2017

CSR Report

寶成工業股份有限公司

Contents

董事長的話 3

關於我們 5

關於報告書 9

利害關係人議合 11

1 / 經濟績效 17

2 / 公司治理 23

3 / 環保節能 37

4 / 客戶服務與供應商管理 55

5 / 友善職場 65

6 / 社會關懷與社區參與 105

附錄A： 第三方查證聲明書 113
附錄B： GRI G4.0 索引表 117
附錄C： 寶成國際集團行為準則 123

董事長的話

鞏固運動產業的領先地位及創造公司最大價值
持續實踐環保永續與公平勞動條件的行動承諾

寶成工業是可同時為各大品牌提供獨立且優質鞋類製造服務的跨國企業，配合客戶需求調適全球產能配置是必然的措施，因此，持續提升產業智能化生產技術、維持和諧良善的勞僱關係以及符合各生產基地的環保要求標準和國際永續趨勢，都將是寶成工業永續營運發展重要的關注議題。寶成工業自1997年即開始投入CSR工作，並於2012年正式成立永續發展小組(Sustainable Development Department, SD)，負責整合與提供旗下各地工廠，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。我們也不斷透過各項永續創新方案，致力於社會參與及環境保護等議題，期能實踐企業永續及價值創造的長期願景。

寶成工業於2015年入選為富時社會責任新興市場指數(FTSE4Good Emerging Index)成分股迄今，亦為臺灣指數公司與FTSE Russell於2017年12月共同發布合編之「FTSE4Good臺灣指數公司臺灣永續指數」(FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index)成分股之一，2017年度並蟬聯臺灣證券交易所公司治理評鑑上市組前5%殊榮之公司，都是正面肯定我們在環境、社會、公司治理及經濟等永續面向長期努力成果。

作為一個負責任的企業，提升營運績效是企業社會責任首要績效展現。我們專注於鞋類製造業務與運動用品零售及品牌代理二大核心業務的經營發展，2017年度合併營收再創歷史新高，達新台幣2,786.32億元，較2016年度持續增長1.4%，而2013年至2017年合併營收的年複合增長率則為5.3%。除了追求營運規模的不斷成長，我們亦致力於創造公司價值，寶成工業合併營業毛利率由2013年的22.3%提升到2017年的26.2%，合併營業淨利率由2013年的4.5%提升到2017年的6.1%，2013年至2017年稅後淨利的年複合增長率則為5.0%。藉由營收與獲利的同步增長，具體實踐寶成工業質量並重的經濟績效目標。

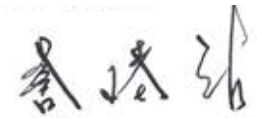
面對氣候變遷，全球企業皆積極倡議巴黎協定(Paris Agreement)的控溫減排目標與聯合國永續發展指標，寶成工業也無法置身事外，偕同設備廠商積極推動製程設備的節能優化改造行動方案、提升設備機台電能的使用效率，汰換高污染與高碳排潛勢的燃料等等措施，持續改善鞋類產品的能源耗用量與碳排放量，也持續推動系統化的ISO 50001能源管理制度，讓能源使用效率提升及節能行動能持續落實執行。此外，在環保永續趨勢下，製鞋產業逐漸朝向綠色風，從設計、製造、行銷、採購、回收各個生產環節都以環境永續作為基準，我們也與品牌客戶

密切合作，持續使用較環保的鞋材物料與有害物質管理，嚴格遵循國際規範、有害化學物質零排放聯盟(Zero discharge of hazardous chemicals, ZDHC)與品牌客戶的製造業限用物質清單(Manufacturing restricted substance list, MRSL) 以及永續化學指引 (Sustainable Chemistry Guidance, SCG)等要求，來執行原物料的選用。2017年我們專注於化工材料研發及創新鞋材開發與應用的臺灣RPE化工廠，再次榮獲清潔生產(Cleaner Production, CP)認證，寶成工業在環境保護方面的努力成果，執行的成效亦都獲得品牌客戶的讚賞與肯定，成為客戶永續成長重要的商業夥伴。

我們相信各地的勞工都有權利在一個安全與公平的環境下工作，這也是我們加入公平勞動協會(Fair Labor Association, FLA) 的初衷，寶成工業承諾並遵守《FLA工作場所行為準則》與《公平勞動和負責任生產原則》(Principles of Fair Labor and Responsible Production)，也積極接受公正第三方單位針對旗下營運據點展開獨立評估，2017年11月，FLA美國總部的勞動人權專家，針對勞環安風險監控機制與負責任生產落實程度的認證作業，對於寶成工業的表現給予高度肯定，並預計於2018年年底前順利通過FLA董事會的認證，顯示寶成工業能有效管控風險且在日常營運均能落實應用該原則。

隨著全球對休閒運動生活的重視和需求不斷提升，運動健身蔚為風潮，這股風潮也帶動運動休閒產業的成長趨勢。寶成工業除了積極走向高科技與智能化製鞋工廠，透過自働化升級與持續投入研究開發資源，創造附加價值以持續提供客戶優質客製化產品服務與商業價值外，並打造運動休閒服務平台，與消費者進行更多溝通互動，快速反應消費者對運動休閒產品的需求，帶動相關運動休閒產業發展與價值創造，也將是寶成工業永續營運的長期願景。展望未來，我們將在永續發展的道路上不斷前行，持續落實公司治理制度，追求經濟績效的更佳表現，加速全球營運據點的系統性規模變革，積極投入及參與社會公益活動，推動環境保護與勞動人權的各項行動，穩健踏實的逐步實現我們對永續營運的各項承諾。

董事長　詹陸銘



關於我們

全球員工達36萬人
年產324.6百萬雙鞋
富時社會責任新興市場指數成分股
臺灣永續指數成分股

寶成工業股份有限公司成立於1969年9月，2017年底的實收資本額為新台幣294.68億元，正式員工共計364,988人。營運總部位於臺灣臺中市西屯區臺灣大道四段600號。全球營運據點包括：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。公司類型為股票上市公司，臺灣證券交易所股票代號為9904。

公司簡介

寶成工業股份有限公司(以下稱「寶成工業」)藉由旗下子公司裕元工業(集團)有限公司(以下稱「裕元工業」)，及寶勝國際(控股)有限公司(以下稱「寶勝國際」)，致力於「製鞋」及「通路」二大核心業務之經營。

製鞋業務以生產運動鞋及休閒鞋為主，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。另因應產業發展趨勢，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。目前寶成國際集團已成為全球最具規模的運動鞋及休閒鞋製造商，2017年共生產324.6百萬雙鞋，約占全球運動鞋及休閒鞋市場以批發價格計算之20%。

運動用品零售及品牌代理業務(以下稱「通路業務」)自1992年起由品牌代理業務開端，延伸發展至零售運動用品及經銷代理品牌產品，在大中華區已建立起一定規模的銷售網絡，是大中華區領先的運動用品零售商及代理商之一。

參與之外部組織

此外，我們也是臺灣區製鞋工業同業公會、彰化縣工業會以及彰化縣進出口商業同業公會的會員身份。寶成工業子公司裕元工業於2016年度加入世界體育用品工業聯盟(World Federation of the Sporting Goods Industry, WFSGI)製造商會員。寶成工業於2011年起加入美國公平勞動協會(Fair Labor Association, FLA)，成為供應商會員(Participating Suppliers)，並倡議美國公平勞動協會2011工作場所行為準則(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。

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。目前製鞋業務由寶成工業子公司裕元工業專注經營，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。2017年度共生產324.6百萬雙鞋，中國、越南及印尼為主要生產地區，分別占鞋類總產量之17%、45 % 及 36 %。

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2017年年報、裕元工業2017年年報、以及裕元工業2017年環境、社會及管治報告，或前往裕元工業官方網站www.yueyuen.com。

寶成集團公司概況

規模

寶成工業股份有限公司成立於1969年9月，全球營運總部位於臺灣臺中市西屯區臺灣大道四段600號。

36萬人

全球營運據點正式員工人數

垂直整合製鞋價值鏈

原料 > 供應鏈整合 > 品管 > 製造 > 通路佈局 > 銷售>

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

成績單

經營初期純代工製造(OEM)，如今已轉型為代工設計製造(ODM)

324.6 百萬雙
2017生產324.6百萬雙鞋

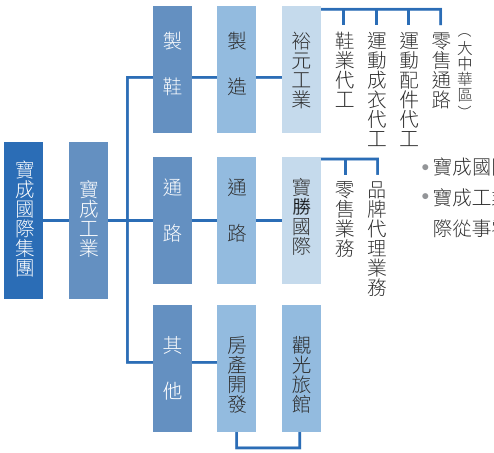
20 %
2017全球市佔率(以批發價格計)

2,786.32 新台幣億元
2017合併營收

全球最大製鞋集團
約佔全球運動鞋及休閒鞋市場批發價格計算之20%

關係企業

寶成工業透過其子公司裕元工業專注製鞋業務、及寶勝國際專注通路業務。亦透過其他關係企業從事鞋類原料、運動成衣和運動配件等製造及銷售業務。此外，並從事房產開發及觀光旅館經營等業務。



- 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。

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，透過全渠道的營運模式，向消費者銷售各式鞋類、服裝及配件等知名品牌的產品。目前通路業務由寶成工業子公司寶勝國際負責營運，截至2017年12月31日，寶勝國際在大中華區的銷售網絡涵蓋5,465間直營店及3,313間加盟店。此外，寶勝國際亦為若干國際品牌的品牌代理商。

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2017年年報、以及寶勝國際2017年年報，或前往寶勝國際官方網站(www.pousheng.com)。

YY sports
NIKE

關於報告書

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2017年01月01日至2017年12月31日；部分項目資訊所揭露數據採歷年數據並列顯示。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2017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2017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2017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2017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) 第二類型高度保證等級 (Type II High 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CSR工作小組會議，檢視前次發行報告書內容增補事項之討論，與各區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。

本報告書所呈現的議題，係透過公司各業務窗口依據日常利害關係人互動紀錄，彙整出年度主要議題事項，由於本公司產業性質屬代工製造服務，因此客戶關切的議題是本公司歷年利害關係人互動最為積極的事項，CSR工作小組會針對客戶關切的議題及FLA工作場所行為準則要求進行討論，並與GRI G4考量面對應，彙整出利害關係人關注議題清單，再依據公司重大性原則進行重大性判別排序後，據此決定本報告書的報告內容。

報告週期

寶成工業將定期於每年6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：2017年6月26日發行。
現行發行版本：2018年6月29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
網　　址：www.pouchen.com

利害關係人議合

寶成工業參考 AA1000 鑑別利害關係人 2011年版（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2011）五大原則，依照利害關係對於本公司的(1)依賴性(Dependency)、(2)責任(Responsibility)、(3)張力/關注(Tension)、(4)影響力(Influence)、(5)多元觀點(Diverse Perspectives)，鑑別關鍵利害關係人。本公司各部門當責人員將品牌客戶所回應之資訊、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、媒體、社區與非政府組織(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，溝通方式包括但不限於問卷調查、E-mail溝通、實體會議以及電話會議，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。本公司主要營運區域的行政中心，亦設有永續發展業務專責單位(簡稱SD)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。2017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。

▼利害關係群體溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道及方法	頻 率	2017年度互動紀錄
股東/投資者	• 經濟績效 • 公司治理 • 市場形象	• 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	• 資料申報與新聞稿 • 2017年度股東會召開日期：2017年6月15日 • 2017年度參加二次法人說明會
客戶	• 產品品質 • 禁限用物質管理 • 行為準則執行績效 • 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	• 客戶駐廠經理不定期會議. • 海外區:每年一次品牌客戶稽核 • 臺灣區:客戶訪廠稽核：2件

利害關係人	關注議題	溝通管道及方法	頻 率	2017年度互動紀錄
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 • 每月/每季 • 不定期	臺灣區: • 委外檢測與申報: 6件 • 主管機關稽查與宣導:26件 • 其他反應事件:2件 • 海外區: • 則依各區主管機關不同，互動頻率不同)
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/問卷調查 • 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 • 海外生產製造廠區員工生輔室諮詢服務	• 不定期 • 每月 • 不定期 • 月刊/雙月刊 • 每月/每季 • 每天	• 工廠職安衛委員會每月開會一次，生產據點工業園區工廠集體職安衛委員會議每季召開一次 • 員工意見反應溝通事項，請參閱Chapter 5 友善職場章節之說明
供應商	• 禁限用物質管理 • 公平競爭/品質與價格 • 供應商評鑑	• 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	• 供應商評鑑每年至少一次 • 日常業務窗口權責回應處理
媒體	• 營運狀況 • 怠工事件	• 新聞稿 • 關切議題溝通說明文件	• 定期 • 不定期	• 每月營收新聞稿及每季營運成果
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 • 公司網站	• 不定期 • 不定期 • 不定期/每季 • 不定時	社區互動依個案需求予以處理與回應；請參閱Chapter 6 社會關懷與社區參與章節之說明
NGO團體(FLA)	• 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 • 溝通會議/電子郵件及電話聯繫	• 每年 • 不定期 • 不定期	FLA 於2017年11月在臺灣廠區針對「公平勞動和負責任生產原則」進行落實程度的確認作業

重大性議題分析流程與方法

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，品牌客戶亦將勞務人權與職安衛管理標準視為營運合作的重要評估準則。因此，本公司所彙集的利害關係人關切議題大致與「FLA工作場所行為準則」要求及品牌客戶著重的管理標準要求相關。在產品標準要求部分，原物料選用、MRSL管理與產品安全管控是主要要求事項。在工作場所管理，著重勞務人權與勞僱關係的合規，申訴機制的有效設置與安全衛生的工作環境；環境永續管理面上著重法規的遵循、污染物排放處理以及能資源節能減碳專案的推動。於公司治理上，合法合規是首要的管理議題。

我們依據四大原則評估重大議題：(1)法規/政策必要性、(2)具有重大財務衝擊/風險、(3)利害關係人關注/社會趨勢(4)同業競爭力優勢。寶成工業從公司日常營運作業事項，自我檢視其可能產生的衝擊議題，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，進行年度關切議題的彙總統計。

依據利害關係人對於寶成工業轄下製鞋廠區的關注事項，由CSR報告書的工作小組成員進行會議討論，GRI G4的考量面進行對應與歸納，再根據內部重大議題評估四大原則，進一步篩選出25個重大性議題，做為本次報告揭露之內容。

▼利害關係人關切議題對應 GRI G4 考量面

管理面向	關切議題	對應GRI G4 考量面	重大性程度
公司治理	合法合規	法規遵循(環保面)、法規遵循(社會面)、法規遵循(產品面)、經濟績效	★★★★
產品標準	原物料選用	原物料、採購實務、供應商環境評估	★★★
	MRSL管理	法規遵循(產品面)、顧客的健康與安全	★★★★
	產品安全管控	產品和服務、顧客隱私	★★★★★
工作場所	勞務人權	不歧視、童工、強迫與強制勞動、結社自由與集體協商	★★★★★
	勞僱關係	市場形象、勞僱關係、勞資關係、訓練與教育、	★★★★
	申訴機制有效設置	勞工實務申訴機制、人權問題申訴機制	★★★
	安全衛生的工作環境	職業健康與安全	★★★★
環境永續	合法合規	法規遵循(環保面)、環境問題申訴機制	★★★★★
	污染物排放處理	排放、廢污水與廢棄物	★★★★
	能資源節能減碳專案	能源、排放、水	★★★

▼重大性議題與邊界

重大性議題	重大性理由	衝擊影響邊界			重大性議題，對應國際永續發展目標(SDGs)	連結本報告書的章節與頁數
		組織內	組織外			
		寶成工業	供應商	社區		
經濟績效	公司永續營運必要的基礎，也是投資者關切事項之一。	V			8 就業與經濟成長	經濟績效，Page19
市場形象	員工薪資顯著影響當地員工招聘任用程度；也影響員工實際收入。	V		⊙	8 就業與經濟成長	友善職場，Page75
採購實務	採購實務的選擇對於原物料的供應、成本控管與碳足跡的減量都有顯著的影響。	V	⊙		12 責任消費與生產	環保節能，Page44
原物料	為產品生產製造、產品品質及成本控管有顯著影響。	V	⊙		12 責任消費與生產	環保節能，Page41
能源	因應氣候變遷調適措施，能源有效利用與潔淨能源使用是環境永續必要管理事項。	V	⊙		7 永續能源	環保節能，Page45
水	水資源是國際永續發展趨勢中重要關注的議題，而提供安全與乾淨的使用水是廠區必要的管理要求，水資源的取用也會影響當地社區的供水源。	V		⊙	6 淨水與衛生	環保節能，Page49
排放(GHG)	因應氣候變遷調適措施，碳排放盤查與減量是永續營運重要的管理事項。	V			13 氣候變遷對策	環保節能，Page48
廢污水與廢棄物	污染物排放量之監控與減量，是合法合規與環境永續管理的要項。	V	⊙	⊙	6 淨水與衛生 12 責任消費與生產	環保節能，Page51
產品和服務	降低產品及服務風險對環境永續的管理措施。	V			12 責任消費與生產	環保節能，Page45
法規遵循(環保面)	合法合規是必要的永續營運管理事項。	V	⊙	⊙		環保節能，Page54
供應商環境評估	供應商是製造生產活動重要商業夥伴，篩選可提供環保永續物料的供應商以生產優質產品是永續營運重要管理事項。	V	⊙			客戶服務與供應商管理 Page64
不歧視	FLA倡議的工作場所行為準則遵循要項。	V			5 性別平權	友善職場，Page69

註1：本報告書內的重大性議題資訊揭露邊界以寶成工業為主。
註2：因資訊數據尚未能取得，環境面指標績效未涵蓋本公司美墨地區工廠的數據。
註3：“ V ”：於本報告書揭露 ；“ ⊙ “ 表有衝擊，但本報告數不納入揭露邊界。

▼重大性議題與邊界

重大性議題	重大性理由	衝擊影響邊界			重大性議題，對應國際永續發展目標(SDGs)	連結本報告書的章節與頁數
		組織內	組織外			
		寶成工業	供應商	社區		
結社自由與集體協商	FLA倡議的工作場所行為準則遵循要項。	V				友善職場，Page69
童工	FLA倡議的工作場所行為準則遵循要項。	V	⊙	⊙	8 就業與經濟成長	友善職場，Page70
強迫與強制勞動	FLA倡議的工作場所行為準則遵循要項。	V	⊙			友善職場，Page70
環境問題申訴機制	利害關係人互動議合的管道。	V		⊙		環保節能，Page54
勞僱關係	維持良好的勞僱關係與具競爭力福利制度，對於工廠生產營運的順暢有顯著的正向助益，也提升員工與當地社區對公司的認同感與向心力。	V				友善職場，Page67
勞/資關係	維持良好互信基礎的勞資關係與溝通，對於工廠生產營運的順暢有顯著的正向助益。	V				友善職場，Page67
勞工實務申訴機制	利害關係人互動議和的管道。 維持良好互信基礎的勞資關係溝通管道。	V				友善職場，Page84
職業健康與安全	提供安全衛生的工作環境以保護員工工作的安全與健康是永續營運管理必要的事項，也是提升員工生產力的利基。	V			8 就業與經濟成長	友善職場，Page89
訓練與教育	提供員工必要的訓練教育，可提升員工技術識能，創造公司營運效能與價值。	V				友善職場，Page96
法規遵循(社會面)	合法合規是必要的永續營運管理事項。	V				公司治理，Page31
顧客隱私	維護客戶商業機密與業務機密是公司營運重要的管理事項。	V	⊙			客戶服務與供應商管理，Page57

