



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



2020 Environmental,
Social and
Governance Report
二零二零年環境、社會及管治報告



目錄

第一章 關於本報告

第二章 2020年重點

第三章 權益人的參與

第四章 社區參與

第五章 僱傭及勞工常規

- 5.1 知人善任 適才適所
- 5.2 教育訓練 職涯發展
- 5.3 完善薪酬福利制度
- 5.4 尊重勞動權益
- 5.5 勞資溝通機制
- 5.6 安心工作的職場

第六章 環境保護

- 6.1 善用資源
- 6.2 溫室氣體碳排放
- 6.3 污染防治管理
- 6.4 綠色辦公室

第七章 營運慣例

- 7.1 客戶服務與產品管理
- 7.2 供應鏈管理
- 7.3 道德誠信與反貪腐



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」)堅持「敬業、忠誠、創新、服務」之核心價值，致力成為最好的運動休閒用品製造商及零售商。本集團秉承永續發展策略，擬定四大營運策略及目標，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，透過在整體鞋類產業供應鏈中提供最具價值的解決方案，帶給客戶高價值的服務，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、維持和諧良善的勞僱關係以及符合各生產基地的環保要求標準和國際永續趨勢，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、人才培養及訓練、推動執行供應鏈管理政策、環境保護以及社區投入與參與等方面均有配套的管理政策、機制及措施，以貫徹永續發展及經營之目的。

本集團設置永續發展部門，負責整合與提供各地區工廠在永續生產所面臨的企業社會責任議題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彙報。

本集團作為行業負責的領導者，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。寶成國際集團(包括本集團之母公司寶成工業股份有限公司及本集團)也於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公平勞動協會認證的鞋類供應商。

本公司董事會負責評估並釐定本集團有關環境、社會及管治的風險，制訂環境、社會及管治策略，並確認本集團設立及維持有效的環境、社會及管治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。



第一章

關於本報告

就本集團於2020年1月1日至2020年12月31日期間於環境保護、僱傭及勞工常規、營運慣例及社區參與四個主要範疇之政策及表現，本公司董事會在此欣然提呈本集團2020年環境、社會及管治報告(「本報告」)。

報告編輯依據

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」)附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》編寫，本報告中所揭露的數據係來自本集團內部管理系統所自行統計與分析結果。本公司就本報告期間(如下述)，已遵循上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》中訂明的「不遵守就解釋」條文。

報告範疇

本集團經營兩項業務，第一項是為國際品牌公司製造鞋類，第二項是於大中華區經營綜合運動用品零售網絡，並提供運動賽事管理及體育相關服務。有關前述業務的具體狀況，敬請參閱本集團2020年年報。本報告只涵蓋本集團製鞋業務方面之相關政策及表現，而並不包括前述第二項之零售及相關業務方面的相關資料。有關前述第二項之零售及相關業務方面之相關政策及表現，敬請參閱本公司上市附屬公司寶勝國際(控股)有限公司之2020年年報中的環境、社會及管治報告。

報告期間

本報告內容所刊載的資訊期間為2020年1月1日至2020年12月31日，與本集團2020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

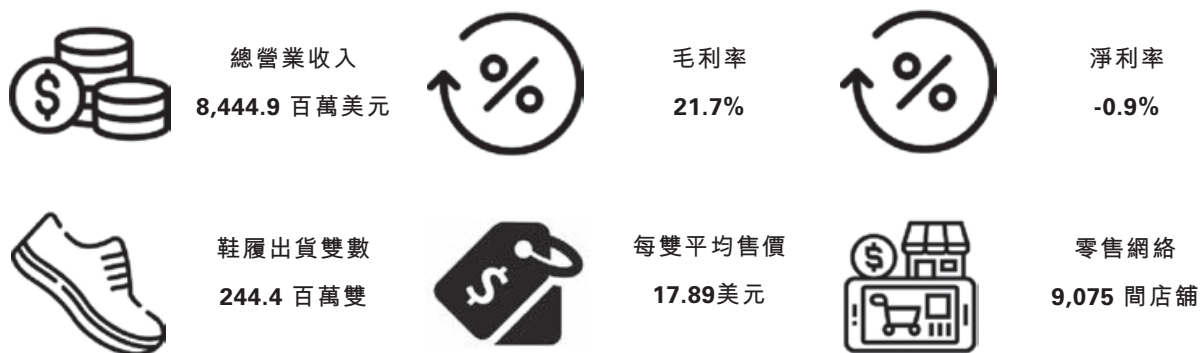
香港，二零二一年三月二十三日



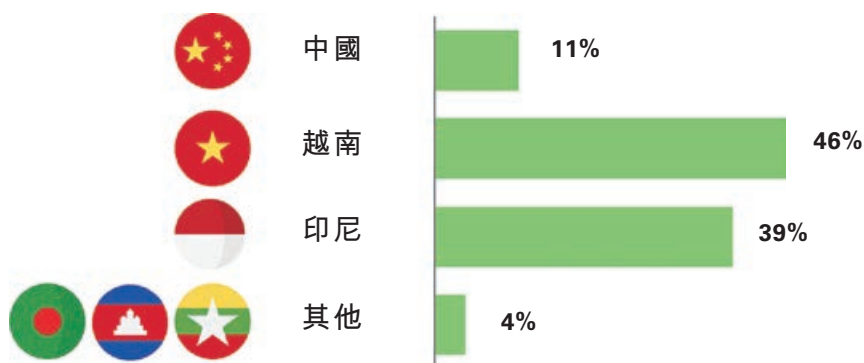
第二章

2020年重點

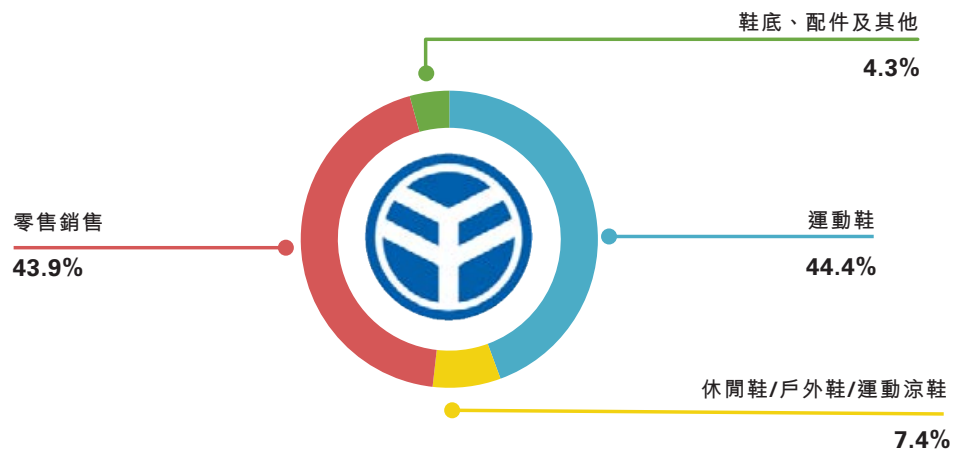
財務及業務表現



生產配置



按類別劃分之營業收入





第二章

2020年重點

參與之外部組織



公平勞動協會

本集團之母公司寶成國際集團(包括寶成工業股份有限公司及本集團)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公平勞動協會認證的鞋類供應商。



世界體育用品工業聯盟

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。

主要可持續發展評分



富時社會責任評鑑

本集團社會責任整體得分連續3年呈上升趨勢。

	2020	2019	2018
整體得分	2.8	2.1	1.9



MSCI ESG評級

本集團自2014年起連續7年獲得MSCI ESG Research BB評級。

	2020	2019	2018
評級	BB	BB	BB



第三章

權益人的參與

權益人之識別

本集團依據(1)相關業務管理人員收到的客戶回應資訊、及(2)外部團體與內部員工諮詢及互動溝通之紀錄資料，依其互動頻率，參考AA1000利害關係人議合標準2015年版(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)五大原則，彙整出八大類製鞋業務權益人，分別為股東／投資者、客戶、員工、社區、政府／監管機構、供應商、媒體與非政府組織。



權益人之對話互動及重大議題之鑑別

本集團對於權益人所關注的議題，藉由與權益人間的定期及不定期會議、各相關業務窗口透明與良好的互動溝通，廣納權益人的意見與建議，並將所獲得之回饋訊息，於本集團內部會議中進行匯報與討論，以作為本集團永續發展策略的重要參考依據。本集團主要生產基地的行政中心，亦設有永續發展專責單位協調處理權益人對於環保、人權與社會衝擊議題的溝通與資訊回饋。

本集團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。2020年度經由有關溝通管道所接獲之信件，包括：業務合作提案、股東／投資者服務、媒體事宜、研究與調查需求及學術參訪等，並未接獲權益人對於社會衝擊等相關議題之申訴。

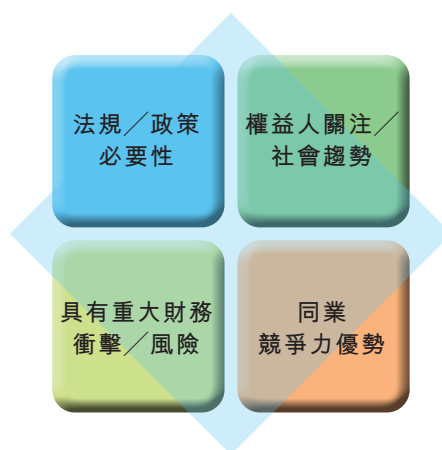


第三章

權益人的參與

本集團核心業務之「製鞋業務」屬勞力密集的製造產業，受國際勞工人權團體的持續關注，品牌客戶亦將人權與職安衛管理視為營運合作的重要評估準則。針對權益人所關切的議題，本集團內部各議題相關部門主管，根據「內部重大議題評估四大原則」，篩選出如下重大性議題。

內部重大議題評估四大原則



利害關係人	關注議題	溝通管道及方法	溝通頻率
股東／投資者	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 企業管治 市場形象 重大事件 	<ul style="list-style-type: none"> 於本公司網站／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) 召開股東大會 舉辦季度、中期及年度業績發佈會 新聞稿 路演 一對一會議、投資論壇及電話會議 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 每年至少一次 每年四次 不定期 每年七次 不定期
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質 產品資安管理 禁限用物質管理 行為準則合規程度 資訊揭露透明度與可靠性 新冠肺炎疫情處理 	<ul style="list-style-type: none"> 業務拜訪／例行性會議 不定期之溝通會議 稽核回饋／自主管理績效回饋 電子郵件及電話聯繫 ESG報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 每月 不定期 每月 不定期 每年一次



第三章

權益人的參與

利害關係人	關注議題	溝通管道及方法	溝通頻率
監管機構	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 法令合規度 • 重大勞動爭議事件 	<ul style="list-style-type: none"> • 配合政府執行各項安全合規檢查 • 定期申報表單(每月/每季)/公文 • ESG報告書 • 議案諮商拜訪 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期 • 每月/每季 • 每年一次 • 不定期
員工/工會	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司內部網站/電子郵件/員工意見箱/問卷調查 • 職工福利委員會/職安衛委員會/工會 • 申訴獎懲委員會 • 內部員工刊物 • 員工幹部座談 • 生產製造廠區員工生輔室諮詢服務 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期 • 每月 • 不定期 • 月刊/雙月刊 • 每月/每季 • 每天
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 禁限用物質管理 • 公平競爭/品質與價格/供應條件 • 供應商遴選及管理(品質/永續發展要求) 	<ul style="list-style-type: none"> • 採購合約/承諾書 • 業務溝通/電子郵件及電話聯繫 • 供應商評核制度 • 供應商會議 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期 • 不定期 • 每年一次 • 不定期
媒體	<ul style="list-style-type: none"> • 營運狀況 • 重大勞動爭議事件 • 具新聞價值事件 	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞稿 • 協調安排媒體的訪查要求與資訊提供 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期 • 不定期



第三章

權益人的參與

利害關係人	關注議題	溝通管道及方法	溝通頻率
非政府組織(NGO) (FLA/世界體育用品聯盟)	<ul style="list-style-type: none"> 勞資關係/勞工權益 合法合規 環境議題 溝通管道與機制 	<ul style="list-style-type: none"> 公平勞動協會的永續發展合規方案實地稽核與線上平台 NGO合作計畫 關切議題溝通說明文件 溝通會議/電子郵件及電話聯繫 年度ESG報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 不定期 不定期 不定期 每年一次
社區	<ul style="list-style-type: none"> 環境議題/法令合規度 交通 就業機會 社區公益回饋 	<ul style="list-style-type: none"> 主動拜會 設立外部單位意見反應溝通窗口 贊助社區公益活動/社區訪問 公司網站 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期/每季 不定時



