

目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

4

實現共融生活 Creating Inclusive Society

4.1 創造職場多元共融 111

4.2 完善員工職涯規畫 127

4.3 強化營運安全與職業安全 132

4.4 建構永續供應鏈 146

優先閱讀對象

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



目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

2025年亮點績效

首度參與

Brandon Hall Group™

HCM 卓越獎®

榮獲雙金一銀



全球據點執行

人權盡職調查

制定風險評估機制、減緩與補救措施

新埔化纖總廠建置熱媒油微量洩漏

早期預警與智慧監控機制



全球員工滿意度調查

覆蓋率達 100% 滿意度達 94%

遠東服裝（越南）

1,870 名員工

參與交通安全意識培訓

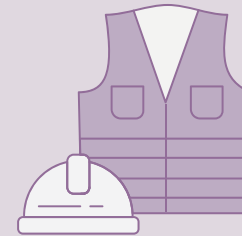
連續五年 榮獲

HR Asia

亞洲最佳企業雇主獎

永續目標 達成狀況

與權責主管之 薪酬連結



遠東先進纖維連續 28 年

達成 無災害工時紀錄

關鍵供應商 100% 完成

供應商ESG調查表 評估

台灣據點 平均經常性薪資

高於市場 50%



觀音印染廠及遠東先進纖維

通過 職場健康促進自主評核

舉辦跨部門 AI黑客松競賽

推動 生成式AI應用

永續學院

開辦班次 687

培訓人次 24,546



榮獲環境部及台北市環保局

綠色採購績優單位

目標設定與達成進度

	優化員工照顧措施	建立全球人才發展資料庫	維護人權	培養永續跨國管理型人才
2035 長期目標	• 持續優化員工照顧措施 • 打造具吸引力且員工高投入度的職場環境	• 以企業永續經營為出發點，持續引進人才評鑑資源 • 培養具備全球視野之接班團隊	• 由內向外延伸人權意識，建立供應鏈人權典範	• 培養跨國管理接班梯隊
2030 中期目標	• 建立長期員工福祉提升機制 • 建立完整的外派員工健康管理制度	• 擴展至海內外所有員工，建構全球人才平台	• 確保全球據點對人權的全面尊重，達到一致性的高標準	• 建立跨國管理領導人才庫
2027 短期目標	• 優化員工關懷方案 • 強化外派同仁協助措施 • 關注員工職涯發展需求 • 建立追蹤與回饋機制，確保員工回饋意見具體改善	• 拓展招聘系統智能應用，建置招募分析儀表板及AI生成職缺工具	• 導入系統化人權風險管理機制，完成全球據點風險分級與數據化管理	• 建構人才培訓體系，推動知識經驗傳承與管理
2026 隔年目標	• 擴充員工協助方案，提供預防性心理健康支持 • 持續進行全球員工滿意度調查，並參酌全球市場標竿企業精進調整	• 升級招聘系統，建置外部人才履歷庫	• 修訂人權政策 • 加入台灣 / 歐盟人權盡職調查範圍及內容 • 調查對象擴及子公司	• 海外在地幹部關鍵人才培育人數提升25% • 完備100名台籍管理梯隊
2025 目標	• 優化員工關懷方案 • 強化外派同仁協助措施 • 關注員工職涯發展需求	• 加強視覺化呈現，配合公司發展需要，提供主管組織規畫參考資料	• 針對風險較高的議題進行廠區實地查核	• 建構人才培訓體系，推動知識經驗傳承與管理
2025 達成進度	• 與專業機構合作，提供員工關懷諮詢管道 • 進行全球員工滿意度調查 • 進行外派同仁需求調查，並持續提供外派健檢項目 • 規劃完善的學習與發展資源，支持員工持續成長與職涯發展 達標	• 運用人才資料庫之數據分析，作為組織整併與人力配置優化之決策參考 達標	• 因應國際法規要求，已陸續於國內各廠推動並落實零費用政策 • 持續落實各項人權維護措施，並符合國際人權要求與全球一致性 部分達標	• 培養海外在地幹部人力53名、台籍幹部國際領導人力137名 • 永續理念經驗傳承，累積內部知識課程500堂 達標
行動方案	• 定期進行員工滿意度調查並針對需優化之項目擬定並執行改善計畫 • 設立個人化健康管理機制，提供外派人員心理健康支持 • 建立員工發展關懷制度，針對個別需求落實落實職涯面談 • 建立技能認證制度且定期審視晉升標準	• 結合各地營運據點人才資料 • 導入培訓紀錄、專業證照、專案成果等資料 • 用於重要幹部輪調，連結長期個人發展計畫	• 定期進行人權盡職調查 • 確保全球各據點的人事規章、工作規則、行為準則，符合國際人權要求且有一致性的規範 • 確實執行風險減緩與補救措施，正視每一份申訴案件，持續降低風險	• 持續擴充數位學院課程，串接各職務的學習路徑，提供同仁隨學隨用的數位資源，提升自主學習風氣 • 執行海外幹部培育專案，透過實務訓練機制，有計畫地培養在地管理人才，滿足各據點的接班需求

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

目標設定與達成進度

	員工與承攬商零職業災害	員工與承攬商零職業病	零火災及化學品洩漏事故	建構永續供應鏈
2035 長期目標	每據點件數：0	發生件數：0	發生件數：0	- 供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：100% - 供應商ESG表現符合本公司企業永續目標
2030 中期目標	每據點件數：0	發生件數：0	發生件數：0	- 供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：100% - 關鍵供應商100%完成ESG調查表評估，並逐年擴大實施範圍 - 提升高風險供應商績效
2027 短期目標	每據點件數：0	發生件數：0	發生件數：0	- 供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：98% - 關鍵供應商100%完成ESG調查表評估 - 實施關鍵供應商ESG績效提升計畫
2026 隔年目標	每據點件數：≤1	發生件數：0	發生件數：0	- 供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：97% - 關鍵供應商100%完成ESG調查表評估 - 推動關鍵供應商ESG績效提升計畫
2025 目標	每據點件數：≤1	發生件數：0	發生件數：0	- 供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：96% - 關鍵供應商100%完成ESG調查表評估，並逐年擴大實施範圍 - 提出對關鍵供應商ESG績效提升計畫
2025 達成進度	每據點平均件數：2.7	發生件數：0	發生件數：1（註1）	- 供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》比率：98% - 關鍵供應商（註2）100%完成「供應商ESG調查表」評估
行動方案	- 選商前調查，如零工安、零污染 - 供應商管理（包含安全績效考核納入合作指標、供應鏈風險應變計畫等） - 運輸承攬商之管理措施：不定期稽核 - 舉辦教育訓練及宣導活動 3 良好健康與福祉 4 優質教育 8 體面工作和經濟增長	- 避免員工因執行職務暴露於化學性、物理性、人體工學性等危害因子中 - 辦理員工一般及從事特別危害健康作業之健康檢查 - 辦理員工臨場健康服務 - 推動健康促進相關活動 3 良好健康與福祉 8 體面工作和經濟增長	- 危險化學品排放安全管理措施 - 執行工安暨職安衛、消防及環保專案稽核／檢查 - 設備定期修繕與優化，包含軟硬體改善 - 廠區風險損防查勘 3 良好健康與福祉 4 優質教育 8 體面工作和經濟增長	- 透過各項管道與供應商議合，提高永續意識 - 逐年提升綠色採購金額 - 評估關鍵供應商的國家、產業、產品及ESG面向的風險 - 規劃及實施供應商ESG績效提升計畫 - 對供應商或採購人員舉辦ESG相關教育訓練 16 公平、正義與強大機構 17 促進目標實現的夥伴關係

註： 1. 2025年新埔化纖總廠發生1 件氣爆事件
2. 「關鍵供應商」係指本公司主原料供應商及主要採購單位當年度單筆交易達新台幣100萬元以上之供應商

永續議題說明

目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

對意義與管理目的
遠東新世紀的

管理方法與有效性評估機制

權責單位

職場多元共融

設定人力資源制度時首重勞工權益事項，以各項實際行動保護與支持員工、維持公司競爭力，與同仁一起分享績效成果，將同仁身心健康視為重要管理議題，積極發展多元平等共融文化

- 定期分析薪資市場定位並檢視公司內部薪酬架構，確保薪資水準具備競爭力且符合不歧視原則
- 打造全球人才庫，檢視重點人才離職因素，降低人員替換成本
- 持續調查員工滿意度，加強弱點項目並給予回饋
- 掌握各地勞工相關法令異動，即時修訂公司配套制度
- 建立完整人權管理架構，確保人權教育普及率100%



- 人力資源處
- 各事業部人力資源單位
- 各事業部最高主管

員工職涯規畫

依策略發展需要，培養各職務所需能力，展開訓練體系，發展規劃各類課程，以多元化的學習渠道，建立完整人才庫

- 依專案個別規劃管理方法，採用Kirkpatrick學習評估模式與機制
- Level 1-反應層次：採用課後滿意度問卷、跟課紀錄評量
 - Level 2-學習層次：透過測驗、工作應用報告、心得報告等形式，驗證訓後學習成效
 - Level 3-行為層次：透過組織內部分享會、個人發展計畫(Individual development plan, IDP)等機制，確認知識技能運用程度
 - Level 4-成果層次：藉由個人或組織績效，驗收受訓者行為改變後，對績效產生的影響



- 人力發展中心
- 各事業部人力資源單位

營運安全與職業安全

重大

為保障工作者（員工及承攬商）的安全與健康，致力於降低工作環境風險，維護生命安全與身體健康，以達到零工安事故、零傷害之目標。且將營運活動對鄰近社區的負面衝擊降到最低，避免營運管理不當造成意外災害

- 設有「職業安全衛生委員會」
- 對工作者作業環境、設備及作業程序之危害進行辨識、評估及控制
- 加強機械、設備或器具之管理
- 提供工作者防護裝備
- 對於化學品之採購、使用及儲存採取有效的管理措施
- 安排工作者期健康檢查，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



- 行政、石化、化纖、紡織總部總經理
- 環境、職安暨社區關係小組-營運安全
- 各生產營運據點之營運安全管理單位
- 安全衛生處

永續供應鏈管理

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、治理、社會、人權等要求，共同回應客戶永續目標，建構永續供應鏈

- 要求合作供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》
- 關鍵供應商應通過國家、產業、產品及ESG面向的風險評估
- 透過多元管道不定期溝通及訪查，與供應商雙向提升品質與效率
- 若發現供應商有環境、社會及治理面向的重大衝擊，視情節予以協助改善或終止合約



- 聯合採購中心
- 各生產營運據點採購部門
- 各主原料採購單位
- 環境、職安暨社區關係小組-營運安全

目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

4.1 創造職場多元共融

遠東新世紀在實現全球化人力資源管理的過程中，建立人權架構，並以各地的人力資源制度支持我們的政策，我們將人權政策及相關管理辦法以當地語言傳達給全球員工，確保每位員工了解公司對勞工權益的承諾。我們透過各種溝通渠道，如內部培訓、公司網站、電子郵件通知等，向員工詳細介紹政策內容，並提供相應的培訓與支援，確保政策有效執行。

我們利用人力分析（People Analytics, PA）進行戰略性人力規畫（Strategic Workforce Planning, SWP），加強公司競爭力。我們利用數據評估外部環境變化，了解人力資源市場的趨勢，預估未來的員工需求，並規劃招募及留才方針。同時，我們的人力規畫積極對應業務發展策略，中期目標著重在人員訓練及培養，長期目標則專注於提升員工滿意度，發展全球人才庫及定期進行人權盡職調查。

本公司積極參與國際勞動標準接軌機制，由國際紡織聯盟（ITMF）與國際成衣聯盟（IAF）共同推動之「社會勞工整合計畫（Social & Labor Convergence Program, SLCP）」，透過標準化架構，針對招聘流程、工時管理、薪資與福利、員工參與、職業安全衛生、離職機制及管理制度等面向進行全面性檢視。越南地區另依品牌商要求接受 Better Work 查驗，針對勞動條件與法規遵循進行深入稽核，強化勞動合規與人權管理之透明度與可信度。目前公司成衣及織染事業共 7 個生產據點皆已完成 SLCP 第三方驗證，並獲品牌客戶認可，展現公司在人權保障、勞工權益及管理制度成熟度上持續精進，並逐步與國際標竿接軌。

4.1.1 人權維護

本公司人權政策由董事長簽署，董事會直接監督，公司治理主管每年向董事會報告執行狀況，並公開於公司官網。人權管理流程包含人權政策建立、人權風險盡職調查、重要風險議題之減緩與補救措施、人權議題教育訓練、申訴機制運作等項目，我們持續優化指標和系統，並擴大評估範圍如下：



目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

制訂人權政策

遠東新世紀致力於維護員工基本人權，並塑造人權充分保障環境。我們遵循並支持國際人權法典、國際勞工組織三方原則宣言、OECD 多國企業指導綱領、聯合國世界人權宣言及聯合國全球盟約之精神，以確保符合國際標準。本公司每年年底進行人權政策執行狀況自評，透過監測與檢討強化人權保障，確保所有利害關係人皆能享有公平、安全與尊重的環境。我們持續關注人權議題趨勢與優化人權管理機制，以確保政策落實。

2025 年遠東新世紀人權政策與執行狀況

項目	2025 年執行狀況
不強迫勞動 消弭所有形式之強迫性勞動、體罰與處罰	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，並且禁止限制任何人員的行動自由，包含禁止扣押任何個人的證件資料。建立不強迫勞動政策並定期更新，確保滿足當地法令與客戶標準。2025 年無強迫勞動及人口販運的情事發生
禁用童工 確實地廢除童工	本公司禁止在任何營運據點與供應鏈中僱用未滿 16 歲之童工，將禁用童工納入招募政策及建立發現童工的處理流程。2025 年無任用童工
工時、工資與福利 所有工作與加班時數、工作酬勞、相關福利與生活條件，均嚴格遵循國際準則與當地相關法規	本公司對於工作與加班時數、工作酬勞、相關福利與生活條件等規範，均嚴格遵循國際準則與當地相關法規，包含： 1. 工時不超過當地法規的上限 2. 承諾提供法規要求最低生活保障之工資 3. 支付不低於法規要求的加班報酬 4. 提供透明的薪資，不以工資扣減作為懲處方式 5. 保障有薪休假、特別照護假等休息日及所有法定的勞工福利 6. 確保所提供之生活條件滿足所有人員的基本生活需求 2025 年度發生 5 件工作時數超過當地法規上限的案件。已規劃透過組織盤點及工作調整來降低加班時數
集會結社自由、集體談判權 保障員工言論自由、集會結社自由與集體談判權利	1. 言論自由：公司建立完善申訴政策，24 小時網路公開平台接受申訴，提供中文、英文、日文、菲律賓文、馬來文及越文等六種語言，並可匿名申訴，保障員工不會因勇於發聲而受到任何負面影響 2. 集會結社自由及言論自由：本公司尊重與支持員工選擇、組建、加入或者拒絕加入工會或其他類型員工組織。公司工會的成立及運作均受到公司的尊重，員工可以透過工會充分反應各項權益及對公司的改善建議，每年舉行職工代表大會 2025 年接收 28 件來自座談會及意見箱之意見，無發生相關的申訴案件，且持續遵守各營運據點與工會簽訂之團體協約
多元、平等與反歧視 消弭僱用及就業上的歧視，保障同工同酬、平等、多元且安全的工作環境	本公司在政策上落實多元及平等，不因個人種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，而為差別待遇。本公司確保工作場所沒有性騷擾、精神騷擾、身體騷擾、語言騷擾、虐待或恐嚇，致力營造一個有尊嚴、安全、平等的工作環境並反對任何形式之歧視、霸凌或差別待遇 2025 年獲得 Brandon Hall Group™「最佳多元、平等與共融策略」金獎，且皆符合法規要求且無違反人權之情事
母性保護 女性員工保護	本公司致力建構對兩性員工友善的工作制度與環境。各地均設置哺乳室，提供哺乳婦女舒適環境，且針對懷孕及有未成年小孩的同事給予彈性工時 2025 年本公司未發生因違反母性保護而導致之爭議或申訴案件
隱私權保護 維護所有人員的個人資料與隱私	本公司遵循當地相關法規確保個資安全，需要收集個資的文件皆須經本公司法務單位確認，並妥善保管資料 2025 年本公司未發生因違反隱私權保護而導致之爭議或申訴案件
就業穩定 保障員工工作權利	本公司保障員工不受強制裁員威脅，並提供受強制裁員的員工協助。各營運據點定期召開勞資會議進行溝通，並提供完善申訴政策，持續透過工會組織與員工進行雙向溝通與政策宣導 2025 年本公司未發生違反就業穩定之爭議或申訴案件
健康與安全 打造安全、健康和舒適的工作環境	本公司遵守與職場健康安全有關的國際準則與當地相關法規。提供員工入職體檢及年度健檢、職業災害健康檢查，並且舉辦健康講座與健檢回診復查。針對 45 歲以上中高齡的同事，進行健康評估，健康講座等促進健康等措施 2025 年本公司發生新埔氣爆事件，針對接獲之相關意見，均已依程序妥善處理與回覆

目錄

前言	
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	
2025年亮點績效	
目標設定與達成進度	
永續議題說明	
4.1 創造職場多元共融	
4.2 完善員工職涯規畫	
4.3 強化營運安全與職業安全	
4.4 建構永續供應鏈	
5 串聯美好社會	
6 開創共生園區	
7 附錄	

定期評估人權管理成效及執行人權盡職調查

本公司主動評估各項業務對於人權的影響，定期執行人權風險盡職調查，2024 年調查納入趨勢議題「人口販運」，並以 9 大項人權政策為依據，針對員工、供應商及社區三大類利害關係人發放風險調查問卷，調查範圍涵蓋 100% 生產營運據點，經綜合分析後歸納出 6 項重大議題，並進一步評估其未來可能帶來的衝擊，據此制訂相應的風險減緩與補救措施，人權盡職調查相關內容請參閱「[7.1 環境及員工相關指標](#)」。

2025 年檢視全球營運據點人權政策與執行狀況，有 5 件工作時數超過當地法規上限的案件；另收到 21 件申訴案件，主要聚焦於薪資與獎金公平性提升、福利制度優化，以及工時與加班安排合理化之期待，經內部調查與溝通說明後已妥善結案，另外我們從座談會及意見箱接收之意見共計 28 件，均已納入人權管理的流程中，充分顯現我們重視勞資雙方的對話機制。

國際移民勞工人權管理

遠東新世紀台灣生產據點聘用國際移民勞工比例佔員工總數的 19%，其他據點未聘用國際移民勞工。本公司符合法規、相關規範及客戶要求，並建立系統化管理機制以保障移工權益。

此外，NGO 組織於 2024 年針對台灣紡織產業進行調查，提出「移工零費用」等議題外，亦識別多項重大移工人權風險，包含離職障礙、恐嚇與威脅及以罰款作為紀律措施、行動限制、過度加班及濫用弱勢等議題。針對上述議題，本公司與中華民國紡織業拓展會、勞動部、國際紡織聯盟（ITMF）及國際成衣聯盟（IAF）等組織展開討論與交流，持續檢視並強化相關管理作為。

本公司每兩年進行一次移工滿意度調查，作為政策調整與環境優化的重要依據，根據 2025 年調查結果顯示，95% 的移工願意推薦親友加入公司，突顯我們在人權保障、勞動條件及職場文化營造上的努力，獲得高度肯定。未來，公司將持續關注移工權益發展，並與國際標準接軌，透過政策優化與持續改善，打造更友善、公平且具包容性的工作環境。

