



創造員工熱情

CREATING EMPLOYEE PASSION

4.1 人力雇用	66
4.2 員工照顧	70
4.3 勞資溝通	73
4.4 職涯發展	74
4.5 工安管理	79

創造員工熱情

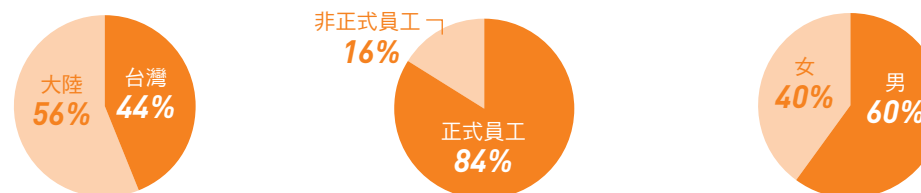
CREATING EMPLOYEE PASSION

4.1 人力雇用

4.1.1 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。我們透過當地法規查詢系統，定期檢視各營運據點之勞動法規增修，並每季向公司成員確認人力資源相關作業執行符合法令規範。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。

2015 年總數 13,203 人



▶ 性別人數比例

		台灣			大陸			合計		
		2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
全體	男 (%)	72%	73%	72%	48%	49%	52%	58%	59%	60%
	女 (%)	28%	27%	28%	52%	51%	48%	42%	41%	40%
	總人數	5,395	5,634	5,754	8,314	7,983	7,449	13,709	13,617	13,203
正式員工	男 (%)	70%	71%	71%	47%	48%	51%	56%	57%	59%
	女 (%)	30%	29%	29%	53%	52%	49%	44%	43%	41%
	總人數	4,484	4,564	4,655	6,838	6,629	6,475	11,322	11,193	11,130
非正式員工	男 (%)	82%	82%	76%	56%	53%	57%	66%	66%	67%
	女 (%)	18%	18%	24%	44%	47%	43%	34%	34%	33%
	總人數	911	1,070	1,099	1,476	1,354	974	2,387	2,424	2,073

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。

4.1.2 雇用政策

遠東新世紀各職級人員的招募、遴選、分發、配置、考績、升遷、薪資、退休、資遣、離職、解雇、教育訓練、福利措施…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。在報告期間並未發生任何歧視事件。

▶ 雇用流程



2015年在台灣晉用498位正式員工，新進人員主要集中在30歲以下(288人，佔新進員工之58%)，為各部門在員工退休之後補充之人力；2015年公司啟動越南投資計畫，經過盤點後針對30歲以上有實務經驗之人才進行專案招募。主管人員主要從內部拔擢，為本公司員工提供完善的升遷機會。

2015年度台灣地區正式員工有400人離職，人數包含申請退休的員工，整體離職率為8.6%，離職率遠低於台灣整體製造業離職率22.87%，顯示本公司台灣同仁的穩定性，也表示我們在人員發展上可做長期、穩定的規劃。

2015年大陸晉用4,375位新進人員，離職人數4,897人，包含正式人員3,649人及非正式人員1,248人。由於公司推動組織優化專案，精實人力結構以提高生產效率；且離職人數中，25%為一年以下之非正式人員；又多數公司屬勞力密集產業，操作工之流動在大陸居高不下；以上均是造成流動人數較多的原因。然而2015年離職員工百分比比較2014年下降，主要是經過逐年薪資與福利機制的調整，以及增加兩岸人員交流機會，提高員工的穩定性。

▶ 台灣新進員工數與百分比

		2013		2014		2015	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	201	4.5%	201	4.4%	215	4.6%
	女	65	1.4%	73	1.6%	73	1.6%
	小計	266	5.9%	274	6.0%	288	6.2%
30-50歲	男	85	1.9%	146	3.2%	148	3.2%
	女	41	0.9%	47	1.0%	57	1.2%
	小計	126	2.8%	193	4.2%	205	4.4%
50歲以上	男	5	0.1%	8	0.2%	3	0.1%
	女	1	0.0%	2	0.0%	2	0.0%
	小計	6	0.1%	10	0.2%	5	0.1%
合計		398	8.9%	477	10.5%	498	10.7%

註：新進員工數為該年度新進該地區公司的正式員工總人數

▶ 台灣離職員工數與百分比

		2013		2014		2015	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	72	1.6%	82	1.8%	88	1.9%
	女	31	0.7%	36	0.8%	40	0.9%
	小計	103	2.3%	118	2.6%	128	2.7%
30-50歲	男	118	2.6%	133	2.9%	133	2.9%
	女	117	2.6%	49	1.1%	67	1.4%
	小計	235	5.2%	182	4.0%	200	4.3%
50歲以上	男	101	2.3%	68	1.5%	54	1.2%
	女	53	1.2%	16	0.4%	18	0.4%
	小計	154	3.4%	84	1.8%	72	1.5%
合計		492	11.0%	384	8.4%	400	8.6%

註：離職員工數為該年度離開該地區公司的正式員工總人數

► 大陸新進員工數與百分比

		2013		2014		2015	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	2,527	30.4%	2,338	29.3%	1,976	26.5%
	女	2,279	27.4%	2,039	25.5%	1,425	19.1%
	小計	4,806	57.8%	4,377	54.8%	3,401	45.7%
30-50歲	男	448	5.4%	556	7.0%	499	6.7%
	女	711	8.6%	743	9.3%	468	6.3%
	小計	1,159	13.9%	1,299	16.3%	967	13.0%
50歲以上	男	19	0.2%	17	0.2%	5	0.1%
	女	3	0.0%	0	0.0%	2	0.0%
	小計	22	0.3%	17	0.2%	7	0.1%
合計		5,987	72.0%	5,693	71.3%	4,375	58.7%

註：新進員工數為該年度新進該地區公司的員工總人數

► 大陸離職員工數與百分比

		2013		2014		2015	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	2,626	31.6%	2,588	32.4%	1,943	26.1%
	女	2,521	30.3%	2,339	29.3%	1,596	21.4%
	小計	5,147	61.9%	4,927	61.7%	3,539	47.5%
30-50歲	男	589	7.1%	623	7.8%	549	7.4%
	女	930	11.2%	867	10.9%	773	10.4%
	小計	1,519	18.3%	1,490	18.7%	1,322	17.7%
50歲以上	男	25	0.3%	19	0.2%	25	0.3%
	女	6	0.1%	7	0.1%	11	0.1%
	小計	31	0.4%	26	0.3%	36	0.5%
合計		6,697	80.6%	6,443	80.7%	4,897	65.7%

註：離職員工數為該年度離開該地區公司的員工總人數

4.1.3 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，進行薪酬福利的調整，來吸引及留任優秀人才。遠東新世紀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，並於公司章程中規定將部分公司淨利，於年底時發放作為員工酬勞。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，也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。

各生產據點依公司狀況訂定符合需求的《薪酬管理辦法》以及《年終獎管理辦法》，於人事評議委員會通過後執行。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，或具備相關證照，在薪資部分也會予以調整。

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，大陸營運據點也會參考各地方政府發布的薪資調整金額及比率調整薪資水準。為因應未來發展及派外人員需求，台灣及大陸皆在 2015 年特別針對關鍵人才進行薪資市場調查及薪資調整。2015 年，台灣營運據點因應政府調薪政策，為正式員工調整伙食津貼員工福利。