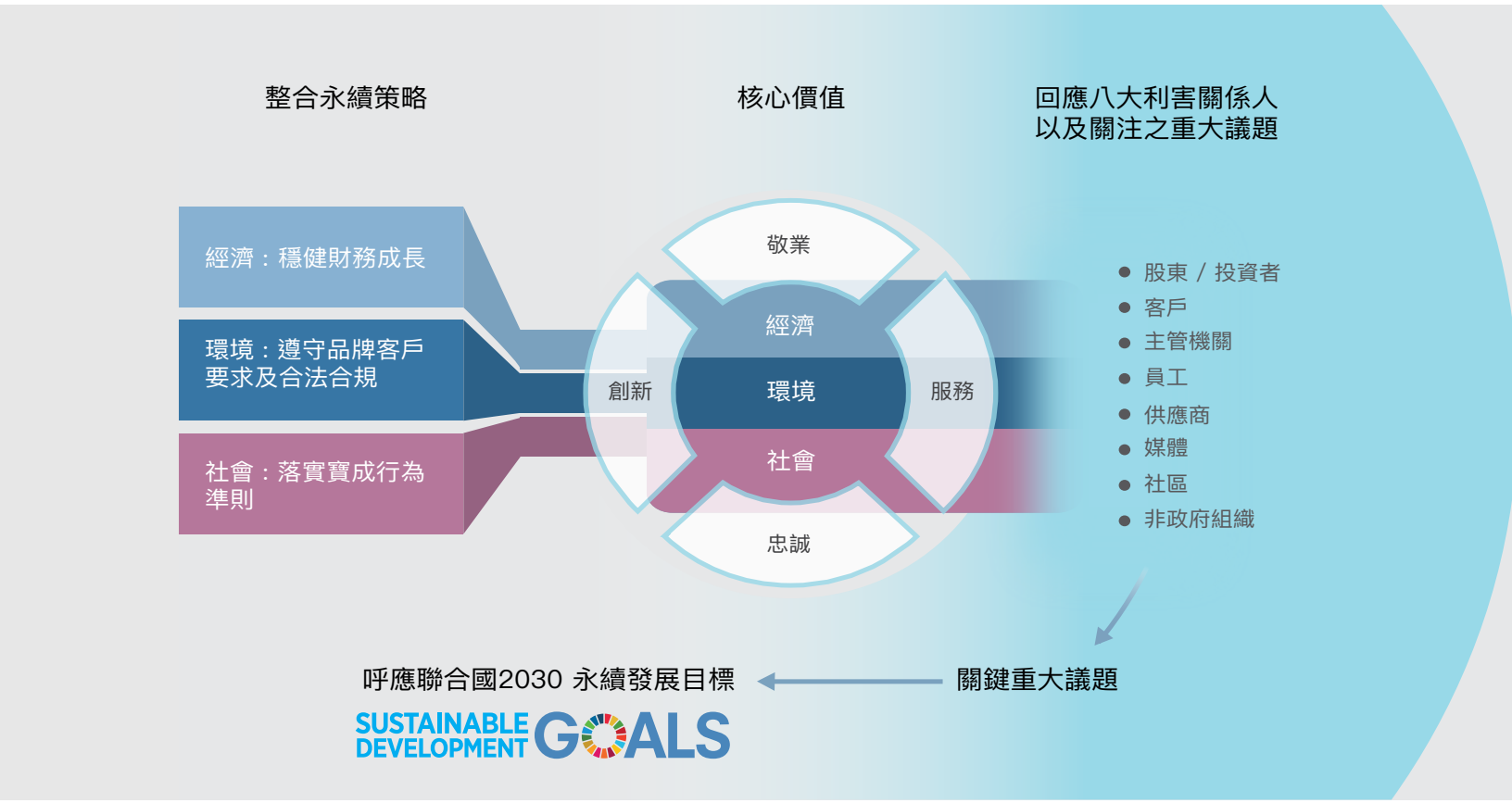
註1：本報告書內的重大性議題資訊揭露邊界以寶成工業為主。
註2：因資訊數據尚未能取得，環境面指標績效未涵蓋本公司美墨地區工廠的數據。
註3：“ V ”：於本報告書揭露 ；“ ⊙ “ 表有衝擊，但本報告數不納入揭露邊界。

▼重大性議題與邊界

重大性議題	重大性理由	衝擊影響邊界			重大性議題，對應國際永續發展目標(SDGs)	連結本報告書的章節與頁數
		組織內	組織外			
		寶成工業	供應商	社區		
法規遵循(產品面)	提供合乎顧客安全衛生與健康標準的產品是公司永續營運必要的管理事項。	V				客戶服務與供應商管理，Page58
顧客的健康與安全	提供合乎顧客安全衛生與健康標準的產品是公司永續營運必要的管理事項。	V	⊙		12 責任消費與生產	客戶服務與供應商管理，Page58

註1：本報告書內的重大性議題資訊揭露邊界以寶成工業為主。
註2：因資訊數據尚未能取得，環境面指標績效未涵蓋本公司美墨地區工廠的數據。
註3：“ V ”：於本報告書揭露 ；“ ⊙ “ 表有衝擊，但本報告數不納入揭露邊界。

▼ 搜集與呼應利害關係人關注議題，結合永續策略並對應SDGS



1 / 經濟績效

Chapter 1

經濟績效

營運績效的持續成長是公司永續營運重要的基礎，寶成工業專注於鞋類製造業務與運動用品零售及品牌代理二大核心業務的經營發展，透過產業鏈的垂直整合與多元營運創新策略推動，強化客戶商業夥伴關係與產品開發服務價值，持續在整體鞋類產業供應鏈中提供最具價值的解決方案，成為知名運動休閒產業之最佳商業夥伴。

寶成國際集團執行長蔡佩君（左）榮獲越南總理阮春福（右）接見，對談中阮總理特別肯定寶成國際集團在越南生產出口產品產生的絕佳貢獻。

2017年度合併營收再創新高

寶成工業2017年度合併營收達新台幣(以下幣別同)2,786.32億元，其中製鞋業務占整體營收66.6 %，為合併營收之主要來源，通路業務則占33.1%，其他業務僅占0.3%。

▼營運部門別統計

(單位：新台幣佰萬元)

營運部門別	2017年度		2016年度		2015年度	
	金額	%	金額	%	金額	%
製鞋業務	185,597	66.6%	194,830	70.9%	195,313	72.6%
通路業務	92,102	33.1%	78,880	28.7%	72,927	27.1%
其他業務	933	0.3%	1,185	0.4%	841	0.3%
合計	278,632	100.0%	274,895	100.0%	269,081	100.0%

寶成工業2017年度合併營收再創歷史新高，達2,786.32億元，較2016年度持續增長1.4%。此外，2013年至2017年合併營收亦呈現穩健增長趨勢，年複合增長率為 5.3%。主要受益於製鞋業務保持穩健發展，以及通路業務銷售規模持續擴大所致。而隨著合併營收持續成長，加上內部積極強化整體營運效率，寶成工業合併營業毛利率由2013年的22.3%上升到2017年的26.2%；合併營業淨利率則由2013年的4.5%提升到2017年的6.1%。此外， 寶成工業2017年度合併營業毛利及合併營業淨利分別為730.68億元及170.68億元，稅後淨利歸屬於本公司業主則為129.22億元，每股盈餘為4.38元。

2017年度穩健的營運表現再次彰顯寶成工業持續專注於製鞋及通路兩大核心業務之經營，重視多元人才培育，強化競爭實力，提升整體管理效能，實現質量並重的營運增長。

寶成工業2016年度盈餘分派已於2017年股東常會決議通過，每股普通股配發現金股利1.50元，並於2017年8月9日發放。寶成工業並於2018年4月30日召開之董事會，擬定2017年度盈餘分派案，董事會建議每股普通股配發現金股利2.0元，於2018年6月15日舉行之股東常會決議通過。

▼合併財務報表

(單位：新台幣佰萬元，每股盈餘為元)

合併報表	2017年度		2016年度		2015年度	
	金額	%	金額	%	金額	%
營業收入	278,632	100.0%	274,895	100.0 %	269,081	100.0%
營業毛利	73,068	26.2%	70,383	25.6 %	64,505	24.0%
營業淨利	17,068	6.1%	17,785	6.4 %	12,353	4.6%
稅前淨利	24,818	8.9%	26,280	9.6 %	20,240	7.5%
所得稅費用	3,087	1.1%	3,278	1.2 %	3,639	1.4%
本期淨利	21,731	7.8%	23,002	8.4 %	16,601	6.1%
歸屬於：本公司業主	12,922	4.6%	13,057	4.8 %	9,531	3.5%
每股盈餘	4.38		4.43		3.24	
員工薪資和福利	68,558		71,111		70,009	
出貨數量 (百萬雙)	324.6		322.0		317.5	

寶成工業專注於鞋類製造業務與運動用品零售及品牌代理二大核心業務的經營發展，持續在整體鞋類產業供應鏈中提供最具價值的解決方案，成為知名運動休閒產業之最佳商業夥伴。

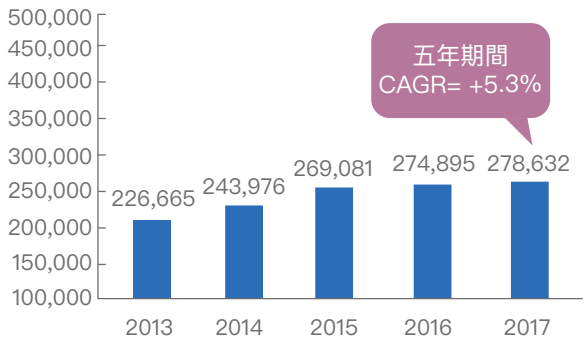
▼主要產品(服務)之銷售(提供)地區

(單位：新台幣佰萬元)

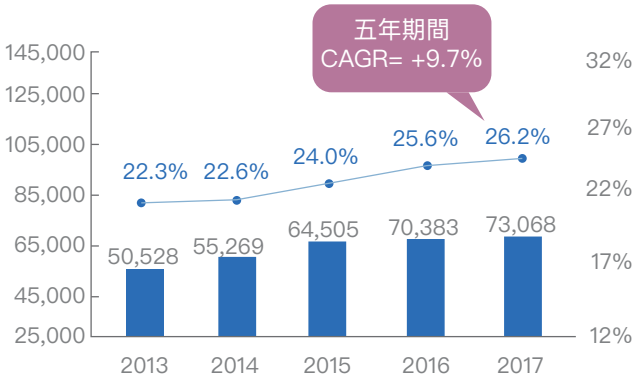
區域	2017年度		2016年度		2015年度	
	金額	%	金額	%	金額	%
亞洲	141,139	50.6%	134,418	48.9%	129,988	48.3%
美洲	78,436	28.2%	79,484	28.9%	80,752	30.0%
歐洲	53,276	19.1%	54,210	19.7%	52,111	19.4%
其他	5,781	2.1%	6,783	2.5%	6,230	2.3%
合計	278,632	100.0%	274,895	100.0%	269,081	100.0%

經濟績效連續5年正成長

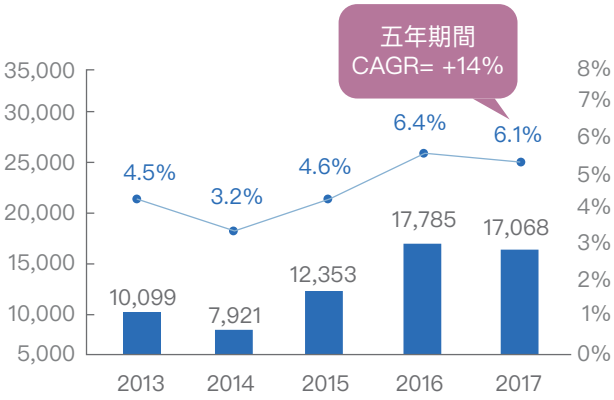
營業收入



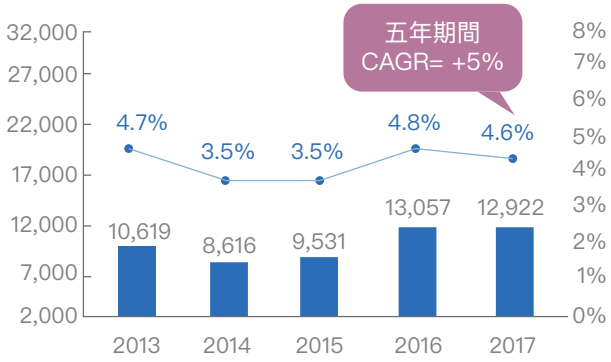
營業毛利



營業淨利



本期淨利



註：複合年均增長率（Compound annual growth rate，簡稱CAGR）是指一項投資在一特定時期內的年度增長率。

2 / 公司治理

Chapter 2

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。

▼核心價值

敬業 Professionalism		忠誠 Dedication	
Work Smart	積極主動、效率解題	Be Ethical	高標操守、勵己助人
Teamwork	資源共享、團隊合作	Be Accountable	樂於承擔、勇於負責
創新 Innovation		**服務 Service**	
Be Creative	創新思維、前瞻未來	Elevate Customer's Competitiveness	提升客戶競爭力
Be Proactive	不懼挑戰、付諸行動	Be Socially Responsible	善盡社會責任

三度榮獲臺灣證交所公司治理評鑑上市組第1級距

為加速推動臺灣上市櫃企業公司治理，協助企業健全發展及增進市場信心，臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心共同委託證券暨期貨發展基金會辦理「上市上櫃企業公司治理評鑑」，每年公布績優企業名單。經過長期不斷精進，寶成工業連續四屆皆獲得優異成績，並三度榮獲臺灣證券交易所公司治理評鑑上市組排名第1級距前5%，顯示出主管機關對於寶成工業在公司治理的絕佳績效給予高度肯定。

依循企業核心價值「敬業、忠誠、創新、服務」，對於公司治理所遵循之主要原則為保障股東權益、強化董事會職能、加強風險管理、強化財務營運控制、尊重利害關係人權益，以及提升資訊透明度。寶成工業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。

寶成工業近年持續強化資訊揭露，包括修訂公司章程，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。並在公司網站上新增公司治理、企業社會責任及風險控管之相關揭露。以下是我們公司治理的關鍵作為：

- 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。
- 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。
- 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。
- 訂定具體股利政策，提升資訊透明度。
- 揭露生產廠區溫室氣體年排放量，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。

寶成工業以善盡社會責任、追求永續經營為努力目標。

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。寶成工業第二十二屆董事會選任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。相關董事資料得請參閱寶成工業2017年年報。

▼董事成員

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

▼董事成員

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	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	中興大學商業管理碩士 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 臺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(註)	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

註： 陳榮東獨立董事於2018年1月辭世，寶成工業於2018年股東常會補選一名獨立董事。

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。

2017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。

薪資報酬委員會

寶成工業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。2017年度薪資報酬委員會開會3次，委員出席狀況如下：

▼薪資報酬委員會

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(註)	3	0	100

註：陳榮東委員因於2018年1月辭世，寶成工業於2018年3月補行委任沈萬發先生擔任薪酬委員。

審計委員會

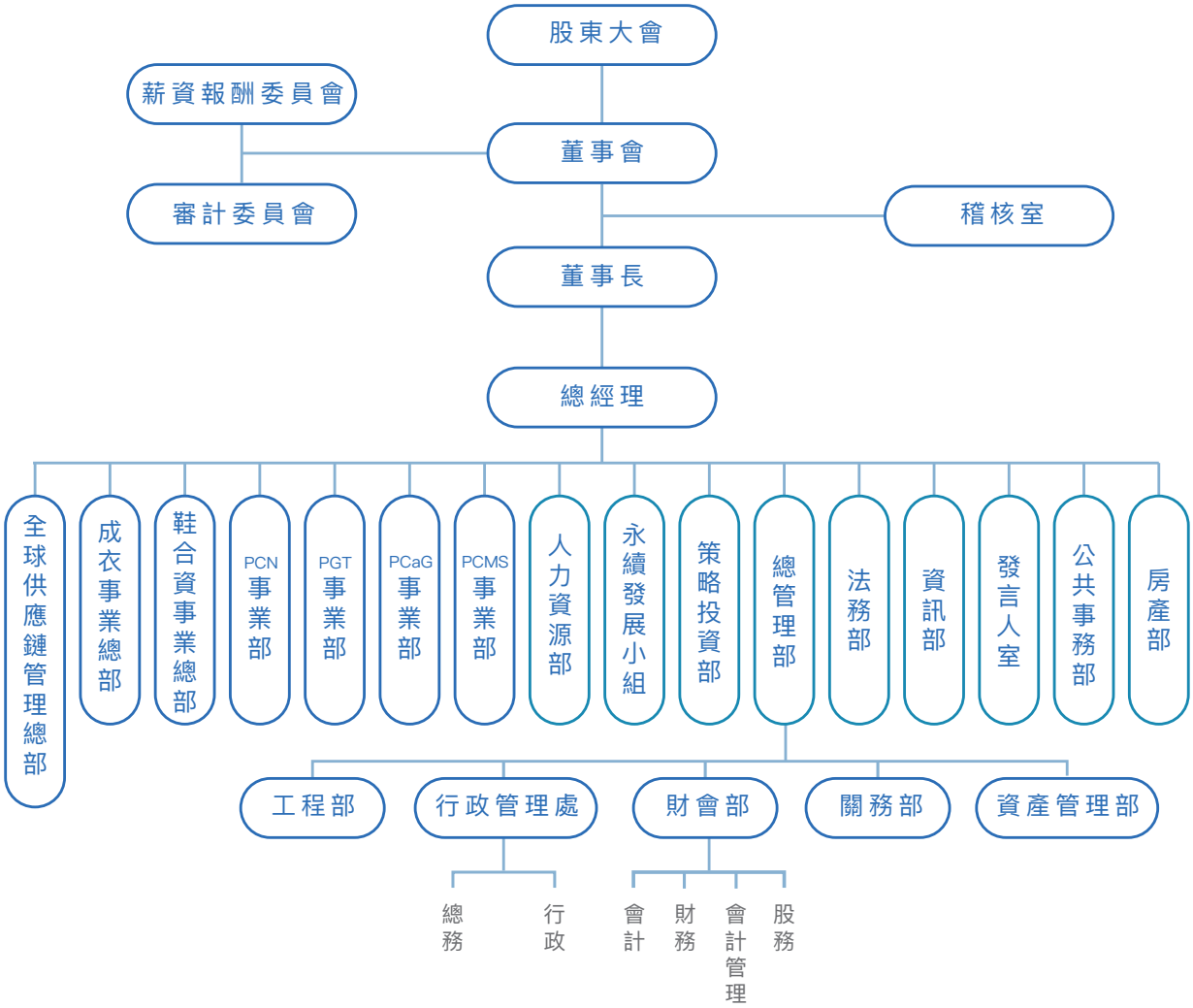
寶成工業於2016年6月選任3名獨立董事並設置審計委員會替代監察人職權，以獨立之地位，得隨時與會計師、本公司高階管理階層及內部稽核人員溝通，進而監督本公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、與公司存在或潛在風險之管控，以善良管理人之注意，忠實履行審計委員會組織規程所訂之職責，並對董事會負責，且將所提議案交由董事會決議。2017年度審計委員會開會5次，委員出席情況如下：

▼審計委員會運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	陳榮東(註)	4	1	80
委員	陳伯亮	5	0	100
委員	邱天一	5	0	100

註：陳榮東獨立董事於2018年1月辭世，寶成工業於2018年股東常會補選一名獨立董事。

組織圖



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2017年度風險評估結果編製年度稽核計畫共計 42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各面向進行檢視，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2017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。

道德誠信與反貪腐

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」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」及各項管理辦法以資遵循，並公開於內外部網站，提供各單位檢舉途徑、利害關係人溝通窗口與案件處理程序等。

