



寶成工業股份有限公司

2020

企業社會責任報告書

2020 Corporate Social Responsibility Report





企業社會責任報告書

TABLE OF CONTENTS

P.2 董事長的話

CHAPTER 1

P.4 營運績效



CHAPTER 2

P.10 公司治理



CHAPTER 3

P.20 有尊嚴的工作



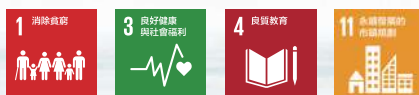
CHAPTER 4

P.52 綠色製造



CHAPTER 5

P.72 建設可持續發展的社區



Appendix 附錄

| | | |
|---|--------------------------|-------|
| A | SGS 查證聲明書 | P.82 |
| B | 報告書編制準則 | P.86 |
| C | 利害關係人議合 | P.87 |
| D | 製鞋業務永續性議題 | P.91 |
| E | 重大性議題管理方針 | P.94 |
| F | ISO 14001 環境管理系統第三方認證資訊 | P.112 |
| G | 員工多元化指標與訓練數據 | P.113 |
| H | GRI Standards (2016) 索引表 | P.116 |

// 董事長的話

無畏風雨 在永續道路上持續前行

堅持信念 穩步實踐企業願景

自 1969 年創立以來，從扎根臺灣到布局全球，寶成工業始終秉持「敬業、忠誠、創新、服務」的核心價值，重視公司治理，推動綠色生產，厚植人力資本，服務社會公益，致力於穩步實踐「提供最具價值的解決方案，以造福每個人的健康生活」之企業願景。

防疫優先 安全健康的工作環境

疫情發展之初，寶成工業以所有同仁及合作夥伴的健康安全為首要考量，迅速成立專責單位並發布集團全球防疫指導原則，採行多項滾動式管理措施，包括：每日召開防疫小組工作會議、密切監測各地疫情發展、迅速執行應變措施、齊備防疫物資且建立持續供應來源、防疫觀念宣導、建立群組關懷、以及落實追蹤管控等。

由於寶成工業的營運據點涵蓋臺灣、中國、越南、印尼、柬埔寨、孟加拉及緬甸等地，各地的防疫政策、疫情發展及資源配置均存在差異，讓整體防疫工作更形複雜挑戰。像是在宣導防疫知識方面，為能照顧到全球超過 30 萬名不同國籍、語言的同仁，特別製作中文、英文、越南、印尼等四種版本的防疫影片，同時展開的防疫講座則有現場互動型式、連線直播至各地廠區，亦將講座內容剪輯成線上課程，跨越場域的限制，積極推廣正確的防疫觀念，讓同仁能更注重個人衛生習慣，保持社交距離，打造安全健康的工作環境。

齊心抗疫 社區共好的正向力量

寶成工業為使海外生產據點達到在地化與永續經營的目標，重視長期的地方深耕，除舉辦多場內部員工關係活動外，並積極與各地政府及當地組織連結，於 2016 年起深入了解與參與民間社會組織 (Civil Society Organization, CSO) 活動，投入企業資源持續聚焦於醫療健康、教育和地方關係等友善行動，秉持多元共融之服務精神，與當地社區共榮發展。

從此次疫情帶來的衝擊，寶成工業深切體認到醫療資源的配置，會直接影響到風險暴露及治癒康復的機會，唯有透過政府組織、公民團體與民間企業的共同合作，才能更有效地應對疫情帶來的不確定性。因此，寶成工業除於營運據點全面推展及落實防疫優先的舉措，也盡己之力，推動實行到社區防疫工作，在越南、印尼、中國等地，捐贈醫院或相關單位防疫物資及援助款項，發放防疫刊物及傳單，期能帶動並提升社區的整體防疫力量。

在具體落實各項防疫措施積極作為下，寶成工業旗下的越南寶元公司於 2020 年 9 月獲得「越南新聞工作者協會」所頒發的「企業永續發展」和「積極防疫 COVID-19 企業」兩項殊榮，更是對於寶成工業在抗疫工作的正面肯定與鼓勵。

環境永續 氣候承諾的積極實踐

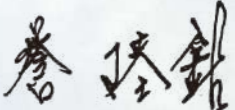
疫情牽動 2020 年世界經濟格局，許多生產活動被迫中斷，並開啟虛擬會議、居家辦公模式，工業和交通運輸造成的二氧化碳卻也大幅減少，顯示過往經濟活動確實衝擊到自然生態，氣候風險逐漸轉化為實質的損害威脅，環境永續已然是企業營運無法迴避的重要課題。

寶成工業倡議聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 之氣候行動 (Climate Action)，因應氣候變遷所導致的營運風險與衝擊，擬定相應策略，確保永續生產模式。寶成工業依循能源管理政策與策略目標，配合品牌客戶永續發展的里程碑的，相較第一階段制訂 2020 年能耗密集度較 2016 年下降 8% 的管理目標，2020 年展現更具決心的減量承諾，藉由持續推動節能措施及擴大綠能建設與應用，設定以 2019 年為基準年，預計 2025 年達到五年碳排零成長的第二階段管理目標，並將與品牌客戶及供應商緊密協作，共同探討永續生產的製程新技術，落實綠色製造的堅持信念。

堅韌向前 永續經營的長遠目標

在公司治理方面，寶成工業於 2020 年持續入選為「富時社會責任新興市場指數 (FTSE4Good Emerging Index) 及「臺灣永續指數」 (FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index) 成分股之一，且於臺灣證券交易所股份有限公司治理中心 2021 年 4 月底發布之第七屆公司治理評鑑結果，繼續蟬聯上市組前 5% 之殊榮，將持續形塑永續治理文化，實踐企業社會責任，以具體行動促進經濟穩健、環境永續、社會友善。

2020 年全球歷經疫情衝擊，卻也賦予產業重新思考的機會，處在更形複雜、變動的時代，寶成工業堅持「敬業、忠誠、創新、服務」的核心價值，持續深化永續策略於營運管理中，完善風險管理機制、提升靈活應變能力、加速推動數位轉型、積極付諸實際行動，與所有利害關係人攜手前行，實踐永續作為，邁向永續未來。

寶成工業
董事長  先生

CHAPTER 1

營運績效

製造品牌運動鞋及休閒鞋 / 戶外鞋之全球領導者
大中華區領先的運動休閒用品通路商



2020 年度合併營業收入
新台幣
2,500 億元

2020 年底共經營
5,240 間零售直營店及
3,835 間零售加盟店
並積極強化全渠道
營運能力

2020 年度
共生產出貨 **244.4** 百萬雙
運動鞋及休閒鞋 / 戶外鞋

重點績效

寶成工業致力於為股東 / 投資者以及各方利害關係人，長期且穩健地創造最大經濟價值。持續聚焦於鞋類製造與運動用品零售及品牌代理兩大營運主軸，重視多元人才之培育，核心強項之積累，經營思維之創新，管理效能之提升，期能實現質量並重的營運增長。以下是 2020 年度經濟類別的關鍵數據。

2020 4 月
首間結合運動服務元素的 **Next Store**
在臺灣推出



// 關於寶成

寶成工業股份有限公司（以下稱「寶成工業」、「本公司」）成立於 1969 年 9 月，2020 年底實收資本額為新台幣 294.68 億元，正式員工共約 302,000 人，營運總部位於臺灣臺中市西屯區臺灣大道四段 600 號。主要營運據點包括：臺灣、中國、越南、印尼、柬埔寨、孟加拉、及緬甸等地。公司類型為股票上市公司，臺灣證券交易所股票代號為 9904。

公司簡介

寶成工業藉由旗下子公司裕元工業（集團）有限公司（以下稱「裕元工業」）及寶勝國際（控股）有限公司（以下稱「寶勝國際」），專注經營「鞋類製造業務」與「運動用品零售及品牌代理業務」。

鞋類製造業務

寶成工業成立初期主要從事塑膠鞋之生產，1978 年起進入運動鞋代工市場，爾後即專注於運動鞋及休閒鞋 / 戶外鞋之製造，且由早期經營的純代工製造（OEM）轉型為代工設計製造（ODM），並與 Nike、adidas、Asics、New Balance、Timberland 及 Salomon 等數十個國際品牌皆保持密切的合作關係。

鞋類製造業務由寶成工業之子公司裕元工業專注經營，現為製造品牌運動鞋及休閒鞋 / 戶外鞋之全球領導者，2020 年度共生產 244.4 百萬雙鞋，越南、印尼及中國為主要生產據點，分別占鞋類總出貨量之 46%、39% 及 11%。

關於鞋類製造業務的營運概況，請參閱本公司 2020 年年報、裕元工業 2020 年年報、及裕元工業 2020 年環境、社會及管治報告。裕元工業公司網站：www.yueyuen.com。

// 經濟績效

寶成工業不斷深化與品牌客戶之策略夥伴關係，積極提升產品開發及創新能力，以提供產業鏈中最具價值的優質產品、創新服務與全方位解決方案，並落實嚴謹的成本費用管控措施，致力於達成更佳生產管理效率，進而創造公司最大價值。

2020 年度營運表現

寶成工業 2020 年度合併營業收入為新台幣 2,500 億元，較 2019 年度減少 632 億元（-20.2%）；2020 年度稅後淨利歸屬於本公司業主則為新台幣 48 億元，較 2019 年度減少 70 億元（-59.1%），每股盈餘為新台幣 1.64 元，亦較 2019 年度減少新台幣 2.37 元；主要由於新型冠狀病毒肺炎（COVID-19）疫情影響所致。相關營運績效請參閱本公司 2020 年度合併財務報告。

運動用品零售及品牌代理業務

1992 年起由品牌代理業務開端，爾後逐步建立廣布大中華區的銷售網絡，透過實體門店及線上渠道，經銷及代理國際知名品牌，提供消費者各式鞋類、服裝及配件等運動用品及生活休閒產品，並將業務範疇自商品銷售拓展至運動服務行銷。

運動用品零售及品牌代理業務主要由寶成工業之子公司寶勝國際負責營運，截至 2020 年 12 月 31 日，寶勝國際在大中華區的銷售網絡涵蓋 5,240 間零售直營店及 3,835 間零售加盟店。

關於運動用品零售及品牌代理業務的經營模式與環境、社會、治理報告資訊，請參閱本公司 2020 年年報、及寶勝國際 2020 年年報。寶勝國際公司網站：www.pousheng.com。

參與之外部組織

寶成工業具有臺灣製鞋工業同業公會、彰化縣工業會以及彰化縣進出口商業同業公會的會員身份，並於 2011 年起加入公平勞動協會（Fair Labor Association, FLA），成為其供應商會員（Participating Supplier），倡議公平勞動協會工作場所行為準則（FLA Workplace Code of Conduct）事項，並簽署美國服裝和鞋類協會（American Apparel & Footwear Association）之「負責任招聘（Responsible Recruitment）」承諾，積極打造公平合宜與人性化的職場環境。

寶成工業之子公司裕元工業則於 2016 年起加入世界體育用品工業聯盟（World Federation of the Sporting Goods Industry, WFSGI），成為其製造商會員。

為應對疫情下嚴峻的經營環境，本公司以穩健經營為要，於 2020 年度進一步調整鞋類製造業務之產能配置，強化生產靈活性，關閉中國湖北廠區的生產設施，並暫時調整東南亞廠區的製造產能。同時，力行精實成本管控與積極擷節人事費用，包括審慎評估重大資本支出項目，推動高階主管減薪及實施減班休息等多項調節措施，專注於現金流量管理，審慎因應疫情所帶來的短期挑戰，確保企業永續營運的長遠目標。

寶成工業 2019 年度盈餘分派已於 2020 年股東常會決議通過，每股普通股配發現金股利新台幣 1.25 元，並於 2020 年 8 月 20 日發放。寶成工業並於 2021 年 4 月 28 日召開之董事會，決議通過 2020 年度盈餘分派現金股利，每股普通股配發新台幣 0.50 元。

公司 CSR 發展歷程

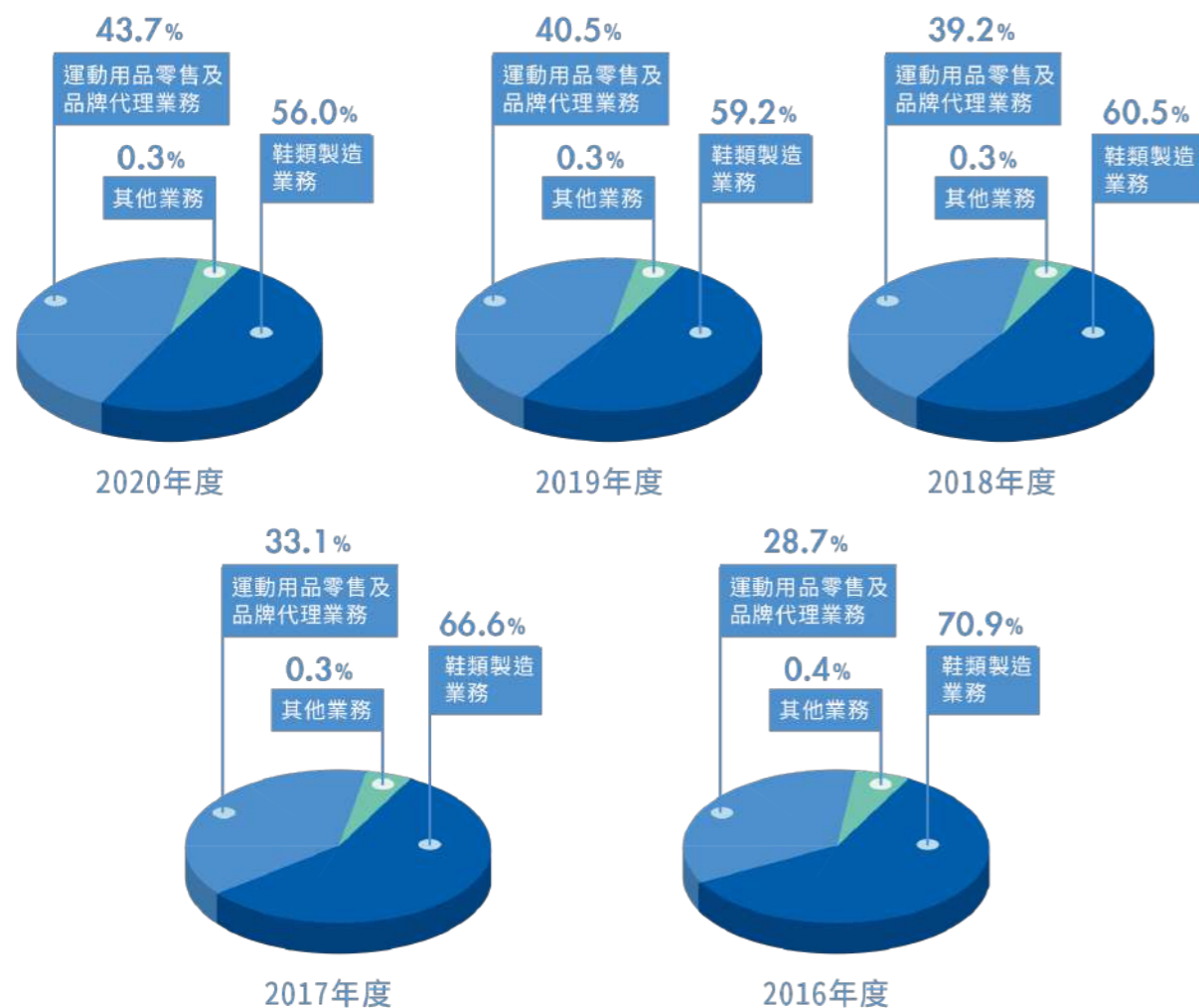
- 2020 永續發展小組改組成永續發展部
- 2019 寶成工業第三次獲得天下企業公民獎
- 2018 寶成國際集團的社會責任遵行方案通過公平勞動協會（FLA）董事會認證肯定，為全球唯一獲得 FLA 認證的運動鞋製造商。
- 2011 寶成工業加入公平勞動協會供應商會員，將 FLA 工作場所行為準則納入集團統一行為規範，同時採行 SCI 方法執行內部稽核。
- 2010 寶成工業入選《遠見》CSR65 強企業。集團總部將 CSR 執行小組正式編組成立永續發展小組
- 2009 寶成工業第二次獲得天下企業公民獎
- 2008 寶成工業獲得天下企業公民獎、遠見 CSR 獎、傳產組楷模獎。
- 2005 制定公布集團行為準則（Code of Conduct）
- 2000 明定集團勞安基本原則
- 1998 整合集團與品牌客戶 CSR 要求規範，研擬集團工廠 CSR 執行作業準則，推動員工生輔制度。
- 1997 成立 CSR 專案小組，輔導工廠執行客戶行為準則事項管理。

公司營運發展歷程

- 2019 寶成工業成立 50 週年；合併營收突破 NTD 3,000 億元
- 2015 於緬甸建立生產基地
- 2009 於孟加拉與柬埔寨建立生產基地
- 2008 寶勝國際股票於香港證券交易所掛牌上市（股票代碼 3813.HK）
- 2006 寶成國際集團營運總部大樓與裕元花園酒店正式開幕
- 1994 於越南建立生產基地
- 1992 於印尼建立生產基地 裕元工業股票於香港證券交易所掛牌上市（股票代碼 0551.HK）
- 1990 寶成工業股票於臺灣證券交易所掛牌上市（股票代碼 9904.TW）
- 1988 裕元工業成立，於中國建立第一條生產線
- 1969 寶成工業成立（臺灣彰化福興工業區）



營運部門之營收比重



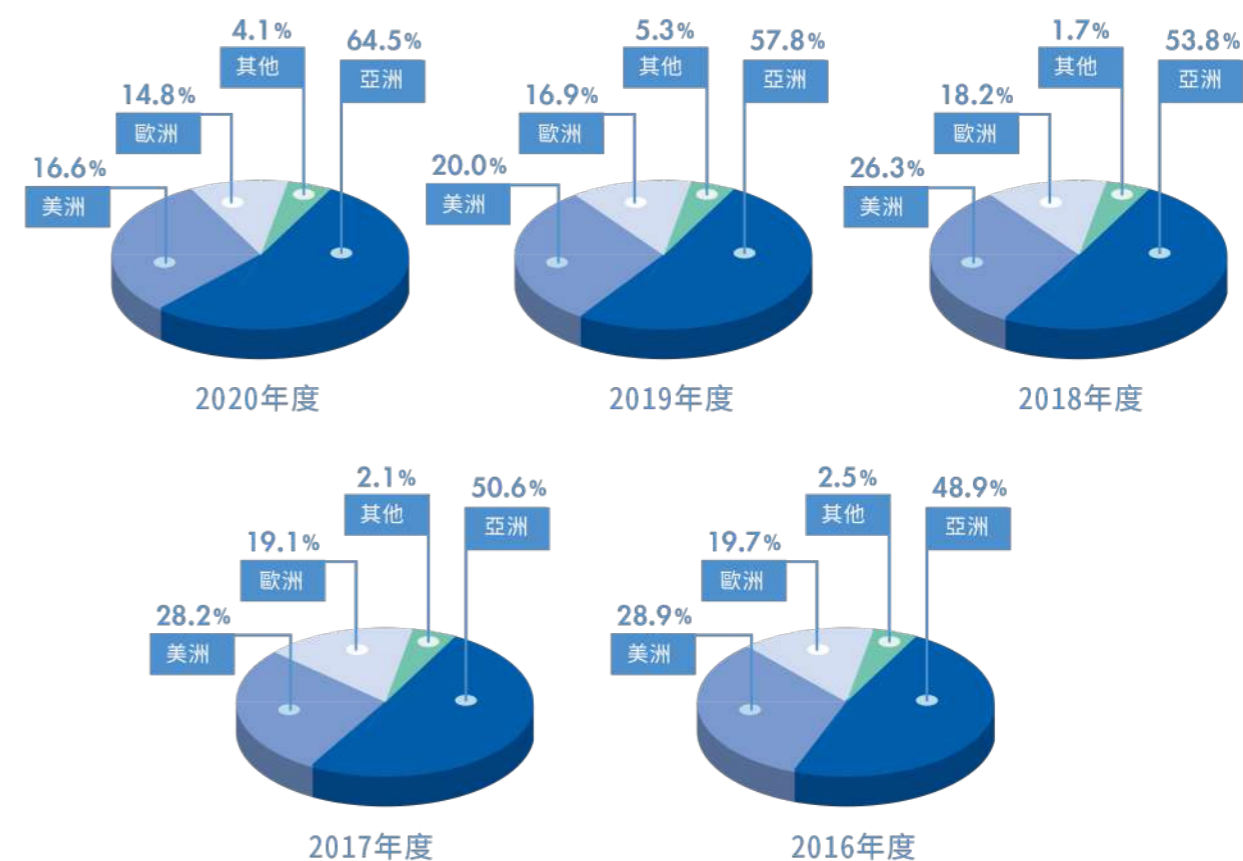
合併財務報表

(單位：新台幣佰萬元，每股盈餘為元)

| 合併報表 | 2016 年度 | | 2017 年度 | | 2018 年度 | | 2019 年度 | | 2020 年度 | |
|------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | 金額 | % | 金額 | % | 金額 | % | 金額 | % | 金額 | % |
| 營業收入 | 274,895 | 100.0% | 278,632 | 100.0% | 293,316 | 100.0% | 313,157 | 100.0% | 249,954 | 100.0% |
| 營業成本 | 204,512 | 74.4% | 205,564 | 73.8% | 217,845 | 74.3% | 233,642 | 74.6% | 195,203 | 78.1% |
| 營業毛利 | 70,383 | 25.6% | 73,068 | 26.2% | 75,471 | 25.7% | 79,515 | 25.4% | 54,751 | 21.9% |
| 營業費用 | 52,598 | 19.2% | 56,000 | 20.1% | 61,662 | 21.0% | 65,565 | 20.9% | 56,862 | 22.7% |
| 營業淨利(損) | 17,785 | 6.4% | 17,068 | 6.1% | 13,809 | 4.7% | 13,950 | 4.5% | (2,111) | (0.8%) |
| 稅前淨利 | 26,280 | 9.6% | 24,818 | 8.9% | 20,260 | 6.9% | 21,522 | 6.9% | 5,961 | 2.4% |
| 所得稅費用 | 3,278 | 1.2% | 3,087 | 1.1% | 3,888 | 1.3% | 3,519 | 1.1% | 2,042 | 0.8% |
| 本期淨利 | 23,002 | 8.4% | 21,731 | 7.8% | 16,372 | 5.6% | 18,003 | 5.8% | 3,919 | 1.6% |
| 歸屬於：本公司業主 | 13,057 | 4.8% | 12,922 | 4.6% | 10,709 | 3.7% | 11,829 | 3.8% | 4,840 | 1.9% |
| 每股盈餘 | 4.43 | | 4.38 | | 3.63 | | 4.01 | | 1.64 | |
| 股東股利(元/每股) | 1.50 | | 2.00 | | 1.50 | | 1.25 | | 0.50 | |
| 員工薪資及福利費用 | 71,111 | | 68,564 | | 73,038 | | 77,783 | | 67,387 | |

註：請參閱寶成工業 2016~2020 年度合併財務報告。

主要產品(服務)之銷售(提供)地區



稅務政策

寶成工業支持永續發展的稅務政策並善盡社會責任，秉持以下原則並承諾：

- 掌握國際稅務脈動，制訂稅務策略。
- 營運活動遵守各地稅務法規，稅務揭露遵循規定辦理。
- 依移轉訂價準則訂定符合常規之利潤配置。
- 分析營運環境，運用管理機制定期進行稅務風險評估。
- 於財務報告及年報等公開資訊揭露相關稅務訊息，力求稅務資訊透明。
- 秉持誠信原則，與稅務機關保持良善溝通。

寶成工業近五年稅務資訊

(單位：新台幣佰萬元)

| 項目 | 2016 年度 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 稅前淨利 | 26,280 | 24,818 | 20,260 | 21,522 | 5,961 |
| 所得稅費用 | 3,278 | 3,087 | 3,888 | 3,519 | 2,042 |
| 所得稅率(%) | 12.47% | 12.44% | 19.19% | 16.35% | 34.26% |
| 已支付所得稅 | 4,075 | 3,692 | 4,207 | 3,336 | 1,828 |
| 已支付所得稅率(%) | 15.51% | 14.88% | 20.77% | 15.50% | 30.67% |

註：相關資訊請參閱寶成工業 2016~2020 年度合併財務報告。

CHAPTER 2

公司治理

寶成工業承諾打造多元化的董事會成員。
第 23 屆董事會選任 9 席董事，含 3 席獨立董事。
董事成員中有 2 名為女性，落實治理階層性別平等。
董事背景涵蓋產業、財會、技術、管理及法律等多面向，
且均具備執行職務所需之專業知識、技能及素養。



NO.1

6 度榮獲臺灣證券交易所「公司治理評鑑」上市組排名第 1 級距。

重點績效

22%

女性董事占比達 22%，
彰顯治理階層性別平等。

寶成工業依循企業核心價值，建置嚴謹、有效的公司治理機制，並遵循公司治理之主要原則，保障股東權益、強化董事會職能、落實風險管理、尊重利害關係人權益，以及提升資訊透明度。寶成工業於 2020 年度持續以確保股東權益及追求永續經營為目標，以下是公司治理的關鍵績效。



榮獲「臺灣證券交易所
公司治理 100 指數」成分股。

33%

獨立董事占比達 33%，
強化董事會之監督功能。



榮獲「富時社會責任新興市場指數」(FTSE4Good Emerging Index) 及「臺灣永續指數」(FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index) 成分股。

// 企業核心價值

寶成工業堅持「敬業、忠誠、創新、服務」之核心價值，正向面對與克服產業環境的困難與挑戰。除持續專注於鞋類製造與運動用品零售及品牌代理兩大核心業務之經營，並在「速度、彈性、創新、品質、永續」五項競爭優勢戮力精進，以運動價值鏈為中心，勇於探索創新突破的機會，

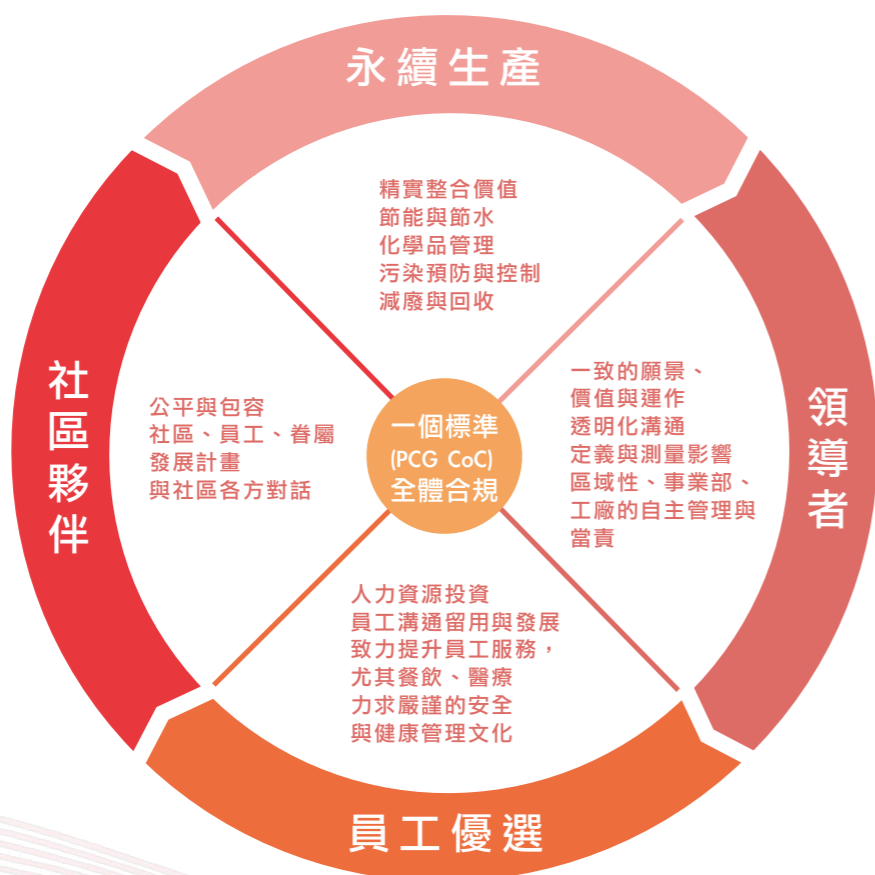
期能建構以智能製造與創新服務為導向、全球最高價值的多元平台，創造不可取代及獨特的企業價值，回饋予各方利害關係人，積極實踐永續經營的長遠目標。

核心價值



// 永續發展執行策略

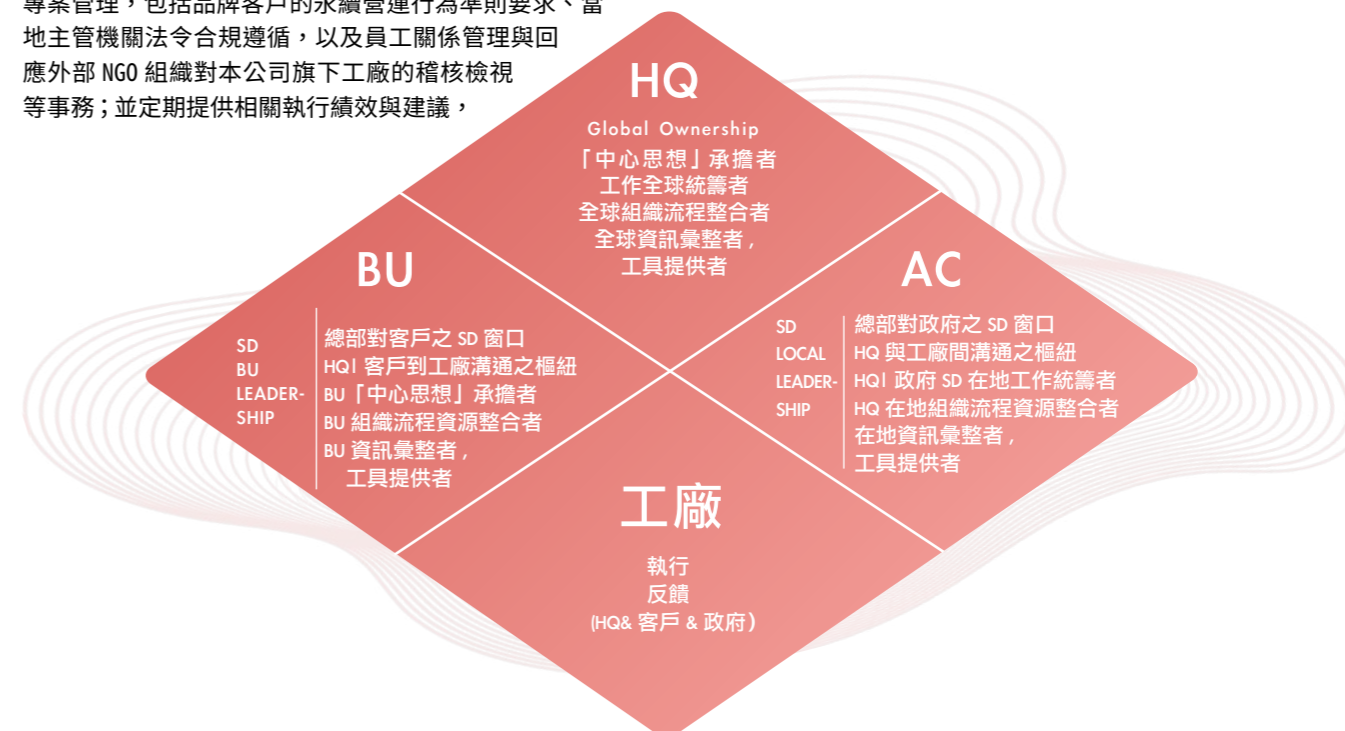
永續發展執行策略



// 永續發展執行專責單位

寶成工業設置永續發展部，專責負責整合與提供各地工廠在永續生產所面臨的企業社會責任議題之執行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、當地主管機關法令合規遵循，以及員工關係管理與回應外部 NGO 組織對本公司旗下工廠的稽核檢視等事務；並定期提供相關執行績效與建議，

每半年於經營管理會議及每年度至少一次於董事會報告企業社會責任之規劃、進展與成效。



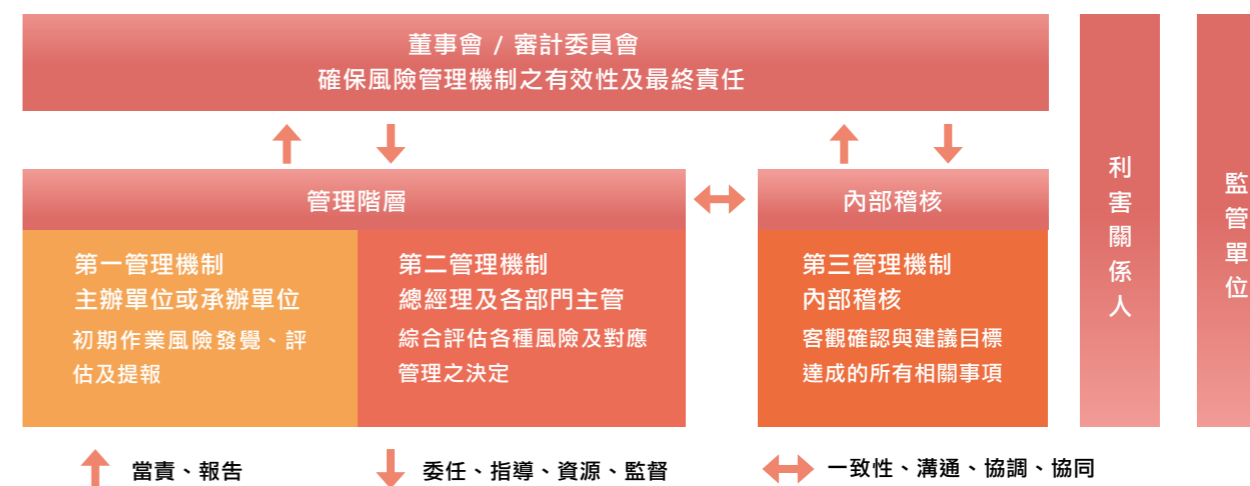
// 營運風險鑑別與因應

風險管理策略

隨著營運規模國際化，來自全球經濟環境變化的衝擊與挑戰也日益複雜，為確保公司永續發展，寶成工業著重企業風險之管理，進行經濟、環境與社會議題之風險評估，於 2015 年訂定「風險管理辦法」並經董事會通過，由董事會為風險管理最高督導單位，擬訂相關風險管理策略，由各