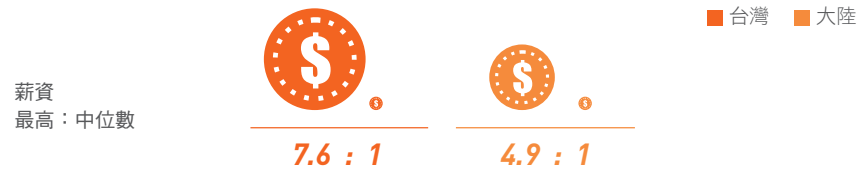
遠東新世紀生產事業屬於化工、紡織製造業，從業人員多以化工科系為主，因此男性員工的薪資普遍較女性員工高。然而但大陸 2015 年女性主任 / 科長級以上主管之薪資已較男性為高，顯示公司給予有能力的員工一致且平等之機會。

► 女男薪資比率

	台灣			大陸		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
主任 / 科長級以上主管	89%	88%	87%	82%	93%	103%
一般職員	99%	100%	100%	85%	87%	85%
從業員	119%	104%	95%	95%	96%	95%

註：計算方式為該職級女性平均薪資除以男性平均薪資

2015 年薪資最高的個人收入，與組織其他員工收入中位數的比率

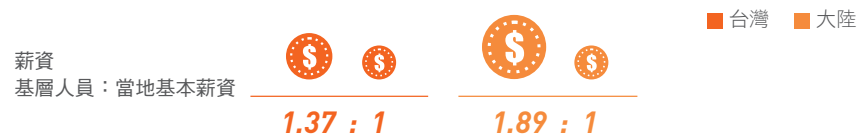


2015 年薪資最高的個人調薪比率，與組織其他員工調薪比率中位數的比率



註：大陸揭露數據為各生產據點之平均值

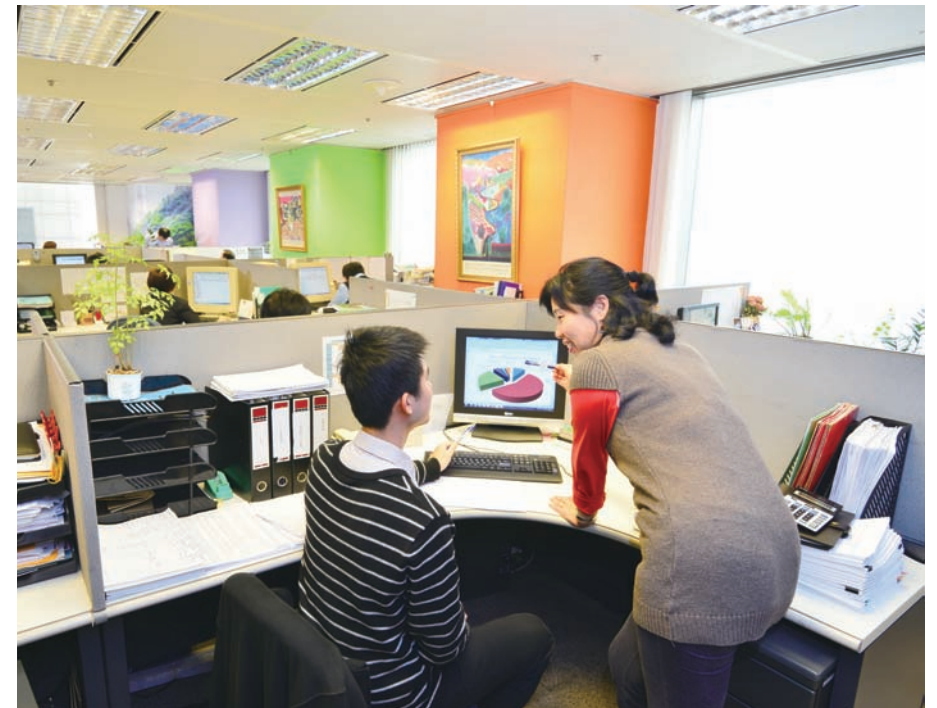
2015 年基層人員敘薪與當地基本薪資的比率



2015 年全年平均經常性薪資與市場水平的比率



註：台灣市場薪資資料來源為主計處公布之製造業平均薪資，及台灣基本工資。大陸市場薪資來源為上海及蘇州市政府公布之平均工資及最低工資。



2011 年 8 月 19 日本公司董事會決議成立薪資報酬委員會，目前進入第三屆，第三屆薪資報酬委員會由公司獨立董事擔任委員會召集人，由具有獨立性，在業界有良好名聲的專業代表擔任薪資報酬委員會委員。薪資報酬委員會會議中探討員工報酬制度暨董監事酬勞金發放方式、董監酬勞及經理人分紅與同業比較，以及經理人長期獎酬、年終獎金、年度調薪、考績額度等重要議題。薪資報酬委員會盡善管理人之注意，忠實履行職權，以強化公司治理及健全公司薪資報酬制度為最終目標。

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（相關內容請參閱「4.4.1 績效評核」）；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。

4.2 員工照顧

4.2.1 人權維護

員工是遠東新世紀事業發展的根本，遠東新世紀在員工人權維護方面，不僅明訂政策及程序，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。我們對於保障員工人權的承諾如下：

雇用必須自願

不強迫員工工作，包括但不限於非自願的加班和監禁，受契約束縛或抵債勞動等。

禁用童工

確保所有員工的年齡已達完成義務教育的年齡或當地法律規定的工作年齡（以最高者為準）。16 歲以上，但未滿 18 歲的勞工不得從事可能會危及健康或安全的工作。

工資和福利

確保支付員工的薪資不低於當地法律規定的最低薪資。根據當地適用的法律規定為員工提供特殊薪酬和福利。

工作時間及加班

確保員工的工作時間，不超過當地法律規定的時間，且員工加班必須以自願為原則，並應獲得相對的薪資補償。

休假及休息

確保員工每隔 7 天便有 24 小時的休息時間，並需遵守當地國家法律的節假日規定。

結社自由及勞資談判

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，以及參加相關活動的權利。

騷擾、虐待及處罰

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，並且尊重每一位員工的尊嚴。如需進行處罰，必須合法和公平。

尊重及不歧視

確保員工不會因為性別、性取向、種族、宗教、年齡、殘疾病、婚姻狀況、懷孕、國籍、政見、社會出身，及其他方面而在招募、任用、薪酬、晉升、接受教育訓練、處罰、協議終止、退休以及其他涉及員工權利福祉之事項受到歧視。

女性員工保護

為處於懷孕、分娩、哺乳期的女性員工提供適當且合理的設施及產假。並遵守當地國家法律關於孕期員工的任何工作及時間限制，以及採取合理措施來保護孕期員工免於從事危險工作。

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。

針對童工議題，我們在招募、任用時皆會透過資料確認，確保同仁的最低年齡符合規範，並且在同仁報到時會透過人力資料的建檔及覆核，確認各生產據點符合童工規範。

在 2015 年，各生產據點均無違反公司保障員工人權承諾的事件，也無人權申訴的事項。各生產據點亦通過客戶對於人權、童工與勞動條件的相關審查。

4.2.2 員工福利

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%，用於辦理本國籍勞工以及外國籍勞工之各項福利活動。各職工福利委員會分會支出分配係由各生產據點工會及員工自行決定，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。



鼓勵員工參與社團



本公司為凝聚同仁向心力、培養正當下班後休閒活動，鼓勵同仁參加社團活動。如運動類：壘球社、籃球社、羽球社、保齡球、桌球等社團，透過每週自主練習以及與遠東企業聯盟的友隊進行切磋友誼賽，鍛鍊身體與公司同仁促進聯絡，同仁間感情及默契良好，在工作時也能發揮團隊效果。本公司也鼓勵瑜珈、土風舞、國標舞等能夠舒緩身心，釋放壓力的社團，因為經營良好，常常造成同仁報名超過預定額度的狀況。公司也有成立志工社，進入社區協助植樹、撿福壽螺及除草活動，增進與鄰里的感情，也舉辦捐舊書送原鄉兒童活動，增進對社會的關懷。

