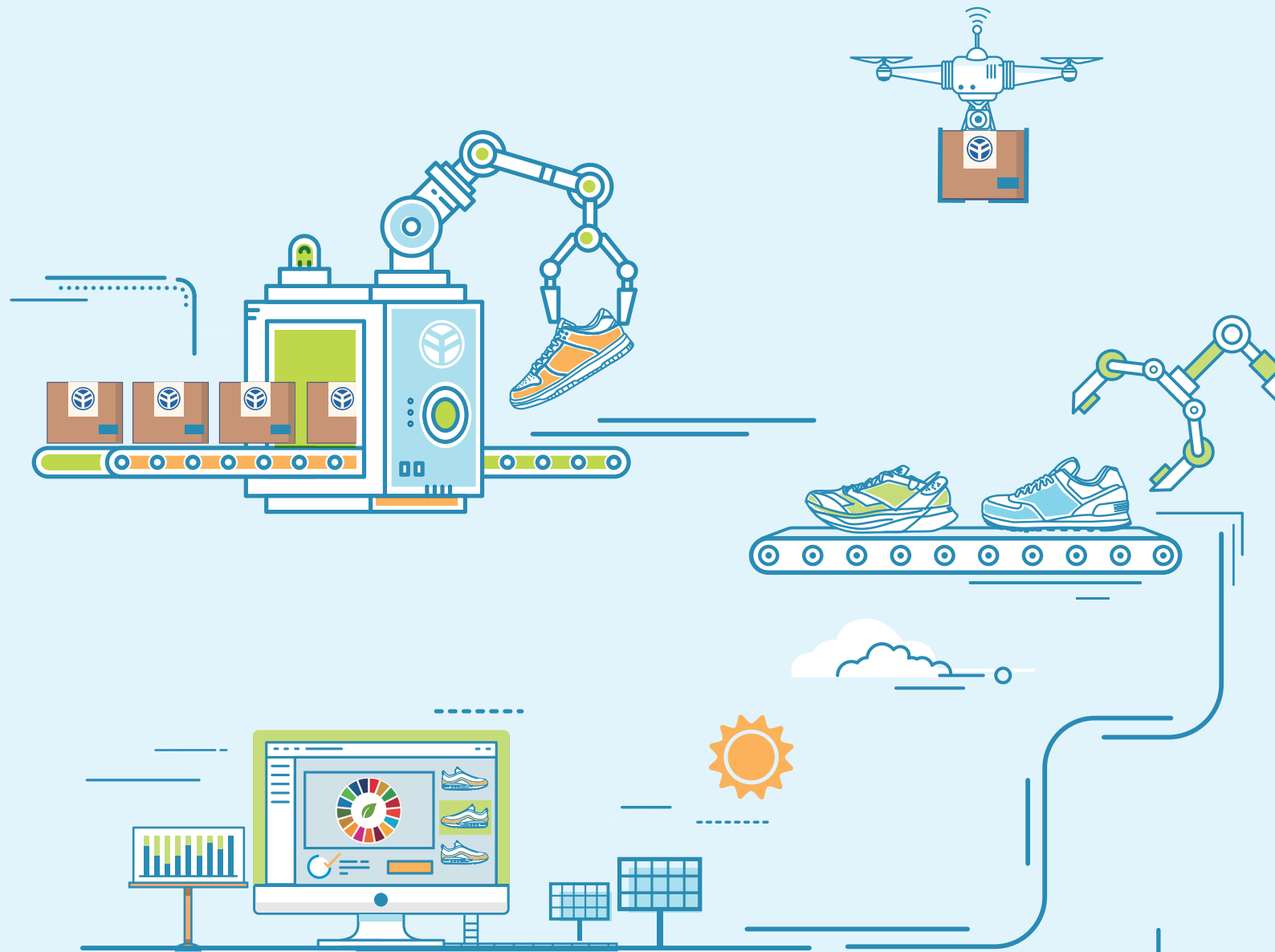




# 裕元工業(集團)有限公司 Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited

Incorporated in Bermuda with limited liability  
於百慕達註冊成立之有限公司

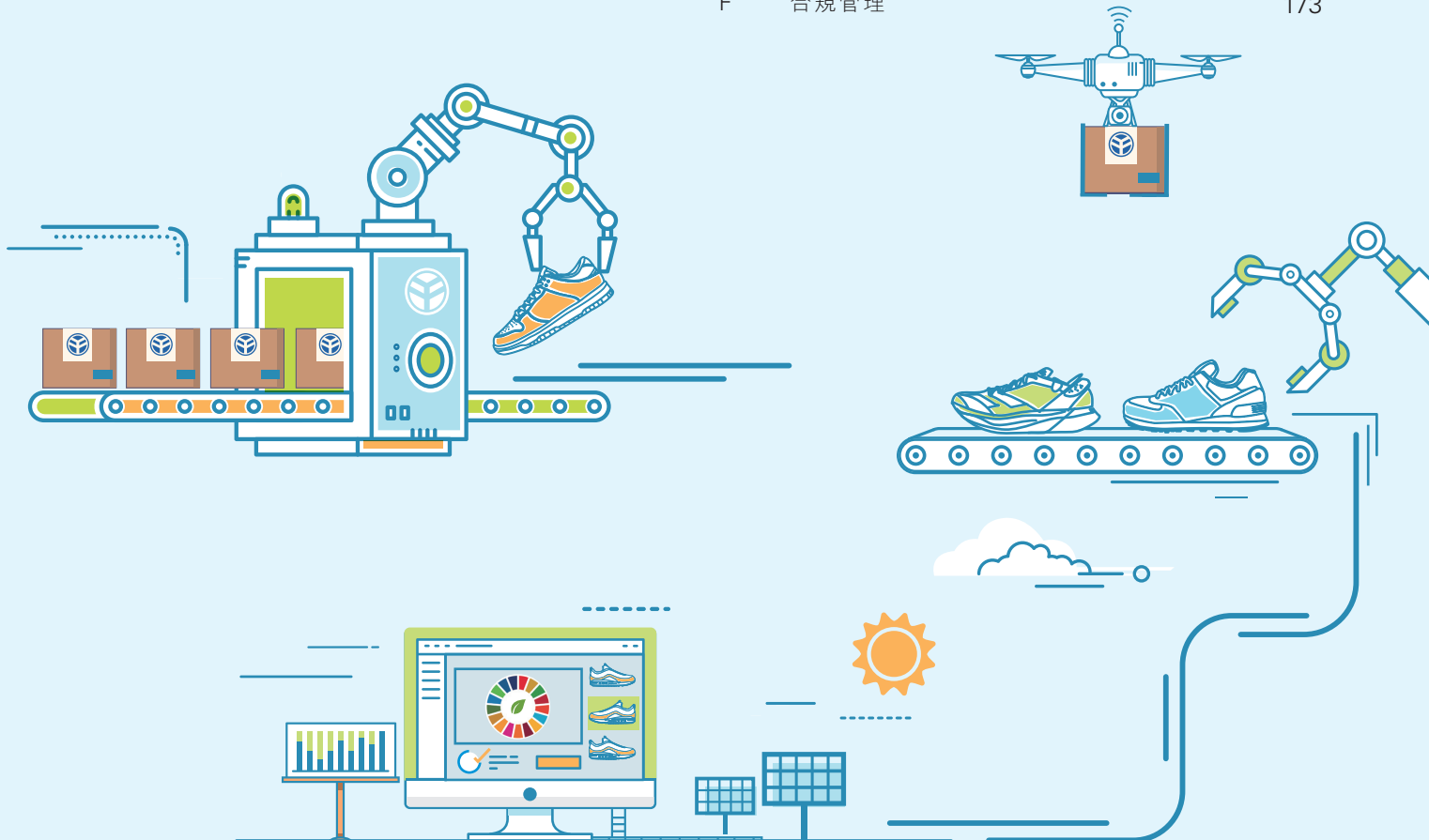
Stock Code 股份代號 : 551



## 2024 環境、社會 及管治報告 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

# 目錄

第一章 關於本報告	2	第六章 責任生產	76
第二章 2024年重點	4	6.1 原物料採購	76
第三章 公司治理	8	6.2 供應鏈管理	81
3.1 公司治理	8	6.3 產品與服務	91
3.2 誠信經營與反貪污	16	第七章 最佳職場	94
3.3 落實法規遵循與知識產權保護	19	7.1 人力與人才	94
3.4 資訊安全管理	20	7.2 人權管理	116
第四章 利益相關者參與	24	第八章 安全文化	136
4.1 利益相關者溝通	24	8.1 職業安全衛生管理	137
4.2 重大議題鑑別	28	8.2 職業安全衛生作為	140
第五章 環境永續	32	第九章 社區關係	150
5.1 氣候變遷風險因應	34	9.1 社區活動參與	150
5.2 能源管理	54	附錄	156
5.3 水資源管理	60	A HKEX ESG關鍵績效指標索引表	156
5.4 廢棄物管理	66	B GRI準則(2021)索引表	159
5.5 空氣污染物質管理	74	C SASB準則索引表	166
		D TCFD揭露索引表	167
		E 2024年溫室氣體盤查原則	168
		F 合規管理	173



## 第一章

## 關於本報告

## 引言

裕元工業(集團)有限公司(「本公司」)及其附屬公司(「本集團」或「裕元工業」)的核心價值為「敬業、忠誠、創新、服務」，秉承永續發展精神，擬定五大營運策略及目標，將品牌代工的「規模經濟」模式轉型提升為創新服務的「價值經濟」商業模式，透過在整體鞋類價值鏈中提供最優質的解決方案，帶給客戶高附加價值的產品及服務，提升客戶的商業優勢，達到公司與客戶雙贏共榮的效果。

本集團邁向永續營運發展，持續提升產業智能化生產技術及創新研發能力、維持和諧良善的勞僱關係、符合各生產基地的環保要求標準和國際永續趨勢；同時透過各式內部溝通管道，提高員工對核心價值的認同與共同實踐，強化策略的規劃與推動執行的效率，為僱員提供安全健康的工作環境，促進人才發展；並執行供應鏈管理、環境保護以及社區投入與參與等方面的管理政策、機制及措施，以實現永續發展之目標。

有關管治架構部分，本集團董事會負責評估並釐定有關環境、社會及管治(「ESG」)的風險，制訂ESG策略，並確認本集團設立及維持有效的ESG風險管理及內部監控系統，以及透過內部審核功能定期分析及獨立評估前述系統是否足夠和有效。本集團與母公司寶成工業股份有限公司(連同其附屬公司，統稱「寶成國際集團」)的永續發展部門(「永續發展部」)緊密合作，整合與提供各地區工廠在永續生產所面臨的企業社會責任議題的策略研擬與專案管理，包括品牌客戶的永續營運行為準則要求、當地監管機構法律法規合規，以及員工關係管理與回應外部非政府組織對本集團工廠的稽核檢視等事務；並定期提供相關執行績效與建議，向公司經營管理階層及董事會彙報。

本集團及其母公司寶成國際集團致力於響應聯合國可持續發展目標(Sustainable Development Goals,「SDGs」)。本集團作為行業負責任的領導者，是世界體育用品工業聯盟(World Federation of the Sporting Goods Industry,「WFSGI」)的成員，自2016年以來一直支持WFSGI行為準則之原則。本集團之母公司寶成國際集團於2011年起加入公平勞動協會(Fair Labor Association,「FLA」)，致力於保障全球勞工權益的非營利組織，成為其供應商會員。寶成國際集團的社會責任遵行方案也於2018年起獲得FLA認證，本集團因而成為全球首個及唯一獲FLA認證的鞋類供應商。

## 報告編輯依據

本集團2024年環境、社會及管治報告(「本報告」)為按照香港聯合交易所有限公司證券上市規則(「上市規則」)附錄C2《環境、社會及管治報告指引》(「ESG指引」)編寫，遵循上市規則ESG指引中訂明的強制披露規定、「不遵守就解釋」條文和四項核心匯報原則，包括重要性、量化、平衡及一致性。有關詳情如下所示。

重要性	量化
本集團透過同業比較分析及與八大利益相關者溝通，識別重大ESG議題，當中涉及本集團營運中重大的環境及社會事務。	本報告盡可能以量化方式披露ESG關鍵績效指標，也會通過披露計算參考及／或方法增加其透明度。
一致性	平衡
本集團採納與過往年度一致的管理及表現衡量方式，以便利益相關者對本集團的ESG表現進行公平比較。倘若出現不一致的情況，本集團將於報告中解釋說明。	本報告內容不偏不倚，向讀者反映本集團在ESG管理及表現方面所取得的成果及有待改善的範疇。

本報告亦參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative,「GRI」)的通用準則、可持續發展會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board,「SASB」)的行業準則、氣候相關財務信息披露工作小組(Task Force on Climate-related Financial Disclosures,「TCFD」)的建議進行披露。

## 報告範疇

本集團的主營業務為鞋履製造業務，及於大中華區的運動用品零售分銷業務。有關前述業務的運營及財務狀況，敬請參閱本集團2024年年報(「年報」)。本報告只涵蓋本集團製鞋業務方面之ESG政策及表現，本報告所披露的環境數據涵蓋的地區主要包括中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、孟加拉和緬甸(柬埔寨、孟加拉和緬甸簡稱「東孟緬」)；而社會數據則與年報的口徑一致，除環境數據所涵蓋的六大業務地區外，也包括台灣、香港、澳門、美國、墨西哥及其他地區，但並不包括前述零售業務方面的相關資料。有關前述零售業務方面之ESG政策及表現，敬請參閱本公司上市附屬公司寶勝國際(控股)有限公司(「寶勝」)之2024年ESG報告。

## 報告期間

本報告內容所刊載的資訊期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與本集團2024年年報涵蓋的財政年度一致。

代表董事會

董事總經理

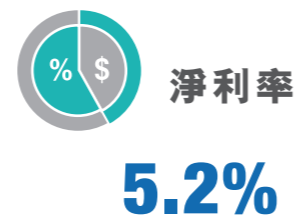
蔡佩君

香港，二零二五年三月十一日

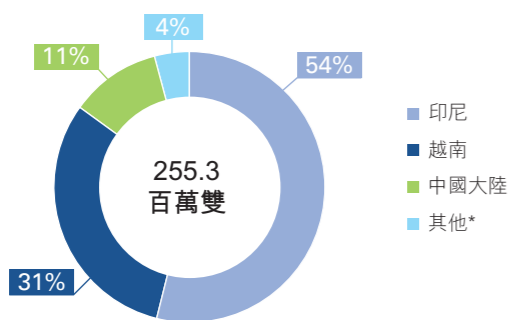
# 第二章

# 2024年重點

## 財務及業務表現

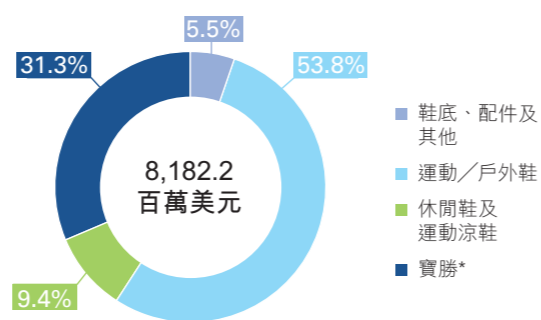


按地區劃分之出貨量



\*其他包括柬埔寨、孟加拉、緬甸等。

按類別劃分之營業收入



\* 集團於大中華地區零售附屬公司之銷售額，包括鞋履、服裝、來自特許專櫃銷售的佣金及其他

## 參與之外部組織



### 世界體育用品工業聯盟(WFSGI)

本集團於2016年起加入世界體育用品工業聯盟，成為其製造商會員並支持該聯盟行為準則之原則。



### 公平勞動協會(FLA)

寶成國際集團的社會責任遵行方案於2018年起獲得FLA認證，本集團因而成為全球首個及唯一獲FLA認證的鞋類供應商。

## 獎項及榮譽



- ISO 50001 能源管理
- ISO 14001 環境管理
- ISO 45001 職業健康與安全管理
- ISO 9000 品質管理系統

### MSCI ESG 評級



本集團在2025年2月更新的MSCI ESG評級獲「BB」級別。

### 標普全球CSA評分



本集團2024年企業可持續發展評估(CSA)評分表現優於紡織、服裝和奢侈品行業中87%的公司。

### CDP



基於2024年問卷，本集團CDP氣候變遷評級「B」級(管理)；水安全評級「B-」級(管理)。

### 《機構投資者》 2024年度亞洲區 公司管理團隊



非必需消費品類  
亞洲區－日本除外其他地區

- 最佳執行長
- 最佳財務長
- 最佳投資者關係專員
- 最佳投資者關係團隊
- 最佳投資者關係計畫
- 最佳投資者關係專員
- 最佳環境、社會和企業管治
- 最佳公司董事會
- 最受尊崇企業

### 香港投資者關係協會 2024年第十屆 投資者關係大獎



中型股

- ESG卓越大獎
- 最佳投資者關係公司
- 最佳投資者關係團隊
- 最佳ESG(環境/社會/管治)
- 最佳投資者會議
- 最佳年報

### 標普全球 《可持續發展年鑑(中國版) 2024》



- 首次成為年鑑入選企業
- 行業最佳進步企業

### TVB

### 《環境、社會及管治大獎》 2024



- ESG特別嘉許獎

# 第二章

# 2024年重點

## 政府單位肯定



平新郡人委會  
(2008-2023)  
積極付出建立與發展工會  
(越南)



平新郡勞動聯團  
「陪伴企業」計畫  
積極貢獻企業  
(越南)



同奈省人委會  
勞動衛生安全工作  
優異獎  
(越南)



印尼國家環境部  
國家環保評鑑藍牌獎  
(印尼)



印尼國家衛生部  
女性衛生健康優異獎  
(印尼)



印尼西冷環保局  
氣候變遷實作競賽優異獎  
(印尼)

## 客戶肯定



New Balance  
2024年度貢獻獎  
(越南)



adidas  
社會責任及環安衛  
卓越成就獎  
(中國大陸)

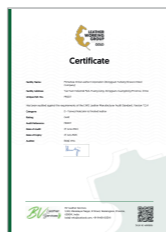


adidas  
最佳環境創新獎  
(中國大陸)

## 第三方單位肯定



英國皇家事故協會  
RoSPA金獎  
(中國大陸、越南、印尼)



LWG  
金獎  
(中國大陸、越南)

## G 治理



獨立董事  
40%

女性董事  
20%



恒生綜合指數  
成分股

無重大違法事件

供應商廉潔交易約定書  
100%簽署

## S 社會



員工人數  
265,500人

男女員工比例  
22.8% : 77.2%



女性管理層  
56.2%

當地管理層  
85.9%



平均受訓時數  
25.6 小時/人

受訓僱員百分比  
100%



無童工

無強迫勞動



公平薪酬抽查  
合格率100%

團體協約  
94.3%



尊重多元信仰  
設置111個宗教設施

Social & Labor  
Convergence  
Program  
36%工廠通過驗證



職業災害  
下降32.6%

無死亡職災



失能傷害頻率 FR  
0.12

失能傷害嚴重度 SR  
3



醫療活動  
1,079人次參與

社區公益支出  
12.1萬美元



嘉惠幼兒  
累積103,929人

情義房屋  
累積318棟

## E 環境



屋頂太陽能  
7,618MWh

綠電憑證  
266,810MWh

綠電佔比  
27%



CO<sub>2</sub> 範疇一  
7.1萬tCO<sub>2</sub>e

CO<sub>2</sub> 範疇二\*  
48.6萬 tCO<sub>2</sub>e

CO<sub>2</sub> 範疇三  
6.1萬tCO<sub>2</sub>e

能耗密度  
11.7~26.6  
MJ/每雙鞋

碳排密度  
2.7~4.3kg  
CO<sub>2</sub>e/每雙鞋



取水量  
8,759.8  
百萬公升

耗水量  
5,170.0  
百萬公升

用水密度  
23.3  
公升/每雙鞋



Higg  
Index  
工廠應用  
49%

ZDHC  
檢測達標率  
100%

水回用率  
55.8%



廢棄物  
84,628.9公噸

廢棄物密度  
(有害)  
0.03公斤/每雙鞋

廢棄物密度  
(一般)  
0.35公斤/每雙鞋

粒狀物  
6,639公斤

SO<sub>2</sub>  
6,458公斤

NO<sub>x</sub>  
19,992公斤

VOC  
4,970公斤

\*市場基準

## 第三章

## 公司治理

## 3.1 公司治理

本公司相信穩健的企業管治能建立穩固的永續發展基石和協助本集團取得長遠的成功，以提升企業價值、提高透明度及問責性，從而保障股東權益。於報告期內，本公司已應用及遵守載於上市規則附錄C1企業管治守則的原則（「企業管治守則」）及所有條文。

本公司董事會由六名執行董事和四名獨立非執行董事組成。為了監察公司的特定事務及協助履行其職責，董事會成立了以下三個委員會：

- 審核委員會
- 提名委員會
- 薪酬委員會

各委員會的角色和職責，以及企業管治框架的詳情，請參考刊載於本公司2024年年報之企業管治報告。

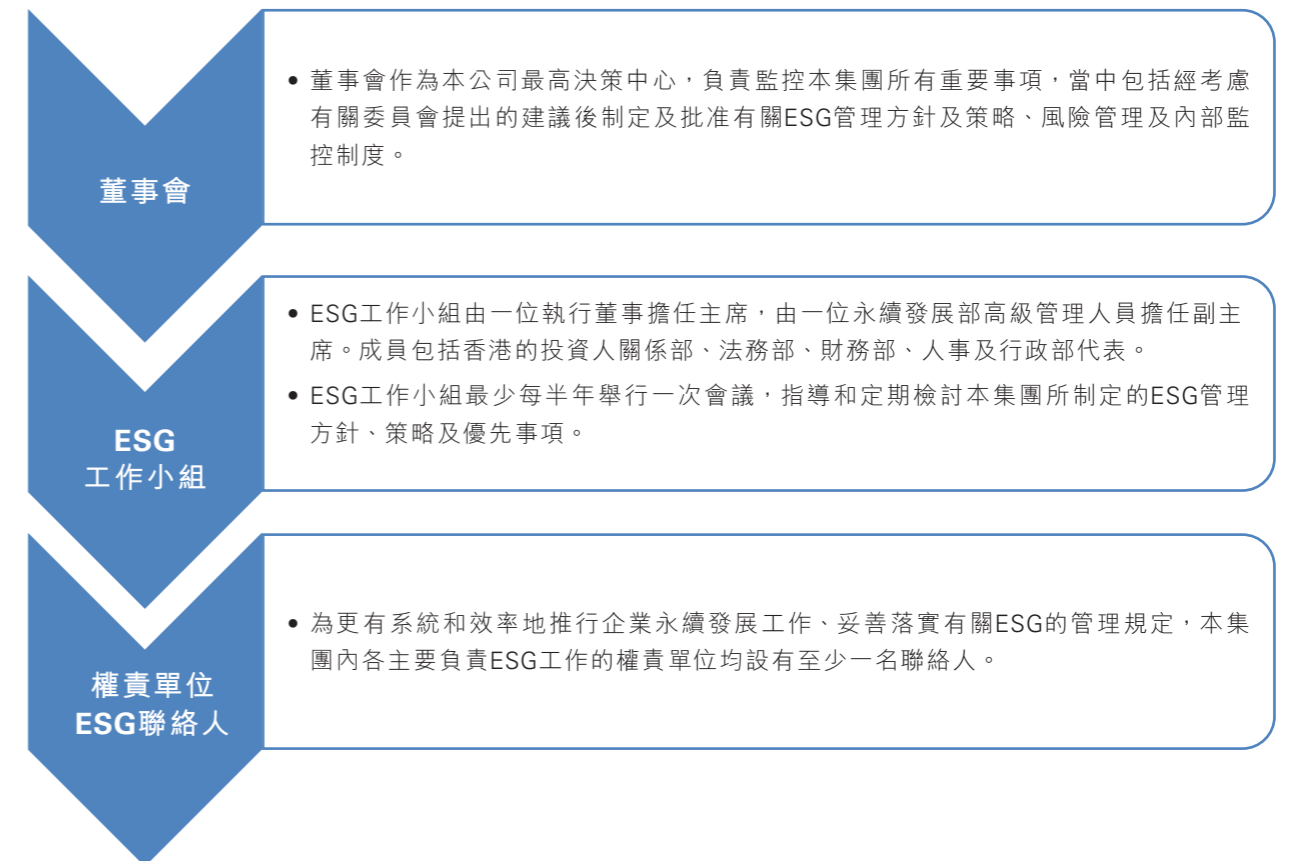
關於董事會如何評估、優先排列及管理ESG相關的重要議題，請參閱「利益相關者參與」章節。

## 3.1.1 ESG管理方針及策略

在「專業、奉獻、創新、服務」的核心理念的引導下，本公司將環境、社會及管治因素納入決策過程中，堅持以人為本、環境保護、服務社會，不斷整合產業資源、知識與技術合作，創新材料應用，提升產品品質與可持續發展水平。本公司建立了穩健的ESG管理方針及策略，為制定有效的ESG發展目標、監督ESG政策及守則的執行及成果、實現可持續發展奠定基礎。

## 3.1.2 ESG管治架構

董事會將公司ESG策略的執行重任委派予ESG工作小組（「ESG工作小組」）負責。ESG工作小組在董事會的領導下已在2021年5月13日正式成立，除主席由董事會委任外，其他成員由所屬部門直接指派，各部門需指派代表出任工作小組成員，就ESG事宜向董事會提供建議及協助，確保將本集團所面對的環保及社會的關注議題納入公司議程、融入日常決策和企業文化以及未來規劃等環節中。



## 第三章

## 公司治理

## 3.1.3 董事會的職權範圍

董事會肩負起為本集團的永續運營進行規劃及推廣的使命，其工作包括：

1. 領導本集團制定有成效、可衡量的ESG發展願景，並符合股東和其他重要利益相關者的期望，以及其營運所在地的法律監管要求；
2. 採納、審視並監督ESG政策及守則的執行及成果，以配合本集團為ESG事務制定的管理原則及管治框架；
3. 了解由ESG工作小組所建議的環境及氣候目標，根據本集團的發展策略及外部環境提出合適的調整，確認其目標的定立和實現目標的行動計畫；
4. 監督和帶領管理層優化各業務部門和廠區的風險管理，為識別、評估及管理重大風險（包括ESG及氣候相關風險）提供前瞻性指引，以此提升本集團對於整體風險的抵禦能力；
5. 關注與日常業務相關的內部控制機制，並授予審核委員會監督本集團是否已設置適當有效的內部監控系統，識別有關方面的突出問題以及薄弱環節，督促落實具針對性的整改方案；及
6. 審閱及討論年度ESG報告及其他相關披露信息，確保其編制ESG符合重要性、量化、平衡及一致性四大匯報原則的要求，內容及時準確和完整性，真實反映集團ESG方面的表現。

為進一步加強本集團對ESG的管理，董事會已(a)於2021年採納「氣候變遷政策」，以制定氣候變遷管理能源相關策略和增強對氣候變遷的應變能力；及(b)於2023年採納了「永續發展實務守則」及「供應商－友善職場指南」。

## 3.1.4 ESG工作小組的職權範圍

ESG工作小組就ESG事宜最少一年兩次向董事會報告，提供建議及協助，確保將本集團所面對的環境保護及社會的關注議題納入公司議程，融入日常決策和企業文化以及未來規劃等環節中，其責任包括：

1. 指導和定期檢討本集團所制定的ESG管理方針、策略及優先事項，確保其能與時並進、切合當時所需；
2. 透過留意最新公布的ESG相關法律法規，了解主要國際趨勢，向董事會報告，並提出預期措施及計畫，務求符合其營運所在地的ESG相關法律及監管要求；
3. 參考同業或基準公司和本集團規模以制定ESG（包括氣候相關）目標和提出實現目標的策略性建議、定期檢視有關進度，並向董事會報告有關表現和結果；
4. 展開ESG（包括氣候相關風險與機遇）風險評估工作，識別與本集團有關的ESG風險，評估此類風險對公司的影響，並根據集團自身的願景與使命制定執行策略以作及時性的風險應對，繼而向董事會提供建議；
5. 審閱和通過本公司的年度ESG報告及其他相關披露信息，之後交由董事會作最終確認以供批准出版；及
6. 執行董事會授予的其他ESG職責。

## 3.1.5 權責單位ESG聯絡人的職權範圍

本集團內各主要負責ESG工作的權責單位均設有至少一名聯絡人，其職責包括：

1. 與利益相關者緊密溝通，包括收集利益相關者參與的重要性評估問卷調查結果，用以指導和檢討本集團重要ESG議題的識別和排序；
2. 推動ESG各項管理政策的執行與活動規劃的展開，包括監督指導部門內部的ESG文化的培育及活動；
3. 設置部門級別的ESG具體職責及措施；
4. 為涉及ESG的表現及關鍵績效指標設置衡量標準，並按照內部的分工安排和準備本公司的年度ESG報告及其他相關披露信息；及
5. 向ESG工作小組定期匯報ESG措施的執行情況。

## 第三章

## 公司治理

## 3.1.6 風險管理及內部監控

董事會負責維持本集團穩健及有效的風險管理及內部監控系統，及檢討該等系統之有效性，包括(a)制訂政策和程序，界定授權之標準，以建立有助識別與管理風險之架構；(b)監控本集團所有重要事項，包括經考慮各委員會、管理層和ESG工作小組提出的建議後制定及批准之所有政策、整體策略、風險管理及內部監控制度；(c)監察高級管理人員之表現，及審批管理層提交之詳盡營運與財務報告、預算和業務計畫。同時，董事總經理與每個核心事業單位之管理團隊定期進行檢討所授權之職能及工作。

管理層(包括相關事業單位、部門及分部主管)負責(a)設計、實施及監督風險管理及內部監控系統，並確保該等系統得以有效執行；(b)監督風險並採取措施降低日常營運風險；(c)對內部稽核部或外部核數師提出之有關內部監控事宜之調查結果作出及時的回應及跟進；及(d)向董事會確認該等系統之有效性。

