



寶成工業



2024

SUSTAINABILITY REPORT

永續報告書





寶成工業

目錄

董事長的話	6
關於本報告書	8
2024 年重點	10

01 永續經營

永續發展經營策略

1.1 關於寶成工業	16
1.2 營運績效	18
1.3 永續發展策略	22
1.4 永續議題管理	24

02 公司治理

專業與誠信經營

2.1 關鍵作為	34
2.2 董事會運作	35
2.3 正派經營	37
2.4 營運風險鑑別與因應	42

03 環境永續

預防環境風險、優化能資源應用

3.1 氣候變遷風險因應	49
3.2 能源管理	68
3.3 水資源管理	72
3.4 廢棄物管理	78
3.5 空氣污染物質管理	84



04 責任生產

承擔採購與產品的永續責任

4.1 原物料採購	88
4.2 供應鏈管理	92
4.3 產品與服務	100

05 最佳職場

鼓勵員工投入和穩固勞資關係

5.1 人力與人才	104
5.2 人權管理	125

06 安全文化

深耕安全文化

6.1 職業安全衛生管理	143
6.2 職業安全衛生作為	145

07 社區關係

社會共榮與共好

7.1 寶成復育 森林永續	154
7.2 社區活動參與	158

附錄

A SGS 查證聲明書	165
B TCFD 績效評估報告	166
C 2024 年度溫室氣體盤查原則	167
D 電力 / 燃料能源使用量	170
E ISO 系統第三方認證資訊	171
F 員工多元化指標與教育訓練	173
G GRI Standards (2021) 索引表	176
H SASB 指標 索引表	181
I TCFD 揭露 索引表	181
J 氣候相關資訊執行情形	182



董事長的話

本公司自 1969 年成立之後，始終堅持「敬業、忠誠、創新、服務」之核心價值，公司上下齊心，積極面對及克服各項困難及挑戰，成為全球領先的製鞋服務集團，並將不斷超越自己，持續成長，以實踐永續發展的長遠目標。

本公司持續專注於鞋類製造與運動用品零售及批發兩大營運主軸，制定敏捷經營策略，強化業務運作效能，不斷積累競爭優勢，針對兩大營運主軸，有序推動以下工作：

鞋類製造

- 「產能管理精進，布局多元生產基地」
- 「製造技術創新，提供全面解決方案」
- 「數位科技應用，穩步邁向智慧製造」
- 「短鏈趨勢延續，積極強化供應彈性」

運動用品零售及批發

- 「實體門店重塑，精準定位市場需求」
- 「數位營運強化，有效擴展銷售規模」
- 「銷售效率提高，建構營運增長能力」

作為負責任的全球企業公民，本公司在追求經營績效之同時，始終致力於完善公司治理、推動環境友善及履行社會責任，並尊重股東／投資者、客戶、員工、供應商及社區等各方利害關係人之權益，具體落實相關行動：

環境永續

為能有效管理環境風險並維護生態平衡，持續優化生產流程，導入污染防治設施，降低環境衝擊。同時，積極參與全球減碳及綠能發展，並以 2019 年為基準年，推動低碳生產、擴大綠能應用及實施節能措施，計劃於 2025 年實現五年碳排零成長；並設定 2030 年溫室氣體排放量較 2019 年下降 46.2% 之減量目標，該目標經由世界資源研究所 WRI（World Resources Institute）確認，符合科學基礎減量目標倡議 SBTi（Science-Based Target initiative）標準，展現本公司對永續發展的堅定承諾，並提升在國際市場及品牌客戶間的聲譽，確保能源使用符合長期環境目標。



和諧工作場所

透過訪談與申訴諮詢管道，聆聽員工心聲，鑑別潛在人權與員工關係風險，並力求快速回應。同時，建立有效的雙向溝通與問題解決機制，如員工座談會、諧和 / 紀律委員會、員工關係溝通平台等，確實掌握員工關切議題，發掘管理機會，並有效預防勞資爭議風險。2025 年度將繼續舉辦員工活動與社區服務，鼓勵員工參與，以凝聚全體員工共識及認同公司核心價值，並維護良好的工會互動關係，促進共同成長與發展，致力打造積極正向的友善職場環境。

職業安全衛生管理

強化由上而下的安全文化建設與風險預防管理，確保工廠達到安全生產要求。2025 年度將持續深化職災與火災預防技術、事故根因分析與改善、基礎工程、風險地圖及行為安全觀察；透過跨廠安全參訪、重點工廠輔導計畫及十大安全原則的實施，將安全文化深入每個工廠。此外，根據職安衛風險評鑑結果，將強化工廠自主管理，且藉由職安衛夥伴制度及跨單位協作，提升全員安全意識與實踐能力，及早發現潛在風險，使風險相對可控，以增進整體安全績效。

合規管理

透過廠端例行走線機制和年度稽核工作，積極深入查察並追蹤改善工廠日常運作中的缺失，降低或消除重大事故發生機率，務使所有工廠符合集團行為準則、當地法令規定、品牌客戶標準及國際規範，進而深化品牌客戶關係為最終目的。2025 年度將持續遵循聯合國「世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」及國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約之精神及原則，塑造人權保障環境，並維護員工自由結社和集體談判等合法權益。

本公司將持續秉持公司治理的最高標準，重視人才培育與組織效率，打造數位創新環境，且已設置由高階管理層組成的「風險管理指導委員會」及「永續發展指導委員會」，持續完善風險管理機制，並穩步實踐永續發展策略，以強化關鍵競爭實力，致力為各方利害關係人創造共好價值與永續回報。

寶成工業 董事長 吳邦治 先生



關於本報告書

寶成工業股份有限公司 (以下簡稱「寶成工業」或「本公司」) 2024 年永續報告書 (以下簡稱「本報告書」)，秉持公開、透明、誠信的原則，依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 2024 年公布的通用準則 (GRI Universal Standards 2021) 作為主要全面揭露架構，並同步參照氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 的行業準則進行報導。期透過本報告書，忠實呈現寶成工業與利害關係人溝通及永續議題的投入情形，落實企業永續發展。

報告期間、邊界與範疇

本報告書所刊載的資訊期間為 2024 年 01 月 01 日至 2024 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，於報告期間並無進行重編的資訊項目。

本報告書報導內容以寶成工業及其子公司所經營之鞋類製造業務為主，不包括運動用品零售與批發、房產開發及觀光旅館經營等；除特別標註外，環境面、社會面的永續指標均涵蓋 2024 年度鞋類製造業務之績效說明，該業務主要營運據點包括臺灣、中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉與緬甸；而人力資源與財務資訊則與本公司 2024 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。

註：關於運動用品零售及批發業務的永續表現，請參閱寶成工業之子公司寶勝國際 (控股) 有限公司 2024 年之「環境、社會及管治報告」。

報告書管理程序

本報告書之編輯係由永續發展部統籌，每年第四季展開年度永續報告書的編製作業，包括啟動工作小組會議進行交流溝通，檢視及討論前版報告書增補事項，蒐集及彙整利害關係人關注議題與年度績效，進行重大主題鑑別等，據此決定本報告書的報告主軸。各權責單位負責提供數據資料與執行文稿撰寫，由相關單位主管進行內容審核，並取得獨立查證機構保證，完整版本經內部管理審查機制核定與呈報董事會通過後，於臺灣證券交易所公開資訊觀測站及本公司網站公開。

報告數據及查證

本報告書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；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；而財務資訊則來自經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查核簽證之合併財務報告。

本報告書由臺灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 第三方查證單位以 AA 1000ASv3 第二類型高度保證等級 (Type 2 High Level) 進行報告書保證，確認本報告書符合依循 GRI Universal Standards 2021 揭露準則。

報告週期

寶成工業每年依據主管機關規定，發行前一年度的永續報告書。

► 前期發行版本：2024 年 8 月發行。

► 現行發行版本：2025 年 8 月發行。

聯絡資訊

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 7839 周小姐)

溝通信箱：ir@pouchen.com

網址：www.pouchen.com



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>) 或本公司網站企業永續專區 (<http://www.pouchen.com/>) 下載。



如對本報告書或對寶成工業永續發展議題，有任何指教或建議，非常歡迎您隨時提供寶貴的意見。

2024 年重點

寶成工業發揮敬業精神，以忠誠態度回應客戶需求，保持技術領先與創新思維，不懼挑戰，提升自身競爭實力並善盡社會責任，致力於經濟發展與生態人文社會的雙贏平衡，持續邁向永續發展之路。

寶成工業重視我們所推動的每項永續作為，各項付出與努力均以符合聯合國所發布的 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 作為努力願景，2024 年寶成工業繼續深耕重大議題，並於治理、社會與環境三大面向取得關鍵績效以鏈結聯合國永續發展目標。

Environmental 環境



環境管理



氣候變遷



水資源管理

74% 工廠通過驗證

B 積極管理

B⁻ 積極管理

綠電發電量
7,618
MWh

綠電憑證
247,610
MWh

綠電占比
27%



26%
工廠通過驗證

CO₂ 範疇一
7.10 萬 tCO₂e

CO₂ 範疇二 *
48.34 萬 tCO₂e

CO₂ 範疇三
6.01 萬 tCO₂e

碳排密集度
2.55~4.03
kgCO₂e/pair

取水
8,267
百萬公升

耗水
5,132
百萬公升

用水密集度
22.8
公升 /pair

放流水回收率
53.6%

Ø ZDHC
檢測達標率 100%

廢棄物
84,852 公噸

廢棄物密集度 (有害)
0.03 kg/pair

廢棄物密集度 (一般)
0.35 kg/pair

製程廢棄物再利用率
36.2 %

粒狀物
6,639 kg

SO₂
6,473 kg

NO_x
20,001 kg

VOCs
61,800 kg

Higg Index
55%
工廠應用

Social 社會



就業機會



公平勞動協會



職業災害

28.9 萬人

鞋業唯一通過認證

總件數下降 40%

無童工
0 位

公平薪酬抽查
合格率 100%

團體協約
93.3%

尊重多元信仰
設置 111 個宗教設施

VOE 結案率近
100%

死亡職災比例
0%

失能傷害頻率 FR
0.10

失能傷害嚴重度 SR
3

ISO 45001
81% 工廠通過驗證

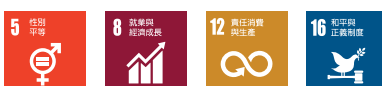
公益支出
13 萬美元

完成苗木分盆
57 種，共 10,748 盆

教育獎學金
17,165 學生受惠

情義房屋
累積 318 棟

Governance 治理



合併營收



鞋雙數



臺灣永續指數

新臺幣 2,638 億元

255.3 百萬雙

FTSE4Good 成分股

合併營業毛利率
24.7%

合併營業淨利率
6.1%

直營店
3,448 間

獨立董事占比
33%

女性董事占比
22%

供應商廉潔交易約定書
100% 簽署

無重大違法事件

2024 年獲獎紀錄

政府單位肯定



★ 平新郡人委會
在 15 年間 (2008~2023)
積極付出建立與發展公會
(平政寶元)



★ 平新郡勞動聯團
「陪伴企業」計畫
積極貢獻企業
(平政寶元)



★ 同奈省人委會
勞動衛生安全工作優異獎
(越南寶成)



★ 印尼國家衛生部
女性衛生健康優異獎
(PCla)



★ 印尼西冷環保局
氣候變遷實作競賽
優異獎
(Nikomas)



★ 印尼國家環境部
國家環保評鑑藍牌獎
(GSI-1)



★ 安福縣總工會
安全生產知識團體競賽
一等獎
(裕元安福)



★ 上高縣消防安全委員會
消防技能實操實訓競技比賽
團體三等獎
(上高裕盛)

客戶肯定



★ **New Balance**
2024 年度貢獻獎
(西寧寶宏)



★ **adidas**
北亞區 SEA
(社會責任 & 環安衛)
卓越成就獎
(東莞寶成)



★ **adidas**
EKPI 最佳環境創新獎
(裕元安福)

第三方單位肯定



★ **SGS**
ESG Awards
永續環境獎
(寶成工業)



★ **英國皇家事故協會**
RoSPA 金牌
(中國大陸、越南、印尼
共 4 個工廠)



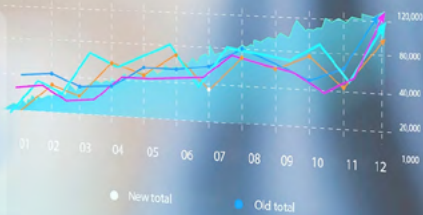
★ **天下雜誌**
氣候風險管理優性企業 -
符合 1.5 目標
(寶成工業)





Analysing Dashboard

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat.



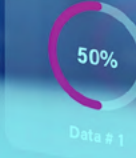
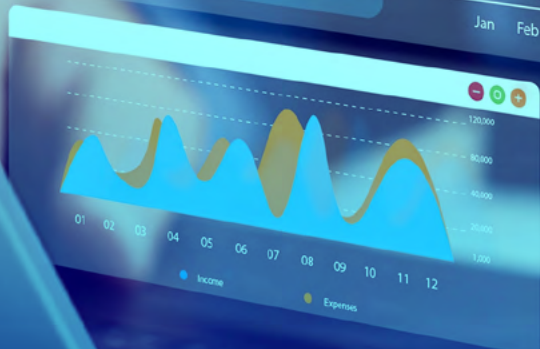
20% Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat.

40% Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat.



30% Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat.

30% Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat.





1 永續經營

1.1 關於寶成工業

1.2 營運績效

1.3 永續發展策略

1.4 永續議題管理

永續發展經營策略

寶成工業秉持「敬業、忠誠、創新、服務」之核心價值，致力成為最好的運動休閒用品製造商及零售商，運用以產業價值鏈為中心的發展策略，專注打造「速度、彈性、創新、品質、永續」五大競爭優勢，積極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。

1.1 關於寶成工業

寶成工業股份有限公司（以下稱「寶成工業」、「本公司」）成立於 1969 年 9 月，2024 年底實收資本額為新臺幣 294.68 億元，正式員工共有 289,352 人，營運總部位於臺灣臺中市西屯區臺灣大道四段 600 號。主要營運據點分布於臺灣、中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉與緬甸等地。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

寶成工業藉由其子公司裕元工業（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」），聚焦於「鞋類製造」與「運動用品零售及批發」兩大核心業務的穩健發展。

鞋類製造業務

現由本公司之子公司裕元工業專注經營，為 Nike、adidas、asics、New balance、及 Salomon 等國際品牌代工製造及代工設計製造（OEM/ODM）運動鞋、戶外鞋、休閒鞋及運動涼鞋等。2024 年度共生產出貨 255.3 百萬雙鞋，並以中國大陸、印尼及越南為主要生產基地，分別占 11%、54% 及 31%，而包括柬埔寨、孟加拉及緬甸等其他地區則占 4%。

關於鞋類製造業務的營運概況，請參閱本公司 2024 年年報、裕元工業 2024 年年報、以及裕元工業 2024 年環境、社會及管治報告。

🌐 裕元工業公司網站：<https://www.yueyuen.com/>。

運動用品零售與批發業務

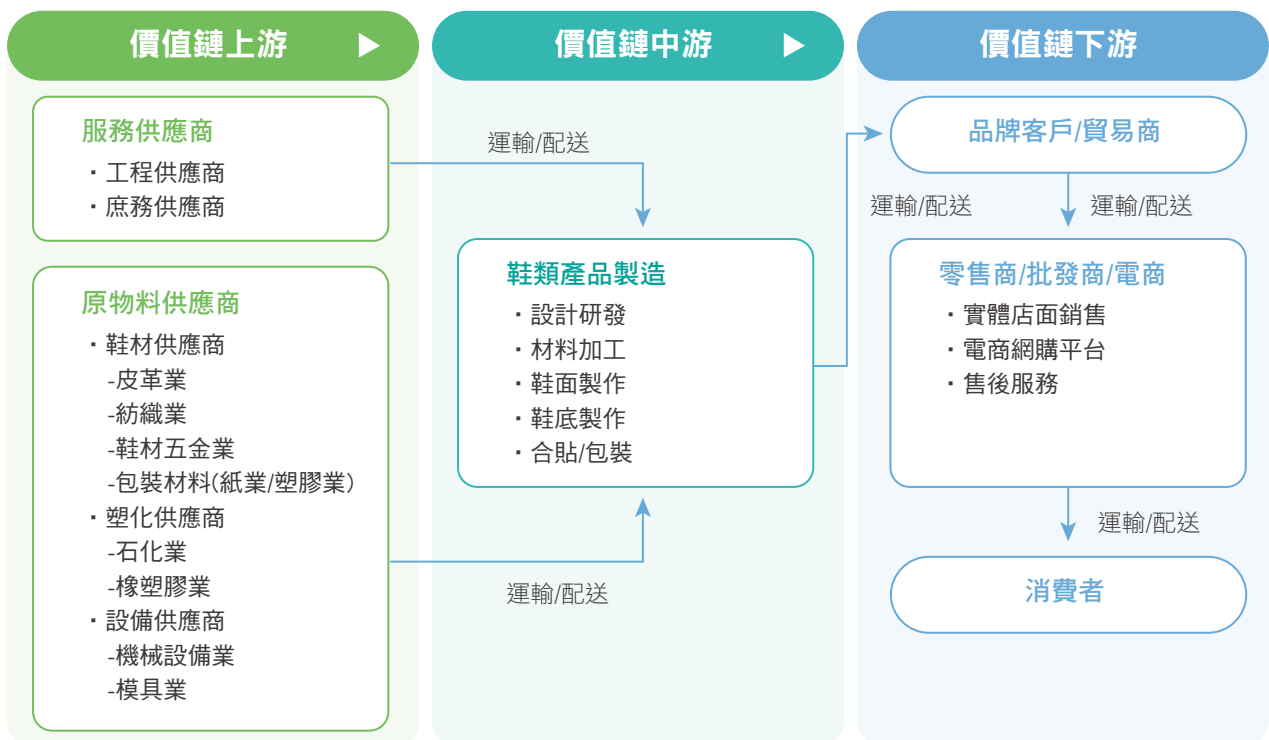
現由裕元工業之子公司寶勝國際負責營運，截至 2024 年 12 月 31 日，寶勝國際在大中華區共經營 3,448 間直營店，且持續強化數位營運能力；透過靈活、豐富的業務型態及通路形式，經銷及代理眾多知名運動休閒品牌之鞋類、服裝、配件等，為消費者提供多元化的商品選擇與個性化的消費體驗。

關於運動用品零售及批發業務的經營模式與環境、社會、治理報告資訊，請參閱本公司 2024 年年報、寶勝國際 2024 年年報、以及寶勝國際 2024 年環境、社會及管治報告。

🌐 寶勝國際公司網站：www.pousheng.com。

製鞋產業價值鏈

製鞋產業價值鏈涵蓋原物料採購、鞋類產品製造、運輸配送、與銷售服務。原料供應商提供皮革、橡膠等材料，由設計師與研發團隊開發鞋款與功能，再交由製造工廠進行加工與成型。成品經由物流配送至全球市場，由品牌商、零售通路與電商平台銷售，並提供維修、回收與客服。寶成工業屬於專業鞋類製造商；並與下游品牌客戶建立長期且良好的合作關係，



參與之外部組織

寶成工業具有臺灣製鞋工業同業公會、彰化縣工業會、彰化縣進出口商業同業公會、臺灣橡膠暨彈性體工業同業公會、臺灣塑膠製品工業同業公會的會員身份；並於 2011 年起加入公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA)，成為其供應商會員 (Participating Supplier)，承諾遵循「FLA 工作場所行為準則」(FLA Workplace Code of Conduct)，致力打造公平合宜與人性化的職場環境。此外，本公司之子公司裕元工業則於 2016 年起加入世界體育用品工業聯盟 (World Federation of the Sporting Goods Industry, WFSGI)，成為其製造商會員。

2024 年，寶成工業加入亞洲潔淨能源聯盟 (Asia Clean Energy Coalition, ACEC)，成為其會員之一。該組織致力於整合全球領先的再生能源買家、專案開發商和金融機構，協助政策制定者、公用事業和能源監管機構在亞太地區創新並推動具成本效益的再生能源技術，於能源轉型領域發揮影響力。2024 年，ACEC 的工作重點之一是推動越南的可再生能源採購協議 (DPPA)，致力於完善政策框架並加速其實施。透過參與 ACEC 的各項活動，讓我們有機會分享自身經驗、提升在政府能源政策上的影響力，並支持全球再生能源採購策略，助力實現企業永續發展目標。

1.2 營運績效

重大主題管理

對寶成的意義

經濟績效對企業發展至關重要，致力於營運效益的持續提升，為股東 / 投資者等各方利害關係人創造共好價值，穩步實現永續經營之長遠目標。

衝擊影響

😊 正面衝擊 (實質)

促進股東權益與營運穩健，提升客戶滿意度、增加員工福利、推動社區發展等正向循環，實現各方利害關係人的共利效益。

😊 正面衝擊 (潛在)

企業安穩運作有助於提升員工的凝聚力與向心力，減少因過度追求利益而導致的違法風險。

😞 負面衝擊 (實質)

影響股東權益與營運穩健，可能導致投資意願下降、員工福利縮減、且阻礙社區發展，形成負向循環，對各方利害關係人造成不同衝擊。

😞 負面衝擊 (潛在)

營運風險升高可能影響員工權利與福利，提高違法追求利益的風險，同時降低對環境和社會面向的持續投入。

政策與承諾

藉由制定精準敏捷的經營策略，完善風險管理機制，持續積累競爭優勢並增強營運韌性，致力於提供優質產品、創新服務與全方位解決方案，從而提升企業長期價值。

指標與目標

聚焦於鞋類製造與運動用品零售及批發兩大核心業務之穩健發展，追求有品質的營運增長。

採取行動

► 鞋類製造業務方面：

- 產能管理精進，布局多元生產基地
- 製造技術創新，提供全面解決方案
- 數位科技應用，穩步邁向智慧製造
- 短鏈趨勢延續，積極強化供應彈性

► 運動用品零售與批發業務方面：

- 實體門店重塑，精準定位市場需求
- 數位營運強化，有效擴展銷售規模
- 銷售效率提高，建構營運增長能力

相關內容請參閱寶成工業 2024 年年報。

評估方法

- 內部機制：各事業部及後勤單位負責具體執行相關事務，並經內部稽核、審計委員會及董事會分層監督與審查。
- 外部稽核：寶成工業 2024 年度合併財務報告經動業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查核簽證。

利害關係人議合

公司網站、公開資訊觀測站、股東會、法人說明會、發言人管道 (ir@pouchen.com)。

對應永續指標

GRI 201

2024 年度營運表現

寶成工業 2024 年度合併營業收入為新臺幣 2,638 億元，較 2023 年度增加 7.0%，主要得益於鞋類製造業務訂單需求暢旺，有效抵銷運動用品零售及批發業務銷售相對疲弱之影響，並帶動營運規模效益穩步顯現；且持續落實嚴謹的費用管控措施，促使本業獲利大幅增長，加上業外挹注貢獻，稅後淨利歸屬於本公司業主達新臺幣 160 億元，較 2023 年度增長 50.9%，每股盈餘則為新臺幣 5.44 元，亦較 2023 年度增加新臺幣 1.83 元。相關營運績效請參閱本公司 2024 年度合併財務報告。

近五年合併財務報表

(單位：新臺幣佰萬元，每股盈餘為元)

年度 項目	2020 年度		2021 年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%
營業收入	249,954	100.0%	239,884	100.0%	267,497	100.0%	246,634	100.0%	263,818	100.0%
營業成本	195,203	78.1%	181,661	75.7%	202,891	75.8%	185,523	75.2%	198,643	75.3%
營業毛利	54,751	21.9%	58,223	24.3%	64,606	24.2%	61,111	24.8%	65,175	24.7%
營業費用	56,862	22.7%	55,747	23.3%	54,010	20.2%	50,895	20.7%	49,221	18.6%
營業淨利 (損)	(2,111)	(0.8%)	2,476	1.0%	10,596	4.0%	10,216	4.1%	15,954	6.1%
稅前淨利	5,961	2.4%	17,157	7.1%	21,432	8.0%	19,467	7.9%	29,726	11.3%
所得稅費用	2,042	0.8%	554	0.2%	4,542	1.7%	3,493	1.4%	6,290	2.4%
本期淨利	3,919	1.6%	16,603	6.9%	16,890	6.3%	15,974	6.5%	23,436	8.9%
歸屬於：本 公司業主	4,840	1.9%	14,439	6.0%	12,645	4.7%	10,624	4.3%	16,036	6.1%
每股盈餘	1.64		4.90		4.29		3.61		5.44	
股東股利 (元 / 每股)	0.50		1.50		1.30		1.10		1.70	
員工 福利費用	67,387		63,198		70,822		65,315		68,497	

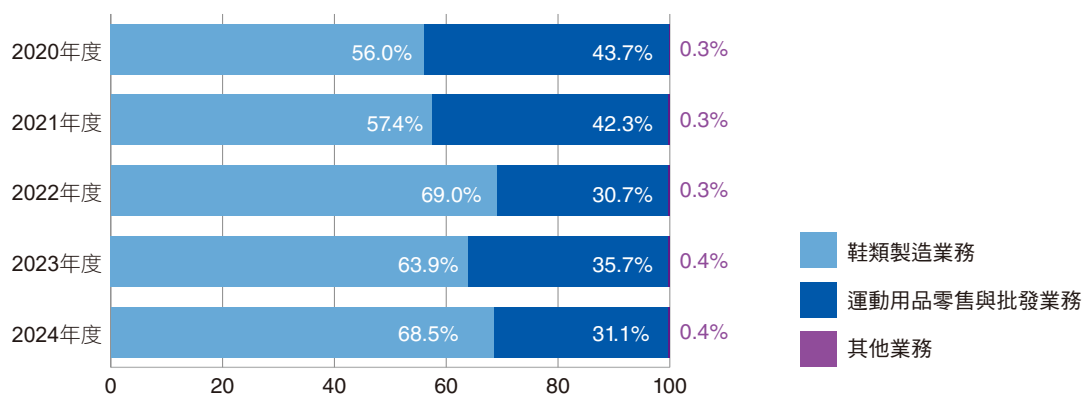
註 1：請參閱寶成工業 2020~2024 年度合併財務報告。

註 2：寶成工業於 2025 年 04 月 17 日召開董事會，決議通過 2024 年度盈餘分派現金股利，每股普通股配發新臺幣 1.70 元。

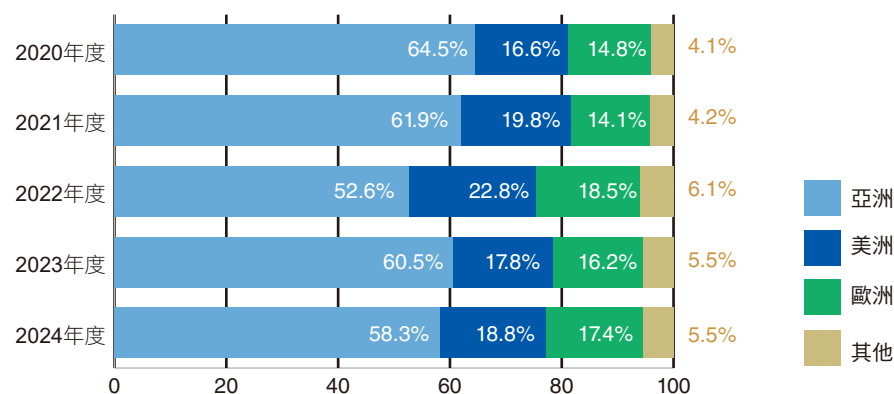
註 3：寶成工業 2024 年社區參與總計投入金額請參閱「7.2 社區活動參與」。

註 4：員工福利費用，包括董事酬勞、車馬費、以及訓練費用。

營運部門之營收比重



銷售地區之營收比重



註：數據統計係依銷售地點區分之合併營業收入。

政府補助 / 獎勵

(單位：新臺幣佰萬元)

地區	項目	2024 年度
臺灣	研發補助、陪產假 / 產檢假薪資補助等	26.06 約 USD 0.80 百萬元
中國大陸	財政補貼、投資補助、穩定就業補助、其他獎勵等	364.83 約 USD 11.13 百萬元
美國	財政補貼	0.77 約 USD 0.02 百萬元

註 1：上述美金兌換新臺幣匯率以 32.112 計算。

註 2：政府機關在股權結構中所占比例請至公開資訊觀測站查詢。

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：

- 掌握國際稅務脈動，制訂稅務策略。
- 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。
- 善用營運所在地租稅優惠措施。
- 分析營運環境，運用管理機制定期進行稅務風險評估。
- 於財務報告及年報等公開資訊揭露相關稅務訊息，力求稅務資訊透明。
- 秉持誠信原則，與稅務機關保持良善溝通。

近五年稅務資訊

(單位：新台幣佰萬元)

項目 \ 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
稅前淨利	5,961	17,157	21,432	19,467	29,726
所得稅費用	2,042	554	4,542	3,493	6,290
所得稅率(%)	34.3%	3.2%	21.2%	17.9%	21.2%
已支付所得稅	1,828	3,710	2,405	4,083	6,021
已支付所得稅率(%)	30.7%	21.6%	11.2%	21.0%	20.3%

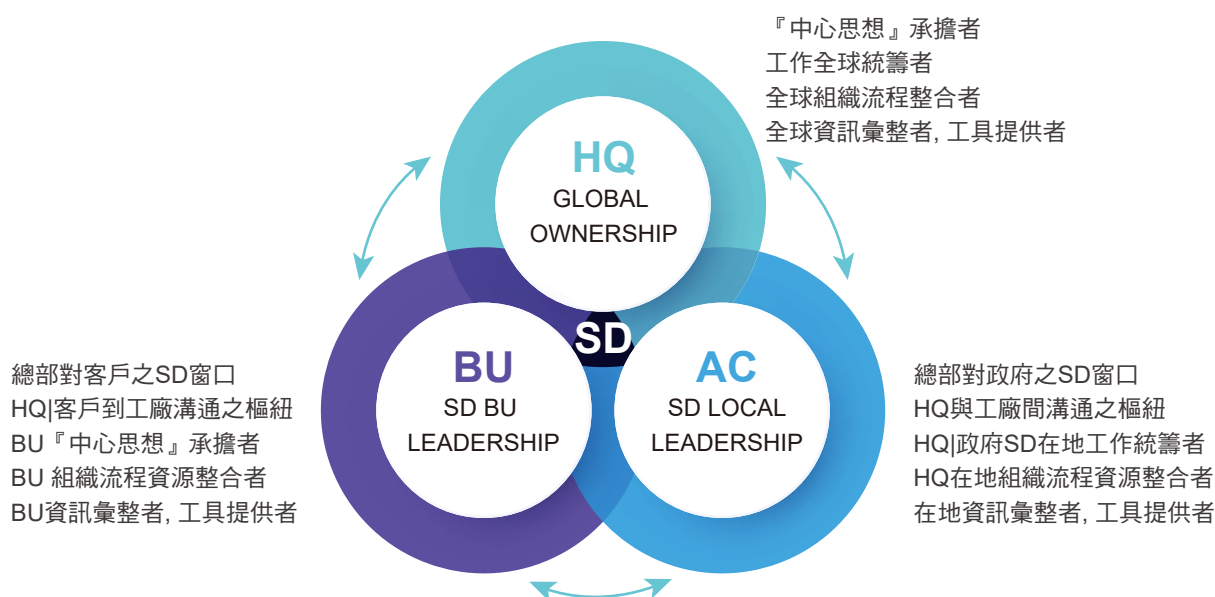
註：請參閱寶成工業 2020~2024 年度合併財務報告。



1.3 永續發展策略

永續發展執行專責單位

寶成工業設立永續發展部，專責整合並提供各地工廠在永續生產過程中所面臨的挑戰之執行策略研擬與專案管理。其主要職責包括因應品牌客戶對永續營運行為準則的要求、遵循當地主管機關的法規、管理員工關係，以及回應外部 NGO 組織對公司旗下工廠的稽核與檢視，確保永續發展目標的全面落實與推進。



註：HQ(Headquarters)、BU(Business Unit)、AC(Administration Center)、SD(Sustainable Development)

永續發展部受董事會指派，為寶成工業進行經濟、環境與社會（人權）衝擊管理的主要召集單位，再由相關部門高階主管指派業務窗口協助進行衝擊管理。永續發展部高階主管定期提供相關執行績效與建議，每半年於經營管理會議報告永續發展業務之規劃、進展與成效；每季度直接向董事會報告氣候變遷 / 溫室氣體管理相關議題；每年度至少一次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計畫，並針對利害關係人關注的重大事件進行溝通。

2024 年董事會監督永續專案推動成果與重大事件溝通

分類	項次	主題	內容
永續專案	1	金管會永續發展路徑圖	寶成工業及合併採務報表內子公司溫室氣體盤查進度。
	2	2023 年度永續報告書	- 編制法規與標準的符合性 - 報告書重大主題確認 - 編輯內容重點審查
	3	永續專案執行成效	- 品牌稽核與評鑑成果 - 環境 / 社會指標執行成果 - 外部獲獎與榮耀
重大事件	1	氣候變遷風險評估	- 氣候風險 / 機會與因應策略 - 範疇三盤查工作規劃
	2	國際情勢與外部回應	HRDD 人權盡職調查
	3	員工溝通與工會經營	- 團體協約簽署狀況 - 各地區工會交流情況與討論議題

董事會依據公司永續治理架構，積極參與重大永續議題的監督與決策，並督導永續發展部門持續透過各種管道，與寶成的 8 大類關鍵利害關係人溝通，蒐集重大關切事項，相關議題經審視後，納入董事會的報告議程。2024 年永續發展部針對上表 6 個永續議題，定期向董事會報告，說明專案執行成果、利害關係人溝通成果、重大性分析結果及管理對策。董事會審議報告內容，針對議題的風險與機會進行深入討論，並提出具體決議或調整建議，指導經營團隊修訂行動方案，確保永續策略與公司目標一致。2024 年度所有報告事項與議題應對方案，均經董事會充分支持與通過。這一流程體現了董事會對永續議題的高度關注與治理責任，有助於強化公司在環境、社會與治理（ESG）領域的表現，同時確保永續發展策略的執行能與公司整體目標保持一致。

永續發展執行策略

寶成工業自 1969 年成立，憑藉創辦人及董事會揭櫫的企業核心價值，歷經初具規模、申請上市、全球化企業營運模式…等漫長的發展歷程，在公司治理層面，始終致力於股東權益之維護、不斷完善董事會結構及運作，包括設立獨立董事、訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「永續發展實務守則」等治理機制，逐步落實對股東、社會及環境等責任，並進一步為提升公司價值及強化競爭力奠定堅實的基礎。

除了持續強化現有的公司治理機制，寶成工業積極推動及落實社會責任，降低生產營運對自然環境的衝擊，並致力將永續發展與營運策略相結合，不斷蓄積核心強項和競爭優勢。我們也明白，必須與所有利害關係人，包括政府、客戶、上下游供應鏈、社區及員工等通力合作，持續邁步向前，以共同實現永續發展的目標。

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



寶成工業永續發展實務守則



寶成工業於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民相關議題之推動，直接或間接改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。



落實公司治理

- 有效公司治理制度
- 推動永續發展目標
- 強化董事會職能
- 尊重利害關係人權益



發展永續環境

- 遵循國際準則規範
- 提升能資源使用效率
- 建立環境管理制度
- 調適氣候變遷衝擊



維護社會公益

- 遵循國際人權公約
- 員工多元溝通管道
- 提供安全健康工作環境
- 推動供應商永續發展
- 員工職涯能力發展
- 促進社區發展



強化資訊揭露

- 編製永續報告書
- 公開資訊管道
- 及時正確的資訊提供

註：寶成工業永續發展實務守則於 2022 年 12 月 26 日由董事會修訂通過後公告。

1.4 永續議題管理

寶成工業深知與利害關係人的溝通是企業持續改善與長遠發展的關鍵，長期透過多元管道蒐集相關利害關係人的回饋和建議，定期進行分析，並將其納入公司營運規劃中。

1.4.1 利害關係人溝通

利害關係人鑑別

寶成工業過往參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES) 五大原則，依照利害關係群體對於公司的 (1) 依賴程度 (Dependency)、(2) 責任 (Responsibility)、(3) 關注度 (Tension)、(4) 影響力 (Influence) 及 (5) 多元觀點 (Diverse Perspectives) 等面向，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，以及各主要製鞋生產基地當年度與外部團體、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，並依其互動頻率及營運重要性鑑別出利害關係人，歷年來變動性不大。本年度延用過往鑑別結果，藉由永續報告書工作小組成員會議討論後決定，仍以股東 / 投資者、客戶、主管機關、員工 / 工會、供應商、媒體、社區與非政府組織 (Non-Governmental Organization, NGO) 做為寶成的八大類關鍵利害關係人。

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良好與即時性的互動溝通，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；來自社會公眾之個別諮詢則統由年度永續報告書中進行資訊報告，不另行個別回應。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。2024 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 / 投資者諮詢、媒體事宜及研究與調查需求等。



利害關係群體關注議題與溝通方針

股東 / 投資者	關注議題： 經濟績效 (股價、營收、獲利)、公司治理、市場形象、重大事件	
對寶成工業的重要性 股東 / 投資者提供長期發展所需之資本，是公司邁向永續經營的重要根基，公司將持續致力於營運穩健發展並為股東創造最大回報。	溝通管道及方法 - 公開資訊觀測站及公司網站訊息公布 - 召開股東會 - 參與法人說明會 - 透過發言人管道反應	溝通頻率 - 不定期 - 每年至少一次 - 每年至少四次 - 不定期
	2024 年度互動 股東會：2024.05.31	法人說明會：4 次
客戶	關注議題： 產品品質、資安管理、禁限用物質管理、合法合規、資訊揭露透明度與可靠性、永續指標	
對寶成工業的重要性 客戶是公司營運收入主要來源，致力為品牌客戶提供合法、永續、快速、彈性且具附加價值的製造服務，是寶成面對客戶的服務原則，同時並重視客戶的商業機密保護，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密	溝通管道及方法 - 業務拜訪 / 例行性會議 - 不定期之溝通會議 - 稽核回饋 / 自主管理績效回饋 - 電子郵件及電話聯繫 - 永續報告書	溝通頻率 - 每月 - 不定期 - 每月 - 不定期 - 每年一次
	2024 年度互動 品牌稽核共 77 次	
主管機關	關注議題： 公司治理、法令合規度、重大勞動爭議事件	
對寶成工業的重要性 公司依循營運所在地之政府機關所訂定之政策法規進行生產營運，並秉持環境友善的觀念，善盡永續發展責任。	溝通管道及方法 - 配合政府執行各項安全合規檢查 - 定期申報表單 (每月 / 每季) / 公文 - 永續報告書 - 議案諮商拜訪	溝通頻率 - 不定期 - 每月 / 每季 - 每年一次 - 不定期
	2024 年度互動 臺灣區 - 委外定期檢測 6 次 - 主管機關稽查：10 件	海外區 依各區主管機關不同，互動頻率不同。

 員工 / 工會	關注議題： 工作穩定度、薪資福利、勞資關係 / 勞工權益 / 工時管理、職場安全 / 規章制度合理性、意見表達管道、績效評估與升遷制度	
對寶成工業的重要性 員工是公司重要的資產，也是一起成長的夥伴，公司除努力打造安心的工作環境，維護員工人權以外，更透過職涯發展及教育訓練，厚植人才資本，提升公司永續競爭力。	溝通管道及方法 • 公司內部網站 / 電子郵件 / 員工意見箱 / 問卷調查 • 職工福利委員會 / 職安衛委員會 / 工會 • 申訴獎懲委員會 • 內部員工刊物 • 員工幹部座談 • 海外生產製造廠區員工生輔室諮詢服務	溝通頻率 • 不定期 • 每月 • 不定期 • 月刊 / 雙月刊 • 每月 / 每季 • 每天
	2024 年度互動 • 工廠職安衛委員會每月開會一次，生產據點工業園區工廠集體職安衛委員會議每季召開一次 • 每季召開一次管理層與工會溝通會議。 • 員工意見反應溝通事項，請參閱” 5. 最佳職場” 之說明。	
 供應商	關注議題： 禁限用物質管理、公平競爭 / 品質與價格 / 供應條件、供應商遴選及管理 (品質 / 永續發展要求)	
對寶成工業的重要性 供應商為提供生產原物料、設備與服務的重要夥伴，公司視誠信守法為雙方合作的基石，所有供應商須恪遵當地法規以及合約承諾，並將勞工人權、健康與安全、環保的遵法性納入首要的考量要素之一。	溝通管道及方法 • 採購合約 / 承諾書 • 業務溝通 / 電子郵件及電話聯繫 • 供應商評核制度 • 供應商會議	溝通頻率 • 不定期 • 不定期 • 每年一次 • 不定期
	2024 年度互動 • 供應商評核每年至少一次 • 日常業務窗口權責回應處理	
 媒體	關注議題： 營運狀況、重大勞動爭議事件、具新聞價值事件	
對寶成工業的重要性 對於提升公司永續管理績效有多元觀點與意見提供。	溝通管道及方法 • 新聞稿 • 透過發言人管道反應 • 協調安排媒體的訪查要求與資訊提供	溝通頻率 • 定期 • 不定期 • 不定期
	2024 年度互動 • 每月營收及每季營運成果新聞稿 • 關切議題溝通說明文件、電話及 email	

 NGO 團體	關注議題： 勞資關係 / 勞工權益、合法合規、環境議題、溝通管道與機制	
對寶成工業的重要性 監督與協助提升公司 ESG 永續管理績效。	溝通管道及方法 • FLA SCI 實地稽核與線上平台 • NGO 合作計畫 • 關切議題溝通說明文件 • 透過發言人管道反應 • 永續報告書	溝通頻率 • 每年一次 • 不定期 • 不定期 • 不定期 • 每年一次
	2024 年度互動 • 每季定期獲知 FLA 董事會資訊與更新稽核改善進度	

 社區	關注議題： 環境議題 / 法令合規度、交通影響、就業機會、社區公益回饋	
對寶成工業的重要性 社區為公司營運穩定的支持力量，也是員工來源之一，公司的營運與社區共榮共存，透過社區對公司永續發展的期待，承擔多元投入社會之責任。	溝通管道及方法 • 主動拜會 • 設立外部單位意見反應溝通窗口 • 贊助社區公益活動 / 社區訪問 • 公司網站	溝通頻率 • 不定期 • 不定期 • 不定期 / 每季 • 不定期
	2024 年度互動 • 社區互動依個案需求予以處理與回應；請參閱”7. 社區關係”之說明。	

1.4.2 重大性議題鑑別

重大性議題分析流程

寶成工業所經營之鞋類製造業務屬於勞力密集產業，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相關。

步驟		內容	
Step 1	了解組織的永續脈絡	8 類利害關係人	寶成工業延續過往鑑別結果，透過審視營運的商業活動與永續脈絡，依循 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard) 為原則鑑別出 8 類主要的利害關係人。
		25 個永續議題	寶成工業審視國際永續規範及標準 (GRI 準則、SASB、SDGs、TCFD)、永續 (投資) 評鑑 (CDP、FTSE、MSCI)、產業發展以及利害關係人溝通過程，由工作小組彙整並規劃 25 項永續議題，進行議題衝擊評估。
Step 2	永續議題衝擊鑑別	267 份問卷 - 119 位內部同仁 - 148 位外部關係人	進行內外部利害關係人問卷發放，了解利害關係人對 25 項永續議題之關注程度。 針對 25 項永續議題，進行衝擊分析與鑑別。此步驟在於找出與組織自身營運活動及價值鏈，在永續議題上，與經濟、環境及社會 (包含人權) 面間的互相影響。鑑別方向包含實質與潛在、正面與負面的衝擊，並考量 GRI 支持的雙重重大性原則 (Double Materiality)。 企業在議題上對外界的影響 企業 雙重重大性 經濟/環境/社會 永續議題對企業的財務影響
Step 3	評估衝擊的顯著性	16 項重大性永續議題	參考各單位日常營運評估與永續議題發展趨勢，由工作小組內部識別 25 項永續議題，在經濟、社會與環境面的實際與潛在正負面衝擊程度，並結合利害關係人關注度，鑑別議題對寶成工業的重大性，確立 16 項重大性永續議題。
Step 4	顯著永續議題揭露報導	10 個重大報導主題	16 項重大性永續議題總計對應 60 個 GRI 指標 (橫跨 18 個 GRI 主題)，依 2021 年版的 GRI 指引，歸納出 10 個重大報導主題。 重大永續議題評估結果由永續發展部權責主管確認，再由報告工作小組針對鑑別出的重大永續議題，篩選對應的 GRI 報導主題，再歸納出當年度的重大報導主題，製作永續報告書的重大主題列表，並向董事會進行報告。 寶成透過年度永續報告書與利害關係人進行溝通與回應，各重大主題對寶成的意義，以及針對各主題之政策承諾、衝擊影響與特定目標及行動，則於對應章節中說明。

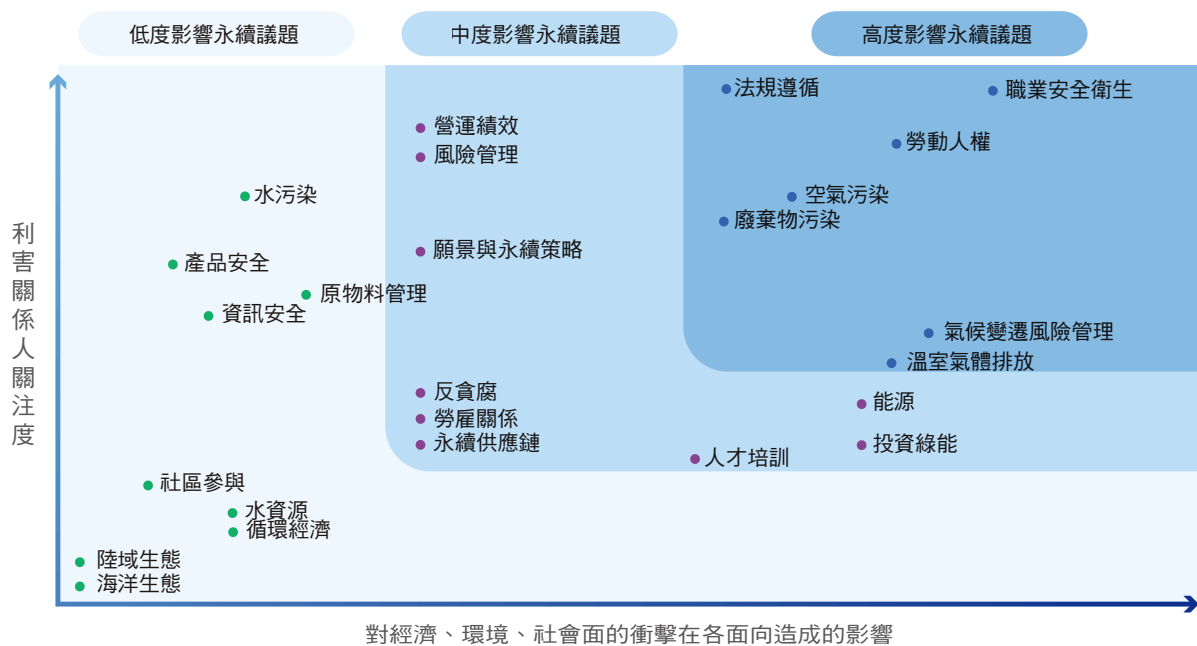
註：2022 年評估過程與結果可參照 [2022 年永續報告書](#)

利害關係人對於製鞋生產之關切主題，歷年來隨著國際趨勢發展，由著重社會面的議題開始，進一步擴大到環境面的議題。於經濟面，營運績效、正派經營與公司治理是首要的管理議題；在社會面，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健康的工作環境；環境面部分，則著重法規遵循、污染物排放處理、能資源的有效利用與氣候變遷管理。而就供應鏈管理部分，除了需要符合客戶對合格廠商的供應鏈認證外，供應商管理政策與作法也是一個越來越被關注之議題。

寶成工業透過重大性分析的過程解析利害關係人關注的議題，並依據各議題的關注程度，與對經濟、社會與環境面的衝擊進行排序，有效的回應利害關係人關心的議題。為使決定永續報告重大主題時，確保資訊蒐集的全面性與平衡性，鑑別報導主題的適切性與關鍵性，2023 年度內部特制定「永續報告重大主題鑑別程序管理辦法」以供內部遵循。原則上每三年依循管理辦法進行完整鑑別，但每年於啟動報告書編輯時，會依當年度國際情勢、市場變化與營運發展，評估是否需要重新啟動鑑別。永續發展部於 2024 年 12 月啟動報告書編輯的準備作業，邀集工作小組進行討論，確認有無需要調整的重大議題，會議決議 2024 年度將沿用 2022 年的鑑別結果，並依照內部管理辦法，於 2025 年度再重新啟動重大主題的鑑別程序，相關鑑別結果將再重送董事會核可。

重大性分析矩陣

工作小組依據「利害關係人關注度」與「對經濟、環境、社會面的衝擊在各面向造成的影響」評估結果，將 25 項永續議題繪製成重大性分析矩陣，並依影響程度劃分為高、中、低度影響區塊。



重大主題列表與衝擊影響邊界

工作小組以最具影響顯著性的中 / 高度影響永續議題作為基礎，歸納出 10 個重大主題：

中 / 高度影響永續議題	營運績效	法規遵循、反貪腐	氣候變遷風險管理、溫室氣體排放	能源 / 投資綠能	廢棄物污染	空氣污染	永續供應鏈	勞雇關係 / 人才培訓	勞動人權	職業安全衛生
重大主題	營運績效	正派經營	氣候變遷風險因應	能源管理	廢棄物管理	空氣污染物質管理	供應鏈管理	人力與人才	人權管理	職業安全衛生作為

註：風險管理、願景與永續策略兩項議題暫未列入重大主題。

相關重大主題於報告中完整揭露其管理方式與績效成果。

註：

●：表示具有直接衝擊影響；鞋類製造業務於本報告書中揭露；運動用品零售及批發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 2024 年「環境、社會及管治報告」。

