

目錄
關於本報告書
董事長的話
2018 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 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
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
 - 4.6 供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

實現共融生活

Creating Inclusive Society

4.1 人力僱用	70
4.2 員工照顧	74
4.3 勞資溝通	77
4.4 職涯發展	78
4.5 職業安全衛生管理	81
4.6 供應鏈永續發展	88

優先閱讀對象：

- 員工/工會
- 政府
- 股東/投資人/金融機構
- 客戶或合作夥伴或產業協會
- 鄰近居民
- 非政府組織



重大主題	管理目的	管理方式與有效性評估機制	
<ul style="list-style-type: none"> ● 創造幸福職場 ● 完善員工職涯規劃 	促進優質工作環境，保障員工權益，有效留住優秀人才以提升公司的人力資本與競爭力。本於勞資和諧原則，共創雙贏	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供員工教育訓練及輪調機會，透過完善的內部升遷制度與多元的升遷機會，致力於從內部拔擢人才 ● 掌握業界薪資動態並進行適當調整，定期檢視人員薪資水準，以達人才留任的效益 ● 薪資報酬委員會負責檢視員工報酬制度 ● 設有績效考核制度，每年定期評定績效 ● 設有職工福利委員會，由員工自主討論員工福利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 保障員工人權，讓同仁在受尊重的氣氛下工作 ● 設有企業工會或定期召開勞資會議，確保員工行使結社自由及集體談判權力，透過會議與勞工溝通 ● 執行員工滿意度調查作為參考與改善的依據 ● 透過完善的內部組織與人事制度貫徹落實 ● 對違規事件則進行調查並追蹤改善
<ul style="list-style-type: none"> ● 強化環境安全衛生管理 	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 設有「職業安全衛生委員會」 ● 對員工及承攬商提供安全衛生教育訓練 ● 以零工安事件為目標 	<ul style="list-style-type: none"> ● 有制度的管理化學品，避免使用不當所造成的意外災害，或因不當暴露傷害員工健康 ● 要求承攬商符合本公司的安全衛生標準
<ul style="list-style-type: none"> ● 協同供應鏈永續發展 	攜手供應鏈夥伴共同努力，落實供應鏈永續發展	<ul style="list-style-type: none"> ● 要求合作供應商簽署《供應商社會責任承諾書》 ● 透過良好的溝通管道與定期會議，掌控及監督供應商行為及工作狀況 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購單位評估供應商於環境、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

目錄
關於本報告書
董事長的話
2018 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

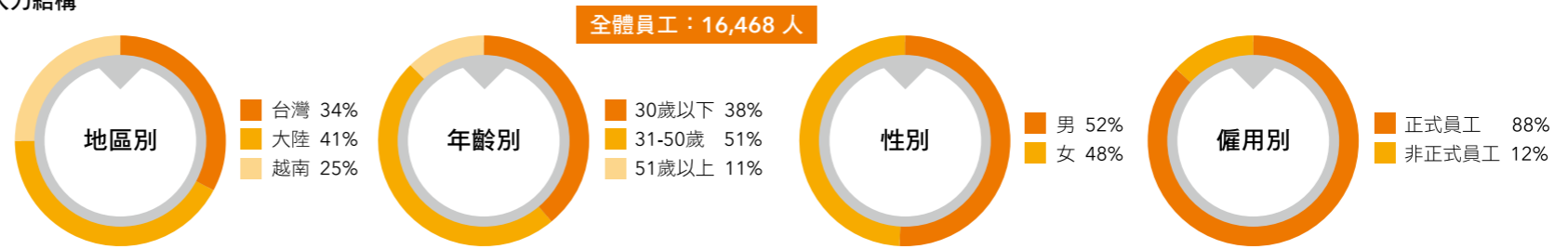
7 附錄

4.1 人力僱用

4.1.1 人力結構

遠東新世紀長期秉持「適才適所」及「人盡其才」的用人理念，並透過完善的內部組織與人事制度貫徹落實。遠東新世紀全體員工 16,468 人，其中正式員工佔 88%，主要職位均由正式員工擔任，且提供內部員工教育訓練及輪調機會，致力於從內部拔擢人才，展現本公司內部完善多元的升遷制度及機會。

2018 年人力結構



性別人數比例

類別	地區 年度	台灣			大陸			越南			合計		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
正式員工	男 (%)	71%	72%	73%	53%	52%	52%	19%	19%	19%	47%	49%	49%
	女 (%)	29%	28%	27%	47%	48%	48%	81%	81%	81%	53%	51%	51%
	人數	4,571	4,446	4,393	6,176	6,252	5,935	5,000	4,190	4,108	15,747	14,888	14,436
非正式員工	男 (%)	83%	85%	86%	57%	59%	62%	8%	15%	19%	70%	68%	74%
	女 (%)	17%	15%	14%	43%	41%	38%	92%	85%	81%	30%	32%	26%
	人數	1,063	1,042	1,143	975	918	820	13	84	69	2,051	2,044	2,032
全體員工	男 (%)	73%	74%	75%	53%	53%	53%	19%	19%	19%	50%	51%	52%
	女 (%)	27%	26%	25%	47%	47%	47%	81%	81%	81%	50%	49%	48%
	人數	5,634	5,488	5,536	7,151	7,170	6,755	5,013	4,274	4,177	17,798	16,932	16,468

註：
1. 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，越南非正式員工係尚在試用期者
2. 年齡分布統計不含非正式員工
3. 各生產營運據點均無聘用兼職員工

目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4.1.2 僱用政策



入選《Forbes》世界最佳雇主 名列台灣企業第一

全球財經雜誌《Forbes》（富比士雜誌）於 2018 年 10 月公布世界最佳雇主，此排名係以 2018 年所公布的全球 2,000 大上市公司為基礎，《Forbes》雜誌與統計數據公司 Statista 合作，發放超過 43 萬份問卷，問項包含：請員工為所屬公司評分，是否願意向親友推薦自己公司以及推薦心目中理想企業等項目，評選出前 500 名。2018 年遠東新世紀排名 149 名，連續兩年上榜，更較 2017 年名次（445 名）大幅躍升 296 名，不僅是台灣第 1，更在全球多樣性化學品（Diversified Chemicals）企業中排名第 2。

遠東新世紀各職級人員於招募、遴選、分發、配置、考績、升遷、薪資、退休、資遣、離職、解僱、教育訓練、福利措施等各方面，絕不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。在報告期間並未發生任何歧視事件。

每季由人力資源處、法制室及稽核處與各事業部共同集會，確保各單位相關制度符合法令。台灣《勞動基準法》於 2017 年修正施行，本公司立即以勞工工時優化方案，落實七休一例假規定，增加輪班人員聘用，並進行工作流程改善方案，增進工作機台效率。在加班部分，修正本公司休息日加班費計算方式，以符合法令要求。

2018 年《勞動基準法》再次修法，主要異動項目如下：1. 休息日加班之工時、工資，改依實際發生之工時計算；2. 特休假年度終結未休之日數，可經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施。以上兩個項目，經與勞工充分溝通後，已依法進行。另外，本公司基於對於勞工的照顧，認為勞工在工作後應有適當的休息時間，因此本公司維持現行作法：七天工作給予一天例假日，且輪班間隔需達 11 小時，未申請修正。

《就業服務法》於 2018 年修正，若職缺月薪未達 4 萬，規定雇主應公開揭示或告知薪資範圍，禁止寫「薪資面議」；配合法令規範，遠東新世紀已於各招募網站揭露職缺薪資資訊。2018 年本公司發生一起未計給延長工時工資事件，已調整內部管理系統，避免再次發生，相關內容請參閱「1.3 風險管理」。

大陸 2018 年修訂《個人所得稅法實施條例》，本公司檢討內部現有流程和作業程序，按照政府規定執行，並向員工進行宣導、培訓及操作指導。越南《社會保險法》自 2018 年 12 月起規定外籍幹部需投保社會保險，本公司已依法令繳交社會保險金。

在數位科技應用廣泛的資訊時代，遠東新世紀運用社群軟體及網站，介紹公司近期活動及職缺，藉以吸引人才，各營運據點使用 QR Code 與海內外潛在求職者互動，與新鮮人或是各階層有經驗的人員建立起無距離的關係。

各生產營運據點招募平台：



台灣透過招募網路、校園徵才等方式招聘優秀畢業生，2018 年共參與 17 場校園徵才活動，包含 9 場徵才說明會及 8 場徵才博覽會；上海及蘇州地區徵才則透過網路、民間勞務所、公司內部推薦、政府職業介紹所以及校園與現場招聘會等方式進行。

本公司也提供產學實習機會，協助元智大學、亞東技術學院等優秀學生進行實務歷練。透過產學合作機制，台灣 2018 年共聘用 54 位在學實習生，包含 7 位應屆畢業生，其中有 1 位畢業後成為正式員工；上海自 2018 年 9 月開始實施產學合作，實習生人數 22 人，目前留任率 100%。

目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

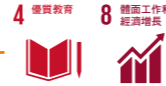
5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄



與亞東技術學院合作「儲備人才培訓計劃」



因應遠東新世紀人才需求擴張，以及亞東技術學院就業導向政策，2018 年度成立儲備人才培訓計劃，招募亞東技術學院電機、機械、材料與纖維系共 19 位同學進入新埔化纖總廠與觀音化纖廠培訓。同學們利用大四整學年全職於廠區服務，廠區則提供專人師徒制輔導以及完整的一貫作業培訓，同時給予 26,000 元以上月薪與免費住宿等福利，以培育同學成為未來儲備幹部為目標。工作內容涵蓋機器設備的設置、測試、巡檢、維修、校正等，與同學所學高度相關。培訓期間同學普遍出勤良好、敬業態度佳，2019 年 6 月畢業後將依職缺需求與同學培訓內容安排就職。