職能管理階層至日常營運管理單位，逐級辨識可能影響公司營運的關鍵風險與風險應對方案，以降低營運中斷的可能風險，每年底彙總風險管理活動執行結果，列為次年度策略管理、績效衡量及稽核計畫之依據。

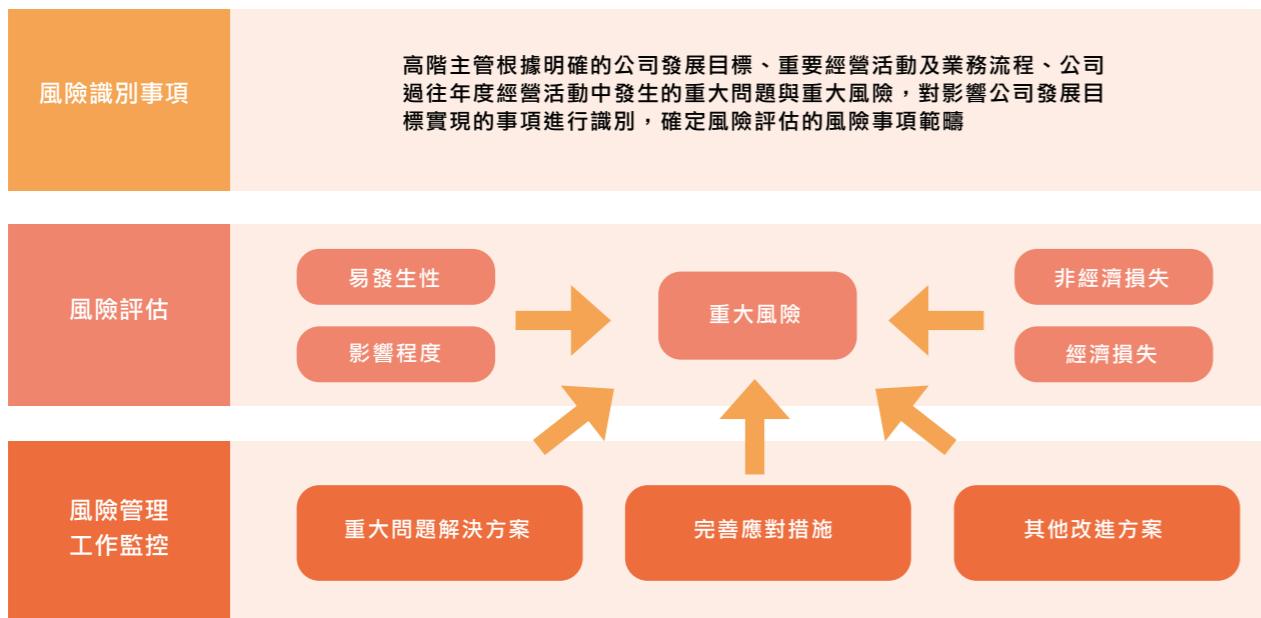
風險管理機制



風險管理運作

本公司就營運目標的效率及效果、財務報導的可靠性及法令遵循事項之各項重要影響程度與發生損害機率之風險事件加以分析，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。



2020 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"> 堅持以「敬業、忠誠、創新、服務」核心價值為本，不斷強化公司治理、重視環境保護、善盡社會責任及落實風險管控，致力創造永續價值。 持續提升資訊透明度，強化與利害關係人之互動溝通。 |
| | 道德誠信與反貪腐 | <ul style="list-style-type: none"> 制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」等內部規章。 持續推動道德誠信與反貪腐規範之教育訓練與宣導。 設置檢舉申訴管道，防止非法與不道德或不誠信行為。 |
| | 營運風險 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 善用各地生產優勢，提升製造能力的靈活性及多元性。 提供增值服務，深化與品牌客戶之合作關係。 強化全渠道營運能力，提供多元運動服務。 |
| | 金融風險 | <p>持續監測金融市場及總體經濟指標變化，評估適當利率及匯率避險措施，積極管理客戶風險，審慎進行投資評估及投後管理。</p> |

| 類別 | 風險辨識 | 風險管控措施 |
|----|-----------|---|
| 經濟 | 資訊風險 | 建置健全的資訊管理系統，多重控制與防護網路資訊安全，強化資安主動防護與警示能力。 |
| | 法律風險 | <ul style="list-style-type: none"> 持續盤查與統整最新法令變動並舉辦教育宣導及訓練，落實各項法規遵循。 協助提供法律諮詢與合約審議，減少業務爭議。 |
| 環境 | 氣候變遷風險 | <ul style="list-style-type: none"> 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，研擬相關調適及預防措施。 配合當地政府相關能源使用政策與減排要求，逐步推動清潔低碳燃料的替代與尋求節能減碳機會。 持續透過能源資源使用盤查與源頭管理，每月盤查與分析鞋廠能源使用量與碳排放量，研擬推動節能減碳行動方案。 |
| | 環保法令改變 | <ul style="list-style-type: none"> 強化營運據點當地環保法規遵循之盤查，定期審視廠區環評文件符合度與追蹤改善計畫。 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。 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。 |
| | 傳染性疾病控管風險 | 強化各項傳染病防疫措施，包括廠區出入管控措施、異常處理措施、廠區消毒措施、員工自主健康管理與健康檢查、疫情通報機制與後勤醫護送院機制、檢視與儲備防疫物資。 |
| 社會 | 消防安全管理 | <ul style="list-style-type: none"> 持續落實防火措施施作，嚴格實施火源管制。 強化員工防火意識與滅火訓練與自主安全巡檢。 |
| | 安全健康風險 | <ul style="list-style-type: none"> 成立職場安全健康委員會，定期檢查職安隱憂與改善。 推動職場安全文化，持續進行員工職安衛教育訓練。 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。 |
| | 人力資源風險管理 | <ul style="list-style-type: none"> 持續對於營運據點當地勞動法規之遵循、招募運作、績效管理、薪酬管理、訓練發展及員工管理等事宜進行風險管控。 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。 |
| | 產品品質管理 | <ul style="list-style-type: none"> 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 MRSI 標準進行原物料的使用。 全面推動產品品質相關政策與措施。 生產過程進行「斷針」防護與「金屬檢測措施」，嚴防消費者使用產品時受到傷害。 |
| | 產品安全管理 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 追求「零洩漏」、「零事故」、「零損失」之永續目標，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。 |

// 新型冠狀病毒肺炎 (COVID-19) 的衝擊與因應措施

新型冠狀病毒肺炎 (COVID-19) 自 2019 年 12 月發生後，對全球健康安全帶來極大挑戰，而為遏制疫情持續擴散，各國陸續採取封城管制及其他社交疏離措施，亦導致消費停滯及供應鏈運作受阻，造成經濟衰退及社會不安等全面性的影響。

面對疫情所帶來的風險及不確定性，寶成工業以所有員工及合作夥伴的健康安全為首要考量，在疫情發展之初，即時制定並發布集團防疫指導原則、啟動分級防疫程序，並綜合考慮各地政府防疫規範、國際防疫資訊分析、員工聲音收集等，在應變管理上持續進行滾動式調整，相關防疫措施如下：

- **成立專責單位：**第一時間成立防疫小組並召開緊急會議，擬定集團防疫指導原則，統一發布應變防疫措施，指導各地防疫工作的策劃和執行。
- **日常防疫溝通：**每日定時召開防疫小組工作會議，綜覽各地當日疫情資訊，確認工作落實狀況及隔日調整因應。
- **執行應變措施：**各出入口設置體溫量測站及消毒區、工作場所人數控管、上下班時段分流、辦公室分館、遠距辦公、加開交通車班次及乘客人數管制、出勤與差旅管控、餐廚防疫管控等。
- **防疫物資準備：**齊備防疫物資且建立持續供應來源，包含：口罩、酒精、紅外線熱像儀、額（耳）溫槍、手套、漂白水等，並增設洗手設施數量。
- **強化環境清潔：**所有廠區及辦公室，包含宿舍、餐廳與廚房、交通車及其他公共區域環境均全面加強消毒。
- **防疫觀念宣導：**遵循當地政府防疫政策，提供員工正確防疫觀念，加強個人衛生習慣，並保持社交安全距離。
- **建立群組關懷：**建立社群軟體互動群組，持續關心員工與家人之健康，亦進行防疫政策布達、衛教訊息、勤缺通報、異常事件等即時互動與溝通。
- **落實追蹤管控：**建立自我健康追蹤表，回報健康狀況和接觸史，落實感染風險追蹤管理機制。

// 公司治理

6 度榮獲臺灣證交所公司治理評鑑上市組第 1 級距

為加速推動臺灣上市上櫃企業公司治理，協助企業健全發展及增進市場信心，臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心共同委託證券暨期貨發展基金會辦理「上市上櫃企業公司治理評鑑」。經由不斷精進，寶成工業連續 7 屆皆獲得優異成績，且 6 度榮獲臺灣證券交易所「公司治理評鑑」上市組排名前 5% 之第 1 級距，並持續納入「臺灣證券交易所公司治理 100 指數」、「富時社會責任新興市場指數」及「臺灣永續指數」成分股，顯見寶成工業在公司治理上的表現，獲得主管機關與外部的高度肯定。

公司治理的關鍵作為

寶成工業持續強化公司治理，包括修訂公司章程，明訂董事選舉全面採候選人提名制，使股東獲得充分資訊，促進股東權利之行使，並在公司網站持續提升公司治理及企業社會責任之相關資訊揭露。以下是近年在公司治理的關鍵作為：

- 董事選舉全面採候選人提名制，使股東獲得充分資訊，促進股東權利之行使。
- 增編英文版年報及股東會相關資料，以滿足外資機構英文資訊需求，確保所有股東受到平等對待。
- 選任 3 席獨立董事並設置審計委員會，強化董事會結構並有效發揮職能。
- 訂定具體股利政策，提升資訊透明度。
- 編製企業社會責任報告書並取得第三方認證，將企業社會責任納入業務核心。
- 薪資報酬委員會過半數成員由獨立董事擔任，強化薪資報酬委員會之獨立性。
- 為全體董事購買責任保險，使其全心全意發揮職能，為股東創造最大利益。
- 制定「董事會績效評估辦法」，每年至少評估一次董事會及功能性委員會之績效，並於年度結束後最近一次董事會呈報董事會及功能性委員會績效評估結果。
- 設置公司治理主管，負責督導公司治理相關事務之推行及強化。

董事會職責

寶成工業董事會為公司最高治理單位及重大經營決策的中心，主要職責包括設置獨立董事、功能性委員會及內部稽核等機制，監督公司遵循各項法規及營運透明；定期召開經營管理會議，了解公司所面臨的營運風險及挑戰，確認經營策略及營運方針；評估經營團隊績效及任免經理人。每年至少一次進行董事會及功能性委員會績效評估，強化董事會運作治理制度。

董事會組織

寶成工業董事會成員的組成，係就公司運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於性別、年齡及教育背景。寶成工業於 2019 年 6 月改選第二十三屆董事會，設置 9 席董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年；並於 2020 年 7 月改派一席法人董事，董事成員中有 2 名為女性；董事年齡分布為 2 名 30-49 歲，7 名 50 歲以上；董事專業背景涵蓋產業、財會、技術、管理及法律多層面，並具備執行職務所必須之專業知識、技能及素養，各董事之產業經驗及專業能力多元且互補。

關於更詳盡的董事會成員及專業資歷，功能性委員會之組成及運作情形，請參閱本公司 2020 年年報。

董事選舉

寶成工業訂定「董事選舉辦法」，董事選舉依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出董事候選人，使股東得參與董事候選人之提名程序。

避免利益衝突之機制

寶成工業已制定「董事會議事規範」載明董事利益迴避條款，要求董事對董事會所列議案有利害關係時，討論及表決應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。此外，寶成工業已選任 3 名獨立董事，董事會討論任何議案時，會充分考量獨立董事的意見，以有效保護公司利益。2020 年度董事會之運作均遵循利益迴避之程序，無任何違反利益衝突之情事。

內部稽核

寶成工業之內部稽核係隸屬於董事會之獨立單位，負責稽核本公司各營運單位及對子公司之監督與管理，定期評估公司內部控制制度之設計面及執行面的有效性，提供管理階層了解存在或潛在的風險事項及改進建議。依 2020 年度風險評估結果編製年度稽核計畫共計 42 個稽核項次，涵括公開發行公司內部控制制度處理準則規範之每月、每季及每年必要查核事務及其他重要營運事項等，經董事會通過後辦理，按月稽核項次完成後於次月底前交付各獨立董事查閱，並提報董事會稽核計畫實際執行情形，若有重大事項亦得隨時提報各獨立董事。經抽核及驗證 2020 年度各單位內部控制制度自行評估程序及查核結果，並無發現重大異常情事。

誠信經營與反貪腐

本公司董事會及經理人業已建立內部控制制度，並透過持續有效的管理過程，確保營運之效果及效率，含獲利、績效及保障資產安全，報導具可靠性、即時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章等目標的達成。

本公司已制定「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、

「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」及各項管理辦法以資遵循，並公開於公司內外網站（公司外部網站連結：<https://www.pouhen.com/index.php/tw/corporate-governance/quarterly-results-9>），提供各單位之利害關係人溝通窗口、檢舉途徑與案件處理程序等。

本公司在道德誠信與反貪腐之具體落實行動中，要求員工遵循工作守則，簽署「員工從業道德承諾書」以及「保密承諾書」；主要往來供應商應遵循本公司廉潔交易制度，包括簽署本公司之「廉潔交易約定書」或提供其廉潔聲明或制度等文件供本公司瞭解；另為落實執行本公司「道德行為準則」第八條及「誠信經營守則」第二十三條之規定，本公司鼓勵舉報任何非法與違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，強化內外部檢舉管道、檢舉處理程序、檢舉人保護及檢舉調查迴避制度等，進行更完善的各項監督與管理機制。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。2020 年度本公司並無發生貪腐事件。

本公司亦成立誠信經營推動小組，負責誠信經營政策與防範方案之推動，每年至少一次向董事會所有成員溝通誠信經營理念並報告年度誠信經營推動情形。誠信經營推動小組於 2020 年度之具體推動情形為：

1. 教育訓練英語化，持續擴大誠信經營宣導。
2. 持續向非台籍、經理級以上員工推行「員工從業道德承諾書」及「保密承諾書」簽署。

反貪腐宣導與培訓

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

落實公司治理單位對禁止內線交易規範之認知及遵循，2020 年亦已於 12 月對全數董事成員宣導禁止內線交易。本公司人員於從事商業行為過程中，需向商業夥伴說明本公司的誠信經營政策與相關規定，並應明確拒絕直接或間接對個人提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，包括回扣、佣金、款待、疏通費及其他有價值之事務，或透過其他途徑提供或收受不正當利益，同時要求簽署「廉潔交易約定書」。而本公司商業夥伴泛指往來供應商（其中包含資材類廠商、非資材類廠商《包含總務、設備、工程、電腦等》、關係人及關務/物流，四大類別）。

落實法規遵循

本公司為負責任的企業，遵循各地法規要求是基本之管理要務。本公司主要營運區域之行政中心，每年均會藉由法務與業務權責單位人員，協同盤查年度新公告法規與其應

遵循之法規事項，並視需要舉辦相關教育宣導會議，提醒各業務管理單位落實執行相關合規管理事務。2020 年度本公司並無發生違反顧客健康與安全而遭官方機構或客戶警告之行為、亦無發生重大違規而遭處巨額罰款（新台幣壹佰萬元以上）與行政處罰之行為事件。關於日常運行管理之偶發環保違規事例，則於「環保節能」章節中另行說明。

諮詢、申訴及檢舉原則與管道

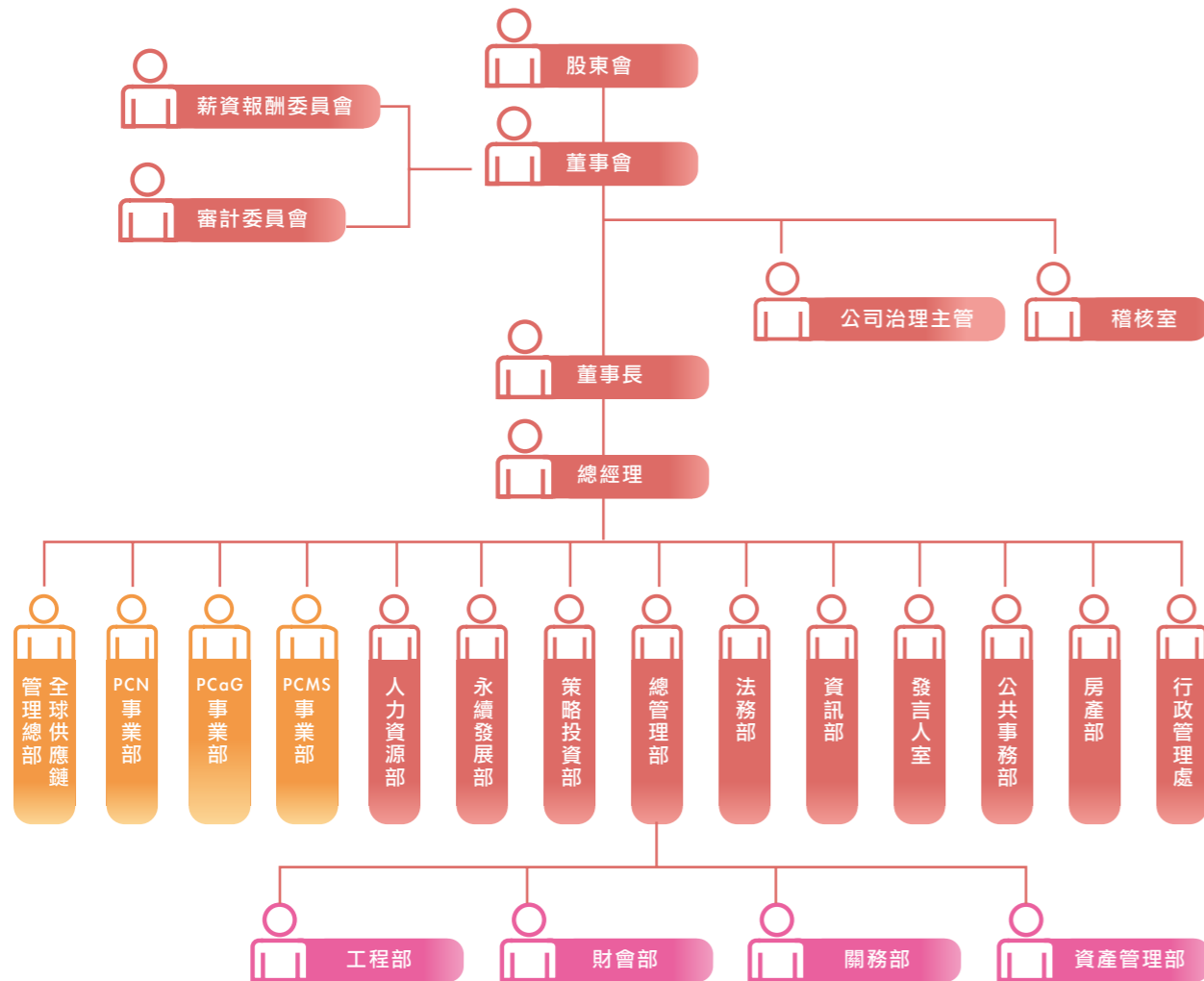
員工如對業務執行無法判別是否違反誠信經營政策規定或有執行疑慮，皆可向所屬單位直屬主管諮詢或向本公司管理階層、內部稽核主管或相關單位尋求協助。為回應員工及利害關係人的意見及申訴，本公司已建立下列五種內部申訴及檢舉管道，如有發現本公司人員可能違反法令或有

不誠信不廉潔行為時，任何人均得透過下列任一管道提供相關資訊。本公司如發現任何貪腐事件，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的法律行動，以保障本公司權益。

- 員工所屬單位直屬主管
- 各廠區人資部門
- 各廠區申訴信箱，由人資部門直接管理
- 總公司電子信箱：HQ@pouchen.com
- 公司內部網站：
<http://website.pouchen.com/integrityadmin/tw/>

利害關係人亦可透過本公司網站所設置之「利害關係人專區」進行諮詢與檢舉，本公司將由專人受理並依關切議題的範疇與性質，再轉交由各相關權責單位進行處理與回應。

組織圖



2020 年度誠信經營宣導及教育訓練

| 項目 | 課程形式 | 宣導內容 | 人次 |
|--------|------|---|---------------------------|
| 集團人員訓練 | 線上課程 | 宣導「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「廉潔交易與集團利益維護、禁止內線交易 | 臺灣區通過人數 3,799 人；完訓率 75.3% |
| 集團人員訓練 | 線上課程 | 宣導集團行為準則及核心價值 | 臺灣區通過人數 3,495 人；完訓率 69.3% |

• 2020 年因 COVID-19 關係，僅能針對台灣籍同仁進行線上訓練。

廉潔交易約定書簽署數據

| 分類 | 供應商總家數 | 已簽署家數 | 已簽署比例 |
|-----|--------|--------|-------|
| 全集團 | 12,717 | 10,238 | 81% |
| 台灣區 | 3,142 | 2,927 | 93% |
| 中國區 | 2,891 | 2,719 | 94% |
| 印尼區 | 1,110 | 1,004 | 90% |
| 越南區 | 3,317 | 1,769 | 53% |

本公司亦由法務部舉辦有關誠信行為之教育宣導及訓練，並對於集團員工與新進人員進行「廉潔交易與集團利益維護」的線上宣導課程，期能進一步推廣本公司的誠信經營理念與規範。

CHAPTER 3

有尊嚴的工作

全球唯一通過 FLA 認證之運動鞋製造商



// 重點績效

FLA 認證

全球唯一通過公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA) 認證之運動鞋製造商。連續 10 年、累計 9 份獨立與客觀性的跨國勞動監察報告，彰顯寶成提供合法的勞動環境與薪資福利，保障全球 30 萬名勞工權益。

30 萬就業機會

全球聘僱正式員工超過 30 萬人。提供 23 萬名女性就業機會，占全體員工 77.3%，也致力於性別平等。

92.1%

團體協約涵蓋全球約 24.7 萬名員工，占製鞋相關業務員工總人數 92.1%

0 位童工

遵守國際勞工組織 (ILO) 第 138 號公約《最低年齡公約》，無聘僱童工。

結案率近 100%

執行員工心聲 (Voice of the Employee, VOE) 收集，員工關係管理系統登錄申訴諮詢案件共 3,551 件，99.6% 案件可於 2 個月內結案。

4,310 戶家庭

中國廠區自 2010 年起，每年 7-8 月舉辦為期約 30 天的「寶成員子女夏令營」活動，自 2010 年開辦以來，累計嘉惠 4,310 戶家庭。2020 年則因疫情影響，員工子女夏令營暫停舉辦。

教育部體育署 運動企業認證



多元化的福利

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

臺灣地區

- **健康照顧**：提供一般員工定期法定健康檢查、中高階主管健檢補助與各項健康促進活動及講座，幫助員工建立正確的健康觀念與健康生活。
- **完善設施**：聘請關係企業裕元花園酒店五星級主廚烹煮餐點與舒服的用餐環境、提供主要廠區之上下班交通車往返服務與哺乳室建置，提供全方位的設施，使員工可安心工作。
- **生活育樂**：提供社團活動、特約商店優惠折扣、舉辦多樣性活動 (運動、公益、團隊競賽等)、重大節慶活動，讓員工工作之餘，能放鬆心情，達到身心靈平衡。
- **節慶福利金**：提供各類禮金，包含生日祝賀金、三節禮金 (券)、勞動節禮品或禮金、結婚祝賀金、生育祝賀金。
- **家庭關懷照顧**：幫助遭逢重大變故員工之急難需求，提供喪葬補助、住院慰問金及重大急難救助金，協助員工渡過困難。

海外主要地區

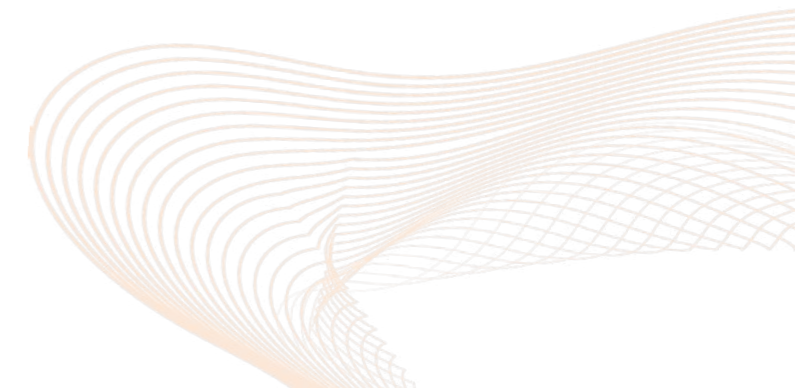
海外臺籍幹部亦享有上述與臺灣地區相同的健康照顧、生活育樂、節慶福利金、家庭關懷照顧之福利項目；各廠區員工則因當地法令與營運環境於實際福利制度上略有不同：

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

寶成關係企業聯合職工福利委員會規畫各項福利與活動，2020 年度福利與補助金支出達新台幣 1,455 萬元以上

| 項目 | 受惠人次 | 補助金額 (元) |
|------------------|-------|-----------|
| 婚喪喜慶 / 生育 / 住院補助 | 562 | 874,200 |
| 生日禮金 / 禮券 | 5,270 | 5,221,500 |
| 端午節福利金 | 5,292 | 2,623,000 |
| 中秋節福利金 | 5,171 | 2,576,300 |
| 退休慰問金 | 126 | 2,426,800 |
| 資深員工獎勵 | 136 | 829,830 |

註：資深員工意指在公司服務滿 15 年並有扣繳福利金之員工；可獲得一錢金戒指做為獎勵。



// 員工關懷



自 1999 年起，寶成工業積極開展了製鞋業的人性化管理創舉 - 員工生活輔導制度，於廠區內設置「生活輔導室」，借鏡專業心理諮商專才與制度，培訓專業的心理諮商輔導人員與諮商技能，於廠區舉辦員工座談會，提供員工關於生活與工作上心理諮商輔導及申訴問題的溝通與處理，有

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

// 1 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

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 / 生輔室等。

寶成自 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，截至 2019 年，旗下大部分工廠均能確實執行至少每月舉辦一次員工座談會，2020 年因應 COVID-19 疫情，在遵守各地政府社交聚會與大型集會規

範前提下，全年度共舉辦 372 場員工座談會，總場次較去 (2019) 年減少 52%，總計 14,485 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。

2020 年度，員工關係管理系統 (ERMS) 登錄申訴諮詢總案件共 3,551 件，99.6% 案件可於 2 個月內結案。各區員工關注問題分別以內部溝通、社保與公積金及生活環境之議題為主。

印尼區 - 工會溝通會議



印尼區 - 工會溝通會議



VOE 傾聽員工心聲

| 案件來源 | 合計 |
|------------------------|-------|
| 工會 | 21 |
| 內部轉介 | 30 |
| 手機簡訊 (SMS) | 885 |
| 外部轉介 (品牌客戶、政府、第三方轉介) | 20 |
| 直接溝通 / 訪談 | 134 |
| 社群媒體或手機 APP | 513 |
| 員工座談會 / 心橋溝通會 / 幹部溝通會議 | 1,176 |
| 意見箱 | 28 |
| 電子信箱 | 27 |
| 電話 / 熱線 | 398 |
| 諮詢室 / 生輔室 | 319 |
| 總計 | 3,551 |

越南區 - 醫療服務



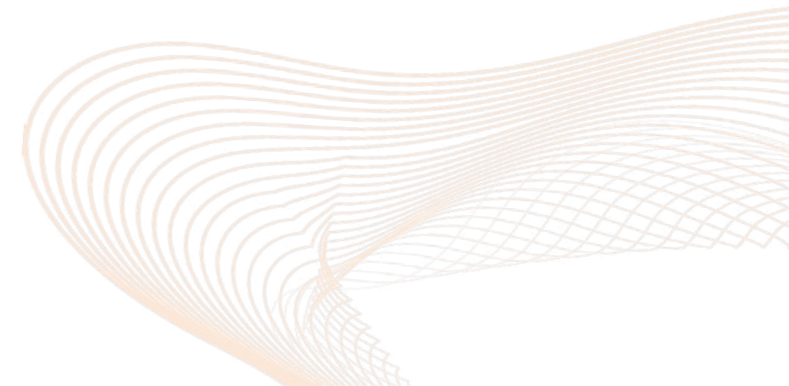
印尼區 - 新年慶祝活動



越南區 - 教師節活動



中國區 - 員工贈禮活動



員工申訴案件處理機制

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

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

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

重大管理態度及職場不當行為案件處理

2020 年度，員工關係管理系統 (ERMS) 登錄申訴諮詢總案件共 3,551 件，涉及重大管理態度及職場不當行為共 35 件，其中 29 件為幹部於生產中情緒較激動而導致的言語和行為狀況、或員工之間的衝突，經妥善處理後均已結案。另有 3 件為歧視相關案件，包含：外派人員於離職過程中，投訴相關流程處理人員洩漏其個人身體健康狀況，經調查後，公司進行被申訴人職務調整，被申訴人向申訴人道歉後獲得諒解；另印尼區一名已康復之 COVID-19 確診員工遭受歧視，以及台灣區員工投訴因出身中國，其他同仁將其國籍與 COVID-19 做連結，使申訴人感覺被歧視，上述案件經查證後，已依內部規範進行懲處，相關部門也再次進行全廠防疫無歧視政策宣導，避免類似事件發生。其餘 3 件為性騷擾議題案件，經調查後，皆已適當調整工作及進行相關懲處，也持續關懷被行為人。

相較於去 (2019) 年，2020 年度重大管理態度及職場不當行為案件數量下降 18.6%。總案件中 90.8% 都能於 10 個工作天內結案，99.6% 案件可於 2 個月內結案，相關案件均已全數結案。經內部合規機制查核，2020 無發生任何申訴案例遭報復之情形。

訊息交流平台

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

- 寶成國際集團 (寶成工業)
 - Facebook: <https://www.facebook.com/pouchengroup/>
 - LinkedIn: <https://tw.linkedin.com/company/pou-chen-group>
- 越南 - 寶成越南之家: <https://www.facebook.com/PouChenVN/>
- 印尼 - 寶成印尼之家: <https://www.facebook.com/PTNikomasPouchen/>
- 中國 - 寶成之家微信平台 ID: POUCHENHOME。



// 2 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。

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，2020 年度共舉辦 201 場海外內部員工活動，總計有 176,911 人次參與。

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，



臺灣區

秉持公司核心價值中服務與創新的精神，更為積極且策略的將活動聚焦於運動活力、樂在生活、健康養生、節慶活動、四大主題，鼓勵員工眷屬一同參與，2020 年共舉

辦 64 場，累計參與人數含眷屬為 7,443 人，投注新台幣 4,380,134 元。

2020 臺灣區多元豐富的社團活動

| 活動主題 | 活動項目 | 舉辦場次 | 參加人數 | 活動支出 |
|------|--|------|-------|-----------|
| 運動活力 | 社團活動 (登山社、羽球社、保齡球賽) 及對外參加羽球賽，提供員工多元的運動類活動，以增加彼此交流管道。 | 7 | 243 | 114,151 |
| | 寶成第四屆 三對三籃球賽 | 1 | 51 | 44,500 |
| 節慶活動 | 寶成 i 運動 - 線上路跑 | 1 | 767 | 451,784 |
| | 龍王祭活動 配合彰化縣政府，執行地方節慶活動。 | 1 | 3 | 2,700 |
| 樂在生活 | 2020 家庭日 健康安心包 | 1 | 5,000 | 3,464,577 |
| 健康養生 | 健康促進活動 定期舉辦身心健康相關講座及定點捐血活動，強調預防重於治療的概念，增進員工身心平衡。 | 53 | 1,379 | 302,422 |

// 3 員工家庭探訪

寶成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，寶成透過積極的員工家庭訪視，了解員工家庭與居住社區之需求，與其家人建立良好互動關係，除提升當地就業與經濟之發展機會，

更帶入醫療衛生義診或宣導、房屋修建、助學方案等社區友善行動，連結員工的家庭與社區，期許為社會帶來整體性的生活品質提升與永續的發展。2020 年度，在遵守各地防疫規定的前提下，寶成探訪了 307 名員工家庭，其中包含優秀員工、貧困員工、懷孕員工、傷病員工等，拜訪人員連同受訪者累計的家訪足跡共計 2,067 人時，因 COVID-19 疫情影響，時數較去年減少 78%。

緬甸區 - 員工家訪



柬埔寨區 - 員工家訪



印尼區 - 員工家訪



越南區 - 員工家訪



// 4 員工子女夏令營

「真正要做員工關懷，是要從員工身上去觀察與發現。」

為工作而離鄉背井的員工，最掛念與看重的不外乎就是家人與孩子，也因為如此，寶成中國廠區長年發生員工因擔心家鄉孩子暑假無處可去而必須離職的常態性現象，看到員工們與孩子聚少離多，寶成相關單位從員工需求的角度出發，整合各種活動項目及資源，自 2010 年起，每年 7-8 舉辦為期約 30 天的「寶成員工子女夏令營」活動。在暑

假期間，孩子們白天參加夏令營，在充實的課堂與活動中，學習愛、服務與品格教育，晚上可以與父母團聚，享受天倫。截至 2019 年 12 月，共有 417 名員工子女參與夏令營，另共有 134 名內外部志工投入活動，自 2010 年開辦以來，歷年累計嘉惠 4,310 戶家庭。2020 年則因疫情影響，員工子女夏令營暫停舉辦。

