



# CSR

**2018  
REPORT**  
企業社會責任報告書





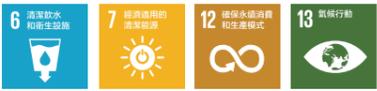
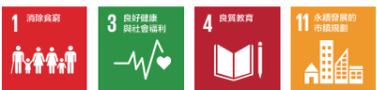
# CSR

**2018  
REPORT**

企業社會責任報告書

# Table of Contents

## PCC 2018 CSR Report

董事長的話	03
1. 穩健的營運績效	05
	
2. 公司治理	12
	
3. 綠色製造	21
	
4. 有尊嚴的工作	42
	
5. 建設可持續發展的社區	79
	
Appendix	
A 查證聲明書	86
B 報告書編制準則	88
C 利害關係人議合	90
D 重大性議題管理方針	94
E GRI Standards 索引表	108
F 員工多元化指標與教育訓練數據	112
G ISO 14001 環境管理系統第三方認證資訊	116



## 董事長的話

寶成工業企業社會責任報告書展現了聯合國通過之 2030 年議程 (2030 Agenda) 中提出的 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 所涵蓋眾多領域的進展。

寶成工業自 1969 年成立以來，始終依循「敬業、忠誠、創新、服務」的企業核心價值，致力於提供安全健康的工作環境，推動負責任生產，厚植人力資源，服務社會公益，穩步實踐「提供最具價值的解決方案，以造福每個人的健康生活」之企業願景。

作為跨國營運的專業製鞋服務集團，寶成工業與各大國際品牌已經建立長久緊密的合作關係，為能符合國際品牌的高標要求以及世界永續潮流，寶成工業於 1997 年即開始投入資源於推動企業社會責任相關工作，2012 年更正式成立永續發展小組 (Sustainable Development Department, SD)，將企業社會責任納入業務核心，持續藉由關注永續重大議題與趨勢，不斷強化與各方利害關係人之溝通與議合，據以制定企業社會責任政策，擬定環境面、社會面與治理面的管理方針與執行方案，以具體落實公司的企業社會責任。

### 全球唯一通過 FLA 認證之運動鞋製造商

寶成工業向來堅持以人為本，戮力於提供安全健康的工作環境，以及建構和諧良善的友善職場。為推動公平原則和人權政策，寶成工業於 2011 年起成為美國公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA) 供應商會員，持續投入大量人力與資源，完善內部稽核機制，制定工廠改善計畫，培訓專業人員，邀請公正第三方單位進行獨立評估，以達公平勞動和風險管理。寶成工業於 2018 年 6 月順利榮獲 FLA 認證，成為全球唯一通過 FLA 認證之運動鞋製造商，最高管理階層並承諾投入社會責任、內部培訓及改善，透過符合最高勞動標準的規範及內部稽核，確保員工權益得到保障，並將持續強化與員工交流溝通。

### 有溫度的友善職場

寶成工業提供具吸引力及競爭力的薪資福利，多元且完善的訓練機制，廣納和留任優秀人才，現時擁有全球超過 35 萬名不同國籍、種族、語言、文化及信仰的員工。為照顧員工心理健康以及搭建互信平台，寶成工業在 1999 年便開始推動員工生活輔導制度，時至今日，員工關懷更進一步規劃以傾聽、生活關懷、家庭探訪和信仰支持四大面向開展，包括設置多元員工關係互動管道、工廠管理層定期與工會 / 員工進行對話溝通、舉辦員工子女夏令營以及規劃文化共融之節慶活動、主動探訪員工家庭、實際支持與保障員工宗教信仰自由等等，積極打造更人性化的職場環境，期能體現企業、員工和家庭三贏的局面。

## 負責任的永續生產

由於氣候變遷的嚴峻，倡議聯合國永續發展目標以及巴黎協定 (Paris Agreement) 的控溫減排目標，是企業追求永續營運無法迴避的議題。作為負責任的製造商，寶成工業秉持環保與生產平衡兼顧原則，將環境保護、節能減碳、綠色管理等理念融入營運思維；持續提升能源使用效率，導入廢棄物數位化管理系統 (Barcode system)，具體設定能耗減量管理目標，嚴格遵循品牌客戶「製造業限用物質清單」(Manufacturing Restricted Substance List, MRSL) 進行物料採購。寶成工業旗下從事化工材料研發以及鞋材開發與應用的臺灣 RPE 化工廠，再次於 2018 年通過經濟部工業局－綠色工廠之清潔生產 (Cleaner Production, CP) 認證。寶成工業承諾將與品牌客戶及策略供應商保持緊密合作，逐步完善綠色供應鏈之建構，以確保製造過程皆能符合環境永續的基準。

## 取之於社會、用之於社會

寶成工業的營運據點遍布臺灣、中國、印尼、越南等國家，為能長期穩定在地經營，並對當地社區帶來整體提升與永續發展，寶成工業尊重在地文化與需求，持續聚焦於教育文化、健康醫療及地方關係，1999 年在臺灣興建 921 南投組合屋；2001 年起投入長達七年的時間與大量經費完成國家一級古蹟鹿港龍山寺修復工程；2004 年捐助印尼南亞海嘯；2008 年捐助中國汶川震災；2009 年起在越南展開「情義屋」計畫；結合自然景觀與節能環保建築的越南小花朵幼稚園於 2013 年竣工；並於 2018 年在臺灣與中國醫藥大學附設醫院合作啟動「一國一援助」國際醫療援助緬甸女童專案，長期展現企業公益價值的正向影響力。

## 穩健的營運績效

提升營運績效是企業社會責任的首要關鍵，藉由持續推動製造升級與發展全渠道營運能力，寶成工業 2018 年度合併營收創歷史新高，達新台幣 2,933 億元，較 2017 年度持續增長 5.3%。而在營運穩健增長的同時，寶成工業長期投注心力於強化公司治理、參與社會公益及發展永續環境，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富時國際有限公司合作編制之「臺灣永續指數」成分股之一，且於臺灣證券交易所股份有限公司公司治理中心 108 年 4 月底發布之第五屆公司治理評鑑結果，連續五屆皆獲得優異成績，本屆蟬聯上市組排名前 5% 殊榮之公司。

創立於 1969 年，寶成工業即將走過半世紀，始終堅持落實企業社會責任，持續追求經營績效的更佳表現，專注推動環境、社會、公司治理等永續面向的穩健進步。展望未來，寶成工業堅持秉持創新思維尋求永續成長，讓企業社會責任內化成永續商業模式，不斷創造企業最大經濟價值，且與各方利害關係人共創社會價值，實踐企業永續營運的長期願景。

寶成工業  
董事長

蔡其津 先生

# Chapter 1 穩健的 營運績效

2018 年度合併營收新台幣 2,933.2 億元，  
年產 326 百萬雙鞋。  
合併營收連續 5 年正成長，年複合增長率 4.7%。  
通路業務在大中華區銷售網絡涵蓋 5,648 間直營店  
以及 3,551 間加盟店。

# 重點績效

寶成工業致力於為股東 / 投資者以及各方利害關係人，長期穩定地創造經濟價值。經由股東大會所選出的董事組成董事會，再由董事會聘選出經營團隊，賦予公司永續營運的任務。因此，股東 / 投資者和寶成工業的經營團隊，產生互利互惠的營運模式。2018 年度寶成工業持續追求質量並重的營運增長，請見以下經濟類別的關鍵數據。



新台幣 **2,933.2** 億元  
2018 年度合併營收

年產 **326** 百萬雙鞋  
2018 年度

**4.7%** 年複合增長率  
合併營收連續 5 年正成長



約 **20%**  
2018 年度全球市占率  
全球運動鞋及休閒鞋市場  
以批發價格計算

超過 **35** 萬人  
全球營運據點  
正式員工人數

# 關於寶成

寶成工業股份有限公司成立於 1969 年 9 月，2018 年底的實收資本額為新台幣 294.7 億元，正式員工共約 35 萬 2 千人。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、孟加拉及緬甸等地。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

全球最具規模的製鞋服務集團  
大中華區領先的運動休閒用品通路商

寶成工業股份有限公司，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」），專注經營「鞋類製造業務」（以下稱「製鞋業務」與「運動用品零售及品牌代理業務」（以下稱「通路業務」）

## 製鞋業務

寶成工業初期以生產塑膠鞋為主要業務，1978 年起進入運動鞋代工市場，爾後即專注於運動鞋、休閒鞋及戶外鞋之製造，並由初期經營的純代工製造（OEM）轉型為代工設計製造（ODM），並與 Nike、adidas、Asics、New balance、Timberland 及 Salomon 等數十個國際品牌皆有密切合作關係。

製鞋業務目前由寶成工業之子公司裕元工業專注經營，為全球最具規模的製鞋服務集團，約占全球運動鞋及休閒鞋市場以批發價格計算之 20%。2018 年度共生產 326 百萬雙鞋，越南、印尼及中國為主要生產地區，分別占鞋類總產量之 46%、37% 及 14%。

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 2018 年年報、裕元工業 2018 年年報、以及裕元工業 2018 年環境、社會及管治報告。裕元工業公司網站：[www.yueyuen.com](http://www.yueyuen.com)。

## 通路業務

1992 年起由品牌代理業務開端，爾後逐步建立廣布大中華區的銷售網絡，透過設置多元化渠道，經銷及代理國際知名品牌，提供消費者各式鞋類、服裝及配件等運動用品及生活休閒產品，並將業務範疇自商品銷售延伸至運動服務行銷。

通路業務目前主要由寶成工業子公司寶勝國際負責營運，截至 2018 年 12 月 31 日，寶勝國際在大中華區的銷售網絡涵蓋 5,648 間直營店及 3,551 間加盟店。

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 2018 年年報、以及寶勝國際 2018 年年報。寶勝國際公司網站：[www.pousheng.com](http://www.pousheng.com)。



## 公司 CSR 發展歷程

**2018**

寶成國際集團的社會責任遵行方案通過公平勞動協會 (FLA) 董事會認證肯定，為全球唯一獲得 FLA 認證的運動鞋製造商。

**2011**

寶成工業加入公平勞動協會供應商會員，將 FLA 工作場所行為準則納入集團統一行為規範，同時採行 SCI 方法執行內部稽核。

**2010**

- 寶成工業入選《遠見》CSR 65 強企業。
- 集團總部將 CSR 執行小組正式編組成立永續發展小組

**2009**

寶成工業獲得天下企業公民獎 (TOP100)。

**2008**

寶成工業獲得天下企業公民獎 (TOP100)、遠見 CSR 獎 - 傳產組楷模獎。

**2005**

制定公布集團行為準則 (Code of Conduct)

**2000**

明定集團勞安基本原則。

**1998**

整合集團與品牌客戶 CSR 要求規範，研擬集團工廠 CSR 執行作業準則，推動員工生輔制度。

**1997**

成立 CSR 專案小組，輔導工廠執行客戶行為準則事項管理。

## 公司營運發展歷程

**2015**

於緬甸建立生產基地

**2009**

於孟加拉與柬埔寨建立生產基地。

**2008**

寶勝國際股票於香港證券交易所掛牌上市 (股票代碼 3813.HK)。

**2006**

寶成國際集團營運總部大樓與裕元花園酒店正式開幕。

**1994**

於越南建立生產基地。

**1992**

於印尼建立生產基地。裕元工業股票於香港證券交易所掛牌上市 (股票代碼 0551.HK)。

**1990**

寶成工業股票於臺灣證券交易所掛牌上市 (股票代碼 9904.TW)。

**1988**

裕元工業成立，於中國建立第一條生產線。

**1969**

寶成工業成立 (臺灣彰化福興工業區)

## 參與之外部組織

寶成工業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。寶成工業則於 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。

# 經濟績效

營運績效的持續成長是公司永續營運的重要基礎，寶成工業重視多元人才培育，強化競爭實力，提升整體管理效能，持續專注於製鞋及通路兩大核心業務之經營發展，透過產業鏈的垂直整合與創新策略推動，強化客戶商業夥伴關係與產品開發服務價值，在產業鏈中提供最具價值的全方位解決方案，期能長期穩健地實現質量並重的營運增長。

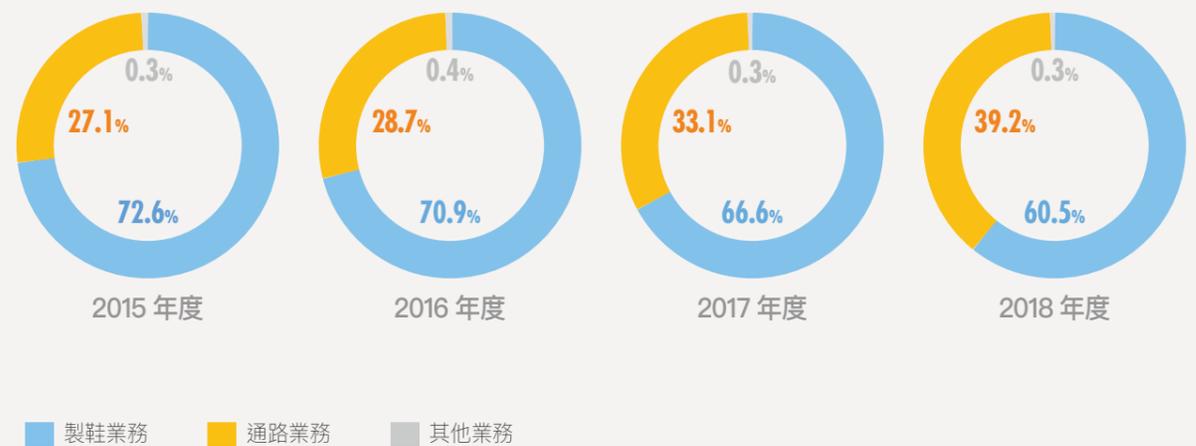
## 2018 年度合併營收再創新高

寶成工業 2018 年度合併營收再創歷史新高，達新台幣 2,933.2 億元，較 2017 年度持續增長 5.3%。其中製鞋業務占整體營收 60.5%，為合併營收之主要來源，通路業務則占 39.2%，其他業務僅占 0.3%。

隨著寶成工業 2018 年度合併營收持續成長，2018 年度合併營業毛利及合併營業淨利分別為新台幣 754.7 億元及新台幣 138.1 億元，且受惠於業外淨收益之挹注，寶成工業 2018 年度稅後淨利歸屬於本公司業主為新台幣 107.1 億元，每股盈餘為新台幣 3.63 元。相關營運績效請參閱寶成工業 2018 年度合併財務報告。

寶成工業 2017 年度盈餘分派已於 2018 年股東常會決議通過，每股普通股配發現金股利新台幣 2.0 元，並於 2018 年 8 月 9 日發放。寶成工業並於 2019 年 4 月 30 日召開之董事會，擬定 2018 年度盈餘分派案，董事會建議每股普通股配發現金股利新台幣 1.5 元，於 2019 年 6 月 13 日舉行之股東常會決議通過。

合併營收比例圖 (單位：%)



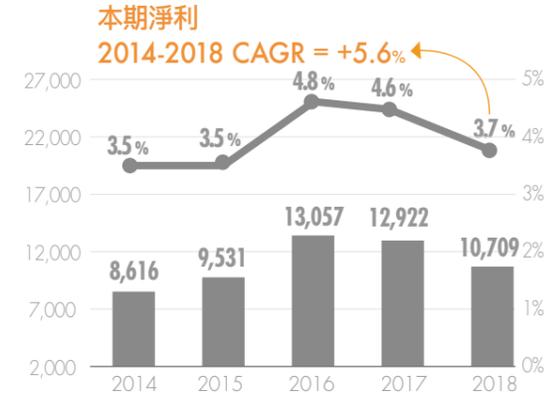
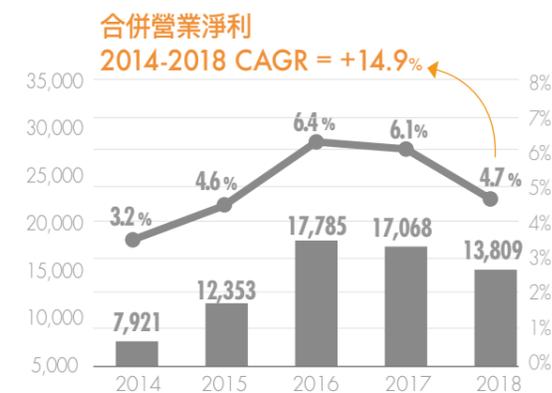
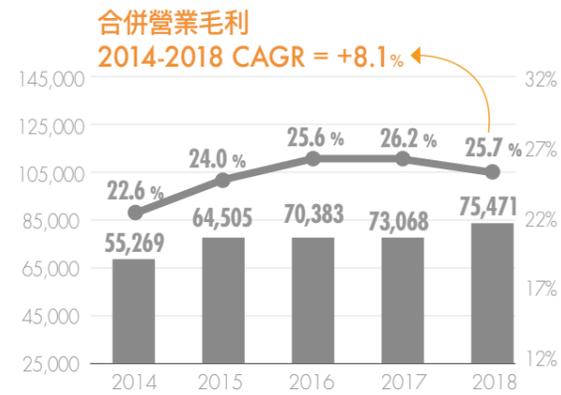
## 合併財務報表

(單位：新台幣佰萬元，每股盈餘為元)

合併報表	2015 年度		2016 年度		2017 年度		2018 年度	
	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%
營業收入	269,081	100.0%	274,895	100.0%	278,632	100.0%	293,316	100.0%
營業成本	204,576	76.0%	204,512	74.4%	205,564	73.8%	217,845	74.3%
營業毛利	64,505	24.0%	70,383	25.6%	73,068	26.2%	75,471	25.7%
營業費用	52,152	19.4%	52,598	19.2%	56,000	20.1%	61,662	21.0%
營業淨利	12,353	4.6%	17,785	6.4%	17,068	6.1%	13,809	4.7%
稅前淨利	20,240	7.5%	26,280	9.6%	24,818	8.9%	20,260	6.9%
所得稅費用	3,639	1.4%	3,278	1.2%	3,087	1.1%	3,888	1.3%
本期淨利	16,601	6.1%	23,002	8.4%	21,731	7.8%	16,372	5.6%
歸屬於：本公司業主	9,531	3.5%	13,057	4.8%	12,922	4.6%	10,709	3.7%
每股盈餘		3.24		4.43		4.38		3.63
股東股利 (元 / 每股)		1.5		1.5		2.0		1.5
員工薪資和福利		68,558		71,111		68,564		70,315

## 合併營業收入連續 5 年正成長

(單位：新台幣佰萬元，每股盈餘為元)



## 稅務政策

寶成工業支持永續發展的稅務政策並善盡社會責任，秉持以下原則並承諾：

- 營運活動遵守各地稅務法規，稅務揭露遵循規定辦理。
- 依移轉訂價準則訂定符合常規之利潤配置。
- 於財務報告及年報等公開資訊揭露相關稅賦訊息，力求稅務資訊透明。
- 掌握國際稅務脈動，定期進行稅務風險評估以制訂因應策略。
- 秉持誠信原則，與稅務機關保持良善溝通。

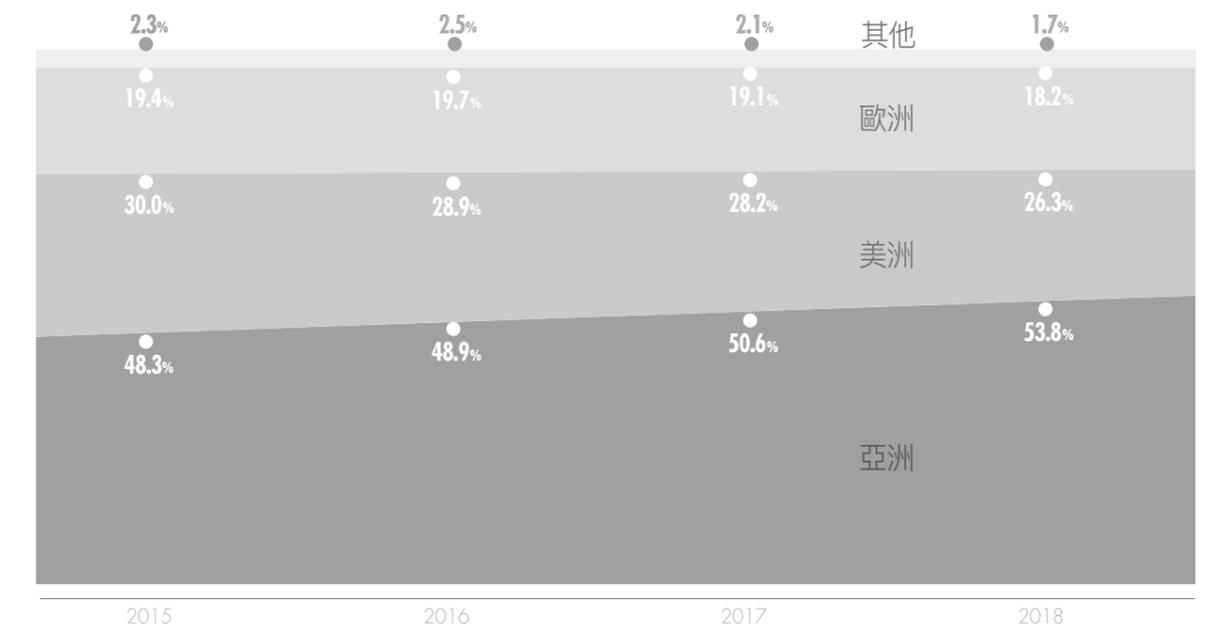
## 寶成工業 2016~2018 年度稅務資訊

(單位：新台幣佰萬元)

項目	年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	平均值
稅前淨利		26,280	24,818	20,260	23,786
所得稅費用		3,278	3,087	3,888	3,418
所得稅率 (%)		12.5%	12.4%	19.2%	14.4%
已支付所得稅		4,075	3,692	4,207	3,991
已支付所得稅 (%)		15.5%	14.9%	20.8%	16.8%

註：相關資訊請參閱寶成工業 2018 年度及 2017 年度合併財務報告。

## 主要產品 (服務) 之銷售 (提供) 地區



# Chapter 2 公司治理

寶成工業致力於打造多元化的董事會成員  
 第 22 屆董事會選任 9 席董事，並有 3 名獨立董事  
 董事會成員中有 2 名為女性，落實治理階層性別平等  
 董事具備涵蓋豐富之產業經歷、財會、技術、管理及法律層面之專業素養



## 重點績效

寶成工業依循企業核心價值，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。寶成工業於 2018 年度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，請見以下公司治理的關鍵績效。



**NO.1**

4 度榮獲臺灣證交所  
 公司治理評鑑  
 上市組第 1 級距



榮獲富時社會責任  
 新興市場指數成分股



榮獲臺灣永續指數成分股

**33.3%**

獨立董事佔比

**22.2%**

女性董事佔比 22.2%，  
 彰顯治理階層性別平等



已設立薪資報酬委員會，  
 以及審計委員會。

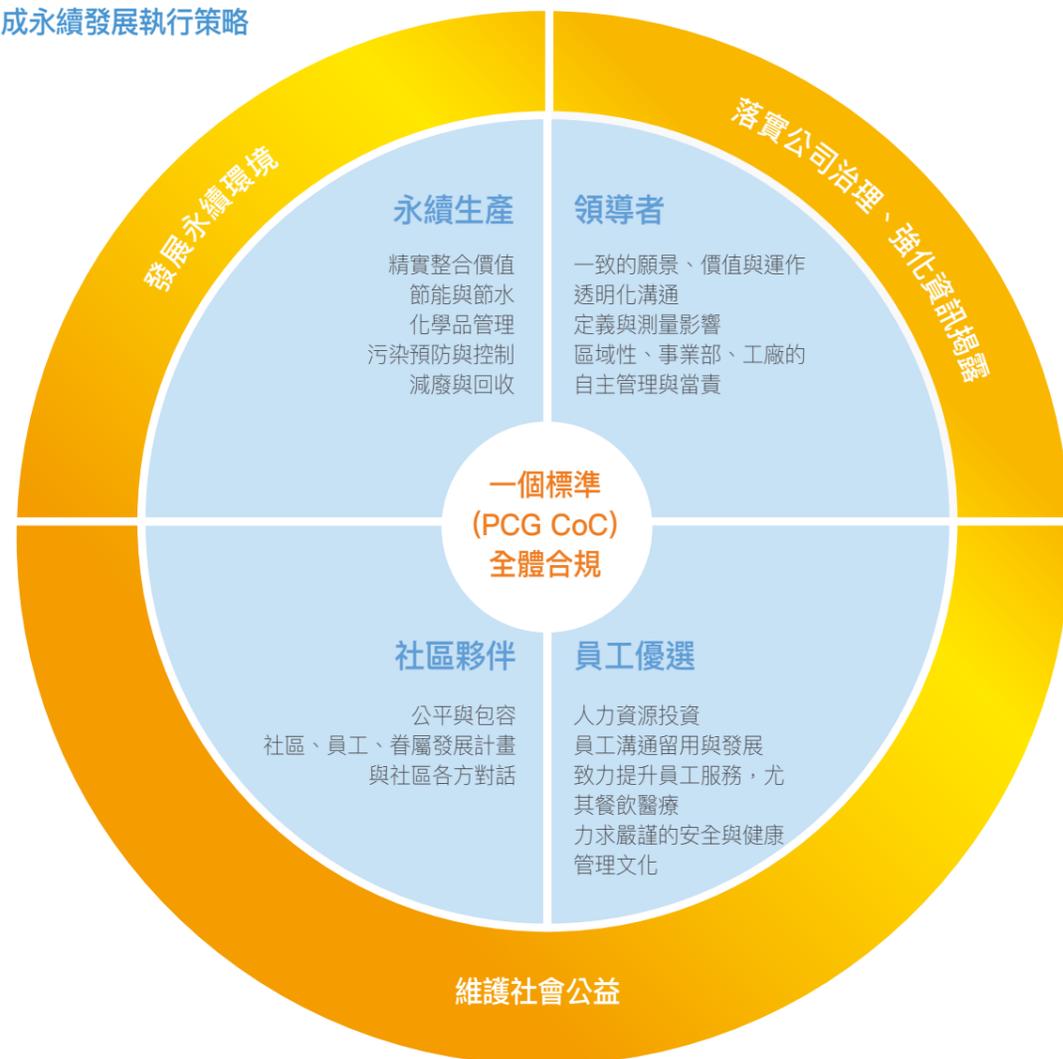
# 核心價值

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。因應產業環境不斷變化的挑戰，寶成工業除了專注經營製鞋業務與通路業務，強化製造端與通路端的對接，持續提供優質的產品、服務及全方位解決方案；並在「速度、彈性、創新、品質、永續」五項競爭優勢戮力精進，將以運動價值鏈為中心，不斷探索跨界發展與創新突破的機會，達到建構以智能製造與創新服務為導向、全球最高價值的多元平台，創造企業不可取代及獨特的策略價值，並回饋給各方利害關係人，積極實踐企業永續發展的長遠目標。

