



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

Incorporated in Bermuda with limited liability
於百慕達註冊成立之有限公司

Stock Code 股份代號 : 551



2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT 環境、社會及管治報告



第一章	關於本報告	1	第五章	環境永續	17	第七章	最佳職場	54	附錄	89	
第二章	2025年重點	2	5.1	氣候變遷風險因應	18	7.1	人力與人才	54	A	香港聯交所環境、社會及管治報告守則內容索引	89
第三章	公司治理	4	5.2	能源管理	32	7.2	人權管理	66	B	GRI準則(2021)索引表	91
3.1	公司治理	4	5.3	水資源管理	34	第八章	安全文化	79	C	SASB指標索引表	94
3.2	誠信經營與反貪污	9	5.4	廢棄物管理	37	8.1	職業安全衛生管理	80	D	2025年溫室氣體盤查原則	95
3.3	落實法規遵循與知識產權保護	11	5.5	空氣污染物質管理	41	8.2	職業安全衛生作為	81	E	合規管理	98
3.4	資訊安全管理	11	第六章	責任生產	43	第九章	社區關係	86			
第四章	利益相關者的參與	13	6.1	原物料採購	43	9.1	社區活動參與	86			
4.1	利益相關者溝通	13	6.2	供應鏈管理	46						
4.2	重大議題鑑別	15	6.3	產品與服務	53						



第一章 01

關於本報告

引言

歡迎閱覽裕元工業(集團)有限公司(「本公司」)的2025年環境、社會及管治報告,本報告闡述本公司在可持續性方面的最新措施和業績。本公司及其附屬公司(「本集團」或「裕元工業」)一直堅持以「敬業、忠誠、創新、服務」作為核心價值,專注經營鞋類產品製造與運動用品零售分銷兩大主軸業務,以實現本公司「提供運動產業最具價值的端對端解決方案,於全球各地提倡健康的生活模式」的願景。此核心價值及願景亦貫徹於本集團的經營策略和業務運作層面之中。本集團制定敏捷的經營策略,有序推動以下工作:

鞋類產品製造

強化產能布局彈性
提供全面解決方案
增進數據決策能力
打造供應鏈生態圈

運動用品零售分銷

策略布局實體門店
加速拓展數位通路
建構營運成長動能

本集團致力於成為一個負責任的企業公民,秉承永續發展精神以達成「為所有利益相關者創造價值」的使命。本集團在追求經營績效之同時,始終致力於完善公司治理、推動環境友善及履行社會責任,並尊重股東/投資者、客戶、員工、供應商及社區等各方利益相關者之權益。本集團持續提升產業智能化生產技術及創新研發能力、維持和諧良善的勞僱關係、符合各生產基地的環保要求標準和國際永續趨勢;同時透過各式內部溝通管道,提高員工對核心價值的認同與共同實踐,強化策略的規劃與推動執行的效率,為僱員提供安全健康的工作環境,促進人才發展;並執行供應鏈管理、環境保護以及社區投入與參與等方面的管理政策、機制及措施,以實現永續發展之目標。

有關管治架構部分,本公司董事會(「董事會」)負責評估並釐定有關環境、社會及管治(「ESG」)的風險,制訂ESG策略,並確認本集團設立及維持有效的ESG風險管理及內部監控系統,以及透過審核及風險管理委員會定期分析及獨立評估前述系統是否足夠和有效。本集團與母公司寶成工業股份有限公司(連同其附屬公司,統稱「寶成國際集團」)的永續發展部門(「永續發展部」)緊密合作,整合與提供各地區工廠在永續生產所面臨的企業社會責任議題的策略研擬與專案管理,包括品牌客戶的永續營運行為準則要求、當地監管機構法律法規合規,以及員工關係管理與回應外部非政府組織對本集團工廠的稽核檢視等事務;並定期提供相關執行績效與建議,向公司經營管理階層及董事會彙報。

本集團及其母公司寶成國際集團致力於響應聯合國可持續發展目標(Sustainable Development Goals,「SDGs」)。本集團作為行業負責任的領導者,是世界體育用品工業聯盟(World Federation of the Sporting Goods Industry,「WFSGI」)的成員,自2016年以來一直支持WFSGI行為準則之原則。本集團之母公司寶成國際集團於2011年起加入公平勞動協會(Fair Labor Association,「FLA」),致力於保障全球勞工權益的非營利組織,成為其供應商會員。寶成國際集團的社會責任遵行方案也於2018年起獲得FLA認證,本集團因而成為全球首個及唯一獲FLA認證的鞋類供應商。

報告編輯依據

本公司2025年環境、社會及管治報告(「本報告」)為按照香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」或「HKEx」)證券上市規則(「上市規則」)附錄C2《環境、社會及管治報告守則》(「ESG守則」)編寫,遵循上市規則ESG守則中訂明的強制披露規定、「不遵守就解釋」條文和四項核心匯報原則,包括重要性、量化、平衡及一致性。有關詳情如下所示。

重要性	量化
本集團透過同業比較分析及與八大利益相關者溝通,識別重大ESG議題,當中涉及本集團營運中重大的環境及社會事務。	本報告盡可能以量化方式披露ESG關鍵績效指標,也會通過披露計算參考及/或方法增加其透明度。
一致性	平衡
本集團採納與過往年度一致的管理及表現衡量方式,以便利益相關者對本集團的ESG表現進行公平比較。倘若出現不一致的情況,本集團將於報告中解釋說明。	本報告內容不偏不倚,向讀者反映本集團在ESG管理及表現方面所取得的成果及有待改善的範疇。

本報告亦參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative,「GRI」)的通用準則、可持續發展會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board,「SASB」)的行業準則、國際財務報告準則S2號—氣候相關披露(「IFRS S2」)進行披露。

報告範疇

本集團的主營業務為鞋類產品製造業務,及於大中華區的運動用品零售分銷業務。有關前述業務的營運及財務狀況,敬請參閱本公司2025年年報(「年報」)。本報告只涵蓋本集團製造業務方面之ESG政策及表現,本報告所披露的環境數據涵蓋的地區主要包括中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、孟加拉和緬甸(柬埔寨、孟加拉和緬甸簡稱「柬孟緬」);而社會數據則與年報的口徑一致,除環境數據所涵蓋的六大業務地區外,也包括台灣、香港、澳門、美國、墨西哥及其他地區,但並不包括前述零售業務方面的相關資料。有關前述零售業務方面之ESG政策及表現,敬請參閱本公司上市附屬公司寶勝國際(控股)有限公司(「寶勝」)之2025年ESG報告。

報告期間

本報告內容所刊載的資訊期間為2025年1月1日至2025年12月31日(「報告期間」或「本年度」),與本集團2025年年報涵蓋的財政年度一致。本報告備有中英文版本,在本公司(www.yueyuen.com)及香港聯交所(www.hkexnews.hk)之網站上載。如中英文版本有任何歧異,概以中文版本為準。

代表董事會

董事總經理

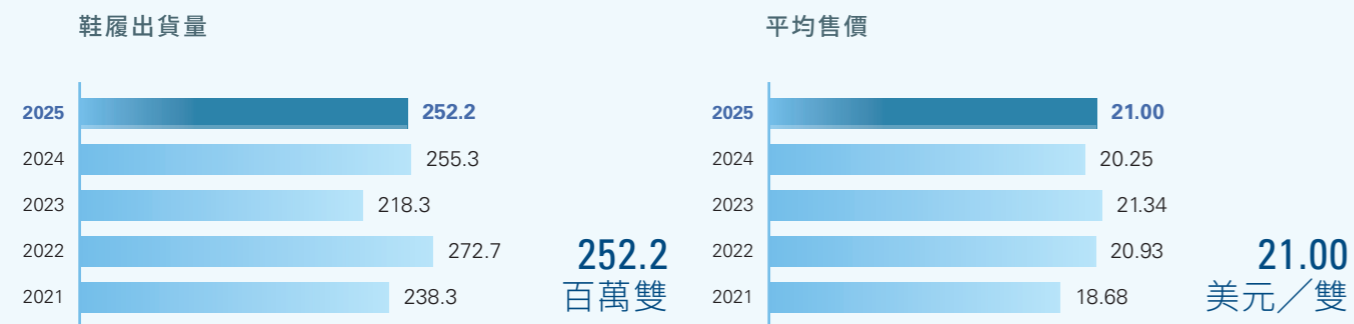
蔡佩君

香港,二零二六年三月十一日

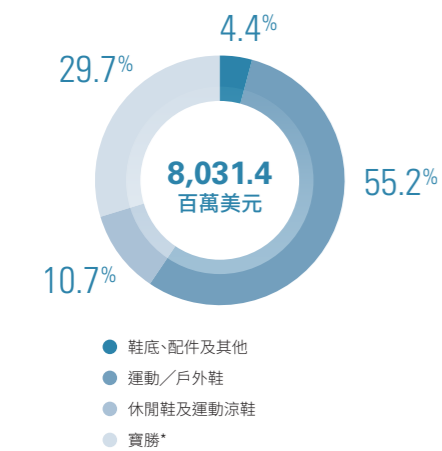
第二章 02

2025年重點

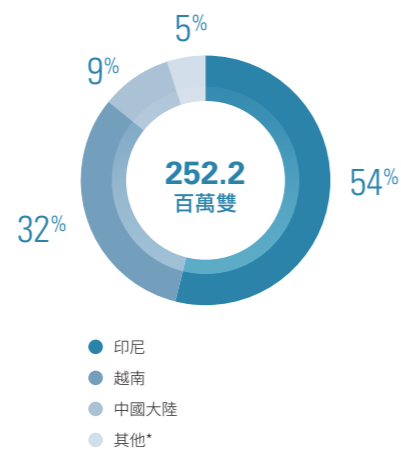
財務及業務表現



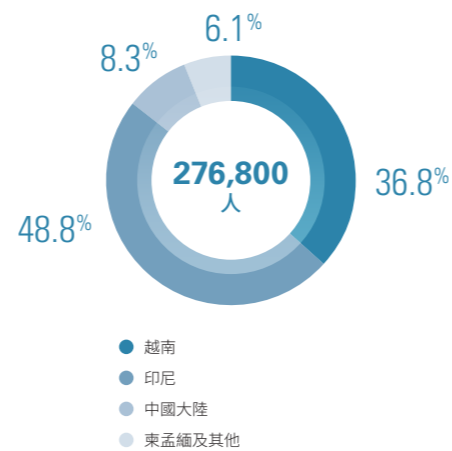
按類別劃分之營收



按地區劃分之出貨量



按地區劃分之人力*



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

* 其他包括柬埔寨、孟加拉、緬甸等

* 製造業務

ESG表現



第二章 02

2025年重點

獎項及榮譽



CDP氣候變遷評級：B
CDP水安全評級：B
(2026年1月更新)



富時羅素ESG評分
3.1 (滿分：5)
(2025年12月更新)



標普全球ESG評分
45 (滿分：100)
CSA評分領先77%紡織、
服裝和奢侈品公司



入選標普2025
《可持續發展年鑑》
(中國版)



TVB ESG大獎2025
ESG特別嘉許獎

Yue Yuen Industrial (Holdings)

Most Honored Company

2025 All-Asia Executive Team



Extel (機構投資者)

2025年度亞洲區公司管理團隊

非必需消費品類
(其他地區)

- 最佳執行長
- 最佳財務長
- 最佳投資者關係專員
- 最佳投資者關係團隊
- 最佳投資者關係計畫
- 最佳環境、社會和企業管治
- 最佳公司董事會
- 最受尊崇企業

香港

- 最佳執行長
- 最佳財務長
- 最佳投資者關係專員
- 最佳投資者關係團隊
- 最佳投資者關係計畫
- 最佳環境、社會和企業管治
- 最佳公司董事會
- 最受尊崇企業



香港投資者關係協會
2025年第十一屆投資者關係大獎

中型股

- 整體最佳投資者關係公司
- ESG卓越大獎
- 最佳投資者關係公司
- 最佳投資者關係財務長
- 最佳投資者關係專員
- 最佳投資者關係團隊
- 最佳ESG (環境/社會/管治)
- 最佳投資者會議
- 最佳投資者推介素材



Yue Yuen Industrial (Holdings)

1st Place CEO, CFO, IR, IR Program, ESG and Company Board
Consumer Discretionary (Asia ex-Mainland China)

2025 Asia Executive Team



Yue Yuen Industrial (Holdings)

1st Place CEO, CFO, IR, IR Program, ESG and Company Board
Country Ranking (Hong Kong)

2025 Asia Executive Team



政府單位肯定

西爪哇省政府
安全衛生組織委員會推廣金牌
(印尼)



印尼勞動部
國家環安衛系統認證
(印尼)



西爪哇省政府
HIV-AIDS預防銀牌
(印尼)



同奈省勞動聯團
寶崧公司在勞動衛生安全工作中
獲得出色成績
(越南)



越南勸學會
寶元公司對勸學勸才、
建立學習社會獲得出色成績
(越南)



西寧省警察局
寶宏公司在全民保護祖國安寧
活動中獲得好成績
(越南)



上高生態環保局
省級環保引領性製鞋業
(中國大陸)



上高疾病預防中心
職業健康管理模範單位
(中國大陸)



柬埔寨勞工部
平安社區CSR獎
(柬埔寨)



客戶肯定



New Balance
2025年度貢獻獎
(越南兩個廠區)

第三方單位肯定



LWG
金獎
(中國大陸、越南)



英國皇家事故協會
RoSPA金獎
(中國大陸、越南、印尼共6個
廠區)

第三章 03

公司治理

3.1 公司治理

本公司相信穩健的企業管治能建立穩固的永續發展基石和協助本集團取得長遠的成功，以提升企業價值、提高透明度及問責性，從而保障股東權益。於報告期內，本公司已應用及遵守載於上市規則附錄C1企業管治守則的原則（「企業管治守則」）及所有守則條文。

董事會由十名本公司董事（「董事」）組成，包括六名執行董事和四名獨立非執行董事。為了監察公司的特定事務及協助履行其職責，董事會成立了以下三個委員會：

- 審核及風險管理委員會
- 提名委員會
- 薪酬委員會

各委員會的角色和職責，以及企業管治框架的詳情，請參考刊載於本公司2025年年報之企業管治報告。

關於董事會如何評估、優先排列及管理ESG相關的重要議題，請參閱本報告第四章「利益相關者參與」。

3.1.1 ESG管理方針及策略

在「專業、奉獻、創新、服務」的核心理念的引導下，本公司將環境、社會及管治因素納入決策過程中，堅持以人為本、環境保護、服務社會，不斷整合產業資源、知識與技術合作，創新材料應用，提升產品品質與可持續發展水平。本公司建立了穩健的ESG管理方針及策略，為制定有效的ESG發展目標、監督ESG政策及守則的執行及成果、實現可持續發展奠定基礎。

3.1.2 ESG管治架構

董事會將本集團ESG策略的執行重任委派予本公司ESG工作小組（「ESG工作小組」）負責，包括監控與氣候相關的風險及機遇。ESG工作小組在董事會的領導下已在2021年5月13日正式成立，除主席由董事會委任外，其他成員由所屬部門直接指派，各部門需指派代表出任工作小組成員，就ESG事宜向審核及風險管理委員會提供建議及協助，確保將本集團所面對的環保及社會的關注議題納入公司議程、融入日常決策和企業文化以及未來規劃等環節中。

董事會

- 董事會作為本公司最高決策中心，負責監控本集團所有重要事項，當中包括經考慮有關委員會提出的建議後制定及批准有關ESG管理方針及策略、風險管理及內部監控制度。



審核及 風險管理委員會



- 負責對本公司風險管理及內部監控工作的實施情況進行持續監控，包括審閱ESG工作小組提出之ESG管理方針、ESG風險評估結果、年度ESG報告等事項，並提出重大議題及有關建議供董事會決策。

ESG工作小組

- ESG工作小組由一位執行董事擔任主席，由一位永續發展部高級管理人員擔任副主席。成員包括香港的投資人關係部、法務部、財務部、人事及行政部代表。
- ESG工作小組最少每半年舉行一次會議，指導和定期檢討本集團所制定的ESG管理方針、策略及優先事項。



權責單位 ESG聯絡人



- 為更有系統和效率地推行企業永續發展工作、妥善落實有關ESG的管理規定，本集團內各主要負責ESG工作的權責單位均設有至少一名聯絡人。

3.1.3 董事會的職權範圍

董事會肩負起為本集團的永續營運進行規劃及推廣的使命，其工作包括：

1. 領導本集團制定有成效、可衡量的ESG發展願景，並符合股東和其他重要利益相關者的期望，以及其營運所在地的法律監管要求；
2. 採納、審視並監督ESG政策及守則的執行及成果，以配合本集團為ESG事務制定的管理原則及管治框架；
3. 了解由ESG工作小組所建議的環境及氣候目標，根據本集團的發展策略及外部環境提出合適的調整，確認其目標的訂立和實現目標的行動計畫；
4. 監督和帶領管理層優化各業務部門和廠區的風險管理，為識別、評估及管理重大風險（包括ESG及氣候相關風險）提供前瞻性指引，以此提升本集團對於整體風險的抵禦能力；
5. 關注與日常業務相關的內部控制機制，並授予審核及風險管理委員會監督本集團是否已設置適當有效的內部監控系統，識別有關方面的突出問題以及薄弱環節，督促落實具針對性的整改方案；及
6. 審閱及討論年度ESG報告及其他相關披露信息，確保其編制ESG符合重要性、量化、平衡及一致性四大匯報原則的要求，內容及時準確和完整性，真實反映集團ESG方面的表現。

為進一步加強本集團對ESG的管理，董事會已(a)於2021年採納「氣候變遷政策」，以制定氣候變遷管理能源相關策略和增強對氣候變遷的應變能力；(b)於2023年採納了「永續發展實務守則」及「供應商－友善職場指南」；及(c)於2026年採納「供應商永續發展行為準則」。

3.1.4 審核及風險管理委員會的職權範圍

負責對本集團ESG風險管理及內部監控工作的實施情況、遵循法律及法規、存在或潛在之風險等進行持續監控，並提出重大議題及有關建議供董事會決策。其職責包括：

1. 審視ESG風險管理及內部監控政策、程序與架構，定期檢討其適用性與執行效能；
2. 最少每年一次檢討ESG風險管理及內部監控系統運作的有效性，確保能有效地識別、評估、管理、回應、監控本公司風險，並融合至日常營運作業流程中，並及時將結果報送董事會；
3. 審閱及向董事會建議批准ESG工作報告；
4. 執行董事會授予的其他ESG職責。

3.1.5 ESG工作小組的職權範圍

ESG工作小組就ESG事宜最少一年兩次向審核及風險管理委員會報告，提供建議及協助，確保將本集團所面對的環境保護及社會的關注議題納入公司議程，融入日常決策和企業文化以及未來規劃等環節中，其責任包括：

1. 指導和定期檢討本集團所制定的ESG管理方針、策略及優先事項，確保其能與時並進、切合當時所需，並就任何必要的變更向審核及風險管理委員會提出建議；
2. 透過留意最新公佈的ESG相關法律法規，了解主要國際趨勢，向審核及風險管理委員會報告，並提出預期措施及計畫，務求符合其營運所在地的ESG相關法律及監管要求；
3. 參考同業或基準公司和本集團規模以制定ESG（包括氣候相關）目標和提出實現目標的策略性建議、定期檢視有關進度，並向審核及風險管理委員會報告有關表現和結果；
4. 每三年至少進行一次ESG（包括與氣候相關的風險和機遇）風險評估，並在每次評估後向審核及風險管理委員會匯報結果，識別與本集團有關的ESG風險，評估此類風險對公司的影響，並根據集團自身的願景與使命制定執行策略以作及時性的風險應對，繼而向審核及風險管理委員會提供建議；
5. 審閱本公司的年度ESG報告及其他相關披露信息，交由審核及風險管理委員會認可，最後由董事會作最終確認以供批准出版；及
6. 執行董事會及審核及風險管理委員會授予的其他ESG職責。

3.1.6 權責單位ESG聯絡人的職權範圍

本集團內各主要負責ESG工作的權責單位均設有至少一名聯絡人，其職責包括：

1. 與利益相關者緊密溝通，包括收集利益相關者參與的重要性評估問卷調查結果，用以指導和檢討本集團重要ESG議題的識別和排序；
2. 推動ESG各項管理政策的執行與活動規劃的展開，包括監督指導部門內部的ESG文化的培育及活動；
3. 設置部門級別的ESG具體職責及措施；
4. 為涉及ESG的表現及關鍵績效指標設置衡量標準，並按照內部的分工安排和準備公司的年度ESG報告及其他相關披露信息；及
5. 向ESG工作小組定期匯報ESG措施的執行情況。

