



寶成工業



2023

SUSTAINABILITY REPORT

永續報告書







寶成工業



CONTENTS 目錄

董事長的話	6
關於本報告書	8
2023 年重點	10

01 永續經營

❖ 永續發展經營策略

1.1 關於寶成工業	16
1.2 營運績效	17
1.3 永續發展策略	20
1.4 永續議題管理	22

02 公司治理

❖ 專業與誠信經營

2.1 關鍵作為	32
2.2 董事會運作	33
2.3 正派經營	35
2.4 營運風險鑑別與因應	40

03

環境永續

❖ 預防環境風險、優化能資源應用

3.1 氣候變遷風險因應	47
3.2 能源管理	64
3.3 水資源管理	68
3.4 廢棄物管理	74
3.5 空氣污染物質管理	82

06

安全文化

❖ 深耕安全文化

6.1 職業安全衛生管理	143
6.2 職業安全衛生作為	145

04

責任生產

❖ 承擔採購與產品的永續責任

4.1 原物料採購	86
4.2 供應鏈管理	90
4.3 產品與服務	98

07

社區關係

❖ 社會共榮與共好

7.1 實成復育 森林永續	154
7.2 社區活動參與	157

05

最佳職場

❖ 鼓勵員工投入和穩固勞資關係

5.1 人力與人才	102
5.2 人權管理	121

Appendix 附錄

A. SGS 查證聲明書	162
B. TCFD 績效評估報告	166
C 2023 年度溫室氣體盤查原則	168
D. ISO 系統第三方認證資訊	170
E. 員工多元化指標與訓練數據	172
F. GRI Standards (2021) 索引表	174
G. SASB 指標索引表	179
H. TCFD 揭露索引表	179

董事長的話

本公司自 1969 年成立之後，始終堅持「敬業、忠誠、創新、服務」之核心價值，公司上下齊心，積極面對及克服各項困難及挑戰，成為全球領先的製鞋服務集團，並將不斷超越自己，持續成長，以實踐永續發展的長遠目標。

本公司持續專注於鞋類製造與運動用品零售兩大營運主軸，制定敏捷經營策略，強化業務運作效能，不斷積累競爭優勢，針對兩大營運主軸，有序推動以下工作：

鞋類製造

- 「品牌客戶導向，專注拓展增值服務」
- 「全球生產布局，靈活進行產能配置」
- 「數位科技應用，穩步邁向智慧製造」
- 「因應短鏈趨勢，持續深化韌性供應鏈」

運動用品零售

- 「實體門店重塑，打造獨特零售體驗」
- 「數位營運強化，有效擴大銷售規模」
- 「數據驅動決策，建構營運增長能力」

而作為對社會和環境負責任的企業公民，本公司致力於善盡社會責任，推動環境友善，我們始終堅持治理 (Governance)、社會 (Society) 與環境 (Environment) 三方面的均衡發展，重視各方利害關係人權益與意見，與其建立正向互動、積極溝通的議合方式；同時以完整永續治理架構結合標準化的正確行動，實踐「提供最具價值的解決方案，造福每個人的健康生活」的企業願景，且擬定階段性及持續性之永續目標，具體落實相關行動：

環境永續

為能有效管理環境風險並維護生態平衡，本公司持續精進生產過程，引入各項污染防治設施，降低對環境造成的衝擊。同時積極參與全球減碳與綠能發展，以 2019 年為基準年，藉由推動低碳生產、擴大綠能應用並實施節能措施，期望在 2025 年實現溫室氣體排放零成長的目標；且進一步制定 2030 年溫室氣體排放量較 2019 年下降 46.2% 之減量目標，並於 2022 年起開始導入氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構，展現對於永續議題的具體承諾，提升本公司在國際市場及品牌客戶中的聲譽，並確保在氣候管理方面實現永續發展。



職業安全衛生管理

建立並落實由上而下的安全文化與風險預防管理，以確保工廠維持安全生產。持續擴大職安衛夥伴與職安衛風險評鑑的涵蓋範圍，並持續開發與優化既有的職災、火災事故預防改善方案、安衛基礎工程、風險地圖及行為安全觀察；同時啟動安全參訪、重點工廠輔導計畫及十大安全原則，強化工廠自主管理與跨單位安全協作，促使全體員工共同參與危害發掘與改善，藉此提高安全意識，透過在日常作業中早期發現風險，避免不必要的損失，以達成增進整體安全績效之目標。

合規管理

透過廠端例行走線機制和年度稽核方式，主動發現工廠日常運作缺失並追蹤改善，以降低或消除重大事故發生機率，務使所有工廠符合集團行為準則、當地法令規定、品牌客戶標準及國際規範，進而強化品牌客戶關係為最終目的。持續遵循聯合國「世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」及國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約之精神及原則，致力於塑造人權保障環境且維護員工自由結社和集體談判等合法權益。

和諧工作場所

透過培訓、訪談、申訴諮詢管道及風險界定的使用突顯管理機會，確實掌握員工關切議題，力求快速回應與落實風險預防，建立積極有效的雙向溝通機制。繼續舉辦員工活動、參與社區服務與激勵員工投入，提升內部凝聚力與組織認同感，同時維護良好的工會互動關係，促進彼此共榮共好；本公司並定期針對性別平等與女性賦權等相關概念和在地法規進行培訓，致力打造多元 (Diversity)、公平 (Equity) 和共融 (Inclusion) 的職場環境，建構正向的組織文化。

上述工作推動，均需仰賴公司治理團隊進行領導與監督，本公司將持續厚植公司治理文化，注重人才梯隊培育，且因應經營環境愈趨複雜化，更於 2023 年度設置由高階管理層組成之「風險管理指導委員會」，完善風險管理機制，積極整合永續發展藍圖於日常決策及營運活動之中。通過不斷強化核心強項、應變能力和管理效能，把握營運穩健增長的重要關鍵，致力為各方利害關係人創造最大的企業價值。

寶成工業 董事長 詹陸銘先生





關於本報告書

寶成工業股份有限公司（以下簡稱「寶成工業」或「本公司」）2023 年永續報告書（以下簡稱「本報告書」），秉持公開、透明、誠信的原則，依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）2021 年公布的通用準則（GRI Universal Standards 2021）作為主要全面揭露架構，並同步參照氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）與永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）的行業準則進行報導。期透過本報告，忠實呈現寶成工業與利害關係人溝通及永續議題的投入情形，落實企業永續發展。

報告期間、邊界與範疇

本報告書所刊載的資訊期間為 2023 年 01 月 01 日至 2023 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，於報告期間並無進行重編的資訊項目。

本報告書報導內容以寶成工業及其子公司所經營之鞋類製造業務為主，不包括運動用品零售、房產開發及觀光旅館經營等；除特別標註外，環境面、社會面的永續指標均涵蓋 2023 年度鞋類製造業務之績效說明，該業務主要營運據點包括臺灣、中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉與緬甸；而人力資源與財務資訊則與本公司 2023 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。

註 1：關於運動用品零售業務的永續表現，請參閱寶成工業之子公司寶勝國際（控股）有限公司 2023 年之「環境、社會及管治報告」。

報告書管理程序

本報告書之編輯係由永續發展部統籌，每年度第四季展開年度永續報告書的準備作業，包括啟動工作小組會議進行交流溝通，檢視及討論前版報告書增補事項，蒐集及彙整利害關係人關注議題與年度績效，進行重大主題鑑別等，據此決定本報告書的報告主軸。各權責單位負責提供數據資料與執行文稿撰寫，由相關單位主管進行內容審核，並取得獨立查證機構保證，完整版本經內部管理審查機制核定與呈報董事會通過後，於臺灣證券交易所公開資訊觀測站及本公司網站公開。



報告數據及查證

本報告書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；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；而財務資訊則來自經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查核簽證之合併財務報告。

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 1000ASv3 第二類型高度保證等級 (Type 2 High Level) 進行報告書保證，確認本報告書符合依循 GRI Universal Standards 2021 揭露準則。

報告週期

- ▶ 寶成工業每年依據主管機關規定，發行前一年度的永續報告書。
- ▶ 前期發行版本：2023 年 6 月發行。
- ▶ 現行發行版本：2024 年 8 月發行。

聯絡資訊

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 7839 周小姐)

溝通信箱：ir@pouchen.com

網址：www.pouchen.com



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>) 或本公司網站企業永續專區 (<http://www.pouchen.com/>) 下載。



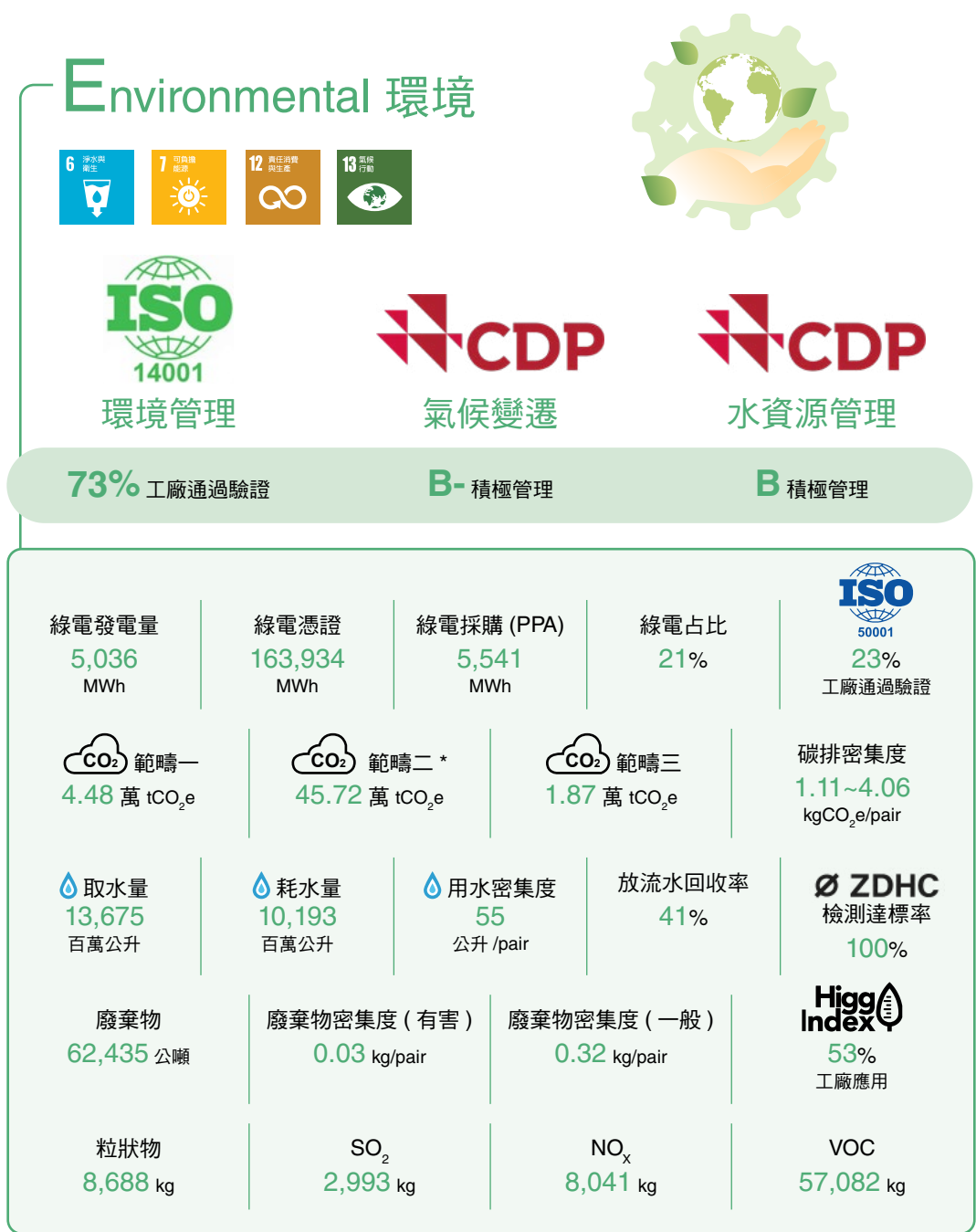
如對本報告書或對寶成工業永續發展議題，有任何指教或建議，非常歡迎您隨時提供寶貴的意見。



2023 年重點

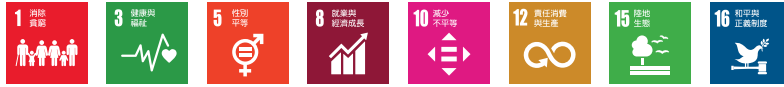
寶成工業發揮敬業精神，以忠誠態度回應客戶需求，保持技術領先與創新思維，不懼挑戰，提升自身競爭實力並善盡社會責任，致力於經濟發展與生態人文社會的雙贏平衡，持續邁向永續發展之路。

寶成工業重視我們所推動的每項永續作為，各項付出與努力均以符合聯合國所發布的 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 作為努力願景，2023 年寶成工業繼續深耕重大議題，並於治理、社會與環境三大面向取得關鍵績效以鏈結聯合國永續發展目標。



* 市場基準

Social 社會



就業機會



公平勞動協會



職業災害

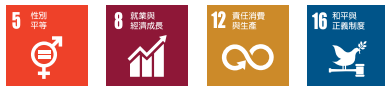
26.9 萬人

鞋業**唯一**通過認證

總件數下降 **45%**

0 位童工	公平薪酬抽查 合格率 100%	團體協約 95.55%	尊重多元信仰 設置 111 個宗教設施	VOE 結案率近 100%
死亡職災比例 0%	失能傷害頻率 FR 0.19	失能傷害嚴重度 SR 4	 80% 工廠通過驗證	
公益支出 10 萬美元	提供台中地區原生苗木 培育 7,200 株樹苗	教育獎學金 累積 67,647 學生受惠	情義房屋 累積 308 棟	

Governance 治理



合併營收



鞋雙數



臺灣永續指數

新臺幣 **2,466** 億元

218.3 百萬雙

FTSE4Good 成分股

合併營業毛利率 24.8%	合併營業淨利率 4.1%	直營店 3,523 間	獨立董事占比 33%	女性董事占比 22%
供應商廉潔交易約定書 100% 簽署			無重大違法事件	

2023 年重點



英國皇家事故協會 RoSPA 金獎
(江西上高)



優良環保企業證書
(印尼 Nikomas)



健康高效女工運動
(印尼 RY 廠)



職業安全衛生優良公司 (越南同奈寶成)



辦理事人因性危害預防及健康促進觀摩會 (臺灣彰化)



綠色清潔整潔職業安全衛生獎 (越南寶崧)



工會合作傑出成就 (越南同奈寶成)



廣東省勞資溝通協商優良廠商 (東莞寶成)



表彰全心全意為工人服務的企業主 (越南寶元)

地區	頒獎單位	榮譽獎項	獲獎單位	
臺灣	勞動部職業安全衛生署	協助辦理人因性危害預防及健康促進觀摩會 (2023 年)	彰化廠區、歐利速、裕典科技	
	下屋村村委會	植樹造林先鋒	YS2(陽新)	
	陽新特殊學校	愛心助殘 功德無量	YS2(陽新)	
	龍港鎮岩泉小學	捐千金 樹萬人 顯愛心 展風采	YS2(陽新)	
	宜春經濟開發區	2022 年度安全生產目標管理責任制考核獎	YC(宜春)	
中國大陸	英國皇家事故協會	RoSPA 金獎	YS(上高)	
	共青團黃江鎮委員會	愛心企業	PAC(裕祥皮革)	
	共青團黃江鎮委員會	優秀志願服務隊	PAC(裕祥皮革)	
	LWG 皮革工作組	LWG Gold	PAC(裕祥皮革)	
	廣東省總工會	2023 年廣東省勞資溝通協商優良廠商	東莞寶成	
	江西省總工會	A1 車間江西省工人先鋒號	裕元(安福)	
印尼	Serang 縣環保局	優良環保企業	Nikomas	
	西爪哇省長	Healthy, Productive Women Workers Movement	RY 廠	
	福盛社人委會	協助社內困苦人民蓋房	寶利公司	
	鵝油人委會	社會安心經費贊助	寶利公司	
	合盛社人委會	贊助於合盛社內困苦人民義診發藥與送禮	寶利公司	
	錦江社人委會	贊助於錦江社內困苦人民義診發藥與送禮	寶利公司	
	海棗社 / 盛德社人委會	贊助建築溫情屋給西寧省、楊明珠縣、海棗社的貧困居民	寶宏公司	
	楊明珠縣勸學會	贊助希望種子獎學金給縣內貧困窮苦學生	寶宏公司	
	安平社人委會	贊助禮物給予社內貧困家庭	寶宏公司	
	楊明珠縣胡志明共產主義青年團	贊助於福寧社內困苦人民義診發藥與送禮	寶宏公司	
	越南	同奈省勞動廳	2022 年職業安全衛生優良公司	同奈寶成公司
		同奈省環境廳	贊助 2023 年綠色環境週	同奈寶成公司
		同奈省環境廳	贊助 2023 年綠色環境週	寶崧公司
同奈省勞動聯團		2022 年綠色清潔整潔、職業安全衛生獎	寶崧公司	
同奈省人委會		[百萬舉措 – 克服困難努力、創新、對抗 Covid 19 大流行決心] 節目優異成績	寶崧公司工會	
LWG 皮革工作組		LWG Gold	PAV	
同奈省勞動聯合會		工會合作傑出成就獎	VP 廠	
同奈省公安廳		安全有序經營突出成績	VP 廠	
邊和市委會		工會和青年運動工作優異成績	VP 廠	
胡志明市勞動聯團		表彰全心全意為工人服務的企業主	越南寶元	



❖ 永續發展經營策略

寶成工業堅持「敬業、忠誠、創新、服務」之核心價值，致力成為最好的運動休閒用品製造商及零售商，秉持以產業價值鏈為中心的發展策略，專注打造「速度、彈性、創新、品質、永續」五項競爭優勢，積極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。



永續經營

1.1 關於寶成工業

1.2 營運績效

1.3 永續發展策略

1.4 永續議題管理





1.1 關於寶成工業

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，2023 年底實收資本額為新臺幣 294.68 億元，正式員工共有 268,690 人，營運總部位於臺灣臺中市西屯區臺灣大道四段 600 號。主要營運據點分布於臺灣、中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉與緬甸等地。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「運動用品零售業務」。

鞋類製造業務

現由本公司之子公司裕元工業專注經營，為 Nike、adidas、Asics、New balance、Salomon 及 Timberland 等國際品牌代工製造及代工設計製造（OEM/ODM）運動鞋、戶外鞋、休閒鞋及運動涼鞋等。2023 年度共生產出貨 218.3 百萬雙鞋，並以中國大陸、越南及印尼為主要生產基地，分別占 12%、34% 及 49%，而包括柬埔寨、孟加拉及緬甸等其他地區則占 5%。


關於鞋類製造業務的營運概況，請參閱本公司 2023 年年報、裕元工業 2023 年年報、以及裕元工業 2023 年環境、社會及管治報告。

 裕元工業公司網站：<https://www.yueyuen.com/>。

運動用品零售業務

現由裕元工業之子公司寶勝國際負責營運，截至 2023 年 12 月 31 日，寶勝國際在大中華區共經營 3,523 間直營店，同時不斷加強及提升數位營運能力；透過靈活且豐富的業務型態與通路形式，經銷及代理主要運動及休閒品牌之鞋類、服裝、配件等產品，提供消費者多元化的購物體驗。

關於運動用品零售業務的經營模式與環境、社會、治理報告資訊，請參閱本公司 2023 年年報、寶勝國際 2023 年年報、以及寶勝國際 2023 年環境、社會及管治報告。

 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、彰化縣進出口商業同業公會、臺灣橡膠暨彈性體工業同業公會、臺灣塑膠製品工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），承諾遵循「FLA 工作場所行為準則」（FLA Workplace Code of Conduct），致力打造公平合宜與人性化的職場環境。此外，本公司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。

1.2 營運績效

重大主題管理

對寶成的意義

經濟績效對企業發展至關重要，致力於營運效益的持續提升，為股東 / 投資者等各方利害關係人創造共好價值，積極實踐永續經營之長遠目標。

衝擊影響

😊 正面衝擊 (實質)

裨益於股東權益與營運穩健，進而提升客戶滿意度，增加員工福利，推動社區發展等正向循環，實現各方利害關係人的共利益。

😊 正面衝擊 (潛在)

企業安穩運作可以增進員工向心力，降低因為追求利益而違法的風險。

😞 負面衝擊 (實質)

影響股東權益與營運穩健，可能降低投資意願，減少員工福利，不利社區發展等負面循環，對各方利害關係人產生不同衝擊。

😞 負面衝擊 (潛在)

營運風險升高可能影響員工權利與福利，提高違法追求利益的風險，同時降低對環境和社會面向的持續投入。

政策與承諾

透過制定敏捷經營策略，完善風險管理機制，不斷積累競爭優勢且厚植營運韌性，以提供優質產品、創新服務與全方位解決方案，強化企業長期價值。

指標與目標

聚焦於鞋類製造與運動用品零售兩大核心業務之穩健發展，追求有品質的營運增長。

採取行動

▶ 鞋類製造業務方面：

- 品牌客戶導向，專注拓展增值服務。
- 全球生產布局，靈活進行產能配置。
- 數位科技應用，穩步邁向智慧製造。
- 因應短鏈趨勢，持續深化韌性供應鏈。

▶ 運動用品零售業務方面：

- 實體門店重塑，打造獨特零售體驗。
- 數位營運強化，有效擴大銷售規模。
- 數據驅動決策，建構營運增長能力。

相關內容請參閱寶成工業 2023 年年報。

評估方法

- 內部機制：各事業部及後勤單位負責執行，並經內部稽核、審計委員會、董事會分層監督與覆核。
- 外部稽核：寶成工業 2023 年度合併財務報告經勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查核簽證。

利害關係人議合

公司網站、公開資訊觀測站、股東會、法人說明會、發言人管道 (ir@pouchen.com)。

對應永續指標

GRI 201

2023 年度營運表現

寶成工業 2023 年度合併營業收入為新臺幣 2,466 億元，較 2022 年度減少 7.8%，主要由於全球需求疲弱與產業庫存調整影響鞋類製造業務的營運表現，抵銷運動用品零售業務之銷售復甦態勢；稅後淨利歸屬於本公司業主為新臺幣 106 億元，較 2022 年度減少 16.0%，每股盈餘為新臺幣 3.61 元，亦較 2022 年度減少新臺幣 0.68 元。相關營運績效請參閱本公司 2023 年度合併財務報告。

● 近 5 年合併財務報表

(單位：新臺幣佰萬元，每股盈餘為元)

年度 項目	2019 年		2020 年		2021 年		2022 年		2023 年	
	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%
營業收入	313,157	100.0%	249,954	100.0%	239,884	100.0%	267,497	100.0%	246,634	100.0%
營業成本	233,642	74.6%	195,203	78.1%	181,661	75.7%	202,891	75.8%	185,523	75.2%
營業毛利	79,515	25.4%	54,751	21.9%	58,223	24.3%	64,606	24.2%	61,111	24.8%
營業費用	65,565	20.9%	56,862	22.7%	55,747	23.3%	54,010	20.2%	50,895	20.7%
營業淨利 (損)	13,950	4.5%	(2,111)	(0.8%)	2,476	1.0%	10,596	4.0%	10,216	4.1%
稅前淨利	21,522	6.9%	5,961	2.4%	17,157	7.1%	21,432	8.0%	19,467	7.9%
所得稅費用	3,519	1.1%	2,042	0.8%	554	0.2%	4,542	1.7%	3,493	1.4%
本期淨利	18,003	5.8%	3,919	1.6%	16,603	6.9%	16,890	6.3%	15,974	6.5%
歸屬於：本 公司業主	11,829	3.8%	4,840	1.9%	14,439	6.0%	12,645	4.7%	10,624	4.3%
每股盈餘	4.01		1.64		4.90		4.29		3.61	
股東股利 (元 / 每股)	1.25		0.50		1.50		1.30		1.10	
員工薪資及 福利費用	77,783		67,387		63,198		70,822		65,315	

註 1：請參閱寶成工業 2019~2023 年度合併財務報告。

註 2：寶成工業於 2024 年 4 月 15 日召開之董事會，決議通過 2023 年度盈餘分派現金股利，每股普通股配發新臺幣 1.10 元。

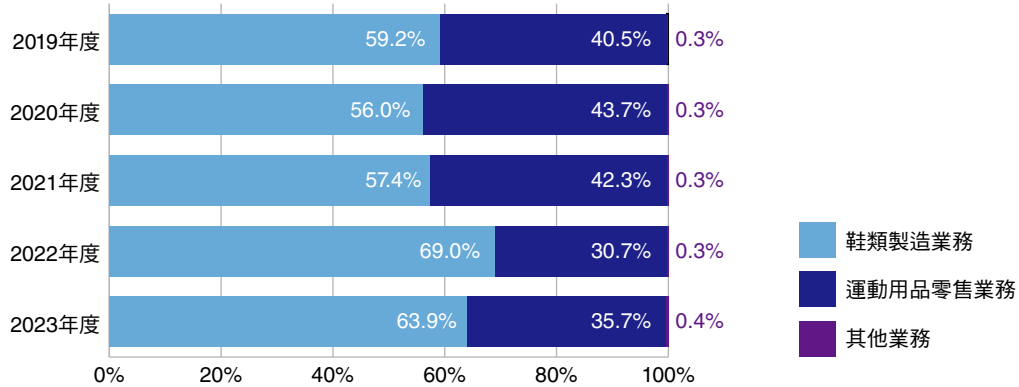
註 3：寶成工業 2023 年社區參與總計投入金額請參閱「7.2 社區活動參與」。

稅務政策

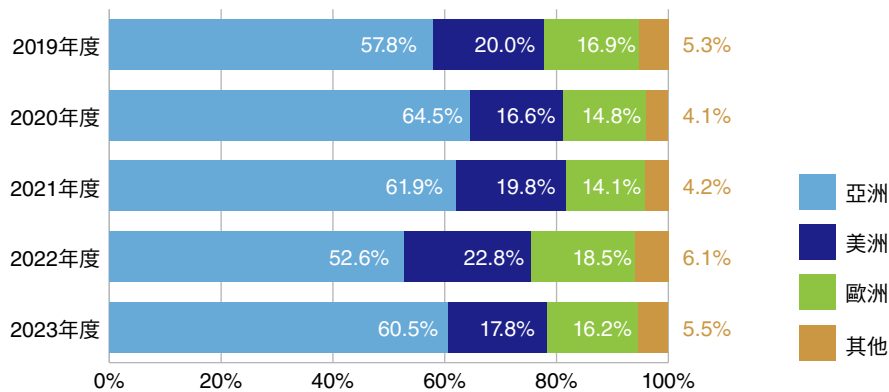
寶成工業支持永續發展的稅務政策並善盡社會責任，秉持以下原則並承諾：

- 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。

◎ 營運部門之營收比重



◎ 銷售地區之營收比重



註：數據統計係依銷售地點區分之合併營業收入。

◎ 政府補助 / 獎勵

(單位：新臺幣佰萬元)

國家 / 地區	項目	2023 年度
中國大陸	財政補貼、投資補助、穩定就業補助、其他獎勵等	349.83 約 USD 11.23 百萬元
臺灣	研發補助、產檢假薪資補助等	15.50 約 USD 0.50 百萬元

註 1：上述美金兌換新臺幣匯率以 31.155 計算。

註 2：政府機關在股權結構中所占比例請參閱寶成工業 2023 年年報。

◎ 近五年稅務資訊

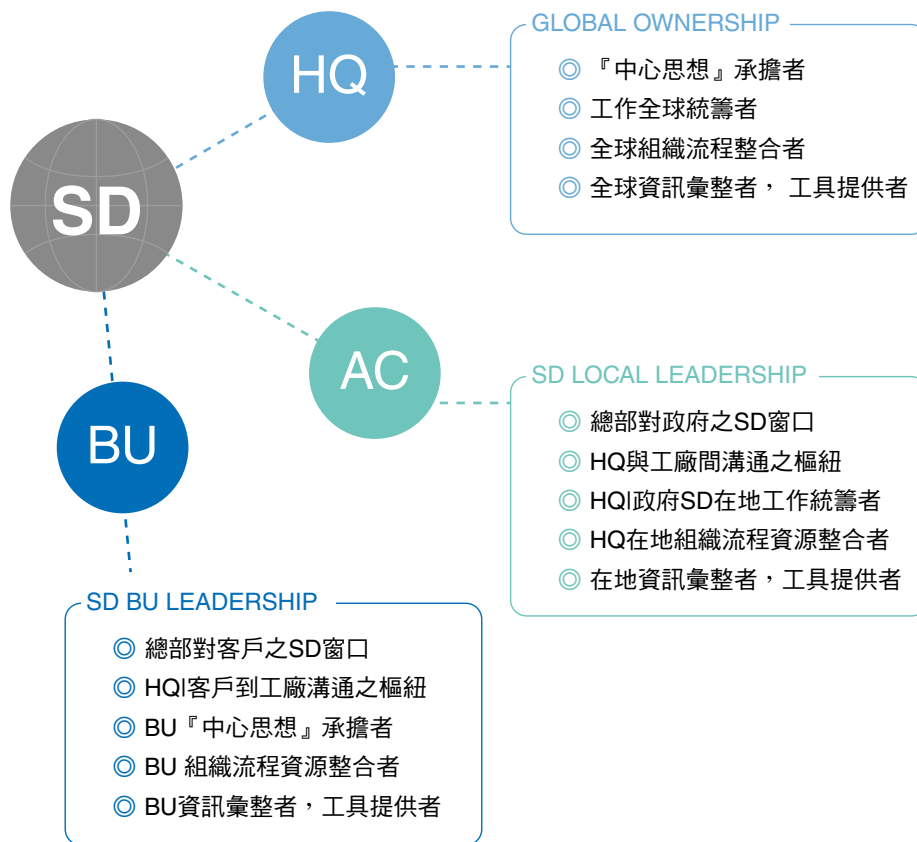
項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
稅前淨利	21,522	5,961	17,157	21,432	19,467
所得稅費用	3,519	2,042	554	4,542	3,493
所得稅率 (%)	16.4%	34.3%	3.2%	21.2%	17.9%
已支付所得稅	3,336	1,828	3,710	2,405	4,083
已支付所得稅率 (%)	15.5%	30.7%	21.6%	11.2%	21.0%

註：相關資訊請參閱寶成工業 2019~2023 年度合併財務報告。

1.3 永續發展策略

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永續發展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、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。



註：HQ(Headquarters)、BU(Business Unit)、AC(Administration Center)、SD(Sustainable Development)

永續發展部受董事會指派，為寶成工業進行經濟、環境與社會(人權)衝擊管理的主要召集單位，再由相關部門高階主管指派業務窗口協助進行衝擊管理。永續發展部高階主管定期提供相關執行績效與建議，每半年於經營管理會議報告永續發展業務之規劃、進展與成效；每季度直接向董事會報告氣候變遷 / 溫室氣體管理相關議題；每年度至少一次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計畫。2023 年針對永續報告重大議題鑑別(利害關係人溝通)、溫室氣體管理、氣候變遷風險評估、人權議題國際情勢、員工溝通(工會經營)、永續專案執行成效等 6 個議題與董事會進行報告，董事會檢視內容之合理性，並於必要時提出檢討，也在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展執行策略

寶成工業自 1969 年成立，憑藉創辦人及董事會揭櫫的企業核心價值，歷經初具規模、申請上市、全球化企業營運模式…等漫長的發展歷程，在公司治理層面，始終致力於股東權益之維護、不斷完善董事會結構及運作，包括設立獨立董事、訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「永續發展實務守則」等治理機制，逐步落實對股東、社會及環境等責任，並進一步為提升公司價值及強化競爭力奠定堅實的基礎。

除了持續強化現有的公司治理機制，寶成工業積極推動及落實社會責任，降低生產營運對自然環境的衝擊，並致力將永續發展與營運策略相結合，不斷蓄積核心強項和競爭優勢。我們也明白，必須與所有利害關係人，包括政府、客戶、上下游供應鏈、社區及員工等通力合作，持續邁步向前，以共同實現永續發展的目標。

寶成工業將以永續經營理念作為指引，繼續專注於核心業務之經營，重視人才投資與培育，優化現有產能，強化並創新供應鏈協同合作，並重視節能減碳、綠色環保、社會參與及公益回饋。在積極實現經濟績效持續增長的同時，也將持續關注、不斷完善營運所在地區的環境及社會之整體發展，共同朝向公司永續經營的目標穩步邁進。



寶成工業永續發展實務守則



寶成工業於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民相關議題之推動，直接或間接改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。



落實公司治理

- 有效公司治理制度
- 強化董事會職能
- 推動永續發展目標
- 尊重利害關係人權益



發展永續環境

- 遵循國際準則規範
- 建立環境管理制度
- 提升能源使用效率
- 調適氣候變遷衝擊



維護社會公益

- 遵循國際人權公約
- 提供安全健康工作環境
- 員工職涯能力發展
- 員工多元溝通管道
- 推動供應商永續發展
- 促進社區發展



強化資訊揭露

- 編製永續報告書
- 公開資訊管道
- 及時正確的資訊提供

註：寶成工業永續發展實務守則於 2022 年 12 月 26 日由董事會修訂通過後公告。

1.4 永續議題管理

寶成工業深知與利害關係人的溝通是企業持續改善與長遠發展的關鍵，長期透過多元管道蒐集相關利害關係人的回饋和建議，定期進行分析，並將其納入公司營運規劃中。

1.4.1 利害關係人溝通

利害關係人鑑別

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


利害關係群體關注議題與溝通方針

 股東 / 投資者	關注議題： 經濟績效 (股價、營收、獲利)、公司治理、市場形象、重大事件	
對寶成工業的重要性 股東 / 投資者提供長期發展所需之資本，是公司邁向永續經營的重要根基，公司將持續致力於營運穩健發展並為股東創造最大回報。	溝通管道及方法 <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 <hr/> 2023 年度互動 <ul style="list-style-type: none"> • 股東會：2023.06.15 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> • 不定期 • 每年至少一次 • 每年至少二次 • 不定期 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 法人說明會：4 次

仍以股東 / 投資者、客戶、主管機關、員工 / 工會、供應商、媒體、社區與非政府組織 (Non-Governmental Organization, NGO) 做為寶成的八大類關鍵利害關係人。

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永續報告書中進行資訊報告，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。2023 年度經由上述溝通管道所接獲之信件，包括：業務合作提案、股東 / 投資者諮詢、媒體事宜及研究與調查需求等。

 客戶	關注議題： 產品品質、資安管理、禁限用物質管理、合法合規、資訊揭露透明度與可靠性、永續指標	
對寶成工業的重要性 客戶是公司營運收入主要來源，致力為品牌客戶提供合法、永續、快速、彈性且具附加價值的製造服務，是寶成面對客戶的服務原則，同時並重視客戶的商業機密保護，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密。	溝通管道及方法 <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 • 永續報告書 2023 年度互動 <ul style="list-style-type: none"> • 品牌稽核共 71 次 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> • 每月 • 不定期 • 每月 • 不定期 • 每年一次

 <p>主管機關</p>	<p>關注議題： 公司治理、法令合規度、重大勞動爭議事件</p>	
<p>對寶成工業的重要性 公司依循營運所在地之政府機關所訂定之政策法規進行生產營運，並秉持環境友善的觀念，善盡永續發展責任。</p>	<p>溝通管道及方法</p> <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 永續報告書 議案諮商拜訪 <p>2023 年度互動</p> <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：1 件。 	<p>溝通頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 不定期 每月 / 每季 每年一次 不定期 <p>海外區</p> <ul style="list-style-type: none"> 依各區主管機關不同，互動頻率不同。
 <p>員工 / 工會</p>	<p>關注議題： 工作穩定度、薪資福利、勞資關係 / 勞工權益 / 工時管理、職場安全 / 規章制度合理性、意見表達管道、績效評估與升遷制度</p>	
<p>對寶成工業的重要性 員工是公司重要的資產，也是一起成長的夥伴，公司除努力打造安心的工作環境，維護員工工人權以外，更透過職涯發展及教育訓練，厚植人才資本，提升公司永續競爭力。</p>	<p>溝通管道及方法</p> <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 <p>2023 年度互動</p> <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季召開一次 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，請參閱”5. 最佳職場”之說明。 	<p>溝通頻率</p> <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
 <p>供應商</p>	<p>關注議題： 禁限用物質管理、公平競爭 / 品質與價格 / 供應條件、供應商遴選及管理 (品質 / 永續發展要求)</p>	
<p>對寶成工業的重要性 供應商為提供生產原物料、設備與服務的重要夥伴，公司視誠信守法為雙方合作的基石，所有供應商須恪遵當地法規以及合約承諾，並將勞工人權、健康與安全、環保的遵法性納入首要的考量要素之一。</p>	<p>溝通管道及方法</p> <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 <p>2023 年度互動</p> <ul style="list-style-type: none"> 供應商評核每年至少一次 	<p>溝通頻率</p> <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"> 日常業務窗口權責回應處理

 <p>媒體</p>	<p>關注議題： 營運狀況、重大勞動爭議事件、具新聞價值事件</p>	
<p>對寶成工業的重要性 對於提升公司永續管理績效有多元觀點與意見提供。</p>	<p>溝通管道及方法</p> <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 	<p>溝通頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期 不定期 不定期
	<p>2023 年度互動</p> <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 	
 <p>NGO 團體</p>	<p>關注議題： 勞資關係 / 勞工權益、合法合規、環境議題、溝通管道與機制</p>	
<p>對寶成工業的重要性 監督與協助提升公司 ESG 永續管理績效</p>	<p>溝通管道及方法</p> <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 透過發言人管道反應 永續報告書 	<p>溝通頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 每年一次 不定期 不定期 不定期 每年一次
	<p>2023 年度互動</p> <ul style="list-style-type: none"> 每季定期獲知 FLA 董事會資訊與更新稽核改善進度 	
 <p>社區</p>	<p>關注議題： 環境議題 / 法令合規度、交通影響、就業機會、社區公益回饋</p>	
<p>對寶成工業的重要性 社區為公司營運穩定的支持力量，也是員工來源之一，公司的營運與社區共榮共存，透過社區對公司永續發展的期待，承擔多元投入社會之責任。</p>	<p>溝通管道及方法</p> <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 	<p>溝通頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期 / 每季 不定期
	<p>2023 年度互動</p> <ul style="list-style-type: none"> 社區互動依個案需求予以處理與回應；請參閱”7. 社區關係”之說明。 	



1.4.2 重大性議題鑑別

重大性議題分析流程

寶成工業所經營之鞋類製造業務屬於勞力密集產業，受國際勞工人權團體的持續關注，品牌客戶亦將人權與職安衛管理視為營運合作的重要評估準則。因此，本公司所彙集的利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相關。

步驟		內容	
Step 1	了解組織的永續脈絡	8 類利害關係人	寶成工業延續過往鑑別結果，透過審視營運的商業活動與永續脈絡，依循 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard) 為原則鑑別出 8 類主要的利害關係人。
		25 個永續議題	寶成工業審視國際永續規範及標準 (GRI 準則、SASB、SDGs、TCFD)、永續 (投資) 評鑑 (CDP、FTSE、MSCI)、產業發展以及利害關係人溝通過程，由工作小組彙整並規劃 25 項永續議題，進行議題衝擊評估。
Step 2	永續議題衝擊鑑別	267 份問卷 - 119 位內部同仁 - 148 位外部關係人	<p>進行內外部利害關係人問卷發放，了解利害關係人對 25 項永續議題之關注程度。</p> <p>針對 25 項永續議題，進行對經濟、環境與社會面 (含人權) 在正負面、實質與潛在的衝擊分析。再依據雙重重大性原則評估造成的影響。</p> <div style="text-align: center;"> <p>企業在議題上對外界的影響</p> <p>企業</p> <p>雙重重大性</p> <p>經濟/環境/社會</p> <p>永續議題對企業的財務影響</p> </div>
Step 3	評估衝擊的顯著性	17 項重大性永續議題	參考各單位日常營運評估與永續議題發展趨勢，由工作小組內部識別 25 項永續議題，在經濟、社會與環境面的實際與潛在正負面衝擊程度，並結合利害關係人關注度，鑑別議題對寶成工業的重大性，確立 17 項重大性永續議題。
Step 4	顯著永續議題揭露報導	10 個重大報導主題	17 項重大性永續議題總計對應 60 個 GRI 指標 (橫跨 18 個 GRI 主題)，依 2021 年版的 GRI 指引，歸納出 10 個重大報導主題，透過年度永續報告書對利害關係人進行溝通與回應，相關重大主題定期向董事會報告。各重大主題對寶成的意義，以及針對各主題之政策承諾、衝擊影響與特定目標及行動，則於對應章節中說明。