國際移民勞工人權管理執行狀況

階段	執行狀況
招募階段	1. 合規與人權標準 遵循台灣勞動法令，並以 ILO 強迫勞動公約指標為管理標準，自招募源頭落實人權保障。審慎篩選海外仲介，僅與合法認證機構合作，並定期稽核其作業符合公司人權政策 2. 知情同意與契約保障 勞動契約以移工母語書寫，明確載明工作條件、薪資與福利，確保移工在充分知情下自願簽署 3. 零費用政策 自 2020 年起推動「零費用政策」，由公司全額負擔移工招募及仲介費用，並於 2021 年擴展至全台生產據點。針對移工到職前自行負擔之招聘費用，織染廠已於 2025 年完成返還，化纖廠區預計於 2026 年 6 月完成返還
入職與在職管理	1. 合法合規與人權保障 遵守勞動法令並落實零強迫勞動原則，對霸凌與強迫勞動採零容忍政策；禁止扣留證件、確保工資直接支付本人，嚴禁強迫加班並定期進行工時合規評估。疫情期間配合防疫規範實施宿舍門禁管理措施，現已全面解除。禁止以恐嚇、威脅或罰款作為紀律手段 2. 申訴與監督機制 建置 24 小時多語言申訴專線與回饋系統，設立開放式申訴信箱，並以移工母語公告勞動部及公司申訴管道，確保即時協助與支持 3. 職前教育與職業安全 提供職前訓練，使移工了解工作內容與權利義務；確保工作環境符合職業安全衛生標準，並提供必要防護設備與安全訓練。為預防事故，生產線禁止使用手機，且規範適用全體員工 4. 生活照顧與文化尊重 確保住宿環境符合生活標準並提供宗教友善空間；定期舉辦旅遊、運動及文化活動，設立伙食委員會與宿舍關懷會議，鼓勵參與決策。每年舉辦聖誕彌撒與感恩餐會，並定期召開移工座談，關懷其福祉與安全
離職與轉換管理	尊重移工自主選擇，於合約到期前主動說明合法選項，包括續約、依法轉換雇主或返回母國，並提供必要行政協助。2025 年度已協助逾 100 位移工完成雇主轉換



旅遊活動



慶生會



運動競賽

目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

人權議題教育訓練

本公司對各利害關係人進行人權議題教育訓練及宣導，以保障其權益：

1. 員工：透過工會及每月法令遵循會議進行宣導及教育訓練
2. 社區居民：我們在參與社區居民的活動時進行人權意識宣傳；此外，居住於公司 / 工廠附近的員工，若發現與本公司有關之違反人權的案件時，可以透過申訴管道與公司聯繫
3. 供應商：所有遠東新世紀的供應商皆完成教育訓練，以確保其了解公司對人權的承諾及作法。我們要求供應商簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》，共同達成維護人權的目標

遠東新世紀於 2023 年起透過數位學習平台舉辦人權、多元、平等及共融（DEI）相關課程，另因應《性別平等工作法》修法與實施，公司自製《性別平等工作法》數位課程，並採用外部專業機構之《職場性騷擾防治攻略》課程，深化員工權益意識，強化主管應對能力，確保每位同仁都能在安全與被尊重的環境中工作。

公司持續推動職場友善與不法侵害防治相關教育訓練，透過數位學習與實體課程並行，提升同仁與主管對性別平等、職場安全及相關法令之認知與實務應用。2025 年共計 34,007 人完成人權宣導與教育訓練，並向全體員工展開《企業社會責任及反貪腐反舞弊法規》課程培訓，針對勞工權利、歧視與人權等方面加強宣導，深化全體同仁對職場倫理、勞動權益及人權議題的認知與實踐，持續為企業永續奠定穩健基礎。

利害關係人議合與申訴機制運作

我們積極且主動與利害關係人議合，以辨識重要人權議題，並評估風險、進行改善。

2025 年與利害關係人溝通人權議題績效統計

利害關係人	溝通次數	溝通重點
員工	18,552 次	透過工會、退休基金委員會、福利會、勞資會議、申訴機制、員工滿意度調查等管道，收集員工意見，除讓員工了解公司規章及相關權益，亦傾聽員工希望公司改進的各個面向，並據以調整內部管理規則
供應商	6,422 次	積極宣導並要求簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》，供應商皆遵循本公司相關規範，搭配定期訪問與交流，收集供應商意見
當地社區居民	225 次	公司與社區居民維持良好的關係，定期溝通噪音、廢棄物管理、空氣污染、水資源管理與廢污水排放等議題

多元共融

1. 性別平等

遠東新世紀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近 5 成，符合本公司產業鏈特性。台灣地區近五年女性主管人數成長 28%，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組織文化。此外，我們每年審視平均經常性薪資與官方統計國家全年平均經常性薪資的比較，2025 年遠東新世紀在各地區平均經常性薪資高於當地市場水準 29%，其中女性薪資高於當地薪資 35%，男性薪資高於當地薪資 24%，顯示我們為薪資平權付出的努力，各地區數據請參閱「[4.1.3 員工照顧](#)」

2025 年女性員工佔總員工 52%；女性主管比例為 33%；高階女性主管比例為 20%。女性員工佔比已達標，短期目標為女性主管比例達 35%、高階女性主管比例達 21%。

女性員工人數佔比

	2022	2023	2024	2025	2026 目標
女性員工佔全體員工比	50%	50%	51%	52%	50%
女性主管佔全體主管比	30%	31%	32%	33%	35%
女性基層主管佔全體基層主管比	31%	31%	32%	34%	35%
女性高階主管佔全體高階主管比	17%	20%	19%	20%	21%
營利部門女性主管佔營利部門全體主管比	29%	29%	31%	31%	32%
STEM 女性員工佔全體 STEM 員工比	22%	22%	27%	26%	30%
非管理級女性員工佔非管理級全體員工比	53%	53%	52%	55%	52%

註：
1. 基層主管為經理、副經理、主任及科長之總和
2. 高階主管為協理級以上之總和
3. 非管理級員工為職員及從業員
4. 營利部門指台灣業務單位（不含行政總部）及海外各據點營運事業單位
5. STEM 指科學、技術、工程和數學。STEM 工作人員在日常職責中使用他們在科學、技術、工程或數學方面的知識

本公司於各地區性別薪資差異，受到產業特性及區域文化的影響，呈現多樣化結果。分析數據顯示，台灣地區在薪資上已依學經歷及表現敘薪，主管級在薪資上無性別差異；越南地區因職務性質差異，從業員職務分配情況，高勞力強度工作多由男性擔任，因此整體薪資統計呈現男性平均薪資高於女性之情形。中國大陸、日本及美國生產據點則以

目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

遠東新服裝（越南）以生活技能與性別平等雙軌培力員工



遠東新服裝（越南）推動多元共融，聚焦於「能力培力」與「職場安全」兩個面向，透過制度化作法強化員工的參與感與職場信任。在建構安全職場方面，與 CARE Vietnam 及 lululemon 合作推動為期 18 個月的職場性騷擾防治計畫。該專案以建立可運作的預防與處理機制為核心，從政策與流程著手，檢視並完善申訴與處理程序，同時由法學與性別領域專家提供訓練與諮詢，協助管理階層與第一線員工理解責任分工、辨識風險情境並掌握應對原則。預計培育 17 位防治委員與 20 位種子講師，並帶動 240 名員工參與示範培訓，逐步形成可擴散的內部推動能量，強化尊重、平等與可被信任的工作環境。

在深化員工賦權方面，與 Columbia Sportswear 共同推動「SERI Foundations」專案，聚焦提升員工的健康與財務素養，並以同儕教育模式擴大學習覆蓋。計畫由專家先行培訓 65 位同儕講師（其中約 70% 為女性），再透過圖卡教材將健康知識、財務管理與自我發展等主題帶回各工作區域，採「由同儕帶動、在工作現場落地」的方式，降低學習門檻並促進行為改變。為確保推動品質，將學習評估納入 KPI，並提供每場 5 萬越南盾的推廣津貼作為鼓勵，成功將影響力擴及超過 2,500 名員工，累計發放津貼逾 7,640 萬越南盾，支持同儕講師持續推動與擴散學習影響力。

透過上述兩項專案的協同推進，遠東新服裝（越南）不僅提升員工的生活技能與自我效能，也建立更完善的性別平等與職場安全機制，讓不同性別與背景的同仁能在被尊重、可被支持的環境中穩定發展，進一步強化組織韌性與人才永續。



專屬父母的 Podcast，打造共融友善職場



遠東服裝（越南）推動多元共融，除關注職場中的性別平等、文化適應與公平對待，也將「家庭支持」納入員工照顧的重要面向。為回應工廠員工常面臨的工作壓力、與子女分隔兩地、親職資訊取得不易及缺乏情緒支持等需求，遠東服裝（越南）於 2025 年啟動「父母 Podcast（Parentings Podcast）」數位陪伴專案，透過每週六晚間固定播出的《Being Friends with Our Children》，以數位形式協助忙碌父母在有限時間內獲得實用的親職知識、溝通方法與陪伴工具，並建立可持續的交流空間。

本專案的內容設計以員工回饋與提問為主，並結合專業顧問意見，選題聚焦不同家庭情境下的實際需求，例如：在地理距離限制下如何維持陪伴感、單親家庭如何建立穩定教養支持，以及如何引導孩子探索未來方向等議題，讓不同背景與家庭型態的同仁都能取得具參考價值的建議。同時，每集節目搭配互動問答、社群貼文與贈獎活動，鼓勵同仁分享自身經驗並彼此回應，強化參與感與社群連結，形成「聽得見也說得出」的支持網絡。

在資源投入上，遠東服裝（越南）投入逾 3,676 萬越南盾的經費支持。自 2025 年 6 月至 9 月已穩定播出 8 集，涵蓋廠內約 5,634 名員工，並透過 Facebook 平台擴大觸及與互動，逐步成為員工在面對親職困境時可依循的資訊來源與情緒支持管道。透過持續性的知識傳遞與數位陪伴機制，本專案有效支持員工家庭連結與心理福祉，亦展現公司對員工及其家庭之全方位關懷，深化多元共融與人才永續的實踐。

2. 中高齡員工照顧

遠東新世紀在推動中高齡暨高齡友善職場方面，展現了獨特的企業特色與運作實務，員工平均工作年資為 14 年，平均年齡 44 歲，中高齡員工（45 歲以上）佔全體員工比例為 45%。我們讓每個世代彼此共融合作，創造出一個讓不同年齡、背景和專業技能的員工能夠共同成長的工作環境。

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

公司高層公開承諾並實踐反年齡歧視，確保在選、用、育、留等各環節中，員工不因年齡受到不公平待遇。本公司從 1989 年起即有企業工會，並設立退休基金委員會、勞資會議等規章及專責單位，確保中高齡及高齡員工能夠在工作中獲得必要的支持與保障。

同時，公司重視家庭與工作生活平衡，規劃書法、體適能、強化肌力等適合中高齡的休閒活動，亦積極推動健康促進計畫，如定期健康檢查、講座、公費疫苗接種以及設立內部診所、減重活動等，也於內部數位平台推廣中高齡友善及舒壓課程，保障員工身心健康。

為提升工作效率與舒適度，公司不斷優化工作設備和流程，導入數位科技工具及無障礙設施，讓中高齡員工能在安全且便利的環境中發揮所長。這些舉措顯示遠東新世紀對員工的關懷，更反映企業在促進職場多樣性和包容性上的決心。

4.1.2 招募與留任

遠東新世紀致力於創造友善職場，不因任何因素予以歧視。針對新進員工設立輔導員制度，遴選適合的主管或資深人員，在人員新進的前三個月給予工作及生活上的支持，使新進人員盡快熟悉環境及工作業務，有效降低新進員工離職率。本公司於 2025 年持續透過多元化招募管道，包括人力銀行、獵才顧問及人力派遣模式，吸納來自不同領域與專業屬性的人才，進一步強化公司在台灣地區及全球市場的人才梯隊建立。其中，透過人力銀行的招募機制，成功補充公司第一線業務人力以及行政管理職能所需人才。此外，為補強核心中高階人才，招募團隊與超過 20 家獵才顧問公司建立長期合作關係，2025 年由獵才合作夥伴推薦之中階以上專業管理人才超過 50 位，進一步擴展公司人才招聘的多元性。

本公司另與人力派遣公司保持密切合作，透過派遣模式引進資深顧問及具備豐富經驗之生產現場人員，補強公司在專業領域之用人需求。為實踐企業永續經營理念並履行社會責任，本公司在進用派遣人員前，主動審查派遣合作夥伴是否遵循各項勞動法令規定，並將此作為合作評估的重要依據，切實保障派遣人力之權益。

此外，公司實施全面的人力盤點，並專注於現有員工的晉升和培育，這種策略也反映在內部職缺填補的比例上，公司通過內部員工的輪調計畫，有效地發揮員工的技能，增強了填補內部職缺的能力。

全球新進員工招聘統計

	2022	2023	2024	2025
新進員工人數	9,643	3,086	6,468	6,011
新進員工招聘比例	44%	16%	32%	31%
新進員工人數 依性別	男	3,569	1,725	2,439
	女	6,074	1,361	4,029
新進員工人數 依年齡	30 歲以下	6,250	1,566	3,671
	31 歲 ~50 歲	3,360	1,484	2,754
	51 歲以上	33	36	43
新進員工平均招聘成本 (單位：新台幣元 / 人)	5,221	14,751	12,116	1,671
內部升遷輪調比例	58%	63%	82%	49%

註：
1. 新進員工招聘比例：（新進員工人數 ÷ 總員工人數）×100%
2. 新進員工平均招聘成本：總招募成本 ÷ 新進員工人數
3. 總招募成本：僱用新員工的花費，包含支付人力公司的費用、投入聘僱工作之人員員工的薪資、廣告費、徵才活動費用等
4. 內部升遷輪調比例 2022-2024 年統計範疇為台灣地區，2025 年起調整為全球

1. 校園徵才活動

為提升遠東新世紀於學生群體中的雇主品牌知名度，招募團隊 2025 年在台灣地區共舉辦 9 場校園招募活動，持續針對紡織材料、織品服裝、化學化工及商學企管等重點科系，深化校園關係經營。我們在全台規模最大的台灣大學校園博覽會重點展示公司「陸、海、空」全方位循環再生技術，同時以實物展示介紹遠東新世紀在紡織、織品等領域的創新產品，更準備呼應永續理念的 100% 再生回收環保杯墊作為互動贈品，吸引眾多學生駐足交流。



目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

針對管理、研發、製造及業務等部門的人才需求，本公司於 7 所大學舉辦企業說明會，活動形式結合企業簡報及在職校友經驗分享，深入介紹公司職缺、制度與文化，並提供學生職涯建議。同時，活動中強調企業價值與未來發展策略，進一步增強學生對於遠東新世紀的認同感與信任度。

此外，本公司持續深化海外廠區人才招聘策略，積極鏈結在地教育資源，提前布局國際人才來源，強化與社區之長期合作關係。以美國 APG Polytech 為例，透過參與 Hannan High School Career Fair 及 Bridge Valley Career and Technical College Job Fair，向當地高中與技職學生介紹公司使命、產業發展與多元就業機會，提升青年對製造產業之認識與投入意願。另舉辦「Mason County Career Center-Discover Your Future Day」，邀請學生參訪廠區並與各部門代表交流，協助了解實際工作內容與職涯發展方向。透過校園合作與職涯推廣活動，公司強化雇主品牌形象，深化在地就業連結，為組織永續發展奠定穩健人才基礎。

以短影音吸引年輕人才 宣傳雇主品牌

為了吸引更多優秀的年輕人才加入，遠東新世紀積極推動創新人才招聘策略。我們與 104 人力銀行合作拍攝 1 分鐘短影音，以更直覺、快速的方式呈現企業文化、工作環境及職涯發展機會，突破傳統文字型招募資訊的觸及限制，藉由影音形式展現開放、友善且重視人才培育的組織價值，強化雇主品牌與年輕世代之連結，以提升年輕求職族群對本公司的品牌辨識度。

我們運用短影音相關素材，透過官方網站、LinkedIn 等數位平台對外推廣，提升人才觸及率，讓更多優秀年輕人才了解遠東新世紀。我們期待透過這些管道吸引符合企業文化與發展願景的夥伴，攜手打造充滿活力與競爭力的團隊，並呼應我們的員工價值主張「實踐人才永續，開創無限可能」。



人才招聘短影音

遠東新世紀獲國內外評鑑機構「最佳雇主」肯定

因應人口結構變遷與人才短缺挑戰，遠東新世紀展現雇主品牌實力，分享吸引與留住人才的成功經驗，打造具備吸引力的職場環境，人力資源績效備受國內外評鑑機構肯定。

2025 年首度參與有「人力資本管理界奧斯卡獎」之稱的 Brandon Hall Group™ HCM 卓越獎® 即榮獲「雙金一銀」的殊榮，彰顯遠東新世紀以人為本的人才策略以及世界級的執行力，深受國際評審團的肯定。獲獎類別包括「最佳高潛力人才發展（Best High Potential Development）」與「最佳多元、平等與共融策略（Best Diversity Equity, Inclusion and Belonging Strategy）」金獎；「最佳人才管理科技應用（Best Talent Management Technology Implementation）」銀獎，展現其在人才梯隊、多元共融及數位賦能三大面向的全面領先，並且再度獲得「HR Asia 最佳企業雇主獎」，為連續五年蟬聯此殊榮。除了「最佳雇主獎」外，同時也獲得「多元共融」、「永續職場」和「員工關懷」等獎項，共四大獎。除國際大獎之外，本公司亦連續六屆獲得由 1111 人力銀行頒發之「幸福企業金獎」肯定，展現本公司在員工福祉方面的卓越表現。



目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

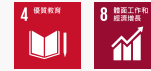
4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

菁英計畫：中國大陸地區高潛人才培育，打造遠東新世紀接班梯隊



在全球市場競爭加劇與數位轉型加速的環境下，本公司將海外據點潛力人才與管理韌性視為長期競爭力的關鍵，攜手國際領導力顧問公司美商宏智國際（DDI）推動「菁英計畫」，以科學化人才評鑑、個性化培訓與高階主管深度參與為核心，系統性培育具備洞察、協作與數位驅動能力的新世代管理與接班人才。

「菁英計畫」聚焦於高潛力人才的識別與培育，導入 DDI 專業測評工具，針對學員在溝通力、決策力、協作力、策略思維等六大關鍵能力進行評估，並依評估結果形成個別化的人才發展建議，作為後續培訓與實作歷練的設計依據，提升培育的精準度與可追蹤性。

本計畫採「學習 × 實戰 × 回饋」三重機制，培育 31 位學員的專業與領導能力，主要包含：

1. 課堂學習：強化管理知識與核心概念，建立共同語言與方法論
2. 團隊行動學習：跨部門協作，聚焦實際業務情境與組織議題，提出可行解方
3. 專案結訓報告：以成果發表形式檢視學習轉化，確保方案可落地並具執行性

透過上述培訓設計，學員除提升個人決策與分析能力外，亦在真實業務場景中累積跨部門溝通、資源整合與推動變革的實作經驗。計畫執行期間，學員透過團隊行動學習成功推進六項組織內部挑戰議題，展現跨部門協作與決策品質的提升，並將學習成果轉化為具體的營運改善行動。

為確保培育成果與行動專案成效可被檢視與延伸，於 2026 年 3 月舉辦「菁英成果檢視發表會」，邀請大陸地區相關事業單位最高主管參與，針對學員的學習歷程與行動方案成效進行檢視，作為後續人才發展與梯隊建置之優化依據，持續強化跨區接班人才庫與組織韌性。



2. 儲備人才培訓計畫

自 2012 年起，本公司推動「儲備人才培訓計畫」，以深化產學合作為目標，針對集團內部元智大學及亞東科技大學的優秀學生，提供實習與職涯發展的寶貴機會。本計畫於 2025 年度共計提供 29 個實習名額，最終錄取 16 名表現優異的學生。透過實習過程，學生不僅得以累積實戰經驗，亦能提前適應公司文化，為未來正式就業做好充分準備。

3. 內外部人格特質測驗

本公司於 2023 年建置 DISC 個人特質測驗系統，並完成台灣地區超過 3,300 位同仁施測。後續將此測驗延伸至外部求職者，幫助用人主管判斷應試者之適配程度，做為面試選才之重要參考。日本遠東石塚成為引進本系統的第一個海外據點，測驗結果獲得管理階層認同並應用至全廠工作團隊，輔助團隊戰力優化。預計推廣至全球生產基地，以具備公信力之測驗，協助受測同仁客觀了解自身特質，亦幫助單位主管掌握團隊成員個性及優弱勢，優化工作規畫及團隊建立，提升內部協作效率。

人力結構

遠東新世紀長期秉持「適才適所」及「人盡其才」的用人理念，並透過完善的內部組織與人事制度貫徹落實。公司 94% 職位均由正式員工擔任，且提供內部員工教育訓練及輪調機會，致力於從內部拔擢人才，展現完善多元的升遷制度及機會。