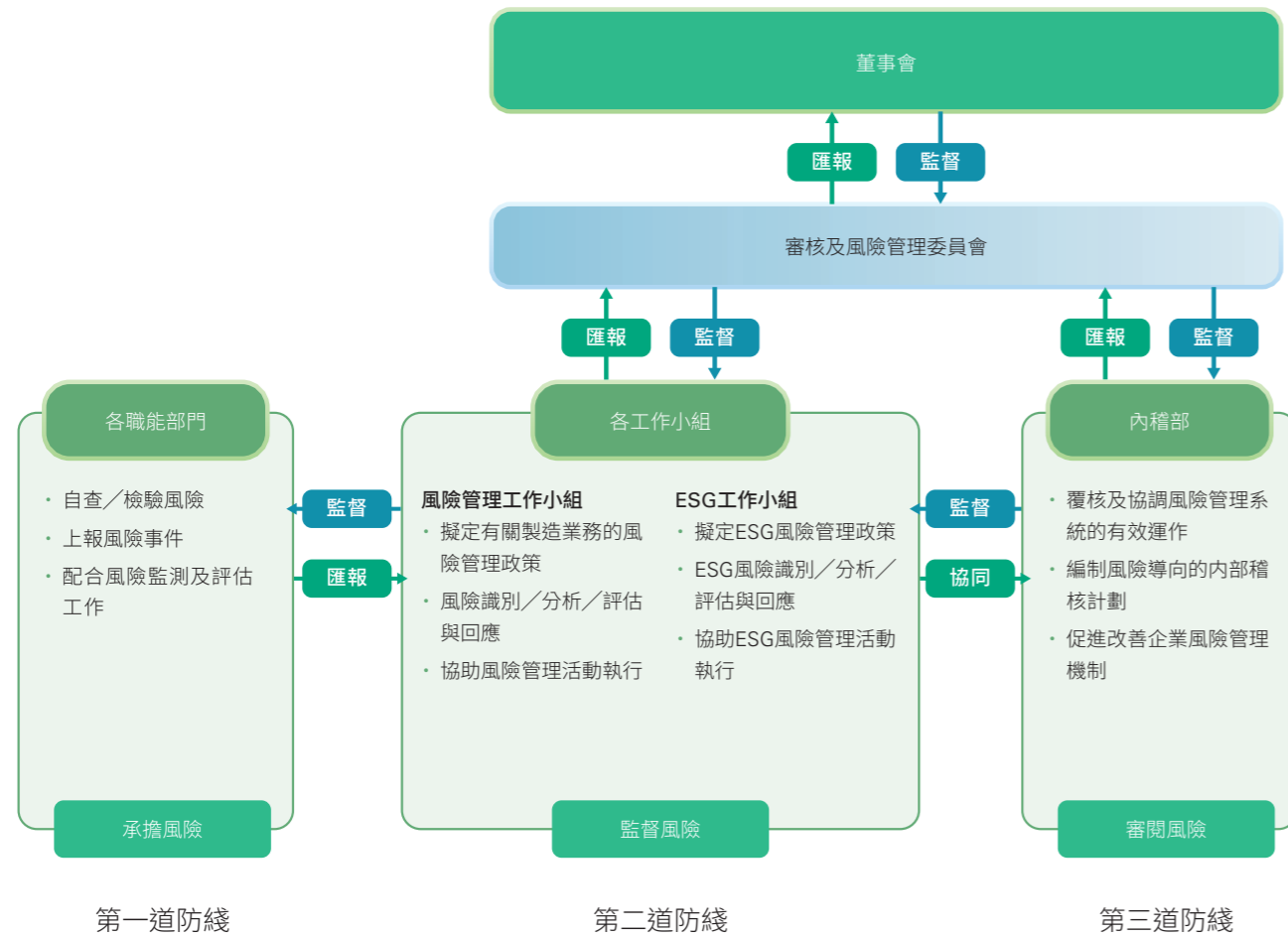
第三章 03

公司治理

3.1.7 風險管理及內部監控

風險管理及內部監控組織架構與職責

本集團深知完善且有效的風險管理及內部監控系統至關重要，此等系統有助董事會掌握集團風險狀況、分配資源以管理關鍵風險，並作出風險與回報最優化的商業決策。董事會採用三道防綫模式，以協調並促進集團整體的風險管理活動。



- 董事會之職責**
 本集團風險管理及內部監控工作的最高監督機構，以遵循法律及法規、推動與落實本公司整體風險管理為目標，對本集團風險管理及內部監控系統的設計與建立、實施及運作成效進行持續監督並承擔最終責任。
- 審核及風險管理委員會之職責**
 負責對本集團風險管理及內部監控工作的實施情況、本集團遵循法律及法規、本集團存在或潛在之風險等進行持續監控，並每年至少一次向董事會報告相關風險及其相應的處理方案。
- 第一道防綫：各職能部門之職責**
 按照內部要求對風險管理及內部監控工作進行自查和檢驗，及時發現缺陷並改進，並向風險管理工作小組上報風險事件，支持並配合該等部門風險監測及評估工作。
- 第二道防綫：各工作小組之職責**
 風險管理工作小組負責建立並持續完善有關製造業務的風險管理及內部監控機制，負責所屬單位之風險識別、分析、評估與回應，並於日常管理中對風險及內部監控進行管控，必要時建立相關危機管理機制，舉行定期會議，並每年向審核及風險管理委員會報告最少一次。ESG工作小組負責擬定ESG風險管理政策，進行ESG風險識別、分析、評估與回應，並協助ESG風險管理活動的執行，舉行定期會議，並每年向審核及風險管理委員會報告兩次。
- 第三道防綫：內稽部之職責**
 負責協調風險管理及內部監控系統的運作，並對系統進行獨立客觀的審查及建議，並每年向審核及風險管理委員會報告兩次。

風險管理及內部監控程序

本集團風險管理及內部監控程序包含風險類別識別、風險識別、風險分析、風險評估，以及風險回應與監督五大要素，並載明各要素實際執行之程序與方法。

**1. 風險類別識別**

風險管理工作小組依據本公司規模、所屬產業、業務特性、營運活動，並考量政治、經濟、社會、技術、環境及內部因素進行全方位風險分析，識別本公司適用之風險來源與類別，定義本公司自身之風險類別，針對各風險類別展開相關細部風險因子辨別，並定期檢討其適用性。

2. 風險識別

風險管理工作小組應依據本公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，就其所屬單位之短、中、長程目標與業務執掌進行風險識別，並採用各種可行之分析工具及方法，依據以往經驗及資訊，並考量內、外部風險因子、利益相關者關注重點等，透過「由下而上」及「由上而下」的分析討論，結合策略風險與營運風險，全面識別可能導致本公司目標無法達成、造成本公司損失或負面影響之潛在風險因子。

3. 風險分析

風險管理工作小組應針對已識別出之風險因子，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險因子之發生機率與嚴重程度以計算風險暴露值。

4. 風險評估

風險管理工作小組根據風險暴露值辨別將風險因子分類為重大議題(高風險)、次要議題(中風險)及需關注議題(低風險)，同時擬訂合適風險胃納(風險容忍度)，並依據風險胃納研議各風險值對應之風險等級，及各風險等級之風險回應方式和次序，作為後續監督與審查之依據。

5. 風險回應與監督

風險管理工作小組根據風險評估分析重大議題(高風險)，訂定相關處理計劃，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計劃之執行情形，將本公司關鍵風險有效降低，確保整體穩定性和可持續發展。

有關本公司風險管理及內部監控的詳情，請參閱載於本公司2025年年報的企業管治報告。

第三章 03

公司治理

3.1.8 2025年度風險辨識與管控措施

風險辨識	風險管控措施	風險辨識	風險管控措施
市場風險－競爭環境變化	<ul style="list-style-type: none"> 善用本集團各地生產優勢，調整跨區產能配置，穩固核心製造能力，並提升整體產能調度彈性。 強化成本管理與資源配置優化，確保年度利潤表現。 強化品質管理，確保穩定交付品質一致且具市場競爭力之產品。 	法律風險	<ul style="list-style-type: none"> 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。
供應鏈風險	<ul style="list-style-type: none"> 提升本集團在中國大陸、越南、印尼等生產基地的鞋材當地購置比率，以減少跨國運輸時程、降低物流成本與關稅影響。 提升設備維修和保養網絡覆蓋率，以推動設備及時維修和保養、縮短零件交貨期、降低工廠零件庫存。 	氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> 關注國際氣候變遷風險管理趨勢，評估氣候相關衝擊與風險，並訂定相關預防與應變措施。後續將逐步導入IFRS S2氣候相關揭露準則。 依生產工廠所在區域，逐步強化氣候風險的識別與情境分析。 強化碳披露法規因應（人員訓練、驗證投入、資訊系統建立）。 擴大綠能使用，提升能源效率，降低溫室氣體排放。 強化生產基地極端氣候因應措施。 優化廠房通風設計，結合氣候資訊設計新廠。 強化氣候風險的財務影響揭露。
數位與資訊安全風險	<ul style="list-style-type: none"> 依循ISO 27001國際標準建置高安全等級之資訊安全管理制度。 建立集團持續營運計劃，確保關鍵業務不中斷。 透過教育訓練課程強化員工資安意識。 	永續資訊揭露風險	<ul style="list-style-type: none"> 建立符合法規要求的永續資訊相關報告。 IFRS永續揭露準則導入時程規劃。 加強跨部門合作，因應IFRS與後續揭露法規，建立揭露工作安排與管理模式。
創新技術風險	<ul style="list-style-type: none"> 製作過程與技術創新：加速自動化技術的導入與擴散，提升生產效率與穩定性。 模具與化工技術創新：深化模具設計與化學材料應用能力，強化製造差異化與產品性能優勢。 專利與知識產權研發：強化創新研發成果的專利佈局與管理，提升技術門檻與市場保護力。 	健康與安全風險	<ul style="list-style-type: none"> 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。 推動企業安全文化：以基礎工程、環境、安全和衛生（environment, safely and health, 「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。
人力資源風險－組織強度與韌性	<ul style="list-style-type: none"> 透過關鍵職位傳承人才培育計劃及培訓本地人才，提升人才儲備與組織穩定性。 透過數位流程優化與行政流程精簡，提升組織強度與穩健營運基礎。 	產品品質管理	<ul style="list-style-type: none"> 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。
企業形象改變	<ul style="list-style-type: none"> 堅持以「敬業、忠誠、創新、服務」核心價值為本，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，強化與利益相關者之互動溝通。 		
道德誠信與反貪污	<ul style="list-style-type: none"> 將誠信與道德價值融入企業經營策略，制定「誠信經營守則及行為指南」、「防止賄賂政策」、「舉報政策」及各項管理辦法，確保誠信經營之相關防弊措施。 規劃內部組織、編制與職掌，建置相互監督制衡機制。 落實執行相關配套措施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。 		
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> 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。 靈活財務操作，穩固長期資金。 資金配置以高度流動性為原則，開發資金來源管道，避免金融市場系統性風險。 		

第三章 03

公司治理

3.2 誠信經營與反貪污

重大主題管理

對裕元的意義



建立裕元工業誠信經營之企業文化及健全發展，並維持良好之商業營運模式。

衝擊影響



正面衝擊

- **實質：**
落實法規遵循，維持正常營運。
- **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，以及在無形中損害公司形象與商業信譽。
- **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

落實執行本公司「誠信經營守則及行為指南」、「防止賄賂政策」及「舉報政策」之規定。



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規宣導，維持八成以上完訓率，並制定符合法律法規的內規，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污風險評估，並維持每年無貪污案件發生。



採取行動

- 制定「誠信經營守則及行為指南」、「防止賄賂政策」、「舉報政策」及各項管理辦法，作為執行依準。
- 設立公司內外部網站，提供各單位利益相關者溝通窗口、檢舉途徑。如發現任何貪污事件，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。
- 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

- 董事會議、風險管理制度、內部稽核制度。
- 本公司如發現任何貪污事件，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。



利益相關者議合

透過內外部申訴及檢舉管道與利益相關者進行議合。



對應永續指標

HKEx KPI B7

GRI 205

SDG 16

第三章 03

公司治理

3.2.1 反貪污

廉潔、誠實和公平是本公司的核心價值。本公司致力促進最高標準的商業道德及遵守所有適用法律。因此，本公司訂有「防止賄賂政策」及「誠信經營守則及行為指南」，要求員工及與本集團有業務往來的公司、機構及人士（如客戶、供應商）不得參與任何的賄賂行為，直接或間接要求或收受任何不正當利益，提出、承諾、送贈或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益等。本公司如發現任何貪污事件，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。

2025年本集團透過貪污影響程度及易發生貪污之情形對於本集團主要營運據點（包括中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、緬甸、孟加拉等地）已進行貪污相關情事之風險評估。本集團以財務、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污影響程度，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污情形，綜合評估貪污風險後，未發現顯著貪污風險。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，就道德誠信與反貪污規範進行評核調查，2025年度調查結果顯示，本集團共計發生3件違反道德誠信相關事件，事件說明如下：

區域	違紀行為類型	處分形式	違紀行為
中國大陸	接受外部公司不適當之招待	小過	經調查，該案員工確實有接受他人不適當招待之行為，已懲處小過。
印尼	濫用職權、強迫不當給付及不正當利益交換	解僱	經調查，該案員工要求請假員工需提供食物作為回報，如請假員工拒絕就會被調崗，且該案員工另涉及性騷擾行為，已被解僱。
印尼	藉職權索取不當利益	懲處SP3	經調查，該案員工會向想請假的員工索取東西（如蛋糕、食物或飲料），已進行懲處（SP3，三級書面警告）。

於報告期間，無收到有關對本公司或其僱員提出並已審結的貪污或賄賂訴訟案件的報告。再者，於2025年度期間內，本公司並未發生亦未涉及任何反競爭行為，亦無違反反競爭及壟斷相關法規之未結或已結案法律訴訟，故無相關裁定或判決結果可供揭露。

除本集團員工外，本集團期望與本集團業務往來之所有供應商，包括承包商和分包商，在業務過程中做到公平、誠實及負責。本集團要求供應商就品牌客戶之商業秘密簽署保密契約或相關文件，要求主要往來供應商皆應遵循本集團之廉潔交易原則，包括簽署本集團之「廉潔交易約定書」或提供其廉潔聲明或制度等文件供本集團了解。本集團商業夥伴泛指往來供應商（包含資材類廠商、總務、設備、工程、電腦等非資材類廠商、關係人及關務／物流等四大類別）。除特殊個案情形，供應商均需簽署本集團之「廉潔交易約定書」後，始可與本集團進行採購交易。

廉潔交易約定書溝通覆蓋情形：

可用供應商家數 ^(註1)	已完成溝通家數 ^(註2)	已完成比例
13,717	13,717	100%

註1： 可用供應商家數：當(2025)年度MDA (Supplier Master Data Application)未凍結且已核實之供應商家數。

註2： 已完成溝通家數：包括已簽署、特殊個案得豁免簽署等。

3.2.2 申訴渠道

本公司制定「舉報政策」，為員工及與本公司業務往來的人員（如客戶及供應商）提供渠道，舉報任何懷疑之不當行為、賄賂、貪污或違規行為。舉報者可經公司秘書透過電郵(whistleblower@yueyuen.com)或郵寄（地址為香港九龍觀塘偉業街108號絲寶國際大廈22樓）以書面形式向本公司審核及風險委員會主席作出舉報。

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。

3.2.3 溝通及培訓

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

本集團法務部定期舉辦有關誠信行為及反貪污之教育宣導及訓練，並對於本集團員工與新進人員進行「廉潔交易與集團利益維護」的宣導課程，期能進一步推廣本公司的誠信經營理念與規範。於報告期間，本公司已向董事會提供反貪污培訓材料，以及安排由香港廉政公署舉辦有關「上市公司董事及高級管理人員的誠信管治角色」網上培訓課程。

第三章 03

公司治理

3.3 落實法規遵循與知識產權保護

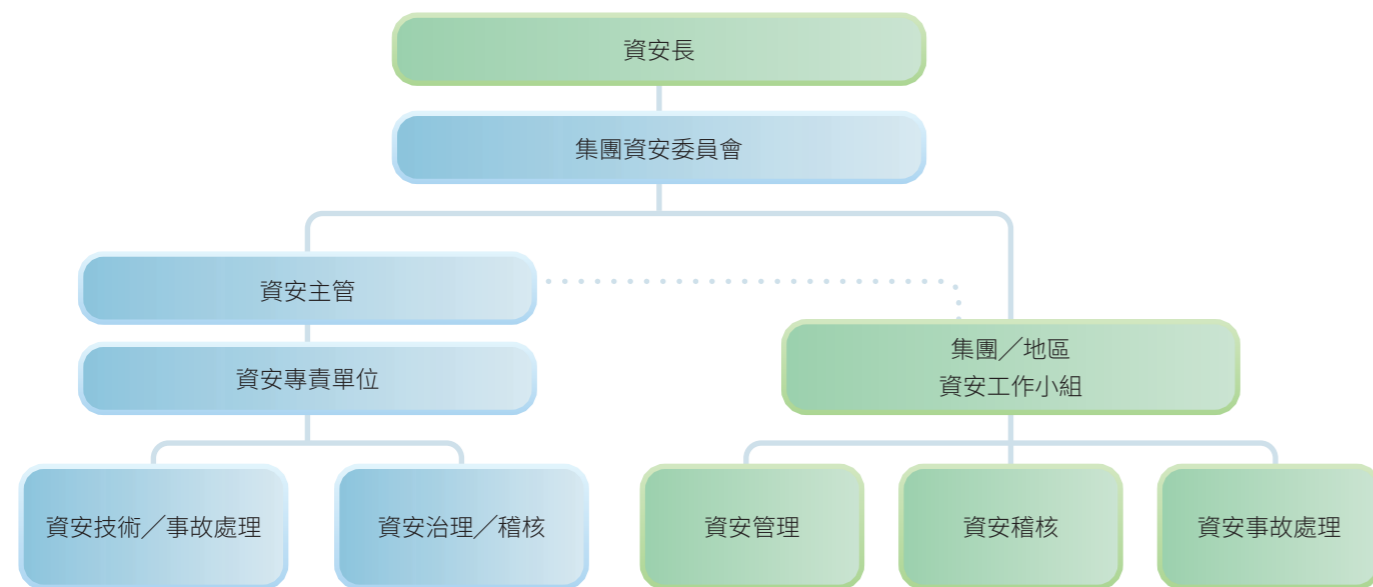
本集團為負責任的企業，遵循各地法規要求是基本之管理要務。本集團訂有「知識產權管理計畫」，以建立完善專利、商標及營業秘密制度，強化本集團專利商標布局與實力，以及保護營業秘密及機密資訊安全等內容，作為管理計畫目標，並於計畫中明定本公司知識產權管理政策與目標、權責分工、文件與流程管理等規範，管理本集團之知識產權，並尊重他人之知識產權。

就員工方面，本集團透過定期進行商業機密、資訊安全、競業禁止等教育訓練等方式，確保員工落實保護機密資訊、知識產權等。本集團亦要求供應商簽訂保密契約或保密條款及附件之產品安全承諾書，嚴格遵守保密規定及承諾書之規定。本集團亦針對商業機密保護及資訊安全等議題，就供應商人員進行教育訓練，不定期針對供應商進行評核，並將評核結果納為本集團內部評核供應商的依據之一。一旦發現違反商業機密、私隱或知識產權的保護，本集團將立即制止、檢討並採取改善措施。本集團尊重品牌客戶的知識產權，並會按照品牌客戶的授權範圍將其知識產權(如商標等)應用於產品上。

3.4 資訊安全管理

3.4.1 資訊安全管理架構

本公司協同母公司寶成國際集團合力推動資訊安全管理，由資訊部最高權責主管擔任資安長，召集高階主管成立集團資安委員會，針對資訊安全管理制度進行支持、監督與決策，2022年起設置資安主管及資安專責單位，並由資安專責人員及資訊部各處級單位指派之資安人員組成資安工作小組，負責資安治理、技術、事故處理與稽核等業務推動。