// 5 尊重多元信仰

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

同時，在印尼與孟加拉廠區約有 90% 以上員工皆信奉回教。依據回教經典「古蘭經」，回教信徒每天必須朝向沙烏地阿拉伯的城市麥加參拜 5 次，以示每日念念不忘真主。寶成尊重員工的宗教信仰，於廠區內特別設立數座祈禱室，又稱回教堂，員工均能自主前往使用。作業場所內亦設有獨立的小祈禱室，以方便作業場所內的員工自由使用。截至 2020 年，集團內部共有 117 個宗教建築設施。

回教的齋戒要求穆斯林在齋戒月的黎明至黃昏期間不能進

食，公司體恤員工身體狀況，若員工身體不適，廠區皆有救護車待命，亦常設醫護室提供員工及時照護。每年的開齋節等同於新年，穆斯林在這一天都會穿上節日衣服，喜氣洋洋，當日信徒會很早起床，完成早祈禱後就可以吃東西，然後到清真寺聆聽教長吟誦古蘭經，再集體朝著麥加的方向依禮敬拜。這一天穆斯林還會拜訪親友，互相擁抱問候，恢復朋友和親友之間的聯繫。開齋節不僅是齋戒月的結束，更是感謝阿拉（真主）使他們信仰更加堅定，是和平歡樂的節日。

寶成工業於印尼與孟加拉廠區均會舉辦開齋聖餐活動，印尼區同時也會至當地孤兒院與社區居民等單位一起進行開齋儀式，並為員工安排免費返鄉專車，同時彈性調整工時，讓員工能提早整理行李返家，共同迎接印尼新年。

緬甸區 - Ka Htain Festival 節慶活動



印尼區 - 宰牲節活動



印尼區 - 教堂



印尼區 - 清真寺



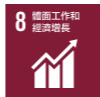
印尼區 - 清真寺



印尼區 - 佛堂



FLA 勞動檢查



通過第三方勞檢的重大意義，彰顯寶成工業致力於響應聯合國可持續發展目標

聯合國可持續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 第 8 項指出，期盼達到促進永續、包容和可持續經濟增長，促進充分的就業機會以及有尊嚴的工作。寶成工業堅信每位勞工都有權利在一個安全與公平的環境下工作，透由加入公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA)，每年配合 FLA SCI 稽核，針對寶成全球營運據點展開獨立評估，以保持人權以及勞動方面的合規標準。

寶成加入公平勞動協會 (FLA)，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。同時，為呼應國際組織提倡之人權精神，達到有效終止強迫勞動目的，寶成於 2019 年 11 月完成簽署公平勞動協會 (FLA) 及美國服裝和鞋類協會 (American Apparel & Footwear Association, AAFA)

共同訂定之「負責任招聘」(Responsible Recruitment) 承諾，持續進行日常推動及宣導，其內容包含：

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

根據上述原則，寶成將負責任招聘行為融入企業營運中，並透過內部審核機制，確保無強迫勞動及人口販運情形發生。



FLA SCI 可持續合規倡議評估

FLA 連續 10 年稽核、累計發布 9 份評估合格公開報告

寶成工業持續強化生產製造條件狀況透明度，自 2011 年起主動接受公平勞動協會 FLA 每年度選定之寶成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，連續 10 年已累

計 9 份評估合格公開報告。寶成工業每年依據報告建議方向進行改善並定期回饋行動方案，有系統且定期性的接受 NGO 團體之人權檢視與評估 / 監督。

FLA SCI 評估範圍囊括寶成工業全球主要生產營運據點，所有勞動條件合格檢查報告皆公布於 FLA 官方網站
<http://www.fairlabor.org/transparency/workplace-monitoring-reports>

| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 印尼 稽核日期 2011/12/20-22 | 中國 稽核日期 2012/11/5-9 | 中國 稽核日期 2013/8/27-30 | 中國 稽核日期 2014/11/2-7 | 越南 稽核日期 2015/10/12-16 | 孟加拉 稽核日期 2016/11/1-3 | 越南廠 複查日期 2017/9/26-29 | 緬甸 稽核日期 2018/9/5-7 | 柬埔寨 稽核日期 2019/9/5-6 | 中國 稽核日期 2020/9/9-10 |

註：2017 年越南廠複查報告登錄於 FLA 內部會員網站

因應 COVID-19 疫情，FLA SCI 稽核特別注重防疫措施以及相應的人事制度調整，2020 年 9 月，FLA 委託第三方稽核單位至集團轄下中國宜春廠進行為期兩天的驗證，透由文件紀錄檢核、現場環境走訪觀察、員工與管理層訪談，詳細揭露以下防疫措施，顯示集團工廠對於疫情防範的重視與積極落實：

- 年後工廠開工前夕，廠端權責主管、幹部與工會成員提前返廠進行防疫物資準備與防疫措施規劃，並成立疫情防範小組確實落實每一防疫步驟，包含：內部溝通、培訓、每日疫情回報... 等。
- 於廠端大門口與員工宿舍區均規劃臨時隔離室。
- 員工每日進廠前須進行體溫檢測。
- 工廠每日提供口罩給全廠員工。
- 嚴格落實工廠訪客管控，步驟包含：追蹤訪客的 14 天旅遊史、進行身分確認、量測體溫、提供口罩、手部 / 鞋底清潔消毒。
- 確實落實社交距離，避免群聚，具體作法包含：鼓勵會議線上化、限制餐廳使用人數、規範同一時間的工作場所內人數等。

- 提供員工消毒酒精及擦拭工具以清潔工作崗位與工具。
- 全廠消毒頻率增加至每天三次，並強化公共區域扶手、手把與按鈕的清潔；消毒範圍包含：生產車間、宿舍生活區與餐廳。
- 餐廳用餐方式由原本同桌共食改為分餐制，並也增加用餐梯次為四個梯次，以進行人員分流、降低同一時間用餐人流。
- 對全廠員工進行健康安全培訓，包含：正確的消毒與清潔、口罩佩戴方式、保持安全的社交距離、正常體溫判斷、廠內外溝通管道... 等。並對特定防疫人員 (消毒人員、警衛、餐廳人員) 進行專業防疫知識培訓。
- 每日透由全廠廣播進行防疫措施宣導。
- 製作並發放防疫資訊宣導卡片，使員工容易取得防疫資訊。
- 工廠對易感染人群 (高齡員工、有慢性疾病員工... 等) 進行健康安全風險檢測並採取相應保護措施。



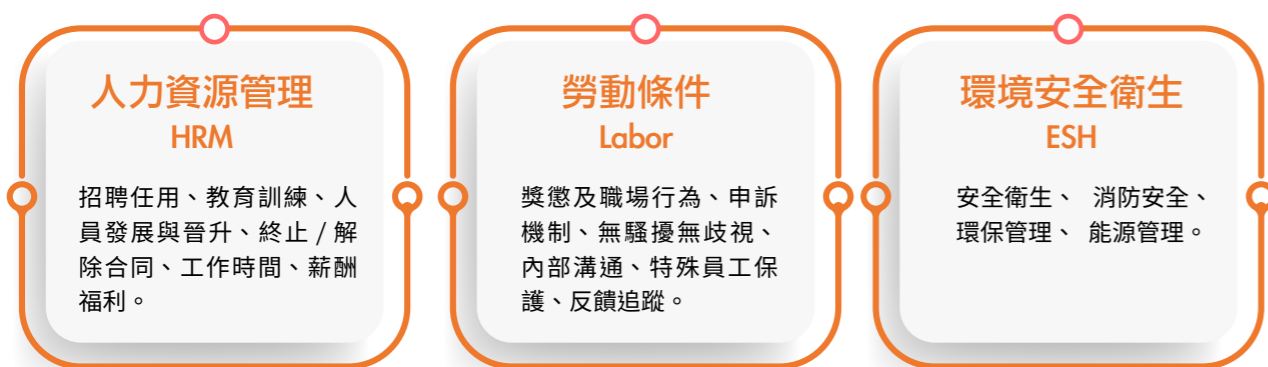


// 寶成內部評估機制：合規 KPI

自 2012 年起，寶成工業建立內部評估機制，包括人力資源關鍵績效指標 (Human resources KPI, HR KPI) 以及永續發展關鍵績效指標 (Sustainable Development KPI, SD KPI)，評估範圍涵蓋轄下中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸等生產營運據點，每年針對公司全資鞋廠的生產製造單位進行檢核。檢核標準包括人權、環境、安全管理的落實程度，並將轄下工廠合規執行績效進行分級管理，積極有效檢視與管理整體合規狀況。

關於人權及勞工權利管理，2020 年如期完成集團旗下全資鞋廠合規 KPI-HRM/Labor 檢核，我們依照《寶成行為準則》、《FLA 工作場所行為準則》與《公平勞動和負責任生產原則》等相關規定所列與勞工權益與人權保護措施等條文進行評估，範疇包括：招聘任用、薪酬福利、工時、無騷擾無歧視等；評估方法包含詳細審查相關文件紀錄、抽查廠內監視器 (CCTV) 畫面並進行員工訪談，以達客觀、公平且全面的審查。

寶成工業內部評估機制 (合規 KPI)



2020 年人權相關議題改善案例如下：

| 稽核日期 | 發現事項 | 改善措施 |
|------------|---|--|
| 2020.09.14 | 經文件審查，發現一工廠的新進員工培訓教材中，有關申訴機制的內容未說明申訴流程、保密、反報復相關政策。 | 評估當下立即提醒工廠需盡速補充相關內容。經後續改善狀況追蹤，確認廠端已將相關資料補充完整，避免造成員工不清楚申訴流程或擔心遭到報復而不敢提出申訴之疑慮。 |
| 2020.10.23 | 於印尼廠區發現一名懷孕員工當日加班時間為 2.5 小時 (每週工作 6 天)，超過該廠區團體協約 (CBA) 所規定懷孕員工每日加班最多兩小時之條例。 | 根據印尼區團體協約 (CBA) 規定：「女性員工已告知懷孕者沒有輪班及加班之義務，若其願意加班，工作 7 小時者最多只能加班 2 小時 (每週工作 6 天)；工作 8 小時者最多只能加班 1 小時 (每週工作 5 天)。」本次評估時發現一名懷孕員工當日加班時間為 2.5 小時，經查證屬實有違公司內部規範，雖印尼勞動法為每日員工加班工時不得超過 3 小時，尚無違反當地法令之虞，公司持續進行培訓宣導，且積極落實懷孕員工造冊、工時提醒機制、落實日常巡檢等，避免懷孕員工超時加班情況發生。 |

2020 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 MAP 平台進行改善事項追蹤，藉由根因分析、改善計畫並與工廠聯繫，進行即時性的整改檢視，2020 年已全數完成前一年度 (2019) 的改善事項跟進與結案。展望未來，寶成工業會持續致力於實踐國際勞工組織 (ILO) 與公平勞動協會 (FLA) 所倡議相關國際準則之條例與精神，提供員工良好的勞動關係以及工作環境。

尊重人權

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

負責任招聘

寶成工業秉持機會平等原則，重視多元人才之貢獻與發展，提供求職者與員工平等受雇及聘雇的條件，不因性別、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有所差別，相關管理原則也體現於包括雇傭、工資、福利、晉升、紀律、解雇或退休等方面。每位新進員工在任用時，需要簽署勞動契約，明確定義勞雇雙方的權利、責任與義務，所有員工都有權利終止與工廠的雇用關係。相關勞動契約的訂立、變更、解除和終止皆嚴格遵守相關法律政策規定。

寶成工業將負責任招聘落實於日常營運中，旗下工廠採多元管道進行人員招聘，於面試時進行核實，確認其應徵意願及所提供文件無誤，年齡達當地法規要求，符合規定者方予以錄用。寶成不允許使用強迫勞動，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工、人口販運或者其他形式的強制性勞動；不會要求員工支付任何招聘費用；員工擁有行動自由，保有自己的身分證或出入境證件；以員工母語簽署書面合同，並確實告知員工其基本的聘僱條件。

禁用童工

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

本公司於面試時，要求職務申請者提供有效的身分證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，2020 年度各營運據

點無發生雇用童工之情事。

無發生強迫與強制勞動事件

寶成工業不使用任何強迫、監禁或受非法契約束縛之勞工，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工，且不得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務或奴役。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，2020 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，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期間，保障員工的身心平衡。上班時間內，除特殊區域須進行管制外，員工可在廠區範圍內自由行動。

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當地勞動法令辦理。臺灣地區因並無與工會簽訂團體協約文件，係由員工個人與公司簽訂勞動契約，並依照當地勞動法規《勞基法》第 11 條或第 13 條辦理。但書規定需終止勞動契約者，其預告期間依下列規定辦理：

- 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

非臺灣地區之主要營運生產基地，於當地主管機關核准下，則由各地區員工工會與公司簽訂團體協約文件，明確載明相關勞動條件、權益與重大營運變化的最短預告期，所簽團體協約文件均送當地主管機關備案。

結社自由

寶成工業秉持尊重員工自由結社和集體協商的權利，依「寶成國際集團行為準則」，認同員工自主成立之合法工會組織，支持員工自由組織工會，尊重其與管理階層協商之權利並積極主動與工會組織溝通及互動。

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

團體協約涵蓋全球近 25 萬名員工

在勞資雙方皆有共識下，各地區工會亦可與各地區公司簽訂團體協約 (Collective Bargaining Agreements, CBA) 文件、協同公司共同辦理相關員工關懷與服務活動，增進公司與員工之間的溝通與認同感。寶成工業在中國、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 247,511 人，佔製鞋業務總人數約 92.1%。

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。

(102-41 團體協約)

主要營運據點團體協約保障比例 (平均值) 與人數

| 據點 | 臺灣 | 越南 | 印尼 | 中國 |
|-------------------|------------------------|-------------|-----------------|----------|
| 團體協約保障的人數 (單位: 人) | 無與工會簽訂集體協議文件 | 131,646 | 94,297 | 21,568 |
| 享有團體協約保障比例 | 無與工會簽訂集體協議文件 | 100.0% (註1) | 100.0% (註1) | 88% (註2) |
| 重大營運變化的最短預告期 | 依照勞基法第 11 條或第 13 條但書規定 | 30 日前 | 無特別載明，參照當地勞動法辦理 | 30 日前 |

註 1：越南區與印尼區所簽署之團體協約文件，權利義務約束範圍涵蓋該法人抬頭轄下廠的全體勞資雙方。

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

註 3：柬埔寨區、孟加拉區、緬甸區尚未由勞資雙方協議擬定團體協約。

多元人才匯聚一堂

寶成工業聚焦於鞋類製造與運動用品零售及品牌代理三大營運主軸；在鞋類製造業務方面，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「勝道」(YYSports) 之品牌形象。以期在鞋類製造與運動用品零售及品牌代理均能透過專業分工，強化核心競爭力，創造集團最大價值。

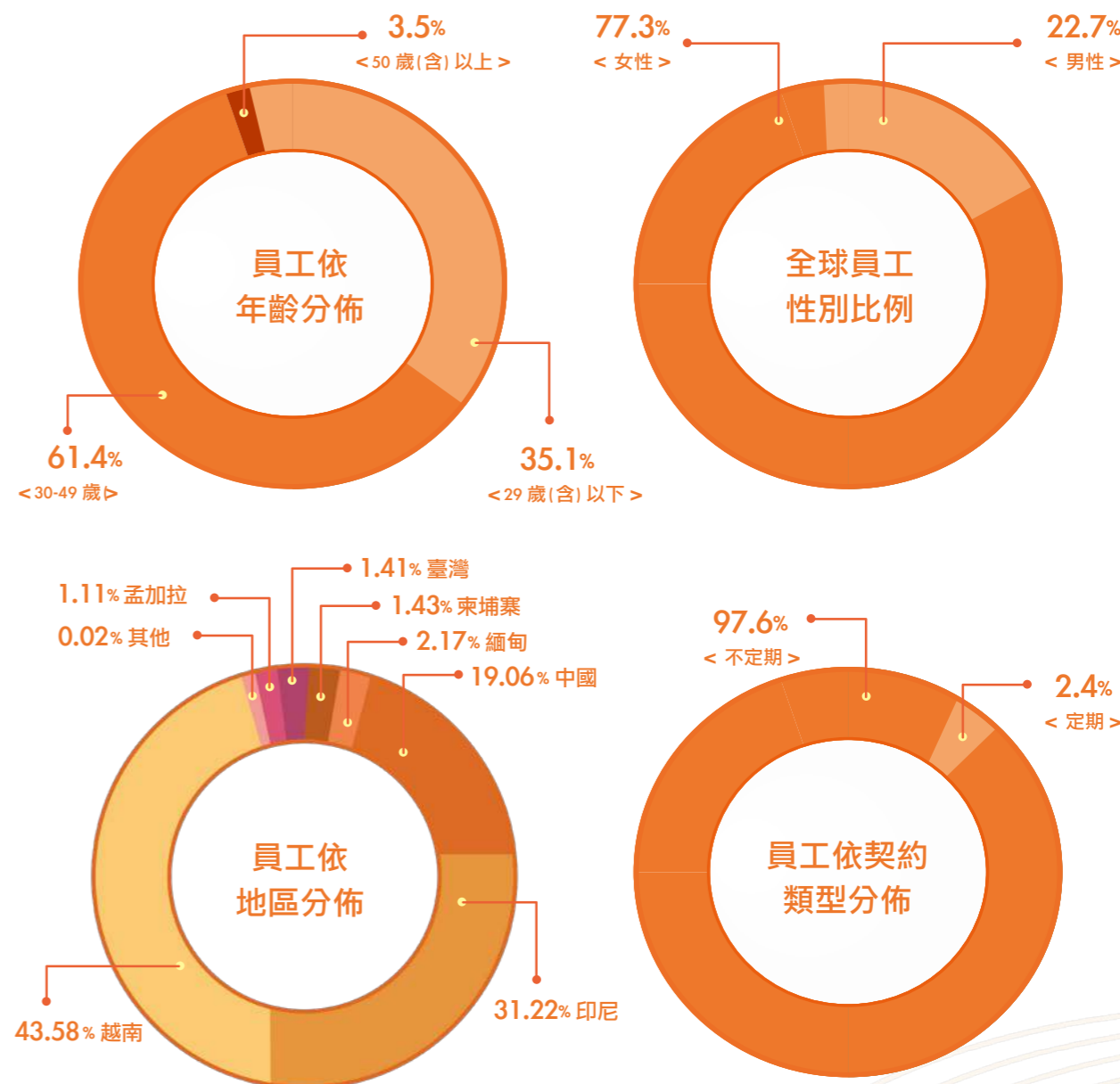
寶成工業於全球營運分佈有臺灣、中國、越南、印尼、香港、孟加拉、柬埔寨、緬甸等據點。主要的製鞋生產基地為越南、印尼、中國三地。

截至 2020 年 12 月 31 日止，正式員工總數約為 302,000 人。臺灣區員工占 1.41%，中國區員工占 19.06%，越南區員工占 43.58%，印尼區員工占 31.22%，柬埔寨區員工占 1.43%，

孟加拉區員工占 1.11%，緬甸區員工占 2.17%，其他地區員工占 0.02%。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，占正式員工總數 2.4%。目前已無勞務派遣工之使用。

我們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，以公開透明之原則作業，廣納不同產業新血，甄選適合人才，共同激發創新思維。

寶成工業長期秉持「人才無國界」的用人理念，融合多元文化，升遷管道透明公平，不因性別、國籍而有差異；員工男女比例約 22.7% : 77.3%。在主要營運據點中，整體高階管理層人員為在地員工 (當地國籍) 比例為 39.2%，且管理層為女性的比例達 56.7%，以期能保有人力資本之地化與多樣性。

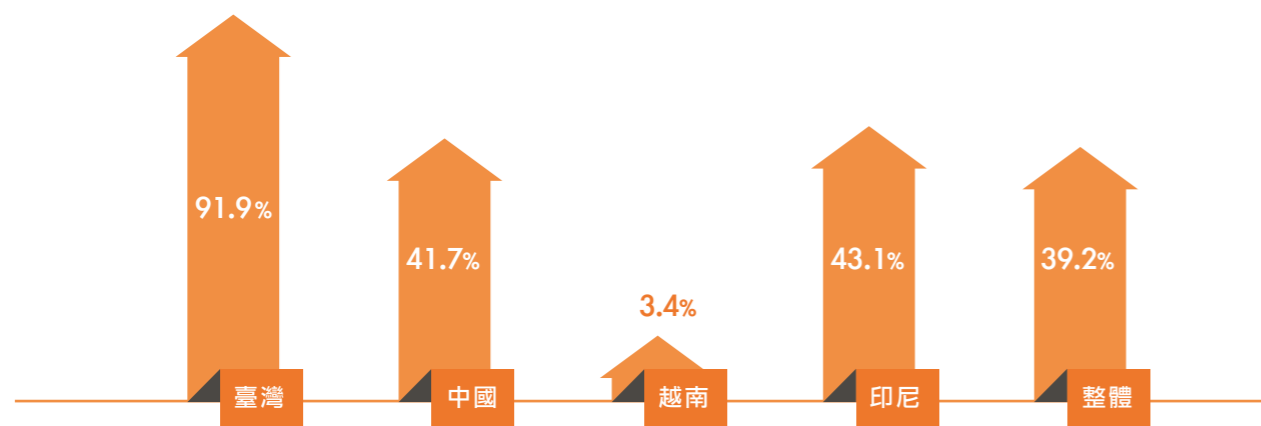


知人善任 適才適所

本公司積極邀請人才，對於不同國籍、性別、年齡、宗教皆以公平、公正的方式進行招募。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，鼓勵員工一起加入尋找好人才的活動，藉由多元管道來吸引各領域優秀人才。本公司每年度亦積極參與各校校園徵才活動，藉由校園博覽會、說明會、企業實習生、儲備幹部等方式使莘莘學子能夠更快速的與業界接軌。

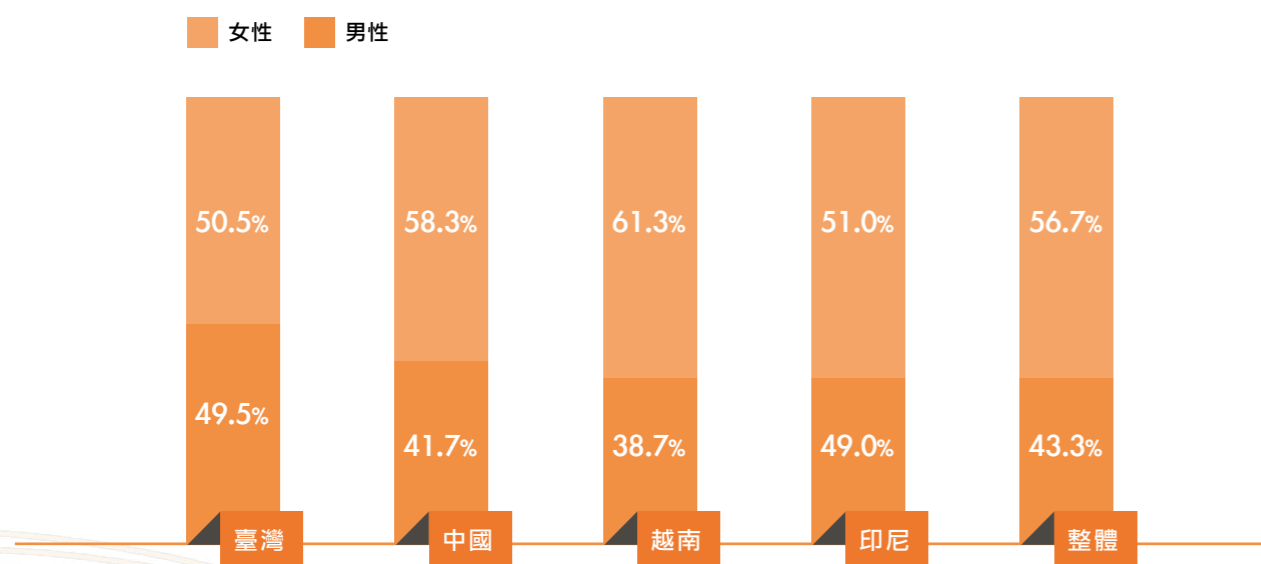
此外，本公司亦持續經營社群平台的招募管道，透過社群平台的功能提供最新的職缺及專業製鞋培訓訊息，並不定期舉辦活動以增進與外部求職者的互動，也透過此平台分享基本的製鞋流程，希望在資訊流通的時代裡，讓更多對製鞋產業有興趣的人才加入寶成。

僱用當地國籍居民為高階管理階層所佔的百分比 (單位 :%)



高階管理層定義：越南及印尼為經理級(含)以上人員，臺灣及中國為副協理級(含)以上人員。
 整體百分比：係指臺、中、越、印等主要生產基地之整體比例

管理階層性別比例 (單位 :%)



管理層定義：課級(含)以上人員。

新進員工占全體員工比例，依照性別與年齡區分

| 地區 | 性別 | 年齡 | | | | | |
|------|----|-----------|--------|---------|-------|-----------|--------|
| | | 29 歲(含)以下 | | 30-49 歲 | | 50 歲(含)以上 | |
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 公司整體 | 男 | 10,170 | 39.0% | 2,614 | 6.7% | 138 | 4.2% |
| | 女 | 24,248 | 30.3% | 11,045 | 7.6% | 1,841 | 25.5% |
| 臺灣 | 男 | 121 | 45.5% | 90 | 7.3% | 7 | 2.3% |
| | 女 | 149 | 36.6% | 75 | 4.5% | 10 | 2.6% |
| 中國 | 男 | 4,502 | 102.7% | 1,048 | 15.9% | 116 | 9.3% |
| | 女 | 9,125 | 83.0% | 6,470 | 19.7% | 1,804 | 122.1% |
| 越南 | 男 | 2,853 | 32.7% | 1,063 | 6.5% | 4 | 0.4% |
| | 女 | 5,434 | 20.2% | 2,959 | 4.0% | 25 | 0.5% |
| 印尼 | 男 | 1,671 | 17.2% | 261 | 1.9% | 10 | 1.6% |
| | 女 | 5,524 | 15.6% | 511 | 1.5% | 2 | 0.4% |
| 柬埔寨 | 男 | 409 | 74.1% | 84 | 37.2% | 0 | 0.0% |
| | 女 | 1,059 | 53.7% | 447 | 29.9% | 0 | 0.0% |
| 孟加拉 | 男 | 149 | 9.7% | 36 | 4.7% | 0 | 0.0% |
| | 女 | 58 | 9.2% | 17 | 4.3% | 0 | 0.0% |
| 緬甸 | 男 | 462 | 53.8% | 31 | 15.0% | 0 | 0.0% |
| | 女 | 2,863 | 80.6% | 564 | 29.9% | 0 | 0.0% |
| 其他 | 男 | 3 | 30.0% | 1 | 3.8% | 1 | 11.1% |
| | 女 | 0 | 0.0% | 2 | 25.0% | 0 | 0.0% |

註 1: 新進人員為 2020 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: 其他地區：美國、墨西哥、以色列及巴西等地。

註 4: 中國 29 歲(含)以下男性年底在職人數為 4,385 人、50 歲(含)以上女性年底在職人數為 1,477 人，低於新進人數，故新進率較高。

自願離職員工占全體員工比例，依照性別與年齡區分

| 地區 | 性別 | 年齡 | | | | | |
|------|----|-------------|--------|---------|-------|-------------|-------|
| | | 29 歲 (含) 以下 | | 30-49 歲 | | 50 歲 (含) 以上 | |
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 公司整體 | 男 | 8,799 | 33.8% | 4,328 | 11.0% | 236 | 7.3% |
| | 女 | 25,217 | 31.5% | 21,859 | 14.9% | 906 | 12.5% |
| 臺灣 | 男 | 178 | 66.9% | 194 | 15.6% | 21 | 6.8% |
| | 女 | 216 | 53.1% | 211 | 12.7% | 26 | 6.9% |
| 中國 | 男 | 4,927 | 112.4% | 1,373 | 20.8% | 113 | 9.1% |
| | 女 | 9,377 | 85.3% | 8,409 | 25.6% | 377 | 25.5% |
| 越南 | 男 | 2,202 | 25.2% | 1,680 | 10.3% | 78 | 7.6% |
| | 女 | 6,148 | 22.8% | 5,892 | 8.0% | 457 | 9.4% |
| 印尼 | 男 | 1,253 | 12.9% | 1,002 | 7.2% | 22 | 3.4% |
| | 女 | 8,751 | 24.6% | 7,115 | 20.9% | 45 | 9.6% |
| 柬埔寨 | 男 | 73 | 13.2% | 33 | 14.6% | 1 | 20.0% |
| | 女 | 180 | 8.8% | 93 | 6.2% | 0 | 0.0% |
| 孟加拉 | 男 | 35 | 2.3% | 27 | 3.5% | 0 | 0.0% |
| | 女 | 34 | 5.4% | 19 | 4.8% | 1 | 14.3% |
| 緬甸 | 男 | 131 | 15.3% | 14 | 6.8% | 0 | 0.0% |
| | 女 | 510 | 14.4% | 120 | 6.4% | 0 | 0.0% |
| 其他 | 男 | 0 | 0.0% | 5 | 18.2% | 1 | 11.1% |
| | 女 | 1 | 33.3% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |

註 1: 離職率 = 各群組離職人數 / 各群組年底在職人數。

註 2: 其他地區: 美國、墨西哥、以色列及巴西等地。

註 3: 自願離職不含資遣、退休和死亡。

註 4: 中國 29 歲 (含) 以下男性年底在職人數為 4,385 人，低於離職人數，故離職率較高。

// 生育照顧

本公司保障育嬰留職後就業權益，以臺灣為例，公司女性員工依法享有產假與產檢假；男性員工則有陪產假的權益。當員工遇有育嬰需求時，可依法申請育嬰留職停薪或是育嬰假，期間屆滿後再申請復職或依照實際狀況延長申請，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

臺灣地區 2020 年共有 72 位員工申請育嬰留職停薪；以女性申請者居多，共有 61 位女性員工提出申請。2020 年育嬰留職停薪復職率，男性員工 83% 之復職率，女性員工

78% 之復職率，顯示絕大部分的員工，在育嬰留職停薪期滿後，仍以回到職場為主要生涯規劃。此外，2020 年在公司其他海外主要營運據點，共有 17,199 位女性員工申請產假，假期後返回工作崗位的人數共 14,000 人，回任率達 81.4%，回任後在職滿一年之留任率資料因統計區間限制尚無法取得，將於下一次報告期間揭露。

臺灣地區 2020 年度育嬰留職與復職人數統計

| 項目 | 男 | 女 | 合計 |
|-------------------------|-----|-----|-----|
| 當年度符合育嬰留職申請資格者 | 266 | 240 | 506 |
| 當年度預計育嬰留職復職人數 (I) | 12 | 45 | 57 |
| 當年度育嬰留職申請人數 (A) | 11 | 61 | 72 |
| 當年度育嬰留職復職人數 (B) | 10 | 35 | 45 |
| 當年度育嬰留職復職率 (C=B/I) | 83% | 78% | 79% |
| 前年度育嬰留職復職人數 (D) | 7 | 52 | 59 |
| 前年度育嬰復職後 12 個月仍在職人數 (E) | 6 | 49 | 55 |
| 前年度育嬰留職停薪留任率 (F=E/D) | 86% | 94% | 93% |

● 2020 育嬰留職停薪復職率 (C) = 當年度育嬰留職停薪復職人數 (B) / 當年度預計育嬰留職復職人數 (I)

● 資料來源: 以集團 2020 年 12 月 31 日止在職人員，並其有未滿三歲子女為樣本進行資料統計

● 2020 年期間，其原申請育嬰留職停薪期滿復職或提前復職為復職人數統計

● 育嬰留職停薪留任率 = 育嬰假復職後 12 個月仍在職的員工總數 / 上年度育嬰假期到期復職的員工總數

// 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不平等待遇。在敘薪方面，秉持男女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以確保薪酬水準具有競爭優勢，並與績效管理進行獎勵差異連結，以利招聘與留任優秀人才。

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

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



非擔任主管職務之全時員工人數與薪資平均數、中位數資訊

| 年度 | 2019 | 2020 | 變動率 (%) |
|-------------------|---------|---------|---------|
| 非擔任主管職務之全時員工人數 | 3,322 | 3,224 | -3% |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 | 884,000 | 760,000 | -14% |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 | 621,000 | 549,000 | -12% |

註：上述資訊僅包括寶成工業。

員工退休計畫

適當提撥的退休金計畫有助於吸引人才和保持員工團隊的穩定度，從而對雇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。以臺灣地區為例，2020年度公司共有 128 名員工提出退休申請，舊制退休金核撥金額為新台幣 2.1 億元；新制退休金提撥金額為新台幣 3.5 億元，確保員工的退休給付無慮。

寶成工業退休制度

| 地區 | | 臺灣 | | 中國 | 越南 | 印尼 | | 孟加拉 |
|------|-------|-------|---------------|----------|------|------|------|------|
| 退休制度 | 舊制退休金 | 新制退休金 | 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 | |
| | 雇主 | 1.67% | | | 6.0% | 老年保險 | | 退休保險 |
| 提繳比例 | 員工 | 無須自提 | 個人意願 0.0~6.0% | 8.0% | 8.0% | 2.0% | 1.0% | 全額負擔 |