此外，我們設有撫恤辦法，為所有本國及外國籍員工投保壽險及 2-11 級殘廢傷害保險，使員工不幸發生重大傷殘或死亡時家人不致頓失依靠。同時也與保險公司簽訂較優惠之個人疾病及癌症保險費率，由同仁自行決定是否加入。

大陸生產據點的福利金由工會支出，正式員工均可享有，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化福利。

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。在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。

尊重女性員工

遠東新世紀始終致力於建構對女性員工友善的工作制度與工作環境，為尊重女性員工權益，我們依循《性別工作平等法》的精神及依《公共場所哺（集）乳室設置及管理標準》設置哺乳室；在中國訂有《女員工特殊勞動保護規定》，使孕期與哺乳期女員工，得到完善的保護。

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，申訴人得以口頭或書面向部門主管、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。此外，我們也依據性騷擾防治法內容，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。

在台灣，我們依《勞動基準法》規定給予育嬰假，2015 年間，符合資格申請育嬰假的女性中有 20% 申請育嬰假。由於育嬰假辦理留職停薪後的實際復職人數比率高、女性復職後皆服務滿一年，留任情形佳。大陸目前法規則未訂定育嬰留職停薪制度。

▶ 台灣育嬰假申請與復職留任統計



項目	性別	2013	2014	2015
符合育嬰假資格人數	男	160	185	256
	女	107	118	106
	總數	267	303	362
實際申請人數	男	2	1	3
	女	9	13	21
	總數	11	14	24
實際復職人數	男	1	1	2
	女	6	7	13
	總數	7	8	15
該年度復職滿一年人數	男	1	1	0
	女	6	6	7
	總數	7	7	7
復職率 *1	男	100%	100%	67%
	女	86%	88%	87%
	總數	88%	89%	83%
留任率 *2	男	100%	100%	0%
	女	100%	100%	100%
	總數	100%	100%	88%

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

 母性保護計畫

遠東新世紀 2015 年訂定「母性勞工健康保護計畫」，對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施。2015 年共 37 位同仁完成母性保護計畫評估與面談溝通。

關懷外籍員工

遠東新世紀在台灣目前雇用 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。



球類活動常是同仁工作之餘，舒緩身心壓力的好方式，趣味競賽更是能凝聚廠內向心力。新埔化纖總廠、觀音化纖廠、湖口紡織廠、內壢紡織廠、觀音印染廠每年舉辦籃球季活動，促進同行情誼，凝聚向心力，2015 年共計舉辦 84 場競賽，並公開頒發獎盃及獎金。觀音化纖廠舉辦足球活動 4 場、湖口紡織廠舉辦桌球比賽、壘球比賽、棒球九宮格等趣味活動。觀音印染廠舉辦撞球比賽 31 場、桌球趣味比賽、丟沙包比賽等。



我們舉辦外勞旅遊，讓他們了解在地文化並舒展身心，2015 年新埔化纖總廠與觀音化纖廠於六福村、台中麗寶樂園、八仙水上樂園等地舉辦團體旅遊；內壢紡織廠前往九份、日月潭；觀音印染廠前往八仙樂園、小人國等地。



為了讓外籍同仁融入當地生活，各生產據點於重要節日幫外籍同仁舉辦慶祝活動，如慶生大會、耶誕晚會...等；湖口紡織廠於勞動節舉辦登山釣魚活動。這些活動獲得外籍同仁一致好評，讓他們在重要節日能夠有像家一樣溫暖的感覺。



新埔化纖總廠鼓勵外籍員工參加廠辦三鐵及馬拉松競賽，維持健康體態，各項活動皆以獎勵金及證書等方式鼓勵參與，外籍員工經參與維護健康活動後，體脂肪平均下降 2%，長期下來養成運動習慣。觀音印染廠舉辦宿舍佈置競賽活動，提供獎金獎勵佈置居住環境，讓外籍同仁下班後能有舒適的休息環境。

本公司鼓勵外籍員工參加由地方縣市舉辦之各項競賽活動。內壢紡織廠外籍員工參加桃園市政府歌唱比賽，榮獲該組第一名，此舉不但發揮外勞長才，提升對在台灣工作的滿意度，並且可以增進外籍勞工溶入在地文化。

4.2.3 退休規畫

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，遠東新世紀於 1980 年即依當時法令設立「職工退休基金委員會」，並依法提撥員工退休準備金，以備員工退休使用；1984 年適用勞基法後，依法於中央信託局成立勞工退休基金帳戶，成立「勞工退休準備金監督委員會」監督退休金之運用，退休基金監督委會定期一季開一次會，勞工代表超過半數，並由工會推派，監督退休基金是否足夠，以及公司是否依法辦理員工退休事宜。公司每年定期由韜睿惠悅公司進行退休金精算及進行提撥，各公司實際提撥率介於 2%-6% 之間。2005 年 7 月勞動部開辦勞工退休金新制，公司依法徵詢員工意見，轉換新制及新進員工，均依全薪 6% 提撥退休金至個人帳戶，並保留舊制年資，至退休時依法給予退休金，退休金制度涵蓋正式員工比例為 100%。除此之外，我們也依法為員工投保勞工保險及健康保險。

大陸各子公司均依《社會保險法》參保社會保險，按月提撥養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金，提升員工生活保障。其中養老保險金為員工退休金來源，各公司實際提撥率介於 20%-21% 之間，退休金由國家統籌給付，退休金制度涵蓋所有員工比例為 100%。

4.3 勞資溝通

4.3.1 工會組織

遠東新世紀遵循國際勞工組織相關公約，亦遵守營運據點當地適用之法規，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。

目前遠東新世紀絕大多數的生產據點均設有企業工會，確保員工們行使其結社自由及集體談判權力，且均與工會組織簽署團體協議書，或定期召開勞資會議並公告會議記錄。各生產據點與企業工會間的協商管道均透明、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。

► 遠東新世紀工會組織狀況

地點	生產據點	成立年份 (西元)	工會成員 (人數)	員工參與 比例
台灣	化纖總廠(新埔、觀音)	1978	1,682	92%
	觀音印染廠	1956	292	72%
	內壢紡織廠	1977	257	93%
	湖口紡織廠	1989	471	97%
	亞東石化(台灣)	1997	246	71%
大陸	遠紡工業(上海)	2004	1,454	99%
	武漢遠紡新材料	2014	175	100%
	亞東工業(蘇州)	2007	1,454	100%
	遠紡工業(蘇州)	2007	185	100%
	遠紡工業(無錫)	2007	372	47%
	遠紡織染(蘇州)	2008	1,011	100%
	遠東服裝(蘇州)	2004	2,072	99%
	亞東石化(上海)	2009	227	100%

註：遠東先進纖維無工會，但勞資和諧，且每季正常召開勞資會議並公告會議記錄。

4.3.2 溝通管道

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。我們也重視企業文化的落實，對於全球不同地區的員工，皆希望能夠將「誠、勤、樸、慎、創新」的企業文化深植各營運據點，並且將反貪腐、人權、平等的觀念帶給大家，希望不管何處的員工，都能傾聽他們的聲音，並以遠東為榮。