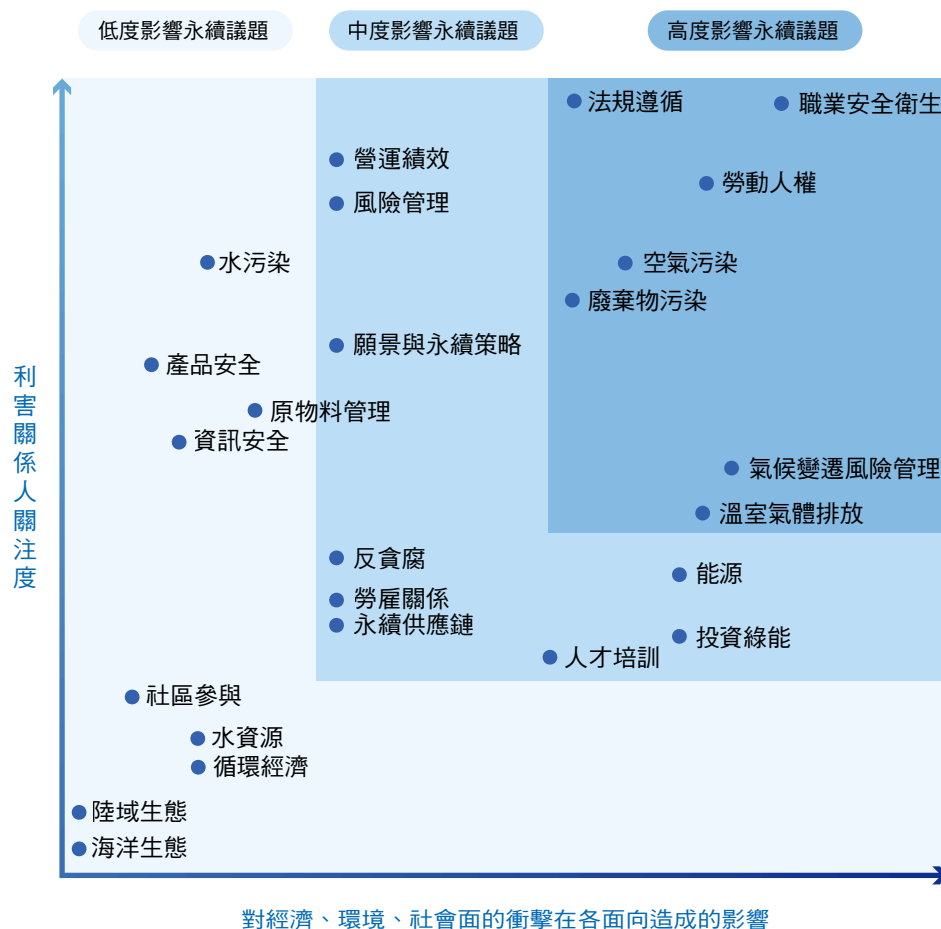
註：2022 年評估過程與結果可參照 [2022 年永續報告書](#)

利害關係人對於製鞋生產之關切主題，歷年來隨著國際趨勢發展，由著重社會面的議題開始，進一步擴大到環境面的議題。於經濟面，營運績效、正派經營與公司治理是首要的管理議題；在社會面，著重人權與勞雇關係的合規，申訴處理機制的有效建置與安全健康的工作環境；環境面部分，則著重法規遵循、污染物排放處理、能資源的有效利用與氣候變遷管理。而就供應鏈管理部分，除了需要符合客戶對合格廠商的供應鏈認證外，供應商管理政策與作法也是一個越來越被關注之議題。

寶成工業透過重大性分析的過程解析利害關係人關注的議題，並依據各議題的關注程度，與對經濟、社會與環境面的衝擊進行排序，有效的回應利害關係人關心的議題。為使決定永續報告重大主題時，確保資訊蒐集的全面性與平衡性，鑑別報導主題的適切性與關鍵性，2023 年度內部特制定「永續報告重大主題鑑別程序管理辦法」以供內部遵循。原則上每三年依循管理辦法進行完整鑑別，但每年於啟動報告書編輯時，會依當年度國際情勢、市場變化與營運發展，評估是否需要重新啟動鑑別。永續發展部於 2023 年 11 月啟動報告書編輯的準備作業，邀集工作小組進行討論，確認有無需要調整的重大議題，會議決議 2023 年度將沿用 2022 年的鑑別結果。

重大性分析矩陣

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



重大主題列表與衝擊影響邊界

工作小組以最具影響顯著性的中 / 高度影響永續性議題作為基礎，歸納出 10 個重大主題，於報告中完整揭露其管理方式與績效成果。

重大主題	衝擊影響邊界					對應 GRI 準則指標
	鞋類製造	運動用品零售	供應商	客戶	社區	
營運績效	●	●		◎		GRI 201-1：組織所產生及分配的直接經濟價值
正派經營	●	●	◎	◎		GRI 2-26：尋求建議和提出疑慮的機制 GRI 2-27：法規遵循 GRI 205-1：已進行貪腐風險評估的營運據點
氣候變遷風險因應	●	●	◎	◎	◎	GRI 201-2：氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 GRI 305-1：直接（範疇一）溫室氣體排放 GRI 305-2：能源間接（範疇二）溫室氣體排放
能源管理	●	●	◎	◎	◎	GRI 302-1：組織內部的能源消耗量 GRI 302-3：能源密集度
廢棄物管理	●	●	◎			GRI 306-1：廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 GRI 306-2：廢棄物相關顯著衝擊之管理 GRI 306-3：廢棄物的產生
空氣污染物質管理	●	●				GRI 305-7：氮氧化物 (NOx)、二氧化硫 (Sox)，及其它顯著的氣體排放
供應鏈管理	●		◎	◎		GRI 308-1：使用環境標準篩選新供應商 GRI 308-2：供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動
人力與人才	●	●	◎	◎		GRI 2-7：員工 GRI 2-8：非員工的工作者 GRI 2-19：薪酬政策 GRI 2-20：薪酬決定流程 GRI 2-21：年度總薪酬比率 GRI 201-3：確定給付制義務與其他退休計畫 GRI 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 GRI 202-2：雇用當地居民為高階管理階層的比例
人權管理	●	●	◎	◎		GRI 2-23：政策承諾 GRI 2-24：納入政策承諾 GRI 2-25：補救負面衝擊的程序 GRI 2-26：尋求建議和提出疑慮的機制 GRI 2-30：團體協約 GRI 402-1：關於營運變化的最短預告期
職業安全衛生作為	●		◎			GRI 403-1：職業安全衛生管理系統 GRI 403-2：危害辨識、風險評估及事故調查 GRI 403-3：職業健康服務 GRI 403-4：有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 GRI 403-5：有關職業安全衛生之工作者訓練

註：●：表示具有直接衝擊影響；製鞋業務於本報告書中揭露；運動用品零售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 2023 年「環境、社會及管治報告」。

董事會監督機制

董事會為寶成工業公司治理最高決策單位，相關利害關係人溝通、重大議題鑑別結果，會由永續發展部高階主管每年向董事會進行報告，另永續報告書自 2024 年起提報董事會討論。董事會檢視當年度已執行進度及未來計畫與管理方針、策略方向一致，及目標值設定之合理性，並於必要時提出檢討，也在需要時敦促經營團隊進行調整。

對應 GRI 準則指標	對應 SDG 目標	對應章節
GRI 201-4：取自政府之財務援助		01. 永續經營 07. 社區關係
GRI 205-2：有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 GRI 205-3：已確認的貪腐事件及採取的行動		02. 公司治理
GRI 305-3：其它間接（範疇三）溫室氣體排放 GRI 305-4：溫室氣體排放強度 GRI 305-5：溫室氣體排放減量		03. 環境永續
GRI 302-4：減少能源消耗		
GRI 306-4：廢棄物的處置移轉 GRI 306-5：廢棄物的直接處置		
GRI 414-1：使用社會標準篩選新供應商 GRI 414-2：供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		04. 責任生產
GRI 401-1：新進員工和離職員工 GRI 401-2：提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 GRI 401-3：育嬰假 GRI 404-1：每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-2：提升員工職能及過渡協助方案 GRI 404-3：定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 GRI 405-2：女性對男性基本薪資與薪酬的比率		05. 最佳職場
GRI 406-1：歧視事件以及組織採取的改善行動 GRI 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 GRI 408-1：營運據點和供應商使用童工之重大風險 GRI 409-1：具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		06. 安全文化
GRI 403-6：工作者健康促進 GRI 403-7：預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 GRI 403-8：職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 403-9：職業傷害 GRI 403-10：職業病		

◎：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。



❖ 專業與誠信經營

6 度榮獲臺灣證券交易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 10 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「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。



CHAPTER 2

公司治理

2.1 關鍵作為

2.2 董事會運作

2.3 正派經營

2.4 營運風險鑑別與因應



2.1 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永續發展之相關資訊揭露。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。



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。



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。



制定「董事會績效評估辦法」，每年以董事個人自評及董事會整體自評或他評之方式，執行內部董事會及功能性委員會績效評估，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，藉由定期評估與建議，提升治理效能。



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。



設置專任公司治理主管，負責提供董事正確、有效、即時的資訊，協助董事執行業務、發揮監督功能。



編製永續報告書並取得第三方認證，將永續發展納入業務核心。



薪資報酬委員會成員均由獨立董事擔任，強化薪資報酬委員會之獨立性。



設置提名委員會，以強化董事（含獨立董事）的選任機制，並建構多元化及專業化的董事會成員。



2.2 董事會運作

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 2022 年 6 月改選第二十四屆董事會，設置 9 席董事（含 3 名獨立董事），任期 3 年；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（含）以上；由詹陸銘先生擔任董事長，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 2023 年年報。

董事選舉

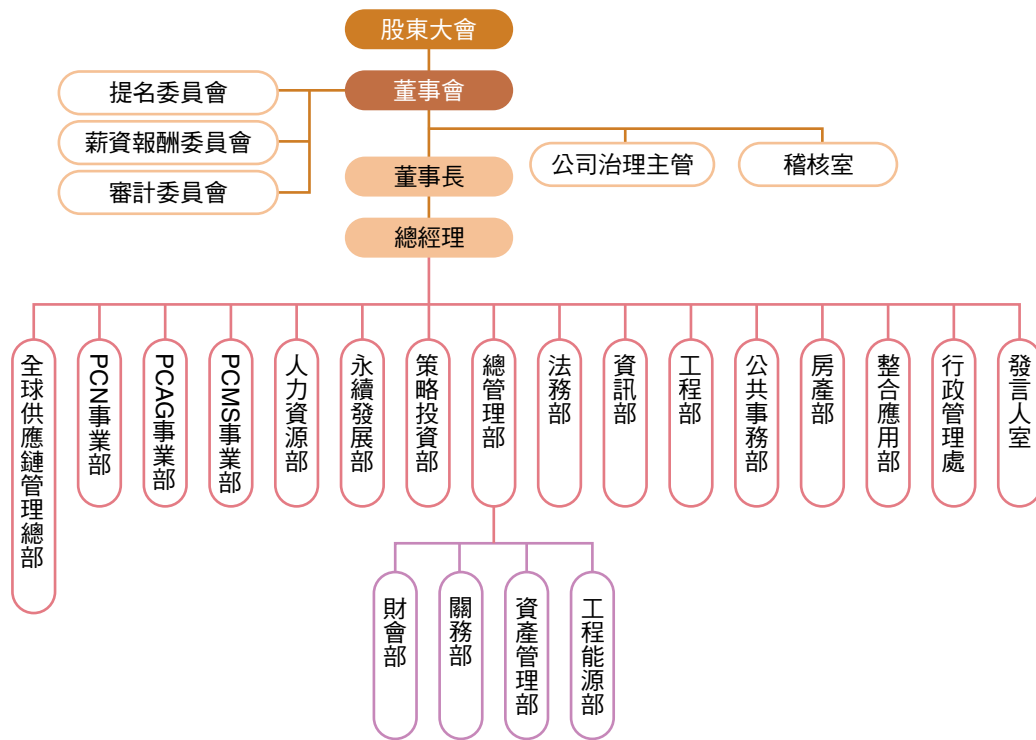
寶成工業訂定「董事選舉辦法」，董事選舉依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度，並設置提名委員會以提名本公司董事候選人，建構多元化及專業化之董事成員。持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出董事候選人，使股東得參與董事候選人之提名程序。

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。2023 年度董事會之運作均遵循利益迴避之程序。



● 組織圖



董事會 ESG 進修計畫

寶成工業不定期對於營運、環境及社會議題，依據董事及獨立董事個人專業背景及時間，安排進修課程，2023 年董事進修以永續議題為重點，2023 年董事會成員進修總時數為 68 小時，其中永續課程時數為 36 小時。

董事會績效評估

寶成工業制定「董事會績效評估辦法」，以董事個人自評及董事會整體自評或他評之方式，執行內部董事會績效評估，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於次一年度第一季結束前將董事會績效評估結果提報提名委員會及董事會。

寶成工業第二十四屆董事會已於 2023 年第四季分別執行董事會內部績效評估及委託外部獨立機構執行董事會績效評估，並已提報 2023 年 12 月 21 日召開之提名委員會及董事會，且評估結果將作為個別董事薪酬及提名續任之參考。

董事會績效評估涵蓋定期監督公司於永續（環境、社會、公司治理面）的落實情形，包含永續發展政策、策略與目標之訂定、檢討，評估結果請參考請參考本公司網站資訊：<https://www.pouchen.com/download/corp-governance/2023%20Board%20Performance%20Evaluation-CH.pdf>

2.3 正派經營

重大主題管理

對實成的意義

建立實成工業誠信經營之企業文化及健全發展，並維持良好之商業運轉模式。

衝擊影響

😊 正面衝擊 (實質)

落實法規遵循，維持正常營運。

😊 正面衝擊 (潛在)

新法規的提前因應與能力建立，有助於提升競爭力。

😞 負面衝擊 (實質)

違反法規要求，將蒙受實質上罰款處分，以及無形使公司形象與商業信譽受損。

😞 負面衝擊 (潛在)

無法因應新法規的變化，導致發展受阻或營運中斷。

政策與承諾

- 為建立誠信經營之企業文化及良好商業運作模式，訂有落實執行本公司「道德行為準則」第八條及「誠信經營守則」第二十三條之規定。
- 強化誠信經營理念宣導，並落實在日常工作執行面。
- 遵守經營所在國與地區的法規，以遵循法規為最低標準。



道德行為準則



誠信經營守則

指標與目標

- 強化員工與往來供應商誠信經營觀念及認識，要求簽署相關文件及承諾遵守，並維持九成以上簽署率。
- 持續內部誠信經營及其他法制宣導，維持八成以上完訓率，並制定符合法令內規，形塑內部良好法規遵循及誠信經營文化。
- 落實法規遵循，每年無重大違反經濟、環境及社會法規情事。
- 持續進行本公司主要營運據點貪腐風險評估，並維持每年無貪腐案件發生。

採取行動

- 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，作為執行依準。
- 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。如發現任何貪腐事件，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的懲處或法律行動。
- 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」。
- 要求主要往來供應商應遵循本公司廉潔交易制度，簽署本公司之「廉潔交易約定書」或提供其廉潔聲明或制度等文件。
- 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。
- 依部門職掌事項，定期追蹤盤查相關法令修訂新訊與應遵守之法規事項，並視需要針對相關人員舉辦教育訓練課程與宣導。

評估方法

- 透過董事會議、半年度公司經營管理會議以及內部稽核制度，評估行動有效性。
- 本公司如發現任何貪腐事件，均會視情節輕重及依據具體案情採取必要的懲處或法律行動，以保障本公司權益。

利害關係人議合

透過內外部申訴及檢舉管道與利害關係人進行議合。

對應永續指標

GRI 205
SDG 16



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、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」以資遵循，並公開於公司內外部網站，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。

本公司網站連結：<https://www.pouchen.com/index.php/tw/corporate-governance/internal-policies>

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。

依據上述政策，2023年本公司透過貪腐影響程度及易發生貪腐之情形對於本公司主要營運據點（包括臺灣、中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、緬甸、孟加拉等地）已進行貪腐相關情事之風險評估，覆蓋率達100%。本公司以財務、商譽、執法機關所採取的營運限制、客戶或商業夥伴滿意度及營運能力等衡量貪腐影響程度，及內控制度有效性、非常規交易及複雜業務流程的主要程度、交易數量、外部合作方依賴性、業務運作變化性及過往發生頻率等判斷易發生貪腐情形，綜合評估貪腐風險後，未發現顯著貪腐風險。同時每年本公司皆會針對前述主要營運據點之員工及往來供應商，就道德誠信與反貪腐規範進行評核調查，而2023年度調查結果本公司並無發生任何違反道德誠信與貪腐事件。

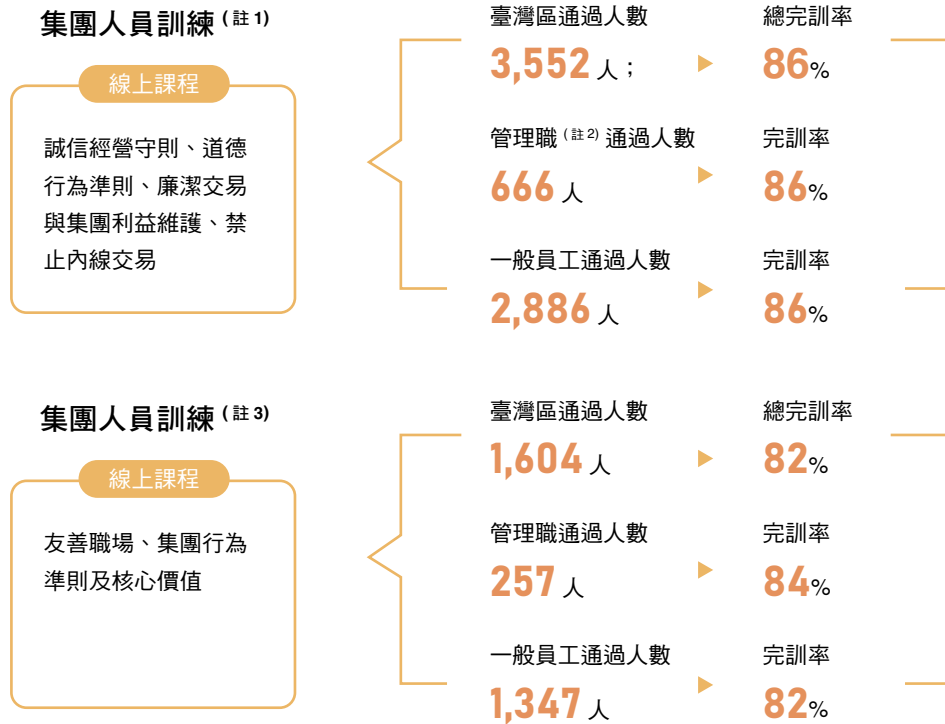
本公司亦成立誠信經營推動小組，負責誠信經營政策與防範方案之推動，每年至少一次向董事會所有成員溝通誠信經營理念並報告年度誠信經營推動情形。誠信經營推動小組於2023年度之具體推動情形為：

- ① 持續向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。
- ② 持續誠信經營宣導。

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。



◎ 2023 年度誠信經營宣導及教育訓練



註 1：教材內容於 2022 年更新，本數據為 2022 年度針對臺籍全體間工進行新訓、2023 年度針對前一年度未完訓人員補訓及新進員工新訓之統計，預計 2024 年度視人員配置規劃海外各地區語言版本之宣導教材及授課時程。

註 2：管理職以經理級 (含) 以上員工為準。

註 3：2023 年因更新教材內容，故重新規劃訓練人員，本數據為截止 2023 年 12 月已完成的課程，上課對象為臺籍人員及外籍幹部，2024 年將完成所有臺籍人員，並規劃推動至當地員工。

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，2023 年各季分別於 1 月、4 月、7 月及 10 月對全數董事成員作防範內線交易宣導，且於「公司治理實務守則」第十條增訂規範並自 2022 年度起執行：本公司內部人於獲悉公司財務報告或相關業績內容之日起之股票交易控管措施，包括 (但不限於) 內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票。為進一步強化關鍵單位 (包括但不限於財會、供應鏈、法務、關務、內部稽核、策略投資等) 禁止內線交易之遵循意識，本公司 2023 年另針對有關部門臺籍經理級以上員工及各部門主管指派參訓共計 166 人次，辦理線上及實體內線交易進階教育訓練宣導，並請全體參訓員工配合簽署禁止內線交易及保密承諾書。

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（包含資材類廠商、總務、設備、工程、電腦等非資材類廠商、關係人及關務 / 物流等四大類別）。

● 廉潔交易約定書簽署數據

分類	可用供應商家數 (註1)	已完成家數 (註2)	已完成比例
公司整體	11,190	11,190	100%
臺灣	2,978	2,978	100%
中國大陸	2,740	2,740	100%
印尼	1,183	1,183	100%
越南	3,184	3,184	100%
其他	1,105	1,105	100%

註 1：可用供應商家數：當 (2023) 年度 MDA(Supplier Master Data Application) 未凍結且已核實之供應商家數。
 註 2：已完成家數：包括已簽署、特殊個案得豁免簽署等。

落實法規遵循與智慧財產保護

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。2023 年度本公司社會或經濟領域並無發生重大違規而遭處罰款（新臺幣壹佰萬元以上）與行政處罰之行為事件 (註1)。

註 1：有關本公司營運之重大罰款，係依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第 4 條第 1 項第 26 款第 3 目單一事件罰鍰金額為累計達新臺幣壹佰萬元以上者揭露。

而針對罰款在新臺幣壹佰萬元以下的違規案件，2023 年度共有 2 件處分紀錄，合計罰款金額約新臺幣 69 萬元，案件說明如下：

區域	違規類型	違規事件	罰款	改變行動	預防作法
臺灣	性別工作平等	主管機關認定，本公司某主管於 105 年至 106 年期間已接獲員工向其反應遭到職場性騷擾，但該主管未通報本公司，致本公司斯時未採取立即有效之糾正及補救措施，故認定本公司違反性別工作平等法第 13 條第 2 項。	新臺幣30萬元	<ol style="list-style-type: none"> 1. 管理層性騷擾及性別平等宣導 2. 安排全員教育訓練(友善職場) 3. 規劃性別平等課程 4. 規劃主管教育訓練 5. 預計2024年修訂性別平等辦法 	透過課程、宣傳教材提升全員對於性別平等/性騷擾防治意識；並加強主管接獲下屬通報後的適當處理程序。
越南	環保	環境證照逾期	越南盾3.1億 (約新臺幣39萬元)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增加證照管理機制 2. 加強溝通與合作 3. 建立定期追蹤與報告及提前預警機制 	加強各廠區合規性督導與風險稽核

此外，為落實執行本公司「誠信經營守則」第十四條及「誠信經營作業程序及行為指南」第十二條關於智慧財產權遵守與管理之規定，本公司訂有「智慧財產管理計畫」，以建立完善專利、商標及營業秘密制度，強化本公司專利商標布局與實力，以及保護營業秘密及機密資訊安全等內容，作為管理計畫目標，並於計畫中明定本公司智慧財產管理政策與目標、權責分工、文件與流程管理等規範，管理本公司之智慧財產，並尊重他人之智慧財產。每年度智慧財產執行情形及成果，由本公司法務部向董事會報告，本公司亦將智慧財產管理計畫之內容暨執行情形及成果，公開於公司內外部網站。

本公司網站連結：<https://www.pouchen.com/index.php/en/corporate-governance/practice>

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。另外，對於本公司內外部檢舉管道所收受的檢舉事件，本公司承諾保護檢舉人之安全，同時要求承辦檢舉案件相關人員對檢舉人之身分及檢舉事項內容應嚴格保密，若檢舉人為本公司員工者，併承諾其不因檢舉而遭受不當處置或報復。

- 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
- 公司網站：<https://website.pouchen.com/integrityadmin/index.php/zh/>

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。

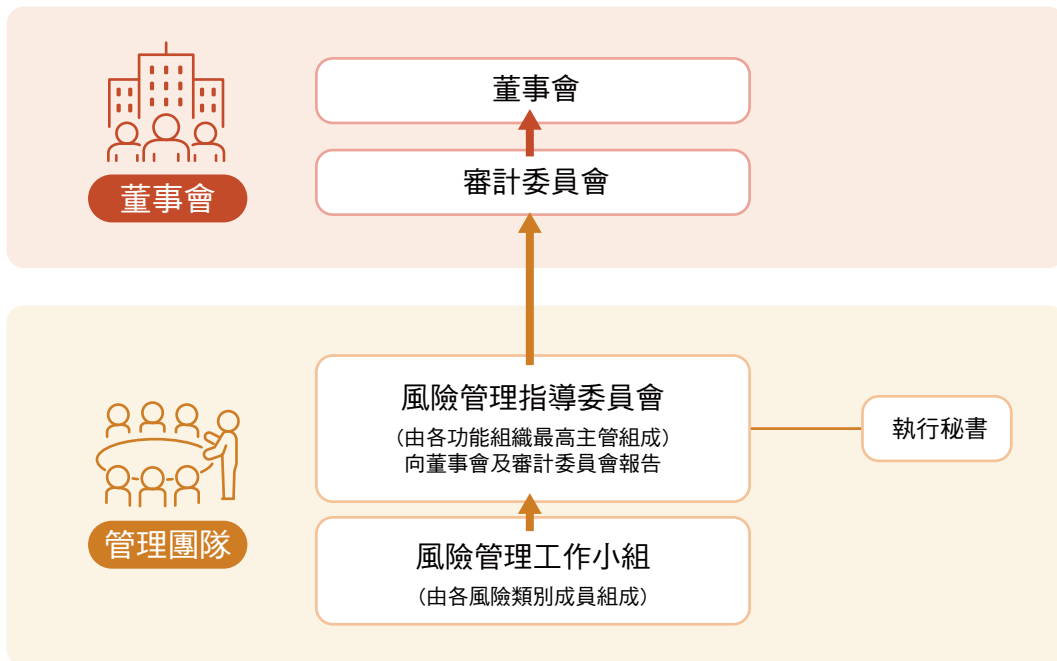
2.4 營運風險鑑別與因應

風險管理策略

隨著營運規模國際化，因應全球經濟環境變化的衝擊與挑戰，為確保公司永續發展，本公司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，擬訂相關風險管理策略，由日常營運管理單位至各職能管理階層，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。

風險管理運作

本公司於 2015 年即訂定風險相關管理辦法，並進一步於 2023 年經董事會通過「風險管理政策與程序」，完善及明確風險管理組織架構與職責、風險管理程序、風險報導與揭露事項等，另將隨時注意國內外企業風險管理機制之發展，據以檢討改進公司所建置之風險管理機制，持續提升公司治理成效，合理確保公司策略目標之達成。



風險管理組織架構與職責



董事會之職責

本公司風險管理最高督導單位，以遵循法令並推動與落實公司整體風險管理為目標，明確了解公司營運所面臨的風險，確保風險管理機制之有效性，且負風險管理之最終責任。



審計委員會之職責

獨立且專業監督公司內部控制之有效實施、公司法規遵循與公司存在或潛在風險之管控等，必要時提出改善建議，且每年至少一次向董事會報告。



風險管理指導委員會之職責

由各功能組織最高主管組成，並設置執行秘書，負責建立並持續完善公司風險管理機制，風險管理框架，提出風險管理規劃、執行與監督風險管理事務，且每年至少一次向審計委員會及董事會報告。



風險管理工作小組之職責

依核定之風險管理機制與框架，負責所屬單位之風險辨識、分析、評量與回應，並於日常管理中對風險進行管控，必要時建立相關危機管理機制，並定期提報予風險管理指導委員會，以確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行。

風險管理程序



風險識別事項

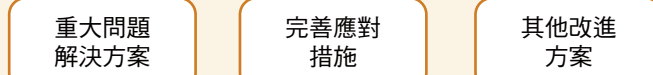
高階主管根據明確的公司發展目標、重要經營活動及業務流程、公司過往年度經營活動中發生的重大問題與重大風險，對影響公司發展目標實現的事項進行識別，確定風險評估的風險事項範疇。



風險評估



風險管理工作監控



本公司就營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨法令規章遵循事項，透過上而下的監督管理及下而上的當責報告，鼓勵員工辨識風險事項、探詢問題根因、提出應變解決策略，利用風險矩陣由各職能單位辨識關鍵風險，再跨單位綜合評估對組織單位重要影響程度與發生損害機率之風險事件加以分析及提出風險應對方案，以確保各項營運風險能被辨識並加以管控，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，並達成公司資源配置之最適化。

● 2023 年度風險辨識與管控措施

經濟

企業形象改變

- 堅持以「敬業、忠誠、創新、服務」核心價值為本，積極面對及克服各項困難及挑戰，成為全球領先的製鞋服務集團，強化公司治理，以實踐永續發展的長遠目標。
- 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

- 將誠信與道德價值融入公司經營策略，制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營業務程序及行為指南」、「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，確保誠信經營之相關防弊措施。
- 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，建置相互監督制衡機制。
- 落實執行「防止賄賂政策」、「舉報政策」、「誠信經營守則」及相關配套如申訴及檢舉原則與管道，並搭配普及教育訓練及獎懲制度。

營運風險

- 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。
- 強化數位營運能力，推動線上線下資源整合。
- 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。
- 建立多元溝通管道，關心與解決員工議題，強化內部凝聚力與組織認同感，且遵循各地法規，保障員工權益與營造友善職場環境。

財務風險

- 關注國際情勢與監測金融市場及總體經濟指標變化，即時評估並採取適當應變利率及匯率避險對策。

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，強化主動防護與警示能力。
- 持續監控、社交工程演練與提升使用者資訊安全素質。
- 建立資料庫備援機制與不定期執行災害復原演練。

法律風險

- 持續盤查與統整最新法令變動，適時修正公司內部規章，舉辦教育宣導及訓練，以落實各項法規遵循。
- 協助提供法律諮詢與合約審議，減少業務爭議並保障公司權益。



環境

氣候變遷風險

- 關注國際氣候變遷風險管理趨勢，參考氣候相關財務揭露 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 風險評估模式，評估相關衝擊與風險，並訂定相關預防與應變措施。
- 配合當地政府相關能源使用政策與科學基礎減量目標倡議 SBTi (Science-Based Targets initiative) 自願減排承諾，推動低碳與高效能源的設備及積極擴大綠能應用。
- 推動能耗與碳排監測及分析統計，持續執行節能減碳之行動方案。

環保法令改變

- 遵循營運據點當地環保法規，定期審視廠區環評文件符合度與追蹤改善計畫。
- 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。



社會



傳染性疾病控管風險

- 滾動式依各地法規規範與各項傳染病防疫措施，訂定明確的防疫指導原則，評估風險及制定相對應的後勤支援計畫。
- 持續完善指揮系統與對內管理、對外溝通等標準作業流程，以快速因應突發狀況，降低營運衝擊。

消防安全管理

- 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、防災訓練與自主安全巡檢。

健康與安全風險

- 成立職業安全衛生委員會，定期審議、協調及建議安全 / 衛生 / 環保 / 能源 / 永續等相關事項。
- 推動職場安全文化，持續推動職安衛教育訓練。
- 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

- 遵循營運據點當地勞動法規，持續優化招募管道及流程、薪酬水準與市場的校準及強化員工關懷措施。
- 健全高階人才傳承機制，且落實職務代理人制度，以確保業務順利承接。
- 發展實體與線上多元教育訓練，培育主管與員工專業度與溝通力。

產品品質管理

- 從產品開發試作到批量生產，嚴格遵循國際規範與品牌客戶禁限用物質標準 MRSL (Manufacturing Restricted Substance List) 進行原物料的使用。
- 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

- 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」之永續營運目標，開發中心與海外工廠持續進行產安稽核，以主動有效發覺問題與解決問題。

內部稽核

本公司內部稽核隸屬於董事會之獨立單位，負責協助董事會及經理人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，以合理確保內部控制制度三大目標之達成。

依 2023 年度風險評估結果編製年度稽核計畫共計 40 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重要營運及管理事項等，經董事會通過後辦理，按月依稽核計畫時程完成稽核事項後，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 2023 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。



❖ 預防環境風險、優化能資源應用

當全球性傳染病疫情於全球蔓延、氣候暖化災害持續加劇，在環境劇烈變動下，ESG 逐漸成為企業永續經營的依循準則，寶成工業積極思考如何將永續思維納入營運策略與生產流程中，兼顧獲利進步、員工照顧與社會環境永續發展，為企業創造長期競爭優勢及永續生存立基。

CHAPTER 3

環境永續

3.1 氣候變遷風險因應

3.2 能源管理

3.3 水資源管理

3.4 廢棄物管理

3.5 空氣污染物質管理





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

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

2023 年度製鞋生產基地通過 ISO 14001：2015 管理系統查證率為 73%；使用 Higg FEM(Facility Environmental Module，工廠環境模組) 進行環境評估的工廠比例為 53%。

根據重大主題的鑑別流程，我們識別到高度影響永續議題與環境相關的議題，包括法規遵循、空氣污染、廢棄物管理、氣候變遷風險管理和溫室氣體排放等項目。自 2022 年起，本公司積極推動基礎工程、ESH 夥伴以及由上而下制度三合一的環境管理方案，鼓勵全體員工參與環保問題的發掘和改善。透過全面的管理，我們旨在合法合規，確保工廠污染防治的效能，並提高所有員工對於污染防治的認識。

我們積極建立強大的環境、安全和衛生（ESH）自主管理體系，確保營運合規並最大程度地保護員工和環境安全。各廠設置 ESH 專責人員執行基礎工程，遵循五項標準化原則和四個核心要素，定期巡視工廠進行環保檢查，及時通報缺失並進行處理。同時，透過 ESH 夥伴制度，強調管理的重要性，鼓勵員工參與各項環保措施。領導層高度重視 ESH 工作，最高主管親自進行現場走線，激勵同仁在 ESH 工作上取得優異表現。領導層理解環保管理的重要性，有針對性地投入資源，透過現場反饋及時調整 ESH 管理的重點，提升整體環保工作效能。







3.1 氣候變遷風險因應

重大主題管理

對寶成的意義

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。除了持續關注國際氣候變遷的因應趨勢與政策法規要求外，持續執行各項節能減碳措施，提升工廠設備能源使用效率，階段性降低能源耗用所造成的溫室氣體排放量，以對氣候變遷風險提供減緩的效益。

衝擊影響

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p> 正面衝擊 (實質)
減緩氣候變遷，降低氣候災害影響。</p> <p> 正面衝擊 (潛在)
響應聯合國 SDG 目標，與淨零排放的全球趨勢。</p> | <p> 負面衝擊 (實質)
氣候變遷對營運造成衝擊，如水雪災停工、高溫津貼規範、保險費用、天災抵禦能力等。</p> <p> 負面衝擊 (潛在)
全球氣候法規的加嚴，影響營運與獲利。</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

政策與承諾

寶成國際集團氣候變遷調適政策



指標與目標

- 擴大綠能使用和提升能源效率，以達成 2025 年碳排零成長。
- 遵循 SBTi (Science-based targets) 科學減量目標，寶成工業承諾於 2030 年減少範疇 1 和 2 溫室氣體絕對排放量，以 2019 年為基準年，減少 46.2%。

採取行動

- 依循 TCFD 架構，進行氣候風險管理。
- 擴大綠能使用：太陽能發電 / 綠電採購 / 綠能憑證 / 建置再生能源。
- 提升能源效率：源頭節能設備採購、提前汰換低能效設備。
- 能源在線監控系統，逐步建立能源管控機制。

評估方法

- 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。

利害關係人議合

依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、相關平台或網站上。

對應永續指標

TCFD
GRI 305
SDG 13

註：寶成工業 2023 年度氣候相關資訊，同步揭露於本公司 2023 年年報第 59-62 頁「氣候相關資訊」章節。

3.1.1 氣候變遷風險與機會 (TCFD)

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

架構

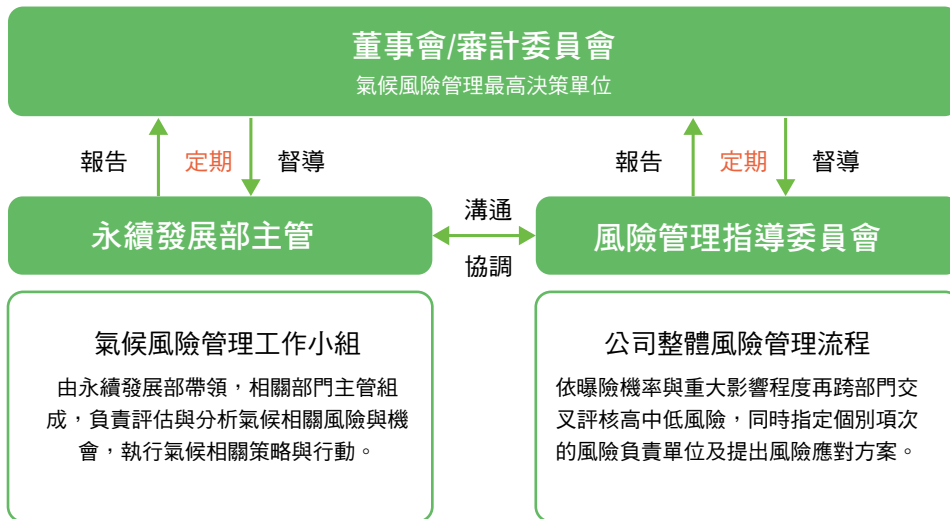
治理



管理策略與作法

治理架構

- 董事會 (審計委員會) 為風險管理的最高決策單位，寶成工業設有永續發展部統籌氣候變遷相關議題，每季由權責主管直接向董事會報告氣候變遷、溫室氣體相關議題。
- 永續發展部針對氣候變遷議題設有氣候風險管理工作小組，負責統籌氣候風險評估與因應工作。



- 董事會於 2021 年制定「寶成國際集團氣候變遷調適政策」，就氣候變遷管理能源相關策略和增強對氣候變遷的應變能力提供主要指引。
- 2023 年永續發展部針對氣候變遷議題 (包含溫室氣體管理)，於董事會進行 4 次報告，討論議題包含：辨識氣候變遷風險與機會、本公司與子公司盤查與查證進度 (成立盤查小組、訓練盤查能力、揭露溫室氣體排放量、逐步擴大第三方驗證的比例、以及設定溫室氣體減量目標)，另於全球各地主要生產基地擴大綠能使用 (包含屋頂建置太陽能設施/參與所在地區的綠電交易市場/購買國家認證的再生能源憑證等策略)、TCFD 揭露內容與氣候風險情境分析結果。董事會檢視當年度已執行進度及未來計畫與管理方針、策略方向一致，及目標值設定之合理性，並於必要時提出檢討，也在需要時敦促執行進行調整。

管理機制

- 績效指標包含氣候變遷相關工作 (節能減碳、通風降溫、災害預防)，將執行階層員工之氣候作為與績效考核進行連結，定期追蹤與檢討執行進度與改善措施，並列入獎金評估及晉升參考依據。

架構 策略



管理策略與作法

氣候風險與機會

- 參考各項氣候情境，透過跨部門討論與鑑別氣候相關風險與機會，依各單位之專業經驗，評估氣候風險與機會發生時間區間、發生可能性、影響程度展開風險辨識及分類排序，評估對公司帶來之潛在營運與財務衝擊。
- 內部定義衝擊發生時間在 3 年內為短期、3 至 5 年為中期、5 年以上為長期。依循 TCFD 指引鑑別 8 項氣候風險及 8 項衍生機會。

財務潛在衝擊

- 定性評估攸關風險與機會可能之財務影響，持續投入資金進行設備整改、風險預防與補救、再生能源事業。

架構 風險管理



管理策略與作法

評估與管理流程

- 每三年進行一次風險因子鑑別，營運衝擊及發生可能性的評估，鑑別出重大風險與機會，並研擬減緩或調適策略。(2023 年延續 2022 年的評估結果)

風險制度整合

- 氣候風險議題已納入整體風險管理流程，依循寶成工業「[風險管理政策與程序](#)」辦理。相關辦法於 2023 年 12 月經董事會核可通過，並直接將氣候變遷列入須分析與辨識的其他新興風險之一。
- 2023 年度由集團總部及事業部各職能單位主管遵循公司營運目標及發展策略，從經濟、社會及環境面共同辨識關鍵風險計 34 項，氣候變遷風險包含在環境面的關鍵風險之一。詳見[公司官網公司治理頁面](#)說明。

架構 指標目標



管理策略與作法

排放量揭露

- 依循 ISO14064：2018 標準進行盤查，每年於永續報告書中揭露溫室氣體排放量，並依循金管會規定，以 2027 年完成合併公司的第三方驗證為目標，2024 年完成母公司個體的第三方驗證。

訂定指標與目標

- 針對製鞋業務範圍，制定 2030 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量，較 2019 年下降 46.2% 之減量目標。
- 持續評估與訂定其他氣候管理指標。

氣候變遷風險與機會鑑別流程與結果

寶成工業邀集公司相關單位依循 TCFD 框架，檢視各項氣候風險與機會事件之影響，參與評估的成員包含風險管理單位、發言人室（對外統一窗口）、地區行政中心（政府窗口）、事業部代表（客戶窗口）、供應鏈管理單位與永續發展部總部同仁。鑑別流程與結果說明如下。

● 氣候風險與機會鑑別

針對氣候風險議題進行收集，主要針對新聞、網路、公司所發生的事件進行背景資料收集，並考量轉型風險（包含法規、市場、科技、商譽）及實體風險（包含立即性、長期性）。風險鑑別結果如下：

