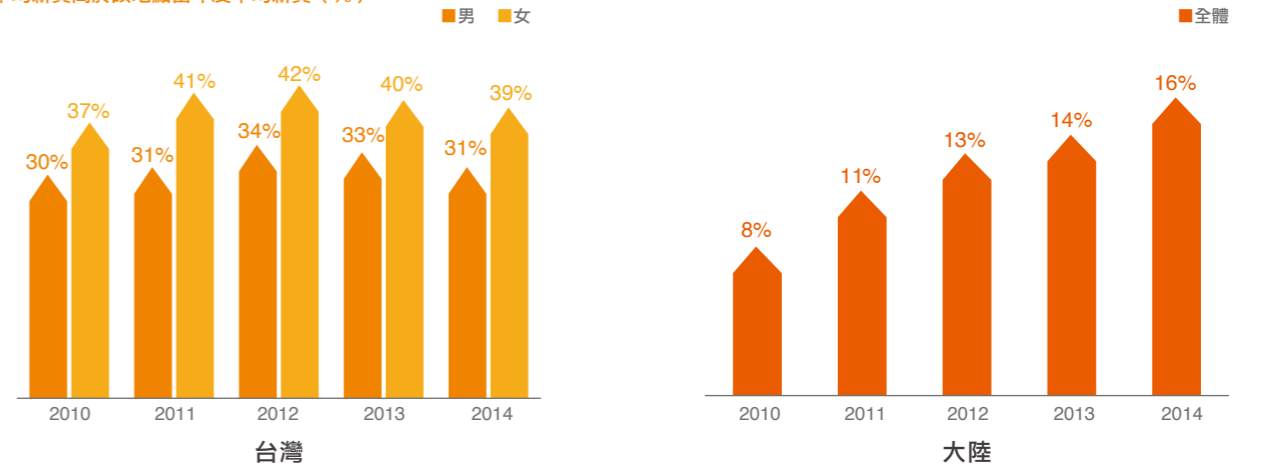


薪資不因男女性別而有歧視

註：市場薪資資料來源為行政院主計處 2013 年初任人員薪資與 2014 年製造業經常性薪資

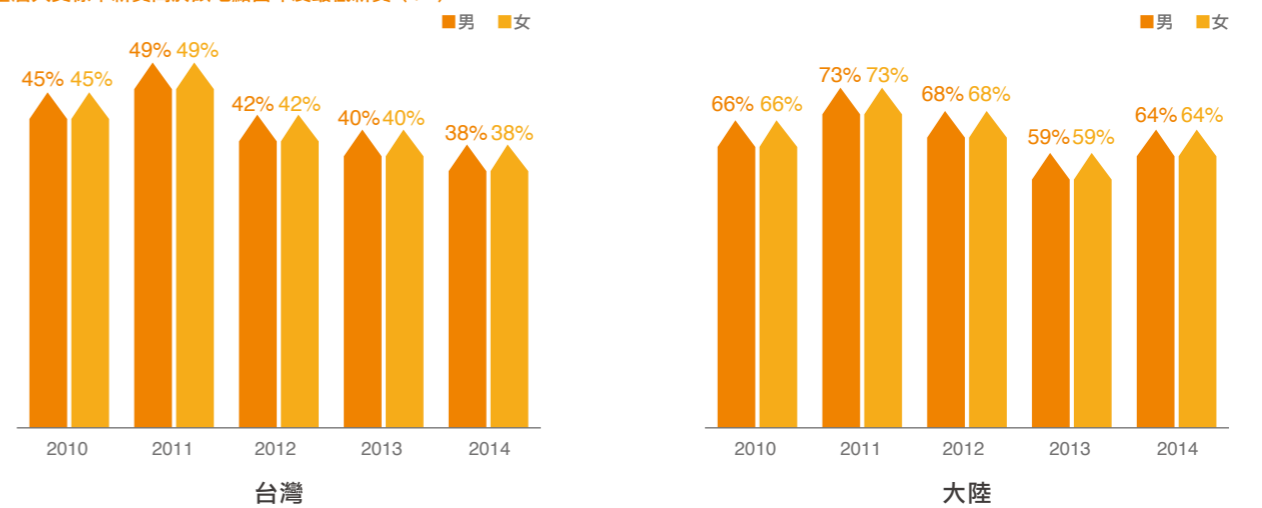
## 薪資水準

▶ 平均薪資高於該地點當年度平均薪資 (%)



