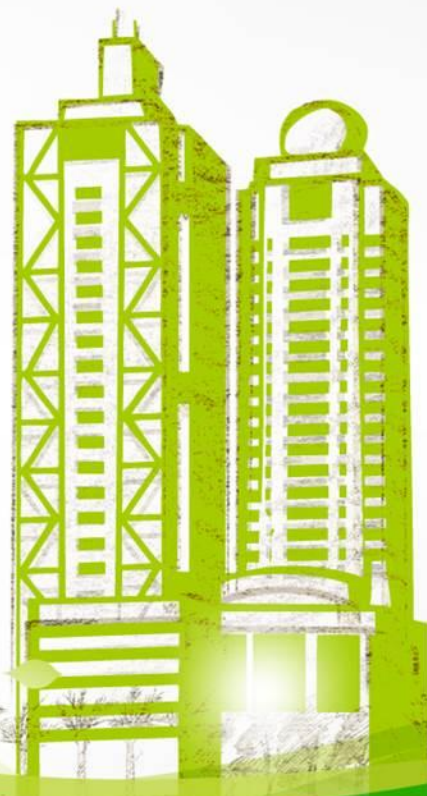




寶成工業股份有限公司

2015年度企業社會責任報告書



報告目錄

報告編輯原則
邁向永續營運的期許

第一章 公司概况與公司治理

- 1.1 公司簡介
 - 1.1.1 營運主軸
 - 1.1.2 組織與營運架構
 - 1.1.2.1 公司組織圖
 - 1.1.2.2 關係企業
 - 1.1.2.3 企業社會責任運作架構
- 1.2 企業核心價值與願景
- 1.3 公司治理
 - 1.3.1 董事會
 - 1.3.2 薪資報酬委員會
 - 1.3.3 審計委員會
 - 1.3.4 內部稽核
 - 1.3.5 道德誠信與反貪腐
- 1.4 營運風險鑑別與因應
- 1.5 精實生產與製程優化
- 1.6 營運績效

第二章 利害關係人議和與重大性議題

- 2.1 利害關係人議和
- 2.2 重大性議題鑑別與邊界
- 2.3 年度重要事件說明

第三章 社會關懷與社區參與

- 3.1 臺灣區在地據點關懷活動
- 3.2 重要營運據點社區參與

第四章 人才優選職場

- 4.1 知人善任 適才適所
- 4.2 教育訓練 職涯發展
- 4.3 完善薪酬 福利制度
- 4.4 良善的勞資關係維護
 - 4.4.1 尊重勞動權益
 - 4.4.2 勞資溝通機制
- 4.5 員工關懷與健康促進
- 4.6 員工參與
- 4.7 安心工作的職場
 - 4.7.1 安全衛生管理
 - 4.7.2 損害防阻管理

第五章 環保節能 地球永續

- 5.1 善用能資源
 - 5.1.1 物料採購
 - 5.1.2 能源使用
 - 5.1.3 水資源使用
- 5.2 溫室氣體碳排放
- 5.3 環保化建築
- 5.4 污染防治管理

第六章 客戶服務與供應商管理

- 6.1 客戶服務
- 6.2 供應商管理

報告編輯原則

報告依循

本報告依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative,GRI)第4版永續性報告指南(Sustainability Reporting Guidelines,GRI G4)，作為編撰依循準則，並依其所述的「核心」選項進行編制。

報告範疇

寶成工業股份有限公司(以下稱「寶成工業」或「本公司」)及其子公司合稱寶成國際集團，所經營之業務內容包括鞋類及成衣製造、運動用品零售及品牌代理、房產開發及觀光旅館經營等。本報告書所提及之經濟績效，與寶成工業2015年度合併財務報告內容一致，邊界涵蓋寶成工業及其子公司。而根據財務重大性與產業關聯性，本報告書所提及之社會及環境活動績效，則主要展現寶成工業2015年度於鞋類製造業務方面之表現，不包括其他業務，有關鞋類製造業務，寶成工業主係透過其重要子公司裕元工業(集團)有限公司經營，2015年度報告邊界較2014年度增加皮革廠、緬甸與印尼兩座新投產之鞋廠；除特別標註外，大部分指標均涵蓋寶成工業在臺灣、中國、越南、印尼主要營運據點之績效說明。

寶成工業將持續努力在未來報告書中逐步納入子公司所經營之運動用品零售及品牌代理業務，以具體呈現寶成國際集團永續營運管理的完整資訊。

報告期間

本報告書內容所刊載的資訊期間為2015年01月01日至2015年12月31日；部分項目資訊與2014年度所揭露數據並列顯示。

報告數據及查證

報告中所揭露的數據係來自公司內部管理系統所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2015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。

本報告書由台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)第三方查證單位進行報告書確信，確認本報告書符合GRI G4 核心選項，及 AA1000 (AccountAbility) 第一類中度保證等級 (Type I Moderate Level)。

報告週期

本報告書為寶成工業發行之第二本企業社會責任報告書，本公司將定期於每年六月底前發行前一年度的企業社會責任報告書。

前期發行版本：2015 年 8 月 26 日發行(首次發行)。

現行發行版本：2016 年 6 月 27 日發行。

聯絡資訊

本報告書可自臺灣證券交易所公開資訊觀測站(<http://mops.twse.com.tw>) 或本公司網站企業社會責任專區下載。

<http://www.pouchen.com/index.php/csr/csr-reports>

如對寶成工業企業社會責任議題，有任何指教或建議，非常歡迎您隨時提供寶貴的意見。

聯絡資訊：寶成工業股份有限公司

地址：40764 臺中市西屯區臺灣大道四段600號

電話：(04) 2461-5678 (總機)

溝通信箱：ir@pouchen.com

網址：www.pouchen.com



邁向永續營運的期許

寶成工業自1969年成立以來，始終秉持「敬業、忠誠、創新、服務」的企業核心價值，正面向對全球經濟與環境的變化及挑戰，專注經營核心業務，致力成為領先業界的運動休閒用品製造商及通路商。在積極創造更佳營運表現的同時，寶成工業深明，作為負責任的企業公民所應善盡之社會責任；因此，寶成工業不斷強化及落實公司治理、關注及發展永續環境、參與及實踐社會公益，期能為客戶、員工、投資者、供應商及社區創造最大共榮價值。

落實公司治理，尊重利害關係人權益

寶成工業藉由核心價值的重新詮釋及深化、檢視及修訂「集團行為準則」、制定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等內部規章，輔以內部溝通平台及共識營活動的持續推廣，讓全體員工皆能體認公司核心價值的深切意涵，塑造誠信經營之企業文化。此外，寶成工業於2015年度訂定「董事會績效評估辦法」，亦在公司網站增加「利害關係人專區」，致力於建置良好有效的公司治理組織及制度，強化與利害關係人的溝通管道，不斷提升公司治理水平，更分別榮膺臺灣證券交易所第一屆及第二屆上市公司治理評鑑排名前5%及前20%之肯定。

關懷自然，發展永續環境

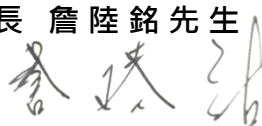
因應全球綠色主流，寶成工業積極推動系統化能源管理制度，合理運用能源並逐步提升使用效益，持續檢視及進行高污染或高碳排之能源及設備的汰舊換新，達到清潔生產，有效落實節能減廢的目標。此外，寶成工業持續與品牌客戶及策略供應商共同合作，探究環保及綠色材料在鞋類製造過程中的發展及應用，並將綠色管理之概念導入供應鏈管理。2015年度開始營運的緬甸新廠及印尼新廠更皆採納綠色建築的設計概念，運用自然陽光與空氣的融合、水資源的循環再利用、到廠區綠色植物的栽種等，是寶成工業發展綠色永續的具體實踐，更希望為關懷自然、永續地球盡一份心力。

打造人才優選職場，實踐社會公益

為吸引優秀人才加入，寶成工業積極營造優質工作環境，2015年度榮獲行政院勞動部勞動力發展署頒發「人才發展品質管理系統」(Talent Quality-management System, TTQS) 訓練品質評核銀牌獎的肯定；並藉由持續舉辦家庭日、員工旅遊、運動競賽及名人講堂等活動，讓員工擁有健康平衡的職場與家庭生活。同時，寶成工業定期推動共識營活動，鼓勵員工親身實踐社區參與，如2015年度的「守護農地、感恩農民」，以及與舊鞋救命國際基督關懷協會共同發起的「舊鞋救命、傳愛到非洲」等活動，希望持續提供員工最好的機會教育環境，表達對社會的感謝與關懷。

臺灣是寶成工業的起點，隨著事業規模日益擴大，企業版圖業已遍及中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸及美墨等海外地區，跨國營運的經營思維及策略計劃都必須與時俱進，寶成工業相信企業的永續發展與社會責任實為一體，將不斷強化並整合企業資源，務求落實、持續、透明化與細緻化，進而提升企業社會責任的層次與格局，為公司的永續發展立下穩固根基，並發揮企業的正面影響力，對經濟、社會與環境做出具體回饋。

寶成工業 董事長 詹陸銘先生



1.0

公司概況與公司治理

1.1 公司簡介

寶成工業股份有限公司成立於1969年9月，專注經營「製鞋」及「通路」二大核心業務。製鞋業務方面，以運動鞋及休閒鞋之研發製造為主，並由經營初期的純代工製造(OEM)轉型為代工設計製造(ODM)，與國際知名品牌皆有密切合作關係。因應國際商務機會與挑戰，逐步將營運據點遍及臺灣、中國、印尼及越南等地，以分散單一生產基地的營運風險及善用海外地區的生產優勢，現時，寶成工業已成為全球最具規模的運動鞋及休閒鞋製造商，鞋類年產量超過3億雙，約佔全球運動鞋及休閒鞋市場以批發價格計算之20%。通路業務方面，自1992年起由品牌代理業務開端，逐步發展運動用品零售業務，在大中華區已建立起一定規模的銷售網絡，是中國領先的運動用品零售商及代理商之一。

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 294.68億元 (截至2015/12/31)
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」) 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、孟加拉及緬甸
員 工 人 數	寶成工業及其子公司計 415,296 人(截至2015/12/31)
公 司 網 址	www.pouchen.com

寶成工業參與之外部組織

外部組織團體	參與身分
臺灣區製鞋工業同業公會	會員
彰化縣工業會	會員
彰化縣進出口商業同業公會	會員
美國公平勞工協會 (Fair Labor Association, FLA)	供應商會員 (Participating Suppliers)

寶成工業遵循相關公會規章要求，並倡議美國公平勞工協會2011工廠行為守則 (FLA Workplace Code of Conduct)事項，積極打造公平合宜與人性化的工作職場環境。

關於 FLA 2011 工廠行為守則等相關資訊，請逕行參閱 FLA 網站 (www.fairlabor.org)。



1.1.1 營運主軸

寶成工業2015年度合併營收達新台幣(以下幣別同)2,690.81億元，其中製鞋業務佔整體營收72.6%，為合併營收之主要來源，通路業務則佔27.1%，其他業務僅佔0.3%。

單位：新台幣佰萬元

營運部門別資訊	2015年度		2014年度	
	金額	%	金額	%
製鞋業務	195,313	72.6 %	183,292	75.1 %
通路業務	72,927	27.1 %	59,891	24.6 %
其他業務	841	0.3 %	793	0.3 %
合 計	269,081	100.0 %	243,976	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及製造，現時本公司已是全球最大的運動鞋及休閒鞋製造商，主要客戶包括：Nike、adidas、Reebok、Asics、Under Armour、New Balance、Puma、Converse、Crocs及Timberland等國際知名品牌。2015年度共出貨317.5百萬雙鞋，以各地產量比重而言，25%位於中國生產、42%位於越南、32%位於印尼、1%則位於其他區域(包括美國、墨西哥、柬埔寨、孟加拉及緬甸)。

關於製鞋業務的營運概況，請參閱本公司及子公司裕元工業(集團)有限公司 2015年年報。

通路業務

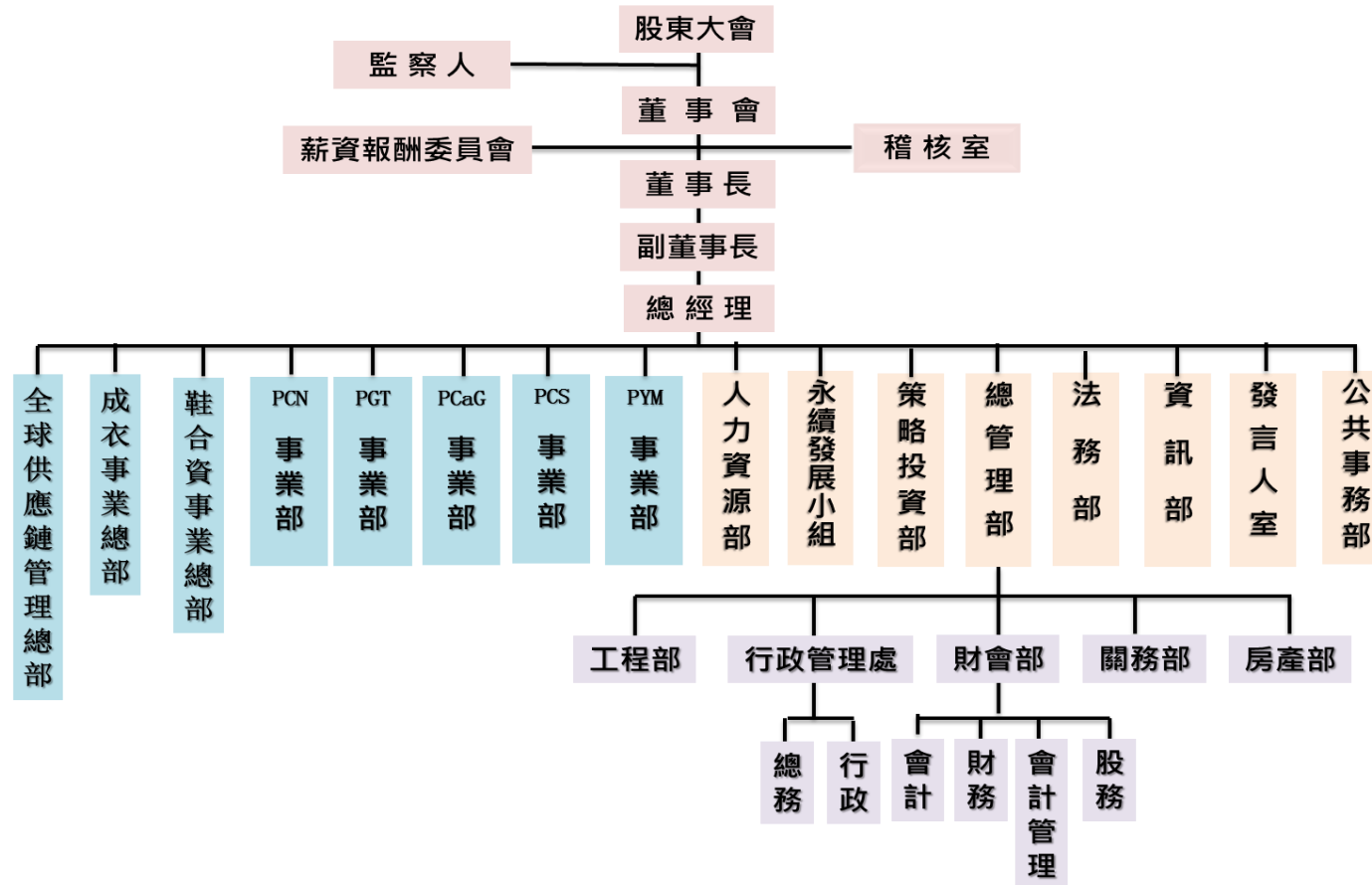
1992年起由品牌代理業務開端，爾後逐步發展零售業務，目前寶成工業係透過裕元工業之子公司寶勝國際(控股)有限公司(以下稱「寶勝國際」)專注經營運動用品通路業務，已於大中華區建立起一定規模的銷售網絡。截至2015年12月31日，在大中華區共經營7,836間銷售據點，除透過4,943間零售直營店直接將各式運動鞋、服裝及配件向消費者銷售外，亦同時批發予2,893間零售加盟店，再由零售加盟店銷售給終端消費者。此外，寶勝國際亦為Hush Puppies在台灣，以及Pony在中國及台灣的品牌代理商。

關於通路業務的經營模式，請參閱寶勝國際2015年年報。



1.1.2 組織與營運架構

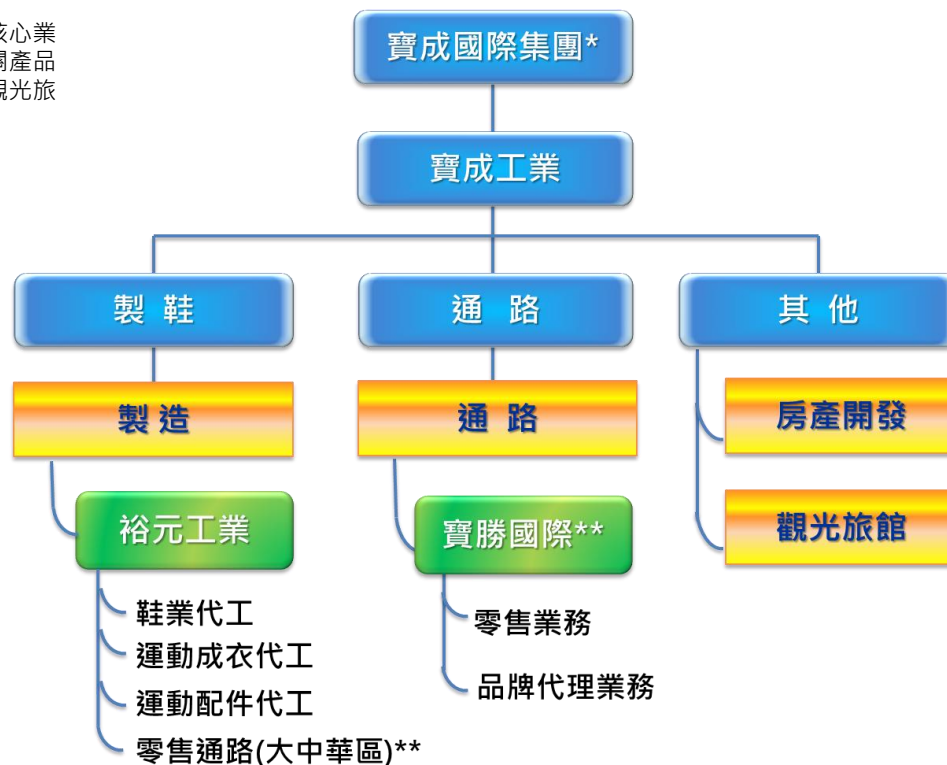
1.1.2.1 公司組織圖



1.1.2.2 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及通路兩大核心業務之經營，亦透過其他關係企業從事鞋材、運動成衣和運動配件等相關產品之製造及銷售，以架構完整的產業供應鏈；此外，並從事房產開發及觀光旅館經營等業務，期為公司創造更佳利益。

關於寶成工業關係企業之相關資訊，請參閱寶成工業2015年年報。



* 寶成國際集團不是一個正式設立登記的公司主體。

**寶成工業係透過轉投資之裕元工業間接投資寶勝國際從事零售通路業務。



1.1.2.3 企業社會責任運作架構

企業社會責任政策

寶成工業考量國內外企業社會責任發展趨勢與企業核心業務關聯性、公司整體營運活動對利害關係人之影響等，已制定「寶成工業企業社會責任實務守則」，並經董事會通過。藉由半年度定期性的經營績效報告會議，審視與檢討相關執行措施的績效，並適時調整執行目標與措施，以符合永續營運的企業社會責任事項。有關「寶成工業企業社會責任實務守則」，請參考本公司網站。<http://www.pouchen.com/>

寶成工業企業社會責任政策

作為領先的製鞋服務企業，寶成工業深覺有責任實踐優良的企業社會責任政策，於追求企業永續經營與獲利之同時，關注利害相關人之權益與環境保護及社會公益的維持。本集團對於企業社會責任的實踐，將本以下列原則落實執行：