第四章

社區參與

本集團秉持「取之社會，回饋社會」的理念，除持續穩健經營企業發展外，更積極展現企業核心價值的服務精神，對內建置各種員工關係管道，持續與員工對話；並依據地方特色及員工需求，發展多元的員工活動；對外積極與各地政府、當地組織連結，用心貼近當地生活狀況與社區需求，及為社區友善行動提供相關資源。2020年社區參與活動持續聚焦主要三個方向：教育、健康醫療和地方公關。

除了提供當地居民眾多就業機會及促進社區經濟發展之外，由於本集團的女性員工居多數，對於各區生產基地內員工的關懷措施，也特別關注女性員工的健康照護與幼兒的照顧，同時也透過主動訪視員工家庭、定期性進行偏遠地區醫療義診、協助房屋修繕、助學以及關懷當地弱勢族群等具體行動，表達本集團對當地員工家庭的關心與回饋，並為當地社區注入更多社福公益的資源，強化本集團與社區的依存共榮關係。具體請參閱下列重要活動摘要。

員工關懷行動

- **員工座談會**：積極關注員工心聲，順暢管理層與員工的溝通互動，截至2019年，大部分工廠皆能維持每月召開至少一場員工座談會，2020年因應新冠肺炎疫情並遵守各地政府社交聚會與大型集會規範，員工座談會舉辦總場次較去年減少52%，今年度共舉辦了372場員工座談會以及幹部座談會，累計14,485名員工及管理層人員參與。
- **優秀員工表揚會**：定期表揚勞動楷模員工、集團核心價值優秀表現員工。
- **員工家訪**：本集團實踐服務永續行動，將家訪納入合規管理範疇，使員工直屬主管與工廠管理層有機會關懷員工的家庭，並實地了解員工的文化與生活環境。2020年度，在遵守各地新冠肺炎防疫規定的前提下，共探訪了307名員工家庭，其中包含優秀員工、貧困員工、傷病員工等，累積的探訪足跡約2,067小時，較去年減少78%。
- **健康照護措施**：提供健康檢查與特殊健檢、廠區醫療診所與救護車設置、員工健康管理系統建置、健康知識宣導、健康促進活動辦理(中醫養生健診、癌症篩檢、減重管理專班、健康講座、舒壓按摩)、傷病員工探訪與急難救助等。

第四章

社區參與

- **女性職工健康照護活動**：提供婦科健診與諮詢、孕產知識宣導與孕檢、孕婦工作照護管理、育兒知識諮詢、健康博覽會活動等。
- **多元員工活動**：提供員工活動休閒中心與育樂器材，舉辦球類比賽、社團活動、第二專長技能學習課程(電腦、化妝、廚藝等)、歌唱比賽、舞蹈競賽、拔河比賽、嘉年華活動、員工旅遊、登山活動、員工日、節慶活動與禮物活動等，2020年共舉辦201場員工活動。



中國區-E起健康悅動寶成



越南區-排球比賽



中國區-母親節活動



越南區-慶祝婦女節



緬甸區-Ka Htain Festival節慶活動



印尼區-慰問防疫工作人員



越南區-烹飪比賽



印尼區-工會溝通



第四章

社區參與

員工家庭照顧活動

- 獎學金：提供職工子女獎助學金與幼兒照護(幼兒園)、員工優秀子女表揚。
- 情義屋：自2009年起，本集團在越南區推行情義屋計劃，截至2020年12月31日，共捐贈279棟情義屋，投入約美金 51.2萬元，協助家庭貧困員工建立一個舒適的家，讓員工在公司穩定上班，並安心生活。



越南區－情義屋捐贈



越南區－情義屋捐贈



越南區－情義屋捐贈



越南區－情義屋捐贈



第四章

社區參與

尊重多元信仰

緬甸廠區的員工大多虔誠信仰佛教，因此本集團於廠區設置有大型佛陀塑像，讓廠區員工有信仰的心靈寄託。同時，在印尼廠區與孟加拉廠約有90.0%以上員工皆信奉回教。依據回教經典「古蘭經」，回教信徒每天必須朝向沙烏地阿拉伯的城市麥加參拜5次，以示每日念念不忘真主。公司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2020年，本集團內部共有116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吃不喝，公司體恤員工身體狀況，如有員工身體不適，廠區皆有救護車待命，同時設置醫護室提供員工的即時照護。每年的開齋節是齋戒月的結束，穆斯林在這一天都會穿上節日衣服，喜氣洋洋，當日信徒會很早起床，完成早祈禱後就可以吃東西，然後到清真寺去聆聽教長吟誦古蘭經，再集體朝著麥加的方向依禮敬拜。這一天穆斯林還會拜訪親友，互相擁抱問候，恢復朋友和親友之間的聯繫。

本集團於印尼區、孟加拉區之工廠均會舉辦開齋聖餐活動，印尼區同時也會至當地孤兒院與社區居民等單位一起進行開齋儀式，並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。



第四章

社區參與

在地社區公益參與活動

- **健康醫療**：健康安樂，為人之根本。本集團在各據點，不定期提供健康醫療之宣導與義診等服務，且針對各地區特殊或季節性疾病，進行預防宣導等行動，協助健康知能之提升，其中包含捐血、義診、疾病防治宣導等，於2020年度共舉辦1場相關活動，合計共人240參與。另外，對在地的醫療有長期性的投入專案，自2017年起，本集團在越南區一家子公司啟動「企業與醫療合作」專案，設置了符合Marie Stopes國際標準的BlueStar醫療室，持續提供高品質及必要產育健康與家庭計劃服務及教育宣傳活動，以提高女性員工對生育健康之認知。
- **教育**：為促進全球共融之社會，增加具影響力之對話機會，將教育做為平台，重視在各地區教育相關的服務行動。根據各區的教育發展需求，本集團秉持服務之精神，持續性地在各區努力。
 - 中國大陸區：自2010年起，在中國大陸區執行留守兒童暑期夏令營計劃，截至2019年底，累計4,310人參與。2020年則因新冠肺炎疫情影響，員工子女夏令營暫停舉辦。
 - 越南區：自2012年起，越南區長期規劃「希望種子獎學金」，支持學童就學，截至2020年底，累計共9,585人受助，投注約美金414,456元。
 - 印尼區：印尼區自2016年起，對學童的獎助學金累計共投入約美金24,835.5元，共有837名學生受惠；每年參與校舍建設捐助也不停歇，2020年共投入約美金1,933.8元。



越南區－企業與醫療合作專案



越南區－企業與醫療合作專案



越南區－社區義診



越南區－社區義診

第四章

社區參與

- **地方公關**：各生產基地僱用大量當地員工，為深化與地方連結，提升互動合作，我們積極與當地社區組織展開對話，透過協助當地社區硬體建設強化、舉辦節慶相關活動與在地機構之服務探訪等，以發展永續共融的社區關係。2020年度相關總活動場次共13場，參與總人數共550人。



越南區－希望種子獎學金



越南區－希望種子獎學金



越南區－捐助學校廁所設備



越南區－捐助學校候車亭建設經費



第五章

僱傭及勞工常規

重點績效

FLA認證

寶成國際集團(包括寶成工業股份有限公司及本集團)獲得FLA認證,為全球唯一通過美國公平勞動協會(Fair Labor Association, FLA)認證之運動鞋製造商。連續10年、累計9份獨立與客觀性的跨國勞動監察報告,彰顯寶成提供合法的勞動環境與薪資福利,保障全球26萬名勞工權益。

26萬員工

本集團製鞋業務全球聘僱正式員工超過26萬人。

20萬女性員工

提供20萬名女性就業機會,佔全體員工77.2%,也致力於性別平等。

0位童工

遵守國際勞工組織(ILO)第138號公約《最低年齡公約》,無聘僱童工。

92.1%

團體協約涵蓋全球約24.7萬名勞工,佔製鞋相關業務員工總人數92.1%。

結案率近100%

執行員工心聲 (Voice of the Employee, VOE)收集,員工關係管理系統登錄申訴諮詢案件共3,424件,集團申訴諮詢總結案率達99.5%。

4,310戶家庭

中國大陸廠區自2010年起,每年7月至8月舉辦為期約30天的「集團員工子女夏令營」活動,自2010年開辦以來,累計嘉惠4,310戶家庭。2020年則因新冠肺炎疫情影響,員工子女夏令營暫停舉辦。

99間回教祈禱室

在印尼和孟加拉廠區,擁有超過10萬名員工信奉回教。特別設立99間祈禱室與15座清真寺,以供員工參拜使用。



第五章

僱傭及勞工常規

本集團秉持「重視人才，以人為本」的信念，相信人才是集團重要的資產，規劃完整的選、用、育、留制度與舉辦凝聚向心力的集團活動，增進員工對本集團的了解與其企業核心價值——「敬業、忠誠、創新、服務」的認同。本集團提供完善的教育訓練制度、具競爭力的薪資及多元化的溝通機制，來提升員工的專業能力與對工作的投入熱忱，並吸引優秀人才，藉由績效管理制度的導入，有效激勵員工持續發展，協助員工職涯規劃，達到人才傳承，俾使本集團朝永續經營的目標前進。本集團亦致力於為員工提供公平、安全和健康的工作環境，遵守所在國法律法規，促進勞資和諧，打造優質企業。





第五章

僱傭及勞工常規

本集團已在整體上遵守有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化及反歧視、防止童工、防止強迫勞動、人口販運以及其他待遇及福利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：

- 中國大陸：《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》、《中華人民共和國就業促進法》、《中華人民共和國社會保險法》及相關的勞動法規；
- 越南：《勞動法》、《社會保險法》、《醫療保險法》、《工團法》、《就業法》、《勞動安全衛生法》及相關的勞動法規；
- 印尼：《勞動法》、《社會保險法》及相關的勞動法規。

本集團並無因任何上述僱傭及勞工常規的重大違規而收到任何政府部門的投訴或通知。



第五章

僱傭及勞工常規

本集團亦承諾尊重人權並遵循《世界人權宣言》以及國際勞工組織之《工作基本原則與權利宣言》中闡明之人權規範與原則，並參考國際勞工組織與公平勞動協會、諸多品牌客戶的行為準則制定本集團的行為準則（「本集團行為準則」）。本公司自2016年起為世界體育用品聯合會之製造商會員並持續遵守其行為守則。另外，寶成國際集團（包括寶成工業股份有限公司及本集團）自2011年加入公平勞動協會成為其供應商會員，2012年起，公平勞動協會每年會到訪本集團各區工廠進行稽核，對於本集團持續投入大量資源，落實社會企業責任並致力於改善工廠、提升工作環境品質的表現給予高度肯定。寶成國際集團（包括寶成工業股份有限公司及本集團）通過公平勞動協會董事會的認證，率先成為通過公平勞動協會認證之運動鞋製造商，每年配合（公平勞動協會FLA）SCI稽核保持人權以及勞動方面的合規標準。同時，為呼應國際組織提倡之人權精神，達到有效終止強迫勞動目的，寶成國際集團（包括寶成工業股份有限公司及本集團）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）共同訂定之「負責任招聘」（Responsible Recruitment）承諾，持續進行日常推動及宣導，其內容包含：

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

根據上述原則，本集團依循相關承諾將負責任招聘行為融入企業營運中，並透過內部審核機制，確保無強迫勞動事件發生。



第五章

僱傭及勞工常規

「本集團行為準則」

為善盡企業社會責任，本集團向來以嚴謹的態度、公開透明的方式，遵守所在國法律法規，如不同標準出現差異或衝突，則取其中較高者作為遵循標準。本集團亦：

- (1) 承諾尊重人權並遵循《世界人權宣言》以及國際勞工組織之《工作基本原則與權利宣言》中闡明之人權規範與原則；
- (2) 不時參考國際勞工組織與公平勞動協會(FLA)、諸多品牌客戶制定的行為準則，作為全體員工執行工作的核心標準；
- (3) 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；及
- (4) 進一步促進勞資和諧，打造優質企業。



第五章

僱傭及勞工常規

本集團執行如下《行為準則》：

僱傭關係

本集團採取並貫徹尊重員工的僱傭規則和條件，並至少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權益保障。

