



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



目錄

第一章 關於本報告

第二章 2021年重點

第三章 ESG管治架構

第四章 權益人的參與

第五章 社區參與

第六章 僱傭及勞工常規

6.1 知人善任 適才適所

6.2 教育訓練 職涯發展

6.3 完善薪酬福利制度

6.4 尊重勞動權益

6.5 禁用童工及禁止強迫勞動

6.6 勞資溝通及申訴機制

6.7 職業安全衛生管理

第七章 環境保護

7.1 善用資源

7.2 氣候變遷和溫室氣體碳排放改善措施

7.3 污染防治管理

第八章 營運慣例

8.1 客戶服務、產品管理及質量管理

8.2 供應鏈管理、評核和發展

8.3 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」或「裕元工業」)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有價值的解決方案，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。

本集團與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」)的緊密合作，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的領導者，是世界體育用品企業聯合會(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(包括寶成工業股份有限公司及本集團)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。寶成國際集團每年皆會發行永續報告書，並會通過第三方的驗證，相關的數據來源與計算邏輯與本集團都是一致的，可確保本集團報告內容的可靠性。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(「ESG」)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。



第一章

關於本報告

就本集團於2021年1月1日至2021年12月31日期間(「報告期間」)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，董事會在此欣然提呈本集團2021年環境、社會及管治報告(「本報告」)。

報告編製依據

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》(「報告指引」)編寫，本報告中所揭露的數據來自本集團內部管理系統所自行統計與分析結果。本集團在本報告期間(如下述)，已遵循上市規則報告指引中訂明的「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權益人溝通，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，我們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，以便權益人對本集團的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。



第一章

關於本報告

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2021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，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；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(「寶勝」)之2021年年報中的ESG報告。

報告期間

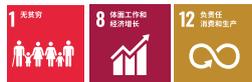
本報告內容所刊載的ESG資訊期間為2021年1月1日至2021年12月31日，與本集團2021年年報涵蓋的財政年度一致。

代表董事會

董事總經理

蔡佩君

香港，二零二二年三月十五日



第二章

2021年重點



財務及業務表現



鞋履出貨雙數
238.3百萬雙

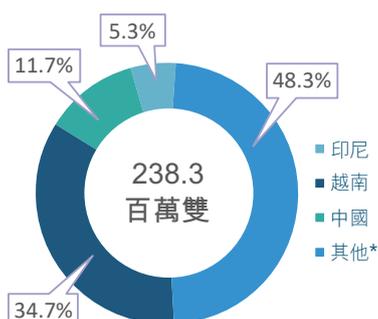


平均售價
每雙18.68美元



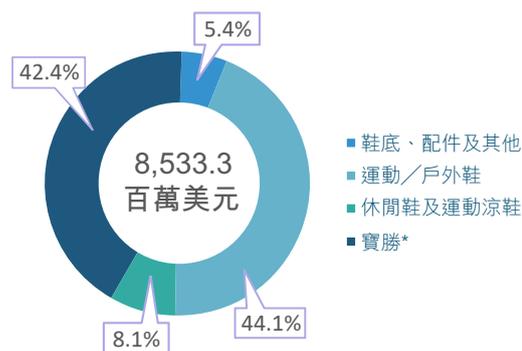
零售網絡
8,417間店舖

按地區劃分之出貨量



* 其他包含孟加拉、柬埔寨、緬甸等地

按類別劃分之營業收入



* 集團於中國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

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。



第二章

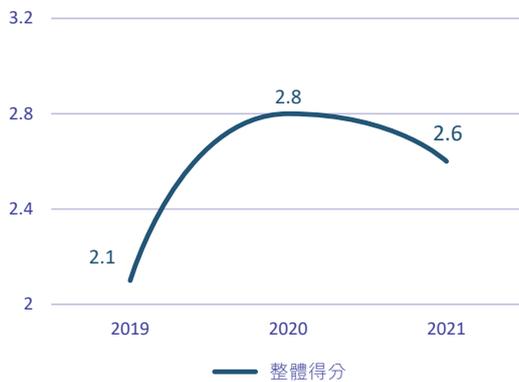
2021年重點

主要可持續發展評分

富時社會責任評鑑



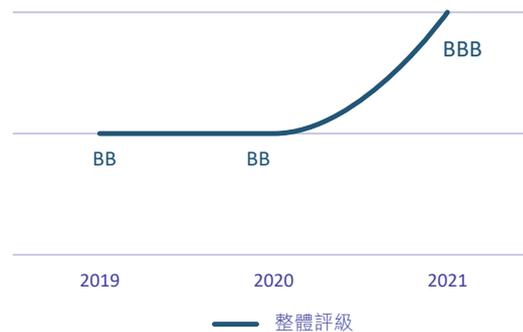
本集團社會責任整體得分在過往幾年穩步上升，本集團在未來會繼續探索提升評分的方法及落實相關的措施。



MSCI ESG評級



本集團自2014年起連續7年獲得MSCI ESG Research BB評級，在報告期間，更首次獲得BBB評級的成績。



獎項及榮譽

《機構投資者》雜誌
2021年度亞洲區公司
管理團隊調查



亞洲其他地區
非必需消費品類

- 最佳執行長
- 最佳財務長
- 最佳投資者關係專才
- 最佳投資者關係團隊
- 榮譽企業

香港投資者關係協會第七屆
香港投資者關係大獎



中型股

- 最佳投資者關係-公司
- 最佳投資者關係-財務長
- 最佳投資者關係-專員
- 最佳投資者團隊
- 最佳ESG(社會)
- 最佳ESG(企業管治)
- 最佳投資者會議
- 最佳年報

IR Magazine Awards –
2021年大中華區



- 投資者關係卓越證書



第二章

2021年重點

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：

環境保護(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)	
地區	法規
中國大陸	<ul style="list-style-type: none">• 《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》
緬甸	<ul style="list-style-type: none">• 《環境保護法(2012)》• 《環境保護規則(2013)》• 《國家環境質量(排放)指南(2015)》• 《防止化學和相關物質危害法(2013)》• 《防止化學及相關物質危害規則(2016)》
越南	<ul style="list-style-type: none">• 《環保法》• 《水資源法》
印尼	<ul style="list-style-type: none">• 《環境保護與管理法》
柬埔寨	<ul style="list-style-type: none">• 《柬埔寨環境保護及自然資源管理法》
孟加拉	<ul style="list-style-type: none">• 《環境保護規則(1997)》



第二章

2021年重點

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

地區	法規
中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> • 《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》 • 《中華人民共和國禁止使用童工規定》 • 《中華人民共和國未成年工特殊保護規定》 • 《中華人民共和國禁止強迫勞工和囚工的政策及程序》
香港	<ul style="list-style-type: none"> • 《強制性公積金計劃條例(香港法例第485章)》 • 《最低工資條例(香港法例第608章)》 • 《僱傭條例(香港法例第57章)》 • 《僱員補償條例(香港法例第282章)》 • 《性別歧視條例(香港法例第480章)》 • 《殘疾歧視條例(香港法例第487章)》 • 《家庭崗位歧視條例(第527章)》 • 《種族歧視條例(第602章)》
緬甸	<ul style="list-style-type: none"> • 《勞動法》 • 《社保保險法》 • 《工廠法》 • 《工團法》 • 《就業法》 • 《2019 勞動安全衛生法》 • 《最低工資法》
越南	<ul style="list-style-type: none"> • 《勞動法》 • 《社保保險法》 • 《醫療保險法》 • 《工團法》 • 《就業法》 • 《勞動安全衛生法》



第二章

2021年重點

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

地區	法規
印尼	<ul style="list-style-type: none"> • 《勞動法》 • 《社會保險法》
柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> • 《勞動法》 • 《社會保障計劃法》 • 《工會法》 • 《維護及提高殘障人士權利法》
孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> • 《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》 • 《孟加拉勞動法(2006)》
澳門	<ul style="list-style-type: none"> • 《勞動關係法》 • 《僱員的最低工資》 • 《聘用外地僱員法》 • 《社會保障制度》
台灣	<ul style="list-style-type: none"> • 《勞動基準法》 • 《就業服務法》 • 《勞工退休金條例》 • 《大量解僱勞工保護法》 • 《勞動事件法》
美國	<ul style="list-style-type: none"> • 《公平勞動標準法》(Fair Labor Standards Act) • 《全國勞資關係法》(National Labor Relations Act) • 《員工退休所得安全法》(Employee Retirement Income Security Act) • 《家庭與醫療假法》(Family and Medical Leave Act) • 《1964年民權法案第7章》(Title VII of the Civil Rights Act of 1964) • 《美國懷孕歧視法》(Pregnancy Discrimination Act) • 《公平薪酬法案》(Equal Pay Act) • 《美國就業年齡歧視法》(Age Discrimination in Employment Act) • 《美國殘疾人士法》(Americans with Disabilities Act)
墨西哥	<ul style="list-style-type: none"> • 《墨西哥憲法》(Constitution of the United Mexican States) • 《聯邦勞動法》(Federal Labour Law)



第二章

2021年重點

工作場所安全及保障僱員避免職業性危害	
地區	法規
中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> • 《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》
香港	<ul style="list-style-type: none"> • 《職業安全及健康條例(香港法例第509章)》
緬甸	<ul style="list-style-type: none"> • 《2019勞動安全衛生法》 • 《勞動法》 • 《工廠法》
越南	<ul style="list-style-type: none"> • 《勞動安全衛生法》 • 《勞動法》
印尼	<ul style="list-style-type: none"> • 《職業安全衛生法》 • 《勞動法》
柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> • 《勞動法》
孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> • 《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》 • 《孟加拉勞動法(2006)》
台灣	<ul style="list-style-type: none"> • 《職業安全衛生法》
美國	<ul style="list-style-type: none"> • 《職業安全衛生法》(Occupational Safety and Health Act)
墨西哥	<ul style="list-style-type: none"> • 《墨西哥憲法》(Constitution of the United Mexican States) • 《聯邦勞動法》(Federal Labour Law)



第二章

2021年重點

產品和服務的健康及安全、標籤及私隱	
地區	法規
中國大陸	<ul style="list-style-type: none">• 《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》• 《中華人民共和國廣告法》• 《中華人民共和國消費者權益保護法》
緬甸	<ul style="list-style-type: none">• 《產品安全法》
越南	<ul style="list-style-type: none">• 《智慧財產權法》• 《網絡信息安全法》
柬埔寨	<ul style="list-style-type: none">• 《商標法》• 《版權及相關權利法》• 《專利法》
孟加拉	<ul style="list-style-type: none">• 《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》• 《孟加拉勞動法(2006)》



第二章

2021年重點

防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢	
地區	法規
中國大陸	<ul style="list-style-type: none">• 《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》
香港	<ul style="list-style-type: none">• 《防止賄賂條例(香港法例第201章)》
緬甸	<ul style="list-style-type: none">• 《防止貪污法》• 《刑事法》
越南	<ul style="list-style-type: none">• 《防止貪污法》• 《刑事法》
印尼	<ul style="list-style-type: none">• 《洗錢防制法》• 《刑法》
柬埔寨	<ul style="list-style-type: none">• 《反貪污法》• 《刑法》• 《反洗錢和恐怖融資法》
孟加拉	<ul style="list-style-type: none">• 《加工出口區辦第90·91·92及146號法令》

本集團並無因任何上述法律法規的重大違法違規而收到任何政府部門的投訴或通知。

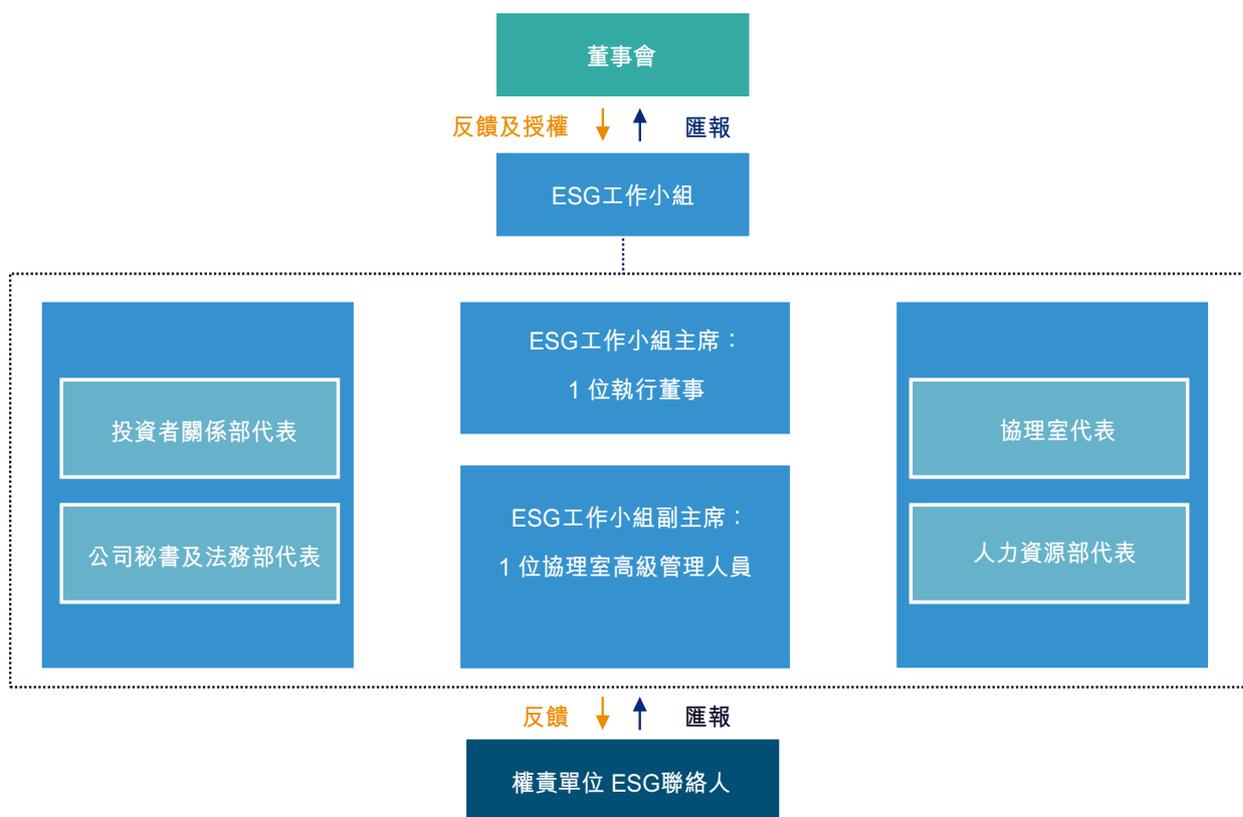


第三章

ESG管治架構

本集團將ESG管理視為企業日常營運管理的重要組成部分。於報告期間，本集團進一步接軌國際永續趨勢，致力整合和強化公司內部的ESG管治架構並成立ESG工作小組，就ESG事宜向董事會提供建議及協助，確保將我們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。本集團亦推動企業社會環境責任發展，以此來創造營運動力與集團競爭力，確保本集團給予權益人帶來積極和正面影響。

ESG管治架構示意圖





第三章

ESG管治架構

董事會的職權範圍

董事會視企業管治為本集團建立穩固的永續發展基石和協助集團取得長遠的成功，因此肩負起為企業的永續運營進行規劃及推廣的使命，秉持嚴格的商業道德標準，以貫徹本公司對ESG發展方面的承諾，其責任包括：

- 1 領導集團制定有成效、可衡量的ESG發展願景，並符合股東和其他重要權益人的期望，以及其營運所在地的法律監管要求；
- 2 審視並監督ESG政策的執行及成果，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目標，根據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劃；
- 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風險)提供前瞻性指引，以此提升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。



第三章

ESG管治架構

ESG工作小組的職權範圍

董事會將公司ESG策略的執行重任委派予工作小組負責。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。

工作小組由一位執行董事擔任主席、一位協理室高級管理人員擔任副主席，然後香港的投資者關係部、香港的公司秘書及法務部、協理室及人力資源部，各派成員所組成，其責任包括：