落實公司治理

有效公司治理制度、強化董事會職能
誠信經營企業文化、尊重利害關係人權益

發展永續環境

遵循國際法令規章、建立環管專責體系
調適氣候變遷活動衝擊、永續環境教育
提升能資源使用效率

維護社會公益

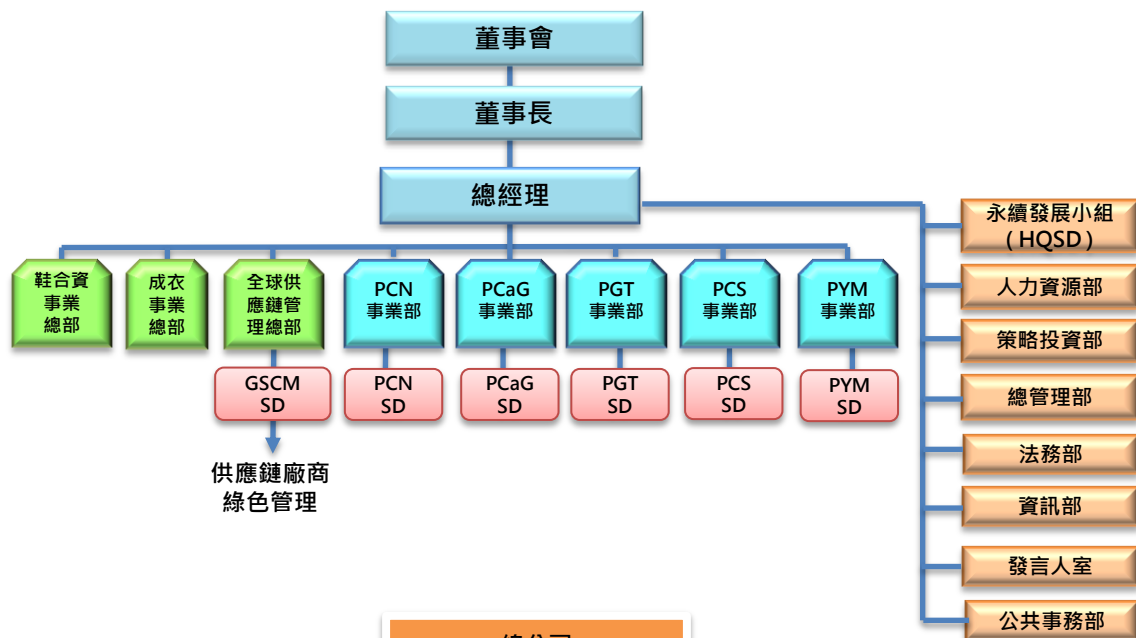
遵循國際勞動人權準則、提供安全衛生工作職場
員工職涯能力發展培訓、多元有效員工互動管道
偕同供應商 推動CSR、積極社區參與回饋社會

強化資訊揭露

企業社會責任報告書、發言人制度
公開資訊管道、即時與正確的資訊提供

企業社會責任運作組織架構

本公司設有永續發展小組 (Sustainable Development Department, SD)，負責整合與提供各地區工廠在永續生產所面臨的企業社會責任議題的策略研擬與專案管理，包括品牌客戶的永續營運行為準則要求、當地主管機關法令規範合規，以及員工關係管理與回應外部NGO組織對本公司工廠的稽核檢視等事務；並定期提供相關執行績效與建議，向公司經營管理階層會報。



總公司永續發展小組 HQSD：

配合公司營運策略與需求，擬定公司永續發展政策與制度。

整合並進行公司永續發展之人才資源最佳化配置。

審核檢視並持續改善公司永續發展制度規範與流程。

行政中心 SD：

有效整合資源，統籌負責各個國家經常性的SD作業。

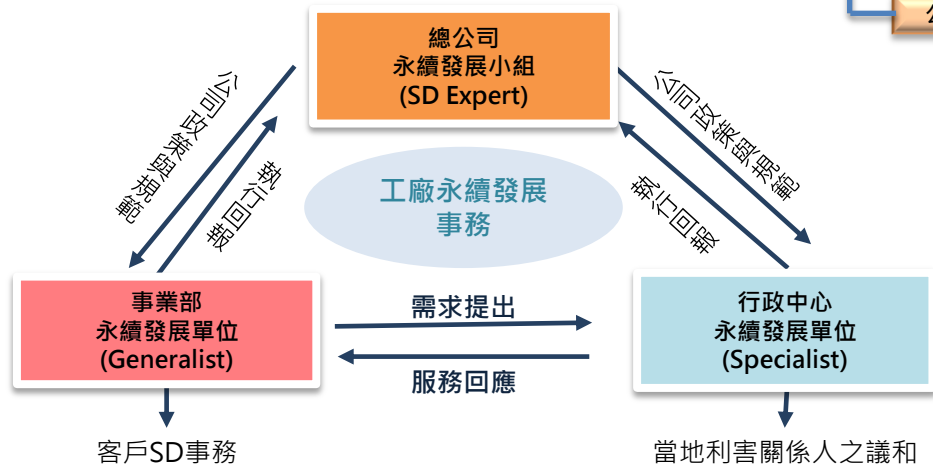
依循公司政策規範進行區域性整合。

協助事業部 SD 解決客戶的服務需求。

事業部 SD：

深入了解事業部需要並建立策略夥伴關係，提供符合需求及更有價值的諮詢和服務。

協助溝通與執行公司政策及規範，並進行事業單位相應SD作業執行計畫/績效目標之整合。



1.2 企業核心價值與願景

寶成工業期許成為全球領先的製鞋服務企業，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，也為企業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。

四大策略

- 重視人才、以人為本、建立領先業界的企業社會責任典範。
- 優化現有產能的經營模式。
- 豐富與創新的供應鏈整合服務。
- 整合零售與生產的經營模式。

寶成永續營運願景

成為優於業界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。

作為對社會和環境負責任的企業公民，
為我們的客戶、員工、投資者、供應商及社區創造價值。

四大目標

- 成為行業領導者。
- 員工優選職場。
- 建立永續生產的軟實力。
- 社區共榮夥伴。

寶成核心價值



敬業 Professionalism

- Work Smart
- Teamwork

積極主動、效率卓越
資源共享、團隊合作



忠誠 Dedication

- Be Ethical
- Be Accountable

高標準守、嚴己助人
嚴於承擔、勇於負責



創新 Innovation

- Be Creative
- Be Proactive

創新思維、前瞻未來
不懼挑戰、付諸行動



服務 Service

- Elevate Customer's Competitiveness
- Be Socially Responsible

提升客戶競爭力
盡社會責任

重視人才、以人為本

均衡發展、幸福生活

1.3 公司治理

寶成工業本於最高誠信經營原則，持續以保障股東權益及追求企業永續發展為目標，相信建置有效的公司治理架構是良好公司治理的基礎，藉由不斷強化董事會及功能性委員會職能，落實內部控制機制，尊重利害關係人權益，提升資訊透明度，不斷提升公司治理水平，更分別榮膺臺灣證券交易所第一屆及第二屆上市公司治理評鑑排名前5%及前20%之肯定，未來將持續提升公司治理水平，以具體增進公司治理成效。

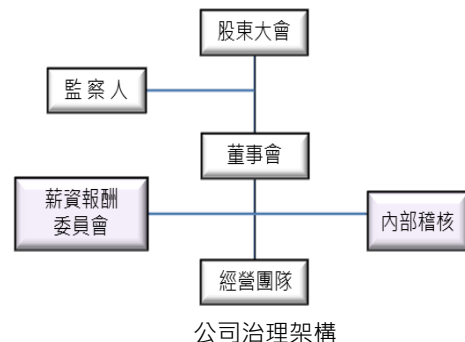
1.3.1 董事會

董事會職責

寶成工業董事會為公司最高治理單位及重大經營決策的中心，主要職責包括設置獨立董事、功能性委員會及內部稽核等機制，監督公司遵循各項法規及營運透明；定期召開經營管理會議，了解公司所面臨的營運風險及挑戰，確認經營策略及營運方針；評估經營團隊績效及任免經理人。另於2015年通過訂定「董事會績效評估辦法」，每年至少一次對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會進行績效評估，強化董事會運作治理制度。

董事會組織

寶成工業董事會成員的組成，係就公司運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於性別、年齡及教育背景。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），董事會成員中有1名為女性，並有2名獨立董事；董事專業知識及技能背景涵蓋產業、財會、技術、管理及法律多層面並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。



董事選舉

寶成工業董事的任期為3年，由股東會就有行為能力之人選任之，連選得連任；獨立董事則採候選人提名制度，獨立董事候選人之獨立性並需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出獨立董事候選人名單，使股東得參與獨立董事候選人之提名程序。

避免利益衝突之機制

寶成工業已制定「董事會議事規範」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，討論及表決應予迴避，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，董事會討論任何議案時，會充分考量獨立董事的意見，以有效保護公司利益。再者，依據相關證管法令，本公司定期揭露公司治理運作情形。

2015年度董事會之運作均遵循利益迴避之程序，並無任何違反利益衝突之情事。

2015年12月31日董事、監察人資料

職 稱	國籍或註冊地	姓 名	性別	選任日期	初次選任日期	主要經 (學) 歷
董事長	巴拿馬	巴拿馬商必喜兄弟(股)公司	-	2013、06、14	1992、08、08	無
	中華民國	代表人:詹陸銘	男	2013、06、14	1992、08、08	中興大學統計系 裕元工業執行董事
副董事長	中華民國	蔡乃峰	男	2013、06、14	1980、03、26	高中 寶勝國際董事會主席及非執行董事
董 事	中華民國	宗明投資(股)公司	-	2013、06、14	2013、06、14	無
	中華民國	代表人:蔡明潔	女	2013、06、14	2013、06、14	美國賓州大學華頓商學院金融系 美國彭博財金新聞社財務分析
董 事	中華民國	長明投資(股)公司	-	2013、06、14	2007、04、24	無
	中華民國	代表人:盧金柱	男	2013、06、14	2011、03、07	亞東工專機械工程科 裕元工業董事會主席及執行董事
董 事	中華民國	來佳投資(股)公司	-	2015、06、12	2007、04、24	無
	中華民國	代表人:蔡明倫	男	2015、06、12	2015、06、12	美國哈佛大學設計研究碩士 裕元工業執行董事
獨立董事	中華民國	陳伯亮	男	2013、06、14	2013、06、14	交通大學應用數學博士 台中科技大學企業管理系教授 東海大學數學系教授
獨立董事	中華民國	邱天一	男	2013、06、14	2013、06、14	東海大學法學博士 天行健法律事務所主持律師 中原大學財經法律學系兼任助理教授
監察人	中華民國	協彰企業(股)公司	-	2013、06、14	2003、10、03	無
	中華民國	代表人:林源朗	男	2013、06、14	2010、06、17	台中師專 南投縣長、立法委員、國大代表
監察人	中華民國	長青投資(股)公司	-	2013、06、14	2007、04、24	無
	中華民國	代表人:陳煥鐘	男	2013、06、14	2010、10、19	台灣科技大學工業管理系 玉山票券金融(股)公司副總經理

1.3.2 薪資報酬委員會

寶成工業第二屆薪資報酬委員會之委員係由2名獨立董事及1名獨立外部人士所擔任，任期3年（自2013年6月14日起至2016年6月13日）；該委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

2016年度薪資報酬委員會開會4次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	陳伯亮	4	0	100
委員	邱天一	4	0	100
委員	李東漢	3	1	75

1.3.3 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。

1.3.4 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，包含確認性稽核事務及專案諮詢服務，期能及時掌握本公司內部控制制度之潛在風險與建議。依2015年度風險評估結果編製年度稽核計畫並經董事會通過後辦理執行，本公司依內部稽核程序，自發出查核通知書、檢視單位自行評估結果、實地訪查與抽樣查核，溝通與報告彙總，按月稽核項次完成後次月底前交付各獨立董事及監察人查核，並提報董事會稽核計畫實際執行情形，若有重大事項亦得隨時提報各獨立董事及監察人。

2015年度展開稽核項次共37項，涵括公開發行公司內部控制制度處理準則規範之每月、每季及每年必要查核事務及其他專案查核，其執行狀況及結果，稽核單位持續從法令遵循面、作業程序面、流程管控、費用檢核及財會記錄等各面向進行檢視，經抽核及驗證2015年度各單位內部控制自行評估程序及結果，並無發現重大缺失事項。

1.3.5 道德誠信與反貪腐

規範建置

本公司董事會及經理人業已建立內部控制制度，並透過持續性有效的管理過程，確保營運之效果及效率（含獲利績效及保障資產安全），報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章等目標的達成。

其中在內部控制制度的控制環境要素中，本公司已制定「公司治理實務守則」及延伸制定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序行為指南」及各項管理辦法以資遵循。

本公司在道德誠信與反貪腐之具體落實行動中，舉凡員工遵循工作守則，簽署「員工從業道德承諾書」以及「保密承諾書」；主要往來供應商應遵循本公司廉潔交易制度，包括簽署本公司之「廉潔交易約定書」或提供其廉潔聲明或制度等文件供本公司了解；以及設置內外部檢舉信箱等各項監督與管理機制。

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(財物或實物)不被用來掩飾賄賂之對策

本公司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，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。

本公司於2015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，期能進一步推廣本公司的誠信經營理念與規範。

諮詢、申訴及檢舉原則與管道

員工或利害關係人如對任何行為是否符合本公司的誠信經營理念與規範有疑問時，員工均可向其所屬單位直屬主管、法務單位尋求諮詢與協助。利害關係人則可透過本公司網站所設置之「利害關係人專區」及聯絡信箱（ir@pouchen.com）進行諮詢，本公司將由專人受理並依關切議題的範疇與性質，再轉交由各相關權責單位進行處理與回應（詳見第2.1章內容）。

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) 各廠區人資部門；以及
- 3) 各廠區申訴信箱，由人資部門或環安人權部門(SD)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。

(2)內部網站：<http://website.pouchen.com/integrityadmin/tw/>。

如有發現本公司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。

不誠信行為之法律措施

本公司如發現任何貪腐事件，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的法律行動，以保障本公司權益。本公司於2015年間未有因不誠信行為而新提起的司法訴訟案件，惟仍持續就先前公司人員所涉及之不誠信行為採取法律行動。

1.4 營運風險鑑別與因應

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，本公司從日常營運中辨識可能影響企業永續發展的相關風險，擬訂相關管理策略與因應措施，以降低營運中斷的可能風險。

本公司在道德誠信與反貪腐之具體落實行動中，舉凡員工遵循工作守則，簽署「員工從業道德承諾書」以及「保密承諾書」；主要往來供應商應遵循本公司廉潔交易制度，包括簽署本公司之「廉潔交易約定書」或提供其廉潔聲明或制度等文件供本公司了解；以及設置內外部檢舉信箱等各項監督與管理機制。

風險鑑別

依公司整體風險辨識五大項次，分別敘述如下：

- 一、營運管理風險：考量國內外經濟、科技、環境與運動用品消費市場各項因素等之變動衝擊與影響。
- 二、策略投資風險：短期投資於有價證券的市價波動，與對長期投資之營運管理。
- 三、信用管理風險：交易對手未能履行約定或責任所造成損失的風險。
- 四、作業管理風險：因內部作業流程控制疏失、資訊系統不當或失誤等造成公司損失。
- 五、法律管理風險：指契約不周詳、授權不實、法令不全、交易對手不具法律效力或其他因素，導致無法約束交易對手依照契約履行義務，而可能衍生財務或商譽損失之風險。

風險流程管理機制

一、風險管理之機制

本公司風險控管分為三個層級(機制)：

- (一)「第一機制」為主辦單位或承辦人，負責最初作業的風險發覺、評估及提報。
- (二)「第二機制」為總經理及各部門主管，負責綜合評估各種風險及對應管理之決定。
- (三)「第三機制」為稽核單位的稽核及董事會之控制與監督。

風險管理組織架構與職掌

組 織 名 稱	權 責 範 圍 及 運 作
董 事 會	● 本公司風險管理最高督導單位，以遵循法令並推動與落實公司整體風險管理為目標，明確了解公司營運所面臨的風險，確保風險管理機制之有效性，且負風險管理之最終責任。
功 能 性 委 員 會	● 依其組織規程，以獨立且專業的見解審慎評估各項風險後，交由董事會決議。
總 經 理	● 執行董事會風險管理政策與跨部門互動及溝通協調。 ● 負責審核各項計劃策略與專案風險評估。
總管理部、事業部 及 各部門主管	● 協助與監督所屬部門及單位進行風險管理活動。 ● 視環境改變決定風險類別並建議因應方式。 ● 彙總風險管理活動執行結果。 ● 進行風險調整後之績效衡量與協調。
各 部 門 及 單 位	● 執行日常風險管理活動。

二、2015年風險辨識與管控措施

考量面	風險辨識	風險管控措施
經濟面	企業形象改變	持續落實永續經營，秉持專業和誠信的經營原則，重視企業社會責任、公司治理、環境保護及各項風險控管。
	道德誠信與反貪腐	公司已制定「集團行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等內部規章，2015年制定「道德行為準則」使利害關係人更加瞭解本公司道德行為標準，並持續由法務單位進行誠信行為之教育宣導及訓練，並於內外網站中設置申訴及檢舉管道。
	製造成本上漲	善用各地生產優勢，保持最大彈性調整產能配置；持續推動供應鏈資源整合與製程優化，逐步增加自動化製程比重。
	金融風險	持續評估總體經濟指標、適當的利率及匯率避險、信貸風險管理、審慎的投資評估及管理。
	資訊風險	建置健全的資訊管理系統，多重控制與防護網路資訊安全，強化資安主動防護與警示能力。
	法律風險	持續盤查與彙整最新法令變動並舉辦教育宣導及訓練，以落實各項法規遵循；協助提供法律諮詢與合約審議，減少業務爭議。
環境面	氣候變遷風險	持續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尋求節能減碳機會。
	環保法令日趨嚴峻	訂定環安衛業務各項作業管理要點，2015年度強化各區應遵循法規之盤查，確實依循相關法規要求，積極投入污染防治設施與監控，強化污染物質的排放合規管理，逐步推動清潔生產製程與減廢工序及提升設備能源使用效率。
社會面	傳染性疾病控管風險	強化各項傳染病防疫措施，包括廠區出入管控措施、異常處理措施、廠區消毒措施、員工自主健康管理與健康檢查、疫情通報機制與後勤醫護送院機制、檢視與儲備防疫物資。
	消防安全管理	持續落實防火措施施作，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，定期進行電氣設備熱影像儀掃描巡檢。
	安全健康風險	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，確保作業場所的安全與生產秩序；成立職場安全健康委員會，定期檢查職安隱憂與改善。
	人力資源風險管理	提供具競爭力的工作環境、員工福利、完整的培訓及發展計劃；舉辦文康活動及推動員工關懷與尊重系列活動；持續推動在地人才培育計劃。
	產品品質與安全管理	全面推動產品安全相關政策與措施，從產品開發試作到製造生產，嚴格遵循國際規範與品牌客戶標準進行原物料的使用；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。

1.5 精實生產與製程優化

寶成工業為滿足鞋業區域性運籌管理的需求與提升企業經營績效，近年來積極導入精實生產(LEAN Production) 與製程優化 (Manufacturing Excellence,ME) 專案，持續整合供應鏈資源，研發推動自動化生產，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，期許能提升生產效能並減少單位產品的能源與化學品之使用。

