



寶成工業股份有限公司

2014 年度企業社會責任報告書



# 報告目錄

## 董事長的話

### 1.0 報告書說明

### 2.0 營運概況

- 2.1 公司簡介
- 2.2 核心價值與企業文化
- 2.3 公司治理
- 2.4 持續營運風險辨識與管理
- 2.5 重大性議題鑑別
- 2.6 參與組織

### 3.0 利害關係人的鑑別與對話

- 3.1 利害關係人鑑別流程
- 3.2 利害關係人的對話互動

品牌首選 頂尖商業夥伴

### 4.0 營運績效

- 4.1 產品管理與服務政策
- 4.2 精實生產與製程優化
- 4.3 公司整體營運績效
- 4.4 社區參與與獲贈殊榮

### 5.0 客戶服務與供應商管理

- 5.1 客戶服務
- 5.2 供應商管理

員工優選 人本友善安全職場

### 6.0 永續人才經營

- 6.1 全球人力布局
- 6.2 薪資與福利
- 6.3 職場培育與訓練
- 6.4 員工權益與關懷
- 6.5 員工建議與申訴機制

### 7.0 職業安全衛生管理

- 7.1 職業安全衛生管理政策
- 7.2 職業安全衛生管理制度
- 7.3 標準化管理措施
- 7.4 安全管理指標

地球環境 綠色關懷

### 8.0 能源與環境管理績效

- 8.1 環境永續管理政策
- 8.2 環境管理合規性
- 8.3 原物料使用與採購
- 8.4 能源使用管理
- 8.5 水資源使用管理
- 8.6 廢棄物處理
- 8.7 溫室氣體碳排放量管理
- 8.8 臭氧層破壞物質管理
- 8.9 其它環境衝擊風險管理
- 8.10 節能減碳措施與績效

附錄：GRI G4.0 指標內容對照表

# 董事長的話

寶成工業經歷近半個世紀的發展茁壯，是仰賴「敬業、忠誠、創新、服務」的企業核心價值。誠信經營、公司治理及永續發展，隨著新世紀面臨的經營挑戰，已形成落實企業社會責任的主流新價值標準。寶成工業自1969年成立，憑藉創辦人及董事會揭櫫的企業核心價值，歷經初具規模、申請上市、全球化企業營運模式...等漫長的發展歷程，在公司治理層面，始終致力於股東權益之維護、不斷完善董事會結構及運作，包括設立獨立董事、訂定公司治理實務守則、誠信經營守則及企業社會責任實務守則等治理機制，逐步落實對股東、社會及環境等責任，並進一步為提升公司價值及強化競爭力奠定堅實的基礎。

時至今日，在見證臺灣製鞋工業發展的艱辛歷程後，寶成工業已成為全球化運營的整體鞋類產業鏈中綜合性解決方案的提供者；面對營運規模國際化，受到全球經濟環境變化的衝擊與挑戰也日益複雜，寶成工業正視其所對應的利害關係人之權益，並深明企業社會責任責無旁貸。本次企業社會責任報告書是首次以寶成工業為主體的報告揭露，按照 GRI G4.0 的永續性編製規範，揭露寶成工業在營運績效、客戶服務與供應商管理、人力資源與員工關係、職場安全衛生管理及能源與環境管理的概況，並以「核心揭露」方式呈現公司治理、環境保護及社會責任等利害關係人所關切的重大議題之努力與成果。

寶成工業除在現有公司治理機制之下，持續推動及實踐企業社會責任外，也致力將企業社會責任與營運策略相結合，不斷強化自身競爭力；也明白永續發展的目標，必須透過與利害關係人如政府、上下游供應鏈、社區及員工等的通力合作，以共同追求永續發展、持續不斷進行改善。相信日後透過企業社會責任報告書的持續發布，將可成為寶成工業與利害關係人保持順暢溝通，凝聚彼此共識，並確保企業實踐企業社會責任透明度的重要工具。

寶成工業將以永續經營理念作為指引，繼續專注於核心業務之經營，重視人才投資與培育，優化現有產能，強化並創新供應鏈協同合作，並重視節能減耗、綠色環保、社會參與及公益回饋。在積極實現經濟績效持續增長的同時，也將持續關注、不斷完善營運所在地區的環境及社會之整體發展，共同朝向公司永續經營的目標穩步邁進。

寶成工業 董事長 詹陸銘 先生



# 1.0 報告書說明

## 1.1 報告書概要

寶成工業股份有限公司 (以下稱「寶成工業」或「本公司」) 2014年企業社會責任報告書，係為首次編撰，本報告依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 第4版永續性報告指南(Sustainability Reporting Guidelines, GRI G4)，作為編撰依循之準則，並選擇以「核心揭露」的方式，呈現公司治理、環境保護與社會責任等層面上利害關係人關切之各項重大議題的努力與成果。

本報告書將於每年定期發行，預定發行時間為每年六月。

## 1.2 報告範疇與數據說明

本報告書揭露寶成工業及其所控制個體 (以下稱「寶成國際集團」或「本集團」) 於 2014 年 (2014年1月1日至12月31日) 在製鞋業務之經營發展及在永續發展方面之績效表現，不包括運動用品零售及品牌代理業務、房產開發及觀光旅館經營等業務。報告中所揭露的數據係來自公司內部自行統計與分析結果；本報告書所提及之財務資訊則與寶成工業 2014 年度合併財務報告內容一致，並經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查核簽證；法令規定檢測之數據，均經由公正機構量測或確認，並以一般慣用的數值描述方式呈現，內容資料均為實際檢測數字，本報告書內容不進行外部查證，未來將會規劃導入第三方公正單位的查證。

## 1.3 報告聯絡或諮詢

本報告電子檔案可自臺灣證券交易所公開資訊觀測站 (<http://mops.twse.com.tw/mops/web/index>) 或本公司網站企業社會責任專區 (<http://www.pouchen.com/index.php/csr>) 下載。

如有任何指教或建議，非常歡迎您提供寶貴的意見。

聯絡資訊：寶成工業股份有限公司  
地 址：臺中市西屯區臺灣大道四段 600 號  
電 話：(04) 2461-5678 (總機)  
E - mail：[ir@pouchen.com](mailto:ir@pouchen.com)  
Website：[www.pouchen.com](http://www.pouchen.com)

## 2.0 營運概況

### 2.1 公司簡介

|        |                                                    |
|--------|----------------------------------------------------|
| 公司名稱   | 寶成工業股份有限公司                                         |
| 成立日期   | 1969年9月4日                                          |
| 實收資本額  | 新台幣 294.4 億元 (截至2014/12/31)                        |
| 董事長    | 詹陸銘 先生                                             |
| 總經理    | 盧金柱 先生                                             |
| 主要經營業務 | 鞋類及成衣製造業務 (以下稱「製鞋業務」)<br>運動用品零售及品牌代理業務 (以下稱「通路業務」) |
| 營運總部   | 臺灣 臺中市西屯區 臺灣大道 四 段 600號                            |
| 營運涵蓋地區 | 臺灣、香港、澳門、中國、越南、印尼、美國、墨西哥、柬埔寨及孟加拉                   |
| 員工人數   | 寶成工業及其所控制個體計 411,593 人 (截至 2014/12/31)             |

#### 2.1.1 營運主軸

寶成工業2014年度合併營收達新台幣(以下幣別同) 2,440 億元，其中製鞋業務佔整體營收 75.1%，為合併營收之主要來源，通路業務則佔 24.6%，其他業務佔 0.3%。

單位：新台幣佰萬元

| 營運部門別資訊 | 2014年度  |        | 2013年度  |        |
|---------|---------|--------|---------|--------|
|         | 金額      | %      | 金額      | %      |
| 製鞋業務    | 183,292 | 75.1%  | 174,264 | 76.9%  |
| 通路業務    | 59,891  | 24.6%  | 51,249  | 22.6%  |
| 其他業務    | 793     | 0.3%   | 1,152   | 0.5%   |
| 合計      | 243,976 | 100.0% | 226,665 | 100.0% |

#### 製鞋業務

寶成工業初期以生產塑膠鞋外銷為主要業務，1978年開始進入運動鞋代工市場，爾後專注於運動鞋、休閒鞋及戶外鞋之研發、製造。隨著營運規模的增長，考量單一生產基地之風險，以及善用海外地區的生产優勢，寶成工業透過其重要子公司裕元工業(集團)有限公司(以下稱「裕元工業」)於1980年代後期陸續前往中國、印尼及越南等地設廠；並於2002年11月將旗下67家鞋材廠轉售予裕元工業，使製鞋業務得以統籌由裕元工業負責經營，以進一步提高製鞋業務之整體績效，並強化垂直整合的綜效。

現時，寶成國際集團已成為全球領先的製鞋服務集團，主要客戶包括：Nike、adidas、Reebok、ASICS、New Balance、Puma、Under Armour、Converse、Merrell、Salomon 及 Timberland 等國際知名品牌。2014年度共生產3.07億雙鞋，以各地產量比重而言，29%位於中國生產、39%位於越南、31%位於印尼、1%則位於其他區域(包括美國、墨西哥、柬埔寨及孟加拉)。

#### 通路業務

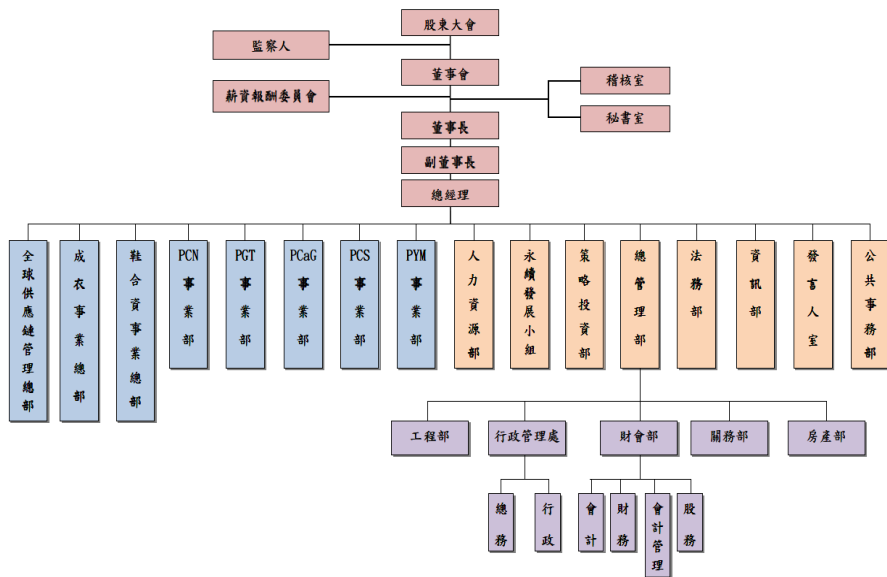
寶成國際集團自1992年起由品牌代理業務開端，後來逐步發展運動用品零售業務。而為集中發展核心業務，提高集團的市場價值，於2008年將零售及品牌代理業務自裕元工業獨立分拆，由裕元工業轉投資之寶勝國際(控股)有限公司(以下稱「寶勝國際」)專注經營發展。

截至2014年12月31日，寶勝國際於大中華區共經營6,952家銷售據點，除透過4,263家零售直營店將各式運動鞋、服裝及配件向消費者銷售外，亦同時批發予2,689家零售加盟店，再由零售加盟店銷售給終端消費者。此外，寶勝國際並透過分銷據點於大中華特定區域經營 Pony 及 Hush Puppies 之品牌代理業務。



## 2.1.2 組織與營運架構

### 2.1.2.1 公司組織圖



### 2.1.2.2 關係企業

寶成工業除透過其子公司裕元工業及寶勝國際專注於「製鞋」與「通路」兩大核心業務之營運發展，亦積極進行和運動休閒相關之產業布局，透過其他關係企業從事鞋材、運動成衣和運動配件的生產，以架構完整的產業供應鏈；同時，為善用及活化現有資源，期能創造集團之最大價值，亦從事房產開發及觀光旅館經營等業務。有關寶成工業關係企業相關資訊，請參照寶成工業2014年年報。

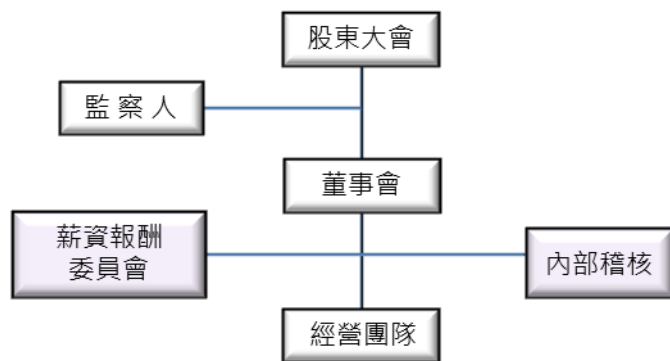
## 2.2 核心價值與企業文化

寶成工業期許成為全球領先的製鞋服務集團，自創建以來即以「敬業、忠誠、創新、服務」之核心價值理念，積極面對與克服各項困難和挑戰，秉持創新精神不斷精進，超越自我持續成長，透過各式內部溝通管道，提高員工對核心價值的認同與共同實踐，不僅讓員工以身為寶成一份子為榮，也為集團的永續營運注入更多員工熱誠與當責行動，積極實踐永續發展的目標。



## 2.3 公司治理

寶成工業執行公司治理制度係以保障股東權益為最大目標，近年來藉由實施電子投票制度，提供股東多元議事表決管道，鼓勵股東行使其權利並參與公司治理，持續強化董事會及功能性委員會職能，落實內部控制機制，不斷提升資訊透明度，並於第一屆公司治理評鑑獲得了「上市公司組排名前百分之五」的肯定，未來將持續提升公司治理水平，以具體增進公司治理成效。



圖：組織治理架構圖

### 2.3.1 董事會

董事會為本公司最高治理單位及重大決策之中心，其職責包括擬定公司經營策略、任命與監督公司高階管理階層、確保公司遵循各項法令規章、致力於維護股東及利害關係人之權益。

寶成工業第二十一屆董事會共選任7名董事及2名監察人，任期3年(自2013年6月14日起至2016年6月13日)，每季至少召開一次會議，2014年度共召開7次董事會。而為健全公司治理並強化董事會職能，7名董事中包括2名獨立董事，獨立董事係採候選人提名制，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得於特定期間以書面向本公提出獨立董事候選人名單。

## 董事會成員

| 職 稱  | 姓 名                       | 性別 | 主要學經歷                                       | 目前主要兼任本公司及其他公司之職務                                                                 |
|------|---------------------------|----|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 董事長  | 巴拿馬商必喜兄弟股份有限公司<br>代表人：詹陸銘 | 男  | 中興大學統計系。<br>裕元工業執行董事。                       | 寶成工業總管理部總經理、潤成投資控股股份有限公司董事、南山人壽保險股份有限公司董事等。                                       |
| 副董事長 | 蔡乃峰                       | 男  | 高中。<br>寶勝國際董事會主席及非執行董事。                     | 三芳化學工業股份有限公司董事、精英電腦股份有限公司董事等。                                                     |
| 董事   | 蔡其建 (註)                   | 男  | 高商。<br>彰化縣工業會理事長、鹿港信用合作社理事主席。               | 財團法人海峽交流基金會董事、臺灣區製鞋工業同業公會常務理事。                                                    |
| 董事   | 宗明投資股份有限公司<br>代表人：蔡明潔     | 女  | 美國賓州大學華頓商學院金融系。<br>美國彭博財金新聞社財務分析。           | 無                                                                                 |
| 董事   | 長明投資股份有限公司<br>代表人：盧金柱     | 男  | 亞東工專機械工程科。<br>裕元工業董事會主席及執行董事。               | 寶成工業總經理、寶成工業全球供應鏈管理總部總經理、三芳化學工業股份有限公司董事、日勝化工股份有限公司董事、其利國貿股份有限公司董事、聯泰控股有限公司非執行董事等。 |
| 獨立董事 | 陳伯亮                       | 男  | 交通大學應用數學博士。<br>臺中科技大學企業管理系教授、東海大學數學系教授。     | 無                                                                                 |
| 獨立董事 | 邱天一                       | 男  | 中原大學財經法律碩士。<br>天行健法律事務所合夥律師、中原大學財經法律學系兼任講師。 | 無                                                                                 |
| 監察人  | 協彰企業股份有限公司<br>代表人：林源朗     | 男  | 臺中師專。<br>南投縣長、立法委員及國大代表。                    | 財團法人裕元慈善基金會董事長、財團法人裕元教育基金會董事長。                                                    |
| 監察人  | 長青投資股份有限公司<br>代表人：陳煥鐘     | 男  | 臺灣科技大學工業管理系。<br>玉山票券金融股份有限公司副總經理。           | 寶勝國際獨立非執行董事、萬通聯合會計師事務所合夥人。                                                        |

註：蔡其建先生於2015年3月4日辭任寶成工業董事；董事會成員詳細資訊，請參照寶成工業2014年年報。



## 董事會運作情形

寶成工業2014年度共召開7次董事會，董事、監察人出(列)席情形如下表：

| 職 稱  | 姓 名                         | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率(%) |
|------|-----------------------------|--------|--------|----------|
| 董事長  | 巴拿馬商必喜兄弟股份有限公司<br>代表人：詹陸銘先生 | 7      | 0      | 100.00   |
| 副董事長 | 蔡乃峰先生                       | 6      | 1      | 85.71    |
| 董事   | 蔡其建先生(註)                    | 6      | 1      | 85.71    |
| 董事   | 宗明投資股份有限公司<br>代表人：蔡明潔小姐     | 6      | 1      | 85.71    |
| 董事   | 長明投資股份有限公司<br>代表人：盧金柱先生     | 5      | 2      | 71.43    |
| 獨立董事 | 陳伯亮先生                       | 7      | 0      | 100.00   |
| 獨立董事 | 邱天一先生                       | 7      | 0      | 100.00   |
| 監察人  | 協彰企業股份有限公司<br>代表人：林源朗先生     | 4      | 0      | 57.14    |
| 監察人  | 長青投資股份有限公司<br>代表人：陳煥鐘先生     | 7      | 0      | 100.00   |