註：大陸目前無男女之平均薪資統計

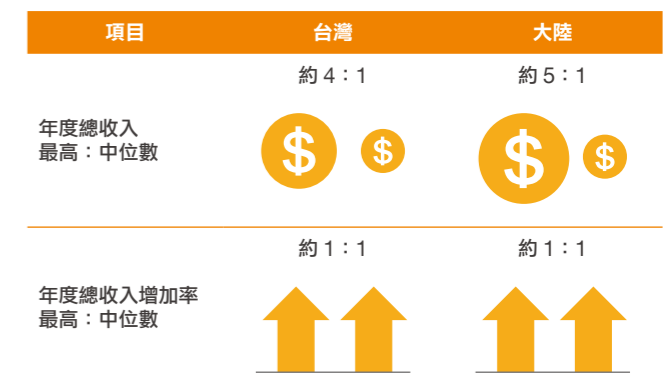
▶ 基層人員標準薪資高於該地點當年度最低薪資 (%)



我們未來將依員工職級揭露男女薪資報酬，以更完整呈現遠東新世紀男女薪資比例。



▶ 最高薪資、平均薪資和調薪比例





## 員工照顧

### 人權維護

員工是遠東新世紀事業發展的根本，人權議題則是利害關係人關注的重大議題之一，尤其在各個生產據點更是如此。遠東新世紀在員工人權維護方面，不僅有明訂的政策及程序，符合所有相關法規，在落實方面亦不留餘力，擁有完善及有效運作的管理機制。我們的人權維護管理機制係涵蓋所有員工，此外，我們也透過供應商管理來要求供應商符合所有相關法規要求（可參閱「[共創供應鏈價值](#)」下的「[供應商管理](#)」章節）。

遠東集團旗下的宏遠興業為台灣紡織業第一家取得「SA8000 社會責任管理系統」之公司，足見集團內對於營運據點及供應商員工之勞動條件符合國際標準、尊重人權及符合國內勞動法令之具體要求。為響應集團成員取得 SA8000 社會責任管理系統，並依循集團對於法令遵循、基本人權之維護的重視，遠東新世紀及供應商目前與未來均不會使用任何形式的強迫或強制勞動之管理行為。遠東新世紀依據國際勞工組織第 29 號《強迫勞動公約》（Forced Labour Convention, 1930），及台灣勞動基準法第五條所揭示之「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其它不法之方法，強制勞工從事勞動」之規定、大陸《勞動法》內相關規範，承諾及聲明如下：

- 管理權不危害員工之基本人權；
- 未使用亦不支持使用任何形式的強制性勞動；
- 不會在員工受雇時交納押金或扣留員工的身份證；
- 不會對員工進行任何形式的體罰、精神或者身體強迫，以及言語侮辱。
- 在報告期間內，我們無任何強制勞動相關情事。

為落實員工人權保障，遠東新世紀在新進員工訓練時，除介紹遠東新世紀及各子公司的員工守則外，也會提供至少四小時的人權及勞動相關法規訓練課程，並定期進行員工守則及企業價值的複訓。我們持續關注所有營運據點的人權管理，舉例而言，我們每月皆檢視所有據點的加班及工時報告，倘有異常將由總部進行調查。另透過每季各據點執行的法規遵循評估，確保遵循所有相關人權規範，若有違規事件則進行調查並追蹤改善做法。遠東新世紀內部法令遵循檢視制度於 2014 年推動，目前已落實於台灣生產據點，未來將擴及海外子公司，由於大陸在勞工人權面向的法規較台灣更為嚴謹詳細，將能實質提高遠東新世紀人權評估

的全面性。有關法規遵循檢視制度可參閱本報告書「[法令遵循](#)」章節。

遠東新世紀考量人權準則、條款及相關法規，並適當加入相關文件中，舉例而言，所有大陸子公司的公司章程內均訂有職工專章，並明定職工之雇用、勞動條件、保險、福利、保障、獎勵及工會組織等事項。倘該子公司屬合資公司，則會於與合資方所簽署之合資合同中訂有相關規定。我們向主管機關申請相關投資許可時，亦會就國內勞工相關權益之保障進行說明（如：勞健保費用繳納、勞工退休準備金、勞工退休金提撥、是否有大量解雇勞工情事等）。

### 員工福利及關懷



遠東新世紀瞭解員工向心力的重要性，除讓員工維持愉快的心情，並進行員工退休規劃。我們依各地法令規定來辦理員工退休事宜：在台灣，我們依法成立「勞工退休準備金監督委員會」，並在每年年底時與專業顧問公司簽約執行退休金精算，來審議及監督退休金的運用情形。我們按月提撥退休金至退休金專戶，提撥比例介於 2% 至 6%，確保退休員工權益。對於適用及選擇勞退新制的員工，依「勞工退休金條例」每月提繳退休金至勞工個人退休金專戶，並為員工投保勞工保險及健康保險。