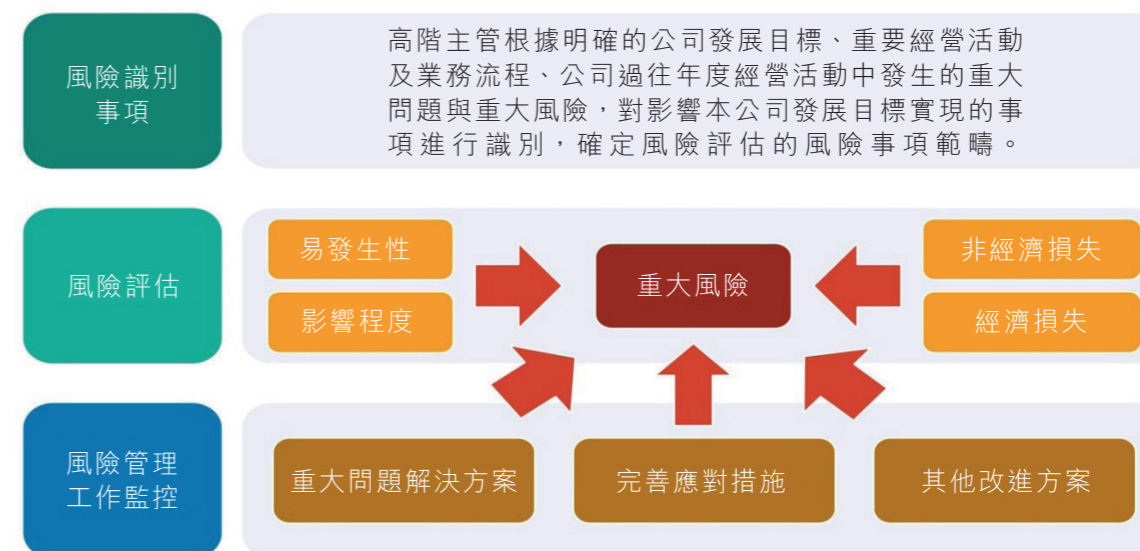
本公司審核委員會負責審閱本集團風險管理及內部監控職能之持續工作。董事會授權審核委員會(a)定期檢討本集團的風險管理及內部監控系統，確保管理層已履行職責建立有效的系統；(b)就有關風險管理及內部監控事宜的重要調查結果及管理層對調查結果的回應進行研究；(c)確保內部稽核部和外聘核數師的工作得到協調；及(d)檢討及監察內部審核功能之成效，以及確保內部審核在本集團有足夠資源及適當地位運作。

本集團的內部審核職能由內部稽核部履行，負責對本集團的風險管理及內部監控系統是否足夠及有效作出分析及獨立評估。其同時評估業務及營運所產生的風險，進行檢討或審核，合理(而非絕對)地確保有充足的管治及控制以應對這些風險。

有關本公司風險管理及內部監控的詳情，請參閱載於本公司2024年年報的企業管治報告。

## 3.1.7 風險管理運作

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相關法令規章遵循事項，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，增加股東權益，並達成公司資源配置之最適化。





## 第三章

## 公司治理

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>持續提升資訊透明度，強化與利益相關者之互動溝通。</li> </ul>
道德誠信與反貪污	<ul style="list-style-type: none"> <li>將誠信與道德價值融入公司經營策略，制定「誠信經營守則及行為指南」、「防止賄賂政策」、「舉報政策」等內部規章，確保誠信經營之相關防弊措施。</li> <li>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。</li> <li>落實執行相關配套措施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。</li> </ul>
競爭環境變化／在地化 供應鏈風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>善用各地生產優勢，提升製造能力的靈活性及多元性。</li> <li>致力營運成本精實。</li> <li>優化後勤價值成本性價。</li> <li>引導供應商拓展多國布局，於集團設廠據點設立生產工廠，提升當地採購佔比。</li> </ul>
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>靈活財務操作，穩固長期資金。</li> <li>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。</li> </ul>
資訊風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立集團營運持續計畫－關鍵業務不中斷。</li> <li>資訊安全管理系統(ISMS)-符合ISO 27001資訊安全國際標準。</li> </ul>
法律風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

風險辨識	風險管控措施
氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。後續因應法規規定，將逐步導入IFRS S2氣候相關揭露準則。</li> <li>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。</li> <li>強化碳揭露法規因應(人員訓練、驗證投入、資訊系統建立)。</li> <li>擴大綠能使用，提升能源效率，降低溫室氣體排放。</li> <li>強化生產基地極端氣候因應措施。</li> <li>優化廠通風設計，結合氣候資訊設計新廠。</li> <li>強化氣候風險的財務影響揭露。</li> </ul>
永續資訊揭露風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立符合法規要求的永續資訊相關報告。</li> <li>IFRS永續揭露準則導入時程規劃。</li> <li>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。</li> </ul>
健康與安全風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>推動ESH限制設備安全類管理。</li> <li>安全衛生管理人員培訓。</li> </ul>
組織強度與韌性	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>透過定期內部員工意見調查主動重視員工反饋。</li> <li>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。</li> </ul>
產品品質管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>全面推動產品品質相關政策與措施。</li> <li>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。</li> </ul>
創新技術風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動化－逐步建置集團自動化及智能製造。</li> <li>數位化－支援智能分析，打造自動化與數據驅動決策機制。</li> </ul>

## 第三章

## 公司治理

## 3.2 誠信經營與反貪污

<b>重大主題管理</b>	
<b>對裕元的意義</b> 建立裕元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。	
<b>衝擊影響</b>	
<b>正面衝擊</b>	<b>負面衝擊</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實質：落實法規遵循，維持正常營運。</li> <li>➢ 潛在：新法規的提前因應與能力建立，有助於提升競爭力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 潛在：無法因應新法規的變化，導致發展受阻或營運中斷。</li> </ul>
<b>政策與承諾</b>	<b>指標與目標</b>
落實執行本公司「誠信經營守則及行為指南」、「防止賄賂政策」及「舉報政策」之規定。	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 落實法規遵循，每年無重大違反經濟、環境及社會法規情事。</li> <li>➢ 持續進行本公司主要營運據點貪污風險評估，並維持每年無貪污案件發生。</li> </ul>
<b>採取行動</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 制定「誠信經營守則及行為指南」、「防止賄賂政策」、「舉報政策」及各項管理辦法，作為執行依準。</li> <li>➢ 設立公司內外部網站，提供各單位利益相關者溝通窗口、檢舉途徑。如發現任何貪污事件，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。</li> <li>➢ 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」。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 成立誠信經營推動小組，負責誠信經營政策與防範方案之推動，每年至少向董事會報告一次。</li> <li>➢ 依部門職掌事項，定期追蹤盤查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。</li> </ul>	
<b>評估方法</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 董事會議、半年度公司經營管理檢討報告會議、內部稽核制度。</li> <li>➢ 本公司如發現任何貪污事件，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。</li> </ul>	
<b>利益相關者議合</b>	<b>對應永續指標</b>
透過內外部申訴及檢舉管道與利益相關者進行議合。	HKEx KPI B7 GRI 205 SDG 16

## 3.2.1 反貪污

廉潔、誠實和公平是本公司的核心價值。本公司致力促進最高標準的商業道德及遵守所有適用法律。因此，本公司訂有「防止賄賂政策」，要求員工及與本集團有業務往來的公司、機構及人士（如客戶、供應商）不得參與任何的賄賂行為，直接或間接要求或收受任何不正當利益，提出、承諾、送贈或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益等。本公司如發現任何貪污事件，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。

2024年本集團透過貪污影響程度及易發生貪污之情形對於本集團主要營運據點（包括中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、緬甸、孟加拉等地）已進行貪污相關情事之風險評估。本集團以財務、商譽、執法機關所採取的營運限制、客戶或商業夥伴滿意度及營運能力等衡量貪污影響程度，及內控制度有效性、非常規交易及複雜業務流程的主要程度、交易數量、外部合作方依賴性、業務運作變化性及過往發生頻率等判斷易發生貪污情形，綜合評估貪污風險後，未發現顯著貪污風險。同時每年本公司皆會針對前述主要營運據點之員工及往來供應商，就道德誠信與反貪污規範進行評核調查，2024年度調查結果本公司並無發生任何違反道德誠信與貪污事件。於報告期間，概無收到有關對本公司或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的報告。

除本集團員工外，本集團期望與本集團業務往來之所有承包商、分包商、供應商，在業務過程中做到公平、誠實及負責。本集團要求供應商就品牌客戶之商業秘密簽署保密契約或相關文件，要求主要往來供應商皆應遵循本集團之廉潔交易原則，包括簽署本集團之「廉潔交易約定書」或提供其廉潔聲明或制度等文件供本集團了解。本集團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）。除特殊個案情形，供應商均需簽署本集團之「廉潔交易約定書」後，始可與本集團進行採購交易。

## 第三章

## 公司治理

全球已簽署廉潔交易約定書的供應商數量：

可用供應商家數 <sup>(註1)</sup>	已完成家數 <sup>(註2)</sup>	已完成比例
12,277	12,277	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。

### 3.2.2 申訴渠道

本公司制定「舉報政策」，為員工及與本公司業務往來的人員（如客戶及供應商）提供渠道，以就其可能關注的任何不當行為、賄賂、貪污或違規行為進行溝通。舉報者可經公司秘書透過電郵（whistleblower@yueyuen.com）或郵寄（地址為香港九龍觀塘偉業街108號絲寶國際大廈22樓）形式書面向本公司審核委員會主席作出舉報。

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，併承諾其不因檢舉而遭受不當處置或報復。

### 3.2.3 溝通及培訓

本公司於內部網站、年報、公司網站或其他文宣上揭露其誠信經營之政策，務使本公司人員、供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解本公司誠信經營理念與規範。

本集團法務部定期舉辦有關誠信行為及反貪污之教育宣導及訓練，並對於本集團員工與新進人員進行「廉潔交易與集團利益維護」的宣導課程，期能進一步推廣本公司的誠信經營理念與規範。於報告期間，本公司已向董事會提供反貪污培訓材料。

### 3.3 落實法規遵循與知識產權保護

本集團為負責任的企業，遵循各地法規要求是基本之管理要務。本集團訂有「知識產權管理計畫」，以建立完善專利、商標及營業秘密制度，強化本集團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知識產權管理政策與目標、權責分工、文件與流程管理等規範，管理本集團之知識產權，並尊重他人之知識產權。

就員工方面，本集團透過定期進行商業機密、資訊安全、競業禁止等教育訓練等方式，確保員工落實保護機密資訊、知識產權等。本集團亦要求供應商簽訂保密契約或保密條款及附件之產品安全承諾書，嚴格遵守保密規定及承諾書之規定。本集團亦針對商業機密保護及資訊安全等議題，就供應商人員進行教育訓練，不定期針對供應商進行評核，並將評核結果納為本集團內部評核供應商的依據之一。一旦發現違反商業機密、私隱或知識產權的保護，本集團將立即制止、檢討並採取改善措施。本集團尊重品牌客戶的知識產權，並會按照品牌客戶的授權範圍將其知識產權（如商標等）應用於產品上。

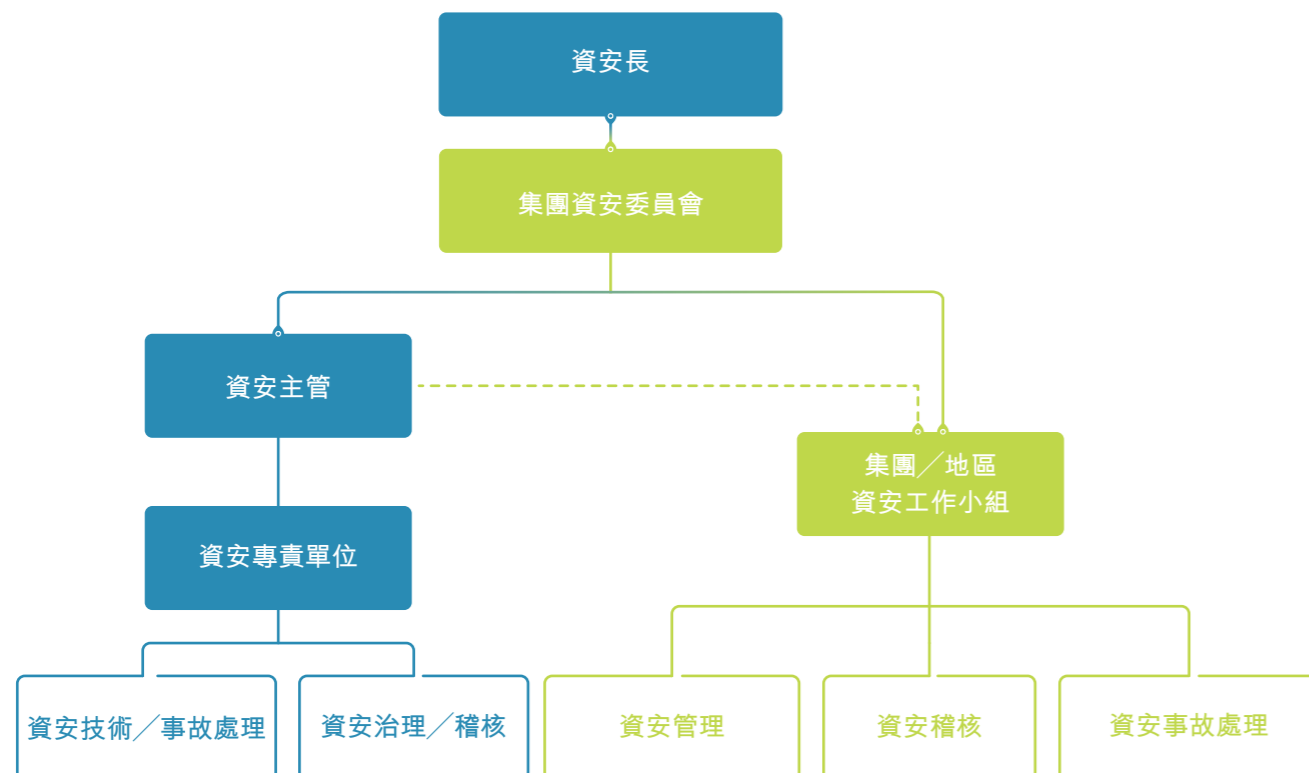
## 第三章

## 公司治理

## 3.4 資訊安全管理

## 3.4.1 資訊安全管理架構

本公司協同母公司寶成國際集團合力推動資訊安全管理，由資訊部最高權責主管擔任資安長，召集高階主管成立集團資安委員會，針對資訊安全管理制度進行支持、監督與決策，2022年起設置資安主管及資安專責單位，並由資安專責人員及資訊部各處級單位指派之資安人員組成資安工作小組，負責資安治理、技術、事故處理與稽核等業務推動。

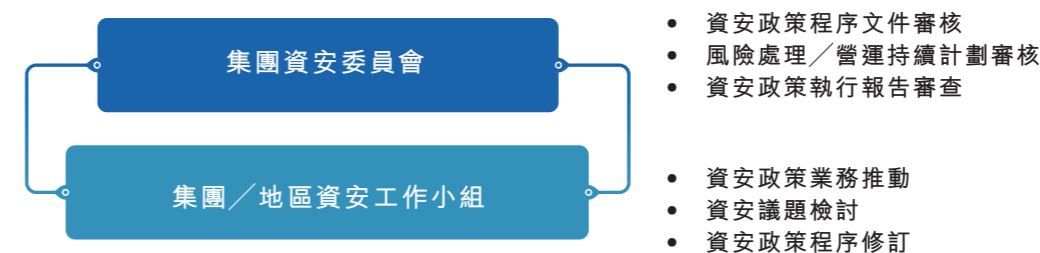


## 3.4.2 資訊安全政策

本公司自2013年起建置與導入資訊安全管理制度(ISMS)，以國際化資訊安全規範標準ISO 27001為要求，制定符合且適當的資訊安全制度文件及控制措施，期藉由全體員工共同努力以達成下列目標：

- ① 確保商務活動持續運作，保護提供的資訊服務穩定使用。
- ② 確保保管的資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障人員資料隱私。
- ③ 建立資訊業務營運持續計畫，對資訊安全管理系統定期檢視並持續改善，以反映政府資訊安全管理政策、法令、技術、關注方之需要及期望、內外部議題與公司業務之最新狀況，並確保資訊安全實務作業之可行性及有效性。

資訊安全政策檢討與呈報機制：



## 第三章

## 公司治理

## 3.4.3 資訊安全措施

本公司重視對資訊安全的管理及維護，在現有的資安防護基礎上，遵循相關的法規及國際標準，並於2024年通過ISO 27001國際資訊安全管理認證，持續進行資安精進優化專案的規畫及推動，以期提升資安防護能力。

1. 資安制度定期審查：每年定期檢視資安制度，參考雲端安全ISO 27017、網路安全NIST框架等，蒐集及評估內外部組織、技術及業務、法令或環境等因素之變動，依需求適時予以修訂，並透過PDCA與標準化作業不斷的循環改善，達到健全且有效的流程控制。
2. 資產識別與風險管理：確認及識別公司核心資訊保護標的，進行資訊系統的盤點及等級評估，識別及評定關鍵重要系統。針對重要系統的資訊資產之識別、分類分級，並完成風險評鑑及處理措施。另為確保重要資訊系統服務的韌性強度，本年度重新評估關鍵業務風險，規劃推動製造生產相關重要系統的營運持續計畫及演練，強化企業數位韌性，以確保客戶最大權益。
3. 資料保護作業：透過推動機密資料分級管控措施、高機密性系統權限審查、電子郵件群組重新盤整、定期盤整集團通訊平台的公開群組，並通知修改，以確保集團高機密性的系統安全，避免造成營運資訊外洩。
4. 資安檢測作業：通過完成重要系統主機弱點掃描，及重要資訊系統的滲透測試，針對弱點擬定並執行修補計畫，並依計畫完成弱點修補，避免駭客攻擊。此外，透過監控與分析及蒐集外部情資進行風險分析，進行特定的惡意外部IP封鎖，並實施相關的防護處理。
5. 人員訓練：本公司對於新進員工進行資安宣導課程及測驗；為將資安意識普及到全體員工，本公司規劃並實施資安認知訓練，100%參與員工完成課程並通過測驗；針對在職員工進行社交工程釣魚郵件演練，統計郵件開啟率與惡意連線點擊率，100%通過測試；針對未通過測試之員工實施強化訓練，以確保人員資安意識及警覺。在強化資安專業及管理的課程訓練規劃，著重於資訊專責人員的實務操作演練，藉以加深資訊保護與資訊安全管理及技術量能。

6. 資訊委外安全：資訊委外管理方面，著重在制定與實施採購協議中的資安條款，透過新合約資安條款簽訂，促使資訊服務廠商積極建構資訊與設備的安全防護的觀念。本年度持續推動資訊服務廠商資安自我評估，藉由自评表確認執行狀況，一方面宣導集團資安防護要求，也掌握具體實施狀況。
7. 資安成效評核：為確保資訊安全持續精進及績效管理，每年透過資安內部稽核與產安稽核協作來評估集團各資訊單位落實狀況。

鑑於各種外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，更建置各式資安防護系統，以提升整體資訊環境之安全性。

- 網路安全：如重要系統與網路設備納入監控與異常手機告警訊息、跨國維運需經由申請並監控管制，防火牆與網段區隔、電腦安裝病毒碼採自動更新方式以確保能阻擋最新型的病毒與垃圾郵件。
- 裝置安全：如透過行動裝置軟體管理APP與開通已核准設備功能，包含網路連線，確保設備網路連線皆經過認證以避免資料外洩。此外，採用端點管控軟體管理使用者電腦，以阻絕不安全的使用行為。
- 資訊系統安全：除於系統上線前，且定期進行弱點掃描檢測並進行修補更新，系統使用者身分認證採用多因子驗證機制，確保資訊系統的安全性。
- 稽核軌跡安全：啟動集中式日誌收集，將重要系統與網通設備集中並建置資訊監控與戰情看板，以掌握資安風險與警訊，包含電腦登入狀況、SSLVPN監控。另藉由異常登入分析，確保重要主機運作順暢與有效防範惡意攻擊。

本公司已建置企業風險管理機制與資安事件處理標準程序，明訂相關流程與措施，包含資安事件通報程序、指派負責人員處理重大資訊安全事件、評估遭受之損失及進一步的必要因應措施、評估資安風險可能對公司營運的影響及其因應措施。2024年度，本公司無重大資安事件，也未有資安事件造成的重大財務損失與營運影響。

## 第四章

## 利益相關者參與

## 永續議題管理

裕元工業深知與利益相關者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益相關者的回覆和建議，定期進行分析，並將其納入公司營運規劃中。

## 4.1 利益相關者溝通

## 利益相關者鑑別

裕元工業過往參考AA1000 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)五大原則，依照利益相關者對於公司的(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益相關者與其關注議題，並依其互動頻率及營運重要性鑑別出利益相關者，歷年來變動性不大。本年度延用過往鑑別結果，藉由ESG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)做為裕元的八大類關鍵利益相關者。

## 利益相關者的對話互動

裕元工業對於利益相關者所關注的議題，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，廣納利益相關者的意見與建議，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)負責協調處理利益相關者對於環保、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ESG報告書中進行資訊報告，不另行個別回應。

裕元工業透過下述表格內列出的不同溝通管道，由專人依關切議題的範疇與性質，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，已於本報告內進行說明。

## 利益相關者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	
<b>對裕元工業的重要性</b> 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。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>本公司網站／香港交易所網站公布訊息(如公告、通函、季度業績公告、中期報告、年報等)</li> <li>股東大會</li> <li>業績發布會及路演</li> <li>投資者會議及券商峰會</li> <li>股份過戶登記處</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每年至少一次</li> <li>每年四次</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>
	<b>2024年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>即時、完整、客觀地與不同地區及各類型股東／投資者進行高品質交流</li> </ul>	
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	
<b>對裕元工業的重要性</b> 客戶是裕元營運收入主要來源，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，是裕元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。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務拜訪／例行性會議</li> <li>不定期之溝通會議</li> <li>稽核回饋／自主管理績效回饋</li> <li>電子郵件及電話聯繫</li> <li>ESG報告書</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>每月</li> <li>不定期</li> <li>每月</li> <li>不定期</li> <li>每年一次</li> </ul>
	<b>2024年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>品牌稽核共77次</li> </ul>	
政府／監管機關	關注議題：公司治理、法令合規度、重大勞動爭議事件	
<b>對裕元工業的重要性</b> 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。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>配合政府執行各項安全合規檢查</li> <li>定期申報表單(每月／每季)／公文</li> <li>ESG報告書</li> <li>議案諮商拜訪</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每月／每季</li> <li>每年一次</li> <li>不定期</li> </ul>
	<b>2024年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>依各區主管機關不同，互動頻率不同。</li> </ul>	

## 第四章

## 利益相關者參與

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	
<b>對裕元工業的重要性</b> 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。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司內部網站／電子郵件／員工意見箱／問卷調查</li> <li>職工福利委員會／職安衛委員會／工會</li> <li>申訴獎懲委員會</li> <li>內部員工刊物</li> <li>員工幹部座談</li> <li>海外生產製造廠區員工生輔室諮詢服務</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每月</li> <li>不定期</li> <li>月刊／雙月刊</li> <li>每月／每季</li> <li>每天</li> </ul>
	<b>2024年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>工廠職安衛委員會每月開會一次，生產據點工業園區工廠集體職安衛委員會會議每季召開一次</li> <li>每季召開一次管理層與工會溝通會議。</li> <li>員工意見反應溝通事項，請參閱「第七章 最佳職場－員工關懷與照顧」之說明。</li> </ul>	
供應商	關注議題：禁用物質管理、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)	
<b>對裕元工業的重要性</b> 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。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>採購合約／承諾書</li> <li>業務溝通／電子郵件及電話聯繫</li> <li>供應商評核制度</li> <li>供應商會議</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>每年一次</li> <li>不定期</li> </ul>
	<b>2024年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商評核每年至少一次</li> <li>日常業務窗口權責回應處理</li> </ul>	

媒體	關注議題：營運狀況、重大勞動爭議事件、具新聞價值事件	
<b>對裕元工業的重要性</b> 對於提升公司永續管理績效有多元觀點與意見提供。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>新聞稿</li> <li>訪查互動</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>
	<b>2024年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>業績、ESG、獎項等新聞稿</li> <li>關切議題溝通</li> </ul>	
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	
<b>對裕元工業的重要性</b> 監督與協助提升公司ESG永續管理績效	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>FLA SCI實地稽核與線上平台</li> <li>NGO合作計畫</li> <li>關切議題溝通說明文件</li> <li>ESG報告</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>不定期</li> <li>定期</li> <li>每年一次</li> </ul>
	<b>2024年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>參與FLA董事會會議2次(包含一次線上會議與在土耳其舉辦的實體會議)，並每季更新稽核改善進度</li> </ul>	
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	
<b>對裕元工業的重要性</b> 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。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>主動拜會</li> <li>設立外部單位意見反應溝通窗口</li> <li>贊助社區公益活動／社區訪問</li> <li>公司網站</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期／每季</li> <li>不定期</li> </ul>
	<b>2024年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>社區互動依個案需求予以處理與回應；請參閱「第九章社區關係」之說明。</li> </ul>	

## 第四章

## 利益相關者參與

## 4.2 重大議題鑑別


## 重大性議題分析流程

裕元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，本公司所彙集的利益相關者關切議題大致與「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。

利益相關者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，著重人權與勞僱關係的合規，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。

裕元工業透過重大性分析的過程解析利益相關者關注的議題，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，有效的回應利益相關者關心的議題。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。

步驟		內容	
步驟1	了解組織的永續脈絡	8類利益相關者	裕元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類主要的利益相關者。
		25個永續議題	裕元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)、產業發展以及利益相關者溝通過程，由工作小組彙整並規劃25項永續議題，進行議題衝擊評估。

步驟		內容	
步驟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	<p>進行內外部利益相關者問卷發放，了解利益相關者對25項永續議題之關注程度。</p> <p>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)。</p> <p style="text-align: center;"><b>企業在議題上對外界的影響</b></p>  <p style="text-align: center;"><b>雙重重大性</b></p> <p style="text-align: center;"><b>永續議題對企業的財務影響</b></p>
步驟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，並結合利益相關者關注度，鑑別議題對裕元工業的重大性，確立16項重大性永續議題。
步驟4	顯著永續議題揭露報導	10個重大報導主題	<p>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。</p> <p>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ESG報告的重大主題列表，並向董事會進行報告。</p> <p>裕元透過年度ESG報告書對利益相關者進行溝通與回應，各重大主題對裕元的意義，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。</p>



## 第四章

## 利益相關者參與

## 重大性議題分析結果

裕元工業透過分析永續議題對經濟、環境、社會面(含人權)的衝擊，並從6個面向評估造成的影響，再結合利益相關者關注度鑑別議題重大性，目的除呼應國際以外，更希望透過多面向鑑別永續重大議題，由外到內的了解利益相關者對於相關永續議題的關注程度，並評估議題對於裕元工業的衝擊程度，強化裕元工業面對永續議題的企業韌性。

永續議題衝擊排序		永續議題利益相關者關注程度排序	
永續議題	衝擊排序	永續議題	關注度排序
職業安全衛生	1	法規遵循	1
氣候變遷風險管理	2	職業安全衛生	2
溫室氣體排放	同分並列為 3、4	營運績效	3
勞動人權		4	
能源	5	風險管理	5
投資綠能	6	空氣污染管理	6
空氣污染管理	7	水污染管理	7
法規遵循	8	廢棄物管理	8
廢棄物管理	9	願景與永續策略	9
人才培訓	10	產品安全	10
勞僱關係	同分並列為 11、12、13、 14、15	原物料管理	11
風險管理		資訊安全	12
營運績效		氣候變遷風險管理	13
願景與永續策略		溫室氣體排放	14
永續供應鏈		反貪污	15
反貪污	16	能源	16
水污染管理	17	勞僱關係	17
原物料管理	18	永續供應鏈	18
資訊安全	19	投資綠能	19
產品安全	20	社區參與	20
水資源	21	水資源	21
循環經濟	22	水資源	21
社區參與	23	人才培訓	22
陸域生態(生物多樣性)	同分並列為 24、25	循環經濟	23
海洋生態(生物多樣性)		陸域生態(生物多樣性)	24
		海洋生態(生物多樣性)	25