註：上述資訊包含各主要生產基地之數據（柬埔寨、緬甸尚無法定退休制度）。

教育訓練機制完備

政策與承諾

人才為企業基業長青之基石，寶成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，為公司永續發展奠基。

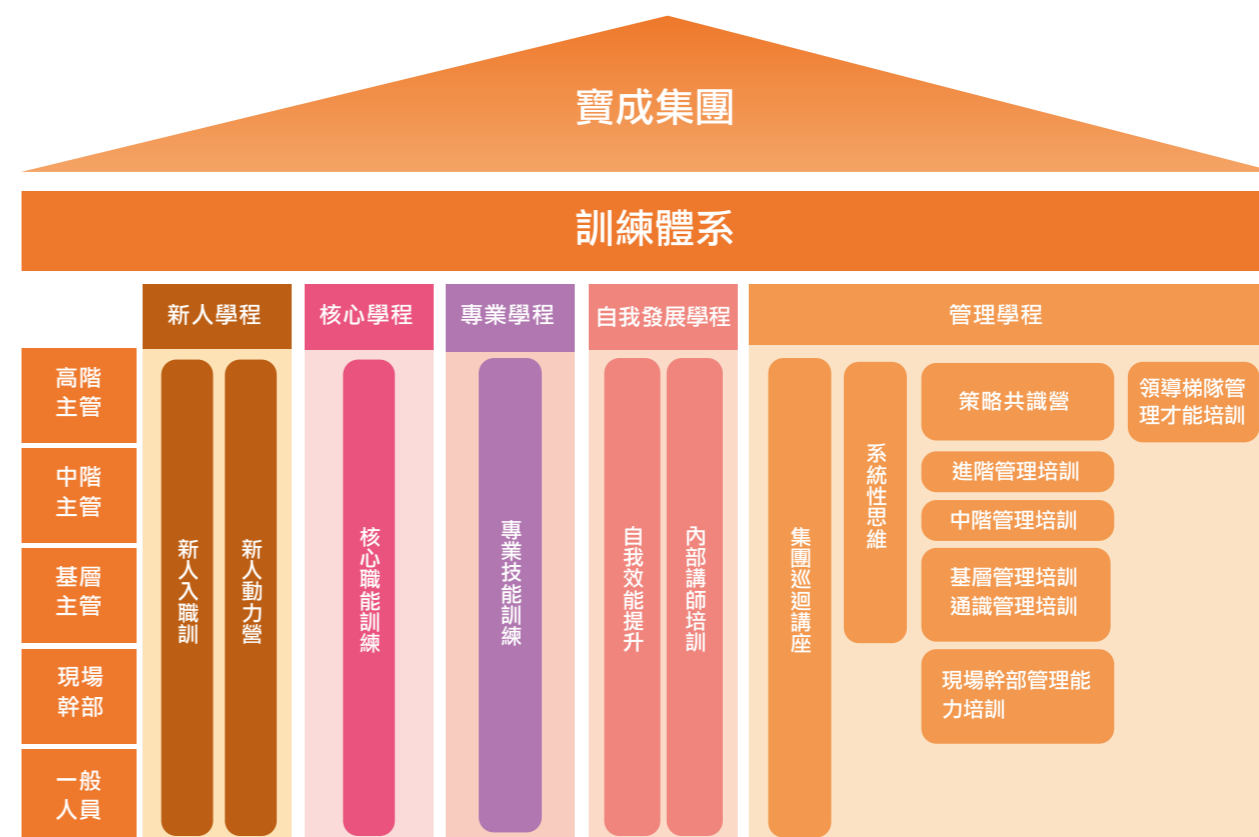
- 結合公司使命、願景、經營策略與目標，發展人才策略，積極為公司培育領導人才及專業人才，提升人才齊備率。
- 厚植公司人才庫，透過系統與專業化方式，辨識關鍵人才，並根據組織及個人發展需求，規劃完整之人才發展計畫與訓練藍圖。
- 強化企業願景，塑造文化及價值觀，創造企業不可取代之軟實力。
- 持續創新，引入新技術、觀念或工具，促進個人成長及組織學習，協助公司及個人達成目標。
- 重視員工之自我發展，提供多元的學習管道，鼓勵自主學習，激發員工潛能，實現個人成就。

教育訓練發展規劃

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

為達成公司策略與目標，訓練發展規劃除考量經營願景及目標需求外，亦同步評估員工績效成果與職能缺口，配合公司之訓練體系，建置教育訓練架構，規劃新人學程、核心學程、管理學程、專業學程、自我發展學程等，並運用實體或數位學習方式，提供員工全方位的培育，讓公司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。

寶成國際集團訓練體系藍圖



訓練體系學程

本公司人才發展年度訓練規劃，結合公司使命、願景、經營策略與目標，蒐集並了解各事業部之發展重點與訓練需求，不斷創新與引入新技術、觀念與工具，促進個人成長及組織學習，提供多元學習管道，鼓勵自主學習，亦同步考量員工個人發展計畫、各階層職能訓練體系及法令相關規定等專業技能證照課程，制定「教育訓練管理辦法」以利作業依循。

為厚實各職位員工對工作技能的提升及落實終生學習願景，本公司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，本公司提供持續性之員工職務所需技能培訓，以期強化員工持續受雇能力。透過員工教育訓練課程的安排，期望能凝聚內部員工共識，認同組織價值，藉以達成最佳公司經營績效。

- 新人學程：公司新進員工舉辦新人入職訓練課程，並對到職約滿三個月之員工辦理新人動力營，以提升員工對

集團之認同，並透過 Team Building 活動，使員工進一步了解集團核心價值，並凝聚團隊共識。

- 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，期望激發員工的能量與潛力，擴大學習與傳承的意義。



疫情衝擊 培訓課程迅速轉型

共學班

2020 年 COVID-19 病毒引發的肺炎疫情在全球持續延燒，人與人接觸的議題也有別於以往，有著大幅度的改變。正因為如此，加速我們迎來更多數位及多元的學習資源、工具，及促動員工自主學習的型態。

在過去的二年我們針對中高階主管進行「領導梯隊管理能力培訓」的實體培訓課程，而身處疫情時代的今日，我們轉變為「線上共學」的方式來執行，主管透過各自連線與講師在線上互動，有效地減少移動造成的感染風險及時間花費；也成功地落實「持續學習」與管理人才「軟實力養成」。共學班從三個主題課程出發：表達力、覺察力及應變力，希望提升主管的人際敏感度，並持續培育人才，佈局永續未來。

防疫影片傳播保障人身安全 客戶肯定

疫情嚴峻時期，各國防疫知識內容複雜多元，為使公司員工擁有正確防疫知識，安心就業，特別製作四大主題防疫影片：洗手篇、正確戴口罩篇、居家篇、公共場所篇，除了中文版外，還有印尼、越南、英文等四種不同語言的版本，便於將影片傳播至集團各單位及本地員工，積極宣導正確防疫知識，讓同仁可遵循正確防疫知識、安心上班，亦獲得合作客戶對本公司的大力肯定與支持。

防疫講座

除上述防疫影片外，也展開相關防疫講座課程，邀請醫護專業團隊向公司同仁們講授目前疫情的發展趨勢及正確的防疫知識，同時借鏡醫療體系的專業做法，同步檢視與精進公司各項的防疫管理措施，讓集團的廠區防疫更加務實與完善，讓工作同仁能更加安心與放心。

防疫講座除現場課程互動外，亦採連線至全球廠區同步直播分享，課程內容亦剪輯成線上課程，持續推廣至全集團同仁觀看與宣導防疫觀念。

TTUP 全面人才提升計畫

一間國際企業要成功的永續經營其關鍵就在於本地化，深知此一成功關鍵的我們，近年來持續推動人才本地化，強調唯才是用，要不分國籍的選賢與能，擺脫以往，我們正努力的從一間成功的台資跨國企業轉型成為一間成功的國際企業。

因應此一集團目標，本公司自 2019 年 7 月啟動『全面人才提升專案』，在計畫初期專案團隊致力於推動策略研擬、關鍵人才篩選、教育訓練規劃等作業。2020 年，集團營運

遭逢 COVID-19 疫情影響，許多的臺陸籍核心幹部因疫情管制無法返回崗位，造成了海外工廠管理上相當程度的影響，這次事件也更突顯了培植本地管理人才的重要性，也加速了我們推動本地化的決心。

因此於 2020 年 4 月即開始由總部選定示範廠，進行一系列的本地關鍵人才培訓課程，希冀透過扎實的教育訓練與行政合作，向本地關鍵人才傳達正確的管理觀念與集團文化，並藉此階段的教育訓練埋下當地關鍵人才培育的種子。未來將藉由這些種子在地發芽茁壯，達到實成國際集團人才本地化的目標。

教育訓練執行

本公司 2020 年投入於教育訓練總時數達 4,624,769.93 小時，總參與訓練員工 3,757,745 人次，平均每位員工受訓時數 15.3 小時^{註1}。此外，2017 年引進新線上訓練系統，讓員工可不受國家、環境、時間等限制，充分運用時間於線上平台進行學習，更達到集團學習資源共享的綜效。

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

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、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，並結合內部講師培訓，由主管職人員擔任內部講師團隊，傳遞並分享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、獎勵、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。

員工 2020 年接受訓練的平均時數，依性別類別劃分 (單位：小時) 註 2

| 員工 | 男 | 女 |
|----|------|------|
| | 13.8 | 15.7 |

員工 2020 年接受訓練的平均時數，依員工類別劃分 (單位：小時) 註 2

| 課級 (含) 以下 | 理級 | 協理 (含) 以上 |
|-----------|------|-----------|
| 15.3 | 16.0 | 25.3 |

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。

// 職業安全衛生管理

管理制度

職業安全衛生主要關切議題及方針為降低員工職業災害與職業病發生，並期許與員工共同維持良好安全工作環境，就職業安全衛生管理方面，除符合公司營運據點：台灣、中國、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及 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統) 標準與公平勞動協會所倡議的工作場所行為標準 (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。

2020 年度製鞋生產工廠實施職安衛管理系統，通過外部查證比例達總工廠數 41%，工廠也持續進行 ISO 45001 職業健康安全衛生管理系統轉版作業。職業安全衛生管理系統涵蓋公司各營運據點總計 24 萬名辦公室及製鞋生產廠員工，並設置專職專責職業安全衛生管理人員 400 人，兼任人員 966 人，總計 1,366 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、OHSAS 18001 或 ISO 45001 系統，建立危害鑑別、風險評估控制程序，有效鑑別工作場所危害，降低員工健康危害及事故發生可能。依據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，並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、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，本公司嚴格遵守反復原則，保障申訴人權益。

亮點績效



註：比較基準年度 - 2019 年度。

管理方針

| 政策 | 承諾 | 2020 年管理目標 | 執行措施 |
|---|---|--|--|
| 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使用雇主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。 | 提供員工安全健康工作環境，從組織建立、橫向跨單位合作及縱向由上至下貫徹執行，逐步建立標準化管理制度。針對員工發生重大傷病事件時，啟動廠區內醫療救護機制與急難救助辦法處理。 | 1. 職業災害件數降低 30%。 2. 0 死亡職災。 基準年：以 2019 年度發生之職業災害件數為基準。 | 以法令為基礎，配合內部標準規範，逐步實施安全衛生管理制度、強化作業標準化管理並推動基層員工自主改善，建構由下而上的職業安全衛生文化。 |

本公司針對職業災害之管理，依據公司「異常事故管理辦法」既有規範，將職業災害調查管理流程標準化，並以「異常事件管理系統」進行系統化管理，確保事故通報與追蹤確認能落實執行。2020 年 6 月起更推動「事故調查與處理機制」，針對公司中、重度職災事故，擬定調查與處理制度，藉由事發單位、行政中心、事業部及總公司安全衛生管理人員即時討論會議，嚴謹事故調查與報告確認機制、鑑別真因，並明確事發及有關單位之權責分工，使之各司其職。即時討論會議之資訊，總公司利用內部 SD PUBLIC 信箱及 ESH 委員會，同步宣達至各營運據點安全衛生管理人員，由各地區的安全衛生管理人員協助確認改善效果與水平展開，並由各區域的災害指標分析逐步推動硬體改善及軟體管理措施，後續藉由工廠每月、行政中心及總公司每季 ESH 委員會，確認水平開展進程及改善成效。

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由工廠執行，設立安全衛生管理績效制度以追蹤管理績效，並建立異常事故管理系統，以數據分析協助聚焦重大職安風險之預防機制。

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

工廠 ESH 委員會委員由各單位幹部及員工中指派或遴選擔任，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占比例約達 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。

工廠 ESH 委員會每月開會一次，行政中心 ESH 委員會每季開會一次（1,4,7,10 月），必要時得召開臨時會議。ESH 委員會會議討論事項有以下 12 項議題：

- (1) 政府法令、客戶要求、公司規範之增 / 修訂
- (2) ESH 巡檢 / 風險盤查 / 稽核結果（含各項專案巡檢、現場主管走動式安全巡查、ESH-KPI 評估、外部稽核等）
- (3) ESH 教育訓練計畫與執行狀況
- (4) 電氣、機器設備與化學品危害之預防措施
- (5) 作業環境與污染排放檢測結果及對策

- (6) 健康管理及促進事項
- (7) 承攬商安全衛生議題
- (8) 環保與能源議題
- (9) ESH 事故檢討
- (10) ESH 改善提案 / 申訴 / 爭議 / 糾紛
- (11) ESH 專案計畫
- (12) 其他 ESH 有關事項。

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。

環安衛自主管理

本公司工廠自主管理制度上，除設置有專責專職環安衛專責單位及人員（或稱 ESH 人員），並採分級執行分區督導之權責。藉由固定周期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。

2020 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，其職責對於工廠內部安全衛生管理推行亦扮演著推波助瀾的重要角色，因此公司自 2016 年度起，自行辦理專職安全衛生管理人員培訓，成立 ESH 學校，由初階培訓開辦後，持續於 2019 年度安排進階培訓，藉由定期的內部培訓與測驗持續強化相關人員專業知識及實務操作。2020 年度為提升各地區行政中心及事業部專職安全衛生管理人員風險鑑別能力，且能積極主動於工作現場中發現問題，於今年度開展公司一致性的管理規範宣導及教育。受全球新冠肺炎（COVID-19）疫情影響，避免群聚感染，本年度培訓針對種子人員進行教育訓練。

除 ESH 學校培訓課程外，本公司也致力於推行其他法定或是優於法定之定期培訓課程，涵蓋新進人員安全衛生教育訓練、在職人員安全衛生教育訓練、特殊作業人員訓練（化學品、法定機械設備、特殊氣體...等）、急救人員訓練、消防訓練等範疇，透過培訓後之口頭、紙本或 E-TRAINING 系統線上測驗方式與滿意度調查，評估與分析培訓之有效性。

本公司並於越南、中國等地區建立培訓中心，彙整員工培訓履歷，並藉由線上 / 紙本問卷調查、員工訪談型式，收集員工培訓課程需求與資訊，做為下一年度培訓課程規畫之參考來源，完善員工職場所需技能與知識。

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控制管，改善既有機台安全性。2020 年度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』持續增加重點機械設備採購源頭管理及驗收機控制管，改善既有機台安全性。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，2020 年度第七批納入管控制管為 6 種，於 2015-2020 年共計累積 39 種管控制之機械設備（如：裁斷機、熱煤油機、定型 / 壓底 / 熱壓機、利拿 / 萬馬力設備、油壓機等鞋機及化工設備）。在既有機台改善方面，本公司於 2018 年度推動既有機械設備整改，持續至 2020 年度，已完成 15 種既有設備安全性改善，而改善成效斐然，2020 年度因機械設備引起之職業災害件數相較於 2019 年度已降低 30%。

『管理措施』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，2020 年度於印尼地區推行 ESH 夥伴及 SD 共同走線制度，預計 2021 年拓展至全球，以加強全員參與提升安全意識，有效發揮上行下效之目的。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：

總公司亦於 2020 年度執行國外工廠 SD-KPI (ESH 管理績效評估) 制度，利用安全衛生、消防安全、環境管理、能源管理四大指標綜合性評估與掌握內部 ESH 相關風險議題，並設定各單位分級指標，評估方式採用公司內部標準規範並建立一致性稽核流程，且設定各單位分級指標以評估各單位 ESH 現況，評估頻率為一年一次，2020 年度如期如質完成 35 間工廠評估，並對於評估結果就依據稽核內部流程進行工廠 ESH 績效表現排序並落實缺失事項改善追蹤，本公司亦自行建立系統性追蹤流程，以利於各地工廠及時回覆改善措施與追蹤。藉由 SD-KPI 稽核，依據區域風險及早準備因應方式，並且設定整體性專案行動。

依據 2018 年度評估結果，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 年度計畫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 年度開始便開始

進行 ESH 內部培訓機制，並於 2018 年度針對工廠 ESH 專責人員進行分級制度，並依據分級結果於 2019 年度開始採行培訓初階、進階 ESH 專業課程培訓分流機制，2020 年度則著重於 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。

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。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、拔河比賽等活動，強化員工職場健康。2020 年度雖受全球新冠肺炎（COVID-19）疫情影響，各地區無法依據既有年度規畫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。

2020 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 |
|-----|-----------|
| 臺灣 | 1 |
| 中國 | 20 |
| 印尼 | 11 |
| 越南 | 9 |
| 柬埔寨 | 0 |
| 孟加拉 | 1 |
| 緬甸 | 0 |
| 總計 | 42 |

2020 年度安全衛生管理種子人員培訓課程及人數統計

| 區域 | 中國 | 印尼 | 越南 | 事業部 | 總計 |
|------|----|----|----|-----|-----|
| 培訓人數 | 19 | 37 | 26 | 40 | 122 |

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。2020 年度舉辦之健康促進講座、活動及專班資訊，同步於「健康 e 起 GO」服務平台公告，員工可自行報名參與，並連結問卷調查即時反饋員工滿意度，確保活動品質及成效。

2020 年度本公司各地區員工健康檢查人次數分析

| 區域 | 一般健康檢查 | 特別危害作業健康檢查 | 加總 |
|-------|---------|------------|---------|
| 臺灣 | 937 | 235 | 1,172 |
| 中國* | 45 | 9,162 | 9,207 |
| 印尼 | 52,557 | 18,134 | 70,691 |
| 越南** | 94,808 | 98,806 | 193,614 |
| 柬埔寨 | — | 650 | 650 |
| 孟加拉 | — | 511 | 511 |
| 緬甸*** | — | 114 | 114 |
| 總計 | 148,347 | 127,612 | 275,959 |

* 中國區一般健康檢查：為本公司針對幹部同仁提供之福利。

中國區特別危害作業健康檢查：依據法令規定，涵蓋新進、在職及離職同仁。

** 越南區法令規範為每 6 個月進行 1 次健康體檢。

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

健康 e 起 go 網站



2020 年度臺灣地區舉辦之健康促進活動

| 區域 | 活動類別 | 活動主題 | 參與人次 | 活動滿意度 |
|----|------|------------------|-------|----------|
| 臺灣 | 講座 | 翻轉憂鬱 ~ 啟動樂活人生的列車 | 41 | 98.0% |
| | 講座 | 超療癒！我的第一堂禪繞畫入門課 | 117 | 100.0% |
| | 講座 | 外食族聰明選擇 | 57 | 99.2% |
| | 活動 | 癌症篩檢 | 161 | 100.0% |
| | 活動 | 中醫養生健診 | 406 | 100.0% |
| | 活動 | 視障按摩公益體驗活動 | 547 | 99.7% |
| | 專班 | 健康體重管理專班 | 50 | 100.0% |
| 總計 | | | 1,379 | 平均 99.5% |

2020 年度越南地區舉辦之健康促進活動

| 區域 | 活動類別 | 活動主題 | 參與人次 |
|----|------|------------|-------|
| 越南 | 競賽 | 運動競賽 | 2,390 |
| | 競賽 | 安全衛生主題繪畫比賽 | 386 |
| | 活動 | 婦女節育計畫 | 30 |
| 總計 | | | 2,806 |

越南地區舉辦的活動



2020 年度緬甸地區舉辦之健康促進活動

| 區域 | 活動類別 | 活動主題 | 參與人次 |
|----|------|---------------|--------|
| 緬甸 | 廣播講座 | COVID-19 預防措施 | 6,310 |
| | 廣播講座 | 健康知識 | 5,961 |
| 總計 | | | 12,271 |

緬甸地區舉辦的活動



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。

2020 年職災管理統計，總件數為 261 件，累積因工作損失日數為 9,226 天，按失能傷害損失天數計算，不包含交通事故。相較於 2019 年度表現，本公司 2020 年度未發生死亡職災，職災總件數下降 39%，相對因職災所產生的損失金額也下降 43.7%，對應本公司 2020 年度目標：職業災害件數下降 30%、0 死亡職災，除達成目標外且優於目標設定，本公司將持續致力於打造安全衛生工作職場。

進一步由數據統計上看，越南區職災件數較多，然由 FR 及 SR 整體及各區趨勢來看無明顯上升趨勢，原因除各區域母群體數不同，各區發生工傷次數及嚴重度也不盡相同。而在職業傷害類型的分析，機械設備夾傷或捲入、機械設備及工作環境切 / 割 / 刺 / 擦傷，兩種職業傷害類型之職災案件占 2020 年度職業災害件數 49%，透過公司推行「ESH 限制設備安全類管理」政策，因機械設備引起之職業災害件數相較於 2019 年度已大幅降低 30%，但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。

2020 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 | | 損失日數比率 (%) | | FR | | | SR | | |
|-----|------|----|-----|--------|---|------------|-------|------|------|------|----|-----|----|
| | 總計 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 |
| 整體 | 261 | 96 | 165 | 1 | 0 | 25.79 | 74.21 | 0.48 | 0.79 | 0.39 | 17 | 20 | 16 |
| 中國 | 42 | 16 | 26 | 1 | 1 | 40.67 | 59.33 | 0.70 | 1.19 | 0.56 | 21 | 39 | 16 |
| 印尼 | 42 | 15 | 27 | 0 | 0 | 6.55 | 93.45 | 0.26 | 0.36 | 0.23 | 22 | 5 | 27 |
| 越南 | 169 | 59 | 110 | 1 | 0 | 29.60 | 70.40 | 0.55 | 1.04 | 0.44 | 13 | 21 | 11 |
| 柬埔寨 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0 | 0 | 0 |
| 孟加拉 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 94.44 | 5.56 | 0.94 | 1.02 | 0.76 | 84 | 115 | 15 |
| 緬甸 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 27.36 | 72.64 | 0.16 | 0.58 | 0.10 | 9 | 17 | 7 |
| 臺灣 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 100.00 | 0.00 | 0.34 | 0.83 | 0.00 | 17 | 42 | 0 |

註 1 本職災數據統計來源為本公司內部資訊化「異常事件管理系統」，統計損失日數達 1 日 (含) 以上之職災，總經歷工時為依據各單位出勤日與工作時數與出勤人數之相乘之總和計算。
 註 2 因非員工工作者總工時資料無法取得，本報告之職災指標數據不包括非員工 (承攬商、派遣人員、保全及清潔人員) 數據。
 註 3 職業傷害比率 (男性) = 失能傷害次數 (男性) / 總經歷工時 (男性) * 1,000,000。
 職業傷害比率 (女性) = 失能傷害次數 (女性) / 總經歷工時 (女性) * 1,000,000。
 註 4 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害次數 * 1,000,000 / 總經歷工時。
 失能傷害頻率 (男性) = 失能傷害次數 (男性) * 1,000,000 / 總經歷工時 (男性)。
 失能傷害頻率 (女性) = 失能傷害次數 (女性) * 1,000,000 / 總經歷工時 (女性)。
 註 5 失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失工作日數 * 1,000,000 / 總經歷工時。
 失能傷害嚴重率 (男性) = 總損失工作日數 (男性) * 1,000,000 / 總經歷工時 (男性)。
 失能傷害嚴重率 (女性) = 總損失工作日數 (女性) * 1,000,000 / 總經歷工時 (女性)。
 註 6 總經歷工時 = 548,233,438 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。同時每年度皆會編制年度計畫進行內部量測，並提供內部量測培訓課程以加強量測人員的專業能力，提升異常區域提早發現並進行合理改善的預防管理績效。

依據內部管理管控機制，本公司 2020 年度並無因職業病造成死亡之案例，中國及越南地區共有 6 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

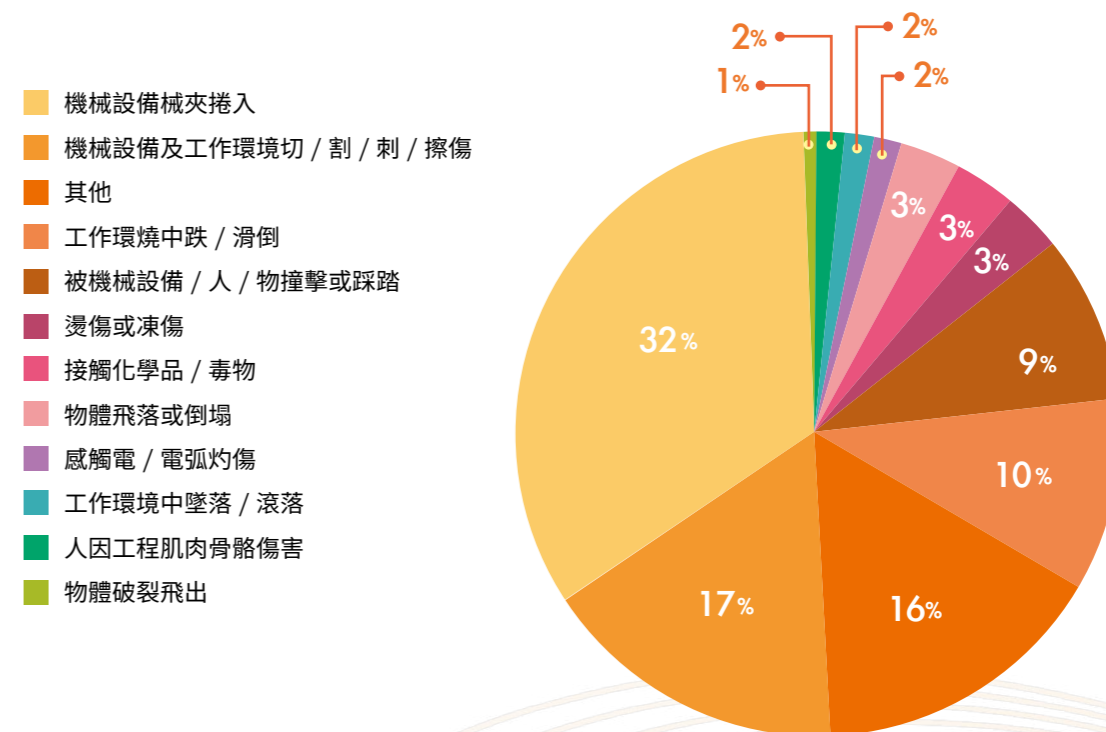
續提供個人防護具並強化培訓，採區域防治概念以限縮高噪音暴露區域。

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。

2020 年度製鞋業務廠區之職業傷害類型分析

職業傷害類型分析





CHAPTER 4

綠色製造



68.0%
製鞋生產基地實施
ISO 14001:2015
管理系統建置率

MRSL、ZDHC
落實原物料限用物質、
有害化學物質零排放標
準要求

重點績效

面對國際氣候變遷風險管理，「綠色製造」已成為顯學，有效利用資源、能源及勞動力，升級改造傳統製造工藝為清潔生產製程，將環保永續思維融入日常生產營運管理，逐步創建綠色製鞋工廠。

POU SUNG-CSi 100
連續 5 年獲得越南
永續發展最佳企業
前 100 大獎

31,550,716MJ
2020 年度節能效益

// 產品與服務

客戶服務

寶成工業與多個國際知名品牌已建立長期合作關係，持續投入資源於關鍵技術之研發與生產流程之精進，精進自動化設備及製程的模組化發展，針對不同需求調整生產模式，以強化全渠道營運能力，豐富產品組合及特色運動服務，致力為品牌客戶提供快速、彈性的製造服務。

寶成工業重視客戶的商業機密保護，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，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密，從產品開發到產品生產期間均與品牌客戶緊密合作。2020 年度並無發生侵犯客戶隱私的投訴案件。

隨著消費需求的快速轉變，科技應用的進步與多元，運動用品零售及品牌代理商積極探索新商業模式，以更貼近消費行為與習慣，寶成工業也重新構思新的商業營運模式，加速供應鏈和產品開發過程，推動創新技術競爭及產業升級優化，整合生產到零售之數位訊息，提高營運決策的應變能力，並即時反饋市場資訊予上游業者，使其能充分掌握消費趨勢，適時調整產品設計或是生產排程，協助客戶產品有效且快速地進入目標市場，擴大市場占有率。

產品品質與安全管理

本公司為國際知名品牌商提供優質的產品製造服務，所有上線生產的鞋製品在型體開發階段，包括物料選用、製程工序執行、膠合黏著劑與包裝材的使用等，皆須通過品牌商開發中心之健康安全的危害評估與生產限用物質管制 (MRSL) 規範，才會正式交由生產線排程生產，所生產出貨的鞋子皆已符合生產與銷售地區的商品法令規範要求。

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。

2020 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 |

// 環保節能

氣候變遷風險

全球各地極端氣候事件日趨頻繁，所帶來的氣候變遷風險已逐漸轉化為實質的損害威脅，環境永續議題已是企業營運重要的課題與無法迴避的挑戰。寶成工業響應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 的氣候行動 (Climate Action)，積極採取相關措施，確

保永續生產模式，以因應氣候異常所導致的營運風險與衝擊。寶成工業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，執行各項節能減碳持續改善行動，提升工廠能源使用效率，期許能有效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。

| 風險類別 | 評估因子 | 衝擊風險 | 機會 | 因應作法 |
|----------------|------|--|---|---|
| 轉型風險 - 政策與法規 | 法規標準 | <ul style="list-style-type: none"> · 碳排放量限制。 · 政策實施碳價。 · 溫室氣體排放量盤查與驗證成本增加。 | <ul style="list-style-type: none"> · 能源使用評估。 · 公部門減排獎勵。 | <ul style="list-style-type: none"> · 配合執行生產基地所在國家的溫室氣體減量政策計畫。 · 持續關注與掌握生產基地所在國家之相關法令變動、鑑別與因應。 · 持續進行溫室氣體盤查與驗證作業。 |
| 轉型風險 - 技術 / 市場 | 客戶需求 | <ul style="list-style-type: none"> · 可再生能源使用率提升。 · 高效率能源使用技術改良或創新。 · 低碳型產品或服務的提供。 · 生產設備改善提升。 · 製程工序改良。 | <ul style="list-style-type: none"> · 新綠色物料、新技術、新型體研發。 · 製程節能，降低製造成本。 · 高耗能設備汰舊更新。 · 投資低碳 / 可再生能源使用。 | <p>寶成採以下重點方向推動節能減碳：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 擴大綠能應用： 透過購買綠電憑證、與再生能源供應商簽定購電協議 (PPA) 與 on-site 建置等模式，評估擴大綠能應用。 · 清潔與高能源： 蒸氣供應淘汰石化燃料，改為生質燃料或天然氣、逐步整改蒸氣設備為用電設備。 · 提升機台設備能源使用效率： 導入節能機型並藉由採購控管機制，有效提升能源使用效率。既有之高耗能機台建立能效提升改善專案與逐步汰換制度。 · 控制洩漏： 針對空壓、蒸氣等氣體供應系統，全面導入洩漏查檢與檢測機制，並逐年制定洩漏目標，控制洩漏率於合理範圍以避免能源浪費。 · 推動管理系統： 持續推動工廠節能管理制度系統化，鼓勵導入 ISO 50001 能源管理系統與 ISO 14064 溫室氣體盤查與查證。 |

| 風險類別 | 評估因子 | 衝擊風險 | 機會 | 因應作法 |
|--------------|---|--|---|--|
| 轉型風險 - 企業商譽 | 低碳企業商譽 | <ul style="list-style-type: none"> · 訂單量無法提升。 · 無法有效獲得 ESG 投資。 | <ul style="list-style-type: none"> · 成為品牌客戶永續商業不可或缺夥伴。 · 評估循環經濟的可行性與效益。 | <ul style="list-style-type: none"> · 整合客戶永續需求，設定節能減碳目標並推動相關專案。 · 實成供應鏈管理部門鼓勵與協助策略供應商推動節能減碳措施以善盡企業社會責任。 · 以 CDP 及 CSR report 等平台透明揭露實成節能減碳努力與成果相關資訊。 |
| 實體風險 - 立即性損失 | <ul style="list-style-type: none"> · 極端氣候災害發生頻度。 · 財損與復原成本。 | <ul style="list-style-type: none"> · 特殊氣候 (颱風、暴風、高濕等) 的災害強度，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。 · 強降雨、廠區淹水風險。 · 政府電力供應中斷風險。 | <ul style="list-style-type: none"> · 風險轉移策略。 | <ul style="list-style-type: none"> · 將氣候風險納入新廠廠房選址與建造之設計考量中，導入地基墊高、滯洪池、蓄水池、通風降溫、綠能電力等多項因地制宜的設計。 · 強化廠房的防洪、排水、清淤或善後復原計畫。 · 廠區備有自有發電供應機組以因應臨時電力中斷之所需。 |
| 實體風險 - 長期性風險 | 風險機率 | <ul style="list-style-type: none"> · 平均氣溫上升，可能造成作業場所酷熱，車間降溫設施需求提升。 · 海平面上升，廠房設施遭受淹水損害、營運可能中斷等風險。 · 乾旱、缺水風險，導致水資源供應短缺與水品質不良等，用水成本提高。 | <ul style="list-style-type: none"> · 投資計劃評估。 · 風險轉移策略。 | <ul style="list-style-type: none"> · 建置異常事件通報與應變機制，包含氣候風險導致之異常事件反應機制。 · 持續關注國際氣候變遷風險預警資訊及調適與減緩建議。 · 強化水處理技術及規畫水循環措施。 · 研究與評估「氣候相關財務揭露 (TCFD)」相關資訊，具體掌握氣候變遷對企業營運造成的風險與機會。 |