- 1 最少每半年舉行一次ESG會議；
- 2 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；
- 3 透過留意最新公佈的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劃，務求符合其營運所在地的ESG相關法律及監管要求；
- 4 參考同業或基準公司和本集團規模以制定ESG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；
- 5 展開ESG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；
- 6 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
- 7 執行董事會授予的其他ESG職責。



第三章

ESG管治架構

權責單位ESG聯絡人的職權範圍

為更有系統和效率地推行企業永續發展工作、妥善落實有關ESG的管理規定，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 與權益人緊密溝通，包括收集權益人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。



第四章



權益人的參與

權益人之識別

本集團依據相關業務管理人員收到的客戶回應資訊、及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，並參考AA1000利害關係人議合標準2015年版(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)五大原則，匯整出八大類製鞋業務權益人，分別為股東／投資者、客戶、政府／監管機構、員工／工會、供應商、媒體、非政府組織與社區。

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。2021年度經由上述溝通管道所接獲之信件，包括：業務合作提案、股東／投資者服務、媒體事宜及研究與調查需求等，另因受到全球新冠肺炎疫情的持續影響，多數權益人於防疫措施與疫情衝擊影響程度有較多的關注，公司除有即時性對外的說明公告外，亦於本報告書內進行重點說明。



第四章

權益人的參與

權益人	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) 業績簡報 召開股東大會 舉辦季度、中期及年度業績發佈會 新聞稿 非交易路演 一對一會議、投資論壇及電話會議 向股份過戶登記處就持股問題查詢 郵遞／電郵查詢 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 每年四次 每年至少一次 每年四次 不定期 每年四次或以上 不定期 不定期 不定期
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務、產品安全及質量管理(包括私隱及個人資料的使用和知識產權管理) 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
政府／監管機構	<ul style="list-style-type: none"> 尊重勞動權益(包括給予結社自由與集體談判權利、重大勞動爭議事件) 公司治理 法令合規度 	<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／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



第四章

權益人的參與

權益人	關注議題	溝通管道及方法	溝通頻率
員工／工會	<ul style="list-style-type: none"> • 教育訓練和職涯發展規劃 • 薪酬福利制度(包括員工關懷行動、家庭照顧活動和尊重員工信仰政策) • 職業安全衛生管理和損害防阻管理 • 尊重勞動權益(包括給予結社自由與集體談判權利) • 規章制度合理性 	<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"> • 供應鏈管理、評核和發展(品質／永續發展要求) • 禁限用物質管理 • 公平競爭／品質與價格／供應條件 	<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



第四章

權益人的參與

權益人	關注議題	溝通管道及方法	溝通頻率
媒體	<ul style="list-style-type: none"> • 尊重勞動權益(包括給予結社自由與集體談判權利、重大勞動爭議事件) • 營運狀況 • 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
非政府組織(NGO) (FLA/世界體育用品聯盟)	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資溝通和員工申訴案件處理機制 • 合法合規 • 環境保護 	<ul style="list-style-type: none"> • FLA的永續發展合規方案實地稽核與線上平台 • NGO合作計劃 • 關切議題溝通說明文件 • 溝通會議/電子郵件及電話聯繫 • 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"> • 環境保護法例合規 • 在地社區公益參與活動 • 員工多元化與平等機會 	<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

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」，總結出如下重大性議題。





第四章

權益人的參與

權益人關注議題重大性分析結果



環境保護

- 1 製鞋原物料、包裝材料之使用與採購
- 2 能源使用和稽核
- 3 水資源管理和使用
- 4 廢水排放及放流水回收再利用
- 5 地下水資源永續經營管理
- 6 溫室氣體碳排放改善措施
- 7 空氣污染防治管理
- 8 廢棄物管理(包括一般廢棄物和法定危害性廢棄物等)
- 9 氣候變遷

僱傭及勞工常規

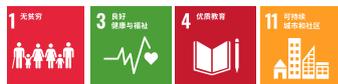
- 10 員工多元化與平等機會
- 11 教育訓練和職涯發展規劃
- 12 薪酬福利制度(包括員工關懷行動、家庭照顧活動和尊重員工信仰政策)
- 13 尊重勞動權益(包括給予結社自由與集體談判權利)
- 14 禁用童工和無強迫性勞動行為
- 15 勞資溝通和員工申訴案件處理機制
- 16 職業安全衛生管理和損害防阻管理

營運慣例

- 17 客戶服務、產品安全及質量管理(包括私隱及個人資料的使用和知識產權管理)
- 18 供應鏈管理、評核和發展
- 19 道德誠信與反貪腐
- 20 產品創新

社區參與

- 21 在地社區公益參與活動



第五章



社區參與

本集團秉持多元共融之服務精神，持續聚焦3大主軸：提供優質教育、確保健康的生活和消除弱勢群體的貧困，積極推動各地重點發展之社區參與活動。

1,988位孩童

2013年在同奈及平政廠區所興建之幼兒園，截至2021年，受惠孩童累計共1,988人。

615服務人次

積極辦理社區參與服務，2021年度舉辦累計共36場次活動、總計615人次參與。

210萬美元

捐贈海內外近210萬美元防疫基金、協助添購所需之防疫器材等裝備，例如：移動型呼吸器、呼吸器操控面板等，全力支援社區防疫量能。

防疫升級

發佈防疫工作準則及指引、鼓勵疫苗接種、落實篩檢、疫調及隔離、致贈慰問禮、捐贈醫療口罩及乾洗手等物資、舉辦防疫海報創作比賽等。

287棟情義屋

自2009年起，啟動「情義屋興建計劃」，累計挹注52.9萬美元、興建與修繕完工共287棟情義屋。



第五章

社區參與

在地社區公益參與活動

本集團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。本集團於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。2021年度海內外地區社區參與活動場次及參加人數如下：

- 醫療健康活動共13場，總計有146參與人次；
- 地方關係活動共舉辦23場，總計有469參與人次。



第五章

社區參與

本集團偕同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，降低對本集團的風險與衝擊。
醫療健康	製鞋為勞力密集產業，本集團海外各生產基地多位於開發中或低開發國家，醫療資源相對較為缺乏，傷寒、登革熱等疫病影響員工健康甚大，須積極向員工倡導環境衛生與疾病預防知識，同時集團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劃觀念尤為重要。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。本集團各工廠長期深耕在地社會，應與當地公民團體合作，提供各項獎助學金以鼓勵地方弱勢團體就學，培養人才，為後續人力養成奠基。
地方關係	各生產基地僱用大量當地員工，為了解當地民情文化，融入在地社會，本集團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。



第五章

社區參與

中國大陸－植樹節環境日活動



中國大陸－敬老院關懷



印尼－清真寺建造活動





第五章

社區參與

提供優質教育

為促進全球共融之社會，增加具影響力之對話機會，本集團將教育做為平台，重視在各地區教育相關的服務行動。根據各區的教育及發展需求，本集團秉持服務之精神，持續性地在各區努力。

越南營運據點「僱人」也「顧家」

從2013年開始，本集團分別在越南同奈及平政廠區興建幼兒園，截至2021年，受惠孩童累計共1,988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，不僅彰顯本集團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。



在越南營運據點，我們擁有超過12.6萬名正式員工，佔總體員工比例約44.0%。自2012年起，本集團在越南提供員工子女及「希望種子獎學金」計劃，支持學童就學，截至2021年，累計共投入42.9萬美元，受惠孩童共10,902人。

在印尼，我們聘僱11.9萬多名正式員工，佔總體員工比例約41.6%。自2016年起，集團推動「員工子女獎助學金計劃」，截至2020年累計投入2.4萬美元，共有837名學生受惠。2021年則因新冠肺炎(COVID-19)疫情影響暫時停辦。印越地區累計挹注約45.3萬美元教育基金。



第五章

社區參與

越南－頒發員工子女獎學金



越南－贈送書架給育幼院



印尼－育幼院探訪及贈送禮物



確保健康的生活

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。

有鑒於部分地區醫療資源相對貧乏，集團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，加深本集團與當地社區更為緊密的連結，2021年共舉辦13場醫療健康相關活動，總計共有146人次參與(包含員工、外部志工及居民)。另外，今年在印尼及緬甸區廠區，也舉辦共19場次疫苗接種活動，總計有107,484人次施打疫苗。

設置國際標準醫療室

本集團自2017年起，在越南廠區啟動「企業與醫療合作」專案，設置符合Marie Stopes International國際標準的醫療室，提供高品質及必要產育健康與家庭計劃服務及教育宣傳活動，以提高女性員工對生育健康之認知，同時也協助女性員工節約外出看診的時間與費用。



第五章

社區參與

印尼－
捐贈醫療口罩與防疫標語布條



越南－企業與醫療合作專案



消除弱勢群體的貧困

本集團響應聯合國可持續發展目標 (Sustainable Development Goal, 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，公司傾聽員工心聲，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，在越南正式啟動「情義屋興建」計劃，累計至2021年，本集團共捐贈52.9萬美元、興建與修繕完工287棟房屋。

越南－情義屋興建與捐贈





第五章

社區參與

「與愛同行，奔向幸福」寶崧越南舉辦國際幸福日活動

聯合國大會(General Assembly of the United Nations)於2012年通過第66/281號決議，宣布每年的3月20日為「國際幸福日」(International Day of Happiness)。幸福和福祉是普世目標和願望，需採取更包容、公平和平衡的經濟增長方式，以促進永續發展、消除貧窮、增進全世界人民的幸福和福祉。

在越南同奈省展邦縣，有一所非常美麗的學校—玫瑰花身心障礙學校，距離本集團的越南寶崧公司(下稱「寶崧公司」)僅10公里，這裡有70多位4至15歲的聾啞天使。雖然失聲失語，這些孩子仍然用笑臉告訴世界，他們沒有被身體缺陷給打敗。本集團從建廠初期就開始與學校互動交流，至今已有十年之久，每年都會在節假日與學校合作舉行活動，如：讀書會、培育小老師、團隊建立活動、安全知識宣導、整理校園環境等，持續用愛與關懷陪伴學童。

2021年3月19日，本集團團隊一行約15人，選在「國際幸福日」的前一天出發前往學校，展開三個主題的系列活動，包含：趣味轉盤、齊心協力、一起動動手等，與學校師生一起迎接國際幸福日。其中，趣味轉盤活動讓孩子們學會設定目標，並活用方法來達成自己的目標，過程中有喜悅有沮喪，孩子們了解生活本來就不是一帆風順，不論順境、逆境都是最好的安排；齊心協力活動，讓孩子們從小培養團隊精神，掌握達成目標過程中合作的重要性；而一起動動手，讓孩子們明白努力必有收穫的道理，也可以用行動告訴世界，天生我材必有用。透過這些活動，不僅讓孩子們找到自我價值，也幫助他們未來步入社會時，有更多的實力與堅強的勇氣。



第五章

社區參與

越南－國際幸福日系列活動



經由多年的合作與互動，小朋友與寶崧同仁們相處非常融洽，一位8歲的學生「強強」以手語和我們分享：「我很喜歡大哥哥大姊姊們陪我們玩遊戲，我希望長大以後可以跟哥哥姊姊一樣去幫助需要幫助的人。」



第五章

社區參與

本集團團隊同仁也見證了許多小朋友的成長，同仁阮小姐表示：「雖然這些孩子身體有缺陷，仍然用心地學習與過生活，覺得自己從孩子們身上學習很多，也希望社會能持續給予多一點關愛，少一點歧視。」

玫瑰花身心障礙學校校長翠姐也分享：「每一次寶崧公司的到來，都讓孩子們忘了自己與他人的不同，謝謝公司除了陪伴之外，也時常提供物資和設備，像是新的書櫃、課桌椅、消防設備等，讓孩子們在良好的學習環境下快樂成長。」

本集團相信，每個人都有權利過著和平、有尊嚴的生活；也相信透過傳遞善良和美好的價值，我們都能更幸福。幸福不一定代表需要擁有多少物質生活，願意適時向他人伸出援手的喜悅，更是一種幸福感。雖然每個人對幸福的感受及想法都不同，然而在新冠肺炎(COVID-19)疫情仍然嚴峻的今日，平安健康莫過於最幸福的事。本集團秉持永續發展的經營理念，持續與社區保持良好互動，讓社區及員工都能感受到溫暖關懷及提升社區進步的支持。



第五章

社區參與

後疫情時代 集團推動防疫升級 攜手社區做公益

2021年，全球新冠肺炎(COVID-19)疫情仍未減緩，尤以東南亞地區情況更為嚴峻，除造成醫療量能緊繃及醫護人員負荷之外，許多當地企業也面臨衝擊。一直以來，本集團以員工健康安全為首要考量，在兼顧防疫與營運目標之下，本集團先後發行多份防疫相關工作準則及指引，例如：集團群聚阻斷管制、分區上班措施指引、搭機防疫指引、集團出差或返回駐地入境隔離辦法、相關假勤作業規範等，持續推動及落實防疫升級。

除了進行基礎防疫工作之外，為確保健康安全的工作環境，在各營運據點也實行防疫關懷措施，讓全員能在妥善環境下安心工作，以越南區為例，本集團提供員工COVID-19篩檢、進行確診員工疫調及隔離、追蹤隔離人員之健康狀況等，也與工會合作向隔離的員工致贈慰問禮，內容包含食用油、泡麵等生活物資，傳達對員工的關懷及支持，同時配合當地政府之防疫政策，進行相應工作之調度及安排，期能盡速阻絕並控制COVID-19疫情發展。印尼區也舉辦海報創作比賽，讓員工發揮創意設計以「如何保護自己與家人」為主題的海報，前三名優勝員工獲得獎盃及廠刊專訪，共同提升廠內廠外防疫意識。其他營運據點亦持續進行每日COVID-19疫情通報、防疫物資盤點、採檢醫院及防疫旅館資訊更新、協助員工辦理防疫保險等，透過多元方式提供員工關懷措施。

社區合作方面，秉持同舟共濟精神，延續以往社區良好互助活動，盡己所能提供防疫相關資源與協助。像是在越南、印尼等地依據社區實際需求捐贈口罩、乾洗手、白米等物資予政府單位及社福機構；同時與工會合作，向鄰近社區發放防疫布條、刊物及傳單，贈送公司自製的醫療口罩，藉此宣導加強防疫，同時傳達互助合作的精神。



第五章

社區參與

除此之外，自各地COVID-19疫情爆發以來，醫院防線更形重要。面對醫療資源緊繃的狀況，為協助第一線醫療體系解燃眉之急，本集團今年在越南及台灣等地共捐贈醫療機構及政府相關單位近210萬美元，用於協助添購所需之防疫器材等裝備，例如：移動型呼吸器、呼吸器操控面板等，望在抗疫關鍵時刻能幫助防疫工作推展。

COVID-19疫情影響每個人的日常生活，落實各項防疫措施成為保護自己、守護親友的必要改變。本集團自2020年初、疫情發展之際，即特別設置防疫小組和制定持續營運防疫指引供各區遵循，積極配合各營運據點當地政府防疫規範，繼續強化各項防疫措施，包括廠區與辦公處所的出入管制，每日量測體溫及定期環境消毒，推廣防疫資訊及呼籲保持安全社交距離，並鼓勵及提升員工的COVID-19疫苗接種率。