註：蔡其建先生於2015年3月4日辭任寶成工業董事。

## 董事、監察人進修情形

寶成工業每年均會安排董事、監察人進修課程，課程內容包括證券法規、公司治理及財務會計等課程，2014年度進修情形如下表：

| 職 稱  | 姓 名                         | 進修日期       | 主辦單位 / 課程名稱                                    | 進修時數 |
|------|-----------------------------|------------|------------------------------------------------|------|
| 董事長  | 巴拿馬商必喜兄弟股份有限公司<br>代表人：詹陸銘先生 | 2014.04.10 | 中華民國證券商業同業公會<br>「企業應關心之最新稅務法令介紹」               | 3.0  |
| 副董事長 | 蔡乃峰先生                       | 2014.12.08 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會<br>「董監事的法令遵循義務及義務違反的法律效果」 | 3.0  |
| 董事   | 蔡其建先生(註)                    | 2014.12.08 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會<br>「董監事的法令遵循義務及義務違反的法律效果」 | 3.0  |
| 董事   | 宗明投資股份有限公司<br>代表人：蔡明潔小姐     | 2014.12.19 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會<br>「企業併購弊案研析-從公司治理之觀點談起」  | 3.0  |
| 董事   | 長明投資股份有限公司<br>代表人：盧金柱先生     | 2014.08.28 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會<br>「上市上櫃公司誠信經營與企業社會責任座談會」 | 3.0  |
| 獨立董事 | 陳伯亮先生                       | 2014.08.28 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會<br>「上市上櫃公司誠信經營與企業社會責任座談會」 | 3.0  |
| 獨立董事 | 邱天一先生                       | 2014.12.03 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會<br>「舞弊風險管理-從公司治理之觀點談起」    | 3.0  |
| 監察人  | 協彰企業股份有限公司<br>代表人：林源朗先生     | 2014.12.19 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會<br>「企業併購弊案研析-從公司治理之觀點談起」  | 3.0  |
| 監察人  | 長青投資股份有限公司<br>代表人：陳煥鐘先生     | 2014.06.20 | 中華民國會計師公會全國聯合會<br>「IAS17租賃會計及IAS19員工福利」        | 6.0  |
|      |                             | 2014.07.08 | 中華民國會計師公會全國聯合會<br>「採用權益法之投資及合併財務報表之編製」         | 6.0  |

註：蔡其建先生於2015年3月4日辭任寶成工業董事。

## 避免利益衝突之機制

寶成工業董事會議事規則中明確載明董事利益迴避條款，要求董事對董事會所列議案有利害關係時，得陳述意見及答詢，討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。此外，本公司已選任2名獨立董事，可對公司營運策略提出專業中肯之建議，董事會討論任何議案時，亦會充分考量獨立董事的意見，有效保護公司利益。再者，本公司於年報或公開資訊觀測站會依相關證券法規，揭露企業誠信經營與企業社會責任落實之相關運作情形。

### 2.3.2 薪資報酬委員會

寶成工業董事會於 2013 年 6 月 14 日委任 2 名獨立董事及 1 名外部人擔任第二屆薪資報酬委員會之委員，負責定期檢討「寶成工業薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議；訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並建議其個別薪資報酬之內容及數額。

#### 薪資報酬委員會成員

| 職 稱             | 姓 名   | 主 要 學 經 歷                                                                                             |
|-----------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 召 集 人<br>(獨立董事) | 陳伯亮先生 | 學歷：交通大學應用數學博士<br>經歷：現為臺中科技大學企業管理系教授；曾任東海大學數學系教授、國立臺中技術學院總務長、教務長及精成科技股份有限公司之獨立董事。                      |
| 委 員<br>(獨立董事)   | 邱天一先生 | 學歷：中原大學財經法律碩士<br>經歷：現為天行健法律事務所合夥律師及中原大學財經法律學系兼任講師；曾為正源國際法律事務所律師、財政部金融局稽查、財政部北區國稅局稅務員、精成科技股份有限公司之獨立董事。 |
| 委 員             | 李東漢先生 | 學歷：逢甲大學學士<br>經歷：彰化銀行經理退休。                                                                             |

### 2.3.3 審計委員會

為健全監督功能及強化管理機制，寶成工業預計於2016年第二十一屆董事及監察人屆滿時，選任3名獨立董事，並設置審計委員會替代監察人職權。

### 2.3.4 內部稽核

寶成工業之內部稽核係隸屬於董事會之獨立單位，負責稽核本公司各營運單位及對子公司之監督與管理，另視需要執行專案稽核，以期能及時發現內部控制制度之潛在風險，並提出改進建議。其執行狀況及結果均定期或於必要時向董事會及監察人報告。

### 2.3.5 資訊揭露

寶成工業以提供正確、即時及完整的財務及業務資訊為原則，透過公開資訊觀測站、本公司網站、公司年報、股東常會和法人說明會等多元管道，讓股東及利害關係人能更瞭解寶成工業的營運現況。寶成工業並獲得第十二屆(以2014年度所發布資訊為評鑑分析的資料)上市上櫃公司資訊揭露評鑑A+級的肯定，未來亦將不斷提升資訊揭露的速度及品質。

## 2.3.6 道德誠信與反貪腐

### 規範建置

寶成工業已建立內部控制制度，除已制定「背書保證作業程序」、「資金貸與他人作業程序」、「取得或處分資產處理程序」等相關管理規章外，並已由董事會決議通過「企業社會責任實務守則」、「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等內部規章，規範對象包括：本公司董事、監察人、經理人、受僱人，以及對本公司具有實質控制能力之人等。

本公司「工作規則」亦規定公司員工應簽署「管理人員從業道德承諾書」以及「保密承諾書」，並應嚴格遵守相關規定。

本集團廉潔交易約定書簽署作業原則，主要往來供應商皆應遵循本集團之廉潔交易原則，包括簽署本集團之「廉潔交易約定書」或提供其廉潔聲明或制度等文件供本集團了解。目前本集團主要往來供應商簽署之達成率約為九成。

### 防範行為態樣

經分析營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動後，本公司之相關規範所防範之行為主要如下：

- (1) 行賄及收賄。
- (2) 提供非法政治獻金。
- (3) 不當慈善捐贈或贊助。
- (4) 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- (5) 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。

- (6) 從事不公平競爭之行為。
- (7) 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

### 防範慈善捐款和贊助(財務或實物)不被用來掩飾賄賂之對策

本公司均參照下列原則事項辦理慈善捐贈或贊助活動，重大捐贈案則提報董事會通過後為之。

- (1) 應符合營運所在地法令之規定。
- (2) 決策應做成書面紀錄。
- (3) 慈善捐贈之對象應為慈善機構，不得為變相行賄。
- (4) 因贊助所能獲得的回饋明確與合理，不得為本公司商業往來之對象或與本公司人員有利益相關之人。
- (5) 慈善捐贈或贊助後，應確認金錢流向之用途與捐助目的相符。



## 溝通及培訓

本公司於內部網站、年報、公司網站或其他文宣上揭露其誠信經營之政策，並適時於產品發表會、法人說明會等對外活動上明確宣示，務使本公司人員、供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解本公司誠信經營理念與規範。

本公司人員於從事商業行為過程中，需向交易對象說明本公司的誠信經營政策與相關規定，並應明確拒絕直接或間接對個人提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費或透過其他途徑提供或收受不正當利益。

本集團於2014年間亦由法務部於海內、外舉辦了多場有關誠信行為之教育宣導及訓練，期能進一步推廣本集團的誠信經營理念與規範。



## 申訴及檢舉原則與管道

為回應員工的意見及申訴，本公司依「工作規則」建立下列3種申訴及檢舉管道：(1) 員工所屬單位直屬主管；(2) 各廠區人資(人事)部門；以及(3)各廠區申訴信箱，由人資(人事)部門或環安人權部門直接管理。

嗣為配合本公司全球運籌與資訊電子化發展進程，於2014年起提供下列2種電子化申訴及檢舉管道，以提升使用便利性與效率。

- (1) 電子信箱：HQ@pouchen.com；以及
- (2) 內部網站：<http://website.pouchen.com/integrityadmin/tw/>。

如有發現本集團人員可能違反法律或有不誠信行為時，任何人均得透過上開管道提供相關資訊。

於本報告期間內，本集團已視情節輕重及依據具體案情分別就貪腐事件採取行動，包括：內部懲處、解雇、提出民事求償或刑事告訴等。

## 2.4 持續營運風險辨識與管理

企業營運必須滿足利害關係人的價值與需求，並創造出經濟利益，但是在不斷變動的商業世界中，普遍潛藏著許多營運中斷風險，包含近年來的金融風暴、氣候變遷等衝擊。本集團認知到身為國際型企業營運須正視與有效的管理風險，因此從日前營運中辨識出可能影響企業永續發展的相關風險，擬定相關管理策略與執行措施，務期降低風險並轉化為營運的有利契機。

| 考量面 | 風險辨識             | 風險管控措施                                                                                                                                         |
|-----|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 經濟面 | 金融風險管理           | 適當的外匯/利率避險、合法的稅務計畫、信貸風險管理與金融風險預測，有效地減低在財務上的風險。                                                                                                 |
|     | 資訊風險管理           | 建置健全的資訊管理體系，多重控制與防護網路資訊安全，以系統化工具建立資安主動防護與警示能力。                                                                                                 |
|     | 智慧財產權與法律風險管理     | 由法務部協助處理法律相關問題、提供諮詢與進行相關契約的檢查、智慧財產權的保護、產品的責任保險，以減少與避免法律風險的發生。                                                                                  |
|     | 反貪腐風險管理          | 全面針對管理幹部與員工進行反貪腐宣導與教育訓練，同時設置檢舉信箱。                                                                                                              |
|     | 原物料與人工成本增加       | 持續推動資源整合與製程改善，逐步增進自動化製程比重，加強新物料替代與物料再利用，降低原物料的損耗，彈性調整產能配置以分散風險。                                                                                |
| 環境面 | 環境污染控制與日趨嚴格的法令規範 | 積極投入污染防治與監控，主動遵循相關法規之盤查與因應管理。在製造過程當中，提升設備能源使用效率、加強廢水與廢棄物的管理、推動清潔生產製程與減廢工序。                                                                     |
|     | 氣候變遷風險           | 透過能源資源使用盤查與源頭管理，逐步推動清潔低碳燃料的替代與節能減碳機會。                                                                                                          |
| 社會面 | 傳染性疾病管控風險        | 強化各項傳染病防疫措施，包括：(1) 廠區出入管控措施(體溫量測) (2) 體溫異常處理措施 (3) 廠區消毒措施 (4) 員工自主健康管理與健康檢查 (5) 疫情通報機制與後勤醫護送院機制 (6) 檢視與購儲後勤防疫物資。                               |
|     | 消防安全管理           | 落實防火措施施作，強化員工防火意識與滅火訓練，嚴格實施火源管制與自主安全巡檢機制，每月進行電氣設備熱影像掃描巡檢。                                                                                      |
|     | 安全健康風險           | 廠區成立職場安全健康委員會，每月定期檢查職安隱患與改善。進行員工職安衛教育訓練，強化危害風險的防護措施與作業管制，落實員工配戴個人防護設備(Personal Protective Equipment, PPE)。管理幹部於生產作業中進行現場安全走動巡視，確保作業場所的安全與生產秩序。 |
|     | 人力資源風險管理         | 提供員工優於法規的工作環境與福祉，遵守法定工時與休假，提供工餘成長課程與「iCARE 員工關懷與尊重系列」活動，逐步推動在地人才幹部提升策略，讓員工能安心與穩定地在地發展。                                                         |
|     | 產品品質與安全管理        | 在產品開發與原物料測試階段，透過實驗室檢測把關禁限用物質清單(Restricted Substances List, RSL)的使用，於生產過程進行「斷針」防護與「金屬檢測措施」，嚴防消費者使用產品時受到傷害。全面推動產品安全相關政策與措施。                      |



此外，寶成工業相當重視企業風險之管理，包括風險偵測、評估、報告及處理，於年底均會提出風險評估報告，列入稽核計畫之參考並提報董事會討論通過，以做為次年度決策、工作之參考。

## 2.5 重大性議題鑑別

### 2.5.1 重大性議題鑑別流程

寶成工業持續關注利害關係人所關切的各項議題，針對利害關係人所關切的議題蒐集，係經由本公司內部單位，包括全球供應鏈管理總部、製鞋事業部（業務及開發）、人力資源部、永續發展小組、策略投資部、總管理部及法務等單位，依其與各利害關係人溝通互動的經驗，進行關切議題的統計彙整以及議題關注程度討論及排序。

根據討論結果整合成利害關係人關切議題清單，並將優先序位在前 25% 順位之議題列為高度關切議題，排序在 26% ~ 75% 為中度關切議題，其餘視為一般關切議題。

針對利害關係人所關切的議題清單，本公司內部各議題相關部門主管，根據內部重大議題評估四大原則，進一步篩選出具有重大性的議題清單，總結出32個報告項目做為本次報告優先說明的內容。



2.5.2 利害關係人關切之永續性議題

| 面向       | 經濟             | 環境          | 社會             |
|----------|----------------|-------------|----------------|
| 永續性議題考量面 | 經濟表現           | 危害物質管理      | 職業安全衛生<br>風險管理 |
|          | 公司治理           | 綠色創新技術      | 消防安全           |
|          | 道德誠信           | 原物料使用與管理    | 勞資關係 與<br>勞動權益 |
|          | 風險控管 與<br>議題管理 | 污染物質排放管理    | 工時管理 與<br>薪資福利 |
|          | 市場領先地位         | 合法合規        | 員工意見<br>表達機制   |
|          | 資訊透明           | 能源使用/資源使用效率 | 人權議題           |
|          | 信用狀況           | 水資源使用與廢水排放  | 職涯發展與培訓        |
|          | 在地採購           | 溫室氣體排放      | 人員招募聘僱         |
|          |                | 供應商評估       | 社區參與<br>社會公益   |
|          |                | 包裝材減量/回收再利用 | 產品品質與交期        |
|          |                | 環境多樣性       | 客戶隱私保護         |
|          |                | 產品與物料運輸     | 員工上下班交通        |

利害關係人對於永續性議題的關切程度及對企業的衝擊程度:



為更精確掌握各利害關係人所關切之各項議題，寶成工業將持續強化與各利害關係人的溝通方式，研擬加入問卷調查等方式以蒐集及確認利害關係人所關注議題的優先順序，並進行重大性議題之評估與分析，分為高度關切議題、中度關切議題及一般關切議題等三種等級，透過適宜溝通管道予以具體回應，並納入本公司各部門營運管理之參考。

## 2.5.3 重大性議題範圍邊界

✱ 表示為重大性，並在本次報告中揭露      ○ 表示重大性，將納入未來揭露規劃

| 類別 | 邊界<br>考量面名稱 | 組織內  |      | 組織外 |     |    |    |
|----|-------------|------|------|-----|-----|----|----|
|    |             | 寶成工業 | 裕元工業 | 供應商 | 承攬商 | 客戶 | 社區 |
| 經濟 | 經濟表現        | ✱    | ✱    |     |     | ○  | ○  |
|    | 公司治理        | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  |    |
|    | 道德誠信        | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 風險控管與議題管理   | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 市場領先地位      | ✱    | ✱    |     |     | ○  | ○  |
|    | 資訊透明        | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 信用狀況        | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 在地採購        | ✱    | ✱    | ○   |     | ○  | ○  |
| 環境 | 危害物質管理      | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 綠色創新技術      | ✱    | ✱    | ○   |     | ○  |    |
|    | 原物料使用與管理    | ✱    | ✱    | ○   |     | ○  |    |
|    | 污染物質排放管理    | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 合法合規        | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 能源使用/資源使用效率 | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  |    |
|    | 水資源使用與廢水排放  | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 溫室氣體排放      | ✱    | ✱    | ○   |     | ○  | ○  |
|    | 供應商評估       | ✱    | ✱    | ○   | ○   |    |    |
|    | 包裝材減量/回收再利用 | ✱    | ✱    | ○   |     | ○  |    |
|    | 環境多樣性       | ✱    | ✱    |     |     | ○  | ○  |
|    | 產品與物料運輸     | ✱    | ✱    | ○   |     | ○  |    |
| 社會 | 職業安全衛生風險管理  | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  |    |
|    | 消防安全        | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 勞資關係與勞動權益   | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 工時管理與薪資福利   | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  |    |
|    | 員工意見表達機制    | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 人權議題        | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  | ○  |
|    | 職涯發展與培訓     | ✱    | ✱    |     |     | ○  | ○  |
|    | 人員招募聘僱      | ✱    | ✱    |     |     | ○  | ○  |
|    | 社區參與/社會公益   | ✱    | ✱    |     |     | ○  | ○  |
|    | 產品品質與交期     | ✱    | ✱    | ○   |     | ○  |    |
|    | 客戶隱私保護      | ✱    | ✱    | ○   | ○   | ○  |    |
|    | 員工上下班交通     | ✱    | ✱    |     |     | ○  | ○  |

註：本報告提及裕元工業之邊界係以製鞋業務為主。

## 3.0 利害關係人的鑑別與對話

### 2.6 參與組織

為提供員工更良善的工作環境與管理制度，自2011年6月起，寶成國際集團正式加入公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA)之供應商成員，響應公平勞動協會之 Sustainable Compliance Initiative 的自願性規範，透過與公平勞動協會建立合作關係及學習典範，依循 FLA 標準建構集團共同之企業社會責任執行標準，集團旗下工廠所有營運流程皆避免違反國際組織規範。

| 參加之協會                                 |
|---------------------------------------|
| 公平勞工協會 (Fair Labor Association, FLA ) |
| 臺灣區製鞋工業同業公會                           |
| 彰化縣工業會                                |
| 彰化縣進出口商業同業公會                          |

### 3.1 利害關係人鑑別流程

寶成工業依據相關業務管理人員所回應客戶、外部團體與內部員工諮詢及互動溝通之經驗和頻率，彙整篩選出八大類製鞋業務相關利害關係群體，分別為股東/投資者、客戶、員工、社區、政府/主管機關、供應商、媒體與非政府組織(Non-Governmental Organization, NGO)。



### 3.2 利害關係人的對話互動

寶成工業對於利害關係人所關注的議題，藉由定期及不定期會議、各相關業務窗口透明與良好的互動溝通，廣納利害關係人的意見與建議，並將所獲得之回饋訊息，於內部會議中進行回報與討論，以做為本公司永續發展策略的重要參考依據。

為建立良好的資訊回饋與溝通管道，寶成工業網站設有聯絡信箱 (ir@pouchen.com)，做為社會公眾與本公司之主要溝通管道，並由專人將關切議題分送各權責單位進行處理與回應，致力滿足利害關係人對公司資訊的需求與歧見的降低。

2014年度經由上述溝通管道所接獲之諮詢內容，主要可分為：股東/投資者服務、業務合作、工作機會以及企業社會責任等議題，並未接獲利害關係人對於社會衝擊相關議題之申訴。此外，該聯絡信箱於2014年度曾接獲內部員工投訴幹部管理問題，已交付內部權責單位進行了解與處理。