* 氣候變遷風險類別係參考 TCFD 所定義的風險類別。
 * 有關氣候變遷之財務影響評估機制，預計於 2022 年度完成研擬制定。

環境管理制度

本公司製鞋生產業務之環境污染衝擊風險，主要來自污染物質排放規範日趨嚴格，須持續優化與提升環境管理措施的處理技術與執行績效。在環境管理制度上，主要依循 ISO 14001 環境管理系統與公司內部管理規範建立內部管理制度，以符合當地環保規定要求為基本管理目標，中長期管理目標則朝向清潔生產與降低環境污染物質排放量而努力。2020 年製鞋生產基地實施 ISO 14001:2015 管理系統建置率為 68.0%，受到 COVID-19 疫情管制措施影響，廠區管理系統的年度換證作業無法展開而須順延換證時程，但我們仍會持續推動各項環境管理措施。

實成工業旗下的越南實成廠區自 2016 年起已連續 5 年獲得「越南永續發展最佳企業前 100 大獎」，該獎項為越南全國性評選，主辦單位越南永續發展協會 (The Vietnam Business Council for Sustainable Development, VBSCD) 參考聯合國永續發展指標 (Sustainable Development Goals)，



綜合經濟、社會、環保三大構面，共 127 個項目，涵蓋合法合規、員工薪資福利及關懷、社區回饋、財政穩定... 等項目，由越南中央勞動部、環保部與總聯團共同評選出 100 名企業，由越南副總理公開頒獎。

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。2020 年度在實成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，2020 年度分別有 1 件管理缺失改善要求與 1 件環保處分紀錄，處分案件說明如下。



環保處分紀錄

| 區域 | 違規事件 | 罰則 | 改善行動 | 預防行動 |
|----|------------|-----------|------------------------|-----------------|
| 中國 | 外包商鍋爐排氣超標。 | RMB 10 萬元 | 要求外包商改善，同時進行年度合約的重新議定。 | 強化日常外包廠商的查核與溝通。 |

能源管理

隨著國際社會積極倡議氣候變遷風險的調適行動，提升能源使用的效率與降低溫室氣體排放量的議題，是企業追求永續營運的重要項目。寶成工業自 2016 年以來積極進行節能工作拓展，並配合客戶節目標與當地主管機關能耗要求，擬定能源盤查制度及節能措施，每年度於公司內部經營管理會議上進行能源使用量與節能行動的績效結果報告與檢討。

能源管理目標

依循本公司的能源管理政策與策略目標，配合品牌客戶永續發展的里程碑的，寶成工業以 2016 年為基線，制訂第一階段整體節約能源規劃，訂定 2020 年能耗密集度較 2016 年下降 8.0% 為整體管理目標。第二階段之五年能源管理目標 (2021~2025)，設定以 2019 年為基準年，透過持續推動節能工作與擴大綠能使用策略，預期達成 2025 年二氧化碳排放零成長目標。

能源使用

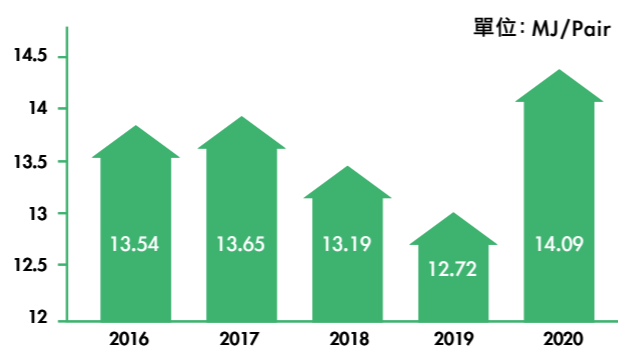
2020 年度本公司製鞋業務使用能源類別包括電力、石化燃料、生質燃料、天然氣與液化石油氣。其中，生質燃料使用來自外包廠商供應蒸氣熱能所使用之燃料。2020 年將供應商類別工廠剔除於製鞋業務數據統計範圍，寶成工業 2020 年度總能耗為 4844.37 兆焦耳 (TJ)。其中來自於電力的能耗占比為 81.27 %。

能耗密集度

依循本公司的能源管理政策與策略目標，配合客戶品牌永續發展的里程碑的，公司內部制定了各廠節能制度與

目標，以 2016 年為基線制定 4 年整節約能源規劃，訂定 2020 年能耗密集度較 2016 年下降 8.0% 為整體管理目標。本公司針對重點工廠執行節能措施，2019 年度就已有效達到能耗密集度的下降 6.1% 目標。2020 年 COVID-19 蔓延全球，疫情的嚴重性促使多國啟動入境封鎖、限制營業活動、禁止集會和訂定隔離措施等重大動作，全球國際賽事、各國球賽停擺，運動用品品牌客戶通路關閉，對寶成工業的製鞋生產運營造成相當程度的影響，間接對於整體能耗密集度也造成影響。2020 年節能專案雖然遇到疫情延宕，但仍透過跨國電話視訊會議追蹤檢討，並與各生產基地同仁進行節能技術經驗交流，激勵工廠人員對節能減碳行動的參與感。

能耗密集度 (MJ/Pair)



能源管理行動

| 源頭管理 | 空壓機洩漏率改善 | 去蒸汽化政策 |
|--|---|---|
| <p>建立第七批 ESH 限制設備類節能設備採購 - 空壓機、震動刀切割機、龍門式裁斷機、萬馬力，配備 IE3 馬達或變頻馬達。</p> | <p>廠區空壓系統洩漏的盤查與改善行動。推動空壓機效率例行性量測。建立耗能空壓設備的汰換制度。</p> | <p>既有蒸氣設備逐步整改 / 汰換為用電設備。新製程開發時避免使用蒸氣。</p> |
| <p>執行狀況： 2020 年因受疫情影響，所以沒有相關設備採購案。</p> | <p>執行狀況： 整體空壓系統洩漏率已自 2017 年度 45% 降至 2020 年度 15%，達到節能效果。累積節能效益達 57,361,193 MJ。</p> | <p>執行狀況： 2020 年因疫情影響，暫無設備整改 / 汰換案件。</p> |

能源使用統計

| 年度 | 能源 | 石化燃料 (註 1) | | | 生質燃料 (註 2) | 能耗密集度 (註 3) |
|------|------|---------------------|----------------|---------------------------|---------------------|----------------------------|
| | | (重油 / 柴油 / 汽油 / 煤油) | 天然氣 | 煤 (含無煙煤) | | |
| 2020 | 電力 | 1,093,376.83 (MWH) | 4,200.24 (KL) | 0 (萬 M ³) | 0 (萬公噸) | 12.03~29.16 (MJ/pair) |
| | | 3,936.87 (TJ) | 143.10 (TJ) | 0 (TJ) | 762.46 (TJ) | |
| 2019 | 電力 | 1,104,110.3 (MWH) | 6,476.7 (KL) | 180.2 (萬 M ³) | 0.0 (萬噸) | 9.9~22.2 (MJ/pair) |
| | | 3,975.5 (TJ) | 222.35 (TJ) | 65.3 (TJ) | 0.0 (TJ) | |
| 2018 | 電力 | 1,051,796.2 (MWH) | 6,376.6 (KL) | 365.1 (萬 M ³) | 0.01 (萬噸) | 9.2~23.9 (MJ/pair) |
| | | 3,787.2 (TJ) | 222.4 (TJ) | 127.6 (TJ) | 2.5 (TJ) | |
| 2017 | 電力 | 1,049,472.3 (MWH) | 5,667.9 (KL) | 90.0 (萬 M ³) | 0.5 (萬噸) | 10.9~30.3 (MJ/pair) |
| | | 3,778.8 (TJ) | 154.7 (TJ) | 43.0 (TJ) | 118.4 (TJ) | |
| 2016 | 電力 | 1,009,488.6 (MWH) | 6,357.3 (KL) | 83.5 (萬 M ³) | 0.7 (萬噸) | 8.6~23.3 (MJ/pair) |
| | | 3,634.8 (TJ) | 219.8 (TJ) | 23.3 (TJ) | 173.7 (TJ) | |
| 2015 | 電力 | 938,739.1 (MWH) | 6,894.8 (KL) | 276.7 (萬 M ³) | 0.8 (萬噸) | 7.3~14.6 (MJ/pair) |
| | | 3,380.1 (TJ) | 242.9 (TJ) | 81.2 (TJ) | 201.1 (TJ) | |
| 備註 | (市電) | (不可再生) | (市供) (不可再生) | (鍋爐使用) (不可再生) | (稻殼 / 棕櫚殼) (可再生) | 鞋均能耗僅以中國、印尼、越南三大主要生產基地進行估算 |

單位說明：● MJ：百萬焦耳 Mega Joule ● TJ：兆焦耳 Tera Joule ● Pair：每一雙鞋

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

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 10.0kgf/cm³，假設鍋爐效率為 85.0%，採用固態生質燃料熱值為 3,600.0 kcal/kg，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為 0.2173。

註 3: 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 4: 修正 2019 年生質燃料用量為 30.7 萬噸為 8.49 噸，改為 1,280.26(TJ) 修正屬因為誤植。

註 5: 2020 年度寶成工業製鞋總產量公告總數為 244.4 百萬雙鞋成品鞋為計算基準。

註 6: 參照 ISO 14064-1(2006) 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範。基準年以 2016 年為主，採營運控制權法 (operation control) 為基礎進行數據蒐集。

擴大綠能應用

2020 年規畫東南亞廠區太陽能發電系統建置案，自越南開始評估建置屋頂太陽能系統，已完成 2 個廠區的合約簽訂，預計建置量達 5.8MW。

於全球其他生產基地亦同時評估購買綠電憑證、與再生能源供應商簽定購電協議 (PPA) 及 on-site 建置等計畫，在綠能領域提升集團在國際以及品牌間的聲譽，並確保集團在能源使用上永續發展。

溫室氣體管理

2020 年度，本公司使用自於電力的使用比例為 81.27%。因此在溫室氣體排放減量的中期目標，將以降低範疇二（電力溫室氣體）排放為主要目標。藉由提升能源使用效率，達到降低溫室氣體排放。製鞋生產所產生之溫室氣體排放源包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮三者，主要來自於電力的使用與石化燃料的燃燒所產生；此外甲烷少部份也來自化糞池的排放，至於氫氟碳化物 (HFC)、全氟化碳 (PFC) 及六氟化硫 (SF6) 部分，目前僅有少量 SF6 用在高壓配電設備的絕緣填充氣體上，根據廠商資料顯示其日常洩漏機率甚低，故此部分因逸散所造成的碳排放量，是以設備進行填充時才會納入計算，未填充時視為 0。

溫室氣體排放量與鞋均碳排量

2020 年度將供應商類別工廠剔除於製鞋業務數據，本公司製鞋廠溫室氣體範疇一與範疇二合計之總碳排放量，經自行盤查約為 69.21 萬公噸二氧化碳當量。其中範疇一碳排放量約為 5.57 萬公噸二氧化碳當量，占比 8.0%，範疇二碳排放量約為 63.64 萬公噸二氧化碳當量，占比 92%。

範疇三排放量

溫室氣體盤查範疇三，本公司成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量，經自行盤查約為 7,563.6 公噸二氧化碳當量；寶成工業臺灣地區 2020 年度員工航空差旅，自行盤查約為 1,522.88 公噸二氧化碳當量。相關的計算原則，請參見附錄說明。

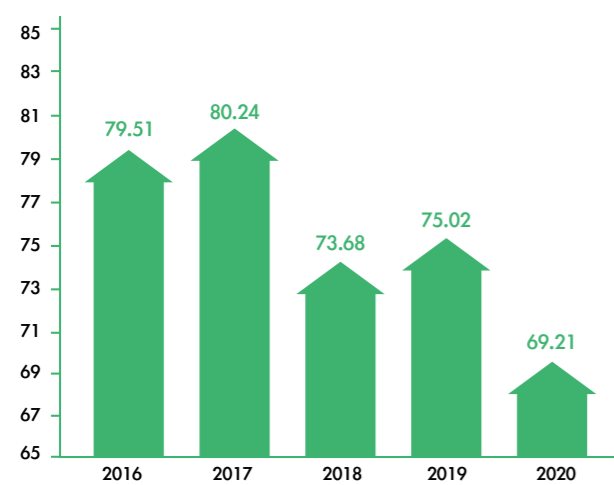
持續改善措施

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

太陽能為環保永續的再生能源，2020 年越南評估建置太陽能，預計 2021 年完工就能逐步提升綠色能源的利用率以減少溫室氣體的排放。

| 溫室氣體 | 範疇一 (萬公噸二氧化碳當量) | 範疇二 (萬公噸二氧化碳當量) | 總碳排放量 (萬公噸二氧化碳當量) |
|----------|--------------------|--------------------|----------------------|
| 2020(占比) | 5.57(8%) | 63.64(92%) | 69.21 |
| 2019(占比) | 7.18(9.6%) | 67.85(90.4%) | 75.02 |

歷年溫室氣體 (萬噸 CO₂e)



因鞋型生產工序與區域能源碳排係數的差異影響，本公司 2020 年度主要生產營運基地 (中國 / 越南 / 印尼) 的工廠，碳排放密集度介於 1.85~5.05kgCO₂/pr。

2016 年到 2019 年溫室氣體歷年統計圖表

| 年份 | 總碳排萬噸 CO ₂ e | | Scope1 萬噸 CO ₂ e | | Scope2 萬噸 CO ₂ e | |
|------|-------------------------|-------|-----------------------------|------|-----------------------------|-------|
| | 調整前 | 調整後 | 調整前 | 調整後 | 調整前 | 調整後 |
| 2020 | — | 69.21 | — | 5.57 | — | 63.64 |
| 2019 | 81.34 | 75.02 | 7.37 | 7.18 | 73.98 | 67.85 |
| 2018 | 79.72 | 73.68 | 4.96 | 4.78 | 74.76 | 68.90 |
| 2017 | 86.10 | 80.24 | 6.40 | 6.18 | 79.70 | 74.05 |
| 2016 | 85.14 | 79.51 | 7.92 | 7.62 | 77.22 | 71.89 |

※ 調節因素：部份工廠調整為非製鞋類工廠

水資源管理

水資源風險評估

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

依據世界自然基金會 (World Wide Fund for Nature, WWF) 全球水風險評估工具 (Water Risk Filter) 指標數據，評估寶成工業海外生產基地所在區域的水資源風險程度，鑑別出目前寶成所有海外製鞋廠區皆處於水資源壓力有限風險地區。

台灣廠區依據國家災害防救科技中心 (National Science & Technology Center for Disaster Reduction) 之氣候變遷下災害風險評估資訊 (Risk Maps of Disaster under Climate Change)，鑑別寶成台灣廠區未來淹水風險為第 2 級，但公共用水的乾旱風險程度則會逐步提升至中高風險等級。

水資源管理政策

製鞋生產製程屬低耗水生產製程，廠區在水資源的使用上，大部分是供應員工民生用水使用，少部分為鞋底製程所需。因應利害關係人對於員工飲用水安全衛生管理與國際永續趨勢對水資源的關注，本公司在水資源管理政策上，除確保提供符合法規水質標準的安全用水與處理排放水均符合當地法規排放標準外，中長期計畫目標亦朝向逐步提升廠內水資源的重複再利用，避免過度耗損自然水資源而努力。

水資源資訊

寶成工業製鞋主要生產基地水資源供應來源，主要來自當地市政供水、河水與湖水；多數來自當地市政供水，廠區則視需要設置淨水處理設施與逆滲透 (RO) 淨水系統設備。2020 年度製鞋生產基地總取水量經由水表量測約 16,812.2 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。

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。

寶成工業海外生產基地所在國域的水資源風險程度表

| 水指標 (WRF 水風險過濾器) | Country Overview score | | | | | |
|------------------|------------------------|------|------|------|------|------|
| | 中國 | 印尼 | 越南 | 孟加拉 | 緬甸 | 柬埔寨 |
| 流域總體風險 (得分) | 2.84 | 2.31 | 3.12 | 3.1 | 2.78 | 2.83 |
| 水量稀少性 | 2.36 | 1.32 | 2.09 | 2.46 | 1.93 | 2.13 |
| 乾旱度 | 2.35 | 1 | 1 | 1.03 | 1.17 | 1 |
| 洪水性 | 3.02 | 2.73 | 4.56 | 4.86 | 3.38 | 3.98 |
| 水壓力基線 | 2.65 | 1.16 | 1.45 | 1.2 | 1.12 | 1.13 |

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。

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

資料來源：臺灣國家災害防救科技中心 (Taiwan National Science & Technology Center for Disaster Reduction) 之氣候變遷下災害風險評估資訊 (Risk Maps of Disaster under Climate Change)

2018~2020 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 | |
|-----|--|------|----------|----------|---------------|-------|-------|
| | | | | 市鎮供水水量 | 地表水 (河川 / 湖泊) | 地下水 | 外購水 |
| 臺灣 | 大甲溪 (石岡壩) | 2020 | 216.2 | 216.2 | 0 | 0 | 0 |
| | | 2019 | 215.0 | 215.0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 2018 | 193.0 | 193.0 | 0 | 0 | 0 |
| 中國 | 錦江 (江西) 富河 (湖北) 東江南支流 (廣東) | 2020 | 7,001.4 | 7,001.4 | 0 | 0 | 0 |
| | | 2019 | 3,670.1 | 3,556.0 | 114.1 | 0 | 0 |
| | | 2018 | 5,123.0 | 4,035.0 | 1,088.0 | 0 | 0 |
| 越南 | 同奈河 SONG LA BUONG 河 供水公司胡志明市 堤岸自來水公司 | 2020 | 4,691.5 | 2,673.4 | 2,018.1 | 0 | 0 |
| | | 2019 | 6,521.7 | 3,235.3 | 3,286.4 | 0 | 0 |
| | | 2018 | 6,868.0 | 3,534 | 3,334.0 | 0 | 0 |
| 印尼 | Sungai Cikambuy 市政水 (井水) | 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 |
| | | 2018 | 2,263.0 | 537.0 | 1,131.0 | 595.0 | 0 |
| 柬埔寨 | 地下水 | 2020 | 132.7 | 0 | 0 | 132.7 | 0 |
| | | 2019 | 139.1 | 0 | 0 | 139.1 | 0 |
| | | 2018 | 129.0 | 0 | 0 | 129.0 | 0 |
| 孟加拉 | 工業園區供水 | 2020 | 72.0 | 72.0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 2019 | 53.3 | 53.3 | 0 | 0 | 0 |
| | | 2018 | 73.0 | 73.0 | 0 | 0 | 0 |
| 緬甸 | 地下水 | 2020 | 134.7 | 0 | 0 | 134.7 | 0 |
| | | 2019 | 154.3 | 0 | 0 | 154.3 | 0 |
| | | 2018 | 110 | 0 | 0 | 110.0 | 0 |
| 總計 | 市政供水 60.87% 湖 / 河水 35.45% 地下水 3.04% 外購水 0.64% | 2020 | 16,812.2 | 10,233.9 | 5,960.1 | 511.4 | 106.9 |
| | | 2019 | 15,298.2 | 7,640.8 | 7,106.8 | 550.6 | 0 |
| | | 2018 | 14,767.0 | 8,380.0 | 5,553.0 | 834.0 | 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》，以源頭減量為優先考量，回收再利用次之，妥善處理為最終監管要求。實務管理上要求符合當地排放規定並符合品牌要求之 ZDHC 限值排放要求，短期管理以水資源使用量與排放量之數據收集管理為主，中長期管理目標則朝向提高水資源再利用率，逐步降低排放量目標而努力。

廢污水淨化處理

鞋面材料供應來源的織布物料染整處理程序，是鞋品製造價值鏈中較具高耗水、高污染特性的水資源衝擊影響，在鞋廠內，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。

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依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供水源，也同步提供員工工餘休憩的園區。

處理水回收再利用

寶成工業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。廠內透過管線查漏以及節水措施宣導，有效提升廢水回收量。部分廠區亦設置滯洪池，收納廢水廠處理放流水，回收的廢水用於綠化植栽澆灌、沖廁、中水取代、消防演練用水以及屋頂降溫灑水。



排放水質

| | 檢測頻率 | 排放水質達標度 | 排放水質 ZDHC 達標度 |
|-----|---------|-------------|---------------|
| 臺灣區 | 2 次 / 年 | 100% | 無超標物質 |
| 中國區 | 2 次 / 年 | 100% (在線監控) | 有部分物質微量存在 |
| 越南區 | 2 次 / 年 | 100% (在線監控) | 無超標物質 |
| 印尼區 | 4 次 / 年 | 100% | 有部分物質微量存在 |

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

排水量

| 區域 | 水量 | 排水量 (單位：百萬公升) | |
|------|----|---------------|---------|
| | | 2020 | 2019 |
| 臺灣區 | | 115.5 | 129.0 |
| 中國區 | | 1,582.0 | 2,945.1 |
| 越南區 | | 1,375.5 | 3,014.4 |
| 印尼區 | | 2,440.2 | 1,912.4 |
| 柬孟緬區 | | 267.9 | 8,245.5 |

- 若廠內無污水處理設備或無水表紀錄者，則以用水量的八成計算排水量。
- 部分廠區以“污水費用”推算排水量。

廢棄物管理

廢棄物管理政策

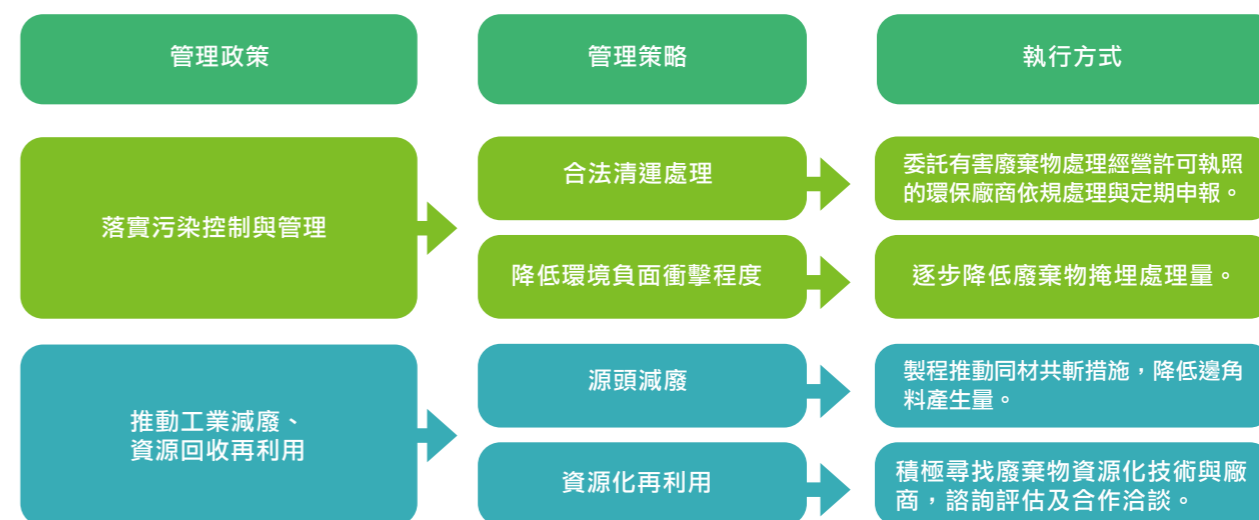
本公司針對廢棄物管理目標，著重在合法清運處理與降低環境負面衝擊程度，長期管理朝向源頭減廢與資源化再利用。廠區所有廢棄物均須依當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理；可資源化再利用之廢棄物，則參照品牌客戶的分類項目進行分類委收。

廢棄物分類與處理

廠區廢棄物的分類，主要分為兩大類：一般廢棄物、有害廢棄物。廠區設置回收物料管理中心 (Recycle Materiel Control Center, RMCC)，統一收集、分類以及計量、申報作業管理。一般廢棄物委託當地合格清運商進行清運處

理，有害廢棄物根據所在地區或國家法令進行識別、分類收集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，無跨國界的運輸及委託處理。

寶成工業 2020 年廢棄物處理總量臺灣 460.4 公噸、印尼 21,543.3 公噸、越南 58,418.4 公噸、中國 12,477.9 公噸、柬埔寨 159.4 公噸、緬甸 1,039.4 公噸、孟加拉 391.0 公噸。廢棄物清運與處理在各國都依據當地政府廢棄物處理規範執行，交付有當地合規業者，並定期執行處理流程之確認，以確保廢棄物妥善處理。



生產區域之各類別廢棄物處理重量表

| 地區 | 年度 | 有害廢棄物 | | 一般廢棄物 | | 回收再利用 | | 生活垃圾 | | 合計 | |
|-----|----|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|
| | | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 |
| 臺灣 | | 34.8 | 26.9 | 206.5 | 177.9 | 89.3 | 54.3 | 314.2 | 201.2 | 644.8 | 460.4 |
| 中國 | | 878.7 | 793.9 | 4,058.2 | 5,872.6 | 1,847.0 | 1,178.9 | 7601.3 | 4,632.5 | 14,385.3 | 12,477.9 |
| 越南 | | 5,006.5 | 3,435.8 | 48,963.2 | 22,540.6 | 11,097.7 | 27,771.8 | 13,432.2 | 4,670.2 | 78,499.5 | 58,418.4 |
| 印尼 | | 1,662.0 | 1,753.8 | 15,299.7 | 13,072.7 | 1,581.0 | 635.5 | 11,363.3 | 6,081.2 | 29,906.1 | 21,543.3 |
| 柬埔寨 | | 20.0 | 19.4 | 9.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 133.9 | 140.0 | 163.3 | 159.4 |
| 孟加拉 | | 14.4 | 32.8 | 332.5 | 193.8 | 156.8 | 153.3 | 18.1 | 11.2 | 521.8 | 391.0 |
| 緬甸 | | 114.0 | 154.2 | 363.6 | 241.8 | 0.0 | 0.0 | 585.0 | 643.4 | 1,062.6 | 1,039.4 |
| 總計 | | 7,730.4 | 6,216.7 | 69,233.1 | 42,099.5 | 14,771.9 | 29,793.8 | 33,447.9 | 16,379.7 | 125,183.4 | 94,489.7 |

- 中國區之員工生活垃圾量係採人數 * 0.25kg/ 人推估。

空氣污染物質排放管理

製鞋的空氣污染物質包括揮發性有機物 (Volatile organic compounds, VOCs)、燃料鍋爐煙氣及發電機排氣之硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物質等。針對空氣污染防制管理，本公司制定「空氣污染防制管理辦法」，以排放符合當地排放標準為優先考量。由於目前生產製程蒸氣供應已改為電加熱方式及蒸氣外購供應，大幅降低燃料鍋爐的使用，於製程生產中所產生之 VOC，則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。對於 VOC 物質排放量，將依據 VOC 管道收集處理之設置規定，逐步收集資料進行排放量推估。

原物料選用

原物料選用是優質實惠產品製造必要考量的重要因素，實成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、禁限用物質標準 (Manufacturing restricted substance list, MRSL) 以及有害化學物質零排放聯盟 (Zero discharge of hazardous chemicals, 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

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

2020 年集團採購總重約 1,731 萬噸製鞋原物料，其中資材及相關部件等不可再生原料有 1,214 萬噸，可再生原料約 517 萬噸。

【註】集團於 2019 年度起進行流程改善與系統整合，其採購物料重量資訊依整合程度進行階段揭露。

生產區域依處理方式分類之廢棄物處理重量表

| 地區 | | 掩埋 | 焚化 | 焚化 - 熱能回收 | 再利用 | 固化 | 總計 |
|-----|------|---------|----------|-----------|----------|---------|----------|
| 臺灣 | 2020 | 0.0 | 406.0 | 0.0 | 54.3 | 0.0 | 460.4 |
| | 2019 | 0.0 | 543 | 0.0 | 101.8 | 0.0 | 644.8 |
| 中國 | 2020 | 394.9 | 7,106.7 | 3,058.8 | 1,917.5 | 0.0 | 12,477.9 |
| | 2019 | 1,160.9 | 8,904.1 | 1,755.8 | 2,564.5 | 0.0 | 14,385.3 |
| 越南 | 2020 | 3,250.0 | 16,637.0 | 5,909.8 | 31,008.0 | 1,613.4 | 58,418.4 |
| | 2019 | 7,889.0 | 23,809.6 | 26,112.7 | 19,186.5 | 1,501.8 | 78,499.5 |
| 印尼 | 2020 | 4,730.5 | 207.4 | 9,280.5 | 7,324.8 | 0.0 | 21,543.3 |
| | 2019 | 9,842.8 | 1,069.1 | 9,765.3 | 9,229.0 | 0.0 | 29,906.1 |
| 柬埔寨 | 2020 | 140.0 | 0.0 | 0.0 | 19.4 | 0.0 | 159.4 |
| | 2019 | 143.2 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 163.3 |
| 孟加拉 | 2020 | 196.5 | 0.0 | 0.0 | 194.5 | 0.0 | 391.0 |
| | 2019 | 47.2 | 0.0 | 0.0 | 474.6 | 0.0 | 521.8 |
| 緬甸 | 2020 | 1,039.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1,039.4 |
| | 2019 | 1,062.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1,062.6 |

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

// 供應鏈管理

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

本公司主要供應商類別分為：物料供應商、鞋機設備供應商、工程發包商、服務外包商。2020 年度在物料 / 鞋機設備 / 工程發包供應商所在地、供應鏈結構、供應商關係與往年相比並無重大改變，服務外包商則視其合約期限進行必要的調整或異動。

供應商所在地與家數

供應商所在地位於越南 26%；臺灣 25%；中國 23%；印尼 9%；其他 17%。其中，連續 3 年保持交易行為之物料

供應商家數為 2020 年 1,304 家、2019 年 1,420 家、2018 年 1,463 家；機械設備供應商 2020 年 268 家、2019 年 341 家、2018 年 359 家。

在地採購

為配合品牌策略及快速反應市場需求，公司遵循就地開發、就地供應之採購原則，積極與當地供應商合作，以期能降低供貨風險、營運成本及減少遠地供應運輸的碳排放量。本公司製鞋生產基地包含臺灣、中國、越南、印尼、柬埔寨、緬甸及孟加拉，其中又以前四個據點之物料與設備採購金額占比超過 97%，為重要生產據點。其當地物料供應商之採購金額比例為臺灣 96%、中國 49%、越南 66%、印尼 64%。當地機械設備供應商之採購金額比例為台灣 81%；中國 70%；越南 30%；印尼 8%。

供應商管理政策

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

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

新進供應商

除客戶指定或特定料項供應商外，寶成工業依據 ISO 9001:2015 品質標準與採用符合當地環境保護法規標準及防制措施管理指標篩選新供應商，依上述標準篩選新供應商的比例達 100%。新供應商必需填寫自評表，調查項目包括品質管理、環境管理、消防安全、安全衛生及人權管理等。自本年度起對新進供應商進行抽樣實地訪廠或永續發展合規性文件審查。經過自評表填寫以及抽樣實地訪廠這兩道程序之後，再決定是否納入寶成工業之供應商。2020 年度因疫情考量因素，故調整以文審方式代替實地訪廠。

新進供應商評選

2020 年度執行 9 家原物料供應商永續發展評核，主要審查其環評、排污許可證及污染防治措施是否正常運作，其中 2 家判定不通過，2021 年將人權管理項目納入進行供應商評估。

2020 年度執行 17 家工程發包新進工程發包供應商永續發展評核，主要審查其營業執照、資質證書、人員合格證書、職業安全衛生暨環境保護管理計畫書等，其中 2 家不通過。若發現供應商無法取得環評或各項排污許可證，則會輔導供應商限期改善，未能於期限內完成改善者，則會進行供應商替換，務使本公司供應鏈管理皆能符合 ISO 14001:2015 環境保護管理之基本要求。

我們持續與供應商攜手共建友善職場，除了要求供應商對

環境、消防、安衛須提升管理外，亦持續關注勞工人權議題，包含雇用童工、強迫與強制勞動事件、結社自由或團體協商權利等，2020 年共執行 5 家重點供應商之評核，在環安衛及消防方面發現 62 項缺失，並輔導供應商完成 100% 之改善；在人權管理方面發現聘用流程、獎懲制度、特殊類員工管理等 49 項缺失，亦輔導供應商完成 100% 之改善。

本年度共對 304 家已合作供應商及 9 家新進供應商進行寶成國際集團行為準則宣導，邀請供應商共同遵守無僱用童工、強迫勞動、歧視、自由結社和集體談判以及安全和環境衛生等項目，期能符合當地法規要求與國際規範。

供應商品質管理

依照 ISO 9001:2015 品質管理系統基礎，建立選擇與評估的準則要求供應商，並運用調查表瞭解其經營狀況、品質管理系統、供應能力、服務及交貨能力等。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(Restricted Substances List, RSL)標準，於供應商品質稽核時進行產品之 RSL 項目稽核(稽核供應商 RSL 管理規範或系統、RSL 承諾書與保證書與產品 RSL 測試結果清單與報告)。

品質管理稽核重點項目

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

永續發展評核重點

環境管理

1. 環境保護管理系統
2. 固定污染源操作許可
3. 水污染防治合規管理
4. 有害廢棄物處理

消防安全

5. 消防驗收
6. 消防設備檢修
7. 消防設備檢查
8. 消防逃生演練

安全衛生

9. 職業安全衛生管理系統
10. 作業環境監測
11. 安全衛生、急救人員、危險機械設備操作人員
12. 危險性機械、設備管理

評核結果

2020 年度所實施之品質管理稽核，執行國內外共 4 家原物料及機械設備供應商工廠，共 4 家通過。

供應商永續發展管理

供應商永續發展管理環安衛項目審查依據 ISO 14001:2015 環境管理系統基礎制定評核項目，包括環境管理、消防安全以及安全衛生；人權合規性項目審查依據法規要求及服務品牌客戶規範制定評核項目，包括工時、工資、強迫勞動、禁用童工、申訴機制、婦女賦權等議題。此外，並鼓勵表現優良之供應商推動循環經濟，包含但不限於綠色設計、綠色製造、綠色採購、綠色行銷、綠色產品、綠色回收。

受評核供應商的選擇係依公司採購策略，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，2020 年度未有因不配合改善遭到調降的供應商。

寶成工業對供應商執行永續發展管理可區分為新供應商之評選與合作供應商之定期評核，可以現場評核或文件審查之方式來執行；現場評核又分一般評核與無預警評核。

依客戶要求執行供應商稽核

環安衛與人權管理聯合稽核：共 20 次，發現 191 項缺失。項目包含：安全衛生、環境保護、消防安全、能源管理、管理階層態度、獎懲及職場行為、內部溝通、特殊工、勞資關係、申訴機制、員工招募、培訓和育留等，供應商已全數改善完畢。