◎：表示有間接衝擊影響；但因資訊不易取得，於本報告書中不納入揭露。

重大主題	衝擊影響邊界					對應 GRI 準則指標
	鞋類製造	運動用品零售及批發	供應商	客戶	社區	
營運績效	●	●		◎		GRI 201-1：組織所產生及分配的直接經濟價值
正派經營	●	●	◎	◎		GRI 2-26：尋求建議和提出疑慮的機制 GRI 2-27：法規遵循 GRI 205-1：已進行貪腐風險評估的營運據點
氣候變遷風險因應	●	●	◎	◎	◎	GRI 201-2：氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 GRI 305-1：直接（範疇一）溫室氣體排放 GRI 305-2：能源間接（範疇二）溫室氣體排放
能源管理	●	●	◎	◎	◎	GRI 302-1：組織內部的能源消耗量 GRI 302-3：能源密集度
廢棄物管理	●	●	◎			GRI 306-1：廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 GRI 306-2：廢棄物相關顯著衝擊之管理 GRI 306-3：廢棄物的產生
空氣污染物質管理	●	●				GRI 305-7：氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (vSox)，及其它顯著的氣體排放
供應鏈管理	●		◎	◎		GRI 308-1：使用環境標準篩選新供應商 GRI 308-2：供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動
人力與人才	●	●	◎	◎		GRI 2-7：員工 GRI 2-8：非員工的工作者 GRI 2-19：薪酬政策 GRI 2-20：薪酬決定流程 GRI 2-21：年度總薪酬比率 GRI 201-3：確定給付制義務與其他退休計畫 GRI 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 GRI 202-2：雇用當地居民為高階管理階層的比例
人權管理	●	●	◎	◎		GRI 2-23：政策承諾 GRI 2-24：納入政策承諾 GRI 2-25：補救負面衝擊的程序 GRI 2-26：尋求建議和提出疑慮的機制 GRI 2-30：團體協約 GRI 402-1：關於營運變化的最短預告期
職業安全衛生作為	●		◎			GRI 403-1：職業安全衛生管理系統 GRI 403-2：危害辨識、風險評估及事故調查 GRI 403-3：職業健康服務 GRI 403-4：有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 GRI 403-5：有關職業安全衛生之工作者訓練 GRI 403-6：工作者健康促進

董事會監督機制

董事會為寶成工業公司治理最高決策單位，相關利害關係人溝通、重大議題鑑別結果與永續報告書內容之審定，會由永續發展部高階主管每年向董事會進行報告，董事會檢視當年度已執行進度及未來計畫與管理方針、策略方向一致，及目標值設定之合理性，並於必要時提出檢討，也在需要時敦促經營團隊進行調整。

對應 GRI 準則指標	對應 SDG 目標	對應章節
GRI 201-4：取自政府之財務援助	  	01. 永續經營 07. 社區關係
GRI 205-2：有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 GRI 205-3：已確認的貪腐事件及採取的行動	 	02. 公司治理
GRI 305-3：其它間接（範疇三）溫室氣體排放 GRI 305-4：溫室氣體排放強度 GRI 305-5：溫室氣體排放減量	 	03. 環境永續
GRI 302-4：減少能源消耗	  	
GRI 306-4：廢棄物的處置移轉 GRI 306-5：廢棄物的直接處置		
GRI 414-1：使用社會標準篩選新供應商 GRI 414-2：供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		04. 責任生產
GRI 401-1：新進員工和離職員工 GRI 401-2：提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 GRI 401-3：育嬰假 GRI 404-1：每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-2：提升員工職能及過渡協助方案 GRI 404-3：定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 GRI 405-2：女性對男性基本薪資與薪酬的比率	  	05. 最佳職場
GRI 406-1：歧視事件以及組織採取的改善行動 GRI 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 GRI 408-1：營運據點和供應商使用童工之重大風險 GRI 409-1：具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	 	
GRI 403-7：預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 GRI 403-8：職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 403-9：職業傷害 GRI 403-10：職業病	  	06. 安全文化



2



公司治理

2.1 關鍵作為

2.2 董事會運作

2.3 正派經營

2.4 營運風險鑑別與因應

專業與誠信經營

6 度榮獲臺灣證券交易所公司治理評鑑
上市組第 1 級距

為加速推動臺灣上市上櫃企業公司治理，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」。經由不斷精進，寶成工業連續 11 屆皆獲得優異成績，且 6 度榮獲臺灣證券交易所「公司治理評鑑」上市組排名前 5% 之第 1 級距，並持續納入「富時社會責任新興市場指數」及「臺灣永續指數」成分股，顯見寶成工業在公司治理上的表現，獲得主管機關與外部的高度肯定。

2.1 關鍵作為

寶成工業持續強化公司治理，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，並在公司網站持續提升公司治理及企業永續發展之相關資訊揭露。以下是近年在公司治理的關鍵作為：



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。



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。



增編英文版年報及股東會相關資料，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。



制定「董事會績效評估辦法」，每年以董事個人自評及董事會整體自評或他評之方式，執行內部董事會及功能性委員會績效評估，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，藉由定期評估與建議，提升治理效能。



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。



設置專任公司治理主管，負責提供董事正確、有效、即時的資訊，協助董事執行業務、發揮監督功能。



訂定具體股利政策，提升資訊透明度。



編製永續報告書並取得第三方認證，將永續發展納入業務核心。



設置提名委員會，以強化董事（含獨立董事）的選任機制，並建構多元化及專業化的董事會成員。



薪資報酬委員會成員均由獨立董事擔任，強化薪資報酬委員會之獨立性。

2.2 董事會運作

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。每年至少一次進行董事會及功能性委員會績效評估，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。寶成工業設置 9 席董事（含 3 名獨立董事）；第二十四屆董事成員中有 2 名為女性；董事年齡分布為 2 名 30-49 歲，7 名 50 歲以上；由詹陸銘先生擔任董事長，董事專業背景涵蓋產業、財會、技術、管理及法律多層面，並具備執行職務所必須之專業知識、技能及素養，各董事之產業經驗及專業能力多元且互補。

關於更詳盡的董事會成員及專業資歷，功能性委員會之組成及運作情形，請參閱本公司 2024 年年報。

董事選舉

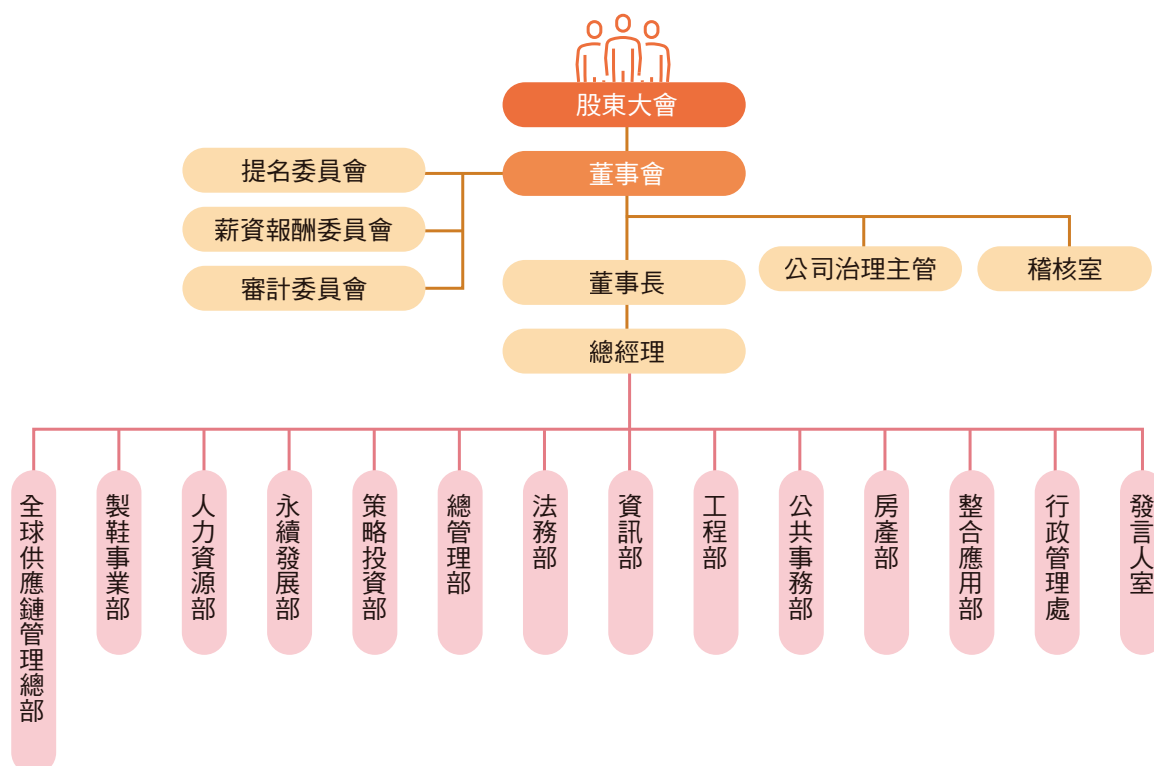
寶成工業訂定「董事選舉辦法」，董事選舉依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度，並設置提名委員會以提名本公司董事候選人，建構多元化及專業化之董事成員。持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出董事候選人，使股東得參與董事候選人之提名程序。

避免利益衝突之機制

寶成工業已制定「董事會議事規範」載明董事利益迴避條款，要求董事對董事會所列議案有利害關係時，討論及表決應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。此外，寶成工業已選任 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。2024 年度董事會之運作均遵循利益迴避之程序。



組織圖



董事會 ESG 進修計畫

寶成工業不定期對於營運、環境及社會議題，依據董事及獨立董事個人專業背景及時間，安排進修課程，2024 年董事進修以永續議題為重點，2024 年董事會成員進修總時數為 68 小時，其中永續課程時數為 30 小時。

董事會績效評估

寶成工業制定「董事會績效評估辦法」，以董事個人自評及董事會整體自評或他評之方式，執行內部董事會績效評估，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於次一年度第一季結束前將董事會績效評估結果提報提名委員會及董事會。

寶成工業第二十四屆董事會已於 2024 年第四季執行董事會內部績效評估，並已提報 2025 年 3 月 12 日召開之提名委員會及董事會，且評估結果將作為個別董事薪酬及提名續任之參考。

董事會績效評估涵蓋定期監督公司於永續（環境、社會、公司治理面）的落實情形，包含永續發展政策、策略與目標之訂定、檢討，評估結果請參閱本公司 2024 年年報。

2.3 正派經營

重大主題管理

對實成的意義

建立實成工業誠信經營之企業文化及健全發展，並維持良好之商業運轉模式。

衝擊影響

😊 正面衝擊（實質）

落實法規遵循，維持正常營運。

😊 正面衝擊（潛在）

新法規的提前因應與能力建立，有助於提升競爭力。

😞 負面衝擊（實質）

違反法規要求，將蒙受實質上罰款處分，以及無形使公司形象與商業信譽受損。

😞 負面衝擊（潛在）

無法因應新法規的變化，導致發展受阻或營運中斷。

政策與承諾

- 為建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，訂有落實執行本公司「道德行為準則」第八條及「誠信經營守則」第二十三條之規定。
- 強化誠信經營理念宣導，並落實在日常工作執行面。
- 遵守經營所在國與地區的法規，以遵循法規為最低標準。



道德行為準則



誠信經營守則

指標與目標

- 強化員工與往來供應商誠信經營觀念及認識，要求簽署相關文件及承諾遵守，並維持九成以上簽署率。
- 持續內部誠信經營及其他法制宣導，維持八成以上完訓率，並制定符合法令內規，形塑內部良好法規遵循及誠信經營文化。
- 落實法規遵循，每年無重大違反經濟、環境及社會法規情事。
- 持續進行本公司主要營運據點貪腐風險評估，並維持每年無貪腐案件發生。

採取行動

- 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，作為執行依準。
- 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。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懲處或法律行動。
- 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」。
- 要求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。
- 成立誠信經營推動小組，由董事長兼總管理部總經理擔任召集人，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。
- 依部門職掌事項，定期蒐集及追蹤盤查本公司所有營運據點（包括臺灣、中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、緬甸、孟加拉等地）相關法令修訂新訊與應遵守之法規事項，並視需要針對相關人員舉辦教育訓練課程與宣導。
- 內部稽核人員，每年定期要求本公司所有營運據點（包括臺灣、中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、緬甸、孟加拉等地）之各單位進行內部控制制度自行評估（含道德誠信與反貪腐、反賄賂），並針對涉及較高不誠信行為風險的情況進行專項查核，以檢核本公司相關政策之落實與執行。
- 合併財務報告簽證會計師，每年定期辨認及評估本公司風險設計與執行適當的因應對策，避免導因於舞弊可能涉及共謀、偽造、故意遺漏、不實聲明或逾越內部控制，致舞弊或錯誤之重大不實表達風險。

評估方法

- 透過董事會議、半年度公司經營管理會議以及內部稽核制度，評估行動有效性。
- 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懲處或法律行動，以保障本公司權益。

利害關係人議合

透過內外部申訴及檢舉管道與利害關係人進行議合。

對應永續指標

GRI 205

誠信經營與反貪腐、反賄賂

本公司經理人業已建立內部控制制度與定期評估修正並經董事會通過，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、即時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章等目標的達成，提供合理的確保。

為落實誠信經營並強化反貪腐、反賄賂治理，本公司制定並嚴格執行「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」等規範，以建立良好公司治理機制，並創造永續發展之經營環境。

本公司定期分析營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並加強相關防範方案，包含作業程序、行為指南及教育訓練等，至少涵蓋下列行為：

- 行賄及收賄；
- 提供非法政治獻金；
- 不當慈善捐贈或贊助；
- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益；
- 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權；
- 從事不公平競爭行為；
- 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

上述規範已公開於公司內外部網站，並提供各單位之利害關係人溝通窗口、檢舉途徑與案件處理程序等，以確保所有員工及利害關係人皆能清楚理解並嚴格遵循。

● 公司外部網站連結：<https://www.pouchen.com/index.php/tw/corporate-governance/internal-policies>

本公司為健全誠信經營之管理，成立隸屬於董事會的誠信經營推動小組，負責誠信經營政策、反貪腐、反賄賂等防範措施之制定及監督執行，每年至少向董事會報告一次。誠信經營推動小組於 2024 年度之具體推動情形如下：

- ① 持續推行「員工從業道德承諾書」及「保密承諾書」之簽署：涵蓋範圍包括本公司及其子公司所有臺籍員工、非臺籍經理級以上人員；以及子公司寶勝國際（控股）有限公司辦公室全體員工、店鋪店長級以上人員，達成率 100%。
- ② 持續強化誠信經營宣導：2024 年度參與人次計 4,250 人次，總時數約 1,800 小時。

本公司在道德誠信與反貪腐、反賄賂之具體落實行動中，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」。除內部自我約束外，本公司因高度重視供應商廉潔交易與保密，亦將供應商可能涉及的貪腐行為視為重大風險之一。為確保供應商交易行為符合高道德標準，本公司全球供應鏈管理總部要求往來之供應商簽署「廉潔交易約定書」、「保密暨產品安全承諾書」及「海關合規承諾書」。此舉旨在降低供應商在交易過程中可能產生的賄賂、利益輸送或其他不正當行為之風險，確保商業往來的公平性與透明度。本公司將已簽署上述文件之供應商列為交易採購之優先對象，並建立與定期審視供應商評鑑制度。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，本公司鼓勵檢舉任何非法與違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，設置獨立、安全且保密的檢舉管道，允許匿名或具名檢舉，明訂作業程序確保檢舉人及相關人之合法權益，免於遭受不公平對待或報復行為。而本公司如發現任何貪腐事件，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的法律行動，以保障本公司權益。

本公司內部稽核人員為隸屬於董事會之獨立單位，檢核董事會與高階管理階層重視誠信與道德價值的程度（如利益迴避、禁止內線交易等），以及每年定期要求本公司所有營運據點（包括臺灣、中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、緬甸、孟加拉等地）之各單位進行內部控制制度自行評估（含道德誠信與反貪腐、反賄賂），查核制度規章之設計與執行的有效性、道德行為準則與誠信經營的教育訓練宣導頻率與廣度、績效與獎懲機制等；上述評估覆蓋率已達 100%。此外，稽核工作另包括例行性稽核事務、受理之申訴諮詢或檢舉案件的查核，並針對涉及較高不誠信行為風險的情況進行專項查核。2024 年度整體評估及查核結果顯示，未發現違反道德誠信與貪腐事件。

2024 年度誠信經營教育訓練

項目	課程形式	宣導內容	人次
集團人員訓練 (註 1)	線上課程	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	臺灣區通過人數 3,434 人； 總完訓率 99.7% 管理職 (註 2) 通過人數 678 人，完訓率 99.6% 一般員工通過人數 2,756 人，完訓率 99.8%
集團人員訓練 (註 3)	線上課程	友善職場：集團行為準則及核心價值	臺籍員工及海外幹部 3,676 人
集團新人訓 (註 4)	線上課程	友善職場：集團核心價值及職場行為	臺籍新進員工 158 人

註 1：由法務部主辦，教材內容於 2022 年更新，本數據為 2022 年度針對臺籍全體員工進行新訓、2023 年度及 2024 年度針對未完訓人員補訓及新進員工新訓之統計，其中 2024 年度完訓人數 416 人。

註 2：管理職以經理級 (含) 以上員工為準。

註 3：由永續發展部主辦，2024 年度共執行 26 梯次，完訓人數 3,676 人 (臺籍員工及海外幹部)。

註 4：由永續發展部主辦，2024 年度共執行 34 梯次，完訓人數 158 人 (臺籍新進員工)。

2025 年度誠信經營教育訓練規劃 (註 1)

規劃時程	課程形式	課程內容	上課對象
2025 H1	線上 / 實體	誠信經營守則、道德行為準則、廉潔交易與集團利益維護、外包管控、禁止內線交易、保密義務	全體臺籍同仁、中國大陸區之中高階主管 (註 2)
2025 H2	線上 / 實體		越南、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸等地區之中高階主管 (註 2)

註 1：鑒於本公司對誠信經營議題之重視與管理階層之高度關注，2025 年度除繼續全面覆蓋所有臺籍同仁外，另規劃每年針對海外地區之中高階主管進行教育訓練，並統一要求簽署「誠信廉潔道德遵法承諾書」，且課後應完成測驗並達 100 分方視為通過。

註 2：中高階主管是指 G7 職等襄理級 (含) 以上本地及海外幹部。

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。

本公司另訂有「內部重大資訊處理作業程序」，明訂本公司董事、經理人及受僱人不得洩露所知之內部重大訊息予他人，不得向知悉本公司內部重大訊息之人探詢或蒐集與個人職務不相關之公司未公開內部重大訊息，對於非因執行業務得知本公司未公開之內部重大資訊，亦不得向其他人洩露。

本公司於董事及經理人新上任兩個月內、以及年度至少一次發送主管機關之防範內線交易宣導資訊（以宣導文件或 Email 方式），受僱員工則以線上方式進行誠信經營宣導課程，內容包括介紹內線交易重大案例、何謂內線交易及內線交易的法律責任與懲處。

落實公司治理單位對禁止內線交易規範之認知及遵循，分別於 2024 年 1 月、4 月、7 月及 10 月對全數董事成員及其他內部人等作防範內線交易宣導。另自 2022 年度起增訂「公司治理實務守則」第十條規範並執行：本公司內部人於獲悉公司財務報告或相關業績內容之日起之股票交易控管措施，包括（但不限於）內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票。

另為進一步強化關鍵單位（包括但不限於財會、供應鏈、法務、關務、內部稽核、策略投資等）有關禁止內線交易之遵循意識，本公司 2024 年另針對有關部門臺籍經理級以上員工及各部門主管指派參訓共計 65 人次，辦理線上及實體內線交易進階教育訓練宣導，並請全體參訓員工配合簽署禁止內線交易及保密承諾書。

本公司人員於從事商業行為過程中，需向商業夥伴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、款待、疏通費及其他有價值之事務，或透過其他途徑提供或收受不正當利益，同時要求簽署「廉潔交易約定書」。而本公司商業夥伴泛指往來供應商（包含資材類廠商、總務、設備、工程、電腦等非資材類廠商、關係人及關務 / 物流等四大類別）。

廉潔交易約定書簽署數據

分類	可用供應商家數 (註 1)	已完成家數 (註 2)	已完成比例
公司整體	12,277	12,277	100%
臺灣	3,122	3,122	100%
中國大陸	3,056	3,056	100%
印尼	1,334	1,334	100%
越南	3,489	3,489	100%
其他	1,276	1,276	100%

註 1：可用供應商家數：當 (2024) 年度 MDA(Supplier Master Data Application) 未凍結且已核實之供應商家數。

註 2：已完成家數：包括已簽署、特殊個案得豁免簽署等。

落實法規遵循與智慧財產保護

本公司為負責任的企業，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。2024 年度本公司社會或經濟領域並無發生重大違規而遭處罰款（新臺幣壹佰萬元以上）與行政處罰之行為事件 (註 1)。

註 1：有關本公司營運之重大罰款，係依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第 4 條第 1 項第 26 款第 3 目單一事件罰鍰金額為累計達新臺幣壹佰萬元以上者揭露。

此外，為落實執行本公司「誠信經營守則」第十四條及「誠信經營作業程序及行為指南」第十二條關於智慧財產權遵守與管理之規定，本公司訂有「智慧財產管理計畫」，以建立完善專利、商標及營業秘密制度，強化本公司專利商標布局與實力，以及保護營業秘密及機密資訊安全等內容，作為管理計畫目標，並於計畫中明定本公司智慧財產管理政策與目標、權責分工、文件與流程管理等規範，管理本公司之智慧財產，並尊重他人之智慧財產。每年度智慧財產執行情形及成果，由本公司法務部向董事會報告，本公司亦將智慧財產管理計畫之內容暨執行情形及成果，公開於公司內外部網站。

🌐 本公司外部網站連結：<https://www.pouchen.com/index.php/tw/corporate-governance/practice>

諮詢、申訴及檢舉原則與管道

員工如對業務執行無法判別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本公司管理階層、內部稽核主管或相關單位尋求協助。為回應員工及利害關係人的意見及申訴，本公司已建立下列 8 種申訴及檢舉管道，如有發現本公司人員可能違反法令或有不誠信不廉潔行為時，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。另外，對於本公司內外部檢舉管道所收受的檢舉事件，本公司承諾保護檢舉人之安全，同時要求承辦檢舉案件相關人員對檢舉人之身分及檢舉事項內容應嚴格保密，若檢舉人為本公司員工者，並承諾其不因檢舉而遭受不當處置或報復。

- 員工所屬單位直屬主管
- 各廠區人資（人事）部門或永續發展部門之員工關係人員
- 各廠區申訴信箱或申訴專線，由人資（人事）部門或永續發展部門直接管理
- 書面檢舉：投函文件郵寄或傳送本公司總管理部
- 總公司電子信箱：HQ@pouchen.com
- 員工申訴信箱：care4u@pouchen.com
- 員工申訴電話：04-24615678 分機 7230
- 網頁申訴系統：<https://website.pouchen.com/integrityadmin/index.php/zh/>

利害關係人亦可透過本公司網站所設置之「利害關係人專區」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。



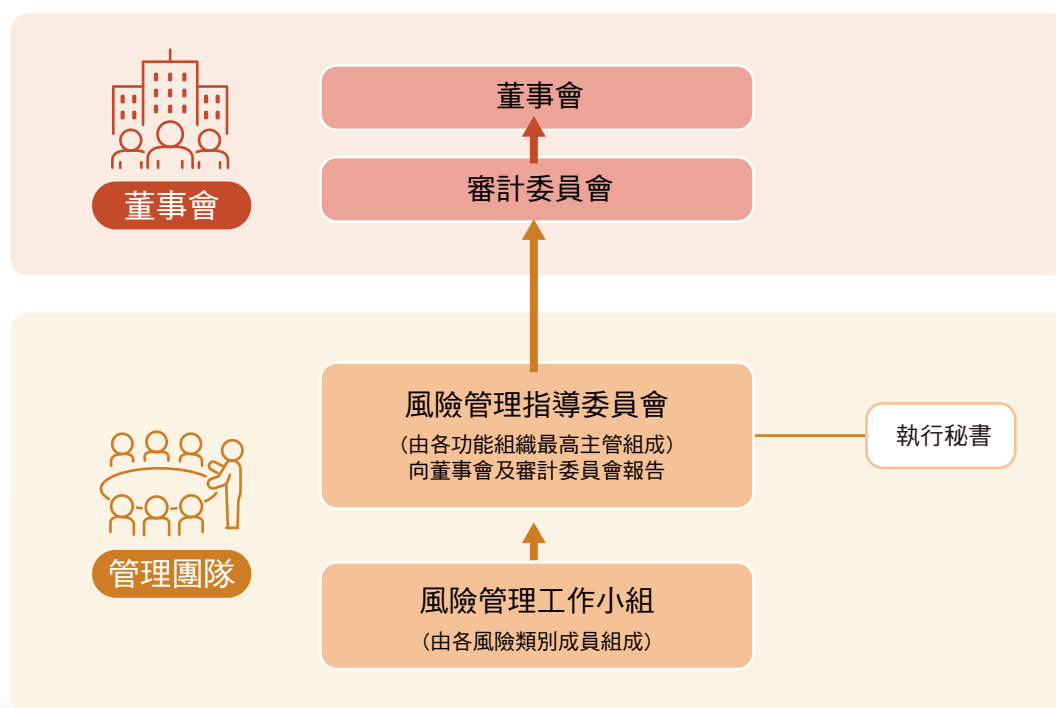
2.4 營運風險鑑別與因應

風險管理策略

隨著營運規模國際化，因應全球經濟環境變化的衝擊與挑戰，為確保公司永續發展，本公司著重企業風險之管理，進行經濟、環境與社會議題之風險評估，擬訂相關風險管理策略，由日常營運管理單位至各職能管理階層，逐級辨識可能影響公司營運的關鍵風險與風險應對方案，以降低營運中斷的可能風險，每年底彙總風險管理活動執行結果，列為次年度策略管理、績效衡量及稽核計畫之依據。

風險管理運作

本公司於 2015 年即訂定風險相關管理辦法，並進一步於 2023 年經董事會通過「風險管理政策與程序」，完善及明確風險管理組織架構與職責、風險管理程序、風險報導與揭露事項等，另將隨時注意國內外企業風險管理機制之發展，據以檢討改進公司所建置之風險管理機制，持續提升公司治理成效，合理確保公司策略目標之達成。



風險管理組織架構與職責



董事會之職責

本公司風險管理最高督導單位，以遵循法令並推動與落實公司整體風險管理為目標，明確了解公司營運所面臨的風險，確保風險管理機制之有效性，且負風險管理之最終責任。



審計委員會之職責

獨立且專業監督公司內部控制之有效實施、公司法規遵循與公司存在或潛在風險之管控等，必要時提出改善建議，且每年至少一次向董事會報告。



風險管理指導委員會之職責

由各功能組織最高主管組成，並設置執行秘書，負責建立並持續完善公司風險管理機制，風險管理框架，提出風險管理規劃、執行與監督風險管理事務，且每年至少一次向審計委員會及董事會報告。



風險管理工作小組之職責

依核定之風險管理機制與框架，負責所屬單位之風險辨識、分析、評量與回應，並於日常管理中對風險進行管控，必要時建立相關危機管理機制，並定期提報予風險管理指導委員會，以確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行。

風險管理程序



風險識別事項

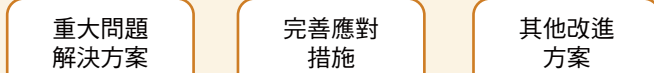
高階主管根據明確的公司發展目標、重要經營活動及業務流程、公司過往年度經營活動中發生的重大問題與重大風險，對影響公司發展目標實現的事項進行識別，確定風險評估的風險事項範疇。



風險評估



風險管理工作監控



本公司就營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨法令規章遵循事項，透過上而下的監督管理及下而上的當責報告，鼓勵員工辨識風險事項、探詢問題根因、提出應變解決策略，利用風險矩陣由各職能單位辨識關鍵風險，再跨單位綜合評估對組織單位重要影響程度與發生損害機率之風險事件加以分析及提出風險應對方案，以確保各項營運風險能被辨識並加以管控，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，並達成公司資源配置之最適化。

2024 年度風險辨識與管控措施

風險辨識	風險管控措施
企業形象改變	- 堅持以「敬業、忠誠、創新、服務」核心價值為本，積極面對及克服各項困難及挑戰，成為全球領先的製鞋服務集團，強化公司治理，以實踐永續發展的長遠目標。 - 持續提升資訊透明度，強化與利害關係人之互動溝通。
道德誠信與反貪腐	- 將誠信與道德價值融入公司經營策略，制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」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，確保誠信經營之相關防弊措施。 - 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，建置相互監督制衡機制。 - 落實執行「防止賄賂政策」、「舉報政策」、「誠信經營守則」及相關配套如申訴及檢舉原則與管道，並搭配普及教育訓練及獎懲制度。
競爭環境變化 / 在地化供應鏈風險	- 善用各地生產優勢，提升製造能力的靈活性及多元性。 - 致力營運成本精實。 - 優化後勤價值成本性價。 - 引導供應商拓展多國佈局，於集團設廠據點設立生產工廠，提升當地購佔比。
財務風險	- 關注國際情勢與監測金融市場及總體經濟指標變化，即時評估並採取適當應變利率及匯率避險對策。 - 靈活財務操作，穩固長期資金。 - 資金配置以高度流動性為原則，開發資金來源管道，避免金融市場系統性風險。
資訊風險	- 建立集團營運持續計畫 - 關鍵業務不中斷。 - 高安全資通訊 (ISMS)- 符合上市櫃公司資通安全管理指引與 ISO 27001 資訊安全國際標準。
法律風險	- 持續盤查與統整最新法令變動，適時修正公司內部規章，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，減少業務爭議並保障公司權益。



風險辨識	風險管控措施
氣候變遷風險	- 關注國際氣候變遷風險管理趨勢，目前參考氣候相關財務揭露 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）風險評估模式，評估相關衝擊與風險，並訂定相關預防與應變措施。後續因應金管會規定，將逐步導入 IFRS S2 氣候相關揭露準則。 - 依生產工廠所在區域，逐步強化氣候風險的鑑別與情境分析。 - 強化碳揭露法規因應（人員訓練、驗證投入、資訊系統建立）。 - 擴大綠能使用，提升能源效率，降低溫室氣體排放。 - 強化生產基地極端氣候因應措施。 - 優化廠房通風設計，結合氣候資訊設計新廠。 - 強化氣候風險的財務影響揭露。
永續資訊揭露風險	- 建立符合法規要求的永續資訊相關報告。 - IFRS 永續揭露準則導入時程規劃。 - 加強跨部門合作，因應 IFRS 與後續揭露法規，建立揭露工作安排與管理模式。
健康與安全風險	- 除遵守並符合營運據點當地安全衛生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為基礎，制定了一系列管理辦法供所有單位遵循。 - 推動企業安全文化：以基礎工程、ESH 夥伴、由上而下制度三合一串連逐步推展。 - 推動 ESH 限制設備安全類管理。 - 安全衛生管理人員培訓。
組織強度與韌性	- 促進訊息透明與共享建立有效的訊息管理平台及定期溝通會議。 - 透過定期內部員工意見調查主動重視員工反饋。 - 透過流程優化、資源整合、風險管理及彈性調配，建立穩健運營基礎並提升應變與適應能力。
產品品質管理	- 從產品開發試作到批量生產，嚴格遵循國際規範與品牌客戶禁限用物質標準 MRSL（Manufacturing Restricted Substance List）進行原物料的使用。 - 全面推動產品品質相關政策與措施。 - 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。
創新技術風險	- 自動化 - 逐步建置集團自動化及智能製造。 - 數位化 - 支援智能分析，打造自動化與數據驅動決策機制。



3



環境永續

3.1 氣候變遷風險因應

3.2 能源管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 空氣污染物質管理

預防環境風險、優化能資源應用

當全球性傳染病疫情於全球蔓延、氣候暖化災害持續加劇，在環境劇烈變動下，ESG 逐漸成為企業永續經營的依循準則，寶成工業積極思考如何將永續思維納入營運策略與生產流程中，兼顧獲利進步、員工照顧與社會環境永續發展，為企業創造長期競爭優勢及永續生存立基。



面對環境永續浪潮，寶成工業積極朝向「零廢棄」、「低碳排」、「環境友善」願景而努力。因應全球氣候暖化風險與降低溫室氣體排放之國際減碳目標與挑戰，除了結合客戶與供應商夥伴不斷強化各項綠色創新作為外、也透過採購再生能源，擴大綠能使用，持續努力邁向淨零排放願景。

本公司依循 ISO 14001 環境管理系統與公司內部管理規範建立內部環境管理制度。因應生產區域環保要求標準逐漸提高，符合當地環保規定要求為基本管理目標，持續優化及提升環境管理措施的處理技術與執行績效，中長期管理目標朝向低碳生產與零廢棄的目標而努力。

2024 年度製鞋生產基地通過 ISO 14001:2015 管理系統查證率為 74%；使用 Higg FEM(Facility Environmental Module，工廠環境模組) 進行環境評估的工廠比例為 55%。

根據重大主題的鑑別流程，我們識別到高度影響永續議題與環境相關的議題，包括法規遵循、空氣污染、廢棄物管理、氣候變遷風險管理和溫室氣體排放等項目。自 2022 年起，本公司積極推動基礎工程、ESH 夥伴以及由上而下制度三合一的環境管理方案，鼓勵全體員工參與環保問題的發掘和改善。透過全面的管理，我們旨在合法合規，確保工廠污染防治的效能，並提高所有員工對於污染防治的認識。

我們積極建立強大的環境、安全和衛生（ESH）自主管理體系，確保營運合規並最大程度地保護員工和環境安全。各廠設置 ESH 專責人員執行基礎工程，遵循五項標準化原則和四個核心要素，定期巡視工廠進行環保檢查，及時通報缺失並進行處理。同時，透過 ESH 夥伴制度，強調管理的重要性，鼓勵員工參與各項環保措施。領導層高度重視 ESH 工作，最高主管親自進行現場走線，激勵同仁在 ESH 工作上取得優異表現。領導層理解環保管理的重要性，有針對性地投入資源，透過現場反饋及時調整 ESH 管理的重點，提升整體環保工作效能。



3.1 氣候變遷風險因應

重大主題管理

對寶成的意義

寶成工業響應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 的氣候行動 (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。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，持續執行各項節能減碳措施，提升工廠設備能源使用效率，階段性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。

衝擊影響

😊 正面衝擊 (實質)
減緩氣候變遷，降低氣候災害影響。

😞 負面衝擊 (實質)
氣候變遷對營運造成衝擊，如大雪停工、高溫津貼規範、保險費用、天災抵禦能力等。

😊 正面衝擊 (潛在)
響應聯合國 SDG 目標，與淨零排放的全球趨勢。

😞 負面衝擊 (潛在)
全球氣候法規的加嚴，影響營運與獲利。

政策與承諾

- 寶成國際集團氣候變遷調適政策



指標與目標

- 擴大綠能使用和提升能源效率，以達成 2025 年碳排零成長。
- 遵循 SBTi (Science-based targets) 科學減量目標，寶成工業承諾於 2030 年減少範疇 1 和 2 溫室氣體絕對排放量，以 2019 年為基準年，減少 46.2%。

採取行動

- 依循 TCFD 架構，進行氣候風險管理。
- 擴大綠能使用：太陽能發電 / 綠電採購 / 綠能憑證 / 建置再生能源。
- 提升能源效率：源頭節能設備採購、提前汰換低能效設備。
- 能源在線監控系統，逐步建立能源管控機制。

評估方法

- 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。

利害關係人議合

依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、相關平台或網站上。

對應永續指標

TCFD
GRI 305

3.1.1 氣候變遷風險與機會 (TCFD)

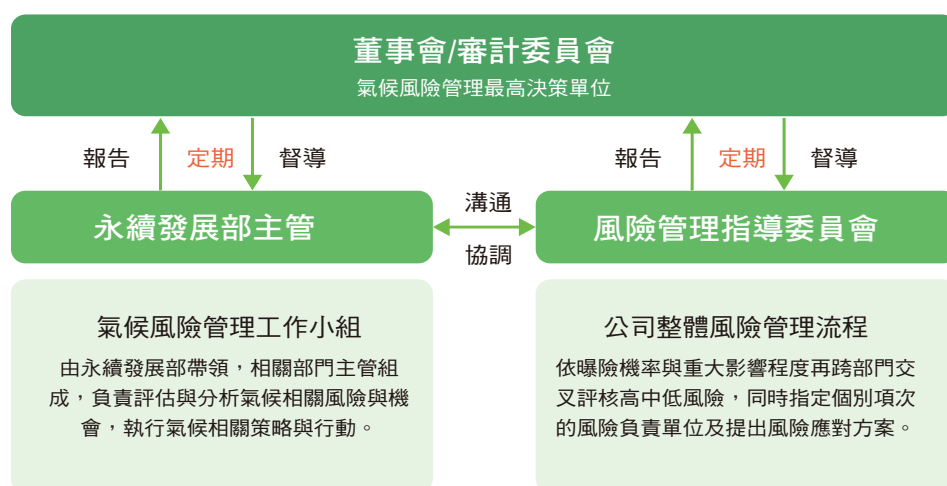
寶成工業為降低營運對氣候變遷的影響，透過永續發展部，依循 TCFD 之四大核心架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，擬定相關調適與減緩策略，揭露架構如下：

架構 治理

管理策略與作法

治理架構

- 董事會（審計委員會）為風險管理的最高決策單位，寶成工業設有永續發展部統籌氣候變遷相關議題，每季由權責主管直接向董事會報告氣候變遷、溫室氣體相關議題。
- 永續發展部針對氣候變遷議題設有氣候風險管理小組，負責統籌氣候風險評估與因應工作。



- 董事會於 2021 年制定「寶成國際集團氣候變遷調適政策」，就氣候變遷管理能源相關策略和增進對氣候變遷的應變能力提供主要指引。
- 2024 年永續發展部針對氣候變遷議題（包含溫室氣體管理），於董事會進行 4 次報告，討論議題包含：氣候變遷風險與機會、本公司與子公司盤查與查證進度（訓練盤查能力、揭露溫室氣體排放量、以及範疇三盤查規劃），另於全球各地主要生產基地擴大綠能使用（包含屋頂建置太陽能設施 / 參與所在地區的綠電交易市場 / 購買國家認證的再生能源憑證等策略）、TCFD 揭露內容與氣候風險情境分析結果。董事會檢視當年度已執行進度及未來計畫與管理方針、策略方向一致，及目標值設定之合理性，並於必要時提出檢討，也在需要時敦促執行進行調整。
- 目前，本公司董事會在審查企業策略、重大行動計畫、風險管理政策、年度預算、資本支出及收購撤資等方面，僅部分納入氣候議題，尚未形成全面連結。然而，本公司充分認識到氣候變遷對企業長期穩健發展及風險管控的重要影響。為回應國際趨勢及市場要求，自 2025 年起，依循金管會規定，本公司將積極推動 IFRS S1(永續揭露準則) 與 IFRS S2(氣候相關揭露準則) 導入計畫，以提升資訊透明度及決策品質。與此同時，公司已成立「永續發展指導委員會」，專責統籌永續策略、監控氣候風險並指導資本運用，並由各營運/機能單位最高主管擔任指導委員。未來，我們將加強內部專業培訓與數據分析，定期檢視並調整相關政策，確保在應對氣候挑戰與市場變局中，企業能夠穩健發展、靈活調整，並持續履行社會責任，推動綠色轉型與永續發展。

管理機制

- 績效指標包含氣候變遷相關工作（節能減碳、通風降溫、災害預防），將執行階層員工之氣候作為與績效考核進行連結，定期追蹤與檢討執行進度與改善措施，並列入獎金評估及晉升參考依據。

架構 策略



管理策略與作法

氣候風險與機會

- 參考各項氣候情境，透過跨部門討論與鑑別氣候相關風險與機會，依各單位之專業經驗，評估氣候風險與機會發生時間區間、發生可能性、影響程度展開風險辨識及分類排序，評估對公司帶來之潛在營運與財務衝擊。
- 內部定義衝擊發生時間在 3 年內為短期、3 至 5 年為中期、5 年以上為長期。依循 TCFD 指引鑑別 8 項氣候風險及 8 項衍生機會。

財務潛在衝擊

- 定性評估攸關風險與機會可能之財務影響，持續投入資金進行設備整改、風險預防與補救、再生能源事業。

架構 風險管理



管理策略與作法

評估與管理流程

- 每三年進行一次風險因子鑑別，營運衝擊及發生可能性的評估，鑑別出重大風險與機會，並研擬減緩或調適策略。(2024 年仍延續 2022 年的評估結果，2025 年將依循 IFRS S2 規範，重新進行氣候風險與機會評估)

風險制度整合

- 氣候風險議題已納入整體風險管理流程，依循寶成工業「風險管理政策與程序」辦理。相關辦法於 2023 年 12 月經董事會核可通過，並直接將氣候變遷列入須分析與辨識的其他新興風險之一。
<https://www.pouchen.com/download/corp-governance/19.%20Risk%20Management%20Policy%20and%20Procedure%202023.12.21.pdf>
- 2024 年度由集團總部及事業部各職能單位主管遵循公司營運目標及發展策略，從經濟、社會及環境面共同辨識關鍵風險，氣候變遷風險包含在環境面的關鍵風險之一。詳見公司官網公司治理頁面說明。
<https://www.pouchen.com/index.php/tw/corporate-governance/practice>

架構 指標目標



管理策略與作法

排放量揭露

- 依循 ISO14064：2018 標準進行盤查，每年於永續報告書中揭露溫室氣體排放量，並依循金管會規定，以 2027 年完成合併報表子公司驗證為目標，2024 年完成母公司（個體公司）個體的第三方驗證。

訂定指標與目標

- 針對製鞋業務範圍，制定 2030 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量，較 2019 年下降 46.2% 之減量目標。
- 持續評估與訂定其他氣候管理指標。

氣候變遷風險與機會鑑別流程與結果

寶成工業邀集公司相關單位依循 TCFD 框架，檢視各項氣候風險與機會事件之影響，參與評估的成員包含風險管理單位、發言人室（對外統一窗口）、地區行政中心（政府窗口）、事業部代表（客戶窗口）、供應鏈管理單位與永續發展部總部同仁。鑑別流程與結果說明如下。

氣候風險與機會鑑別

針對氣候風險題進行收集，主要針對新聞、網路、公司所發生的事件進行背景資料收集，並考量轉型風險（包含法規、市場、科技、商譽）及實體風險（包含立即性、長期性）。風險鑑別結果如下：

風險類型	風險來源與描述		風險因子
轉型風險	現行法規	- 臺灣金融監督管理委員會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」、推動我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖 - 越南環境資源部溫室氣體管理法規	碳排放揭露要求強化
	現行法規	要求產品要能符合低碳標準（碳足跡、低碳鞋）	現有產品及服務要求及規範
	現行法規 / 市場	- 中國大陸能耗雙控政策，直接要求工廠停止生產減少碳排 - 客戶稽核訂定碳排、能耗與綠能目標，影響訂單分配	生產影響
	新興法規	歐美碳市場相對成熟，因此目前部分歐美企業已開始採取碳定價機制。中國大陸在 30、60 目標下碳市場將逐步納入更多行業。	碳定價機制
	科技	低碳材料或技術目前在初期階段，若要完全替代現有產品，需要較長時間且有難度	低碳替代產品及服務
	科技	公司的新科技投資審慎，發生可能性較小	新科技投資失敗
	市場	利害關係人要求投入節能工作，並與客戶稽核進行連結。	低碳生產
	市場	- 客戶要求設定綠能目標 - 使用再生能源的成本逐步降低，既可減碳，又可緩解全球能源危機壓力，各地政府有動力推動相關法規，但是否會強制要求 100% 使用再生能源則具有不確定性 - RTS 安裝建築過於老舊	強制要求使用再生能源
	商譽	終端消費者正逐步轉變為低碳生活習慣，偏好低碳產品	消費者偏好改變
實體風險	商譽	公司的減碳進度不及目標或不如同業，碳排放相關揭露無法滿足政府、投資者及 ESG 評級要求	公司形象衝擊
	立即性	該風險已出現	極端天氣事件（颱風、暴雨等）的嚴重性和頻率增加
	立即性	該風險已出現，針對公司而言，風險取決於所在工廠位置距離山林的距離	野火的可能性與嚴重性增加
	長期性	- 該風險已出現 - 員工工作場所高溫津貼（中國大陸、越南地方法規）	平均溫度上升
	長期性	該風險已出現，針對公司而言，風險取決於所在工廠位置距離海邊的距離	海平面升高

再針對鑑別出來的風險因子，找出對應的機會：

機會因子		對應風險因子
資源效率	• 採用更高效率的運輸方式	極端天氣事件
	• 自動化製程開發	低碳生產、極端天氣事件
	• 建立鞋業循環經濟模式	低碳生產
	• 轉用更高效率的建築物	低碳生產
	• 用水效率提升	極端天氣事件
能源來源	• 能源效率提升	低碳生產、生產影響
	• 新技術的導入	平均溫度上升
	• 參與碳交易市場	碳排放揭露要求強化、碳定價機制
	• 發展再生能源 / 參與再生能源電力交易市場	強制要求使用再生能源、低碳生產
產品和服務	• 消費者偏好轉變	現有產品及服務要求及規範
市場	• 進入新市場	低碳替代產品及服務
	• 善用公共部門獎勵辦法	碳排放揭露要求強化

評估對寶成的影響

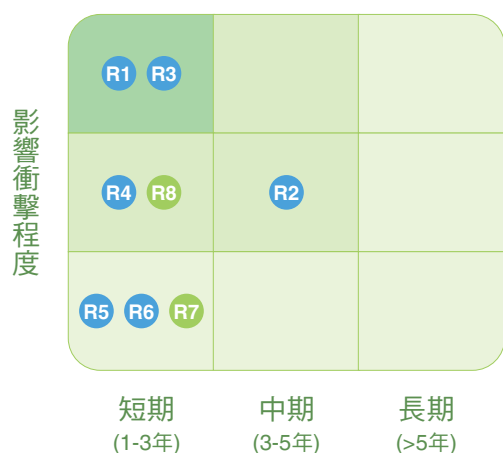
針對收集的氣候風險與機會因子，由各部門代表與外部專家進行 1 場次「氣候相關財務揭露」之教育訓練與交流討論，以及發放調查問卷與召開內部研商會議等方式，評估各風險 / 機會因子對寶成的影響。評估方向包含：

影響評估方向	內容
風險 / 機會因子可能影響的時間	短期：1~3 年內；中期：3~5 年內；長期：5 年以後
發生的可能性	以 1-5 分制評估風險 / 機會發生可能性 (最可能發生的 5 分、最不可能發生的 1 分)
帶來的衝擊	依照團隊成員自身經驗，評估此項風險 / 機會可能帶來的衝擊
潛在財務影響	評估此項風險一旦發生，最可能帶來的財務衝擊面向
衝擊程度評估	以 1-5 分制評估風險發生帶來的衝擊大小 (衝擊最大為 5 分、衝擊最小為 1 分)
評估觀點：(1) 跨部門研討；(2) 營運影響評估；(3) 外部專家觀點	

風險與機會的重大性分析

由團隊討論，針對發生的可能性評分與衝擊程度評估，再進行風險與機會因子的衝擊影響程度重大性排序，總計彙整出 6 項轉型風險、2 項實體風險與 8 項機會議題：

氣候相關風險矩陣



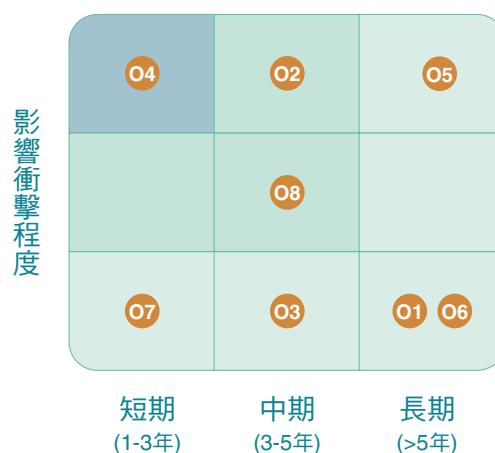
轉型風險

- R1 碳排放揭露要求強化
- R2 碳定價機制
- R3 強制要求使用再生能源
- R4 低碳生產
- R5 生產影響
- R6 公司形象衝擊

實體風險

- R7 極端天氣事件
- R8 平均溫度上升

氣候相關機會矩陣



衍生機會

- O1 參與碳交易市場
- O2 自動化製程開發
- O3 用水效率提升
- O4 參與再生能源市場
- O5 建立鞋業循環經濟模式
- O6 採用更高效率的運輸方式
- O7 能源效率提升
- O8 新技術的導入

註 1：衝擊影響程度評分 = 發生的可能性 (1~5 分) x 衝擊程度評估 (1~5 分)

註 2：>20 分為高度衝擊因子，16~20 分為中度衝擊因子，11~15 分為低度衝擊因子。得分低於 10 分之因子暫不列入後續管理。

註 3：內部定義衝擊發生時間在 3 年內為短期、3 至 5 年為中期、5 年以上為長期。

氣候風險情境分析

評估衝擊時，應考量不同因子在不同地區、不同氣候情境下造成的影響，並搭配氣候評估工具使用。本公司致力於倡議國際永續趨勢與符合品牌客戶期待，設定 SBT1.5°C 情境下的科學減量基礎目標。然而，受限於目前各生產據點所能取具之一致性氣候資訊，本年度沿用 2023 年度評估結果，針對 SSP1-2.6 (2°C) 和 SSP5-8.5 (4.4°C) 情境進行分析和評估。後續將持續強化各生產基地因應氣候風險的情境分析能力。這些分析結果將成為內部風險和機會識別、評估和管理之策略規劃基礎。

本年度評估的內容彙整如下表：

評估範圍	主要生產基地： 臺灣、中國大陸 (江西 / 廣東)、印尼 (Banten/Jawa Barat)、越南 (胡志明市 / 同奈 / 前江 / 西寧)			
氣候情境	SSP1-2.6	低排放情境	溫升 <2°C	全球試圖達到永續目標但進展緩慢
	SSP5-8.5	極高排放情境	溫升 <4.4°C	指幾乎沒有氣候政策，高度仰賴化石燃料的排放情境
影響時間點	世紀中 (2050 年)			
	世紀末 (2100 年)			
評估風險項目	海平面上升與洪水風險		平均氣溫變化預測 單日高溫變化預測 單日降水量變化預測	
應用工具	COMPARISON：LONG-TERM SEA LEVEL OUTCOMES (Climate Central, Inc) 		世界銀行 World Bank Group Climate Change Knowledge Portal 	