本公司在道德誠信與反貪腐之具體落實行動中，要求員工遵循工作守則，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，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。

落實法規遵循

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。2017年度本公司並無發生重大違規而遭處巨額罰款之行為事件；而於日常運行管理之偶發環保違規事例，則於「環保節能」章節中另行說明。

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：

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

- 從事不公平競爭之行為。
- 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：
- 應符合營運所在地法令之規定。
- 決策應做成書面紀錄。
- 慈善捐贈之對象應為慈善機構，不得為變相行賄。
- 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。
- 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。

反貪腐培訓

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。

本公司亦由法務部舉辦有關誠信行為之教育宣導及訓練，並對於集團員工與新進人員（含海內外台籍人員）進行「廉潔交易與集團利益維護」的線上宣導課程，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。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。

- 員工所屬單位直屬主管
- 各廠區人資部門
- 各廠區申訴信箱，由人資部門直接管理
- 總公司電子信箱：HQ@pouchen.com
- 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 ）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「利害關係人議合」章節。

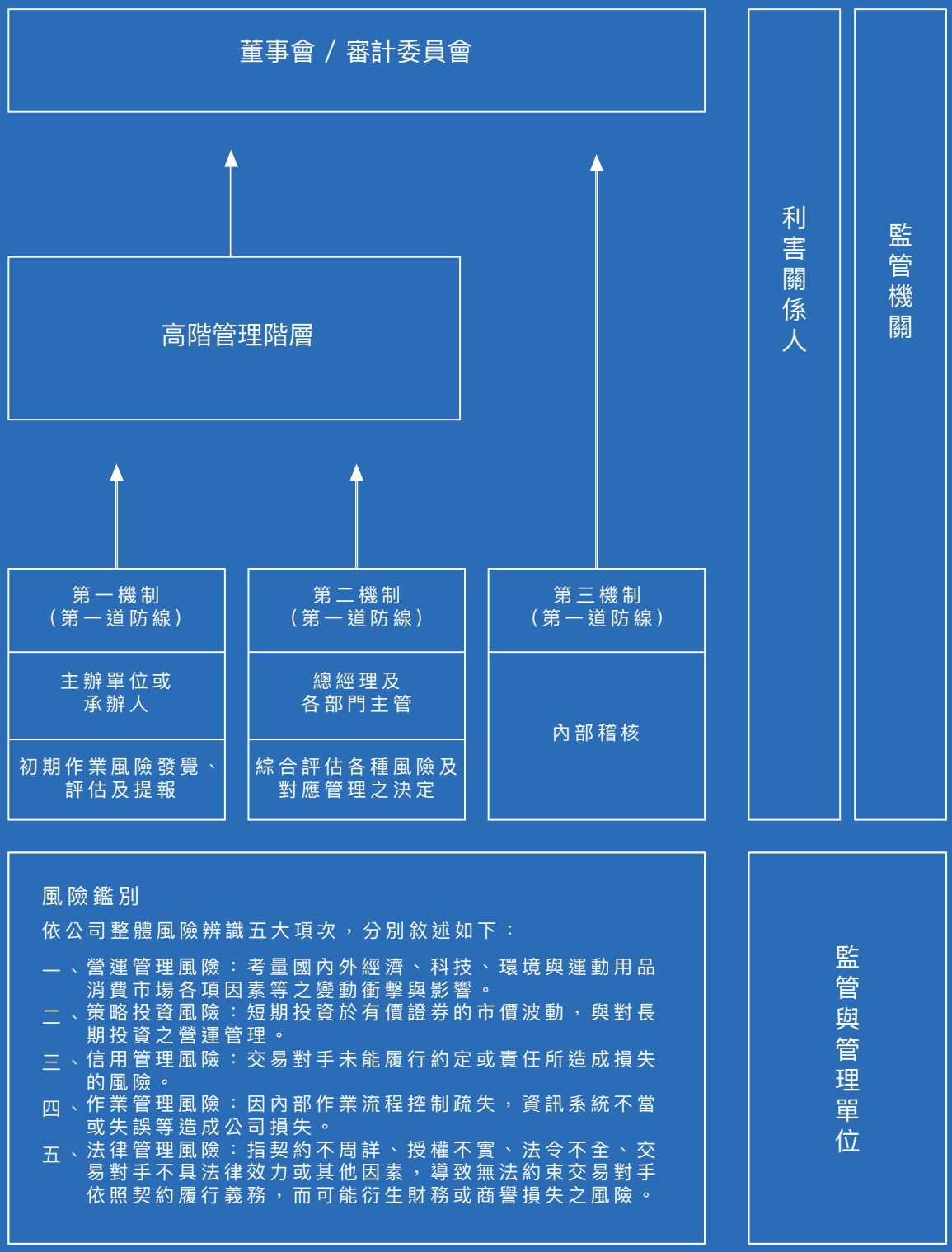
營運風險鑑別與因應

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。

風險流程管理機制

本公司風險控管分為三個層級(機制)，「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。「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。「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



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。

▼2017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	在道德誠信與反貪腐之具體落實行動中，公司已制定「集團行為準則」、「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「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」等內部規章，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。 每月盤查與分析鞋廠能源使用量與碳排放量，研擬推動節能減碳行動方案。
	環保法令嚴峻 導致停產風險	強化各地區應遵循法規之盤查，審視廠區環評文件符合度與尚未符合事項改善計畫。 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。 強化環安衛指標數據管理系統與異常事件通報系統，有效監控管理日常運行管理之風險事件。
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	持續致力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事宜進行風險管控。
	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MRSL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。 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，實現公司追求「零洩漏」、「零事故」、「零損失」之永續目標。

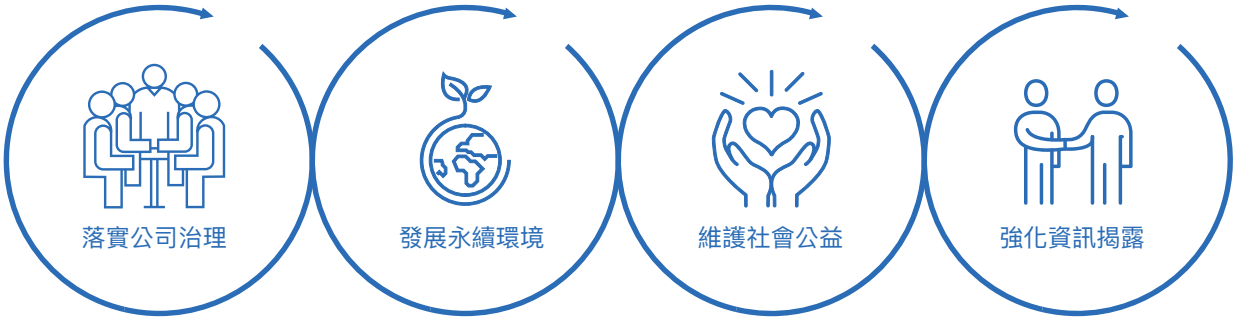
CSR運作架構

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。此外，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。

CSR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，依循落實公司治理、發展永續環境、強化資訊揭露與維護社會公益原則落實執行。

企業社會責任4大政策



落實公司治理	發展永續環境	維護社會公益	強化資訊揭露
有效公司治理制度	遵循國際法令規章	遵循國際勞動人權準則	企業社會責任報告書
強化董事會職能	建立環管專責體系	提供安全衛生工作職場	發言人制度
誠信經營企業文化	調適氣候變遷活動衝擊	員工職涯能力發展培訓	公開資訊管道
尊重利害關係人權益	永續環境教育	多元有效員工互動管道	即時與正確的資訊提供
	提升能資源使用效率	偕同供應廠推動CSR	
		積極社區參與回饋社會	

CSR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。

3 / 環保節能

Chapter 3

各廠區定期檢查並更新高耗電設備，提升能源效率。

環保節能

寶成工業依循ISO 14001環境管理系統與當地環保法規建立內部制度，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。2017年生產基地實施 ISO 14001 管理系統建置率為75%，並有63%持續取得外部查證證書。我們將致力於各項環境保護措施：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 加強教育訓練，提升全員環保認知，以徹底落實環保責任。

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。

二度榮獲清潔生產合格

依據1997年聯合國環境規劃署(UNEP)定義，清潔生產(Cleaner Production, CP)係指「持續地應用整合且預防的環境策略於製程、產品及服務中，以增加生態效益和減少對於人類及環境的危害」。推動清潔生產可協助企業(1)有效提高能資源使用效率(2)降低環境衝擊(3)節省原物料、(4)避免使用有毒原料以及(5)減少廢棄物產生，同時符合環保法規與國際標準。

隸屬寶成國際集團的臺灣RPE化工廠專注於化工材料研發以及鞋材新材料開發與應用，並生產母料供應給集團海外工廠使用。2014年度取得經濟部工業局核發清潔生產評估系統合格證書，再於2017年度申請展延取得清潔生產評估系統合格證書。我們達成以下成果：

- 集塵設備：升級為袋式集塵機，有效收集粉塵達到除塵及淨化空氣。
- 節電設備：改用節能燈具、馬達加裝變頻器節電，裝設高、低壓電容櫃節電。
- 水資源節省與回收：製程冷卻水回收使用，禁用地下水，全面使用自來水，設置廢水廠處理廢水。
- 製程廢棄物：完整分類、再生回收使用。

清潔生產評估系統合格證書
Certificate of Cleaner Production Assessment

茲證明 寶成工業股份有限公司供應鏈總部 資源整合中心 RPE化工廠
This is to certify that Pou Chen Corporation Global Supply Chain Management Resource Integration Center RPE Chemical Plant

通過「綠色工廠標章之清潔生產評估系統評定」
has passed the Cleaner Production Assessment System of the Green Factory Label

工廠地址：彰化縣福興鄉萬豐村福工路2號
Address: No.2, Fugong Rd., Fuxing Township, Changhua County, Taiwan

負責人：陳陸民
Responsible Person: Chan, Lu-Min

有效期限：106 年 11 月15 日至109 年11 月14 日
Valid Period: 15 Nov., 2017 to 14 Nov., 2020

評估依據：一般行業清潔生產評估系統
Assessment Method: Cleaner Production Assessment System—General

IDB 經濟部工業局 局長 呂正華
Director General, Industrial Development Bureau, Ministry of Economic Affairs
Richard Lou

中華民國 107 年 1 月 1 日
1 Jan., 2018

▼隸屬寶成國際集團的臺灣RPE化工廠，二度獲頒經濟部工業局核發清潔生產評估系統合格。

遵循品牌客戶綠色材料規範

原物料選用是優質實惠產品製造必要考量的重要因素，本公司為國際優質品牌商提供產品製造服務，原物料的選用皆須符合相關國際產品規範與客戶要求之禁限用物質標準，同時也積極採用符合客戶環保永續性物料要求標準的材料。在原物料的採購管理上，除要求物料供應廠商須提供相關物料檢驗報告與未使用禁限用物質的承諾文件，也針對特定物料進行抽驗檢測以確保物料品質符合要求。

遵循品牌客戶綠色材料規範

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，所採用的原物料皆嚴格遵循國際規範、有害化學物質零排放聯盟(Zero discharge of hazardous chemicals, ZDHC)與品牌客戶的製造業限用物質清單(Manufacturing restricted substance list, MRSL)要求，並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，生產製造全程控管，以確保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原則。

製鞋原物料

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；鞋面材料主要以布類(網布/不織布)、人造皮、天然皮革、泡棉、配件為主；鞋底材料則以化工原料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。

製鞋原物料採購金額佔比

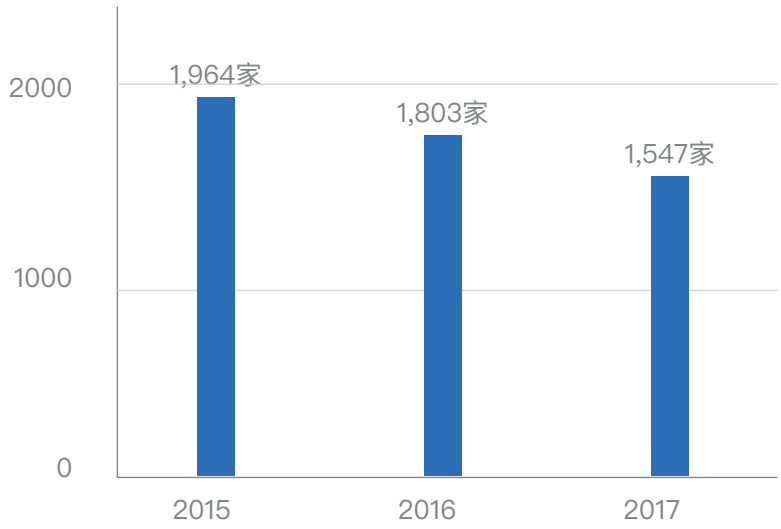
嚴選供應商

在供應商管理實務上，集團持續進行供應鏈整合及供應商優化管理，進行供應商評鑑及篩選，連結供應商永續發展願景，最近三年度集團之經常交易物料供應商家數呈現下降情形。

本公司在2017年度之連續三年(2015~2017)有採購交易的物料供應廠商約有1,547家。

機械設備、工程發包以及服務外包商等，因資料取得不易，因此不揭露供應商數量。

全集團物料供應商家數(三年連續採購)

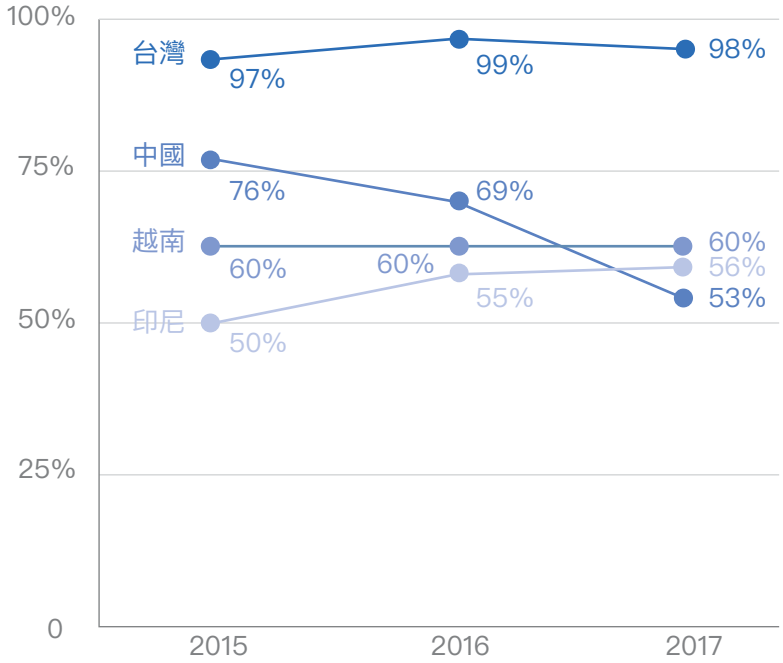


註：2017年度之供應商家數及圖表中之採購金額數據為預估值

在地採購

因應客戶及市場需求之跨國佈局、短交期、少量多樣、快速補貨、在地製造服務趨勢，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。近三年來集團之主要營運據點物料當地採購金額占比，均為主要來源且維持增長，唯中國區因進行產能調整略為降低。

主要營運據點物料當地採購金額占比



能源管理

能源的供應與耗用量對於製造業是重要的營運管控事項，隨著國際社會積極倡議氣候變遷風險的調適行動，提升能源使用的效率與降低溫室氣體排放量的議題，已是企業追求永續營運不可迴避的問題。寶成工業積極配合客戶節能目標與當地主管機關能耗要求，擬定能源盤查制度及節能措施，每年度於經營管理會議上進行能源使用量與節能行動的績效結果報告與檢討。

政策與承諾

- 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。
- 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。
- 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。

2017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/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2017年總能耗為5,811.14萬億焦耳 (TJ)。

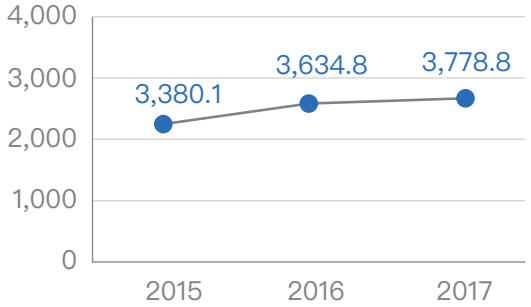
▼能源使用統計

年度	電力	石化燃料			生質燃料	每雙鞋平均耗電量
		(重油/柴油汽油/煤油)	天然氣(含液化石油氣)	煤(含無煙煤)		
2017年度	1,049,472.3 (MWH)	5,667.9 (KL)	90.0 (萬M³)	3.6 (萬公噸)	9.1 (萬公噸)	10.9~30.3 (MJ/pair)
	3,778.8 (TJ)	154.7 (TJ)	43.0 (TJ)	118.4 (TJ)	1,368.3 (TJ)	
2016年度	1,009,488.6 (MWH)	6,357.3 (KL)	83.5 (萬M³)	0.7 (萬公噸)	8.4 (萬公噸)	8.6 ~ 23.3 (MJ/pair)
	3,634.8 (TJ)	219.8 (TJ)	23.3 (TJ)	173.7 (TJ)	1,271.3 (TJ)	
2015年度	938,739.1 (MWH)	6,894.8 (KL)	276.7 (萬M³)	0.8 (萬公噸)	5.3 (萬公噸)	7.3 ~ 14.6 (MJ/pair)
	3,380.1 (TJ)	242.9 (TJ)	81.2 (TJ)	201.1 (TJ)	792.6 (TJ)	
備註	(市電)	(不可再生)	(市供)(不可再生)	(鍋爐使用)(不可再生)	(稻殼/棕櫚殼)(可再生)	(鞋均耗量為中國、印尼、越南三大主要生產基地估計值)

註: ”各項石化燃料熱值係參考臺灣環保署「溫室氣體排放係數管理表 6.0.1 版」所列之熱值”

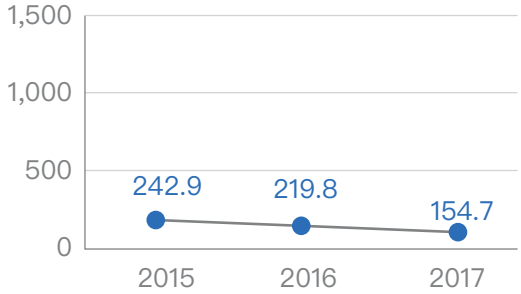
電力

單位：TJ



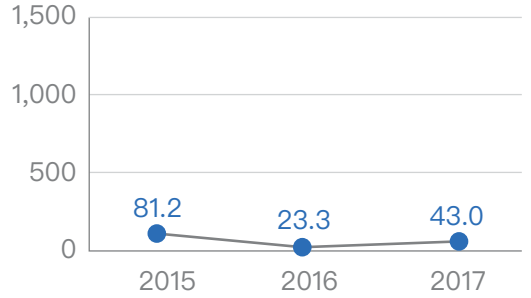
重油/柴油/汽油/煤油

單位：TJ



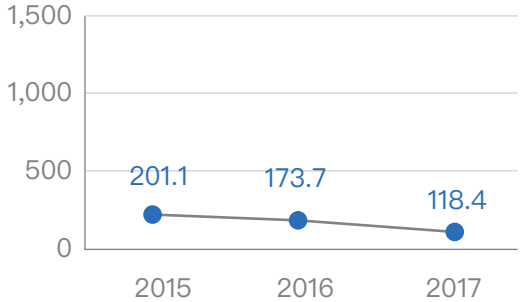
天然氣（含液化石油氣）

單位：TJ



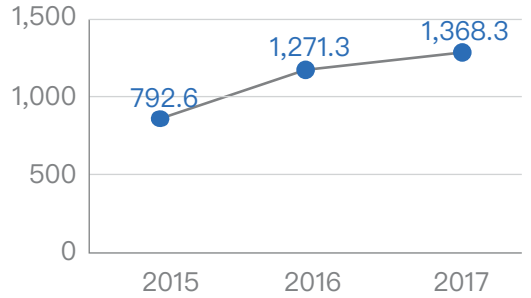
煤（含無煙煤）

單位：TJ



生質燃料

單位：TJ



減少能源消耗

在能源管理執行面上，優先著重能源監控系統的全面導入，2017年度已完成(1)中國華東上高廠區、(2)中國華東安福廠區、(3)中國華南部分廠區的能源在線系統建置，未來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，2017年度於印尼，針對一個廠區進行節能專案。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，原預期節能成效目標6%，實際節能成效為2.9%。節能成效降低的原因為鞋型調整與產能轉移，部分節能項目取消執行，部分節能項目調整至2018年執行所致。調整至2018年進行的節能項目，其節能效益預計為1.0%，實際節能成效將於2018年度CSR報告說明。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。從一開始的廠房建置到機台採購，就滿足節能的要求。