#### ▶ 台灣退休金制度比例

公司	舊制人數比例	新制人數比例
遠東新世紀	35%	65%
亞東石化	54%	46%
遠東先進纖維	18%	82%
合計	35%	65%

註：新制人數包含 2005 年 7 月前到職已轉新制人數

在大陸，當地法令規範有關社會保險之規定主要為《社會保險法》、《社會保險費申報繳納管理規定》、《社會保險費徵繳暫行條例》及《社會保險登記管理暫行辦法》等，規範員工之養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險及生育保險，大陸子公司於當地社會保險執行的險種及繳費比例皆符合現行法律、法規和規範性文件的要求，並按時足額繳納各項保險金。此外，集團各大陸子公司亦依法令規範繳納住房公積金。

在台灣，我們依《勞動基準法》規定給予育嬰假，2013 及 2014 年間，因育嬰假辦理留職停薪後的實際復職人數比率高、男性多於女性，且復職後皆服務滿一年，留任情形佳。大陸目前法規並未訂定育嬰留職停薪制度，暫無相關數據。

項目	性別	台灣				
		2010	2011	2012	2013	2014
符合育嬰假資格人數	男	76	112	121	160	185
	女	38	64	82	107	118
	總數	114	176	203	267	303
實際申請人數	男	0	2	1	2	1
	女	5	4	10	9	13
	總數	5	6	11	11	14
實際復職人數	男	0	1	1	1	1
	女	4	5	6	6	7
	總數	4	6	7	7	8
該年度復職滿一年人數	男	0	0	1	1	1
	女	1	3	2	6	6
	總數	1	3	3	7	7
復職率 *1	男	-	50%	100%	100%	100%
	女	80%	100%	75%	86%	88%
	總數	80%	86%	78%	88%	89%
留任率 *2	男	-	-	100%	100%	100%
	女	50%	75%	40%	100%	100%
	總數	50%	75%	50%	100%	100%

註：

\*1 復職率 = 實際復職人數 / 應復職人數

\*2 留任率 = 該年度復職滿一年人數 / 上一年度復職人數

### 假日家庭團聚宿舍

遠東新世紀大陸廠區內許多員工來自其他城市，為了工作住在宿舍裡，平日和家人及小孩分隔兩地。為體貼員工，逢每年寒暑假，亞東工業（蘇州）開放家屬探親團聚，增強親情關係，讓宿舍中住宿於夫妻房的同仁可通過申請及審核，讓小孩來宿舍團聚。白天父母上班期間則由宿舍管理人員看顧孩童並組織團康活動。



遠東新世紀設有職工福利委員會，台灣所有公司福利支出均依法定提撥率，提撥薪資 0.5%、營業額 0.05% 及下腳料變賣的 20%，用於辦理所有員工之各項福利活動。原則上，係由各廠工會及員工自行決定各職工福利委員會分會的支出分配，包括定期舉辦旅遊活動、健行活動、社團活動、健康檢查、獎學金、各種禮金和保險等。此外，我們替全體員工公費承保 24 倍月薪的團體壽險、醫療險及傷殘險，且於公司章程中規定將公司淨利 4%，於年底時作為員工分紅。

大陸的福利金則由工會支出，其他福利尚包括補貼禮金（生日、結婚、生育、住院探望及喪禮等）、節日福利（紅包及禮券等）、醫療（健康體檢、婦科體檢及獨生子女醫療等）、交通、飲食、住宿及旅遊優惠等多樣的額外福利，實際福利項目及規格則每個子公司間稍有不同。



遠東新世紀目前雇用 1,000 名以上的外籍員工，外籍同仁底薪皆依法律規定公告辦理調整。為了讓外籍員工能在異地舒適地工作，我們針對外籍員工規劃許多活動及關懷，也不定期舉辦外籍員工溝通會。內壢紡織廠於 2014 年更榮獲「外勞雇用優良事業單位」的殊榮。



▶ 外籍員工關懷

活動	內容
烹飪室修繕作業	設有廠區烹飪室可供外籍員工自行烹煮菜餚，惟烹飪室已使用多年且較簡易，故進行整修以提升烹飪室利用率及安全性。烹飪室現已增設排煙設備、電流過載保護裝置及漏電斷路器，保障用電的安全。烹飪室整修後，使用率已明顯增加，讓外籍員工不用外出也吃得到家鄉味。
聖誕彌撒活動與餐會	聖誕節至元旦是外籍員工的年度重大節日，為使外籍員工能感受到廠區將其視為一家人，特舉辦晚會活動，拉近彼此間的距離並激發同事間之情誼。
禱告室活動	每月邀請牧師至宿舍講道、聖經研讀，並推派一位外籍員工當職擔任教會主席，安排所有相關行程。
籃球競賽活動	籃球運動在菲律賓非常盛行，對非籍同仁來說等同國家運動。同仁下班回宿舍後，可藉此運動活動筋骨並維護健康。我們更於每年舉辦長達 4 個月的籃球競賽活動，並於每年耶誕晚會公開表揚優勝名次、頒發獎盃及獎金。
團康活動	外籍員工除工作外，大多寓居於宿舍內，生活較枯燥乏味。為讓外籍員工深入台灣文化民情、體驗在地生活，我們安排員工在工作閒暇之餘走訪名山勝水、接近大自然，另也舉辦文化、藝術、觀舞展等活動，及團體至六福村、小人國、綠世界等地旅遊。
中文語言訓練	為協助外籍員工和其他同仁的溝通，我們舉辦中文學習課程，每週定期上課。教材係依生活及工作實例結合並用，每期結束時進行口試並計算成績。教育訓練讓外籍員工的溝通能力大有進步，並將簡單的生活用語帶入職場，除與本地員工互動關係更密切並滋長同事情誼外，亦於無形中促進文化交流。
健康講座	2014 年度共辦理 10 場次健康講座，包括聽力保健及噪音危害預防、認識肝臟與肝炎防治、代謝症候群、認識癌症及高血脂症與腦心血管疾病等，並提供健康諮詢。

