



寶成工業股份有限公司

2016 CSR 報告書



**POU CHEN Corporation**

# 報告目錄

## 報告編輯原則

共築一個永續發展的未來

## 第一章 公司概況與公司治理

- 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 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
- G 4.0 索引表

# 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。

## 報告期間、邊界與範疇

本報告書內容所刊載的資訊期間為2016年01月01日至2016年12月31日；部分項目資訊與2015年度所揭露數據並列顯示。

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2016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，主要展現寶成工業2016年度在鞋類製造業務方面的表現；關於運動用品零售及品牌代理業務方面，請參照寶成工業子公司寶勝國際(控股)有限公司2016年年報之「環境、社會及管治報告」章節。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。

## 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2016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。

本報告書由臺灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 第三方查證單位進行報告書保證，確認本報告書符合GRI G4 核心選項，及 AA 1000AS (2008) 第一類型中度保證等級 (Type I Moderate Level)。

## 報告書管理程序

本公司企業社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR) 報告書之編輯係由永續發展小組負責，於每年度第四季展開年度 CSR報告書的準備作業，包括：召開工作小組會議，檢視前次發行報告書內容增補事項之討論，與各地生產基地工廠進行溝通與資訊交流，彙整各區利害關係人溝通反應之議題與年度業務績效，進行重大議題事項討論等。綜合整理成年度報告書，並經由內部管理審查機制，完成報告書的內容審查與核備後，於本公司網站公開。

## 報告週期

寶成工業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：2016 年 6 月 27 日發行。

現行發行版本：2017 年 6 月 26 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 (<http://www.pouchen.com/index.php/csr/csr-reports>) 下載。

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](mailto:ir@pouchen.com)

網 址：[www.pouchen.com](http://www.pouchen.com)

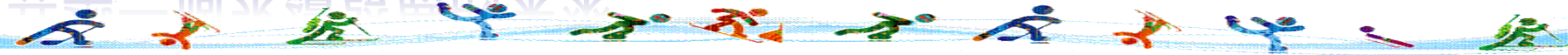
The screenshot shows the corporate website for Pouchen Group. The top navigation bar includes: 寶成國際集團 (Pouchen Group), 核心業務 (Core Business), 投資人關係 (Investor Relations), 新聞中心 (News Center), 人才招募 (Talent Recruitment), 企業社會責任 (Corporate Social Responsibility), 利害關係人 (Stakeholder Relations), and 關於寶成 (About Pouchen). The main banner features a green field with a tree and the text "幸福企業 永續寶成" (Happy Enterprise, Sustainable Pouchen) and "成為對社會和環境負責的企業公民" (Becoming a responsible corporate citizen to society and the environment). Below the banner is a "新聞中心" (News Center) section with a list of recent news items and a "熱門連結" (Hot Links) section with various corporate links.

新聞中心	熱門連結
寶成工業2016年度營運成果新聞稿 2017-03-27	關於寶成
寶成工業2017年2月營收新聞稿 2017-03-10	營運報告行事曆
寶成工業2017年1月營收新聞稿 2017-02-10	股東服務
寶成工業2016年12月營收新聞稿 2017-01-10	製鞋業務
	人才招募
	全球據點

Taiwan / 正體中文 | 聯絡我們 | 網站地圖 | 隱私權政策 | 使用條款 | Copyright © POU CHEN GROUP All Right Reserved.



# 共築一個永續發展的未來



作為對社會和環境負責任的企業公民，寶成工業在追求質量並重的營運增長之同時，更積極正視及回應全球永續發展趨勢，堅持落實企業社會責任，持續投注心力於強化公司治理、參與社會公益及發展永續環境，厚植企業永續發展的競爭實力。

## 落實公司治理，強化資訊揭露

寶成工業本於最高誠信經營原則，以保障股東權益為最大目標，持續提升公司治理水平，於2016年度修訂「公司章程」，明訂董事選舉全面採候選人提名制，促進股東權利之行使；增編英文版年報與股東會相關資料，加強資訊揭露品質；選任三席獨立董事並設置審計委員會，強化董事會結構且有效發揮職能；訂定具體股利政策，提升資訊透明度等等，以完善公司治理組織及制度。繼獲得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%之肯定後，寶成工業再度榮膺2016年度第三屆上市公司治理評鑑排名前5%的殊榮。

## 營造健康職場，實踐社會公益

寶成工業承諾提供同仁安全與健康的工作環境，有效建置及維護內部溝通平台，增進管理階層與同仁間彼此互動與理解。於2016年度持續舉辦家庭日、歌唱大賽、運動競賽及名人講堂等活動，讓同仁擁有健康平衡的職場與家庭生活。寶成工業抱持「取之於社會、用之於社會」的心意，從關懷同仁作為起點，逐步擴大到對同仁家庭、周遭社區的關懷與服務。2016年度於臺灣規劃「親淨家園、樂愛淨山」，協助重建生態被破壞的南投埔里鎮桃米社區，與瑪利亞基金會共同製作「愛的魔法盒」等活動，將善的種子散播出去；而在海外主要營運據點，寶成工業亦積極融入當地社區文化與生活，在中國辦理夏令營與冬令營活動，在印尼參與齋戒月開齋活動，在越南設立「希望種子獎助學金」，另經由物資捐助、醫療義診、弱勢探訪等具體行動，加深公司與當地社區更為緊密的連結。

## 推動清潔生產，發展永續環境

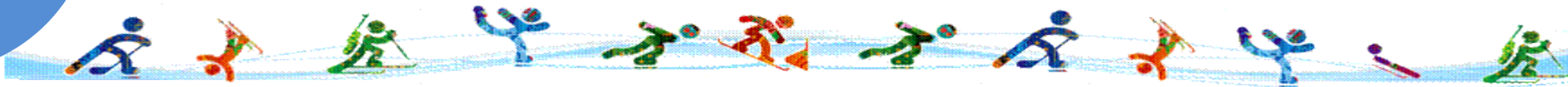
秉持環保與生產平衡兼顧原則，寶成工業除建構環境管理系統有效運作外，持續推動工廠能源管理系統以期能更合理使用資源及提升能源使用效益，積極推動節能減碳相關事項。2016年度亦面對各國增訂之環保法規要求，自我盤查與提升污染防治管控措施的品質，以更有效管控及降低生產過程對環境的衝擊，寶成工業越南寶元廠區及越南寶崧廠區更分別獲得越南「2016年綠環境企業大獎」與「2016年持續發展企業大獎」之肯定。寶成工業與品牌客戶及策略供應商夥伴亦保持密切合作，持續落實綠色管理，2016年10月完成臺灣第一份運動鞋類產品類別規則，作為運動鞋類產品執行產品碳足跡、環境足跡之依循。寶成工業逐步推動供應商長期減量計畫，以確保所製造的產品皆能符合「環境友善」與「人體健康」之原則，期能與供應商協同創新，共同建構永續綠色供應鏈。

## 永續寶成的願景

從臺灣開端，茁壯為跨國營運，由鞋類製造，延伸至通路服務；隨著企業版圖持續擴張，寶成工業面對營運的永續發展，須整合考量國際趨勢、各地文化差異、品牌客戶期待、自身營運規劃等諸多面向，以確保各方利害關係人之最大利益。寶成工業理解國際間對企業社會責任的期許，將持續健全公司內部永續發展組織與架構，強化e化管理系統功能，於臺灣及海外廠區有系統地推動永續發展相關措施。面對更加複雜的經營環境，寶成工業始終相信，擁有並堅持一個核心理念，是引領企業永續成長之關鍵所在，藉由內部溝通平台持續傳遞及闡述「敬業、忠誠、創新、服務」的核心價值，內化深植為每位同仁對寶成工業的認同及共識，上下凝聚同心，共同實踐寶成工業的永續營運願景，從最基礎的合規遵循，到持續性的逐步推展，寶成工業致力成為領先業界的運動休閒用品製造商及通路商，為各方利害關係人創造永續價值，為企業的永續經營立下穩固根基。

## 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。因應產業發展趨勢，逐步將營運據點自臺灣拓展至中國、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，約占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，延伸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2016/12/31)
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、印尼、越南、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 358,977 人(截至2016/12/31)
公 司 網 址	<a href="http://www.pouchen.com">www.pouchen.com</a>

## 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](http://www.fairlabor.org))。



## 1.1.1 營運主軸

寶成工業2016年度合併營收達新台幣(以下幣別同)2,748.95億元，其中製鞋業務占整體營收70.9%，為合併營收之主要來源，通路業務則占28.7%，其他業務僅占0.4%。

單位：新台幣佰萬元

營運部門別資訊	2016年度		2015年度	
	金額	%	金額	%
製鞋業務	194,830	70.9 %	195,313	72.6 %
通路業務	78,880	28.7 %	72,927	27.1 %
其他業務	1,185	0.4 %	841	0.3 %
合計	274,895	100.0 %	269,081	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具規模的運動鞋及休閒鞋製造商，主要客戶包括：Nike、adidas、Asics、Under Armour、Reebok、New Balance、Puma、Converse、Crocs 及 Timberland 等國際知名品牌。2016年度共生產 322.0百萬雙鞋，中國、越南及印尼依然為主要生產地區，分別占鞋類總產量之 20%、44% 及 34%。

關於製鞋業務的營運概況與環境、社會、治理報告資訊，請參閱本公司及子公司裕元工業(集團)有限公司(以下稱「裕元工業」)2016年年報與裕元工業2016年環境、社會及管治報告。裕元工業(集團)有限公司網站：[www.yueyuen.com](http://www.yueyuen.com)。

### 通路業務

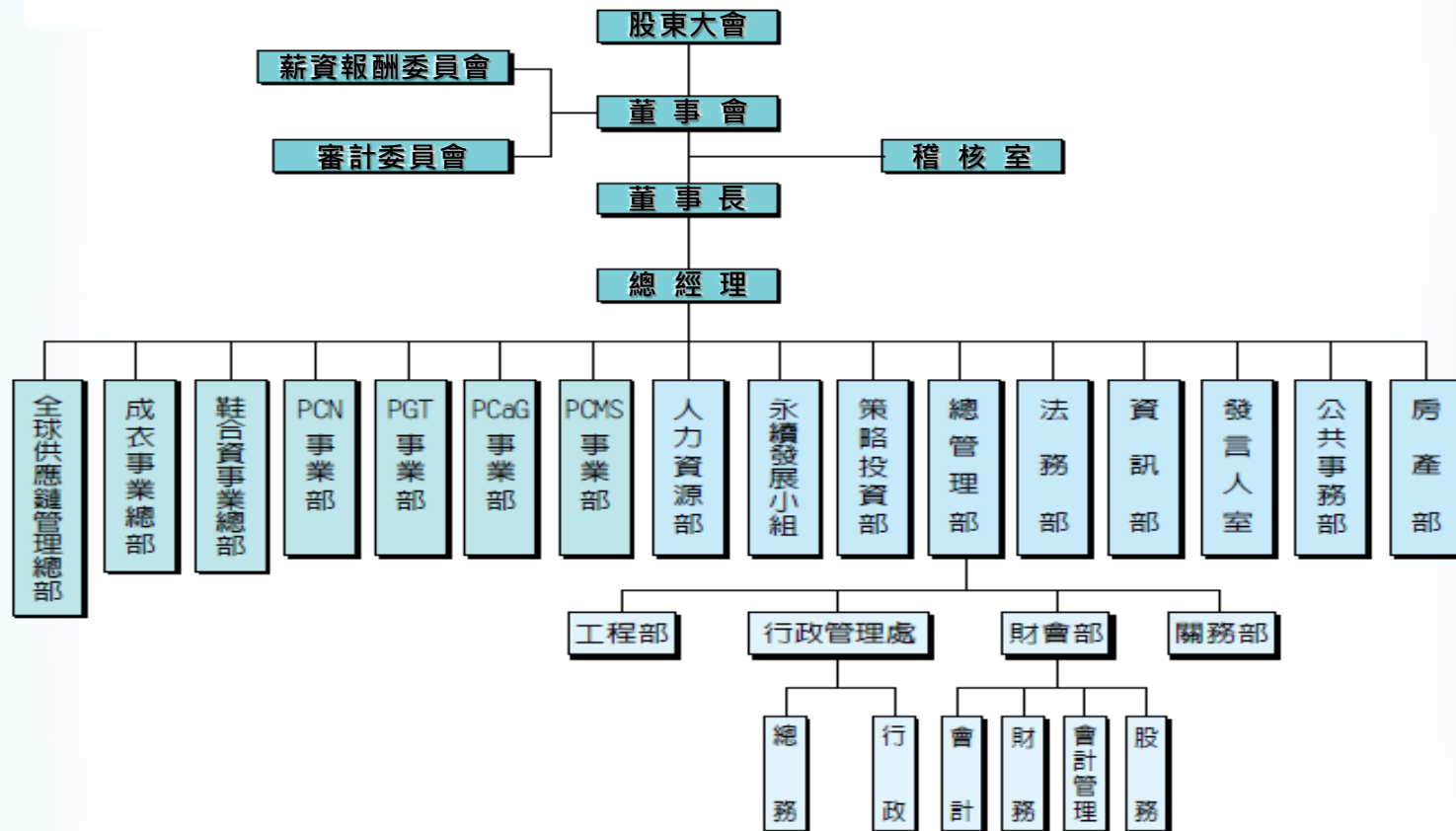
1992年起由品牌代理業務開端，爾後逐步發展零售業務，已於大中華區建立起一定規模的銷售網絡。截至2016年12月31日，在大中華區共經營8,759間銷售據點，除透過5,560間直營店直接將各式運動鞋、服裝及配件等國際運動品牌的產品向消費者銷售外，亦同時批發予3,199間加盟店，再由加盟店銷售給終端消費者。此外，寶勝國際亦為若干品牌在中國及臺灣的品牌代理商。

關於通路業務的經營模式與環境、社會、治理報告資訊，請參閱本公司及子公司寶勝國際(控股)有限公司(以下稱「寶勝國際」)2016年年報。寶勝國際(控股)有限公司網站：[www.pousheng.com](http://www.pousheng.com)。



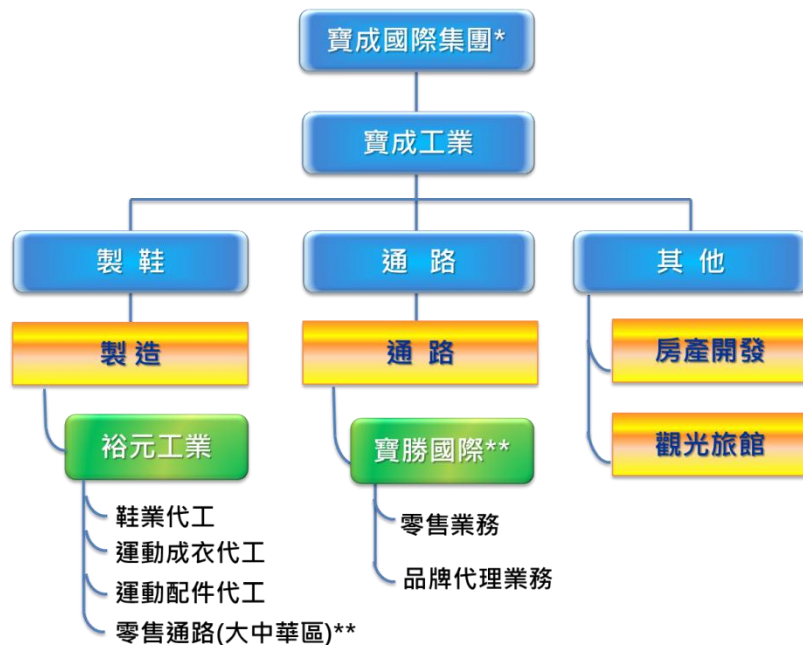
## 1.1.2 組織與營運架構

### 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。

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類相關原料、運動成衣和運動配件等製造及銷售業務，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的相關資訊，請參閱寶成工業2016年年報。



### 1.1.2.3 企業社會責任運作架構

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 [www.pouchen.com](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。本公司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之執行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。