2025 年台灣全體員工整體離職率 19%，反映公司組織調整及人力配置效率提升，建構更具競爭力的專業團隊。中國大陸各據點在 2025 年之離職人數減少 397 人、降低 43%。

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

本公司越南據點以高於市場平均五成的薪資水準，配合內外部招募與良好工作環境，強化招募與留任能量，滿足本公司於越南擴張階段所需人力。越南地區 2025 年新進人數 5,560 人。30 歲以下新進人員則佔整體新進人員 59%，顯見公司致力於組織年輕化。

日本據點 2025 年自願離職率為 8%，非自願離職率僅為 1%，整體離職率雖略高於往年，但對比日本厚生勞動省最新公佈之製造業平均離職率 9.6%，本公司仍低於產業平均，顯示人員流動尚屬穩定。持續透過完善健全的福利制度，使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。美國據點 2025 年離職率 7%，公司持續檢視並優化相關福利制度，確保員工能夠獲得更具吸引力的工作環境與發展機會，以強化員工留任。

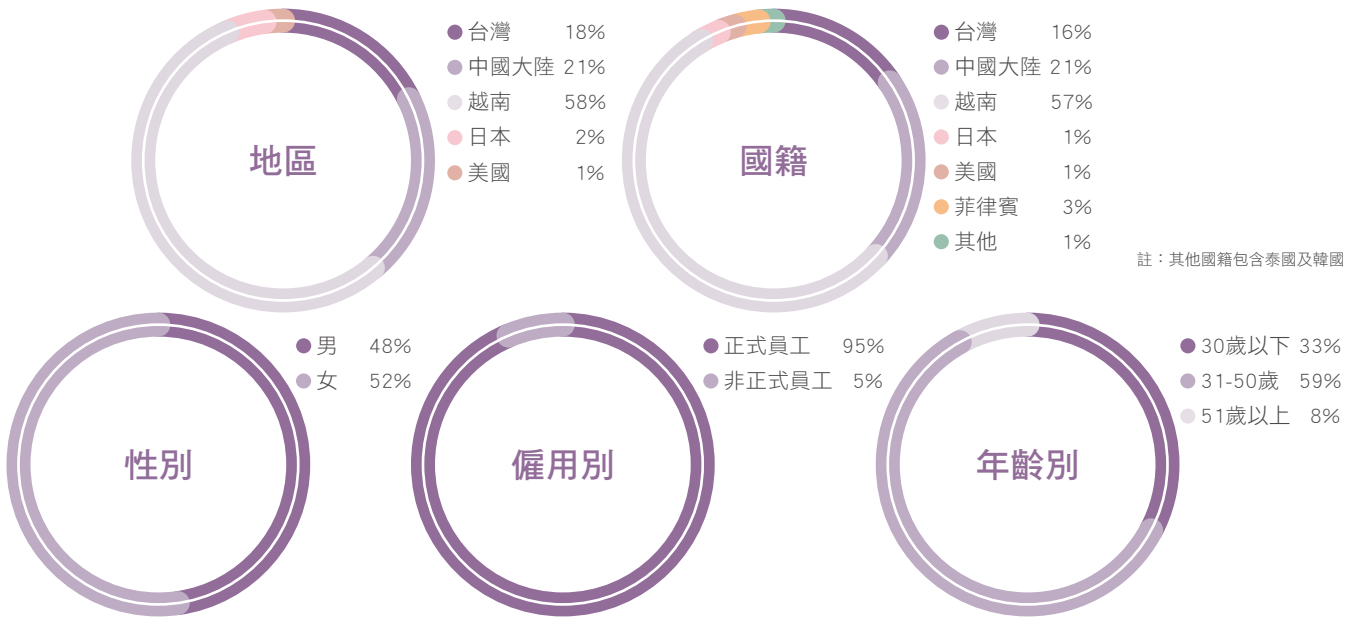
遠東新世紀全球員工總人數達 19,533 人，其中包括 57 名身心障礙者、1,544 名少數民族。於全球執行本土化理念，各生產營運據點員工皆以當地住民為主，越南生產營運據點之管理人員越籍比例約佔 64%。

人力結構統計

		2022	2023	2024	2025
正式員工	男（%）	48%	49%	47%	47%
	女（%）	52%	51%	53%	53%
	人數	20,725	18,598	19,248	18,585
非正式員工	男（%）	80%	76%	78%	79%
	女（%）	20%	24%	22%	21%
	人數	1,224	1,203	1,138	948
全體員工	男（%）	50%	51%	49%	48%
	女（%）	50%	49%	51%	52%
	人數	21,949	19,801	20,386	19,533

註：
1. 正式員工等同於 GRI 準則的永久聘僱員工及全職員工
2. 非正式員工：台灣為國際移民勞工，中國大陸為派遣工或外包工，越南為尚在試用期者，日本為外包工，美國為短期約聘人員，等同於 GRI 準則的臨時員工
3. 人數計算依據各據點當年度 12 月薪資結算日
4. 各生產營運據點均無聘用兼職員工、無時數保證員工

2025 年人力結構



人力國籍統計

	2022	2023	2024	2025
台灣	4,502	4,322	3,995	3,227
中國大陸	4,821	4,668	4,228	4,040
越南	11,401	9,557	10,938	11,195
日本	196	276	287	280
美國	185	178	172	167
菲律賓	840	794	763	621
印尼	1	1	1	0
馬來西亞	1	1	1	0
印度	1	2	0	0
土耳其	1	1	0	0
韓國	0	1	1	2
泰國	0	0	0	1
總人數	21,949	19,801	20,386	19,533

單位：人數

新進員工數與比例

		2022		2023		2024		2025	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	男	2,380	60%	877	19%	1,492	36%	1,569	58%
	女	3,870	45%	689	15%	2,179	27%	1,905	52%
	小計	6,250	26%	1,566	8%	3,671	15%	3,474	55%
31-50歲	男	1,167	38%	822	10%	917	18%	881	16%
	女	2,193	38%	662	10%	1,837	17%	1,592	26%
	小計	3,360	19%	1,484	5%	2,754	9%	2,473	21%
51歲以上	男	22	2%	26	2%	30	2%	49	4%
	女	11	2%	10	2%	13	3%	15	4%
	小計	33	2%	36	2%	43	2%	64	4%
合計		9,643	44%	3,086	16%	6,468	32%	6,011	31%

註：
1. 新進員工數為新進該地區公司的全體員工數，2024 年起納入非正式員工數據，並追溯調整至 2022 年數據
2. 比例計算方式為該年齡層新進員工數除以該年齡層、性別、地區之全體員工數

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

離職員工數與比例

		2022		2023		2024		2025	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	男	2,244	61%	1,296	45%	1,321	45%	1,566	58%
	女	2,844	58%	1,419	38%	1,901	49%	1,923	53%
	小計	5,088	59%	2,715	41%	3,222	47%	3,489	55%
31-50 歲	男	1,374	24%	1,191	21%	1,150	20%	1,231	22%
	女	2,032	35%	1,323	24%	1,985	33%	1,882	31%
	小計	3,406	29%	2,514	22%	3,135	26%	3,113	27%
51歲以上	男	139	10%	178	13%	244	19%	276	24%
	女	53	12%	50	10%	120	27%	113	29%
	小計	192	10%	228	12%	364	21%	389	25%
合計		8,686	40%	5,457	28%	6,721	33%	6,991	36%

註：
1. 離職員工數為離開該地區公司的全體員工數，2024 年起納入非正式員工數據，並追溯調整至 2022 年數據
2. 比例計算方式為該年齡層離職員工數除以該年齡層、性別、地區之全體員工數

自願與非自願離職員工統計

	2022		2023		2024		2025	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
自願	5,802	26%	4,509	23%	4,147	20%	4,839	25%
非自願	2,884	13%	948	5%	2,574	13%	2,152	11%
合計	8,686	40%	5,457	28%	6,721	33%	6,991	36%

註：
1. 自願離職：員工自行決定向公司提出離職，如自請離職、自請退休等
2. 非自願離職：依國家法律規定或因公司要求而離職，如法定年齡退休、榮譽退休、解僱、合約終止等
3. 比例計算方式為自願及非自願離職員工數除以該地區全體員工數
4. 離職員工數為離開該地區公司的全體員工數，2022 年起納入非正式員工數據，並追溯調整至 2022 年數據

4.1.3 員工照顧

遠東新世紀重視員工健康與福祉，除了提供優質的硬體設備，打造友善及安全的工作環境外，亦建置完善的薪資政策及福利待遇，支持員工在公司長久發展。

遠東新世紀遵循「同工同酬」原則，致力提供公平合理的薪酬制度。薪資結構包含基本薪資、績效獎金和年終獎金等，並建構完整的福利制度。採用績效導向的薪酬制度，將個人及團隊績效與薪酬緊密連結，同時將 ESG 永續發展目標納入績效考核指標，鼓勵員工在追求營運成長時，也重視環境保護、社會責任及公司治理。

薪資待遇

分析各營運據點的薪資水準顯示台灣、中國大陸、越南與美國展現競爭力。日本繼 2024 年姬路工廠擴建帶動大規模徵才後，2025 年營運穩健期進一步深化人才管理方針。透過職位提升與績效薪酬制度，我們對貢獻卓越的資深同仁給予高度認可，鼓勵其承擔更大職責並引領團隊成長，此策略顯著優化組織運作效率並帶動整體薪資水平向上提升。各營運據點皆依據當地法規和市場狀況制定合適的薪資政策，並定期進行市場薪資調查，適時調整薪資水準，以維持市場競爭力，打造友善且具吸引力的工作環境。

遠東新世紀個體公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前兩者與前一年度之變動情形，請參閱[台灣證券交易所公開資訊觀測站 ESG 數位平台](#) .

2025 年薪資與市場水準比較

		台灣	中國大陸	越南	日本	美國
		50%	34%	54%	6%	41%
基層人員敘薪高於基本薪資比率	男	9%	80%	10%	9%	131%
	女	9%	73%	10%	9%	131%

註：台灣市場薪資資料來源為主計處公布之製造業平均薪資及台灣基本工資；中國大陸為國家統計局公布之平均工資與上海及蘇州市政府公布之最低工資；越南為越南統計局公布之平均工資資料及越南第一區基本工資；日本為日本厚生勞動省地域別最低賃金及日本國稅廳民間薪資實態統計調查；美國為 United States Census Bureau，各項數據均係比較當年度之結果

公司依實際營業狀況，每年提供員工績效評核，檢視其工作績效及勝任能力，再依據評核結果調整薪資、獎金與升遷，藉此鼓勵同仁積極投入工作，達成個人薪資報酬成長與公司營運績效提升之雙贏的成果。

目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

4.1.4 勞資溝通

本公司透過多元管道與員工保持溝通，凝聚共識，進一步提升員工的工作滿意度與績效。

員工滿意度調查

本公司每兩年進行員工滿意度調查，並委託外部顧問協助，以掌握勞動市場趨勢與員工需求。最近一次於 2025 年執行的員工滿意度調查涵蓋全球各生產營運據點，調查旨在衡量員工的整體滿意度與投入度，指標包含：工作滿意程度、工作敬業度、主管管理、員工推薦指數、工作環境、組織認同、工作目標理解度、工作動力來源、快樂幸福程度、壓力指數等議題。全體員工平均滿意度為 94%，公司依據調查結果制訂改進計畫，以提升員工福祉並優化職場環境。

針對各據點之員工調查結果分析顯示，各地區在「企業社會責任」構面皆給予高度肯定，顯示公司在推動企業社會責任相關措施上已獲得員工高度正向認同與支持。依據各地區回饋結果，公司亦同步擬定相應精進措施：在台灣地區，因應人才流失與世代傳承議題，預計於 2026 年啟動「未來領袖躍升計畫」，分為高階主管班與中階主管班，課程設計將以「以終為始」為核心理念，結合公司策略與發展目標，系統性培養關鍵領導人才，強化接班梯隊建設；在越南地區，為提升員工對職涯發展機會之正向感受，並深化人才在地化策略，將以在地領導人才培育為發展重點，遴選越籍關鍵人才推動為期一年的發展計畫，同步強化台籍主管於部屬發展計畫（IDP）規劃及教練式領導能力，透過系統化培育機制，逐步建構越南在地管理梯隊，落實組織永續經營目標。

未來，公司將持續落實每年度關注員工滿意度，並根據調查結果優化勞資溝通機制，確保員工的聲音被傾聽，打造更加包容且具吸引力的工作環境。

	2022	2023、2024	2025	未來目標
員工滿意度	87%	88%	94%	95%
問卷發放總數	3,534	18,576	20,722	-
問卷回收總數	2,810	15,473	18,531	-
回收率	80%	83%	89%	90%
調查涵蓋範圍	台灣地區	全球據點	全球據點	全球據點

註：本公司每兩年執行一次滿意度調查

離職懇談與線上問卷調查

本公司設有離職懇談機制，由人事單位安排離職懇談，讓離職者瞭解離職前應注意事項，並透過輕鬆和諧的對談氣氛，傾聽離職者對於公司政策改善意見。此外，我們積極推動適用於全球營運據點、支援六種語言的線上離職問卷，問卷包括四大構面：「基礎資訊」了解離職同仁樣態，進而預測可能離職員工類型；「公司各項政策滿意度」全方位檢視員工工作體驗；「公司政策 TOP3 票選」分析差異，挖掘同仁心中痛點；「離職原因分析」構面訂有 19 個選項，依據人員的選擇結果，綜合分析離職因素，進而作為公司擬訂制度及員工照顧政策參考。

本公司依據員工意見，擬定改善措施，包含強化主管培訓、推動女性友善職場、規劃支持女性職涯發展的課程，以及持續優化廠區環境，致力提升員工工作經驗與職涯發展。為了更有效率地傳達離職同仁的意見，我們也開發了即時分析的 PowerBI 儀表板，以數據視覺化清晰呈現問卷結果，使公司能更快速、準確地掌握每位離職員工的意見，進而提出更精準的精進制度。

工會組成及團體協商

依照本公司人權政策（請參閱「[4.1.1 人權維護](#)」），我們尊重各生產據點員工行使結社自由、工會組成及團體協商的權利，每三年進行一次團體協約內容討論，尊重工會建議，進行充分溝通並依決議執行；除此之外，員工亦可透過多種內部管道向管理階層表達意見，如：意見信箱、主管會議、申訴機制等，我們積極發展勞資合作的良好關係，避免勞資爭議事件。在 2025 年無違反結社自由和集體協商之情事。

遠東新世紀於各生產營運據點總計設有 12 個正式工會，所有生產據點工會員工參與比例達 92%。絕大多數地區之正式員工，除代表雇主決策的經理人外皆可參加工會。美國時薪員工則在正式任用後皆須參加工會，雇主不得於工廠內僱用非工會員工。另有 3 個生產營運據點未設置正式工會，但勞資和諧，且每季正常召開勞資會議並公告會議記錄，並以勞資會議所達成的協議作為員工保障之依據。本公司團體協約涵蓋 100% 參與工會之正式員工，未設置工會之據點，則涵蓋所有正式員工。

資遣預告期規範

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

工會組織概況

生產據點	成立年度（西元）	工會成員（人數）	員工參與比例
新埔化纖總廠 / 觀音化纖廠	1978	1,350	100%
觀音印染廠	1956	134	100%
亞東石化（台灣）	1997	168	82%
遠紡工業（上海）	2004	1,004	98%
武漢遠紡新材料	2014	102	100%
亞東工業（蘇州）	2007	1,713	98%
遠紡工業（無錫）	2007	404	100%
遠東服裝（蘇州）	2004	744	99%
遠東服裝（越南）	2007	5,485	99%
遠東新服裝（越南）	2015	3,480	99%
遠東紡織（越南）	2023	1,957	80%
美國 APG Polytech	2018	103	100%
總計		16,644	92%

註：
1. 亞東綠材、遠東先進纖維與日本遠東石塚無設置正式工會
2. 美國 APG Polytech 與工會約定，工廠內時薪勞工（包括技術人員與作業員）皆須為工會會員，非工廠內固定薪資勞工（管理及幕僚人員、高階技術人員等）非工會保障對象

4.1.5 績效評核及激勵制度

遠東新世紀建立完善績效管理與激勵制度，包括全面性的 ESG 績效評估框架，將環境、社會及公司治理的關鍵指標與員工薪酬直接連結，形成具體的驅動力。

董事及經理人薪酬制度均經薪資報酬委員會討論後提報至董事會，並於股東會報告。委員會召集人由獨立董事擔任，相關內容請參閱「[1.2.2 董事會結構與績效評估](#)」。

副總經理以上之經理人薪資報酬除依據公司經營績效給付及參考同業水準，並考量績效評估及依未來營運風險關聯因素彈性合理調整，我們未針對高階主管訂定簽約或招聘獎勵金。其餘同仁酬金則由公司視總體及各事業部門之營運績效，調查

上市公司之薪資報酬水準，參酌專業顧問公司出具之市場薪資行情調查報告，考量整體財務及經營環境風險後發放。

此外，公司建立與績效連動之薪酬調整機制，訂有明確的績效考核作業辦法，提供績效導向的獎酬制度，以激勵優秀員工及高階經理人，績效獎金依每月營運狀況及績效表現調整，由主管於一定範圍內（30%）彈性核定，並設有減發機制，適用全體同仁包含高階管理階層，作為績效管理之一環，以強化薪酬與績效之連結性與制度之公平性。我們對於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。

高階經理人薪酬與 ESG 績效連結制度

遠東新世紀秉持永續經營理念，在追求利潤的同時，也兼顧環境、社會及公司治理的永續發展。為落實由上而下的永續文化，本公司將企業永續目標深度融入高階管理階層之績效考核與獎勵制度，連結年度獎金發放及調薪。年度考核採取「年度管理績效與成果」與「永續經營與發展」雙軌制，權重佔比分別 70% 與 30%。

高階經理人年度績效考核架構與薪酬連結重點

考核項目	考核重點內容		薪酬連結機制
年度管理績效與成果（70%）	- 以「誠信」為經營發展的最高指導原則 - 積極參與企業經營，針對外在經營環境的快速劇烈變動，能穩健創新應變策略兼顧企業的擴充機會及成長動能，追求當年度企業成長及財務績效 - 進行營業成本控管，設定目標，對於內控、風險控制進行管理		高階管理階層之績效考核連結年度獎金發放及調薪，連動薪資與獎金： 依當年度財務、營運目標及永續目標達成率核算
永續經營與發展（30%）	治理經營面	- 運用創新的思維，優異的技術與卓越的管理，成為產業領導者，追求永續經營與長期利益 - 持續增加新產品開發及新領域、新市場的投資 - 提供高品質的產品、完善的服務 - 持續與利害關係人溝通，如工會、政府、投資人、供應商及客戶，並投入參與社會公益	
	環境面	發展永續產品與製程，減少價值鏈對於環境生態的衝擊	
永續經營與發展（30%）	社會面	- 接受全球化的挑戰，重視跨國管理的人才培養及延攬，完善員工照顧，並發揮集團核心價值（誠、勤、樸、慎、創新） - 職業安全與衛生 - 持續與社區溝通，投入參與社會公益，建立穩定互動關係，深化社區連結	

目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

其中，「年度管理績效與成果」以營收與財務表現等量化成果為核心，著重於外在環境應變、財務成長與風險控制；「永續經營與發展」聚焦於創新技術、綠色製程、人才培育及利害關係人溝通。確保經營團隊在追求當期獲利的同時，亦能兼顧企業的長期競爭力與永續價值。

高階經理人薪酬連結之永續目標

為進一步強化治理層之承諾，遠東新世紀將七項重大永續目標達成狀況與權責主管之薪酬連結。高階管理階層（含總經理、營運長及相關權責主管）之個人績效考核項目納入 5%-10% 權重考核其重大永續目標達成進度，結果將連動次年度固定薪資調整，並依據實際績效達成度，至多加發員工酬勞之 20% 作為年度獎金。此制度均呈報至薪酬委員會，確保薪酬結構與公司長期發展策略一致。