寶成工業利害關係群體溝通管道

| 利害關係人   | 關心議題                                                          | 議題回應方式                                                                                |
|---------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 政府/主管機關 | 公司治理 / 法令合規度 / 環境保護 / 職場安全衛生/ 勞工權益/ 勞資關係 / 社會保險 / 傳染病防疫       | 配合政府執行各項安全合規檢查 / 定期申報表單 / 宣導會 / 研討會 / 公文                                              |
| 股東/投資者  | 營運狀況 / 經濟表現 / 資訊揭露 / 信用程度 / 風險管理 / 市場領先 / 市場形象                | 公司網站 / 公開資訊觀測站 / 股東會 / 財務報告 / 法說會 / 發言人管道                                             |
| 客戶      | 產品品質 / 禁限用物質管理 / 環安衛管理績效/ 環境管理績效/ 勞資關係 / 勞工權益 / 法令合規度 / 資訊揭露  | 業務拜訪 / 稽核回饋 / 例行性會議 / 自主管理績效回饋 / 定期及不定期舉辦之溝通會議 / Email及電話聯繫                           |
| 員工      | 營運狀況 / 薪資福利 / 勞資關係/ 勞工權益 / 職場安全 / 訓練發展 / 意見表達管道 / 工時管理 / 規章制度 | 公司內部網站 / 工會 / Email / 職工福利委員會 / 職安衛委員會 / 申訴獎懲委員會 / 內部員工刊物 / 員工意見箱 / 員工座談 / 生輔室 / 問卷調查 |
| 社區      | 環境議題/ 交通 / 就業機會 / 社區公益活動與回饋/ 法令合規度                            | 主動拜會 / 外部溝通窗口 / 贊助社區公益活動 / 社區訪問 / 公司網站                                                |
| NGO/媒體  | 環境議題 / 勞資關係 / 合法合規                                            | FLA稽核事項改善 / 關切議題溝通說明文件 / 新聞稿 / 合作計畫 / 不定期舉辦之溝通會議 / Email及電話聯繫                         |
| 供應商     | 禁限用物質管理 / 公平競爭 / 品質與價格 / 供應商評鑑                                | 業務溝通 / 採購合約 / 承諾書 / 供應商評鑑制度 / E mail及電話聯繫                                             |



## 4.0 營運績效

### 4.1 產品管理與服務政策

#### 產品服務政策

寶成國際集團致力為客戶提供高品質與高安全性的產品，重視客戶對產品品質的任何要求，從產品開發設計到製造生產，嚴格遵循國際規範與品牌客戶的禁限用物質清單（RSL）、SCG（Sustainable Chemistry Guidance）標準進行原物料的選用，全程控管所製造的產品皆能符合「環境友善」與「人體健康」之原則。

#### 研究開發資源

本集團亦期許為客戶提供更高價值的服務，持續投入研究發展資源，在鞋業之生產製程新技術、新型體及新物料的發明，陸續取得多項專利，不斷強化技術領導地位，本集團在2014年度投入研發費用約65億元，佔合併營收的3%。

本集團也提供品牌客戶專屬之產品研發團隊及研發中心，從產品開發到產品原型期間均與品牌客戶緊密合作，自開發設計端就提供品牌客戶解決方案。未來更將努力整合臺灣製鞋供應鏈形成產業設計聚落，引導品牌客戶把研發設計集中至臺灣，為臺灣製鞋產業創造更大的競爭力與價值，成為品牌客戶不可或缺的商业夥伴。

#### 產品品質與安全管理

本集團開發完成的產品在正式投產前，皆會經過標準化生產作業流程的制定與通過嚴格的物性、化性檢測標準，方能上線投產。

在產品量產過程中，所有材料入庫都必須執行抽樣檢測，以防止有問題的材料被誤用在成品鞋的生產；所有成品鞋包裝前皆須經過專人的掃描檢查或金屬探測設備，以確認鞋品無殘留金屬或尖銳物。所有合格成品鞋的裝載，都在經過特定培訓員工的監督下進行，並採封條記錄出貨情況，以防止運送過程中被放入危險物品。

整體生產作業流程接受客戶的監督與稽核，並對客戶所提出調整改善事項皆採取即時處理與結果回饋，以切實滿足客戶的要求。

此外，本集團更進一步強化產品安全管理，自2014年起進行多場教育訓練及宣導，期能於2015年落實推動至基層員工。

#### 產品服務

本集團製造供應的產品，並無直接面對消費者，故未執行產品報廢回收或包裝材回收相關機制，然而本集團與品牌客戶皆保持密切的業務合作關係，所有產品除通過客戶高標準的品質檢驗外，並依據客戶需求與出口國規範，提供合理包裝與詳細的產品資訊標示，如產品尺寸、材料、成分、使用說明等；消費者除可透過品牌商了解相關產品資訊與服務外，亦可從產品標示上的工廠代號（Factory Code）獲知製造的工廠，進而聯絡製造工廠諮詢產品相關問題。

## 4.2 精實生產與製程優化

寶成國際集團於製鞋生產上，採取「垂直整合、水平分工」的發展策略，透過自行發展或投資，掌握上下游材料及關鍵零組件的供應，成功垂直整合製鞋上、中、下游，形成一個完整的產業供應鏈，藉以穩定原物料品質與供應來源，進一步增進整體生產效能。

### 精實生產製程

本集團不斷強化與客戶的商業夥伴關係，為滿足鞋業區域性運籌管理的需求與提升企業經營績效，近年來積極推動精實生產變革，導入生產流程的精實製造 ( LEAN Production )，站在品牌客戶的立場，思考界定每一類產品的價值溪流 ( Value Stream )，調整生產流程轉為合乎客戶需求的「客戶端後拉式生產」流程，並藉由不斷地檢視及改善，持續針對生產製程與產品品質精益求精。

### 清潔生產綠色創新

本集團的化工材料研發中心，RPE化工廠，致力於創新鞋材開發與應用，並生產母料供應給本集團海外工廠使用，從2008年至2013年連續多年持續取得多項新材料專利的認證，研究發展的生質材料亦獲得歐盟的OK標章。

秉持企業永續發展的理念，RPE化工廠持續推動多項節能、節水及廢棄物減量清潔生產措施，包括生產最佳化節電系統、製程最佳設定、改善機台元件以降低產品報廢率、製程冷卻用水循環系統、配方改善及生質材料技術導入等，進行主動稽核以期形成綠色供應鏈，展現出落實推動清潔生產的績效，亦於2014年通過臺灣工業局清潔生產評估系統的評估。

## 2014「產能優化年」

寶成國際集團相信即使是傳統產業也可以運用資訊科技及先進經營管理技術，促使製鞋產業進入科技時代，進而提升產業競爭力。因此本集團致力於產業升級，持續引進新科技工藝與導入「e化」(電子網路化)控制技術，強化生產流程的自動化及電腦化，降低人工工時；運用管理軟體系統及網路科技，將產品設計併入完整的產品生命規劃週期中，使產品規劃與設計、材料來源、製造、配送、支援等產品相關流程資訊得以即時的被監控與交流，不僅內部管理人員可以藉由電腦系統了解每一條生產線的作業情況，客戶也可以透過本集團的資訊系統知悉訂單生產情況。

本集團同時運用經驗曲線效應與實施精實生產、敏捷製造 (Agile Manufacturing) 等技術，以更快的回饋速度和更好的產品品質，滿足客戶在產品品質、品種、交貨速度等方面的要求，大幅提升生產效率、產品品質和客戶回饋的處理。

面對整體經濟環境的許多變動和挑戰，本集團將不斷優化現有產能，適時擴充及彈性調整產能配置，逐步整合供應鏈資源，持續尋求更佳的生产模式與分散生產基地，以降低營運成本及生產風險。

## 2015「製鞋自動化製程推動元年」

寶成國際集團擬定四大策略以追求製鞋業務的永續發展，除將持續優化現有產能與整合供應鏈資源外，全力推動自動化生產模式，包括針車等製程的自動化作業，甚至導入機械手臂作業模組等，並將2015年定位為製鞋自動化製程推動元年，推動製程優化專案，持續研發自動化新製程，並展開擴散導入計畫，加速汰換耗能之製程及設備等，經優化製程後預期能提升效能並減少單位產品的能源與化學品之使用。

## 4.3 公司整體營運績效

### 財務績效

在製鞋業務穩定成長及通路業務規模擴大的帶動下，寶成工業2014年度合併營收達2,440億元，較2013年度的2,267億元增加7.6%。而隨著2014年度核心業務營運持續增長，合併營業毛利率由2013年度的22.3%上升至22.6%，2014年度合併營業毛利亦較2013年度成長9.4%。

然而，裕元工業旗下中國東莞高埗鞋廠部分員工於2014年4月14日要求爭取社保及住房公積金(以下合稱「員工福利金」)的調整而發起罷工，裕元工業於該事件後檢視中國廠區之員工福利政策，決定就中國地區除高埗鞋廠外之其他工廠亦作增額提撥，以在競爭激烈之中國勞動市場留任及招聘員工，確保工廠正常營運及生產。因此，造成合併營業費用較2013年度增加，合併營業淨利則較2013年度減少21.6%。

綜上，寶成工業2014年度稅後淨利歸屬於本公司業主為86億元，較2013年度之106億元減少18.9%，每股盈餘為2.93元。

寶成工業於2014年度配發2013年度盈餘，每股普通股配發現金股利1元；寶成工業並於2015年6月12日之股東常會，決議通過2014年度盈餘分派案，每股普通股配發現金股利1.5元。

#### 主要產品(服務)之銷售地區

單位：新台幣佰萬元

| 銷售地區別資訊 | 2014年度  |        | 2013年度  |        |
|---------|---------|--------|---------|--------|
|         | 金額      | %      | 金額      | %      |
| 亞洲      | 111,473 | 45.7%  | 96,443  | 42.5%  |
| 美洲      | 81,499  | 33.4%  | 79,925  | 35.3%  |
| 歐洲      | 45,400  | 18.6%  | 44,570  | 19.7%  |
| 其他      | 5,604   | 2.3%   | 5,727   | 2.5%   |
| 合計      | 243,976 | 100.0% | 226,665 | 100.0% |

單位：新台幣佰萬元，每股盈餘為元

| 項 目         | 2014年度  |        | 2013年度  |        |
|-------------|---------|--------|---------|--------|
|             | 金額      | %      | 金額      | %      |
| 營業收入        | 243,976 | 100.0% | 226,665 | 100.0% |
| 營業毛利        | 55,269  | 22.6%  | 50,528  | 22.3%  |
| 營業費用        | 47,348  | 19.4%  | 40,429  | 17.8%  |
| 營業淨利        | 7,921   | 3.2%   | 10,099  | 4.5%   |
| 稅前盈餘        | 15,874  | 6.5%   | 18,732  | 8.3%   |
| 所得稅費用       | 2,015   | 0.8%   | 1,821   | 0.8%   |
| 本期淨利        | 13,859  | 5.7%   | 16,911  | 7.5%   |
| 歸屬於：本公司業主   | 8,616   | 3.5%   | 10,619  | 4.7%   |
| 每股盈餘        | 2.93    |        | 3.62    |        |
| 員工薪資和福利     | 65,011  |        | 57,041  |        |
| 生產數量 (百萬雙鞋) | 307.1   |        | 313.4   |        |

## 4.4 社區參與與獲贈殊榮

### 社區參與及社會公益

寶成國際集團秉持回饋地方、善盡社會責任的心意，於1999年捐助「財團法人裕元教育基金會」之成立，該基金會係以「發展教育、延續文化傳承」為宗旨，藉由教育推廣、社區互動、文化建設等工作，發展地方教育，傳承本土文化。本集團另於2008年捐助「財團法人裕元慈善基金會」之成立，該基金會係以辦理社會福利慈善事業為目的。本集團除持續不定期對該二基金會捐款外，亦捐款予國際學術交流基金會、臺灣關愛基金會等多個公益團體，及捐贈各級政府機關以協助社會重大事件救災或公益使用。

另寶成國際集團近年來積極展現企業核心價值的服務精神透過定期「Team Building」活動，鼓勵員工親身實踐對社區弱勢族群和環境保護的關懷行動。2014年度本集團於臺灣的公益服務足跡遍及環境護育、兒少關懷、特殊教育協助、長者陪伴、社區彩繪、弱勢族群愛心助買以及二手物捐贈等，更與臺灣期貨交易所、臺灣證券交易所、臺灣集中保管結算所共同參與「臺灣少年足球聯合捐贈活動」，贊助屏東縣四所國中(瑪家、來義、東港、長治)足球隊，除為偏鄉孩子圓一個足球的夢，也期望推動臺灣足球運動站上國際舞臺。

本集團的營運據點涵蓋中國、越南、印尼、柬埔寨及孟加拉等地，除了提供當地居民眾多就業機會及促進社區經濟發展之外，集團也透過主動訪視員工家庭、定期性進行偏遠地區醫療義診、協助房屋修繕以及關懷當地弱勢族群等具體行動，表達本集團對當地員工家庭的友誼與回饋，並為當地社區注入更多資源及創造更大價值，以強化集團與社區的依存共榮關係。





## 集團主要營運據點之和睦社區活動：

| 活動             | 參與區域                          | 活動說明                                                 |
|----------------|-------------------------------|------------------------------------------------------|
| 員工家訪關懷活動       | 中國江西宜春廠、裕泰廠/<br>越南區各廠 / 印尼區各廠 | 每月安排家訪活動，走進員工家庭，零距離關愛員工。                             |
| 敬老關懷活動         | 中國江西宜春廠                       | 關懷孤獨老人，送愛與溫暖。                                        |
| 社區環境清潔服務       | 中國江西宜春廠                       | 掃大街、廠區衛生清潔、環保有獎提案。                                   |
| 樹苗捐贈、植樹活動      | 中國江西宜春廠 / 越南區各廠 /<br>孟加拉廠     | 捐贈與種植綠化樹苗。                                           |
| 社區環境保護、地球環保日活動 | 印尼區各廠 / 越南區各廠 /<br>孟加拉廠       | 與品牌客戶共同進行社區種樹、淨灘、校園粉刷、環境清潔、團康遊戲、贈送禮物、關懷當地學校、贊助伙食基金等。 |
| 溫情屋捐贈(16間)     | 越南區各廠                         | 捐贈溫情屋予貧困員工與當地社區貧困居民。                                 |
| 貧困員工房屋修建       | 越南區各廠                         | 房屋修繕、發禮物給小朋友。.                                       |
| 社區造橋修路與社區回饋捐贈  | 印尼區各廠 / 越南區各廠                 | 回饋給勞動聯團與當地社區；社區文化體育活動贊助。                             |
| 教育捐贈           | 印尼區各廠 / 越南區各廠                 | 印尼區28所學校；越南區2間基金會及6所學校。                              |
| 希望種子獎學金        | 越南區各廠                         | 越南區中小學校獎助學金暨教學環境改善專案。                                |
| 助學金            | 中國江西宜春廠、安福裕元廠                 | 在地深耕發展、捐助優等學生、資助購買書籍及體育用品。                           |
| 捐血活動           | 印尼區各廠 / 越南區各廠                 | 響應紅十字會，舉辦員工自願捐血活動。                                   |
| 學校設施清潔修繕服務     | 越南區各廠                         | 探訪及贈送必需品給7間學校，校園環境及教室清潔，維修桌椅設備。                      |
| 殘障中心探訪與關懷殘疾小孩  | 越南區各廠                         | 殘障中心探訪，外場清潔，內場維修，並提供20台桌椅。                           |
| 水災捐助與援護黃沙-長沙活動 | 越南區各廠                         | 響應越南政府，捐贈及援護越南中部水災居民。                                |
| 社區義診           | 印尼區各廠 / 越南區各廠                 | 與當地各醫院聯合組織成立免費行動醫療服務。                                |



## 集團獲獎殊榮：

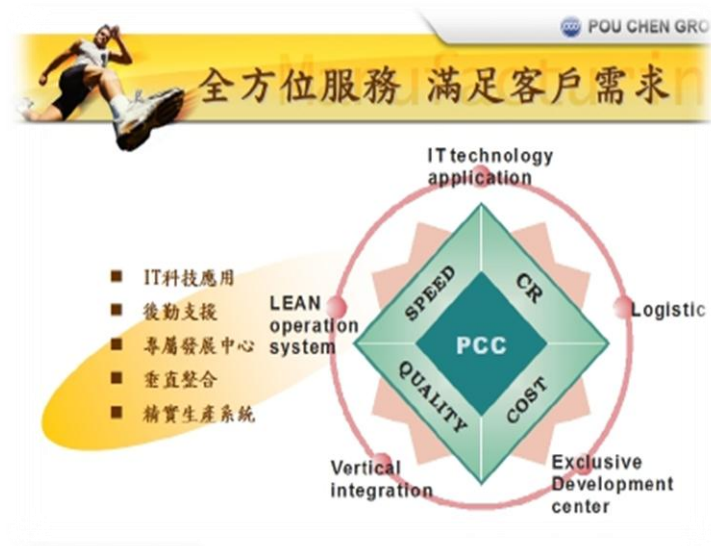
| 類別 | 獎項                               | 獲獎廠區                    | 獲獎時間    |
|----|----------------------------------|-------------------------|---------|
| 環境 | 國家綠環境                            | 越南寶元廠                   | 2013.06 |
|    | 國家綠環保獎                           | 越南寶崧廠                   | 2013.06 |
|    | 國家綠色環境獎                          | 越南寶成廠                   | 2013.07 |
|    | 世界十大教育建築<br>(LOTUS SILVER 銀級綠建築) | 越南寶成幼兒園                 | 2014    |
| 能源 | 節省能源工作優良獎                        | 越南寶元廠<br>越南寶成廠<br>越南寶崧廠 | 2014.01 |
|    | 2013年節電工作高成績                     | 越南寶成廠                   | 2014.01 |
| 經濟 | 企業管理AA認證                         | 中國陽新廠                   | 2014.10 |
|    | 南昌海關高級認證企業                       | 中國安福廠                   | 2014.12 |
|    | 平新郡社會人民積極貢獻                      | 越南寶元廠                   | 2013.12 |
|    | 2013年工作優秀及社會回饋慈善貢獻獎              | 越南寶元廠                   | 2013.01 |
|    | 展邦社會經濟發展貢獻<br>(2004年~2014年)      | 越南寶崧廠                   | 2014    |
|    | 新造坊社會經濟發展貢獻<br>(2003年~2013年)     | 越南寶元廠                   | 2013.12 |
|    | 越南社保管理獎                          | 越南寶成廠                   | 2014.07 |
|    | 勞動中表現出色與安穩的工團                    | 越南寶崧廠                   | 2014.05 |
|    | 2014年工作捐贈經費成績及社會回饋慈善的貢獻          | 越南前江廠                   | 2014.12 |
| 安全 | 安全生產先進單位                         | 中國宜春廠                   | 2013    |
|    | 消防業務比賽第三名                        | 越南寶崧廠                   | 2014.09 |
|    | 全民防火及救災” 消防競賽冠軍                  | 越南寶崧廠                   | 2014.10 |

| 類別 | 獎項                                | 獲獎廠區           | 獲獎時間       |
|----|-----------------------------------|----------------|------------|
| 勞動 | 勞動關係和諧企業獎                         | 中國宜春廠          | 2013       |
|    | 關心及協助提供殘障員工就業機會                   | 越南寶成廠          | 2013.11    |
|    | 省勞動聯團感謝書                          | 越南寶成廠<br>越南寶元廠 | 2013.01    |
|    | 越南模範工團主席                          | 越南西寧廠          | 2014.07    |
|    | 安穩工團公司                            | 越南西寧廠          | 2014.12    |
|    | 2013年對教育事業及社會回饋優秀成績獎              | 越南寶元廠          | 2013.12    |
| 教育 | 教育貢獻致謝書<br>(越南區中小學校獎助學金暨教學環境改善專案) | 越南區工廠          | 2013 ~2014 |
|    | 2013年紅十字活動出色                      | 越南寶成廠<br>越南寶元廠 | 2014.03    |
| 公益 | 溫情屋捐贈感謝狀                          | 越南寶元廠          | 2014.06    |
|    | 第六屆員工月活動優秀成績獎                     | 越南寶元廠          | 2014.08    |