2020 年我們亦制定了【供應商友善職場指南】，內容包含強迫勞工、童工、歧視、薪酬與福利、工作時間、結社自由及集體談判、懲戒、招聘與雇用，後續會依此對供應商執行一般稽核及無預警稽核。

供應商發展

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

品質管理方面，於 2020 年對於國外供應商進行 15 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 MRSL 管制度，善盡企業責任。另集團對於供應商海關合規安全極為重視，為降低安全機制不足之威脅風險，參照 ISO 28000(供應鏈安全管理系統)、AEO(優質企業)、C-TPAT(反恐)等供應鏈安全管理系統架構，透過遠距訓練、盤查、輔導與建立文件紀錄等過程，共輔導 5 家，以避免違反集團規定，而導致罰款與衍生除名下架及停止交易之風險遵守合法合規原則。本公司亦對於國內供應商進行 SGS 的 ISO 9001:2015 品質管理系統的稽核前覆評輔導共 1 家，以協助加強供應商品質的能力的提升。

永續發展管理方面，依合作關係分別向供應商拓展不同層次的專案，對於合作關係高的供應商推行綠能專案、降低職災風險、申訴機制拓建與重點開展人權合規性宣導交流會議及供應商友善職場指南建置。

人權管理評核重點項目

管理態度

1. 招聘任用
2. 工作時間
3. 薪酬福利
4. 申訴機制

人權支援

5. 自由結社
6. 禁止強迫勞動
7. 特殊保護需求員工
8. 移工管理

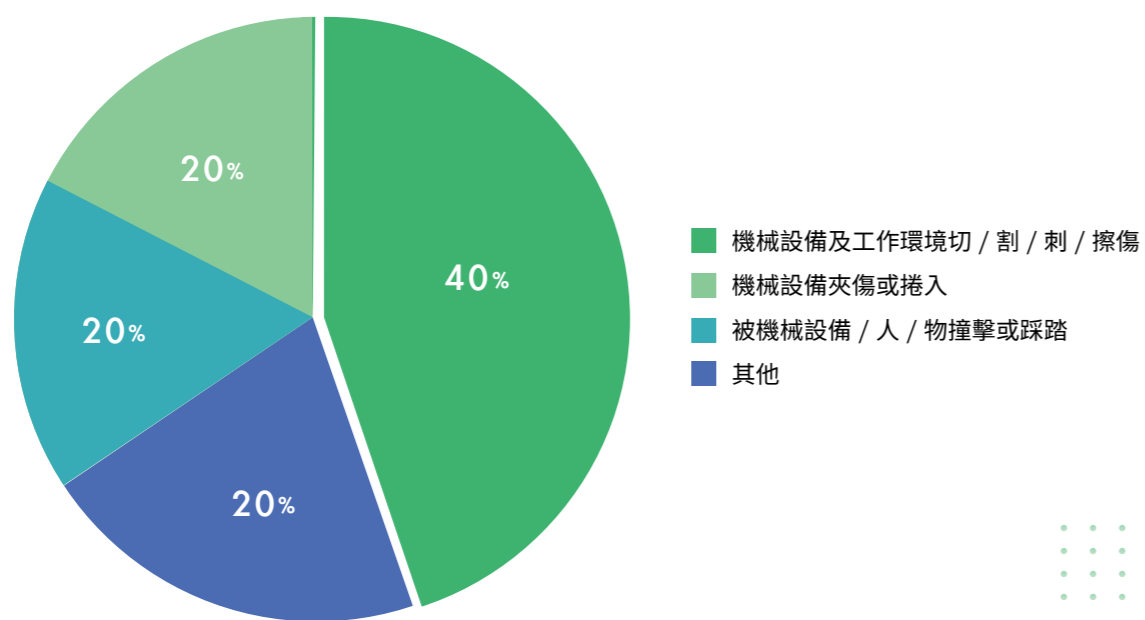
降低職災風險

借重寶成工業自身團隊經驗與專業，協助合作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），彙整 16 種高危機台及其相對應之安全防護裝置標準，並輔導 21 家合作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 5 家合作供應商進行職災真因分析輔導，由供應

商永續發展專案人員協助共同開展個案之職災分析、真因調查、提供硬體及管理手段之改善建議並要求改善追蹤至平行展開。本年度共發生 10 件職災案件，已 100% 完成追蹤改善。統計 5 家合作供應商之失能傷害頻率 (FR) 為 1.12，失能傷害嚴重率 (SR) 為 35，綜合傷害指數 (FSI) 為 0.19。

供應商職災原因分析



綠能專案推廣

自 2019 年起，我們輔導具有一定系統規模的供應商執行空壓機綠能專案，並鼓勵所有供應商 導入各項節能減廢專案，兩年度執行成果說明如下：

| 項目 | 2019 年度 | 2020 年度 | 年度效益比較 |
|-----------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 導入供應商家數 | 17 | 37 | 增加 20 家 |
| 年節省用電度數 (仟度) | 544.61 仟度 | 2,068.12 仟度 | 多節省 1,523.51 仟度 |
| 年節省電費 (新台幣) | 約 229 萬 | 約 868.6 萬 | 多節省 639.6 萬 |
| 年降低 CO ₂ e | 290.27 公噸 (註 1) | 1,052.67 公噸 (註 2) | 多降低 762.40 公噸 |

註 1: 2020 年度數據以經濟部能源局公告 2019 年度二氧化碳當量排放係數 0.509 公斤 CO₂e / 度，節電度數 * 0.509 即為 CO₂e 進行換算。

註 2: 2019 年度數據以經濟部能源局公告 2018 年度二氧化碳當量排放係數 0.533 公斤 CO₂e / 度，節電度數 * 0.533 即為 CO₂e 進行換算。

申訴機制拓建

本年度亦協助 5 家供應商建置申訴管理機制，包含多元化申訴管道、申訴處理流程以及無報復政策等。今年導入後，共收到 38 件申訴，涵蓋人權管理、作業環境、安全衛生等議題，已 100% 處理結案，其中較具代表性的輔導個案如下：

2020 年 11 月供應商員工申訴存在職場霸凌情況，我們輔導供應商執行個案調查，同時修訂員工手冊相關規範，並建議對霸凌者依員工手冊進行懲處，供應商採納並執行此建議，獲得員工之認可，結案。

2020 年 12 月 供應商員工申訴有關生產獎金發放不公，我們建議供應商應以公正公開之方式，讓所有員工了解生產獎金評核辦法，並每月公告評核結果，供應商採納並執行此建議，獲得員工之認可，結案。

管及同仁參加。宣導及交流的內容包含重申寶成工業行為準則規範、零容忍項目強調，如工時、工資、禁用童工與誤用的補救措施、強迫勞動 - 監獄勞工、人口販賣、婦女賦權、安全工作環境、合法許可取得等、同時將宣導項目結合當地法令的規範進行分析與說明，於會後進行違規個案追蹤與跟進，改善率為 100%。

供應商友善職場指南

為了逐步提升對供應商夥伴的永續管理，2020 年度已參照 FLA 及各項國際標準制定寶成工業供應商友善職場指南，規劃 2021 年度推廣予供應商，要求供應商夥伴遵循指南並承諾尊重相關勞工標準以及消除人口販運等規範，藉以保護和促進供應商雇員在工作中的各項基本權益。

人權合規性宣導交流會

為了瞭解合作供應商法規適法性現況，自 2019 年度起結合定期管理機制，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。本年度擴大並深化人權議題的項目，先以台灣區作為試點，查詢與寶成工業有交易供應商共 1,485 家，鑑別近三年有交易且遭勞動違規事件裁罰者共 41 家供應商，發現 57 項有關工時 / 工資 / 法定福利方面的違法事實。並與風險較高的 25 家供應商，召開人權合規宣導交流會議，供應商共 34 人參加，公司之採購單位及人權監督管理單位共有 23 位主





CHAPTER 5

建設可持續發展的社區

越南營運據點「雇人」也「顧家」！
寶成工業在越南有 13.1 萬名正式員工，占總體員工比例超過 43.6%。
2013 年，寶成分別在同奈及平政廠區興建幼兒園，截至 2020 年，受惠孩童累計超過 1,600 人。其中位於同奈省邊和市的小花朵幼兒園為結合自然景觀與環保節能的綠建築，不僅彰顯寶成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。



攜手各地政府及 NGO 推動社區參與活動

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

寶成工業於 2016 年起深入了解與參與各廠民間社會組 (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。2020 年寶成工業社區參與總計投入約 9,047,904 元新台幣（約 30.7 萬美元）。

2020 年度海外地區社區參與活動場次及參加人數如下：教育活動共舉辦 10 場，參與人數共 560 人，醫療健康活動共 1 場，參與人數共 240 人，地方關係活動共舉辦 13 場，參與人數共 550 人。

| 寶成工業偕同民間社會組織 (Civil Society Organization, CSO) 活動原則 | |
|---|--|
| 合規管理 | 積極與當地倡導勞工以及環保法規之公民團體連結，了解當地勞工、環保法令要求與政府政策方向，以期能及時採取應對措施，降低對公司的風險與衝擊。 |
| 醫療健康 | 製鞋為勞力密集產業，集團海外各生產基地多位於開發中或低開發國家，醫療資源相對較為缺乏，傷寒、登革熱等疫病影響員工健康甚大，須積極向員工倡導環境衛生與疾病預防知識，同時集團雇用員工以女性員工占多數，培養員工正確之生殖健康與生育計畫觀念尤為重要。各單位應與當地從事相關健康教育之公民團體合作，取得資訊向員工宣導，以促進員工身體健康。 |
| 教育 | 因其產業特性，海外各生產基地所在地國家經濟發展較為落後，人民相對處於弱勢，教育較不普及。集團各工廠長期深耕在地社會，應與當地公民團體合作，提供各項獎助學金以鼓勵地方弱勢團體就學，培養人才，為後續人力養成奠基。 |
| 地方關係 | 各生產基地雇用大量當地員工，為了解當地民情文化，融入在地社會，應積極與當地社區機關展開對話，了解在地社區需求，協助當地社區建設與居民照顧，以求與當地社區關係和諧，共存共榮。 |

// 寶成攜手當地工會進行社區防疫措施宣導與物資捐贈

自 2020 年初 COVID-19 疫情爆發以來，寶成藉由日常與工會進行的例行溝通會議，與各地工會保持密切聯繫，進行雙向溝通，不只透過員工代表了解員工心聲，也透過資訊透明公開的宣達，讓員工了解公司正在進行的防疫舉措。

集團轄下各工廠每季皆會固定舉辦至少一次以上的例行溝通會議*，以印尼區為例，寶成與工會透過多次例行或非例行的對談，一同合作將防疫工作全面推展及落實，例如：捐贈防疫物資（包含：4,650 片口罩、96 件防護衣、102 瓶酒精、30 桶消毒水和乾洗手液、2 台滅菌噴霧機、400 餘袋如白米等民生物資，及護目鏡、護士帽等醫療用品）給當地社區，如醫院、警察局、村辦公室等，並在鄰近社區的市場發放防疫刊物及傳單、贈送公司自製的口罩，藉此

宣導防疫措施；同時，透過防疫宣傳條，將廠內嚴謹的防疫措施延伸至鄰近四個村莊，讓員工不僅在上班時遵守防疫規定，如戴口罩、勤洗手、保持社交距離等，下班後回到家也能持續維持良好習慣。除了加強防疫執行面工作之外，工會也向辛苦的防疫工作人員送上綠豆湯、飲料等慰問品，體恤同仁接近一年來的防疫辛勞。

寶成不僅在營運據點全面推展及落實防疫優先的舉措，也盡己之力將防疫工作推行到當地社區，在越南、印尼、中國等地，捐贈醫院或相關單位防疫物資及援助款項，發放防疫刊物及傳單，期能帶動並提升社區的整體防疫力量。

* 今年因受疫情影響，部分地區未每季舉辦例行性的溝通互動會議。

越南區 - 探訪身障學校孩童



越南區 - 贈送中秋禮物給貧困兒童



印尼區 - 捐血活動



印尼區 - 捐血活動



印尼區 - 防疫物資捐贈



印尼區 - 防疫物資捐贈



印尼區 - 防疫物資捐贈



印尼區 - 防疫物資捐贈



印尼區 - 工會溝通



印尼區 - 慰問防疫工作人員



為因應 COVID-19 疫情可能造成的人事問題及相關應變措施，實成廣泛蒐集各界意見，透過不定期會議向 FLA 人權專家學者諮詢較佳作法，以降低任何可能發生問題或意外的風險。

實成國際集團在應變疫情有關人權及勞工權益相關的行動，舉例如下：

- **禁用童工**
避免因新冠肺炎疫情令健康成年員工減少或從缺而使用童工。
- **薪酬福利**
員工因生病或治療中無法上班，或於隔離時期，皆依照當地法令規範支薪。
避免在員工沒有知情和同意的情況下扣減薪酬，用以檢測和或治療新冠肺炎或其他疾病。
- **無強迫勞動**
確保員工身份證明文件、旅行證件及 / 或其他文件沒有被扣留，且不因防疫為由限制員工自由行動的權利。

- **申訴機制**
確保所有員工都知悉多元申訴管道，透過有效的申訴機制，對於包含 COVID-19 疫情在內的相關議題或申訴，提供即時回應及必要之補償。

- **培訓宣導**
提供員工正確防疫觀念，宣導負責任地使用社群媒體，著重不落入恐慌情緒、避免產生偏見或歧視。同時加強宣導個人衛生習慣，並保持社交安全距離。

在具體落實各項防疫措施的積極作為下，實成的防疫措施受到各地政府認可，同時也在今年 FLA 進行的工廠實地稽核 (Factory Visit) 中獲得 95 分 (滿分 100) 的佳績。實成工業旗下的越南實元公司於 2020 年 9 月亦獲得「越南新聞工作者協會」所頒發的「企業永續發展」和「積極防疫 COVID-19 企業」兩項殊榮，更是對於實成工業在抗疫工作的正面肯定與鼓勵。

印尼區 - 宣導布條及傳單



印尼區 - 宣導布條及傳單



印尼區 - 宣導布條及傳單



印尼區 - 宣導布條及傳單



中國區 - 落實防疫措施



中國區 - 慰問防疫工作人員



緬甸區 - 物資捐贈



越南區 - 物資捐贈



提供優質教育

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

在越南營運據點，我們擁有超過 13.1 萬名正式員工，占總體員工比例 43.6%。自 2012 年起，實成在越南提供員工子女「希望種子獎學金」計畫，支持學童就學，截至 2020 年，累計共投入 414,456 美元，受惠孩童共 9,585 人。

在印尼，我們聘雇 9.4 萬多名正式員工，占總體員工比例 31.2 %。自 2016 年起，實成推動「員工子女獎助學金計



印越地區捐注印約 44.1 萬美元教育基金

畫」，累計投入 24,835 美元，共有 837 名學生受惠。在 2020 年，持續積極探訪需要幫助的學校、並贊助經費或資源協助校舍建設，投入約 1,933 美元。

在臺灣營運總部，實成工業與「裕元教育基金會」攜手積極投入親子教育。2020 年我們舉辦了 9 場親子教育互動活動，包含裕元寫作坊、親子藝文展演、體育聯誼賽、音樂比賽、寫生比賽等。使孩子們能在父母的陪伴下，快樂的成長。

希望種子獎學金 1 (越南)



希望種子獎學金 2 (越南)



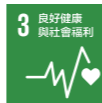
越南區 - 捐助學校洗手間衛生設備



越南區 - 捐助學校候車亭建設經費



確保健康的生活，促進各年齡層人民的福祉



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

有鑒於部分地區醫療資源相對貧乏，寶成與專業醫療團體合作，進行偏鄉義診服務、不定期提供衛教宣導，推廣健康知識，並經由物資捐助、弱勢探訪等具體行動，加深寶成與當地社區更為緊密的連結，2020 年共舉辦 1 場社區義診活動，總計共有 20 名員工及 220 名外部人員（含志工及居民）參與。

2020 年 6 月 19 日，寶成與越南西寧省陽明珠縣公社衛生中心的專業醫師合作，為社區內的長者和身障人士提供免費醫療檢查。在當地政府支持下，活動當天一早便有許多民眾前來現場參與，大部分都是處境困難、需要社區關注的居民，根據世界衛生組織 (WHO) 資料顯示，老年人和患有疾病（如糖尿病、高血壓、心臟病、肺病或癌症）的族群比其他人更容易患上 COVID-19 重症。經過醫療團隊的細心問診及檢查，幫助了解個人健康狀況並進行相關醫療

協助，當日總計進行約 200 人的醫學檢查和藥品提供，並贈送超過 200 份禮物給生活困難的居民。參與活動的寶成員工童先生表示：「社區內需要幫助的人數超過想像，這是一項具有意義、充滿愛心和互助的義診活動。」義診團隊阮醫師說：「很榮幸能提供社會服務，在疫情危急時刻，社區保健基礎需更完善，以應對未來可能會發生的其他危機。」

設置國際標準醫療室

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

消除弱勢群體的貧困



在越南廠區，自 2009 年起，啟動「情義屋興建計劃，累計挹注 51.2 萬美元、興建與修繕完工 279 棟房屋。

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

在全球員工人數分布占比最大的越南廠區，寶成工業傾聽員工心聲，擴大執行「員工家訪活動」專案，收到來自員工家庭急難扶助需求。自 2009 年起，寶成工業在越南正式啟動「情義屋興建」計劃，累計至 2020 年，共挹注 51.2 萬元美元、興建與修繕完工 279 棟房屋。

寶成支援印越地區水患賑災

2020 年 9 月中旬至 12 月上旬，越南及印尼地區連遭連遭暴雨侵襲發生嚴重水患，導致眾多居民生命財產受到威脅。為支持水患賑災，寶成國際集團之裕元工業（集團）有限公司旗下位於越南的子公司及所屬工會，分別與越南政府辦公室、祖國陣線、紅十字會等單位合作，進行捐款募資並推動水患救助專案，包含：捐贈省政府救災款項、將援助金親自送交災區居民、員工受災情況調查及補助專案等，將支援和關懷在短時間內送到需要的地方。

2020 年 11 月寶成透過政府辦公室向廣平省、廣治省和廣南省三個省捐贈了共 60 億越南盾（約 26 萬美元）的救災補助款，幫助越南中部各省開展災後救援及重建工作。當地黨中央委員、政府辦公廳梅進勇部長表示：「寶成向中部三省災民雪中送炭的義舉，充分展現企業社會責任的精神，及時送暖幫助災民度過難關。」寶成主管蔡協理分享：「此次與政府辦公廳合作，盡一己之力提供幫助及慰問，期盼水災過後，一切能轉為平安。」

除了參與政府捐款，公司所屬工會共募集近 29 億越南盾（約 12.5 萬美元），並將愛心款項送到有需要的居民手中。以越南胡志明市的寶元公司為例，11 月 9 日至 14 日工會、公司管理層與越南平潭區祖國陣線一同進行為期六天的越南中部水患賑災行動，將募捐款項直接送至災區，總計約 800 戶家庭受惠，每個家庭收到約 100 萬越南盾的援助金及一份慰問禮，包括 1 個熱水瓶、1 條毛毯、1 個雨衣、2 件 T 恤或棉被和 2 條毛巾。

此外，寶成在越南也啟動「受災員工援助專案」，於 11 月初進行員工受災情況調查，向遭遇災情波及的員工發放賑災補助金。寶成員工范先生表示：「這次大雨引發土石流、水淹超過 2.5 米，很多人家裡都損失慘重，非常謝謝公司提供快速和直接的幫助，深深感受到公司照顧員工的心意。」

寶成位於印尼的子公司及所屬工會也與地方合作，於 12 月 8 日將資源送到 Tambak Pasir 等四個災情嚴重的村落，包含：飲用水、白米、雞蛋、食用油及泡麵等生活物資，期盼盡快幫助村民度過不足與不便。寶成長久以來重視與社區共同發展，在水患期間提供諸多援助，如：社區義診及醫療服務，幫助村民從水災中恢復並了解衛生的重要性；或是提供社區建設、建造垃圾收集廠，避免垃圾堆積等問題造成疏洪困難。

寶成在印尼及越南已深耕將近三十年，對於推廣社會公益一向不缺席，尤其致力於幫助偏遠地區居民克服天災、疾病。此次 COVID-19 疫情重創全球經濟，在社區最需要協助的時刻，寶成秉持互助互愛精神，與當地政府單位攜手合作，期盼幫助災民及早重建家園、恢復正常生活。

越南區 - 社區義診



越南區 - 社區義診



越南區 - 社區義診



越南區 - 企業與醫療合作專案



越南區 - 企業與醫療合作專案



越南區 - 情義屋捐贈



越南區 - 情義屋捐贈



越南區 - 情義屋捐贈



越南區 - 情義屋捐贈



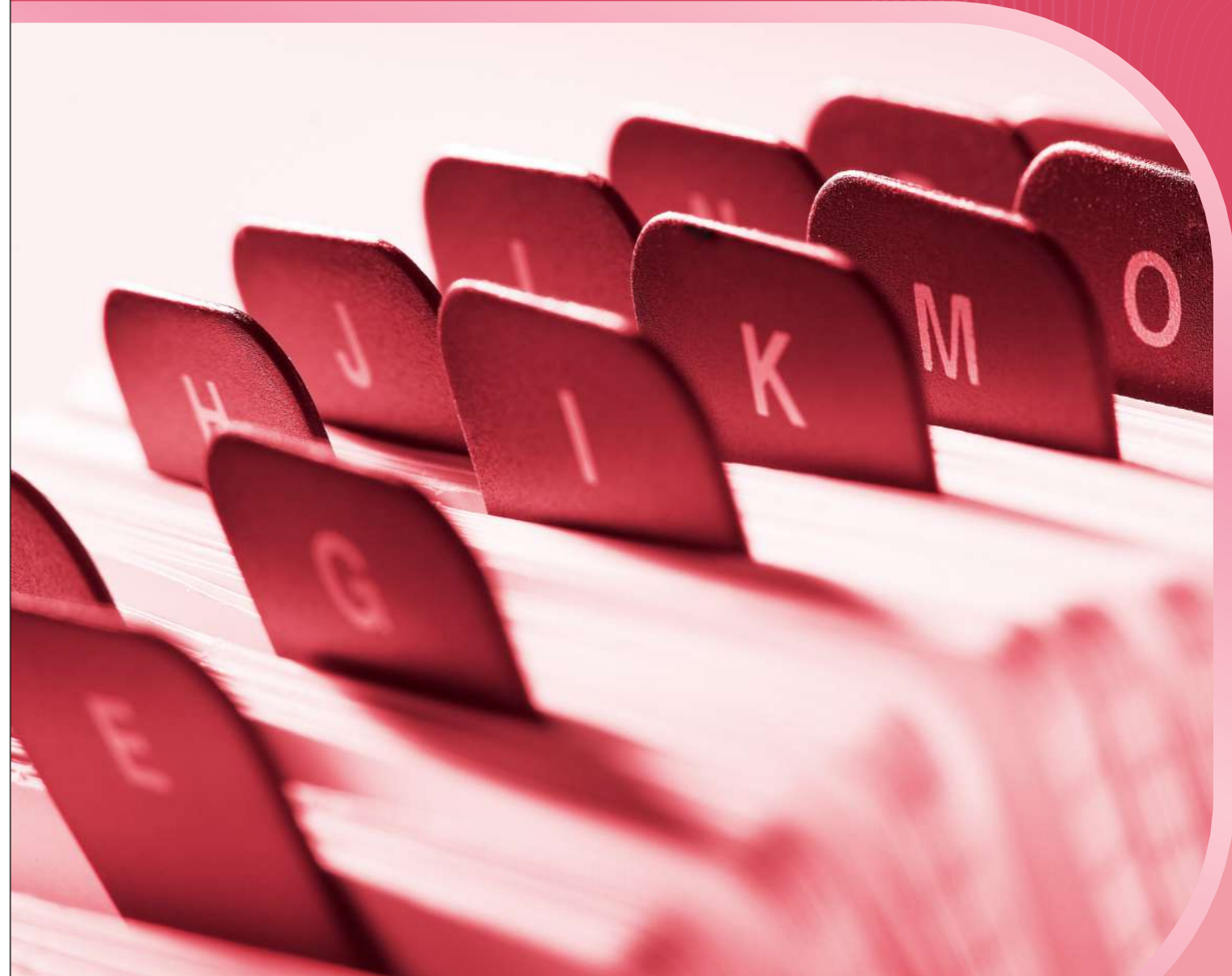


自 1988 年以來，海內外營運據點持續建設當地社區發展

| 臺灣 | 中國 | 印尼 | 越南 |
|---|--|--|---|
| <p>1999 921 地震南投組合屋 (329 間)</p> <p>2001 鹿港龍山寺一級古蹟修建塔塔加步道入口修建</p> <p>2013 定期舉辦團隊共識營活動 - 邀請同仁參與社區公益服務行動、參與「八卦山蝴蝶教育推廣暨保育活動」</p> <p>2014~ 參與捐贈「臺灣少年足球聯合捐贈活動」，圓偏鄉孩子的足球夢</p> <p>2015 參與「STEP30 舊鞋救命 - 中部地區冬令募集，寶成同仁攜手傳愛至非洲」的跨海公益活動。守護農地、感恩農民活動、偏鄉兒童第二專長扶持活動</p> <p>2016~2017 親淨家園、樂愛淨山、協助重建被破壞生態環境活動、瑪利亞社會福利基金會 - 身心障礙者愛陪伴活動</p> <p>2018 參與「一國一援助」國際醫療援助、積極推動親子教育活動</p> <p>2019~2020 參與「大肚山天然林復育苗木製作計劃」</p> | <p>1999~2020 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>2010~2019 留守兒童關懷方案 (員工子女夏令營 / 冬令營)</p> | <p>1988~2020 員工成人高中教育學校、探訪與捐助孤兒院、社區醫療義、宰牲節捐贈</p> <p>2016~2020 學童獎助學金計畫</p> | <p>1988~2020 社區醫療義診</p> <p>2009~2020 情義屋捐贈</p> <p>2012~2020 越南寶成「希望種子獎助學金」</p> <p>2013 興建綠建築小花朵幼兒園</p> <p>2017~2020 「企業與醫療合作」專案</p> <p>2018~2020 國際醫療計畫參與</p> |

Appendix 附錄

| | | |
|---|-------------------------|-------|
| A | SGS 查證聲明書 | P.82 |
| B | 報告書編制準則 | P.86 |
| C | 利害關係人議合 | P.87 |
| D | 製鞋業務永續性議題 | P.91 |
| E | 重大性議題管理方針 | P.94 |
| F | ISO 14001 環境管理系統第三方認證資訊 | P.112 |
| G | 員工多元化指標與訓練數據 | P.113 |
| H | GRI Standards(2016)索引表 | P.116 |



// Appendix A SGS 查證聲明書

附錄

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE POU CHEN CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2020

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
 SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by POU CHEN CORPORATION (hereinafter referred to as PCC) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2020 (hereinafter referred to as the Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification 15 March 2021 to 7 May 2021. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

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

RESPONSIBILITIES
 The information in the PCC's CSR Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of PCC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of verification with the intention to inform all PCC's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

| Assurance Standard Options | Level of Assurance |
|--|--------------------|
| A SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000) | n/a |
| B AA1000ASv3 Type 2 (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information) | High |

TWLPP5008 Issue 2104

ASSURANCE STATEMENT

| | | |
|---|--|----------|
| C | AA1000ASv3 Type 2 (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information) | Moderate |
|---|--|----------|

Greenhouse Gas emissions in year 2019 & 2020 of PCC

Assurance has been conducted at a high level of scrutiny.

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

| Reporting Criteria Options |
|---|
| 1 GRI Standards (Core) |
| 2 AA1000 Accountability Principles (2018) |
| 3 ISO14064-1:2006 (GHG-referenced) |

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information based on the materiality determination at a high level of scrutiny for PCC and moderate level of scrutiny for subsidiaries and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018); and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

ASSURANCE METHODOLOGY
 The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION
 Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) have not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
 The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from PCC, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

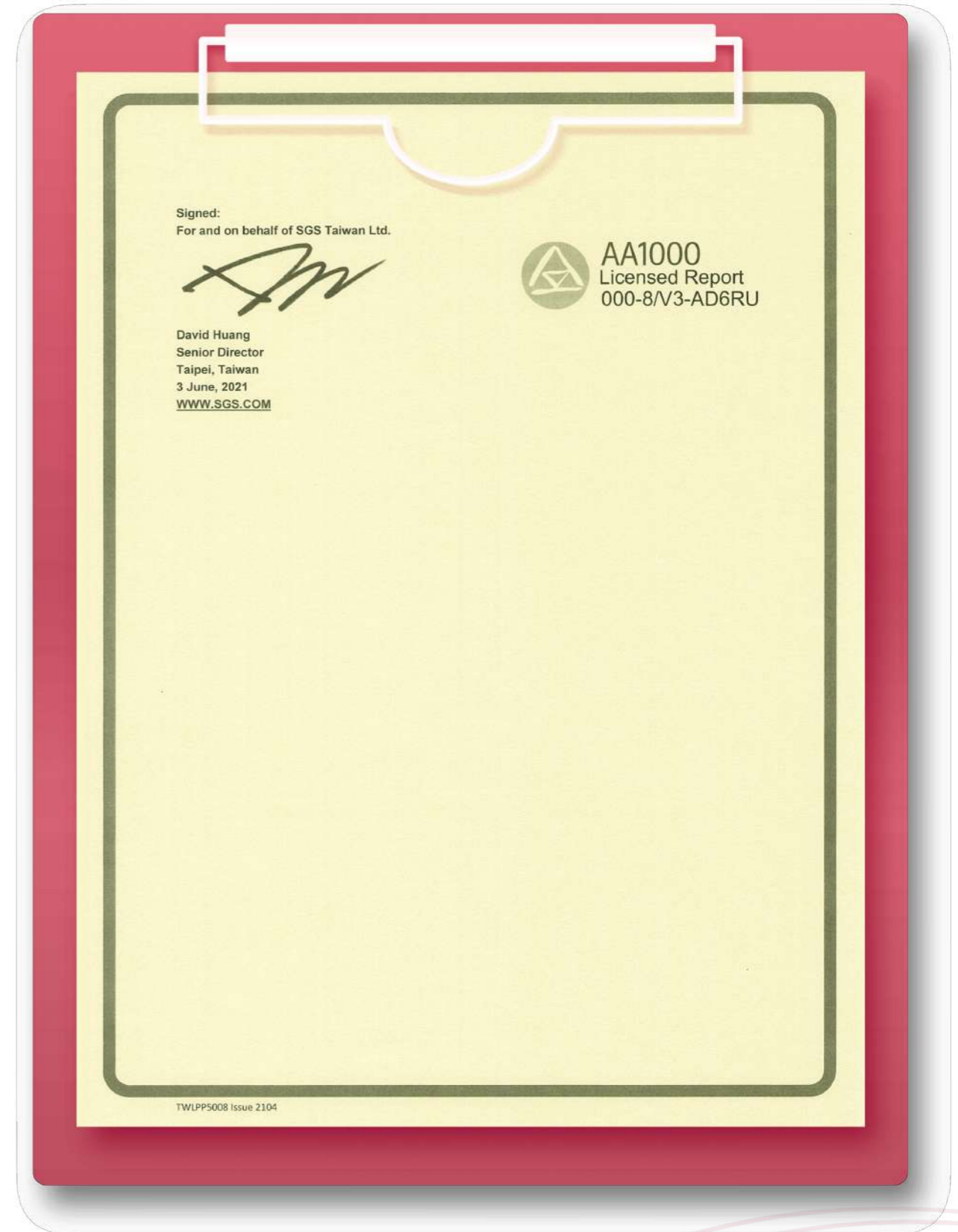
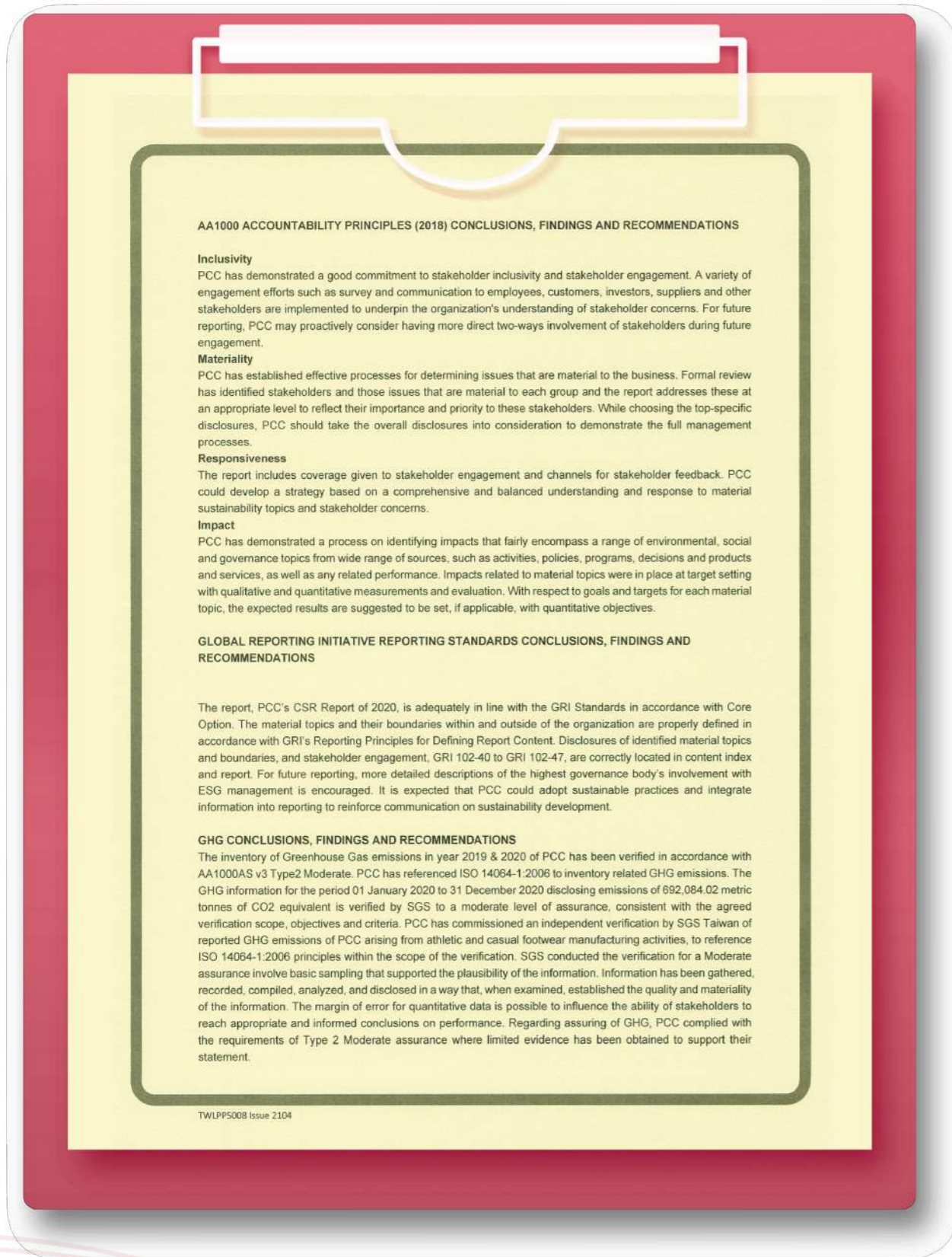
The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION
 On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