遠東文化，種在我心



為使遠東文化與企業精神深植員工心中，遠紡工業(上海)特別針對科長級以上主管舉辦「遠東文化，種在我心」文化拓展之旅，共

50位主管參與，經過兩天一夜的活動，建立了同仁們歸屬感與榮譽感，也讓大家深刻體會遠東發展的風雨歷程。活動以「遠東成長年份」為主軸，自1937年至2015年間重大事蹟層層推進，讓同仁體會遠東創業時的艱辛、遷台時的團結、立業時的勤奮，探索遠東誠、勤、樸、慎與創新的立業精神與企業文化，增加認同感、凝聚團隊精神，以期建立團結和諧的工作氛圍。

我們重視員工參與，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。相關資料由各業務單位員工彙整，部門主管審核，定期召開主持會議，業務承辦同仁簡報，與會主管提問，以達不同層面的風險管控與充分溝通。

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，我們均依循與員工之團體協議書內容與相關法律規範做適當的通知。關於對員工工作產生重大變動的最短通知期，我們均透過團體協議或工會討論並記載於會議記錄中公告。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。

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。

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。

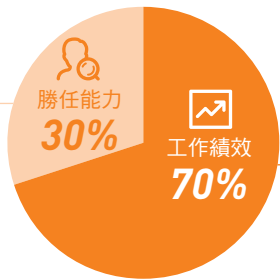
我們建立多元化的溝通管道，讓員工即時順暢地反應其在人權及勞動實務等面向的意見和申訴。為讓員工知曉這些管道的運作機制，我們透過不同方式宣導，如：新進人員訓練、訂定及公告內部辦法及流程等。(關於申訴管道與2015年申訴案件處理結果請參閱「1.5.3 利害關係人溝通」章節)

4.4 職涯發展

4.4.1 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。考績結合年度表現綜合評量，包括領導統御、自我進修、工作能力、工作績效、出勤狀況、教育訓練參與度等，最後給予薪資調整及升遷評核。遠東新世紀年度考績評核機制原則上每年進行一次，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、年度調薪比例掛鉤，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



勝任能力分為兩類，非主管職與主管層級，由該職員之直屬主管評定工作中所表現的勝任程度。

2013年開始推行KPI績效考核制度，由職員先自評工作表現，再由主管考評，2014年由紡織總部率先導入，2015年化纖總部跟進，2016年全公司皆已實施KPI績效評核。

個人發展或績效輔導計畫

由主管透過深度面談受考人，幫助員工規劃個人工作能力提升計畫或學習訓練計畫。

遠東新世紀年度考績評核機制係遵循同樣的精神與架構，但於評比項目與佔比上略有差異。舉例而言，亞東石化(台灣)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%；蘇州及無錫的生產據點設有《員工績效考核管理辦法》，每年進行績效考核，由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溝通與評估面談。

在台灣的生产營運據點，除工讀生及外籍勞工外，所有工作满一年的員工均需參與年度考績評核；在大陸的生产營運據點，年度績效評核制度適用所有正式職員，考核後的薪資調整無男女差異。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。

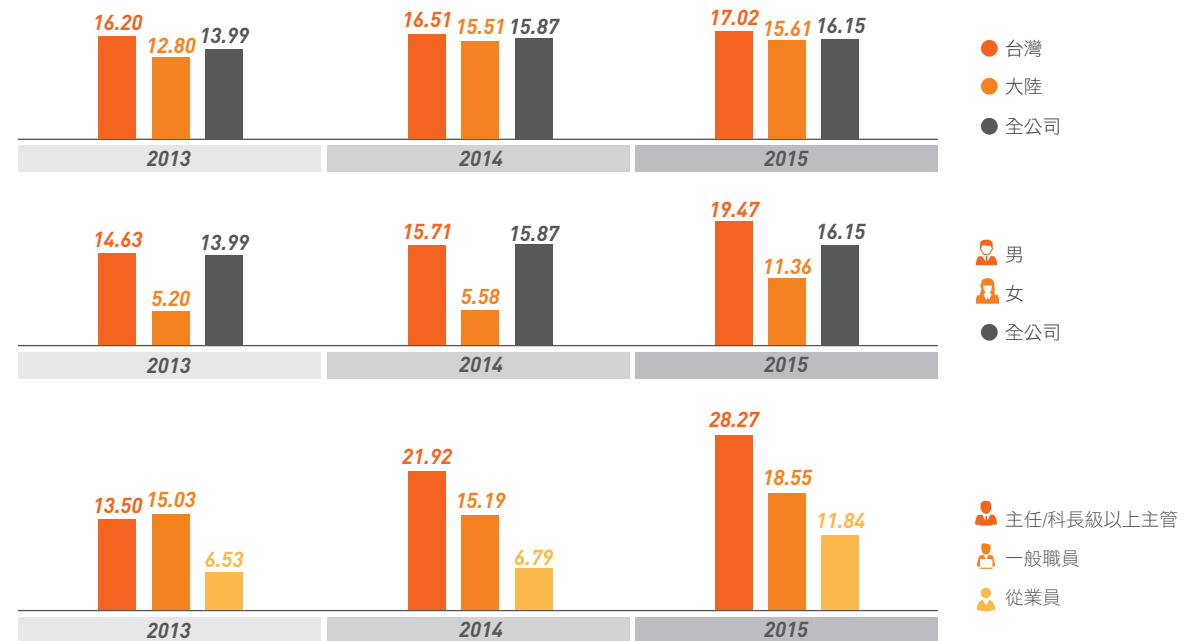
4.4.2 教育訓練

我們堅信「人」為公司重要的資產，培訓優秀的人才將提升公司的長期競爭力，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。自1949年公司成立開始，每年均舉辦多項教育訓練課程；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」，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，彰顯我們對於人才培育的重視。除了提供同仁企業管理、工廠管理等相關的管理才能訓練，也因應石化、化纖、紡織等各大事業部之急速擴張，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。面對未來大環境的嚴峻考驗，人力發展中心努力將公司打造為學習型組織，創造企業與個人共同成長的雙贏局面。

為使教育訓練的規劃符合組織策略需求，人力發展中心透過參與年度會議，了解各事業部營運狀況，再配合公司整體營運策略，發展年度訓練計畫；除此之外，我們也透過個人發展計畫(IDP)，讓人力發展中心更精確掌握個人層面的訓練需求，並積極推動Mentor機制，做為教育訓練計畫的配套措施，提升訓練成效。個人發展計畫(IDP)與Mentor機制第一階段推行至遠東新世紀台灣生產與營運據點。

► 員工訓練平均時數

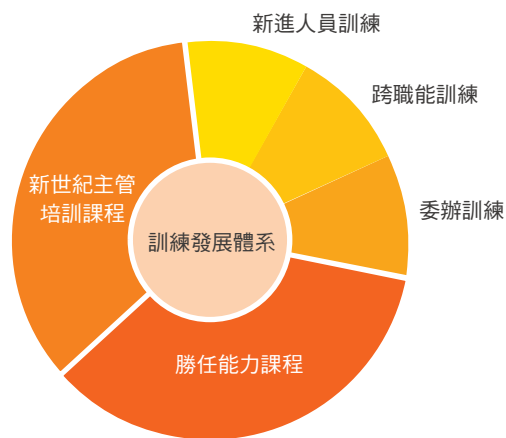
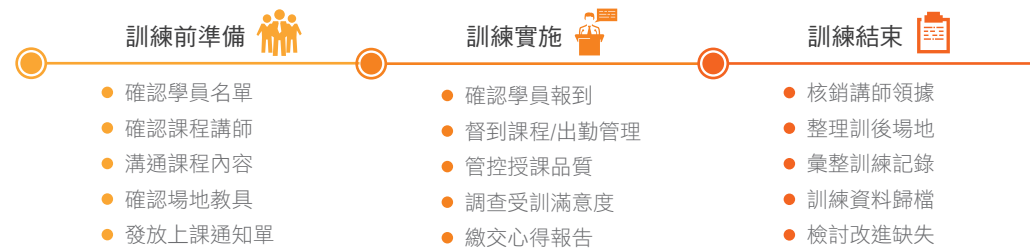