除此之外，由於部份生產據點位於偏遠的工業區，且為輪班制，廠區員工的日常生活照顧及關懷更需我們用心。於照顧員工上班感受的同時，也一併考量同仁下班時的休閒需求。遠東新世紀透過改善多項硬體設施來提升工作環境和宿舍舒適度，也每年定期進行宿舍和員工餐廳評鑑，瞭解員工需求並加以改善。



### 廠區宿舍評鑑

為有效管理各廠區宿舍，提供員工優良住宿品質，遠東新世紀特別訂定「廠區宿舍評鑑辦法」，以達成相互學習與進步之效。評鑑對象包含台灣及大陸各廠區宿舍，由母公司秘書處主管擔任召集人，集合母公司業務承辦人、各廠區宿舍管理主管及業務承辦人組成評鑑小組，每年現場考察硬體及軟體，並進行評分，再搭配由各廠於評鑑前先行完成之員工生活滿意度調查結果出具有關報告，促進良性競爭。

硬體項目	軟體項目	員工生活滿意度調查
<ul style="list-style-type: none"> <li>宿舍空間資料 (每人住宿空間大小)</li> <li>宿舍基本設備 (環境衛生、空調、寢室、文康、安全消防監控及廚房等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>宿舍人員安全管理 (如：是否有意見箱及意見處理等)</li> <li>伙食管理 (如：是否定期開會、評核菜色等)</li> <li>環境美化及安全 (如：是否定期舉辦宿舍整潔比賽等)</li> <li>社團組織活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理服務</li> <li>環境整潔</li> <li>寢室設備</li> <li>衛浴設備</li> <li>伙食品質</li> <li>文康活動</li> <li>安全設備</li> </ul>

### 遠紡工業（無錫）的硬體設施改善

遠紡工業（無錫）於 2013 年進行宿舍改造，提升員工的住宿環境，讓員工能獲得更好的休息和睡眠品質。2014 年設立新中央餐廳改善職工用餐環境。除此之外，遠紡工業（無錫）興建包括餐廳、福利社、影劇院、健身房、網咖、運動場等設施的全新文康中心（2013 年完工），提供員工休息、休閒的文康場所，藉以豐富員工業餘生活、凝聚團隊精神，以期建立團結和諧的工作氛圍。



### 總部推動健康促進活動

台灣衛生福利部國民健康局辦理「健康職場認證」計畫，希望鼓勵企業積極提供職場員工健康的工作環境，擔負應有之社會責任。「健康職場認證」計畫分三種認證，遠東新世紀於 2013 年取得「健康啟動標章」，2014 年再接再厲取得最高等級之「健康促進標章」。

我們於 2013 及 2014 年推動的健康促進活動包括：鼓勵同仁走樓梯取代搭電梯、辦理「健康體重管理競賽暨健康戒菸」講座、「健康企業泳起來」活動及「健康體重管理競賽」活動，希望能讓同仁長壽又健康。

遠東新世紀大陸子公司利用「遠東新行動企群網 Ateam+」資訊系統及 APP，全方位照顧員工，並整體提升工作效率及品質。遠東新行動企群網係由遠東關係企業 - 上海遠資信息技術有限公司所研發建置，結合「【企業人文關懷】+【行動互聯】」為主軸的創新企業資訊平台，於 2014 年 12 月榮獲上海市信息中心和上海市信息化培訓中心聯合發起的 Future-S 中國 IT 治理和管理年會頒發之 2014 年度第十屆的「踐行組織獎」及「踐行人物獎」雙項獎項，為唯一獲獎的台資企業。





## 勞資溝通

遠東新世紀依據國際勞工組織第 87 號《結社自由及組織權之保障公約》(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948)、第 98 號《團結權與集體協商公約》(The Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)，及我國工會法與團體協約法之規定，所有員工可自由組織與參加工會，這些團體得依相關法律規定進行集體協商。我們不會以任何方式介入組織或集體談判的建立、運作或管理，報告期間均無違反結社自由和集體協商之情事。