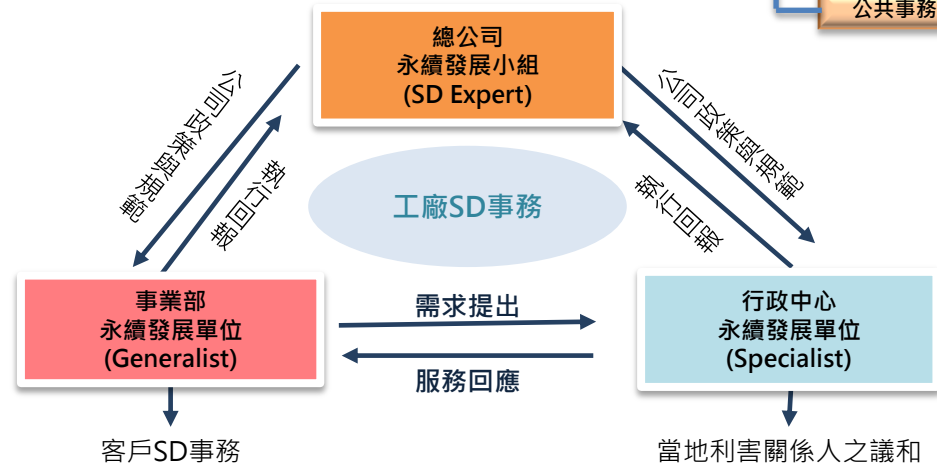
依循公司政策規範進行區域性整合。

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。

### 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。

## 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，除於2014年度及2015年度榮獲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，本公司持續強化公司治理水平，2016年度達成下列事項，並再度榮獲第三屆上市公司治理評鑑排名前5%：

- 一、修訂公司章程，明訂董事選舉全面採候選人提名制，使股東獲得充分資訊，促進股東權利之行使。
- 二、增編英文版年報及英文版股東會相關資料，以滿足外資機構英文資訊需求，確保所有股東受到平等對待。
- 三、選任3席獨立董事並設置審計委員會，強化董事會結構並有效發揮職能。
- 四、訂定具體股利政策，提升資訊透明度。
- 五、揭露過去兩年度二氧化碳或其他溫室氣體年排放量，編製企業社會責任報告書並取得第三方認證，將企業社會責任納入業務核心。

### 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。每年至少一次對整體董事會及個別董事成員進行績效評估，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。寶成工業於2016年股東常會改選第二十二屆董事會，共選任9席董事，任期3年（自2016年6月15日起至2019年6月14日），董事會成員中有2名為女性，並有3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具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

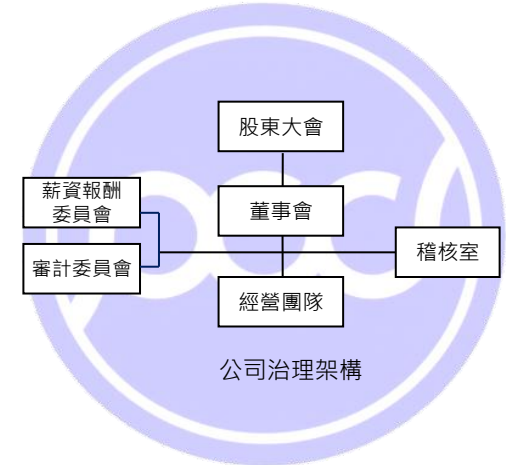
#### 董事選舉

本公司訂定「董事選舉辦法」，董事選舉依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得向本公司提出董事候選人，使股東得參與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3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。

2016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。





## 2016年12月31日董事資料

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	-	2016、06、15	1992、08、08	無
	中華民國	代表人:詹陸銘	男	2016、06、15	1992、08、08	中興大學統計系 裕元工業執行董事
董事	中華民國	蔡佩君	女	2016、06、15	2016、06、15	美國賓州大學華頓商學院財務金融系 裕元工業董事總經理及執行董事 寶勝國際非執行董事
董事	中華民國	宗明投資(股)公司	-	2016、06、15	2013、06、14	無
	中華民國	代表人:蔡明潔	女	2016、06、15	2013、06、14	美國賓州大學華頓商學院財務金融系 美國彭博財金新聞社財務分析
董事	中華民國	長青投資(股)公司	-	2016、06、15	2007、04、24	無
	中華民國	代表人:盧金柱	男	2016、06、15	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	協彰企業(股)公司	-	2016、06、15	2003、10、03	無
	中華民國	代表人:蔡明倫	男	2016、06、15	2015、06、12	美國哈佛大學設計研究碩士 裕元工業執行董事
董事	中華民國	來佳投資(股)公司	-	2016、06、15	2007、04、24	無
	中華民國	代表人:何宇明	男	2016、06、15	2016、06、15	臺灣大學法律研究所 宏達電副總
獨立董事	中華民國	陳伯亮	男	2016、06、15	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	2016、06、15	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 中央大學企業管理學系兼任助理教授
獨立董事	中華民國	陳榮東	男	2016、06、15	2016、06、15	廣州暨南大學財稅經濟碩士 東榮聯合會計師事務所所長

### 1.3.2 薪資報酬委員會

配合改選第二十二屆董事會，寶成工業於2016年6月改選第三屆薪資報酬委員會，委員由公司之獨立董事擔任，任期與第二十二屆董事會相同。該委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事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3次，委員出席率均為100%。

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	3	0	100
委員	邱天一	3	0	100
委員	陳榮東	2 <sup>(註)</sup>	0	100

註：為第三屆薪資報酬委員會新任委員，2016年6月改選後共召開2次薪資報酬委員會。

### 1.3.3 審計委員會

寶成工業於2016年6月選任3名獨立董事並設置審計委員會替代監察人職權，以獨立之地位，得隨時與會計師、本公司高階管理階層及內部稽核人員溝通，進而監督本公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、與公司存在或潛在風險之管控，以善良管理人之注意，忠實履行審計委員會組織規程所訂之職責，並對董事會負責，且將所提議案交由董事會決議。

### 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，定期評估公司內部控制制度之設計面及執行面的有效性，對營運之效果及效率(含獲利、績效及保障資產安全等)、報導可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標之合理確保，提供管理階層了解存在或潛在的風險事項及改進建議。

依2016年度風險評估結果編製年度稽核計畫共計40個稽核項次，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重要營運事項等，經董事會通過後辦理，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面向進行檢視，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，溝通至報告彙總，按月稽核項次完成後於次月底前交付各獨立董事查閱，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。經抽核及驗證2016年度各單位內部控制制度自行評估程序及查核結果，並無發現重大異常情事。

### 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」、「誠信經營作業程序及行為指南」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；另為落實執行本公司「道德行為準則」第八條及「誠信經營守則」第二十三條之規定，鼓勵舉報任何非法與違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，於2016年12月23日經董事會通過制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，強化內外部檢舉管道、檢舉處理程序、檢舉人保護及檢舉調查迴避制度等，進行更完善的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2016年4月間亦由法務部舉辦有關誠信行為之教育宣導及訓練，宣導對象為台灣地區的企劃及採購人員合計39人，並對於本公司2016年7月以後新進人員（含海內外外籍人員）進行「廉潔交易與集團利益維護」的線上宣導課程，至2016年12月底完成課程人數合計240人，而對於2016年7月以前到職的同仁，已規劃在2017年透過線上宣導課程逐步完成訓練，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

為回應員工的意見及申訴，本公司依「工作規則」建立下列5種內部申訴及檢舉管道，如有發現本公司人員可能違反法律或有不誠信行為時，任何人均得透過下列任一管道提供相關資訊。

- 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。
- 4) 總公司電子信箱：[HQ@pouchen.com](mailto:HQ@pouchen.com)。
- 5) 公司內部網站：<http://website.pouchen.com/integrityadmin/tw/>。

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](mailto:ir@pouchen.com)) 進行諮詢與檢舉，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，請參閱「2.1利害關係人議和」章節。

## 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2016年間發現一起員工涉及不誠信行為，本公司查證屬實後已依法解僱該員工，並提起刑事告訴，經刑事一審法院判決確定處拘役40日，緩刑2年。



## 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。

### 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。

### 風險管理組織架構與職掌

#### 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。

組織名稱	權責範圍及運作
董事會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
功能性委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
總經理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 執行董事會風險管理政策與跨部門互動及溝通協調。</li> <li>● 負責審核各項計劃策略與專案風險評估。</li> </ul>
總管理部總經理及各部門主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 協助與監督所屬部門及單位進行風險管理活動。</li> <li>● 視環境改變決定風險類別並建議因應方式。</li> <li>● 彙總風險管理活動執行結果。</li> <li>● 進行風險調整後之績效衡量與協調。</li> </ul>
各部門及單位	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 執行日常風險管理活動。</li> </ul>



## 二、2016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「公司行為準則」、「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，2016年經董事會通過制定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，強化內外部檢舉管道、檢舉處理程序、檢舉人保護及檢舉調查迴避制度等，進行更完善的各項監督與管理機制。
	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，逐步增加自働化製程比重。
	金融風險	持續觀察市場變動及總體經濟指標、評選適當的利率及匯率避險措施、積極管理客戶風險、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	2016年度強化各區應遵循法規之盤查，積極投入污染防治設施與監控，強化污染物質排放的合規管理，逐步推動清潔生產製程與減廢工序。
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	2016年著重於招募渠道及流程的優化、績效晤談技能的提升、薪酬水準與市場的校準、管理及專業課程的投入、各國法令之合法合規及員工關懷活動的強化等，並持續對於招募運作、績效管理、薪酬管理、訓練發展、勞動法令調整及員工管理等風險進行管控。
	產品品質管理	全面推動產品品質相關政策與措施，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。
	產品安全管理	依品牌客戶與公司所制定產品安全管理規範，制定相關產品安全管理辦法並加強全體教育訓練，包含自產品開發設計起，無論在開發設計管理、物料管理、生產安全管理、廠區安全管理、資訊系統安全管理、運輸安全管理及營業秘密安全管理、智慧財產權維護、危機事件處置等，另於開發中心與海外工廠持續辦理產安稽核，以主動有效發覺問題與解決問題，強化本公司永續追求「零洩漏」、「零事故」、「零損失」之目標。

## 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，持續投入資源於創新研發與智能製造技術的引進，開展更具彈性的生產方式以積極協助品牌客戶發展符合市場需求的鞋類產品。於生產製造上積極推動強化精實生產(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鞋機與製程改良與展開擴散導入計畫，加速汰換耗能之製程及設備等，藉由智能生產模式逐步提升生產效能並減少單位產品的能源與化學品之使用。

### LEAN-重點改善項目

本公司於生產製程上，整合LEAN 2.0的相關要求，持續強化相關製程上的調整與改善，特別在新員工的培訓、目視化看板運用與生產節拍時間的範定、成型不良品質的究因改善等事項進行深化改善。

### 彈性生產模式調整

配合產品設計概念，以新型態Layout為主體，就現有生產基地與人力，搭配各項創新和改善專案，做最優化的配置與整合，將傳統大線生產配置(Layout)調整為彈性生產Layout，以配合小量多樣訂單之快速生產模式。藉由同時落實 Lean 與改善活動、發展 IoT (Internet of Things) 與設備預診斷、省料、省能源之新設備導入等措施，預期在直工生產效率將可達 90% 以上，並降低 50% 以上的在製品(Work In Process)浪費。

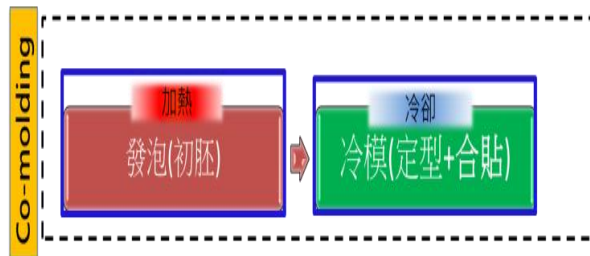


## 製鞋流程創新與自動化

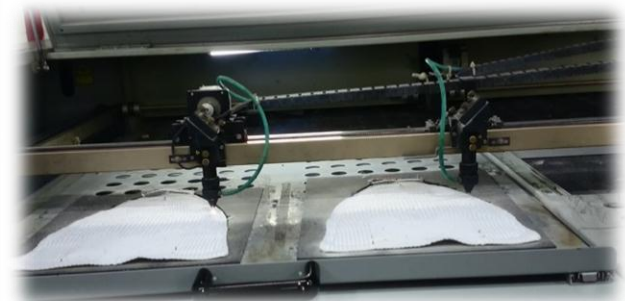
寶成工業透過跨領域合作，積極參與智能製鞋聯盟，或與學術研究單位及供應鏈廠商合作，進行新材料之研究與開發、鞋業製程精進與自動化研究與發展，持續累積核心技術的合作開發經驗，應用各項數位管理工具，結合現場知識智能經驗(Knowledge-based)整合軟硬體系統，善加規劃生產流程，以精進生產效率及提升生產的彈性。

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。透過新式機台導入，包括成型自動噴膠、自動鞋舌標機、中底塗布機、自動織帶剪折機等，以提升效率與品質，並減少材料和能源使用。EVA製程部分則藉由Co-molding方式，只需2站可完成EVA成型與RB合貼，相較於以往的製造工序，減少了加熱/強光/冷凍機的再加工處理程序，約可節省16%的能源耗用；在工序上，亦減少約7個人力。

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，也能為客戶提供更具價值的產品及服務。



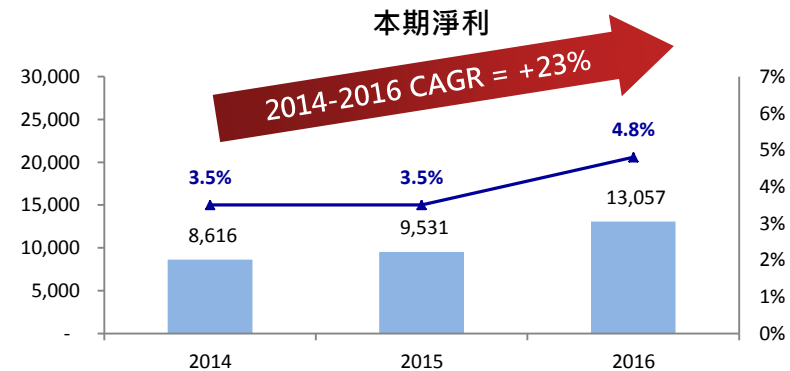
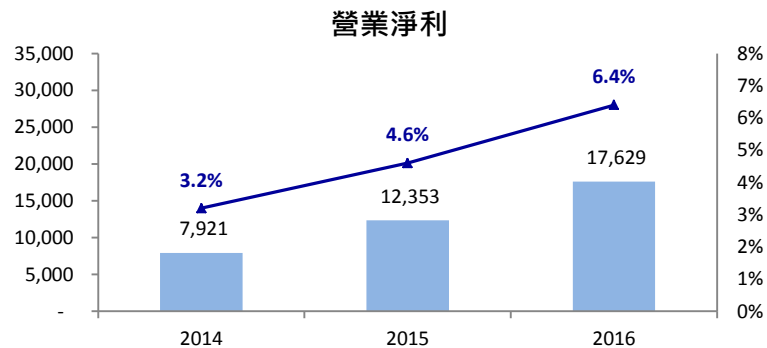
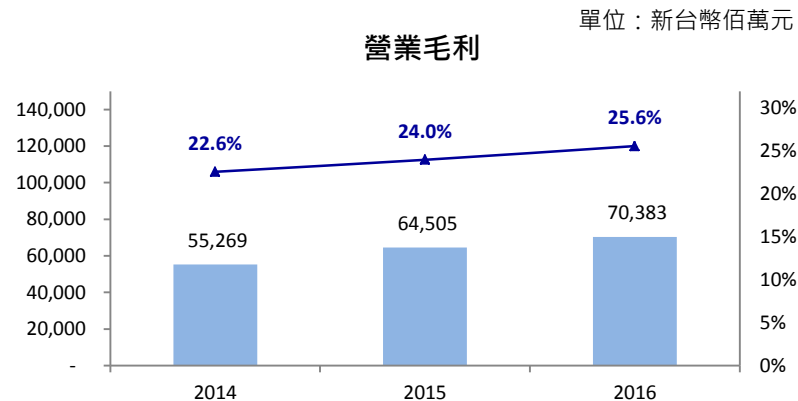
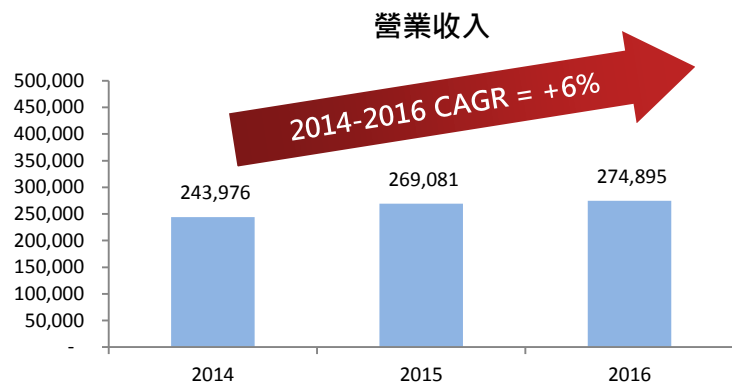
自動噴膠機技術測試