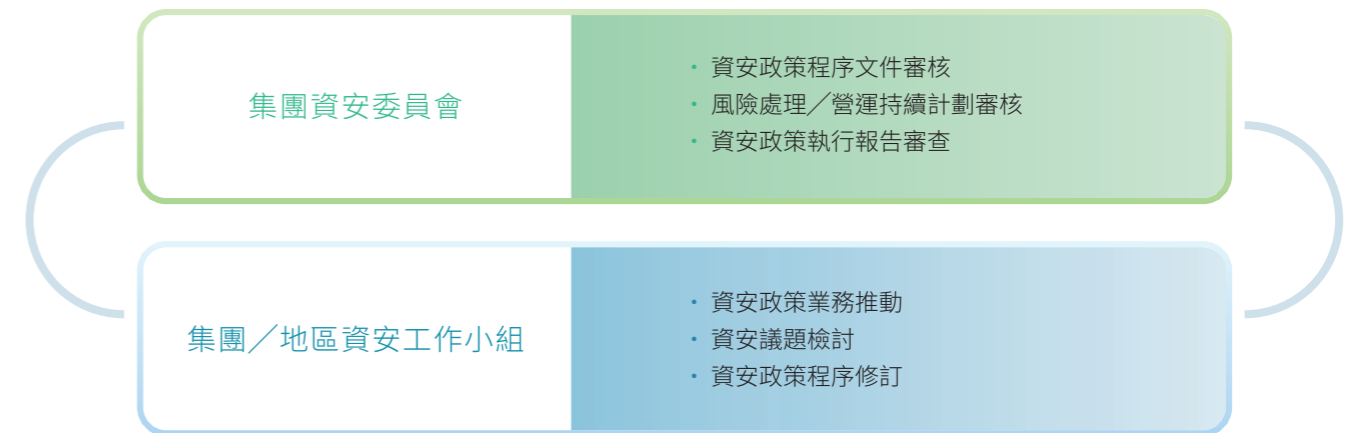


3.4.2 資訊安全政策

本公司自2013年起建置與導入資訊安全管理制度(ISMS)，以國際化資訊安全規範標準ISO 27001為要求，制定符合且適當的資訊安全制度文件及控制措施，期藉由全體員工共同努力以達成下列目標：

1. 確保商務活動持續運作，保護提供的資訊服務穩定使用。
2. 確保保管的資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障人員資料隱私。
 - 機密性：保護營運生產資訊，避免未經授權的存取。
 - 完整性：確保資訊完整正確，協助管理決策。
 - 可用性：建構數位韌性，支援營運穩定性。
3. 建立資訊業務營運持續計畫，對資訊安全管理系統定期檢視並持續改善，以反映政府資訊安全管理政策、法令、技術、關注方之需要及期望、內外部議題與公司業務之最新狀況，並確保資訊安全實務作業之可行性及有效性。

資訊安全政策檢討與呈報機制



3.4.3 資訊安全具體管理方案

本公司積極深化資訊安全與機密資訊保護機制以維護公司的競爭力，在現有的資安防護基礎上，遵循國際資安標準與框架，明訂資訊安全政策、程序與規範，持續進行管理制度與技術的強化，以達到本公司資訊安全管理的目標。2024年取得ISO 27001國際資訊安全管理認證（有效期自2024年10月12日至2027年10月12日），2025年持續通過驗證稽核以確維證書有效性，並進行資安精進優化專案的規畫及推動，以期提升資安風險管控能力。

1. **政策與管理：**本公司資訊安全制度每年定期檢視相關制度是否符合營運環境變遷、符合法規遵行性要求，並依需求適時調整。並透過PDCA與標準化作業不斷的循環改善，達到健全且有效的流程控制。

(1) **資安制度定期審查：**參考雲端安全ISO 27017、網路安全NIST框架等，進行資安管理制度合規性修訂及強化。

(2) **資產識別與風險管理：**確認及識別公司核心資訊保護標的，進行資訊系統的盤點及等級評估，識別及評定關鍵重要系統。針對重要系統的相關資產進行分級，以利盤查優先採取風險評鑑及處理措施的保護標的。

(3) **資安委外安全：**著重在制定與實施採購協議中的資安條款，透過新合約資安條款簽訂，促使廠商積極建構資訊與設備的安全防護的觀念。本年度持續推動資訊服務廠商資安自我評估，藉由自評表確認執行狀況，一方面宣導集團資安防護要求，也掌握具體實施狀況。

(4) **資安成效評核：**為確保資訊安全持續精進及績效管理，每年透過資安內部稽核與產安稽核協作來評估集團各資訊單位落實狀況。

2. **技術與防護：**鑑於各種外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，更建置各式資安防護系統，以提升整體資訊環境之安全性。

(1) **網路安全：**如重要系統與網路設備納入監控與異常手機告警訊息、跨國維運需經由申請並監管制，防火牆與網段區隔、電腦安裝病毒碼採自動更新方式以確保能阻擋最新型的病毒與垃圾郵件。

(2) **裝置安全：**如透過行動裝置軟體管理APP與開通已核准設備功能，包含網路連線，確保設備網路連線皆經過認證以避免資料外洩。此外，採用端點管控軟體管理使用者電腦，以阻絕不安全的使用行為。

(3) **資訊系統安全：**推動軟體開發生命週期安全管理，以確保應用程式從開發到維運的每個階段都符合資訊安全要求；並定期對於上線資訊系統進行弱點掃描檢測及進行修補更新，系統使用者身分認證採用多因子驗證機制，確保資訊系統的安全性。

(4) **稽核軌跡安全：**啟動集中式日誌收集，將重要系統與網通設備集中並建置資訊監控與戰情看板，以掌握資安風險與警訊，包含電腦登入狀況、SSLVPN監控。另藉由異常登入分析，確保重要主機運作順暢與有效防範惡意攻擊。

3.4.4 投入資訊安全管理之資源

本年度透過完善制度協助管理以降低資訊所面臨的各種風險與威脅。

1. **資訊資產盤點與營運持續：**為確認及識別本集團核心資訊保護標的，進行全集團所有資訊系統的盤點及等級評估，針對重要系統的資訊資產之識別、分類分級，並完成風險評鑑及處理措施。另為確保集團重要資訊系統服務的韌性強度，2024年重新評估關鍵業務風險，規劃推動製造生產相關重要系統的營運持續計畫，2025年完成計畫的實際演練，強化企業數位韌性，以確保客戶最大權益。

2. **資訊技術與防護：**

(1) **資料保護作業：**透過推動機密資料分級管控措施、高機密性系統權限審查、電子郵件群組重新盤整、定期盤整集團通訊平台的公開群組，並通知修改，以確保集團高機密性的系統安全，避免造成營運資訊外洩。

(2) **資安檢測作業：**本年度完成集團總部及海外重要系統主機弱點掃描，及5個重要資訊系統的滲透測試，針對弱點擬定並執行修補計畫，並依計畫完成弱點修補，避免駭客攻擊。此外，透過監控與分析及蒐集外部情資進行風險分析，進行特定的惡意外部IP封鎖，並實施相關的防護處理。

3. **人員訓練：**本集團對於新進員工進行資安宣導課程及測驗；為將資安意識普及到全體員工，規劃並實施資安認知訓練，累積24,533人次完成課程並通過測驗；針對在職員工進行1次社交工程釣魚郵件演練，統計郵件開啟率與惡意連線點擊率，針對未通過測試之員工實施強化訓練，以確保人員資安意識及警覺。在強化資安專業及管理的的課程訓練規劃，著重於資訊專責人員的實務操作演練，藉以加深資訊保護與資訊安全管理及技術量能。

本集團已建置企業風險管理機制與資安事件處理標準程序，明訂相關流程與措施，包含資安事件通報程序、指派負責人員處理重大資訊安全事件、評估遭受之損失及進一步的必要因應措施、評估資安風險可能對公司營運的影響及其因應措施。2025年度，本集團無重大資安事件，也未有資安事件造成的重大財務損失與營運影響。

第四章 04

利益相關者的參與

永續議題管理

裕元工業深知與利益相關者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益相關者的回覆和建議，定期進行分析，並將其納入公司營運規劃中。

4.1 利益相關者溝通

利益相關者鑑別




裕元工業過往參考AA1000利益相關者議合標準(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)五大原則，依照利益相關者對於公司的(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，梳理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，從而彙整出關注本公司製造業務相關利益相關者與其關注議題，並依其互動頻率及營運重要性鑑別出利益相關者，歷年來變動性不大。本年度延用過往鑑別結果，藉由ESG工作小組成員會議討論後決定，仍以股東／投資者、客戶、政府／監管機關、員工／工會、供應商、媒體、社區與非政府組織(Non-Governmental Organization, NGO)做為裕元的八大類關鍵利益相關者。

利益相關者的對話互動

裕元工業對於利益相關者所關注的議題，藉由定期及不定期會議、由各相關業務窗口進行良好與即時性的互動溝通，溝通方式包括但不限於問卷調查、電郵溝通、實體會議以及電話會議等方式，廣納利益相關者的意見與建議，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)負責協調處理利益相關者對於環保、人權與社區衝擊議題的溝通與資訊回饋。本公司每年發布ESG報告，回應利益相關者關注議題。

下述表格內列出裕元工業透過不同溝通管道，依利益相關者關切議題的範疇與性質，由各相關權責單位進行處理與回應。

利益相關者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	
對裕元工業的重要性 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"> 本公司網站／香港聯交所網站披露文件 股東大會 業績發佈會及路演 投資者會議及投資論壇 投資者日 股份過戶登記處 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 每年至少一次 每年至少四次 不定期 每年一次 不定期
2025年度互動 即時、完整、客觀地與不同地區及各類型股東／投資者進行高品質交流		
 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	
對裕元工業的重要性 客戶是裕元營運收入主要來源，致力為品牌客戶提供合法、永續、快速、彈性且具附加價值的製造服務，是裕元面對客戶的服務原則，同時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 ESG報告 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> 每月 不定期 每月 不定期 每年一次
2025年度互動 品牌稽核共53次		
 政府／監管機關	關注議題：公司治理、法令合規度、重大勞動爭議事件	
對裕元工業的重要性 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。	溝通管道及方法 <ul style="list-style-type: none"> 配合政府執行各項安全合規檢查 定期申報表單(每月／每季)／公文 ESG報告 議案諮商拜訪 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 每月／每季 每年一次 不定期
2025年度互動 依各區主管機關不同，互動頻率不同。		

第四章 04

利益相關者的參與

員工／工會		
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		
對裕元工業的重要性 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。	溝通管道及方法 <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 	溝通頻率 <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
	2025年度互動 <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「第七章最佳職場」之說明。 	

供應商		
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)		
對裕元工業的重要性 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。	溝通管道及方法 <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 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 每年一次 不定期
	2025年度互動 <ul style="list-style-type: none"> 供應商評核每年至少一次 日常業務窗口權責回應處理 	

媒體		
關注議題： 營運狀況、重大勞動爭議事件、具新聞價值事件		
對裕元工業的重要性 對於提升公司永續管理績效有多元觀點與意見提供。	溝通管道及方法 <ul style="list-style-type: none"> 新聞稿 訪查互動 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期
	2025年度互動 <ul style="list-style-type: none"> 業績、ESG、獎項等新聞稿 關切議題溝通 	

NGO團體		
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		
對裕元工業的重要性 監督與協助提升公司ESG永續管理績效。	溝通管道及方法 <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 ESG報告 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> 每年 不定期 定期 每年一次
	2025年度互動 <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 	

社區		
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		
對裕元工業的重要性 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。	溝通管道及方法 <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 	溝通頻率 <ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期／每季 不定期
	2025年度互動 <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「第九章社區關係」之說明。 	

第四章 04

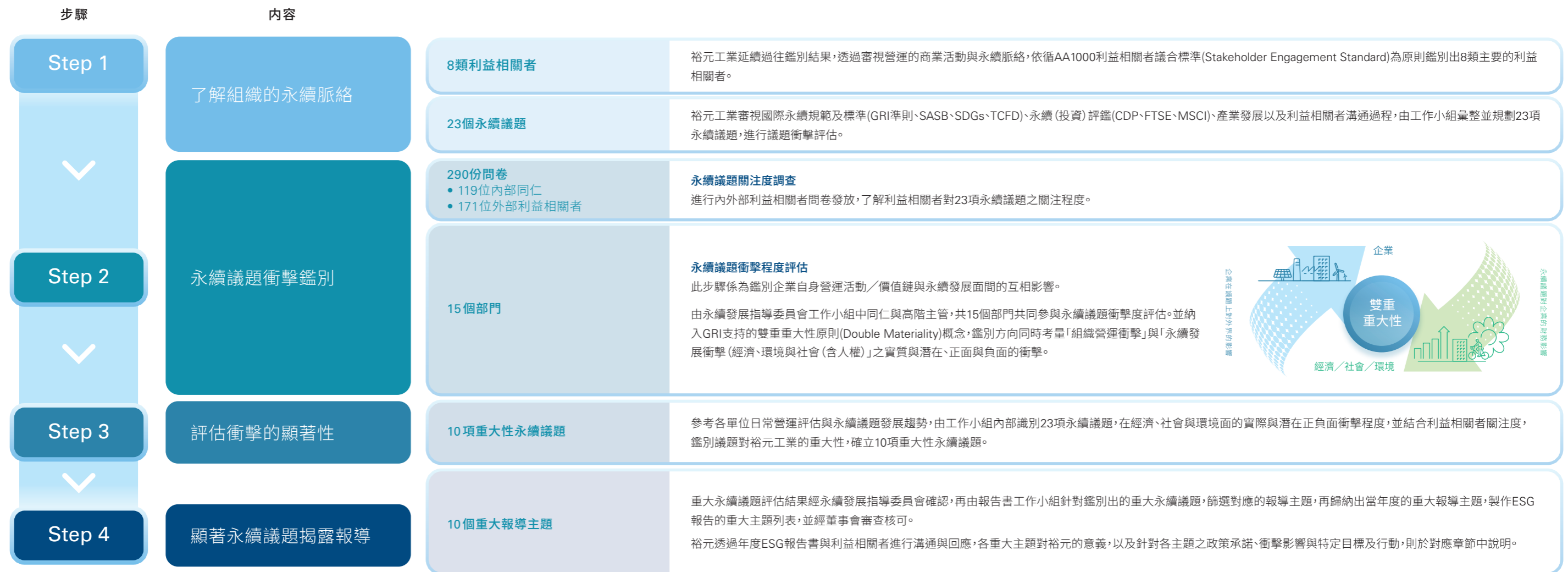
利益相關者的參與

4.2 重大性議題鑑別 重大性議題分析流程

裕元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、環境與職安衛管理視為營運合作的重要評估準則。因此，本公司所彙集的利益相關者關切議題大致與「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。

利益相關者對於製造業務之關切主題，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、誠信經營與公司治理是首要的管理議題；在社會面，著重人權與勞僱關係的合規，申訴處理機制的有效建置與安全健康的工作環境；環境面部分，則著重法規遵循、污染物排放處理、能源及資源的有效利用與氣候變遷管理。而社會面中的永續供應鏈議題，除了需要符合客戶對合格廠商的供應鏈認證外，供應商管理政策與做法也越來越被關注。

裕元工業透過重大性分析的過程解析利益相關者關注的議題，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，有效的回應利益相關者關心的議題。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2025年12月啟動報告書編輯的準備作業，並由母公司寶成國際集團永續發展指導委員會工作小組展開重大主題的鑑別工作。

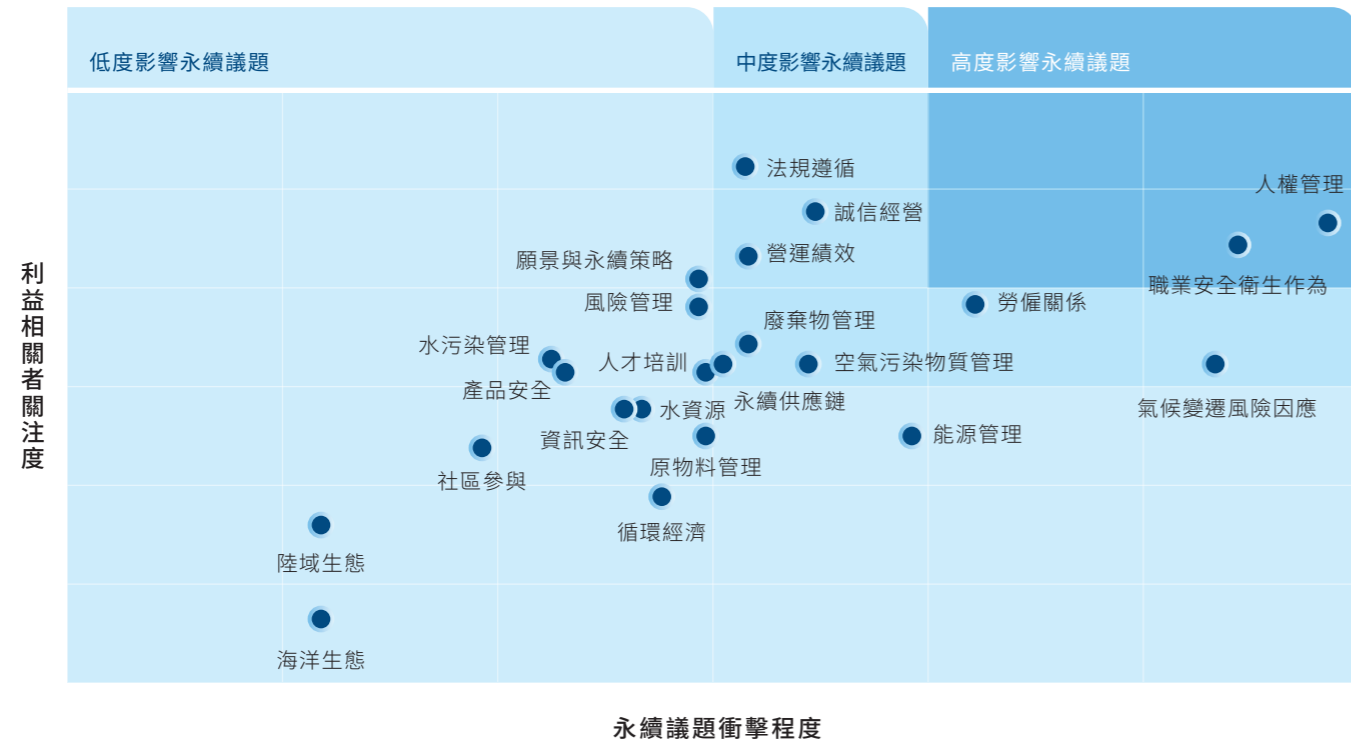


第四章 04

利益相關者的參與

重大性分析結果

工作小組依據「利益相關者關注度」與「永續議題的衝擊程度」評估結果，將23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。



永續議題衝擊排序	
永續議題	衝擊排序
人權管理	1
職業安全衛生作為	2
氣候變遷風險因應	3
勞僱關係	4
能源管理	5
誠信經營	6
空氣污染物質管理	7
營運績效	8
法規遵循	9
廢棄物管理	10
永續供應鏈	10
人才培訓	11
原物料管理	12
願景與永續策略	13
風險管理	14
循環經濟	15
資訊安全	16
水資源	17
產品安全	18
水污染管理	19
社區參與	20
陸域生態	21
海洋生態	21

評估方法：考量衝擊程度（經濟、環境、社會面的衝擊）與發生可能性，針對正面與負面衝擊影響進行衝擊程度鑑別評分，再依加總衝擊程度進行永續議題排序。

本年度重大性定義：得分≥21.5分為高度衝擊議題；21.5-15.5分為中度衝擊議題；<15.5為低度衝擊議題。

永續議題關注程度排序	
永續議題	關注度排序
法規遵循	1
誠信經營	2
人權管理	3
職業安全衛生作為	4
營運績效	5
願景與永續策略	6
勞僱關係	7
風險管理	8
廢棄物管理	9
空氣污染物質管理	10
氣候變遷風險因應	11
水污染管理	12
永續供應鏈	13
人才培訓	14
產品安全	15
資訊安全	16
水資源	17
能源管理	18
原物料管理	19
社區參與	20
循環經濟	21
陸域生態	22
海洋生態	23

評估方法：依利益相關者分類，計算對議題的關注度平均評分，再進行關注度排序。

本年度重大性定義：得分≥4.8分為高度關注議題；4.8-4.6分為中度關注議題；<4.6分為低度關注議題。

第五章 05

環境永續

在全球性氣候災害加劇導致環境劇烈變動下，裕元工業積極思考如何站穩腳步、穩健經營的策略，ESG逐漸成為集團永續經營的依循準則，將環保永續思維納入營運策略與生產流程中，兼顧獲利進步、員工照顧與社會環境永續發展，為集團創造長期的競爭優勢及永續生存立基。

面對環境永續浪潮，裕元工業積極朝向「零廢棄」、「低碳排」、「環境友善」願景而努力。面對全球氣候變遷風險與國際減碳目標與挑戰，裕元工業攜手品牌客戶與供應商夥伴不斷強化各項綠色創新作為，並透過採購再生能源及擴大綠能使用，持續努力邁向淨零排放願景。