## 5.0 客戶服務與供應商管理

### 5.1 客戶服務



寶成國際集團自許成為最好的運動休閒用品製造商及零售商，持續提供一流的產品、服務與解決方案，並為客戶、員工、投資者、供應商及社區創造更高價值。

本集團已與多個國際知名品牌建立長期合作關係，致力為所有品牌提供最佳服務；能針對個別客戶需要提供設計生產，為客戶成立專屬的技術研發中心，按不同客戶嚴格區分其生產廠區與區隔作業規範，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密，以成為品牌客戶商業設計專有技術的最佳生產夥伴，並建立起本集團與各品牌客戶之間的深厚信賴基礎。

現今全球運動鞋、休閒鞋及戶外鞋市場，已逐漸增加少量多樣、客製化的型態，產品生命週期日益縮短之際，寶成國際集團藉由生產流程再造及建立協同研發電子化機制，強化研發能力，增加研發管理效率，積極創新設計及運籌管理的工作團隊，並參與前端開發設計，服務品牌客戶，以拉近彼此關係，並透過鞋材選用機制，提供創新材料給品牌客戶。

寶成國際集團在交期、品質和價格等方面，均不斷提升服務品質、即時回應客戶需求，以強化品牌客戶對本集團產品開發與優質服務的依存深度及關係。

## 5.2 供應商管理

寶成國際集團為穩定物料供貨數量、品質與時效管控，透過轉投資等方式與業界一流企業合作，垂直整合上游的鞋材供應，以確保各種原材料、模具、設備及鞋類配件能夠按質按量快速供應，減少市場的波動和不確定。同時為持續提升供應鏈的管理績效，集團亦成立全球供應鏈管理總部，積極進行資源整合與控管；以循序漸進的方式推動執行綠色供應鏈管理政策。

本集團在合作供應商的管理上，一方面朝向資源整合與控管，積極推動整合全球原物料、模具的供應鏈體系，部分產品交期已逐步縮短，初步見到供應鏈整合後的成效。另一方面則進一步提升供應商素質，推動供應鏈廠商的綠色永續精進，逐步達到環境永續、綠色設計、綠色採購、綠色產品製造，創造產品綠色價值，以落實企業社會責任，貫徹永續經營的理念。

寶成國際集團對合作供應商的管理策略包括 (但不限於)：

- (1) 合作供應商須遵守本集團供應鏈禁用/限用物質管理規範。
- (2) 合作供應商須簽署本集團綠色承諾書。
- (3) 合作供應商需符合本集團基本合規要求 ( 有害物質管理、綠色產品管理、環境品質) ，並持續投入開展綠色指標事務 ( 低碳管理、廢棄物管理、能源管理、水資源管理、生態園區等) 。
- (4) 透過不定期實地稽核 (on site audit) 以及定期評核之方式管理合作供應商。

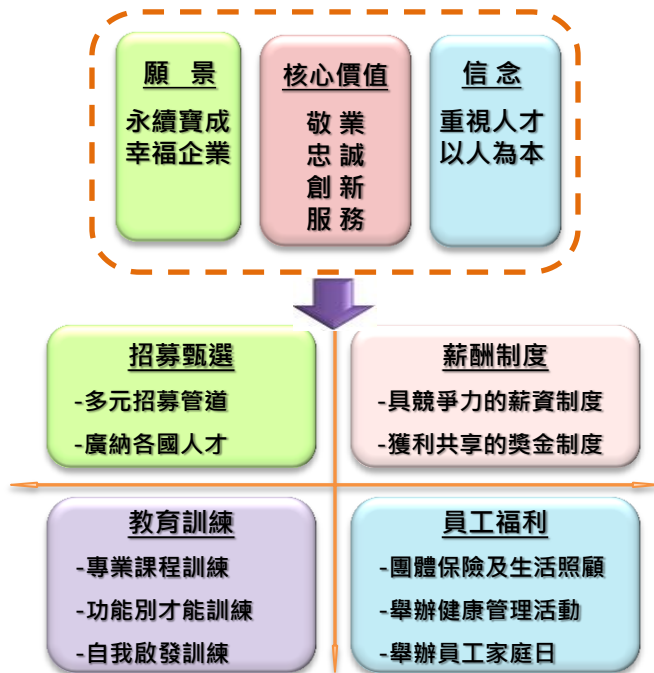
藉由推動綠色供應鏈管理，寶成國際集團已將綠色管理之概念、要求及管理指標，全面導入於本集團之策略供應商中；對於無法滿足集團綠色管理指標之策略供應商，則要求限期改善；改善後還是未達標者，則將予以汰除。

寶成國際集團亦尊重客戶對於指定物料供應商的相關規範，配合品牌客戶的稽核計畫，每年針對客戶主要指定供應商進行勞動安全與衛生、人權以及環境保護等面向之稽核與改善輔導；新的供應廠商亦須通過品牌客戶的相關稽核標準後，方能加入寶成國際集團與品牌客戶認同的供應鏈商業夥伴。



## 6.0 永續人才經營

寶成國際集團秉持「重視人才，以人為本」的信念，相信人才是集團重要的資產，規劃完整的選、用、育、留制度與舉辦凝聚向心力的集團活動，增進員工對本集團的了解與企業核心價值－「敬業、忠誠、創新、服務」的認同。為吸引優秀人才，公司提供完善的教育訓練制度、具競爭力的薪資、暢通的晉升管道，來提升員工的專業能力與對工作的投入熱忱；並導入績效管理制度，有效激勵員工持續發展，協助員工職涯規劃，達到人才傳承，俾使企業朝永續經營的目標前進。



### 6.1 全球人力布局

#### 6.1.1 多元招募管道

寶成國際集團積極拓展多元招募管道，自人力銀行等管道招募人才之外，同時也與獵才公司合作，透過多面向與求職者接觸，廣納多元人才，致力提升招募品質與人才素質。

為積極爭取新一代人才，本集團持續努力深耕校園，透過校園徵才、說明會、面試會、企業參訪、企業實習、儲備幹部培訓等方式，介紹寶成的集團架構、組織規模、產業範疇、福利政策、培訓計畫、工作生活等，使莘莘學子接軌業界，體驗真實職場文化。

- 迅速擴展優秀大學名單，開拓人才招募新藍海。
- 著重於高效益重點校系，提供到校面對面的公司說明會。
- 合辦寶成學程，提供應屆優秀學子畢業後順利與職場接軌。





### 6.1.2 儲備幹部培訓發展計畫

寶成國際集團積極招募國內外優秀、有潛力的社會新鮮人，提供了完善的儲備幹部培訓發展計畫，使其了解集團的業務範疇，並提供製鞋專業知識訓練，協助新進員工快速學習成長。儲備幹部培訓包含新人訓練、製鞋專業知識訓練、基層主管管理訓練、工作態度養成的通識訓練、團隊合作研討報告等，使儲備幹部擁有製鞋相關技能外，亦培養領導統御能力，並透過課程設計瞭解團隊合作之重要性。



製鞋課程見習



儲備幹部針車練習



儲備幹部結訓



印尼跨文化交流

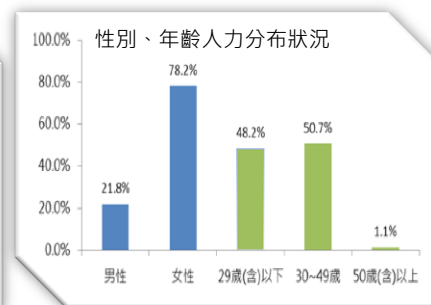
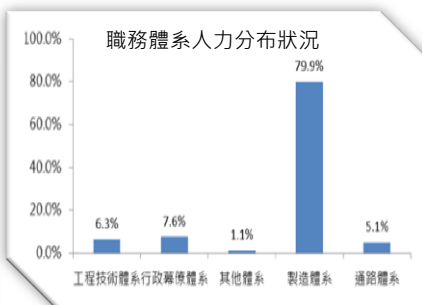
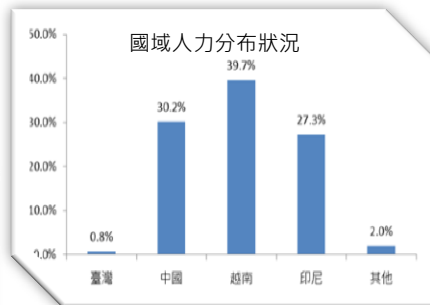
### 6.1.3 多元人力

寶成國際集團依循產能優化策略，持續以嶄新格局與優異競爭力拓展製鞋版圖，廣納不同國籍人才，於全球計有臺灣、香港、澳門、中國、越南、印尼、美國、墨西哥、柬埔寨及孟加拉等營運據點，全球員工約 41 萬人。

至2014年底，本集團員工總數約411,593人，依主要營運據點分布之員工人數比例，臺灣區約占0.8%，中國區約占30.2%，越南區約占39.7%，印尼區約占27.3%；其他區域約占2%；越南區是目前本集團員工人數最多的營運據點，寶成國際集團在當地亦是規模最大的外商企業。

本集團員工的職務屬性分布，製造體系員工占79.9%，工程技術體系員工占6.3%，行政幕僚體系員工占7.6%，其他員工占1.1%，通路體系員工占5.1%。其在性別分布比例上，女性員工約占 78.2 %，男性員工約占 21.8%。

#### 2014 年人力結構圖





## 2014 年人員流動

寶成國際集團歡迎相同產業人才到寶成，持續累積專業能量，亦廣納不同產業新血加入，共同激發創新思維。

### 新進人員比率 - 性別與年齡

|    |          | 臺灣    | 中國    | 印尼    | 越南    |
|----|----------|-------|-------|-------|-------|
| 性別 | 女性       | 8.1%  | 24.5% | 13.6% | 18.9% |
|    | 男性       | 12.0% | 17.2% | 1.9%  | 4.7%  |
| 年齡 | 29歲(含)以下 | 9.4%  | 22.7% | 12.8% | 17.6% |
|    | 30~49歲   | 10.4% | 18.9% | 2.7%  | 6.0%  |
|    | 50歲(含)以上 | 0.3%  | 0.2%  | 0.0%  | 0.0%  |

新進率=新進人數/(2014年12月止在職人數+新進人數)

### 離職率 - 性別與年齡

|    |          | 臺灣   | 中國    | 印尼    | 越南    |
|----|----------|------|-------|-------|-------|
| 性別 | 女性       | 8.6% | 25.5% | 11.9% | 14.6% |
|    | 男性       | 9.5% | 17.4% | 1.0%  | 3.9%  |
| 年齡 | 29歲(含)以下 | 5.7% | 21.9% | 10.3% | 13.7% |
|    | 30~49歲   | 9.9% | 20.6% | 2.6%  | 4.8%  |
|    | 50歲(含)以上 | 2.5% | 0.4%  | 0.0%  | 0.1%  |

離職率=離職人數/(2014年12月止在職人數+離職人數)

## 育嬰假勤方案

臺灣地區遵循性別工作平等法與育嬰留職停薪實施辦法，受雇者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。育嬰留職停薪期滿後，公司會協助安排回任之職務。

2013年度，申請育嬰留停假復職工作之人數共有47人，其中41人為女性員工(約87%)，復職後持續工作一年的留職率約為34%。2014年度申請育嬰留停人數共33人，女性員工29人(約88%)；申請復職工作之人數為67人。



## 6.2 薪資與福利

### 6.2.1 薪酬政策

寶成國際集團員工的薪酬制度不會因為性別、種族、宗教、政治立場、性傾向、婚姻狀況而有差別待遇，秉持女男同工同酬之原則，並根據員工學經歷背景、職務、專業技術能力作為敘薪標準。本集團亦定期檢視公司薪酬政策以確保整體薪酬水準具有競爭優勢，並導入績效管理制度評核個人工作表現，做為薪資調整、晉升之依據，以利招聘與留任優秀人才。

本集團提供具有競爭力的薪酬制度，以臺灣地區2014年新進人員為例，大學無經驗起薪最低標準約為2014年基本工資的1.45倍，入職後再依據個人能力、績效評核結果、職涯發展給予適當的薪資調整。

為有效激勵員工工作熱忱，除每月依據工作表現發放績效獎金外，本集團亦根據全年度獲利情況，提撥一定比例之盈餘作為年終獎金、紅利的發放，獎勵員工的貢獻，以達員工與公司共享經營成果之目的。

### 6.2.2 福利制度

寶成國際集團重視每一位員工，提供完善福利制度迎接員工每一天的工作生活。

#### 保險照顧

本集團照顧每位員工權益，針對地區提供不同的保險照顧。臺灣區提供勞工保險、全民健康保險及團體保險。團體保險項目又包含了壽險、意外險、重大疾病險，員工眷屬亦可用最優惠的費率參加公司的團體保險，提供員工與家庭醫療照護，降低醫療費用的負擔。中國區提供失業保險、工傷保險、生育保險、養老保險、醫療保險以及住房公積

金的照顧。越南區提供社會保險、24小時意外險、失業保險、醫療保險。印尼區提供工傷意外保險、退休保險、死亡保險以及健康保險；因地制宜的保險照顧措施，保障員工生活無後顧之憂。

#### 福利政策

本集團重視每位員工如家人，提供結婚補助金、生日祝賀金、生育祝賀金、喪葬補助及住院慰問金等多項措施關懷員工，同時為能及時幫助遭逢重大變故的員工急難需求，亦設有重大急難救助金措施以協助員工度過困難。

#### 生活關懷

本集團生產營運基地，皆提供有舒適安全的員工宿舍、各廠區間的交通車服務，讓居住較遠地區的員工能更方便且安全的通勤上班，廠區內設有員工餐廳提供衛生安全與營養均衡的膳食餐飲，並且補助午、晚餐費用，落實照顧員工健康。



臺灣廠區員工餐廳



公園化的廠區



越南廠區交通車車站

本集團對於海外每位員工各項生活設施建設也極為重視，如設立籃球場、運動場及網球場等休閒活動中心，並定期舉辦電影欣賞會和體育競賽等活動，提供員工下班後的娛樂與交流互動；設置幼兒園及個別地區附設診所，提供適當的醫療服務；設立宗教場所照顧員工信仰。此外，為提供員工舒適的工作環境，以「廠區公園化」為目標積極綠化環境。



廠區幼兒園



廠區附屬醫院



悠閒自然的廠區環境



印尼廠區祈禱寺

### 6.2.3 退休福利制度

寶成國際集團退休制度均依全球各據點當地法令規定辦理，為每位員工提撥退休金。以臺灣地區為例，依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」制定員工退休辦法，提供退休金的提撥與給付。

#### 舊制退休金依據「勞動基準法」提撥退休準備金

本公司適用勞動基準法之退休金制度，係屬確定福利退休計畫，並依勞動基準法規定成立「勞工退休準備金監督委員會」。本公司之退休福利計畫資產及確定福利義務現值，係由合格精算師進行精算，2014年度本公司按員工實際薪資總額之3.23%提列應計退休金負債，且截至2014年底，本公司已估列應計退休金負債約17.15億元；此外，每月按員工實際薪資總額之2%提撥員工退休金，且2014年度額外增加提撥1,800萬元，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶。

#### 新制退休金依據「勞工退休金條例」提繳退休準備金

臺灣地區適用新制員工按薪資對應之勞工退休金級距提繳 6% 退休金至勞工保險局之員工個人退休金專戶，除公司提繳外，員工亦可依個人意願提存不高於 6% 之退休金，以利退休生活規劃。

#### 海內外據點退休金制度

本集團海內外據點均依當地法令參加社會保險，包括退休養老、工傷、醫療與生育保險等，以保障員工退休生活。

| 地區 | 退休制度      | 退休金提繳比例    |                 |
|----|-----------|------------|-----------------|
| 臺灣 | 舊制退休金     | 雇主：3.23 %  | 員工：無須自提         |
|    | 新制退休金     | 雇主：6%      | 員工：依個人意願提存 0~6% |
| 中國 | 社會保險之養老保險 | 雇主：10%~20% | 員工：8%           |
| 印尼 | 社會保險之退休保險 | 雇主：3.7%    | 員工：2%           |
| 越南 | 社會保險      | 雇主：18%     | 員工：8%           |



## 6.3 職場培育與訓練

寶成國際集團認知人才是永續經營的基石，因此積極透過各地的校園徵才計畫、建教合作及拔擢廠內優秀員工等方式培育臺灣及海外當地人才，以在地化管理為目標，減少文化、溝通隔閡，並將寶成的文化傳承至各地區。2013年開始陸續於海外各地實施績效管理制度，透過績效管理發掘本地具有潛力之員工，且經由專業能力培訓與晉升、調薪制度來厚植當地關鍵人才。

### 6.3.1 績效管理制度

為了有效且集中運用內部資源，實施績效管理制度以達到營運目標及提升員工工作能力，對象涵蓋臺灣、大陸、越南、印尼等主要營業據點之員工。經由組織與個人目標的設定與執行，藉由主管與員工在日常進行雙向溝通與回饋，讓組織與個人之工作方向更為明確且相互連結，並在每年的年中及年度辦理績效評核，衡量員工整體目標達成狀況與職能表現，評核結果也完整運用於員工之晉升、獎酬、訓練及個人發展計劃。