註：蘇州總部 2013-2014 年訓練時數統計未分性別，該年度訓練時數直接加計於合計中。

遠東新世紀藉由多元的訓練管道，提供同仁豐富的課程選擇，包含工作技能（電腦、語文類）課程，供同仁自行選修以提升工作職能。同時也不定期安排不同類型的講座（理財、健康管理），幫助同仁不斷學習成長，以開展個人潛能，進而改善生活品質，維護身心健康，豐富生涯規劃，促進自我實現。

為了更貼近各單位的訓練需求，人力發展中心協助開設相關課程，如工作安全、國際會計準則…等等，各生產營運據點亦有自辦訓練與外送訓練管道，我們期望透過多元與全方位的訓練規劃，優化同仁素質，並協助同仁在生活與工作間達成平衡。除了健全的訓練規劃，我們也致力於提升培訓課程品質，為加強訓後同仁的應用與實踐，部分課程會進一步要求學員填寫行動計劃表，據以督促同仁將所學實踐於工作上。最後，人力發展中心也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，也作為績效考核時的重要評核依據。

▶ 教育訓練工作項目



針對訓練體系，依課程性質分類說明如下：

新進人員訓練

協助新進人員瞭解並適應企業文化、價值觀和整體目標，認識組織概況、人事規章制度與各事業部產品，使新進人員能即早掌握工作環境，融入新組織，最終提高人員留用率。2015年辦理 15 梯次，培訓共 488 人次。

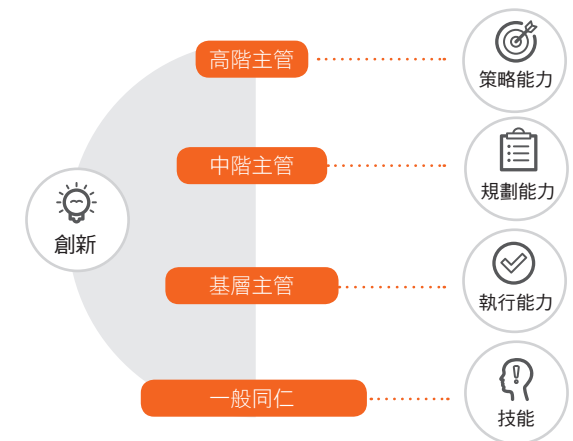
跨職能訓練

為提供同仁多元化的課程選擇，以各面向職能為基礎進行對應的課程安排，強調理論與實務兼具，並遴選優質的講師開班授課。2015年辦理 77 班次，培訓 1,203 人次。

委辦訓練

針對各部門提出的特殊訓練需求，採專案形式辦理，經評估後遴選合適的講師，辦理訓練課程。2015 年共辦理 8 班，培訓 38 人次。

勝任能力課程



遠東新世紀於 2013 年重新修訂績效考核制度，透過分析不同層級所應具備的關鍵能力，制定各階層所需的勝任能力，並強調能力與行為間的連結，明確訂出各勝任能力對應之行為指標，進而發展出各階層的培訓重點。

人力發展中心與元智大學合作，共同開發「勝任能力課程」，針對 13 項勝任能力設計 23 門課程，經過反覆的課程需求溝通後完成勝任能力的課程設計，目前也陸續辦理各階層的訓練課程，輔以訓練成效評核機制，打造完善的勝任能力建構體制，使同仁具備一致的思維邏輯與溝通語言，具備勝任現階段工作所需的知識與技巧。2015 年共辦理 39 班，培訓 1,200 人次。



新世紀主管培訓課程

遠東新世紀十分重視培育潛力人才，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方式，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，未來的領導人必須能夠具備「願景領導」、「成長驅動」、「客戶為尊」及「使命必達」等四大構面的能力，並能堅持核心價值、確實掌握「人本關懷」、「變革創新」、「貼近客戶」、及「卓越營運」等四大營運重心，以確保永續經營。人力發展中心為此規劃「新世紀主管培訓班」課程，於 2014 年 7 月 11 日正式啟動。

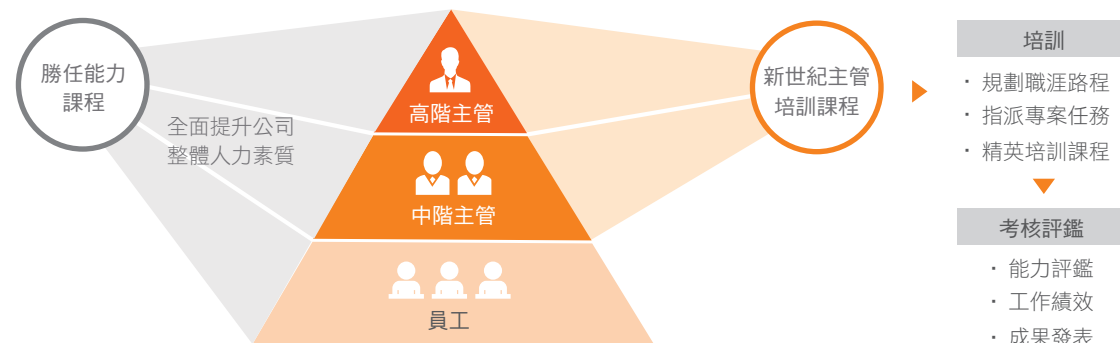
「新世紀主管培訓班」課程內容依四個模組分別授課，共規劃 16 門課，每堂課三個月，總時程為兩年半，課程內容係以勝任協理級職務所需之能力及歷練為規劃依據，透過個案教學方式，聘請國內知名大學教授傳授理論基礎及應用，並搭配業界專家的實務經驗分享，打造兼顧理論與實務的訓練課程，培養主管的決策判斷、問題解決及邏輯思考的能力，打造組織人才梯隊，建立「人才庫 (Talent Pool)」，以因應未來的組織發展需求。

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有效性之評估。

- 反應評估面 ▶ 以課程滿意度調查問卷評估訓練內容，是否達到目標
- 行為評估面 ▶ 設計學習狀況評估表，並輔以課後作業協助衡量學習成效
- 學習評估面 ▶ 透過行動方案之設計，將課程內容落實於工作中
- 成果評估面 ▶ 製作報告，檢視課程學習成效

我們透過各事業部主管遴選所屬事業中，45 歲 (含) 以下表現優異、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培訓名單，初期培訓對象以台灣同仁為主，整套課程亦有濃縮版本，供參訓同仁的主管參與，以瞭解訓練課程內容。培訓班共兩梯次，參訓同仁分別為第一梯次 41 人及第二梯次 51 人，2015 年共辦理 55 堂，參與人數共計 2,061 人。