■ 在 SSP1-2.6 情境下，主要生產基地在世紀中 (2050 年) 可能會面臨的實體風險：



■ 在 SSP1-2.6 情境下，主要生產基地在世紀末 (2100 年) 可能會面臨的實體風險：



在 SSP5-8.5 情境下，主要生產基地在世紀中 (2050 年) 可能會面臨的實體風險：



在 SSP5-8.5 情境下，主要生產基地在世紀末 (2100 年) 可能會面臨的實體風險：



訂定因應策略與管理目標

針對鑑別出來的重大氣候風險，定性評估避免風險的成本，並訂定適合寶成的因應策略。策略訂定以提升應變能力、優化管理制度與強化硬體設備為方向，說明如下表：

氣候變遷風險 / 機會與因應策略

	氣候風險	衝擊發生時間	潛在財務影響	財務成本影響 (TWD)	影響區域	
轉型風險	碳排放揭露要求強化 (R1)	短期	增加盤查能力建立與第三方驗證成本	- 後續驗證費用 >700 萬元 / 年 - 碳盤查系統建置費用預估 >850 萬元	臺灣、越南	
	碳定價機制 (R2)	中期	國際碳稅 / 碳費機制影響營運，產能調配受限，衝擊營運收入	評估中	營運總部	
	強制要求使用再生能源 (R3)	短期	再生能源建置、購買綠電 PPA、再生能源憑證增加資本支出	2024 年投入約 3,800 萬元購買再生能源，預估未來會逐年上升。	所有生產據點	
	低碳生產 (R4)	短期	- 增加資本支出 - 生產與設備升級 - 投資低碳能源 - 廢棄物減碳	2024 年投入約 6.9 億元進行節能設備採購與汰換。	所有生產據點	
	生產影響 (R5)	短期	- 限電政策 - 碳排總量管制政策 - 客戶評鑑影響訂單	評估中	所有生產據點	
	公司形象衝擊 (R6)	短期	- ESG 評鑑 - 投資人投資意願 (股價) - 影響資金來源與營收	評估中	營運總部	
實體風險	極端天氣事件 (R7)	短期	- 生產基地營運中斷 - 交通中斷 - 乾旱造成水資源短缺 - 增加資本支出，減少營收	評估中	中國大陸、越南	
	平均溫度上升 (R8)	短期	- 員工作業環境改善增加資本支出 - 增加用電成本與排碳量	2024 年投入約 240 萬元進行通風設備採購與汰換。	所有生產據點	

註 1：衝擊發生時間在 3 年以內屬於短期，3 年 ~5 年為中期，影響超過 5 年以上屬於長期。

註 2：2023 年開始針對鞋廠範圍，評估部分風險造成的財務影響。

註 3：結合每年情境分析結果，滾動式調整因應策略。

	氣候機會	衝擊發生時間	潛在財務影響	寶成因應策略
	• 參與碳交易市場 (O1)	長期	• 增加法規適應力，維持營運順暢。	• 成立盤查小組，訓練盤查能力 • 建立系統化數據收集系統 • 逐年提高第三方驗證範圍的比例
		長期	• 取得排放抵減的碳權，創造碳權收益。	• 規劃建立產品碳足跡盤查 • 規劃內部碳定價機制
	• 參與再生能源市場 (O4)	短期	• 提早購買再生能源，取得穩定的再生能源，可維持營運順暢，穩固客戶關係與訂單。	• 依廠房情況，建置屋頂太陽能 • 參與所在地區的綠電交易市場 • 購買國家認證、國際認證的再生能源憑證
	• 能源效率提升 (O7)	短期	• 節約能源成本	- 提高再生能源使用量 - 使用低碳與高效能源 - 提升機台設備能源使用效率 - 控制洩漏 - 推動能源監控、管理系統 - 資源有效利用，提升廢棄物再利用機會
	• 參與再生能源市場 (O4)	短期	• 穩定能源供應	
	• 自動化製程開發 (O2)	中期	• 順利建立自動化產線，提升競爭力	
	• 建立鞋業循環經濟模式 (O5)	長期	• 提升資源應用	
	• 能源效率提升 (O7)	短期	• 降低營運成本	
	-	-	-	- 成立 ESG 專責單位 - 透過外部問卷、永續報告書等平台，完善 ESG 資訊揭露。
	• 採用更高效率的運輸方式 (O6)	長期	• 強化氣候韌性，降低營運中斷機率與損失	- 強化生產基地極端氣候因應措施：優先關注越南西寧 / 同奈、與中國大陸區的強降雨風險^{註3} - 設置緊急電力供應機組 - 關注氣候風險預警資訊：優先關注中國大陸廣東、越南胡志明市 / 前江的淹水風險^{註3}，提早因應 - 強化水處理與用水循環措施
	• 自動化製程開發 (O2)	中期		
	• 用水效率提升 (O3)	中期		
	• 新技術的導入 (O8)	中期	• 節約能源成本	- 優化廠房通風設計：中、印、越廠房皆需要關注^{註3} - 結合氣候資訊設計新廠

相關氣候議題對於集團業務、策略及財務規劃彙整如下表：

影響領域	氣候風險	業務、策略及財務規劃
產品與服務	低碳生產、生產影響	- 業務、營運規劃：增加所有生產據點節能與綠能的投資，透過推動節能專案、採購源頭節能設備，並擴大綠能使用，以降低碳排放量，穩定能源使用，促進環境永續與企業社會責任。 - 財務規劃：增加營運成本與資本支出，同時影響既有的資產配置。
		- 業務、營運規劃：增加所有生產據點的再利用技術開發成本，致力於資源高效運用，我們著重於提升廢棄物再利用比例，以達到資源循環與環境保護的雙重目標。 - 財務規劃：長期可降低營運成本，同時也影響既有的資產配置。
供應鏈 / 價值鏈	極端天氣事件	- 業務、營運規劃：鑑於極端天氣可能對供應鏈造成中斷，我們將加強所有生產據點的在地採購策略，以降低供應風險並確保業務運作的連續性。 - 財務規劃：增加營運成本。
調適與減緩活動	平均溫度上升	- 業務、營運規劃：面對平均溫度上升，我們積極在所有據點改善生產設施通風系統，透過增加通風設備、優化通風方式等措施，確保作業環境穩定。 - 財務規劃：增加營運成本與資本支出，同時影響既有的資產配置。
業務經營	碳排放揭露要求強化、碳定價機制	- 業務、營運規劃：除滿足揭露法規外，因應客戶市場營運策略，配合客戶在部分越南、印尼生產工廠進行碳足跡盤查，確保資訊透明與符合市場趨勢，從而提升競爭優勢，爭取更多訂單。 - 財務規劃：增加營運成本，但同時可提高營業收入。
	強制要求使用再生能源	- 業務、營運規劃：增加綠能投資，響應客戶對綠能的需求，我們積極採購綠色能源，藉此強化客戶關係，提升評鑑成績，並促進訂單增長，增加營業收入。 - 財務規劃：增加營運成本與資本支出，但同時可提高營業收入。
	公司形象衝擊	業務、營運規劃： - 以集團公共事務部、永續發展部為主要窗口，強化與利害關係人的溝通，提升外部的認同感與信任度。 - 建立跨部門溝通機制，及時回應輿情，推動企業社會責任與永續發展專案。 - 財務規劃：有助於增加資本。

而寶成工業目前僅針對溫室氣體減量，訂定量化的排放管理目標，後續將依據本年度氣候風險評估結果，評估訂定更具代表性與管理意義的指標，各管理面向管理指標現況如下：

管理面向	執行現狀	管理指標 / 評估現狀	對應章節
溫室氣體管理	量化指標	- 以 2019 年為基準年，設定溫室氣體範疇一與範疇二的絕對減量目標。 - 針對製鞋業務範圍，制定 2025 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量，較 2019 年排放量零成長之中期減量目標。 - 針對製鞋業務範圍，制定 2030 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量，較 2019 年下降 46.2% 之長期減量目標。 - 將再評估訂定逐年的階段性目標。	3.1.2 溫室氣體管理
能源管理	量化指標	將再評估訂定綠能建置、或產品能源強度之的管理目標。	3.2 能源管理
水資源管理	定性指標	中長期計畫目標逐步提升廠內水資源的重複再利用率。	3.3 水資源管理
廢棄物減量	定性指標	- 推行廢棄物再利用，提升廢棄物再利用率。 - 設定短期目標，以 2023 年為基準年，2024 年直接製程廢棄物再利用率提升 3%。 - 直接製程廢棄物涵蓋廢 EVA、廢 TPU、廢橡膠、廢泡棉、廢邊角料、廢紙、廢鞋、廢鞋面及廢工業垃圾等九類。	3.4 廢棄物管理
供應鏈減碳	無指標	已開始推動協助供應鏈廠商建立碳盤查能力，並提供減碳計畫輔導。	4.2 供應鏈管理
氣候調適	無指標	未來可評估方向：氣候災害應變能力、零生產中斷。	-

註：氣候相關指標會被納入高階經理人的關鍵績效指標考量，請參閱” 5.1.3 人才發展與培訓” – 高階經理人的薪酬政策與決定流程。

3.1.2 溫室氣體管理

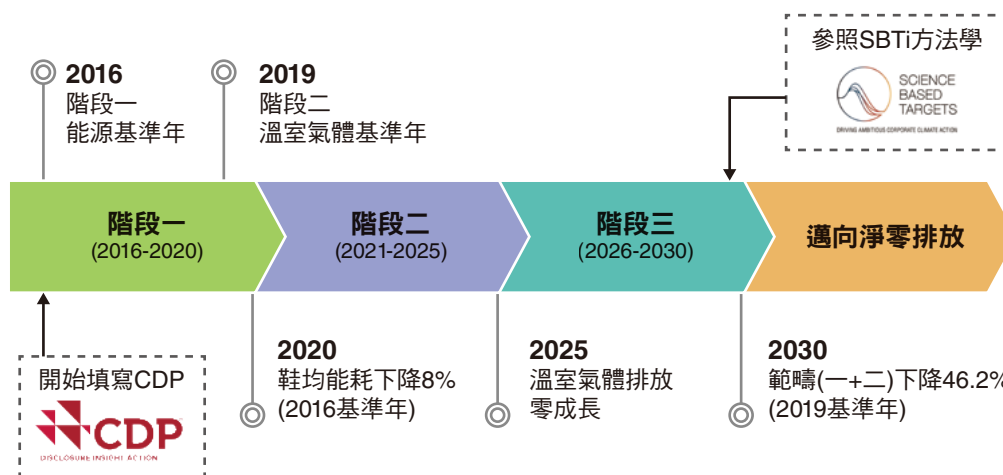
地球暖化和氣候變遷加劇，隨著國際社會積極倡議氣候變遷風險調適行動，「2050 年淨零排放 (Net Zero)」成為全球一致目標。淨零路上非一蹴可幾，寶成工業以階段性任務和階段性目標，來推動「永續綠色製造」和「永續綠色供應鏈」，以低碳製造技術、提升能源使用效率、降低溫室氣體排放，追求永續發展以邁向「淨零排放 (Net Zero)」的重要方向。

溫室氣體暨能源管理階段性任務與目標

寶成工業製鞋生產基地橫跨亞洲七個國家，在 2016 之前主要以提升能源效率，強化節約能源為主要管理手段。2016 年首次正式完整填報 CDP 碳問卷，為臺灣鞋業首家填報企業；2023 年 CDP 氣候變遷問卷獲得 B- 等級 (Management 級別 - 積極管理級別) 的肯定；而 2024 年 CDP 問卷對齊國際財務報表準則 (IFRS) S2 氣候標準、氣候相關財務揭露 (TCFD) 及自然相關財務揭露 (TNFD) 等最新標準或倡議，加深並加廣了問卷揭露的內容，寶成工業也在氣候問卷取得 B 等級，證明寶成工業了解自身對環境衝擊程度，提供積極提供環境友善良好管理策略。

因應國際環境保護永續發展趨勢，目標設定由節能轉入減碳，在綜合客戶要求、國際趨勢與各國政府規範之下，寶成工業從 2020 年在管理階層的支持下，設定 2025 年碳排零成長之 5 年目標。2021 年則在品牌客戶邀請下，依循科學減量基礎目標 (SBTi, Science-Based Target initiative) 1.5°C 情境原則，設定更進一步的階段性減量目標，寶成工業承諾在製鞋業務範疇一和範疇二排放量範圍，以 2019 年為基準年，於 2030 年減少 46.2% 溫室氣體絕對排放量。相關目標設定經世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 確認，符合 SBTi 目標設定方法學。2024 年寶成工業轄下子公司裕元 (安福) 依據 ISO-14064-1 原則與 GHG Protocol 完成 範疇一、二、三盤查，並完整依照 SBTi 方法學設定基準年與減量目標，目標通過 SBT 目標審核通過。

寶成工業同時以「淨零排放」為遠程願景，透過導入 ISO 50001 能源管理、ISO 14064 溫室氣體查證等國際標準認證（詳細見附錄 E），提升產品、能源管理績效。本公司也要求供應商、合資企業等業務伙伴，在生產、製造、運輸與服務的過程中，重視環境影響管理，攜手產業供應鏈共同創符合各國政府對溫室氣體碳管理目標的地方法規。



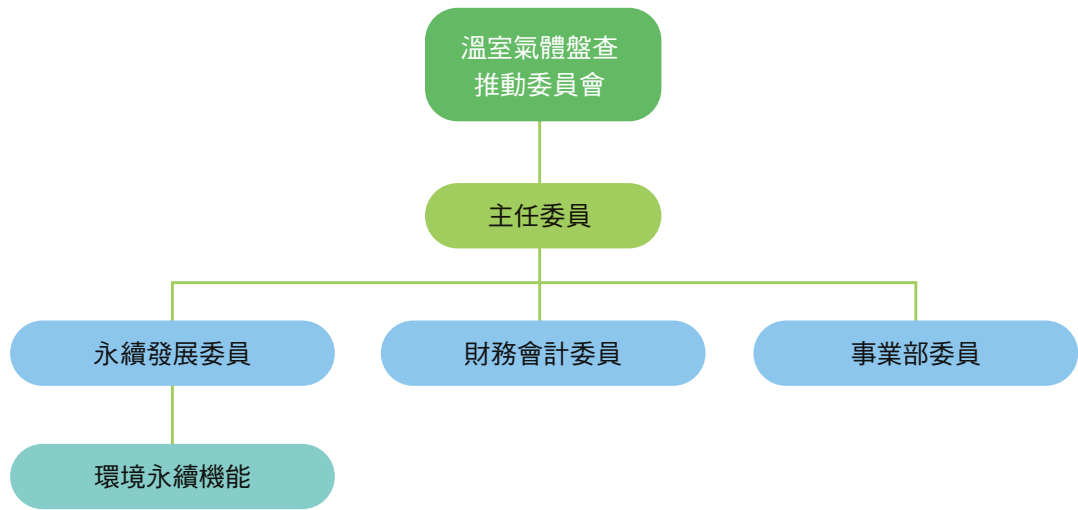
2024 年溫室氣體排放管理現況

寶成工業自 2016 年起即依循 ISO14064-1:2006 標準進行溫室氣體自行盤查，2022 年起開始導入 ISO14064-1:2018 標準進行溫室氣體的盤查，並委由符合當地國家查驗規範之合規第三方逐步進行查證，並取得查驗聲明書。

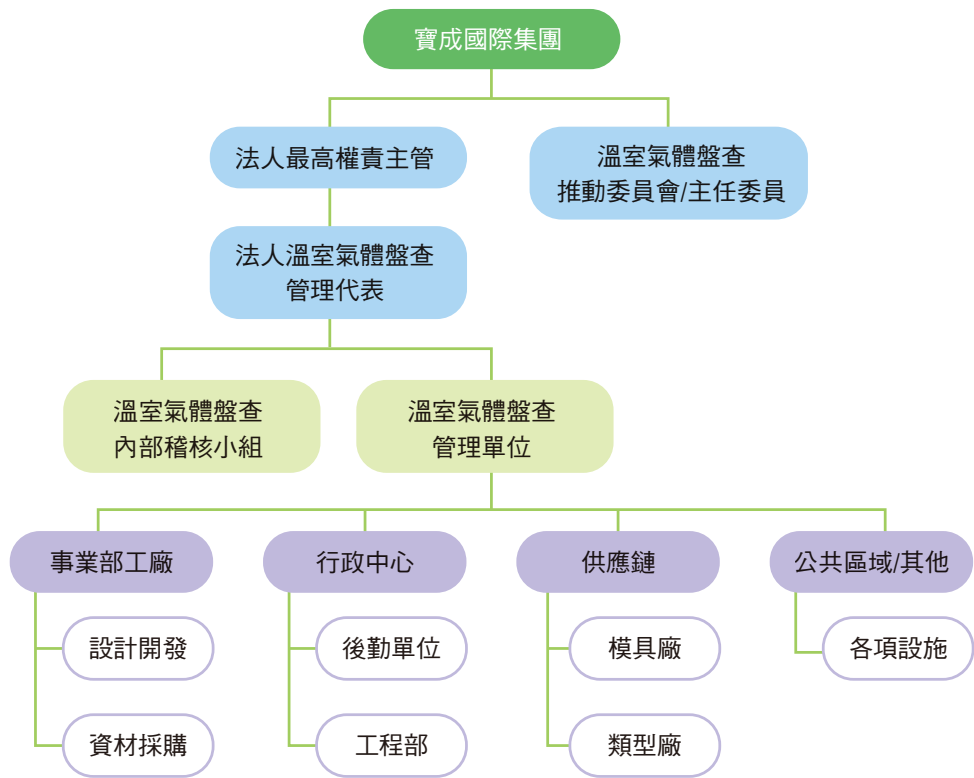
- 2022 年，建立寶成國際集團溫室氣體盤查推動委員會，以溫室氣體盤查架構圖推行全集團跨國溫室氣體盤查。
- 2022 年，寶成工業與越南共四個法人，同樣依循 ISO14064-1 標準進行盤查，並完成第三方查證，當年度經查驗且取證排放量占製鞋業務 20.26% 的排放量。
- 2023 年，寶成工業與中國大陸一個法人 (黃江)，同樣自主完成盤查作業並完成持續取證。
- 2024 年，寶成工業配合臺灣金融監督管理委員會「永續發展路徑圖」之規範，將持續進行 ISO 14064 取證作業。同年度，轄下子公司裕元 (安福) 依據 ISO-14061-1 原則與 GHG Protocol 完成範疇一、二、三盤查 (2023 年活動數據)，並完整依照 SBTi 方法學設定基準年與減量目標，該目標已提交於 SBTi 進行審核作業。
- 2024 年寶成工業同下越南 6 法人配合越南 2022 年所發布 06/2022/ND-CP 決議 (溫室氣體排放規範)，需減少蒙特婁議定書管制氣體的排放量，並且須於 2025 年起強制揭露範疇一及範疇二溫室氣體排放量，從 2027 年起須經過政府指定的查驗單位進行查驗；依循規範進行盤查作業，提交減量計畫書。

寶成未來逐年推動各國溫室氣體盤查，以期在 2026 年達到寶成集團製鞋範圍全面查證作業；現階段以強化盤查驗證工作，並擴大範疇三盤查範疇、積極推動節能，擴大綠能應用為主要推動方向；待全集團完整盤查後，將再與高階主管討論設定年度減碳目標。

溫室氣體盤查推動委員會



溫室氣體盤查架構圖



溫室氣體排放量與鞋均碳排強度

溫室氣體盤查

2024 年持續導入 ISO14064-1:2018 標準進行溫室氣體的盤查，溫室氣體類別 1：直接溫室氣體排放（範疇一），類別 2：輸入能源間接溫室氣體排放（範疇二），合計總碳排放量為 688,791.55 公噸二氧化碳當量。類別 1 為 71,034.65 公噸二氧化碳當量，占比 10.31%、類別 2 為 617,756.90 公噸二氧化碳當量，占比 89.69%。製鞋生產所產生之溫室氣體排放源有高達八成以上源自於電力使用，故降低能源產生溫室氣體排放，提高再生能源使用比例為寶成工業減碳的主要目標，同步將持續提升能源使用效率。

寶成工業 2020-2024 年溫室氣體直接與間接排放量 - 地區基準與市場基準

溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	直接排放	輸入能源間接		總碳排放量		生質燃料
	類別 1 (範疇一)	類別 2 (範疇二)- 地區基準	類別 2 (範疇二)- 市場基準	類別 1+ 類別 2 (地區基準)	類別 1+ 類別 2 (市場基準)	外購蒸氣和 自營鍋爐
2024	71,034.65	617,756.90	483,385.18	688,791.55	554,419.83	90,852.12
2023	44,780.52	585,435.03	457,807.87	630,215.55	502,588.39	56,502.02
2022	48,849.53	671,622.32	587,293.70	720,471.85	636,143.23	63,963.17
2021	13,642.79	429,421.75	410,859.79	443,064.54	424,502.58	62,858.26
2020	17,837.94	525,260.92	525,260.92	543,098.86	543,098.86	77,145.03

註 1：2022、2023 年度溫室氣體盤查原則和係數引用請參考 2022、2023 年永續報告書；2024 年度溫室氣體盤查原則請參考附錄 C：2024 年度溫室氣體盤查原則。

註 2：遵循 SBTi 科學減量目標方法學，設定 2019 年為科學減碳基準年。

註 3：地區基準碳排放量 = 用電碳排放量；市場基準碳排放量 = 用電碳排放量 - REC 綠能憑證碳排放量 - GEC 綠能憑證碳排放量。

註 4：寶成工業（母公司）2024 年範疇一排放量為 611.11 公噸 CO₂e，密集度 0.064CO₂e/百萬元，範疇二排放量為 7,749.08 公噸 CO₂e，密集度為 0.812CO₂e/百萬元。母公司數據皆委由台灣檢驗科技公司（SGS），依循 ISO14064-1 進行確信。

註 5：寶成工業 2023 年永續報告書原揭露中國大陸綠電採購電量，經與中國大陸區 SGS 釐清，修正認為綠色電力消費憑證 GEC（由於該綠能類型簽約購電之前再生能源裝置已建置完備，購電合約項目屬再生能源憑證類型，GEC），遂統一於 2024 年永續報告書修正用字。

寶成工業各地區歷年溫室氣體直接與間接排放量

地區基準 (公噸 CO ₂ e)		臺灣	東北亞	東南亞
總碳排放量 類別 1(範疇一)：直接溫室氣體排放 + 類別 2(範疇二)：輸入能源間接溫室氣體排放	2024	8,360.19	72,928.92	607,502.44
	2023	8,512.47	76,549.92	545,153.16

其他間接 (範疇三) 排放量

以往寶成工業依照 ISO14064-1:2018 相關條文規定，並參考 ISO14064-1:2018 附錄 H(鑑別顯著間接溫室氣體排放之流程指引) 內容，建立本公司「鑑別顯著間接溫室氣體排放程序」；經過預期使用者、排放量佔比、影響程度及數據品質等 4 項因素評分後，評估本公司顯著間接溫室氣體排放項目 (分數高於 1.4 分者) 共有 2 項，包含「運輸造成間接之溫室氣體排放 (商務旅行 - 航空差旅)」與「運輸造成間接之溫室氣體排放 (上游運輸與配送)」。

但隨著國際趨勢與品牌客戶其他預期使用者的協助推動之下，以申請 SBTi 為目標，寶成工業已規劃拓展範疇三的盤查範疇，2024 年寶成工業一家子公司已依循 GHG Protocol 展開範疇三 (15 個類別) 的全項盤查，完成第三方查驗取得查驗聲明書，提交減量目標於 SBTi，通過目標查驗。

寶成工業 2024 年顯著間接溫室氣體排放量

其他間接 (範疇三) (公噸 CO ₂ e)	2021 年	2022 年	2023 年	2024 註 2 (子公司)
購買之商品及勞務	-	-	-	13,109.37
資本財	-	-	-	42.51
與燃料和能源相關活動	-	-	-	3,073.33
上游運輸及配送	6,315.68	22,297.93	17,141.84	36,598.78
營運中產生之廢棄物	-	-	-	43.91
商務旅行註 1	1,444.88	1,509.84	1,543.80	929.43 航空差旅 (921.11) 子公司 (8.32)
員工通勤	-	-	-	1,249.59
上游租賃資產	-	-	-	-
下游運輸及配送	-	-	-	-
已銷售產品之加工	-	-	-	3,057.80
已銷售產品之使用	-	-	-	-
已銷售產品生命週期結束之處理	-	-	-	2,022.59
下游租賃資產	-	-	-	-
加盟	-	-	-	-
投資	-	-	-	-

註 1：2021-2023 年，寶成工業依循 ISO14064-1 標準進行顯著性鑑別，範疇三盤查項目為商務旅行 (航空差旅) 與 (上游運輸與配送)。

註 2：2024 年範疇三揭露範圍僅寶成工業轄下子公司「裕元 (安福) 製鞋有限公司」，盤查數據已委中國大陸通標標準技術服務有限公司 (SGS)，依循 ISO14064-1 進行確信，並取得合理保證等級證書

註 3：2024 年商務差旅排放量，除「裕元 (安福) 製鞋有限公司」盤查之排放量之外，也包含寶成工業航空差旅的航班溫室氣體排放量。

寶成工業屬於鞋類製造業，依 SBTi 針對價值鏈的範疇三溫室氣體管理手冊上的定義，「上游採購的商品與服務」與「上游運輸與配送」、為該產業主要的溫室氣體間接排放來源（見下圖），範疇三排放量估計超過範疇 1 + 2 整體排放量 40% 以上。2024 年寶成工業一家子公司進行範疇三排放量盤查，其中「上游運輸與配送」排放量佔比即達 53.27%。

SBTi 針對價值鏈的範疇三溫室氣體管理－各產業範疇三排放量佔比



註：SBTi, Value Change in the Value Chain: BEST PRACTICES IN SCOPE 3 GREENHOUSE GAS MANAGEMENT, 2018

為響應國際永續淨零承諾並共同推動價值鏈的減量，現階段寶成工業已逐步擴大範疇三的盤查，後續將逐項設立減量目標；原先已盤查之上游成品運輸與航空差旅，將持續盤查計算；且同步進行上游採購商品（原物料）的盤查工作，擴大至上游運輸與配送、製程廢棄物以及原物料的間接排放。

寶成工業擴大範疇三盤查範圍規畫路徑



鞋均碳排密集度（強度）

由於生產鞋型、生產工序與國域電力排放碳排係數等差異影響，2024 年度中國大陸、越南、印尼等主要生產營運基地，產品排放強度約 2.55~4.03kg CO₂/pair。

註：碳排強度計算時，僅納入中國大陸、越南、印尼類別 1 和類別 2 之溫室氣體排放，不納入其他間接溫室氣體排放量。扣除中國大陸中山新展電廠發電量，因該廠區未進行鞋生產。

2024 年溫室氣體減量措施

製鞋業的生產流程，因電力使用導致有八成以上之溫室氣體排放源源自於此，故降低能源產生溫室氣體排放，提高再生能源使用比例，是寶成工業持續推動的減量措施。

能源管理

寶成工業 2024 年持續推動能源管理與擴大綠能使用，能源管理行動主要透過「源頭設備採購管理」與「推動節能專案」等面向執行，2024 年累計節能量達 11,910 MWh，減少溫室氣體排放量 8,627 tCO₂e。

綠能建置與購買

寶成工業在綠能方面，2024 年除原先的中國大陸廠區之外，在其他地區仍持續擴大屋頂太陽能的建置，印尼區 2023 年新設置屋頂太陽能，2024 年裝置容量從原先 0.153MW 為擴大為 1.893MW，預計將於 2025 年初正式發電上線。2024 年屋頂太陽能系統 (Rooftop Solar system, RTS)，已完成 6 廠區，年度太陽能總消費電量 (Solar Energy consumption) 達 7,617.59MWh，減少溫室氣體排放量 4,787.61 tCO₂e。

再生能源憑證也是寶成工業落實溫室氣體減量的措施之一，中國大陸、越南與印尼每年持續採購以抵減用電造成的溫室氣體排放量；從 2023 年起中國大陸廠區也首次購買綠色電力消費憑證，同樣用於抵扣排放量。中、印、越、柬埔寨購買再生能源憑證，2024 年憑證購買量達 247,610.00 Mwh，抵銷溫室氣體排放量 134,371.25 tCO₂e。(包含中國大陸綠色電力消費憑證)

寶成工業 2024 年綠能抵銷溫室氣體排放量

綠能類型			中國大陸	越南	印尼	柬埔寨	合計
太陽能	RTS	MWh	5,631.32	1,195.58	790.69	-	7,617.59
		t CO ₂ e	3,346.14	808.92	632.55	-	4,787.61
	REC	MWh	931.00	63,465.00	-	800.00	65,196.00
		t CO ₂ e	675.18	41,836.13	-	317.84	42,829.15
風力	REC	MWh	9,081.00	-	-	-	9,081.00
		t CO ₂ e	6,585.77	-	-	-	6,585.77
水力	REC	MWh	125.00	25,536.00	13,424.00	-	39,085.00
		t CO ₂ e	71.67	18,454.05	10,739.20	-	29,264.92
地熱	REC	MWh	-	-	129,129.00	-	129,129.00
		t CO ₂ e	-	-	52,944.55	-	52,944.55
其他	REC	MWh	5,119.00	-	-	-	5,119.00
		t CO ₂ e	2,746.86	-	-	-	2,746.86

註 1：2024 年度溫室氣體排放量計算原則請參考附錄 C：2024 年度溫室氣體盤查原則

註 2：消費電量 / 購買 (電) 量單位為 MWh，抵銷溫室氣體單位 tCO₂e

註 3：REC 包含國際再生能源憑證 (I-REC)、印尼電力公司再生能源憑證 (TIGR) 與中國大陸綠色電力消費證明 (GEC)。

註 4：中國大陸綠色電力消費證明 (GEC)，由於再生能源類型需待交易中心確認後再核發購買證明，作業時間為完成交易後 2-3 月不等；本報告書結算日期為 2025.1.30，尚未取得 2024.11~12 月再生能源類型，待釐清後後續將於隔年度永續報告書同步修正。其溫室氣體抵扣量先統一已全國電力係數結算。

3.2 能源管理

重大主題管理

對寶成的意義

過去以搏節成本作為能源管理之驅動力，隨著全球氣候變遷，劇烈氣候改變對全球企業營運衝擊，各地水雪災、勞工高溫津貼政策、保險費用成本和天災抵禦力…等，加上各國國際規範對於氣候法制規定和稅制改變，讓淨零排放的全球趨勢，影響企業能源轉型、產業轉型、社會生活型態轉型。

衝擊影響



正面衝擊 (實質)

完善能源管理，減少能源浪費。



負面衝擊 (實質)

未能遵守能源管制法規，衝擊電力使用，增加節能設備的投資成本。



正面衝擊 (潛在)

增加區域能源的可負擔性、減少環境污染，促進經濟發展。



負面衝擊 (潛在)

過度浪費影響後代子孫資源利用。

政策與承諾

- 寶成國際集團氣候變遷調適政策



指標與目標

- 提升能源效率：能源管理措施 / 設備效率提升
- 能源減量與效率提升
- 持續擴大綠能建置
- 推動低碳製造技術

採取行動

- 擴大綠能使用：太陽能發電 / 綠電採購 / 綠能憑證 (REC) / 使用再生能源。
- 提升能源效率：源頭節能設備採購、提前汰換低能效設備。能源線上監控系統，建立能源管控機制。
- 推動節能專案：由總部、事業部或工廠單位主導，推動主題性的節能專案。
- 建立節能智慧 KM 平台，節能減碳技術共享，建立節能組織文化。

評估方法

- 透過科學基礎減量目標倡議 SBTi, 和 ISO14064-1 標準，定期檢討短中長期節能減碳追蹤執行情形及目標達成程度。
- 定期評估綠能基礎工程建置狀態。
- 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。

利害關係人議合

依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、相關平台或網站上。

對應永續指標

GRI 302

能源使用與能耗集中度

寶成工業製鞋使用能源類別包括電力、石化燃料（重油／柴油／汽油／其他油品，天然氣／液化石油氣）、生質燃料等。生質燃料使用來自外包廠商供應蒸氣熱能所使用之燃料，2024 年度總能耗為 4,083.28 兆焦耳 (TJ)。其中來自於市電能耗占比為 82%。

電力 / 燃料能源使用統計

電力 燃料 能源		電力度數			石化燃料							生質 燃料	總計
		市電	屋頂太陽 能電力消 費量	中國大陸 綠色電力 購電量 (GEC)	重油	柴油	汽油	燃料油 (蒸餘 油)	天然氣	液化 石油氣	壓縮 天然氣	棕櫚殼	
說明		市電	綠電		不可再生							可再生	
單位		TJ											
年度	2024	3,360.77	27.43	54.93	0.48	107.27	40.75	0.00	57.51	2.21	0.34	431.59	4,083.28
	2023	2,950.79	18.13	19.95	0.11	86.02	35.07	0.41	12.08	0.59	0.00	255.98	3,379.13
	2022	3,170.96	8.79	0.00	0.29	103.90	33.49	1.11	10.95	1.31	0.00	383.08	3,713.88
	2021	2,850.11	4.40	0.00	0.00	49.25	28.50	2.21	10.93	1.42	0.00	616.61	3,563.43
	2020	3,936.86	0.0	0.00	0.75	62.05	73.35	8.14	0.00	2.00	0.00	762.42	4,845.57
單位說明：● MWH：百萬瓦・時 ● TJ：兆焦耳 Tera Joule													

註：中國大陸區市電包含 GEC 購電量，上述市電用電量為扣除 GEC 購電量的純灰電用電量。
註：原始活動數據（市電用電度數、屋頂太陽能電力消費量、中國大陸綠色電力購電量、石化燃料用量、生質燃料用量）請見附件 D。

能耗集中度表

年度	能耗集中度 (MJ/pair)	說明
2024	11.72~26.56	中國大陸、印尼、越南為寶成工業重要製鞋生產據點，鞋產量占比超過 90% 以上，所以鞋均能耗量以中國大陸、印尼、越南三大主要生產基地估計值。
2023	6.53~22.66	
2022	11.55~18.69	
2021	10.26~16.90	
2020	10.27~22.6	

註 1：單位說明 ● MJ：百萬焦耳 Mega Joule ● Pair：每一雙鞋
註 2：能耗集中度乃依地區別來獲得，並以能耗集中度範圍作呈現。

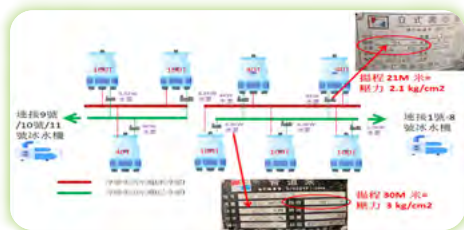
持續能源管理：節能專案與行動

2024 年	中期	長期
- 每年源頭節能設備採購 / 汰換低能效設備：購節能新設備汰換舊機型的方式，累積節能效益達 13,294,015 MJ (3,693 MWh)。 - 節能專案：2024 年合計共執行 77 件節能專案，節能效益達 29,582,526 MJ (8,217MWh)。	- 擴大綠能建置：太陽能發電 / 綠電採購 / 綠能憑證 (REC)/ 使用再生能源。 - 能源數位化：能源監測 / 水資源和污水監測 / 空氣污染監測 / 溫盤數據系統	- 建立節能智慧 KM 平台節能減碳技術共享 - 建立節能組織文化：集團內交流學習，典範工廠最佳化

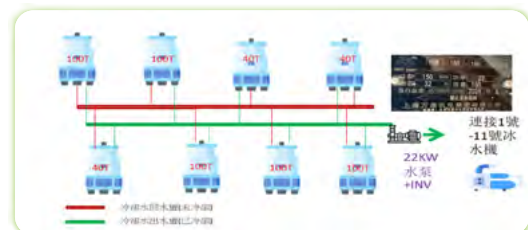
節能改善案例

冰水機冷卻水系統改善 (中國大陸工廠)

問題點	冰水機系統冷卻水塔分別設置獨立送水泵，因送水泵揚程 (壓力) 不同，導致整體效率不彰，及操作調整困難，總送水泵設置容量 39.5KW，實際運行 20.54KW。
改善措施	經整合管路，拆除獨立送水泵，改 22KW 送水泵進行冷卻水輸送，並配置變頻器進行水量調整，實際運行功率 11.72KW。
改善效益	每年可節省 60,699 kWh, 的電力，相當於節省 5,419USD 的電費，投資金額 4,497 USD，回收年限 0.83 年。



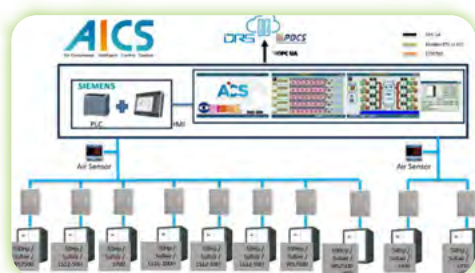
▲ 冰水房冷卻水塔 | 改善前 配置平面圖



▲ 冰水房冷卻水塔 | 改善後 配置平面圖

空壓機多機連鎖改善 (越南工廠)

問題點	化工廠區空壓機，共有 10 台空壓機於同一空壓機房，以個別機台壓力控制及人員手動起停進行空壓機操作，設備空轉時間長，能源效率不佳，造成不必要的能源損失。
改善措施	設置空壓機多機連鎖系統，以 PLC+HMI+P Sensor 進行連鎖控制，減少空壓機空轉時間及優化空壓機群的壓力控制點。
改善效益	每年可節省 233,339kWh 的電力，相當於節省 17,804USD 的電費，投資金額 46,000 USD，回收年限 2.58 年。



▲ 控制系統連接配置圖

類別代號	規格	備註	型號
B005	J面(化工車J2(2F))	01B	SMC WS7500
B005	J面(化工車J2(2F))	02B	SMC WS7500
B005	J面(化工車J2(2F))	03B	DMC 3700
B005	J面(化工車J2(2F))	04B	SMC WS7500
B005	J面(化工車J2(2F))	05B	SMC WS7500
B005	J面(化工車J2(2F))	06A	DMC 3700
B005	J面(化工車J2(2F))	07A	DMC 3700 VSD
B005	J面(化工車J2(2F))	08B	SMC WS7500
B005	J面(化工車J2(2F))	09B	SMC WS7500
B005	J面(化工車J2(2F))	10B	DMC WS7500 VSD

▲ 控制器型號

擴大綠能應用 - 太陽能建置和購置綠電 / 憑證

寶成工業積極提升集團工廠綠能使用量，以期在能源使用上達到永續轉型，從 2021 年起在中國大陸、越南、印尼各地展開太陽能發電系統建置案，2024 年既有廠區也逐步擴大裝置容量，目前累積太陽能建置規模達 9.03 MW，2024 年累積年度消費量為 7,617.59 MWh，擴建的地區將於 2025 年正式上線發電。

中國大陸、越南與印尼等均有購買綠電憑證 (REC) 與綠電消費憑證 (GEC)，2024 年憑證累計購買量達 247,610 MWh，在積極作為助力下，2024 年集團綠電佔比提高為 26.69%。

2024 年綠能發電量與購買量

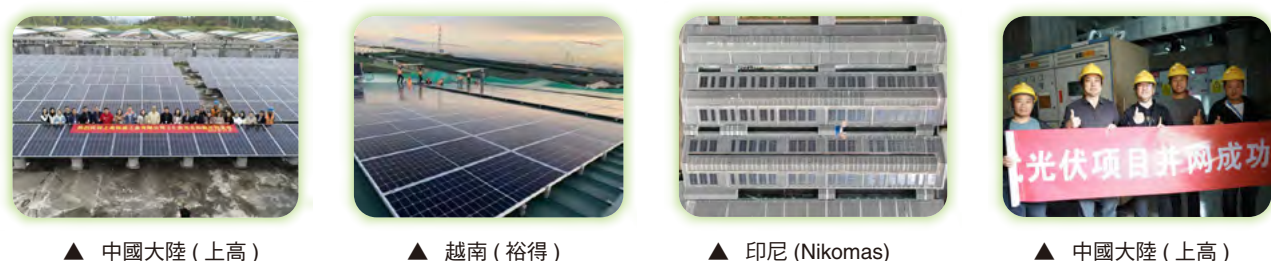
擴大綠能使用								
綠能類型	太陽能電力			風力發電	水力發電		地熱發電	其他
	RTS	REC	GEC	GEC	REC	GEC	REC	GEC
地區 / 能源單位	MWh	MWh	MWh	MWh	MWh	MWh	MWh	MWh
中國大陸	5,631.32	-	931.00	9,081.00	-	125.00	-	5,119.00
印尼	790.69	-	-	-	13,424.00	-	129,129.00	-
越南	1,195.58	63,465.00	-	-	25,536.00	-	-	-
柬埔寨	-	800.00	-	-	-	-	-	-
合計	7,617.59	64,265.00	931.00	9,081.00	38,960.00	125.00	129,129.00	5,119.00

寶成工業綠電占比

綠電來源		屋頂太陽能電力消費量	綠電憑證 REC	綠色電力消費憑證 GEC	綠能占比
單位		MWh	MWh	MWh	%
年度	2024	7,617.59	232,354.00	15,256.00	26.69
	2023	5,035.98	163,934	5,541.34	21.02
	2022	2,440.96	110,075	-	12.74
	2021	1,222.76	45,996	-	5.96

註 1：綠能占比 % = (屋頂太陽能電力消費量 + 綠能憑證 REC+ 中國大陸綠色電力消費憑證 GEC)/(屋頂太陽能電力消費量 + 市電)

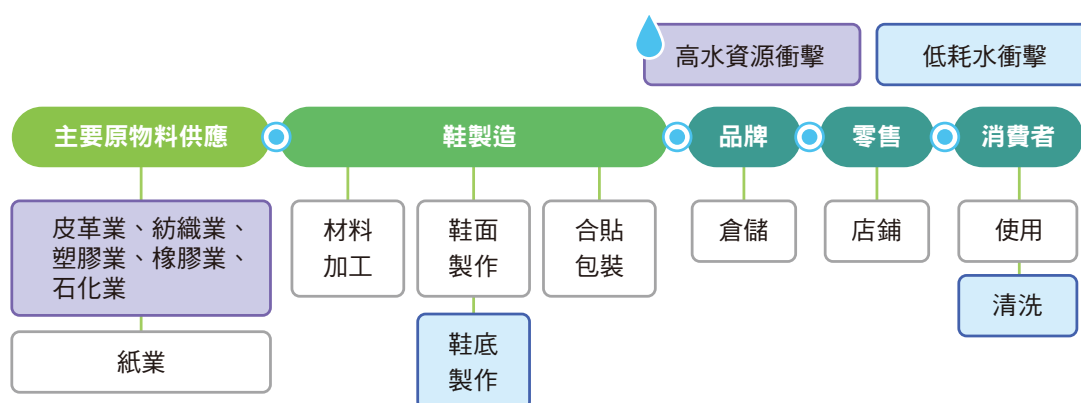
中國大陸、越南、印尼廠區屋頂太陽能板



3.3 水資源管理

在製鞋價值鏈上，鞋面材料供應來源的織布物料染整處理程序，是鞋品製造價值鏈中較具高耗水、高污染特性的水資源衝擊影響；製鞋生產製程屬低耗水生產製程，廠區在水資源的使用上，大部分是供應廠區員工民生用水使用，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上，依循企業社會責任政策，遵循國際法令規章，提升能資源使用效率，除提供符合法定水質標準的安全用水和符合當地法規的排放水外，亦制訂管理辦法以零排放為廢（污）水管理目標，朝向廠內水資源重複再利用，避免過度耗損自然水資源而努力。

製鞋價值鏈水資源衝擊圖



	2024年持續推動事項	管理績效
乾淨排放	- 污水廠處理設施有效處理。 - 水質監測與環保風險日常巡查。	- 放流水排放皆符合管制標準。 - ZDHC檢測結果皆符合排放限值。
減量排放	中水回用工程評估。	持續進行中。
循環利用	污水廠放流水回用。	持續評估與推動再利用， 2024年水回用率已達53.6%。

註：ZDHC(Zero Discharge of Hazardous Chemicals)，危害化學物質零排放是推動紡織、皮革、製鞋等產業危害化學物質零排放的機構。

水資源風險評估表

風險類別	評估因子	可能風險 / 機會	因應作法
政策與法規	法規標準	- 廢水水質 / 水量排放法規標準加嚴。 - 徵收耗水費、排污水費或環保稅。 - 放流水回收再利用要求比率提升。 - 限縮排放許可水量。	- 強化水處理廠處理效能，必要時規劃增設高級處理技術單元以提升水質處理能力，降低污染物排放量。 - 積極評估處理水回用的目標製程及提升水資源再使用率。
技術 / 市場	客戶要求	- 水處理新技術的投資。 - 客戶要求企業提供低水污染的綠色產品 (含採用低水污染製程之物料) 。	- 持續收集與評估水處理新技術方案與其適用性。 - 配合客戶需求積極與通過客戶標準驗證的廠商開展合作。
企業商譽	重大事件宣告	排放水質未合規。	強化日常自我監測機制，隨時偵測超標風險並即時因應改善。
立即性損失	- 氣候劇烈變化之災害發生頻度。 - 財損與復原成本。	- 特殊氣候 (颱風、暴雨、暴雪、洪水等) 的災害強度與頻度上升，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害與能資源、物料供應中斷。 - 取水源受到環境條件惡化影響導致水質變異，水資源處理成本提高。	- 建置異常事件通報與應變機制，包含氣候風險導致之異常事件反應機制。 - 將氣候風險納入新廠房選址評估與建造設計之考量。 - 強化水處理廠處理效能，必要時規劃增設高級處理技術單元以提升水質處理能力。
長期性風險	Water Risk Filter (WWF) 水風險評估	淹水風險與乾旱風險，可能造成廠房設施遭受損害、水資源供應短缺與水品質不良風險。	持續關注國際水資源風險與區域預警資訊，提供經營者決策參考。

依據世界自然基金會（World Wide Fund for Nature，WWF）全球水風險評估工具 (Water Risk Filter) 指標數據，評估寶成工業海外生產基地所在國域的水資源風險程度，鑑別出目前寶成工業海外主要製鞋廠區皆處於水資源壓力有限風險地區。孟加拉在乾旱 (Drought)、洪水 (Flooding)、水質 (Water Quality) 項目風險較高，但目前並未有水資源問題影響生產問題產生，故以持續觀察當地狀況作為現行對策。

臺灣彰化廠區依據國家災害防救科技中心之氣候變遷下災害風險評估資訊，鑑別寶成工業臺灣彰化廠區未來淹水風險為第 2 級，但公共用水的乾旱風險程度則會逐步提升至中高風險等級。依據本公司重大議題鑑別，水資源議題相較其他風險仍屬於低度影響永續議題，因此現階段採取持續關注國際氣候變遷的因應趨勢與政策法規要求，進行應對。

寶成工業海外生產基地所在國域的水資源風險程度

水指標 (WRF 水風險過濾器)	風險程度					
	中國大陸	印尼	越南	孟加拉	緬甸	柬埔寨
水資源可用性 Water Availability	2.30	1.70	2.17	2.67	1.99	2.13
乾旱 Drought	2.35	2.52	2.87	3.80	3.1	2.89
洪水 Flooding	2.32	2.19	3.23	4.17	2.88	3.26
水質 Water Quality	2.82	1.94	2.58	3.72	2.47	2.3
生態系服務現狀 Ecosystem Services Status	3.09	2.78	3.26	2.77	2.80	2.88

註：WRF 風險度說明：

1.0~1.8：沒有風險或風險非常有限。>1.8~2.6：風險有限（低風險）。>2.6~3.4：有風險（中度風險）。>3.4~4.2：高風險。>4.2~5.0：風險很高。

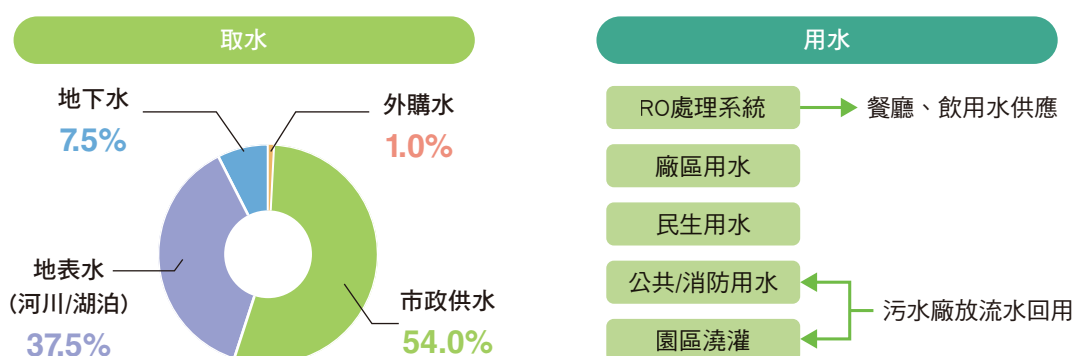
地區	臺灣			
	臺中市西屯區		彰化縣福興鄉	
風險	基期風險 (1979~2003)	未來風險 (2075~2099)	基期風險 (1979~2003)	未來風險 (2075~2099)
淹水風險	第 5 級	第 2 級	第 4 級	第 2 級
乾旱風險 (公共用水)	第 2 級	第 4 級	第 5 級	第 5 級

資料來源：臺灣國家災害防救科技中心之氣候變遷下災害風險評估資訊 (2016)。

水資源資訊

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、地表水與地下水；多數來自當地市政供水，廠區則視需要設置淨水處理廠與逆滲透 (RO) 淨水系統設備。2024 年度製鞋生產基地總取水量經由水錶量測約 8,266.9 百萬公升，其供水源與取水量皆符合當地政府許可範圍，對當地供水源無太大影響。於主要水源來自地下水供應之柬埔寨廠區，有配置園區人工大湖，在取得當地環評許可下，讓處理合規的排放水經自然入滲機制，挹注為地下水庫水源，降低對取用地下水源的衝擊影響。

在水資源安全使用管理上，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與提報當地主管機關，確保廠內各類水質供應皆符合當地水質要求標準。