藉由完善的績效管理制度，塑造以績效為導向的企業文化，並激勵員工的績效與職能表現，培育及發展員工個人能力。

### 6.3.2 教育訓練

#### 集團訓練政策

企業永續經營仰賴長期的人才適性學習與發展，寶成國際集團透過系統化、多元化且完善的人才養成培育機制，厚植企業文化，創造人才的競爭優勢。



- 結合集團使命、願景、經營策略與目標，發展人才策略，積極為集團培育領導人才及專業人才，提升人才齊備率。
- 積極建立集團人才庫，透過系統化及專業化方式，評估及發掘組織及個人發展需求，擬定人才養成計畫及訓練藍圖。
- 強化企業願景，塑造文化及價值觀，創造集團不可取代之軟實力。
- 不斷創新，引入新技術、觀念或工具，促進個人成長及組織學習，協助集團及個人達成目標。
- 關懷員工之自我成長，提供多元的學習管道，鼓勵自我學習，激發員工潛能，實現個人成就。

## 集團訓練藍圖架構

本集團年度訓練規劃除依循集團經營願景及目標需求外，亦同步考量員工個人發展計畫、各階層職能訓練體系、品質管理體系及法令相關規定等課程。

## 訓練體系課程

本集團整體訓練規劃包含基層員工工作知能培訓、集團核心價值培訓、中高階主管管理培訓等。主要在厚實各階層員工對工作技能的提升，以及凝聚集團內部員工共識，認同組織價值，藉以達成最佳經營績效。

## 個人發展計畫

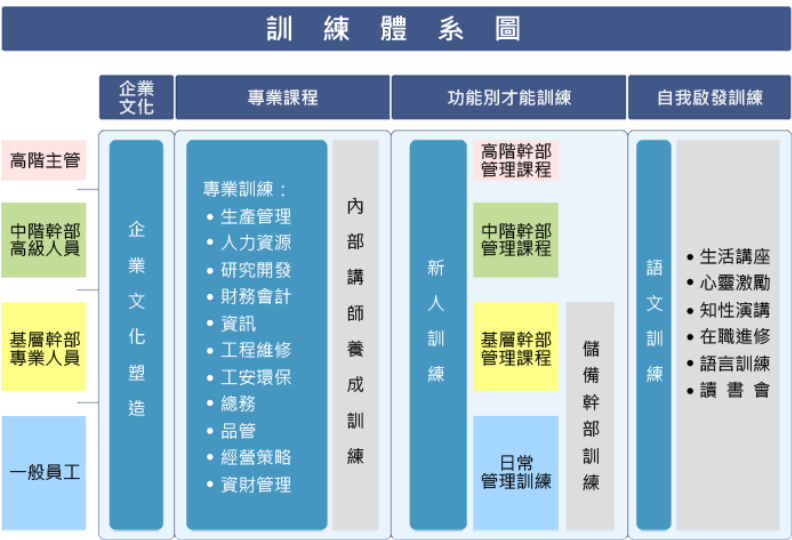
運用職能評鑑及年度績效評估結果，彙整員工個人發展計畫與各單位年度訓練需求展開年度訓練課程，除強化員工專業知識外，針對管理能力、自我啟發軟實力及共通工作技能均提供訓練資源，以提升本集團員工工作競爭力。

## 年度訓練狀況說明

2014年寶成國際集團投入於訓練發展開課總班數 22,250 班，總訓練時數 12,627,553 小時，平均每位員工的受訓時數 34.13 小時。

| 教育訓練開課總班數 | 訓練總時數(小時)  | 平均每位員工訓練時數(小時) |
|-----------|------------|----------------|
| 22,250    | 12,627,553 | 34.13          |

註：訓練總時數=Σ(訓練班數\*每班開課時數\*每班受訓人數)



## 依課程類別課程比重

本集團的教育訓練學習課程內容涵蓋核心、專業、管理、自我啟發等課程類別。專業課程時數約占總訓練時數的 46%，核心課程時數約占 34%、管理課程時數約占 19%，自我發展課程約占 1%。





## 6.4 員工權益與關懷

### 6.4.1 尊重員工勞動權益

寶成國際集團以提供員工安全衛生的工作環境與優良的勞資合作制度自許，基於對員工勞動權益的尊重，本集團遵守下列事項：

#### 無歧視政策 與 工作權保障

本集團保障員工的工作權，所有員工不會因為性別、種族、宗教、年齡、殘障狀況、性取向、國籍、政治見解、所參加的社會團體或民族背景等因素而遭受就業歧視，包括聘用、薪酬、晉升、紀律懲處、解雇、退休。每位新進員工在任用時，需要簽署一份勞動契約，明確定義勞雇雙方的權利、責任與義務，所有員工都有權利終止與工廠的僱用關係。相關勞動合約的訂立、變更、解除和終止皆嚴格遵守相關法律政策規定。至今本集團旗下所有工廠均未有上述歧視申訴事件發生。

#### 童工

本集團旗下工廠皆不得招募年齡低於當地法規限制的童工，人力資源部於面試時會要求職務申請者提供有效的身分證文件以確認其實際年齡。一旦發現誤用童工，將立刻暫停該童工作，並將該童送回原居住地交付其父母或其監護人，所需交通和食宿費用均由本集團承擔，並支付其實際工作的工資。

本集團尊重並鼓勵員工合法的結社自由與集體談判權利，本集團在主要營運據點皆成立員工工會，協助員工溝通相關議題；工會亦代表員工與公司簽訂集體勞動合約，確立相關勞動基準，受集體勞動合約保障之員工比例幾達100%。

#### 結社自由 與 集體談判權利

#### 無強迫性 勞動行為

本集團旗下工廠採多元管道進行人員招聘，除與當地政府、合法人力仲介公司合作外，亦於各平面媒體、網站平台、工廠周邊等處公開張貼招工訊息，有興趣者，可透過當地就業服務中心、自行到工廠指定地點或內部推薦登記，並繳交應徵所需相關資料，人力資源部人員於面試時進行核實，確認所提供文件無誤，年齡達當地法規要求，與其應徵意願，符合規定者方予以錄用。

員工工作時間，嚴格遵守國家相關法令或品牌協議規定，尊重員工的休息時間，依法規給予休假，建置人力資源電腦考勤系統，有效管理員工勞動時間及休假日數，保障員工的身心平衡。若因工作需要安排員工加班亦必須徵得員工本人同意簽署自願加班同意書，以防止強迫加班之情事發生，加班與加班費給付皆符合當地法規。上班時間內，除特殊區域須進行管制外，員工可在廠區範圍內自由行動，尊重當地員工的宗教信仰需求，提供膜拜祈禱的時間，也不強制要求員工須住在工廠宿舍內，或要求員工抵押身分或工作證明文件。

## 6.4.2 員工工會

寶成國際集團於主要營運據點，尊重員工集會結社的自由並協助員工自由組成工會，協助員工維護勞動權益與辦理員工福利服務。在臺灣，寶成工業亦成立「寶成工業股份有限公司企業工會」，定期召開勞資會議，公司的員工皆可以透過工會來反應問題，以促進勞資和諧溝通。

在海外生產基地，屬於外資企業中的工會(或稱工團)也承擔著協調勞資矛盾、糾紛、促進員工穩定等工作，本集團旗下工廠大多數員工亦皆有加入工會，因此，強化與工會的溝通與互動，是本集團營造和諧勞動關係的必經之路。本集團的廠內工會對內協助落實勞資協議事項，每月舉辦工廠員工及工會的座談會，處理衝突及員工投訴信件，並與本集團管理階層定期開會溝通員工反應的問題及工會所辦理的活動。經常性舉辦文化藝文活動，如：節日聯歡晚會、歌唱比賽、舞蹈比賽、美麗員工、梅花獎等；開設學習課程，如：舞蹈班、吉他班、歌劇班、武術班、中文班…等；辦理員工旅遊與員工家庭活動、政策教育宣導，如：交通安全會、衛生安全消防工作會等。對外則協助本集團與當地勞動聯團、勞動廳、公安及NGO(非政府組織)團體的互動橋樑，協助本集團與利害關係人保持良好關係。

寶成國際集團在越南廠區的工會持續關懷員工工作、福利及生活，所辦理的聯誼活動、社區公益活動，更獲得越南西寧省人委會獎狀，西寧廠的工團主席更獲選為越南模範工團主席。



### 6.4.3 員工關懷

寶成國際集團認為每位員工都是重要夥伴，穩定和諧的勞資關係是企業永續發展的基石，因此長期經營於促進勞資關係和諧互利的事項，希望經由企業的努力，讓員工認同本集團對於他們的重視與關心。

本集團的員工關懷主要關注於四個重點：

#### (1) 員工健康安全的生活關懷與照顧

- 員工的身體健康與安全是優先重要的關注事項，本集團不間斷的安排健康宣導講座及相關資訊，包含愛滋病預防、傳染性疾病預防、環境衛生管理等，以提升員工對於相關疾病威脅的預防意識，也在廠區設置員工專屬醫療診所，聘請專業醫生與護士，並配備救護車來確保員工的健康安全照顧，讓身體不適的員工得以盡快獲得醫療診治，必要時更能協助轉診至當地大型醫院進行後續醫療與照護。

- 本集團特別關注女性員工之照顧，包括防範職場性騷擾，提供無分性別的薪資待遇，並給予相同晉升機會等等。尤其重視對於懷孕員工的保護，除遵守各營運據點當地法規與環境安全衛生(ESH)之特別保護規定，安排懷孕員工適合的工作內容，避免接觸粉塵與化學品等有害物質與高風險機台的操作，避免從事需要頻繁彎腰、攀高與蹲踞的作業，嚴禁加班，享有同樣薪資待遇的休息時間，設置懷孕員工專用的打卡通道，以避免擁擠或等待，提供哺乳室給哺乳期員工使用，並隨時主動表達關懷。
- 本集團提供多樣公用設施來增進員工生活便利，包含：員工宿舍、員工餐廳、員工專用停車場、員工交通接駁與公共運輸車站、員工交誼室、圖書館、視聽中心、閱報室、籃球場、羽球場、桌球室等，希望員工在工作之餘，能擁有良好的生活與休閒品質；除此之外，在印尼廠區，考量當地許多員工具有宗教信仰，於廠區及生產車間內皆設有員工專用禱告區供員工使用。





## (2) 工作生活均衡化

為照顧眾多海內外員工，本集團除提供宿舍給予員工生活上的安頓外，也致力於照顧心靈上的健康，於各廠區建立傾訴管道以幫助員工解決工作上及生活上所面臨的困擾及問題，積極推動員工生活輔導制度，設置專門的諮詢熱線與生輔信箱、獨立而私密的溝通室與員工宿舍區獨立的個案接待室，安排工作人員值班，讓員工在下班後也能及時得到幫助，提供員工關於工作環境安全管理、生活環境管理、心理輔導與員工急難救助等方面之諮詢與服務。

不定期依員工需求開辦教育訓練課程，以提升其職場技能與情緒管理方面的相關知識，並經常性舉辦各式競賽與社團休閒活動來豐富員工生活。

為紓解員工工作壓力，讓員工下班後能有安全的休閒去處，並拉近員工彼此間距離，本集團投入資源規劃打造員工活動中心與視聽室等員工活動場地，亦鼓勵員工成立各類社團，如合唱團、義工服務隊、文藝隊、服務播音社、書法社、街舞社、讀書社等。

經常性舉辦的大型活動則包括：趣味運動會、球類比賽、啦啦隊競賽、歌唱比賽、聯歡文藝晚會、舞蹈大賽、廚藝競賽、員工書法繪畫展覽…等活動。各廠區於年度也有多場跨區賽事如：中國廠區年度「寶成好聲音」歌唱比賽，越南廠區年度「選美」競賽，印尼廠區亦與當地工會聯合舉辦多場廠內足球比賽，豐富員工業餘時間，聯絡彼此感情。

## (3) 鼓勵員工參與及提升認同感

為提升員工認同感及凝聚向心力，本集團持續推動「iCARE活動」<sup>(註)</sup>。iCARE 專案從第一年 (2012年) 以印尼 SUKABUMI 區工廠為示範點，建立該區域和諧的跨文化環境，第二年(2013年)擴及中國、越南五間工廠，有計畫性的推廣集團核心價值，執行至今已邁入第三個年頭 (2014年)，逐漸發展員工認同感指數，藉由系統性的技術、方法與活動，建立積極正向的員工關係，營造高度參與的工作環境。iCARE 專案的每一步，都希望能持續聚焦員工的認同感與向心力，逐漸實現最佳雇主的願景。

2014年 iCARE 專案推動，持續提升員工對本集團的認同感，強化互助合作的團隊力量。湖北陽新廠定期舉辦「“謝謝您”故事蒐集活動」，藉由員工親自向同儕、主管表達感謝，並張貼於布告欄，積極營造樂於溝通的正面環境。類似活動在本集團旗下各地工廠依照當地不同的文化風俗陸續展開，例如：印尼SERANG廠區閃亮之星的票選，各地核心價值故事的蒐集，皆使員工善用iCARE的「員工互動正面評價系統(EMAS)」，表達對同儕、主管的感謝。



(註)「iCARE」係本集團內部積極推動之一種關懷文化活動，透過共識整合(integrate)、有效溝通(Communication)、校準(Alignment)、及時回應(Responsive)和意見表達(Expressive)的工具手法練習和應用，鼓勵每個人主動關懷和積極參與對工廠和組織有益的事，進而促發每個人的當責性；激勵主管善用鼓勵與讚美、員工主動參與和樂於付出，營造共同承擔/共享成果的文化氛圍，尋找最佳合作團隊、卓有成效的解決方式，發揮功能性整合之綜效。

#### (4) 回饋員工、友善社區

關懷員工，需了解員工心中最掛念的人、事、物。寶成國際集團透過年度員工意見調查得知，「子女」是員工心中最關心的人；除每年提撥預算給員工子女做為獎學金；為了讓員工能安心工作，亦在主要營運據點興辦幼兒園與兒童活動中心，讓員工子女能快樂學習；同時為解決員工加班時，員工子女無人照顧的困擾，部分工廠亦辦理安親班，由專業輔導老師全程照顧員工子女。

本集團不僅於平日開設有利於小朋友體、智能發展的各式輔導課程，更在寒暑假開辦冬令營、夏令營，鼓勵員工將留鄉子女從家鄉接至身邊照顧，加強父母與子女間的情感聯繫。過去幾年來，本集團與非營利機構「伍濤基金會」合作，在中國廣東中山廠區及印尼SUKABUMI廠區分別舉辦員工子女夏令營；中山廠區與高埗廠區每年為由內地至沿海工作的員工舉辦年度留守兒童夏令營，2014年寶成國際集團與「伍濤基金會」更共同出版「這個夏天不一樣」的兒童關懷成長營活動紀錄，不僅讓孩子能認識父母親的工作與體認父母工作的辛勞，讓溫暖的相互關懷種子向上茁壯，也為員工和子女的夏天留下感動親情的成長記錄。

為建立良善的員工關係，寶成國際集團從員工關懷延伸至員工居住的社區，不間斷的進行員工家庭探訪、提供貧困員工物資捐助與房屋修繕；同時，本集團也善盡社會公民責任，持續關懷社區長者與幼童、愛護自然環境與清潔綠化周遭社區。像是越南廠區亦與當地醫療團隊合作，定期提供偏鄉義診服務，不分大小、不遺餘力的主動關懷及參與公益，即是本集團營造友善社區的具體行動展現。





# 6.5 員工建議與申訴機制

## 員工建議與申訴管道

本集團旗下工廠設置通暢的申訴與建議管道，聆聽每位員工的心聲，並於佈告欄上宣導員工申訴及提供建議的方式。當接收到來自員工的任何申訴意見時，會由本集團的專業生輔人員立即進行處理，針對事件進行了解並協助員工解決問題；本集團也會定期與員工進行座談，並與員工溝通其所關注的相關議題。

本集團旗下工廠設置的多元溝通管道，包含有：



### 生輔信箱

員工可以將意見寫在信件上，把信件投入生輔信箱。信箱設置在員工餐廳、廠區以及生輔辦公室外，生輔人員每天會去收集信件。



### 生輔辦公室

員工可以親自到生輔辦公室與生輔人員溝通與交流。



### 內線電話

員工可以經由內線電話與生輔辦公室進行聯繫，將所要表達的意見傳達給生輔單位。



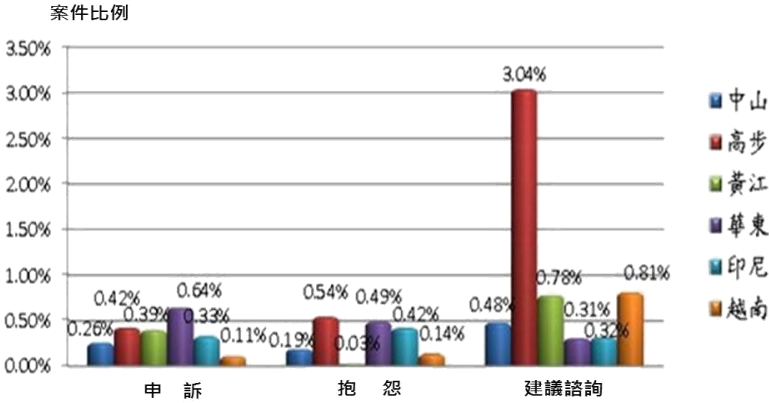
### 電子郵件

員工可以透過電子郵件方式，讓生輔人員了解員工所想要表達的意見。

在員工溝通與申訴管理持續改善上，本集團著重在兩個重點：

- (1) 持續檢視與更新員工申訴政策與管道 - 關注員工溝通工具的使用習慣，評估增加符合在地溝通使用的模式，例如：印尼廠區員工多使用簡訊、中國高步廠區則多使用QQ等，作為傾聽員工聲音與訊息溝通的多元管道。
- (2) 確保員工溝通與申訴機制的有效運行 - 利用定期性的分析與檢視內部問題，評估訊息溝通是否無礙，問題解決與回應機制是否合宜，並適時進行調整改善。

2014年度各區生輔單位接獲與處理之員工申訴類型與比例：



- 1. 申訴比例=各區域年度申訴案件總數/各區域總人數
- 2. 抱怨比例=各區域年度抱怨案件總數/各區域總人數
- 3. 建議諮詢比例=各區域年度建議諮詢案件總數/各區域總人數

## 7.0 職業安全衛生管理

### 7.1 職業安全衛生管理政策

寶成工業秉持創新與卓越生產的製造服務理念，堅持以人為本，保障員工的安全健康；並以珍惜自然資源及永續經營的原則，戮力於資源有效利用，持續提升工作場所的健康安全與生態環境保護績效，善盡企業社會責任，以達成企業永續經營的目標。

