

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

◆ 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

4

實現共融生活

Creating Inclusive Society

4.1 創造幸福職場	76
4.2 完善員工職涯規劃	83
4.3 強化環境安全衛生管理	87
4.4 協同供應鏈永續發展	94

優先閱讀對象

- | | |
|-----------------------|---------------|
| ■ 員工/工會 | ■ 外部評鑑機構/媒體 |
| □ 直接客戶 | □ 股東/投資人/金融機構 |
| ■ 政府 | ■ 產業協會 |
| ■ 合作夥伴
(含供應商/承攬商等) | ■ 鄰近居民與地方團體 |

1 無貧窮 	3 良好健康與福祉 	4 優質教育 
5 性別平等 	8 體面工作和經濟增長 	16 和平、正義與強大機構 



- 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

◆ 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



★ 2020年亮點績效

平均經常性薪資高於市場水準
台灣**43%**、越南**23%**、美國**24%**



96% 正式員工
參與工會比例

台灣生產據點
國際移民勞工零付費政策
承諾聲明簽署



COVID-19疫情期間
駐外人員補助政策

連續**5**年獲得
台北市政府環保局頒發
綠色採購計劃標竿單位

連續**4**年獲得
行政院環保署頒發
綠色採購感謝狀 **100**億元



5,174家
供應商簽署
《供應商社會責任承諾書》

國際人才培訓及遠東企業大學計畫
已**207**人次取得認證
專案培訓費用共**15,997,561**元

安全衛生培訓
總時數成長
18%

榮獲台灣企業永續獎及
SGS CSR Awards
人才發展獎項肯定

遠東新世紀獲頒
台北市
績優健康職場佳獎



遠東新世紀通過
健康職場認證 健康促進標章
第二次展延成功



大陸SHEF小組開發
安衛管理智慧平台

遠東服裝 (越南) 獲
越南平陽省人民委員會表揚
外資企業**職安衛推動第一名**



900萬安全工時
遠東先進纖維營運迄今23年
未發生職業災害失能傷害損失工時

安衛推動績優
觀音化纖廠取得職業安全衛生署
及桃園市政府頒贈獎項

新竹縣政府民防團訓練競賽
新埔化纖總廠獲**特優第一名**
湖口紡織廠獲**優等第三名**

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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

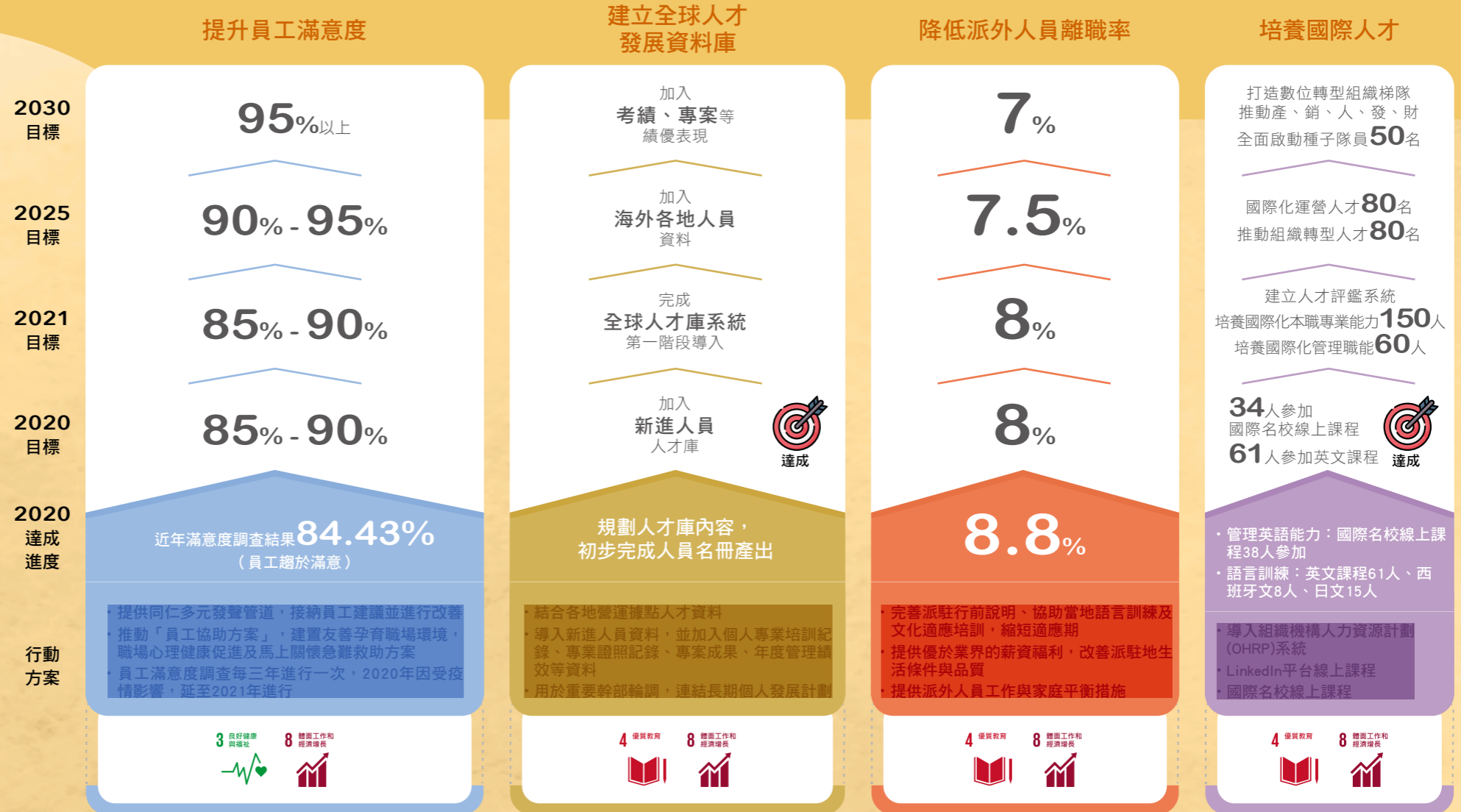
5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄



目標設定與達成進度



目錄

- 關於本報告書
- 董事長的話
- 永續策略藍圖
- 遠東新世紀對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻
- 利害關係人與重大主題鑑別
- 促進利害關係人溝通

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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



◆ 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
 - 2020年亮點績效
目標設定與達成進度
重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

重大主題說明



創造幸福職場

對遠東新世紀的意義與管理目的

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

管理方法與有效性評估機制

- 定期分析薪資市場定位，確保薪資水準具備競爭力
- 檢視重點人才離職因素，縮短接任人員銜接時間
- 檢視員工滿意度，加強弱點項目
- 確保人權教育普及率100%

權責單位

- 各事業部人力資源單位
- 各事業部最高主管

完善員工職涯規劃

對遠東新世紀的意義與管理目的

秉持永續經營之理念，重視人才培養，完善規劃各項課程，滿足各階段能力養成。

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，作為評估機制
- Level 1反應層次：採用課後滿意度問卷、跟課紀錄評量訓練課程滿意度
- 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：透過行動計劃、主管追蹤問卷、個人發展計劃 (Individual development plan, IDP) 等機制，確認知識技能運用程度
- Level 4成果層次：藉由個人或組織績效，驗收受訓者行為改變後，對績效產生的影響

權責單位

- 人力發展中心
- 各事業部人力資源單位

強化環境安全衛生管理

對遠東新世紀的意義與管理目的

為保障員工及承攬商的安全與健康，致力降低工作環境風險，維護生命安全與身體健康，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」
- 對員工作業環境或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

- 安全衛生處
- 各營運據點之安全衛生管理單位

協同供應鏈永續發展

對遠東新世紀的意義與管理目的

與供應鏈夥伴偕手前進，確保供應商提供之服務與產品符合品質、環境、勞工權益等要求，共同回應客戶永續目標，建構永續供應鏈。

管理方法與有效性評估機制

- 要求合作供應商簽署《供應商社會責任承諾書》
- 透過良好的溝通管道與定期會議，掌控及監督供應商行為及工作狀況
- 評估供應商於環境、勞工、人權及社會面向衝擊，若發現重大衝擊，視情節予以協助改善或終止合約

權責單位

- 聯合採購中心
- 各生產營運據點採購部門
- 各大宗原料採購單位



- 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

◆ 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



4.1 創造幸福職場

4.1.1 人權維護

遠東新世紀人力資源制度首重勞工權益，我們遵守及認同國際勞工組織、聯合國世界人權宣言之原則與精神，並設有人權申訴管道，若有違反情事，員工可向各生產營運據點人力資源處申訴。

- 1. 2018 年
 - 因應各生產營運據點不同文化、規範，完成《遠東新世紀人權政策》。



- 2. 2019 年
 - 《遠東新世紀人權政策》均確實向各生產營運據點負責主管完成宣導、並簽署遵循，同時向員工透過各類方式宣導各項人權政策內容，協助員工認識自身權力。

- 3. 2020 年
 - 本公司對各生產營運據點進行人權盡職調查，以本公司人權政策作為風險評估依據，共計 8 類人權風險，並以「風險發生可能性」及「風險發生時對公司影響程度」作為兩大調查面向，製作人權風險鑑別問卷、進行調查，辨識各類人權風險對本公司之影響，調查範圍涵蓋各生產營運據點 100% 員工。各生產營運據點人力資源主管依據調查結果提出改善措施，保障員工人權。

人權政策說明、風險對象與管理單位

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

2020 年本公司均未發生人權申訴，亦無違反員工人權承諾的事件。各生產據點通過客戶對於人權、童工與勞動條件的相關審查。

2020 年底完成「移工零付費政策承諾聲明」簽署

遠東新世紀致力維護員工基本人權，遵守國際勞工組織、國際移民組織以及各項國際公約與國內勞動基準法等相關適用法規，為維護國際移民勞工（簡稱移工）勞動權益，本公司研擬方案，不收取聘僱過程所產生的相關費用，改善移工生活。

遠東新世紀台灣生產營運據點，於 2020 年底完成簽署「移工零付費政策承諾聲明」，自 2021 年起，相關生產營運據點全面執行移工零付費政策。該政策在招聘、僱用、到崗、續聘或安全返回等階段，確切要求執行移工零付費要求，嚴格監督台灣及國外仲介公司的道德招聘，並善盡企業社會責任以保障移工人權、生命安全。