永續構面	永續發展目標	2026 年目標	對應重大議題
環境面	單位產量能源耗用減量（%） ^{（註1）}	↓ 12.0%	能資源管理
	溫室氣體排放減量（範疇一及二）（%） ^{（註1）}	↓ 35%	氣候策略與低碳轉型
	永續產品營收佔比（%）	35%	綠色產品
	空氣污染排放減量（%） ^{（註1）}	↓ 22.0%	環境管理
	單位產量取水減量（%） ^{（註1）}	↓ 31.0%	能資源管理
社會面	零火災及化學品洩漏事故（件數）	0	營運安全與職業安全
	主辦或參與社區活動、議合交流或公益活動次數（次數）	40	社區關係 ^{（註2）}

註：
1. 基準年 2020 年
2. 社區關係為本公司依據 IFRS 永續揭露準則鑑別之重大主題

管理層級及員工績效評核制度

針對主管階層，我們會進行能力評估，包含每年進行的行為評估，以了解工作態度，以及透過評鑑工具了解主管的管理能力，據以做為發展的基礎，包含商業洞察、承擔風險、换位思考、全域思維、領導意願、學習敏銳、結果導向等 7 個潛力面向，以及溝通力、協同力、思考力、執行力、領導力、數位力及敏捷力等 7 個能力面向指標，評估結果作為教育訓練、能力提升、輪調及升遷等人才未來發展參考。

為協助員工提升工作能力與績效，本公司訂有明確的績效考核作業辦法，依據公司營運表現及個人績效，訂定公開的考核政策，並包含 ESG 面向的績效指標，如節約能源、推廣綠色業務、研發綠色產品、推動公司治理、優化人力資源等。公司提供績效導向的獎酬制度，以激勵優秀員工及高階經理人。除工讀生、到職未滿一年或留職停薪的員工外，績效評核制度涵蓋 100% 正式員工，2025 年正式員工績效評核完成率為 100%。

公司每年至少進行一次員工績效評核，包含上級評估、同儕評估及自我評估，透過績效面談讓員工了解職涯發展機會及當年度績效，並以此作為年度調薪及晉升的依據，調薪比例約佔薪資 0%~5%，主管檢視員工工作績效及勝任能力後，再依據評核結果調整薪資、獎金發放、職務升遷或淘汰。

員工年度績效評核及個人發展計畫制度



工作績效及
常態性的回饋機制

對全體員工實施KPI績效評核，年初與組織績效連結，訂定個人目標後，每月依表現調整績效獎金，並藉由獎金發放的機會，溝通調整個人工作表現，員工也可以在每月績效面談中回饋給主管個人工作上的觀察。年度依目標達成成果評定考績，作為年度調整固定薪資及獎金發放的依據



勝任能力及
個人發展計畫

執行年度考績時，由直屬主管評定工作中所表現的勝任程度，並且與同仁共同討論個人發展計畫，針對工作內容的在職訓練（On-the-Job Training）及個人輪調、海外發展，依據個人發展由主管與同仁共同討論適合的教育訓練計畫

目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

短期激勵

獎酬項目	說明	連結指標	適用對象
國際移民勞工績效評核制度	由主管每月依據出勤狀況、A級品達成率等工作績效進行評核，並依評核結果核發獎勵金，提升工作表現與留任意願	・出勤狀況 ・個人績效指標	台灣國際移民勞工
員工酬勞	公司依章程規定，於年度獲利時提撥 2% - 3.5%作為員工酬勞，落實成果共享理念	・財務指標	凡全年無重大過失之員工均可領取
團隊績效評估獎金	每月依據ESG重大性項目進行團隊績效評估，並按相關結果，發放生產績效獎金，獎勵金額可以高達月薪20%	・管理績效 ・能資源管理 ・環境管理 ・綠色產品營收 ・職業安全與衛生	管理階層
	管理階層透過管理制度的改善，得到績效獎金，一般員工則是依據績效配發獎金 透過獎勵的方式，促進各單位積極落實職業安全、節能減碳與環保再生，優化生產作業流程，完善公司永續經營的理念	・能資源管理 ・環境管理 ・綠色產品營收 ・職業安全與衛生 ・廢水回收獎金 ・零職災達成獎金	一般員工

長期激勵

員工持股信託計畫（ESOP）

台灣地區具備一定技術性的員工及中階以上主管可參與持股信託計畫（ESOP），公司提撥 30% 以上補助，定期定額購買公司股票，並交付受託銀行管理其公司股票及核計信託財產權益；待勞動契約終止時，返還累積之股票或現金，不但替員工設立了長期獎酬，更可獲取長期投資收益。2025 年持股入會人數佔符合資格人數 97%，顯示員工高度參與意願。

遠東精神獎及遠東節能獎

遠東集團自 2005 年起，每年舉辦遠東精神獎及遠東節能獎，鼓勵集團企業提報有卓越表現或貢獻的專案或有其他具體事蹟足以激勵集團同仁效法並帶來正面影響之基層同仁，頒發獎牌及獎金。

4.1.6 退休規畫

遠東新世紀支持員工於退休後展開新的里程，協助員工在退休前妥善規劃財務、社交、休閒等生活轉變。公司依循法令制訂相關退休制度，以達成退休金制度涵蓋 100% 員工為目標。退休金年度提撥金額請參閱遠東新世紀個體《財務報告書》附註十八、退職後福利計畫及合併《財務報告書》附註二三、退職後福利計畫。

為傳承產業知識、技能與經驗，並展現企業對員工的尊重與重視、塑造良好企業文化，本公司設有員工退休後續聘制度。2025 年共計續聘 40 位退休員工，除確保業務穩定發展，亦使資深人才得以持續發揮價值，提升在職員工歸屬感與忠誠度。

地區	說明	員工參與比例
台灣	公司依法設立「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，且每年委託外部專業顧問進行成本負債精算評估。公司另依勞工退休金新制之規定，提撥員工全薪之 6% 至個人帳戶；針對仍有勞退舊制年資的同仁，亦依法核計退休金	100%
中國大陸	依《社會保險法》參加社會保險，其中養老保險金為員工退休金來源，各生產營運據點實際提撥率為 16%	100%
越南	依《社會保險法》規定享有退休金的權利，各生產營運據點以勞工薪資及薪資津貼作為繳交社保費之計算依據，並依法提撥 17% 社會保險費	100%
日本	目前日本遠東石塚退休年齡為 60 歲。依據日本法令，若員工有意願繼續工作，公司必須提供 60 至 65 歲的繼續僱用選項。此外，日本法令雖未強制雇主給予退休金，但日本遠東石塚仍優於法規建立「退職金制度」，適用對象涵蓋所有正式員工。員工入職滿三年起，即依其歷年職等與年資之累計進行提撥，給付退休員工退職金，以確保員工退休後的生活保障	100% 正式員工
美國	公司適用 401（k）退休金提撥制度，並在員工試用期滿後開始進行提撥。根據與工會的協議，相關規範於工會協議書中載明，並每三年更新一次。公司依員工年資，每月主動提撥 2.5% 至 7.5% 的月薪，以強化長期財務保障	100% 工會員工

目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

4.2 完善員工職涯規畫

本公司秉持「人才為本」的的理念，持續推動員工職涯發展與能力提升，並以建構學習型組織為目標，整合內外部多元學習資源，打造可持續運作的數位學習生態系。公司依據企業策略與各事業單位用人需求，規劃管理職能與專業能力的培育路徑，支持員工在不同職涯階段持續精進，並透過系統化培訓與人才發展機制，推動國際化人才培育與各階層接班梯隊建置，以支撐企業長期營運與人才永續經營。2025 年全體員工訓練總時數為 524,340 小時。

依職涯發展提供訓練計畫

公司以員工職涯階段為主軸，建立從入職、專業深化到管理職轉任的分級培訓架構，協助同仁在不同階段獲得所需能力支持，降低轉換與成長過程的不確定性，並提升組織整體人才供給與接班準備度。

1. 新進同仁：協助融入與建立職涯基礎

新進同仁到職後，公司安排部門專屬輔導員，協助其熟悉工作內容與團隊運作，並提供多

元學習資源供自主選修。同時，透過新人培訓營與通識必修課程，引導同仁理解企業文化與核心規範，建立跨部門人脈與協作基礎，為後續職涯發展奠定起點。

2. 專業職能：強化專業能力與合規素養

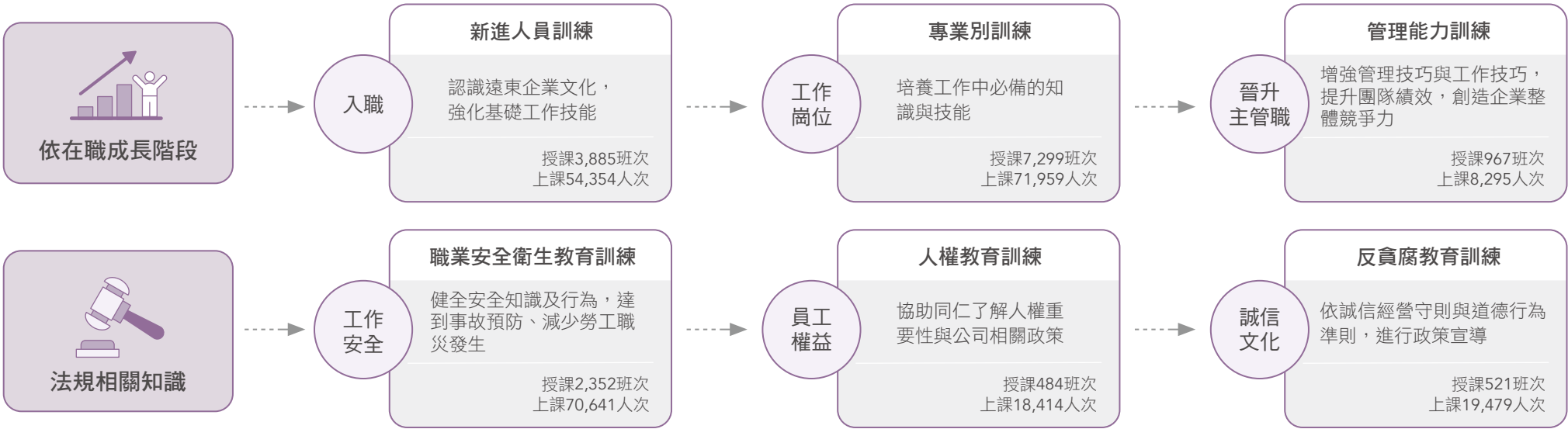
針對不同專業崗位，公司依職務需求規劃專業領域訓練，並將職業安全衛生、人權與相關法規等必要課程納入培訓範疇，以確保同仁具備執行職務所需之專業能力與合規意識，持續打造健康、安全且符合法規要求的工作環境。

3. 管理職發展：支持角色轉換與接班準備

當同仁晉升管理職時，公司提供新任主管訓練與管理能力培育課程，協助其完成角色轉換、掌握領導與管理關鍵能力，並可依組織發展需求，提前進行管理梯隊培育與接班規劃，以提升人才庫的可用性與組織韌性。

透過上述職涯導向的人才培育機制，公司得以持續提升員工能力成熟度，強化接班梯隊的準備度與戰備力，並以長期、制度化的方式支持組織競爭力與永續發展。

2025 年各訓練別開課班次與上課人次



註：職業安全衛生教育訓練不含各生產營運據點自辦訓練

目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

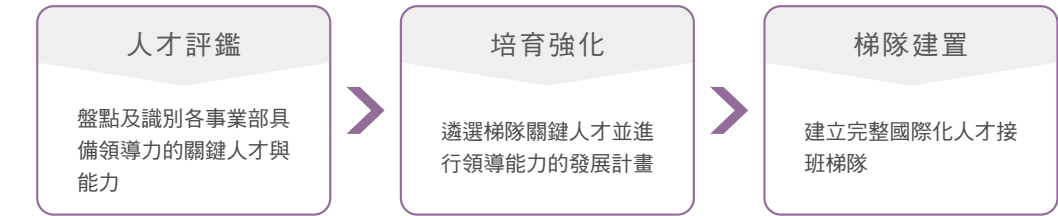
⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

人才梯隊養成計畫

面對全球市場快速變動、國際局勢不確定性提升，以及人口結構高齡化與跨世代管理需求增加，如何確保關鍵職位的接班梯隊順利銜接，並培養具備國際視野與卓越領導力的人才，已成為當務之急。為確保各層級關鍵職位具備穩定的人才梯隊，本公司自 2023 年起推動人才評鑑計畫，透過標準化、具一致性的評估工具，系統性辨識高潛力人才，並依據組織策略與用人需求，規劃分階段的人才發展方案與培育路徑。

在人才發展上，本公司同步推動領導力培育計畫，聚焦於核心關鍵人才之管理職能與專業能力養成，並透過訓練與發展機制，支持人才在不同職涯階段完成角色轉換與能力提升。透過「人才評鑑—培育強化—梯隊建置」的管理架構，本公司持續強化國際化管理人才庫與接班梯隊，提升關鍵職位銜接的穩定性，以支持企業全球化經營與人才永續發展目標。



持續優化數位學習課程與體驗

自 2024 年起於數位學習平台建構「學院式學習體系」，依不同職能與能力需求規劃多元課程，支持同仁依個人發展目標自主選修。為協助同仁更有效率地掌握學習資源並提升參與度，公司每月定期發布學習電子月報，精選並整合內外部學習內容，提供課程重點與學習建議，強化自主學習動能。

全球數位學習時數成長率達 20%，且整體學習班次提升 47%，反映數位模式在擴大培訓覆蓋範圍與深化同仁參與度上成效卓著，更是公司完善職涯發展路徑，落實人才培育與永續經營的重要核心。

為進一步提升全球據點的學習效能與使用體驗，同步推動數位學習平台升級，整合 App 行動學習、Hahow for Business、雲端圖書館等多元數位學習資源，並提供繁體中文、簡體中文與英文三種語言介面，支持同仁依工作情境彈性安排學習，實踐「隨時隨地、自主學習」的目標。

學院式學習體系



同時，公司將永續理念融入訓練運作流程，於實體課程推行無紙化講義、電子簽到及線上滿意度問卷等作法，以實際行動降低紙張使用與行政耗材。另積極推動混成式學習，透過線上與線下的多元學習組合，協助同仁在兼顧工作之餘彈性規劃學習時間，持續掌握關鍵知識與技能，以回應外部環境快速變化所帶來的挑戰。

1. AI 智能學院：建構系統化學習地圖，加速 AI 落地應用，支持智慧轉型

為持續推動數位人才躍升並支持智慧轉型，公司透過「AI 智能學院」規劃了完善的「學習課程地圖」，旨在加速 AI 技術的落地應用。面對 AI 技術的快速發展，我們建立了循序漸進的能力養成路徑，引導員工從建立數據概念到掌握前沿生成式 AI 技術，全面提升組織的數位思維與實戰能力。

整體學習路徑分為三大階段：首先在「基礎」階段（奠定知識觀念與工具基礎），聚焦於建立數據知識概念，透過教導 Power BI、Python 等數據分析工具與程式語言，讓數據成為 AI 應用的堅實基石；此階段共開設 462 班次，吸引高達 2,235 人次參與。接著進入「進階」階段（多元工具深度培訓），大幅導入 ChatGPT、Copilot、DeepSeek 及 NotebookLM 等生成式 AI 工具，並結合雲計算與機器 / 深度學習技術，培養進階資料探勘能力，使 AI 成為提升工作效率的利器；進階課程亦開設了 226 班次，共計 1,755 人次參與深化學習。

最終，培訓成果將全面接軌「落地應用」階段。我們針對業務管理與生產單位雙管齊下：在管理端推動企業級 AI 平台並舉辦 AI 黑客松競賽以激發創意；在生產端則積極推動 AI 智慧製造應用，優化智能化設備與製程。透過跨領域的落地實踐，不僅成功驗證了學習成效，更實質推動了 AI 智能工廠的建置，真正實現技術賦能與企業的智慧轉型。

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

Kirkpatrick 學習評估模式 -AI 智能學院



反應層次
Level 1

- 完成3,990人次訓練
- 出席率 90%
- 滿意度 3.62分(滿分4分)



學習層次
Level 2

- 遠紡工業（無錫）工具類課程課後作業完成率100%
- 亞東工業（蘇州）數位化轉型共學營產出179個AI關鍵字



行為層次
Level 3

- 亞東工業（蘇州）培育出26位Profet AI初階講師及五大落地改善主題
- 透過AIGC工具產出43門OJT影片微課，並轉化156門影片微課



成果層次
Level 4

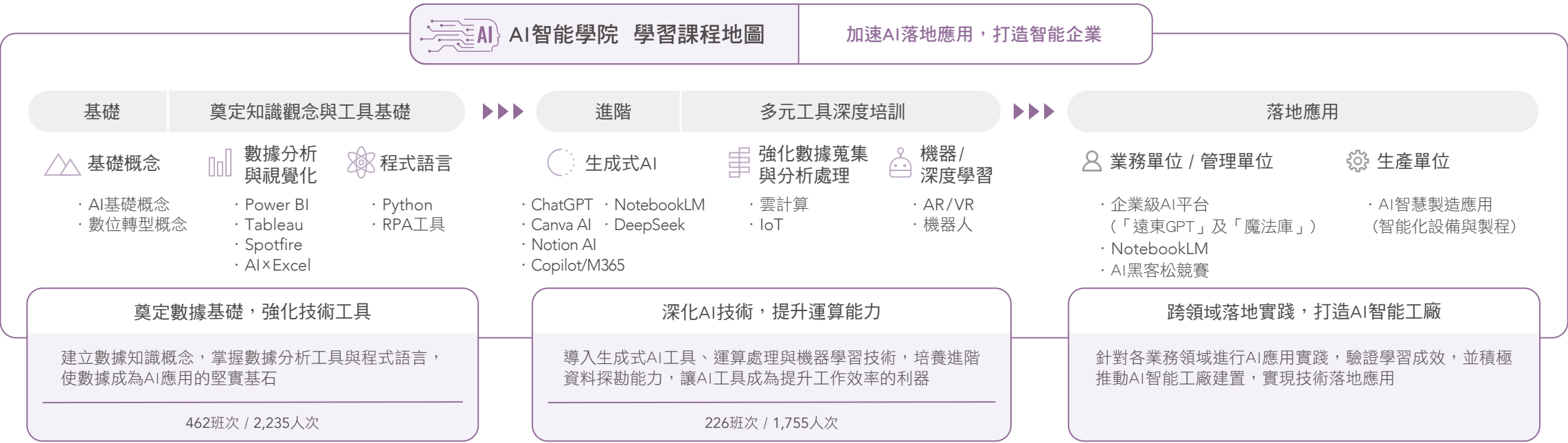
- 生成式AI技術提升
- 亞東工業（蘇州）Profet AI落地工作坊預估達成目標效益逾400萬元
- AIGC微課開發專案預計共可產出650門影片微課

以 AI 黑客松打造可成長的數位人才路徑

在面對數位轉型與生成式 AI 快速普及的時代，完善員工職涯規畫的關鍵，不只是提供課程，更在於讓同仁在真實工作情境中累積可移轉的能力，更在於如何有效賦能員工並全面提升其工作價值。遠東新世紀於 2025 年 3 月至 6 月辦理「NotebookLM AI 創新應用黑客松競賽」，以跨部門競賽形式推動「AI 賦能」與「數位轉型」，回應行政、財務、人資與法務等非技術同仁面對資訊過載、法規複雜與重複性作業的痛點。

活動以 Google NotebookLM 為核心工具，引導參賽團隊先將 SAP 操作手冊、保險條款、各國稅法與歷史運價等內部知識加以結構化，再依業務場景開發解決方案，包含「HR 7x24 智詢助手」、「AI 財務精讀師」與匯率避險預測模型「HedgeSense」等，並透過成果發表驗證效益與可複製性。

隨著各項 AI 應用的落地，讓同仁在協作、問題拆解與資料治理中形成可累積的數位能力。成效上，「AI 財務精讀師」使報表解讀效率提升近四倍，「付款查詢機器人」準確率達 99% 且回覆時效提升 80%，AI 更提供精準的參獎策略建議，協助人資部門節省 98% 作業時間。透過將學習與實作結合，建立由下而上的創新文化，並把「能做出成果的數位能力」納入職涯發展的一部分，持續強化員工成長韌性與組織永續競爭力。