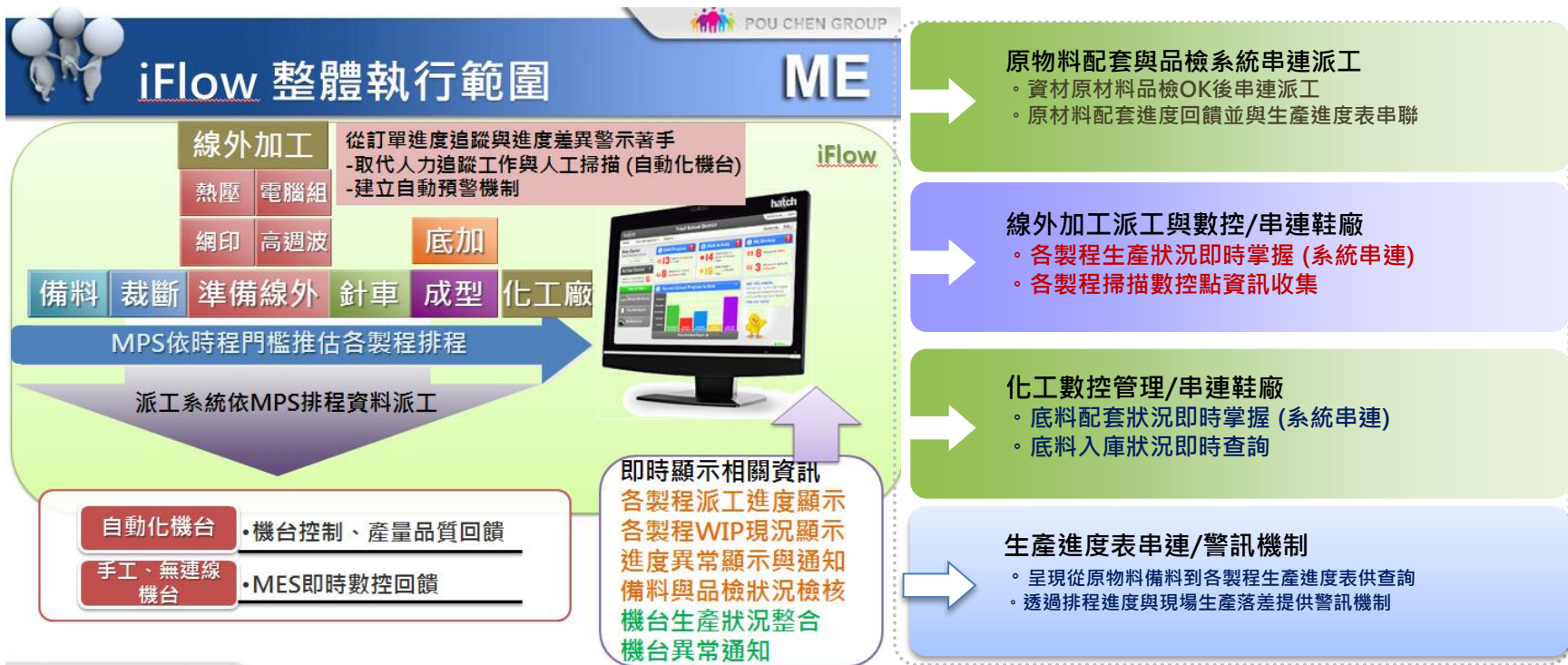
製鞋流程創新與自動化

寶成工業持續投入資源於創新鞋材及新技術的運用、智能製造的引進、到更具彈性的生產方式，積極協助品牌客戶發展獨特且新穎之優質鞋類產品，以滿足市場需求，提供品牌客戶專屬之產品研發團隊及產品研發中心，從產品開發到產品原型期間均與品牌客戶緊密合作，更以本身具備的專業製造知識，給予產品設計方面之建議，務求達到品牌客戶的最高要求。

寶成工業研發團隊廣納多元人才，透過跨領域合作，應用各項數位管理工具，整合軟硬體系統，善加規劃生產流程，以精進生產效率及提升生產的彈性，並因應鞋類產品的不同設計，漸次推動自動化製程，現階段業已開發3D/2D視覺技術，應用於機械手臂鞋類大底對位噴膠技術；並利用視覺技術及數位控制加工設備，快速辨識材料外型及加工範圍產生加工路徑，以達到生產流程自動化。

同時，本公司開發之CAD/CAM/RE等相關核心技術，可結合現場知識智能經驗(Knowledge-based) 並發展出電腦輔助製程規劃 (Computer-aided process planning)相關策略，經由兩者的結合，開發出有效提升工廠使用之相關系統，以應用於鞋模設計或量產流程中。

此外，本公司積極參與智能製鞋聯盟，或與學術研究單位及供應鏈廠商合作，進行新材料之研究與開發、鞋業製程精進與自動化研究與發展，持續累積核心技術的合作開發經驗，不斷增進整體生產效益，為客戶提供更具價值的產品及服務。



因應未來鞋廠生產自動化的趨勢，從設計到製造，包括產品二維/三維數位幾何圖形建構、資料庫系統結合、生產設備的串接到最後成品的輸出，各關鍵處皆須運用系統整合之經驗，並兼顧創新和效率；本公司透過執行多個整合型專案所成就的經驗累積，成功訓練出專業的整合能力，包括軟硬體整合、現場流程串接整合、以及加工運算中心系統與型體資料庫的連結運算等，不僅能提升產品品質，進而延伸未來整體發展的契機。

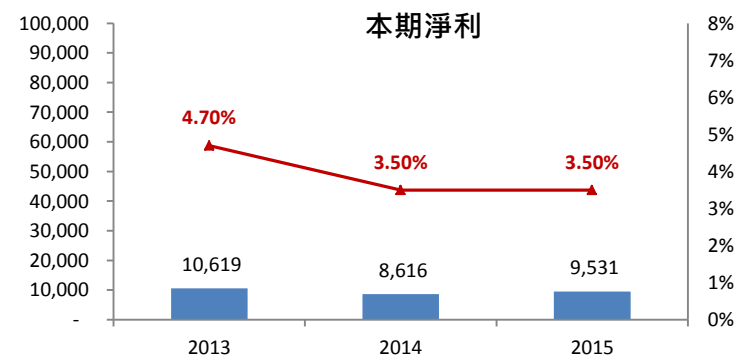
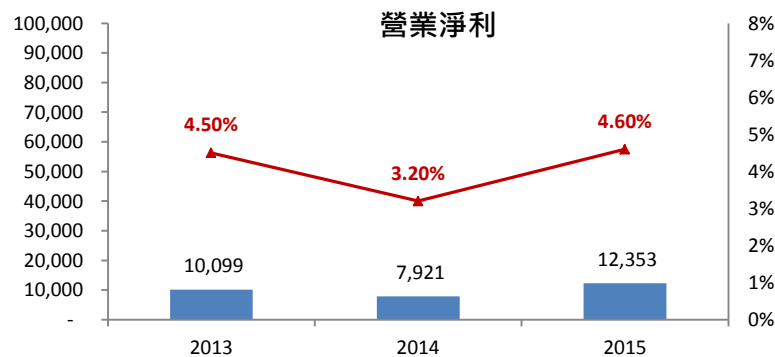
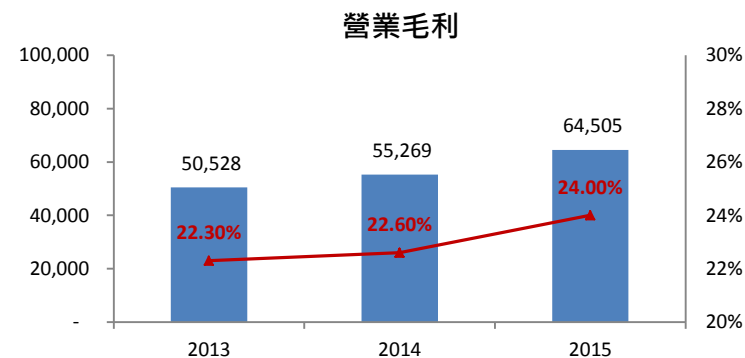
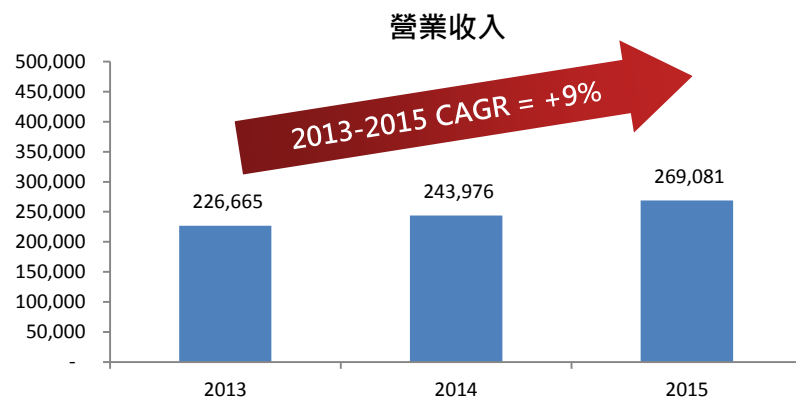
2015年度製程優化的具體措施

原作業流程	ME 優化措施	效果評估
製鞋生產線作業流程 (ME)	LEAN改善系統架構 - iFlow 專案推動。 (含生產中設備監控)	專案推導中。 預期達到:更高的彈性快速反應、生產時間更快、減少設計不良風險，讓鞋子做得更好。
成型鞋墊手工擦膠	改過膠機作業。	效率提升、縮減流程、品質提升。
底加工水性膠擦膠作業	水性滾輪過膠專案 (已推廣落實20台)。	一台機節省 1人，節省膠的耗用 5%。
裁管鋼模單模作業。 裁管反口泡2單刀作業。	單模改6連模作業。 單刀改連刀作業。	效率提升、縮減流程、品質提升。
自動裁斷機作業	自動化機器取代傳統人工作業。	按目前生產型體、部位計算，提升效率27%。
面部紙版資料管理	品牌-版師計劃系統(紙版電子檔案與開發工藝單存檔系統開發)。	有效管理面板設計資料、可進行大數據分析以快速調整或改善紙板設計。
生產優化措施	1. 需前期加工部位，由內斬改外斬，提高效率。 2. 高週波部位使用機模分離轉盤，提高稼動率。 3. 導入雷射沖孔機，減少沖孔人力。 4. 導入自動裁斷機(中底&鞋墊)，模組化生產，減少裁斷人力。 5. 導入自動印刷機，減少印刷人力。 6. 導入滾輪過膠機(橡膠)，減少底加工擦膠人力。 7. 導入2D PUR(Die-cut EVA)，減少底加工擦膠人力。 8. 示範線推行區域模組化Layout，提升C2B生產效率，減少機台浪費及用電浪費。	1.提升效率 52 %。 2.提升效率 289 %。 3.提升效率 300 %。 4.提升效率 333 %。 5.提升效率 32 %。 6.提升效率 584 %。 7.提升效率 217 %。 8.C2B PPH 提升 49 %。

1.6 營運績效

寶成工業2015年度合併營收達2,690.81億元，較2014年度增長10.3%，主係因製鞋業務穩健增長與通路業務經營效益提升及銷售規模擴大所致。隨著合併營收持續成長，2015年度合併營業毛利及合併營業淨利分別為645.05億元及123.53億元，較2014年度成長16.7%及56.0%，加上依權益法認列之投資收益等業外淨收入之挹注，寶成工業2015年度稅後淨利歸屬於本公司業主為95.31億元，較2014年度之86.16億元增加10.6%，每股盈餘為3.24元。

單位：新台幣佰萬元



寶成工業於2015年度配發2014年度盈餘，每股普通股配發現金股利1.50元；並於2016年4月29 日召開之董事會，擬定2015年度盈餘分派案，每股普通股配發現金股利1.50元，將提請2016年6月15日舉行之股東常會議決。

單位：新台幣佰萬元，每股盈餘為元

合併報表	2015年度		2014年度	
	金額	%	金額	%
營業收入	269,081	100.0 %	243,976	100.0 %
營業毛利	64,505	24.0 %	55,269	22.6 %
營業淨利	12,353	4.6 %	7,921	3.2 %
稅前淨利	20,240	7.5 %	15,874	6.5 %
所得稅費用	3,639	1.4 %	2,015	0.8 %
本期淨利	16,601	6.1 %	13,859	5.7 %
歸屬於：本公司業主	9,531	3.5 %	8,616	3.5 %
每股盈餘	3.24		2.93	
員工薪資和福利	70,009		65,011	
出貨數量 (百萬雙)	317.5		307.1	

主要產品(服務)之銷售(提供)地區

單位：新台幣佰萬元，每股盈餘為元

區域	2015年度		2014年度	
	金額	%	金額	%
亞洲	129,988	48.3%	111,473	45.7 %
美洲	80,752	30.0%	81,499	33.4 %
歐洲	52,111	19.4%	45,400	18.6 %
其他	6,230	2.3%	5,604	2.3 %
合計	269,081	100%	243,976	100.0 %

寶成工業公司網站(www.pouchen.com)設有投資人關係專區，定期更新財務資訊供投資人參考，股東及投資人亦能透過投資人信箱: ir@pouchen.com 提出問題和建議。

2.0

利害關係人議和與重大性議題

2.1 利害關係人議和

利害關係人鑑別

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紀錄資料，依其互動頻率，彙整篩選出八大類關注本公司製鞋業務相關利害關係群體，分別為股東/投資者、客戶、主管機關、員工、供應商、社區、媒體與非政府組織 (Non-Governmental Organization, NGO)。

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。本公司主要營運生產據點的行政中心，亦設有SD專責單位負責協調處理利害關係人對於環保、人權與社區衝擊議題的溝通與資訊回饋。

寶成工業於公司網站設置「利害關係人專區」及聯絡信箱 (ir@pouchen.com)，由專人受理並依關切議題的範疇與性質，再轉交由各相關權責單位進行處理與回應。2015年度經由上述溝通管道所接獲之信件，包括：業務合作提案、股東/投資者服務、工作機會、研究與調查需求及學術參訪等，並未接獲利害關係人對於社會衝擊等相關議題之申訴。



鑑別原則：互動頻率

為強化與各利害關係人的有效溝通管道，本公司增設個別利害關係人的溝通窗口如下，期能提供更即時與明確的資訊，以滿足利害關係人的資訊需求。

台中辦公室

地址：407台中市西屯區台灣大道四段600號
電話：(04)2461-5678 (總機)

客戶關係

許先生 E-mail: shoe.business@pouchen.com

人資招募 E-mail: recruiting@pouchen.com

彰化辦公室

地址：506彰化縣福興鄉福工路2號
電話：(04)769-5147 (總機)

員工關係

許小姐 E-mail: care4u@pouchen.com

供應商管理 朱先生 E-mail: GSCM@pouchen.com

投資人關係暨公司發言人

E-mail: ir@pouchen.com

企業社會責任

牛先生 E-mail: sd@pouchen.com

股票過戶機構

名稱：富邦證券股份有限公司
地址：台北市中正區忠孝西路一段6號6樓
網址：www.gfortune.com.tw
電話：(02)2371-1658

利害關係人	重大關注議題	溝通管道	頻 率
股東/ 投資者	- 經濟績效 - 公司治理 - 市場形象	- 於公開資訊觀測站及公司網站公布訊息 - 召開股東會 - 參與法人說明會 - 透過發言人管道反應	- 不定期 - 每年至少一次 - 每年至少二次 - 不定期
客戶	- 產品品質 - 禁限用物質管理 - 環安衛管理績效 - 行為準則執行績效 (勞資關係/勞工權益/法令合規度) - 資訊揭露透明度與可靠性	- 業務拜訪/例行性會議 - 不定期之溝通會議 - 稽核回饋/自主管理績效回饋 - 電子郵件及電話聯繫	- 每月 - 不定期 - 每月 - 不定期
主管 機關	- 公司治理 - 法令合規度	- 配合政府執行各項安全合規檢查 - 定期申報表單(每月/每季)/公文 - 參與宣導會/研討會	- 不定期 - 不定期 - 不定期
員工	- 公司營運狀況(工作穩定度) - 薪資福利 - 勞資關係/勞工權益/工時管理 - 職場安全/規章制度合理性 - 意見表達管道	- 公司內部網站/電子郵件/員工意見箱 - 職工福利委員會/職安衛委員會/工會 - 申訴獎懲委員會 - 內部員工刊物 - 員工幹部座談 - 問卷調查 - 海外生產製造廠區員工生輔室諮商服務	- 不定期 - 每月 - 不定期 - 月刊/雙月刊 - 每月/每季 - 不定期 - 每天
供應商	- 禁限用物質管理 - 公平競爭/品質與價格 - 供應商評鑑	- 承諾書簽署(每一個物料供應廠商) - 採購合約 - 業務溝通/電子郵件及電話聯繫 - 供應商評鑑制度	- 不定期 - 不定期 - 不定期 - 每年
社區	- 環境議題/法令合規度 - 交通 - 就業機會 - 社區公益回饋	- 主動拜會 - 設立外部單位意見反應溝通窗口 - 贊助社區公益活動/社區訪問 - 公司公開網站	- 不定期 - 不定期 - 不定期/每季 - 不定時
媒體	- 員工投訴事件 - 違法事件/意外事件 - 罷工事件	- 關切議題溝通說明文件/新聞稿 - 協調安排媒體採訪要求與資訊提供	- 不定期 - 不定期
NGO 團體	- 勞資關係/勞工權益 - 合法合規 - 環境議題	- FLA稽核事項改善回覆/NGO合作計畫 - 關切議題溝通說明文件/新聞稿 - 溝通會議/電子郵件及電話聯繫	- 每年 - 不定期 - 不定期

* NGO 團體：係指 FLA、Greenpeace 等團體。

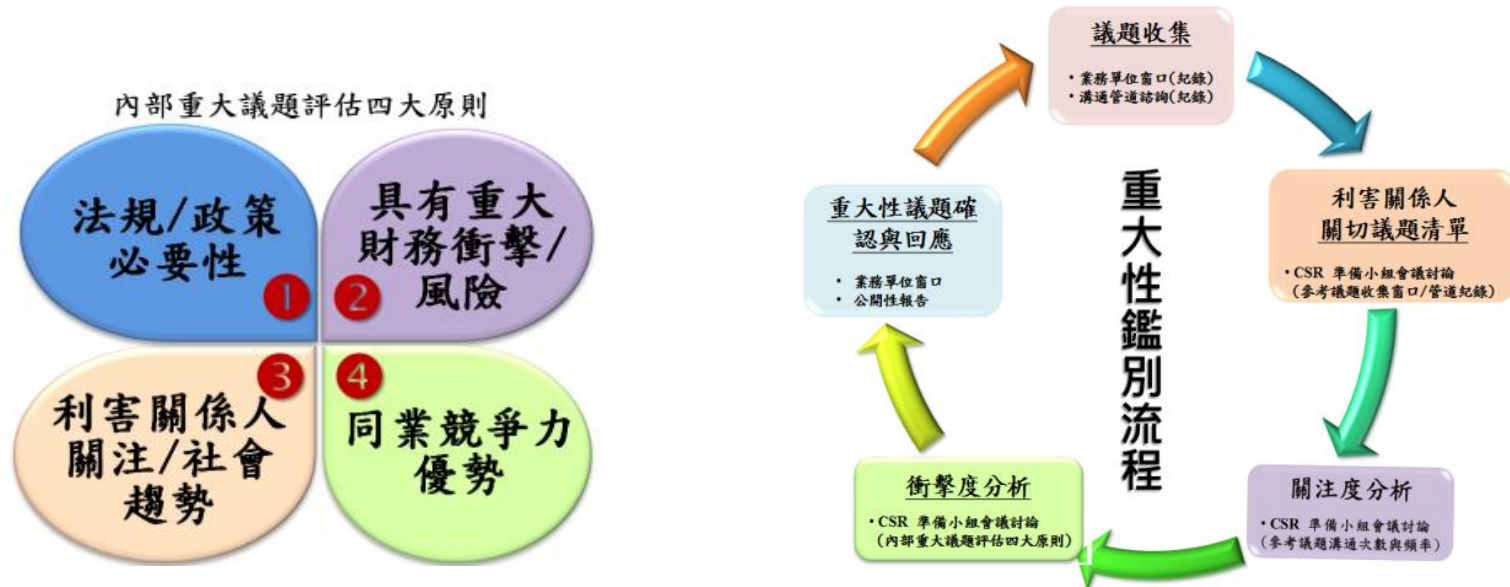
2.2 重大性議題鑑別與邊界

重大性議題鑑別流程

寶成工業從公司日常營運作業事項，自我檢視其可能面臨的衝擊議題，並參考 GRI G4 的特定考量面與其行業關注之永續議題^(註)，進行評估討論，歸納出41個議題考量面清單。