風險類型	風險來源與描述	風險因子	
轉型風險	現行法規	<ul style="list-style-type: none"> 臺灣金融監督管理委員會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」 越南環境資源部溫室氣體管理法規 	碳排放揭露要求強化
	現行法規	<ul style="list-style-type: none"> 要求產品要能符合低碳標準（碳足跡、低碳鞋） 	現有產品及服務要求及規範
	現行法規 / 市場	<ul style="list-style-type: none"> 中國大陸能耗雙控政策，直接要求工廠停止生產減少碳排 客戶稽核訂定碳排、能耗與綠能目標，影響訂單分配 	生產影響
	新興法規	<ul style="list-style-type: none"> 歐美碳市場相對成熟，因此目前部分歐美企業已開始採取碳定價機制。中國大陸在 30、60 目標下碳市場將逐步納入更多行業。 	碳定價機制
	科技	<ul style="list-style-type: none"> 低碳材料或技術目前在初期階段，若要完全替代現有產品，需要較長時間且有難度 	低碳替代產品及服務
	科技	<ul style="list-style-type: none"> 公司的新科技投資審慎，發生可能性較小 	新科技投資失敗
	市場	<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人要求投入節能工作，並與客戶稽核進行連結。 	低碳生產
	市場	<ul style="list-style-type: none"> 客戶要求設定綠能目標 使用再生能源的成本逐步降低，既可減碳，又可緩解全球能源危機壓力，各地政府有動力推動相關法規，但是否會強制要求 100% 使用再生能源則具有不確定性 RTS 安裝建築過於老舊 	強制要求使用再生能源
	商譽	<ul style="list-style-type: none"> 終端消費者正逐步轉變為低碳生活習慣，偏好低碳產品 	消費者偏好改變
	商譽	<ul style="list-style-type: none"> 公司的減碳進度不及目標或不如同業，碳排放相關揭露無法滿足政府、投資者及 ESG 評級要求 	公司形象衝擊
實體風險	立即性	<ul style="list-style-type: none"> 該風險已出現 	極端天氣事件（颱風、暴雨等）的嚴重性和頻率增加
	立即性	<ul style="list-style-type: none"> 該風險已出現，針對公司而言，風險取決於所在工廠位置距離山林的距離 	野火的可能性與嚴重性增加
	長期性	<ul style="list-style-type: none"> 該風險已出現 員工工作場所高溫津貼（中國大陸、越南地方法規） 	平均溫度上升
	長期性	<ul style="list-style-type: none"> 該風險已出現，針對公司而言，風險取決於所在工廠位置距離海邊的距離 	海平面升高

再針對鑑別出來的風險因子，找出對應的機會：

機會因子	對應風險因子	
資源效率	採用更高效率的運輸方式	極端天氣事件
	自動化製程開發	低碳生產、極端天氣事件
	建立鞋業循環經濟模式	低碳生產
	轉用更高效率的建築物	低碳生產
	用水效率提升	極端天氣事件
能源來源	能源效率提升	低碳生產、生產影響
	新技術的導入	平均溫度上升
	參與碳交易市場	碳排放揭露要求強化、碳定價機制
產品和服務	發展再生能源 / 參與再生能源電力交易市場	強制要求使用再生能源、低碳生產
市場	消費者偏好轉變	現有產品及服務要求及規範
	進入新市場	低碳替代產品及服務
	善用公共部門獎勵辦法	碳排放揭露要求強化

● 評估對寶成的影響

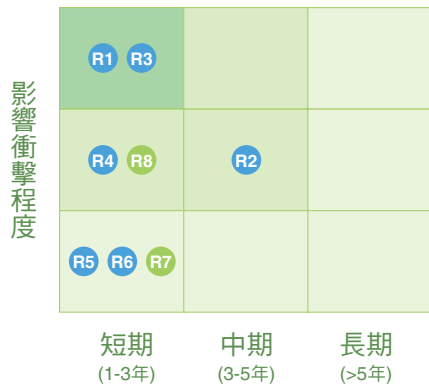
針對收集的氣候風險與機會因子，由各部門代表與外部專家進行 1 場次「氣候相關財務揭露」之教育訓練與交流討論，以及發放調查問卷與召開內部研商會議等方式，評估各風險 / 機會因子對寶成的影響。評估方向包含：

影響評估方向	內容
風險 / 機會因子可能影響的時間	短期：1~3 年內；中期：3~5 年內；長期：5 年以後
發生的可能性	以 1-5 分制評估風險 / 機會發生可能性 (最可能發生的 5 分、最不可能發生的 1 分)
帶來的衝擊	依照團隊成員資深經驗，評估此項風險 / 機會可能帶來的衝擊
潛在財務影響	評估此項風險一旦發生，最可能帶來的財務衝擊面向
衝擊程度評估	以 1-5 分制評估風險發生帶來的衝擊大小 (衝擊最大為 5 分、衝擊最小為 1 分)
善用公共部門獎勵辦法	碳排放揭露要求強化
評估觀點：(1) 跨部門研討；(2) 營運影響評估；(3) 外部專家觀點	

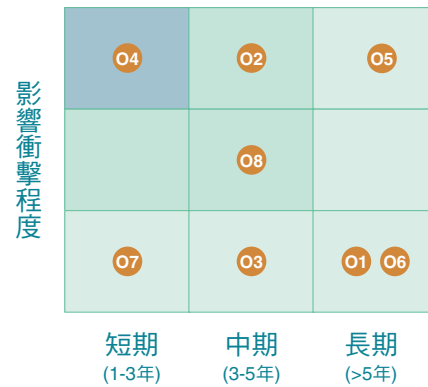
● 風險與機會的重大性分析

由團隊討論，針對發生的可能性評分與衝擊程度評估，再進行風險與機會因子的衝擊影響程度重大性排序，總計彙整出 6 項轉型風險、2 項實體風險與 8 項機會議題：

▶ 氣候相關風險矩陣



▶ 氣候相關機會矩陣



轉型風險

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

衍生機會

- O1 參與碳交易市場
- O2 自動化製程開發
- O3 用水效率提升
- O4 參與再生能源市場
- O5 建立鞋業循環經濟模式
- O6 採用更高效率的運輸方式
- O7 能源效率提升
- O8 新技術的導入

實體風險

- R7 極端天氣事件
- R8 平均溫度上升

註 1：衝擊影響程度評分 = 發生的可能性 (1~5 分) x 衝擊程度評估 (1~5 分)

註 2：>20 分為高度衝擊因子，16~20 分為中度衝擊因子，11~15 分為低度衝擊因子。得分低於 10 分之因子暫不列入後續管理。

註 3：內部定義衝擊發生時間在 3 年內為短期、3 至 5 年為中期、5 年以上為長期。

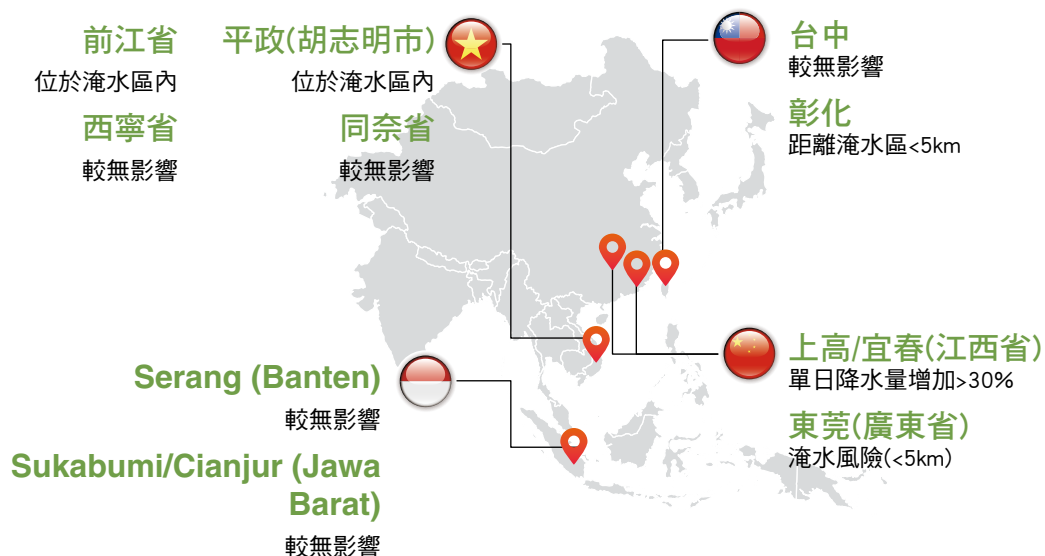
氣候風險情境分析

評估衝擊時，應考量不同因子在不同地區、不同氣候情境下造成的影響，並搭配氣候評估工具使用。本公司致力於倡議國際永續趨勢與符合品牌客戶期待，設定 SBT1.5°C 情境下的科學減量基礎目標。然而，受限於目前各生產據點所能取具之一致性氣候資訊，本年度先針對 SSP1-2.6 (2°C) 和 SSP5-8.5 (4.4°C) 情境進行分析和評估。後續將持續強化各生產基地因應氣候風險的情境分析能力。這些分析結果將成為內部風險和機會識別、評估和管理之策略規劃基礎。

本年度評估的內容彙整如下表：

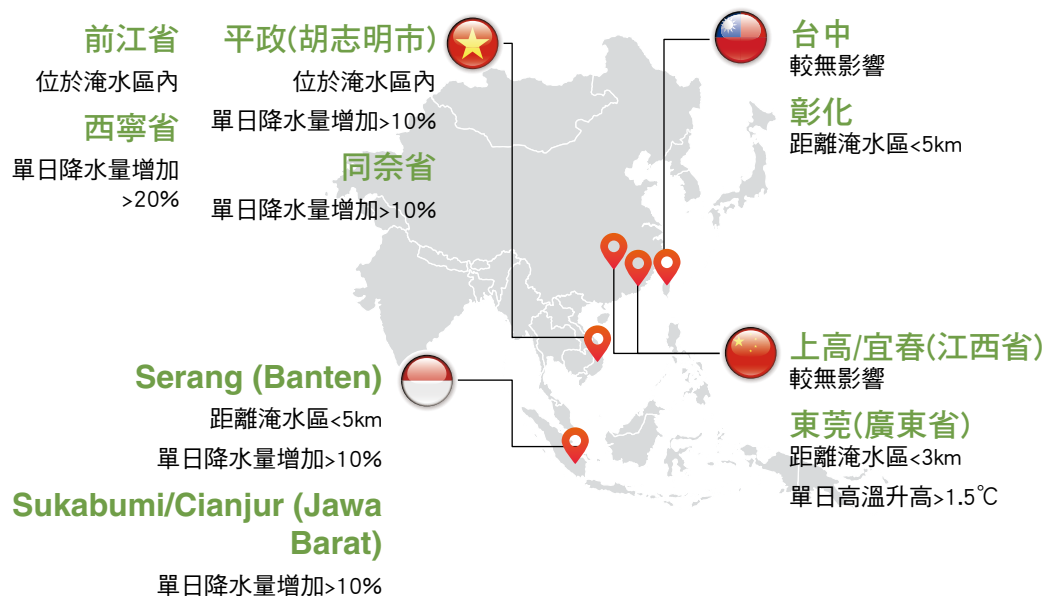
<p>評估範圍</p>	<p>主要生產基地： 臺灣、中國大陸 (江西 / 廣東)、印尼 (Banten/Jawa Barat)、越南 (胡志明市 / 同奈 / 前江 / 西寧)</p>			
<p>氣候情境</p>	<p>SSP1-2.6</p>	<p>低排放情境</p>	<p>溫升 <2°C</p>	<p>全球試圖達到永續目標但進展緩慢</p>
	<p>SSP5-8.5</p>	<p>極高排放情境</p>	<p>溫升 <4.4°C</p>	<p>指幾乎沒有氣候政策，高度仰賴化石燃料的排放情境</p>
<p>影響時間點</p>	<p>世紀中 (2050 年)</p>			
	<p>世紀末 (2100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

► 在 SSP1-2.6 情境下，主要生產基地在世紀中（2050 年）可能會面臨的實體風險：



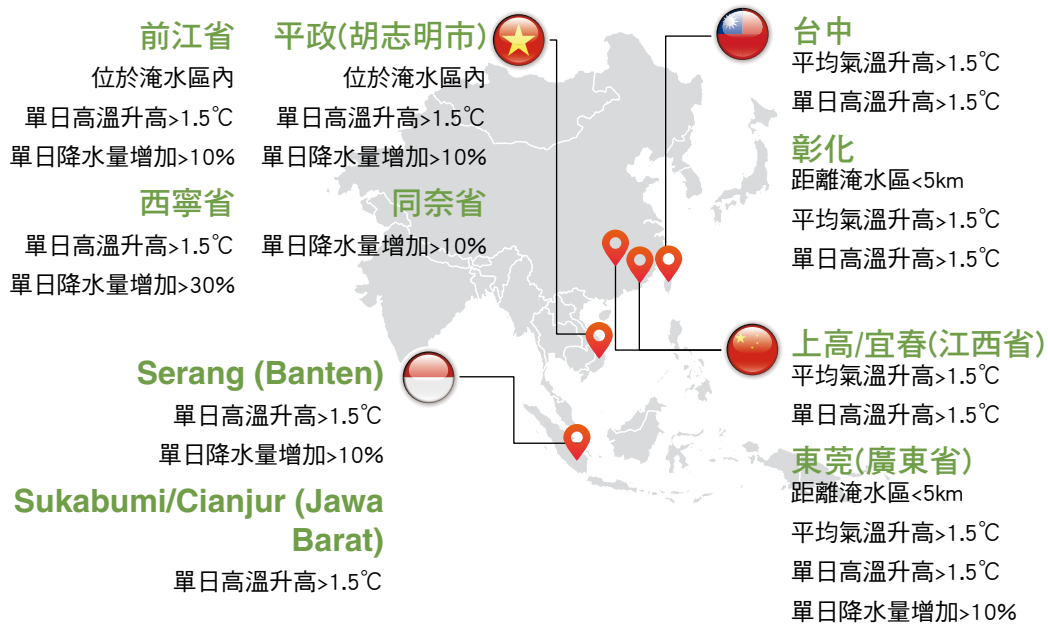
潛在財務影響：生產基地營運中斷。

► 在 SSP1-2.6 情境下，主要生產基地在世紀末（2100 年）可能會面臨的實體風險：



潛在財務影響：生產基地營運中斷，員工作業環境改善增加資本支出。

► 在 SSP5-8.5 情境下，主要生產基地在世紀中（2050 年）可能會面臨的實體風險：



潛在財務影響：生產基地營運中斷，員工作業環境改善增加資本支出。

► 在 SSP5-8.5 情境下，主要生產基地在世紀末（2100 年）可能會面臨的實體風險：



潛在財務影響：生產基地營運中斷，員工作業環境改善增加資本支出。

● 訂定因應策略與管理目標

針對鑑別出來的重大氣候風險，定性評估避免風險的成本，並訂定適合寶成的因應策略。策略訂定以提升應變能力、優化管理制度與強化硬體設備為方向，說明如下表：

► 氣候變遷風險 / 機會與因應策略

	氣候風險	衝擊發生時間	潛在財務影響	財務成本影響 (TWD)	
轉型風險	碳排放揭露要求強化 (R1)	短期	<ul style="list-style-type: none"> 增加盤查能力建立與第三方驗證成本 	<ul style="list-style-type: none"> 後續驗證費用 >700 萬元 / 年 碳盤查系統建置費用預估 >850 萬元 	
	碳定價機制 (R2)	中期	<ul style="list-style-type: none"> 國際碳稅 / 碳費機制影響營運，產能調配受限，衝擊營運收入 	評估中	
	強制要求使用再生能源 (R3)	短期	<ul style="list-style-type: none"> 再生能源建置、購買綠電 PPA、再生能源憑證增加資本支出 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年投入 2,400 萬元購買再生能源，預估未來會逐年上升。 	
	低碳生產 (R4)	短期	<ul style="list-style-type: none"> 增加資本支出 生產與設備升級 投資低碳能源 廢棄物減碳 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年投入約 16.4 億元進行節能設備採購與汰換。 	
	生產影響 (R5)	短期	<ul style="list-style-type: none"> 限電政策 碳排總量管制政策 客戶評鑑影響訂單 	評估中	
	公司形象衝擊 (R6)	短期	<ul style="list-style-type: none"> ESG 評鑑 投資人投資意願 (股價) 影響資金來源與營收 	評估中	
實體風險	極端天氣事件 (R7)	短期	<ul style="list-style-type: none"> 生產基地營運中斷 交通中斷 乾旱造成水資源短缺 增加資本支出，減少營收 	評估中	
	平均溫度上升 (R8)	短期	<ul style="list-style-type: none"> 員工作業環境改善增加資本支出 增加用電成本與排碳量 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年投入約 470 萬元進行通風設備採購與汰換。 	

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

註 2：2023 年開始針對鞋廠範圍，評估風險造成的財務影響。

註 3：結合每年情境分析結果，滾動式調整因應策略。

氣候機會	衝擊發生時間	潛在財務影響	實成因應策略
• 參與碳交易市場 (O1)	長期	• 增加法規適應力，維持營運順暢。	• 成立盤查小組，訓練盤查能力 • 建立系統化數據收集系統 • 逐年提高第三方驗證範圍的比例
	長期	• 取得排放抵減的碳權，創造碳權收益。	• 規劃建立產品碳足跡盤查 • 規劃內部碳定價機制
• 參與再生能源市場 (O4)	短期	• 早期購買再生能源，取得穩定的再生能源，可維持營運順暢，穩固客戶關係與訂單。	• 依廠房情況，建置屋頂太陽能 • 參與所在地區的綠電交易市場 • 購買國家認證、國際認證的再生能源憑證
• 能源效率提升 (O7)	短期	• 節約能源成本	
• 參與再生能源市場 (O4)	短期	• 穩定能源供應	• 提高再生能源使用量
• 自動化製程開發 (O2)	中期	• 順利建立自動化產線，提升競爭力	• 使用低碳與高效能源 • 提升機台設備能源使用效率 • 控制洩漏
• 建立鞋業循環經濟模式 (O5)	長期	• 提升資源應用	• 推動能源監控、管理系統 • 資源有效利用，提升廢棄物再利用機會
• 能源效率提升 (O7)	短期	• 降低營運成本	
-	-	-	• 成立 ESG 專責單位； • 透過參與外部問卷、永續報告書等平台，提升 ESG 資訊透明度。
• 採用更高效率的運輸方式 (O6)	長期		• 強化生產基地極端氣候因應措施：優先關注越南西寧／同奈、與中國大陸區的強降雨風險 ^{註3}
• 自動化製程開發 (O2)	中期	• 強化氣候韌性，降低營運中斷機率與損失	• 設置緊急電力供應機組
• 用水效率提升 (O3)	中期		• 關注氣候風險預警資訊：優先關注中國大陸廣東、越南胡志明市 / 前江的淹水風險 ^{註3} ，提早因應 • 強化水處理與用水循環措施
• 新技術的導入 (O8)	中期	• 節約能源成本	• 優化廠房通風設計：中、印、越廠房皆需要關注 ^{註3} • 結合氣候資訊設計新廠

而寶成工業目前僅針對溫室氣體減量，訂定量化的中長期的排放管理目標，後續將依據本年度氣候風險評估結果，評估訂定更具代表性與管理意義的指標，各管理面向管理指標現況如下：

管理面向	執行現狀	管理指標 / 評估現狀	對應章節
溫室氣體管理	量化指標	針對製鞋業務範圍，制定 2030 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量，較 2019 年下降 46.2% 之減量目標。 將在評估訂定逐年的階段性目標。	3.1.2 溫室氣體管理
能源管理	量化指標	整體空壓系統洩漏率目標：降至 14% 以下 將再評估訂定綠能建置、或產品能源強度的管理目標。	3.2 能源管理
水資源管理	定性指標	中長期計畫目標逐步提升廠內水資源的重複再利用。	3.3 水資源管理
廢棄物減量	定性指標	推行廢棄物再利用，提升廢棄物再利用。	3.4 廢棄物管理
供應鏈減碳	無指標	已開始推動協助供應鏈廠商建立碳盤查能力，並提供減碳計畫輔導。	4.2 供應鏈管理
氣候調適	無指標	未來可評估方向：氣候災害應變能力、零生產中斷。	-

3.1.2 溫室氣體管理

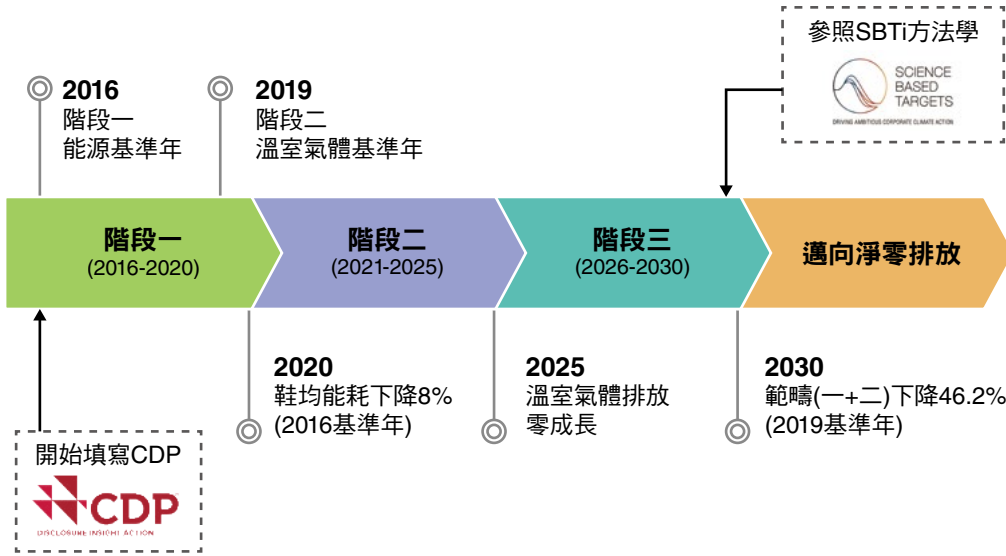
地球暖化和氣候變遷加劇，隨著國際社會積極倡議氣候變遷風險調適行動，「2050 年淨零排放 (Net Zero)」成為全球一致目標。淨零路上非一蹴可幾，寶成工業以階段性任務和階段性目標，來推動「永續綠色製造」和「永續綠色供應鏈」，以低碳製造技術、提升能源使用效率、降低溫室氣體排放，追求永續發展以邁向「淨零排放 (Net Zero)」的重要方向。

溫室氣體暨能源管理階段性任務與目標

寶成工業製鞋生產基地橫跨亞洲七個國家，在 2016 之前主要以提升能源效率，強化節約能源為主要管理手段。以 2016 年為能源基準年，設定 2020 年達鞋均能耗下降 8% 為第一階段能源目標。同年首次正式完整填報 CDP 碳問卷，為臺灣鞋業首家填報企業；2023 年 CDP 氣候變遷問卷獲得 B- 等級 (Management 級別 - 積極管理級別) 的肯定。

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

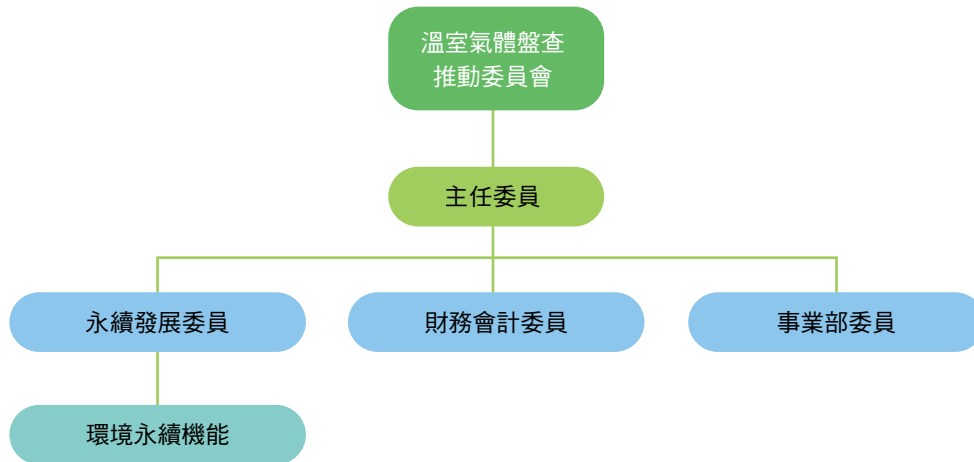
同時以「淨零排放」為遠程願景，透過導入 ISO 50001 能源管理、ISO 14064 溫室氣體查證等國際標準認證，提升產品、能源管理績效。本公司也要求供應商、合資企業等業務伙伴，在生產、製造、運輸與服務的過程中，重視環境影響管理，攜手產業供應鏈共同創符合各國政府對溫室氣體碳管理目標的地方法規。



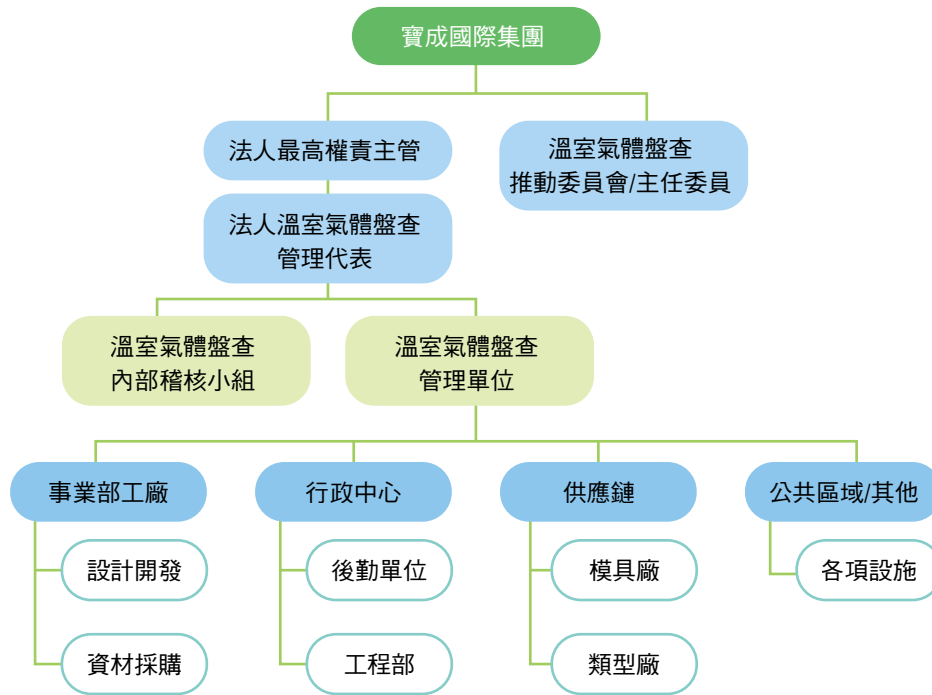
2023 年溫室氣體排放管理現況

寶成工業自 2016 年起即依循 14064-1:2006 標準進行溫室氣體自行盤查，2022 年起開始導入 14064-1:2018 標準進行溫室氣體的盤查，並委由臺灣 SGS 逐步進行第三方查證。2022 年建立寶成國際集團溫室氣體盤查推動委員會，以溫室氣體盤查架構圖推行全集團跨國溫室氣體盤查，並執行本公司和越南區子公司共四家法人公司的第三方查證工作。2022 年 ISO14064 取證排放量占製鞋業務 20.26% 的排放量；2023 年母公司個體持續取證，未來逐年推動各國溫室氣體盤查，以期在 2026 年達到全集團製鞋範圍全面查證作業。2023 年配合臺灣金融監督管理委員會「永續發展路徑圖」之規範，本公司持續母公司個體 ISO 14064 取證作業。目前以強化盤查驗證工作、積極推動節能，擴大綠能應用為主要推動方向，尚未設定年度減碳目標。

● 溫室氣體盤查推動委員會



● 溫室氣體盤查架構圖



溫室氣體排放量與鞋均碳排強度

溫室氣體盤查

2023 年依循前一年度作法，持續導入 14064-1:2018 標準進行溫室氣體的盤查，溫室氣體類別 1：直接溫室氣體排放（範疇一）與類別 2：輸入能源間接溫室氣體排放（範疇二）合計之總碳排放量為 63.02 萬公噸二氧化碳當量。

類別 1 為 4.48 萬公噸二氧化碳當量，占比 7.11 %、類別 2 為 58.54 萬公噸二氧化碳當量，占比 92.89%。製鞋生產所產生之溫室氣體排放源有高達八成以上源自於電力使用，故降低能源產生溫室氣體排放，為寶成工業減碳的主要目標，同步結合擴大綠能、提升能源使用效率。

● 寶成工業 2019-2023 年溫室氣體直接與間接排放量 - 地區基準

地區基準 ^{註 1/3} (萬公噸 CO ₂ e)		2019 ^{註 2}	2020	2021	2022	2023
類別 1(範疇一)	直接溫室氣體排放	2.59	1.77	1.36	4.89	4.48
類別 2(範疇二)	輸入能源間接溫室氣體排放	54.87	52.53	42.94	67.16	58.54
總碳排放量	類別 1+ 類別 2	57.46	54.3	44.3	72.05	63.02
生質燃料溫室氣體排放	外購蒸氣和自營鍋爐	12.35	7.71	6.29	6.40	5.65

● 寶成工業 2019-2023 年溫室氣體直接與間接排放量 - 市場基準

市場基準 ^{註 1/3} (萬公噸 CO ₂ e)		2019 ^{註 2}	2020	2021	2022	2023
類別 1(範疇一)	直接溫室氣體排放	2.59	1.77	1.36	4.89	4.48
類別 2(範疇二)	輸入能源間接溫室氣體排放	54.87	52.53	41.09	58.73	45.72
總碳排放量	類別 1+ 類別 2	57.46	54.3	42.45	63.62	50.20
生質燃料溫室氣體排放	外購蒸氣和自營鍋爐	12.35	7.71	6.29	6.40	5.65

註 1：2019~2022 年度溫室氣體盤查原則和係數引用請參考 2022 年永續報告書，2023 年度溫室氣體盤查原則請參考附錄 C：2023 年度溫室氣體盤查原則

註 2：遵循 SBTi 科學減量目標方法學，設定 2019 年為科學減碳基準年。

註 3：地區基準碳排放量 = 用電碳排放量；市場基準碳排放量 = 用電碳排放量 - REC 綠能憑證碳排放量 - PPA 購電。

註 4：寶成工業 (母公司) 2022 年範疇一排放量为 718.54 公噸 CO₂e，密集度為 0.077 公噸 CO₂e/ 百萬元，範疇二排放量为 8,651.19 公噸 CO₂e，密集度為 0.925 公噸 CO₂e/ 百萬元。2023 年範疇一排放量为 554.63 公噸 CO₂e，密集度為 0.067 公噸 CO₂e/ 百萬元，範疇二排放量为 7,957.82 公噸 CO₂e，密集度為 0.966 公噸 CO₂e/ 百萬元。過去兩年母公司數據皆委由台灣檢驗科技公司 (SGS)，依循 ISO14064-1 進行確信，並取得合理保證等級證書。

● 寶成工業 2023 年各地區溫室氣體直接與間接排放量

地區基準 (萬公噸 CO ₂ e)		臺灣	東北亞	東南亞
總碳排放量	類別 1(範疇一)：直接溫室氣體排放 + 類別 2(範疇二)：輸入能源間接溫室氣體排放	0.85	7.65	54.52

其他間接 (範疇三) 排放量

寶成工業依照 ISO14064-1：2018 相關條文規定，並參考 ISO14064-1：2018 附錄 H(鑑別顯著間接溫室氣體排放之流程指引) 內容，建立本公司「鑑別顯著間接溫室氣體排放程序」；經過預期使用者、排放量佔比、影響程度及數據品質等 4 項因素評分後，評估本公司顯著間接溫室氣體排放項目 (分數高於 1.4 分者) 共有 2 項，包含「運輸造成間接之溫室氣體排放 (商務旅行 - 航空差旅)」與「運輸造成間接之溫室氣體排放 (產品下游運輸)」。2023 年相關類別排放量計算如下。

● 寶成工業 2023 年顯著間接溫室氣體排放量

溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	其他間接 (範疇三)	
	類別 3：商務旅行 - 航空差旅	類別 3：產品下游運輸
2023	1,543.80	17,141.84

然寶成工業屬於鞋類製造業，依照 SBTi 針對價值鏈的範疇三溫室氣體管理手冊上的定義，「上游採購的商品與服務」與「下游運輸與配送」、為該產業主要的溫室氣體間接排放來源 (見下圖)，光是「上游採購的商品與服務」排放量估計超過整體排放量 40% 以上。

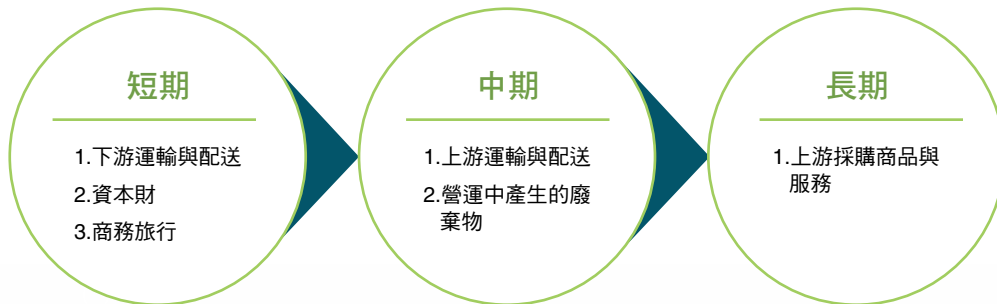
● SBTi 針對價值鏈的範疇三溫室氣體管理－各產業範疇三排放量佔比



註：SBTi, Value Change in the Value Chain : BEST PRACTICES IN SCOPE 3 GREENHOUSE GAS MANAGEMENT, 2018

為響應國際永續淨零承諾並共同推動價值鏈的減量，未來寶成工業將逐步擴大範疇三的盤查，後續將逐項設立減量目標。除原先已盤查之下游成品運輸與航空差旅，將擴大至上游運輸與配送、製程廢棄物以及原物料的間接排放。

● 寶成工業擴大範疇三盤查範圍規畫路徑



鞋均碳排密集度 (強度)

由於生產鞋型、生產工序與國域電力排放碳排係數等差異影響，2023 年度中國大陸、越南、印尼等主要生產營運基地，碳排放密集度介於 1.11 - 4.06 kg CO₂/pair。

註：碳排強度計算時，僅納入類別 1 和類別 2 之溫室氣體排放，不納入其他間接溫室氣體排放量。扣除中國大陸中山新展電廠發電量，因該廠區未進行鞋生產。

2023 年溫室氣體減量措施

2023 年持續推動能源管理與擴大綠能使用，能源管理行動主要透過「源頭設備採購管理」、「空壓系統洩漏管理」與「推動節能專案」3 個面向執行，2023 年累計節能量達 5,805.43 MWh，減少溫室氣體排放量 4,152.24 tCO₂e。

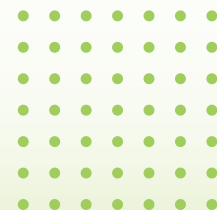
在擴大綠能建置與購買部分，除了中國大陸廠區之外，2023 年度也在印尼區新建置屋頂太陽能，並在中國大陸、越南與印尼仍持續購買再生能源憑證，2023 年度中國大陸廠區也首次購買綠電。截至 2023 年屋頂太陽能系統 (Rooftop Solar system, RTS)，已完成 4 廠區，年度太陽能總消費電量 (Solar Energy consumption) 達 5,035.98 MWh，減少溫室氣體排放量 3,119.90 tCO₂e。中、印、越購買再生能源憑證，憑證購買量達 163,934 Mwh，抵銷溫室氣體排放量 123,654.18tCO₂e。直購綠電購買量達 5,541.34 MWh，抵銷溫室氣體排放量 3,638.03 tCO₂e。

◎ 寶成工業 2023 年綠能抵銷溫室氣體排放量

擴大綠能使用										
綠能類型	太陽能電力						水力發電		地熱發電	
	RTS		REC		PPA		REC		REC	
單位	MWh	t CO ₂ e	MWh	t CO ₂ e	MWh	t CO ₂ e	MWh	t CO ₂ e	MWh	t CO ₂ e
中國大陸	3,551.64	2,025.50	-	-	5,541.34	3,638.03	5,397	3,077.91	-	-
印尼	289.59	231.67	-	-	-	-	9,783	6,936.80	79,900	63,920
越南	1,194.75	862.73	50,000	36,105	-	-	18,854	13,614.47	-	-
合計	5,035.98	3,119.90	50,000	36,105	5,541.34	3,638.03	34,034	23,629.18	79,900	63,920

註 1：2023 年度溫室氣體排放量計算原則請參考附錄 C：2023 年度溫室氣體盤查原則

註 2：消費電量 / 購買 (電) 量單位為 MWh，抵銷溫室氣體單位 tCO₂e



3.2 能源管理

重大主題管理

對寶成的意義

過去以撙節成本作為能源管理之驅動力，隨著全球氣候變遷，劇烈氣候改變對全球企業營運衝擊，各地水雪災、勞工高溫津貼政策、保險費用成本和天災抵禦力...等，加上各國際規範對於氣候法制規定和稅制改變，讓淨零排放的全球趨勢，影響企業能源轉型、產業轉型、社會生活型態轉型。

衝擊影響

- 😊 正面衝擊 (實質)
完善能源管理，減少能源浪費。
- 😊 正面衝擊 (潛在)
增加區域能源的可負擔性、減少環境污染，促進經濟發展。

- 😞 負面衝擊 (實質)
未能遵守能源管制法規，衝擊電力使用，增加節能設備的投資成本。
- 😞 負面衝擊 (潛在)
過度浪費影響後代子孫資源利用。

政策與承諾

寶成國際集團氣候變遷調適政策



指標與目標

- 提升能源效率：能源管理措施 / 設備效率提升
- 能源減量與效率提升
- 持續擴大綠能建置
- 推動低碳製造技術
- 2023 年製鞋廠區整體空壓系統洩漏率目標：降至 13% 以下。

採取行動

- 擴大綠能使用：太陽能發電 / 綠電採購 / 綠能憑證 (REC) / 使用再生能源。
- 提升能源效率：源頭節能設備採購、提前汰換低能效設備。能源線上監控系統，建立能源管控制度。
- 推動節能專案：由總部、事業部或工廠單位主導，推動主題性的節能專案。
- 建立節能智慧 KM 平台，節能減碳技術共享，建立節能組織文化。

評估方法

- 透過科學基礎減量目標倡議 SBTi, 和 ISO14064-1 標準，定期檢討短中長期節能減碳追蹤執行情形及目標達成程度。
- 定期評估綠能基礎工程建置狀態。
- 空壓洩漏率定期例行測量。
- 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。

利害關係人議合

依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、相關平台或網站上。

對應永續指標

GRI 302
SDG 1/12/13

能源使用與能耗密集度

寶成工業製鞋使用能源類別包括電力、石化燃料(重油/柴油/汽油/其他油品,天然氣/液化石油氣)、生質燃料等。生質燃料使用來自外包廠商供應蒸氣熱能所使用之燃料,2023 年度總能耗為 3,379.13 兆焦耳 (TJ)。其中來自於市電能耗占比為 87.32%。

● 電力能源使用統計

電力能源	電力度數			電力能源展現			
	市電	屋頂太陽能電力消費量	再生能源直接購電消費量 (PPA)	市電	太陽能電力消費量	再生能源直接購電消費量 (PPA)	
說明	市電	綠電	綠電	市電	綠電	綠電	
單位	MWh	MWh	MWh	TJ	TJ	TJ	
年度	2023	819,515.68	5,035.98	5,541.34	2,950.79	18.13	19.95
	2022	880,664.01	2,440.96	0.0	3,170.96	8.79	0.0
	2021	791,553.86	1,222.76	0.0	2,850.11	4.40	0.0
	2020	1,093,374.53	0.0	0.0	3,936.86	0.0	0.0
	2019	1,042,801.20	0.0	0.0	3,754.76	0.0	0.0

單位說明：● MWH：百萬瓦時 ● TJ：兆焦耳 Tera Joule

● 燃料能源使用統計

電力能源	燃料使用量 / 燃料能源展現									
	石化燃料						生質燃料			
說明	重油 / 柴油 / 汽油 / 其他油品			天然氣 / 液化石油氣			稻殼 / 棕櫚殼			
說明	不可再生			不可再生			可再生			
單位	KL	TJ	MWh	萬 M ³	TJ	MWh	萬公噸	TJ	MWh	
年度	2023	3,542.52	121.61	33,781.35	35.30	12.66	3,518.05	1.72	255.98	71,104.56
	2022	4,014.60	146.52	40,700	32.69	12.26	3,405.56	2.54	383.08	106,411.11
	2021	2,351.24	80.28	22,300	3.27	12.35	3,430.56	4.09	616.61	171,280.56
	2020	4,199.60	143.06	39,738.89	0.01	2.00	555.56	5.06	762.42	211,783.33
	2019	6,118.85	210.32	58,422.22	180.20	62.30	17,305.56	7.08	1,066.95	296,375.00

單位說明：● KL：公秉 ● TJ：兆焦耳 Tera Joule

● 能耗密集度表

年度	能耗密集度 (MJ/pair)	說明
2023	6.53~22.66	中國大陸、印尼、越南為寶成工業重要製鞋生產據點，鞋產量占比超過 90% 以上，所以鞋均能耗量以中國大陸、印尼、越南三大主要生產基地估計值
2022	11.55~18.69	
2021	10.26~16.90	
2020	10.27~22.6	
2019	8.32~14.53	

單位說明：● MJ：百萬焦耳 Mega Joule ● Pair：每一雙鞋

註：能耗密集度乃依地區別來獲得，並以能耗密集度範圍作呈現。

持續能源管理：節能專案與行動

2023 年	中期	長期
<ul style="list-style-type: none"> 每年源頭節能設備採購 / 汰換低能效設備：購節能新設備汰換舊機型的方式，累積節能效益達 5,953,658.11 MJ (1,653.79 M Wh)。 推動空壓機例行量測洩漏專案：2023 年集團整體空壓系統洩漏率降至 11 % 以下。節能效益達 3,567,551.04 MJ (990.99 MWh)。 節能專案：2023 年合計共執行 56 件節能專案，節能效益達 11,378,342.81 MJ (3,160.65 MWh)。 	<ul style="list-style-type: none"> 擴大綠能建置：太陽能發電 / 綠電採購 / 綠能憑證 (REC) / 使用再生能源。 能源數位化：能源監測 / 水資源和污水監測 / 空氣污染監測 / 溫盤數據系統 	<ul style="list-style-type: none"> 建立節能智慧 KM 平台節能減碳技術共享 建立節能組織文化：集團內交流學習，典範工廠最佳化