**評估方法：**考量衝擊程度(經濟、環境、社會面的衝擊)與發生可能性，針對正面與負面衝擊影響進行衝擊程度鑑別評分，再依加總衝擊程度進行永續議題排序。

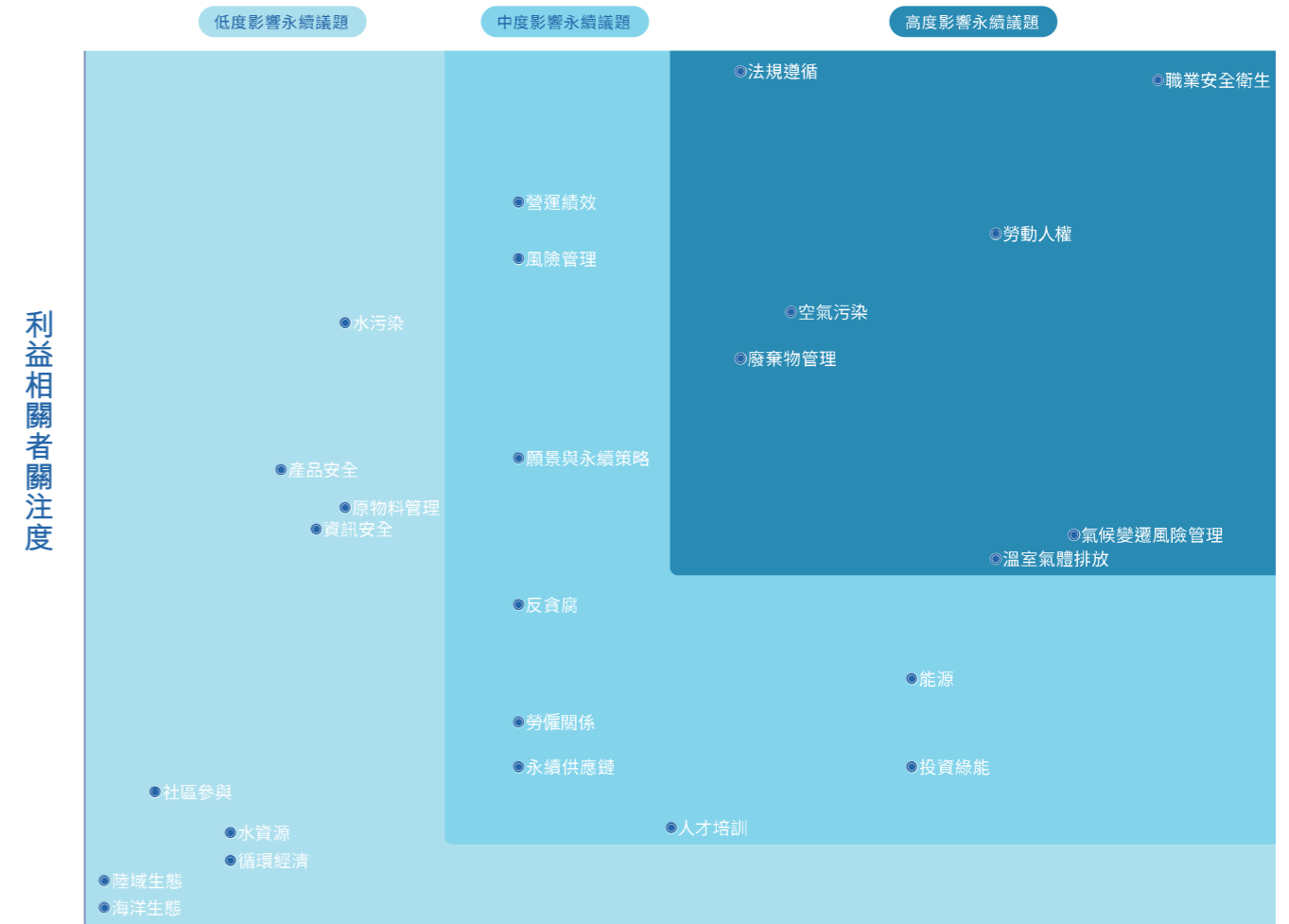
**重大性定義：**排序1~10為高度衝擊議題；11~16為中度衝擊議題；17~25為低度衝擊議題。

**評估方法：**依利益相關者分類，計算對議題的關注度平均評分，再進行關注度排序。

**重大性定義：**排序1~14為高度關注議題；15~22為中度關注議題；23~25為低度關注議題。

## 重大性分析矩陣

工作小組依據「利益相關者關注度」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。



對經濟、環境、社會面的衝擊在各面向造成的影響

## 第五章

## 環境永續

當全球性氣候暖化災害持續加劇，在此環境劇烈變動下，裕元工業積極思考如何站穩腳步、穩健經營的策略，ESG逐漸成為集團永續經營的依循準則，將環保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，為集團創造長期的競爭優勢及永續生存立基。

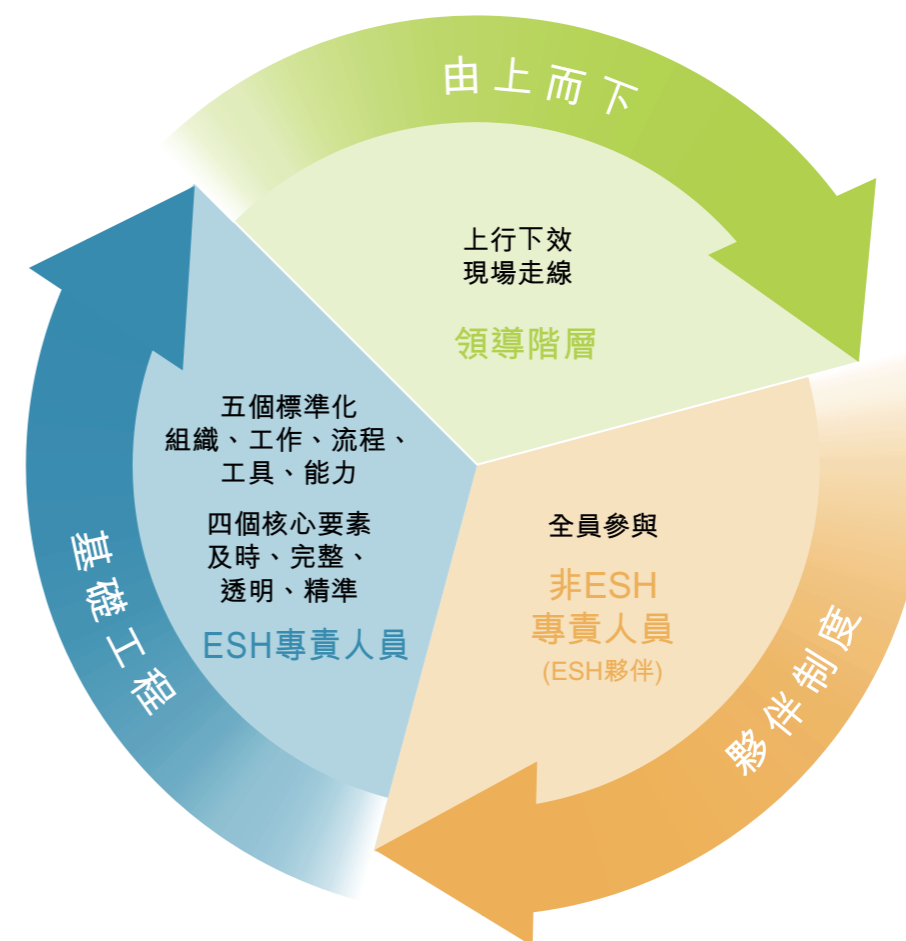
面對環境永續浪潮，裕元工業積極朝向「零廢棄」、「低碳排」、「環境友善」願景而努力。面對全球氣候暖化風險與降低溫室氣體排放之國際減碳目標與挑戰，除了結合客戶與供應商夥伴不斷強化各項綠色創新作為外，也透過採購再生能源，擴大綠能使用，持續努力邁向淨零排放願景。

本公司依循ISO14001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ISO14001:2015管理系統查證率為64%；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49%。

根據ESG報告中重大主題的鑑別流程，本公司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，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。2024年度本公司環境領域並無發生重大違規而遭處罰款(美金3萬元以上)與行政處罰之行為事件。

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。



## 第五章


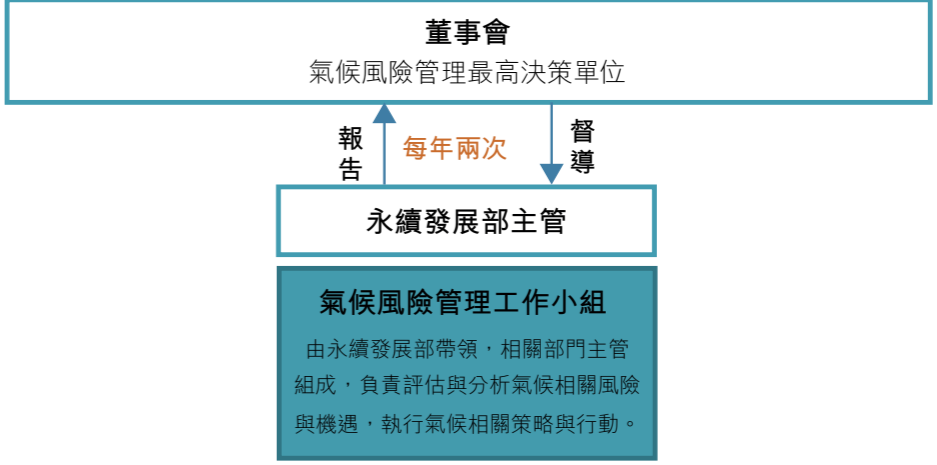
## 環境永續

## 5.1 氣候變遷風險因應

重大主題管理	
<b>對裕元的意義</b>	
裕元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。	
<b>衝擊影響</b>	
正面衝擊	負面衝擊
<ul style="list-style-type: none"> <li>實質：減緩氣候變遷，降低氣候災害影響。</li> <li>潛在：響應聯合國SDG目標，與淨零排放的全球趨勢。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實質：氣候變遷對營運造成衝擊，如水雪災停工、高溫津貼規範、保險費用、天災抵禦能力等。</li> <li>潛在：全球氣候法規的加嚴，影響營運與獲利。</li> </ul>
<b>政策與承諾</b>	<b>指標與目標</b>
裕元工業氣候變遷政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>擴大綠能使用和提升能源效率，以達2025年碳排零成長。</li> <li>遵循SBTi (Science-based targets)科學減量目標，裕元工業承諾於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%。</li> </ul>
<b>採取行動</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>擴大綠能使用：屋頂太陽能發電／綠電採購／再生能源憑證／使用再生能源。</li> <li>提升能源效率：源頭節能設備採購、提前汰換低能效設備。</li> <li>能源在線監控系統，逐步建立能源管控機制。</li> </ul>	
<b>評估方法</b>	
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。	
<b>利益相關者議合</b>	<b>對應永續指標</b>
依據利益相關者議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於ESG報告書、相關平台或網站上。	HKEx KPI A4 TCFD GRI 305 SDG 13

## 5.1.1 氣候變遷風險與機遇



裕元工業為降低營運對氣候變遷的影響，參照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遇，擬定相關調適與減緩策略，揭露架構如下：

架構	管理策略與作法
 治理	<b>治理架構</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>董事會(審計委員會)為風險管理的最高決策單位，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。</li> <li>永續發展部針對氣候變遷議題設有風險管理小組，負責統籌氣候風險評估與因應工作。</li> <li>董事會於2021年制定「裕元工業(集團)有限公司氣候變遷政策」，就氣候變遷管理能源相關策略和增強對氣候變遷的應變能力提供主要指引。</li> </ul>  <p>The diagram illustrates the governance structure for climate risk management. At the top is the <b>董事會 (Board of Directors)</b>, identified as the highest decision-making unit for climate risk management. Below it is the <b>永續發展部主管 (Sustainability Department Head)</b>, who reports to the Board twice a year. Under the Sustainability Department Head is the <b>氣候風險管理工作小組 (Climate Risk Management Working Group)</b>, led by the Sustainability Department and composed of relevant department heads. The Working Group is responsible for assessing and analyzing climate-related risks and opportunities, and executing climate-related strategies and actions.</p>
	<b>管理機制</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>裕元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，並包含氣候變遷相關議題。2024年董事會成員進修總時數為86小時，其中與氣候變遷有關的課程時數為27小時，訓練內容包含最新法令規範、IFRS S2的導入與風險因應等議題。</li> </ul>

## 第五章

## 環境永續

架構	管理策略與作法
	<ul style="list-style-type: none"> <li>目前，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，部分納入氣候議題。氣候變遷對企業長期穩健發展及風險管控具重要影響，為回應國際趨勢及市場要求，自2025年起，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。集團已成立「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。</li> </ul>
 策略	<b>氣候風險與機遇</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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遇，依各單位之專業經驗，評估氣候風險與機遇發生時間區間、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。</li> <li>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。策略決定短期關注於即時的影響；中期涵蓋政策變遷、技術發展與市場變化；長期則聚焦於深遠的氣候變遷趨勢。參照TCFD指引鑑別8項氣候風險及8項衍生機遇。</li> </ul>
	<b>財務潛在衝擊</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>定性評估攸關風險與機遇可能之財務影響，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。</li> </ul>

架構	管理策略與作法
 風險管理	<b>評估與管理流程</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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遇，並研擬減緩或調適策略。(2024年延續2022年的評估結果)</li> </ul>
	<b>風險制度整合</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>氣候風險議題已納入整體風險管理流程。</li> </ul>
 指標目標	<b>排放量揭露</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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，並以2026年達到製鞋業務範圍全面查證作業為目標。</li> </ul>
	<b>訂定指標與目標</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>持續評估與訂定其他氣候管理指標。</li> </ul>

## 氣候變遷風險與機遇鑑別流程與結果

裕元工業於2022年首次啟動氣候變遷風險與機遇鑑別，邀集公司相關單位依循TCFD框架檢視在SSP1-2.6情境與SSP5-8.5情境下，各項氣候風險與機遇事件之影響，參與評估的成員包含風險管理單位、總部永續發展部、發言人室／投資者關係部(股東／投資者、媒體窗口)、財務部(銀行窗口)、行政中心(政府／監管機關窗口)、製鞋事業部(客戶窗口)、與供應鏈管理單位(供應商窗口)。

## 第五章

## 環境永續

## 氣候風險與機遇鑑別

針對氣候風險議題進行收集，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	<ul style="list-style-type: none"> <li>香港交易所環境、社會及管治框架下氣候信息披露</li> <li>越南環境資源部溫室氣體管理法規</li> </ul>	碳排放揭露要求強化
	現行法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>要求產品符合低碳標準（碳足跡、低碳鞋）</li> </ul>	現有產品及服務要求及規範
	現行法規／市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>中國能耗雙控政策，直接要求工廠停止生產減少碳排</li> <li>客戶稽核訂定碳排、能耗與綠能目標，直接影響訂單分配</li> </ul>	生產影響
	新興法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>歐美碳市場相對成熟，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</li> </ul>	碳定價機制
	科技	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	低碳替代產品及服務
	科技	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司的新科技投資審慎，發生可能性較小</li> </ul>	新科技投資失敗
	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>利益相關者要求，投入節能工作，並與客戶稽核進行連結</li> </ul>	低碳生產
	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶要求設定綠能目標</li> <li>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，會否強制要求100%使用再生能源具不確定性</li> <li>屋頂太陽能系統(Rooftop Solar System, RTS)安裝建築過於老舊</li> </ul>	強制要求使用再生能源
	商譽	<ul style="list-style-type: none"> <li>終端消費者正逐步轉變為低碳生活習慣，偏好低碳產品</li> </ul>	消費者偏好改變
	商譽	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	公司形象衝擊
實體風險	立即性	<ul style="list-style-type: none"> <li>該風險已出現</li> </ul>	極端天氣事件(颱風、暴雨等)的嚴重性和頻率增加
	立即性	<ul style="list-style-type: none"> <li>該風險已出現，風險取決於所在工廠位置距離山林的距離</li> </ul>	野火的可能性與嚴重性增加
	長期性	<ul style="list-style-type: none"> <li>該風險已出現</li> <li>員工工作場所高溫津貼(中國大陸、越南地方法規)</li> </ul>	平均溫度上升
	長期性	<ul style="list-style-type: none"> <li>該風險已出現，風險取決於所在工廠位置距離海邊的距離</li> </ul>	海平面升高

再針對鑑別出來的風險因子，找出對應的機遇：

機遇因子		對應風險因子
資源效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用更高效率的運輸方式</li> </ul>	極端天氣事件
	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動化製程開發</li> </ul>	低碳生產、極端天氣事件
	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立鞋業循環經濟模式</li> </ul>	低碳生產
	<ul style="list-style-type: none"> <li>轉用更高效率的建築物</li> </ul>	低碳生產
能源來源	<ul style="list-style-type: none"> <li>用水效率提升</li> </ul>	極端天氣事件
	<ul style="list-style-type: none"> <li>能源效率提升</li> </ul>	低碳生產、生產影響
	<ul style="list-style-type: none"> <li>新技術的導入</li> </ul>	平均溫度上升
	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與碳交易市場</li> </ul>	碳排放揭露要求強化、碳定價機制
產品和服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>發展再生能源／參與再生能源電力交易市場</li> </ul>	強制要求使用再生能源、低碳生產
	<ul style="list-style-type: none"> <li>消費者偏好轉變</li> </ul>	現有產品及服務要求及規範
市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>進入新市場</li> </ul>	低碳替代產品及服務
	<ul style="list-style-type: none"> <li>善用公共部門獎勵辦法</li> </ul>	碳排放揭露要求強化

## 評估對裕元的影響

針對收集的氣候風險與機遇因子，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／機遇因子對裕元的影響。評估方向包含：

影響評估方向	內容
風險／機遇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／機遇發生可能性（最可能發生的5分、最不可能發生的1分）
帶來的衝擊	依照團隊成員資深經驗，評估此項風險／機遇可能帶來的衝擊
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。

本公司的氣候風險評估識別出主要不確定性來自於政府氣候政策變動（如揭露法規的時間與幅度）、技術進步速度（如節能綠能的技術發展與成本變化）、以及極端天氣事件的頻率和強度增加對供應鏈的影響。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℃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，與考量強力減碳政策及極端氣候情境下對業務的影響，2022-2023年度先針對SSP1-2.6 (2℃)和SSP5-8.5 (4.4℃)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遇識別、評估和管理之策略規劃基礎。

## 第五章

## 環境永續

評估的內容彙整如下表：

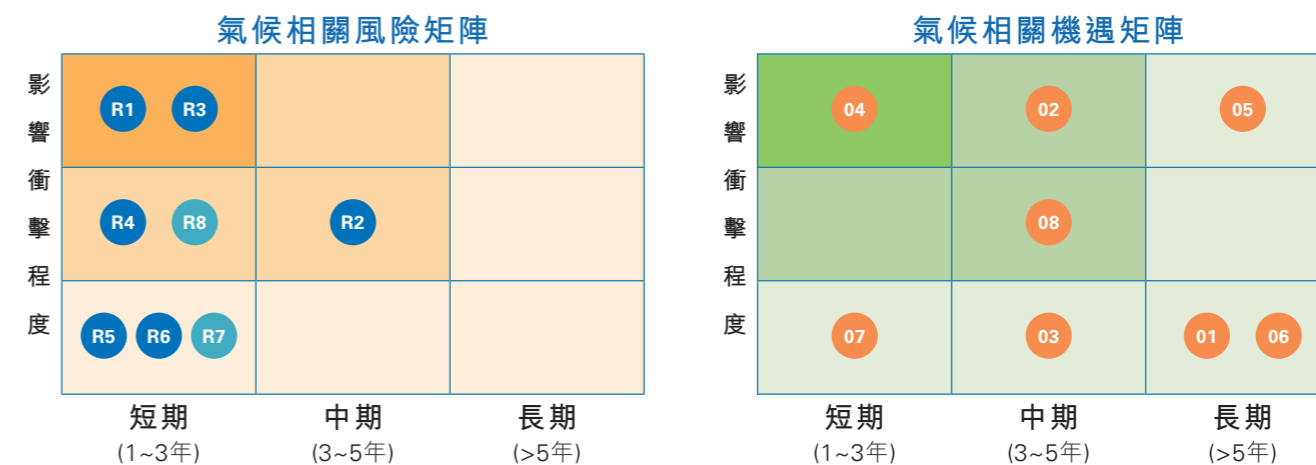
評估範圍	主要生產基地： 中國大陸(江西/廣東)、印尼(Banten/Jawa Barat)、越南(胡志明市/同奈/前江/西寧)			
氣候情境	SSP1-2.6	低排放情境	溫升<2℃	全球試圖達到永續目標但進展緩慢
	SSP5-8.5	極高排放情境	溫升<4.4℃	指幾乎沒有氣候政策，高度仰賴化石燃料的排放情境
影響時間點	世紀中(2050年)、世紀末(2100年)			
評估風險項目	海平面上升與洪水風險		平均氣溫/單日高溫/單日降水量之變化預測	
應用工具	COMPARISON: LONG-TERM SEA LEVEL OUTCOMES(Climate Central, Inc)		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

評估結果如下表：

在SSP1-2.6情境下	在SSP5-8.5情境下
<ul style="list-style-type: none"> <li>於世紀中(2050年)時，越南前江與胡志明市的生產基地可能面臨海平面上升/洪水的風險。造成的潛在財務影響：生產基地營運中斷。</li> <li>於世紀末(2100年)時，越南前江與胡志明市的生產基地可能面臨海平面上升/洪水的風險；越南與印尼地區所有生產基地的單日降雨量會增加10~20%；中國大陸東莞的單日高溫升高會超過1.5℃。造成的潛在財務影響：生產基地營運中斷/增加資本支出以改善員工作業環境。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>於世紀中(2050年)時，越南前江與胡志明市的生產基地可能面臨海平面上升/洪水的風險；越南全區、印尼全區、以及中國大陸東莞生產基地的單日降雨量會增加10~20%；所有生產基地的單日高溫升高都會超過1.5℃；中國大陸地區的生產基地，平均氣溫升高會超過1.5℃。造成的潛在財務影響：生產基地營運中斷，增加資本支出以改善員工作業環境。</li> <li>於世紀末(2100年)時，越南前江與胡志明市的生產基地可能面臨海平面上升/洪水的風險；所有生產基地單日降雨量會增加20~30%；所有生產基地的單日高溫與平均高溫升高會超過3~5℃。造成的潛在財務影響：生產基地營運中斷，增加資本支出以改善員工作業環境改善。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>評估結果將納入後續營運基地彈性配置考量。</li> </ul>	

## 風險與機遇的重大性分析

由團隊討論，針對發生的可能性評分與衝擊程度評估，再進行風險與機遇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項機遇議題：



## 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

## 衍生機遇

- 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。

## 第五章

## 環境永續

## 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，並訂定適合裕元的因應策略。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／機遇與因應策略

	氣候風險	衝擊發生時間	潛在財務影響	財務成本影響(USD)	影響區域	氣候機遇	衝擊發生時間	潛在財務影響	因應策略
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>23萬元／年 • 碳盤查系統建置費用預估>28萬元	香港、越南	• 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
	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	集團營運總部		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
	強制要求使用再生能源(R3)	短期	• 再生能源建置、購買綠電、再生能源憑證增加資本支出	• 2024年投入約120萬元購買再生能源，預估未來會逐年上升	所有生產據點	• 參與再生能源市場(O4)	短期	• 早期購買再生能源，取得穩定的再生能源，維持營運順暢	• 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
	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0.2億元進行節能設備採購與汰換	所有生產據點	• 能源效率提升(O7)	短期	• 節約能源成本	• 提高再生能源使用量
						• 參與再生能源市場(O4)	短期	• 穩定能源供應	• 使用低碳與高效能源
						• 自動化製程開發(O2)	中期	• 順利建立自動化產線，提升競爭力	• 提升機台設備能源使用效率
• 建立鞋業循環經濟模式(O5)	長期	• 提升資源應用	• 控制洩漏 • 推動能源監控、管理系統						
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	• 能源效率提升(O7)	短期	• 降低營運成本	• 資源有效利用，提升廢棄物再利用機會	
公司形象衝擊(R6)	短期	• ESG評鑑 • 投資人投資意願 • 影響資金來源與營收	• 評估中	集團營運總部				• 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	
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	• 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 <sup>註3</sup> • 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 <sup>註3</sup> ，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		
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7.5萬元進行通風設備採購與汰換	所有生產據點	• 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 <sup>註3</sup> • 結合氣候資訊設計新廠	

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

註2： 2023年開始針對鞋廠範圍，評估風險造成的財務影響。

註3： 結合情境分析結果，滾動式調整因應策略。

## 第五章

## 環境永續

本公司因應策略涵蓋氣候風險管理、碳排放減量、能源效率提升、ESG治理與資源管理等領域。首先，針對所有生產基地，透過成立盤查小組與數據收集系統，評估進行碳足跡盤查與第三方驗證，提升數據可信度。此外，規劃再生能源使用(如屋頂太陽能、綠電交易、再生能源憑證)，並提高低碳能源與高效設備的使用比例，以降低排放與提升能源效率。

在ESG治理方面，透過外部報告提升資訊揭露透明度，並強化高風險生產基地(如越南、中國部分廠區)對極端氣候事件(如強降雨與淹水風險)的應對能力，例如設置緊急電力供應與水資源循環措施。此外，企業將優化廠房通風設計，並結合氣候資訊進行新廠設計，確保長期營運韌性，進一步提升環境永續與氣候適應能力。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>增強所有生產據點的再利用技術開發，致力於資源高效運用，著重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</li> </ul>
供應鏈／價值鏈	極端天氣事件	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
調適與減緩活動	平均溫度上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
業務經營	碳排放揭露要求強化、碳定價機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
	強制要求使用再生能源	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加綠能投資，響應客戶對綠能的需求，積極採購綠色能源，藉此強化客戶關係，提升評鑑成績，促進訂單增長</li> </ul>
	公司形象衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化與利害關係者的溝通，提升投資者信任</li> <li>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</li> </ul>

而裕元工業目前僅針對溫室氣體減量，訂量化的中長期的排放管理目標，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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>將評估訂定逐年的階段性目標。</li> </ul>	5.1.2 溫室氣體管理
能源管理	量化指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>將評估訂定綠能建置、或產品能源強度之管理目標。</li> </ul>	5.2 能源管理
水資源管理	定性指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>中長期計畫目標逐步提升廠內水資源再利用率。</li> </ul>	5.3 水資源管理
廢棄物減量	定性指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>推行廢棄物再利用，提升廢棄物再利用率。</li> <li>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個百分點。</li> <li>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。</li> </ul>	5.4 廢棄物管理
供應鏈減碳	無指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	6.2 供應鏈管理
氣候調適	無指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>未來可評估方向：氣候災害應變能力、零生產中斷。</li> </ul>	-

註：本公司目前暫無應用內部碳定價作為內部決策的工具。

裕元將逐步規劃監察機制來追蹤氣候相關風險，確保決策能即時應對變化。首先，將建立數據監測系統，定期收集溫室氣體排放、能源使用、極端天氣事件及供應鏈受影響程度等資訊。其次，滾動調整氣候風險指標與KPI，並與財務與營運策略掛鉤。此外，成立跨部門氣候風險管理團隊，確保財務、營運、供應鏈、法規合規等部門能定期評估風險變化。

### 5.1.2 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，裕元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。



## 第五章

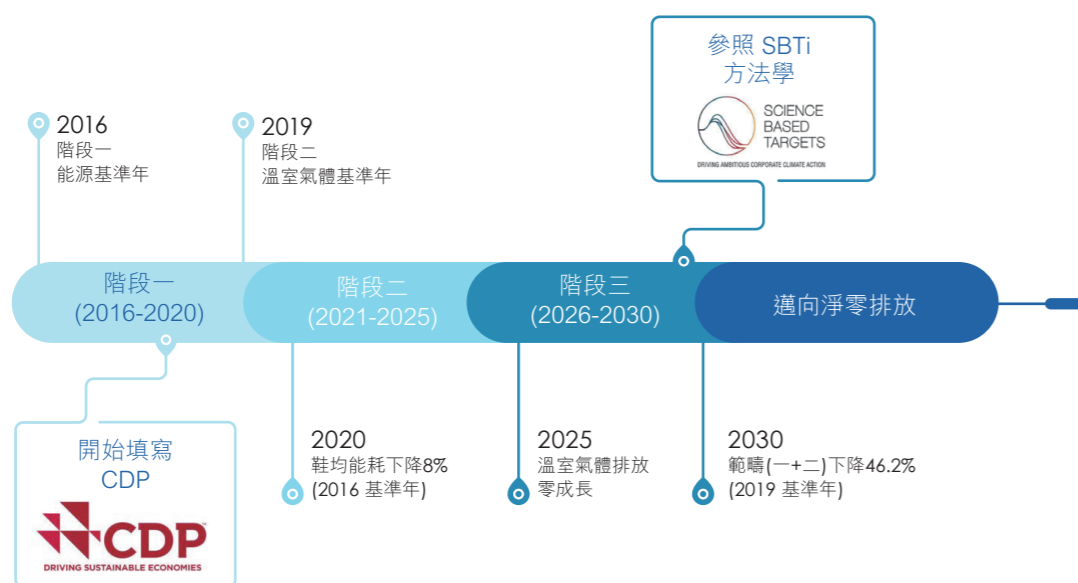
## 環境永續

## 溫室氣體暨能源管理階段性任務與目標

裕元工業製鞋生產基地橫跨亞洲七個國家，在2016年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，為台灣鞋業首家填報企業；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，加深加廣了問卷揭露的內容，裕元工業在氣候變遷評級中仍取得B等級，反映公司通過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，在綜合客戶要求與國際趨勢後，2020年透過內部討論，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，裕元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年裕元工業轄下子公司裕元(安福)製鞋有限公司(「安福公司」)依據ISO-14064-1原則與GHG Protocol完成範疇一、二、三盤查，並完整依照SBT方法學設定基準年與減量目標，該目標已通過SBT審核。

裕元工業同時以「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，提升產品、能源管理績效。集團也要求供應商、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

裕元工業自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，並逐步委由符合當地國家查驗規範之合規第三方進行查證，並取得查驗證明書。

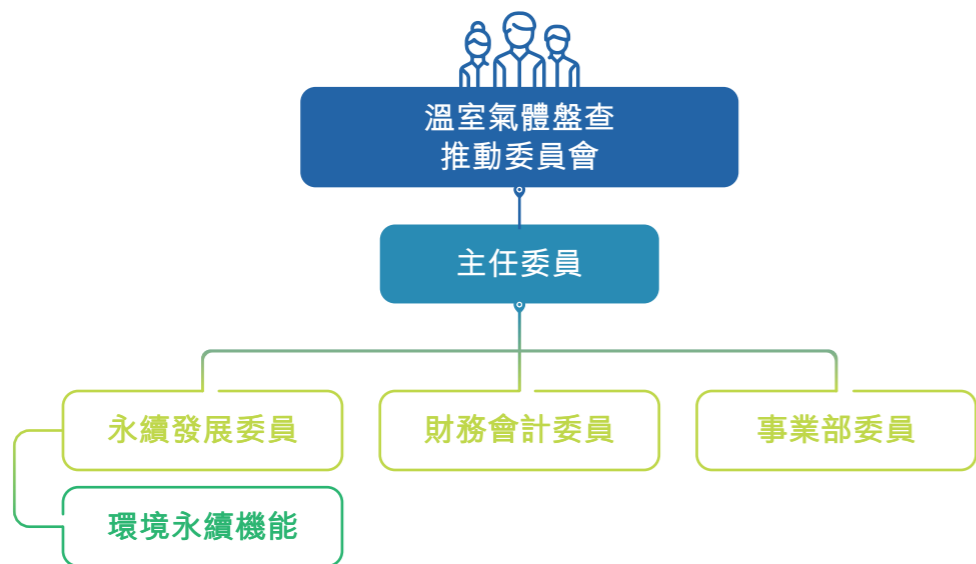
- 2022年，建立溫室氣體盤查推動委員會，以溫室氣體盤查架構圖推行全集團跨國溫室氣體盤查。
- 2022年，越南三個法人依循ISO14064-1標準進行盤查，並完成第三方查證，當年度經查驗且取證排放量約佔其製鞋業務20%的排放量。
- 2023年，中國一個法人自主完成盤查作業並完成持續取證。
- 2024年，中國子公司安福公司依據ISO-14064-1原則與GHG Protocol完成範疇一、二、三盤查(2023年活動數據)，並完整依照SBT方法學設定基準年與減量目標，該目標已通過SBT審核。
- 2024年越南七個法人配合越南2022年所發布06/2022/ND-CP決議(溫室氣體排放規範)，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1+2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，提交減量計劃書。