目前遠東新世紀各廠區均設有企業工會，確保員工們行使其結社自由及集體談判權力，並和工會組織簽署團體協約。各廠區與企業工會間的協商管道均是透明、公開，我們相信工會能在勞資議題上面代表員工的觀點，透過工會的勞資溝通能有效促進雙方關係，並打造符合勞方期待的工作環境。企業工會的定期會議中，亦有單位主管列席傾聽勞工反應事項，並做適當之轉達與處理。在定期舉行的勞資會議上，員工可向勞方代表提出意見及建議，再經由勞資會議與資方進行協商。遠東先進纖維雖未設立工會，但勞資和諧，且每季正常召開勞資會議並公告會議記錄。

### ► 遠東新世紀工會組織狀況

地點	公司 / 廠區	2013			2014		
		成立歷程 (年)	工會成員 (人)	員工比例	成立歷程 (年)	工會成員 (人)	員工比例
台灣	遠東新世紀 新埔化纖總廠 / 觀音化纖廠	37	2,117	97%	38	2,204	94%
	觀音印染廠	54	134	84%	55	152	87%
	內壩紡織廠	37	257	94%	38	261	97%
	湖口紡織廠	24	478	97%	25	469	97%
	亞東石化	15	228	78%	16	231	75%
大陸	遠紡工業 (上海)	6	1,355	98%	7	1,457	99%
	武漢遠紡新材料	6	175	100%	7	171	100%
	亞東工業 (蘇州)	6	1,140	100%	7	1,172	100%
	遠紡工業 (蘇州)	7	176	93%	8	171	97%
	遠紡工業 (無錫)	6	247	100%	7	267	100%
	遠紡織染 (蘇州)	5	841	100%	6	899	100%
	遠東服裝 (蘇州)	9	3,005	99%	10	2,593	99%
	亞東石化 (上海)	3	247	100%	4	241	100%

註：遠東先進纖維無工會

我們相當重視亦努力傾聽員工聲音，透過各種機制促進勞資雙方溝通。除各廠定期的勞資會議外，也透過定期的績效管理會議，由資方向員工及員工代表說明公司營運狀況及目標，並進行討論。倘有重大營運變化，在定期的董事會、經營檢討會、績效會議及人事評議委員會進行討論，取得決議後，即於定期的廠區會議中，向員工及員工代表溝通。在執行可能影響員工權利的重大營運變化前，我們均會依循相關法律規範做適當的通知。在報告期間內，並無任何嚴重影響員工權利的重大營運變化。

地點	資遣預告期規範
台灣	依循《勞動基準法》及《大量解雇勞工保護法》的規範，在終止勞動契約前進行事前預告，最短預告期取決於員工資歷：繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 日前預告之；繼續工作 1 年以上未滿 3 年者，於 20 日前預告之；繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。相關規範均列舉於公司內部管理文件，如：遠東新世紀公司的《員工資遣辦法》及遠東先進纖維的《工作規則》等。
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，且相關規範已列入子公司內部管理文件，如：亞東工業 (蘇州)、遠東服裝 (蘇州)、遠紡工業 (無錫)、遠紡工業 (蘇州) 及遠紡織染 (蘇州) 之員工手冊第九條，即說明公司若要解除勞務關係，須於 30 日前以書面通知且取得工會同意，以保障勞工之勞動權益。

我們建立多元化的溝通管道，讓員工即時順暢地反應其在人權及勞動實務等面向的意見和申訴。為讓員工知曉這些管道的運作機制，我們透過不同方式宣導，如：新進人員訓練、訂定及公告內部辦法及流程等。舉例而言，遠東服裝 (蘇州) 於新進人員訓練中宣導員工申訴管理辦法，說明在工作或生活中，在對環境、薪資福利、飲食、對管理者不滿或遭遇到騷擾、虐待等情事的申訴機制。

受理部門 / 對象	溝通管道
<ul style="list-style-type: none"> <li>各級主管</li> <li>人資部</li> <li>稽核處</li> <li>生產部</li> <li>廠區負責人</li> <li>產業工會</li> <li>主管單位 (如：職業安全衛生中心、職業安全衛生署及勞工保險局等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實體勞工意見信箱</li> <li>保密專線</li> <li>專線</li> <li>專門電子信箱 (如：總經理信箱、部門信箱等)</li> <li>職工代表大會</li> <li>口頭申訴</li> <li>書面申訴</li> </ul>

遠東新世紀對每一項申訴進行調查，且在逐級彙報後及時將處理結果向申訴人進行答覆，亦妥善保存申訴及調查記錄。一般而言，以口頭向員工代表或直屬主管申訴為主，但如果員工對於處理方式不滿意，或申訴事項和上級主管相關，則可向更上階層進行書面申訴。員工亦可透過專線、電子信箱、實體信箱等方式，向人資單位或其他相關單位提出申訴。大陸的子公司也常於廠各處設置實體信箱，並定期開箱公開回應。若員工欲針對不符合行為規範或道德標準之情事提出申訴，部分子公司甚至設有保密專線，並全力確保申訴員工免於遭受任何報復。



