



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

於百慕達註冊成立之有限公司  
股份代號：551



2022  
環境、社會及  
管治報告

# 目錄

## 第一章 關於本報告

## 第二章 2022年重點

## 第三章 公司治理與ESG管治架構

- 3.1 公司治理
- 3.2 ESG管治架構
- 3.3 誠信經營與反貪腐

## 第四章 權益人的參與

- 4.1 權益人溝通
- 4.2 重大議題鑑別

## 第五章 環境永續

- 5.1 氣候變遷風險因應
- 5.2 環境管理
- 5.3 能源管理
- 5.4 水資源管理
- 5.5 廢棄物管理
- 5.6 空氣污染物質排放管理

## 第六章 責任生產

- 6.1 原物料採購
- 6.2 供應鏈管理
- 6.3 產品與服務

## 第七章 最佳職場

- 7.1 人力與人才
- 7.2 人權管理

## 第八章 安全文化

- 8.1 職業安全衛生管理
- 8.2 職業安全衛生作為

## 第九章 社區關係

- 9.1 社區活動參與

## 附錄

- A HKEx KPI指標索引表
- B GRI準則(2021)索引表
- C SASB指標索引表
- D TCFD披露索引表
- E 2022年度溫室氣體盤查原則



## 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任的領導者，是世界體育用品工業聯盟(World Federation of the Sporting Goods Industry, 「WFSGI」)的成員，自2016年以來一直支持WFSGI行為準則之原則。本集團之母公司寶成國際集團(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ESG策略，並確認本集團設立及維持有效的ESG風險管理及內部監控系統，以及透過內部審核功能定期分析及獨立評估前述系統是否足夠和有效。

就本集團於2022年1月1日至2022年12月31日期間（「報告期間」）於參照香港聯合交易所有限公司（「聯交所」或「HKEx」）、全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，「GRI」）、可持續發展會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board，「SASB」）、氣候相關財務信息披露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，「TCFD」）建議等披露指標之政策及表現，董事會在此欣然提呈本集團2022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》（「報告指引」）編寫，本報告中所披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（「HKEx KPI」），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。



## 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2022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（柬埔寨、孟加拉和緬甸簡稱「柬孟緬」）；而社會數據則與年報的口徑一致，除環境數據所涵蓋的六大業務地區外，也包括台灣、香港、澳門、美國、墨西哥及其他地區，但並不包括前述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2022年年報中的ESG報告。

## 報告期間

本報告內容所刊載的資訊期間為2022年1月1日至2022年12月31日，與本集團2022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，二零二三年三月十五日

## 財務及業務表現



總營業收入

**8,970.2**  
百萬美元



毛利率

**23.8%**



淨利率

**3.3%**

鞋履出貨  
雙數

**272.7**  
百萬雙



平均售價

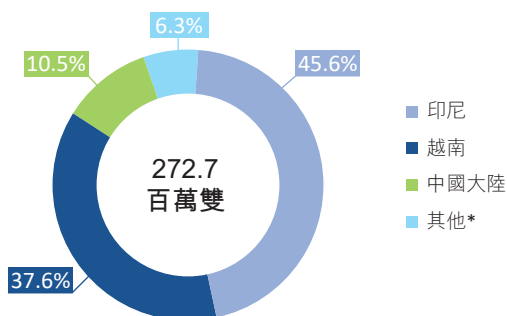
每雙 **20.93**  
美元



零售網絡

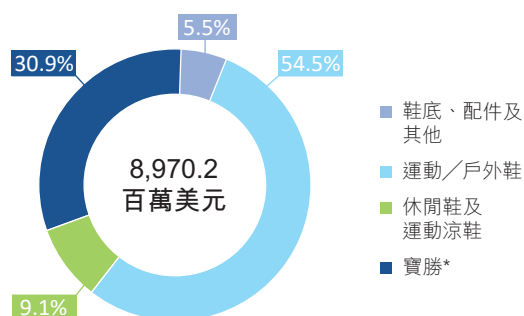
**7,293**  
間店舖

按地區劃分之出貨量



\*其他包括柬埔寨、孟加拉、緬甸等。

按類別劃分之營業收入



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

## 參與之外部組織

WORLD FEDERATION OF THE  
SPORTING GOODS INDUSTRY

## 世界體育用品工業聯盟 (WFSGI)

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



## 公平勞動協會 (FLA)

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

## 獎項及榮譽



ISO 50001

24%

工廠通過驗證

ISO 14064

18%

排放量通過盤查

ISO 14001

58%

工廠通過驗證

ISO 45001

55%

工廠通過驗證

- ISO 50001 能源管理
- ISO 14064 溫室氣體排放查證
- ISO 14001 環境管理
- ISO 45001 職業健康與安全管理

## MSCI ESG 評級



本集團自2014年起連續7年獲得MSCI ESG Research BB評級，自2021年起獲得BBB評級的成績。

## CDP 氣候變遷



本集團CDP氣候變遷評級從2021年的「C」級（認知）提升至2022年的「B」級（積極管理）。

《機構投資者》  
2022年度亞洲區  
公司管理團隊



非必須消費品類

- 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
- 最佳投資者關係計劃
- 最佳環境、社會和企業管治
- 最受尊崇企業

香港投資者關係協會  
2022年第八屆  
香港投資者關係大獎



中型股

- 整體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
- 最佳投資者關係團隊
- 最佳投資者關係公司
- 最佳投資者會議
- 最佳投資者推介素材
- 最佳年報
- 最佳 ESG (社會)
- 最佳 ESG (企業管治)

《金融時報》  
2022 年氣候領袖



亞太地區

本集團是亞太地區僅有的200家於二零一五年至二零二零年期間實現溫室氣體排放強度（排放量相對於營收）年複合下降幅度最大的公司之一，達 6.3%。

# G 治理

5 獨立董事 40%	女性董事 10%
16 恒生綜合指數 成分股	<b>無</b> 重大違法事件
供應商廉潔交易約定書 98.1%	

# E 環境

7 屋頂太陽能 2,441MWh	綠電憑證 145,075MWh	綠電佔比 16%	
13 CO <sub>2</sub> 範疇一 50,000tCO <sub>2</sub> e	CO <sub>2</sub> 範疇二* 593,000tCO <sub>2</sub> e	CO <sub>2</sub> 範疇三 23,808tCO <sub>2</sub> e	
能耗密度 每雙11.6-18.7MJ		碳排密度 每雙2.6-3.5kg CO <sub>2</sub> e	
6 耗水量 9,859百萬公升	用水密度 每雙43.3公升	水回用率 35.4%	
11 Higg Index FEM 建置率 53%	ZDHC 達標率 100%	廢棄物 79,050公噸	
12 廢棄物密度 (有害) 0.03公斤/每雙	廢棄物密度 (一般) 0.31公斤/每雙		
粒狀物 12,049kg	SO <sub>2</sub> 8,587kg	NO <sub>x</sub> 34,817kg	VOC 5,429kg

\*市場基準

# S 社會

1 員工人數 284,221	男女員工比例 22.3% : 77.7%
5 女性管理層 56.3%	當地管理層 84.1%
8 平均受訓時數 12.5小時/人	受訓僱員百分比 100%
1 無童工	無強迫勞動
8 公平薪酬抽查 合格率100%	團體協約 92.9%
10 尊重多元信仰 111個宗教設施	VOE結案率 99.5%
3 職災下降 -20.4%	SOCIAL & LABOR CONVERGENCE 驗證率21%
12 失能傷害頻率 FR 0.29	失能傷害嚴重率 SR 12
1 地震援助 2,771戶受惠	社區公益支出 81,000美元
4 嘉惠幼兒 累積40,986人	情義房屋 累積297棟

## 合規管理

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

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



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

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

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

ESG 指標	地區	法律及法規	內部制度
B5 供應鏈管理	所有	無	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商—友善職場指南</li> <li>• 設備總務類供應商管理辦法</li> </ul>
B6 產品責任	中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《中華人民共和國憲法》</li> <li>• 《中華人民共和國侵權責任法》</li> <li>• 《中華人民共和國治安管理處罰法》</li> <li>• 《中華人民共和國刑法》</li> <li>• 《中華人民共和國產品質量法》</li> <li>• 《中華人民共和國特種設備安全法》</li> <li>• 《中華人民共和國廣告法》</li> <li>• 《中華人民共和國消費者權益保護法》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 化學品管理辦法</li> <li>• 智慧財產管理手冊</li> <li>• 智財合約管理辦法</li> <li>• 創新研發保護管理準則</li> <li>• 專利申請與維護管理準則</li> <li>• 品質管理辦法</li> </ul>
	緬甸	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《產品安全法》</li> </ul>	
	越南	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《智慧財產權法》</li> <li>• 《網絡信息安全法》</li> </ul>	
	柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《商標法》</li> <li>• 《版權及相關權利法》</li> <li>• 《專利法》</li> </ul>	
	孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》</li> <li>• 《孟加拉勞動法(2006)》</li> </ul>	

ESG 指標	地區	法律及法規	內部制度
B7 反貪污	中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《中華人民共和國反不正當競爭法》</li> <li>• 《中華人民共和國刑法》</li> <li>• 《中華人民共和國民法總則》</li> <li>• 《中華人民共和國反洗錢法》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理實務守則</li> <li>• 誠信經營守則</li> <li>• 道德行為準則</li> <li>• 檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法</li> <li>• 防止賄賂政策</li> <li>• 舉報政策</li> </ul>
	香港	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《防止賄賂條例(香港法例第201章)》</li> </ul>	
	緬甸	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《防止貪污法》</li> <li>• 《刑事法》</li> </ul>	
	越南	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《防止貪污法》</li> <li>• 《刑事法》</li> </ul>	
	印尼	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《洗錢防制法》</li> <li>• 《刑法》</li> </ul>	
	柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《反貪污法》</li> <li>• 《刑法》</li> <li>• 《反洗錢和恐怖融資法》</li> </ul>	
	孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 《加工出口區辦第90，91，92及146號法令》</li> </ul>	
B8 社區投資	所有	無	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 行為準則</li> <li>• 永續發展實務守則</li> </ul>



### 3.1 公司治理

董事會由十名董事組成，包括六名執行董事和四名獨立非執行董事，當中至少其中一名具備適當的專業資格或會計或相關財務管理專業知識。

董事會作為本公司最高決策中心，負責監控本集團所有重要事項，包括制定及批准所有政策（經考慮有關委員會提出的建議後）、整體策略、風險管理及內部監控制度，以及監察高級管理人員之表現。董事須以本公司利益為依歸，作出客觀決策。

本集團之日常管理、行政及營運授權本公司董事總經理及高級管理人員負責，並定期檢討所授權之職能及工作。

#### 風險管理及內部監控

董事會負責維持本集團穩健及有效的風險管理及內部監控系統，及檢討該等系統之有效性。該等系統旨在管理而非消除未能達成業務目標的風險，而且只能就不會有重大的失實陳述或損失作出合理而非絕對的保證，以及協助達成本集團目標。該等系統亦確保保存妥善之會計紀錄以及遵守運作程序及相關法律法規。

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

董事會履行職責，透過制訂政策和程序，包括界定授權之標準，以建立有助識別與管理風險之架構。董事會負責監控本集團所有重要事項，包括經考慮各委員會和ESG工作小組提出的建議後制定及批准之所有政策、整體策略、風險管理及內部監控制度；監察高級管理人員之表現，及審批管理層提交之詳盡營運與財務報告、預算和業務計劃。同時，董事總經理與每個核心事業單位之管理團隊定期進行檢討所授權之職能及工作。

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

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

有關本公司企業管治、風險管理及內部監控的詳情，請參閱載於本公司2022年年報的企業管治報告。

## 風險管理運作

本公司就營運之效果及效率(含獲利、績效及保障資產安全等)、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章遵循事項，利用風險矩陣由各職能單位辨識關鍵風險，再跨單位綜合評估對組織單位重要影響程度與發生損害機率之風險事件加以分析及提出風險應對方案，以確保各項營運風險能被辨識並加以管控，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，增加股東權益，並達成公司資源配置之最適化。



## 2022年度風險辨識與管控措施

類別	風險辨識	風險管控措施
經濟	企業形象改變	<ul style="list-style-type: none"> <li>堅持以「敬業、忠誠、創新、服務」核心價值為本，積極面對及克服各項困難及挑戰，成為全球領先的製鞋服務集團，強化公司治理，以實踐永續發展的長遠目標。</li> <li>持續提升資訊透明度，強化與利害關係人之互動溝通。</li> </ul>
	道德誠信與反貪腐	<ul style="list-style-type: none"> <li>將誠信與道德價值融入公司經營策略，制定「公司治理實務守則」、「防賄賂政策」、「道德行為準則」及「舉報政策」等內部規章，確保誠信經營之相關防弊措施。</li> <li>規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，建置相互監督制衡機制。</li> <li>持續推動道德誠信與反貪腐之教育訓練與宣導。</li> <li>設置檢舉申訴管道，防止非法與不道德或不誠信行為，確保執行之有效性。</li> </ul>
	營運風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>善用各地生產優勢，提升製造能力的靈活性及多元性。</li> <li>提供增值服務，深化與品牌客戶之合作關係。</li> <li>強化全渠道營運能力，提供多元運動服務。</li> <li>持續投入資源於自動化、創新技術及流程精進，強化研發能量與提高生產效率。</li> <li>積極管理客戶風險，審慎進行投資前評估及投資後管理。</li> <li>建立多管道的溝通方式，關心與解決員工議題，強化內部凝聚力與組織認同感，且遵循各地法規，保障員工權益與營造友善職場環境。</li> </ul>
	金融風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>關注國際情勢與監測金融市場及總體經濟指標變化，即時評估並適當應變利率及匯率避險對策。</li> </ul>
	資訊風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>建置健全的資訊管理系統，多重控制與防護網路資訊安全，強化主動防護與警示能力。</li> <li>持續監控、社交工程演練與提升使用者資訊安全素質。</li> <li>建立資料庫備援機制與不定期執行災害復原演練。</li> </ul>
	法律風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續盤查與統整最新法令變動，適時修正公司內部規章，舉辦教育宣導及訓練，以落實各項法規遵循。</li> <li>協助提供法律諮詢與合約審議，減少業務爭議並保障公司權益。</li> </ul>

類別	風險辨識	風險管控措施
環境	氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>關注國際氣候變遷風險管理趨勢，參考TCFD風險評估模式，評估相關衝擊與風險，並訂定相關預防與應變措施。</li> <li>配合當地政府相關能源使用政策與科學基礎減量目標倡議 (Science-Based Targets initiative, 「SBTi」) 自願減排承諾，推動低碳與高效能源的設備及積極擴大綠能應用。</li> <li>推動能耗與碳排監測及分析統計，持續執行節能減碳之行動方案。</li> </ul>
	環保法令改變	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵循營運據點當地環保法規，定期審視廠區環評文件符合度與追蹤改善計劃。</li> <li>積極投入污染防治設施與監控，強化污染物質排放的合規管理。</li> <li>持續完善環安衛指標數據管理系統與異常事件通報系統，有效監管日常運行之風險事件。</li> </ul>
社會	傳染性疾病控管風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>滾動式依各地法規規範與各項傳染病防疫措施，訂定明確的防疫指導原則，評估風險及制定相對應的後勤支援計劃。</li> </ul>
	消防安全管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續落實防火措施施作，嚴格實施火源管制。</li> <li>強化員工防火意識、防災訓練與自主安全巡檢。</li> </ul>
	健康與安全風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立職業安全衛生委員會，定期審議、協調及建議安全／衛生／環保／能源／永續等相關事項。</li> <li>推動職場安全文化，持續進行員工職安衛教育訓練。</li> <li>強化危害風險的防護措施與作業管制，確保作業場所的安全與生產秩序。</li> </ul>
	人力資源風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵循營運據點當地勞動法規，持續優化招募渠道及流程、薪酬水準與市場的校準及強化員工關懷措施。</li> <li>健全高階人才傳承機制，及實施職務代理人制度，以確保業務順利承接。</li> <li>發展實體與線上多元教育訓練，培育主管與員工專業度與溝通力。</li> </ul>
	產品品質管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>從產品開發試作到製造生產，嚴格遵循國際規範與品牌客戶禁限用物質標準 (Manufacturing Restricted Substance List, 「MRSL」) 進行原物料的使用。</li> <li>全面推動產品品質相關政策與措施。</li> <li>生產過程進行「斷針」防護與「金屬檢測措施」，嚴防消費者使用產品時受到傷害。</li> </ul>
	產品安全管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定相關產品安全管理辦法並加強教育訓練，包含開發設計管理、物料管理、生產安全管理、廠區安全管理、資訊系統安全管理、運輸安全管理及營業秘密安全管理、智慧財產權維護、危機事件處置等。</li> <li>追求「零洩漏」、「零事故」、「零損失」之永續營運目標，開發中心與海外工廠持續進行產安稽核，以主動有效發覺問題與解決問題。</li> </ul>



### 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。董事會作為對本集團的ESG策略及報告全面負責的最高管理機構，貫徹本公司對ESG發展方面的承諾，其責任包括：

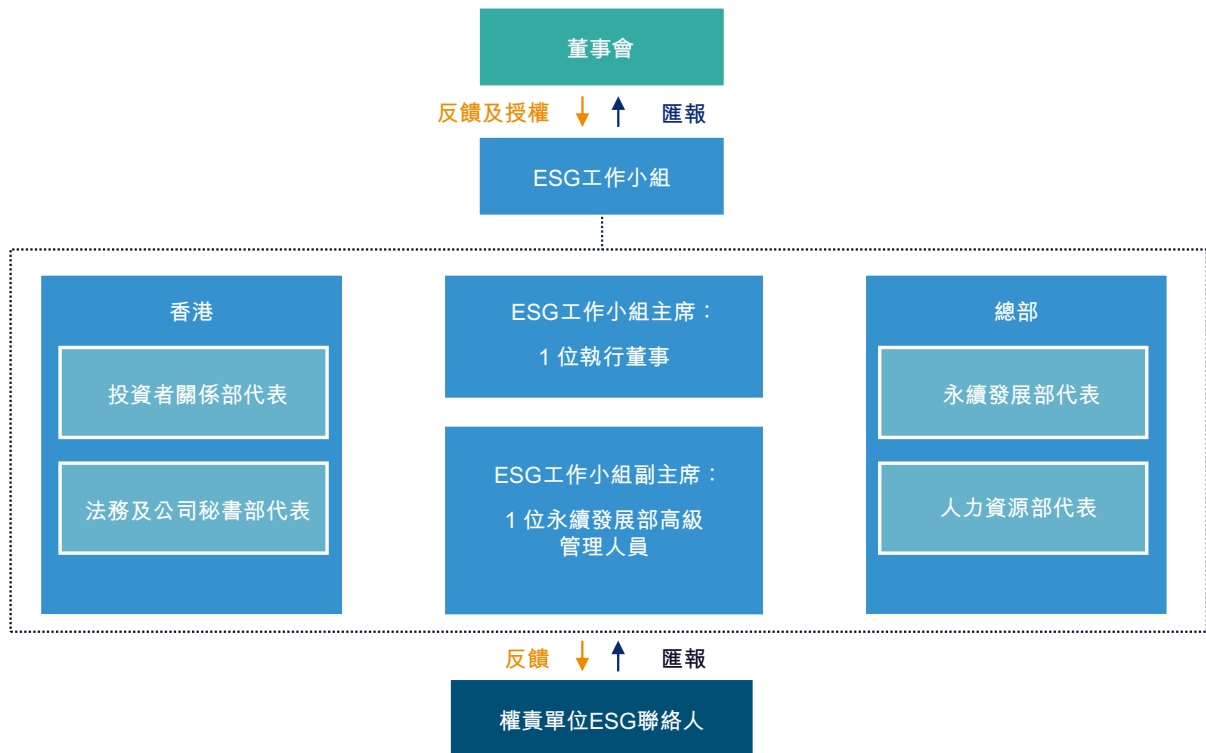
1. 領導集團制定有成效、可衡量的ESG發展願景，並符合股東和其他重要權益人的期望，以及其營運所在地的法律監管要求；
2. 審視並監督ESG政策的執行及成果，以配合本集團為ESG事務制定的管理原則及管治框架；
3. 了解由ESG工作小組所建議的環境目標，根據集團的發展策略及外部環境提出合適的調整，確認其目標的定立和實現目標的行動計劃；
4. 監督和帶領管理層優化各業務部門和廠區的風險管理，為識別、評估及管理重大風險（包括ESG風險）提供前瞻性指引，以此提升集團對於整體風險的抵禦能力；
5. 關注與日常業務相關的內部控制機制，並授予審核委員會監督本集團是否已設置適當有效的內部監控系統，識別有關方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。

此外，於2021年，董事會採納了本公司「氣候變遷政策」，制定氣候變遷管理能源相關策略和增強對氣候變遷的應變能力。

3.2 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。董事會將公司ESG策略的執行重任委派予ESG工作小組負責。ESG工作小組在董事會的領導下已在2021年5月13日正式成立，除主席由董事會委任外，其他成員由所屬部門直接指派，各部門需指派代表出任工作小組成員，就ESG事宜向董事會提供建議及協助，確保將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



### ESG工作小組的職權範圍

ESG工作小組由一位執行董事擔任主席、一位永續發展部高級管理人員擔任副主席，然後香港的投資者關係部、香港的法務及公司秘書部、永續發展部及人力資源部，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。

### 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。

3.3 誠信經營與反貪腐

重大主題管理		
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>建立裕元工業誠信經營之企業文化及健全發展，並維持良好之商業運轉模式。</p>	<p><b>政策</b></p> <p>落實執行本公司「道德行為準則」、「防貪污政策」之規定。</p>	<p><b>衝擊影響</b></p> <p>廉潔交易與誠信經營的商業原則會直接影響公司價值，是政府主管機關與公司的股東／投資者關注的議題，而員工、客戶、供應商及社區等價值鏈中的利害關係人亦會受到程度不一之影響。</p>
	<p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 要求員工遵循工作守則，簽署「員工從業道德承諾書」以及「保密承諾書」。</li> <li>➢ 主要往來供應商應遵循本公司廉潔交易制度，簽署本公司之「廉潔交易約定書」或提供其廉潔聲明或制度等文件。</li> <li>➢ 擴大誠信經營宣導及教育訓練。</li> </ul>	<p><b>採取行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 制定「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「防賄賂政策」、「舉報政策」及各項管理辦法，做為執行依準。</li> <li>➢ 設立公司內外部網站，提供各單位利害關係人溝通窗口、檢舉途徑。</li> </ul>
<p><b>對應永續指標</b></p> <p>HKEx KPI B7反貪污</p> <p>GRI 205反貪腐</p> <p>SDG 16和平、正義與強大機構</p>	<p><b>評估方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 董事會議、半年度公司經營管理檢討報告會議、內部稽核制度。</li> <li>➢ 本公司如發現任何貪腐事件，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的懲處或法律行動，以保障本公司權益。</li> </ul>	<p><b>利害關係人議合</b></p> <p>透過內外部申訴及檢舉管道與利害關係人進行議合。</p>



本公司訂有「防貪污政策」，要求員工及與本集團有業務往來的公司、機構及人士不得參與任何的賄賂行為，直接或間接要求或收受任何不正當利益，提出、承諾、送贈或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益等。2022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。

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。

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。本集團商業夥伴泛指往來供應商（包含資材類廠商、總務、設備、工程、電腦等非資材類廠商、關係人及關務／物流等四大類別）。除特殊個案情形，供應商均需簽署本集團之「廉潔交易約定書」後，始可與本集團進行採購交易。全球已簽署廉潔交易約定書的供應商數量：

實際交易家數 <sup>註1</sup>	已完成家數 <sup>註2</sup>	已完成比例
11,001	10,793	98.1%

註1： 實際交易家數：2022年度有交易之供應商家數。

註2： 已完成家數：包括已簽署、特殊個案得豁免簽署等。

### 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披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，本公司向本公司董事提供反貪污培訓材料。自2020年以來，海外上課安排及規劃因疫情關係停擺，預計2023年開始規劃海外各地區語言版本之宣導教材及授課時程。

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、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

於報告期間，本集團制定「舉報政策」，為員工及與本公司業務往來的人員（如客戶及供應商）提供渠道，以就其可能關注的任何不當行為、賄賂、貪污或違規行為進行溝通。舉報者可經公司秘書透過以下形式書面向本公司審核委員會主席作出舉報：

(1) 電郵：whistleblower@yueyuen.com；或

(2) 郵寄：

審核委員會主席

由公司秘書轉交

裕元工業(集團)有限公司

香港九龍觀塘偉業街108號絲寶國際大廈22樓

## 永續議題管理

裕元工業深知與權益人的溝通是企業持續改善與長遠發展的關鍵，長期透過多元管道蒐集相關權益人的回覆和建議，定期進行分析，並將其納入公司營運規劃中。

### 4.1 權益人溝通

#### 權益人鑑別

裕元工業過往參考AA1000利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)五大原則，依照利害關係群體對於公司的(1)依賴程度(Dependency)、(2)責任(Responsibility)、(3)關注度(Tension)、(4)影響力(Influence)及(5)多元觀點(Diverse Perspectives)等面向，透過來自本公司各部門當責人員，彙整年度品牌客戶互動資訊，以及各主要製鞋生產基地當年度與外部團體、內部員工的諮詢及互動溝通紀錄，彙整出關注本公司製鞋業務相關利害關係群體與其關注議題，並依其互動頻率及營運重要性鑑別出利害關係人，歷年來變動性不大。

本年度延用過往鑑別結果，藉由ESG工作小組成員會議討論後決定，仍以股東／投資者、客戶、政府／監管機構、員工／工會、供應商、媒體、社區與非政府組織 (Non-Governmental Organization, 「NGO」)做為裕元的八大類關鍵利害關係人。

#### 權益人的對話互動

裕元工業對於權益人所關注的議題，藉由定期及不定期會議、由各相關業務窗口進行良好與即時性的互動溝通，溝通方式包括但不限於問卷調查、電郵溝通、實體會議以及電話會議等方式，廣納權益人的意見與建議，並將所獲得之回饋訊息，於內部會議中進行回報與討論，以做為本公司永續發展策略的重要參考依據。本公司主要營運區域的行政中心，亦設有永續發展(「SD」)業務專責單位負責協調處理權益人對於環保、人權與社區衝擊議題的溝通與資訊回饋；來自社會公眾之個別諮詢則統一由年度ESG報告中進行資訊報告，不另行個別回應。

裕元工業透過下述表格內列出的不同溝通管道，由專人依關切議題的範疇與性質，交由各相關權責單位進行處理與回應。2022年度經由上述溝通管道所接獲之信件，包括：業務合作提案、股東／投資者諮詢、媒體事宜及研究與調查需求等，另因受到全球新冠肺炎(「COVID-19」)疫情的影響，多數權益人對於防疫措施與疫情衝擊影響程度有較多的關注，已於本報告內進行說明。

## 權益人關注議題與溝通方針

股東／投資者	關注議題：經濟績效(股價、營收、獲利)、公司治理、市場形象、重大事件	
<p>股東／投資者提供裕元工業長期發展所需之資本，是公司邁向永續經營的重要根基，裕元應穩健發展並獲致利潤以回饋股東。</p>	<p><b>溝通管道及方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>業績簡報</li> <li>召開股東大會</li> <li>舉辦季度、中期及年度業績發佈會</li> <li>新聞稿</li> <li>非交易路演</li> <li>一對一會議、投資論壇及電話會議</li> <li>向股份過戶登記處就持股問題查詢</li> <li>回應ESG評鑒機構問卷及諮詢</li> <li>郵遞／電郵查詢</li> </ul>	<p><b>溝通頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>每年四次</li> <li>每年至少一次</li> <li>每年四次</li> <li>不定期</li> <li>每年四次或以上</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>不定期</li> </ul>
	<p><b>2022年度互動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業績發佈會：4場</li> <li>投資者會議：271次</li> </ul>	
客戶	關注議題：產品品質、資安管理、禁限用物質管理、合法合規、資訊披露透明度與可靠性、永續指標	
<p>客戶是裕元工業營運收入主要來源，致力為品牌客戶提供合法、永續、快速、彈性且具附加價值的製造服務，是裕元面對客戶的服務原則，同時並重視客戶的商業機密保護，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密。</p>	<p><b>溝通管道及方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務拜訪／例行性會議</li> <li>不定期之溝通會議</li> <li>稽核回饋／自主管理績效回饋</li> <li>電子郵件及電話聯繫</li> <li>ESG報告</li> </ul>	<p><b>溝通頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每月</li> <li>不定期</li> <li>每月</li> <li>不定期</li> <li>每年一次</li> </ul>
	<p><b>2022年度互動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>品牌稽核共87次</li> </ul>	

<b>政府／監管機構</b>	<b>關注議題：</b> 公司治理、法令合規度、重大勞動爭議事件	
公司依循各級政府主管機關所訂定之政策與法規來生產營運，並秉持環境友善的觀念，善盡永續發展責任。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 配合政府執行各項安全合規檢查</li> <li>• 定期申報表單(每月／每季)／公文</li> <li>• ESG報告</li> <li>• 議案諮商拜訪</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 不定期</li> <li>• 每月／每季</li> <li>• 每年一次</li> <li>• 不定期</li> </ul>
	<b>2022年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 依各區政府／監管機構主管機關不同，互動頻率不同。</li> </ul>	
<b>員工／工會</b>	<b>關注議題：</b> 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	
員工是公司重要的資產，也是一起成長的夥伴，裕元工業除努力確保安心的工作環境，維護員工人權以外，更透過職涯發展及教育訓練，厚植人才資本，提升公司永續競爭力。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司內部網站／電子郵件／員工意見箱／問卷調查</li> <li>• 職工福利委員會／職安衛委員會／工會</li> <li>• 申訴獎懲委員會</li> <li>• 內部員工刊物</li> <li>• 員工幹部座談</li> <li>• 海外生產製造廠區員工生輔室諮詢服務</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 不定期</li> <li>• 每月</li> <li>• 不定期</li> <li>• 月刊／雙月刊</li> <li>• 每月／每季</li> <li>• 每天</li> </ul>
	<b>2022年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工廠職安衛委員會每月開會一次，生產據點工業園區工廠集體職安衛委員會議每季召開一次</li> <li>• 每季召開一次管理層與工會溝通會議。</li> <li>• 員工意見反應溝通事項，請參閱「第七章－最佳職場」。</li> </ul>	