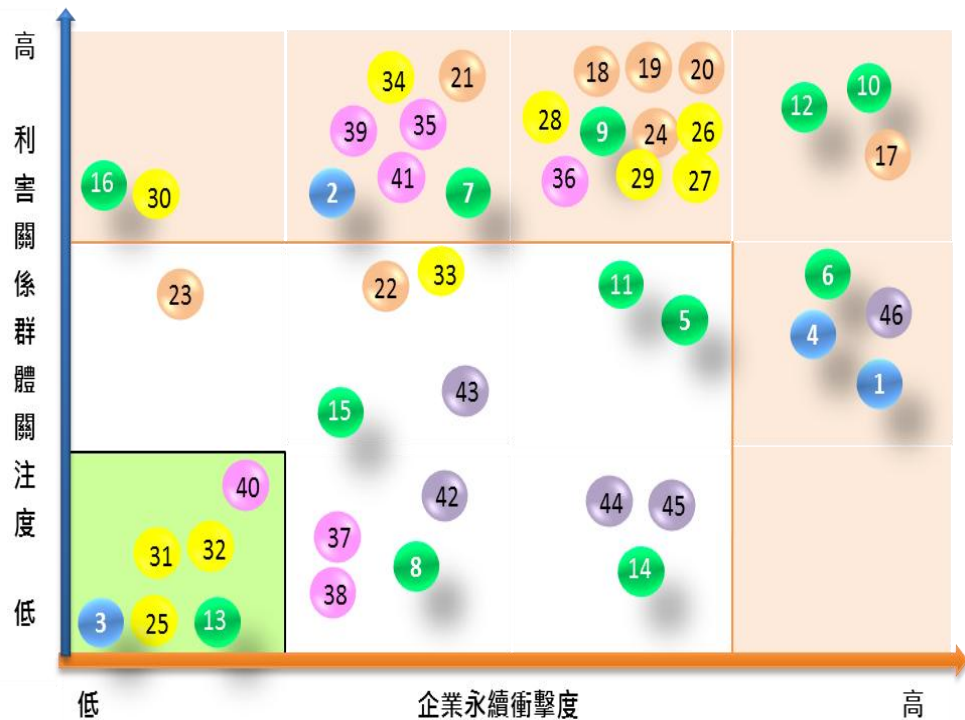
寶成工業主要核心業務之「製鞋業務」，屬勞力密集的製造產業，受國際勞工人權團體的持續關注，品牌客戶亦將相關議題視為營運合作的重要評估準則。因此，本公司將品牌客戶與美國公平勞動協會所要求遵循的行為準則事項，列為重大性議題，同時亦持續關注其他利害關係人所關切的各項議題，經由內部權管單位所受理之各利害關係人溝通紀錄，進行關切議題的彙總統計。

針對所彙總的利害關係人關切議題，由CSR準備小組成員諮商相關業務權責部門，再根據內部重大議題評估四大原則，進一步篩選出26個重大性議題，加上2個說明事項，總結出 28 個報告項目做為本次報告內容。



(註)參考GRI sustainability-topics-19-Textiles, Apparel, Footwear and Luxury Goods-59 Topics。

區域內項目為重大性議題，●5、●11為非屬重大性之說明項目。



考量面優先順序評估圖

G4.0 SSD					
類別	編號	重大性議題	類別	編號	重大性議題
經濟面	1	經濟績效	社會面-人權	25	投資
	2	市場形象		26	不歧視
	3	間接經濟衝擊		27	結社自由與集體協商
	4	採購實務		28	童工
環境面	5	原物料		29	強迫與強制勞動
	6	能源		30	保全實務
	7	水		31	原住民權利
	8	生物多樣性		32	評估
	9	排放		33	供應商人權評估
	10	廢污水和廢棄物		34	人權實務申訴機制
	11	產品和服務	社會面-社會	35	當地社區
	12	法規遵循		36	反貪腐
	13	交通運輸		37	公共政策
	14	整體情況		38	反競爭行為
	15	供應商環境評估		39	法規遵循
	16	環境問題申訴機制		40	供應商社會衝擊評估
社會面-勞工實務與尊嚴勞動	17	勞僱關係	社會面-產品責任	41	社會衝擊問題申訴機制
	18	勞/資關係		42	顧客的健康與安全
	19	職業健康與安全		43	產品及服務標示
	20	訓練與教育		44	行銷溝通
	21	員工多元化與平等機會		45	顧客隱私
	22	女男同酬		46	法規遵循
	23	供應商勞工實務評估			
	24	勞工實務申訴機制			

2.2 重大性議題鑑別與邊界

重大性議題報告邊界

☉：完全揭露 ☆：部分揭露 ○：有衝擊影響，不納入揭露								
G4.0 SSD			組織內	組織外				
類別	編號	重大性議題	寶成 (PCC)	供應商	客戶	社區	主管機關	NGO
經濟面	1	經濟績效	☉			○	○	
	2	市場形象	☉		○	○	○	
	4	採購實務	☉	○	○			
環境面	5	原物料	☉	○	○		○	○
	6	能源	☉	○	○	○	○	
	7	水	☉	○		○	○	
	9	排放	☉	○	○		○	○
	10	廢污水和廢棄物	☆	○		○	○	○
	11	產品和服務	☆	○	○		○	
	12	法規遵循	☉	○	○	○	○	○
	16	環境問題申訴機制	☉			○		○
社會面- 勞工實務 與尊嚴勞動	17	勞僱關係	☉			○	○	
	18	勞/資關係	☉		○	○	○	○
	19	職業健康與安全	☉	○	○	○	○	○
	20	訓練與教育	☉	○	○			○
	21	員工多元化與平等機會	☉			○		○
	24	勞工實務申訴機制	☉	○	○	○		○

☉：完全揭露 ☆：部分揭露 ○：有衝擊影響，不納入揭露								
G4.0 SSD			組織內	組織外				
類別	編號	重大性議題	寶成 (PCC)	供應商	客戶	社區	主管機關	NGO
社會面- 人權	26	不歧視	☉	○	○	○		○
	27	結社自由與集體協商	☉	○	○	○	○	○
	28	童工	☉	○	○	○	○	○
	29	強迫與強制勞動	☉	○	○	○	○	○
	30	保全實務	☉	○	○	○		○
	34	人權實務申訴機制	☉	○	○	○		○
社會面- 社會	35	當地社區	☆			○		
	36	反貪腐	☉	○	○	○	○	
	39	法規遵循	☉	○	○	○	○	○
	41	社會衝擊問題申訴機制	☉	○		○		
社會面- 產品責任	46	法規遵循	☉	○	○	○	○	

※寶成 (PCC) 涵蓋裕元工業之製鞋業務生產區域

2.3 年度重要事件說明

寶成工業為負責任的企業，遵循各地法規要求是基本之管理要務。本公司主要營運區域之行政中心，每年均會藉由法務與業務權責單位人員，協同盤查年度新公告法規與其應遵循之法規事項，並視需要舉辦相關教育宣導會議，提醒各業務管理單位落實執行相關合規管理事務。

本公司2015 年度於合規性管理部分，環境面之偶發違失罰款事件於「5.4 污染防治管理」章節中進行說明，經濟面與社會面則並無發生遭受罰款或行政懲處之重大違規事項，惟於2015年度第一季發生一起越南區工廠怠工事件，引發社會關注，於下進行事件之說明。

越南怠工事件說明

越南政府擬改變其國家社保政策，考量寶成工業之重要子公司裕元工業旗下位於越南平政的寶元鞋廠(以下稱「越南寶元鞋廠」)在當地規模較大且員工人數較多，越南政府特於2015年3月專程至越南寶元鞋廠宣導其國家社保政策的相關修訂情形，不料卻引發部分員工不滿新修訂之社保條文，影響其社保領取方式，採取非法怠工之方式向越南政府表達不滿，共計影響越南寶元鞋廠五天的生產營運。

處理措施

1. 針對部分情緒不滿之員工，越南寶元鞋廠積極透過工會予以勸導，並協助將員工陳情書向越南政府相關單位反應及送交胡志明市國會代表，希望透過政府部門及工會與員工直接溝通，避免員工因對法令的誤解或不滿，影響廠區正常營運。
2. 經過數日的溝通努力，越南總理同意請國會重新檢視新修訂的社保條文，在政府回應結果獲得員工認同後，事件得以順利落幕。

影響及後續改善

1. 此事件係由於部分員工對於越南國家社保政策的改變有意見，並未向廠方提出增加員工福利等訴求，且由於受影響天數不長，未對本公司整體營運或業務造成重大影響。
2. 本公司持續強化員工建議與申訴機制，透過多元溝通管道之建置，尋求及早掌握並有效解決員工問題，據以提升內部凝聚力與公司認同感。

3.0

社會關懷與社區參與

3.1 臺灣區在地據點關懷活動

守護農地、感恩農民

秉持核心價值「敬業」精神，關愛生養我們的土地，透過認養田地，在集團創辦人、管理層長官與臺灣區員工共約1,150人共同參與體驗農耕，挽袖捲褲下田實地插秧植稻，深切體會與感恩農民的辛勞，同時秉持服務的精神，將愛心認購稻米所得捐贈社福團體，回饋於社會。



舊鞋救命 送愛非洲

秉持核心價值「服務」精神，寶成工業與「STEP30舊鞋救命國際基督關懷協會」共同發起『【中部地區·冬令募集】舊鞋救命，寶成同仁攜手傳愛至非洲』的跨海公益活動，除捐款新台幣100萬元外，動員約1,500名臺灣地區員工，於上班時間共同整理打包活動期間所募集的舊愛(15萬雙舊鞋、二手童衣、成人衣物...等)，透過愛心彩繪的三個貨櫃，將愛心物資分送給烏干達及肯亞等地民眾。同時彩繪貨櫃也將同步捐贈改建成為當地孩童學習的課堂教室及愛心站。



偏鄉學童第二專長學習扶助

彰化縣埔鹽鄉天盛國小位處偏鄉，學習資源並不豐富，但學校仍然努力為孩子們培養第二專長，不論是陶笛或太鼓，屢屢獲得佳績。寶成工業認同學校的努力，陸續辦理四梯次的攝影深耕計畫，透過公益平台文化基金會所募集的相機、臺灣攝影學會臺中分會老師的指導及寶成同仁的協助，讓孩子能夠隨心隨意，以自己的視角，運用影像來記錄自己的鄉村，一起看到世界的美好。

學習成果除參與公益平台所舉辦的攝影巡迴展共同展出外，也在公司旗下的臺中裕元花園酒店舉辦「孩子的另一扇眼睛」攝影展，呈現學童在攝影學習成果與學習歷程映像紀錄，讓家長與社會大眾都能感受到小朋友們純真的笑容，對於新事物充滿好奇的眼光，以及生活細節的分享，讓更多人了解孩童眼中的世界，並喚醒社會大眾對偏鄉的關注。



3.2 重要營運據點社區參與

本公司製鞋業務主要生產營運據點涵蓋中國、越南、印尼等地，秉持成為「社區共榮夥伴」的永續營運目標，各區皆致力於增進與企業經營相關利害關係群體的社會價值與關係維護，從滿足工廠員工的需求為起點，逐步擴大對員工家庭、周遭生活社區的關懷與服務。

寶成工業積極融入當地社區文化與生活，尊重當地信仰文化活動，於印尼區每年參與社區或育幼院之齋戒月開齋及宰牲節牲畜捐贈活動；於越南區關懷越戰傷殘老兵與貧困居民的需求，捐助建造情意溫情屋，使其能有安全溫暖的安身之處。於中國區每年辦理暑期夏令營與冬令學習營活動，關懷職工兒童；探訪敬老院與孤兒院，傳達公司敬老護幼的關懷心意。由於所在之營運區域，當地醫療照護資源相對貧乏，寶成工業於印尼、越南等地區，結合醫療專業團體，定期進行偏鄉社區的醫療義診服務與醫護資源的提供，也對當地社區的公共衛生盡一份心力。

越南情義屋捐贈

胡小姐為寶成公司的優秀員工，由於家庭經濟又與離婚，獨立撫養小孩，家境貧困，公司工會了解她家的情況之後，就邀請四方善心人士及政府相關單位協助，讓她能夠一個舒適的家安心地生活。

建屋費用一半以上來自於公司海外幹部、工會以及員工贊助，寶成公司贈送三仟萬越盾、廠主管贈送貳仟貳佰伍拾萬越盾、公司員工們捐助壹仟柒佰伍拾萬越盾和新房所要的用品如電視、電扇、大米等，讓她能夠有著一個安定的住所。

2015年度寶成於越南區共捐贈25間溫情屋，15間給員工;10間給社區居民。



孤兒院開齋活動

開齋節是全球穆斯林慶祝齋月結束的節日，由於印尼大部份的民眾都信仰回教，開齋節相當於印尼的新年，對印尼人而言是非常重要的節日。寶成公司於印尼區工廠皆會舉辦與廠員工、及與當地孤兒院等單位一起開齋，共同迎接印尼的新年。



在地社區公益參與活動

環境日活動：包括捐贈苗木與植樹活動、社區與當地學校環境清潔服務、環保知識宣導、廢棄物環保再利用創意比賽、環保工藝品製作等。

義診與捐血：定期性辦理自願捐血行動、結合當地醫療資源，針對偏遠社區居民提供免費醫療義診與物質捐贈。

溫情屋捐贈：贈送給越南地區社區內貧寒的舊傷兵居民。

物資捐贈：視當地社區的迫切需要，捐贈米糧、民生物資、舊衣物與禮品、協助修繕與提供油漆粉刷當地校舍、當地節慶日物資捐贈等。

社區助學贊助：越南寶成「希望種子獎助」活動：10所學校100名學子獎學金、2間學校修繕捐助金、黃江鎮第二小學書籍捐贈、越南隆安省三所偏遠學校探訪捐贈、捐贈越南平政縣學習促進會以協助當地貧寒學生就學等。

社區探訪與弱勢族群關懷行動：社區敬老院關懷探訪、殘疾人與殘疾兒童關懷探訪、孤兒院探訪、社區便民義工服務行動。

主要參與活動列舉

社區環境日活動：121人次。

苗木捐贈與植樹：344 人次。

捐血活動：2,360人次。

社區義診：320 人次。

越南區社區溫情屋捐贈：10間。

物資捐贈：米(2,000包)、油漆與粉刷服務 (96人次)、

宰牲節羊隻捐贈(19隻)、

營養烏蛋捐贈(140所學校)、

禮品捐贈、舊衣捐贈(2,338件)。

助學贊助：越南寶成希望種子獎助活動 (3億越盾)、

越南隆安省偏遠學校(2億越盾)、

平政縣學習促進會(1億越盾)、

書籍捐贈(150套)。

年老長者關懷探訪：957人次。

殘疾人與兒童關懷探訪：121人次。

社區便民義工服務：700 人次。



米糧捐贈



寶成公司頒發「希望種子獎學金」



公益捐血活動



協助修繕校舍活動



孤兒院探訪活動

4.0

人才優選職場

本公司秉持「重視人才，以人為本」的信念，相信人才是公司重要的資產，以恪遵所在國家之法律法規為基礎，結合永續發展策略，並充分考量大型非政府組織與諸多品牌客戶的行為準則要項，整合為「集團行為準則」，完整規範選、用、育、留標準以及全體員工執行工作之核心標準。藉由內外部稽核做到風險控管、持續改善工作條件，持續促進勞資和諧，邁向「重視人才，以人為本」的優質企業。

為吸引優秀人才，本公司提供完善的教育訓練制度、具競爭力的薪資及多元化的溝通機制，來提升員工的專業能力與對工作的投入熱忱；透由舉辦凝聚向心力的活動，增進員工對公司核心價值的認同，同時藉由導入績效管理制度，有效激勵員工持續發展，協助員工職涯規劃，以達到人才傳承，善盡社會責任，朝永續經營的目標前進。



4.1 知人善任 適才適所

多元招募管道

本公司積極邀請人才，對於不同國籍、性別、年齡、宗教皆以公平、公正的方式進行招募。透過人力銀行、顧問公司、社群網路、團體參訪、校園實習生、軍中徵才等方式進行招募之外，我們也積極推廣內部同仁推薦活動，「為公司找好人才，幫朋友找好工作，替團隊找好夥伴」是我們鼓勵同仁推薦好人才的宗旨，讓「推薦好人才」成為每位同仁都樂於參與的活動。



本公司相當重視人才培養，每年度積極參與各學年之校園徵才，藉由校園博覽會、說明會、企業實習生、儲備幹部等方式，使莘莘學子能夠更快速的與業界接軌。



逢甲大學校園徵才



成功大學校園徵才



內部同仁推薦DM

儲備幹部發展計畫中包含了製鞋知識專業訓練、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。



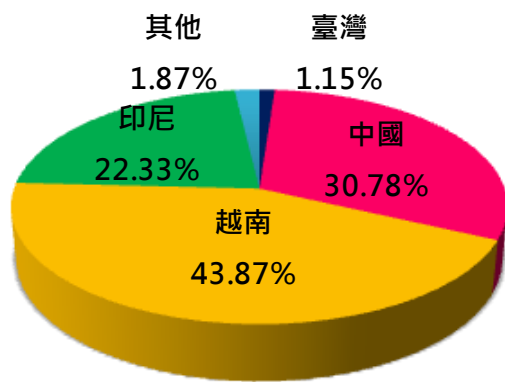
多元人才匯聚一堂

寶成工業歡迎各方人才的加入，持續累積專業能量，亦由用人單位依實際需求向人力資源部門提出用人申請，人才招募程序遵照各地法規規定也以公開透明之原則作業，廣納不同產業新血，甄選適合人才，共同激發創新思維。以下人力結構概況是以寶成工業轄下之「製鞋」、「通路」及其他業務做為計算基準。

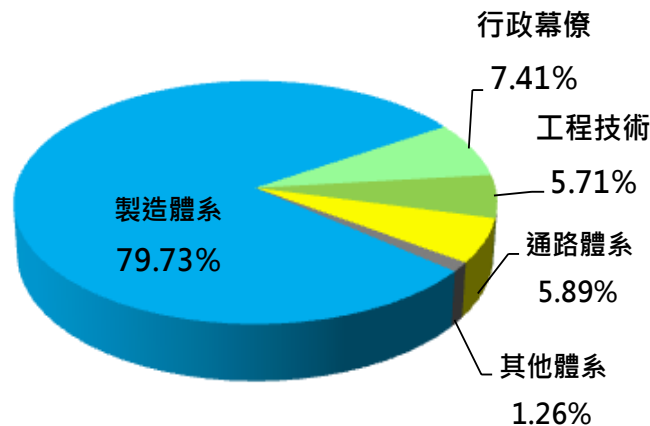
寶成工業於全球營運分佈有臺灣、中國、越南、印尼、香港、美國、墨西哥、孟加拉、柬埔寨、緬甸等據點，截至2015年12月31日止，除了中國地區的清潔人員有僱用少部分派遣員工之外，其他地區皆為正式員工。本公司正式員工總數為415,296人，「製鞋」業務員工約有385,601人，「通路」業務員工約有24,447人。臺灣區員工占 1.15%，中國區員工占 30.78%，越南區員工占 43.87%，印尼區員工占 22.33%，其他地區員工占 1.87%。

各領域的專業人才是我們最重要的資產，依照工作屬性區分，製造體系員工占 79.73%，行政幕僚體系員工占 7.41%，工程技術體系員工占 5.71%，通路體系員工占 5.89%，其他體系員工占 1.26%。

2015 年度寶成工業人力結構

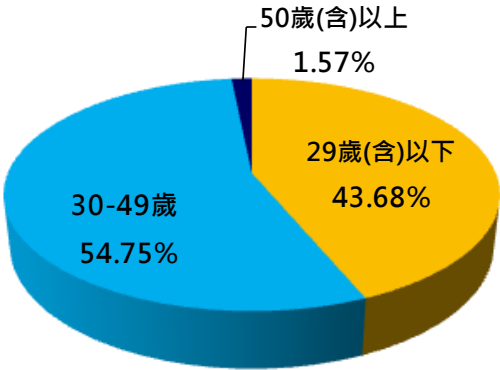
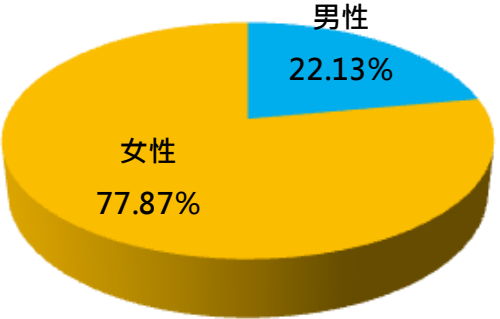


國家別人力狀況



職務體系人力狀況

由於本公司所屬之行業性質，公司內有超過七成的女性員工；公司亦提供透明公平的升遷管道，大學以上的管理職人員占 41.29%，且管理職人員多為本地人，以期能保有人力資本之多樣性與在地化。