本公司依循ISO 14001環境管理系統建立公司內部環境管理制度及規範。因應生產區域環保要求標準逐漸提高，本公司以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，中長期朝向低碳生產與零廢棄的管理目標而努力。

2025年度製鞋生產基地通過ISO 14001:2015管理系統驗證率為69%；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44%。

通過重大主題鑑別流程，本公司識別到的中高度影響永續議題中，法規遵循、空氣污染、廢棄物管理及氣候變遷風險因應與環境相關。

自2022年起，本公司積極推動基礎工程、夥伴制度、由上而下的三合一ESH自主管理體系。透過全面的管理，本公司旨在合法合規，提高所有員工對於環保工作重要性的認識，提升工作效能。

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，鼓勵全體員工參與環保問題的發掘和改善。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，並強調環保管理的重要性，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。



2025年度本集團於環境領域共發生1件違規而遭處行政處罰之行為事件（1萬美元以上），越南同奈省農業環境廳於2024/12-2025/01至越南寶崧公司進行清查，針對4項違反行為開出罰款，合計罰金為705,000,000越南盾（約27,188美元），案件說明如下：

缺失	改變行動
年度環保報告廢棄物數據錯誤、生產線抽風罩未依照環境證照內容執行、處理污水與回收水與外排水量不符、外河水開採日誌數據與實際不符。	加強數據檢查核實及強化變更審核機制及例行巡檢。

5.1 氣候變遷風險因應

重大主題管理

對裕元的意義



裕元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



正面衝擊

- 實質：減緩氣候變遷，降低氣候災害影響。
- 潛在：響應聯合國SDGs目標，與淨零排放的全球趨勢。



負面衝擊

- 實質：氣候變遷對營運造成衝擊，如天災造成的停工、環境改善成本增加等。
- 潛在：全球氣候法規的加嚴，影響營運與獲利。



政策與承諾

裕元工業氣候變遷政策



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。(2025年製鞋業務範圍範疇一與範疇二排放量，較2019年下降9.4%，達成目標)
- 遵循SBTi (Science-based targets)科學減量目標，裕元工業承諾於2030年減少範疇一與範疇二溫室氣體絕對排放量，以2019年為基準年，減少46.2%。



採取行動

- 擴大綠能使用：屋頂太陽能發電／綠電採購／再生能源憑證／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。



利益相關者議合

依據利益相關者議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於ESG報告、相關平台或網站上。



對應永續指標

HKEx附錄C2-D部分 GRI 305 SDG 13

第五章 05

環境永續

5.1.1 氣候變遷風險和機遇

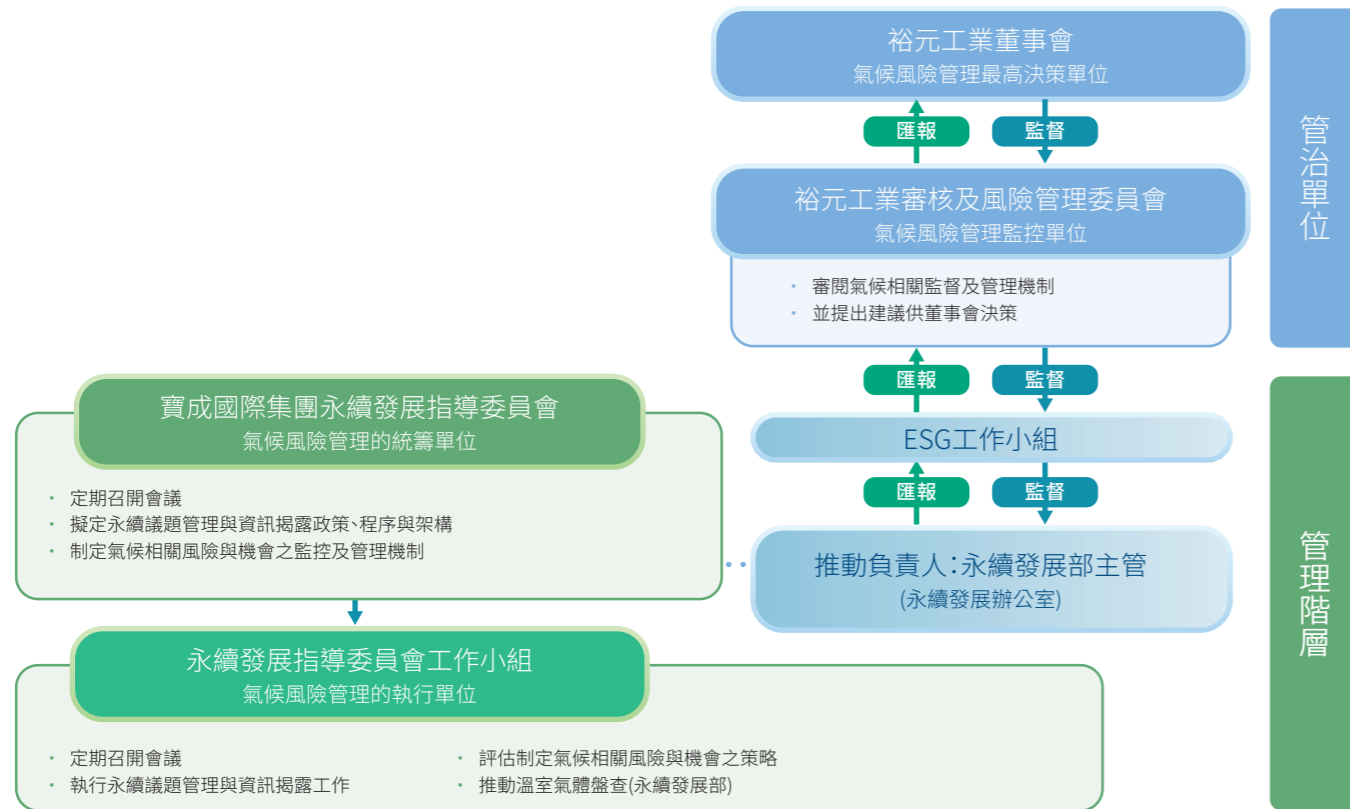
裕元工業為降低營運對氣候變遷的影響，透過母公司寶成國際集團永續發展指導委員會，依循IFRS S2和HKEx上市規則附錄C2中「D部分：氣候相關披露」之四大核心內容，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險和機遇，擬定相關調適與減緩策略。

氣候管治

本公司董事會由10名董事組成，其中4名為獨立非執行董事，並由董事長擔任主席。董事會對本公司之氣候相關風險和機遇負有最終監督責任，負責檢視氣候變遷對本公司商業模式之影響，並督導氣候相關風險管理機制之建置與運作成效。裕元工業於2021年制定「裕元工業氣候變遷政策」，就氣候變遷管理能源相關策略和增進對氣候變遷的應變能力提供主要指引。

氣候相關風險和機遇之治理及管理架構

由於永續／氣候變遷相關法規不斷推陳出新、極端氣候的威脅亦日漸嚴峻，本公司為及時因應來自各方的氣候挑戰，進而發掘可能的永續／氣候相關機遇，母公司寶成國際集團於2024年12月成立「永續發展指導委員會」，專責統籌永續策略、監控永續／氣候相關風險並指導資本運用，由各營運／機能單位最高主管擔任指導委員，永續發展部主管擔任推動之負責人，設立永續發展辦公室，統籌相關執行與協調工作，本公司氣候管治及管理架構及職責說明如下圖：



氣候相關風險和機遇之技能與專業能力發展

本公司認知氣候變遷之風險和機遇管理為持續發展之議題與趨勢，除了透過董事會與相關委員會定期掌握永續與氣候變遷管理之推動狀況外，亦透過安排相關課程，介紹包含與氣候有關的永續政策與法規、氣候風險管理與溫室氣體盤查及確信等發展趨勢，提升董事在氣候變遷上的專業職能與認知。2025年本集團所有董事均已依循培訓計畫，完成進修1.5小時~3小時之氣候變遷相關課程。

溝通氣候相關風險和機遇之頻率

本公司透過治理及管理架構進行監督氣候相關風險和機遇管理，亦定期依據其職責監督本公司氣候議題管理相關工作達成情形，每年度至少針對相關議題，向董事會報告2次。2025年度集團開始評估導入「IFRS S2」，並持續推動溫室氣體的盤查與驗證工作。相關議題溝通情形如下：

1. 董事會、審核及風險管理委員會：2025年，由ESG工作小組對氣候議題管理相關工作達成狀況進行2次彙報，相關溝通情形，包含氣候相關風險和機遇、永續揭露法規趨勢與內部執行規劃和進度。
2. 母公司寶成國際集團永續發展指導委員會：依本公司「IFRS S2」導入計畫，由永續發展辦公室，向永續發展指導委員會彙報氣候變遷管理工作狀況。2025年度共召開3次會議，審查成立專責氣候管理組織、IFRS S2差異分析、識別相關風險和機遇及財務影響、因應策略與行動、評估相關重大財務資訊與識別／蒐集所需資料等工作。
3. 母公司寶成國際集團風險管理指導委員會：每年由風險管理指導委員會，協助永續發展指導委員會進行氣候相關之風險和機遇識別、排序及因應策略(管控措施)。

氣候相關風險和機遇政策之權衡

本公司於氣候變遷議題之治理，係綜合考量多元決策面向，並審慎納入不同利益相關者之觀點。董事會就氣候相關重大決策負有最終監督責任，並依據管理階層所提報之決策考量要素，作為評估與判斷的重要依據，審視各項方案之權衡情形。

在重大氣候策略之制定上，董事會將衡量其可能帶來之正面與負面影響。董事會要求ESG工作小組協助辨識氣候風險和機遇之因應策略，並評估相關決策對營運之影響。此外，董事會在審查企業策略、重大行動計畫、風險管理政策、年度預算、資本支出及收購撤資等方面，部分納入氣候議題。氣候變遷對企業長期穩健發展及風險管控具重要影響，為回應國際趨勢及市場要求，自2025年起，本公司積極推動IFRS S2(氣候相關揭露準則)導入計畫，以提升資訊透明度及決策品質。集團母公司已成立「永續發展指導委員會」，專責統籌永續策略、監控氣候風險並指導資本運用，並由各營運／機能單位最高主管擔任指導委員。持續加強內部專業培訓與數據分析，定期檢視並調整相關政策，確保在應對氣候挑戰與市場變局中，企業能穩健發展、靈活調整，並持續履行社會責任，推動綠色轉型與永續發展。

氣候相關風險和機遇目標設定，及績效與薪酬政策之連結

本集團為達成所訂定氣候策略性目標，於各策略性目標下設各具體細項目標，並於細項目標下訂定衡量指標。董事會下設有薪酬委員會，目前由四名獨立非執行董事擔任委員；薪酬委員會定期檢討董事薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並提報董事會審議。請參閱「7.1.3人才發展與培訓」章節中的高階經理人的薪酬政策與決定流程。2025年本集團經理人（包含本公司營運部門與後勤機能部門的一級主管）的績效目標，至少會有5%會含括環境面向的永續目標，包含推動節能減碳與綠能使用、強化資源循環與廢棄物管理與導入國際標準與能力建設。

執行階層員工之績效指標亦包含氣候變遷相關工作（節能減碳、通風降溫、災害預防），將員工之工作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。

管理階層在氣候相關風險和機遇治理的角色

永續發展指導委員會由各事業單位及機能別最高主管擔任指導委員，並指派專責人員成立跨部門工作小組，由永續發展辦公室，統籌相關執行與協調工作。透過由管理階層組層的永續發展指導委員會，確保永續議題管理能直接連結公司營運決策與管理實務，也確保永續資訊揭露的完整性。該小組定期就其工作向董事會進行彙報。

該委員會亦負責氣候相關風險和機遇議題管理、產業氣候相關之最新法令規定之追蹤，更新氣候風險和機遇之識別結果。

母公司寶成國際集團自2025年起已建立「永續資訊之管理」之內部控制制度，並納入稽核單位之年度稽核計畫，由治理單位督導。2025年由內部稽核單位於年中與年底執行2次永續資訊管理之稽核，負責查核及確認公司永續資訊之相關內部控制制度之執行情形，於稽核事項完成後之次月底之將稽核報告呈送各獨立董事核閱，及向董事會報告實際執行情形。

氣候策略

氣候相關風險和機遇

本公司於2025年度，首次透過永續發展指導委員會，依循IFRS S2之四大核心內容，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險和機遇。

氣候相關風險和機遇之識別

本公司於識別可合理預期將影響公司展望之氣候相關風險和機遇時，同步參考IFRS S2行業基礎施行指引第1冊（服飾、配件及鞋類），與第6冊（多線及專業零售商與配銷商）之揭露主題及同業所揭露之風險和機遇進行識別氣候相關風險和機遇。經永續發展指導委員會討論後，2025年先聚焦於鞋業製造業務範圍中產生的風險和機遇，並優先識別出「自然環境（氣候災害）」（物理風險），與「溫室氣體(GHG)策略」（轉型風險）兩項重大風險，暫無辨識出重大的氣候機遇。

時間區間：定義及與策略性決策規劃時程之連結

本公司將氣候相關風險和機遇預期可能發生之時間區間劃分為短期、中期及長期：

期間	定義	與策略性決策規劃時程之連結
短期	1年以下	本公司以年度為營運管理週期，每年進行風險辨識，並檢視與調整重大決策。
中期	1年以上至5年以下	本公司策略性決策通常在5年內會有明顯成效。
長期	5年以上	本公司長期策略則聚焦於因應氣候變遷對產業之影響。

第五章 05

環境永續

可合理預期將影響公司展望之氣候相關風險和機遇，以及其對公司經營模式與價值鏈之可能影響

本公司除識別可能影響自身展望之氣候相關風險和機遇外，亦進一步識別該等風險和機遇對本公司經營模式及價值鏈之目前及預期影響，以及可合理預期將造成影響之時間區間：

氣候相關風險和機遇				對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
類型	描述			目前	預期	目前	預期
物理風險	立即性風險	自然環境 (災害)	製鞋業高度依賴跨國供應鏈與生產基地，尤其集中於東南亞、南亞等氣候風險較高的新興市場區域。因此，自然災害如強降雨／颱風帶來的洪水與環境溫度上升等極端天氣事件，可能對製鞋業構成多重實質風險	暫無影響	可能造成營運中斷、供應鏈中斷等影響	暫無影響	可能造成供應鏈中斷
轉型風險	政策與法規	溫室氣體(GHG)策略	隨氣候議題升溫，各國政府與客戶對於溫室氣體管理之法規與要求持續升級，對廠區之擴建彈性、合規成本、與社會信任構成壓力	須配合法規與客戶推動相關盤查與減量工作	可能增加法遵風險，若未妥善管理可能影響新廠投資決策、營運連續性及客戶關係、ESG信譽	暫無影響	可能造成供應鏈營運成本上升

註： 目前識別的兩項風險，影響區域包含中國大陸、越南、印尼與東孟緬等地區。

氣候相關風險和機遇			影響的價值鏈環節 ^註			可能影響之時間區間 ^註		
類型	描述		上游	中游	下游	短期	中期	長期
物理風險	立即性風險	自然環境 (災害)		●		●	●	●
轉型風險	政策與法規	溫室氣體 (GHG)策略		●		●	●	●

註： 價值鏈與時間區間:經評估受廠區所在地之當地環境法規規定，以及因應氣候風險而設計之相關工程建設之影響，主要影響會在公司本身。在極端氣候可能帶來的實體與轉型風險會是沒有明確時間性的，而是持續性皆有可能產生的風險類型。

氣候相關風險和機遇對策略與決策之影響

為因應相關氣候相關風險和機遇，本公司已逐步進行氣候減緩與調適之努力，包括透過氣候轉型計畫及其他營運決策回應該等風險和機遇，該等減緩與調適之努力對本公司之目前及預期經營模式有所影響。本公司亦評估基於所作之調適與減緩努力，該等氣候風險和機遇對本期及未來可能產生之財務影響。

氣候轉型計畫

本公司已發展初步的轉型計畫因應所識別之轉型風險及相關機遇，具體行動包括：

氣候轉型計畫之具體行動	說明
設置大型滯洪池，改善廠區排水	本公司透過於生產廠區墊高地勢並設置大型滯洪池，以緩衝大規模降水和短時強降雨造成的地表逕流，避免立即影響鄰地。並針對廠區的排水進行改善，包括排水溝的加大加深與增加地表滲透率 (如設置透水鋪面或滲透井)。
進行廠房通風改善	廠房設計考量通風降溫，並聘請外部顧問評估氣候環境，並針對開窗與熱量分散方式，規劃／調整選擇機械式或自然通風方式，購置通風設備，執行通風改善工程。
提高再生能源使用比例	透過於適合的廠區，由廠商出資建置屋頂太陽能系統，再由廠區依使用量購置太陽能電力；並於中國大陸、越南、印尼與其他主要生產區域採購再生能源憑證與政府綠色電力 (中國大陸)，逐步提高再生能源的使用比例，相關執行成效可參閱「5.1.2溫室氣體管理」章節中的綠能建置與購買。
持續提升能源效率	由採購單位結合永續發展部門人員，進行源頭設備採購的節能管理；也由廠區每年自主推動節能專案，持續提升能源效率。相關執行成效可參閱「5.2能源管理」章節中的持續能源管理：節能專案與行動。

本公司已初步發展氣候轉型計畫，作為因應氣候變遷轉型風險及掌握低碳經濟發展機會之核心策略。相關計畫以減少氣候災害，與降低營運過程溫室氣體排放量為目標，透過提高再生能源使用比例、持續提升能源效率，逐步推動營運模式轉型。在發展轉型計畫過程中，本公司採用之關鍵假設包括全球淨零政策持續推動、碳定價機制逐步建立、再生能源技術成熟度提升，以及客戶與市場對低碳產品需求持續增加等情境基礎。本公司轉型計畫之執行成效，主要取決於再生能源取得可行性、低碳技術投資回收性及各營運地區政策發展方向等關鍵要素與條件。本公司將定期檢視上述假設及外部條件變化，以確保轉型策略之有效性與可行性。

第五章 05

環境永續

因應氣候相關風險和機遇，以及氣候相關風險和機遇之財務影響

氣候風險／機遇		減緩與調適努力		對財務狀況、財務績效及現金流量之影響		
類型	描述	目前	預期	報導期間財務影響 ^{註1}	預期財務影響 ^{註2}	
物理風險	立即性風險	自然環境(災害)	設置大型滯洪池，改善廠區排水	未來預計繼續執行左列轉型計畫及相關因應對策	執行洪水預防相關工程本期財務影響 本期因設置大型滯洪池，改善廠區排水的工程案，於主要生產基地共執行81件改善案，共產生8,293千美元之工程費用及現金流出，佔投資活動現金流量2.51%。	轉型計畫相關預期財務影響 <ul style="list-style-type: none"> 每年為持續提高韌性與調適能力，預計短期及中期投保相關調適工程將有一定費用及現金流出。長期而言，亦持續進行預防與改善，將增加費用及現金流出。然實際災害發生仍存在不確定性，故尚無法量化衡量。 上述項目皆可透過自有資金進行支應，預計對籌資可得性及資本成本無重大影響。
			進行廠房通風改善		購置負壓風扇本期財務影響 本期於主要生產基地，總共購置1,085台負壓風扇改善廠房環境溫度，共產生296千美元之設備採購費用及現金流出，佔投資活動現金流量0.09%。	
轉型風險	政策與法規	溫室氣體(GHG)策略	提高再生能源使用比例	未來預計繼續執行左列轉型計畫及相關因應對策	購置屋頂太陽能再生能源本期財務影響 本公司於中國大陸、越南與印尼等地，由我方提供廠房屋頂，太陽能廠商出資建置屋頂太陽能，我方依使用量向廠商採購屋頂太陽能電力，本期共採購10,209MWh的再生能源電力，共產生817千美元之採購費用及現金流出，佔經營活動現金流量0.01%。	轉型計畫相關預期財務影響 <ul style="list-style-type: none"> 本集團預計透過簽訂再生能源(憑證)採購合約，逐年提升再生能源使用佔比，此計畫將導致費用與現金流出。依目前各廠區規劃，至2030年本公司採購量預估會再增加1倍，預估再生能源(憑證)採購金額將再增加1,272千美元^{註3}。
			持續提升能源效率		購置再生能源憑證本期財務影響 本公司於中國大陸、越南與印尼等地，透過向當地電力公司採購綠色電力(憑證)，及向第三方採購國際認可的再生能源憑證，本期共採購324,084MWh的再生能源憑證，共產生455千美元之採購費用及現金流出，佔經營活動現金流量0.01%。	
					執行節能源頭設備採購本期財務影響 本公司透過訂定限制類節能設備之採購規範，自設備汰換及新購階段即納入能源效率之管控要求，以強化源頭管理。然而，相關設備之採購決策主要仍係基於生產需求與營運規劃，現階段尚難明確區分因加強節能管控所額外增加之成本。因此，本期尚無法就該項節能設備採購措施對財務之影響進行具體量化評估。	轉型計畫相關預期財務影響 <ul style="list-style-type: none"> 本公司持續投入節能專案與節能相關設備支出，預期將致非流動資產及投資活動現金流出增加，並致每年折舊費用增加。但受限於我方節能技術能力、市場節能技術發展的不確定性，故尚無法量化衡量。 上述項目皆可透過自有資金進行支應，預計對籌資可得性及資金成本無重大影響。