參與奉賢春風行動 積極響應
消除貧窮



貴州省遵義市鳳岡縣屬於貧困地區，遠紡工業（上海）參與奉賢區就業中心舉辦之貴州省遵義市鳳岡縣就業扶貧勞務協作招聘會，希望能夠為當地貧困人口長期存在就業困難的現象盡一份力。2018 年共計從此專案招聘入職 175 人，企業透過此招聘平台錄用了符合崗位的當地人員，當地政府也有效解決貧困地區人員的就業問題，呼應聯合國永續發展目標（SDGs）中「消除貧窮」的發展目標。



2018 年新進員工數與比例

類別	地區 人數 與比例	台灣		大陸		越南	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	184	35%	1,518	132%	291	59%
	女	66	44%	767	87%	1,499	71%
	小計	250	37%	2,285	113%	1,790	69%
31-50歲	男	104	6%	645	36%	118	40%
	女	47	7%	557	29%	621	52%
	小計	151	7%	1,202	32%	739	49%
51歲以上	男	4	0%	13	9%	2	67%
	女	2	1%	1	8%	4	27%
	小計	6	0%	14	9%	6	33%
合計		407	9%	3,501	59%	2,535	62%

註：
1. 新進員工數為新進該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層員工數
3. 近三年統計資料請參閱公司網站



近三年新進員工統計

2018 年離職員工數與比例

類別	地區 人數 與比例	台灣		大陸		越南	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	75	14%	1,485	129%	268	55%
	女	29	19%	835	95%	1,480	71%
	小計	104	15%	2,320	115%	1,748	68%
31-50歲	男	99	6%	667	37%	125	42%
	女	70	10%	640	33%	621	52%
	小計	169	7%	1,307	35%	746	50%
51歲以上	男	88	9%	11	8%	2	67%
	女	54	14%	19	146%	4	27%
	小計	142	10%	30	19%	6	33%
合計		415	9%	3,657	62%	2,500	61%

註：
1. 離職員工數為離開該地區公司的正式員工數
2. 比例計算方式為該年齡層離職員工數除以該年齡層員工數
3. 近三年統計資料請參閱公司網站



近三年離職員工統計



遠東新世紀
2018 企業社會責任報告書

目錄
關於本報告書
董事長的話
2018 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 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
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
 - 4.6 供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

2018 年台灣晉用 407 位正式員工，新進人員主要集中在 30 歲以下（250 人，佔新進員工之 61%），因本公司越南據點進入營運初期，需要大量建廠及經營人才，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。2018 年本公司台灣正式員工共有 415 人離職，包含申請退休員工 183 人，佔離職人數四成，整體離職率為 9%，低於台灣整體製造業離職率 13%。僱用台灣生產營運據點所在地縣市之當地員工比例為 69%。

2018 年大陸晉用 3,501 位新進人員，各廠設有內部推薦機制，鼓勵當地員工就業。2018 年度離職人數 3,657 人，雖然操作工之流動率在大陸居高不下，然本公司離職率由 2014 年約九成下降至近三年約六成，顯現本公司持續優化管理制度與薪資福利有成。僱用大陸生產營運據點所在地省市之當地員工比例為 47%。

越南廠近年來持續強化員工溝通，舉辦康樂活動，提升工作環境等，離職員工大幅降低，離職率自 2014 年高峰（135%）逐年下降，面對 2018 年因增加六條產線使新進人員需求大幅提升，將同步控管降低離職率來滿足擴大生產的人力需求。僱用越南東南部及西南部省分之當地員工比例為 43%。

4.1.3 薪資待遇

遠東新世紀以個人及組織績效為基礎，訂定具激勵性之變動薪酬制度，並於公司章程中規定發放公司部分淨利作為員工酬勞。我們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。我們未針對高階管理階層訂定簽約或招聘獎勵金。依各地法令同一公司之同仁均適用相同的退休、福利計劃與離職金。

定期檢視人員的薪資水準，以達人才留任的效益。台灣營運據點定期參與美商韋睿惠悅公司（TowersWatson）舉辦的薪資調查，掌握業界薪資動態並進行適當的調整。大陸營運據點薪資調整參考各地方政府發布的薪資金額及比率。越南營運據點薪資調整依據政府公布的標準，也同步參考各大工業區發布的市場薪資調查報告。

本公司產業鏈中人才性別組成存在差異，台灣與大陸據點側重中、上游事業，勞動力集中於化學相關技術，造成男性員工薪資普遍較女性為高；2018 年台灣女性職員薪資與男性達致均衡，由此足見公司內部教育訓練機制以及績效評估機制實為公平。相對而言，越南據點為下游成衣產業，其中女性員工的專業能力較易施展突顯，

故越南女性主管與職員薪資較男性為高，亦可見公司評量員工之待遇及升遷時，性別並非決定性因素。

女男薪資比率

地區 職級	台灣			大陸			越南		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
主任/科長級以上主管	89%	90%	90%	95%	96%	94%	150%	127%	172%
職員	94%	96%	101%	85%	78%	82%	107%	107%	107%
從業員	100%	121%	120%	94%	92%	95%	93%	92%	98%

註：計算方式為該職級女性平均薪資除以男性平均薪資

薪資與市場水準比較

地區 項目	台灣			大陸			越南		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
全年平均經常性薪資高於市場比率	41%	43%	47%	14%	15%	8%	47%	69%	62%
基層人員敘薪高於基本薪資比率	37%	31%	25%	108%	91%	102%	12%	12%	12%

註：台灣當地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；大陸當地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；越南當地薪資來源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

2018 年薪資最高個人與其他員工中位數之收入及調薪比率

項目	台灣	大陸	越南
薪資最高個人與其他員工中位數之收入比率	7.55 : 1	3.92 : 1	12.5 : 1
薪資最高個人與其他員工中位數之調薪比率	1.32 : 1	1.15 : 1	8.6 : 1

註：
1. 大陸揭露數據為各生產據點之平均值
2. 越南薪資最高個人調薪比率較其他員工中位數調薪比率高（8.6 : 1），主要因為最高薪資主管工作項目調整及績效考核優異



目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

遠東新世紀

2018 企業社會責任報告書

實現共融生活
Creating Inclusive Society

◆ 非主管職年薪平均數及中位數

單位：新台幣元

		2016	2017	2018
非主管職 年薪平均數	A	779,700	817,063	916,594
	B	876,479	917,182	1,049,689
非主管職 年薪中位數	A	688,994	720,980	803,835
	B	778,437	811,503	911,907
非主管職 員工人數	A	4,919	4,670	4,649
	B	3,947	3,755	3,678



註：

1. 上表係統計遠東新世紀單一實體公司

2. A 為不含協理級以上員工，B 為不含協理級以上及外籍員工

遠東新世紀設有績效考核制度，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。薪資報酬委員會召集人由獨立董事擔任，相關內容請參閱「1.2.2 董事會結構與薪酬」。

4.2 員工照顧

4.2.1 人權維護

為致力維護員工基本人權，塑造保障員工人權的環境，本公司認同國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言（International Labor Office Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy）、經濟合作發展組織多國籍企業指導原則（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）、聯合國世界人權宣言（UN Universal Declaration of Human Rights）及聯合國全球盟約（The UN Global Compact）之原則與精神，遵守在地之勞動、性別工作平等相關法規，參考相關條文後制訂本公司人權保障及勞動政策。2018 年遠東新世紀針對各生產營運據點人權負責主管進行教育訓練，由主管簽署人權政策，以確立我們對保障人權的決心。

為落實員工人權保障，於新進員工訓練時提供 2 至 4 小時人權及勞動相關法規課程，並定期進行員工守則及企業價值的複訓。每月檢視所有據點加班及工時報告，倘有異常則由總部進行調查。另透過每季執行法令遵循，確保遵循相關人權規範，若有違規事件則進行調查並追蹤改善。

◆ 遠東新世紀人權政策與執行狀況

遠東新世紀人權政策

不強迫勞動

消弭所有形式之強迫性勞動

執行狀況：本公司遵守政府勞動法令及國際規範，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為

禁用童工

確實地廢除童工

執行狀況：本公司明確宣示不得任用童工

符合基本工資

員工工作時，有權享受公正和合適的報酬，保證使他本人和家屬有一個符合人的尊嚴的生活條件，必要時並輔以其他方式的社會保障
執行狀況：本公司確保員工薪資不低於當地最低薪資並提供福利

工作及休息時間

員工有享受休息和閒暇的權利，包括工作時間有合理限制和定期給薪休假的權利

執行狀況：本公司確保員工薪資不低於當地最低薪資並提供福利

員工集會結社自由

員工為維護其權益，有組織及參加工會之權

執行狀況：本公司尊重員工選擇、組建、加入或者拒絕加入工會或其他類型員工組織

落實平等尊重

員工有同工同酬之權利，不受任何歧視

執行狀況：本公司落實多元及平等的尊重對待，並反對任何形式歧視

反對歧視及騷擾

雇主應消弭僱用及職業上的歧視，並反對各種形式的騷擾

執行狀況：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

母性保護

女性員工保護

執行狀況：本公司致力於母性權利的保障，建構對兩性員工友善的工作制度與工作環境

遠東新世紀
2018 企業社會責任報告書

性別平等

遠東新世紀致力於母性權利的保障，建構對兩性員工友善的工作制度與工作環境。在台灣，我們依循《性別工作平等法》的精神，依法設置哺乳室，並給予育嬰假。2018 年育嬰假復職比率為 74%。