除一般申訴外，我們也十分重視性別工作平等，訂有工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並完整訂出相關程序，申訴人得以言語或書面向部門主管、各廠區人事單位，或人力資源處提出申訴，必要時得以電話先行申訴並於三日內以書面補正。受理單位應作成記錄，並於三至五日內成立調查小組展開調查，調查組由人力資源處人員擔任外，另包含稽核處、法制室及其他非當事人單位之男女各三人，其中女性委員應有二分之一以上之比例。裁決時應由小組成員三分之二以上出席，獲出席成員過半數同意始得決議，並於受理日二個月內完成調查等。

在報告期間內的勞工實務相關申訴事件共 20 件，已全數協調完畢；報告期間內無任何人權相關申訴事件。





# 職涯發展

## 教育訓練

我們堅信「人」為遠東新世紀重要的資產，培訓優秀的人才將提升公司的競爭力，故我們致力於人才培養，強化員工在工作崗位所應具備的能力。在 1973 年全國實施「職業訓練金條例」前，遠東新世紀就已成立「職業訓練中心」（簡稱職訓中心），並在 2008 年 2 月起正式更名為「人力發展中心」。

人力發展中心的設立，更彰顯我們對於人才培育的重視。初期提供同仁企業管理、工廠管理等相關的管理才能訓練，並因應石化、化纖、紡織等事業總部之急速擴張，積極開辦相關專業技術性課程，培育公司所需之各類專業人才。在面對未來大環境嚴峻的考驗下，打造學習型組織一直是人力發展中心努力的方向，創造企業與個人共同成長的雙贏局面。

人力發展中心參與公司經營檢討會及產業策略會，以確保訓練規劃能符合公司策略需求。除了報告年度訓練與發展成效外，同時在會中瞭解各事業部營運狀況，作為未來訓練發展規劃的依據，並配合公司整體營運策略，提升人才競爭優勢，秉持使命建置一套完整的訓練體系。

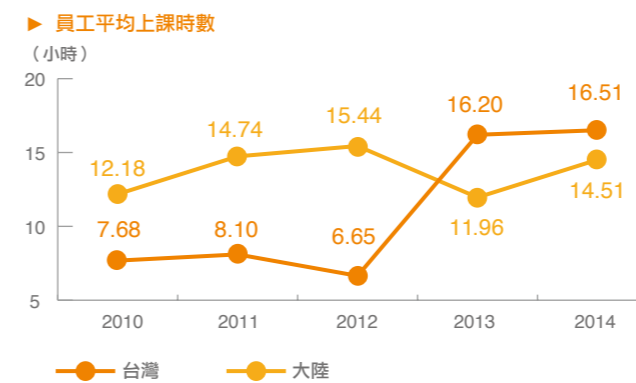
訓練體系內的新進人員訓練、跨職能訓練和委辦訓練，依課程性質分為以下幾種：

課程性質	說明
人力發展中心主辦	<p><b>基本課程</b> 員工基本課程（如新進人員訓練等）及符合公司策略需求規劃之課程</p> <p><b>委辦訓練、公開訓練</b> 由各部門提出申請希望人力發展中心辦理的課程。每年瞭解需求後，人力發展中心將辦理開設集團公開課程，同時也讓關係企業的員工參訓</p>
自辦訓練	各廠各單位應自己需求而辦理的課程，主要偏向技術面、操作面和工廠管理面的課程
外送訓練	外訓課程重點包括促進溝通等，部分子公司會定期舉辦

人力發展中心於課後會將同仁的訓練紀錄建檔，除作為爾後查詢進修紀錄之用外，同時亦會呈現於績效考核表中，作為主管評核考績時重要的參考依據。我們相當重視培訓的成效，每門課程安排人員隨班跟課，並製作督課紀錄表，確實掌握每門課程的授課品質，並於課程結束後進行課程滿意度問卷調查，瞭解學員對於課程的反應。部分課程更進一步要求學員填寫行動計劃表，督促同仁將所學實踐於工作上。為瞭解同仁工作上勝任能力的表現與未來發展，目前已針對經副理級以上的主管，實行個人發展或績效輔導計畫，此計畫係由主管與部屬共同制定，同時也作為人力發展中心調派同仁受訓時的依據。



人力發展中心主要是針對遠東新世紀公司本身的訓練需求進行規劃，各個子公司則亦有各自的課程訓練規劃，如：遠東先進纖維和亞東石化。子公司們也可透過公開訓練課程的機制來參與相關課程。現階段我們正在討論將教育訓練資料電子化，方便於各子公司內流通的可行性。未來亦將依性別統計員工平均上課時數並揭露。