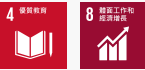


目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄



AI 賦能數位人才計劃： 由工具賦能走向數智化決策， 打造具韌性的學習型組織



在 AI 技術快速演進的環境下，企業競爭力的關鍵不僅在於導入新工具，更在於組織能否建立可持續的數位能力與工作韌性。本公司推動「AI 賦能數位人才計劃」，以降低同仁面對新技術的數位焦慮為出發點，透過系統化培訓提升數位成熟度，同時回應員工對「職涯發展」與「技能提升」的期待，確保同仁在自動化浪潮中持續具備職場競爭力。

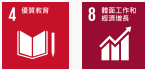
2025 年，本公司於第二季推出「AI Innovation Learning Program」，規劃三大核心系列課程：AI 工作高效助理、AI 簡報協作專家、AI 數據決策高手，採線上直播及錄影回放雙軌制，完成 8 堂精選直播課程並上架數位平台供同仁隨時複習。課程採實作導向設計，涵蓋 20 種以上 AI 工具（如 NotebookLM、Canva AI、Power Automate、Copilot 等），並以每場 3 小時深度學習方式，協助同仁將 AI 應用直接對接至專案管理、流程自動化與數據決策等營運場景。

為強化學習持續性與擴散效應，於 2025 年第四季辦理「數位學習英雄升級賽」，以激勵機制提升自主學習動機，帶動 AI 課程學習風氣。透過競賽推動與資源整合，全體同仁學習時數較前期成長 59%，其中 AI 實作與數據分析為最受歡迎的主題，顯示公司逐步形塑以數據驅動的學習型組織文化。

展望未來，本公司將以「AI 工具學習與效率提升」為起點，逐步走向「流程自動化與決策輔助」，並循序導入數智化決策模式，以強化營運效率與組織韌性，支持公司中長期數位轉型目標。



AI 賦能 智領未來



2025 年 3 月 29 日，亞東工業（蘇州）、遠東服裝（蘇州）、遠紡織染（蘇州）、遠紡工業（無錫）聯合舉辦「DeepSeek 助力組織及個人降本增效提質創收」專題培訓，由阿里巴巴達摩院認證的「人工智慧訓練師」高級專家許海星擔任講師，通過 8 小時高強度的實戰演練，學員們成功掌握了人工智慧生成內容（AIGC）工具的操作技能，實現從「事務性消耗」到「創造性增值」的跨越式突破。

工具革命：七大場景重構職場生產力



課程結束後，學員們根據老師的作業範本，提交一份將 AI 工具應用到各自工作上的實際案例，並將舉辦 AI 工具運用技能大賽，加速 AI 於日常營運中的全面落地。



目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

2. 永續學院：邁向低碳製造與共融職場，實現企業永續經營

環境保護（E）、社會責任（S）與公司治理（G）已成為企業永續經營的重要管理架構。本公司透過「永續學院」建立完善的「學習課程地圖」，以「邁向低碳製造，打造共融職場，實現企業永續經營」為核心願景。課程規劃依據對象與職能，系統性分為「基階（全體員工）」、「進階（特定職能）」與「高階（主管）」三大層次，將永續議題深入人才發展體系，全面提升組織的永續競爭力。

（1）環境保護面：深化氣候變遷認知與低碳研發，驅動綠色轉型

為回應全球減碳趨勢與公司低碳製造目標，永續學院以「能源管理與轉型」為核心主軸規劃環境訓練，累計開設 473 班次、16,285 人次參與。課程內容依對象分級設計：對全體員工強化能源與氣候相關之基礎認知；對特定職能人員提供「溫室氣體管理、碳足跡管理、低碳產品研發、能源效率與再生能源」等進階實務模組，協助將能源議題落實於日常管理與作業流程；對高階主管則聚焦於能源轉型策略、綠色產業轉型，以及碳市場、碳價與碳匯等決策議題，全面提升企業在能源與低碳轉型上的管理深度與競爭力。

（2）社會責任面：推動多元共融與職場安全，提升跨文化適應力與性別平等意識

本公司致力於營造尊重與包容的工作環境，社會責任領域共開設 89 班次，累計 2,478 人次參與學習。基階課程著重於全體同仁對「勞工權益」的共同認知，涵蓋人權保障、防制職場霸凌及推動性別平權，積極打造共融且安全的職場文化。此外，因應全球供應鏈的永續要求，針對特定職能人員進階規劃了「永續供應鏈」相關課程，將社會責任的影響力由內部向外延伸至合作夥伴，確保價值鏈的共好與永續。

（3）公司治理面：強化風險控管與資訊揭露實務，落實穩健經營

打造透明且具韌性的企業治理體系，公司治理領域共開設 125 班次，參與達 5,783 人次。在全體員工的基階培訓上，嚴格要求掌握誠信經營守則、資安管理、風險意識及臺灣永續相關法令政策；進階層面則針對特定職能，強化風險辨識與分析能力，並深入探討永續資訊揭露與 TCFD（氣候變遷財務揭露）實務；針對高階主管，更進一步將視角拉升至風險控管機制的建立與 ESG 永續金融投資策略。透過此分層培訓架構，持續強化風險控管與合規性，確保企業在多變環境下的長期穩健營運。

永續學院 學習課程地圖		邁向低碳製造，打造共融職場，實現企業永續經營		
對象	課程分級	E 環境保護 473班次 / 16,285人次	S 社會責任 89班次 / 2,478人次	G 公司治理 125班次 / 5,783人次
主管	高 階 (策略發展)	· 綠色產業與轉型 · ESG永續金融投資 · 能源轉型戰略 · 碳市場/碳價/碳匯等 · 風險控管機制		
特定職能	進 階 (永續趨勢、資訊揭露等事項)	· 溫室氣體管理 · 碳足跡管理 · 低碳產品研發 · 能源效率與再生能源	· 永續供應鏈	· 風險辨識/分析 · 永續資訊揭露實務 · TCFD氣候變遷財務揭露實務
全體	基 礎 (永續基礎或共同認知事項)	· 能源與氣候相關之基礎認知 · 循環經濟與廢棄物管理	· 勞工權益 (人權/職場霸凌/性別平權)	· 誠信經營守則 · 資安管理 · 風險意識 · 臺灣永續相關法令政策

Kirkpatrick 學習評估模式 - 永續學院

反應層次 Level 1	• 完成24,546人次訓練 • 出席率 89% • 滿意度 3.60分(滿分4分)
學習層次 Level 2	• 2位學員已考取ISO14067證照 • 亞東工業（蘇州）GRS全員培訓考試通過率100% • 遠紡工業（無錫）《溫室氣體範疇三的盤查》課後測驗成績平均高達98.5分
行為層次 Level 3	• 遠東紡織（越南）各單位越籍班組長將壓力與情緒管理技巧應用於日常團隊管理中，促進身心健康與職場穩定發展 • 溫室氣體管理人員將學士後專班所學，實際運用於推動與優化企業內部的溫室氣體盤查作業
成果層次 Level 4	• 預計取得 ISO14067 及 ISO14064-1、14064-2 國際證照 • 保障產品供應鏈的合規性與可追溯性，提升企業環保責任形象與市場競爭力

目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

各職級與性別員工訓練平均時數

單位：小時 / 人

		2022	2023	2024	2025
主任 / 科長級以上	男	32.13	36.13	50.83	59.76
	女	25.38	29.73	28.39	26.17
	總數	30.08	34.17	43.76	48.70
職員	男	33.21	47.39	48.01	41.51
	女	21.79	28.02	27.86	24.26
	總數	28.77	39.83	40.29	34.51
從業員	男	26.27	21.35	27.19	26.42
	女	24.30	12.13	20.66	17.77
	總數	25.05	15.69	23.11	21.01
全體員工	男	29.72	34.14	38.55	34.20
	女	23.77	17.16	22.73	18.00
	總數	26.61	25.46	30.29	25.54

註：自 2024 年起，非正式員工（不包含國際移工）列入計算範疇

員工訓練平均時數與天數

	2022	2023	2024	2025
平均時數（小時 / 人）	26.61	25.46	29.49	26.84
平均天數（天數 / 人）	3.33	3.18	3.69	3.36

註：自 2024 年起，非正式員工列入計算範疇

4.3 強化營運安全與職業安全

4.3.1 落實營運安全與職業安全管理

職業安全衛生政策與目標

遠東新世紀致力於建立安全健康、舒適勞動的工作環境及持續降低職業災害率，制訂《職業安全衛生政策》，為安全衛生管理最高指導原則。本公司以安全作業為首要考量，以「風險管理」及「持續改善」為管理準則，積極改善工作場所、製造設備及作業方法，保障所有工作者（含員工與非員工，非員工即為本公司之承攬商）及利害關係人的安全與健康。

職業安全衛生高層的支持與參與

職業安全衛生政策

遠東新世紀每季召開一次董事會，由總公司安全衛生處彙整「職安衛管理報告」於每次董事會上由事業總部主管向董事會成員報告，2025 年共計於董事會報告四次。董事會執行監督審查及質詢，各生產據點依會議決議執行相關改善事項，以落實職安衛管理。

職業安全衛生管理系統持續運行

截至 2025 年底，遠東新世紀各生產營運據點實施職業安全衛生管理系統。

1. 本報告書 100% 生產據點已實施，涵蓋工作者（員工及承攬商）之人數比例為 100%。內部稽核涵蓋 100% 生產據點，其中有 17 個生產據點取得 ISO 45001 外部組織稽核，涵蓋工作者（員工及承攬商）之人數比例為 90%。
2. 各生產營運據點之職業安全衛生管理、工作者參與、諮商與溝通、預防和減輕與業務直接相關之職業安全衛生衝擊等，皆依職業安全衛生管理系統之章節條文規定辦理。

危害辨識、風險評估落實風險管控

遠東新世紀各生產據點之職業安全衛生風險管理政策及原則如下：

1. 於引進新產線、新製程或新設備前依「變更管理程序」實施變更申請、風險自評、變更審查、啟用前評估與變更結案的流程實施管控。

目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

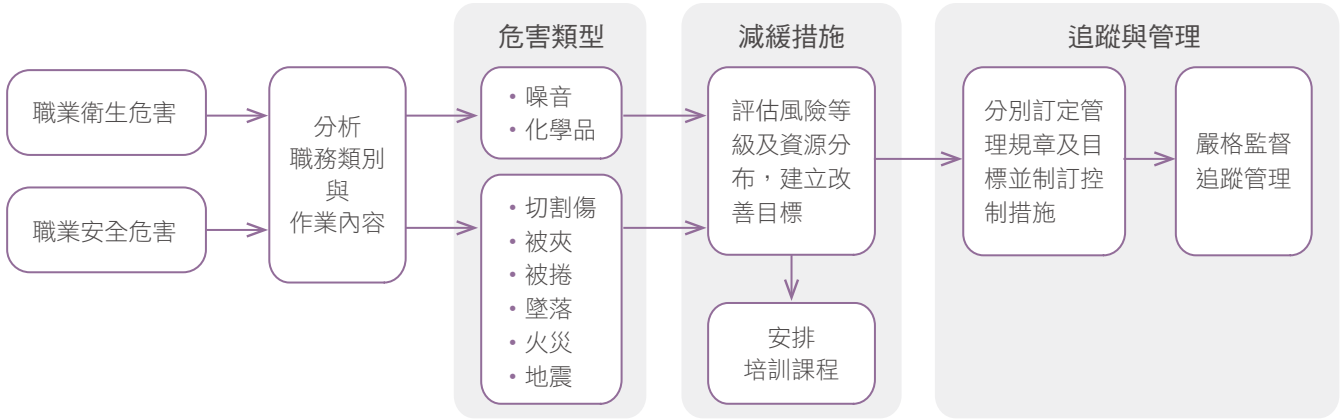
2. 針對相關原物料、產品、活動與服務等作業，其中可能造成工作者（員工及承攬商）傷害、影響健康或設備損失的部分，與作業相關的員工會參與修訂危害鑑別及風險評估之作業規章。

3. 依風險程度及資源分布建立改善目標，以改善硬體工程設施為優先，後再輔以行政管理（訂定方案或作業規範）等控制措施予以執行，並嚴格監督執行控制措施的落實度，有效降低危害的發生；管理機制的運作方式依據各生產據點《危害鑑別風險評估及控制措施管理辦法》辦理。

4. 各生產據點針對中高齡及母性健康保護、異常工作負荷及職場不法侵害皆以當地政府規定之指引擬訂計畫並依計畫實施，2025 年度並無異常案例。

5. 針對風險管理，各生產據點皆安排相關培訓課程，2025 年共開辦 96 個班次、3,325 人受訓，總受訓時數為 9,258 小時。

各生產據點的危害鑑別與評估分析流程



勞資參與，共建安全衛生工作環境

遠東新世紀於各生產營運據點設有「職業安全衛生委員會」，為安全及衛生管理的最高審議、研議組織，依法規規定之席次比例設置勞工代表，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，參與職業安全衛生政策訂（修）定，以落實安全衛生管理。承攬商參與及溝通請參閱「[促進利害關係人溝通](#)」[Ⓔ]、「[4.4.1 負責任且具韌性的供應鏈管理](#)」[Ⓔ]。

職業安全衛生委員會委員總數與勞工比例

生產營運據點	委員總數	勞工代表比例
總公司	11	36%
新埔化纖總廠	20	50%
觀音化纖廠	20	35%
觀音印染廠	34	47%
亞東石化（台灣）	20	40%
遠東先進纖維	13	38%
亞東綠材	20	50%
遠紡工業（上海）	30	73%
武漢遠紡新材料	19	32%
亞東工業（蘇州）- 工業纖維事業部	48	67%
亞東工業（蘇州）- 針織布事業部	63	67%
遠紡工業（無錫）	23	74%
遠東服裝（蘇州）	30	50%
遠東服裝（越南）	51	14%
遠東新服裝（越南）	39	10%
遠東紡織（越南）- 化纖廠	130	66%
遠東紡織（越南）- 織染廠	18	67%
日本遠東石塚	112	88%
美國 APG Polytech	10	50%
遠東寶達（馬）	19	53%

註：越南當地法規對於職業安全衛生委員會之勞工代表席次無相關規定

目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

職業安全衛生為遠東新世紀勞資溝通的重點議題之一，本公司與員工簽訂的團體協議書或勞資會議及職業安全衛生委員會議討論案中，均包含下列各項安全衛生項目：

1. 提供個人防護裝備
2. 實施勞資管理及勞資共同組成職業安全衛生委員會
3. 勞工代表參與健康與安全檢查、審查和事故調查
4. 提供勞工工作相關的教育訓練
5. 明定員工遇到健康或安全相關問題的通報與申訴機制，並有拒絕不安全工作的權利，保障員工不會因此而受處分
6. 安排勞工定期健康檢查
7. 遵守國際勞工組織規定
8. 明定的健康安全目標，以及達成此目標的方法

透過教育訓練深化安全衛生觀念

為確保每位同仁能夠熟知職業安全衛生法規，以及公司安全衛生管理機制，遠東新世紀定期提供同仁優於法規要求之安全衛生培訓課程。2025 年遠東新世紀員工與承攬商員工安全衛生培訓課程之訓練總時數分別為 264,180 小時與 15,059 小時。

員工安全衛生人員培訓統計

	班次				受訓人數				受訓時數			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
安全衛生在職訓練	1,311	2,528	2,592	2,041	34,421	50,674	42,387	32,468	165,251	173,781	174,539	197,441
健康管理訓練	272	376	486	482	11,961	13,341	16,042	16,022	15,046	14,914	19,437	21,103
危害性化學品訓練	140	176	191	215	3,295	4,431	4,277	4,422	19,925	18,669	22,041	20,833
輻射防護人員訓練	20	26	20	15	213	281	139	133	412	569	243	261
緊急應變及個人防護具訓練	337	615	652	431	10,860	14,654	14,113	9,482	20,052	33,229	27,434	12,118
安全衛生內部稽核員訓練	31	129	59	47	444	2,858	778	582	3,252	7,046	3,762	3,166
風險管理訓練	54	55	72	96	2,046	2,705	2,140	3,325	3,782	6,387	5,644	9,258
合計	2,165	3,905	4,072	3,327	63,240	88,944	79,876	66,434	227,720	254,595	253,100	264,180

承攬商人員安全衛生培訓統計

	班次				受訓人數				受訓時數			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
安全衛生在職訓練	725	1,287	973	1,111	7,201	9,766	6,204	8,326	36,996	22,010	9,340	11,370
健康管理訓練	181	625	283	401	2,159	2,827	1,921	1,778	1,982	2,570	1,149	935
危害性化學品訓練	178	529	193	298	644	1,444	1,426	1,210	321	1,187	654	367
輻射防護人員訓練	0	3	0	0	0	113	0	0	0	113	0	0
緊急應變及個人防護具訓練	222	547	152	320	874	3,451	1,512	1,505	1,067	14,113	1,216	1,032
安全衛生內部稽核員訓練	1	2	5	1	24	83	74	63	24	524	520	504
風險管理訓練	41	39	55	85	505	858	889	576	899	1,600	1,710	851
合計	1,348	3,032	1,661	2,216	11,407	18,542	12,026	13,458	41,289	42,117	14,589	15,059

目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

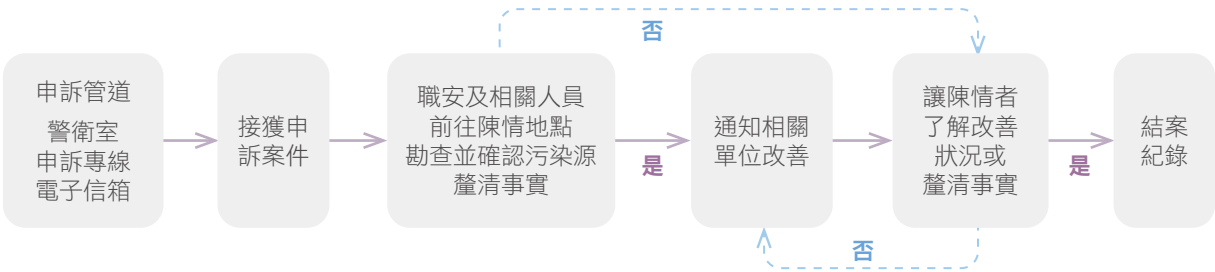
化學品安全管理

遠東新世紀各生產據點均參照化學品全球調和制度（GHS），制訂危害化學品管理辦法實施管理。

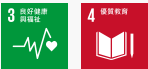
目前各生產據點對於化學品皆依下列重點管理：

1. 從源頭管制，請購危害化學品時，要求製造、輸入或供應者，提供危害標示及安全資料表（SDS），資料異動時亦同。
2. 化學品入廠驗收時，現場或使用單位，須依標示、SDS 及相關規定進行驗收。擬定危害通識計畫並制訂化學品清單。
3. 張貼危害化學品標示及備置 SDS。
4. 實施化學品分級管理（Chemical Control Banding, CCB）評估潛在暴露的程度（如使用量、散布狀況），進而採取相關風險減緩或控制措施來加以改善，若化學品之種類、操作程序或製程條件有變更，須於變更前或變更後三個月內，重新實施暴露評估。
5. 運作後之廢液及盛裝化學品藥劑之容器，均依規定委託合格廠商進行清除、處置。
6. 針對運作化學品之人員，每半年定期實施作業環境監測及特殊健康檢查，以追蹤確保員工之健康。

化學品危害相關申訴 / 檢舉 / 受理抱怨機制流程



工廠智慧化防災技術提升計畫 - 化學品運作安全技術訓練



為強化工廠化學品操作安全，降低洩漏、爆炸及職業傷害風險，解決現場防護不足、護具密合度不佳及傳統防災管理缺乏即時監控等問題，遠東新世紀主動洽商社團法人中華民國工業安全衛生協會、中華民國全國工業總會、台灣區人造纖維製造工業同業公會共同辦理「工廠智慧化防災技術提升計畫 - 化學品運作安全技術訓練」。

訓練內容涵蓋化學防護具選用與密合度測試訓練，以提升員工安全意識與防護技能，降低化學暴露與職業傷害風險，共計 75 位員工參訓；消防自我檢查訓練，以提升員工防火意識與檢查技能，降低火災風險，此訓練也有助於防止火災造成的社區危害與環境污染，保障公共安全，共計 74 位員工完成訓練。