反歧視

員工不會因性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治見解、社會地位或民族背景而遭受就業歧視，包括招聘、薪酬、福利、晉升、紀律、解僱、退休等方面。

騷擾或虐待

必須尊重每一位員工。不允許對員工進行人身、性、精神或言語上的騷擾或虐待。

強迫勞動

不允許使用強迫勞動，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工，且不得僱用涉及任何形式的人口販運的勞工，不論是透過武力、欺詐或脅迫或任何形式的非自願勞役或奴役。

童工

不得僱用15歲以下或完成義務教育的年齡以下的員工，取兩者中較高的一個作為標準。

自由結社和集體談判

本集團認可和尊重員工的自由結社和集體談判的權利。

健康、安全和環境

本集團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或在使用本集團提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。本集團應當採取負責任的措施，以減少工作場所對於環境所帶來的負面影響。

工作時間

本集團不得要求員工以超過僱傭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。一般來說，正常週工作時間不得超過48小時。每7天必須允許員工進行至少連續24小時的休息。所有的加班都必須建立在雙方同意的基礎上，本集團不得要求員工定期加班，且應按照當地法律規定或僱傭合約之相應費率(以較高費率作為標準)支付加班費。除非極特殊情況，一週內正常與加班時間的總和不得超過60小時。



第五章

僱傭及勞工常規

報酬

每位員工都有權利憑藉其正常的工作得到相應報酬，且這份報酬應滿足其基本需求，並帶來一些可支配收入。本集團以當地最低工資或者適當的現行工資或僱傭合約約定的工資（取數額最高的一個）作為支付標準；遵循當地所有有關工資的法律要求，並依據法律或僱傭合約提供附加福利。當報酬無法滿足員工的基本需求和帶來可支配收入時，本集團將盡力尋求適當的解決方案以逐步達到合規的報酬標準。

社區連結

本集團主動積極參與社區公益活動，增進社區發展，共創和諧社會。

檢視與修訂

本《行為準則》將由本公司不時檢視及修訂。



第五章

僱傭及勞工常規

5.1 知人善任 適才適所

多元招募管道

本集團積極延攬人才，對於不同國籍、性別、年齡、宗教之人士皆以公平、公正的方式進行招募，並透過各種渠道(包括報紙廣告、網絡廣告、與當地政府、合法人力仲介公司合作、顧問公司、社群網站、工廠周邊等處公開張貼招工訊息、校園實習生、內部同仁推薦等方式)進行招募。

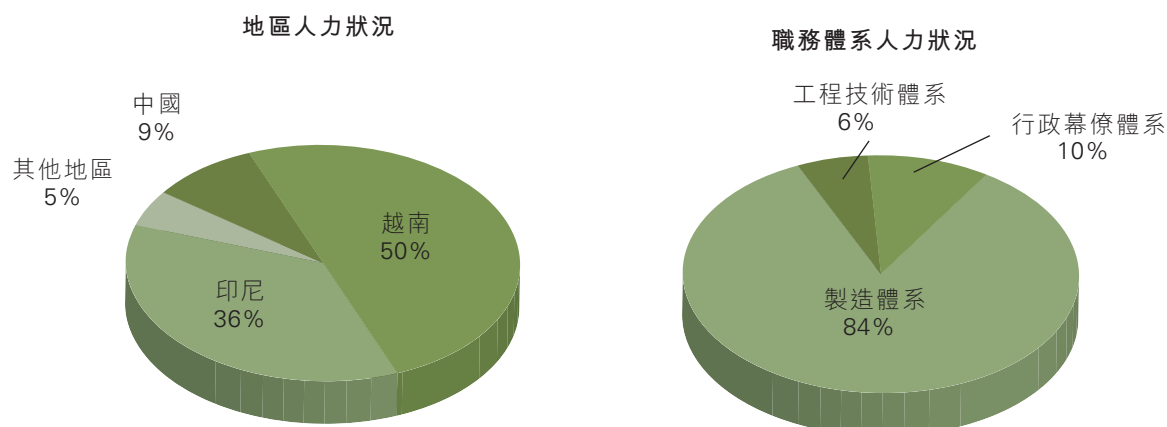
多元人才匯聚一堂

本集團於全球有中國大陸、印尼、越南、香港、澳門、孟加拉、柬埔寨、緬甸、台灣等據點，統計至2020年12月31日止，本集團製鞋產業的正式員工總數約265,000人，依主要營運據點分佈，越南員工約佔50%，印尼員工約佔36%，中國大陸員工約佔9%，其他地區員工約佔5%。

各領域的專業人才是我們最重要的資產，依照工作屬性區分，製造體系員工約佔84%，工程技術體系員工約佔6%，行政幕僚體系員工約佔10%。按員工性別區分，女性員工約佔77%，男性員工約佔23%。

按員工年齡區分，29歲(含)以下的約佔34%，30至49歲約佔62%，50歲(含)以上的則約佔4%。

2020人力結構

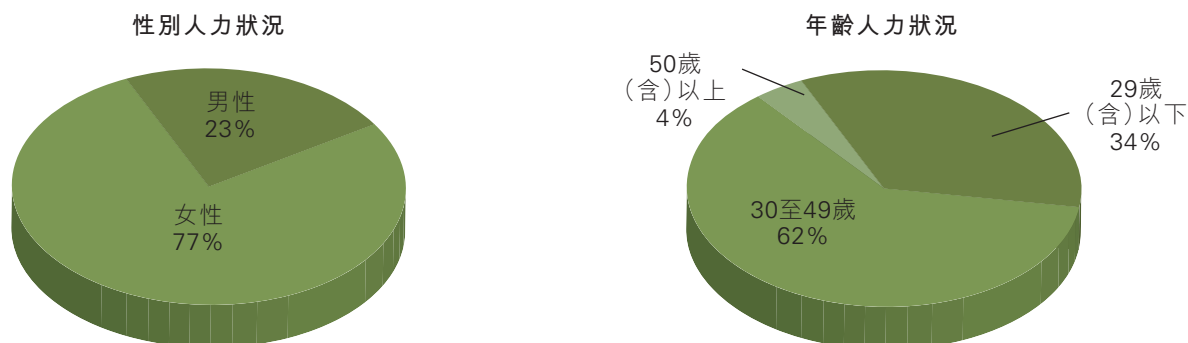




第五章

僱傭及勞工常規

2020人力結構(續)



2020人員流動

本集團歡迎相同產業人才的加入，持續累積專業能量，亦廣納不同產業新血，共同激發創新思維。

新進人員比率(約佔比) — 性別與年齡

地區	性別		年齡		
	女性	男性	29歲(含)以下	30~49歲	50歲(含)以上
		15%	3%	2%	8%
越南	6%	3%	6%	3%	0%
印尼	6%	2%	8%	1%	0%
其他	35%	8%	34%	8%	0%

註：新進率=相關地區相關組別之新進人數／相關地區於2020年12月31日在職人數

離職率(約佔比) — 性別與年齡

地區	性別		年齡		
	女性	男性	29歲(含)以下	30~49歲	50歲(含)以上
中國大陸	9%	4%	2%	10%	1%
越南	10%	3%	6%	6%	0%
印尼	17%	2%	11%	9%	0%
其他	7%	2%	7%	2%	0%

註：離職率=相關地區相關組別之離職人數／相關地區於2020年12月31日在職人數



第五章

僱傭及勞工常規

5.2 教育訓練 職涯發展

集團教育訓練發展政策與目標

人才為企業基業長青之基石，本集團目前為世界知名品牌的最佳策略夥伴，自許成為人才首選的企業，並積極培育核心人才，秉持不斷創新的企業經營理念，透過系統化、多元化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，厚植企業文化，創造人才的競爭優勢，為本集團永續發展奠下根基。本集團教育訓練發展政策與目標如下：

- 結合集團使命、願景、經營策略與目標，發展人才策略，積極為本集團培育領導人才及專業人才，提升人才齊備率。
- 強化企業願景，塑造文化及價值觀，創造本集團不可取代之軟實力。
- 積極建立集團人才庫，透過系統與及專業之方式，辨識關鍵人才，並根據個人與組織需求，擬定完整之人才發展計劃及訓練藍圖。
- 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，協助本集團及個人達成目標。
- 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。

集團教育訓練發展規劃

本集團透過系統化架構與方法達成訓練發展之目標，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，並達成營運目標與籌劃未來發展。為達成本集團訓練發展政策與目標，訓練發展規劃除考量本集團經營願景及目標需求外，亦同步評估員工績效與成果、職能缺口與個人發展計劃，配合本集團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，透過實體或數位化學習的方式，提供員工全方位的培育，讓本集團員工能持續提升專業技能與管理能力，同時找到自己發揮的舞台，與本集團共同成長。



第五章

僱傭及勞工常規

訓練體系課程

為確保訓練規劃能符合本集團策略需求，除在經營檢討會報告年度訓練與發展成效外，同時蒐集並了解各事業部之發展重點與訓練需求，作為未來訓練發展規劃的依據，並配合本集團整體營運策略，提升人才競爭優勢，秉持使命建置一套完整的訓練體系。年度訓練規劃除本集團經營願景及目標需求外，亦同步考量員工個人發展計劃、各階層職能訓練體系及法律相關規定等專業技能證照課程，並制訂「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，並依照集團核心價值與員工各體系職能，規劃不同階段之系列訓練學程。從員工入職至預計退休前，本集團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，藉以達成最佳集團經營績效。

- (1) **一般員工**：針對新進員工舉辦新人入職訓練及動力營課程，使員工了解集團簡況及核心價值，並透過互動式學習課程傳達集團核心思維，以建立員工共同語言、凝聚團隊共識。同時，本集團也鼓勵員工多元發展，故舉辦一系列軟實力課程帶給員工工作之外的附加價值。
- (2) **管理體系**：依據本集團核心、管理職能發展規劃相對應之學習發展項目，以強化本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。2019年及2020年特別針對中高階主管進行「領導梯隊管理才能培訓」，除厚實中高階主管人才庫、發掘關鍵潛力人才、提升其風險管理與決策力、強化中高階人才領導力外，還搭配人才管理系統與績效考核制度，檢視人才發展進度及追蹤各項管理指標，強化人才發展與傳承計劃之效能與效率。



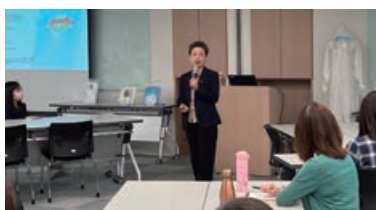
管理學程共學班



管理學程共學班



自我發展學程線上英語課程



防疫講座



防疫講座



專業學程技術培訓專班

第五章

僱傭及勞工常規

- (3) **專業體系**：依職能及專業之要求發展規劃研發、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。



核心學程當責



管理學程系統性思維



TTUP全面人才提升計劃



管理學程策略共識營

集團教育訓練執行概況

2020年本集團投入於教育訓練總時數約2,762,000小時，總參與受訓員工約1,250,000人次，平均每位員工受訓時數約10小時。

訓練總時數(約)	參與訓練員工總人次(約)	平均每位同仁受訓時數(約)
2,762,000	1,250,000	10

本集團教育訓練依性別、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(約)	訓練總時數(約)
集團	基層	男	227,800	602,800
		女	1,008,000	2,121,600
	中階	男	5,200	12,700
		女	8,700	23,600
	高階	男	200	1,100
		女	100	200



第五章

僱傭及勞工常規

績效管理制度

本集團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、印尼、越南、緬甸、柬埔寨等主要營運據點之員工，不因性別、年齡有所差異。在績效評核期間，員工工作滿三個月者皆參與績效評核，基層員工主要透過每月評核機制，協助員工改善日常工作表現，中階以上幹部經由組織與個人目標的設定與執行，在每年的年中及年末執行績效評核，透過正式的績效晤談，協助主管與員工瞭解組織的目標與個人的發展期待，讓組織與個人的工作方向更為明確且具備連結性。

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



績效管理的實施，主要在衡量員工整體目標達成狀況與職能表現，最終結果則作為員工晉升、獎酬、訓練及個人發展計劃的參考依據之一。藉由完善的績效管理制度，塑造以績效為導向的企業文化，並激勵員工的績效與職能表現，進而培育及發展員工個人能力。