裕元工業未來逐年推動各生產基地溫室氣體盤查，以期在2026年達到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，將再討論設定年度減碳目標。

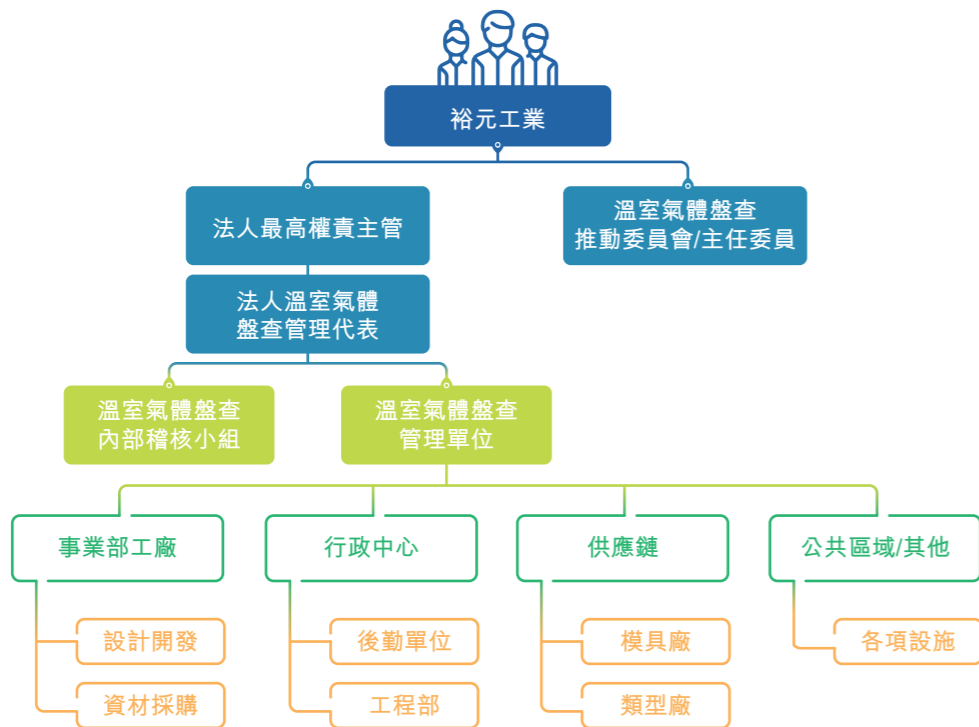
# 第五章

# 環境永續

## 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

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)與類別2：輸入能源間接溫室氣體排放(範疇二)合計之總碳排放量為70.4萬公噸二氧化碳當量。類別1為7.1萬公噸二氧化碳當量，佔比10%、類別2為63.3萬公噸二氧化碳當量，佔比90%。

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 (萬公噸CO <sub>2</sub> e)	直接排放 類別1 (範疇一)	輸入能源間接		總碳排放量		生質燃料 外購蒸氣和 自營鍋爐
		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)	
2019	2.7	56.7	56.7	59.4	59.4	12.4
2020	1.8	53.6	53.6	55.4	55.4	9.1
2021	1.4	44.9	41.4	46.3	42.8	7.0
2022	5.0	70.1	59.3	75.1	64.3	8.0
2023	4.5	61.7	46.9	66.2	51.4	7.1
<b>2024</b>	<b>7.1</b>	<b>63.3</b>	<b>48.6</b>	<b>70.4</b>	<b>55.7</b>	<b>10.6</b>

註1：有關溫室氣體排放的計量方法、輸入資料及假設，2019~2022年數據請參考2022年報告書，2024年度則請參考附錄E：2024年溫室氣體盤查原則

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 - 再生能源憑證碳排抵銷量。再生能源憑證(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)與中國綠色電力消費證明(GEC)。

註4：裕元工業2023年報告書原揭露中國大陸綠電採購電量，應列為購電合約(PPA)；由於該綠電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其中一個類型(GEC)，遂統一於2024年報告書修正用字。

## 第五章

## 環境永續

各地區溫室氣體直接與間接排放量

地區基準(萬公噸CO <sub>2</sub> e)			東北亞 (中國)	東南亞 (越南、印尼、 東孟緬)
總碳排放量	類別1(範疇一): 直接溫室氣體排放+	2023	9.1	57.1
	類別2(範疇二): 輸入能源間接溫室氣體排放	2024	7.8	62.6

## 鞋均碳排強度

受生產鞋型、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，產品排放強度於2.7~4.3kg CO<sub>2</sub>/每雙鞋。

註： 碳排強度計算時，僅納入類別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。

## 其他間接(範疇三)排放量

以往裕元工業依照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「商務旅行(航空差旅)」與「上游運輸與和配送」(由於由本公司付費，將成品運送至港口的排放量屬於「上游運輸與和配送」，因此統一修改項目類別)。

隨著國際趨勢與品牌客戶及其他預期使用者的協助推動之下，以申請SBTi為目標，裕元工業已規劃拓展範疇三的盤查範疇。2024年裕元工業子公司安福公司已依循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，其減量目標已通過SBT審核。

顯著間接溫室氣體排放量

其他間接(範疇三)(公噸CO <sub>2</sub> e) <sup>4</sup>	2022年 <sup>1</sup>	2023年 <sup>1</sup>	2024年 <sup>2,3</sup>
採購商品與服務	-	-	13,109.4
資本貨品	-	-	42.5
與燃料和能源相關的活動	-	-	3,073.3
上游運輸與配送	22,297.9	17,141.8	37,677.3
製程廢棄物	-	-	43.9
商務旅行(航空差旅)	1,509.8	1,543.8	929.4
員工通勤	-	-	1,249.6
上游租賃資產	-	-	-
下游運輸與配送	-	-	-
銷售產品的加工	-	-	3,057.8
售出產品的使用	-	-	-
售出產品的報廢處理	-	-	2,022.6
下游租賃資產	-	-	-
特許經營	-	-	-
投資	-	-	-
合計	23,807.7	18,685.6	61,205.8

註1： 2022-2023年，裕元工業依循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裕元工業轄下子公司安福公司，盤查數據已委中國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，除安福公司盤查之排放量之外，也包含總部航空差旅的航班溫室氣體排放量。

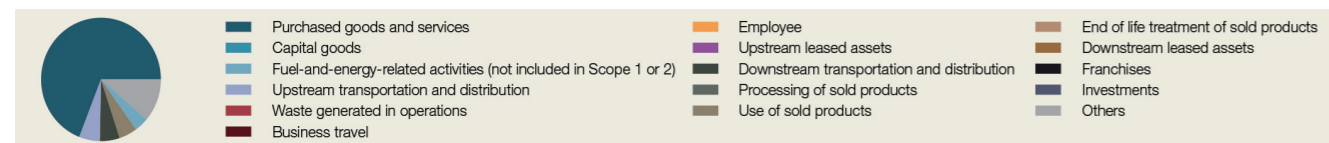
註4： 無數據之項目代表當年度無排放或暫時無法計算

## 第五章

## 環境永續

依SBTi針對價值鏈的範疇三溫室氣體管理手冊上的定義，在多數企業中，範疇三排放是企業最大宗的排放來源，全球約有40%的排量來自於企業的採購行為（「採購商品與服務」）與「售出產品的使用」。而以鞋類製造業來說，以「採購商品與服務」為最主要的範疇三排放來源（見下圖）。2024年裕元工業子公司安福公司進行範疇三排放量盤查，其中「採購商品與服務」排放量佔比即達53.27%。

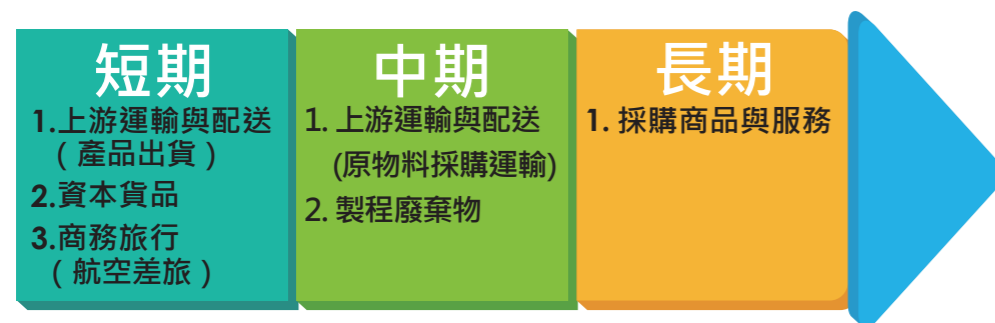
## SBTi針對價值鏈的範疇三溫室氣體管理－紡織、服裝、鞋履及奢侈品行業



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，現階段裕元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「商務旅行（航空差旅）」與「上游運輸與配送」（產品出貨），將持續盤查計算；短期會先納入「資本貨品」的盤查，中長期再擴大至「上游運輸與配送」（原物料採購運輸）、「製程廢棄物」與「採購商品（原物料）與服務」的盤查工作。

## 裕元工業擴大範疇三盤查範圍規畫路徑



## 2024年溫室氣體減量措施

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裕元工業減碳的主要目標，同步將持續提升能源使用效率。目前暫無使用碳信用進行減量的規劃。

## 能源管理

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」2個面向執行，2024年累計節能量達13,213 MWh，減少溫室氣體排放量8,627 tCO<sub>2</sub>e。

## 擴大綠能使用

在屋頂太陽能系統(RTS)建置方面，2024年新增中國大陸一個廠區完成RTS建置並投入發電，印尼廠區裝置容量將從原先0.48MW(2023年發電)為擴大為1.89MW，預計將於2025年初正式發電上線。截至2024年底，已完成6廠區RTS建置，年度太陽能總消費電量(Solar Energy consumption)達7,617.6 MWh，減少溫室氣體排放量4,787.6 tCO<sub>2</sub>e。

再生能源憑證(Renewable Energy Certificate, REC)也是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；2023年起中國大陸廠區首次購買綠色電力消費證明(Green Electricity Certificate, GEC)，用於抵銷排放量。2024年中、印、越、柬的再生能源憑證購買量達266,810.0 MWh，抵銷溫室氣體排放量147,038.7 tCO<sub>2</sub>e。

裕元工業2024年綠能抵銷溫室氣體排放量<sup>1、2、3</sup>

綠能類型		中國大陸	越南	印尼	柬埔寨	合計	
太陽能	RTS	MWh	5,631.3	1,195.6	790.7	0	<b>7,617.6</b>
		t CO <sub>2</sub> e	3,346.1	808.9	632.6	0	<b>4,787.6</b>
REC	MWh	2,131.0	79,065.0	0	800.0	<b>81,996.0</b>	
	t CO <sub>2</sub> e	1,545.5	52,119.6	0	317.8	<b>53,982.9</b>	
風力	REC	MWh	10,281.0	0	0	0	<b>10,281.0</b>
		t CO <sub>2</sub> e	7,456.0	0	0	0	<b>7,456.0</b>
水力	REC	MWh	125.0	25,536.0	13,424.0	0	<b>39,085.0</b>
		t CO <sub>2</sub> e	71.7	18,454.1	10,739.2	0	<b>29,264.4</b>
地熱	REC	MWh	0	0	129,129.0	0	<b>129,129.0</b>
		t CO <sub>2</sub> e	0	0	52,944.6	0	<b>52,944.6</b>
其他 <sup>4</sup>	REC	MWh	6,319.0	0	0	0	<b>6,319.0</b>
		t CO <sub>2</sub> e	3,390.8	0	0	0	<b>3,390.8</b>

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

註2： 消費電量／購買(電)量單位MWh，抵銷溫室氣體單位tCO<sub>2</sub>e

註3： 再生能源憑證(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)與中國綠色電力消費證明(GEC)。

註4： 中國綠色電力消費證明(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，尚未取得2024.11~12月再生能源類型，待釐清後將於隔年度報告書同步修正。其溫室氣體抵扣量先統一以全國電力係數結算。

## 第五章

## 環境永續

## 5.2 能源管理

重大主題管理	
<b>對裕元的意義</b>	
過去以樽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，影響企業能源轉型、產業傳型、社會生活型態轉型。	
<b>衝擊影響</b>	
正面衝擊	負面衝擊
<ul style="list-style-type: none"> <li>實質：完善能源管理，減少能源浪費。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>潛在：過度浪費影響永續資源利用。</li> </ul>
<b>政策與承諾</b>	<b>指標與目標</b>
裕元工業氣候變遷政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升能源效率：能源管理措施／設備效率提升</li> <li>能源減量與效率提升</li> <li>持續擴大綠能建置</li> <li>推動低碳製造技術</li> </ul>
<b>採取行動</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>擴大綠能使用：屋頂太陽能發電／綠電採購／再生能源憑證／使用再生能源。</li> <li>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。</li> <li>推動最大公用系統，空壓機效率例行性量測，建立耗能空壓設備的汰換制度。</li> <li>建立節能智慧資訊管理平台，節能減碳技術共享，建立節能組織文化。</li> </ul>	
<b>評估方法</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>定期評估綠能基礎工程建置狀態。</li> <li>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。</li> </ul>	
<b>利益相關者議合</b>	<b>對應永續指標</b>
依據利益相關者議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於ESG報告、相關平台或網站上。	HKEx KPI A2 GRI 302 SDG 7 SDG 12 SDG 13

## 能源使用與能耗密集度

裕元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4,320.9兆焦耳(TJ)。其中來自於市電能耗佔比為82.6%。

## 電力能源使用統計

電力能源	電力度數			電力能源展現		
	市電	RTS (綠電)	GEC (綠電)	市電	RTS (綠電)	GEC (綠電)
單位	MWh	MWh	MWh	TJ	TJ	TJ
<b>2024</b>	<b>975,192.1</b>	<b>7,617.6</b>	<b>18,856.0</b>	<b>3,567.8</b>	<b>27.4</b>	<b>67.9</b>
2023	857,799.4	5,036.0	5,541.3	3,088.6	18.1	20.0
2022	911,655.3	2,441.0	0.0	3,282.6	8.8	0.0
2021	824,109.5	1,222.8	0.0	2,967.3	4.4	0.0
2020	1,120,370.7	0.0	0.0	4,034.1	0.0	0.0
2019	1,085,230.8	0.0	0.0	3,907.5	0.0	0.0

單位說明：● MWh：百萬瓦時 ● TJ：兆焦耳

註：中國區市電包含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。

## 第五章

## 環境永續

燃料能源使用統計

燃料能源	燃料使用量／燃料能源展現								
	石化燃料						生質燃料		
	重油／柴油／汽油／其他油品			天然氣／液化石油氣			稻殼／棕櫚殼		
說明	不可再生			不可再生			可再生		
單位	KL	TJ	MWh	萬M <sup>3</sup>	TJ	MWh	萬公噸	TJ	MWh
2024	4,375.4	152.4	42,334.4	209.0	73.7	20,472.1	2.8	431.7	119,926.1
2023	3,663.7	125.7	34,922.3	178.8	63.7	17,684.0	2.8	417.6	115,994.4
2022	2,337.0	146.4	40,666.6	87.7	87.7	24,361.1	3.6	547.0	151,944.4
2021	4,198.6	79.6	22,111.1	25.1	25.1	6,972.2	5.0	758.2	210,611.1
2020	6,225.4	143.3	39,805.6	4.6	4.6	1,277.8	6.0	901.9	250,527.8
2019	2,337.0	214	59,444.4	65.1	65.1	18,083.3	8.5	1,280.3	355,638.9

單位說明：●KL：公秉 ●TJ：兆焦耳

能耗密集度表

年度	能耗密集度 <sup>1</sup> (MJ/pair)	說明
2024	11.7~26.6	中國大陸、印尼、越南為裕元工業重要製鞋生產據點，鞋產量佔比超過90%以上，鞋均能耗量以中國大陸、印尼、越南三大主要生產區域估計值
2023	6.5~22.7	
2022	11.6~18.7	
2021	10.3~16.9	
2020	10.3~22.6	
2019	8.3~14.5	

註1：單位說明 ●MJ：百萬焦耳 ●Pair：每雙鞋

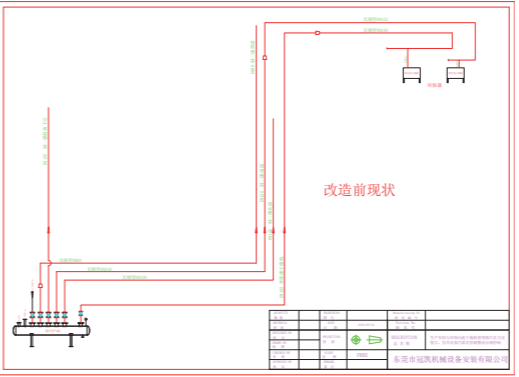
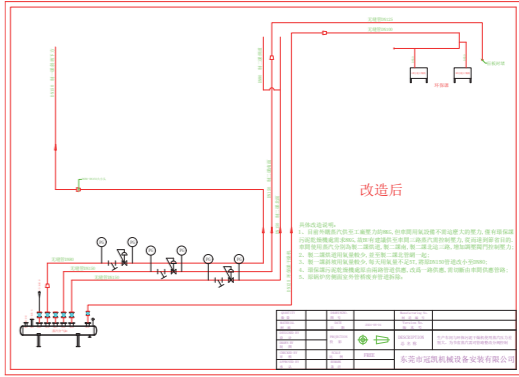
註2：能耗密集度乃依地區別來獲得，並以能耗密集度範圍作呈現。

持續能源管理：節能專案與行動

2024年	中期	長期
<ul style="list-style-type: none"> <li>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15,480,378 MJ (4,300 MWh)。</li> <li>節能專案：2024年合計共執行79件節能專案，節能效益達32,088,497 MJ (8,913 MWh)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>擴大綠能建置：屋頂太陽能發電／綠電採購／再生額能源憑證／使用再生能源。</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立節能智慧資訊管理平台 節能減碳技術共享</li> <li>建立節能組織文化：集團內交流學習，典範工廠最佳化</li> </ul>

## 節能改善案例

## 蒸氣管道合理調整(中國工廠)

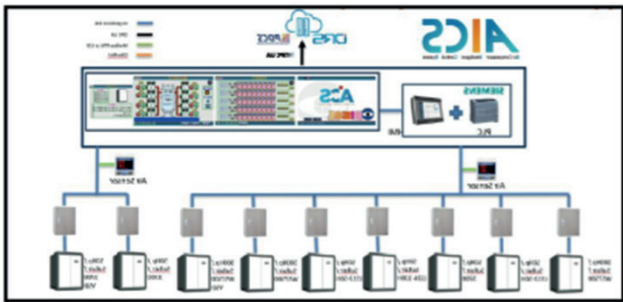
問題點	為滿足各區域／機台所需壓力及用氣量，既有蒸汽管道需保持該路線機台所需的最大壓力，造成浪費。
改善措施	依機台位置、最適壓力、用氣量等不同用氣條件，將現有管道進行合併／設置獨立管道供氣／管徑改小，達成合理分配，降低常駐壓力及壓／熱損。
改善效益	每年約可節省900 ton的蒸氣，約節省58,984 USD的蒸氣費用，投資金額28,225 USD，回收年限0.5年。
	
改善前管線配置	改善後管線配置

## 第五章

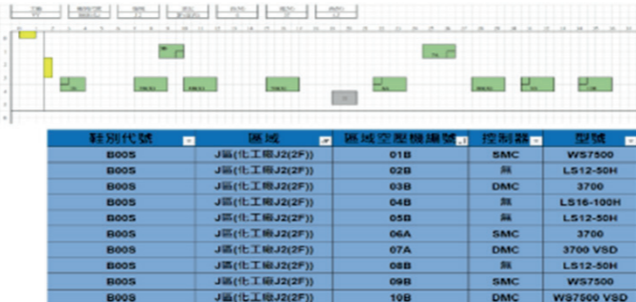
## 環境永續

## 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，配合控制設備進行連鎖控制，減少空壓機群不必要的浪費。
改善效益	每年可節省233,339 kWh的電力，節省17,801 USD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



控制器型號

## 擴大綠能應用－太陽能建置和購置再生能源憑證

裕元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9.04 MW，2024年累積年度消費量為7,617.6 MWh，擴建的地區將於2025年正式上線發電。中國大陸、越南、印尼與柬埔寨等均有購買再生能源憑證(REC)，2024年憑證累計購買量達266,810.0 MWh。2024年集團綠電佔比提高至27%。

## 裕元工業綠電佔比

綠電來源	RTS	REC	綠能佔比
單位	MWh	MWh	%
<b>2024</b>	<b>7,617.6</b>	<b>266,810.0</b>	<b>27</b>
2023	5,036.0	169,475.0	24
2022	2,441.0	145,075.0	16
2021	1,222.8	73,996.0	9

註1：綠能佔比%=(屋頂太陽能電力消費量RTS+再生能源憑證REC)/(屋頂太陽能電力消費量RTS+市電+GEC(綠電))

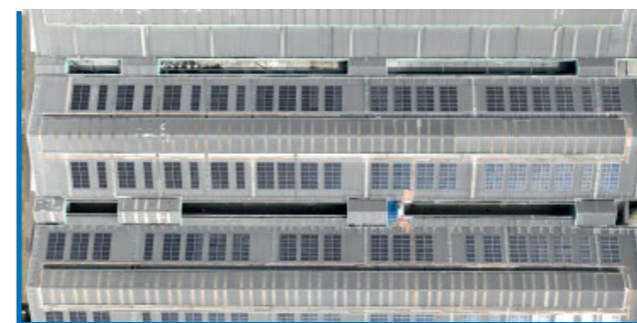
## 中國大陸、越南、印尼廠區屋頂太陽能板



中國大陸



越南



印尼



中國大陸

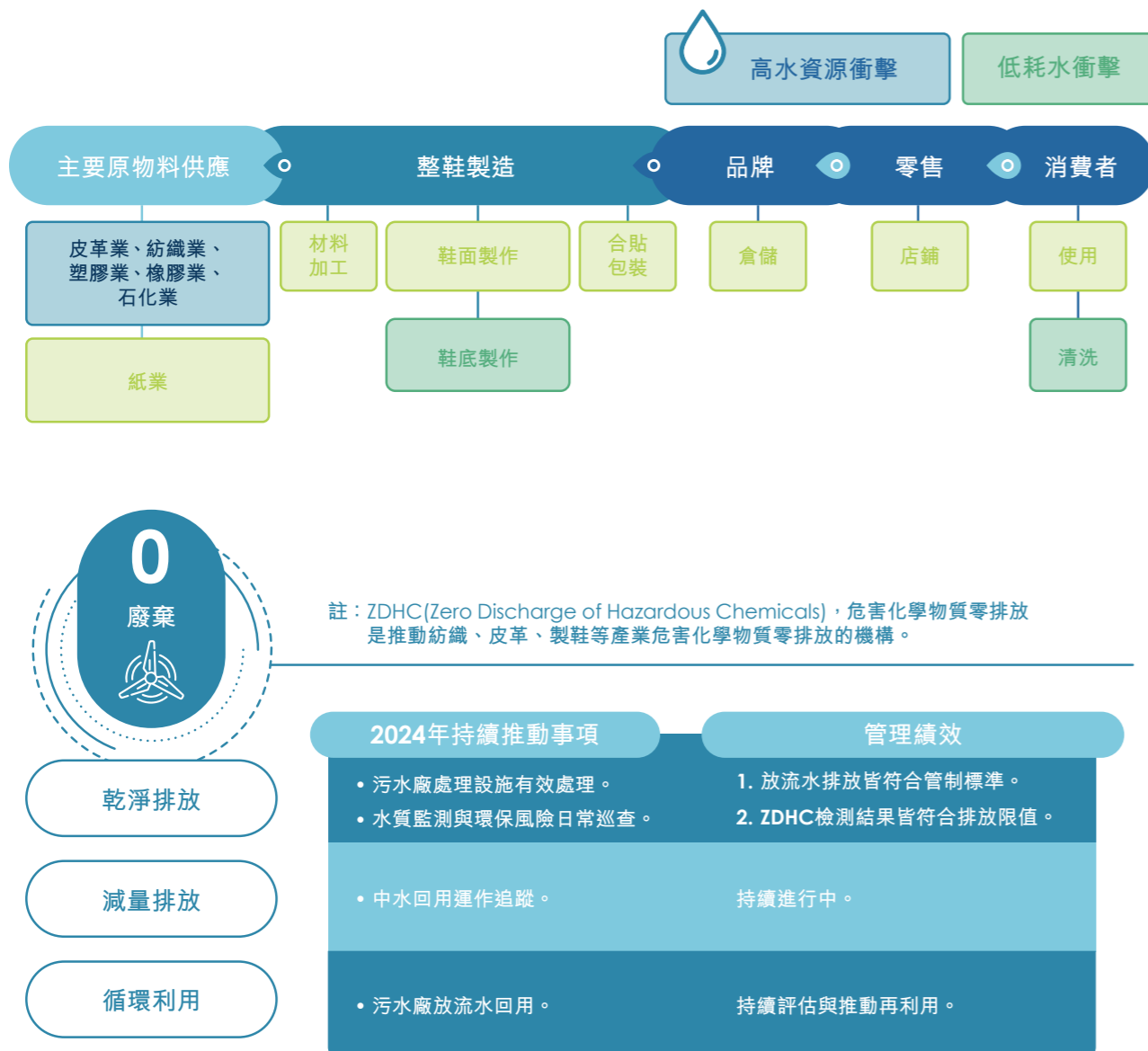
## 第五章

## 環境永續

## 5.3 水資源管理

在製鞋價值鏈上，鞋面材料的織布物料染整處理程序，是較具高耗水、高污染特性的水資源衝擊影響環節；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。因應利益相關者對於員工飲用水安全衛生管理與國際永續趨勢對水資源的關注，本公司在水資源管理政策上，依循零廢棄之永續願景目標，除確保提供符合法規水質標準的安全用水與處理排放水均符合當地法規管制標準外，中長期計畫目標亦朝向逐步提升廠內水資源的重複再利用率，避免過度耗損自然水資源而努力。

## 製鞋價值鏈水資源衝擊圖



## 水資源風險評估表

風險類別	評估因子	風險／機遇	因應作法
政策與法規	法規標準	<ul style="list-style-type: none"> <li>廢水水質／水量排放法規標準加嚴</li> <li>徵收耗水費、排污水費或環保稅</li> <li>放流水回收再利用要求比率提升</li> <li>限縮排放許可水量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化污水處理廠處理效能，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</li> <li>積極評估處理水回用的目標製程及提升水資源再使用率</li> </ul>
技術／市場	客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>污水處理新技術的投資</li> <li>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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續收集與評估污水處理新技術方案與其適用性</li> <li>配合客戶需求積極與通過客戶標準驗證的廠商開展合作</li> </ul>
企業商譽	重大事件宣告	<ul style="list-style-type: none"> <li>排放水質未合規</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
立即性損失	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候災害發生頻度</li> <li>財損與復原成本</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>將氣候風險納入新廠廠房選址評估與建造設計之考量</li> <li>強化水處理廠（淨水／污水）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</li> </ul>
長期性風險	水風險評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

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，評估裕元工業海外生產基地所在國域的水資源風險程度，鑑別出目前裕元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)項目屬於中度風險，但目前水資源問題並未影響生產，故以持續觀察當地狀況作為現行對策。



## 第五章

## 環境永續

裕元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	2.3	1.7	2.2	2.7	2.0	2.1
乾旱	2.4	2.5	2.9	3.8	3.1	2.9
洪水	2.3	2.2	3.2	4.2	2.9	3.3
水質	2.8	1.9	2.6	3.7	2.5	2.3
生態系服務現狀	3.1	2.8	3.3	2.8	2.8	2.9

註： WRF風險度說明：

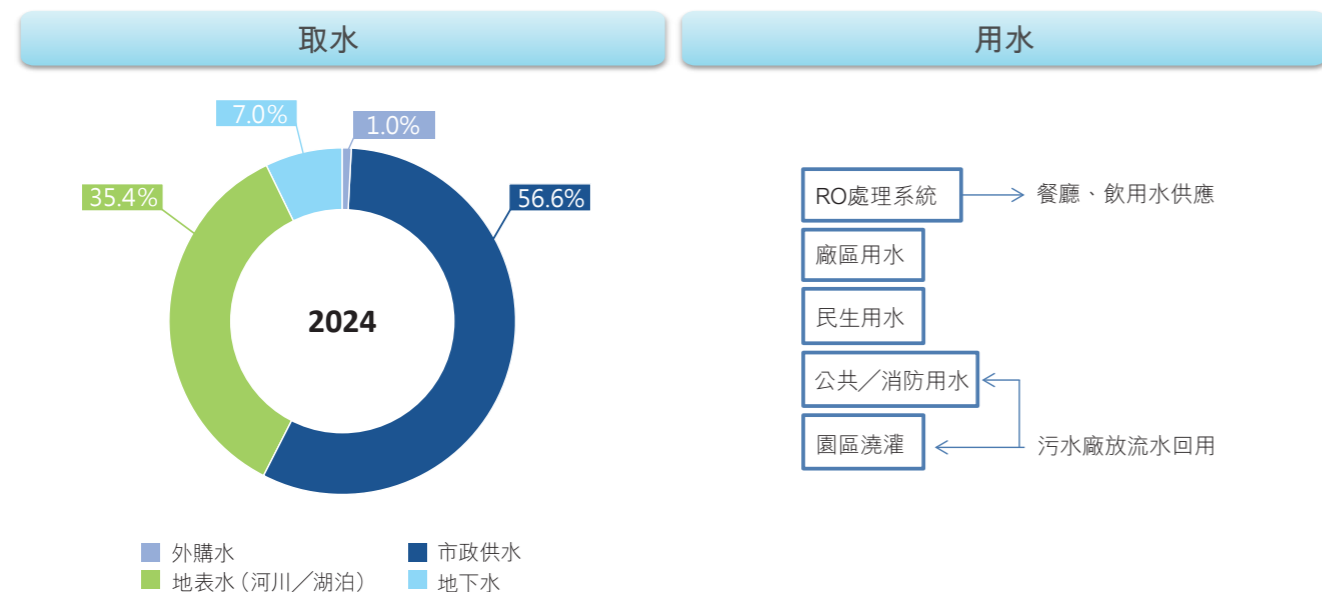
1.0~1.8：沒有風險或風險非常有限。>1.8~2.6：風險有限(低風險)。>2.6~3.4：有風險(中度風險)。>3.4~4.2：高風險。