第五章

社區參與

印尼－捐贈鄰近市場
自製醫療口罩及防疫傳單



印尼－
捐贈周邊社區防疫布條



印尼－
防疫海報創作比賽頒獎



越南－捐贈防疫基金





第六章

僱傭及勞工常規

重點績效

FLA認證

全球唯一通過FLA認證之運動鞋製造商。FLA連續11年稽核並發布獨立及客觀的跨國勞動監察報告，彰顯集團提供合法勞動環境與薪資福利，保障全球28餘萬名勞工權益。

28.7萬就業機會

全球聘僱正式員工超過28萬人。提供22.26萬名女性就業機會，佔全體員工77.4%，也致力於性別平等。

92.6%勞工

團體協約涵蓋全球約26.9萬名員工，佔製鞋相關業務員工總人數92.6%

0位童工

遵守國際勞工組織(ILO)第138號《最低年齡公約》，無聘僱童工。

結案率近100%

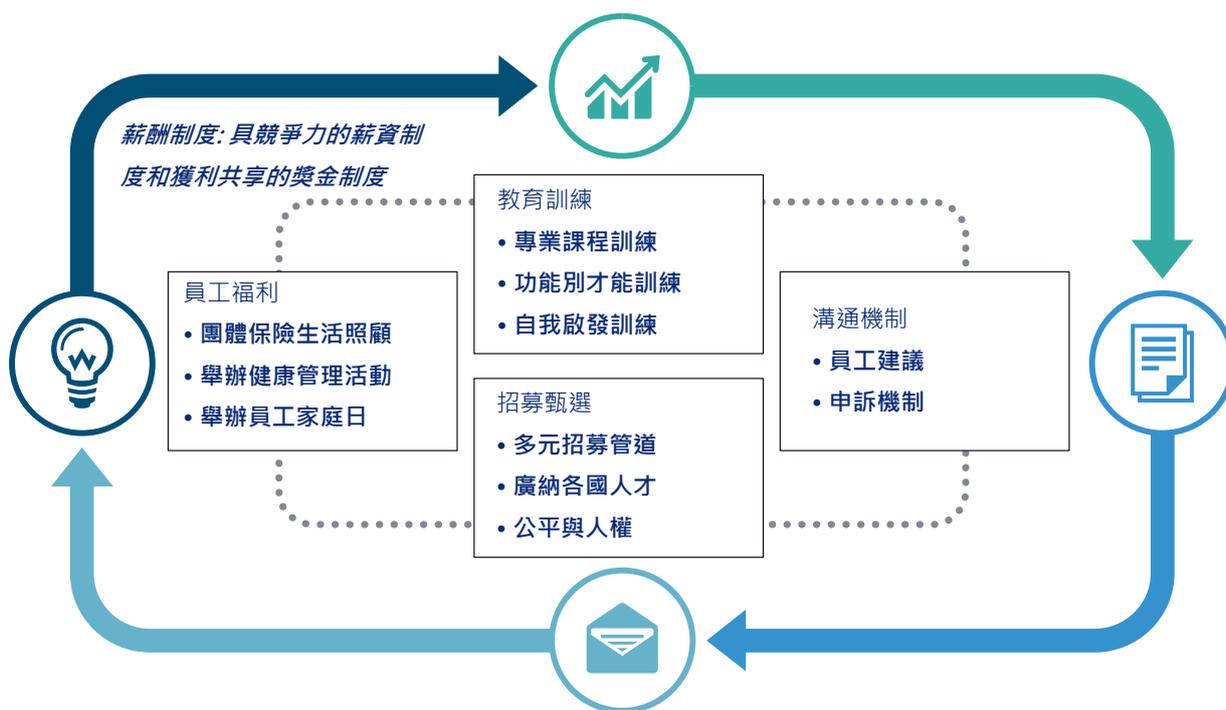
執行員工心聲(Voice of the Employee, VOE)收集，員工關係管理系統登錄申訴諮詢案件共3,616件，99.5%案件可於2個月內結案。



第六章

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，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。





第六章

僱傭及勞工常規

員工家庭探訪

本集團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，本集團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。

員工家訪是本集團長期以來進行的項目，管理層透過積極的員工家庭訪視，了解員工家庭與居住社區之需求，與其家人建立良好互動關係，除提升當地就業與經濟之發展機會，更帶入醫療衛生義診或宣導、房屋修建、助學方案等社區友善行動，連結員工的家庭與社區，期許為社會帶來整體性的生活品質提升與永續的發展。2021年度，在遵守各地防疫規定的前提下，本集團探訪了264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約1,928人時。

員工家訪



緬甸



柬埔寨



中國大陸



第六章

僱傭及勞工常規

尊重多元信仰

本集團認同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。公司於廠區內均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2021年，集團內部共有97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，本集團體恤員工身體狀況，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。每年的開齋節等同於新年，象徵著齋戒月的結束，更是感謝阿拉(真主)的節日，因此本集團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，並為員工安排免費返鄉專車及彈性調整工時，讓員工能提早整理行李返家，共同迎接印尼新年。

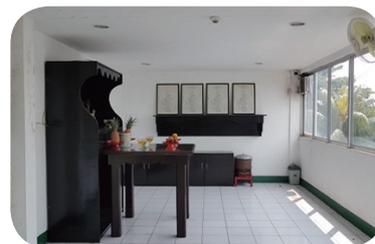
印尼



清真寺



教堂



佛堂



第六章

僱傭及勞工常規

緬甸－Ka Htain Festival節慶活動



印尼－宰牲節活動



多元豐富的社團活動

為平衡工作與生活，本集團與工會合作，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，以及本集團社區參與之焦點：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，2021年度共舉辦188場海外內部員工活動，總計共129,767人次參與。



第六章

僱傭及勞工常規

中國大陸－平安嘉年華活動



越南－歌唱比賽



緬甸－Ka Htain Festival
節慶活動



中國大陸－運動比賽



越南－婦女節活動



越南－Team Building





第六章

僱傭及勞工常規

6.1 知人善任適才適所

員工多元化與平等機會

本集團在製鞋業務方面，不斷精進生產技術及研發能力，持續優化生產效能，與各國際品牌緊密配合，以提供最優質的產品及全面性服務；通路業務方面，以提供高水準的客戶服務、產品組合、市場推廣及宣傳活動，建立通路名稱為YYSports之品牌形象，期望在製鞋業務及通路業務均能透過專業分工，強化核心競爭力，創造最大價值。

本集團積極邀請人才，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。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，本集團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本集團。

多元人才匯聚一堂

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。

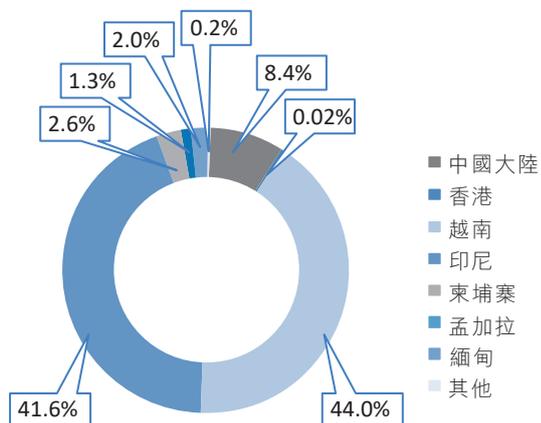
截至2021年12月31日止，正式員工總數約為287,631人，員工男女比例約22.6%：77.4%。中國大陸員工佔8.4%，越南員工佔44.0%，印尼員工佔41.6%，柬埔寨員工佔2.6%，孟加拉員工佔1.3%，緬甸員工佔2.0%和香港員工佔0.02%，其他地區(含台灣，澳門)則佔0.2%。



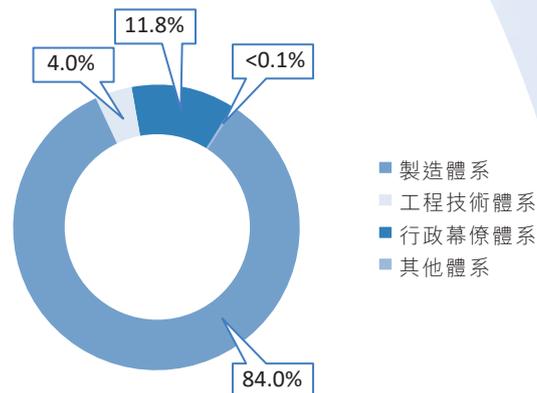
第六章

僱傭及勞工常規

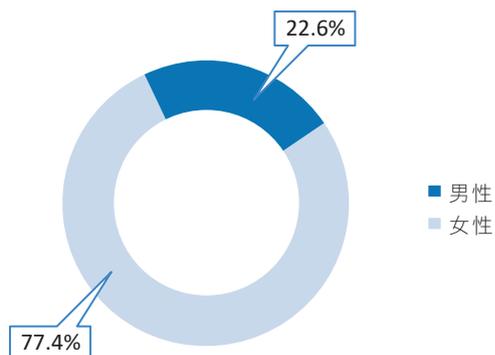
地區人力狀況



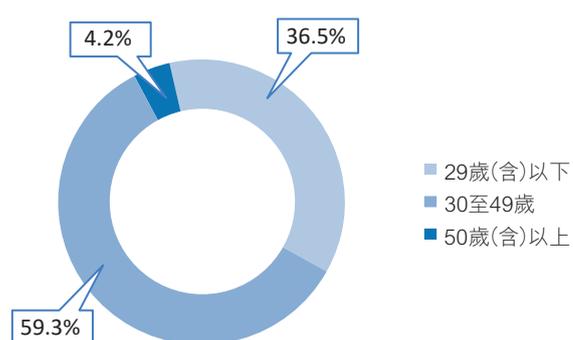
職務體系人力狀況



性別人力狀況



年齡人力狀況





第六章

僱傭及勞工常規

新進人員比率 ¹ (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	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
公司整體	8.7%	16.2%	2.9%	4.4%	7.9%	13.9%	3.0%	5.5%	0.7%	1.2%
台灣	2.4%	4.0%	5.9%	9.1%	4.5%	5.0%	3.7%	7.8%	0.0%	0.3%
中國大陸	15.0%	22.5%	2.9%	5.2%	2.1%	4.2%	8.2%	14.2%	7.7%	9.3%
香港	1.7%	8.8%	1.7%	0.0%	1.7%	1.8%	1.7%	5.3%	0.0%	1.8%
澳門	0.0%	4.0%	0.0%	2.6%	0.0%	4.0%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%
越南	6.4%	7.4%	3.0%	4.0%	6.3%	7.1%	3.1%	4.3%	0.0%	0.0%
印尼	6.4%	21.2%	2.1%	3.8%	7.6%	20.3%	0.8%	3.7%	0.0%	1.1%
柬埔寨	35.6%	58.4%	11.4%	9.6%	34.8%	41.2%	12.3%	26.8%	0.0%	0.1%
孟加拉	2.2%	11.0%	5.5%	22.9%	6.2%	27.0%	1.6%	6.9%	0.0%	0.0%
緬甸	52.3%	30.7%	7.5%	5.6%	50.8%	31.5%	9.1%	4.8%	0.0%	0.0%
其他	4.4%	14.0%	11.1%	23.3%	6.7%	18.6%	6.7%	18.6%	2.2%	2.3%

¹ 新進率=相關地區相關組別之新進人數/相關地區於2021年12月31日在職人數



第六章

僱傭及勞工常規

離職率 ² (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	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
台灣	5.1%	1.8%	7.5%	8.5%	4.5%	3.5%	8.0%	6.3%	0.0%	0.5%
中國大陸	9.2%	7.4%	3.7%	3.4%	2.0%	2.9%	9.6%	6.5%	1.3%	1.4%
香港	3.4%	5.3%	0.0%	7.0%	0.0%	3.5%	3.4%	5.3%	0.0%	3.5%
澳門	2.6%	4.0%	0.0%	1.3%	1.3%	2.6%	1.3%	1.3%	0.0%	1.3%
越南	9.5%	9.6%	3.0%	3.0%	6.3%	5.3%	5.8%	6.7%	0.4%	0.6%
印尼	16.9%	3.3%	2.4%	0.5%	10.6%	2.6%	8.6%	1.1%	0.1%	0.0%
柬埔寨	6.3%	8.6%	2.5%	2.3%	5.9%	6.9%	2.9%	4.0%	0.0%	0.0%
孟加拉	1.6%	2.5%	1.9%	3.6%	2.1%	3.7%	1.4%	2.4%	0.0%	0.0%
緬甸	9.6%	7.3%	2.2%	1.6%	9.8%	6.8%	2.1%	2.1%	0.0%	0.0%
其他	2.2%	18.6%	13.3%	27.9%	2.2%	18.6%	11.1%	23.3%	2.2%	4.7%
公司整體	11.9%	6.6%	2.8%	1.9%	7.5%	4.0%	6.9%	4.1%	0.4%	0.4%

² 離職率=相關地區相關組別之離職人數/相關地區於2021年12月31日在職人數



第六章

僱傭及勞工常規

在地高階管理階層所佔的百分比³

地區	高階主管比例		中階主管比例		課級主管比例		5職等以上主管比例		高中階主管比例	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
台灣	20.0%	22.2%	84.3%	84.4%	97.8%	91.9%	87.2%	85.7%	77.8%	79.1%
中國大陸	6.9%	7.7%	86.5%	88.1%	96.6%	97.4%	90.8%	92.0%	84.1%	85.9%
香港	66.7%	75.0%	96.9%	96.8%	100.0%	100.0%	94.4%	94.2%	92.1%	92.3%
澳門	0.0%	0.0%	23.5%	33.3%	95.5%	96.0%	64.1%	72.5%	23.5%	33.3%
越南	3.4%	5.2%	65.0%	68.8%	87.5%	88.9%	76.0%	78.0%	56.4%	59.9%
印尼	43.1%	37.0%	73.0%	74.2%	89.8%	92.1%	80.1%	83.6%	68.4%	68.8%
公司整體	21.5%	19.5%	74.1%	76.2%	90.3%	91.7%	80.9%	83.0%	67.9%	69.8%

課級(含)以上，性別比例

地區	男性		女性	
	2020	2021	2020	2021
台灣	79.3%	75.9%	20.7%	24.1%
中國大陸	50.6%	50.0%	49.4%	50.1%
香港	31.5%	26.9%	68.5%	73.1%
澳門	12.8%	12.5%	87.2%	87.5%
越南	38.7%	38.0%	61.3%	62.0%
印尼	49.0%	49.5%	51.0%	50.5%
公司整體	45.1%	45.0%	54.9%	55.0%

³ 越南／印尼區高階管理為經理級(含)以上



第六章

僱傭及勞工常規

6.2 教育訓練職涯發展

教育訓練和職涯發展規劃

人才為企業基業長青之基石，裕元工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，為本集團永續發展奠基。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；
- 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；
- 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；
- 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；及
- 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。



第六章

僱傭及勞工常規

訓練體系學程

本公司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劃、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，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 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。
- 2 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 (accountability) 課程，使員工具備樂於承擔、勇於負責的當責態度。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。



第六章

僱傭及勞工常規

管理學程



領導梯隊管理培訓



中進階管理培訓



AIM Program

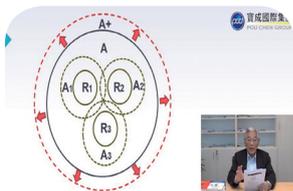


策略共識營



系統性思維

核心學程



他在外延伸 你就可以做到A+

當責

新人學程



新人訓練

自我發展學程



中醫防疫保健講座



西醫防疫保健講座



防疫學習不打烊系列



內部講師培訓



第六章

僱傭及勞工常規

數位學習：疫情衝擊停工不停學

防疫學習不打烊系列課程

2021年COVID-19疫情持續延燒，身為跨國企業集團亦深受其影響，加上各國防疫規範各有不同，在面臨疫情嚴峻與各國規範的雙重壓力下，工廠被迫停工之際，更加速集團運用數位學習資源及工具，促動員工自主學習的型態。

停工期間，集團特別邀集不同領域之專家，開設一系列學習不打烊課程，鼓勵員工利用閒暇時間個別參與課程，充實自我，有效地減少聚集造成的感染風險及時間花費；也成功地落實「持續學習」與人才「軟實力養成」。從六個主題課程出發：工作場域安全、消防安全、派外生活、招募面談、永續發展、律政法規，希望提升員工的安全意識、強化招募員工技巧、熟稔律法相關規範，藉此培育人才，佈局永續未來。