雷射自動切割機作業

## 1.6 營運績效

寶成工業2016年度合併營收達2,748.95億元，較2015年度增長2.2%，主係因製鞋業務保持穩健發展，與通路業務銷售規模擴大及經營效益提升所致。隨著合併營收持續成長，加上內部積極提升整體營運效率已漸有成效，2016年度合併營業毛利及合併營業淨利分別為703.83億元及176.29億元，較2015年度成長9.1%及42.7%。寶成工業2016年度製鞋業務及通路業務均較2015年度有更佳營運表現，且受惠於業外淨收入之挹注，寶成工業2016年度稅後淨利歸屬於本公司業主為130.57億元，較2015年度之95.31億元增加37.0%，每股盈餘為4.43元。



寶成工業於2016年度配發2015年度盈餘，每股普通股配發現金股利1.50元；並於2017年4月28日召開之董事會，擬定2016年度盈餘分派案，每股普通股配發現金股利1.50元，已提請2017年6月15日舉行之股東常會決議通過。

單位：新台幣佰萬元，每股盈餘為元

合併報表	2016年度		2015年度	
	金額	%	金額	%
營業收入	274,895	100.0%	269,081	100.0%
營業毛利	70,383	25.6%	64,505	24.0%
營業淨利	17,629	6.4%	12,353	4.6%
稅前淨利	26,280	9.6%	20,240	7.5%
所得稅費用	3,278	1.2%	3,639	1.4%
本期淨利	23,002	8.4%	16,601	6.1%
歸屬於：本公司業主	13,057	4.8%	9,531	3.5%
每股盈餘	4.43		3.24	
員工薪資和福利	71,111		70,009	
出貨數量(百萬雙)	322.0		317.5	

### 主要產品(服務)之銷售(提供)地區

單位：新台幣佰萬元

區域	2016年度		2015年度	
	金額	%	金額	%
亞洲	134,418	48.9%	129,988	48.3%
美洲	79,484	28.9%	80,752	30.0%
歐洲	54,210	19.7%	52,111	19.4%
其他	6,783	2.5%	6,230	2.3%
合計	274,895	100%	269,081	100%

寶成工業公司網站([www.pouchen.com](http://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](mailto: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](mailto: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。2016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、媒體事宜及研究與調查需求等，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，本公司設置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台中市西屯區臺灣大道四段600號  
電話：(04)2461-5678 (總機)

#### 客戶關係

許先生 E-mail: [shoe.business@pouchen.com](mailto:shoe.business@pouchen.com)

人資招募 E-mail: [recruiting@pouchen.com](mailto: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](mailto:care4u@pouchen.com)

供應商管理 朱先生 E-mail: [GSCM@pouchen.com](mailto:GSCM@pouchen.com)

#### 投資人關係暨公司發言人

E-mail: [ir@pouchen.com](mailto:ir@pouchen.com)

#### 企業社會責任

牛先生 E-mail: [sd@pouchen.com](mailto: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](http://www.gfortune.com.tw)  
電話：(02)2371-1658



利害關係人	關注議題	溝通管道及方法	頻率
股東/ 投資者	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效</li> <li>公司治理</li> <li>市場形象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於公開資訊觀測站及公司網站公布訊息</li> <li>召開股東會</li> <li>參與法人說明會</li> <li>透過發言人管道反應</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每年至少一次</li> <li>每年至少二次</li> <li>不定期</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品品質</li> <li>禁限用物質管理</li> <li>環安衛管理績效</li> <li>行為準則執行績效</li> <li>資訊揭露透明度與可靠性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務拜訪/例行性會議</li> <li>不定期之溝通會議</li> <li>稽核回饋/自主管理績效回饋</li> <li>電子郵件及電話聯繫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月</li> <li>不定期</li> <li>每月</li> <li>不定期</li> </ul>
主管 機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>法令合規度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合政府執行各項安全合規檢查</li> <li>定期申報表單(每月/每季)/公文</li> <li>參與宣導會/研討會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每月/每季</li> <li>不定期</li> </ul>
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司營運狀況(工作穩定度)</li> <li>薪資福利</li> <li>勞資關係/勞工權益/工時管理</li> <li>職場安全/規章制度合理性</li> <li>意見表達管道</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司內部網站/電子郵件/員工意見箱/問卷調查</li> <li>職工福利委員會/職安衛委員會/工會</li> <li>申訴獎懲委員會</li> <li>內部員工刊物</li> <li>員工幹部座談</li> <li>海外生產製造廠區員工生輔室諮商服務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每月</li> <li>不定期</li> <li>月刊/雙月刊</li> <li>每月/每季</li> <li>每天</li> </ul>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>禁限用物質管理</li> <li>公平競爭/品質與價格</li> <li>供應商評鑑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購合約</li> <li>業務溝通/電子郵件及電話聯繫</li> <li>供應商評鑑制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>
社區	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境議題/法令合規度</li> <li>交通</li> <li>就業機會</li> <li>社區公益回饋</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主動拜會</li> <li>設立外部單位意見反應溝通窗口</li> <li>贊助社區公益活動/社區訪問</li> <li>公司網站</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期/每季</li> <li>不定時</li> </ul>
媒體	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運狀況</li> <li>怠工事件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>關切議題溝通說明文件/新聞稿</li> <li>協調安排媒體採訪要求與資訊提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>
NGO 團體	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資關係/勞工權益</li> <li>合法合規</li> <li>環境議題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FLA稽核事項改善回覆/NGO合作計畫</li> <li>關切議題溝通說明文件</li> <li>溝通會議/電子郵件及電話聯繫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>

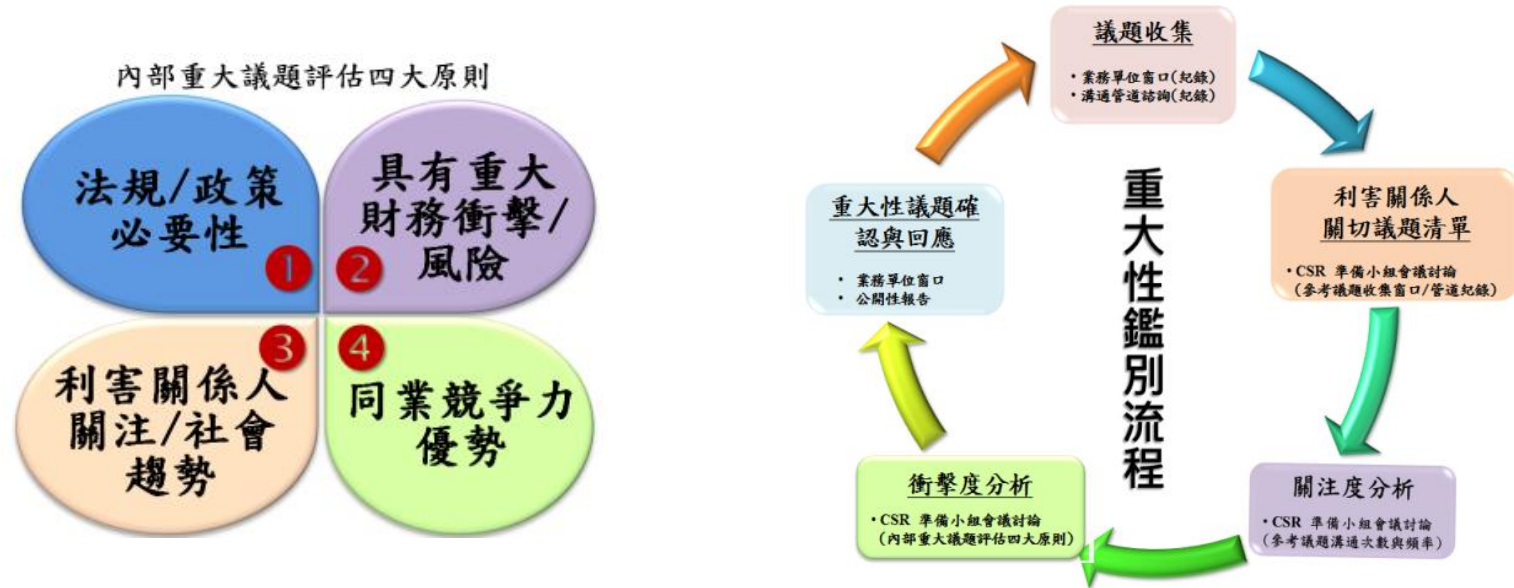
\* NGO 團體：係指 FLA、Greenpeace 等團體。

## 2.2 重大性議題鑑別與邊界

### 重大性議題鑑別流程

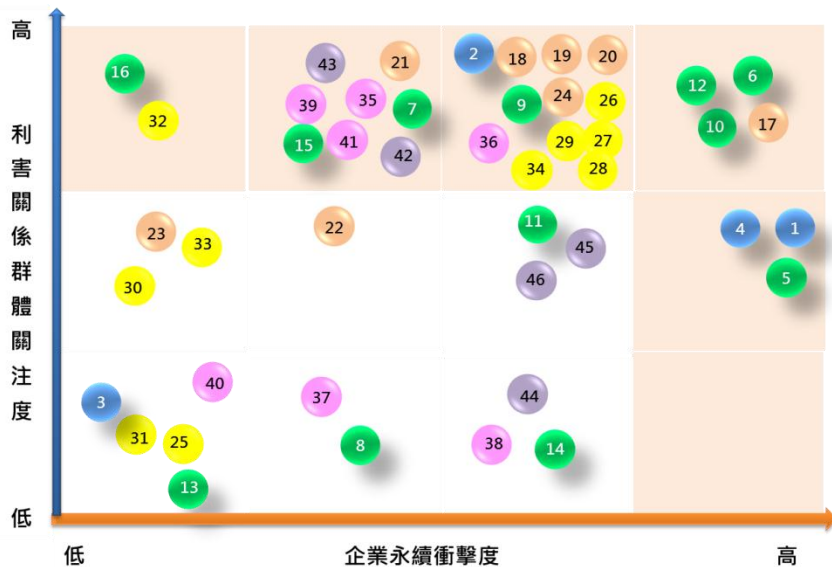
寶成工業從公司日常營運作業事項，自我檢視其可能面臨的衝擊議題，並參考 GRI G4 的特定考量面與其行業關注之永續議題<sup>(註)</sup>進行評估討論，同時亦持續關注其他利害關係人所關切的特定議題事項。此部分則是經由內部權管單位所受理之各利害關係人溝通紀錄，進行關切議題的彙總統計。由於議題考量面相似度高，故歸納以GRI G4之46個議題考量面為議題清單。

寶成工業核心業務之「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，本公司優先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，大部分列為重大性議題，針對所彙總的利害關係人關切議題與所需遵循的行為準則事項，由CSR報告書的工作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29個重大性議題，做為本次報告揭露之內容。



(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。



考量面優先順序評估圖

議題考量面清單

G4.0 SSD		2016 CSR 報告	G4.0 SSD		2016 CSR 報告
類別	考量面議題	重大性考量面	類別	考量面議題	重大性考量面
經濟面	1 經濟績效	是	社會面-人權	25 投資 (投資案之人權評估)	
	2 市場形象	是		26 不歧視	是
	3 間接經濟衝擊			27 結社自由與集體協商	是
	4 採購實務	是		28 童工	是
環境面	5 原物料	是	29 強迫與強制勞動	是	
	6 能源	是	30 保全實務		
	7 水	是	31 原住民權利		
	8 生物多樣性		32 評估 (營運據點的人權評估)	是	
	9 排放(GHG)	是	33 供應商人權評估		
	10 廢污水及廢棄物	是	34 人權問題申訴機制	是	
	11 產品及服務		35 當地社區	是	
	12 法規遵循	是	36 反貪腐	是	
	13 交通運輸		37 公共政策		
	14 整體情況 (環保成本)		38 反競爭行為		
社會面-勞工實務與尊嚴勞動	15 供應商環境評估	是	社會面-社會	39 法規遵循	是
	16 環境問題申訴機制	是		40 供應商社會衝擊評估	
	17 勞僱關係	是		41 社會衝擊問題申訴機制	
	18 勞/資關係	是		社會面-產品責任	42 顧客的健康與安全
	19 職業健康與安全	是	43 產品及服務標示		是
	20 訓練與教育	是	44 行銷溝通		
	21 員工多元化與平等機會	是	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	是			

## 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	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	廢污水及廢棄物	☼	⊙		⊙	
	12	法規遵循	☼				
社會面- 勞工實務 與尊嚴勞動	15	供應商環境評估	☆	⊙	⊙		
	16	環境問題申訴機制	☼			⊙	⊙
	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	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	☼	⊙			
	32	評估	☼		⊙		⊙
	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	42	顧客的健康與安全	☼		⊙	⊙	
	43	產品及服務標示	☼		⊙	⊙	

❖ 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 2016 年度於合規性管理部分，環境面之偶發違規罰款事件於「5.3 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2016年度第一季發生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

寶成工業之重要子公司裕元工業旗下位於越南同奈及越南前江的兩個鞋廠分別於2016年2月及3月間發生怠工事件，主係公司擬於越南廠區推動新的人資管理制度，由於部分員工誤解，致發生怠工情況。

### 處理措施

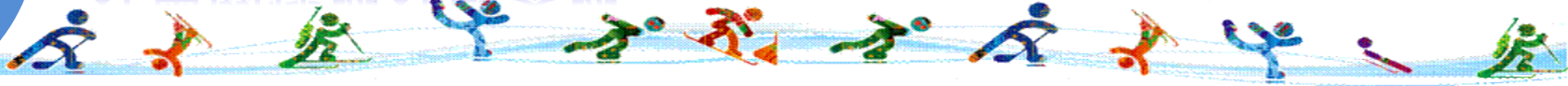
積極透過工會與員工直接溝通，避免員工因對管理制度的誤解，影響廠區正常營運，經過數日的溝通努力，事件得以順利落幕。

### 影響及後續改善

1. 考量兩個廠區的規模及影響天數，未對本公司整體生產營運造成重大影響。
2. 本公司一向重視各地區的員工權益，越南廠區所有員工之薪資福利均按照當地相關規定辦理。
3. 本公司將持續強化內部多元溝通管道之建置，針對員工提出之建議及問題迅速反饋，降低資訊不對稱所造成之誤解，進而提升內部凝聚力與公司認同感。

## 3.0

## 社會關懷與社區參與



本公司創建逾45年，各生產基地為使在地化、工廠永續經營，積極與各地政府、當地組織連結，各廠默默經營各項對外活動；近年來強化公司永續營運整體性，總公司於2015、2016年深入了解與參與各廠CSO(Civil Society Organization)活動，配合公司核心價值中之服務意涵尊重關懷、打造幸福企業之期望，擬定集團社會參與面向與原則，期讓CSO合作能夠永續發展與推動。集團轄下所屬單位於接觸、參與當地社區活動或與公民團體合作時，需依循以下原則：

1. 合規管理：總部比對集團各工廠近幾年內外部合規稽查缺失，發現多數未達合規要求的根本原因為不了解或誤解所在地勞工相關法令，因此各單位應積極與當地倡導勞工以及環保法規之公民團體連結，了解當地勞工、環保法令要求與政府政策方向，以期能及時採取應對措施，降低對公司的風險與衝擊。
2. 健康：製鞋為勞力密集產業，集團海外各生產基地多位於開發中或低開發國家，醫療資源相對較為缺乏，傷寒、登革熱等疫病影響員工健康甚大，故應積極向員工倡導環境衛生與疾病預防知識，同時集團雇用員工以女性員工占多數，培養員工正確之生殖健康與生育計畫觀念尤為重要。因此各單位應與當地從事相關健康教育之公民團體合作，取得資訊向員工宣導，以促進員工身體健康。
3. 教育：如上所述，集團因其產業特性，海外各生產基地所在地國家經濟發展較為落後，人民相對處於弱勢，教育較不普及。集團各工廠長期深耕在地社會，應與當地公民團體合作，提供各項獎助學金以鼓勵地方弱勢團體就學，培養人才，為後續人力養成奠基。
4. 地方關係：集團各生產基地雇用當地大量員工，為了解當地民情文化，融入在地社會，應積極與當地社區機關展開對話，了解在地社區需求，協助當地社區建設與居民照顧，以求與當地社區關係和諧，共存共榮。





### 3.1 臺灣區在地據點關懷活動

寶成工業秉持「取之於社會、用之於社會」的心意，每年用心規劃以「教育、公益回饋、促進在地社區發展」的社會參與活動；透過與多元單位合作，讓同仁身體力行於環境保護、服務弱勢活動中。