註1：【報導期間財務影響】評估範圍包括氣候相關風險和機遇對公司於本期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響。經評估，本集團不預期上表任一氣候相關風險和機遇中，存有重大調整下一年年度財務報告中資產及負債帳面金額的重大風險。(S2.16(a)-(b))

註2：【預期財務影響】評估範圍包括氣候相關風險和機遇對公司短期、中期及長期之財務狀況、財務績效、現金流量、籌資可得性及資金成本之預期影響。

註3：【預期財務影響】再生能源(憑證)採購金額屬於受高度不確定性影響之數額：本公司生產廠區涵蓋中國大陸、印尼、越南與東孟緬等其他地區，因未來市場對綠電需求，以及各地政府對再生能源政策等不確定高，均可能導致再生能源(憑證)採購金額之重大調整。

氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

自2022年起，本公司原則上每三年度運用氣候情境分析評估氣候韌性，主要參考世界各地科學報告，分析氣候風險對本集團的影響。本節分別就氣候相關物理風險考量二種潛在氣候情境，分敘本集團所識別之氣候相關物理風險相應之韌性評估。本公司暫未針對氣候轉型風險，搭配氣候情境分析，進行相關風險相應之韌性評估，預計會於下一個報導週期納入評估。

就物理風險而言，本公司考量可能有哪些實體影響、物理風險的後果可能嚴重到何程度，以及可能發生的時間、地點及對象等因素後，採用聯合國政府間氣候變遷專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)於第六次評估報告(Sixth Assessment Report, AR6)提出之低度排放情境(SSP1-2.6)與極高度排放情境(SSP5-8.5)用於實體氣候情境分析，在2025年度，本公司使用了2024年度報告中的氣候情景分析結果以進行氣候韌性評估。

氣候相關情境分析中使用之時間區間

IPCC情境提供截至2100年(世紀末)及2050年(世紀中)合理可信的假設情境。為了更佳地運用該等情境以識別最攸關之氣候相關風險和機遇及相關財務影響，本公司於情境分析使用與氣候相關風險和機遇相同之時間區間，並將分析範圍設定於主要營運地點(台灣、中國大陸、越南、印尼)。

策略與經營模式之情境分析與評估

風險類型及描述	物理風險－自然環境(災害)	
選用情境	IPCC－低度排放情境(SSP1-2.6)	IPCC－極高度排放情境(SSP5-8.5)
情境描述	該情境假設全球在追求高度經濟成長、能源密集與科技驅動發展的同時，透過大規模政策介入、技術突破與市場機制，成功抑制溫室氣體排放，使本世紀末全球升溫控制在約2°C以內。	在此情境下，溫室氣體排放於本世紀持續上升，導致全球平均氣溫升幅可能超過4°C。SSP5-8.5常被用作評估極端氣候風險與實體衝擊的上限情境(worst-case scenario)，以辨識企業在高度氣候衝擊下的韌性與暴露程度。
主要假設	<ul style="list-style-type: none"> 應用工具資訊：COMPARISON: LONG-TERM SEA LEVEL OUTCOMES；評估因自然災害加劇造成的海平面上升與洪水風險 應用工具資訊：世界銀行World Bank Group Climate Change Knowledge Portal；評估因自然災害加劇的平均氣溫變化、單日高溫變化與單日降水量變化 廠區數量及地理位置無重大異動等 	
評估影響	情境分析結果如下： <ul style="list-style-type: none"> 於世紀中(2050年)時，越南前江與胡志明市的生產基地可能面臨海平面上升／洪水的風險。造成的潛在財務影響：生產基地營運中斷 於世紀末(2100年)時，越南前江與胡志明市的生產基地可能面臨海平面上升／洪水的風險；越南與印尼地區所有生產基地的單日降雨量會增加10~20%；中國大陸東莞的單日高溫升高會超過1.5°C。造成的潛在財務影響：生產基地營運中斷，增加資本支出以改善員工作業環境 惟量化數值有於資源限制，需過度成本或投入始能取得，故無法提供。 	情境分析結果如下： <ul style="list-style-type: none"> 於世紀中(2050年)時，越南前江與胡志明市的生產基地可能面臨海平面上升／洪水的風險；越南全區、印尼全區、以及中國大陸東莞生產基地的單日降雨量會增加10-20%；所有生產基地的單日高溫升高都會超過1.5°C；台灣與中國大陸地區的生產基地，平均氣溫升高會超過1.5°C。造成的潛在財務影響：生產基地營運中斷，增加資本支出以改善員工作業環境 於世紀末(2100年)時，越南前江與胡志明市的生產基地可能面臨海平面上升／洪水的風險；所有生產基地單日降雨量會增加20-30%；所有生產基地的單日高溫與平均高溫升高會超過3-5°C。造成的潛在財務影響：生產基地營運中斷，增加資本支出以改善員工作業環境改善 惟量化數值有於資源限制，需過度成本或投入始能取得，故無法提供。
韌性能力	面對極端天氣事件所引發之自然災害風險，包括強降雨、颱風、海平面上升所致之淹水風險，以及環境溫度上升帶來的高溫作業風險，本公司持續強化營運據點之氣候韌性。透過設置滯洪設施、改善排水工程及推動通風改善措施，提升廠區對極端天氣事件的承受與調適能力，降低營運中斷與人員安全風險，並強化災後恢復與營運穩定性，展現面對氣候變遷風險的整體韌性。另為強化面對此風險之韌性能力，本集團未來增設廠房時亦將考量發生極端天氣事件風險較低之區域，並與多元供應商合作，分散風險。	

第五章 05

環境永續

評估氣候韌性時考量之不確定性重大領域

在進行氣候韌性評估時，本公司根據不同情境考量不同不確定性重大領域。在低度排放情境與極高度排放情境下，主要不確定性重大領域包含極端天氣事件發生的頻率及強度，其不確定性源自氣候預測的變數較大，且氣候模式及天氣狀況不斷改變而導致極端天氣的潛在未預期變化。

短中長期之氣候變遷策略與經營模式調適能力

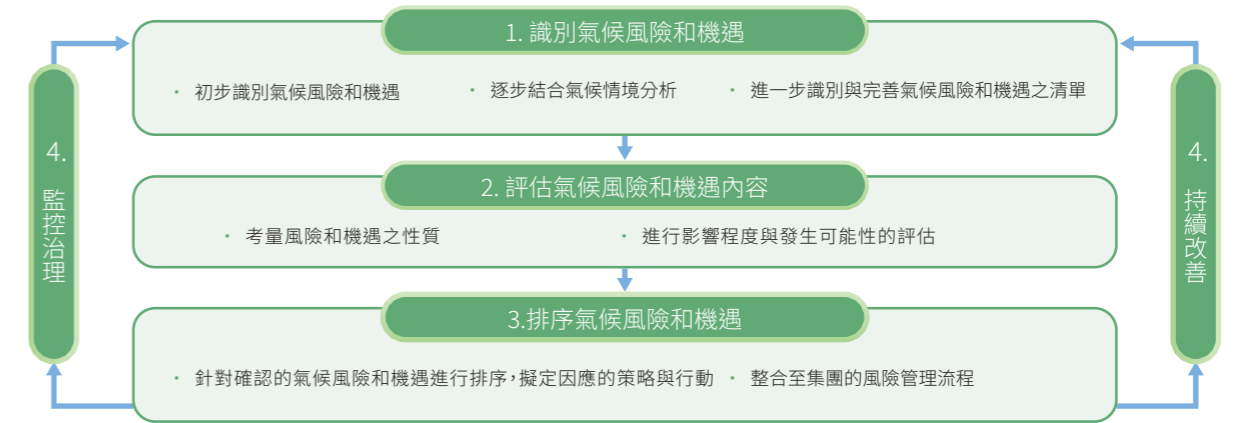
本公司之策略及經營模式(包括所有調適與減緩努力以及轉型計畫，詳見「氣候轉型計畫」章節)係基於集團最合理可能發生之情況下所執行。本公司評估自身調整及調適策略及經營模式之能力，包括財務資源之可得性及彈性、資產重新配置與升級之能力，以及對氣候相關減緩、調適及氣候韌性機遇的投資之影響，說明如下：

	物理風險 / IPCC低度排放情境(SSP1-2.6)	物理風險 / IPCC一極高度排放情境(SSP5-8.5)
就氣候變遷調整或調適其策略及經營模式之能力	本公司目前及未來規劃之調適與減緩努力、預期投入之資金，以及對資產重新配置與升級之能力，應可充分因應此情境下物理風險之影響	<ul style="list-style-type: none"> 相較於現行調適與減緩努力之資金投入，可能需籌措更多資金投入災害的預測與監控以降低物理風險之影響。 針對可能受到淹水影響的地區，本公司未來將評估新舊廠區設置或遷移可行性，確保營運穩定性與長期發展。

風險管理

氣候相關風險和機遇之識別、評估、排序及監控流程與政策

本集團2024年度參考氣候相關財務信息披露工作小組(Task Force on Climate-related Financial Disclosures,「TCFD」) 框架進行氣候相關風險和機遇之評估。而自2025年度起永續發展指導委員會開始評估導入「IFRS S2」，針對氣候相關風險和機遇之評估流程如下：



本集團已將前述流程納入公司整體風險管理架構，以確保氣候變遷能適當反映於公司整體政策中。此外，本年為第一次參照「IFRS S2」進行識別，故未有修改識別與評估流程之情事。

氣候風險的使用資料來源之輸入值及參數之資訊

為識別氣候相關風險和機遇，除往年的氣候情境分析外，本公司本年度亦加入定性因素以識別重大的氣候相關風險和機遇。永續發展辦公室透過邀集永續發展指導委員會工作小組各單位成員進行訪談，透過檢視過去事件、目前情況並考量對未來情況之預測，參考IFRS S2行業基礎施行指引第1冊(服飾、配件及鞋類)，與第6冊(多線及專業零售商與配銷商)之揭露主題及同業所揭露之風險和機遇初步識別氣候相關風險和機遇。初步識別氣候相關風險和機遇之範圍涵蓋本公司之合併個體及價值鏈上下游，並於過程中，同步參考過往在聯合國政府間氣候變遷專門委員會(IPCC)之低度排放情境(SSP1-2.6)及極高度排放情境(SSP5-8.5)下，針對洪水、氣溫與降雨的氣候風險情境分析結果，經討論後，2025年度將優先聚焦於鞋業製造業務範圍中產生的風險和機遇。

第五章 05

環境永續

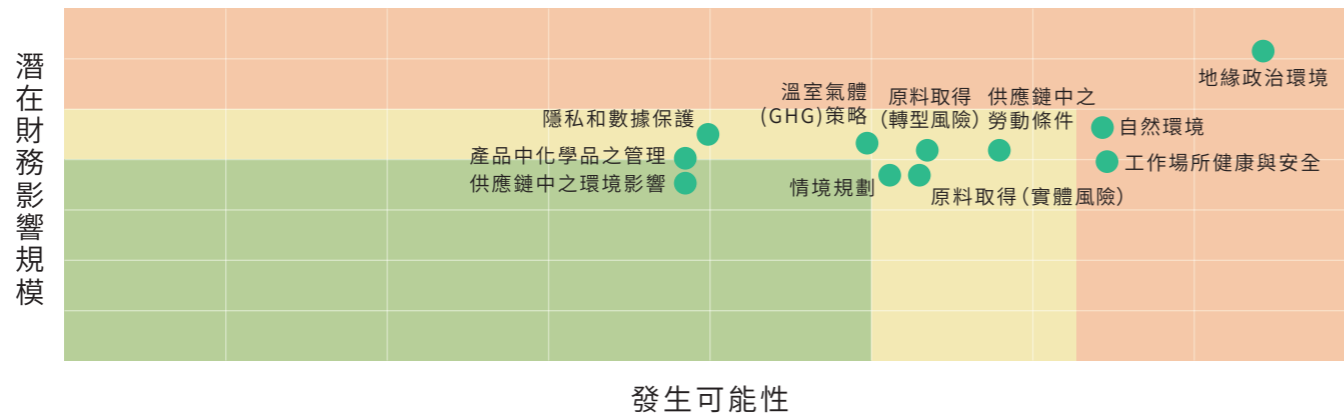
氣候相關風險和機遇之性質、可能性及影響程度之評估方式

在氣候相關風險和機遇之評估方面，本公司評估基準包含該等風險和機遇發生的可能性及影響程度，包括評估最可能發生的情境、該等風險或機遇對本集團可能的影響期間（短期、中期及長期）。

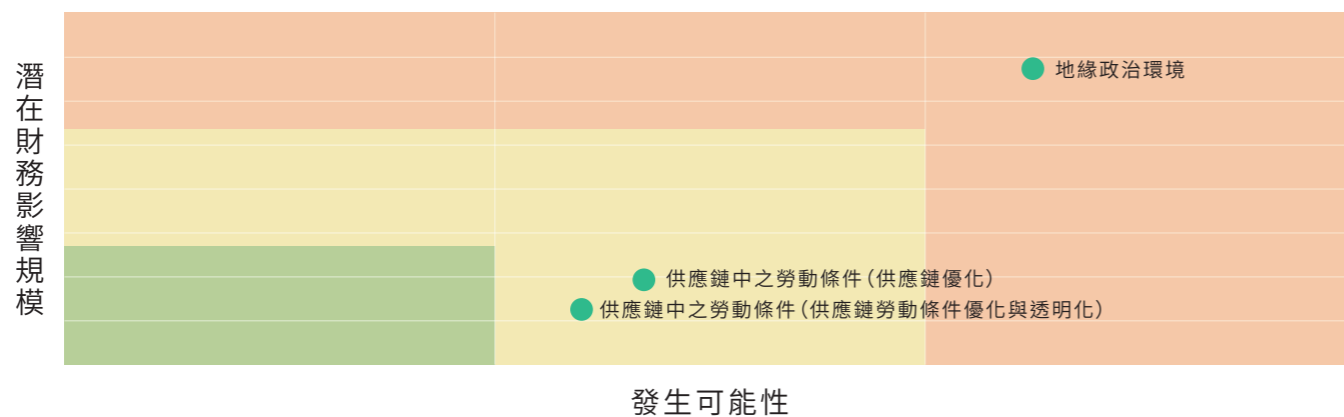
氣候相關風險和機遇之排序及其方法

本公司已將氣候相關風險和機遇之識別及評估流程整合至公司整體風險流程中，並將氣候相關風險和機遇併同其他永續風險或機遇進行排序。本集團根據風險或機遇之發生可能性（X軸）及潛在財務影響規模（Y軸）分別依各單位評估分數進行加總，進行排序並繪製關鍵風險和機遇之矩陣圖。本集團將分數在一定程度以上之項目定義為關鍵風險及關鍵機遇，重大永續相關風險和機遇矩陣圖如下：

重大永續相關風險矩陣



重大永續相關機遇矩陣



本集團永續相關之關鍵風險和機遇之排序與優先氣候管理項目如下：

類別	排序	永續風險／機遇敘述	影響規模 (Y)	發生可能性 (X)	優先氣候管理項目
風險	1	地緣政治環境	307	149	
	2	物理風險—自然環境(氣候災害) ^註	232	129	V
	3	供應鏈中之勞動條件	209	116	
	4	原料取得(轉型風險)	208	107	
	5	工作場所健康與安全	198	130	
	6	原料取得(實體風險)	184	106	
	7	情境規劃	181	101	
	8	隱私和數據保護	223	80	
	9	轉型風險—溫室氣體(GHG)策略	212	98	V
	10	產品中化學品之管理	198	77	
	11	供應鏈中之環境影響	192	77	
機遇	1	地緣政治環境	267	135	
	2	供應鏈中之勞動條件(供應鏈優化)	219	129	
	3	供應鏈中之勞動條件(供應鏈勞動條件優化與透明化)	212	128	

註： 自然環境所造成氣候災害，優先針對強降雨／颱風帶量的洪水災害，與環境溫度上升帶來的高溫災害進行管理應對。

第五章 05

環境永續

監控氣候相關風險之方式

就物理風險「自然環境(氣候災害)」而言，本公司由各地行政中心／工程部／SD團隊，依據當地氣候情況、廠區現況與員工對於工作環境的反應，適時訂定必要的洪水預防與通風改善措施。而針對轉型風險「溫室氣體(GHG)策略」，本公司為降低溫室氣體排放，訂有2025年與2030年的減量目標，並以跨大綠能使用與提升能源效率作為集團推動減量的主軸，詳情請參考「5.1.2溫室氣體管理」章節。

指標與目標

跨行業指標類別之攸關資訊(氣候相關指標)及溫室氣體排放量相關目標

本公司依IFRS S2之規定揭露與跨行業指標類別攸關之資訊，即溫室氣體(GHG)排放量、氣候相關轉型風險、氣候相關物理風險、氣候相關機遇、資本配置、內部碳價格與薪酬等七大類別。其中本公司對溫室氣體另訂有減量目標，該等跨行業指標分敘如下：

溫室氣體有關之氣候相關指標及目標

項目	內容
1. 報告期間溫室氣體絕對總排放量及減量目標設定	<p>以2019年為基準年，依循國際間科學基礎減量目標(SBTi, Science- Based Target initiative)1.5°C情境原則，設定溫室氣體範疇一與範疇二的絕對減量目標，本目標並無使用行業去碳法進行設定</p> <ul style="list-style-type: none"> 針對製造業務範圍，制定2025年範疇一與範疇二溫室氣體排放量，較2019年排放量零成長之中期減量目標 針對製造業務範圍，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%之長期減量目標 相關製造業務範圍排放量資訊，請參閱「5.1.2溫室氣體管理」章節
2. 氣候相關目標之績效及趨勢或變動分析	<p>本年度本公司製造業務範圍範疇一及範疇二溫室氣體總排放量(市場基準)相較於基準(2019年)下降5.6萬tCO₂e，約減少9.4%，已達成2025年排放量零成長之中期減量目標。本公司持續努力提高再生能源使用比例與提升能源效率，預期於2030年內減量幅度將有更明顯的提升</p>
3. 減少溫室氣體排放量(範疇一、二)	<ul style="list-style-type: none"> 本集團製造業務範圍範疇一及範疇二溫室氣體排放減量目標之訂定係參酌客戶目標、政府要求與內部規劃，並經由內部管理階層覆核 本公司永續發展部每年度以範疇一及範疇二溫室氣體排放作為指標進行盤查，後續規劃將盤查成果與目標達成進度彙整提報永續發展指導委員會，以利其監督排放減量目標達成情形。此外，針對範疇三溫室氣體排放，本集團自2021年度起已逐步進行盤查與揭露，待完整盤查後，在評估設定範疇三的溫室氣體減量目標 本公司本年度範疇一及範疇二之溫室氣體排放盤查結果，尚未經第三方機構進行確信(或驗證)。另就排放減量目標之設定及方法論而言，本年度亦尚未經由外部第三方機構驗證 本公司目前暫無規劃使用碳信用額進行溫室氣體排放抵換