<p><b>供應商</b></p>	<p><b>關注議題：</b>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)</p>	
<p>供應商為公司製造營運原料、設備與服務重要支援，裕元工業視誠信守法為雙方合作的基石，所有供應商須恪遵當地法規以及合約承諾，並將勞工人權、健康與安全、環保的遵法性納入首要的考量要素之一。</p>	<p><b>溝通管道及方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>採購合約／承諾書</li> <li>業務溝通／電子郵件及電話聯繫</li> <li>供應商評核制度</li> <li>供應商會議</li> </ul>	<p><b>溝通頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>不定期</li> <li>每年一次</li> <li>不定期</li> </ul>
	<p><b>2022年度互動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商評核每年至少一次</li> <li>日常業務窗口權責回應處理</li> </ul>	
<p><b>媒體</b></p>	<p><b>關注議題：</b>營運狀況、重大勞動爭議事件、具新聞價值事件</p>	
<p>對於提升公司永續管理績效有多元觀點與意見提供。</p>	<p><b>溝通管道及方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新聞稿</li> <li>協調安排媒體的訪查要求與資訊提供</li> </ul>	<p><b>溝通頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期</li> <li>不定期</li> </ul>
	<p><b>2022年度互動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每月營收及每季營運成果新聞稿</li> <li>關切議題溝通說明文件、電話及電郵</li> </ul>	
<p><b>NGO</b></p>	<p><b>關注議題：</b>勞資關係／勞工權益、合法合規、環境議題、溝通管道與機制</p>	
<p>監督與協助提升公司永續管理績效</p>	<p><b>溝通管道及方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>FLA SCI實地稽核與線上平台</li> <li>NGO合作計劃</li> <li>關切議題溝通說明文件</li> <li>溝通會議／電子郵件及電話聯繫</li> <li>ESG報告</li> </ul>	<p><b>溝通頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>不定期</li> <li>定期</li> <li>不定期</li> <li>每年一次</li> </ul>
	<p><b>2022年度互動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每季定期獲知FLA董事會資訊與更新稽核改善進度</li> </ul>	

<b>社區</b>	<b>關注議題：</b> 環境議題／法令合規度、交通影響、就業機會、社區公益回饋	
社區為公司營運穩定的支持力量，也是員工來源之一，公司的營運與社會共榮共存，透過社區對裕元工業永續發展的期待，承擔多元投入社會之責任。	<b>溝通管道及方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 主動拜會</li> <li>• 設立外部單位意見反應溝通窗口</li> <li>• 贊助社區公益活動／社區訪問</li> <li>• 公司網站</li> </ul>	<b>溝通頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 不定期</li> <li>• 不定期</li> <li>• 不定期／每季</li> <li>• 不定期</li> </ul>
	<b>2022年度互動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 社區互動依個案需求予以處理與回應；請參閱「第九章－社區關係」之說明。</li> </ul>	

## 4.2 重大議題鑑別

### 重大議題分析流程

裕元工業核心業務「製鞋業務」屬勞力密集的製造產業，受國際勞工人權團體的持續關注，品牌客戶亦將人權與職安衛管理視為營運合作的重要評估準則。因此，本公司所彙集的權益人關切議題大致與「FLA工作場所行為準則」要求及品牌客戶著重的管理標準要求相關。

利害相關者對於製鞋生產之關切主題，歷年來隨著國際趨勢發展，由著重社會面議題開始，進一步擴大到環境面的議題。於經營面上，營運績效、正派經營與公司治理是首要的管理議題；在工作場所管理，著重人權與勞僱關係的合規，申訴處理機制的有效建置與安全健康的工作環境；環境永續管理面上著重法規的遵循、污染物排放處理、能資源的有效利用與氣候變遷管理。而對於供應鏈廠商管理部分，除須符合客戶供應鏈認證合格廠商為主外，供應商管理政策與作法亦為被逐漸關注之議題。

裕元工業透過重大性分析的過程解析權益人關注的議題，並依據各議題的關注程度，與對經濟、社會與環境面的衝擊進行排序，有效的回應權益人關心的議題。

## Step 1

### 了解組織的永續脈絡



---

**8 類權益人**


裕元工業延續過往鑑別結果，透過審視營運的商業活動與永續脈絡，依循AA1000利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard)為原則鑑別出8類主要的利害關係人。

**25 個永續議題**

裕元工業審視國際永續規範及標準(GRI 準則、SASB、SDGs、TCFD)、永續(投資)評鑑(CDP、FTSE、MSCI)、產業發展以及權益人溝通過程，由工作小組彙整並規劃25項永續議題，進行議題衝擊評估。

## Step 2

### 永續議題衝擊鑑別



---

**267 份問卷**

進行內外部權益人問卷發放，了解利害關係人對25個相關永續議題之關注程度。

**119 位  
內部同仁**

**148 位  
外部關係人**

針對25個相關議題，進行對經濟、環境與社會面(含人權)在正負面、實質與潛在的衝擊分析。再依據以下6個面向評估造成的影響：(1)財務；(2)企業聲譽；(3)監管法規；(4)客戶/商業夥伴影響；(5)營運；(6)人權。



## Step 3

### 評估衝擊的顯著性



#### 17 項重大性永續議題

參考各單位日常營運評估與永續議題發展趨勢，由永續發展部工作小組內部識別25項永續議題，在經濟、社會與環境面的實際與潛在正負面衝擊程度，並結合權益人關注度，鑑別議題對裕元的重大性，確立17項裕元工業的重大永續議題。

## Step 4

### 顯著永續議題披露報導



#### 18 個 GRI 主題

17項重大性永續議題總計對應18個GRI主題，2022年度依2021年版的GRI指引，歸納出10個重大報導主題，透過本年度永續報告書對權益人進行溝通與回應。各重大主題對裕元之意義，以及針對各主題之政策承諾、衝擊影響與特定目標及行動，則於對應章節中說明。

#### 重大性議題分析結果

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

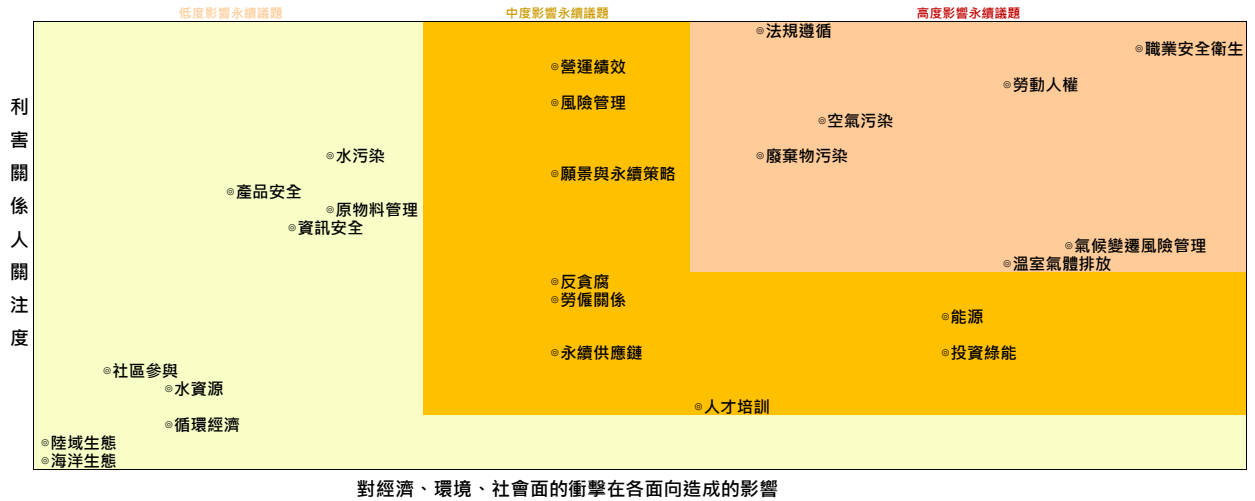
永續議題衝擊排序		永續議題利害關係人關注程度排序	
永續議題	衝擊排序	永續議題	關注度排序
職業安全衛生	1	法規遵循	1
氣候變遷風險管理	2	職業安全衛生	2
溫室氣體排放	3	營運績效	3
勞動人權	3	勞動人權	4
能源	5	風險管理	5
投資綠能	6	空氣污染管理	6
空氣污染管理	7	水污染管理	7
法規遵循	8	廢棄物管理	8
廢棄物管理	8	願景與永續策略	9
人才培訓	10	產品安全	10
勞僱關係	11	原物料管理	11
風險管理	11	資訊安全	12
營運績效	11	氣候變遷風險管理	13
願景與永續策略	11	溫室氣體排放	14
永續供應鏈	11	反貪腐	15
反貪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

針對正面與負面衝擊影響進行衝擊程度鑑別評分，再依加總衝擊程度進行永續議題排序。排序1~10為高度衝擊議題；11~16為中度衝擊議題；17~25為低度衝擊議題。

依利害關係人分類，計算對議題的關注度平均評分，再進行關注度排序。排序1~14為高度關注議題；15~22為中度關注議題；23~25為低度關注議題。

## 重大性分析矩陣

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



當全球性傳染病疫情於全球蔓延、氣候暖化災害持續加劇，在此環境劇烈變動下，裕元工業積極思考如何站穩腳步、穩健經營的策略，ESG逐漸成為集團永續經營的依循準則，將環保永續思維納入營運策略與生產流程中，兼顧獲利進步、員工照顧與社會環境永續發展，為集團創造長期的競爭優勢及永續生存立基。

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

### 5.1 氣候變遷風險因應

重大主題管理		
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>裕元工業響應聯合國SDGs的氣候行動(Climate Action)，積極採取相關措施，確保永續生產模式，以因應氣候異常所導致的營運風險與衝擊。除了持續關注國際氣候變遷的因應趨勢與政策法規要求外，持續執行各項節能減碳措施，提升工廠設備能源使用效率，階段性降低能源耗用所造成的溫室氣體排放量，以對氣候變遷風險提供減緩的效益。</p>	<p><b>政策與承諾</b></p> <p>裕元工業(集團)有限公司氣候變遷政策</p>	<p><b>衝擊影響</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 淨零排放的全球趨勢：綠電、碳權、碳稅。</li> <li>➢ 氣候變遷對營運的衝擊：水雪災停工、高溫津貼規範、保險費用、天災抵禦能力。</li> </ul>
	<p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 以擴大綠能使用和提升能源效率，以達2025年碳排零成長。</li> <li>➢ 遵循SBTi科學減量目標，裕元工業承諾於2030年減少範疇1和2溫室氣體絕對排放量，以2019年為基準年，減少46.2%。</li> </ul>	<p><b>採取行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 依循TCFD架構，進行氣候風險管理。</li> <li>➢ 擴大綠能使用：太陽能發電／綠電採購／綠能憑證(「REC」)／建置再生能源。</li> <li>➢ 提升能源效率：源頭節能設備採購、提前汰換低能效設備。</li> <li>➢ 能源在線監控系統，逐步建立能源管控機制。</li> </ul>
<p><b>對應永續指標</b></p> <p>HKEx KPI A4氣候變化 TCFD GRI 305排放 SDG 13氣候行動</p>	<p><b>評估方法</b></p> <p>定期會議向最高治理階層報告，進行目標達成率的檢討與執行措施的調整。</p>	<p><b>權益人議合</b></p> <p>依據權益人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊披露於ESG報告、相關平台或網站上。</p>

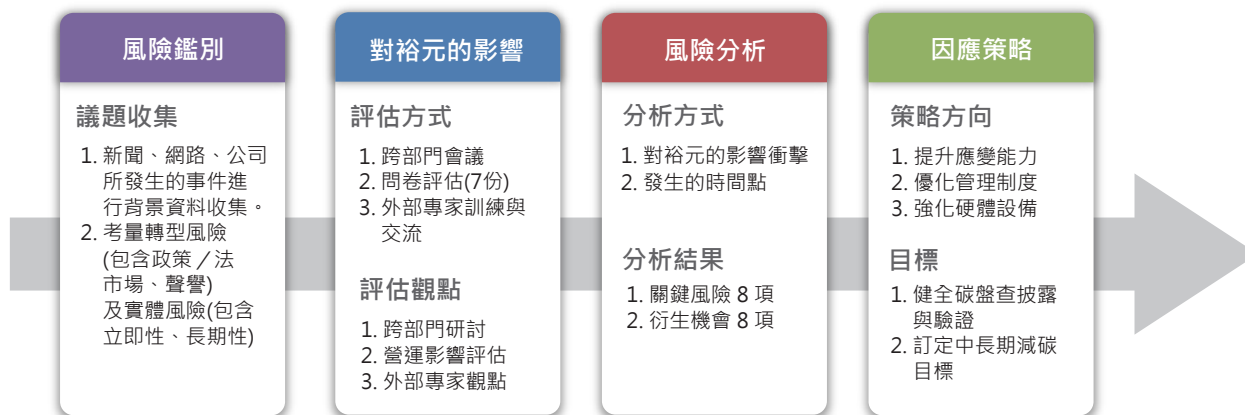
5.1.1 氣候變遷風險與機會(TCFD)

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

架構	管理策略與作法
 <p>治理</p>	<p><b>治理架構</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>董事會為風險管理的最高決策單位，裕元工業設有ESG工作小組，並由永續發展部高階主管擔任重要成員，定期由永續發展部權責主管向董事會報告氣候變遷、溫室氣體相關議題。</li> <li>永續發展部針對氣候變遷議題設有風險管理小組，由各部單位主管組成，負責評估與分析氣候相關風險與機會，執行氣候相關策略與行動。</li> <li>董事會於2021年就氣候變遷管理能源相關策略和增強對氣候變遷的應變能力制定了「裕元工業(集團)有限公司氣候變遷政策」。</li> </ul> <p><b>管理機制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>員工績效指標包含減碳工作，將執行階層員工之減碳作為與績效考核進行連結，定期檢討節能減碳進度，並列入獎金評估。</li> </ul>
 <p>策略</p>	<p><b>氣候風險與機會</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>參考SBTi的1.5℃情境與RCP8.5情境，透過跨部門討論與鑑別氣候相關風險與機會，依各單位之專業經驗，評估氣候風險與機會發生時間區間、發生可能性、影響程度，展開風險辨識及分類排序，評估對公司帶來之潛在營運與財務衝擊。</li> <li>內部定義短期為3年內、中期為3至5年、長期為5年以上。依循TCFD指引鑑別8項氣候風險及8項衍生機會。</li> </ul> <p><b>財務潛在衝擊</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定性評估攸關風險與機會可能之財務影響，持續投入資金進行設備整改、風險預防與補救、再生能源事業。</li> </ul>

架構	管理策略與作法
 <p>風險管理</p>	<p><b>評估與管理流程</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每三年進行一次風險因子鑑別，營運衝擊及發生可能性的評估，鑑別出重大風險與機會，並研擬減緩或調適策略。</li> </ul>
	<p><b>風險制度整合</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>氣候風險已納入集團整體風險管理流程。</li> </ul>
 <p>指標目標</p>	<p><b>排放量披露</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依循ISO 14064標準進行盤查，每年於ESG報告中披露溫室氣體排放量，並逐步擴大第三方驗證的比例。</li> </ul>
	<p><b>訂定指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>針對製鞋業務範圍，制定2030年範疇一與範疇二溫室氣體排放量，較2019年下降46.2%之減量目標。</li> </ul>

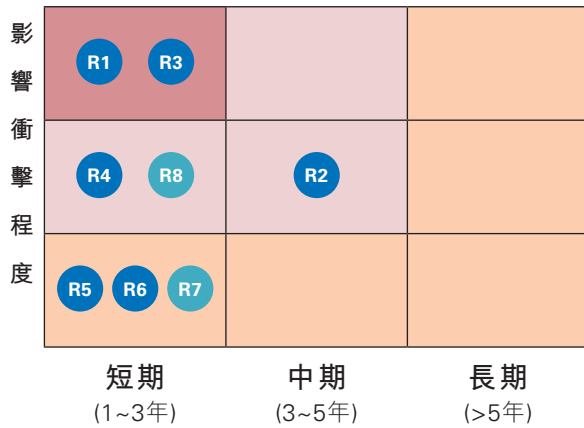
氣候變遷風險與機會鑑別流程與結果



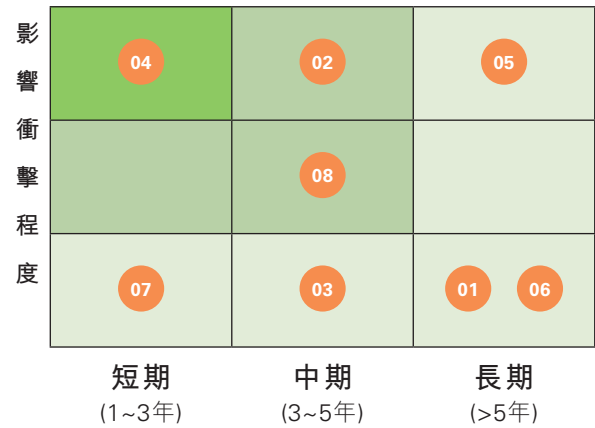
裕元工業邀集公司相關單位與外部專家進行1場次「TCFD」之教育訓練與交流討論，以及召開內部研商會議，依循TCFD框架，檢視在SBTi的1.5℃情境(轉型風險)與RCP8.5情境(實體風險)下，各項氣候風險與機會事件之影響。

參考CDP氣候變遷問卷框架與國際報告，考量範圍涵蓋各部門與相關權益人議和的結果，以發生時間區間、衝擊程度展開風險辨識，進行裕元氣候變遷相關風險與機會重要性鑑別，彙整出六項轉型風險、兩項實體風險與八項機會議題，氣候相關風險／機會鑑別成果如下：

氣候相關風險矩陣



氣候相關機會矩陣



轉型風險

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

實體風險

- R7 極端天氣事件
- R8 平均溫度上升

衍生機會

- 01 參與碳交易市場
- 02 自動化製程開發
- 03 用水效率提升
- 04 參與再生能源市場
- 05 建立鞋業循環經濟模式
- 06 採用更高效率的運輸方式
- 07 能源效率提升
- 08 新技術的導入

氣候變遷風險／機會因應行動

類型	風險項目	風險類別	造成的衝擊	財務影響	裕元因應策略	衍生機會	
轉型 風險	碳排放披露要求強化(R1)	現行法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>需建立盤查能力</li> <li>第三方驗證成本</li> </ul>	資本支出	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立盤查小組，訓練盤查能力</li> <li>建立系統化數據收集系統</li> <li>逐年提高第三方驗證範圍的比例</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與碳交易市場(O1)</li> </ul>	
	碳定價機制(R2)	新興法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>國際碳稅／碳費機制</li> </ul>	營運成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>規劃建立產品碳足跡盤查</li> <li>規劃內部碳定價機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與碳交易市場(O1)</li> </ul>	
	強制要求使用再生能源(R3)	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生能源建置</li> <li>購買綠電 PPA、再生能源憑證</li> </ul>	資本支出	<ul style="list-style-type: none"> <li>依廠房情況，建置屋頂太陽能</li> <li>參與所在地區的綠電交易市場</li> <li>購買國家認證、國際認證的再生能源憑證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與再生能源市場(O4)</li> </ul>	
	低碳生產(R4)	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>程與設備升級</li> <li>投資低碳能源</li> <li>廢棄物減碳</li> </ul>	資本支出	<ul style="list-style-type: none"> <li>提高再生能源使用量</li> <li>使用低碳與高效能源</li> <li>提升機台設備能源使用效率</li> <li>控制洩漏</li> <li>推動能源監控、管理系統</li> <li>資源有效利用，提升廢棄物再利用機會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>能源效率提升(O7)</li> <li>參與再生能源市場(O4)</li> <li>自動化製程開發(O2)</li> <li>建立鞋業循環經濟模式(O5)</li> </ul>	
	生產影響(R5)	現行法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>限電政策</li> <li>碳排總量管制政策</li> </ul>	營收		<ul style="list-style-type: none"> <li>成立ESG專責單位</li> <li>透過外部問卷、永續報告書等平台，完善ESG資訊披露。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>能源效率提升(O7)</li> </ul>
		市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶評鑑影響訂單</li> </ul>				
公司形象衝擊(R6)	商譽	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG評鑑</li> <li>投資者投資意願</li> </ul>	資金來源、營收				
實體 風險	極端天氣事件(R7)	立即性	<ul style="list-style-type: none"> <li>生產基地營運中斷</li> <li>交通中斷</li> <li>乾旱造成水資源短缺</li> </ul>	資本支出、營收	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化生產基地極端氣候因應措施</li> <li>設置緊急電力供應機組</li> <li>關注氣候風險預警資訊，提早因應</li> <li>強化水處理與用水循環措施</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>採用更高效率的運輸方式(O6)</li> <li>自動化製程開發(O2)</li> <li>用水效率提升(O3)</li> </ul>
	平均溫度上升(R8)	長期性	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工作業環境改善</li> </ul>	資本支出	<ul style="list-style-type: none"> <li>優化廠房通風設計</li> <li>結合氣候資訊設計新廠</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>新技術的導入(O8)</li> </ul>



5.1.2 溫室氣體管理

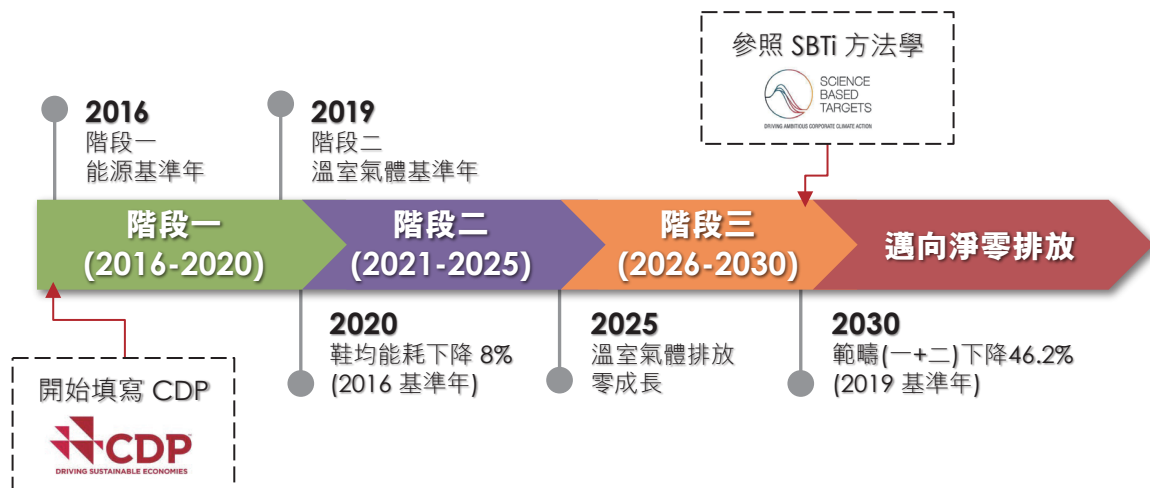
地球暖化和氣候變遷加劇，隨著國際社會積極倡議氣候變遷風險調適行動，「2050年淨零排放」成為全球一致目標。淨零路上並不是一蹴可幾，裕元工業以階段性任務和階段性目標，來推動「永續綠色製造」和「永續綠色供應鏈」，以低碳製造技術、提升能源使用效率、降低溫室氣體排放，追求永續發展以邁向「淨零排放」的重要方向。

溫室氣體暨能源管理階段性任務與目標

裕元工業生產基地橫跨亞洲七個國家，在2016年以前主要以提升能源效率，強化節約能源為主要管理手段。我們設立了2016年能源基準年，並以2020年達到鞋均能耗下降8%為階段一能源目標。而我們也從2016年開始填報CDP氣候變遷問卷，為台灣鞋業首家填寫CDP之企業。2022年CDP氣候變遷問卷獲得B等級(Management級別—積極管理級別)。

因應國際環境保護永續發展趨勢，目標設定由節能轉入減碳，在綜合客戶要求與國際趨勢後，2020年透過內部討論，在管理階層的支持下，設定2025年碳排零成長之5年目標。2021年則在品牌客戶邀請下，依循SBTi的1.5°C情境原則，設定更進一步的階段性減量目標，裕元工業承諾在製鞋業務範疇一和範疇二排放量範圍，以2019年為基準年，於2030年減少46.2%溫室氣體絕對排放量。相關目標設定經世界資源研究所(World Resources Institute, 「WRI」)確認，符合SBTi目標設定方法學。

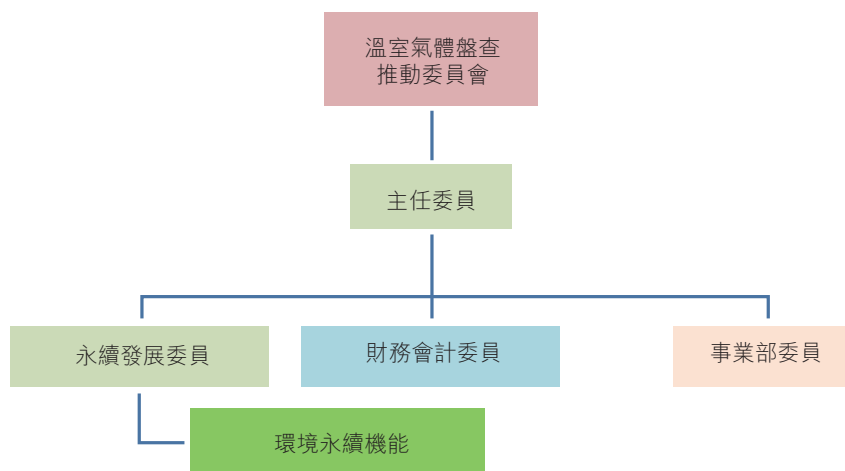
同時以「淨零排放」為遠程願景，裕元工業透過導入ISO 50001能源管理、ISO 14064溫室氣體查證等國際標準認證，提升產品、能源管理績效。裕元工業也要求供應商、合資企業等業務伙伴，在生產、製造、運輸與服務的過程中，重視環境影響管理，攜手產業供應鏈共同創符合各國政府對溫室氣體碳管理目標的地方法規。



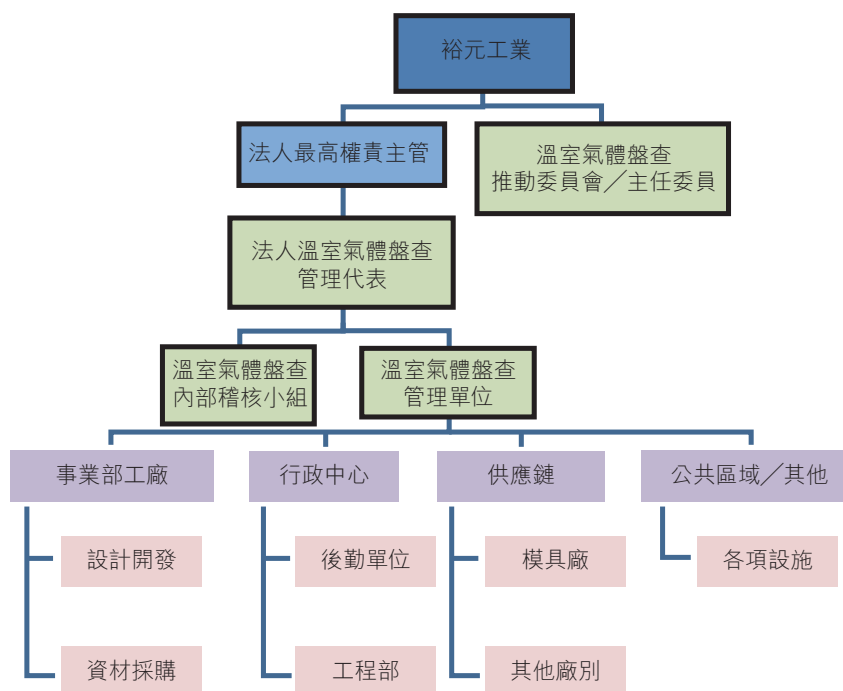
2022年溫室氣體排放管理現況

裕元工業自2016年起即依循ISO14064-1(2006)標準進行溫室氣體自行盤查，2022年起開始導入ISO14064-1(2018)標準進行溫室氣體的盤查，並委由台灣SGS逐步進行第三方查證。2022年建立裕元工業溫室氣體盤查推動委員會，以溫室氣體盤查架構圖推行全集團跨國溫室氣體盤查，並執行轄下選台灣和越南共四個法人的第三方查證工作。2022年ISO14064取證排放量佔本集團排放量18%，未來逐年推動各國溫室氣體盤查，以期在2026年達到裕元工業製鞋範圍全面查證作業。

溫室氣體盤查推動委員會



溫室氣體盤查架構圖



## 溫室氣體排放量與碳排強度

溫室氣體盤查<sup>註1</sup>

2022年導入ISO14064-1(2018)標準進行溫室氣體的盤查，溫室氣體範疇一與範疇二合計之總碳排放量為75.1萬公噸二氧化碳當量(tCO<sub>2</sub>e)。其中範疇一(類別1：直接溫室氣體排放)約為5.0萬tCO<sub>2</sub>e，佔比7%、範疇二(類別2：輸入能源間接溫室氣體排放)碳排放量約為70.1萬tCO<sub>2</sub>e，佔比93%。製鞋生產所產生之溫室氣體排放源來自於電力使用比例高達約八成以上，故減碳重點以降低電力溫室氣體排放為主要目標，擴大綠能、改善及降低溫室氣體排放。

(單位：萬tCO <sub>2</sub> e)		2019 <sup>(註3)</sup>	2020	2021	2022 <sup>(註2)</sup>
範疇一	類別1：直接溫室氣體排放	2.7	1.8	1.4	<b>5.0</b>
範疇二(地區基準 <sup>註4</sup> )	類別2：輸入能源間接溫室氣體排放	56.7	53.6	44.9	<b>70.1</b>
總碳排放量	範疇一+範疇二(地區基準)	59.4	55.4	46.3	<b>75.1</b>
範疇二(市場基準 <sup>註4</sup> )	類別2：輸入能源間接溫室氣體排放	56.7	53.6	41.4	<b>59.3</b>
總碳排放量	範疇一+範疇二(市場基準)	59.4	55.4	42.8	<b>64.3</b>
生質燃料溫室氣體排放	外購蒸氣和自營鍋爐	12.4	9.1	7.0	<b>8.0</b>

註1：溫室氣體盤查及排放量計算原則請參考附錄E：2022年度溫室氣體盤查原則

註2：2022年度導入ISO14064-1(2018)標準進行盤查，並更新國家排放係數，造成排放量大幅上升

註3：遵循SBTi科學減量目標方法學，設定2019年為科學減碳基準年

註4：地區基準碳排放量=用電碳排放量；市場基準碳排放量=用電碳排放量-REC碳排放量

**範疇三排放量**

裕元工業依照ISO14064-1:2018相關條文規定，並參考ISO14064-1:2018附錄H(鑑別顯著間接溫室氣體排放之流程指引)內容，建立本公司「鑑別顯著間接溫室氣體排放程序」；經過預期使用者、排放量佔比、影響程度及數據品質等4項因素評分後，評估本公司顯著間接溫室氣體排放項目(分數高於1.4分者)共有2項，包含「運輸造成間接之溫室氣體排放(商務旅行-航空差旅)」與「運輸造成間接之溫室氣體排放(產品下游運輸)」。2022年商務旅行-航空差旅之溫室氣體排放約為1,509.8 tCO<sub>2</sub>e，產品下游運輸之溫室氣體排放約為22,297.9 tCO<sub>2</sub>e。