2017年節能工作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。

使用保溫漆或保溫布，降低熱損。

卻水器檢查，避免蒸氣洩漏。

溫室氣體管理

管理方針與承諾

寶成工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(Sustainable Development Goals, SDGs)中提出須採取因應措施以因應全球氣候變遷與其影響，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。

2017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包括印尼、緬甸、柬埔寨新廠執行盤查訓練宣導，並於2017年度正式納入溫室氣體盤查的統計範圍。

盤查結果

製鞋生產所產生之溫室氣體排放源包括二氧化碳、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，至於氫氟碳化合物(HFC)、全氟化碳(PFC)及六氟化硫(SF_6)部分，目前僅有少量SF_6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。

2017年度本公司製鞋廠溫室氣體總碳排放量經自行盤查，約為86.1萬公噸二氧化碳當量。其中範疇一碳排放量約為6.4萬公噸二氧化碳當量，範疇二碳排放量約為79.7萬公噸二氧化碳當量，其中範疇二排放量中，外購電力占74.0 %，外購蒸氣占17.6 %。

因生產工序與區域能源碳排係數的差異影響，本公司2017年度中國、印尼、越南三區工廠生產每雙鞋平均碳排放量介於2.1 ~ 5.0 kg CO_2e/pr。

依循國際標準ISO 14064–1盤查

寶成工業溫室氣體盤查作業，係依照ISO14064–1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_2e，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「政府間氣候變化專門委員會」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國際能源署(International Energy Agency, 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)。

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，由於目前水源供應大都來自當地市政供水，廠區則視需要設置淨水處理設施與逆滲透(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。

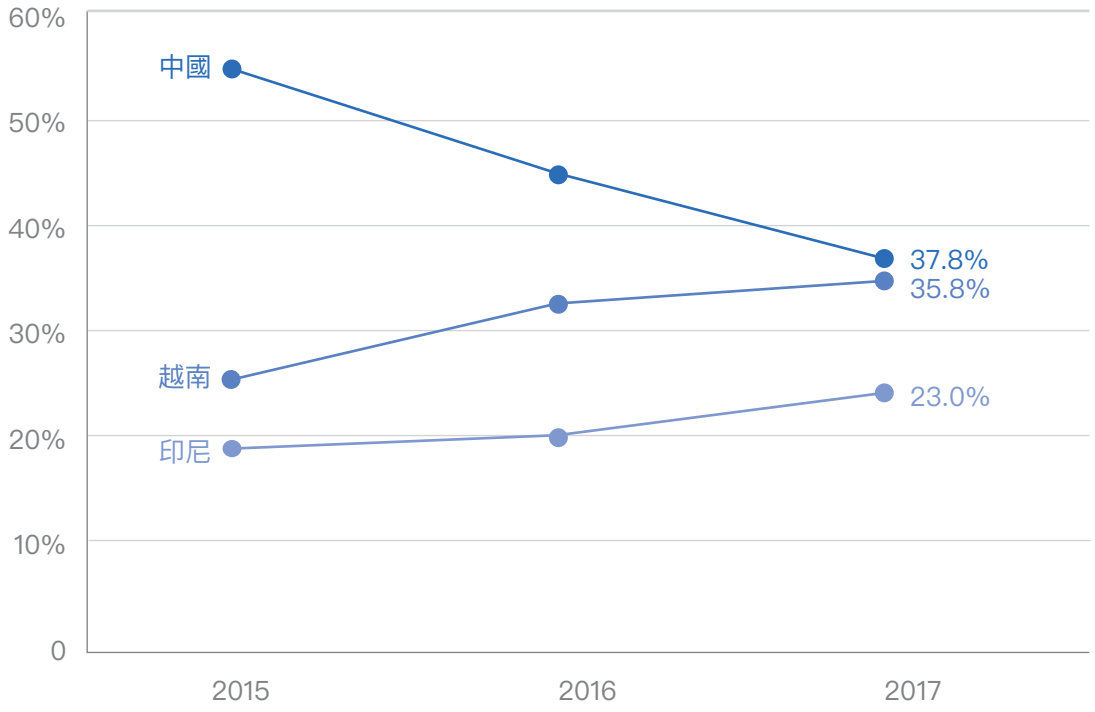
主要營運生產基地水資源供應來源，主要分別來自當地市政供水、河水與湖水。2017年度製鞋生產基地總用水量經由水表量測約為1,685 萬立方公尺(M^3)，其供水源與取水量皆符合當地政府許可範圍，對供水源無太大影響。

▼2017年度製鞋生產基地用水量

單位：萬立方公尺(M³)

據點	主要供水來源	2015年度		2016年度		2017年度	
		使用量	占比	使用量	占比	使用量	占比
中國	市政供水	1,312.8	54.4%	833.6	44.3 %	636.4	37.8%
印尼	河道取水/湖水/市政供水	463.2	19.1 %	382.7	20.4 %	387.3	23.0%
越南	河水/市政供水	609.7	25.3 %	615.0	32.7 %	603.9	35.8 %
孟加拉	市政供水	6.5	0.3 %	7.2	0.4 %	57.4`	3.4 %
美墨	市政供水	1.2	0.0 %	0.7	0.0 %		
臺灣	市政供水	14.3	0.6%	17.9	1.0%		
其他區：柬、緬	市政供水/井水(緬甸)	6.9	0.3 %	23.2	1.2 %		
總計	符合合法取水源供水	2,414.6	100.0%	1,880.2	100.0%	1,685	100.0%

製鞋生產基地用水量佔比



註：用水量低於10%圖表無顯示，包括孟加拉、美墨、臺灣以及其他區：柬、緬。

廢水排放管理

本公司制定《廢水污染防制管理辦法》，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。

未來持續規畫提升水資源的再利用措施，2017年度持續盤點各生產基地水資源使用狀況，預計於未來3年度內年度CSR報告中揭露說明水資源使用數據與最終排放水量資訊。

中國黃江區裕祥鞋材廠廢水處理廠運作與監控控制系統

▼ 中國黃江區裕祥鞋材廠廢水處理系統

廢棄物管理

管理方針與承諾

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。

按類別及處置方法劃分的廢棄物

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；

各廠區設置回收材料控制中心（Recycle Materiel Control Center, RMCC)，作為法定有害事業廢棄物與可資源化廢棄物的貯放區，統一收集、分類，以及計量、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、歸類收集於專屬之有害事業廢棄物暫存區，採專責人員管理，並委託所在地區具有害事業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回收（Recycle）或再利用（Reuse）的可行性，尋求廠商協助處理。

本公司於部分事業部的廠區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年度已將廢棄物資料收集功能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。

廠區設置明確分類的廢棄物貯放區

鞋廠大底包裝材料由一次性包材改為可重複性使用包材。

減少廢棄物與再利用

結合品牌客戶永續發展理念，於部分事業部的工廠優先推動「廢棄物零掩埋」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，以減少掩埋對環境的衝擊。

以下為工廠再利用之案例列舉說明：

- 印尼區某鞋廠將廢棄化學品桶清理回收，彩繪後製成掃具桶。
- 印尼區某鞋廠利用廢棄布料製作成窗簾。
- 印尼區某鞋廠從合成或紡織廢料製作員工工作圍裙1,914件；合成材料圍裙7,056件；袖套1,061件。
- 印尼區某鞋廠從紡織廢料製作提袋9,300件取代塑膠袋使用。
- 越南區某鞋廠回收再使用外廠與化工廠送貨過來的舊塑膠袋包裝(4,052公斤/每月)，減少工作場所的垃圾與避免環境污染，又能帮助公司節約成本。
- 中國區某廠斬刀製作改為電腦排版自動切割機台作業；取消人工斬刀製作工序，每年可減少廢鐵產生量約46噸。

▲印尼區某鞋廠從合成或紡織廢料製作員工工作圍裙1,914件，合成材料圍裙7,056件，成功將廢棄物回收再利用。

廢棄物回收再製為掃具桶

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。2017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問題申訴案件。

符合當地環保法規

符合當地環保排放規範與環境保護是製造生產必要管理事項。2017年度在寶成工業的生產營運廠區，並無發生油料洩漏、燃料洩漏等意外導致環境嚴重污染的事件，在廢棄物的清運處理亦完全符合相關貯放與運送規範，無發生洩漏汙染情事。而針對空氣汙染物排放跟環保許可文件部分，2017年共有四件環保處分紀錄，其中三件為工廠製程有機溶劑逸散氣體處理未臻完善，與當地政府核定之環評文件略有差異，一件為有機溶劑處理設備異常致使排放超標事件，處分金額共計約美金43,260元。

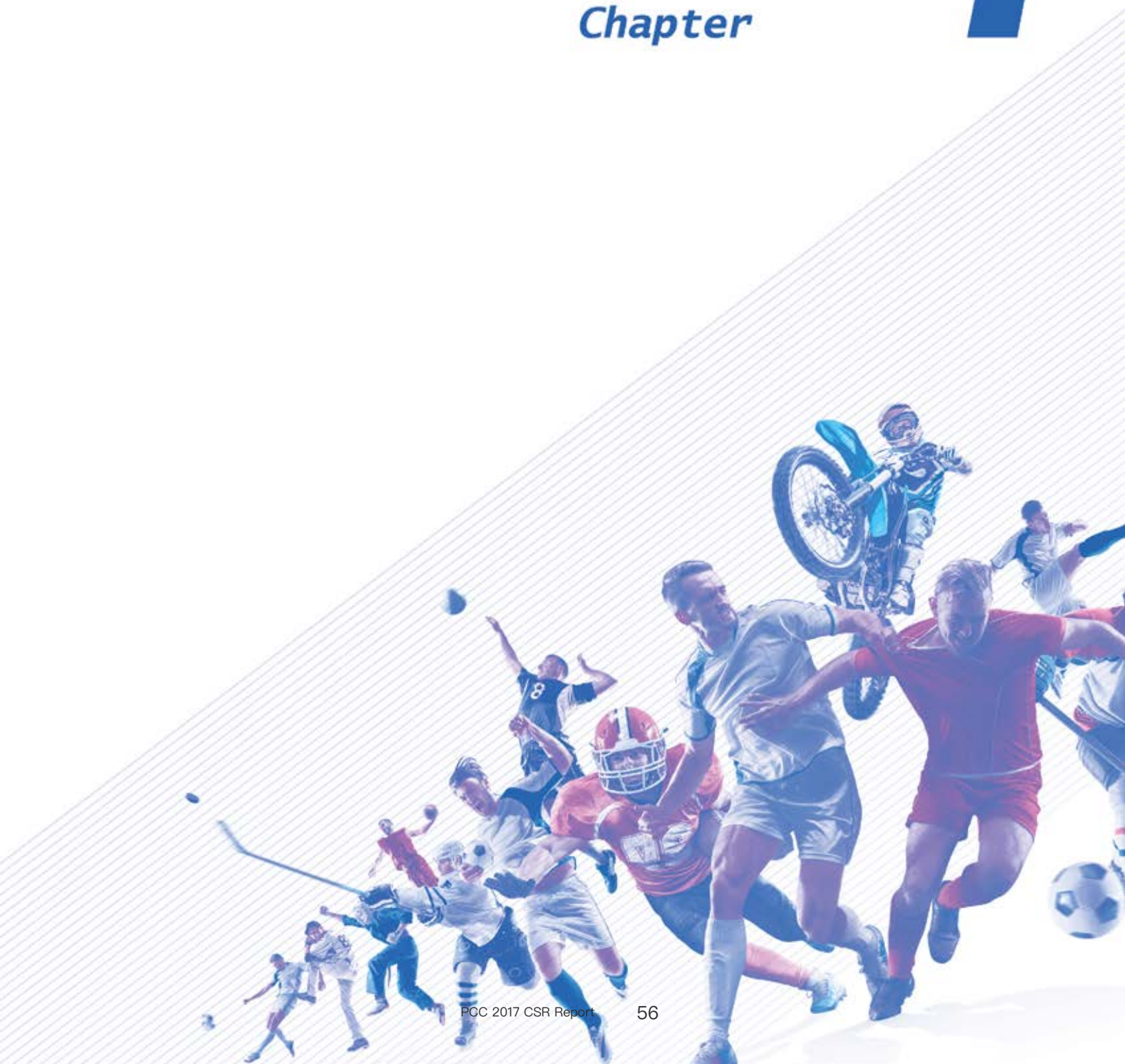
▼環保處分紀錄

區域	違規事件	罰則	改善行動	預防行動
中國黃江	主管機關環保監察隊針對大氣排放進行指令監測發現有機廢氣總揮發性有機廢棄物(VOCs)超標。	人民幣10萬元(約美金15,880元)	檢附當年度每季度的有機廢氣檢測達標的監測報告與申述書至監察隊進行申述，最終該申述書未被市環保局所接受。 進行增設噴淋水洗塔設施以提升VOCs處理效率。	進行製程清潔生產措施評估，尋求降低VOCs揮發量機會。 強化自我監測措施與污染防治處理單元的有效運作。
中國東莞	主管機關環保稽查發現工廠使用之膠藥水活性碳VOCs廢氣過濾裝置，其中有部分未發現裝有活性碳，已形成收集之VOCs廢氣直接排放的情況。	人民幣10萬元(約美金15,880元)	經查原因係因廠內陸續更換活性碳，尚未全數更換完畢導致。立即將活性碳填充至裝置中，並告知覆告主管機關。	將活性碳更換紀錄納入內部自我稽查項目，以落實執行防制設施有效運作。
越南同奈	環保稽查發現違規缺失，未依照EIA環評報告內容設置環境處理設備(未安裝VOCs處理系統、EIA中污水處理系統圖錯置)	越盾1.6億元(約美金8,000元)	對於缺失建議項目以正式行文方式附上整改紀錄和整改計畫，送達當地環保主管機關。 由當地行政管理中心啟動全廠區環評文件檢視，進行變更環評等申請作業。	每年進行全集團工廠環保合法性稽查，將環評內容與現況差異列為重點稽查項目。
越南前江	公司之環評報告書內容有描述各廠皆設有溶劑蒸氣處理吸收塔與現況不符。	越盾7,000萬元(約美金3,500元)	由第三方檢測公司每季環境稽查時，各項數據皆合法合規，故沒有安裝該吸收塔設備，僅有使用抽風系統蒐集蒸氣，故配合工業區管理局著手進行環評內容修改與變更申請作業。	每年進行全集團工廠環保合法性稽查，將環評內容與現況差異列為重點稽查項目。

註1：1 美元 ≒ 越盾20,000 元
註2：1 美元 ≒ 人民幣6.29716元

4 / 客戶服務與供應商管理

Chapter 4



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。

寶成工業旗下工廠展現卓越的製造與管理實力，深獲品牌客戶認同，2017年度持續通過品牌商驗廠考核外；Merrell 生產廠區2017年度亦取得FDRA優秀工廠認證。

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。

產品品質與安全管理

本公司為國際知名品牌商提供優質的產品製造服務，所有上線生產的鞋製品在型體開發階段，包括物料選用、製程工序執行、膠合黏著劑與包裝材的使用等，皆須經過品牌商開發中心之健康安全的危害評估與確認後，才會正式交由生產線排程生產。

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。

因應品牌安全政策及營業秘密管理趨勢，本公司除嚴格區分與管制各品牌客戶的生產廠區，亦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。

2017年度本公司並無接獲有侵犯客戶隱私或技術外洩的投訴事件。

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。

2017年度本公司產製鞋並無發生違反產品標準的罰款違規事件，也無接獲對消費者有產生安全健康危害的投訴與罰款事件。

▼產品標示和服務資訊

標示事項	標示資訊說明
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。

供應商管理

願景與目標：資源整合、價值提升

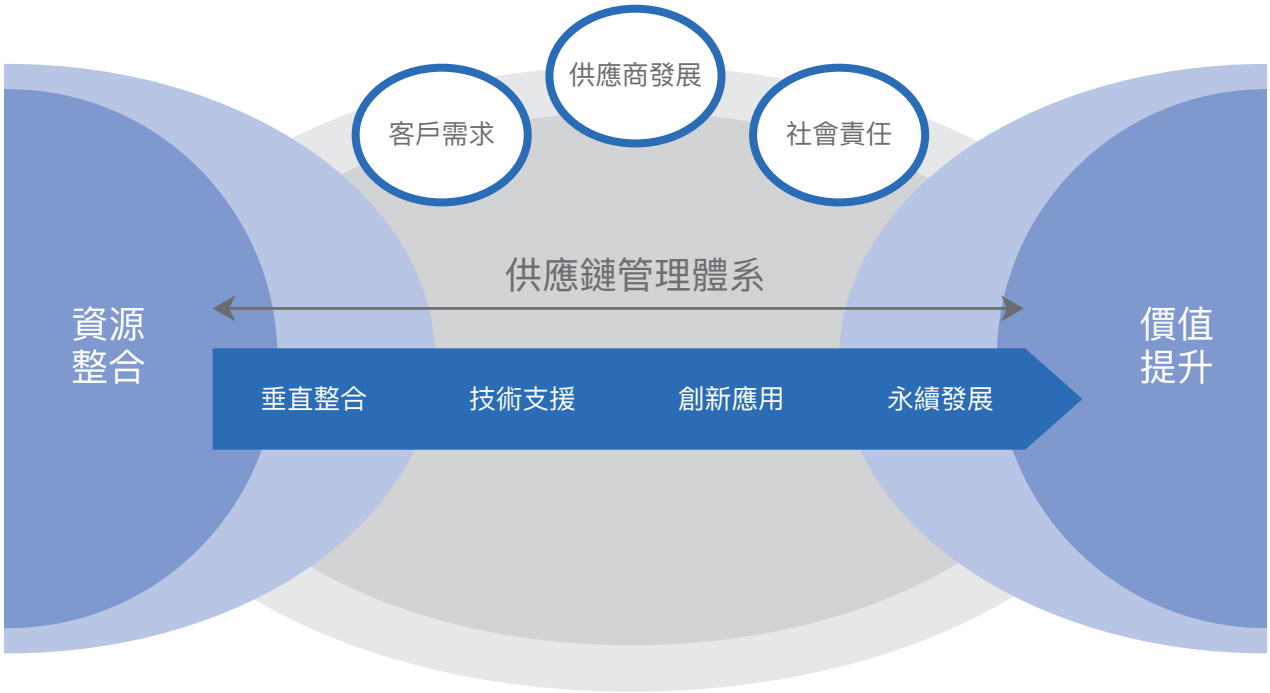
物料的選用與管理，不僅是品牌客戶商關注的重點，也是公司在製造生產行為中重要的成本管控因素。而能提供符合品質要求與供貨需求的供應商遴選與管理就成為營運重要的管理事項。

基於「資源整合、價值提升」的願景，寶成工業擬定短中長期目標，期望經由發展更多新材料、新製程、新技術與新應用，創造產品之創意及附加價值，以落實企業社會責任與永續發展的理念。

除客戶指定或特定料項外，所有新供應商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，與建構供應商永續發展管理制度。依各品項特性，針對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，持續維持品質水平與符合法規要求，落實品質把關。