目錄

前言	
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	
2025年亮點績效	
目標設定與達成進度	
永續議題說明	
4.1 創造職場多元共融	
4.2 完善員工職涯規畫	
4.3 強化營運安全與職業安全	
4.4 建構永續供應鏈	
5 串聯美好社會	
6 開創共生園區	
7 附錄	

各據點營運安全與職業安全強化活動 - 工作者參與

1. 中國大陸安全衛生環保消防小組（SHEF）2025 年重點工作如下：
- SHEF 小組應各單位培訓需求，開展各類培訓共計 13 場次，培訓 299 人次，培訓總時數 900 小時。
 - 辦理「安全風險辨識和評估」活動，協助各廠區進行實際操作與訓練，以持續提升員工的風險評估能力和安全意識。
 - 持續鼓勵主動提報各類意外事件，完善意外事件的調查與改善。
 - 將 SHEF 小組成立六年來各廠區發生的典型安全事故 / 事件彙編成冊，以供各廠區相互借鑒、學習，避免同類事故重複發生。
 - 各廠區持續推動和完善智慧化系統建設，如遠東服裝（蘇州）建立微信的公眾號、遠紡工業（無錫）建立意外事件提報系統、亞東工業（蘇州）- 針織布事業部建立設備設施管理系統。
 - 協助蘇州、無錫廠區對熱煤油和天然氣、鍋爐系統等進行專項隱患排查。
 - 發佈 SHEF 雜誌（季刊）4 期，主題分別為：安全風險辨識、安全生產標準化、用科技賦能安全、化學品儲存與使用安全，稿件均由各廠區同仁提供。並分享新頒佈的 82 份營運及職業安全相關的法律法規標準等。
2. 觀音化纖廠及遠東先進纖維通過職業安全衛生管理系統績效審查
- 勞動部為鼓勵事業單位落實安全衛生自主管理，委辦認可機構及當地勞動檢查處對事業單位辦理職業安全衛生管理系統審查。觀音化纖廠及遠東先進纖維主動提出安全衛生管理系統績效審查，經勞動部檢視相關資料通過，效期分別為 2023 年 7 月 26 日至 2026 年 7 月 25 日及 2024 年 6 月 29 日至 2027 年 6 月 28 日。

遠紡工業（無錫）及遠東新服裝（越南）- 安全月活動

遠紡工業（無錫）於 2025 年 6 月辦理安全月活動，主題為「人人講安全、各個會應急、查找身邊安全隱患」。通過安全月活動宣傳和演練，包括懸掛布條及海報、辦理安全培訓課程、看圖找隱患活動及消防趣味運動會，提升全體安全意識及知識，並推動安全文化建設，預防和減少事故。



遠東新服裝（越南）於 2025 年 5 月辦理「職業安全衛生月」系列活動「個人防護裝備展示佈置比賽」，共有來自各部門的 10 支隊伍於工作區域的各個角落設計精美且內容豐富的展示，每組都發揮創意，透過生動方式提高員工對安全管理和使用個人防護裝備的認識，讓內容不僅容易理解，更貼近實際情況。



為了表揚默默守護安全的夥伴，遠東新服裝（越南）每年評選出「安全衛生領域之十大傑出員工」頒發獎狀與獎金，評選標準包括積極參與安全活動、遵守安全規章制度及對他人產生正面影響等。表彰他們積極主動、盡職盡責，並遵守工作場所安全規章制度。獎項的目的在於獎勵表現傑出的員工，藉此樹立的安全榜樣，提升員工的安全意識，並倡導安全、健康、永續的工作場所文化。





目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

各據點營運安全與職業安全設施防護改善 - 提升安全防護能力

安全設施改善的主要目的在於確保人員生命安全與作業環境的穩定性，透過強化防護措施與優化設備配置，有效降低潛在風險與事故發生率。同時，改善計畫將使設施符合最新法規與產業標準，並提升企業安全形象。藉由打造更安全的工作環境，不僅保障員工健康，亦能提高生產效率，降低營運風險與相關成本，達成企業永續經營的目標。2025 年各據點安全設施改善案例如下：

1. 亞東綠材提升安全帽防護性能

為確保防護具之防護效能與符合法規，降低因老化或損壞造成的安全風險，並提升員工舒適度與工作效率，保障人員安全。亞東綠材更換一般作業使用年限 5 年（含）以上與戶外及室內高溫作業使用年限 3 年（含）以上之安全帽，2025 年安全帽更換率 65%，共更換 142 頂，其中 53 頂為新款隱藏式護目鏡安全帽，有效維持防護性能。

2. 日本遠東石塚轉動設備加裝防護罩

日本遠東石塚在 84 處設備旋轉部件加裝防護罩，為防止操作人員或其他物體意外接觸高速旋轉部件，降低夾捲、切割或撞擊造成的人身傷害風險，同時也有效隔離危險區域，避免異物進入導致設備損壞或生產中斷，除了提升人員安全，亦有助於維持設備穩定運行，減少事故與維修成本，促進生產效率與企業安全管理。此外，日本遠東石塚導入獎勵制度，由員工主動提出改善提案，並頒發獎勵金，與員工一起努力降低勞動災害風險。

各據點營運安全與職業安全智能化 - 安衛科技應用

勞動部 2025 年勞動檢查方針強調安全衛生科技應用將納入重點，運用智慧科技提升職場安全管理效率，透過即時監測、數據分析與預警系統，降低潛在風險並預防事故發生。2025 年各據點安衛智能化應用案例如下：

1. 新埔化纖總廠建置熱媒油微量洩漏早期預警與智慧監控機制

新埔化纖總廠推動製程安全改善計畫，針對合成導熱油及道生熱媒油泵房與管線微量洩漏

風險，建置「CCTV+AI 熱媒油偵煙系統」，補強現行工業型氣體偵測器在現場環境多變、難以穩定偵測的限制，期能於熱媒油微量洩漏初期產生煙霧時即發出預警，降低爆炸與火災對人員安全、設備資產及環境的衝擊。

2. 遠東先進纖維化學品申報智能比對系統

根據勞動部《優先管理化學品之指定及運作管理辦法》公告的化學品清單中，如運作使用的化學品濃度及運作量符合其健康危害標準者，需每年定期申報，但因公告的化學品清單眾多，人工比對速度慢，故遠東先進纖維開發智能程式，自動下載政府單位公告的優先管理化學品清單，運用 AI 工具與公司使用化學品比對，列出相同清單後，再由使用者分別輸入「重量百分濃度」與「年運作總量」，找出應申報項目，節省人力、時間，並提高準確度。

強化緊急應變能力暨災害應變演練

遠東新世紀針對災害防範訂有危機事件處理辦法，包括天然災害、能源短缺、工安事故、環保或抗爭事故、勞資爭議、法定傳染疫情、營運中斷及資訊安全風險等訂有相關處理規範，各據點均依該辦法因應處理。

為使事故發生初期能在最短時間內啟動相關應變程序，降低廠區人員及產量損失，遠東新世紀依廠區所處地理環境、使用之危害性化學品、天災分布及可能引發之災害類型，進行危害鑑別與風險評估。評估後提出廠內控制措施，擬訂各類型之緊急應變程序，並針對不同類型的災害，考慮其可能發生之頻率，進行緊急應變訓練及演練。

若意外事件或天然災害發生時，各據點皆需依所訂之災害緊急應變措施與通報程序處理，進行災害研判、通報相關單位或人員，立即進行搶救工作，並管制災害現場，以防止災害狀況持續擴大，隨時研判災害危及人員、財物、環境的程度與控制，妥善處理，避免引發二次災害。事故單位於事後針對災害發生原因與改善對策進行完整檢討並提出報告後向相關單位實施宣導避免重複發生。

目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

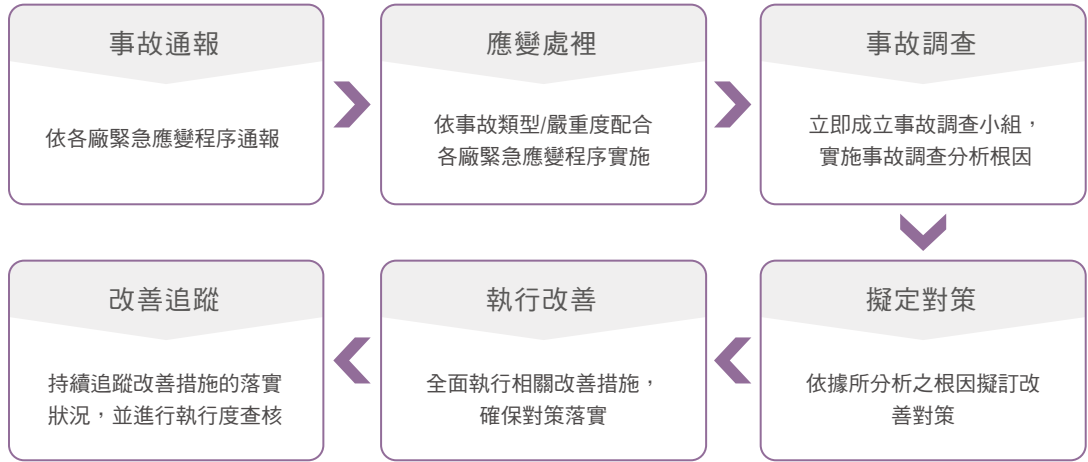
⑤ 串聯美好社會

⑥ 開創共生園區

⑦ 附錄

4.3.2 工傷統計

遠東新世紀職業安全衛生以「安全零災害」為目標，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導及公告、工作前工具箱會議及安衛主題月的推動，以提高員工的風險意識與安全知識。2025 年虛驚事故共 260 件，事故類型主要以跌倒 102 件為最多，主因為工作者危害意識不足。若不慎發生職安衛事故，除立即採取搶救措施，各生產據點皆採取下列程序執行改善：



各項改善措施須於 2 個月內完成，硬體改善若涉及工程發包案件則應於 6 個月內完成。經統計分析，2025 年遠東新世紀各生產營運據點員工工傷事故總件數為 54 件，較 2024 年增加 100%，主因為新埔化纖總廠發生氣爆事故，造成 21 位同仁傷亡，其中 2 位同仁不幸身故，本公司全力協助往生同仁家屬辦理治喪事宜，並提供優於法規的撫恤金額，提供傷者完善醫療照顧、24 小時輪班陪護與心理急救等，並以最高標準檢討與改善製程安全，導入第三方專業單位台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司（TÜV Rheinland Taiwan）進行製程安全體檢與事故根因分析，作為推動深層改革的核心依據，更建置「CCTV+AI 熱媒油偵煙系統」以強化即時預警。關於此事故之詳細說明請參閱「[特別報導 3：本公司新埔化纖總廠氣爆事故之處置與預防機制建構](#)」

亞東工業（蘇州）2025 年發生 1 件死亡事故，1 位員工清洗紡織機械設備羅拉時被捲入窒息致死，為避免事故再次發生，改善措施包含增加急停拉伸 / 門機聯鎖裝置、引入自動噴淋清洗以避免人員清洗的工安風險，並修訂風險辨識內容、SOP、加強組織安全培訓及全面隱患排查。

職業災害類型以其他（跌倒）共 13 件為最高，被切 / 割 / 擦刺傷共 11 件為次高，主要造成原因為工作者危害意識不足。爆炸共 11 件並列為次高，為新埔化纖總廠氣爆事故所致。為防止職業災害之發生，針對災害原因提出預防對策如下，各據點各事故均依上述改善步驟完成事故調查及相關矯正措施。

1. 工程控制（硬體改善）

- 全面檢視旋轉、傳動部件之防護設施（如網狀護罩、圍欄）是否符合安全規範
- 危險區域設置光電感測器或聯鎖裝置，人員靠近時自動停止運轉

2. 作業程序與管理措施

- 落實上鎖掛牌（LOTO）：維修、調整或清潔設備前須切斷動力源並上鎖，防止誤啟動
- 風險評估與分區管理：標示危險區域（如紅色警戒線），限制非必要人員進入；針對高風險設備實施「雙人作業監護制度」

3. 自動化與技術升級

- 使用智能視覺辨識監控設備，異常時自動發出警示或訊息
- 以機械手臂取代人工進行高風險作業（如物料送料或搬運作業）

4. 人員訓練與行為管理

- 強化安全教育：定期進行機械操作安全訓練，包含緊急應變演練及事故案例分析；新進人員需通過實作考核後方可獨立操作
- 規範個人防護裝備（PPE）：禁止穿戴寬鬆衣物、長項鍊等，並提供貼身工作服與防滑鞋；特殊情境下使用防切割手套（需評估無增加捲夾風險）

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

2025 年遠東新世紀各生產營運據點承攬商工傷事故總件數為 9 件，工傷事故件數較 2024 年 5 件增加 80%，事故類型最多為被撞 3 件，為防止被撞事件發生，針對災害原因提出預防對策如下：

1. 非作業區人員不可任意進入車輛作業範圍
2. 對於承攬商員工加強宣導，行人進入管制區須配戴反光背心，增加辨識度
3. 加強承攬商員工教育訓練，將相關案列納入訓練教案中進行分享

承攬商工傷統計		2022	2023	2024	2025
工傷事故（件數）	男	8	9	3	9
	女	1	0	2	0
	合計	9	9	5	9
傷害率（IR）	男	0.45	0.49	0.19	0.19
	女	0.06	0.00	0.12	0.00
	合計	0.50	0.49	0.31	0.19
損失工時傷害（LTIFR）	男	2.23	2.46	0.93	0.96
	女	0.28	0.00	0.62	0.00
	合計	2.50	2.46	1.55	0.96
因公死亡人數	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0
因公死亡比率	男	0.00	0.00	0.00	0.00
	女	0.00	0.00	0.00	0.00
	合計	0.00	0.00	0.00	0.00

註：
1. 數據揭露佔本報告書生產據點涵蓋率 100%，遠東寶達（馬）自 2025 年起納入統計範疇
2. 2025 年承攬商工作總時數為 9,385,085 小時，統計範圍包含工程及勞務之承攬商
3. 2022、2024 及 2025 年均無嚴重的工傷事故（無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態）。2023 年發生 1 件捲夾的嚴重工傷事故
4. 2022-2025 年無職業病事件
5. 定義與計算公式請參閱「7.1 環境及員工相關指標」

	石化	化纖	紡織	合計
製程安全事件（總件數）	5	8	7	20
第一級製程安全事件（PSIC）（件數）	0	1	1	2
第一級製程安全事件嚴重性總得分	0	9	57	66
製程安全事故率（PSTIR）	0	0.01	0.01	0.01
製程安全事故嚴重率（PSISR）	0	0.55	0.05	0.24

註：
1. 數據揭露佔本報告書生產據點涵蓋率 100%，遠東寶達（馬）自 2025 年起納入統計範疇
2. 2025 年員工及承攬商工作總時數為 54,171,748 小時（不含行政總部）
3. 製程安全事故率（PSTIR）=（第一級製程安全事件數 ×200,000）÷ 工作總時數
4. 製程安全事故嚴重率（PSISR）=（第一級事件嚴重性總得分 ×200,000）÷ 工作總時數

遠東新世紀各生產據點 2025 年工傷統計結果，依產業別分析與台灣職業安全衛生署統計各行業別 2024 年之失能傷害頻率及失能傷害嚴重率比較，本公司石化總部及紡織總部失能傷害頻率與嚴重率均低於同業；化纖總部失能傷害嚴重率高於同業，原因為新埔化纖總廠發生氣爆事故，導致死亡及傷者損失工時。

	石化業		化纖業		紡織業	
	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率
台灣職安署統計數據	0.29	8	1.99	49	2.05	159
遠東新世紀統計數據	0	0	2.16	1,198	0.88	3

註：
1. 失能傷害頻率 =（失能傷害總人次數 ×1,000,000）÷ 工作總時數
2. 失能傷害嚴重率 =（失能傷害總損失日數 ×1,000,000）÷ 工作總時數
3. 比較基準為台灣職業安全衛生署 2024 年石化業、化學材料製造業及紡織業統計數據

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痛心，因此積極落實危害鑑別、風險管控及完善各項作業 SOP，督導同仁確實遵守，列為安全衛生管理重點，以避免事故再次發生。

目錄

前言	
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	
2025年亮點績效	
目標設定與達成進度	
永續議題說明	
4.1 創造職場多元共融	
4.2 完善員工職涯規畫	
4.3 強化營運安全與職業安全	
4.4 建構永續供應鏈	
5 串聯美好社會	
6 開創共生園區	
7 附錄	

與利害關係人攜手提升職安衛績效

1. 安全衛生公益推動 - 觀音化纖廠「觀新 E 家族」

- 觀音化纖廠自 2017 年起加入桃園市政府勞動檢查處「勞工安全衛生登錄家族」輔導計畫，主動擔任安衛家族核心領導者，為擴大安衛家族運作規模，展現觀音化纖廠致力推動安衛管理之決心，觀音化纖廠於 2023 年再成立安衛家族「衛您平安」，擔任新安衛家族核心領導者，持續以大廠帶小廠運作方式，共同推動職場安衛認知與文化等，以提升員工、承攬商及一般民眾安全衛生知識，2025 年參與桃園市政府辦理之安全衛生家族成果獎勵評選競賽，榮獲「優良家族獎」。

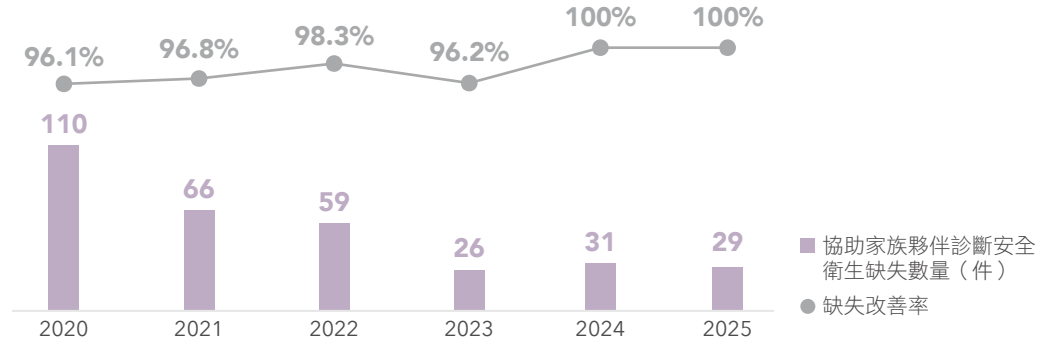


優良家族－觀新 E 家族

- 2025 年推動事項如下：
 - 不定期辦理工作籌備會議，並舉辦職業安全衛生宣導會、勞動檢查方針說明、承攬商管理、有害作業危害預防及事故案例等教育訓練，參與對象有廠區主管、安衛管理人員、一般員工及家族夥伴等，共計 98 人次。
 - 積極協助家族夥伴（承攬商）診斷職業安全衛生問題與提出缺失改善方案，2025 年觀音化纖廠提出診斷建議 29 件，全數已完成改善，改善率達 100%，相較於 2024 年，建議件數稍有減少，有缺失之承攬商願意配合安全衛生改善措施，顯示推動安衛家族計畫後，人員對於安全衛生意識有所提升，並積極透過自主管理或檢討等機制，以促進職場安全衛生健康及文化氛圍之塑造。



安衛家族計畫成效



遠東服裝（越南）與客戶共同推動通勤安全專案



遠東服裝（越南）2024 年起與 Nike 共同推動通勤安全專案，幫助工廠建立安全的通勤文化，預防及減少與通勤相關的事故。2025 年，專案小組蒐集了 337 位員工對於交通和通勤狀況的回饋意見，並根據調查結果與相關部門召開會議，提出糾正和預防措施，包含為使用廠內接駁車的員工設立指定的上下車區域；透過查閱車輛檢驗及登記紀錄，持續監測廠內接駁車的狀況，目前共有 8 輛車進行定期檢測。2025 年共舉辦 2 次交通安全意識培訓，共計 1,870 名員工參與。



4.3.3 健康職場 - 員工健康照護與促進

員工是公司最重要的資產，本公司主動投入健康促進資源，照護員工身心健康與職場健康，並致力於協助員工取得工作與生活的平衡，維持身心健康，朝著「健康管理」、「健康照護」與「健康促進」面向推動，期望持續為員工創造更安全、舒適且友善的工作環境。