**碳排強度**

鞋型品牌生產工序與國域電力排放碳排係數差異影響，2022年度主要生產營運基地(中國大陸/越南/印尼)的工廠，碳排放密集度介於2.6 ~ 3.5 kg CO<sub>2</sub>e/每雙。(備註說明：碳排強度計算時僅納入範圍一與範圍二)

**2022年溫室氣體減量措施**

2022年持續推動能源管理與擴大綠能使用，能源管理行動主要透過源頭設備採購管理、空壓系統洩漏管理與推動節能專案3個面向執行，2022年累計節能量達14,347 MWh，減少溫室氣體排放量10,849 tCO<sub>2</sub>e。

在擴大綠能建置與購買部分，廠區新建置屋頂太陽能，亦於中國大陸、越南和印尼亦執行購買REC計劃。年屋頂太陽能系統(Rooftop Solar system, 「RTS」)，已完成3廠區，年度太陽能總消費電量達2,441 MWh，減少溫室氣體排放量1,814 tCO<sub>2</sub>e。同時於中印越購買綠電憑證，憑證購買量達145,075 MWh，抵銷溫室氣體排放量107,787 tCO<sub>2</sub>e。

擴大綠能使用					
綠能類型	太陽能電力		風力發電	地熱發電	水力發電
	RTS	REC	REC	REC	REC
單位	tCO <sub>2</sub> e	tCO <sub>2</sub> e	tCO <sub>2</sub> e	tCO <sub>2</sub> e	tCO <sub>2</sub> e
中國大陸	387	-	10,378	-	12,201
印尼	-	-	-	38,570	-
越南	1,427	35,380	-	-	11,257
合計	1,814	35,380	10,378	38,570	23,458

## 5.2 環境管理

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

2022年度製鞋生產基地通過ISO 14001:2015管理系統查證率為58%；使用Higg FEM (Facility Environmental Module，工廠環境模組)進行環境評估的工廠比例為53%。

### 符合當地環保法規

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。

2022年度在裕元工業的生產營運廠區，並無發生油料洩漏、燃料洩漏等意外導致環境嚴重污染的事件，在廢棄物的清運處理亦完全符合相關貯放與運送規範，無發生洩漏污染情事。針對環保合規部分，依照公司異常通報系統，2022年度有1件環保處分紀錄，說明如下。

環保處分紀錄				
區域	違規事件	罰則	改變行動	預防行動
越南	污水排放檢測 超過排放標準	4.4億越南盾 (約美金18,960元)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提升污水廠基礎工程落實與人員教育訓練。</li> <li>2. 強化廠區污水前處理專業與管理。</li> <li>3. 加強各廠區排水水質檢測。</li> </ol>	加強各廠區合規性督導與稽核

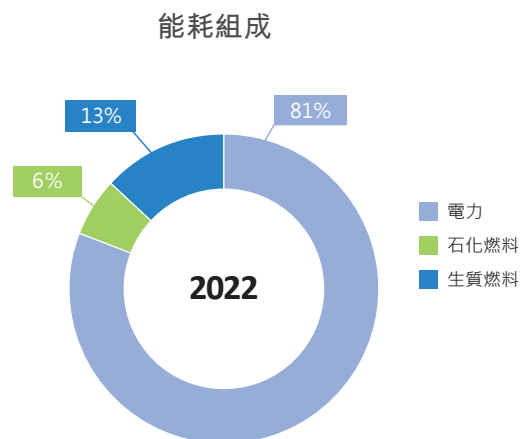
5.3 能源管理

重大主題管理		
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>過去以節省成本作為能源管理之驅動力，隨著全球氣候變遷，劇烈氣候改變對全球企業營運衝擊，各地水雪災、勞工高溫津貼政策、保險費用成本和天災抵禦力…等，加上各國際規範對於氣候法制規定和稅制改變，讓淨零排放的全球趨勢，影響企業能源轉型、產業轉型、社會生活型態轉型。</p>	<p><b>政策與承諾</b></p> <p>裕元工業(集團)有限公司氣候變遷政策</p> <p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 提升能源效率：能源管理措施／設備效率提升</li> <li>➢ 能源減量與效率提升</li> <li>➢ 持續擴大綠能建置</li> <li>➢ 推動低碳製造技術</li> </ul>	<p><b>衝擊影響</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 完善能源管理，減少能源浪費。</li> <li>➢ 未能遵守能源管制法規，衝擊電力使用。</li> <li>➢ 增加節能設備的投資成本。</li> </ul> <p><b>採取行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 擴大綠能使用：太陽能發電／綠電採購／REC／使用再生能源。</li> <li>➢ 提升能源效率：源頭節能設備採購、提前汰換低能效設備。能源線上監控系統，建立能源管控機制。</li> <li>➢ 推動最大公用系統，空壓機效率例行性量測，建立耗能空壓設備的汰換制度。</li> <li>➢ 建立節能智慧KM平台，節能減碳技術共享，建立節能組織文化。</li> </ul>
<p><b>對應永續指標</b></p> <p>HKEx KPI A2資源使用 環境及天然資源A3.1 GRI 302能源 SDG 7經濟適用的清潔能源 SDG 12責任消費和生產 SDG 13氣候行動</p>	<p><b>評估方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 透過SBTi和ISO14064-1標準，定期檢討短中長期節能減碳追蹤執行情形及目標達成程度。</li> <li>➢ 定期評估綠能基礎工程建置狀態。</li> <li>➢ 空壓洩漏率定期例行測量。</li> <li>➢ 定期會議向最高治理階層報告，進行目標達成率的檢討與執行措施的調整。</li> </ul>	<p><b>權益人議合</b></p> <p>依據權益人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊披露於ESG報告、相關平台或網站上。</p>

能源使用與能耗密集度

裕元工業製鞋使用能源類別包括電力、石化燃料、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，2022年度總能耗為4,072.5兆焦耳(TJ)。其中來自於電力的能耗佔比為81%。

2022年度，製鞋生產基地通過ISO 50001系統查證率為24%。



電力能源使用統計

電力能源	電力度數		電力能源展現	
	市電	RTS (綠電)	市電	RTS (綠電)
單位	MWh	MWh	TJ	TJ
2022	911,655.3	2,441.0	3,282.6	8.8
2021	824,109.5 <sup>(註1)</sup>	1,222.8	2,967.3	4.4
2020	1,120,370.7	0.0	4,034.1	0.0
2019	1,085,230.8	0.0	3,907.5	0.0

單位說明： MWh：百萬瓦•時；TJ：兆焦耳 Tera Joule

註1： 2021年因為COVID-19疫情影響，越南國家停工約四個月，越南為裕元工業重要生產基地，進而影響年度電力差異。

## 燃料能源使用統計

燃料能源	燃料			燃料能源展現		
	石化燃料 <sup>(註1)</sup>		生質燃料 <sup>(註2)</sup>	石化燃料		生質燃料
	重油／ 柴油／ 汽油／ 其他油品	天然氣／ 液化 石油氣	稻殼／ 棕櫚殼	重油／ 柴油／ 汽油／ 其他油品	天然氣／ 液化 石油氣	稻殼／ 棕櫚殼
說明	不可再生	不可再生	可再生	不可再生	不可再生	可再生
單位	KL	萬立方米	萬公噸	TJ	TJ	TJ
2022	4,016.9	252.7	3.6	146.4	87.7	547.0
2021	2,337.0	23.1	5.0	79.6	25.1	758.2
2020	4,198.6	0.0	6.0	143.3	4.6	901.9
2019	6,225.4	180.2	8.5	214.0	65.1	1,280.3

單位說明： KL：公秉；TJ：兆焦耳 Tera Joule

註1： 石化燃料熱值選用，因為各國熱值取得不易，因此，以臺灣地區經濟部能源局出版之能源統計手冊內能源產品單位熱值表以及 IPCC 2006年出版資料作為熱值代表。

註2： 生質燃料量推估方式，使用購買蒸氣量（生質燃料鍋爐產生），以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm<sup>3</sup>，假設鍋爐效率為85.0%，採用固態生質燃料熱值為3,600.0 kcal/kg，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為0.2173。

## 能耗密集度表

年度	能耗密集度 <sup>(註1)</sup> (MJ/pair)	說明
2022	11.6~18.7 <sup>(註3)</sup>	中國大陸、印尼、越南為裕元工業重要製鞋生產據點，鞋產量佔比超過90%以上，所以鞋均能耗量以中國大陸、印尼、越南三大主要生產基地估計值
2021	10.3~16.9 <sup>(註2)</sup>	
2020	10.3~22.6	
2019	8.3~14.5	

單位說明： MJ：百萬焦耳 Mega Joule；Pair：每一雙鞋

註1： 能耗密集度乃依地區別來獲得，並以能耗密集度範圍作呈現。

註2： 2021年因為COVID-19疫情影響，越南國家停工約四個月，越南為裕元工業重要生產基地，進而影響能耗密集度差異。2021年市電量加上on-site太陽能發電量計算鞋均能耗。

註3： 2022年市電量加上on-site太陽能發電量計算鞋均能耗。



持續能源管理：節能專案與行動

2022年	中期	長期
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 每年源頭節能設備採購／汰換低能效設備：購節能新設備汰換舊機型的方式，累積節能效益達14,737,988 MJ (4,094 MWh)。</li> <li>▶ 推動空壓機例行量測洩漏專案：2022年集團整體空壓系統洩漏率降至14%以下。節能效益達3,944,609 MJ (1,096 MWh)。</li> <li>▶ 節能專案：2022年合計共執行56件節能專案，節能效益達32,966,436 MJ (9,157 MWh)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 擴大綠能建置：太陽能發電／綠電採購／REC／使用再生能源。</li> <li>▶ 能源數位化：能源監測／水資源和污水監測／空氣污染監測／溫盤數據系統</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 建立節能智慧KM平台節能減碳技術共享</li> <li>▶ 建立節能組織文化：集團內交流學習，典範工廠最佳化</li> </ul>

擴大綠能應用－太陽能建置和購置REC

裕元工業繼2021年展開越南廠區太陽能發電系統建置案，2022年持續擴大屋頂太陽能系統，在中國大陸廠區完成系統建置，累積太陽能建置規模已達6 MWh，2022年累積年度消費量為2,441 MWh，建置計劃持續評估中。中國大陸、越南與印尼等生產基地工廠採行購買REC，2022年憑證累計購買量達145,075 MWh。集團也積極參與越南地區的綠電採購計劃，持續提升集團工廠綠能使用量，確保在能源使用上永續發展，2022年集團綠電佔比為16%。



中國大陸廠區屋頂太陽能板

擴大綠能使用					
綠能類型	太陽能電力		風力發電	地熱發電	水力發電
	RTS	REC	REC	REC	REC
單位	MWh	MWh	MWh	MWh	MWh
中國大陸	667	-	17,862	-	21,000
印尼	-	-	-	48,213	-
越南	1,774	44,000	-	-	14,000
合計	2,441	44,000	17,862	48,213	35,000

## 綠電佔比

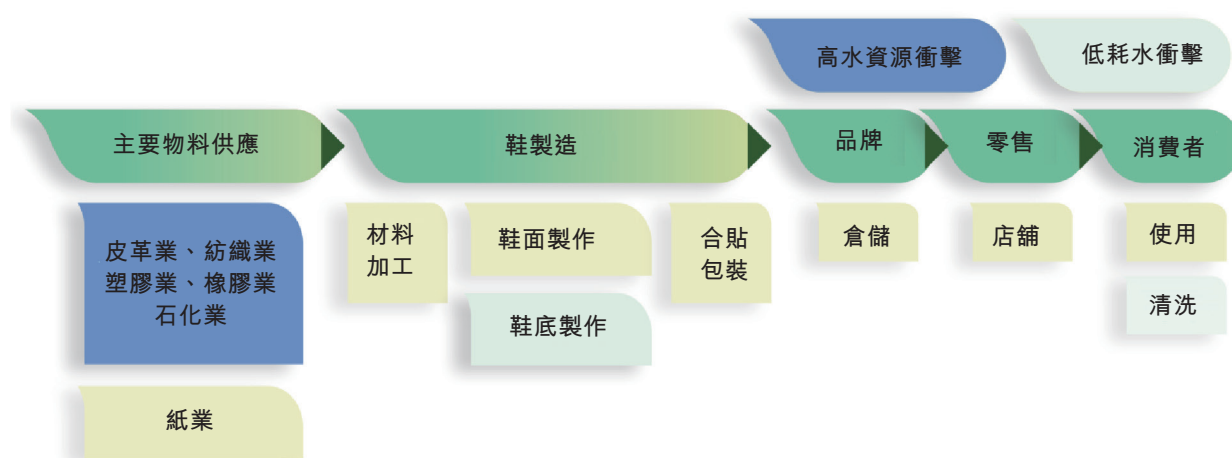
綠電來源	RTS	REC	綠電佔比 <sup>(註)</sup>
單位	MWh	MWh	%
2022	2,441	145,075	16
2021	1,223	73,996	9

註： 綠電佔比% = (RTS+REC) / (RTS+市電)

### 5.4 水資源管理

在製鞋價值鏈上，鞋面材料供應來源的織布物料染整處理程序，是較具高耗水、高污染特性的水資源衝擊影響；製鞋生產製程屬低耗水生產製程，廠區在水資源的使用上，大部分是供應廠區員工民生用水使用，少部分為鞋底製程所需。因應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，本公司在水資源管理政策上，依循零廢棄之永續願景目標，除確保提供符合法規水質標準的安全用水與處理排放水均符合當地法規管制標準外，中長期計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。

製鞋價值鏈水資源衝擊圖



	2022年持續推動事項	管理績效
乾淨排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>污水廠處理設施有效處理。</li> <li>水質監測與環保風險日常巡查。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>放流水排放皆符合管制標準。</li> <li>ZDHC檢測結果皆符合排放限值。</li> </ol>
減量排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>中水回用工程評估。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>持續進行中。</li> </ol>
循環利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>污水廠放流水回用專案。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>持續評估與推動再利用。</li> </ol>

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

水資源風險評估表

風險類別	評估因子	可能風險／機會	因應作法
政策與法規	法規標準	<ul style="list-style-type: none"> <li>廢水水質／水量排放法規標準加嚴。</li> <li>徵收耗水費、排污水費或環保稅。</li> <li>放流水回收再利用要求比率提升。</li> <li>限縮排放許可水量。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化水處理廠處理效能，必要時規劃增設高級處理技術單元以提升水質處理能力，降低污染物排放量。</li> <li>積極評估處理水回用的目標製程及提升水資源再使用率。</li> </ul>
技術／市場	客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>水處理新技術的投資。</li> <li>客戶要求企業提供低水污染的綠色產品(含採用低水污染製程之物料)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續收集與評估水處理新技術方案與其適用性。</li> <li>配合客戶需求積極與通過客戶標準驗證的廠商開展合作。</li> </ul>
企業商譽	重大事件宣告	<ul style="list-style-type: none"> <li>排放水質未合規。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化日常自我監測機制，隨時偵測超標風險並即時因應改善。</li> </ul>
立即性損失	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候劇烈變化之災害發生頻度。</li> <li>財損與復原成本。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特殊氣候(颱風、暴雨、暴雪、洪水等)的災害強度與頻度上升，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害與能資源、物料供應中斷。</li> <li>取水源受到環境條件惡化影響導致水質變異，水資源處理成本提高。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建置異常事件通報與應變機制，包含氣候風險導致之異常事件反應機制。</li> <li>將氣候風險納入新廠廠房選址評估與建造設計之考量。</li> <li>強化水處理廠處理效能，必要時規劃增設高級處理技術單元以提升水質處理能力。</li> </ul>
長期性風險	水風險評估	淹水風險與乾旱風險，可能造成廠房設施遭受損害、水資源供應短缺與水品質不良風險。	持續關注國際水資源風險與區域預警資訊，提供經營者決策參考。

依據世界自然基金會 (World Wide Fund for Nature, 「WWF」) 全球水風險評估工具 (Water Risk Filter, 「WRF」) 指標數據，評估裕元工業海外生產基地所在國域的水資源風險程度，鑑別出目前裕元工業製鞋廠區皆處於水資源壓力有限風險地區。

#### 裕元工業生產基地所在國域的水資源風險程度

水指標 (WRF水 風險過濾器)	風險程度					
	中國大陸	印尼	越南	孟加拉	緬甸	柬埔寨
流域總體風險 (得分)	<b>2.8</b>	<b>2.3</b>	<b>3.1</b>	<b>3.1</b>	<b>2.8</b>	<b>2.8</b>
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

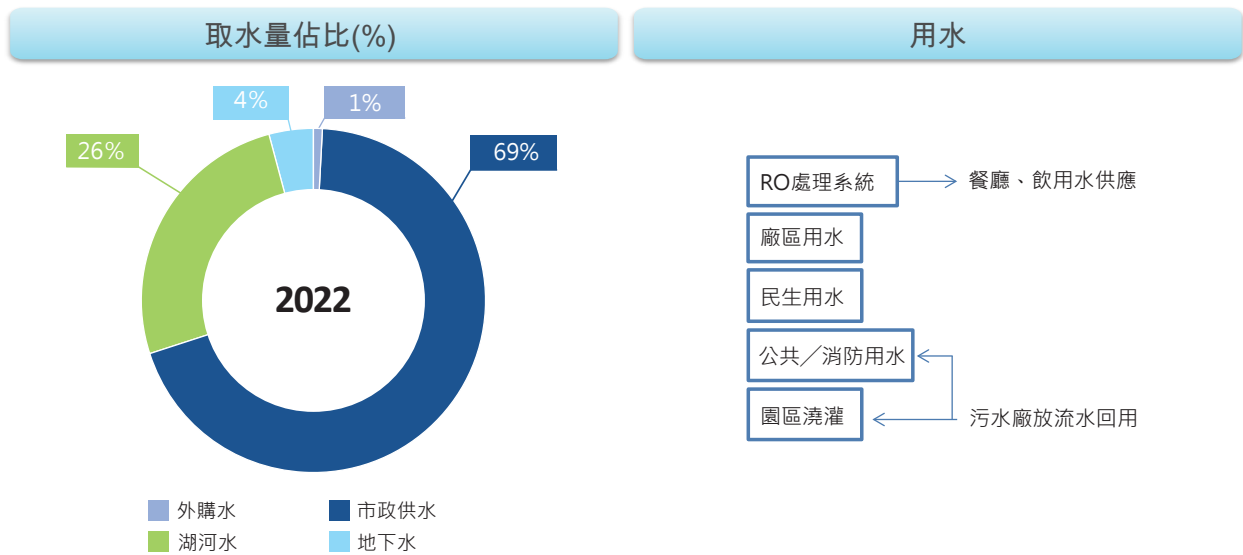
註： WRF風險度說明：

- 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

水資源資訊

裕元工業製鞋主要生產基地水資源供應來源，主要來自當地市政供水、地表水與地下水；多數來自當地市政供水，廠區則視需要設置淨水處理廠與逆滲透(RO)淨水系統設備。2022年度製鞋生產基地總取水量經由水表量測約14,218.3百萬公升，其供水源與取水量皆符合當地政府許可範圍，對當地供水源無太大影響。由於柬埔寨廠區唯一供水來源只有地下水，本公司引用美國ASR法規(Aquifer Storage and Recovery)及技術，廠區大人工湖參考美國ASR技術施作，收集儲存廠區雨水、並經自然入滲補充機制，挹注地下水庫之水資源，以達成地下水資源永續管理目標，本案並獲得柬埔寨環境部及跨部會審查通過，經環評審查確認ASR補充量大於廠區最大用水量的50%以上。

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。



2019~2022年度製鞋生產基地取水量

單位：百萬公升

據點	供水源	年度	總取水量	淡水		其他水	
				市政供水 水量	地表水 (河川/ 湖泊)	地下水	外購水
中國大陸	錦江(江西)	<b>2022</b>	<b>6,899.9</b>	<b>6,899.9</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
	富河(湖北)	2021	7,087.0	7,087.0	0.0	0.0	0.0
	東江南支流(廣東)	2020	7,001.4	7,001.4	0.0	0.0	0.0
		2019	3,670.1	3,556.0	114.1	0.0	0.0
越南	同奈河	<b>2022</b>	<b>3,057.6</b>	<b>2,336.5</b>	<b>721.1</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
	SONG LA BUONG	2021	2,410.5	1,956.4	454.1	0.0	0.0
	河供水公司	2020	4,691.5	2,673.4	2,018.1	0.0	0.0
	胡志明市堤岸自來 水公司	2019	6,521.7	3,235.3	3,286.4	0.0	0.0
印尼	Sungai Cikambuy	<b>2022</b>	<b>3,828.3</b>	<b>440.2</b>	<b>2,882.3</b>	<b>391.1</b>	<b>114.7</b>
	市政水、 井水	2021	4,242.9	276.3	3,521.6	357.2	87.8
		2020	4,563.9	270.9	3,942.1	244.0	106.9
		2019	4,538.5	575.0	3,706.3	257.2	0.0
東孟緬	地下水	<b>2022</b>	<b>432.5</b>	<b>87.8</b>	<b>159.4</b>	<b>185.3</b>	<b>0.0</b>
	工業園區供水	2021	344.0	89.4	0.0	254.6	0.0
		2020	339.4	72.0	0.0	267.4	0.0
		2019	346.7	53.3	0.0	293.4	0.0
總計		<b>2022</b>	<b>14,218.3</b>	<b>9,764.4</b>	<b>3,762.8</b>	<b>576.4</b>	<b>114.7</b>
		2021	14,084.4	9,409.1	3,975.7	611.8	87.8
		2020	16,596.2	10,017.7	5,960.2	511.4	106.9
		2019	15,077.0	7,419.6	7,106.8	550.6	0.0

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

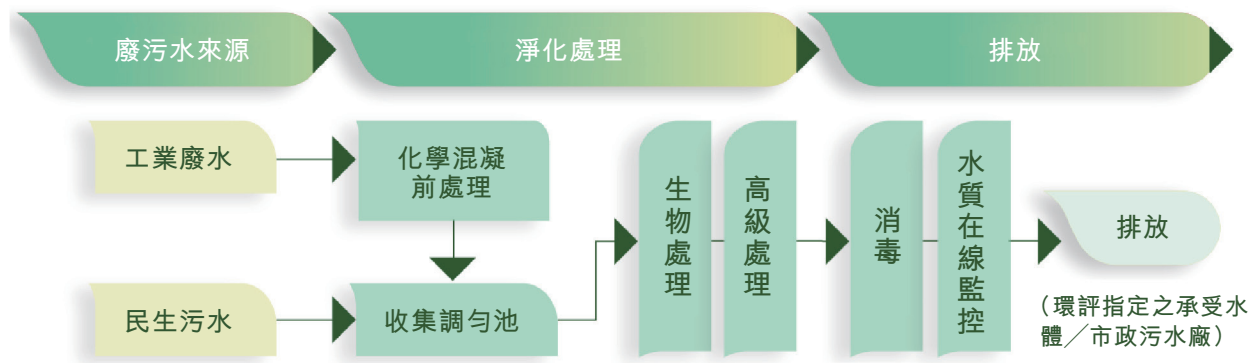


廢水排放管理

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

廢污水淨化處理

在鞋廠內，大部分的污水來自員工的生活用水，小部分則為鞋底製作時所需要的清洗與印刷噴漆作業的工業廢水。針對工業廢水各廠區設置有化學混凝前處理設備，以將較高污染物濃度的工業廢水先行處理，再納入廠區的大型污水處理廠進行二級生物降解與高級淨化處理。



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

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

註： 排放水質標準依循當地主管機關公告之排放水質標準。  
ZDHC廢水指南請參閱：<https://www.roadmaptozero.com/output?locale=en>



## 排放水量與耗水量

(單位： 百萬公升)	排放水量				耗水量			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
中國大陸	<b>542.6</b>	1,377.5	1,582.0	2,945.1	<b>6,357.3</b>	5,709.5	5,419.4	725.0
越南	<b>1,566.4</b>	874.4	1,375.5	3,014.4	<b>1,491.3</b>	1,536.1	3,316.0	3,507.3
印尼	<b>1,944.5</b>	2,037.6	2,440.2	1,912.4	<b>1,883.8</b>	2,205.3	2,123.7	2,626.1
東孟緬	<b>305.5</b>	298.0	267.9	244.6	<b>127.0</b>	46.0	71.5	102.1
總計	<b>4,359.0</b>	4,587.5	5,665.6	8,116.5	<b>9,859.4</b>	9,496.9	10,930.6	6,960.5

註：總水量統計以廠區內製程廢水+生活污水共同計算。耗水量=取水量-排水量

## 用水密度

裕元工業主要製鞋生產基地以中國大陸、越南及印尼為主，總計佔比超過90%以上，所以在製鞋用水密集度會以中國大陸、越南及印尼作為估算值。依據總耗水量估算用水密度，用水密度約為43.3公升／每雙。

## 處理水回收再利用

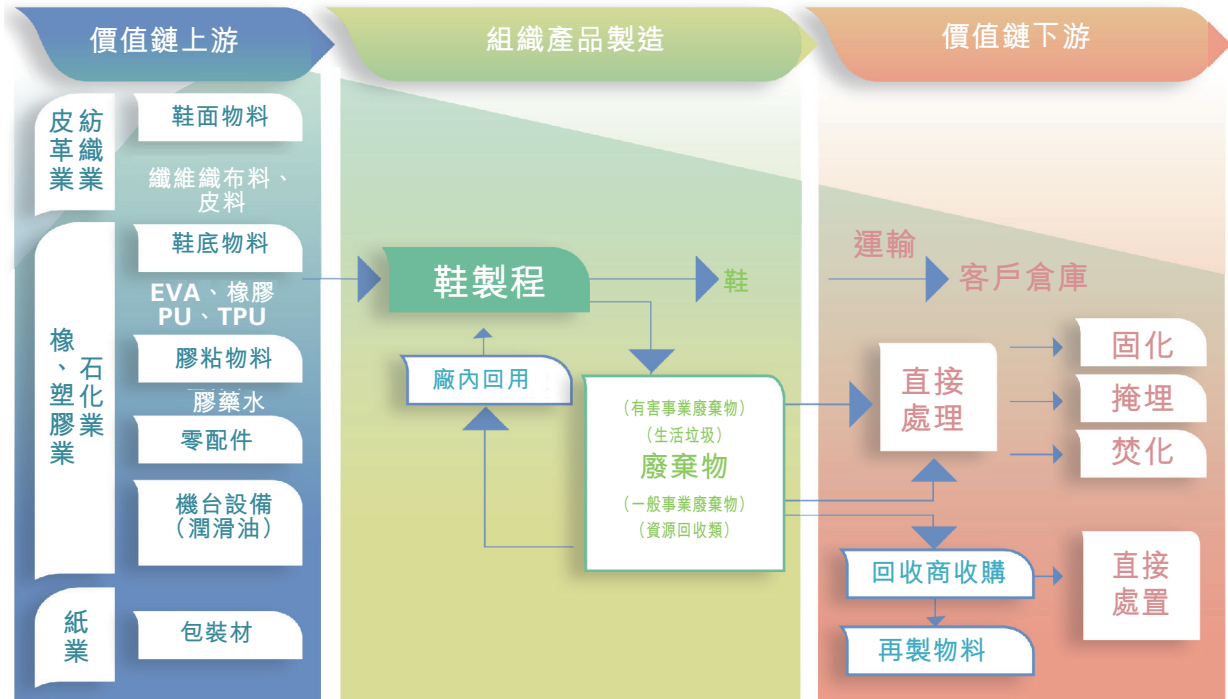
裕元工業透過廠區管線查漏有效提升廠區廢污水收集處理量以降低洩漏污染風險，並依循生產當地法規要求，盡力尋求將處理水回用於廠區內用水，以提升水資源的使用率。囿限於各地對於再生水使用用途規定，目前處理水僅能回用於廠區綠化植栽澆灌、沖廁、消防演練用水等，部分廠區亦設置滯洪池，收納廢水廠處理放流水以利廠內其他需求使用。本公司轄下鞋廠的水回用率已達35.4% (水回用率%=回收再利用水量／總處理水量)。

污水廠處理水與回收再利用水量(單位：百萬公升)				
	2022		2021	
	總處理水量	回收再利用水量	總處理水量	回收再利用水量
中國大陸	<b>726.0</b>	<b>185.6</b>	1,552.2	183.2
越南	<b>5,025.8</b>	<b>2,328.0</b>	4,499.4	2,332.3
印尼	<b>2,218.5</b>	<b>268.9</b>	2,469.3	262.6
東孟緬	<b>773.0</b>	<b>313.8</b>	599.2	243.1
總計	<b>8,743.3</b>	<b>3,096.3</b>	9,120.1	3,021.2
水回用率%	<b>35.4%</b>		33.1%	

5.5 廢棄物管理

重大主題管理		
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>製程產出廢棄物分為有害及一般廢棄物，有害廢棄物如無法透過合規處理程序，對於周遭環境將造成污染衝擊。產出廢棄物貯放與處理，為各地主管機關法定規範要求事項，須依循當地法規進行分類、貯存、清除、處理等作業，並由當地政府相關權責單位監管，務求合法合規作業。</p>	<p><b>政策與承諾</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 遵守並符合環保與安全衛生有關法令及其他要求事項，據以制定相關標準作業程序執行。</li> <li>➢ 依據當地法規建立廢棄物管理清運與減廢再利用機制，降低廢棄物之環境衝擊。</li> </ul>	<p><b>衝擊影響</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 漸少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。</li> <li>➢ 廠商未妥善處理廢棄物，污染環境。</li> <li>➢ 環保法規違法風險，影響營運。</li> </ul>
	<p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 依循當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理，以減少因產業活動對作業員工與廠區周圍居民的影響，致力於降低廢棄物對環境之衝擊。</li> <li>➢ 2019~2022年：廢棄物類別整合及計量統計，掌握廢棄物產出資訊及測試廢棄物再利用技術。</li> <li>➢ 2023年起：推行廢棄物再利用提升廢棄物再利用率。</li> </ul>	<p><b>採取行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 規劃建置廢棄物基線資料與申報機制，藉由宣導說明會，將申報系統之填報與基線資料建置與申報端進行溝通，以確認申報端對於申報表單填具之確認狀況。</li> <li>➢ 透過廢棄物基線資料與申報機制，藉由每月審查機制進行申報內容核實。</li> <li>➢ 透過年度稽核確認廢棄物處理商合規資質。</li> </ul>
<p><b>對應永續指標</b></p> <p>HKEx KPI A1排放物</p> <p>GRI 306廢棄物</p> <p>SDG 12責任消費和生產</p>	<p><b>評估方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 每月廢棄物申報審查及環保合規風險查核。</li> <li>➢ 完成廠區的廢棄物相關數據收集與確認作業。</li> <li>➢ 評估數位化管理機制與流程。</li> <li>➢ 每半年度公司經營管理檢討報告會議。</li> <li>➢ 每季環保能源暨安全衛生委員會議。</li> </ul>	<p><b>權益人議合</b></p> <p>依據權益人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊披露於ESG報告、相關平台或網站上。</p>