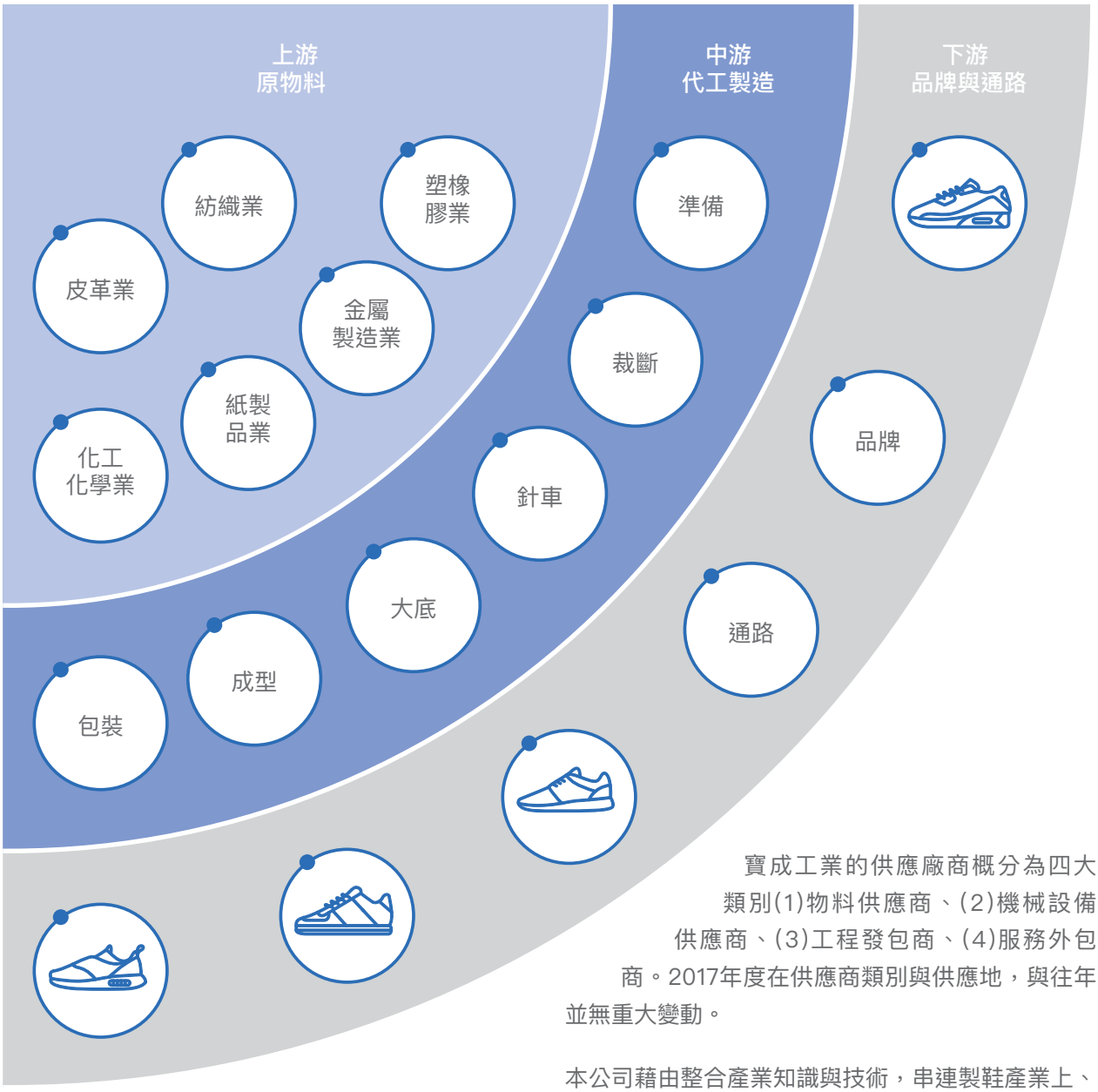
本公司針對永續發展管理缺失較多的供應商，依情節輕重，提供輔導改善措施；或以提報客戶偕同追蹤改善成效，期促使供應商優化持續改善循環。

短期目標期望透過整合集團資源、持續優化垂直整合之供應鏈管理體系，主動提供全面解決方案，以滿足客戶需求。中長期之目標，除強化品質與成本之競爭力外，並著重拓展供應商研發與永續發展能力，期望協同供應商之創新應用、參與製程升級、材料精進。


供應商發展
客戶需求
社會責任
供應鏈管理體系
資源整合
價值提升
垂直整合
技術支援
創新應用
永續發展

資材

製鞋產業供應鏈



寶成工業的供應廠商概分為四大類別(1)物料供應商、(2)機械設備供應商、(3)工程發包商、(4)服務外包商。2017年度在供應商類別與供應地，與往年並無重大變動。

本公司藉由整合產業知識與技術，串連製鞋產業上、中、下游，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。

新進供應商

除客戶指定或特定料項供應商外，寶成工業採用環境標準篩選新供應商的比例達100%。新供應商必需填寫自評表，調查項目包括職業安全、集團行為準則、消防安全等。此外，每年也定期針對新進供應商進行抽樣實地訪廠。經過自評表填寫以及抽樣實地訪廠這兩道程序之後，再決定是否納入寶成供應商。

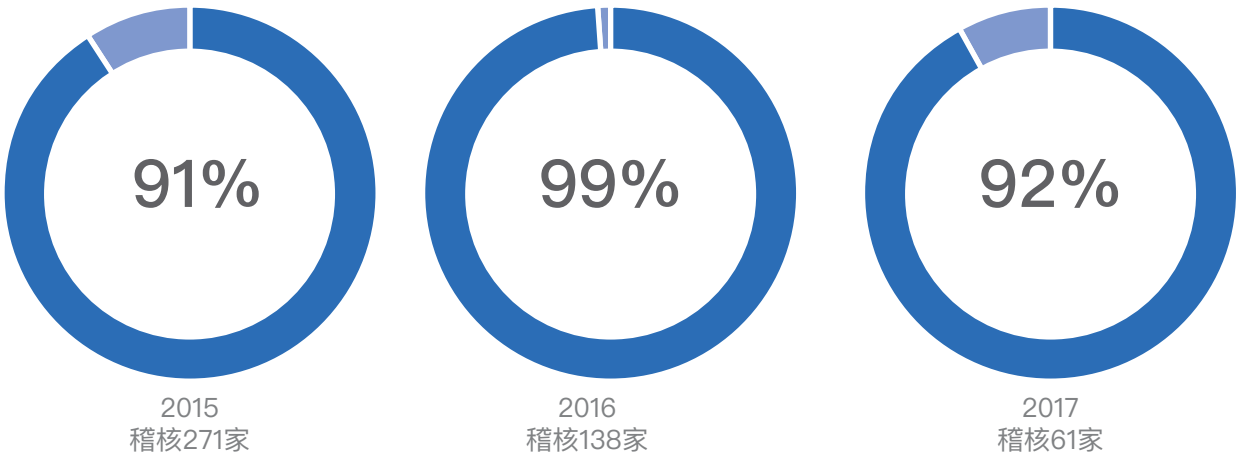
供應商品質管理

- 供應鏈管理總部之供應商品質稽核制度，共有11類品質管理評分項目。
- 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商，並運用調查表瞭解其經營狀況、品質管理系統、供應能力、服務及交貨能力等。
- 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。

▼供應商品質管理11項稽核重點

1. 進料檢驗供應商管理
2. 製程管制
3. 品質系統
4. 成品及出貨檢驗
5. 儀器校驗
6. 不合格品管制
7. 教育訓練
8. 存儲及交貨
9. 客戶服務
10. 文件及記錄管制
11. 環境及標示

供應商品質稽核通過率



供應商永續發展管理

2017年度執行供應商永續發展管理，依據ISO14001環境管理系統制定12類稽核項目，包括環境管理、消防安全以及安全衛生。此外，並鼓勵表現優良之供應商，包括綠色設計、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永續發展管理指標的供應廠商，會先要求限期改善；並輔導供應廠商進行環保等專案改善活動，確保供應商具備有效之環保污染防治措施。

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風險，務使本公司供應鏈管理皆能符合ISO 14001：2015環境保護管理基本要求與國際永續發展潮流。

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。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。

▼供應商永續發展管理12項稽核重點

環境管理

1. 環境保護管理系統
2. 廢棄環保許可
3. 廢水環保許可
4. 有害廢棄物處理

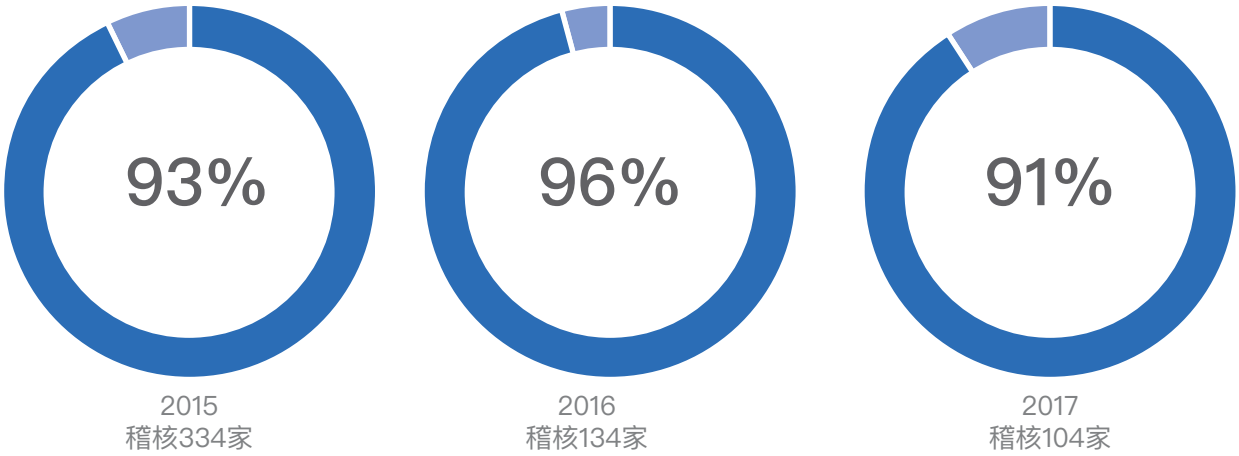
消防安全

5. 消防驗收
6. 消防設備檢修
7. 消防設備檢查
8. 消防逃生演練

安全衛生

9. 職業安全衛生管理系統
10. 作業環境監測
11. 安全衛生、急救人員、危險機械設備操作人員
12. 危險性機械、設備管理

供應商環境稽核通過率



2017年9月於越南平政舉辦供應商材料展示會，共有71間供應商參加。

2017年3月於中國高埗舉辦供應商材料展示會，共有73間供應商參加。

供應商發展

寶成工業視供應商為合作夥伴，在2017年分別於中國及越南舉辦供應商材料展示會，提供一個平台讓供應商及寶成開發與研發人員面對面互動，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。同時在材料展示會中，供應商主動介紹新開發的環保材料與新設計的機械設備安全裝置，期望經由供應商協同創新及重視環保與健康安全議題，建構永續發展供應鏈體系，逐步實踐「資源整合、價值提升」之願景及確保企業社會責任之落實。

5 / 友善職場

Chapter 5

友善職場，遵循FLA公平勞動原則

我們相信各地的勞工都有權利在一個安全與公平的環境下工作，這也是我們加入公平勞動協會(Fair Labor Association, FLA)最主要原因，我們主動的邀請公正第三方單位針對寶成全球營運據點展開獨立評估。

我們加入公平勞動協會(FLA)，並承諾遵守「FLA工作場所行為準則」與「公平勞動和負責任生產原則」(Principles of Fair Labor & Responsible production)與其相對應的關鍵績效指標 (KPI)原則。

1. 工作場所標準(Workplace Standards)：會員公司建立並承諾所做出明確的標準。
2. 責任和總公司培訓(Responsibility and Head Office Training)：會員公司確定並培訓負責實施工作場所標準的具體員工，並對總公司所有員工進行培訓。
3. 生產員工培訓(Production Staff Training)：會員公司在自有生產場所對所有管理層職員和員工就工作場所標準進行培訓並跟踪培訓效果。
4. 有效的申訴機制(Functioning Grievance Mechanisms)：會員公司確保員工有權使用申訴機制，包括多個報告渠道，其中至少有一個渠道是保密的。
5. 監督(Monitoring)：會員公司展開工作場所標準合規監督。
6. 合規信息收集和管理(Collection and Management of Compliance Information)：會員公司收集、管理和分析工作場所標準合規信息。
7. 及時和預防性整改(Timely and Preventative Remediation)：會員公司作出及時和預防性的整改。
8. 負責任生產實踐(Responsible Production Practices)：會員公司的銷售和計劃行為符合對工作場所標準的承諾。
9. 諮詢民間團體(Consultation with Civil Society)：會員公司識別、研究並與相關勞動非政府機構、工會和其他民間社會機構溝通。
10. 審核要求(Verification Requirements)：會員公司符合 FLA 審核和項目要求。

臺灣廠區通過SCI可持續合規倡議評估

為了讓寶成工業的生產製造條件狀況更加透明，我們於2011年加入FLA，接受FLA每年度所選定之區域及工廠所進行的可持續合規倡議 (Sustainable Compliance Initiatives, SCI) 評估，每年度皆會提交合規狀況檢視報告予FLA，同時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。

在進行獨立評估時，FLA會訪問固定比率之員工有關工作或生活條件的問題，包括衛生、安全、薪資、工作時數與管理上的溝通等，FLA團隊也將視察製造工廠、員工宿舍或其他設施，並會針對各階段的聘用程序相關文件進行全面審查。

2017年11月，FLA美國總部的勞動人權專家，針對寶成工業勞環安風險監控機制與負責任生產落實程度的確認作業，並將訪查發現提供《優勢與風險分析報告》，對於寶成下列的優勢表現給予高度的肯定，預期於2018年年底前可順利通過FLA董事會的認證。

截至目前為止，FLA的評估範圍囊括寶成工業全球主要生產營運據點，所執行過之年度評估報告請參閱 FLA官方網站(www.fairlabor.org/transparency/assessments)。展望未來，寶成工業會持續致力於實踐國際勞工組織（ILO）與FLA的相關條例與精神，提供同仁良好的勞動關係以及工作環境。

在高階管理層展現出對社會和員工的高度承諾

集團實踐超越當地法規要求的合規標準，如生動有創意的培訓方案、成熟的內部稽核平台、積極實踐社區參與及員工關懷；並貫徹於生產營運中。寶成工業在供應商面的有效管理與稽核機制，可以作為業界參考。

FLA 優勢與風險分析報告，2018年2月

遵循FLA工作場所行為準則

- 工作場所標準
- 責任培訓
- 生產員工培訓
- 有效的申訴機制
- 監督
- 合規訊息收集和管理
- 及時和預防性整改
- 負責任生產實踐
- 諮詢民間團體
- 審核要求

尊重勞動人權

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。

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雇的條件，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雇傭、工資、福利、晉升、紀律、解雇或退休等方面。

每位新進員工在任用時，需要簽署勞動契約，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雇用關係。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。

無發生歧視事件

2017年度曾有2件疑似歧視相關個案，經內部調查，屬內部溝通之誤會，已向反應之員工澄清，並加強內部宣導。

結社自由與團體協商

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。

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

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。

人力資源部於面試時，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。2017年度營運據點無使用童工之情事。

無發生強迫與強制勞動事件

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。2017年度無發生強迫與強制勞動事件。

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。

全球36萬名員工，100%為正式員工

本公司於全球營運分佈有臺灣、中國、越南、印尼、香港、澳門、美國、墨西哥、孟加拉、柬埔寨、緬甸等據點，截至2017年12月31日止，除了中國地區雇用少部分主要從事清潔及打掃之勞務派遣工外(約73人)，正式員工總數為364,988人，「製鞋」相關業務員工有332,239人，「通路」及「其他」業務員工有32,749人，其中臺灣區內含19位男性及21位女性實習生。臺灣區員工占1.2%，中國區員工占21.3%，越南區員工占43.9%，印尼區員工占30.2%，柬埔寨區員工占0.7%，孟加拉區員工占1.0%，緬甸區員工占1.2%，美墨與其他地區員工占0.5%。

在性別分布方面，男性正式員工佔21%，女性正式員工佔79%。此外，在主要營運據點中，聘雇在地員工為管理職的比例達77%以上，且管理職人員為女性的比例超過50%。

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75.4%，行政幕僚體系員工占8.2%，工程技術體系員工占7.0%，通路體系員工占8.4%，其他體系員工占1.0%。

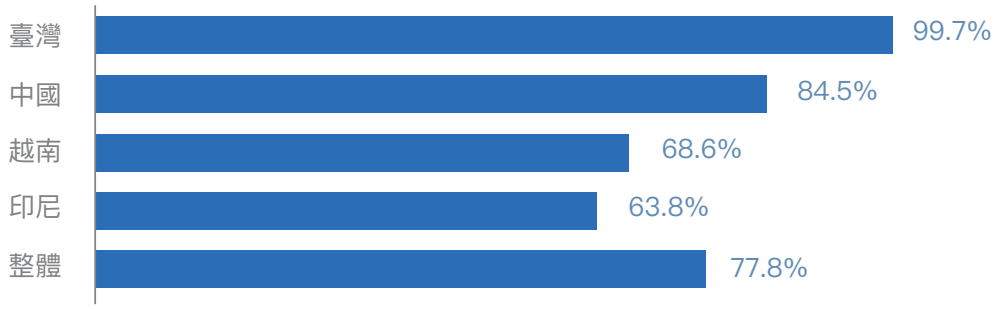
此外，依據業務性質區分，「製鞋」相關業務員工佔91%，「通路」及「其他」業務員工佔9%。

▼員工類別比例

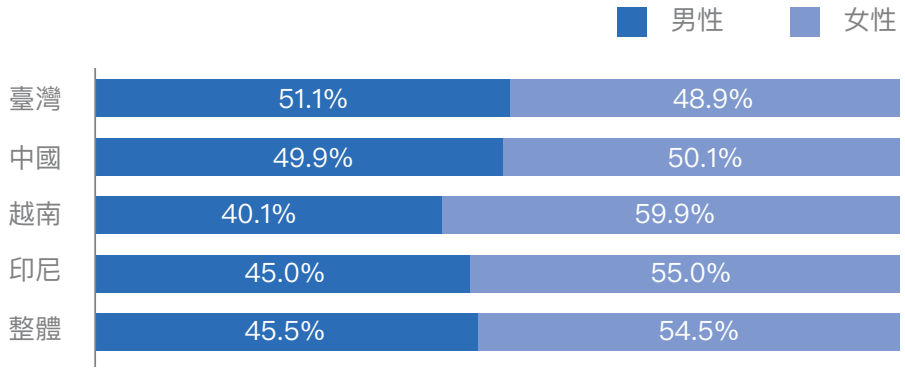
地區	性別	29歲以下	30–49歲	50歲以上
公司總體	男	45.0%	51.9%	3.1%
	女	42.7%	56.0%	1.3%
臺灣	男	18.0%	68.3%	13.7%
	女	21.6%	67.1%	11.3%
中國	男	34.1%	60.2%	5.7%
	女	26.9%	71.7%	1.4%
越南	男	48.2%	49.8%	2.0%
	女	39.2%	59.0%	1.8%
印尼	男	46.5%	51.9%	1.6%
	女	57.4%	42.4%	0.2%

地區	性別	29歲以下	30–49歲	50歲以上
柬埔寨	男	71.4%	27.7%	0.9%
	女	66.6%	32.8%	0.6%
孟加拉	男	81.6%	18.2%	0.2%
	女	78.0%	21.8%	0.2%
緬甸	男	76.2%	22.7%	1.1%
	女	68.9%	30.7%	0.4%
美墨	男	48.6%	37.5%	13.9%
	女	32.9%	44.2%	22.9%
其他	男	36.8%	47.4%	15.8%
	女	37.5%	37.5%	25.0%