為達所述目標，本公司承諾執行下列事項：

- 遵守並符合安全衛生有關法令及其他要求事項，並據以制定相關標準作業程序執行。
- 遵循集團勞安基本準則，落實勞工福利、安全、健康之維護。
- 推動危害風險評估、預防、控管，持續進行作業環境改善與管理，防止與工作有關之傷害、不健康、疾病與事故的發生，以確保員工與進入公司之供應商、承攬商、訪客之安全。
- 藉由內部教育體系，融合企業文化與產業實務，持續性傳達與教育員工、供應商、承攬商的環保、安全衛生等觀念，並達到危害告知與提高對環保安全衛生的認知與緊急應變能力，以及推動各項環安衛活動和有效落實於日常業務運作中。
- 建立良好溝通管道，向員工、合資廠、供應商、投資者、當地社區居民及相關團體等傳達本公司的環安衛政策並廣納善言。

### 7.2 職業安全衛生管理制度

員工是企业營運生產最重要的夥伴，寶成國際集團從管理組織建立、橫向跨單位合作及縱向由上至下貫徹執行，逐步建立安全標準化管理制度，致力於提供員工安全健康的工作環境，有效降低員工職場傷害之風險，並提高生產效率。

在職業安全衛生的系統化管理，本集團旗下工廠參照 OHSAS 18001 管理系統<sup>(註)</sup>架構，建立工廠自主運作之管理體系，依循 PDCA (Plan-Do-Check-Action) 模式進行改善與監督，確保有效管控生產製造相關的職安風險。

本集團旗下所有工廠及海外行政中心均建立了環保能源暨安全衛生委員會，定期檢討環安衛相關管理事項，以利有效自主管理環安衛與能源永續事項，並將各地環安衛相關事項檢討與績優事項分享，上傳本集團內部管理平台，提供互動溝通的學習交流機會，提升環安衛管理的整體績效。



<sup>(註)</sup> 職業安全衛生管理系統 (Occupational Health and Safety Assessment Series, OHSAS) 是一套國際通用的職業安全管理和制度。

## 7.3 標準化管理措施

除符合營運據點當地相關法規及客戶要求外，寶成國際集團亦參照 FLA Workplace Code of Conduct，制定「環保能源暨安全衛生管理準則」以及一系列配套的管理辦法，供所有單位執行上的遵循，分階段關注各項職業安全衛生事項的深化管理。

2014年度本集團管理首重於以下管理辦法：

- (1) 「**消防安全管理辦法**」：規範本集團旗下所有廠房除符合當地法令要求，基於風險管控亦要求配置消防設備及消防預防控制管理標準，來達成預防於先之目的。
- (2) 「**化學品管理辦法**」：依循聯合國推動之「GHS 化學品分類與標示全球調和制度 (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals, GHS)」，落實化學品分類及標示管理。
- (3) 「**作業管制管理辦法**」：針對廠區內高風險作業，如：動火、局限空間作業、高架作業等，統一規範作業風險管制措施、作業管制預先申請告知及透過安全預防標準等，達到有效降低高風險作業事故的發生。
- (4) 「**環安衛事故管理辦法**」：建立系統化管理，透過調查機制審核職安事故肇因的合理調查，確認事故發生根本原因及展開相對應改善行動，有效杜絕類似事件的再度發生。



本集團持續關注環安衛標準化管理，並結合培訓及落實檢查，確認標準化管理被遵循之情形。

針對以上四項重點標準化執行細項，由各單位所屬之環安衛人員負責督導管理標準被落實之情形，協助所負責工廠提升執行效率及導正應朝向之目標；並安排每季執行重點項目之聯合巡檢。

本集團永續發展小組則藉由定期性環保能源暨安全衛生委員會進行宣導及追蹤落實情形，每年亦定期派員至各地廠區，由上而下進行環安衛政策相關管理制度及執行績效之評估，藉此督導各地工廠確實執行本集團所訂管理辦法。



### 7.3.1 消防安全管理

2013年度，本集團旗下印尼廠區及越南廠區共發生四起火災事件，雖有部分廠房設施與存貨受損，但當地員工在火災發生時，皆能立即依本集團的緊急應變措施與平時訓練進行警示及疏散，並動員所有滅火資源迅速控制火勢，無任何人員傷亡。

事故發生後，本集團立即啟動災後檢討會議，並全面進行廠區消防與損害防阻措施清查，積極針對未臻完善之防火功能設施與高風險隱患事項進行改善，包括：

- (1) 更新設置符合規格的消防設備 (如滅火器、消防水系統、火警自動報警設備等)及防火構造區隔，建立廠區定期維護消防設備及防火構造之權責管理機制。
- (2) 嚴格控管火源，包括：電氣設施、電纜線、機台設備、化學品、廢棄粉塵、動火作業、吸菸等可能起火或高熱之火源。
- (3) 落實下班後電源關閉政策。除24小時不斷電設備外，配電箱/櫃、機台下班後皆須落實電源關斷管制，並設置巡檢機制。
- (4) 定期進行消防訓練 (包括全員逃生疏散演練、自衛消防編組訓練與狀況演練、消防設備負責人員專業訓練、巡檢稽核人員訓練、消防隊機能訓練與演練等)。
- (5) 更新緊急避難逃生路線圖，張貼於工廠出入口處，並藉由教育訓練強化員工消防意識。
- (6) 強化工廠消防自主管理，每月自主安全檢查，每月自主檢查紀錄與缺失整改計畫，由事業部最高主管當責改善追蹤。

- (7) 明確建立工廠火災通報機制，詳查事故真因與改善預防對策，相關案例平行推展至各工廠知悉與預防管理。
- (8) 廠區每月定期以紅外線熱影像儀 (IR Scanner) 進行電氣設備電源開關、線路、機台電源控制箱等掃描巡檢，高火災隱患線路設施立即安排檢修更換。





### 7.3.2 化學品管理

製鞋生產製程中須使用到有機溶劑的膠水與藥水，為降低有機溶劑使用對員工的健康危害風險，寶成國際集團制定有化學品安全使用作業規範與相關的危害通識宣導措施，包括：

- (1) 嚴禁採購含有客戶與國際禁用物質之化學品。
- (2) 在品質要求容許下，配合客戶政策逐步使用水性膠與水性油漆墨作業，降低有機溶劑揮發性氣體 (Volatile Organic Compounds, VOC) 的逸散。
- (3) 化學品須有正確完整的物質安全資料表 (Material Safety Data Sheet, MSDS) 供作業員工查閱知悉，化學品須依當地法令規定或 MSDS 資料進行品名及危害特性標示，並分類儲放。
- (4) 在化學品儲放區之入口明顯處張貼危害預防通識提醒(如：禁止吸煙、禁止飲食、嚴禁火源、禁止使用電話、懷孕婦女勿入此區等)。
- (5) 化學品作業區之工作人員作業時需參照 MSDS 提示配戴個人防護具 (如：防酸鹼/防有機溶劑手套、活性碳口罩/VOC防護面罩、防護眼鏡等)，以防止長時間接觸、大量吸入等危害影響。
- (6) 設定化學品意外緊急應變措施，包括洩漏時的洩漏防阻、洩漏物的吸附圍堵與現場清理措施等。
- (7) 定期對相關員工進行教育訓練，包括：化學品危害特性、使用注意事項、個人防護具、緊急應變等內容;定期進行化學品洩漏/火災意外事件之緊急應變處理演練。

目前工廠所使用的原物料中，並無採用對人體或環境確認具有高毒害疑慮之材料，其中黏合鞋面與鞋底之膠藥水，也逐步改用對環境與人體無害之水性膠，2014年也無發生任何意外洩漏導致污染環境之情事。



7.3.3 作業管制

為強化本集團旗下工廠內相關改善工程施工作業的安全管理，採行重點管理，先將易造成人員傷亡或重大財物損失的作業項目如：動火作業、高架作業、局限空間作業等定義為高危害風險作業，優先進行相關作業管制，明確定義施工人員所需採取的安全防護措施及管制程序，包括：

- (1) 高危害風險作業之施作，落實執行施工管制申請制度。
- (2) 明訂各施工及發包單位為負責高危害風險施工之監工作業權責單位。
- (3) 從事高危害風險作業之施工作業人員，須定期進行安全教育宣導和安全技術培訓。

7.3.4 環安衛事故管理

寶成國際集團關注工作環境與作業人員安全，持續推動各項環安衛管理工作，希望在作業活動與生產過程中，防範人員傷害與意外事故發生，也避免對環境產生污染；同時也建立本集團異常事件通報機制，將環安衛事件依嚴重度級別設立內控機制，分級通報並展開改善計畫的落實督導。藉由 e 化管理系統，建立了通報、調查、改善、確認的管理機制，達到立案管理、資訊傳達、有效跟催的作業機制及資料保存功能。

本集團總公司亦藉由系統申報的事故量化數據進行統計分析，找出事故預防對策，平行展開全集團工廠一致性的肇因檢查與改善預防行動。

7.4 安全管理指標

在環安衛管理中，各項安全績效指標可作為安全衛生管理成效持續改善的基準。就有關提供安全工作環境以及保障僱員避免職業性危害方面之管理指標包含職災件數(不包含交通意外)、總損失日數、失能傷害頻率 (Frequency Rate, FR) 及 失能傷害嚴重率 (Severity Rate, SR) ；包含：臺灣、中國、印尼、越南、孟加拉、柬埔寨 6 個區域，2014年度統計數據如下：

| 區域  | 職災總件數 | 死亡案件 | 總損失日數  | FR   | SR |
|-----|-------|------|--------|------|----|
| 全集團 | 1,106 | 2    | 27,779 | 1.38 | 35 |
| 臺灣區 | 7     | 0    | 107    | 1.39 | 21 |
| 中國區 | 298   | 1    | 14,932 | 1.17 | 58 |
| 印尼區 | 176   | 1    | 6,709  | 0.96 | 36 |
| 越南區 | 576   | 0    | 5,865  | 1.63 | 16 |
| 孟加拉 | 4     | 0    | 5      | 1.33 | 1  |
| 柬埔寨 | 45    | 0    | 161    | 6.51 | 23 |

\* 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害次數\*1,000,000 / 總經歷工時  
\* 失能傷害嚴重率(SR) = 總損失工作日數\*1,000,000 / 總經歷工時

在安全指標績效表現方面，本集團主要生產基地之工廠均優於相關產業類別之平均數值，顯示集團在環安衛管理的努力獲得良好的職災風險管控成果，未來亦將持續強化員工職場安全文化意識，落實相關作業管制措施，確保員工在職場的安全與健康。

|       |         | 製造業  | 皮革、毛皮及其製品製造業 | 橡膠製品製造業 | 塑膠製品製造業 |
|-------|---------|------|--------------|---------|---------|
| 2014年 | 失能傷害頻率  | 1.75 | 1.80         | 3.20    | 2.54    |
|       | 失能傷害嚴重率 | 134  | 254          | 253     | 165     |

\*表資料來源:臺灣勞動部勞動力發展署統計資料

## 8.0 能源與環境管理績效

### 8.1 環境永續管理政策

面對地球資源日益匱乏的未來，「永續經營」已是現今企業營運無可避免的課題。寶成國際集團認身為地球公民的責任，面對環境永續發展之議題，以珍惜自然資源及永續經營的原則，戮力於資源有效利用，降低經濟發展的環境衝擊，將環境保護、節能減碳、生態關懷、智慧綠建築等相關管理理念融入集團營運規劃思維中，逐步推動具體之環保節能管理方案，改進整體環境績效指標，進而提升環境品質，建構集團永續發展方向。

寶成國際集團秉持著環保與生產平衡兼顧原則，將致力於以下環境保護措施：

- 一、導入環境管理系統有效運作，落實環境污染防治與衝擊管理，持續改善以促進環境資源的永續性。
- 二、遵守並符合環保相關法令及其他要求事項，並據以制定相關標準作業程序落實執行。
- 三、優化生產製程，推動清潔生產、減少污染排放、落實污染控制與管理，定期檢測稽查。
- 四、減少危害性物質使用，推動工業減廢、資源回收再利用與節能減碳措施，以持續提昇企業環境保護績效。
- 五、加強教育訓練，提升全員環保認知，以徹底落實環保責任。

在實際運作管理上，本集團制定相關環境保護準則作為旗下各廠區的執行標準，同時參照 ISO 14001環境管理系統，建立工廠自主運作之管理體系。截至2014年底，集團工廠ISO 14001管理系統建置率已達72.8%，並有61.4%工廠通過外部查證。



## 8.2 環境管理合規性

基於對環境資源的尊重與保護，本集團工廠在生產營運過程中，皆設置污染排放物的收集與處理設施，務求妥善處理至符合當地法規要求標準後方行排放。

本集團工廠在2014年間各類環保支出與投資費用，主要為汙染排放檢測費用與政府規費、廢棄物清運處理、污染防治設施運作、改善工程投資、管理系統認證與環境教育培訓等項目。

2014年間，本集團工廠並未發生重大違規排放與洩漏而導致嚴重環境污染衝擊事件；針對偶發違規事件之處理，分別說明如下：

### 臺灣區廢棄物清運處理

臺灣區工廠只在2014年5月，因一筆廢棄物清運申報行政作業之疏失，而遭罰新台幣 6 萬元，已依環境教育法規定接受環境講習 2 小時，並補正相關數據，餘並無污染環境情事。

### 中國區新環境保護法因應

由於中國的新環境保護法出台，當地中央單位加強環境監察與目標管理的力度，2014年度本集團製鞋廠接獲一次行政罰款的通知，原因為未及時向政府申報新增加之工序與設備，罰款總金額為人民幣 5萬元，目前工廠均已依照相關執法機關的審核意見進行相關改善。

### 污染物排放檢測

2014年，本集團工廠在污染排放管制上，除越南區一工廠鍋爐排煙因燃燒不完全造成排氣中一氧化碳 (CO) 濃度微幅超標，遭罰款越南盾 1.6 億元 (約為美金7,477元) 外，其餘各地皆達到排放管制標準。越南區工廠亦針對該鍋爐進行了作業改善措施與定期監測，複驗時已通過排放標準的檢測；工廠端亦同步評估電能蒸氣供應設備的替代效益。





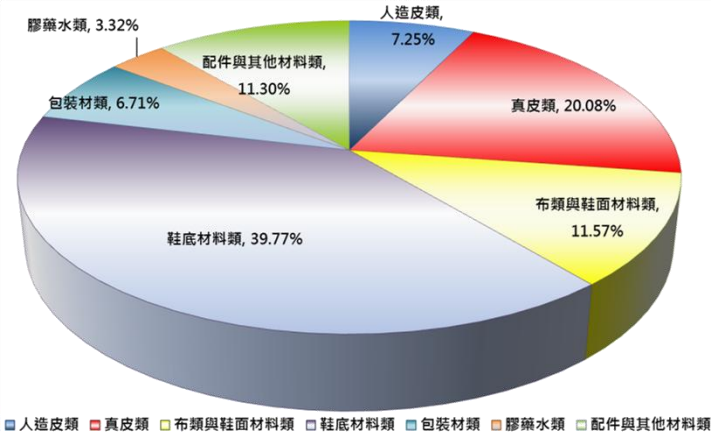
## 8.3 原物料使用與採購

### 原物料使用

製鞋產業所使用的原物料，大致可區分為鞋面材料與鞋底材料兩種；鞋面材料主要以織布 / 不織布、人造皮、天然皮革、泡棉、配件為主；鞋底材料則以 EVA、PU、橡膠為主，近年亦開始逐步導入 TPU 環保物材使用於鞋面與鞋底材質上。

寶成國際集團在原物料選用上一直與品牌客戶和鞋材供應商保持密切的溝通，並遵循品牌客戶在物料品質要求標準進行選材，相關物料均須經過客戶禁限用物質清單 (RSL) 與美國材料與試驗協會 (American Society for Testing and Materials, ASTM) 相關標準的檢測。

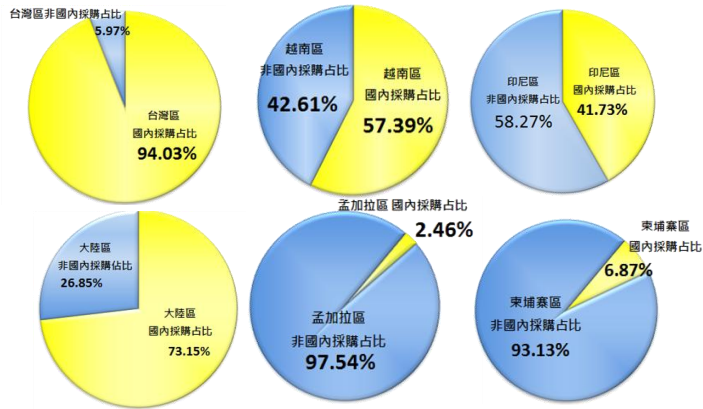
2014年度本集團製鞋工廠在各主要物料類別的採購金額占比：



### 物料採購

在採購實務上，側重當地供應商的物料供應，以降低供貨中斷風險，並降低物料供應運輸的碳排放量。

各主要生產基地物料採購佔總採購金額比例



### 可再生物料使用

在可再生物料的使用上，橡膠廠、IP 射出廠和EVA廠大都設有廢料分類回收站，橡膠邊角料完全回收與原物料進行混軋再製利用；EVA 發泡邊料則將白色或淺色廢料進行磨碎處理後，在符合品管要求標準下進行不同比例的混料添加。



# 8.4 能源使用管理

寶成國際集團在能源使用的管理策略重點：

- (1) 逐步汰換高污染/高碳排的石化燃料，改以電力或清潔型燃料取代。
- (2) 進行能源使用盤查與監測，重點執行設備能效提升專案以降低能耗量。
- (3) 推動系統化 ISO 50001能源管理制度，以持續改善能源使用效率。

寶成國際集團亦制定「能源管理辦法」，以合理使用能資源以及逐步提升能資源的使用效益為原則，具體公告相關執行標準，包括：

- (1) 新建廠房建物時，參照各國綠建築相關規範導入節能環保設計，考量因素包含自然採光、高效率照明燈具、通風防寒設計、降低熱輻射、雨水回收與低環境衝擊建築工法等。
- (2) 選用耗能機器設備時，以高效能、低能耗、低碳排為選購與汰換的基準目標；
- (3) 更新製程及新設備時，優先考慮採用高效能、省能源、省水的設備。
- (4) 推動能源盤查與監控，各級管理幹部定期查核能源使用狀況，並適時於環保能源暨安全衛生委員會議中提出報告與改善建議。