實施後，移工將不需負擔聘僱相關費用，包括醫療費用、培訓費用、仲介費用等，本公司同時承諾移工權益在招聘及僱用過程中獲得尊重。本政策執行後預計對移工留任與人力穩定有極大助益。

- 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

◆ 特別報導

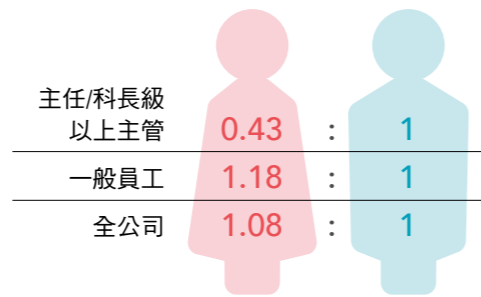
- 1 建構穩健治理
- 2 驅動無限創新
- 3 領航綠色未來
- 4 實現共融生活
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

性別平等

遠東新世紀重視性別平等，積極建構性別友善的工作制度與環境。本公司產業鏈涵蓋上、中、下游，其中上、中游產業集中於化學相關技術，男性員工人數比例較高，下游則為紡織業，女性員工人數比例較高。整體而言，主管職女性員工人數約為男性員工人數 4 成，符合本公司產業鏈特性。配合公司擴充腳步，近十年主管人數成長 52%，其中女性主管成長 64%，足見本公司公平看待女性主管的努力，積極將性別平等意識融入企業組織文化與系統。

2020 年女男人數比較



註：比較方式為該職級女性正式員工人數比男性正式員工人數

台灣育嬰假申請與復職留任統計

	2018	2019	2020	
實際申請人數	男	3	4	2
	女	22	22	48
	總數	25	26	50
應復職人數	男	3	1	0
	女	24	19	41
復職率	男	100%	0%	-
	女	71%	100%	85%
留任率	男	0%	33%	-
	女	90%	88%	92%
總數	69%	80%	92%	

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%

2020 年台灣育嬰假留任率達 92%，較 2019 年大幅成長 12 個百分點，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《女員工特殊勞動保護規定》精神，設置哺乳室，給予育嬰假，保障女性員工權益，限制加班或禁止從事對母嬰有潛在危險的相關工作，休產假的員工復職後同工同酬等。同時提供懷孕同事合適的工作環境，避免其操作可能影響健康的工作、設置特殊座椅以降低工作不適。越南女性同事懷孕第七個月後，同仁每天工時減少一小時，仍可享有全薪，給予五次產檢假及六個月產假，工廠設置哺乳、擠乳與保存母乳之專用區域。

我們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，受理單位應於五日內成立調查小組展開調查，其中女性委員應達二分之一以上，二個月內完成調查，相關資料絕對保密，且提供被申訴人說明機會。我們對全體員工定期實施教育訓練，預防性騷擾事件發生。

4.1.2 招募政策

遠東新世紀致力於創造友善職場，吸引優秀人才，依循本公司訂定僱用政策，不因員工任何個人特質予以歧視。我們定期召開會議確保各項制度符合法令。此外，為延攬並培養優秀人才，擬建置跨國籍別人才庫，使各地生產營運據點人才資料可相互流通，未來對於人才在跨國子公司中調動，將有相當大的助益，預計 2021 年完成人才庫建置。同時我們也將推廣專屬遠東文化的性向測驗系統，建置內部優秀人才資料庫，配合在地化政策，讓各地區性向測驗能融入當地人才的人格特質。

招募方式

	台灣	104人力銀行、1111人力銀行、LinkedIn、校園招募等
	大陸	政府政策合作、勞務仲介、微博、Twitter、員工推薦、校園招募等
	越南	Zalo社群軟體、Facebook、職業介紹中心、廣播電台、發送傳單等
	日本	員工介紹、Mynavi人力網站、Hello Work官方職業介紹所、LinkedIn等
	美國	員工介紹、Indeed求職網、實習計劃等



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

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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

產學實習

本公司提供產學實習機會，自 2012 年起，實施「儲備人才培訓計劃」，協助集團元智大學、亞東技術學院優秀學生進行實務歷練，招募學生至公司實習，本計劃 2020 年共計提供 32 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。2020 年受 COVID-19 疫情影響，海外地區暫停實習生計劃；惟台灣疫情尚在可控範圍，因此在發揮集團綜效及培育未來骨幹的基礎上，仍持續招募實習生，給予優秀學生學習機會。

2020 年度智慧機械產學接軌計劃 - 精實智能管理人才培訓產學合作計劃

遠東先進纖維繼 2019 年「智慧機械人才培育計劃」，持續與元智大學工業

工程與管理學系合作，進行「精實智能管理人才培訓產學合作計劃」，參與學程學生人數 30 人，男性 14 人，女性 16 人。邀請學校及業界講師共 13 名參與此次專案授課。公司依照學生上課出席率、專題報告、專題成果及個人表現等四項，進行評比，並頒發獎學金共新台幣 14.8 萬元予此次參與的學生。本次計劃以精實管理為目標，共同研發 AIoT 智能系統，同時讓學生了解企業運作，接觸學習現有技術，思考如何將系統整合，學以致用。

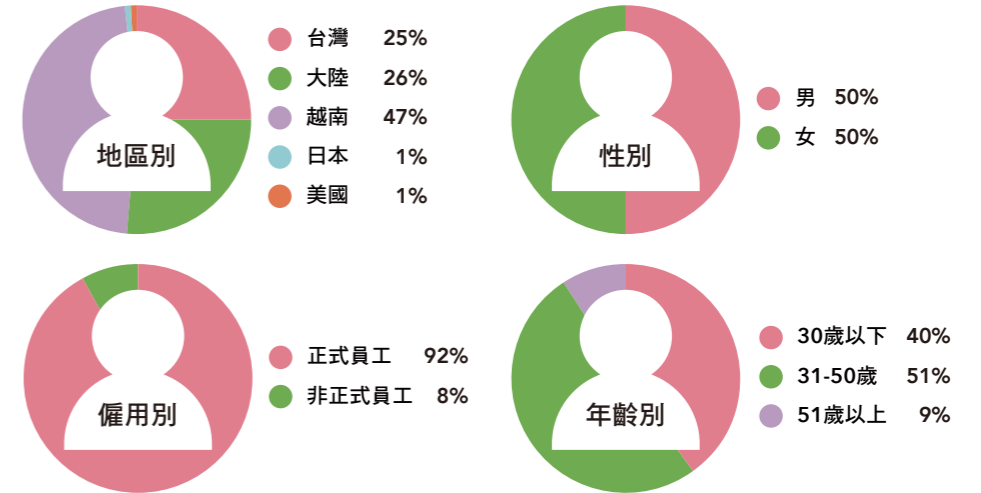


人力結構

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 92% 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。

2020 年人力結構

全體員工 20,486 人



2020 年台灣正式員工離職人數中有 25% 為退休人員，整體離職率 10%，低於台灣製造業離職率 15.5%。大陸持續改善留才制度，著重內部推薦、提高工作價值，2020 年離職人數較 2019 年下降 783 名、離職率下降 7 個百分點。越南以高於市場平均的薪資水準，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 71%，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，2020 年離職率分別為 5% 及 4%。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。

遠東新世紀於 2018 年 10 月獲全球財經雜誌《Forbes》(富比士雜誌) 公布為第 149 名「世界最佳雇主」、2019 年 11 月獲台灣知名人力招募網站 1111 人力銀行票選為「2019 幸福企業大賞」，顯見本公司善待員工、為許多員工之首選企業。



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

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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄



性別人數比例

		台灣			大陸			越南			日本			美國			合計		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
正式員工	男 (%)	73%	73%	73%	52%	51%	54%	31%	34%	33%	80%	80%	84%	84%	86%	82%	47%	47%	48%
	女 (%)	27%	27%	27%	48%	49%	46%	69%	66%	67%	20%	20%	16%	16%	14%	18%	53%	53%	52%
	人數	4,393	4,371	4,162	5,934	5,795	4,808	9,910	11,748	9,482	85	104	142	141	158	163	20,463	22,176	18,757
非正式員工	男 (%)	86%	88%	88%	62%	57%	59%	28%	36%	38%	0%	80%	87%	83%	50%	100%	71%	75%	72%
	女 (%)	14%	12%	12%	38%	43%	41%	72%	64%	62%	100%	20%	13%	17%	50%	0%	29%	25%	28%
	人數	1,143	1,108	950	817	543	600	247	136	162	1	5	15	6	4	2	2,214	1,796	1,729
全體員工	男 (%)	75%	76%	76%	53%	52%	54%	31%	34%	33%	79%	80%	84%	84%	85%	82%	49%	49%	50%
	女 (%)	25%	24%	24%	47%	48%	46%	69%	66%	67%	21%	20%	16%	16%	15%	18%	51%	51%	50%
	人數	5,536	5,479	5,112	6,751	6,338	5,408	10,157	11,884	9,644	86	109	157	147	162	165	22,677	23,972	20,486

註：
 1. 非正式員工：台灣為國際移民勞工，大陸為派遣工或外包工，越南為尚在試用期者，日本為外包工，美國為短期約聘人員
 2. 年齡分布統計不含非正式員工
 3. 各生產營運據點均無聘用兼職員工

2020年新進員工數與比例

		台灣		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	78	20%	475	76%	1,013	52%	20	59%	3	17%	1,589	53%
	女	38	28%	168	38%	1,823	48%	2	33%	1	100%	2,032	46%
	小計	116	22%	643	61%	2,836	49%	22	55%	4	21%	3,621	49%
31-50歲	男	78	5%	310	17%	284	26%	18	24%	2	4%	692	15%
	女	25	4%	197	11%	842	33%	1	7%	0	0%	1,065	22%
	小計	103	4%	507	14%	1,126	31%	19	21%	2	3%	1,757	18%
51歲以上	男	7	1%	9	5%	7	13%	0	0%	1	2%	24	2%
	女	0	0%	0	0%	3	13%	0	0%	0	0%	3	1%
	小計	7	1%	9	5%	10	13%	0	0%	1	1%	27	2%
合計	226	5%	1,159	24%	3,972	42%	41	29%	7	4%	5,405	29%	