製鞋價值鏈之廢棄物流



顯著衝擊

ZDHC-RSL (禁限製造物質)

- 一般事業廢棄物
- 有害事業廢棄物
- 回收物

- 焚化 - 空污
- 掩埋 - 甲烷氣

價值鏈上游

組織產品製造

價值鏈下游

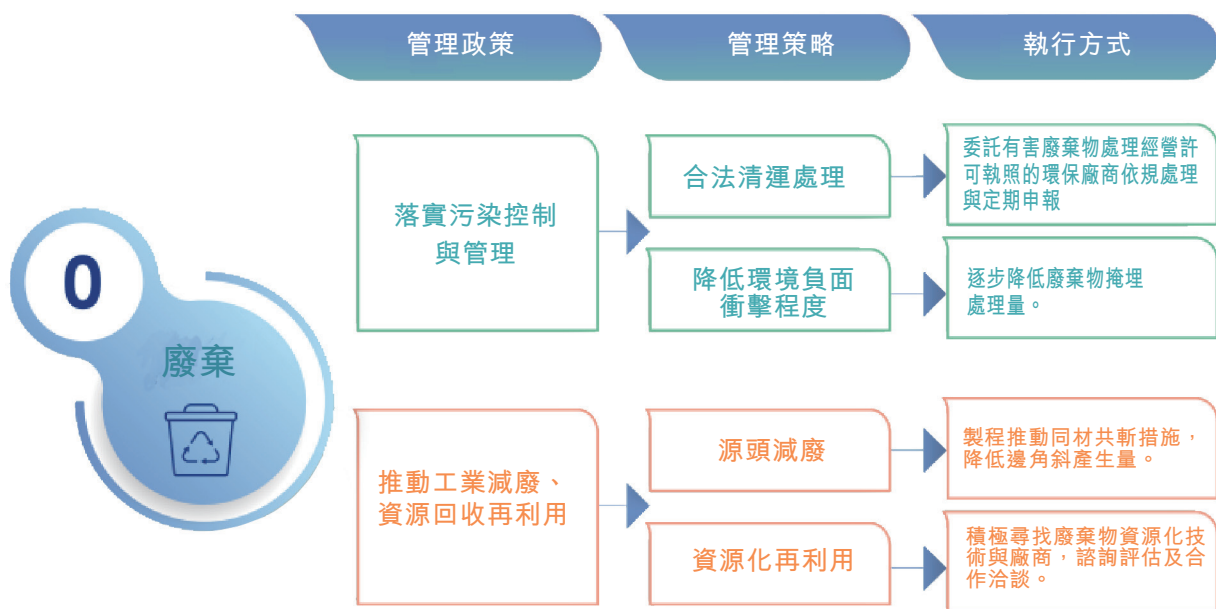
管理措施

- 物料MRSL要求與抽檢
- 客戶認可之策略供應商
- 永續創新環保物料開發

- 永續創新環保物料使用
- 廢棄物類別收集與數量統計
- 廠內減量專案
- 廠內循環再利用
- 儲放區管理

- 廢棄物清運處理聯單管制
- 再利用產品流向查核
- 廢棄物清運處理商稽核
- 不可回收物最終處置確認

製鞋業之事業廢棄物組成相對複雜，本公司針對廢棄物管理目標，著重在合法清運處理與降低環境負面衝擊程度，長期管理朝向源頭減廢與資源化再利用。廠區所有廢棄物均須依當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理；可資源化再利用之廢棄物，則參照品牌客戶的分類項目進行分類委收。另在廢棄物的管理方面，為確保清運商能妥善處理廢棄物，由當地行政中心協同廢棄物產出廠區，定期執行廢棄物清除與處理跟車業務，記錄當天委收廢棄物的相關資訊與廢棄物運送資訊，以確效產出的廢棄物的有效委託清運與處理。與此同時，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。



廢棄物分類與處理

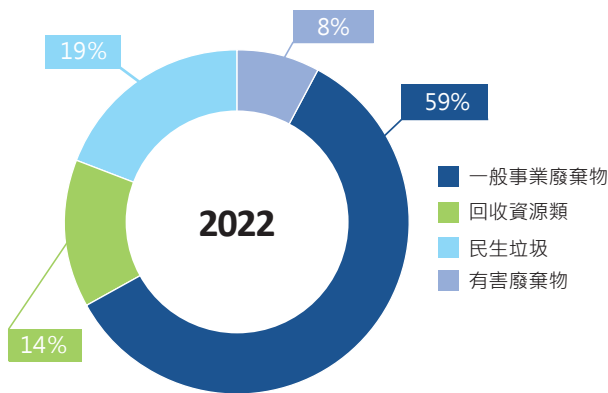
廠區廢棄物的分類，主要可分為有害(具毒性、易燃、腐蝕等危險性)與無害廢棄物，無害廢棄物有可再區分為一般事業廢棄物、回收資源類與民生垃圾三類。而廢棄物的處理方式，則可分為掩埋、焚化、焚化-熱能回收、再利用與固化五種方式。廠區設置回收物料管理中心，統一收集、分類、計量、以及申報作業管理。一般事業廢棄物委託當地合格清運商進行清運處理，有害事業廢棄物根據所在地區或國家法令進行識別、分類貯存於專屬之有害廢棄物貯存區，採專責人員管理，並委託所在地區具有有害事業廢棄物處理經營許可執照的環保公司進行後續的運送及處理，惟無跨國界的運輸及委託處理。

裕元工業2022年廢棄物處理總量為79,049.8公噸，有害廢棄物6,220.8公噸，無害廢棄物72,829.0公噸。產出的廢棄物100%依據當地政府廢棄物規範執行清運與處理，交付有當地合規業者，並定期執行處理流程之確認，以確保廢棄物妥善處理。

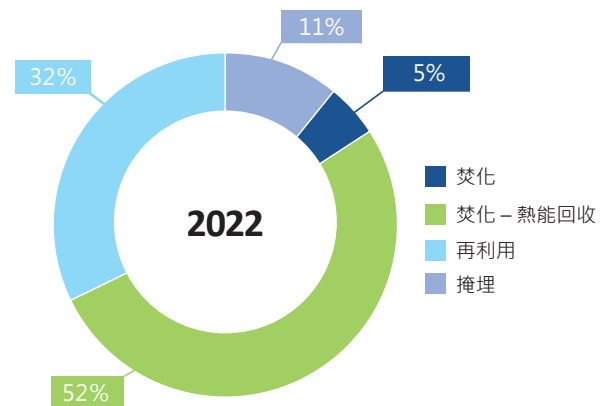


年度測試專案(持續進行中)	
乾淨排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>分類收集與數據統計分析。</li> </ul>
減量排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>鞋廠EVA廢料提升回添回製程替代原材料的使用比例，降低EVA廢料產生量。</li> </ul>
循環利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>與協作廠商進行廢棄物轉化成燃料棒、隔音地墊、地毯、塑膠地墊等再利用實驗計劃。</li> </ul>

依類別劃分之廢棄物



依處理方式劃分之廢棄物



生產區域之各類別廢棄物處理重量表

單位：公噸

地區	年份	有害廢棄物	無害廢棄物			合計
			一般事業廢棄物	回收資源類	民生垃圾	
中國大陸	<b>2022</b>	<b>641.3</b>	<b>3,714.9</b>	<b>2,208.1</b>	<b>950.1</b>	<b>7,514.4</b>
	2021	872.0	3,221.3	1,673.7	1,614.1	7,381.1
	2020	793.9	5,872.6	1,178.9	4,632.5	12,477.9
	2019	878.7	4,058.2	1,847.0	7,601.3	14,385.2
越南	<b>2022</b>	<b>3,174.1</b>	<b>19,869.0</b>	<b>6,651.0</b>	<b>6,425.5</b>	<b>36,119.5</b>
	2021	2,466.9	16,362.2	4,532.1	3,562.2	26,923.4
	2020	3,435.8	22,540.6	27,771.8	4,670.2	58,418.4
	2019	5,006.5	48,963.2	11,097.7	13,432.2	78,499.6
印尼	<b>2022</b>	<b>2,238.9</b>	<b>21,661.2</b>	<b>2,086.0</b>	<b>6,883.5</b>	<b>32,869.6</b>
	2021	2,023.9	15,115.7	2,696.4	6,795.9	26,631.9
	2020	1,753.8	13,072.7	635.5	6,081.2	21,543.2
	2019	1,662.0	15,299.7	1,581.0	11,363.3	29,906.0
東孟緬	<b>2022</b>	<b>166.5</b>	<b>1,178.7</b>	<b>559.5</b>	<b>641.6</b>	<b>2,546.3</b>
	2021	179.3	973.4	490.9	1,519.5	3,163.0
	2020	206.4	435.6	153.3	794.6	1,589.9
	2019	148.4	705.5	156.8	737.0	1,747.7
合計	<b>2022</b>	<b>6,220.8</b>	<b>46,423.8</b>	<b>11,504.6</b>	<b>14,900.7</b>	<b>79,049.8</b>
	2021	5,542.1	35,672.6	9,393.1	13,491.7	64,099.4
	2020	6,189.9	41,921.5	29,739.5	16,178.5	94,029.4
	2019	7,695.6	69,026.6	14,682.5	33,133.8	124,538.5

註：中國大陸區之員工生活垃圾量係採人數 \* 0.25 kg/人推估。

生產區域依處理方式分類之廢棄物處理重量表

單位重量：公噸

地區	年份	掩埋	焚化	焚化－ 熱能回收	再利用	固化	總計
中國大陸	<b>2022</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>5,136.1</b>	<b>2,378.3</b>	<b>0.0</b>	<b>7,514.4</b>
	2021	68.7	3,236.3	2,362.9	1,713.3	0.0	7,381.1
	2020	394.9	7,106.7	3,058.8	1,917.5	0.0	12,477.9
	2019	1,160.9	8,904.1	1,755.7	2,564.5	0.0	14,385.2
越南	<b>2022</b>	<b>2,216.0</b>	<b>3,281.9</b>	<b>20,640.1</b>	<b>9,981.5</b>	<b>0.0</b>	<b>36,119.5</b>
	2021	1,639.9	14,556.4	4,601.9	6,125.2	0.0	26,923.4
	2020	3,250.0	16,637.0	5,909.8	31,008.0	1,613.6	58,418.4
	2019	7,889.0	23,809.6	26,112.7	19,186.5	1,501.8	78,499.6
印尼	<b>2022</b>	<b>5,371.1</b>	<b>0.0</b>	<b>14,994.4</b>	<b>12,504.1</b>	<b>0.0</b>	<b>32,869.6</b>
	2021	6,063.9	0.0	12,859.3	7,708.8	0.0	26,631.9
	2020	4,730.5	207.4	9,280.5	7,324.8	0.0	21,543.2
	2019	9,842.8	1,069.1	9,765.1	9,229.0	0.0	29,906.0
東孟緬	<b>2022</b>	<b>1,073.8</b>	<b>406.4</b>	<b>489.7</b>	<b>576.3</b>	<b>0.0</b>	<b>2,546.3</b>
	2021	2,700.3	0.0	0.0	462.7	0.0	3,163.0
	2020	1,375.9	0.0	0.0	214.0	0.0	1,589.9
	2019	1,253.1	0.0	0.0	494.6	0.0	1,747.7
合計	<b>2022</b>	<b>8,660.9</b>	<b>3,688.3</b>	<b>41,260.3</b>	<b>25,440.2</b>	<b>0.0</b>	<b>79,049.8</b>
	2021	10,472.8	17,792.7	19,824.1	16,010.0	0.0	64,099.4
	2020	9,751.3	23,951.1	18,249.1	40,464.3	1,613.6	94,029.4
	2019	20,145.8	33,782.8	37,633.5	31,474.6	1,501.8	124,538.5

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

### 廢棄物密度

裕元工業主要製鞋生產基地以中國大陸、越南及印尼為主，總計佔比超過90%以上，所以在製鞋密度會以中國大陸、越南及印尼作為估算值。依據總有害廢棄物估算有害廢棄物密度約為0.03公斤／每雙；一般廢棄物密度約為0.31公斤／每雙（廢棄物統計以廠區內所有產出廢棄物計算，包含製程廢棄物+民生垃圾）。



5.6 空氣污染物質排放管理

重大主題管理		
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>空氣污染物包括揮發性有機物 (Volatile organic compounds, 「VOCs」)、生質燃料鍋爐煙氣之硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物等。燃料鍋爐煙氣設有管道排放並定期檢測，皆符合排放標準，揮發性有機物則依循各國環保法規規範要求設置污防設施進行處理，符合當地排放標準後直接排放。</p>	<p><b>政策與承諾</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「空氣污染防制管理辦法」</li> <li>➢ 以符合當地排放標準為優先考量，減少因產業活動對作業員工與廠區周圍居民的影響。</li> <li>➢ 遵守並符合環保與安全衛生有關法令及其他要求事項，據以制定相關標準作業程序執行。</li> <li>➢ 依據當地法規設置防制設備及進行空污排放檢測，確保符合當地法規排放標準。</li> </ul>	<p><b>衝擊影響</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 漸少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。</li> <li>➢ 生產基地未妥善處理空氣污染物，污染環境。</li> <li>➢ 環保法規違法風險，影響營運。</li> </ul>
	<p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 依據當地法規設置防制設備及進行空污排放檢測，確保符合當地法規排放標準，降低空氣污染排放對環境之衝擊。</li> <li>➢ 針對防制設備設置源頭卡控機制，確保設備設置之處理效能，已設置之設備，進行設備類型及操作參數之盤查與運轉優化，確保設備處理效能。</li> </ul>	<p><b>採取行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 設備設計審查管控機制、區域環保風險查核機制。</li> <li>➢ 2022年度在污防設備增設21件，處理技術包括粉塵處理系統、活性碳吸附等空污防制設備，確保符合當地法規標準。</li> <li>➢ 依循廠區環保風險查核機制，判讀高風險事件之污染防制設施設置需求，提早進行相關改善工程的執行，確保廠端設置之空污防制設備的處理技術、數量、處理效能皆能符合當地法規要求。</li> </ul>

重大主題管理		
<p><b>對應永續指標</b></p> <p>HKEx KPI A1排放物 GRI 305排放 SDG 12責任消費和生產</p>	<p><b>評估方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 每月環保合規風險查核與改善率：2022年度內部環保風險評估之年度執行率100%。納管風險事件共66件，改善完成率為95%，尚餘改善工程完工驗收中，持續追蹤管理。</li> <li>➢ 每半年度公司經營管理檢討報告會議。</li> <li>➢ 每季環保能源暨安全衛生委員會議。</li> </ul>	<p><b>權益人議合</b></p> <p>依據權益人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊披露於ESG報告、相關平台或網站上。</p>

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

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

#### 製鞋廠區經收集處理管道排放之空污物排放量

地區	年份	粒狀物 (公斤/年)	SO <sub>2</sub> (公斤/年)	NO <sub>x</sub> (公斤/年)	VOC (公斤/年)
中國大陸	<b>2022</b>	<b>4,266.3</b>	<b>49.5</b>	<b>891.4</b>	<b>5,428.5</b>
	2021	6,097.8	35.3	5,668.2	3,377.0
越南	<b>2022</b>	<b>1,808.6</b>	<b>6,919.1</b>	<b>26,775.6</b>	-
	2021	340.2	119.7	5,604.7	-
印尼	<b>2022</b>	<b>5,973.7</b>	<b>1,618.8</b>	<b>7,149.9</b>	-
	2021	4,708.7	1,131.7	9,816.2	-
合計	<b>2022</b>	<b>12,048.6</b>	<b>8,587.4</b>	<b>34,816.9</b>	<b>5,428.5</b>
	2021	11,146.7	1,286.7	21,089.1	3,377.0

註： 2021年越南流量計量方式異動，排放量重新計算

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

## 6.1 原物料採購

### 原物料選用

原物料選用是優質產品製造必要考量的重要因素，裕元工業為國際優質品牌商提供產品製造服務，重視客戶對產品品質的任何要求，從產品開發設計到製造生產，原物料的選用皆嚴格遵循相關國際產品規範與品牌客戶材料規範、MRS�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。

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

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

### 限用物質清單鏈接

ZDHC-MRS�	AFIRM	品牌RSL				
		Nike	Adidas	VF	Oberalp	Decathlon
<a href="https://mrsll.roadmaptozero.com/MRSLL2_0">https://mrsll.roadmaptozero.com/MRSLL2_0</a>	<a href="https://afirm-group.com/wp-content/uploads/2021/03/2021_AFIRM_RSL_2021_0226a.pdf">https://afirm-group.com/wp-content/uploads/2021/03/2021_AFIRM_RSL_2021_0226a.pdf</a>	<a href="https://chemistry.nike.com/restricted-substances-list">https://chemistry.nike.com/restricted-substances-list</a>	<a href="https://www.adidas-group.com/media/filer_public/60/a3/60a38e1d-90aa-43a0-a749-a8350099aaed/2020_adidas_product_safety_policy_a-01.pdf">https://www.adidas-group.com/media/filer_public/60/a3/60a38e1d-90aa-43a0-a749-a8350099aaed/2020_adidas_product_safety_policy_a-01.pdf</a>	<a href="https://d1io3yog0oux5.cloudfront.net/vfc/files/pages/vfc/db/436/description/20211229/VF_2022_RSL.pdf">https://d1io3yog0oux5.cloudfront.net/vfc/files/pages/vfc/db/436/description/20211229/VF_2022_RSL.pdf</a>	<a href="https://www.oberalp.com/website_images/CSR/CSR_Leading%20Products/Oberalp%20Group%20Chemical%20Policy_version%20V1.pdf">https://www.oberalp.com/website_images/CSR/CSR_Leading%20Products/Oberalp%20Group%20Chemical%20Policy_version%20V1.pdf</a>	<a href="https://sustainability.decathlon.com/legal-documents">https://sustainability.decathlon.com/legal-documents</a>

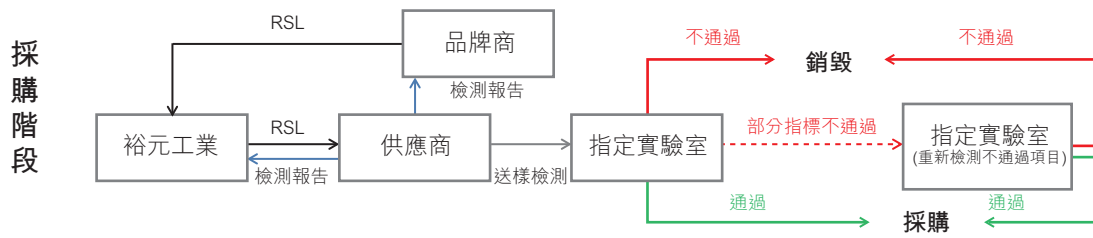
裕元工業採購部門，嚴格要求所有原物料供應商須配合經指定實驗室，依循檢測標準送檢所有原物料，經檢測合格的原物料之檢測報告甫可進行採購，所有檢測報告效期為一年，供應商須定期送檢以確保測試結果合標。

**禁用物質**

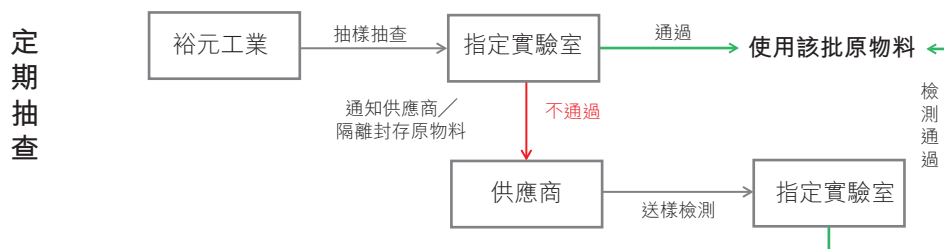
聚氯乙烯(PVC)、全氟化合物(PFCs)與VOCs等是全球公認的有害化學物質，同時部分廠商也遵守「衝突礦產規範解決方案」禁用PVC或碳氫溶劑等化學品；裕元工業在品牌客戶指導之下，除了不採購品牌商所指定的禁用物質之外，也配合啟動化學品減量與禁用目標優化專案，減少使用該指定化學品或尋找替代物質。

**檢測方式(品牌商指定的實驗室)**

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



**檢測通過，甫進行原物料採購**



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

### 化學品管制標示與存放

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

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

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

### 人員教育訓練

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

## 品牌教育訓練教材



### NIKE CHEMISTRY TRAINING GUIDE

Updated April 2021

#### Registration

1. Navigate to <https://nikeinc.chemistry.litmos.com/self-signup>
2. Complete all required fields sign-up fields (marked with \*)
  - a. First name, last name, Email address and Confirm email address
  - b. Enter the Code = CHEMISTRY

This code is used for sign-up only and cannot be used at a later time
3. From your email (or link mail), click on the link in the automated email
  - a. Confirm your name and address
  - b. Username = your email address
  - c. Create a password
  - d. Confirm your password
4. Complete the "Additional Information" section
  - a. The following fields are required: Language, Company, Email, Address, City, State, Country
5. Complete the "Product" and "Facility Information"

FACILITY CODE	FACILITY TYPE	BRAND	PRODUCT ENGINE
NIKE STORE	FACTORY	NIKE	APPAREL
FACILITY CODE	VENDOR	CONVERSE	FOOTWEAR
IF you do not know or know your	INDUSTRY/COMPANY	COMBO (multiple brands)	EQUIPMENT
location	OTHER	COMBO (multiple brands)	OTHER
NIKE EMPLOYEE		DON'T KNOW	DON'T KNOW
LICENSEE			
JOB			
OTHER			
DON'T KNOW			



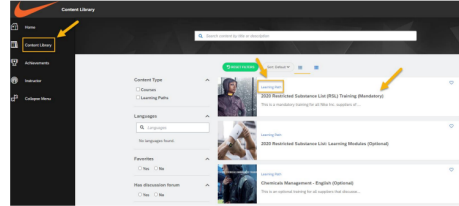
#### Taking a Course

All training material are listed in the Content Library (menu on left hand side). Courses are listed in Learning Paths. Look for the following Learning Paths:

#### MANDATORY – 202X\* Restricted Substance List (RSL) Training (Mandatory)

OPTIONAL – We offer a wide range of optional courses. The main courses are 202X\* Restricted Substance List (RSL) Training (Optional) and Chemicals Management – English (or choose your preferred language)

\*2020 or 2021



#### Key Updates

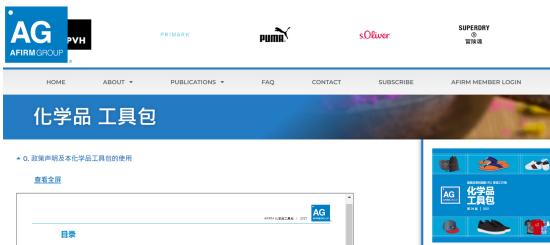
Section	Item	Type	Update
C	Bisphenols 双酚类化合物	New section	BPA with limit 25mg/kg BPS, BPF, BPAF with Reporting requirement

#### C. Bisphenols

Chemical Substance	CAS Number	Limit Value Final Product (mg/kg)	Test Method
Bisphenol A (BPA)	80-05-7	25*	Acetonitrile extraction (OEHA method)/ LC-MS
Bisphenol S (BPS)	80-09-1	25*	
Bisphenol F (BPF)	620-02-8	Reporting requirement	
Bisphenol AF (BPAF)	1478-61-1	Reporting requirement	



## AFIRM化學品工具包



#### 4. 供應鏈教學

本課程將以 RSL 查核 (查核 2 部分) 為主題，探討如何有效進行 RSL 查核，包括如何進行 RSL 查核，如何進行 RSL 查核，如何進行 RSL 查核。建議情況下，供應商應以 RSL 查核，並及時向上游供應商進行查核，確保供應商中所有化學品均符合 RSL 查核。

圖 2. 在整個供應鏈實施 RSL 查核



## ZDHC線上訓練平台

### Welcome to the ZDHC Academy Platform

The ZDHC Foundation oversees implementation of the Roadmap to Zero Programme and is a global industry collaboration of more than 120 contributors within the sports, fashion, luxury and outdoor industry. The vision is widespread implementation of sustainable chemistry, driving innovations and best practices in the textile, apparel, leather and footwear industries to protect consumers, workers and the environment. Through collaborative engagement, standard setting and large-scale implementation ZDHC advances the industry towards zero discharge of hazardous chemicals. ZDHC takes a holistic approach to sustainable chemical management and enables tangible progress in the wider industry by a number of reference guidance and practical tools, capacity building and innovation projects.

Our trainings aim to reach all parts of the value chain: brands, chemical suppliers, manufacturers and other relevant stakeholders to understand and adopt the basics as well as best practices for a holistic sustainable chemical management.

#### The ZDHC Academy offers:

- Training sessions in local languages in key sourcing regions across the globe with new countries being added frequently.

[Help](#) → to certified training materials discussed during the training sessions.



#### Stay tuned!

ZDHC regularly launches new training courses and webinars so stay tuned via the ZDHC [LinkedIn](#), [Facebook](#), [Twitter](#) and [YouTube](#).

ZDHC Intro to Chemical Management	ZDHC Intro to Chemical Management for Leather Tanneries	Top 10 Issues of Chemical Management	ZDHC CMB TIG Training	ZDHC Wastewater Management	ZDHC CMB Framework Training for Brands & Retailers	ZDHC CMB Framework Training for Suppliers
<b>Bangladesh</b>						
City	Date	City	Date	City	Date	City
Dhaka	May 15 - 16	Dhaka	Feb 14	Cairo	Feb 15 - 16	Q.
Online	Apr 03 - 04	Q.	English / Bengali / Urdu			
Dhaka	May 09 - 09	Q.				
Dhaka	Jun 14 - 15	Q.				
<b>Online</b>						
Language	Date	City	Date			
Italy	Feb 07 - 09	Q.	Pho Chi Minh	May 22 - 23	Q.	

### 製鞋原物料採購

製鞋業的原物料可概分為鞋面材料與鞋底材料兩種，前者以針織布類（網布／不織布）、化工原料、天然皮、人造皮、及相關配件所組成；鞋底材料（化學品）則以橡膠、EVA樹脂（乙烯／醋酸乙烯酯共聚物）、及TPU樹脂（聚胺酯）為主；相關材料皆須符合品牌客戶訂定之標準，如通過第三方物性測試機構相關檢測、不得出現於MRSL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。

2022年集團採購總重約1,669萬噸製鞋原物料，其中資材及相關部件等不可再生原料有1,248萬噸，可再生原料約421萬噸。

以採購收貨金額區分，各優先原物料採購重量如下表：

優先原物料	原物料	
	分類	採購重量(噸)
1	針織布類	533,000
2	天然皮類	129,000
3	化工原料	2,266,000

註：天然皮類策略供應商100%通過LWG(Leather Working Group)認證，採購重量約為 53,000噸。

2022年度採購約2.6億個鞋盒（2021年：約2億個），包含內盒及外箱，總重量約69,421噸（2021年：51,640噸），每雙鞋所用鞋盒平均為0.00026噸（2021年：0.00026噸）

註：裕元工業於2019年度起進行流程改善與系統整合，其採購物料重量資訊依整合程度進行階段披露。

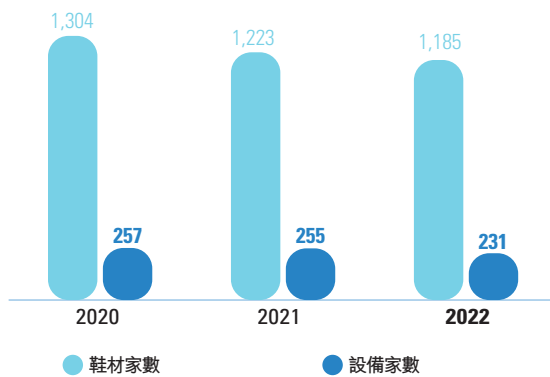


6.2 供應鏈管理

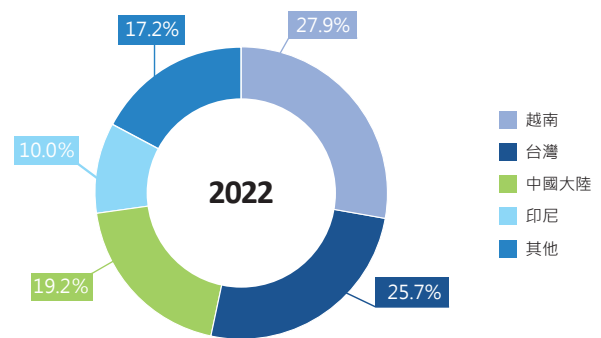
重大主題管理		
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>以提供客戶快速反應的服務為目標，持續改善製程、提升彈性生產能力、並建構快速反應與貼近市場的材料供應體系。</p>	<p><b>政策與承諾</b></p> <p>供應商管理政策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 供應商管理精進</li> <li>➢ 供應鏈管理</li> </ul> <p>供應商－友善職場指南</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 強化採購管理機制</li> <li>➢ 創新研發</li> </ul>	<p><b>衝擊影響</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 實質影響面向：成本、營收、營運風險、商業競爭力。</li> <li>➢ 物料供貨穩定度與速度，同時精進公司整體供應鏈的永續管理。</li> </ul>
	<p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 深化供應鏈管理／製程精進／創研設計，以最具創新價值之方式服務製造／客戶。</li> </ul> <p>2022年目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 供應商管理精進：(1)供應鏈快速反應(L4L/SLT/策略性外包)(2)供應商評鑑汰弱留強(3)採購趨勢分析與因應。</li> <li>➢ 強化採購管理機制：(1)採購流程優化(2)提升系統管理效能(3)精進工程發包作業。</li> </ul>	<p><b>採取行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 定期評鑑供應商之績效表現，進行分級管理。</li> <li>➢ 舉辦供應商產品展，促進產業與供應商創新技術及產品交流機會。</li> <li>➢ SAP ERP系統導入上線。</li> <li>➢ 持續落實供應商合約簽署，確保雙方合作之權益與合法合規。</li> <li>➢ 依品質、永續發展等量化指標評鑑供應商整體表現，並舉行改善計劃會談，深化管理。</li> <li>➢ 藉由供應商產品展，提供集團開發／研發同仁與供應商面對面交流創新材料、自動化生產設備資訊及環保節能議題等。</li> <li>➢ 強化集團供應鏈體系／完善供應商管理機制／精進採購發包流程。</li> </ul>
<p><b>對應永續指標</b></p> <p>HKEx KPI 供應鏈管理B5.2, B5.3 &amp; B5.4</p> <p>GRI 308供應商環境評估</p> <p>GRI 414供應商社會評估</p> <p>SDG 12責任消費和生產</p> <p>SASB 服裝、配件、鞋類產業標準</p> <p>CG-AA-430a 供應鏈環境衝擊</p> <p>CG-AA-430b 供應鏈勞動條件</p>	<p><b>評估方法</b></p> <p>定期會議報告，進行目標達成率的檢討，依訂定目標持續推展物料採購管理及供應商管理。</p>	<p><b>權益人議合</b></p> <p>業務溝通／電子郵件及電話聯繫、供應商定期評核檢討會。</p>