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

TWLPP5008 Issue 2104

// Appendix A SGS 查證聲明書



Appendix B 報告書編制準則

本報告依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之永續性報導準則 (GRI Standards, 以下稱「GRI 準則」), 作為編撰依循準則, 並依其所述的「核心」選項進行編制。

報告期間、邊界與範疇

本報告書內容所刊載的資訊期間為 2020 年 01 月 01 日至 2020 年 12 月 31 日; 部分項目資訊所揭露數據採歷年數據並列顯示。於報告期間無進行重編的資訊項目。

寶成工業股份有限公司 (以下稱「寶成工業」或「本公司」) 及其子公司合稱寶成國際集團, 所經營之業務內容包括鞋類製造、運動用品零售及品牌代理、房產開發及觀光旅館經營等。

本報告書所提及之經濟績效, 與寶成工業 2020 年度合併財務報告內容一致, 邊界涵蓋寶成工業及其子公司; 而根據財務重大性與產業關聯性, 考量本公司所屬營運業務屬性之差異, 本報告書報導內容將以本公司製鞋業務為主, 所提及之社會及環境活動績效, 主要展現寶成工業 2020 年度在鞋類製造業務方面的表現, 除特別標註外, 永續指標數據均涵蓋寶成工業旗下製鞋業務主要營運據點之績效說明。關於運動用品零售及品牌代理業務方面, 請參閱寶成工業子公司寶勝國際 (控股) 有限公司 2020 年年報之「環境、社會及管治報告」章節。

報告數據及查證

報告中所揭露的數據係來自公司內部管理系統所自行統計與分析結果。本報告書所提及之財務資訊與寶成工業 2020 年度合併財務報告內容一致, 並經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查核簽證; 法令規定檢測之數據, 均經由公正機構量測或確認, 並以一般慣用的數值描述方式呈現, 內容資料均為實際檢測數字。

本報告書由臺灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 第三方查證單位以 AA 1000AS v3 第二類型高度保證等級 (Type II High Level) 進行報告書保證, 確認本報告書符合依循 GRI Standards 核心選項。

報告書管理程序

本公司企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 報告書之編輯係由永續發展部負責, 於每年度第四季展開年度 CSR 報告書的準備作業, 包括 CSR 工作小組作業溝通, 檢視前次發行報告書內容增補事項之討論, 與各區製鞋生產基地工廠進行溝通與資訊交流, 彙整各區利害關係人溝通反應之議題與年度業務績效, 進行重大議題事項討論等, 彙整出利害關係人關注議題清單與重大性議題, 據此決定本報告書的報告內容, 並經由內部管理審查機制, 完成報告書的內容審查與核備後, 於臺灣證券交易所公開資訊觀測站及本公司網站公開。

報告週期

寶成工業將定期於每年 6 月底前, 發行前一年度的企業社會責任報告書。

前期發行版本: 2020 年 6 月發行。

現行發行版本: 2021 年 6 月發行。

聯絡資訊

本報告書可自臺灣證券交易所公開資訊觀測站 (<http://mops.twse.com.tw>) 或本公司網站企業社會責任專區 (<http://www.pouchen.com/index.php/csr/csr-reports>) 下載。



如對寶成工業企業社會責任議題, 有任何指教或建議, 非常歡迎您隨時提供寶貴的意見。



聯絡資訊: 寶成工業股份有限公司
地址: 40764 臺中市西屯區臺灣大道四段 600 號
電話: (04)2461-5678 (分機 7369 周小姐)
溝通信箱: ir@pouchen.com
網址: www.pouchen.com



Appendix C 利害關係人議合

鑑別

寶成工業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營運製鞋基地當年度外部團體與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; 參考 AA1000 利害關係人議合標準 2015 年版 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 五大原則, 依照利害關係群體對於本公司的依賴程度 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注度 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等面向, 藉由 CSR 工作小組成員會議討論, 依其互動頻率及營運重要性鑑別出八大類關鍵利害關係人, 分別為股東/投資者、客戶、主管機關、員工、供應商、媒體、社區與非政府組織 (Non-Governmental Organization, NGO)。



利害關係人的對話互動




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



寶成工業於公司網站設置「利害關係人專區」及聯絡信箱 ir@pouchen.com, 由專人受理並依關切議題的範疇與性質, 再轉交由各相關權責單位進行處理與回應。2020 年度經由上述溝通管道所接獲之信件, 包括: 業務合作提案、股東/投資者服務、媒體事宜及研究與調查需求等, 另因受到全球新冠肺炎疫情的影響, 多數利害關係人對於防疫措施與疫情衝擊影響程度有較多的關注, 公司除有即時性對外的說明公告外, 亦於本報告書內進行說明。



Appendix C 利害關係人議合

利害關係群體關注議題與溝通方針

| 利害關係人 | 對實成重要性 | 關注議題 | 溝通管道及方法 | 溝通頻率 | 年度互動紀錄 |
|---|-------------------------|--|---|--|--|
|  股東 / 投資者 | 高度 公司營運資金主要來源之一 | <ul style="list-style-type: none"> 經濟績效(股價、營收、獲利) 公司治理 市場形象 重大事件(新冠肺炎疫情處理) | <ul style="list-style-type: none"> 公開資訊觀測站及公司網站訊息公布 召開股東會 參與法人說明會 透過發言人管道反應 | <ul style="list-style-type: none"> 不定期 每年至少一次 每年至少二次 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> 股東會：2020.06.19。 法說會：4次。 有關新冠肺炎疫情相關回應請參閱”2. 公司治理-風險辨識與管控措施”之說明。 |
|  客戶 | 高度 公司營收主要來源之一 | <ul style="list-style-type: none"> 產品品質 產品資安管理 禁限用物質管理 行為準則合規程度 資訊揭露透明度與可靠性 新冠肺炎疫情處理 | <ul style="list-style-type: none"> 業務拜訪 / 例行性會議 不定期之溝通會議 稽核回饋 / 自主管理績效回饋 電子郵件及電話聯繫 CSR 報告書 | <ul style="list-style-type: none"> 每月 不定期 每月 不定期 每年一次 | <ul style="list-style-type: none"> 受疫情影響，品牌客戶未入廠稽核，採線上會議溝通。 |
|  主管機關 | 高度 公司相關營運規範與規定依循來源之一 | <ul style="list-style-type: none"> 公司治理 法令合規度 重大勞動爭議事件(減班休息措施) | <ul style="list-style-type: none"> 配合政府執行各項安全合規檢查 定期申報表單(每月/每季)/公文 CSR 報告書 議案諮商拜訪 | <ul style="list-style-type: none"> 不定期 每月/每季 每年一次 不定期 | <p>臺灣區：</p> <ul style="list-style-type: none"> 委外定期檢測 2 次。 主管機關稽查：6 件。 <p>海外區：依各區主管機關不同，互動頻率不同。</p> |

| 利害關係人 | 對實成重要性 | 關注議題 | 溝通管道及方法 | 溝通頻率 | 年度互動紀錄 |
|--|---------------------------------|--|---|---|--|
|  員工 / 工會 | 高度 公司營運主要資產之一，也是永續營運的支持力 | <ul style="list-style-type: none"> 工作穩定度 薪資福利 勞資關係 / 勞工權益 / 工時管理 職場安全 / 規章制度合理性 意見表達管道 績效評估與升遷制度 | <ul style="list-style-type: none"> 公司內部網站 / 電子郵件 / 員工意見箱 / 問卷調查 職工福利委員會 / 職安衛委員會 / 工會 申訴獎懲委員會 內部員工刊物 員工幹部座談 海外生產製造廠區員工生輔室諮詢服務 | <ul style="list-style-type: none"> 不定期 每月 不定期 月刊 / 雙月刊 每月 / 每季 每天 | <ul style="list-style-type: none"> 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每月召開一次。 每季召開一次管理層與工會溝通會議。 員工意見反應溝通事項，請閱”3. 有尊嚴的工作-員工關懷”之說明。 |
|  供應商 | 高度 公司製造營運原料、設備與服務重要支援 | <ul style="list-style-type: none"> 禁限用物質管理 公平競爭 / 品質與價格 / 供應條件 供應商遴選及管理(品質 / 永續發展要求) | <ul style="list-style-type: none"> 採購合約 / 承諾書 業務溝通 / 電子郵件及電話聯繫 供應商評核制度 供應商會議 | <ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 每年一次 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商評核每年至少一次。 日常業務窗口權責回應處理。 |
|  媒體 | 中度 對於提升公司 ESG 管理績效有多元觀點與意見提供 | <ul style="list-style-type: none"> 營運狀況 重大勞動爭議事件 具新聞價值事件(減班休息措施、營運衝擊程度) | <ul style="list-style-type: none"> 新聞稿 透過發言人管道反應 協調安排媒體的訪查要求與資訊提供 | <ul style="list-style-type: none"> 定期 不定期 不定期 | <ul style="list-style-type: none"> 每月營收及每季營運成果新聞稿。 關切議題溝通說明文件、電話及 email。 |

| 利害關係人 | 對寶成重要性 | 關注議題 | 溝通管道及方法 | 溝通頻率 | 年度互動紀錄 |
|---|----------------------------|--|---|---|---|
|  NGO 團體 FLA / 世界體育用品聯合會 | 中度 監督與協助提升公司 ESG 管理績效 | <ul style="list-style-type: none"> 勞資關係 / 勞工權益 合法合規 環境議題 溝通管道與機制 | <ul style="list-style-type: none"> FLA SCI 實地稽核與線上平台 NGO 合作計畫 關切議題溝通說明文件 溝通會議 / 電子郵件及電話聯繫 年度 CSR 報告書 | <ul style="list-style-type: none"> 每年 不定期 不定期 不定期 每年一次 | 每季定期獲知 FLA 董事會資訊與更新稽核改善進度。 |
|  社區 | 中度 公司營運穩定的支持力量，也是員工來源之一 | <ul style="list-style-type: none"> 環境議題 / 法令合規度 交通 就業機會 社區公益回饋 | <ul style="list-style-type: none"> 主動拜會 設立外部單位意見反應溝通窗口 贊助社區公益活動 / 社區訪問 公司網站 | <ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期 / 每季 不定時 | 社區互動依個案需求予以處理與回應；請參閱“5. 建設可持續發展的社區”之說明。 |



// Appendix D 製鞋業務永續性議題

議題鑑別

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

利害相關者對於製鞋生產之關切主題，歷年來變化不大。在產品標準要求部分，原物料選用、MRSL 與 ZDHC 管理及產品安全管控是主要要求事項。在工作場所管理，著重人權與勞雇關係的合規，申訴處理機制的有效建置與安全健康的工作環境；環境永續管理面上著重法規的遵循、污染物排放處理以及能資源節能減碳專案的推動。於公司治理上，營運績效、合法合規與公司治理是首要的管理議題；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。

永續議題重大性分析

寶成工業綜合評估利害關係者關注議題及國際永續趨勢，考量永續管理的延續性，以前一年鑑別之重大性議題為基礎，檢視當年度組織結構、供應鏈狀況以及內外部永續管理趨勢等，針對利害關係者關注議題，依據四項重大性評估原則：(1) 法規 / 政策必要性 (2) 具有重大財務衝擊 / 風險 (3) 利害關係人關注 / 國際趨勢 (4) 同業及標竿企業競爭力優勢，與公司相關權責部門討論決定本次報告書報導主題。

重大性議題

| 管理面向 | 製鞋業利害關係人關切重大議題 | 對應 GRI 準則指標 |
|-----------|--|--|
| 公司永續營運 | <ul style="list-style-type: none"> 公司治理 營運績效 合法合規管理 | 102 一般揭露、205 反貪腐 201 經濟績效 307 有關環保法規遵循、419 有關社會經濟法規遵循 |
| 產品標準與資安管控 | <ul style="list-style-type: none"> 原物料選用管理 MRSL 管理 產品安全管控 供應商管理 | 204 採購實務、301 物料 301 物料、403 職業健康與安全、416 顧客的健康與安全 418 客戶隱私 308 供應商環境評估、414 供應商社會評估 |
| 工作場所職安衛管理 | <ul style="list-style-type: none"> 職業安全健康管理 (含消防安全管理) | 403 職業健康與安全 |
| 員工關係管理 | <ul style="list-style-type: none"> 勞雇關係管理 人權議題管理 (含申訴議題處理) | 201 經濟績效、202 市場地位、 401 勞雇關係、402 勞資關係、404 訓練與教育 405 員工多元化與平等機會 406 不歧視、407 結社自由與團體協商、408 童工、 409 強迫與強制勞動、412 人權評估 |
| 環境永續 | <ul style="list-style-type: none"> 合法合規管理 污染物排放處理、ZDHC 零排放 能資源使用量 能資源節能減碳專案 | 306 廢污水和廢棄物、307 有關環保法規遵循、 306 廢污水和廢棄物 302 能源 302 能源、305 排放 |
| 社區關係 | <ul style="list-style-type: none"> 社區參與及溝通 | 413 當地社區 |

| 重大性議題與邊界 | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-------|------|------|------|--------|----------|-----|----|----|-------------------|--------------|------------|
| 重大議題 | 重大性理由 | | | | 衝擊影響邊界 | | | | | 對應國際永續發展目標 (SDGs) | 連結本報告書章節 | |
| | 必要性 | 財務衝擊 | 關注趨勢 | 競爭優勢 | 製鞋業務 | 通路業務 (註) | 供應商 | 客戶 | 社區 | | | |
| 公司治理 | V | V | V | | ● | ● | | | | | | 第二章 |
| 營運績效 | V | V | V | | ● | ● | | | ⊙ | | | 第一章 |
| 合法合規管理 | V | | V | | ● | ● | ⊙ | ⊙ | | | | 第二章 第三章 |
| 原物料選用 | | V | V | V | ● | ● 包裝材 | ⊙ | ⊙ | | | | 第四章 |
| MRSL / ZDHC 管理 | V | | V | | ● | | ⊙ | ⊙ | | | | 第四章 |
| 產品標準與資安管控 | V | | V | V | ● | | ⊙ | ⊙ | | | | 第四章 |
| 供應商管理 | V | | V | V | ● | | ⊙ | ⊙ | | | | 第四章 |
| 勞雇關係管理 | V | | V | V | ● | ● | ⊙ | ⊙ | | | | 第三章 |

| 重大性議題與邊界 | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-------|------|------|------|--------|----------|-----|----|----|-------------------|--------------|-----|
| 重大議題 | 重大性理由 | | | | 衝擊影響邊界 | | | | | 對應國際永續發展目標 (SDGs) | 連結本報告書章節 | |
| | 必要性 | 財務衝擊 | 關注趨勢 | 競爭優勢 | 製鞋業務 | 通路業務 (註) | 供應商 | 客戶 | 社區 | | | |
| 人權議題管理 (含申訴機制) | | | V | V | ● | ● | ⊙ | ⊙ | | | | 第三章 |
| 工作場所職安衛管理 | V | V | V | | ● | | ⊙ | | | | | 第三章 |
| 污染物排放處理 | V | | V | | ● | ● | ⊙ | | | | | 第四章 |
| 能資源使用 | | V | V | V | ● | ● | ⊙ | ⊙ | ⊙ | | | 第四章 |
| 能資源節能減碳專案 | | V | V | V | ● | ● | ⊙ | ⊙ | | | | 第四章 |
| 當地社區溝通參與 | | | V | V | ● | ● | | | ⊙ | | | 第五章 |

註：“●”：表示具有直接衝擊影響；製鞋業務於本報告書中揭露；通路業務之重大主題揭露資訊，請參閱寶成工業子公司寶勝國際（控股）有限公司2020年年報之「環境、社會及管治報告」章節。
 “⊙”：表示有間接衝擊影響；但因資訊的不易取得，於本報告書中不納入揭露。

// Appendix E 重大性議題管理方針

重大主題：合法合規管理

| 管理方針之一般要求說明 | |
|---------------|--|
| 永續面向 | 公司治理 Governance |
| 重大性議題 | 307 有關環境保護的法規遵循、419 社會經濟法規遵循 |
| 重要性理由 | 公司永續經營的關鍵，也是主管機關政策要求事項。 實質影響面向：營運風險、商業競爭力。 |
| 議題邊界 | 公司所有營運據點。 |
| 衝擊程度 | 違反法規要求，將蒙受實質上罰款處分，以及無形的公司形象與商業信譽受損。 重大違規事件認定係指單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。 |
| 管理方針 | <p>目的 藉由制度化的管理機制，定期及不定期查核營運措施是否符合相關規定要求，務求合法合規之生產營運，避免公司財務或商譽損失。</p> <p>政策 秉持專業和誠信經營原則，重視企業社會責任，落實公司治理、法規遵循及各項營運風險控管。</p> <p>管理承諾與目標、標的</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 落實公司治理。 2. 建立內部管控機制，以資業務執行依循。 |
| 投入資源 / 特定行動方案 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 董事會為公司的最高治理單位與制定經營決策之中心，藉由制定「誠信經營守則」等行為規範，推動相關教育訓練課程，有效防制賄賂貪腐行為。 2. 設置內部稽核制度，定期及不定期執行內部自我評估作業，以確保作業程序有效性。 3. 為確保符合營運所在地的法律規定，設置法務單位負責統籌規劃法令諮詢、法規遵循及法律風險控管事宜。 |
| 評量機制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 董事會議。 2. 半年度公司經營管理檢討報告會議。 3. 年度公司治理評鑑。 4. 內部稽核制度。 |
| 管理結果績效評估與調整 | 針對環保違規事件之管理改善，強化各區對環保法規的認知溝通與落實度查核，同時藉由每月舉行之環安衛溝通會議進行督導管理。 配合內外稽核或評鑑結果，針對需提升項目研擬具體行動方案，並向管理階層報告。 |
| 溝通申訴機制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 董事會議。 2. 半年度公司經營管理檢討報告會議。 3. 申訴管道：HQ@pouchen.com。 |

重大主題：經濟績效

| 管理方針之一般要求說明 | |
|----------------|---|
| 永續面向 | 公司治理 Governance |
| 重大性議題 | 201 經濟績效 |
| 重要性理由 | 企業永續經營的關鍵 |
| 議題邊界 | 組織內的員工，以及組織外的股東 / 投資者、客戶、供應商及社區等利害關係人。 |
| 衝擊程度 | 營運表現會直接影響公司價值，是股東 / 投資者最為關注的議題，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。 |
| 管理方針 | <p>目的 持續且穩定地為股東 / 投資者及各方利害關係人創造最大價值。</p> <p>政策</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 推動製造升級，不斷提升生產效率。 2. 強健營運體質，增進通路經營效益。 3. 提供增值服務，深化品牌合作關係。 4. 勇於創新突破，尋求企業永續價值。 <p>承諾與目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續提供優質的產品、服務與全方位解決方案，建立以智能製造與創新服務為導向、最高價值的多元平台。 2. 專注於製鞋與通路兩大核心業務之經營發展，追求質量並重的營運增長。 |
| 2020 年度推動措施與績效 | 請參閱寶成工業 2020 年年報、2020 年度合併財務報告。 |
| 明年度預計推動重點措施 | 請參閱寶成工業 2020 年年報。 |
| 評估機制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 內部評量機制：各事業部及後勤單位負責執行，並經內部稽核、審計委員會、董事會及股東會分層監督與覆核。 2. 外部稽核：寶成工業 2020 年度合併財務報告經動業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查核簽證、相關監管機關。 |
| 管理結果績效評估與調整 | 依照各事業部及子公司所訂定之年度預算作為基礎，逐月、逐季衡量績效表現，包含營業收入、營業毛利、營業淨利、稅前及稅後淨利等各項財務指標之達成情形。 |
| 溝通申訴機制 | 股東會、法人說明會、發言人管道 (ir@pouchen.com) |

重大主題：反貪腐

管理方針之一般要求說明

| | |
|---------------|---|
| 永續面向 | 公司治理 Governance |
| 重大性議題 | 205 反貪腐 |
| 重要性理由 | 公司永續經營的關鍵，也是主管機關政策要求事項。 |
| 議題邊界 | 組織內的員工，以及組織外的股東 / 投資者、客戶、供應商及社區等利害關係人。 |
| 衝擊程度 | 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。 |
| 管理方針 | <p>目的 透過持續性有效的管理過程，確保營運之效果及效率，含獲利、績效及保障資產安全，報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章等目標的達成。</p> <p>政策 落實執行本公司「道德行為準則」第八條及「誠信經營守則」第二十三條之規定。</p> <p>管理承諾與目標、標的 1. 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」。 2. 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。 3. 擴大誠信經營宣導及教育訓練。</p> |
| 投入資源 / 特定行動方案 | <ol style="list-style-type: none"> 制定「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」及各項管理辦法，做為執行依準。 設立公司內外部網站，提供各單位利害關係人溝通窗口、檢舉途徑。 成立誠信經營推動小組，負責誠信經營政策與防範方案之推動，每年至少向董事會報告一次。 |
| 評量機制 | <ol style="list-style-type: none"> 董事會議。 半年度公司經營管理檢討報告會議。 年度公司治理評鑑。 內部稽核制度。 |
| 管理結果績效評估與調整 | 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。 |
| 溝通申訴機制 | 內外部申訴及檢舉管道。 |

重大主題：產品標準與資安管控

管理方針之一般要求說明

| | |
|---------------|---|
| 永續面向 | 社會面 Social |
| 重大性議題 | 416 顧客健康與安全、417 行銷與標示、418 客戶隱私 |
| 重要性理由 | 實質影響面向：營運風險、商業競爭力。 |
| 議題邊界 | 組織內：臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。 組織外：物料供應商。 |
| 衝擊程度 | 合規產品製造與維護客戶商業機密資訊，是生產營運必要管理事項，直接影響客戶訂單。 |
| 管理方針 | <p>目的 提升對品牌客戶的商業機密保護，維護品牌客戶的商業競爭力，促進賣成與品牌的合作信任度，增取訂單。</p> <p>政策 為客戶提供符合環保永續、安全衛生要求標準且優質的產品製造服務。</p> <p>管理承諾與目標 1. 持續精實生產流程的調整，研發導入特定製鞋工序的自動化設備。 2. 頒布並落實執行公司產品安全管理準則。 3. 嚴格遵循品牌客戶物料要求標準。</p> |
| 投入資源 / 特定行動方案 | <ol style="list-style-type: none"> 執行廠區產品安全的管理。 執行廠區產品安全管理措施落實度稽核。 所有上線生產鞋品皆須通過客戶開發中心的 MRSL 及材料標準。 |
| 評量機制 | 本公司如發現任何違規事件，如有涉及侵犯客戶與消費者權益疑慮，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的法律行動，以保障各方權益。 |
| 管理結果績效評估與調整 | 依照各事業部 / 子公司所訂定之年度預算作為基礎，逐月、逐季衡量各項財務指標（主要包含營業收入、營業毛利、營業淨利、稅前及稅後淨利等）達成情形。 |
| 溝通申訴機制 | 內外部申訴及檢舉管道。 |

重大主題：溫室氣體排放~溫室氣體盤查依循原則

管理方針之一般要求說明

| | |
|------|--|
| 盤查原則 | 1. 範疇一、二 參考：ISO 14064-1 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規 2. 範疇三參考：Green House Gas Protocol, Calculation Guidance, Supporting Documents. |
| 盤查範圍 | 寶成工業製鞋業務全部廠區（臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸）。 |
| 溫室氣體 | 二氧化碳 (CO ₂)、甲烷 (CH ₄)、氧化亞氮 (N ₂ O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF ₆)、三氟化氮 (NF ₃)。 |
| 盤查項目 | 1. 範疇一：能源直接溫室氣體排放總量。（集團盤查登錄之溫室氣體種類包含已納入蒙特婁議定書規範之氫氟碳化物，如：R-22、R32 等，仍有涵蓋前述物質之排放量。） 2. 範疇二：能源間接溫室氣體排放總量。 3. 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。 4. 範疇三：集團總部年度航空差旅之溫室氣體排放總量，利用 Distance-Based method 計算。 |
| 計算基準 | 1. 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 ₂ e，單位為公噸 / 年。 2. 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 ₂ e/tonne-km) 3. 範疇三：集團總部年度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 ₂ e) = 航行距離 (passenger-km) × 航行排放因子 (kgCO ₂ 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 。例如：TPE（臺北桃園機場）到 SGN（越南胡志明機場）用網站計算城市機場，單趟 2,205km 飛航距離。 |

| Dep Airport | Arr Airport | Distance(KM) |
|-------------|-------------|--------------|
| TPE | SGN | 2,205.0 |
| SGN | TPE | 2,205.0 |

管理方針之一般要求說明

| | |
|------|---|
| 活動數據 | 數據直接量測。 |
| 係數 | 1. 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，計算得出個排放源之係數；輔助工具為臺灣環保署「溫室氣體排放係數管理表 6.0.3 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。 2. 電力排放係數依各地區公告之排放係數或國際能源署 (International Energy Agency, IEA) 2013 版公告之係數計算。 |

| 國家地區 | 係數 (CO ₂ /kwh) | 來源 |
|-------|---------------------------|---|
| 中國華中區 | 0.9515 | 2015 年中國電力排放因子 |
| 中國華南區 | 0.8959 | 2015 年中國電力排放因子 |
| 臺灣 | 0.528 | 2016 年臺灣電力公司 |
| 越南 | 0.415 | 國際能源署 International Energy Agency, IEA 2013 |
| 印尼 | 0.741 | |
| 孟加拉 | 0.588 | |
| 墨西哥 | 0.454 | |
| 緬甸 | 0.239 | |
| 柬埔寨 | 0.804 | |

3. 各種溫室氣體之全球暖化潛勢值 (GWP) 統一使用 IPCC 第四次公告 (2007)。

重大主題：能源使用與溫室氣體排放管理

| 管理方針之一般要求說明 | |
|-------------|--|
| 永續面向 | 環境面 Environment |
| 重大性議題 | 302-1 組織內部的能源消耗量、302-3 能源密集度、302-4 減少能源的消耗、305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放、305-2 間接（範疇二）溫室氣體排放、305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放。 |
| 重要性理由 | 能源管理與有效利用攸關營運成本，能源耗用造成溫室氣體排放所引致的氣候變遷風險亦存在威脅企業營運中斷與財產損失的風險。 實質影響面向：成本、營收、營運風險、商業競爭力。 |
| 議題邊界 | 組織內：臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸等區集團全資鞋廠。 組織外：工程承包商。 |
| 衝擊程度 | 公司製程生產能源使用偏重於電力使用，有效的提升能源使用效率和減少浪費，可以有效降低用電，節省能源，同步降低溫室氣體排放量。 |
| 管理方針 | <p>目的 響應聯合國永續發展目標（SDGs）中第 13 項氣候行動（Climate Action），採取相關措施以因應氣候異常所導致全球及企業永續發展的風險與衝擊。</p> <p>政策 能源不浪費、運轉效率高、回收年限短、能源成本低、環境衝擊低。</p> <p>管理承諾與目標 1. 以 2016 年為起點，進行全集團溫室氣體全面盤查。 2. 制訂四年整體節約能源規劃，設定年度目標與對應作法。逐年編列節能（減碳）預算，制定各廠節能制度與目標，定期開會追蹤檢討，持續追蹤成效，生產據點交流節能相關技術，定期向最高治理階層報告。</p> <p>管理標的 1. 以 2016 年為能源基準線，設定集團內工廠目標為 2020 年能耗密集度較基準年下降 8%。 2. 溫室氣體排放減量的中期目標則是以降低範疇二排放為主要管理目標。</p> |

| 管理方針之一般要求說明 | |
|----------------|---|
| 投入資源 / 特定行動方案 | <ol style="list-style-type: none"> 源頭節能設備採購，新增 IE3 馬達要求的管控。 推動工廠節能組織運作，逐步建立工廠節能文化。 各廠自主節能技術推動，進行老舊設備汰換和 IE3 馬達與伺服馬達更新。 延續集團空壓機洩漏管理目標，並持續要求洩漏率下降。 進行工廠能源稽核，進行工廠實地稽核，有效進行能源盤查和管理。 持續集團去蒸汽化策略，逐步推動蒸汽改電能專案和蒸汽保溫項目，降低蒸汽能耗。 改善廠房通風與降溫建築設計。 規劃集團能源在線監控系統，逐步建立能源管控機制。 |
| 2020 年度推動措施與績效 | <ol style="list-style-type: none"> 推動空壓機效率量測，持續執行廠區空壓系統洩漏和蒸汽洩漏的盤查與改善行動。 持續推動去蒸汽化政策，改以電加熱。 於重點工廠導入通風降溫設計與導光建築設計。 |
| 明年度預計推動重點措施說明 | <p>持續進行原有節能措施和績效外，亦逐步強化下列事項：</p> <ol style="list-style-type: none"> 壓縮空氣、蒸汽的洩漏管理，避免能源浪費。 空壓機效率量測，逐步汰換運轉效率低落之設備，避免能源浪費。 針對能耗水準較低的工廠，進行深入輔導，改善工廠能源效率。 逐步進行去蒸汽化，降低高環境衝擊的能源使用。 評估建置太陽能發電系統，降低溫室氣體排放。 |
| 評量機制 | <ol style="list-style-type: none"> 組織內部 SD KPI（ESH 管理績效指標）稽核之「能源管理與目標達成度」。 空壓洩漏率定期測量。 |
| 管理結果績效評估與調整 | 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。 |
| 溝通申訴機制 | 定期月會。 |

重大主題：物料採購管理與供應商管理

| 管理方針之一般要求說明 | |
|----------------|---|
| 永續面向 | 環境面 Environmental |
| 重大性議題 | 204 採購實務、301 物料、308 供應商環境評估、414 供應商社會評估 |
| 重要性理由 | 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。 實質影響面向：成本、營收、營運風險、商業競爭力。 |
| 議題邊界 | 組織內：臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。 組織外：物料供應商、服務承包商。 |
| 衝擊程度 | 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。 |
| 管理方針 | <p>目的 深化供應鏈管理 / 製程精進，以最創新價值之方式服務製造 / 客戶。</p> <p>政策 1. 供應商管理精進 2. 強化採購管理機制</p> <p>管理承諾與目標 供應鏈管理。</p> <p>管理標的 2020 年度目標 1. 供應商管理精進：(1) 供應鏈快速反應 (2) 供應商評鑑汰弱留強 (3) 採購趨勢分析與因應。 2. 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。</p> |
| 投入資源 / 特定行動方案 | 1. 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。 2. 定期評鑑供應商之績效表現，進行分級管理。 |
| 2020 年度推動措施與績效 | 1. 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。 2. 依品質、永續發展等量化指標評鑑供應商整體表現，並舉行改善計畫會談，深化管理。 3. 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。 |
| 明年度預計推動重點措施說明 | 1. 強化集團供應鏈體系、2. 完善供應商管理機制、3. 精進採購發包流程。 |
| 評量機制 | 定期檢討會議 |
| 管理結果績效評估與調整 | 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。 |
| 溝通申訴機制 | 業務溝通 / 電子郵件及電話聯繫、供應商定期評核檢討會。 |

重大主題：勞雇關係管理 - 人才吸引、激勵與留任

| 管理方針之一般要求說明 | |
|----------------|---|
| 永續面向 | 社會面 Social |
| 重大性議題 | 201-3 員工福利計劃、202 市場地位、401 勞雇關係、402 勞資關係、405 員工多元化與平等機會 |
| 重要性理由 | 營造勞資雙方良好互信基礎與順暢溝通、維持良好的勞雇關係與具競爭力的福利制度，對於工廠生產營運的順暢有顯著的正向助益，也提升員工與當地社區對公司的認同感與向心力。 實質影響面向：商業競爭力。 |
| 議題邊界 | 組織內：臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。 |
| 衝擊程度 | 影響人力招募及人員留任，進而影響營運生產。 |
| 管理方針 | <p>目的 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。(增加正面的影響)</p> <p>政策 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。除了每月依據工作表現發放的績效獎金外，亦根據公司全年度獲利狀況，提撥一定比例之盈餘作為年終獎金與員工酬勞的發放，以獎勵員工的貢獻並激勵其工作熱忱，讓員工共同分享公司的經營成果。</p> <p>管理承諾與目標 本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不平等待遇。在敘薪方面，秉持女男同工同酬之原則，根據員工學歷背景、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。</p> <p>管理標的 以遵循全球各營運據點當地法令規定為原則。</p> |
| 投入資源 / 特定行動方案 | 長期例行性制度，無投入特定專案行動。 |
| 2020 年度推動措施與績效 | 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。 |
| 明年度預計推動重點措施說明 | 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。 |
| 評量機制 | 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。 |
| 管理結果績效評估與調整 | 搭配績效管理及獎酬制度及結果定期進行檢視及調整。 |
| 溝通申訴機制 | 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。 |