#### 親淨家園、樂愛淨山

唯有親近自然，才可能喜歡自然，進而保護環境；公司鼓勵同仁參與「淨山」、「靜山」、「敬山」，讓同仁享受大自然紓解身心壓力的同時，喚起同仁「親山近水，垃圾帶回家」的意識，並培養運動的習慣，建立健康的生活型態，以更貼近以運動產業為本的公司形象。

#### 服務桃米，體驗生態的美好

有感目前生態的破壞對環境的影響，公司邀請同仁走進南投埔里鎮，協助重建生態被破壞的桃米社區，剷除因外來而對原生態的有害生物，也挖掘綠河道，為保育類的金線蛙築窩，進而保有原生物的棲息空間；也激發同仁們「愛護環境、愛護地球」的精神，讓每一個人都可以為大地盡心，共築一個永續發展的未來。

#### 愛不止息，與瑪利亞陪伴身心障礙者

規劃年度公益服務活動的同時，公司也看到弱勢族群的需要，對於一般孩子如：吞嚥、坐起來、叫媽媽...等看來輕而易舉的事，遲緩兒需花好幾年才能學會，公司與瑪利亞基金會合作，讓同仁參與瑪利亞教學的現場，透過和身心障礙者的互動，並共同制作「愛的魔法盒」，體驗不同生命的經歷，反思自身生命，並在有差異的個體上，體會付出關懷的美好。

參與年度公益服務活動的同時，公司感受到弱勢族群的需要，對於一般孩子如：吞嚥、坐起來、叫媽媽...等看來輕而易舉的事，遲緩兒需花好幾年才能學會，公司與瑪利亞基金會合作，讓同仁實際參與瑪利亞教學的現場，透過和身心障礙者的互動，共同制作「愛的魔法盒」，體驗不同生命的經歷，反思自身生命，並在有差異的個體上，體會付出關懷的美好致力於身心障礙者服務，希望能透過一個小小盒子的製作，讓這份心意與行動在社會上發揮「善」的效益。



## 3.2 重要營運據點社區參與

寶成工業積極融入當地社區文化與生活，於印尼區每年參與社區及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。

### 越南寶成「希望種子獎助學金」

「希望種子獎助學金」設立目標旨在關注與嘉惠下一代的教育與當地教學環境的改善，鼓勵優秀學生持續精進學業，提升自身競爭力，讓學生能成就美好的將來，進而促進社會的進步和經濟的發展；2016年度越南寶成「希望種子獎助學金」分別頒發至37所學校內的547名學生；也提供社區勤學社團單位助學贊助金。



### 齋戒月開齋節

開齋節相當於回教的新年，寶成工業於印尼區、孟加拉區之工廠均會舉辦聖餐活動，印尼區更會進一步至當地孤兒院與社區居民等單位一起進行開齋活動，共同迎接印尼新年。



### 湖北省鐘祥裕盛廠發展貢獻獎

鐘祥裕盛廠自2013年設廠開始，就秉持著公司的敬業、忠誠、創新、服務的態度，一步一腳印踏實的在湖北鐘祥市落地生根，直到現在員工達3,000多人，年產值上千萬人民幣，並努力把盈餘回饋至員工福利身上，為此感動鐘祥市人民政府，並在2016年度獲頒發展貢獻獎。





## 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資捐贈。

**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「希望種子獎助學金」，共資助37所學校547名學生獎學金、中國區工廠捐贈約100台電腦至江西上高鎮特殊學校；也捐贈40台電腦至陽新縣鐘山村完全小學，並為該學校粉刷電腦教室。

**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：98人次。

苗木捐贈與植樹：197人次。

捐血活動：1,999人次。

社區義診：2,466人次。

越南區社區溫情屋捐贈：42間

物資捐贈：電腦捐贈(140台)、油漆與粉刷服務(70人次)、舊衣捐贈(2,500件)、棉衣捐贈(90件)、山羊捐贈(19隻)。

助學贊助：邊和市勤學會(2億越盾)、勸學會(2億越盾)、啟秀華文中心(2.2億越盾)、聯團、人委會、隆安德和縣勞動聯團(1.4億越盾)、捐贈 1,500本筆記本給錦美縣150名小學學生。

年老長者關懷探訪：75人次。

殘疾人與兒童關懷探訪：642人次。

社區便民義工服務：61人次。



公益贊助社區相關所需物資



協助社區清潔、農忙、修繕、人道關懷服務



## 4.0

## 人才優選職場



寶成工業人力資源方針源自公司發展策略，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。並以員工所在國家之法律法規為基礎，結合發展策略及公司「敬業、忠誠、創新、服務」之核心價值，完整規範公司選、用、育、留標準。並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。

為吸引並留任優質人才，本公司提供完善的人才發展規劃、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，使公司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、校園徵才、專業培訓機構、社群網站、校園實習生、團體參訪及顧問公司的方式進行招募之外，也積極推廣內部同仁推薦活動，以傳遞「尋找最佳拍檔」的宗旨鼓勵同仁一起加入尋找好人才的活動，同時也搭配社群網站推出多樣化的活動宣傳，藉由多元管道來吸引各領域優秀人才。本公司也相當重視人才培養，每年度積極參與各校校園徵才及專業培訓機構徵才媒合會，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。

此外，本公司於2016年度更加強社群平台的招募管道，透過社群平台的功能提供最新的職缺及專業製鞋培訓訊息，並不定期舉辦活動增進與外部求職者的互動，也透過此平台分享基本的製鞋流程，希望在資訊流通的時代裡，讓更多對製鞋產業有興趣的人才加入寶成。

校園徵才



專業培訓機構徵才媒合會



內部推薦活動宣傳

社群平台招募

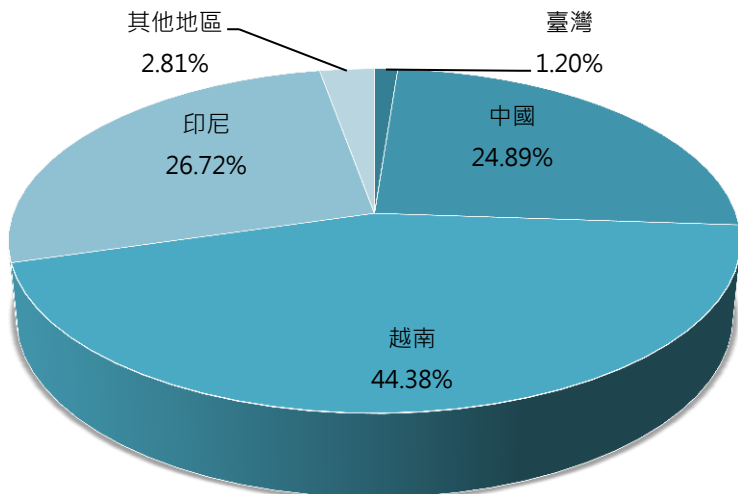
## 多元人才匯聚一堂

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。

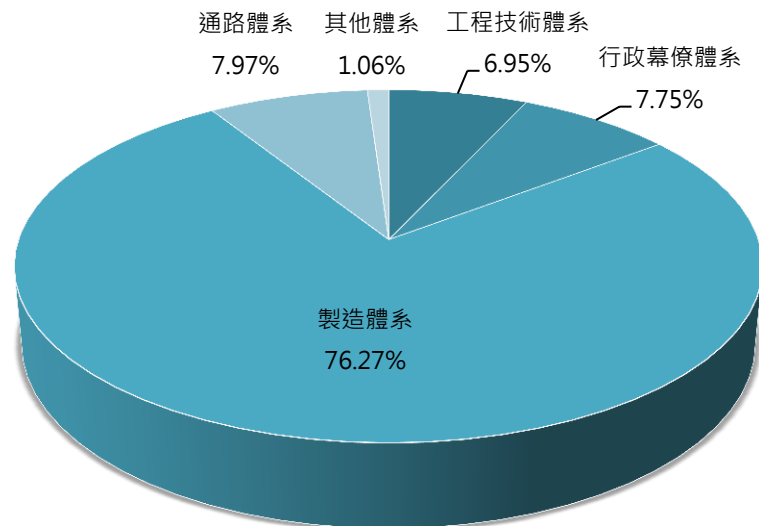
寶成工業於全球營運分佈有臺灣、中國、越南、印尼、香港、美國、墨西哥、孟加拉、柬埔寨、緬甸等據點，截至2016年12月31日止，除了中國地區的清潔人員有僱用少部分派遣員工之外(約232人)，其他地區皆為正式員工。本公司正式員工總數為358,977人，「製鞋」業務員工有330,350人(包含製造體系、工程技術體系、行政幕僚體系及其他體系)，「通路」業務員工有28,627人(為通路體系)。臺灣區員工占1.20%，中國區員工占24.89%，越南區員工占44.38%，印尼區員工占26.72%，其他地區員工占2.81%。

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76.27%，行政幕僚體系員工占7.75%，工程技術體系員工占6.95%，通路體系員工占7.97%，其他體系員工占1.06%(其他體系為秘書、司機)。

### 2016 年度寶成工業人力結構

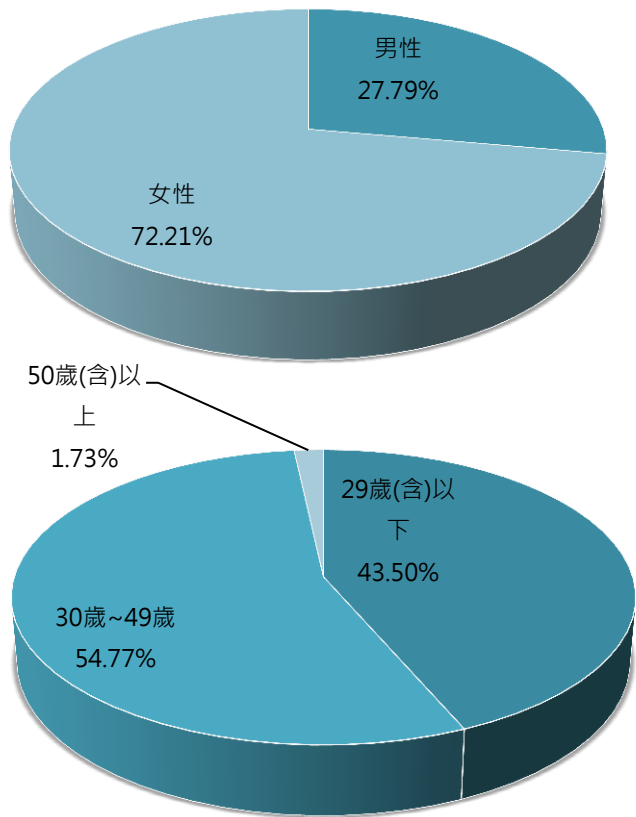


國家別人力狀況



職務體系狀況

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，不因性別、國籍而有差異。在公司主要營運據點中，整體管理職人員為在地員工比例均達79%以上，且管理職人員為女性的比例超過50%，以期能保有人力資本之多樣性與在地化。



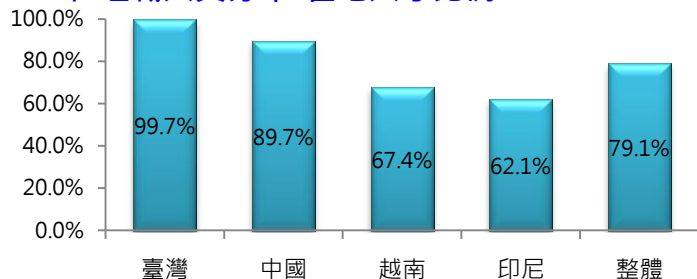
寶成工業員工性別、年齡比例

### 各地區員工性別、年齡比例

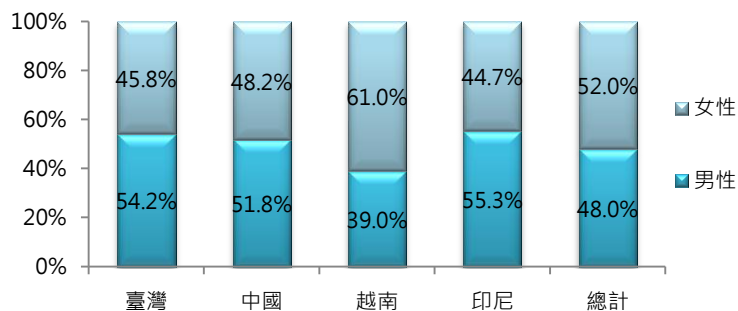
地區	性別	29歲(含)以下	30 - 49歲	50歲(含)以上
公司 整體	男	49.75%	48.00%	2.25%
	女	41.09%	57.39%	1.53%
臺灣	男	17.00%	68.27%	14.73%
	女	21.78%	67.31%	10.91%
中國	男	37.82%	57.33%	4.85%
	女	26.40%	71.98%	1.62%
越南	男	49.50%	48.55%	1.94%
	女	39.49%	58.57%	1.94%
印尼	男	56.47%	43.12%	0.41%
	女	59.29%	40.53%	0.18%
其他	男	79.14%	20.37%	0.50%
	女	66.37%	32.93%	0.70%



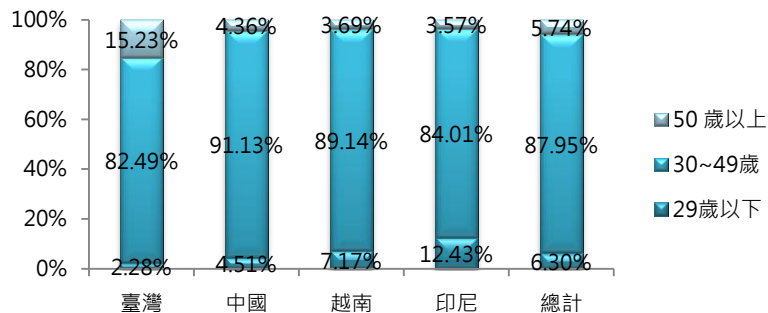
### 管理職人員分布-在地人才比例



### 管理職人員分布-性別比例



### 管理職人員分布-年齡比例



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(含)以上之管理主管。

### 2016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
公司整體	12.2%	4.6%	9.9%	6.5%	0.4%
臺灣	7.9%	6.5%	5.9%	8.1%	0.4%
中國	20.9%	10.3%	16.6%	13.8%	0.9%
越南	7.6%	2.2%	6.2%	3.5%	0.2%
印尼	7.8%	0.8%	6.0%	2.6%	0.0%
其他	23.6%	8.4%	23.9%	6.5%	1.6%

註1：自願離職率=自願離職人數/(2016年12月31日在職人數+自願離職人數)。

註2：其他地區包含：柬埔寨、孟加拉、緬甸等生產基地。

註3：自願離職為正常離職者，不包含資遣、退休、死亡

#### 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
公司整體	71.3%	28.7%	70.9%	28.8%	0.2%
臺灣	54.0%	46.0%	56.4%	41.5%	2.1%
中國	68.4%	31.6%	61.2%	38.5%	0.3%
越南	75.6%	24.4%	77.6%	22.1%	0.2%
印尼	76.3%	23.7%	89.3%	10.7%	0.0%
其他	73.0%	27.0%	81.9%	18.0%	0.1%

註1：新進人員為2016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。

註3：其他地區包含：柬埔寨、孟加拉、緬甸等生產基地。

## 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，自許成為人才首選之企業，積極培育企業核心人才，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。
- 厚植公司人才庫，透過系統與專業化方式，辨識關鍵人才，並根據組織及個人發展需求，規劃完整之人才發展計畫與訓練藍圖。
- 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。
- 持續創新，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。
- 重視員工之自我發展，提供多元的學習管道，鼓勵自主學習，激發員工潛能，實現個人成就。

### 教育訓練發展規劃

透過系統化之架構與方法達成訓練發展之目的，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，以達成營運目標與學畫未來發展。

為達成公司策略與目標，訓練發展規劃除考量經營願景及目標需求外，亦同步評估員工績效成果與職能缺口，配合公司之訓練體系，建置教育訓練架構，規劃新人學程、核心學程、管理學程、專業學程、自我發展學程等，並運用實體或數位學習方式，提供員工全方位的培育，讓公司同仁持續提升專業與管理能力，同時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。



## 訓練體系課程

本公司人才發展年度訓練規畫，結合公司使命、願景、經營策略與目標，收集並了解各事業部之發展重點與訓練需求，不斷創新與引入新技術、觀念與工具，促進個人成長及組織學習，提供多元學習管道，鼓勵自主學習，亦同步考量員工個人發展計畫、各階層職能訓練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。

為厚實各職位同仁對工作技能的提升及落實終生學習願景，本公司依照公司核心價值與員工各體系職能，規劃不同階段之系列訓練學程。從員工入職至預計退休前，本公司提供持續性之員工職務所需技能培訓，以期強化員工持續受僱能力。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。