## 寶成工業企業核心價值



## 寶成永續發展執行策略



# 公司治理

## 4 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 5 屆皆獲得優異成績，並 4 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。

## 持續強化資訊揭露

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及企業社會責任之相關揭露。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。
- 薪資報酬委員會過半數成員由獨立董事擔任，強化薪資報酬委員會之獨立性。
- 為全體董事購買責任保險，使其全心全意發揮職能，為股東創造最大利益。
- 制定董事會績效評估辦法，且以董事個人自評及董事會整體自評或他評之方式，每年至少評估一次董事會之績效，並於年度結束後最近一次董事會呈報董事會績效評估結果。

## 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，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 1.0% 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。2018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。

關於更詳盡的董事會成員、專業資歷、薪資報酬委員會及審計委員會運作情形，請參閱寶成工業2018年年報。

## 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，定期評估公司內部控制制度之設計面及執行面的有效性，提供管理階層了解存在或潛在的風險事項及改進建議。依2018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，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2018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。

## 2018年度在誠信經營宣導及教育訓練，舉辦69場次、參與人次5,587人

項目	課程型式	宣導內容	人次
集團新人動力營	實體課程	宣導核心價值及職場行為	8場次，共346人
集團新人訓練	線上課程	宣導誠信經營守則、道德行為準則、廉潔交易、集團利益維護	43梯次，共712人
集團人員訓練	線上課程	宣導誠信經營守則、道德行為準則、廉潔交易與集團利益維護、禁止內線交易	4梯次，共1,234人
集團人員訓練	線上課程	宣導拒絕聯合壟斷	6梯次，共2,536人
全球供應鏈管理總部人員訓練	線上課程	宣導供應鏈人員行為準則	8梯次，共759人

## 誠信經營與反貪腐

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。

本公司並已制定「公司治理實務守則」、「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」、「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，並公開於公司內外部網站，提供各單位利害關係人溝通窗口、檢舉途徑與案件處理程序等。

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。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。

寶成工業亦成立誠信經營推動小組，負責誠信經營政策與防範方案之推動，每年至少向董事會報告一次。誠信經營推動小組於2018年度之具體推動情形為：

1. 持續推行「員工從業道德承諾書」及「保密承諾書」簽署率。
2. 修訂寶成工業工作規則，增列違反誠信經營行為之懲處規範。
3. 於海外子公司之內部控制自評問卷增列「是否遵循集團誠信經營守則執行相關作業」之評估項，藉由自我評估強化遵循誠信經營的意識。
4. 持續擴大誠信經營宣導及教育訓練。

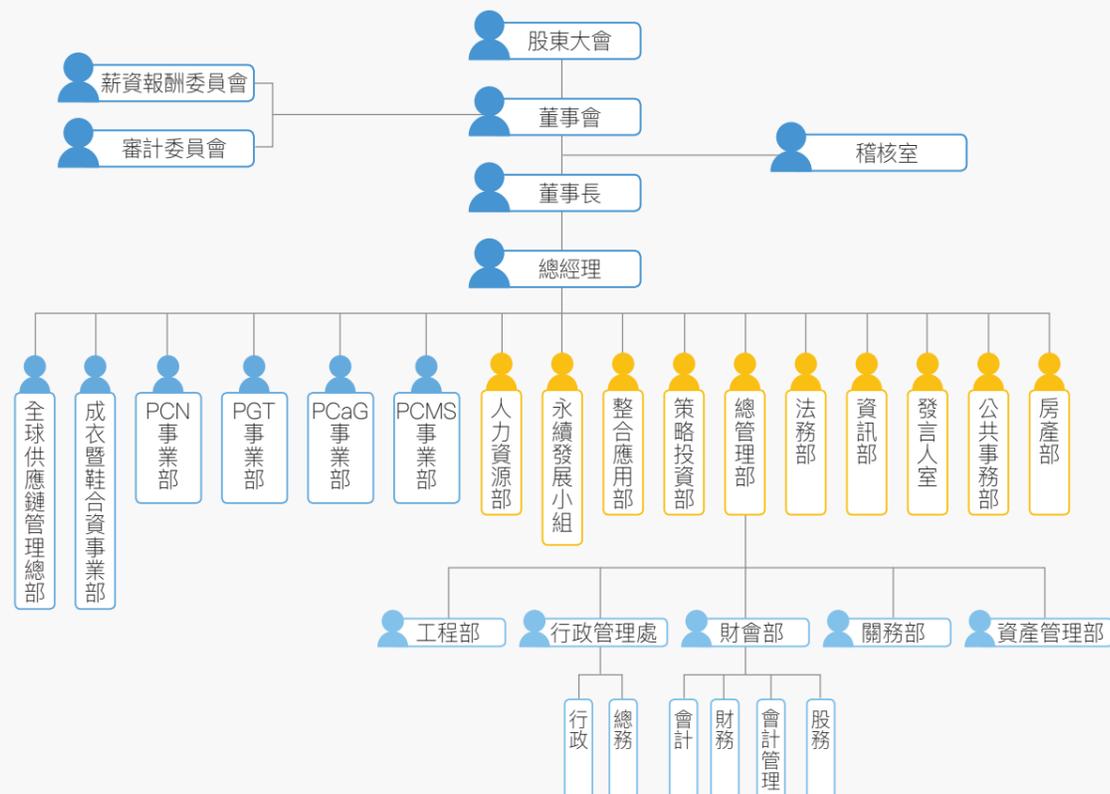
## 落實法規遵循

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。2018年度本公司並無發生重大違規而遭處巨額罰款與行政處罰之行為事件；也無發生任何涉及商業壟斷、反競爭及反托拉斯行為違規案件。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。

## 反貪腐宣導與培訓

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。

組織圖



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。

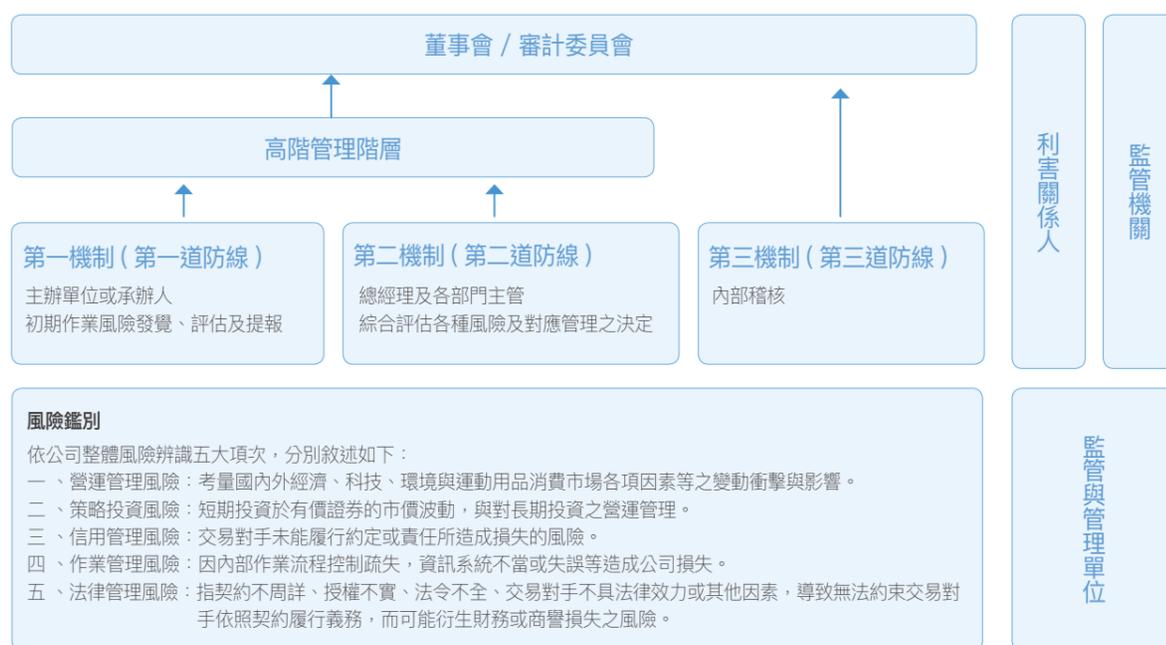
本公司亦由總公司法務部舉辦有關誠信行為之教育宣導及訓練，並對於集團員工與新進人員進行「廉潔交易與集團利益維護」的線上宣導課程，期能進一步推廣本公司的誠信經營理念與規範。

## 諮詢、申訴及檢舉原則與管道

員工如果對於業務執行無法判斷是否違反誠信經營政策規定或有執行疑慮，皆可向所屬單位直屬主管諮詢或向總公司法務部門主管尋求協助。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/

## 風險管理組織架構與職掌



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。

## 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

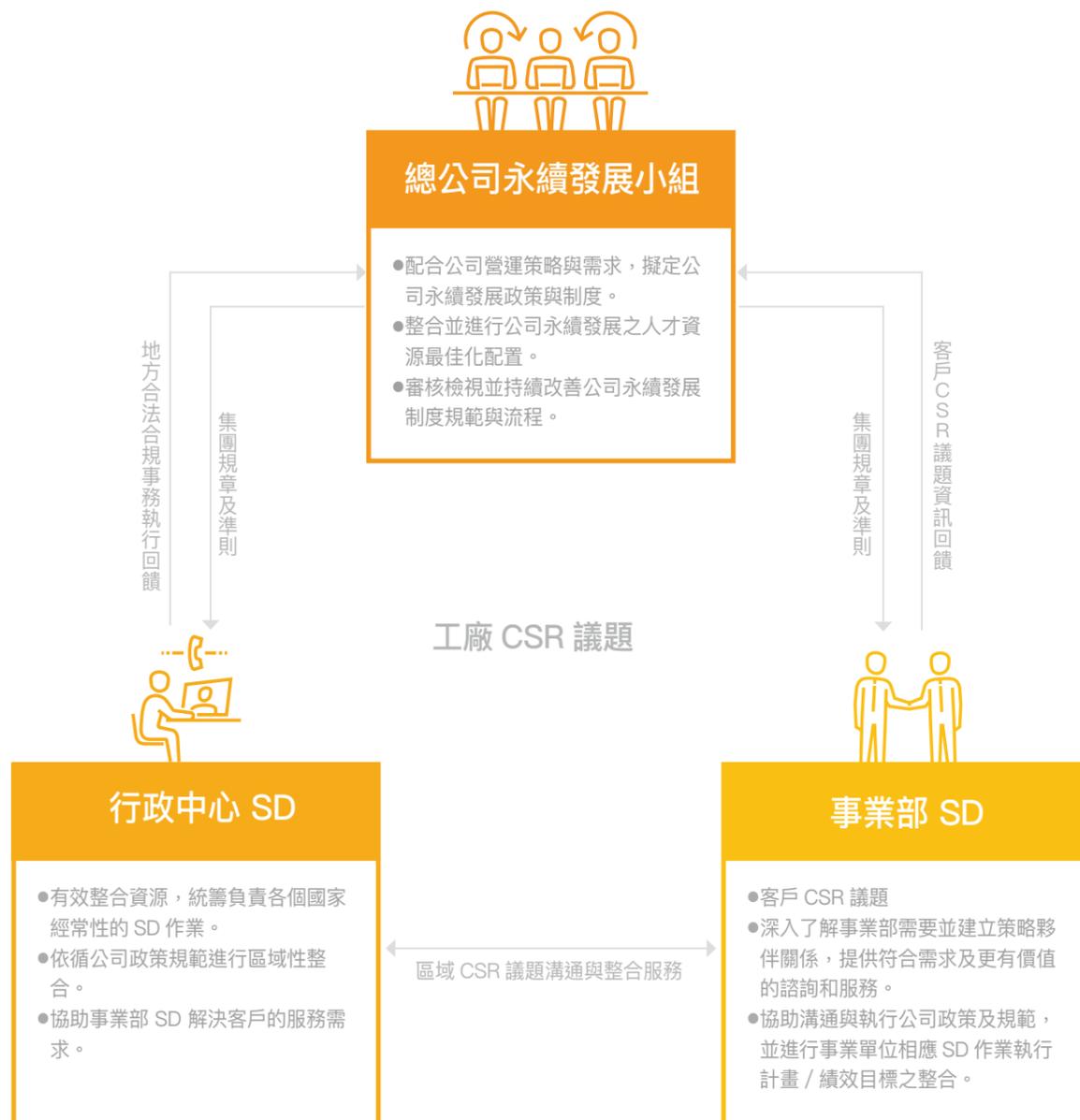
本公司風險控管分為三個層級(機制)，「第一機制」為主辦單位或承辦人，負責最初作業的風險發覺、評估及提報。「第二機制」為總經理及各部門主管，負責綜合評估各種風險及對應管理之決定。「第三機制」為稽核單位的稽核及董事會之控制與監督。

## 2018 年風險辨識與管控措施

類別	風險辨識	風險管控措施
經濟	企業形象改變	持續落實永續經營，秉持專業和誠信的经营原則，重視企業社會責任、公司治理、環境保護及各項風險控管；持續提升資訊透明度及強化與利害關係人之互動溝通。
	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，並持續進行道德誠信與反貪腐規範之教育訓練與宣導。
	營運風險	因應產業變化，持續投入資源於產品開發，製程改善及技術提升等；善用各地生產優勢，保持最大彈性調整產能配置；持續推動供應鏈資源整合與製程優化，逐步增加自動化製程比重及導入創新生產模式，增進營運能力的靈活性及多元性。
	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	氣候變遷風險	關注國際氣候變遷風險管理趨勢，配合當地政府相關能源使用政策與減排要求。組織內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。
	環保法令改變	強化各地區應遵循法規之盤查，定期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	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控管。
	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 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。



## Chapter 3 綠色製造



# 重點績效

寶成工業對於綠色製造的持續改善，是客戶、投資人以及當地主管機關十分重視的營運作為之一。2015年在巴黎的第21次《聯合國氣候變化綱要公約》締約國大會（COP21）現場，195個締約國毫無異議通過《巴黎協定》（Paris Agreement），同意將溫度上昇控制於2°C，並持續朝向1.5°C努力。面對氣候變遷，寶成工業致力於回應客戶、投資人、主管機關以及廣大利害關係人期待，2018年寶成工業針對綠色製造所做出的努力，請見以下關鍵數據。



**77.0%**

製鞋生產基地實施 ISO 14001 管理系統建置率 77.0 %，  
62.0% 通過 ISO 14001: 2015 版轉版換證



連續 3 年獲得  
越南永續發展最佳企業  
前 100 大獎



臺灣 RPE 化工廠通過  
2018 綠色工廠  
清潔生產評估系統

**124,235,588.0 MJ**

2018 節能效益卓著

**Barcode system**

實施廢棄物數位化管理制度，  
藉由電子秤連結資料庫系統，  
有效提升數據精確度

**MRSL**

落實原物料限用物質  
Manufacturing Restricted  
Substance List

# 產品與服務

## 客戶服務

寶成工業與多個國際知名品牌已建立長期合作關係，致力為品牌客戶提供一流的產品、商業設計專有技術服務與業界最佳解決方案，並持續強化本公司與各品牌客戶之間的深厚信賴基礎；針對個別客戶需要成立專屬的獨立開發中心，並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。2018 年度並無發生侵犯客戶隱私的投訴案件。

因應運動產業快速變化與少量多樣、客製化的產品型態，本公司持續精實生產流程的調整與電子化機制，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、並即時回應客戶需求，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。

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，2018 年度持續通過品牌商驗廠考核外；越南區 Merrell 生產廠區 2018 年度亦持續取得 FDRA 優秀工廠認證。

## 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，所有材料入庫都會進行抽樣檢測，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檢查或金屬探測設備掃描，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。

同時，針對防止數位資料的洩漏，於各開發中心與生產廠區，除於各出入口與機密作業室設置 CCTV 外，並嚴格進行攝錄裝置管理(含照相手機)等行為的管控，並啟動定期性的廠區產安稽核，以確保廠區內的資安管理風險可降至最低。

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。

2018 年度本公司產製鞋類產品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。

# 環保節能

寶成工業響應聯合國 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 氣候行動 (Climate Action)，積極採取相關措施，確保永續生產模式，以因應氣候異常所導致的營運風險與衝擊。

寶成工業位於東南亞地區的生產基地所生產的鞋類產品數量約占總產量 80.0%，近年東南亞地區遭受天災氣候變異的影響機會漸增，對公司持續生產營運產生風險。我們除了持續關注國際氣候變遷的因應趨勢與政策法規要求外，會就能源管理面向執行各項節能減碳持續改善行動，提升工廠能源使用效率，期許能有效降低能源耗用所造成的溫室氣體排放量，以對氣候變遷風險提供減緩的效益。

在環境管理制度上，主要依循 ISO 14001 環境管理系統與公司內部管理規範建立內部管理制度，以符合當地環保規定要求為基本管理目標，中長期管理目標則朝向清潔生產與降低環境污染物質排放量而努力。2018 年製鞋生產基地實施 ISO 14001 管理系統建置率為 77.0%，62.0% 通過 ISO 14001: 2015 版轉換換證。我們將會持續推動各項環境保護措施：

- 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，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。

寶成工業旗下的越南寶崧廠區自 2016 年起連續 3 年皆獲得「越南永續發展最佳企業前 100 大獎」，該獎項為越南全國性評選，主辦單位依據 152 個評選指標，包括人事，環境，財政 .... 等，嚴選出 100



越南寶崧廠連續 3 年獲得「越南永續發展最佳企業前 100 大獎」，PCC 越南廠行政中心主管代表授獎。

名企業進行頒獎。同時，越南寶崧廠區具有預防火災良好管理機制，嚴格遵循越南消防法規，連續 3 年無發生火災事件，2018 年度亦獲得越南中央消防最佳表現獎。

依據 1997 年聯合國環境規劃署 (United Nations Environmental Protection, 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」。

寶成工業旗下的臺灣 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，連續多年都有申請到新材料專利，並生產母料供應給寶成工業海外工廠使用。

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，2017 年度申請展延，於 2018 年 1 月通過

經濟部工業局 - 綠色工廠之清潔生產評估系統評定及核發合格證書 (證書編號: CP0041)，獲選收錄於「經濟部工業局 2018 綠色工廠標章專輯」中。



臺灣 RPE 化工廠通過 2018 綠色工廠之清潔生產評估系統

# 原物料管理

寶成工業遵循品牌客戶與國際標準之材料標準，並符合品牌客戶要求之禁限用物質標準，同時也積極採用符合品牌客戶之環保永續性物料要求。

寶成工業遵循品牌客戶材料規範，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。

## 製鞋原物料採購

製鞋業的原物料可概分為鞋面材料與鞋底材料兩種，前者以紡織品（網布 / 不織布）、人造皮、天然皮革及相關配件所組成；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；近年來，如熱塑性聚氨酯（TPU）等環保材料在鞋類產品的運用也逐漸成為主流。

公司在原物料選用上，皆與品牌客戶與鞋材供應商保持密切的溝通，並遵循品牌政策，相關材料均須通過第三方物性測試機構相關標準的檢測且不得出現於品牌客戶禁限用物質清單中，並與品牌客戶共同探究各式環保材料在鞋型上之應用。

2018 年集團採購總重約 3,596.0 萬噸原物料，資材及相關部件等不可再生原料約有 3,465.0 萬噸，未使用天然可再生及回收再製等物料。

## 落實原物料限用物質清單

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與品牌客戶要求之製造業限用物質清單 (Manufacturing restricted substance list, MRSL) 及有害化學物質零排放聯盟 (Zero discharge of hazardous chemicals, ZDHC) 標準要求，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。



### EVA 小常識

乙烯醋酸乙烯酯共聚物 (Ethylene Vinyl Acetate, EVA) 是具有良好的柔軟性，橡膠般的彈性，在  $-50^{\circ}\text{C}$  下仍能夠具有較好的可撓性，透明性和表面光澤性好，化學穩定性良好，抗老化和耐臭氧強度好，無毒性。可添加發泡劑、交聯劑及無機填充物，以射出成型法製造交聯發泡鞋材。

### TPU 熱塑性聚氨酯彈性體

TPU 是由二苯甲烷二異氰酸酯 (MDI) 等化學原料聚合而成的高分子材料。TPU 具有卓越的高張力、高拉力、強韌和耐老化的特性。adidas 採用巴斯夫全新發泡微球 Infinergy™ 研製出了具有卓越彈性和減震特性的革命性跑鞋 Energy Boost。Infinergy 主要由發泡熱塑性聚氨酯 (E-TPU) 構成。E-TPU 是由起始原料 TPU 顆粒發泡製成。

# 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，每年度於公司內部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。

2018 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 2018 年度總能耗為 5,477.5 萬億焦耳 (TJ)。其中來自於電力的使用比例為 69.1 %。

## 能源使用統計

年度	電力	石化燃料 (註 2)			生質燃料 (註 3)	能耗密集度 (註 4)
		(重油 / 柴油 / 汽油 / 煤油)	天然氣	煤 (含無煙煤)		
2018	1,051,796.2 ( MWH )	6,376.6 ( KL )	365.1 ( 萬 M <sup>3</sup> )	0.01 ( 萬公噸 )	8.9 ( 萬公噸 )	9.2~23.9 (MJ/pair)
	3,787.2 ( TJ )	222.4 ( TJ )	127.6 ( TJ )	2.5 ( TJ )	1,337.9 ( TJ )	
2017	1,049,472.3 ( MWH )	5,667.9 ( KL )	90.0 ( 萬 M <sup>3</sup> )	0.5(註 1) ( 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	1,009,488.6 ( MWH )	6,357.3 ( KL )	83.5 ( 萬 M <sup>3</sup> )	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	938,739.1 ( MWH )	6,894.8 ( KL )	276.7 ( 萬 M <sup>3</sup> )	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) (鍋爐使用) (稻殼 / 棕櫚殼) (鞋均耗量為中國、印尼、越南三大主要生產基地估計值)  
(不可再生) (不可再生) (可再生)

單位說明：●MJ：百萬焦耳 Megajoule ●TJ：兆焦耳 Terajoule ●Pair：每一雙鞋  
 註 1: 勘誤說明：2017 年 CSR 報告書第 45 頁，能源使用統計表格 2017 年度煤 (含無煙煤) 使用量誤植為 3.6 萬噸，更正為 0.5 萬噸。  
 註 2: 石化燃料熱值選用，因為各國熱值取得不易，因此，以台灣地區經濟部能源局出版之能源統計手冊內能源產品單位熱值表以及 IPCC 2006 年出版資料作為熱值代表。  
 註 3: 生質燃料量推估方式，使用購買蒸氣量 (生質燃料鍋爐產生)，以鍋爐產生蒸氣壓力為 10.0 kgf/cm<sup>3</sup>，假設鍋爐效率為 85.0%，採用固態生質燃料熱值為 3,600.0 kcal/kg，經熱力學計算而得。  
 註 4: 能耗密集度乃依地區別來獲得能耗密集度範圍作呈現。

## 能耗密集度成功下降

依循本公司的能源管理政策與策略目標，配合客戶品牌永續發展的里程碑的，公司內部制定了各廠節能制度與目標，以 2016 年為基線，制訂 4 年整體節約能源規劃，訂定 2020 年能耗密集度較 2016 年下降 8.0% 為整體管理目標。

本公司針對重點工廠進行節能措施，以 2016 年為基線，截至 2018 年度為止，已有效達到能耗密集度的下降。此項節能階段關注於寶成重點製鞋工廠能耗狀況，於 2016 年起，從源頭節能設備採購開始，搭配逐年編列工廠節能專案預算，逐步汰換老舊耗能設備，同時設定年度目標及重點執行措施等方式，定期開會追蹤檢討與進行各生產基地的節能技術經驗交流，相互分享有效節能措施，透過辦理提案改善競賽來激勵工廠人員對節能減碳行動的參與感。

在能源管理方面，2018 年推動執行廠區空壓系統洩漏和蒸氣洩漏的盤查與改善行動，同時啟動執行寶成工業旗下工廠的能源稽核。2018 年節能效益達 124,235,588.0MJ，與 2016 年的平均能耗密集度相比較，工廠能耗密集度平均下降達 2.6%。因應未來自動化製程和科技製鞋所可能造成能耗上升狀況，預計從 2019 年開始，逐步進行去蒸氣化政策，改以電加熱，強化節能狀況。