擴大綠能應用 - 太陽能建置和購置綠電 / 憑證

寶成工業積極提升集團工廠綠能使用量，以期在能源使用上達到永續轉型，從 2021 年起在中國大陸、越南兩區展開太陽能發電系統建置案，2023 年也擴散至印尼廠區，目前累積太陽能建置規模達 6.83MW，2023 年累積年度消費量為 5,035.98 MWh，建置計畫持續評估中。中國大陸、越南與印尼等生產基地工廠採行購買綠電憑證 (REC)，2023 年憑證累計購買量達 163,934 MWh。集團也積極參與越南、中國大陸的綠電採購計畫，2023 年首次於中國大陸完成綠電採購，累積採購消費量為 5,541.34 MWh，集團綠電占比為 21 %。

● 2023 年綠能發電量與購買量

擴大綠能使用					
綠能類型	太陽能電力			水力發電	地熱發電
	RTS	REC	PPA	REC	REC
地區 / 能源單位	MWh	MWh	MWh	MWh	MWh
中國大陸	3,551.64	-	5,541.34	5,397	-
印尼	289.59	-	-	9,783	79,900
越南	1,194.75	50,000	-	18,854	-
合計	5,035.98	50,000	5,541.34	34,034	79,900

◎ 寶成工業綠電占比

綠電來源		屋頂太陽能 電力消費量	綠電憑證 REC	綠能直接購電 PPA	綠能占比
單位		MWh	MWh	MWh	%
年度	2023	5,035.98	163,934	5,541.34	21.02
	2022	2,440.96	110,075	--	12.74
	2021	1,222.76	45,996	--	5.96

註：綠能占比 % = (屋頂太陽能電力消費量 + 綠能憑證 REC+ 綠能直接購電量 PPA)/(屋頂太陽能電力消費量 + 綠能直接購電量 PPA+ 市電)

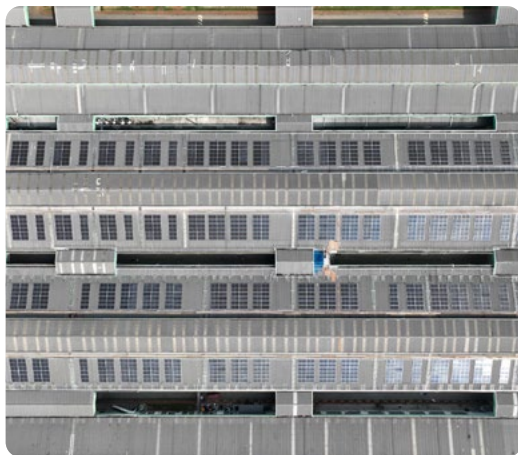
◎ 中國大陸、越南、印尼廠區屋頂太陽能板



▲ 中國大陸 (上高)



▲ 越南 (裕得)



▲ 印尼 (Nikomas)

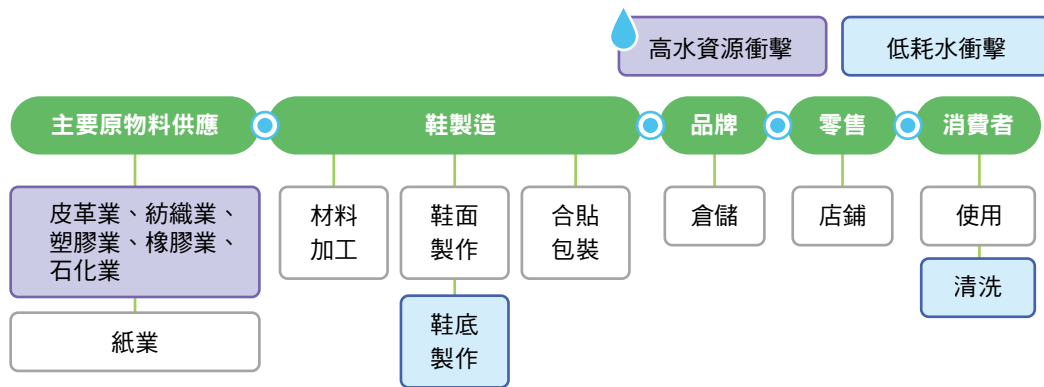


▲ 中國大陸 (東莞寶成)

3.3 水資源管理

在製鞋價值鏈上，鞋面材料供應來源的織布物料染整處理程序，是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；製鞋生產製程屬低耗水生產製程，廠區在水資源的使用上，大部分是供應廠區員工民生用水使用，少部分為鞋底製程所需。因應利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上，依循企業社會責任政策，遵循國際法令規章，提升能資源使用效率，除提供符合法定水質標準的安全用水和符合當地法規的排放水外，亦制訂管理辦法以零排放為廢（污）水管理目標，朝向廠內水資源重複再利用，避免過度耗損自然水資源而努力。

● 製鞋價值鏈水資源衝擊圖



0 廢棄	2023年持續推動事項	管理績效
乾淨排放	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 污水廠處理設施有效處理。 ◎ 水質監測與環保風險日常巡查。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 放流水排放皆符合管制標準。 2. ZDHC 檢測結果皆符合排放限值。
減量排放	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 中水回用工程評估。 	持續進行中。
循環利用	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 污水廠放流水回用。 	持續評估與推動再利用。

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

◎ 水資源風險評估表

風險類別	評估因子	可能風險 / 機會	因應作法
政策與法規	法規標準	<ul style="list-style-type: none"> 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	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	Water Risk Filter (WWF) 水風險評估	淹水風險與乾旱風險，可能造成廠房設施遭受損害、水資源供應短缺與水品質不良風險。	持續關注國際水資源風險與區域預警資訊，提供經營者決策參考。

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

臺灣彰化廠區依據國家災害防救科技中心之氣候變遷下災害風險評估資訊，鑑別寶成工業臺灣彰化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。依據本公司重大議題鑑別，水資源議題相較其他風險仍屬於低度影響永續議題，因此現階段採取持續關注國際氣候變遷的因應趨勢與政策法規要求，進行應對。

◎ 寶成工業海外生產基地所在國域的水資源風險程度

水指標 (WRF 水風險過濾器)	風險程度					
	中國大陸	印尼	越南	孟加拉	緬甸	柬埔寨
流域物理風險 Basin Physical Risk	2.82	2.05	2.8	2.99	2.32	2.53
水資源短缺 Water Scarcity	2.6	1.57	2.23	2.41	2.04	2.32
洪水 Flooding	2.86	2.54	4	4.65	3.22	3.73
水質 Water Quality	3.53	No data	2.65	3.73	2.19	1.4
生態系服務現狀 Ecosystem Services Status	2.69	1.87	3.23	1.72	2.17	2.91

註：WRF 風險度說明：

1.0~1.8：沒有風險或風險非常有限。 >1.8~2.6：風險有限 (低風險)。 >2.6~3.4：有風險 (中度風險)。
>3.4~4.2：高風險。 >4.2~5.0：風險很高。

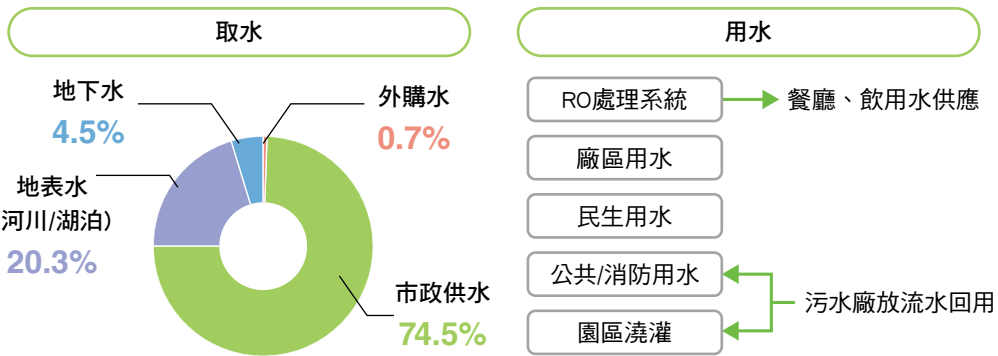
地區	臺灣			
	臺中市西屯區		彰化縣福興鄉	
風險	基期風險 (1979~2003)	未來風險 (2075~2099)	基期風險 (1979~2003)	未來風險 (2075~2099)
淹水風險	第 5 級	第 2 級	第 4 級	第 2 級
乾旱風險 (公共用水)	第 2 級	第 4 級	第 5 級	第 5 級

資料來源：臺灣國家災害防救科技中心之氣候變遷下災害風險評估資訊

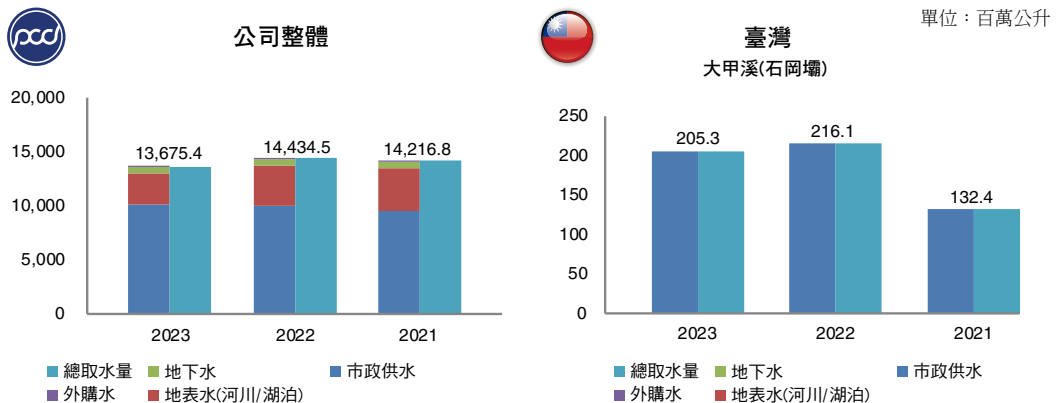
水資源資訊

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、地表水與地下水；多數來自當地市政供水，廠區則視需要設置淨水處理廠與逆滲透 (RO) 淨水系統設備。2023 年度製鞋生產基地總取水量經由水表量測約 13,675.4 百萬公升，其供水源與取水量皆符合當地政府許可範圍，對當地供水源無太大影響。於主要水源來自地下水供應之柬埔寨廠區，亦同步興建園區人工大湖，在取得當地環評許可下，讓處理合規的排放水經自然入滲機制，挹注為地下水庫水源，降低對取用地下水源的衝擊影響。

在水資源安全使用管理上，每月由各區行政中心實驗室進行水質自我採樣檢測作業，並將水質檢測結果公告各廠知悉，同時依法定期委外送驗水質與提報當地主管機關，確保廠內各類水質供應皆符合當地水質要求標準。



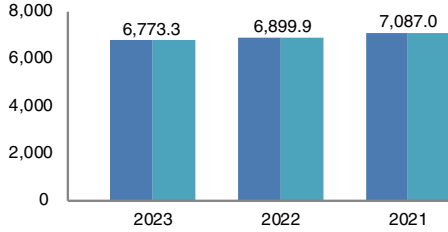
2021~2023 年度製鞋生產基地取水量





中國大陸

錦江(江西)、富河(湖北)、東江南支流(廣東)

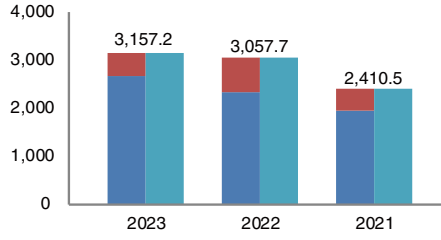


■ 總取水量 ■ 地下水 ■ 市政供水
■ 外購水 ■ 地表水(河川/湖泊)



越南

同奈河、SONG LA BUONG河供水公司、胡志明市堤岸自來水公司

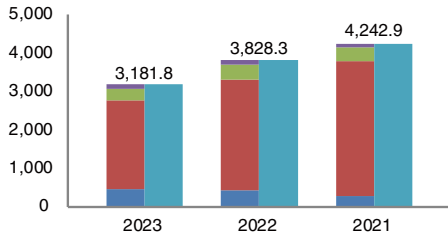


■ 總取水量 ■ 地下水 ■ 市政供水
■ 外購水 ■ 地表水(河川/湖泊)



印尼

Sungai Cikambuy、市政水、井水

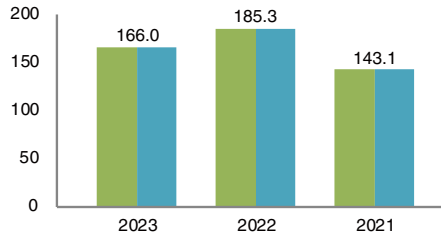


■ 總取水量 ■ 地下水 ■ 市政供水
■ 外購水 ■ 地表水(河川/湖泊)



柬埔寨

地下水

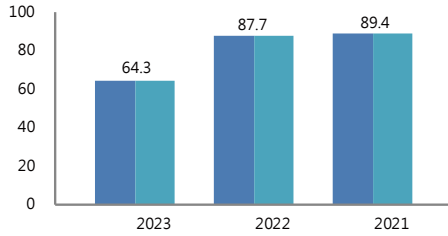


■ 總取水量 ■ 地下水 ■ 市政供水
■ 外購水 ■ 地表水(河川/湖泊)



孟加拉

工業園區供水

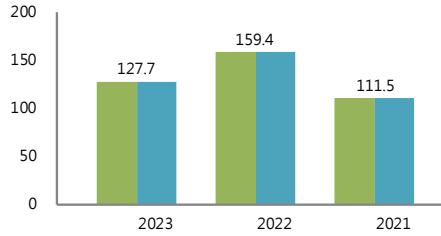


■ 總取水量 ■ 地下水 ■ 市政供水
■ 外購水 ■ 地表水(河川/湖泊)



緬甸

地下水



■ 總取水量 ■ 地下水 ■ 市政供水
■ 外購水 ■ 地表水(河川/湖泊)

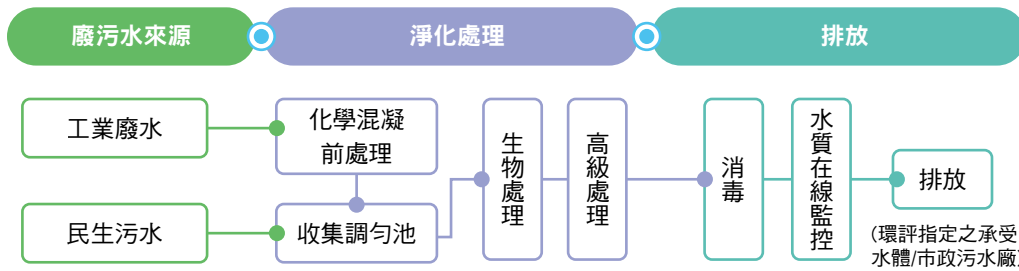
註：直接收集和貯存的雨水使用量為零。來自其它組織的廢水，含冷卻水的抽取使用量為零。

廢水排放管理

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

廢污水淨化處理

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



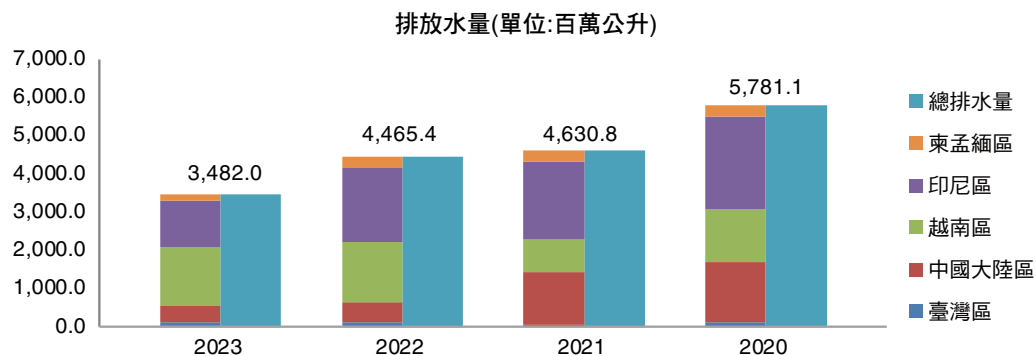
大型污水處理廠設有專用水質實驗室進行水質檢測與監控，同時依法定期委託當地主管機關核可之檢驗機構，進行放流水採樣與檢測，並經由合法放流口達標排放。於獨立廠區的放流水皆合規排放至當地主管機關環評文件內所指定之承受水體；位於當地開發工業園區內的工廠，則依規定排放入市政污水處理廠或工業區污水處理廠，未直接排放於附近水域。部分廠區亦設置有滯洪池，收納廢水廠處理放流水，作為提供後續廠內水資源再利用之補充水源，也同步提供員工工餘休憩的園區。

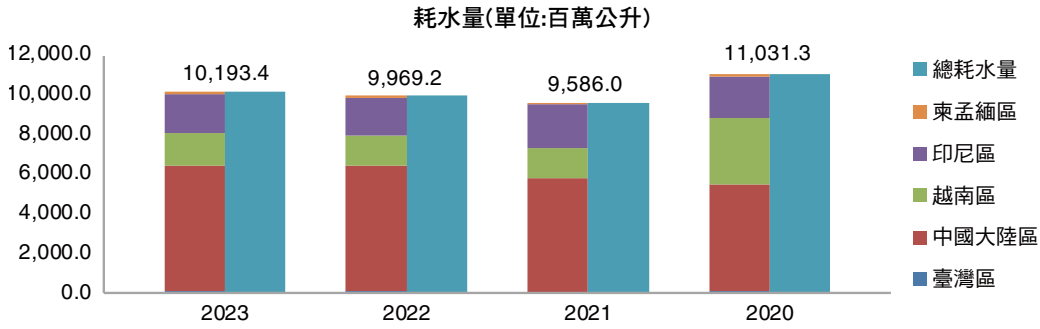
地區	依許可檢測申報頻率	排放水質達標度	排放水質 ZDHC 達標度
臺灣區	2 次 / 年	100%	無超標物質
中國大陸區	2 次 / 年	100% (在線監控)	無超標物質
越南區	4 次 / 年	100% (在線監控)	無超標物質
印尼區	4 次 / 年	100% (在線監控)	無超標物質

註：排放水質標準依循當地主管機關公告之排放水質標準。

ZDHC 請參閱：<https://www.roadmaptozero.com/output?locale=en>

排放水量 & 耗水量





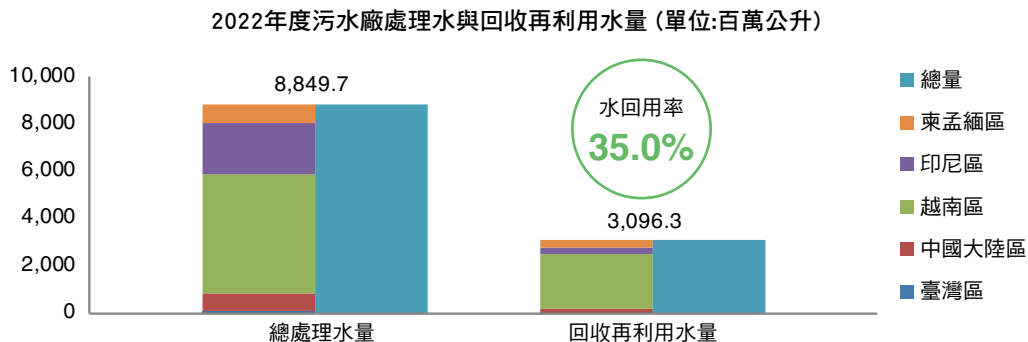
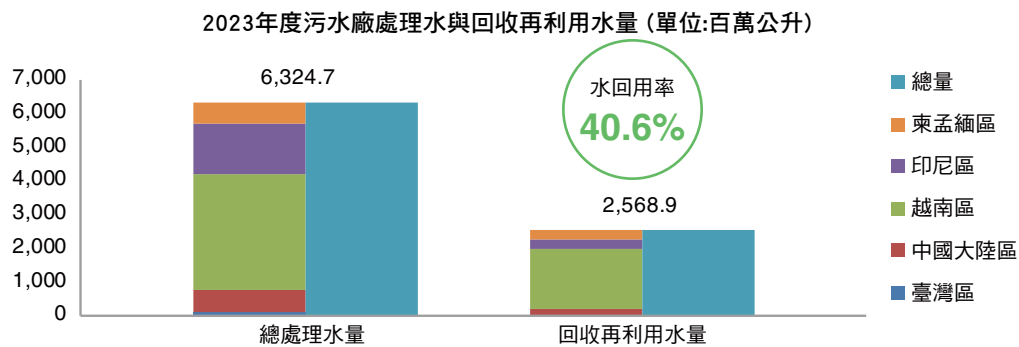
備註：總排水量統計以廠區內製程廢水 + 生活污水共同計算。耗水量 = 取水量 - 排水量

用水密集度

寶成工業主要製鞋生產基地以中國大陸、越南及印尼為主，總計占比超過 90% 以上，所以在製鞋用水密集度會以中國大陸、越南及印尼作為估算值。依據總耗水量估算用水密集度，2023 年用水密集度約為 55 公升 /pair。

處理水回收再利用

寶成工業透過廠區管線查漏有效提升廠區廢污水收集處理量以降低洩漏污染風險，並依循生產當地法規要求，盡力尋求將處理水回用於廠區內用水，以提升水資源的使用率。囿限於各地對於再生水使用用途規定，目前處理水僅能回用於廠區綠化植栽澆灌、沖廁、消防演練用水等，部分廠區亦設置滯洪池，收納廢水廠處理放流水以利廠內其他需求使用。本公司轄下鞋廠的水回用率已達 40.6%。(水回用率 % = 回收再利用水量 / 總處理水量)。



3.4 廢棄物管理

重大主題管理

對寶成的意義

製程產出廢棄物分為有害及一般廢棄物，惟廢棄物如無法有效處理時應對周遭環境將造成污染衝擊，因此廢棄物的產出貯放與處理，視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。

衝擊影響

- 正面衝擊 (實質)
減少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。
- 正面衝擊 (潛在)
增加區域污染處理的可負擔性，促進環境保護。

- 負面衝擊 (實質)
廠商未妥善處理廢棄物，污染環境。
- 負面衝擊 (潛在)
環保法規違法風險，影響營運與公司形象。

政策與承諾

- 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。

指標與目標

- 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。
- 在 2019 年至 2022 年期間，進行了廣泛的實廠調查和產出類型的統計，以全面掌握廢棄物的產出資訊。這段時間內，致力於廢棄物類別整合及計量統計的工作，以確保對製程廢棄物類型有詳盡的了解。除了內部資料的分析外，也積極尋找外部技術進行測試，探索並評估各種廢棄物再利用技術，旨在找到最有效的解決方案。目的是為了更好地管理和提升廢棄物處理技術，以促進環境保護和資源利用。
- 在 2023 年，將推行重點放置外部技術的測試與導入，以進一步提升製程廢棄物再利用率。包括尋找和採用新的技術，以有效地處理各種類型的廢棄物，並將其轉化為有價值的資源。外部新技術的導入，亦有配合技術提供商、研究機構和政府機構，以確保能夠採用最佳的實踐和解決方案。

採取行動

- 規劃建置廢棄物基線資料與申報機制，藉由宣導說明會，將申報系統之填報與基線資料建置與申報端進行溝通，以確認申報端對於申報表單填具之確認狀況。
- 透過廢棄物基線資料與申報機制，並藉由每月審查機制進行申報內容核實。同時，為了提升廢棄物再利用率，透過申報資料確認各區廢棄物的組成與處理方式，並根據各區廢棄物特性尋求再利用技術進行測試。一旦測試確效完成，將推廣至需求區域，使廢棄物處理朝向資源循環再利用的方向發展。
- 透過年度稽核，確認廢棄物處理商的合法資質，以確保廠商的合法合規性。

評估方法

- 透過每月廢棄物申報審查及環保合規風險查核。
- 完成廠區的廢棄物相關數據收集與確認作業。
- 評估數位化管理機制與流程。
- 每半年度公司經營管理會議。
- 每季環保能源暨安全衛生委員會議。

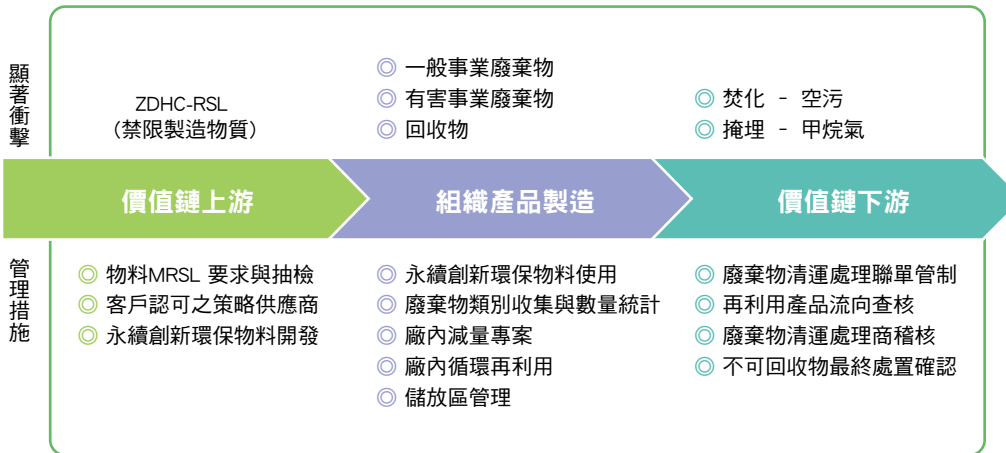
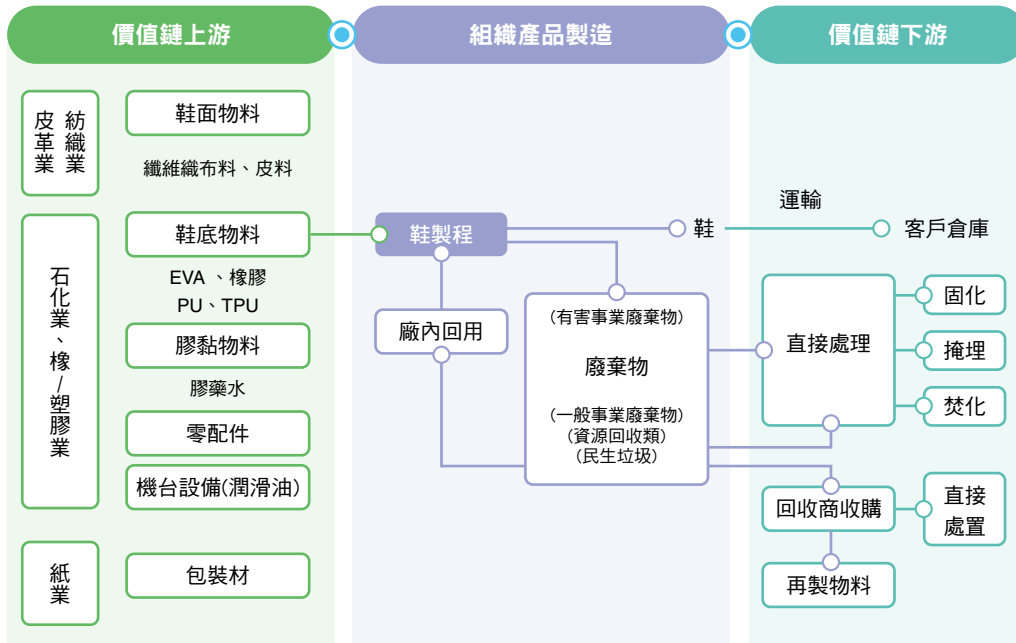
利害關係人議合

依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、相關平台或網站上。

對應永續指標

GRI 306
SDG 12

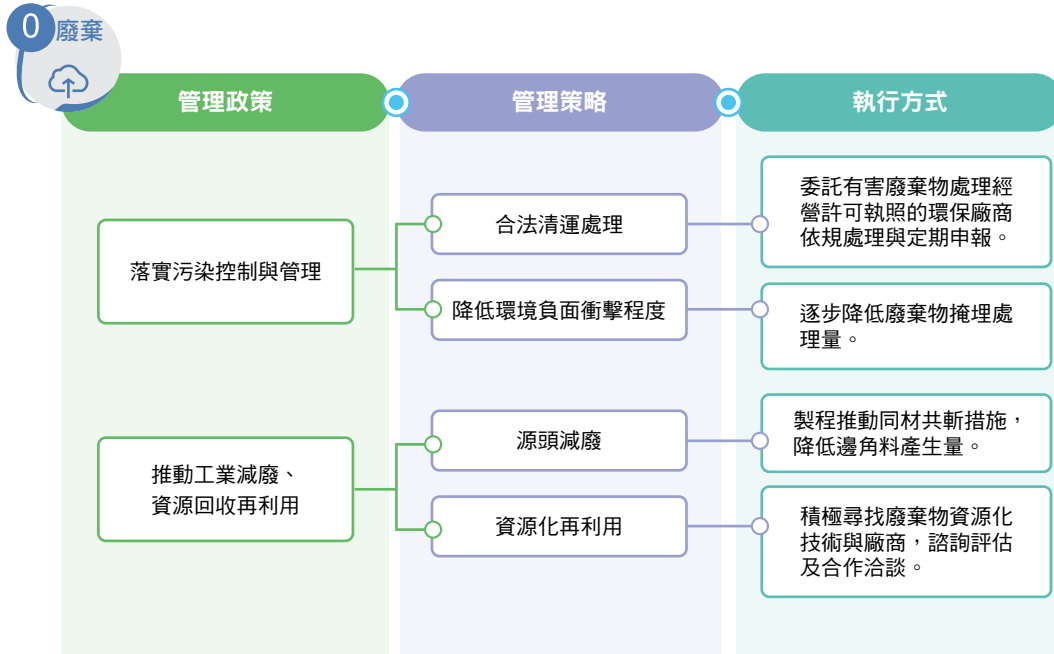
● 製鞋價值鏈之廢棄物流



製鞋業的事業廢棄物組成相對複雜。本公司針對廢棄物管理目標，特別著重在合法清運處理以及降低環境負面衝擊程度，長期管理方向則朝向源頭減廢和資源化再利用。廠區所有廢棄物均依當地法令規定，委託經政府認證合格的廠商進行清運與處理。可資源化再利用的廢棄物，則參照品牌客戶的分類項目進行分類委收。

為確保清運商能妥善處理廢棄物，本公司與當地行政中心合作，定期執行廢棄物清除與處理跟車業務。透過記錄當天委收廢棄物的相關資訊和廢棄物運送資訊，以確保產出的廢棄物得到有效的清運與處理。

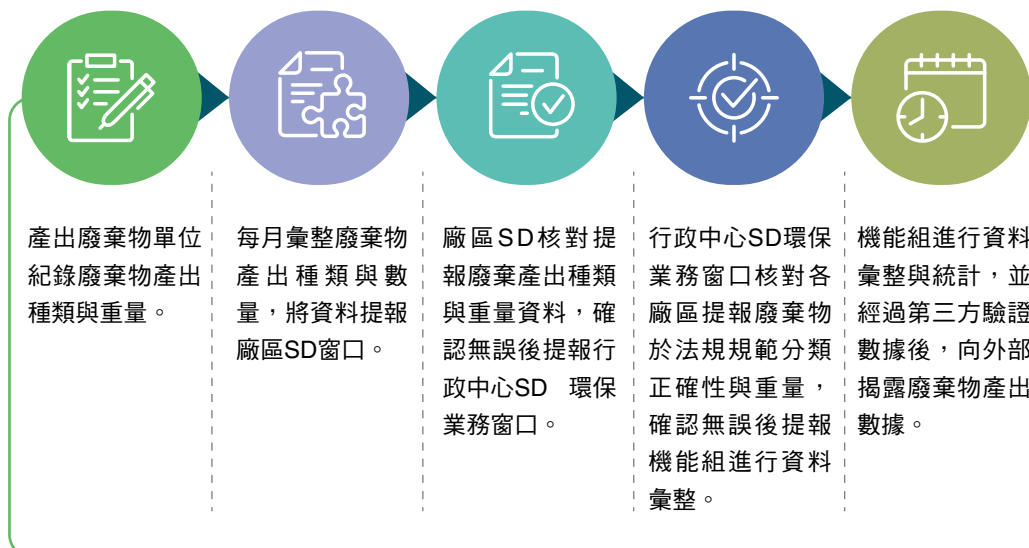
同時，本公司積極探索鞋廠所產生的鞋材廢棄物的再利用方法。目前與旭聚企業(股)公司合作，共同申請個案再利用資格，經過專家學者多次技術驗證與實廠探訪，已於 2024 年 1 月獲得經濟部核發的廢鞋材個案再利用資格，也是臺灣首張核發的廢鞋材個案再利用資格。其他再利用技術仍在持續研究與測試中。



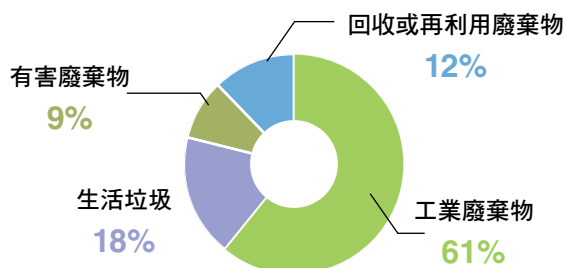
廢棄物分類與處理

廠區廢棄物的分類主要可分為有害（具毒性、易燃、腐蝕等危險性）與一般廢棄物。一般廢棄物可進一步區分為一般事業廢棄物、回收資源類和民生垃圾三類。廢棄物的處理方式包括掩埋、焚化、焚化-熱能回收、再利用、固化和化學處理等六種方式。廠區設置了回收物料管理中心（Recycle Materiel Control Center, RMCC），專責統一收集、分類、計量和申報作業管理。一般事業廢棄物委託當地合格清運商進行清運處理。有害事業廢棄物根據所在地區或國家法令進行識別、分類並貯存於專屬的有害廢棄物貯存區，由專責人員管理。隨後，委託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運送及處理。本公司廢棄物無跨國界的運輸及處理。

寶成工業 2023 年廢棄物處理總量為 62,435.3 公噸，有害廢棄物 5,347.0 公噸，一般廢棄物 57,088.3 公噸。產出的廢棄物 100% 依據當地政府廢棄物規範執行清運與處理，交付有當地合規業者，並定期執行處理流程之確認，以確保廢棄物妥善處理。



● 生產區域之各類別廢棄物占比 (%)



年度測試專案 (持續進行中)

乾淨排放

◎ 分類收集與數據統計分析。

減量排放

◎ 鞋廠EVA廢料提升回添回製程替代原材料的使用比例，降低EVA廢料產生量。

循環利用

◎ 與協作廠商進行廢棄物轉化成燃料棒、隔音地墊、地毯、塑膠地墊等再利用實驗計畫。

● 生產區域之各類別廢棄物處理重量表

單位重量：公噸

地區	年份	有害廢棄物	一般廢棄物			合計
			一般事業廢棄物	回收資源類	民生垃圾	
臺灣	2023	25.6	74.8	52.3	95.4	248.1
	2022	21.3	157.0	35.3	117.6	331.3
	2021	22.1	105.4	35.4	174.9	337.8
	2020	26.9	177.9	54.3	201.2	460.3
中國大陸	2023	839.6	3,657.4	1,183.7	279.1	5,959.8
	2022	641.3	3,714.9	2,208.1	950.1	7,514.4
	2021	872.0	3,221.3	1,673.7	1,614.1	7,381.1
	2020	793.9	5,872.6	1,178.9	4,632.5	12,477.9



地區	年份	有害廢棄物	一般廢棄物			合計
			一般事業廢棄物	回收資源類	民生垃圾	
越南	2023	1,178.7	15,588.7	3,067.5	5,266.3	25,101.3
	2022	3,174.1	19,869.0	6,651.0	6,425.5	36,119.5
	2021	2,466.9	16,362.2	4,532.1	3,562.2	26,923.4
	2020	3,435.8	22,540.6	27,771.8	4,670.2	58,418.4
印尼	2023	2,070.4	17,208.4	3,099.7	5,433.5	27,812.0
	2022	2,238.9	21,661.2	2,086.0	6,883.5	32,869.6
	2021	2,023.9	15,115.7	2,696.4	6,795.9	26,631.9
	2020	1,753.8	13,072.7	635.5	6,081.2	21,543.2
柬埔寨	2023	45.6	380.9	162.2	350.1	938.8
	2022	48.3	381.6	225.9	250.1	905.9
	2021	37.8	466.8	111.8	185.8	802.2
	2020	19.4	-	-	140.0	159.4
孟加拉	2023	32.3	426.8	3.2	29.1	491.2
	2022	19.7	307.4	333.6	69.4	730.1
	2021	18.7	319.6	379.1	666.0	1,383.3
	2020	32.8	193.8	153.3	11.2	391.1
緬甸	2023	1,154.8	490.9	108.0	130.2	1,884.0
	2022	98.5	489.7	-	322.1	910.3
	2021	122.8	187.0	-	667.7	977.5
	2020	154.2	241.8	-	643.4	1,039.4
合計	2023	5,347.0	37,828.0	7,676.6	11,583.7	62,435.3
	2022	6,242.2	48,302.3	9,818.3	15,018.2	79,381.0
	2021	5,564.2	35,778.0	9,428.5	13,666.6	64,437.2
	2020	6,216.8	42,099.4	29,793.8	16,379.7	94,489.7

* 中國大陸區之員工生活垃圾量係採人數 * 0.25 kg/ 人推估。

* 廢棄物統計資訊皆為離場處理統計。

◎ 生產區域依處理方式分類之廢棄物處理重量表

單位重量：公噸

分類	地區	年份	掩埋	焚化	焚化 - 熱能回收	再利用	固化	化學處理	總計	
有害事業廢棄物	臺灣	2023	-	25.5	0.2	-	-		25.6	
		2022	-	21.3	-	-	-		21.3	
		2021	-	22.1		-	-		22.1	
		2020	-	26.9	-	-	-		26.9	
	中國大陸	2023				818.0	21.6			839.6
		2022	-	-		628.4	12.9	-		641.3
		2021	-		817.6	0.1	54.3	-		872.0
		2020	234.5	449.4		-	110.0	-		793.9
	越南	2023	5.6	576.0	452.4		144.6			1,178.7
		2022	0.4	409.3	2,516.6		247.8	-		3,174.1
		2021	4.9	1,905.3	286.6		270.1	-		2,466.9
		2020	3.2	2,427.7	356.1		646.2	2.5		3,435.8
	印尼	2023	703.6	1.1	890.6		475.1	-		2,070.4
		2022	1,143.1	-	766.0		329.8	-		2,238.9
		2021	967.9	-	787.7		268.2	-		2,023.8
		2020	833.8	-	620.8		299.1	-		1,753.8
	柬埔寨	2023	33.2			12.4				45.6
		2022	-	-	-	-	48.3	-		48.3
		2021	-	-	-	-	37.8	-		37.8
		2020	-	-	-	-	19.4	-		19.4
孟加拉	2023					32.2			32.3	
	2022	1.3	3.8		-	14.6	-		19.7	
	2021	7.7	-		-	11.0	-		18.7	
	2020	17.7	-		-	15.1	-		32.8	

分類	地區	年份	掩埋	焚化	焚化 - 熱能回收	再利用	固化	化學處理	總計	
有害事業廢棄物	緬甸	2023	35.0			10.8		1,109.0	1,154.8	
		2022	98.5	-	-	-	-		98.5	
		2021	122.8	-	-	-	-		122.8	
		2020	154.2	-	-	-	-		154.2	
一般廢棄物	臺灣	2023		39.8	130.5	52.3			222.5	
		2022	-	17.1	247.1	45.8	-		310.0	
		2021	-	270.5		45.2	-		315.7	
		2020	-	379.1	-	54.3	-		433.5	
	中國大陸	2023				3,239.4	1,880.8			5,120.2
		2022	-	-	4,507.7	2,365.4	-			6,873.0
		2021	68.7	2,418.7	2,362.8	1,659.0	-			6,509.2
		2020	160.4	6,657.3	3,058.8	1,807.4	-			11,684.0
	越南	2023	3,393.0	4,123.0	8,256.7	8,149.9				23,922.6
		2022	2,215.6	2,872.7	18,123.5	9,733.7	-			32,945.4
		2021	1,635.0	12,651.1	4,315.3	5,855.1	-			24,456.5
		2020	3,246.9	14,209.3	5,553.7	30,361.8	1,611.1			54,982.6
	印尼	2023	4,750.1			12,533.0	8,458.5			25,741.6
		2022	4,228.0	-		14,228.4	12,174.3	-		30,630.7
		2021	5,096.0	-		12,071.6	7,440.6	-		24,608.2
		2020	3,896.7	207.4		8,659.7	7,025.7	-		19,789.5