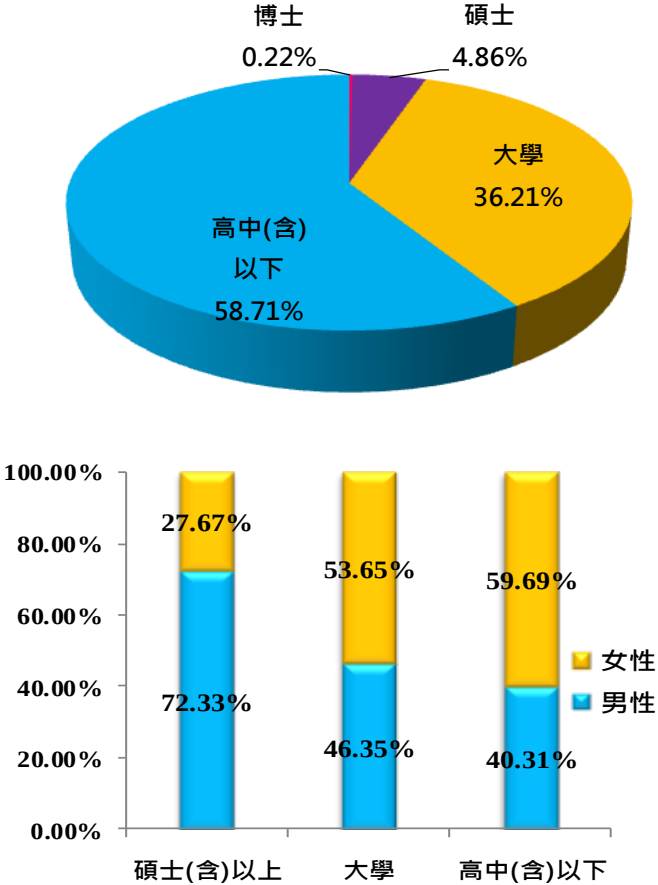


寶成工業員工性別、年齡比例

各地區員工性別、年齡比例

地區	性別	29歲(含)以下	30 - 49歲	50歲(含)以上
臺灣	男	17.34 %	68.75 %	13.91 %
	女	20.98 %	68.88 %	10.14 %
中國	男	36.93 %	59.32 %	3.75 %
	女	26.53 %	71.67 %	1.80 %
越南	男	54.76 %	43.73 %	1.51 %
	女	45.56 %	53.09 %	1.35 %
印尼	男	47.57 %	51.58 %	0.85 %
	女	63.28 %	36.66 %	0.06 %
其他	男	79.63 %	19.34 %	1.03 %
	女	69.11 %	30.00 %	0.89 %

管理職人員學歷分布



註1：上述資訊僅包含主要生產基地：臺灣、中國、越南及印尼四區之數據。

註2：管理職人員為課級及課級以上之員工。

2015年度 人員流動

本公司歡迎相同產業人才的加入，持續累積專業能量，亦廣納不同產業新血，共同激發創新思維。

自願離職率 - 性別與年齡

地區	性別		年齡		
	女性	男性	29歲(含)以下	30~49歲	50歲(含)以上
臺灣	5.8 %	6.3 %	5.5 %	6.2 %	0.3 %
中國	17.9 %	13.3 %	13.7 %	16.7 %	0.7 %
越南	9.4 %	2.1 %	7.6 %	3.9 %	0.0 %
印尼	7.3 %	0.5 %	5.6 %	2.1 %	0.0 %
其他	16.1 %	9.4 %	20.4 %	5.0 %	0.1 %

註：自願離職率=離職人數/(2015年12月止在職人數+離職人數)。

新進率 - 性別與年齡

地區	性別		年齡		
	女性	男性	29歲(含)以下	30~49歲	50歲(含)以上
臺灣	45.54 %	54.46 %	50.20 %	47.67 %	2.13 %
中國	56.47 %	43.53 %	48.47 %	50.85 %	0.68 %
越南	80.61 %	19.39 %	70.36 %	29.33 %	0.31 %
印尼	91.89 %	8.11 %	88.30 %	11.67 %	0.03 %
其他	61.11 %	38.89 %	80.67 %	19.14 %	0.19 %

註1：新進人員為2015年度12月底止，年資未滿一年之人員。

註2：新進率=各地區性別與年齡各類別之新進人員人數/各地區新進人員總人數。

4.2 教育訓練 職涯發展

教育訓練政策

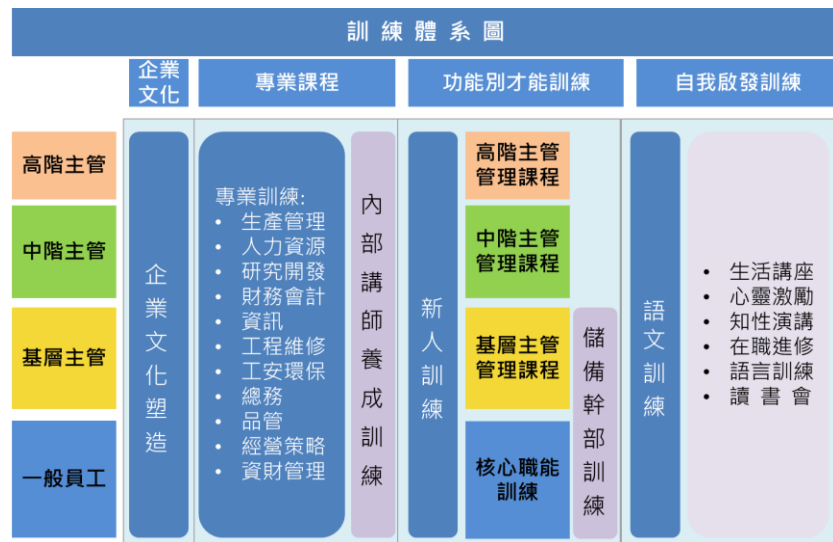
人才為企業基業長青之基石，寶成工業為世界知名運動品牌的最佳策略夥伴，自許成為人才首選的企業，積極培育企業文化核心人才，透過系統化、多元且完善的人才養成培育機制，開拓人才國際化視野並深化專業技能，厚植企業文化內涵，創造人才競爭優勢，為公司永續發展奠定根基。

- 結合公司使命、願景、經營策略與目標，發展人才策略，積極為公司培育領導人才及專業人才，提升人才齊備率。
- 積極建立公司人才庫，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，創造企業不可取代之軟實力。
- 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，協助公司及個人達成目標。
- 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。

教育訓練發展規劃

訓練發展目標就是不斷提升人力素質與工作技能，激發員工工作熱忱並迎接挑戰，藉此創造更高的企業價值，並達成營運目標與未來發展。

為達成公司訓練發展政策與目標，訓練發展規劃除考量公司經營願景及目標需求外，亦同步評估員工績效與職能缺口，配合公司與管理體系建立教育訓練架構，規劃新人訓練、專業訓練、各階管理訓練、環安相關訓練及公司核心價值等課程，透過實體或是 e-learning 的方式，提供員工全方位的培育，讓員工能同時持續提升專業與管理能力，找到自己發揮的舞台，與公司共同成長並成為長期穩定之合作夥伴。



績效管理制度

為集中運用公司內部資源，本公司透過績效管理制度以達到營運目標及提升員工工作能力。制度實施之對象涵蓋臺灣、中國、越南、印尼、緬甸等主要生產基地之所有員工，不因性別、年齡有所差異。基層員工主要透過每月評核機制，協助同仁改善日常工作表現，中階以上幹部經由組織與個人目標的設定與執行，輔以主管與同仁在日常雙向溝通與回饋，讓組織與個人的工作方向更為明確且具備連結性。績效管理的實施，主要在衡量員工整體目標達成狀況與職能表現，最終結果則作為員工晉升、獎酬、訓練及個人發展計劃之依據。期望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，進而培育及發展員工個人能力。



公司教育訓練執行

執行概況

2015年本公司投入於教育訓練開課班數 21,086 班，訓練總時數達 1,423,441 小時，總參與受訓員工 1,431,054 人次，平均每位同仁受訓時數為 3.66 小時。

教育訓練開課總班數	訓練總時數(小時)	參與訓練員工總人次	員工平均訓練時數(小時)
21,086	1,423,441	1,431,054	3.66

註1：訓練總時數=Σ(每班訓練時數*每班受訓人數)。 員工平均訓練時數=訓練總時數 / 當年度員工總人數(扣除通路業務人數)。

註2：於2016年後逐步揭露依性別及員工類別之受訓時數。

訓練體系課程

本公司人才發展年度訓練規劃，結合公司使命、願景、經營策略與目標，不斷創新與引入新的技術、觀念與工具，促進個人成長及組織學習，提供多元的學習管道，鼓勵自我學習，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專業技能證照課程，制定「教育訓練管理辦法」以利作業依循。

(1) **訓練體系課程**：為厚實各階層同仁對工作技能的提升及落實終生學習願景，本公司依照企業核心價值與員工各體系職能，規劃不同階段教育訓練課程。從員工入職到預計退休前，本公司將不斷提供員工職務所需技能培訓，以期強化員工持續受僱能力，並協助員工做好退休生涯規劃。透過員工教育訓練課程的安排，期望能凝聚內部員工共識，認同組織價值，藉以達成最佳公司經營績效。

一般同仁：公司核心價值培訓、員工工作知能培訓、自我發展課程。

專業體系：依職能及專業之要求發展各專業體系之「專業職能課程」。

管理體系：依據公司核心、管理職能發展規劃各階層別「高階主管、中基層主管及儲備幹部的管理能力課程」。



公司講座-各階領導人才研修



海外廠廠務專班培訓



2015年度高階主管共識營

- (2) 個人發展計畫：運用職能評鑑結果及年度績效評估發展，擬定員工個人發展計畫與各單位年度訓練課程，除補足員工專業知識外，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，以增進員工知能，提升員工整體素質，提升經營績效。



海內外主管管理研修

TTQS (人才發展品質管理系統) 評核肯定

本公司2015年度參與臺灣行政院勞動部勞動力發展署職訓局TTQS 訓練品質系統評鑑，獲頒「TTQS 訓練品質評核—銀牌獎」，此項獎勵代表公司所推動的員工訓練與發展執行績效，獲得高度評價，未來公司仍會持續耕耘，讓員工訓練與發展的廣度與深度皆能更為精進。



4.3 完善薪酬 福利制度

具競爭力的薪酬制度

本公司將員工視為公司最大的資產，為吸引、激勵與留住優秀人才，我們提供具吸引力及競爭力的薪資條件。我們對所有員工一視同仁，不會因為性別、種族、宗教、政治立場、性傾向、婚姻狀況而有薪資方面的不平等待遇，秉持女男同工同酬之原則，根據員工學經歷背景、職務與專業技術能力作為敘薪標準，並以員工的工作態度、專業能力展現以及總體績效表現作為獎勵與提拔人才的依據。本公司亦定期檢視公司薪酬政策以確保薪酬水準具有競爭優勢，並導入績效管理制度，做為薪資調整、晉升之依據，以利招聘與留任優秀人才。

做為跨國營運的企業，本公司在海外的據點也會依據政府法令、業界水平及人力市場狀況來設計符合當地的薪資制度，以激勵海外當地同仁能夠長期投入工作，與公司共同成長。除了每月依據工作表現發放的績效獎金外，亦根據公司全年度獲利狀況，提撥一定比例之盈餘作為年終獎金與紅利的發放，以獎勵員工的貢獻並激勵其工作熱忱，讓員工共同分享公司的經營成果。

寶成工業各地區基層人員起薪標準與當地法定最低薪資之比例

地區	臺灣	中國	越南	印尼
佔比	1.4	1.4	1.4	1.0

註1：上述資訊僅包含主要生產基地臺灣、中國、越南、印尼四區之數據。

註2：基層人員指的是各地區的直接人員。

註3：薪資佔比=(基層人員之最低起薪標準/各地區當地法定最低工資)。

穩固的退休保障

本公司退休制度均依全球各營運據點當地法令規定辦理，為每位員工提供穩固的退休金提撥與給付，以保障員工的退休生活。以臺灣地區為例，2015年度公司共有46名員工提出退休申請，舊制退休金準備金額為新台幣 1.3 億元；新制退休金提撥金額為新台幣 1.4 億元，確保員工的退休給付無虞。

全方位保險計畫

本公司參照法令規定提供因地制宜的保險照顧措施，保障員工生活無後顧之憂。臺灣地區除依法辦理員工勞保與健保，新任員工就職當日即為其辦理「團體保險」，保險內容包括壽險、意外險、重大疾病險，且提供員工自費為其眷屬加保之福利措施，藉以擴大家庭醫療的照護，降低醫療費用的負擔。

地區	臺灣	中國	印尼	越南	柬埔寨	孟加拉	緬甸
保險項目	勞工保險 健康保險 團體保險 旅遊平安險	養老保險 失業保險 工傷保險 生育保險 醫療保險 住房公積金	老年保險 退休保險 工傷意外保險 死亡保險 醫療保險	社會保險 24小時意外保險 失業保險 醫療保險	工傷保險	員工工傷險	醫療保險 工傷保險

註:當地政府無明確社會保險規定者，依當地法令執行。

鼓勵職場與家庭平衡

本公司鼓勵員工兼顧工作與家庭，並保障員工休假結束後的就業權益，依各地區法令訂定符合需求的假勤制度，所有員工在規範內均可依需求自行安排假期。以台灣為例，公司女性同仁依法享有生理假、產假與產檢假；男性同仁則有陪產假的權益。當同仁遇有育嬰需求時，可依法申請育嬰留職停薪或是育嬰假，期間屆滿後再申請復職或依照實際狀況延長申請，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

臺灣地區2015年共有49位員工申請育嬰留職停薪；以女性申請者居多，共有42位女性員工提出申請。2014年申請復職且繼續服務滿一年者共有28人；留任的比率為41.8%，進一步瞭解員工無法續任滿一年原因大多仍以家庭因素居多。

越南地區今年共有17,780人申請育嬰假，假期後返回工作崗位的人數共15,457人，回任率達86.93%。

臺灣地區 2014年度與 2015年度育嬰留停與復職人數統計

項目	男	女	合計
2015年預估符合育嬰留停申請資格者	323	251	574
2015年申請育嬰留停人數	7	42	49
2014年育嬰留停復職人數 (A)	10	57	67
2014年復職後服務滿一年人數 (B)	2	26	28
2014年育嬰留停復職留任率 (B/A)	20.00%	45.61%	41.79%

多樣化的員工福利

本公司提供多樣化且彈性的福利項目，包括：重大急難救助金、結婚祝賀金、生日祝賀金、生育祝賀金、喪葬補助及住院慰問金、三節禮金(券)、勞動節禮品或禮金、旅遊活動補助金與特約商店折扣、員工宿舍、員工餐廳、交通車接送服務、績效獎金與員工紅利、建置(集)哺乳室供產後的女性同仁作使用等，使員工享有完善的福利制度，以安心在工作崗位上貢獻心力。

海外主要營運地區相關福利制度與措施

- 生產績效獎金與年終獎金。
- 員工宿舍、員工餐廳、交通車接送服務。
- 設置員工閱覽室，提供免費借閱書籍、雜誌服務。
- 設立籃球場、足球場、健身房、網球場及員工休閒活動中心。

- 廠區內設置幼兒園及個別地區附設診所，提供適當的醫療服務。
- 定期舉辦各式各樣活動(歌唱、運動、電影欣賞、社團活動)。
- 個別地區之員工旅遊活動。

越南同奈寶成廠提供全廠員工旅遊活動，2015年度共 7 梯次 10,392 人參與。



員工活動中心



視聽與圖書室



印尼廠區祈禱堂



員工活動中心健身運動器材



舒適自然的廠區環境與球場



員工宿舍



多采多姿的社團學習與活動



攝影培訓班(中國區)



英語培訓班



歌唱才藝表演



火鍋烹飪比賽



化妝修眉學習



球類活動



瑜珈Yoga學習課

臺灣地區福利制度與活動

補助類	
婚喪喜慶/生育/住院補助	共有 441件補助申請，總補助金額為新台幣 669,400元。
生日禮券/禮品	共有 4,540人享有此項福利，發放金額為新台幣 4,105,500元。
節慶禮券/禮金	共有 4,540人享有此項福利，發放金額為新台幣 4,068,100元。
活動課程補助	共有 118人提出申請，總補助金額為新台幣 152,935元。
員工旅遊補助	共有 4,540人享有此項福利，總補助金額共新台幣 9,080,000元。

運動休閒類	
寶成家庭日	本活動約有4,700人參與，活動當天有園遊會與視障按摩公益活動，並進行團隊競賽與親子闖關活動，以增加員工與親子間之互動，促進家庭之間的和樂。
三對三鬥牛賽	2015年首次舉辦三對三鬥牛賽，共有12隊報名參加，讓喜愛籃球運動的同仁，有機會交流球技，同時活絡同仁之間的情感。
其他球類競賽	舉辦羽球、保齡球等競賽，參加人數約120人，提供員工多元化的運動類活動，促進人際關係的交流與聯誼。



寶成家庭日活動



保齡球競賽



籃球鬥牛聯誼賽

其他類活動

名人講堂	邀請各領域名人與員工分享其成功理念與人生哲理，2015年度共舉辦五場名人講堂，約有900名員工參與。 (主講者：劉軒、郎祖筠、張正傑、莊雅菁、徐展元)
視障按摩駐廠服務	提供員工定時定點的視障按摩服務，共有680名員工參與，讓員工在繁忙的公務之餘，能享受身心靈的放鬆，亦能夠幫助到弱勢團體、輕鬆做公益。
寶成圖書館	提供多樣化的雜誌與書籍予員工免費借閱，共有3,700本藏書，讓閱讀習慣深植員工的生活。
未婚聯誼活動	2015年度舉辦兩場未婚聯誼活動，分別是「愛麗絲的幸福派對」和「我的追逐時代」，參與對象除了寶成男女同仁之外，也邀請外界人員參與，讓公司員工有更多機會認識新朋友。

社團活動



羽球社活動



登山社



壘球社

名人講堂



4.4 良善的勞資關係維護

寶成工業致力於為員工提供公平、安全和健康的工作環境，遵守所在國法律法規，透過促進勞資和諧，打造幸福企業的職場。本公司自2011年成為FLA組織會員以來，每年度皆會提交合規狀況檢視報告予FLA，同時接受FLA每年度所選定之區域及工廠所進行的SCI (Sustainable Compliance Initiatives) 評估，並於評估後出具一份根因分析報告同步上傳於FLA官網上，工廠依據報告建議方向進行改善並定期回饋行動方案，有系統且定期性的接受NGO團體之人權檢視與評估/監督。相關的年度評估報告，得請參閱 FLA官方網站的公開資訊。<http://www.fairlabor.org/transparency/assessments>

重大營運變更公告期

為確保員工工作權益，本公司重大作業變更通知皆依當地法令辦理，同時也藉由說明會或勞資會議等機制，與員工做好良善的溝通。本公司於臺灣地區並無與工會簽訂集體協議文件，係由員工個人與公司簽訂勞動契約，如有依照勞基法第11條或第13條但書規定需終止勞動契約者，其預告期間依下列規定辦理：

- 繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。
- 繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。
- 繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

非台灣地區之主要營運生產基地，則由各地區員工工會與公司簽訂集體協議文件，明確載明相關勞動條件、權益與重大營運變更公告期，所簽集體協議文件均送當地主管機關備案。

主要營運區域	中國	越南	印尼
員工自願加入工會平均比率 (%)	88%	97%	79%
重大營運變更公告期	30日前	30日前	無特別載明， 參照勞動法辦理

4.4.1 尊重勞動權益

推展公平與人權政策

寶成工業遵循在地法令、國際人權公約以及「寶成國際集團行為準則」，致力於落實公平原則及人權政策的推動。

在機會公平方面，本公司臺灣地區2015年僱用的身心障礙者為27人。在調任、升遷、聘僱、終止、資遣、休假、福利及訓練方面，2015年度期間也沒有發生歧視行為或收到相關申訴。

人權政策的推行上，新進員工及在職員工每年都須接受人權政策相關的訓練(如工時、薪資、反騷擾虐待、無歧視、申訴機制等)，每位新進員工的訓練總時數為4小時；每位員工每年的再訓時數為2小時。

寶成國際集團行為準則

為善盡企業社會責任，寶成國際集團（下稱「集團」）向來以嚴謹的態度、公開透明的方式，遵守所在國法律法規，如不同標準出現差異或衝突，則取其中較高者作為遵循標準。集團也時時參考大型非政府組織、諸多品牌客戶制定的行為準則，做為全體員工執行工作的核心標準；並藉內外部稽核發現潛在問題，用以持續改善工作環境，控制風險；進一步促進勞資和諧，打造幸福企業。寶成集團之《行為準則》如下：

僱傭關係

雇主應當採取並貫徹尊重員工的僱傭規則和條件，並依照有關勞動和社會保障的國家和國際性法律法規為員工提供基本的權益保障。

無歧視

僱員不會因性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或少數民族而遭受就業歧視，包括僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解僱或退休等方面。

騷擾或虐待

必須尊重每一位僱員。不允許對僱員進行人身、性、心理或言語上的騷擾或虐待。

強迫勞動

不允許使用強迫勞動，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工。

童工

不得僱傭15歲以下或完成義務教育的年齡以下的員工，取兩者中較高的一個作為標準。

自由結社和集體談判

僱主必須認可和尊重僱員的自由結社和集體談判的權利。

健康、安全和環境

僱主必須提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用僱主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。