## 提案改善競賽

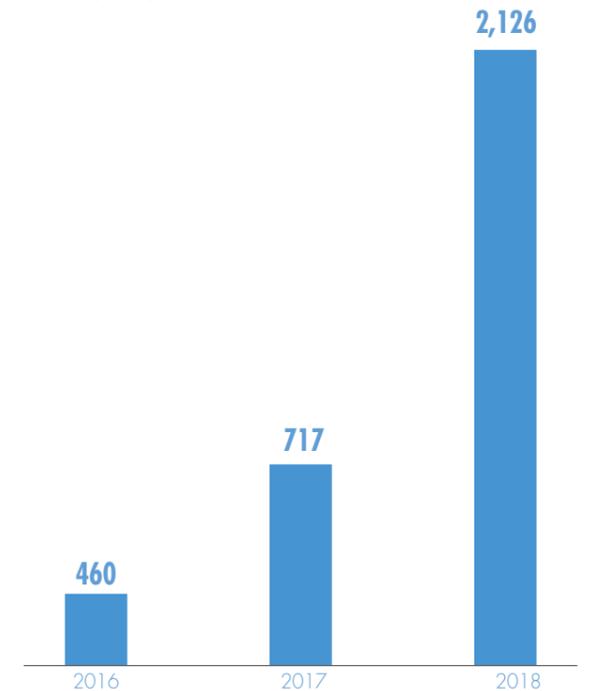
依據持續改善原則 (PDCA)，自 2016 年起長期追蹤提案改善內容，制定提案改善之遴選機制和改善效益分析。

2018 年提案改善數量大部分為節能相關提案，數量已經提高到 2,126 件數，我們的遴選機制包括各事業單位初選初評，篩選決選件數。本公司最後決選出前 3 名和最佳創意獎。並頒發第 1 名新台幣 8.0 萬元等值獎品、第 2 名 6.0 萬元，第 3 名頒發新台幣 4.0 萬元等值獎品，以及創意獎新台幣 2.0 萬元等值獎品。

## 2018 年節能措施項目節能效益

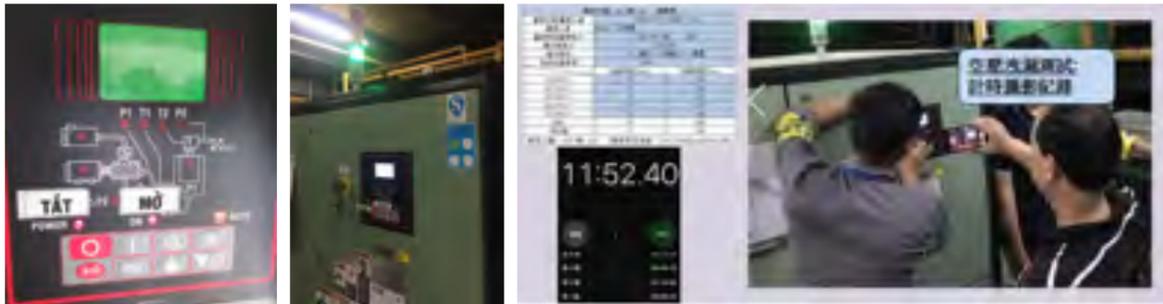
源頭採購	3,059,681.0 MJ
工廠節能專案	59,751,806.0 MJ
空壓洩漏改善	33,886,901.0 MJ
整體節能效益	124,235,588.0 MJ

## 2018 提案改善件數成長近 2 倍 近 3 年提案改善件數 (單位：件)





水洗機涼風導出，幫助員工作業環境舒適並節能減碳



空壓機洩漏率量測方式示意圖

## 空壓機洩漏率量測

2017 年開始利用空壓機量測洩漏率手法，全面進行重點工廠空壓機洩漏測試，並且規定工廠每半年自行量測一次，2018 年度首次納入內部查核項目，由總公司稽核同仁抽測重點工廠的空壓洩漏量測與未達目標值工廠的改善要求，整體空壓系統洩漏率已自 2017 年度 45.0% 降至 2018 年度 33.0%，達到節能效果。空壓機洩漏專案於 2019 年將持續執行，期望於 2020 年達到 15.0% 以下的洩漏率目標。

## 能源稽核

2018 年度首度將能源管理納入本公司內部 ESH 管理績效評估項目，於越南、中國、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸等地區工廠實地稽核，稽核內容包含節能組織的人員建立、現場空壓洩漏和蒸氣洩漏管理，設備運轉效率和維護要求等相關要項，以逐步進行能源盤查和有效管理。

## 去蒸汽化政策

2019 年預計執行工廠去蒸汽化策略，逐步停用蒸氣加熱設備，改以電加熱，以降低對環境之衝擊。

## 通風設備改善

2018 年就通風降溫建築設計，於重點工廠導入物理計算設計風扇設備，讓員工在通風和非高溫優良環境下工作，通風改善案件 51 件，員工降溫調查呈現改善滿意度達 88.0%。



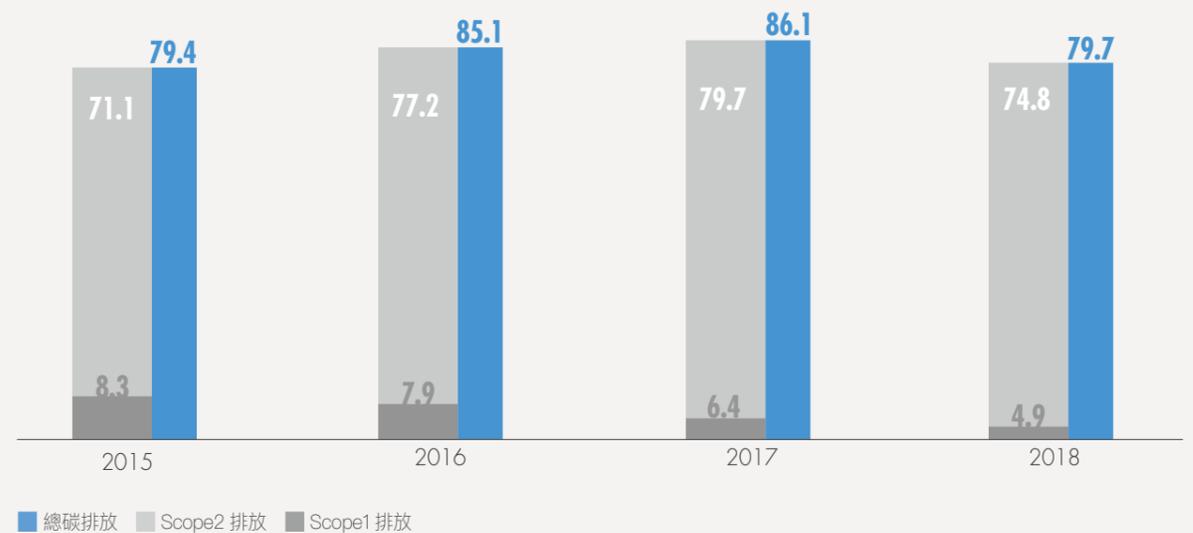
# 溫室氣體管理

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)，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。本公司能源來源 69.1% 為電力使用。因此在溫室氣體排放減量的中期目標，將以降低範疇二排放為主要目標。藉由提升能源使用效率，達到降低溫室氣體排放。

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，未填充時視為 0。

## 溫室氣體排放統計 (單位：萬公噸二氧化碳當量)



2018 年度本公司製鞋廠溫室氣體範疇一與範疇二合計之總碳排放量，經自行盤查約為 79.7 萬公噸二氧化碳當量。其中範疇一碳排放量約為 4.9 萬公噸二氧化碳當量，占比 6.2%，範疇二碳排放量約為 74.8 萬公噸二氧化碳當量，占比 93.8%，其中範疇二排放量中，外購電力占 83.3%，外購蒸氣占 16.7%。

因鞋型生產工序與區域能源碳排係數的差異影響，本公司 2018 年度主要生產營運基地 (中國 / 越南 / 印尼) 的工廠，碳排放密集度介於 4.7~1.8kg CO<sub>2</sub>/pr。

## 首度自主揭露範疇三排放量

2018 年度首次揭露溫室氣體盤查範疇三，本公司成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量，經自行盤查約為 9348.2 公噸二氧化碳當量；寶成工業臺灣地區 2018 年度員工航空差旅，自行盤查約為 759.3 公噸二氧化碳當量。相關的計算原則，請參見附錄 D。



# 水資源管理

製鞋生產製程非屬高耗水生產製程，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，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。

寶成工業製鞋主要生產基地水資源供應來源，主要來自當地市政供水、河水與湖水。2018 年度製鞋生產基地總取水量經由水表面量測約 14,767.0 百萬公升，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。

## 持續改善措施

寶成工業面對全球氣候變遷風險與降低溫室氣體排放之國際趨勢與挑戰，以及自動化和科技製鞋等製程導入可能造成的能耗提升狀況，深知需仰賴整體產業及其上下游供應鏈協同合作，配合各區域國家政策，與品牌客戶及供應商共同探討在快速時尚的消費需求下，永續生產的製程新技術與節能減碳契機。

太陽能為公眾認定之環保永續的再生能源，2018 年因應中國政府的能源政策改變，原預定設置太陽能發電計畫已受到延宕，為逐步提升綠色能源的利用率以減少溫室氣體的排放，本公司在綠色能源政策上仍將會持續推動太陽能發電計畫。

2019 年度除持續進行原有節能措施和績效外，亦將逐步強化下列事項：

1. 點檢維修保養管理暨開展總務和工務教育訓練，確保設備及系統穩定且有效率的運轉。
2. 壓縮空氣、蒸汽的洩漏管理，避免能源浪費。
3. 空壓機效率量測，逐步汰換運轉效率低落之設備，避免能源浪費。
4. 盤查工廠製程效率，建立最佳化 Best Practice 工廠，逐步提升製程效率。
5. 針對能耗水準較低的工廠，進行深入輔導，改善工廠能源效率。
6. 逐步進行去蒸汽化，降低高環境衝擊的能源使用。

## 2018 年度製鞋生產基地取水量

單位：百萬公升

據點	總取水量 (百萬公升)	主要供水來源取水量		
		市政供水 / 其它公共或私有的給水事業	地表水 (濕地 / 河川 / 湖泊 / 海洋)	地下水
臺灣	193.0	193.0	0.0	0.0
中國	5,123.0	4,035.0	1,088.0	0.0
印尼	2,263.0	537.0	1,131.0	595.0
越南	6,868.0	3,534.0	3,334.0	0.0
孟加拉	73.0	73.0	0.0	0.0
柬埔寨	129.0	0.0	0.0	129.0
緬甸	110.0	0.0	0.0	110.0
墨西哥	8.0	8.0	0.0	0.0
總計	14,767.0	8,380.0	5,553.0	834.0

註：直接收集和貯存的雨水使用量為零。來自其它組織的廢水，含冷卻水的抽取使用量為零。

# 廢水排放管理

本公司制定內部《廢水污染防治管理辦法》，以源頭減量為優先考量，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，短期管理以水資源使用量與排放量之數據收集管理為主，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，再納入廠區的大型污水處理廠進行二級生物降解處理。

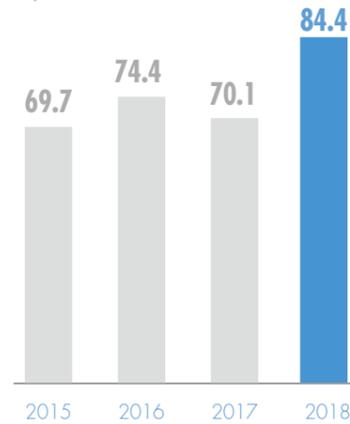
污水處理廠設有專用水質實驗室進行水質檢測與監控，同時依法定期委託當地主管機關核可之檢驗機構，進行放流水採樣與檢測，並經由合法放流口達標排放。於獨立廠區的放流水皆依規排放至當地主管機關環評文件內所指定之承受水體；位於當地開發工業園區內的工廠，則依規定排放入市政污水處理廠或工業區污水處理廠，未直接排放於附近水域。部分廠區亦設置有滯洪池，收納廢水廠處理放流水，作為提供後續廠內水資源再利用之供水源，也同步提供員工工餘休憩的園區。

未來持續規畫提升水資源的再利用措施，預計兩年內 CSR 報告中揭露說明排放量資訊。

## 廢水回收利用率 (單位:%)

寶成工業旗下之 PCN 事業部 廢水回收再利用率逐年提升。廠內透過淨水管線減壓供水、管線查漏以及節水措施宣導，有效提升廢水回收量。回收的廢水用於綠化植栽澆灌、沖廁、中水取代、消防演練用水 以及屋頂降溫灑水。

2018 年度處理水回用率 84.4%，較 2017 年度提升 20.4%。乾淨水量 16.9 L/pair 下降約 10.1%。



## 寶成工業 PCN 事業部轄下工廠水回用比例表

工廠代稱	處理水回用比率 (%)	乾淨水使用量下降率 (%) (vs. 2017 年度)	註
GSI 廠	2017	9.8%	1. 乾淨水在客戶的定義是來自市政水、地下水、河水的水。 2. 70.1%(2017) 提升到 84.4% (2018)，提升 20.4%。 數據計算 $(84.4/70.1-1)*100.0\%=20.4\%$ 。 3. 乾淨水耗用量減少計算公式： $\frac{(\text{總乾淨水使用量 (m}^3\text{)} \times 1,000\text{(L/m}^3\text{)})}{(\text{產量 (pair)})}$ 計算公式依據為品牌客戶規範。 4. 廢水處理後回收再使用水量計算公式： $\frac{(\text{WWTP 處理後回收再使用水量 (m}^3\text{)})}{(\text{WWTP 處理廢水量 (m}^3\text{)})} \times 100.0\%$ 計算公式依據為品牌客戶規範。
	2018	71.6%	
IY 廠	2017	100.0%	
	2018	100.0%	
RY 廠	2017	42.9%	
	2018	74.2%	
VP 廠	2017	38.9%	
	2018	62.2%	
VY 廠	2017	100.0%	
	2018	100.0%	
YS 廠	2017	92.0%	
	2018	85.0%	
執行措施	綠化植栽澆灌、沖廁、中水取代屋頂降溫灑水 / 消防演練用水。	淨水管線減壓供水、管線查漏、節水宣導。	

# 廢棄物管理

本公司針對廢棄物管理策略，著重在合法清運處理與減廢再利用。廠區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，主要分為兩大類：一般廢棄物、有害廢棄物。廠區設置回收物料管理中心 (Recycle Materiel Control Center, RMCC)，統一收集、分類以及計量、申報作業管理。一般廢棄物委託當地合格清運商進行清運處理，有害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廢棄物貯存區，採專責人員管理，並委託所在地區具有有害廢棄物處理經營許可執照的環保公司進行後續運送處理。寶成工業臺灣廠區 2018 年廢棄物總量為 567.6 公噸，分別有害廢棄物 42.0 公噸、一般廢棄物 525.6 公噸，廢棄物處理方式皆採用焚化處理，亦有進行環保署系統通報及追蹤，並於規範時間內妥善處理。寶成工業在各國的生產據點，因各國法規對於廢棄物分類規範有所差異，2019 年度起將進行各區廢棄物類別整合及計量統計，逐步彙總本公司生產基地廢棄物產出量。



本公司 PCN 事業部的廠區全面推動廢棄物數位化管理制度 (Barcode system)，藉由電子秤連結資料庫系統，從生產線到儲放中心及最後清運處理，皆採取條碼掃描全程管控，有效提升廢棄物數據精確度。該資訊條碼記載有產線名稱、廢棄物類別、重量、危害性類別註記以及清運廠商名稱。

## 數位化管理制度

有鑑於作業人員於廢棄物入庫重量統計作業時，容易產生輸入紀錄錯誤或疏漏之情況，因此，為有效提升廢棄物數據的精確性，本公司 PCN 事業部的廠區全面推動廢棄物數位化管理制度 (Barcode system)，藉由電子秤連結資料庫系統，於作業廠房運出廢棄物時可直接進行秤重並產出相關資訊條碼貼紙，黏貼於廢棄物包裝袋上，從作業場所的生產線到儲放中心以及最後清運處理，皆利用條碼掃描來全程管控廢棄物各階段重量資訊，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，有效列管與追蹤廢棄物產生的類別與數據。

此數位資料管理系統未來亦將逐步延伸發展至線上生產資訊板上，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，同時亦能藉由累計各類別廢棄物的大數據資料庫，進行不同鞋型廢棄物產生量 (Waste by Model, WBM) 的減廢措施及廢棄物再利用的可行性評估研究。

### PCN 事業部工廠 2018 年度製程廢棄物產生量

(單位：公噸)

類別	總重量	處置方法								
		再利用	回收	堆肥	再生利用 (註1)	焚化	深井注入	掩埋	現址儲存	其他處置方法
有害廢棄物	1,152.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1,152.0	0.0	0.0	0.0	0
非有害廢棄物	13,489.8	482.6.0	4,814.0	0.0	6,808.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1,384.3

註1：再生利用係指經由熱處理後回收能源使用之處置方法。

註2：其他處置方法：係指客戶指定與同意回收使用於二級產品 (Sponsored) 與廠內生產製程直接回收重複使用 (In-house)。

### PCN 事業部工廠 2018 年度橡膠回收量

單位	廠區	VP 廠	VY 廠	IY 廠	RY 廠	GSI 廠	YS 廠
公斤 (Kg)		16,500.0	2,500.0	4,000.0	0.0	0.0	3,040.0

### PCN 事業部工廠 2018 年度廢棄物減廢措施與成果

項目	減廢總重量 (噸)	EVA 邊料		鞋墊邊料		布類邊料	
		g/pair	VS 2017 Total (%)	g/雙	VS 2017 Total (%)	g/雙	VS 2017 Total (%)
GSI 廠	42.0			- 5.1	- 4.5%		
IY 廠	123.0	- 3.8	- 2.0%	- 0.2	- 0.1%	- 1.0	- 1.0%
RY 廠	7.1			- 0.4	- 0.3%	- 0.4	- 0.3%
VP 廠	149.6	- 6.5	- 4.0%	- 1.5	- 1.0%	- 2.0	- 1.0%
VY 廠	622.4	- 11.0	- 7.0%	- 15.5	- 10.0%	- 6.4	- 4.0%
YS 廠	22.6			- 1.4	- 1.0%		
執行措施		1. 發泡模具整改：每個月 675.0 Kg/廠 2. 舊有模具強化保養與修模減少報廢與發泡邊料		1. 鞋墊排版調整 2. 合貼材料寬幅與品質改善		1. 重點裁斷效率提升	

## 空氣污染物質排放管理

製鞋廠的空氣污染源主要為揮發性有機物 (Volatile organic compounds, VOCs)、燃料鍋爐煙氣、發電機排氣。針對空氣污染防治管理，本公司制定「空氣污染防治管理辦法」，以排放符合當地排放標準為優先考量。依據當地法規設置防制設備及進行空污排放檢測，確保符合當地法規排放標準，對於空氣污染物質排放量，將逐步收集資料進行推估。

本公司分別在越南、印尼、中國生產等地設有生質燃料鍋爐，為減少環境的衝擊，均裝設有污染防治設備。依運轉日數及法規規定檢測之檢測報告，估算 2018 年硫氧化物排放量為 14.9 公噸、氮氧化物排放量為 70.0 公噸、粒狀污染物排放量為 26.1 公噸。

## 符合當地環保法規

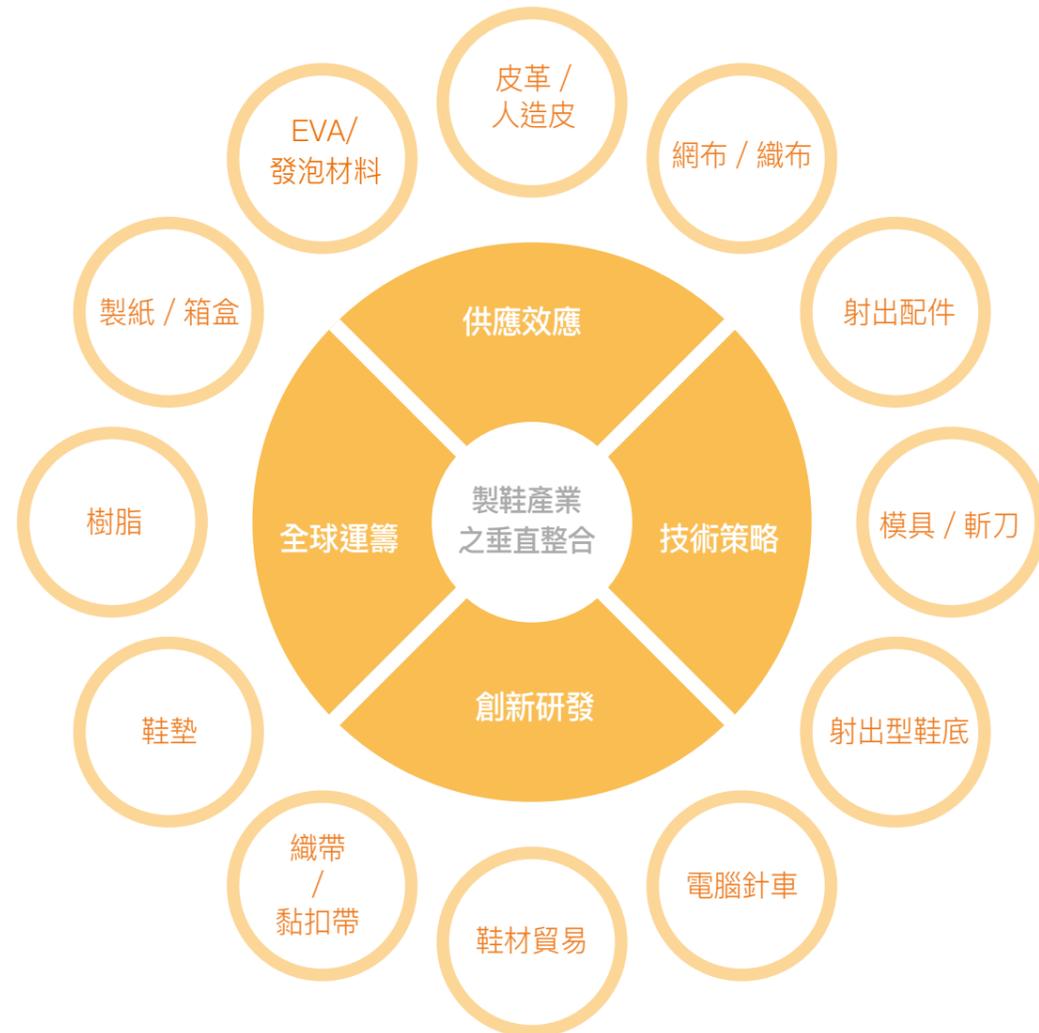
符合當地環保排放規範與環境保護是製造生產必要管理事項。2018 年度在寶成工業的生產營運廠區，並無發生油料洩漏、燃料洩漏等意外導致環境嚴重污染的事件，在廢棄物的清運處理亦完全符合相關貯放與運送規範，無發生洩漏污染情事。而針對環保合規部分，依照公司異常通報系統，2018 年共有 3 件環保處分紀錄，分述如下。

### 環保處分紀錄

區域	違規事件	罰則	改善行動	預防行動
臺灣彰化廠區	廢棄物申報未達進出質量平衡。	新台幣 0.6 萬元	進行廠內宣導說明系統申報應注意事項，要求嚴守規定進行申報作業。	專責人員定期至貯放現場及申報系統查核工廠廢棄物申報狀況並與廢清書比對，適時進行必要的更新申請。
臺灣彰化廠區	廢棄物月產出量超出許可量。	新台幣 6.0 萬元	提出廢棄物清理計畫書變更申請，提高核定之廢棄物最大月產出量。	
中國黃江區	黃江裕祥廠發現工業廢水直接流入雨水井排出	人民幣 10.0 萬元	現地開挖檢修排水渠道進行封堵，雨水井及污水井內的牆面重新用水泥加固。已完成檢修與複驗。	定期巡查廠區兩污水管道進行檢測、試水及檢查。

# 供應鏈管理

秉持公司長期以來卓越的經營理念，我們了解與供應商共榮成長，是落實供應鏈永續管理的關鍵因素；我們也期望藉由產業資源整合、知識與技術合作，串連製鞋產業上、中、下游，持續建立公司完整的供應鏈體系。本公司主要供應商類別可分為：原物料供應商、機械設備供應商、工程發包商、服務外包商。



## 全球運籌 彈性供應

近年來，公司透過供應鏈整合與管理精進，以在地、彈性供貨為主軸，期待能縮短交貨時間、快速反應市場需求，進而提升品牌客戶滿意度；另一方面，我們也攜手品牌客戶及合作夥伴，在創新材料的應用與環境永續發展的議題上合作。

在供應鏈管理政策，我們視誠信為雙方合作的基石，所有供應商需恪守當地法規、產品/資訊安全、反貪瀆等原則，並簽署產品安全承諾書、保密契約及廉潔交易約定書，此為供應商選擇的重要條件之一。合作夥伴須通過供應商遴選機制，進行品質、永續發展評核，確保其產品品質水平與永續發展條件的合法合規；每半年或季度針對交易供應商進行供應商評鑑分級管理。

## 物料供應商家數與主要所在地

連續 3 年保持交易行為之物料供應商家數為 2018 年 1,463 家、2017 年 1,547 家以及 2016 年 1,803 家；機械設備供應商 359 家。

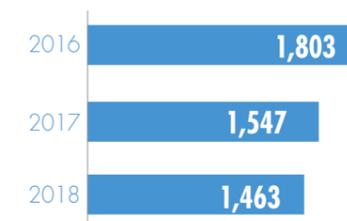
物料供應商主要所在地為中國 25.9%；臺灣 24.9%；越南 21.9%；香港 8.4%；印尼 7.7%；其他 11.2%。