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

分類	地區	年份	掩埋	焚化	焚化 - 熱能回收	再利用	固化	化學處理	總計
一般廢棄物	柬埔寨	2023	585.9			307.2			893.2
		2022	631.6	-	-	225.9	-		857.5
		2021	652.5	-	-	111.9	-		764.4
		2020	140.0	-	-	-	-		140.0
	孟加拉	2023	45.8	162.3		251.0			459.0
		2022	20.4	402.6	-	287.5	-		710.4
		2021	1,062.6	-	-	302.0	-		1,364.6
		2020	178.8	-	-	179.4	-		358.2
	緬甸	2023	299.8		321.3	108.0			729.1
		2022	322.1	-	489.7	-	-		811.8
		2021	854.7	-	-	-	-		854.7
		2020	885.2	-	-	-	-		885.2
合計	2023	9,852.0	4,927.5	26,654.5	19,892.2		1,109.0	62,435.3	
	2022	8,661.0	3,726.7	41,507.3	25,486.0	-		79,381.0	
	2021	10,472.8	18,085.3	19,824.0	16,055.3	-		64,437.4	
	2020	9,751.3	24,357.1	18,249.1	40,518.6	1,613.6		94,489.7	

廢棄物密集度

寶成工業主要製鞋生產基地以中國大陸、越南及印尼為主，總計占比超過 90% 以上，所以在製鞋密集度會以中國大陸、越南及印尼作為估算值。依據總有害廢棄物估算有害廢棄物密集度約為 0.03 公斤 /pair；一般廢棄物密集度約為 0.32 公斤 /pair。(廢棄物統計以廠區內所有產出廢棄物計算，包含一般事業廢棄物、回收資源類、民生垃圾。)



3.5 空氣污染物質管理

重大主題管理

對寶成的意義

空氣污染物包括揮發性有機物 (Volatile organic compounds, VOCs)、生質燃料鍋爐煙氣之硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物等。燃料鍋爐煙氣設有管道排放並定期檢測，皆符合排放標準，揮發性有機物則依循各國環保法規規範要求設置污防設施進行處理，符合當地排放標準後直接排放

衝擊影響

- 正面衝擊 (實質)
減少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。
- 正面衝擊 (潛在)
改善空氣品質，降低酸雨產生。

- 負面衝擊 (實質)
減少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。
- 負面衝擊 (潛在)
環保法規違法風險，影響營運與公司形象。

政策與承諾

- 「空氣污染防制管理辦法」
- 以符合當地排放標準為優先考量，減少因產業活動對作業員工與廠區周圍居民的影響。
- 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。

指標與目標

- 依據當地法規設置防制設備及進行空污排放檢測，確保符合當地法規排放標準，降低空氣污染排放對環境之衝擊。
- 針對防制設備設置源頭卡控機制，確保設備設置之處理效能，已設置之設備，進行設備類型及操作參數之盤查與運轉優化，確保設備處理效能。

採取行動

- 設備設計審查管控制、區域環保風險查核機制。
- 2023 年度在污防設備增設 20 件，處理技術包括粉塵處理系統、活性碳吸附等空污防制設備，確保處符合當地法規標準，另配合中國大陸政府政策進行低效工藝技術的更新與汰換。
- 依循廠區環保風險查核機制，判讀高風險事件之污染防制設施設置需求，提早進行相關改善工程的執行，確保廠端設置之空污防制設備的處理技術、數量、處理效能皆能符合當地法規要求。

評估方法

- 每月環保合規風險查核與改善率：2023 年度內部環保風險評估之年度執行率 100%。空污納管風險事件共 328 件，改善完成率为 95%，尚餘改善工程完工驗收中，持續追蹤管理。
- 每半年度公司經營管理會議、每季環保能源暨安全衛生委員會議。

利害關係人議合

依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、相關平台或網站上。

對應永續指標

GRI 305
SDG 12

製鞋的空氣污染物包括揮發性有機物 (Volatile organic compounds, VOCs)、燃料鍋爐煙氣之二氧化硫、氮氧化物及粒狀污染物等。針對空氣污染防治管理，本公司制定「空氣污染防治管理辦法」，以符合當地排放標準為優先考量。於管理上強化日常環保管理力度，依據當地主管機構要求進行複合式污染防治的工程改善及進行空污排放檢測，確保符合當地法規排放標準。

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

● 製鞋廠區經收集處理管道排放之空污物排放量

地區	年份	粒狀物 (Kg/year)	SO ₂ (Kg/year)	NO _x (Kg/year)	VOC (kg/year)
中國大陸	2023	6,095	5.9	2.4	5,940.4
	2022	4,266.3	49.5	891.4	5,428.5
	2021	6,097.8	35.3	5,668.2	3,377.0
印尼	2023	732.3	1408.5	4241.3	
	2022	1,808.6	6,919.1	26,775.6	
	2021	340.2	119.7	5,604.7	
越南	2023	1860.9	1559.4	3788.5	
	2022	5,973.7	1,618.8	7,149.9	
	2021	4,708.7	1,131.7	9,816.2	
臺灣	2023		19.7	8.7	51,141.4
	2022		23.6	10.9	55,780.7
	2021		18.6	1.9	50,544.2
合計	2023	8,688.2	2,993.4	8,040.9	57,081.8
	2022	12,048.6	8,611.0	34,827.8	61,209.2
	2021	11,146.7	1,305.3	21,091.0	53,285.7

備註：

空污排放量計算：中國大陸、臺灣使用對於政府機關申報的空污費數據統計、印尼使用鍋爐每半年的排放量檢測報告數據推估、越南使用鍋爐在線監控數據統計。



❖ 承擔採購與產品的永續責任



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

CHAPTER 4

責任生產

4.1 原物料採購

4.2 供應鏈管理

4.3 產品與服務



4.1 原物料採購

原物料選用

原物料選用是優質產品製造必要考量的重要因素，寶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，除要求物料供應廠商須簽署未使用禁限用物質的承諾文件與提供相關物料檢驗報告外，也針對特定物料進行抽驗檢測以確保物料品質符合要求。

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

各式鞋款在皮革、布面與鞋底處理、縫製與黏製的工法程序中，均會使用到熔膠、皮革處理劑、促進劑與活化劑等各種化學品，為防止化學品對人體健康及自然環境所造成的負面衝擊，寶成工業遵循各國國際品牌商所提供的限用物質清單 (RSL) 與「國際服飾和鞋類限用化學品管理小組 (AFIRM)」所公告的限用物質清單 (RSL)，以及「有害化學物質零排放聯盟 (ZDHC)」頒布之生產限用物質清單 (MRSL) 依此規範的限值以控管所採購原物料中的限制物質，並持續每年配合各品牌規範，定期更新企業之限用物質清單。

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

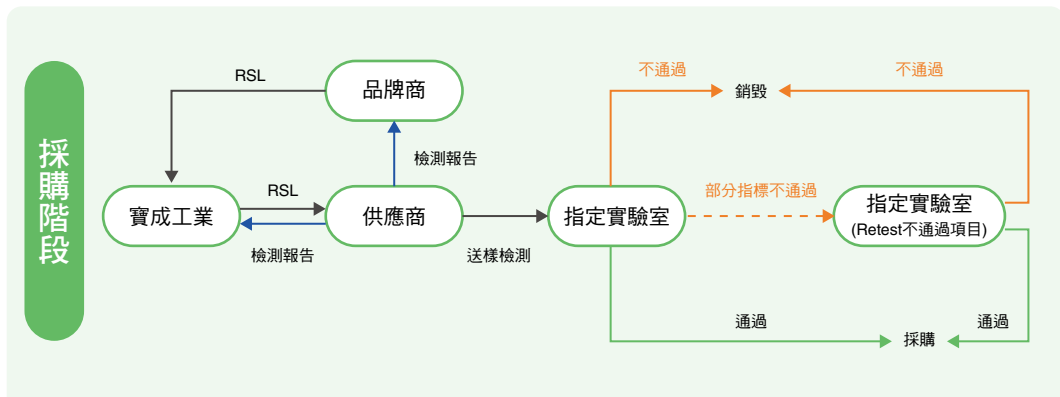
ZDHC-MRSL		AFIRM	
			
品牌 RSL			
			

禁用物質

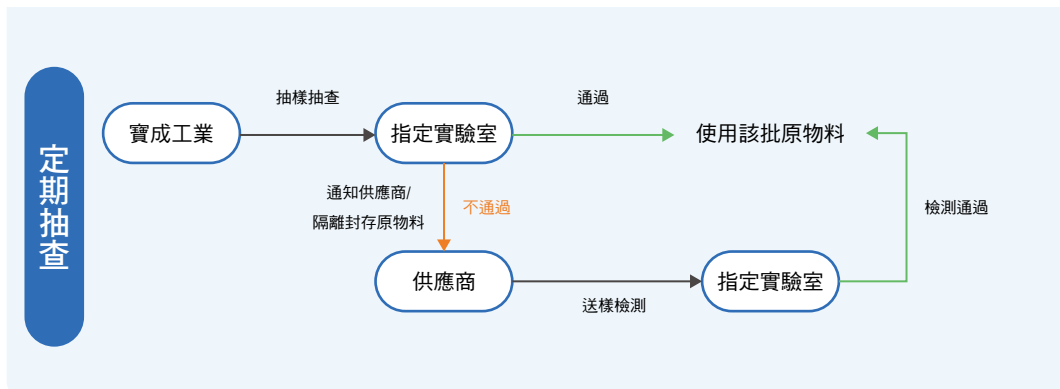
聚氯乙烯 (PVC)、全氟化合物 (PFCs) 與揮發性溶劑 (VOCs) 等是全球公認的有害化學物質，同時部分廠商也遵守「衝突礦產規範解決方案」(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 禁用 PVC 或碳氫溶劑 (Hydrocarbon Solvent) 等化學品；寶成工業在品牌客戶領導之下，除了不採購品牌商所指定的禁用物質之外，也配合啟動化學品減量與禁用目標優化專案，減少使用該指定化學品或尋找替代物質。

檢測方式 (品牌商指定的實驗室)

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



檢測通過，甫進行原物料採購



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

化學品管制標示與存放

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

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



▲ 容器外清楚標示



▲ 倉庫外張貼警示標示



▲ 容器材料相容對照表 / GHS 標示

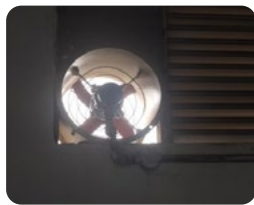


▲ SDS

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



▲ 防爆燈 / 防爆線路



▲ 通風裝置



▲ 洗眼裝置

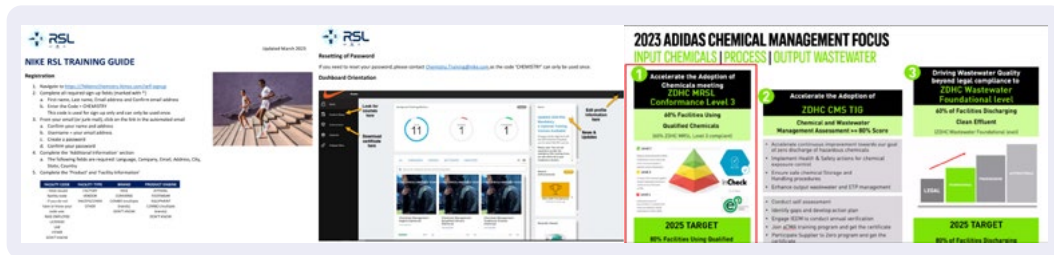


▲ 緊急出口

人員教育訓練

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

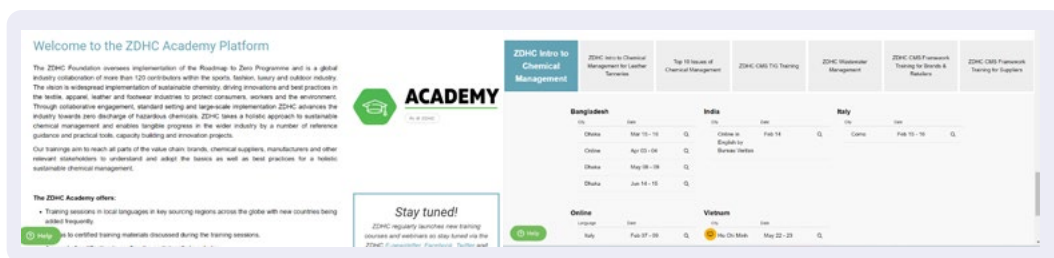
品牌教育訓練教材



AFIRM 化學品教材與工具包



ZDHC 線上訓練平台



製鞋原物料採購

製鞋業的原物料可概分為鞋面材料與鞋底材料兩種，前者以針織布類（網布 / 不織布）、化工原料、天然皮、人造皮、及相關配件所組成；鞋底材料（化學品）則以橡膠、EVA 樹脂（乙炔 / 醋酸乙烯酯共聚物）、及 TPU 樹脂（聚胺酯）為主；相關材料皆須符合品牌客戶訂定之標準，如通過第三方物性測試機構相關檢測、不得出現於禁限用物質清單中等；近年更積極攜手合作夥伴，共同探究各式環保材料在鞋型上之應用。

2023 年集團採購總重約 1,601 萬噸製鞋原物料，其中資材及相關部件等不可再生原料有 1,345 萬噸，可再生原料約 256 萬噸。

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

以採購收貨金額區分，各優先原物料採購重量如下表：

優先原物料	原物料	
	分類	採購重量 (萬噸)
1	紡織品及絨布	57.57
2	射出類	16.84
3	真皮類	153.73

註：真皮類策略供應商 100% 通過 LWG(Leather Working Group) 認證，採購重量約為 96.39 萬噸。

4.2 供應鏈管理

重大主題管理

對寶成的意義

提供客戶快速反應的服務為目標，持續改善製程、提升彈性生產能力、並建構快速反應與貼近市場的材料供應體系。

衝擊影響

😊 正面衝擊 (實質)
成本、營收、營運風險、商業競爭力。

😞 負面衝擊 (實質)
供應商不符集團或法規要求，造成原物料供應不穩定。

😊 正面衝擊 (潛在)
物料供貨穩定度與速度，同時精進公司整體供應鏈的永續管理。

😞 負面衝擊 (潛在)
供應鏈間接傷害集團形象。

政策與承諾

供應商管理政策



- 供應商管理精進
- 供應鏈管理

供應商—友善職場指南



- 強化採購管理機制
- 創新研發

指標與目標

- 依深化供應鏈管理 / 製程精進 / 創研設計，以最具創新價值之方式服務製造 / 客戶。

2023 年目標：

- 供應商管理精進：(1) 供應鏈快速反應 (L4L/SLT/策略性外包) (2) 供應商評鑑汰弱留強 (3) 採購趨勢分析與因應。
- 強化採購管理機制：(1) 採購流程優化 (2) 提升系統管理效能 (3) 精進工程發包作業。

採取行動

- 遵循就地開發、就地供應之採購原則，積極與當地供應商合作。
- 定期評鑑供應商之績效表現，進行分級管理。
- 舉辦供應商產品展，促進產業與供應商創新技術及產品交流機會。
- SAP ERP 系統導入上線。
- 持續落實供應商合約簽署，確保雙方合作之權益與合法合規。
- 依品質、永續發展等量化指標評鑑供應商整體表現，並舉行改善計畫會談，深化管理。
- 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。
- 強化集團供應鏈體系 / 完善供應商管理機制 / 精進採購發包流程。

評估方法

- 定期會議報告，進行目標達成率的檢討，依訂定目標持續推展物料採購管理及供應商管理。

利害關係人議合

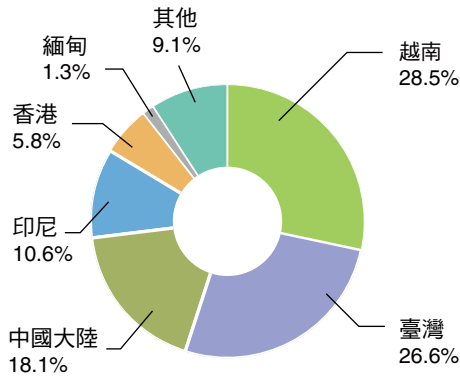
業務溝通 / 電子郵件及電話聯繫、供應商定期評核檢討會。

對應永續指標

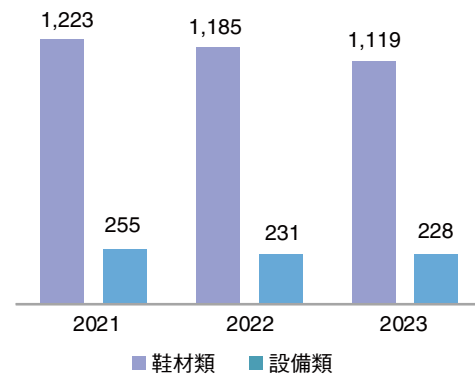
GRI 308/GRI 414 SASB
SDG 12 CG-AA-430a/430b/440a/000.A

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。

● 供應商註冊國家分布比例



● 連續三年保持交易供應商家數

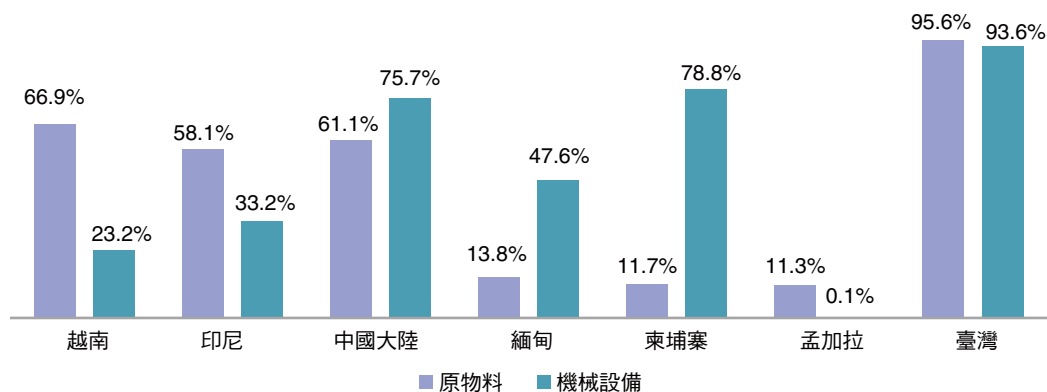


本公司主要（一階）供應商類別分為：物料供應商、鞋機設備供應商、工程發包商、服務外包商。2023 年度針對物料 / 鞋機設備供應商所在地、供應鏈結構、供應商關係與往年相比並無重大改變，服務外包商則視其合約期限進行必要的調整或異動。

在地採購

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

本公司製鞋生產基地包含臺灣、中國大陸、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最高達 95.6%，為重要生產據點。



供應商管理政策

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



供應商管理體系與架構

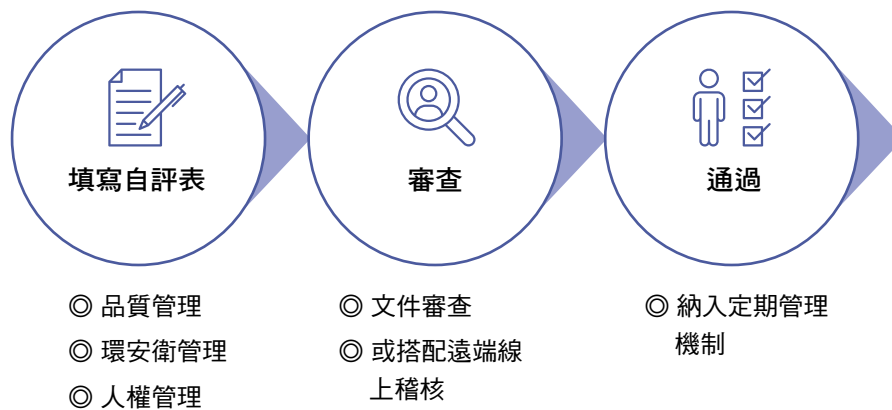


供應商審查

我們積極落實供應鏈管理作為，設立專職的單位與人員，進行內外部培訓取得各領域專業資質，如 ISO9001、RSL、ISO14001、ISO14064、ISO45001、SA8000 等審核員資格，對供應商執行品質、環安衛及人權管理幾個面向的風險評估及稽核驗證，來核實供應商的適法性並發展長期高效的合作關係。

除客戶指定或特定料項供應商外，本公司依據 ISO 9001:2015 品質標準及 ISO14001: 2015 環境標準與集團友善職場指南人權標準，並採用符合當地環境保護及勞動人權法規要求與其他防制措施管理指標篩選新供應商，依上述標準篩選新供應商的比率達 100%。

潛在合作夥伴評估流程



環安衛及人權管理			
類型	審查家數	通過	不通過
原物料	19	18	1
工程發包類	52	34	18

註：針對一階以外供應鏈的管理與輔導機制，則因製鞋代工的產業形式，數量無法統計也不具控制權。

在品質管理的面向，運用調查表瞭解其經營狀況、品質管理系統、供應能力、服務及交貨能力等。為有效管理供應商，並確保所採購品質能符合公司與品牌要求，要求受稽核之一階供應商依 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，另所有一階供應商需 100% 符合各合作品牌之 RSL (Restricted Substances List) 標準。

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



供應商管理與輔導機制

除了延續新進供應商評估各項遴選標準外，我們同時結合品牌客戶的規範，對於既有的供應商在永續發展管理的操作，將有實際生產且直接交易的供應商中，篩選出寶成工業策略合作且交易金額大的關鍵供應商，列為一階供應商進行管理揭露，管理輔導方式區分有定期書面評核、年度審查與輔導；執行方式採現場或遠端視訊、預警或無預警評核幾個模式，審查手法涵蓋書面確認法定證照與許可、環安衛及人權相關政策文件、與勞工行為準則以及衍生的執行紀錄，並搭配現場走訪、宿舍盤查、CCTV 查看及管理層溝通、與依供應商規模抽取員工人數開根號比例，執行非生產區域團體或個人訪談，藉以全方位的了解供應商各面向現況並展開不符合事項溝通與輔導。

此外，為了鼓勵表現優良之供應商推動循環經濟，同時蒐集供應商包含但不限於綠色設計、綠色製造、綠色採購、綠色行銷、綠色產品、綠色回收等亮點專案予以讚揚。

儘管無從介入品牌客戶所管理的供應鏈機制，我們持續投入屬於寶成工業管轄範疇的一階供應商適法性風險鑑別與輔導項目，要求所有一階供應商都必須依法取得環保相關許可與定期檢測機制，共計有 32.7% 的供應商存在廢水產污製程，100% 取得法定許可並設置有效的廢水處理設施，定期檢測報告無異常。自 2019 年度起結合定期書面評核機制，主動搜尋各地供應商因環安衛或勞動相關議題遭受當地政府裁罰個案，並予立案納管。供應商管理評鑑重大風險定義為在地法規環保許可符合度，2023 年度共查詢 391 家供應商，鑑別出 20 家近一年內有發生違規事件裁罰事件，並主動進行違規個案追蹤與輔導跟進，2023 年度未發現有存在重大風險的供應商。

除了依循供應商定期管理與輔導機制執行供應商管理外，我們也鼓勵供應商向永續發展國際趨勢靠攏，導入與取得外部認證並重視員工自由結社的議題，收攏盤查與輔導的成效，共計有 26.4% 的一階供應商投入 Higg FEM 最佳工廠環境管理模組評估或取得認證；我們亦將一階供應商員工自由結社的議題納入關注的項目之一，共計有 23.2% 的供應商投入集體勞動協議的討論，對其員工受益覆蓋比率達 92.7%。

供應商定期管理與輔導機制標準

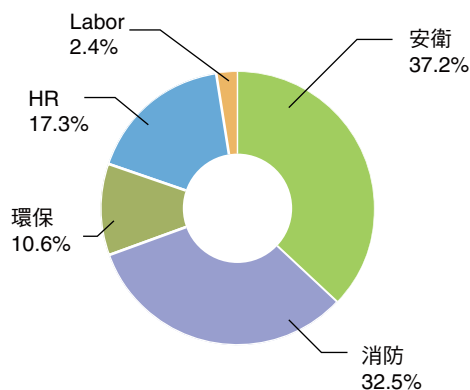
品質管理	環安衛管理	人權管理
<ul style="list-style-type: none"> 1. 進料檢驗供應商管理 2. 製程管制 3. 品質系統 4. 成品及出貨檢驗 5. 檢驗室管理 6. 不合格品管制 7. 教育訓練 8. 存儲及交貨 9. 客戶服務 10. 文件及記錄管制 11. 環境及標示 	<p>環境管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 環境保護管理系統 2. 固定污染源操作許可 3. 水污染防治合規管理 4. 有害廢棄物處理 <p>消防安全</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>合規實務</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 招聘任用 2. 工作時間 3. 薪酬福利 4. 申訴機制 5. 強迫勞動 6. 無歧視 <p>管理態度</p> <ul style="list-style-type: none"> 7. 自由結社 8. 禁止強迫勞動 9. 特殊保護需求員工 10. 移工管理 <p>其他支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 11. 宿舍盤查 12. 員工訪談

受評核供應商的選擇係依公司採購策略，偕同聯合採購管理處或客戶關注度提出當年度預計執行名單。鑒於供應商規模、管理能力與配合程度皆不盡相同，對於無法符合本公司永續發展管理標準之供應廠商，我們會輔導供應商改善，若於期限內無法完成改善之供應商，將適度調降採購占比，以建立優質之供應鏈管理體系，2023 年度未有因不配合改善遭到調降的供應商。

供應商常見的主要缺失且存在風險隱患的項目中，安全衛生以機械設備安全防護裝置故障或移除；環境保護缺失常體現在危險廢棄物暫存管理不規範；消防安全主要為消防通道或淨空區域遭異物阻擋；HR 相關則體現在工時超過在地法令規範；Labor 相關則為未完整建置申訴制度為主。我們會由指定的人員協助與輔導供應商進行改善，並匯總優良執行項目作為改善範例，2023 年度永續發展稽核結果暨缺失分類佔比如下列圖表歸納，本年度未發現受評一階供應商存在任用童工、歧視、強迫勞動或禁止員工結社自由等案例。

2023 年供應商永續發展稽核結果		
評核類型	稽核家數	改善率
定期書面評核	391 家	94.9%
年度審查與輔導	38 家	98.4%
無預警稽核	2 家	100%
現場稽核	77 家	74.7%

● 2023 年供應商永續發展稽核缺失彙整



供應商發展

我們視供應商為合作夥伴，重視與供應商的互動交流，協助與輔導供應商加強品質及永續發展管理，提升集團供應商競爭力並增加整體供應鏈價值。

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

供應商友善職場指南建制與供應商合規宣導大會

為了逐步提升對供應商夥伴的永續管理，2020 年度參照 FLA 與各項國際標準及品牌客戶規範制定寶成國際集團供應商友善職場指南，內容包括強迫勞工、童工、歧視、薪酬與福利、工作時間、結社自由及集體談判、懲戒、招聘與雇用等範疇，於 2021 年度完成包含繁體中文、簡體中文、英文、越南文及印尼文版本，公開於官網上並推廣予供應商，要求供應商夥伴遵循指南並承諾



尊重相關勞工標準以及消除人口販運等規範，藉以保護和促進供應商雇員在工作中的各項基本權益，同步的請供應商面向其供應商進行推展與共同遵循；2023 年度持續面向一階供應商進行宣導並邀請供應商承諾遵守寶成國際集團供應商友善職場指南，累積已達 89.5% 的一階供應商簽署確認函。

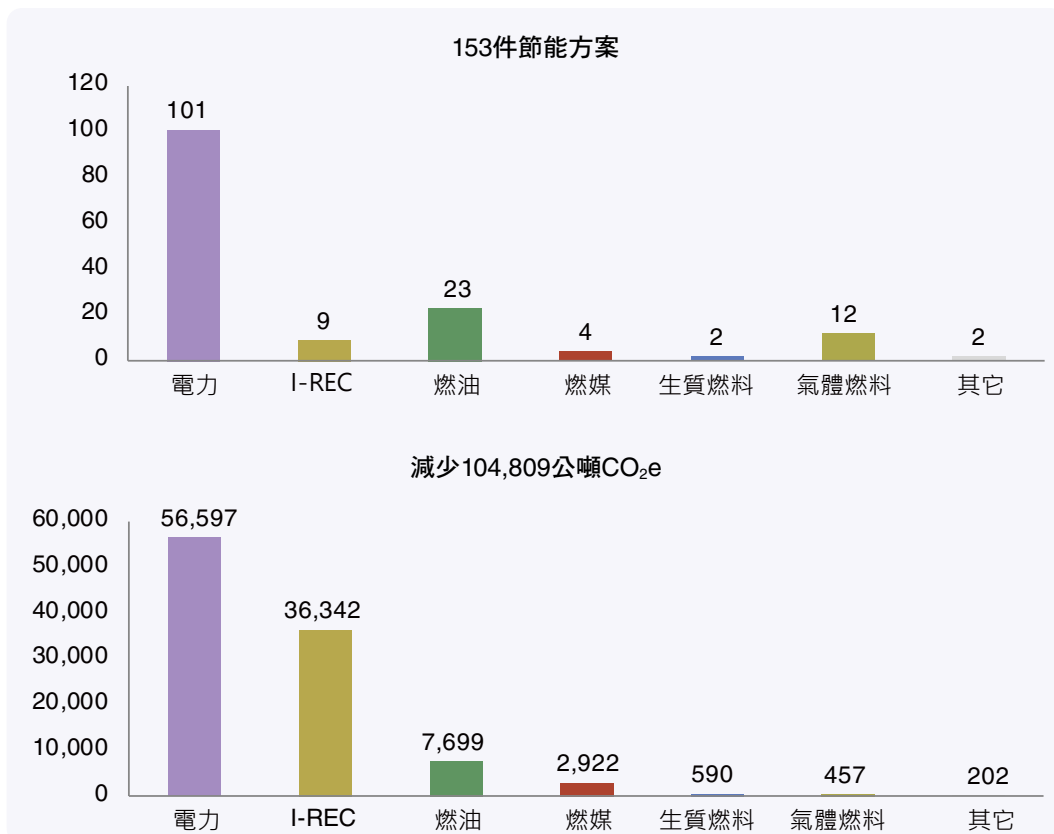
寶成國際集團供應商友善職場指南下載網址：https://www.pouchen.com/download/corp-governance/18.%20Supplier_Friendly%20Workplace%20Guidelines_CH.pdf

在供應商永續發展能力提升方面，則結合品牌客戶的影響力，共同召集供應商宣達合規基準，共有一個場次共計 30 名供應商專案窗口參加。

供應商碳管理

寶成工業有鑑於全球氣候變遷議題，2023 年向供應商宣導因應全球氣候變遷議題，體認碳排放管理機制已成為各國家與企業界重要管理議題，為了使供應鏈之碳管理資訊透明揭露，除可提升自主管理，亦能協助產業供應鏈善盡企業社會責任及碳權管理作業，與服務客戶低碳願景，強化供應商碳管理知識，並推動 197 家合作供應商工廠完成 2022 年組織型溫室氣體排放量盤查作業，其中有 75 家供應商執行減量成效，2023 年 GHG 排放量減少 104,809 (tCO₂e)，共有 153 件，主要改善方案有以下 6 大類：太陽能板、綠電憑證、節能燈具、時間控制器、高效率設備、購入電動車。

2023 年供應商溫室氣體減量成效如下：



降低職災風險

借重寶成工業自身團隊經驗與專業，自 2020 年起持續協助重點供應商導入以機台本質安全為主軸的高危機台防護專案，針對常見職災種類（切、割、夾、捲為主），目前已公告了第一至八批，共 29 類高風險機台及其相對應之安全防護裝置標準，並輔導 28 家供應商對既有設備盤點與整改，同時要求對於新購設備須將各項安全防護裝置納入驗收標準中。

另外對於其中 8 家重點供應商進行職災真因分析輔導，由供應商永續發展專案人員協助共同開展個案之職災分析、真因調查、提供硬體及管理手段之改善建議並要求改善追蹤至平行展開。2023 年度共發生 8 件職災案件，已 100% 完成追蹤改善。

2023 年 FR=0.74；SR=32；FSI=0.15

災害原因分析	個案數
機械設備夾傷或捲入	3
機械設備及工作環境切 / 割 / 刺 / 擦傷	1
工作環境中跌 / 滑倒	3
物體飛落或倒塌	1

申訴機制拓建

除了於官網對外公開各利害關係人能直接聯繫的聯絡管道外，自 2019 年導入進階申訴機制拓建專案，2023 年度在 8 家重點供應商的輔導中，包含原有個案處理人員能力建設 多元化申訴管道、申訴處理流程以及無報復政策，更直接開通獨立申訴諮詢線上管道以利更快速的與供應商夥伴進行資訊的對接。為深化與供應商連結及確認其申訴機制的落實，自 2023 年起召開每月兩次交流會，定期監督、追蹤與校準供應商夥伴在申訴案件的處理手法與時效，年度共執行 23 場次；連同既有的申訴機制，2023 年共收到 131 件來自重點供應商員工有關申訴 / 抱怨 / 建議 / 諮詢 / 感謝 / 合規缺失類別，涵蓋伙食、生活環境、健康諮詢、工作環境改善、交通車及公司制度合規性等議題，已 100% 處理結案，其中較具代表性的輔導個案如下：

2023年6月	申訴與諮詢內容	輔導建議	處理結果
	供應商主管反映有員工態度惡劣，使單位主管感受到威脅。有員工因對該月獎金金額不滿，但無與直屬幹部溝通，直接找單位主管並出言威脅。	調查該案件，確認主管所述情事、獎金發放制度、確認主管平時管理態度是否合宜及員工當日行為。如果騷擾行為或傾向，須與予糾正。	供應商確實調查，開內部協調委員會，對態度有偏差的員工按廠規處罰。並宣導多元溝通(申訴)管道及友善職場。
2023年11月	申訴與諮詢內容	輔導建議	處理結果
	供應商員工反映，廠區內 A16 區的噪音過高，希望能改進或得到實物補貼。	因實物補貼為無法改善工作環境之補償機制，顧慮到員工健康，應以改善工作環境為首要做法。	將噪音大的高週波工作區域移至他處，與員工討論是否使用另一個升級耳塞。獲得員工認可，結案。



4.3 產品與服務

客戶服務

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

寶成工業重視客戶的商業機密保護，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密。針對個別客戶需要成立專屬的獨立開發中心，並按不同客戶嚴格區分其生產廠區與區隔作業規範，從產品開發到產品生產期間均與品牌客戶緊密合作。內部訂定開發中心與量產單位的產品安全管理準則，以確保集團營業秘密、產品安全與資訊安全，以保障集團及客戶之權益。2023 年度並無發生侵犯客戶隱私的投訴案件。

產品品質與安全管理

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

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

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。

2023 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。





❖ 鼓勵員工投入和穩固勞資關係

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

2023 年度製鞋生產基地通過 SLCP(Social & Labor Convergence Program，社會勞動整合專案) 認證的工廠比例為 30%。

CHAPTER 5

最佳職場

5.1 人力與人才

5.2 人權管理



5.1 人力與人才

重大主題管理

對寶成的意義

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。
 企業關鍵人才的養成與接班梯隊的建立是企業永續發展的基礎，更是競爭力的優勢所在；建立公司專屬的教育訓練架構，提供員工有系統且必要的教育訓練，可提升員工知識技能，創造公司營運效能與價值。

衝擊影響

- 正面衝擊 (實質)
提升商業競爭力、人才素質與員工職能。
- 正面衝擊 (潛在)
完善的勞雇管理，可協助企業招募優秀人才，創造就業機會。

- 負面衝擊 (實質)
影響人力招募及人員留任，進而影響營運生產；人才與技術專業需要升級。
- 負面衝擊 (潛在)
公司形象受損。

政策與承諾

- 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，以激勵海外當地員工能夠長期投入工作，與公司共同成長。
- 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。
- 將關鍵技術資料整合至「知識管理 (KM) 平台」來管理，以促進組織內部知識共享、創新和協作，進而迅速應對市場變化，提升競爭力。
- 積極培育優秀人才，提升關鍵職位的培訓和傳承，減少人才和技術斷層，建立自給自足的人才機制，並促進顯性和隱性知識的書面化，同時培養內部講師強化內部教育體系，厚植知識傳承與共享文化。

指標與目標

- 定期檢視公司薪酬政策以確保薪酬水準具有競爭優勢，並與績效管理進行獎勵差異連結，以利招聘與留任優秀人才，以遵循全球各營運據點當地法令規定為原則。
- 針對中高階主管始進行「高潛人才培訓」，厚實中高階主管人才庫、發掘關鍵潛力人才，提升其風險管理與決策力、強化中高階人才領導力，並規劃持續性、長久性的梯隊養成計畫。
- 分析集團關鍵技術人才結構斷層，持續培養集團關鍵技術人才，對象遍布各國籍員工，預期未來 5 年內將斷層範圍縮小至可控風險內。
- 配合集團數位化推動，外購數位資源，並同步建立內部的知識傳承體系，透過內部專家，即時、貼切的傳遞分享對營運或員工關懷重要的議題。

採取行動

- 依長期例行性制度，無投入特定專案行動。
- 定期檢視人員新進、流動狀況暨薪資結構及績效評核制度實施狀況，並依據公司績效及員工表現進行調薪作業及獎金發放。
- 持續進行人員新進、流動率分析及薪資結構檢視，確保適足提供各單位運營所需人才。
- 高潛人才培訓 (包含領導梯隊管理才能培訓與高階廠務經營管理人才培訓)
- 辦理製鞋技術應用專班。
- 運用數位資源推動內部知識傳遞，如寶成 P-Talks、數位典藏等。並積極培養具未來性的數位人才。

評估方法

- 依據人員離職率分析，了解人員離職原因，並與事業單位討論因應對策，持續進行後續改善及追蹤。
- 搭配績效管理及獎酬制度及結果定期進行檢視及調整。
- 高潛課程評估方法：課前/課後意見回饋、集體/個別之學習成果發表、學員心得訪談、主管調研-學員訓後之學習移轉及應用。
- 製鞋技術應用專班，課程後設有測評確認知識的學習成效，並輔以現場巡線，實際確認訓用合一的效果，持續進行後續改善及追蹤。
- 集團推動數位學習目標，是 Anytime, Anywhere, Anyone，透過數位學習資源的普及，提高培訓的接觸機會。從數位資源點擊率、數位課程的參與率、通過率的提升，達成學習風氣的建立。

利害關係人議合

提供多種管道，包含但不限於電話熱線、社群媒體、意見箱、員工座談會、內部轉介、直接溝通、訪談，供內外部人員反映問題與申訴。

對應永續指標

GRI 201/202/401/402/ 404/ 405/ 406/
SDG 3/5/8

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

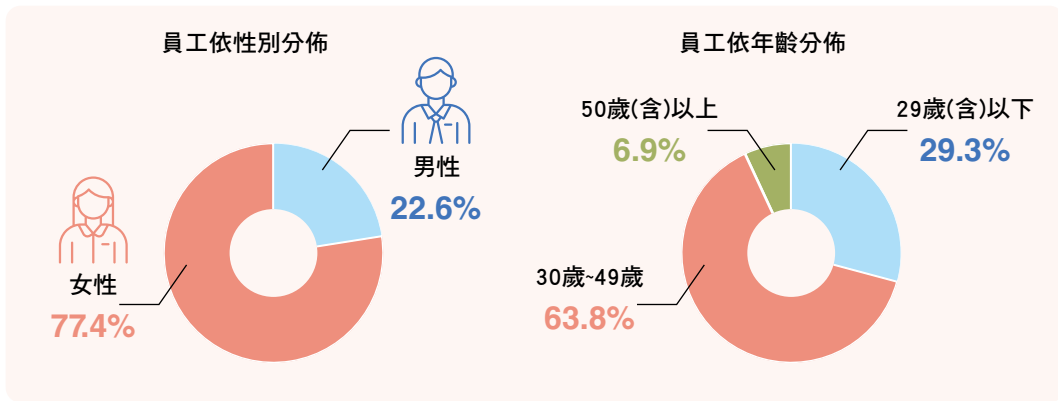
寶成工業的全球營運據點分佈在臺灣、中國大陸、越南、印尼、孟加拉、柬埔寨、緬甸等地，並以越南、印尼、中國大陸三地為主，每年針對集團員工，依年齡、性別與地區等類別，進行人才分析。

截至 2023 年 12 月 31 日止，正式員工總數為 268,690 人。臺灣區員工占 1.40%，中國大陸區員工占 17.41%，越南區員工占 35.35%，印尼區員工占 41.30%，柬埔寨區員工占 2.14%，孟加拉區員工占 1.17%，緬甸區員工 1.21%，其他地區員工占 0.02%。整體皆為全職員工，無兼職及無時數保證員工，臺灣區臨時員工 29 人，分別為男性 10 人及女性 19 人，其餘皆永久聘僱員工，目前已無使用勞務派遣工。

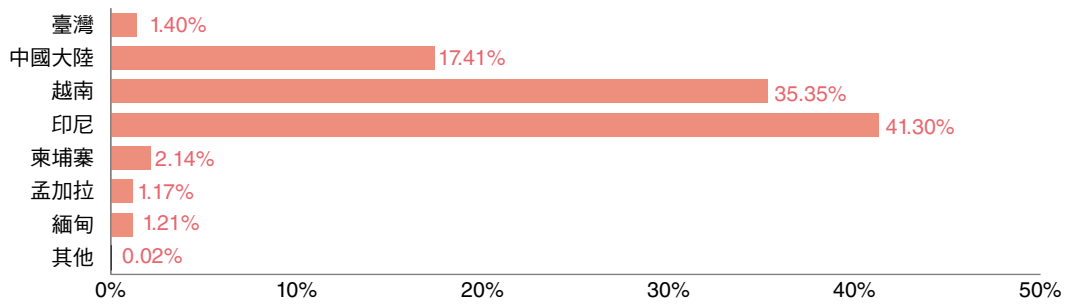
寶成工業的非員工工作者，最常見的類型包含非定期工程合約承攬商，如設備汰換、維護保養或整改工程，另有部分定期承攬契約如保全、清潔工作等，目前尚未針對非員工工作者的人數進行統計。