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



2020年離職員工數與比例

		台灣		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	66	17%	572	92%	1,832	94%	2	6%	1	6%	2,473	82%
	女	32	24%	345	78%	2,956	77%	2	33%	0	0%	3,335	76%
	小計	98	19%	917	86%	4,788	83%	4	10%	1	5%	5,808	78%
31-50歲	男	105	6%	523	29%	593	54%	3	4%	1	2%	1,225	26%
	女	57	9%	568	32%	1,439	57%	0	0%	0	0%	2,064	42%
	小計	162	7%	1,091	31%	2,032	56%	3	3%	1	2%	3,289	34%
51歲以上	男	119	12%	23	12%	17	31%	0	0%	4	6%	163	13%
	女	45	14%	18	257%	20	83%	0	0%	0	0%	83	22%
	小計	164	12%	41	21%	37	47%	0	0%	4	5%	246	15%
合計	424	10%	2,049	43%	6,857	72%	7	5%	6	4%	9,343	50%	

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



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

◆ 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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4.1.3 聘用福利

對員工來說，公司除了提供良善的硬體設備，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。

2020 年亞東石化 (台灣) 員工辦公區域升級

亞東石化 (台灣) 二廠自 2018 年 7 月投產，持續營造舒適、安全的新工作環境。為響應政府綠能政策、接軌新能源時代，於入口處設有裝置太陽能遮陽棚的員工停車場，並有 6 座嶄新節能的免費電動車充電站，供電動車使用。新辦公大樓會客室中設置全工廠智能化電子觸控螢幕，可與員工、貴賓共同發掘遠東精神，以及原料、製程、產品、在地關係等各種公司永續發展方向。生產產線則積極建構為工業 4.0 模範廠區，各式大型石化設備運轉出貨皆結合數位化專業儀表盤控設施，完善智慧化生產流程。

此外，員工每日用餐的地下室員工餐廳，改以簡約桌椅與工業風裝飾，伴隨黃光系氛圍，突破石化廠的硬調刻板印象，兼顧照護員工的溫暖。

亞東石化 (台灣) 二廠的落成，見證一個傳統石化廠區的蛻變，更是石化業者智能科技廠區的全新里程碑，持續發揚遠東創新精神！



員工餐廳持續營造環保健康飲食新文化 滿意度調查連續四年提升



遠東新世紀台灣總公司員工餐廳，長期以來秉持「安全、衛生、平價、美味、方便」的理念服務用餐同仁，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。

由於用餐人數眾多，持續提升用餐品質是餐廳的重點目標，因此每年透過員工滿意度調查，獲知同仁建議，並持續進行改善。

2018 年為維護用餐同仁健康並響應政府政策、提升公司環保形象，全面改用不鏽鋼餐具，配合客製化外送餐盒保溫袋，加強餐盒溫度，達到雙層保溫作用。2020 年疫情期間，廚房作業流程更嚴格執行防控措施，包括座位間隔用餐、減少員工餐廳用餐人數、製作餐點防護用具確實配戴等，確保同仁均能享用美味健康的飲食，同時為加速問題溝通與排除，本公司於各單位均設有伙食委員，建立共同群組，可隨時進行溝通。

優異的表現獲得同仁的肯定，員工餐廳滿意度調查結果自 2017 年的 73.9 分，連續四年持續提高至 2020 年的 91.8 分，肯定我們為員工營造環保健康飲食新文化之努力。

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。

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。高階主管則可參與公司持股信託計劃 (ESOP)，公司提撥部份補助，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，不但替高階主管設立了長期獎勵，更可獲取長期投資收益，以公司



- 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

◆ 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



長遠發展規劃公司目標達成。此外，我們未針對高階主管與一般員工訂定簽約或招聘獎勵金。

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。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。董事及經理人薪酬制度均經薪資報酬委員會討論後提報至董事會，委員會召集人由獨立董事擔任，相關內容請參閱「1.2.2 董事會結構與薪酬」。

本公司產業鏈人才性別組成依產業特性存在差異，然敘薪結果均符合性別特色，足見公司內部教育訓練機制及績效評估機制實為公平。

台灣、大陸、日本、美國生產營運據點側重中、上游事業，集中於化學相關技術，男性員工薪資普遍較女性高。越南生產營運據點主要為下游成衣產業，女性員工薪資則普遍較男性高。

◆ 非主管職年薪平均數及中位數

單位：新台幣元

	2018	2019	2020
非主管職年薪平均數	A 916,594 B 1,049,689	921,334 1,062,430	919,034 1,046,562
非主管職年薪中位數	A 803,835 B 911,907	817,361 912,955	807,948 907,452
非主管職員工人數	A 4,649 B 3,678	4,788 3,732	4,423 3,503

註：
1. 上表係統計遠東新世紀單一團體公司
2. (A) 為不含協理級以上員工，(B) 為不含協理級以上及國際移民勞工

◆ 女男薪資比較

	台灣			大陸			越南			日本			美國		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
主任 / 科長級以上主管 (女:男)	0.90:1	0.89:1	0.94:1	0.94:1	0.91:1	0.88:1	1.38:1	1.28:1	1.35:1	0.92:1	1.02:1	0.99:1	0.96:1	0.96:1	0.98:1
職員 (女:男)	1.01:1	1.01:1	1.01:1	0.82:1	0.83:1	0.78:1	1.05:1	1.01:1	1.04:1	0.91:1	0.95:1	0.68:1	0.99:1	0.93:1	1.00:1
從業員 (女:男)	1.20:1	1.24:1	1.21:1	0.95:1	0.93:1	0.92:1	0.98:1	0.93:1	0.96:1	0.97:1	0.81:1	0.84:1	1.00:1	1.00:1	0.97:1

註：比較方式為該職級女性平均薪資比男性平均薪資

◆ 薪資與市場水準比較

	台灣			大陸			越南			日本			美國		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
全年平均經常性薪資高於市場比率	47%	41%	43%	8%	6%	8%	43%	46%	23%	-8%	1%	1%	33%	25%	24%
基層人員敘薪高於基本薪資比率	25%	27%	25%	102%	126%	127%	13%	11%	12%	111%	105%	140%	143%	143%	143%

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；大陸為上海及蘇州市政府公布之平均工資及最低工資；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

◆ 2020 年薪資收入比較

	台灣	大陸	越南	日本	美國
薪資最高個人：其他員工中位數	6.60 : 1	4.44 : 1	8.19 : 1	5.60 : 1	2.20 : 1

◆ 2020 年調薪比率比較

	全公司
薪資最高個人：其他員工中位數	0.28 : 1

註：以有調薪之生產營運據點平均值計算

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

◆ 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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4

員工福利

員工健康生活及壓力紓解不僅可讓員工工作與生活平衡，更能進一步提升工作效率，我們在各地舉辦員工活動，藉由員工旅遊、家庭日、健康檢查、生日會活動等，全方位照顧同仁的食衣住行，並持續檢驗成效、進行改善，持續提升公司管理績效指標。

此外，遠東新世紀依循聯合國「兒童權利公約」精神，支持本公司員工子女有機會發展其潛能，並為將來的成年生活預做準備，除提供員工各項友善孕育福利，本公司針對幼兒托育提供特約機構，使兒童得以獲得安心且妥善的照顧，另提供員工子女就學期間獎助學金，支持及鼓勵兒童獲得教育的權利。

COVID-19 疫情期間駐外人員補助政策

COVID-19 疫情促使各國管制邊境、建立檢疫隔離政策以防止疫情擴散，遠東新世紀生產營運據點遍布全球，員工往返派駐地的旅途風險與時間成本因此大增，派外人員無法如常休假探親，為嘉勉駐外人員辛勞，本公司特別制訂 COVID-19 疫情期間相應政策與補助措施。

首先，公司協助製作防疫須知懶人包，包含世界各國邊境管制與疫情警戒、COVID-19 篩檢申請流程及特約醫院、居家檢疫 / 隔離相關規範等資訊供同仁參考，緩解同仁不安情緒並善盡雇主照顧員工健康的職責。

另外，外派人員因公往返台灣與其他地區的隔離期間及相關費用，均由本公司全額負擔，若為非因公往返，則隔離期間，本公司核給半數公假，防疫旅館費用提供高額補助，減輕同仁負擔，採檢費用與檢疫計程車亦可向公司全額報支。最後，感念同仁在疫情期間辛苦駐外堅守崗位，並感謝家屬的體諒與對公司的愛護，公司致贈駐外人員抗疫慰勞禮券，表達誠摯的問候與感謝。走過 2020 年，期許同仁在尚未平息的疫情中心連心，持續陪伴公司成長與發展。

17 促進目標實現的夥伴關係



國際移民勞工照顧

遠東新世紀台灣國際移民勞工人數佔台灣員工人數 18%，薪資均依法辦理，定期進行交流溝通了解其生活是否適應，每年規劃團體活動及旅遊，舉辦籃球比賽，進行宿舍評鑑，確定居住環境舒適，此外，本公司國際移民勞工多為菲律賓籍，宗教信仰主要是天主教，因此每年於聖誕節期間舉行聖誕彌撒及年末感恩餐會，讓國際移民勞工有回到家的感覺。

4.1.4 溝通管道

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。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。

依照本公司人權政策，每年均定期召開勞資會議並公告會議紀錄，重大決策相關單位主管均列席與工會充分溝通，確保勞工權益，員工亦可透過內部管道向管理階層表達意見，如：意見信箱、主管會議等，我們積極發展勞資合作的良好關係，避免勞資爭議事件。報告期間無違反結社自由和集體協商之情事。

資遣預告期規範

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 96%。另有 4 個生產營運據點雖未設置正式工會，但勞資和諧，且每季正常召開勞資會議並公告會議紀錄。勞資會議所達成的協約保障對象，涵蓋 100% 參與工會之正式員工，未設置正式工會之據點，則涵蓋所有正式員工。

工會組織概況

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，例如節約能源績效、推廣綠色業務績效、研發綠色產品績效、推動公司治理績效、優化人力資源績效等，每年至少進行一次員工績效評核，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。