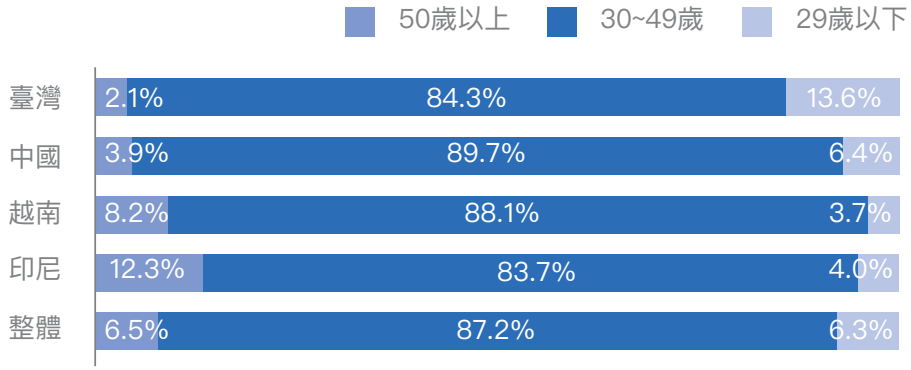
管理職人員分布–在地人才比例



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。

知人善任 適才適所

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、專業培訓機構、社群網站、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，藉由多元管道來吸引各領域優秀人才。本公司每年度亦積極參與各校校園徵才活動，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，本公司亦持續經營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，並不定期舉辦活動以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。

本公司歡迎各方人才的加入，持續累積專業能量，人才招募程序遵照各地法規規定，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。

▼按年齡層、性別及地區劃分離職員工的總數及比例。

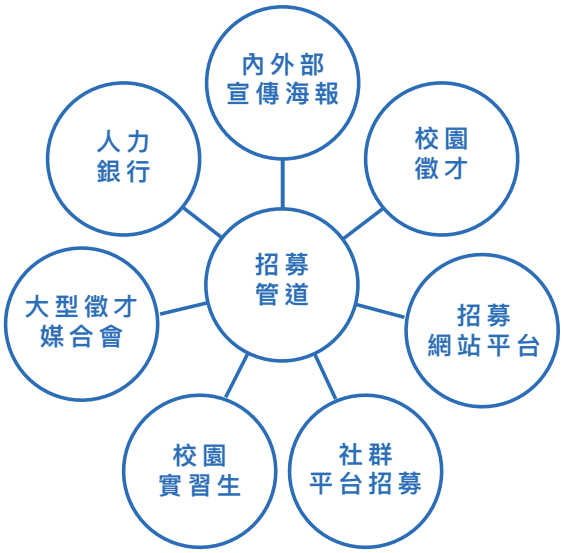
地區	性別		年齡		
	女性	男性	29歲以下	30–49歲	50歲以上
公司整體	14.5%	4.7%	11.7%	6.8%	0.7%
臺灣	7.0%	6.3%	6.3%	6.6%	0.4%
中國	32.2%	13.3%	26.3%	16.6%	2.6%
越南	10.8%	3.1%	8.2%	5.5%	0.3%
印尼	5.1%	0.4%	4.0%	1.5%	0.0%
其他	36.7%	9.0%	34.2%	10.7%	0.8%

註1：離職率=離職人數/年底在職總人數。
註2：其他地區包含: 柬埔寨、孟加拉、緬甸、美墨等生產基地。
註3：自願離職不含資遣、退休和死亡。

▼按年齡層、性別及地區劃分新進員工的總數及比例

地區	性別		年齡		
	女性	男性	29歲以下	30–49歲	50歲以上
公司整體	16.3%	5.6%	14.2%	7.2%	0.5%
臺灣	10.7%	7.9%	10.8%	7.5%	0.3%
中國	42.9%	14.7%	31.2%	24.4%	2.0%
越南	7.8%	2.7%	7.8%	2.7%	0.0%
印尼	7.2%	2.1%	8.3%	1.0%	0.0%
其他	41.3%	17.3%	43.6%	14.3%	0.7%

註1：新進人員為2017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/年底在職總人數。
註3：其他地區包含: 柬埔寨、孟加拉、緬甸、美墨等生產基地。



具競爭力及公平性的薪酬制度

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酬差異連結，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。

▼在重要營運據點，基層人員標準薪資，與當地最低薪資的比例

地區	臺灣	中國	越南	印尼	柬埔寨	孟加拉	緬甸	美墨
佔比	1.0	1.0	1.2	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0

註1：上述資訊包含各主要生產基地之數據。
註2：基層人員指的是各地區的直接人員。
註3：薪資占比=(基層人員之最低起薪標準/各地區當地法定最低工資)。

依法提撥退休金

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，2017年度公司共有65名員工提出退休申請，舊制退休金核撥金額為新台幣 1.9 億元；新制退休金提撥金額為新台幣 2.1 億元，確保員工的退休給付無慮。

▼臺灣、中國、越南、印尼福利與退休制度

地區		臺灣		中國	越南	印尼		孟加拉	美國	墨西哥
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	社會保險 退休保險	退休制度	社會保險之養老保險	社會保險之養老保險
提繳比例	雇主	2.74%	6.0%	13.0%~19.0%	17.5%	3.7%	2.0%	全額負擔	6.2%	5.2%
	員工	無須自提	個人意願 0.0~6.0%	8.0%	8.0%	2.0%	1.0%	無須自提	6.2%	無須自提

註：上述資訊包含各主要生產基地之數據(柬埔寨、緬甸尚無法定退休制度)。

多樣化的福利

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

臺灣據點聘請關係企業裕元花園酒店五星級主廚，為同仁精心烹煮餐點。

本公司在中國、印尼、越南等三地，每月平均提撥約719,921美元之費用予當地的工會/工團活動辦理使用，同時邀請工會/工團不定期參與在公司舉辦之各項活動中，舉凡社區式家訪、貧困員工協助，都可以看到公司與工團偕手提供社區及員工協助。

臺灣地區福利制度與活動

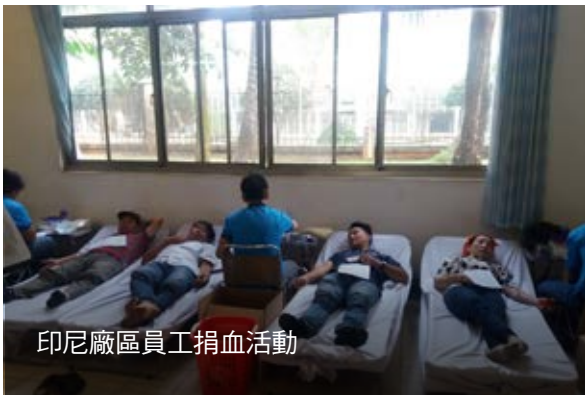
▼2017年度福利與補助金支出新台幣2,300萬以上

項目	受惠人數	補助金額 (元)
婚喪喜慶/生育/住院補助	606	915,700
生日禮券/禮品	5,228	5,115,500
五一勞動節禮金	5,332	1,597,602
端午節福利金	5,174	2,549,200
中秋節福利金	5,190	2,545,400
員工旅遊補助	5,181	12,682,500

▼2017年度活動舉辦

活動項目		舉辦場次	參加人次
寶成家庭日	於北部綠世界\中部麗寶樂園\南部走馬瀨，共辦理5個梯次的家庭日活動，促進員工與親子間之互動，提升家庭之間的和樂。	5	5,660
歌唱大賽	第二屆寶成員工歌唱大賽–寶成最強音，讓愛好歌唱的同仁有機會同台競技。	1	30
運動賽事	舉辦社團活動(登山社、羽球社)、保齡球賽及對外參加羽球賽及籃球賽，提供員工多元化的運動類活動，以增加彼此交流管道。	24	812
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。	40	1,344

越南平政廠區小太陽幼稚園快樂上課活動


印尼廠區員工捐血活動

中國廠區員工體育大賽

越南寶利廠區員工跳舞比賽

▼2017年度福利活動

活動項目		參加人次
名人講堂/表演	超玩美攝影，用手機就搞定	519人
	人像攝影講座	
	吳娟瑜：記憶改寫，回到原本美好的自己	
	小青蛙劇團表演	
電影日	汽車總動員3	791人
	金牌特務：機密對決	
課程班	就愛母親手作蛋糕、中秋月餅手作趣、基礎攝影班	132人
FB 活動	情人節– 大方閃出你的愛	4場
	母親節– 啾愛媽咪~手寫傳真情	
	父親節– 爸爸有趣的一面	
	中秋節– 中秋BBQ烤翻天	

體重管理專班

登山社-迷糊暨福山步道

保齡球賽

家庭日-中部麗寶樂園

越南區培養員工語言力與第二專長

自2000年開始即提供中、英、越文高中班，促進語言溝通能力，同時也提供第二專長如美甲、化妝、或美髮；在同奈區也將這份學習擴大至員工子女，在同奈區目前也有100名員工子女透過該課程學習英文。

中國華南區寶成好聲音

在中國華南區“寶成好聲音”歌手大賽至2017年已是第七屆，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。2017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。

在重要製造據點之一越南，
擁有為數眾多的當地員工，
我們廣設各式課程，
培養員工語言力與第二專長。

育嬰留停

本公司保障育嬰留停後就業權益，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2017年共有55位員工申請育嬰留職停薪；以女性申請者居多，共有47位女性員工提出申請。2016年申請復職且繼續服務滿一年者共有14人；留任的比率為66.67%。此外，2017年在公司其他海外營運據點，共有25,580位女性員工申請產假，假期後返回工作崗位的人數共19,570人，回任率達76.51%。

▼臺灣地區 2016與2017年度育嬰留停與復職人數統計

項目	男	女	合計
2017年預估符合育嬰留停申請資格者	319	220	539
2017年預計育嬰留停復職人數	8	45	53
2017年育嬰留停申請人數(A)	8	47	55
2017年育嬰留停復職人數(B)	8	43	51
2017年育嬰留停復職率(C=B/A)	100.0%	91.5%	92.7%
2016年育嬰留停申請人數(D)	4	39	43
2016年育嬰留停復職人數(E)	1	20	21
2016年復職後服務滿一年人數(F)	0	14	14
2016年育嬰留停復職率(G=E/D)	25.0%	51.3%	48.8%
2016年育嬰留停復職留任率(H=F/E)	0.0%	70.0%	66.7%

打造和諧勞資關係
重大營運變化的最短預告期

本公司致力於打造和諧勞資關係，重大營運變化的最短預告期依當地勞動法令辦理。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，並依照當地勞動法規《勞基法》第11條或第13條辦理。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，於當地主管機關核准下，則由各地區員工工會與公司簽訂集體協議，或稱團體協約，明確載明相關勞動條件、權益與重大營運變化的最短預告期，所簽集體協議文件均送當地主管機關備案。

臺灣、中國、越南、印尼營運據點，員工自主參與工會，或稱工團，受其所簽訂之集體協議保護之員工人數為300,911人，佔製鞋業務總人數之90.57%。此外，緬甸廠區目前沒有工會，依當地法令要求有組「員工協調委員會」，由當地6位員工代表組成。柬埔寨廠與孟加拉廠目前尚未成立工會。

▼主要營運據點集體協議保障比例（平均值）與人數

據點	臺灣	越南	印尼	中國
團體協約保障的人數（單位：人）	無與工會簽訂集體協議文件	158,664	109,573	46,793
享有團體協約保障比例	無與工會簽訂集體協議文件	100%（註2）	100%（註2）	69%（註1）
重大營運變化的最短預告期	依照勞基法第11條或第13條但書規定	30日前	無特別載明，參照勞動法辦理	30日前

註1：僅「製鞋」相關業務員工參與工會。
註2：越南區與印尼區所簽署之團體協約文件，權利義務約束範圍涵蓋該法人抬頭轄下廠的全體勞資雙方。
註3：中國區百分比計算係採工會入會人數/全體員工數。

員工關懷

▲5大員工關懷主軸

員工關懷重大措施1：暢通員工溝通管道

自2015年起，我們啟動全球營運據點員工座談會，2017年度共舉辦636場次，29,592人參加場次、透過面對面訪談及(諮詢室)生輔室而接獲之個案共1,390件，結案率達99.1%。

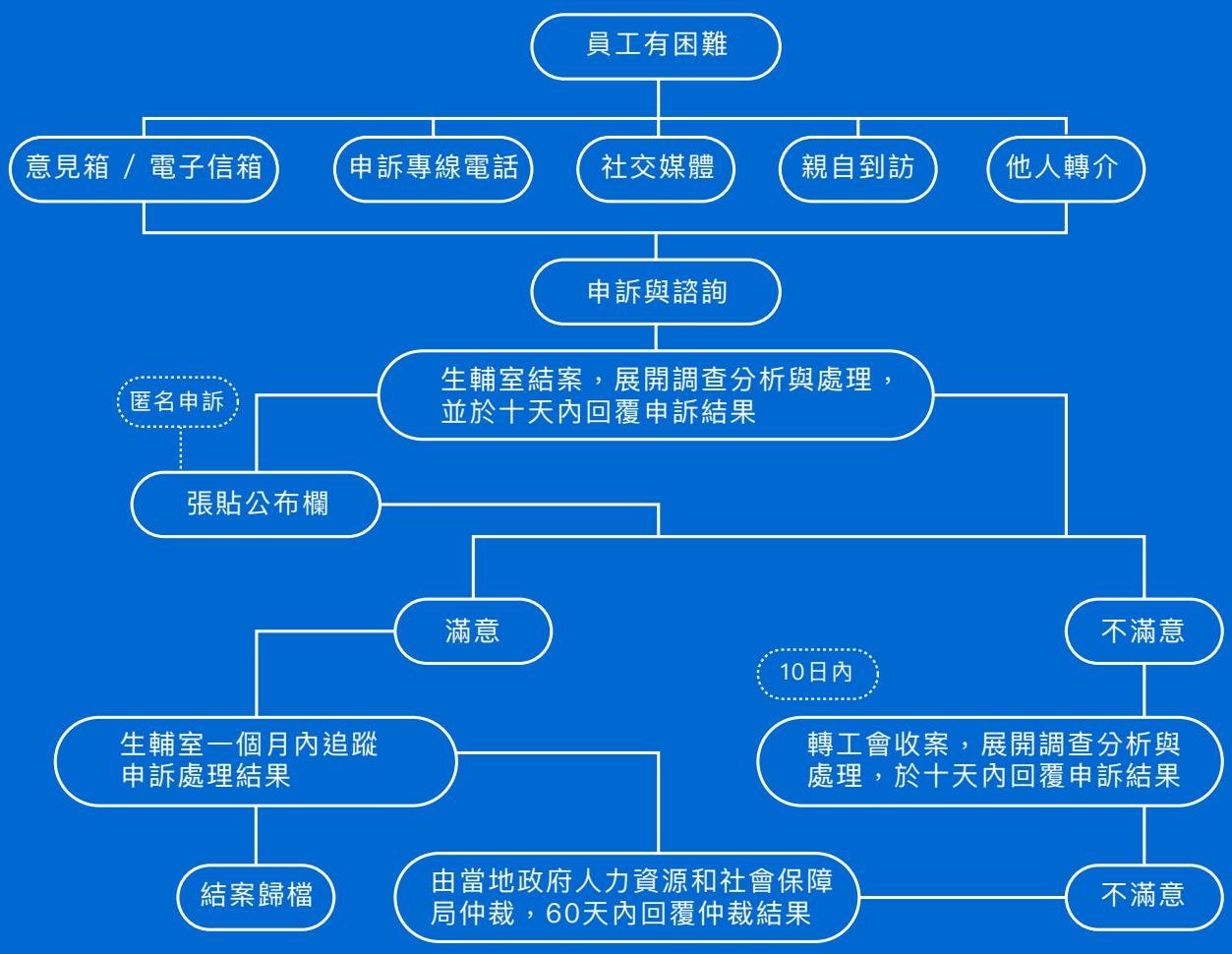
在各廠員工座談會中，廠務主管為每家工廠必需親自參與之人選，除了在座談會表達對同仁們辛苦工作之感謝外，也透過座談會宣導或佈達重要事項，廠務主管的聆聽及參與也在廠內其他管理幹部面前，樹立重視員工聲音之典範，也拉進管理層與員工之間的距離。

除了員工座談會以外，也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，分析，掌握並解決員工問題；2017年度再度修改了集團員工申訴諮詢管理辦法，系統化紀錄與分析各單位員工諮詢議題；同時也持續透過年度內、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，至2017年底，集團所有諮詢/申訴案件總數7,151件，其中申訴占約13.3%，抱怨約28.7%，大多數為建議58%，申訴案件結案比例98.9%。

除了座談會以外，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。

- 寶成國際公司
  - Facebook https://www.facebook.com/pouchengroup/
  - LinkedIn https://tw.linkedin.com/company/pou-chen-group
- 越南：寶成國際公司越南之家網址：https://www.facebook.com/PouChenVN/?ref=bookmarks
- 印尼：印尼之家：https://www.facebook.com/PTNikomasPouchen/
- 中國：寶成之家微信平台 ID：POUCHENHOME 。

工廠員工申訴流程


員工有困難
意見箱 / 電子信箱
申訴專線電話
社交媒體
親自到訪
他人轉介
申訴與諮詢
匿名申訴
生輔室結案，展開調查分析與處理，並於十天內回覆申訴結果
張貼公布欄
滿意
不滿意
10日內
生輔室一個月內追蹤申訴處理結果
轉工會收案，展開調查分析與處理，於十天內回覆申訴結果
結案歸檔
由當地政府人力資源和社會保障局仲裁，60天內回覆仲裁結果
不滿意

員工關懷重大措施2：員工子女夏令營

“我的孩子已經連續2年參加夏令營活動，他不只學到知識，還學習到對父母的體諒。例如他現在會主動收衣服晾衣服，到禮拜天，他還自動自發拖地板做家事，真的是讓我很感動。”夫婦皆在工廠任職的員工，分享孩子參加夏令營的心得。

中國農村留守兒童逾4,000萬

為什麼我們要大費周章舉辦員工子女夏令營？這必須從中國留守兒童說起。自1980年代起，越來越多的農村勞動力湧入城市，由於受到戶籍政策和經濟條件的限制，離鄉打工的農民只能將子女留在老家，「留守兒童」這一特殊群體由此產生。這些兒童通常跟祖父母或者親戚一起生活，有些孩子甚至無人照顧。留守兒童面臨著各式各樣的障礙，包括營養不良、住處破爛不堪，以及交通不便。近年來，許多農村學校關閉，迫使許多孩子上學要走很遠的路。這些困難導致農村兒童有較高的輟學率、犯罪率與危險發生機率，造成許多治安與管理上的困難。

據聯合國統計，中國農村留守兒童逾4,000萬，報告顯示，單獨或與其他未成年人同住的留守兒童，在安全、健康、生活和學習情況令人堪憂。

1分鐘認識中國區寶成員工子女夏令營

- 開辦時間：2010年
- 活動地點：中國華南廠區
- 舉辦時間：每年7月–8月，為期約30天
- 活動內容：白天課程包括放眼世界、品格教育及歷奇遊戲，晚上則與下班後的父母團聚
- 嘉惠對象：自2010年開辦以來，累計嘉惠3,081戶家庭

所謂留守兒童是指因父母雙方或一方流動而未能在原籍與父母共同生活的孩童。隨著中國農村男女赴城鎮打工現象愈發普遍，也因此衍生出農村留守兒童的問題，這些父母長期不在身邊的兒童遭遇的難題往往讓外界難以想像。

啟動員工子女夏令營

「真正要做員工關懷，是要從員工身上去觀察與發現」。為工作而離鄉背井的員工，最掛念與看重的不外乎就是家人與孩子，也因為如此，寶成中國廠區長年發生員工因擔心家鄉孩子暑假無處可去而必須離職的常態性現象，經由寶成相關單位集結資源與能力，啟動了「寶成員工子女夏令營」的活動。