員工健康管理、健康照護與健康促進

1. 健康管理

- 專屬健康管理系統

在職場健康管理上，遠東新世紀總公司、新埔化纖總廠、觀音化纖廠及遠紡工業（無錫）設有專屬健康管理系統，同仁可以隨時查閱個人歷年健檢報告，以掌控自己的健康狀況，並可於線上報名參加健康促進活動，健康管理系統亦提供健康醫學常識供同仁參閱，以強化同仁自主健康管理之能力。

除依據法規訂定完整之健康促進計畫外，透過健康管理系統分析比對歷年健檢後之結果，依異常類別及程度進行完整健康管控機制：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。所有健康服務經由醫護人員執行全方位的健康風險評估與管控，讓員工健康得到更完善的照護。

- 優於法令之定期健康檢查

本公司每年度補助派外人員及每兩年度補助高階主管健檢費用，2025 年共 239 位高階主管完成健康檢查，補助費用總計約 478 萬元。一般員工每兩年安排合作醫院至各單位辦理健檢，並由醫護人員主動通知檢查結果異常之同仁複檢及追蹤改善情形。

中國大陸生產據點為在職滿一年的員工定期安排健康體檢，並為每一位員工建立完整健康檔案，及邀請專業醫師至公司開設一對一健康諮詢，說明員工體檢情況。而越南生產據點則為員工安排每年一次定期身體健康檢查，女性員工除安排常規的體檢外，另提供婦產科檢查予有意願受檢的員工。

- 全方位的健康賦能

在快節奏的職場環境中，員工面臨著生理與心理的雙重挑戰。為此，公司推動「全人健康講座系列」，議題涵蓋生理保健、心理韌性、壓力調適及營養膳食等面向，旨在為員

工打造一個支持性的健康知識平台。舉辦講座的核心目的，在於賦能員工掌握照顧自己的能力，並將健康意識融入日常決策中。具體效益體現在員工「自我健康管理能力」的提升，以及職場氛圍的改善。當員工感受到公司對其身心福祉的實質投資，將有效提升員工敬業度與歸屬感，進而凝聚出更具向心力的企業文化。

新埔化纖總廠於 2025 年 2 月發生氣爆事故後，針對受心理影響之員工共 59 位，與亞東醫院合作展開為期 3 個月（共 10 場次）的關懷活動，協助提升員工逐步復原與職場適應。



觀音印染廠及遠東先進纖維通過職場健康促進自主評核



健康勞動力是企業永續發展的基石，衛生福利部國民健康署自 2003 年推動「健康職場」，協助企業為勞工健康打造優質工作環境，迄今已有超過 3 萬家企業參與。為精進及帶動職場健康文化，2025 年轉型為「職場健康促進自主評核」制度，鼓勵職場運用 PDCA 循環（Plan-Do-Check-Act）機制，建構推動健康促進之框架，觀音印染廠及遠東先進纖維積極落實職場健康促進措施，建立優良之健康工作環境，分別於 2025 年 11 月及 2025 年 9 月經評定合格並給予證明。



目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

2025 年各生產營運據點舉辦之健康講座

主題	生產營運據點	課程主題	課程重點
營養飲食與體重控制	新埔化纖總廠	健康飲食講座	與寶礦力水得合作，介紹代謝症候群及飲食改善作法，透過膳食纖維攝取，改善腸道健康，共 29 位員工參與
	亞東石化（台灣）	營養課程（零食篇）及有氧運動	提升員工營養知識及心肺活量，共 59 位員工參與
		營養課程（便當篇）及肌力運動	提升員工飲食選擇辨識能力及培養肌耐力方法，共 55 位員工參與
		營養課程（便利商店篇）及瑜珈	教導員工從便利商店中選擇健康食物能力及透過瑜珈進行肢體放鬆伸展，共 48 位員工參與
	觀音印染廠	減重飲食衛教與有氧肌力運動講座	透過飲食與運動講座綜合效益，幫助參加減重計畫的同仁合理的減重，共 24 位員工參與
心理健康	遠東新世紀	提升心理復原力：鍛鍊心理韌性	共 48 位員工參與
		情緒管理提升生活及工作中的情緒韌性	共 53 位員工參與
	遠東紡織（越南）	職場壓力管理課程	共 178 位員工參與
		情緒智慧、洞察與掌控自我	共 203 位員工參與
疾病預防與減緩	新埔化纖總廠、觀音化纖廠	骨骼肌肉伸展紓壓	與桃園醫院復健師合作及邀請禪柔、瑜珈、物理治療師到廠授課，課程內容包含：正確姿勢之重要性、肌力訓練、人因工程危害預防，教導同仁骨骼肌肉放鬆技巧、紓解壓力，共 92 位員工參與
	亞東綠材	禪柔紓壓活動	教導同仁骨骼肌肉放鬆技巧，共 5 位員工參與
	新埔化纖總廠、觀音化纖廠、亞東綠材	失智症預防	教導員工辨識可能罹患失智症的表現及預防方法，共 30 位員工參與

2. 特殊危害作業健康管理

對於職業病的管控，遠東新世紀台灣生產據點 2025 年之特殊危害作業健康檢查與健康分級管理如下：

特殊危害作業健康檢查與健康分級管理

健檢項目	受評估人數		1 級管理		2 級管理		3 級管理		4 級管理	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
噪音作業	340	39	174	8	140	26	16	5	10	0
高溫作業	65	0	35	0	29	0	1	0	0	0
粉塵作業	225	3	190	3	35	0	0	0	0	0
游離輻射作業	22	1	12	1	10	0	0	0	0	0
有機溶劑與特殊化學品作業	37	10	31	8	6	2	0	0	0	0

根據人員所屬分級，實施相應措施，第一級為提供健康資料供人員參考；第二級為給予健康指導及由醫師註明不適合從事之作業；第三及第四級為依人員狀況選工配工，訪視作業現場，實施作業風險評估，依評估結果改善作業流程。提供適當防護具並要求作業人員確實配戴，標示作業區管制線，非作業人員不可進入。作業環境每半年實施暴露監測，並減少作業人員暴露時間，輻射作業時人員須配戴劑量臂章實施劑量監測。化驗區設有局部排氣裝置。針對作業人員實施健康保護計畫，每年定期進行特殊健檢並分級管理。

中國大陸生產據點針對職業危害崗位的員工，每年定期進行職業災害崗位體檢，並依規定進行追蹤複查，後續按照職業健康體檢規定進行崗中及離崗體檢，確保員工工作權利與防範職業病發生。而越南生產據點針對職業災害風險性高的職能崗位員工，每年享有 2 次體檢，安排更進階的醫療服務；其中成衣廠近 8 成員工均為女性，因此針對女性員工給予更多健康衛教資源，例如乳癌、子宮頸癌、母嬰教育等婦女衛教知識。

3. 健康照護

台灣地區各營運據點依法設置專業職業衛生護理人員，專任護理師提供所有工作者的健康保護服務，不僅執行健康促進活動、健康檢查與異常管理，更致力於勞工健康保護四大計畫，並經由與關係企業亞東醫院或特約合作職業醫學專科醫師臨場健康服務，擔負起守護員工健康服務、健康檢查及健康促進之責任，使員工受到完善的健康照護。

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

亞東工業（蘇州）設有廠區醫師與護理師，提供員工基礎診療與保健諮詢，員工可於上班時間至醫務室看診與健康諮詢，並為員工建立個人職業健康監護檔案，讓員工健康得到更完善的照護。

遠紡工業（上海）於 2024 年建立醫務室，每周二、四下午專人駐診為員工進行健康諮詢、免費血壓測量等服務，另與附近社區醫院建立良好關係，每二個月一次全科醫師來公司看診，提供醫療服務。

美國 APG Polytech 設有一名全職護理師負責處理意外傷害和其他健康問題，有任何需要醫療建議或幫助的員工皆可尋求護理師醫療指導。

4. 健康四大保護計畫與中高齡及高齡者健康保護

台灣各生產營運據點配合政府針對勞工照護政策，並因應國際趨勢帶來工作結構改變等課題，遠東新世紀以工作者為中心規劃健康服務，不僅加強職業相關傷病的預防，也推行各項健康促進活動，建立員工健康自主管理之觀念，提昇其健康意識，提供完善心理支持與促進員工心理健康主動措施。公司鼓勵員工自主成立運動性社團，提供營養均衡的午餐，協助員工穩固健康。

- 健康四大保護計畫
- 遠東新世紀台灣各生產營運據點推動各項保護勞工身心健康的措施，包含：人因危害（重複性作業等促發肌肉骨骼疾病）防止計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、職場母性勞工健康保護計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫。

中國大陸生產據點重視母性保護，為關懷女性員工，提供哺乳期員工在每天的勞動時間內安排 1 小時哺乳假時間，遠紡工業（上海）設有愛心媽咪小屋，為懷孕與哺乳期的女性員工提供一個私密、舒適、安全的休息場所，以增強女性員工的職場幸福感。亞東工業（蘇州）設置哺乳室，配置個人隔間，冰箱、空調、沙發等設施齊全，兼顧舒適性與私密性，以滿足職場母性員工集乳需求。

危害辨識及風險評估統計與行動方案

項目	經調查危害辨識、風險評估人數		無危害		疑似有危害		有危害	
	男	女	男	女	男	女	男	女
母性健康保護	-	33	-	33	-	0	-	0
	行動方案：向懷孕及產後一年內復工之女性員工發放「妊娠及分娩後工作場所危害初評表」及「員工健康情形自我評估表」，評估工作對母體健康之影響。2025 年共 33 位女性員工接受母性員工健康保護計畫，由醫護人員完成風險危害評估與確認，提供相關衛教等資訊							
職場不法侵害	1,756	344	1,739	342	17	2	0	0
	行動方案：向所有員工公告「預防職場不法侵害之書面聲明」，員工教育訓練納入預防職場不法侵害相關課程，藉由設置安全工作場所、適當調配人力、提供紓壓資訊及心理諮詢等措施，降低職場內外部不法侵害發生機率，另由勞資雙方代表成立「不法侵害通報申訴案件調查小組」，執行相關申訴案件之調查							
異常工作負荷	2,200	426	2,078	415	106	11	16	0
	行動方案：2025 年共篩選出 16 名高風險員工（男 16，女 0），117 名中、低風險員工（男 106，女 11）。高風險員工安排臨場醫師服務訪談追蹤（面談及健康指導），中、低風險員工則以電子郵件提供相關衛教資訊，給予個別健康諮詢與建議及後續協助關懷追蹤。自 2024 年起推動員工協助方案（EAPs），提供多元化心理健康諮詢管道，包含政府資源、關係企業亞東醫院心理諮詢服務及外部特約診所等，員工享有優惠價							
重複性作業等促發肌肉骨骼疾病危害	2,359	424	2,288	418	71	6	0	0
	行動方案：發放「員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查」，2025 年無人因性危害之員工，較 2024 年下降 18 人。疑似有人因性危害之員工共 77 人，視需要轉介就醫、安排職醫面談及健康指導、工作現場訪視，並評估以釐清疾病與作業的相關性，給予個別健康諮詢與建議及後續協助關懷追蹤。經臨場服務醫師瞭解個案症狀並給予改善建議，定期追蹤改善情形							

- 中高齡及高齡者健康保護
- 因應人力高齡化趨勢，為確保中高齡及高齡工作者職業安全及健康，依中高齡及高齡工作者健康風險評估結果，由職場醫護人員執行健康管理，定期為員工提供工作適能評估及適性建議（包括變更工作場所、工作內容、縮減工作時間或工作量）、辦理職場健康促進活動等有助於平衡工作與生活的措施。

- 日本遠東石塚的承攬商中有許多 60 歲以上的高齡員工，因此公司特別注意中暑重症化的風險，並加強以下措施：
- ◆ 發佈並遵守作業前的綜合溫度熱指數（WBGT）測量及作業時間調整的規定
 - ◆ 休息區常備冷水與口服補水液，要求員工須適時補充水分與鹽分
 - ◆ 提供配有冷氣設備的休息區
 - ◆ 要求穿著空調服及保冷劑背心

目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
⑤ 串聯美好社會
⑥ 開創共生園區
⑦ 附錄

此外，針對叉車操作，高齡員工可能存在運動機能及視力下降的情況，因此導入定期教育訓練。作業場所的照明度也會定期測量，必要時由相關部門進行改善，以確保作業場所的充分照明。

5. 打造健康永續的員工餐廳

遠東新世紀深知「食」對於員工身心健康的重要性，85% 的生產營運據點均設置員工專屬餐廳或提供團膳，僅有部分據點因空間不足或員工人數較少等原因而未供餐。公司致力於提供衛生、營養且多樣化的餐飲服務，打造讓員工安心的用餐環境。在餐點設計上，我們選用合格廠商，並設有伙食委員會參與菜單規畫，嚴格控管油、鹽、糖的攝取量，並提供「健康蔬食」等多元選擇，滿足不同族群的飲食需求。同時，為落實食品安全管理，員工餐廳進行定期衛生稽核及不定期抽檢，從食材溯源、驗收到烹飪流程進行嚴格把關，確保每一口食物都安全無虞。



此外，我們響應綠色永續理念，餐廳優先選用地當季食材以減少碳足跡，員工餐廳不提供一次性餐具，並鼓勵員工自備環保餐具。2024 年起，遠東新世紀行政總部推動廚餘減量計畫，若員工無法食用已訂購的餐盒時，可自行於訂餐系統捐出餐盒，供其他有需要的同仁享用，截至 2025 年底，累計減少浪費 1,867 個餐盒。透過各項貼心舉措，我們不僅照顧了員工的胃，更守護了員工的健康，讓同仁在忙碌工作之餘，能透過美味的餐點補充滿滿活力。

伙食委員會定期進行員工滿意度調查，主要評估項目為餐點份量、菜色多樣性與口味品質等，整體調查結果大多為滿意，針對不滿意的部分，進行檢討及調整。

6. 各據點健康促進活動

- 各據點流感疫苗注射
- 遠東新世紀台灣生產據點積極推動流感疫苗注射活動，部分據點提供全額補助員工接種費用，並安排專業醫護到公司現場施打，允許員工在工作時間內接種。



■ 流感疫苗注射統計

生產據點	自費流感疫苗接種 （公司補助）	公費流感疫苗接種	疫苗覆蓋率
新埔化纖總廠	659 人	92 人	54%
觀音化纖廠	249 人	38 人	51%
亞東綠材	106 人	34 人	63%

- 關懷員工及其親屬健康

遠東服裝（越南）為保障員工及其家人的健康，實施「疫苗接種活動」計畫，為員工及其親屬進行疫苗接種活動，與越南疫苗中心（VNVC）合作進行季節性流感疫苗接種，每位員工及其親屬可免費接種一劑法國製的季節性流感疫苗。自 2024 年 11 月起至 2025 年 6 月底，已有 1,756 位員工及親屬完成接種。

生產處員工

我獲得了快速辦理報名的協助，到VNVC接種地點時也不需要像以前那樣排隊等候。我真心感謝公司提供這份實用的健康禮物。

品管處員工

我媽媽住在很遠的清化省，沒想到這次也能透過公司安排接種疫苗，能受到公司這樣的關心，我真的非常感動。



遠紡工業（無錫）2025 年 3 月 14 至 15 日聯合社區衛生服務中心，推出免費的「兩癌」篩檢暖心活動，提供子宮頸癌、乳腺癌一站式篩檢服務，透過早期篩檢和預防，有效防範以及掌握治療的先機，提升人力資源健康資本，共 65 位員工參與，員工涵蓋率 50%。完成篩檢的員工可獲得健康檔案，需要複檢的員工提供社區衛生中心「綠色通道」的優先服務。本次活動獲許多員工的積極回饋，包括「平時工作家庭兩頭忙，總把自己的健康檢查一拖再拖。公司把篩檢服務請到公司來，真的太方便了！這份貼心讓我覺得在這裡工作特別溫暖。」、「心裡暖暖的，幹活也更有勁了！」。

目錄

前言

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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

4.4 建構永續供應鏈

遠東新世紀產業橫跨石化、化纖、紡織等上中下游產業鏈，採購品項眾多，由聯合採購中心、各生產營運據點採購部門及各主原料採購單位負責供應商篩選、管理與 ESG 風險評估，提升供應鏈透明度，並與供應鏈協作。

為確保上述管理機制有效落實，本公司深知供應鏈管理對永續發展之關鍵影響，永續供應鏈管理計畫之最高監督與決策單位為董事會。供應商永續管理之執行成果、風險評估與提升計畫，呈報至隸屬於董事會轄下之企業永續委員會進行審查與督導，確保供應鏈之發展方向與公司整體永續策略一致，邁向負責任的全球夥伴關係。

4.4.1 負責任且具韌性的供應鏈管理

管理政策

遠東新世紀營運據點橫跨台灣、中國大陸、越南、日本、美國及馬來西亞，我們致力將環境、社會和治理（ESG）的規範融入供應鏈管理之中，並透過明定的政策以支持管理架構，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。

1. 《永續供應鏈管理政策》

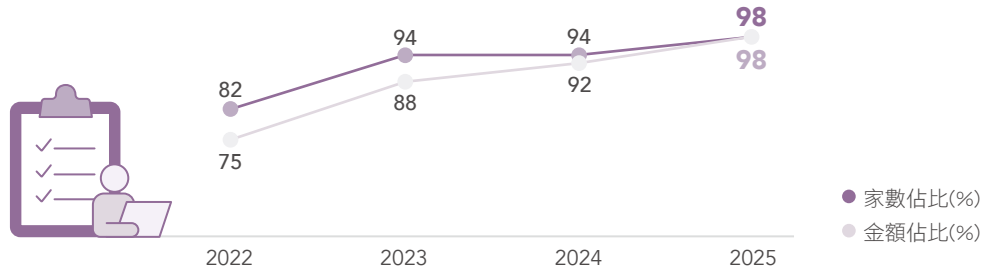
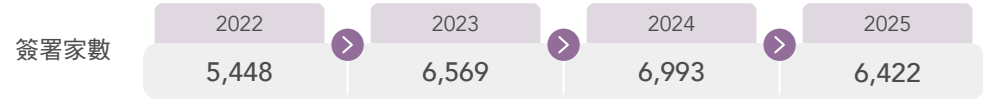
本政策對全體供應商的勞動權利、環境實踐和道德行為設定了明確的期望，遠東新世紀致力與供應商建立長期互信關係，政策涵蓋誠信治理、氣候行動、人權保障及績效提升四大方針。本公司不僅關注 QCDS（品質、成本、交付、服務）與 ESG 表現，更協助夥伴強化永續能力，並依據綜合績效選擇及評核供應商，期許雙方遵守準則，共同打造具韌性的優質供應鏈。

永續供應鏈管理政策

2. 《供應商行為準則及社會責任承諾書》

為協同供應鏈達成永續發展目標，本公司參考責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct）制訂《供應商行為準則及社會責任承諾書》，要求供應商簽署。

簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》之供應商家數與金額佔比



註：
1. 簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》之供應商家數佔比 = 簽署《供應商行為準則及社會責任承諾書》之家數 ÷ 供應商總數 × 100%
2. 每年度交易供應商總數不同

供應商行為準則及社會責任承諾書

永續採購與綠色採購

2025 年遠東新世紀綠色採購金額總計 31 億元，主要採購品項為再生原物料。本公司將綠色採購視為供應鏈環境風險管理與低碳轉型的重要策略，於採購與供應商管理流程中，系統性納入環境、安全與化學品管理相關之評估機制，降低供應鏈潛在之環境與營運中斷風險，並提升資源效率與產品合規性。

在採購原物料、設備與外包服務時，本公司除要求符合環保與職安衛相關法規外，亦優先採用具較低環境衝擊之產品與服務。評估面向涵蓋能源與資源使用效率、溫室氣體排放（含上游範疇）、廢棄物與水資源管理及危害化學物質之使用與替代方案，並逐步導入全生命週期（Life Cycle）之環境考量。相關要求已納入《供應商行為準則及社會責任承諾書》，包括禁用 / 限用物質清單（RSL/MRSL）、原物料溯源、包裝減量與可回收性等。

針對關鍵供應商，定期評估其 ESG 績效，未來規劃依評估結果實施風險分級、稽核與輔導，評估結果同步連結至供應商評選、續約與分級管理流程，形成「標準 × 稽核 × 改善 × 追蹤」之架構。