- 新人學程：針對公司新進同仁舉辦新進入職訓練課程，並自2016年11月起每一季安排當季新進人員回訓之動力營。
- 核心學程：依公司之核心思維、核心職能，發展一系統核心學程訓練。
- 管理學程：依據公司管理職能發展規劃各階層別之管理學程課程，其中對儲備幹部及一般公司主管之工作所需，分別規劃不同型態、層次之管理課程。
- 專業學程：依職能及專業之要求發展各專業體系之專業學程。
- 自我發展學程：發展一系列員工職務所需之軟實力課程，鼓勵同仁自主學習，提升個人實力。



## 教育訓練發展執行概況

2016年本公司不含通路體系部份，投入於教育訓練開課班數達31,464班，訓練總時數達8,635,012小時，總參與受訓員工1,684,748人次，平均每位同仁受訓時數 26.14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)
31,464	8,635,012	1,684,748	26.14

註：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)。

公司訓練依性別、員工職級、主要營運據點等類別分析如下表。

地區	職級	性別	參與訓練員工人次	訓練總時數	地區	職級	性別	參與訓練員工人次	訓練總時數
公司整體	基層	男	293,785	1,489,242	越南	基層	男	161,484	993,323
		女	1,356,662	6,942,567			女	704,359	5,270,719
	中階	男	10,873	82,866		中階	男	3,079	18,789
		女	22,121	111,183			女	14,501	56,338
	高階	男	856	6,513		高階	男	154	532
		女	451	2,641			女	88	269
臺灣	基層	男	3,639	40,915	印尼	基層	男	70,894	342,321
		女	3,725	39,758			女	302,681	1,395,885
	中階	男	1,234	22,761		中階	男	4,521	34,329
		女	1,066	18,584			女	4,647	30,734
	高階	男	245	4,395		高階	男	34	99
		女	79	1,402			女	23	28
中國	基層	男	52,213	108,527	其他	基層	男	5,555	4,157
		女	343,118	234,235			女	2,779	1,970
	中階	男	1,953	6,793		中階	男	86	195
		女	1,878	5,460			女	29	67
	高階	男	408	1,458		高階	男	15	30
		女	261	942			女	-	-

註：基層包含公司1~6職等，中階包含公司7~10職等，高階包含公司11職等(含)以上。

其他地區包含柬埔寨、孟加拉、緬甸等營運基地

## 人才管理與傳承

本公司重視員工培育發展，致力提升員工職能與競爭力，除依據員工的職務屬性，規劃不同類別之培訓學程。在人才發展方面，持續推動人才管理與傳承計畫，針對關鍵人才執行職能評鑑與個人發展計畫，並引進人才管理系統，即時檢視人才發展進度及各項管理指標，強化人才發展與傳承計畫之效能與效率。



核心學程-系統性思維課程



新人學程-動力營



管理學程-儲備幹部培訓



公司講座-各階領導人才研修



2016年度高階主管策略共識營



製鞋課程-開紙板



## 員工職涯發展

### (1) 績效管理制度

本公司實施績效管理制度以達到營運目標及提升員工工作能力，對象涵蓋中國、香港、澳門、越南、印尼、緬甸、柬埔寨等主要營運據點之員工，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，在每年的年中及年末執行績效評核，透過正式的績效晤談，協助主管與員工瞭解組織的目標與個人的發展期待，讓組織與個人的工作方向更為明確且具備連結性。藉由舉辦績效管理課程，在課程中埋入數個體驗學習活動，讓學員們藉由活動觀察、分析與相互分享所經歷的感受，從中獲得知識和感悟，並且應用於工作及日常生活。

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的**參考依據之一**。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。

### (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、自我管理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；並於員工職涯進程或跑道轉換時，提供諮詢及需求協助。



目標管理MBO輔導計劃



績效晤談種子講師培訓



### 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，公司提供具吸引力及競爭力的薪資條件，並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。在敘薪方面，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，並與績效管理進行獎勵差異連結，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員工酬勞的發放，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。

#### 寶成工業主要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	1.0	1.3	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，2016年度公司共有33名員工提出退休申請，舊制退休金核撥金額為新台幣 1.2億元；新制退休金提撥金額為新台幣 1.8 億元，確保員工的退休給付無慮。

地區		臺灣		中國	越南	印尼	
退休制度		舊制退休金	新制退休金	社會保險之養老保險	社會保險之養老金	社會保險	
						老年保險	退休保險
提繳比例	僱主	3.29%	6%	13%~20%	18%	3.7%	2%
	員工	無須自提	個人意願 0~6%	8%	8%	2%	1%

註：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。

## 鼓勵職場與家庭平衡

本公司亦鼓勵員工兼顧工作與家庭，保障員工休假結束後的就業權益，所有員工在規範內均可依需求自行安排假期。以臺灣為例，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2016年共有43位員工申請育嬰留職停薪；以女性申請者居多，共有39位女性員工提出申請。2015年申請復職且繼續服務滿一年者共有35人；留任的比率為77.8%。此外，2016年在公司其他海外主要營運據點，共有25,427位女性員工申請產假，假期後返回工作崗位的人數共19,356人，回任率達76.1%。

本公司依循各地政府勞動法令訂定假勤制度與延長工時規範，以臺灣地區為例，公司同仁需於延長工時前提出申請，且員工可於延長工時後自行選擇補休或領取延長工時工資。公司並依照2016年勞動檢查建議，逐步修訂內部相關辦法，落實相關規範精神。

臺灣地區 2015年度與 2016年度育嬰留停與復職人數統計

項目	男	女	合計
2016年預估符合育嬰留停申請資格者	405	301	706
2016年育嬰留停申請人數(A)	4	39	43
2016年育嬰留停復職人數(B)	1	20	21
2016年育嬰留停復職率(C=B/A)	25%	51.3%	48.84%
2015年育嬰留停申請人數(D)	7	42	49
2015年育嬰留停復職人數(E)	5	40	45
2015年復職後服務滿一年人數(F)	4	31	35
2015年育嬰留停復職率(G=E/D)	71.4%	95.2%	91.8%
2015年育嬰留停復職留任率(H=F/E)	80.0%	77.5%	77.8%

## 多樣化的員工福利

本公司依各地區實務現況，提供多樣化且彈性的福利項目，例如提供結婚祝賀金、生日祝賀金、生育祝賀金、喪葬補助及住院慰問金等多項措施關懷員工，同時為能及時幫助遭逢重大變故員工的急難需求，亦設有重大急難救助金措施以協助員工度過困難。此外，還有三節禮金(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、建置(集)哺乳室等，期使員工享有完善的福利制度，無後顧之憂，能充分在所屬職務上發揮才能。

### 海外主要地區相關福利制度與措施

- 員工宿舍、員工餐廳、交通車。
- 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。
- 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。

交通車



廠區內全科診所及慶祝活動



幼兒園



聖誕節卡片設計比賽



籃球場



員工休閒農場



幼兒園畢業典禮表演活動



拔河比賽



## 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540件補助申請，總補助金額為新台幣810,000元。
生日禮券/禮品	共有4,653人享有此項福利，發放金額為新台幣4,464,000元。
節慶禮券/禮金	共有4,653人享有此項福利，發放金額為新台幣4,425,500元。
員工旅遊補助	共有4,653人享有此項福利，總補助金額共新台幣9,679,700元。

運動休閒類		參加人次/場次
寶成家庭日	於劍湖山舉辦2016家庭日-HIGH翻GO樂園活動，促進員工與親子間之互動，提升家庭之間的和樂。	6,737
歌唱大賽	首次辦理寶成員工歌唱大賽-寶成最強音，讓愛好歌唱的公司同仁有機會同台競技。	36
公司運動賽事	舉辦羽球、三對三籃球賽、保齡球等社團及公司運動競賽，並鼓勵員工報名參加彰化縣勞工運動會，提供員工多元化的運動類活動，以增加彼此交流管道。	277
健康促進活動	定期舉辦身心健康相關講座及定點捐血活動，強調預防重於治療的概念，增進員工身心平衡。	38場

歌唱大賽



籃球賽



保齡球賽



家庭日





其他		參加人次/場次
名人講堂	<p>邀請各領域名人與員工分享其成功理念與人生道理，2016年度共舉辦三場名人講堂。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 譚敦慈：食在有健康 開心的活</li> <li>➢ 謝哲青：從心開始 旅行</li> <li>➢ 麥覺明：黑熊來了</li> </ul>	506人次
視障按摩駐廠服務	<p>公司提供員工定時定點的視障按摩服務，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。</p>	40場次
寶成圖書館	<p>提供多樣化的雜誌與書籍予員工免費借閱，讓閱讀習慣深植員工的生活。</p>	5,100人次



名人講堂



名人講堂-食在有健康 開心的活



名人講堂-黑熊來了



名人講堂-從心開始旅行



## 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。

非臺灣地區之主要營運生產基地，於當地主管機關容許下，則由各地區員工工會與公司簽訂集體協議(或稱團體協約)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。於本公司營運生產基地(台灣、中國、越南、印尼)，員工自主參與工會，受工會所簽訂之集體協議保護之員工人數，約為297,437人；約達集團總人數之83%左右。

主要營運區域	中國	越南	印尼	台灣
員工自願加入工會比例 (平均值) 與人數	66.5% (59,539人)	97% (154,254人)	83% (79,353人)	100% (4,291人)
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	依照勞基法第11條 或第13條但書規定

註: 緬甸區(PMA)廠目前沒有工會。依當地法令要求有組「員工協調委員會」由六位員工代表組成。柬埔寨廠與孟加拉廠目前尚未成立工會。

## 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「寶成國際公司行為準則」，致力於落實公平原則及人權政策的推動。

## 寶成國際公司行為準則

為善盡企業社會責任，寶成國際公司（下稱「公司」）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。公司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。寶成公司之《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

雇員不會因性別、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、解雇或退休等方面。

### 騷擾或虐待

必須尊重每一位雇員。不允許對雇員進行人身、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

雇主必須認可和尊重雇員的自由結社和集體談判的權利。

### 健康、安全和環境

雇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雇主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。

雇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

雇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天必須允許雇員進行至少連續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，雇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。雇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，雇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。

2016年度曾有7件疑似歧視相關個案，經內部調查，屬內部溝通與法定福利之誤會，已向反應之員工澄清，並加強內部宣導。

## 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，包括代表簽訂集體協議(或稱團體協約)文件、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。

## 禁用童工政策

依「寶成國際公司行為準則」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明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。

2016年度未有相關案例發現。



## 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：

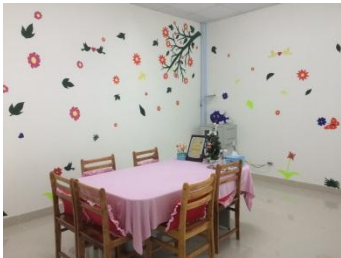
寶成工業旗下工廠採多元管道進行人員招聘，人力資源部於面試時進行核實，確認所提供文件無誤，年齡達當地法規要求，與其應徵意願，符合規定者方予以錄用，也不會要求員工抵押身分或工作證明文件。員工工作時間，嚴格遵守國家相關法令、公司規範與品牌協議規定，若因工作需要安排員工加班亦須徵得員工本人同意，加班與加班費給付皆符合當地法規。

2016年度曾發生員工反應如廁需申請離崗證議題，已全面禁止類似管理行為產生，並持續培訓和溝通公司的管理行為準則，幫助管理得當，建立友善職場。

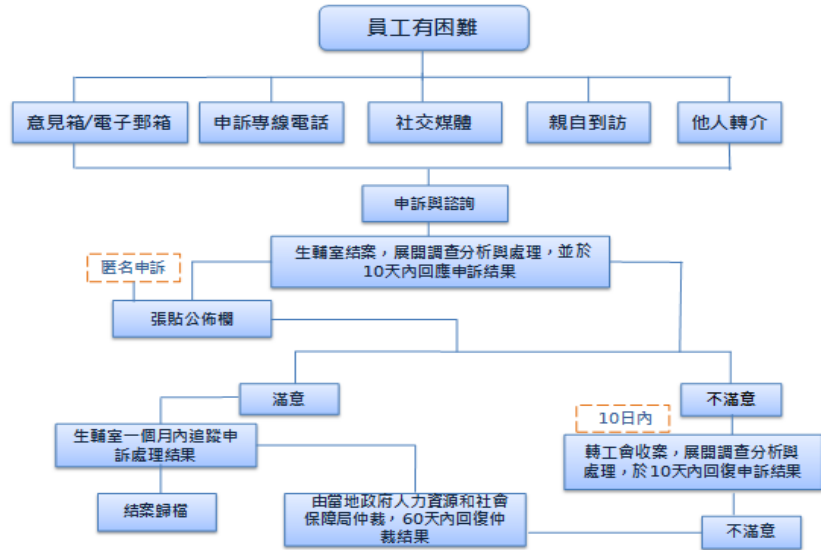
## 4.4.2 勞資溝通機制

### 強化員工申訴諮詢機制

本公司鼓勵管理層與員工對話，除透過各種途徑蒐集員工心聲之外，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；2016年度更進一步健全越南區員工諮詢室、持續辦理員工座談會較佳實踐觀摩，提供改善建議；並透過年度內、外部員工關係活動，逐步提升內部凝聚力與組織認同感，以達勞資關係之和諧，持續朝員工最佳僱主目標努力。

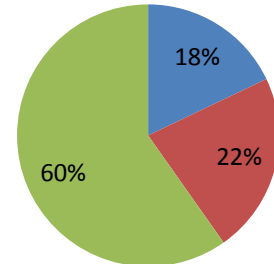


工廠端申訴諮詢流程圖



2016年申訴諮詢案件比例

■ 申訴 ■ 抱怨 ■ 建議/諮詢



2016案件總數：4154件

## 社群平台

Facebook：【寶成國際公司】<https://www.facebook.com/pouchengroup/>

LinkedIn：【寶成國際公司】<https://tw.linkedin.com/company/pou-chen-group>

本公司分別於中國區開設「寶成之家微信平台」、印尼區與越南區「寶成國際公司印尼/越南之家」臉書平台、提供地方性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。

- 越南區：寶成國際公司越南之家網址：  
<https://www.facebook.com/PouChenVN/?ref=bookmarks>
- 印尼區：寶成國際公司印尼之家網址：<https://www.facebook.com/PTNikomaspouchen/>
- 中國區：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，包含四癌篩檢、眼部保養、視障按摩、骨質密度檢測等活動及職場紓壓及營養食材等講座。

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。



## 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，各地幹部同仁們實地拜訪員工，了解生活的狀況，即時協助有需要的員工修繕房屋與整理居家環境，增進員工家居品質及幸福感。



定期訪視，關懷照顧員工家庭

## 廠員工關懷行動

- 交流座談會：員工座談、幹部座談、新工聯誼、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。



### 主要活動列舉

家庭探訪: 1,167 人次  
職工子女獎學金: 4,785 人次  
員工優秀子女表揚: 7,965 人次  
越南區溫情屋捐贈員工: 42 間  
親子活動: 995 人次



女性職工健康照護活動



員工家訪與物資贈與

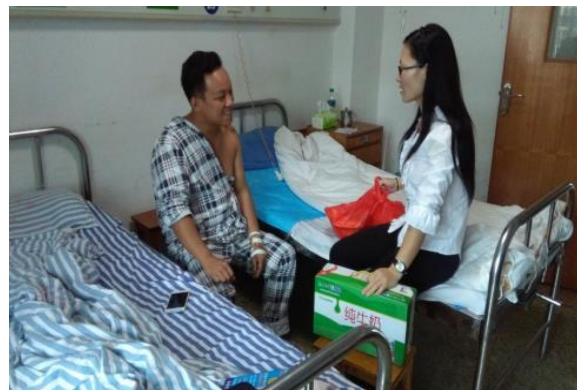


特殊節慶與員工同樂



## 主要活動摘要列舉

- 優秀員工表揚 :354人
- 健康體檢與健康推廣活動 :17,239人次
- 女性職工健康照護(特檢與健康諮詢)活動： 11,990人次
- 健康促進活動：1,200 人次； 廠內環境日活動：3,578人次
- 專長技能培訓-語言、iCARE 專業知識與溝通技巧 5,603人次
- 傷病員工探訪：95人次； 員工貧困救助：23人次
- 寶成員工家庭日活動：8,507 人次；慶生會：16,706人次；溝通座談會：546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)：8,278人次
- 節慶活動：端午節活動(20,224人次)、婦女節活動(31,507人次)、中秋節活動：26,411人次  
元宵節活動(255人次)、慶新年活動(18,080人次)、聖誕節活動(37,701人次)
- 員工春節回鄉代訂車票安排返鄉：494人