留守兒童正處於成長發育的關鍵期，他們無法享受到父母在思想認知及價值觀上的引導和幫助，成長中缺少父母情感上的關心和呵護，容易產生價值偏差和缺乏完整的心理發展階段，造成個性上異常堅強樂觀或冷漠疏離。由於留守兒童多由祖輩照顧，「隔代教養」的問題在其中最為明顯，因父母與孩子聚少離多，缺乏溝通，家庭教育的功能在隔代教養中又有諸多不盡如人意處。也因如此，孩子們的心理陰影，在行為上較多表現出內心封閉、冷漠孤僻、自卑懦弱、性格內向，缺乏愛心和主動溝通，或者脾氣暴躁、衝動易怒等等現象。

正因為如此，看到員工們與孩子聚少離多，寶成相關單位開始思考很多項目與活動其實可以資源整合與合作，從員工的角度出發，規劃了一項從此之後影響、改變、感動了許多人的「寶成員工子女夏令營」。在暑假期間，孩子們白天參加夏令營，在充實的課堂與活動中，學習愛、服務與品格教育，晚上可以與父母團聚，享受天倫。

寶成大家庭，享受天倫之樂

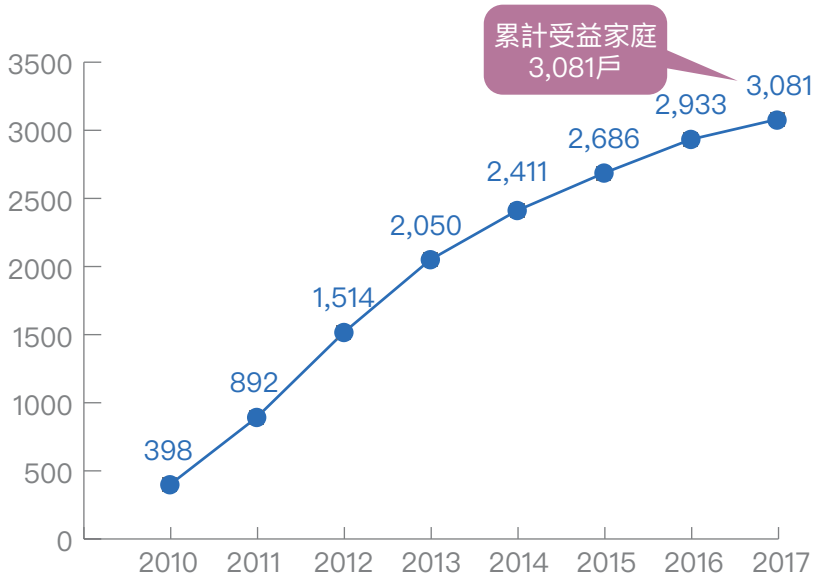
在員工眼中，原本因心疼小孩父母不在身邊，祖父母不忍過分管束而養成的驕縱與孤僻個性，甚至犯錯處罰，也不懂認錯，逃避離家的孩子，在每年夏令營的群體生活下，開始會主動幫忙分攤家務，體貼家人。雖然夏令營只有短暫的兩個月，但在員工的眼裡，孩子的成長是令人欣慰的，懂的尊重他人，更有禮貌也更為開朗，展現了令人開心的轉變與進步。

此外，令人感動的是，夏令營工作人員的組成，很大一部分是由員工自發的志願者，與伍濤基金會的志願者形成，從他們的表達中，更是能感受到夏令營裡每天朝夕相處的學童帶給他們的感動。無論是看似平凡的上下學接送，但對那些久久未見面的家庭而言，那種滿足的表情是格外的動人。或者學童們用自己的方式，努力的、可愛的表達對志願者的喜愛與感激，而志願者的無私付出，也默默的影響身邊同事對夏令營與工作環境投入更多的關心與互動。

而從2013年起，夏令營增加新的小志願者，其中大多是過去參加夏令營的兒童，因為從中得到了許多幫助與關愛，主動回報給營地中更需要幫助的學童。從寶成與小志願者的父母角度，更是樂見其成，認為授與受之間，擔任不同角色也會有不同收穫，從感恩到懂得付出、貢獻，更是一段對孩子們難得的寶貴經驗。

不只是華南區看到了員工心中對孩子的牽掛，華東區也踏入鄰近之城陂小學，關懷校內76名留守兒童，在2017年度的關懷生日會中，有一名小學生向公司人員表達，這是第一次吃蛋糕，因為很少與父母相見，爺爺奶奶不會買蛋糕過生日；給未來的主人翁快樂的童年，正是公司在社會資本上的投資。

員工子女夏令營受益家庭統計



中山區兒童夏令營

員工關懷重大措施3：員工家庭探訪

2017年度在寶成全球營運據點共訪視462次員工家庭，訪視了1,213戶家庭。

員工家訪，是公司長期以來進行的項目，透過家訪的過程，可讓員工的直屬主管及工廠的管理層進一步了解員工生活的環境，也在家訪的過程中，與其家人建立關係、了解員工實際需求。以越南廠區而言，過去，在一次員工家訪的過程中，工廠人員看到員工家屋頂漏水與幾乎不成形的牆壁，即向工廠主管溝通、爭取內部資源協助員工的房屋修繕；當工廠再一次回訪員工時，員工很感性地表達：「公司在未進行房屋的修繕前，全家人最害怕的就是下雨天，每次一有颱風、或是遇到雨季，全家人都沒有辦法安心的睡一覺；現在能住在房子裡，真的讓我很感恩!」

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。

寶成越南區由2009年開始進行情義屋的捐贈，至2017年12月31日為止共捐贈了164棟，花費了約美金323,937元。

員工關懷重大措施4：員工互惠平臺

中國華東區

自2015年以來，華東區推展了員工互惠平台，收購員工家中的時令蔬菜；上高、安福互惠平臺推廣以來，員工兼顧上班的同時，將自家菜地的菜變成收入。使員工獲得感增強，滿意度提升，主動口口相傳工廠良好口碑；2017年起，進一步與在地商家溝通，舉辦了多樣性的特惠購買含：家俱、家電及年貨等共三場次的內購會；與敬老院的創新互惠模式，持續緊密連結社區，贏得社區及政府好評。員工互助平臺使廠區受惠員工達800人次。

員工關懷重大措施5：家庭日與親子營活動

2017我們在印尼區舉辦家庭日、中國區親子運動會及嘉年華趣味活動及可愛寶寶比賽等。

上高收購員工冬瓜

與敬老院的創新互惠模式，持續緊密連結社區

平政寶元工會活動比賽

平政寶元工會活動比賽

職業安全

政策與承諾

本公司職業安全衛生管理政策依據行為準則規範為「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」，本公司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。而針對員工發生有重大疾病事件時，則會啟動廠區內醫療救護機制與急難救助辦法處理。

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與公平勞動協會所倡議的工作場所行為準則(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，幹事由環安衛(簡稱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。

安全衛生管理人員進階培訓(安全衛生/消防安全/環境保護/能源管理知識)

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、機台安全管理、承攬商施工管理、異常事故管理，2017年度特別強化下列工作：

- 安全衛生管理人員進階培訓：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知識及實務操作，並於2017年度開展集團一致性的管理規範宣導及教育。
- 提案改善制度：鼓勵全員參與工作場所安全衛生管理事項，提供具創意且實際可行的改善建議，並藉由評選制度提供優良提案獎勵及表揚，營造全員參與以提升自主安全意識。2017年的提案件數較2016年提升56%，顯見提案活動獲得員工支持與參與。
- 異常事故管理：將職業災害調查管理流程E化管理，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，並由各區域的災害指標分析逐步推動硬體改善及軟體管理措施。

▼廠區提案改善例

改善前(Before)

改善前舊型噴頭，化學藥品霧化噴濺。

改善後(After)

改善措施：更換新型噴頭及流量控制閥。
1.改善作業環境及廢水COD濃度。
2.化學藥劑使用量減少11.2%。

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。2017年職災管理統計，職災總件數為619 件，累積因工作損失日數為17,113天，按失能傷害損失天數計算，不包含交通事故。

中國發生144件職業災害，損失日數佔公司總損失日數43.15%。印尼發生107件職業災害，損失日數佔公司總損失日數4.2%。越南發生324件職業災害，損失日數佔公司總損失日數48.55%。柬埔寨發生10件職業災害，損失日數佔公司總損失日數1.95%。孟加拉發生14件職業災害，損失日數佔公司總損失日數0.93%。緬甸發生8件職業災害，損失日數佔公司總損失日數0.78%。臺灣發生12件職業災害，損失日數佔公司總損失日數0.43%。

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，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。

▼2017年度製鞋業務廠區之安衛指標統計

項目	職災件數			損失日數比例(%)		FR			SR			AR(%)	
分類 區域	總計	男性	女性	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	男	女
整體	619	211	408	45.57	54.43	0.86	1.45	0.72	24	53	17	2.66	2.17
中國	144	71	73	55.96	44.04	1.16	2.29	0.78	59	133	35	2.47	1.94
印尼	107	33	74	20.17	79.83	0.54	0.88	0.49	4	4	4	4.14	3.46
越南	324	91	233	40.38	59.62	0.9	1.37	0.79	23	50	17	1.96	1.47
柬埔寨	10	0	10	0	100	1.12	0.0	1.28	38	0	43	1	0.41
孟加拉	14	12	2	91.25	8.75	1.56	2.04	0.65	18	25	5	0.93	0.66
緬甸	8	0	8	0	100	0.76	0.0	0.81	13	0	14	4.94	4.7
臺灣	12	4	8	27.4	72.6	1.69	1.25	2.05	10	6	14	0.79	1.14

備註
1. 職災數據統計來源為本公司內部資訊化職災管理系統。
2. 失能傷害頻率（FR） ＝ 失能傷害次數*1,000,000 / 總經歷工時。
   失能傷害頻率（男性） ＝失能傷害次數(男性)*1,000,000 / 總經歷工時(男性)。
   失能傷害頻率（女性） ＝失能傷害次數(女性)*1,000,000 / 總經歷工時(女性)。
3. 失能傷害嚴重率 (SR) ＝總損失工作日數*1,000,000 / 總經歷工時。
   失能傷害嚴重率（男性） ＝總損失工作日數(男性)*1,000,000 / 總經歷工時(男性)。
   失能傷害嚴重率（女性） ＝總損失工作日數(女性)*1,000,000 / 總經歷工時(女性)。
4. 缺勤率(AR) ＝ 全年度員工缺勤總時數 / 總工作人時數。

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。

完善消防設備

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。

提升消防隊能力

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。

落實消防巡檢

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。

強化緊急應變能力

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。

開辦電工學校

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。

維保廠商管理

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。

落實紅外線掃瞄巡檢

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。

損害防阻規範

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，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。

越南廠總工務阿龍
提升消防安全意識

人稱阿龍的黃德龍是越南廠總工務，主責機台維修與保養，讓員工能在最安全的狀態下操作機台、順利生產。

而身為總工務的他，除了分內的機台工作，亦熟悉各項消防作業；流利的中文，更讓他成為稽核的翻譯人員，針對主管所提的消防系統問題無所不知。

主管從旁了解後發現，原來是他主動向消防系統負責人員學習而來。對此阿龍認為，因消防安全牽動廠內外許多相關問題，他將消防安全作為自己的使命，平時，更主動教導其他員工如何使用高架安全防護設備，「我要保護工廠裡的大家，提升消防安全意識。」越南廠同事談到阿龍，紛紛表示他的積極主動與豐富經驗讓大家學習良多。

員工的健康 我們來守護

職業病風險預防

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2017年度起進行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，例如個人防護用具的使用，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。

專業醫療照護

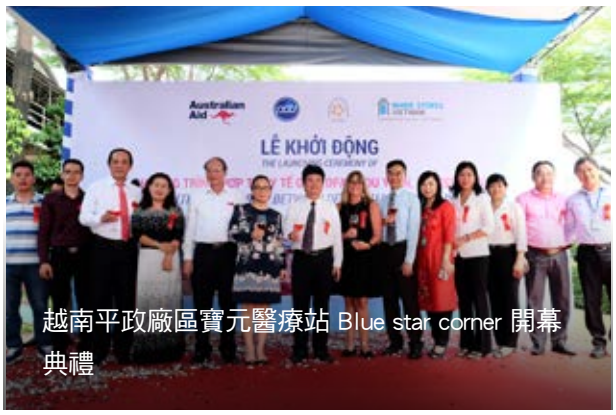
本公司一直以來除遵守當地法規提撥醫療保險費與健康檢查外，同時也為各地員工提供醫療服務，包括廠區醫務室與職工醫院，讓身體不適的員工可得到及時的醫療照護。

在越南廠區，我們持續與當地（Marie Stopes International, MSI）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。

在臺灣廠區，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。

提供健康節育與產育知識
嘉惠越南女性員工



越南平政廠區寶元醫療站 Blue star corner 開幕典禮

2017年6月09日早上，越南寶元責任有限公司啟動「企業與醫療合作」專案，專案的目的是提升越南寶元公司所聘僱的45,000名營女性員工的生育健康認知，並實施必要的產育與家庭計劃服務。「企業與醫療合作」專案由寶元公司投資與澳大利亞政府參與贊助。澳大利亞政府認同並通過向該項目投入澳幣5萬元，寶元公司則研擬相關活動和專案，讓醫療站改善服務的方式。

根據統計，2015年近一半女性員工由於懷孕生子後離職，影響到她們的經濟獨立性與家庭收入。這是因為當地缺乏長期家庭生育計劃方法，造成員工意外懷孕比率高的原因之一。駐越南Marie Stopes International與寶元公司按照Marie Stopes國際標準，建立Bluestar醫療室。這裡會提供高品質及必要產育健康與家庭計劃服務，同時舉辦各教育宣傳活動以提高女工認知，創造在工廠裡面照顧產育健康的需求。Marie Stopes International本地區負責人 Chris Turner 先生表示：寶元公司的專案與活動的規模值得受到表揚，以及獲得的成果會讓其女性員工帶來好處。我們很榮幸、高興為她們的健康和幸福做出貢獻。

為了提高工廠的服務品質，寶元醫療站人員會受諮詢技能、防止染菌、提供各家庭計劃服務、服務品質與照顧客戶技能的培訓。該專案希望協助女性員工節約外出看診的時間與費用。該計畫服務對象涵蓋全廠區女性，她們將可以受到廠區裡的產育健康及家庭計劃的良好服務。

寶成國際集團舉辦巡迴講座

教育訓練機制完備

政策與承諾

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。

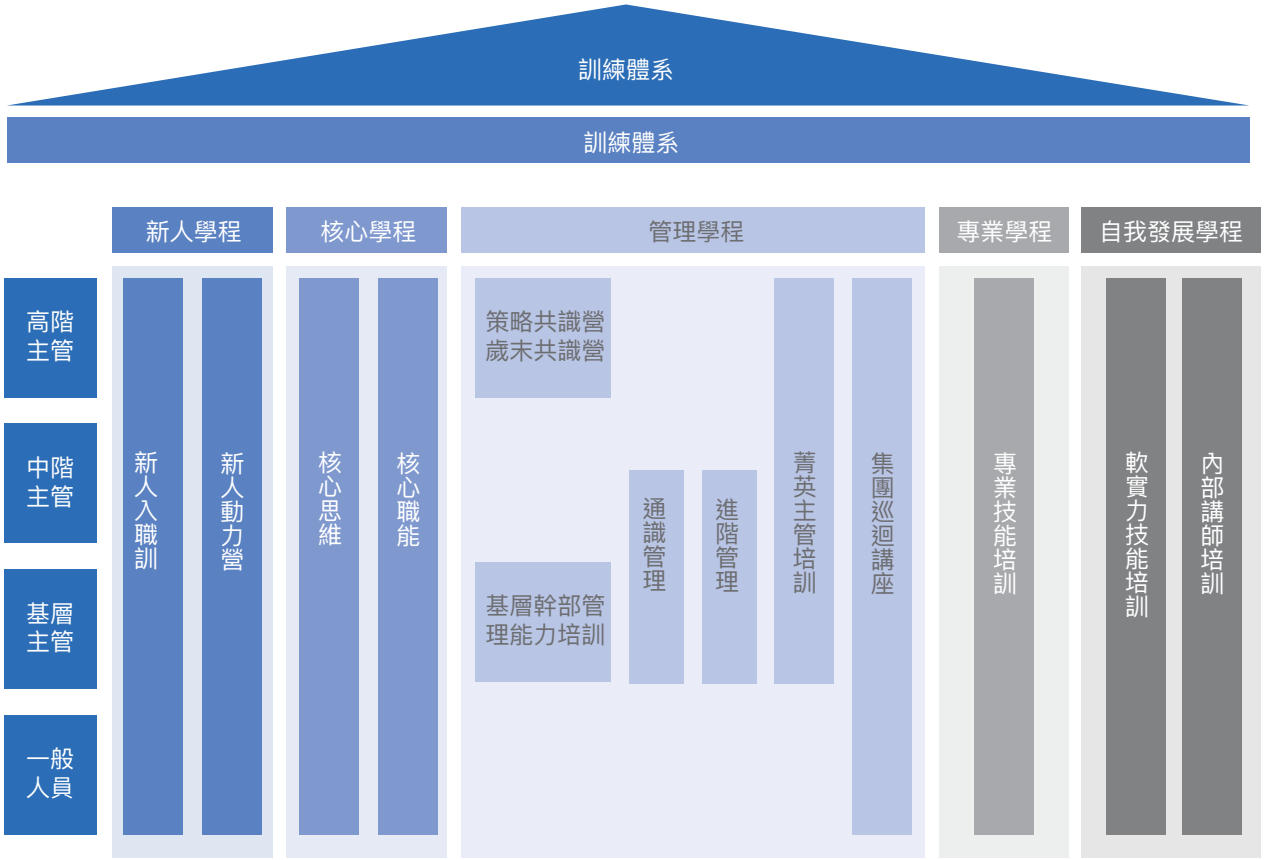
- 結合公司使命、願景、經營策略與目標，發展人才策略，積極為公司培育領導人才及專業人才，提升人才齊備率。
- 厚植公司人才庫，透過系統與專業化方式，辨識關鍵人才，並根據組織及個人發展需求，規劃完整之人才發展計畫與訓練藍圖。
- 強化企業願景，塑造文化及價值觀，創造企業不可取代之軟實力。
- 持續創新，引入新技術、觀念或工具，促進個人成長及組織學習，協助公司及個人達成目標。
- 重視員工之自我發展，提供多元的學習管道，鼓勵自主學習，激發員工潛能，實現個人成就。

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，以達成營運目標與擘畫未來發展。

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。

寶成國際集團訓練體系藍圖



訓練體系學程

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雇能力。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，並對到職約滿三個月之同仁辦理新人動力營課程，以提升同仁對於集團的認同，並透過Team Building活動，使同仁進一步了解集團核心價值，並凝聚團隊共識。
- 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，以建立集團共同語言。
- 管理學程：依各階層主管需具備之管理職能，規劃相對應之學習與發展項目，以強化集團主管職人員應具備之知識技能、角色定位及管人理事必備能力。
- 專業學程：為了強化同仁專業技術能力，公司依職能及部門執掌之需求，規劃研發、品管、工程、製造、業務、採購、供應商管理、幕僚職能等各項學習與發展項目。
- 自我發展學程：為了鼓勵同仁多元發展，公司建立一系列軟實力課程，以提高學習所帶給同仁工作之外的附加價值，除了語言類訓練，亦規劃內部講師訓練，期以激發同仁的能量與潛力，擴大學習與傳承的意義。

教育訓練執行概況

本公司2017年投入於教育訓練總時數達12,812,275小時，總參與訓練員工 2,499,414人次，平均每位同仁受訓時數 35.1小時。

此外，2017年引進新線上訓練系統，讓員工可不受國家、環境、時間等限制，充分運用時間於線上平台進行學習，而近三年的員工的平均受訓時數也逐年攀升，未來也將持需優化此平台，讓同仁有更好的學習資源可利用。