◆ 台灣育嬰假申請與復職留任統計

項目	年度	2016	2017	2018
符合育嬰假申請資格人數	男	212	289	265
	女	124	141	117
	總數	336	430	382
實際申請人數	男	4	9	3
	女	26	18	22
	總數	30	27	25
應復職人數	男	3	3	3
	女	23	14	24
	總數	26	17	27
實際復職人數	男	2	3	3
	女	21	10	17
	總數	23	13	20
復職率	男	67%	100%	100%
	女	91%	71%	71%
	總數	88%	76%	74%
當年度復職滿一年人數	男	1	2	3
	女	12	21	10
	總數	13	23	13
留任率	男	0%	50%	0%
	女	100%	67%	90%
	總數	92%	65%	69%

註：
1. 復職率 = 實際復職人數 ÷ 應復職人數 × 100%
2. 留任率 = 當年度復職滿一年人數 ÷ 上一年度復職人數 × 100%

在大陸營運據點，我們訂有《女員工特殊勞動保護規定》保障女性員工權益，限制加班或禁止從事對母嬰有潛在危險的相關工作，休產假的員工復職後同工同酬等。

在越南，我們提供懷孕同事合適的工作環境，避免其操作可能影響同仁健康的工作、設置特殊座椅以降低工作不適。懷孕第七個月後，同仁每天工時減少一小時，仍享有全薪，給予五次產檢假及六個月產假，並設置擠乳與保存母乳專用區域。

我們訂有工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法，並完整訂出相關程序，適用於各廠區，申訴人得向部門主管或人力資源處提出申訴，受理單位於五日內成立調查小組展開調查，其中女性委員應有二分之一以上之比例，並於受理日二個月內完成調查，相關資料絕對保密，並且提供被申訴人說明的機會。此外，我們也依據性騷擾防制法內容，開辦相關教育訓練，對主管及員工實施性騷擾防制教育訓練，以預防性騷擾事件之發生。

2018 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

遠東新世紀海內外各公司重視員工福利，在台灣設有職工福利委員會，由員工組成，自主性討論員工福利金支出方式及項目。台灣所有營運據點福利支出均依法定提撥，由各生產據點工會及職工福利委員會自行運用，定期舉辦本國及外籍勞工旅遊活動、電影欣賞、健行活動、社團活動、健康檢查、獎學金、各種禮金和保險等。我們設有員工撫恤辦法，為所有本國及外籍員工投保壽險及 2-11 級殘廢傷害保險。同時也與保險公司協商優惠的個人疾病及癌症保險費率方案，由同仁自行決定是否加入。

大陸生產據點福利金由工會支出，所有正式員工均可享有，多樣化福利包括禮金補貼（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。

越南服裝廠福利事宜由工會、廠務處及人資處共同規劃，每年舉辦各項活動，如趣味競賽、美食節、啦啦隊比賽等，由所有同仁共同參與，獲得極大迴響。

由於部份生產據點位於偏遠的工業區，且為輪班制，生產據點員工的日常生活照顧及關懷更需要我們用心。遠東新世紀逐年改善軟硬體設施來提升工作環境和宿舍舒適度，並且每年定期進行宿舍和員工餐廳評鑑，以瞭解員工需求與持續改善。

目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

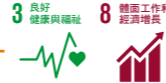


目錄
關於本報告書
董事長的話
2018 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 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
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
 - 4.6 供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

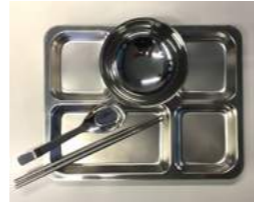


員工餐廳全面改用不鏽鋼餐具並 優化送餐流程

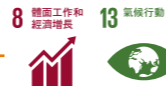


台灣總公司員工餐廳每月用餐約 12,000 人次，其中訂便當 9,000 人次（75%），於員工餐廳用餐 3,000 人次（25%），同仁可自行選擇用餐日數及場所。為維護用餐同仁健康並響應政府政策、提升公司環保形象，自 2018 年 10 月起淘汰美耐皿餐具，全面改用不鏽鋼餐具，包括不鏽鋼餐盤 250 個、不鏽鋼餐盒 300 個，及搭配不鏽鋼餐具；同時為提供同仁更佳的用餐品質，採用客製化外送餐盒保溫袋 80 個，以加強餐盒溫度，並方便堆疊運送，可達到雙層保溫作用。

本年度用餐滿意度調查中，8 成以上同仁贊同公司為保障同仁用餐健康、提升用餐品質，以不鏽鋼餐具取代美耐皿餐具及使用保溫袋確保餐盒溫度。本公司因此專案獲得台北市政府頒發感謝狀，肯定我們為員工營造環保健康飲食新文化之貢獻。



舉辦地球日繪畫比賽



為增強員工的環保意識，遠紡織染（蘇州）舉辦「地球日繪畫比賽」，於員工餐廳張貼宣傳海報和發送全廠郵件鼓勵員工參與比賽。郵件發出的第一時間就有數十名員工報名，員工們的熱情參與，體現了員工對於地球環境的關心。比賽分為員工組及兒童組，各選出一等獎 1 名，二等獎 2 名，以及三等獎 3 名，獲頒員工組與兒童組一等獎的主題分別為「保護環境、愛惜生命」與「保護環境、人人有責」。獎品包含自行車、電器用品、環保提袋等，獲獎作品張貼於員工餐廳，並於活動過後展示於員工才藝牆。



「遠東家園」宿舍啟用



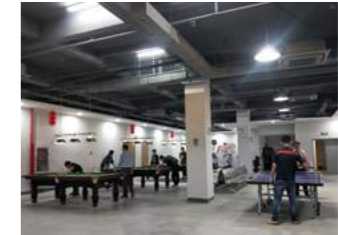
亞東工業（蘇州）「遠東家園」宿舍可容納 1,464 人，自 2018 年 6 月 3 日起入住，至 2018 年底入住 1,020 人，入住率 70%。公共空間設施豐富，包含閱覽室、小型電影院、自助 KTV、籃球場、羽球場、健身房等，各式設備一應俱全，照顧同仁身心健康。居住空間分為二人房及四人房兩個房型，所有房型皆使用環保實木家具，並有獨立衛浴空間、節能燈具、太陽能熱水系統等，提供同仁舒適空間之餘也兼顧地球環保議題。2018 年七項員工生活滿意度中管理服務、環境整潔、洗浴設施、寢室設備、文康活動、安全設備等六項分數均較前一年進步。



遠東家園 - 我的家
亞東工業（蘇州）/ 何珍珍



小型電影院



運動休閒室

關懷外籍員工

遠東新世紀在台灣僱用 1,143 名的外籍員工，外籍同仁薪資皆依法律規定辦理。為了讓外籍員工在異地舒適愉快地工作，針對外籍員工規劃許多活動：2018 年共計舉辦 34 場籃球活動，安排至台中麗寶樂園旅遊，每月舉辦慶生會。另舉辦 20 場外籍員工溝通會，主題涵蓋新進人員關懷、反毒、伙食及消防等。

目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

遠東新世紀 2018 企業社會責任報告書

實現共融生活
Creating Inclusive Society



舉辦外籍員工中文教育訓練增進 溝通提升績效

8 穩固工作和
經濟增長

16 和平、正義與
強大機構



外籍員工主要工作為機械操作，熟稔度及安全性有助於提升工作績效，語言訓練及教導尤其重要。新埔化纖總廠每年舉辦二期生活、工作用語中文學習課程，學期結束時，以口語測驗、出席率計算總成績，取前三名予以獎金獎勵。

透過語言課程，外籍員工溝通能力大幅進步，可以簡單的生活用語與本國籍員工溝通，於工作中詢問與學習更加順利精進，有助提升勞工安全與工作績效，也避免溝通上的誤會。

4.2.3 退休規劃

遠東新世紀依各地法令辦理員工退休事宜；在台灣，遠東新世紀於 1980 年開始提撥退休金，並設立「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。每年進行退休金精算及進行提撥，各公司實際提撥率介於 4%-10% 之間。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，退休金制度涵蓋正式員工比例為 100%。大陸各生產營運據點均依《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，各公司實際提撥率介於 19%-20% 之間，退休金制度涵蓋員工比例為 100%。越南員工依據《社會保險法》規定，享有退休金的權利，2018 年遠東服裝（越南）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。退休金年度提撥金額請參閱《財務報告書》二七、退職後福利計畫。



財務報告書

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，及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，並得依據相關法律規定進行集體協商。目前遠東新世紀絕大多數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。我們重視員工權益，接納員工意見，重要決策前先與工會充分溝通；勞工利益相關的調整事項，均與勞工於勞資會議、團體協約中討論。單位主管於企業工會定期會議中列席，並轉達、處理、協商與回覆勞工反應事項。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，報告期間無違反結社自由和集體協商之情事。遠東新世紀於生產營運據點設有 13 個工會，各工會員工參與比例均超過 6 成，工會成員人數共 13,252 人，員工參與比例為 91%。各生產據點工會組織情形請參閱公司網站。



遠東新世紀工會組織

4.3.2 溝通管道

我們重視員工參與，透過各種機制促進勞資雙方溝通，若公司就重大營運變化進行討論與決議後，即於廠區會議中，與員工或員工代表溝通。在執行可能影響員工權利的重大營運變化前，我們均依循員工團體協議書之內容與相關法律規範完成相關通知。對員工工作產生重大變動的最短通知期，我們透過團體協約或工會討論並記載於會議記錄加以公告。勞工可以透過各種管道向管理階層表達意見，使勞工了解公司立場以及處理方式，發展勞資合作的良好關係，以避免勞資爭議事件發生。