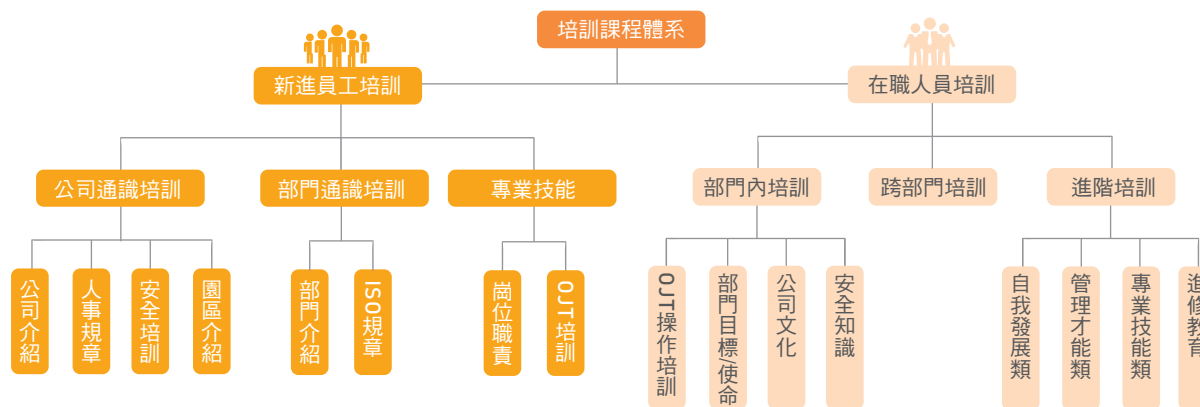
▶ 終身學習制度





人力發展中心主要是針對遠東新世紀公司的訓練需求進行規劃，但秉持集團內資源共享的理念，我們亦開放跨職能類課程給關係企業員工報名。人力發展中心每年亦至大陸生產據點辦理各項職能課程，希望讓兩岸員工擁有共通的语言與思維邏輯，不僅提升全體同仁的工作職能，也使兩岸員工的溝通與交流更加順暢。各生產據點亦有各自的課程規劃，如下圖所示。

▶ 大陸培訓課程體系



遠東新世紀高階主管參加「2030 有庠創新論壇」



因應物聯網及工業 4.0 等科技革新將形成全新商機與商業模式，2015 年 10 月 2 日「徐有庠先生紀念基金會」舉辦「2030 有庠創新論壇」，主題設定為「物聯網世代 翻轉新視野」，邀請專家學者探討物聯網及工業 4.0 的未來發展。並以遠東集團關係企業主管為邀請對象共 316 人，其中遠東新世紀共有近 100 位主管參與此次活動。

本次論壇由科學人雜誌總編輯、清華大學生命科學系李家維教授擔任主持人，兩位演講者皆為有庠科技獎得主，分別是國立中正大學機械工程學系講座教授兼副校長鄭友仁教授，以及交通大學資訊學院院長曾煜棋教授。

活動前，對集團上市公司主管及執行物聯網、工業 4.0 專案 PM 進行問卷調查，共計回收 101 份問卷，將問卷訊息整理後回饋給演講者，使演講內容更加貼近企業所需。

本次活動提供公司內部同仁與科技領域的專家交流互動的機會，藉由學者分享的趨勢見解，不但提升同仁專業知識，也激發思考能力，進而提升專案執行績效。

4.5 工安管理

4.5.1 落實職業安全衛生管理

尊重生命是全人類的普世價值，遠東新世紀以安全為工作之首要考量，致力於優化製程、完善防護設施、推動汙染防治及防範職業災害，建立安全、健康及舒適的工作環境。

► 各生產營運據點之安全衛生委員會

營運據點	委員總數	勞工代表比例
總公司	9	33%
新埔化纖總廠	29	34%
觀音化纖廠	31	52%
觀音印染廠	29	45%
內壢紡織廠	19	42%
湖口紡織廠	12	33%
亞東石化(台灣)	18	33%
遠東先進纖維	12	33%
亞東石化(上海)	22	82%
遠紡工業(上海)	32	25%
武漢遠紡新材料	14	36%
亞東工業(蘇州)	29	52%
遠紡工業(蘇州)	29	48%
遠紡工業(無錫)	20	65%
遠紡織染(蘇州)	35	91%
遠東服裝(蘇州)	25	72%

成立安全衛生委員會

為全面落實職業安全衛生管理，遠東新世紀於 2015 年董事會中通過成立「安全衛生委員會」，成為安全及衛生管理的最高審議、研議組織，由行政總部副總經理擔任主任委員。安全衛生委員會的成員包括職業安全衛生人員、事業部門主管、監督與指揮人員、職業安全衛生相關工程技術人員、從事勞工健康服務之醫護人員及勞工代表。

遠東新世紀所有生產據點均設有安全衛生委員會，負責研擬、協調及督導各廠環境、安全衛生及健康相關事項，安全衛生委員會每季定期開會。

制訂頒布安全衛生政策

遠東新世紀於 2015 年 8 月制定「職業安全衛生政策」，落實法規恪守、持續改善、全員參與、風險管理及資訊公開等承諾事項，建構堅實之安全衛生體質，形塑企業之安全衛生文化。

重視安全衛生議題

安全衛生議題為遠東新世紀在勞資溝通方面的重點議題之一，我們與員工簽訂的團體協約或勞資會議(包含安全衛生委員會議)討論案中，均包含下列各項職業安全協議。

- 提供個人防護裝備
- 擁有勞資管理健康與安全委員會
- 勞工代表參與健康與安全檢查、審查和事故調查
- 提供勞工工作相關訓練教育
- 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

執行措施與 2015 年實績

1. 取得職業安全衛生管理系統驗證

透過安全衛生委員會的運作與支持，於 2015 年湖口紡織廠、內壢紡織廠以及觀音印染廠取得職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001:2007)及台灣職業安全衛生管理系統(CNS15506)驗證，藉此落實安全衛生管理機制，並保護供應商、承攬商及其他利害關係人的安全與健康。截至 2015 年底，累計共有 11 個生產據點取得上述安全衛生管理系統相關驗證。

2 · 協助政府推動安全衛生



· 輔導中小型企業

遠東新世紀配合台灣職業安全衛生署「中小企業安全衛生服務站及輔導團」計畫，輔導 100 人以下在地企業及各廠長期承攬商，使其落實職業安全衛生法規規定。利用公餘之時前往其他廠家查核並輔導，2015 年共輔導了 14 家企業，使在地企業或承攬商了解職業安全衛生法最新規定並落實執行，為在地安全衛生盡一份心力。

· 分享安全衛生實務推動經驗

遠東新世紀自 2013 年起擔任台灣職業安全衛生署 TOSHMS 北區促進會「教育訓練組」副組長，2015 年更獲聘為「技術推展組」委員，協助訓練規劃，並擔任講師分享安全衛生實務推動經驗，提供專業資訊協助完成安全衛生技術手冊編纂，同時透過職業安全衛生署促進會運作，學習他廠優良安全衛生管理制度。

3 · 教育訓練



· 安全衛生人員培訓

為讓同仁能夠熟悉安全衛生相關法規與設施規則，以及增加災害預防能力，遠東新世紀同仁定期接受安全衛生相關課程與培訓。2015 年參與之課程如安全、環保和職業衛生相關規章制度培訓、零災害預知危險、危害辨識、以及「迎向工安新里程、建立優良安全文化」專題講座，台灣生產據點的安全衛生人員並參加職業安全衛生署 TOSHMS 北區促進會之研討會。亞東石化(上海)針對安全衛生(SHE)人員在年初制定整年度的培訓計畫，包含內部培訓及委外培訓，內部培訓分現場研討、動手操練及課程網路學習，委外培訓邀請外部國際知名品牌的專業講師授課，對象涵蓋到第一線同仁。