## 在地採購

為配合品牌策略及快速反應市場需求，公司遵循就地開發、就地供應之採購原則，積極與當地供應商合作，以期能降低供貨風險、營運成本及減少遠地供應運輸的碳排放量。

本公司製鞋生產基地包含臺灣、中國、越南、印尼、柬埔寨、緬甸、孟加拉及墨西哥，其中又以前四個據點之採購總額占比超過 95.0%，為重要生產據點。

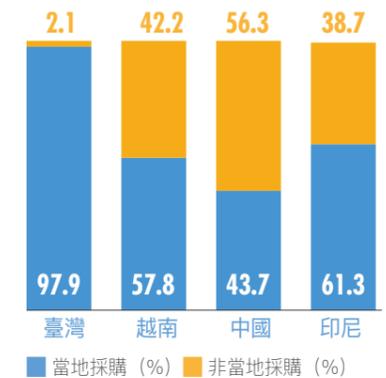
連續 3 年保持交易行為之物料供應商家數 (單位：個)



物料供應商主要所在地分布比例 (單位：%)



來自當地供應商的採購支出比例 (單位：%)



# 供應商品質管理

## 依循 ISO 9001 國際標準

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、Act) 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質符合品牌標準要求。

## 11 項稽核重點

供應鏈管理總部之供應商品質管理稽核制度，共有 11 類品質管理評分項目。

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. 檢驗室管理
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

## 評核結果

於品質稽核時進行供應商 RSL 管理評核共 39 家，5 家不通過。供應商需 100% 符合各合作品牌之限用物質列表 (Restricted Substances List, RSL) 標準，於供應商品質稽核時進行產品之 RSL 管理項目。  
2018 年對於供應商進行 3 家 RSL 管理輔導，降低供應商對環境負面衝擊的影響，善盡企業責任。

# 供應商永續發展管理

## 依循 ISO 14001 國際標準

2018 年度執行供應商永續發展管理，依據 ISO 14001: 2015 環境管理系統基礎，制定評核項目，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、綠色行銷、綠色採購、綠色回收、綠色產品。

受評核廠商的選擇係依集團採購策略，偕同供應商管理中心提出當年度預計執行名單。

鑒於供應商規模、管理能力與配合程度皆不盡相同，對於無法滿足本公司永續發展管理指標主要環境風險的供應廠商，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，確保供應器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。

# 100%

(Restricted Substances List, RSL)  
供應商需 100% 符合品牌客戶要求之限用物質列表

## 永續發展評核重點

供應鏈管理總部之供應商永續發展評核制度，共有 3 類永續發展評核項目。

### 環境管理

1. 環境保護管理系統
2. 廢氣環保許可
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

## 評核結果

2018 年度共執行 91 家供應商永續發展評核，7 家不通過。

供應商營運主要環境風險為廢水排污許可與有效處理、空氣污染物排放許可及防治措施與有害事業廢棄物妥善處置。

對於評核不通過供應商，將會提供評核結果予供應商管理中心，將之列為不合作供應商名單。

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。



## 供應商發展

寶成工業視供應商為合作夥伴，2018 年 9 月於越南平政舉辦供應商產品展，提供一個平台讓供應商及本公司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，共有 61 間供應商參加。除此之外更於展期規劃網頁平台，協助供應商推廣新材料、新技術與未來趨勢。同時在產品展中，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。

## 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率達 100.0%。新供應商必需填寫自評表，調查項目包括環境管理、消防安全、安全衛生、公司行為準則等。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工業之供應商。

# 91家

2018 年度共執行  
91 家供應商永續發展評核  
帶領他們持續改善，  
連年進步



# Chapter 4 有尊嚴的工作

全球唯一通過  
FLA 認證之運動鞋製造商

集團重視主管培訓，將持續依不同管理體系制定課程，使其更能掌握明確方向，帶領團隊前進；我們將透過符合最高勞動標準的規範及內部稽核，以確保員工權益得到保障；未來將在各地，尤其是柬埔寨、緬甸等廠區拓展集團與當地員工交流管道。

寶成國際集團執行長  
蔡佩君

# 重點績效

員工無疑是寶成工業最寶貴的資產，也是最重要的利害關係人之一。我們不僅遵守聯合國《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights) 以及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》(ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 執行盡責聘雇，更接受公正第三方美國公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA) 至本公司旗下各製造據點實施勞動檢查。以下是 2018 年寶成工業在盡責聘雇所達成的亮點績效。

## FLA 認證

全球唯一通過美國公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA) 認證之運動鞋製造商。

連續 8 年、累計 7 份獨立與客觀性的跨國勞動監察報告，彰顯寶成提供合法的勞動環境與薪資福利，保障全球 35 萬名勞工權益。



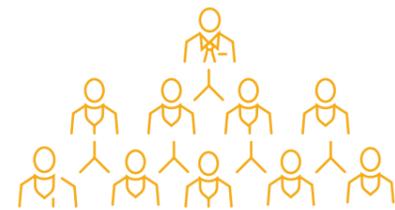
## 67 間回教祈禱室

在印尼和孟加拉廠區，擁有超過 10 萬名員工信奉回教。特別設立 67 間祈禱室與 12 座清真寺，以供他們遵循《可蘭經》，每日朝向沙烏地阿拉伯的城市麥加參拜 5 次。



## 35 萬人

全球聘雇正式員工超過 35 萬人



350,000 人

## 0 位童工

遵守國際勞工組織 (ILO) 第 138 號公約《最低年齡公約》，無聘雇童工。





**27 萬人**

提供 27 萬名女性就業機會，占全體員工 77.7%，也致力於性別平等。



77.7%

**92.6%**

團體協約涵蓋全球約 30 萬名勞工，占製鞋相關業務員工總人數 92.6%



**嘉惠 3,893 戶家庭。**

中國廠區自 2010 年起，每年 7 月 -8 月舉辦為期約 30 天的「寶成員工子女夏令營」活動，自 2010 年開辦以來，累計嘉惠 3,893 戶家庭。



× 3,893 戶

**結案率近 100%**

執行員工心聲 (Voice of the Employee, VOE) 調查，員工關係管理系統登錄申訴諮詢案件共 7,089 件，集團申訴諮詢總結案率達 99.1%。



99.1%

## 多元人才匯聚一堂

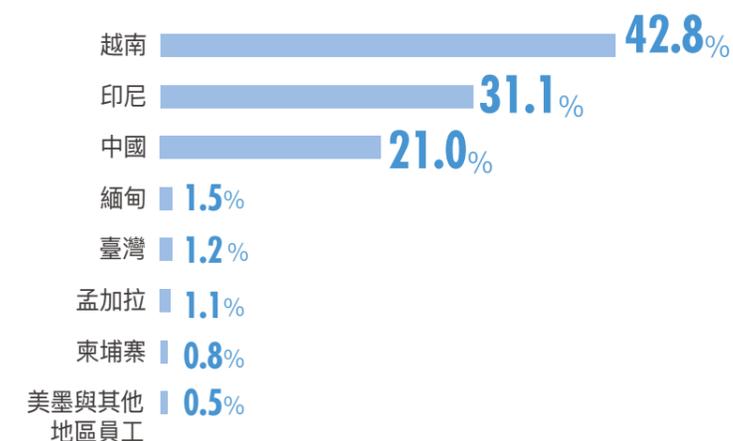
寶成工業聚焦於製鞋與通路二大營運主軸；在製鞋業務方面，不斷精進生產技術及研發能力，持續優化生產效能，與各國際品牌緊密配合，以提供最優質的產品及全面性服務。通路業務方面，以提供高水準的客戶服務、產品組合、市場推廣及宣傳活動，建立通路名稱為「勝道」(YYSports) 之品牌形象。以期在製鞋業務及通路業務均能透過專業分工，強化核心競爭力，創造集團最大價值。

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。主要的製鞋生產基地為中國、越南、印尼三地。

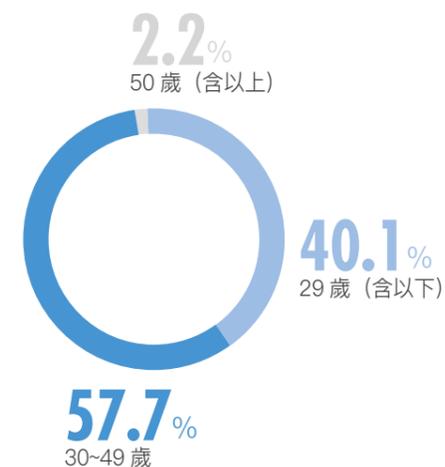
截至 2018 年 12 月 31 日止，正式員工總數約為 352,000 人。臺灣區員工占 1.2%，中國區員工占 21.0%，越南區員工占 42.8%，印尼區員工占 31.1%，柬埔寨區員工占 0.8%，孟加拉區員工占 1.1%，緬甸區員工占 1.5%，美墨及其他地區員工占 0.5%。另中國地區雇用少數勞務派遣工 77 人擔任直工產線作業，目前已逐步減少勞務派遣工之使用。

我們竭誠歡迎各方人才的加入，持續累積專業能量，人才招募程序嚴格遵守當地法令，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。

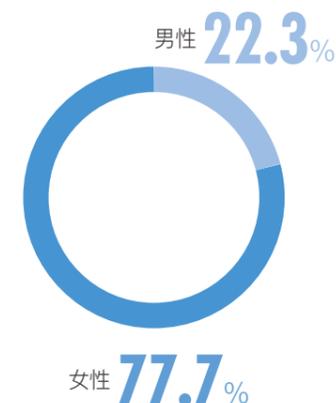
### 員工依地區分佈



### 員工依年齡分佈

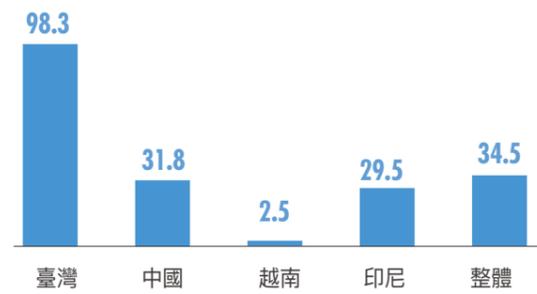


### 全球員工性別比例



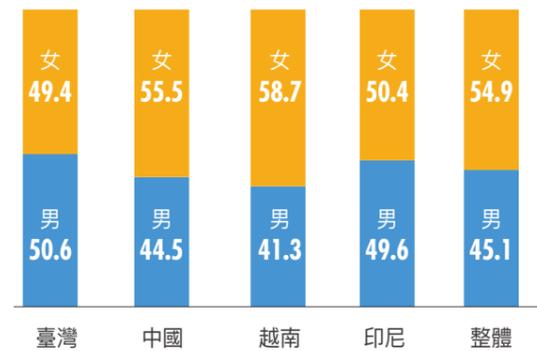
寶成工業長期秉持「人才無國界」的用人理念，融合多元文化，升遷管道透明公平，不因性別、國籍而有差異；員工男女比例約 22.3%：77.7%。在主要營運據點中，整體高階管理人員為在地員工（當地國籍）比例為 34.5%，且高階管理層為女性的比例達 54.9%，以期能保有人力資本之在地化與多樣性。

僱用當地國籍居民為高階管理階層所佔的百分比  
(單位：%)



高階管理層定義：越南及印尼為經理級（含）以上人員，台灣及中國為副協理級（含）以上人員。

當地國籍居民之高階管理階層性別比例  
(單位：%)



## 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，也積極推廣內部員工推薦活動，以傳遞「尋找最佳拍檔」的宗旨，鼓勵員工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。

## 新進員工占全體員工比例，依照性別與年齡區分

地區	性別				年齡					
	女性		男性		29歲(含)以下		30-49歲		50歲(含)以上	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
公司整體	47,009	13.4%	17,393	4.9%	39,775	11.3%	23,355	6.6%	1,272	0.4%
臺灣	315	7.6%	234	5.7%	324	7.8%	212	5.1%	13	0.3%
中國	25,406	34.3%	8,948	12.1%	17,404	23.5%	15,809	21.4%	1,141	1.5%
越南	10,720	7.1%	3,904	2.6%	10,584	7.0%	4,021	2.7%	19	0.0%
印尼	5,145	4.7%	1,894	1.7%	5,499	5.0%	1,523	1.4%	17	0.0%
柬埔寨	1,164	40.0%	271	9.3%	1,008	34.6%	427	14.7%	0	0.0%
孟加拉	465	12.2%	1,339	35.1%	1,482	38.8%	319	8.4%	3	0.1%
緬甸	3,394	61.6%	497	9.0%	3,027	54.9%	864	15.7%	0	0.0%
美墨	400	24.6%	303	18.6%	444	27.3%	180	11.1%	79	4.9%
其他	0	0.0%	3	7.1%	3	7.1%	0	0.0%	0	0.0%

註 1：新進人員為 2018 年度 12 月底止，年資未滿一年之人員。

註 2：新進率 = 新進人員人數 / 年底在職總人數。

註 3：其他地區：以色列及巴西等生產基地。

## 自願離職員工占全體員工比例，依照性別與年齡區分

地區	性別				年齡					
	女性		男性		29歲(含)以下		30-49歲		50歲(含)以上	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
公司整體	32,061	9.1%	10,479	3.0%	24,590	7.0%	17,302	4.9%	648	0.2%
臺灣	213	5.1%	205	5.0%	195	4.7%	208	5.0%	15	0.4%
中國	17,804	24.1%	6,694	9.0%	13,819	18.7%	10,313	13.9%	366	0.5%
越南	9,866	6.6%	2,758	1.8%	6,942	4.6%	5,460	3.6%	222	0.1%
印尼	2,984	2.7%	349	0.3%	2,420	2.2%	908	0.8%	5	0.0%
柬埔寨	546	18.8%	143	4.9%	517	17.8%	171	5.9%	1	0.0%
孟加拉	68	1.8%	82	2.1%	111	2.9%	39	1.0%	0	0.0%
緬甸	335	6.1%	45	0.8%	298	5.4%	80	1.5%	2	0.0%
美墨	244	15.0%	195	12.0%	283	17.4%	122	7.5%	34	2.1%
其他	1	2.4%	8	19.0%	5	11.9%	1	2.4%	3	7.1%

註 1：離職率 = 離職人數 / 年底在職總人數。

註 2：其他地區：以色列及巴西等生產基地。

註 3：自願離職不含資遣、退休和死亡。

## 育嬰留停

本公司保障育嬰留停後就業權益，以臺灣為例，公司女性員工依法享有生理假、產假與產檢假；男性員工則有陪產假的權益。當員工遇有育嬰需求時，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 2018 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 49 位女性員工提出申請。2018 年育嬰留職停薪復職率，男性員工 100.0% 之復職率，女性員工 87.5% 之復職率，顯示絕大部分的員工，在育嬰留職停薪期滿後，仍以回到職場為主要生涯規劃。此外，2018 年在公司其他海外主要營運據點，共有 23,341 位女性員工申請產假，假期後返回工作崗位的人數共 18,149 人，回任率達 77.8%。

### 臺灣地區 2018 年度育嬰留停與復職人數統計

年度	2018		
	項目	男	女
當年度符合育嬰留停申請資格者	298	184	482
當年度預計育嬰留停復職人數 (I)	6	40	46
當年度育嬰留停申請人數 (A)	6	49	55
當年度育嬰留停復職人數 (B)	6	35	41
當年度育嬰留停復職率 (C=B/I)	100.0%	87.5%	89.1%
2017 年復職且截至 2018/12/31 仍在職的員工總數	3/8=37.5%	27/43=62.8%	30/51=58.8%

2018 年育嬰留職停薪復職率 C= 當年度留職停薪復職人數 (B)/ 當年度預計育嬰留停復職人數 (I)  
資料來源：以集團 2018 年 12 月 31 日止在職人員，並其有未滿三歲子女為樣本進行資料統計  
2018 年期間，其原申請育嬰留職停薪期滿復職或提前復職為復職人數統計  
2018 年育嬰留職停薪留任率 = 育嬰假復職後 12 個月仍在職的員工總數 / 上年度育嬰假到期復職的員工總數。

### 中國廠區 20 週年紀念活動

2018 年，寶成工業旗下之中國廠區舉辦了建廠 20 週年的慶祝活動，除了感恩全體員工的辛勤付出及回顧建廠 20 年來從無到有到輝煌的共同努力印象點滴外，也向服務滿 20 週年的 469 位資深員工發放紀念獎牌及公司特製紀念幣，並為其攝影及製作「榮譽牆」，以激勵並鼓舞中國區全體員工。



# 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共同原則，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當地政府法令、業界水平及人力市場狀況來設計符合當地的薪資制度，以激勵海外當地員工能夠長期投入工作，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

1.2 倍

越南

1.0 倍

臺灣、中國、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸、美墨

### 非擔任主管職務之全時員工人數與薪資平均數資訊

年度	2018	2017	變動數 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數	3,396	3,364	1.0%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	NTD 859,000	NTD 852,000	0.8%

註 1：上述資訊僅包括寶成工業。

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)。

# 多元化的福利

本公司重視員工的身心健康與福利，依各地區實務現況提供多元化且彈性的福利措施，保障員工生活品質，促進工作與生活的平衡。

## 臺灣地區

- 健康照顧**：提供一般員工定期法定健康檢查、中高階主管健檢補助與各項健康促進活動及講座，幫助員工建立正確的健康觀念與健康生活。
- 完善設施**：聘請關係企業裕元花園酒店五星級主廚烹煮餐點與舒服的用餐環境、提供主要廠區之上下班交通車往返服務與哺乳室建置，提供全方位的設施，使員工可安心工作。
- 生活育樂**：提供社團活動、特約商店優惠折扣、舉辦多樣性活動（運動、公益、團隊競賽等）、重大節慶活動，讓員工工作之餘，能放鬆心情，達到身心靈平衡。
- 節慶福利金**：提供各類禮金，包含生日祝賀金、三節禮金（券）、勞動節禮品或禮金、結婚祝賀金、生育祝賀金。
- 家庭關懷照顧**：幫助員工遭逢重大變故員工之急難需求，提供喪葬補助、住院慰問金及重大急難救助金，協助員工渡過困難。

## 海外主要地區

除上述與臺灣地區有相同的健康照顧、生活育樂、節慶福利金、家庭關懷照顧之福利，在設施上依臺灣與海外地區之特性提供不同的設備：

- 各類運動設施：設立籃球場、足球場、健身房、網球場及員工休閒活動中心
- 提升心靈補給站：設置員工閱覽室，提供免費借閱書籍、雜誌服務
- 主要廠區內設置幼兒園
- 個別地區附設診所，提供適當的醫療服務

## 臺灣地區福利制度與活動，2018 年度福利與補助金支出達新台幣 2,700 萬以上

項目	受惠人數	補助金額 (元)
婚喪喜慶 / 生育 / 住院補助	640	1,029,600
生日禮金 / 禮券	5,416	5,322,000
五一勞動節禮金	1,610	483,000
端午節福利金	5,433	2,682,900
中秋節福利金	5,344	2,641,800
員工旅遊補助	5,369	13,190,000
退休慰問金	83	1,258,400
資深員工獎勵	111	555,000

註：資深員工意指在公司服務滿 15 年並有扣繳福利金之員工；可獲得一錢金戒指做為獎勵。

# 員工退休計畫

適當提撥的退休金計畫有助於吸引人才和保持員工團隊的穩定度，從而對雇主的長期財務和策略規劃發揮支持的作用。

本公司依法提撥退休金，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，2018 年度公司共有 81 名員工提出退休申請，舊制退休金核撥金額為新台幣 2.2 億元；新制退休金提撥金額為新台幣 2.2 億元，確保員工的退休給付無慮。

## 寶成工業退休制度

地區	臺灣		中國	越南	印尼		孟加拉	美國	墨西哥
	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	老年保險	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	2.34%	6.0%	13.0%~19.0%	17.5%	3.7%	2.0%	全額負擔	6.2%	5.2%
提繳比例	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）。

# 員工關懷



由於製鞋生產是須借重大量勞動力的產業，故生產基地多設於人力成本相對較低的區域，也因此實成工業旗下廠區員工大多為離鄉背井寄宿於公司宿舍的工作者，對於製造工作的勞力付出與下班後生活上的寂寥，經常衍伸出心理情緒的不適應與挫折無處傾訴，造成工作熱情的降低甚至對生命產生消極念頭，故自 1999 年起，實成工業積極開展了製鞋業的人性化管理創舉 – 員工生活輔導制度，於廠區內設置「生活輔導室」，借鏡專業心理諮商專才與制度，培訓專業的心理諮商輔導人員與諮商技能，於廠區舉辦員工座談會及提供員工關於生活與工作上心理諮商輔導及申訴問題的溝通與處理，有效的紓解員工身心的壓力與問題，不僅獲得員工的信任也顯著的提升員工在廠區的生產效能與穩定程度，工廠亦由員工申訴與建議事項，從而調整與改善作業環境及管理行為，互蒙其利。

## 1 VOE 傾聽員工心聲

員工關懷措施《傾聽》：暢通員工溝通管道 – 面對面座談會 / 申訴溝通機制

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，同時搭配設置因應不同區域使用習慣的申訴管道，建立系統化紀錄制度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。

**31,413**人

2018 年度共舉辦 756 場員工座談會，參與員工 31,413 名。

抱持增加管理層與員工溝通機會的初衷，自 1990 年代起，公司陸續提供多種員工關係互動管道，包含電話 / 熱線、社群媒體或手機 APP、手機簡訊 (SMS)、意見箱、電子信箱、員工座談會 / 心橋溝通會 / 幹部溝通會議、內外部轉介、直接溝通 / 訪談、諮詢室 / 生輔室。

值得一提的是，自 2012 年起將員工座談會，納入公司內部合規管理的必要執行範疇，目前大部分工廠能達到每月舉行一次。實成工業旗下各工廠均能確實執

行，更提升溝通的品質與頻率，2018 年度共舉辦 756 場員工座談會，參與員工 31,413 名。

在各廠員工座談會中，員工可以自由表達意見以及提出建議。廠務主管為必需親自參與的人員，除了在座談會表達對員工們辛苦工作的感謝與公司重要事項的宣達外，廠務主管的聆聽與問題的即時處理，除了以身作則的對廠內管理幹部，樹立須重視員工聲音之意義外，也拉進管理層與員工之間的信任與溝通距離。



### VOE 傾聽員工心聲

案件來源	合計
內部轉介	33
手機簡訊 (SMS)	1,356
外部轉介 (品牌客戶、政府、第三方轉介)	92
直接溝通 / 訪談	407
社群媒體或手機 APP	545
員工座談會 / 心橋溝通會 / 幹部溝通會議	3,458
意見箱	132
電子信箱	39
電話 / 熱線	536
諮詢室 / 生輔室	491
總計	7,089

**99.1%**

公司內部員工關係管理系統 2018 年度登錄申訴諮詢案件共 7,089 件，申訴諮詢總結案率達 99.1%。

## 具爭議性員工申訴事件處理機制

依據公司申訴諮詢管理辦法，申訴處理進度應適時向申訴人以及相關通報單位回報處理結果，最長不應超過十個工作日，若案件為性騷擾、騷擾、虐待等特殊敏感議題，可視處理情況延後，最長以不超過二個月為原則。

同時因具全球營運之特質，在文化理解溝通更為不易，為使集團各營運據點事件處理維持公平公正原則，於 2017 年正式通過內部文件「紀律 / 諧和委員會辦法」，2018 年各營運據點啟動紀律 / 諧和委員會機制。

因應爭議性員工申訴案件需求，各區需成立案件調查委員會展開調查，其案件調查委員會成員與紀律 / 諧和委員會成員不得重複，海外幹部占委員會成員數不得過半，以特別強化注重在地員工之文化角度觀點，公平公正的處理申訴問題。

## 2018 年度利害關係人關切議題說明

2018 年 3 月，寶成工業旗下位於越南同奈省的一個廠區發生部分員工怠工情況，主係公司與該廠員工就現有薪資架構的預計改善方案進行一系列的溝通時產生誤解，經過當地主管積極溝通，事件順利落幕。本公司現有的薪資架構及預計的改善方案均完全符合越南當地勞工法令，本公司更將秉持開放心態，尊重員工及各利益團體意見，遵守越南當地相關法令，繼續尋求最適改善方案，因應多變經營環境，以於該區達至永續經營。

2018 年 6 月，由於越南出現民眾對越南政府經濟特區政策不滿而抗爭的狀況，寶成工業旗下位於越南胡志明市的寶元鞋廠、位於前江省的裕得鞋廠、位於西寧省的寶宏鞋廠及寶利鞋廠四個廠區發生部分單位被迫停工的情況。經與越南當地政府及工會密切溝通與配合，事件得以圓滿解決，由於受影響天數不長，並未對公司整體營運、財務或業務造成重大影響。

2018 年 9 月，寶成工業經客戶告知，部分員工向外部 NGO 團體 CENTRAL 提出申訴，對於 2017 年寶成工業旗下柬埔寨廠區因進行遷移而優化承租的金邊鞋廠時，未按當地仲裁委員會之無拘束力仲裁結果，以不定期合約相關規範給付補償金議題有所爭議。本公司獲悉此事後，即主動與 NGO 及員工代表聯繫、溝通，說明工廠當時已按當地法令對該仲裁結果提出異議，且獲當地勞動部正式發函給員工同意本公司之作法。為具體回應此爭議，本公司再次取得柬埔寨勞動部對於補償金議題的釐清，確認本公司相關處理均符合當地法令。但本公司秉持照顧員工的理念，在已合法的基礎下仍願參照 NGO 團體及部分員工所主張之不定期合約方式，主動擴及向 2017 年所有符合資格的金邊廠員工進行差額調整，截至 2018 年 12 月，已有 82% 員工領取。

有鑑於社會電子資訊的普及與便利性，本公司亦分別於主要生產營運基地開設訊息交流平台，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、文化信息生活新知等新聞。

- 寶成國際集團（寶成工業）
  - Facebook <https://www.facebook.com/pouchengroup/>
  - LinkedIn <https://tw.linkedin.com/company/pou-chen-group>
- 越南：寶成國際集團越南之家  
網址：<https://www.facebook.com/PouChenVN/>
- 印尼：印尼之家：<https://www.facebook.com/PTNikomaspouchen/>
- 中國：寶成之家微信平台 ID：POUCHENHOME。