2018 年遠紡工業（蘇州）因當地政府整體城市規劃收回土地而結束營運，本公司與員工妥善的溝通及協助職業轉介、安置，其中 14 人轉置本公司蘇州行政總部與亞東工業（蘇州），其餘員工提供優於市場 1.3 倍之遣散費，沒有產生任何勞資爭議。

我們建立多元化溝通管道，讓員工即時順暢地反應人權及勞工實務等面向的意見和申訴，並透過不同方式宣導，如：新進人員訓練、內部辦法及流程之訂定與公告等。（關於申訴管道與 2018 年申訴案件處理結果請參閱「1.4.4 申訴管道」）

遠東新世紀
2018 企業社會責任報告書

◆ 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。

大陸

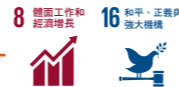
依循《中華人民共和國勞動法》的規範，在資遣30日前，以書面通知員工，且相關規範已列入各公司內部管理文件。

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。



遠東服裝（越南）增加創新溝通管道 促進勞資和諧



遠東服裝（越南）重視員工溝通，期望與員工建立良好關係。經調查，有 21% 受訪員工對現有溝通管道信任度不足；故遠東服裝（越南）改以創新溝通管道即時接收員工意見、簡化溝通流程並增加保密性。2019 年目標提升員工對公司溝通管道之滿意度 10 個百分點、降低員工因與直接主管溝通不良之離職率 12 個百分點。

傳統溝通方式有意見箱、正式會議、工會，新增創新溝通管道包括：



Tea Talk
舉辦員工和公司管理階層餐敘活動，沒有直接主管參與



Social Media
透過如Facebook等社群網站轉達勞動關係資訊



Hotline/E-mail
提供員工勞動關係小組熱線方便回饋意見

2018 年共有 58 位同仁透過上述管道提出建議，包含食品、餐廳、停車場、員工精神生活等面向，公司經與員工討論及評估後，擴大餐廳區域、管控伙食品質、重新整修洗手間、擴大停車場區域，並與工會委員會共同籌辦聯誼活動，如家庭日、插花競賽、趣味競賽等。

4.4 職涯發展

4.4.1 績效評核

遠東新世紀績效考核類型含括試用考核、平時考核、專業考核以及年度考績，訂定明確的作業辦法，並依此作業辦法執行。每年至少進行一次員工績效評核，檢視員工年度貢獻度、工作目標達成度、能力提升程度，進而協助員工改善工作能力與績效，並發掘發展機會，以充分發揮員工潛能，對公司做出最大的貢獻。年度評核結果與薪資調整、獎金及升遷結合，同時亦作為晉升與淘汰之重要依據。

◆ 年度績效評核制度



台灣與越南的營運據點，除工讀生與外籍員工外，所有到職任滿一年的員工均須參與年度考績評核；而大陸的營運據點，其年度考績評核則適用所有正式職員；至於台灣據點外籍員工的績效考核，則由主管每月依外籍員工出勤狀況、A 級品達成率等工作績效表現評分，並根據評分結果核發績效獎勵金。2018 年所有應執行年度考績評核的人員中，除離職或留職停薪達一年以上的員工外，其餘皆完成年度考績評核。

目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄



遠東新世紀
2018 企業社會責任報告書

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2018 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

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

- 4.1 人力僱用
- 4.2 員工照顧
- 4.3 勞資溝通
- 4.4 職涯發展
- 4.5 職業安全衛生管理
- 4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4.4.2 教育訓練

我們堅信「人」為公司最重要的資產，優秀的人才才是公司關鍵的競爭優勢，為培育專業人才，致力於打造完整的培訓體系、提升課程品質、優化培訓方法、提供多元學習管道，創造永續發展的人才價值。面對未來提升人力資本的嚴峻考驗，遠東新世紀積極地推動學習型組織，創造員工與企業共同成長的雙贏局面。

培訓規劃依據公司策略、組織發展而制訂，另亦透過問卷蒐集員工意見作為規劃年度訓練計劃之參考，課程類別包含專業能力與管理能力，並不定期開辦趨勢性課程，也鼓勵同仁參加外部專業機構課程，提升敏捷能力應變外在動盪的環境變化。

為協助企業與員工快速提升，以適應環境的高速變動需求，近年來積極推動數位學習，陸續啟用線上圖書管理系統、雲端電子書平台、線上學習平台、線上英語學習平台等數位系統，營造創新且多元的學習環境，讓同仁的學習活動不受時間、空間限制，並將學習成果應用於工作場域，持續精進工作效能。

我們建置遠東人專屬的線上學習平台「遠東新學堂」，透過系統化、數位化的方式，整合各類議題，製作成容易吸收的多媒體學習內容，截至 2018 年 12 月底累積開設 103 門課程，計 1,469 學習人次，另有 21 項測驗主題，計 1,879 人次完成考試。

2018 年由國際事務處提供教材，與亞東技術學院產學合作，共同規劃「國際貿易進出口作業」課程，目前已完成 10 門數位學習單元課程，2019 年第一季上線 6 門課程，供新進貿易同仁學習。

因應企業快速成長，須強化創新力、決策力、市場力等核心能力，於 2018 年 9 月啟用「天下創新學院」，鼓勵員工善用零碎時間以強化未來競爭力，截至 2018 年底 4 個月期間課程點閱次數已達 6,759 次，平均每人點閱 31 篇。

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。

榮獲「2018 TCSA 台灣企業永續獎」人才發展獎

遠東新世紀提供同仁企業管理、工廠管理等相關管理才能訓練，並因應各事業部門業務，開辦專業技術性課程，培育公司所需之各類專業人才。2017 年本公司結合最新科技應用，推出 3D 虛擬智能訓練、線上法治教育、圖書雲端借閱系統與網路進修課程等多項學習管道，運用新穎便捷的學習方式，使同仁教育訓練不受時空限制，提升學習意願與成效，優秀人才發展績效榮獲「2018 TCSA 台灣企業永續獎」人才發展獎肯定。面對未來大環境的嚴峻考驗，本公司將持續打造學習型組織，創造企業與個人共同成長的雙贏局面。

各訓練別開課班次與上課人次

各類別 班次與人次	地區 年度	台灣		大陸		越南		合計	
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
新進人員訓練	班次	59	65	73	459	748	1,137	880	1,661
	人次	434	595	3,743	4,370	19,657	34,745	23,834	39,710
專業別訓練	班次	1,222	674	195	1,547	173	275	1,590	2,496
	人次	16,901	20,280	24,373	26,396	20,016	11,512	61,290	58,188
法規規範訓練	班次	383	499	52	428	18	21	453	948
	人次	11,029	9,419	5,759	6,106	423	736	17,211	16,261
專案訓練	班次	14	91	29	111	4	58	47	260
	人次	190	2,459	258	2,181	68	215	516	4,855

註：2017 年大陸新進人員訓練、專業別訓練、法規規範訓練班次不含蘇州地區，法規規範訓練人次不含蘇州，專案訓練僅含亞東石化（上海）



目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄



遠東新世紀
2018 企業社會責任報告書

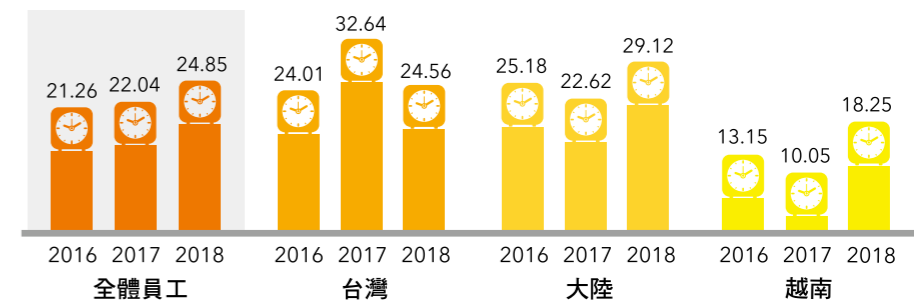
實現共融生活
Creating Inclusive Society

實體課程類別與說明

訓練類別	說明
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。
專業別訓練	依各單位必要的知識、技能、工作方法安排教育訓練，培養工作崗位上必備的技能，強調理論與實務兼具，遴選優質的講師開班授課，或安排至外部專業培訓機構參加培訓。
法規規範訓練	為健全工作者安全衛生知識及行為，達到事故預防、減少勞工職災發生，及符合職業安全衛生教育訓練規範，安排操作人員取得設備操作之證照，擁有執行職務之職能，並於規定時間受訓與複訓，以確保人員具備正確的知識與技能。
專案訓練	針對各部門提出的特殊訓練需求，如對員工身心健康照顧、趨勢性課程等，以專案形式辦理，經評估後遴選合適的講師，辦理訓練課程。
勝任能力	遠東新世紀規劃各階層員工所需具備的勝任能力，並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。在人力發展中心與元智大學合作下，共同開發「勝任能力課程」，針對13項勝任能力設計23門課程，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，課程內容面授傳達知識、技能，運用多元的教學方法，演練討論工作個案，整合理論實務，提升學習成效。 2018年以「創新」為主軸，經與各事業部門訪談後，整合共同發展需求，展開階層別的系列課程，提供橫向溝通的機會，強化單位間整合力、實踐力。2018年共辦理19班，培訓440人次。
新世紀主管培訓班	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。共規劃16門課程，自2014年起陸續辦理兩梯次課程，至2018年兩梯次86名主管全數完成培訓，並半數以上獲得晉升。