>4.2~5.0：風險很高。

## 水資源資訊

裕元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表量測約8,759.8百萬公升，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

單位：百萬公升

據點	供水源	年度	總取水量	其他水			
				淡水	地表水(河川/湖泊)	地下水	外購水
中國大陸	錦江(江西) 富河(湖北) 東江南支流(廣東)	2024	1,817.9	1,817.9	0.0	0.0	0.0
		2023	1,950.1	1,950.1	0.0	0.0	0.0
		2022	2,244.4	2,244.4	0.0	0.0	0.0
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	3,295.4	2,440.9	854.5	0.0	0.0
		2023	3,576.6	3,092.7	483.9	0.0	0.0
		2022	3,548.4	2,827.3	721.1	0.0	0.0
印尼	Sungai Cikambuy 市政水、井水	2024	3,264.1	634.4	2,245.8	298.2	85.7
		2023	3,181.8	476.8	2,294.1	317.9	93.0
		2022	3,828.3	440.2	2,882.3	391.1	114.7
東孟緬	工業園區供水 地下水	2024	382.4	64.8	0.0	317.6	0.0
		2023	357.9	64.3	0.0	293.6	0.0
		2022	432.5	87.8	0.0	344.7	0.0
總計		2024	8,759.8	4,958.0	3,100.3	615.8	85.7
		2023	9,066.4	5,583.9	2,778.0	611.5	93.0
		2022	10,053.6	5,599.7	3,603.4	735.8	114.7

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。

註2：為提升數據準確性，2024年中國大陸廠區統計從工業區總錶改為按各廠分錶計算，同時修正2022年及2023年相應數據，增強可比性

## 第五章

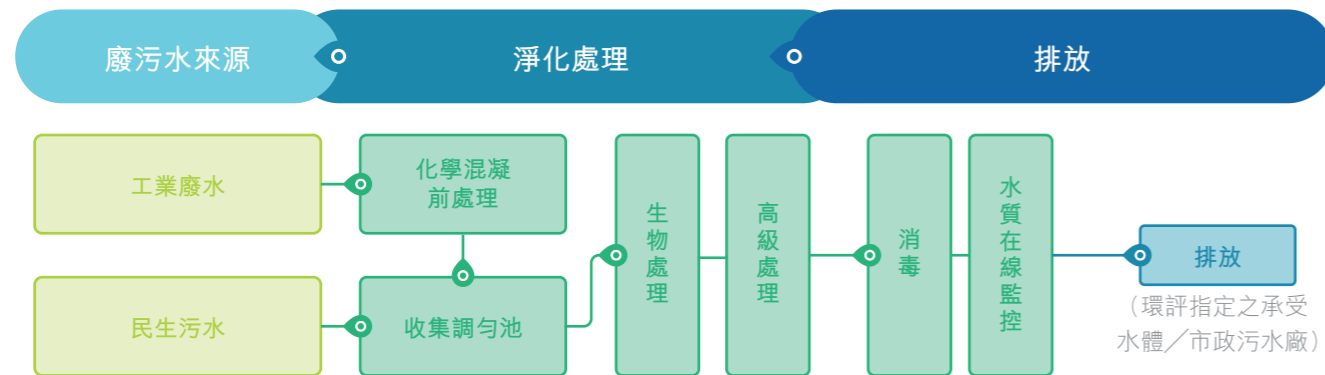
## 環境永續

## 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，以將較高污染物濃度的工業廢水先行處理，再納入廠區的大型污水處理廠進行二級生物降解與高級淨化處理。



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。

	依許可檢測申報頻率	排放水質達標度	排放水質ZDHC達標度
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>

## 排放量&amp;耗水量

單位 百萬公升	排放量			耗水量		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
中國大陸	806.5	623.6	<b>519.6</b>	1,437.9	1,326.5	<b>1,298.3</b>
越南	1,935.8	1,815.2	<b>1,855.9</b>	1,612.6	1,761.4	<b>1,439.5</b>
印尼	1,944.5	1,218.7	<b>1,033.8</b>	1,883.8	1,963.1	<b>2,230.2</b>
東孟緬	305.5	255.6	<b>180.5</b>	127.0	102.3	<b>202.0</b>
總計	4,992.3	3,913.1	<b>3,589.8</b>	5,061.3	5,153.3	<b>5,170.0</b>

備註：1. 總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. 為提升數據準確性，2024年中國大陸廠區統計從工業區總錶改為按各廠分錶計算，同時修正2022年及2023年相應數據，增強可比性

## 用水密度

裕元工業主要製鞋生產基地以中國大陸、越南及印尼為主，總計佔比超過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度，2024年用水密度約為23.3公升/雙鞋。

## 處理水回收再利用

裕元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55.8%。(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
中國大陸	1,233.4	531.0	981.6	557.1	<b>1,062.3</b>	<b>555.7</b>
越南	5,719.4	2,700.0	4,227.1	2,265.5	<b>4,459.9</b>	<b>2,994.0</b>
印尼	2,218.5	268.9	1,500.7	287.6	<b>1,361.4</b>	<b>300.2</b>
東孟緬	773.0	313.8	602.4	279.9	<b>538.0</b>	<b>293.1</b>
總計	9,944.3	3,813.7	7,311.8	3,390.1	<b>7,421.6</b>	<b>4,143.0</b>
水回用率%	38.4%		46.4%		<b>55.8%</b>	

備註：為提升數據準確性，2024年中國大陸廠區統計從工業區總錶改為按各廠分錶計算，同時修正2022年及2023年相應數據，增強可比性

## 第五章

## 環境永續

## 5.4 廢棄物管理

重大主題管理			
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>製程產出廢棄物分為有害及一般廢棄物，有害廢棄物如無法透過合規處理程序，對於周遭環境將造成污染衝擊。產出廢棄物貯放與處理，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。</p>			
<p><b>衝擊影響</b></p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>正面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實質：漸少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。</li> <li>➢ 潛在：增加區域污染的可負擔性，促進環境保護</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>負面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實質：廠商未妥善處理廢棄物，污染環境。</li> <li>➢ 潛在：環保法規違法風險，影響營運與公司形象。</li> </ul> </td> </tr> </table>		<p>正面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實質：漸少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。</li> <li>➢ 潛在：增加區域污染的可負擔性，促進環境保護</li> </ul>	<p>負面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實質：廠商未妥善處理廢棄物，污染環境。</li> <li>➢ 潛在：環保法規違法風險，影響營運與公司形象。</li> </ul>
<p>正面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實質：漸少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。</li> <li>➢ 潛在：增加區域污染的可負擔性，促進環境保護</li> </ul>	<p>負面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實質：廠商未妥善處理廢棄物，污染環境。</li> <li>➢ 潛在：環保法規違法風險，影響營運與公司形象。</li> </ul>		
<p><b>政策與承諾</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> </ul>	<p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 2019年至2022年期間，進行廢棄物類別整合及計量統計的工作，以全面掌握廢棄物的產出資訊並建置建置廢棄物基線資料庫。通過廣泛調查和統計，詳盡了解製程廢棄物類型。同時探索並評估不同的廢棄物再利用技術，以尋找最有效的解決方案。</li> <li>➢ 2023~2024年的執行重點則為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。包括納入新的技術，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，讓廢棄物處理朝向資源循環再利用。公司與技術提供商、研究機構和政府機構合作，致力採用最佳的實踐和解決方案。2024年製程廢棄物再利用率的目標為較2023年提升3個百分點。</li> </ul>		

## 重大主題管理

## 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，確保申報表單填具符合規範，藉由每月審查機制進行申報內容核實。
- 為提升廢棄物再利用，藉由申報資料確認各區的廢棄物的組成與處理方式，依據各區的廢棄物特性應用最適再利用技術進行測試，測試確效完成後推廣至需求區域。
- 透過年度稽核確認廢棄物處理商合規資質。
- 積極尋求廢棄物再利用技術以達資源永續目標。

## 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檢討報告會議。
- 每季環保能源暨安全衛生委員會議。

## 利益相關者議合

依據利益相關者議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於ESG報告、相關平台或網站上

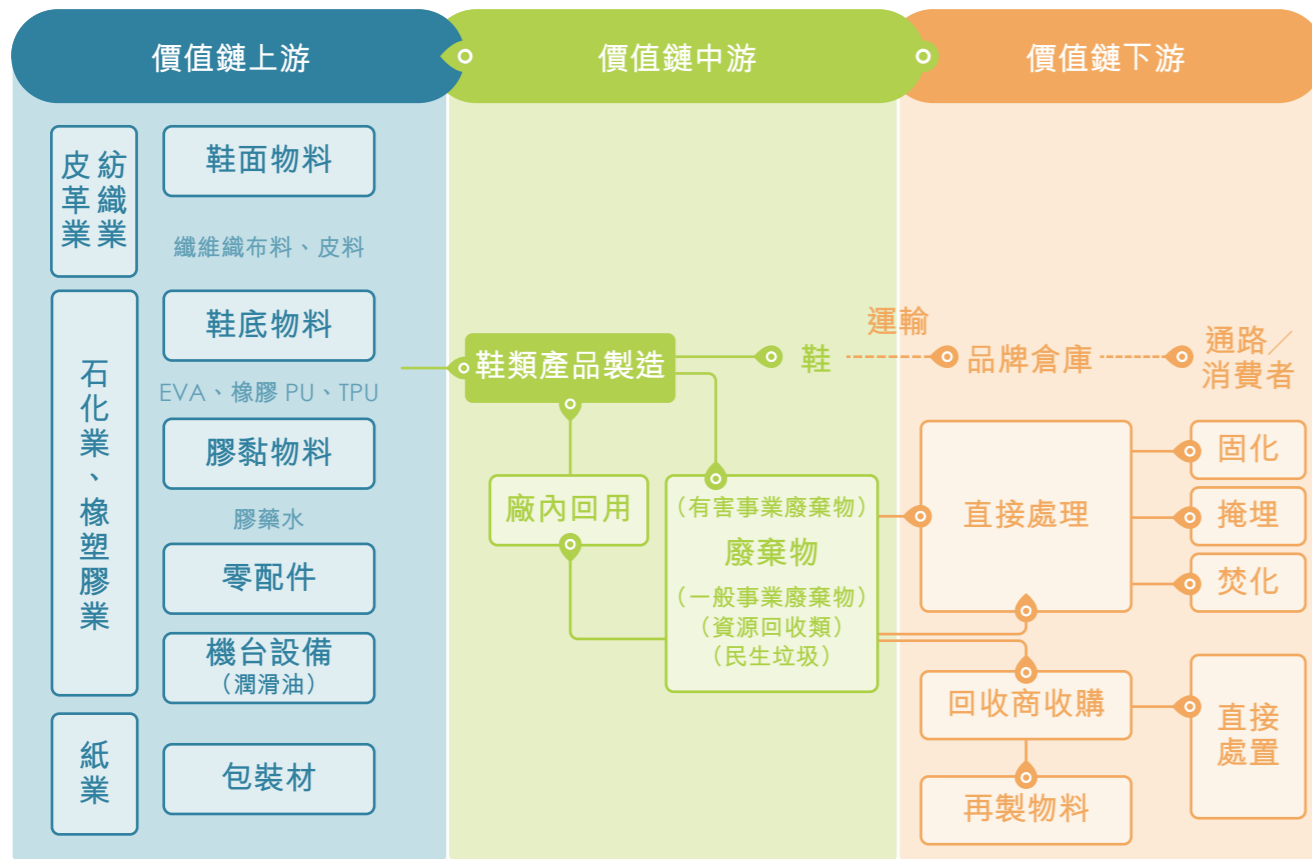
## 對應永續指標

HKEx KPI A1 GRI 306 SDG 12

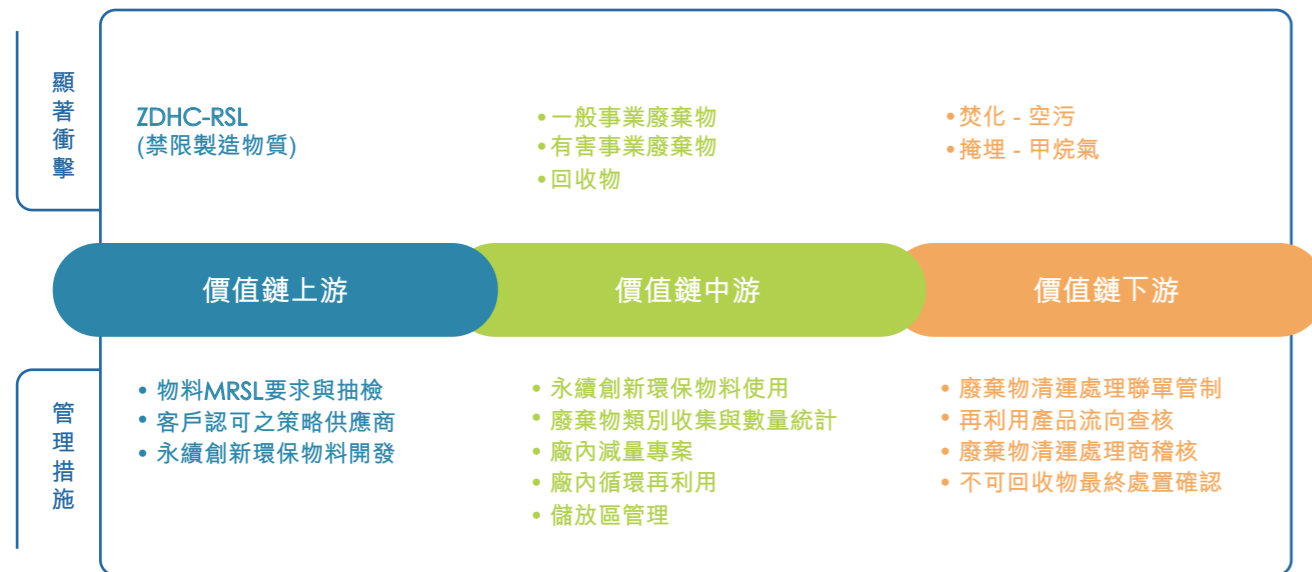
# 第五章

# 環境永續

## 製鞋價值鏈之廢棄物流



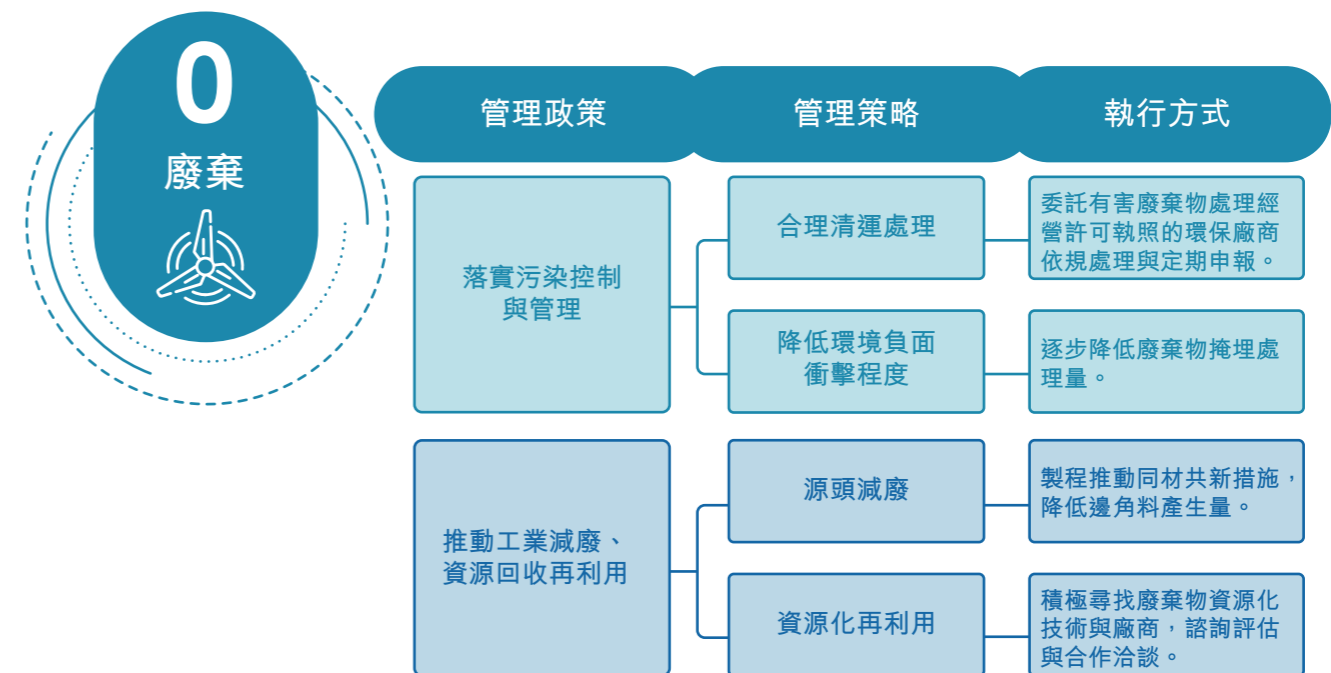
註：實線為可控制範圍，虛線為不可控制的範圍。



製鞋業之相關廢棄物組成相對複雜，本公司針對廢棄物管理目標，著重在合法清運處理與降低環境負面衝擊程度，長期管理朝向源頭減廢與資源化再利用。廠區所有廢棄物均須依當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理；可資源化再利用之廢棄物，則參照品牌客戶的分類項目進行分類委收。

為確保清運商能妥善處理廢棄物，由當地行政中心協同廢棄物產出廠區，定期執行廢棄物清除與處理跟車業務，記錄當天廢棄物委收與運送的相關資訊，以確效廢棄物的有效委託清運與處理。

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部分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。



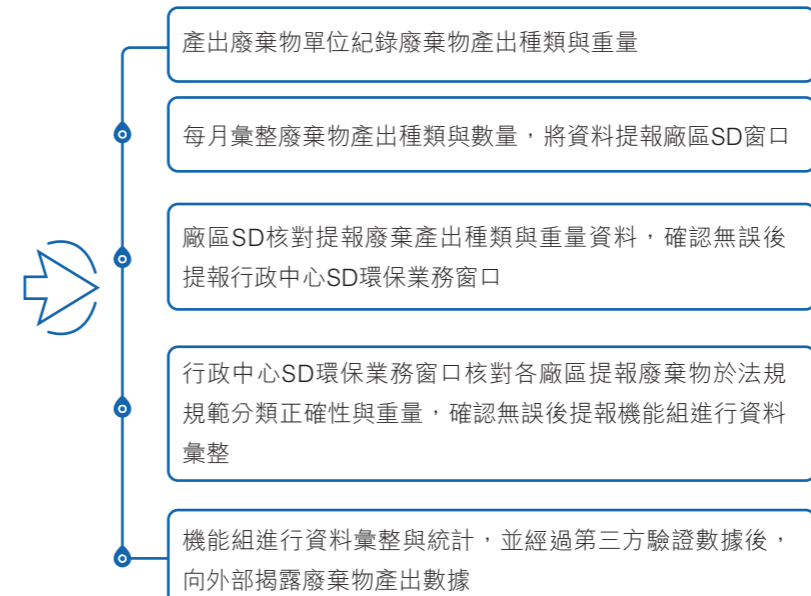
# 第五章

# 環境永續

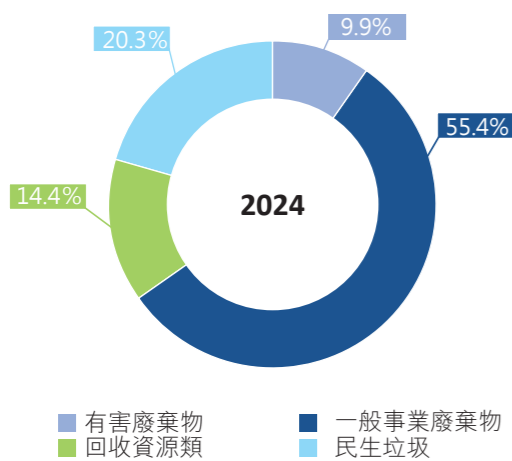
## 廢棄物分類與處理

廠區廢棄物的分類，主要分為有害(具毒性、易燃、腐蝕等危險性)與無害廢棄物，無害廢棄物可區分為一般事業廢棄物、回收資源類與民生垃圾三類。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。廠區設置回收物料管理中心(Recycle Materiel Control Center, RMCC)，統一收集、分類、計量、以及申報作業管理。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、分類並貯存於專屬之有害廢棄物貯存區，由專責人員管理，並委託所在地區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的運送及處理，惟無跨國界的運輸及委託處理。

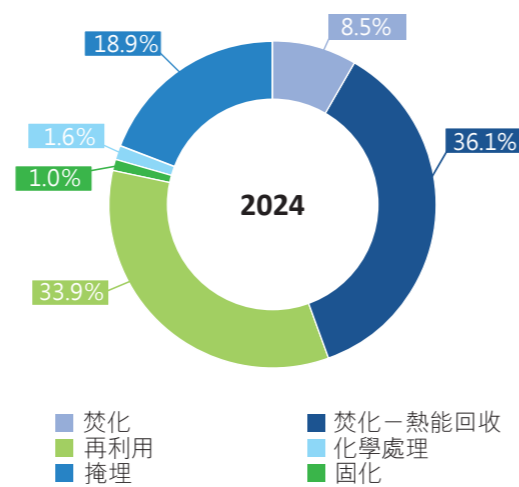
裕元工業2024年廢棄物處理總量為84,628.9公噸，有害廢棄物8,379.2公噸，無害廢棄物79,249.7公噸。產出的廢棄物100%依據當地政府廢棄物規範執行清運與處理，交付有當地合規業者，並定期執行處理流程之確認，以確保廢棄物妥善處理。



依類別劃分之廢棄物佔比(%)



依處理方式劃分之廢棄物佔比(%)



## 廢棄物密度

裕元工業主要製鞋生產基地以中國大陸、越南及印尼為主，以產量計佔比超過90%以上，所以在製鞋密度會以中國大陸、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度約為0.03公斤/每雙鞋；一般廢棄物密度約為0.35公斤/每雙鞋。

## 製程廢棄物再利用率

裕元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達到36.2%，較2023年的32.4%提升3.8個百分點，高於年度目標。



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廢料提升回添回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

## 第五章

## 環境永續

生產區域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	無害廢棄物			合計
			一般事業廢棄物	回收資源類	民生垃圾	
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
東孟緬	2024	1,450.5	1,902.5	142.8	534.2	4,030.0
	2023	1,232.7	1,298.6	273.4	509.4	3,314.0
	2022	166.5	1,178.7	559.5	641.6	2,546.3
合計	2024	8,379.2	46,864.8	12,178.5	17,206.4	84,628.9
	2023	5,321.4	37,753.1	7,624.3	11,488.3	62,187.1
	2022	6,220.8	46,423.8	11,504.6	14,900.7	79,049.9

\* 中國大陸區之員工生活垃圾量是根據人數 \* 0.25 kg/人進行估算的。

\* 廢棄物統計資訊皆為離場處理統計。

生產區域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
有害廢棄物	中國大陸	2024	0.0	36.8	818.2	0.0	0.0	0.0	855.0
		2023	0.0	0.0	818.0	21.6	0.0	0.0	839.6
		2022	0.0	0.0	628.4	12.9	0.0	0.0	641.3
	越南	2024	6.6	2,260.0	475.4	376.1	84.1	0.0	3,202.2
		2023	5.6	576.0	452.4	144.7	0.0	0.0	1,178.7
		2022	0.4	409.3	2,516.6	247.8	0.0	0.0	3,174.1
	印尼	2024	602.7	174.2	1,081.9	903.7	109.0	0.0	2,871.5
		2023	703.6	1.1	890.6	475.1	0.0	0.0	2,070.4
		2022	1,143.1	0.0	766.0	329.8	0.0	0.0	2,238.9
	東孟緬	2024	67.6	0.0	27.0	43.3	0.0	1,312.6	1,450.5
		2023	68.2	0.0	12.4	43.0	0.0	1,109.0	1,232.6
		2022	99.8	3.8	0.0	62.9	0.0	0.0	166.5
無害廢棄物	中國大陸	2024	0.0	798.6	3,686.3	2,732.2	0.0	0.0	7,217.1
		2023	0.0	0.0	3,239.4	1,880.8	0.0	0.0	5,120.2
		2022	0.0	0.0	4,507.7	2,365.4	0.0	0.0	6,873.1
	越南	2024	8,375.8	3,739.5	8,945.9	10,769.4	660.2	0.0	32,490.8
		2023	3,393.0	4,123.0	8,256.7	8,149.9	0.0	0.0	23,922.6
		2022	2,215.6	2,872.7	18,123.5	9,733.7	0.0	0.0	32,945.4
	印尼	2024	5,703.1	0.0	15,083.7	13,175.5	0.0	0.0	33,962.3
		2023	4,750.1	0.0	12,533.0	8,458.5	0.0	0.0	25,741.6
		2022	4,228.0	0.0	14,228.4	12,174.3	0.0	0.0	30,630.7
	東孟緬	2024	1,242.5	169.5	447.6	719.9	0.0	0.0	2,579.5
		2023	931.5	162.3	321.3	666.3	0.0	0.0	2,081.4
		2022	974.1	402.6	489.7	513.4	0.0	0.0	2,379.8
合計	2024	15,998.3	7,178.6	30,566.0	28,720.1	853.3	1,312.6	84,628.9	
	2023	9,852.0	4,862.4	26,523.8	19,839.9	0.0	1,109.0	62,187.1	
	2022	8,661.0	3,688.4	41,260.3	25,440.3	0.0	0.0	79,049.9	

註：廢棄物處理依規採取掩埋、焚化、焚化－熱能回收、再利用和化學處理等處理方式，未採取現址貯存、堆肥等方法。

## 第五章

## 環境永續

## 5.5 空氣污染物質管理

重大主題管理	
<b>對裕元的意義</b>	
空氣污染物質包括揮發性有機物、生質燃料鍋爐煙氣之硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物質等。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要求設置污防設施處理，符合當地排放標準後直接排放。	
<b>衝擊影響</b>	
正面衝擊	負面衝擊
<ul style="list-style-type: none"> <li>實質：減少環境污染衝擊，確保員工、社區健康安全。</li> <li>潛在：改善空氣品質，降低酸雨產生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實質：生產基地未妥善處理空氣污染物質，污染環境。</li> <li>潛在：環保法規違法風險，影響營運與公司形象。</li> </ul>
<b>政策與承諾</b>	<b>指標與目標</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「空氣污染物質管理辦法」</li> <li>以符合當地排放標準為基礎，致力減少因產業活動對作業員工與廠區周圍居民的影響。</li> <li>遵守並符合環保與安全衛生有關法令及其他要求事項，並據以制定相應作業程序執行。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>針對防制設備設置源頭卡控機制，並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。</li> </ul>
<b>採取行動</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>建立設備設計審查管控制、廠區環保風險查核機制。</li> <li>2024年：增設50件粉塵處理系統、活性炭吸附等空污防制設備，配合中國大陸政府政策進行低效工藝技術的更新與汰換。</li> <li>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。</li> </ul>	
<b>評估方法</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>每半年度公司經營管理檢討報告會議、每季環保能源暨安全衛生委員會議。</li> </ul>	
<b>利益相關者議合</b>	<b>對應永續指標</b>
依據利益相關者議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於ESG報告、相關平台或網站上。	HKEx KPI A1 GRI 305 SDG 12

製鞋的空氣污染物質包括揮發性有機物(Volatile organic compound, VOC)、燃料鍋爐煙氣之硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物質等。針對空氣污染防制管理，本公司制定「空氣污染物質管理辦法」，以符合當地排放標準為基礎，致力減少因產業活動對作業員工與廠區周圍居民的影響。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VOC管制也已逐漸由逸散性排放轉為管道收集處理。針對VOC排放管理，依循各生產基地主管機關核發之環評許可要求，設置合規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/year)	SO <sub>2</sub> (Kg/year)	NO <sub>x</sub> (Kg/year)	VOC (kg/year)
中國大陸	2024	4,140.6	15.0	3,133.4	4,969.9
	2023	6,095.0	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	0.0
	2023	732.3	1,408.5	4,241.3	0.0
	2022	1,808.6	6,919.1	26,775.6	0.0
越南	2024	2,133.0	5,873.5	15,136.8	0.0
	2023	1,860.9	1,559.4	3,788.5	0.0
	2022	5,973.7	1,618.8	7,149.9	0.0
合計	2024	6,639.1	6,457.8	19,992.1	4,969.9
	2023	8,688.2	2,973.8	8,032.2	5,940.4
	2022	12,048.6	8,587.4	34,816.9	5,428.5

註：空污排放量計算：中國大陸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。

## 第六章

## 責任生產

利益相關者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、減少聲譽受損乃至供應中斷的風險。裕元工業將供應商的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。

## 6.1 原物料採購

## 原物料選用

原物料選用是優質產品製造不可或缺的要素，裕元工業為國際優質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、限用物質清單(Restricted substance list, RSL) 以及有害化學物質零排放聯盟(Zero discharge of hazardous chemicals, ZDHC) 等相關組織要求，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，裕元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，並持續配合品牌規範，每年定期更新企業之限用物質清單。