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

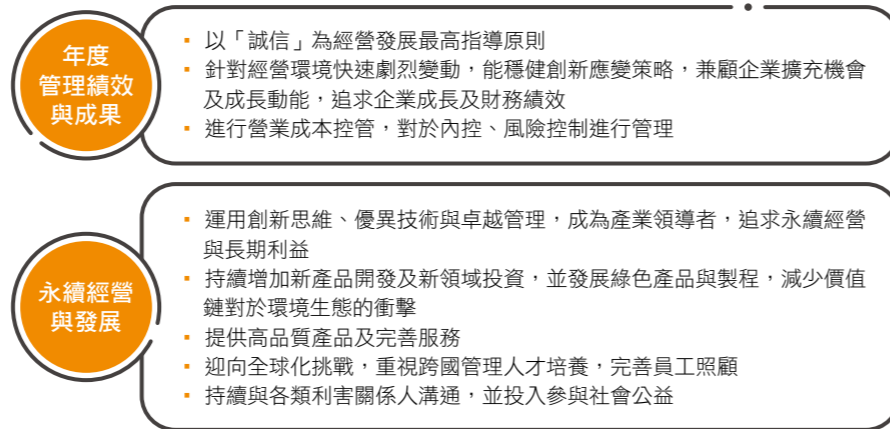
◆ 特別報導

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
 2020年亮點績效
 目標設定與達成進度
 重大主題說明
 4.1 創造幸福職場
 4.2 完善員工職涯規劃
 4.3 強化環境安全衛生管理
 4.4 協同供應鏈永續發展
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

◆ 員工年度績效評核制度



◆ 高階經理人績效評核制度



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。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，2020 年員工績效評核完成率為 99.6%。

4.1.6 退休規劃

我們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。公司依循法令訂訂相關退休制度，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》二三、退職後福利計劃。

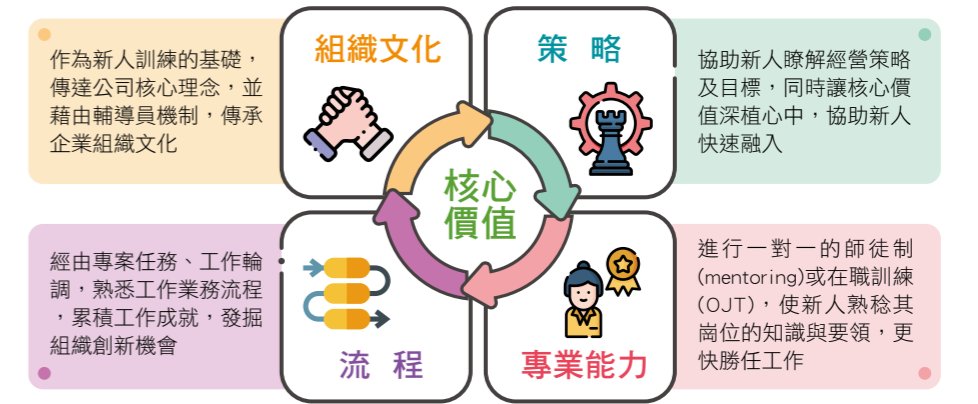


4.2 完善員工職涯規劃

優秀的人才公司關鍵的競爭優勢，我們堅信人才與企業應當一同成長，規劃設計完整的培訓計畫，自核心理念與組織策略，展開培訓藍圖，秉持不斷精進的精神，持續優化培訓方法，並提供多元學習管道，面對 2020 年疫情的衝擊，實體課程因疫情管控而大幅取消，整體員工平均訓練時數雖略為減少，但主管階層訓練不減反增，敏捷升級培訓方法，積極推動線上課程、直播同步學習，讓分流與跨區辦公的同仁保有學習機會。近年連獲人才訓練品質 (TTQS) 頒發銀牌獎項、三度榮獲台灣企業永續獎 (TCSA) 企業卓越案例 - 人才發展獎以及國際驗證機構 SGS 2020 CSR Awards- 人才發展卓越獎，人才培育的品質和成效皆有目共睹。

每位新進人員的培訓方針，皆以遠東新世紀的立業精神 (誠、勤、樸、慎、創新) 出發。透過新人訓練傳遞公司的組織文化，瞭解遠東新世紀發展策略，銜接各事業群的組織目標。透過在職訓練 (On-Job Training)，建立個別工作崗位所需具備的專業能力，同時內化各部門的工作流程，進而參與各項專案，協助流程改善與創新，持續傳承組織文化。

◆ 新進人員循環式訓練方針



- 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

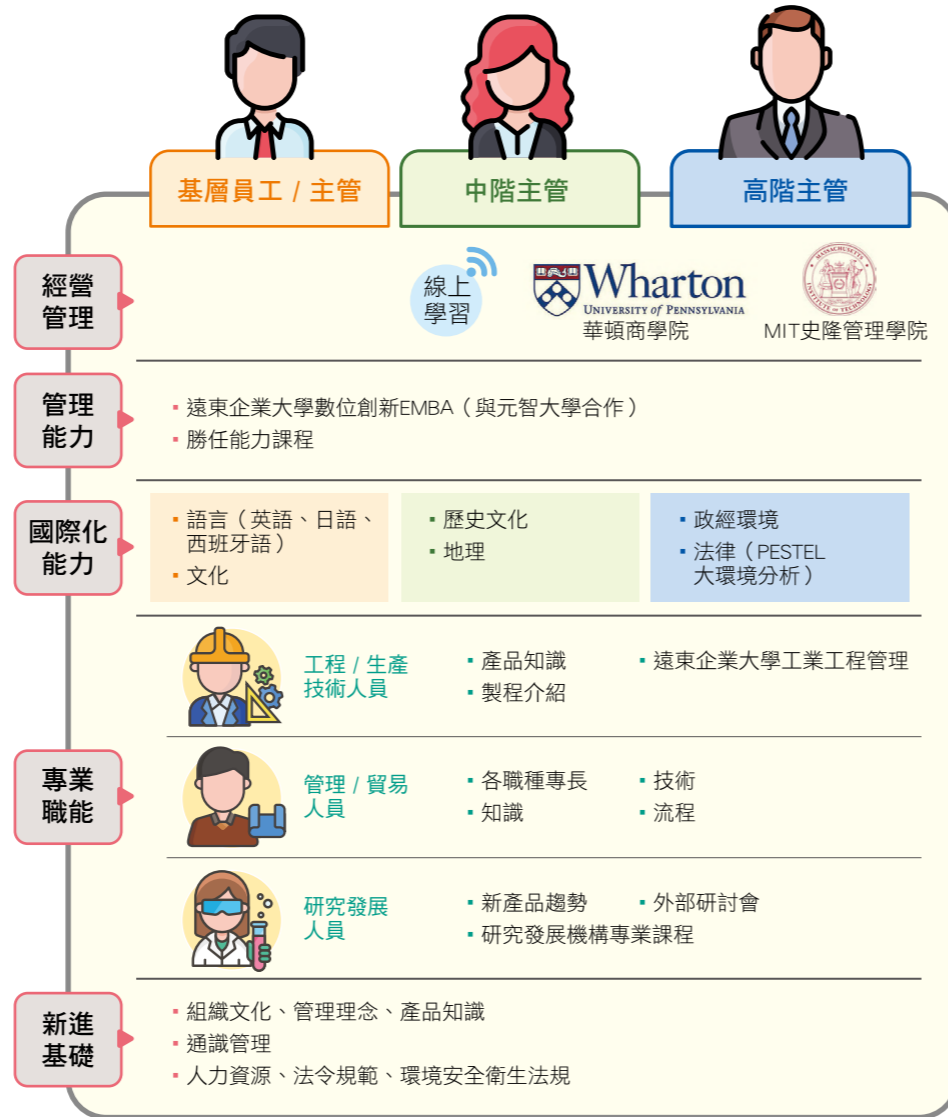
特別報導

- 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

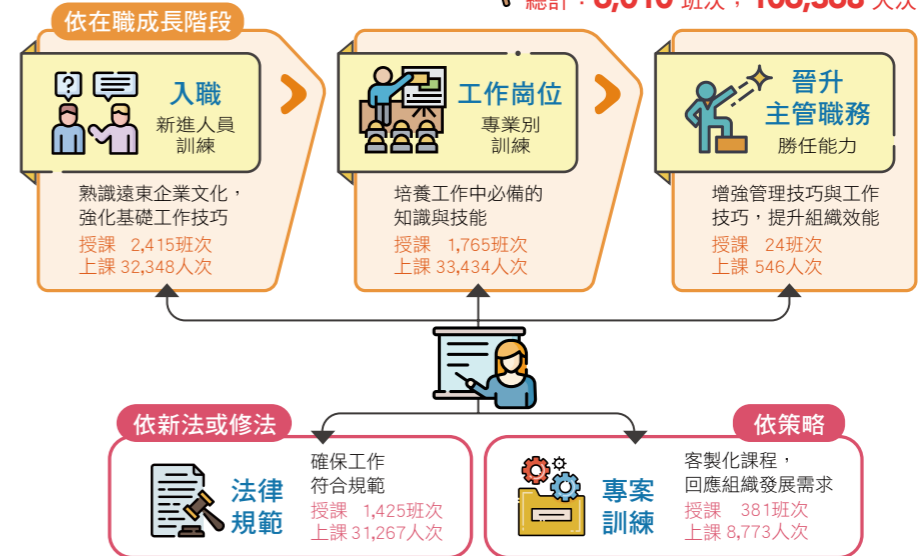


2020 年訓練對象課程分類



2020 年各訓練別開課班次與上課人次

總計：6,010 班次；106,368 人次



員工訓練平均時數

單位：小時 / 人

	2018	2019	2020	
主任 / 科長級以上	男	31.73	34.57	36.86
	女	32.70	31.16	28.74
	總數	32.00	33.54	34.54
職員	男	26.59	29.55	23.76
	女	21.87	21.27	15.06
	總數	24.85	26.34	20.41
從業員	男	25.73	30.33	23.53
	女	16.47	19.45	19.83
	總數	19.80	23.42	21.33
全體員工	男	26.72	30.43	24.84
	女	18.23	20.34	18.62
	總數	22.21	25.07	21.80

近三年各訓練別開課班次與上課人次

近三年依地區別員工訓練平均數

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

◆ 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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4