中西醫防疫保健講座

除上述系列課程開設外，也同步展開相關防疫保健講座課程，分別邀請中、西醫方面的專業團隊向公司同仁們講授目前疫情的發展趨勢及正確的防疫保健知識，同時借鏡醫療體系的專業做法，檢視與精進公司各項的防疫管理措施，讓集團的廠區防疫更加務實與完善，讓工作同仁能更加安心與放心。

防疫保健講座除現場課程互動外，亦採連線至全球廠區同步直播分享，並於課後將講授內容剪輯成線上課程，持續推廣至全集團同仁觀看與宣導正確防疫保健觀念。



第六章

僱傭及勞工常規

AIM高階廠務經營管理人才培訓

本集團於中、印、越、柬、孟、緬等六個國家的製鞋廠，每一間工廠皆扮演著獲利發動機的角色，而讓發動機順利運轉的除了兢兢業業的員工以外，高階廠務管理者的角色更為重要，好的管理方針和手段讓工廠的員工願意為公司傾力付出，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。

本集團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年推動「AIM高階廠務經營管理人才培訓」教育訓練專案，本計劃主要在於培訓潛力高階廠務管理人才，課程對象皆經過各事業單位權責主管特別選定，挑選出35位菁英人才進行培訓。培訓內容涵括多項實務上高階廠務管理者所需要面臨的內外部管理議題，舉凡從國際政經情勢分析，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。除了針對外部環境的應對外，內部的管理也是高階廠務管理者必須面對的重要議題，因此課程也規劃了針對內部客戶協商、管理課程內容。

本次課程所聘請的講師皆為公司中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才能做好準備，隨時接受廠務管理的挑戰。



第六章

僱傭及勞工常規

集團教育訓練執行概況

2021年本集團投入於教育訓練總時數約2,229,884小時，總參與受訓員工約649,554人次，平均每位員工受訓時數約7.8小時⁴。此外，2017年引進新線上訓練系統，讓員工可不受國家、環境、時間等限制，充分運用時間於線上平台進行學習，更達到集團學習資源共享的綜效。未來也將持續優化此平台，開發更多數位化課程及線上平台工具，讓員工有更好的學習資源可利用。

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)
2,229,884	649,554	7.8

本集團教育訓練依性別、員工職級類別分析如下表：⁵

職級	性別	參與訓練員工人次(約)	訓練總時數(約)
課級(含)以下	男	495,005 (77.8%)	1,578,186.3
	女	141,255 (22.2%)	519,460.8
理級	男	6,094 (48.8%)	89,067.8
	女	6,404 (51.2%)	40,661.4
協理級(含)以上	男	173 (21.7%)	717.3
	女	623 (78.3%)	1,790.2

人才發展管理制度

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

⁴ 員工平均訓練時數 = 訓練總時數 / 2021年年底員工總人數。

⁵ 該組員工平均訓練時數 = 該組訓練總時數 / 該組2021年年底員工總人數。

參與訓練員工百分比 = 各群組參與訓練員工各性別人次 / 各群組參與訓練員工總人次。

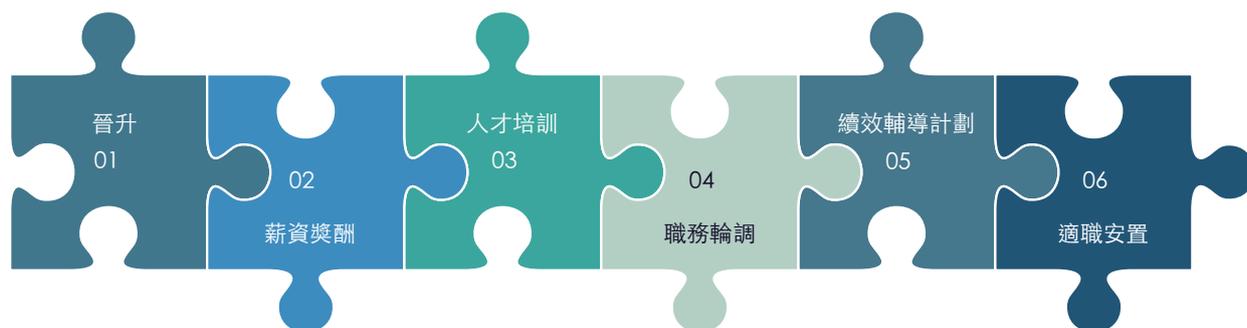


第六章

僱傭及勞工常規

另外，針對主管職人員舉辦绩效管理課程，提升主管與部屬間績效晤談之成效，並結合內部講師培訓，由主管職人員擔任內部講師團隊，傳遞並分享绩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。

绩效管理：



绩效管理的實施，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。藉由完善的绩效管理制，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。



第六章

僱傭及勞工常規

6.3 完善薪酬福利制度

本集團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。海外台籍幹部亦享健康照顧、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。
廠區設備	主要廠區內設置幼兒園。
地區診所	個別地區附設診所，提供適當的醫療服務。

鼓勵職場與家庭平衡和生育照顧

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。本集團保障育嬰留停後就業權益，當員工遇有育嬰需求時，可依法申請育嬰留職停薪或是育嬰假，期間屆滿後可申請復職或依照實際狀況延長申請，以兼顧個人與家庭照顧的需要。2021年在本集團其他海外主要營運據點，共有15,743位女性員工申請產假，假期後返回工作崗位的人數共11,969人，回任率達76.0%，回任後在職滿一年共有10,262位女性員工，留任率達73.3%。



第六章

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。下表總括主要生產基地之數據⁶：

地區		中國大陸	越南	印尼		孟加拉
退休制度		社會保險之養老保險	社會保險之養老金	社會保險		退休制度
				老年保險	退休保險	
提繳比例	裕元工業	13.0%-19.0%	17.0%	3.7%	2.0%	全額負擔
	員工	8.0%	8.0%	2.0%	1.0%	無須自提

⁶ 除柬埔寨和緬甸之外，這兩個生產基地尚無法訂立退休制度。



第六章

僱傭及勞工常規

具競爭力及公平性的薪酬制度

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，本集團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。本集團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，並與绩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，本集團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，且與集團共同成長。除了每月依據工作表現發放的績效獎金外，本集團根據全年度獲利狀況，提撥一定比例之盈餘作為年終獎金發放，以獎勵員工貢獻與激勵工作熱忱，讓員工共享公司的經營成果。在重要營運據點，基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例：



第六章

僱傭及勞工常規

越南	中國、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸
1.2倍	1.0倍

FLA公平薪酬專案介紹



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。

本集團身為FLA負責任的供應商會員，我們參照FLA行為準則以及GLWC對於公平薪酬的定義，並遵循FLA公平薪酬研究方法，進行集團薪酬調研，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。本集團除透過稽核機制檢核生產工廠工時、薪酬合規現況，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。今年度抽查14%製鞋生產工廠，包含越南、印尼與柬埔寨工廠，發現抽樣工廠100%符合當地基本薪資與公平薪酬標準。



第六章

僱傭及勞工常規

6.4 尊重勞動權益

本集團致力於落實公平原則及人權政策。本集團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FLA，承諾遵守「FLA工作場所行為準則」(FLA Workplace Code of Conduct) 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，每年配合FLA SCI稽核進行本集團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。寶成國際集團透過FLA年度SCI稽核、生產現場觀察與總部訪問等程序，獲得FLA董事會一致同意符合FLA認證資格，成為全球唯一取得FLA認證之運動鞋製造商。

FLA SCI評估範圍囊括本集團轄下所有製鞋工廠，依循FLA稽核通知每年依據稽核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。歷次勞動條件合格檢查報告皆公布於FLA官方網站，可供查閱(<http://www.fairlabor.org/transparency/workplace-monitoring-reports>)。

2021年9月，FLA委託第三方稽核單位至集團轄下位於印尼Sukabumi的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，廠端也積極並持續落實勞動條件與工作環境改善。



第六章

僱傭及勞工常規

內部評估機制－合規KPI	
本集團自2012年起就建立內部評估機制，包括人力資源(HRM)、勞動條件(Labor)、環境安全衛生(ESH)三大模塊，評估範圍涵蓋轄下中國、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。	
人權風險管理－人力資源(HRM)	招聘任用、教育訓練、人員發展與晉升、終止／解除合同、工時管理、薪酬福利。
人權風險管理－勞動條件(Labor)	獎懲及職場行為、申訴機制、無騷擾無歧視、內部溝通、特殊員工保護、自由結社與集體談判、反饋追蹤。
環境安全衛生(ESH)	安全衛生、消防安全、環保管理、能源管理。

2021年如期完成集團旗下全資鞋廠合規KPI檢核，我們依照《集團行為準則》、《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：招聘任用、薪酬福利、工時、無騷擾無歧視等；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。



第六章

僱傭及勞工常規

2021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
2021.09.01	職場與獎懲行為	經文件審查，發現印尼一間工廠未依規制定無強迫勞動的書面政策。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據公司內部合規稽核規定，所有工廠均需設置一份正式無強迫勞動政策，應備完整流程，且不得聘僱具強迫勞動、人口販運風險的員工。 2. 經現場盤查，確認工廠無聘僱上述風險員工，透過後續改善狀況追蹤，確認廠端已完成政策制定並發佈。
2021.09.16	招聘任用	經現場文件抽檢確認，發現中國大陸一間工廠勞動合同期限年份錯誤。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 稽核現場發現後廠端以立即改正，加強要求負責人員工座細緻度，透由交叉覆核避免錯誤。 2. 回溯檢查稽核前六個月之全廠勞動合同，確保資料準確性。



第六章

僱傭及勞工常規

稽核日期	人權風險範疇	發現問題	執行改善
2021.09.17	申訴機制	經現場走線檢查，發現印尼一間工廠未依規定設置員工諮詢室。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司提倡多元申訴管道，評估當下立即提醒廠端需盡速完成員工諮詢室設置，除了原有座談會、電子郵件及客戶申訴諮詢App等之外，亦提供專屬獨立的諮詢申訴空間，滿足員工需求。 2. 經後續改善狀況追蹤，確認廠端已完成設置。
2021.10.20	自由結社與集體談判	中國大陸一間工廠之團體協約(CBA)已簽訂完成，但未及時提供一份副本予所有員工留存。	經稽核員提醒，廠端當下已盡速複印團體協約，提供給所有員工並確實簽收，以確保員工均已收悉集體談判協議內容。

2021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、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，本集團使用MAP平台進行改善事項追蹤，藉由根因分析、改善計劃並與工廠聯繫，進行即時性的整改檢視，2021年已全數完成前一年度共109件改善事項跟進與結案。本集團會持續致力於實踐ILO與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。



第六章

僱傭及勞工常規

負責任招聘

本集團秉持機會平等原則，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。本集團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，本集團於2019年11月完成簽署FLA及美國服裝和鞋類協會(American Apparel & Footwear Association, AAFA)共同訂定之「負責任招聘」(Responsible Recruitment)承諾，持續進行日常推動及宣導，其內容包含：

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

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。



第六章

僱傭及勞工常規

尊重人權

本集團遵循在地法令、依據國際人權宣言以及FLA工作場所行為準則，制定集團行為準則，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。

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ILO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ILO與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 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。

本集團行為準則所涵蓋的層面包括以下層面，將由本集團不時檢視及修訂。



第六章

僱傭及勞工常規

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	不得僱用未滿法定年齡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。



第六章

僱傭及勞工常規

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。
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。



第六章

僱傭及勞工常規

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協商的權利，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。本集團在中國大陸、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，協助員工與本集團溝通相關勞資議題，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)。在勞資雙方皆有共識下，各地區工會亦可與本集團各地區公司簽訂團體協約(CBA)、協同本集團共同辦理相關員工關懷與服務活動，增進本集團與員工之間的溝通與認同感。本集團在中國大陸、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為269,281人，佔製鞋業務總人數約92.6%。

依本集團內部規範，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。

重大營運變化的最短預告期

本集團致力於打造和諧勞資關係，重大營運變化的最短預告期依當地勞動法令辦理。於當地主管機關核准下，由主要營運生產基地地區員工工會與本集團的各地區公司簽訂團體協約文件，明確載明相關勞動條件、權益與重大營運變化的最短預告期，所簽團體協約文件均送當地主管機關備案。



第六章

僱傭及勞工常規

6.5 禁用童工及禁止強迫勞動

禁用童工

依循本集團行為準則、國際勞動組織(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)，本集團亦制定相關保護政策，確保其工時及工作崗位符合法令規範。

本集團於面試時，要求職務申請者提供有效的身分證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集團承擔，並支付其實際工作的工資。經內部合規機制查核，2021年度各營運據點無發生僱用童工之個案。

無發生強迫勞動事件

本集團不聘用任何遭受強迫、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。透由日常管理機制，確保所有工作皆出於員工自願，並且在合理的通知下，員工有自由加班及自由離職之權利。經內部合規機制查核，2021年度無發生強迫勞動事件。

本集團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。本集團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，以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。



第六章

僱傭及勞工常規

因應COVID-19疫情可能造成的人事問題及相關應變措施

本集團也廣泛蒐集各界意見，透由不定期會議向FLA人權專家學者諮詢較佳作法，以降低任何可能發生問題或意外的風險。本集團在應變COVID-19疫情有關人權及勞工權益相關的行動，舉例如下：

禁用童工	<ul style="list-style-type: none">• 避免因新冠肺炎疫情令健康成年員工減少或從缺而使用童工。
薪酬福利	<ul style="list-style-type: none">• 員工因生病或治療中無法上班，或於隔離時期，皆依照當地法令規範支薪。• 避免在員工沒有知情和同意的情况下扣減薪酬，用以檢測和或治療新冠肺炎或其他疾病。
無強迫勞動	<ul style="list-style-type: none">• 確保員工身份證明文件、旅行證件及／或其他文件沒有被扣留，且不因防疫為由限制員工自由行動的權利。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none">• 確保所有員工都知悉多元申訴管道，透過有效的申訴機制，對於包含COVID-19疫情在內的相關議題或申訴，提供即時回應及必要之補償。
培訓宣導	<ul style="list-style-type: none">• 提供員工正確防疫觀念，宣導負責任地使用社群媒體，著重不落入恐慌情緒、避免產生偏見或歧視。同時加強宣導個人衛生習慣，並保持社交安全距離。



第六章

僱傭及勞工常規

6.6 勞資溝通及申訴機制

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。

《傾聽員工心聲》：暢通員工溝通管道－面對面座談會／申訴溝通機制

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、工會及工廠自主檢查發現等。截至2019年，旗下大部分工廠均能確實執行至少每月舉辦一次員工座談會，2021年因應COVID-19疫情，在遵守各地政府社交聚會與大型集會規範前提，及因應部分廠區有停工情況之下，全年度共舉辦259場員工座談會，總場次較2020年減少30.4%，總計約有8,664人次參與會議。



越南－員工座談會





第六章

僱傭及勞工常規

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本集團重要事項的宣達外，廠務主管的聆聽與問題的即時處理，更以身作則的對廠內管理幹部，樹立重視員工聲音之意義，也拉近管理層與員工之間的信任與溝通距離。

2021年度，本集團的員工關係管理系統(ERMS)登錄申訴諮詢總案件共3,616件，99.5%案件可於2個月內結案。各區員工關注問題分別以內部溝通、生活環境、社保與公積金之議題為主。

員工心聲案件來源	合計
工會	51
工廠自主檢查發現	3
內部轉介	33
手機簡訊(SMS)	296
外部轉介(品牌客戶、政府、第三方轉介)	1
直接溝通／訪談	59
社群媒體或手機應用程式	1,731
員工座談會／心橋溝通會／幹部溝通會議	984
意見箱	17
電子信箱	15
電話／熱線	249
諮詢室／生輔室	177
總計	3,616