績效管理新人課程



績效管理通識課程



第五章

僱傭及勞工常規

5.3 完善薪酬福利制度

具競爭力的薪酬制度

本集團將員工視為集團最大的資產，為吸引、激勵與留住優秀人才，我們提供具吸引力及競爭力的薪資條件。我們對所有員工一視同仁，不會因為性別、種族、宗教、政治立場、性取向、婚姻狀況而有薪資方面的不平等待遇，秉持女男同工同酬之原則，根據員工學經歷背景、職務、專業技術能力、業界水平及人力市場狀況作為敘薪標準，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與提拔人才的依據。本集團亦定期檢視本集團薪酬政策以確保薪酬水準具有競爭優勢，並導入績效管理制度評核員工個人工作表現，作為薪資調整、晉升之依據，以利招聘與留任優秀人才。

做為跨國營運的企業，本集團在海外的據點也會依據當地政府法令、業界水平及人力市場狀況來設計符合當地的薪資制度，以激勵海外當地員工能夠長期投入工作，與集團共同成長。除了每月依據工作表現發放的績效獎金外，亦根據本集團全年度獲利狀況，提撥一定比例之盈餘作為年終獎金發放，以獎勵員工的貢獻並激勵其工作熱忱，讓員工共同分享本集團的經營成果。

完善的員工福利

鼓勵職場與家庭平衡

本集團依各地法律法規訂定符合需求的假勤制度，所有員工在規範內均可依需求自行安排假期。



第五章

僱傭及勞工常規

全方位的保險及退休金計劃

本集團照顧員工的權益，為員工提供因地制宜的保險照顧措施，保障員工生活，降低員工的醫療費用負擔。適當提撥的退休金計劃有助於吸引人才和保持員工團隊的穩定度，從而對僱主的長期財務和策略規劃發揮支持的作用。本集團亦依全球各據點當地法律法規規定辦理，為員工提供穩固的退休金提撥與給付，以保障員工的退休生活。

地區	適用於相關地區員工的保險及退休金計劃	
中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> • 失業保險 • 工傷保險 • 生育保險 	<ul style="list-style-type: none"> • 醫療保險 • 住房公積金 • 養老保險
印尼	<ul style="list-style-type: none"> • 老年保險 • 退休保險 • 工傷意外保險 	<ul style="list-style-type: none"> • 死亡保險 • 醫療保險
越南	<ul style="list-style-type: none"> • 社會保險 • 24小時意外保險 	<ul style="list-style-type: none"> • 失業保險 • 醫療保險
柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> • 工傷保險 	<ul style="list-style-type: none"> • 醫療保險
孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> • 工傷保險 	
緬甸	<ul style="list-style-type: none"> • 醫療保險 • 工傷保險 	<ul style="list-style-type: none"> • 生育保險
台灣	<ul style="list-style-type: none"> • 勞工保險 • 健康保險 	<ul style="list-style-type: none"> • 團體保險 • 旅遊平安險
香港	<ul style="list-style-type: none"> • 醫療保險 • 勞工保險 • 個人意外險 	<ul style="list-style-type: none"> • 強制性公積金 • 人壽保險 • 危疾保險
澳門	<ul style="list-style-type: none"> • 醫療保險 • 勞工保險 • 個人意外險 	<ul style="list-style-type: none"> • 人壽保險 • 危疾保險



第五章

僱傭及勞工常規

多樣化的員工福利

本集團提供多樣化且彈性的福利項目，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。除上述以外，本集團亦提供多項其他福利措施，包括：生產績效獎金與年終獎金；員工宿舍、員工餐廳、福利社、交通車接送服務；設置員工閱覽室，提供免費借閱書籍、雜誌服務；設立籃球場、健身房、游泳池及網球場等休閒活動中心；於本集團生產基地內設置幼兒園及個別地區附設診所。



第五章

僱傭及勞工常規

5.4 尊重勞動權益

本集團致力於落實公平原則及人權政策。

尊重人權

本集團積極建立一個重視人權、免於歧視與騷擾的工作環境。重視所有員工的尊嚴勞動，絕不允許任何侵害員工尊嚴、員工人權及予以任何形式歧視之發生。所有員工不會因為性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治見解、社會地位或民族背景而遭受就業歧視，包括招聘、薪酬、福利、晉升、紀律、解僱、退休等方面。每位新進員工在任用時，需要簽署一份僱傭合約，明確定義勞資雙方的權利、責任與義務，所有員工都有權利終止與本集團相關聘用公司的僱傭關係。相關僱傭合約的訂立、變更、解除和終止(包括解僱員工)皆遵守當地相關法律法規規定。本報告之報告期間內，本集團在平等機會、調任、升遷、招聘、解僱、資遣、休假、福利及訓練方面，如有疑似歧視或騷擾、虐待與管理態度相關個案，也會召開委員會，循正式管道調查與處理。

重大申訴案件處理

2020年度，於集團內部員工關係管理系統登錄申訴諮詢案件共3,424件，其中有1件涉歧視相關案件，一名印尼區已康復之新冠肺炎確診員工投訴遭受歧視，經查證後，已依內部規範進行懲處，相關部門也再次進行全廠防疫反歧視政策宣導，避免類似事件發生。另有3件涉及性騷擾議題，經查皆已懲處並進行適當工作調整，也持續關懷被行為人。



第五章

僱傭及勞工常規

禁用童工

本集團不得僱用15歲以下或完成義務教育的年齡以下的員工，取兩者中較高的一個作為標準。人力資源部於面試時會要求職務申請者提供有效的身份證明文件以確認其實際年齡。一旦發現誤用情形，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集團承擔，並支付其實際工作期間的工資數額。2020年度營運據點無僱用童工之事件發生。

無強迫性勞動行為

本集團不允許使用強迫勞動，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工，且不得僱用涉及任何形式的人口販運的勞工，不論是透過武力、欺詐或脅迫或任何形式的非自願勞役或奴役。本集團不會要求員工抵押身份或工作證明文件，也不強制要求員工須住在工廠宿舍內，且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，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，並透過人力資源電腦考勤系統，有效管理員工工作時間及休假期間，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，本集團尊重當地員工的宗教信仰需求，提供膜拜祈禱的時間。2020年度無發生強迫與強制勞動事件。

結社自由與集體談判

本集團秉持尊重員工自由結社和集體談判的權利，認同員工可依其意願自由加入或建立合法工會組織，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。本集團轄下中國大陸、印尼、越南、柬埔寨的工廠均依照員工自由意願成立工會，此外，孟加拉與緬甸地區的工廠也依循當地法律規範成立員工代表會，在各工廠內也建立管理層與工會／員工代表會的溝通機制，每季定期與工會／員工代表會討論員工關注議題，共同解決員工反映的問題，增進員工溝通以及促進勞資關係穩定，並與工會／員工代表會簽訂集體協約，保障員工權益。各地區工會亦會協同公司共同辦理相關員工關懷與服務活動，增進公司與員工之間的溝通與認同感。

中國大陸、越南、印尼營運據點，員工均可自主參與工會(或稱工團)，並受其所簽訂之團體協約保護之員工人數為247,511人，佔製鞋業務總人數約92.1%。



第五章

僱傭及勞工常規

5.5 勞資溝通機制

強化員工建議與申訴機制

本集團鼓勵管理層與員工對話，除透過各種途徑蒐集員工心聲之外，同時搭配不同區域員工建立申訴管道，定期分析，掌握並解決員工問題；並透過年度內、外部員工關係活動，逐步提升內部凝聚力與組織認同感，以達勞資關係之和諧，持續朝員工最佳僱主目標努力。

多元溝通管道

抱持增加管理層與員工溝通機會的初衷，自1990年代起，本集團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。本集團所有員工及管理層皆可利用上述多元溝通管道進行橫向或垂直溝通，本集團也規範受理單位應適時向申訴人以及相關通報單位回報處理結果，最長不應超過十個工作日，若案件為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，同時可利用生活輔導室或員工諮詢室的追蹤機制以確保結案品質。2020年度各區員工的關注問題分別以內部溝通、社保與公積金及生活環境之議題為主。員工關係管理系統2020年度登錄申訴諮詢案件共3,424件，申訴諮詢總結案率達99.5%。

員工申訴案件處理機制

本集團因具有全球營運之特質，在文化理解溝通更為不易，為使各營運據點事件處理維持公平公正原則，於2017年即正式通過內部文件「紀律／諧和委員會辦法」，2018年各營運據點啟動紀律／諧和委員會機制。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，以特別強化注重在地員工之文化觀點以及集團在地化永續營運角度，辦法建議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，也能成為檢視內部申訴案件處理狀況機制，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。2020年無發生任何申訴案例遭報復之情形。



第五章

僱傭及勞工常規

5.6 安心工作的職場

政策與承諾

本集團職業安全衛生管理政策依據「本集團行為準則」為「提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業或在使用本集團提供的工具時發生有害健康的事故及傷害」。本集團為承諾提供僱員安全健康工作環境，從組織建立、橫向跨單位合作及縱向由上至下貫徹執行，逐步建立標準化安全衛生管理制度，而針對員工發生重大疾病事件時，則會啟動廠區內醫療救護機制與急難救助辦法處理。本集團已在整體上遵守就工作場所安全及保障僱員避免職業性危害方面對本集團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：

- 中國大陸：《中華人民共和國職業病防治法》、《中華人民共和國安全生產法》及相關的條例；
- 越南：《勞動安全衛生法》、《勞動法》；
- 印尼：《職業安全衛生法》、《勞動法》。

職業安全衛生管理制度

職業安全衛生主要關切議題及方針為降低員工職業災害與職業病發生，並期許與員工共同維持良好安全工作環境，就職業安全衛生管理方面，除符合工廠所在地相關法律法規及品牌客戶要求外，本集團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及OHSAS 18001職業安全衛生管理系統)標準與《公平勞工協會工廠行為守則》規範為基礎，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。2020年度製鞋生產工廠實施職安衛管理系統，通過外部查證比例達總工廠數41%，工廠也持續進行ISO 45001職業健康安全衛生管理系統轉版作業。職業安全衛生管理系統涵蓋辦公室及製鞋生產廠人員，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。

製鞋生產工廠依循客戶規範、OHSAS 18001或ISO 45001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，降低員工健康危害及事故發生可能。依據本集團「異常事故管理辦法」既有規範，將職業災害調查管理流程標準化，並以「異常事件管理系統」進行系統化管理，確保事故通報與追蹤確認能落實執行。2020年6月起更推動「事故調查與處理機制」，針對集團中、重度職災事故，擬定調查與處理制度，藉由事發單位、行政中心、事業部及總公司安全衛生管理人員即時討論會議，嚴謹事故調查與報告確認機制、鑑別真因，並明確事發及有關單位之權責分工，使之各司其職。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。



第五章

僱傭及勞工常規

本集團的每一工廠及行政中心皆成立「環保暨能源安全衛生委員會」並定期召開會議，委員會成員從各單位幹部及一般員工中指派或遴選擔任，至少每兩年重新指派或遴選一次，以固定組織的方式由各單位檢討安全衛生相關管理事項。本集團制定安全衛生管理績效制度及各項規範，並由工廠執行安全衛生管理事項及加以追蹤成效，並建立電子化異常事故管理系統，以數據分析協助聚焦重大風險之預防機制。

安全衛生指標

本集團建立內部資訊化職災管理系統以進行安全衛生管理績效指標的追蹤管理，包含職災件數、因工傷損失日數比例、失能傷害頻率及失能傷害嚴重率等績效指標。2020年職災管理統計，總件數為 261件，累積因工作損失日數為9,226天，按失能傷害損失天數計算(不含交通事故)。本集團今年度未發生死亡職災，而2018及2019年因工作關係(不含交通事故)而死亡的人數分別為1人。相較於2019年度表現，職災總件數下降39%，相對因職災所產生的損失金額也下降43.7%，對應本集團2020年度目標：職業災害件數下降30%、0死亡職災，除達成目標外且優於目標設定，本公司將持續致力於打造安全衛生工作職場。

進一步由數據統計上來看，越南區職災件數較為多，然由失能傷害頻率及失能傷害嚴重度整體及各區趨勢來看無明顯上升趨勢，原因除各區域母群體數不同，各區發生工傷次數及嚴重度也不盡相同。透過不同的管理機制顯見職災管理為本集團關注指標與議題，集團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，並配合集團政策持續落實安全衛生日常管理。