僱主應當採取負責任的措施，以減少工作場所對於環境所帶來的負面影響。

工作時間

僱主不得要求員工以超過工廠所在國法律規定的正常工作時間和加班小時數上限進行工作。正常週工作時間不得超過48小時。每7天必須允許僱員進行至少連續24小時的休息。所有的加班都必須建立在雙方同意的基礎上，僱主不得要求員工頻繁的加班，且應按照相應費率支付加班費。除非極特別情況，一週內正常與加班時間的總和不得超過60小時。

報酬

每位員工都有權利憑藉一週正常的工作得到相應報酬，且這份報酬應當滿足他/她的基本需求，並帶來一些可支配收入。僱主應當以當地最低工資或者適當的現行工資（兩者間取數額較高的一個）作為支付標準；遵循所有有關工資的法律要求，並依據法律或合同提供附加福利。當報酬無法滿足工人的基本需求和帶來可支配收入時，僱主應當盡力尋求適當的解決方案以逐步達到合規的報酬標準。

社區連結

主動積極參與社區公益活動，增進社區發展，共創和諧社會。

寶成招募政策

寶成工業秉持機會平等原則，並重視多元人才之貢獻與發展，提供求職者與員工平等受雇及聘僱的條件，不因性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或少數民族而有所差別，相關的管理原則也體現於包括僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解雇或退休等方面。

執行實務：

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。

2015年度未有發生歧視的個案。

禁用童工政策

依「寶成國際集團行為準則」以及遵循政府法令，禁止雇用童工；有關年輕勞工(未成年工)依規定進行造冊、審批，並制定相關保護政策以確保其工時及工作崗位符合當地法令規範。

執行實務：

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公司承擔，並支付其實際工作的工資。

2015年度未有相關案例發現。



集會結社與集體談判權力

寶成工業秉持尊重雇員自由結社和集體談判的權利，認同員工自主成立之合法工會組織，並積極主動與工會組織溝通與互動。

執行實務：

寶成工業在臺灣、中國、印尼、越南等主要營運據點，皆有設立由員工自願參加之員工工會，協助員工與公司溝通相關勞資議題，包括代表簽訂集體勞動合約、審視員工手冊勞資權益，確立相關勞動基準及代表參與勞資協商或活動等事項。

各地區工會亦會協同公司共同辦理相關員工關懷與服務活動，增進公司與員工之間的溝通與認同感。

無強迫勞動行為

寶成工業不使用任何強迫監禁或受非法契約束縛之勞工，所有工作皆自願並且員工在合理的通知下有加班及自由離職之權利。

執行實務：

寶成工業旗下工廠採多元管道進行人員招聘，人力資源部於面試時進行核實，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，也不會要求員工抵押身分或工作證明文件。

員工工作時間，嚴格遵守國家相關法令與品牌協議規定，若因工作需要安排員工加班亦須徵得員工本人同意簽署自願加班同意書，加班與加班費給付皆符合當地法規。

2015年度未有相關案例發現。

4.4.2 勞資溝通機制

強化員工建議與申訴機制

本公司鼓勵經營管理團隊與員工對話，除運用現有生輔室、簡訊、熱線、員工意見箱蒐集員工心聲之外，也定期辦理員工座談會，針對員工反應的問題提出解決方案；同時搭配不同區域員工建立申訴管道，定期分析，掌握並解決員工問題。

2015年度透過強化各區員工關係人員(簡稱ER人員)的諮商能力建設，運用軟實力有效搭建管理層與員工溝通平台；規劃一致性申訴溝通系統，期望能有效傾聽員工心聲、提供改善建議；同時透過內、外部員工關係活動的舉辦，逐步提升內部凝聚力與組織認同感，促進勞資關係之和諧；持續朝員工最佳雇主目標努力。

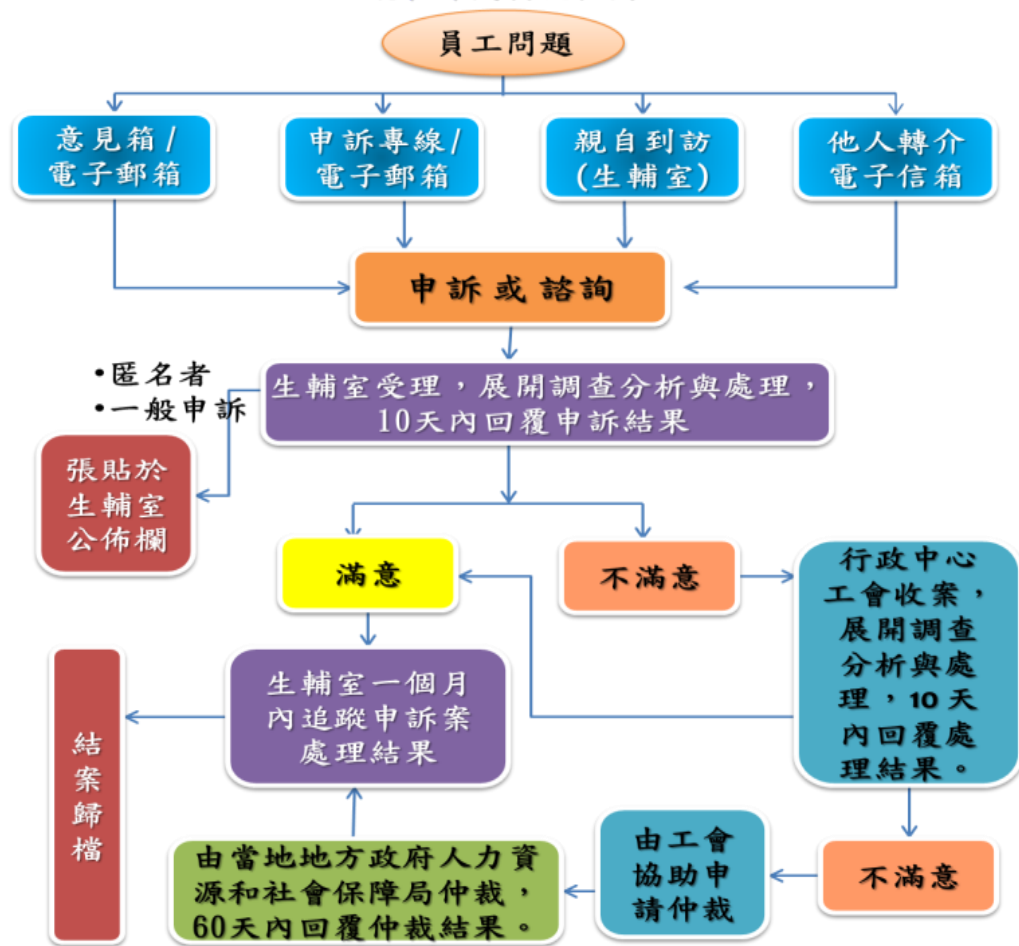
ANDA BEKERJA ADA MASALAH ???

1. Bekerja Melebihi Waktu Yang Ditentukan?
2. Lembur tidak sesuai SPL ?
3. Kekerasan dan Pelecehan atau masalah lainnya ???

NOMOR SMS KELUHAN : 0818-7653-77
 NOMOR SMS GEMAS / SD TEAM : 0812-1205-3589
 HOTLINE : 7178 / 7183
 ATAU DATANG LANGSUNG KE KANTOR SD
 SD Tim Nikomas

KAMI SIAP MEMBANTU ANDA !

工廠申訴機制流程圖



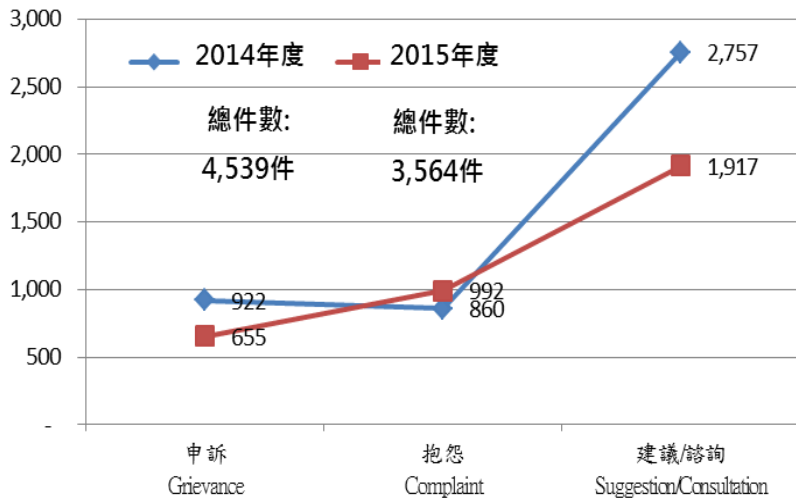
多元溝通管道

本公司所有員工及主管皆可利用多元溝通管道進行橫向或垂直溝通；包括：意見箱、電子郵件、座談會或公佈欄等管道，公司也規範須於10個工作天內回覆員工之意見與問題，並利用生活輔導室的追蹤機制以確保結案品質。

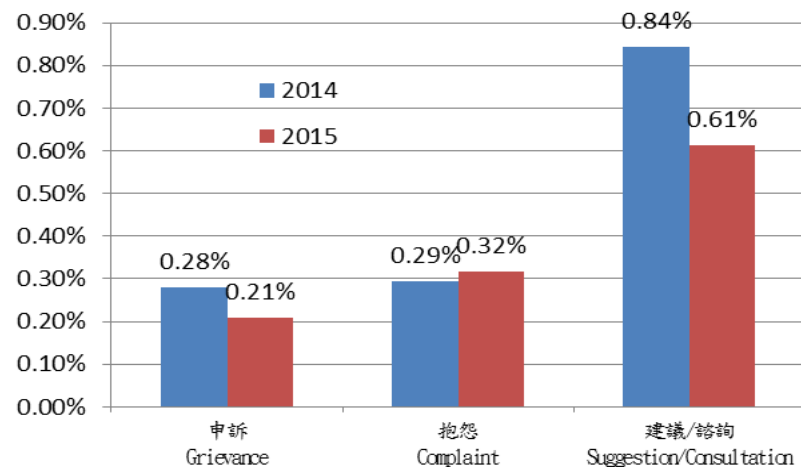
從2015年8月至12月底，公司多元化溝通管道處理之案件結案率為93.45%。2015年度本公司主要營運區域員工所反應的關注問題，分別以「社保」及「獎懲/職場行為」之議題為主。

溝通方式	溝通管道	回覆方式
面對面	● 勞資會議 ● 工團會議/企業工會意見信箱(臺灣區) ● 福利委員會/福委會意見信箱(臺灣區) ● 部門會議 ● 員工座談會	面對面 書面 公告
書面	● 員工意見箱 ● 員工滿意度調查 ● 公佈欄	書面 公告
E-mail/網站/ 行動 APP	● 公司內部網站 ● APP申訴、抱怨、建議與諮詢機制	書面 公告

2015年1-12月寶成工業主要生產營運區域溝通類型統計



2014-2015年度寶成工業主要生產營運區案件類型佔區域總人數之比例



社群平台

本公司於中國區工廠開設有「寶成之家」微信平台，2015年6月啟動平台溝通，提供廠區活動動態與資訊交流，能於第一時間獲知寶成最新動態、近期員工活動、文化信息生活新知。

寶成之家 微信號 ID：POUCHENHOME。



4.5 員工關懷與健康促進

關注員工健康

本公司一直以來除遵守當地法規提撥醫療保險費與健康檢查外，同時也為各地員工提供醫療服務(如廠區醫務室/職工醫院)，讓身體不適的員工可得到及時的醫療照護。而在越南區也持續與當地MSI (Marie Stopes International) 組織合作，辦理員工健診及健康博覽會活動，活動包括衛生教育宣導、醫療救護、健康照護諮詢、婦幼衛教等。臺灣區亦於廠區設置醫護室，邀請醫療院所醫師入廠駐診，也提供各項健康促進活動，包含子宮頸癌症、四癌篩檢、職場紓壓、食品安全、心血管疾病之預防與保健、癌症趨勢與預防等講座。

除健檢醫療照顧外，各地區經常舉辦活動來豐富員工業餘生活，關注員工的身心健康。業餘活動包含球類、跳繩、健美操等社團與競賽活動等；透過嘉年華、遊園會、講座等形式來宣導心理健康常識，輔助員工融入團隊生活及促進同事間互相幫助的融洽關係。

2015 年度健康促進活動 (臺灣區)	
健康講座/活動	為促進員工健康，積極舉辦各健康講座/活動，包含捐血活動、遠離代謝症候群、癌症趨勢及預防、四癌篩檢(乳癌、子宮頸癌、口腔癌及大腸癌)、職業傷害預防及工作傷害緊急處置、職場壓力紓解、搶救下背痛等講座與活動，期望員工維持好健康的體魄，在工作崗位上繼續打拼。
減重活動	2015年度辦理兩場減重競賽活動，鼓勵員工透過運動與飲食控制方式，來遠離現代文明病，擁有健康的身體。

員工協助與關懷活動

員工家庭探訪的行動一直以來都是公司員工關懷模式之一。關心員工們的家居生活，各地幹部同仁們運用假日實地拜訪了解員工生活的狀況，即時協助有需要的員工修護房屋與整理居家環境，增進員工家居品質及幸福感。



員工家庭訪視

廠員工關懷行動

- **交流座談會：**員工座談、幹部座談、新工聯誼、殘疾員工關懷座談、生輔室諮商等。
- **優秀員工表揚會：**勞工楷模員工、企業核心價值優秀表現員工。
- **健康照護措施：**健康檢查與特殊健檢、設置廠區醫療診所與救護車、健康知識宣導、員工健康管理系統建置、傷病員工探訪與急難救助、健康促進活動辦理(癌症篩檢、健康體適能、減重、健康講座、舒壓按摩)等。
- **女性職工健康照護活動：**婦科健診與諮詢、孕產知識宣導與孕檢、孕婦工作照護管理、育兒知識諮詢、健康博覽會活動等。
- **工餘休閒活動：**員工活動休閒中心與育樂器材提供、辦理球類比賽、社團活動、第二專長技能學習課程(電腦、化妝、廚藝等)、歌唱比賽、舞蹈競賽、拔河比賽、嘉年華活動、員工旅遊、登山活動、寶成員工日活動等。
- **節慶活動與禮物：**包括每月慶生會、兒童節、婦女節、齋戒月開齋活動、端午包粽子做香包活動、中秋節晚會與創意花燈賽、國慶日慶祝大會、耶誕節、年終尾牙感恩餐會與摸彩、慶新年發春聯與聯歡會、代訂車票送返鄉活動、元宵燈謎遊園會等。
- **其他生活便民設施提供：**員工宿舍、通勤交通車、廠內交通車候車站、游泳池、球場、運動健身器材、福利社等。

由於本公司的女性員工居多數，對於廠內員工的關懷措施，也特別關注女性員工的健康照護與幼兒的照顧。除了設廠營運提供當地居民眾多就業機會及促進社區經濟發展之外，也透過主動探訪員工家庭、定期性進行偏遠地區醫療義診、協助房屋修繕、助學及關懷當地弱勢族群等具體行動，表達本公司對當地員工家庭的關心與回饋，並為當地社區注入更多社福公益的資源，強化公司與社區的依存共榮關係。

廠員工家庭關愛探訪活動

- 定期家庭訪問與日常生活必需品捐贈、過世員工家庭資助。
- 職工子女獎助與幼兒照護(幼兒園)、員工優秀子女表揚。
- 貧困員工的慰問金捐助與溫情屋捐贈，協助家庭貧困員工建一個舒適的家，可以安心生活。
- 員工家庭日與親子營活動：留守兒童的親子活動營、暑期夏令營、親子運動會與嘉年華趣味活動、可愛寶寶比賽等。



越南區員工情義屋捐贈



員工家訪與物資贈與



印尼當地媒體報導公司CSR活動

主要活動摘要列舉

- 優秀員工表揚：253人。
- 健康體檢與健康推廣活動：29,456 人次。
- 女性職工健康照護(特檢與健康諮詢)活動：9,848 人次。
- 健康促進活動：2,551 人次；廠內環境日活動：1,360人次。
- 專長技能培訓-電腦、化妝、iCARE專業知識與溝通技巧：961人次。
- 傷病員工探訪：160 人次；員工貧困救助：55 人次。
- 寶成員工家庭日活動：17,600 人次；慶生會：2,679 人次；溝通座談會：5,085 人次。
- 育樂活動(登山/拔河/自行車/廚藝)與球類比賽(籃球/足球/桌球/羽球)：15,624 人次。
- 節慶活動：端午節活動(305人次)、婦女節活動(700人次)、中秋節活動(4,484人次)、元宵節活動(729人次)、慶新年活動(8,367人次)、聖誕節活動(9,000人次)。
- 員工春節回鄉代訂車票安排返鄉：19輛車、494人。



廠區親子活動營



優秀員工家庭日Family iCARE (印尼)



傷病員工探視與協助

4.6 員工參與

iCARE 專案

iCARE^(註)是一種關懷文化，也是傳遞本公司核心價值的平台之一。透過配套項目活動去發現(發展)符合公司核心價值精神的在地人才，鼓勵全員主動關懷與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，進而尋找最佳合作團隊與卓有成效的解決方式，以發揮跨部門職能整合的綜效，強化雇主品牌。

2015年度 iCARE 專案的推展，以“自主管理”為主題，各參與工廠結合自身運營目標展開。例如：印尼 SERANG 區 PCI 廠藉由 iCARE 系統性的方法和工具，通過專題式工作坊、核心價值團隊建設、品質之星(員工互動正面評價系統,EMAS)等形式的活動，逐步提升了示範線全員的品質觀念；在推展過程中，發揮本土團隊的自主性和創造力，從LOGO的設計、品質之星評選指標的設定、活動的規劃與執行等，都是由本土的跨部門同仁負責，意在培育和發展本土人才，發揮 iCARE 的在地影響力。



印尼區 icare 之員工參與活動

(註)「iCARE」係透過：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，藉以尋找最佳合作團隊與有成效的解決方式，發揮功能性整合之綜效。

寶成廣場舞

此為寶成中國華南區首次舉辦的廣場舞比賽，參賽人數600多人，共14支隊伍入圍參賽，比賽現場鑼鼓喧天、旗海飄揚，超過3,000名觀眾參與了本屆舞蹈大賽的熱鬧與加油助威。



寶成好聲音

在中國華南區“寶成好聲音”歌手大賽至2015年已是第五屆，是參賽選手較多、歷時較長且跨區域的文化活動大賽，匯集比賽、培訓、交流、巡迴演出為一體的綜合賽事。2015年度共有563位員工朋友參加，前13強選手於本公司華南三廠區巡演，現場觀眾多達6,000人。

暑期夏令營

2015年夏天，寶成工業分別在中國華南區高埗、黃江、中山、珠海等工廠的生活區，舉行年度職工子女夏令營活動，吸引來自全國13個省份將近一千名小朋友們參與相關活動。



寶成員工家庭日活動

為促進員工對公司的向心力，寶成工業主要生產營運廠區均會辦理員工家庭日活動或廠區開放參訪活動，與員工眷屬同歡並促進彼此的了解。在越南同奈省寶成廠於寶龍山度假區舉辦2015年度員工家庭日活動，當天大約有兩萬名寶成員工及家屬參加此次活動。園區內除了遊樂設施提供員工遊樂外，公司還特別邀請青年團籌劃園遊會活動，包含抽獎、競賽、文化活動等，豐富獎品包含：摩托車、電視、冰箱、洗衣機....等大獎。現場也有激烈的拔河比賽、跳麻布袋比賽，另外也邀請影視歌星現場精彩勁歌熱舞表演，讓所有員工能夠玩得開心、吃得安心。公司工會也頒發禮物給家境清寒員工，讓員工感受到公司的關懷。



員工刊物

本公司中國、印尼、越南等主要營運廠區均定期發行員工刊物，除報導公司內部重要活動資訊讓員工知曉外，也提供員工抒發文藝的園地。



4.7 安心工作的職場

4.7.1 安全衛生管理

職業安全衛生管理政策

本公司對於職業安全衛生管理政策為「提供安全健康工作環境，以保障僱員避免職業性危害」。為承諾提供雇員安全健康工作環境，從組織建立、橫向跨單位合作及縱向由上至下貫徹執行，逐步建立標準化管理制度。