2022~2024 年度製鞋生產基地取水量

據點	供水源	年度	市政供水	地表水 (河川 / 湖泊)	地下水	外購水	總取水量
臺灣	大甲溪 (石岡壩)	2024	209.4	-	-	-	209.4
		2023	205.3	-	-	-	205.3
		2022	216.1	-	-	-	216.1
中國大陸	錦江 (江西) 富河 (湖北) 東江南支流 (廣東)	2024	1,543.9	-	-	-	1,543.9
		2023	1,690.4	-	-	-	1,690.4
		2022	1,821.9	-	-	-	1,821.9
越南	同奈河、SONG LA BUONG 河供水公司、胡志明市堤岸自來水公司	2024	2,012.6	854.5	-	-	2,867.1
		2023	2,673.3	483.9	-	-	3,157.2
		2022	2,336.5	721.1	-	-	3,057.6
印尼	Sungai Cikambuy、市政水、井水	2024	634.4	2,245.8	298.2	85.7	3,264.1
		2023	476.8	2,294.1	317.9	93.0	3,181.8
		2022	440.2	2,882.3	391.1	114.7	3,828.3
柬埔寨	地下水	2024	-	-	215.1	-	215.1
		2023	-	-	166.0	-	166.0
		2022	-	-	185.3	-	185.3
孟加拉	工業園區供水	2024	64.8	-	-	-	64.8
		2023	64.3	-	-	-	64.3
		2022	87.8	-	-	-	87.8
緬甸	地下水	2024	-	-	102.5	-	102.5
		2023	-	-	127.7	-	127.7
		2022	-	-	159.4	-	159.4
總計		2024	4,465.1	3,100.3	615.8	85.7	8,266.9
		2023	5,110.0	2,778.0	611.5	93.0	8,592.5
		2022	4,902.5	3,603.4	735.8	114.7	9,356.4

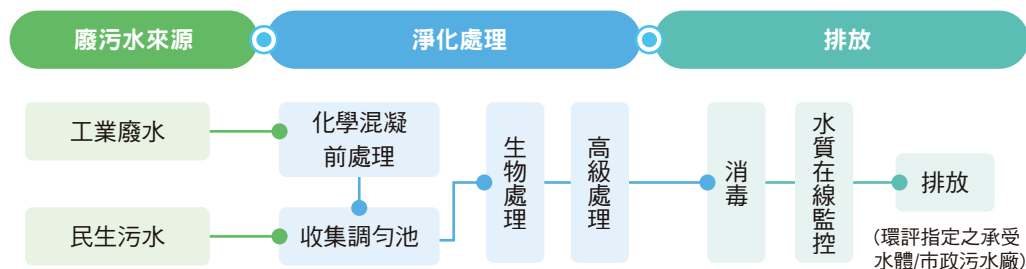
註：1. 直接收集和貯存的雨水使用量為零。來自其它組織的廢水，含冷卻水的抽取使用量為零。
2. 2024 年中國大陸水量計量方式異動，水量重新計算

廢水排放管理

本公司制定內部《廢水污染防治管理辦法》，以合法合規為首要考量，回收再利用次之，最終管理朝向零排放。依循集團環境永續零廢棄的願景目標，設定階段性管理工作計畫，強化水資源使用量查核管理與數據數位化管理，在合規管理上，以符合當地排放規定與品牌要求之 ZDHC 排放限值為基準，強化廠內中水回用的機會以達到減量排放的要求；中長期管理目標朝向積極尋求處理放流水應用於廠區潛在的供水源，為零排放的願景目標而努力。

廢污水淨化處理

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。針對工業廢水各廠區設置有化學混凝前處理設備，以將較高污染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與高級淨化處理。



大型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合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補充水源，也同步提供員工工餘休憩的園區。

地區	依許可檢測申報頻率	排放水質達標度	排放水質 ZDHC 達標度
臺灣區	2 次 / 年	100%	無超標物質
中國大陸區	2 次 / 年	100% (在線監控)	無超標物質
越南區	4 次 / 年	100% (在線監控)	無超標物質
印尼區	4 次 / 年	100 % (在線監控)	無超標物質

註：排放水質標準依循當地主管機關公告之排放水質標準。

ZDHC 請參閱：<https://www.roadmaptozero.com/output?locale=en>

■ 排放水量 & 耗水量

據點	年度	水量 (單位：百萬公升)	
		排放水量	耗水量
臺灣	2024	125.6	83.8
	2023	113.4	91.8
	2022	106.4	109.8
中國大陸	2024	244.7	1,299.2
	2023	374.0	1,316.4
	2022	454.7	1,367.2
越南	2024	1,550.1	1,317.0
	2023	1,514.8	1,642.4
	2022	1,566.4	1,491.3

據點	年度	水量 (單位：百萬公升)	
		排放水量	耗水量
印尼	2024	1,033.8	2,230.2
	2023	1,218.7	1,963.1
	2022	1,944.5	1,883.8
柬孟緬	2024	180.5	202.0
	2023	255.6	102.3
	2022	305.5	127.0
總計	2024	3,134.8	5,132.1
	2023	3,476.6	5,116.0
	2022	4,377.5	4,979.1

備註：

1. 總排水量統計以廠區內製程廢水 + 生活污水共同計算。耗水量 = 取水量 - 排水量

2. 2024 年中國大陸水量計量方式異動，水量重新計算

用水密集度

寶成工業主要製鞋生產基地以中國大陸、越南及印尼為主，總計占比超過 90% 以上，所以在製鞋用水密集度會以中國大陸、越南及印尼作為估算值。依據總耗水量估算用水密集度，2024 年用水密集度約為 22.8 公升 /pair。

處理水回收再利用

寶成工業透過廠區管線查漏有效提升廠區廢污水收集處理量以降低洩漏污染風險，並依循生產當地法規要求，盡力尋求將處理水回用於廠區內用水，以提升水資源的使用率。囿限於各地對於再生水使用用途規定，目前處理水僅能回用於廠區綠化植栽澆灌、沖廁、消防演練用水等，部分廠區亦設置滯洪池，收納廢水廠處理放流水以利廠內其他需求使用。本公司轄下鞋廠的水回用率已達 53.6%。(水回用率 % = 回收再利用水量 / 總處理水量)

	污水廠處理水與回收再利用水量 (單位：百萬公升)					
	2022		2023		2024	
	總處理水量	回收再利用水量	總處理水量	回收再利用水量	總處理水量	回收再利用水量
臺灣	106.4	0.0	113.4	0.0	125.6	0.0
中國大陸	638.1	185.6	597.6	222.4	431.0	185.5
越南	5,025.8	2,328.0	3,437.7	1,778.9	3,665.1	2,505.0
印尼	2,218.5	268.9	1,500.7	287.6	1,361.4	300.2
柬孟緬	773.0	313.8	602.4	279.9	538.0	293.1
總計	8,761.8	3,096.3	6,251.7	2,568.9	6,121.1	3,283.8
水回用率 %	35.3%		41.1%		53.6%	

備註：為提升數據準確性，2024 年中國大陸廠區統計由工業區總錶改為各廠分錶計算，同時修正 2022 年與 2023 年相應數據，增加可比性。

3.4 廢棄物管理

重大主題管理

對寶成的意義

製程產出廢棄物分為有害及一般廢棄物，惟廢棄物如無法有效處理時應對周遭環境將造成污染衝擊，因此廢棄物的產出貯放與處理，視為各地主管機關法定規範要求事項，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。

衝擊影響



正面衝擊 (實質)

減少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。



負面衝擊 (實質)

廠商未妥善處理廢棄物，污染環境。



正面衝擊 (潛在)

增加區域污染處理的可負擔性，促進環境保護。



負面衝擊 (潛在)

環保法規違法風險，影響營運與公司形象。

政策與承諾

- 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。
- 依據當地法規建立廢棄物管理清運與減廢再利用機制，降低廢棄物之環境衝擊。

指標與目標

- 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。
- 在 2019 年至 2022 年期間，進行了廣泛的實廠調查和產出類型的統計，以全面掌握廢棄物的產出資訊。這段時間內，致力於廢棄物類別整合及計量統計的工作，以確保對製程廢棄物類型有詳盡的了解。除了內部資料的分析外，也積極尋找外部技術進行測試，探索並評估各種廢棄物再利用技術，旨在找到最有效的解決方案。目的是為了更好地管理和提升廢棄物處理技術，以促進環境保護和資源利用。
- 在 2023~2024 年，將推行重點放置外部技術的測試與導入，以進一步提升製程廢棄物再利用率。包括尋找和採用新的技術，以有效地處理各種類型的廢棄物，並將其轉化為有價值的資源。外部新技術的導入，亦有配合技術提供商、研究機構和政府機構，以確保能夠採用最佳的實踐和解決方案。2024 年直接製程廢棄物再利用率的目標，預計較 2023 年提升 3%。

採取行動

- 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。
- 透過年度稽核，確認廢棄物處理商的合法資質，以確保廠商的合法合規性。
- 透過廢棄物基線資料與申報機制，並藉由每月審查機制進行申報內容核實。同時，為了提升廢棄物再利用率，透過申報資料確認各區廢棄物的組成與處理方式，並根據各區廢棄物特性尋求再利用技術進行測試。一旦測試確效完成，將推廣至需求區域，使廢棄物處理朝向資源循環再利用的方向發展。
- 積極尋求廢棄物再利用技術，藉由技術的引進，提升廢棄物再利用，以達資源永續。

評估方法

- 每月廢棄物申報審查及環保合規風險查核。
- 完成廠區的廢棄物相關數據收集與確認作業。
- 評估數位化管理機制與流程。
- 每半年度公司經營管理會議。
- 每季環保能源暨安全衛生委員會議。

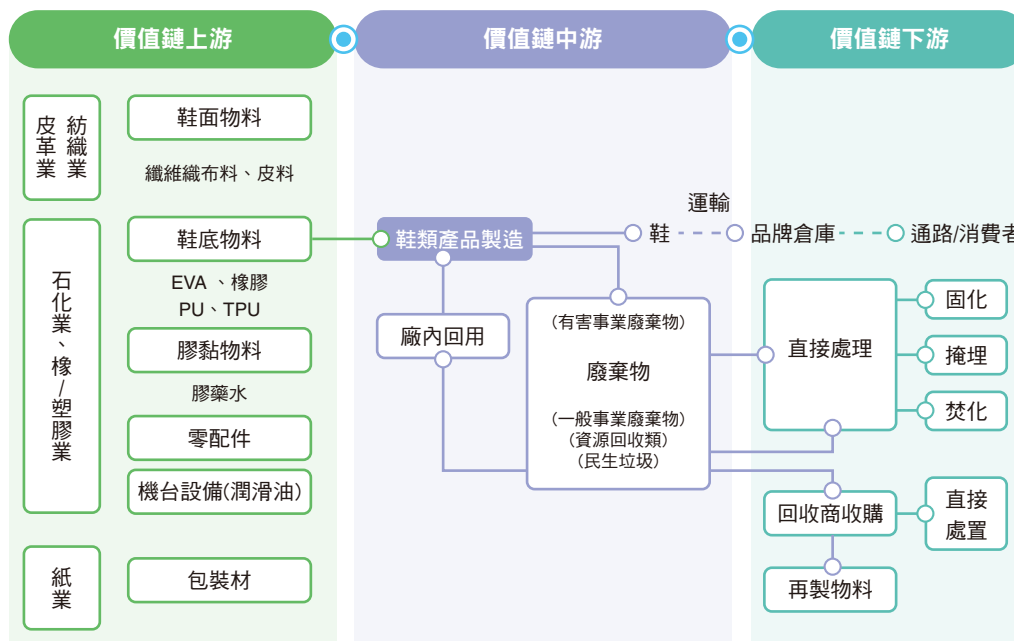
利害關係人議合

依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、相關平台或網站上。

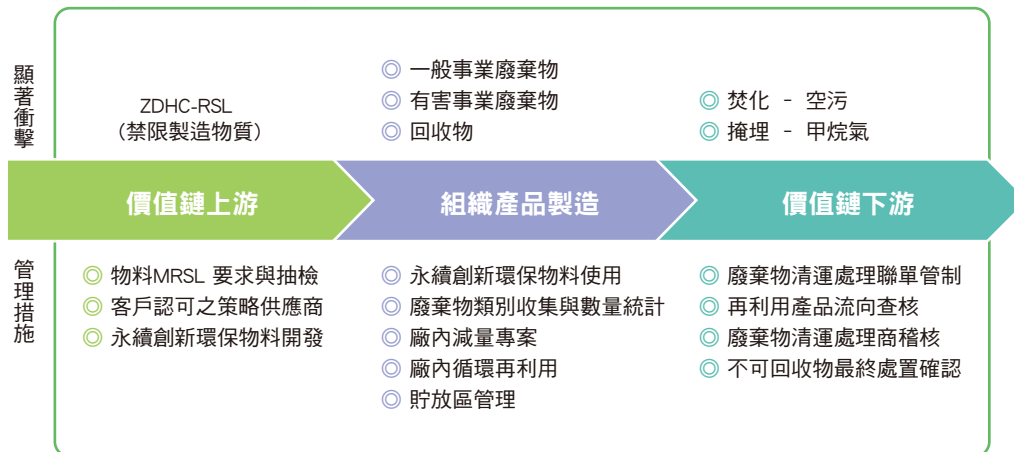
對應永續指標

GRI 306

製鞋價值鏈之廢棄物流



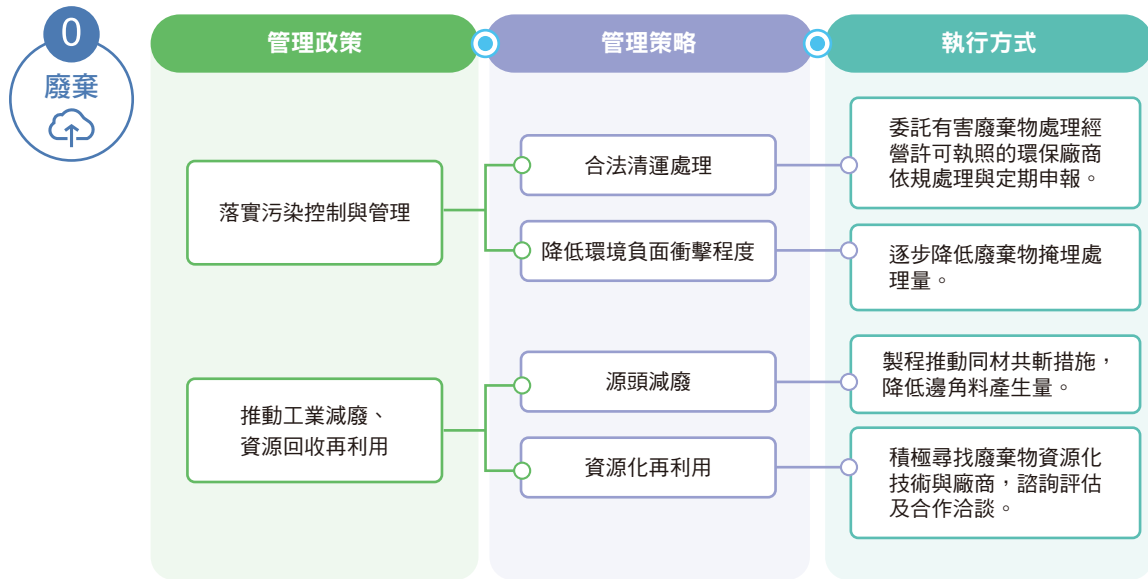
註：實線為可控制範圍，虛線為不可控制的範圍。



製鞋業的事業廢棄物組成相對複雜。本公司針對廢棄物管理目標，特別著重在合法清運處理以及降低環境負面衝擊程度，長期管理方向則朝向源頭減廢和資源化再利用。廠區所有廢棄物均依當地法令規定，委託經政府認證合格的廠商進行清運與處理。可資源化再利用的廢棄物，則參照品牌客戶的分類項目進行分類委收。

為確保清運商能妥善處理廢棄物，本公司與當地行政中心合作，定期執行廢棄物清除與處理跟車業務。透過記錄當天委收廢棄物的相關資訊和廢棄物運送資訊，以確保產出的廢棄物得到有效的清運與處理。

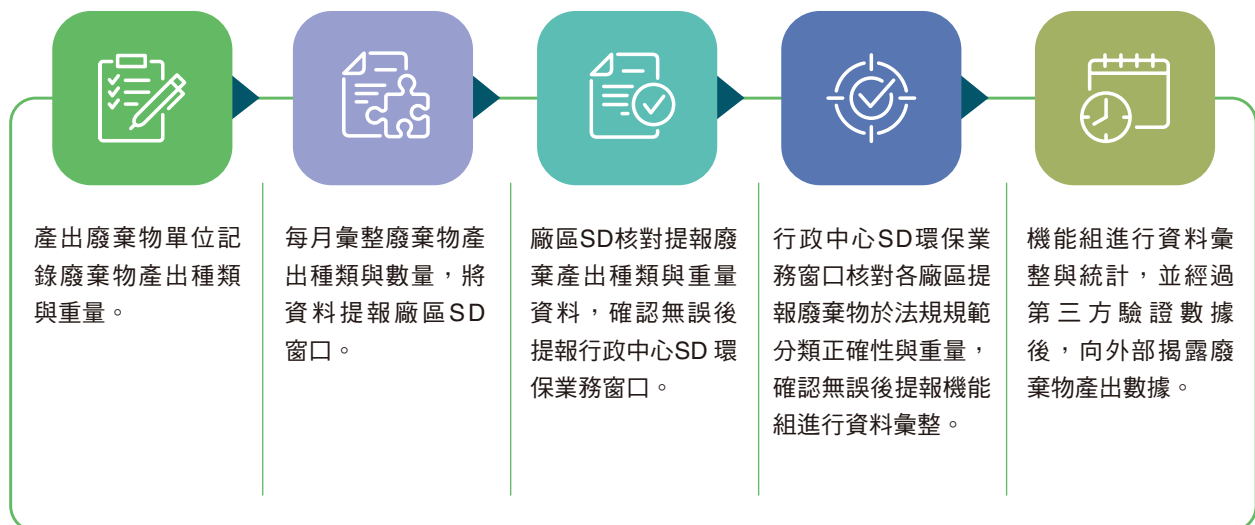
同時，本公司積極探索鞋廠所產生的鞋材廢棄物的再利用方法。2023 年與旭聚企業 (股) 公司合作，共同申請個案再利用資格，經過專家學者多次技術驗證與實廠探訪，已於 2024 年 1 月獲得臺灣經濟部核發的廢鞋材個案再利用資格，也是臺灣首張核發的廢鞋材個案再利用資格。其他再利用技術仍在持續研究與測試中。自 2024 年起，旭聚已開始協助集團臺灣區域的鞋材廢棄物的再利用，並共同成立合資公司，未來將評估協助處理集團海外生產工廠的廢棄物。



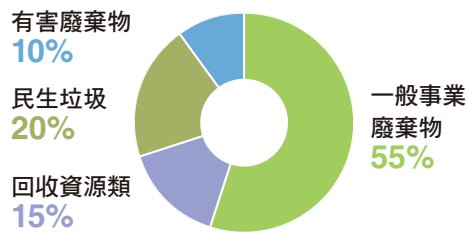
廢棄物分類與處理

廠區廢棄物的分類主要可分為有害（具毒性、易燃、腐蝕等危險性）與一般廢棄物。一般廢棄物可進一步區分為一般事業廢棄物、回收資源類和民生垃圾三類。廢棄物的處理方式包括掩埋、焚化、焚化-熱能回收、再利用、固化和化學處理等六種方式。廠區設置了回收物料管理中心（Recycle Materiel Control Center, RMCC），專責統一收集、分類、計量和申報作業管理。一般事業廢棄物委託當地合格清運商進行清運處理。有害事業廢棄物根據所在地區或國家法令進行識別、分類並貯存於專屬的有害廢棄物貯存區，由專責人員管理。隨後，委託具有有害事業廢棄物處理經營許可執照的環保公司進行後續運送及處理。本公司廢棄物無跨國界的運輸及處理。

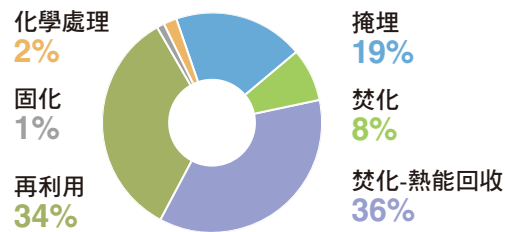
寶成工業 2024 年廢棄物處理總量為 84,852.3 公噸，有害廢棄物 8,411.2 公噸，一般廢棄物 76,441.1 公噸。產出的廢棄物 100% 依據當地政府廢棄物規範執行清運與處理，交付有當地合規業者，並定期執行處理流程之確認，以確保廢棄物妥善處理。



依類別劃分之廢棄物佔比 (%)



依處理方式劃分之廢棄物佔比 (%)



年度測試專案 (持續進行中)

乾淨排放

◎ 分類收集與數據統計分析。

減量排放

◎ 鞋廠EVA廢料提升回添製程替代原材料的使用比例，降低EVA廢料產生量。

循環利用

◎ 與協作廠商進行廢棄物轉化成燃料棒、隔音地墊、地毯、塑膠地墊等再利用實驗計畫。

製鞋廠區之各類別廢棄物處理重量表

單位重量：公噸

地區	年份	有害廢棄物	一般廢棄物			合計
			一般事業廢棄物	回收資源類	民生垃圾	
臺灣	2024	32.0	58.5	50.1	82.8	223.4
	2023	25.6	74.8	52.3	95.4	248.1
	2022	21.3	157.0	35.3	117.6	331.3
中國大陸	2024	855.0	5,331.7	1,593.9	291.5	8,072.1
	2023	839.6	3,657.4	1,183.7	279.1	5,959.8
	2022	641.3	3,714.9	2,208.1	950.1	7,514.4
越南	2024	3,202.2	16,597.2	6,739.3	9,154.3	35,693.0
	2023	1,178.7	15,588.7	3,067.5	5,266.3	25,101.3
	2022	3,174.1	19,869.0	6,651.0	6,425.5	36,119.5
印尼	2024	2,871.5	23,033.4	3,702.5	7,226.4	36,833.8
	2023	2,070.4	17,208.4	3,099.7	5,433.5	27,812.0
	2022	2,238.9	21,661.2	2,086.0	6,883.5	32,869.6

地區	年份	有害廢棄物	一般廢棄物			合計
			一般事業廢棄物	回收資源類	民生垃圾	
柬埔寨	2024	48.5	815.8	20.7	305.6	1,190.6
	2023	45.6	380.9	162.2	350.1	938.8
	2022	48.3	381.6	225.9	250.1	905.9
孟加拉	2024	34.2	571.0	-	33.6	638.8
	2023	32.3	426.8	3.2	29.1	491.2
	2022	19.7	307.4	333.6	69.4	730.1
緬甸	2024	1,367.8	515.7	122.1	195.0	2,200.6
	2023	1,154.8	490.9	108.0	130.2	1,884.0
	2022	98.5	489.7	-	322.1	910.3
合計	2024	8,411.2	46,923.3	12,228.60	17,289.2	84,852.3
	2023	5,347.0	37,828.0	7,676.6	11,583.7	62,435.3
	2022	6,242.2	48,302.3	9,818.3	15,018.2	79,381.0

* 中國大陸區之員工生活垃圾量係採人數 * 0.25 kg/ 人推估。

* 廢棄物統計資訊皆為離場處理統計。

製鞋廠區依處理方式分類之廢棄物處理重量表

單位重量：公噸

分類	地區	年份	掩埋	焚化	焚化 - 熱能回收	再利用	固化	化學處理	總計
有害事業廢棄物	臺灣	2024	-	31.9	0.1	-	-	-	32.0
		2023	-	25.5	0.2	-	-	-	25.6
		2022	-	21.3	-	-	-	-	21.3
	中國大陸	2024	-	36.8	818.2	-	-	-	855.0
		2023	-	-	818.0	21.6	-	-	839.6
		2022	-	-	628.4	12.9	-	-	641.3
	越南	2024	6.6	2,260.0	475.4	376.1	84.1	-	3,202.2
		2023	5.6	576.0	452.4	144.6	-	-	1,178.7
		2022	0.4	409.3	2,516.6	247.8	-	-	3,174.1
	印尼	2024	602.7	174.2	1,081.9	903.7	109.0	-	2,871.5
		2023	703.6	1.1	890.6	475.1	-	-	2,070.4
		2022	1,143.1	-	766.0	329.8	-	-	2,238.9
	柬埔寨	2024	21.5	-	27.0	-	-	-	48.5
		2023	33.2	-	12.4	-	-	-	45.6
		2022	-	-	-	48.3	-	-	48.3

分類	地區	年份	掩埋	焚化	焚化 - 熱能回收	再利用	固化	化學處理	總計
有害事業廢棄物	孟加拉	2024	-	0.02	-	34.2	-	-	34.2
		2023	-	-	-	32.2	-	-	32.3
		2022	1.3	3.8	-	14.6	-	-	19.7
	緬甸	2024	46.1	-	-	9.1	-	1,312.6	1,367.8
		2023	35.0	-	-	10.8	-	1,109.0	1,154.8
		2022	98.5	-	-	-	-	-	98.5
一般廢棄物	臺灣	2024	-	8.8	125.6	57.0	-	-	191.4
		2023	-	39.8	130.5	52.3	-	-	222.5
		2022	-	17.1	247.1	45.8	-	-	310.0
	中國大陸	2024	-	798.6	3,686.3	2,732.2	-	-	7,217.1
		2023	-	-	3,239.4	1,880.8	-	-	5,120.2
		2022	-	-	4,507.7	2,365.4	-	-	6,873.0
	越南	2024	8,375.8	3,739.5	8,945.9	10,769.4	660.2	-	32,490.8
		2023	3,393.0	4,123.0	8,256.7	8,149.9	-	-	23,922.6
		2022	2,215.6	2,872.7	18,123.5	9,733.7	-	-	32,945.4
	印尼	2024	5,703.1	-	15,083.7	13,175.5	-	-	33,962.3
		2023	4,750.1	-	12,533.0	8,458.5	-	-	25,741.6
		2022	4,228.0	-	14,228.4	12,174.3	-	-	30,630.7
	柬埔寨	2024	979.4	-	-	162.7	-	-	1,142.1
		2023	585.9	-	-	307.2	-	-	893.2
		2022	631.6	-	-	225.9	-	-	857.5
	孟加拉	2024	-	169.5	-	435.1	-	-	604.6
		2023	45.8	162.3	-	251.0	-	-	459.0
		2022	20.4	402.6	-	287.5	-	-	710.4
	緬甸	2024	263.1	-	447.6	122.1	-	-	832.8
		2023	299.8	-	321.3	108.0	-	-	729.1
		2022	322.1	-	489.7	-	-	-	811.8
合計		2024	15,998.3	7,219.3	30,691.7	28,777.1	853.3	1,312.6	84,852.3
		2023	9,852.0	4,927.5	26,654.5	19,892.2	-	1,109.0	62,435.3
		2022	8,661.0	3,726.7	41,507.3	25,486.0	-	-	79,381.0

註：廢棄物處理依規採取掩埋、焚化、焚化 - 熱能回收、再利用等處理方式，未採取現址儲放、堆肥等方法。

廢棄物密集度

寶成工業主要製鞋生產基地以中國大陸、越南及印尼為主，總計占比超過 90% 以上，所以在製鞋密集度會以中國大陸、越南及印尼作為估算值。依據總有害廢棄物估算有害廢棄物密集度約為 0.03 公斤 /pair；一般廢棄物密集度約為 0.35 公斤 /pair。(廢棄物統計以廠區內所有產出廢棄物計算，包含一般事業廢棄物、回收資源類、民生垃圾。)

製程廢棄物再利用率

寶成工業持續致力於開發並導入直接製程廢棄物的再利用技術，涵蓋廢 EVA、廢 TPU、廢橡膠、廢泡棉、廢邊角料、廢紙、廢鞋、廢鞋面及廢工業垃圾等九類直接製程廢棄物。2024 年，直接製程廢棄物的再利用率可達到 36.2%，較 2023 年的 32.4% 提升 3.8%，優於原設定的目標 (提高 3%)。

3.5 空氣污染物質管理

重大主題管理

對寶成的意義

空氣污染物包括揮發性有機物 (Volatile organic compounds, VOCs)、生質燃料鍋爐煙氣之硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物等。燃料鍋爐煙氣設有管道排放並定期檢測，皆符合排放標準，揮發性有機物則依循各國環保法規規範要求設置污防設施進行處理，符合當地排放標準後直接排放。

衝擊影響



正面衝擊 (實質)

減少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。



負面衝擊 (實質)

生產基地未妥善處理空氣污染物，污染環境。



正面衝擊 (潛在)

改善空氣品質，降低酸雨產生。



負面衝擊 (潛在)

環保法規違法風險，影響營運與公司形象。

政策與承諾

- 「空氣污染防制管理辦法」
- 以符合當地排放標準為優先考量，減少因產業活動對作業員工與廠區周圍居民的影響。
- 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。
- 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。

指標與目標

- 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。
- 針對防制設備設置源頭卡控機制，確保設備設置之處理效能，已設置之設備，進行設備類型及操作參數之盤查與運轉優化，確保設備處理效能。

採取行動

- 設備設計審查管控機制、廠區環保風險查核機制。
- 2024 年度在污防設備增設 25 件，處理技術包括粉塵處理系統、活性碳吸附等空污防制設備，確保處符合當地法規標準，另配合中國大陸政府政策進行低效工藝技術的更新與汰換。
- 依循廠區環保風險查核機制，判讀高風險事件之污染防制設施設置需求，提早進行相關改善工程的執行，確保廠端設置之空污防制設備的處理技術、數量、處理效能皆能符合當地法規要求。

評估方法

- 每月環保合規風險查核與改善率：2024 年度內部環保風險評估之年度執行率 100%。空污管理風險事件共 479 件，改善完成率為 99.8%，尚持續追蹤管理。
- 每半年度公司經營管理會議、每季環保能源暨安全衛生委員會議。

利害關係人議合

依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、相關平台或網站上。

對應永續指標

GRI 305

製鞋的空氣污染物包括揮發性有機物 (Volatile organic compounds, VOCs)、燃料鍋爐煙氣之硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物等。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」，以符合當地排放標準為優先考量。於管理上強化日常環保管理力度，依據當地主管機構要求進行複合式污染防治的工程改善及進行空污排放檢測，確保符合當地法規排放標準。

由於海外生產基地之燃料鍋爐已逐步轉為外購合約；製程產生之 VOCs 管制也已逐漸由逸散性排放轉為管道收集處理。針對揮發性有機氣體 (VOCs) 排放管理，依循各生產基地主管機關核發之環評許可要求，設置必要與有效的收集與處理設施。於中國大陸生產基地，除設置複合式雙重處理淨化設施外，亦逐步安裝在線監控設施，強化對空氣污染物質排放的嚴格管理，為當地大氣環境品質的淨化改善，善盡企業責任。

製鞋廠區經收集處理管道排放之空污物排放量

地區	年份	粒狀物 (kg)	SO2 (kg)	NOx (kg)	VOCs (kg)
中國大陸	2024	4,140.6	15.0	3,133.4	4,969.9
	2023	6,095	5.9	2.4	5,940.4
	2022	4,266.3	49.5	891.4	5,428.5
印尼	2024	365.5	569.3	1,721.9	-
	2023	732.3	1,408.5	4,241.3	-
	2022	1,808.6	6,919.1	26,775.6	-
越南	2024	2,133.0	5,873.5	15,136.8	-
	2023	1,860.9	1,559.4	3,788.5	-
	2022	5,973.7	1,618.8	7,149.9	-
臺灣	2024	-	15.0	9.0	56,830.5
	2023	-	19.7	8.7	51,141.4
	2022	-	23.6	10.9	55,780.7
合計	2024	6,639.1	6,472.7	20,001.1	61,800.4
	2023	8,688.2	2,993.4	8,040.9	57,081.8
	2022	12,048.6	8,611.0	34,827.8	61,209.2

備註：
空污排放量計算：中國大陸、臺灣使用對於政府機關申報的空污費數據統計、印尼使用鍋爐每半年的排放量檢測報告數據推估、越南使用鍋爐在線監控數據統計。



4.395792

4.637457

4.567356

3.967945



8.674424

1.31265

4



責任生產

4.1 原物料採購

4.2 供應鏈管理

4.3 產品與服務

承擔採購與產品的永續責任

利害關係人逐漸關注企業是否在採購與製造過程中，兼顧社會及環境議題的管理，以降低成本、形象減損乃至供應中斷的風險。寶成工業將供應商的 **ESG** 表現納入合作評選與管理的流程中，透過建立負責任且透明的供應鏈管理架構，打造永續且具韌性的供應鏈，並依循品牌客戶化學品管理制度，完善產品的使用安全。

4.1 原物料採購

原物料選用

原物料選用是優質產品製造必要考量的重要因素，寶成工業為國際知名品牌商提供產品製造服務，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，原物料的選用皆嚴格遵循相關國際產品規範與品牌客戶材料規範、限用物質標準 (Manufacturing Restricted Substance List) 以及有害化學物質零排放聯盟 (Zero Discharge of Hazardous Chemicals) 標準要求，同時也積極採用符合客戶環保永續性物料要求標準的材料。在原物料的採購管理上，除要求物料供應廠商須簽署未使用禁限用物質的承諾文件與提供符合品牌相關規範物料 RSL 檢驗報告外，也針對特定物料進行抽驗檢測以確保物料品質符合要求。

建立限用物質清單 (Restricted Substances List, RSL)

各式鞋款在皮革、布面與鞋底處理、縫製與黏製的工法程序中，均會使用到熔膠、皮革處理劑、促進劑與活化劑等各種化學品，為防止化學品對人體健康及自然環境所造成的負面衝擊，寶成工業遵循各國國際品牌商所提供的限用物質清單 (RSL) 與「國際服飾和鞋類限用化學品管理小組 (AFIRM)」所公告的限用物質清單 (RSL)，以及「有害化學物質零排放聯盟 (ZDHC)」頒布之生產限用物質清單 (MRSL) 依此規範的限值以控管所採購原物料中的限制物質，並持續每年配合各品牌規範，定期更新企業之限用物質清單。

寶成工業各事業部採購部門，嚴格要求所有原物料供應廠商須配合經指定實驗室，依循檢測標準送檢所有原物料，經檢測合格的原物料之檢測報告甫可進行採購，所有檢測報告效期為一年，供應商須定期送檢以確保測試結果合標。

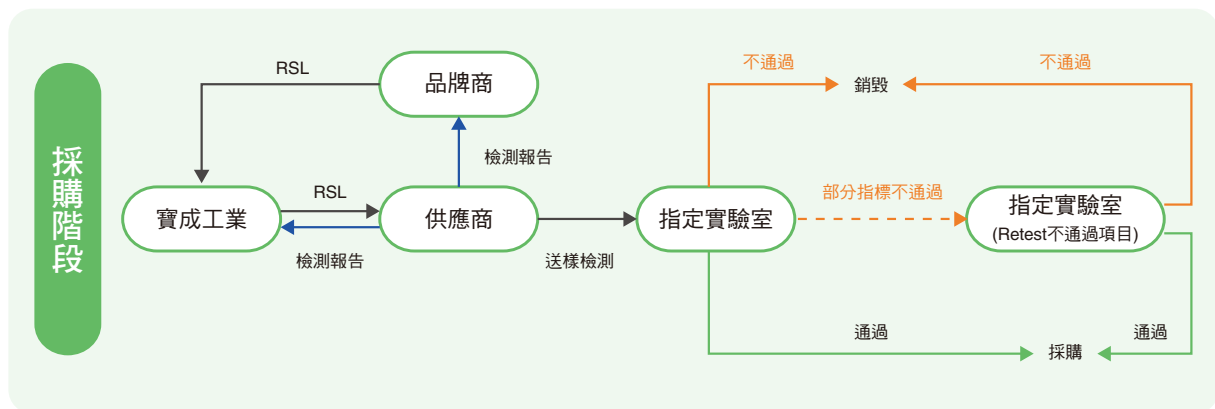
ZDHC-MRSL		AFIRM	
			
品牌 RSL			
			

禁用物質

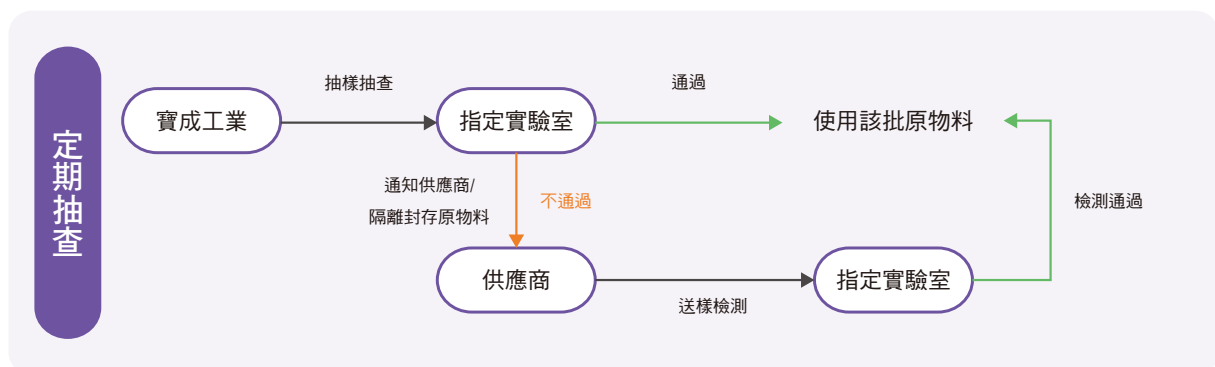
聚氯乙烯 (PVC)、全氟化合物 (PFCs) 與揮發性溶劑 (VOCs) 等是全球公認的有害化學物質，同時部分廠商也遵守「衝突礦產規範解決方案」(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 禁用 PVC 或碳氫溶劑 (Hydrocarbon Solvent) 等化學品；寶成工業在品牌客戶領導之下，除了不採購品牌商所指定的禁用物質之外，也配合啟動化學品減量與禁用目標優化專案，減少使用該指定化學品或尋找替代物質。

檢測方式 (品牌商指定的實驗室)

為確保樣品與產品中限制物質濃度控制在規範限制值之內，寶成工業積極配合品牌商所要求的使用比例限值，要求原物料供應商須送樣至指定實驗室，依循指定檢測標準進行檢測，以確保所有原物料不含有害物質或超過 RSL 規範值；此外，寶成工業指定所有原物料樣品送測地（實驗室所在國）需與原物料產國一致，不可異國送測。所有樣品的送檢結果，同步知會寶成工業與品牌商，檢測合規甫得採購。每項化學品的檢測報告有效期為 12 個月，然供應商若有任何抽測結果不符之紀錄者，其所有檢測報告效期僅為 6 個月；期間寶成工業也會每個月進行原物料抽查檢測。



檢測通過，甫進行原物料採購



限用物質管制寶成工業採取兩階段管理作為：一、採購前檢測未通過，即不採購該批原物料 / 化學品；二、採購前檢測通過，仍進行定期抽查，若經抽查時超標，工廠端會立即隔離該批原物料，並送交品牌商配合實驗室進行二次檢測；直到檢測通過甫可使用，檢測合格報告將保存 10 年，以供溯源追蹤。

化學品管制標示與存放

寶成工業重視人員的安全與環境保護，建立「化學品管理作業指導」作為化學品流程與保存方式的依循，以降低化學品可能所造成的危害風險，所採購的化學品其供應商均配合提供物質安全資料表 (SDS)，載明各項化學品的資訊。

為統一管制所有化學品，寶成工業各工廠建有專人每日巡檢化學品倉設備，定期更新之庫存清冊，清冊記載化學品名稱、成分、容量、供應商名稱、存放位置、生產 / 入庫日期與保存期限與等資訊；且存放於乾燥、通風、不受陽光直射曝曬的指定倉庫，由專責人員進行嚴格控管；各項化學品容器上均張貼雙語（中文 / 當地語言）危害標示，並於倉庫化學品存放一公尺以內之醒目範圍內張貼 SDS 安全資料表。



▲ 容器外清楚標示



▲ 倉庫外張貼警示標示

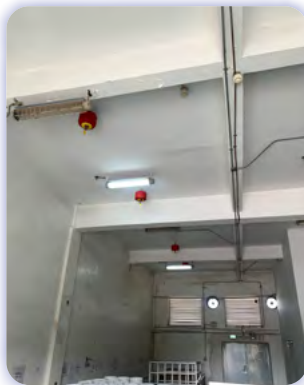


▲ 容器材料相容對照表 / GHS 標示



▲ SDS

所有化學品取用遵守「先進先出」原則，確保在保存期限或變質前使用完畢，存放指定倉庫，化學品存放倉內部設有滅火器、排風扇、防雷裝置、洗眼器、防止滲漏裝置等。



▲ 防爆燈 / 防爆線路



▲ 洗眼裝置



▲ 緊急出口與通風裝置

人員教育訓練

為降低化學品的使用者與可能暴露於危害性化學品作業場所之員工的安全，定期教育訓練是必要的，寶成工業每半年進行化學品洩漏防災演練與每年召開化學品教育訓練課程，建構員工對於化學品的基礎知識與應變措施能力；協助員工熟練緊急應變措施，降低危害性化學品可能導致的災害機率。寶成工業內部教育訓練之外，也結合品牌商的線上培訓課程，讓現場人員可學習最新 RSL 清單的政策實務、化學品 / 樣品的測試方式、審查流程、化學品管理等資訊；同時寶成工業也定期辦理化學品洩漏演練，依據所擬演練計畫進行救災體系分工與應變流程。

品牌教育訓練教材 - 結合 ZDHC



AFIRM 化學品教材與工具包



ZDHC 線上訓練平台



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，前者以針織布類（網布／不織布）、化工原料、天然皮、人造皮、及相關配件所組成；鞋底材料（化學品）則以橡膠、EVA 樹脂（乙烯／醋酸乙烯酯共聚物）、及 TPU 樹脂（聚胺酯）為主；相關材料皆須符合品牌客戶訂定之標準，如通過第三方物性測試機構相關檢測、不得出現於禁限用物質清單中等；近年更積極攜手合作夥伴，共同探究各式環保材料在鞋型上之應用。

2024 年集團採購總重約 157 萬噸製鞋原物料，其中資材及相關部件等不可再生原料有 147 萬噸，可再生原料約 10 萬噸。

以採購收貨金額區分，各優先原物料採購重量如下表：

優先原物料	原物料	
	分類	採購重量（萬噸）
1	天然皮類	11.09
2	紡織品與絨布	8.85
3	化工原料	73.10

註 1：寶成工業於 2019 年度起進行流程改善與系統整合，其採購物料重量資訊依整合程度進行階段揭露。

註 2：真皮類策略供應商 100% 通過 LWG(Leather Working Group) 認證，採購重量約為 1.07 萬噸。

4.2 供應鏈管理

重大主題管理

對寶成的意義

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。

衝擊影響

😊 正面衝擊（實質）
強化營運韌性（包含成本、營收、營運風險管控、商業競爭力）。

😞 負面衝擊（實質）
供應商不符集團或法規要求，造成原物料供應不穩定。

😊 正面衝擊（潛在）
物料供貨穩定度與速度，同時精進公司整體供應鏈的永續管理。

😞 負面衝擊（潛在）
供應鏈間接傷害集團形象。

政策與承諾

供應商管理政策



- 供應商管理精進
- 供應鏈管理

供應商—友善職場指南



- 強化採購管理機制
- 創新研發

指標與目標

- 依深化供應鏈管理 / 製程精進 / 創研設計，以最具創新價值之方式服務製造 / 客戶。

2024 年目標：

- 供應商管理精進：(1) 供應鏈快速反應（在地採購 Local for local）(2) 供應商多國佈局 (3) 採購趨勢分析與因應 (4) 永續發展能力。
- 強化採購管理機制：(1) 採購流程優化 (2) 提升系統管理效能 (3) 精進工程發包作業。

採取行動

- 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。
- 定期評鑑供應商之績效表現，進行分級管理。
- 建立上線鞋材創新產品資料庫，內部推廣創新與綠色產品。
- SAP ERP 系統導入上線。
- 持續落實供應商合約簽署，確保雙方合作之權益與合法合規。
- 依品質、永續發展等量化指標評鑑供應商整體表現，並舉行改善計畫會談，深化管理。
- 藉由供應商產品展，提供集團開發 / 研發同仁與供應商面對面交流創新材料、自動化生產設備資訊及環保節能議題等。
- 強化集團供應鏈體系 / 完善供應商管理機制 / 精進採購發包流程。
- 重視供應商發展，為了提升集團供應商競爭力並增加整體供應鏈價值，拓展供應商碳管理輔導、降低職災風險及申訴機制拓建等專案。

評估方法

- 定期會議報告，進行目標達成率的檢討，依訂定目標持續推展物料採購管理及供應商管理。

利害關係人議合

業務溝通／電子郵件及電話聯繫、供應商定期評核檢討會。

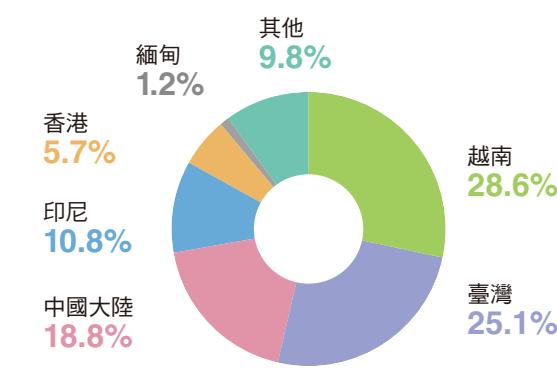
對應永續指標

GRI 308/GRI 414

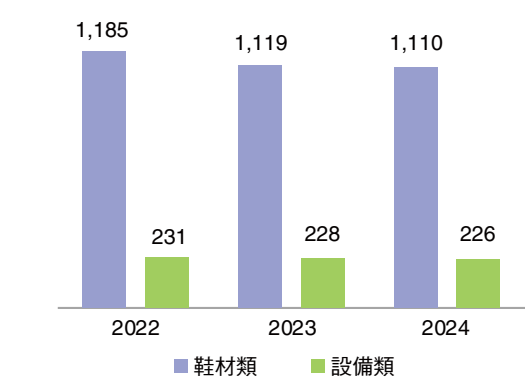
SASB
CG-AA-430a/430b/440a/000.A

秉持公司長期以來的經營理念，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。近年來，公司透過資源整合、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；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，共同在創新材料的應用與環境永續發展的議題上努力。

■ 供應商註冊地區分布比例



■ 連續三年保持交易供應商家數

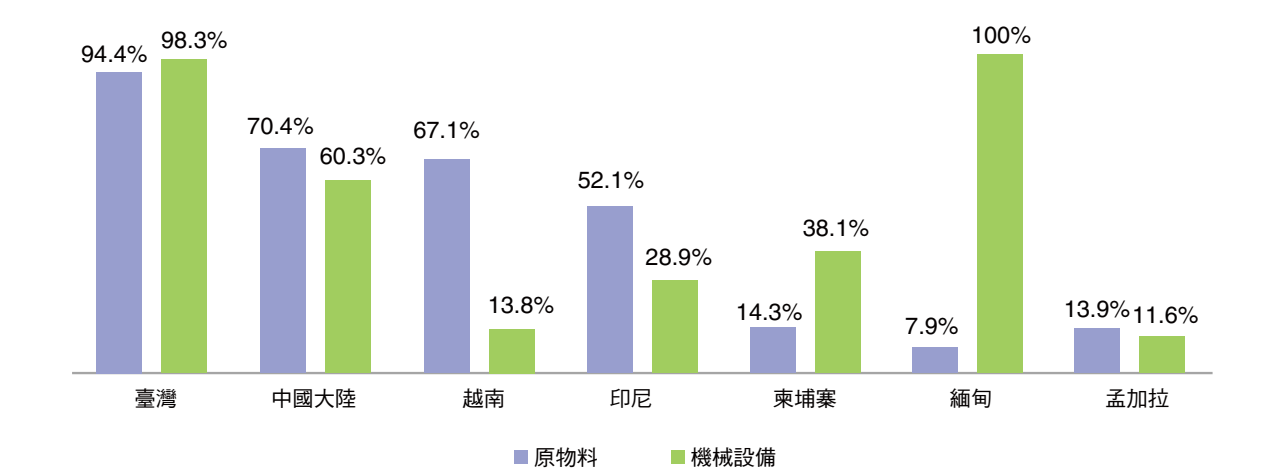


本公司主要（一階）供應商類別分為：物料供應商、鞋機設備供應商、工程發包商、服務外包商。2024 年度針對物料 / 鞋機設備供應商所在地、供應鏈結構、供應商關係與往年相比並無重大改變，服務外包商則視其合約期限進行必要的調整或異動。

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、中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、緬甸及孟加拉，其中又以前四個據點之物料與設備採購金額占比最高達 95.6%，為重要生產據點。

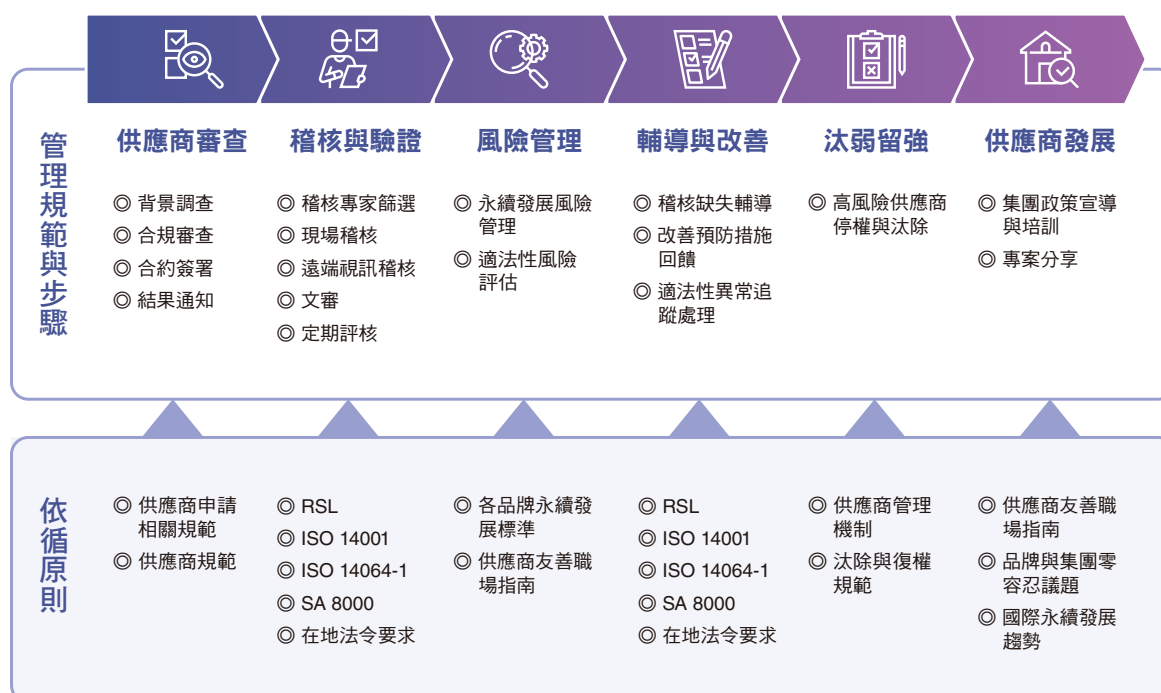


供應商管理政策

寶成工業視誠信守法為雙方合作的基石，所有供應商須恪遵當地法規以及合約承諾，並將勞工人權、健康與安全、環保的遵法性納入首要的考量要素之一。透過供應商稽核機制，篩選供應商夥伴，定期評鑑供應商整體表現並予以分級輔導，追蹤改善狀況，除了提升供應鏈效率，也藉此找出優良的夥伴及具競爭力的產品，創造彼此成長共贏的永續商機。