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

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 22.6%：77.4%，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 42%，且管理層為女性的比例達 58.3%，以期能保有人力資本之在地化與多樣性。



● 員工依地區分佈

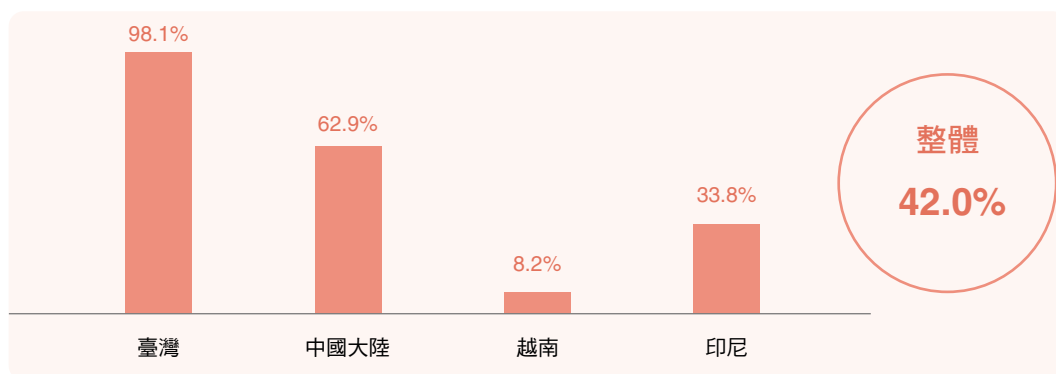


知人善任 適才適所

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

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

◎ 雇用當地國籍居民為高階管理階層所占的百分比 (單位：%)

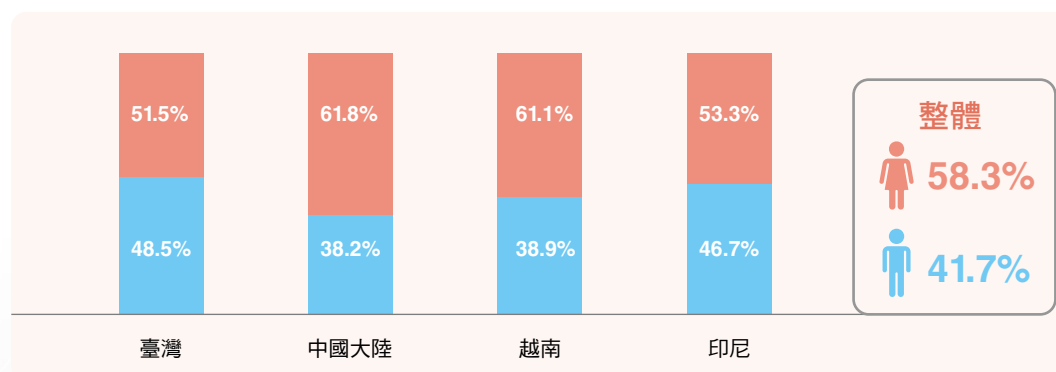


高階管理層定義 | 越南及印尼為經理級(含)以上人員，臺灣及中國大陸為副協理級(含)以上人員。

整體百分比 | 係指臺、中、越、印等主要生產基地之整體比例。

當地國籍居民為高階管理階層占比 | 當地國籍居民高階管理人員 / 當地高階管理人員。

◎ 管理階層性別比例 (單位：%)

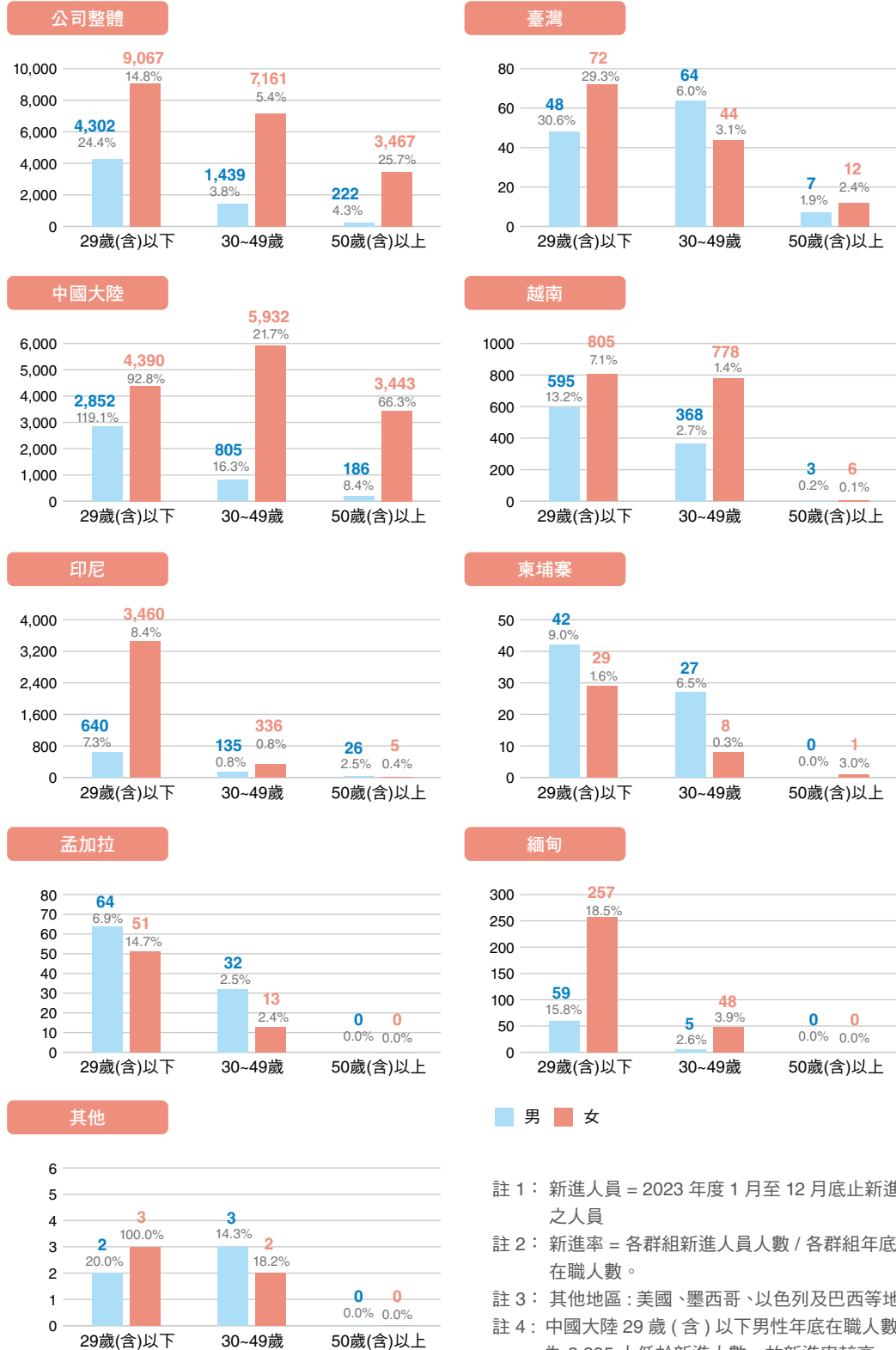


管理層定義：課級(含)以上人員。



2023 年整體新進員工共 25,658 人，新進率為 9.55%。整體離職員工共 68,870 人，離職率為 20.7%。詳細資料如下方表格。

● 新進員工占全體員工比例，依照性別與年齡區分



註 1：新進人員 = 2023 年度 1 月至 12 月底止新進之人員
 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：中國大陸 29 歲 (含) 以下男性年底在職人數為 2,395 人低於新進人數，故新進率較高。

◎ 離職員工占全體員工比例，依照性別與年齡區分



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：中國大陸 29 歲（含）以下男性年底在職人數為 2,395 人；女性年底在職人數為 4,732 人，低於離職人數，故離職率較高。



2023 年底人數較 2022 年整體減少 45,662 人，有顯著改變，主係隨著全球通膨與歐美消費緊縮，品牌客戶因庫存消耗壓力未減而使生產訂單產生變數，也間接促使部分海外生產基地進行人員調節，相關人事作業流程，均遵循當地政府相關法令規範辦理。鑒於短期經營環境依然存在變數，且考量整體業務發展，將繼續採取多元配置策略，靈活調度生產，致力於整體產能利用率之穩定與平衡；本公司對於製鞋業務的長遠發展保持信心，將持續擴充及多元化產能配置，同時積極推動智慧製造與數位轉型，提升製造效率與生產彈性，以支持製鞋業務的永續增長。

5.1.2 員工關懷與照顧






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

寶成工業依各據點法規，為員工提供因地制宜的保險計劃。在臺灣，我們提供勞工保險、全民健康保險；中國大陸地區的員工享有養老、失業、工傷、生育與醫療保險；越南地區員工享有社會、失業、意外與醫療保險；印尼地區員工享有老年、死亡、退休、工傷意外與醫療保險；柬孟緬則享有工傷保險或醫療保險。透過保險計畫可保障員工的生活，降低員工的醫療負擔。

多元化的福利

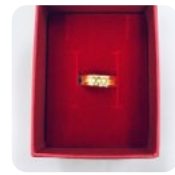
本公司重視員工的身心健康與福利，依各地區實務現況提供多元化且彈性的福利措施，保障員工生活品質，促進工作與生活的平衡。

● 臺灣地區

 <p>健康照顧</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 員工健康檢查 ◎ 中高階主管健檢補助 ◎ 健康促進講座與活動 	 <p>完善設施</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 舒適用餐環境 ◎ 上下班交通車 ◎ 哺乳室建置 	 <p>生活育樂</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 社團活動 ◎ 特約商店優惠 ◎ 舉辦多樣性活動
 <p>節慶福利金</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 生日祝賀金 ◎ 三節禮金(券) ◎ 結婚祝賀金 ◎ 生育祝賀金 	 <p>家庭關懷照顧</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 重大急難救助金 ◎ 喪葬補助 ◎ 住院慰問金 	

寶成關係企業聯合職工福利委員會規劃各項福利與活動，2023 年度福利與補助金支出達新臺幣 2,492 萬元以上

項目	受惠人次	補助金額 (元)	註解說明
旅遊補助金	4,619	11,499,500	註 1：公司服務滿 15 年申請退休得頒發獎座及三錢金幣一只。
婚喪喜慶 / 生育 / 住院補助	528	858,600	
生日禮金	4,542	4,519,500	
端午節福利金	4,558	2,276,000	
中秋節福利金	4,435	2,214,500	註 2：在公司服務滿 15 年獲得一錢金戒指做為獎勵
急難救助金	4	160,000	
退休慰勞 (註 1)	113	2,583,420	
資深員工獎勵 (註 2)	106	810,400	



● 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。



▲ 印尼區 - 返鄉車



▲ 中國大陸區 - 與勞模餐敘



▲ 柬埔寨區 - 員工慶生會



▲ 越南區 - 足球比賽

多元豐富的社團活動

◎ 海外區

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

員工內部活動包含文化共融之人文節慶活動、強化互動凝聚的運動趣味賽，以及公司社區參與之焦點：教育、健康，另外，內部活動也積極邀請地方長官與工會參與，透過活動增加員工凝聚與認同，2023 年度共舉辦 377 場海外內部員工活動，總計共 234,984 人次參與。



▲ 越南區 - 烹飪比賽



▲ 中國大陸區 - 籃球比賽



▲ 印尼區 - 足球比賽





▲ 越南區 - 排球比賽


◎ 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，鼓勵員工眷屬一同參與，2023 年度共舉辦 51 場，累計參與人數含眷屬為 24,057 人，投注新臺幣 1,791 萬元以上。

◎ 2023 年度臺灣區多元豐富的社團活動

活動主題	活動項目	場次	參加人數	支出
 運動活力	社團活動 社團、工會盃保齡球，會內及對外參加邀請賽，提供員工多元的運動類活動，以增加彼此交流管道。	13	380	502,907
	健康運動圈 線上健走、e 教室	4	8,402	4,556,955

活動主題	活動項目	場次	參加人數	支出	
 樂在生活	生態輕旅行	營火蟲生態、溪頭健走闖關	4	2,065	2,260,595
	寶成電影院	電影欣賞	3	1,676	858,265
	樂活路跑	愛惜資源、垃圾減量，實際行動、愛護地球。	1	1,240	1,466,694
	家庭日	寶成家庭日：幸福永續 攜手同行	1	7,321	7,066,372
	寶成鐵馬遊	后豐鐵馬道 & 東豐自行車綠廊	1	769	790,740

活動主題	活動項目	場次	參加人數	支出	
 健康養生	健康促進	定期舉辦身心健康相關講座及中醫健診，強調預防重於治療的概念，增進員工身心平衡。	17	1,696	346,520
	公益視障按摩	以行動支持弱勢族群，亦可提供員工在工作之餘得到紓壓緩解筋骨疲勞感。	7	508	61,585



▲ 運動活力 - 健康運動圈 - 健走



▲ 樂在生活 - 寶成家庭日



▲ 健康養生 - 捐助愛心熱血

生育照顧

本公司保障育嬰留停員工之就業權益，以臺灣為例，女性員工依法享有產假與產檢假，男性員工則享有陪產檢與陪產假的權益。當員工遇有育嬰需求時，可依法申請育嬰留職停薪，期間屆滿後可申請復職或依照實際狀況申請展延，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

臺灣地區 2023 年共有 71 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。2023 年度育嬰留職停薪復職率，男性員工 100 % 之復職率，女性員工 98 % 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，2023 年在公司其他海外主要營運據點，共有 13,167 位女性員工申請產假，假期後返回工作崗位的人數共 10,427 人，回任率達 79 %，回任後在職滿一年共有 11,726 位女性員工，留任率達 94 %。

◎ 臺灣地區 2023 年度育嬰留停與復職人數統計

項目	男	女	合計
當年度符合育嬰留停申請資格者	203	228	431
當年度預計育嬰留停復職人數 (I)	5	51	56
當年度育嬰留停申請人數 (A)	10	61	71
當年度育嬰留停復職人數 (B)	5	50	55
當年度育嬰留職停薪復職率 (C=B/I)	100%	98%	98%
前年度育嬰留停復職人數 (D)	12	53	65
前年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職人數 (E)	8	48	56
前年度育嬰留職停薪留任率 (F=E/D)	67%	91%	86%

- 2023 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
- 當年度育嬰留職停薪復職率 (C) = 當年度育嬰留停復職人數 (B) / 當年度預計育嬰留停復職人數 (I)
- 前年度育嬰留職停薪留任率 (F) = 前年度育嬰假復職後 12 個月仍在職人數 (E) / 前年度育嬰留停復職人數 (D)
- 資料來源：以集團 2023 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

員工退休計畫

適當提撥的退休金計畫有助於吸引人才和確保團隊穩定度，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之當地法令規定辦理，為每位員工提供穩固的退休金提撥與給付，以保障員工的退休生活。以臺灣地區為例，2023 年度公司共有 65 名員工提出退休申請，舊制退休金核撥金額為新臺幣 1.3 億元；新制退休金提撥金額為新臺幣 1.2 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		中國大陸	越南	印尼		孟加拉	柬埔寨	
	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 老年保險 退休保險		退休制度	社會保險之退休金制度	
提繳比例	雇主	1.27%	6.0%	13.0%~19.0%	17.5%	3.7%	2.0%	全額負擔	2.0%
	員工	無須自提	個人意願 0.0%~6.0%	8.0%	8.0%	2.0%	1.0%	無須自提	2.0%

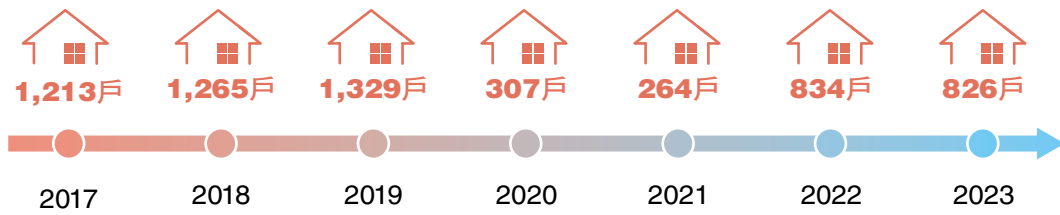
註：上述資訊包含各主要生產基地之數據（緬甸尚無法定的退休制度）。

員工關懷

自 1999 年起，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。

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，寶成工業透過積極的員工家庭訪視，了解員工家庭與居住社區之需求，與其家人建立良好互動關係，更帶入醫療衛生義診或衛教宣導、房屋修建、助學方案等社區友善行動，期許為社區帶來整體性的生活品質提升與永續的發展。2023 年度，寶成工業探訪了 826 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 6,696 人時。



▲ 中國大陸區 - 員工家訪



▲ 印尼區 - 員工家訪



▲ 越南區 - 員工家訪



▲ 緬甸區 - 員工家訪

5.1.3 人才發展與培訓

具競爭力及公平性的薪酬制度

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

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

在重要營運據點，基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例

1.2 倍

越南

1.0 倍

臺灣、中國大陸、印尼、柬埔寨、孟加拉、緬甸

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	2022	2023	變動率 (%)
非擔任主管職務之全時員工人數	3,076	2,968	-4%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (新臺幣)	899,000	877,000	-2%
非擔任主管職務之全時員工中位數 (新臺幣)	659,000	679,000	3%

註：上述資訊僅包括寶成工業，不包括其子公司。

女性對男性基本薪資加酬勞的比例

地區	類別	女性員工與男性員工整體平均年度薪酬比例
臺灣	直接人員	-
	課級 (含) 以下	0.88 : 1
	理級	0.95 : 1
	協理級 (含) 以上	0.82 : 1
中國大陸	直接人員	0.73 : 1
	課級 (含) 以下	0.80 : 1
	理級	0.94 : 1
	協理級 (含) 以上	-

註：本表薪資統計對象為，在 2023/12/31 時點，在職已滿一年 (含) 以上之臺灣地區、中國大陸地區、印尼地區、越南地區正式員工。

地區	類別	女性員工與男性員工整體平均年度薪酬比例
越南	直接人員	1.09 : 1
	課級 (含) 以下	1.00 : 1
	理級	0.99 : 1
	協理級 (含) 以上	-
印尼	直接人員	1.06 : 1
	課級 (含) 以下	0.97 : 1
	理級	0.89 : 1
	協理級 (含) 以上	-

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

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

績效管理的實施，主要在衡量員工整體目標達成狀況與職能表現，最終結果則作為員工晉升、獎酬、訓練及個人發展計劃的參考依據之一。藉由完善的績效管理制度，塑造以績效為導向的企業文化，並激勵員工的績效與職能表現，進而培育及發展員工個人能力，且針對有轉職或發展需求之員工，另有提供內部職務媒合、績效輔導等，以促進員工繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助。

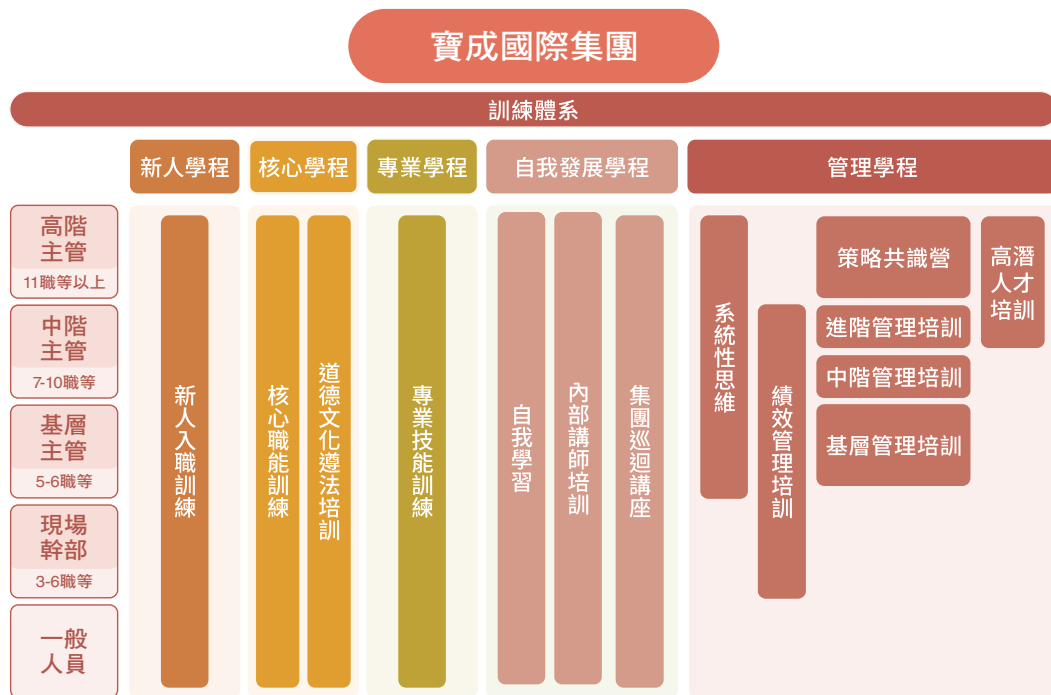
教育訓練機制完備

政策與承諾

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

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

寶成國際集團訓練體系藍圖



教育訓練發展規劃

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

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

訓練體系學程

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

為厚實各職位員工對工作技能的提升及落實終生學習願景，依照公司核心價值與員工各體系職能，規劃不同階段之系列訓練學程。從員工入職至預計退休前，提供持續性之員工職務所需技能培訓，以期強化員工持續受雇能力。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**：針對新進員工舉辦新人入職訓練課程，加速員工對公司之認識與認同。
- **核心學程**：依公司之核心職能，發展一系列核心學程訓練，以建立集團共同語言，如當責課程，使員工具備樂於承擔、勇於負責的當責態度。
- **管理學程**：依各階層主管需具備之管理職能，規劃相對應之學習發展項目，以強化集團主管職人員應具備之知識技能、角色定位及管人理事必備能力。
- **專業學程**：規劃研發、品管、工程、製造、業務、採購、供應商管理、幕僚職能等各項學習與發展項目，以強化員工專業技術能力。
- **自我發展學程**：鼓勵員工多元發展，公司建立一系列軟實力課程，以提高學習所帶給員工工作之外的附加價值，除了語言類培訓外，亦規劃內部講師培訓，期能激發員工的能量與潛力，擴大學習與傳承的意義。



▲ 管理學程
領導梯隊管理才能培訓



▲ 管理學程
AIM Program



▲ 管理學程
ART Program



▲ 管理學程
基層管理主題訓



▲ 管理學程
TTUP-本地管理培訓



▲ 自我發展學程
語言培訓 (越南/印尼)



▲ 核心學程
當責



▲ 專業學程
製鞋技術專班



▲ 管理學程
策略共識營



教育訓練：打破時間、空間與人數的限制，學習無遠弗屆

數位學習：中進階數位專班

在因應數位轉型與疫情衝擊的脈絡下，職場學習樣貌大幅改變。遠端學習已成為一種嶄新的常態，使越來越多的人能夠在線上學習中培養新技能。為了貼合這股趨勢，公司不斷地朝向數位學習的方向邁進，特別關注主管管理與領導需求，積極引入優質的數位課程，為主管提供豐富的數位學習資源。

數位課程導入主題包含問題分析與解決、規劃與組織、協調整合與執行力，每門課程都以微學習的理念設計，同時搭配豐富的視覺特效，使知識、講師和呈現方式得以完美結合。

透過數位課程，主管不再受制於時間、空間或人數的限制，能夠即學即用，促進其專業成長。截至 2023 年底，已有 4,230 位主管受益於這些數位學習資源，不僅廣泛傳遞了公司管理職能，更建立了中階主管的管理認知與領導技能，為內部學習風氣的鞏固奠定了基石。這種積極的推動不僅有助於公司整體管理水平的提升，同時也展現了對員工專業發展的承諾。

數位化能力養成培訓計畫 (ART Program)

本公司除上述提及的中進階數位專班外，更有在集團高階主管共識營中多次揭露集團數位進程與探討數位轉型的議題，期許透過集團的高度去散播數位轉型的思維，並逐步影響整到整個組織。

為了因應集團數位化策略推進並加速人才數位化能力，進而累積數位化階段性進程。本公司於 2023 年首次開辦數位化能力養成培訓計畫，希望透過遴選機制，辨識出各組織數位推動之種子人選，以結構化的培訓強化數位思維與數位專案推展能力。

本次課程以數位文化與思維、數位策略與執行、數位化能力、數位製造、科技與工具五大主軸進行規劃，邀請集團內部顧問、外部合作夥伴及內部各領域專家擔任講師，分享傳承實務經驗、建立共通語言、促進跨團隊協作。並在訓後以事業部進行編組執行數位任務，及透過分享會交流任務執行狀況，希望透過課程與實務雙管齊下的方式持續深化集團數位轉型與推展數位化。

持續培養高潛人才，作為組織基業長青的奠基石

領導梯隊管理才能培訓計畫 (P Program)

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

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

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

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

高階廠務經營管理人才培訓計畫 (AIM Program)

本公司於中、印、越、柬、孟、緬等六個國家皆設有工廠，每一間工廠的獲利皆來自於兢兢業業的員工以及發揮有效方針策略的工廠經營管理者的傾力付出，製造出高品質產品，獲得持續的客戶滿意及訂單，為公司創造更高營收是各工廠經營管理者的任務及使命。

公司也體認到廠務管理人才培育與經驗傳承的重要性，因此於 2021 年開始推動「高階廠務經營管理人才培訓計畫」，學員組成結構也體現了寶成全球多元的布局，讓公司得以善用核心強項與競爭優勢，不斷強化經營效益和獲利能力，致力實現有品質的長期穩健增長。

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

2023 年持續優化，在培訓中新增訓後任務 - 工廠實務改善提案，希望學員在訓後歸納所學，應用於日常工作。規劃學員利用訓後三個月的時間，透過與導師每月一次的一對一輔導會議，讓學員從提案的主題發想到實際落地並產出實際效益，並在三個月期滿後進行發表。在此過程中能讓學員吸取多元的見解與養分，有助於拓展視野並增加實務經驗，達到真正學到、用到、做到。

本計畫所聘請的講師皆為寶成內部各廠務管理領域的佼佼者，對於廠務管理都有相當資深的實戰經歷。透過前輩的教導及提攜，讓高階廠務管理人才才能做好準備，隨時接受廠務管理的挑戰。

紮根本地，管理與技術人才不因區域化而斷層

全面人才提升計畫 (TTUP) — 本地管理培訓

然而，在面對當今製鞋產業的激烈競爭和全球化逐漸轉向區域化的挑戰時，為確保公司的利基更加穩固，並持續保持在行業中的領先地位，我們悉心推動「全面人才提升計畫 (TTUP)」，提供更多元的學習機會和發展管道，只要員工具備學習的意願並展現出色的表現，都將有機會踏上更高、更廣的事業舞台！

本地管理培訓內容囊括多項管理者須具備的基礎能力，包括但不限於基礎主管實務、凝聚團隊意識、部屬培育與工作指導等課程，期許透過這些基礎的紮根學習，讓本地潛力幹部與本地備位人才具有一定的管理實力，可作為未來海外幹部的儲備人選。

截至 2023 年底，已有 238 位本地同仁完成總部規劃設計的本地基礎班 (L1) 課程，與 25 位本地同仁完成中階班 (L2) 課程，此外，為了擴大人才培訓資源，我們另有舉辦基礎班 (L1) 主題訓培育內部種子講師，現已有 116 位同仁結訓並取得證書，期許未來可透過這些種子講師進行展課，持續擴大本地管理人才儲備量能。

技術紮根：專班培育人才，技術不斷層

為了將技術紮根於本地，且使工廠融入當地文化，管理更加在地化，本公司針對海外幹部培養其經營管理概念，並加強技術方面的專業知識以贏得客戶信任。本地幹部則是以生產製造的技術為主，培養本地幹部對現場生產品質觀念及產能產效的掌控能力，以滿足客戶訂單的要求。

製鞋技術專業培訓包含廠務管理、紙版製作原理與實務等，由工廠提報本地及海外幹部參加培訓課程，透過高階主管授課，將鞋廠經驗分享給本地及海外幹部，使經驗不流失，亦使幹部可以透過前人經驗減少錯誤的判斷，以免浪費人力與物力成本。

2023 年共計完成 7 個班次，廠務專班基礎班 2 班次，學員人數共計 85 位，廠務專班進階班 2 班次，培養學員共計 71 位，紙版製作原理英文班 2 班次，培訓學員共計 73 位，紙版製作實務班 1 班次，培訓學員共計 30 位，總計 2023 年培訓 259 位海外及本地幹部。

教育訓練執行

本公司 2023 年投入於教育訓練總時數達 3,451,643.71 小時，總參與訓練員工 1,762,794 人次，平均每位員工受訓時數 12.8 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。

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

● 員工 2023 年接受訓練的平均時數，依性別劃分（單位：小時）^{註 2}

員工	男	女
	13.9	12.5

● 員工 2023 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	協理級 (含) 以上
12.8	15.5	15.0

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。

5.2 人權管理

重大主題管理

對寶成的意義

人力資本是企业營運之本，營造友善職場及確保勞工人權，完善制度以保障員工權益。

衝擊影響

😊 正面衝擊 (實質)

人力資本是企业營運之本，營造友善職場及確保勞工人權，完善制度以保障員工權益。

😊 正面衝擊 (潛在)

提升企业形象，對於在社區內召攬員工有正面效益。

😞 負面衝擊 (實質)

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。

😞 負面衝擊 (潛在)

無法適切保護員工以及供應商員工人權。

政策與承諾

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。



指標與目標

- 依降低營運風險、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。
- 遵循全球各營運據點所在地法規、集團行為準則及國際人權標準，在日常經營中落實合法合規，並透過外部第三方檢視 / 認證，以接軌國際趨勢要求。
- 2023 年目標
 - » 友善職場課程參與完成度：100%
 - » 無騷擾無歧視：0 案件
 - » 負責任招聘：無違反合規案件

採取行動

- 對轄下所有全資製鞋工廠進行年度合規 KPI 評估 - 社會責任評估，2023 年如期完成，評估占比為 100%。
- 推動基礎工程專案，透由日常風險監控方式，檢視及掌握工廠日常合規狀況，2023 年已推展至轄下所有全資鞋廠，占比為 100%。

評估方法

- 內部－根據內部合規 KPI 評估，公司轄下全資鞋廠及全資供應商每年須接受內部審查，依合規執行績效進行分級管理，有效檢視與管理整體合規狀況。(註：全資定義為本公司直間接持股 100% 的公司)
- 外部－透過客戶及第三方單位定期或不定期稽核，持續進行後續改善及追蹤。

利害關係人議合

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、諮員工諮詢室 / 生活輔導室。

對應永續指標

GRI 407/408/409
SDG 5/8/10

5.2.1 寶成人權管理

為落實企業永續發展，寶成向來以嚴謹的態度、公開透明的方式，遵守所在國法律法規，如不同標準出現差異或衝突，則取其中較高者作為遵循標準。集團也時時參考大型非政府組織、諸多品牌客戶制定的行為準則，做為全體員工執行工作的核心標準；並藉內外部稽核發現潛在問題，用以持續改善工作環境，控制風險；進一步促進勞資和諧，打造幸福企業。

集團行為準則	人權管理措施
<ul style="list-style-type: none"> ① 僱傭關係 ② 無歧視 ③ 騷擾或虐待 ④ 強迫勞動 ⑤ 童工 ⑥ 自由結社和集體談判 ⑦ 健康、安全和環境 ⑧ 工作時間 ⑨ 報酬 ⑩ 社區連結 	<p>針對所屬員工之人權議題與管理措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 負責任招聘 ② 公平薪酬 ③ 禁用童工 ④ 無發生強迫與強迫勞動 ⑤ 重大營運的最短預告期 ⑥ 結社自由 ⑦ 團體協約 ⑧ VOE 傾聽員工心聲 ⑨ 員工申訴機制 ⑩ 多元與包容



人權訓練

寶成致力建構友善和諧的職場氣氛，希望營造溫暖的職場形象，員工間能有溫度的互動，彼此尊重、關懷及互助。特訂定相關集團統一遵守的規範及準則，讓各位員工都能有共同遵守之價值和行為準則。寶成於 2019 年度建立友善職場課程，內容以職場互動互相尊重，訊息傳遞的行為界線等相關概念，實現職場尊重和友善。2023 年度重新規畫友善職場學程架構，並設計新教材，強調內外部一致性標準，含當地法令（營運據點所在地）、國際組織規範，且著墨在職場不法侵害規範，提升員工意識。從臺籍人員及外籍幹部開始，透過線上培訓，截止 2023 年 12 月，共計 1,604 人通過，完成率達 82%，本次培訓規劃延續至 2024 年 3 月，期望完成率可達 100%。另外，2023 年度，理解性別平等及性騷擾防治之重要性，集團也舉辦了全面高層主管宣導會。

除了集團開展的友善職場培訓外，寶成與各地區廠區皆有不同的人權訓練和宣傳方式，透由每天集合傳達、午休時間播放、不定期現場培訓、小卡片發放、海報張貼等方式，讓各層級人員皆能理解並一起建立友善和諧的職場氣氛，確保員工彼此尊重的互動。

◎ 友善職場課程

主要內容：

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

5.2.2 人權盡職調查

推動目的

為落實人權政策及確保政策的有效性，自 2022 年開始啟動人權盡職調查，爾後每三年進行一次進行人權調查，針對調查後風險結果，結合年度社會責任評估機制，深入瞭解員工對人權政策的認知，致力於營造一個互助、友善與健康的工作環境。

● 人權盡職調查流程



風險鑑別

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

人權議題	關注重點
負責任招聘	應當採取並貫徹尊重員工的僱傭規則和條件，並依照有關勞動和社會保障的國家和國際性法律法規為員工提供基本的權益保障。
無歧視	僱員不會因性別、種族、宗教、年齡、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或少數民族而遭受就業歧視，包括僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解雇或退休等方面。
尊重多元信仰	
騷擾或虐待	尊重每一位僱員。不允許對僱員進行人身、性、心理或言語上的騷擾或虐待。

人權議題	關注重點
強迫勞動	禁止進行任何形式的強迫勞動和人口販賣行為，強迫勞動包含使用監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或透過任何懲罰迫使員工提供非自願性的勞務。工作場所內或透過仲介機構招聘員工時，禁止發生限制行動自由或扣留個人證件之情形，需並確保員工清楚瞭解其在招聘和就業的條款與權利。需以員工母語簽訂工作合同，並確保仲介機構無使用強迫勞動的員工，且不得向員工收取招聘費用。
禁用童工	不得僱傭 15 歲以下或完成該地區法定義務教育年齡以下的員工，或依照其他利害關係人較高的標準。
結社自由與團體協商	認可和尊重雇員的自由結社和集體談判的權利。
職業健康安全	提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用雇主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。雇主應當採取負責任的措施，以減少工作場所對於環境所帶來的負面影響。
合理工時	不得要求員工以超過工廠所在國法律規定的正常工作時間和加班小時數上限進行工作。
公平薪酬	每位員工都有權利憑藉一週正常的工作得到相應報酬，且這份報酬應當滿足他/她的基本需求，並帶來一些可支配收入。
隱私 / 個資保護	有責任保障員工的隱私，避免員工個人資訊外流。

2023 年利害關係人關切議題說明：

本公司於 6/12 收到來自外部投訴性騷擾案件，6/13 依照法令及公司「性騷擾暨性侵害防治措施申訴及懲戒處理管理辦法」成立性騷擾暨性侵害申訴處理委員會，並由調查小組進行調查及處理。本公司針對案件調查及處理堅持以保密、客觀、公正、公平態度，完全尊重委員會獨立調查職權，且按照委員會評議結果進行公正處理。於 7/7 將調查報告總結和申訴回覆單，皆已寄送給勞工局以及申訴人和被申訴人，於 7/10 確認申訴人和被申訴人郵件皆已接收，於 7/11 開始計算再申訴日期至 7/30，直至 8/2 皆未收到書面再申訴，以訊息通知申訴人，也並未有回音，故依程序時間已結束，進行結案，該案經委員會評議為不成立。

事件發生後，本公司已立即舉辦性騷擾防治宣導會議，於 7 月開始更新集團友善職場培訓教材及規劃，10 月進行第一階段培訓。該事件發生後，本公司收到台中市政府性平會審議書及行政處分書，裁罰原因為申訴人於多年前曾與當時的主管抱怨反映此事，但當時主管未有進一步處理，也未向公司告知此事，因此未採取立即有效的糾正及補救措施。本公司已針對員工及主管們進行宣傳及培訓，強調若收到其他員工告知性騷擾或職場不法侵害事宜，應立即轉知權責單位，且避免以個人主觀判斷。

風險排序

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

發生頻率定義

- 1. 極低：一般情況下不會發生
- 2. 低：每年發生 1 次以上
- 3. 中等：每半年發生 1 次以上
- 4. 高：每季發生 1 次以上

嚴重程度定義

- 1. 極輕微：對員工身心健康及安全影響甚微
- 2. 輕微：對員工身心健康及安全有輕微傷害或疾病（無工時損失）
- 3. 中等：對員工身心健康及安全造成傷害需進行復健（有工時損失）
- 4. 重大：對員工身心健康及安全導致身心障礙
- 5. 極重大：對員工身心健康及安全導致死亡

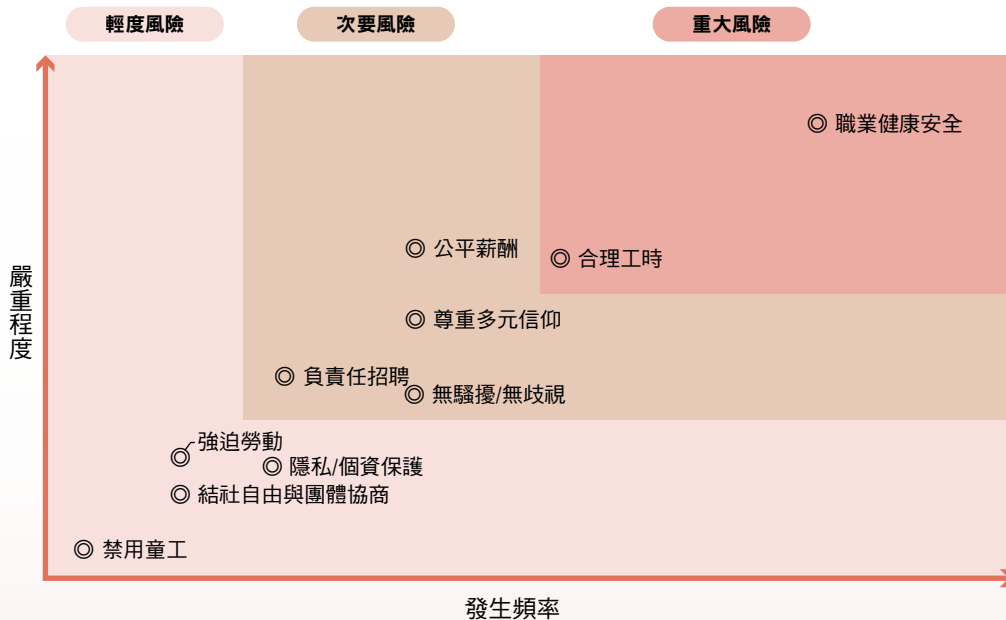
針對問卷人權風險議題的發生頻率與嚴重程度進行評分統計，並由永續發展部人權管理單位內部討論，依下列規則決定重大、次要與輕度風險：

重大風險：發生頻率評分 > 2.2；嚴重程度評分 > 2.2。

次要風險：2.2 > 發生頻率評分 > 1.7；2.2 > 嚴重程度評分 > 1.8。

輕度風險：發生頻率評分 < 1.7；嚴重程度評分 < 1.7。

◎ 人權風險矩陣



5.2.3 人權議題的管理與緩解

FLA 參與及認證

成為國際人權組織 **FLA** 會員並取得 **FLA** 認證的重大意義，

彰顯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)，寶成工業每年配合 FLA SCI 稽核進行寶成工業全球營運據點的獨立評估，並持續與 FLA 共同關注國際人權議題，藉此保持人權以及勞動方面的合規標準。

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

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

FLA 連續 13 年稽核並發布評估合格公開報告

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 每年度選定之寶成工業轄下工廠進行可持續合規倡議 (Sustainable Compliance Initiatives, SCI) 評估及合規狀況檢視，每年依據報告建議方向進行改善並定期回饋行動方案，有系統且定期性的接受 NGO 團體之人權檢視與評估／監督。

FLA SCI 評估範圍囊括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 <https://live-flarebuild.pantheonsite.io/member/pou-chen-group/>。

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

註：2017 年越南 VP 廠複查報告登錄於 FLA 內部會員網站

2023 年 9 月，FLA 委託第三方稽核單位至本公司轄下位於越南胡志明市寶元公司轄下的 B0PW 工廠進行為期三天的合規評估，透由文件紀錄檢核、現場環境走訪觀察、員工與管理層訪談，提供廠端合法合規上的發現建議，定期追蹤改善進度，藉由點的發現，進而開展全廠盤查，持續校正改善措施，積極持續落實勞動條件與工作環境改善。