員工訓練平均時數

單位：小時 / 人



單位：小時 / 人

職級與性別	年度	2016	2017	2018
	男	48.58	38.01	35.29
女	70.05	40.13	35.15	
總數	54.33	38.64	35.25	
職員	男	19.40	36.24	31.13
	女	22.21	18.70	26.50
	總數	20.38	30.04	29.50
從業員	男	25.08	17.83	27.04
	女	13.45	10.68	16.72
	總數	17.63	13.34	20.57
全體員工	男	25.46	29.47	29.85
	女	17.43	14.91	19.93
	總數	21.26	22.04	24.85

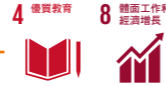
註：
1. 2017 年台灣新埔化纖總廠配合 ISO 9001:2008 要求廠區全員參加品質管理訓練，故平均訓練時數較高
2. 大陸遠紡工業（上海）2018 年新增統計非課堂之學習管道時數
3. 2018 年越南生產據點增加技能培訓、中文培訓、內部講師培訓、幹部專業培訓等

目錄
關於本報告書
董事長的話
2018 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 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
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
 - 4.6 供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



開辦知識經驗傳承系列課程



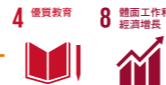
面對瞬息萬變的競爭環境，組織的知識經驗傳承是改善與創新的基石，更是企業持續成長與永續經營的重要課題。

遠東新世紀安排基層幹部成為工作相關知識和技能的督導人員與教導者，指導部屬養成工作技能的方法，落實現場知識傳承。

2018 年安排「工作教導」及「內部講師培訓」課程，共辦理五梯次、培訓 130 人次的種子團隊。化纖生產安排「工作教導」課程內容為學習工作任務的拆解技法，並透過統一的教導教案格式紀錄，培訓結束 10 個月完成 1,411 件工作分解表，另增開近 500 堂課程規劃教導單位新手專業知識；紡織單位規劃開設專班培育擔任經驗傳承的單位內部講師，提升課程品質及表達技巧。



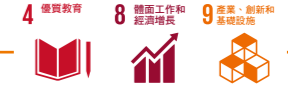
舉辦凝聚團隊共識營



有效率的團隊合作能使績效倍增，為強化凝聚團隊向心力，提升組織效能，2018 年舉辦化纖總部二天一夜外訓課程，計四梯次，共 268 人次參加，滿意度達 95 分以上。活動由各事業群生產與業務高階主管帶領團隊夥伴參與，共同擬訂明年度策略方向及目標，透過課程及體驗活動建立共識、培養情誼，藉此機會增進默契及信任關係，在未來展現有效率的團隊合作。



因應全球智慧製造趨勢 辦理工業 4.0 課程及企業參訪



工業 4.0 與智能生產為未來製造業發展的新契機，為讓主管了解公司發展策略與工業 4.0 的應用，本公司與遠東集團元智大學共同規劃「工業 4.0」四門培訓課程，於 2018 年第三季在台灣及大陸辦理 19 場次，共計 702 人次參加。

另外化纖總部安排「智慧生產推動小組」成員與事業單位管理人員共 42 名主管，參加兩天一夜外訓活動營，邀請 IBM 人工智慧及智能製造專家分享國際產業成功案例，並至研華科技實地參訪以及安排體驗式課程活動，課程在各小組競賽發表具體實踐方向後圓滿完成。



4.5 職業安全衛生管理

4.5.1 落實職業安全衛生管理

職業安全衛生政策與目標

本公司為建立安全健康、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。我們以安全作業為首要考量，以「風險管理」及「持續改善」的管理準則，積極改善工作場所、製造設備及作業方法，保障工作者及利害相關者的安全與健康。



職業安全衛生政策

- 目錄
- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2018 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

- 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
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
 - 4.6 供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



成立大陸安全衛生環保消防小組

遠東新世紀 2018 年 3 月 13 日成立大陸安全衛生環保消防 (SHEF) 工作小組，管理範圍包含大陸七個生產據點。

大陸安全衛生環保消防 (SHEF) 工作小組組織圖



1. 建立會議制度，督導工作執行

每月舉辦推廣小組工作例會，2018 年共召開 10 次，包括工作報告、政策宣導、經驗分享、交流協調等，由各生產據點 SHEF 主管參加。每季舉行領導小組會議，2018 年共召開 3 次，由 SHEF 推行辦公室向領導小組呈報工作計劃。

2. 掌握法規動態，宣導安全衛生觀念

SHEF 法規宣導中心負責蒐集、分析與宣導法規變更資訊。2018 年宣導 26 個安全衛生環保法規。創辦 SHEF 雜誌，每季發刊，內容包括法規速遞、管理者之聲、近期新聞...等，2018 年出版 2 期。

3. 加強人員培訓，提升專業素養

2018 年對中高管理層舉辦「安全領導力」課程，共計 108 人次參與；對基層管理人員開辦「工作安全分析」、「意外事件管理」...等課程，共計 128 人次參與。此外，各生產據點透過 SHEF 小組分享培訓資訊、共用專業資源。

4. 建立廠區互訪、互助、互學機制

每季度舉行廠區觀摩會議，安排生產據點 SHEF 人員至他廠參訪，2018 年舉行 4 次。另召集 SHEF 專業工作小組成員至生產據點拜訪交流共計 12 次，以了解生產據點工作現況，提出改善建議，如協助增加現場職業健康標識、加強職業健康體檢等。



5. 建立管理制度與智慧化管理平台

2018 年建立意外事件統計標準，透過數據分析提出管理改善方向。於遠東聯石化 (揚州) 導入工作許可制度線上系統，預期 2019 年於亞東石化 (上海) 建置。2018 年開發隱患治理和追蹤系統，2019 年計劃建置 SHEF 教育培訓智慧平台及智慧物流管控系統。

大陸安全衛生環保消防 (SHEF) 工作小組短中長期目標

短期目標 1~3年	中期目標 3~5年	長期目標 5年以上
<ul style="list-style-type: none"> 確定組織架構 建立聯絡互助機制 建立法規發布中心 建立會議機制 建立培訓機制 建立諮詢機制 發行期刊 	<ul style="list-style-type: none"> 建立智能化工廠 完善一體化管理體系 成為 SHEF 模範企業 	<ul style="list-style-type: none"> 達到成熟的 SHEF 文化理念：無為而治 成為業界標竿



目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

- 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
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
 - 4.6 供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

4



台灣化纖生產據點將安全衛生專業技能列為主管晉升必備條件

化纖廠之製程、設備繁多複雜，有鑑於此，台灣化纖總部將安全衛生證照及工安歷練（如擔任單位安衛幹事）納入生產單位主管晉升之必備條件。針對所轄單位有防爆區或危險性工作場所之一級主管，須具備「製程安全評估人員」訓練合格。除此之外 2018 年新埔化纖總廠增設專責安全衛生管理人員共 16 位，均具備現場生產管理經驗，讓安全衛生管理更接地氣。

勞資參與，共建安全衛生工作環境

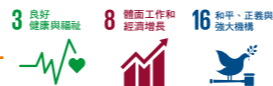
遠東新世紀所有營運據點均設有「職業安全衛生委員會」，為安全及衛生管理的最高審議、研議組織，設置 1/3 以上席次的勞工代表，每季定期召開會議，負責研擬、協調及督導各廠安全衛生及健康相關事項，以落實安全衛生管理。各營運據點職業安全衛生委員會組織情形請參閱公司網站。



遠東新世紀職業安全衛生委員會組織

職業安全衛生管理為遠東新世紀勞資溝通的重點議題之一，我們與員工簽訂的團體協約或勞資會議及職業安全衛生委員會議討論案中，均包含下列各項安全衛生項目。

- 提供個人防護裝備
- 擁有勞資管理及職業安全衛生委員會
- 勞工代表參與健康與安全檢查、審查和事故調查
- 提供勞工工作相關的教育訓練
- 勞工申訴機制
- 拒絕不安全工作的權利
- 安排勞工定期健康檢查
- 遵守國際勞工組織規定
- 明定員工遇到健康或安全相關問題時解決的程序或制度
- 明定的健康安全目標，及達成目標的方法



邀請員工參與安全承諾活動

職業安全衛生管理最重要的因素莫過於人人參與，遠紡工業（上海）為貫徹安全生產責任制度，於 2018 年 6 月 5 日利用上下班時間於工廠門口設點，邀請員工參與安全承諾小指印按壓活動，每科室彙集成一棵安全大樹並裱框懸掛，藉此儀式提升員工安全意識，來營造一個完善的安全生產氛圍。



透過教育訓練植入安全衛生觀念

1. 安全衛生人員培訓

為確保每位同仁能夠熟知職業安全衛生法規，以及公司安全衛生管理機制，遠東新世紀定期提供同仁安全衛生培訓課程。2018 年遠東新世紀安全衛生培訓課程之訓練總時數為 54,372 小時。



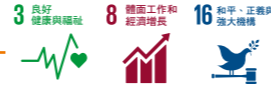
訓練類別	班次	受訓人數	受訓時數
安全衛生在職訓練	165	8,188	28,545
健康管理訓練	32	3,853	14,005
危害性化學品訓練	60	1,297	2,552
輻射防護人員訓練	5	42	351
緊急應變及個人防護具訓練	31	1,810	6,780
安全衛生內部稽核員訓練	4	147	406
風險管理訓練	12	562	1,733

目錄
關於本報告書
董事長的話
2018 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 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
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
 - 4.6 供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