項目	內容																
4. 溫室氣體排放之衡量作法、輸入值與假設	<p>本公司本年度進行計算溫室氣體排放之衡量作法、輸入值與假設，請參閱「附錄D：2025年溫室氣體盤查原則」</p>																
5. 範疇一、範疇二溫室氣體排放	<ul style="list-style-type: none"> 下表列示本集團範疇一及範疇二溫室氣體排放採營運控制法 <table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放(萬tCO₂e)</th> <th>範疇一</th> <th>範疇二(地區基準)</th> <th>總量</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>製造業務</td> <td>10.7</td> <td>66.4</td> <td>77.1</td> </tr> <tr> <td>零售業務</td> <td>0.0</td> <td>4.6</td> <td>4.6</td> </tr> <tr> <td>本集團</td> <td>10.7</td> <td>71.0</td> <td>81.7</td> </tr> </tbody> </table> 註1：根據營運控制法，本集團對合營及聯營公司不具營運控制，故計入排放量為0。 註2：零售業務範疇一排放量為381公噸。 本公司製造業務範圍約佔整體合併會計集團溫室氣體排放量之94%，為主要排放來源。爰此，現階段本公司溫室氣體管理相關作業，係優先聚焦於製鞋業務範圍，相關管理作法與執行情形請參閱「5.1.2溫室氣體管理」章節。 本公司於各國製鞋生產基地購置再生能源憑證，相關採購情形請參閱「5.1.2溫室氣體管理」章節 	溫室氣體排放(萬tCO ₂ e)	範疇一	範疇二(地區基準)	總量	製造業務	10.7	66.4	77.1	零售業務	0.0	4.6	4.6	本集團	10.7	71.0	81.7
溫室氣體排放(萬tCO ₂ e)	範疇一	範疇二(地區基準)	總量														
製造業務	10.7	66.4	77.1														
零售業務	0.0	4.6	4.6														
本集團	10.7	71.0	81.7														
6. 範疇三溫室氣體排放	<p>針對範疇三溫室氣體排放，本集團自2021年度起已逐步進行盤查與揭露，目前盤查情形請參閱「5.1.2溫室氣體管理」章節</p>																
7. 在特定情況下，允許使用來自與報告期間不同之報告期間之資訊	<p>本集團本年度無此情事</p>																

第五章 05

環境永續

易受氣候相關轉型風險、物理風險或機遇影響之資產或經營活動之數額及百分比

本公司於本期識別出1項氣候相關物理風險(自然災害)及1項氣候相關轉型風險(溫室氣體管理)。

其中，氣候物理風險主要影響本公司位於影響區域之製造營運據點，依情境分析結果，以越南地區影響最大，在SSP5-8.5情境下，於2025年所有工廠的單日高溫都會升高至少1.5°C以上，單日降水量也會增加至少10%以上，按香港財務報告準則第8號非流動資產地區資料披露要求，2025年越南佔本集團之非流動資產約為22%。

氣候轉型風險(溫室氣體管理)則涉及本公司營運過程中之能源使用與溫室氣體排放管理，以製造相關業務範圍為主，約佔本公司合併溫室氣體排放量之94%，為目前溫室氣體排放較為集中的營運活動，2025年製造業務營收佔本公司營收之70%。

截至本報導期間，本公司尚未識別出具體之氣候相關機遇，爰未揭露相關資產或營運活動之數額與百分比；未來將隨氣候轉型策略與低碳投資規劃逐步完善後，持續進行評估與揭露。

資本配置

本公司針對氣候相關風險和機遇之因應措施，已於轉型計畫架構下配置相關資本支出、投資及籌資資源。現階段可明確統計之資本支出項目，主要為因應高溫作業風險所購置之負壓風扇設備，累計金額為293千美元，資金來源皆為自有資金。

其餘氣候相關措施之資本配置，目前尚難以於財務系統中明確區分其相關屬性；本公司已著手檢視並修正相關統計與分類流程，未來將逐步提升氣候相關資本配置之辨識與揭露完整性。

內部碳價格

本公司本年度尚未使用內部碳價格作為規劃工具。未來將會考量國內外碳市場價格、溫室氣體相關法規及公司內部減碳成本擬定該價格，並依此作為減碳管理與規劃之參考。

薪酬

本公司已將氣候相關考量計入高階主管薪酬政策中，請參閱「氣候相關風險和機遇目標設定，及績效與薪酬政策之連結」章節。

行業基礎指標

本公司依其經營模式，識別就氣候領域而言，適用IFRS S2行業基礎施行指引第1冊「服飾、配件及鞋類」之所有揭露主題及相關行業基礎指標，指標說明如下：

永續揭露主題及指標

主題	指標				
	指標	種類	衡量單位	代碼	數額／敘述
原料取得	(1)優先原料之清單；就每一優先原料；(2)最可能威脅取得之環境或社會因素，(3)討論與環境或社會因素有關之營業風險或機遇及(4)因應營業風險和機遇之管理策略	討論及分析	不適用	CG-AA-440a.3	以採購收貨金額區分，本年度優先原物料為天然皮類、紡織品與絨布、化工原料。相關討論及分析內容，請參閱「6.1原物料採購章節」。
	(1)所購買優先原料之數額，按原料別，及(2)經第三方環境或社會標準認證之每一優先原料之數額，按標準別	量化	公噸(t)	CG-AA-440a.4	請參閱「6.1原物料採購章節」

活動指標

指標				
指標	種類	衡量單位	代碼	數額／敘述
(1)一階供應商及(2)一階以外之供應商之數量	量化	數量	CG-AA-000.A	2,196家

第五章 05

環境永續

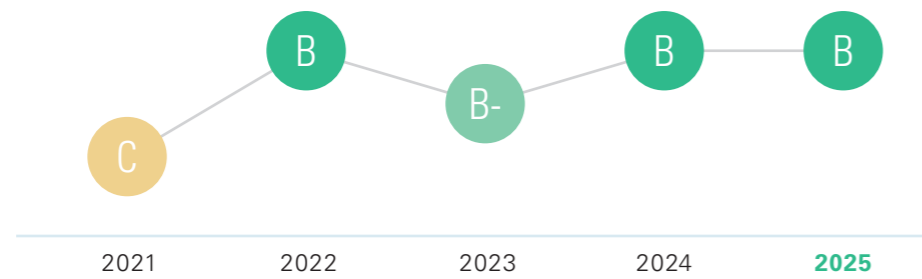
5.1.2 溫室氣體管理

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

溫室氣體暨能源管理階段性任務與目標

裕元工業製鞋生產基地橫跨亞洲七個國家，2016年之前主要以提升能源效率，強化節約能源為主要管理手段。2016年首次正式完整填報CDP氣候變遷問卷，為台灣鞋業首家填報企業。通過對齊國際財務報表準則(IFRS) S2氣候標準、氣候相關財務揭露(TCFD)及自然相關財務揭露(TNFD)等最新標準或倡議，本公司加深並加廣了問卷揭露的內容，2025年繼續獲得B(積極管理)級別的肯定，反映公司了解自身對環境衝擊程度，積極提供環境友善的良好管理策略，有效管理其環境影響。

2021-2025年CDP氣候變遷問卷級別

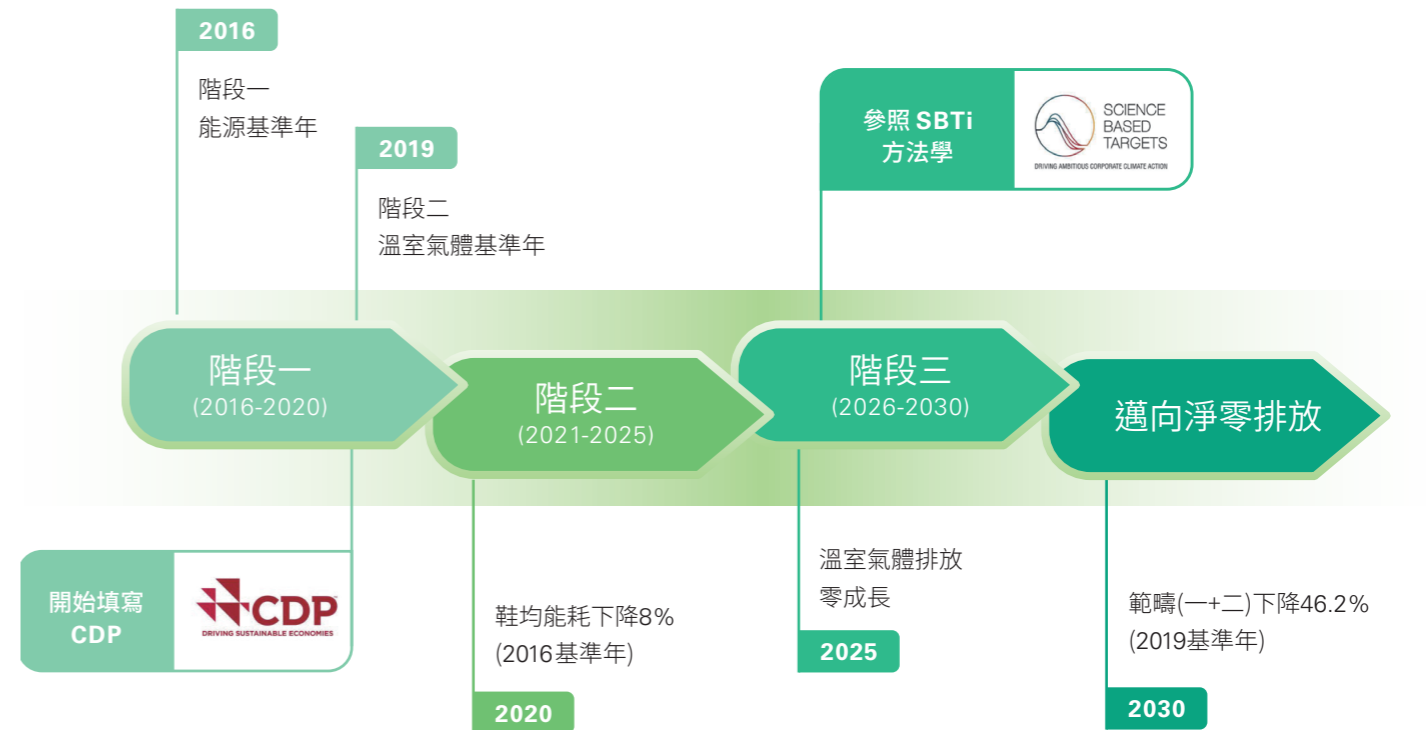


註：裕元工業CDP問卷披露範圍與母公司寶成國際集團一致，按CDP機制取相同級別

因應國際環境保護永續發展趨勢，目標設定由節能轉入減碳，在綜合客戶要求與國際趨勢後，2020年透過內部討論，在管理階層的支持下，設定2025年碳排零成長之5年目標。2021年則在品牌客戶邀請下，依循科學減量基礎目標(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，裕元工業承諾在製造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。

2024年至今，裕元工業轄下共5個子公司因應國際趨勢，為強化品牌客戶信任，自主加入SBTi倡議，依循溫室氣體盤查議定書(「GHG Protocol」)完成溫室氣體盤查，設定範疇一、二與三之近期、長期與淨零之承諾目標。

裕元工業同時以「淨零排放」為遠程願景，透過導入ISO50001能源管理、ISO14064溫室氣體查證等國際標準認證，提升產品、能源管理績效。集團也要求供應商、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，攜手產業供應鏈共創符合各國政府對溫室氣體管理目標的地方法規。



第五章 05

環境永續

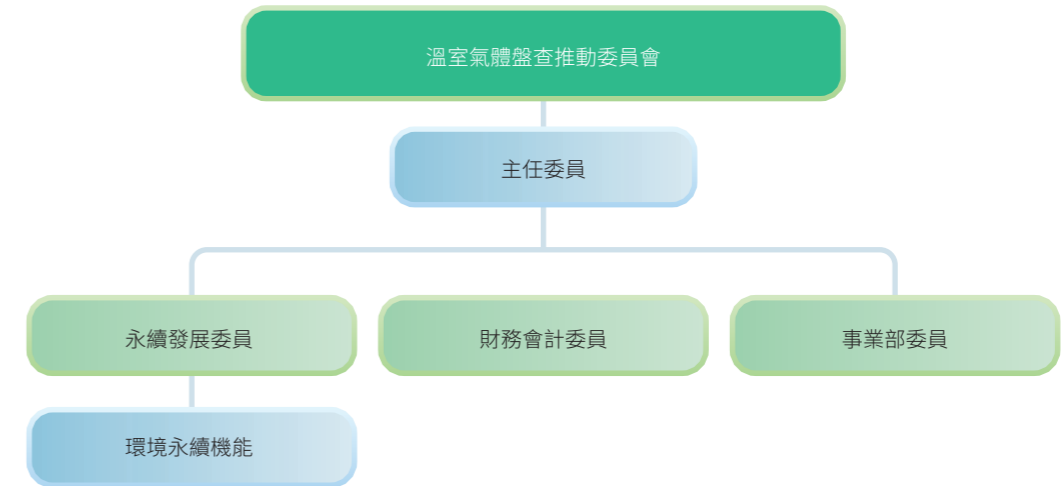
溫室氣體排放管理進程

裕元工業自2016年起即依循ISO14064-1:2006標準進行溫室氣體自行盤查，2022年起開始導入ISO14064-1:2018標準進行溫室氣體的盤查，並逐步委由符合當地國家查驗規範之合規第三方進行驗證，並取得查驗聲明書。

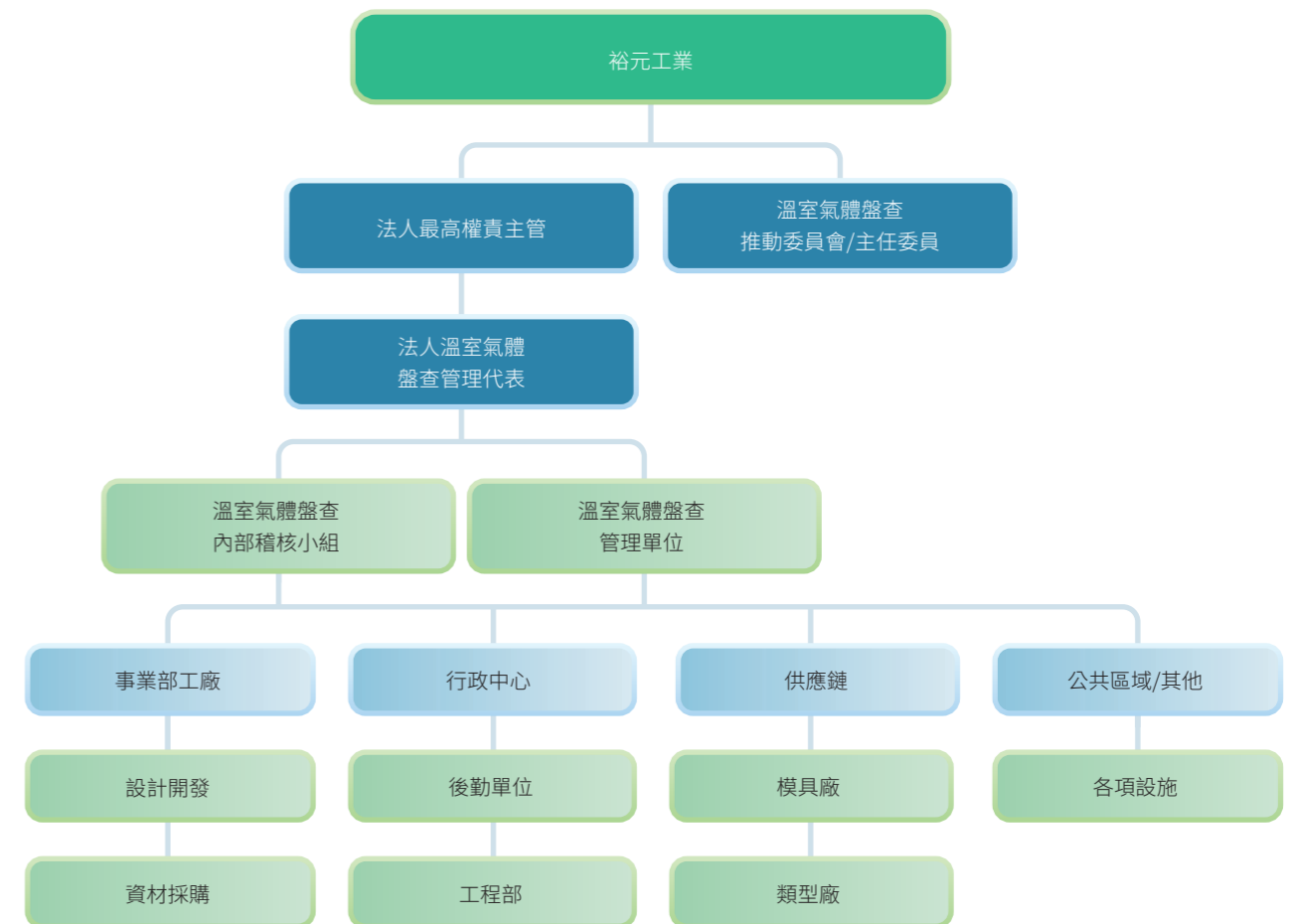
- 2022年，建立溫室氣體盤查推動委員會，以溫室氣體盤查架構圖推行全集團跨國溫室氣體盤查。
- 2022年，越南3個法人依循ISO14064-1標準進行盤查，並完成第三方驗證，當年度經查驗且取證排放量約佔其製造業務20%的排放量。
- 2023年，中國大陸1個法人自主完成盤查作業並完成持續取證。
- 2024年，中國大陸子公司裕元(安福)製鞋有限公司(「安福公司」)依據ISO-14061-1原則與GHG Protocol完成範疇一、二、三盤查(2023年活動數據)，並完整依照SBT方法學設定基準年與減量目標，該目標已提交SBT進行審核作業。
- 2024年，越南7個法人依循越南政府於2022年所發布「06/2022/ND-CP決議(溫室氣體排放規範)」進行盤查作業，提交減量計畫書。規範旨在減少蒙特婁議定書之管制氣體與溫室氣體排放量，要求2025年起強制揭露溫室氣體排放量，2027年起須經過政府指定單位進行查驗。
- 2025年，越南6個法人依循規範完成2024年盤查作業，並依據排放量規模、業務成長預測與減量策略，設定以2024年作為基準年，承諾至目標年2030年將達到排放量0%-4.65%不等的減量成效。
- 2025年，中國大陸、印尼與越南共5個法人依循GHG Protocol完成範疇一、二、三的盤查，並設定SBTi近期、長期與淨零之承諾目標。

裕元工業未來逐年推動各國溫室氣體盤查，以期在2026年達到全面驗證作業；現階段以強化盤查驗證工作，並擴大範疇三盤查範疇、積極推動節能、擴大綠能應用為主要推動方向；待全集團完整盤查後，將再討論設定年度減碳目標。

溫室氣體盤查推動委員會



溫室氣體盤查架構圖



第五章 05

環境永續

溫室氣體排放量與鞋均碳排強度

溫室氣體盤查

2025年持續導入ISO14064-1:2018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）—地區基準，合計總溫室氣體排放量為77.1萬公噸二氧化碳當量，類別1為10.7萬公噸二氧化碳當量，佔比14%、類別2—地區基準為66.4萬公噸二氧化碳當量，佔比86%。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，故降低能源消耗、提升能源使用效率，以及提高再生能源使用比例為裕元工業減碳的主要措施。2025年總溫室氣體排放量—市場基準為53.8萬公噸二氧化碳當量，較2019年下降9.4%。

溫室氣體直接與間接排放量—地區基準與市場基準

溫室氣體排放量 (萬公噸CO ₂ e)	直接排放 類別1 (範疇一)	輸入能源間接		總碳排放量		生質燃料 外購蒸氣 和自營鍋爐
		類別2 (範疇二) 地區基準	類別2 (範疇二) 市場基準	類別1+類別2 (地區基準)	類別1+類別2 (市場基準)	
2019	2.7	56.7	56.7	59.4	59.4	12.4
2020	1.8	53.6	53.6	55.4	55.4	9.1
2021	1.4	44.9	41.4	46.3	42.8	7.0
2022	5.0	70.1	59.3	75.1	64.3	8.0
2023	4.5	61.7	46.9	66.2	51.4	7.1
2024	7.1	63.3	48.6	70.4	55.7	10.6
2025	10.7	66.4	43.1	77.1	53.8	6.8

註1：2022、2023、2024年度溫室氣體盤查原則和係數引用請參考2022、2023、2024年報告書；2025年度溫室氣體盤查原則請參考附錄D：2025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 - 再生能源憑證碳排抵銷量。再生能源憑證(REC)包含國際再生能源憑證(I-REC)、印尼電力公司再生能源憑證(TIGR)與中國綠色電力消費證明(GEC)。

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)		2023	東北亞 (中國大陸)	東南亞 (越南、 印尼、柬孟緬)
總碳排放量	類別1 (範疇一)：直接溫室氣體排放+			9.1
	類別2 (範疇二)：輸入能源間接溫室氣體排放	2024	7.8	62.6
		2025	9.6	67.5

其他間接 (範疇三) 排放量

因應國際趨勢與品牌客戶推動下，以申請SBTi為目標，2024年起裕元工業下共5家子公司依循GHG Protocol展開範疇三 (15個類別) 的全項盤查，然因製鞋產業營運模式，不會產生特定排放源，因此無須盤查計算。