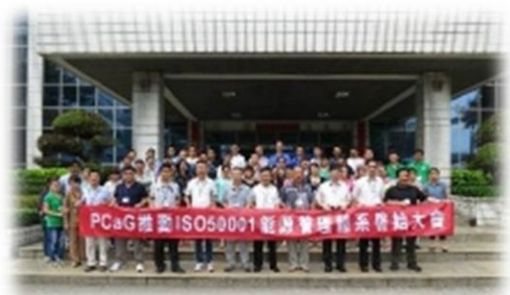
- (5) 動力設備嚴禁空轉，作業結束後立即關斷電源。
- (6) 落實隨手關燈、關電習慣。
- (7) 鍋爐排氣的含氧量控制在3%-5%，並進行熱能回收措施。
- (8) 廠內堆高機採購以電動或生質燃油為優先選項。

2014年度本集團製鞋工廠(含集團總部)所使用的能源類別，包括：電力、石化燃料、無煙煤、天然氣與生質燃料。其中，生質燃料的使用大部分來自組織外包商供應蒸氣熱能所使用之燃料。

本集團各地區工廠生產每雙鞋平均用電量介於2.00~4.67 kwh/pr。

2014年度能源使用類別與能源總使用量，如下表所示：

|    | 電力           | 石化燃料       | 無煙煤   | 生質燃料     | 天然氣    |
|----|--------------|------------|-------|----------|--------|
| 單位 | (MWH)        | (KL)       | (萬公噸) | (萬公噸)    | (萬M³)  |
| 數量 | 1,064,001.46 | 13,363.8   | 4.43  | 32.22    | 104.65 |
| 備註 | (市電)         | (重油/柴油/汽油) | (鍋爐)  | (稻殼/棕櫚殼) |        |



# 8.5 水資源使用管理

## 水資源使用

製鞋生產製程非屬高耗水生產製程，因此，廠區在水資源的使用上，大部分是供應員工民生用水使用，少部分為鞋底製程所需。在水資源的管理政策，寶成國際集團確保提供符合法規水質標準的安全用水，與處理排放水均符合當地法規排放規定。

為管理各廠水資源的安全使用，廠區設置有大型淨水處理場與逆滲透(RO)淨水系統設備，並制定有淨水與廢水處理相關作業準則，每月工業園區行政中心實驗室進行水質自我採樣檢測作業，並將水質檢測結果公告各廠知悉，同時依法定期委外送驗水質，確保廠內各類水質安全衛生無虞。

目前各區水資源供應來源，主要分別來自當地市政供水、河水與湖水。2014年度製鞋生產基地總用水量約為 2,462.63 萬立方公尺 (M<sup>3</sup>)，其供水源與取水量皆符合當地政府許可範圍，對供水源無太大影響。

|                | 中國      | 印尼      | 越南      | 孟加拉    | 美墨     | 臺灣區    | 其他區    |
|----------------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 供水來源           | 市政供水    | 湖水/水車   | 河水      | 工業區淨水廠 | 市政供水   | 市政供水   | 市政供水   |
| 區域用水量佔集團總用水量 % | 52.42 % | 29.61 % | 16.91 % | 0.24 % | 0.08 % | 0.44 % | 0.30 % |

## 廢水排放

本集團制定「廢水污染防治管理辦法」，管理策略上以源頭減量、預防產生為優先考量，回收再利用次之，妥善處理為最終監管要求。

在鞋廠內，大部分的污染水來自員工的生活用水，小部分則為鞋底製作時所需要的清洗與印刷噴漆作業的工業廢水，各地廠區皆有針對工業廢水設置套裝式化學前處理設備，以將較高污染的工業廢水先行處理至達到排放標準後，再納入廠區的大型污水處理廠進行二級生物降解處理。

工廠所在之工業園區均設有大型污水生物處理系統，視水質狀況處理需求，採用不同模式的處理流程，來確保處理的有效性，水廠均配置有專用水質實驗室進行水質檢測與監控，同時依法定期委託當地主管機關核可之檢驗機構，進行放流水採樣與檢測。截至2014年底，集團工廠的水處理結果達標率達100%。處理後排放水部分進行回收，回到廠區使用，其餘則經由合法放流口達標排放，避免對排放承受水體與周圍環境造成環境衝擊。

## 廠區回用水狀況

目前廠區內的處理水回用比例不一，整體平均大約在10%左右，主要用於園區植栽澆灌、沖廁、洗地、消防水池補水等用途。

本集團針對廢污水的排放管理策略，將朝向逐年提高放流水回收再利用比例的目標而努力。

## 8.6 廢棄物處理

### 廢棄物管理政策

本集團工廠針對製程廢棄物管理策略，著重在合法清運處理與減廢再利用。所有廢棄物均須依當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，可資源化再利用之廢棄物，則參照品牌客戶的分類項目進行分類委收。

實務操作中，參照下列作業原則，減少資源消耗與廢棄物產生，促進資源回收再利用：

- (1) 選用清潔生產技術與設備，調整排版作業工序，減少廢棄邊料的產生。
- (2) 選用環境友善物料，降低環境負面衝擊。
- (3) 開發廢棄物再利用技術與管道，減少掩埋或焚化之環境負面衝擊。
- (4) 閒置未用之原材料，在有效期前進行處理，避免產生額外廢棄物。

### 廢棄物類別分類

廠區廢棄物的分類，主要分為四大類：一般廢棄物(生活垃圾)、一般事業廢棄物(工業廢棄物)、有害事業廢棄物(危險廢棄物)、可回收再利用廢棄物(可資源化廢棄物)。

### 廢棄物清運處理

生活垃圾與一般事業廢棄物，委託當地合格清運商進行清運處理，法定危害性廢棄物與可資源化廢棄物，則於廠區內設置 RMCC (Recycle Materiel Control Center) 進行統一收集、分類管理與必要的計量、申報作業；可資源化廢棄物另依 Recycle 或 Reuse 的可行性，尋求廠商協處理。

### 危險廢棄物管理

製鞋過程中會使用到有機溶劑包括：處理劑、清潔劑、廢膠藥水和機器設備的潤滑油等，這些化學品使用後所產生的廢棄物均列屬危險有害廢棄物，根據所在地區或國家法令，對產生的危險廢棄物進行識別、歸類，設置專屬之危險廢棄物暫存區，採專責人員管理，並委託所在地區具危險廢棄物處理經營許可執照的環保公司進行後續運送處理，未有進行跨國運輸清運處理的行為。





## 廢棄物資源化再利用

針對廢棄物減量，本集團旗下部分廠區也提出相關推動績效獎勵辦法，包括：垃圾分類回收有再利用價值的垃圾，轉賣所得收入的5-60% 做為該單位各項活動的開展資金；以及節約材料的獎勵，員工可透過提供更好的操作方法或工序技術實際節省原材料的使用，管理單位則按所節省材料之實際金額的30-50%做為獎勵金等，鼓勵廠區員工發揮創意，創造減量與回收績效。

生產現場的一些再使用方法包括有：

- (1) 使用邊角材料美化裝飾作業車間。
- (2) 使用廢棄之發泡 EVA 製成坐墊，供員工使用。
- (3) 使用空油漆桶，盛裝衛生清潔用水或當垃圾桶。
- (4) 使用廢布、廢泡棉清潔機器。
- (5) 使用成型油性紙作為鋪壓高周波機的材料。
- (6) 使用回收大塑膠袋收集垃圾。
- (7) 使用廢EVA片作排版印刷。
- (8) 鞋材半成品塑膠袋與橡皮圈，收集重複再使用。
- (9) 制作物料台車與使用環保袋、提升現場PE袋的再次回收使用次數等方式，以逐步降低PE袋的使用。



## 8.7 溫室氣體碳排放量管理

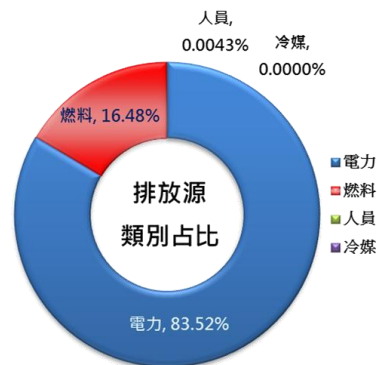
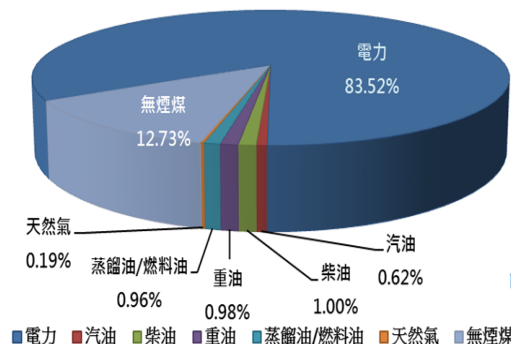
寶成國際集團溫室氣體盤查，係依照 ISO 14064-1 國際規範，逐一進行生產基地的廠區盤查，盤查項目以範疇一 與 範疇二 為主，範疇三與生質燃料的碳排放量，此次並未納入計算範圍內。計算方法依排放係數法進行估算。排放源排放係數，主要依據各地能源主管機關所公告之電力碳排放係數，與 IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) 第四次 (2007 年) 公告之各種排放源溫室氣體排放係數值，與全球暖化潛勢值 (Global warming potential, GWP)。

經過詳細盤查結果可知，製鞋生產所產生之溫室氣體排放源，二氧化碳、甲烷、氧化亞氮三者，主要來自於電力的使用與石化燃料的燃燒所產生；甲烷與氧化亞氮也來自化糞池的排放，至於氫氟碳化合物(HFC)、全氟化碳(PFC)及六氟化硫(SF<sub>6</sub>)部分，目前僅有少量SF<sub>6</sub>用在高壓配電設備的絕緣填充氣體上，根據廠商資料顯示其日常洩漏機率甚低，故此部分因逸散所造成的碳排放量，是以設備進行填充時才會納入計算，未填充時則視為 0。

2014年度本集團製鞋工廠溫室氣體總碳排放量約為102.24萬公噸二氧化碳當量。主要碳排放源來自於電力 (83.52%) 與燃料的使用 (16.48%)。

因生產工序與區域能源碳排放係數的差異影響，本集團各地區工廠生產每雙鞋平均碳排放量介於 1.13 ~ 5.90 kg CO<sub>2</sub>e/pr。

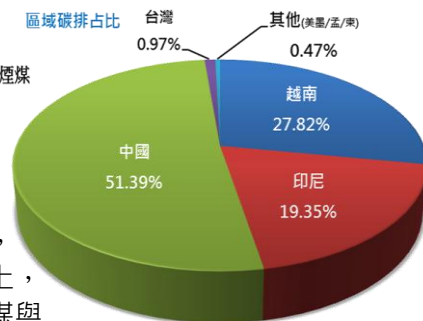
能源類別占比 (by 碳排放量)



### 未來減碳挑戰：

由於本集團工廠在燃料的使用上，仍存在著液態石化燃料與煤的使用，因此，未來在清潔能源的選用策略上，將在合宜的成本考量下，逐步汰換煤與重油燃料的使用，中國廠區則配合當地政策要求，更逐步轉向天然氣與電熱方式提供蒸氣熱能，期許能降低空氣污染物質與溫室氣體的排放。

同時由於製鞋工序的設備龐雜，均依賴電力供應動能，故未來在碳排的減量策略上，將以提升機械設備的能源效率，降低單位產能的電力耗用量為努力的方向與目標。



❖ 活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢值 (GWP) = CO<sub>2</sub>e (二氧化碳當量)，單位為公噸/年。

## 8.8 臭氧層破壞物質管理

工廠所使用之具有臭氧層破壞特性的物質，主要來自於製鞋設備所需使用的R22冷媒，係因執行定期性的設備保養充填所排放，2014年度本集團之 R22 冷媒總充填量約為 3,590 公斤。

未來配合國際蒙特婁公約規範與設備的汰舊換新，將優先以非臭氧層破壞性物質、低GWP環保性冷媒設備機組為優先採購對象，以降低對臭氧層的破壞與溫室氣體的排放。

## 8.9 其它環境衝擊風險管理

### 生物多樣性衝擊管理

本集團營運據點，在規劃前期即已針對相關工業用地環境與相關法規進行多方評估，所選擇生產基地均座落在當地政府經濟開發允許區域內，非屬當地受保護或保留的生物棲息區域，也無存在國際保育與瀕臨絕種物種，已盡可能避免對當地生物多樣性環境造成影響與衝擊。

### 空氣污染源管理

目前工廠的空氣污染源主要為揮發性有機物、燃料鍋爐煙氣、發電機房排氣與廚房的煙道排氣。

就空氣污染物防制方面，集團制定「空氣污染防制管理辦法」，以排放符合當地排放標準為優先考量，評估清潔生產製程的導入次之，妥善處理為最終監管要求。

針對氣體污染物排放，皆須依法設置空氣污染防制設備，例如油煙淨化處理設備、旋風集塵器、水洗噴淋塔等污染防制設施等，並維持良好的處理效能，降低污染排放濃度；工廠定期委託具檢測資質的環保監測機構於排放口進行採樣檢測，包括油煙、VOCs、SO<sub>x</sub>、NO<sub>x</sub>、粉塵等相關依法規定須檢測項目，以確保空氣污染物質排放皆符合政府排放標準，如發生設備故障或操作異常等突發事故，作業主管須負盡速改善責任。如有影響到周圍社區，各地區行政管理中心亦會主動與相關利害關係人進行必要的溝通，以避免公害糾紛。

截至2014年底，所有排放管道的污染物質排放，皆能符合當地排放標準。

本集團工廠為降低石化燃料的污染，近年已逐步將中國、越南等地工廠油料鍋爐，改為生質燃料鍋爐與電熱鍋爐的使用，中國高埗廠區更進一步更換為天然氣鍋爐或電熱設備，以降低燃燒的鍋爐煙氣污染物排放。





## 8.10 節能減碳措施與績效

### 綠建築

寶成國際集團在越南同奈區建構了一所綠建築的幼兒園，以迴圈三環形式環抱建築體與生態遊戲區間，形成一個連通的綠色屋頂，提供綠意盎然且有安全保障的遊樂區給幼童學員，同時設置自然植生園地讓學員參與作物種植，體驗人與自然共生和諧的生活。越南廠區的綠世界幼稚園，獲得越南綠建築協會 (VGBC) 核可認定為 LOTUS SILVER 銀級綠建築，也榮獲設計邦 (Designboom) 評選為「世界十大文化建築」，越南國家副主席將其命名為「小花朵」幼稚園，藉以表達越南政府對本集團的肯定與讚賞。

小花朵幼稚園不僅有綠色屋頂可涵養水源，降低熱島效應外；更大幅採用自然光源與自然通風設計，降低空調的使用需求，同時利用太陽能供應園區熱水，不僅降低了40%的能源消耗量，同時使用節水設備及利用中水回收水資源，進行園區植物澆灌的需求，也減少40%的用水量。校園70%以上面積都有綠地與樹木，創造出舒適的綠色空間，也增加了園區生物的多樣性和親近大自然的園地。



越南廠區自願性投資設立綠建築幼稚園區，是依據集團永續發展企業理念的具體實踐，不僅彰顯寶成國際集團綠色企業形象，也讓集團員工認同集團實踐綠色永續的決心。





## 照明設備的節能

- 生產廠區所使用的T6/T8照明燈管，逐步更換為 LED 燈管。
- 高周波機台照明更換低瓦數節能燈管。
- 消防逃生指示燈更換為 LED 燈。
- 太子樓廠房屋頂設透光浪板，增加自然採光。
- 針車機台增設 LED 局部照明，在符合照明光度需求下，降低全面照明燈管設置。

## 機器設備的節能

- 機器設備的運行，是工廠能源消耗最大的部分，集團工廠針對數量龐大的離合式馬達針車機台，新購機台皆改以配備伺服馬達之針車機台為主，伺服馬達較原離合式馬達約可節能40%，同時具有高定位精準率與提升工作速率。
- 空壓機安裝自動排水閥及管道洩漏檢查，供氣系統則視其需要進行變頻系統的增設或舊機汰換，同時也針對多方空壓機供氣區域，進行並聯供氣的評估與工程施作。
- 針對高耗能的熱壓機台，逐年逐步導入可循環使用方式的熱媒油加熱機台，降低蒸氣供應燃料的使用。
- 逐步導入更安全與節能的裁斷機台，降低機台能耗也提升操作安全的確保。

## 綠色辦公室

- **辦公室節電**：落實隨手關燈措施、辦公室照明迴路分區管控、裝設紅外線IR監測裝置進行辦公室空間照明、空調溫度控制、事務機與電腦休眠管理、午休時間關機、電梯分層連動管制措施、感應式手扶梯、調高冰水主機溫度與採用二氧化碳濃度自動控制換氣頻率等。
- **節約用紙**：推行無紙化辦公，盡可能使用電子郵件與線上簽核系統進行文件審閱、簽發與溝通，減少列印、影印頻率，減少辦公室用紙。
- **減少使用瓶裝水**：生產基地廠區皆設置有RO飲用水供應設備，提供廠區內員工、會議與訪客等需求使用；鼓勵推廣辦公室與員工自備可重複使用的杯具，減少瓶裝水使用。