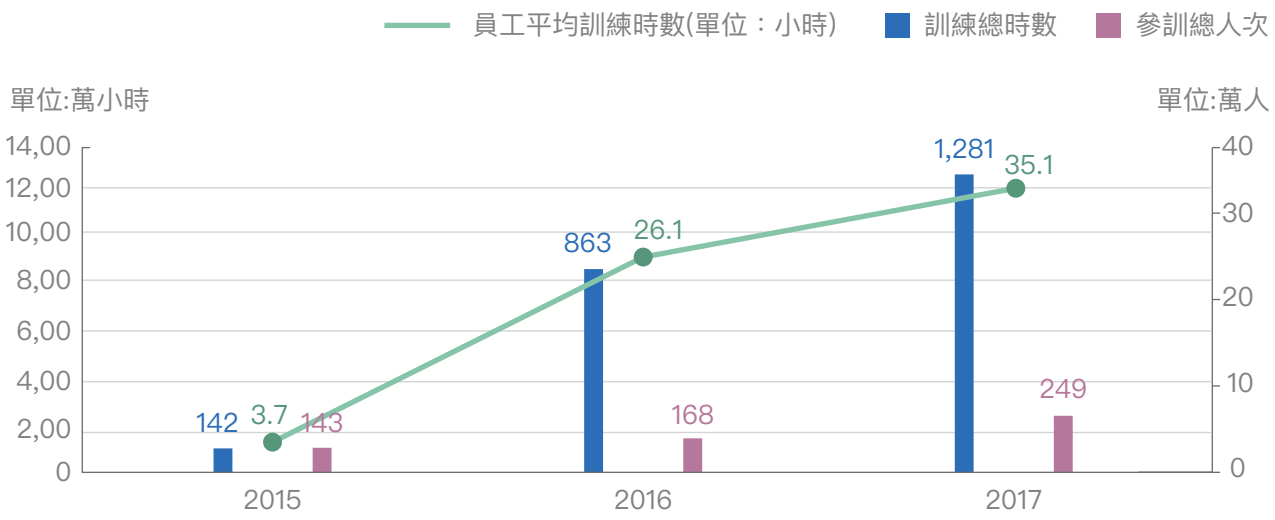
▼依性別、員工職級、主要營運據點分類，員工每年接受訓練的總時數

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	女	1,915,371	10,358,096	越南	基層	女	700,899	5,407,579
		男	474,392	2,166,109			男	150,405	924,905
	中階	女	48,875	158,749		中階	女	11,479	93,610
		男	51,679	112,759			男	5,346	57,413
	高階	女	6,693	7,669		高階	女	43	312
		男	2,404	8,893			男	93	795
臺灣	基層	女	8,812	24,886	印尼	基層	女	317,119	3,470,057
		男	6,506	21,767			男	69,494	576,851
	中階	女	2,223	9,377		中階	女	2,566	18,947
		男	2,719	11,543			男	1,723	7,385
	高階	女	104	1,277		高階	女	421	748
		男	361	4,325			男	719	1,072
中國	基層	女	884,855	1,444,724	柬埔寨	基層	女	67	87
		男	242,051	634,338			男	97	252
	中階	女	32,444	36,188		中階	女	27	36
		男	41,760	35,822			男	47	76
	高階	女	6,099	5,251		高階	女	0	0
		男	1,203	2,481			男	0	0

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
孟加拉	基層	女	2,884	2,247	美墨	基層	女	146	1,286
		男	5,617	5,444			男	61	465
	中階	女	7	14		中階	女	83	466
		男	28	42			男	33	379
	高階	女	0	0		高階	女	3	22
		男	2	5			男	12	50
緬甸	基層	女	499	6,934	其他	基層	女	90	297
		男	143	2,045			男	18	40
	中階	女	1	14		中階	女	45	97
		男	2	30			男	21	69
	高階	女	0	0		高階	女	23	59
		男	0	0			男	14	166

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。

近三年訓練執行狀況

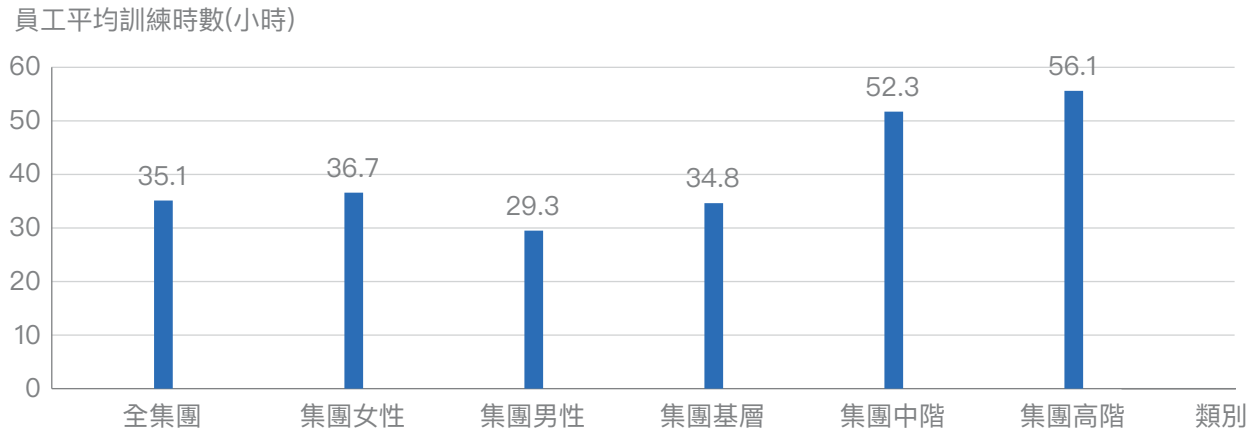


▼員工每年接受訓練的平均時數

類別	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)
全集團	12,812,275	2,499,414	35.1
集團女性	10,524,514	1,970,939	36.7
集團男性	2,287,761	528,475	29.3
集團基層	12,524,205	2,389,763	34.8
集團中階	271,508	100,554	52.3
集團高階	16,562	9,097	56.1

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。

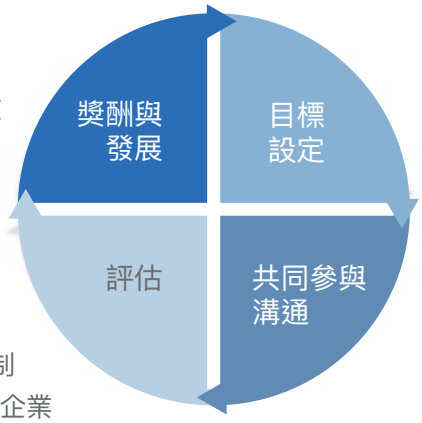
依照性別與類別區分，員工每年接受訓練的平均時數



人才發展績效管理

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。在績效評核期間，員工工作滿三個月者皆參與績效評核，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。

另外，針對主管職人員舉辦績效管理課程，提升主管與部屬間績效晤談之成效，並結合內部講師培訓，由主管職人員擔任內部講師團隊，傳遞並分享績效管理相關知識與實務經驗，並在課程中埋入數個體驗學習活動，讓主管們藉由活動觀察、分析與相互分享所經歷的感受，從中獲得知識和感悟。



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。

中國華東區秋季拓展活動

在中國華東區，上高裕盛廠為打造更好的團隊氛圍，同時體現超越自我、熔煉團隊、協作創新的目的，挖掘員工幹部的內在潛能，增強團隊凝聚力及向心力，增強工作意識，特舉辦秋季拓展活動，1,988人參與拓展活動。

由主管職人員擔任內部講師團隊，傳遞並分享績效管理知識與經驗。

永續迎賓廳區：透過員工票選活動，選定永續發展主題，以世界地圖與天花板造景，呈現出百年樹人的意象，並將集團logo設計於臺灣的位置，閃閃發光，象徵立足臺灣、放眼世界。

人才發展中心

臺灣營運總部於2017年8月正式啟用「寶成國際集團人才發展中心」，目的是打造良好學習環境，集團於總部建置並啟用提供最完善的場地與設備，讓員工在最舒適的環境下學習，並規劃有集團大事記、集團簡介與休憩空間，以提升整體培訓品質並建立學習風氣。「寶成國際集團人才發展中心」斥資1,200萬餘元，歷時8個月規劃與興建，佔地約1,286平方公尺。

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。

友誼休憩區：集團核心價值的配色與客製形狀的沙發，帶出輕鬆活潑的氣息。讓學員在課間休息時，能有一個放鬆交流的空間。

集團大事記區：從集團大事記、歷史沿革，到集團現在的各種樣貌，以靜態展版及動態影片的方式呈現，所有說明皆以中/英文展示，期望帶給參觀者對集團更全面的了解。

6 / 社會關懷與社區參與

Chapter 6

社會關懷與社區參與

本公司創建近50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2016、2017年深入了解與參與各廠民間社會組織(Civil Society Organization, CSO)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：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

點亮臺灣：公益愛心回饋土地

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。

臺中私立惠明盲校，許他一個乾淨、舒適的環境

多年來，公司與臺中私立惠明盲校合作，每年度均會與教職員溝通，了解與提供符合學校需求的服務，過去除了在重要節日如校慶時投入人力，陪伴學子一起闖關、完成園遊會；2017年度也再次動員臺中總部同仁一起在開學前進行校園清潔，共同維護大家學習空間的整潔與舒適。

財團法人瑪利亞社會福利基金會 愛不止息，陪伴身心障礙者

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。

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。

照亮世界：慈善醫療深入社區

寶成工業積極融入當地社區文化與生活，建立友善鄰里，早期協助地方基礎建設、近期也進行捐贈並增設；於越南區關懷越戰傷殘老兵與貧困居民的需求，定期修繕房屋，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。

把愛傳到全球營運據點

越南廠區社區家訪

公司深入當地社區，2017年於越南區進行社區家訪共計13場次，達6,100人參與；每一梯社區家訪均與地方機關合作，搭配不同主題，服務員工及社區居民

印尼與孟加拉廠區
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，印尼區也為員工開立免費返鄉專車，更在齋戒月期間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。

印尼廠區
社區圍牆美化

寶成印尼Serang廠區為美化社區環境，並期望舒緩廠區外圍攤販聚集導致的交通壅塞情況，特別在與Serang地方政府與相關公部門研討後，於2017年展開廠區外圍圍牆綠美化改造,，也將在竣工後將圍牆外圍綠化帶捐贈給社區。

越南廠區
興建幼兒園

寶成越南廠區投資越盾600億元在同奈省邊和市化安坊興建小花朵幼兒園(Farming Kindergarten)2013年10月項目竣工，佔地3,800平方米，是自然景觀與節能環保相結合的建築物，並被英國皇家建築師學會(RIBA)提名為2016年30座世界典範建築之一。

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」，2017年共資助1,485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。

▼越南區

中越文獎項名稱	頒贈日期	獎項內容	備註
隆安省人民委員會頒發獎狀給寶元責任有限公司	2017.12.25	2017年寶元公司在隆安省，德和縣贊助經費展開社會回饋活動，獲得好成績。	
平新郡勸學會常務委員會頒發獎狀給平新郡越南寶元責任有限公司	2018.01.18	寶元公司2017年在勸學–勸才工作中積極參加和贊助。	

▼柬埔寨區

項目	時間	地點	人物	事由
感謝狀	2017.03.28	柬埔寨貢布省警察總局	退休員警	援助弱勢退休員警100位相關物資，以改善弱勢退休員警生活
感謝狀	2017.05.02	柬埔寨貢布省勞工局	勞工局	參與貢布省勞工局舉辦的五一勞工節活動
感謝狀	2017.06.16	柬埔寨貢布省環保局	環保局	參與貢布省環保局舉辦的環境清潔活動
新聞報導	2017.09.02	柬埔寨貢布省華僑學校	華僑學校學生	於貢布省華僑學校頒發獎學金及助學金，共59位學生
感謝狀	2017.12.04	柬埔寨貢布省環保局	環保局	參與貢布省環保局舉辦的環境清潔活動

附錄A

附錄A：第三方查證聲明書

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE POU CHEN CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2017

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 2017 (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 2017 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of PCC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in PCC's CSR Report of 2017.

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 (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 high 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 2 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,

GP5008 Issue 5

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 2017 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of PCC sustainability activities in 01/01/2017 to 12/31/2017.

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 2, High 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-ways 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 and criteria applied to identify materiality could be more precise to obtain the material topics. In addition, the emphasis within a report is expected to reflect their relative priority.

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

Principles

The report, PCC's CSR Report of 2017, 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.

General Standard Disclosures

More governance related GSDs may be further enhanced in future reports.

Specific Standard Disclosures

More disclosures on the specific actions taken to achieve CSR goals and targets are recommended. Detailed disclosures on EN22 and EN23 are encouraged. Moreover, complete disclosures on material aspects having boundaries within the organization are expected in the next report.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang, Director
Taipei, Taiwan
07 June, 2018
WWW.SGS.COM

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

GP5008 Issue 5

附錄B：GRI G4.0索引表

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)	董事長的話	3
組織概況		
G4-3 (組織名稱)	關於我們	5
G4-4 (主要品牌、產品及服務)	關於我們	5
G4-5 (組織總部所在位置)	關於我們	5
G4-6 (組織營運所在國家數量及名稱)	關於我們	5
G4-7 (所有權的性質與法律形式)	關於我們	5
G4-8 (組織提供產品或服務的市場)	Chapter 1：經濟績效	22
G4-9 (組織規模)	關於我們	5
G4-10 (按雇用類型、合約與地區劃分的員工總數，按性別細分)	Chapter 5：友善職場	71
G4-11 (受集體協議保障之員工比例)	Chapter 5：友善職場	82
G4-12 (描述組織的供應鏈概況)	Chapter4：客戶服務與供應商管理	61
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、所有權及生產營運地點並無重大變動，惟因配合品牌客戶產能配置調整因素，於各主要生產基地產能占比有些微變動 中國區占比由20%(2016)→17%(2017) 越南區占比由44%(2016)→45%(2017) 印尼區占比由34%(2016)→36%(2017)	71
	Chapter4：客戶服務與供應商管理	43
G4-14 (組織之預警方式或原則)	Chapter 2：公司治理	33
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)	關於我們 Chapter 5：友善職場	5 67
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)	關於我們	5

一般標準揭露	章節	頁碼
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)	關於我們 關於報告書	6 9
G4–18 (報告內容和考量面邊界界定過程執行)	關於報告書 利害關係人議合	9 13
G4–19 (重大考量面)	利害關係人議合	13
G4–20 (重大考量面，組織內部之邊界)	利害關係人議合	14
G4–21 (重大考量面，組織外部之邊界)	利害關係人議合	14
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。	118
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。	118
利害關係人議合		
G4–24 (利害關係群體的清單)	利害關係人議合	11
G4–25 (利害關係人的鑑別與選擇)	利害關係人議合	11
G4–26 (利害關係人的議合方式)	利害關係人議合	11
G4–27 (利害關係人提出的關注議題以及組織的回應)	利害關係人議合	11
報告書基本資料		
G4–28 (報告期間)	關於報告書	9
G4–29 (上次報告日期)	關於報告書	10
G4–30 (報告週期)	關於報告書	10
G4–31 (報告內容聯絡窗口)	關於報告書	10
G4–32 (a. 組織所採取的依循選項) (b. GRI內容索引) (c. 查證說明)	關於報告書/ 附錄B索引表 附錄A查證聲明書	9 117 115
G4–33 (報告外部認證政策與現行措施)	關於報告書	9

附錄B：GRI G4.0索引表

一般標準揭露	章節	頁碼
治 理		
G4–34 (組織的治理結構)	Chapter 2：公司治理	30
G4–38 (最高治理機構及其委員會組成)	Chapter 2：公司治理	27
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)	Chapter 2：公司治理	29
G4–52 (薪酬決定的過程)	Chapter 2：公司治理	29
倫理與誠信		
G4–56 (組織之價值、原則、標準和行為規範)	Chapter 2：公司治理 附錄C：寶成國際集團行為準則	31 123
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)	Chapter 2：公司治理	31
G4–58 (舉報有違倫理或不法行為的內外部機制)	Chapter 2：公司治理	32

特定標準揭露			
重大考量面	DMA/指標	章節	頁碼
經濟類別			
經濟績效	DMA		19
	G4–EC1 G4–EC3	Chapter 1：經濟績效 Chapter 5：友善職場	19 75
市場形象	DMA		75
	G4–EC5	Chapter 5：友善職場	75
採購實務	DMA		44
	E4–EC9	Chapter4：客戶服務與供應商管理	44

特定標準揭露			
重大考量面	DMA/指標	章節	頁碼
環境類別			
原物料	DMA		41
	G4–EN1	Chapter 3：環保節能	41(註)
能源	DMA		45
	G4–EN3	Chapter 3：環保節能	45
水	DMA		49
	G4–EN8	Chapter 3：環保節能	49
排放	DMA		48
	G4–EN15 G4–EN16	Chapter 3：環保節能	48
廢污水和廢棄物	DMA		51
	G4–EN24	Chapter 3：環保節能	51
產品和服務	DMA		45
	G4–EN 27	Chapter 3：環保節能	45
法規遵循	DMA		54
	G4–EN29	Chapter 3：環保節能	54
供應商環境評估	DMA	Chapter4：客戶服務與供應商管理	63
	G4–EN32		63

註：2017年7月起已進行集團各區工廠之原物料單重系統建置,待完成資料驗証及系統收集問題排除後,包裝材原物料重量資訊預計可於2018年起之採購資料中陸續取得，進而期望可於2019年度逐步揭露原物料採購重量資訊。

附錄B：GRI G4.0索引表

特定標準揭露			
重大考量面	DMA/指標	章節	頁碼
社會– 勞工實務和尊嚴勞動類別			
勞僱關係	DMA		67
	G4–LA1 G4–LA2 G4–LA3	Chapter 5：友善職場	73 76 81
勞/資關係	DMA		67
	G4–LA4	Chapter 5：友善職場	82
職業健康與安全	DMA		89
	G4–LA5 G4–LA6 G4–LA7	Chapter 5：友善職場	89 91 94
社會– 勞工實務和尊嚴勞動類別			
訓練與教育	DMA		96
	G4–LA9 G4–LA11	Chapter 5：友善職場	99 102
勞工實務問題申訴機制	DMA		84
	G4–LA16	Chapter 5：友善職場	84
社會–人權類別			
不歧視	DMA		69
	G4–HR3	Chapter 5：友善職場	69
結社自由 與 集體協商	DMA		69
	G4–HR4	Chapter 5：友善職場	69
童工	DMA		69
	G4–HR5	Chapter 5：友善職場	70

特定標準揭露			
重大考量面	DMA/指標	章節	頁碼
社會–人權類別			
強迫與強制勞動	DMA		67
	G4–HR6	Chapter 5：友善職場	70
人權實務申訴機制	DMA		67
	G4–HR12	Chapter 5：友善職場	84
社會– 社會類別			
法規遵循	DMA		31
	G4–SO8	Chapter 2：公司治理	31
社會– 產品責任類別			
顧客的健康與安全	DMA		41
	G4–PR2	Chapter4：客戶服務與供應商管理	58
顧客隱私	DMA		57
	G4–PR8	Chapter4：客戶服務與供應商管理	58
法規遵循	DMA		57
	G4–PR9	Chapter4：客戶服務與供應商管理	58

附錄C：寶成國際集團行為準則

為善盡企業社會責任，本公司以嚴謹的態度、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：

- 雇傭關係：雇主應當採取並貫徹尊重員工的雇傭規則和條件，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，包括雇傭、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：不得雇傭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。

http://www.pouchen.com/

寶成工業股份有限公司
POU CHEN GROUP
台中市西屯區臺灣大道四段600號