# 2 多元豐富的社團活動

## 海外區

秉持以人為本，全人之範疇，在員工關懷執行更具多元性。為平衡工作與生活休閒，公司與工會合作經常辦理相關工餘社團與各類型活動，甚至結合文化節慶等，活動包括：足球賽、歌唱、登山、瑜珈等，豐富員工下班後的生活。

相較於 2017 年，2018 年度公司在海外有全面性的展開，員工內部活動包含文化共融之人文節慶活動、強化互動凝聚的運動趣味賽，以及公司社區參與之焦點：教育、健康，另外，內部活動也積極邀請地方長官與工團參與，透過活動增加員工凝聚與認同，更使工作更能結合生活，2018 年度海外內部員工活動共舉辦 205 場。

## 臺灣區

秉持公司核心價值中服務與創新的精神，更為積極且策略的將活動聚焦於運動活力、樂在生活、健康養生、財富管理、節慶活動、心靈公益六大主題，2018 年共舉辦 131 場，參與累計人數 14,577 人，投注新台幣 8,378,962 元。

# 14,577 人

2018 年共舉辦 131 場，參與累計人數 14,577 人，投注 8,378,962 元。



## 2018 臺灣區多元豐富的社團活動

活動主題	活動項目	舉辦場次	參加人數	活動支出	
運動活力	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,提供員工多元的運動類活動,以增加彼此交流管道。	16	584	546,497
	運動經驗講座	追求快樂是人生重要的目標,藉由運動也可以尋找人生快樂的秘密。	1	164	63,392
	運動集時享樂	鼓勵員工在工作之餘,也能積極參與內外部體育活動、培養運動習慣,達到生活與工作平衡。	1	83	112,290
	運動補助與獎勵	推動集團運動風氣,鼓勵員工積極參與各項賽事。代表寶成集團獲獎,提供活動曝光率。	1	41	15,984
	寶成垂直馬拉松	藉由活動鼓勵員工,以堅持及意志挑戰自我極限,享受過程的精彩,並達到強健體魄的效果。	1	84	209,674
	運動飲食講座	透過講座教導員工,學習如何靠持續運動和飲食控制,只到屬於自己健康、美麗的方程式。	1	54	13,000
	10K 活力慢跑訓練營	由教學經驗豐富的慢跑教練擔任訓練教練,讓員工簡單入門跑步運動,接受正確的跑步觀念順利完成賽事。	8	30	38,479
節慶活動	創意吉祥話	迎接新年,FB 票選最佳創意吉祥話活動。	1	46	0
	讓愛發光 – 母親節活動	傳遞感恩之心,增進與家人互動關係,發送每位員工一朵康乃馨及空白小卡片,以向媽媽傳達感謝之意。	1	4,201	32,076
	讓愛廣傳	因應聖誕節,讓海內外員工彼此傳遞祝福與感謝。	1	279	91,548
	龍王祭活動	配合彰化縣政府,執行地方節慶活動。	1	45	77,456
財富管理	稅務講座	報稅是每位員工應盡義務,透過邀請稅務專家,協助員工釐清稅務問題。	2	74	5,883
	理財講座	藉由財務規劃的流程,讓員工清楚了解個人與家庭的財務狀況,訂定財務目標,以專業理財的方式幫助員工達成人生的夢想。	3	120	44,764
心靈公益	心靈公益講座	促進員工心理健康品質,透過講座疏導員工情緒、人際、親職等相關議題。	11	450	275,663
樂在生活	寶成野露營	鼓勵員工多接觸大自然,並邀請家人/親友同行一起參與公司活動,除可增加眷屬親友間情感,也創造公司及員工共同回憶。	1	480	1,302,835
	歌唱大賽	第三屆寶成最強音歌唱大賽,藉由歌唱比賽給員工表現自我,讓員工在工作之餘發揮其他專長及興趣。	1	33	225,368
	寶成運動家庭日	結合趣味運動競賽凝聚單位向心力,員工與眷屬共同參與活動增進親子關係,透過活動放鬆員工心情也增加公司歸屬感。	1	5,800	4,900,530
健康養生	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。	79	2,009	423,523

## 3 員工家庭探訪

寶成工業重視服務永續之實踐,以全人關懷角度進行家庭探訪。透過家訪活動,讓公司更貼近當地員工與社區,使員工直屬主管與工廠管理層,有機會更貼近關心員工家庭,實地了解當地文化與生活環境,並能根據實際需求,提供特殊員工家庭之必要協助。

員工家訪是公司長期以來進行的項目,寶成透過積極的員工家庭訪視,了解員工家庭與居住社區之需求,與其家人建立良好互動關係,除提升當地就業與經濟之發展機會,更帶入醫療衛生義診或宣導、房屋修建、助學方案等社區友善行動,以員工為焦點,以全人之範疇,連結員工的家庭與社區,期許為社會帶來整體



性的生活品質提升與永續的發展。2018 年度,寶成探訪了 1,265 名員工家庭,其中包含優秀員工、貧困員工、懷孕員工、傷病員工等,送出生活物資 1,265 份,拜訪人員連同受訪者累計的家訪足跡達 10,036 小時。

# 10,036 人時(小時)

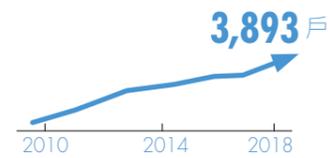
在 2018 年期間,寶成探訪了 1,265 名員工家庭,拜訪人員連同受訪者累計的家訪足跡達 10,036 小時。

## 4 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，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，自2010年起，每年7月-8月舉辦為期約30天的「寶成員工子女夏令營」活動。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。自2010年開辦以來，歷年累計嘉惠3,893戶家庭。



員工子女夏令營嘉惠家庭數量累計圖



寶成中國廠區舉辦「寶成員工子女夏令營」活動，自2010年開辦以來，歷年累計嘉惠3,893戶家庭。



## 5 尊重多元信仰

世界上有成千上萬種宗教信仰，人們之所以追求神與靈性，皆希望能有一座橋樑，從現實生活中進入一個超自然的世界，希望靈魂在那裡享有平安和永恆。寶成工業支持與保障員工宗教信仰之自由，彈性調整管理制度，支持員工在上班時間，也能遵循信仰儀式。

## 寶成員工與信仰分佈圖



總員工數約 352,000 人，臺灣區員工占 1.2%，中國區員工占 21.0%，越南區員工占 42.8%，印尼區員工占 31.1%，柬埔寨區員工占 0.8%，孟加拉區員工占 1.1%，緬甸區員工占 1.5%，美墨及其他地區員工占 0.5%。

### 5,500 名緬甸廠區員工

寶成工業在緬甸廠區的員工約 5,500 人，他們虔誠信仰佛教。因此設置有大型佛陀塑像，讓廠區員工有信仰的心靈寄託。

### 為 10 萬名印尼與孟加拉地區員工，設立祈禱室，念念不忘真主

寶成工業的印尼廠區與孟加拉廠合計擁有超過 10 萬名員工，90.0% 以上員工皆信奉回教。依據回教經典「古蘭經」，回教信徒每天必須朝向沙烏地阿拉伯的城市麥加參拜 5 次，以示每日念念不忘真主。

寶成尊重員工的宗教信仰，於廠區內特別設立數座祈禱室，又稱回教堂，員工均能自主前往使用。作業場所內亦設有獨立的小祈禱室，以方便作業場所內的員工利用。

回教的齋戒要求穆斯林在齋戒月的黎明至黃昏期間不吃不喝。齋戒的用意是追求靠近真主的感覺，穆斯林在齋戒月須對真主懷著感恩及依靠之心，以彌補他們過去所犯的過失，關注有需要的人。每年的開齋節等同於新年。信徒會很早起床，完成早祈禱後就可以吃東西，然後到清真寺去聆聽教長吟誦古蘭經，再集體朝著麥加的方向依禮敬拜。這一天穆斯林還會拜訪親友，互相擁抱問候，恢復朋友和親友之間的聯繫。穆斯林在這一天的都會穿上節日衣服，喜氣洋洋。開齋節不僅是齋戒月的結束，而且是感謝阿拉（真主）使他們信仰更加堅定，是和平歡樂的節日。

寶成工業於印尼區、孟加拉區之工廠均會舉辦開齋聖餐活動，印尼區同時也會至當地孤兒院與社區居民等單位一起進行開齋活動，並為員工安排免費返鄉專車，共同迎接印尼新年。

# 加入獨立第三方 FLA 勞動檢查

每位勞工都有權利在一個安全與公平的環境下工作，這是公司致力加入公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA) 最主要原因，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。

公司加入公平勞動協會 (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。

## 小辭典

公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA) 是美國非營利勞工團體，致力於協助跨國知名消費品牌之海外代工廠，有效改善勞動條件以及推動安全公平的工作條件。FLA 自 2002 年以來，已針對 H&M/Nike/adidas 等 113 家企業，執行 1,500 次以上評估。這個涵蓋跨國多重團體的勞動監察體系，發揮了一定程度的勞動人權監督與保障功能。請前往 FLA 官方網站了解更多。(www.fairlabor.org/accreditation)



請前往 [FLA 官方網站](http://www.fairlabor.org/accreditation) 了解更多。



# FLA SCI 可持續合規倡議評估

寶成工業持續強化生產製造條件狀況透明度，自 2011 年起主動接受公平勞動協會 FLA 每年度選定之區域及寶成轄下工廠進行可持續合規倡議 (Sustainable Compliance Initiatives, SCI) 評估及合規狀況檢視，連續 8 年已累計 7 份評估合格公開報告。寶成工業每年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。FLA SCI 評估範圍囊括寶成工業全球主要生產營運據點，所有勞動條件合格檢查報告皆公布於 FLA 官方網站 <http://www.fairlabor.org/transparency/workplace-monitoring-reports>。

## 寶成工業內部評估機制

- 人力資源管理 (Human Resource Management, HRM)**  
招聘、教育訓練、人員發展與晉升、終止 / 解除合同、工時、薪酬福利。
- 勞動條件 (Labor)**  
獎懲及職場行為、申訴機制、無騷擾無歧視、內部溝通、特殊員工管制。
- 職業安全衛生 (Environmental, Health and Safety, EHS)**  
安全衛生、消防安全、能源管理與環境保護。

自 2012 年開始，寶成工業亦建立內部評估機制，包括人力資源關鍵績效指標 (Human resources KPI, HR KPI) 以及永續發展關鍵績效指標 (Sustainable Development KPI, SD KPI)，每年針對公司全資鞋廠的生產製造單位進行檢核。檢核標準包括人權、環境安全管理的落實程度，並將轄下工廠合規執行績效進行分級管理，積極有效檢視與管理整體合規狀況。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，提供員工良好的勞動關係以及工作環境。

## 公平勞動協會 FLA 連續 8 年驗廠，累計發布 7 份評估合格報告

2018	2016	2015	2014	2013	2012	2011
緬甸 稽核報告 最新更新日期 7/5/2019	孟加拉 稽核報告 最新更新日期 7/5/2019	越南 稽核報告 最新更新日期 10/10/2018	中國 稽核報告 最新更新日期 10/9/2018	中國 稽核報告 最新更新日期 10/9/2018	中國 稽核報告 最新更新日期 10/9/2018	印尼 稽核報告 最新更新日期 10/5/2018

# 通過第三方勞檢的重大意義， 彰顯寶成工業致力於響應聯合國可持續發展目標

聯合國可持續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 第 8 項指出，期盼達到促進永續、包容和可持續經濟增長，促進充分的就業機會以及有尊嚴的工作。寶成工業在 2009 年於孟加拉設廠，創造約 3,800 個就業機會，當地許多勞動者對於勞動條件與工作安全衛生的意識相對薄弱，我們在當地具體實踐了安全的、包容的以及尊重女性的工作環境，致力於打造有尊嚴的就業環境，並接受第三方勞檢機構 FLA 進行查廠。

以孟加拉製造據點為例，近年來已完成 104 項稽核報告內缺失改善，以良善勞動條件及工作環境，這個數據並逐年向上提升中。以下摘錄部分的工作環境和勞動人權提升的努力進程與成果。

安裝中央故障顯示系統 (Central Fault Display System, CFDS) 系統。

工廠內的所有區域，包括附屬房間，皆安裝消防探測器。

使用紅外線 (Infrared Radiation, IR) 查檢設備，對電氣系統與儀控面板每月進行掃描檢查，發現有任何不正常的現象，可進行維修，降低火災風險。

完成員工餐廳和 2 號樓的避雷針設置，且每年度對這些區域進行接地電阻值的測量，以確保有效的避免雷擊風險。

完成工廠的所有接地措施，並根據插座的接地連接情況進行電阻量測與校正計劃。

所有機器都已安裝了安全防護裝置。

斥資汰舊換新局部排氣設備，有效排除生產線 VOCs。

化學品儲放區域安裝遮陽篷，以避免陽光直射。

進行工作場所溫度和濕度測量並定期記錄，以確保工作環境的舒適性。

叉車 (堆高機) 操作員皆已獲得操作訓練合格證書。

購置大型新冰箱，讓食材保持在攝氏 4.0°C，以確保食材新鮮度。

年度定期執行水箱清潔，確保水質符合安全衛生要求。

# 職業安全衛生管理

## 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。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，亦以國際職業安全衛生管理系統標準與公平勞動協會所倡議的工作場所行為標準 (FLA Workplace Standards) 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，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。2018 年製鞋生產工廠實施 OHSAS 18001 職安衛管理系統並通過外部查證比例達總工廠數 62% 比例。

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。藉由制定各項安全衛生管理規範由工廠執行，設立安全衛生管理績效制度以追蹤管理績效，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 人員編制則會由執行相關 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 50.0%，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。安全衛生委員會除管理層與專責窗口，其餘皆為現場工作者代表，所占比例約達 80.0%，管理層則藉由 ESH 委員會持續關注相關議題並進行追蹤。

## 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單位及人員 (或稱 SD 人員)，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，以持續改善各項安全衛生管理議題。

因職業安全衛生主要關切議題及方針為降低員工職業災害與職業病發生，並期許與員工共同維持良好安全工作環境，因此本公司由硬體改善及軟體管理都依內部計畫逐步推行，由管理層往下落實強化作業標準化管理，並由基層全體員工向上推動自主改善，共同持續改善作業場所環境，降低作業環境危險與風險。

個人防護設備 (Personal Protective Equipment, PPE) 使用標誌張貼於具有切割傷害風險的區域，該作業區域的所有工人都接受過有關 PPE 有效使用的培訓。

響應《蒙特婁議定書》對臭氧層破壞物質的管控要求，禁止採購使用 R22 冷媒。

已為所有懷孕員工提供有靠背的椅子。如果有需要的員工提出需求，也會提供有靠背的椅子。

發電機使用許可已依循當地法規，向孟加拉加工出口區管理局 (Bangladesh Export Processing Zones Authority, BEPZA) 申請合規使用。

所有應徵者受雇前皆通過考試，以確保擁有辨識英文與數字的閱讀能力。工廠並透過每月溝通會議，持續培訓勞工了解薪水的計算過程，以幫助勞工明白《工資單》所記載的文字內容。並且也要求承包商，每個月內提供工人薪水資訊，以落實供應商是否符合基本薪資支付標準。

員工手冊規定每天的正常工作時間為 8 小時，每日加班時間不超過 2 小時。此外，每週正常工作時間在 48 小時內，每週工作時間不超過 60 小時。公司與品牌客戶針對訂單交期進行溝通協調，使工廠能遵守當地有關工作時間的法律法規。

工廠為懷孕女性員工設計全新識別證和訂製服裝，並向懷孕者及其產線班長提供書面文件，確保懷孕者及其產線班長了解工作時間政策，對於懷孕 6 個月以上的孕婦，工作時間不應加班或在晚上排班。此外，對於產後哺乳期之女性員工、殘疾工人，將妥善的安排工作地點和上班時間。

勞工參與委員會 (Worker's Participant Committee, WPC) 委員於 2017 年 3 月由所有員工選舉產生。WPC 的主席和副主席皆由員工擔任。

WPC 與工廠管理者，每月舉行 1 次溝通會議，並於會議中宣導 FOA 政策 (Freedom of Association) 和程序。

每天檢查員工申訴郵箱並確實回應員工申訴。

在每月溝通會議宣導關於申訴程序。根據廠內之員工滿意度調查結果，96.3%的勞工明確知悉申訴管道。

建立紀律處分過程中的員工自辯機制，當員工發現違紀處分不合適或有異議時，WPC 成員將會與員工溝通協商，並向管理階層提供意見。

以上具體措施，目的是讓孟加拉廠區的全體員工，皆能充分了解自己的工作權益。包括薪資待遇、休假福利等都可以是勞資溝通的開放議題，充分執行勞資雙向的溝通。

**最高管理層投入大量人力與經費，力行全集團工作場所制度標準化  
從生產階層到管理階層都了解這些創新、全方位、持續進行的勞動準則  
對生產工廠及供應商有套完整的評鑑和激勵制度，藉此改善工作條件  
實成最高管理層承諾投入社會責任、內部培訓及改善  
特別肯定實成對於工廠勞動違規、社會責任培訓、多管道的申訴機制有高度透明度的優勢**

## FLA 認證報告評價摘錄

2018 年度特別強化下列工作：

**1. 安全衛生管理人員培訓：**本集團所屬工廠除依據當地法令配置專職安全衛生管理人員外，其職責對於工廠內部安全衛生管理推行亦扮演著推波助瀾的重要角色，因此由初階培訓開辦後，持續於 2018 年度安排進階培訓，藉由定期的內部培訓與測驗持續強化相關人員專業知識及實務操作並於今年度開展集團一致性的管理規範宣導及教育。

**2. 持續強化異常事故管理：**將職業災害調查管理流程標準化與系統化，確保事故通報與追蹤確認能落實執行。於今年度加強調查報告的審查與事故成因確認，並由各地區的安全衛生管理人員協助確認改善效果與水平展開，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。

**3. 作業場所提案改善：**鼓勵本公司基層員工針對工作現場中發現的問題，主動提供具創意並實際可行的意見，勇於改善並解決問題，進而提升作業場所安全及自主安全意識，推動舉辦提案改善活動並藉由實際評選及成效展現評選出年度優良創意提案，實際給予適當獎勵與表揚。2018 年之提案總件數為 2,126 件，較 2017 年提升 196.0%，顯見提案活動獲得員工支持與參與，本公司亦將持續推動提升員工自主安全意識的措施。

2019 年度職業安全衛生重點工作為加強『機台安全』與『管理措施』，於『機台安全』將持續增加重點機械設備採購源頭管理及驗收機制控管，及改善既有機台安全性。『管理措施』則為推動機械設備操作及維修人員培訓及認證制度，並展開現場主管走動安全衛生巡檢制度活動，並推行無職災天數累積運動，使得全員參與以提升安全意識，以有效發揮上行下效之目的。

總公司亦於 2018 年度起執行 SD-KPI (ESH 管理績效評估) 制度，利用安全衛生、消防安全、環境管理、能源管理四大指標綜合性評估與掌握內部 ESH 相關風險議題，並設定各單位分級指標，評估方式採用公司內部標準規範並建立一致性稽核流程，且設定各單位分級指標以評估各單位 ESH 現況，評估頻率為一年一次，2018 年度如期如質完成 48 間工廠評估，並對於評估結果就依據稽核內部流程進行工廠 ESH 績效表現排序並落實缺失事項改善追蹤，本公司亦自行建立系統性追蹤流程，以利於各地工廠及時回覆改善措施與追蹤。藉由 SD-KPI 稽核，依據區域風險及早準備因應方式，並且設定整體性專案行動。依據 2018 年度評估結果，在職業安全衛生關注議題首重機台設備日常保養與操作，因此 2019 年度計畫擬定高風險機台安全標示與操作合格證制度，從硬體面與軟體面共同關注機台安全議題。另外，透過評估機制發現，工廠於 ESH 日常業務執行已逐步上軌道，從 2014 年度開始便開始進行 ESH 內部培訓機制，並於 2108 年度針對工廠 ESH 專責人員進行分級制度，並依據分級結果於 2019 年度開始採行培訓初階、進階 ESH 專業課程培訓分流機制，以期內部持續自我提升 ESH 日常執行及管理落實度。

## 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。2018 年職災管理統計，總件數為 580 件，累積因工作損失日數為 18,059 天，按失能傷害損失天數計算，不包含交通事故。

由數據統計上來看，越南區職災件數較為多並於 2018 年度發生一起死亡工傷，本公司亦由該案件進行新型機台設備安全設計改善並要求設備商共同改善避免再發，然由 FR 及 SR 整體及各區趨勢來看無明顯上升趨勢，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。透過不同的管理機制顯見職災管理為本公司關注指標與議題，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。

### 2018 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(%)	
	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	580	220	360	57.5	42.5	0.88	1.60	0.69	27	75	15	2.6	2.2
中國	126	63	63	38.2	61.8	1.18	2.62	0.76	50	85	40	1.1	0.9
印尼	103	31	72	42.4	57.6	0.58	0.78	0.53	2	4	2	4.5	3.9
越南	292	96	196	66.9	33.1	0.85	1.55	0.70	33	123	13	1.9	1.6
柬埔寨	16	2	14	4.4	95.7	2.40	1.89	2.49	7	2	8	1.9	1.5
孟加拉	20	17	3	90.3	9.8	2.24	2.83	1.03	54	72	16	2.0	1.6
緬甸	6	1	5	0.0	100.0	0.56	0.99	0.51	16	0	17	1.4	1.2
臺灣	17	10	7	46.2	53.9	2.32	3.39	1.59	30	35	27	0.7	1.2

註 1 本職災數據統計來源為本公司內部資訊化職災管理系統，總經歷工時為依據各單位出勤日與工作時數與出勤人數之相乘之總和計算。

因承攬商與派遣人員的總工時資料無法取得，本報告之職災指標數據不包括承攬商與派遣工作者數據。

註 2 職災指標尚未包含墨西哥廠區，尚待人事資訊收集系統逐步收集完整再納入揭露範圍。

註 3 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)。

註 4 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)。

註 5 缺勤率 (AR) = 全年度員工缺勤總時數 / 總工作人時數。

缺勤率數據統計來源為本公司內部資訊化人事薪資管理系統，總經歷工時為日曆日與工作時數與出勤人數相乘之總和計算。

## 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。同時每年度皆會編制年度計畫進行內部量測，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。

依據內部管理管控機制，本公司整體 2018 年度共有 7 件關於職業性聽力損失的職業病判定案件發生，本公司皆依據當地法令進行工作崗位調換並持續追蹤情形，並不定期進行員工訪談關懷調換工作崗位適應情形，對於同樣崗位的員工本公司將持續提供個人防護具並強化培訓，並採區域防治概念以限縮高噪音暴露區域。

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。依據各地區職業疾病相關管制方式進行立案及結案追蹤，並落實調換崗位之追蹤，並且針對高職業風險崗位進行提供作業環境量測與提供個人防護用具。

# 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。

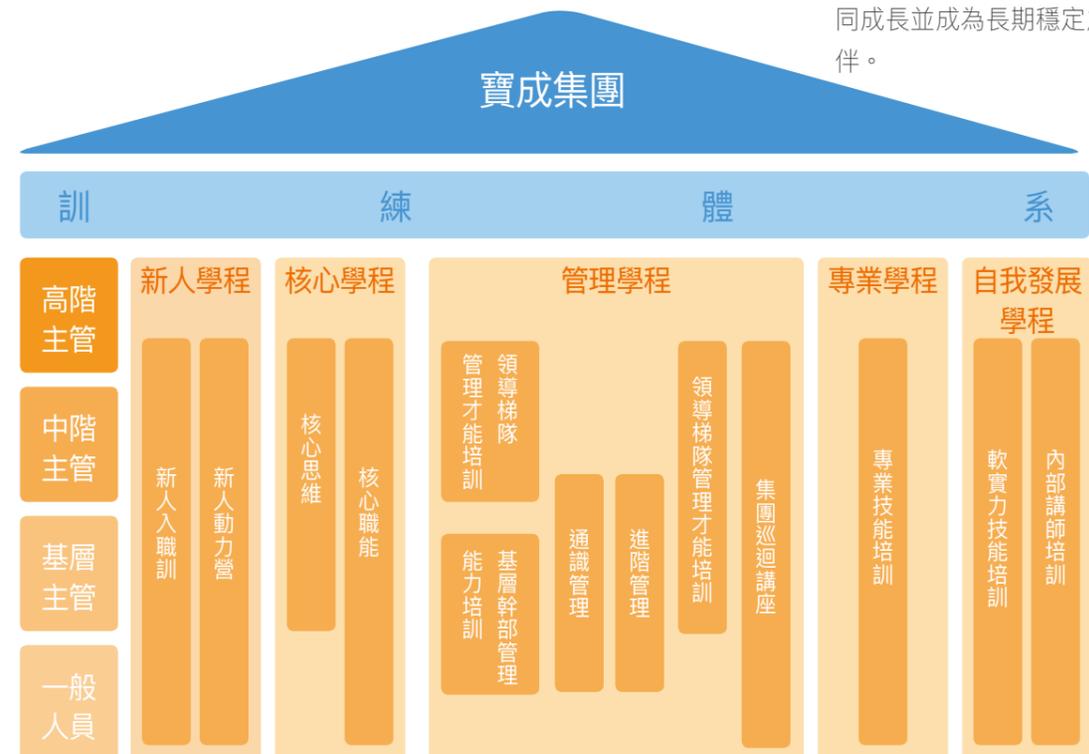
- 結合公司使命、願景、經營策略與目標，發展人才策略，積極為公司培育領導人才及專業人才，提升人才齊備率。
- 厚植公司人才庫，透過系統與專業化方式，辨識關鍵人才，並根據組織及個人發展需求，規劃完整之人才發展計畫與訓練藍圖。
- 強化企業願景，塑造文化及價值觀，創造企業不可取代之軟實力。
- 持續創新，引入新技術、觀念或工具，促進個人成長及組織學習，協助公司及個人達成目標。
- 重視員工之自我發展，提供多元的學習管道，鼓勵自主學習，激發員工潛能，實現個人成就。