裕元工業顯著間接溫室氣體排放量

範疇三 (公噸CO ₂ e)	2022年 母公司+ 2家子公司	2023年 母公司+ 1家子公司	2024年 母公司+ 5家子公司	2025年 母公司
類別1 購買商品與服務	247,624.8	13,213.5	362,048.4	0.0
類別2 資本財	361.1	42.5	5,123.9	0.0
類別3 與燃料和能源相關活動	39,198.0	3,073.3	69,830.6	1,647.8
類別4 上游運輸與配送	27,835.7	18,220.3	51,961.3	19,018.8
類別5 營運中產生之廢棄物	13,392.6	44.6	21,824.2	0.0
類別6 商務旅行 (航空差旅)	1,686.7	1,552.1	1,405.2	771.2
類別7 員工通勤	64,269.8	1,249.6	86,539.0	0.0
類別9 下游運輸與配送	12,327.0	924.2	25,307.3	0.0
類別10 已銷售產品之加工	0.0	3,057.8	533.5	0.0
類別12 已銷售產品生命週期結束之處理	3,077.1	2,022.6	106,890.6	0.0
類別13 下游租賃資產	16,913.1	0.0	11,993.3	0.0
合計	426,685.9	43,400.5	743,457.3	21,437.8

註1：2022-2025年，裕元工業母公司(實成工業)依循ISO14064-1標準進行顯著性鑑別，範疇三盤查項目為商務旅行 (航空差旅) 與 (上游運輸與配送)，並於2025年增加盤查類別3(與燃料和能源相關活動)。

註2：考量業務營運模式，5個子公司營運未租賃上游設備與廠房，無開放特許經營，無對外投資；銷售產品為運動鞋，使用過程不會產生排放量，因此排除類別8 (上游租賃資產)、類別11 (已銷售產品之使用)、類別14 (特許經營)、類別15 (投資) 的盤查計算。

註3：裕元工業於2024年揭露「裕元 (安福) 製鞋有限公司」盤查數據，實際盤查基準年為2023年，報告書誤植為2024年，同步於2025年報告書修正數據「2023年」欄位揭露。

為響應國際永續淨零承諾並共同推動價值鏈的減量，裕元工業持續逐步擴大範疇三的盤查，因考量到品牌客戶期望與地方法規要求，裕元工業調整原範疇三盤查規劃，從逐年推動各類別的盤查作業，調整為以子公司進行全15個類別盤查。同時，因應香港聯交所規範，遂擬定製造業範疇的盤查路徑圖，逐年完善盤查作業。

鞋均碳排強度

2025年度主要生產營運基地，產品排放強度於3.5kg CO₂/每雙鞋。(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。)

2025年溫室氣體減量措施

製鞋業的生產流程，八成以上之溫室氣體排放源自電力使用，裕元工業2025年持續推動能源管理，降低能源產生的溫室氣體排放，並擴大綠能使用，提高再生能源使用比例。

能源管理

能源管理行動主要透過「源頭設備採購管理」與「推動節能專案」2個面向執行，2025年累計節能量達6,786MWh，減少溫室氣體排放量4,762tCO₂e。

擴大綠能使用

在綠能方面，2025年度太陽能總消費電量(Solar Energy consumption)達10,209.4 MWh，減少溫室氣體排放量6,365.1 tCO₂e。

再生能源憑證(Renewable Energy Certificate, REC)也是溫室氣體減量的措施之一，中國大陸、越南與印尼每年持續採購以抵減用電造成的溫室氣體排放量；2025年再生能源憑證購買量達324,083.6 MWh，抵銷溫室氣體排放量232,846.4 tCO₂e (包含中國綠色電力消費證明GEC)。

裕元工業2025年綠能抵銷溫室氣體排放量

綠能類型		中國大陸	越南	印尼	合計	
太陽能	RTS	MWh	5,993.2	2,174.8	2,041.4	10,209.4
		tCO ₂ e	3,298.3	1,433.7	1,633.1	6,365.1
	REC	MWh	26,444.0	86,976.0	0.0	113,420.0
		tCO ₂ e	14,738.2	57,334.6	0.0	72,072.8
風力	REC	MWh	8,750.0	0.0	0.0	8,750.0
		tCO ₂ e	4,530.9	0.0	0.0	4,530.9
水力	REC	MWh	0.0	37,559.0	48,092.6	85,651.6
		tCO ₂ e	0.0	24,758.9	38,474.1	63,233.0
地熱	REC	MWh	0.0	0.0	116,262.0	116,262.0
		tCO ₂ e	0.0	0.0	93,009.6	93,009.6

註1： 2025年度溫室氣體排放量計算原則請參考附錄D：2025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
 註3： 再生能源憑證(REC)包含國際再生能源憑證(I-REC)、印尼電力公司再生能源憑證(TIGR)與中國綠色電力消費證明(GEC)。

第五章 05

環境永續

5.2 能源管理

能源使用與能耗密集度

裕元工業製鞋使用能源類別包括電力、石化燃料(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，2025年度總能耗為4,334.4兆焦耳(TJ)。其中來自於市電能耗佔比為78%。

電力能源使用統計

電力能源	電力度數			電力能源展現		
	市電	RTS (綠電)	GEC (綠電)	市電	RTS (綠電)	GEC (綠電)
單位	MWh	MWh	MWh	TJ	TJ	TJ
2025	897,984.2	10,209.4	35,194.0	3,233.3	36.8	126.7
2024	975,192.1	7,617.6	18,856.0	3,567.8	27.4	67.9
2023	857,799.4	5,036.0	5,541.3	3,088.6	18.1	20.0
2022	911,655.3	2,441.0	0.0	3,282.6	8.8	0.0
2021	824,109.5	1,222.8	0.0	2,967.3	4.4	0.0

單位說明： MWh為百萬瓦•時，TJ為兆焦耳

註： 中國大陸區市電包含GEC購電量，上述市電用電量為扣除GEC購電量的純灰電用電量。

燃料能源使用統計

燃料能源	燃料使用量/燃料能源展現								
	石化燃料						生質燃料		
	重油/柴油/汽油/其他油品			天然氣/液化石油氣			稻殼/棕櫚殼		
說明	不可再生			不可再生			可再生		
單位	KL	TJ	MWh	萬m³	TJ	MWh	萬公噸	TJ	MWh
2025	4,888.7	176.8	49,106.9	159.8	173.8	48,607.8	4.0	460.2	148,451.6
2024	4,375.4	152.4	42,334.4	209.0	73.7	20,472.1	2.8	431.7	119,926.1
2023	3,663.7	125.7	34,922.3	178.8	63.7	17,684.0	2.8	417.6	115,994.4
2022	2,337.0	146.4	40,667.0	87.7	87.7	24,361.1	3.6	547.0	151,944.4
2021	4,198.6	79.6	22,111.0	25.1	25.1	6,972.2	5.0	758.2	210,611.1

單位說明： KL為公秉，TJ為兆焦耳

能耗密集度

中國大陸、印尼、越南為裕元工業主要製鞋生產據點，出貨量總計佔比超過90%以上，下表之鞋均能耗量(即能耗密集度)以中國大陸、印尼、越南三大主要生產基地估計值，並以各地區之範圍作呈現。

年度	能耗密集度(MJ/pair)
2025	11.5-27.3
2024	11.7-26.6
2023	6.5-22.7
2022	11.6-18.7
2021	10.3-16.9

單位說明： MJ為百萬焦耳，Pair為每一雙鞋

第五章 05

環境永續

持續能源管理：節能專案與行動

2025年	中期	長期
<ul style="list-style-type: none"> 源頭設備採購管理：2025年通過採購節能新設備，汰換低能效舊機型，累積節能效益達15,395,625 MJ (4,277 MWh)。 推動節能專案：2025年合計共執行52件節能專案，節能效益達9,028,800 MJ (2,508 MWh)。 製作「空壓系統」與「冰水系統」節能SOP與查檢表單，提供工廠與事業單位推動節能工作的參照文件。 	<ul style="list-style-type: none"> 擴大綠能建置：屋頂太陽能發電／綠電採購／再生能源憑證／使用再生能源 數位化管控：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"> 建立節能智慧資訊管理平台，節能減碳技術共享 建立節能組織文化：集團內交流學習，節能典範工廠分享經驗及推廣應用

擴大綠能應用－太陽能建置和購置再生能源憑證

裕元工業積極提升工廠綠能使用量，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、印尼各地展開太陽能發電系統建置案，2025年累積太陽能建置規模達16.18MWh，2025年累積年度消費量為10,209.4MWh。此外，中國大陸、越南與印尼等均有購置再生能源憑證(REC) (含GEC)，2025年憑證累計購買量達324,083.6MWh，在積極作為助力下，2025年集團綠電佔比提高至35%。同時，本公司積極拓展永續金融佈局，深化綠能應用領域的領先優勢，現已彙整相關關鍵績效指標 (KPI) 數據，並已正式透過銀行向香港金融管理局申請「綠色和可持續金融資助計劃」。

2025年綠能發電量與購買量

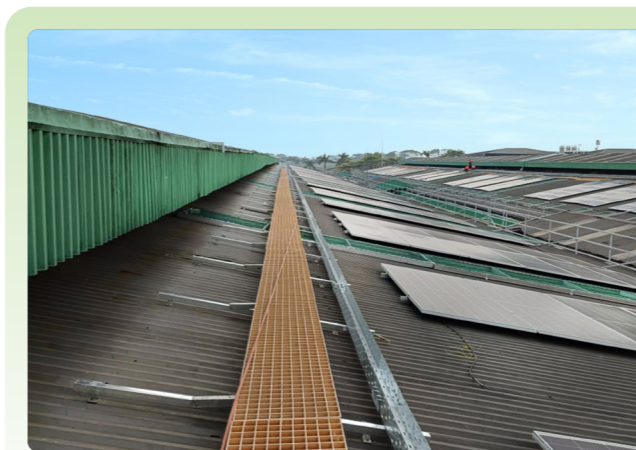
綠能類型	太陽能電力		風力發電	水力發電	地熱發電
	RTS	REC	REC	REC	REC
地區／能源單位	MWh	MWh	MWh	MWh	MWh
中國大陸	5,993.2	26,444.0	8,750.0	0.0	0.0
印尼	2,041.4	0.0	0.0	48,092.6	116,262.0
越南	2,174.8	86,976.0	0.0	37,559.0	0.0
合計	10,209.4	113,420.0	8,750.0	85,651.6	116,262.0
		324,083.6			

裕元工業綠電佔比

綠電來源	RTS	REC	綠電佔比
單位	MWh	MWh	%
2025	10,209.4	324,083.6	35
2024	7,617.6	266,810.0	27
2023	5,036.0	169,475.0	24
2022	2,441.0	145,075.0	16
2021	1,222.8	73,996.0	9

註1：綠電佔比% = (屋頂太陽能電力消費量RTS+再生能源憑證REC) / (屋頂太陽能電力消費量RTS+市電)，中國大陸區市電包含GEC購電量。

越南、印尼廠區屋頂太陽能板



印尼



越南

第五章 05

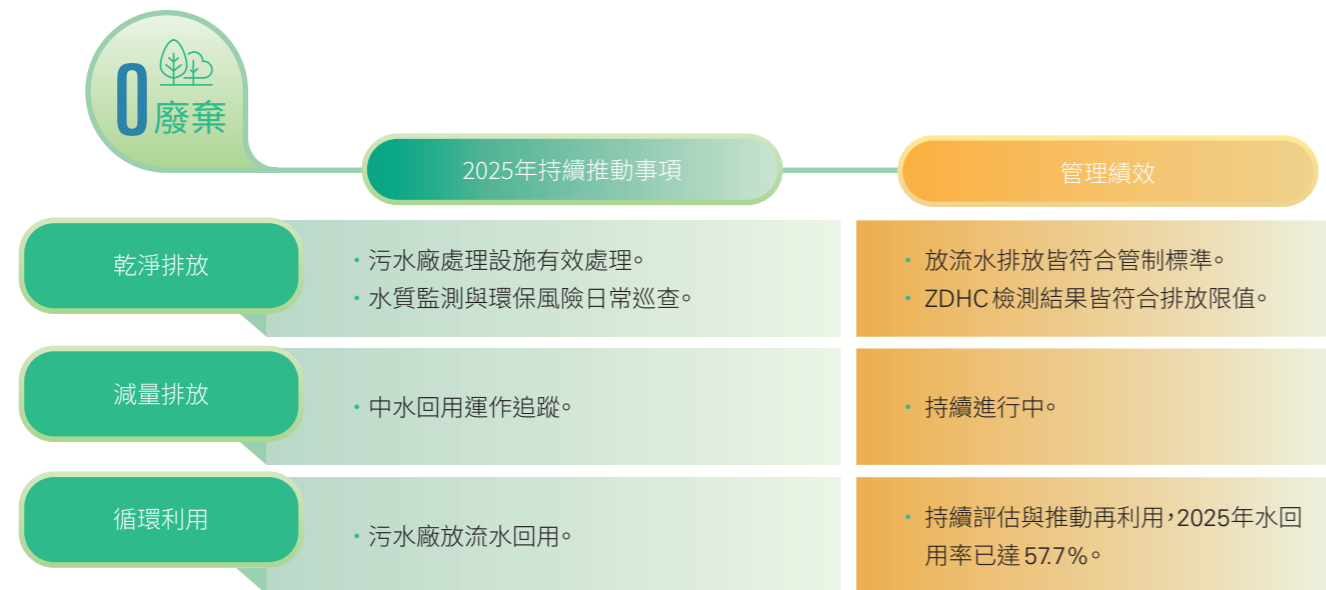
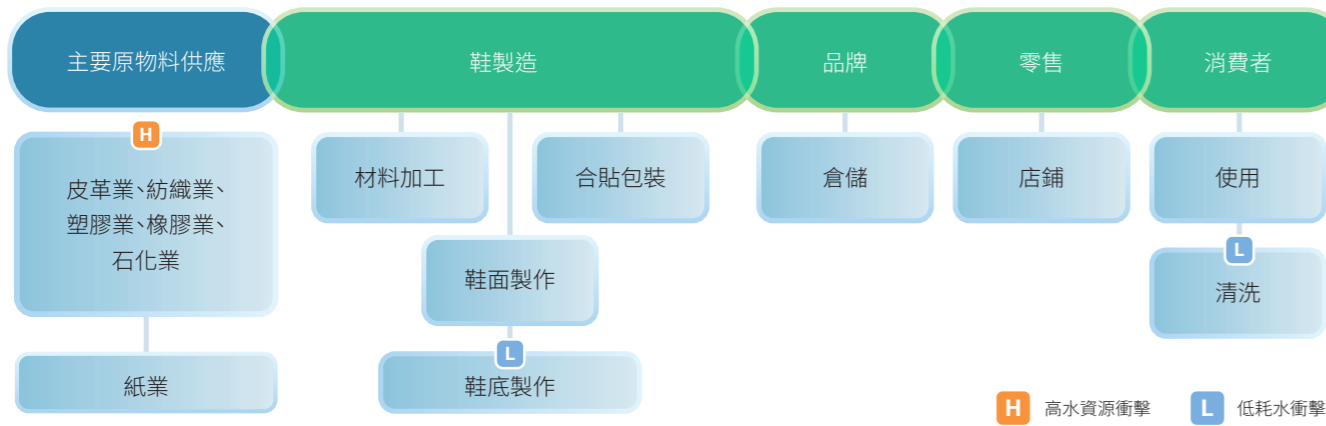
環境永續

5.3 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。

因應利益相關者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，持續提升水資源使用效率，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



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／機遇	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"> 強化污水處理廠處理效能，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"> 污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"> 持續收集與評估污水處理新技術方案與其適用性 配合客戶需求積極與通過客戶標準驗證的廠商開展合作
企業商譽	重大事件宣告	<ul style="list-style-type: none"> 排放水質未合規 	<ul style="list-style-type: none"> 強化日常自我監測機制，隨時偵測超標風險並即時因應改善
立即性損失	<ul style="list-style-type: none"> 氣候劇烈變化之災害發生頻度 財損與復原成本 	<ul style="list-style-type: none"> 特殊氣候(颱風、暴雨、暴雪、洪水等)的災害強度與頻度上升，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害與能源資源、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(淨水／污水)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	水風險評估	<ul style="list-style-type: none"> 淹水風險與乾旱風險，可能造成廠房設施遭受損害、水資源供應短缺與水品質不良風險 	<ul style="list-style-type: none"> 持續關注國際水資源風險與區域預警資訊，提供經營者決策參考

依據世界自然基金會(World Wide Fund for Nature, WWF)全球水風險評估工具(Water Risk Filter)指標數據，評估裕元工業海外生產基地所在國域的水資源風險程度，鑑別出目前裕元工業海外主要製鞋廠區皆處於水資源壓力有限風險地區。孟加拉在乾旱(Drought)、洪水(Flooding)、水質(Water Quality)項目屬於中度風險，但目前水資源問題並未影響生產，故以持續觀察當地狀況作為現行對策。

第五章 05

環境永續

裕元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
水資源可用性	2.3	1.7	2.2	2.7	2.0	2.1
乾旱	2.4	2.5	2.9	3.8	3.1	2.9
洪水	2.3	2.2	3.2	4.2	2.9	3.3
水質	2.8	1.9	2.9	3.7	2.5	2.3
生態系服務現狀	3.1	2.8	3.3	2.8	2.8	2.9

資料來源：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(2024)。

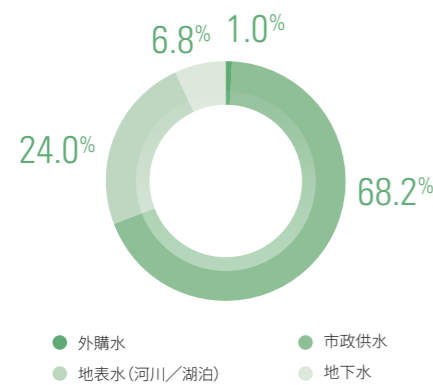
註： WRF風險度說明：
 1.0~1.8:沒有風險或風險非常有限。>1.8~2.6:風險有限(低風險)。>2.6~3.4:有風險(中度風險)。>3.4~4.2:高風險。
 >4.2~5.0:風險很高。

水資源資訊

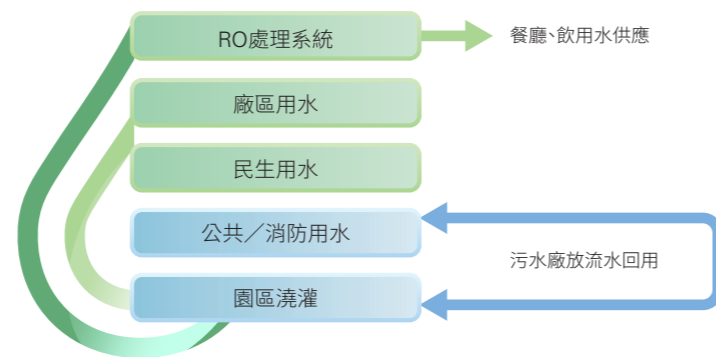
裕元工業製鞋主要生產基地水資源供應來源，主要來自當地市政供水、地表水與地下水，其中多數來自當地市政供水。2025年度製鞋生產基地總取水量經由水表量測約8,249.7百萬公升，其供水源與取水量皆符合當地政府許可範圍，對當地供水源無太大影響。於主要水源來自地下水之柬埔寨廠區，有配置園區人工大湖，在取得當地環評許可下，讓處理合規的排放水經自然入滲機制，挹注為地下水庫水源，降低對取用地下水源的衝擊影響。

在水資源安全使用管理上，各廠區視需要設置淨水處理廠與逆滲透(RO)淨水系統設備，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。

2025年取水量 (按供水源劃分)



供水資源使用



2023-2025年度製鞋生產基地取水量

據點	供水源	年度	總取水量	淡水	其他水		
				市政供水 水量	地表水 (河川/湖泊)	地下水	外購水
					0.0		
中國大陸	錦江(江西) 富河(湖北) 東江南支流(廣東)	2025	1,693.0	1,693.0	0.0	0.0	0.0
		2024	1,817.9	1,817.9	0.0	0.0	0.0
		2023	1,950.1	1,950.1	0.0	0.0	0.0
越南	同奈河 SONG LA BUONG河 供水公司 胡志明市堤岸 自來水公司	2025	3,172.6	2,398.4	774.2	0.0	0.0
		2024	3,295.4	2,440.9	854.5	0.0	0.0
		2023	3,576.6	3,092.7	483.9	0.0	0.0
印尼	Sungai Cikambuy 市政水、井水	2025	2,988.9	1,454.3	1,208.1	245.9	80.6
		2024	3,264.1	634.4	2,245.8	298.2	85.7
		2023	3,181.8	476.8	2,294.1	317.9	93.0
東孟緬	工業園區供水 地下水	2025	395.2	83.0	0.0	312.2	0.0
		2024	382.4	64.8	0.0	317.6	0.0
		2023	357.9	64.3	0.0	293.6	0.0
總計		2025	8,249.7	5,628.7	1,982.3	558.1	80.6
		2024	8,759.8	4,958.0	3,100.3	615.8	85.7
		2023	9,066.4	5,583.9	2,778.0	611.5	93.0