維護外籍勞工權益 增聘外籍 安全衛生管理人員



遠東新世紀台灣生產據點皆聘僱外籍勞工協助生產線作業，為落實外籍勞工的安全衛生教育訓練及管理，2018 年新埔化纖總廠與觀音化纖廠特別增聘具有安全衛生專業之外籍管理人員，負責對外籍勞工實施安全衛生教育訓練及溝通工作，協助推動安全衛生活動，加強外籍勞工安全衛生管理。



舉辦安全衛生觀摩交流活動



台灣新埔化纖總廠與觀音化纖廠於 2018 年 6 月辦理廠外安衛觀摩活動，共計 92 人參與。除了至本公司遠東先進纖維與亞東石化（台灣）廠區參訪外，特別安排至中龍鋼鐵進行跨產業參訪，透過參訪學習中龍鋼鐵「主動式安衛績效」與「工安管理五道防線」制度，活動後也安排參與同仁於大型會議上分享心得，擴大學習影響。



台灣化纖廠加強安全衛生訓練及 導入虛擬實境（VR）訓練課程



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，遠東新世紀除了安排同仁接受安全衛生法規要求之相關培訓課程外，2018 年新埔化纖總廠與觀音化纖廠對安衛人員舉辦了 21 個班次「安全衛生法規系列課程」、對帶班主管舉辦 10 個班次「預知危險零災害訓練」，為確認課程成效，特別安排課後測驗與獎勵。

另外，繼亞東石化（台灣）於 2017 年導入 3D 虛擬實境（VR）教育訓練系統後，觀音化纖廠亦於 2018 年底著手規劃虛擬實境（VR）課程，預計於 2019 年第一季導入，將模擬屋頂作業、開口作業…等情境，使員工毋須在有實際危害的狀況下完成訓練及準備，因虛擬實境（VR）科技所賦予的臨場感，相較於過去訓練方式，可以讓受訓人員有更深刻的印象。



員工健康管理

1. 建置健康管理系統平台

新埔化纖總廠與觀音化纖廠於 2017 年完成健康管理系統，篩選出高度風險同仁，經醫護人員提供對應改善方案與追蹤，截至 2018 年 12 月 31 日完成率為 83 %。台北總公司亦於 2018 年導入該系統，同仁可自行於系統查閱個人歷年健檢報告，專任護理人員透過系統完成高風險族群分析，依分析結果完成過負荷評估及追蹤健檢異常同仁，為員工健康把關。



遠東新世紀 2018 企業社會責任報告書

目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

2. 預防職業疾病

遠東新世紀致力於保護所有員工，避免因工作過程對身體健康造成傷害，進而危害生命，為此公司更積極於各項危害監控及風險管理，藉此預防可能造成的傷害。

(1) 健康檢查及臨廠健康服務

遠東新世紀各營運據點以優於法規定期實施員工健康檢查與管理，台灣各營運據點除依法設置專任職業衛生護理人員，同時也聘請合格的職業醫學專科醫師，依據員工健康檢查結果執行各項健康指導；大陸生產據點依法規實施相關健康檢查，檢查後由醫院進行後續分析，有異常者即通知複檢及追蹤。各營運據點針對特別危害健康作業員工於特殊健康檢查後實施健康分級管理的分析與建議，針對該類作業場所之合宜性與充足性給予評估建議，針對職災同仁予以復工評估，以為其安排適當的工作。綜觀 2018 年特殊健康檢查結果沒有職業病異常的案例，職災同仁經評估安排皆已返回工作崗位。

(2) 作業環境監測

為了掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，遠東新世紀各營運據點依據不同特性，委由合格的作業環境監測機構按作業環境監測計劃實施監測，2018 年監測結果顯示製程噪音仍為主要健康危害，對此訂有「聽力保護計劃」，並依計劃展開相關人員的教育訓練、防音防護具的配置與穿戴、警告標示的設置及聽力檢查追蹤，目前皆有效控管中。

(3) 化學品管理再躍進

近年遠東新世紀工作場所使用化學品數量及種類與日俱增，為精確掌握化學品之安全資訊，配合化學品全球調和制度（GHS）及化學品相關法規，列管危害性化學物質；各生產據點因應不同製程採取合適的化學品管制措施，以降低員工暴露之危害。亞東石化（上海）在 2018 年強化化學品定置化管理，重新清查廠區化學品並建立危險化學品清單及 SDS（安全資料表），加強化學品標示，管制化學品的引入、採購與使用及儲存量，設置化學品危害告知牌，公告區域內化學品危害及緊急應變、防護措施，包含安全責任牌、安全操作牌、危險性告知牌、應急措施牌、區域平面圖，並在罐區及製程區公告，以提醒相關人員，讓化學品管理更臻完善。

3. 健康促進專案

(1) 健康體位管控

新埔化纖總廠健康檢查結果顯示同仁 BMI 偏高，因此，新埔化纖總廠 2018 年辦理「i 減重」活動，內容包含健康餐、營養師講座、運動講座、有氧課程、運動訓練以及五合一體脂檢測。活動為期三個月，46 位參與同仁共減重 210.1 公斤，平均減重 4.57 公斤，其中 6 人減重超過 10 公斤，有 2 位同仁因而獲得新竹縣衛生局職場健康減重比賽第一名與第三名，獲刊於全國績優健康職場專刊，新竹縣衛生局也獲得本年度「地方政府衛生局推動健康職場優等獎」之獎項。



健康減重 逆轉人生
遠東新世紀 / 馮智榮

觀音化纖廠 2018 年與桃園市政府衛生局合作，舉辦為期 3 個月的健康體位管理計劃活動，由專業營養師及有氧健身教練指導，舉辦營養衛教課程，提供健康又兼顧營養的飲食觀念，讓同仁健康享瘦；活動共計 23 位同仁參加，成功減重 10 人，共減重 41.6 公斤，11 人體脂率減少。



湖口紡織廠於 2018 年成立「無壓享瘦團」，除搭配減重活動外，亦於廠區內設置健康步道，步道於 2018 年 8 月 15 日正式啟用。



(2) 健康長跑活動

健康的身體是幸福的根本，武漢遠紡新材料於 2018 年 4 月 13 日舉辦廠區健康長跑活動，藉此提升員工健康意識，倡導健康生活紀律，員工活動參賽率 92.9%。



遠東新世紀 2018 企業社會責任報告書

2018 年職業安全衛生優良事蹟

1. 職業安全衛生管理系統持續運行

截至 2018 年底，遠東新世紀共 11 個營運據點取得職業安全衛生管理系統（OHSAS 18001：2007）相關驗證，台灣各廠區另有通過台灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）認證且每年皆通過第三方驗證機構之稽核查證，證書持續有效。

2018 年國際標準組織（ISO）發布 ISO 45001 職業健康安全管理系統標準，將以 3 年緩衝期取代 OHSAS 18001：2007。亞東石化（台灣）二廠於 2018 年 2 月開始導入，歷經二次初審後順利於 2018 年 6 月 15 日取得 ISO 45001 驗證，為本公司第一個取得新版驗證的生產據點。

2. 安全衛生公益

遠東新世紀自 2013 年起連續三屆擔任台灣職業安全衛生署 TOSHMS 北區促進會核心幹部，2019 年再度獲聘為「技術推展組」委員，協助職業安全衛生署編纂安全衛生技術手冊，供業界參考使用。

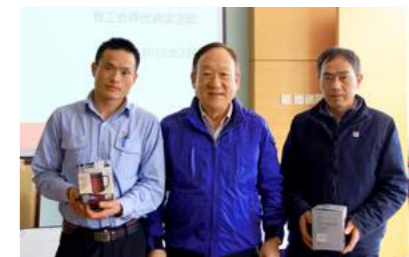
觀音化纖廠主動擔任桃園市政府勞動檢查處「中小企業工作環境輔導改善計劃 - 勞工安全衛生登錄家族」計劃的核心領導者，成立「觀新 E 家族」，以大廠攜帶小廠之運作方式，積極協助成員診斷職業安全衛生問題與提出缺失改善方案，截至 2018 年 10 月底止，累計提出 133 件建議事項，並已有 128 件完成改善事項，改善率達 96%，榮獲「功在職安獎」與「安全衛生熱心公益獎」兩大獎項。



觀音化纖廠因此受邀出席桃園市政府勞動檢查處舉辦之「政府機關推動職業安全衛生績效優良單位頒獎暨中小企業工作環境輔導改善計劃成果發表會」，並於會中簡報分享推動經驗。觀音化纖廠安全衛生處洪乾誌副主任由於推動職業安全衛生成效優良，榮獲勞動部與桃園市政府頒發「推行職業安全衛生優良人員功績獎」。

3. 無災害工時紀錄

遠東新世紀各廠區職業安全衛生以「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，亞東石化（上海）至 2018 年 2 月達成 300 萬無損工安全工時紀錄。



遠東先進纖維自 1996 年 4 月成立迄今 20 年未發生職業災害之失能傷害損失日數，經中華民國安全衛生協會審核後發給無災害工時紀錄證明，累計至 2018 年 11 月達成 800 萬無損工安全工時紀錄。

4. 「雙重預防機制」合格企業

因應大陸安全監管部門要求各企業展開雙重預防機制建設，進行安全風險分級管控與安全隱患排查治理工作。遠紡工業（無錫）於 2018 年 5 月開始規劃相關工作，實施雙重預防機制建設培訓、現場危險源分類及制訂管控措施等，於 11 月通過安全生產監督管理局到廠檢查，通過成為「雙重預防機制」合格企業。

5. 榮獲「2018 年度生產安全先進集體」榮譽

亞東石化（上海）2018 年全面落實安全生產主體責任，健全各項生產安全規章制度，認真落實風險分級、隱患排查、事故管理、應急演練、員工教育培訓、安全文化建設等各方面安全管理措施，未發生生產安全事故，榮獲上海市奉賢區「2018 年度生產安全先進集體」榮譽。