裕元工業採購部門，嚴格要求所有原物料供應廠商須提供經指定實驗室，依循指定檢測標準，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。

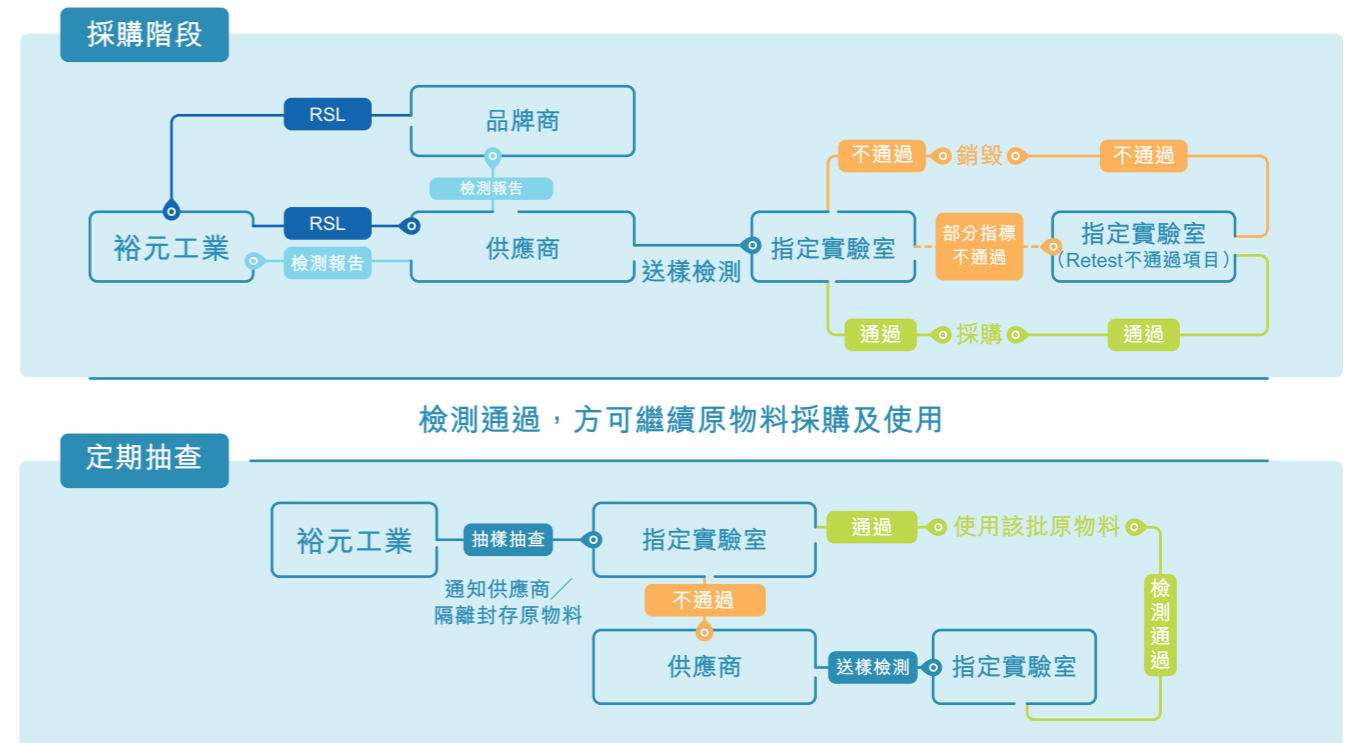
ZDHC-MRSL	AFIRM	品牌RSL			
		Nike	Adidas	VF	Decathlon
<a href="https://mrsl.roadmapzero.com/MRSL2_0">https://mrsl.roadmapzero.com/MRSL2_0</a>	<a href="https://afirm-group.com/wp-content/uploads/2024/03/2024_AFIRM_RSL_2024_0314_EN-1.pdf">https://afirm-group.com/wp-content/uploads/2024/03/2024_AFIRM_RSL_2024_0314_EN-1.pdf</a>	<a href="https://chemistry.nike.com/restricted-substances-list">https://chemistry.nike.com/restricted-substances-list</a>	<a href="https://res.cloudinary.com/confirmed-web/image/upload/v1723035457/adidas-group/sustainability/policies/products/2024/adidas_Restricted_Substances_Policy_A-01_240901_d14qoc.pdf">https://res.cloudinary.com/confirmed-web/image/upload/v1723035457/adidas-group/sustainability/policies/products/2024/adidas_Restricted_Substances_Policy_A-01_240901_d14qoc.pdf</a>	<a href="https://d1ic3yog0oux5.cloudfront.net/_f6ccca85b01b8effe180c9015bc8b5b/vfc/files/pages/vfc/db/436/description/VF_2024_RSL_-_final.pdf">https://d1ic3yog0oux5.cloudfront.net/_f6ccca85b01b8effe180c9015bc8b5b/vfc/files/pages/vfc/db/436/description/VF_2024_RSL_-_final.pdf</a>	<a href="https://sustainability.decathlon.com/legal-documents">https://sustainability.decathlon.com/legal-documents</a>

## 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，部分廠商已遵守「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；裕元工業在品牌客戶指導之下，除了不採購品牌商的禁用物質之外，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規範限制值之內，裕元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，裕元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。所有樣品送檢結果，同步知會裕元工業與品牌商，檢測合規方可進行採購。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；期間裕元工業也會每個月進行原物料抽查檢測。





## 第六章

## 責任生產

裕元工業採取兩階段管理限用物質管制：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

裕元工業重視人員的安全與環境保護，建立有「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，裕元工業各工廠建有專人定期更新之庫存清冊，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等資訊；化學品存放於乾燥、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。

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，存放指定倉庫內設有滅火器、排風扇、防雷裝置、洗眼器、防止滲漏裝置等。

## 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，裕元工業每半年進行化學品洩漏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。同時也積極根據品牌商推薦線上培訓課程，掌握品牌商最新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。

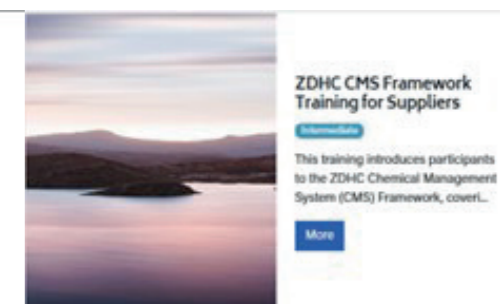
## 品牌教育訓練教材－結合ZDHC



## AFIRM化學品教材與工具包



## ZDHC線上訓練平台



## 第六章

## 責任生產

## 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：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。  
註2：裕元工業於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。

2024年度採購約2.46億個鞋盒(2023年：約2.03億個)，包含內盒及外箱，總重量約75,089噸(2023年：53,847噸)，每雙鞋所用鞋盒平均為0.00031噸(2023年：0.00026噸)。

## 6.2 供應鏈管理

## 重大主題管理

## 對裕元的意義

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：控制成本、提升營收、降低營運風險、鞏固商業競爭力。
- 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

- 實質：供應商不符集團或法規要求，造成原物料供應不穩定。
- 潛在：負面衝擊(潛在)：間接影響集團形象。

## 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

- 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。
- 供應商管理精進：(1)供應鏈快速反應(在地採購Local for local)(2)供應商多國布局(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。
- 深化集團與供應商創新材料、自動化生產設備資訊及環保節能議題交流。
- 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。
- 每半年度公司經營管理檢討報告會議。

## 利益相關者議合

業務溝通/電子郵件及電話聯繫、供應商定期評核檢討會。

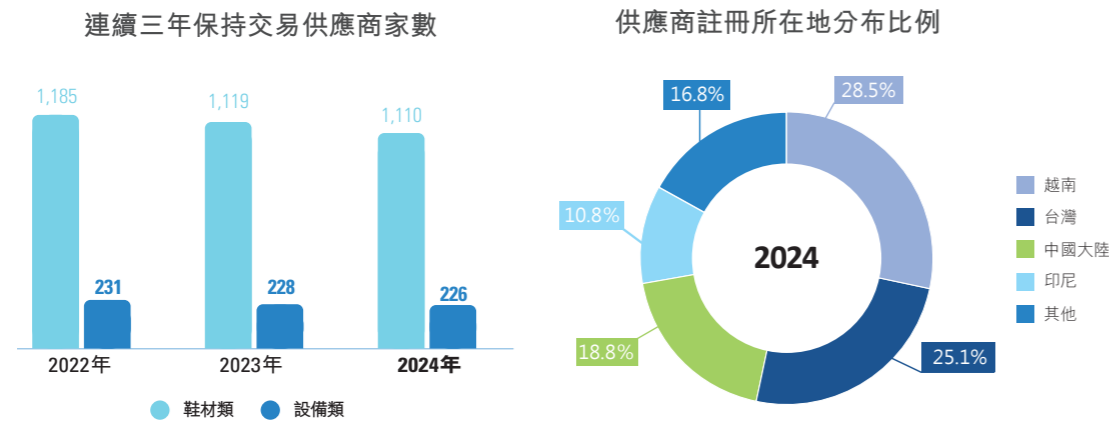
## 對應永續指標

HKEx KPI B5.2, B5.3 & B5.4 SASB GRI 308/414  
SDG 12 CG-AA-430a/430b/440a/ 000.A

## 第六章

## 責任生產

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。



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中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、緬甸及孟加拉，各國在地採購佔比如下：

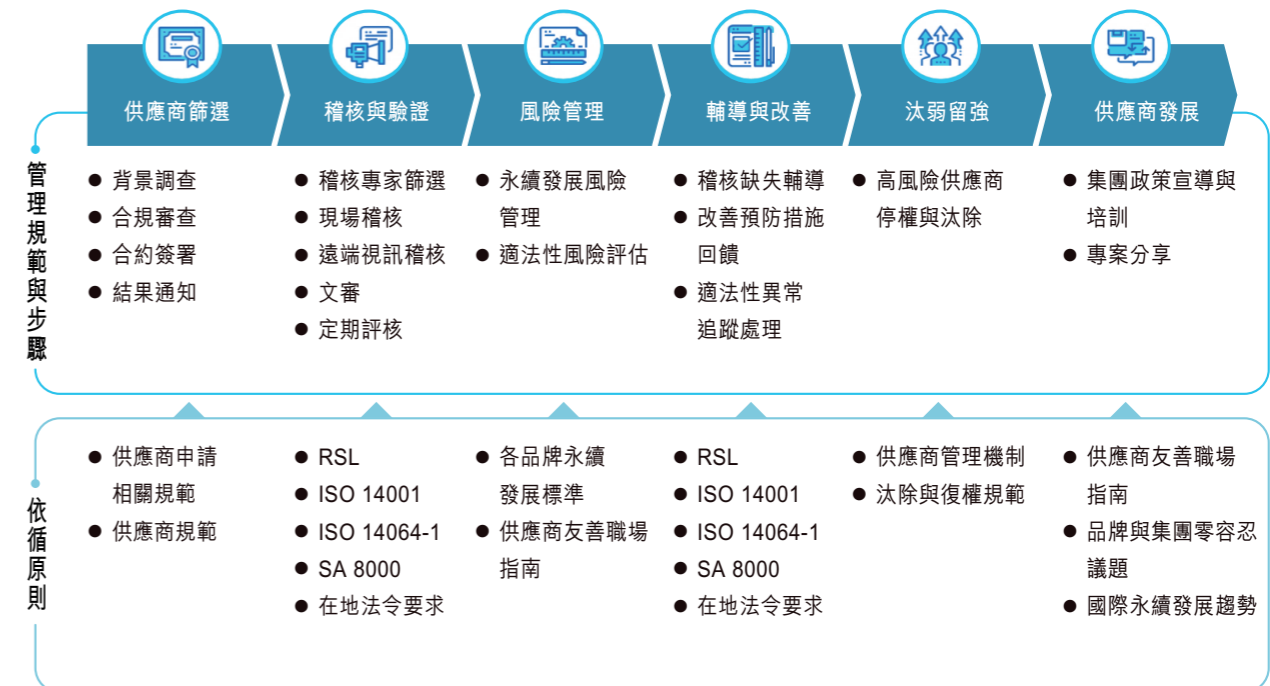
國家	原物料	機械設備
越南	67.1%	13.8%
印尼	52.1%	28.9%
中國大陸	70.4%	60.3%
緬甸	7.9%	100.0%
柬埔寨	14.3%	38.1%
孟加拉	13.9%	11.6%

## 供應商管理政策

裕元工業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。透過供應商稽核以及遴選機制，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。

合約簽署	稽核制度	篩選制度
<ul style="list-style-type: none"> <li>保密暨產品安全承諾書</li> <li>廉潔交易約定書</li> <li>海關合規承諾書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過稽核是成為合作夥伴之必要條件</li> <li>新增供應商進行線上或實地稽核</li> <li>永續發展依循ISO14001，並分3大類共12項進行評核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過訪查制度進行供應商確認建置MDA，嚴格篩選新進供應商資質</li> </ul>
評比機制	輔導與溝通	供應商發展
<p>透過量化指標客觀評價供應商的表現，定期追蹤供應商品質、成本、交期、服務、創新研發、永續發展等六大面向的表現並賦予對應的等級</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過供應商評鑑定期檢討供應商表現</li> <li>輔導供應商環保、安全衛生、消防符合當地法令標準與節能減廢專案推廣</li> <li>集團政策之宣導及溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應器具競爭力之產品，優先推介紹牌／工廠選用</li> <li>建構永續發展供應鏈體系</li> </ul>

## 供應商管理體系與架構



## 第六章

## 責任生產

## 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列達100%。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標準。



註：針對一階以外供應鏈的管理與輔導機制，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，就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與合同、薪資、工時規範符合法令要求狀況、強迫勞動風險及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符合法令要求狀況來進行評估。

## 供應商管理與輔導機制

除了延續新進供應商評估各項遴選標準外，我們同時結合品牌客戶的規範，對於既有的供應商進行永續發展管理，於有實質而直接交易、交易金額較大且具策略合作性質的供應商中，篩選出裕元工業的關鍵供應商，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、預警或無預警評核等模式，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、並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，加以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家主力供應商進行宣導，邀請共同靠攏品牌倡議。

儘管難以與品牌客戶管理的供應鏈機制建立直接聯結，我們持續投入屬於裕元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100%。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依據在地法規環保許可符合度而定，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。

## 第六章

## 責任生產

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
每半年評分，針對半年發生一件品質異常、限用物質異常或客訴進行審查，評為C級的供應商則進行分析與檢討。	<b>環境管理</b>	<b>合規實務</b>
	1. 環境保護管理系統	1. 招聘任用
	2. 固定污染源操作許可	2. 工作時間
	3. 水污染防治合規管理	3. 薪酬福利
	4. 有害廢棄物處理	4. 申訴機制
	<b>消防安全</b>	5. 強迫勞動
	5. 消防驗收	6. 無歧視
	6. 消防設備檢修	<b>管理態度</b>
	7. 消防設備檢查	7. 自由結社
	8. 消防逃生演練	8. 禁止強迫勞動
	<b>安全衛生</b>	9. 特殊保護需求員工
	9. 職業安全衛生管理系統	10. 移工管理
10. 作業環境監測	<b>其他支援</b>	
11. 安全衛生、急救人員、危險機械設備操作人員	11. 宿舍盤查	
12. 危險性機械、設備管理	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，將適度調降採購佔比，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，安全衛生主要為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；人資相關則體現在工時超過在地法令規範；勞工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。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	
每半年評分家數	C級以下家數
104	3

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%

2024年供應商永續發展稽核缺失彙整						
類別	安衛	環保	消防	人資	勞工	總計
佔比	40.6%	11.5%	25.3%	14.6%	8.0%	100%

### 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、合規標準培訓宣導、供應商友善職場指南宣導及邀請承諾簽署外，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。

## 第六章

## 責任生產

## 供應商友善職場指南與供應商合規宣導大會

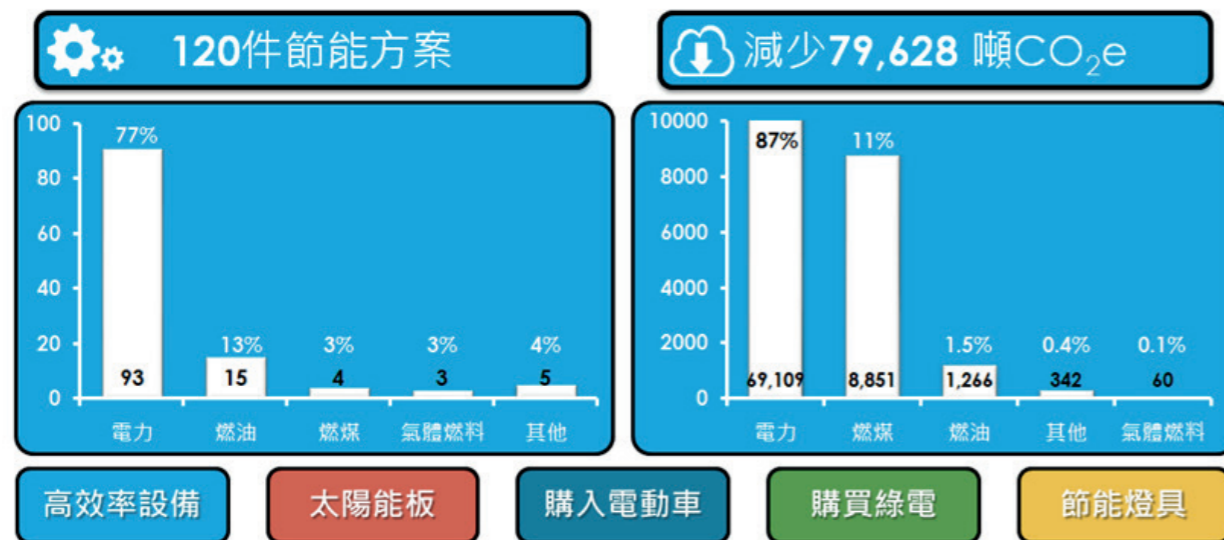
為了逐步提升對供應商夥伴的永續管理，裕元工業參照FLA與各項國際標準及品牌客戶規範制定供應商友善職場指南，內容含括強迫勞工、童工、歧視、薪酬與福利、工作時間、結社自由及集體談判、懲戒、招聘與僱用等範疇，並將繁體中文、簡體中文、英文、越南文及印尼文版本推廣予供應商，要求供應商夥伴遵循指南並承諾尊重相關勞工標準以及消除人口販運等規範，藉以保護和促進供應商僱員在工作中的各項基本權益，同步請相關供應商推廣至下階供應商共同遵循；每年度持續向一階供應商進行宣導並邀請供應商承諾遵守裕元國際集團供應商友善職場指南。

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

2024年裕元工業持續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家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，裕元工業選定交易量大的94家合作供應商工廠，藉由提供工具與教學培訓，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年溫室氣體排放量減少79,628 (tCO<sub>2</sub>e)，共有120件節能方案，有以下5大類：高效率設備、太陽能板、購入電動車、購買綠電及節能燈具。進行年度專案成果分享，並提請供應商自2025年度起設定滾動式減碳目標（至少比同期降幅1%），以期符合國際淨零碳排的趨勢。

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

借重裕元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年度重點供應商職災統計數據	
失能傷害頻率(FR)	1.07
失能傷害嚴重率(SR)	50
綜合傷害指數(FSI)	0.23
FR=失能傷害人次數×1,000,000/總經歷工時	
SR=失能傷害總損失數×1,000,000/總經歷工時	
FSI = $\sqrt{((SR \times FR) / 1000)}$	

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

## 第六章

## 責任生產

## 申訴機制拓建

除了於官網對外公開各利益相關者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，而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122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	供應商員工反映，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。

## 6.3 產品與服務

## 客戶服務

裕元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，裕元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。

裕元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。

## 第六章

## 責任生產

所有成品鞋包裝前皆須經過專人的檢查或金屬探測設備掃描，以確認鞋品無殘留金屬或尖銳物。所有合格成品鞋的裝載，都在經過特定培訓員工的監督及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。



## 第七章

## 最佳職場

秉持「重視人才，以人為本」的信念，裕元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年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36%。

## 7.1 人力與人才

重大主題管理	
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>營造勞資雙方良好互信基礎與順暢溝通、維持良好的勞僱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。</p> <p>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。</p>	
<p><b>衝擊影響</b></p> <p>正面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實質：提升商業競爭力、人才素質與員工職能。</li> <li>➢ 潛在：完善的勞僱管理，可協助企業招募優秀人才，創造就業機會。</li> </ul>	<p>負面衝擊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 潛在：公司形象受損。</li> </ul>
<p><b>政策與承諾</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 依據各生產營運基地之政府法令、業界水平及人力市場狀況來設計符合當地的薪資制度，以激勵海外當地同仁能夠長期投入工作，與公司共同成長。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> </ul>	<p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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。</li> </ul>

## 重大主題管理

## 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，如裕元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，並輔以現場巡線，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。

## 利益相關者議合

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

HKEx KPI B1.1/B1.2/B3.2  
GRI 201/202/401/402/404/405/406/  
SDG 3/5/8

## 第七章

## 最佳職場

## 7.1.1 多元人才匯聚一堂

裕元工業為全球運動鞋／戶外鞋及休閒鞋之領導製造商，擁有多元化組合的世界知名品牌客戶及生產基地，並通過其附屬公司於大中華區運營運動用品零售分銷業務，共同為眾多優質品牌客戶提供端到端的解決方案。在製鞋業務方面，不斷精進生產技術及研發能力，持續優化生產效率，與各國際品牌緊密配合，以提供高附加價值產品及創新服務，持續強化核心競爭力，為集團創造最大價值。

裕元工業的全球營運據點分布在中國大陸、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。

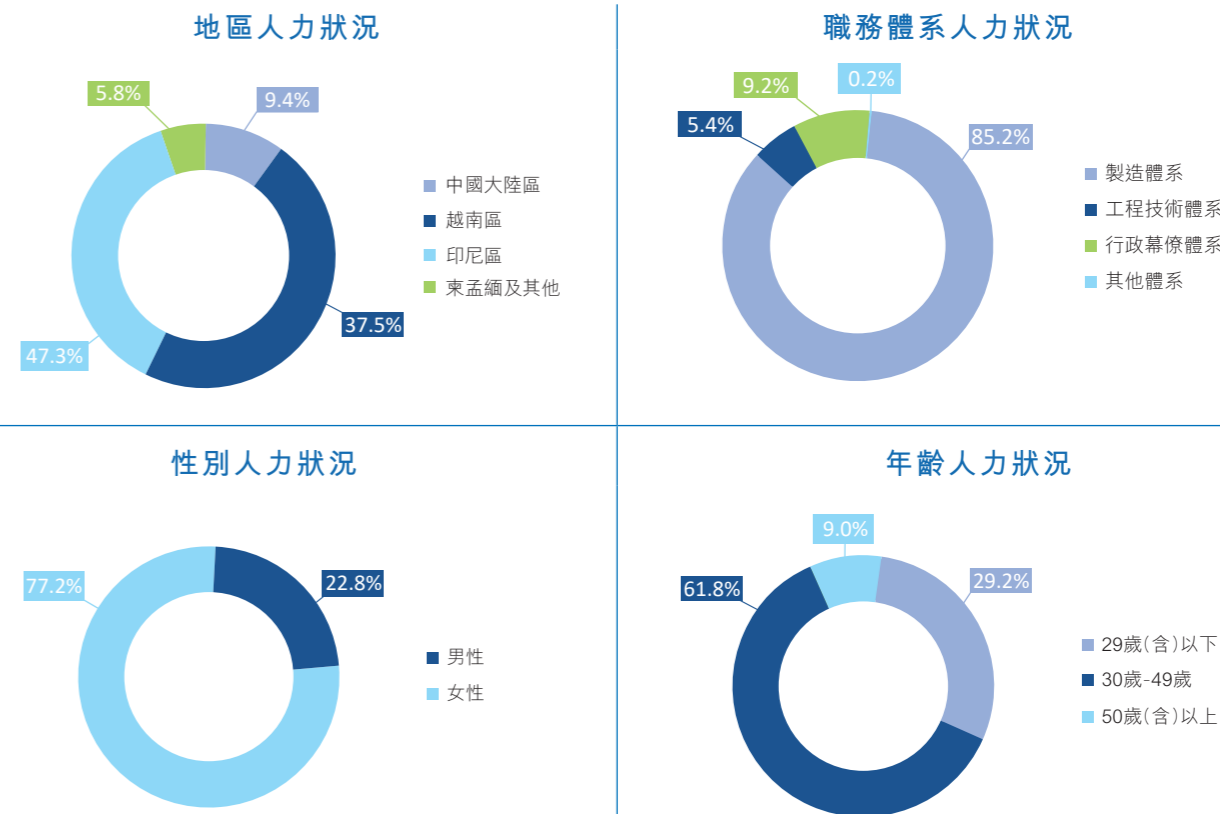
截至2024年12月31日止，正式員工總數為265,500人（2023年：242,600人）。中國大陸區員工佔9.4%（2023年：10.2%），越南區員工佔37.5%（2023年：38.9%），印尼區員工佔47.3%（2023年：45.7%），東孟緬及其他地區員工佔5.8%（2023年：5.2%）。整體配合各區當地法令，各區聘僱之海外員工（非當地國籍）及緬甸區聘僱之在地員工（當地國籍）為定期契約人員，佔正式員工總數1.5%，目前已無使用勞務派遣工。

裕元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<sup>註</sup>，相當於4,922人。

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。

裕元工業長期秉持「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22.8%：77.2%，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28.1%，且管理層為女性的比例達56.2%，以期能保有人力資本之在地化與多樣性。

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。



地區	在地管理階層所佔的百分比 <sup>註1</sup>		管理層整體比例 <sup>註2</sup>	
	2023	2024	2023	2024
港澳台	100%	<b>100%</b>	94.8%	<b>95.5%</b>
中國大陸	9.5%	<b>9.5%</b>	93.3%	<b>93.3%</b>
越南	8.6%	<b>10.2%</b>	78.9%	<b>80.2%</b>
印尼	35.6%	<b>45.1%</b>	86.6%	<b>87.4%</b>
公司整體	<b>22.0%</b>	<b>28.1%</b>	<b>85.1%</b>	<b>85.9%</b>

註1：高階管理層定義：越南及印尼為經理級(含)以上人員，其他地區為副協理級(含)以上人員。

註2：管理層定義：課級(含)以上主管為公司職等5以上的主管。

## 第七章

## 最佳職場

## 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校校園徵才活動，藉由校園博覽會、說明會、企業實習生、儲備幹部等方式使莘莘學子能夠更快速的與業界接軌。

此外，本公司亦持續經營社群平台，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裕元工業。

2024年整體新進員工共57,543人，新進率為21.7%。離職員工共26,548人，自願離職率為10.0%。

	新進率 <sup>註1/註2</sup>		自願離職率 <sup>註3</sup>	
	2023	2024	2023	2024
<b>按性別劃分</b>				
女性	6.8%	21.2%	13.6%	9.5%
男性	5.4%	23.2%	12.6%	11.7%
<b>按年齡劃分</b>				
29歲(含)以下	9.5%	40.7%	15.7%	14.3%
30-49歲	3.4%	12.7%	12.1%	7.4%
50歲(含)以上	21.0%	22.0%	15.5%	13.5%
<b>按地區劃分</b>				
中國大陸	32.0%	35.5%	7.4%	18.4%
越南	2.6%	19.0%	24.4%	13.3%
印尼	4.1%	16.8%	5.5%	2.5%
東孟緬及其他地區	5.3%	56.3%	11.8%	36.3%
<b>公司整體</b>	<b>6.5%</b>	<b>21.7%</b>	<b>13.4%</b>	<b>10.0%</b>

註1：新進人員為2024年度12月底止，年資未滿一年之人員。

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：自願離職率 = 各群組自願離職人數 / 各群組年底在職人數。

註4：其他地區：港澳台、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，裕元工業於2024年底的全球員工總數較2023年底增加9.4%。這一增長反映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，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，裕元工業將持續秉持「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。

## 7.1.2 員工關懷與照顧

裕元工業為全體員工提供全面且完善的福利制度，涵蓋保險計畫、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。

裕元工業提供正職員工完善的福利制度；包含保險計畫、生育照顧與退休制度。且除了法規規定的基本權利，另提供豐富多元的員工福利。並因應各地區文化習慣而發展出不同之福利或活動，努力提升員工福祉、打造最佳職場環境。

裕元工業依各據點法規，為全體員工提供因地制宜的保險計畫。在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；東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。

## 第七章

## 最佳職場

## 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。派遣海外員工享有健康照顧、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

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231場海外內部員工活動，總計共317,366人次參與。



越南區-體育比賽



緬甸區-潑水節活動



印尼區-團建



中國大陸區-烹飪比賽

## 第七章

## 最佳職場

## 生育照顧

本公司確保各國營運據點的員工妊娠與育兒期間相關假勤皆符合當地法令。在海外主要據點積極完善生育保障，中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸依法提供全薪產假(含育嬰假)，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「7.2.3人權議題的管理與緩解」章節中，性別友善內容。

主要營運據點於2024年共有11,604位女性員工申請產假(含育嬰假)，其中9,236人預計於產假後復職，回任率達80%。前年度產假復職後持續在職滿一年的人數為8,396位，留任率達78%。主要生產基地的復職與留任情況如下：大陸區復職率76%，留任率77%；印尼區復職率88%，留任率82%；越南區復職率69%，留任率78%。

印尼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。

## 主要營運據點2024年度申請產假(含育嬰假)與2023年度復職人數統計

國家	2024年度 申請產假者	2024年度 產假預計 復職人數(A)	2024年度 產假實際 復職人數(B)	2024年度 產假復職率 (C = B/A)	2023年度 產假復職人數(D)	2023年度 產假復職 滿12個月人數(E)	2023年度 產假復職留任率 (F = E/D)
中國大陸*	172	130	130	100%	112	89	77%
印尼	5,484	4,816	4,476	93%	5,834	4,779	82%
越南	5,243	3,616	3,588	99%	4,199	3,529	78%
柬埔寨	514	506	506	100%	499	211	42%
孟加拉	81	81	64	79%	58	33	57%
緬甸	110	87	48	55%	72	28	39%
總數	11,604	9,236	8,812	95%	10,774	8,396	78%