供應商管理體系與架構



供應商審查

我們積極落實供應鏈管理作為，設立專職的單位與人員，進行內外部培訓取得各領域專業資質，如 RSL、ISO14001、ISO14064、ISO45001、SA8000 等審核員資格，對供應商執行、環安衛及人權管理幾個面向的風險評估及稽核驗證，來核實供應商的適法性並發展長期高效的合作關係。

除客戶指定或特定料項供應商外，本公司依據 ISO14001: 2015 環境標準與集團友善職場指南人權標準，並採用符合當地環境保護及勞動人權法規要求與其他防制措施管理指標篩選新供應商，依上述標準篩選新供應商的比例達 100%，另外為了確保各工廠之進料品管符合品牌標準要求，所有一階供應商需 100% 符合各合作品牌之 RSL（Restricted Substances List）標準。

潛在合作夥伴評估流程



環安衛及人權管理			
類型	審查家數	通過	不通過
原物料	2	2	0
工程發包類	38	32	6

註：針對一階以外供應鏈的管理與輔導機制，則因製鞋代工的產業形式，數量無法統計也不具控制權。

環安衛及人權管理面向，在原物料與機械設備商先透過審查其環評、排污許可證及污染防治措施是否正常運作，合約、薪資、工時規範是否符合法令要求，是否存在強迫勞動風險，與是否建立申訴管理機制等人權管理項目的文件審查，再搭配遠端視訊稽核核實作業現場是否存在安全衛生、環境保護與消防安全等風險來評估；在工程發包類供應商則審查其營業執照、環安衛相關資質及人員證書等是否符合法令要求來進行評估。

供應商管理與輔導機制

除了延續新進供應商評估各項篩選標準外，我們同時結合品牌客戶的規範，對於既有的供應商在永續發展管理的操作，將有實際生產且直接交易的供應商中，篩選出實成工業策略合作且交易金額大的關鍵供應商，列為一階供應商進行管理揭露，管理輔導方式區分有定期書面評核、年度審查與輔導；執行方式採現場或遠端視訊、預警或無預警評核幾個模式，審查手法涵蓋書面確認法定證照與許可、環安衛及人權相關政策文件、與勞工行為準則以及衍生的執行紀錄，並搭配現場走訪、宿舍盤查、CCTV 查看及管理層溝通、與依供應商規模抽取員工人數開根號比例，執行非生產區域團體或個人訪談，藉以全方位的了解供應商各面向現況並展開不符合事項溝通與輔導。



此外，為了鼓勵表現優良之供應商推動循環經濟，同時蒐集供應商包含但不限於綠色設計、綠色製造、綠色採購、綠色行銷、綠色產品、綠色回收等亮點專案予以讚揚，2024 年將品牌客戶關注循環經濟與淨零碳排目標，向鞋材類 133 家供應商進行宣導，邀請共同靠攏品牌倡議。

儘管無從介入品牌客戶所管理的供應鏈機制，我們持續投入屬於寶成工業管轄範疇的一階供應商適法性風險鑑別與輔導項目，要求所有一階供應商都必須依法取得環保相關許可與定期檢測機制，共計有 23.2% 的供應商存在廢水產污製程，100% 取得法定許可並設置有效的廢水處理設施，定期檢測報告無異常；除此之外，我們亦將一階供應商員工自由結社的議題納入關注的項目之一，共計有 35.2% 的供應商投入集體勞動協議的討論，對其員工受益覆蓋比率達 99.6%。自 2019 年度起結合定期書面評核機制，主動搜尋各地供應商因環安衛或勞動相關議題遭受當地政府裁罰個案，並予立案納管。供應商管理評鑑重大風險定義為在地法規環保許可符合度，2024 年度共查詢 401 家供應商，鑑別出 10 家近一年內有發生違規事件裁罰事件，並主動進行違規個案追蹤與輔導跟進，2024 年度未發現有存在重大風險的供應商。

除了依循供應商定期管理與輔導機制執行供應商管理外，我們也鼓勵一階重點鞋材供應商向永續發展國際趨勢靠攏，如永續成衣聯盟 (SAC) 工廠環境管理模組 (Higg FEM)、皮革工作組 (Leather Working Group, LWG)、森林管理委員會認證 (Forest Stewardship Council (FSC) Certification)、全球回收標準 (Global Recycled Standard (GRS)) 等，本年度共計有 45.8% 已投入 Higg FEM 最佳工廠環境管理模組評估或取得認證。

■ 供應商定期管理與輔導機制標準

品質管理	環安衛管理	人權管理
每半年 HBR(Half year business review)) 評分，針對半年發生一件品質異常、RS(Restricted Substances, 禁限用物質) 異常或客訴進行審查，當 C 級供應商則進行分析與檢討。	環境管理 1. 環境保護管理系統 2. 固定污染源操作許可 3. 水污染防治合規管理 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	合規實務 1. 招聘任用 2. 工作時間 3. 薪酬福利 4. 申訴機制 5. 強迫勞動 6. 無歧視 管理態度 7. 自由結社 8. 禁止強迫勞動 9. 特殊保護需求員工 10. 移工管理 其他支援 11. 宿舍盤查 12. 員工訪談

註：C 級為評分為界於 60-75 分的供應商，將召開缺失檢討會，並要求三個月內完成改善，未完成者公告下架停權。

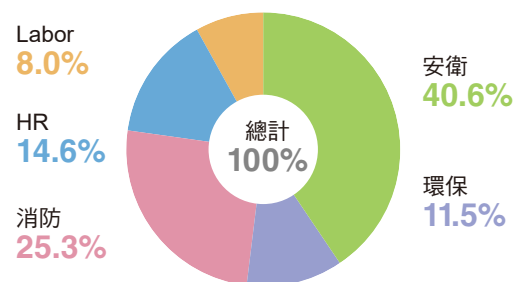
受評核供應商的選擇係依公司採購策略，偕同聯合採購管理處或客戶關注度提出當年度預計執行名單。鑒於供應商規模、管理能力與配合程度皆不盡相同，對於無法符合本公司永續發展管理標準之供應廠商，我們會輔導供應商改善，若於期限內無法完成改善之供應商，將適度調降採購占比，以建立優質之供應鏈管理體系，2024 年度未有因不配合改善遭到調降的供應商。

供應商常見的主要缺失且存在風險隱患的項目中，安全衛生以化學品儲存與使用及機械設備安全防護裝置故障或移除；環境保護缺失常體現在危險廢棄物暫存管理不規範；消防安全主要為消防通道或淨空區域遭異物阻擋；HR 相關則體現在工時超過在地法令規範；Labor 相關則為未完整建置申訴制度為主。我們會由指定的人員協助與輔導供應商進行改善，並匯總優良執行項目作為改善範例，2024 年度永續發展稽核結果暨缺失分類佔比如下列圖表歸納，本年度未發現受評一階供應商存在任用童工、歧視、強迫勞動或禁止員工結社自由等案例。

2024 年供應商品質定期管理審查結果



2024 年供應商永續發展稽核缺失彙整



2024 年供應商永續發展稽核結果		
評核類型	稽核家數	改善率
定期書面評核	401 家	97.5%
年度審查與輔導	18 家	100%
無預警稽核	5 家	89.7%
現場稽核	82 家	61.2%

供應商發展

我們視供應商為合作夥伴，重視與供應商的互動交流，協助與輔導供應商加強品質及永續發展管理，提升集團供應商競爭力並增加整體供應鏈價值。

永續發展管理方面，依合作關係分別向供應商拓展不同層次的專案，除了搭配品牌客戶共同召開供應商會議與合規標準培訓宣導及供應商友善職場指南宣導與邀請承諾簽屬外，還導入順應國際永續趨勢拓展供應商碳管理輔導專案，另外對於合作關係高的重點供應商再導入降低職災風險及申訴機制拓建等專案。



供應商友善職場指南與供應商合規宣導大會

為了逐步提升對供應商夥伴的永續管理，2020 年度參照 FLA 與各項國際標準及品牌客戶規範制定寶成國際集團供應商友善職場指南，內容含括強迫勞工、童工、歧視、薪酬與福利、工作時間、結社自由及集體談判、懲戒、招聘與雇用等範疇，於 2021 年度完成包含繁體中文、簡體中文、英文、越南文及印尼文版本，公開於官網上並推廣予供應商，要求供應商夥伴遵循指南並承諾尊重相關勞工標準以及消除人口販運等規範，藉以保護和促進供應商雇員在工作中的各項基本權益，同步請相關供應商推廣至下階供應商共同遵循；每年度持續向一階供應商進行宣導並邀請供應商承諾遵守寶成國際集團供應商友善職場指南。

🌐 寶成國際集團供應商友善職場指南下載網址：

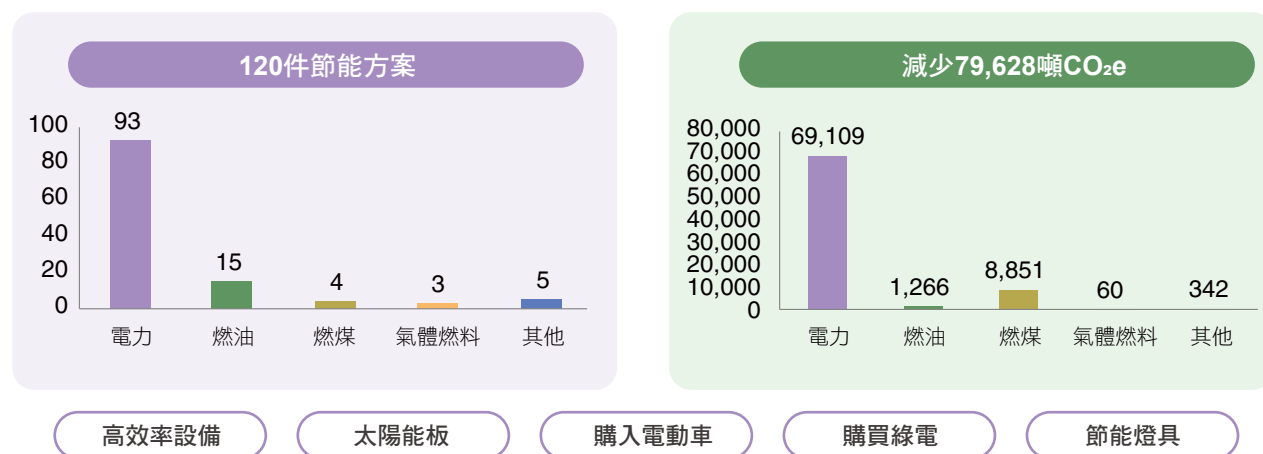
https://www.pouchen.com/download/corp-governance/18.%20Supplier_Friendly%20Workplace%20Guidelines_CH.pdf

在供應商永續發展能力提升方面，則結合品牌客戶的影響力，共同召集供應商宣達合規基準，共有一個場次共計 40 名供應商專案窗口參加。

供應商碳管理

寶成工業有鑑於全球氣候變遷議題，2024 年向供應商宣導因應全球氣候變遷議題，體認碳排放管理機制已成為各國企業與企業界重要管理議題，為了使供應鏈之碳管理資訊透明揭露，除可提升自主管理，亦能協助產業供應鏈善盡企業社會責任及碳權管理作業，與服務客戶低碳願景，強化供應商碳管理知識，選定交易量大且配合度高的 94 家合作供應商，藉由提供溫盤工具與盤查教學培訓，並進行逐一輔導與減量方案 / 成效計算討論等步驟，完成推動 2023 年組織型溫室氣體排放量盤查作業，其中有 68 家供應商執行減量成效，2024 年 GHG 排放量減少 79,628 (tCO₂e)，共有 120 件，主要改善方案有以下 5 大類：高效率設備、太陽能板、購入電動車、購買綠電、節能燈具，於年度專案成果分享時一併提出請供應商自 2025 年度起設定滾動式減碳目標（至少比同期降幅 1%），以期符合國際與政府要求的 2050 年淨零碳排目標。

2024 年供應商溫室氣體減量成效如下：



註：供應商 GHG 排放量，僅經供應商自主盤查結果揭露。

降低職災風險

借重寶成工業自身團隊經驗與專業，自 2020 年起持續協助重點供應商導入以機台本質安全為主軸的高危機台防護專案，針對常見職災種類（切、割、夾、捲為主），目前已公告了第一至八批，共 29 類高風險機台及其相對應之安全防護裝置標準，並輔導 28 家供應商對既有設備盤點與整改，同時要求對於新購設備須將各項安全防護裝置納入驗收標準中。

另外對於其中 8 家重點供應商進行職災真因分析輔導，由供應商永續發展專案人員協助共同開展個案之職災分析、真因調查、提供硬體及管理手段之改善建議並要求改善追蹤至平行展開。2024 年度共發生 12 件職災案件，已 100% 完成追蹤改善。

2024 年 FR=1.07；SR=50；FSI=0.23

災害原因分析	個案數
機械設備夾傷或捲入	3
被機械設備 / 人 / 物撞擊或踩踏	2
工作環境中跌 / 滑倒	3
物體飛落或倒塌	4

申訴機制拓建

除了於官網對外公開各利害關係人能直接聯繫的聯絡管道外，自 2019 年導入進階申訴機制拓建專案，2023 年度在 8 家重點供應商的輔導中，包含原有個案處理人員能力建設多元化申訴管道、申訴處理流程以及無報復政策，更直接開通獨立申訴諮詢線上管道以利更快速的與供應商夥伴進行資訊的對接。為深化與供應商連結及確認其申訴機制的落實，自 2023 年起召開每月兩次交流會，定期監督、追蹤與校準供應商夥伴在申訴案件的處理手法與時效，2024 年度共執行 23 場次；連同既有的申訴機制，本年度共收到 127 件來自重點供應商員工有關申訴 / 抱怨 / 建議 / 諮詢 / 感謝 / 合規缺失類別，涵蓋伙食、生活環境、健康諮詢、工作環境改善、交通車及公司制度合規性等議題，已 100% 處理結案，其中較具代表性的輔導個案如下：

個案日期	申訴與諮詢內容	輔導建議	處理結果
2024 年 9 月	供應商員工反應，即將退休的員工對工廠有一定貢獻，建議工廠每季或每半年定期舉辦座談會形式的歡送活動，並為即將退休的員工準備一份小禮物。	員工如可從工廠退休，通常代表他們對工廠具有相當的忠誠度與貢獻度，在工廠可負擔的範圍內，應對退休員工表達感謝。	供應商已立即安排及撥列預算，預計 2025 年度開始實施，每半年舉辦一次此類活動。
2024 年 10 月	供應商員工反應，廠區內的哺乳室位置不當及內部設備不足，希望能改進。	輔導供應商尋找合適地點，並依照當地法規設置哺乳室。	供應商另尋合適地點設置哺乳室，並依法設置冰箱、沖洗設備、哺乳舒適設備供員工使用。

4.3 產品與服務

客戶服務

寶成工業與多個國際知名品牌均有長期合作關係，更是品牌客戶永續營運不可或缺的商業夥伴。藉由不斷強化綠色製鞋關鍵技術之研發與生產流程之製程模組化發展，針對不同需求靈活調整生產模式，致力為品牌客戶提供快速、彈性且具附加價值的製造服務。同時在消費端追求綠色環保與永續低碳的商品浪潮下，寶成工業也積極研擬減碳生產策略，配合客戶環保永續目標，以全面性的價值規劃及強大的執行力，穩健邁向永續營運的征程。

寶成工業重視客戶的商業機密保護，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密。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，從產品開發到產品生產期間均與品牌客戶緊密合作。內部訂定開發中心與量產單位的產品安全管理準則，以確保集團營業秘密、產品安全與資訊安全，以保障集團及客戶之權益。2024 年度並無發生侵犯客戶隱私的投訴案件。

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，皆須通過品牌商開發中心之健康安全的危害評估與生產限用物質管制 (MRSL) 規範，才會正式交由生產線排程生產。

所有上線投產物料須通過嚴格的物性、化性檢測標準，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；經過標準化的生產作業流程及生產製造全程控管，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，確保產品可供消費者安全使用、符合法規，且因使用期限結束而被處置時，對環境不會產生危害衝擊。

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及 CCTV 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要求，本公司嚴格區分與管制各品牌客戶的生產廠區，亦嚴格執行產品安全管理準則及流程管理，每年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，強化所有人員的行為意識。同時，針對防止數位資料的洩漏，於各開發中心與生產廠區，各出入口與機密作業室設置 CCTV，嚴格進行攝錄裝置（含照相機）等行為的管控，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。

合作供應商須與開發中心所屬之公司法人簽訂保密契約或保密條款及附件之產品安全承諾書，並嚴格遵守保密規定及承諾書之規定、開發中心對產品及資訊安全之規定及法令規定。開發中心針對產品安全、營業秘密保護及資訊安全等議題，就供應商人員進行教育訓練，有權不定期針對供應商進行稽核，並得將稽核結果納為開發中心內部評核供應商的依據之一。

本公司製造供應的產品，並無直接面對消費者，故沒有已售或已運送產品因安全與健康理由而須回收。而針對品牌客戶退回的產品，本公司將依品牌方的處理規範進行妥善處置，以確保產品不會流入市場或被不當使用。首先，我們會對退回產品進行破碎處理，並依照廠內廢棄物管理標準進行分類與後續處理。若產品的材質可回收利用，我們將優先考慮廠內回收，將可用材料重新納入生產流程，以提升資源利用效率並減少廢棄物產生。對於無法於廠內回收的部分，我們則會委託具備合法資質的廠外回收業者進行資源化再利用，例如用於再製成其他產品或熱能回收。對於無法回收或再利用的廢棄物，我們將依環保法規與廠內管理規範，委託合格的處理廠商進行無害化處理，確保不對環境造成影響。我們致力於優化廢棄物管理流程，提升回收率，並與品牌方緊密合作，確保退回產品的處理符合永續發展與環保責任的要求。

公司與品牌客戶皆保持密切的業務合作關係，所有產品除符合客戶高標準的產品品質標準外，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知悉製造的工廠，進而聯絡製造工廠諮詢產品的相關問題。

2024 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。





5



最佳職場

5.1 人力與人才

5.2 人權管理

鼓勵員工投入和穩固勞資關係

秉持「重視人才，以人為本」的信念，寶成工業相信人才是公司重要的資產，規劃完整的選、用、育、留制度與舉辦凝聚向心力的各項活動，增進員工對公司的了解以及企業核心價值－「敬業、忠誠、創新、服務」的認同。為吸引優秀人才，積極拓展多元招募管道、提供具競爭力的薪資福利、完善的教育訓練制度、暢通的晉升管道，來增進員工的專業能力與對工作的投入熱忱，並導入績效管理制度，激勵員工持續發展，協助員工職涯規劃，達到人才傳承的目的。並致力於提供尊重人權、健康安全的最佳職場，俾使企業朝永續經營的目標前進。

2024 度製鞋生產基地通過 SLCP(Social & Labor Convergence Program，社會勞動整合專案) 認證的工廠比例為 39%。

5.1 人力與人才

重大主題管理

對寶成的意義

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。

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；建立公司專屬的教育訓練架構，提供員工有系統且必要的教育訓練，可提升員工知識技能，創造公司營運效能與價值。

衝擊影響

 **正面衝擊（實質）**
提升商業競爭力、人才素質與員工職能。

 **正面衝擊（潛在）**
完善的勞雇管理，可協助企業招募優秀人才，創造就業機會。

 **負面衝擊（實質）**
影響人力招募及人員留任，進而影響營運生產；人才與技術專業需要傳承與升級。

 **負面衝擊（潛在）**
公司形象受損。

政策與承諾

- 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，以激勵海外當地員工能夠長期投入工作，與公司共同成長。
- 透過系統化、多元且完善的人才養成培育機制及專業培訓，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。
- 將關鍵技術資料整合至「知識管理（KM）平台」來管理，以促進組織內部知識共享、創新和協作，進而迅速應對市場變化，提升競爭力。
- 積極培育優秀人才，提升關鍵職位的培訓和傳承，減少人才和技術斷層，建立自給自足的人才機制，並促進顯性和隱性知識的書面化，同時培養內部講師強化內部教育體系，厚植知識傳承與共享文化。

指標與目標

- 依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，以遵循全球各營運據點當地法令規定為原則。
- 針對中高階主管進行「高潛人才培訓」，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。
- 分析集團關鍵技術人才結構斷層，持續培養集團關鍵技術人才，對象遍布各國籍員工，預期未來 5 年內將斷層範圍縮小至可控風險內。
- 配合集團數位化推動，外購數位資源，並同步建立內部的知識傳承體系，透過內部專家，即時、貼切的傳遞分享對營運或員工關懷重要的議題。

採取行動

- 依長期例行性制度，無投入特定專案行動。
- 定期檢視人員新進、流動狀況暨薪資結構及績效評核制度實施狀況，並依據公司績效及員工表現進行調薪作業及獎金發放。
- 持續進行人員新進、流動率分析及薪資結構檢視，確保適足提供各單位運營所需人才。
- 高潛人才培訓（包含領導梯隊管理才能培訓與高階廠務經營管理人才培訓）
- 辦理製鞋技術應用專班。
- 運用數位資源推動內部知識傳遞，如寶成 P-Talks、數位典藏等。並積極培養具未來性的數位人才。

評估方法

- 依據人員離職率分析，了解人員離職原因，並與事業單位討論因應對策，持續進行後續改善及追蹤。
- 搭配績效管理及獎勵制度及結果定期進行檢視及調整。
- 高潛課程評估方法：課前 / 課後意見回饋、集體 / 個別之學習成果發表、學員心得訪談、主管調研 - 學員訓後之學習移轉及應用。
- 製鞋技術應用專班，課程後設有測評確認知識的學習成效，並輔以現場巡迴，實際確認訓用合一的效果，持續進行後續改善及追蹤。
- 集團推動數位學習目標，是 Anytime, Anywhere, Anyone，透過數位學習資源的普及，提高培訓的接觸機會。從數位資源點擊率、數位課程的參與率、通過率的提升，達成學習風氣的建立。

利害關係人議合

提供多種管道，包含但不限於電話熱線、社群媒體、意見箱、員工座談會、內部轉介、直接溝通、訪談，供內外部人員反映問題與申訴。

對應永續指標

GRI 201/202/401/402/ 404/ 405/ 406

5.1.1 多元人才匯聚一堂

寶成工業聚焦於鞋類製造與運動用品零售及批發二大營運主軸，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；運動用品零售及批發業務方面，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 YYSports 之品牌形象，期望在鞋類製造與運動用品零售及批發業務均能透過專業分工，強化核心競爭力，創造最大價值。

寶成工業的全球營運據點分布在臺灣、中國大陸、越南、印尼、孟加拉、柬埔寨、緬甸等地，並以越南、印尼、中國大陸三地為主，每年針對集團員工，依年齡、性別與地區等類別，進行人才分析。

截至 2024 年 12 月 31 日止，正式員工總數為 289,352 人。臺灣區員工占 1.27%，中國大陸區員工占 15.51%，越南區員工占 34.63%，印尼區員工占 43.41%，柬埔寨區員工占 2.40%，孟加拉區員工占 1.35%，緬甸區員工占 1.37%，其他地區員工占 0.06%。整體皆為全職員工，無兼職、無時數保證員工及勞務派遣工，臺灣區臨時員工 34 人，分別為男性 10 人及女性 24 人，其餘皆為正式聘僱員工。

寶成工業的非員工工作者，最常見的類型包含部分定期承攬契約如保全、清潔綠化人員、合同車司機、餐廳飲食人員與醫療人員等，另有非定期工程合約承攬商，如設備維護與工程施工。2024 年度首次針對非員工工時進行統計，總工時為 10,665,691 小時，以全時等量法 (FTE) 推估人數，相當於 4,922 人。

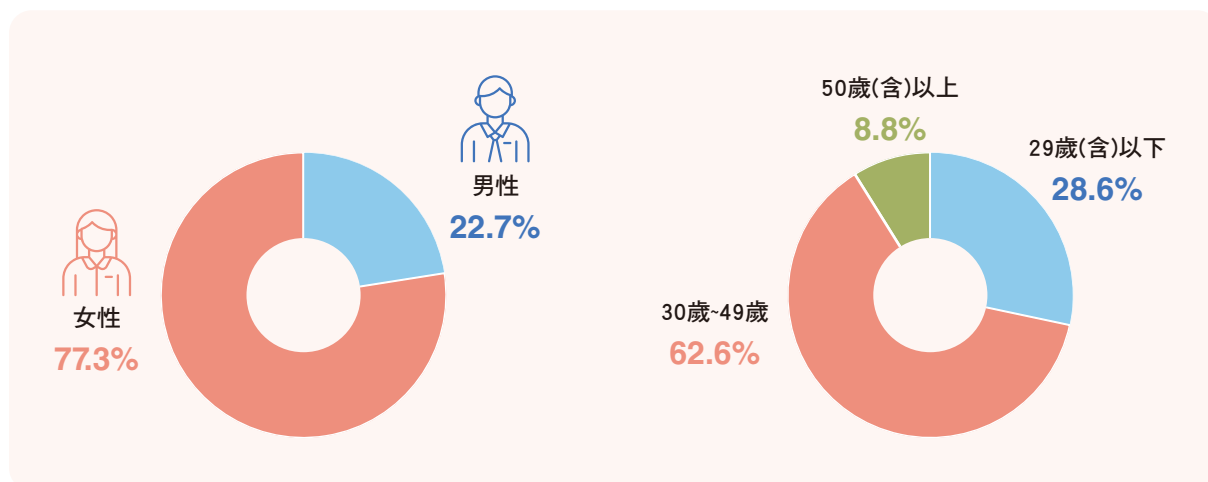
註：非員工人數以全時等量法 (FTE) 推估，人數 (人) = 工時 (小時) / 每日上班時數 (8 小時) / 所在地區整年工作時數，人數不足 1 人以 1 人計。

本公司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，秉持著公開透明之作業原則，廣納不同產業新血，甄選適合人才，共同激發創新思維。

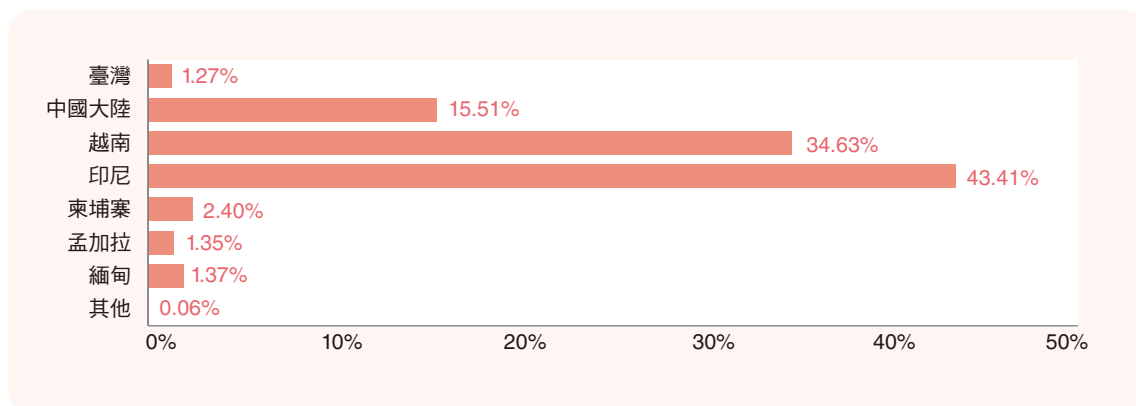
寶成工業長期秉持「人才無國界」的用人理念，融合多元文化，升遷管道透明公平，不因性別、國籍而有差異。員工男女比例約 22.7%：77.3%，在主要營運據點中，整體高階管理層人員為在地員工 (當地國籍) 比例為 44.8%，且管理層為女性的比例達 59.3%，以期能保有人力資本之在地化與多樣性。

員工依性別分布

員工依年齡分布



員工依地區分布

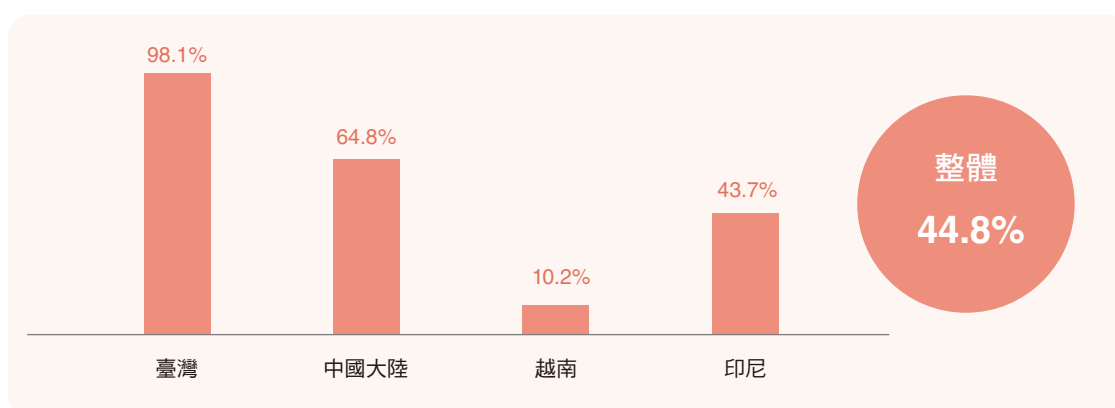


知人善任 適才適所

本公司積極邀請人才，對於不同國籍、性別、年齡、宗教的人員皆以公平公正的原則進行招募，並進行策略性人員規劃。除透過人力銀行、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，鼓勵員工一同加入尋找好人才的活動。本公司每年度亦積極參與各院校園徵才活動，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，透過訊息張貼功能提供最新的職缺及專業製鞋培訓訊息，且不定期舉辦各項活動以增進與外部求職者的互動。希望在資訊流通的時代裡，藉由多元招募管道與社群平台，讓各領域優秀人才更了解製鞋產業，進而讓更多對製鞋產業有興趣的人才加入寶成工業。

雇用當地國籍居民為高階管理階層所占的百分比 (單位：%)

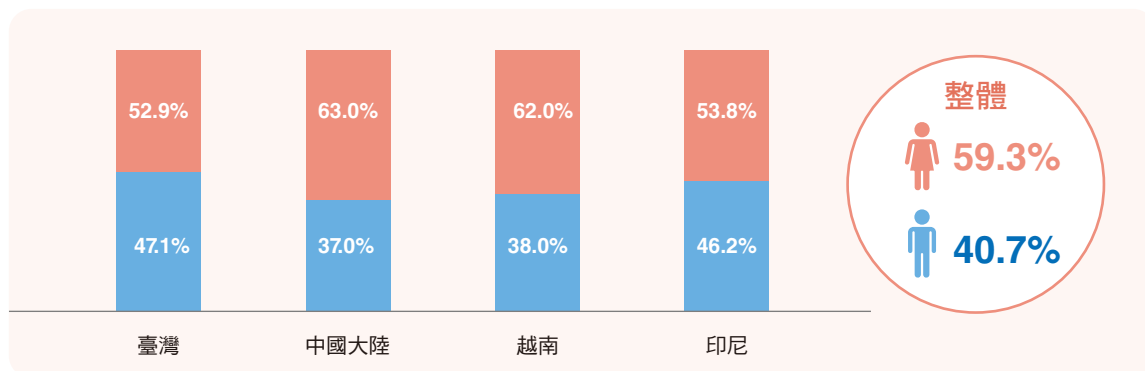


高階管理層定義：越南及印尼為經理級（含）以上人員，臺灣及中國大陸為副協理級（含）以上人員。

整體百分比：係指臺、中、越、印等主要生產基地之整體比例。

當地國籍居民為高階管理階層占比：當地國籍居民高階管理人員 / 當地高階管理人員

管理階層性別比例 (單位：%)



管理層定義：課級 (含) 以上人員。

2024 年整體新進員工共 63,271 人，新進率為 21.87%。整體離職員工共 33,352 人，離職率為 11.53%。詳細資料如下方表格。

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					
		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
公司整體	男	9,874	53.1%	5,058	12.4%	597	9.1%
	女	24,875	38.8%	18,167	12.9%	4,700	24.9%
臺灣	男	93	66.0%	129	12.7%	9	2.2%
	女	110	64.7%	98	7.2%	3	0.5%
中國大陸	男	1,293	70.3%	1,072	23.2%	522	18.3%
	女	2,321	63.9%	4,318	17.5%	4,529	61.7%
越南	男	3,342	67.3%	2,263	15.5%	38	2.1%
	女	5,407	51.4%	7,956	13.4%	159	1.8%
印尼	男	2,641	28.9%	870	4.9%	26	1.9%
	女	13,459	29.3%	4,086	8.3%	8	0.4%
柬埔寨	男	326	62.7%	183	33.3%	0	0.0%
	女	1,274	62.9%	1,083	28.5%	0	0.0%
孟加拉	男	600	56.7%	233	14.1%	0	0.0%
	女	385	81.7%	122	17.8%	1	8.3%
緬甸	男	1,567	174.5%	269	84.1%	0	0.0%
	女	1,917	137.1%	501	39.0%	0	0.0%
其他	男	12	85.7%	39	60.9%	2	9.1%
	女	2	40.0%	3	21.4%	0	0.0%

註 1：新進人員 = 2024 年度 1 月至 12 月底止新進之人員

註 2：新進率 = 各群組新進人員人數 / 各群組年底在職人數。

註 3：其他地區：美國、墨西哥、以色列及巴西等地。

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					
		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
公司整體	男	3,621	19.5%	3,735	9.2%	922	14.1%
	女	8,614	13.4%	11,081	7.9%	5,379	28.5%
臺灣	男	66	46.8%	102	10.0%	72	17.3%
	女	124	72.9%	150	11.1%	70	12.0%
中國大陸	男	459	25.0%	629	13.6%	378	13.2%
	女	1,280	35.2%	2,610	10.6%	3,796	51.7%
越南	男	1,800	36.3%	1,865	12.8%	288	15.6%
	女	3,622	34.4%	5,151	8.7%	970	10.9%
印尼	男	275	3.0%	407	2.3%	93	6.9%
	女	1,423	3.1%	1,640	3.3%	324	17.0%
柬埔寨	男	169	32.5%	126	23.0%	18	105.9%
	女	715	35.3%	525	13.8%	89	197.8%
孟加拉	男	169	16.0%	138	8.4%	24	88.9%
	女	129	27.4%	97	14.1%	17	141.7%
緬甸	男	680	75.7%	461	144.1%	47	470.0%
	女	1,319	94.3%	907	70.5%	111	185.0%
其他	男	3	21.4%	7	10.9%	2	9.1%
	女	2	40.0%	1	7.1%	2	40.0%

註 1：離職率 = 各群組離職人數 / 各群組年底在職人數。

註 2：其他地區：美國、墨西哥、以色列及巴西等地。

隨著全球經濟逐步復甦與市場需求回升，寶成工業於 2024 年底的全球員工總數較 2023 年底增加了 20,662 人，增幅達 7.69%。這一增長反應了本集團在鞋類製造業務穩健復甦中的持續擴張，以及對長期發展的信心與投入。2024 年，公司營運表現顯著增強，全年持續受惠於鞋類產品需求的大幅提升，進一步帶動生產規模擴大與人力需求增加。我們深信，這些人力資本的增長不僅是企業成功應對市場挑戰的基石，更是支持未來永續發展的重要力量。未來，寶成將持續秉持「以人為本」的核心價值，積極投資於員工發展，打造具包容性與韌性的職場環境，與全球同仁攜手共創更多價值。

5.1.2 員工關懷與照顧

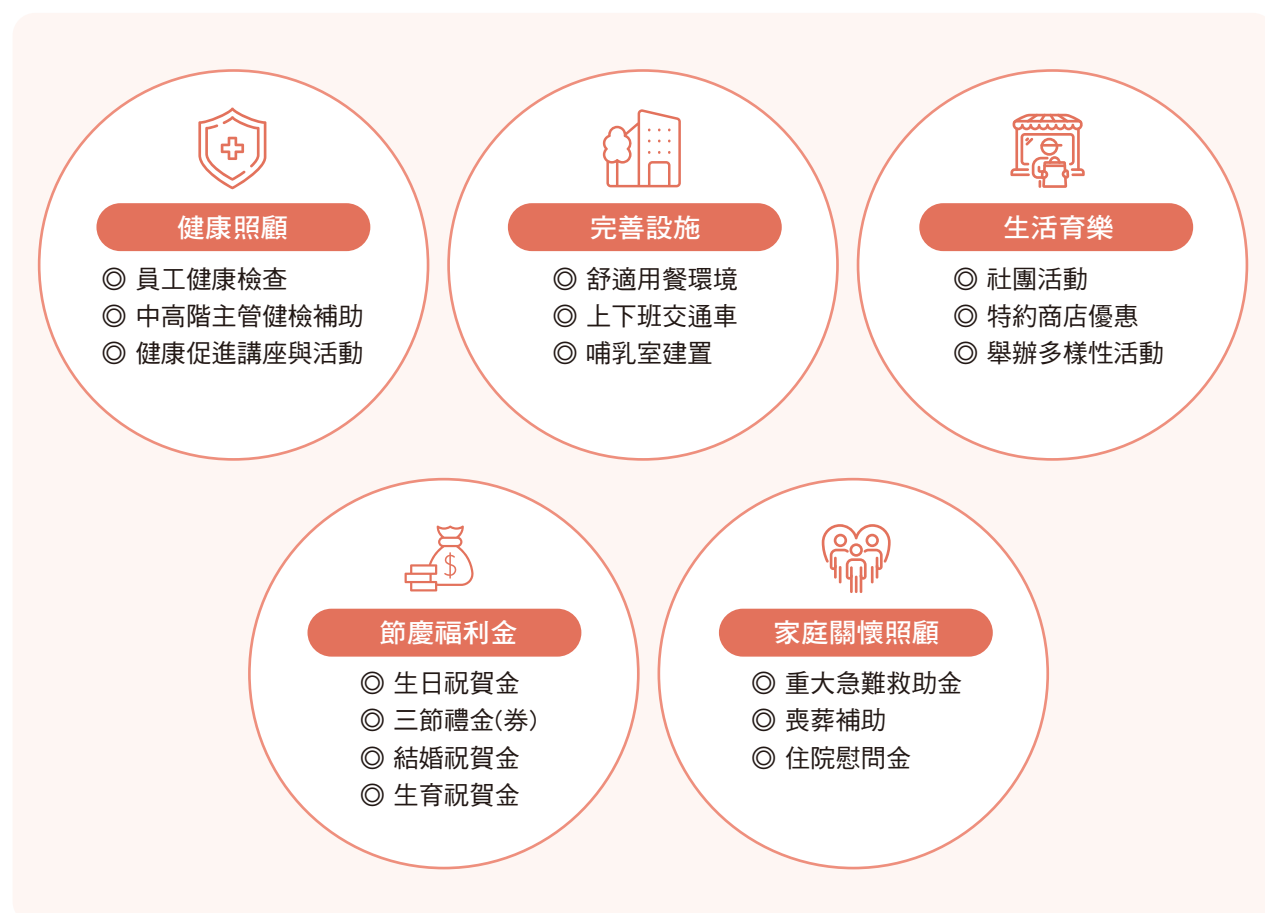
寶成工業為全體員工提供全面且完善的福利制度，涵蓋保險計劃、生育照顧及退休制度等項目。除了符合法規要求的基本權益外，本公司根據不同地區的文化習慣與需求，量身定制福利方案，並精心設計多元化的福利措施，如社團活動、幼兒園、哺乳室等。本公司持續提升員工福祉，並針對各地文化推出專屬福利與活動，致力於創造最優質的職場環境，讓每位員工都能感受到深切的關懷與全方位的支持。

寶成工業依各據點法規，為全體員工提供因地制宜的保險計劃。在臺灣，我們提供勞工保險、全民健康保險；中國大陸地區的員工享有養老、失業、工傷、生育與醫療保險；越南地區員工享有社會、失業、意外與醫療保險；印尼地區員工享有老年、死亡、退休、工傷意外與醫療保險；柬孟緬則享有工傷保險或醫療保險。透過保險計畫可保障員工的生活，降低員工的醫療負擔。

多元化的福利

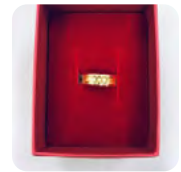
本公司重視員工的身心健康與福利，依各地區實務現況提供多元化且彈性的福利措施，保障員工生活品質，促進工作與生活的平衡。

臺灣地區



寶成關係企業聯合職工福利委員會規劃各項福利與活動，2024 年度福利與補助金支出約達新臺幣 2,223 萬元以上

項目	受惠人次	補助金額 (新台幣, 元)	註解說明
旅遊補助金	4,194	10,450,500	註 1: 公司服務滿 15 年申請退休得頒發獎座及三錢金幣一只。 註 2: 在公司服務滿 15 年獲得一錢金戒指做為獎勵
婚喪喜慶 / 生育 / 住院補助	502	805,400	
生日禮金	4,193	4,174,000	
端午節福利金	4,152	2,069,000	
中秋節福利金	4,095	2,037,500	
退休慰勞 (註 1)	72	2,089,660	
資深員工獎勵 (註 2)	65	604,500	



海外主要地區

海外臺籍幹部亦享有上述與臺灣地區相同的健康照顧、生活育樂、節慶福利金、家庭關懷照顧之福利項目；各廠區員工則因當地法令與營運環境於實際福利制度上略有不同：

- 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。
- 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。
- 提供免費午餐。
- 對於懷孕女工，越南和印尼區可減少每天 1 小時上班時間，惟仍准予領取其全額薪資，使孕婦安心工作。各區廠內孕婦擁有優於法令規定福利，如提早用餐、提供孕婦餐、獨立洗手間及通路等。依照各工廠安排，每月也定期提供多樣營養補充品，如牛奶、麵包，為孕婦補充完整營養與活力。為避免上下班人潮擁擠，印尼廠區提供孕婦上下班刷卡專用通道，保護孕婦安全。



▲ 印尼區 - 抽獎活動



▲ 越南區 - 工團餐



▲ 中國大陸區 - 籃球比賽

多元豐富的社團活動

海外區

為平衡工作與生活，公司與工會合作，經常辦理相關工餘社團（如：籃球社）與各類比賽，並結合各地文化節慶，活動包括：瑜珈課程、聖誕節活動、員工奧運會等，豐富員工下班後的生活。

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會參與，透過活動增加員工凝聚與認同，2024 年度共舉辦 206 場海外內部員工活動，總計共 310,585 人次參與。



▲ 越南區 - 體育比賽



▲ 緬甸區 - 潑水節活動



▲ 印尼區 - Team Building



▲ 中國大陸區 - 烹飪比賽

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，鼓勵員工眷屬一同參與，2024 年度共舉辦 46 場，累計參與人數含眷屬為 16,109 人，投注約新臺幣 1,839 萬元以上。

2024 年度臺灣區多元豐富的社團活動

活動主題	活動項目		場次	參加人數	支出 (新台幣，元)
運動活力	社團活動	提供多元運動活動，促進員工之間的交流與合作，提升團隊精神和身心健康。	11	334	505,626
	健康運動圈	線上健走、e 教室	1	2,384	4,583,526
樂在生活	春日音樂節	網紅歌手現場演唱、趣味互動 & 美食饗宴。	2	1,600	2,005,653
	寶成電影院	電影欣賞	2	1,916	1,007,996
	溪頭健走	2024 一起攜手 森林健走	1	1,875	1,321,602
	寶成家庭日	寶心齊聚 成就永續	1	6,254	8,579,741
健康養生	健康促進	定期舉辦捐血、身心健康相關講座及中醫健診，強調預防重於治療的概念，增進員工身心平衡。	21	1,161	275,897
	公益視障按摩	以行動支持弱勢族群，亦可提供員工在工作之餘得到紓壓緩解筋骨疲勞感。	7	585	112,652



▲ 運動活力 - 健康運動圈 - 健走



▲ 樂在生活 - 寶成家庭日



▲ 健康養生 - 捐助愛心熱血

生育照顧

本公司致力於確保旗下各營運據點的全體員工，在妊娠與育兒期間之各項假勤制度皆符合當地法令規範；在臺灣，女性員工依法享有全薪產假與全薪產檢假，男性員工則享有全薪陪產檢及陪產假的權益，且當員工遇有育嬰需求時，可依法申請育嬰留職停薪，期間屆滿後可申請復職或依照實際狀況申請展延，以兼顧個人與家庭照顧的需要，同時也保障育嬰留職停薪的員工就業權益。而在海外主要據點亦積極完善的生育保障，中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸依法提供全薪育嬰假（產假），除此之外，在中國大陸提供產檢假、陪產假及育兒假；在越南提供產檢假、陪產假；在印尼、緬甸提供陪產假；在柬埔寨提供產檢假，確保員工在妊娠與育兒期間能夠獲得充分的支持與彈性，進一步提升工作與家庭平衡的友善環境。相關育嬰福利措施可參考「5.2.3 人權議題的管理與緩解」章節中，性別友善內容。

臺灣地區 2024 年共有 66 位員工申請育嬰留職停薪；以女性申請者居多，共有 55 位女性員工提出申請。2024 年度育嬰留職停薪復職率，男性員工 80 % 之復職率，女性員工 100 % 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，且回任後持續在職滿一年之留任率達 96%。

此外，公司其他海外主要營運據點於 2024 年共有 11,604 位女性員工申請產假；統計 2024 年度產假復職率為 95%，主要生產基地中國大陸為 100%，印尼為 93%，越南為 99%，顯示多數以上員工在產假結束後仍會回歸職場，並且產假復職後持續工作滿 12 個月者，其留任率為 78%，主要生產基地中國大陸為 77%，印尼為 82%，越南為 78%。

臺灣與海外主要生產基地地區皆具較高比例的復職率及留任率，顯示公司提供的工作環境與支持措施有助於員工順利回歸並持續任職。展露公司為提升員工的職場穩定性與家庭照顧支持，持續優化相關政策，並積極營造友善的工作環境，確保員工能在育嬰期間獲得充分保障，且回到職場後亦能穩定發展。

臺灣地區 2024 年度育嬰留停與復職人數統計

項目	男	女	合計
當年度符合育嬰留停申請資格者	204	222	426
當年度預計育嬰留停復職人數 (I)	10	47	57
當年度育嬰留停申請人數 (A)	11	55	66
當年度育嬰留停復職人數 (B)	8	47	55
當年度育嬰留職停薪復職率 (C=B/I)	80%	100%	96%
前年度育嬰留停復職人數 (D)	5	50	55
前年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職人數 (E)	4	49	53
前年度育嬰留職停薪留任率 (F=E/D)	80%	98%	96%

- 2024 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
- 當年度育嬰留職停薪復職率 (C) = 當年度育嬰留停復職人數 (B) / 當年度預計育嬰留停復職人數 (I)
- 前年度育嬰留職停薪留任率 (F) = 前年度育嬰假復職後 12 個月仍在職人數 (E) / 前年度育嬰留停復職人數 (D)，其中前年度育嬰假復職後 12 個月仍在職人數係含再次申請留職停薪之人數。
- 資料來源：以集團 2024 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

海外地區 2024 年度申請產假與 2023 年度復職滿 12 個月人數統計

項目	中國大陸	印尼	越南	柬埔寨	孟加拉	緬甸	合計
當年度申請產假者	172	5,484	5,243	514	81	110	11,604
當年度產假預計復職人數 (A)	130	4,816	3,616	506	81	87	9,236
當年度產假實際復職人數 (B)	130	4,476	3,588	506	64	48	8,812
當年度產假復職率 (C=B/A)	100%	93%	99%	100%	79%	55%	95%
前年度產假復職人數 (D)	112	5,834	4,199	499	58	72	10,774
前年度產假復職滿 12 個月人數 (E)	86	4,779	3,259	211	33	28	8,396
前年度產假復職留任率 (F=E/D)	77%	82%	78%	42%	57%	39%	78%

- 資料來源：
- 1. 資料統計期間：當年度為 2024/1/1-2024/12/31；前年度為 2023/1/1-2023/12/31。
- 2. 當年度產假復職率 (C) = 當年度實際復職人數 (B) / 當年度預計復職人數 (A)
- 3. 前年度產假復職留任率 (F) = 前年度產假復職滿 12 個月人數 (E) / 前年度產假實際復職人數 (D)

員工退休計畫

完善退休保障，確保員工福祉

健全且適當的退休金計畫對企業與員工雙方均具有長遠價值及保障，透過穩定的退休金制度，除能吸引及留任優秀人才外，並能提升團隊穩定性，進一步支持企業的長期財務規劃與策略發展。本公司全球各營運據點依據當地法規執行退休計畫，依法提繳退休金 / 養老保險金，以確保全體員工的退休權益得到充分保障。透過這些制度的落實，公司確保全球各地員工均能享有穩健的退休規劃，體現我們對員工福祉的承諾。未來，將持續優化退休金政策，強化企業社會責任，並確保每位員工的退休生活安穩無憂。