毫釐之爭 技贏未來

亞東工業 (蘇州)
李國強先生



2020年我報名參加公司舉辦的「叉車技能大賽」，賽專在廠務處陳俊欽資深經理的主持下正式展開。本次以「實幹練兵展技能、交流經驗促提升」為主題，希望加強廠內技術交流，提升同仁的操作技能，營造在工作中「比、學、競、優」的學習氛圍，凝聚「安全第一」的精神，建設與培養高素質、高技能的團隊，豐富公司儲運團隊安全、高效、和諧的文化內涵。

為了表示慎重，公司特別邀請了Mitsubishi & Linde的專業技師為我們授課指導，吳謨古總經理也蒞臨現場。我全神貫注的聆聽，並勤加筆記，畢竟這些都是確保安全行駛的基本要義。

學習了新知識、新技能之後，緊接著是實際操作的部分。由於賽道間距有限，選手們對於叉車的控制能力、平穩性和精準度備受考驗。我摩拳擦掌，先以一段儲運的班前操作為暖身，緊接著在指揮、監督、裁判、計分和其他參賽人員的注視下，坐上叉車，深吸一口氣，嫺熟的轉動鑰匙，啟動油門，鳴喇叭、鬆手剎...。一氣呵成的演練完畢那些早在腦中模擬了千百遍的步驟後，耳邊響起陣陣掌聲。我長舒一口氣，這才發現手心早已汗濕。

接著上場的同事們也各個身懷絕技，穩重的前行、準確的停靠、安全的搬運，展現「千回百轉」的專業，精準地完成任務，贏得陣陣喝彩。

這次比賽兼具競技性、觀賞性和趣味性，不僅是一場精彩競技的視覺盛宴，更是一個展示精湛技藝的舞台，一個技能人才培養的重要環節，相信也將成為亞東工業 (蘇州) 實現永續發展的重要推力！

毫釐之爭 技贏未來

加速數位轉型與創新培育新世代經營管理人才

4 優質教育 8 精進工作和經濟增長

面對數位浪潮的來襲，企業經營模式不斷受到挑戰，新一代的管理者必須與時俱進，培養新的管理技能，本公司攜手元智大學於台灣開辦遠東企業大學「數位創新EMBA班」及「工業工程與管理碩士專班」，透過產學合作教學相長，規劃兩年內強化人才對於數位科技的運用與創新。



數位創新 EMBA 班 - 開學典禮

「數位創新EMBA班」客製化設計八大課程模組，涵蓋經營管理的各層面向，建構多角度的管理專業。每個模組皆將「數位思維與科技應用」融入課程設計，並網羅產學研等各界專業外部講師，培育學員具備數位思維，以及運用數位科技的能力。



工業工程與管理碩士班 - 巨量資料分析授課

「工業工程與管理碩士班」則貼近生產事業需求，精選規劃十大課程模組，除了重新建構工廠管理基礎，運用方法學診斷工廠問題，更進一步運用新興數位工具，接軌最新產業技術及趨勢，加速推動「智慧生產與營運」。

遠東企業大學2020年度已辦理五個課程模組，總計取得學分證明達101人次，並於2021年持續開辦新模組。學員如修習達到規範學分數並完成論文，將頒予遠東企業大學學位。為善用公司培訓資源，讓更多同仁有機會參與課程，兩專班的第二門課程模組亦開放遠距視訊方式上課，加入大陸、越南等海外學員。

透過課程引領學員創新突破，增加跨界交流學習機會，過程中更因此誕生不少創新提案，經由主管支持與持續追蹤下，落實推動公司創新轉型。

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

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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

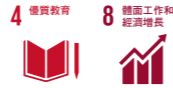
5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄



蘇州創新敏捷變革計劃



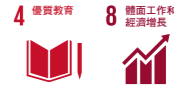
受全球疫情爆發影響，各國均嚴格管制跨境交流與人群流動等措施，為能突破疫情隔離與創新發展條件下，2020 年度遠東集團關係企業聯席會議活動，選擇蘇州進行第二分會場同步視訊，

活動中的培訓課程由蘇州人力資源部門負責承辦，以「創新突圍決勝新常態」為主軸，就如何打造敏捷團隊與如何創新破局而出，課程獲得高度評價與認同，受訓人數共 120 人，課後問卷滿意度達 97%。

由百年培訓機構卡內基四位講師以及高階主管等 11 位評審團帶領會眾，分為四組進行敏捷創新、推動變革，以團隊方式進行變革計劃比賽，在四組中選出此次的推動變革之冠、亞軍，並頒發了獎盃及獎金，以此鼓勵，作為幫助與會主管走在變革的前端，決勝新常態。課程最後請參與主管將成果帶回事業單位持續推動，設定行動計劃，引領遠東開創新世代。



推展國際化培訓計畫 為全球化佈局儲備人才



因應公司全球化佈局策略，海外據點持續擴增，「國際化人才」的培育刻不容緩。其中，國際化人才不僅須有優秀的語言能力，更要具備跨文化思維，以及國際化的領導與管理能力。因此，我們以語言為核心，建立跨文化職能，展開「國際化人才發展計劃」，打造接軌國際的人才庫。

1. 開立外語專班：

由各單位推派人選，經多益官方機構實施英語能力測驗，根據學員程度，客製化一年期的商務英語課程，內容聚焦在常見的職場情境，主題包含如「國際社交禮儀」、「書信寫作」、「會議及簡報技巧」等，讓所學得以實際運用；課程每進行約 3 個月，即搭配 16 小時工作坊 (workshop)，讓學員間能彼此互動練習，2020 年起累計台灣 61 位學員，大陸 32 位學員參加訓練。

此外，為培養多元的外語能力，公司也提供其他語言的基礎班課程。2020 年度累計「日語專班」15 位，「西班牙語專班」8 位學員參加，為國際業務溝通奠定基礎。

2. 國際名校線上課程：

為培育足以應付全球化職場、與外國專業人士交涉的「國際領導菁英」，公司甄選出 38 位優秀的主管及同仁，參加全英授課的國際名校管理課程 (線上社群學習)。課程規劃自 2020 年起為期兩年，共六大課程模組，以史隆管理學院 (MIT Sloan School of Management) 及華頓商學院 (Wharton School) 兩大國際名校的線上課程為主。課程設計以成為「Digital Transformation Leader」為目標，讓學員從國際觀點學習「領導」、「策略」、「流程」、「組織」、「人力資本」等知識領域，接軌全球商管趨勢，培育國際性的管理與領導才能。

為幫助參訓學員提升學習成效，特別規劃每週五集中共學機制，一同完成每週學習進度，並安排元智大學專業師資，引導學員互動與討論，啟發在工作上的應用。2020 年課程已進行至第三個模組，累計完成通過學程認證 106 人次，此外，學員更可自主利用「GetSmarter」國外線上教學平台，與來自世界各地的人才交流，增進國際視野，培植學員成為海外佈局上不可或缺的國際化人才。



外語專班學習國際社交禮儀



與國際名校教授視訊 數位讓學習零距離

- 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

◆ 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



4.3 強化環境安全衛生管理

4.3.1 落實職業安全衛生管理

職業安全衛生政策與目標



遠東新世紀建立安全健康、舒適勞動的工作環境及持續降低職業災害率，制訂「職業安全衛生政策」，為安全衛生管理最高指導原則。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。

職業安全衛生管理系統持續運行

截至 2020 年底，遠東新世紀共 16 個生產營運據點取得職業安全衛生管理系統（如 OHSAS 18001：2007、ISO 45001 等）相關驗證，員工涵蓋人數佔比高達 86%，其中有 12 個生產營運據點完成新版 ISO 45001 認證；觀音化纖廠更取得勞動部核發「職業安全衛生管理績效認可」3 年的殊榮。對於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，及預防和減輕與業務直接相關之職業安全衛生衝擊等，皆依職安衛管理系統之章節條文規定辦理，且每年皆通過第三方驗證機構之稽核查證，證書持續有效。

危害辨識、風險評估落實風險管控

遠東新世紀各生產據點之風險管理政策特別針對有關的原物料、產品、活動與服務等作業，進行可能造成人員傷害或設備損失的危害鑑別，並評估其風險程度，依風險程度及資源分布建立改善目標，優先以硬體工程設施為主，後再輔以行政管理（訂定方案或作業規範）等控制措施予以執行，並嚴格監督執行控制措施的落實度，有效降低危害的發生。管理機制的運作方式依據各廠區「危害鑑別風險評估及控制措施管理辦法」辦理；針對風險管理各生產據點皆安排相關培訓課程，2020 年總計開辦 29 個班次、總受訓 2,216 人次，總受訓時數為 4,226 小時。

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，以落實安全衛生管理。各職業安全衛生委員會組織情形請參閱公司網站。

透過教育訓練深化安全衛生觀念

為確保每位同仁能夠熟知職業安全衛生法規，以及公司安全衛生管理機制，遠東新世紀定期提供同仁安全衛生培訓課程。2020 年遠東新世紀安全衛生培訓課程之訓練總時數為 215,598 小時，較 2019 年成長 18%。



2020 年 9 月由總公司安全衛生處統籌規劃符合遠東新世紀各廠安衛管理實務之稽核系列訓練課程，召集各廠實施安全衛生稽核之人員參訓，課程內容包含：安全衛生相關法規、安全衛生稽核重點、安全衛生稽核實務及 ISO 45001 的條文說明，聘請前職安署官員及具有安衛檢查實務經驗的專家授課，總計遠東新世紀各廠有 90 位職安衛內部稽核人員完成培訓並經學習成果評量及格。

2020 年安全衛生人員培訓統計

	班次	受訓人次	受訓時數
安全衛生在職訓練	699	17,488	131,095
健康管理訓練	179	7,011	14,153
危害性化學品訓練	152	4,293	17,199
輻射防護人員訓練	15	184	416
緊急應變及個人防護具訓練	268	12,148	45,316
安全衛生內部稽核員訓練	26	377	3,193
風險管理訓練	29	2,216	4,226
總計	1,368	43,717	215,598

化學品安全管理

近年來，化學品相關事故頻傳，不僅對企業及環境造成巨大的損失，更引發媒體與民眾對此議題的高度關注；自職業安全衛生法施行以來，各項化學品列管法規不斷修訂，管理亦日趨複雜，化學品管理儼然已成為政府單位與勞動檢查的核心重點，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與化學品清單。