寶成工業在 2012 年於越南胡志明市設廠，創造約四萬個就業機會，連續兩年 FLA 選定在越南進行第三方稽核，藉由生產工廠合規實地查核，未發現須於 24 小時內回覆 FLA 的重大緊急缺失，另外也提出公司最佳實務部份，(1) 提供 50% 夜班津貼，高於法定規定的 30%；(2) 提供額外 2 天年假給幹部，優於法令規範。

寶成工業內部評估機制：SD-KPI

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



寶成工業內部評估機制 (SD-KPI)

ERC

社會責任評估
(人權風險管理)

ESH

環境安全衛生

- | | | |
|-------------|----------------------|--------|
| ● 無騷擾無歧視 | ● 獎懲及職場行為 | ● 安全衛生 |
| ● 強迫勞動 | ● 申訴機制 | ● 消防安全 |
| ● 招聘任用 | ● 怠工罷工 | ● 環保管理 |
| ● 教育訓練 | ● 內部溝通 (員工參與 / 社會回饋) | ● 能源管理 |
| ● 工時管理、薪酬福利 | ● 特殊員工保護 | |
| ● 人員發展與晉升 | ● 自由結社與集體談判 | |
| ● 終止 / 解除合約 | | |

關於人權及勞工權利管理，2023 年如期完成集團旗下全資鞋廠 SD-KPI 社會責任評估檢核，我們依照《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》等相關規定所列出與勞工權益與人權保護措施等條文進行評估，範疇包括：無騷擾無歧視、強迫勞動、招募與任用、教育訓練、薪酬福利、工時管理、人員發展與晉升、終止 / 解除勞動合同、外籍員工管理、外包商管理、獎懲及職場行為、申訴機制、自由結社與集體談判、特殊工保護、怠工罷工與內部溝通等 (員工參與 / 社區回饋)；評估方法包含詳細審查相關文件紀錄、抽查廠內監視器 (CCTV) 畫面並進行員工訪談，以達客觀、公平且全面的審查。

● 2023 年人權相關風險議題改善案例如下：

工時管理

發現問題

經檢查工廠管理文件發現，有一越南工廠安排短休息時間為 10:45~10:50(午休 11:00~12:00 之棟別)，考量短休息與午休時間接近，存在可能未執行短休息之風險。

執行改善

1. 廠端於稽核發現後，已重新更新工廠短休息時間，並進行調整時間宣導。
2. 後續工廠會實際檢視現場，確認是否已按照更新後時間讓員工進行短休息。

2023.9.18

申訴機制

發現問題

工廠現場走線發現，有一越南工廠其申訴管理辦法中有註明“電子郵件的申訴管道”，但是，現場實際所張貼申訴宣導的海報未有“電子郵件的申訴管道”。

執行改善

1. 廠端於稽核發現後，立即將張貼在現場佈告欄的申訴諮詢管道宣導文件進行更新。
2. 除該份文件外，工廠全面檢視廠內各處並進行海報更換，且向全體人員進行宣導。後續工廠將加強自檢程序，定期檢視內部作業程序文件與廠內宣導資料。

2023.10.16

內部規範

發現問題

進行員工訪談，印尼區有一家工廠，其受訪者中，有超過 50% 的受訪員工尚未了解公司的核心價值和行為準則。

執行改善

1. 廠端已進行海報製作並張貼在各棟建築物多個位置（海報張貼在顯眼地方，如：佈告欄、檢查站附近或生產線上容易看到之處）
2. 張貼完成後，工廠對於全體人員再次進行教育訓練以說明公司的核心價值 / 行為準則。

2023.10.11

外包商管理

發現問題

經抽檢外包商人員合約，中國大陸區有一家工廠，其外包保衛的勞動合同信息填寫不規範，支付日期、支付方式有誤。

執行改善

1. 廠端於稽核後，先行將勞動合同內容重新檢視並校正確保所有填寫信息到位。
2. 對負責外包商窗口再次進行教育訓練，以確認已了解 / 熟悉合約撰寫規範，避免類似情事再度發生。

2023.10.19

2023 年我們持續提升集團轄下各工廠在勞工權益與人權方面的標準，目前各廠均已落實童工、未成年工及女性員工保護政策，且無發生強迫勞動及人口販運之情況，同時，廠內也積極宣導無騷擾無歧視、特殊工不得從事繁重毒害工作、禁止強迫勞動與結社自由及相關培訓。對於稽核中發現的待改善事項，集團使用內部平台 (MAP) 進行改善事項追蹤，藉由根因分析、改善計畫並與工廠聯繫，進行即時性的整改檢視，2023 年已全數完成前一年度 (2022) 共 196 件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。

備註 MAP：Master Action Plan

人權議題管理作法

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



同時，為呼應國際組織提倡之人權精神，達到有效終止強迫勞動目的，寶成工業於 2019 年 11 月完成簽署公平勞動協會 (FLA) 及美國服裝和鞋類協會 (American Apparel & Footwear Association, AAFA) 共同訂定之「負責任招聘」(Responsible Recruitment) 承諾，持續進行日常推動及宣導，其內容包含：

- ① 1. 員工不須支付仲介費。
- ② 2. 員工保有自己的旅行證件，並擁有行動自由。
- ③ 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，寶成工業將負責任招聘落實於日常營運中，並參考 NGO/ 利害關係人建議：若企業有合作的仲介或招聘單位，此狀況較容易發生強迫勞動或使用人口販運情形，因此，寶成工業擬定負責任招聘承諾書，並邀請合作仲介或招聘單位簽署，以有效杜絕強迫勞動及人口販運風險。2023 年度，經盤點公司內部勞務派遣狀況，各營運據點工廠均直接招聘員工，未透過勞務仲介公司進行招聘或與員工簽訂勞務合約；若未來有相關合作，將請該公司簽定此負責任招聘承諾書，並透過每年內部審核機制確保合法合規。

公平薪酬

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

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

寶成工業身為公平勞動協會 (FLA) 負責任的供應商會員，我們參照 FLA 行為準則以及 GLWC 對於公平薪酬的定義，並遵循 FLA 公平薪酬研究方法，進行集團薪酬調研。寶成工業承諾持續致力於發展公平薪酬，藉以支持員工與其家人的生活。

寶成工業除透過稽核機制檢核生產工廠工時、薪酬合規現況，集團亦使用 FLA 薪酬數據蒐集工具與線上平台 (Fair Compensation Dashboard) 主動檢視集團工廠薪酬結構狀況。2023 年度抽查 36% 製鞋生產工廠*，包含越南、印尼與柬埔寨工廠，發現抽樣工廠 100% 符合當地基本薪資與公平薪酬標準。

寶成
公平薪酬承諾



FLA
公平薪酬專案介紹





備註：此處「製鞋生產工廠」以 FLA 會員工廠清單中工廠數量為基準。

禁用童工

依「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，2023 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、勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工，且不得雇用涉及任何形式人口販運的勞工，不論是透過武力、欺詐、脅迫或任何形式的非自願勞役或奴役，同時，寶成工業不會要求員工支付任何招聘費用，確保員工擁有行動自由，保有自己的身分證或出入境證件，並以員工母語簽署書面合同，確實告知員工其基本的聘僱條件。寶成工業透過日常管理機制，確保所有工作皆出於員工自願，並且在合理的通知下，員工有自由加班及自由離職之權利。經內部合規機制查核，2023 年度無發生強迫與強制勞動事件。

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

重大營運變化的最短預告期

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

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



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

團體協約涵蓋全球近 23 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。寶成工業在中國大陸、印尼、越南的廠區，皆在勞資雙方協定下簽署團體協約，受團體協約保障之員工人數總計 229,361 人，相當於製鞋業務總人數約 95.55%。

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

◎ 主要營運據點團體協約保障比例 (平均值) 與人數

據點	越南	印尼	中國大陸
團體協約保障人數 (人)	94,973	110,959	23,429
享有團體協約保障比例 (%)	100% ^(註1)	100% ^(註1)	94.87% ^(註2)

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

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

註 3：臺灣區相關單位刻正與工會評估中，尚未簽訂。

註 4：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。

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

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

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

寶成工業自 2012 年起將員工座談會納入公司內部合規管理的必要執行範疇，如員工座談會為每個月召開之活動，參與員工為隨機抽選及自願報名等方式，儘量讓所有員工都能有機會與管理層交流，提出工作相關問題及建議，2023 全年度共舉辦 500 場員工座談會，總計有 18,185 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。

案件來源	合計
工會	32
工廠自主檢查發現	29
內部轉介	46
手機簡訊 (SMS)	25
外部轉介 (品牌客戶、政府、第三方轉介)	7
直接溝通 / 訪談	149
社群媒體或手機 APP	1,683
員工座談會 / 心橋溝通會 / 幹部溝通會議	1,928
意見箱	94
電子信箱	30
電話 / 熱線	218
諮詢室 / 生輔室	176
總計	4,417

2023 年度，員工關係管理系統 (ERMS) 登錄申訴諮詢總案件共 4,417 件，已結案案件中有 91.1% 都能於 10 個工作天內結案，99.3% 案件可於 2 個月內結案，截至 2024/1/24 有 13 件尚未結案，多是 12 月發生案件，仍需要時間調查及處理。各區員工關注問題分別以內部工作溝通、生活環境設備、伙食之議題為主。



▲ 越南區 - 工會溝通交流會議



▲ 柬埔寨區 - 員工座談會

員工申訴案件處理機制

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

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應及申訴。

重大管理態度及職場不當行為案件處理

2023 年度，員工關係管理系統 (ERMS) 登錄申訴諮詢總案件共 4,417 件，有關重大管理態度及職場不當行為共 50 件，包含 19 件為幹部於生產中情緒較激動而導致的言語和行為狀況，以及 31 件為員工之間的衝突，經妥善處理後均已結案。其中 6 件為涉及性騷擾議題案件，經調查後，皆已適當調整工作及進行相關懲處，也持續關懷被行為人。

相較於 2022 年，2023 年度重大管理態度及職場不當行為案件數量上漲 35.1%。經內部合規機制查核，2023 年無發生任何申訴案例遭報復之情形。

對於重大管理態度及職場不當行為案件，除申訴事件完善處理外，工廠皆須進行擬定改善計畫，

包含培訓違反者培訓計畫、宣傳反騷擾虐待之友善職場、評估並加強外幹對當地文化之了解等預防措施，計畫需經生產主管、總廠主管進行簽核認定，宣示改善決心。除外，工廠和當地行政中心、甚至總部皆定期回訪當事人，協助受害者更舒適之工作環境及心理輔導，並關懷及協助違反者工作狀態，讓雙方能安心持續投入工作。

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工業最新動態、近期員工活動、文化資訊生活新知等新聞。

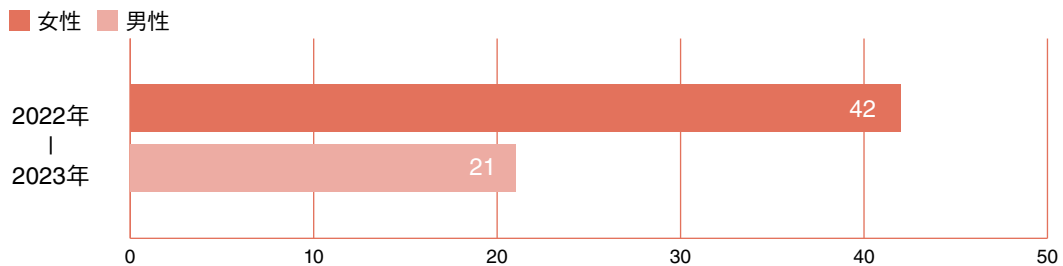


多元與包容

● 女性賦權

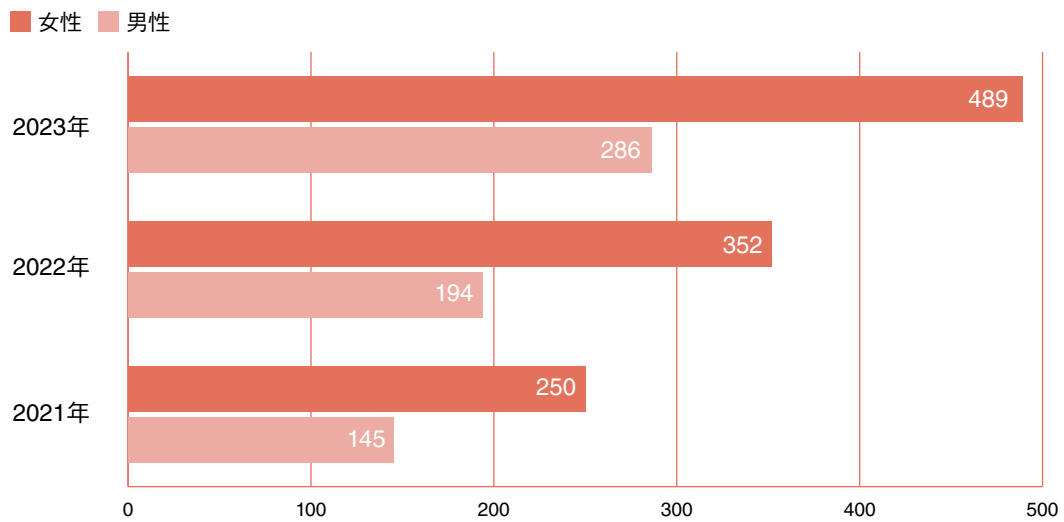
根據社會的期望及國際趨勢，寶成致力創造一個平等的包容職場，近年來寶成不斷加強女性力量在在領導力、決策力、人才培育以及經營視野思維帶來的影響力，女性同仁擔任專案講師及管理層職位比例不斷增加，集團未來將持續發展更多協助專案及數位能力相關培訓，協助女性員工提升專業能力、培養領導四維，以利達成實質平等。

◎ 改造基層幹部管理態度 - 互動式管理工作坊種子講師培訓 (單位：人)



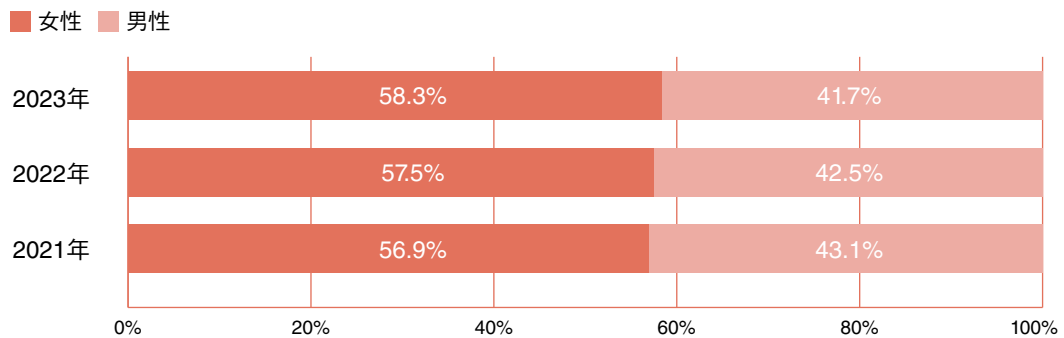


● 本地人才發展 - 合法合規與行為準則培訓 (單位：人)



備註：數據為累計人數 (單位：人)

● 近三年管理階層性別比例 (單位：%)



● 人才無國界

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。全球營運據點分佈在臺灣、中國大陸、越南、印尼、孟加拉、柬埔寨、緬甸等地，製鞋生產基地以越南、印尼、中國大陸三地為主，每年針對集團員工，依年齡、性別與地區等類別，進行人才分析。(細節請詳第 5.1.1 章)

● 尊重多元信仰文化

世界上有成千上萬種宗教信仰，提供精神支持與慰藉，同時也規範信徒的道德秩序。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。

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。寶成工業尊重員工的宗教信仰，於廠區內特別設立數座祈禱室，又稱回教堂，員工均能自主前往使用。作業場所內亦設有獨立的小祈禱室，以方便作業場所內的員工自由使用。截至 2023 年，集團公司內部共有 111 個宗教建築設施。

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

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，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。



▲ 中國大陸區 - 女神節活動



▲ 中國大陸區 - 女神節活動



▲ 緬甸區 - Ka Htain Festival 節慶活動



▲ 緬甸區 - Ka Htain Festival 節慶活動



▲ 越南區 - 濃情中秋，情繫寶成



▲ 印尼區 - 宰牲節活動

● 性別友善

平等薪酬

本公司將員工視為公司最大的資產，為吸引、激勵與留住優秀人才，公司提供具吸引力及競爭力的薪資條件，並對所有員工一視同仁，不會因為性別、種族、宗教、政治立場、性傾向、婚姻狀況而有薪資方面的差別待遇。(細節請詳第 5.1.3 章)

消除歧視

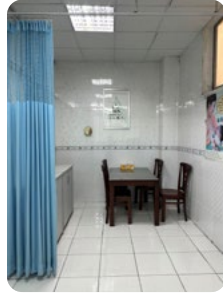
為消除歧視議題，除行為準則有明確規定內部無歧視原則，本公司也提供完善且透明的申訴諮詢管道及流程，並於 2017 年正式通過內部文件「紀律／諧和委員會辦法」，注重在地員工文化觀點以及公司在地化永續營運角度，由本地籍員工擔任主任委員，以每月例行開會模式，評議具爭議性案件外、檢視內部申訴案件處理狀況，以達更公平公正的處理申訴問題。同時，本公司遵守反報復原則，任何單位和個人不得以任何理由對申訴人施以報復行為。若發生此情況時，得透過各申訴管道反映及申訴。2023 年無發生歧視相關情事。

優良生育措施及福利

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



▲ 越南區哺乳室



▲ 印尼區哺乳室



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



❖ 深耕安全文化

寶成工業除遵守並符合營運據點當地安全衛生相關法規及客戶要求外，亦以國際職業安全衛生管理系統標準與公平勞動協會所倡議的工作場所行為標準為基礎，制定了一系列管理辦法供所有單位遵循。

CHAPTER 6

安全文化

6.1 職業安全衛生管理

6.2 職業安全衛生作為





6. 安全文化

重大主題管理

對寶成的意義

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故及傷害。

衝擊影響

- 正面衝擊 (實質)
建立友善工作環境，保障員工身心健康，增加員工的安全感。
- 正面衝擊 (潛在)
減少潛在危險事件，凝聚員工向心力。

- 負面衝擊 (實質)
職安衛風險影響員工健康、出勤與生活品質，間接影響生產線的人員調度。
- 負面衝擊 (潛在)
影響員工長期健康與生活品質

政策與承諾

- 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故及傷害」。
- 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。

指標與目標

- 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。
- 以法令為基礎，寶成工業持續營運防疫指引為管理方針，降低疫情對企業營運的衝擊。
- 2023 年管理目標：職業災害事件數降低 20%；0 死亡職災。

採取行動

- 推動企業安全文化：以基礎工程、ESH 夥伴、由上而下制度三合一串連逐步推展。
- 推動 ESH 限制設備安全類管理。
- 安全衛生管理人員培訓。

對應永續指標

透過 SD 共同走線制度、ESH 夥伴制度及職災風險地圖的推行，結果驗證反查落實度，逐步完整建構公司安全文化。

利害關係人議合

每月召開環保能源暨安全衛生委員會，持續關注相關議題並進行追蹤。

對應永續指標

GRI 403
SDG 3/8/12

6.1 職業安全衛生管理

職業安全衛生主要關切議題及方針為降低員工職業災害與職業病發生，並期許與員工共同維持良好安全工作環境，就職業安全衛生管理方面，除符合公司營運據點：臺灣、中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉及緬甸等國家之工廠所在地相關法規及客戶要求外，亦以國際職業安全衛生管理系統 (ISO 45001 職業健康安全衛生管理系統) 標準與公平勞動協會所倡議的工作場所行為標準 (FLA Workplace Standards) 為基礎，制定了一系列管理辦法供所有單位遵循，透過系統有效管理，預防事故發生。

2023 年度製鞋生產工廠實施 ISO 45001 職安衛管理系統，通過外部查證比例達總工廠數 80%，通過驗證工廠人數共 160,851 人，約占全資鞋廠總人數 73%，部分工廠因風險較低與客戶未要求，暫未取得認證。以上人數尚未包含非員工人數，因考量非員工風險較低，當地政府亦無統計要求，故先聚焦在員工管理，但 2024 年度將開始收集相關數據，並於下本報告書中揭露。職業安全衛生管理系統涵蓋公司各營運據點，包含正式受雇於辦公室、製鞋生產廠員工，及與相關生產工廠維運所需之外包、承攬商及供應廠商等非員工範疇，並設置專職專責職業安全衛生管理人員 294 人，ESH 夥伴人員 4,902 人，總計 5,196 人致力於職業安全衛生管理，監督及維護公司日常營運。本公司員工指正職員工，非員工指承攬商、派遣人員、保全及清潔人員等。

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

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



◎ 2023 年度事故調查與處理機制案件統計：

區域	人數	事故調查會議案件數		
		職災	火災	小計
中國大陸	23,432	2 中	0	2
印尼	80,551	7 中	1 輕 7 中	15
越南	99,219	5 中 1 重	6 輕 6 中	18
柬埔寨	6,699	0	0	0
孟加拉	3,211	0	1 中	1
緬甸	3,829	0	0	0
臺灣	3,326	0	0	0
總計	220,267	15	21	36

備註：1. 職災等級定義：

輕度：造成 ≥ 1 人因工作發生暫時失能傷害或進行醫療處置後返家休養 1 日以上。

中度：造成 ≥ 1 人因工作發生暫時失能傷害且需由外部醫療機構進行醫療處置並留院觀察 1 日以上。

重度：造成 ≥ 1 人發生死亡、永久全失能災害、永久部份失能災害（截肢肢體損傷）、昏迷無意識。

2. 火災等級定義：

輕度：僅冒煙。

中度：冒煙悶燒或明火，財產損失（直接 & 間接）< USD 25,000。

重度：冒煙悶燒或明火，財產損失（直接 & 間接）≥ USD 25,000。

3. 事故調查會議召開：職災中度以上，火災輕度以上。

4. 人數統計來源為異常事件管理系統，統計範圍為本公司全資鞋廠員工。

◎ 本公司因上述措施，近三年職災事故逐漸減少

	2021 年	2022 年	2023 年
失能傷害次數	195	156	86
失能傷害損失日數	9,394	6,673	2,065
總人數	255,979	252,903	220,267
總工時	479,837,266	557,345,815	460,677,249
職災主要類型	機械設備夾傷或捲入	機械設備夾傷或捲入	機械設備及工作環境切 / 割 / 刺 / 擦傷
失能傷害頻率（FR）	0.41	0.28	0.19
失能傷害嚴重率（SR）	19	11	4
重度職災人數	2	6	1
重度職災比率	0.00078%	0.00237%	0.00045%
死亡人數	1	0	0
死亡比率	0.00039%	0	0

備註：

1. 採以工廠提供的每月在職人數為基礎計算出總工時。

2. 失能傷害為損失日數一日以上的職業災害。

3. 非員工因風險低非在公司優先管理內故暫不列出，但 2024 年度將開始收集相關數據，並於下本報告書提供非員工職災統計結果。

6.2 職業安全衛生作為

環安衛自主管理

企業安全文化推動 - 安全三合一 (基礎工程、ESH 夥伴、由上而下)

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

- 1. 基礎工程：**工廠於環安衛自主管理制度上，設置有專責專職環安衛專責單位及人員（或稱 ESH 人員），採五個標準化原則，組織標準化、工作標準化、流程標準化、工具標準化、能力標準化，落實 ESH 日常業務。藉由定期巡視生產車間各項消防、安全衛生防護管理落實度，並將相關違失狀況立即通知權管人員即時處理；各事業部 ESH 專員、各區域行政中心 ESH 單位藉由專案督察客戶或當地法規要求事項與公司內部管理規範的執行狀況，總公司亦視需要安排每年不定期專案稽核，並藉由系統性的缺失追蹤務求有效落實相關的改善措施，以持續改善各項安全衛生管理議題。
- 2. ESH 夥伴：**除廠內專職 ESH 人員與總工務體系外，ESH 夥伴則依循五個元素，遴選辦法、工作職掌、能力建設、問題解決、激勵措施，於產線線別遴選 ESH 夥伴 (ESH Partner)，建設 ESH 基礎能力及搭載激勵措施，執行日常簡易 / 特定之 ESH 檢查，深入作業現場，培養現場夥伴提升安全意識，提高潛在風險曝露，降低事故發生機率。2020 年於印尼地區推行 ESH 夥伴，藉由印尼區推動成效分享平行展開，2021 年拓展至全球，2023 年 ESH 夥伴人數由 1% 增加到 2%，加強全員正確的危害知覺與安全態度，以 ESH 夥伴為出發點，潛移默化周遭現場員工，發現對於生產環境不安全情況，積極提出不安全問題，不會受到現場主管懲罰，反而帶來保護其他同仁安全效益，才是正確的安全行為。建立安全觀念可強化員工對於自身作業環境安全，及時發現安全問題，保護自己，即使離開不安全環境，也不會受到公司任何責罰，及時解決安全隱患，創造安全環境與建立安全意識。
- 3. 由上至下：**展現高階對 ESH 工作重視與承，體現對員工健康的關心，讓員工安全感倍增；2021 年由上級主管擔責，走線所發現的缺失可以更有效地被改善，並藉由一對多安全宣導與事故提醒，降低相同事故發生。有效發揮上行下效之目的，使車間安全管理多元化，藉由硬體與軟體雙重層面，同步投入資源，逐步建構本公司安全文化。

2023 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，對非員工進廠前亦透過危害告知方式進行教育培訓，本公司各廠另針對生產高風險機台制定崗前培訓制度，要求操作人員、維修人員須接受指定教材進行培訓，截至 2023 年，共



有 23 種高風險機台納入培訓指定機種，目前共有 84,607 位名高風險機台操作 / 維修員工接受培訓及通過測驗，指定人員培訓完成率達 100%。2023 年起並於網路上開立一系列線上課程共 23 班次 (安全文化 e 學校) 1,133 人受訓，使相關同仁得以持續進修學習。

● 工廠內部培訓對象及必要培訓科目：

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

2. ESH 限制設備安全類管理：本公司依據危害鑑別及風險評估之結果，機械設備造成之危害為本公司首要且不可接受之風險，因此，機台安全管理為本公司風險管控之首要目標，並每年度依據機械設備風險分級，逐年增加重點機械設備採購源頭管理及驗收機制控管，改善既有機台安全性。2020 年度起，職業安全衛生重點工作為加強『機台安全』與『管理措施』，於『機台安全』範疇，本公司於 2015 年度開始執行第一批新購機械設備源頭及驗收管控，2021 年度第八批納入管控設備為 3 種，於 2015-2023 年共計累積 42 種管控之機械設備 (如：裁斷機、熱媒油機、定型 / 壓底 / 熱壓機、利拿 / 萬馬力設備、油壓機、幫機...等鞋機及化工設備)。而既有機台改善方面，本公司於 2018 年度推動既有機械設備整改，持續至 2023 年度，已完成 20 種既有設備安全性改善，且改善成效斐然，2023 年度因機械設備引起之職業災害事件數相較於 2022 年度減少 51 %。『管理措施』方面之努力，則為推動機械設備操作及維修人員培訓及認證制度、展開現場主管走動安全衛生巡檢制度活動、推行無職災天數累積運動，2021 年度推展 ESH 夥伴及由上至下專案至全球，藉由硬體與軟體雙重層面，同步投入資源，逐步建構本公司安全文化。

3. 稽核管理機制：本公司內部安全衛生稽核是藉由一年一度合規 KPI 稽核，此稽核內容包含安全衛生、消防安全、環保管理、能源管理及人權分險管理等項目進行各據點工廠實地查核相關活動及文件，受稽核目標工廠選定為已投產之全資鞋廠，對其內部正式受僱員工及非員工皆納入此稽核作業範圍，受稽核工廠人數共 160,852 人，占約全資鞋廠總人數 73.03%。

對此稽核結果將會依據各區域風險項目，即早準備因應方式，並且設定整體性專案行動。如 2018 年度 SD-KPI 評估結果，在職業安全衛生關注議題首重機台設備日常保養與操作，因此 2019 年安全衛生相關計畫，即擬定高風險機台安全標示與操作合格證制度，從硬體面與軟體面共同關注機台安全議題。另外，透過評估機制發現，工廠於 ESH 日常業務執行已逐步上軌道，從 2014 年開始便開始進行 ESH 內部培訓機制，並於 2018 年針對工廠 ESH 專責人員進行分級制度，並依據分級結果於 2019 年開始採行培訓初階、進階 ESH 專業課程培訓分流機制，2020 年則著重於 ESH 專責人員工作現場風險鑑別之實務應用，以期內部持續自我提升 ESH 日常執行及管理落實度。2021 年因受全球新冠肺炎 (COVID-19) 疫情影響暫停，

轉而著重於 ESH 人員基礎建設、現場 ESH 夥伴及 ESH 人員共同走線檢視風險，藉由產出之各工廠區域風險地圖，由主管檢視首重高風險區域，進行追蹤改善，自主落實工廠內部環安衛。2022 年開始則因疫情將稽核交給各區行政中心執行，2023 年開始推動職業安全衛生風險評鑑，依工廠事件發生數與風險自檢數進行風險評比，關注高風險工廠協助其擬訂計畫並進行改善。

工作者參與

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

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

工廠 ESH 委員會委員由各單位幹部及員工中指派或遴選擔任，如遇委員離職、調職等因素出缺，需於一個月內遞補。委員代表單位人員並收集相關承攬商意見參與委員會運作，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佔大多數，凸顯員工參與度與 ESH 委員會之代表性，管理層則藉由 ESH 委員會持續關注相關議題並進行追蹤

ESH 委員會

工廠 ESH 委員會每月開會一次，行政中心 ESH 委員會每季開會一次（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以當地政府規定為優先討論事項內容，並包含以下 12 項議題，並對於議題內容進行全部委員參與及提供意見，如有相關須委員共識議題，將會進行會上投票方式決議，尊重每一與會委員所代表該單位意見。各單位 ESH 委員會成員參與度、會議 12 項議題探討及會議執行落實度、簽到表及簽核完成之會議紀錄提供狀況皆會列入年度稽核管理機制評估範疇，各單位應落實執行 ESH 委員會會議決議事項，各級 SD-ESH 負督導之責。

ESH 委員會會議辦理事項

1. 政府法令、客戶要求、公司規範之增/修訂。
2. ESH 巡檢/風險盤查/稽核結果（含各項專案巡檢、現場主管走動式安全巡查、ESH-MPA 評估、外部稽核等）。
3. ESH 教育訓練計畫與執行狀況。
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。

職業健康服務與促進

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

本公司並定期督促承攬商如團膳、保全公司依法設置特約護理師以管理其員工健康檢查，追蹤改善健康異常狀況，與執行健康促進相關活動。

● 2023 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	1,038	138	1,176
中國大陸 ^{註 1}	3,632	8,443	12,075
印尼	44,127	37,404	81,531
越南 ^{註 2}	93,650	74,947	168,597
柬埔寨 ^{註 3}	630	899	1,529
孟加拉 ^{註 3}	0	644	644
緬甸 ^{註 3}	0	203	203
總計	143,077	122,678	265,755

註 1：中國大陸區一般健康檢查：為本公司針對幹部同仁提供之福利。中國大陸區特別危害作業健康檢查：依據法令規定，涵蓋新進、在職及離職同仁。

註 2：越南區法令規範為每 6 個月進行 1 次健康體檢。

註 3：柬埔寨、孟加拉與緬甸政府並無員工健檢相關法令規範。

本公司為加強員工健康管理，海外營運據點均有設置醫療院所就近協助員工服務，除有專業醫療團隊之進駐，也擁有基礎醫療設施設備，可作及時傷病簡易處置、提供專業醫療諮詢，把關員工健康，並於公司內部網站建立「健康 e 起 GO」服務平台，內容涵蓋健康促進活動資訊說明、衛教資訊分享（自我照護、特殊衛教、職場母性健康…等）、醫護室服務及醫師臨場服務訊息、員工健康 Q&A 等，內容涵蓋廣泛，期待全方位照顧員工健康。

2023 年度臺灣區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。



2023 年度臺灣地區舉辦之健康促進活動

區域	類型	主題	參與人數	平均滿意度	
臺灣	合法合規	急救人員教育訓練 (複訓)	77	-	
	社會公益	捐血活動	170	-	
	健康體位	纖營減重 健康 e 起 go	145	98%	
	安心職場	CPR+AED 教育訓練	672	100%	
	實體講座		養出肌本居家就可以	44	98%
			減重飲食大解密	51	98%
			健身體的肥、紓心理的壓，專心吃、開心瘦	50	99%
			解身體的渴，熱傷害預防及健康補水	95	-
			解決痠痛 從筋膜放鬆	195	-
			職場隱形地雷、職場不法侵害簡介與預防	109	-
	癌症篩檢	四癌篩檢	211	98%	
	社會公益	視障按摩	508	99%	
	線上講座		認識肌少症	205	90%
關節不卡卡 ~ 行動力保健術			154	92%	
總計				98%	



纖營減重 健康e起GO (112.02.13~112.6.02)

個人最佳成效

三冠王	成效
體重下降王	11.1 公斤
體脂下降王	7.5 公斤
肌肉增加王	2.6 公斤

團體平均成效

平均	成效
體重下降	216.8 公斤
體脂下降	177.1 公斤
肌肉增加	33.6 公斤

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。2023 年職災管理統計，總件數為 86 件，累積因工作損失日數為 2,065 天，按失能傷害損失天數計算，不包含交通事故。

相較於 2022 年表現，本公司今年度職災死亡人數為 0，死亡比率^(註1)為 0%，發生 1 件重度職災案件 (1 件截肢職災)，重度的職業傷害比率^(註2)為 1.16%，重度職災案件^(註3)減少 83.33%，可紀錄的輕度以上職業災害總人數職業傷害比率為 0.039%，總職災案件數下降 44.87%，對應本公司 2023 年目標：職業災害件數下降 20%、0 死亡職災，已達到原設定目標，但針對今年度發生之重度職災案件，經職災討論會議分析，主要致災類型為罹災人員遭機台設備夾壓，就重度職災事故真因進行機台設備危險源隔離防護及加強員工使用機台安全意識培訓，並利用安委會於各工廠端進行宣導，避免憾事再次發生，也會持續致力於打造安全衛生工作職場。

由數據統計上來看，除卻死亡職災案件，FR 及 SR 整體及各區趨勢來看有明顯下降趨勢，主要透過公司推行「ESH 限制設備安全類管理」措施，因機械設備引起之職業災害件數相較於 2022 年度減少 51%，機械設備引起之職業災害一直是本公司持續致力改善的首要目標，公司本著降低職災再次發生的風險，會持續強化職災調查原因分析，由根本原因進行改善，並配合公司政策推動機台安全管理，持續落實安全衛生日常管理。事故單位於事故原因確認後應提出改善措施，以防止再發，改善措施應以工程改善為優先，並以加強行政管理及培訓為輔。

註 1：死亡比率 = 死亡人數 / 職災總件數

註 2：嚴重的職業傷害比率 = 重度職災 / 職災總件數

註 3：重度職災：死亡、永久全失能或永久部分失能

2023 年度製鞋業務廠區之安衛指標統計

項目	職災件數			職業傷害比率		損失日數比例 (%)		FR			SR		
	總計	男	女	男	女	男	女	總計	男	女	總計	男	女
整體	86	41	45	0.40	0.13	42.42%	57.58%	0.19	0.40	0.13	4	8	3
中國大陸	5	1	4	0.10	0.09	15.19%	84.81%	0.09	0.10	0.09	5	4	5
印尼	18	9	9	0.23	0.08	45.64%	54.36%	0.11	0.23	0.08	1	2	1
越南	55	27	28	0.66	0.16	48.22%	51.78%	0.25	0.66	0.16	6	16	4
柬埔寨	0	0	0	0.00	0.00	n/a	n/a	0.00	0.00	0.00	0	0	0
孟加拉	1	1	0	0.24	0.00	100.00%	0.00%	0.17	0.24	0.00	1	1	0
緬甸	4	0	4	0.00	0.66	0.00%	100.00%	0.57	0.00	0.66	14	0	17
臺灣	3	3	0	1.22	0.00	100.00%	0.00%	0.51	1.22	0.00	8	21	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 = 460,677,249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定義相關工種及崗位進行暴露崗位確認，與作業流程之暴露因子（物理性及化學性）進行危害程度評估，以確認需關切之高風險作業族群，例如：高噪音作業區 - 打粗區、有機溶劑作業區 - 網版印刷區等。

內部管理上，首重職前危害因素宣導、工作現場的環境管理與員工職業健康體檢事項。本公司為提供員工安全衛生健康良好的工作環境，工作環境依照當地法令定期進行環境監測，包含：化學品暴露、聽力、照明等，對於量測結果異常區域進行工程改善，並提供適當個人防護具。同時每年度皆會編製年度計畫進行內部量測，並提供內部量測培訓課程以加強量測人員的專業能力，提升異常區域提早發現並進行合理改善的預防管理績效。

依據內部管理管控機制，本公司員工與非員工 2023 年度並無因職業病造成死亡之案例，越南地區共有 3 件關於職業性聽力損失的職業病判定案件發生，本公司皆依據當地法令進行工作崗位調換並持續追蹤、不定期進行員工訪談關懷調換工作崗位適應情形，對於同樣崗位的員工，本公司將持續提供個人防護具並強化培訓，採區域防治概念以限縮高噪音暴露區域。

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

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

防疫措施退場

2023 年起本公司相繼推動各項防疫措施寬鬆，以疫情共存為目標，WHO 2023 年 5 月 5 日也宣布，COVID-19 不再是「國際關注公共衛生緊急事件」。本公司評估由於全球疫情穩定下降、各國防疫常規化、全集團 85% 以上的三劑疫苗施打率...等等，公司的各項防疫措施由政府的常態規定來替代，過往較高規格的防疫措施已於 2023 年 6 月 1 日退場，回歸到常態生活。



❖ 社會共榮與共好

關懷地球環境永續，孕育原生樹苗木，維持自然生態多樣性。秉持多元共融的服務精神，持續聚焦 3 大主軸：教育、醫療健康與地方關係，積極推動各地重點發展之社區參與活動。

CHAPTER 7

社區關係

7.1 寶成復育 森林永續

7.2 社區活動參與



7.1 寶成復育 森林永續

響應保育生物多樣性，落實森林保育，與自然「締結和約」

2022 年「聯合國生物多樣性大會」第 15 屆大會 (COP15)，宣布達成一份新全球協議《昆明-蒙特婁全球生物多樣性框架》(Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework)，承諾至 2030 年應讓地球 30% 面積得到保護、恢復至少 30% 退化的陸地、內海、沿海和海洋生態系統，強化第 26 屆聯合國氣候變化大會 (COP26) 的《格拉斯哥領袖森林與土地利用宣言》的承諾。

面對氣候變遷的挑戰，「森林保育、生物多樣性恢復與減碳並重」已成為國際共識，寶成國際集團於 2019 年與大肚山森林復育中心共同啟動的「大肚山天然林復育植樹計畫」具重要意義。

認養「大肚山森林復育中心」，投入參與復育在地原生樹種計畫

為復育大肚山天然林，寶成國際集團與臺灣山林復育協會從 2019 年 10 月初，向台中市政府申請認養台中市南屯區嶺東苗圃開始起步，2020 年 2 月進駐嶺東苗圃，台中市政府並在同年設立「大肚山森林復育中心」，共同加入「大肚山天然林復育植樹計畫」，承諾透過公私協力讓復育中心有更多能力可復育種植樹苗之後關鍵的撫育照顧工作，以恢復大肚山森林形相及生物多樣性為目標，讓樹苗能順利長成大樹，再透過自然力（鳥、動物、風等）讓樹木的種子逸散到其它的山坡地，萌發出下一代的野生小苗，藉由自然力的恢復，以期 20 年後大肚山可重現天然林相的森林風貌。



復育百年前的森林從種子開始

《天然林復育，不是種好種滿，而是要種對的樹》

有別於經濟林，天然林（原生植群復育）具備生態保育、水土保持、水源涵養的功能，但恢復天然林並非「一個蘿蔔一個坑」的無差別種植，經復育中心的專家團隊評估大肚山當地的氣候、地質、地形、植群組成，並考據歷史之後，篩選種植應有的樹種；經專案培育種子撫育成樹苗，後續再由寶成集團員工們，每年共同維護並協助種植樹苗，以期恢復大肚山台地自然生態。

天然林 (原生植群復育) 的重要原則



寶成步步踏實的行動付出與期待

2019 年 5 月寶成國際集團與臺灣山林復育協會開啟雙方首次合作，寶成國際集團共同投入四年多來，不僅協助完成了臺中都會公園亮點計畫，建置公園內部的「臺灣百合花園、大肚山原生薔薇花架」，也參與幾處復育區的建置與維護。