2024 年度全球各主要營運據點退休金提繳及發放概況如下：

全球各主要營運據點退休金提繳比例

地區		臺灣		中國大陸	越南	印尼		柬埔寨
退休制度		舊制退休金	新制退休金	社會保險 (養老)	社會保險 (養老)	社會保險		社會保險 (退休金制度)
						老年保險	退休保險	
提繳比例	雇主	2% ~4%	6%	15%~16%	14%	3.7%	2.0%	2.0%
	員工	無須自提	個人意願 0%~6%	8%	8%	2.0%	1.0%	2.0%

註：上述資訊包含各主要生產基地之數據 (孟加拉、緬甸無法定的退休制度)。

全球各主要營運據點退休金提繳及發放概況

地區	臺灣	中國大陸	越南	印尼	柬埔寨
提繳金額 (美元, 元)	舊制：5,853,451	26,189,035	57,930,927	16,214,642	367,576
	新制：6,595,259				
申請退休人數	61	1,583	272	136	0

註：臺灣地區另支付退休金共計 USD 3,628,050

印尼地區另支付退休離職金共計 USD 1,182,528。

退休金提繳金額、支付退休金金額係依 2024/12/31 匯率進行換算成美金。

退職後福利計畫

1. 確定提撥計畫

合併公司適用「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

2. 確定福利計畫－裕元工業之子公司－印尼

裕元工業於印尼之子公司 2024 年 12 月 31 日淨確定福利負債為新台幣 2,631,389 仟元，預期 1 年內提撥金額新台幣 85,536 仟元，確定福利義務平均到期期間 14.7 年 ~31.8 年。

3. 確定福利計畫－裕元工業公司之子公司－台灣

裕元工業於臺灣之子公司依「勞動基準法」辦理之退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算。該等公司按員工每月薪資總額 2% 提撥退休金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度 3 月底前將一次提撥其差額。2024 年淨確定福利負債新台幣 113,207 仟元，預期 1 年內提撥金額新台幣 32,129 仟元，確定福利義務平均到期期間 7.6 年 ~10.8 年。

4. 確定福利計畫－臺灣公司

合併公司中（不含裕元工業及其子公司）依「勞動基準法」辦理之退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算。該等公司按員工每月薪資總額 2% 提撥退休金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，次年度 3 月底前將一次提撥其差額。2024 年淨確定福利負債新台幣 94,252 仟元，預期 1 年內提撥金額新台幣 16,187 仟元，確定福利義務平均到期期間 7.4 年 ~9.6 年。

- 有關上述合併公司之定義、退休金負債及退休金預計達成足額資訊，請詳寶成工業 2024 年度財務報告附註 23

<https://www.pouchen.com/download/quarterly-results/4Q%202024%20PCC%20Consolidated-CH.pdf>

員工關懷

自 1999 年起，寶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，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，有效紓解員工身心壓力與問題，不僅獲得員工信任，也顯著提升生產效能與穩定度，工廠亦收集員工提出之申訴與建議事項，從而調整與改善作業環境及管理行為，互蒙其利。

自 2017 年起，配合本公司推動的員工關懷活動，實行家庭探訪，除了促進管理層與員工之間的關係，並更能了解員工生活狀態，也可以讓員工家屬了解員工在公司工作的狀態以及讓表現好的員工在家裡可以感到自豪，在工作上更有動力。

員工家訪是公司長期以來進行的項目，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，更帶入醫療衛生義診或衛教宣導、房屋修建、助學方案等社區友善行動，期許為社區帶來整體性的生活品質提升與永續的發展。

家訪專案分別為兩大對象：

- ① 鼓勵型家訪：以探訪優秀、熱心、資深之員工 / 幹部，人員挑選由工廠內部自行訂定，對於欲培養或有潛力之優秀、熱心員工。
- ② 協助型家訪：以探訪貧困或緊急需求員工 / 幹部，如無健保保障的手術、員工過世慰問家屬，以一次性的關懷為主。

2024 年底，本公司新增了專案型家訪，以針對突發天災人禍或工傷需長期關懷之員工和突發疾病之員工彈性運用家訪關懷。相關人選由工廠自行選定或幹部提報，經廠主管同意後進行關懷。對於鼓勵型家訪，每兩個月至少進行一次，每次至少探訪兩名以上員工，其他類型家訪則由各工廠視實際需求執行。

2024 年度，寶成工業探訪了 657 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，拜訪人員連同受訪者累計的家訪足跡共計 6,769 人時。



▲ 中國大陸區 - 員工家訪



▲ 印尼區 - 員工家訪



▲ 越南區 - 員工家訪



▲ 緬甸區 - 員工家訪

5.1.3 人才發展與培訓

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差別待遇。在敘薪方面，秉持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與制度，以確保薪酬水準具有競爭優勢，並與績效管理連結進行獎勵差異化，以利招聘與留任優秀人才。

作為跨國營運的企業，本公司海外據點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管理需求的薪資制度，以激勵當地員工能夠長期投入工作，且與公司共同成長。除了每月依據工作表現發放的績效獎金外，本公司根據全年度獲利狀況，提撥一定比例之盈餘作為年終獎金發放，以獎勵員工貢獻與激勵工作熱忱，讓員工共享公司的經營成果。

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	1.0 倍
越南	臺灣、中國大陸、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸

非擔任主管職務之全時員工人數與薪資平均數、中位數資訊

年度	2023	2024	變動率 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數	2,968	2,820	-5%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (新台幣)	877,000	943,000	8%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (新台幣)	679,000	739,000	9%

註：上述資訊僅包括寶成工業，不包括其子公司。



女性對男性基本薪資加酬勞的比例

地區	類別	女性員工與男性員工 整體平均基薪比例	女性員工與男性員工 整體平均年度薪酬比例
臺灣 (台籍)	直接人員	無女性直接員工	無女性直接員工
	課級 (含) 以下	0.89 : 1	0.88 : 1
	理級	0.95 : 1	0.95 : 1
	協理級 (含) 以上	0.93 : 1	0.84 : 1
地區	類別	女性員工與男性員工整體平均年度薪酬比例	
中國大陸	直接人員	0.71 : 1	
	課級 (含) 以下	0.79 : 1	
	理級	0.92 : 1	
	協理級 (含) 以上	0.72 : 1	
越南	直接人員	1.08 : 1	
	課級 (含) 以下	1.01 : 1	
	理級	1.01 : 1	
	協理級 (含) 以上	-	
印尼	直接人員	1.12 : 1	
	課級 (含) 以下	1.01 : 1	
	理級	0.95 : 1	
	協理級 (含) 以上	-	
整體	直接人員	1.04 : 1	
	課級 (含) 以下	0.84 : 1	
	理級	0.90 : 1	
	協理級 (含) 以上	0.78 : 1	

註：本表薪資統計對象為，在 2024/12/31 時點，在職已滿一年 (含) 以上之臺灣地區、中國大陸地區、印尼地區、越南地區正式員工，惟不包括於年度內曾留職停薪或產假之員工。

註：海外據點女性員工與男性員工整體平均年度基本薪資比例預計於 2025 年度永續報告書揭露。



高階經理人的薪酬政策與決定流程

寶成工業於董事會下設有薪資報酬委員會，目前由三名獨立董事擔任委員；薪酬委員會定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並提報董事會審議；薪資報酬委員會 2024 年共召開 5 次會議，出席率為 100%。

本公司經理人酬金結構包含固定月薪、變動薪酬（績效獎金、員工酬勞、年終獎金及其他獎酬）、依法計算給付之退休金及員工福利。固定月薪參考該職務內容、權責與決策風險及於同業市場中之薪資水平訂定，變動薪酬以本公司營運績效及經理人之關鍵績效指標達成情形訂定，關鍵績效指標依經理人部門別設定短中長期目標，除涵蓋職務相關指標外，亦納入環境、社會及治理（ESG）目標。2024 年度經理人設置之永續目標在環境層面，包括合法合規達成率、減碳作為及建構綠色供應鏈等；在社會層面，涵蓋人才梯隊齊備度、建立長期人才發展計畫，以及推動多元包容文化等；在治理層面，則包括法令遵循、建置風險管理架構（含資安、智財管理及營運風險管理等）、利潤中心營收及獲利目標達成率、毛利率及獲利率提升達成率，以及財務操作等。此外，本公司董事及經理人酬金，除參考過去經營績效外，策略績效目標及酬金發放標準、結構與制度亦考量未來風險因素而調整。

本公司依照公司章程訂定最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策及流程、工作目標及績效表現，支付給董事之酬金，主要包含報酬、退職退休金、董事酬勞與業務執行費用，而支付給總經理及副總經理酬金，主要包含薪資、退職退休金、獎金及特支費與員工酬勞金額四項。給付董事、總經理及副總經理酬金，係依照公司章程第 16 條之 1 及第 23 條之規定辦理，相關酬金，均由薪資報酬委員會審議，及經董事會決議通過。另依本公司章程第 23 條，依當年度獲利情況（即稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前之利益）提撥百分之一至百分之五為員工酬勞，及得提撥不高於百分之三為董事酬勞。

詳情請參考 2024 年度年報相關內容。

年度總薪酬比例

組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率^{註 1}

33.5

組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率^{註 2}

1.3

註：

1. 年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人（事業單位權責主管）的年度總薪酬 / 組織其他員工年度總薪酬之中位數的比率

2. 年度總薪酬比率之變化百分比 = 年度總薪酬最高個人（事業單位權責主管）薪酬的變化比率 / 組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數變化比率



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，對象涵蓋臺灣、中國大陸、香港、澳門、越南、印尼、緬甸、柬埔寨、孟加拉等主要營運據點之所有員工，不因性別、年齡有所差異。在 2024 年績效評核期間，工作滿三個月之員工皆有參與績效評核，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，結合內部講師培訓與線上課程，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，且針對有轉職、發展需求或將終止勞雇關係之員工，另有提供內部職務媒合、績效輔導等，以促進員工繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助。除此之外，針對有意退休人員的過渡協助方案，未來將納入會議討論，評估如退休前計畫、就業服務轉介及相關訓練等，以確保員工順利過渡至退休階段，同時提升職涯轉換的穩定性與適應力。

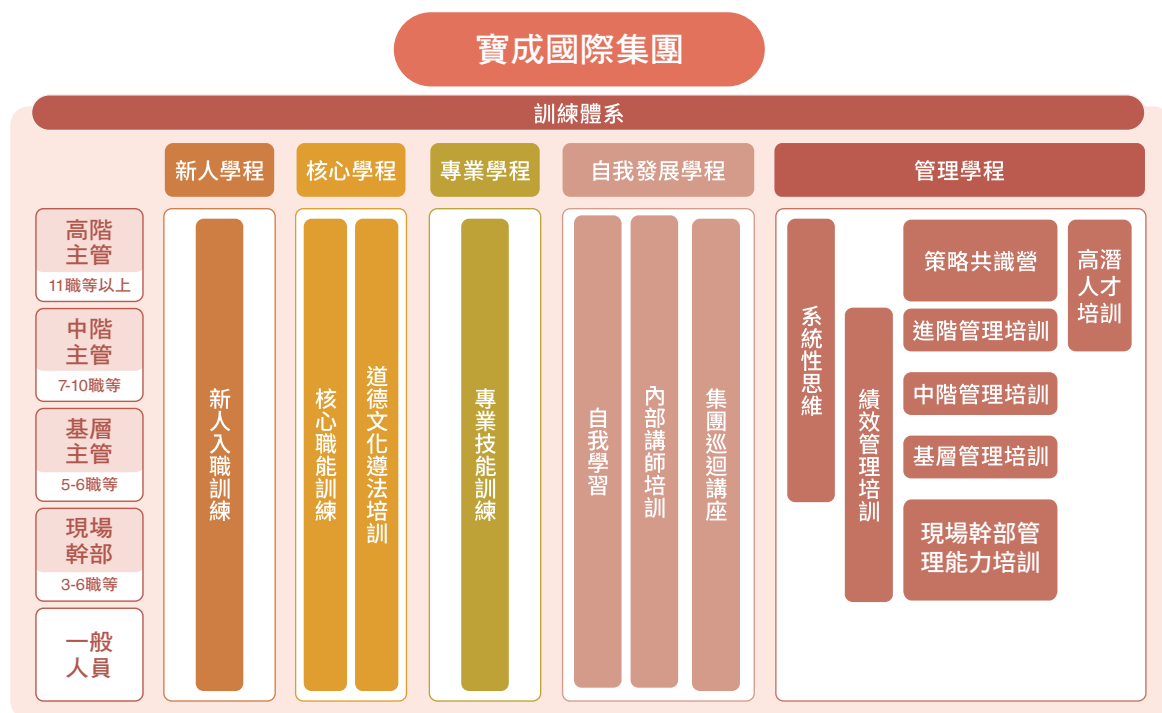
教育訓練機制完備

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，為寶成的永續發展奠基。
- 結合公司使命、願景、經營策略與目標，發展人才策略，積極為寶成培育領導人才及專業人才，提升人才齊備率。
- 厚植寶成人才庫，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。



寶成國際集團訓練體系藍圖



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，讓寶成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。為精益求精，教育訓練導入 TTQS 人才發展品質管理系統，以 ISO 的精神，透過國際標準自我檢核訓練成效，並正式申請勞動部評鑑，獲得企業機構版銀牌獎的肯定。

訓練體系學程

本公司的人才發展年度訓練規劃，結合公司使命、願景、經營策略與目標，蒐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，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，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**：針對新進員工舉辦新人入職訓練課程，加速員工對公司之認識與認同。
- **核心學程**：依公司之核心職能，發展一系列核心學程訓練，以建立集團共同語言，如當責課程，使員工具備樂於承擔、勇於負責的當責態度。
- **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**：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，以強化員工專業技術能力。
- **自我發展學程**：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，除了語言類培訓外，亦規劃內部講師培訓，期能激發員工的能量與潛力，擴大學習與傳承的意義。



▲ 管理學程
領導梯隊管理才能培訓



▲ 管理學程
AIM Program



▲ 管理學程
ART Program



▲ 管理學程
基層管理主題培訓



▲ 管理學程
TTUP- 本地管理培訓



▲ 自我發展學程
語言培訓 (越南 / 印尼)



▲ 核心學程
當責



▲ 專業學程
製鞋技術專班



▲ 管理學程
策略共識營

教育訓練：打破時間、空間與人數的限制，學習無遠弗屆

數位學習：中進階數位專班

在因應數位轉型與疫情衝擊的脈絡下，職場學習樣貌大幅改變。遠端學習已成為一種嶄新的常態，使越來越多的人能夠在線上學習中培養新技能。為了貼合這股趨勢，公司不斷地朝向數位學習的方向邁進，特別關注主管管理與領導需求，積極引入優質的數位課程，為主管提供豐富的數位學習資源。

數位課程導入主題包含問題分析與解決、規劃與組織、協調整合與執行力，每門課程都以微學習的理念設計，同時搭配豐富的視覺特效，使知識、講師和呈現方式得以完美結合。

透過數位課程，主管不再受制於時間、空間或人數的限制，能夠即學即用，促進其專業成長。截至 2024 年底，已有 4,021 位主管受益於這些數位學習資源，不僅廣泛傳遞了公司管理職能，更建立了中階主管的管理認知與領導技能，為內部學習風氣的鞏固奠定了基石。這種積極的推動不僅有助於公司整體管理水平的提升，同時也展現了對員工專業發展的承諾。

數位化能力養成培訓計畫

本公司除上述提及的中進階數位專班外，更有在集團高階主管共識營中多次揭露集團數位進程與探討數位轉型的議題，期許透過集團的高度去散播數位轉型的思維，並逐步影響整到整個組織。

為了因應集團數位化策略推進並加速人才數位化能力，進而累積數位化階段性進程。本公司於 2023 年首次開辦數位化能力養成培訓計畫，希望透過遴選機制，辨識出各組織數位推動之種子人選，以結構化的培訓強化數位思維與數位專案推展能力。

本次課程以數位文化與思維、數位策略與執行、數位化能力、數位製造、科技與工具五大主軸進行規劃，邀請集團內部顧問、外部合作夥伴及內部各領域專家擔任講師，分享傳承實務經驗、建立共通語言、促進跨團隊協作。並在訓後以事業部進行編組執行數位任務，及透過分享會交流任務執行狀況，希望透過課程與實務雙管齊下的方式持續深化集團數位轉型與推展數位化，截至 2024 年底，已有 123 位同仁受益於這項學習資源。

持續培養高潛人才，作為組織基業長青的奠基石

領導梯隊管理才能培訓計畫

P Program 開辦多年，對於寶成而言，是培育與擴大高階主管人才和承接集團戰略布局的重要規劃，我們期待學員能夠延續寶成精神，不只展現在領導力、決策力以及人才培育三個面向上，同時也要持續提升經營視野，擴大管理思維，尤其隨著職位越高，所面臨到的管理情境就會越多維度、越複雜與充滿不確定性，截至 2024 年底，已有 258 位主管受益於這項學習資源。

為了陪伴與協助夥伴克服挑戰，P Program 的課程也持續精進優化，例如批判性思維與經營問題解決課程就帶著學員去挑戰解決陌生問題，同時我們也強化了建立信任課程與教練力課程，透過良好溝通才能共同達成目標，並透過課程補足了客戶關係應對上的缺口。

本公司是全球化的企業，據點在不同國家遍布，我們期待好的人才不以固定地點歸宿，而是能跟著集團發展，隨著任務的需求到不同位置歷練。因此跨文化管理亦是寶成領導者應該具備的能力，能夠快速融入當地的文化風俗民情，並帶著自身專業與熱忱去拓展組織所賦予的任務。

儘管面對大環境不斷更迭，集團對於人才發展的想法卻未曾改變，我們會持續進行，以人為本。

高階廠務經營管理人才培訓計畫

本公司於中、印、越、柬、孟、緬等六個國家皆設有工廠，每一間工廠的獲利皆來自於兢兢業業的員工以及發揮有效方針策略的工廠經營管理者的傾力付出，製造出高品質產品，獲得持續的客戶滿意及訂單，為公司創造更高營收是各工廠經營管理者的任務及使命。

公司也體認到廠務管理人才培育與經驗傳承的重要性，因此於 2021 年開始推動「高階廠務經營管理人才培訓計畫」，學員組成結構也體現了寶成全球多元的布局，讓公司得以善用核心強項與競爭優勢，不斷強化經營效益和獲利能力，致力實現有品質的長期穩健增長，截至 2024 年底，已有 160 位主管受益於這項學習資源。

培訓內容囊括多項高階廠務管理者所需面臨的內外部管理議題，舉凡讓學員瞭解透過有效的國際政經情勢分析對於各國工廠管理能做到預備及預防的功能；進而也透過品牌客戶的角度來思考，工廠端應該如何有效的與客戶協商，甚或致力成為客戶的最愛，能持續提供訂單創造穩定產能及獲利，創造雙贏契機。

2024 年持續優化，在培訓中新增訓後任務 - 工廠實務改善提案，希望學員在訓後歸納所學，應用於日常工作。規劃學員利用訓後三個月的時間，透過與導師每月一次的一對一輔導會議，讓學員從提案的主題發想到實際落地並產出實際效益，並在三個月期滿後進行發表。在此過程中能讓學員吸取多元的見解與養分，有助於拓展視野並增加實務經驗，達到真正學到、用到、做到。

本計畫所聘請的講師皆為寶成內部各廠務管理領域的佼佼者，對於廠務管理都有相當資深的實戰經歷。透過前輩的教導及提攜，讓高階廠務管理人才做好準備，隨時接受廠務管理的挑戰。

紮根本地，管理與技術人才不因區域化而斷層

全面人才提升計畫 (TTUP) — 本地管理培訓

然而，在面對當今製鞋產業的激烈競爭和全球化逐漸轉向區域化的挑戰時，為確保公司的利基更加穩固，並持續保持在行業中的領先地位，我們悉心推動「全面人才提升計畫 (TTUP)」，提供更多元的學習機會和發展管道，只要員工具備學習的意願並展現出色的表現，都將有機會踏上更高、更廣的事業舞台！

本地管理培訓內容囊括多項管理者須具備的基礎能力，包括但不限於基礎主管實務、凝聚團隊意識、部屬培育與工作指導等課程，期許透過這些基礎的紮根學習，讓本地潛力幹部與本地備位人才具有一定的管理實力，可作為未來海外幹部的儲備人選。

截至 2024 年底，已有 380 位本地備位人才完成總部規劃設計的本地基礎班 (L1) 課程，與 322 位本地備位人才完成中階班 (L2) 課程，此外，為了擴大人才培訓資源，我們另有舉辦基礎班 (L1) 主題訓培育內部種子講師，現已有 132 位同仁結訓並取得證書，期許未來可透過這些種子講師進行展課，持續擴大本地管理人才儲備量能。

技術紮根：專班培育人才，技術不斷層

為了將技術紮根於本地，並全面提升於當地任職幹部之管理與技術專業，展開鞋廠經營與管理相關課程，培養其對鞋廠整體在經營與生產管理方面的專業知識。其對象涵蓋海外幹部與本地幹部，因海外幹部為目前現行鞋廠管理與技術的主力，但未來則期由本地幹部來承接海外幹部的工作職掌，所以因而將海外及本地幹部皆列為培訓的重要人選。不僅因應現有的管理模式，且作為未來鞋廠本土化發展之培訓計畫。

製鞋技術專業培訓包含廠務經營與生產管理、紙版製作原理與實務、化工培訓等，由工廠提報本地及海外幹部參加培訓課程，透過高階主管授課，將鞋廠經驗分享給本地及海外幹部，使經驗不流失，亦使幹部可以透過前人經驗減少錯誤的判斷，以免浪費人力與物力成本。

2024 年共計完成 20 個班次，廠務專班基礎班 4 班次、廠務專班進階班 5 班次、紙版 / 模具製作原理班 6 班次，紙版製作實務班 1 班、化工人才培訓班 4 班，共計培訓 611 人。

教育訓練執行

本公司 2024 年投入於教育訓練總時數達 6,823,656 小時，總參與訓練員工 289,352 人數，總參與訓練員工 1,445,379 人次，平均每位員工受訓時數 23.6 小時^{註 1}。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。

未來將持續優化此平台，開發更多數位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 2024 年接受訓練的平均時數，依性別劃分（單位：小時）^{註 2}

員工	男	女
	15.8	25.9

員工 2024 年接受訓練的平均時數，依員工類別劃分（單位：小時）^{註 2}

課級（含）以下	理級	協理級（含）以上
23.4	32.8	10.9

註 1：員工平均訓練時數 = 訓練總時數 / 當年底員工總人數。

註 2：該組員工平均訓練時數 = 該組訓練總時數 / 該組當年底員工總人數。



5.2 人權管理

重大主題管理

對寶成的意義

完善的人權管理制度有助公司確保營運過程中尊重勞工權益、消費者安全與社區權利，降低法律與聲譽風險，提升員工凝聚力與品牌信任。透過制度化管理與風險鑑別，公司可強化永續治理、因應全球客戶與投資人對責任供應鏈的要求，促進長遠競爭力。

衝擊影響

- | | |
|---|--|
|  正面衝擊 (實質)
人力資本是企业營運之本，營造友善職場及確保勞工人權，完善制度以保障員工權益。 |  負面衝擊 (實質)
人權管理直接影響員工權益及留任意願，進而影響營運生產。 |
|  正面衝擊 (潛在)
提升企业形象，對於在社區內招攬員工有正面效益。 |  負面衝擊 (潛在)
無法適切保護員工以及供應商員工人權。 |

政策與承諾

- 恪守集團行為準則，進行內部人權管理，並採取與公平勞動協會行為準則 (FLA Workplace Code of Conduct) 一致的行動，有尊嚴地對待所有員工，保障其應有權益。



指標與目標

- 依降低營運風險、減少工作中可能的危害，並提供勞工人權保障，以維持良好互信基礎的勞資溝通，打造勞資共贏夥伴關係。
- 遵循全球各營運據點所在地法規、集團行為準則及國際人權標準，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。
- 2024 年目標
 - 友善職場課程參與完成度：100%
 - 無騷擾無歧視：0 案件
 - 負責任招聘：無違反合規案件

採取行動

- 對轄下所有全資製鞋工廠進行年度合規 KPI 評估 - 社會責任評估，2024 年如期完成，評估占比為 100%
- 推動基礎工程專案，透過日常風險監控方式，檢視及掌握工廠日常合規狀況，2024 年已推展至轄下所有全資鞋廠，占比為 100%。

評估方法

- 內部－根據內部 PCG 合規 KPI 評估，公司轄下全資鞋廠及全資供應商每年須接受內部審查，依合規執行績效進行分級管理，有效檢視與管理整體合規狀況。(註：全資定義為本公司直接持股 100% 的公司)
- 外部－透過客戶及第三方單位定期或不定期稽核，持續進行後續改善及追蹤。

利害關係人議合

電話熱線、社群媒體或手機 APP、手機簡訊、意見箱、電子信箱、員工座談會、幹部溝通會議、勞資會議、內外部轉介、直接溝通 / 訪談、諮員工諮詢室 / 生活輔導室。

對應永續指標

GRI 407/408/409

5.2.1 寶成人權管理

為落實企業永續發展，寶成向來以嚴謹的態度、公開透明的方式，遵守所在國法律法規，如不同標準出現差異或衝突，則取其中較高者作為遵循標準。本公司也時時參考大型非政府組織、諸多品牌客戶制定的行為準則，做為全體員工執行工作的核心標準；並藉內外部稽核發現潛在問題，用以持續改善工作環境，控制風險；進一步促進勞資和諧，打造幸福企業。

集團行為準則

- ① 僱傭關係
- ② 無歧視
- ③ 騷擾或虐待
- ④ 強迫勞動
- ⑤ 童工
- ⑥ 自由結社和集體談判
- ⑦ 健康、安全和環境
- ⑧ 工作時間
- ⑨ 報酬
- ⑩ 社區連結



人權管理措施

針對所屬員工之人權議題與管理措施：

- ① 負責任招聘
- ② 公平薪酬
- ③ 禁用童工
- ④ 無發生強迫與強迫勞動
- ⑤ 重大營運的最短預告期
- ⑥ 結社自由
- ⑦ 團體協約
- ⑧ VOE 傾聽員工心聲
- ⑨ 員工申訴機制
- ⑩ 多元與包容



人權訓練

寶成致力建構友善和諧的職場氣氛，希望營造溫暖的職場形象，員工間能有溫度的互動，彼此尊重、關懷及互助。特訂定相關內部統一遵守的規範及準則，讓各位員工都能有共同遵守之價值和行為準則。寶成於 2019 年度建立友善職場課程，內容以職場互動互相尊重，訊息傳遞的行為界線等相關概念，實現職場尊重和友善。2024 年度重新規畫友善職場學程架構，並設計新教材，強調內外部一致性標準，含當地法令（營運據點所在地）、國際組織規範，且著墨在職場不法侵害規範，提升員工意識。從臺籍人員及外籍幹部開始，透過線上培訓，截止 2024 年 12 月，共有 3,577 同仁參與培訓，通過率高達 97.5%。2025 年度，規劃重新安排上課，確保同仁們了解並遵守內規、政府規定及國際標準。

除總公司開展的友善職場培訓外，於各地區廠區皆有不同的人權訓練和宣傳方式，透由每天集合傳達、午休時間播放、不定期現場培訓、小卡片發放、海報張貼等方式，讓各層級人員皆能理解並一起建立友善和諧的職場氣氛，確保員工彼此尊重的互動。

友善職場課程

主要內容

- 集團規範（含集團行為準則）
- 集團紀律及和諧委員會辦法
- 性侵害暨性騷擾防治措施申訴及懲戒處理管理辦法
- 各國性騷擾及虐待相關法規實際案例分享
- 集團申訴諮詢管道
- 集團員工申訴管理辦法
- 內部溝通流程圖一般申訴案件
- 職場情緒修練幫助

5.2.2 人權盡職調查

推動目的

為落實人權政策及確保政策的有效性，自 2022 年開始啟動人權盡職調查，爾後每三年進行一次進行人權調查，針對調查後風險結果，結合年度社會責任評估機制，深入瞭解員工對人權政策的認知，致力於營造一個互助、友善與健康的工作環境。

人權盡職調查流程



風險鑑別

寶成工業承諾遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》、《OECD 多國企業指導綱領》、《聯合國消除對婦女一切形式歧視公約》、《聯合國兒童權利公約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》及《FLA 工作場所行為規範與合規基準》等各項國際人權標準，並根據相關利害關係人關注人權問題，建立潛在的人權議題清單，並依此展開人權盡職調查。

人權議題	關注重點
負責任招聘	應當採取並貫徹尊重員工的僱傭規則和條件，並依照有關勞動和社會保障的國家和國際性法律法規為員工提供基本的權益保障。
無歧視	雇員不會因性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或少數民族而遭受就業歧視，包括僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解雇或退休等方面。
尊重多元信仰	
騷擾或虐待	尊重每一位雇員。不允許對雇員進行人身、性、心理或言語上的騷擾或虐待。

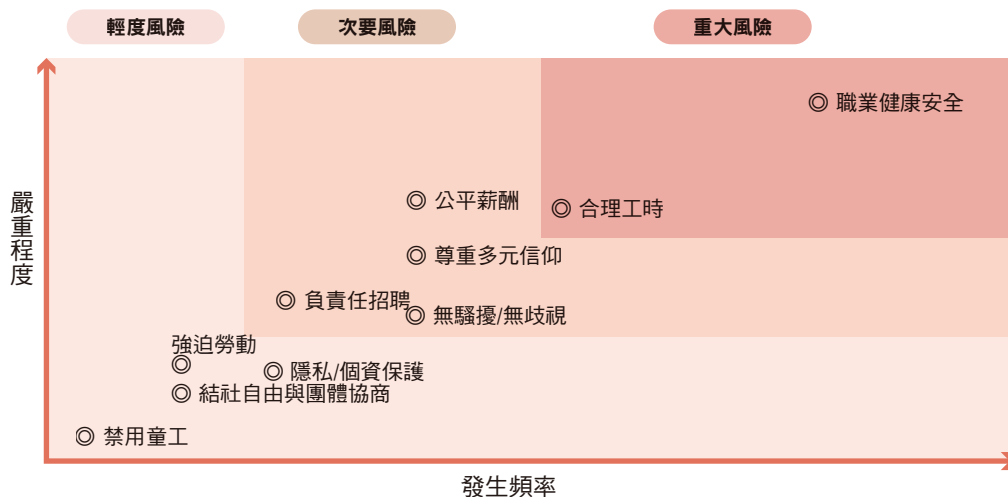
人權議題	關注重點
強迫勞動	禁止進行任何形式的強迫勞動和人口販賣行為，強迫勞動包含使用監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或透過任何懲罰迫使員工提供非自願性的勞務。工作場所內或透過仲介機構招聘員工時，禁止發生限制行動自由或扣留個人證件之情形，並確保員工清楚瞭解其在招聘和就業的條款與權利。需以員工母語簽訂工作合同，並確保仲介機構無使用強迫勞動的員工，且不得向員工收取招聘費用。
禁用童工	不得僱傭 15 歲以下或完成該地區法定義務教育年齡以下的員工，或依照其他利害關係人較高的標準。
結社自由與團體協商	認可和尊重雇員的自由結社和集體談判的權利。
職業健康安全	提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用雇主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。雇主應當採取負責任的措施，以減少工作場所對於環境所帶來的負面影響。
合理工時	不得要求員工以超過工廠所在國法律規定的正常工作時間和加班小時數上限進行工作。
公平薪酬	每位員工都有權利憑藉一週正常的工作得到相應報酬，且這份報酬應當滿足他 / 她的基本需求，並帶來一些可支配收入。
隱私 / 個資保護	有責任保障員工的隱私，避免員工個人資訊外流。

風險排序

2022 年啟動人權風險的問卷調查，調查範圍涵蓋集團轄下全資鞋廠所有員工、工會、NGO，共回覆的有效問卷份數為 122 份，依照「人權風險發生頻率」及「對企業及員工造成衝擊程度」進行調查分析，建立人權風險矩陣。

發生頻率定義	嚴重程度定義
1. 極低：一般情況下不會發生 2. 低：每年發生 1 次以上 3. 中等：每半年發生 1 次以上 4. 高：每季發生 1 次以上	1. 極輕微：對員工身心健康及安全影響甚微 2. 輕微：對員工身心健康及安全有輕微傷害或疾病（無工時損失） 3. 中等：對員工身心健康及安全造成傷害需進行復健（有工時損失） 4. 重大：對員工身心健康及安全導致身心障礙 5. 極重大：對員工身心健康及安全導致死亡
針對問卷人權風險議題的發生頻率與嚴重程度進行評分統計，並由永續發展部人權管理單位內部討論，依下列規則決定重大、次要與輕度風險： 重大風險：發生頻率評分 > 2.2；嚴重程度評分 > 2.2。 次要風險：2.2 > 發生頻率評分 > 1.7；2.2 > 嚴重程度評分 > 1.7。 輕度風險：發生頻率評分 < 1.7；嚴重程度評分 < 1.7。	

人權風險矩陣



5.2.3 人權議題的管理與緩解

FLA 參與及認證

- 成為國際人權組織 FLA 會員並取得 FLA 認證的重大意義，
- 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。寶成工業堅信每位勞工都有權利在一個安全與公平的環境下工作，透由加入公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA)，寶成工業每年配合 FLA SCI 稽核進行寶成工業全球營運據點的獨立評估，並持續與 FLA 共同關注國際人權議題，藉此保持人權以及勞動方面的合規標準。

寶成工業於 2011 年主動加入公平勞動協會 (FLA)，作為 FLA 的供應商會員，寶成工業承諾遵守「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。FLA 透過年度 SCI 稽核、生產現場觀察與總部訪問後，經 FLA 董事會一致同意寶成工業符合 FLA 認證資格，成為全球唯一取得 FLA 認證之運動鞋製造商。

《FLA 公平勞動和負責任生產原則》 我們承諾並自願遵守《FLA 工作場所行為準則》與《公平勞動和負責任生產原則》	
最高管理層的承諾和工作場所標準 (Top Management Commitment and Workplace Standards)	會員公司致力於通過既定的工作場所標準，以實現透明度和責任追究。
負責任生產實踐 (Responsible Production Practices)	會員公司根據對工作場所標準的承諾進行銷售、計劃和生產實踐。
責任和總公司培訓 (Responsibility and Head Office Training)	會員公司識別並培訓負責實施工作場所標準和負責任生產實踐的員工，並對總公司所有員工進行培訓。
生產員工培訓 (Production Staff Training)	會員公司在自有生產場所對所有管理層和員工進行工作場所標準的培訓，並追蹤培訓效果。
監督 (Monitoring)	會員公司進行工作場所標準合規監督。
有效的申訴機制 (Functioning Grievance Mechanisms)	會員公司提供有效的申訴機制供員工使用，包括多個溝通管道，其中至少有一個管道是保密的。
合規信息的收集和管理 (Collection and Management of Compliance Information)	會員公司收集、管理和分析工作場所標準合規信息。
及時和預防性整改 (Timely and Preventative Remediation)	會員公司進行及時和預防性的整改。
諮詢民間團體 (Consultation with Civil Society)	會員公司識別、研究相關非政府勞動機構、工會和其他民間社會團體，並與其進行合作。
審核要求 (Verification Requirements)	會員公司符合 FLA 審核和項目要求。

FLA 連續 14 年稽核並發布評估合格公開報告

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 每年度選定之寶成工業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，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 <https://live-flarebuild.pantheonsite.io/member/pou-chen-group/>。

生產基地	印尼	中國大陸	越南	柬埔寨	孟加拉	緬甸	臺灣總部
稽核日期	2011/12/20-22 2021/09/27-29	2012/11/5-9 2013/08/27-30 2014/11/2-7 2020/09/9-10	2015/10/12-16 2017/09/26-29 2022/08/22-24 2023/09/20-22	2019/09/5-6	2016/11/1-3	2018/09/5-7 2024/08/14-16	2018

註：2017 年越南 VP 廠複查報告登錄於 FLA 內部會員網站

2024 年 8 月，FLA 委託第三方稽核單位至本公司轄下位於緬甸的 PMA 工廠進行為期三天的合規評估，透過文件紀錄檢核、現場環境走訪觀察、員工與管理層訪談，提供廠端合法合規上的發現建議，定期追蹤改善進度，藉由點的發現，進而開展全廠盤查，持續校正改善措施，積極持續落實勞動條件與工作環境改善。

寶成工業緬甸廠區始於 2015 年設廠開始量產，截至今日創造近 4000 個就業機會，在當地基礎建設仍待提升、員工勞動安全意識薄弱並對勞動法令缺乏理解的環境下，我們建立管理標準、致力於員工教育訓練，進而實踐安全的、包容的以及尊重女性的工作環境，並接受第三方勞檢機構 FLA SCI 評估，以檢視廠內勞動安全風險。藉由生產工廠合規實地查核，此次查核未發現須於 24 小時內回覆 FLA 的重大緊急缺失。

寶成工業內部評估機制：SD-KPI

自 2012 年起，寶成工業建立內部評估機制，內容可分為社會責任評估 (ERC)、環境安全衛生 (ESH)，參照 FLA 合規基準、品牌要求及當地法令規範制定查檢項目，範圍涵蓋轄下中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸等生產營運據點，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。



關於人權及勞工權利管理，2024 年如期完成集團旗下全資鞋廠 SD-KPI 社會責任評估檢核，我們依照《寶成行為準則》、《FLA 工作場所行為準則》與《公平勞動和負責任生產原則》等相關規定所列出與勞工權益與人權保護措施等條文進行評估，範疇包括：無騷擾無歧視、強迫勞動、招募與任用、教育訓練、薪酬福利、工時管理、人員發展與晉升、終止 / 解除勞動合同、外籍員工管理、外包商管理、獎懲及職場行為、申訴機制、自由結社與集體談判、特殊工保護、怠工罷工與內部溝通等 (員工參與 / 社區回饋) ；評估方法包含詳細審查相關文件紀錄、抽查廠內監視器 (CCTV) 畫面並進行員工訪談，以達客觀、公平且全面的審查。

2024 年人權相關風險議題改善案例如下：

稽核日期	人權風險範疇	發現問題	執行改善
2024.8.21	工時管理	經檢查工廠管理文件發現，有一中國大陸區工廠自願加班申請書未簽名，按規範員工加班須確實簽署自願加班單。	廠端於稽核發現後，已再次盤點工廠自願加班單簽署狀況，並進行廠內宣導。後續工廠會加強日常抽檢避免有漏簽未簽之情事。
2024.11.12	申訴機制	工廠現場走線發現，有一越南工廠其申訴管理辦法中有註明「嚴禁任何勞工不遵守上述程序，而要用罷工或停工方法解決問題」，工廠不能嚴禁勞工組織罷工或停工，以避免影響員工權益與義務之虞。	廠端於稽核發現後，立即將張貼在現場佈告欄的申訴諮詢管道宣導文件進行調整。除該份文件外，工廠全面檢視廠內各處並進行海報更換，且向全體人員進行宣導。後續工廠將加強自檢程序，定期檢視內部作業程序文件與廠內宣導資料。
2024.9.20	內部規範	進行員工訪談，印尼區有一家工廠，其受訪者中，有超過 50% 的受訪員工尚未了解公司的核心價值和行為準則。	廠端已進行海報製作並張貼在各棟建築物多個位置 (海報張貼在顯眼地方，如：佈告欄、檢查站附近或生產線上容易看到之處) 張貼完成後，工廠對於全體人員再次進行教育訓練以說明公司的核心價值 / 行為準則。
2024.08.15	常駐承攬商管理	經抽檢常駐承攬商人員合約，中國大陸區有一家工廠，其外包保衛的勞動合同信息填寫、支付日期填寫有誤。	廠端於稽核後，先行將勞動合同內容重新檢視並校正確保所有填寫信息到位。對負責常駐承攬商窗口再次進行教育訓練，以確認已了解 / 熟悉合約撰寫規範，避免類似情事再度發生。

2024 年我們持續提升集團轄下各工廠在勞工權益與人權方面的標準，目前各廠均已落實童工、未成年工及女性員工保護政策，且無發生強迫勞動及人口販運之情況，同時，廠內也積極宣導無騷擾無歧視、特殊工不得從事繁重毒害工作、禁止強迫勞動與結社自由及相關培訓。對於稽核中發現的待改善事項，集團使用內部平台 (MAP) 進行改善事項追蹤，藉由根因分析、改善計畫並與工廠聯繫，進行即時性的整改檢視，2024 年已全數完成前一年度 (2023) 共 185 件改善事項跟進與結案。

展望未來，寶成工業會持續致力於實踐國際勞工組織 (ILO) 與公平勞動協會 (FLA) 所倡議相關國際準則之條例與精神，提供員工良好的勞動關係以及工作環境。

備註 MAP: Master Action Plan

人權議題管理作法

寶成工業遵循在地法令、依據國際人權宣言以及 FLA 工作場所行為準則，制定「寶成國際集團行為準則」，工作規則中也有相應的條文（如：不雇用童工、無騷擾無歧視、無強迫勞動、結社自由、健康安全衛生、薪資福利、工時規定、特殊員工保護等），致力於公平原則及人權政策的落實執行。

負責任招聘

寶成工業秉持機會平等原則，重視多元人才發展，提供求職者與員工平等聘雇條件，不因性別、種族、宗教、年齡、疾病、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，相關管理原則也體現於雇傭、工資、福利、晉升、紀律、解雇或退休等方面。寶成工業旗下工廠採多元管道進行人員招聘，並於面試時進行核實，確認求職者應徵意願及所提供文件無誤、確保其年齡達當地法規要求，符合規定者方予以錄用。每位新進員工在任用時，需要簽署勞動合同，明確定義勞雇雙方權利、責任與義務，所有員工都有權利終止與工廠的雇用關係。相關勞動合同的訂立、變更、解除和終止皆嚴格遵守相關法律政策規定。

同時，為呼應國際組織提倡之人權精神，達到有效終止強迫勞動目的，寶成工業於 2019 年 11 月完成簽署公平勞動協會 (FLA) 及美國服裝和鞋類協會 (American Apparel & Footwear Association, AAFA) 共同訂定之「負責任招聘」(Responsible Recruitment) 承諾，持續進行日常推動及宣導，其內容包含：

1. 員工不須支付仲介費。
2. 員工保有自己的旅行證件，並擁有行動自由。
3. 員工在離開家進行工作前有被告知基本的聘雇條件。

根據上述原則，寶成工業將負責任招聘落實於日常營運中，並參考 NGO/ 利害關係人建議：若企業有合作的仲介或招聘單位，此狀況較容易發生強迫勞動或使用人口販運情形，因此，寶成工業擬定負責任招聘承諾書，並邀請合作仲介或招聘單位簽署，以有效杜絕強迫勞動及人口販運風險。2024 年度，經盤點公司內部勞務派遣狀況，各營運據點工廠均直接招聘員工，未透過勞務仲介公司進行招聘或與員工簽訂勞務合約；若未來有相關合作，將請該公司簽定此負責任招聘承諾書，並透過每年內部審核機制確保合法合規。

公平薪酬

全球生活工資聯盟 (Global Living Wage Coalition, GLWC) 對於生活工資 / 公平薪酬的定義和標準：

員工在特定地點、標準工作週內所獲得的報酬，應足以為員工及其家人提供體面的生活水平。體面生活水平的要素包括食物、水、住房、教育、醫療、交通、衣服和其他基本需求，包括應對突發事件。

寶成工業身為公平勞動協會 (FLA) 負責任的供應商會員，我們參照 FLA 行為準則以及 GLWC 對於公平薪酬的定義，並遵循 FLA 公平薪酬研究方法，進行集團薪酬調研。寶成工業承諾持續致力於發展公平薪酬，藉以支持員工與其家人的生活。

寶成工業除透過稽核機制檢核生產工廠工時、薪酬合規現況，集團亦使用 FLA 薪酬數據蒐集工具與線上平台 (Fair Compensation Dashboard) 主動檢視集團工廠薪酬結構狀況。2024 年度抽查 48% 製鞋生產工廠*，包含越南、印尼與柬埔寨工廠，發現抽樣工廠 100% 符合當地基本薪資與公平薪酬標準。

寶成 公平薪酬承諾



FLA 公平薪酬專案介紹



* 備註：此處「製鞋生產工廠」以 FLA 會員工廠清單中工廠數量為基準。

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 15 歲以下或完成該地區法定義務教育年齡以下的員工，兩者取其嚴作為標準。有關年輕勞工（未成年工）須依規定進行造冊、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監護，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。經內部合規機制查核，2024 年度各營運據點無發生雇用童工之情事。

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，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工，且不得雇用涉及任何形式人口販運的勞工，不論是透過武力、欺詐、脅迫或任何形式的非自願勞役或奴役，同時，寶成工業不會要求員工支付任何招聘費用，確保員工擁有行動自由，保有自己的身分證或出入境證件，並以員工母語簽署書面合同，確實告知員工其基本的聘僱條件。寶成工業透由日常管理機制，確保所有工作皆出於員工自願，並且在合理的通知下，員工有自由加班及自由離職之權利。經內部合規機制查核，2024 年度無發生強迫與強制勞動事件。

本公司嚴格遵守工廠所在地國家相關法令、公司規範與品牌協議規定，按時並正確支付員工薪資，且提供以當地語言顯示之薪資條，以了解薪資內容完整資訊，所有合法扣除均明確標示。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令規定。公司亦尊重員工的休息時間，依當地法律法規給予休假，並建置人力資源電腦考勤系統，有效管理員工工作時間及休假日期，保障員工的身心平衡。上班時間內，除特殊區域須進行管制外，員工可在廠區範圍內自由行動。

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團體協約中約定或當地勞動法令辦理。

在已簽訂團體協約之營運生產基地，其團體協約係於當地主管機關核准下，由各地區員工工會與公司簽訂團體協約文件，文件中明確載明相關勞動條件、權益或終止勞動契約的最短預告期，簽訂後的團體協約文件均送當地主管機關備案。尚未簽署團體協約或團體協約中未特別載明之營運生產基地將遵循當地勞動法令規範重大營運變化的最短預告期。

據點	印尼	孟加拉	柬埔寨	緬甸	臺灣	中國大陸	越南
重大營運變化的最短預告期依循規範	當地勞動法令：14 工作日	當地勞動法令：30 日前	當地勞動法令： 任職 6 個月內：7 天 —任職 6 個月至 2 年：15 天 —任職 2 年至 5 年：1 個月 —任職 5 年至 10 年：2 個月 —任職 10 年以上：3 個月	當地勞動法令：30 日前	當地勞動法令： —任職 3 個月至 1 年：10 天預告期 —任職 1 至 3 年：20 天預告期 —任職滿 3 年以上：30 天預告期。	團體協約：30 日前	團體協約：30 日前

結社自由

寶成工業秉持尊重員工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、中國大陸、印尼、越南、柬埔寨的廠區，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。孟加拉與緬甸廠區則依循當地法律規範，經員工自由選舉得成立員工代表會：緬甸廠區組設員工協調委員會 (Worker Coordination Committee, WCC)，孟加拉廠區設立員工代表委員會 (Worker Participation Committee, WPC)。

團體協約涵蓋全球近 25 萬名員工

在勞資雙方皆有共識下，各地區工會亦可與各地區公司簽訂團體協約 (Collective Bargaining Agreements, CBA) 文件、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。寶成工業在中國大陸、印尼、越南的廠區，皆在勞資雙方協定下簽署團體協約，受團體協約保障之員工總計 244,558 人，相當於製鞋業務總人數約 93.3%。

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。

主要營運據點團體協約保障比例 (平均值) 與人數

據點	越南	印尼	中國大陸
團體協約保障人數 (人)	96,208	124,891	23,459
享有團體協約保障比例 (%)	100%(註 1)	100%(註 1)	98.74%(註 2)

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工廠全體勞資雙方。

註 2：中國大陸區僅「製鞋」業務相關單位員工參與工會；中國大陸區百分比計算係採團體協約保障人數 / 全體員工數。

註 3：臺灣區相關單位刻正與工會評估中，尚未簽訂。

註 4：柬埔寨區、孟加拉區、緬甸區尚未由勞資雙方協議擬定團體協約。

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

寶成工業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，逐步提升凝聚力與組織認同感，以達勞資關係之和諧。

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／生輔室及工廠自主檢查發現等。

寶成工業自 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，如員工座談會為每月召開之活動，參與員工為隨機抽選及自願報名等方式，儘量讓所有員工都能有機會與管理層交流，提出工作相關問題及建議，2024 全年度共舉辦 398 場員工座談會，總計有 16,297 人次參與會議。

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。廠務主管必需親自參與會議，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，更以身作則的對廠內管理幹部，樹立重視員工聲音之意義，也拉近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
外部轉介 (品牌客戶、政府、第三方轉介)	9
手機簡訊 (SMS)	12
電子信箱	19
工會	43
內部轉介 (主管、幹部、廠內人員、HQ/AC)	45
意見箱	80
直接溝通 / 訪談	123
工廠自主檢查發現	151
電話 / 熱線	197
諮詢室 / 生輔室	207
社群媒體或手機 APP	1,310
員工座談會 / 心橋溝通會 / 幹部溝通會議	1,722
總計	3,918

2024 年度，員工關係管理系統 (ERMS) 登錄申訴諮詢總案件共 3,918 件，已結案案件中有 86.9% 都能於 10 個工作天內結案，98.2% 案件可於 2 個月內結案，截至 2025/2/2 有 5 件尚未結案，多是 12 月發生案件，仍需要時間調查及處理。各區員工關注問題分別以內部工作溝通、生活環境設備、伙食之議題為主。



▲ 越南區 - 員工座談會



▲ 中國大陸區 - 員工座談會

員工申訴案件處理機制

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單位回報處理結果，最長不應超過十個工作日，若案件為管理行為不當或違反工作準則，包含如性騷擾、不當言語、歧視等特殊敏感議題，可視處理情況延後，最長以不超過二個月為原則。

同時因具全球營運特質，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 年各營運據點依案件狀況定期及不定期啟動紀律 / 諧和委員會機制。

若接獲爭議性案件，須依案件狀況召開諧和委員會或紀律委員會，就其案件成立調查小組及召集委員會成員，如非必要，成員不得重複。2019 年再次修訂諧和委員會管理辦法，注重在地員工文化觀點以及集團在地化永續營運角度，由本地籍員工擔任主任委員，以每月例行開會模式，除評議具爭議性案件外，也檢視內部申訴案件處理狀況，以達更公平公正的處理申訴問題。同時，本公司遵守反報復原則，任何單位和個人不得以任何理由對申訴人施以報復行為。若發生此情況時，得透過各申訴管道反應及申訴。因應臺灣性別平等工作法之修法，並於 2024 年 3 月參照由主管機關公布性騷擾管理辦法範本進行修訂本辦法，於 2025 年 1 月生效。