傷病員工探視與協助



廠區兒童夏令營活動



辦理員工家庭日激勵優秀員工



廠區運動會-拔河比賽

## 4.6 員工參與

### iCARE 專案

iCARE<sup>(註)</sup>是一種關懷文化，同時也是傳遞本公司核心價值的平台之一。透過配套項目活動物色及發展符合本集公司核心價值精神的當地人才，鼓勵全體員工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，尋找最佳合作團隊、卓有成效的解決方式，發揮跨部門職能整合之綜效，強化僱主品牌。2016年度 iCARE專案的推展，持續以「自主管理」為主，各示範工廠結合自身運營目標展開。

例如：印尼SUKABUMI區工廠將iCARE和核心價值結合到日常培訓中；印尼SERANG區工廠藉由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)等形式的活動，逐步提升了示範生產線全體員工的品質觀念，發揮iCARE的在地影響力。



(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

寶成中國華南區第二次舉辦的廣場舞比賽，2016年度參賽人數200多人，共9支隊伍入圍參賽，比賽現場鑼鼓喧天、旗海飄揚，超過800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2016年已是第六屆，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。2016年度共有300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3,000人。



## 暑期夏令營

2016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500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。



員工報名參與家庭日可享活動手冊乙份、入園餐券300元乙張、報到禮乙份、摸彩資格乙次

請同仁踴躍參加

汽車停車費：100元/輛

機車停車費：30元/輛

地點：雲林劍湖山世界

日期：2016/09/24(六)

注意事項：

●參加家庭日請攜帶員工識別證、身分證、活動手冊

●凡報名的員工可享免費攜帶2位眷屬入園

●福委會可代購入園票

1.身高超過120CM以上(7歲以上含大人)350元。



【活動名稱】優秀員工家庭日

【活動頻率】定期選拔辦理

【活動內容】

公司定期舉辦優秀員工家庭日，讓員工們能夠帶著孩子家人一同前往當地知名的休閒勝地同樂、與家人共享榮譽。



## 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」，本公司為承諾提供僱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，因此公司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。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。藉由制定各項規範由工廠執行安全衛生管理事項並制定安全衛生管理績效制度執行及追蹤，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。

依據本公司環保能源暨安全衛生委員會管理辦法，委員會組成須至少七名成員，其中包含主任委員、總幹事、幹事各一名及委員至少四名。主任委員須由各單位最高主管或由最高主管指定代理人擔任，為常態性設置，無特殊原因不得更換。

總幹事由SD 主管擔任，幹事由ESH 負責人擔任，若單位尚無ESH 人員編制請由執行相關ESH 事務人員擔任幹事。總幹事及幹事為常態性設置，無特殊原因不可更換。

工廠ESH 委員由各單位幹部及員工中指派或遴選擔任至少四名且須至少包含當地員工50%，委員應該至少每兩年重新指派或遴選一次。如遇委員離職、調職等因素出缺，需於一個月內遞補。

#### 工廠環安衛自主管理

本公司工廠自主管理制度上，除設置有專責專職環安衛專責人員(或稱SD 人員)及單位並採分級執行分區督導之權責。藉由固定周期定期巡視生產車間各項消防、安全衛生防護管理落實度，並將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、各區域行政中心SD 單位藉由專項專案督察客戶或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不定期專案稽核，並藉由系統性的缺失追蹤務求有效落實相關的改善措施，以期望持續改善各項安全衛生管理議題。



## 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，2016年度特別強化下列工作：

### 安全衛生組織能力建設

建立內部培訓計畫及安排專業講師課程，強化安全衛生管理人員專業能力。



各單位班組課幹部進行SD基本知識培訓  
(生輔基本知識/HSE管理/ES管理/EC管理/消防安全知識)

### 提案改善制度

逐步建構全員參與安全衛生管理事項並由下而上的主動參與，特舉辦安全衛生提案改善活動鼓勵由基層員工提出創意並實際可行的改善方案，並藉由適當的獎勵機制營造全員參與安全衛生的意識。

### 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。

### 廠區提案改善例



改善前：用剪刀剪：一圈分四次剪，時產能約1,444雙。



改善措施：用刀片裝在EVA上。  
改善後：一圈一次性可割完，時產能約11,157雙。

效率提升: 7.7倍。

## 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。

2016年職災管理統計，職災總件數為 714件，累積因工作損失日數為 21,477天 (按失能傷害損失天數計算)，不包含交通事故，發生1件因工作因素導致人員死亡事件。

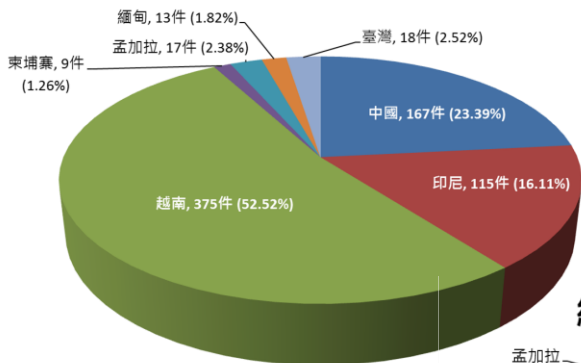
### 2016年度製鞋業務廠區之安衛指標統計數據如下(不含交通事故):

項目 分類 區域	職災件數			損失日數比例 (%)		FR			SR			AR(%)	
	整體	男性	女性	男性	女性	整體	男性	女性	整體	男性	女性	男	女
整體	714	283	431	33.93	66.07	0.96	0.38	0.58	29	9	19	2.21	2.93
中國	167	87	80	31.54	68.46	1.03	0.54	0.49	84	26	57	1.76	7.53
印尼	115	33	82	29.01	70.99	0.65	0.18	0.46	4	1	2	3.06	2.25
越南	375	137	238	36.88	63.12	0.99	0.36	0.63	16	6	10	2.18	2.15
柬埔寨	9	1	8	16.67	83.33	1.50	0.16	1.33	4	0	3	0.42	0.12
孟加拉	17	16	1	97.11	2.89	2.04	1.92	0.12	37	36	1	0.69	0.50
緬甸	13	0	13	0.00	100.00	2.05	0	2.05	30	0	30	1.19	0.71
臺灣	18	9	9	49.83	50.17	3.09	1.54	1.54	50	25	25	1.14	0.85
備註	<ol style="list-style-type: none"> <li>數據統計來源為本公司內部資訊化職災管理系統。</li> <li>失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害次數*1,000,000 / 總經歷工時。</li> <li>失能傷害嚴重率(SR) = 總損失工作日數*1,000,000 / 總經歷工時。</li> <li>缺勤率(AR) = 全年度員工缺勤總時數 / 總工作人時數。</li> </ol>												

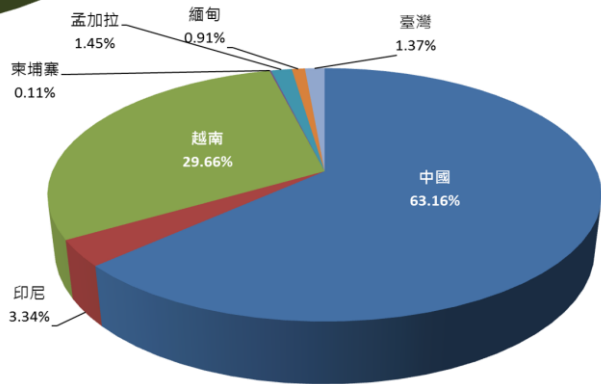


中國發生167件職業災害，損失日數佔公司總損失日數63.16%。印尼發生115件職業災害，損失日數佔公司總損失日數3.34%。越南發生375件職業災害，損失日數佔公司總損失日數29.66%。柬埔寨發生9件職業災害，損失日數佔公司總損失日數0.11%。孟加拉發生17件職業災害，損失日數佔公司總損失日數1.45%。緬甸發生13件職業災害，損失日數佔公司總損失日數0.91%。臺灣發生18件職業災害，損失日數佔公司總損失日數1.37%。由數據統計上來看越南區職災件數較為多，然由FR及SR來看相較其他區域卻無明顯上升，原因除各區域母群體數不同，各區發生工傷次數及嚴重度也不盡相同。然而公司本著降低職災再次發生的風險，會持續強化職災調查原因分析，以便由根本原因進行改善，並配合公司政策持續落實安全衛生日常管理。

各區職災件數與比例



總損失日數區域比例(%)

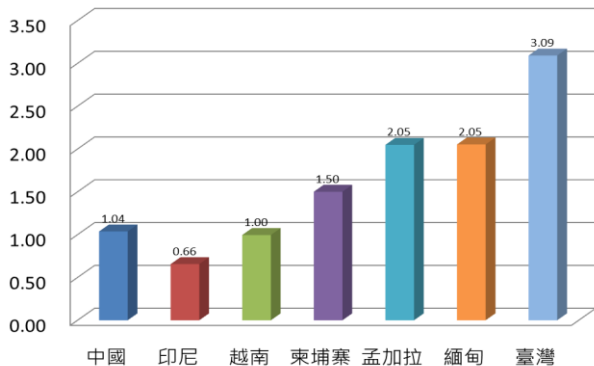


FR (區域別)

集團製鞋業務

FR : 0.96

(次數)

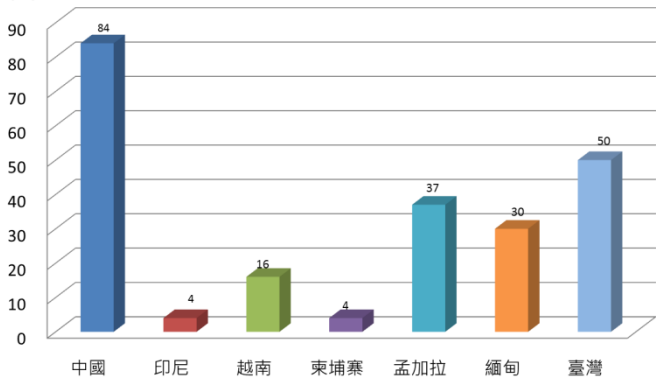


SR (區域別)

集團製鞋業務

SR : 29天

(天)





針對職業病風險的預防管理，本公司採行高風險工種崗位的在前管理原則。高風險崗位的評估係由兩方面進行，包括工廠所在區域國家法令定義相關工種及崗位進行暴露崗位確認，與作業流程之暴露因子(物理性及化學性)進行危害程度評估以確認需關切之高風險作業族群，例如:高噪音作業區-打粗區、有機溶劑作業區-網版印刷區等。

於內部管理上，首重職前危害因素宣導、工作現場的環境管理與員工職業健康體檢事項。本公司為提供員工安全衛生健康良好的工作環境，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工程改善並提供適當個人防護具。同時於2016年度起設定內部量測計畫及規範量測項目與頻率，並提供內部量測培訓課程以加強量測人員的專業能力，提升異常區域提早發現並進行合理改善的預防管理績效。

另一方面每年皆會安排相關高風險崗位的職業危害因素預防知識宣導，以強化員工對於預防管理措施(如個人防護用具的使用)的必要性認知與配合執行，在主要生產區域亦設置醫務單位或與當地醫院配合，定期舉辦健康講座或是宣導一般衛教知識。

職業病預防秉持在前預防、持續關懷，並逐步落實追蹤機制，本公司皆會安排高風險工種作業人員進行職業健康檢查等措施，如發現有健檢結果異常者皆依據管理流程安排複檢及追蹤醫療程序；每個月皆會追蹤廠內相關體檢作業的執行狀況與異常者複檢的結果，以便即早發現異常個案並給予適當協助。若發現有複檢結果仍異常及涉及職業病鑑定中之員工，會先調換至非接觸危害源崗位，待職業病鑑定結果再進行崗位最終確認。相關職業病鑑定皆依法申請鑑定流程，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提供必要員工在職資訊。



## 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。

工廠對所有用電設備進行紅外線熱影像掃描檢測，對檢測出的設備過載、電器元件異常、溫度偏高、短路及三相不平衡等問題及時責令相關單位停機整改維修。



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。

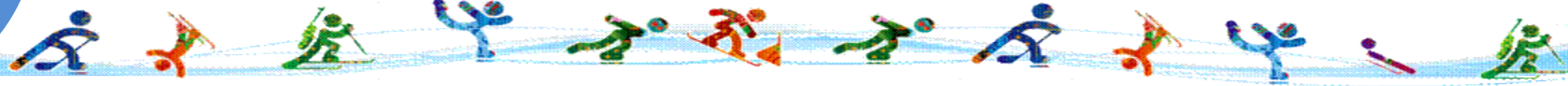


為實質降低工廠各類營運風險，對於火災以外的其他損害風險(如地震、風災、水災等)，本公司未來將進行全方位風險查勘，對於重大風險隱患項目，執行適當改善，並已建立建廠損防規範，以確保新建廠能有效評估與防範各項營運中斷之可能風險。



## 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

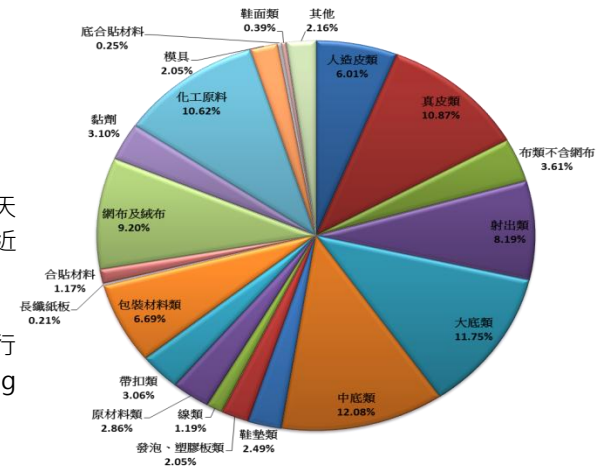
在採購實務上，側重當地供應商的物料供應，以降低供貨中斷風險，並降低物料供應運輸的碳排放量。本公司在連續三年(2014~2016)有採購交易的物料供應廠商約有 1,803家。

針對鞋產品所使用的主要原物料使用量，本公司已於2016年度逐步整合各主要生產區域的ERP系統，預計於2018年度CSR報告進行主要原物料使用量之資訊揭露。

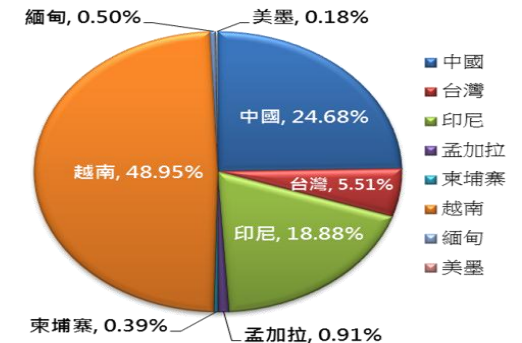
## 2016年度各主要生產區域國內外購金額佔比

國域	當地國內購%	國外購%
中國	68.70%	31.30%
臺灣	99.43%	0.57%
印尼	54.75%	45.25%
孟加拉	3.83%	96.17%
柬埔寨	5.32%	94.68%
越南	59.54%	40.46%
緬甸	1.35%	98.65%
美墨	11.99%	88.01%

## 寶成集團物料別採購金額佔比



## 主要營運生產區域採購金額佔比



## 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。

2016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、天然氣與液化石油氣。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 2016年總能耗為 5,322.9 萬億焦耳 (TJ)。

2015 ~2016 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 (含液化石油氣)	每雙鞋平均耗電量
數量(2015)	938,739.14 ( MWH)	6,894.74 ( KL)	0.8014 (萬公噸)	5.2584 (萬公噸)	276.66 ( 萬M <sup>3</sup> )	2.02 ~ 4.04 ( KWH/pair)
	3,380.07 ( TJ)	242.87 ( TJ)	201.09 ( TJ)	792.57 ( TJ)	81.20 ( TJ)	7.28 ~ 14.56 ( MJ/pair)
數量(2016)	1,009,488.59 ( MWH)	6,357.30 ( KL)	0.69 (萬公噸)	8.43 (萬公噸)	83.45 ( 萬M <sup>3</sup> )	1.98 ~ 4.12 ( KWH/pair)
	3,634.81 ( TJ)	219.78 ( TJ)	173.66 ( TJ)	1,271.33 ( TJ)	23.29 ( TJ)	8.56 ~ 23.21 ( MJ/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)



## 能源管理監控系統

在能源管理執行面上，優先著重能源監控系統的全面導入，2016年度已完成了中國華南（東莞）、緬甸新廠、印尼部分廠區的能源在線系統建置，於未來年度將持續完成更多廠區系統連線，藉以協助工廠及早掌握耗能異常，並找出節能契機。