安全衛生管理制度

就職業安全衛生管理方面，除符合工廠所在地相關法規及客戶要求外，亦以國際標準OHSAS 18001與公平勞工協會所倡議的工廠行為準則規範(FLA Workplace Code of Conduct) 為基礎，制定了一系列管理辦法供所有單位遵循，以落實管理、避免危害。本著以法令為基礎配合內部標準規範逐步推動安全衛生管理制度，本公司的每一工廠及行政中心皆成立「環保暨能源安全衛生委員會」並定期召開會議，以固定組織的方式由各單位檢討安全衛生相關管理事項；並規範工廠定期執行安全衛生管理內部檢核制度，並建立e化異常事故管理系統，以數據分析協助聚焦重大風險之預防機制。

標準化管理措施

本公司分階段強化各項安全衛生管理項目，繼消防安全、化學品安全、特殊危害作業管制、職災調查管理後，2015年度特別強化下列工作：

機台安全管理

藉由定義高危險機台、明訂安全裝置與安全操作、採購源頭審核、現場安全驗收、機台安全生產、定期安全查核等管理手段進行全面性機台安全管理。

承攬商施工管理

制定公司統一規範，自工程承攬商進場管制、危害告知、特殊危害作業管制、現場監工乃至違規處分等各項要求，已逐步於各地區開展。

異常事故管理

將職業災害調查管理流程標準化，確保事故通報與追蹤確認能落實執行，並將持續強化工廠事故調查與改善確認能力，以避免再發風險及矯正措施平行推展。



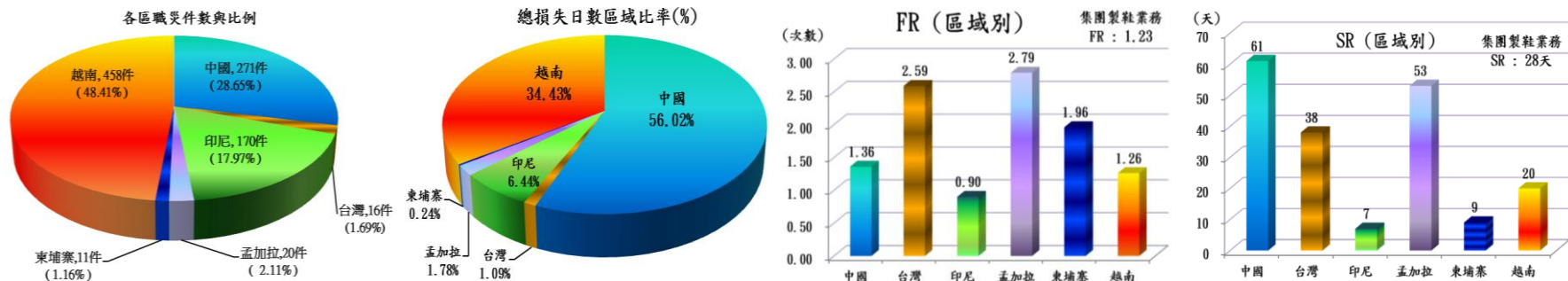
安全衛生指標

本公司建立內部資訊化職災管理系統以進行安衛管理績效指標的追蹤管理，包含職災件數、總損失日數、失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate · FR) 及失能傷害嚴重度 (Disabling Severity Rate · SR) 等績效指標。

2015年職災管理統計，於製鞋業務廠區(不包含獨立承包商作業)所發生的職災總件數為 946 件(不含交通事故)，未發生因工作因素導致人員死亡事件，累計總損失日數為 21,531 天(按失能傷害損失天數計算)。

2015年度製鞋業務廠區之安衛指標統計數據如下(不含交通事故):

[illegible]



由數據統計上看，越南區職災件數較為多，然由FR及SR來看相較其他區域卻無明顯上升，原因除各區域母群體數不同，各區發生工傷次數及嚴重度也不盡相同。本公司本著降低職災再次發生的風險，會定期將職災案例進行完整事故調查並將改善方法進行宣導，另一方面也配合相關年度重點管理措施進行管控，包括：既有機台改善、新購機台採購管理等，以達到逐步改善的目的。

在職業病預防的部分，依據各工廠所在地法令提供員工健康檢查，健康檢查異常者皆依據流程安排複檢，若複檢結果涉及職業病判定皆依據各地區法令主動依法申請鑑定流程，而員工本人若向當地政府機關提出鑑定，亦依照各地法令配合鑑定程序。對於內部管理而言，工作環境依照當地法令定期進行環境監測，包含：化學品暴露、聽力、照明等，對於量測結果異常區域進行改善並提供適當個人防護具。對於疑似職業病並已提出鑑定之員工，安排非接觸危害源崗位進行調換，待職業病鑑定結果再進行崗位最終確認。職業病預防秉持在前關懷，因此在各單位配置醫務室或與當地醫院配合，定期舉辦健康講座或是宣導一般衛教知識，達到逐步讓員工從自身做起預防保健的目的。

工廠環安衛自主管理

本公司工廠自主管理制度上，設置有專責專職單位人員與分級督導權責。於生產工廠均設有環安衛專責人員(或稱 SD 人員)，每週定期巡視生產車間各項消防設施運作與安全防護措施執行的落實度，相關違失狀況立即通知權管人員即時處理；各事業部SD 專員不定時至轄下各工廠進行相關客戶要求事項的督導與協助，各地區的行政中心 SD 單位每月督察當地法規要求事項與公司內部管理規範的執行狀況，總公司亦視需要安排每年的專案稽核，務求有效率落實相關的執行措施。

4.7.2 損害防阻管理

本公司為確保工作職場安全與公司財產的保護，積極強化損害防阻的概念推動與管理。殷鑑於過往廠區曾發生之重大火災事故案例，於損害防阻管理措施推動上，首重廠內消防安全管理的完善與建物的防火安全構築兩大管理面向。

消防安全管理

本公司採多管道方式積極推動消防安全工作，在源頭預防火災、防止災害擴大及緊急應變救災等各層面，投入改善經費並施行相關管理機制，以降低火災風險。



本公司明確訂定工廠應具備之消防設備與廠房安全設計規範，凡新建、增建、變更用途之廠房均須依公司規定設計，如：防火區劃、安全通道、滅火器、消防水系統、消防化學系統、火警警報設備、出口指示燈、緊急照明燈等。消防設備之設計、施工、驗收、維護保養亦有統一的管理機制。



本公司於越南、印尼、中國等主要營運生產基地共設有13處消防分隊，由總公司制定統一的規範及消防隊員日常勤務與訓練，並由總公司驗證其能力，期能透過標準化規定發揮消防隊最佳戰力。



工廠每月均須進行消防自主巡檢，各地區行政中心每季亦進行火災預防巡檢與評比，針對電源管理、電源開關/插座、馬達、高溫機台、動火作業、防火區劃、消防設備、集塵器等進行檢查；特別加強每日夜間電源管控與檢查，避免火災隱患。



配合「學習型組織」之理念，於各地區開辦梯次性電工學校，工廠電工均須參與訓練、交流並接受驗證，以強化電工能力，提升專業技能，期使電工能學以致用，提升工廠自主管理能力，降低工廠營運風險。





制定統一的消防設備維保合約及檢查項目表，驗證維保廠商能力，提升維保工作品質，以確保工廠消防設備之正常運作；並藉由不定期查核機制，汰換品質欠佳之廠商。



電氣安全為火災預防工作之重要環節，公司制定電氣設備紅外線熱顯像儀定期掃描制度，大多數工廠均備置紅外線熱顯像儀，並自專業電工中挑選合適人員接受總公司專業培訓，依規定實施電氣設備之紅外線定期掃描巡檢。



本公司為建立員工第一時間應變與救災能力，制定統一規範以提升員工應變能力、防範災害擴大、確保人身安全。各工廠均編製緊急應變組織並定期訓練演練，同時不定期與外部政府消防單位舉辦消防聯合救災演練，以培植協同救災能力。



為實質降低工廠各類營運風險，對於火災以外的其他損害風險(如地震、風災、水災等)，本公司未來將進行全方位風險查勘，對於重大風險隱患項目，執行適當改善，並逐步建立建廠損防規範，以確保新建廠能有效評估與防範各項營運中斷之可能風險。

5.0

環保節能 地球永續

5.1 善用能資源

5.1.1 物料採購

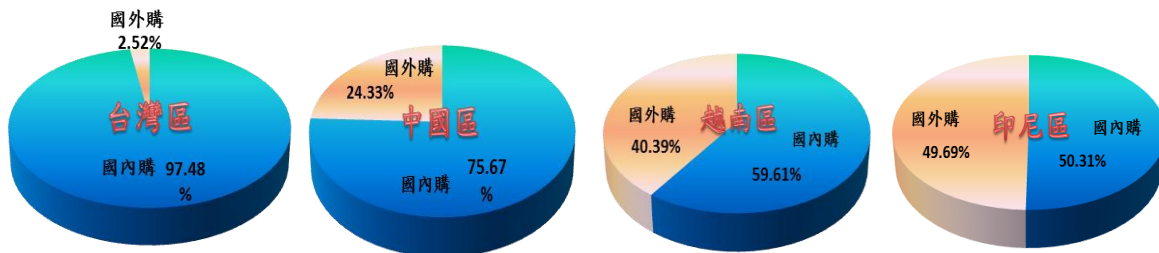
原物料使用

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樹脂(乙烯 / 醋酸乙烯酯共聚物)、PU樹脂(聚胺酯)及橡膠為主，近年亦開始逐步導入熱塑性聚胺脂(TPU樹脂)環保物材使用於鞋面與鞋底材質上。

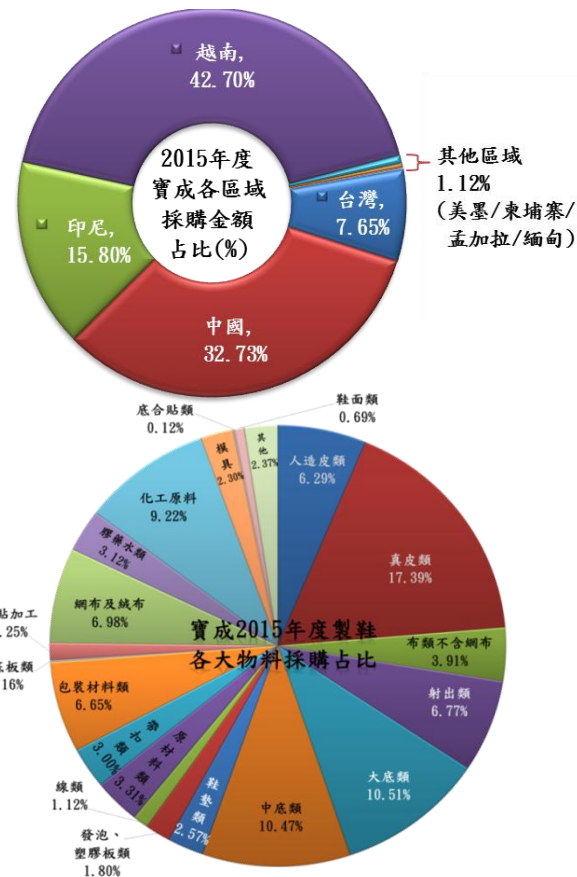
寶成工業在原物料選用上一直與品牌客戶和鞋材供應商保持密切的溝通，遵循品牌客戶物料品質要求標準進行選材，相關指定物料均須遵守客戶禁限用物質清單(RSL)與美國材料與試驗協會(American Society for Testing and Materials, ASTM) 相關標準檢測規範，並與客戶共同探究各式綠色材料在鞋體的開發應用。

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。本公司在連續三年(2013~2015)有採購交易的物料供應廠商約有1,964家。



主要營運生產區域採購別占比



5.1.2 能源使用

寶成工業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。

本公司亦制定「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。

2015年度本公司製鞋業務(含總公司)所使用的能源類別，包括：電力、石化燃料、煤(含無煙煤)、生質燃料與天然氣。其中，生質燃料的使用來自外包廠商供應蒸氣熱能所使用之燃料。

寶成工業 2015年總能耗為 4,697.8 萬億焦耳 (TJ)。

2014 ~2015 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	煤(含無煙煤)	生質燃料	天然氣(註)	每雙鞋平均耗電量
數量(2015)	938,739.14 (MWH)	6,894.74 (K L)	0.8014 (萬公噸)	5.2584 (萬公噸)	76.01 (萬M ³)	2.02 ~ 4.04 (KWH/pair)
	3,380.07 (TJ)	242.87 (TJ)	201.09 (TJ)	792.57 (TJ)	25.46 (TJ)	7.28 ~ 14.56 (KJ/pair)
數量(2014)	1,064,001.46 (MWH)	13,363.8 (K L)	4.43 (萬公噸)	32.22 (萬公噸)	104.65 (萬M ³)	2.00 ~ 4.67 (KWH/pair)
備註	(市電)	(重油/柴油 汽油/煤油)	(鍋爐)	(稻殼/ 棕櫚殼)	(市供)	(鞋均耗量為中、印、越 三大製造地區估計值)

(註) 不包括液化石油氣，2015年度液化石油氣使用總能耗為 55.74 TJ。

由於營運生產基地之廠區時有調整，故於2014年系統收集的數據尚未盡完善，故暫無法進行年度之比較。公司數據收集系統預計於2016改版，務使資料收集將更為完善，來年將可做更完整的分析比較。

在能源管理執行面上，優先著重能源監控系統的全面導入，2015年度完成中國部分廠區的能源在線系統建置，於未來年度將持續推展至更多廠區連線，藉以協助工廠及早掌握耗能異常，並找出節能契機。

同時在工廠內積極推動節能減碳執行專案，2015年度完成了一家試點廠區的高能耗設施節能專案，主要執行措施包括：節能管理組織的建立及落實管理制度、射出機台改造、空壓系統查漏及操作優化、部份馬達、水泵加裝變頻器等，完成 10% 具體節能成效。

2016年度將繼續擴大節能專案的推行，同時將擬定機台節能採購規範，及通風隔熱暨節能廠房設計規範，以期做到源頭管理。

5.1.3 水資源使用

供水處理與管理

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。因應利害關係人對於員工飲用水安全衛生管理與國際永續趨勢對水資源的關注，本公司在水資源管理政策上，除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標準外，中長期計畫目標亦朝向逐步提升廠內水資源的重複再利用率，避免過度耗損自然水資源而努力。

在水資源安全使用管理上，廠區視需要設置大型淨水處理場與逆滲透(RO)淨水系統設備，制定淨水及廢水處理相關作業準則與門禁管理要求，每月由各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。

本公司主要營運生產基地區域，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。2015年度製鞋生產基地總用水量經由水表量測約為2,414.56 萬立方公尺 (M³)，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。

製鞋生產基地		中國	印尼	越南	孟加拉	美墨	臺灣區	其他區 (東、緬)	總用水量 (萬 M ³)
區域用水量與區域佔比%	2015	54.37 % (1,312.81 萬M ³)	19.18 % (463.17 萬M ³)	25.25 % (609.68 萬M ³)	0.27 % (6.51萬M ³)	0.05 % (1.20 萬M ³)	0.59 % (14.26 萬M ³)	0.29 % (6.93 萬M ³)	2,414.56 萬 M ³
	2014	52.42 %	29.61 %	16.91 %	0.24 %	0.08 %	0.44%	0.30 %	2,462.63 萬 M ³
主要供水來源		市政供水	河道取水 / 市政供水	河水 / 市政供水	市政供水	市政供水	市政供水	市政供水/ 井水(緬甸)	符合合法取 水源供水
備 註		❖ 中國區2015年度用水量相較2014年度，增加 PAC皮革廠之用水量。 ❖ 越南區2015年度用水量相較2014年度，增加 PAV皮革廠之用水量。 ❖ 印尼區2015年度用水量相較2014年度，增加 PCRY新廠、KMK廠之用水量。 ❖ 美墨區2015年度用水量相較2014年度，少計美國solarlink 廠的用水量。							



廢水排放管理

本公司制定「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。實務管理上除要求符合當地排放規定外，中長期管理目標則朝向提高水資源再利用率，逐步降低排放量目標而努力。

在鞋廠內，大部分的污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混凝前處理設備，以將較高污染物濃度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。污水處理廠均配置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，並經由合法放流口達標排放。部分廠區亦設置有滯洪池，收納廢水廠處理放流水，據以提供後續廠內水資源再利用之供水源，也同步提供員工工餘休憩的園區。

2015年度本公司所屬工廠的放流水未接獲有違法排放之通知，對排放承受水體與周圍環境也無造成顯著環境污染衝擊。



園區滯洪池

放流水回收再利用

依循公司管理原則，各廠區持續努力尋求水資源循環再利用的機會。2015年度本公司在製鞋生產基地的放流水再利用比例平均為10.62%，主要用途以園區綠化澆灌、沖廁、消防池補水為主。在用水量較大的皮革廠製程中，其放流水回用比例則分別達到 36.84% (越南廠區)、56.17% (中國廠區)，回用用途則包括生產車間用水與污水廠泡藥系統使用。

5.2 溫室氣體碳排放

寶成工業溫室氣體盤查作業，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，範疇三未納入計算範圍內。溫室氣體排放量的計算主要依據排放係數法，計算方法為：活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢值(GWP) = CO₂e，單位為公噸/年。

各種溫室氣體排放源之活動數據係來源不同，將單位化為公斤或公秉或公升之重量或體積單位，並紀錄其來源。

各項不同排放源係數主要依據 IPCC 2006年公告之排放係數，依不同燃料公告之排放係數，依不同燃料熱值帶入計算，計算得出各排放源之係數；輔助工具為台灣環保署「溫室氣體排放係數管理表 6.0.1版」，各種不同排放發生源，再依「經濟部工業局溫室氣體盤查工具（4.1 版）」之計算方法計算。

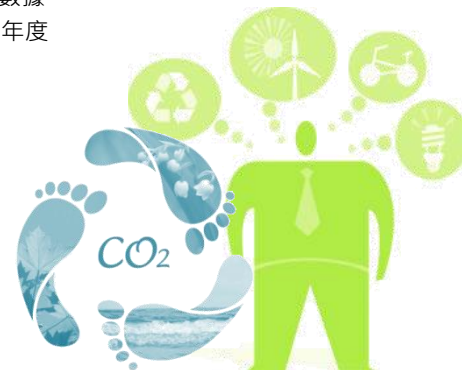
電力排放係數依各地區公告之排放係數或 IEA 2013版公告之係數計算。各種溫室氣體之全球暖化潛勢值 (GWP)統一使用 IPCC第四次公告 (2007)。

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；此外甲烷少部份也來自化糞池的排放，至於氫氟碳化物(HFC)、全氟化碳(PFC)及六氟化硫(SF₆)部分，目前僅有少量SF₆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。

2015年度本公司製鞋廠溫室氣體總碳排放量約為 79.4098 萬公噸二氧化碳當量。其中範疇一碳排放量約為 8.2720 萬公噸二氧化碳當量，範疇二碳排放量約為 71.1378萬公噸二氧化碳當量。主要碳排放源來自於電力 (78.53 %) 與燃料的使用 (15.50 %)。

因生產工序與區域能源碳排係數的差異影響，本公司2015年度中、印、越三區工廠生產每雙鞋平均碳排放量介於 1.7112 ~ 4.7536 kg CO₂e/pr。

在溫室氣體盤查管理，2015年度持續強化落實本公司所有工廠的盤查數據可信度與完整度，除既有廠區的盤查數據進行抽樣性的現場查核外，也針對新設生產營運之工廠(印尼新廠與緬甸新廠)進行盤查的訓練宣導，並於 2016 年度正式納入溫室氣體盤查的統計範圍。



5.3 環保化建築

本公司繼2013年度興建越南幼稚園綠建築園區，將環保永續的綠建築理念持續運用於新設的廠房規劃中。2015年度於印尼所設立的新鞋廠，以自然採光與通風透明之概念發想，將廠房採用百葉窗與玻璃替代磚牆設計，以達到通風與採光效果。全廠大量使用 LED 照明設備，廠房屋頂局部設置透光率15%屋頂瓦片(防火材料)，提升工廠內採光度並達到隔熱的效果，廠區戶外照明採用太陽能板路燈。

廠房搭配無動力風扇將廠房外部冷空氣引入廠房，廠內的熱空氣藉由屋頂上無動力風扇抽出，室內外皆佈置有生態綠化植物區，營造身在公園的舒適感覺，並提供清爽舒適的工作環境，於宿舍區則裝設太陽能熱水器。