重大管理態度及職場不當行為與歧視案件的處理

2024 年度，員工關係管理系統 (ERMS) 登錄申訴諮詢總案件共 3,918 件，有關重大管理態度及職場不當行為共 57 件，包含 23 件為幹部於生產中情緒較激動而導致的言語和行為狀況，以及 34 件為員工之間的衝突，經妥善處理後均已結案。其中 8 件為涉及性騷擾議題案件，經調查後，皆已適當調整工作及進行相關懲處，也持續關懷被行為人。

相較於 2023 年，2024 年度重大管理態度及職場不當行為案件數量上漲 14%。經內部合規機制查核，2024 年無發生任何申訴案例遭報復之情形。

對於重大管理態度及職場不當行為案件，除申訴事件完善處理外，工廠皆須進行擬定改善計畫，包含違反者行為改善與輔導計畫、宣傳反騷擾虐待之友善職場、評估並加強外幹對當地文化之了解等預防措施，計畫需經生產主管、總廠主管進行簽核認定，宣示改善決心。除外，工廠和當地行政中心、甚至總部皆定期回訪當事人，協助受害者更舒適之工作環境及心理輔導，並關懷及協助違反者工作狀態，讓雙方能安心持續投入工作。

訊息交流平台

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工業最新動態、近期員工活動、文化資訊生活新知等新聞。

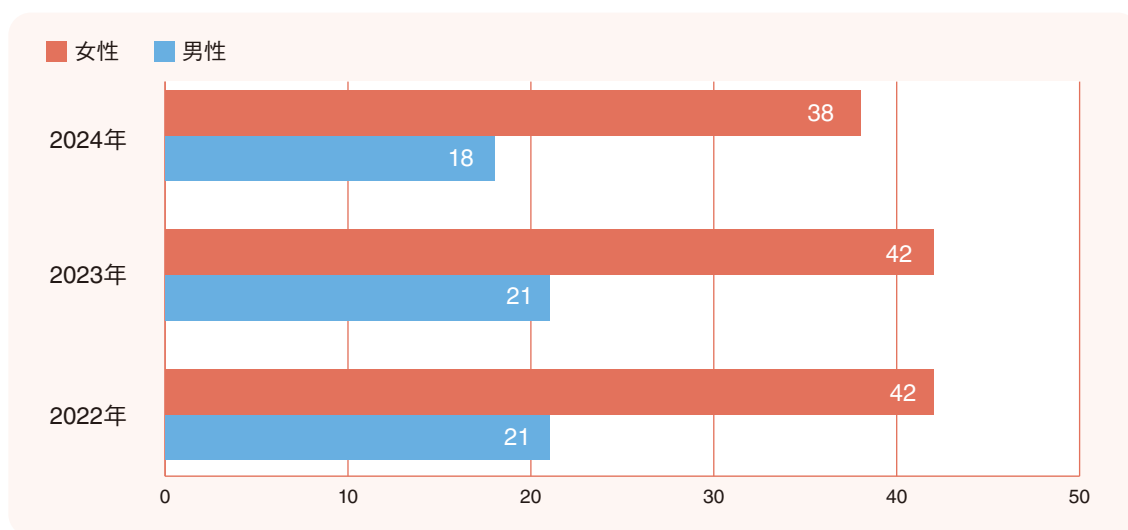


多元與包容

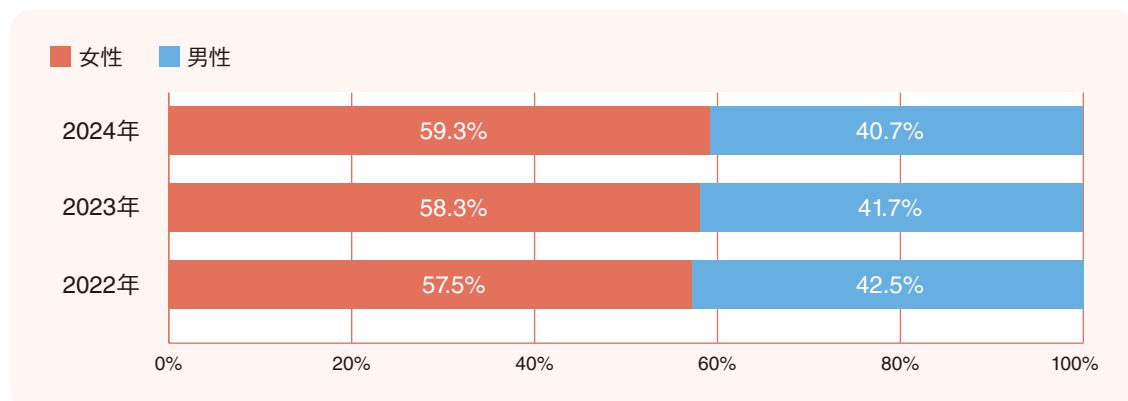
● 女性賦權

順應社會期待與國際趨勢，本公司致力於打造公平且包容的職場環境，近年來不斷強化女性在領導決策、人才培育與經營視野等方面的影響力，女性同仁擔任專案講師及管理職的比例穩步提升。未來，本公司將進一步推動更多專案支援與數位能力培訓，幫助女性員工精進專業技能、培養領導力，實現真正的性別平等。

■ 改造基層幹部管理態度 - 互動式管理工作坊種子講師培訓 (單位：人)



■ 近三年管理階層性別比例 (單位：%)



● 人才無國界

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。全球營運據點分布在臺灣、中國大陸、越南、印尼、孟加拉、柬埔寨、緬甸等地，製鞋生產基地以越南、印尼、中國大陸三地為主，每年針對集團員工，依年齡、性別與地區等類別，進行人才分析。(細節請詳第 5.1.1 章)

● 尊重多元信仰文化

世界上有成千上萬種宗教信仰，提供精神支持與慰藉，同時也規範信徒的道德秩序。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。以緬甸廠區為例，該區員工虔誠信仰佛教，廠區內因而設置大型佛陀塑像，讓員工有信仰的心靈寄託。

在印尼與孟加拉廠區約有 90% 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。寶成工業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自由使用。截至 2024 年，集團公司內部共有 111 個宗教建築設施。

回教的齋戒要求穆斯林在齋戒月的黎明至黃昏期間不能進食，公司體恤員工身體狀況，若員工身體不適，廠區皆有救護車待命，亦常設醫護室提供員工及時照護。每年的開齋節不僅是齋戒月的結束，也等同是印尼的新年，穆斯林在這一天都會穿上節日衣服，喜氣洋洋，完成早祈禱後就可以吃東西，到清真寺聆聽古蘭經，集體朝著麥加方向依禮敬拜，感謝阿拉（真主）使他們信仰更加堅定，恢復朋友和親友之間的聯繫。

寶成工業於印尼與孟加拉廠區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儀式，為員工安排免費返鄉專車，同時彈性調整工時，讓員工能提早整理行李返家，共同迎接印尼新年。



▲ 印尼區 - 宰牲節活動



▲ 印尼區 - 開齋節



▲ 中國大陸區 - 端午節



▲ 越南區 - 婦女節活動



▲ 越南區 - 春節活動

● 性別友善

平等薪酬

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差別待遇。(細節請詳第 5.1.3 章)

消除歧視

為消除歧視議題，除行為準則有明確規定內部無歧視原則，本公司也提供完善且透明的申訴諮詢管道及流程，並於 2017 年正式通過內部文件「紀律 / 諧和委員會辦法」，注重在地員工文化觀點以及本公司在地化永續營運角度，由本地籍員工擔任主任委員，以每月例行開會模式，評議具爭議性案件外、檢視內部申訴案件處理狀況，以達更公平公正的處理申訴問題。同時，本公司遵守反報復原則，任何單位和個人不得以任何理由對申訴人施以報復行為。若發生此情況時，得透過各申訴管道反映及申訴。2024 年無發生歧視相關情事。

優良生育措施及福利

孕育健康的下一代，除家庭受益外，更有利於集團永續經營及國家社會進步發展。為營造友善職場環境，集團致力配合實施哺育相關措施，設置優良的哺乳室，提供女性員工一個具隱密、安全性的空間，以更全面且貼心地滿足員工照顧子女之需求。



▲ 越南區哺乳室



▲ 印尼區哺乳室



▲ 印尼區孕婦員工瑜珈課程

根據各國法令規定及品牌期待，對從事繁重工作之懷孕女工，集團應予調職至較輕鬆的工作崗位，中國大陸區產假可休 6 個月，越南和印尼區可減少每天 1 小時上班時間，惟仍准予領取其全額薪資，使孕婦安心工作。廠內孕婦擁有優於法令規定福利，如提早用餐、有孕婦餐、獨立洗手間等。依照各工廠安排，每月也定期提供多樣營養補充品，如牛奶、麵包，為孕婦補充完整營養與活力。為避免上下班人潮擁擠，印尼廠區提供孕婦上下班刷卡專用通道，保護孕婦安全。





6 安全文化

6.1 職業安全衛生管理

6.2 職業安全衛生作為

深耕安全文化

寶成工業除遵守並符合營運據點當地安全衛生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為基礎，制定了一系列管理辦法供所有單位遵循。

6. 安全文化

重大主題管理

對寶成的意義

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。

衝擊影響



正面衝擊 (實質)

建立友善工作環境，保障員工身心健康，增加員工的安全感。



負面衝擊 (實質)

職安衛風險影響員工健康、出勤與生活品質，間接影響生產線的人員調度。



正面衝擊 (潛在)

減少潛在危險事件，凝聚員工向心力。



負面衝擊 (潛在)

影響員工長期健康與生活品質。

政策與承諾

- 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」。
- 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。

指標與目標

- 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傷病事件時，則會啟動廠區內醫療救護機制與急難救助辦法處理。
- 以法令為基礎，寶成工業持續營運防疫指引為管理方針，降低疫情對企業營運的衝擊。
- 2024 年管理目標：職業災害件數降低 20%；0 死亡職災。

採取行動

- 推動企業安全文化：以基礎工程、ESH 夥伴、由上而下制度三合一串連逐步推展。
- 推動 ESH 限制設備安全類管理。
- 安全衛生管理人員培訓。

評估方法

- 透過 SD 共同走線制度、ESH 夥伴制度及職災風險地圖的推行，結果驗證反查落實度，逐步完整建構公司安全文化。

利害關係人議合

每月環保能源暨安全衛生委員會與持續關注相關議題並進行追蹤。

對應永續指標

GRI 403

6.1 職業安全衛生管理

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，就職業安全衛生管理方面，除符合公司營運據點：臺灣、中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉及緬甸等國家之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 (ISO 45001 職業健康安全衛生管理系統) 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，透過系統有效管理，預防事故發生。

2024 年度製鞋生產工廠實施 ISO 45001 職安衛管理系統，通過外部查證比例達總工廠數 81%，通過驗證工廠人數共 179,821 人，占約全資鞋廠總人數 81%，部分工廠因風險較低與客戶未要求，暫未取得認證。如模具廠與開發線 ... 等皆因規模小或未從事量產，客戶亦未要求等原因故而暫緩認證。職業安全衛生管理系統涵蓋公司各營運據點，包含正式受雇於辦公室、製鞋生產廠員工，及與相關生產工廠維運所需之外包、承攬商及供應商等非員工範疇，並設置專職專責職業安全衛生管理人員 354 人，ESH 夥伴人員 8,830 人，總計 9,184 人致力於職業安全衛生管理，監督及維護公司日常營運。本公司員工指正職員工，非員工指承攬商、派遣人員、保全及清潔人員等。

公司各營運據點之製鞋生產工廠依循客戶規範與職業安全衛生管理系統，建立危害鑑別、風險評估控制程序，有效鑑別工作場所危害，包含鑑別人因危害、異常工作負荷及母性健康保護等相關可能於工作場所危害因素，降低員工健康危害及事故發生可能。依據當地法令規定高風險危害、廠內鑑別之危害及員工透過暢通申訴管道或提案改善方案提出之風險，進行風險等級判定，針對不可接受風險議題，擬訂相關風險管控方案，並作為公司職業安全衛生推行專案主軸，如機械安全、火災管控及環保節能政策。員工透過各式申訴管道 (內外部轉介、手機簡訊、員工座談 / 溝通會議、意見箱、電子信箱、電話 / 熱線...等) 及提案改善方案提出職業安全衛生議題，皆會留存紀錄並立案追蹤，且於工廠每月 ESH 委員會進行改善追蹤，本公司嚴格遵守反報復原則，保障申訴人權益，當員工主動反映或發現職場作業安全疑慮後可採取立即退避。

本公司針對職業災害之管理，依據公司「異常事故管理辦法」既有規範，將職業災害調查管理流程標準化，並以「異常事件管理系統」進行系統化管理，確保事故通報與追蹤確認能落實執行，並藉由系統化數據資料分析，將公司各據點所發生災害與生產相關機台，進行職災風險矩陣評估，列出對於工廠生產時具較高風險引起災害機台種類，進行採購源頭安全管制及工廠內寄存機台整改專案，打造員工可放心生產之安全環境。2020 年 6 月起更推動「事故調查與處理機制」，針對公司中、重度職災事故，擬定調查與處理制度，藉由事發單位、行政中心、事業部及總公司安全衛生管理人員即時討論會議，嚴謹事故調查與報告確認機制、鑑別真因，並明確事發及有關單位之權責分工，使之各司其職。即時討論會議之資訊，總公司利用內部 SD PUBLIC 信箱及 ESH 委員會，同步宣達至各營運據點安全衛生管理人員，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，後續藉由工廠每月、行政中心及總公司每季 ESH 委員會，確認水平開展進程及改善成效。



2024 年度事故調查與處理機制案件統計

區域	人數	事故調查會議案件數		
		職災	火災	小計
中國大陸	23,827	1 中	0	1
印尼	89,445	3 中 1 重	5 輕 9 中	18
越南	92,439	3 中 2 重	2 輕 3 中	10
柬埔寨	6,284	0	0	0
孟加拉	3,336	0	0	0
緬甸	3,698	0	0	0
臺灣	3,345	0	1 輕	1
總計	222,374	10	20	30

備註：1. 職災等級定義：

輕度：造成 ≥ 1 人因工作發生暫時失能傷害或進行醫療處置後返家休養 1 日以上。

中度：造成 ≥ 1 人因工作發生暫時失能傷害且需由外部醫療機構進行醫療處置並留院觀察 1 日以上。

重度：造成 ≥ 1 人發生死亡、永久全失能災害、永久部份失能災害（截肢肢體損傷）、昏迷無意識。

2. 火災等級定義：

輕度：僅冒煙。

中度：冒煙悶燒或明火，財產損失（直接 & 間接）< USD 25,000。

重度：冒煙悶燒或明火，財產損失（直接 & 間接）≥ USD 25,000

3. 事故調查會議召開：職災中度以上，火災輕度以上。

4. 人數統計來源為異常事件管理系統，統計範圍為本公司全資鞋廠員工。

本公司因上述措施，近三年職災事故逐漸減少

年度	2022 年	2023 年	2024 年	
對象	員工	員工	員工	非員工
失能傷害次數	156	86	52	0
失能傷害損失日數	6,673	2,065	1,574	0
總人數	252,903	220,267	222,374	4,922
總工時	557,345,815	460,677,249	513,288,090	10,665,691
職災主要類型	機械設備夾傷或捲入	機械設備及工作環境 切 / 割 / 刺 / 擦傷	機械設備夾傷或捲入	n/a
失能傷害頻率（FR）	0.28	0.19	0.10	0
失能傷害嚴重率（SR）	11	4	3	0
重度職災人數	6	1	3	0
重度職災比率	0.00237%	0.00045%	0.00135%	0
死亡人數	0	0	0	0
死亡比率	0	0	0	0

備註：

1. 採以工廠提供的每月在職人數為基礎計算出總工時。

2. 失能傷害為損失日數一日以上的職業災害。

6.2 職業安全衛生作為

環安衛自主管理

企業安全文化推動 - 安全三合一 (基礎工程、ESH 夥伴、由上而下)

本公司視員工為企業寶貴的資產，管控安全風險，提供員工一個身心靈的良好安全友善職場環境，自 2022 年起開始推動安全文化活動，透過基礎工程、ESH 夥伴、由上而下制度三合一串連逐步推展，鼓勵全體員工共同參與危害發掘並改善，提升全員辨識危害的安全意識，建立養成主動積極的安全習慣。

- ① **基礎工程**：工廠於環安衛自主管理制度上，設置有專責專職環安衛專責單位及人員（或稱 ESH 人員），採五個標準化原則，組織標準化、工作標準化、流程標準化、工具標準化、能力標準化，落實 ESH 日常業務。藉由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 ESH 專員、各區域行政中心 ESH 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。
- ② **ESH 夥伴**：除廠內專職 ESH 人員與總工務體系外，ESH 夥伴則依循五個元素，遴選辦法、工作職掌、能力建設、問題解決、激勵措施，於產線線別遴選 ESH 夥伴 (ESH Partner)，建設 ESH 基礎能力及搭載激勵措施，執行日常簡易 / 特定之 ESH 檢查，深入作業現場，培養現場夥伴提升安全意識，提高潛在風險曝露，降低事故發生機率。2020 年於印尼地區推行 ESH 夥伴，藉由印尼區推動成效分享平行展開，2021 年拓展至全球，2024 年 ESH 夥伴人數由 2% 增加到 4%，加強全員正確的危害知覺與安全態度，以 ESH 夥伴為出發點，潛移默化周遭現場員工，發現對於生產環境不安全情況，積極提出不安全問題，不會受到現場主管懲罰，反而帶來保護其他同仁安全效益，才是正確的安全行為。建立安全觀念可強化員工對於自身作業環境安全，及時發現安全問題，保護自己，即使離開不安全環境，也不會受到公司任何責罰，及時解決安全隱患，創造安全環境與建立安全意識。
- ③ **由上至下**：展現高階對 ESH 工作重視與承擔，體現對員工健康的關心，讓員工安全感倍增；2021 年由上級主管擔責，走線所發現的缺失可以更有效地被改善，並藉由一對多安全宣導與事故提醒，降低相同事故發生。有效發揮上行下效之目的，使車間安全管理多元化，藉由硬體與軟體雙重層面，同步投入資源，逐步建構本公司安全文化。

2024 年度國內外持續性管理措施

- ① **安全衛生管理人員培訓**：本公司所屬工廠除依據當地法令配置專職安全衛生管理人員外，對非員工進廠前亦透過危害告知方式進行教育培訓，本公司各廠另針對生產高風險機台制定崗前培訓制度，要求操作人員、維修人員須接受指定教材進行培訓，截至 2024 年，共有 23 種高風險機台納入培訓指定機種，目前共有 71,793 位高風險機台操作 / 維修員工接受培訓及通過測驗，指定人員培訓完成率達 100%。2024 年起並於網路上開立一系列線上課程共 22 班次 (安全文化 e 學校) 646 人受訓，使相關同仁得以持續進修學習。

工廠內部培訓對象及必要培訓科目：

培訓對象	必要培訓科目
新進員工	一般安全衛生知識 (包含：常見危險項目、個人防護具介紹及使用、預防職業災害及職業病、消防安全及緊急應變、其他安全衛生常識)
在職員工	化學品使用常識、個人防護具使用、機械設備危害說明、危害情況緊急應變演練、火災搶救講習演練、急救訓練說明
特殊作業員工	法定特殊設備 / 機械操作、化學品使用與暴露危害、生產環境物理性危害與預防、個人防護具種類及使用
安全衛生相關業務員工	高風險機台種類及危害預防、化學品危害預防、物理性危害預防、高風險作業種類及危害預防、人因工程危害預防

② **ESH 限制設備安全類管理：**本公司依據危害鑑別及風險評估之結果，機械設備造成之危害為本公司首要且不可接受之風險，因此，機台安全管理為本公司風險管控之首要目標，並每年度依據機械設備風險分級，逐年增加重點機械設備採購源頭管理及驗收機制控管，改善既有機台安全性。2020 年度起，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』範疇，本公司於 2015 年度開始執行第一批新購機械設備源頭及驗收管控，2021 年度第八批納入管控設備為 3 種，於 2015-2024 年共計累積 42 種管控之機械設備 (如：裁斷機、熱媒油機、定型 / 壓底 / 熱壓機、利拿 / 萬馬力設備、油壓機、幫機…等鞋機及化工設備)。而既有機台改善方面，本公司於 2018 年度推動既有機械設備整改，持續至 2024 年度，已完成 20 種既有設備安全性改善，且改善成效斐然，2024 年度因機械設備引起之職業災害件數相較於 2023 年度減少 14%。『管理措施』方面之努力，則為推動機械設備操作及維修人員培訓及認證制度、展開現場主管走動安全衛生巡檢制度活動、推行無職災天數累積運動，2021 年度推展 ESH 夥伴及由上至下專案至全球，藉由硬體與軟體雙重層面，同步投入資源，逐步建構本公司安全文化。

③ **稽核管理機制：**本公司內部安全衛生稽核是藉由一年一度合規 KPI 稽核，此稽核內容包含安全衛生、消防安全、環境管理、能源管理及人權分險管理等項目進行各據點工廠實地查核相關活動及文件，受稽核目標工廠為已投產之全資鞋廠，對其內部正式受雇員工及非員工皆納入此稽核作業範圍，2024 年因聯合出差時程議定不易而暫停，取而代之由總部各權責人員至現場實際稽核輔導，受稽核工廠人數共 173,337 人，占約全資鞋廠總人數 78%。

對此稽核結果將會依據各區域風險項目，即早準備因應方式，並且設定整體性專案行動。如 2018 年度 SD-KPI 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 年安全衛生相關計畫，即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 年便開始進行 ESH 內部培訓機制，並於 2018 年針對工廠 ESH 專責人員進行分級制度，並依據分級結果於 2019 年開始採行培訓初階、進階 ESH 專業課程培訓分流機制，2020 年則著重於 ESH 專責人員工作現場風險鑑別之實務應用，以期內部持續自我提升 ESH 日常執行及管理落實度。2021 年因受全球新冠肺炎 (COVID-19) 疫情影響暫停，轉而著重於 ESH 人員基礎建設、現場 ESH 夥伴及 ESH 人員共同走線檢視風險，藉由產出之各工廠區域風險地圖，由主管檢視首重高風險區域，進行追蹤改善，自主落實工廠內部環安衛。2022 年開始則因疫情將稽核交給各區行政中心執行，2023 年開始推動職業安全衛生風險評鑑，依工廠事件發生數與風險自檢數進行風險評比，關注高風險工廠協助其擬訂計畫並進行改善，2024 年風險評鑑範圍不再僅限於機台與消防類風險點，擴大涵蓋了所有職安衛風險使得評估更為完整，更精確找出風險工廠輔導改善，新增評鑑範圍包含了化學品高壓氣體、設施作業環境、施工安全、健康管理、其他機械設備、人員文件與應變 ... 等等，透過評鑑促使工廠持續改善有效預防事故發生。

工作者參與

本公司的每一工廠及行政中心皆成立「環保能源暨安全衛生委員會」（簡稱 ESH 委員會）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，為使各單位順利推行 ESH 業務，並持續改善績效，定期檢討 ESH 相關管理事項，設立安全衛生管理績效制度以追蹤管理績效，並建立異常事故管理系統，以數據分析協助聚焦重大職安風險之預防機制。

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。總幹事由永續發展（簡稱 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 委員會委員由各單位幹部及員工中指派或遴選擔任，如遇委員離職、調職等因素出缺，需於一個月內遞補。委員代表單位人員並收集相關承攬商意見參與委員會運作，並適時參與討論並提供 ESH 相關議題改善建議。ESH 委員會除管理層與專責窗口，其餘皆為現場工作者代表，國外地區工廠 ESH 委員會，目前現場員工實際所占比例佔大多數，凸顯員工參與度與 ESH 委員會之代表性，管理層則藉由 ESH 委員會持續關注相關議題並進行追蹤。

ESH 委員會

工廠 ESH 委員會每月開會一次，行政中心 ESH 委員會每季開會一次（1, 4, 7, 10 月），必要時得召開臨時會議。ESH 委員會會議討論事項以當地政府規定為優先討論事項內容，並包含以下 12 項議題，並對於議題內容進行全部委員參與及提供意見，如有相關須委員共識議題，將會進行會上投票方式決議，尊重每一與會委員所代表該單位意見。各單位 ESH 委員會成員參與度、會議 12 項議題探討及會議執行落實度、簽到表及簽核完成之會議紀錄提供狀況皆會列入年度稽核管理機制評估範疇，各單位應落實執行 ESH 委員會會議決議事項，各級 SD-ESH 負督導之責。

ESH 委員會會議辦理事項

1. 政府法令、客戶要求、公司規範之增 / 修訂。
2. ESH 巡檢 / 風險盤查 / 稽核結果（含各項專案巡檢、現場主管走動式安全巡查、ESH-MPA 評估、外部稽核等）。
3. ESH 教育訓練計畫與執行狀況。
4. 電氣、機器設備與化學品危害之預防措施。
5. 作業環境與污染排放檢測結果及對策。
6. 健康管理及促進事項。
7. 承攬商安全衛生議題。
8. 環保與能源議題。
9. ESH 事故檢討。
10. ESH 改善提案 / 申訴 / 爭議 / 糾紛。
11. ESH 專案計畫。
12. 其他 ESH 有關事項。

職業健康服務與促進

本公司致力於提倡員工健康生活，幫助員工改變其生活習慣以達到理想健康狀態，除依據法令規定定期執行員工健康體檢、進行分級管理，於中國大陸地區也針對幹部同仁提供優於法令規定之一般健康檢查，而緬甸地區雖尚未有相關法令規範，本公司仍提供特殊作業人員進行特別危害健康作業體檢，各項體檢結果，如有檢測異常同仁，將透過生產及人事單位作業機制安排其他非相關可能造成異常因子之工作崗位，持續於公司內服務，不會因為健檢結果異常，而造成員工工作權益受損，並將透過再次複檢，依據員工服務所在當地法定規範，確認是否因工作因素造成職業病，妥善且適當進行照顧員工於本公司服務時的健康。員工健康體檢資訊皆有相關保密措施，除員工本人、單位 SD 及單位人資同仁能夠進行調閱及資料留存，其餘人等無法隨意取得。除健康體檢外，公司皆有規劃年度例行性之健康促進活動，透過繪畫、作文、講座、按摩等各式紓壓放鬆方式及增肌減脂班、醫療諮詢，積極解決職場相關健康風險，並每年舉辦員工大型運動賽事，如足球賽、路跑、拔河比賽…等，強化員工職場健康。

本公司並定期督促承攬商如團膳、保全公司依法設置特約護理師以管理其員工健康檢查，追蹤改善健康異常狀況，與執行健康促進相關活動。

2024 年度本公司各地區員工健康檢查人次數分析

區域	一般健康檢查	特別危害作業健康檢查	加總
臺灣	775	121	896
中國大陸	9,160	9,068	18,228
印尼	48,914	42,378	91,292
越南	86,742	70,691	157,433
柬埔寨	3,395	964	4,359
孟加拉	648	648	1,296
緬甸	0	189	189
總計	149,634	124,059	273,693

註 1：中國大陸區一般健康檢查：為本公司針對幹部同仁提供之福利。中國大陸區特別危害作業健康檢查：依據法令規定，涵蓋新進、在職及離職同仁。

註 2：印尼區法令範為每年進行 1 次健康體檢。

註 3：越南區法令規範為每 6 個月進行 1 次健康體檢。

註 4：柬埔寨、孟加拉與緬甸政府並無員工健檢相關法令規範。

本公司為加強員工健康管理，海外營運據點均有設置醫療院所就近協助員工服務，除有專業醫療團隊之進駐，也擁有基礎醫療設施設備，可作及時傷病簡易處置、提供專業醫療諮詢，把關員工健康，並於公司內部網站建立「健康 e 起 GO」服務平台，內容涵蓋健康促進活動資訊說明、衛教資訊分享（自我照護、特殊衛教、職場母性健康…等）、醫護室服務及醫師臨場服務訊息、員工健康 Q&A 等，內容涵蓋廣泛，期待全方位照顧員工健康。

2024 年度臺灣區舉辦之健康促進講座、活動及專班資訊，同步於「健康 e 起 GO」服務平台公告，員工可自行報名參與，並連結問卷調查即時反饋員工滿意度，確保活動品質及成效。



2024 年度臺灣地區舉辦之健康促進活動

月份	主題	場次	參與狀況	平均滿意度
			(人次)	(滿分為 5 分)
1、2 月	痠痛自療師	5	126	4.2
2、8 月	捐血傳愛	2	137	4.7
3、4 月	中醫春養肝 (含 P talks)	2	176	4.5
4 月	四癌篩檢	1	174	4.2
6 月	救是這麼簡單 (CPR+AED)	3	113	4.9
7 月	香氛實驗室	2	80	4.7
8 月	油你真好	1	38	4.8
9 月	作伙來按摩	7	585	4.9
10 至 11 月	作伙打疫苗	1	60	3.9
11 月	旅遊醫學 (含 P talks)	2	196	5
11 月	呼吸道保健攻略	1	20	4.4
1 至 12 月	友善職場孕媽咪	1	41	5
總計		28	1,746	4.6



安全衛生指標

本公司建立「異常事件管理系統」進行內部資訊化職災管理以及安衛管理績效指標的國內外追蹤，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。2024 年職災管理統計，總件數為 52 件，累積因工作損失日數為 1,574 天，按失能傷害損失天數計算，不包含交通事故。

相較於 2023 年表現，本公司今年度職災死亡人數為 0，死亡比率（註 1）為 0%，發生 3 件重度職災案件（3 件截肢職災），重度的職業傷害比率（註 2）為 5.88%，重度職災案件（註 3）增加 200%，可紀錄的輕度以上職業災害總人數職業傷害比率為 0.023%%，總職災案件數下降 39.5%，對應本公司 2024 年目標：職業災害件數下降 20%、0 死亡職災，已達到原設定目標，但針對今年度發生之重度職災案件，經職災討論會議分析，主要致災類型為罹災人員遭機台設備夾壓，就重度職災事故真因進行機台設備危險源隔離防護及加強員工使用機台安全意識培訓，並利用安委會於各工廠端進行宣導，避免憾事再次發生，也會持續致力於打造安全衛生工作職場。

由數據統計上來看，除卻死亡職災案件，FR 及 SR 整體及各區趨勢來看有明顯下降趨勢，主要透過公司推行「ESH 限制設備安全類管理」措施，因機械設備引起之職業災害件數相較於 2023 年度減少 14%，機械設備引起之職業災害一直是本公司持續致力改善的首要目標，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，並配合公司政策推動機台安全管理，持續落實安全衛生日常管理。事故單位於事故原因確認後應提出改善措施，以防止再發，改善措施應以工程改善為優先，並以加強行政管理及培訓為輔。

註 1：死亡比率 = 死亡人數 / 職災總件數

註 2：嚴重的職業傷害比率 = 重度職災 / 職災總件數

註 3：重度職災：死亡、永久全失能或永久部分失能

2024 年度製鞋業務廠區之安衛指標統計：

項目	職災件數			職業傷害比率		損失日數比例 (%)		FR			SR		
	總計	男	女	男	女	男	女	總計	男	女	總計	男	女
整體	52	25	27	0.22	0.07	51.14%	48.86%	0.10	0.22	0.07	3	7	1
中國大陸	9	4	5	0.35	0.10	38.00%	62.00%	0.15	0.35	0.10	8	17	6
印尼	7	6	1	0.13	0.01	99.40%	0.60%	0.04	0.13	0.01	0	3	0
越南	31	14	17	0.33	0.10	53.13%	46.88%	0.14	0.33	0.01	3	10	2
柬埔寨	0	0	0	0.00	0.00	n/a	n/a	0.00	0.00	0.00	0	0	0
孟加拉	0	0	0	0.00	0.00	n/a	n/a	0.00	0.00	0.00	0	0	0
緬甸	2	1	1	0.44	0.15	0.00%	100%	0.22	0.44	0.15	1	0	1
臺灣	3	0	3	0.00	0.87	0.00%	100%	0.49	0.00	0.87	6	0	12

註 1：本職災數據統計來源為本公司內部資訊化「異常事件管理系統」，統計損失日數達 1 日（含）以上之職災，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。

註 2：因非員工工作者總工時資料無法取得，本報告之職災指標數據不包括非員工（承攬商、派遣人員、保全及清潔人員）數據。

註 3：職業傷害比率（男性）= 失能傷害次數（男性）/ 總經歷工時（男性）* 1,000,000。

職業傷害比率（女性）= 失能傷害次數（女性）/ 總經歷工時（女性）* 1,000,000。

註 4：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 5：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 6：總經歷工時 = 513,288,090 小時。

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。

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。同時每年度皆會編製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，本公司員工與非員工 2024 年度並無因職業病造成死亡之案例，越南地區共有 3 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、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，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，針對高職業風險崗位進行作業環境量測與提供個人防護用具。





7



社區關係

7.1 寶成復育 森林永續

7.2 社區活動參與

社會共榮與共好

關懷地球環境永續，孕育原生樹苗木，維持自然生態多樣性。秉持多元共融的服務精神，持續聚焦 3 大主軸：教育、醫療健康與地方關係，積極推動各地重點發展之社區參與活動。

7.1 寶成復育 森林永續

響應保育生物多樣性，落實森林保育，與自然「締結和約」

2022 年「聯合國生物多樣性大會」第 15 屆大會 (COP15)，宣布達成一份新全球協議《昆明 - 蒙特婁全球生物多樣性框架》(Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework)，承諾至 2030 年應讓地球 30% 面積得到保護、恢復至少 30% 退化的陸地、內海、沿海和海洋生態系統，強化第 26 屆聯合國氣候變化大會 (COP26) 的《格拉斯哥領袖森林與土地利用宣言》的承諾。

面對氣候變遷的挑戰，「森林保育、生物多樣性恢復與減碳並重」已成為國際共識，集團於 2019 年與大肚山森林復育中心共同啟動的「大肚山天然林復育植樹計畫」具重要意義。

認養「大肚山森林復育中心」，投入參與復育在地原生樹種計畫

為復育大肚山天然林，寶成國際集團與臺灣山林復育協會從 2019 年 10 月初，向台中市政府申請認養台中市南屯區嶺東苗圃開始起步，2020 年 2 月進駐嶺東苗圃，台中市政府並在同年設立「大肚山森林復育中心」，共同加入「大肚山天然林復育植樹計畫」，承諾透過公私協力讓復育中心有更多能力可復育種植樹苗之後關鍵的撫育照顧工作，以恢復大肚山森林形相及生物多樣性為目標，讓樹苗能順利長成大樹，再透過自然力（鳥、動物、風等）讓樹木的種子逸散到其它的山坡地，萌發出下一代的野生小苗，藉由自然力的恢復，以期 20 年後大肚山可重現天然林相的森林風貌。



復育百年前的森林從種子開始

《天然林復育，不是種好種滿，而是要種對的樹》

有別於經濟林，天然林（原生植群復育）具備生態保育、水土保持、水源涵養的功能，但恢復天然林並非「一個蘿蔔一個坑」的無差別種植，經復育中心的專家團隊評估大肚山當地的氣候、地質、地形、植群組成，並考據歷史之後，篩選種植應有的樹種；經專案培育種子撫育成樹苗，後續再由寶成集團員工們，每年共同維護並協助種植樹苗，以期恢復大肚山台地自然生態。

■ 天然林 (原生植群復育) 的重要原則

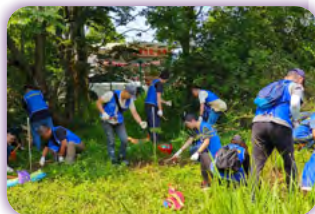
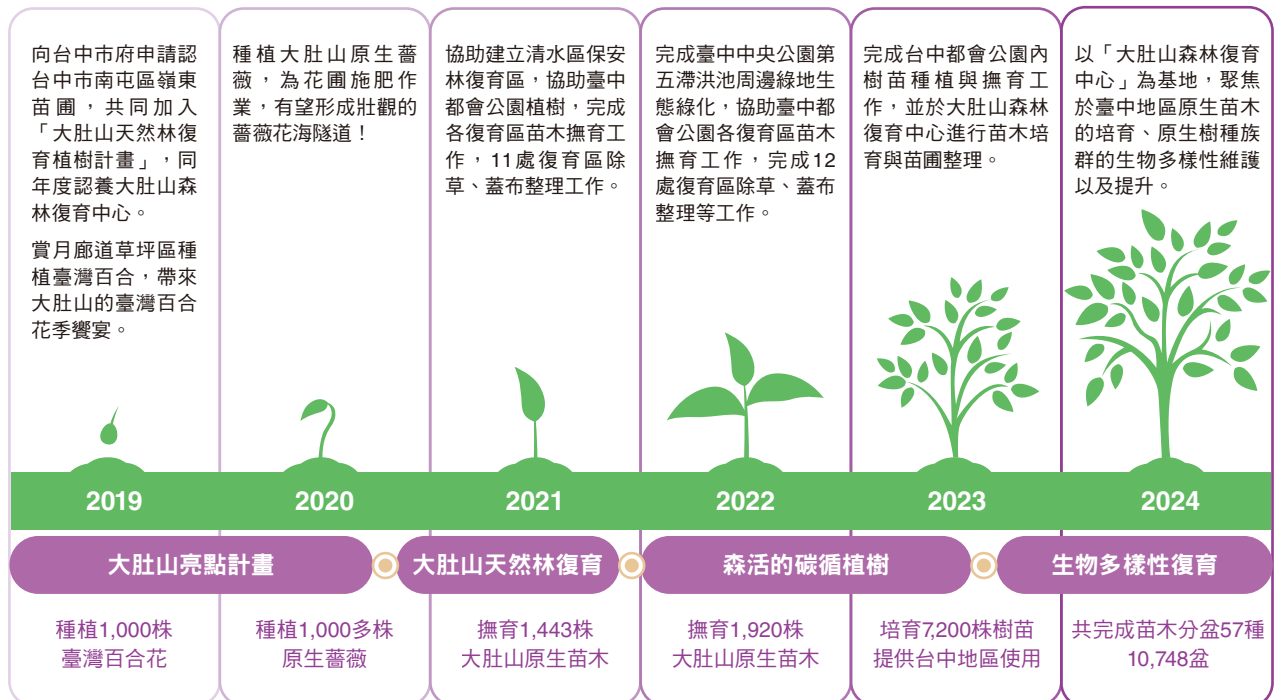


寶成步步踏實的行動付出與期待

自 2019 年起，寶成國際集團與臺灣山林復育協會攜手合作，推動台中地區的生態復育行動。五年多來，雙方完成臺中都會公園亮點計畫，建置「臺灣百合花園」與「大肚山原生薔薇花架」，並參與多處復育區的建設與維護。儘管 2021 年乾旱導致部分樹苗死亡，寶成團隊創新利用吸水細綿繩與儲水瓶技術，成功撫育 81% 的樹苗。2022 年，集團動員超過 1,600 人次，於台中公園及大肚山復育中心種植 197 株原生苗木，撫育 1,920 株樹苗。2023 年，復育活動擴大至 20 場次，動員 1,640 人次，重點聚焦森林生物多樣性、褐根病感染區治理及原生苗木供應，共培育 7,200 株苗木，種植及維護超過 1,400 株原生苗木，為台中地區的森林復育注入新活力。

2024 年寶成國際集團持續辦理企業服務活動，上半年前往臺中都會公園賞月廊道、西二復育區、東側 1~25 區進行苗木撫育及施肥作業，服務內容包含苗木撫育、施肥作業、苗木培育與苗圃整理等工作。並且為了支持臺中地區的再地原生種復育，寶成國際集團於下半年策劃了一系列以永續發展為核心的企業志工服務活動。此次活動以「大肚山森林復育中心」為基地，聚焦於臺中地區原生苗木的培育、原生樹種族群的生物多樣性維護以及提升，共完成苗木分盆 57 種 10,748 盆。2024 年共計舉辦 12 日次、24 場次之大肚山森林復育中心志工服務，累計約 1,440 位志工參與。藉由志工參與，期待促進企業員工對環境議題的關注，也將環境教育融入實際行動。

寶成國際集團藉由與臺灣山林復育協會共同認養大肚山森林復育中心，我們希望讓臺中市的孩子們享有一片生態豐富的森林，也享受更潔淨的空氣。期待能發揮自身影響力號召更多民眾、民間團體與企業一起投入天然林復育的行動，從活動中認識大肚山的森林生態，了解生態植樹的重要性，讓大家有機會也能親自種下心中連結土地情感的希望之樹。



2024 年焦點活動

寶成國際集團、品牌客戶、臺灣山林復育協會三方聯合於 2024 年 11 月 26 日舉辦大肚山天然植群復育成果活動。本活動包含多項復育體驗活動，旨在讓企業志工更深入了解在地生態保育及維護生物多樣性的重要性。內容涵蓋 (1) 中英文成果發表會，展示過去三方合作的努力與成就；(2) 種子採集體驗，帶領參與者學習辨識與採集原生植物的種子；以及 (3) 製作原生苗木盆栽 (4) 苗木撫育體驗，為苗木施肥，親手實踐復育行動。此外，還有 (5) 臺中都會公園（大肚山復育之重要種源及復育區）生態導覽解說，透過專業解說與企業志工分享大肚山復育區和復育成果，進一步體會守護臺灣山林的責任與意義。希望藉此機會，將永續價值傳遞給更多人，鼓勵參與並共同為環境盡一份心力。



▲ 復育成果中英文成果發表會文宣



▲ 復育成果中英文成果發表會



▲ 臺中都會公園生態導覽解說



▲ 大肚山復育區原生苗木撫育體驗



▲ 製作原生苗木盆栽



▲ 臺中都會公園生態導覽解說



7.2 社區活動參與

攜手各地政府及 NGO 推動社區參與活動

寶成工業創建超過 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，增進當地社會生活水平與共存共榮和諧關係。

寶成工業於 2016 年起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教育、醫療健康和地方關係，秉持多元共融之服務精神，各區皆有不同之重點發展。2024 年寶成工業社區參與總計投入新臺幣 4,209,798 元（約 13.1 萬美元）。

2024 年度社區參與活動數據如下：海外教育活動共 6 場，計有 952 參與人次，醫療健康活動共 5 場，計有 1,079 人次參與，地方關係活動共舉辦 25 場，計有 1,276 人次參與。

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。
醫療健康	製鞋為勞力密集產業，本公司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。本公司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。

2013 年，寶成工業分別在同奈及平政廠區興建幼兒園，2024 年，受惠孩童共 239 人。其中位於同奈省邊和市的小花朵幼兒園為結合自然景觀與環保節能的綠建築，不僅彰顯寶成工業永續發展之企業價值，更讓員工的孩子們，在幼兒園裡快樂學習與成長。



▲ 印尼區 - 與孤兒們一起開齋飯



▲ 越南區 - 義診



▲ 中國大陸區 - 孤寡老人探訪



▲ 印尼區 - 捐血

寶成越南小太陽幼兒園取得國家 1 級認證 (寶成網頁 ESG 訊息)

寶成國際集團之裕元工業 (集團) 有限公司旗下的越南寶元公司與西貢教育中心合作經營之小太陽幼兒園，日前順利取得國家 1 級認證。根據越南教育部規定，學校每五年需進行一次教育品質評鑑，一般認證共 4 級、國家認證則分為 2 級。

小太陽幼兒園成立於 2013 年，源於當時政府「2006-2015 發展幼兒教育」提案的精神，以及「推動社會化，無論在體制或政策方面，皆創造有利條件，讓組織，個人及全社會參與發展幼兒教育」的指導原則，公司為響應此一倡議及基於照顧員工的心意，因而設立此間幼兒園。

小太陽幼兒園可容納約 700 名 2 至 5 歲的幼兒，共有 20 間教室，行政管理區除了辦公室外，還設有運動室、圖書空間、醫務室等設施。該園於 2018 年首次接受教育品質評鑑，當時通過一般 1 級認證；今年 4 月則進行第二次教育品質評鑑，同時申請一般 2 級和國家 1 級認證，並於 5 月底順利取得評鑑通過的一般 2 級證書及取得國家 1 級認證。在胡志明市 1,004 家私立幼兒園中，小太陽幼兒園是第 10 家獲得國家 1 級認證的機構。通過這一國家認證標準，對於保障幼兒教育品質和提升教育水準具有重要意義。這些標準不僅是對幼兒園的要求，也是對幼兒教育整體品質的的保障和促進。

對於員工來說，子女可以在優質的幼兒園就讀，不僅能讓他們在工作時更加安心，同時也提升員工對公司的認同感與向心力。以當地市、郡的教育體制而言，有超過 60% 的公立幼兒園取得國家 1 級認證，但在私立幼兒園中僅有 1% 達到此標準，而小太陽幼兒園則是唯一一間專門為公司子女提供教育的機構，獲得國家 1 級認證的肯定更顯意義重大。



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，2024 年寶成工業總計投入約 23.5 萬美元。

除以上學校探訪及捐贈之教育活動，自 2012 年起，寶成在越南提供長期「員工子女獎助學金計畫」及「希望種子獎學金」計畫，支持學童就學。2024 年度，越南區員工子女獎學金，投入 19 萬美元，受惠孩童共 16,436 人；希望種子獎學金共投入 4 萬美元，受惠孩童共 561 人。

自 2016 年起，寶成工業在印尼也推動「員工子女獎助學金計畫」，2024 年度共投入 5 千美元，共有 168 名學生受惠。



▲ 越南區 - 獎學金發放



▲ 印尼區 - 獎學金發放



▲ 中國大陸區 - 夏令營

在臺灣營運總部，寶成工業與「裕元教育基金會」攜手積極投入親子互動、教育促進及體育活動之支持，2024 年舉辦包含臺中淺山天然林復植樹計畫、遠鄉視訊伴讀 One-on-one 計畫、全國中小學生文字創作徵文比賽、寫作坊、全國兒童合唱表演賽、閱讀寫作教室、全國中小學生書法比賽獲獎作品展及種子書坊等 8 項活動，另與臺灣證券交易所、臺灣期貨交易所及臺灣集中保管結算所，共同推動臺灣少年足球計畫，培育國內足球人材，為國爭光。其中，寶成國際集團及裕元教育基金會贊助屏東縣立長治國中足球隊，讓年輕的選手有資源，可以持續追夢。十年來，已培養了 7 位優秀選手，在足球領域發光發熱，能夠成就孩子的夢想、向世界邁進，我們真心的為孩子感到開心，也感到無比驕傲。

2024 年適逢「臺灣少年足球聯誼賽活動」邁入第十年，寶成國際集團與裕元教育基金會共同擔任主辦單位，於屏東舉行盛大活動，共約 200 人參加。開幕式當天，邀請優秀畢業校友出席活動，讓在校的學弟妹有楷模學習的目標，當日播放製作之精彩十周年回顧影片，活動貴賓深受感動，給予高度讚賞。公司持續致力於培養新秀，過去的資源投注，正如盧總經理在活動致詞時所說「十年耕耘，成果豐碩」。



▲ 共同推動臺灣少年足球計畫

「遠鄉視訊伴讀 One-on-one」計畫，由裕元教育基金會舉辦、並由本公司員工擔任志工，每個星期三下午與寶成秀水學堂的孩子們進行 30 分鐘的線上伴讀時光，培養國小學童閱讀的好習慣。2024 年度，本公司志工參與此項伴讀活動達 1,038 人次。此外，除了學期間的伴讀，每年也會舉辦相見歡活動，讓志工與學童有機會面對面交流、互動。2024 年的相見歡活動在臺中麗寶樂園舉行，孩子們盡情玩耍，從驚聲尖叫的雲霄飛車、激起水花四濺的火山冒險，到夢幻浪漫的旋轉木馬，笑聲與歡呼聲此起彼落，度過了一天難忘的歡樂時光。



▲ 大小書虫相見歡



▲ 寶成秀水學堂志工感恩餐會

參與活動之志工回饋：孩子的智慧成長來自家長與師長們的陪伴，活動不僅安排孩子與志工的頒獎、互動，感受孩子在志工身邊有著深深情感，再看到孩子分享文章表現，真的很棒，能夠將閱讀的書本融會、活用在不同心理層面，讓世界充滿友愛。

搭配「大肚山天然林復育植樹計畫」，本公司與裕元教育基金會及臺灣山林復育協會攜手舉辦「親子森林趣」活動，2024 年活動選在清水區的鰲峰山運動公園舉行，有 30 組親子共 120 人參加，總計種植 240 棵樹苗。

透過生動有趣的故事引導，孩子們學習樹苗如何在自然環境中，藉由風、昆蟲、人類與動物的幫助，逐漸長大成為一棵大樹。同時，更深入理解環境保護的重要性，以及我們每個人都能為地球盡一份心力。故事分享結束後，大小朋友親手種下「臺灣山桂花」樹苗盆栽，不僅實際體驗樹木成長的過程，更激發孩童對環境保護與綠化家園的熱情。這場活動不只是生態教育的一環，更讓孩子們感受團結合作與愛護環境的深遠意義。



▲ 臺中大肚山親子森林生態教育活動

為慶祝寶成工業成立 50 週年，寶成國際集團及裕元教育基金會於 2019 年 8 月成立「裕元種子書坊」，提供 0-6 歲兒童及其照護者閱讀空間，陪伴孩童一起長大。館內提供閱讀區及遊教具體驗區，並有說故事及手作活動，另設有主題式體驗空間，透過活動體驗與角色扮演，引導孩童感官體驗並促進親子互動，傳達寓教於樂之學習意涵。

2024 年首季展出「小丑魚大冒險」，嗣續展出「漫遊山林探險趣」，甚受孩童及家長喜愛。2024 年，至裕元種子書坊體驗之孩童及照護者約有 5,500 人次。



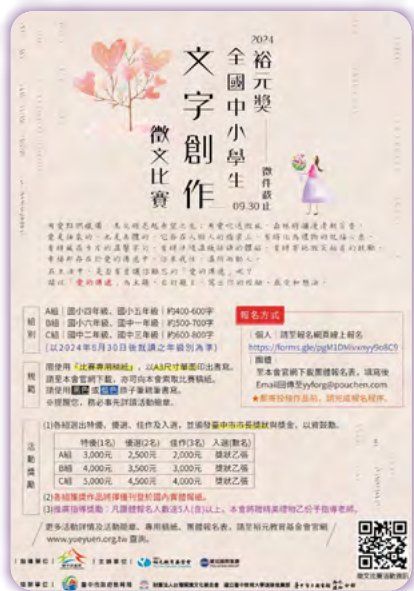
▲ 裕元種子書坊說故事活動



▲ 裕元種子書坊主題式展覽體驗

另外，寶成國際集團與裕元教育基金會於 2024 年亦共同舉辦多種比賽及活動，提供優質教育，鼓勵學生發揮創意與才華，例如：

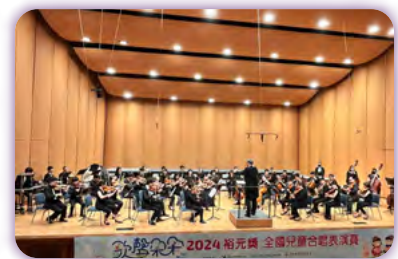
- **全國中小學生文字創作徵文比賽**：為提升學童之作文能力，培養閱讀、寫作的興趣及熱情，藉由舉辦徵文比賽，提供其文學創作的舞台。2024 年創作主題為「愛的傳遞」，邀請學生分享生活中關於愛的言語、互動與心意，共收到來自國小四年級至國中三年級的 2,148 件作品，經初審與決賽兩階段評選，最後評選出 257 件優秀作品獲獎，獲獎者皆可得到臺中市市長獎狀。
- **寫作坊**：讓孩子認識何謂「金句」，透過老師的故事分享，學習統整故事結構與書寫大意，進一步連結個人生命經驗，訓練文章的立意清晰與邏輯通順。課程著重於提升敘事語句的完整性與用詞的精確度，使寫作更具說服力與表現力。
- **全國兒童合唱表演賽**：透過合唱，孩子們學習和諧與合作，共同完成一場精采的演出。2024 年賽事於國立臺中教育大學寶成演藝廳舉行，經過嚴格評選，選出六支優秀隊伍，在國立臺灣交響樂團舉辦優勝隊伍聯合音樂會暨頒獎典禮，各隊伍的舞台演出為此活動增添更多色彩與情感。
- **閱讀寫作教室**：與臺中市立圖書館溪西分館、西屯分館共同舉辦「閱讀寫作教室系列講座」，分享閱讀寫作的秘訣。2024 年度共舉辦三場活動，總出席人次達 965 人，平均滿座率高達 115%。現場氣氛熱烈，講師與聽眾互動良好，家長與孩童皆收穫滿滿，並留下許多回饋心得。活動花絮於臉書粉絲專頁分享後，共獲得 60 則留言，其中優秀留言更獲頒獎勵。
- **全國中小學生書法比賽獲獎作品展**：持續推廣中華傳統藝術文化，培養中小學生的書法藝術與人文素養。2024 年於裕元花園酒店展出「2023 裕元獎 - 全國中小學生書法比賽」獲獎作品 36 幅，讓大眾欣賞。



▲ 全國中小學文字創作徵文比賽



▲ 寫作坊



▲ 全國兒童合唱表演賽



▲ 閱讀寫作教室



▲ 全國中小學生書法比賽獲獎作品展

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。

有鑒於部分地區醫療資源相對貧乏，寶成工業與專業醫療團體合作，進行偏鄉義診服務、不定期提供衛教宣導，推廣健康知識，並經由物資捐助、弱勢探訪等具體行動，加深寶成工業與當地社區更為緊密的連結，2024 年共舉辦 5 場醫療健康相關活動，總計共有 1,079 人次參與（包含員工、外部志工及居民）。

設置國際標準醫療室

寶成工業自 2017 年起，在越南廠區啟動「企業與醫療合作」專案，設置符合 Marie Stopes International 國際標準的醫療室，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，以提高女性員工對生育健康之認知，同時也協助女性員工節約外出看診的時間與費用。



▲ 印尼區捐血活動

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，致力消除當地社區居民貧困現況，特別是貧窮和弱勢群體，享有平等獲取經濟資源的權利。增強貧窮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，累計至 2024 年，共挹注 59.4 萬美元、興建與修繕完工 318 棟房屋。



▲ 越南區 - 情義屋興建與捐贈

自 1988 年以來，海內外營運據點持續建設當地社區發展

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 - 邀請員工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「臺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

2019~

參與「大肚山天然林復育植樹計畫」

中國大陸

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

2010~2019 / 2024

留守兒童關懷方案（員工子女夏令營 / 冬令營）

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

2016~2022, 2024~

員工子女獎助學金計畫



越南

1988~

社區醫療義診

2012~

越南寶成「希望種子獎學金計畫」

2017~2020

「企業與醫療合作」專案

2009~

情義屋捐贈

2013

興建綠建築小花朵幼兒園

2018

國際醫療計畫參與

附錄

A. SGS 查證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE POU CHEN CORPORATION'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2024

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
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 Sustainability Report for 2024. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 High level during 2025/02/11 to 2025/03/19. The boundary of this report includes the footwear manufacturing business operated by PCC and its subsidiaries excluding the retail of sporting goods and wholesale, real estate development, and hospitality businesses. The footwear manufacturing business mainly operates in Taiwan, Mainland China, Indonesia, Vietnam, Cambodia, Bangladesh, and Myanmar. Human resources and financial information are consistent with the 2024 consolidated financial statements, with the scope covering Pou Chen and its subsidiaries.
SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
This Assurance Statement is provided with the intention of informing all PCC's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
The sustainability information in the PCC's Sustainability Report of 2024 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of PCC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the Accountability Principles (AA1000AP 2018).