此外，為讓同仁具備基本急救知能，以提高防患未然的能力，並能應付緊急狀況，進而減少事故傷害的危害，遠東新世紀定期對員工開設急救相關課程，2015 年各生產營運據點共計派訓 692 位同仁參與急救人員培訓課程。

AED 自動體外心臟電擊去顫器設置計畫



為積極維護同仁生命安全，遠東新世紀總公司於 2015 年展開自動體外心臟電擊去顫器(簡稱 AED)設置計畫，以優於法令之規格，於各樓層均設置一台 AED，共完成裝設 12 台，以爭取搶救黃金三分鐘救命時間。

此外，為讓同仁們熟悉 AED 操作，每年將實施 2 場 CPR/AED 教育訓練。2015 年分別於 6 月、10 月與 11 月完成三場次教學，合計共 100 人次參訓，其中 11 月訓練對象係針對警衛人員。

· 防災演練

生產據點每年設定不同之災害情境，舉行多次防災演練，提升應對突發事件的處理能力，使人員熟悉意外災害發生時的應變程序以及各項器具操作方式，增強預警、預防、協調指揮和應急處置能力，降低人員傷亡及財物損害，並保護廠內員工與工廠周界社區居民的安全。

亞東石化(台灣)於2015年共實施11次防災緊急應變演練，主要演練化學品洩漏與火警應變處理，另安排夜間無預警應變演練；亞東石化(上海)2015年完成應急演練20餘次，6月份與奉賢區環保局、星火開發區等相關部門舉行突發環境事件聯合應急演練，該次演練係以甲醇原料儲罐洩漏起火為假想；亞東工業(蘇州)安排消防知識教學與答辯比賽提高員工的安全意識；觀音化纖廠針對外籍勞工在宿舍進行消防演習，請外籍同仁實際進行操作，由安環人員確認消防器材操作正確性，訓練人數共123人；遠紡工業(蘇州)舉行消防安全月活動，另安排與社區、消防大隊聯合演習，且針對基層人員特別進行演練，將安全管理理念深入各個工作崗位；遠紡工業(無錫)每季進行消防演練，新進員工必須完成消防技能培訓，經考核通過後才能正式工作。

4. 員工健康管理

· 取得健康促進標章

遠東新世紀除致力於工作安全的改善，在同仁的健康照顧上也不遺餘力，除配合法規的例行性健康檢查、作業環境監測及作業環境改善外，為守護同仁健康各廠積極辦理各項健康促進活動。台灣生產據點透過安全衛生委員會運作，鼓勵各廠推動並取得國民健康署「健康職場認證-健康促進標章」，台北總公司已正式取得，並於2015年經國民健康署進行複核，並維持標章運作之成效性，湖口紡織廠及觀音化纖廠亦於2015年12月順利取得認證標章，顯示公司對員工健康的重視。

· 全方位員工健康照護



維持身心健康是我們對同仁最基本的照顧，各生產營運據點均依法定期舉辦勞工健康檢查，此外，為因應台灣職業安全衛生法第6條第2項規定，實施問卷普查並配合年度健檢報告分析並推動各項健康管理措施，使員工健康更上一層樓。安全衛生處於台灣各廠安排臨廠健康服務、體適能檢測與健康衛教講座等活動，透過健檢後臨廠服務醫師針對健檢報告分析，並對異常員工進行諮詢及健康指導，使員工早期接受治療或培養健康生活型態。新埔化纖總廠為方便同仁就醫，於廠區內設有「遠東診所」讓同仁就近得到醫療照顧，並主動接洽當地衛生所蒞廠免費為同仁實施「四癌篩檢」，讓同仁早期發現早期治療。觀音化纖廠、湖口紡織廠致力於推動無菸職場，並舉辦戒菸班活動，共13位同仁減菸或戒菸成功；海外各廠在健康管理上皆建立完整的職業健康監護檔案，於健檢中發現職業禁忌症者採即時調離工作崗位，以確保工作者之安全；武漢遠紡材料對於員工工作餐之營養管控，給予指導及建議為員工做好全面的健康管理；亞東工業(蘇州)舉辦長跑活動鼓勵同仁培養運動習慣，增進身體健康。

· 全時安全管理

遠東新世紀除照顧同仁工作上的安全，在廠外時間的交通安全也同樣重視，新埔化纖總廠與觀音化纖廠(68人參加)在2015年個別安排安全駕駛教育中心人員以及交警人員蒞廠實施交通安全講習，並於零災害課程中安排防禦性駕駛課程，硬體改善方面，在機車庫明顯處製作懸掛提醒標語及印製交通事故預防貼紙供同仁張貼於機車上，還提醒同仁於駕駛時注意安全，以降低同仁交通事故頻率，足以顯示對員工安全照顧的用心。

5. 職業傷害防範

· 化學品管理

配合化學品全球調和制度及台灣職業安全衛生署化學品法規，台灣與大陸各生產據點在2015年展開化學品評估與分級管理，主要管理措施如下：

- ★清查廠區化學品並建置危害性化學品清單及SDS(安全資料表)，加強化學品標示(如盛裝容器、危害警告訊息)，管制化學品採購與請用

★鑑別具有影響勞工健康危害之化學品，評估危害及暴露程度，劃分風險等級，並採取對應之分級管理措施（如設置通風排氣裝置、監控作業環境、人員特殊健康檢查及個人防護具之穿戴管理），以降低人員暴露之危害

★針對新進員工、在職員工以及處置或使用化學品之人員分別施以教育訓練，並定期辦理洩漏演習

★針對特殊作業人員進行特殊健康檢查，以防止化學品作業導致人員健康危害。檢視 2015 年各廠之健檢結果並未發現因化學品導致異常者。

鑑於八仙樂園發生塵爆事故，亞東石化（台灣）於 2015 年檢討並更新對苯二甲酸（PTA）安全資料表，加註對苯二甲酸粉體可能危害，此外，觀音印染廠針對化學品供應商實施「化學品供貨暨管理教育訓練」，已強化供應商化學災害預防意識。

· 職業危害防治

我們致力於保護所有生產據點的勞工，避免因工作過程對身體健康造成損害，進而危害勞工生命權利，為此我們積極管理各項職業危害風險，監控並預防可能之傷害。遠紡工業（上海）對新建、改建、擴建專案和技術改造、技術引進等專案進行職業衛生評價，並通過國家相關部門的驗收。在落實作業場所職業病危害因素日常監測制度方面，每年委託中央主管機關認可的職業衛生技術服務機構進行職業病危害因素檢測；遠紡工業（蘇州）對所有涉及職業危害場所張貼警示標示，對進入該場所工作的人員進行事前告知及培訓，並提供個人相關防護用品；亞東工業（蘇州）推動「冬季安全隱患盤查」與「安全談心談話活動」，「冬季安全隱患盤查」對平

時安全工作中未發現、或未重視的危險有害因素進行一次全面大掃除，共檢查到 156 項隱患缺失，已經改善 142 項，還有 14 項已列入改善計畫中，「安全談心談話活動」歷時四個月，收集了 85 條問題點，其中員工提出問題點 53 條，針對員工提出之問題點，各科室主管制定改善措施，目前已優化 25 條。新埔化纖總廠推動「工作安全分析」，將單位內各作業依照標準作業程序拆解步驟，從各步驟探討其危害因素及安全防護措施，作為新進勞工、變更作業勞工及定期 OJT 之教育訓練教材。內壠及湖口紡織廠設有噪音防制相關措施，裝設消音箱並定期調整、維護生產機器，每半年進行環境檢測，並針對噪音區的員工特別進行聽力檢測。