## 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，讓公司員工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





新人入職訓



新人動力營



核心學程 – 系統性思維



自我發展 – 內部講師培訓



人資十講

## 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。

為厚實各職位員工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：針對公司新進員工舉辦新進入職訓練課程，並對到職約滿三個月之員工辦理新人動力營課程，以提升員工對於集團的認同，並透過 Team Building 活動，使員工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：為了強化員工專業技術能力，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：為了鼓勵員工多元發展，公司建立一系列軟實力課程，以提高學習所帶給員工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，期以激發員工的能量與潛力，擴大學習與傳承的意義。



管理學程 – 通識管理



管理學程 – 進階管理



策略共識營



集團巡迴講座



## 領導梯隊管理才能培訓

寶成國際集團即將邁入五十週年，不斷地擴大版圖及成長茁壯，秉持著「重視人才、以人為本」的信念，近年來致力於人才培育發展、永續經營，我們堅信接班人培育是持續性、長久性的梯隊養成計畫，將重點放在現職人才與備位人才的培育及養成。本年度特針對中高階主管始進行「領導梯隊管理才能培訓」，除厚實中高階主管人才庫、發掘關鍵潛力人才，提升其風險管理與決策力、強化中高階人才領導力外，並搭配人才管理系統與績效考核制度，檢視人才發展進度及追蹤各項管理指標，強化人才發展與傳承計畫之效能與效率。



**279** 萬人次  
總參與訓練員工

# 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，協助員工改善日常工作表現，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。



# 586.0 萬小時

2018 年投入  
教育訓練總時數



## 關鍵技術專業人才養成：面版師專班

為確保集團關鍵專業技術傳承與永續，自 2018 年起辦理「面版師專班」，並規劃系列性專業類課程及多元的學習管道，同時，透過專業技術實作及驗收，提升員工對核心技術的學習成效，以確保高素質的人才實力。實成相信員工是企業最重要的資產，為滿足員工職涯發展的需求與目標，建立多元且完整的人員發展架構，強化人力資源相關制度的配套措施，提供員工適才適所的發展環境，於專班課程結訓後，將持續追蹤學員工作狀況，評估其適應狀況與發展潛力，進一步安排適當的職涯發展。

## 教育訓練執行

本公司 2018 年投入於教育訓練總時數達 5,864,496.0 小時，總參與訓練員工 2,787,262 人次，平均每位員工受訓時數 16.7 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，更達到集團學習資源共享的綜效。未來也將持續優化此平台，開發更多數位化課程及線上平台工具，讓員工有更好的學習資源可利用。

## 員工 2018 年接受訓練的平均時數，依性別劃分 (單位：小時)



## 員工 2018 年接受訓練的平均時數，依員工類別劃分 (單位：小時)



註：訓練總時數 = (每班訓練時數 \* 每班受訓人數)；員工平均訓練時數 = 該類別訓練總時數 / 該類別當年度員工總人數。

# 尊重人權

寶成工業遵循在地法令、依據國際人權宣言以及 FLA 公平勞動和負責任生產原則，制定「寶成國際集團行為準則」，並於工作規則中也有相應的條文（如不雇用童工、無騷擾 / 歧視 / 無強迫勞動、結社自由、健康安全衛生、薪資 / 工時規定、婦女保護等），致力於公平原則及人權政策的落實執行。

寶成工業秉持機會平等原則，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僱傭、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。

## 歧視事件處理

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。2018 年度，於公司內部員工關係管理系統登錄申訴諮詢案件共 7,089 件，歧視案件占 1 件，發生於本公司孟加拉廠區，因語言問題，員工誤會管理人員不允許其留鬍子，然蓄鬍為當地信仰的象徵，已與員工溝通，並後續加強管理人員對於當地文化之教育訓練。涉及騷擾或虐待案件有 53 件，其中 6 件與性騷擾相關，其餘為幹部於生產中情緒失控而導致的言語和行為狀況。案件接案後，員工關係單位人員進行調查釐清和案件處理，並依公司規範將相關違紀人員進行懲處或解僱，使其 70.0% 案件都能於 15 天內結案，96.0% 案件可於 2 個月內結案。2018 年騷擾虐待相關案件已全數結案。

## 結社自由與集體協商

寶成工業秉持尊重雇員自由結社和集體協商的權利，依「寶成國際集團行為準則」，認同員工自主成立之合法工會組織，支持員工自由組織工會，尊重其與管理階層協商之權利並積極主動與工會組織溝通及互動。

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，包括代表簽訂團體協約 (Collective Bargaining Agreements) 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。

本公司於內部查核時發現，墨西哥廠的團體協約涉及影響員工自由結社的條款，因其團體協約為當地政府核備之外部工會團體所提供之制式合約，故登載限制只雇用外部工會會員之員工等文句；目前公司持續與墨西哥當地外部工會協商進行條款修改中，同時亦規劃向廠內員工進行自由結社意識之宣導。

## 禁用童工

依「寶成國際集團行為準則」、國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 138 號公約與遵循政府法令，禁止雇用童工；有關年輕勞工（未成年工）依規進行造冊、審批（視法令要求），並制定相關保護政策確保其工時及工作崗位符合法令規範。

本公司於面試時，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。2018 年度營運據點無雇用童工之情事。

## 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。2018 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，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。

## 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。臺灣地區因並無與工會簽訂團體協約文件，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團體協約文件，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，所簽團體協約文件均送當地主管機關備案。

## 團體協約涵蓋全球近 30 萬名員工

臺灣、中國、越南、印尼、墨西哥營運據點，員工均可自主參與工會（或稱工團），並受其所簽訂之團體協約保護之員工人數為 293,059 人，占製鞋業務總人數之 92.6%。此外，緬甸與孟加拉廠區目前沒有工會，但依當地法令要求與員工自由選舉，緬甸廠區組設員工協調委員會 (Worker Coordination Committee, WCC)，孟加拉廠區也成立員工代表委員會 (Worker Participation Committee, WPC)。

依公司內部規範，工廠端與工會應最少每季召開一次管理層與工會溝通會議；並在涉及員工福利與權利議題時，工廠端應主動與工會進行會議討論，以取得工會共識與同意。

### 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	150,563	109,407	33,089
享有團體協約保障比例	無與工會簽訂集體協議文件	100.0%(註 1)	100.0%(註 1)	79.0%(註 2)
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：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 2：中國區僅「製鞋」相關業務員工參與工會；中國區百分比計算係採工會入會人數 / 全體員工數。



# Chapter 5 建設可持續發展的社區

越南營運據點「雇人」也「顧家」！在越南營運據點，寶成工業擁有約 15 萬名正式員工，占總體員工比例超過 40.0%。於 2013 年時，於同奈寶成廠興建綠建築小花朵幼兒園。讓員工的孩子們，在幼兒園裡快樂學習與成長，受惠孩童上千人。

# 推動 CSO 活動， 嘉惠 35 萬名員工所在社區



寶成工業創建近 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；依循海外營運生產基地的拓展，用心貼近當地生活環境狀況與社區需求，積極投入公司資源進行社區友善行動，增善當地社會生活水平與共存共榮和諧關係。

寶成工業於 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。

為展現企業核心價值的服務精神，積極回饋員工，除內部員工關係活動外，本公司於外部社區參與活動持續聚焦主要教育、健康醫療和地方公關，秉持多元共融之服務精神，各區皆有不同之重點發展。

寶成工業於 2017 年起，進行各區地方關係經營、教育、健康醫療等活動，於 2018 年擴及各生產營運據點，教育活動共舉辦 29 場，參與約 10,576 人，健康醫療共 20 場，參與人數約 10,698 人，地方公關共舉辦 127 場，參與人數約 36,860 人。

## 寶成工業偕同民間社會組織 (Civil Society Organization, CSO) 活動原則

合規管理	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，須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。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	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	各生產基地雇用大量當地員工，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。

## 提供優質教育

寶成工業響應聯合國 SDGs 目標 4，提供包容和公平的優質教育，讓重要營運據點之社區學童，享有學習機會。

在越南營運據點，我們擁有超過 15 萬名正式員工，占總體員工比例 42.8%。自 2012 年起，執行「希望種子獎學金」計畫，累計投入美金 335,239.0 元 (VND/USD=23,270)，支持學童就學，至今累計受惠孩童共 7,924 人。

在印尼，我們聘雇 10 萬多名正式員工，占總體員工比例 31.1%。自 2016 年起，投入「學童獎助學金計畫」，累計投入美金 14,021.6 元，共有 491 名學生受惠。在 2018 年，更積極協助校舍建設，累計投入美金約 12,625.0 元 (IDR/USD=14,100)。

在中國區工廠，擁有近 8 萬名正式員工，占總體員工比例 21.0%。2018 年我們捐贈 100 台電腦至江西上高鎮特殊學校，以及捐贈 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。

在臺灣營運總部，寶成工業與「裕元教育基金會」攜手積極投入親子教育。2018 年我們舉辦了 12 場親子教育互動活動。包含裕元閱讀坊、親子講座、親子藝文展演、裕元閱讀營、體育聯誼賽、英文夏令營、音樂比賽、寫生比賽等。使孩子們能在父母的陪伴下，快樂的成長。



印越地區  
挹注 36.0 萬美元教育基金





### 確保健康的生活， 促進各年齡層人民的福祉

寶成工業響應聯合國 SDGs 目標 3，在重要營運據點之社區，提供社區員工健康的生活，並促進各年齡層人民的福祉。

在印尼、越南以及緬甸營運據點，我們聘僱 26 萬多名正式員工，佔總體員工比例 75.0%。有鑒於當地醫療照護資源相對貧乏，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，不定期提供健康醫療之宣導與義診等服務，協助健康知能之提升。針對地區特殊或季節性疾病，進行預防宣導等行動，其中包含捐血、義診、疾病防治宣導等，共舉辦 20 場，嘉惠 10,698 人。

值得一提的是，寶成工業 2017 年在越南廠，啟動「企業與醫療合作」專案，設置符合 Marie Stopes International 國際標準的醫療室，藉以提供高品質及必要產育健康與家庭計劃服務及教育宣傳活動以提高女性員工在生育健康認知，並實施必要的產育與家庭計劃服務，同時也協助女性員工節約外出看診的時間與費用。



寶成工業援助善款，關懷宜蘭聖嘉民啟智中心身障孩童

在臺灣營運總部，我們察覺到南投縣國姓鄉國姓消防分隊隊處偏遠山區，缺乏救護車等醫療救護資源。寶成工業創辦人捐贈新台幣 280.0 萬元福斯救護車 1 輛及隨車救護器材，以提升當地居民的緊急醫療救護品質。

同樣在臺灣營運總部，我們與中國醫藥大學附設醫院以及外貿協會，協同啟動「一國一援助」國際醫療援助案。整合了醫療、企業和慈善的力量，以實際行動援助緬甸的 11 歲女孩〈小勒〉來台，接受跨專科團隊為期 8 個月的顏面重建療程治療，迎接嶄新人生。

### 消除弱勢群體的貧困

寶成工業響應聯合國 SDGs 目標 1，在重要營運據點之社區，致力消除當地社區區民貧困現況，特別是窮人和弱勢群體，享有平等獲取經濟資源的權利。增強窮人和弱勢群體的抵禦災害能力，降低其遭受極端天氣事件和其他經濟、社會、環境衝擊和災害的機率和受影響程度。

在全球員工人數分布占比最大的越南廠區，寶成工業傾聽員工心聲，擴大執行「員工家訪活動」專案，收到來自員工家庭急難扶助需求。自 2009 年起，寶成工業在越南正式啟動「情義屋興建」計劃，累計挹注 40.0 萬元美金、興建與修繕完工 218 棟房屋。

印尼當地社區參與行動與社區需求有密切的聯結。在 2018 年，印尼當地接連發生天然災害，因而集團本著回饋在地社區的精神，由總公司率先就帕魯與棟加拉縣 (Palu & Donggala) 發生的海嘯捐贈一百億印尼盧比並轉交予印尼副總統，同時也是印尼紅十字會主席的 Drs H. Muhammad Jusuf Kalla。除了總部做為表率進行捐贈，就 2018 年發生的帕魯與棟加拉縣 (Palu & Donggala) 海嘯與巽他海峽 (Sunda Strait) 海嘯，印尼當地管理層與員工也持續呼應並自主發起募款與捐贈物資。

#### 2018 年印尼天然災害捐贈總金 (單位：美元)

帕魯海嘯 (2018/9)	726,785
巽他海嘯 (2018/12)	745
總額	727,529



在越南廠區，自 2009 年起，啟動「情義屋興建」計劃，累計挹注 40.0 萬元美金、興建與修繕完工 218 棟房屋。



自 1998 年以來至今，  
海外營運據點持續建設當地社區發展



**越南**

- 1988 ~ 社區醫療義診
- 2009 ~ 情義屋捐贈
- 2012 ~ 越南寶成「希望種子獎助學金」
- 2013 興建綠建築小花朵幼兒園 (Farming Kindergarten)
- 2017 「企業與醫療合作」專案
- 2018 國際醫療計畫參與

**印尼**

- 1988 ~ 員工成人高中教育學校  
探訪與捐助孤兒院  
社區醫療義診  
宰牲節捐贈
- 2016 ~ 學童獎助學金計畫

**中國**

- 1999 ~ 建置員工專屬醫療中心  
捐贈東莞高埗醫院  
開辦員工成人高中教育學校  
開辦廠區幼兒園  
探訪與捐助當地護老中心 / 兒童中心
- 2010 ~ 留守兒童關懷方案 (子女夏令營 / 冬令營)

**臺灣**

- 1999 921 地震南投組合屋 (329 間)
- 2001 ~ 鹿港龍山寺一級古蹟修建  
塔塔加步道入口修建
- 2013 ~ 定期舉辦團隊共識營活動 - 邀請同仁參與社區公益服務行動  
參與「八卦山蝴蝶教育推廣暨保育活動」
- 2014 ~ 參與捐贈「台灣少年足球聯合捐贈活動」，圓偏鄉孩子的足球夢。
- 2015 參與「STEP30 舊鞋救命 - 中部地區冬令募集，寶成同仁攜手傳愛至非洲」的跨海公益活動。  
守護農地、感恩農民活動、偏鄉兒童第二專長扶持活動
- 2016-2017 親淨家園、樂愛淨山、協助重建被破壞生態環境活動、  
瑪利亞社會福利基金會 - 身心障礙者愛陪伴活動
- 2018 參與「一國一援助」國際醫療援助  
積極推動親子教育活動

# Appendix

A 查證聲明書	86
B 報告書編制準則	88
C 利害關係人議合	90
D 重大性議題管理方針	94
E GRI Standards 索引表	108
F 員工多元化指標與訓練數據	112
G ISO 14001 環境管理系統第三方認證資訊	116

# Appendix A

## 查證聲明書



### ASSURANCE STATEMENT

**SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE POU CHEN CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2018**

**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 2018 (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 2018 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 2018.

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 Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 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 of the sustainability performance information based on the materiality determination 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 requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee 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.

TWLPP5008 Issue 1905

and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, 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 2018 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of PCC sustainability activities in 01/01/2018 to 12/31/2018.

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 Standards in accordance with 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, media, governmental authorities, NGOs and communities are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, PCC may consider having more direct two-ways engagements with its stakeholders.

**Materiality**  
 PCC has established 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.

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

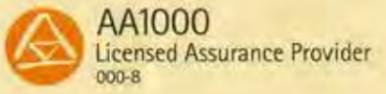
**GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**

The report, PCC's CSR Report of 2018, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics 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 topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more descriptions of PCC's involvement with the impacts for each material topic (103-1). Mid- and long-term goals are encouraged to be set as the basis for planning short-term ESG tasks. When reporting on goals and targets for each material topic, the expected results are suggested to be set, if applicable, with quantitative objectives.

Signed:  
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang  
 Senior Director  
 Taipei, Taiwan  
 24 May, 2019  
 WWW.SGS.COM



TWLPP5008 Issue 1905

# Appendix B

## 報告書編制準則

本報告依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之永續性報導準則 ( GRI Standards, 以下稱「GRI 準則」), 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 2018 年 01 月 01 日至 2018 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。於報告期間無進行重編的資訊項目。

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 2018 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 2018 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, 請參閱寶成工業子公司寶勝國際(控股)有限公司 2018 年年報之「環境、社會及管治報告」章節。考量本公司所屬營運業務屬性之差異, 本報告書報導內容將以本公司製鞋業務為主。

除特別標註外, 永續指標數據均涵蓋寶成工業旗下製鞋業務主要營運據點之績效說明。因資訊數據尚未能取得, 環境面與職安衛管理指標績效 2018 年度未涵蓋本公司墨西哥地區工廠的數據。

### 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 2018 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 Standards 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, 與各區製鞋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, 彙整出利害關係人關注議題清單與重大性議題, 據此決定本報告書的報告內容, 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, 於臺灣證券交易所公開資訊觀測站及本公司網站公開。

### 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: 2018 年 6 月 發行。

現行發行版本: 2019 年 6 月 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(分機 7369 周小姐)

溝通信箱: [ir@pouchen.com](mailto:ir@pouchen.com)

網址: [www.pouchen.com](http://www.pouchen.com)

# Appendix C

## 利害關係人議合



### 鑑別

寶成工業透過來自本公司各部門當責人員彙整年度品牌客戶互動資訊以及各主要營運製鞋基地當年度外部團體與內部員工的諮詢及互動溝通紀錄，彙整出關注本公司製鞋業務相關利害關係群體與其關注議題；藉由 CSR 工作小組成員會議討論，參考 AA1000 利害關係人議合標準 2015 年版 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 五大原則，依照利害關係群體對於本公司的依賴程度 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注度 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等面向，依其互動頻率及營運重要性鑑別出八大類關鍵利害關係人，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)，進行必要與即時的溝通；來自社會公眾之個別諮詢則統由年度 CSR 報告中進行資訊報告，不另行個別回應。

### 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、由各相關業務窗口進行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等方式，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。2018 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環境衝擊與社會衝擊等相關議題之申訴。

### 利害關係群體關注議題與溝通方針

利害關係人	對寶成重要性	關注議題	溝通管道及方法	溝通基礎與頻率	2018 年度互動紀錄
股東/投資者	高度 (公司營運資金主要來源之一)	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效 (股價、營收、獲利)</li> <li>公司治理</li> <li>市場形象</li> <li>重大事件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開資訊觀測站及公司網站訊息公布</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>	(優先回應) <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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資料申報與新聞稿</li> <li>2018 年度股東常會召開日期: 2018 年 6 月 15 日</li> <li>2018 年度受邀參加三次券商舉辦之法人說明會</li> <li>電話及 email</li> </ul>
客戶	高度 (公司營收主要來源之一)	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品品質</li> <li>產品資安管理</li> <li>禁限用物質管理</li> <li>行為準則合規程度</li> <li>資訊揭露透明度與可靠性</li> <li>重大勞動爭議事件</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> <li>CSR 報告書</li> </ul>	(優先回應) <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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶駐廠經理不定期會議</li> <li>海外區: 每年一次品牌客戶稽核</li> <li>臺灣區: 客戶訪廠稽核: 2 件</li> </ul>
主管機關	高度 (公司相關營運規範與規定依循來源之一)	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>法令合規度</li> <li>重大勞動爭議事件</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>CSR 報告書</li> <li>議案諮商拜訪</li> </ul>	(優先回應) <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每月 / 每季</li> <li>每年一次</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>臺灣區: 委外定期檢測 2 次</li> <li>主管機關稽查與宣導: 21 件</li> <li>其他反應事件: 無。</li> <li>海外區: 依各區主管機關不同, 互動頻率不同</li> </ul>
員工/工會	高度 (公司營運主要資產之一, 也是永續營運的支持力)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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> <li>績效評估與升遷制度</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詢服務</li> </ul>	(優先回應) <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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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每季召開一次</li> <li>每季召開一次管理層與工會溝通會議</li> <li>員工意見反應溝通事項, 請參閱 "4. 有尊嚴的工作 - 員工關懷" 之說明</li> </ul>
供應商	高度 (公司製造營運原料、設備與服務重要支援)	<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 / 供應條件</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>供應商評核制度</li> <li>供應商會議</li> </ul>	(評估回應) <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>每年一次</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商評核每年至少一次</li> <li>日常業務窗口權責回應處理</li> </ul>
媒體	中度 (對於提升公司 ESG 管理績效有多元觀點與意見提供)	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運狀況</li> <li>重大勞動爭議事件</li> <li>具新聞價值事件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新聞稿</li> <li>透過發言人管道反應</li> </ul>	(評估回應) <ul style="list-style-type: none"> <li>定期</li> <li>不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月營收及每季營運成果新聞稿</li> <li>關切議題溝通說明文件、電話及 email</li> </ul>
NGO 團體 (FLA)	中度 (監督與協助提升公司 ESG 管理績效)	<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> <li>溝通管道與機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FLA SCI 實地稽核與線上平台</li> <li>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> <li>年度 CSR 報告書</li> </ul>	(評估回應) <ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>每年一次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FLA 於 2018 年 06 月通過寶成「公平勞動和負責任生產原則」落實度評核認證</li> <li>每季定期獲知 FLA 董事會資訊與更新稽核改善進度</li> </ul>
社區	中度 (公司營運穩定的支持力量, 也是員工來源之一)	<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>	(評估回應) <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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社區互動依個案需求予以處理與回應; 請參閱 "5. 建設可持續發展的社區" 之說明</li> </ul>

# 製鞋業務重大主題

## 主題鑑別

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，品牌客戶亦將人權與職安衛管理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。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，此部分是藉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。

彙整鞋業利害相關者之關切主題，歷年來變化不大。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，著重人權與勞雇關係的合規，申訴處理機制的有效建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，營運績效、合法合規與公司治理是首要的管理議題；對於供應鏈廠商管理部分，則以須符合客戶供應鏈認證合格廠商為主。

## 利害關係人關注之重大主題

管理面向	利害關係人關切重大主題	對應 GRI 準則
公司 永續營運	公司治理	102 一般揭露、205 反貪腐
	營運績效	201 經濟績效
	合法合規管理	307 有關環保法規遵循、419 有關社會經濟法規遵循
產品標準與 資安管控	原物料選用管理	204 採購實務、301 物料、308 供應商環境評估
	MRSL 管理	301 物料、403 職業健康與安全、416 顧客的健康與安全
	產品安全管控	417 行銷與標示、418 客戶隱私
	供應商管理	308 供應商環境評估
工作場所職 安衛管理	職業安全健康管理 消防安全管理	403 職業健康與安全
員工關係 管理	勞雇關係管理	201 經濟績效、202 市場地位、 401 勞雇關係、402 勞資關係、404 訓練與教育 405 員工多元化與平等機會
	人權議題管理 (含申訴議題處理)	406 不歧視、407 結社自由與團體協商、408 童工、 409 強迫與強制勞動、412 人權評估
環境永續	合法合規管理	306 廢污水和廢棄物、307 有關環保法規遵循
	污染物排放處理、ZDHC 有害化學物質零排放 (Zero Discharge of Hazardous Chemicals)	305 排放、306 廢污水和廢棄物
	能資源使用量	302 能源、303 水
	能資源節能減碳專案	302 能源、305 排放
社區關係	社區參與及溝通	413 當地社區

## 重大主題分析

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。考量永續管理的延續性，以前一年鑑別之重大性主題為基礎，檢視當年度組織結構、供應鏈狀況以及內外部永續管理趨勢等，決定出 14 項重大主題，做為本次報告書報導內容。

## 重大性主題與邊界

重大主題	重大性理由	衝擊影響邊界					對應國際永續發展目標 (SDGs)	連結本報告書之章節與頁數
		製鞋業務	通路業務 (註)	供應商	客戶	社區		
公司治理	公司永續營運必要的基礎，也是利害關係人關切事項之一。	●	●					12
營運績效	公司永續營運必要的基礎，也是投資者關切事項之一。	●	●		○			9
合法合規管理	合法合規是必要的永續營運管理事項。	●	●	○	○			17/37
原物料選用	為產品生產製造、產品品質及成本控管有顯著影響。採購實務的選擇對於原物料的供應、符合客戶要求標準、成本控管與碳足跡的減量都有顯著的影響。	●	● (包裝材)	○	○			26
MRSL 管理	客戶要求規範。降低產品及服務風險對環境永續的管理措施。	●		○	○			26-27
產品標準與資安管控	生產符合客戶品質與永續標準的優質產品、維護客戶商業機密與業務機密都是公司營運必要的管理事項。	●	●	○	○	○		26-27
供應商管理	與符合客戶認可的供應鏈廠商合作，以及能提供穩定與快速的物料與服務的供應鏈，是永續營運的競爭利基之一。	●	●	○	○			40-41
勞雇關係管理	維持良好的勞雇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。	●	●	○		○		49-53
人權議題管理 (含申訴機制)	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。	●	●	○	○	○		76-77
工作場所職安衛管理	廠房消防管理與安全衛生的工作環境管理，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。	●	●	○				67-70
污染物排放處理	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。	●	●	○		○		37
能資源使用	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。	●	●	○	○	○		28
能資源節能減碳專案	因應氣候變遷調適措施，能源有效使用及碳排放盤查與減量是永續營運重要的管理事項。	●	●	○	○			30
當地社區溝通參與	與生產當地社區互動良好與服務參與，可有效助益當地員工對公司的認同度與生產力。	●	●			○		79-84

註：“●”：表示具有直接衝擊影響；製鞋業務於本報告書中揭露；通路業務之重大主題揭露資訊，請參閱寶成工業子公司寶勝國際(控股)有限公司 2018 年年報之「環境、社會及管治報告」章節。