秉持公司長期以來的經營理念，我們了解與供應商共榮成長，是落實供應鏈永續管理的關鍵因素。近年來，公司透過資源整合、知識與技術合作，串連製鞋產業上、中、下游，持續建立公司完整的供應鏈體系；以在地、彈性供貨為主軸，期待能縮短交貨時間、快速反應市場需求，進而提升品牌客戶滿意度。另一方面，我們也攜手品牌客戶及合作夥伴，共同在創新材料的應用與環境永續發展的議題上努力。

連續3年保持交易行為供應商家數



供應商註冊地分佈比例



本公司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。2022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。

**在地採購**

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

本公司製鞋生產基地包含中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、孟加拉及緬甸，各國在地採購佔比如下：

國家	鞋材	機械設備
越南	65.2%	22.1%
印尼	53.6%	12.1%
中國大陸	55.1%	74.3%
柬埔寨	14.4%	17.2%
孟加拉	13.4%	0.8%
緬甸	13.5%	9.0%

## 供應商管理政策

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

合約簽署	稽核制度	遴選制度
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 保密暨產品安全承諾書</li> <li>• 廉潔交易約定書</li> <li>• 海關合規承諾書</li> <li>• 不侵權聲明暨承諾書</li> <li>• 綠色供應鏈規範承諾書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 通過稽核是成為合作夥伴之必要條件</li> <li>• 品質管理依循ISO9001，並分11項目進行評分</li> <li>• 永續發展依循ISO14001，並分3大類共12項進行評核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 透過委員會決策機制進行供應商遴選，汰弱留強</li> </ul>
評比機制	輔導與溝通	供應商發展
<p>透過量化指標客觀評價供應商的表現，定期追蹤供應商品質、成本、交期、服務、創新研發、永續發展等六大面向的表現並賦予對應的等級</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提供品質輔導，例如象棋輔導、RSL輔導、協助取得ISO9001認證等</li> <li>• 輔導供應商環保、安全衛生、消防符合當地法令標準與節能減廢專案推廣</li> <li>• 集團政策之宣導及溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 舉辦供應商產品展</li> <li>• 供應商品競爭力之產品，優先推介紹給品牌／工廠選用</li> <li>• 建構永續發展供應鏈體系</li> </ul>

## 供應商管理體系與架構



### 供應商審查

我們積極落實供應鏈管理作為，設立專職的單位與人員，進行內外部培訓取得各領域專業資質，如ISO9001、RSL、ISO14001、ISO14064、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，本公司依據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率達100%。2022年度因疫情考量因素，仍以文件審查或搭配遠端視訊稽核方式代替實地訪廠為主。



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。

#### 供應商管理與輔導機制

除了延續新進供應商評估各項遴選標準外，我們同時結合品牌客戶的規範，對於既有的供應商在永續發展管理的操作，將有實際生產且直接交易的供應商中篩選出裕元集團策略合作且交易金額大的關鍵供應商列為一階供應商進行管理披露，管理輔導方式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照與許可、環安衛及人權相關政策文件與勞工行為準則以及衍生的執行紀錄，並搭配現場走訪、宿舍盤查、CCTV查看及管理層溝通與依供應商規模抽取員工人數開根號比例執行非生產區域團體或個人訪談，藉以全方位的了解供應商各面向現況並展開不符合事項溝通與輔導。此外，為了鼓勵表現優良之供應商推動循環經濟，同時蒐集供應商包含但不限於綠色設計、綠色製造、綠色採購、綠色行銷、綠色產品、綠色回收等亮點專案予以讚揚。

除此之外，我們持續投入供應商適法性風險鑑別與輔導項目，要求所有一階供應商都必須依法取得環保相關許可與定期檢測機制，共計有29.9%的供應商存在廢水產污製程，100%取得法定許可並設置有效的廢水處理設施，定期檢測報告無異常。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，2022年度共查詢438家供應商，鑑別出17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，2022年度未發現有存在重大風險的供應商。

2022年度起，將供應商永續發展進階操作納入溝通與輔導的機制中，收攏盤查與輔導的成效，共計有18.3%的一階供應商投入Higg FEM最佳工廠環境管理模組評估或取得認證；我們亦將供應商員工自由結社的議題納入關注的項目之一，共計有23.2%的供應商投入集體勞動協議的討論，對其員工受益覆蓋比率達92.7%。

供應商定期管理與輔導機制標準		
品質管理	環安衛管理	人權管理
1. 進料檢驗供應商管理 2. 製程管制 3. 品質系統 4. 成品及出貨檢驗 5. 檢驗室管理 6. 不合格品管制 7. 教育訓練 8. 存儲及交貨 9. 客戶服務 10. 文件及記錄管制 11. 環境及標示	<u>環境管理</u> 1. 環境保護管理系統 2. 固定污染源操作許可 3. 水污染防治合規管理 4. 有害廢棄物處理  <u>消防安全</u> 5. 消防驗收 6. 消防設備檢修 7. 消防設備檢查 8. 消防逃生演練  <u>安全衛生</u> 9. 職業安全衛生管理系統 10. 作業環境監測 11. 安全衛生、急救人員、危險機械設備操作人員 12. 危險性機械、設備管理	<u>合規實務</u> 1. 招聘任用 2. 工作時間 3. 薪酬福利 4. 申訴機制 5. 強迫勞動 6. 無歧視  <u>管理態度</u> 7. 自由結社 8. 禁止強迫勞動 9. 特殊保護需求員工 10. 移工管理  <u>其他支援</u> 11. 宿舍盤查 12. 員工訪談

受評核供應商的選擇依據公司採購策略，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，對於無法符合本公司永續發展管理標準之供應廠商，我們會輔導供應商改善，若於期限內無法完成改善之供應商，將適度調降採購佔比，以建立優質之供應鏈管理體系，2022年度未有因不配合改善遭到調降的供應商。

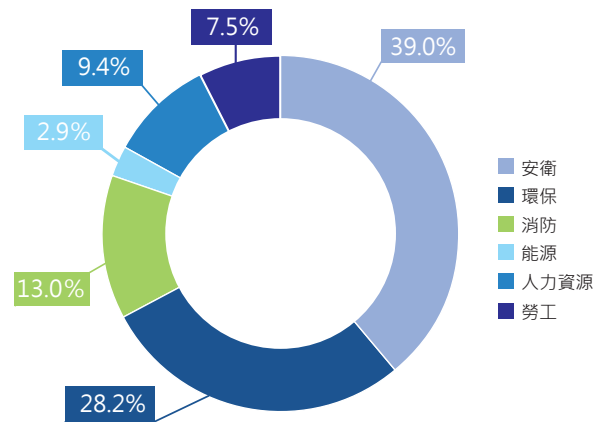
供應商常見的主要缺失且存在風險隱患的項目中，安全衛生以機械設備安全防護裝置故障或移除；環境保護缺失常體現在危險廢棄物暫存管理不規範；消防安全主要為消防通道或淨空區域遭異物阻擋；人力資源相關則體現在工時超過在地法令規範；勞工相關則為未完整建置申訴制度為主。我們會由指定的人員協助與輔導供應商進行改善，並匯總優良執行項目作為改善範例，2022年度永續發展稽核結果暨缺失分類佔比如下列圖表歸納，本年度未發現受評一階供應商存在任用童工、歧視、強迫勞動或禁止員工結社自由等案例。

### 2022供應商永續發展稽核結果

2022年度未有因不配合改善遭到調降的供應商

評核類型	稽核家數	改善率
• 定期書面評核	• 438家	• 96.1%
• 年度審查與輔導	• 48家	• 99.6%
• 現場無預警稽核	• 3家	• 90.0%
• 現場稽核	• 74家	• 94.0%

### 2022年供應商永續發展稽核缺失佔比





### 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2022年對於國外供應商進行3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。

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

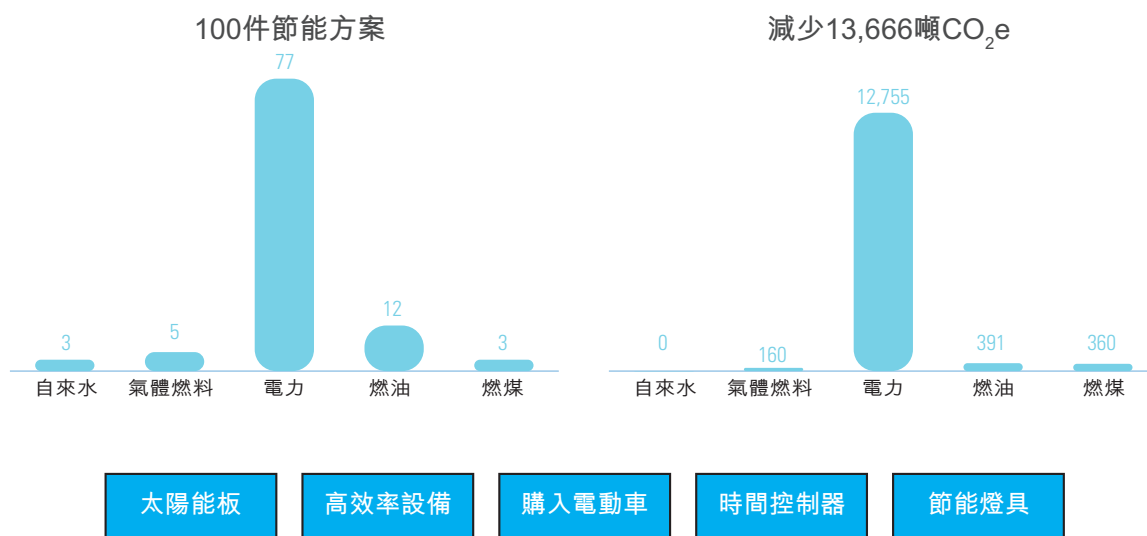
### 供應商友善職場指南建制與供應商合規宣導大會

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裕元國際集團供應商友善職場指南，內容包括但不限於強迫勞工、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；2022年度持續向一階供應商進行宣導並邀請供應商承諾遵守裕元國際集團供應商友善職場指南，累積已達75.8%的一階供應商簽署確認函。

在供應商永續發展能力提升方面，則結合品牌客戶的影響力，共同召集供應商宣達合規基準，共有兩個場次共計59名供應商專案窗口參加。

### 供應商碳管理

裕元工業有鑑於全球氣候變遷議題，2022年向供應商宣導2021年COP26格拉斯哥氣候公約協定與服務客戶低碳願景，強化供應商碳管理知識，並推動218家合作供應商工廠完成2021年組織型溫室氣體排放量盤查作業。

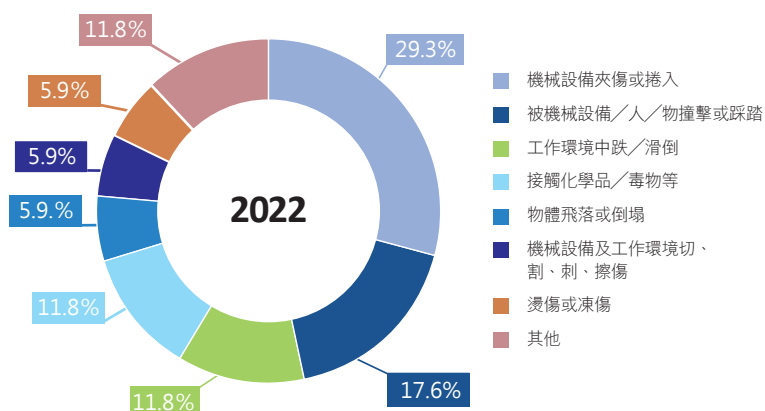


### 降低職災風險

借重裕元工業自身團隊經驗與專業，自2020年起持續協助重點供應商導入以機台本質安全為主軸的高危機台防護專案，針對常見職災種類(切、割、夾、捲為主)，至2022年底公告了第一至八批，共29類高風險機台及其相對應之安全防護裝置標準，並輔導23家重點供應商對既有設備盤點與整改，同時要求對於新購設備須將各項安全防護裝置納入驗收標準中。

另外對於其中5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。2022年度共發生17件職災案件，已100%完成追蹤改善。

供應商災害原因分析



2022年度重點供應商職災統計數據：

失能傷害頻率(FR)	1.8
失能傷害嚴重率(SR)	35
綜合傷害指數(FSI)	0.25

FR = 失能傷害人次數 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 =  $\sqrt{((SR \times FR) / 1000)}$

### 申訴機制拓建

除了於官網對外公開各權益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，2022年度在5家重點供應商的輔導中，包含原有個案處理人員能力建設、多元化申訴管道、申訴處理流程以及無報復政策，更直接開通獨立申訴諮詢線上管道，以座談會方式邀請供應商代表參與，共執行12場次；連同既有的申訴機制，2022年共收到154件來自重點供應商員工有關申訴/抱怨/建議/諮詢/感謝/合規缺失類別，涵蓋伙食、生活環境、健康諮詢、工作環境改善、防疫支援、交通車等議題，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
2022年3月	供應商員工反映，廠內各單位已安裝指紋打卡機，因由提出單位員工人數較多，上下班打卡要排隊很久，建議多裝設一台打卡機。	請供應商ER偕同HR人員現場確認目前上下班打卡現況，確實存在排隊較久問題，建議盤點全廠所有單位後一併新增。	已於兩個上下班須排隊瓶頸單位各增設一台刷卡機，結案。
2022年3月	供應商員工提出使用摩托車作為交通工具人員太多，廠區內停車空間不夠經常停放在戶外，建議擴建停車棚。	請供應商盤點需求車位及廠區內可設置停車棚空間，經與管理層溝通討論後同意擴建。	已明確規劃廠區增設停車場位置並開始平整清理場地，於完工後正式啟用，獲得員工之認可，結案。

在個案處理人員能力建設專項，2022年度更加大專案力度，將輔導對象擴充至23家重點供應商，共執行兩場次有關同理心與衝突管理的線上培訓，計有42人次參加課程與討論。

### 6.3 產品與服務

#### 客戶服務

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

裕元工業重視客戶的商業機密保護，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密。針對個別客戶需要成立專屬的獨立開發中心，並按不同客戶嚴格區分其生產廠區與區隔作業規範，從產品開發到產品生產期間均與品牌客戶緊密合作。內部訂定開發中心與量產單位的產品安全管理準則，以確保集團營業秘密、產品安全與資訊安全，以保障集團及客戶之權益。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。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。

2022年度並無發生侵犯客戶隱私的投訴案件。

### 產品品質與安全管理

本公司為國際知名品牌商提供優質的產品製造服務，所有上線生產的鞋製品在型體開發階段，包括物料選用、製程工序執行、膠合黏著劑與包裝材的使用等，皆須通過品牌商開發中心之健康安全的危害評估與MRS�規範，才會正式交由生產線排程生產。

所有上線投產物料須通過嚴格的物性、化性檢測標準，入庫都會進行抽樣檢測，以防止有問題的材料被誤用在成品鞋的生產；經過標準化的生產作業流程及生產製造全程控管，以確保製造出貨的鞋產品百分之百皆能符合環境友善與人體健康原則，確保產品可供消費者安全使用、符合法規，且因使用期限結束而被處置時，對環境不會產生危害衝擊。

所有成品鞋包裝前皆須經過專人的檢查或金屬探測設備掃描，以確認鞋品無殘留金屬或尖銳物。所有合格成品鞋的裝載，都在經過特定培訓員工的監督及CCTV下進行，並採封條記錄出貨情況，以防止運送過程中被放入危險物品。

因應品牌安全政策及營業秘密管理要求，本公司嚴格區分與管制各品牌客戶的生產廠區，亦嚴格執行產品安全管理準則及流程管理，每年定期針對人員進行營業秘密、產品安全、資訊安全或競業禁止等教育訓練，強化所有人員的行為意識。同時，針對防止數位資料的洩漏，於各開發中心與生產廠區，各出入口與機密作業室設置CCTV，嚴格進行攝錄裝置(含照相機)等行為的管控，啟動定期性的廠區產安稽核，以確保廠區內的資安管理風險可降至最低。

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

本公司製造供應的產品，並無直接面對消費者，故未執行產品報廢回收或包裝材料回收相關機制，然而公司與品牌客戶皆保持密切的業務合作關係，所有產品除符合客戶高標準的產品品質標準外，並依據客戶需求與出口國規範，依規提供合理包裝與詳細的產品資訊標示，如產品尺寸、材料、成分、使用說明等。消費者除可透過品牌客戶了解相關產品資訊與服務外，亦可從產品標示上的工廠代號知悉製造的工廠，進而聯絡製造工廠諮詢產品的相關問題。

2022年度本公司產製鞋類產品並無發生違反產品標準的罰款違規事件，也無接獲對消費者有產生安全健康危害的投訴與罰款事件。

#### 產品標示和服務資訊

標示事項	標示資訊說明
產品元件／成分的來源或服務的供應者	產品元件均來自符合客戶產品要求標準之供應商供應，不另外於產品標示中標示。
產品內容物成分	主要物料標示。
產品或服務的使用安全	使用說明標示。
產品的後續處置及其環境／社會衝擊	本公司代工製造產品非直接銷售，未執行產品廢棄衝擊評估與後續處置措施。

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

2022年度製鞋生產基地通過社會勞動整合專案(Social & Labor Convergence Program, 「SLCP」)認證的工廠比例為21%。

### 7.1 人力與人才

重大主題管理		
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>營造勞資雙方良好互信與順暢溝通、維持良好的勞僱關係與具競爭力的福利制度，對於工廠生產營運的順暢有顯著的正向助益，也提升員工與當地社區對公司的認同感與向心力。企業關鍵人才的養成與接班梯隊的建立是企業永續發展的基礎，更是競爭力的優勢所在；建立公司專屬的教育訓練架構，提供員工有系統且必要的教育訓練，可提升員工知識技能，創造公司營運效能與價值。</p>	<p><b>政策與承諾</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 依據各生產營運基地之政府法令、業界水平及人力市場狀況來設計符合當地的薪資制度，以激勵海外當地同仁能夠長期投入工作，與公司共同成長。</li> <li>➢ 透過系統化、多元且完善的人才養成培育機制及專業培訓，開拓人才國際化視野並深化專業技能、厚植企業文化內涵、創造人才競爭優勢，為公司永續發展奠基。</li> <li>➢ 關鍵技術資料整合與管理「知識管理(KM)平台」。</li> <li>➢ 厚植人才板凳深度、提升關鍵職位養成及傳承／降低人才與技術斷層／建立人才自給自足機制／顯性與隱性知識書面化／內部講師養成。</li> </ul>	<p><b>衝擊影響</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 提升商業競爭力、人才素質。</li> <li>➢ 影響人力招募及人員留任，進而影響營運生產。</li> <li>➢ 人才與技術專業需求升級。</li> </ul>

重大主題管理		
	<p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢視公司薪酬政策以確保薪酬水準具有競爭優勢，並與績效管理進行獎酬差異連結，以利招聘與留任優秀人才，以遵循全球各營運據點當地法令規定為原則。</li> <li>針對中高階主管始進行「高潛人才培訓」，厚實中高階主管人才庫、發掘關鍵潛力人才，提升其風險管理與決策力、強化中高階人才領導力，並規劃持續性、長久性的梯隊養成計劃。</li> <li>分析集團關鍵技術人才結構斷層，持續培養集團關鍵技術人才，預期未來5年內將斷層範圍縮小至可控風險內。</li> <li>配合集團數位化推動，外購數位資源，並同步建立內部的知識傳承體系，透過內部專家，即時、貼切的傳遞分享對營運或員工關懷重要的議題。</li> </ul>	<p><b>採取行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依長期例行性制度，無投入特定專案行動。</li> <li>定期檢視人員新進、流動狀況暨薪資結構及績效評核制度實施狀況，並依據公司績效及員工表現進行調薪作業及獎金發放。</li> <li>持續進行人員新進、流動率分析及薪資結構檢視，確保適足提供各單位運營所需人才。</li> <li>高潛人才培訓(包含領導梯隊管理能力培訓與高階廠務經營管理人才培訓)。</li> <li>辦理製鞋技術專班。</li> <li>推動內部知識傳遞裕元P-Talks。</li> </ul>
<p><b>對應永續指標</b></p> <p>HKEx KPI B1.1, 1.2僱傭</p> <p>HKEx KPI B3.2發展與培訓</p> <p>GRI 201經濟績效</p> <p>GRI 202市場地位</p> <p>GRI 401勞僱關係</p> <p>GRI 402勞／資關係</p> <p>GRI 404訓練與教育</p> <p>GRI 405員工多元化與平等機會</p> <p>GRI 406不歧視</p> <p>SDG 3良好健康與福祉</p> <p>SDG 5性別平等</p> <p>SDG 8體面工作和經濟成長</p>	<p><b>評估方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依據人員離職率分析，了解人員離職原因，並與事業單位討論因應對策，持續進行後續改善及追蹤。</li> <li>搭配績效管理及獎酬制度及結果定期進行檢視及調整。</li> <li>課前課後意見回饋問卷／訓後學員訪談／P計劃社群。</li> <li>總公司人資每半年檢視培訓專班結訓同仁的績效、晉升情況，適時評估在組織內的發展與貢獻。</li> </ul>	<p><b>權益人議合</b></p> <p>提供多種管道，包含但不限於電話熱線、社群媒體、意見箱、員工座談會、內部轉介、直接溝通、訪談，供內外部人員反映問題與申訴。</p>



### 7.1.1 多元人才匯聚一堂

裕元工業聚焦於鞋類製造與運動用品零售及品牌代理二大營運主軸，在製鞋業務方面，不斷精進生產技術及研發能力，持續優化生產效能，與各國際品牌緊密配合，以提供最優質的產品及全面性服務；運動用品零售及品牌代理業務方面，以提供高水準的客戶服務、產品組合、市場推廣及宣傳活動，建立通路名稱為YYSports之品牌形象，期望在鞋類製造與運動用品零售及品牌代理業務均能透過專業分工，強化核心競爭力，創造最大價值。

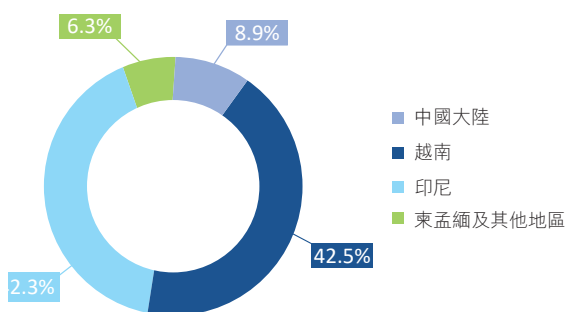
裕元工業的全球營運據點分佈在中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸等地，製鞋生產基地以越南、印尼、中國大陸三地為主，每年針對集團員工，依年齡、性別與地區等類別，進行人才分析。

截至2022年12月31日止，正式員工總數為284,221人（2021年：287,631人）。中國大陸員工佔8.9%（2021年：8.4%），越南員工佔42.5%（2021年：44.0%），印尼員工佔42.3%（2021年：41.6%），柬孟緬及其他地區佔6.3%（2021年：6.0%）。配合各區當地法令，各區聘僱之海外員工（非當地國籍）及緬甸區聘僱之在地員工（當地國籍）為定期契約人員，佔正式員工總數2.2%，目前已無使用勞務派遣工。

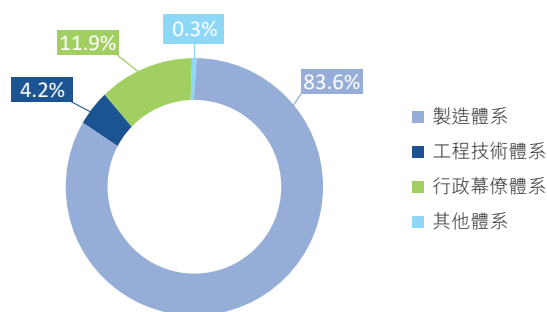
本公司竭誠歡迎各方人才的加入，持續累積專業能量，人才招募程序嚴格遵守當地法令，秉持著公開透明之作業原則，廣納不同產業新血，甄選適合人才，共同激發創新思維。

裕元工業長期秉持「人才無國界」的用人理念，融合多元文化，升遷管道透明公平，不因性別、國籍而有差異。員工男女比例約22.3%：77.7%，在主要營運據點中，具有當地國籍的高階管理層人員比例為20.5%，且管理層為女性的比例達56.3%，以保證人力資本之在地化與多樣性。

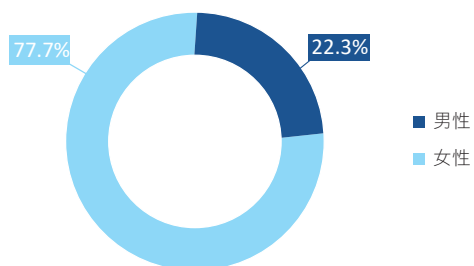
地區人力狀況



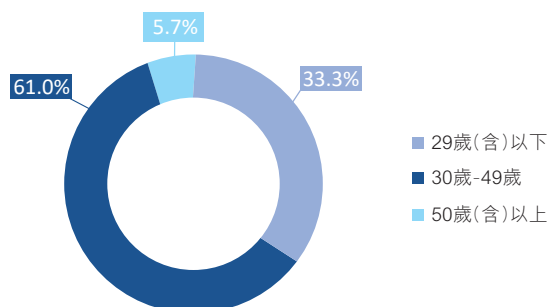
職務體系人力狀況



性別人力狀況



年齡人力狀況



在地管理階層所佔的百分比<sup>註1</sup>

地區	高階管理層比例		管理層整體比例 <sup>註2</sup>	
	2021	2022	2021	2022
港澳台	47.1%	100.0%	85.4%	94.5%
中國大陸	7.7%	9.1%	92.0%	92.6%
越南	5.2%	8.7%	78.0%	78.2%
印尼	37.0%	34.5%	83.6%	85.6%
公司整體	19.5%	20.5%	83.0%	84.1%

註1：高階管理層定義：越南及印尼為經理級(含)以上人員，其他地區為副協理級(含)以上人員。  
 註2：管理層定義：課級(含)以上主管為公司職等5以上的主管。

### 知人善任 適才適所

本公司積極邀請人才，對於不同國籍、性別、年齡、宗教的人員皆以公平公正的原則進行招募，並進行策略性人員規劃。除透過人力銀行、專業培訓機構、社群網站、團體參訪及顧問公司的方式進行招募之外，也積極推廣內部員工推薦活動，以傳遞「尋找最佳拍檔」的宗旨，鼓勵員工一同加入尋找好人才的活動。本公司每年度亦積極參與各校校園徵才活動，藉由校園招聘會、說明會、企業實習生、儲備幹部等方式使莘莘學子能夠更快速的與業界接軌。

此外，本公司亦持續經營社群平台，透過訊息張貼功能提供最新的職缺及專業製鞋培訓訊息，且不定期舉辦各項活動以增進與外部求職者的互動。希望在資訊流通的時代裡，藉由多元招募管道與社群平台，讓各領域優秀人才更了解製鞋產業，進而讓更多對製鞋產業有興趣的人才加入裕元工業。

2022年整體新進員工共54,903人，新進率為19.3%。自願離職員工共24,153人，自願離職率為8.5%。詳細資料如下方表格。

	新進率 <sup>註1, 註2</sup>		自願離職率 <sup>註3</sup>	
	2021	2022	2021	2022
<b>按性別劃分</b>				
女性	21.0%	19.3%	8.6%	8.3%
男性	19.7%	19.5%	8.6%	9.1%
<b>按年齡劃分</b>				
29歲（含）以下	38.3%	35.2%	11.1%	12.1%
30-49歲	9.3%	10.6%	7.0%	6.6%
50歲（含）以上	29.0%	20.4%	9.4%	8.1%
<b>按地區劃分</b>				
中國大陸	27.6%	39.6%	10.8%	8.9%
越南	11.4%	14.1%	12.6%	10.7%
印尼	25.0%	14.3%	3.7%	5.7%
東孟緬及其他地區	48.4%	59.5%	9.3%	12.0%
<b>公司整體</b>	<b>20.7%</b>	<b>19.3%</b>	<b>8.6%</b>	<b>8.5%</b>
註 1： 新進人員為2022年度12月底止，年資未滿一年之人員。				
註 2： 新進率 = 各群組新進人員人數 / 各群組年底在職人數。				
註 3： 自願離職率 = 各群組自願離職人數 / 各群組年底在職人數。				
註 4： 其他地區： 港澳台、美國、墨西哥、以色列及巴西等地。				

## 7.1.2 員工關懷與照顧

### 多元化的福利

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

### 海外主要地區

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，促進工作與生活平衡。派遣海外員工亦享有上述健康照顧、生活育樂、節慶福利金、家庭關懷照顧之福利項目；各廠區員工則因當地法令與營運環境於實際福利制度上略有不同：

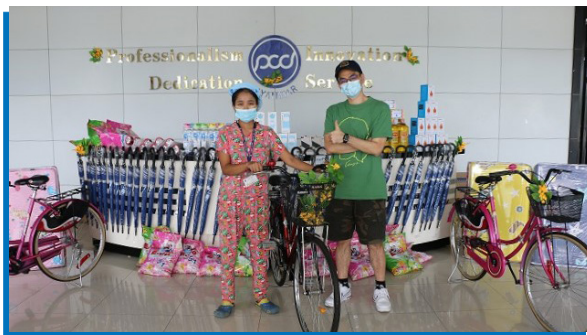
- 各類運動設施：設立籃球場、足球場、健身房、網球場及員工休閒活動中心。
- 心靈補給站：設置員工閱覽室，提供免費借閱書籍、雜誌服務。
- 主要廠區內設置幼兒園。
- 個別地區附設診所，提供適當的醫療服務。



印尼－排球比賽



越南－烘焙比賽



緬甸－員工抽獎活動



柬埔寨－員工慶生會



## 多元豐富的社團活動

### 海外區

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

員工內部活動包含文化共融之人文節慶活動、強化互動凝聚的運動趣味賽，以及公司社區參與之焦點：教育、健康，另外，內部活動也積極邀請地方長官與工會參與，透過活動增加員工凝聚與認同，2022年度共舉辦188場海外內部員工活動，總計共129,767人次參與。