第六章

僱傭及勞工常規

員工申訴案件處理機制

依據本集團申訴諮詢管理辦法，申訴處理進度應適時向申訴人以及相關單位回報處理結果，最長不應超過十個工作日，若案件為管理行為不當或違反工作準則，包含如性騷擾、不當言語、歧視等特殊敏感議題，可視處理情況延後，最長以不超過二個月為原則。

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

若接獲爭議性案件，須依案件狀況召開諧和委員會或紀律委員會，就其案件成立調查小組及召集委員會成員，如非必要成員不得重複，2019年再次修訂諧和委員會管理辦法，注重在地員工文化觀點以及集團在地化永續營運角度，由本地籍員工擔任主任委員，以每月例行開會模式，除評議具爭議性案件外，也檢視內部申訴案件處理狀況，以達更公平公正的處理申訴問題。同時，本集團遵守反報復原則，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。



第六章

僱傭及勞工常規

重大管理態度及職場不當行為案件處理

2021年度，ERMS登錄申訴諮詢總案件共3,616件，有關重大管理態度及職場不當行為共22件，包含13件為幹部於生產中情緒較激動而導致的言語和行為狀況，以及九件為員工之間的衝突，經妥善處理後均已結案。其中兩件為涉及性騷擾議題案件，經調查後，本集團皆已適當調整工作及進行相關懲處，也持續關懷被行為人。

相較於2020年，2021年度重大管理態度及職場不當行為案件數量下降31.4%。總案件中94.2%都能於10個工作天內結案，99.5%案件可於2個月內結案，目前有31件尚未結案，多是12月發生案件，仍需要時間調查及處理。經內部合規機制查核，2021年無發生任何申訴案例遭報復之情形。

訊息交流平台

有鑑於社會電子資訊的普及與便利性，本公司亦分別於主要生產營運基地開設訊息交流平台，提供地方性活動動態與資訊交流，能於第一時間獲知本集團最新動態、近期員工活動、文化信息生活新知等新聞。



第六章

僱傭及勞工常規

6.7 職業安全衛生管理

本集團職業安全衛生管理依據「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。本年度職業災害事件數和職業災害損失金額相對於上年度之百分比如下：

職業災害件數	職業災害損失金額
-29.3%	-50.4%

本集團的每一工廠及行政中心皆成立「環保能源暨安全衛生委員會」(簡稱ESH委員會)定期召開會議，以固定組織的方式由各單位檢討安全衛生相關管理事項。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，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，至少須有四名委員且勞工代表應達一半以上，目前現場員工實際所佔比例約達80.0%，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環境安全衛生(ESH)相關議題改善建議，管理層則藉由ESH委員會持續關注相關議題並進行追蹤。

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(一月、四月、七月、十月)，必要時得召開臨時會議。ESH委員會會議討論事項有以下12項議題：(1).政府法令、客戶要求、公司規範之增／修訂；(2). ESH巡檢／風險盤查／稽核結果(含各項專案巡檢、現場主管走動式安全巡查、ESH-MPA評估、外部稽核等)；(3). ESH教育訓練計劃與執行狀況；(4).電氣、機器設備與化學品危害之預防措施；(5).作業環境與污染排放檢測結果及對策；(6).健康管理及促進事項；(7).承攬商安全衛生議題；(8).環保與能源議題；(9). ESH事故檢討；(10). ESH改善提案／申訴／爭議／糾紛；(11). ESH專案計劃；及(12).其他ESH有關事項。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。



第六章

僱傭及勞工常規

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，除符合本集團營運據點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FLA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。

2021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51.6%。本集團各營運據點設置專職專責職業安全衛生管理人員314人，ESH夥伴人員1,579人，總計1,893人，致力於職業安全衛生管理，監督及維護本集團的日常營運。

本集團各營運據點之製鞋生產工廠依循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，降低員工健康危害及事故發生可能。依據當地法令規定高風險危害、廠內鑑別之危害及員工透過暢通申訴管道或提案改善方案提出之風險，進行風險等級判定，針對不可接受風險議題，擬訂相關風險管控方案，並作為本集團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。員工透過各式申訴管道(內外部轉介、手機簡訊、座談／溝通會議、意見箱、電子信箱、電話／熱線等)及提案改善方案提出職業安全衛生議題，皆會留存紀錄並立案追蹤，且於工廠每月ESH委員會進行改善追蹤，本集團嚴格遵守反報復原則，保障申訴人權益。



第六章

僱傭及勞工常規

本集團針對職業災害之管理，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」，針對公司中、重度職災事故，擬定調查與處理制度，藉由事發單位、行政中心、事業部及總公司安全衛生管理人員即時討論會議，嚴謹事故調查與報告確認機制、鑑別真因，並明確事發及有關單位之權責分工，使之各司其職。即時討論會議之資訊，總公司利用內部SD PUBLIC信箱及ESH委員會，同步宣達至各營運據點安全衛生管理人員，由各地區的安全衛生管理人員協助確認改善效果與水平展開，並由各區域的災害指標分析逐步推動硬體改善及軟體管理措施，後續藉由工廠每月、行政中心及總公司每季ESH委員會，確認水平開展進程及改善成效。2021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
中國大陸	17
印尼	23
越南	12
柬埔寨	3
孟加拉	0
緬甸	0
總計	55



第六章

僱傭及勞工常規

企業安全文化推動

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，以基礎工程、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。

工廠於ESH自主管理制度上，設置有專責專職環安衛專責單位及人員，採取標準化作業原則，落實ESH日常業務管理，藉由定期巡視將相關違失狀況立即通知權管人員即時處理。除廠內專職ESH人員與總工務體系外，於產線線別遴選ESH夥伴(ESH Partner)，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，加強全員正確的危險知覺與安全態度，才有正確的安全行為，以多對一問題反應，及時解決安全隱患，創造安全環境與建立安全意識。

公司管理層長官也展現對ESH工作的重視與承諾，體現對員工健康的關心，2021年由上級主管不定時進行現場走線，發現的缺失可以更有效地被改善，同時藉由一對多安全宣導與事故提醒，有效發揮上行下效之目的，降低相同事故發生。



第六章

僱傭及勞工常規

2021年度國內外持續性管理措施：

安全衛生管理人員培訓	<p>本集團自2016年度起，自行辦理專職安全衛生管理人員培訓，成立ESH學校，定期的內部培訓與測驗持續強化相關人員專業知識及實務操作。本集團也致力於推行其他法定或是優於法定之定期培訓課程，涵蓋新進人員／在職人員安全衛生教育訓練、特殊作業人員訓練(化學品、法定機械設備、特殊氣體等)、急救人員訓練、消防訓練等範疇，本集團並於越南、中國大陸等地區建立培訓中心，匯整員工培訓履歷，並藉由線上／紙本問卷調查、員工訪談型式，收集員工培訓課程需求與資訊，做為下一年度培訓課程規劃之參考來源，完善員工職場所需技能與知識。受全球新冠肺炎(COVID-19)疫情影響，避免群聚感染，本年度培訓僅針對高風險機台操作人員／維修人員、ESH限制(設備／PPE)採購／驗收人員進行教育訓練。</p>										
	<p>2021年度安全衛生管理種子人員培訓課程及人數統計：</p> <table border="1" data-bbox="624 1095 1428 1375"><thead><tr><th>類別</th><th>培訓人數</th></tr></thead><tbody><tr><td>高風險機台操作人員</td><td>29,793</td></tr><tr><td>高風險機台維修人員</td><td>4,924</td></tr><tr><td>ESH限制(設備／PPE)採購／驗收人員</td><td>59</td></tr><tr><td>總計</td><td>34,776</td></tr></tbody></table>	類別	培訓人數	高風險機台操作人員	29,793	高風險機台維修人員	4,924	ESH限制(設備／PPE)採購／驗收人員	59	總計	34,776
類別	培訓人數										
高風險機台操作人員	29,793										
高風險機台維修人員	4,924										
ESH限制(設備／PPE)採購／驗收人員	59										
總計	34,776										



第六章

僱傭及勞工常規

<p>ESH限制設備安全類管理</p>	<p>本集團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，機台安全管理為本集團風險管控之首要目標，並每年度依據機械設備風險分級，逐年增加重點機械設備採購源頭管理及驗收機制控管，改善既有機台安全性。2020年度起，職業安全衛生重點工作為加強「機台安全」與「管理措施」，於「機台安全」範疇，本公司於2015年度開始執行第一批新購機械設備源頭及驗收管控，2021年度第八批納入管控設備為三種，於2015-2021年共計累積42種管控之機械設備（如：裁斷機、熱媒油機、定型／壓底／熱壓機、利拿／萬馬力設備、油壓機、幫機等鞋機及化工設備）。而既有機台改善方面，本集團於2018年度推動既有機械設備整改，持續至2021年度，已完成18種既有設備安全性改善，且改善成效斐然，2021年度職業災害件數相較於2020年度已降低23.9%。</p>
<p>稽核管理機制</p>	<p>藉由SD-KPI稽核，依據區域風險及早準備因應方式，並且設定整體性專案行動。2021年度受全球新冠肺炎(COVID-19)疫情影響，著重於ESH人員基礎建設、現場ESH夥伴及ESH人員共同走線檢視風險，藉由產出之各工廠區域風險地圖，由主管檢視首重高風險區域，進行追蹤改善，自主落實工廠內部ESH。</p>



第六章

僱傭及勞工常規

職業健康服務與促進

本集團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，本集團仍提供特殊作業人員進行特別危害健康作業體檢。員工健康體檢資訊皆有相關保密措施，除員工本人、永續發展(SD)單位及人力資源單位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，集團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。2021年度雖受全球新冠肺炎(COVID-19)疫情影響，各地區無法依據既有年度規劃舉辦各式大型健康促進活動，但仍努力於群聚管理之限制下，協助員工健康生活。

2021年度本集團各地區員工健康檢查人次數分析：

國域	一般健康檢查	特別危害作業健康檢查	加總
中國大陸 ⁷	1,521	8,083	9,604
印尼	56,671	27,207	83,878
越南 ⁸	52,211	40,139	92,350
柬埔寨 ⁹	0	0	0
孟加拉	316	223	539
緬甸 ¹⁰	0	119	119
總計	111,518	75,963	187,481

⁷ 中國大陸一般健康檢查：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。

⁸ 越南法令規範為每6個月進行1次健康體檢。

⁹ 柬埔寨2021年度因疫情，醫院不予以辦理員工身體檢查。

¹⁰ 緬甸政府並無員工健檢相關法令規範，特別危害作業健康檢查為本公司針對特殊作業人員提供之福利。



第六章

僱傭及勞工常規

本集團為加強員工健康管理，每個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。另外，因應COVID-19疫情配合政府辦理企業COVID-19疫苗施打活動，與在地醫療單位進廠服務同仁進行接種疫苗。

安全衛生指標

本集團建立「異常事件管理系統」進行內部資訊化職災管理以及安衛管理績效指標的國內外追蹤，包含職災件數、總損失日數、失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate, FR)及失能傷害嚴重度(Disabling Severity Rate, SR)等績效指標。

2021年職災管理統計，總件數為201件，累積因工作損失日數為9,500天，按失能傷害損失天數計算，不包含交通事故，職災總件數下降23.9%，相對因職災所產生的損失金額下降50.4%，對應本集團2020年度目標：職業災害件數下降20%，有大幅下降趨勢。針對所發生的死亡職災事件，以針對職災事故真因進行分析檢討，並利用安委會議於各工廠進行宣導，避免憾事再次發生。而因工作關係(不含交通事故)而死亡的人數分別為：

	2021	2020	2019
因工作關係(不含交通事故)而死亡的人數	1 ¹¹	0	1

¹¹ 2021柬埔寨死亡職災事故原因為：

因罹災員工未遵守廠內機台電源連接規範，未通知專責機修/保人員進行機台插電作業，並於擅自插電時，也未依廠內已有標示對位指示之插頭、插座，進行不適合插座孔位插入，造成機台地線、機殼帶電，導致罹災員工觸碰機台感電死亡。經當地公安機關調查，確認為該罹災員工自身行為導致災害。



第六章

僱傭及勞工常規

進一步由數據統計上來看，若除卻死亡職災案件，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」政策，因機械設備引起之職業災害件數相較於2020年度已大幅降低20%，但機械設備引起之職業災害仍為本集團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，並配合本集團政策推動機台安全管理，持續落實安全衛生日常管理。

2021年度職災管理統計數據¹²如下(不含交通事故)。

國域	因工傷損失日數										
	職災件數			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 ¹³	男性 ¹⁴	女性 ¹⁵	總計 ¹⁶	男性 ¹⁷	女性 ¹⁸
集團	201	85	116	76.6	23.4	0.42	0.78	0.32	20	68	6
中國大陸	31	18	13	43.3	56.7	0.50	1.28	0.27	16	31	12
印尼	61	21	40	61.7	38.3	0.37	0.51	0.33	3	7	2
越南	90	31	59	24.1	75.9	0.41	0.71	0.33	8	10	8
柬埔寨	4	2	2	99.5	0.5	0.35	0.26	0.58	535	768	10
孟加拉	11	11	0	100.0	0.0	1.46	9.17	0.00	12	73	0
緬甸	4	2	2	78.7	21.3	0.40	1.28	0.24	24	119	6

¹² 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。總經歷工時為476,230,683小時

¹³ 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

¹⁴ 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)

¹⁵ 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)

¹⁶ 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

¹⁷ 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)

¹⁸ 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)



第六章

僱傭及勞工常規

職業病風險預防

針對職業病風險的預防管理，本集團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。本集團為提供員工安全衛生健康良好的工作環境，工作環境依照當地法令定期進行環境監測，包含：化學品暴露、聽力、照明等，對於量測結果異常區域進行工程改善，並提供適當個人防護具。同時每年度皆會編制年度計劃進行內部量測，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2021年度並無因職業病造成死亡之案例，越南地區共有5件關於職業性聽力損失的職業病判定案件發生，本公司皆依據當地法令進行工作崗位調換並持續追蹤、不定期進行員工訪談關懷調換工作崗位適應情形，對於同樣崗位的員工，本公司將持續提供個人防護具並強化培訓，採區域防治概念以限縮高噪音暴露區域。

另一方面，每年皆會安排相關高風險崗位的職業危害因素預防知識宣導，以強化員工對於預防管理措施，例如個人防護用具的使用，本集團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。



第六章

僱傭及勞工常規

職業病預防秉持在前預防、持續關懷，並逐步落實追蹤機制，本集團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。

疫情預防

面臨2019年底新冠肺炎疫情衝擊及持續延燒，為減緩疫情帶來的多重挑戰，本集團除依循當地政府規範的防疫措施，亦採取企業自主防疫，於2019年底即組成「各區防疫指揮系統」，每日開會追蹤國內外COVID-19疫情及研擬配套措施，並適時整合防疫物資。2021年度對於在防疫的管理措施主軸為配合營運據點各地政府防疫指引，每日監測疫情變化、每日量測體溫、定期環境消毒、防疫物資建立及準備、防疫措施衛教及文宣張貼、並加強廠區與辦公處所的門禁管控、鼓勵及提升同仁接種疫苗等，希望保障所有同仁健康安全。



第六章

僱傭及勞工常規

2021年度各營運據點COVID-19疫苗接種合計覆蓋率：第一劑94.87%；第二劑89.86%。有鑑於全球疫情反覆，本集團持續以所有同仁的健康安全保障與防疫為優先考量，2022年度仍延續既有防疫SOP，繼續進行滾動式調整，不斷強化各項防疫措施以應對疫情發展，接著著力SOP人性化，從用戶的角度出發，常態化防疫措施，因地制宜外，各地區工作上仍須力求一致化，並增加關懷與溫暖。COVID-19疫情期間，以國家政策為基礎，並因應本集團持續營運防疫指引配套措施，其主要六大核心如下：

- 1 團隊跨步合作：掌握疫情資訊發展
- 2 物資保持量能：強化防疫物資量能
- 3 專業效率解題：作業標準化／一致化
- 4 溝通權益人信任：強化權益人信任
- 5 人道善盡CSR：關懷諮商／回饋地方
- 6 機先前瞻未來：保持警覺／強化應變