## 附錄：GRI G4.0 指標內容對照表

| 一般標準揭露     |       | 指標內容                                                              | 對應章節                 |
|------------|-------|-------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 面向         | G4 指標 |                                                                   |                      |
| 策略與分析      | G4-1  | 組織最高決策者對其組織與策略的永續性相關聲明                                            | 董事長的話                |
|            | G4-2  | 主要衝擊、風險及機會之描述                                                     | 2.4 持續營運風險辨識與管理      |
| 組織概況       | G4-3  | 組織名稱                                                              | 2.1 公司簡介             |
|            | G4-4  | 主要品牌、產品及服務                                                        | 2.1 公司簡介             |
|            | G4-5  | 組織總部所在位置                                                          | 2.1 公司簡介             |
|            | G4-6  | 組織營運所在的國家數量及名稱                                                    | 2.1 公司簡介             |
|            | G4-7  | 所有權的性質與法律形式                                                       | 2.1 公司簡介             |
|            | G4-8  | 組織提供產品或服務的市場                                                      | 2.1 公司簡介             |
|            | G4-9  | 組織規模                                                              | 2.1 公司簡介             |
|            | G4-10 | 按雇用類型、合約與地區劃分的員工總數，並按性別細分                                         | 6.1.3 多元人力           |
|            | G4-11 | 受集體協議保障之員工比例                                                      | 6.4.1 尊重員工勞動權益       |
|            | G4-12 | 描述組織的供應鏈概況                                                        | 5.2 供應商管理            |
|            | G4-13 | 報告期間組織規模、結構、所有權或供應鏈之重大變化                                          | * 第一次編制              |
|            | G4-14 | 組織之預警方式或原則                                                        | 2.4 持續營運風險辨識與管理      |
|            | G4-15 | 列出組織對於外界在經濟、環境和社會的規章、原則或其他倡議所認同或贊成之項目                             | 6.4.1 尊重員工勞動權益       |
| 鑑別重大考量面與邊界 | G4-16 | 列出組織參與的公協會和國家或國際上倡議組織的會員資格                                        | 2.6 參與組織             |
|            | G4-17 | a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體<br>b. 說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未納入本報告書中 | 2.1.2 組織與營運架構        |
|            | G4-18 | 界定報告內容和考量面邊界的過程，以及如何執行                                            | 2.5 重大性議題鑑別          |
|            | G4-19 | 列出所有界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面                                           | 2.5 重大性議題鑑別          |
|            | G4-20 | 針對每個重大考量面，說明組織內部之邊界                                               | 2.5.3 重大性議題範圍邊界      |
|            | G4-21 | 針對每個重大考量面，說明組織外部之邊界                                               | 2.5.3 重大性議題範圍邊界      |
|            | G4-22 | 對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因                                        | * 第一次編制              |
|            | G4-23 | 和先前報告期間相比，範疇與考量面邊界的重大改變                                           | * 第一次編制              |
| 利害關係人議合    | G4-24 | 利害關係群體的清單                                                         | 3.2 利害關係人的對話互動       |
|            | G4-25 | 利害關係人的鑑別與選擇                                                       | 3.1 利害關係人鑑別流程        |
|            | G4-26 | 利害關係人的議合方式                                                        | 3.2 利害關係人的對話互動       |
|            | G4-27 | 利害關係人提出的關注議題，以及組織的回應                                              | 3.2 利害關係人的對話互動       |
| 報告書基本資料    | G4-28 | 報告期間                                                              | 1.2 報告範疇與數據說明        |
|            | G4-29 | 上次報告日期                                                            | 1.1 報告書概要            |
|            | G4-30 | 報告週期                                                              | 1.1 報告書概要            |
|            | G4-31 | 報告內容聯絡窗口                                                          | 1.3 報告聯絡或諮詢          |
|            | G4-32 | a. 組織所採取的依循選項<br>b. 所擇選項的GRI內容索引                                  | 1.1 報告書概要            |
|            | G4-32 | c. 外部查驗的報告書，若有經外部查驗（非強制性）                                         | 附錄一 GRI G4.0 指標內容對照表 |
|            | G4-33 | 報告之外部認證政策與現行措施                                                    | 1.2 報告範疇與數據說明        |

## 附錄：GRI G4.0 指標內容對照表

|       |       | 一般標準揭露                                                                |                |
|-------|-------|-----------------------------------------------------------------------|----------------|
| 面向    | G4 指標 | 指標內容                                                                  | 對應章節           |
| 治理    | G4-34 | 組織的治理結構                                                               | 2.3 公司治理       |
|       | G4-35 | 最高治理機構針對經濟、環境和社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的過程                                | ---            |
|       | G4-36 | 組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，是否直接和最高治理機構報告                                | ---            |
|       | G4-37 | 利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的諮詢過程                                         | ---            |
|       | G4-38 | 最高治理機構及其委員會的組成                                                        | 2.3 公司治理       |
|       | G4-39 | 最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員                                                   | 2.3 公司治理       |
|       | G4-40 | 最高治理機構及其委員會之提名與遴選過程                                                   | 2.3 公司治理       |
|       | G4-41 | 最高治理機構如何避免及管理利益衝突，是否揭露給利害關係人                                          | 2.3 公司治理       |
|       | G4-42 | 最高治理機構與高階管理階層在制定經濟、環境和社會議題的政策、目標、聲明和使命的角色                             | 2.3 公司治理       |
|       | G4-43 | 為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施                                   | 2.3 公司治理       |
|       | G4-44 | 最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評比過程及所採取的措施                                       | ---            |
|       | G4-45 | a. 最高治理機構於鑑別及管理經濟、環境和社會衝擊、風險與機會所扮演的角色                                 | ---            |
|       |       | b. 是否徵詢利害關係人的意見                                                       | ---            |
|       | G4-46 | 最高治理機構在檢視組織於經濟、環境和社會議題風險管理上的角色                                        | ---            |
|       | G4-47 | 最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會的頻率                                           | ---            |
|       | G4-48 | 正式審閱和核准永續報告書的最高委員會或職位                                                 | ---            |
|       | G4-49 | 與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序                                                    | ---            |
|       | G4-50 | 與最高治理機構溝通重要關鍵議題的性質和總數，以及所採取的處理和解決機制                                   | ---            |
|       | G4-51 | 最高治理機構及和高階管理階層的薪酬政策                                                   | 2.3.2 薪資報酬委員會  |
|       | G4-52 | 薪酬決定的過程                                                               | 2.3.2 薪資報酬委員會  |
|       | G4-53 | 如何考量利害關係人對薪酬政策的意見                                                     | ---            |
| 倫理與誠信 | G4-54 | 在主要營運據點的每個國家中，組織中最高薪酬者之年度總收入與組織在該國其他員工(不含最高薪酬者)年度總收入之中位數的比例           | ---            |
|       | G4-55 | 在主要營運據點的每個國家中，組織中最高薪酬者之年度總收入增加幅度與組織在該國其他員工(不含最高薪酬者)平均年度總收入增加幅度之中位數的比例 | ---            |
|       | G4-56 | 組織之價值、原則、標準和行為規範                                                      | 2.2 核心價值與企業文化  |
| 倫理與誠信 | G4-57 | 尋求對倫理、合法行為及組織誠信相關意見的內外部機制                                             | 2.3.6 道德誠信與反貪腐 |
|       | G4-58 | 舉報有違倫理或不法行為的內外部機制                                                     | 2.3.6 道德誠信與反貪腐 |

附錄：GRI G4.0 指標內容對照表

|        |         | 特定標準揭露                                             |                |
|--------|---------|----------------------------------------------------|----------------|
| 面向     | G4 指標   | 指標內容                                               | 對應章節           |
| 類別：經濟  |         |                                                    |                |
| 經濟績效   | G4-EC1  | 組織所產生及分配的直接經濟價值                                    | 4.3 公司整體營運績效   |
|        | G4-EC2  | 氣候變遷所造成的財務影響和其他風險與機會                               | ---            |
|        | G4-EC3  | 組織確定福利計畫義務的範圍                                      | 6.2.3 退休金制度    |
|        | G4-EC4  | 自政府取得之財務補助                                         | ---            |
| 市場形象   | G4-EC5  | 在主要營運據點，不同性別基層員工標準薪資與當地最低薪資的比例                     | 6.2.1 薪酬政策     |
|        | G4-EC6  | 在主要營運據點，當地員工為高階管理階層的比例                             | 6.1.3 多元人力     |
| 間接經濟衝擊 | G4-EC7  | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊                                 | ---            |
|        | G4-EC8  | 重大的間接經濟衝擊                                          | ---            |
| 採購實務   | E4-EC9  | 在主要營運據點，在地採購的比例                                    | 8.3 原物料使用與採購   |
| 類別：環境  |         |                                                    |                |
| 原物料    | G4-EN1  | 所用原物料的重量或體積                                        | 8.3 原物料使用與採購   |
|        | G4-EN2  | 使用再生原物料的比例                                         | 8.3 原物料使用與採購   |
| 能源     | G4-EN3  | 組織內部的能源消耗量                                         | 8.4 能源使用管理     |
|        | G4-EN4  | 組織外部的能源消耗量                                         | 8.4 能源使用管理     |
|        | G4-EN5  | 能源密集度                                              | 8.4 能源使用管理     |
|        | G4-EN6  | 減少能源的消耗                                            | 8.10 節能減碳措施與績效 |
|        | G4-EN7  | 降低產品和服務的能源需求                                       | ---            |
|        | G4-EN8  | 按水源別之總用水量                                          | 8.5 水資源使用管理    |
| 水資源    | G4-EN9  | 用水對水源之重大影響                                         | 8.5 水資源使用管理    |
|        | G4-EN10 | 水資源回收及再利用之比例與總量                                    | 8.5 水資源使用管理    |
| 生物多樣性  | G4-EN11 | 組織所擁有位於環境保護區或其他高生物多樣性價值地區的土地位置與面積                  | 8.9 其它環境衝擊風險管理 |
|        | G4-EN12 | 組織的活動、產品和服務對於環境保護區或其他高生物多樣性價值地區的重大衝擊               | 8.9 其它環境衝擊風險管理 |
|        | G4-EN13 | 受保護或復育的棲息地                                         | 8.9 其它環境衝擊風險管理 |
|        | G4-EN14 | 按瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數 | 8.9 其它環境衝擊風險管理 |
|        | G4-EN15 | 直接溫室氣體排放量 (範疇一)                                    | 8.7 溫室氣體碳排放量管理 |
| 排放     | G4-EN16 | 能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)                                  | 8.7 溫室氣體碳排放量管理 |
|        | G4-EN17 | 其他間接溫室氣體排放量 (範疇三)                                  | 8.7 溫室氣體碳排放量管理 |
|        | G4-EN18 | 溫室氣體排放強度                                           | 8.7 溫室氣體碳排放量管理 |
|        | G4-EN19 | 溫室氣體排放減量                                           | ---            |
|        | G4-EN20 | 臭氧層破壞物質(ODS)之排放量                                   | 8.8 臭氧層破壞物質管理  |
|        | G4-EN21 | 氮氧化物、硫氧化物及其他重大氣體之排放                                | 8.9 其它環境衝擊風險管理 |



# 附錄：GRI G4.0 指標內容對照表

| 特定標準揭露        |         |                                               | 對應章節           |
|---------------|---------|-----------------------------------------------|----------------|
| 面向            | G4 指標   | 指標內容                                          |                |
| 廢污水和廢棄物       | G4-EN22 | 按水質及排放目的地劃分的總排水量                              | 8.5 水資源使用管理    |
|               | G4-EN23 | 按類別及處理方法劃分的廢棄物總量                              | 8.6 廢棄物處理      |
|               | G4-EN24 | 嚴重洩漏的總次數與總量                                   | 8.9 其它環境衝擊風險管理 |
|               | G4-EN25 | 依「巴塞爾公約」定義之有害廢棄物的輸出入量、處理量及運往國外的比例             | 8.6 廢棄物處理      |
|               | G4-EN26 | 受組織廢水及其他逕流排放對水體、相關棲息地與生物多樣性價值之重大衝擊            | 8.5 水資源使用管理    |
| 產品和服務         | G4-EN27 | 降低產品和服務對環境衝擊的程度                               | 4.1 產品管理與服務政策  |
|               | G4-EN28 | 售出產品及其包裝材料按類別回收之比例                            | ---            |
| 法規遵循          | G4-EN29 | 違反環境法令被處以巨額罰款的金額，以及受金錢以外之裁罰的次數                | 8.2 環境管理合規性    |
| 交通運輸          | G4-EN30 | 產品和原物料運輸，以及員工上下班交通對環境的重大衝擊                    | 5.2 供應商管理      |
|               |         |                                               | 6.2.2 福利制度     |
|               |         |                                               | 8.3 原物料使用與採購   |
| 整體情況          | G4-EN31 | 按種類劃分之所有環保支出及投資                               | 8.2 環境管理合規性    |
| 供應商環境評估       | G4-EN32 | 採用環境標準篩選新供應商的比例                               | 5.2 供應商管理      |
|               | G4-EN33 | 供應鏈對環境的重大實際或潛在負面影響，以及所採取的行動                   | 5.2 供應商管理      |
| 環境問題申訴機制      | G4-EN34 | 經由正式申訴機制提交、處理和解決的環境影響申訴數量                     | ---            |
| 類別：社會         |         |                                               |                |
| 子類別：勞工實務與尊嚴勞動 |         |                                               |                |
| 勞雇關係          | G4-LA1  | 按年齡、性別和地區劃分，新進員工和離職員工的總數和比例                   | 6.1.3 多元人力     |
|               | G4-LA2  | 在主要營運據點，提供給全職員工的福利                            | 6.2.2 福利制度     |
|               | G4-LA3  | 按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例                            | 6.1.3 多元人力     |
| 勞資關係          | G4-LA4  | 重大營運變化的最短通知期                                  | ---            |
|               | G4-LA5  | 正式參與勞工健康安全委員會的員工代表比例                          | ---            |
| 職業健康與安全       | G4-LA6  | 按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業疾病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數 | 7.4 安全管理指標     |
|               | G4-LA7  | 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工                          | ---            |
|               | G4-LA8  | 工會正式協約中納入健康與安全相關議題                            | ---            |
| 訓練與教育         | G4-LA9  | 按性別和員工類別劃分，每名員工每年受訓平均時數                       | 6.3.2 教育訓練     |
|               | G4-LA10 | 強化員工持續受聘能力，協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫              | 6.3.2 教育訓練     |
|               | G4-LA11 | 按性別劃分，員工接受定期績效及生涯發展檢視的比例                      | 6.3.1 績效管理制度   |

附錄：GRI G4.0 指標內容對照表

|            |         | 特定標準揭露                                             | 對應章節                        |
|------------|---------|----------------------------------------------------|-----------------------------|
| 面向         | G4 指標   | 指標內容                                               |                             |
| 員工多元化與平等社會 | G4-LA12 | 按性別、年齡、少數族群和其他多元化指標劃分，公司治理成員和各類員工的組成               | 2.3 公司治理<br>6.1.3 多元人力      |
| 女男同酬       | G4-LA13 | 按員工類別和主要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例                        | 6.2.1 薪酬政策                  |
| 供應鏈勞工實務評估  | G4-LA14 | 使用勞工實務準則篩選出新供應商的比例                                 | 5.2 供應商管理                   |
|            | G4-LA15 | 供應鏈對勞工實務有重大實際或潛在負面影響及所採取的行動                        | 5.2 供應商管理                   |
| 勞工實務申訴機制   | G4-LA16 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量                         | 6.5 員工建議與申訴機制               |
| 子類別：人權     |         |                                                    |                             |
| 投資         | G4-HR1  | 組織重大投資協議與合約中，載有人權條款或已進行人權審查的總件數及比例                 | ---                         |
|            | G4-HR2  | 員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓員工的比例                       | ---                         |
| 不歧視        | G4-HR3  | 歧視事件的總數，以及組織所採取的改善行動                               | 6.4.1 尊重員工勞動權益              |
| 結社自由與集體協商  | G4-HR4  | 已發現可能違反或嚴重危害結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動      | 5.2 供應商管理<br>6.4.1 尊重員工勞動權益 |
| 童工         | G4-HR5  | 已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點或供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動            | 5.2 供應商管理<br>6.4.1 尊重員工勞動權益 |
| 強迫與強制勞動    | G4-HR6  | 已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點或供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動 | 5.2 供應商管理<br>6.4.1 尊重員工勞動權益 |
| 保全實務       | G4-HR7  | 保安人員接受與營運相關之組織人權政策訓練的比例                            | ---                         |
| 原住民權利      | G4-HR8  | 涉及侵害當地原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動                        | ---                         |
| 評估         | G4-HR9  | 接受人權檢視或衝擊評估的營運據點的總數和比例                             | ---                         |
| 供應商人權評估    | G4-HR10 | 採用人權標準選出新供應商的比例                                    | ---                         |
|            | G4-HR11 | 供應鏈對人權有重大實際或潛在負面影響及所採取的行動                          | 5.2 供應商管理                   |
| 人權治理機制     | G4-HR12 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量                         | 6.5 員工建議與申訴機制               |

## 附錄：GRI G4.0 指標內容對照表

| 面向         |         | G4 指標                                       | 特定標準揭露 | 指標內容 | 對應章節           |
|------------|---------|---------------------------------------------|--------|------|----------------|
| 子類別：社會     |         |                                             |        |      |                |
| 當地社區       | G4-SO1  | 營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之比例             |        |      | 4.4 社區參與與獲贈殊榮  |
|            | G4-SO2  | 對當地社區具有重大實際或潛在負面影響的營運據點                     |        |      | ---            |
| 反貪腐        | G4-SO3  | 已進行貪腐風險評估的營運據點及比例，以及所鑑別出的重大風險               |        |      | 2.3.6 道德誠信與反貪腐 |
|            | G4-SO4  | 反貪腐政策和程序的溝通及訓練                              |        |      | 2.3.6 道德誠信與反貪腐 |
|            | G4-SO5  | 已確認的貪腐事件及所採取的行動                             |        |      | 2.3.6 道德誠信與反貪腐 |
| 公共政策       | G4-SO6  | 按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值                        |        |      | ---            |
| 反競爭行為      | G4-SO7  | 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟的總數及其結果               |        |      | ---            |
| 法規遵循       | G4-SO8  | 違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數                |        |      | 8.2 環境管理合規性    |
| 供應商社會衝擊評估  | G4-SO9  | 採用社會衝擊標準篩選出新供應商的比例                          |        |      | ---            |
|            | G4-SO10 | 供應鏈對社會重大實際和潛在負面影響及所採取的行動                    |        |      | 5.2 供應商管理      |
| 社會衝擊問題申訴機制 | G4-SO11 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴的數量                  |        |      | 3.2 利害關係人的對話互動 |
| 子類別：產品責任   |         |                                             |        |      |                |
| 顧客健康與安全    | G4-PR1  | 為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務的比例            |        |      | 4.1 產品管理與服務政策  |
|            | G4-PR2  | 按結果類別劃分，違反產品和服務生命週期間健康與安全衝擊之相關法規和自願性規範的事件數量 |        |      | ---            |
| 產品及服務標示    | G4-PR3  | 按組織資訊與標示程序所劃分的產品及服務種類，以及需要符合此規定的主要產品及服務的比例  |        |      | 4.1 產品管理與服務政策  |
|            | G4-PR4  | 按結果類別劃分，違反產品與服務資訊標示之相關法規和自願性規範的事件數量         |        |      | ---            |
|            | G4-PR5  | 顧客滿意度調查                                     |        |      | ---            |
| 行銷溝通       | G4-PR6  | 銷售有爭議或禁止上市的產品                               |        |      | 4.1 產品管理與服務政策  |
|            | G4-PR7  | 按結果類別劃分，違反有關行銷推廣之法規和自願性規範的事件總數              |        |      | ---            |
| 顧客隱私       | G4-PR8  | 經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數                   |        |      | 5.1 客戶服務       |
| 法規遵循       | G4-PR9  | 因產品使用和服務提供而違反相關法規被處巨額罰款的金額                  |        |      | 4.1 產品管理與服務政策  |



寶成工業股份有限公司  
40764 臺中市西屯區臺灣大道四段600號  
電話：(04) 24615678  
網址：[www.pouchen.com](http://www.pouchen.com)