“○”：表示有間接衝擊影響；但因資訊的不易取得，於本報告書中不納入揭露。

# Appendix D

## 重大性議題管理方針

### 重大主題：合法合規管理

管理方針之一般要求說明	
永續面向	公司治理 Governance
重大性議題	307 有關環境保護的法規遵循 419 社會經濟法規遵循
重要性理由	公司永續經營的關鍵，也是主管機關政策要求事項。 實質影響面向： <input checked="" type="checkbox"/> 營運風險 <input checked="" type="checkbox"/> 商業競爭力
議題邊界（衝擊範圍）	公司所有營運據點。
衝擊程度說明	違反法規要求，將蒙受實質上罰款處分，以及無形的公司形象與商業信譽受損。
管理方針～管理目的	藉由制度化的管理機制，定期及不定期查核營運措施是否符合相關規定要求，務求合法合規之生產營運，避免公司財務或商譽損失。
管理方針	（政策） 秉持專業和誠信經營原則，重視企業社會責任，落實公司治理、法規遵循及各項營運風險控管。 （管理承諾與目標、標的） 1. 落實公司治理。 2. 建立內部管控機制，以資業務執行依循。
管理方針～投入資源 / 特定行動方案	1. 董事會為公司的最高治理單位與制定經營決策之中心，藉由制定「誠信經營守則」等行為規範，推動相關教育訓練課程，有效防制賄賂貪腐行為。 2. 設置內部稽核制度，定期及不定期執行內部自我評估作業，以確保作業程序有效性。 3. 為確保符合營運所在地的法律規定，設置法務單位負責統籌規劃法令諮詢、法規遵循及法律風險控管事宜。
2018 年度推動措施與績效	稽核單位 2018 年度依據風險評估結果制定年度稽核計畫共計 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，經抽核及驗證 2018 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。 2018 年度本公司並無發生重大違規而遭處巨額罰款與行政處罰之行為事件；也無發生任何涉及商業壟斷、反競爭及反托拉斯行為違規案件。環保違規事例有 3 例，則於第三章節中另行說明。
明年度預計推動重點措施說明	1. 持續強化公司治理，以及推動教育訓練課程。 2. 持續提升對環保法規的認知與執行落實。
管理方針～評量機制（有效性）	1. 董事會議。 2. 半年度公司經營管理檢討報告會議。 3. 年度公司治理評鑑。 4. 內部稽核制度。
管理方針～溝通申訴機制	1. 董事會議。 2. 半年度公司經營管理檢討報告會議。 3. 申訴管道：HQ@pouchen.com。
管理結果績效評估與調整	針對環保違規事件之管理改善，強化各區對環保法規的認知溝通與落實度查核，同時藉由每月舉行之環安衛溝通會議進行督導管理。 配合內外部稽核或評鑑結果，針對需提升項目研擬具體行動方案，並向管理階層報告。

### 重大主題：反貪腐

管理方針之一般要求說明	
永續面向	公司治理 Governance
重大性議題	205 反貪腐
重要性理由	公司永續經營的關鍵，也是主管機關政策要求事項。
議題邊界（衝擊範圍）	組織內的員工，以及組織外的股東 / 投資者、客戶、供應商及社區等利害關係人。
衝擊程度說明	廉潔交易與誠信經營的商業原則會直接影響公司價值，是政府主管機關與公司的股東 / 投資者關注的議題，而員工、客戶、供應商及社區等價值鏈中的利害關係人亦會受到程度不一之影響。
管理方針～管理目的	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。
管理方針	（政策） 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。 （管理承諾與目標） 1. 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」。 2. 主要往來供應商應遵循本公司廉潔交易制度，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。 3. 擴大誠信經營宣導及教育訓練。
管理方針～投入資源 / 特定行動方案	1. 制定「公司治理實務守則」、「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」、「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，做為執行依準。 2. 設立公司內外部網站，提供各單位利害關係人溝通窗口、檢舉途徑。 3. 成立誠信經營推動小組，負責誠信經營政策與防範方案之推動，每年至少向董事會報告一次。
管理方針～溝通申訴機制	內外部申訴及檢舉管道。
管理結果績效評估與調整	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。

## 重大主題：經濟績效

管理方針之一般要求說明	
永續面向	公司治理 Governance
重大性議題	201 經濟績效
重要性理由	公司永續經營的基礎。
議題邊界 (衝擊範圍)	組織內的員工，以及組織外的股東 / 投資者、客戶、供應商及社區等利害關係人。
衝擊程度說明	營運表現會直接影響公司價值，是公司的股東 / 投資者最為關注的議題，而員工、客戶、供應商及社區等價值鏈中的利害關係人亦會受到程度不一之影響。
管理方針 ~ 管理目的	持續穩定地為公司的股東 / 投資者及各方利害關係人創造價值。
管理方針	(政策) 不斷推動製造升級、持續提升通路效益。 深化與品牌間之合作關係、尋求產業鏈的突破與機會。 (管理承諾與目標) 持續提供優質的產品、服務與全方位解決方案，建立以智能製造與創新服務為導向、最高價值的多元平台。 (管理標的) 追求質量並重的營運增長。
管理方針 ~ 評量機制 (有效性)	內部評量機制：由各事業部及後勤單位負責執行，並由股東會、董事會及審計委員會分層監督與覆核。 外部稽核：寶成工業 2018 年度合併財務報告經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查核簽證。
管理方針 ~ 溝通申訴機制	股東會、法人說明會、發言人管道 (ir@pouchen.com)
管理結果績效評估與調整	依照各事業部 / 子公司所訂定之年度預算作為基礎，逐月、逐季衡量各項財務指標 (主要包含營業收入、營業毛利、營業淨利、稅前及稅後淨利等) 達成情形。

## 重大主題：溫室氣體排放 ~ 溫室氣體盤查依循原則

ISO 14064-1 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範	
盤查原則	寶成工業製鞋業務全部廠區 (臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸、墨西哥)。
溫室氣體	二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫。
盤查項目	範疇一 能源直接溫室氣體排放總量。 範疇二 能源間接溫室氣體排放總量。 範疇三 全集團成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量，利用 Distance-Based method 計算，貨物總重 (tonnes) × 貨物運輸距離 (km) × 運輸車輛類型的排放因子 (kg CO <sub>2</sub> e/tonne-km) = 全集團成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量 集團總部 2018 年航空差旅之溫室氣體排放總量。利用 Distance-Based method 計算，航行距離 (passenger-km) × 航行排放因子 (kgCO <sub>2</sub> e / passenger-km) = 航空差旅之溫室氣體排放總量 (ton CO <sub>2</sub> e)
計算基準	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。
活動數據	直接量測。
係數	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 6.0.3 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)。

## 重大主題：產品標準與資安管控

管理方針之一般要求說明	
永續面向	社會面 Social
重大性議題	416 顧客健康與安全、417 行銷與標示、418 客戶隱私
重要性理由	實質影響面向： <input type="checkbox"/> 成本 <input type="checkbox"/> 營收 <input checked="" type="checkbox"/> 營運風險 <input checked="" type="checkbox"/> 商業競爭力
議題邊界 (衝擊範圍)	組織內： <input checked="" type="checkbox"/> 台灣 <input checked="" type="checkbox"/> 中國 <input checked="" type="checkbox"/> 印尼 <input checked="" type="checkbox"/> 越南 <input checked="" type="checkbox"/> 柬埔寨 <input checked="" type="checkbox"/> 孟加拉 <input checked="" type="checkbox"/> 緬甸 <input checked="" type="checkbox"/> 墨西哥 組織外： <input checked="" type="checkbox"/> 物料供應商
衝擊程度說明	合規產品製造與維護客戶商業機密資訊，是生產營運必要管理事項，直接影響客戶訂單。
管理方針 ~ 管理目的	所有上線生產鞋品皆須通過客戶開發中心的安全衛生與材料標準的標準，包裝需有符合客戶要求的標示，皆為必要的服務項目；提升對品牌客戶的商業機密保護，除可維護品牌客戶的商業競爭力亦可促進寶成與品牌的合作信任度。
管理方針	(政策) 為客戶提供符合安全衛生要求標準且優質的產品製造服務。 (管理承諾與目標) 1. 持續精實生產流程的調整，研發導入特定製鞋工序的自動化設備。 2. 頒布並落實執行公司產品安全管理準則。 3. 嚴格遵循品牌客戶物料要求標準。
管理方針 ~ 投入資源 / 特定行動方案	1. 執行廠區產品安全的宣導。 2. 執行廠區產品安全管理措施落實度稽核。
管理方針 ~ 溝通申訴機制	內外部申訴及檢舉管道。
管理結果績效評估與調整	本公司如發現任何違規事件，如有涉及侵犯客戶與消費者權益疑慮，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的法律行動，以保障各方權益。

## 重大主題：物料採購管理與供應商管理

管理方針之一般要求說明	
永續面向	環境面 Environmental
重大性議題	204 採購實務、308 供應商環境評估
重要性理由	實質影響面向： <input checked="" type="checkbox"/> 成本 <input checked="" type="checkbox"/> 營收 <input checked="" type="checkbox"/> 營運風險 <input checked="" type="checkbox"/> 商業競爭力 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。
議題邊界（衝擊範圍）	組織內： <input checked="" type="checkbox"/> 臺灣 <input checked="" type="checkbox"/> 中國 <input checked="" type="checkbox"/> 印尼 <input checked="" type="checkbox"/> 越南 <input checked="" type="checkbox"/> 柬埔寨 <input checked="" type="checkbox"/> 孟加拉 <input checked="" type="checkbox"/> 緬甸 <input checked="" type="checkbox"/> 墨西哥 組織外： <input checked="" type="checkbox"/> 物料供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 服務承包商
管理方針～管理目的	永續服務製造，結合集團資源，配合集團轉型升級，開創新生意模式。 透過供應鏈整合與管理精進，以在地、彈性供貨為主軸，期能縮短交貨時間、快速反應市場需求，進而提升品牌客戶滿意度。
衝擊程度說明	供貨穩定度與速度，同時精進公司整體供應鏈的永續管理。
管理方針	(政策) •服務製造 •採購流程管理 •全資/合資管理 •支援零售 (管理承諾與目標) •供應鏈管理 •卓越生產 •創新研發 (管理標的) 2018 年度目標： •服務製造：(1) 提升供應商管理效益 (2) 採購資源整合 (3) 創新應用 / 永續維運 •採購流程管理：(1) 公司採購流程優化 (2) 原物料物編整合管理 (3) 閒置機台調撥與廢品 / 呆滯料活化 •全資 / 合資管理：(1) 提升全資、合資經營績效 (2) 建構合資公司管理體系 (3) 塑化技術平台 •支援零售：(1) L4L( 在地化生產 ) (2) E2E( 製造通路連結 ) (3) 彈性生產 ( 短交期 / 快速補貨 / 少量多樣 )
管理方針～投入資源 / 特定行動方案	1. 遵循就地開發、就地供應之採購原則，積極與當地供應商合作。 2. 配合品牌客戶對供應商管理要求進行指定供應廠商之評核。 3. 針對交易供應商進行供應商評鑑分級管理。 4. 定期舉辦供應商產品展覽會，促進產業與供應商創新技術及產品交流機會。

## 重大主題：職業安全健康風險管理

管理方針一般要求說明	
永續面向	社會面 Social
重大性議題	403 職業安全衛生
重要性理由	實質影響面： <input checked="" type="checkbox"/> 營運風險 - 勞動環境稽查、 <input checked="" type="checkbox"/> 其他：人力調度。
議題邊界（衝擊範圍）	組織內： <input checked="" type="checkbox"/> 臺灣 <input checked="" type="checkbox"/> 中國 <input checked="" type="checkbox"/> 印尼 <input checked="" type="checkbox"/> 越南 <input checked="" type="checkbox"/> 柬埔寨 <input checked="" type="checkbox"/> 孟加拉 <input checked="" type="checkbox"/> 緬甸 <input checked="" type="checkbox"/> 墨西哥 組織外： <input checked="" type="checkbox"/> 工程承包商 <input checked="" type="checkbox"/> 服務承包商
衝擊程度說明	職安衛風險影響員工的健康與出勤，間接影響生產線的人員調度。
管理方針～管理目的	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。( 避免或減緩負面的衝擊 )
管理方針	(政策) 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」。 (管理承諾與目標) 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。 (管理標的) 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。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。
管理方針～投入資源 / 特定行動方案	1. 制定安全衛生管理辦法供所有單位遵循，以落實管理、避免危害， 2. 公司於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，由各單位檢討安全衛生相關管理事項。 3. 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。
2018 年度推動措施與績效	SD-KPI(ESH 管理績效評估)，利用安全衛生、消防安全、環境管理、能源管理四大指標綜合性評估與掌握內部 ESH 相關風險議題，並設定各單位分級指標，用以評估各單位 ESH 現況，2018 年度如期如質完成 48 間工廠評估，並對於評估結果就依據稽核內部流程進行工廠 ESH 績效表現排序並落實缺失事項改善追蹤，本公司亦自行建立系統性追蹤流程，以利於各地工廠及時回覆改善措施與追蹤。 於 2108 年度針對工廠 ESH 專責人員進行分級制度，並依據分級結果於 2019 年度開始採行培訓初階、進階 ESH 專業課程培訓分流機制，以期內部持續自我提升 ESH 日常執行及管理落實度。 推行作業場所提案改善：鼓勵基層員工針對工作現場中發現的問題，主動提供具創意並實際可行的意見，勇於改善並解決問題，藉由實際評選及成效展現評選年度優良創意提案，並實際給予適當獎勵與表揚制度。2018 年之提案總件數為 2126 件，較 2017 年提升 196%。
明年度預計推動重點措施說明	依據 2018 年度評估結果，在職業安全衛生關注議題首重機台設備日常保養與操作，因此 2019 年度計畫擬定高風險機台安全標示與操作合格證制度，從硬體面與軟體面共同關注機台安全議題。 另一方面逐步並深化軟體管理。對於工廠第一線 ESH 人員將持續採行分級制度並增加培訓分流機制，利用分級培訓逐步持續提升 ESH 日常管理落實度。另針對機械設備管理，將持續增加安全管制機台及操作培訓制度。以期透過軟硬體改善，持續降低職災發生率及嚴重度。
管理方針～評量機制（有效性）	持續進行每年度營運所在地各單位 SD-KPI 可量化之評估方式並且設定更高標準以持續提升。2019 年度將設定分級比例目標，將工廠向上推進。本評估機制將持續進行，並有效追蹤、有效提升工廠 ESH 管理狀況。
管理方針～溝通申訴機制	利用 ESH 委員會與持續關注相關議題並進行追蹤。
管理結果績效評估與調整	因應組織變化將採行事業體品牌客戶走向與區域性特殊議題管理之可變化性調整，亦即是特殊狀況設定不同指標給予特定對象，以符合可調整量化之依據。

## 重大主題：勞雇關係管理 – 人才吸引、激勵與留任

管理方針一般要求說明	
永續面向	社會面 Social
重大性議題	201-3 員工福利計劃、202 市場地位、401 勞雇關係、402 勞資關係、405 員工多元化與平等機會
重要性理由	實質影響面向：☑商業競爭力 營造勞資雙方良好互信基礎與順暢溝通、維持良好的勞雇關係與具競爭力的福利制度，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。
議題邊界（衝擊範圍）	組織內 – ☑臺灣 ☑中國 ☑印尼 ☑越南 ☑柬埔寨 ☑孟加拉 ☑緬甸 ☑墨西哥
衝擊程度說明	影響人力招募進度，進而影響營運生產。
管理方針~管理目的	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。（增加正面的影響）
管理方針	（政策） 依據各生產營運基地之政府法令、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。 （管理承諾與目標） 本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，秉持男女同工同酬之原則，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。 （管理標的）以遵循全球各營運據點當地法令規定為原則。 （投入資源 / 特定行動）長期例行性制度，無投入特定專案行動。
管理方針~評量機制（有效性）	a. 機制有效性評核方式：利害關係人回饋。 b. 執行頻率：每年一次。

## 重大主題：訓練與教育 – 人才資本厚實

管理方針一般要求說明	
永續面向	社會面 Social
重大性議題	404 訓練與教育
重要性理由	實質影響面向：☑商業競爭力 ☑其他：人才素質 企業關鍵人才的養成與接班梯隊的建立是企業永續發展的基礎，更是競爭力的優勢所在；提供員工必要的教育訓練，可提升員工知識技能，創造公司營運效能與價值。
議題邊界（衝擊範圍）	組織內：☑臺灣 ☑中國 ☑印尼 ☑越南 ☑柬埔寨 ☑孟加拉 ☑緬甸 ☑墨西哥
衝擊程度說明	人才斷層。
管理方針~管理目的	厚實集團關鍵人才庫，深化領導梯隊傳承規劃（增加正面的影響）。
管理方針	（政策） 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。 （管理承諾與目標） 厚植人才板凳深度、提升關鍵職位養成及傳承。 （管理標的） 本年度特針對中高階主管始進行「領導梯隊管理才能培訓」，厚實中高階主管人才庫、發掘關鍵潛力人才，提升其風險管理與決策力、強化中高階人才領導力，並規劃持續性、長久性的梯隊養成計畫。
管理方針~投入資源 / 特定行動方案	行動方案名稱：領導梯隊管理才能培訓計畫 投入資源說明：財務新台幣 3,000,000 元、人力 4 人、時間 192 小時等。 執行方式說明：課程、名人講座、企業參訪、團隊活動、個案研討。
2018 年度推動措施與績效	1. 整體滿意度 4.8 分。（總分 5.0 分） 2. 建立同梯情誼。 3. 凝聚內部共識。 4. 傳承內部經驗。 5. 吸取外部經驗。 6. 跨單位交流資源共享。
明年度預計推動重點措施說明	領導梯隊管理才能培訓計畫（本地人才）。
管理方針~評量機制（有效性）	1. 課後意見回饋問卷，優化課程規劃。 2. P 計畫社群：課後線上線下活動全面啟動，包含：管理知識分享、時事議題、線上讀書會... 等創新力及領導力相關主題以及實體活動交流、集團講座邀請、情感聯繫活動等安排。
管理方針~溝通申訴機制	學員可隨時用信件、電話、LINE 等各式溝通管道提出自己的需求和建議。
管理結果績效評估與調整	搭配人才管理系統與績效考核制度，檢視人才發展進度及追蹤各項管理指標，強化人才發展與傳承計畫之效能與效率。

## 重大主題：人權議題管理

管理方針之一般要求說明	
永續面向	社會面 Social
重大性議題	406 不歧視、407 結社自由與團體協商、408 童工、409 強迫或強制勞動、412 人權評估
重要性理由	營運風險：利害關係人所關注之勞工議題
議題邊界（衝擊範圍）	組織內 – <input checked="" type="checkbox"/> 臺灣 <input checked="" type="checkbox"/> 中國 <input checked="" type="checkbox"/> 印尼 <input checked="" type="checkbox"/> 越南 <input checked="" type="checkbox"/> 柬埔寨 <input checked="" type="checkbox"/> 孟加拉 <input checked="" type="checkbox"/> 緬甸 <input checked="" type="checkbox"/> 墨西哥 組織外 – <input checked="" type="checkbox"/> 物料供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 服務承包商 <input checked="" type="checkbox"/> 當地社區
衝擊程度說明	生產營運效率之減緩、管理成本增加。
管理方針～管理目的	降低勞工工作中的風險與保障勞工權益。
管理方針	（政策） 訂立集團行為準則，轄下所有工廠及行政中心均需依循總公司訂立之行為準則，進行內部人權管理，其行為準則內容包含：勞雇關係、無歧視、騷擾或虐待、強迫勞動、童工、自由結社和集體談判、健康安全和環境、工作時間、報酬、社區連結。 （管理承諾與目標） 現行集團行為準則版本於 2015 年制定公告，集團致力於推動勞動規範及負責任生產，倡導改善工廠、提升工作環境品質，落實外部第三方與各大品牌對製鞋業社會企業責任的期待。 （管理預期目標） 遵循集團行為準則與各地法令法規，在日常經營中落實合法合規，並透過外部第三方檢視 / 認證，以接軌國際趨勢要求。
管理方針～投入資源 / 特定行動方案	1. 對轄下所有全資製鞋工廠進行年度內部稽核 (HR/SD-KPI)，檢核工作現場落實集團行為準則與遵守當地法規之合法合規狀況。其評估範疇涵蓋 HRM、Labor 及 ESH 三個面向，包含：招聘、教育訓練、人員發展與晉升、終止 / 解除合同、工時、薪酬福利、獎懲及職場行為、申訴機制、無騷擾無歧視、內部溝通、特殊員工管制、安全衛生、消防安全、能源管理與環境保護。 2. 落實身為 FLA 會員的國際責任，實踐 FLA< 公平勞動和負責任生產原則 >。
2018 年度推動措施與績效	1. 2018 年度 HR/SD-KPI 稽核範圍包含集團轄下中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸、墨西哥區之製鞋工廠。人權面稽核結果發現轄下全資製鞋工廠均已落實童工保護政策，並於廠內宣導無騷擾無歧視、禁止強迫勞動與結社自由之宣言及相關培訓；惟墨西哥廠區的團體協商內容為當地外部工會所訂定之制式合約，其中涉及員工自由結社權益，仍持續與當地工會進行協商修訂中。 2. 參與 FLA 認證流程，並於認證過程中改善內部稽核機制、強化公司與工會 / NGO 之連結、制定工廠改善計畫、培訓專業人員等，全力建置一套值得信賴且運作良好的管理機制，以達公平勞動和風險管理；2018 年 6 月取得 FLA 認證，成為全球唯一通過 FLA 認證之運動鞋製造商。
管理方針～評量機制（有效性）	根據內部 HR/SD-KPI 稽核機制，公司轄下全資鞋廠每年須接受內部評估，並依評估結果進行合規表現分級；其 HR/SD-KPI 稽核機制每年度也配合國際標準、品牌要求與法令更動進行機制調整，並呈公司最高管理層進行檢視與討論，以制定出符合產業趨勢與管理需求的合法合規稽核機制。
管理方針～溝通申訴機制	公司提供多種員工關係管道，包含電話熱線、社群媒體或手機 APP、手機、簡訊 (SMS)、意見箱、員工座談會、內部轉介、直接溝通 / 訪談、生輔室，供員工反映工作場所中所面臨之問題與申訴。

## 重大主題：能源使用與溫室氣體排放管理

管理方針之一般要求說明	
永續面向	環境面 Environment
重大性議題	302-1 組織內部的能源消耗量 302-3 能源密集度 302-4 減少能源的消耗 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 305-2 間接（範疇二）溫室氣體排放 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度
重要性理由	實質影響面向： <input checked="" type="checkbox"/> 成本 <input checked="" type="checkbox"/> 營收 <input checked="" type="checkbox"/> 營運風險 <input checked="" type="checkbox"/> 商業競爭力 能源管理與有效利用攸關營運成本，能源耗用造成溫室氣體排放所引致的氣候變遷風險亦存在威脅企業營運中斷與財產損失的風險。
議題邊界	（衝擊範圍） 組織內： <input checked="" type="checkbox"/> 臺灣 <input checked="" type="checkbox"/> 中國 <input checked="" type="checkbox"/> 印尼 <input checked="" type="checkbox"/> 越南 <input checked="" type="checkbox"/> 柬埔寨 <input checked="" type="checkbox"/> 孟加拉 <input checked="" type="checkbox"/> 緬甸 <input checked="" type="checkbox"/> 墨西哥， 八個國家集團全資鞋廠和相關工廠，不含通路業務。 組織外： <input checked="" type="checkbox"/> 工程承包商。
衝擊程度說明	公司製程生產能源使用偏重於電力使用，有效的提升能源使用效率和減少浪費，可以有效降低用電，節省能源，同步降低溫室氣體排放量。
管理方針～管理目的	響應聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 中第 13 項氣候行動 (Climate Action) 指出，採取相關措施以因應氣候異常所導致全球及企業永續發展的風險與衝擊。
管理方針	（政策） 能源不浪費、運轉效率高、回收年限短、能源成本低、環境衝擊低。 （承諾與目標） 1. 以 2016 年為起點，進行全集團溫室氣體全面盤查。 2. 制訂四年整體節約能源規劃，設定年度目標與對應作法。逐年編列節能（減碳）預算，制定各廠節能制度與目標，定期開會追蹤檢討，持續追蹤成效，生產據點交流節能相關技術，定期向最高治理階層報告。 （管理目標的） 以 2016 年為能源基準線，設定集團內工廠目標為 2020 年能耗密集度較基準年下降 8%。溫室氣體排放減量的中期目標則是以降低範疇二排放為主要管理目標。
管理方針～投入資源 / 特定行動方案	★ 源頭節能設備採購。 ★ 提案改善競賽。 ★ 推動工廠節能組織運作，逐步建立工廠節能文化。 ★ 各廠自主節能，進行老舊設備汰換和 IE3 馬達與伺服馬達更新。 ★ 訂定集團空壓機洩漏管理目標。 ★ 進行工廠能源稽核，進行工廠實地稽核，有效進行能源盤查和管理。 ★ 建立集團去蒸汽化策略，逐步推動蒸氣改電能專案。 ★ 改善廠房通風與降溫建築設計。 ★ 規劃集團能源在線監控系統，逐步建立能源管控機制。
管理方針～評量機制	組織內部 SD KPI (ESH 管理績效指標) 稽核 (能源管理與目標達成度)。
管理結果績效評估與調整	定期會議向最高治理階層報告，進行目標達成率的檢討與執行措施的調整。