在水資源的循環利用管理，廠區及員工餐廳都設有雨水儲存池，園區亦設置廢水處理設備與中水回收水池，中水回收納入園區的水資源循環設計，提供於景觀綠化、廁所衛生器具和消防用水使用。園區設置兼具蓄水、滯洪功能的生態池，納收生活污水處理廠處理後的回收水與中水系統排水，降低排水量也同時提供員工休憩的生態園區。



於緬甸新廠區，則強調抗強風的建築強度，以提供安全的工作環境。同時廠房採自然光導引設計，挑高並採用白色浪板以減少冷氣的使用；屋頂裝設隔熱綿，配合負壓式風扇與水簾系統，有效降低廠房工作區的環境溫度。

5.4 污染防治管理

寶成工業持著環保與生產平衡兼顧原則，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，制定相關環保管理作業準則作為轄下各廠區的執行依準，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，以符合當地環保要求為基準，中長期管理目標朝向清潔生產與降低環境污染物質排放量而努力。

環境問題申訴機制

寶成工業重視周遭社區居民權益與利害關係人對環境議題的重視，於營運生產區域之行政中心設置SD單位，負責協助接受、處理與回應相關社會與環境問題之申訴或意見溝通。2015年度本公司各主要營運區域並無接受到社區居民對於本公司的環境申訴案件，有接收到四件來自當地主管機關(印尼、中國、越南)的事件，分別說明如下。

環境管理合規性

基於對環境資源的尊重與保護，符合當地法規要求是首要管理目標，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，定期執行相關檢測與稽查督導，務求妥善處理至符合當地法規要求標準後方行排放。中長期環保管理目標則朝向製程優化，推動節能減碳專案，提高能資源使用的效率或循環再利用比率方向努力。

印尼區

本公司印尼區PGS工廠在環保管理業務績效，獲得當地環保部門評鑑，於2015年11月獲頒為藍色證書(高標)的環保工廠。

2015年間，本公司工廠並未發生因重大違規排放與洩漏而導致嚴重環境污染衝擊事件；針對偶發行政違規事件之處理，分別說明如下：



中國區

由於中國的新環境保護法頒布，加強對環境監察與目標管理的力度，本公司中國區工廠均已依照相關執法機關的審核意見進行相關改善，但因部分改善工程執行進度仍持續進行中，尚未能進行驗收作業與「三同時」審批，故於2015年度共接受主管機關一件進度改善與罰鍰通知函，罰款人民幣六萬元。本公司工廠除如時繳納罰款外，已加緊相關作業程序的執行進度，預期在2016年度第二季度完成相關環評驗收申請作業。

東莞高步工業園區於2015年9月接獲東莞市環境監測中心開出的行政裁罰書，裁罰原因為位於高步工業園區內的蒸氣供應商之鍋爐排氣檢測，二氧化氮與二氧化硫濃度超標，罰款人民幣六萬元。本公司當地行政中心權管單位已協助督促該供應商完成罰款繳納與工程改善。

越南區

本公司同奈省寶崧區一工廠於2015年10月當地主管機關入廠稽查時發現工廠生產製程地點有轉移調整(生產使用廠棟與原申請不符)，依法應進行環評作業，同時發出罰款與改善通知書，罰款金額為越南盾八仟萬元(約為美金3,555元)。工廠於接獲入廠稽查缺失通知後即已參照規定，立即處理相關環評作業與完成缺失罰鍰繳納，並在2015年11月27日取得當地政府機關核發之環評核准書。

設廠環境評估

本公司營運據點，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

目前製鞋廠的空氣污染源主要為揮發性有機物(Volatile organic compounds,VOC)、燃料鍋爐煙氣、發電機房排氣與廚房的煙道排氣。針對空氣污染物防制管理，公司制定「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。

2015年度，本公司中國區工廠因應新法令規範積極展開廠區環境影響評估作業，並針對環評所要求之逸散性VOC氣體進行污染防治工程改善；除中國區外的其他營運生產基地，其排放管道的污染物質排放檢測，皆能符合當地排放標準。

廢棄物管理

廢棄物管理政策

本公司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。

分類與管理

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)。一般廢棄物與一般事業廢棄物，委託當地合格清運商進行清運處理；廠區內設置RMCC (Recycle Materiel Control Center)作為法定有害事業廢棄物與可資源化廢棄物的貯放區，進行統一收集、分類與必要的計量、申報作業管理。有害事業廢棄物根據所在地區或國家法令進行識別、歸類收集於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。可資源化廢棄物則依 Recycle 或 Reuse的可行性，尋求廠商協助處理。



6.0

客戶服務與供應商管理

6.1 客戶服務

寶成工業自許成為領先業界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。本公司與多個國際知名品牌已建立長期合作關係，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，並建立起本公司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，本公司藉由生產流程再造及建立協同研發電子化機制，精進及提升生產管理效率，強化研發能力，積極創新設計及運籌管理的工作團隊，共同參與前端開發設計，以服務品牌客戶，拉近彼此合作互益關係，並透過鞋材選用機制，提供創新材料給品牌客戶。

寶成工業在交期、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公司產品開發與優質服務的依存深度及關係。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。

產品品質管理與服務

本公司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。本公司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。

本公司製造供應的產品，並無直接面對消費者，故未執行產品報廢回收或包裝材料回收相關機制，然而公司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客戶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獲得製造的工廠，進而聯絡製造工廠諮詢產品的相關問題。

6.2 供應商管理

產業垂直整合

賣成工業的供應廠商大致可概分為四大類別：物料供應商、機械設備供應商、工程發包商、服務外包商。本公司藉由垂直整合、水平分工策略整合產業知識與技術，串連製鞋產業上、中、下游，涵蓋機械、化工與材料領域，形成完整供應鏈。

以提供客戶快速反應的服務為目標，持續改善製程、提升彈性生產能力、並建構快速反應與貼近市場的材料供應體系，發展企業長期價值。



供應商管理

為協助客戶開發獨特創新之優質產品，並善盡身為地球公民之責任，本公司對原物料供應商管理首重品質與綠色管理面向。透過遴選供應商過程、設定各項品質與綠色指標，並建立特定產業風險評估機制，以區分產業風險等級及對應風險指數適用之判定標準。經由專業團隊執行廠務稽核，以確保原物料供應商具備系統化品管能力，與建構綠色供應鏈。除此之外，依各品項特性，針對公司供應商進行年度或季度定期評核，以確保日常原物料之生產與供給能持續維持品質水平且符合綠色環規要求，落實為客戶品質把關之工作，亦即時因應綠色發展趨勢。

2015年，本公司針對綠色績優供應商進行公開表揚，而相對缺失較多的供應商，則依情節輕重，提供輔導改善措施；或以提報客戶偕同追蹤改善成效，期促使供應商持續優化綠色生產循環，落實企業社會責任，貫徹永續經營的理念。

品質與綠色管理重點

本公司供應鏈管理總部之供應商稽核制度，包含品質管理11類評分項目及綠色管理3類評分項目。

2015年執行品質管理重點

1. 依照ISO 9001:2008 品質管理系統基礎，建立選擇與評估的準則要求供應商，並應用調查表瞭解其經營狀況、品質管理系統、供應能量、服務及交貨能力等。
2. 為有效管理供應商，並確保所採購品質能符合公司與品牌要求，要求受稽核之供應商依 PDCA (Plan、Do、Check、Action) 原則回覆缺失改善措施，藉以加強供應商的品質管理經營，減少供應商的品質失敗成本，確保各工廠之進料品管符合品牌標準要求。



2015年執行綠色管理重點

1. 隨著國際社會、政府環保機關以及品牌客戶對綠色環保的日益關注，寶成工業對供應鏈綠色管理績效，以循序漸進的方式推動執行綠色供應鏈管理政策。2015年度推動綠色供應鏈管理，將綠色管理之概念、要求及管理指標，全面推導至合作供應廠商，並以環境保護、禁用/限用物質管理為基本管制項目。
2. 穩定的供應鏈是維持公司持續生產的重要命脈，寶成工業供應鏈管理總部藉由評核與改善追蹤機制，持續提升供應商之自主管理能力。
3. 持續落實供應鏈綠色管理，鼓勵綠色表現優良之供應商(如綠色設計、綠色製造、綠色創新、綠色行銷、綠色採購、綠色回收、綠色產品)。

由於供應商規模、管理能力與配合程度皆不盡相同，對於無法滿足本公司品質要求與綠色管理指標的供應廠商，會先要求限期改善；如經建議改善後仍無法滿足本公司要求者，則會進行供應商替換以減少供應鏈風險，務使本公司供應鏈管理皆能符合 ISO 9001 品質管理基本要求與國際永續潮流。

供應商稽核結果與改善追蹤

主要問題改善追蹤管理重點

1. 寶成工業於品質管理方面係透過矯正與預防措施管理問題，綠色管理則以環境保護、禁/限用物質管理(RSL)為基本管制項目，並以專業的團隊進行供應商稽核，對不符合的項目提出稽核缺失並提供相關改善建議，要求供應商於期限內進行改善或提出實質改善規劃，並於發出稽核報告給予供應商後14天內完成缺失改善追蹤。
2. 供應商稽核結果包含合格廠商、限期整改、不合格供應商。對於無法滿足寶成工業品質要求與綠色管理指標之供應商，則要求限期改善。

本公司依據原物料品項之重要性及交易占比，逐步進行重點管理，第一階段所實施之品質管理稽核執行271家，不通過之供應商工廠佔已稽核之9%。

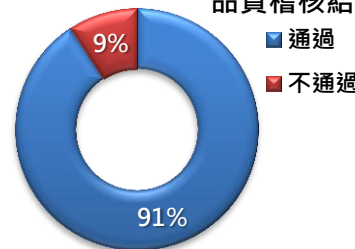
綠色管理稽核執行334家，不通過之供應商工廠佔已稽核之7%。

針對不通過之供應商，透過供應商管理機制調整採購占比，以建立優質之供應鏈管理體系。

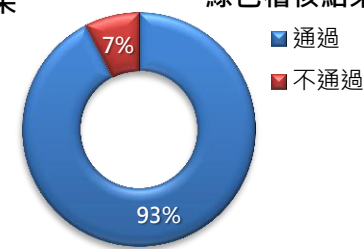
供應商綠色管理稽核重點



品質稽核結果



綠色稽核結果



供應商發展

寶成工業視供應商為合作夥伴，在2015年分別於中國及越南舉辦供應商材料展示會，提供一個平台讓客戶、供應商及寶成開發與研發人員互相交流，分享產品與材料需求及發展趨勢。除此之外更規劃專題講座研討會，提供新技術之交流與未來趨勢展望。

寶成工業視客戶需求、供應商發展及社會責任為經營使命。基於「資源整合、價值提昇」的願景，期望經由供應商協同創新，建構永續綠色供應鏈，以滿足客戶需求，並確保企業社會責任之落實。



2015/2/3~2/4 於中國高埗舉辦。
共有29間供應商參加。



2015/9/23-9/24 於越南平政舉辦。
共有34間供應商參加。

一般標準揭露	章節	頁碼
策略與分析		
G4-1 (組織永續性相關聲明)	永續營運的期許	5
G4-2 (主要衝擊、風險及機會描述)	1.4 營運風險鑑別與因應	20
組織概況		
G4-3 (組織名稱)	1.1 公司簡介	6
G4-4 (主要品牌、產品及服務)	1.1.1 營運主軸	8
G4-5 (組織總部所在位置)	1.1 公司簡介	6
G4-6 (組織營運所在國家數量及名稱)	1.1 公司簡介	6
G4-7 (所有權的性質與法律形式)	1.1 公司簡介	6
G4-8 (組織提供產品或服務的市場)	1.1.1 營運主軸	8
G4-9 (組織規模)	1.1 公司簡介	6
G4-10 (按雇用類型、合約與地區劃分的員工總數，按性別細分)	4.1 知人善任 適才適所	38
G4-11 (受集體協議保障之員工比例)	4.4 良善的勞資關係維護	51
G4-12 (描述組織的供應鏈概況)	6.2 供應商管理	79
G4-13 (報告期間組織規模、結構、所有權或供應鏈重大變化)	報告編輯原則	3
	6.2 供應商管理	79
G4-14 (組織之預警方式或原則)	1.4 營運風險鑑別與因應	20
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項目)	1.1 公司簡介	7
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)	1.1 公司簡介	7
鑑別重大考量面與邊界		
G4-17 (組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體說明)	1.1.2 組織與營運架構	9
G4-18 (報告內容和考量面邊界的界定過程及執行)	2.2 重大性議題鑑別與邊界	28
G4-19 (重大考量面)	2.2 重大性議題鑑別與邊界	29
G4-20 (重大考量面，組織內部之邊界)	2.2 重大性議題鑑別與邊界	30
G4-21 (重大考量面，組織外部之邊界)	2.2 重大性議題鑑別與邊界	30
G4-22 (任何資訊有進行重編的影響及原因)	報告編輯原則	3
G4-23 (報告期間範疇與考量面邊界的重大改變)	報告編輯原則	3

一般標準揭露	章 節	頁碼
利害關係人議合		
G4-24 (利害關係群體的清單)	2.1 利害關係人議和	26
G4-25 (利害關係人的鑑別與選擇)	2.1 利害關係人議和	26
G4-26 (利害關係人的議合方式)	2.1 利害關係人議和	27
G4-27 (利害關係人提出的關注議題以及組織的回應)	2.1 利害關係人議和	27
報告書基本資料		
G4-28 (報告期間)	報告編輯原則	3
G4-29 (上次報告日期)	報告編輯原則	4
G4-30 (報告週期)	報告編輯原則	4
G4-31 (報告內容聯絡窗口)	報告編輯原則	4
G4-32 (a. 組織所採取的依循選項、) (b. GRI內容索引、) (c. 查證說明)	報告編輯原則 / 索引表 查證聲明書	3 83 ~ 87 88
G4-33 (報告外部認證政策與現行措施)	報告編輯原則	3
治 理		
G4-34 (組織的治理結構)	1.3 公司治理	14
G4-38 (最高治理機構及其委員會組成)	1.3.1 董事會	14
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)	1.3 公司治理	14
G4-52 (薪酬決定的過程)	1.3.2 薪資報酬委員會	16
倫理與誠信		
G4-56 (組織之價值、原則、標準和行為規範)	1.3.5 道德誠信與反貪腐	17
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)	1.3.5 道德誠信與反貪腐	18
G4-58 (舉報有違倫理或不法行為的內外部機制)	1.3.5 道德誠信與反貪腐	18

特定標準揭露						
重大考量面				章節	頁碼	省略說明
考量面	DMA/指標					
經濟類別						
經濟績效	DMA				13	
	G4-EC1			1.6 營運績效	24	
	G4-EC3			4.3 完善薪酬福利制度	45	
市場形象	G4-EC5			4.3 完善薪酬福利制度	45	
採購實務	E4-EC9			5.1.1 物料採購	68	
環境類別						
原物料	DMA				68	
	G4-EN1			5.1.1 物料採購	68	
能源	DMA	G4-EN3	G4-EN5	5.1.2 能源使用	69	
	G4-EN6			5.1.2 能源使用	70	
水	DMA				70	
	G4-EN8	G4-EN9		5.1.3 水資源使用	71	
	G4-EN10			5.1.3 水資源使用	72	
排放	DMA				73	
	G4-EN15	G4-EN16	G4-EN18	5.2 溫室氣體碳排放	73	
廢污水和廢棄物	DMA				75	由於部分廠區數據尚未完整取得，整體數據資訊，將於 2016年度報告中進行說明。
	G4-EN22			5.1.3 水資源使用	72	
	G4-EN23			5.4 污染防治管理	77	
	G4-EN24			5.4 污染防治管理	75	

特定標準揭露					
重大考量面			章節	頁碼	省略說明
考量面	DMA/指標				
環境類別					
產品和服務	DMA	G4-EN27	6.1 客戶服務	78	
法規遵循	DMA			75	
	G4-EN29		5.4 污染防治管理	75	
環境問題申訴機制	DMA	G4-EN34	5.4 污染防治管理	75	
社會-勞工實務和尊嚴勞動類別					
勞僱關係	DMA			35	
	G4-LA1		4.1 知人善任 適才適所	40	
	G4-LA2		4.3 完善薪酬福利制度	46	
	G4-LA3		4.3 完善薪酬福利制度	46	目前無法取得印尼地區育嬰假具體數據，將於2016年後逐步揭露說明。
勞/資關係	DMA			52	
	G4-LA4		4.4.良善的勞資關係維護	51	
職業健康與安全	DMA			63	
	G4-LA6		4.5.1 安全衛生管理	64	
社會-勞工實務和尊嚴勞動類別					
訓練與教育	DMA			41	
	G4-LA9	G4-LA11	4.2 教育訓練 職涯發展	42	
	G4-LA10		4.2 教育訓練 職涯發展	43	
員工多元化 與 平等機會	DMA			35	
	G4-LA12		4.1 知人善任 適才適所	39	
勞工實務問題申訴機制	DMA	G4-LA16	4.4.2 勞資溝通機制	54	

特定標準揭露					
重大考量面			章節	頁碼	省略說明
考量面	DMA/指標				
社會-人權類別					
不歧視	DMA			52	
	G4-HR3		4.4.1 尊重勞動權益	53	
結社自由 與 集體協商	DMA			52	
	G4-HR4		4.4.1 尊重勞動權益	53	
童工	DMA			52	
	G4-HR5		4.4.1 尊重勞動權益	53	
強迫與強制勞動	DMA			52	
	G4-HR6		4.4.1 尊重勞動權益	53	
人權實務申訴機制	DMA			52	
	G4-HR12		4.4.2 勞資溝通機制	55	
社會-社會類別					
當地社區	DMA			32	
	G4-SO1		第三章社會關懷與社區參與	32	
反貪腐	DMA			17	
	G4-SO4	G4-SO5	1.3.5 道德誠信與反貪腐	18	
法規遵循	DMA	G4-SO8	2.3 年度重大事件說明	31	
社會衝擊問題申訴機制	DMA	G4-SO11	2.1 利害關係人議和	26	
社會-產品責任類別					
產品責任 (法規遵循)	DMA	G4-PR1	6.1 客戶服務	78	
	G4-PR3		6.1 客戶服務	79	



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S INDEPENDENT ASSURANCE REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE POU CHEN INDUSTRY CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBLE REPORT OF 2015

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by POU CHEN INDUSTRY CORPORATION (hereinafter referred to as PCC) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsible Report (hereinafter referred to as CSR Report) of 2015. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables contained in this report.

The information in the PCC's CSR Report of 2015 and its presentation are the responsibility of the Sustainable Development Department and the management of PCC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the PCC's CSR Report of 2015. Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance set out below with the intention to inform all PCC's stakeholders.

The SGS Group has developed a set of protocols for the Assurance of Sustainability Reports based on current best practice guidance provided in the Global Reporting Initiative (hereinafter referred to as GRI) Sustainability Reporting Guidelines and the AA1000 Assurance Standard (2008). These protocols follow differing options for Assurance depending on the reporting history and capabilities of the Reporting Organization.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of content veracity at a high level of scrutiny for PCC and moderate level of scrutiny for subsidiaries, joint ventures, and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008);
- evaluation of the report against the GRI Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research; interviews with relevant superintendents, SDD (Sustainable Development Department) members and the management; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirms our independence from PCC, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, EICC, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within PCC's CSR Report of 2015 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of PCC sustainability activities in 01/01/2015 to 12/31/2015.

The assurance team is of the opinion that the report can be used by the Reporting Organization's Stakeholders. We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. The report is the first to be assured by an independent assurance team and PCC has taken a bold step by offering the report to evaluation against both GRI G4 guidelines and the AA1000 Assurance standard. This shows a deserved confidence in their reporting process. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI G4 Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

PCC is committed to being accountable to its stakeholders and to integrating inclusivity into its strategic and management approach. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, local communities, suppliers and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, PCC may proactively consider having more direct involvement of stakeholders during future engagement.

Materiality

PCC has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. It is recommended that the process and criteria applied to assess materiality to be formalized and documented to ensure better consistent result in future reporting.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Future reporting would benefit from more reporting on the results of stakeholder feedback from this report.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, PCC's CSR Report of 2015, is adequately in line with the GRI G4 Core Option. The material aspects and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. The address of Disclosure on Management Approach about the mechanisms for evaluating the effectiveness of the management approach may be further enhanced. Meanwhile standardization and formalization of processes and controls for data collection is encouraged in future reporting.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Dennis Yang, Chief Operating Officer
Taipei, Taiwan
20 June, 2016
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

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