2020年度職災管理統計數據如下(不含交通事故)。

項目	職災件數			因工傷損失 日數比例 (約佔比)		失能傷害頻率			失能傷害嚴重率		
	總計	男性	女性	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性
區域/分類											
集團	261	96	165	26%	74%	0.48	0.79	0.39	17	20	16
中國大陸	42	16	26	41%	59%	0.70	1.19	0.56	21	39	16
印尼	42	15	27	7%	93%	0.26	0.36	0.23	22	5	27
越南	169	59	110	30%	70%	0.55	1.04	0.44	13	21	11
柬埔寨	0	0	0	0%	0%	0.00	0.00	0.00	0	0	0
孟加拉	4	3	1	94%	6%	0.94	1.02	0.76	84	115	15
緬甸	2	1	1	27%	73%	0.16	0.58	0.10	9	17	7
備註	1. 數據統計來源為本集團內部資訊化「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。 2. 失能傷害頻率(總計) = 失能傷害次數(區域) x 1,000,000 / 區域總經歷工時 失能傷害頻率(男性) = 失能傷害次數(男性) x 1,000,000 / 區域總經歷工時(男性) 失能傷害頻率(女性) = 失能傷害次數(女性) x 1,000,000 / 區域總經歷工時(女性) 3. 失能傷害嚴重率(總計) = 總損失日數(區域) x 1,000,000 / 區域總經歷工時 失能傷害嚴重率(男性) = 總損失日數(男性) x 1,000,000 / 區域總經歷工時(男性) 失能傷害嚴重率(女性) = 總損失日數(女性) x 1,000,000 / 區域總經歷工時(女性)										



第五章

僱傭及勞工常規

損害防阻管理

本集團為確保工作職場安全與集團財產的保護，積極強化損害防阻的概念推動與管理。鑑於過往廠區曾發生之重大火災事故案例，於損害防阻管理措施推動上，首重廠內消防安全管理的完善與建物的防火安全構築兩大管理面向。

- (1) **消防安全管理**：本集團採多管道方式積極推動消防安全工作，在源頭預防火災、防止災害擴大及緊急應變救災等各層面，投入改善經費並施行相關管理機制，以降低火災風險。
- (2) **完善消防設備**：明確規範工廠應具備之消防設備與廠房安全設計，消防設備之設計、施工、驗收、維護保養亦有統一之管理機制。
- (3) **提升消防隊能力**：於越南、印尼、中國大陸、緬甸、柬埔寨等主要生產基地共設有15處消防分隊，並制定統一規範及消防隊員日常勤務與訓練，並每年驗證其能力。
- (4) **落實消防巡檢**：工廠每月均進行消防自主巡檢，各地區行政中心每季亦定期進行巡檢查核，針對電源管理、電源開關／插座、馬達、高溫機台、動火作業、防火區劃、消防設備、集塵器等進行檢查；特別加強每日夜間電源管控與檢查，避免火災隱患。
- (5) **強化緊急應變能力**：制定統一規範，編製緊急應變組織並定期訓練演練，亦不定期與外部政府消防單位舉辦消防聯合救災演練，以培植協同救災能力。



第五章

僱傭及勞工常規

- (6) **消防維保廠商管理**：制定統一之消防設備維保合約及檢查項目表，驗證維保廠商能力，提升維保工作品質。另藉由不定期查核機制，汰換品質欠佳之廠商。
- (7) **落實紅外線掃描巡檢**：制定電氣設備紅外線熱顯像儀定期掃描制度，大多數工廠均配置紅外線熱顯像儀，並自專業電工中挑選合適人員接受專業培訓，依規定實施電氣設備之紅外線定期掃描巡檢。工廠對所有用電設備進行紅外線熱影像掃描檢測，對檢測出的設備過載、電器元件異常、溫度偏高、短路及三相不平衡等問題及時責令相關單位停機整改維修。
- (8) **損害防阻規範**：為實質降低工廠各類營運風險，對於火災以外的其他損害風險如地震、風災、水災，本集團未來將進行全方位風險查勘，對於重大風險隱患項目，執行適當改善，並已建立建廠損防規範，以確保新建廠能有效評估與防範各項營運中斷之可能風險。



第六章

環境保護

重點績效

68.0%

製鞋生產基地實施ISO 14001:2015
管理系統建置率68.0%

越南寶崧

連續5年獲得越南永續發展最佳企業前100大獎

MRSL、ZDHC

落實原物料限用物質、有害化學物質零排放標準要求

31,550,716MJ
節能效益

本集團經營製鞋業務，非屬環境重大污染風險事業。本集團已在整體上遵守有關環境保護方面(包括廢氣及溫室氣體排放、向水及土地排污、有害或無害廢棄物的產生等)對本集團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：

- 中國大陸：《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國環境保護稅法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國環境影響評價法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、《中華人民共和國環境噪聲污染防治法》及其他相關的排放標準、實施方案、管理條例、技術指南等；
- 越南：《環保法》、《水資源法》及其他相關指導書；
- 印尼：《環境保護與管理法》及其他相關行動方案等。



第六章

環境保護

本集團就環境及天然資源之保護方面制訂了一系列的管理政策、機制及措施，以貫徹永續發展及經營之目的。本集團致力提升各項能源、水資源、物料的利用效率，減少對各項天然資源的使用，依循國際要求的標準，實施溫室氣體盤查作業，妥善處理廢水與廢氣，做好廢棄物減量及分類再利用及針對重大能耗廠區進行節能減碳等措施。

本集團越南寶崧廠區2016年起連續五年獲得越南永續發展最佳企業前100大獎，此獎項為越南全國性評選，主辦單位參考聯合國永續發展指標，綜合經濟、社會、環保三大構面，共127個項目(包括人事、環境、財政等)，嚴謹選出100名企業進行頒獎。

6.1 善用資源

製鞋原物料、包裝材料之使用與採購

製鞋產業所使用的原物料，大致可區分為鞋面材料與鞋底材料兩種；鞋面材料主要以紡織品(織布／不織布)、人造皮、天然皮革、泡棉、配件為主；鞋底材料則以乙烯／醋酸乙烯酯共聚物(EVA樹脂)、聚胺酯(PU樹脂)、橡膠、熱塑性聚胺脂(TPU樹脂)為主。原物料的選用皆須符合相關國際產品規範與品牌客戶要求之禁限用物質標準，同時也積極採用符合品牌客戶環保永續性物料要求標準的材料。

本集團在原物料的採購管理上，除要求物料供應商須提供相關物料檢驗報告與未使用禁限用物質的承諾文件，也針對特定物料進行抽驗檢測以確保物料品質符合要求。在採購實務上，側重當地供應商的物料供應，以降低供貨中斷風險，並降低物料供應運輸的碳排放量。供應商所在地位於越南 26%；臺灣 25%；中國 23%；印尼 9%；其他 17%。其中，本集團連續三年(2018-2020)均有採購交易的物料供應商約有 1,304家。

本集團於鞋類產品製造上的主要包裝材料為鞋盒，包括內盒及外箱，2020年度總使用量約為2.3億個，總重量約61,483噸，每雙鞋所用鞋盒平均佔量為0.00018噸。



第六章

環境保護

能源使用

本集團在能源使用的管理策略重點如下：

- (1) 能源不浪費、運轉效率高、回收年限短、能源成本低、環境衝擊低。
- (2) 依本集團能源政策制定「能源管理辦法」，以合理使用能資源以及逐步提升能資源的使用效益為原則，設立能源管理專責單位，定期開會追蹤檢討，加強節能觀念宣導。
- (3) 逐步汰換高污染／高碳排的石化燃料，改以電力或清潔型燃料取代。
- (4) 進行能源盤查與監測，改善能源使用效率，規劃年度新增節能措施，積極落實節能行動，提高能源使用效率。
- (5) 進行空壓及蒸氣系統洩漏改善，避免能源浪費。
- (6) 於東南亞炎熱區域導入通風降溫建築設計，由設計面減低能源耗用，讓作業員工在優良溫度環境下工作。
- (7) 配合客戶需求，逐步推動能源管理相關驗證。

能源稽核

將能源管理納入本集團內部環安衛(ESH)管理績效評估項目，於越南、中國大陸、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸等區工廠實地稽核，稽核內容包含節能組織的人員建立、現場空壓洩漏和蒸氣洩漏管理，設備運轉效率和維護要求等相關要項，以逐步進行能源盤查和有效管理。



第六章

環境保護

2020年度本集團製鞋工廠所使用的能源類別，包括：電力、石化燃油、生質燃料、天然氣與液化石油氣。其中，生質燃料的使用大部分來自外包商供應蒸氣熱能所使用之燃料。2020年將供應商類別工廠剔除於製鞋業務數據統計範圍，本集團2020年度總能耗為4,778.09兆焦耳。其中來自於電力的使用比例為81.15%。本集團已淘汰燃料煤為主的外購蒸氣，改採以電力或是固體生質燃料取代。為實現企業永續發展及經營，以2016年為基線，制訂第一階段整體節約能源規劃，訂定2020年能源密集度較2016年下降8%為整體管理目標。第二階段之五年能源管理目標(2021-2025)，設定以2019年為基準年，透過持續推動節能工作與擴大綠能使用策略，預期達成2025年二氧化碳排放零成長目標。依目標，制訂整體節約能源規劃，設定年度目標與對應做法；逐年編列節能預算，建立各廠節能組織與制度，定期開會檢討，持續追蹤成效。同時，建立能源平台，交流節能相關技術，推動節能減碳相關措施。

2020年度各種能源的使用量及每雙鞋的平均耗能量，如下表所示：

能源種類	電力		石化燃油		生質燃料		天然氣		液化石油氣		燃料煤	
	使用量	每雙鞋的平均耗能量	使用量	每雙鞋的平均耗能量	使用量	每雙鞋的平均耗能量	使用量	每雙鞋的平均耗能量	使用量	每雙鞋的平均耗能量	使用量	每雙鞋的平均耗能量
2020	1,076,884.41 百萬瓦時	4.41千瓦時	3,967.13 千公升	0.016公升	15.92萬公噸	0.65千克	0.00萬 立方公尺	0.000 立方公尺	34.21公噸	0.00014千克	0萬公噸	0千克
2019	1,084,065.56 百萬瓦時	3.62千瓦時	6,199.1 千公升	0.021公升	25.57萬公噸	0.83千克	180.19萬 立方公尺	0.006 立方公尺	94.55公噸	0.00030千克	0萬公噸	0千克
2018	1,033,367.13 百萬瓦時	3.1690千瓦時	5,980.01 千公升	0.0183公升	8.88萬公噸	0.2722千克	364.61萬 立方公尺	0.0112 立方公尺	94.13公噸	0.0003千克	0萬公噸	0千克
2017	1,031,532.11 百萬瓦時	3.1780千瓦時	5,271.20 千公升	0.0162公升	9.80萬公噸	0.2797千克	89.50萬 立方公尺	0.0028 立方公尺	229.32公噸	0.0007千克	0萬公噸	0千克

本集團持續積極推動節能減碳執行專案，2020年持續對部分重點生產基地實施高能耗設施節能專案及生產基地節能改善，主要執行措施包括：能源管理持續為年度環安衛稽核之稽核項目、建立節能管理組織及落實管理制度、射出機台改造、空壓及蒸汽系統查漏及操作優化、馬達、水泵加裝變頻器及冷卻水管路改管等同時，持續訂定高耗能機台節能採購規範，及優化新建廠房通風降溫及節能設計規範，從一開始的機台購置及廠房建置，就滿足節能的要求。

2020年節能效益為31,550,716兆焦耳。



第六章

環境保護

水資源管理

水資源風險評估

風險類別	評估因子	可能風險	因應作法
立即性損失	<ul style="list-style-type: none"> 氣候劇烈變化之災害發生頻度。 財損與復原成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 特殊氣候(颱風、暴雨、暴雪、洪水等)的災害強度與頻度上升,導致員工無法上班,廠房設施遭受損害與能資源、物料供應中斷。 取水源受到環境條件惡化影響導致水質變異。 	<ul style="list-style-type: none"> 制定緊急應變處理方案—「自然災害應急預案」。 強化水處理廠處理效能,必要時規劃增設高級處理技術單元以提升水質處理能力。
長期性風險	風險機率	平均氣溫與海平面上升,可能造成廠房設施遭受損害、水資源供應短缺與水品質不良風險。	持續關注國際水資源風險與區域預警資訊。

水資源使用

製鞋生產製程非屬高耗水生產製程,因此,各區生產基地在水資源的使用上,大部分是供應員工民生用水使用,少部分為鞋底製程所需。因應權益人對於員工飲用水安全衛生管理與國際永續趨勢對水資源的關注,本集團在水資源的管理政策,除確保提供符合法規水質標準的安全用水,與處理排放水均符合當地法規排放規定外,中長期計劃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。