目前各生產據點對於化學品管理重點著重於源頭管制，請購危害化學品時，必定要求製造、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。化學品

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

◆ 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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

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。採用化學品分級管理 (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。

強化自衛消防編組能力暨災害應變演練

為了確保緊急應變的演練成效，遠東新世紀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、各項防護器具操作技巧及熟悉度。

演習內容包含發生火災之通報及初期作為、火災發生及啟動自衛消防編組機制、滅火搶救演練、避難引導演練、緊急救護演練及救護處置等自衛消防應變作為，2020 年度演練對象更擴及國際移民勞工。

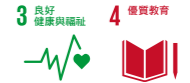
大陸安全衛生環保消防小組

為深化大陸生產據點安全衛生環保管理，自 2018 年起成立大陸安全衛生環保消防小組 (簡稱 SHEF 小組)，每季召開領導小組會議，隨時掌握法規動態並負責宣導安全衛生觀念。2020 年持續協助大陸生產據點提升安全衛生績效，重點工作如下：

1. SHEF 小組參與損失工作日事故 (Lost Time Injury, LTI) 事件調查，對各廠區發生的意外事件進行統計分析，提出合理化建議；對各廠區發生的意外事件統計分析，製作分享資料提供各廠區學習。
2. 鼓勵各廠區推行轄區負責制，協助亞東工業 (蘇州) 上線安全工作許可證系統 (Permit to Work System, PTWs)；推動遠東服裝 (蘇州) 上線隱患排查系統，提高現場作業安全管理。
3. 每年 1 月份向各廠區收集 SHEF 培訓需求，根據培訓需求制訂本年度培訓計劃，共同分享各廠區的培訓資源，同時發掘各廠區講師資源，向各廠區提供培訓。
4. 製作 SHEF 雜誌，宣傳安全文化，分享管理經驗；2020 年持續編製 SHEF 雜誌 (季刊)，由各廠區供稿，以提升內容專業度及參考性，包括各廠區優秀的管理經驗，職業安全衛生活動內容，工作感悟以及外部平台文章。



職安衛管理智慧化

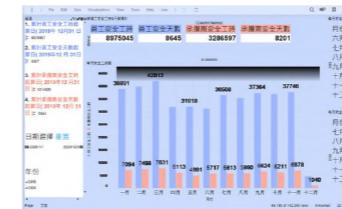


1. 安全衛生戰情室

遠東先進纖維導入安全衛生視覺化儀表板 (戰情室)，經由資料整合，擷取安全衛生作業數據，透過視覺化工具來完成資料篩選與處理，產生安全衛生管理的 KPI (安全工時及安全指數) 以儀表板方式視覺化展現提供即時管理資訊，為職安衛管理智能化邁開第一步。

2. 建置 SHEF 智慧平台

SHEF 智慧平台與遠東集團關係企業遠資 (上海) 有限公司合作進行系統開發，將原先紙本作業變更為電子化作業，利用系統收集各項生產數據，對數據進行整合統計及分析。SHEF 智慧平台涵蓋工廠運營的各項 SHEF 管理內容，現階段已完成框架建設，逐步推進各項子系統的建設，平台子系統包括：培訓、意外事件、應急、巡檢、人員/車輛定位、承包商管理、目標管理、文件制度管理、風險管理、變更管理、設備設施管理等等。持續優化完善 SHEF 智慧平台，並逐步推行至各廠區。



- 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

◆ 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

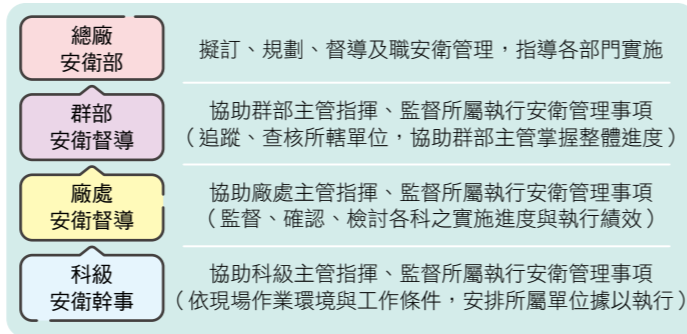


「新埔化纖職業安全強化創新」專案

新埔化纖總廠自 2020 年起推動職業安全管理升級專案，本專案從職安衛組織修正開始一直深化至檢查方案、獎懲規範進而至安衛文化的養成塑造。

1. 優化職安衛組織

新埔化纖總廠安衛人員原本配置於總廠，自 2020 年 6 月起改由各群部配屬專任「安衛督導」人員，專責執行各群部職安衛業務，以各群部自主管理為導向之設計方案，同時將各安衛組織人員任務更明確化。



2. 強化職業安全查核能力、密度、力度

重新調整職安衛查核方案，2020 年 6-8 月完成實地查核 14 個單位、17 個承攬商、51 個工程場次，特別針對動火、用電、高架、吊掛、侷限空間、土木等高潛在風險工程項目查核。

3. 建立承攬商施工管理制度

(1) 承攬商施工人員的職業安全訓練擴及新埔化纖總廠相關承攬商負責人、承攬商監工人員暨工地現場施工工人等。

- (2) 施工機具設備必須於施工前檢查合乎職業安全規定。
- (3) 加強查核施工時之作業安全：例如施工人員防護裝備、安全行為之遵守等。

4. 重新檢討違反職安之獎懲規範，重獎重懲並與年度考績相結合

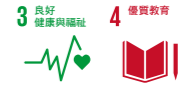
懲處部分：新埔廠於 2018 年制訂安衛規範獎懲辦法，修正後將加重罰責，也規劃增加罰款之外的其他配套處罰方式，如增加上課時數或與考績相結合等。
獎勵部分：在職安衛激勵的部分依各單位零災害工時統計資料，並依單位性質 / 人數核發對等之獎勵金額，2020 年度新埔及觀音化纖廠共核發 115 萬元，以鼓勵各單位在安全衛生工作上的努力。

5. 加強各階層主管 (工作場所負責人) 教育訓練，建立優良職安文化

過往職安教育訓練對象著重於職安人員，現規劃對工作場所負責人 (群部主管、廠主管、科主任) 實施完整之訓練計劃，課程重點為正確觀念的傳達，以樹立職安文化。

6. 專案整體績效

經本專案推動後，事故件數 (含虛驚事件 / 輕傷害及職災事件) 由 2019 年的 46 件減少至 2020 年的 25 件。從 2020 年 7 月至 12 月外部職安中心依加強高職災及高危險廠場檢查及指導執行計劃蒞場檢查 (共 9 次) 已無發現缺失與罰款。



- 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

◆ 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



2020 年職業安全衛生優良事蹟

1. 推動安全衛生公益，榮獲「安衛推動績優」獎項

觀音化纖廠自 2017 年成立「觀新 E 家族」以來，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，2020 年觀音化纖廠診斷共計 77 件建議事項，並已有 70 件完成改善事項，改善率達 90.9%；桃園市政府勞動局邀請本廠參與「核心家族交流觀摩會暨十週年慶祝活動」，並分享在安衛家族中所擔任角色及如何與政府或外部單位互動等，桃園市政府為感謝觀音化纖對安全衛生管理上之貢獻，由桃園市政府勞動局吳宏國局長親自致贈安全衛生貢獻感謝獎。



2. 無災害工時紀錄

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，遠東先進纖維自 1997 年 4 月營運迄今 23 年未發生職業災害之失能傷害損失日數，經中華民國職業安全衛生協會審核後發給無災害工時紀錄證明，累計至 2020 年 12 月達成 900 萬無損工安全工時紀錄。同期間參加中華民國工業安全衛生協會「無災害工時紀錄活動」審核後發給紀錄證明。

3. 遠東新世紀獲職安署聘為「TOSHMS 北區促進會核心幹部」
遠東新世紀自 2013 年起連續四屆擔任台灣職業安全衛生署 TOSHMS 北區促進會核心幹部，2020 年獲聘為「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及文宣，供業界參考使用。

4. 遠東服裝（越南）連續三年獲得外資企業保護公司安寧及員工安全優秀成績第一名

遠東服裝（越南）組成開拓者團隊（Pioneering Workers Team），成員為各部門代表幹部共 60 位同仁，一同負責提高工作場所安全性，確保員工的安全、健康，打造幸福職場。團隊第一個專案任務就是改善工作環境，在專案中，員工可直接向團隊提出改善意見，不僅讓員工對公司發展付出貢獻，更增進員工敬業度。並透過舉辦各項勞資關係活動、安全培訓和宣傳，提高員工的滿意度和職業安全衛生意識，發揮團結性，創造更好工作效率。

2020 年經由平陽省人民委員會決議由遠東服裝（越南）榮獲第一名，三連霸奪得優秀第一名，在越南創造良好的企業名譽，吸引更多人才加入遠東服裝（越南）這個大家庭。

5. 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。2020 年新埔化廠總廠榮獲新竹縣政府頒發「公司、廠場防護團組」特優第一名，湖口紡織廠則榮獲優等第三名。



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

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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

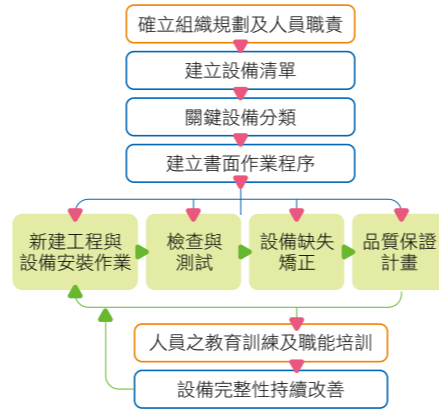
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

4

推行「設備完整性」專案

機械設備完整性 (Mechanical Integrity, MI) 是工業界預防事故和保持生產的有效方法, 其做法為確保機械設備、相關附屬設施之功能及技術資料之完整性, 使其於建造、組裝、檢查及測試、維修保養等各階段中, 均能維持正常運轉, 防止設備發生異常或故障引發職業災害之情形。實施完善的 MI 管理制度, 是企業安全體質改善的良方。新埔化纖總廠於 2020 年 11 月推動 MI 專案, 成立 MI 委員會。首先組成熱媒系統優化小組, 推動全廠區熱媒系統之危害鑑別與風險評估、檢查及測試、設備缺失矯正... 等作業, 此專案於遠紡工業 (上海) 同步推動中。