第六章

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理念來推動與管理。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14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。



第六章

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。



第七章

環境保護



重點績效

CSR企業社會責任獎－印尼Nikomas廠

印尼四廠區連續三年獲得國家環保評鑑最高級別獎
印尼國家環保藍牌獎



1,222.76MWh
太陽能建置發電量



73,996MWh
綠電憑證REC採購

當全球性傳染病疫情於全球蔓延、氣候變遷災害持續加劇，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，以為企業創造長期的競爭優勢及永續生存立基。

本集團經營製鞋業務，非屬環境重大污染風險事業，但也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。符合當地環保排放規範與環境管理要求是製造生產必要管理事項。由於各地規範日趨嚴格，於環境管理上特別著重區域環保合規的風險定期查核，鎖定高風險事件專案列管進行改善追蹤。2021年度在本集團生產營運廠區，並無發生油料洩漏、燃料洩漏等意外導致環境嚴重污染的事件，在廢棄物的清運處理亦完全符合相關貯放與運送規範，無發生洩漏污染情事，亦未發生環保違規被開罰事件。



第七章

環境保護

本集團在印尼生產基地之四家法人公司廠區(Nikomas, GSI-1, GSI-2, PYI), 連續三年(2019-2021)皆獲得印尼國家環保部頒發「國家環保評鑑藍牌獎」。印尼Serang, PT.Nikomas廠區獲得萬丹省頒發2021「CSR企業社會責任獎」。評選指標包含防疫工作、宗教、職業安全管理、工會運作、環保管理、社會責任等方面。

我們針對製鞋業務制定了以下環保目標：

項目	目標	工作方案
減排	節能綠能雙管齊下，2019年為基準，2025碳排放零成長為目標	<ol style="list-style-type: none"> 投資綠能(例如：太陽能發電)：設置太陽能發電系統，增加再生能源使用量 持續購買再生能源：在越南／中國大陸進行綠電建置、落實綠電憑證市場與制度調研和掌握印尼區綠能法規與官方憑證制度
減廢	廢棄物數據數位化	建立數位平台，提升廢棄物進出管理與流向控管，降低人為誤差。
	事業廢棄物零掩埋(去甲烷)	PCN、PCaG工廠100%零掩埋。
	尋找鞋材廢棄物再利用可行專案	成立鞋材廢棄物再利用專案： 中底回添再利用專案(RPE技術研發)



第七章

環境保護

項目	目標	工作方案
提升能源使用效益	<p>落實五大原則：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>專注於持續節能並推出相關的措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 年度推行廠技術節能專案 • 廠房通風改善 • 源頭管理 • 年度節能工作推動規劃 • 洩漏率目標宣導與方法優化 • 節能Knowledge Management (KM)平台知識文件內容規劃
提升用水效益	水管理層面達到合規和評估用水效率的提升機會	<ul style="list-style-type: none"> • 廠區雨污水分流持續監測與改善 • 提升放流水處理效益，符合有害化學物質零排放聯盟(Zero discharge of hazardous chemicals, ZDHC)要求標準
	評估用水效率的提升機會	<ul style="list-style-type: none"> • 規劃水資訊數位化平台與數據管理系統，於2021至2023年期間完成廠區水平衡圖 • 於2022年下半年提升廠區放流水回用率專案推動



第七章

環境保護

7.1 善用資源

製鞋原物料、包裝材料之使用與採購

原物料選用是優質實惠產品製造必要考量的重要因素，本集團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、禁限用物質標準(Restricted Substance List, RSL)以及ZDHC標準要求，同時也積極採用符合客戶環保永續性物料要求標準的材料。在原物料的採購管理上，除要求物料供應商須簽署未使用禁限用物質的承諾文件與提供相關物料檢驗報告外，也針對特定物料進行抽驗檢測以確保物料品質符合要求。

製鞋業的原物料可概分為鞋面材料與鞋底材料兩種，前者以紡織品(網布／不織布)、人造皮、天然皮革及相關配件所組成；鞋底材料則以化工原料EVA(乙烯／醋酸乙烯酯共聚物)樹脂、PU(聚胺酯)樹脂及橡膠為主；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。

2021年本集團採購總重約2,085萬噸製鞋原物料，其中資材及相關部件等不可再生原料有1,537萬噸，可再生原料約548萬噸。2021年度採購約2億個鞋盒(2020年：約為2.3億個)，包含內盒及外箱，總重量約51,640噸(2020年：61,483噸)，每雙鞋所用鞋盒平均佔量為0.00026噸(2020年：0.00027噸)。



第七章

環境保護

能源使用和稽核

本集團隨著國際社會積極倡議氣候變遷風險調適行動，參考科學碳目標倡議(SBTi)減量，設定階段性能源管理目標，積極進行各項節能減碳工作拓展，配合客戶當地主管法規機關相關能源要求，擬定節能措施和能源盤查制度，每年度於公司經營管理會議上進行能源使用量與節能行動的績效結果報告與檢討。

本集團能源管理歷程與目標：

年度	管理目標
2016-2020	第一階段整體節約能源規劃，2020年能耗密度較2016年下降8.0%為整體管理目標。
2021-2025	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。
2026-2030	跟隨主要品牌客戶，進一步制定2030年溫室氣體排放量較2019年下降46.2%之減量承諾，此目標經世界資源研究所WRI(World Resources Institute)確認符合SBTi的設定標準。



第七章

環境保護

擴大綠能應用－太陽能建置和綠電憑證

2021年展開東南亞廠區太陽能發電系統建置案，自越南建置屋頂太陽能系統，已完成2個廠區的系統建置，太陽能建置量已達2.3MW，2021年太陽能總消費電量為1,222.8MWh，換算溫室氣體排放量440.6公噸CO₂e，並仍有更多的建置計劃正在評估中並於中國大陸與越南等生產基地工廠購買綠電憑證(i-REC)，2021年憑證累計購買量達73,996MWh。集團更積極參與越南地區的綠電採購計劃，持續在綠能領域提升集團在國際以及品牌間的聲譽，並確保集團在能源使用上永續發展。2021年綠電憑證購買共抵銷34,173.4公噸CO₂e碳排放量。

國域	太陽能總消費電量 (Solar Energy Consumption) (MWh)	溫室氣體減少量 (公噸CO ₂ e)	綠電憑證(i-REC) (MWh)	計算抵銷溫室氣體 排放量(公噸CO ₂ e)
中國大陸	—	—	28,565	17,804.6
越南	1,222.8	440.6	45,431	16,368.8





第七章

環境保護

將能源管理納入本集團內部管理績效評估項目，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。2021年度本集團製鞋業務(不含皮革廠與模具廠)使用能源類別包括電力、石化燃料、生質燃料、天然氣與液化石油氣。生質燃料使用來自外包廠商供應蒸氣熱能所使用之燃料。裕元工業2021年度總能耗為3,830.2兆焦耳(TJ)。其中來自於電力的能耗佔比為77.5%。

2021年度的電力能源使用統計，如下表所示：

電力能源		單位	2021	2020 ¹⁹	2019 ¹⁹
電力度數	市電	百萬瓦-時	824,109.5	1,120,370.7	1,085,230.8
	太陽能建置(綠電)	百萬瓦-時	1,222.8	0	0
	綠能憑證REC(綠電)	百萬瓦-時	73,996.0	0	0
電力能源展現	市電	兆焦耳	2,967.3	4,034.1	3,907.5
	太陽能建置(綠電)	兆焦耳	4.4	0	0
	綠能憑證REC(綠電)	兆焦耳	266.4	0	0

¹⁹ 為增加數據的可比性，我們對2020及2019年的數據統計上做出調整，將非製鞋生產廠區的相關數據扣除處理。



第七章

環境保護

各種能源的使用量及每雙鞋的平均耗能量，如下表所示：

燃料能源			單位	2021	2020	2019
燃料	石化燃料 ²⁰	重油/柴油/汽油/其他油品(不可再生)	公秉	2,337.0	4,198.6	6,225.4
		天然氣 ²¹ /液化石油氣(不可再生)	萬立方米	23.1	0.0	180.2
	生質燃料 ²²	稻殼/棕櫚殼(可再生)	萬公噸	5.0	6.0	8.5
燃料能源展現	石化燃料	重油/柴油/汽油/其他油品(不可再生)	兆焦耳	79.6	143.3	214.0
		天然氣/液化石油氣(不可再生)	兆焦耳	25.1	4.6	65.1
	生質燃料	稻殼/棕櫚殼(可再生)	兆焦耳	758.2	901.9	1,280.3
能耗密度 ²³			百萬焦耳/每一雙鞋	10.26-16.9 ²⁴	10.27-22.6	8.32-14.53

²⁰ 石化燃料熱值選用，因為各國熱值取得不易，因此，以台灣地區經濟部能源局出版之能源統計手冊內能源產品單位熱值表以及IPCC 2006年出版資料作為熱值代表。

²¹ 天然氣燃料量推估方式，使用購買蒸氣量(天然氣鍋爐產生)，以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm³，假設鍋爐效率為85.0%，採用天然氣燃料熱值為8,000.0 kcal/kg，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為0.0978。

²² 生質燃料量推估方式，使用購買蒸氣量(生質燃料鍋爐產生)，以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm³，假設鍋爐效率為85.0%，採用固態生質燃料熱值為3,600.0 kcal/kg，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為0.2173。

²³ 能耗密度乃依地區別來獲得，並以能耗密度範圍作呈現。鞋均能耗量僅以中國大陸、印尼、越南三大主要生產基地估計值。

²⁴ 2021年度本集團鞋總銷售量公告總數為約211.0百萬雙鞋成品鞋為計算基準，和以2021年市電+on-site太陽能發電計算鞋均能耗。



第七章

環境保護

2021年與2020年的燃料能源較少的原因為2020年COVID-19蔓延全球，疫情嚴重性促使多國啟動入境封鎖、限制營業活動、禁止集會和訂定隔離措施等重大動作，全球國際賽事、各國球賽停擺，運動用品品牌客戶通路關閉，對製鞋生產運營造成相當程度的影響，延續前一年疫情狀況，2021年越南政府七月因為COVID-19停工至十月中，讓集團越南區營運受影響，但是藉由透過跨國遠端會議追蹤檢討，仍持續與各生產基地同仁進行相關節能技術與經驗交流。以下為持續能源管理行動：

源頭管理	空壓機洩漏率改善	能源技術管理知識庫KM
2021年推展第八批ESH限制設備類節能設備採購，包括：拉幫機／合模機／染色鼓／擰軟鼓／造粒機／膠粒冷卻機／油壓機。2021年度採購節能新設備汰換舊機型，累積節能效益達7,124,184.58 MJ。	持續力行廠區空壓系統洩漏的盤查與改善行動。推動空壓機效率例行性量測。建立耗能空壓設備的汰換制度。 2021年本集團整體空壓系統洩漏率降至15%以下。	2021年建置節能減碳技術資源共享平台，各事業單位技術共享。



第七章

環境保護

水資源管理和使用

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, WRF)指標數據，評估本集團海外生產基地所在國域的水資源風險程度，鑑別出目前本集團所有海外製鞋廠區皆處於水資源壓力有限風險地區。以下為各營運區域的WRF指標得分²⁵：

	中國大陸	印尼	越南	孟加拉	緬甸	柬埔寨
流域總體風險 (得分)	2.8	2.3	3.1	3.1	2.8	2.8
水量稀少性	2.4	1.3	2.1	2.5	1.9	2.1
乾旱度	2.4	1.0	1.0	1.0	1.2	1.0
洪水性	3.0	2.7	4.6	4.9	3.4	4.0
水壓力基線	2.7	1.2	1.5	1.2	1.1	1.1

製鞋生產製程屬低耗水生產製程，廠區在水資源的使用上，大部分是供應員工民生用水使用，少部分為鞋底製程所需。本集團製鞋主要生產基地水資源供應來源，主要來自當地市政供水、河水與湖水，廠區則視需要設置淨水處理設施與逆滲透(RO)淨水系統設備。2021年度本集團製鞋生產基地總取水量經由水表量測約14,084.4百萬公升(2020年：16,609.9百萬公升)，耗水密度約為每雙鞋66.7公升(2020年：68.0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。

²⁵ WRF風險度說明：1：沒有風險或風險非常有限；2：風險有限(低風險)；3：有風險(中度風險)；4：高風險；5：風險很高。



第七章

環境保護

區域	總取水量	淡水	其他水		外購水
		市鎮供水 水量	地表水 (河川/湖泊)	地下水	
中國大陸	7,087.0	7,087.0	0	0	0
越南	2,410.5	1,956.4	454.1	0	0
印尼	4,242.9	276.3	3,521.6	357.2	87.8
柬埔寨	143.1	0	0	143.1	0
孟加拉	89.4	89.4	0	0	0
緬甸	111.5	0	0	111.5	0
總計	14,084.4	9,409.1	3,975.7	611.8	87.8

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。以下為本集團就水資源所作的風險評估：

風險類別	評估因子	可能風險/機會	因應作法
政策與法規	法規標準	<ul style="list-style-type: none"> 廢水水質/水量排放法規標準加嚴。 徵收耗水費、排水水費或環保稅。 放流水回收再利用要求比率提升。 限縮排放許可水量。 	<ul style="list-style-type: none"> 強化水處理廠處理效能，必要時規劃增設高級處理技術單元以提升水質處理能力，降低污染物排放量。 積極評估處理水回用的目標製程及提升水資源再使用率。



第七章

環境保護

風險類別	評估因子	可能風險／機會	因應作法
技術／市場	客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> 水處理新技術的投資。 客戶、投資人等權益人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)。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續收集與評估水處理新技術方案與其適用性。 配合客戶需求積極與通過客戶標準驗證的廠商開展合作。
企業商譽	重大事件宣告	<ul style="list-style-type: none"> 排水水質未合規。 	<ul style="list-style-type: none"> 強化日常自我監測機制，隨時偵測超標風險並即時因應改善。
立即性損失	氣候劇烈變化之災害發生頻度。 財損與復原成本。	<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，水資源處理成本提高。 	<ul style="list-style-type: none"> 建置異常事件通報與應變機制，包含氣候風險導致之異常事件反應機制。 將氣候風險納入新廠廠房選址評估與建造設計之考量。 強化水處理廠處理效能，必要時規劃增設高級處理技術單元以提升水質處理能力。
長期性風險	WRF	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。



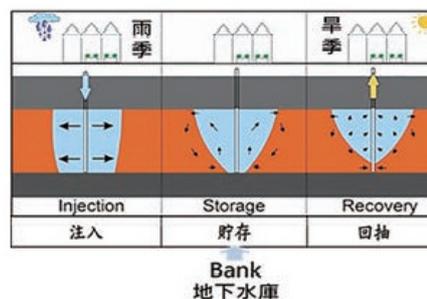
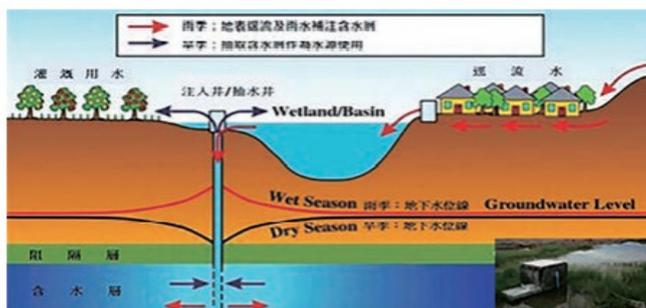
第七章

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劃。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水資源管理計劃。

2018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，通過跨部會環評審查後，於2020年完成ASR人工湖設置、及完成廠區環評驗收，2021年於現場ASR監測井查驗地下水回補成效，符合入滲試驗模擬以人工湖補注地下含水層之需求，實際估算補注係數約 $2.05-3.95 \times 10^{-4}$ cm/sec，2021年實際自然補注狀況良好，符合環評計劃中ASR地下水資源永續管理之目標。