越南－女足足球比賽



中國大陸－象棋比賽



印尼－籃球比賽



越南－唱歌比賽

### 員工退休計劃

適當提撥的退休金計劃有助於吸引人才和確保團隊穩定度，從而對僱主的長期財務和策略規劃發揮支持的作用。

本公司依法提撥退休金，退休制度均依全球各營運據點之當地法令規定辦理，為每位員工提供穩固的退休金提撥與給付，以保障員工的退休生活。

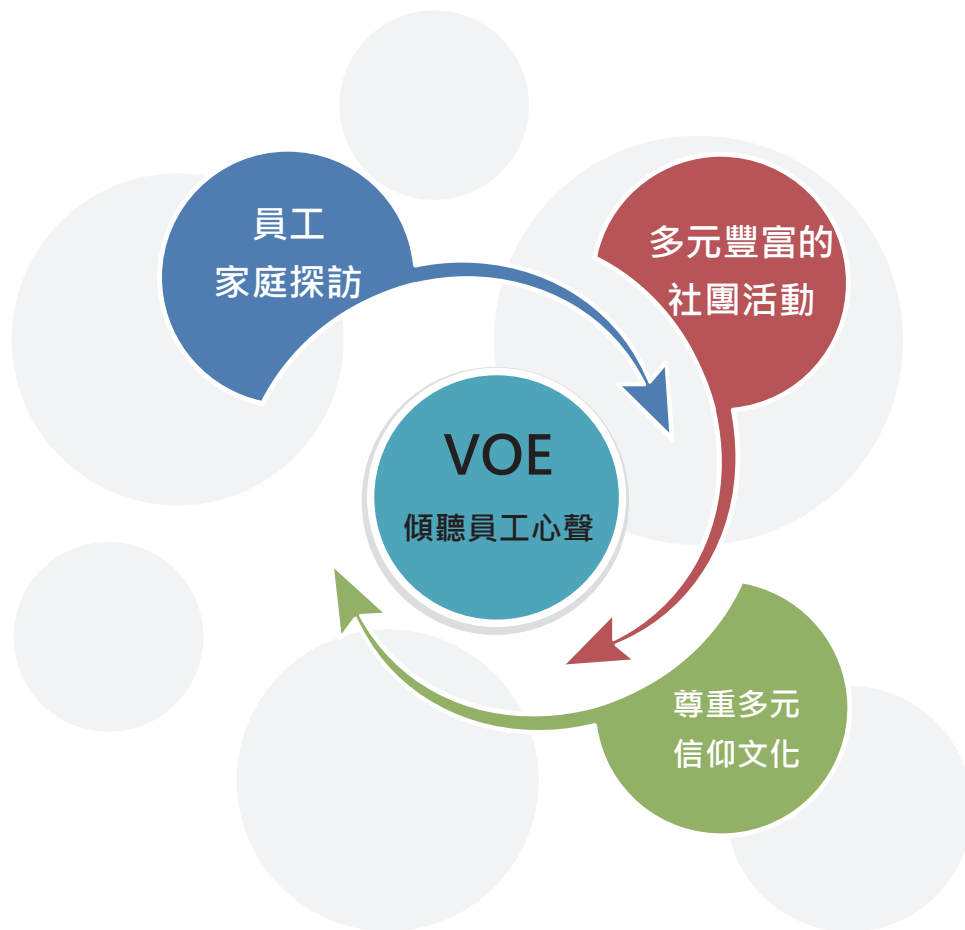
#### 裕元工業主要生產基地退休制度

地區		中國大陸	越南	印尼		孟加拉	柬埔寨
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	社會保險之退休金制度
				老年保險	退休保險		
提繳比例	僱主	13.0%~19.0%	17.5%	3.7%	2.0%	全額負擔	2.0%
	員工	8.0%	8.0%	2.0%	1.0%	無須自提	2.0%

註：上述資訊包含各主要生產基地之數據（緬甸尚無法定的退休制度）。

### 員工關懷

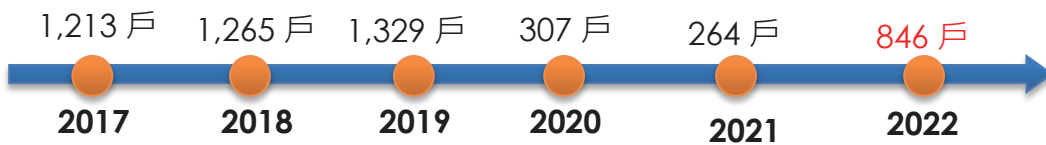
自1999年起，裕元工業積極開展了製鞋業的人性化管理創舉－員工生活輔導制度，於廠區內設置「生活輔導室」，借鏡專業心理諮商專才與制度，培訓專業的心理諮商輔導人員與諮商技能，於廠區舉辦員工座談會，提供員工關於生活與工作上心理諮商輔導及申訴問題的溝通與處理，有效紓解員工身心壓力與問題，不僅獲得員工信任，也顯著提升生產效能與穩定度，工廠亦收集員工提出之申訴與建議事項，從而調整與改善作業環境及管理行為，互蒙其利。



## 員工家庭探訪

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

員工家訪是公司長期以來進行的項目，裕元工業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，更帶入醫療衛生義診或衛教宣導、房屋修建、助學方案等社區友善行動，期許為社區帶來整體性的生活品質提升與永續的發展。2022年度，在遵守各地防疫規定的前提下，裕元工業探訪846戶員工家庭，其中包含優秀員工、貧困員工、懷孕員工、傷病員工等，拜訪人員連同受訪者累計的家訪足跡共計6,007人時。



緬甸－員工家訪



柬埔寨－員工家訪



中國大陸－員工家訪



越南－員工家訪



### 7.1.3 人才發展與培訓

#### 具競爭力及公平性的薪酬制度

本公司將員工視為公司最大的資產，為吸引、激勵與留住優秀人才，公司提供具吸引力及競爭力的薪資條件，並對所有員工一視同仁，不會因為性別、種族、宗教、政治立場、性傾向、婚姻狀況而有薪資方面的差別待遇。在敘薪方面，秉持同工同酬之共同原則，根據員工學經歷背景、職務與專業技術能力作為敘薪標準，並以員工的工作態度、專業能力展現以及總體績效表現作為獎勵人才的依據。本公司亦定期檢視公司薪酬政策與制度，以確保薪酬水準具有競爭優勢，並與績效管理連結進行獎勵差異化，以利招聘與留任優秀人才。

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

#### 在重要營運據點，基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例

1.2倍	1.0倍
越南	中國大陸、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸

## 女性對男性基本薪資加酬勞的比例

地區	類別	女性員工與男性員工整體平均年度薪酬比例
中國大陸	直接人員	0.86 : 1
	課級(含)以下	0.72 : 1
	理級	0.86 : 1
	協理級(含)以上	不適用
越南	直接人員	1.05 : 1
	課級(含)以下	0.98 : 1
	理級	0.98 : 1
	協理級(含)以上	不適用
印尼	直接人員	1.12 : 1
	課級(含)以下	0.99 : 1
	理級	0.87 : 1
	協理級(含)以上	不適用

註：本表薪資統計對象為，在2022年12月31日時點，在職已滿一年(含)以上之中國大陸地區、印尼地區、越南地區正式員工。

### 人才發展績效管理

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

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

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

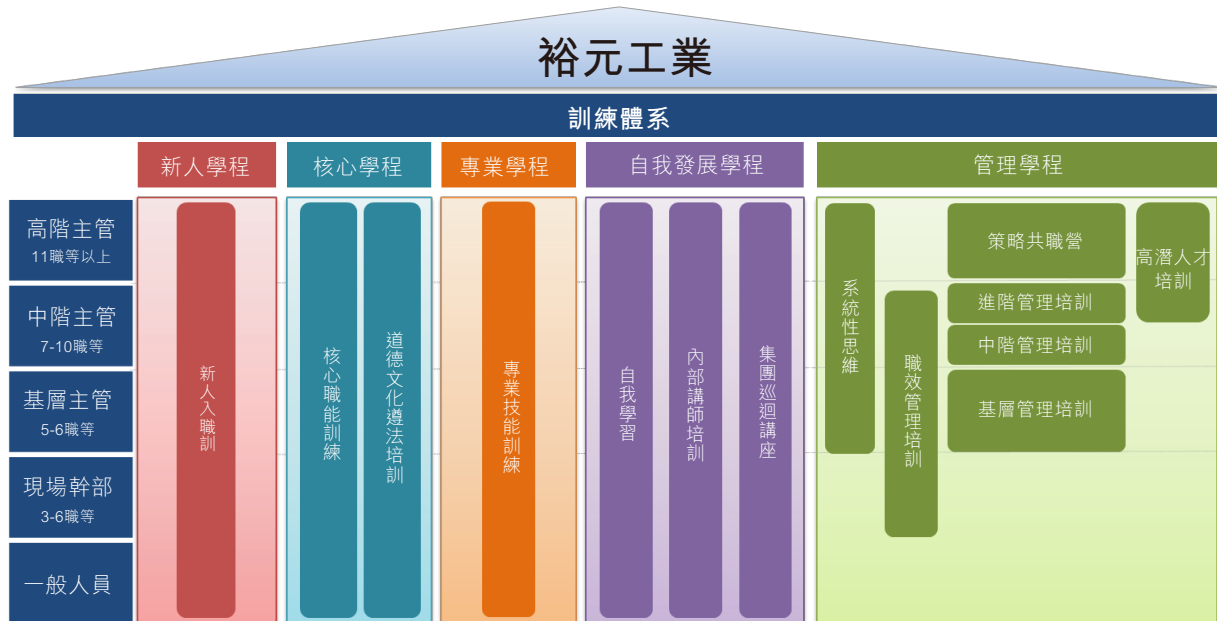
### 教育訓練機制完備

#### 政策與承諾

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

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

裕元工業訓練體系藍圖



教育訓練發展規劃

透過系統化之架構與方法達成訓練發展之目的，不斷提升人力素質與工作技能，激發員工工作熱忱並迎接挑戰，藉此創造更高的企業價值，以達成營運目標與擘劃未來發展。

為達成公司策略與目標，訓練發展規劃除考量經營願景及目標需求外，亦同步評估員工績效成果與職能缺口，配合公司之訓練體系，建置教育訓練架構，規劃新人學程、核心學程、管理學程、專業學程、自我發展學程等，並運用實體或數位學習方式，提供員工全方位的培育，讓裕元員工持續提升專業與管理能力，同時找到自己發揮的舞台，與公司共同成長並成為長期穩定之合作夥伴。為精益求精，教育訓練導入TTQS人才發展品質管理系統，以ISO的精神，透過國際標準自我檢核訓練成效，並正式申請勞動部評鑑，獲得企業機構版銀牌獎的肯定。

### 訓練體系學程

裕元工業的人才發展年度訓練規劃，結合公司使命、願景、經營策略與目標，蒐集並了解各事業部之發展重點與訓練需求，不斷創新與引入新技術、觀念與工具，促進個人成長及組織學習，提供多元學習管道，鼓勵自主學習，亦同步考量員工個人發展計劃、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，裕元工業依照公司核心價值與員工各體系職能，規劃不同階段之系列訓練學程。從員工入職至預計退休前，裕元提供持續性之員工職務所需技能培訓，以期強化員工持續受僱能力。透過員工教育訓練課程的安排，期望能凝聚內部員工共識，認同組織價值，藉以達成最佳公司經營績效。

- **新人學程**：公司新進員工舉辦新人入職訓練課程，並對到職約滿一個月之員工辦理新人座談會，以提升員工對集團之認同。
- **核心學程**：依公司之核心職能，發展一系列核心學程訓練，以建立集團共同語言，如當責課程，使員工具備樂於承擔、勇於負責的當責態度。
- **管理學程**：依各階層主管需具備之管理職能，規劃相對應之學習發展項目，以強化集團主管職人員應具備之知識技能、角色定位及管人理事必備能力。
- **專業學程**：規劃研發、品管、工程、製造、業務、採購、供應商管理、幕僚職能等各項學習與發展項目，以強化員工專業技術能力。
- **自我發展學程**：鼓勵員工多元發展，公司建立一系列軟實力課程，以提高學習所帶給員工工作之外的附加價值，除了語言類培訓外，亦規劃內部講師培訓，期能激發員工的能量與潛力，擴大學習與傳承的意義。

			
<p>管理學程</p> <p>領導梯隊管理才能培訓</p>	<p>管理學程</p> <p>領導梯隊管理才能培訓</p>	<p>管理學程</p> <p>AIM Program</p>	<p>管理學程</p> <p>中進階管理培訓</p>
			
<p>管理學程</p> <p>中進階管理培訓</p>	<p>管理學程</p> <p>策略共識營</p>	<p>管理學程</p> <p>系統性思維</p>	<p>自我發展學程</p> <p>P-TALK</p>
			
<p>專業學程</p> <p>製鞋技術專班(TW)</p>	<p>專業學程</p> <p>製鞋技術專班(VN)</p>	<p>核心學程</p> <p>當責</p>	<p>新人學程</p> <p>新人培訓</p>

### 教育訓練：推動自主學習，回應營運需求

#### 數位學習：內部知識累積，線上講座(P Talks)

2022年進入後疫時代，產業的挑戰依然嚴峻，企業要有更快速的因應。持續數位學習的方向，並針對營運需求，裕元徵集各方專家仿效TED talk的短講分享，用最即時、快速的方式，將關鍵資訊傳遞給全體員工。同時，突破過去須透過管理層簽核指派的訓練模式，轉為員工自我報名的主動學習方式。

公司內部每雙月製作、直播P Talks數位短講。5次專題，包含集團營運趨勢—數位轉型、數位辦公室、RPA流程機器人，及軟實力主題—多元文化認識、抗壓提升心理韌性等主題，累計了4,156人次的觀看學習，平均滿意度4.5，透過20-30分鐘的時間，傳遞集團重要的經營、關懷議題，奠定內部自主學習的風氣。

#### 技術紮根：專班培育人才，技術不斷層

除了虛擬的數位學習，隨著疫情的逐步日常化，裕元工業也適度的恢復了關鍵的實體課程學習，如需要大量實作的技術專班。在符合防疫規範的條件下，分別在台灣、越南積極開展。同步開展的技術專班包括並不限於製鞋專業、模具、皮革等，以及內部(技術)講師培訓。

首先收集各單位／產線的技術缺口，統計培訓需求，召集在崗的專業技術人員，將實際生產技術制定共通學習模板，區分層次。針對前線營運的人力缺口進行外部招募及內部挑選，擇定合適的對象進行培訓，透過課堂的型體實作累積經驗，或是透過概念教導理解流程分工，期末並經過測驗和專案報告的評鑑，分發上崗單位，成為持續培育的關鍵基礎技術人才。



## 高潛人才培訓

### 領導梯隊管理才能培訓計劃 (P Program)

P Program開辦多年，對於裕元而言，是培育與擴大高階主管人才和承接集團戰略布局的重要規劃，我們期待學員能夠延續裕元精神，不只展現在領導力、決策力以及人才培育三個面向上，同時也要持續提升經營視野，擴大管理思維，尤其隨著職位越高，所面臨到的管理情境就會越多維度、越複雜，越充滿不確定性。

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

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

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

### 高階廠務經營管理人才培訓計劃 (AIM Program)

裕元工業於中、印、越、柬、孟、緬等六個國家皆設有製鞋工廠，每一間工廠在創造利潤上發揮著重要作用，獲利皆來自於兢兢業業的員工以及製定有效方針策略的工廠經營管理者的傾力付出，製造出高品質產品，獲得持續的客戶滿意及訂單，為公司創造更高營收是各工廠經營管理者的任務及使命。

裕元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「高階廠務經營管理人才培訓計劃」，2022年延續優化，學員組成結構也體現了裕元全球多元的布局，讓裕元得以善用核心強項與競爭優勢，不斷強化經營效益和獲利能力，致力實現有品質的長期穩健增長。



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

另外，本次培訓也新增跨組織工廠實務論壇，訓後由學員整合歸納所學，並應用於工廠改善提案中，透過不同事業部的議題分享，吸取多元的見解與養分，有助於拓展視野，真正學到、用到、做到。

本計劃所聘請的講師皆為裕元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做好準備，隨時接受廠務管理的挑戰。

### 教育訓練執行

裕元工業所有員工每年都會接受教育訓練（受訓僱員佔比100%），2022年投入於教育訓練有統計的總時數達3,564,038小時，總參與訓練員工1,269,657人次，平均每位員工受訓時數12.5小時<sup>註1</sup>。此外，2017年引進新線上訓練系統，讓員工可不受國家、環境、時間等限制，充分運用時間於線上平台進行學習，更達到集團學習資源共享的綜效。

未來將持續優化此平台，開發更多數位課程及線上平台工具，讓員工有更好的學習資源可利用。

### 員工接受訓練的平均時數<sup>註2</sup>

（單位：小時）	2022
依性別劃分	
男	12.2
女	12.6
依員工類別劃分	
課級（含）以下	12.4
理級	17.9
協理級（含）以上	19.3

註1：員工平均訓練時數 = 訓練總時數 / 當年度員工總人數。

註2：該組員工平均訓練時數 = 該組訓練總時數 / 該組當年度員工總人數。

7.2 人權管理

重大主題管理		
<p><b>對裕元的意義</b></p> <p>人力資本是企業營運之本，營造友善職場及確保勞工人權，完善制度以保障員工權益。</p>	<p><b>政策與承諾</b></p> <p>恪守集團行為準則，進行內部人權管理，並採取與公平勞動協會行為準則 (FLA Workplace Code of Conduct) 一致的行動，有尊嚴地對待所有員工，保障其應有權益。</p>	<p><b>衝擊影響</b></p> <p>人權管理直接影響員工權益及留任意願，進而影響營運生產。同時也是政府機關、公司股東／投資者及NGO關注的議題，而客戶及供應商等價值鏈中的權益人亦會受到程度不一之影響。</p>
	<p><b>指標與目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 降低營運風險、減少工作中可能的危害，並提供勞工人權保障，以維持良好互信基礎的勞資溝通，打造勞資共贏夥伴關係。</li> <li>➢ 遵循全球各營運據點所在地法規、集團行為準則及國際人權標準，在日常經營中落實合法合規，並透過外部第三方檢視／認證，以接軌國際趨勢要求。</li> </ul>	<p><b>採取行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 對轄下所有全資製鞋工廠進行年度PCG合規KPI評估（社會責任評估），2022年如期完成集團旗下共32間全資鞋廠社會責任檢核，評估佔比為91%。</li> <li>➢ 推動基礎工程專案，透過日常風險監控方式，檢視及掌握工廠日常合規狀況，2022年已推展共35間全資鞋廠，佔比為100%。</li> </ul>
<p><b>對應永續指標</b></p> <p>HKEx KPI B4.1 &amp; B4.2 勞工準則</p> <p>GRI 407 結社自由與團體協商</p> <p>GRI 408 童工</p> <p>GRI 409 強迫或強制勞動</p> <p>SDG 5 性別平等</p> <p>SDG 8 體面工作和經濟成長</p> <p>SDG 10 減少不平等</p>	<p><b>評估方法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 內部－根據內部PCG合規KPI評估，公司轄下全資鞋廠及供應商每年須接受內部審查，依合規執行績效進行分級管理，有效檢視與管理整體合規狀況。</li> <li>➢ 外部－透過客戶及第三方單位定期或不定期稽核，持續進行後續改善及追蹤。</li> </ul>	<p><b>權益人議合</b></p> <p>電話熱線、社群媒體或手機APP、手機簡訊、意見箱、電子信箱、員工座談會、幹部溝通會議、勞資會議、內外部轉介、直接溝通／訪談、員工諮詢室／生活輔導室。</p>

### 7.2.1 人權管理

為落實企業永續發展，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。集團也時時參考大型非政府組織、諸多品牌客戶制定的行為準則，做為全體員工執行工作的核心標準；並藉內外部稽核發現潛在問題，用以持續改善工作環境，控制風險；進一步促進勞資和諧，打造幸福企業。

行為準則	人權管理措施
1. 僱傭關係 2. 無歧視 3. 騷擾或虐待 4. 強迫勞動 5. 童工 6. 自由結社和集體談判 7. 健康、安全和環境 8. 工作時間 9. 報酬 10. 社區連結	針對所屬員工之人權議題與管理措施： 1. 負責任招聘 2. 公平薪酬 3. 禁用童工 4. 無發生強迫與強迫勞動 5. 重大營運的最短預告期 6. 結社自由 7. 團體協約 8. VOE傾聽員工心聲 9. 員工申訴機制 10. 多元與包容

### 人權訓練：友善職場

本集團致力建構友善和諧的職場氣氛，希望營造溫暖的職場形象，同仁間能有溫度的互動，彼此尊重、關懷及互助。特訂定相關集團的統一遵守的規範及準則，讓各位同仁不論在集團的那個地方，都能有共同遵守之價值和行為準則。寶成國際集團於2019年度建立友善職場課程，內容以職場互動互相尊重，訊息傳遞的、行為界線等相關概念，實現職場尊重和友善。2022年度舉辦線上暨現場培訓，共計115人次參與，完成率達77%。

### 友善職場課程

主要內容：

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

7.2.2 人權盡職調查

推動目的

為落實人權政策及確保政策的有效性，自2022年開始啟動人權盡職調查，以深入瞭解員工對人權政策的認知，致力於營造一個互助、友善與健康的工作環境。

人權盡職調查流程



## 風險鑑別

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

人權議題	關注重點
負責任招聘	僱主應當採取並貫徹尊重員工的僱傭規則和條件，並依照有關勞動和社會保障的國家和國際性法律法規為員工提供基本的權益保障。
無歧視	僱員不會因性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或少數民族而遭受就業歧視，包括僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解僱或退休等方面。
尊重多元信仰	
騷擾或虐待	必須尊重每一位僱員。不允許對僱員進行人身、性、心理或言語上的騷擾或虐待。
強迫勞動	禁止進行任何形式的強迫勞動和人口販賣行為，強迫勞動包含使用監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或透過任何懲罰迫使員工提供非自願性的勞務。工作場所內或透過仲介機構招聘員工時，禁止發生限制行動自由或扣留個人證件之情形，需並確保員工清楚瞭解其在招聘和就業的條款與權利。需以員工母語簽訂工作合同，並確保仲介機構無使用強迫勞動的員工，且不得向員工收取招聘費用。
禁用童工	不得僱傭15歲以下或完成義務教育的年齡以下的員工，或依照其他權益人較高的標準。
結社自由與團體協商	僱主必須認可和尊重僱員的自由結社和集體談判的權利。
職業健康安全	僱主必須提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用僱主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。僱主應當採取負責任的措施，以減少工作場所對於環境所帶來的負面影響。
合理工時	僱主不得要求員工以超過工廠所在國法律規定的正常工作時間和加班小時數上限進行工作。
公平薪酬	每位員工都有權利憑藉一週正常的工作得到相應報酬，且這份報酬應當滿足他／她的基本需求，並帶來一些可支配收入。
隱私／個資保護	僱主有責任保障員工的隱私，避免員工個人資訊外流。

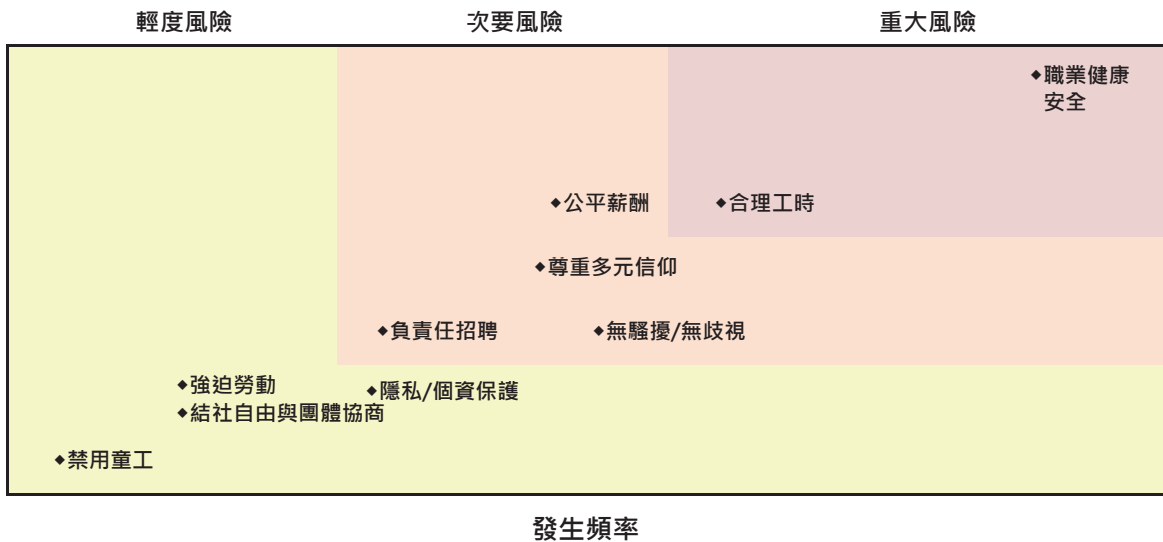
2022年權益人關切議題說明 – 緬甸地區

緬甸生產區部分員工向當地政府申請成立工會，但未獲當地政府核准成立。於2022年10月，該產區少部分員工於社群媒體及當地新聞媒體提出調整基本薪資訴求，基於尊重員工結社自由與集體協商權利，管理層數度偕同員工協調委員會 (Worker Coordination Committee, 「WCC」) 員工代表與該等員工溝通協商未果，其後於10月底該等員工發起聚集事件。管理層考量當地政經情勢，且以保障所有員工健康安全為首要考量，依據工作規則之徒徑終止與26名員工的勞動合約，讓此聚集事件不致於造成對整體員工安全的影響。後續針對該26名員工對於終止勞動合約持不同意見者，緬甸廠區除了透過仲裁機構積極進行雙方調解，也多次直接與該等員工溝通及協商，期間長達三個多月。截至2023年2月9日，最終有13名員工選擇重新回到緬甸廠工作，以原職原薪恢復工作，並享有暫停工作期間的薪資；另有13名員工則選擇並完成合意資遣程序，所有人事作業流程均符合當地相關法令規範。

風險排序

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

人權風險矩陣



### 7.2.3 人權議題的管理與緩解

#### FLA參與及認證

成為國際人權組織FLA會員並取得FLA認證的重大意義，

彰顯本集團致力於響應聯合國可持續發展目標

聯合國SDGs第8項指出，期盼達到促進永續、包容和可持續經濟增長，促進充分的就業機會以及有尊嚴的工作。裕元工業堅信每位勞工都有權利在一個安全與公平的環境下工作，透過加入FLA，裕元工業母公司寶成國際集團每年配合FLA SCI稽核進行全球製鞋營運據點的獨立評估，並持續與FLA共同關注國際人權議題，藉此保持人權以及勞動方面的合規標準。

寶成國際集團於2011年主動加入FLA，作為FLA的供應商會員，寶成國際集團承諾遵守「FLA工作場所行為準則」與「公平勞動和負責任生產原則」(Principles of Fair Labor & Responsible Production)與其相對應的關鍵績效指標(KPI)原則。FLA透過年度SCI稽核、生產現場觀察與總部訪問後，經FLA董事會一致同意寶成國際集團符合FLA認證資格，成為全球唯一取得FLA認證之運動鞋製造商。

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

**FLA連續12年稽核並發布評估合格公開報告**

集團持續強化生產製造條件狀況透明度，自2011年起主動接受FLA每年度選定之裕元工業轄下工廠進行可持續合規倡議(Sustainable Compliance Initiatives, 「SCI」)評估及合規狀況檢視，每年依據報告建議方向進行改善並定期回饋行動方案，有系統且定期性的接受 NGO團體之人權檢視與評估／監督。

FLA SCI評估範圍囊括集團全球主要生產營運據點，所有勞動條件合格檢查報告皆公布於FLA官方網站 <https://live-flarebuild.pantheonsite.io/member/pou-chen-group/>。

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

註：2017年越南VP廠複查報告登錄於FLA內部會員網站

2022年8月，FLA委託第三方稽核單位至裕元工業轄下位於越南西寧省的寶利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。

本集團在2012年於越南西寧省福東工業區設廠，創造約四千個就業機會，進而藉由FLA第三方稽核進行了生產工廠合規查核，具體實踐了安全、包容以及尊重員工的工作環境，致力於打造有尊嚴的就業環境。



內部評估機制：SD-KPI

自2012年起，裕元工業建立內部評估機制，內容可分為社會責任評估(「ERC」)、環境安全衛生(「ESH」)，範圍涵蓋轄下中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸等生產營運據點，每年針對公司全資鞋廠的生產製造單位進行檢核。檢核標準包括人權、環境、安全管理的落實程度，並將轄下工廠合規執行績效進行分級管理，積極有效檢視與管理整體合規狀況。

內部評估機制 (SD-KPI)

社會責任評估 (人權風險管理)		環境安全衛生
ERC		ESH
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 無騷擾無歧視</li> <li>• 強迫勞動</li> <li>• 招聘任用</li> <li>• 教育訓練</li> <li>• 工時管理、薪酬福利</li> <li>• 人員發展與晉升</li> <li>• 終止／解除合約</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 獎懲及職場行為</li> <li>• 申訴機制</li> <li>• 怠工罷工</li> <li>• 內部溝通(員工參與／社會回饋)</li> <li>• 特殊員工保護</li> <li>• 自由結社與集體談判</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 安全衛生</li> <li>• 消防安全</li> <li>• 環保管理</li> <li>• 能源管理</li> </ul>

關於人權及勞工權利管理，2022年如期完成集團旗下全資鞋廠SD-KPI社會責任評估檢核，我們依照《裕元工業行為準則》、《FLA工作場所行為準則》與《公平勞動和負責任生產原則》等相關規定所列出與勞工權益與人權保護措施等條文進行評估，範疇包括：無騷擾無歧視、強迫勞動、招募與任用、教育訓練、薪酬福利、工時管理、人員發展與晉升、終止／解除勞動合同、外籍員工管理、外包商管理、獎懲及職場行為、申訴機制、自由結社與集體談判、特殊工保護、怠工罷工與內部溝通等(員工參與／社區回饋)；評估方法包含詳細審查相關文件紀錄、抽查廠內監視器(CCTV)畫面並進行員工訪談，以達客觀、公平且全面的審查。

2022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
2022.7.11	外包商管理	經現場文件抽檢發現，有一中國大陸區工廠外包常駐人員之勞動合約未註明清楚工作時間&薪資項目：	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廠端於稽核發現後，已立即針對外包廠商員工合約不足的地方與廠商討論並且完成修訂合約及補齊資訊動作。</li> <li>2. 廠端已要求負責外包商事務窗口強化擬定合約項目之確認工作，以確保合約完善，避免產生違反合法合規風險。</li> </ol>
2022.7.18	特殊工保護	經檢查工廠政策文件發現，有一越南工廠童工／未成年工管理辦法尚未依照2019勞動法更新（2022年生效）。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廠端於稽核發現後，已將童工／未成年工管理辦法修訂完成，依照2019勞動法更新內容完善。</li> <li>2. 除該份文件外，工廠全面檢視各項政策文件是否已依照新法律做更新動作，並確保書面與廠內執行一致。</li> </ol>
2022.9.19	薪酬福利	經文件抽查發現育兒津貼，員工繳交相關文件當月可領到此補助，工廠實際有發放但未更新於管理辦法。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廠端於稽核發現後，已將薪資管理辦法修訂完成，依照執行實際狀況更新內容。</li> <li>2. 工廠定期檢視各項管理辦法，並確文件面與廠內執行一致。</li> </ol>
2022.10.17	工時管理	經現場文件抽檢確認，越南有一家工廠，因應2021年越南勞動法調整，自願加班單之表格需根據第145號議定書附錄IV表格執行，但實際尚未有公司蓋章。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廠端於稽核後，已修正加班申請單，以符合法規範，並蓋上公司章。後續並會定期抽查確認無此情事再發生。</li> <li>2. SD/HR全面盤查並檢視新越南勞動法各項目調整是否於廠內已完全執行到位，以符合當地法令規範。</li> </ol>