註：中國大陸區統計含港澳

## 員工退休計畫

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比例

地區	退休制度	中國大陸	越南	印尼		柬埔寨
		社會保險 (養老)	社會保險 (養老)	老年保險	退休保險	社會保險 (退休金制度)
提繳 比例	僱主	15%~16%	14%	3.7%	2.0%	2.0%
	員工	8%	8%	2.0%	1.0%	2.0%

註： 孟加拉、緬甸尚無法定的退休制度。

## 2024年度全球各主要營運據點退休金提繳及發放概況

地區	中國大陸	越南	印尼	柬埔寨
提繳金額(美元)	26,189,035	57,930,927	16,214,642	367,576.24
申請退休人數	1,583	272	136	0

註： 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。

## 員工關懷

自1999年起，裕元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。

## 第七章

## 最佳職場

## 員工家庭探訪

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

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：

- 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。
- 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法訪關懷。

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，裕元工業探訪了713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7,148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

## 7.1.3 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。

## 第七章

## 最佳職場

在主要生產基地，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	中國大陸、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸

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	0.98:1
	理級	0.87:1
	協理級(含)以上	0.72:1

註：本表薪資統計對象為，截至2024/12/31，在職已滿一年(含)以上之中國大陸地區、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。

## 高階經理人薪酬政策與流程

董事之薪酬須由董事會根據本公司之薪酬委員會(「薪酬委員會」)參照一套書面薪酬政策(以確保與業務策略清晰聯繫，並緊密符合股東利益及現行市場最佳常規)向其提供的推薦意見而決定。薪酬應參考董事會之企業宗旨及目標、可資比較公司所支付之薪金、執行董事及獨立非執行董事之時間投入及責任、整個集團僱傭條件之內部公平性以及以表現為基礎的薪酬之適用性而支付。董事袍金會根據市場慣例支付，並無個別人士可釐定其本身的酬金。

本公司經理人酬金包括基本薪金、變動薪酬、有關本集團財務表現及個人表現掛鈎之酌情花紅、購股權及其他具競爭力之額外福利(例如醫療及人壽保險)。基本薪金參考個人職責、能力及技能、經驗以及市場薪酬水平等而釐定，部分變動薪酬依本公司營運績效及經理人關鍵績效指標之績效考核情形而訂定，關鍵績效指標依部門別設定，除涵蓋職務相關指標外，亦納入環境、社會及治理(ESG)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。

本公司已採納裕元購股權計劃及裕元股份獎勵計劃，為其董事及合資格僱員提供激勵及獎勵，以肯定彼等之貢獻，並使其與本公司的利益掛鈎。

## 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 <sup>註1</sup>	21.8
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 <sup>註2</sup>	0.8

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

## 第七章

## 最佳職場

## 人才發展績效管理

本公司實施績效管理制度以達到營運目標及提升員工工作能力，對象涵蓋中國大陸、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、訓練及個人發展計畫的參考依據之一。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，且針對有轉職或發展需求或將終止勞僱之員工，另有提供內部職務配對、績效輔導等，以促進同仁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。

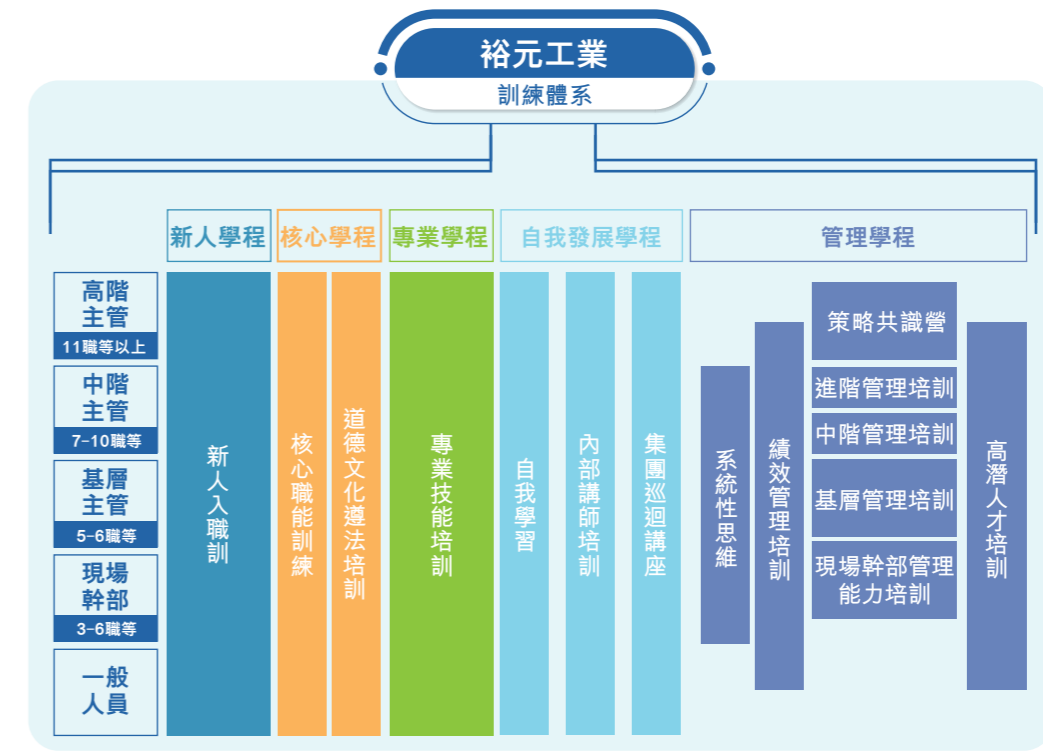
## 教育訓練機制完備

## 政策與承諾

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

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

## 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，讓裕元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。



# 第七章

# 最佳職場

## 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僱能力。透過員工教育訓練課程的安排，期望能凝聚內部員工共識，認同組織價值，藉以達成最佳公司經營績效。

- **新人學程**：公司新進員工舉辦新人入職訓練課程，並對到職約滿一個月之員工辦理新人座談會，以提升員工對集團之認同。
- **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。

		
<b>管理學程</b> 領導梯隊管理才能培訓	<b>管理學程</b> AIM Program	<b>管理學程</b> ART Program
		
<b>管理學程</b> 基層管理主題訓	<b>管理學程</b> TTUP-本地管理培訓	<b>自我發展學程</b> 語言培訓(越南/印尼)
		
<b>核心學程</b> 當責	<b>專業學程</b> 製鞋技術專班	<b>管理學程</b> 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，對於裕元而言，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裕元精神，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裕元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裕元全球多元的布局，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裕元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能夠做好準備，隨時接受廠務管理的挑戰。

## 第七章

## 最佳職場

## 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，另舉辦基礎班(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，海外幹部為現行鞋廠管理與技術主力，未來期由本地幹部承接海外幹部工作職掌，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

裕元工業所有員工每年都會接受教育訓練(受訓僱員佔比100%)，2024年投入於教育訓練總時數達6,805,015小時，總參與訓練員工1,250,651人次，平均每位員工受訓時數25.6小時<sup>註1</sup>。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。

員工受訓平均時數

單位：小時	2023	2024
依性別劃分		
男	14.4	17.9
女	13.4	27.9
依員工類別劃分		
課級(含)以下	13.6	25.3
理級	17.7	47.5
協理級(含)以上	16.0	14.7

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。

## 本公司教育訓練依性別、員工職級類別分析如下表

地區	職級	性別	參與訓練員工人次	訓練總時數
公司整體	課級(含)以下	女	949,385	5,620,203
		男	263,767	1,015,619
	理級	女	20,224	101,563
		男	16,342	65,958
	協理級(含)以上	女	169	252
		男	764	1,420

## 第七章

## 最佳職場

## 7.2 人權管理

重大主題管理	
<b>對裕元的意義</b> 人力資本是企業營運之本，營造友善職場及確保勞工人權，完善制度以保障員工權益。	
<b>衝擊影響</b> 正面衝擊 實質：有助營造友善職場及確保勞工人權，完善制度以保障員工權益，鞏固人力資本。 潛在：提升企業形象，對於在社區內招攬員工有正面效益。	負面衝擊 實質：管理失衡將影響員工權益及留任意願，進而影響營運生產。 潛在：管理失衡將影響集團形象及訂單穩定性。
<b>政策與承諾</b> 以謹守所在地國家法規為前提，集團支持並尊重「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」之保護、尊重及補救三大原則、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」之國際人權規範，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。	<b>指標與目標</b> 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，以降低營運風險，打造幸福企業。 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：無違規事件
<b>採取行動</b> 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，評估佔比為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，佔比為100%。	
<b>評估方法</b> 內部－根據內部合規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。	
<b>利益相關者議合</b> 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、員工諮詢室／生活輔導室。	<b>對應永續指標</b> HKEx KPI B4.1/B4.2 GRI 407/408/409 SDG 5/8/10

## 7.2.1 人權管理

為落實企業永續發展，裕元向來以嚴謹的態度、公開透明的方式，遵守所在國法令規範，如不同標準出現差異或衝突，則取其中較高者作為遵循標準。集團也時時參考大型非政府組織、諸多品牌客戶制定的行為準則，做為全體員工推動人權保障工作的核心標準；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。

行為準則	人權管理措施
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	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

裕元致力建構友善和諧的職場氣氛，希望營造溫暖的職場形象，同仁間能有溫度的互動，彼此尊重、關懷及互助。特訂定相關集團的統一遵守的規範及準則，讓集團遍布各地的同仁都能有共同遵守之價值和行為準則。裕元於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，實現尊重和友善職場。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1,308同仁參與培訓，通過率高達96.9%。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。

除了上述友善職場培訓外，裕元與各地區廠區皆有不同的人權訓練和宣傳方式，透過會議布達、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。

## 第七章

## 最佳職場

## 友善職場課程

主要內容：

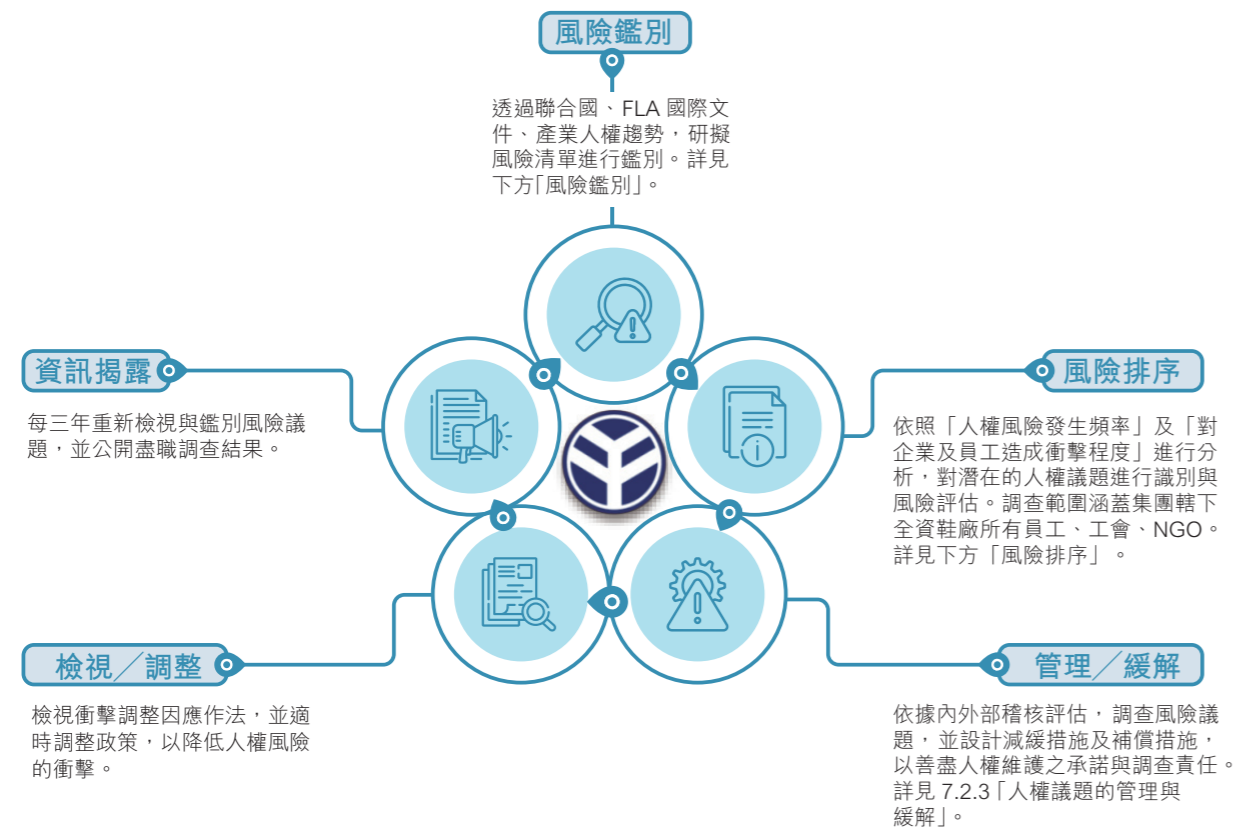
- 集團規範(含集團行為準則)
- 集團紀律及諧和委員會辦法
- 性侵害暨騷擾防治措施申訴及懲戒處理管理辦法
- 各國性騷擾及虐待相關法規
- 實際案例分享
- 集團申訴諮詢管道
- 集團員工申訴管理辦法
- 內部溝通流程圖一般申訴案件
- 職場情緒修練幫助

## 7.2.2 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，針對調查後風險識別結果，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

裕元工業承諾遵循《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》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《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，並根據利益相關者關注的人權問題，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	僱員不會因性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或少數民族而遭受就業歧視，包括僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解僱或退休等方面。
尊重多元信仰	
騷擾或虐待	尊重每一位僱員。不允許對僱員進行人身、性、心理或言語上的騷擾或虐待。
強迫勞動	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，需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的年齡以下的員工，或依照其他利益相關者較高的標準。
結社自由與團體協商	認可和尊重僱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僱主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。僱主應當採取負責任的措施，以減少工作場所對於環境所帶來的負面影響。
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。

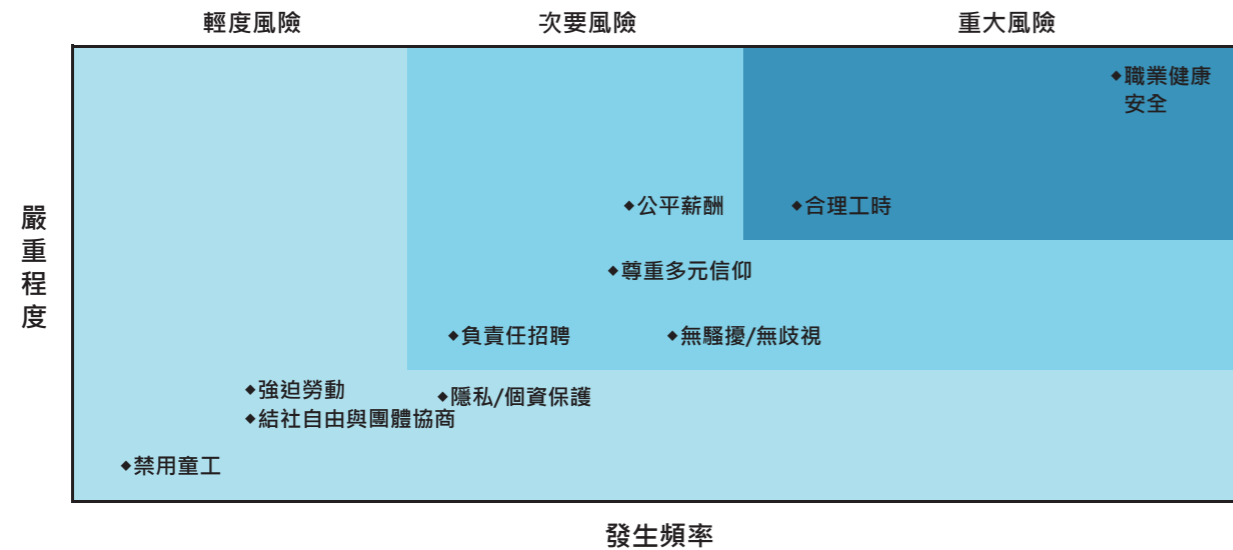
## 第七章

## 最佳職場

## 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，回覆的有效問卷份數共為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。2024年仍沿用2022年鑑別之結果。

## 人權風險矩陣



## 7.2.3 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，彰顯裕元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。裕元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，透過加入公平勞動協會(Fair Labor Association, FLA)，裕元工業母公司寶成國際集團每年配合FLA SCI稽核進行裕元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。

寶成國際集團於2011年主動加入公平勞動協會(FLA)，作為FLA的供應商會員，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國際集團符合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	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	會員公司根據對工作場所標準的承諾進行銷售、計畫和生產實踐。
責任和總公司培訓	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	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	會員公司進行工作場所標準合規監督。
有效的申訴機制	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	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	會員公司進行及時和預防性的整改。
諮詢民間團體	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	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

裕元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每年度選定之裕元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評估範圍囊括裕元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。

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

註：2017年越南VP廠複查報告登錄於FLA內部會員網站

## 第七章

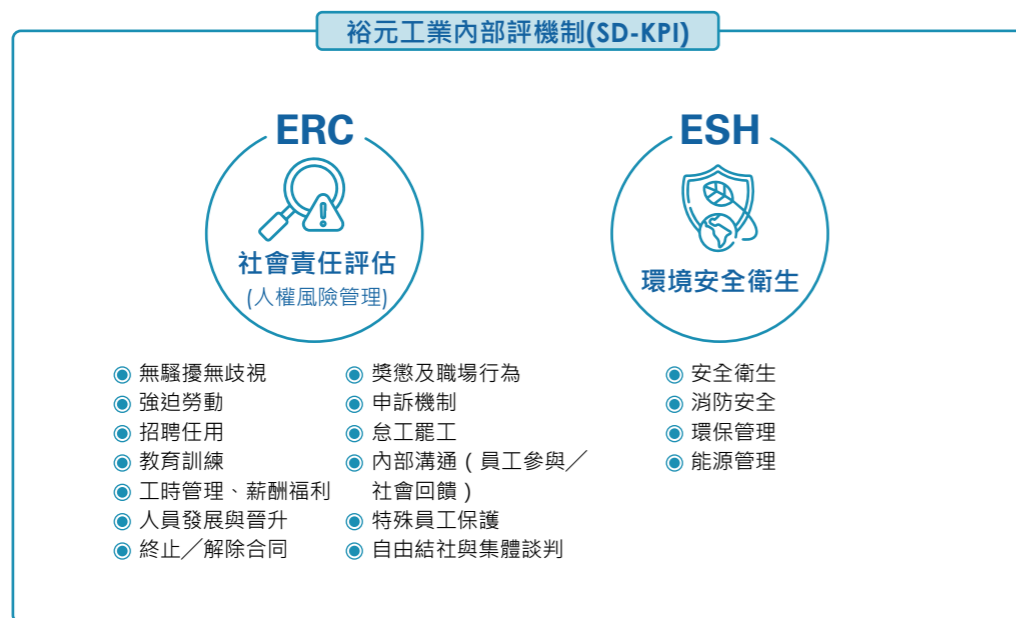
## 最佳職場

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。

裕元工業在緬甸廠區始於2015設廠開始量產，於當地創造近4,000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FLA界定的重大緊急缺失。

## 內部評估機制：SD-KPI

自2012年起，裕元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《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
2024.08.15	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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>對負責常駐承攬商窗口再次進行教育訓練，避免類似情事再度發生。</li> </ol>
2024.08.21	工時管理	經檢查工廠管理文件發現，有一中國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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>後續工廠會加強日常抽檢避免有漏簽未簽之情事。</li> </ol>
2024.09.20	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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>廠端已進行海報製作並張貼在各棟建築物多個顯眼位置(如布告欄、檢查站附近或生產線上顯眼之處)。</li> <li>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。</li> </ol>
2024.11.12	申訴機制	工廠現場查核發現，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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>廠端立即修正申訴諮詢管道宣導文件。</li> <li>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。</li> </ol>

## 第七章

## 最佳職場

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(Master Action Plan, 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，裕元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。

### 人權議題管理作法

裕元工業遵循在地法令、依據國際人權宣言以及FLA工作場所行為準則，制定「行為準則」，工作規則中也有相應的條文(如：不僱用童工、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

裕元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僱條件，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僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解僱或退休等方面。裕元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，需要簽署勞動契約，明確定義勞僱雙方權利、責任與義務，所有員工都有權利終止與工廠的僱用關係。相關勞動合約的訂立、變更、解除和終止皆嚴格遵守相關法律政策規定。

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，裕元工業於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. 員工在離家進行工作前有被告知基本的聘僱條件。

根據上述原則，裕元工業將負責任招聘落實於日常營運中，並參考NGO或其他利益相關者建議；裕元工業亦擬定負責任招聘承諾書，如有委外招聘，會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。

裕元工業身為公平勞動協會(FLA)負責任的會員，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。裕元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。

裕元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36%製鞋生產工廠\*，包含越南、印尼與柬埔寨工廠，確認抽樣工廠100%符合當地基本薪資與公平薪酬標準。

公平薪酬承諾





FLA  
公平薪酬專案介紹



\* 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

依裕元工業的《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，禁止僱用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僱用童工之情事。



## 第七章

## 最佳職場

## 無發生強迫與強制勞動事件

裕元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，且不得僱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，裕元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。裕元工業透過日常管理機制，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	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	團體協約： 30日前	團體協約： 30日前

## 結社自由

裕元工業秉持尊重員工自由結社和集體協商的權利，依「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。

裕元工業在台灣、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

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。裕元工業在中國大陸、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人數總計250,708人，相當於製鞋業務總人數約94.3%。

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)	100,178	125,600	24,930
享有團體協約保障比例(%)	100% <sup>註1</sup>	100% <sup>註1</sup>	99.9% <sup>註2</sup>

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：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。

## 第七章

## 最佳職場

## 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

裕元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。

抱持致力增加管理層與員工溝通機會的初衷，早自裕元於香港聯交所主板上市，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。

裕元工業自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，2024全年度共舉辦454場員工座談會，總計有17,717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榜樣，也拉近管理層與員工之間的信任與溝通距離。

案件來源	合計
外部轉介(品牌客戶、政府、第三方轉介)	9
電子信箱	10
手機簡訊(SMS)	12
工會	43
內部轉介(主管、幹部、廠內人員、HQ/AC)	45
意見箱	79
直接溝通／訪談	124
工廠自主檢查發現	156
電話／熱線	194
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	1,764
<b>總計</b>	<b>3,953</b>

2024年度，員工關係管理系統(ERMS)登錄申訴諮詢總案件共3,953件，已結案案件中有86.6%都能於10個工作天內結案，95.9%案件可於2個月內結案，截至2025年4月9日，有1件尚未結案，為12月發生的案件，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

## 第七章

## 最佳職場

## 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」，自2018年起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，以期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。

## 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3,953件，有關重大管理態度及職場不當行為共58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35件為員工之間的衝突，經妥善處理後均已結案。其中7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。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。2024年沒有歧視事件發生。

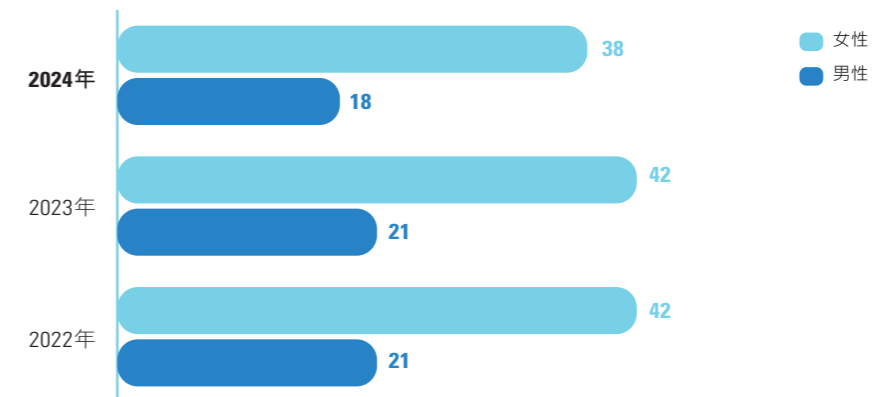
對於重大管理態度及職場不當行為案件，除申訴事件完善處理外，工廠皆須進行擬定改善計畫，包含培訓違反者培訓計畫、宣傳反騷擾虐待之友善職場、評估並加強外幹對當地文化之了解等預防措施，計畫需經生產主管、總廠主管進行簽核認定，宣示改善決心。除外，工廠和當地行政中心、甚至總部皆定期回訪當事人，協助受害者更舒適之工作環境及心理輔導，並關懷及協助違反者工作狀態，讓雙方能安心持續投入工作。

## 多元與包容

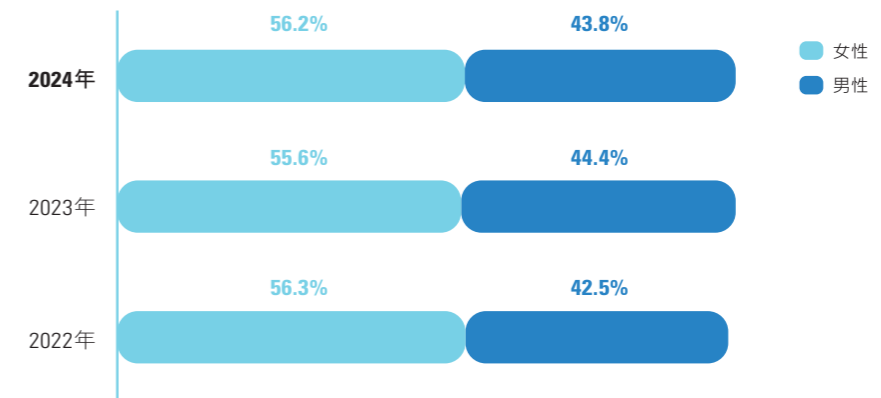
## • 女性賦權

根據社會的期望及國際趨勢，裕元致力創造一個平等的包容職場，近年來裕元不斷加強女性力量在在領導力、決策力、人才培育以及經營視野思維帶來的影響力，女性同仁擔任重要崗位及管理層職位比例不斷增加，集團未來將持續發展更多協助專案及數位能力相關培訓，協助女性員工提升專業能力、培養領導四維，以利達成實質平等。

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：%）



## 第七章

## 最佳職場

- 人才無國界

裕元工業長期秉持「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，製鞋生產基地以印尼、越南、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7.1.1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。裕元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。裕元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。每年的開齋節等同是印尼的新年，穆斯林在這一天都會穿上節日衣服歡慶新年，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。

裕元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

## 第七章

## 最佳職場

## • 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7.1.3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，集團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，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。

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。



越南區哺乳室



印尼區哺乳室



印尼區孕婦員工瑜珈課程



## 第八章

## 安全文化

<b>重大主題管理</b>	
<b>對裕元的意義</b>	
提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用僱主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。	
<b>衝擊影響</b>	
正面衝擊	負面衝擊
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>潛在：減少潛在危險事件，凝聚員工向心力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>潛在：影響員工長期健康與生活品質。</li> </ul>
<b>政策與承諾</b>	<b>指標與目標</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全衛生管理政策依據為「行為準則」規範中的「提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用僱主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害」。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>2024年管理目標：職業災害事件數降低20%；0死亡職災。</li> </ul>
<b>採取行動</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>推動ESH限制設備安全類管理。</li> <li>安全衛生管理人員培訓。</li> </ul>	
<b>評估方法</b>	
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。	
<b>利益相關者議合</b>	<b>對應永續指標</b>
每月環保能源暨安全衛生委員與持續關注相關議題並進行追蹤。	HKEx KPI B2.1 GRI 403 SDG 3/8/12

## 8.1 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風險，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，除符合公司各營運據點：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年度裕元製鞋工廠中實施ISO 45001職安衛管理系統，通過外部查證比例達總工廠數69%，通過驗證工廠人數共182,927人，約佔全資鞋廠總人數85%，部分工廠因風險較低，暫未申請認證。職業安全衛生管理系統涵蓋公司各營運據點，包含正式受僱於辦公室、製鞋工廠員工，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334人，ESH夥伴人員9,035人，總計相關員額共9,369人，致力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，包含人因危害、異常工作負荷及母性健康保護等相關工作場所潛在危害因素，降低員工健康危害及避免事故發生。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、火災控管及環保節能政策。員工透過內部建置的各式溝通管道進行申訴、提出改善方案職業安全衛生議題，皆會留存紀錄並立案追蹤，且於工廠ESH委員會(環保能源暨安全衛生委員會)召開月度會議進行改善追蹤，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時，可立即行使退避權。

## 第八章

## 安全文化

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閒置機台整改專案，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，藉由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委員會例行會議，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	事故調查會議案件數		
	職災	火災	小計
中國大陸	6中	0	6
印尼	3中1重	5輕9中	18
越南	3中2重	2輕3中	10
總計	15	19	34

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。

註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)<USD25,000。

重度：冒煙悶燒或明火，財產損失(直接&間接)≥USD25,000

註3：事故調查會議召開：職災中度以上，火災輕度以上。

註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

對象	2022年	2023年	2024年	
	員工	員工	員工	非員工
失能傷害次數	160	89	60	0
失能傷害損失日數	6,853	2,266	1,999	0
總人數	253,463	221,243	224,053	4,561
總工時	559,980,904	464,141,788	518,492,553	9,956,643
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)	0.29	0.19	0.12	0
失能傷害嚴重率(SR)	12	4	3	0
重度職災人數	6	1	3	0
重度職災人數比率	0.00237%	0.00045%	0.00135%	0
死亡人數	0	0	0	0
死亡比率	0	0	0	0