Assurance has been conducted at a type 2 high level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

TWSPF 5008 Issue 2022

Reporting Criteria Options

1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (in Accordance with)
3	SASB APPAREL, ACCESSORIES & FOOTWEAR Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12)

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in PCC's Sustainability Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level of scrutiny for PCC and moderate level of scrutiny for its subsidiaries.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.
- Evaluation of the report against the SASB Disclosure and Metrics included in the APPAREL, ACCESSORIES & FOOTWEAR Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12).

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE
The achievements and disclosure content related to GRI 303: Water and Effluents (2018) and GRI 306: Waste (2020) have been assured in accordance with Type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level.

The details are as follows:

Year	GRI Disclosure	Boundary
FY 2024	GRI 303: Water and Effluents	Taiwan
	Disclosure 303-1 Interactions with water as a shared resource	
	Disclosure 303-2 Management of water discharge-related impacts	
	Disclosure 303-3 Water withdrawal	
	Disclosure 303-4 Water discharge	
FY 2023-2024	Disclosure 303-5 Water consumption	Taiwan, Mainland China, Indonesia, Vietnam, Cambodia, Bangladesh, and Myanmar
	GRI 306: Waste	
	Disclosure 306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	
	Disclosure 306-2 Management of significant waste-related impacts	
	Disclosure 306-3 Waste generated	
	Disclosure 306-4 Waste diverted from disposal	
	Disclosure 306-5 Waste directed to disposal	

ASSURANCE METHODOLOGY

TWSPF 5008 Issue 2022

The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability Development Department members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

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 organization, its subsidiaries and stakeholders.

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

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

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, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, PCC is encouraged to deepen its stakeholder engagement by collecting broader and more representative input from diverse stakeholder groups. These insights should be systematically integrated into the PCC's governance frameworks, strategic planning, and operational decision-making to ensure decisions reflect the perspectives and expectations of those impacted.

TWSPF 5008 Issue 2022

MATERIALITY
PCC has established a formal materiality assessment procedure to identify key stakeholders and the issues that are material to each group. A formal review ensures that these issues are addressed in the sustainability report at an appropriate level, reflecting their relative importance and priority to the respective stakeholders.

RESPONSIVENESS
The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Established feedback channels enable PCC to respond effectively to stakeholder concerns, supporting continuous dialogue and improvement.

IMPACT
PCC has demonstrated a process for identifying impacts that fairly encompass a range of environmental, social and governance topics from a wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Impacts related to material topics are integrated into the target-setting process with qualitative and quantitative measurement and evaluation, leading to more effective decision-making and results-based management. PCC demonstrates a clear understanding of the sustainability context in which these impacts occur, supporting transparent and accountable disclosure to stakeholders.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION
On the basis of the verification work performed, we reviewed minutes of meetings, management documents, ISO certifications, ESG information collection process, and other relevant materials. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a high level of scrutiny for PCC and at a moderate level of scrutiny for its subsidiaries which cover in this report boundary.

ADHERENCE TO GRI
The report, PCC's Sustainability Report of 2024, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to PCC's contributions to sustainability development.

PCC has established a solid procedure for identifying and managing material issues. To further enhance its sustainability governance, the involvement of the highest governance body in developing and approving the organization's purpose, values, mission, strategies, policies, and goals related to sustainable development could be strengthened in future reporting. Enhancing board-level oversight and strategic input would reinforce accountability and improve the integration of sustainability into corporate governance.

ADHERENCE TO SASB
PCC has referenced with SASB's Standard, APPAREL, ACCESSORIES & FOOTWEAR, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed SASB information correspond to those used in PCC's audited Sustainability Report of 2024. Process

TWSPF 5008 Issue 2022

to identify, assess, and manage SASB-topic-related risks and opportunities were integrated into PCC's overall management process. While disclosing the SASB topics qualitatively, it is recommended that PCC include qualitative information outlining its short-, medium-, and long-term strategies for managing the identified issue, supported by robust planning frameworks and systematic implementation procedures.

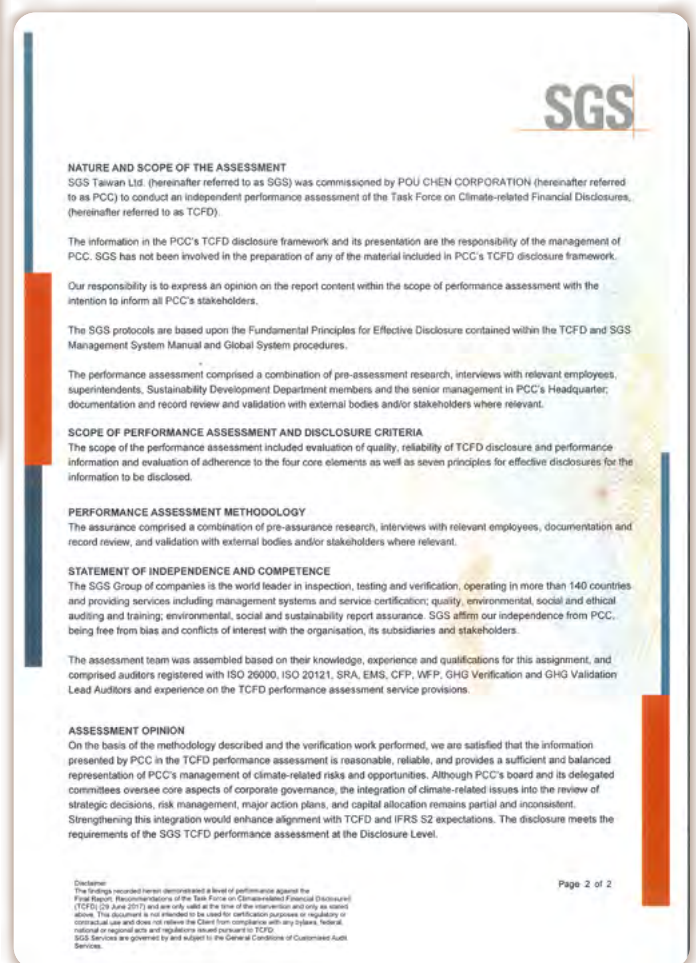
Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
03 June, 2025
www.sgs.com

TWSPF 5008 Issue 2022

B. TCFD 績效評估報告



C. 2024 年度溫室氣體盤查原則

盤查原則	- 範疇一、二：依循 ISO 14064-1 :2018 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採營運控制權法 (operation control) 為基礎進行數據蒐集。 - 範疇三：參考 Green House Gas Protocol, Calculation Guidance, Supporting Documents.
盤查範圍	製鞋業務區：中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。
溫室氣體	二氧化碳 (CO ₂)、甲烷 (CH ₄)、氧化亞氮 (N ₂ O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF ₆)、三氟化氮 (NF ₃)。
盤查項目	範疇一 (類別 1：直接溫室氣體排放)：直接溫室氣體排放總量。 (1) 溫室氣體種類不包含已納入蒙特婁議定書規範之氫氟碳化物，如：R-22 等。 (2) 冷媒 R-600a 因 IPCC 未公告對應 GWP 值，故排除盤查。 (3) 生質燃料 (Biomass Fuel) CO₂ 另外計算說明，不納入總排放項目內 (外購蒸氣和自營鍋爐生質燃料)，僅計算 CH₄, N₂O。 (4) 鍋爐排放量計算方式： (4-1) 外購蒸氣： 印尼寶成，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/cm³，假設鍋爐效率為 85.0%，固體生質材料為稻殼，其檢測 Cross calorific value 為 4,452 kcal/kg，$4,452 \times 95\% = \text{Net calorific value} : 4,229 \text{ kcal/kg}$，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為 0.2173。 (4-2) 外購蒸氣： 中國大陸裕盛、裕祥使用購買蒸氣量 (生質燃料鍋爐產生)，假設鍋爐蒸氣壓力條件為 10kgf/cm²，蒸氣供應商新奧提供的天然氣，廣東眾意能源有限公司鍋爐約每 85 立方天然氣產一噸飽和蒸汽。耗量 / 蒸氣 (天然氣與蒸氣比值) = 0.085 2023 年天然氣檢測低位熱值 (體積發熱量，低位) 為 8,159kcal/M³ 排放係數 = IPCC 原始係數 × 燃料熱值 × 碳氧化率 採用 IPCC 溫室氣體盤放係數管理表 (6.0.4 版本 2019 年 6 月) (4-3) 外購蒸氣： 越南寶宏購買蒸氣量 (生質燃料鍋爐木柴產生)，供應商同步提供燃量使用量。 2021 年生質燃料檢測毛發熱量 (Gross calorific value, GCV) 為 3,025 kcal/kg，換算淨發熱值 (Net calorific value)：$3,025 \times 0.95 = 2,873 \text{ kcal/kg}$ 排放係數 = IPCC 原始係數 × 燃料熱值 × 碳氧化率 採用 IPCC 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 2019 年 6 月) (4-4) 外購蒸氣： 越南寶元、PAV 購買蒸氣量 (生質燃料鍋爐稻殼產生)，供應商同步提供燃量使用量。 2024 年固體生質材料為稻殼，其檢測 Cross calorific value 為 3,650 kcal/kg，$3,650 \times 95\% = \text{Net calorific value} : 3,467.5 \text{ kcal/kg}$ 排放係數 = IPCC 原始係數 × 燃料熱值 × 碳氧化率 採用 IPCC 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 2019 年 6 月) (4-5) 外購蒸氣： 越南 PAV 購買蒸氣量 (生質燃料鍋爐稻殼產生) 固體生質材料為稻殼，其檢測 Cross calorific value 為 3,650 kcal/kg，$3,650 \times 95\% = \text{Net calorific value} : 3,467.5 \text{ kcal/kg}$ 排放係數 = IPCC 原始係數 × 燃料熱值 × 碳氧化率 採用 IPCC 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 2019 年 6 月)

盤查項目	(4-6) 自有鍋爐： 越南寶豐使用燃料為固體生質材料為木材 (wood pellet), 其檢測 Cross calorific value 為 4,345 kcal/kg, $4,345 \times 95\% = \text{Net calorific value} : 4,128 \text{ kcal/kg}$ 排放係數 = IPCC 原始係數 $\times$ 燃料熱值 $\times$ 碳氧化率 採用 IPCC 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 2019 年 6 月) (4-7) 自有鍋爐： 印尼 PGI 使用燃料為固體生質材料棕櫚殼 (Palm kernel shell), 2023 年檢測燃料毛發熱量 (Gross calorific value, GCV) 為 4,582kcal/kg, 換算淨發熱量 (Net calorific value) : $4,582 \times 0.95 = 4,352.9 \text{ kcal/kg}$ 排放係數 = IPCC 原始係數 $\times$ 燃料熱值 $\times$ 碳氧化率 採用 IPCC 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 2019 年 6 月) (5) 化糞池排放源以員工人工時逸散推算甲烷計算排放量。 (6) 冷媒 / 或其他氫氟碳化物 (HFC)、全氟化碳 (PFC) 及六氟化硫 (SF6) 部分, 僅有少量 SF6 用在高壓配電設備的絕緣填充氣體上, 根據供應商資料顯示其日常洩漏機率甚低, 此部分因逸散所造成碳排放量, 以設備進行填充時 (採購量) 才會納入計算, 未填充時視為 0。 範疇二 (類別 2: 輸入能源間接溫室氣體排放) 能源間接溫室氣體排放總量。 範疇三 (類別 3: 運輸造成間接之溫室氣體排放 (產品上游運輸)) 集團成品鞋貨物上游運輸之溫室氣體排放總量, 利用 Distance-Based method 計算。 範疇三 (類別 3: 運輸造成間接之溫室氣體排放 (商務旅行 - 航空差旅)) 航空差旅之溫室氣體排放總量, 利用 Distance-Based method 計算。
計算基準	範疇一、二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 $\times$ 排放係數 $\times$ 全球暖化潛勢值 (GWP) = CO₂e, 單位為公噸 / 年。 (1) 化糞池逸散未發展係數, 亦無當地研究發展係數, 引用國際相似背景係數再帶入污水水質水量典型值換算而得。 (1-1)CH₄ 排放係數 = BOD 排放因子 $\times$ 平均污水濃度 $\times$ 每人每小時廢水量 (公升 / 小時) $\times$ 化糞池處理效率 (1-2)CH₄ 排放係數 = 0.6 公噸 CH₄ / 公噸 -BOD $\times$ 200mg/L $\times$ 15.625 (公升 / 小時) $\times$ 85% = 0.0000015938 公噸 / 人時 (2) 乙炔 CO₂ 排放係數, 採用質量平衡 $\text{CH}_2\text{CH}_2 + 2.5\text{O}_2 \rightarrow 2\text{CO}_2 + \text{H}_2\text{O}$ 每燃燒 1 mole C₂H₂ (分子量 26) 產生 2 mole CO₂ (分子量 44) CO₂ 排放係數 = $44 \times 2 / 26 = 3.385$ 公噸 / 公噸 (3) 焊條 CO₂ 排放係數, 採用質量平衡 $\text{C} + \text{O}_2 \rightarrow \text{CO}_2$ 每燃燒 1 mole C (分子量 12) 產生 1 mole CO₂ (分子量 44) mole ratio: 1:1, 燃燒焊條 CO₂ 排放係數 = $44/12 = 3.6$ 公噸 / 公噸 範疇二的外購電力計算分成： (1) 地區基準 (Location Based) 碳排放量, 基於地理區域平均能源生產的排放係數, 這些係數可能是區域或是國家等級係數, 來做計算。地區基準碳排放量 = 用電碳排放量 (2) 市場基準 (Market Based) 碳排放量, 基於合約購買或合約工具網綁的電力, 並透過合約中的溫室氣體排放量計算而得。市場基準碳排放量 = 用電碳排放量 - REC 綠能憑證碳排放量 - GEC 綠能憑證碳排放量 (3) GEC 減碳效益係數, 依據中國大陸環境規範, 採用中國大陸區域電網基準線排放係數, 因針對清潔發展機制項目或國家溫室氣體自願減排項目對所在電網在役機組的發電調度 (OM) 以及未來新增裝機的建設產生邊際影響 (BM) 而設計計算。

計算基準	範疇三：全集團成品鞋貨物上游運輸之溫室氣體排放總量，利用 Distance-Based method 計算公式：																																																					
	(1) 全集團成品鞋貨物上游運輸之溫室氣體排放總量 = 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 ₂ e/tonne-km)																																																					
	(2) 集團總部年航空差旅之溫室氣體排放總量，利用 Distance-Based method 計算：																																																					
	(2-1) 航空差旅之溫室氣體排放總量 (ton CO ₂ e) = 航行距離 (passenger-km) x 航行排放因子 (kgCO ₂ e / passenger-km)。																																																					
	(2-2) 各國際城市航空距離以 ICAO, Carbon Emission Calculator 所計算各城市距離為主航空差旅之溫室氣體排放總量 (ton CO ₂ e) = 航行距離 (passenger-km) x 航行排放因子 (kgCO ₂ e / passenger-km)。																																																					
活動數據	(2-3) 各國際城市航空距離以 ICAO, Carbon Emission Calculator 所計算各城市距離為主： https://www.icao.int/environmental-protection/Carbonoffset/Pages/default.aspx																																																					
	數據直接量測或相關佐證。																																																					
	1. 2021 年以前全球暖化潛勢 GWP 採用 ICPP 2006 年第四次評估公告。2022 年全球暖化潛勢 GWP 採用 IPCC 2021 年第六次評估報告。																																																					
	<table><tr><th>溫室氣體</th><th>GWP</th><th>數據來源</th></tr><tr><td>CO₂</td><td>1</td><td rowspan="4">IPCC 2021 年第六次評估報告。 CH4-(fossil – combustion)-GWP 100 為 27 CH4-(fossil – fugitive and process)-GWP 100 為 29.8</td></tr><tr><td>CH₄</td><td>27</td></tr><tr><td>CH₄</td><td>29.8</td></tr><tr><td>N₂O</td><td>273</td></tr></table>					溫室氣體	GWP	數據來源	CO ₂	1	IPCC 2021 年第六次評估報告。 CH4-(fossil – combustion)-GWP 100 為 27 CH4-(fossil – fugitive and process)-GWP 100 為 29.8	CH ₄	27	CH ₄	29.8	N ₂ O	273																																					
	溫室氣體	GWP	數據來源																																																			
	CO ₂	1	IPCC 2021 年第六次評估報告。 CH4-(fossil – combustion)-GWP 100 為 27 CH4-(fossil – fugitive and process)-GWP 100 為 29.8																																																			
	CH ₄	27																																																				
	CH ₄	29.8																																																				
	N ₂ O	273																																																				
	2. 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 6.0.4 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。																																																					
	3. 電力排放係數依各國提供最新，若特殊國家無公告，則依 IEA(國際能源局) 品牌客戶提供，各國最新之排放係數計算。																																																					
	<table><tr><th>國家地區</th><th>係數 (kgCO₂e/kwh)</th><th>單位</th><th>年份</th><th>資料來源</th></tr><tr><td>臺灣</td><td>0.494</td><td>公斤 CO₂e/ 度</td><td>2024</td><td>經濟部能源局</td></tr><tr><td>中國大陸</td><td>0.5366</td><td>t CO₂/MWh</td><td>2024</td><td>中華人民共和國生態環境部</td></tr><tr><td>越南</td><td>0.6592</td><td>t CO₂/MWh</td><td>2024</td><td>越南氣候變遷司</td></tr><tr><td>印尼</td><td>0.8</td><td>t CO₂/MWh</td><td>2019</td><td>印尼能源礦產資源部電力總局</td></tr><tr><td>柬埔寨</td><td>0.3973</td><td>t CO₂/MWh</td><td>2023</td><td>IEA Emission Factors - 2023 editions</td></tr><tr><td>孟加拉</td><td>0.5794</td><td>t CO₂/MWh</td><td>2023</td><td>IEA Emission Factors - 2023 editions</td></tr><tr><td>緬甸</td><td>0.4423</td><td>t CO₂/MWh</td><td>2023</td><td>IEA Emission Factors - 2023 editions</td></tr><tr><td>香港</td><td>0.55</td><td>公斤 CO₂e/ 度</td><td>2022</td><td>中港 (九龍和新界，包括大嶼山和多個離島)</td></tr><tr><td>澳門</td><td>0.82</td><td>公斤 CO₂e/ 度</td><td>2022</td><td>澳電</td></tr></table>					國家地區	係數 (kgCO ₂ e/kwh)	單位	年份	資料來源	臺灣	0.494	公斤 CO ₂ e/ 度	2024	經濟部能源局	中國大陸	0.5366	t CO ₂ /MWh	2024	中華人民共和國生態環境部	越南	0.6592	t CO ₂ /MWh	2024	越南氣候變遷司	印尼	0.8	t CO ₂ /MWh	2019	印尼能源礦產資源部電力總局	柬埔寨	0.3973	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions	孟加拉	0.5794	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions	緬甸	0.4423	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions	香港	0.55	公斤 CO ₂ e/ 度	2022	中港 (九龍和新界，包括大嶼山和多個離島)	澳門	0.82	公斤 CO ₂ e/ 度	2022
國家地區	係數 (kgCO ₂ e/kwh)	單位	年份	資料來源																																																		
臺灣	0.494	公斤 CO ₂ e/ 度	2024	經濟部能源局																																																		
中國大陸	0.5366	t CO ₂ /MWh	2024	中華人民共和國生態環境部																																																		
越南	0.6592	t CO ₂ /MWh	2024	越南氣候變遷司																																																		
印尼	0.8	t CO ₂ /MWh	2019	印尼能源礦產資源部電力總局																																																		
柬埔寨	0.3973	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions																																																		
孟加拉	0.5794	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions																																																		
緬甸	0.4423	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions																																																		
香港	0.55	公斤 CO ₂ e/ 度	2022	中港 (九龍和新界，包括大嶼山和多個離島)																																																		
澳門	0.82	公斤 CO ₂ e/ 度	2022	澳電																																																		

D. 電力 / 燃料能源使用量

電力 燃料 能源		電力度數			石化燃料							生質 燃料
		市電	屋頂太陽 能電力消 費量	中國大陸綠 色電力購電 量 (GEC)	重油	柴油	汽油	蒸餘油 (燃料油)	天然氣	液化 石油氣	壓縮 天然氣	稻殼 / 棕櫚殼
說明		市電	綠電		不可再生							可再生
單位		MWH	MWH	MWH	KL	KL	KL	KL	M³	M³	M³	Tons
年 度	2024	933,381.02	7,617.58	15,256.00	11.85	2,964.57	1,279.21	0.00	16,808,750.00	79.65	12,372.10	28,095.02
	2023	819,515.68	5,035.98	5,541.34	2.69	2,445.96	1,074.00	10.17	353,005.00	11,624.32	0.00	17,209,488.60
	2022	880,664.01	2,440.96	0.00	7.31	2,954.23	1,025.42	27.63	326,896.40	47.31	0.00	25,415.90
	2021	791,553	1,222.76	0.00	0.00	1,400.36	872.77	55.02	32,635.86	51.12	0.00	40,909.93
	2020	1,093,374.53	0.00	0.00	18.66	1,764.34	2,246.07	202.64	6.00	71.91	0.00	46,101.77

單位說明：● MWH：百萬瓦時

電力 燃料 能源		電力度數			石化燃料							生質 燃料	總計
		市電	屋頂太陽 能電力消 費量	中國大陸綠 色電力購電 量 (GEC)	重油	柴油	汽油	蒸餘油 (燃料油)	天然氣	液化 石油氣	壓縮 天然氣	稻殼 / 棕櫚殼	
說明		市電	綠電		不可再生							可再生	
單位		MWH											
年度	2024	933,381.02	7,617.58	15,256.00	132.29	29,795.84	11,320.04	0.00	15,975.10	614.60	95.47	119,885.18	1,134,073.11
	2023	819,515.68	5,035.98	5,541.34	30.07	23,895.05	9,742.67	113.56	3,354.97	163.07	0.00	71,104.56	938,496.95
	2022	880,664.01	2,440.96	0.00	81.66	28,860.46	9,302.01	308.52	3,041.44	365.08	0.00	106,411.30	1,031,475.44
	2021	791,553.86	1,222.76	0.00	0.00	13,680.43	7,917.28	614.28	3,036.89	394.47	0.00	171,281.68	989,701.65
	2020	1,093,374.53	0.00	0.00	208.30	1,764.34	2,246.07	202.64	0.00	554.91	0.00	211,783.05	1,310,133.84

E. ISO 系統第三方認證資訊

ISO14001：2015 管理系統 (23 個工廠)

中國大陸區營運工廠 (7 個工廠)

<u>2023.06.15~2026.06.11</u> 上高裕盛 (YS) 廠 驗證單位：CQC	<u>2024.10.24~2027.10.23</u> 陽新寶加 驗證單位：CQC	<u>2024.06.02~2027.06.01</u> aDC 驗證單位：TUV	<u>2023.08.10~2026.08.09</u> 製八廠 (S8) 驗證單位：TUV
<u>2023.12.24~2026.12.23</u> 宜春裕盛 (SYI) 驗證單位：CQC	<u>2024.06.02~2027.06.01</u> 安福裕元 (YYJ) 驗證單位：TUV	<u>2024.06.02~2027.06.01</u> 製六廠 (YYA) 驗證單位：TUV	

越南區營運工廠 (11 個工廠)

<u>2024.05.13~2027.05.13</u> A201 廠 驗證單位：BV	<u>2022.08.04~2025.08.03</u> EVA 廠 驗證單位：BV	<u>2022.08.05~2025.08.04</u> PYV 驗證單位：TUV	<u>2022.08.05~2025.08.04</u> 寶豐 (PSV) 驗證單位：TUV
<u>2022.08.04~2025.08.03</u> CS2 廠 驗證單位：BV	<u>2024.07.15~2025.07.18</u> B0PW(6080) 驗證單位：TUV	<u>2023.08.31~2026.08.30</u> 西寧寶利 驗證單位：BV	<u>2024.09.18~2027.07.13</u> 前江裕得 驗證單位：BV
<u>2023.09.11~2026.09.10</u> 平政 A 廠 驗證單位：BV	<u>2024.06.25~2027.06.03</u> 寶宏 (PHV) 驗證單位：BV	<u>2022.02.24~2025.02.23</u> B0GJ 廠 驗證單位：BV	

印尼區營運工廠 (4 個工廠)

<u>2024.12.08~2027.01.07</u> PGD 廠 驗證單位：TUV	<u>2024.08.12 ~ 2027.07.01</u> PGS 廠 驗證單位：TUV
<u>2024.08.28 - 2027.08.24</u> IY 廠 驗證單位：TUV Nord	<u>2024-08-12 ~ 2027-07-01</u> PCla 廠 驗證單位：TUV

柬埔寨營運工廠 (1 個工廠)

<u>2024.09.30 ~ 2027.09.29</u> 柬埔寨貢布廠 驗證單位：AFNOR
--



ISO 45001：2018 管理系統 (25 個工廠)

中國大陸區營運工廠 (7 個工廠)

<u>2023.06.15~2026.06.11</u> 上高裕盛 (YS) 廠 驗證單位：CQC	<u>2024.11.04~2027.11.03</u> 陽新寶加 驗證單位：CQC	<u>2024.06.02~2027.06.01</u> aDC 驗證單位：TUV	<u>2023.08.10~2026.08.09</u> 製八廠 (S8) 驗證單位：TUV
<u>2023.12.22~2026.12.21</u> 宜春裕盛 (SYI) 驗證單位：CQC	<u>2024-06.02~2027-06.01</u> 安福裕元 (YYJ) 驗證單位：TUV	<u>2024.06.02~2027.06.01</u> 製六廠 (YYA) 驗證單位：TUV	

越南區營運工廠 (13 個工廠)

<u>2024.06.10~2027.06.10</u> A201 廠 驗證單位：BV	<u>2023.09.11~2024.09.10</u> 平政 A 廠 驗證單位：BV	<u>2024.07.15~2025.07.18</u> B0PW(6080) 驗證單位：TUV	<u>2022.08.05~2025.08.04</u> PYV 驗證單位：TUV
<u>2022.08.04~2025.08.03</u> CS2 廠 驗證單位：BV	<u>2022.08.04~2025.08.03</u> EVA 廠 驗證單位：BV	<u>2024.06.25~2027.06.28</u> 寶宏 (PHV) 驗證單位：BV	<u>2023.08.31~2026.08.30</u> 西寧寶利 驗證單位：BV
<u>2023.12.12~2026.12.12</u> VP 廠 驗證單位：BV	<u>2023.02.08~2026.02.07</u> VY 廠 驗證單位：BV	<u>2022.03.09~2025.03.08</u> B0GJ 廠 驗證單位：BV	<u>2022.08.05~2025.08.04</u> 寶豐 (PSV) 驗證單位：TUV
<u>2024.09.18~2027.07.13</u> 前江裕得 驗證單位：BV			

印尼區營運工廠 (5 個工廠)

<u>2024.08.09~2027.07.01</u> PGD 廠 驗證單位：TUV	<u>2024.08.09 ~ 2027.07.01</u> PGS 廠 驗證單位：TUV	<u>2024.09.19~2027.09.18</u> RY 廠 驗證單位：PT. TSI
<u>2024.08.28 - 2027.08.24</u> IY 廠 驗證單位：TUV Nord	<u>2024-08-09 ~ 2027-07-01</u> PCla 廠 驗證單位：TUV	

ISO 50001：2018 管理系統 (8 個工廠)

中國大陸區營運工廠 (2 個工廠)		印尼區營運工廠 (4 個工廠)	
<u>2024-10.18~2027-10.17</u>	<u>2024-10.18~2027-10.17</u>	<u>2024.10.06~2027.10.05</u>	<u>2024.10.06~2027.10.05</u>
安福裕元 (YYJ)	製六廠 (YYA)	PGD 廠	PGS 廠
驗證單位：TUV	驗證單位：TUV	驗證單位：TUV	驗證單位：TUV
越南區營運工廠 (2 個工廠)		<u>2023.09.25~2026.08.06</u>	<u>2024.10.06~2027.10.05</u>
<u>2024.10.22~2027.10.13</u>	<u>2024.10.22~2027.10.13</u>	IY 廠	PCla 廠
PYV	寶豐 (PSV)	驗證單位：TUV Nord	驗證單位：TUV
驗證單位：BSI	驗證單位：BSI		

F. 員工多元化指標與訓練數據

員工多元化指標 - 依性別 & 年齡區分之人數 / 該區在職人員總人數

各地區員工性別、年齡人數				
地區	性別	29 歲 (含) 以下	30-49 歲	50 歲 (含) 以上
公司整體	男	18,584	40,685	6,548
	女	64,143	140,541	18,851
臺灣	男	141	1,015	417
	女	170	1,354	583
中國大陸	男	1,838	4,612	2,857
	女	3,633	24,608	7,338
越南	男	4,963	14,587	1,852
	女	10,515	59,392	8,900
印尼	男	9,152	17,889	1,346
	女	45,926	49,399	1,908
柬埔寨	男	520	549	17
	女	2,025	3,801	45
孟加拉	男	1,058	1,649	27
	女	471	687	12
緬甸	男	898	320	10
	女	1,398	1,286	60
其他	男	14	64	22
	女	5	14	5

F. 員工多元化指標與訓練數據 (續)

■ 訓練數據 - 依性別、員工職級、主要營運據點分類，寶成工業員工 2024 年度接受訓練的總時數

各地區員工性別、年齡人數					
地區	職級	性別	參與訓練員工人數	訓練總時數	平均受訓時數 (人數)
公司 整體	課級 (含) 以下	女	220,649	5,671,616.31	25.70
		男	62,976	971,551.45	15.43
	理級	女	2,800	109,254.20	39.02
		男	2,644	68,213.27	25.80
	協理級 (含) 以上	女	86	996.36	11.59
		男	197	2,024.41	10.28
臺灣	課級 (含) 以下	女	1,594	31,197.46	19.57
		男	981	20,162.78	20.55
	理級	女	477	10,432.64	21.87
		男	525	10,752.18	20.48
	協理級 (含) 以上	女	36	632.55	17.57
		男	67	1,208.38	18.04
中國大陸	課級 (含) 以下	女	34,521	3,432,363.81	99.43
		男	8,360	396,414.88	47.42
	理級	女	917	62,797.46	68.48
		男	865	40,257.13	46.54
	協理級 (含) 以上	女	28	306.03	10.93
		男	56	428.84	7.66
越南	課級 (含) 以下	女	77,982	1,747,931.40	22.41
		男	20,761	424,215.82	20.43
	理級	女	816	28,322.70	34.71
		男	615	11,403.92	18.54
	協理級 (含) 以上	女	9	11.82	1.31
		男	26	77.88	3.00
印尼	課級 (含) 以下	女	96,728	419,247.16	4.33
		男	27,854	95,991.86	3.45
	理級	女	500	7,339.49	14.68
		男	495	4,943.15	9.99
	協理級 (含) 以上	女	5	45.96	9.19
		男	38	246.77	6.49

各地區員工性別、年齡人數					
地區	職級	性別	參與訓練員工人數	訓練總時數	平均受訓時數 (人數)
柬埔寨	課級 (含) 以下	女	5,860	2,511.94	0.43
		男	1,067	1,168.77	1.10
	理級	女	11	89.19	8.11
		男	18	154.96	8.61
	協理級 (含) 以上	女	0	0.00	-
		男	1	12.79	12.79
孟加拉	課級 (含) 以下	女	1,155	8,646.03	7.49
		男	2,700	12,349.51	4.57
	理級	女	14	100.21	7.16
		男	34	183.56	5.40
	協理級 (含) 以上	女	1	5.69	5.69
		男	0	0.00	-
緬甸	課級 (含) 以下	女	2,732	29,680.72	10.86
		男	1,211	21,195.58	17.50
	理級	女	12	102.04	8.50
		男	16	213.64	13.35
	協理級 (含) 以上	女	0	0.00	-
		男	1	26.72	26.72
其他	課級 (含) 以下	女	77	37.79	0.49
		男	73	52.25	0.72
	理級	女	34	70.47	2.07
		男	69	304.73	4.42
	協理級 (含) 以上	女	4	0.00	0.00
		男	6	17.34	2.89

G. GRI Standards (2021) 索引表

使用聲明	寶成工業依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	備註
GRI 2				
組織與報導 Organization & Reporting				
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於寶成工業	P.16	子公司清單請參閱 2024 年財報 P.45
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告	P.8	
		1.1 關於寶成工業	P.16	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.9	
2-4	資訊重編	關於本報告書	P.8	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	P.9	
		附錄 A. SGS 查證聲明書	P.165	
活動與工作者 Activities & Workers				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於寶成工業	P.16	
		4.2 供應鏈管理	P.93	
2-7	員工	5.1 人力與人才	P.105	
		附錄 F 員工多元化指標與訓練數據	P.173	
2-8	非員工的工作者	5.1 人力與人才	P.105	
治理 Governance				
2-9	治理結構及組成	2.2 董事會運作	P.35	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 董事會運作	P.35	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 董事會運作	P.35	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4 永續議題管理	P.31	
		2.4 營運風險鑑別與因應	P.42	
2-13	衝擊管理的負責人	1.4 永續議題管理	P.29	
		2.4 營運風險鑑別與因應	P.42	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續發展策略	P.22	
2-15	利益衝突	2.2 董事會運作	P.35	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 永續發展策略	P.22	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 董事會運作	P.36	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 董事會運作	P.36	
2-19	薪酬政策	5.1 人力與人才	P.118	
2-20	薪酬決定流程	5.1 人力與人才	P.118	
2-21	年度總薪酬比率	5.1 人力與人才	P.118	

GRI 指標		揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	備註
策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice					
2-22	永續發展策略的聲明		1.3 永續發展策略	P.23	
2-23	政策承諾		5.2 人權管理	P.125	
2-24	納入政策承諾		5.2 人權管理	P.125	
2-25	補救負面衝擊的程序		5.2 人權管理	P.129	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制		2.3 正派經營	P.41	
			5.2 人權管理	P.136	
2-27	法規遵循		2.3 正派經營	P.40	
2-28	公協會的會員資格		1.1 關於寶成工業	P.17	
利害關係人議合 Stakeholder engagement					
2-29	利害關係人議合方針		1.4 永續議題管理	P.24	
2-30	團體協約		5.2 人權管理	P.134	
GRI 3					
3-1	決定重大主題的流程		1.4 永續議題管理	P.28	
3-2	重大主題列表		1.4 永續議題管理	P.29	
3-3	重大主題管理		1.2 營運績效	P.18	
			2.3 正派經營	P.37	
			3.1 氣候變遷風險因應	P.49	
			3.2 能源管理	P.68	
			3.4 廢棄物管理	P.78	
			3.5 空氣污染物質管理	P.84	
			4.2 供應鏈管理	P.92	
			5.1 人力與人才	P.104	
			5.2 人權管理	P.125	
			6. 安全文化	P.142	
重大主題					
營運績效					
3-3 重大主題管理			1.2 營運績效	P.18	
GRI 201 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值		P.19	
	201-4	取自政府之財務援助		P.20	
正派經營					
3-3 重大主題管理			2.3 正派經營	P.37	
GRI 205 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點		P.39	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		P.39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		P.39	

GRI 指標		揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	備註
氣候變遷風險因應					
3-3 重大主題管理			3.1 氣候變遷風險因應	P.49	
GRI 201 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響 及其它風險與機會		P.58	
GRI 305 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排 放		P.64	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣 體排放		P.64	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣 體排放		P.65	
	305-4	溫室氣體排放強度		P.66	
	305-5	溫室氣體排放減量		P.67	
能源管理					
3-3 重大主題管理			3.2 能源管理	P.68	
GRI 302 2016	302-1	組織內部的能源消耗量		P.69	
	302-3	能源密集度		P.69	
	302-4	減少能源消耗		P.70	
廢棄物管理					
3-3 重大主題管理			3.4 廢棄物管理	P.78	
GRI 306 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關 顯著衝擊		P.79	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		P.79	
	306-3	廢棄物的產生		P.80	
	306-4	廢棄物的處置移轉		P.80	
	306-5	廢棄物的直接處置		P.80	
空氣污染物質管理					
3-3 重大主題管理			3.5 空氣污染物質管理	P.84	
GRI 305 2016	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (Sox)，及其它顯著的氣體排 放		P.85	
供應鏈管理					
3-3 重大主題管理			4.2 供應鏈管理	P.92	
GRI 308 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商		P.95	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以 及所採取的行動		P.95	
GRI 414 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商		P.95	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以 及所採取的行動		P.95	

GRI 指標		揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	備註
人力與人才					
3-3 重大主題管理			5.1 人力與人才	P.104	
GRI 201 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫		P.113	
GRI 202 2016	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		P.116	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		P.106	
GRI 401 2016	401-1	新進員工和離職員工		P.107	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		P.109	
	401-3	育嬰假		P.112	
GRI 404 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		P.124	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		P.119	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		P.119	
GRI 405 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率		P.117	
人權管理					
3-3 重大主題管理			5.2 人權管理	P.125	
GRI 402 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期		P.133	
GRI 406 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		P.136	
GRI 407 2016	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		P.134	
GRI 408 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		P.133	
GRI 409 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		P.133	
職業安全衛生作為					
3-3 重大主題管理			6. 安全文化	P.142	
GRI 403 2018	403-1	職業安全衛生管理系統		P.143	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		P.144	
	403-3	職業健康服務		P.148	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		P.147	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		P.145	

GRI 指標	揭露要求		報告書章節或說明	頁碼	備註
GRI 403 2018	403-6	工作者健康促進	6. 安全文化	P.148	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		P.143	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		P.143	
	403-9	職業傷害		P.144	
	403-10	職業病		P.151	
一般主題					
GRI 405 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 董事會運作	P.35	
			5.1 人力與人才	P.105	
GRI 303 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	P.72	
	303-2	與排水相關衝擊的管理		P.72	
	303-3	取水量		P.74	
	303-4	排水量		P.75	
	303-5	耗水量		P.76	
GRI 204 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2 供應鏈管理	P.93	
GRI 301 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料採購	P.91	
GRI 416 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3 產品與服務	P.100	
GRI 417 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.3 產品與服務	P.101	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.3 產品與服務	P.100	
GRI 418 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 產品與服務	P.100	
GRI 413 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7.2 社區活動參與	P.158	

H. SASB 指標 索引表

■ SASB Index: 服裝、配件、鞋類產業標準 (Apparel Accessories Footwear)

揭露主題	指標編號	指標說明	性質	報告書章節	頁碼
產品中化學品管理	CG-AA-250a.1	討論遵守限制物質 (Restricted substance) 法規的流程	質化	4.1 原物料採購	P.88
	CG-AA-250a.2	討論評估和管理與產品中化學品相關的風險和 / 或危害描述說明	質化	4.1 原物料採購	P.88
原物料採購	CG-AA-440a.3	描述原材料（主要產品使用的材料）相關的環境與社會風險	質化	4.1 原物料採購	P.91
	CG-AA-440a.4	描述優先原材料採購量，根據標準通過第三方環境和 / 或社會標準認證的每種優先原材料的數量	量化	4.1 原物料採購	P.91
--	CG-AA-000.A	描述第一階供應商 (Tier 1 suppliers) 數量與一階以外的供應商 (suppliers beyond Tier 1) 數量	量化	4.1 原物料採購	P.93
供應鏈環境衝擊	CG-AA-430a.1	遵循廢水排放之許可或合約的供應商百分比	量化	4.2 供應鏈管理	P.96
	CG-AA-430a.2	描述永續成衣聯盟 (SAC) 發布的最佳工廠環境管理模組 (Higg FEM) 評估或同等環境數據評估的百分比	量化	4.2 供應鏈管理	P.96
供應鏈勞動條件	CG-AA-430b.1	稽核供應商勞工行為準則的百分比	量化	4.2 供應鏈管理	P.97
	CG-AA-430b.2	供應商勞動工行為準則審核後，優先不合格比率和相關矯正措施比率	量化	4.2 供應鏈管理	P.97
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大的勞動和環境，健康和安全的風險	質化	4.2 供應鏈管理	P.97

I. TCFD 揭露 索引表

類別	公司策略與行動	報告書章節	頁碼
治理	1. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 2. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	3.1 氣候變遷風險因應	P.50
策略	1. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。 2. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。 3. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	3.1 氣候變遷風險因應	P.52
風險管理	1. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 2. 描述組織在氣候相關風險的管理流程。 3. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	3.1 氣候變遷風險因應	P.52
指標與目標	1. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 2. 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。 3. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	3.1 氣候變遷風險因應	P.61 P.64

J. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情況	
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請參閱 3.1.1 氣候變遷風險與機會	本報告 P.50
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	請參閱 3.1.1 氣候變遷風險與機會	本報告 P.58
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱 3.1.1 氣候變遷風險與機會	本報告 P.58
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	請參閱 3.1.1 氣候變遷風險與機會	本報告 P.52
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	請參閱 3.1.1 氣候變遷風險與機會	本報告 P.55
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	針對轉型風險之因應策略，本公司已有設定對應的轉型策略方向，惟尚待轉型計畫明確訂定後再執行之。	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚無使用內部碳定價機制。	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	溫室氣體暨能源管理階段性任務與目標：請參閱 3.1.2 溫室氣體管理	本報告 P.61
	再生能源憑證數量：請參閱 3.1.2 溫室氣體管理	本報告 P.67
	減量目標達成進度： 在製鞋業務範疇一和範疇二排放量範圍，2024 年市場基準排放量為 55.44 萬 tCO ₂ e，相較於基準年 2019 年的 57.46 萬 tCO ₂ e，約下降 3.52%。	-

註：依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製

J. 氣候相關資訊執行情形 (續)

項目	執行情況
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	
9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	
本公司基本資料 ☒ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ☐ 資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 ☒ 母公司個體盤查 ☒ 母公司個體確信 ☒ 合併財務報告子公司盤查 ☐ 合併財務報告子公司確信

資料涵蓋範圍		營業收入 (新台幣 百萬元)	範疇一 直接溫室氣體排放		範疇二 輸入能源間接溫室 氣體排放		確信機構	確信情形說明	
			排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)			
本公司	2024 年	9,547	611.11	0.064	7,749.08	0.812	SGS	依循國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1:2018 進行確信。已於 2025 年 3 月完成第三方驗證工作，並於 2025 年 5 月取得合理保證等級證書。	
	2023 年	8,238	554.65	0.067	7,957.82	0.966	SGS	依循國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1:2018 進行確信。已於 2024 年 2 月完成第三方驗證工作，並於 2024 年 4 月取得合理保證等級證書。	
合併財務報告 所有子公司		2024 年	254,271	75,681.94	0.298	740,297.36	2.911	無	合併財務報告部分子公司數據暫無進行第三方驗證，將依法規定時程進行驗證。
本公司 2024 年揭露溫室氣體總排放量中，8,360.19 公噸 CO ₂ e(佔總排放量之 1.01 %) 經確信機構依循 ISO 14064-1:2018 準則，確信意見為合理保證。									

J. 氣候相關資訊執行情形 (續)

項目	執行情況
9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	
溫室氣體減量目標： 為制定有效的溫室氣體減量策略，本公司以合併財務報告為邊界，完成範疇一（直接排放）與範疇二（間接能源排放）排放量的全面盤查，並進行數據分析。結果顯示，製鞋業務占總排放量約 87%，為主要排放來源。因此，現階段減量目標將聚焦於製鞋業務。針對 2025 年的目標，本公司係以 2019 年為基準年，設定製鞋業務在範疇一與範疇二的碳排放量不超過基準年水平，力求實現「碳排零成長」的目標。 溫室氣體減量策略： 製鞋生產過程中，超過八成的溫室氣體排放源自電力使用。為達成減碳目標，本公司將優先降低電力使用所帶來的碳排放，並從擴大綠色能源應用和提升能源使用效率兩個層面著手，全面推動減排計畫。 具體行動計畫： ► 擴大綠能使用 - 截至 2024 年底，本公司已在中國大陸、印尼及越南的六個廠區完成屋頂太陽能系統（Rooftop Solar System, RTS）建置，累計裝置容量達 9.03 MWh。於 2025 年，將進一步評估印尼地區的太陽能發電建置計畫，持續擴展再生能源的應用範圍。 - 本公司積極於中國大陸、印尼、越南及柬埔寨等地採購再生能源憑證（Renewable Energy Certificate, REC），截至 2024 年底，累計購買量達 247,610 MWh。於 2025 年，將根據實際生產需求，進一步提升憑證採購比例，持續降低碳排放。 ► 提升能源使用效率 - 透過強化源頭設備採購管理與推動節能專案，本公司在能源管理已取得初步成效，截至 2025 年底，累計節能量達 11,910MWh。於 2025 年，將繼續導入高效能設備，並積極推動各項節能措施，確保能源使用效率進一步提升，從而減少製造過程中的能源浪費與碳排放。 本公司將積極持續完善溫室氣體減量策略，並透過系統化的能源管理與綠能發展計畫，逐步推進減排目標，實現永續經營為奠定堅實基礎。	

註：依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製



寶成工業股份有限公司
<https://www.pouchen.com>