2022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，集團使用內部平台(Master Action Plan,「MAP」)進行改善事項追蹤，藉由根因分析、改善計劃並與工廠聯繫，進行即時性的整改檢視，2022年已全數完成前一年度(2021)共111件改善事項跟進與結案。

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

### 人權議題管理作法

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

### 負責任招聘

裕元工業秉持機會平等原則，重視多元人才發展，提供求職者與員工平等聘僱條件，不因性別、種族、宗教、年齡、疾病、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或少數民族而有所差別，相關管理原則也體現於僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解僱或退休等方面。裕元工業旗下工廠採多元管道進行人員招聘，並於面試時進行核實，確認求職者應徵意願及所提供文件無誤、確保其年齡達當地法規要求，符合規定者方予以錄用。每位新進員工在任用時，需要簽署勞動契約，明確定義勞僱雙方權利、責任與義務，所有員工都有權利終止與工廠的僱用關係。相關勞動合約的訂立、變更、解除和終止皆嚴格遵守相關法律政策規定。

同時，為呼應國際組織提倡之人權精神，達到有效終止強迫勞動目的，裕元工業於2019年11月完成簽署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，裕元工業將負責任招聘落實於日常營運中，並參考NGO／權益人建議：若企業有合作的仲介或招聘單位，此狀況較容易發生強迫勞動或使用人口販運情形，因此，裕元工業擬定負責任招聘承諾書，並邀請合作仲介或招聘單位簽署，以有效杜絕強迫勞動及人口販運風險。2022年度，經盤點公司內部勞務派遣狀況，各營運據點工廠均直接招聘員工，未透過勞務仲介公司進行招聘或與員工簽訂勞務合約；若未來有相關合作，將請該公司簽定此負責任招聘承諾書，並透過每年內部審核機制確保合法合規。

## 公平薪酬

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

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

裕元工業母公司寶成國際集團身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。裕元工業承諾持續致力於發展公平薪酬，藉以支持員工與其家人的生活。

裕元工業除透過稽核機制檢核生產工廠工時、薪酬合規現況，集團亦使用FLA薪酬數據蒐集工具與線上平台(Fair Compensation Dashboard)主動檢視集團工廠薪酬結構狀況。2022年度抽查21%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。



\* 備註：此處「製鞋生產工廠」以FLA會員工廠清單中工廠數量為基準。

### 禁用童工

依裕元工業的《行為準則》、國際勞工組織(International Labour Organization, ILO) 138號公約與遵循政府法令，禁止僱用15歲以下或完成該地區法定義務教育年齡以下的員工，兩者取其嚴作為標準。有關年輕勞工(未成年工)須依規定進行造冊、審批(視法令要求)，並制定相關保護政策，確保其工時及工作崗位符合法令規範。

本公司於面試時，要求職務申請者提供有效的身分證文件以確認其實際年齡。一旦發現誤用童工，將立刻暫停該童工作，並將該童送回原居住地，交付其父母或其監護人監護，所需交通和食宿費用均由本公司承擔，並支付其實際工作的工資。經內部合規機制查核，2022年度各營運據點無發生僱用童工之情事。

### 無發生強迫與強制勞動事件

裕元工業不使用任何強迫、監禁或受非法契約束縛之勞工，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工，且不得僱用涉及任何形式人口販運的勞工，不論是透過武力、欺詐、脅迫或任何形式的非自願勞役或奴役，同時，裕元工業不會要求員工支付任何招聘費用，確保員工擁有行動自由，保有自己的身分證或出入境證件，並以員工母語簽署書面合同，確實告知員工其基本的聘僱條件。裕元工業透過日常管理機制，確保所有工作皆出於員工自願，並且在合理的通知下，員工有自由加班及自由離職之權利。經內部合規機制查核，2022年度無發生強迫與強制勞動事件。

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

### 重大營運變化的最短預告期

本公司致力於打造和諧勞資關係，重大營運變化的最短預告期依團體協約中約定或當地勞動法令辦理。

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

重大營運變化的最短預告期 依循規範	當地勞動法令	團體協約：30日前
據點	印尼 柬埔寨 孟加拉 緬甸	中國大陸 越南

### 結社自由

裕元工業秉持尊重員工自由結社和集體協商的權利，依裕元工業的《行為準則》，認同員工自主成立之合法工會組織，支持員工自由組織工會，尊重其與管理階層協商之權利並積極主動與工會組織溝通及互動。

裕元工業在中國大陸、印尼、越南、柬埔寨的廠區，皆有設立由員工自願參加之員工工會，協助員工與公司溝通相關勞資議題，包括審視員工手冊勞資權益、確立相關勞動基準及代表參與勞資協商或活動等事項。孟加拉與緬甸廠區則依循當地法律規範，經員工自由選舉得成立員工代表會：緬甸廠區組設WCC，孟加拉廠區設立員工代表委員會 (Worker Participation Committee, 「WPC」)。

### 團體協約涵蓋全球近24萬名員工

在勞資雙方皆有共識下，各地區工會亦可與各地區公司簽訂團體協約(Collective Bargaining Agreements, CBA)文件、協同公司共同辦理相關員工關懷與服務活動，增進公司與員工之間的溝通與認同感。裕元工業在中國大陸、印尼、越南的廠區，皆在勞資雙方協定下簽署團體協約，受團體協約保障之員工人數總計為232,287人，佔製鞋業務總人數約92.9%。

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

主要營運據點團體協約保障人數與比例(平均值)

據點	越南	印尼	中國大陸
團體協約保障人數(人)	119,898	87,620	24,769
享有團體協約保障比例(%)	100% <sup>註1</sup>	100% <sup>註1</sup>	98.2% <sup>註2</sup>

註1：越南與印尼所簽署之團體協約文件，權利義務約束範圍涵蓋該法人抬頭轄下工廠全體勞資雙方。

註2：中國大陸僅「製鞋」業務相關單位員工參與工會；中國大陸百分比計算採用團體協約保障人數／全體員工數。

註3：柬埔寨、孟加拉、緬甸尚未由勞資雙方協議擬定團體協約。

### VOE傾聽員工心聲

#### 員工關懷措施《傾聽》：暢通員工溝通管道－面對面座談會／申訴溝通機制

裕元工業鼓勵管理層與員工對話，除透過各種途徑蒐集員工心聲之外，同時設置因應不同區域使用習慣的申訴管道，建立系統化紀錄制度與分析各單位員工諮詢議題；同時也持續透過年度內、外部員工關係活動，逐步提升凝聚力與組織認同感，以達勞資關係之和諧。

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

裕元工業自2012年起將員工座談會納入公司內部合規管理的必要執行範疇，COVID-19疫情發生前，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，2022年海外COVID-19疫情狀況較穩定，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，工廠座談會開始恢復正常舉辦，全年度共舉辦538場員工座談會，總場次較2021年增加107.7%，總計有18,864人次參與會議。

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



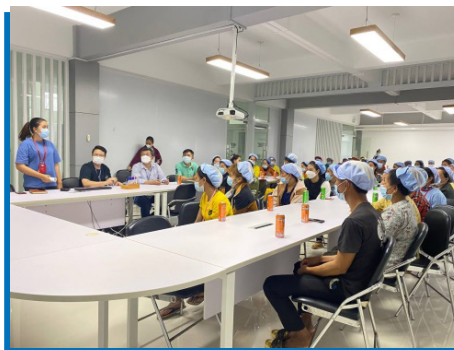
## VOE傾聽員工心聲

案件來源	合計
工會	51
工廠自主檢查發現	31
內部轉介	27
手機簡訊(SMS)	72
外部轉介(品牌客戶、政府、第三方轉介)	4
直接溝通／訪談	81
社群媒體或手機APP	1,684
員工座談會／心橋溝通會／幹部溝通會議	2,002
意見箱	38
電子信箱	19
電話／熱線	231
諮詢室／生輔室	186
總計	4,426

2022年度，員工關係管理系統(「ERMS」)登錄申訴諮詢總案件共4,426件，已結案案件中有93.7%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10件尚未結案，多是12月發生案件，仍需要時間調查及處理。各區員工關注問題分別以生活環境、內部溝通、社保與公積金之議題為主。



印尼區－工會溝通交流會議



柬埔寨區－員工座談會

### 員工申訴案件處理機制

依據公司申訴諮詢管理辦法，申訴處理進度應適時向申訴人以及相關單位回報處理結果，最長不應超過十個工作日，若案件為管理行為不當或違反工作準則，包含如性騷擾、不當言語、歧視等特殊敏感議題，可視處理情況延後，最長以不超過一個月為原則。

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

若接獲爭議性案件，須依案件狀況召開諧和委員會或紀律委員會，就其案件成立調查小組及召集委員會成員，如非必要，成員不得重複。2019年再次修訂諧和委員會管理辦法，注重在地員工文化觀點以及集團在地化永續營運角度，由本地籍員工擔任主任委員，以每月例行開會模式，除評議具爭議性案件外，也檢視內部申訴案件處理狀況，以達更公平公正的處理申訴問題。同時，本公司遵守反報復原則，任何單位和個人不得以任何理由對申訴人施以報復行為。若發生此情況時，得透過各申訴管道反映及申訴。

### 重大管理態度及職場不當行為案件處理

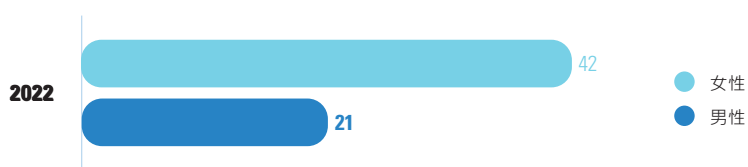
2022年度，ERMS登錄申訴諮詢總案件共4,477件，有關重大管理態度及職場不當行為共34件，包含16件為幹部於生產中情緒較激動而導致的言語和行為狀況，以及18件為員工之間的衝突，經妥善處理後均已結案。其中5件為涉及性騷擾議題案件，經調查後，皆已適當調整工作及進行相關懲處，也持續關懷被行為人。經內部合規機制查核，2022年無發生任何申訴案例遭報復之情形。

多元與包容

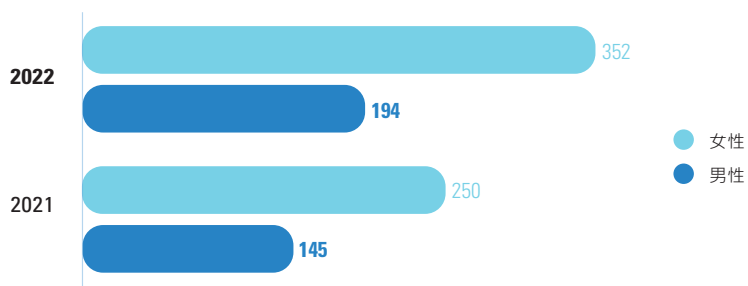
- 女性賦權

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

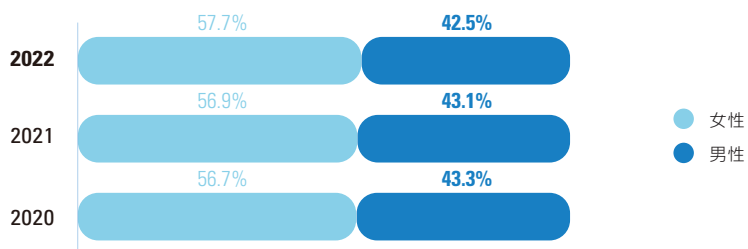
改造基層幹部管理態度 – 互動式管理工作坊種子講師培訓(單位：人)



本地人才發展 – 合法合規與行為準則培訓(單位：人)



近三年鞋廠範圍管理階層性別比例(單位：%)



- 人才無國界

本集團長期秉持「人才無國界」的用人理念，融合多元文化，升遷管道透明公平，不因性別、國籍而有差異。全球營運據點分佈在中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸等地，製鞋生產基地以越南、印尼、中國大陸三地為主，每年針對集團員工，依年齡、性別與地區等類別，進行人才分析。(細節請詳第7.1.3章)

- 尊重多元信仰文化

世界上有成千上萬種宗教信仰，提供精神支持與慰藉，同時也規範信徒的道德秩序。本集團支持與保障員工宗教信仰之自由，彈性調整管理制度，支持員工在上班時間，也能遵循信仰儀式。以緬甸廠區為例，該區員工虔誠信仰佛教，廠區內因而設置大型佛陀塑像，讓員工有信仰的心靈寄託。

在印尼與孟加拉廠區約有90%以上員工皆信奉回教。依據回教經典「古蘭經」，回教信徒每天必須朝向沙烏地阿拉伯的城市麥加參拜5次，以示每日念念不忘真主。本集團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2022年，集團公司內部共有111個宗教建築設施。

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

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，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。



越南－迎接越南婦女節活動



緬甸－Ka Htain Festival節慶活動



中國大陸－濃情中秋，情係裕元



印尼－宰牲節活動



- 性別友善

- 平等薪酬

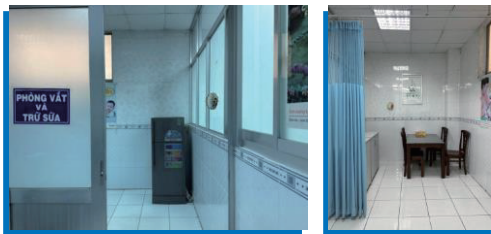
本公司將員工視為公司最大的資產，為吸引、激勵與留住優秀人才，公司提供具吸引力及競爭力的薪資條件，並對所有員工一視同仁，不會因為性別、種族、宗教、政治立場、性傾向、婚姻狀況而有薪資方面的差別待遇。(細節請詳第7.1.3章)

- 消除歧視

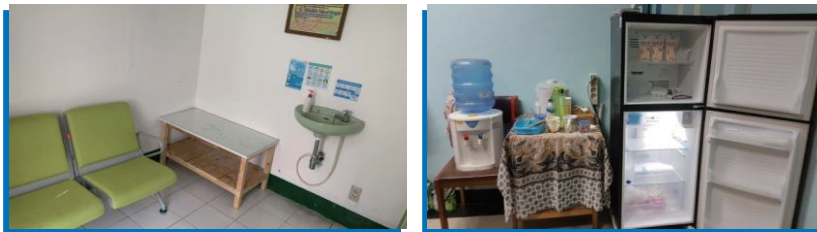
為消除歧視議題，除行為準則有明確規定內部無歧視原則，集團也提供完善且透明的申訴諮詢管道及流程，並於2017年正式通過內部文件「紀律／諧和委員會辦法」，注重在地員工文化觀點以及集團在地化永續營運角度，由本地籍員工擔任主任委員，以每月例行開會模式，評議具爭議性案件外、檢視內部申訴案件處理狀況，以達更公平公正的處理申訴問題。同時，本公司遵守反報復原則，任何單位和個人不得以任何理由對申訴人施以報復行為。若發生此情況時，得透過各申訴管道反映及申訴。

- 優良生育措施及福利

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



越南哺乳室



印尼哺乳室

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

重大主題管理		
<b>對裕元的意義</b> 提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用僱主提供的工具時發生造成人身傷害的事故及傷害。	<b>政策與承諾</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全衛生管理政策依據行為準則規範為「提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用僱主提供的工具時發生造成人身傷害的事故及傷害」。</li> <li>承諾提供僱員安全健康工作環境，從組織建立、橫向跨單位合作及縱向由上至下貫徹執行。</li> </ul>	<b>衝擊影響</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>職安衛風險影響員工健康、出勤與生活品質，間接影響生產線的人員調度。</li> <li>建立友善工作環境，保障員工身心健康，增加員工的安全感。</li> <li>減少潛在危險事件，凝聚員工向心力。</li> </ul>
	<b>指標與目標</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>從組織建立、橫向跨單位合作及縱向由上至下貫徹執行，逐步建立標準化管理制度。針對員工發生有重大傷病事件時，則會啟動廠區內醫療救護機制與急難救助辦法處理。</li> <li>以法令為基礎，裕元工業持續營運防疫指引為管理方針，降低疫情對企業營運的衝擊。</li> <li>2022年管理目標：職業災害件數降低20%；0死亡職災。</li> </ul>	<b>採取行動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>推動企業安全文化：以基礎工程、ESH夥伴、由上而下制度三合一串連逐步推展。</li> <li>推動ESH限制設備安全類管理。</li> <li>安全衛生管理人員培訓。</li> <li>落實疫情預防。</li> </ul>
<b>對應永續指標</b> HKEx KPI B2.1健康與安全 GRI 403職業安全衛生 SDG 3良好健康與福祉 SDG 8體面工作和經濟增長 SDG 12負責任消費和生產	<b>評估方法</b> 透過SD共同走線制度、ESH夥伴制度及職災風險地圖的推行，結果驗證反查落實度，逐步完整建構公司安全文化。	<b>權益人議合</b> 每月環保能源暨安全衛生委員與持續關注相關議題並進行追蹤。

### 8.1 職業安全衛生管理

職業安全衛生主要關切議題及方針為降低員工職業災害與職業病發生，並期許與員工共同維持良好安全工作環境，就職業安全衛生管理方面，除符合公司營運據點：中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉及緬甸等國家之工廠所在地相關法規及客戶要求外，亦以國際職業安全衛生管理系統 (ISO 45001 職業健康安全衛生管理系統) 標準與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。

2022年度製鞋生產工廠實施ISO 45001職安衛管理系統，通過外部查證比例達總工廠數55%。職業安全衛生管理系統涵蓋公司各營運據點總計25萬名正式受僱於辦公室、製鞋生產廠員工，及與相關生產工廠維運所需之外包、承攬商及供應廠商等非員工範疇，並設置專職專責職業安全衛生管理人員365人，ESH夥伴人員2,975人，總計3,340人致力於職業安全衛生管理，監督及維護公司日常營運。本公司員工指正職員工，非員工指承攬商、派遣人員、保全及清潔人員等。

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



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

2022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	7
印尼	11
越南	14
柬孟緬	4
總計	36

本公司因上述措施，近三年職災事故逐漸減少

	2020年	2021年	2022年
職災事故次數	264	201	160
失能傷害損失日數	17,170	9,685	6,853
死亡人數	1	1	0
總人數(鞋廠範圍)	239,743	252,502	253,463
總工時	542,381,076	476,230,683	559,980,904
失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR)	0.49	0.42	0.29
失能傷害嚴重度 (Disabling Severity Rate, SR)	18	20	12
死亡員工比率	0.00042%	0.00040%	0

## 8.2 職業安全衛生作為

### 環安衛自主管理

企業安全文化推動－安全三合一(基礎工程、ESH夥伴、由上而下)

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

- 基礎工程：**工廠於環安衛自主管理制度上，設置有專責專職ESH專責單位及人員(或稱ESH人員)，採五個標準化原則，組織標準化、工作標準化、流程標準化、工具標準化、能力標準化，落實ESH日常業務。藉由定期巡視生產車間各項消防、安全衛生防護管理落實度，並將相關違失狀況立即通知權管人員即時處理；各事業部ESH專員、各區域行政中心ESH單位藉由專案督察客戶或當地法規要求事項與公司內部管理規範的執行狀況，總公司亦視需要安排每年不定期專案稽核，並藉由系統性的缺失追蹤務求有效落實相關的改善措施，以持續改善各項安全衛生管理議題。
- ESH夥伴：**除廠內專職ESH人員與總工務體系外，ESH夥伴則依循五個元素，遴選辦法、工作職掌、能力建設、問題解決、激勵措施，於產線線別遴選ESH夥伴，建設ESH基礎能力及搭載激勵措施，執行日常簡易／特定之ESH檢查，深入作業現場，培養現場夥伴提升安全意識，提高潛在風險曝露，降低事故發生機率。2020年於印尼地區推行ESH夥伴，藉由印尼區推動成效分享平行展開，2021年拓展至全球，加強全員正確的危險知覺與安全態度，以ESH夥伴為出發點，潛移默化周遭現場員工，發現對於生產環境不安全情況，積極提出不安全問題，不會受到現場主管懲罰，反而帶來保護其他同仁安全效益，才是正確的安全行為。建立安全觀念可強化員工對於自身作業環境安全，及時發現安全問題，保護自己，即使離開不安全環境，也不會受到公司任何責罰，及時解決安全隱患，創造安全環境與建立安全意識。
- 由上至下：**展現高階對ESH工作重視與承諾，體現對員工健康的關心，讓員工安全感倍增；2021年由上級主管擔責，走線所發現的缺失可以更有效地被改善，並藉由一對多安全宣導與事故提醒，降低相同事故發生。有效發揮上行下效之目的，使車間安全管理多元化，藉由硬體與軟體雙重層面，同步投入資源，逐步建構本公司安全文化。

**2022年度國內外持續性管理措施**

1. **安全衛生管理人員培訓**：本公司所屬工廠除依據當地法令配置專職安全衛生管理人員外，本公司另針對生產高風險機台制定崗前培訓制度，要求操作人員、維修人員須接受指定教材進行培訓，截至2022年，共有23種高風險機台納入培訓指定機種，目前共有64,538位高風險機台操作／維修員工接受培訓及通過測驗，指定人員培訓完成率達100%。

工廠內部培訓對象及必要培訓科目：

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

2. **ESH限制設備安全類管理**：本公司依據危害鑑別及風險評估之結果，機械設備造成之危害為本公司首要且不可接受之風險，因此，機台安全管理為本公司風險管控之首要目標，並每年度依據機械設備風險分級，逐年增加重點機械設備採購源頭管理及驗收機制控管，改善既有機台安全性。2020年度起，職業安全衛生重點工作為加強『機台安全』與『管理措施』，於『機台安全』範疇，本公司於2015年度開始執行第一批新購機械設備源頭及驗收管控，2021年度第八批納入管控設備為3種，於2015-2022年共計累積42種管控之機械設備（如：裁斷機、熱媒油機、定型／壓底／熱壓機、利拿／萬馬力設備、油壓機、幫機…等鞋機及化工設備）。而既有機台改善方面，本公司於2018年度推動既有機械設備整改，持續至2022年度，已完成20種既有設備安全性改善，且改善成效斐然，2022年度因機械設備引起之職業災害件數相較於2021年度減少24%。『管理措施』方面之努力，則為推動機械設備操作及維修人員培訓及認證制度、展開現場主管走動安全衛生巡檢制度活動、推行無職災天數累積運動，2022年度推展ESH夥伴及由上至下專案至全球，藉由硬體與軟體雙重層面，同步投入資源，逐步建構本公司安全文化。
3. **稽核管理機制**：本公司內部安全衛生稽核是藉由一年一度合規KPI稽核，此稽核內容包含安全衛生、消防安全、環保管理、能源管理及人權分險管理等項目進行各據點工廠實地查核相關活動及文件，受稽核目標工廠選定為35間已進行投產工廠，對其內部正式受僱員工及非員工皆納入此稽核作業範圍，對此稽核結果將會依據各區域風險項目，即早準備因應方式，並且設定整體性專案行動。如2018年度SD-KPI評估結果，在職業安全衛生關注議題首重機台設備日常保養與操作，因此2019年安全衛生相關計劃，即擬定高風險機台安全標示與操作合格證制度，從硬體面與軟體面共同關注機台安全議題。另外，透過評估機制發現，工廠於ESH日常業務執行已逐步上軌道，從2014年開始便開始進行ESH內部培訓機制，並於2018年針對工廠ESH專責人員進行分級制度，並依據分級結果於2019年開始採行培訓初階、進階ESH專業課程培訓分流機制，2020年則著重於ESH專責人員工作現場風險鑑別之實務應用，以期內部持續自我提升ESH日常執行及管理落實度。2021年因受COVID-19疫情影响暫停，轉而著重於ESH人員基礎建設、現場ESH夥伴及ESH人員共同走線檢視風險，藉由產出之各工廠區域風險地圖，由主管檢視首重高風險區域，進行追蹤改善，自主落實工廠內部環安衛。2022年則因疫情將稽核交給各區行政中心執行，主要缺失為內部機械設備安全管理，據此公司將於2023年推動相關因應方案進行改善。

### 員工參與

本公司的每一工廠及行政中心皆成立「環保能源暨安全衛生委員會」(簡稱「ESH委員會」)定期召開會議，以固定組織的方式由各單位檢討安全衛生相關管理事項。藉由制定各項安全衛生管理規範，為使各單位順利推行ESH業務，並持續改善績效，定期檢討ESH相關管理事項，設立安全衛生管理績效制度以追蹤管理績效，並建立異常事故管理系統，以數據分析協助聚焦重大職安風險之預防機制。

依據本公司環保能源暨安全衛生委員會管理辦法，委員會組成須至少七名成員，其中包含主任委員、總幹事、幹事及委員至少四名。主任委員須由各單位最高主管或由最高主管指定代理人擔任，為常態性設置，無特殊原因不得更換。總幹事由SD主管擔任，幹事由ESH負責人擔任，若單位尚無ESH人員編制則會由執行相關ESH事務人員擔任幹事。總幹事及幹事為常態性設置，無特殊原因不可更換。

工廠ESH委員會委員由各單位幹部及員工中指派或遴選擔任，至少須有四名委員且勞工代表應達一半以上，委員應該至少每兩年重新指派或遴選一次。如遇委員離職、調職等因素出缺，需於一個月內遞補。委員代表單位人員參與委員會運作，並適時參與討論並提供ESH相關議題改善建議。ESH委員會除管理層與專責窗口，其餘皆為現場工作者代表，國外地區工廠ESH委員會，目前現場員工實際所佔比例約達80.0%，凸顯員工參與度與ESH委員會之代表性，管理層則藉由ESH委員會持續關注相關議題並進行追蹤。

### ESH委員會

工廠ESH委員會每月開會一次，行政中心ESH委員會每季開會一次(一、四、七、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，並對於議題內容進行全部委員參與及提供意見，如有相關須委員共識議題，將會進行會上投票方式決議，尊重每一與會委員所代表該單位意見。各單位ESH委員會成員參與度、會議12項議題探討及會議執行落實度、簽到表及簽核完成之會議紀錄提供狀況皆會列入年度稽核管理機制評估範疇。

#### ESH委員會會議辦理事項

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

### 職業健康服務與促進

本公司致力於提倡員工健康生活，幫助員工改變其生活習慣以達到理想健康狀態，除依據法令規定定期執行員工健康體檢、進行分級管理，於中國大陸地區也針對幹部同仁提供優於法令規定之一般健康檢查，而緬甸地區雖尚未有相關法令規範，本公司仍提供特殊作業人員進行特別危害健康作業體檢，各項體檢結果，如有檢測異常同仁，將透過生產及人事單位作業機制安排其他非相關可能造成異常因子之工作崗位，持續於公司內服務，不會因為健檢結果異常，而造成員工工作權益受損，並將透過再次複檢，依據員工服務所在地法定規範，確認是否因工作因素造成職業病，妥善且適當進行照顧員工於本公司服務時的健康。員工健康體檢資訊皆有相關保密措施，除員工本人、單位SD及單位人資同仁能夠進行調閱及資料留存，其餘人等無法隨意取得。除健康體檢外，公司皆有規劃年度例行性之健康促進活動，透過繪畫、作文、講座、按摩等各式紓壓放鬆方式及增肌減脂班、醫療諮詢，積極解決職場相關健康風險，並每年舉辦員工大型運動賽事，如足球賽、路跑、拔河比賽…等，強化員工職場健康。2022年度雖受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。

### 2022年度本公司各地區員工健康檢查人次數分析

區域	一般健康檢查	特別危害作業健康檢查	加總
中國大陸 <sup>註1</sup>	1384	8,979	10,363
印尼	34,677	21,128	55,805
越南 <sup>註2</sup>	111,872	92,567	204,439
柬孟緬 <sup>註3</sup>	6,918	1,554	8,472
總計	154,851	124,228	279,079

註1： 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。

註2： 越南法令規範為每6個月進行1次健康體檢。

註3： 緬甸政府並無員工健檢相關法令規範。

本公司為加強員工健康管理，海外營運據點均有設置醫療院所就近協助員工服務，除有專業醫療團隊之進駐，也擁有基礎醫療設施設備，可作及時傷病簡易處置、提供專業醫療諮詢，把關員工健康，並於公司內部網站建立「健康e起GO」服務平台，內容涵蓋健康促進活動資訊說明、衛教資訊分享(自我照護、特殊衛教、職場母性健康…等)、醫護室服務及醫師臨場服務訊息、員工健康Q&A等，內容涵蓋廣泛，期待全方位照顧員工健康。另，因應疫情配合政府辦理企業COVID-19疫苗施打活動，與在地小兒科診所，進廠區內服務同仁進行接種疫苗。

### 安全衛生指標

本公司建立「異常事件管理系統」進行內部資訊化職災管理以及安衛管理績效指標的國內外追蹤，包含職災件數、總損失日數、失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate, FR)及失能傷害嚴重度(Disabling Severity Rate, SR)等績效指標。2022年職災管理統計，總件數為160件，總職災案件數下降20.4%，相對因職災所產生的損失金額增加383.4%，死亡比率為0%，累積因工作損失日數為6,853天，按失能傷害損失天數計算，不包含交通事故。已達到原設定的年度目標：職業災害件數下降20%、0死亡職災。

本公司今年度發生6件重度職災案件，嚴重的職業傷害比率為3.8%，重度職災案件增加100%。針對今年度發生之重度職災案件，經職災討論會議分析，主要致災類型為罹災人員遭機台設備夾壓或接觸能量感電導致，就重度職災事故真因進行機台設備危險源隔離防護、機台漏電防護措施及加強員工使用機台安全意識培訓，並利用安委會於各工廠端進行宣導，避免憾事再次發生，也會持續致力於打造安全衛生工作職場。

由數據統計上來看，除卻死亡職災案件，FR及SR整體及各區趨勢來看有明顯下降趨勢，主要透過公司推行「ESH限制設備安全類管理」措施，因機械設備引起之職業災害件數相較於2021年度減少24%，機械設備引起之職業災害仍為本公司持續致力改善的首要目標，公司本著降低職災再次發生的風險，會持續強化職災調查原因分析，由根本原因進行改善，並配合公司政策推動機台安全管理，持續落實安全衛生日常管理。



2022年度製鞋業務廠區之安衛指標統計：

項目	職災件數			職業傷害比率		損失日數比例 (%)		FR			SR		
	總計	男	女	男	女	男	女	總計	男	女	總計	男	女
整體	160	87	73	1	0	38.2	61.9	0.3	0.7	0.2	12	20	9
中國大陸	17	8	9	1	0	5.6	94.4	0.3	0.6	0.2	55	14	67
印尼	26	17	9	0	0	41.5	58.5	0.2	0.4	0.1	1	2	1
越南	98	50	48	1	0	68.4	31.6	0.4	0.9	0.2	9	32	3
柬孟緬	19	12	7	1	0	87.7	12.4	0.5	1.1	0.2	11	38	1