第六章

環境保護

本集團目前各區生產基地水資源供應來源，主要分別來自當地市政供水、河水與湖水，在求取適用水源上未有任何問題。2020年度各區生產基地，總用水量約為16,609.9百萬公升(ML)，耗水密度約為每雙鞋67.95公升。本集團之供水源與取水量皆符合當地政府許可範圍，對供水源無太大影響，也未被列入於具有水資源壓力風險的地區。

為管理各區生產基地水資源的安全使用，各區生產基地設置有大型淨水處理場與逆滲透淨水系統設備，並制定有淨水與廢水處理相關作業準則與門禁管理要求，每月工業園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區生產基地知悉，同時依法定期委外送驗水質，確保各區生產基地內各類水質安全衛生無虞。



第六章

環境保護

廢水排放及放流水回收再利用

本集團制訂「廢水污染防治管理辦法」，管理策略上以源頭減量、預防產生為優先考量，回收再利用次之，妥善處理為最終監管要求。實務管理上除要求符合當地排放規定外，中長期管理目標則朝向提高水資源再利用率，短期管理以水資源使用量與排放量之數據收集管理為主，逐步降低排放量目標而努力。

鞋面材料供應來源的織布物料染整處理程序，是鞋品製造價值鏈中較具高耗水、高污染特性的水資源衝擊影響，在各區生產基地內，大部分的廢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，針對工業廢水進行收集與設置套裝式化學混凝前處理設備，以將較高污染濃度的工業廢水先行處理至達到規定的排放標準後，再納入各區生產基地的大型污水處理廠進行二級生物降解處理。

污水處理廠均配置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構核可之檢驗機構，進行放流水採樣與檢測，並經由合法放流口達標排放。於獨立廠區的放流水皆依法規排放至當地主管機構指定之承受水體；位於開發工業園區內的工廠，則依法規排放至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，收納污水處理廠處理放流水，據以提供後續廠內水資源再利用之供水源，也同步提供員工工餘休憩的園區。

廢污水經處理後的排放量資料的收集於2019年進行該等排放量資訊的收集，2020年度本集團轄下工廠的總放流量約為5,506.2百萬公升(ML)，處理水回收再利用率平均為19%。



生物沉澱池



生物濾膜槽(MBR)



生物處理池與砂濾槽



第六章

環境保護

地下水資源永續經營管理專案

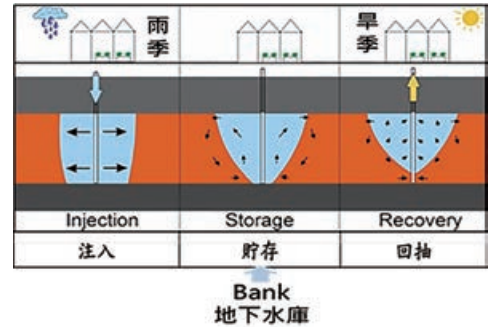
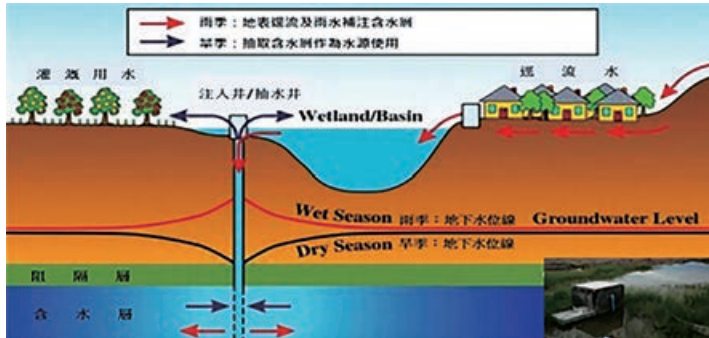
本集團位於柬埔寨生產基地，配合柬埔寨政府經濟發展於貢布區域設廠，貢布廠製程與營運需要每日使用約需4,000噸水源，當地無自來水供應，長距離越域引水施工亦非環境友善方案，故於規劃時採歐美先進國家地下水補注技術(Aquifer Storage and Recovery，簡稱ASR)，於原投資許可中的大型人工湖；運用ASR技術收集地表水自然入滲至含水層中，以該區域含水層視為「地下水水庫」，當需要用水時，可抽取該區域含水層的水使用，同時藉由人工湖自然入滲補注地下含水層，以達到自然資源保育及永續經營之目的，並已經柬埔寨中央政府跨部會環評審查同意整體開發計畫。目前廠區已完成大型人工湖之土木營建設施，並啟動地下水水資源永續管理與保護之執行措施，此專案為柬埔寨區、越南區、台灣區及中國大陸區等由民間機構執行之第一例中大型運用ASR水資源管理計畫。

執行成果與效益

2019年ASR技術可行性評估確認貢布廠區域內水文地質特徵適合採用ASR之技術，2020年以現場調查與成果驗證，於大人工湖預定區內設置自然入滲試驗坑模擬以人工補注地下之含水層，實際估算補注係數約 $2.05\sim 3.95 \times 10^{-4} \text{cm/sec}$ ，推估自然補注狀況良好。

第六章

環境保護



6.2 溫室氣體碳排放

本集團持續關注國際社會永續趨勢，呼應《巴黎協議》將溫度上昇控制於2°C並持續朝向1.5°C努力、聯合國2030永續發展議程—永續發展目標中提出須採取因應措施以因應全球氣候變遷與其影響，以及國際綠色製造的期盼需求，溫室氣體的盤查與減碳管理已成為本集團生產製造營運上必要的管理事項。本集團除會遵守各區生產基地之相關法律法規外，亦由各工廠自行發起節能專案以及逐步汰換高污染／高碳排的石化燃料等方式實現各區生產基地的節能與溫室氣體減量成效。

本集團依照ISO 14064-1國際規範進行各區生產基地的廠區溫室氣體盤查，溫室氣體排放量的計算方法依排放系數法進行估算，計算方法為：

範疇一	碳排放當量(CO ₂ e) = 活動數據 × 排放系數 × 全球暖化潛勢值(GWP)，單位為公噸／年。
範疇二	
範疇三	集團總部2020年航空差旅之溫室氣體排放總量(ton CO ₂ e)，用Distance-Based method 計算： 航空差旅之溫室氣體排放總量=航行距離(passenger-km)×航行排放因子(kgCO ₂ e/passenger-km)。 全集團成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量(ton CO ₂ e)，用Distance-Based method計算： 成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量=貨物總重(tonnes) × 貨物運輸距離(km) × 運輸車輛類型的排放因子(kg CO ₂ e/tonne-km)。



第六章

環境保護

各種溫室氣體排放源之活動數據依來源不同，將單位化為千克或千升或公升之重量或體積單位，並紀錄其來源。各項不同排放源系數主要依據聯合國氣候變遷政府間專家委員會(IPCC)2006年公告之排放系數，依不同燃料公告之排放系數，依不同燃料熱值帶入計算，計算得出各排放源之系數；電力排放系數依各地區公告之排放系數或國際能源署(IEA)2013版公告之系數計算。各種溫室氣體之全球暖化潛勢值統一使用IPCC第四次公告(2007)。

製鞋生產所產生之溫室氣體排放源，二氧化碳、甲烷、氧化亞氮三者，主要來自於電力的使用與石化燃料的燃燒所產生，甲烷與氧化亞氮則來自化糞池；至於氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫部分，目前僅有少量六氟化硫用在高壓配電設備的絕緣填充氣體上，根據廠商資料顯示其日常洩漏機率甚低，故此部分因逸散所造成的碳排放量，是以設備進行填充時才會納入計算。

年度	溫室氣體總碳排放量(約) 萬噸CO ₂ e	Scope 1(範疇1) 萬噸CO ₂ e	Scope 2(範疇2) 萬噸CO ₂ e	各區生產基地生產每雙鞋 平均碳排放量之幅度 (kgCO ₂ e/pair)
2020	68.28	5.51	62.77	介乎0.98~5.05
2019	80.14	7.30	72.84	介乎1.06~4.47
2018	78.60	4.86	73.74	介乎1.09~4.69
2017	85.04	6.33	78.71	介乎1.86~4.85

註：採取幅度表達方式，原因為各區生產基地的生產工序與區域能源碳排系數存在差異。

本集團於2020年度已將溫室氣體盤查管理加入內部年度環安衛稽核管理項目，逐年持續強化落實本集團各區生產基地的盤查數據可信度與完整度。



第六章

環境保護

持續改善措施

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

太陽能為公眾認定之環保永續的再生能源，本集團在綠色能源政策上仍將會持續推動太陽能發電計畫。

2020年度除持續進行原有節能措施和績效外，亦逐步強化下列事項：

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



第六章

環境保護

6.3 污染防治管理

環境管理政策

本集團秉持著環保與生產平衡兼顧原則，致力於以下環境保護措施：

- (1) 導入環境管理系統有效運作，落實環境污染防治與衝擊管理，持續改善以促進環境資源的永續性。
- (2) 遵守並符合環保相關法律法規及其他要求事項，並據以制定相關標準作業程序落實執行。
- (3) 優化生產製程，推動清潔生產、減少污染排放、落實污染控制與管理，定期檢測稽查。
- (4) 減少危害性物質使用，推動工業減廢、資源回收再利用與節能減碳措施，以持續提升企業環境保護績效。
- (5) 加強教育訓練，提升全體員工之環保認知，以徹底落實環保責任。

在實際運作管理上，本集團制定相關環境保護準則作為各區生產基地的執行標準，同時遵循ISO 14001環境管理系統與當地環保法規，建立工廠自主運作之管理體系，中長期管理目標朝向清潔生產與降低環境污染物質排放量而努力。2020年製鞋生產基地實施ISO 14001:2015管理系統建置率為68.0%。

2020年度在本公司的生產營運廠區，並無發生油料洩漏、燃料洩漏等意外導致環境嚴重污染的事件，在廢棄物的清運處理亦完全符合相關貯放與運送規範，無發生洩漏污染事件。而針對環保合規部分，依照公司異常通報系統，2020年有1件管理缺失改善要求及1件環保處分紀錄，後者是因鍋爐排氣超標，已要求相關的外包商改善，進行年度合約的重新議定，並強化日常外包廠商的查核與溝通。



第六章

環境保護

空氣污染源管理

目前各區生產基地的空氣污染源主要為揮發性有機物、燃料鍋爐煙氣、發電機房排氣與廚房的煙道排氣。就空氣污染物防制方面，本集團制定「空氣污染防制管理辦法」，以排放符合當地排放標準為優先考量，評估清潔生產製程的導入次之，妥善處理為最終監管要求。依據當地法規建置防制設備及進行空氣污染排放檢測，確保排放符合法規排放標準，減少對環境的衝擊。

近年永續發展意識逐漸強化，各國環境保護法律日趨嚴格，本集團亦積極響應國際永續發展目標，自主強化環保管理力度，針對各廠區環境影響進行合法性評估與持續改善，針對環境影響評估所要求之揮發性有機氣體進行污染防治工程改善；本集團於中國大陸部分生產基地，更進一步提升有機溶劑揮發氣體的處理效率，規劃逐步加裝污染防制設備以達政府之複合式處理規範，為當地大氣環境品質的淨化改善盡一份企業責任。

本公司分別在越南區、印尼區、中國大陸區生產等地設有生質燃料鍋爐，為減少環境的衝擊，均裝設有污染防制設備。



第六章

環境保護

廢棄物管理

本集團各區生產基地針對製程廢棄物管理策略，著重在合法清運處理與減廢再利用。所有廢棄物均須依當地法律法規規定，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。各區生產基地開發配合製程優化專案(雷射自動切割機、大底橡膠造粒機、工藝流程重新檢視與調整)減少製程廢棄物產生量。

廠區廢棄物的分類，主要分為四大類：一般廢棄物(生活垃圾)、一般事業廢棄物(工業廢棄物)、法定危害性廢棄物(有害廢棄物)、可回收再利用廢棄物(可資源化廢棄物)。生活垃圾與工業廢棄物，委託當地合格清運商進行清運處理，有害廢棄物與可資源化廢棄物，則於廠區內設置回收物料控制中心進行統一收集、分類、計量及申報作業管理。有害廢棄物根據所在地區或國家法律法規進行識別、歸類，設置專屬之有害廢棄物暫存區，採專責人員管理，並委託所在地區具有有害廢棄物處理經營許可執照的環保公司進行後續運送處理，未有進行跨國運輸清運處理的行為。可資源化廢棄物則依回收利用或再用的可行性，尋求廠商協處理。