重大主題：訓練與教育 - 人才資本厚實

| 管理方針之一般要求說明 | |
|---------------|---|
| 永續面向 | 社會面 Social |
| 重大性議題 | 404 訓練與教育 |
| 重要性理由 | 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；提供員工必要的教育訓練，可提升員工知識技能，創造公司營運效能與價值。 實質影響面向：商業競爭力、人才素質。 |
| 議題邊界 | 組織內：臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。 |
| 衝擊程度 | 人才與技術斷層：集團規模大，人才需求多，且製鞋業技術斷層逐年增加，臺灣學校無製鞋技術相關的專業科系，為完善服務鞋業眾多品牌並永續發展，由集團內部培養人才以補足人才與技術斷層問題。 |
| 管理方針 | <p>目的 厚實集團關鍵人才庫，深化領導梯隊傳承規劃，以降低人才與技術斷層。</p> <p>政策</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 關鍵技術資料整合與管理「知識管理 (KM) 平台」。 <p>管理承諾與目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 厚植人才板凳深度、提升關鍵職位養成及傳承。 2. 降低人才與技術斷層。 3. 建立人才自給自足機制。 4. 顯性與隱性知識書面化。 5. 內部講師養成。 <p>管理標的</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 針對中高階主管始進行「領導梯隊管理才能培訓」，厚實中高階主管人才庫、發掘關鍵潛力人才，提升其風險管理與決策力、強化中高階人才領導力，並規劃持續性、長久性的梯隊養成計畫。 2. 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 年內將斷層範圍縮短至可控風險內。 |
| 投入資源 / 特定行動方案 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 行動方案一：領導梯隊管理才能培訓計畫。 投入資源：人力 2 人、時間 10 小時等。 執行方式說明：同步數位課程、非同步數位課程、課後測驗與作業。 2. 行動方案二：集團製鞋關鍵技術人才培訓專案。 投入資源：購置專業製鞋機台，並邀請退休專業師傅擔任技術指導顧問。 執行方式：依據各事業單位人才需求進行人力招募，2020 年共計招募 5 位面版師專業人員，由寶成集團總部統一培訓半年再分發至各需求單位，2020 年學員完訓率 100%。 |

| 管理方針之一般要求說明 | |
|----------------|---|
| 2020 年度推動措施與績效 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 行動方案一 執行績效結果說明： 整體滿意度 4.41 分（總分 5.0 分）、落實「持續學習」與管理人才「軟實力養成」，期望提升主管的人際敏感度，並持續培育人才，佈局永續未來。 2. 行動方案二 執行績效結果說明： 專班自 2018 年成立，已培養超過 40 位關鍵技術人才，分別有面版師、化工研發、化工廠務與製鞋廠務人才，且全部都已經在事業單位服務。其中第一期結業學員已分發單位滿兩年，同仁留任率達 91%。 |
| 明年度預計推動重點措施說明 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 領導梯隊管理才能培訓計畫（菁英人才）。 2. 領航計畫（傳承人才）。 3. 本地傳承人才培育計畫。 4. 為了集團永續發展及技術傳承，將持續依據 BU 需求開辦技術專班。 |
| 評量機制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 課後意見回饋問卷，優化課程規劃。 2. 訓後學員訪談：學員以事業部為單位，完訓後，安排學員針對所學的主題及工具，實際應用在工作中的成果。 3. P 計畫社群：課後線上線下活動全面啟動，包含：管理知識分享、時事議題、線上讀書會.....等創新力及領導力相關主題等安排。 4. 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，適時評估在單位內的發展與貢獻。 |
| 管理結果績效評估與調整 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 搭配人才管理系統與績效考核制度，檢視人才發展進度及追蹤各項管理指標，強化人才發展與傳承計畫之效能與效率。 2. 培訓專班結訓同仁分發單位後，與集團績效及晉升機制掛勾。針對績效需改善人員也有相關能力提升機制。 |
| 溝通申訴機制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 學員可隨時用信件、電話、LINE 等各式溝通管道提出自己的需求和建議。 2. 除了透過總公司人資訓練與發展單位的定期關懷，同仁還有額外的管道，即員工關係管理溝通申訴機制，可即時或可依個別需求提出訴求。 |

重大主題：人權議題管理

管理方針之一般要求說明

| | |
|-------|---|
| 永續面向 | 社會面 Social |
| 重大性議題 | 406 不歧視、407 結社自由與團體協商、408 童工、409 強迫或強制勞動、412 人權評估 |
| 重要性理由 | 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。 |
| 議題邊界 | 組織內：臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。 組織外：物料供應商、服務承包商、當地社區。 |
| 衝擊程度 | 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 / 投資人及 NGO 關注的議題，而客戶及供應商等價值鏈中的利害關係人亦會受到程度不一之影響。 |
| 管理方針 | <p>目的 為降低營運風險、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。</p> <p>政策 集團一向注重人權，要求轄下所有單位均需恪守集團行為準則，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。集團行為準則內容包含：僱傭關係、無歧視、騷擾或虐待、強迫勞動、童工、自由結社和集體談判、健康和環境、工作時間、報酬、社區連結。</p> <p>管理承諾與目標 集團致力於完善勞動規範、推動負責任生產及負責任招聘，倡導改善工廠人權實踐、提升員工工作環境品質，落實企業社會責任，符合外部第三方與各大品牌的期待。</p> <p>管理標的 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，包含聯合國「世界人權宣言」(UN Universal Declaration of Human Rights) 及國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」(ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，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。</p> |

管理方針之一般要求說明

| | |
|----------------|---|
| 投入資源 / 特定行動方案 | <ol style="list-style-type: none"> 對轄下所有全資製鞋工廠進行年度 PCG 合規 KPI 評估 (HRM/Labor)，檢核工作現場落實集團行為準則與當地合法合規狀況。評估範疇包含：招聘、教育訓練、人員發展與晉升、終止 / 解除合同、工時、薪酬福利、獎懲及職場行為、申訴機制、無騷擾無歧視、內部溝通、特殊員工保護、外包廠商管理。 身為公平勞動協會 (FLA) 成員之一，集團支持並實踐 FLA「公平勞動和負責任生產」(Principles of Fair Labor & Responsible Production)，以及 FLA 與美國服裝和鞋類協會 (AAFA) 的「負責任招聘」(Responsible Recruitment) 承諾，其內容涵蓋員工不須支付仲介費、員工保有自己的旅行證件，並擁有行動自由、員工在離開家進行工作前有被告知基本的聘僱條件，保障員工權益，特別是女性員工及未成年工，並杜絕童工、強迫勞動及人口販運之情況發生，確保員工人權獲得保障。 |
| 2020 年度推動措施與績效 | 關於人權及勞工權利管理，2020 年如期完成集團旗下共 31 間全資鞋廠合規 KPI-HRM/Labor 檢核，評估佔比為 86%，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。 |
| 明年度預計推動重點措施說明 | 持續進行人權政策及執行面檢視及改善，並透過與公正第三方單位合作進行年度人權審查。 |
| 評量機制 | 藉由內外部評估機制進行檢驗： <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 |
| 管理結果績效評估與調整 | 配合內外部評估結果，研擬具體改善方案，並持續依國際標準、品牌要求與法令更動進行機制調整，呈公司最高管理層進行檢視與討論，實踐國際勞工組織 (ILO) 與公平勞動協會 (FLA) 的相關條例與精神，以提供員工良好的勞動關係以及工作環境。 |
| 溝通申訴機制 | 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。 |

重大主題：職業安全健康風險管理

| 管理方針之一般要求說明 | |
|----------------|--|
| 永續面向 | 社會面 Social |
| 重大性議題 | 403 職業安全衛生 (2018) |
| 重要性理由 | 實質影響面：營運風險 - 勞動環境稽查、人力調度。 |
| 議題邊界 | 組織內：臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。 組織外：工程承包商、服務承包商。 |
| 衝擊程度 | 職安衛風險影響員工的健康與出勤，間接影響生產線的人員調度。 |
| 管理方針 | <p>目的 進行員工職安衛教育訓練；強化危害風險的防護措施與作業管制，確保作業。（避免或減緩負面的衝擊）</p> <p>政策 職業安全衛生管理政策依據行為準則規範為「提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用雇主提供的工具時發生有害健康的事務及傷害」。</p> <p>管理承諾與目標 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。</p> <p>管理標的 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。</p> |
| 投入資源 / 特定行動方案 | <ol style="list-style-type: none"> 制定安全衛生管理辦法供所有單位遵循，以落實管理、避免危害。 公司於每一工廠及行政中心皆成立「環保暨能源安全衛生委員會」並定期召開會議，由各單位檢討安全衛生相關管理事項。 制定安全衛生管理績效制度執行及追蹤，並建立。化異常事故管理系統，以數據分析協助聚焦重大風險之預防機制。 |
| 2020 年度推動措施與績效 | <ol style="list-style-type: none"> SD-KPI (ESH 管理績效評估)：利用安全衛生、消防安全、環境管理、能源管理四大指標綜合性評估與 ESH 相關風險議題，設定各單位分級指標，用以評估各單位 ESH 現況，2020 年度如期如質完成 35 間工廠評估與 ESH 績效表現排序，並建立系統性追蹤流程，以利於各地工廠及時回覆改善措施與落實缺失事項改善追蹤。 |

| 管理方針之一般要求說明 | |
|----------------|--|
| 2020 年度推動措施與績效 | <ol style="list-style-type: none"> ESH 限制設備安全類管理：2020 年度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』持續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。『管理措施』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及印尼區 SD 共同走線制度，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。 安全衛生管理人員培訓：2020 年度為提升各地區行政中心及事業部專職安全衛生管理人員風險鑑別能力，且能積極主動於工作現場中發現問題，於今年度開展公司一致性的管理規範宣導及教育，以期內部持續自我提升 ESH 日常執行及管理落實度。 |
| 明年度預計推動重點措施說明 | <ol style="list-style-type: none"> 持續改善職業安全衛生管理的標準化及硬體資源，並逐步深化軟體管理。 對於工廠第一線 ESH 人員將持續採行分級制度並增加培訓分流機制，利用分級培訓逐步持續提升 ESH 日常管理落實度。行政中心及事業部專職安全衛生管理人員則強化風險鑑別能力，持續自我提升。 機械設備管理，將持續增加安全管制機台及操作培訓制度。以期透過軟體改善，持續降低職災發生率及嚴重度。 透過 SD 共同走線制度、ESH 夥伴制度及職災風險地圖的推行，逐步推動公司由下而上的環安衛管理模式，建構公司安全文化。 |
| 評量機制 | 持續進行每年度營運所在地各單位 SD-KPI 可量化之評估方式並且設定更高標準已持續提升。2019 年度已設定分級比例目標，將工廠向上推進。本評估機制將持續進行，並有效追蹤、有效提升工廠 ESH 管理狀況。 |
| 管理結果績效評估與調整 | 因應品牌客戶走向與區域性特殊議題管理之變化調整，亦即是特殊狀況設定不同指標給予特定對象，以符合可調整量化之依據。 |
| 溝通申訴機制 | 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。 |

重大主題：廢棄物管理

管理方針之一般要求說明

| | |
|----------------|---|
| 永續面向 | 環境面 Environment |
| 重大性議題 | 306-2 按類別及處置方法劃分廢棄物；306-4 廢棄物運輸 |
| 重要性理由 | 基於合法合規，應符合當地廢棄物法規相關規範。 實質影響面向：營運風險。 |
| 議題邊界 | 組織內：臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。 組織外：當地社區。 |
| 衝擊程度 | 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。 |
| 管理方針 | <p>目的 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。</p> <p>政策 廢棄物管理策略，著重在合法清運處理與減廢再利用；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。</p> <p>管理承諾與目標 遵守並符合環保與安全衛生有關法令及其他要求事項，據以制定相關標準作業程序執行。 依據當地法規建立廢棄物管理清運與減廢再利用機制，降低廢棄物之環境衝擊。</p> <p>管理標的 2019 ~ 2020 年：廢棄物類別整合及計量統計，掌握廢棄物產出資訊。 2021 年起：依據廢棄物統計資訊進行減量推動評估。</p> |
| 投入資源 / 特定行動方案 | 1. 建立廢棄物定期申報系統確實控管廢棄物產出資訊。 2. 透過年度稽核確認廢棄物處理商資質。 |
| 2020 年度推動措施與績效 | 建置廢棄物基線資料與申報機制，確認申報端對於申報表單填具之數據完整性。 完成 2019、2020 年度廢棄物數據的追蹤修正。 |
| 明年度預計推動重點措施說明 | 1. 持續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。 2. 規劃建置廢棄物重量。化統計系統。 |
| 溝通申訴機制 | 內部年度稽核 (SD-KPI) 及每月廢棄物申報數據核對審查。 |
| 定期檢討會議 | 2020 年度的管理措施完成廢棄物基本資料調查規劃，已逐步進行廠區的廢棄物相關數據收集與確認作業。 |
| 溝通申訴機制 | 1. 每半年度公司經營管理檢討報告會議。 2. 每月環保能源暨安全衛生委員會議。 |

重大主題：當地社區

管理方針之一般要求說明

| | |
|----------------|--|
| 永續面向 | 社會面 Social |
| 重大性議題 | 413 社區參與 |
| 重要性理由 | 寶成工業為全球跨區營運生產之企業，發揮服務之核心價值，當地社區建構良好地方關係，是營運順暢的重要根基。 |
| 議題邊界 | 組織內：臺灣、中國、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。 組織外：當地社區。 |
| 衝擊程度 | 直接影響社區環境、公益連帶效應，間接影響公司形象、招工效益、員工留存率。 |
| 管理方針 | <p>目的 穩定在地之經營，讓當地員工對公司產生認同感並為當地社區帶來整體性的提升與良善的發展。</p> <p>政策 抱持「取之於社會，用之於社會」之精神，積極融入當地社區，與各地政府與各議題組織連結。</p> <p>管理承諾與目標 以員工為焦點，全人之範疇，從個人到社區至社會，主要以教育、醫療衛生、地方關係為範疇，提升社會向上永續之力量。</p> <p>管理標的 依集團之合規規範，各營運點積極進行家訪，了解在地文化與需求，深化溝通，關注於教育、醫療衛生、地方關係等議題，結合在地之組織資源，發展集團全球化與地方之經營永續。</p> |
| 投入資源 / 特定行動方案 | <p>《教育》：為促進社會共融，增加具影響力對話機會，以教育做為主要範疇，實際做為有各區獎助學金提供與學校硬體優化等。</p> <p>《地方公關》：為深化與地方連結，提升互動合作機會，具體做法包含：參與當地節慶活動、強化地方設施、在地人民服務訪談等。2020 年以支持各地區市府防疫工作為主軸，進行防疫物資捐贈，如口罩、酒精、防護衣、民生用品等，並參與印尼區及越南區水患賑災行動。</p> <p>《健康醫療》：健康安樂為人之根本。2020 年於越南區提供健康醫療之宣導與義診等服務，協助推廣健康知識。</p> |
| 2020 年度推動措施與績效 | 公司於 2017 年起，持續進行各區地方關係經營、教育、健康醫療等活動，2020 年度共舉辦 10 場教育活動，參與人數共 560 人；健康醫療活動共 1 場，參與人數共 240 人，地方公關活動共 13 場，參與人數共 550 人。 |
| 明年度預計推動重點措施說明 | 著重於教育，包含各區之獎助學金與學校硬體之優化，員工子女之夏令營與英文班。 |
| 評量機制 | 參與人數，舉辦次數，參與人回饋。 |
| 管理結果績效評估與調整 | 依據每月回收之社區參與及員工關係統計表，以數據跟進各地區的執行狀況，包括並不限於員工座談會、員工家訪、社區活動，並透過預排計畫檢視落實狀況。總部 / 行政中心及權責單位陪同進行，以確保活動品質及員工感受度的正向回饋。 |
| 溝通申訴機制 | 不定期參訪、交流會議、利害關係人溝通信箱、公司網站及電話溝通。 |

Appendix F ISO 14001:2015 環境管理系統第三方認證資訊

| 中國區營運工廠 | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 808M 廠 | BOJK 廠 | 221M 廠 | 216M 廠 | 229M 廠 | 218M 廠 | 72E 廠 |
| ISO 14001:2015 (2020.06.09 ~ 2023.06.11) | ISO 14001:2015 (2018.05.09 ~ 2020.04.19) | ISO 14001:2015 (2018.05.09 ~ 2020.04.19) | ISO 14001:2015 (2018.05.09 ~ 2020.04.19) | ISO 14001:2015 (2018.05.09 ~ 2020.04.19) | ISO 14001:2015 (2018/08/23 ~ 2020/08/09) 進行轉版驗證 (2020/12/28-12/31) | ISO 14001:2015 (2018.08.23 ~ 2020.08.09) |
| 驗證方: CQC(China) | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV |

| 越南區營運工廠 | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| A201 廠 | 376 廠 | BOPW 廠 | 172 廠 | 175 廠 | 282 廠 | B02R 廠 |
| ISO 14001:2015 (2018.08.27 ~ 2021.08.27) | ISO 14001:2015 (2019.08.07 ~ 2022.07.18) | ISO 14001:2015 (2019.08.07 ~ 2022.07.18) | ISO 14001:2015 (2018.08.27 ~ 2020.03.20) | ISO 14001:2015 (2019.09.30 ~ 2022.09.30) | ISO 14001:2015 (2019.09.30 ~ 2022.09.30) | ISO 14001:2015 (2018.08.27 ~ 2020.03.20) |
| 驗證方: SGS | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV | 驗證方: SGS | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV |

| 越南區營運工廠 | | | | | 印尼區營運工廠 | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 171 廠 | BOP8 廠 | B116 廠 | BOGJ 廠 | BOKI 廠 | B0CV 廠 | BOEM 廠 |
| ISO 14001:2015 (2018.08.27 ~ 2020.03.20) | ISO 14001:2015 (2019.10.14 ~ 2022.10.14) | ISO 14001:2015 (2018.08.27 ~ 2020.03.20) | ISO 14001:2015 (2019.10.14 ~ 2022.10.14) | ISO 14001:2015 (2018.08.26 ~ 2021.08.26) | ISO 14001:2015 (2018.07.31 ~ 2020.09.03) | ISO 14001:2015 (2018.07.31 ~ 2020.09.03) |
| 驗證方: TUV | 驗證方: SGS | 驗證方: TUV | 驗證方: SGS | 驗證方: SGS | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV |

| 印尼區營運工廠 | | | 緬甸 |
|--|--|--|--|
| A206 廠 | A259 廠 | B038 廠 | B0VQ 廠 |
| ISO 14001:2015 (2018.08.25 ~ 2021.08.24) | ISO 14001:2015 (2018.07.31 ~ 2020.09.03) | ISO 14001:2015 (2019.08.07 ~ 2022.07.18) | ISO 14001:2015 (2018.06.14 ~ 2020.06.29) |
| 驗證方: TUV | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV | 驗證方: TUV |

註：受 COVID-19 疫情因素影響，2020 年管理系統的年審換證作業暫停，順延至 2021 年度。

Appendix G 員工多元化指標與訓練數據

寶成工業 2020 年度員工多元化指標

說明：依性別 & 年齡區分之人數 / 該區在職人員總人數

| 各地區員工性別、年齡比例 (%) | | | | |
|------------------|----|-------------|---------|-------------|
| 地區 | 性別 | 29 歲 (含) 以下 | 30-49 歲 | 50 歲 (含) 以上 |
| 公司整體 | 男 | 8.6% | 13.0% | 1.1% |
| | 女 | 26.5% | 48.4% | 2.4% |
| 臺灣 | 男 | 6.2% | 29.1% | 7.2% |
| | 女 | 9.6% | 38.9% | 9.0% |
| 中國 | 男 | 7.6% | 11.5% | 2.2% |
| | 女 | 19.1% | 57.1% | 2.5% |
| 越南 | 男 | 6.6% | 12.4% | 0.8% |
| | 女 | 20.4% | 56.1% | 3.7% |
| 印尼 | 男 | 10.3% | 14.7% | 0.7% |
| | 女 | 37.7% | 36.2% | 0.4% |
| 柬埔寨 | 男 | 12.8% | 5.2% | 0.1% |
| | 女 | 47.2% | 34.5% | 0.2% |
| 孟加拉 | 男 | 46.0% | 22.8% | 0.3% |
| | 女 | 18.9% | 11.8% | 0.2% |
| 緬甸 | 男 | 13.1% | 3.1% | 0.2% |
| | 女 | 54.2% | 28.8% | 0.6% |
| 其他 | 男 | 16.7% | 43.3% | 15.0% |
| | 女 | 5.0% | 13.3% | 6.7% |

依性別、員工職級、主要營運據點分類，寶成工業員工 2020 年度接受訓練的總時數

| 地區 | 職級 | 性別 | 參與訓練員工人次 | 訓練總時數 |
|------|----------|----|-----------|--------------|
| 公司整體 | 課級(含)以下 | 女 | 3,044,138 | 3,619,735.12 |
| | | 男 | 628,661 | 909,735.90 |
| | 理級 | 女 | 48,509 | 54,585.83 |
| | | 男 | 30,414 | 32,852.65 |
| | 協理級(含)以上 | 女 | 3,235 | 3,466.72 |
| | | 男 | 2,788 | 4,393.71 |
| 臺灣 | 課級(含)以下 | 女 | 8,085 | 9,398.58 |
| | | 男 | 4,406 | 6,791.61 |
| | 理級 | 女 | 2,313 | 3,771.27 |
| | | 男 | 2,648 | 4,754.11 |
| | 協理級(含)以上 | 女 | 115 | 312.31 |
| | | 男 | 258 | 1,064.19 |
| 中國 | 課級(含)以下 | 女 | 2,081,631 | 1,586,533.64 |
| | | 男 | 417,671 | 338,654.68 |
| | 理級 | 女 | 38,672 | 29,127.81 |
| | | 男 | 24,055 | 17,739.32 |
| | 協理級(含)以上 | 女 | 3,068 | 2,932.88 |
| | | 男 | 2,376 | 2,533.79 |
| 越南 | 課級(含)以下 | 女 | 771,394 | 1,808,616.27 |
| | | 男 | 156,094 | 465,779.97 |
| | 理級 | 女 | 5,775 | 19,565.62 |
| | | 男 | 2,418 | 8,463.04 |
| | 協理級(含)以上 | 女 | 31 | 149.12 |
| | | 男 | 113 | 617.11 |
| 印尼 | 課級(含)以下 | 女 | 145,505 | 161,964.35 |
| | | 男 | 33,455 | 69,225.74 |
| | 理級 | 女 | 1,541 | 1,730.02 |
| | | 男 | 1,027 | 1,486.72 |
| | 協理級(含)以上 | 女 | 6 | 24.19 |
| | | 男 | 29 | 111.29 |

依性別、員工職級、主要營運據點分類，寶成工業員工 2020 年度接受訓練的總時數

| 地區 | 職級 | 性別 | 參與訓練員工人次 | 訓練總時數 |
|-----|----------|----|----------|-----------|
| 柬埔寨 | 課級(含)以下 | 女 | 325 | 329.35 |
| | | 男 | 138 | 151.51 |
| | 理級 | 女 | 0 | 0.00 |
| | | 男 | 7 | 9.53 |
| | 協理級(含)以上 | 女 | 0 | 0.00 |
| | | 男 | 0 | 0.00 |
| 孟加拉 | 課級(含)以下 | 女 | 5,671 | 10,627.64 |
| | | 男 | 12,264 | 22,691.13 |
| | 理級 | 女 | 141 | 261.15 |
| | | 男 | 190 | 324.42 |
| | 協理級(含)以上 | 女 | 11 | 40.22 |
| | | 男 | 0 | 0.00 |
| 緬甸 | 課級(含)以下 | 女 | 31,455 | 42,118.79 |
| | | 男 | 4,612 | 6,407.43 |
| | 理級 | 女 | 14 | 18.67 |
| | | 男 | 36 | 26.01 |
| | 協理級(含)以上 | 女 | 0 | 0.00 |
| | | 男 | 7 | 29.83 |
| 其他 | 課級(含)以下 | 女 | 72 | 146.50 |
| | | 男 | 21 | 33.83 |
| | 理級 | 女 | 53 | 111.29 |
| | | 男 | 33 | 49.50 |
| | 協理級(含)以上 | 女 | 4 | 8.00 |
| | | 男 | 5 | 37.5 |

// Appendix H GRI Standards (2016) 索引表

| 一般揭露 (GRI 102) | | |
|-----------------------|--|------|
| 揭露項目 | 章節 / 頁碼 | 省略理由 |
| 102-1 組織名稱 | Chapter 1 ; P.6 | |
| 102-2 活動、品牌、產品與服務 | Chapter 1 ; P.6 | |
| 102-3 總部位置 | Chapter 1 ; P.6 | |
| 102-4 營運活動地點 | Chapter 1 ; P.6 | |
| 102-5 所有權與法律形式 | Chapter 1 ; P.6 | |
| 102-6 提供服務的市場 | Chapter 1 ; P.9 | |
| 102-7 組織規模 | Chapter 1 ; P.6,P.7 | |
| 102-8 員工與其他工作者的資訊 | Chapter 3 ; p.35 | |
| 102-9 供應鏈 | Chapter 4 ; P.67 | |
| 102-10 組織與其供應鏈的重大改變 | 因配合品牌客戶產能配置調整因素，於各主要生產基地產能占比變動： 中國區占比：13% (2019) → 11% (2020) 越南區占比：44% (2019) → 46% (2020) 印尼區占比：39% (2019) → 39% (2020) Chapter 4 ; P.67 | |
| 102-11 預警原則或方針 | Chapter 2 ; P.15 | |
| 102-12 外部倡議 | Chapter 1 ; P.6 ; Chapter 3 ; P.30 | |
| 102-13 公協會的會員資格 | Chapter 1 ; P.6 | |
| 102-14 決策者的聲明 | 董事長的話 ; P.2 | |
| 102-16 價值、原則、標準及行為規範 | Chapter 2 ; P.17 | |
| 102-17 關於倫理之建議與顧慮的機制 | Chapter 2 ; P.17 | |
| 102-18 治理結構 | Chapter 2 ; P.17 | |
| 102-22 最高治理單位與其委員會的組成 | Chapter 2 ; P.17 | |

| 一般揭露 (GRI 102) | | |
|-----------------------|--|------|
| 揭露項目 | 章節 / 頁碼 | 省略理由 |
| 102-25 利益衝突 | Chapter 2 ; P.17 | |
| 102-30 風險管理程序的有效性 | Chapter 2 ; P.14 Chapter 4 ; P.55 | |
| 102-40 利害關係人團體 | Appendix C ; P.87 | |
| 102-41 團體協約 | Chapter 3 ; P.34 | |
| 102-42 鑑別與選擇利害關係人 | Appendix C ; P.87 | |
| 102-43 與利害關係人溝通的方針 | Appendix C ; P.88 | |
| 102-44 提出之關鍵主題與關注事項 | Appendix C ; P.88 | |
| 102-45 合併財務報表中所包含的實體 | Appendix B ; P.86 | |
| 102-46 界定報告書內容與主題邊界 | Appendix B ; P.86 Appendix D ; P.92 | |
| 102-47 重大主題表列 | Appendix D ; P.91 | |
| 102-48 資訊重編 | Appendix B ; P.86 | |
| 102-49 報導改變 | Appendix B ; P.86 | |
| 102-50 報導期間 | Appendix B ; P.86 | |
| 102-51 上一次報告書的日期 | Appendix B ; P.86 | |
| 102-52 報導週期 | Appendix B ; P.86 | |
| 102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人 | Appendix B ; P.86 | |
| 102-54 依循 GRI 準則報導的宣告 | Appendix B ; P.86 | |
| 102-55 GRI 內容索引 | Appendix H ; P.116 | |
| 102-56 外部保證 / 確信 | Appendix A ; P.82 | |
| | Appendix B ; P.86 | |

| 特定重大議題 | | | |
|-----------------|--|------------------|------|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 頁碼 / URL | 省略理由 |
| 合法合規管理 | | | |
| 103-管理方針 | | P.94 | |
| 306 廢汙水和廢棄物 | 306-3 嚴重洩漏（於財務報導中或組織有案紀錄的洩漏 - 有害物質的意外排放） | Chapter 4 ; P.57 | |
| 307 有關環境保護的法規遵循 | 307-1 違反環保法規 | Chapter 4 ; P.57 | |
| 419 社會經濟法規遵循 | 419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定 | Chapter 2 ; P.17 | |
| 反貪腐 | | | |
| 103-管理方針 | | P.96 | |
| 205 反貪腐 | 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | Chapter 2 ; P.17 | |
| | 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 | Chapter 2 ; P.17 | |
| 營運績效 | | | |
| 103-管理方針 | | P.95 | |
| 201 經濟績效 | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 | Chapter 1 ; P.8 | |
| | 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | Chapter 4 ; P.55 | |
| 產品標準與資安管控 | | | |
| 103-管理方針 | | P.97 | |
| 416 顧客健康與安全 | 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | Chapter 4 ; P.54 | |
| 417 行銷與標示 | 417-1 產品和服務資訊與標示的要求 | Chapter 4 ; P.54 | |
| | 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件 | Chapter 4 ; P.54 | |
| 418 客戶隱私 | 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | Chapter 4 ; P.54 | |
| 原物料選用管理 | | | |
| 103-管理方針 | | P.102 | |
| 204 採購實務 | 204-1 來自當地供應商的採購支出比例 | Chapter 4 ; P.67 | |
| 301 物料 | 301-1 所用物料的重量或體積 | Chapter 4 ; P.66 | |
| 供應商管理 | | | |
| 103-管理方針 | | P.102 | |
| 308 供應商環境評估 | 308-1 採用環境標準篩選新供應商 | Chapter 4 ; P.68 | |
| | 308-2 供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動 | Chapter 4 ; P.69 | |

| 特定重大議題 | | | |
|-------------------|---------------------------------|--------------------------------------|------|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 頁碼 / URL | 省略理由 |
| 供應商管理 | | | |
| 414 供應商社會評估 | 414-1 新供應商使用社會準則篩選 | Chapter 4 ; P.68 | |
| | 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | Chapter 4 ; P.69 | |
| 工作場所職安衛管理 | | | |
| 403 職業安全衛生 (2018) | 403-1 職業安全衛生管理系統 | Chapter 3 ; P.45 | |
| | 403-2 危害辨識、風險評估、及事故 | Chapter 3 ; P.46 | |
| | 403-3 職業健康服務 | Chapter 3 ; P.48 | |
| | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | Chapter 3 ; P.46 | |
| | 403-5 有關職業安全衛生之工作者 | Chapter 3 ; P.45 | |
| | 403-6 工作者健康促進 | Chapter 3 ; P.47 | |
| | 403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | Chapter 3 ; P.46 | |
| | 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | Chapter 3 ; P.45 | |
| | 403-9 職業傷害 | Chapter 3 ; P.50 Chapter 4 ; P.70 | |
| | 403-10 職業病 | Chapter 3 ; P.51 | |
| 勞雇關係管理 | | | |
| 103-管理方針 | | P.103 | |
| 201 經濟績效 | 201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫 | Chapter 3 ; P.40 | |
| | 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 | Chapter 3 ; P.40 | |
| 202 市場地位 | 202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | Chapter 3 ; P.36 | |
| | 401-1 新進員工和離職員工 | Chapter 3 ; P.37 | |
| 401 勞雇關係 | 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | Chapter 3 ; P.23 | |
| | 401-3 育嬰假 | Chapter 3 ; P.39 | |
| 402 勞 / 資關係 | 402-1 關於營運變化的最短預告期 | Chapter 3 ; P.33 | |
| 405 員工多元化與平等機會 | 405-1 治理單位與員工的多元化 | Chapter 2 ; P.17 Chapter 3 ; P.35 | |
| | 教育訓練 | | |
| 103-管理方針 | | P.104 | |

| 特定重大議題 | | | |
|---------------|------------------------------------|------------------|------|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 頁碼 / URL | 省略理由 |
| 教育訓練 | | | |
| 404 訓練與教育 | 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 | Chapter 3 ; P.44 | |
| | 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | Chapter 3 ; P.43 | |
| 勞務人權議題管理 | | | |
| 103 - 管理方針 | | P.106 | |
| 406 不歧視 | 406-1 歧視事件以及所採取的改善行動 | Chapter 3 ; P.26 | |
| 407 結社自由與團體協商 | 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 | Chapter 3 ; P.33 | |
| 408 童工 | 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | Chapter 3 ; P.33 | |
| 409 強迫或強制勞動 | 409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | Chapter 3 ; P.33 | |
| 412 人權評估 | 412-1 接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動 | Chapter 3 ; P.32 | |
| 能源管理 | | | |
| 103 - 管理方針 | | P.100 | |
| 302 能源 | 302-1 組織內部的能源消耗量（組織所有或控制之實體的能源消耗量） | Chapter 4 ; P.59 | |
| | 302-3 能源密集度 | Chapter 4 ; P.58 | |
| | 302-4 減少能源的消耗 | Chapter 4 ; P.58 | |
| 排放 | | | |
| 103 - 管理方針 | | P.100 | |
| 305 排放 | 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 | Chapter 4 ; P.60 | |
| | 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | Chapter 4 ; P.60 | |
| | 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | Chapter 4 ; P.60 | |
| 廢棄物管理 | | | |
| 103 - 管理方針 | | P.110 | |
| 306 廢污水和廢棄物 | 306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物 | Chapter 4 ; P.65 | |
| | 306-4 廢棄物運輸 | Chapter 4 ; P.65 | |
| 社區關係管理 | | | |
| 103 - 管理方針 | | P.111 | |
| 413 當地社區 | 413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | Chapter 5 ; P.73 | |



寶成工業股份有限公司

<http://www.pouchen.com>