第七章

環境保護

7.2 氣候變遷和溫室氣體碳排放改善措施

本集團持續關注國際社會永續趨勢，呼應2021年11月於英國格拉斯哥召開之《聯合國氣候變化框架公約》第26次締約方會議(United Nations Framework Convention on Climate Change 26th Conference of the Parties, UNFCCC COP26)所圍繞的本世紀中期達到的淨零排放目標和《巴黎協議》上提出將溫度上昇控制於2°C並持續朝向1.5°C、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，積極採取相關措施，確保永續生產模式，能緩減及應變氣候異常所導致的營運風險與衝擊。我們會依據組織的日常作業活動、服務與環境之互動關係，辨識各項氣候變遷所帶來的潛在風險，並進行評估與判定風險所帶來的影響，繼而決定相關的應對措施及管理方式。本集團已研擬提出以下相關的風險和機會：



第七章

環境保護

風險／機會類別	氣候變遷風險事項	風險應對方案	
風險	中國大陸的部分地區在報告期間曾實施限電措施，而在「能耗雙控」與「減排」的大政策氣氛和下，限電的情況在未來可能還會再度發生。如持續地停電減產，將會影響生產與出貨並導致產線營收下降。	<ul style="list-style-type: none"> 生產排程機動和廠房通風設計／設備調整 增設／租用備用發電機組 評估廠區廢棄物裂解發電方案可行性 	
	為實現碳中和目標，各國所實施的政策例如貿易環境碳稅所引起的不確定性與溫室氣體排放成本增加，可能帶來的潛在財務衝擊包含未達到國家溫室氣體減量與再生能源使用目標，導致本集團必須支付罰鍰，或需向其他企業購買碳額度。例如歐盟將從2023年開始實施「碳邊境調整機制」(Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM)。	<ul style="list-style-type: none"> 推動企業內部碳定價機制，評估碳稅成本與移轉對策 	
	產品碳排放量揭露	<ul style="list-style-type: none"> 推動鞋廠能耗與碳排監測與統計 推動產品碳足跡盤查 	
	實體	極端天氣例如暴雨、暴雪、颱風、汛期超大洪水等所造成生產中斷	<ul style="list-style-type: none"> 防災因應措施 生產勞動力規劃管理
		平均氣溫上升，廠房通風降溫設施投資增加	<ul style="list-style-type: none"> 廠房通風設計／設備調整 新廠房設計
		海平面上升，部分廠區有淹水風險	<ul style="list-style-type: none"> 生產基地風險因應計劃



第七章

環境保護

風險／機會類別		氣候變遷風險事項	風險應對方案
機會	能源來源	實現低碳能源轉型，包括： <ul style="list-style-type: none"> • 投放太陽能光電設置成本 • 以清潔能源替代石化燃料 • 汰換高能耗設備 • 投資碳捕捉處理技術／去甲烷技術 	<ul style="list-style-type: none"> • 逐步規劃設置太陽能光電設施 • 購買綠電憑證 • 空壓機洩漏控制專案 • 高能耗設備節能評估專案 • 高效率馬達汰換專案
	資源使用效率	改良製程工序以提供低碳型產品或服務	<ul style="list-style-type: none"> • 綠色物料／回收物料使用 • 高效能建築物(低碳／綠建築) • 節能措施 • 節水措施
	資源使用效率	廢棄物處理須採「循環經濟」模式，以降低甲烷排放量	<ul style="list-style-type: none"> • 廢棄物零掩埋； • 降低廢棄物焚化處理率； • 尋找廢棄物再利用機會，降低廢棄物處理量。

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。本集團的政策致力於氣候變遷管理和增強對氣候變遷的應變能力兩大方面：



第七章

環境保護

氣候變遷管理 — 能源相關策略

- **設定排放目標**：根據本集團發展，設定階段性節能減碳目標。當前目標為以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，期能於2025年達成「碳排放零成長」的目標；
- **低碳製造**：進行源頭設備節能採購管理，並持續應用製程最佳技術減少溫室氣體排放；
- **改善能源效率**：以能源不浪費、運轉效率高、回收年限短、能源成本低、環境衝擊低為基準，推動各廠節能專案。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；
- **提高再生能源應用**：推動綠能專案，持續購買再生能源及設置太陽能發電系統，增加再生能源使用量；
- **改善環境通風**：由於氣候變化，天氣越來越炎熱。為了提供合適的工作環境，通過設備的維護、增加風扇／冷卻設備與調整通風設計，改善工作環境，減少員工對於高溫氣候的衝擊；
- **監察產業鏈中的溫室氣體排放**，確立並實踐中長遠的碳減排目標以協助緩減溫室效應；
- 追蹤及監控本集團的廠區和辦公室之資源使用情況，納入內部管理政策中，建立合適的碳排放管理方案；
- 項目建設管理的整個生命週期(包括設計、採購、施工、營運階段)中考慮氣候變遷對業務營運影響等因素，鼓勵使用低碳及具備能源效益的裝設和物料，以達至減少碳排放的目標和提高業務營運之資源效益；
- 鼓勵員工、供應商及客戶在營運和日常活動中減少碳排放，包括積極推動資源回收再用，增加他們對環境保護方面的意識；及
- 增加運用視像會議以減低商務公幹的需要，全面減低其他間接溫室氣體的排放。



第七章

環境保護

增強對氣候變遷 的應變能力

- 決策過程中，針對製鞋業此行業特質，考慮氣候變遷對業務的影響，在我們的風險管理及內部控制系統中納入氣候變遷相關風險，以辨識集團在面對氣候變遷的潛在影響時的脆弱程度；
- 在規劃新項目及設施時，把氣候變遷成為其中考量指標之一，以預防或減少氣候變遷對於本集團現有資產或業務營運可造成的破壞和損害，並積極把握氣候變遷所帶來的機遇；
- 於我們的項目進行風險評估時，同時審視潛在的氣候相關風險，尋求低碳和適應氣候變遷的策略及措施；
- 全面研究和探討在廠區應用可再生和低碳能源科技的可行性，逐步減少在營運中使用化石燃料；及
- 透過內部及或外部通訊平台、培訓等方法與重要權益人(例如供應商、員工／工會等)進行溝通和接觸，傳達氣候變遷影響相關的資訊以及本集團的氣候變遷策略，以共同提升抵禦氣候變遷的能力。

裕元工業為製鞋龍頭企業，面對製鞋業自動化和科技製鞋等製程導入，將可能造成能耗和人力上的相互增減，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，除了不斷強化各項綠色創新作為、透過採購再生能源，也需仰賴整體產業及其上下游供應鏈協同合作，持續提升永續創新的生產製程新技術與減碳績效，持續努力邁向淨零排放目標的願景。2021年度受到品牌客戶邀請，設定SBTi目標，本集團承諾於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%。相關目標設定經世界資源研究所WRI確認，符合SBTi目標設定方法學。



第七章

環境保護

範疇一 能源直接溫室氣體排放總量	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
範疇二 能源間接溫室氣體排放總量	生質燃料(Biomass Fuel)另外計算說明不納入總排放項目內。

製鞋生產所產生之溫室氣體排放源包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮三者，主要來自於電力的使用與石化燃料的燃燒所產生。此外甲烷少部份也來自化糞池的排放，至於氫氟碳化合物(HFC)、全氟化碳(PFC)及六氟化硫(SF6)部分，目前僅有少量SF6用在高壓配電設備的絕緣填充氣體上，根據廠商資料顯示其日常洩漏機率甚低，故此部分因逸散所造成的碳排放量，是以設備進行填充時才會納入計算，未填充時視為零(0)。本集團能源來自於電力使用比例高達約八成五以上，減碳以降低電力溫室氣體排放為主要目標，藉由擴大綠能、提升能源使用效率，達到降低電力溫室氣體排放。

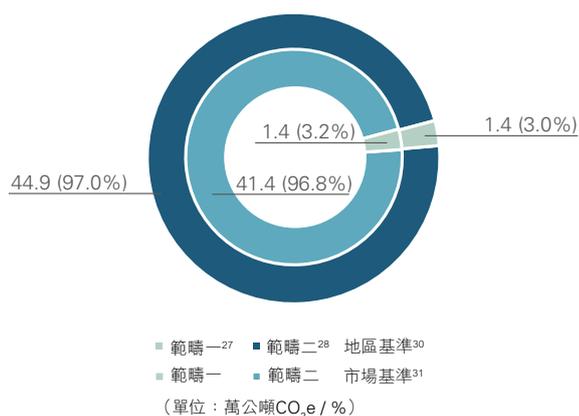


第七章

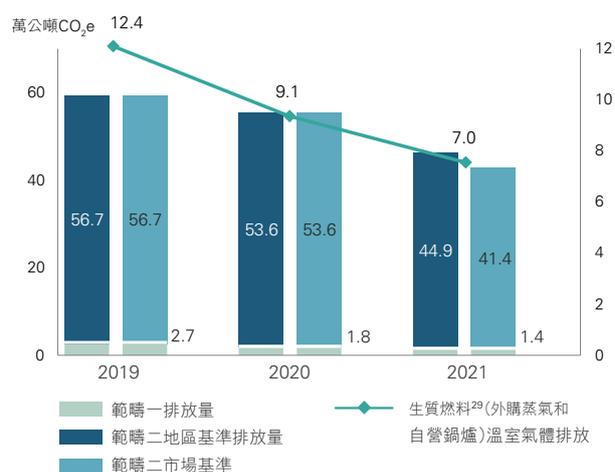
環境保護

本集團製鞋廠，2021年溫室氣體範疇一與範疇二合計之總碳排放量，經自行盤查約為46.3萬公噸二氧化碳當量。其中範疇一碳排放量約為1.4萬公噸二氧化碳當量，佔比3.0%，範疇二碳排放量約為44.9萬公噸二氧化碳當量，佔比97.0%。因鞋型生產工序與區域能源碳排係數的差異影響，本集團2021年度主要生產營運基地(中國大陸/越南/印尼)的工廠，碳排放密度介於1.7-3.0 kg CO₂/pr。2021年進行印尼兩工廠ISO 14064-1溫室氣體第三方查證。下表為本集團的溫室氣體排放量²⁶：

2021年範疇一、二佔總排放量比率



溫室氣體排放歷年趨勢



²⁶ 參照ISO 14064-1(2006)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。基準年以2019年為主，採營運控制權法(operation control)為基礎進行數據蒐集。為增加數據的可比性，我們對2020及2019年的數據統計上做出調整，將非製鞋生產廠區的相關數據扣除處理。

²⁷ 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。

²⁸ 電力排放係數依品牌客戶全球提供，各國域公告之排放係數計算。

²⁹ 生質燃料量推估方式，使用購買蒸氣量(生質燃料鍋爐產生)，以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm³，假設鍋爐效率為85.0%，採用固態生質燃料熱值為3,600.0 kcal/kg，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為0.2173。

³⁰ 地區基準碳排放量=用電碳排放量

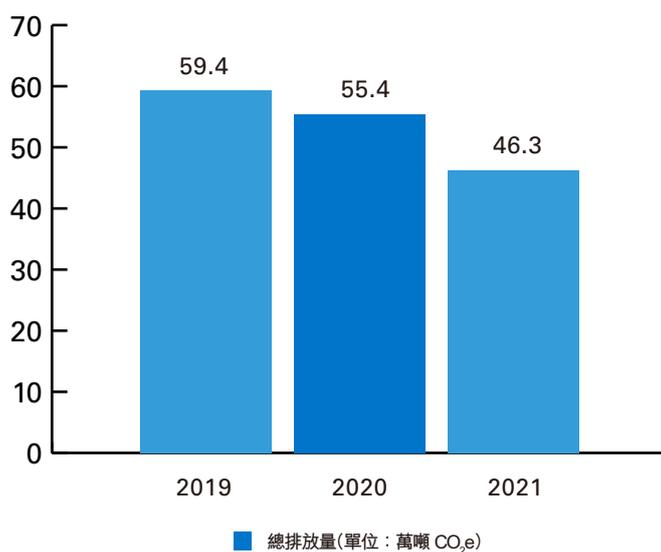
³¹ 市場基準碳排放量=用電碳排放量-REC綠能憑證碳排放量



第七章

環境保護

2019-2021三年總溫室氣體排放量



溫室氣體盤查範疇三(Scope 3)，本公司成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量，經自行盤查約為6,315.7公噸二氧化碳當量；2021年度總部員工航空差旅，自行盤查約為1,444.9公噸二氧化碳當量。



第七章

環境保護

計算原則：

- 範疇三(Scope 3)：全集團成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量，利用Distance-Based method 計算公式：

全集團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 CO₂e/tonne-km)

- 範疇三(Scope 3)：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：
航空差旅之溫室氣體排放總量(ton CO₂e) = 航行距離 (passenger-km) × 航行排放因子(kgCO₂e/passenger-km)/1000。

各國際城市航空距離以ICAO, Carbon Emission Calculator所計算各城市距離為主
<https://www.icao.int/environmental-protection/CarbonOffset/Pages/default.aspx>

例如：TPE(台北桃園機場)到SGN(越南胡志明機場)用網站計算城市機場，單趟2,205km飛航距離。

離境機場	抵境機場	飛航距離(公里)
台北桃園機場(TPE)	越南胡志明機場(SGN)	2,205.0
越南胡志明機場(SGN)	台北桃園機場(TPE)	2,205.0



第七章

環境保護

7.3 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。2021年製鞋生產基地實施ISO 14001:2015管理系統建置率為57.1%。



第七章

環境保護

廢水排放及放流水回收再利用

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先行處理，再納入廠區的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。

2021年度本集團轄下鞋廠的總放流量約為4,587.5百萬公升(2020年：5,506.2百萬公升)，處理水回收再利用率平均為33.1%(2020：19.0%)，相較2020年度有顯著的提升。2021年的各區域的排放量如下：

	月總處理水量		排放水回廠內	
	(WWTP) (百萬公升)	排放口排放量 (百萬公升)	使用水量 (百萬公升)	水回用率(%)
中國	1,552,172.3	1,377,480.3	183,233.5	11.8%
越南	4,499,389.0	874,415.0	2,332,266.0	51.8%
印尼	2,469,262.2	2,037,589.9	262,594.4	10.6%
柬埔寨	394,817.0	176,289.0	185,539.0	47.0%
孟加拉	71,500.8	71,500.8	0.0	0.0%
緬甸	132,845.0	50,204.0	57,571.0	43.3%
合計(立方米)	9,119,986.3	4,587,479.0	3,021,203.9	33.1%
合計(百萬公升)	9,120.0	4,587.5	3,021.2	33.1%



第七章

環境保護

空氣污染防治管理

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、緊急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。

針對揮發性有機氣體(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，設置必要與有效的收集與處理設施，本集團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盡一份企業責任。

本公司分別在中國、越南和印尼生產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。以下為2021年度三個主要生產區域的空氣污染物的排放數據：

國域	粒狀物 (公斤/年)	SO ₂ (公斤/年)	NO _x (公斤/年)	VOC (公斤/年)
中國大陸 ³²	2,665.9	12.5	5,668.2	2,741.5
越南 ³³	98,255.9	17,609.9	182,933.7	0
印尼 ³⁴	340.2	119.7	5,604.7	0
合計	101,262.0	17,742.1	194,206.6	2,741.5

³² 申報予官方數據

³³ 鍋爐排氣管道連續自動監測數據

³⁴ 鍋爐排氣管道排放檢測報告計算



第七章

環境保護

廢棄物管理

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，本集團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，尋求廠商協助處理。

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，本集團亦積極針對鞋廠所產生的鞋材廢棄物，思考如何循環再利用，目前也有相關執行或技術測試專案持續在廠內研究與執行中：