設備完整性專案流程



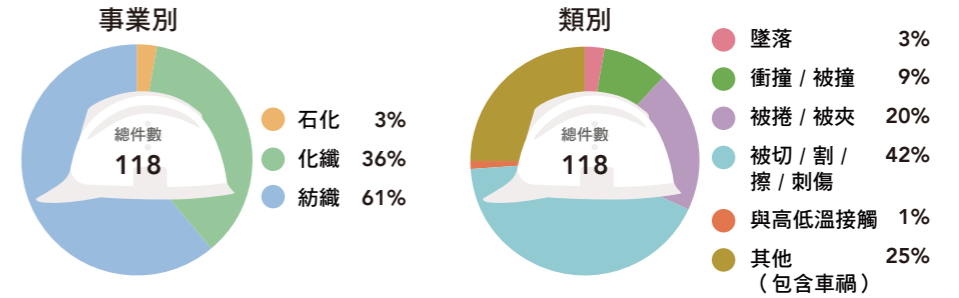
4.3.2 工傷統計

經統計分析 2020 年遠東新世紀各生產營運據點之職業災害概況及發生原因, 發現以員工人數最多 (佔比 73%) 的紡織總部發生職業災害件數最高。

職業災害類型以被切 / 割 / 擦 / 刺傷 50 件 (佔比 42%) 最高, 分析其造成原因以設備異常處理時員工安全意識不足、不清楚或輕忽危害因子為發生主因。

為防止職業災害之發生, 遠東新世紀將針對其災害原因提出預防對策, 如: 加強辦理員工安全衛生教育訓練、實施安全衛生動態查核、落實推動工作前預知危險、推動職安衛 E 化或 AI 智能化、落實作業環境及主要機械、設備及器具認養人制度, 及安全衛生自主管理等管理措施, 以降低職業災害發生率。

2020 年員工工傷事故統計



2020 年 4 月 2 日新埔化纖總廠發生一件重大職業災害事故, 事由為人員進行酯粒回收作業時進入吊車下方, 因吊掛酯粒包之吊耳斷裂發生物體飛落事故, 致臉部遭衝撞, 送醫院治療後返家療養, 但後於 2020 年 4 月 29 日不幸離世 (判定屬職災), 職災事故原因及改善對策如下:

事故原因

- 不安全行為-探頭於酯粒袋下方
- 此酯粒包裝袋為回收袋, 放置已約一年, 袋子本身老舊
- 此作業操作程序中未提及有關加料作業的方式, 工作安全分析單中雖有提到禁止進入護欄內, 但無法防止人員之不正常行為
- 人員教育訓練未落實

改善對策

- 重新辨識與評估高風險工作場所環境及作業之危害
- 檢討並修訂酯粒回收作業之吊掛 SOP 並加強檢查加料袋使用狀況
- 於加料作業現場四周張貼吊舉物下方禁止人員進入之告示, 以提醒員工避免誤入吊舉物下方
- 加強操作人員安全衛生教育訓練
- 要求班主管進行行為觀察, 並確認作業符合性, 科主管加強動態查核

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

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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

員工工傷統計

		石化			化纖			紡織			合計		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
工傷事故 (件數)	男	9	6	4	15	22	35	34	87	37	58	115	76
	女	0	0	0	3	2	7	18	45	35	21	47	42
	總數	9	6	4	18	24	42	52	132	72	79	162	118
傷害率 (IR)	男	0.34	0.26	0.16	0.26	0.40	0.62	0.25	0.45	0.16	0.26	0.43	0.24
	女	0.00	0.00	0.00	0.05	0.04	0.12	0.13	0.24	0.15	0.10	0.17	0.13
	總數	0.34	0.26	0.16	0.31	0.44	0.74	0.38	0.69	0.31	0.36	0.60	0.37
缺勤率 % (AR%)	男	0.29	0.08	0.08	0.26	0.22	0.11	0.08	0.13	0.16	0.15	0.14	0.14
	女	0.18	0.01	0.01	0.06	0.12	0.03	0.10	0.20	0.30	0.10	0.17	0.23
	總數	0.47	0.09	0.09	0.32	0.34	0.14	0.18	0.33	0.46	0.25	0.31	0.37
誤工率 (LDR)	男	1.03	0.61	0.00	5.73	6.97	16.17	8.56	7.43	2.99	6.92	6.75	5.10
	女	0.00	0.00	0.00	0.47	0.63	2.03	0.73	5.27	3.21	0.57	3.87	2.75
	總數	1.03	0.61	0.00	6.20	7.60	18.20	9.29	12.70	6.20	7.49	10.62	7.85
因公死亡人數	男	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
因公死亡比率	男	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0031
	女	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	總數	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0031

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. 因公死亡比率 = 因公死亡人數 ÷ 工作總時數 × 200,000
 5. 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 名雇員的比率
 6. 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
 7. 2018-2020 年無職業病事件
 8. 遠東紡織 (越南) - 紡織廠自 2019 年開始統計

承攬商於公司生產據點工傷統計

		石化			化纖			紡織			全公司		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
工傷事故 (件數)	男	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
因公死亡人數	男	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1	3
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1	3

2020 年遠東紡織 (越南) - 化纖廠發生承攬商人員在從事塔吊安裝作業，突然發生大風，導致塔吊倒塌，造成 3 人死亡。

改善對策

- 承包商必須在施工區域內安裝警告裝置和風速測試設備，當風速超過規定時，必須停止施工。
- 要求承攬商請工檢機關入廠辦理塔吊安裝前檢查 (人員資格、塔吊安全檢查、施工方案審核) 及塔吊安裝進行全時監工。

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，將完善各項作業 SOP 及督導同仁落實遵守，列為 2021 年安全衛生管理重點，以避免事故再次發生。

4.3.3 健康職場 - 員工健康照護與關懷

員工是本公司最重要的資產，所以在員工身心健康的照護方面，公司總是主動投入許多資源，而在關心職場健康促進的相關事項，除了法令規定事項外，永遠願意多想一點，不斷創造一個安全、舒適且友善的工作環境給員工。

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。



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

◆ 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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

除依據法規訂定完整之健康促進計劃 (包含母性健康保護、工作促進心血管疾病之預防、人因危害評估等) 外, 透過健康管理系統分析比對歷年健檢後之結果, 依異常類別及程度進行完整健康管控機制: 分級、追蹤及醫療諮詢等, 達到有效性、系統性且持續性的管理。執行過程中經由職醫及職護全方位的健康風險評估與管控, 讓員工健康得到更完善的照護。



台灣各生產營運據點於第四季安排流感疫苗注射活動, 化纖總部台灣廠區更協助未滿 50 歲無公費疫苗接種資格之同仁, 與當地衛生所、醫院合作協助同仁完成接種, 總計有 1,107 位完成接種, 接種率高達 40%; 今年也將實施對象擴及至國際移民勞工。



亞東石化 (上海) 及遠紡工業 (上海) 職業健康體檢率達 100%; 職業病檢查適崗合格率 100%; 作業場所工業衛生檢測達成率 100%; 足見企業對員工健康照顧的用心。



2020 健康促進優良事蹟



台北市健康職場佳獎



衛生福利部國民健康署
「健康促進標章」展延成功

堅持信念 - 鬼門關前的生命拔河

亞東石化 (台灣)
曾韻潔護理師



2020年4月23日上午9點30分左右, 亞東石化 (台灣) 二廠曾韻潔護理師接獲通知有一位保全人員 (以下簡稱當事人) 在二號門保全室昏倒, 立即請保全組長通報 119, 通知主控制室急救人員將自動電擊去顫器 (以下簡稱 AED) 送至二號門保全室, 在廠區護士到二號門保全室後, 先對當事人進行簡易身體評估: 觀察當事人臉部發黑, 雙眼球上吊, 口吐食物碎渣, 再以呼喊與觸摸等確定當事人無意識、無頸動脈跳動及無呼吸等重要生理徵象, 情況相當危急。廠區護理師隨即對當事人施行胸外心臟按摩與 CPR, 當 AED 送達後, 立即施予三次電擊, 並持續給予胸外心臟按摩, 在救護車抵達送醫治療後, 經急診醫師診斷為急性心肌梗塞, 該員經術後休養約半個月, 恢復正常工作。

陪同就醫人員返廠後轉述急診醫師稱讚因當事人得到即時正確的急救, 挽回當事人寶貴生命。當事人於回到正常工作後, 親自拜訪感謝廠區護理師。

曾護理師冷靜判斷, 即時正確的急救, 挽回當事人寶貴生命, 亦受到醫院急診醫師的專業肯定, 實為典範, 也因此獲得 2020 年遠東精神獎「積極任事」類佳作, 由遠東集團公開表揚。此外, 曾護理師在培養員工急救能力與辦理健康促進活動上更是不遺餘力, 其中最為顯著成績為經曾護理師訓練 CPR 和 AED 的同仁代表亞東石化 (台灣) 在觀音工業區 2020 年度廠商消防競技大賽的 CPR 和 AED 競賽榮獲第二名。



現場急救監視器畫面



亞東石化 (台灣) 同仁參與觀音工業區 CPR 和 AED 觀摩

4

- 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

◆ 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展

- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄

4.4 協同供應鏈永續發展

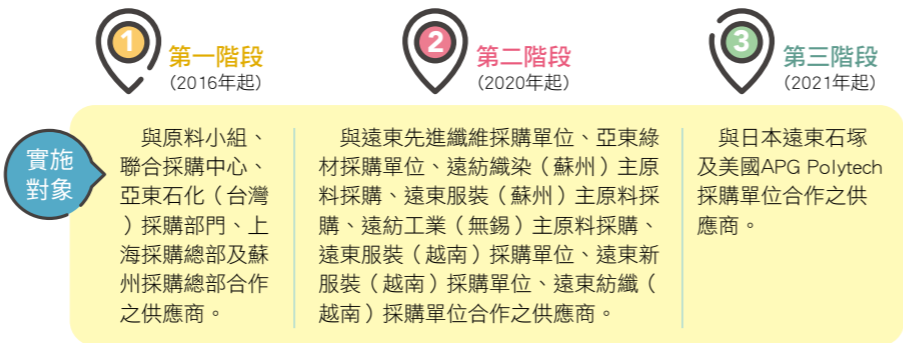
遠東新世紀產業橫跨石化、化纖、紡織等上中下游產業鏈，原物料品項眾多並由各採購單位負責供應商評估、篩選、管理與採購。