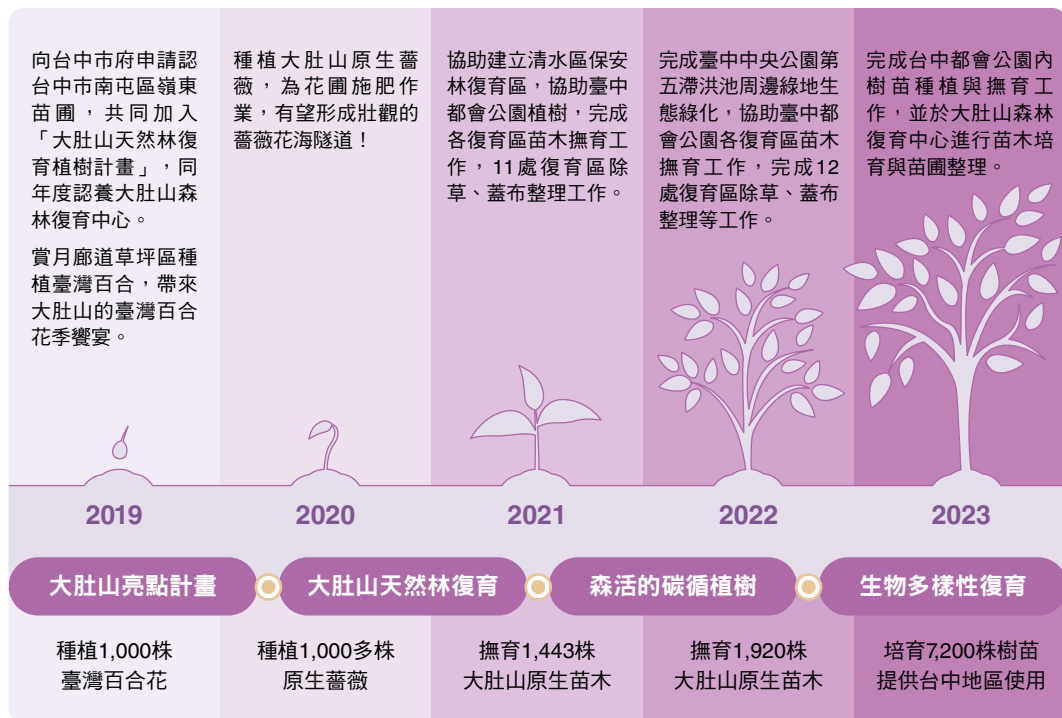
培育計畫也受到極端氣候的影響，2021 年初臺灣西部地區發生大規模乾旱事件，導致復育區中的不少樹苗死亡，寶成員工投入的復育計畫，也在 2022 年度協助將吸水細綿繩連同樹苗一起埋入並放置於儲水瓶中，藉毛細作用補充樹苗的水分，成功撫育 81% 的樹苗。

2022 年寶成國際集團依然堅持護樹不落人後，全年辦理 12 場次動員超過 1,600 多人次的員工共同參與「臺中都會公園 - 大肚山天然林復育行動」與「臺中中央公園 - 森活的碳循環植樹活動」，合力種植超過 40 種 197 株大肚山原生苗木，並撫育 1,920 株苗木。



2023 年全年辦理超過 20 場次活動，動員 1,640 人次，年度工作重點包含「森林生物多樣性復育」、「褐根病感染區森林復育」、「提供台中地區原生苗木」三大主軸。合力在台中都會公園力種植 / 維護超過 1,400 株原生苗木，並於寶成集團認養的大肚山森林復育中心，培育 7,200 株樹苗，為台中地區提供復育用的原生苗木。

寶成國際集團藉由與臺灣山林復育協會共同認養大肚山森林復育中心，我們希望讓臺中市的孩子們享有一片生態豐富的森林，也享受更潔淨的空氣。期待能發揮自身影響力號召更多民眾、民間團體與企業一起投入天然林復育的行動，從活動中認識大肚山的森林生態，了解生態植樹的重要性，讓大家都機會也能親自種下心中連結土地情感的希望之樹。



7.2 社區活動參與

攜手各地政府及 NGO 推動社區參與活動

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

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

為展現企業核心價值的服務精神，積極回饋員工，除內部員工關係活動外，本公司於外部社區參與活動持續聚焦教育、醫療健康和地方關係，秉持多元共融之服務精神，各區皆有不同之重點發展。2023 年寶成工業社區參與總計投入新臺幣 3,133,356 元（約 10 萬美元）。

2023 年度社區參與活動數據如下：海外教育活動共 13 場，計有 1,548 參與人次，醫療健康活動共 6 場，計有 622 人次參與，地方關係活動共舉辦 28 場，計有 759 人次參與。

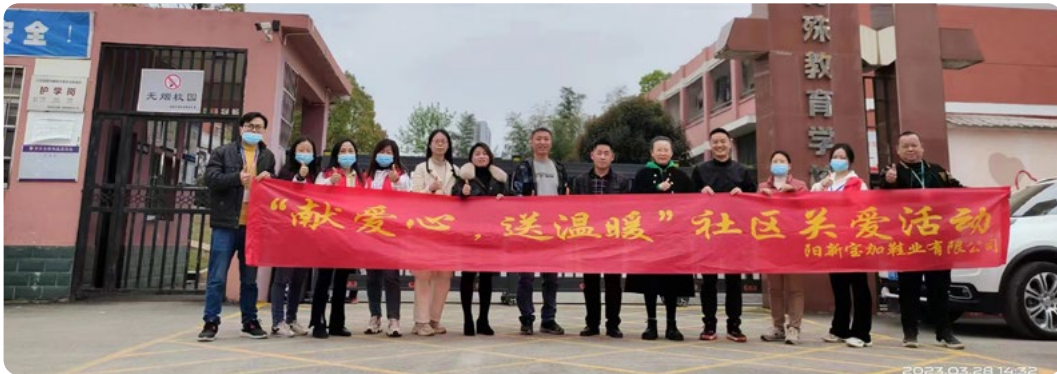
● 寶成工業偕同民間社會組織 (Civil Society Organization, CSO) 活動原則

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，本公司海外各生產基地多位於開發中或低開發國家，醫療資源相對較為缺乏，傷寒、登革熱等疫病影響員工健康甚大，須積極向員工倡導環境衛生與疾病預防知識，同時集團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。本公司各工廠長期深耕在地社會，應與當地公民團體合作，提供各項獎助學金以鼓勵地方弱勢團體就學，培養人才，為後續人力養成奠基。
地方關係	各生產基地雇用大量當地員工，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。

2013 年，寶成工業分別在同奈及平政廠區興建幼兒園，截至 2023 年，受惠孩童累計共 2,442 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，不僅彰顯寶成工業永續發展之企業價值，更讓員工的孩子們，在幼兒園裡快樂學習與成長。



▲ 越南區 - “希望種子” 獎學金頒獎典禮



▲ 中國大陸區 - 社區捐贈活動



▲ 印尼區 - 社區道路維修活動



▲ 印尼區 - 與孤兒們一起開齋飯



▲ 中國大陸區 - 獨居老人探訪活動

提供優質教育

寶成工業響應聯合國 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。

自 2012 年起，寶成在越南提供員工子女及「希望種子獎學金」計畫，支持學童就學，截至 2023 年，累計共投入 77.9 萬美元，受惠孩童共 39,005 人。

自 2016 年起，寶成工業推動「員工子女獎助學金計畫」，截至 2023 年，累計投入 30.7 萬美元，共有 28,642 名學生受惠。

在臺灣營運總部，寶成工業與「裕元教育基金會」攜手積極投入親子教育。2023 年我們舉辦了 12 場親子教育互動活動，包含全國中小學生書法比賽、全國兒童木笛（直笛）合奏表演賽、全國兒童文字創作徵件活動、臺灣少年足球聯誼賽、大肚山親子森林生態教育活動計畫、閱讀寫作教室系列講座、寫作坊、遠鄉視訊伴讀 One-on-one「寶成秀水學堂」計畫、種子書坊等。使孩子們能在父母的陪伴下，快樂的成長。



▲ 越南區 - 頒發員工子女獎學金





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，寶成工業與專業醫療團體合作，進行偏鄉義診服務、不定期提供衛教宣導，推廣健康知識，並經由物資捐助、弱勢探訪等具體行動，加深寶成工業與當地社區更為緊密的連結，2023 年共舉辦 6 場醫療健康相關活動，總計共有 622 人次參與（包含員工、外部志工及居民）。

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。



▲ 印尼區 - 捐血活動

消除弱勢群體的貧困

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 2023 年，共挹注 57.4 萬美元、興建與修繕完工 308 棟房屋。



▲ 越南區 - 情義屋興建與捐贈

◎ 自 1988 年以來，海內外營運據點持續建設當地社區發展

臺灣

1999

921 地震南投組合屋 (329 間)

2001~2008

鹿港龍山寺一級古蹟修建、塔塔加步道入口修建

2013~

定期舉辦團隊共識營活動 - 邀請員工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」

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

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

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

2018

參與「一國一援助」國際醫療援助、積極推動親子教育活動

2019~

參與「大肚山天然林復育植樹計畫」

中國大陸

1999~

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

2010~2019

留守兒童關懷方案（員工子女夏令營／冬令營）

印尼

1988~

員工成人高中教育學校、探訪與捐助孤兒院、社區醫療義診、宰牲節捐贈

2016~

員工子女獎助學金計畫



越南

1988~

社區醫療義診

2012~

越南寶成「希望種子獎學金計畫」

2017~2020

「企業與醫療合作」專案

2009~

情義屋捐贈

2013


興建綠建築小花朵幼兒園

2018

國際醫療計畫參與

附錄

A. SGS 查證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE POU CHEN CORPORATION'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2023

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
 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 Sustainability Report for 2023. The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 high level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report and complies with the GRI Standards, AA1000 Accountability Principles (2018) and sustainability accounting standards (SASB) during on-site assurance 2024/02/20~2024/03/07 in PCC headquarter. The boundary of this report includes PCC Taiwan and oversea operational and production or service sites' specific performance data included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented. 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 Sustainability Report of 2023 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body and management of PCC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of assurance 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 and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2: General Disclosure 2021 for organisation's reporting practices and other organizational detail, GRI 3: 2021 for organisation's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

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)
B	AA1000AS v3 Type 2 High Level (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)

TWLPP5008 Issue 2404

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 (in Accordance with)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)
3	SASB (APPAREL, ACCESSORIES & FOOTWEAR)

- The evaluation includes AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018).
- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in PCC's Sustainability Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level of scrutiny for PCC and moderate level of scrutiny for its subsidiaries.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.
- The evaluation of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the APPAREL, ACCESSORIES & FOOTWEAR Sustainability Accounting Standard (VERSION 2023-12) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at high level of scrutiny.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability Development Department 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 has 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 assurance, 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.

ASSURANCE/VERIFICATION OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is 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.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

PCC has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, PCC may collect more responses from diversified stakeholders to integrate their engagement results into governance, strategy, and relevant decision-making processes across the full organisation.

Materiality

PCC has established a robust, systematic and ongoing materiality determination process under the governance of senior management, including key cross-functional involvement. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. For future reporting, PCC may enhance disclosure of the organisation's timely and relevant responses to material sustainability topics and their related impacts, including corrective action plans.

Impact

PCC has demonstrated a process on identifying impacts that fairly encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Impacts related to material topics were in place at target setting with qualitative and quantitative measurements and evaluation, leading to more effective decision-making and results-based management. It is recommended to evaluate the establishment of a functional committee to enhance robust processes for understanding, measuring, evaluating, and managing the organization's impacts across the entire organization.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, PCC's Sustainability Report of 2023, is adequately in accordance with the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021, where the significant impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights are assessed and disclosed following the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021, and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. PCC has established a committee for risk management comprised of governance units and cross-functional executives, demonstrating PCC's determined commitment to advancing sustainable governance. For future reporting, it is encouraged to enhance the remuneration policies for members of the highest governance body and senior executives related to their objectives and performance with the management of the organization's impacts on the economy, environment, and people. Additionally, it is recommended to enhance the disclosure of GRI 2-21 for better alignment with GRI requirements.

TWLPP5008 Issue 2404

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

PCC has referenced with SASB's Standard, APPAREL, ACCESSORIES & FOOTWEAR, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to the PCC's Sustainability Report of 2023. PCC used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. Process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities were integrated into PCC's overall management process. To further enhance continuous improvement, it is suggested that PCC consider developing systematic methods for collecting and analyzing its extensive internal data to strengthen its comprehensive sustainability management.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
12 May, 2024
www.sgs.com



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-SSLEX



B. TCFD 績效評估報告

TCFD Performance Assessment Statement

The process and procedures of

POU CHEN CORPORATION

No.2, Fugong Rd., Fuxing Township, Changhua County 506, Taiwan

have been assessed from 01 April 2024 to 09 April 2024 and demonstrated the implementation status against the

Final Report: Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (29 June 2017)

The organization has incorporated climate-related governance organization. The actual and potential impacts of climate-related risks and opportunities has been considered and identified over the relevant short-, medium-, and long-term time horizons. The resilience of the organization's strategy were taking into consideration with different climate-related scenarios including RCP2.6 and RCP8.5 scenarios.

The methodology of organization's climate-related risk management process has been adequately implement as well as integrated into organization's overall risk management.

The scope1 and scope 2 greenhouses gas (GHG) emissions inventory of partial plants has been conducted and verified annually, the metrics and targets has yet to be used by the organization to manage climate-related risks and opportunities and performance against targets.

For the following activities

Governance, Strategy, Risk Management, Metrics and Targets

And cover the following operational locations:
Headquarter and footwear manufacturing plants

PCC meets SGS TCFD performance assessment at Disclosure Level

Authorised by



Stephen Pao
Business Assurance Director
Issue Date: 12 May 2024
Valid Date: 11 May 2025

SGS Taiwan Ltd.
No. 136-1, Wu Kung Road, New Taipei Industrial Park, Wu Ku District,
New Taipei City 24803, Taiwan
t (02) 22993279 f (02)22999453 www.sgs.com



Disclaimer
The findings recorded herein demonstrated a level of performance against the Final Report: Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) (29 June 2017) and are only valid at the time of the intervention and only as stated above. This document is not intended to be used for certification purposes or regulatory or contractual use and does not relieve the Client from compliance with any bylaws, federal, national or regional acts and regulations issued pursuant to TCFD. SGS Services are governed by and subject to the General Conditions of Customised Audit Services.



Page 1 of 2



NATURE AND SCOPE OF THE ASSESSMENT

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by POU CHEN CORPORATION (hereinafter referred to as PCC) to conduct an independent performance assessment of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, (hereinafter referred to as TCFD).

The information in the PCC's TCFD disclosure framework and its presentation are the responsibility of the management of PCC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in PCC's TCFD disclosure framework.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of performance assessment with the intention to inform all PCC's stakeholders.

The SGS protocols are based upon the Fundamental Principles for Effective Disclosure contained within the TCFD and SGS Management System Manual and Global System procedures.

The performance assessment comprised a combination of pre-assessment research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability Development Department members and the senior management in PCC's Headquarter; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

SCOPE OF PERFORMANCE ASSESSMENT AND DISCLOSURE CRITERIA

The scope of the performance assessment included evaluation of quality, reliability of TCFD disclosure and performance information and evaluation of adherence to the four core elements as well as seven principles for effective disclosures for the information to be disclosed.

PERFORMANCE ASSESSMENT METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, documentation and record review, and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

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 assessment team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, SRA, EMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the TCFD performance assessment service provisions.

ASSESSMENT OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information demonstrated by PCC within the TCFD performance assessment evaluation is reasonable, reliable and provides a sufficient and balanced representation of PCC climate related risks and opportunities management activities and meets SGS TCFD performance assessment at Disclosure Level.

Disclaimer
The findings recorded herein demonstrated a level of performance against the Final Report Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) (29 June 2017) and are only valid at the time of the intervention and only as stated above. This document is not intended to be used for certification purposes or regulatory or contractual use and does not relieve the Client from compliance with any bylaws, federal, national or regional acts and regulations issued pursuant to TCFD. SGS Services are governed by and subject to the General Conditions of Customised Audit Services.

Page 2 of 2

C. 2023 年度溫室氣體盤查原則

盤查原則	<ul style="list-style-type: none"> • 範疇一、二：依循 ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範採營運控制權法 (operation control) 為基礎進行數據蒐集。 • 範疇三：參考 Green House Gas Protocol, Calculation Guidance, Supporting Documents.
盤查範圍	製鞋業務區：中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸。
溫室氣體	二氧化碳 (CO 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	<p>範疇一 (類別 1：直接溫室氣體排放)：直接溫室氣體排放總量。</p> <p>(1) 溫室氣體種類不包含已納入蒙特婁議定書規範之氫氟碳化物，如：R-22 等。</p> <p>(2) 冷媒 R-600a 因 IPCC 未公告對應 GWP 值，故排除盤查。</p> <p>(3) 生質燃料 (Biomass Fuel) CO₂ 另外計算說明，不納入總排放項目內 (外購蒸氣和自營鍋爐生質燃料)，僅計算 CH₄, N₂O。</p> <p>(4) 鍋爐排放量計算方式：</p> <p>(4-1) 外購蒸氣：</p> <p>使用購買蒸氣量 (生質燃料鍋爐產生)，以鍋爐產生蒸氣壓力為 10.0 kgf/cm²，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。</p> <p>使用燃料為天然氣 (天然氣鍋爐產生)，假設天然氣熱值為 8,000kcal/M³，假設鍋爐效率為 85%，耗量 / 蒸氣 (天然氣與蒸氣比值) = 0.0978。</p> <p>(4-2) 外購蒸氣：</p> <p>中國裕盛、裕祥使用購買蒸氣量 (生質燃料鍋爐產生)，假設鍋爐蒸氣壓力條件為 10kgf/cm²，蒸氣供應商新提供的天然氣，廣東眾意能源有限公司鍋爐每 85 立方天然氣產一噸飽和蒸汽。耗量 / 蒸氣 (天然氣與蒸氣比值) = 0.085</p> <p>2023 年天然氣檢測低位熱值 (體積發熱量，低位) 為 8,172kcal/M³</p> <p>排放係數 = IPCC 原始係數 × 燃料熱值 × 碳氧化率</p> <p>採用 IPCC 溫室氣體盤查係數管理表 (6.0.4 版本 108 年 6 月)</p> <p>(4-3) 外購蒸氣：</p> <p>越南寶宏購買蒸氣量 (生質燃料鍋爐木柴產生)，供應商同步提供燃料使用量。</p> <p>2021 年生質燃料檢測毛發熱量 (Gross calorific value, GCV) 為 3,025 kcal/kg，換算淨發熱值 (Net calorific value)：3,025 × 0.95 = 2,873 kcal/kg</p> <p>排放係數 = IPCC 原始係數 × 燃料熱值 × 碳氧化率</p> <p>採用 IPCC 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 108 年 6 月)</p> <p>(4-4) 外購蒸氣：</p> <p>越南寶元、PAV 購買蒸氣量 (生質燃料鍋爐稻殼產生)，供應商同步提供燃料使用量。</p> <p>2023 年生質燃料檢測毛發熱量 (Gross calorific value, GCV) 為 3,350 kcal/kg，換算淨發熱值 (Net calorific value)：3,350 × 0.95 = 3,182.5kcal/kg</p> <p>排放係數 = IPCC 原始係數 × 燃料熱值 × 碳氧化率</p> <p>採用 IPCC 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 108 年 6 月)</p> <p>(4-5) 自有鍋爐：</p> <p>越南寶豐使用燃料為固體生質材料木材 (wood pellet)，2023 年檢測燃料毛發熱量 (Gross calorific value, GCV) 為 4,520 kcal/kg，換算淨發熱值 (Net calorific value)：4,520 × 95% = 4,294 kcal/kg</p> <p>排放係數 = IPCC 原始係數 × 燃料熱值 × 碳氧化率</p> <p>採用 IPCC 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 108 年 6 月)</p> <p>(4-6) 自有鍋爐：</p> <p>印尼 PGI 使用燃料為固體生質材料棕櫚殼 (Palm kernel shell)，2023 年檢測燃料毛發熱量 (Gross calorific value, GCV) 為 4,582kcal/kg，換算淨發熱值 (Net calorific value)：4,582 × 0.95 = 4,352.9 kcal/kg</p> <p>排放係數 = IPCC 原始係數 × 燃料熱值 × 碳氧化率</p> <p>採用 IPCC 溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4 版本 108 年 6 月)</p>

盤查項目	<p>(5) 化糞池排放源以員工人工時逸散推算甲烷計算排放量。</p> <p>(6) 冷媒 / 或其他氫氟碳化物 (HFC)、全氟化碳 (PFC) 及六氟化硫 (SF₆) 部分，僅有少量 SF₆ 用在高壓配電設備的絕緣填充氣體上，根據供應商資料顯示其日常洩漏機率甚低，此部分因逸散所造成碳排放量，以設備進行填充時 (採購量) 才會納入計算，未填充時視為 0。</p> <p>範疇二 (類別 2：輸入能源間接溫室氣體排放) 能源間接溫室氣體排放總量。</p> <p>範疇三 (類別 3：運輸造成間接之溫室氣體排放 (產品下游運輸)) 集團成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量，利用 Distance-Based method 計算。</p> <p>範疇三 (類別 3：運輸造成間接之溫室氣體排放 (商務旅行 - 航空差旅))：航空差旅之溫室氣體排放總量，利用 Distance-Based method 計算。</p>
------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

計算基準	<p>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) = CO₂e，單位為公噸 / 年。</p> <p>(1) 化糞池逸散未發展係數，亦無當地研究發展係數，引用國際相似背景係數再帶入污水水質水量典型值換算而得。</p> <p>(1-1) CH₄ 排放係數 = BOD 排放因子 × 平均污水濃度 × 每人每小時廢水量 (公升/小時) × 化糞池處理效率</p> <p>(1-2) CH₄ 排放係數 = 0.6 公噸 CH₄ / 公噸-BOD × 200mg/L × 15.625 (公升/小時) × 85% = 0.0000015938 公噸/人時</p> <p>(2) 乙炔 CO₂ 排放係數，採用質量平衡 CH₂CH₂+2.5O₂ → 2CO₂+H₂O 每燃燒 1 mole C₂H₂ (分子量 26) 產生 2 mole CO₂ (分子量 44) CO₂ 排放係數 = 44 × 2 / 26 = 3.385 公噸/公噸</p> <p>(3) 焊條 CO₂ 排放係數，採用質量平衡 C+O₂ → CO₂ 每燃燒 1 mole C (分子量 12) 產生 1 mole CO₂ (分子量 44) mole ratio: 1:1, 燃燒焊條 CO₂ 排放係數 = 44/12 = 3.6 公噸/公噸</p> <p>範疇二的外購電力計算分成：</p> <p>(1) 地區基準 (Location Based) 碳排放量，基於地理區域平均能源生產的排放係數，這些係數可能是區域或是國家等級係數，來做計算。地區基準碳排放量 = 用電碳排放量</p> <p>(2) 市場基準 (Market Based) 碳排放量，基於合約購買或合約工具細綁的電力，並透過合約中的溫室氣體排放量計算而得。市場基準碳排放量 = 用電碳排放量 - REC 綠能憑證碳排放量 - PPA 購電量</p> <p>(3) PPA 減碳效益係數，依據中國大陸環境規範，採用中國大陸區域電網基準線排放係數，因針對清潔發展機制項目或國家溫室氣體自願減排項目對所在電網在役機組的發電調度 (OM) 以及未來新增裝機建設產生邊際影響 (BM) 而設計計算。</p> <p>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：</p> <p>(1) 全集團成品鞋貨物下游運輸之溫室氣體排放總量 = 貨物總重 (tonnes) × 貨物運輸距離 (km) × 運輸車輛類型的排放因子 (kg CO₂e/tonne-km)</p> <p>(2) 集團總部年航空差旅之溫室氣體排放總量，利用 Distance-Based method 計算：</p> <p>(2-1) 航空差旅之溫室氣體排放總量 (ton CO₂e) = 航行距離 (passenger-km) × 航行排放因子 (kg CO₂e / passenger-km)。</p> <p>(2-2) 各國際城市航空距離以 ICAO, Carbon Emission Calculator 所計算各城市距離為主航空差旅之溫室氣體排放總量 (ton CO₂e) = 航行距離 (passenger-km) × 航行排放因子 (kg CO₂e / passenger-km)。</p> <p>(2-3) 各國際城市航空距離以 ICAO, Carbon Emission Calculator 所計算各城市距離為主：https://www.icao.int/environmental-protection/Carbonoffset/Pages/default.aspx</p>
------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

活動數據	數據直接量測或相關佐證。
------	--------------

1. 2021 年以前全球暖化潛勢 GWP 採用 ICPP 2006 年第四次評估公告。2022 年全球暖化潛勢 GWP 採用 IPCC 2021 年第六次評估報告。

溫室氣體	GWP	數據來源
CO ₂	1	IPCC 2021 年第六次評估報告。
CH ₄	27.9	
N ₂ O	273	

- 2.各項不同排放源係數主要依據「政府間氣候變化專門委員會」IPCC 2006 年公告之排放係數，依不同燃料公告之排放係數，依不同燃料熱值帶入計算，計算得出各排放源之係數；輔助工具為臺灣環保署「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」，各種不同排放發生源，再依「經濟部工業局溫室氣體盤查工具 (4.1 版)」之計算方法計算。
- 3.電力排放係數依各國提供最新，若特殊國家無公告，則依IEA(國際能源局)品牌客戶提供，各國最新之排放係數計算。

國家地區	係數 (kgCO ₂ e/kwh)	單位	年份	資料來源
臺灣	0.495	公斤 CO ₂ e/ 度	2023	經濟部能源局
中國大陸	0.5703	t CO ₂ /MWh	2023	中華人民共和國生態環境部
越南	0.7221	t CO ₂ /MWh	2021	越南氣候變遷司
印尼	0.8	t CO ₂ /MWh	2019	印尼能源礦產資源部電力總局
柬埔寨	0.3973	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions
孟加拉	0.5794	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions
緬甸	0.4423	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions
香港	0.55	公斤 CO ₂ e/ 度	2022	中港 (九龍和新界，包括大嶼山和多個離島)
澳門	0.82	公斤 CO ₂ e/ 度	2022	澳電

D. ISO 系統第三方認證資訊

ISO14001：2015 管理系統 (22 個工廠)

中國大陸區營運工廠 (6 個工廠)			
上高裕盛 (YS) 廠 2023.06.15~2026.06.11 驗證單位：CQC	宜春裕盛 (SYI) 2023.12.24~2026.12.23 驗證單位：CQC	安福裕元 (YYJ) 2023.05.23~2024.06.01 驗證單位：TUV	
aDC 2023.05.23~2024.06.01 驗證單位：TUV	製六廠 (YYA) 2023.05.23~2024.06.01 驗證單位：TUV	製八廠 (S8) 2023.08.10~2026.08.09 驗證單位：TUV	
越南區營運工廠 (11 個工廠)			
A201 廠 2021.05.14~2024.05.13 驗證單位：BV	平政 A 廠 2023.09.11~2026.09.10 驗證單位：BV	BOPW(6080) 2022.07.19 ~2025.07.18 驗證單位：TUV	PYV 2022.08.05~2025.08.04 驗證單位：TUV
CS2 廠 2022.08.04~2025.08.03 驗證單位：BV	EVA 廠 2022.08.04~2025.08.03 驗證單位：BV	寶宏 (PHV) 2021.06.04~2024.06.03 驗證單位：BV	西寧寶利 2023.08.31~2026.08.30 驗證單位：BV
BOGJ 廠 2022.02.24~2025.02.23 驗證單位：BV	寶豐 (PSV) 2022.08.05~2025.08.04 驗證單位：TUV	前江裕得 2021.07.14~2024.07.13 驗證單位：BV	
印尼區營運工廠 (4 個工廠)		緬甸區營運工廠 (1 個工廠)	
PGD 廠 2021.12.06 ~ 2024.07.01 驗證單位：TUV	PGS 廠 2021.12.06 ~2024.07.01 驗證單位：TUV	緬甸寶元廠 PMA 2022.08.20~2025.08.19 驗證單位：TUV	
IY 廠 2021.09.10~ 2024.08.24 驗證單位：TUV Nord	PC1a 廠 2021.7.02~2024.07.01 驗證單位：TUV		

ISO 45001 : 2018 管理系統 (24 個工廠)

中國大陸區營運工廠 (6 個工廠)			
上高裕盛 (YS) 廠 2023.06.15~2026.06.11 驗證單位：CQC	宜春裕盛 (SYI) 2023.12.22~2026.12.21 驗證單位：CQC	安福裕元 (YYJ) 2023.05.23~2024.06.01 驗證單位：TUV	
aDC 2023.05.23~2024.06.01 驗證單位：TUV	製六廠 (YYA) 2023.05.23~2024.06.01 驗證單位：TUV	製八廠 (S8) 2023.08.10~2026.08.09 驗證單位：TUV	
越南區營運工廠 (13 個工廠)			
A201 廠 2021.06.11~2024.06.10 驗證單位：BV	平政 A 廠 2023.09.11~2024.09.10 驗證單位：BV	B0PW(6080) 2022.07.19 ~2025.07.18 驗證單位：TUV	PYV 2022.08.05~2025.08.04 驗證單位：TUV
CS2 廠 2022.08.04~2025.08.03 驗證單位：BV	EVA 廠 2022.08.04~2025.08.03 驗證單位：BV	寶宏 (PHV) 2021.06.29~2024.06.28 驗證單位：BV	
西寧寶利 2023.08.31~2026.08.30 驗證單位：BV	VP 廠 2023.8.30~2026.12.11 驗證單位：BV	VY 廠 2023.02.08~2026.02.07 驗證單位：BV	
B0GJ 廠 2022.03.09~2025.03.08 驗證單位：BV	寶豐 (PSV) 2022.08.05~2025.08.04 驗證單位：TUV	前江裕得 2021.07.06~2024.07.05 驗證單位：BV	
印尼區營運工廠 (4 個工廠)		緬甸區營運工廠 (1 個工廠)	
PGD 廠 2021.12.06 ~ 2024.07.01 驗證單位：TUV	PGS 廠 2021.12.06 ~2024.07.01 驗證單位：TUV	緬甸寶元廠 PMA 2022.08.20~2025.08.19 驗證單位：TUV	
IY 廠 2021.09.10~ 2024.08.24 驗證單位：TUV Nord	PCla 廠 2021.7.02~2024.07.01 驗證單位：TUV	-	

ISO 50001 : 2018 管理系統 (7 個工廠)

越南區營運工廠 (2 個工廠)	印尼區營運工廠 (4 個工廠)		緬甸區營運工廠 (1 個工廠)
PYV 2022.01.05~2024.10.24 驗證單位：BSI	PGD 廠 2021.10.06 ~ 2024.10.05 驗證單位：TUV	PGS 廠 2021.10.06 ~2024.10.05 驗證單位：TUV	緬甸寶元廠 PMA 2022.08.26~2025.08.25 驗證單位：TUV
寶豐 (PSV) 2022.01.05~2024.10.24 驗證單位：BSI	IY 廠 2023.09.25~ 2026.08.06 驗證單位：TUV Nord	PCla 廠 2023.09.05~2026.08.06 驗證單位：TUV Nord	-

E. 員工多元化指標與訓練數據

員工多元化指標 - 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、年齡人數				
地區	性別	29 歲 (含) 以下	30-49 歲	50 歲 (含) 以上
公司整體	男	17,646	37,849	5,105
	女	61,156	133,467	13,467
臺灣	男	157	1,069	364
	女	246	1,434	493
中國大陸	男	2,395	4,929	2,219
	女	4,732	27,313	5,192
越南	男	4,494	13,799	1,427
	女	11,416	57,357	6,493
印尼	男	8,822	16,140	1,039
	女	41,231	42,545	1,192
柬埔寨	男	465	418	9
	女	1,793	3,019	33
孟加拉	男	929	1,283	21
	女	347	545	11
緬甸	男	374	190	10
	女	1,388	1,243	46
其他	男	10	21	16
	女	3	11	7

訓練數據 - 依性別、員工職級、主要營運據點分類，寶成工業員工 2023 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	1,370,337	2,563,546.49
		男	343,820	802,570.98
	理級	女	25,268	46,693.00
		男	21,439	34,604.45
	協理級 (含) 以上	女	766	1,195.01
		男	1,164	3,033.77
臺灣	課級 (含) 以下	女	14,422	31,482.90
		男	7,796	17,912.10
	理級	女	5,794	9,745.94
		男	6,189	10,951.41
	協理級 (含) 以上	女	226	577.97
		男	497	1,571.77

地區	職級	性別	參與訓練員工人次	訓練總時數
中國大陸	課級(含)以下	女	218,964	226,075.40
		男	94,209	158,630.61
	理級	女	7,949	7,245.07
		男	7,447	8,059.34
	協理級(含)以上	女	445	438.75
		男	512	925.42
越南	課級(含)以下	女	648,316	1,817,410.08
		男	143,840	518,397.74
	理級	女	8,092	23,896.50
		男	4,904	10,427.95
	協理級(含)以上	女	37	95.07
		男	72	186.75
印尼	課級(含)以下	女	472,665	469,378.27
		男	84,576	93,451.00
	理級	女	3,199	5,523.02
		男	2,338	4,399.15
	協理級(含)以上	女	47	67.63
		男	64	277.88
柬埔寨	課級(含)以下	女	2,271	2,249.18
		男	538	469.10
	理級	女	67	70.46
		男	171	247.58
	協理級(含)以上	女	0	0.00
		男	7	26.59
孟加拉	課級(含)以下	女	3,915	4,094.05
		男	9,585	9,606.38
	理級	女	59	96.22
		男	174	252.25
	協理級(含)以上	女	11	15.59
		男	0	0.00
緬甸	課級(含)以下	女	9,656	12,727.05
		男	3,195	4,058.24
	理級	女	42	34.73
		男	127	173.02
	協理級(含)以上	女	0	0.00
		男	6	20.16
其他	課級(含)以下	女	128	129.56
		男	81	45.82
	理級	女	66	81.06
		男	89	93.75
	協理級(含)以上	女	0	0.00
		男	6	25.20



F. GRI Standards (2021) 索引表

使用聲明	寶成工業依循 GRI 準則出版 2023 年永續報告書，數據資訊範疇為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略說明
GRI 2				
組織與報導 Organization & Reporting				
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於寶成工業	P. 16	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 1.1 關於寶成工業	P. 8 P. 16	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P. 9	
2-4	資訊重編	關於本報告書	P. 8	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄 A. SGS 查證聲明書	P. 8 P. 162	
活動與工作者 Activities & Workers				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於寶成工業 4.2 供應鏈管理	P. 16 P. 91	
2-7	員工	5.1 人力與人才 附錄 E 員工多元化指標與訓練數據	P. 103 P. 172	
2-8	非員工的工作者	5.1 人力與人才	P. 103	非員工工作者的資訊無法取得。下一報導周期將啟動調查。
治理 Governance				
2-9	治理結構及組成	2.2 董事會運作	P. 33	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 董事會運作	P. 33	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 董事會運作	P. 33	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4 永續議題管理 2.4 營運風險鑑別與因應	P. 29 P. 40	
2-13	衝擊管理的負責人	1.4 永續議題管理 2.4 營運風險鑑別與因應	P. 29 P. 40	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續發展策略	P. 20	
2-15	利益衝突	2.2 董事會運作	P. 33	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 永續發展策略	P. 20	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 董事會運作	P. 34	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 董事會運作	P. 34	

GRI 指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略說明
2-19	薪酬政策	5.1 人力與人才	-	詳情請參照 2023 年年報
2-20	薪酬決定流程	5.1 人力與人才	-	
2-21	年度總薪酬比率	5.1 人力與人才	-	
策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice				
2-22	永續發展策略的聲明	1.3 永續發展策略	P. 21	
2-23	政策承諾	5.2 人權管理	P. 121	
2-24	納入政策承諾	5.2 人權管理	P. 121	
2-25	補救負面衝擊的程序	5.2 人權管理	P. 126	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 正派經營	P. 39	
		5.2 人權管理	P. 133	
2-27	法規遵循	2.3 正派經營	P. 38	
2-28	公協會的會員資格	1.1 關於寶成工業	P. 16	
利害關係人議合 Stakeholder engagement				
2-29	利害關係人議合方針	1.4 永續議題管理	P. 22	
2-30	團體協約	5.2 人權管理	P. 132	
GRI 3				
3-1	決定重大主題的流程	1.4 永續議題管理	P. 26	
3-2	重大主題列表	1.4 永續議題管理	P. 28	
3-3	重大主題管理	1.2 營運績效	P. 17	
		2.3 正派經營	P. 35	
		3.1 氣候變遷風險因應	P. 47	
		3.2 能源管理	P. 64	
		3.4 廢棄物管理	P. 74	
		3.5 空氣污染物質管理	P. 82	
		4.2 供應鏈管理	P. 90	
		5.1 人力與人才	P. 102	
		5.2 人權管理	P. 121	
		6. 安全文化	P. 142	
重大主題				
營運績效				
	3-3 重大主題管理		P. 17	
GRI 201 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	P. 18
	201-4	取自政府之財務援助		P. 19



GRI 指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略說明
正派經營				
3-3 重大主題管理			P. 35	
GRI 205 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 正派經營	P. 36
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		P. 37
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		P. 36
氣候變遷風險因應				
3-3 重大主題管理			P. 47	
GRI 201 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷風險因應	P. 56
GRI 305 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放		P. 60
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		P. 60
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放		P. 61
	305-4	溫室氣體排放強度		P. 62
	305-5	溫室氣體排放減量		P. 63
能源管理				
3-3 重大主題管理			P. 64	
GRI 302 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	P. 65
	302-3	能源密集度		P. 66
	302-4	減少能源消耗		P. 66
廢棄物管理				
3-3 重大主題管理			P. 74	
GRI 306 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4 廢棄物管理	P. 75
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		P. 75
	306-3	廢棄物的產生		P. 76
	306-4	廢棄物的處置移轉		P. 76
	306-5	廢棄物的直接處置		P. 76
空氣污染物質管理				
3-3 重大主題管理			P. 82	
GRI 305 2016	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (Sox)，及其它顯著的氣體排放	3.5 空氣污染物質管理	P. 83

GRI 指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略說明
供應鏈管理				
3-3 重大主題管理			P. 90	
GRI 308 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	P. 93	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	P. 94	
4.2 供應鏈管理				
GRI 414 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	P. 93	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	P. 94	
人力與人才				
3-3 重大主題管理			P. 102	
GRI 201 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	P. 112	
GRI 202 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	P. 114	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	P. 105	
GRI 401 2016	401-1	新進員工和離職員工	P. 106	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	P. 108	
	401-3	育嬰假	P. 111	
GRI 404 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	P. 120	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	P. 116	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	P. 115	
GRI 405 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	P. 114	
人權管理				
3-3 重大主題管理			P. 121	
GRI 402 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	P. 131	
GRI 406 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	P. 134	
GRI 407 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	P. 132	
GRI 408 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	P. 131	
GRI 409 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	P. 131	
5.2 人權管理				



GRI 指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼	省略說明
職業安全衛生作為				
	3-3 重大主題管理		P. 142	
GRI 403 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	P. 143	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	P. 144	
	403-3	職業健康服務	P. 148	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	P. 147	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	P. 146	
	403-6	工作者健康促進	P. 148	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	P. 143	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	P. 143	
	403-9	職業傷害	P. 144	
	403-10	職業病	P. 151	
一般主題				
GRI 405 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 董事會運作 5.1 人力與人才	P. 33 P. 103
GRI 303 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	P. 68
	303-2	與排水相關衝擊的管理		P. 68
	303-3	取水量		P. 70
	303-4	排水量		P. 72
	303-5	耗水量		P. 73
GRI 204 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2 供應鏈管理	P. 91
GRI 301 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料採購	P. 89
GRI 416 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3 產品與服務	P. 98
GRI 417 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.3 產品與服務	P. 99
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.3 產品與服務	P. 99
GRI 418 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 產品與服務	P. 98
GRI 413 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	7.2 社區活動參與	P. 157

G. SASB 指標 索引表

SASB Index：服裝、配件、鞋類產業標準 (Apparel Accessories Footwear)

揭露主題	指標編號	指標說明	性質	報告書章節	頁碼
產品中化學品管理	CG-AA-250a.1	討論遵守限制物質 (Restricted substance) 法規的流程	質化	4.1 原物料採購	P. 86
	CG-AA-250a.2	討論評估和管理與產品中化學品相關的風險和 / 或危害描述說明	質化	4.1 原物料採購	P. 86
原物料採購	CG-AA-440a.3	描述原材料 (主要產品使用的材料) 相關的環境與社會風險	質化	4.1 原物料採購	P. 89
	CG-AA-440a.4	描述優先原材料採購量，根據標準通過第三方環境和 / 或社會標準認證的每種優先原材料的數量	量化	4.1 原物料採購	P. 89
-	CG-AA-000.A	描述第一階供應商 (Tier 1 suppliers) 數量與一階以外的供應商 (suppliers beyond Tier 1) 數量	量化	4.1 原物料採購	P. 91
供應鏈環境衝擊	CG-AA-430a.1	遵循廢水排放之許可或合約的供應商百分比	量化	4.2 供應鏈管理	P. 94
	CG-AA-430a.2	描述永續成衣聯盟 (SAC) 發布的最佳工廠環境管理模組 (Higg FEM) 評估或同等環境數據評估的百分比	量化	4.2 供應鏈管理	P. 94
供應鏈勞動條件	CG-AA-430b.1	稽核供應商勞動行為準則的百分比	量化	4.2 供應鏈管理	P. 95
	CG-AA-430b.2	供應商勞動行為準則審核後，優先不合格比率和相關矯正措施比率	量化	4.2 供應鏈管理	P. 95
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大的勞動和環境，健康和安全的風險	質化	4.2 供應鏈管理	P. 95

H. TCFD 揭露 索引表

類別	公司策略與行動	報告書章節	頁碼
治理	1. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 2. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	3.1 氣候變遷風險因應	P. 48
策略	1. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。 2. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。 3. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	3.1 氣候變遷風險因應	P. 52
風險管理	1. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 2. 描述組織在氣候相關風險的管理流程。 3. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	3.1 氣候變遷風險因應	P. 50
指標與目標	1. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 2. 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。 3. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	3.1 氣候變遷風險因應	P. 58 P. 60



寶成工業



寶成工業股份有限公司
<https://www.pouchen.com>