有鑑於在廢棄物進行入庫重量統計作業時，容易產生輸入紀錄錯誤或疏漏之情況，因此，為有效提升廢棄物數據的精確性，本集團部分廠區先行導入並推動廢棄物電子化管理制度，藉由電子秤連結資料庫系統，於運作廠房運出廢棄物時可直接進行秤重與直接產出相關資訊條碼貼紙，直接黏貼於廢棄物包裝袋上，從生產現場到儲放中心及最後清運處理，皆利用條碼掃描來全程管控廢棄物各階段管理現況，避免人為輸入疏失與提升廢棄物數據和生產現場的連結性，有效列管與追蹤廢棄物產生的類別與數據。此電子管理系統未來亦將逐步延伸發展至線上生產資訊板上，即時顯示該些廠區廢棄物產出現況，作為廢棄物減量的數據管理工具，同時亦能藉由各類別廢棄物數據資料，進行不同鞋型廢棄物產生量的減廢評估及廢棄物再利用的評估研究。與此同時，該部分廠區也實施了如下有效的減廢措施，減少對環境的衝擊：

- (1) 發泡模具整改，舊有模具強化保養與修模，從而節省乙烯/醋酸乙烯酯共聚物邊料的使用；
- (2) 鞋墊排版調整，合貼材料寬幅與品質改善，從而節省鞋墊邊料的使用；
- (3) 重點裁斷效率提升，從而節省布類邊料的使用；
- (4) 橡膠廢料研磨回收再使用。

第六章

環境保護

本集團2020年廢棄物處理總量印尼區23,314.4公噸、越南區58,355.6公噸、中國區8,678.5公噸、柬埔寨廠159.4公噸、緬甸廠1,039.4公噸、孟加拉廠391公噸。廢棄物清運與處理在各國都依據當地政府廢棄物處理規範執行，交付當地合規業者，並定期執行處理流程之確認，以確保廢棄物妥善處理。

總重量(公噸)	有害廢棄物		工業廢棄物		可資源化廢棄物		生活垃圾		合計	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
年份										
地區										
中國	878.7	428.0	3,614.9	6,307.5	1,429.0	1,077.1	7,965.6	865.9	13,888.3	8,678.5
越南	2,138.0	3,435.8	15,353.2	22,624.1	3,088.8	27,771.8	10,376.1	4,524.0	30,956.0	58,355.6
印尼	2,621.2	1,753.8	27,713.2	14,843.9	3,162.8	635.5	22,726.7	6,081.2	56,223.9	23,314.4
柬埔寨	20.0	19.4	9.4	0.0	0.0	0.0	133.9	140.0	163.3	159.4
孟加拉	14.4	32.8	332.5	193.8	156.8	153.3	18.1	11.2	521.8	391.0
緬甸	114.0	154.2	363.6	241.8	0.0	0.0	585.0	643.4	1,062.6	1,039.4
總計	5,786.3	5,823.8	47,386.8	44,211.1	7,837.4	29,637.7	41,805.4	12,265.7	102,815.9	91,938.3



廢棄物儲放區



第六章

環境保護

6.4 綠色辦公室

本集團持續實施綠色辦公室之措施，包括：

- 辦公室節電：落實隨手關燈措施、辦公室照明迴路分區管控、裝設紅外線監測裝置進行辦公室空間照明、空調溫度控制、影印機與電腦休眠管理、午休時間關機、調高冰水主機溫度與採用二氧化碳濃度自動控制換氣頻率等。
- 節約用紙：推行無紙化辦公，盡可能使用電子郵件與線上簽核系統進行文件審閱、簽發與溝通，減少列印及／或影印頻率，減少辦公室用紙。
- 減少使用瓶裝水：生產基地廠區皆設置有逆滲透飲用水設備，提供各區生產基地內員工、會議與訪客等需求使用；鼓勵推廣辦公室與員工自備可重複使用的杯具，減少瓶裝水使用。



第七章

營運慣例

7.1 客戶服務與產品管理

客戶服務

本集團與多個國際知名品牌建立長期合作關係。秉持著敬業忠誠的態度，提供品牌客戶快速且具創新價值的服務，針對個別客戶需要提供設計生產，為客戶成立專屬的技術研發中心，按不同客戶嚴格區分其生產廠區與區隔作業規範，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密，以成為品牌客戶商業設計專有技術的最佳生產夥伴，並建立起本集團與各品牌客戶之間的深厚信賴基礎。

就員工方面，本集團透過施行「誠信經營守則」、要求員工簽署「保密承諾函」、定期進行商業秘密、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。本集團亦針對商業秘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。一旦發現違反商業秘密、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。2020年度本集團並無收到侵犯客戶隱私的投訴案件。

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，同時本集團持續提高各地產能優化能力，配合品牌客戶訂單需求及產業環境變化，不斷強化產能配置之最大彈性。近年來，持續投資於自動化、創新技術、製程精進和鞋材開發，培養關鍵技術與製程之專業人才，並藉由建立模組化產線，不斷提高生產的穩定性、速度及彈性，以期能縮短交貨時間，貼近市場，提供品牌客戶快速反應服務，進而提升本集團的競爭力與長期價值。



第七章

營運慣例

鑒於全球經濟不確定性升高，本集團作為鞋類產品原設備製造商，除審慎管控制造成本，落實精實管理，以持續提升生產效益外，因應產業發展趨勢及品牌行銷策略，以改善材料品質、快速反應市場及綠色管理為目標，持續推動供應鏈資源有效整合及優化，逐步完善永續供應鏈體系；同時保持創新思維，透過鞋材選用機制，持續在產業鏈中探索及發掘新的機會，創造更多附加價值。

本集團在交期、品質和價格等方面，均不斷提升服務品質、即時回應品牌客戶需求，以強化品牌客戶與本集團之關係及其對本集團產品開發與優質服務的依存深度。

產品管理及服務

產品服務政策

本集團致力為客戶提供高品質與高安全性的產品，本集團將在『創新、快速、彈性、品質、永續』五個核心競爭優勢上不斷的精進，持續研發先進技術，模組化現有產線，提供客戶更具彈性少量多樣的客製化優勢商品。重視客戶對產品品質的任何要求，從產品開發設計到製造生產，所採用的原物料皆遵循國際法律規範與品牌客戶的禁限用物質清單及有害化學物質零排放聯盟標準要求，透過全面性的製程及品質控管策略，持續提供客戶穩定且一致的卓越品質及符合環境友善與人體健康原則的產品。

產品品質與安全管理

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料的使用等，皆須經過健康安全的危害評估與確認後，才會正式交由生產線排程生產。

在產品量產過程中，所有材料入庫前都必須執行抽樣檢測，以防止有問題的材料被誤用在成品鞋的生產；所有成品鞋包裝前皆須經過專人的掃瞄檢查或金屬探測設備，以確認鞋品無殘留金屬或尖銳物。所有合格成品鞋的裝載，都在經過特定培訓員工的監督下進行，並採取封條紀錄出貨情況，以防止運送過程中被放入危險物品。



第七章

營運慣例

整體生產作業流程(包括生產、包裝、標籤等)接受品牌客戶的監督與稽核，並對其所提出調整改善事項皆採取即時處理與結果回饋，以切實滿足品牌客戶的要求。

產品服務

本集團製造供應的產品，並無直接面對消費者，故未直接接觸到消費者資料。就產品回收方面，本集團亦因此未執行產品報廢回收或包裝材料回收相關機制，但與品牌客戶皆保持密切的業務合作關係，並在品牌客戶需要的情況下配合品牌客戶進行回收。我們的所有產品除通過客戶高標準的品質檢驗外，並依據客戶需求與出口國法律法規，提供合理包裝與詳細的產品資訊標示，如產品尺寸、材料、成分、使用說明等。消費者除可透過品牌客戶了解相關產品資訊與服務外，亦可從產品標示上的工廠代號獲得製造的工廠，進而聯絡製造工廠諮詢產品的相關問題。2020年度本集團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。亦因為本集團無直接面對消費者，所以本集團並無需以廣告推廣產品，產品的廣告推廣由品牌客戶按照其經營策略及適用法律進行。

精實生產與製程優化

本集團持續進行作業流程精進與應用各項電子化系統管理工具，以提升各區生產基地產能優化能力。本集團亦透過客製化數位工具研發、流程改善、軟硬體系統整合與製鞋知識庫建立，以提升產品開發能力、強化工廠自動化能力及生產效率。同時持續進行新生產模式與新製造技術導入，精進自動化生產流程與深化工業4.0的應用，透過物聯網的整合，讓各區生產基地所有生產設備納入物聯網維修預警體系，確保設備能發揮最大效用，也可確保產品品質的穩定，達到讓生產線持續運轉不中斷及全面數位化生產的目標，朝向建立具有智能化、彈性化生產、分散製造、快速回應的智能生產工廠，產出最能符合生產者理念及消費者需求的產品。



第七章

營運慣例

產品責任

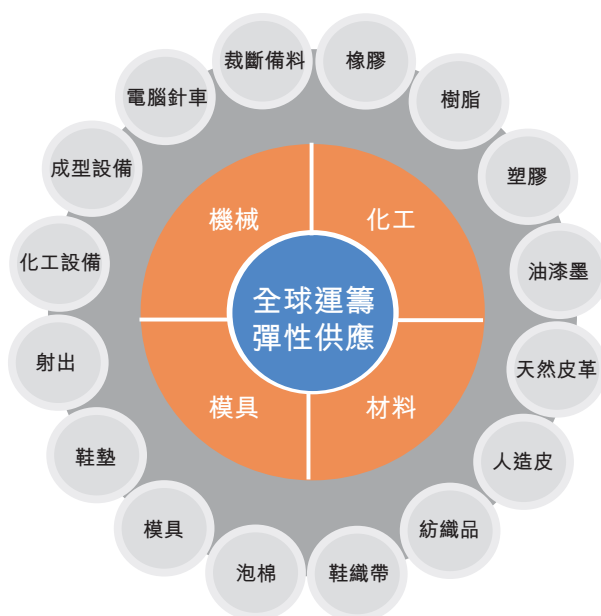
本集團已在整體上遵守產品和服務的健康及安全、標籤及私隱方面對本公司有重大影響的相關法律及規例，該等法律及規例包括但不限於：

- 中國大陸：《中華人民共和國憲法》、《中華人民共和國侵權責任法》、《中華人民共和國治安管理處罰法》、《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國產品質量法》、《中華人民共和國特種設備安全法》及其他關於產品安全及品質的法例法規及標準；
- 越南：《智慧財產權法》、《網絡信息安全法》。

7.2 供應鏈管理

本集團藉由產業資源整合、知識與技術合作，串連製鞋產業上、中、下游，涵蓋機械、化工、材料與模具等相關領域，形成本集團完整的供應鏈體系；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。

本集團的供應廠商大致可概分為四大類別：原物料供應商、機械設備供應商、工程發包商、服務外包商。2020年度在物料／鞋機設備／工程發包供應商所在地、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。



第七章

營運慣例

供應商管理政策(寶成國際集團(包括寶成工業股份有限公司及本集團))

供應商管理政策與方式

我們視誠信守法為雙方合作的基石，所有供應商須恪遵當地法規以及合約承諾，並將勞工人權、健康與安全、環保的遵法性納入首要的考量要素之一。透過供應商稽核以及遴選機制，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，提升供應鏈效率。此外，藉由供應商產品展，推介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。

 <p>合約簽署</p> <ul style="list-style-type: none"> • 保密契約 • 產品安全承諾書 • 廉潔交易約定書 • 海關合規承諾書 • 不侵權聲明暨承諾書 • 綠色供應鏈規範承諾書 	 <p>稽核制度</p> <ul style="list-style-type: none"> • 通過稽核是成為合作夥伴之必要條件 • 品質管理依循ISO9001，並分11項目進行評分 • 永續發展依循ISO14001，並分3大類共12項進行評核 	 <p>遴選制度</p> <ul style="list-style-type: none"> • 透過由委員會決策機制進行供應商遴選，汰弱留強
 <p>評比機制</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>輔導與溝通</p> <ul style="list-style-type: none"> • 提供品質輔導，例如色棋輔導、限用物質列表(RSL)輔導、協助取得ISO9001認證等 • 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 • 集團政策之宣導及溝通 	 <p>供應商發展</p> <ul style="list-style-type: none"> • 舉辦供應商產品展 • 供應器具競爭力之產品，優先推介給品牌/工廠選用 • 建構永續發展供應鏈體系