6. 民防團常年教育訓練

民防系統為有效運用民力，發揮民間自衛自救的功能，共同防護人民生命與財產安全。2018 年新埔化廠總廠榮獲新竹縣政府頒發（聯合）防護團組「特優第一名」，湖口紡織廠榮獲「優等第二名」。

目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4

遠東新世紀
2018 企業社會責任報告書

目錄
關於本報告書
董事長的話
2018 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

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

- 4.1 人力僱用
- 4.2 員工照顧
- 4.3 勞資溝通
- 4.4 職涯發展
- 4.5 職業安全衛生管理
- 4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

7. 消防安全鞏固

為了確保緊急應變的演練成效，遠東新世紀所有營運據點每年執行多次不同災害情境的防災演練，藉此檢視員工於意外災害發生時的應變處置能力、各項器具操作技巧及熟悉度，以避免或降低人員傷亡、財物損失及環境衝擊。

新埔化纖總廠配合新竹縣消防局第一大隊共五個分隊於 2018 年 1 月舉辦廠內、外協同救災演練，縣府局處長官、周邊鄰廠及鄰近幼兒園等均至現場觀摩，當日該廠自衛消防編組演練通過消防局自衛消防編組驗證合格。

觀音化纖廠 18 名同仁參與由桃園市政府消防局與觀音工業區舉辦之「消防競技大賽」活動，獲得 CPR、AED 組第三名。

亞東石化（上海）於 2018 年 6 月結合奉賢區安全生產監督管理局、區環保局、區消防支隊、杭州灣開發區舉行突發安全生產事故聯合應急演練，強化應急事故救援的實戰能力。



4.5.2 承攬商安全衛生管理

遠東新世紀視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生法與相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化承攬商施工安全。

1. 管制機具入廠檢查

為確保承攬商攜帶機械設備器具之安全性，遠東新世紀各生產據點訂有「承攬商管制機具入廠檢查基準」，並備有相關檢查表，湖口紡織廠於 2018 年導入承攬商電動機具檢測程序，電動機具入廠前須至漏電檢測箱檢測，完成檢測並於機體張貼合格標籤後方可攜帶入廠使用。



2. 承攬商監工認證訓練

為了落實承攬商安全衛生自主管理，觀音化纖廠於 2018 年舉辦 2 場次「承攬商監工安全認證訓練」，由該廠同仁講授自動檢查項目、安全相關規範、廠內常見缺失與事故案例分析等議題，讓承攬商監工人員瞭解施工過程的傷害與防範措施，落實於工程監督，受訓後透過考試制度予以認證，計有 48 位監工人員通過認證。

4.5.3 工傷統計

2018 年度遠東新世紀各廠積極推動各項安衛管理措施，以零災害為目標，在全員努力之下，員工與承攬商均無發生重大職業災害。

承攬商於公司營運據點工傷統計

項目與性別	地區 年度	台灣			大陸			越南		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
工傷事件數	男	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	1	0	0	0	0	0	0	0	0
死亡數	男	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	1	0	0	0	0	0	0	0	0



目錄
關於本報告書
董事長的話
2018 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

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

- 4.1 人力僱用
- 4.2 員工照顧
- 4.3 勞資溝通
- 4.4 職涯發展
- 4.5 職業安全衛生管理
- 4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

員工工傷統計

項目與性別	地區 年度	台灣			大陸			越南		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
工傷事故 (件數)	男	7	9	8	14	27	37	14	12	7
	女	3	2	6	4	5	5	10	8	13
	總數	10	11	14	18	32	42	24	20	20
傷害率 (IR)	男	0.12	0.16	0.12	0.14	0.30	0.41	0.27	0.23	0.14
	女	0.05	0.03	0.09	0.04	0.05	0.06	0.20	0.16	0.25
	總數	0.17	0.19	0.21	0.18	0.35	0.46	0.47	0.39	0.39
缺勤率 (AR)	男	0.08%	0.15%	0.21%	0.05%	0.13%	0.20%	0.10%	0.01%	0.00%
	女	0.03%	0.04%	0.06%	0.31%	0.18%	0.19%	0.04%	0.00%	0.01%
	總數	0.11%	0.19%	0.27%	0.36%	0.31%	0.40%	0.14%	0.01%	0.01%
誤工率 (LDR)	男	13.27	7.54	4.46	2.60	11.90	12.40	0.99	0.61	0.00
	女	1.61	1.12	1.42	0.46	2.06	0.92	0.25	0.00	0.00
	總數	14.88	8.66	5.88	3.06	13.96	13.32	1.24	0.61	0.00
死亡數	總數	0	1	0	0	0	0	0	0	0

註：
1. IR= 工傷事故總計 ÷ 工作總時數 × 200,000
2. AR= 缺勤天數 ÷ 工作總天數 × 100%
3. 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
4. IR、LDR 為每年 50 個星期，每星期 40 個工時計算每 100 名僱員的比率
5. 工傷事故件數包含死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能與紅藥水事件，不包含員工上下班交通意外事故
6. 2017 年台灣死亡員工為男性

4.6 供應鏈永續發展

遠東新世紀共有五大採購單位，分別為原料小組、聯合採購中心、亞東石化（台灣）採購部門、上海採購部門及蘇州採購部門。原料小組統籌主原料包括對二甲苯（PX）、對苯二甲酸（PTA）、乙二醇（MEG）及棉花等關鍵原料的市場分析、策略規劃及採購業務；其他非主原料採購業務（如：機器設備、工程發包…等）則由其餘四個採購單位負責；小型採購案件則由各生產營運據點自行辦理。本章節內容與數據統計包括上述五大採購單位。

供應商管理政策

本公司為達成供應鏈永續發展的目標，確保供應商在提供產品與服務的過程中符合社會和道德標準、瞭解並遵循法律、積極應對環境保護與社會相關議題，勇於承擔企業社會責任並持續改善與提升。2016 年 11 月起推動本公司合作之供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，並以此作為供應商篩選條件之一。

為進一步提高《供應商社會責任承諾書》的簽署率，2018 年本公司 CSR 小組與各採購單位一同探討供應商之回饋意見，並研擬改善方案，總計進行 4 次會議，會後透過深化與供應商溝通，加強供應商對於《供應商社會責任承諾書》之認同。至 2018 年底，已有 2,302 家供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，較 2017 年成長 88%，佔供應商總家數 50%，其採購金額佔總採購金額 68%，顯示採購金額較高之大供應商多已完成簽署。2019 年我們將持續與所有供應商溝通，共同提升企業永續發展能力。



供應商社會責任承諾書

簽署《供應商社會責任承諾書》之供應商家數、家數佔比與採購金額佔比

年度、家數 與佔比	2016		2017		2018		
	家數	家數佔比	家數	家數佔比	家數	家數佔比	採購金額 佔比
台灣	186	28%	731	33%	1,220	52%	60%
大陸	116	15%	494	25%	1,082	47%	77%
全公司	302	21%	1,225	29%	2,302	50%	68%

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. 向簽署《供應商社會責任承諾書》之供應商採購金額佔比 = 向簽署《供應商社會責任承諾書》之供應商採購金額 ÷ 總採購金額 × 100%
3. 每年度供應商總數不同
4. 2018 年開始計算向簽署《供應商社會責任承諾書》之供應商採購金額佔比



遠東新世紀
2018 企業社會責任報告書

目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 2018 年亮點績效
- 遠東新世紀之永續發展
- 短中長期目標

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

- 4.1 人力僱用
- 4.2 員工照顧
- 4.3 勞資溝通
- 4.4 職涯發展
- 4.5 職業安全衛生管理
- 4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

由於遠東新世紀生產營運據點遍布台灣、大陸、越南…等地，因應各地法規不同，採購單位亦會針對不同類型案件設定額外評估標準，並於合約中訂定相關條款，以確保供應商符合要求。

◆ 供應商評選原則與管理方式

採購單位	評選原則與管理方式
聯合採購中心 及 原料小組	<ul style="list-style-type: none"> • 目標完成所有供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，確保所有合作供應商均受此規範。 • 原料小組配合客戶需求與國際供應商合作，導入有機棉、良好棉花發展協會（Better Cotton Initiative, BCI）棉和生質乙二醇（Bio-MEG）等，並每年定期拜訪供應商。
亞東石化（台灣） 採購部門	<ul style="list-style-type: none"> • 對所有新供應商進行評估，並要求簽署《供應商社會責任承諾書》。 • 針對特定供應商之評估及要求，如：微化學品與工業氣體等供應商需進行環境衝擊評估，包含供應商具備品質管理認證證書（ISO 9000）、環境管理認證證書（ISO 14001）、環境管理系統之建置、供應商主產品或活動產生之環境衝擊調查；工程設備類供應商進行勞工實務評估。
上海採購部門	<ul style="list-style-type: none"> • 針對新供應商依照「採購作業規範」、「廠商評鑑作業辦法」進行書面或實地評鑑，要求簽署《供應商社會責任承諾書》，篩選出合格廠商。 • 推動「廠商評鑑作業規範」，每年年初針對上一年供應商進行評估，依據評分結果選出合格廠商，並分為A/B/C等級。2019年開始，增加評選重點供應商，評估後進行實地考察。
蘇州採購部門	<ul style="list-style-type: none"> • 針對簽署一年以上長期合約及供貨量較大的供應商進行評估並要求簽署《供應商社會責任承諾書》；目標2019年99%的合作供應商完成簽署。 • 為規範蘇州採購部門供應商管理，降低採購成本、提高作業效率，2018年1月1日成立「供應商管理小組」，進行供應商審核、供應商實地考察及合約管理。 • 針對重要原副料、工程廠商，以品質、交期、服務、保證等四大構面進行評鑑，優先考量取得ISO 14001（環境管理系統）及OHSAS 18001（職業安全衛生管理系統）等驗證的廠商，2018年98%廠商評鑑為優質廠商，非優質廠商將予以減量採購或停止採購。 • 2018年針對42家重要原副料供應商進行實地考察，所有供應商評鑑結果大於85分。