- 註1 本職災數據統計來源為本公司內部資訊化「異常事件管理系統」，統計損失日數達1日(含)以上之職災，總經歷工時為依據各單位出勤日與工作時數與出勤人數之相乘之總和計算。
- 註2 因非員工工作者總工時資料無法取得，本報告之職災指標數據不包括非員工(承攬商、派遣人員、保全及清潔人員)數據。
- 註3 職業傷害比率是說明男女性員工於單位時間(百萬工時)內各自可能會發生的件數，要取整數。  
 職業傷害比率(男性) = 失能傷害次數(男性) / 總經歷工時(男性) × 1,000,000。  
 職業傷害比率(女性) = 失能傷害次數(女性) / 總經歷工時(女性) × 1,000,000。
- 註4 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害次數 × 1,000,000 / 總經歷工時。  
 失能傷害頻率(男性) = 失能傷害次數(男性) × 1,000,000 / 總經歷工時(男性)。  
 失能傷害頻率(女性) = 失能傷害次數(女性) × 1,000,000 / 總經歷工時(女性)。
- 註5 失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失工作日數 × 1,000,000 / 總經歷工時。  
 失能傷害嚴重率(男性) = 總損失工作日數(男性) × 1,000,000 / 總經歷工時(男性)。  
 失能傷害嚴重率(女性) = 總損失工作日數(女性) × 1,000,000 / 總經歷工時(女性)。
- 註6 總經歷工時 = 559,980,904小時。



### 職業病風險預防

針對職業病風險的預防管理，本公司採行高風險工種崗位的在前管理原則。高風險崗位的評估係由兩方面進行，包括工廠所在區域國家法令定義相關工種及崗位進行暴露崗位確認，與作業流程之暴露因子（物理性及化學性）進行危害程度評估，以確認需關切之高風險作業族群，例如：高噪音作業區－打粗區、有機溶劑作業區－網版印刷區等。

內部管理上，首重職前危害因素宣導、工作現場的環境管理與員工職業健康體檢事項。本公司為提供員工安全衛生健康良好的工作環境，工作環境依照當地法令定期進行環境監測，包含：化學品暴露、聽力、照明等，對於量測結果異常區域進行工程改善，並提供適當個人防護具。同時每年度皆會編製年度計劃進行內部量測，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2022年度並無因職業病造成死亡之案例，越南地區共有八件關於職業性聽力損失的職業病判定案件發生，本公司皆依據當地法令進行工作崗位調換並持續追蹤、不定期進行員工訪談關懷調換工作崗位適應情形，對於同樣崗位的員工，本公司將持續提供個人防護具並強化培訓，採區域防治概念以限縮高噪音暴露區域。

另一方面，每年皆會安排相關高風險崗位的職業危害因素預防知識宣導，以強化員工對於預防管理措施，例如個人防護用具的使用，在主要生產區域亦設置醫務單位或與當地醫院配合，定期舉辦健康講座或是宣導一般衛教知識。

職業病預防秉持在前預防、持續關懷，並逐步落實追蹤機制，本公司皆會安排高風險工種作業人員進行職業健康檢查等措施，如發現有健檢結果異常者，皆依據管理流程安排複檢及追蹤醫療程序；每個月皆會追蹤廠內相關體檢作業的執行狀況與異常者複檢的結果，以便即早發現異常個案並給予適當協助。若發現有複檢結果仍異常及涉及職業病鑑定中之員工，會先調換至非接觸危害源崗位，待職業病鑑定結果再進行崗位最終確認。相關職業病鑑定皆依法申請鑑定流程，而員工本人若向當地政府機關提出鑑定，亦依照各地法令配合提供必要員工在職資訊。依據各地區職業疾病相關管制方式進行立案及結案追蹤，並落實調換崗位之追蹤，針對高職業風險崗位進行作業環境量測與提供個人防護用具。

### 防疫新常態生活模式

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，本公司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疫情及研擬配套措施，並適時整合防疫物資。2022年在防疫的管理措施主軸仍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，2022年度各營運據點疫苗接種合計覆蓋率：第一劑99.1%；第二劑98.0%；第三劑85.9%。

有鑑於七月過後全球疫情逐漸緩和，世界各國慢慢回歸到正常生活，公司考慮到所有同仁的健康安全保障與正常生活需取得均衡，防疫方針逐漸改成防疫與生活兩手抓，繼續進行滾動式調整，使集團高強度防疫措施慢慢退場，更趨近當地政府規定，並著力SOP人性化，從同仁的角度出發，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。以國家政策為基礎，並輔以「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

## 9.1 社區活動參與

### 攜手各地政府及NGO推動社區參與活動

裕元工業創建超過50年，各生產基地為使在地化、工廠永續經營，積極與各地政府、當地組織連結，各廠默默經營各項對外活動；依循海外營運生產基地的拓展，用心貼近當地生活環境狀況與社區需求，積極投入公司資源進行社區友善行動，增進當地社會生活水平與共存共榮和諧關係。

裕元工業於2016年起深入了解與參與各廠民間社會組織(Civil Society Organization, 「CSO」)活動，配合公司核心價值中之服務意涵尊重關懷、打造幸福企業之期望，擬定集團社會參與面向與原則，期讓CSO合作能夠永續發展與推動。

為展現企業核心價值的服務精神，積極回饋員工，除內部員工關係活動外，本公司於外部社區參與活動持續聚焦教育、醫療健康和地方關係，秉持多元共融之服務精神，各區皆有不同之重點發展。2022年裕元工業社區參與總計投入約8.1萬美元。

2022年度社區參與活動數據如下：海外教育活動共17場，計有1,662參與人次，醫療健康活動共6場，計有1,172人次參與，地方關係活動共舉辦28場，計有1,329人次參與。

裕元工業偕同民間社會組織活動原則	
合規管理	積極與當地倡導勞工以及環保法規之公民團體連結，了解當地勞工、環保法令要求與政府政策方向，以期能及時採取應對措施，降低對公司的風險與衝擊。
醫療健康	製鞋為勞力密集產業，本公司海外各生產基地多位於開發中或低開發國家，醫療資源相對較為缺乏，傷寒、登革熱等疫病影響員工健康甚大，須積極向員工倡導環境衛生與疾病預防知識，同時集團僱用員工以女性員工佔多數，培養員工正確之生殖健康與生育計劃觀念尤為重要。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。本公司各工廠長期深耕在地社會，應與當地公民團體合作，提供各項獎助學金以鼓勵地方弱勢團體就學，培養人才，為後續人力養成奠基。
地方關係	各生產基地僱用大量當地員工，為了解當地民情文化，融入在地社會，應積極與當地社區機關展開對話，了解在地社區需求，協助當地社區建設與居民照顧，以求與當地社區關係和諧，共存共榮。



越南—「希望種子」獎學金頒獎典禮



中國大陸—社區性家訪及秋收拔花生活動



越南—「心連心」社區活動



中國大陸—獨居老人探訪活動



印尼—社區道路維修活動

### 提供優質教育

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

自2012年起，裕元在越南提供員工子女及「希望種子獎學金」計劃，支持學童就學，截至2022年，累計共投入53.5萬美元，受惠孩童共24,629人。

2013年，裕元工業分別在同奈及平政廠區興建幼兒園，截至2022年，受惠孩童累計共2,203人。其中位於同奈省邊和市的小花朵幼兒園為結合自然景觀與環保節能的綠建築，不僅彰顯裕元工業永續發展之企業價值，更讓員工的孩子們，在幼兒園裡快樂學習與成長。

自2016年起，裕元工業推動「員工子女獎助學金計劃」，截至2022年，累計投入12.7萬美元，共有14,154名學生受惠。



越南－頒發員工子女獎學金



越南－殘疾兒童禮物贈送活動



### 確保健康的生活，促進各年齡層人民的福祉

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

有鑒於部分地區醫療資源相對貧乏，裕元工業與專業醫療團體合作，進行偏鄉義診服務、不定期提供衛教宣導，推廣健康知識，並經由物資捐助、弱勢探訪等具體行動，加深裕元工業與當地社區更為緊密的連結，2022年共舉辦6場醫療健康相關活動，總計共有1,172人次參與（包含員工、外部志工及居民）。

#### 設置國際標準醫療室

裕元工業自2017年起，在越南廠區啟動「企業與醫療合作」專案，設置符合Marie Stopes International國際標準的醫療室，提供高品質及必要產育健康與家庭計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，2022年印尼區獲得健康生產女工運動獎項。



印尼－捐血活動



越南－義診活動



### 消除弱勢群體的貧困

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

在全球員工人數分布佔比最大的越南廠區，裕元工業傾聽員工心聲，擴大執行「員工家訪活動」專案，收到來自員工家庭急難扶助需求。自2009年起，裕元工業在越南正式啟動「情義屋興建」計劃，累計至2022年，共挹注54.9萬元美元、興建與修繕完工297棟房屋。



越南－情義屋興建與捐贈

### 裕元支援印尼天災救助及復原

1992年，裕元印尼購地、整地並設立生產基地。至今三十年過去，裕元致力回饋社會的信念，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。

2022年，印尼地區接連遭到嚴重自然災害，如洪水爆發、大規模地震、火山噴發等，導致眾多居民生命損失及財產破壞。為支持當地賑災工作，裕元立即採取行動，進行捐款募資並展開救助計劃，包含：捐贈政府救災款項、將食物送交災區居民、支持家園重建及關懷受災員工等活動，將支援和關懷送到需要的地方。

2022年初，印尼萬丹省(Banten)遭受洪水襲擊，大雨加上河水暴漲溢出河岸，水位一度高達3公尺。受洪水肆虐，不僅多數房屋、建築及通道被淹沒，還造成嚴重損失傷亡，導致近1,500棟房屋損毀，3,500人被迫離開家園或受到影響。針對此次災情，裕元也發起捐款募資及水患救助專案，公司管理層與工會和社區合作，於廠區內舉行募款活動，鼓勵員工一起捐贈救災，共募集超過2.5億印尼盾(美金約1.6萬元)，捐款至西冷市政府社會服務單位，受到政府的肯定與感謝。此外，印尼裕元亦將愛心款項送到受災員工及居民手中，提供受災者基本生活用品，並資助一所受影響的伊斯蘭寄宿學校，為學生善盡心意。

2022年11月21日，印尼西爪哇省(Cianjur)發生規模5.6強烈地震，截至2022年11月28日，政府統計當地超過10萬人受災，323人死亡，超過2,000人受傷，6.3萬棟房屋受損或倒塌。裕元立即將賑災物資送交受災員工和災區居民，規劃家園重建基金，並捐贈政府救災款項等，努力支援和關懷受災民眾。至11月底，裕元已將募捐款項直接送至災區，總計約9,900份慰問禮，包括1週飯包及水桶，價值約8.6千萬印尼盾(美金約5,591元)。公司也啟動支持災區重建家園計劃，共募集近55.3億印尼盾(折合美金約36萬元)，並將愛心款項送到有需要的居民手中，將募捐款項直接送至有親屬死亡或房屋嚴重倒塌的員工，總計約2,771戶家庭受惠，每個家庭收到約1.5至2百萬印尼盾的慰問金。裕元也向當地政府捐贈現金和物資(包含水泥、磚塊等)，展開企業社會責任活動和社區性家訪，以支持災區恢復重建。



除了提供經濟支持，公司還持續向受災居民進行慰問，走訪居民的住家，並發起公司志工關懷，讓居民感受到裕元的幫助及關心，公司的員工也表示：「很幸運有印尼裕元管理層和工會對受災居民和社區的關懷，感謝公司提供直接的幫助，也希望公司能持續帶動員工關注社區參與活動，協助地方發展和穩定。」



印尼－捐贈物資給地震災民



印尼－協助社區從水災復原



## 自1988年以來，海內外營運據點持續建設當地社區發展

中國大陸	印尼	越南
<p><b>1999~</b> 建置員工專屬醫療中心、捐贈東莞高埗醫院、開辦員工成人高中教育學校、開辦廠區幼兒園、探訪與捐助當地護老中心／兒童中心</p> <p><b>2010~2019</b> 留守兒童關懷方案(員工子女夏令營／冬令營)</p>	<p><b>1988~</b> 員工成人高中教育學校、探訪與捐助孤兒院、社區醫療義診、宰牲節捐贈</p> <p><b>2016~2022</b> 學童獎助學金計劃</p>	<p><b>1988~</b> 社區醫療義診</p> <p><b>2009~</b> 情義屋捐贈</p> <p><b>2012~</b> 越南裕元「希望種子獎助學金」</p> <p><b>2013</b> 興建綠建築小花朵幼兒園</p> <p><b>2017~2020</b> 「企業與醫療合作」專案</p> <p><b>2018~2022</b> 國際醫療計劃參與</p>

## 附錄A. HKEX KPI指標索引表

A. 環境			
層面	一般披露及關鍵績效指標 (KPI)		章節
A1 排放物	一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.1 氣候變遷風險因應 5.5 廢棄物管理 5.6 空氣污染物質排放管理 第二章 2022年重點 (合規管理)
	關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據	5.6 空氣污染物質排放管理
	關鍵績效指標 A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.1.2 溫室氣體管理
	關鍵績效指標 A1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.5 廢棄物管理
	關鍵績效指標 A1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.5 廢棄物管理
	關鍵績效指標 A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.1.2 溫室氣體管理 5.6 空氣污染物質排放管理
	關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.5 廢棄物管理

A. 環境			
層面	一般披露及關鍵績效指標 (KPI)		章節
A2 資源使用	一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	5.3 能源管理 5.4 水資源管理 5.5 廢棄物管理
	關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.3 能源管理
	關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.4 水資源管理
	關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.3 能源管理
	關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.4 水資源管理
	關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。	6.1 原物料採購
A3 環境及天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	5.2 環境管理 5.3 能源管理
	關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	5.2 環境管理 5.3 能源管理
A4 氣候變化	一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	5.1 氣候變遷風險因應
	關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	5.1 氣候變遷風險因應

## B.社會

### 僱傭及勞工常規

層面	一般披露及關鍵績效指標 (KPI)		章節
B1 僱傭	一般披露	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、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	7.1 人力與人才 第二章 2022年重點 (合規管理)
	關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	7.1.1 多元人才會聚一堂
	關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	7.1.1 多元人才會聚一堂
B2 健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	第八章 安全文化 第二章 2022年重點 (合規管理)
	關鍵績效指標 B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	8.1 職業安全衛生管理
	關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	8.1 職業安全衛生管理
	關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	8.2 職業安全衛生作為

B3 發展及培訓	一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	7.1 人力與人才
	關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	7.1.3 人才發展與培訓
	關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	7.1.3 人才發展與培訓
B4 勞工準則	一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	7.2 人權管理 第二章 2022年重點 (合規管理)
	關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	7.2 人權管理
	關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	7.2 人權管理
營運慣例			
層面	一般披露及關鍵績效指標 (KPI)		章節
B5 供應鏈管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	6.2 供應鏈管理
	關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	6.2 供應鏈管理
	關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	6.2 供應鏈管理
	關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	6.2 供應鏈管理
	關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	6.2 供應鏈管理

B6 產品責任	一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6.3 產品與服務 第二章 2022年重點 (合規管理)
	關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	6.3 產品與服務
	關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	6.3 產品與服務
	關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	6.3 產品與服務
	關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	6.3 產品與服務
	關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	6.3 產品與服務
B7 反貪污	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	3.3 誠信經營與反貪腐 第二章 2022年重點(合規管理)
	關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	3.3 誠信經營與反貪腐
	關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	3.3 誠信經營與反貪腐
	關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	3.3 誠信經營與反貪腐
<b>社區</b>			
B8 社區投資	一般披露	有關以社區參與來了解發行人營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	9.1 社區活動參與
	關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	9.1 社區活動參與
	關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	9.1 社區活動參與

## 附錄B. GRI準則(2021)索引表

使用聲明	裕元工業自2022年1月1日至2022年12月31日期間內，參照(引用)GRI準則進行報導。
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎2021
GRI 行業準則應用	無

GRI指標	披露要求	章節
2-1	組織詳細資訊	第一章 關於本報告
2-2	組織永續報導中包含的實體	第一章 關於本報告
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	第一章 關於本報告
2-4	資訊重編	第一章 關於本報告
2-5	外部保證／確信	無進行外部確信
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	第一章 關於本報告 6.2 供應鏈管理
2-7	員工	7.1 人力與人才
2-8	非員工的工作者	7.1 人力與人才
2-9	治理結構及組成	3.1 公司治理
2-10	最高治理單位的提名與遴選	請參閱年報(企業管治報告)
2-11	最高治理單位的主席	第一章 關於本報告
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理
2-13	衝擊管理的負責人	第三章 公司治理與ESG管治架構
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	第四章 權益人的參與
2-15	利益衝突	3.3 誠信經營與反貪腐
2-16	溝通關鍵重大事件	第四章 權益人的參與
2-19	薪酬政策	請參閱年報(董事會報告及企業管治報告)
2-20	薪酬決定流程	請參閱年報(企業管治報告)
2-21	年度總薪酬比率	請參閱年報(綜合財務報表附註:董事及僱員酬金)
2-22	永續發展策略的聲明	引言



GRI指標	披露要求		章節
2-23	政策承諾		7.2 人權管理
2-24	納入政策承諾		7.2 人權管理
2-25	補救負面衝擊的程序		7.2 人權管理
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制		3.3 誠信經營與反貪腐
2-27	法規遵循		5.2 環境管理
2-28	公協會的會員資格		第二章 2022年重點
2-29	權益人議合方針		第四章 權益人的參與
2-30	團體協約		7.2 人權管理
3-1	決定重大主題的流程		第四章 權益人的參與
3-2	重大主題列表		第四章 權益人的參與
3-3 重大主題管理			
GRI 201 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	第二章 2022年重點
	201-4	取自政府的財務援助	請參閱年報(綜合財務報表附註：其他收入)
3-3 重大主題管理(誠信經營與反貪腐)			3.3 誠信經營與反貪腐
GRI 205 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 誠信經營與反貪腐
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 誠信經營與反貪腐
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 誠信經營與反貪腐
3-3 重大主題管理(氣候變遷風險因應)			5.1 氣候變遷風險因應
GRI 201 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷風險因應

GRI指標	披露要求		章節
GRI 305 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	5.1.2 溫室氣體管理
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.1.2 溫室氣體管理
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	5.1.2 溫室氣體管理
	305-4	溫室氣體排放強度	5.1.2 溫室氣體管理
	305-5	溫室氣體排放減量	5.1.2 溫室氣體管理
3-3 重大主題管理(能源管理)			5.3 能源管理
GRI 302 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 能源管理
	302-3	能源密集度	5.3 能源管理
	302-4	減少能源消耗	5.3 能源管理
3-3 重大主題管理(廢棄物管理)			5.5 廢棄物管理
GRI 306 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 廢棄物管理
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 廢棄物管理
	306-3	廢棄物的產生	5.5 廢棄物管理
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.5 廢棄物管理
	306-5	廢棄物的直接處置	5.5 廢棄物管理

GRI指標	披露要求		章節
3-3 重大主題管理(空氣污染物質管理)			5.6 空氣污染物質管理
GRI 305 2016	305-7	氮氧化物(NOx)、硫 氧化物(Sox), 及其 它顯著的氣體排放	5.6 空氣污染物質管理
3-3 重大主題管理(供應鏈管理)			6.2 供應鏈管理
GRI 308 2016	308-1	使用環境標準篩選 新供應商	6.2 供應鏈管理
	308-2	供應鏈中負面的環 境衝擊以及所採取 的行動	6.2 供應鏈管理
GRI 414 2016	414-1	使用社會標準篩選 新供應商	6.2 供應鏈管理
	414-2	供應鏈中負面的社 會衝擊以及所採取 的行動	6.2 供應鏈管理
3-3 重大主題管理(人力與人才)			7.1 人力與人才
GRI 201 2016	201-3	確定給付制義務與 其他退休計劃	7.1 人力與人才
GRI 202 2016	202-1	不同性別的基層人 員標準薪資與當地 最低薪資的比率	7.1 人力與人才
	202-2	僱用當地居民為高 階管理階層的比例	7.1 人力與人才

GRI指標	披露要求		章節
GRI 401 2016	401-1	新進員工和離職員工	7.1 人力與人才
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	7.1 人力與人才
	401-3	育嬰假	7.1 人力與人才
GRI 404 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	7.1 人力與人才
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.1 人力與人才
GRI 405 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	7.1 人力與人才
GRI 406 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	7.1 人力與人才
3-3 重大主題管理(人權管理)			7.2 人權管理
GRI 408 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.2 人權管理
GRI 409 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	7.2 人權管理
GRI 402 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	7.2 人權管理
GRI 40 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	7.2 人權管理

GRI指標	披露要求	章節	
3-3 重大主題管理(職業安全衛生)		第八章 安全文化	
GRI 403 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	第八章 安全文化
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	第八章 安全文化
	403-3	職業健康服務	第八章 安全文化
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	第八章 安全文化
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	第八章 安全文化
	405-6	工作者健康促進	第八章 安全文化
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	第八章 安全文化
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第八章 安全文化
	403-9	職業傷害	第八章 安全文化
	403-10	職業病	第八章 安全文化
GRI 405 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1 公司治理 7.1 人力與人才

GRI指標	披露要求		章節
GRI 303 2018	303-1	共享水資源之相互影響	5.4 水資源管理
	303-2	與排水相關衝擊的管理	5.4 水資源管理
	303-3	取水量	5.4 水資源管理
	303-4	排水量	5.4 水資源管理
	303-5	耗水量	5.4 水資源管理
GRI 204 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	6.2 供應鏈管理
GRI 301 2016	301-1	所用物料的重量或體積	6.1 原物料採購
GRI 416 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	6.3 產品與服務
GRI 417 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	6.3 產品與服務
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	6.3 產品與服務
GRI 418 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	6.3 產品與服務
GRI 413 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計劃的營運活動	9.1 社區活動參與

## 附錄C. SASB指標索引表

SASB Index: 服裝、配件、鞋類產業標準 (Apparel Accessories Footwear)				
披露主題	指標編號	指標說明	性質	章節
產品中化學品管理	CG-AA-250a.1	討論遵守限制物質(Restricted substance)法規的流程	質化	6.1 原物料採購
	CG-AA-250a.2	討論評估和管理與產品中化學品相關的風險和/或危害描述說明	質化	6.1 原物料採購
原物料採購	CG-AA-440a.3	描述原材料(主要產品使用的材料)相關的環境與社會風險	質化	6.1 原物料採購
	CG-AA-440a.4	描述優先原材料採購量, 根據標準通過第三方環境和/或社會標準認證的每種優先原材料的數量	量化	6.1 原物料採購
-	CG-AA-000.A	描述第一階供應商(Tier 1 suppliers)數量與一階以外的供應商(suppliers beyond Tier 1)數量	量化	6.1 原物料採購
供應鏈環境衝擊	CG-AA-430a.1	遵循廢水排放之許可或合約的供應商百分比	量化	6.2 供應鏈管理
	CG-AA-430a.2	描述永續成衣聯盟(SAC)發布的最佳工廠環境管理模組(Higg FEM)評估或同等環境數據評估的百分比	量化	6.2 供應鏈管理
供應鏈勞動條件	CG-AA-430b.1	稽核供應商勞工行為準則的百分比	量化	6.2 供應鏈管理
	CG-AA-430b.2	供應商勞動行為準則審核後, 優先不合格比率和相關矯正措施比率	量化	6.2 供應鏈管理
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大的勞工和環境, 健康和安全的風險	質化	6.2 供應鏈管理

## 附錄D. TCFD披露索引表

類別	公司策略與行動	章節
治理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。</li> <li>2. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。</li> </ol>	5.1 氣候變遷因應
策略	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。</li> <li>2. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。</li> <li>3. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）。</li> </ol>	5.1 氣候變遷因應
風險管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。</li> <li>2. 描述組織在氣候相關風險的管理流程。</li> <li>3. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。</li> </ol>	5.1 氣候變遷因應
指標與目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 披露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。</li> <li>2. 披露範疇1、範疇2和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。</li> <li>3. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。</li> </ol>	5.1 氣候變遷因應



## 附錄E. 2022年度溫室氣體盤查原則

盤查原則	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 範疇一、二：依循ISO 14064-1 (2018)組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範採營運控制權法(operation control)為基礎進行數據蒐集。</li> <li>➤ 範疇三：參考Green House Gas Protocol, Calculation Guidance, Supporting Documents.</li> </ul>
盤查範圍	製鞋業務區：中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。
溫室氣體	二氧化碳(CO <sub>2</sub> )、甲烷(CH <sub>4</sub> )、氧化亞氮(N <sub>2</sub> O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF <sub>6</sub> )、三氟化氮(NF <sub>3</sub> )。
盤查項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 範疇一(類別1：直接溫室氣體排放)：直接溫室氣體排放總量。               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 溫室氣體種類不包含已納入蒙特婁議定書規範之氫氟碳化物，如：R-22等。</li> <li>(2) 生質燃料(Biomass Fuel)另外計算說明，不納入總排放項目內(外購蒸氣和自營鍋爐生質燃料)。</li> <li>(3) 外購蒸氣和自營鍋爐生質燃料量推估方式，使用購買蒸氣量(生質燃料鍋爐產生)，以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm<sup>3</sup>，假設鍋爐效率為85.0%，採用固態生質燃料熱值為3,600.0 kcal/kg，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為0.2173。</li> <li>(4) 化糞池排放源以員工人工時逸散推算甲烷計算排放量。</li> <li>(5) 冷媒／或其他氫氟碳化合物(HFC)、全氟化碳(PFC)及六氟化硫(SF<sub>6</sub>)部分，僅有少量SF<sub>6</sub>用在高壓配電設備的絕緣填充氣體上，根據供應商資料顯示其日常洩漏機率甚低，此部分因逸散所造成碳排放量，以設備進行填充時(採購量)才會納入計算，未填充時視為0。</li> </ol> </li> <li>➤ 範疇二(類別2：輸入能源間接溫室氣體排放)：能源間接溫室氣體排放總量。</li> <li>➤ 範疇三(類別3：運輸造成間接之溫室氣體排放(產品下游運輸))：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。</li> <li>➤ 範疇三(類別3：運輸造成間接之溫室氣體排放(商務旅行—航空差旅))：航空差旅之溫室氣體排放總量，利用Distance-Based method計算。</li> </ul>

<p>計算基準</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 範疇一、二溫室氣體排放量的計算，主要依據排放係數法，計算方法為： 活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢值(GWP) = CO<sub>2</sub>e，單位為公噸／年。</li> <li>➤ 化糞池逸散未發展係數，亦無當地研究發展係數，引用國際相似背景係數再帶入污水水質水量典型值換算而得。 CH<sub>4</sub>排放係數=BOD排放因子 × 平均污水濃度 × 每人每小時廢水量(公升／小時) × 化糞池處理效率 CH<sub>4</sub>排放係數=0.6公噸CH<sub>4</sub>／公噸-BOD × 200 mg/L × 15.625(公升／小時) × 85% = 0.0000015938 公噸／人時</li> <li>➤ 範疇二的外購電力計算分成：             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 地區基準(Location Based)碳排放量，基於地理區域平均能源生產的排放係數，這些係數可能是區域或是國家等級係數，來做計算。地區基準碳排放量=用電碳排放量</li> <li>• 市場基準(Market Based)碳排放量，基於合約購買或合約工具網綁的電力，並透過合約中的溫室氣體排放量計算而得。市場基準碳排量=用電碳排放量-REC碳排量</li> </ul> </li> <li>➤ 範疇三：全集團成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量，利用Distance-Based method計算公式： 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 CO<sub>2</sub>e/tonne-km)</li> <li>➤ 範疇三：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 CO<sub>2</sub>e)=航行距離(passenger-km) × 航行排放因子(kg CO<sub>2</sub>e/passenger-km)/1000。</li> </ul>
-------------	---

各國際城市航空距離以 ICAO, Carbon Emission Calculator所計算各城市距離為主航空差旅之溫室氣體排放總量(ton CO<sub>2</sub>e)=航行距離 (passenger-km) x 航行排放因子 (kg CO<sub>2</sub>e/passenger-km)。

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>

One Way/Round Trip		Cabin Class	Number of Passengers
Round Trip		Economy	1

Leg	From City/Airport	To City/Airport
1	TPE	SGN

Metric (KG / KM)		Standard (LBS / MI)				
Dep Airport	Arr Airport	Number of passengers	Cabin Class	Total Trip	Aircraft Fuel Burn/journey (KG) <sup>ab</sup>	Total passengers' CO2/journey (KG) <sup>c</sup>
TPE	SGN	1	Economy	Round Trip	38010.7	299.2

Flight Stage Detail						
Dep Airport	Arr Airport	Distance (KM)	Aircraft	Aircraft Fuel Burn/leg (KG) <sup>d</sup>	Passenger CO <sub>2</sub> /pax/leg (KG)	
TPE	SGN	2205.0	321, 350, 359, 77W, 787	19008.8	149.6	
SGN	TPE	2205.0	321, 350, 359, 77W, 787	19001.9	149.6	

活動數據

數據直接量測或相關佐證。

係數	1. 2021年以前全球暖化潛勢GWP採用ICPP 2006年第四次評估公告。2022年全球暖化潛勢GWP採用IPCC 2021年第六次評估報告。		
	溫室氣體	GWP	數據來源
	CO <sub>2</sub>	1	IPCC 2021年第六次評估報告。
	CH <sub>4</sub>	27.9	
	N <sub>2</sub> O	273	
	冷媒	HFCs GWP	數據來源
	R143a	5810	IPCC溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4版本108年6月) 質量平衡
	R134a	1530	
	R410a	2255.5	
	R32	771	
R404a	4728		
R507a	4775		
R407c	1907.93		
R401a	1923		
R-417a	2127		
2. 各項不同排放源係數主要依據「政府間氣候變化專門委員會」IPCC 2006年公告之排放係數，依不同燃料公告之排放係數，依不同燃料熱值帶入計算，計算得出各排放源之係數；輔助工具為臺灣環保署「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」，各種不同排放發生源，再依「經濟部工業局溫室氣體盤查工具(4.1版)」之計算方法計算。			
3. 2022年度－電力排放係數依各國提供最新，若特殊國家公告，則依IEA(國際能源局)品牌客戶提供，各國最新之排放係數計算。			
國家地區	係數(kg CO <sub>2</sub> e/kwh)	來源	
中國－華中電網	0.581	國家電網2022年官方文件資料	
中國－南方電網			
越南	0.8041	國家電網2020年官方文件資料	
印尼	0.80	國家電網2019年官方文件資料	
台灣	0.509	國家電網2021年官方文件資料	
柬埔寨	0.958	IEA2020年／品牌客戶提供	
孟加拉	0.638	IEA2020年／品牌客戶提供	
緬甸	0.492	IEA2020年／品牌客戶提供	



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

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