第七章

營運慣例

供應鏈管理

為協助品牌客戶開發獨特創新之優質產品，並善盡身為地球公民之責任，本集團對原物料及機械設備供應商管理首重品質與永續發展管理面向，設定各項品質與永續發展指標，定期評核供應商並進行管理機制。除品牌客戶指定或特定料項供應商(該等供應商須遵循品牌客戶規定之國際社會與環境慣例與標準，包括勞工問題)外，本集團採用環境標準篩選原物料及機械設備新供應商，新進供應商必需填寫自評表，調查項目包括環境管理、消防安全、安全衛生、公司行為準則等。

本集團每年也定期針對新進供應商進行抽樣實地訪廠。經過自評表填寫以及抽樣實地訪廠這兩道程序之後，再決定是否納入本集團供應商；其後經由專業團隊執行品質評核與永續發展指標評核，以確保相關供應商具備系統化品管能力，與建構供應商永續發展管理制度。除此之外，本集團依各品項特性，針對相關供應商進行季度或半年度定期評核，以確保日常原物料及機械設備之生產與供給，持續維持品質水平與符合法規要求，落實為品牌客戶品質把關之工作，亦即時因應永續發展趨勢。

2020年，本集團向供應商定期進行「本集團行為準則」之宣導，宣導內容包含但不限於勞工合法聘用、禁用童工、強迫勞動及禁止暴力騷擾與虐待等，期能共同遵守國際社會關注之勞工議題。

2020年執行供應商品質管理重點

- (1) 本集團之供應商品質評核制度，共有11類品質管理評分項目，包括進料檢驗供應商管理、製程管制、品質系統、成品及出貨檢驗、檢驗室管理、不合格品管制、教育訓練、存儲及交貨、客戶服務、文件及記錄管制及環境及標示，另供應商需100%符合各合作品牌之(Restricted Substances List, RSL)標準，於供應商品質稽核時進行產品之RSL項目稽核(稽核供應商RSL管理規範或系統、RSL承諾書與保證書與產品RSL測試結果清單與報告)。



第七章

營運慣例

- (2) 依照ISO 9001:2015品質管理系統基礎，建立選擇與評估供應廠商的準則，並運用調查表瞭解其經營狀況、品質管理系統、供應能力、服務及交貨能力等。
- (3) 為有效管理供應商，並確保所採購品質能符合本集團與品牌客戶要求，本集團要求受評核之供應商依計劃、執行、核查、行動(PDCA)原則回覆缺失改善措施，藉以加強供應商的品質管理經營，減少供應商的品質失敗成本，確保各區生產基地之進料品管符合品牌客戶標準要求。

2020年執行供應商永續發展管理重點

- (1) 本集團依據ISO 14001:2015環境管理系統基礎建立12類永續發展管理評核項目，包含環境管理、消防安全、安全衛生三大方面。此外，並鼓勵表現優良之供應商推動循環經濟，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。
- (2) 穩定的供應鏈是維持本集團持續生產的重要命脈，本集團藉由評核與改善追蹤機制，持續提升供應商之自主管理能力。持續落實供應鏈永續發展管理，鼓勵永續表現優良之供應商共同遵守「本集團行為準則」。
- (3) 由於供應商規模、管理能力與配合程度皆不盡相同，對於無法滿足本集團永續發展管理指標的供應廠商，本集團會先要求限期改善；並輔導供應廠商進行環保等專案改善活動，確保供應商具備有效之環保污染防治措施。如經建議改善後仍無法滿足本集團要求者，則會進行供應商替換以減少供應風險，務使本集團供應鏈管理皆能符合環境保護管理等基本要求與國際永續潮流。



第七章

營運慣例

(4) 本集團依據原物料品項及機械設備之重要性及交易佔比，逐步進行重點管理。

供應商品質管理評核重點



供應商永續發展管理評核重點

12類評核項目





第七章

營運慣例

2020年供應商評核結果

2020年度所實施之品質管理評核執行4家原物料及機械設備供應商工廠，0家不通過。永續管理評核執行9家原物料及機械設備供應商工廠，2家不通過。針對不通過之供應商，透過供應商管理機制調整採購佔比，以建立優質之供應鏈管理體系。

本集團持續對缺失較多的供應商，提供輔導改善措施；或以提報品牌客戶偕同追蹤改善成效，期促使供應商優化持續改善循環，落實企業社會責任，貫徹永續發展的理念。

供應商發展

本集團視供應商為合作夥伴，重視其與供應商的互動與交流，並協助及輔導供應商強化品質及永續發展管理，提升集團供應商競爭力與增加整體供應鏈價值。

品質管理方面，於2020年對於供應商進行15家RSL管理輔導，降低供應商對環境負面衝擊的影響，善盡企業責任。另外對於產品品質管理的持續改善要求，進行供應商盤查並舉辦品質意識提升之教育訓練課程共輔導1家，本集團亦輔導供應商ISO 9001品質管理系統協助第三方複評認證共1家。



第七章

營運慣例

永續發展管理方面，自2018年起定期舉行ESH (Environment, Safety, Health) 分享交流會，ESH分享交流會2020年度，改以依供應商合作關係推展不同層次的專案，分別向供應商拓展不同層次的專案，對於合作關係高的供應商推行綠能專案、降低職災風險、申訴機制拓建與重點開展人權合規性宣導交流會議及供應商友善職場指南建置。

自2019年開始導入供應商綠能專案，透過提供專案範例搭配臨廠輔導，邀請37家供應商共同參與及檢視、改善廠內空壓系統洩漏率，達成年節約2,068.12千度節電能耗；約868.6萬新台幣節電費用以及1,052.67公噸溫室氣體CO₂排放當量成效。

應重點供應商特殊需求，藉由集團同仁專業知識與客戶經驗，協助重點供應商符合客戶標準。期望經由供應商協同創新，建構永續發展供應鏈，逐步實踐「資源整合、價值提升」之願景及確保企業社會責任之落實。



第七章

營運慣例

7.3 道德誠信與反貪腐

規範建置及法律法規之遵循

良好的道德誠信與反貪腐的機制為本集團得以永續發展、健康發展的重要基石。本集團已在整體上遵守有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢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：

- 中國大陸：《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國民法總則》、《中華人民共和國反洗錢法》；
- 越南：《防止貪污法》、《刑事法》；
- 印尼：《洗錢防制法》、《刑法》。

此外，本集團訂有「誠信經營守則」，要求員工於從事商業行為的過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，防範的行為包括行賄及收賄、勒索、欺詐、洗黑錢等刑事犯罪行為及其他行為如提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害商業秘密、商標權、專利權、版權及其他知識產權、從事不公平競爭之行為等等。

本集團「工作規則」亦規定員工應簽署「員工從業道德承諾書」以及「保密承諾函」，並應嚴格遵守與上述行為相關之法律法規。

除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外，本集團亦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。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。



第七章

營運慣例

溝通及培訓

本集團於內部網站或其他文宣上揭露誠信經營之政策，務使本集團人員、供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解本集團誠信經營理念與規範。

本集團人員於從事商業行為過程中，需向交易對象說明本集團的誠信經營政策與相關規定，並應明確拒絕直接或間接對個人提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。

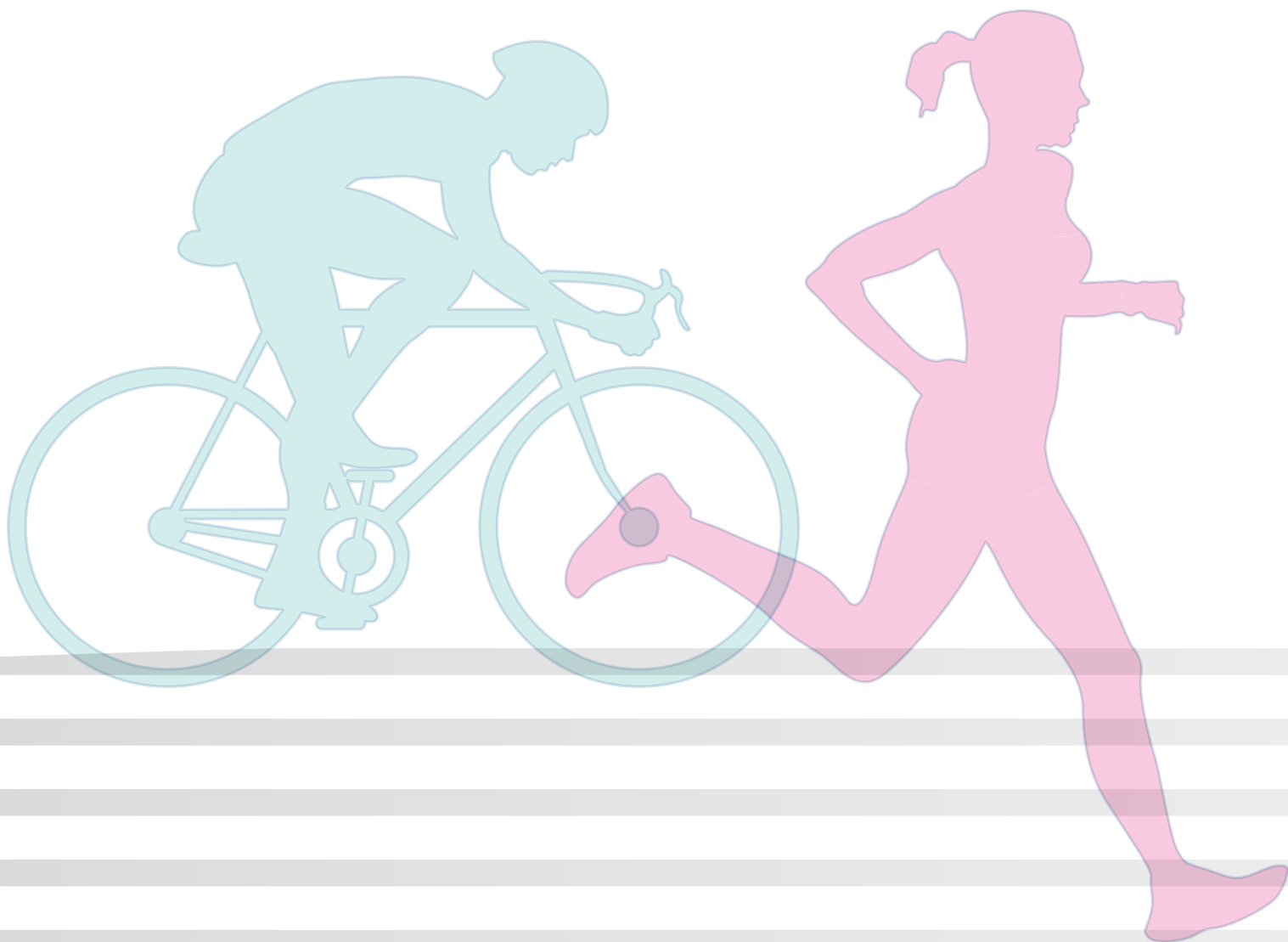
本集團於2017年1月份起亦由法務部門持續舉辦有關誠信行為之教育宣導及訓練，對於集團員工與新進人員進行「廉潔交易與集團利益維護」的線上宣導課程，期能進一步推廣本集團的誠信經營理念與規範。於2020年度，海外上課安排及規劃自年初即因疫情關係停擺，惟仍有完成並錄製好英語版課程，待未來海外各地疫情狀況穩定再推廣。

申訴及檢舉原則與管道

為回應員工的意見及申訴，本集團依「工作規則」建立下列申訴及檢舉管道。如有發現本集團人員可能違反法律或有不誠信行為時，任何人均得透過下列管道提供相關資訊：

- (1) 員工所屬單位直屬主管；
- (2) 人事部門；
- (3) 申訴信箱；以及
- (4) 電子化申訴及檢舉管道(包括電子信箱及內部網站)。

此外，本集團如發現任何貪腐、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢事件，均會採取必要的法律行動，以保障本集團權益。於2020年度，本集團未發現針對本集團或員工的貪污、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢案件。



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

www.yueyuen.com



MIX
Paper from responsible sources
源自負責任的森林資源的紙張
FSC™ C132597