本公司積極推動節能減碳專案，2016年度於越南及印尼，各針對一個廠區進行節能專案，預計於2017年度完成。主要執行節能措施包括：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、馬達、水泵加裝變頻器及冷卻水管路改管等，預期節能成效為6%，實際節能成效將於2018年度CSR報告中進行說明。同時，針對高耗能機台訂定節能採購規範；對於新建廠房，訂定通風降溫及節能設計規範。期使，從一開始的廠房建置到機台採購，就滿足節能的要求。

2017年度，節能的工作將擴展至公司各主要生產基地。進行方式為透過培訓將過去執行節能專案的技術與經驗，授予工廠的節能團隊，同時，輔導工廠以自主管理的方式達成節能持續改善之目的。源頭管理部份，則訂定了機台節能採購管制及通風隔熱暨節能廠房設計規範，透過持續的努力，期望在2020年，能夠達到節能8%的目標。



### 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。2016年度製鞋生產基地總用水量經由水表量測約為1,880.24 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。

2016年度製鞋生產基地總用水量

製鞋生產基地	中國	印尼	越南	孟加拉	美墨	臺灣區	其他區 (柬、緬)	總用水量 (萬 M <sup>3</sup> )
區域用水量 與區域佔比 %	2015 年度 54.37 % (1,312.81 萬 M <sup>3</sup> )	19.18 % (463.17 萬M <sup>3</sup> )	25.25 % (609.68 萬M <sup>3</sup> )	0.27 % (6.51萬M <sup>3</sup> )	0.05 % (1.20 萬M <sup>3</sup> )	0.59 % (14.26 萬M <sup>3</sup> )	0.29 % (6.93 萬M <sup>3</sup> )	2,414.56 萬 M <sup>3</sup>
	2016 年度 44.33 % (833.49萬M <sup>3</sup> )	20.36 % (382.72萬M <sup>3</sup> )	32.71 % (615.02萬M <sup>3</sup> )	0.38 % (7.23萬M <sup>3</sup> )	0.03 % (0.59萬M <sup>3</sup> )	0.95% (17.83萬M <sup>3</sup> )	1.24 % (23.25萬M <sup>3</sup> )	1,880.24 萬 M <sup>3</sup>
主要供水來源	市政 供水	河道取水 /湖水 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

## 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。於獨立廠區的放流水皆依規排放至當地主管機關指定之承受水體(環評文件內載述)；位於當地開發工業園區內的工廠，則依規定排放入市政污水處理廠或工業區污水處理廠，未直接排放於附近水域。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。

本公司持續規畫提升水資源的再利用措施，2016年度持續盤點各生產基地水資源使用狀況，規劃2017年度逐步建置廠區水資源平衡圖數據資料庫，預計於2018年度CSR報告中揭露說明水資源使用數據與最終排放量資訊。

2016年度本公司所屬工廠的放流水，於越南區有一工廠因發生污水管破裂導致污水外溢雨水溝渠事件，廠方亦已即時應變處理並通過當地環保主管機關複驗合格，對排放承受水體與周圍環境，無造成顯著的環境衝擊。同時於2016年度，亦積極針對公司工廠展開自我盤查與排水渠道補修作業，於越南區與印尼區工廠擴建之生產區域評估規劃增建廢水處理廠等，以落實污水全面納管妥善處理。



園區汙水處理廠



生物處理池



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。2016年度本公司在製鞋生產基地的放流水再利用比例平均為13.19% (約為 18,802,359 M<sup>3</sup>)，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 25.53% (越南廠區)、57.20%(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。

### 鞋廠製程廢水再利用措施

#### 水性油墨網版印刷廢水處理循環再利用

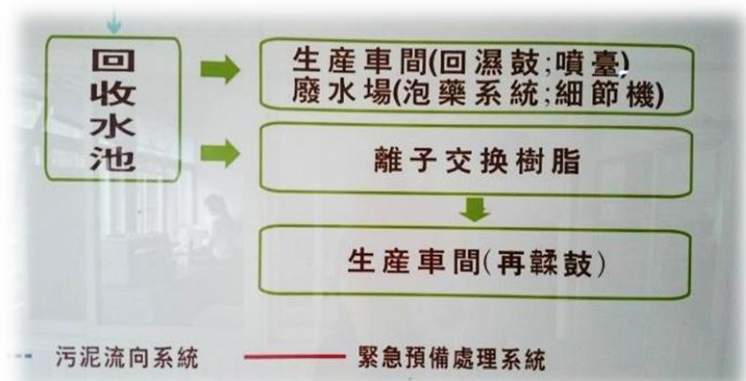
- ▶網版清洗依中水取代新鮮水使用，每天可省下40噸乾淨水。
- ▶網板廢水預處理系統處理後廢水，之前排入WWTP處理，改善為直接回用到網板清洗，可節省每月338 噸乾淨水。

#### 鞋底清洗廢水處理循環再利用

- ▶大底部件清洗之廢水，經由酸鹼中和處理後，再經由砂濾與超濾膜設備過濾淨化水質後，直接回到生產製程循環使用，僅剩過濾濃縮的少量廢水需處理。

### 皮革廠廢水再利用措施

可持續性和特別用水的重要性越來越被認可，制造皮革涉及水基礎過程的系統，利用水作為傳輸介質和稀釋劑所需的化學品，來創建讓人類利用的數百年耐用和時尚的材料。本公司轄下PrimeAsia公司除按照水足跡評估手冊進行水足跡盤查外，亦積極通過製程控制，回收和再利用措施逐步提升水再利用比例以將直接用水最小化。2016年度PrimeAsia中國東莞廠(PAC)水回用比例已達到年平均57.02% (約580,273 M<sup>3</sup>/年)。





## 5.2 溫室氣體碳排放

本公司屬跨國生產企業，持續關注國際社會永續趨勢，呼應聯合國「2030永續發展議程-永續發展目標」中提出須採取因應措施以因應全球氣候變與其影響，以及國際綠色製造的期盼需求，溫室氣體的盤查與減碳管理已成為本公司生產製造營運上必要的管理事項。

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) = CO<sub>2</sub>e，單位為公噸/年。

各種溫室氣體排放源之活動數據依來源不同，將單位化為公斤或公乘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；輔助工具為臺灣環保署「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；此外甲烷少部分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。

2016年度本公司製鞋廠溫室氣體總碳排放量約為 85.1397 萬公噸二氧化碳當量。其中範疇一碳排放量約為 7.9191 萬公噸二氧化碳當量，範疇二碳排放量約為 77.2207萬公噸二氧化碳當量。主要碳排放源來自於電力 (74.26 %) 與燃料的使用 (18.85 %)。

因生產工序與區域能源碳排放係數的差異影響，本公司2016年度中、印、越三區工廠生產每雙鞋平均碳排放量介於 1.7737 ~ 4.7732 kg CO<sub>2</sub>e/pr。

在溫室氣體盤查管理，2016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。

**PrimeAsia 足跡計劃**<http://www.primeasialeather.com/environmental.php?lang=tc&page=footprinting-leather>

本公司所屬 PrimeAsia 公司是全球皮革行業計算產品碳足跡的先驅。PrimeAsia 皮革產品經SGS及臺灣塑膠工業技術發展中心共同合作，根據 ISO14064-3:2006 符合 PAS 2050:2008 的需求來認證溫室氣體排放 (GHG)。以 B2B 模式估算所有GHG的排放，包含原物料的運輸和投入、皮革生產，以及將皮革運送到客戶端，均被納入計算。皮革依型體、顏色、厚度劃分，搜集數據以計算上述三階段的碳排放量，平均約為每平方尺5.5公斤。





### 5.3 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。2016年度公司工廠 ISO 14001 管理系統建置率為64.6 %，並有53.6 %工廠持續取得外部查證證書。

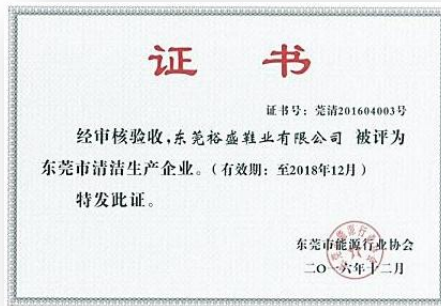
### 環境問題申訴機制

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。2016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。

本公司工廠生產營運均恪遵政府環保相關法令，其中黃江區東莞裕盛工廠於2016年12月20日順利通過東莞市能源行業協會、東莞市化工協會等相關專家的驗收。同年12月29日取得經東莞市能源行業協會審核驗收頒發的【東莞市清潔生產企業】證書。



## 越南寶崧廠區獲得越南2016年持續發展企業獎

此為越南全國性評選，共有400家企業登記參加，主辦單位依據152個評選指標：包括人事、環境、財政...等，嚴謹選出100名企業進行頒獎，本公司越南寶崧廠區於2016年獲頒此殊榮。



## 寶崧獲得2016年長久發展企業大獎

*Pou Sung nhận giải*

### DOANH NGHIỆP PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

# 2016

Vào tối ngày 8.11.2016, Ông Tạ Chí Minh và ông Tony - đại diện cho Ban giám đốc công ty Pou Sung đã tham gia buổi Lễ công bố bảng xếp hạng 100 doanh nghiệp bền vững Việt Nam năm 2016. Lễ công bố do Hội đồng doanh nghiệp vì sự phát triển bền vững (VBCSD) thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) phối hợp với Phòng Bộ Lao động Thương binh Xã hội, Bộ Công Thương, Bộ Tài Nguyên & Môi Trường, Liên đoàn Lao động Việt Nam và Ủy ban chứng khoán nhà nước tổ chức tại Hà Nội.



đợt này. Để đạt được giải thưởng này, công ty Pou Sung đã chú trọng xây dựng và áp dụng các mô hình kinh doanh sáng tạo, làm ra được nhiều giá trị xã hội. Như lời của ông Nguyễn Quang Vinh - Phó tổng thư ký VCCI tổng kết "Có thể nói, chương trình đánh giá xếp hạng Doanh nghiệp bền vững và Top 100 không chỉ là niềm tự hào của ngày hôm nay mà còn lan tỏa ý nghĩa và động lực cho cộng đồng 500.000 doanh nghiệp Việt Nam phát triển theo hướng bền vững, từ đó hình ảnh và sản phẩm của các doanh nghiệp có thể cạnh tranh được trên thị trường quốc tế và là niềm tự hào của mỗi công dân Việt Nam"

Buổi lễ đã thu hút hơn 250 đại biểu đến từ chính phủ, các ban ngành, doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp và các tổ chức trong nước, quốc tế: Bà Đặng Thị Ngọc Thịnh - Phó chủ tịch nước, Ông Vũ Đức Đam - Phó thủ tướng, Ông Đoàn Mậu Diệp - Thủ trưởng bộ LĐ & TBXH, Ông Trần Hồng Hà - Bộ trưởng bộ TN & MT, Ông Vũ Tiến Lộc - Chủ tịch VCCI. "Doanh nghiệp phát triển bền vững" là một trong những giải thưởng có uy tín được tổ chức thường niên nên có tổng cộng 400 doanh nghiệp đăng ký tham gia danh giá xếp hạng trong năm nay. Dựa vào 151 tiêu chí tài chính, lao động, môi trường, trách nhiệm xã hội... ban tổ chức đã chọn ra 100 doanh nghiệp có các hoạt động đủ tiêu chuẩn hướng đến

phát triển bền vững để trao giải. Các tiêu chí này được xây dựng trên cơ sở tham khảo các hướng dẫn và thông lệ quốc tế, đồng thời chúng cũng được điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh trong nước. Công ty TNHH Pou Sung vinh dự là 1 trong 100 doanh nghiệp được chọn là doanh nghiệp phát triển bền vững trong





2016年度於海外生產廠區共有四件環保處分紀錄，於中國區二件為工廠鍋爐外包廠商操作異常導致汙染物排放超標與皮革廠VOC排放超標；越南區一件為某工廠汙水管破裂導致少量生活污水洩漏至雨水溝，一件為鍋爐排氣超標事件，異常狀況均已立即改善完成。

### 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，部分改善工程執行進度仍持續進行中。因應廣東省大氣污染防治計畫，東莞市環保局於2016年6月份發佈「東莞市傢俱業和製鞋業VOCs整治工作實施方案」，於8月底份進行轄區內工廠進行大氣排放進行指令監測，在監測過程中，發現本公司於黃江某受檢廠因正進行整治方案的評估作業中，致所排放之有機廢氣總揮發性有機廢氣物(VOCs)有超標現狀；工廠接到監測報告後，立即進行局部整改措施並提出書面申述意見，然最終該申述書未被市環保局所接受；市環保局送達的“行政處罰決定書”，仍罰款人民幣10萬元。

東莞裕元鞋業製品有限公司2015年度外包鍋爐蒸汽廠商鍋爐廢氣超標，遭罰人民幣60,000元，行政處分書於2016年1月14日送達，由承包商負責繳納罰金與改善。

### 越南區

越南南方環保公安局於2016年1月會同西寧區環保公安至本公司寶宏廠區進行新廠區汙水稽核，發現廠區雨水管線有水外排，要求立即處理停止外排並要求公司了解問題，且要進行問題點改善，經廠方清查確認為汙水管線破裂，經工程修復後報稽查單位複查已結案，行政處罰越盾 596,700,000元 (約美金26,794元)。

越南寶元公司於2016年11月因鍋爐的廢氣測量結果比規定超出2倍以上，遭罰越盾 80,000,000元 (約美金3,555元)，業已完成改善及通過複查。

### 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。

2016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；於中國黃江工業園區內鞋廠，更進一步提升有機溶劑揮發氣體的處理效率，規劃逐步加裝低溫等離子淨化設備與活性碳吸附箱設施，提升去除率達90%以上，為當地大氣環境品質的淨化改善盡一份企業責任。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，亦皆能符合當地排放標準。

2016年度，本公司亦逐步進行主要營運生產基地的空氣污染源進行盤查，預計規畫於 2017年度規劃建立空氣污染物排放源管理與排放量統計作業，2018年度進行空氣污染物質排放總量校準作業，2019年度進行排放量之資訊揭露。



(中國黃江廠區裝設低溫等離子淨化設備與活性碳吸附箱設施，提升有機廢氣處理效率)



鞋底磨邊打粗粉塵，裝設旋風集塵器，有效集塵。





## 廢棄物管理

### 廢棄物管理政策

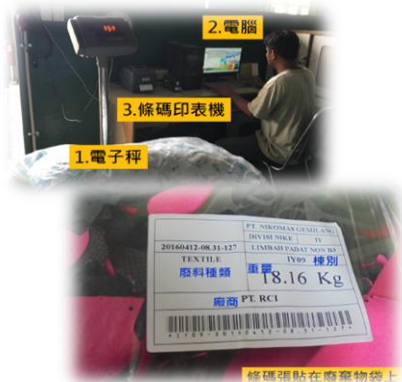
本公司針對製程廢棄物管理策略，著重在合法清運處理與減廢再利用。所有廢棄物均須依當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，可資源化再利用之廢棄物，則參照品牌客戶的分類項目進行分類委收。

### 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，尋求廠商協處理。

部分廠區亦測試推動廢棄物電子化管理(Barcode system)，將廢棄物重量從人工登記進化為電子秤連結系統直接產出條碼，並在RMCC入出庫時，利用條碼掃描來管控廢棄物庫存現況，避免人為登錄疏失與提升廢棄物數據和生產現場的連結性，未來可發展各廠棟在線上生產資訊板上，即時顯示該單位廢棄物產出現況，作為廢棄物減量的數據管理工具，以達到現場共同參與減廢的加乘效益。

2016年度公司建置環保能源申報系統著重在能源與用水資料的收集，2017年度規劃將廢棄物資料收集併入環保能源申報系統，以健全此系統。預計2018年度工廠可開始逐步進行廢棄物資訊申報，廢棄物相關數據預計於2019年度逐步揭露。



廢棄物電子化管理 (Barcode system)



廠區 RMCC (Recycle Materiel Control Center) 與危廢物質堆置區



## 廢棄物減廢

結合品牌客戶永續發展理念，特定事業部工廠優先推動「廢棄物零填埋」專案，將無法再利用須以掩埋為最終處置的廢棄物(牛皮、人造皮)轉化為水泥製程中的燃料，進行能源轉化使用，不但提升了廢棄物的價值也減少每年507.8噸的牛皮掩埋對環境的衝擊。