供應商管理政策

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，本公司第一步要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，分階段實施：



◆ 簽署《供應商社會責任承諾書》之供應商家數與佔比

		第一階段					
		2018		2019		2020	
家數	金額佔比	家數	金額佔比	家數	金額佔比	家數	金額佔比
2,035	46%	2,860	65%	3,452	85%	76%	
		第二階段			第一及第二階段合計		
		2020			2020		
家數	家數佔比	金額佔比	家數	家數佔比	金額佔比	家數	金額佔比
1,722	65%	63%	5,174	77%	73%		

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. 2020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 68%

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。並偕同用料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。2020年新供應商家數為 1,231 家，經過評估的家數為 1,105 家，評估比例為 90%。

2020 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。2020 年未發現具負面衝擊之供應商。

◆ 2020 年供應商評估面向與數量

	環境	勞工實務	人權	社會
被篩選供應商總數	4,506	4,306	4,643	4,882
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：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

榮獲綠色採購肯定

行政院環保署為推動「全民綠生活」，自 1992 年起推動「環保標章」制度，自 2002 年起由政府帶頭執行綠色採購，2007 年進一步推動「民間企業與團體實施綠色採購計劃」，凡採購相關綠色標章之產品，均可申報成果，本公司為循環經濟產業領航者，在綠色採購上的推動不遺餘力。

自 2016 年起，遠東新世紀每年申報前一年度綠色採購金額，綠色採購金額至 2019 年底已累計超過 100 億元，每年均為當年度前二名企業，連續四年獲環保署頒發「綠色採購感謝狀」。2016 年起連續五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。我們將持續推廣綠色採購，往節能、環保的方向前進。



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

◆ 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

2020年亮點績效

目標設定與達成進度

重大主題說明

4.1 創造幸福職場

4.2 完善員工職涯規劃

4.3 強化環境安全衛生管理

4.4 協同供應鏈永續發展

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

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。

◆ 2020 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		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
台灣	47%	47%	51%	83%	90%	75%
大陸	49%	56%	64%	78%	86%	81%
越南	45%	31%	23%	50%	77%	56%
日本	94%	78%	96%	77%	71%	90%
美國	97%	97%	97%	93%	93%	93%
合計	53%	56%	60%	80%	85%	77%

註：

1. 台灣、大陸、越南部分主原料無當地供應商。當地供應商定義為國內供應商
2. 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 × 100%
3. 數據統計範疇較前一版本新增 10 個採購單位；其中遠東先進纖維、亞東綠材、遠紡織染 (蘇州) 主原料採購、遠東服裝 (蘇州) 主原料採購、遠紡工業 (無錫) 主原料採購、遠東新服裝 (越南)、日本遠東石塚、APG Polytech 數據回溯至 2018 年；遠東紡織 (越南) 數據回溯至 2019 年；遠東服裝 (越南) 僅統計 2020 年
4. 台灣 2020 年不含主原料當地採購佔比下滑，主因聯合採購中心當地採購金額減少 20 個百分點
5. 遠東紡織 (越南) - 化纖廠自 2019 年 1 月投產，該廠主原料包括對苯二甲酸 (PTA) 與乙二醇 (MEG)，兩項主原料均無當地供應商，使 2019 年起越南當地採購佔比下滑；2020 年遠東紡織 (越南) 自海外採購大型設備，加上遠東服裝 (越南) 採購多需自海外進口，使 2020 年不含主原料當地採購佔比下滑
6. 2019 年日本遠東石塚自海外採購大型設備，使該年度當地採購佔比下滑

大宗原料採購管理

遠東新世紀主原料採購品項可分為一般主原料與大宗原料，其中大宗原料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大宗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 規範之大宗原料供應商，並委任外部獨立的檢驗公司進行檢測。

1. 對二甲苯 (PX)、對苯二甲酸 (PTA)、乙二醇 (MEG)：
 - 須符合歐盟 REACH 法規 (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals, REACH) 及清真認證 (Halal Certification)。
2. 棉花：
 - 依循國際棉花協會 (ICA) 交易慣例及規定進行棉花交易，並積極採購受認證之棉花。

我們支持使用再生材料及對環境友善的原料，同時開發及使用生質材質與環保塑料，如：生質乙二醇 (Bio-MEG)、生質對苯二甲酸 (Bio-PTA)、100% 生質聚酯 (Bio-PET)、聚乳酸 (PLA) 等。

◆ 大宗原料採購量

單位：仟公噸

	來源	2018	2019	2020
對二甲苯 (PX)	日本、韓國、中國大陸、新加坡、科威特、沙烏地阿拉伯、阿曼	1,520	1,690	1,555
對苯二甲酸 (PTA)	台灣、中國大陸、日本	1,301	1,393	1,512
乙二醇 (MEG) 和生質乙二醇 (Bio-MEG)	沙烏地阿拉伯、台灣、印度、中國大陸	512	534	585
棉花 (包括再生棉)	中國大陸、美國、巴西、布吉納法索、馬利、象牙海岸、南非	65	62	39

註：

1. 對苯二甲酸 (PTA) 含外部採購量與內部調撥
2. 2020 年受 COVID-19 疫情影響，本公司紡織產品需求降低，使棉花採購量下滑
3. 數據統計範疇較前一版本新增遠東紡織 (越南) - 化纖廠，該廠自 2019 年 1 月投產，採購大宗原料包括對苯二甲酸 (PTA) 與乙二醇 (MEG)，數據回溯至 2019 年

◆ 大宗原料採購風險與因應方式

風險項目

因應方式

斷貨
風險

考量信用良好，具一定規模廠商，並採購不同生產方式的供應商，達到供應商多元化目標。

品質
風險

採購棉花以高智能化耕種之產區為主，透過科技控制棉花品質，同時達到節約天然資源、增加耕作效率及降低成長過程中作物及化學藥劑損耗的目標。本公司也積極尋找開發可處理下腳料之供應商，提供品質優良的再生棉。

價格
風險

預測價格走勢，靈活應變市場變化，選擇適當採購時機，期貨、現貨交互運用，並因應市場價格調控原料庫存量，減少價格變動帶來的影響。

信用
風險

篩選信用良好、符合國際法規、國際棉花協會 (ICA) 會員之供應商，確保廠商依據合約提供符合標準之原料。

運輸
風險

運輸過程均進行足額保險，要求提供完整運輸資訊，以利追蹤，確保原物料與運輸商之安全。



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

◆ 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
 - 2020年亮點績效
 - 目標設定與達成進度
 - 重大主題說明
 - 4.1 創造幸福職場
 - 4.2 完善員工職涯規劃
 - 4.3 強化環境安全衛生管理
 - 4.4 協同供應鏈永續發展
- 5 串聯美好社會
- 6 開創共生園區
- 7 附錄



因應 2020 年全球海運缺櫃確保產銷穩定



2020 年 COVID-19 疫情造成全球生活型態驟變，上半年全球貿易急凍，海運貨櫃淘汰潮湧現，下半年卻因封城、囤貨、宅經濟、居家辦公等因素，創造大量商品需求，意外導致全球海運缺櫃。本公司產品受惠下半年客戶訂單緩步復甦，卻適逢海運缺櫃，負責統籌公司產品貨運業務的國際事務處提出各項因應方案，降低缺櫃衝擊，減少公司成本增加的幅度：

1. 維持與主要貨櫃航運商良好關係，取得艙位優先，並提前一個月以上預定艙位。
2. 尋找散裝航運商，並將部分產品改以冷凍貨櫃運送做配套。
3. 配合出貨地點當地交通，使用不同運輸方式運送。
4. 每週掌握海 / 空運市場動態及運費，即時反應運價成本。
5. 與航運商積極議價，確保以合理運價運送，保持優勢競爭力。
6. 與國內各產業公會合作，尋求政府單位出面成立「國際海運運輸平穩工作小組」，要求航運商採取更積極作為，如：增加艙位供給、增開加班船、增加空櫃供給等。

遠東紡織（越南）與碼頭公司合作興建深水碼頭有效降低運輸成本



遠東紡織（越南）廠區臨近化學碼頭水深不足，無法停泊較大噸位之乙二醇（MEG）化學船。2015 年起評估鄰近地區合適開發之港口，並說服當地碼頭公司於 2018 年開始建置新深水碼頭。

遠東紡織（越南）生產食品級酯粒，若原料受污染將影響產品品質，為確保原料到港後，運輸過程不受污染，遠東紡織（越南）同時承租專用碳鋼儲存槽 2 座，並打造自有槽罐車 16 台，以保證專桶專用不受污染，且全年安全庫存量無虞。2020 年 4 月新深水碼頭完工，6 月第一船順利到港，較原淺水碼頭，可停泊 3 倍噸位之化學船，經越南通用驗證公司（SGS）檢驗，乙二醇（MEG）純度大於 99.97%，有效保證本公司原物料品質。新深水碼頭完工後，每年節省逾 1 億元原物料採購規劃與運輸成本，創造運輸過程溫室氣體減量的效益。

供應商議合

為確實掌控及監督供應商運行狀況，遠東新世紀透過各種形式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

蘇州採購總部支持永續
供應鏈強化供應商管理



蘇州採購總部配合全球數位化浪潮，推動多樣專案。包含 2018 年成立「供應商管理小組」，2019 年制訂各類供應商評審表格，2020 年配合 COVID-19 疫情，調整設計各類供應商現場評鑑表，實地考察 18 家供應商，綜合評鑑結果為 83 分，表現優異。

2020 年上線「供應商管理系統」及「供應商來料檢測系統」，該二系統有助蘇州採購總部可更容易分析廠商品質，即時有效追蹤管理。前者使供應商資料準確快速的管理，後者檢測內容包括原輔料及包材，

此外，蘇州採購總部優先考慮取得環境管理系統（ISO 14001）、職業安全衛生管理系統（OHSAS 18001、ISO 45001）等證書的廠商，並積極要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，共建永續供應鏈。