2018 年新供應商家數為 972 家，經過評估的家數為 791 家，評估比例為 81%。

2018 年採購單位對供應商於環境、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，將視情節予以協助改善或終止合約。2018 年蘇州採購部門鑑別出 1 家供應商具負面衝擊，因該廠商未按照公司規定進行施工，除要求廠商進行職安教育外，並停權 10 個月。

◆ 供應商評估面向與數量

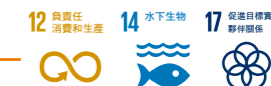
供應商數量	評估面向	環境	勞工實務	人權	社會
被篩選供應商總數		2,084	2,160	2,187	2,187
鑑別出具有（或可能有） 負面衝擊供應商數量		0	1	0	0
已改善供應商數量		0	1	0	0
終止合作供應商數量		0	0	0	0

註：
1. 環境評估包括預防污染、廢棄物處理及能資源耗用等；勞工實務評估包括員工職安、平等及訓練教育等；人權評估包括童工、強迫勞動及原住民權利等；社會評估包括貪腐、壟斷及詐騙等
2. 聯合採購中心、原料小組對當地供應商進行評估；上海採購部門對大陸及海外新進供應商進行評估；亞東石化（台灣）採購部門就微化學品與工業氣體之供應商進行環境評估，對工程設備類供應商進行勞工實務評估；蘇州採購部門針對有長期合約（一年以上）及供貨數量較大的合作廠商進行評估



選用無毒染劑供應商提前達標
ZDHC 2020

綠色倡議 - 有害化學物質零排放計劃（ZDHC, Zero Discharge of Hazardous Chemicals）制訂 2020 年零使用無毒染劑目標，以免排放廢污水造成環境破壞。觀音印染廠自 2012 年起逐步改用無毒染劑，要求供應商提供具有藍色製程標準（bluesign® standard）的無毒染劑，至 2018 年 6 月，全部染劑具 bluesign® 無毒認證，且每年定期安排第三方現場審查 2 次，提前完成 ZDHC 目標。



目錄

關於本報告書

董事長的話

2018 年亮點績效

遠東新世紀之永續發展

短中長期目標

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

4.1 人力僱用

4.2 員工照顧

4.3 勞資溝通

4.4 職涯發展

4.5 職業安全衛生管理

4.6 供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

遠東新世紀 2018 企業社會責任報告書

實現共融生活
Creating Inclusive Society



榮獲綠色採購肯定

為提升台灣廠商購買環保綠色產品，行政院環境保護署自 2007 年起表彰推動綠色採購之優秀民間企業與團體。本公司聯合採購中心 2016 年至 2018 年連續三年獲得行政院環保署頒發「綠色採購感謝狀」，表揚本公司在綠色採購上的積極作為；2017 年至 2018 年連續兩年獲得台北市政府環境保護局「民間企業與團體綠色採購計劃」標竿單位榮譽。



優先採用當地供應商

向當地供應商採購產品，不但可促進當地經濟發展，亦能獲得更有效率的售後服務，因此我們優先與當地供應商合作。本公司 2018 年當地採購金額佔比為 55%；由於部分主原料無當地供應商，扣除主原料項目後，當地採購比率為 81%。

註：

1. 當地的定義：台灣為台灣，大陸為公司所在省份
2. 不包含蘇州採購部門代理採購越南生產據點數據
3. 向當地供應商採購金額佔比 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 x 100%

主原料採購管理

主原料為遠東新世紀最大成本項目，穩定高品質的主原料供應為採購的首要目標。我們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 CSR 規範之原料供應廠商，並委任外部獨立的檢驗公司對主原料進行檢測。其中對二甲苯 (PX) 因台灣無供應商需由國外進口，我們要求運輸商必須符合相關運輸法規；購買之對苯二甲酸 (PTA)、乙二醇 (MEG) 皆需符合歐盟 REACH 法規

(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals, REACH) 及清真認證 (Halal Certification)；棉花採購則符合 ICA 國際棉花交易慣例及法規。

為了因應快速變化的原料市場達成穩定供貨目標，我們嚴格遴選供應商，優先考量信用良好並具一定規模的廠家，藉由供應商多元化以分散風險，如透過選擇不同供應來源國，避免關稅壁壘；不同生產方式避免斷貨風險。同時，我們透過供應商訪談、市場資料蒐集，了解原料供應商營運狀況，機動性調整採購比例配置，以維持原料穩定供貨。

為減少產品對環境的影響，我們支持使用再生材料，並積極投入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，另外，我們也採用環境友善的原料，如有機棉花、BCI 棉花…等，降低對環境的負面衝擊。(相關內容請參閱「2.2 綠色產品」)

主原料採購量

單位：仟公噸

製程原料	來源	2016	2017	2018
對二甲苯 (PX)	美國、日本、韓國、中國、新加坡	990	1,035	1,520
對苯二甲酸 (PTA)	台灣、中國、日本、泰國	1,311	1,313	1,301
乙二醇 (MEG) 和生質乙二醇 (Bio-MEG)	沙烏地阿拉伯、台灣、印度、中國、日本	520	521	512
棉花 (包括有機棉及再生棉)	中國、美國、澳洲、巴西	78	70	65

註：對苯二甲酸 (PTA) 含外部採購量與內部調撥

供應商議合

遠東新世紀重視與供應商之溝通，透過各種形式管道，確實掌控及監督供應商運行狀況。聯合採購中心每月收集台灣生產據點供應商與承攬商狀況，依需求舉辦供應商會議，並於公司網站設有供應商意見反應信箱。亞東石化 (台灣) 每月與合作夥伴進行溝通會議、每季與運輸商召開工作會議；蘇州採購部門每半年舉辦一次供應商大會，並不定期邀請廠商進行技術交流。關於供應商教育訓練措施與績效請參閱「4.5.2 承攬商安全衛生管理」。

目錄
關於本報告書
董事長的話
2018 年亮點績效
遠東新世紀之永續發展
短中長期目標

- 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
 - 4.1 人力僱用
 - 4.2 員工照顧
 - 4.3 勞資溝通
 - 4.4 職涯發展
 - 4.5 職業安全衛生管理
 - 4.6 供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



舉辦包材供應商大會

蘇州採購部門於 2018 年 7 月 13 日、2019 年 1 月 15 日分別召開二場供應商大會，邀請亞東工業（蘇州）包材供應商與會，合計 55 家供應商參與，由於亞東工業（蘇州）產品種類繁多，容易因包材包裝形式影響產品品質，因此針對包材供應商召開供應商大會，於會議中與供應商研討提升包材品質改善方案，如透過改善紙管品質，降低紙管回用時縮管或爆管情形，提高包材再利用率。



辦理供應商實地評鑑

蘇州採購部門每年針對重要原副料供應商進行實地評鑑。以 2018 年 4 月對一間變更生產基地的重要副料供應商進行實地評鑑為例，實地稽核前先進行會議，確認審核流程及人員安排，實地評鑑項目包含審核供應商原料入庫流程、參觀原料倉庫，了解原料之儲藏管理，審核工廠管理措施及異常問題應變措施，參觀生產線，確保生產過程的品質管理，並對成品倉庫進行評核。

該供應商雖變更生產基地，但負責人積極精進管理流程及廠區規劃，對於蘇州採購部門評鑑後的改善建議，該供應商亦於 2018 年 5 月提出改善報告，均符合標準，並取得 ISO 9001 證書，確保供貨品質。透過對供應商現場查核，及早發現品質隱患，鑑別供應商之環境、社會、勞工等風險，並協助改善，與供應鏈維持良好穩定的合作關係。



組織供應商管理小組 強化供應商管理

為有效評鑑供應商產品品質，定期綜合評核供應商能力，鼓勵其提高質量、技術、交期及服務能力，確保供應商產品品質及異常狀況可有效改善，防止問題重複發生。新埔化纖總廠自 2015 年起以纖維事業部為示範單位開始導入供應商稽核作業，並於 2017 年制訂《供應商管理辦法》，由新埔化纖總廠各事業部共同組成「供應商管理小組」，除計劃性執行供應商稽核，並規範新供應商評鑑、定期供應商評核及供應商品質異常管理，使供應商管理更為完整。

供應商管理小組每年針對關鍵原副料供應商進行文件審查，並會同聯合採購中心、稽核處至供應商工廠稽核；供應商管理小組針對供應商缺失事項，要求供應商執行矯正預防措施，回覆並追蹤改善至結案。另外，新埔化纖總廠各使用單位定期於每年 12 月對供應商進行產品品質與交貨服務的評核，評核內容包含進料合格率、品質穩定性、交期及配合度等四大面向，評核結果由供應商管理小組彙整，作為次年度供應商稽核計劃之依據，並將年度供應商稽核及評核結果提報各群部之管理審查會議檢討。

2018 年新埔化纖總廠共計完成 145 件原副料之供應商評核及 50 家供應商稽核，其中 15 家為實地稽核；2019 年計劃執行 67 家供應商稽核，其中 16 家實地稽核，定期執行供應商評核及供應商品質異常管理。