## 重大主題：水資源管理

管理方針之一般要求說明	
永續面向	環境面 Environmental
重大性議題	303 水、306 廢污水和廢棄物
重要性理由	乾淨水資源的提供是生產勞動力必要的需求，也是聯合國公認的基本人權；而排放符合當地法規要求水質，降低排放水對當地環境的衝擊，也是營運必要遵循事項，同時符合聯合國永續發展目標中永續水資源的管理目標。 實質影響面向：☑營運風險
議題邊界（衝擊範圍）	組織內：☑台灣☑中國☑印尼☑越南☑柬埔寨☑孟加拉☑緬甸☑墨西哥 組織外：☑當地社區
衝擊程度說明	水資源是與當地社區共用，故廠區水資源取用水源與取用量皆須獲得當地主管機關核准，廠區水資源的供應大都用於勞動者之民生用水。鞋品製程於製鞋價值鏈上屬於較低水資源使用的階段，僅在鞋底工藝段需要少量清潔用水，經過處理後之排水水質亦會受到當地主管機關監控管理，如有超標將蒙受罰款甚至關廠處分。
管理方針～管理目的	藉由有效的處理與管理監控措施，以提供符合於特定水質標準用水及排水標準的放流水，降低對環境的負面衝擊程度。
管理方針～政策	以珍惜自然資源及永續經營原則，戮力於資源有效利用，持續提升對生態環境保護績效。
管理方針	管理承諾： 遵守並符合環保與安全衛生有關法令及其他要求事項，據以制定相關標準作業程序執行。 長期目標： 關注聯合國永續發展水資源管理趨勢，整合與導入技術資源，提升水資源有效利用率，逐步降低對新鮮水的取用量。 中期目標： 1. 建立用水合理化評估機制與合理用水量標的值。2. 尋找節水或水資源循環使用之機會。 短期目標： 明確掌握各生產基地水量與水質資訊，有效管理以持續符合當地法令規範要求。
管理方針～管理標的	2018 年度目標： 釐清與建置各生產廠區的水資源類別及水量數據收集審核機制，逐步進行水數據資料的收集。 短期管理標的： 1. 2020 年完成所有邊界廠區的水量數據統計。2. 有效管理以持續符合當地法令規範要求。 中期管理標的： 2023 年完成所有廠區水平衡圖與廠區合理用水量差異分析。
管理方針～投入資源 / 特定行動方案	管理方案： 1. 推動各廠水資源數據每月定期提報與核審。 2. 研擬廠區水平衡圖範例，以逐步推廣導入廠區。
2018 年度推動措施與績效	2018 年度著重在公司內部申報系統的功能調整與廠區宣導說明，以讓廠端人員明確知悉相關數據提報規則並確實按月提報。
明年度預計推動重點措施說明	1. 逐月進行廠區水資源數據的核審確認，以確保可獲得年度廠區水資源數據。 2. 選取 2 廠區執行推動廠區水資源使用平衡圖建置作業。
管理方針～評量機制（有效性）	水資源管理績效將會藉由下列機制獲得評量及進行調整或改善： 1. 每月水資源數據與水質檢測報告之核審通告。 2. 每半年度公司經營管理檢討報告會議。 3. 主管機關不定期查核通知。
管理方針～溝通申訴機制	1. 每半年度公司經營管理檢討報告會議。 2. 每月環保能源暨安全衛生委員會議。
管理結果績效評估與調整	於 2018 年度的管理措施完成擬定與推動宣導，已逐步推展廠區的水資源數據收集與確認作業，預計可於 2019 年度報告書中進行完整的水資源數據資訊的揭露說明。

## 重大主題：空氣污染物質排放管理

管理方針之一般要求說明	
永續面向	環境面 Environmental
重大性議題	305 排放（305-7 氮氧化物、硫氧化物及其他重大的氣體排放）
重要性理由	實質影響面向：☑營運風險 基於合法合規，應符合當地空污法規相關規範。
議題邊界（衝擊範圍）	組織內：☑台灣☑中國☑印尼☑越南☑柬埔寨☑孟加拉☑緬甸☑墨西哥 組織外：☑當地社區
衝擊程度說明	空氣污染源主要為揮發性有機物 (Volatile organic compounds, VOCs)、燃料鍋爐煙氣、發電機排氣。燃料鍋爐煙氣、發電機排氣的部分皆有管道排放並定期檢測，皆符合排放標準，惟揮發性有機物目前因應各國法規規範，大多皆採用逸散性處理，容易造成環境上之衝擊。
管理方針～管理目的	依據當地法規設置防制設備及進行空污排放檢測，確保符合當地法規排放標準，降低空氣污染排放對環境之衝擊。
管理方針	（政策） 空氣污染防制管理以排放符合當地排放標準為優先考量，以減少因產業活動對作業員工與廠區周圍居民的影響，並致力於降低空氣污染排放對環境之衝擊。 （管理承諾） 遵守並符合環保與安全衛生有關法令及其他要求事項，據以制定相關標準作業程序執行。 （管理目標） 依據當地法規設置防制設備及進行空污排放檢測，確保符合當地法規排放標準，降低空氣污染排放對環境之衝擊。
管理方針～管理標的	因應各國環保法規逐步嚴謹，污染防制設備須達防制效能，進而針對防制設備設置源頭卡控機制，確保設備設置之效能，另已設置之設備，進行設備類型及操作參數之盤查，經由盤查資訊進行運轉優化，確保設備效能。 2018 年：污防設備設計審查。 2019 年：污防設備設計卡控與運轉優化，針對污染物揭露規劃評估。
管理方針～投入資源 / 特定行動方案	2018 年已進行設備設計審查約 50 餘件；審查項目為設備構造、設備處理參數審查...等，確保設備安裝符合當地法規規範及防制效能才予以安裝，另 2019 年針對設備運轉優化進行人員訓練，提升管理與操作人員基本學能與實務操作技能。 管理方案： 2018 年：污防設備設計審查。 2019 年：污防設備設計卡控與運轉優化，針對污染物揭露規劃評估。
2018 年度推動措施與績效	2018 年度著重在污防設備設計審查，確保廠端設置之空污防制設備符合當地法規排放標準，降低空氣污染排放對環境之衝擊。 特定空氣污染物質排放量數據，已於第三章節中進行報告。
明年度預計推動重點措施說明	2019 年度除持續維持污防設備設計審查，確保廠端設置之空污防制設備符合當地法規排放標準外，同時將建立空污設備的運轉優化機制，使設備維持有效的污染物去除效率。另外，進行污染物揭露規劃，進行評估。
管理方針～評量機制（有效性）	內部年度稽核 (SD-KPI)
管理方針～溝通申訴機制	通過以下會議進行內部問題反映與溝通 1. 每半年度公司經營管理檢討報告會議。 2. 每月環保能源暨安全衛生委員會議。
管理結果績效評估與調整	於 2018 年度的管理措施完成污防設備設計審查機制，並進行空污設備的運轉優化機制建立；2019 年開始針對污染物揭露規劃評估。

## 重大主題：廢棄物管理

管理方針之一般要求說明	
永續面向	環境面 Environmental
重大性議題	306 廢污水和廢棄物 (305-2 按類別及處置方法劃分廢棄物)
重要性理由	實質影響面向：☑營運風險 基於合法合規，應符合當地廢棄物法規相關規範。
議題邊界 (衝擊範圍)	組織內：☑台灣☑中國☑印尼☑越南☑柬埔寨☑孟加拉☑緬甸☑墨西哥 組織外：☑當地社區
衝擊程度說明	製程產出廢棄物有分為有害及一般廢棄物，有害廢棄物如無法透過有資質的處理，對於周遭環境造成污染之衝擊，產出廢棄物貯放與處理，為各地主管機關法規要求規範事項，須依循當地法規進行分類、貯存、清除、處理等作業，並由當地政府相關權責單位監管，務求合法合規作業。
管理方針~管理目的	依循當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，以減少因產業活動對作業員工與廠區周圍居民的影響，致力於降低廢棄物對環境之衝擊。
管理方針	(政策) 廢棄物管理策略，著重在合法清運處理與減廢再利用，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。 (管理承諾) 遵守並符合環保與安全衛生有關法令及其他要求事項，據以制定相關標準作業程序執行。 (管理目標) 依據當地法規建立廢棄物管理清運與減廢再利用機制，降低廢棄物對環境之衝擊。
管理方針~管理標的	2018年：廢棄物基本資料調查規劃。 2019~2020年：廢棄物類別整合及計量統計。 2021年起：廢棄物減量推動評估。
管理方針~投入資源/ 特定行動方案	掌握廢棄物產出之資訊進行資訊收集與分析。 1. 建立廢棄物定期申報系統確實控管廢棄物產出資訊。 2. 透過年度稽核確認廢棄物處理商資質。
2018年度推動措施與績效	規劃建置廢棄物基線資料與申報機制，藉由宣導說明會，將申報系統之填報與基線資料建置與申報端進行溝通，以確認申報端對於申報表單填具之確認狀況。
明年度預計推動重點措施說明	1. 透過廢棄物基線資料與申報機制，並經由每月審查機制進行申報內容的確效。 2. 透過年度稽核確認廢棄物處理商合規資質。
管理方針~評量機制 (有效性)	內部年度稽核 (SD-KPI) 及每月廢棄物申報審查。
管理方針~溝通申訴機制	1. 每半年度公司經營管理檢討報告會議。 2. 每月環保能源暨安全衛生委員會議。
管理結果績效評估與調整	於 2018 年度的管理措施完成廢棄物基本資料調查規劃，已逐步進行廠區的廢棄物相關數據收集與確認作業，預計可於 2019 年度報告書中，逐步進行相關數據資訊的揭露說明，未達預期時，將就審查狀況進行申報表單調整，以符合廠區產出實際狀況。

## 重大主題：當地社區

管理方針一般要求說明	
永續面向	社會面 Social
重大性議題	412 社區參與
重要性理由	實質影響面向：☑營運風險 ☑商業競爭力。 寶成工業為全球跨區營運生產之企業，發揮服務之核心價值，當地社區建構良好地方關係，是營運順暢的重要利基。
議題邊界 (衝擊範圍)	組織內：☑臺灣 ☑中國 ☑印尼 ☑越南 ☑柬埔寨 ☑孟加拉 ☑緬甸 ☑墨西哥 組織外：☑當地社區
管理方針~管理目的	為能穩定在地之經營，讓當地員工對公司產生認同感並為當地社區帶來整體性的提升與良善的發展。
管理方針	(政策) 抱持「取之於社會，用之於社會」之精神，積極融入當地社區，與各地政府與各議題組織連結。 (管理承諾與目標) 以員工為焦點，全人之範疇，從個人到社區至社會，主要以教育、醫療衛生、地方關係為主要，提升社會向上永續之力量。 (管理標的) 依集團之合規規範，各營運點積極進行家訪，了解在地文化與需求，深化溝通，關注於教育、醫療衛生、地方關係等議題，結合在地之組織資源，共同以尊重在地文化與需求，發展集團全球化與地方之經營永續。
管理方針~投入資源/ 特定行動方案	《教育》 為促進全球共融之社會，增加具影響力對話之機會，將教育做為平台，實際做為包含各區之獎助學金與學校硬體之優化，員工子女之夏令營與英文班。 《地方公關》 為深化與地方連結，提升互動合作發展永續共融之關係，具體做法包含：運動會、當地節慶活動、強化地方硬體設施、在地人民之服務談訪等。 《健康醫療》 健康安樂為人之根本。不定期提供健康醫療之宣導與義診等服務，協助健康知能之提升。
2018年度推動措施與績效	公司於 2017 年起，進行各區地方關係經營、教育、健康醫療等活動，於 2018 年擴及集團各營運點，教育活動共舉辦 29 場，參與約 10,576 人，健康醫療共 20 場，參與人數約 10,698 人，地方公關共舉辦 127 場，參與人數約 36,860 人。
明年度預計推動	將著重於教育，包含各區之獎助學金與學校硬體之優化，員工子女之夏令營與英文班。
管理方針~評量機制 (有效性)	參與人數，舉辦次數，參與人回饋。

# Appendix E

## GRI Standards索引表

GRI 準則	揭露項目 (核心選項)	頁碼 / URL	省略理由
一般揭露			
GRI 102 : 一般揭露 (2016)	102-1 組織名稱	7	
	102-2 活動、品牌、產品與服務	7	
	102-3 總部位置	7	
	102-4 營運活動地點	7	
	102-5 所有權與法律形式	7	
	102-6 提供服務的市場	7/11	
	102-7 組織規模	7	
	102-8 員工與其他工作者的資訊	7/47	
	102-9 供應鏈	38	
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	7/39	
	102-11 預警原則或方針	18-19	
	102-12 外部倡議	8/63-66	
	102-13 公協會的會員資格	8	
	102-14 決策者的聲明	3-4	
	102-16 價值、原則、標準及行為規範	14/17	
	102-18 治理結構	16	
	102-40 利害關係人團體	90	
	102-41 團體協約	78	
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	90	
	102-43 與利害關係人溝通的方針	91	
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	91	
	102-45 合併財務報表中所包含的實體	88	
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	88/93	
	102-47 重大主題表列	92-93	
	102-48 資訊重編	88	
	102-49 報導改變	88	
102-50 報導期間	89		
102-51 上一次報告書的日期	89		
102-52 報導週期	88		
102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	89		
102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	88		
102-55 GRI 內容索引	108-111		
102-56 外部保證 / 確信	86-87		

GRI 準則	揭露項目	頁碼 / URL	省略理由
重大主題			
合法合規管理			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	94	
306 廢污水和廢棄物	306-3 嚴重洩漏	37	
307 有關環境保護的法規遵循	307-1 違反環保法規	37	
419 社會經濟法規遵循	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	17	
反貪腐			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	95	
205 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	17	
206 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	17	
營運績效			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	96	
201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	9-11	
產品標準與資安管控			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	97	
416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	23-24	
417 行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	24	
418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	23	
原物料選用管理			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	98	
204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	39	
301 物料	301-1 所用物料的重量或體積	26	

GRI 準則	揭露項目	頁碼 / URL	省略理由
<b>重大主題</b>			
<b>供應商管理</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	98	
308 供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商 308-2 供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	40	
<b>職業安全健康風險管理</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	99	
403 職業安全衛生	403-1 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	67	因總工時資料無法取得，承攬商與派遣工之職災指標數據於本報告書中不予揭露。
	403-2 傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	69	
	403-3 高職業疾病發生率與高職業風險的工作者	70	
<b>勞雇關係管理</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-1 解釋重大主題及其邊界 103-3 管理方針的評估	100	
202 市場地位	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	51	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	48	
401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	49	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	52	
	401-3 育嬰假	50	
402 勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	77	
405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	16/112	
<b>教育訓練</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	101	
404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	74/113	
<b>人權議題管理</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	102	
406 不歧視	406-1 歧視事件以及所採取的改善行動	76	
407 結社自由與團體協商	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	76	
408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	77	
409 強迫或強制勞動	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	77	
412 人權評估	412-1 接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	64/76	

GRI 準則	揭露項目	頁碼 / URL	省略理由
<b>重大主題</b>			
<b>能源管理</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	103	
302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量（組織所有或控制之實體的能源消耗量）	28	
	302-3 能源密集度	28	
	302-4 減少能源的消耗	29	
<b>水資源管理</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	104	
303 水	303-1 依來源劃分的取水量	33	
306 廢污水和廢棄物	306-3 嚴重洩漏	37	
<b>排放</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	105	
305 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放（排除任何溫室氣體交易量）	31/ 97	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放		
<b>空氣汙染物排放管理</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	105	
305 排放	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放（如：持久性有機汙染物或粒狀汙染物，及國際公約及 / 或國家法規所管制的氣體排放物	31/97	
<b>廢棄物管理</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	106	
306 廢污水和廢棄物	306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	35	
<b>社區關係管理</b>			
103- 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	107	
413 當地社區	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	80	

# Appendix F

## 員工多元化指標與訓練數據

寶成工業 2018 年度員工多元化指標

地區	性別	29 歲 (含) 以下	30-49 歲	50 歲 (含) 以上
公司整體	男	9.6%	12.0%	0.8%
	女	30.5%	45.7%	1.4%
臺灣	男	6.5%	29.8%	6.3%
	女	11.5%	39.0%	6.9%
中國	男	8.1%	14.2%	1.6%
	女	18.3%	56.3%	1.5%
越南	男	8.3%	10.4%	0.5%
	女	28.0%	50.8%	2.0%
印尼	男	10.6%	12.5%	0.4%
	女	41.4%	34.9%	0.2%
柬埔寨	男	12.1%	4.6%	0.1%
	女	51.3%	31.6%	0.3%
孟加拉	男	51.7%	15.3%	0.2%
	女	24.1%	8.5%	0.2%
緬甸	男	9.2%	2.7%	0.1%
	女	60.1%	27.6%	0.3%
美墨	男	20.2%	14.8%	7.7%
	女	18.9%	24.4%	14.0%
其他	男	16.7%	50.0%	14.3%
	女	9.5%	7.1%	2.4%

說明：依性別 & 年齡區分之人數 / 該區在職人員總人數

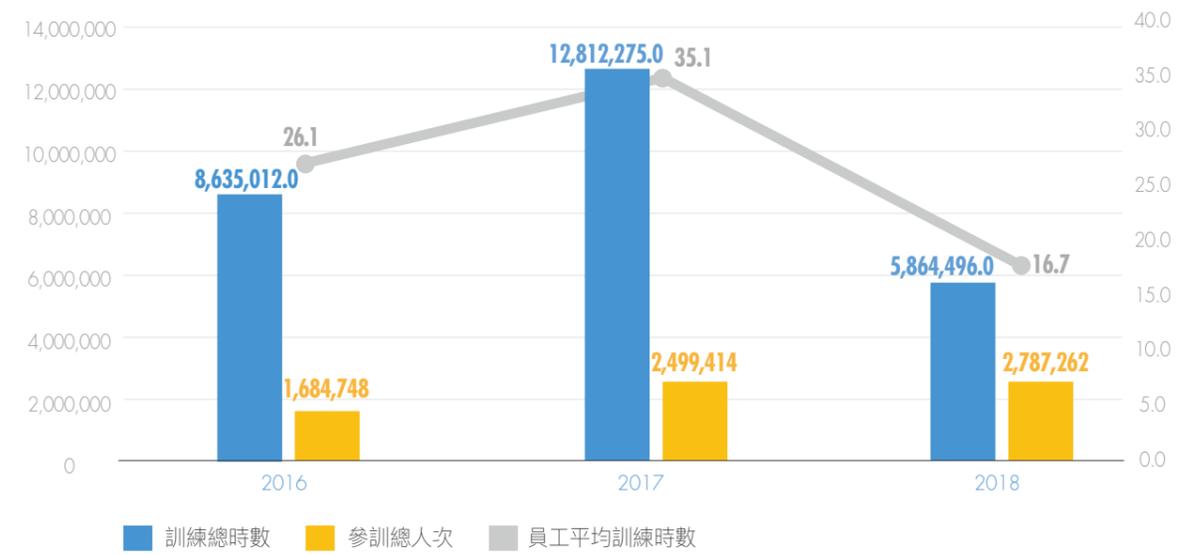
依性別、員工職級、主要營運據點分類，寶成工業員工 2018 年度接受訓練的總時數

地區	職級	性別	參與訓練員工人次	訓練總時數
公司整體	基層	女	2,203,400	4,694,450.50
		男	508,347	1,023,709.8
	中階	女	33,848	59,663.9
		男	31,208	63,329.7
	高階	女	2,717	8,066.7
		男	7,742	15,275.5
越南	基層	女	889,964	1,302,605.9
		男	230,027	341,114.5
	中階	女	3,638	9,241.5
		男	3,178	9,362.7
	高階	女	46	303.2
		男	196	1,066.7
印尼	基層	女	738,860	2,554,431.7
		男	130,887	430,547.2
	中階	女	1,900	5,381.9
		男	1,414	4,874.2
	高階	女	1,367	2,283.5
		男	1,997	3,456.0
中國	基層	女	503,256	774,065.2
		男	115,547	206,639.0
	中階	女	19,233	28,271.7
		男	13,235	20,803.8
	高階	女	968	3,847.8
		男	1,095	5,020.9
緬甸	基層	女	1,729	533.4
		男	1,739	560.1
	中階	女	3	4.3
		男	891	405.1
	高階	女	0	0
		男	5	19.7
臺灣	基層	女	67,858	51,833.3
		男	27,968	29,761.7
	中階	女	8,351	11,494.5
		男	11,028	16,897.7
	高階	女	276	1,302.9
		男	4,364	4,883.2
孟加拉	基層	女	1,235	7,941.1
		男	1,849	13,465.5
	中階	女	505	3,414.5
		男	1,298	9,177.4
	高階	女	6	30.5
		男	16	100.0

依性別、員工職級、主要營運據點分類，寶成工業員工 2018 年度接受訓練的總時數

地區	職級	性別	參與訓練員工人次	訓練總時數
柬埔寨	基層	女	56	67.1
		男	101	171.6
	中階	女	15	15.0
		男	45	57.7
	高階	女	0	-
		男	0	-
美墨	基層	女	362	2,678.2
		男	212	1,430.7
	中階	女	127	1,667.1
		男	99	1,725.5
	高階	女	5	65.5
		男	34	563.8
其他	基層	女	80	294.6
		男	17	19.5
	中階	女	76	173.4
		男	20	25.6
	高階	女	49	233.3
		男	35	165.2

寶成工業 2016~2018 年度教育訓練執行成果



寶成工業員工 2018 年度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	5,864,496.0	2,787,262	16.7
集團女性	4,762,181.0	2,239,965	17.4
集團男性	1,102,315.0	547,297	14.0
集團基層	5,718,160.0	2,711,747	16.5
集團中階	122,994.0	65,056	21.1
集團高階	23,342.0	10,459	74.1
臺灣區	116,173.0	119,845	28.1
中國區	1,038,648.0	653,334	14.0
越南區	1,663,695.0	1,127,049	11.0
印尼區	3,000,975.0	876,425	27.4
孟加拉區	34,129.0	4,909	8.9
柬埔寨區	311.0	217	0.1
緬甸區	1,522.0	4,367	0.3
美墨區	8,131.0	839	5.0
其他地區	912.0	277	21.7

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 = 該類別訓練總時數 / 該類別當年度員工總人數。

# Appendix G

## ISO 14001 環境管理系統

### 第三方認證資訊

工廠	中國區營運工廠						
	B0MF 廠	808M 廠	B0JK 廠	221M 廠	216M 廠	229M 廠	218M 廠
ISO 14001 環境管理系統 (證書有效期限)	ISO 14001 : 2015 ( 2018.09.13 ~ 2019.07.18 )	ISO 14001 : 2004 ( 2017.06.12 ~ 2020.06.11 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.05.09 ~ 2020.04.19 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.05.09 ~ 2020.04.19 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.05.09 ~ 2020.04.19 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.05.09 ~ 2020.04.19 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018/8/23 ~ 2020/8/9 )
	驗證方 : TUV	驗證方 : CQC(China)	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV

工廠	中國區營運工廠					緬甸
	308 廠	238 廠	72E 廠	724 廠	111G 廠	B0VQ 廠
ISO 14001 環境管理系統 (證書有效期限)	ISO 14001 : 2015 ( 2018.09.13 ~ 2019.07.18 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.08.23 ~ 2020.08.09 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.08.23 ~ 2020.08.09 )	ISO 14001 : 2015 ( 2017.02.27 ~ 2020.03.10 )	ISO 14001 : 2004 ( 2016.11.01 ~ 2018.09.14 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.06.14 ~ 2020.06.29 )
	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV	驗證方 : CQC(China)	驗證方 : CTI (China)	驗證方 : TUV

工廠	越南區營運工廠					
	65M 廠	A201 廠	376 廠	B0PW 廠	281 廠	172 廠
ISO 14001 環境管理系統 (證書有效期限)	ISO 14001 : 2015 ( 2019.02.13 ~ 2020.01.06 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.08.17 ~ 2021.08.17 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.09.13 ~ 2019.07.18 )	ISO 14001 : 2004 ( 2016.01.20 ~ 2018.09.14 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.02.19 ~ 2021.02.18 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.08.27 ~ 2020.03.20 )
	驗證方 : TQCSI	驗證方 : SGS	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV

工廠	越南區營運工廠						
	175 廠	282 廠	B02R 廠	171 廠	B0K8 廠	B0SX 廠	B0OL 廠
ISO 14001 環境管理系統 (證書有效期限)	ISO 14001 : 2015 ( 2016.09.30 ~ 2019.09.30 )	ISO 14001 : 2015 ( 2016.09.30 ~ 2019.09.30 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.08.27 ~ 2020.03.20 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.08.27 ~ 2020.03.20 )	ISO 14001 : 2004 ( 2016.07.19 ~ 2018.09.14 )	ISO 14001 : 2004 ( 2016.01.20 ~ 2018.09.14 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.09.03 ~ 2021.09.03 )
	驗證方 : SGS	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV	驗證方 : TUV	驗證方 : SGS	驗證方 : SGS	驗證方 : SGS

工廠	越南區營運工廠			
	B098 廠	B0GJ 廠	B0SG 廠	B0KI 廠
ISO 14001 環境管理系統 (證書有效期限)	ISO 14001 : 2015 ( 2016.10.14 ~ 2019.10.14 )	ISO 14001 : 2015 ( 2016.10.28 ~ 2019.10.01 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.08.27 ~ 2020.03.20 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.08.26 ~ 2021.08.26 )
	驗證方 : SGS	驗證方 : SGS	驗證方 : TUV	驗證方 : SGS

工廠	印尼區營運工廠						
	B08G 廠	B0CV 廠	B0EM 廠	A206 廠	A209 廠	256 廠	B038 廠
ISO 14001 環境管理系統 (證書有效期限)	ISO 14001 : 2015 ( 2018.09.13 ~ 2019.11.27 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.07.31 ~ 2020.09.03 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.07.31 ~ 2020.09.03 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.08.25 ~ 2021.08.24 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.07.31 ~ 2020.09.03 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.07.31 ~ 2020.09.03 )	ISO 14001 : 2015 ( 2018.09.13 ~ 2019.07.18 )
	驗證方 : TUV						



寶成工業股份有限公司  
<http://www.pouchen.com>