▶ 員工訓練時數

單位：小時

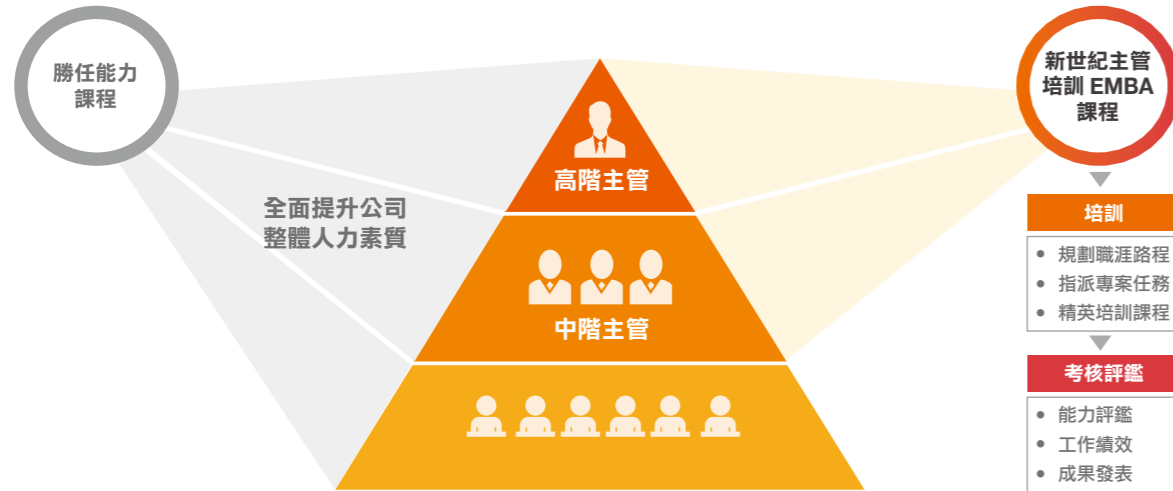
項目	台灣					大陸				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
員工平均上課時數	7.68	8.10	6.65	16.20	16.51	12.18	14.74	15.44	11.96	14.51
不同類別員工平均上課時數										
副總級以上	5.77	4.52	1.46	4.81	11.77	12.80	12.62	12.62	12.62	19.08
協理級	9.39	8.11	11.90	8.11	33.81	13.46	14.00	12.00	11.69	17.54
經副理級	16.20	6.89	4.78	12.13	24.23	13.68	16.32	13.24	15.13	19.00
一般員工	7.14	8.20	6.85	16.62	15.84	12.15	14.71	15.49	11.89	14.39

▶ 遠東（蘇州）營運總部培訓體系





遠東新世紀人才養成計畫



勝任能力課程

因應 2013 年遠東新世紀重新調整修訂績效考核制度，訂定各層級應具備的勝任能力共 13 項，為建立同仁一致性的思維與語言，人力發展中心與元智大學合作共同開發「勝任能力課程」，於 2013 年底完成 12 門主管階級勝任能力課程的設計，並開始陸續調派經理級與主任級主管上課。截至 2014 年 12 月底，經副理級與主任級分別開辦 16 及 14 個梯次，經副理級平均每人派訓 1.5 次，主任級平均每人派訓 1.4 次。延續 2013 年的勝任能力課程規劃，2014 年已接續完成非主管級之 11 門勝任能力課程規劃，針對 13 項勝任能力的 23 門課程已全部規畫完成，預計於 2015 年開始陸續辦理，計畫未來三年內批次完成遠東新各階層人力的勝任能力培訓。



新世紀主管培訓 EMBA 課程

遠東新世紀對於潛力人才的培育亦十分重視，希望藉由完善的教育訓練，透過理論、經驗傳承和實際案例研析等，讓具潛力、績效卓越的員工能快速成長茁壯，進而成為各事業群的優秀領導者，帶領遠東新世紀邁向新的高峰。我們的潛力人才培育計畫主要係透過「遠東企業大學」與「新世紀主管培訓 EMBA 課程」來推動。

「遠東企業大學」係整合遠東集團與元智大學各項教育資源與實務個案研討，且配合企業需求、員工生涯規劃，具整體性規劃的終身學習課程。此課程並在 1999 年正式開辦 EMBA 所學位班及學分班，且每年依據不同層級主管所需，規劃一系列管理才能提昇課程，以強化主管能力、培育各階層管理人才，滿足公司上、中、下游擴充之人力需求，使人才管理與策略發展能夠緊密結合，提升企業管理效能與整體競爭力。從 2005 至 2012 年，我們即陸續推出針對不同階層人員的「遠東集團高階主管 AMP 課程」、「Mini MBA Program」及「企業個案實務研習系列」等，強化主管對組織及環境的敏感度，並提升經理人必備之專業核心能力。此外，我們也搭配組織需求，針對各部門辦理專案性訓練課程，舉例而言，為支持遠東新世紀完成策略目標，我們導入 KPI 與目標管理訓練課程，支撐績效管理制度的改善，以早一步培養跨領域之各級專業人才，增加跨能力訓練課程及制度，以確保完成營運目標。