· 人因工程危害預防計畫

在防範重覆性工作傷害方面，各單位已加強作業勞工之教育訓練，並著手設計符合人體工學之作業器具供勞工使用。另台灣生產據點因應新修訂之《職業安全衛生設施規則》中，有關重複動作等造成肌肉骨骼疾病者，擬訂《人因工程危害預防計畫》，來推動及預防職業傷害，針對各項作業進行流程、內容及動作之分析，確認人因性危害因子，並提出改善方法，評估改善成效，依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施。新埔化纖總廠於 2015 年舉辦人因工程宣導會並發放問卷普查，肌肉骨骼症狀問卷回收 1,700 份，其中 57 名同仁自覺疑似有危害，需參加面談，至於痠痛症狀初步評估應主要為姿勢不良或經常從事負重的勞力工作造成，故舉辦兩次衛生教育課程，邀請物理治療師臨廠講座，分享預防下背痛及痠痛緩解有效方法。

▶ 人因工程危害預防計畫內容

分析作業流程、內容及動作

▶ 確定人因性危害因子

▶ 評估、選定改善方法與執行

▶ 評估執行或效及改善



無災害工時紀錄

遠東先進纖維推行無災害工時活動，藉以提高員工安全衛生意識，藉由風險評估、教育訓練、上工前之安全叮嚀，強化員工危害預知與工作專注度、安全巡視、立即改善、強化設備單位之安全責任、定期分享安全衛生事件學習重點，預防事件再發生，順利於 2015 年 12 月 11 日，達成公司 660 萬無損工安全工時紀錄。

安全生產月活動



為進一步強化同仁安全觀念、提高安全操作技能、培養安全意識、落實員工安全責任，亞東石化(上海)、亞東工業(蘇州)分別於2015年安排了安全生產月活動。亞東石化(上海)安排三項主要內容：一、全員閉卷考試；二、現場隱患排查；三、環保聯合演練；亞東工業(蘇州)透過部門評核、安全徵文等活動達到全員參與的效果。

4.5.2 承攬商安全衛生管理

承攬商人員是各廠生產管理上不可或缺的成員，有鑑於此，遠東新世紀以國家政策與法令規範為基本準則，訂有承攬商安全衛生管理相關規範，建立並落實安全管理機制，並定期對承攬商進行安全相關教育訓練，召開承攬商安全衛生管理會議，檢討施工安全規範、人員管理措施以及宣導國家法規，以保護供應商、承攬商及其他利害關係人的安全與健康。

► 承攬商安全衛生管理機制

項目	內容	2015年實績
人員管理	要求承攬商作業人員施工前配備必要的安全措施及佩戴個人防護器具，確保安全方可施工	<ul style="list-style-type: none"> 新埔化纖總廠對進廠工作之承攬商實施血壓量測管控，血壓值過高者禁止進行管制類作業或安排就醫 遠紡工業(無錫)針對每位進入廠區的承攬商進行SHE培訓，測驗合格後方可入廠
施工稽核	對承攬商進行施工中安全稽核，及施工後績效評估及年度績效考核制度	<ul style="list-style-type: none"> 遠紡織染(蘇州)組成巡邏小組，對違規行為進行拍照及處罰，藉此提高施工人員安全意識，減少相關安全事故發生，2015年施工商違規作業明顯減少，安全事故發生率為零。 2015 武漢遠紡新材料為供應商進行1次評鑒
教育訓練	對承攬商的人員實施相關訓練，針對不同承攬商進行必要的工作訓練，以確保承攬商人員在廠區內能安全執行工作	<ul style="list-style-type: none"> 2015年承攬商新進人員教育訓練參與人次共計1,645人次，其中台灣902人次，大陸743人次 2015年台灣營運據點對承攬商雇主教育訓練，參與人次共計129人次 2015年亞東石化(台灣)舉辦10場承攬商協議組織溝通宣導會，共145位承攬商參加

4.5.3 工傷統計

▶ 員工工傷統計

項目		台灣		大陸	
		2014	2015	2014	2015
職業傷害 (件數)	男	14	9	26	16
	女	7	6	4	4
	總數	21	15	30	20
GRI 工傷引致 損失工時比率 (IR)	男	0.23	0.12	0.27	0.32
	女	0.12	0.06	0.04	0.03
	總數	0.35	0.18	0.31	0.35
GRI 缺勤率 (AR)	男	0.19%	0.10%	0.02%	0.08%
	女	0.15%	0.06%	0.06%	0.31%
	總數	0.33%	0.15%	0.07%	0.39%
GRI 誤工率 (LDR)	男	9.27	7.67	3.86	1.71
	女	2.55	1.52	0.18	2.62
	總數	11.82	9.19	4.05	4.33
死亡數		0	1	0	0

註：· IR= 工傷事故總計 / 工作總時數 × 200,000 · AR= 缺勤天數 / 工作總天數 × 100%
 · LDR= 誤工天數 / 工作總時數 × 200,000
 · IR、LDR 為每年 50 個星期，每星期 40 個工時計算 100 名雇員的比率

▶ 承包商於公司營運據點工傷統計

項目		台灣		大陸	
		2014	2015	2014	2015
工傷事故件數	男	0	2	0	2
	女	0	0	0	1
	總數	0	2	0	3
死亡數	男	1	1	0	2
	女	0	0	0	1
	總數	1	1	0	3

2015 年遠東新世紀並未發生任何職業病案件，但發生一起男性員工死亡事件，罹難者為自動倉管理員，因操作高架吊車不慎被夾在貨架與操作盤間，遠東新世紀隨即在自動化倉庫柵欄增設連鎖裝置及鑰匙管控程序並將控制平台四周護欄加高，不讓操作人員頭、手伸出，且加強同仁安全衛生教育訓練，落實夥伴作業，同時全面檢討安全衛生風險並提出改善對策。另外，更要求各單位加強高風險作業區安全觀察，藉此實施自主管理早期發現風險及危害。

遠東新世紀對承包商實施安教育並落實相關規範，未來將更全面的統計承包商工傷數據。

2015 年度新埔化纖總廠發生一件承攬商重大職業災害事故，事由為承攬商勞工從事皺褶機拆換作業，遭皺折機輔助架壓傷致死，新埔化纖總廠立即檢討並加強承攬工程危害告知及共同作業工作場所之巡視，以避免事故再發生，同時將「承攬安全衛生管理」列為 2016 年職業安全衛生管理重點。遠紡工業 (上海) 2015 年不幸發生兩起承攬商事故，其中之一為承攬商於定修拆清作業時因未依據標準作業流程執行工作，遭高溫液體噴出灼傷，致 2 死事故，另一起事件為餐飲公司員工遭和麵機夾傷致死，遠紡工業 (上海) 深切檢討並擬訂下列改善對策 1. 落實施工許可證制度，強調主辦工程師職責和監管，三方現場確認後才得以施工；2. 作業前安全和技術規範書面化；3. 落實各項作業表單之風險評估及安全告知並確實填寫；4. 修訂承攬商管理辦法並增訂承攬商環境安全衛生管理辦法；5. 所有安全作業表單，安環與工服、生產單位及承攬商代表每半年進行一次檢討，展現預防事故再發生的決心。我們視承攬商之安全健康為己任，針對當年度發生的意外事件，全面檢視內部承攬商管理流程，推動改善方案，加強承攬商的安全管理，未來將更加嚴格落實對承攬商之稽核與訓練、加強管理人員督導，以減少事故之發生。