註1：採以工廠提供的每月在職人數為基礎計算出總工時。

註2：失能傷害為損失日數一日以上的職業災害。

註3：失能傷害頻率(FR) = 失能傷害次數\*1,000,000/總經歷工時。

註4：失能傷害嚴重率(SR) = 總損失工作日數\*1,000,000/總經歷工時。

註5：重度職災：死亡、永久全失能或永久部分失能

註6：重度職災人數比率 = 重度職災人數/總人數

註7：死亡比率 = 死亡人數/總人數

## 第八章

## 安全文化

## 8.2 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。

- 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。
- 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夥伴人數由上年度的2%增加到4%，加強全員正確的危險知覺與安全態度，以ESH夥伴為出發點，潛移默化周遭現場員工，鼓勵一旦發現對於生產環境不安全情況，應積極提出不安全疑慮，以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，及時偵測安全問題，以保護自己為前提行使退避權，不會受到公司不當對待及責罰，及時解決安全隱患，創造安全環境與建立安全意識。
- 由上至下**：展現高階人員對ESH工作重視與承諾，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，現場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

- 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72,077位名高風險機台操作／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年起於網路上開立一系列線上課程共22班次(安全文化e學校)，共646人受訓，使相關同仁得以持續進修學習。

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



## 第八章

## 安全文化

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，並持續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3種管控設備，於2015-2024年共計累積42種管控之機械設備（如：裁斷機、熱煤油機、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9%。『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，繼續藉由ESH夥伴及由上至下專案、硬體與軟體雙重層面，同步投入資源，強化本公司安全文化。

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、環保管理、能源管理及人權風險管理等項目進行各據點工廠實地查核相關活動及文件，受稽核目標工廠選定為已投產之全資鞋廠，對其內部正式受僱員工及非員工皆納入此稽核作業範圍。2024年授權由各權責人員至現場實際稽核輔導，受稽核工廠人數共174,722人，佔約全資鞋廠總人數81%。

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日常業務執行已邁入成熟軌道，從2014年開始進行ESH內部培訓機制，歷年相關工作成效斐然，更於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。

## 第八章

## 安全文化

## 工作者參與

本公司的每一工廠及行政中心皆成立ESH委員會並定期召開會議，以固定組織的方式由各單位檢討安全衛生相關管理事項。藉由制定各項安全衛生管理規範，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，各地區工廠ESH委員會組成以現場員工佔大多數，體現員工參與度與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內容以當地政府規定為優先，並包含以下12項議題，並對於議題內容進行全體委員參與及提供意見，如有相關議題須委員共識決，將會進行會上投票方式決議，尊重每一與會委員所代表單位意見。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負責導之責。

## 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。                                  | 6. 健康管理及促進事項。         |
| 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)。 | 7. 承攬商安全衛生議題。         |
| 3. ESH教育訓練計畫與執行狀況。                                       | 8. 環保與能源議題。           |
| 4. 電氣、機器設備與化學品危害之預防措施。                                   | 9. ESH事故檢討。           |
| 5. 作業環境與污染排放檢測結果及對策。                                     | 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。依據各項體檢結果，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，不會因為體檢結果異常，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。

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
中國大陸 <sup>註1</sup>	9,200	9,703	18,903
印尼	49,192	42,717	91,909
越南 <sup>註2</sup>	89,731	72,531	162,262
柬孟緬 <sup>註3</sup>	4,043	1,801	5,844
總計	152,166	126,752	278,918

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：印尼區法令規範為每年進行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，以期全方位照顧員工健康。

### 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60件，累積因工作損失日數為1,999天，按失能傷害損失天數計算，不包含交通事故。

本公司今年度職災死亡人數為0，死亡比率為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)為5.0%，重度職災案件增加200%，可紀錄的輕度以上職業災害總人數職業傷害比率為0.027%，總職災案件數下降32.6%，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，依此檢討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9%，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： 重度職業傷害比率=重度職災/職災總件數

## 第八章

## 安全文化

## 2024年度製鞋業務廠區之安衛指標統計：

項目 分類 區域	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	60	35	25	0.30	0.06	63.78	36.22	0.12	0.30	0.06	3	10	1
中國大陸	17	11	6	0.84	0.12	58.21	41.79	0.28	0.84	0.12	13	38	7
印尼	7	6	1	0.13	0.01	99.40	0.60	0.04	0.13	0.01	0	3	0
越南	34	17	17	0.36	0.09	62.30	37.70	0.15	0.36	0.09	4	12	1
柬孟緬	2	1	1	0.00	0.00	69.77	30.23	0.00	0.00	0.00	0	0	0

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 = 518,492,553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，越南地區共發生8件關於職業性聽力損失的職業病判定案件，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，2024年亦循往例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。

## 第九章

## 社區關係

## 9.1 社區活動參與

## 攜手各地政府及NGO推動社區參與活動

裕元工業創建超過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。

裕元工業於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年裕元工業社區參與總計投入新臺幣3,887,830元(約12.1萬美元)。

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30場，計有1,533人次參與。

裕元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，同時集團僱用員工以女性員工佔多數，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	各生產基地僱用大量當地員工，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，裕元工業分別在同奈及平政廠區興建幼兒園，截至2024年，受惠孩童累計共2,681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，不僅彰顯裕元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。

## 裕元越南小太陽幼兒園取得國家1級認證

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。



# 第九章

# 社區關係



越南區 - 義診



印尼區 - 與孤兒們一起開齋飯



中國大陸區 - 孤寡老人探訪



印尼區 - 捐血

## 提供優質教育

裕元工業響應聯合國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。

自2012年起，裕元在越南提供員工子女及「希望種子獎學金」計畫，支持學童就學，截至2024年，累計共投入98.5萬美元，受惠孩童共56,002人。自2016年起，裕元工業推動「員工子女獎助學金計畫」，截至2024年，累計投入50.3萬美元，共有45,246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

## 確保健康的生活，促進各年齡層人民的福祉

裕元工業響應聯合國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，裕元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，加深裕元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

裕元工業自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畫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



## 第九章

## 社區關係

## 消除弱勢群體的貧困

裕元工業響應聯合國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。

在全球員工人數分布佔比最大的越南廠區，裕元工業傾聽員工心聲，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，裕元工業在越南正式啟動「情義屋興建」計畫，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

中國大陸	印尼	越南
<p><b>1999~迄今</b> 建置員工專屬醫療中心、捐贈東莞高步醫院、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</p> <p><b>2010~2019</b> 留守兒童關懷方案(員工子女令營／冬令營)</p>	<p><b>1988~迄今</b> 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</p> <p><b>2016~迄今</b> 學童獎助學金計畫</p>	<p><b>1988~迄今</b> 社區醫療義診</p> <p><b>2009~迄今</b> 情義屋捐贈</p> <p><b>2012~迄今</b> 越南「希望種子獎助學金」</p> <p><b>2013</b> 興建綠建築小花朵幼兒園</p> <p><b>2017~2020</b> 「企業與醫療合作」專案</p> <p><b>2018</b> 國際醫療計畫參與</p>

## 附錄A. HKEX ESG關鍵績效指標索引表

A. 環境			
層面	關鍵績效指標		章節
A1 排放物	A 1.1	排放物種類及相關排放數據	5.5 空氣污染物質管理
	A 1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.1.2 溫室氣體排放量與鞋均碳排強度
	A 1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.4 廢棄物分類與處理與廢棄物密度
	A 1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.4 廢棄物分類與處理與廢棄物密度
	A 1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.1.2 溫室氣體暨能源管理階段性任務與目標
	A 1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法, 及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.4 廢棄物管理
A2 資源使用	A 2.1	按類型劃分的直接及/或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.2 能源使用與能耗密集度
	A 2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.3 排放水量&耗水量與用水密度
	A 2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.2 能源管理
	A 2.4	描述求取適用水源上可有任何問題, 以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.3 水資源管理
	A 2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。	5.4 廢棄物分類與處理
A3 環境及天然資源	A 3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	第五章 環境永續
A4 氣候變化	A 4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜, 及對應行動	5.1 氣候變遷風險因應 5.1.1 氣候變遷風險與機遇

B. 社會			
僱傭及勞工常規			
層面	關鍵績效指標		章節
B1 僱傭	B 1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	7.1.1 多元人才匯聚一堂
	B 1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	7.1.1 知人善任 適才適所
B2 健康與安全	B 2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	8.1 職業安全衛生管理
	B 2.2	因工傷損失工作日數。	8.1 職業安全衛生管理
	B 2.3	描述所採納的職業健康與安全措施, 以及相關執行及監察方法。	8.1 職業安全衛生管理 8.2 職業安全衛生作為
B3 發展及培訓	B 3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	7.1.3 教育訓練執行
	B 3.2	按性別及僱員類別劃分, 每名僱員完成受訓的平均時數。	7.1.3 教育訓練執行
B4 勞工準則	B 4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	7.2.2 人權盡職調查 7.2.3 人權議題管理作法
	B 4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	7.2.3 人權議題管理作法與內部評估機制: SD-KPI



## 附錄

## 附錄

B. 社會			
層面	關鍵績效指標		章節
營運慣例			
B5 供應鏈管理	B 5.1	按地區劃分的供應商數目。	6.2 供應鏈管理
	B 5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	6.2 供應鏈管理
	B 5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	6.2 供應鏈管理
	B 5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	6.2 供應鏈管理
B6 產品責任	B 6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	6.3 產品品質與安全管理
	B 6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	6.3 產品品質與安全管理
	B 6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	3.3 落實法規遵循與知識產權保護
	B 6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	6.3 產品品質與安全管理
	B 6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	合規管理 6.3 產品品質與安全管理
B7 反貪污	B 7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	3.2 誠信經營與反貪污
	B 7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	3.2 誠信經營與反貪污
	B 7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	3.2 誠信經營與反貪污
社區			
B8 社區投資	B 8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	9.1 社區活動參與
	B 8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	

## 附錄B. GRI準則(2021)索引表

使用聲明	裕元工業自2024年1月1日至2024年12月31日期間內，參照(引用)GRI準則進行報導。
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	章節
GRI 2		
組織與報導		
2-1	組織詳細資訊	第一章 關於本報告
2-2	組織永續報導中包含的實體	第一章 關於本報告
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	第一章 關於本報告
2-4	資訊重編	第一章 關於本報告
2-5	外部保證／確信	無進行外部保證／確信
活動與工作者		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	第一章 關於本報告 6.2 供應鏈管理
2-7	員工	7.1 人力與人才
2-8	非員工的工作者	7.1 人力與人才
治理		
2-9	治理結構及組成	3.1 公司治理
2-10	最高治理單位的提名與遴選	請參閱年報(企業管治報告)
2-11	最高治理單位的主席	第一章 關於本報告
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理
2-13	衝擊管理的負責人	第三章 公司治理
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	第四章 利益相關者參與
2-15	利益衝突	3.2 誠信經營與反貪污
2-16	溝通關鍵重大事件	第四章 利益相關者參與

## 附錄

GRI指標	揭露要求	章節
治理		
2-19	薪酬政策	請參閱年報(董事會報告及企業管治報告)
2-20	薪酬決定流程	請參閱年報(企業管治報告)
2-21	年度總薪酬比率	7.1 人力與人才
策略、政策和實踐		
2-22	永續發展策略的聲明	引言
2-23	政策承諾	7.2 人權管理
2-24	納入政策承諾	7.2 人權管理
2-25	補救負面衝擊的程序	7.2 人權管理
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 誠信經營與反貪污
2-27	法規遵循	3.3 落實法規遵循與知識產權保護
2-28	公協會的會員資格	第二章 2024年重點
權益人議合		
2-29	利益相關者議合方針	第四章 利益相關者參與
2-30	團體協約	7.2 人權管理
GRI 3		
3-1	決定重大主題的流程	第四章 利益相關者參與
3-2	重大主題列表	第四章 利益相關者參與

## 附錄

GRI指標	揭露要求	章節	
營運績效			
3-3 重大主題管理			
GRI 201 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	第二章 2024年重點
	201-4	取自政府之財務援助	請參閱年報(綜合財務報表附註:其他收入)
誠信經營與反貪腐			
3-3 重大主題管理			
GRI 205 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2 誠信經營與反貪污
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	
氣候變遷風險因應			
3-3 重大主題管理			
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	5.1 氣候變遷風險因應
GRI 305 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	
	305-4	溫室氣體排放強度	
	305-5	溫室氣體排放減量	
305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放		

## 附錄

## 附錄

GRI指標	揭露要求	章節
能源管理		
3-3 重大主題管理		
GRI 302 2016	302-1	組織內部的能源消耗量
	302-2	組織外部的能源消耗量
	302-3	能源密集度
	302-4	減少能源消耗
	302-5	低產品和服務的能源需求
5.2 能源管理		
廢棄物管理		
3-3 重大主題管理		
GRI 306 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理
	306-3	廢棄物的產生
	306-4	廢棄物的處置移轉
	306-5	廢棄物的直接處置
5.4 廢棄物管理		
空氣污染物質管理		
3-3 重大主題管理		
GRI 305 2016	305-7	氮氧化物(NO <sub>x</sub> )、硫氧化物(SO <sub>x</sub> )，及其它顯著的氣體排放
5.5 空氣污染物質管理		
供應鏈管理		
3-3 重大主題管理		
GRI 308 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動
GRI 414 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動
6.2 供應鏈管理		

GRI指標	揭露要求	章節
人力與人才		
3-3 重大主題管理		
GRI 201 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫
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
	202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例
GRI 401 2016	401-1	新進員工和離職員工
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利
	401-3	育嬰假
GRI 404 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
GRI 405 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率
GRI 406 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動
7.1 人力與人才		
人權管理		
3-3 重大主題管理		
GRI 408 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險
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
GRI 402 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期
GRI 40 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
7.2 人權管理		

## 附錄

## 附錄

GRI指標	揭露要求	章節	
職業安全衛生作為			
3-3 重大主題管理			
GRI 403 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	第八章 安全文化
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	
	403-3	職業健康服務	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	
	403-6	工作者健康促進	
	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	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	
	403-9	職業傷害	
	403-10	職業病	
一般主題			
GRI 405 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1 公司治理 7.1 人力與人才
GRI 303 2018	303-1	共享水資源之相互影響	5.3 水資源管理
	303-2	與排水相關衝擊的管理	
	303-3	取水量	
	303-4	排水量	
	303-5	耗水量	
GRI 204 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	6.2 供應鏈管理

GRI指標	揭露要求	章節	
GRI無對應指標			
GRI 301 2016	301-1	所用物料的重量或體積	6.1 原物料採購
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	6.3 產品與服務
GRI 417 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	
GRI 418 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	
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	9.1 社區活動參與

## 附錄

## 附錄

## 附錄C. SASB準則索引表

SASB準則索引：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	章節
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	6.1 原物料採購
	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	6.1 原物料採購
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	6.1 原物料採購
	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	6.1 原物料採購
-	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	6.1 原物料採購
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	6.2 供應鏈管理
	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	6.2 供應鏈管理
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	6.2 供應鏈管理
	CG-AA-430b.2	供應商勞動行為準則審核後，優先不合格比率和相關矯正措施比率	量化	6.2 供應鏈管理
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大的勞工和環境、健康和安全的風險	質化	6.2 供應鏈管理

## 附錄D. TCFD揭露索引表

類別	公司策略與行動	章節
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。	5.1 氣候變遷風險因應
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)。	5.1 氣候變遷風險因應
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。	5.1 氣候變遷風險因應
指標及目標	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。	5.1 氣候變遷風險因應

## 附錄E. 2024年溫室氣體盤查原則

類別	公司策略與行動
盤查原則	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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。</li> <li>➤ 範疇三：參考Green House Gas Protocol, Calculation Guidance, Supporting Documents.</li> </ul>
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 <sub>2</sub> )、甲烷(CH <sub>4</sub> )、氧化亞氮(N <sub>2</sub> O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF <sub>6</sub> )、三氟化氮(NF <sub>3</sub> )。
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) CO <sub>2</sub> 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CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O。
	(4) 鍋爐排放量計算方式
	(4-1) 外購蒸氣：
	使用購買蒸氣量(生質燃料鍋爐產生)，以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm <sup>3</sup> ，假設鍋爐效率為85.0%，固體生質材料為稻殼，其檢測Cross calorific value為4,452 kcal/kg， $4,452 * 95\% = \text{Net calorific value} : 4,229 \text{ kcal/kg}$ ，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/cm <sup>3</sup> ，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
	2024年天然氣檢測低位熱值(體積發熱量，低位)為8,159 kcal/M <sup>3</sup>
排放係數 = IPCC原始係數 x 燃料熱值 x 碳氧化率	
採用IPCC溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本108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)，供應商同步提供燃料使用量。
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)： $3,025 * 0.95 = 2,873 \text{ kcal/kg}$
排放係數 = IPCC原始係數 x 燃料熱值 x 碳氧化率
採用IPCC溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本108年6月)
(4-4) 外購蒸氣：
越南寶元購買蒸氣量(生質燃料鍋爐稻殼產生)，供應商同步提供燃料使用量。
2024年固體生質材料為稻殼，其檢測Cross calorific value為3,350 kcal/kg， $3,650 * 95\% = \text{Net calorific value} : 3,476.5 \text{ kcal/kg}$
排放係數 = IPCC原始係數 x 燃料熱值 x 碳氧化率
採用IPCC溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本108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)，供應商同步提供燃料使用量。
固體生質材料為稻殼，其檢測Cross calorific value為3,650 kcal/kg， $3,650 * 95\% = \text{Net calorific value} : 3,467.5 \text{ kcal/kg}$
排放係數 = IPCC原始係數 x 燃料熱值 x 碳氧化率
採用IPCC溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本108年6月)
(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， $4,345 * 95\% = \text{Net calorific value} : 4,128 \text{ kcal/kg}$
排放係數 = IPCC原始係數 x 燃料熱值 x 碳氧化率
採用IPCC溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本108年6月)

## 附錄

## 附錄

	(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，換算淨發熱值(Net calorific value)： $4582 \times 0.95 = 4,352.9 \text{ kcal/kg}$
	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 108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/或其他氫氟碳化合物(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 × 排放係數 × 全球暖化潛勢值(GWP) = CO <sub>2</sub> e，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) CH <sub>4</sub> 排放係數 = BOD排放因子 × 平均污水濃度 × 每人每小時廢水量(公升/小時) × 化糞池處理效率
	(1-2) CH <sub>4</sub> 排放係數 = 0.6公噸CH <sub>4</sub> /公噸-BOD × 200mg/L × 15.625(公升/小時) × 85% = 0.0000015938 公噸/人時
	(2) 乙炔CO <sub>2</sub> 排放係數，採用質量平衡CH <sub>2</sub> CH <sub>2</sub> +2.5O <sub>2</sub> → 2CO <sub>2</sub> +H <sub>2</sub> O
	每燃燒1 mole C <sub>2</sub> H <sub>2</sub> (分子量26)產生2 mole CO <sub>2</sub> (分子量44)
	CO <sub>2</sub> 排放係數 = 44 × 2/26 = 3.385公噸/公噸
	(3) 焊條CO <sub>2</sub> 排放係數，採用質量平衡C+O <sub>2</sub> → CO <sub>2</sub>
	每燃燒1 mole C(分子量12)產生 1 mole CO <sub>2</sub> (分子量44) mole ratio: 1:1, 燃燒焊條CO <sub>2</sub> 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-再生能源憑證碳排抵銷量
	(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设產生邊際影響(BM)而設計計算。
	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 <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> e) = 航行距離(passenger-km) x航行排放因子(kgCO <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> e) =航行距離(passenger-km) x航行排放因子(kgCO <sub>2</sub> e/passenger-km)。
	(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： <a href="https://www.icao.int/environmental-protection/Carbonoffset/Pages/default.aspx">https://www.icao.int/environmental-protection/Carbonoffset/Pages/default.aspx</a>
活動數據	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IPCC 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。

溫室氣體	GWP	數據來源
CO <sub>2</sub>	1	IPCC 2021年第六次評估報告。 CH <sub>4</sub> -(fossil – combustion)-GWP 100為27 CH <sub>4</sub> -(fossil – fugitive and process)-GWP 100為29.8
CH <sub>4</sub>	27	
CH <sub>4</sub>	29.8	
N <sub>2</sub> 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；輔助工具為台灣環保部「溫室氣體排放係數」，各種不同排放發生源，再依環境部「溫室氣體排放量盤查作業指引」之計算方法計算。

3. 2024年度 – 電力排放係數依各國提供最新，若特殊國家公告，則依IEA Emission Factors – 2023 editions為主。

國家地區	係數 (kgCO <sub>2</sub> e/kwh)	單位	年份	資料來源
台灣	0.494	t CO <sub>2</sub> /MWh	2024	經濟部能源局
中國	0.5366	t CO <sub>2</sub> /MWh	2024	中華人民共和國生態環境部
越南	0.6592	t CO <sub>2</sub> /MWh	2024	越南氣候變遷司
印尼	0.8	t CO <sub>2</sub> /MWh	2019	印尼能源礦產資源部電力總局
柬埔寨	0.3973	t CO <sub>2</sub> /MWh	2023	IEA Emission Factors – 2023 editions
孟加拉	0.5794	t CO <sub>2</sub> /MWh	2023	IEA Emission Factors – 2023 editions
緬甸	0.4423	t CO <sub>2</sub> /MWh	2023	IEA Emission Factors – 2023 editions
香港	0.55	t CO <sub>2</sub> /MWh	2022	中港(九龍和新界，包括大嶼山和多個離島)
澳門	0.82	t CO <sub>2</sub> /MWh	2022	澳電

係數

## 附錄F. 合規管理

本集團已在整體上遵守以下有關方面對本公司有重大影響的適用法律及規例，該等法律及規例包括但不限於：

ESG指標	地區	法律及法規	內部制度
A. 環境	中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> <li>《中華人民共和國環境保護法》</li> <li>《中華人民共和國環境保護稅法》</li> <li>《中華人民共和國大氣污染防治法》</li> <li>《中華人民共和國水污染防治法》</li> <li>《中華人民共和國環境影響評價法》</li> <li>《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》</li> <li>《中華人民共和國噪聲污染防治法》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環保能源暨安全衛生管理準則</li> <li>土壤與地下水污染管理辦法</li> <li>廢棄物管理辦法</li> <li>廢水排放管理辦法</li> <li>空氣污染物質管理辦法</li> <li>環安衛指標管理辦法</li> <li>能源管理辦法</li> <li>溫室氣體管理辦法</li> <li>氣候變遷政策</li> </ul>
	緬甸	<ul style="list-style-type: none"> <li>《環境保護法(2012)》</li> <li>《環境保護規則(2013)》</li> <li>《國家環境質量(排放)指南(2015)》</li> <li>《防止化學和相關物質危害法(2013)》</li> <li>《防止化學及相關物質危害規則(2016)》</li> </ul>	
	越南	<ul style="list-style-type: none"> <li>《環保法》</li> <li>《水資源法》</li> </ul>	
	印尼	<ul style="list-style-type: none"> <li>《環境保護與管理法》</li> </ul>	
	柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> <li>《柬埔寨環境保護及自然資源管理法》</li> </ul>	
	孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> <li>《環境保護規則(1997)》</li> </ul>	



## 附錄

## 附錄

ESG指標	地區	法律及法規	內部制度
B1 僱傭 B4 勞工準則	中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> <li>《中華人民共和國勞動法》</li> <li>《中華人民共和國勞動合同法》</li> <li>《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》</li> <li>《中華人民共和國就業促進法》</li> <li>《中華人民共和國社會保險法》</li> <li>《中華人民共和國禁止使用童工規定》</li> <li>《中華人民共和國未成年工特殊保護規定》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>行為準則</li> <li>公平薪酬承諾</li> <li>性騷擾暨性侵害防治措施申訴及懲戒處理管理辦法</li> <li>紀律/諧和委員會管理辦法</li> <li>各地區行政中心工作手冊、勞動內規</li> </ul>
	香港	<ul style="list-style-type: none"> <li>《強制性公積金計畫條例(香港法例第485章)》</li> <li>《最低工資條例(香港法例第608章)》</li> <li>《僱傭條例(香港法例第57章)》</li> <li>《僱員補償條例(香港法例第282章)》</li> <li>《性別歧視條例(香港法例第480章)》</li> <li>《殘疾歧視條例(香港法例第487章)》</li> <li>《家庭崗位歧視條例》(第527章)》</li> <li>《種族歧視條例(第602章)》</li> </ul>	
	緬甸	<ul style="list-style-type: none"> <li>《勞動法》</li> <li>《社保保險法》</li> <li>《工廠法》</li> <li>《工團法》</li> <li>《就業法》</li> <li>《2019勞動安全衛生法》</li> <li>《最低工資法》</li> </ul>	

ESG指標	地區	法律及法規	內部制度
	越南	<ul style="list-style-type: none"> <li>《勞動法》</li> <li>《社保保險法》</li> <li>《醫療保險法》</li> <li>《工團法》</li> <li>《就業法》</li> <li>《勞動安全衛生法》</li> </ul>	
	印尼	<ul style="list-style-type: none"> <li>《勞動法》</li> <li>《社會保險法》</li> </ul>	
	柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> <li>《勞動法》</li> <li>《社會保障計畫法》</li> <li>《工會法》</li> <li>《維護及提高殘障人士權利法》</li> </ul>	
	孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> <li>《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》</li> <li>《孟加拉勞動法(2006)》</li> </ul>	
	澳門	<ul style="list-style-type: none"> <li>《勞動關係法》</li> <li>《僱員的最低工資》</li> <li>《聘用外地僱員法》</li> <li>《社會保障制度》</li> </ul>	
	台灣	<ul style="list-style-type: none"> <li>《勞動基準法》</li> <li>《就業服務法》</li> <li>《勞工退休金條例》</li> <li>《大量解僱勞工保護法》</li> <li>《勞動事件法》</li> </ul>	
	美國	<ul style="list-style-type: none"> <li>《公平勞動標準法》</li> <li>《全國勞資關係法》</li> <li>《員工退休所得安全法》</li> <li>《家庭與醫療假法》</li> <li>《1964年民權法案第7章》</li> <li>《美國懷孕歧視法》</li> <li>《公平薪酬法案》</li> <li>《美國就業年齡歧視法》</li> <li>《美國殘疾人士法》</li> </ul>	
	墨西哥	<ul style="list-style-type: none"> <li>《墨西哥憲法》</li> <li>《聯邦勞動法》</li> </ul>	

## 附錄

## 附錄

ESG指標	地區	法律及法規	內部制度
B2 健康與安全	中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> <li>《中華人民共和國職業病防治法》</li> <li>《中華人民共和國安全生產法》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環保能源暨安全衛生管理準則</li> <li>鍋爐設備安全環保能源管理辦法</li> <li>環安衛監督量測管理辦法</li> <li>作業管制管理辦法</li> <li>承攬商施工管理辦法</li> <li>員工健康管理辦法</li> <li>個人防護具管理辦法</li> <li>異常事故管理辦法</li> <li>人因工程管理辦法</li> <li>化學品管理辦法</li> <li>機械設備安全管理辦法</li> <li>電氣安全管理辦法</li> </ul>
	香港	<ul style="list-style-type: none"> <li>《職業安全及健康條例(香港法例第509章)》</li> </ul>	
	緬甸	<ul style="list-style-type: none"> <li>《2020勞動安全衛生法》</li> <li>《勞動法》</li> <li>《工廠法》</li> </ul>	
	越南	<ul style="list-style-type: none"> <li>《勞動安全衛生法》</li> <li>《勞動法》</li> </ul>	
	柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> <li>《勞動法》</li> </ul>	
	孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> <li>《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》</li> <li>《孟加拉勞動法(2006)》</li> </ul>	
	台灣	<ul style="list-style-type: none"> <li>《職業安全衛生法》</li> </ul>	
	美國	<ul style="list-style-type: none"> <li>《職業安全衛生法》</li> </ul>	
B3 發展及培訓	無	無	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練與內部講師管理標準作業流程</li> <li>教育訓練與內部講師管理標準作業流程</li> <li>IDP個人發展計畫</li> </ul>
	無	無	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商－友善職場指南</li> <li>設備總務類供應商管理辦法</li> </ul>
B5 供應鏈管理	無	無	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商－友善職場指南</li> <li>設備總務類供應商管理辦法</li> </ul>

ESG指標	地區	法律及法規	內部制度
B6 產品責任	中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> <li>《中華人民共和國憲法》</li> <li>《中華人民共和國民法典》</li> <li>《中華人民共和國治安管理處罰法》</li> <li>《中華人民共和國刑法》</li> <li>《中華人民共和國產品質量法》</li> <li>《中華人民共和國特種設備安全法》</li> <li>《中華人民共和國廣告法》</li> <li>《中華人民共和國消費者權益保護法》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>化學品管理辦法</li> <li>智慧財產管理手冊</li> <li>法務部智財合約管理辦法</li> <li>創新研發保護管理準則</li> <li>專利申請與維護管理準則</li> <li>各品牌事業部品質管理辦法</li> </ul>
	緬甸	<ul style="list-style-type: none"> <li>《產品安全法》</li> </ul>	
	越南	<ul style="list-style-type: none"> <li>《智慧財產權法》</li> <li>《網絡信息安全法》</li> </ul>	
	柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> <li>《商標法》</li> <li>《版權及相關權利法》</li> <li>《專利法》</li> </ul>	
	孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> <li>《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》</li> <li>《孟加拉勞動法(2006)》</li> </ul>	
	B7 反貪污	中國大陸	
香港		<ul style="list-style-type: none"> <li>《防止賄賂條例(香港法例第201章)》</li> </ul>	
緬甸		<ul style="list-style-type: none"> <li>《防止貪污法》</li> <li>《刑事法》</li> </ul>	
越南		<ul style="list-style-type: none"> <li>《防止貪污法》</li> <li>《刑事法》</li> </ul>	
印尼		<ul style="list-style-type: none"> <li>《洗錢防制法》</li> <li>《刑法》</li> </ul>	
柬埔寨		<ul style="list-style-type: none"> <li>《反貪污法》</li> <li>《刑法》</li> <li>《反洗錢和恐怖融資法》</li> </ul>	
B8 社區投資	無	無	<ul style="list-style-type: none"> <li>行為準則</li> <li>永續發展實務守則</li> </ul>
	無	無	<ul style="list-style-type: none"> <li>行為準則</li> <li>永續發展實務守則</li> </ul>



裕元工業(集團)有限公司  
Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited

[www.yueyuen.com](http://www.yueyuen.com)