### 鞋廠減廢與資源再利案例

- ◆ 鞋廠的大底，從塑膠袋改由舊外箱打包，在2016年更進一步改善，利用塑膠可再重複使用的箱子，減少用每個月減少1.4噸的廢紙。
- ◆ 底模消料溝焊補處理從5mm補為3mm，補焊后平均每雙可節省物料 2.6g，橡膠(RB)邊料減少12%。
- ◆ 化學品盛裝容器由鐵桶改為塑膠袋與外紙箱，每月減少1,100 Kg 危害廢棄物(容器鐵桶)的產生。
- ◆ 供應商廢棄物減量: 泡棉包裝材改用可重複使用材質，可減少每月1,500個塑膠袋使用。
- ◆ 廢棄棧板製作餐廳桌椅/製程用籃框。
- ◆ 廢棄物再利用-員工工藝品競賽(以「廢物利用、環保創新」為主題，利用廢舊物的精心設計與制作，讓其發揮全新的功能)、環保燈籠競賽、環保繪畫比賽等，達到宣傳節能環保的目的。



## 廠區減廢改善案例

### IP排風集料系統改善

Before:

冷卻桶排風口為鐵網蓋子，有切粒粉末及片狀料跑出，污染環境，會堵網冷卻效果不佳，原料常結團堵塞，每天產生固廢6KG。

After:

加裝排風集料系統，冷卻效果好不結團不堵塞，可收集切粒粉末及片狀料，減少固廢6KG。

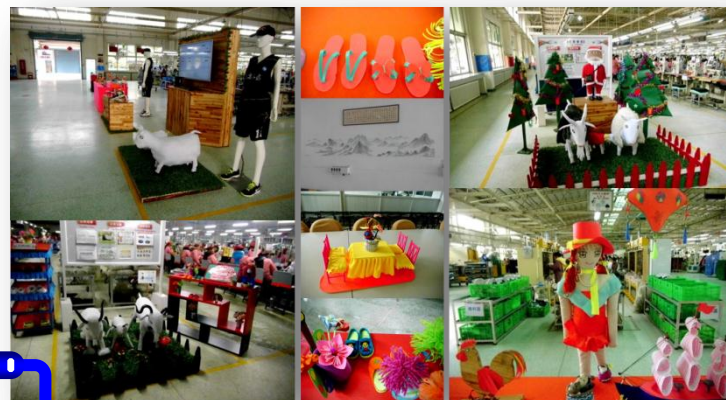
年省  
USD5,186.3



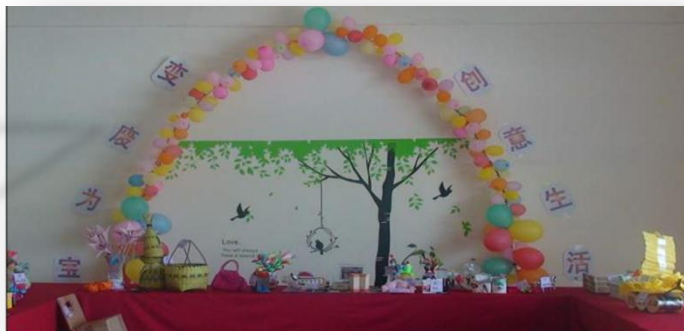


## 環境保護教育宣導

各廠區皆訂有環境保護加強月，以宣傳海報、環保創作活動、環保知識有獎問答等活動，加強員工的相關環境保護知識與法律規範的宣導，同時於環境保護日亦會舉辦公益環保活動與環境大使，透過走出廠外的活動弘揚全民綠能、環保、運動、健康新生活文化；以工廠為起點，倡導周邊企業及社區民眾的環保互助理念與行動。



各單位利用吊滯料制作各種工藝品美化車間環境



員工工藝品競賽·變廢為寶活動



## 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，為客戶成立專屬的開發中心，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。



品牌客戶CR部長訪廠



## 產品品質與安全管理

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，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，並全程控管所製造出貨的鞋產品百分之百皆能符合「環境友善」與「人體健康」之原則。

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，依規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。

因應品牌安全政策、產安事件反省及營業秘密管理趨勢，將透過建構合規化準則強化行為意識以確保流程細緻化管理，頒布公司產品安全管理準則執行。所有人員均應遵守本公司關於產品安全、資訊安全及營業秘密保護等相關規範。定期針對人員進行營業秘密、產品安全、資訊安全或競業禁止等教育訓練，培養人員相關專業知識，並確實落實及執行，以保護開發中心之機密資訊。供應商應與開發中心所屬之公司法人簽訂保密契約或保密條款及附件之產品安全承諾書，並嚴格遵守保密規定及承諾書之規定、開發中心對產品及資訊安全之規定及法令規定。開發中心針對產品安全、營業秘密保護及資訊安全等議題，就供應商人員進行教育訓練，有權不定期針對供應商進行稽核，並得將稽核結果納為開發中心內部評核供應商的依據之一。

### 本公司產品標示和服務資訊摘要說明表

	是	否
產品元件/成分的來源或服務的供應者		產品元件均來自符合客戶產品要求標準之供應商供應，不另外於產品標示中標示。
產品內容物成分	主要物料標示。	
產品或服務的使用安全	使用說明標示。	
產品的後續處置及其環境/社會衝擊		本公司代工製造產品非直接銷售，未執行產品廢棄衝擊評估與後續處置措施。

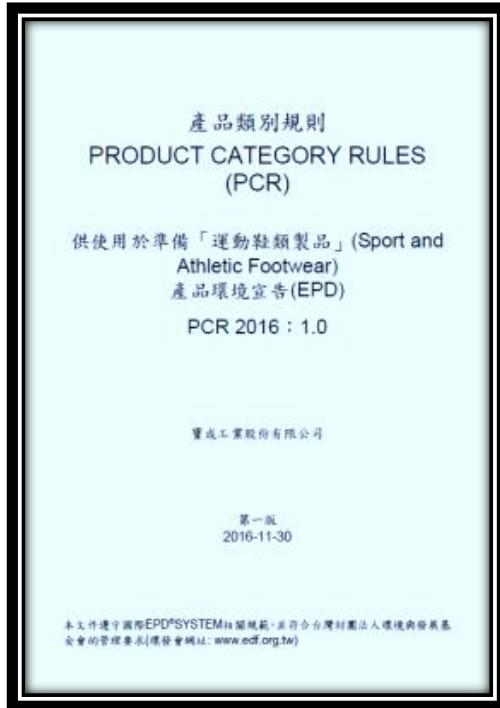


金屬探測設備

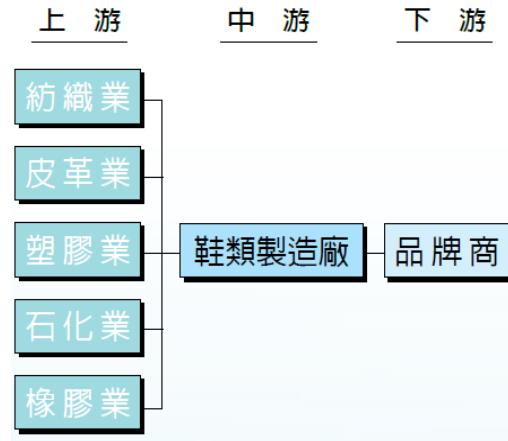


## 運動鞋類首份產品類別規則(PCR)

為串聯產品上、下游供應商完善綠色供應鏈結構，本公司提供供應商節能減碳概念，於2016年10月完成臺灣國內第一份運動鞋類產品類別規則(Product Category Rules)，作為運動鞋類產品執行產品碳足跡、環境足跡之依循。文件下載處：經濟部工業局-製造業產品環境足跡與資源永續專區：[www.idbcfp.org.tw](http://www.idbcfp.org.tw)。



### 鞋類製造業務



## 6.2 供應商管理

### 產業垂直整合

寶成工業的供應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，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。除客戶指定或特定料項外，所有新供應廠皆透過供應商遴選過程，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保要求，落實為客戶品質把關之工作，亦即時因應綠色發展趨勢。

本公司針對綠色管理缺失較多的供應商，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。

## 2016 年執行品質管理重點

1. 依照ISO 9001:2015 品質管理系統基礎，建立選擇與評估的準則要求供應廠商，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。



## 2016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。2016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。

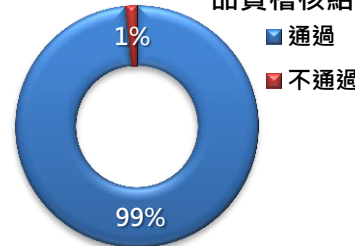
本公司依據原物料品項之重要性及交易占比，逐步進行重點管理。年度所實施之品質管理稽核執行138家，不通過之供應商工廠2家。綠色管理稽核執行132家，不通過之供應商工廠5家。

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。

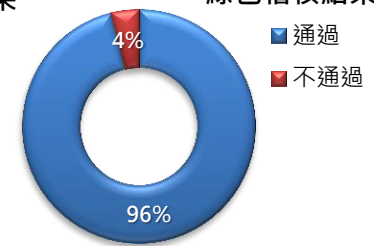
## 供應商綠色管理稽核重點



### 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2016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。



2016/3/23~3/24 於中國高埗舉辦。  
共有42間供應商參加。



2016/10/4-10/5 於越南平政舉辦。  
共有66間供應商參加。

## 供應商碳管理推廣

寶成工業有鑑於全球氣候意識抬頭，2016年除主動向供應商宣導2015年聯合國氣候變化大會(COP21)與服務客戶低碳願景，提升供應商碳管理知識，亦針對392家供應商工廠實施「2015年組織型溫室氣體盤查」作業，分別於臺灣、中國、越南及印尼等辦理溫室氣體趨勢說明會與盤查教育訓練，執行8場次，共有260家供應商工廠參與，且回饋具體可量化數據者為336家。



## ZDHC 有害化學物質零排放聯盟

為深化地球環境保護行動，本公司轄下PrimeAsia公司於2016年10月正式簽署加入ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals, 有害化學物質零排放聯盟)，致力於生產中有害物質零排放願景，從避免使用對環境造成衝擊之原物料著手，展現最實質的綠色行動。PrimeAsia在中國東莞廠與越南廠，設置有高標準的廢水處理廠、回用處理設施、水質監控設備與實驗室等，進行放流水處理之監控，並定期委託第三方實驗室根據ZDHC零排放危險化學品的11個優先化學物質監測放流水水質。PrimeAsia公司不僅獲選為全球最佳皮革廠，更成為知名品牌NIKE MSI (材料可持續發展) 優質供應商計劃的認證廠。有關PrimeAsia公司永續發展相關資訊，請逕行參閱 [www.primeasialeather.com](http://www.primeasialeather.com)。

有關 ZDHC聯盟相關策略行動藍圖，請逕行參閱 [www.roadmaptozero.com](http://www.roadmaptozero.com)



一般標準揭露	章節	頁碼
<b>策略與分析</b>		
G4-1 (組織永續性相關聲明)	共築一個永續發展的未來	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
<b>組織概況</b>		
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, 24
G4-9 (組織規模)	1.1 公司簡介	6, 24
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	36
G4-11 (受集體協議保障之員工比例)	4.4 良善的勞資關係	49
G4-12 (描述組織的供應鏈概況)	6.2 供應商管理	83
G4-13 (報告期間組織規模、結構、所有權或供應鏈重大變化)	於報告期間，本公司之架構及所有權並無重大變動，惟因配合品牌客戶產能配置調整因素，於中國區的生產基地之製程規模與部份生產廠有調整變動，於2016年度中國區產能比重(20%)較2015年度(25%)下降。 6.2 供應商管理	85
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
<b>鑑別重大考量面與邊界</b>		
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)	1.1.2.2 關係企業	10
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	27
G4-19 (重大考量面)	2.2 重大性議題鑑別與邊界	28
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	29
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	29
G4-22 (任何資訊有進行重編的影響及原因)	於報告期間，無進行重編的資訊項目。	
G4-23 (報告期間範疇與考量面邊界的重大改變)	於報告期間，報告範疇與考量面邊界並無重大變化。	

一般標準揭露	章 節	頁碼
<b>利害關係人議合</b>		
G4-24 (利害關係群體的清單)	2.1 利害關係人議和	25
G4-25 (利害關係人的鑑別與選擇)	2.1 利害關係人議和	25
G4-26 (利害關係人的議合方式)	2.1 利害關係人議和	26
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	26
<b>報告書基本資料</b>		
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 88 ~ 92 93
G4-33 (報告外部認證政策與現行措施)	報告編輯原則	3
<b>治 理</b>		
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    1.3.2 薪資報酬委員會    1.3.3 審計委員會	14~16
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
<b>倫理與誠信</b>		
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					
考量面	DMA/指標		章節	頁碼	省略說明
經濟類別					
經濟績效	DMA			13	
	G4-EC1	G4-EC3	1.6 營運績效 4.3 完善薪酬 福利制度	23 44	
市場形象	G4-EC5		4.3 完善薪酬 福利制度	46	
採購實務	E4-EC9		5.1.1 物料採購	67	
環境類別					
原物料	DMA			67	
	G4-EN1		5.1.1 物料採購	67	
能源	DMA	G4-EN3 G4-EN5	5.1.2 能源使用	68	
	G4-EN6		5.1.2 能源使用	69	
水	DMA			70	
	G4-EN8		5.1.3 水資源使用	70	
	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			71	
	G4-EN22		5.1.3 水資源使用	71	
	G4-EN23		5.3 污染防治管理	78	
	G4-EN24		5.3 污染防治管理	76	

## 特定標準揭露

重大考量面						
考量面	DMA/指標			章節	頁碼	省略說明
環境類別						
法規遵循	DMA				74	
		G4-EN29		5.3 污染防治管理	74-76	
供應商環境評估	DMA	G4-EN32	EN33	6.2 供應商管理	85	
環境問題申訴機制	DMA	G4-EN34		5.3 污染防治管理	74	
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	38	
		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	45	
勞/資關係	DMA				49	
		G4-LA4		4.4.良善的勞資關係維護	49	
職業健康與安全	DMA				60	
		G4-LA5	G4-LA6	G4-LA7	4.7.1 安全衛生管理	60-64
社會-勞工實務和尊嚴勞動類別						
訓練與教育	DMA				39	
		G4-LA9	G4-LA10	4.2 教育訓練 職涯發展	41	
		G4-LA11		4.2 教育訓練 職涯發展	43	
員工多元化 與 平等機會	DMA				36	
		G4-LA12		4.1 知人善任 適才適所	36-37	
勞工實務問題申訴機制	DMA	G4-LA16		4.4.2 勞資溝通機制	52	

## 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			
<b>社會-人權類別</b>				
不歧視	DMA			50
	G4-HR3	4.4.1 尊重勞動權益		51
結社自由 與 集體協商	DMA			50
	G4-HR4	4.4.1 尊重勞動權益		51
童工	DMA			50
	G4-HR5	4.4.1 尊重勞動權益		51
強迫與強制勞動	DMA			50
	G4-HR6	4.4.1 尊重勞動權益		51
評估	DMA	G4-HR9	4.4.1 尊重勞動權益	49
人權實務申訴機制	DMA			52
	G4-HR12	4.4.2 勞資溝通機制		52
<b>社會-社會類別</b>				
當地社區	DMA			31
	G4-SO1	3.0 社會關懷與社區參與		31
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	30
社會衝擊問題申訴機制	DMA	G4-SO11	2.1 利害關係人議和	25
<b>社會-產品責任類別</b>				
顧客的健康與安全	DMA	G4-PR1	6.1 客戶服務	82
產品及服務標示	G4-PR3		6.1 客戶服務	82



## ASSURANCE STATEMENT

### SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE POU CHEN CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2016

#### NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Pou Chen Corporation. (hereinafter referred to as PCC) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2016 (hereinafter referred to as CSR Report). 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 2016 and its presentation are the responsibility of the management of PCC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in PCC's CSR Report of 2016.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of verification with the intention to inform all PCC's stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013) for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of content veracity at a moderate level of scrutiny for PCC and moderate level of scrutiny for applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008); and
- evaluation of the report against the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainable Development Department (SD) members and the senior management in Taiwan; 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 affirm our independence from PCC, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, 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 2016 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of PCC sustainability activities in 01/01/2016 to 12/31/2016.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. 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 (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

##### Inclusivity

PCC has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, communities, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, PCC may proactively consider having more direct multi-way 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 approach of material aspects identifications may be aligned with organization's strategy and further enhanced involvements of the governing body.

##### Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

#### GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES (G4 2013) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, PCC's CSR Report of 2016, 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. Disclosures of identified material aspects and boundaries, and stakeholder engagement, G4-17 to G4-27, are correctly located in content index and report. More governance related GSDs may be further enhanced in future reports. More disclosures on the specific actions taken to achieve CSR goals and targets are recommended. Detailed disclosures on EN1, and EN22 are encouraged; moreover, in terms of annual basis data, the disclosures of nearest 3 years performances are recommended to track performances in the next report.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang, Director  
Taipei, Taiwan  
18 June, 2017  
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](http://www.pouchen.com)