目錄

前言	
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	
2025年亮點績效	
目標設定與達成進度	
永續議題說明	
4.1 創造職場多元共融	
4.2 完善員工職涯規畫	
4.3 強化營運安全與職業安全	
4.4 建構永續供應鏈	
5 串聯美好社會	
6 開創共生園區	
7 附錄	

遠東新世紀綠色採購實績持續獲環境部及臺北市政府環境保護局肯定

自 2016 年起，遠東新世紀每年申報前一年度綠色採購金額，截至 2025 年底，綠色採購金額已累計超過 218 億元，遠東新世紀共計 7 個年度獲得環境部「綠色採購績優單位」及台北市政府環保局頒發「民間企業與團體推動綠色採購績優單位」。



遠東新世紀獲獎受訪

依循 ESG 相關規範選用及評鑑供應商

1. 選商流程

為確保採購決策與 ESG 相關規範保持高度一致，本公司由採購單位定期檢視現行之採購作業流程與實務，確保相關規範與本公司之《供應商行為準則及社會責任承諾書》契合。透過此內部檢視機制，主動防範並避免日常採購行為與 ESG 要求產生潛在衝突，進而落實負責任之採購作為。

在選商執行面上，採購單位對新供應商進行涵蓋環境及社會面向相關之書面或實地評鑑，將供應商分級作為選商標準，並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。2025 年新供應商家數為 976 家，經過評估的家數為 970 家，評估比例為 99%。

此外，針對特定風險領域，遠東新世紀結合資安管理與採購流程，對資通訊廠商進行資安評級分級分類，作為採購決策之參考，降低資通訊供應商資訊安全風險。同時，持續強化供應鏈資安治理，應對日益增長的網絡威脅，詳細內容請參閱「1.4 增強數位韌性」。

2. 定期評核

每年年初針對前一年度重大供應商進行評核，2025 年針對 82 家供應商進行現場稽核，評估結果作為是否繼續採購之標準，不合格者列入觀察名單並提供改善建議，若經溝通後仍無法改善者則直接淘汰。

2024 年 6 月起對關鍵供應商^(註)實施「供應商 ESG 調查表」，掌握供應商 ESG 績效，分析調查結果，以擬訂供應商 ESG 提升計畫，2025 年 100% 關鍵供應商完成填寫調查表。

2025 年全球生產營運據點採購單位對全體供應商於環境、社會及治理面向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。2025 年無鑑別出具有負面衝擊之供應商。

註：「關鍵供應商」係指本公司主原料供應商及主要採購單位當年度單筆交易達新台幣 100 萬元以上之供應商

2025 年供應商衝擊評估面向與數量

	衝擊評估面向		
	環境	社會	治理
被篩選供應商總數	6,422	6,422	6,422
鑑別出具有（或可能有）負面衝擊供應商數量	0	0	0
已改善供應商數量	0	0	0
終止合作供應商數量	0	0	0

註：環境面向包括溫室氣體排放、能資源使用效率、水資源管理、空氣污染排放管理、廢棄物管理、有害性物質管理、生物多樣性管理等；社會面向包括人權、不強迫勞動、童工、工作時數、工資與福利、集會結社自由與團體協商、多元平等、母性保護、隱私權保護、就業穩定、教育訓練、健康安全管理等；治理面向包括誠信經營與反貪腐、風險管理、資安管理、申訴管道、法規遵循、利益衝突、產品管理等

優先採用當地供應商

本公司優先向當地供應商採購，以促進當地經濟發展，並確保更高效的售後服務。由於美國 APG Polytech 工廠位於西維吉尼亞州內陸，因此主要依靠鐵路運輸。APG Polytech 選擇距離工廠較近的供應商，不僅能節省供貨時間，還能減少貨運的碳排放。

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

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			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
台灣	44%	45%	43%	44%	63%	72%	68%	71%
中國大陸	64%	61%	82%	81%	85%	89%	81%	67%
越南	19%	13%	13%	25%	67%	70%	70%	72%
日本	98%	85%	92%	87%	98%	85%	92%	87%
美國	86%	92%	99%	97%	58%	71%	96%	90%
合計	53%	53%	57%	57%	75%	80%	79%	74%

註：
1. 當地供應商定義為國內供應商。台灣、中國大陸、越南部分主原料無當地供應商
2. 當地採購金額佔比 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 x100%
3. 統計之主原料為對二甲苯（PX）、對苯二甲酸（PTA）、乙二醇（MEG）和生質乙二醇（Bio-MEG）及棉花（包括再生棉），2023 年起不包含棉花（包括再生棉）

主原料採購管理

遠東新世紀主原料包含對二甲苯（PX）、對苯二甲酸（PTA）、乙二醇（MEG）和生質乙二醇（Bio-MEG），屬成本結構中之關鍵項目，亦直接影響產品品質與客戶規格符合性。針對利害關係人關注之潛在環境衝擊，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，篩選符合法規與 ESG 要求之主原料供應商，並委託獨立第三方檢驗機構執行檢測與驗證。

對二甲苯（PX）、對苯二甲酸（PTA）、乙二醇（MEG）須遵循歐盟 REACH 法規（Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals, REACH）及清真認證（Halal Certification），以確保市場准入與合規風險控管。

我們同步推進再生與生質材料之開發與導入，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，以降低對化石原料依賴並支持循環經濟。

美國 APG Polytech 之主原料以鐵路與船舶運輸為主。為確保運輸安全與環境防護，供應商、運輸業者與 APG Polytech 依相關法規與作業程序進行跨方協作，防制事故與洩漏。APG Polytech 之主原料供應商皆加入美國化學學會的 Responsible Care®（責任關懷）計畫，透過參加研討會、接受培訓、獲得顧問服務和其他資源，以提升自身的安全績效。

主原料採購風險與因應策略

風險項目	風險等級	因應策略	說 明
 供應中斷風險	 高	供應鏈韌性強化	1.選擇信用良好且具一定規模之廠商，並向不同地區的供應商採購，以確保供貨穩定 2.本公司與國內外的原料供應商保持長期友好互惠的合作關係，並定期交流市場資訊 3.設定關鍵原料安全庫存水位
 品質異常風險	 中	源頭品質管理	1.執行嚴格的進料檢驗（IQC）與定期訪廠稽核
 價格波動風險	 中	成本鎖定與避險	1.針對大宗物料簽署長期合約或採用期貨避險 2.監控原物料市場行情，動態調整庫存策略
 氣候與永續風險	 中	綠色供應鏈管理	1.供應商必須辨識及管理氣候變遷風險，鼓勵供應商訂立公司級別的溫室氣體減排目標，尋求具成本效益的方法以達到目標 2.滾動式檢討採購計畫，避免庫存累積，以減少資源浪費
 合規與資質風險	 低	供應商盡職調查	1.篩選信用良好且符合國際法規的供應商 2.確保原料符合國際環保法規（如RoHS, REACH），並依據合約提供符合標準的高品質原料
 物流運輸風險	 低	物流多元化佈局	1.運輸過程均進行足額保險，並要求提供完整的運輸資訊以便追蹤，確保原物料和運輸商的安全。遇到不可抗力情況影響運輸時，立即調整發運方式，保持發運速度

註：風險等級依據風險值（最高 25 分，最低 1 分）分為高、中、低三個級別，風險值 = 發生可能性（1-5 分）× 嚴重度（1-5 分）

主原料採購量

製程原料	2022	2023	2024	2025
對二甲苯（PX）	1,369	1,192	913	731
對苯二甲酸（PTA）	1,773	1,389	1,756	1,583
乙二醇（MEG）和生質乙二醇（Bio-MEG）	687	671	758	607

註：
1. 對苯二甲酸（PTA）含外部採購量與內部調撥
2. 2023 年起主原料不包含棉花（包括再生棉）

單位：仟公噸

目錄

前言
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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

供應商議合

為確實掌控及監督供應商運行狀況，遠東新世紀透過多樣化的管道與供應商進行溝通。

1. 於公司網站設置供應商意見反應信箱，申訴管道與處理流程請參閱「[聯絡與申訴管道](#)」
2. 每月收集供應商與承攬商狀況，進行溝通會議。2025 年採購單位共查訪 82 家廠商
3. 每季舉辦供應商大會，表揚優秀供應商並進行交流
4. 不定期舉辦供應商技術交流會議
5. 攜手供應商推行提升雙方效能的合作專案

4.4.2 運輸承攬商管理

遠東新世紀的原料和產品主要通過海運和內陸運輸，我們致力於確保產品的安全運送，同時減少運輸過程中的溫室氣體排放和環境污染。無論是通過船舶運往全球各地，還是通過陸地運輸，如果發生事故，可能會對環境造成污染並給公司帶來重大損失。因此，我們在各地採用嚴格的安全標準，並與可信賴的物流合作夥伴和符合全球標準的組織合作，以實現這些目標，為社會和環境的永續發展貢獻力量。

亞東石化（台灣）與當地之運輸商結合，並簽訂長期運輸合約，定期召開運輸商安全與品質檢討會議，針對表現傑出優良之運輸商，將於亞東石化（台灣）年度高層會議進行嘉許與獎勵；針對運輸安全品質有疏失者，亞東石化（台灣）管理單位立即以 NCR（不符合要求報告書）要求矯正，並以停派為懲罰性宣導，來達到 NCR 改善的立即時效性。

1. 降低環境衝擊：

公司各生產基地及所在廠區鼓勵運輸商使用更環保之車輛，例如：中國上海廠區，配合政策鼓勵使用電動車、混合動力車或使用生質燃料之車輛，減少環境污染，未來對運輸商綠標車輛採優先安排運輸及提高配比，以此減少對環境衝擊。

2. 物流最佳化：

針對廠區、櫃場、港口、客戶所在地等運輸點，進行最佳化路線及最適調度計畫，提高運輸效率，減少車輛空趟、油料浪費等無效運輸，以此降低陸運之行車距離及車輛等待時間，未來也計畫導入 AI 和大數據分析，進一步實現減碳目標。

3. 減少天候因素導致船期延誤之風險：

因應極端氣候，提前掌握氣象預測並調整運輸計畫，以規避天候風險。例如：於颱風或強降雨災情發生前，聯繫運輸商提前調派車輛進行裝運，並避開可能之高風險路段，避免影響貨物交期。

4. 鼓勵共用運輸：

接單時儘量集中交期，後續派車時將無特殊要求之輕量產品採共用運輸，可減少專車趟數，提高使用效率，進而降低燃料消耗和碳排放。

運輸承攬商之篩選及管理

在承攬貨物前，必須挑選信譽優良、無不良紀錄並認同本公司《供應商行為準則及社會責任承諾書》的運輸承攬商，並且每年定期評估檢視各承攬商作業狀況。

1. 海運

慎選國際上信譽優良、符合聯合國國際海事組織（International Maritime Organization, IMO）理念、營運體質健康之承攬商為對象，並採取定期檢視管理。

海運承攬商管控機制與行動方案

管控機制	行動方案
篩選	1. 運輸商皆需遵循當地政府及國際法規 2. 慎選配合之航商，將運輸環保、節能、減碳列入評核優先重點，強烈要求航商須符合世界各國有關港口停靠、氣體排放、燃油消耗及廢油處理等環保規定 3. 使用符合「IMO 2020」之航商，船舶全程採用硫含量 0.5% 以下的低硫燃油、現有船舶安裝過濾器、使用替代燃料或船舶汰舊換新，可較傳統船舶減少約 80% 硫污染，遠東新世紀支付低硫附加費 LSS（Low Sulfur Surcharge）
管理	1. 每月檢視配合運輸商是否被列入國際制裁或被列入美國商務部外國資產管理辦公室（Office of Foreign Assets Control, OFAC）管制清單（SDN List），被列入清單的企業、個人、船隻均立即不予使用 2. 每季度檢視長期合約航商紀錄，若發生不良事件，要求提出改善方案，成果列入未來簽約考核評估項目 3. 透過公開資訊平台（如中國國家企業信用資訊公示系統、天眼查、海關信用資訊公示平台）檢視評核運輸商違規紀錄
2025 年實績	2025 年本公司所有合作海運運輸承攬商均符合上述篩選標準。承攬本公司貨物無發生任何運輸爭議或工安事件，亦無對環境、社會有負面衝擊之事件

目錄

前言
◆ 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
2025年亮點績效
目標設定與達成進度
永續議題說明
4.1 創造職場多元共融
4.2 完善員工職涯規畫
4.3 強化營運安全與職業安全
4.4 建構永續供應鏈
5 串聯美好社會
6 開創共生園區
7 附錄

2. 內陸運輸

由於內陸運輸車輛直接影響公共安全，因此在選擇承攬商時，我們除了考慮其基本運力外，還特別重視運輸安全。我們通過收集實際案例資訊，定期舉辦教育訓練和宣導活動，以提高承攬商運輸人員和調度人員對危機的敏感度和應對能力，實現與承攬商之間的工安雙贏目標。

內陸運輸承攬商管控機制與行動方案

管控機制	行動方案
篩選	1. 要求運輸公司車輛須符合當地環保排放標準，現有合約運輸商需逐步淘汰老舊車輛 2. 運輸公司根據所承運之產品業務性質，需依照政府道路重量限制及規定，申請相關許可及證照 3. 調查承攬商現行的環保措施、環保技術的導入程度及減廢計畫等，優先選擇環境低風險承攬商
管理	1. 不定期安全稽核：抽檢項目包括運輸載具油耗表現、環保設備投資進度、空櫃篩選標準、調度機具設施、貨櫃儲放環境、污染物排放處理及工作人員是否符合工安規定、廠區規定等，並針對缺失要求提出改善計畫 2. 要求車輛配置行車記錄儀或車廂裝配監視器。2025 年遠東新服裝（越南）抽查達成比例逾 80% 3. 每月與承攬商討論發貨規畫、新增之工安規定及運輸流程缺失檢討等，並視情況召開會議，後續檢討成果作為每年運輸商續約參考 4. 每年至少一次召集外部運輸公司和廠區代表，舉行年度運輸環境安全衛生檢討會議，運輸公司必須對不符合要求的事件，提出檢討與改善報告，並確認運輸公司是否妥善管控車輛設備、道路駕駛行為、GPS 車速、個人裝備、裝料作業、卸料作業以及防止疲勞駕駛等事項。 5. 教育訓練：本公司要求針對運輸承攬公司之相關人員定期健檢，每年安排安全訓練課程及不定期的安全宣導及稽核，舉辦緊急事故應變處理課程，並將緊急應變處理程序（包含第五輪脫板、車禍翻覆及碰撞及火災等應變措施）公告於公告欄 6. 獎勵機制：運輸公司獎勵節油駕駛員，本公司對優先採用綠色運具的運輸公司增加運量鼓勵 7. 鼓勵共享運輸：將不同客戶之產品併車載運，可減少運輸趟次 8. 提升運能措施：擴充倉庫容量，增加裝卸點及分區作業，以提升裝卸貨效率 9. 智慧路線排程：規劃最佳運送路線，車輛回程時會裝載回收之包材，減少回程空載
2025 年實績	1. 2025 年各生產據點之運輸環境安全衛生檢討會議討論重點： • 工安缺失檢討，請運輸公司遵守廠內規定，並請運輸公司針對車輛上下貨放置三角錐、落實護具穿戴、持證駕駛、提升第五輪拖板的安全性、車輛異常勿進廠區等，務必達成零災害 • 宣導廠內裝卸貨作業注意事項及加重違禁品罰則，並請運輸公司加強教育訓練 2. 2025 年本公司所有合作內陸運輸承攬商均符合上述篩選標準。所有抽檢項目均符合規範

此外，為確保承攬商共同履行安全承諾，除各項管理外，並要求各運輸承攬商，將「風險指標」納入緊急應變機制當中，依過去的災害檢討或可能的風險進行分析，持續改善安全管理制度。

2025 年 5 月 23 日發生 1 件道路交通事故，運輸承攬商一輛載運 29.13 噸對二甲苯（PX）的槽車欲前往亞東石化（台灣）卸料。行經途中未減速過彎，槽車受滿載之液體離心力拉引而向右翻覆，導致 PX 洩漏共計 15.90 噸，所幸駕駛無大礙，當日即出院，事故造成路旁停放的 7 台自小客車受損，其中 6 台的車主已於 2025 年 9 月底前完成賠償與和解。事故發生當下本公司隨即啟動緊急應變機制，管理人員趕赴現場處理。運輸承攬商遵照環保局之指示將沙包置放於洩漏區下游排水溝的兩處圍堵洩漏物，有效防止污染擴散，同時委請合格廢水運送公司以專業廢水抽引設備抽取共 136.63 噸廢液，並運送至合格單位妥善處置。經清理與後續監測，本次事故未對周邊環境造成實質影響。

為強化管理與防範類似事件再次發生，亞東石化（台灣）於 2025 年 6 月 2 日召開事故檢討會議，全面檢視事故原因及管理缺失，並研擬改善措施，包括：

1. 加強運輸承攬商之安全教育訓練與風險意識宣導。
2. 修訂並強化違規懲處規定。
3. 嚴格要求重車行駛速率控管及落實重車安全管理。
4. 規劃增設轉彎車速過快偵測與警示系統，以科技輔助預防風險。

本公司將持續強化承攬商管理與運輸安全機制，落實風險預防與即時應變能力，確保人員安全與環境保護。

目錄

前言

◆ 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

2025年亮點績效

目標設定與達成進度

永續議題說明

4.1 創造職場多元共融

4.2 完善員工職涯規畫

4.3 強化營運安全與職業安全

4.4 建構永續供應鏈

5 串聯美好社會

6 開創共生園區

7 附錄

內陸運輸承攬商風險指標與管控機制

項目	風險指標	管控機制
人員行為與資格審查	1. 駕駛員未遵守行車安全規則、交通標誌，如超速、酒後駕駛、闖紅燈、未保持行車安全間距 2. 駕駛員超時作業、疲勞駕駛 3. 職業駕駛員必須符合相應類型車輛證明文件，危險物運輸需持有危險品從業資格證	1. 承攬業者之職前訓練及試運 2. 依循當地勞動相關法規等工時規定
運輸設備	1. 選擇全方位專業運輸設備 2. 專用儲罐車裝載專門化學物品 3. 使用環保車輛，降低二氧化碳排放 4. 定期保養維修並至檢測站進行排氣煙度檢驗	1. 出車前、中、後檢查 2. 預先實地路線勘查，規劃安全有效率的陸運路線，運輸車輛依據規劃道路行駛，由此可降低運輸距離，減少燃料消耗和碳排放 3. 安裝 GPS 監控系統，掌握車輛動態 4. 符合環保法規之重型柴油車各期排放標準，以降低排放有害物質和微粒物質（黑煙）
外在	1. 道路限重 2. 路面整修 3. 天候狀況不佳，視線受阻 4. 塵土飛揚、環境污染	1. 以道路規定裝載、不超載 2. 評估道路、天候狀況，不強行駛，安全為重 3. 散雜貨運輸，為降低粉塵量，以灑水車噴灑後上路

3. 廠內管控

依循各地廠區有關於「安全」及「運輸」制訂之各項細項辦法要求承攬商配合作業，以達安全運輸及管理。

針對所有合作的承攬運輸商，要求每位司機在入廠前需確實瞭解廠內安全規定事項，以降低職業災害發生之風險。

危險物品安全運輸管理機制

- 要求運輸公司務必遵照政府法令規定承攬《危險物品運送管制事項》等相關規定
- 依各地規範「載運危險物品車輛辨識方式」標示之
- 運送危險物品之駕駛人或隨車護送人員均依規定完成專業訓練與身體檢查，並取得政府機構核發之道路危險物品人員訓練合格相關證照，隨車攜帶適當之個人防護裝備
- 員工教育訓練均依計畫表舉辦
- 運送危險物品應向政府單位申請通行證，行駛路線符合當地法規
- 載運危險物品之車輛與罐體依規定執行定期檢查等
- 本公司透過不定期抽檢與定期年度運輸環境安全衛生檢討會議，確保運輸公司符合危險物品安全運輸規範

2025 年績效：本公司原料與成品運輸發生 1 件危險化學品及危險品洩漏事件，為槽車翻覆導致對二甲苯（PX）洩漏，詳細內容請參閱內陸運輸 