第七章

環境保護

- 天然可再生材料的測試與使用－生質酒精提煉之EVA鞋材用於量產鞋款(結合品牌客戶推動專案)。
- 鞋廠EVA廢料回到製程替代原材料的使用比例率提升，降低EVA廢料產生量(品質技術技術專案)。
- 幫客戶開發配方與程序，讓廢棄網球再生回收並應用於客戶的成品鞋大底。
- 電線電纜生產的下腳料與不良品回收做成中底EVA材料。
- 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劃。

2021年廢棄物處理總量於印尼26,631.9公噸、越南26,923.4公噸、中國大陸7,381.1公噸、柬埔寨802.2公噸、緬甸977.5公噸、孟加拉1,383.3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。

總重量(公噸)										
地區/ 年份	有害廢棄物		工業廢棄物		可資源化廢棄物		生活垃圾		合計	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
中國大陸	872.0	428.0	3,221.3	6,307.5	1,673.7	1,077.1	1,614.1	865.9	7,381.1	8,678.5
越南	2,466.9	3,435.8	16,362.2	22,624.1	4,532.1	27,771.8	3,562.2	4,524.0	26,923.4	58,355.6
印尼	2,023.9	1,753.8	15,115.7	14,843.9	2,696.4	635.5	6,795.9	6,081.2	26,631.9	23,314.4
柬埔寨	37.8	19.4	466.8	0	111.8	0	185.8	140.0	802.2	159.4
孟加拉	18.7	19.4	319.6	193.8	379.1	153.3	666.0	11.2	1,383.3	391.0
緬甸	122.8	154.2	187.0	241.8	0.0	0	667.7	643.4	977.5	1,039.4
總計	5,542.1	5,810.6	35,672.6	44,211.1	9,393.1	29,637.7	13,491.7	12,265.7	64,099.4	91,938.3



第八章

營運慣例

在報告期間，我們就供應鏈管理和道德誠信與反貪腐兩方面設定目標：

項目	目標	工作方案	工作成果和進度
供應鏈管理	100%鑑別合規風險	<ol style="list-style-type: none"> 100%完成新增供應商SD合法合規遴選作業。 100%完成供應商定期評核及輔導改善作業。 100%鑑別高風險合作供應商，提供全球供應鏈管理(GSCM)職能部門以落實供應商遴選機制及強化汰弱留強機制。 	進展順利
道德誠信與反貪腐	每年度向集團成員提供反貪污培訓	<ol style="list-style-type: none"> 由香港特別行政區廉政公署對集團董事進行反貪污培訓課程。 向集團成員進行「廉潔交易與集團利益維護」的線上宣導課程。 	進展順利

8.1 客戶服務、產品安全及質量管理

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。



第八章

營運慣例

2021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。

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。



第八章

營運慣例

產品安全及質量管理

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。

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描檢查或金屬探測設備，以確認鞋品無殘留金屬或尖銳物。所有合格成品鞋的裝載，都在經過特定培訓員工的監督下進行，並採取封條紀錄出貨情況，以防止運送過程中被放入危險物品。

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。



第八章

營運慣例

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。本集團的所有產品除通過品牌客戶高標準的品質檢驗外，並依據品牌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。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。



第八章

營運慣例

8.2 供應鏈管理、評核和發展

秉持本集團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，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。

本集團主要供應商類別分為：物料供應商、鞋機設備供應商、工程發包商、服務外包商。2021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。為配合品牌策略及快速反應市場需求，本集團遵循就地開發、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。本集團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，各國家在地採購佔比如下：

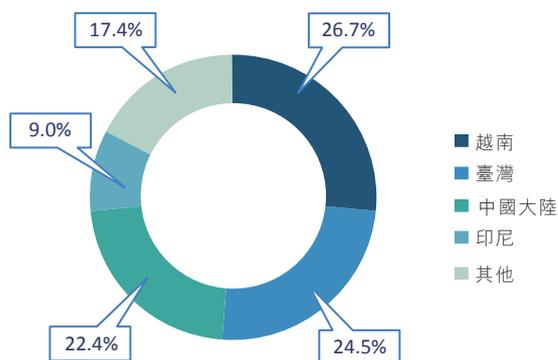
國家	越南	印尼	中國大陸	緬甸	柬埔寨	孟加拉
鞋材	63.9%	57.9%	46.5%	35.2%	10.2%	13.5%
機械設備	22.2%	15.8%	72.7%	11.4%	16.6%	0.4%



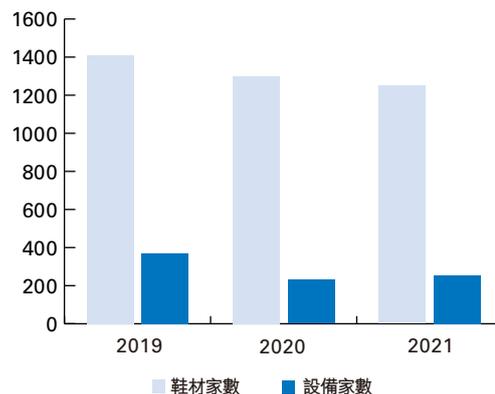
第八章

營運慣例

註冊供應商的地區分佈



過去3年保持交易行為的供應商數量



為了與供應商保持更緊密的互動及維持良好合作夥伴關係，自2021年度起邀請供應商參與可追溯性及透明度倡議，共獲得54家正面迴響，於公開、透明的供應鏈數據平台Open Apparel Registry (OAR)披露其名稱、所在國家／地址、員工組成與工會資訊。

供應商管理政策與方式

本集團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，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。



第八章

營運慣例

合約簽署	稽核制度	遴選制度
<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 	<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>透過由委員會決策機制進行供應商遴選，剔除高風險的供應商，汰弱留強</p>
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"> • 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 	<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



第八章

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。

2021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。



第八章

營運慣例

2021年供應商品質管理評核重點

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ISO9001、RSL、ISO14001、ISO45001、SA8000等審核員資格，對供應商執行品質、環安衛及人權管理幾個面向的風險評估及稽核驗證，來核實供應商的適法性並發展長期高效的合作關係。

除客戶指定或特定料項供應商外，本集團依據ISO 9001:2015品質標準及ISO14001: 2015環境標準與集團友善職場指南人權標準，並採用符合當地環境保護及勞動人權法規要求與其他防制措施管理指標篩選新供應商，依上述標準篩選新供應商的比例達100%。2021年度因COVID-19疫情考量因素，故本集團調整以文審或搭配遠端視訊稽核方式代替實地訪廠。

新進供應商評估流程

填寫自評表	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理 環安衛管理 人權管理 	
評審	<ul style="list-style-type: none"> 文件審批 搭配遠端線上評核 	
通過	<ul style="list-style-type: none"> 納入定期管理機制 	
本年度的執行成果：		
	審查	通過
填寫自評表	7	7
評審	13	8
工程發包類	14	10



第八章

營運慣例

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，對於既有的供應商在永續發展管理的操作，依據供應商合作關係的重要性佔比，區分有定期書面評核、年度審查與輔導（遠端視訊執行）以及現場無預警與預警評核幾個模式，審查手法涵蓋書面確認法定證件、政策文件、執行紀錄，搭配現場走訪、宿舍盤查、CCTV查看及管理層溝通與依供應商規模抽取員工人數開根號比例執行非生產區域團體或個人訪談，屆以全方位的了解供應商各面向現況並展開不符合事項溝通與輔導。此外，為了鼓勵表現優良之供應商推動循環經濟，同時蒐集供應商包含但不限於綠色設計、綠色製造、綠色採購、綠色行銷、綠色產品、綠色回收等亮點專案予以讚揚。

供應商定期管理與輔導機制標準

在品質管理的面向，運用調查表瞭解其經營狀況、品質管理系統、供應能力、服務及交貨能力等。為有效管理供應商，並確保所採購品質能符合公司與品牌要求，要求受稽核之供應商依PDCA (Plan、Do、Check、Act)原則回覆缺失改善措施，藉以加強供應商的品質管理經營，減少供應商的品質失敗成本，確保各工廠之進料品管符合品牌標準要求，另供應商需100%符合各合作品牌之RSL(Restricted Substances List)標準，於供應商品質稽核時同時進行產品之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）。

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



第八章

營運慣例

品質管理	ESH管理	人權管理
<ul style="list-style-type: none"> 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 環境及標示 	<p>環境管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 環境保護管理系統 廢氣環保許可 廢水環保許可 有害廢棄物處理 <p>消防安全</p> <ul style="list-style-type: none"> 消防驗收 消防設備檢修 消防設備檢查 消防逃生演練 <p>安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生管理系統 作業環境監測 安全衛生、急救人員、危險機械設備操作人員 危險性機械、設備管理 	<p>合規實務</p> <ul style="list-style-type: none"> 招聘任用 工作時間 薪酬福利 申訴機制 無歧視 <p>管理態度</p> <ul style="list-style-type: none"> 自由結社 禁止強迫勞動 特殊保護需求員工 移工管理 <p>其他支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 宿舍盤查 員工訪談



第八章

營運慣例

2021年供應商評核結果

我們持續投入供應商適法性風險鑑別與輔導項目，自2019年度起結合定期書面評核機制，主動搜尋各地供應商因環安衛或勞動相關議題遭受當地政府裁罰個案，並予立案納管。供應商管理評鑑重大風險定義為在地法規環保許可符合度，2021年度共查詢277家供應商，鑑別出9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，2021年度未發現有存在重大風險的供應商。

受評核供應商的選擇依據本集團的採購策略，偕同供應商管理中心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，對於無法符合本集團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，2021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項目中，安全衛生類以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；消防安全缺失主要為電櫃安全保護措施不規範；能源管理則以通風降溫短循環失效；人權管理則體現在不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，本年度共輔導20家供應商完善申訴流程與意見箱管理制度。



第八章

營運慣例

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。品質管理方面，於2021年對於國外供應商進行6家RS管理的文件盤查與輔導，包含RSL管理系統的確認、SDS文件規範管理、產品RSL檢測報告、RSL承諾書的導入與MRS�管理制度，善盡企業責任。本公司亦對於國內供應商進行SGS的ISO 9001:2015品質管理系統的稽核前覆評輔導共1家，以協助加強供應商品質的能力的提升。

永續發展管理方面，依合作關係分別向供應商拓展不同層次的專案，除了搭配品牌客戶共同召開供應商會議與合規標準培訓宣導及供應商友善職場指南公佈與培訓宣導外，對於合作關係高的重點供應商再導入降低職災風險、申訴機制拓建及環保風險管控等專案。

供應商友善職場指南建制與供應商合規宣導大會

為了逐步提升對供應商夥伴的永續管理，2020年度參照FLA與各項國際標準及品牌客戶規範制定集團供應商友善職場指南，內容包括強迫勞工、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，於2021年度完成包含繁體中文、簡體中文、英文、越南文及印尼文版本公開於官網上並推廣予供應商，要求供應商夥伴遵循指南並承諾尊重相關勞工標準以及消除人口販運等規範，藉以保護和促進供應商僱員在工作中的各項基本權益，同步的請供應商面向其供應商進行推展與共同遵循。

受到COVID-19疫情影響，本集團供應商友善職場指南的宣導與培訓均採線上學習方式進行，在部分COVID-19疫情控制得當的區域或時間點，則結合品牌客戶的影響力，共同召集供應商宣達合規基準，計有兩個場次31名供應商專案窗口參加，讓供應商充分了解本集團所訂立的供應商友善職場指南。



第八章

營運慣例

環保風險管控

為了貫徹提升集團永續價值，創建業界典範的永續發展使命，我們持續關注國際環保能源趨勢並提供各式培訓教材或建議方案，以協助供應商共同成長。2021年度因應氣候高峰會的舉辦蒐集並整理2021氣候高峰會議各國減碳目標與做法教材發送予277家供應商，後續也將延續COP26各項議題，以專案形式與供應商合作以順應快速變遷的趨勢。

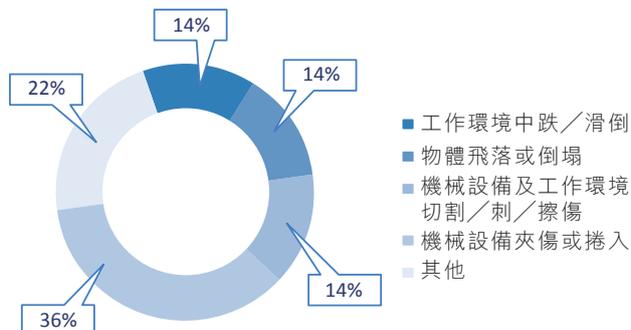
本年度亦接獲一間供應商輔導需求，因廢水處理廠操作人員離職，導致廢水處理系統癱瘓的困境；我們由持有台灣甲級廢水處理專責人員證照的專職窗口，先提供接續處理人員操作流程及異常排除程序後搭配視訊確認執行步驟與方法，於異常排除後持續追蹤，順利協助供應商完成廢水處理流程標準化的專案。

降低職災風險

借重集團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)，本年度新增三種高危機台及其相對應之安全防護裝置標準，並輔導22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。

另外對於六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。本年度共發生14件職災案件，已100%完成追蹤改善。

供應商職災原因分析



2021年度重點供應商職災統計數據

失能傷害頻率(FR)	1.64
失能傷害嚴重率(FR)	44
綜合傷害指數(FSI)	0.27

FR=失能傷害人數 x 1,000,000 / 總經歷工時。

SR=失能傷害總損失日數 x 1,000,000 / 總經歷工時。

$$FSI = \sqrt{((SR \times FR) / 1000)}$$



第八章

營運慣例

申訴機制拓建

除了於官網對外公開各利害關係人能直接聯繫的聯絡管道外，自2019年導入進階申訴機制拓建專案，2020年持續協助供應商建置申訴管理機制，本年度導入6家重點供應商，包含個案處理人員能力建設、多元化申訴管道、申訴處理流程以及無報復政策等，共執行兩場次線上培訓計有15人次參加。本年度共收到39件申訴，涵蓋人權管理、作業環境、安全衛生等議題，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
2021年5月	供應商員工提出因廣東省的天氣比較炎熱，夏季時間較長，是否可以一年發兩件夏件廠服，秋季的廠服可以減少一件。	請供應商蒐集天氣溫度及車間環境狀況數據，再進行整體考量與討論。	經調查後，確實存在夏季車間悶熱情形，採納員工意見，供應商已按員工需求夏季每年2件，冬季每兩年3件，獲得員工之認可，結案。



第八章

營運慣例

8.3 道德誠信與反貪腐

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。本公司如發現任何貪腐事件，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的法律行動，以保障本公司權益。2021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。

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。全球已簽署廉潔交易約定書的供應商數量：

*實際交易家數	**已完成家數	已完成比例
5,944	5,337	89.8%

* 實際交易家數：2021年度有交易之供應商家數。

** 已完成：包括已簽署、特殊個案得豁免簽署等。



第八章

營運慣例

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集團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」的線上宣導課程，期能進一步推廣本公司的誠信經營理念與規範。於報告期間，本公司邀請香港特別行政區廉政公署向本公司董事進行反貪污培訓課程。自2020年以來，海外上課安排及規劃因疫情關係停擺，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。

本集團人員於從事商業行為過程中，需向商業夥伴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，包括回扣、佣金、款待、疏通費及其他有價值之事務，或透過其他途徑提供或收受不正當利益，同時要求簽署「廉潔交易約定書」。

申訴及檢舉原則與管道

員工如對業務執行無法判別是否違反誠信經營政策規定或有執行疑慮，皆可向所屬單位直屬主管諮詢或向本集團管理階層或相關單位尋求協助。為回應員工及權益人的意見及申訴，本集團已建立下列內部申訴及檢舉管道，如有發現本集團人員可能違反法令或有不誠信不廉潔行為時，任何人均得透過下列任一管道提供相關資訊：

- 員工所屬單位直屬主管
- 各廠區人資部門
- 各廠區申訴信箱，由人資部門直接管理

本公司如發現任何貪腐事件，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的法律行動，以保障本集團權益。



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

www.yueyuen.com