在 2013 和 2014 年，為強化經副理級以上主管在策略定位與管理方面的職能，我們特別挑選部份課程，分別在台灣、蘇州紡織廠及上海化纖廠，以精鍊班的形式辦理。除此之外，為打造組織源源不絕的人才庫，培育未來五至十年的部門主管，我們透過各事業部主管進行挑選所屬事業，45 歲（含）以下績效表現優異、具發展潛力及強烈學習意願的理級主管，透過思考方式（Thinking）、與人共事（Work with Others）、心理素質（Resilience）等三項潛能的深度評核，由各事業部總經理推薦，送公司人才遴選委員會覆核，呈副董事長及董事長核定名單。

遠東新世紀主管培訓課程整體課程規劃共 16 門課，每堂課約兩個月，總時程約為兩年半，課程內容係以勝任協理級職務所需之能力及歷練為規劃依據，透過個案教學方式，聘請國內知名大學教授傳授理論基礎及應用，並搭配業界專家分享寶貴的實務經驗，以期兼顧理論與實務，培養主管決策判斷、問題解決及思考能力等，打造組織人才梯隊，建立「人才庫（Talent Pool）」，以因應未來發展需求。整套課程亦有濃縮版本，供參訓同仁上級主管參與，以瞭解訓練課程內容。此外，為檢核訓練之有效性，亦以克伯屈（Kirkpatrick）四階層評估模型進行課程評估。

評估面向	內容
反應評估面	<ul style="list-style-type: none"> <li>以課程滿意度調查問卷為主，瞭解學員對課程內容、教學方式、教材及設備等之滿意程度，評估訓練課程內容是否達到預期目標</li> <li>滿意度問卷分析亦用來協助該課程未來調整之參考</li> </ul>
學習評估面	設計學習狀況評估表，就每位主管於課程中的努力程度及分析與應用狀況，進行課中觀察評估，並輔以課後作業協助所屬單位衡量每位主管之學習成效
行為評估面	透過課程中行動方案之設計，將課程內容轉化為企業策略展開，落實於日常作業中
成果評估面	透過指派作業，製作實體報告呈現（如產銷分析、策略擬定...等），檢視課程學習成果應用成效。

### 績效評核

遠東新世紀的職員考核類別包括：試用考核、平時考核、專案考核及年度考績四種，凡到職滿一年者都須參加。考績結合年度表現，包括出勤狀況、教育訓練參與度、領導統御、自我進修、工作能力、工作績效等進行綜合評量，最後給予薪資調整及升遷的評核。此外，倘員工有重大功過時，得隨時專案簽報總經理核定，在年度中給予表現優異的員工專案調薪的機會。

遠東新世紀的年度考績評核機制原則上採每年進行一次，由員工先自評工作表現，再由主管和員工進行面談後，評定工作績效。工作績效與年終績效獎金、歷年調薪比例掛鉤，同時也是晉升及淘汰的依據之一。

#### ► 遠東新世紀公司年度績效評核制度

考核項目	佔比	內容
工作績效	70%	原則上係依照「工作數量完成」、「工作品質要求」、「工作效率」、「工作效益」與「反應速度」五種指標，由職員先自評工作表現，再由主管考評
勝任能力	30%	區分非主管職與各主管層級之勝任能力項目，由主管評定該職員在日常工作中所表現的勝任能力程度（本項由直屬主管進行考評）
個人發展或績效輔導計畫	-	由主管透過深度面談，幫助員工規劃提升個人工作能力，或改善工作績效表現之相關學習訓練計畫，本項由受考人與被考人共同完成

遠東新世紀和其子公司年度考績評核機制內容係遵循同樣的精神與架構，但於評比項目、對應佔比上有細微調整。舉例而言，亞東石化及亞東石化（上海）年度績效評核中，行為指標佔 30%，年初設立之工作目標佔 70%；蘇州及無錫子公司設有《員工績效考核管理辦法》，每半年進行績效考核，包括主管與員工針對工作評估情況、目標發展計畫、培訓與發展需要等項目進行評估面談及溝通。

在台灣，除工讀生及外籍勞工外，所有工作滿一年的員工均需參與年度考績評核；在大陸，係針對正式職員進行年度績效考核，線上從業員則依每月績效反映於當月獎金。報告期間在台灣與大陸應執行年度考績評核人員中，除離職員工與產假員工外，其餘員工皆完成年度考績評核。