註1：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。
 註2：為提升數據準確性，2024年中國大陸廠區統計從工業區總錶改為按各廠分錶計算，2023年數據相應修正，增強可比性。

第五章 05

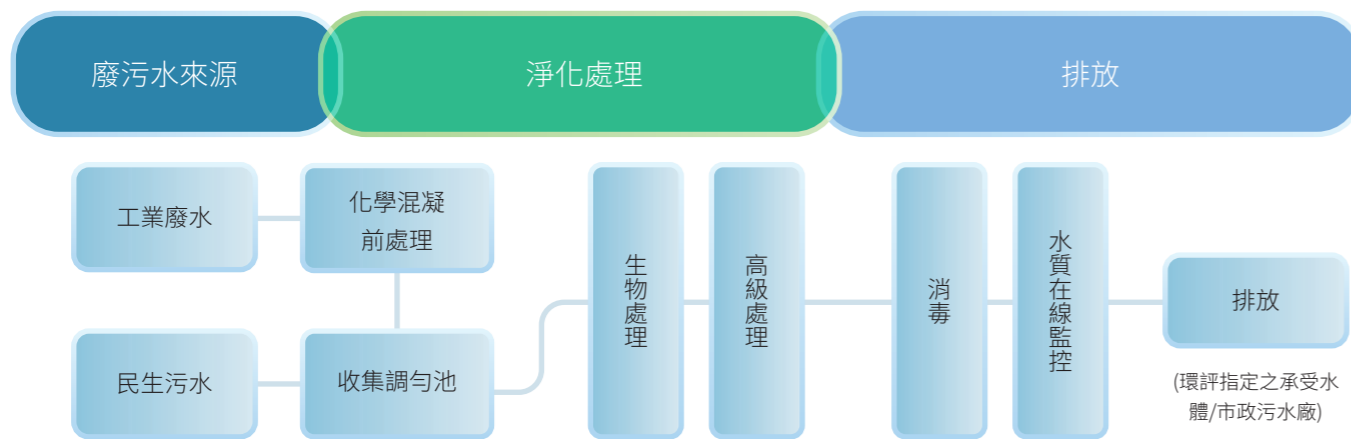
環境永續

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，加強廠內中水回用，以實現減量排放；中長期探索處理後的放流水作為廠區用水潛在來源的可行性，為零排放的願景目標而努力。

廢污水淨化處理

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



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

	依許可檢測申報頻率	排放水質達標度	排放水質ZDHC達標度
中國大陸區	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>

排放量&耗水量

單位 百萬公升	排放量			耗水量		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
中國大陸	623.6	519.6	368.5	1,326.5	1,298.3	1,324.5
越南	1,815.2	1,855.9	1,742.7	1,761.4	1,439.5	1,429.9
印尼	1,218.7	1,033.8	1,091.2	1,963.1	2,230.2	1,897.7
東孟緬	255.6	180.5	201.9	102.3	202.0	193.2
總計	3,913.1	3,589.8	3,404.3	5,153.3	5,170.0	4,845.3

註1：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

用水密度

裕元工業製鞋用水密集度以中國大陸、越南、印尼及東孟緬等生產基地作為估算值，依據總耗水量估算用水密集度，2025年用水密集度約為21.7公升/每雙鞋。

處理水回收再利用

裕元工業透過廠區管線查漏，有效提升廠區廢污水收集處理量，並降低洩漏污染風險。依循生產基地的當地法規要求，裕元工業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。各地廠區及新增廠區皆持續減少河水使用，並增加回收水使用。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57.7%。(水回用率%=回收再利用水量/總處理水量)

污水廠處理水與回收再利用水量

(單位：百萬公升)	2023		2024		2025	
	總處理水量	回收再利用水量	總處理水量	回收再利用水量	總處理水量	回收再利用水量
中國大陸	981.6	557.1	1,062.3	555.7	957.2	594.0
越南	4,227.1	2,265.5	4,459.9	2,994.0	4,766.7	3,319.7
印尼	1,500.7	287.6	1,361.4	300.2	1,567.3	347.7
東孟緬	602.4	279.9	538.0	293.1	530.7	249.5
總計	7,311.8	3,390.1	7,421.6	4,143.0	7,821.9	4,510.9
水回用率%	46.4%		55.8%		57.7%	

註：為提升數據準確性，2024年中國大陸廠區統計從工業區總錶改為按各廠分錶計算，2023年數據相應修正，增強可比性

第五章 05

環境永續

5.4 廢棄物管理

重大主題管理

對裕元的意義



製程產出廢棄物分為有害及一般廢棄物，有害廢棄物如無法透過合規處理程序，對於周遭環境將造成污染衝擊。產出廢棄物貯放與處理，為各地主管機關法定規範要求事項，須依循當地法規進行分類、貯存、清除、處理等作業，並由當地政府相關權責單位監管，務求合法合規作業。

衝擊影響



正面衝擊

- 實質：漸少對環境的污染衝擊，確保員工、社區的健康安全。
- 潛在：增加區域污染的可負擔性，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。
- 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ESH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。(2025年度所有廢棄物處理，皆符合當地法規，無違法事項)
- 2023-2025年的執行重點則為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。包括納入新的技術，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，讓廢棄物處理朝向資源循環再利用。公司與技術提供商、研究機構和政府機構合作，致力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，確保申報表單填具符合規範，藉由每月審查機制進行申報內容核實。
- 為提升廢棄物再利用，藉由申報資料確認各區的廢棄物的組成與處理方式，依據各區的廢棄物特性應用最適再利用技術進行測試，測試確效完成後推廣至需求區域。
- 透過年度稽核確認廢棄物處理商合規資質。
- 積極尋求廢棄物再利用技術以達資源永續目標。



評估方法

- 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檢討報告會議
- 每季環保能源暨安全衛生委員會議



利益相關者議合

依據利益相關者議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於ESG報告、相關平台或網站上



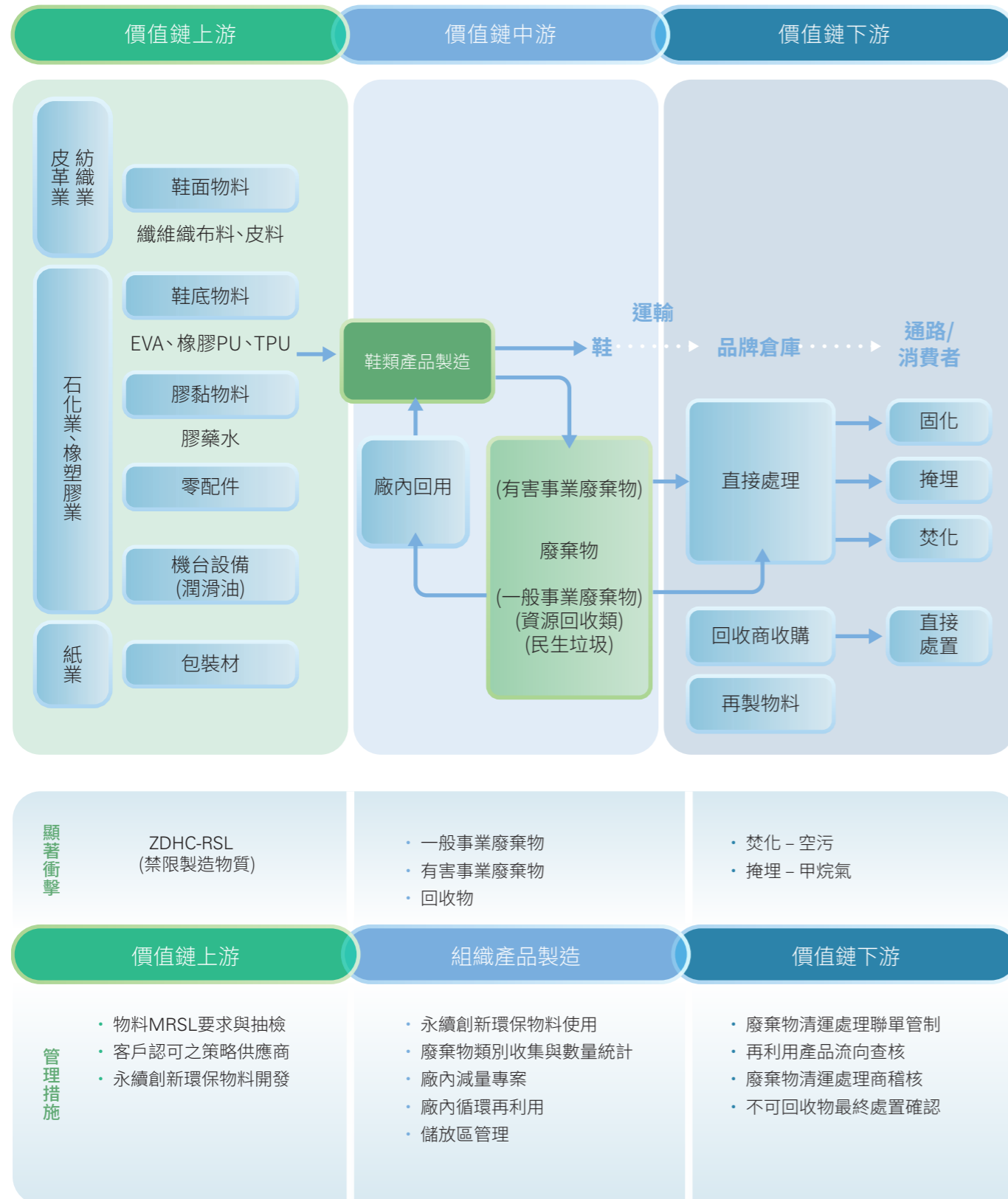
對應永續指標

- HKEx KPI A1
- GRI 306
- SDG 12

第五章 05

環境永續

製鞋價值鏈之廢棄物流

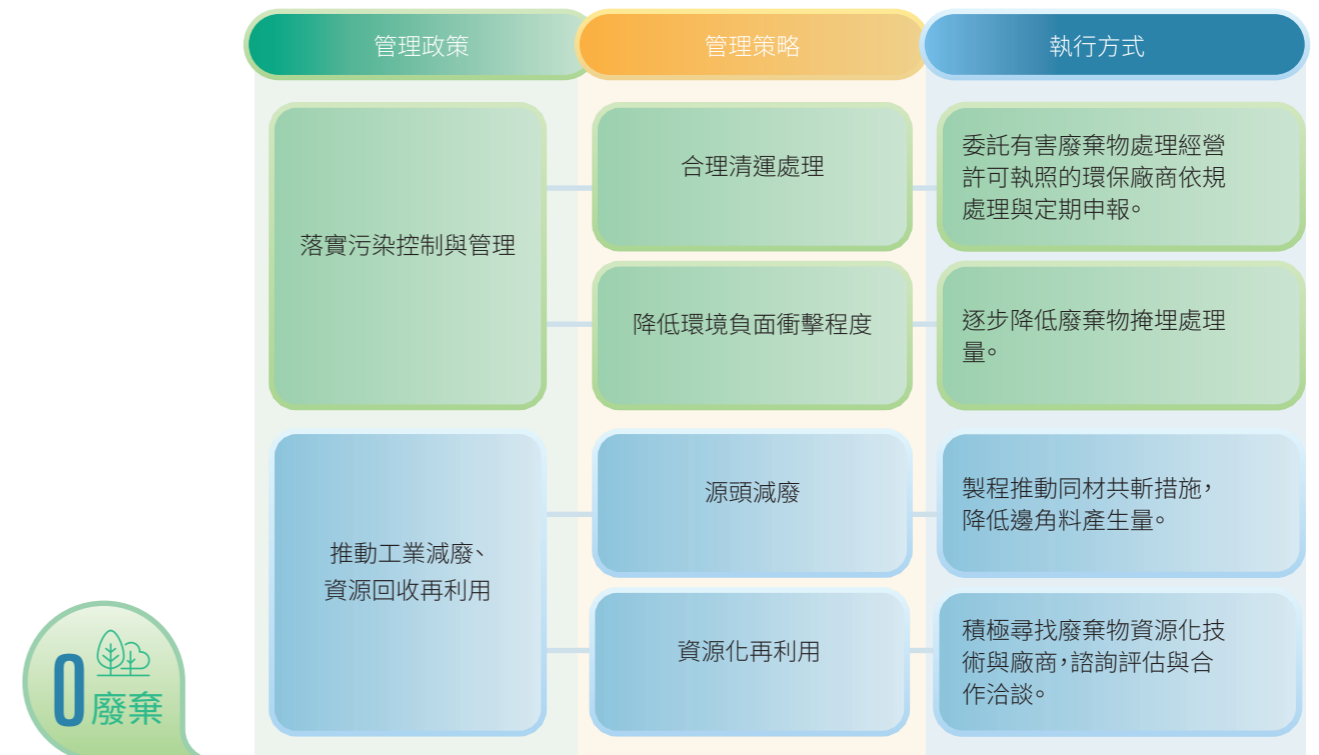


製鞋業之相關廢棄物組成相對複雜，本公司針對廢棄物管理目標，著重在合法清運處理與降低環境負面衝擊程度，長期管理朝向源頭減廢與資源化再利用。

廠區所有廢棄物均須依當地法令規定，委託經政府認證合格廠商進行清運與處理；可資源化再利用之廢棄物，則參照品牌客戶的分類項目進行分類委收。

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。2023年與旭聚企業(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月獲得台灣經濟部核發的廢鞋材個案再利用資格，也是台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。自2024年起，旭聚已開始協助集團台灣區域的鞋材廢棄物的再利用，並共同成立合資公司，該合作專案仍在積極進行中，同時其他相關再利用技術也持續研發與測試，未來將評估協助處理集團海外生產工廠的廢棄物。

本公司為推動廢棄物減量與資源循環利用，已建立涵蓋廢棄物申報管理及現場執行之教育訓練機制。於產品開發與製程規劃階段，配合客戶要求導入減廢理念，透過材料最佳化與回收再利用規劃，降低製程所產生之廢棄物。在制度面，本公司已建置廢棄物管理線上申報系統，提升集團各工廠的廢棄物量數據收集正確性，並同步確認保廢棄物廠商合法資質與廢棄物合約的有效性，確保各廠區廢棄物管理合法性。在執行面，由事業部規劃廢棄物分類原則與減量方向，各廠區幹部負責辦理員工教育與宣導，強化分類及管理要求之落實。本公司將持續透過源頭管理與教育訓練，逐步提升廢棄物減量與分類管理之執行成效，並提升員工的減量意識。



第五章 05

環境永續

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，一般廢棄物有可再區分為一般事業廢棄物、回收資源類與民生垃圾三類。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。廠區設置回收物料管理中心(Recycle Materiel Control Center, RMCC)，統一收集、分類、計量、以及申報作業管理。

裕元工業2025年廢棄物處理總量為95,061.7公噸，其中，有害廢棄物10,001.1公噸，無害廢棄物85,060.5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。

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、分類並貯存於專屬之有害廢棄物貯存區，由專責人員管理，並委託所在地區具有有害事業廢棄物處理經營許可執照的環保公司進行後續的運送及處理。

為確保清運商能妥善處理廢棄物，由當地行政中心協同廢棄物產出廠區，定期執行廢棄物清除與處理跟車業務，記錄當天廢棄物委收與運送的相關資訊，以確保廢棄物的有效委託清運與處理。

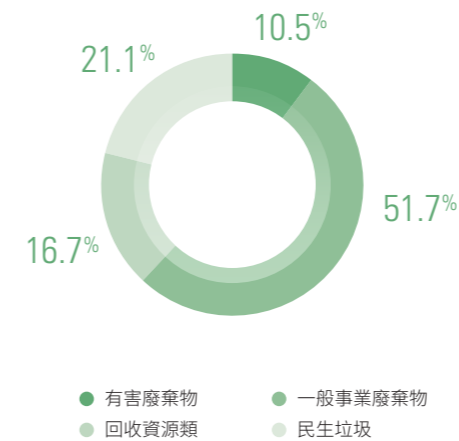
✓ 產出廢棄物單位負責記錄廢棄物產出種類與重量，並至「廢棄物管理線上申報系統」進行資料登錄。

✓ 由BU/ACSD針對系統申報之廢棄物數據進行審查與核對。

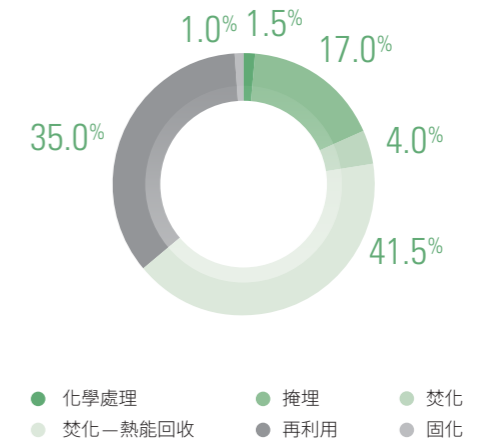
✓ 由BU/ACSD相對應單位權責主管進行查核，確保各廠區提報廢棄物之法規分類正確性與重量準確性。

✓ 機能組進行資料彙整與統計，並經過第三方驗證數據後，向外部揭露廢棄物產出數據。

依類別劃分之廢棄物佔比



依處理方式劃分之廢棄物佔比



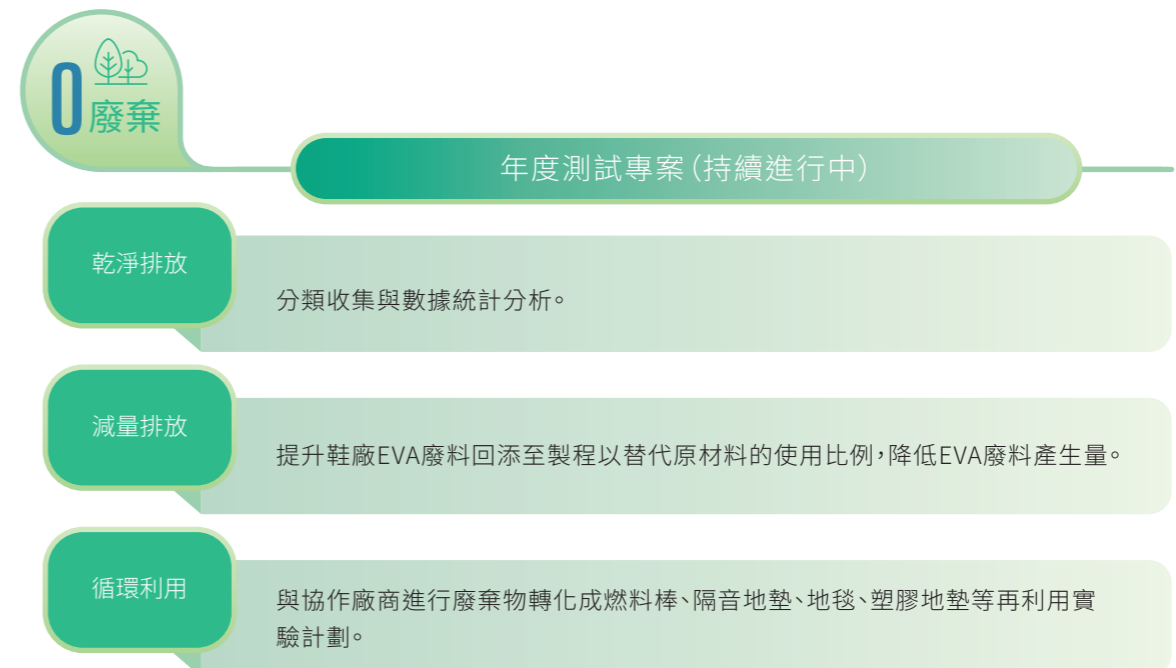
廢棄物密度

裕元工業製鞋生產基地以中國大陸、越南及印尼為主，出貨量總計佔比超過90%以上，因此製鞋廢棄物密度會以中國大陸、越南及印尼作為估算值。依據廢棄物總量估算，有害廢棄物密度約為0.04公斤／每雙鞋；一般廢棄物密度約為0.38公斤／每雙鞋。

製程廢棄物再利用率

裕元工業持續致力於開發並導入直接製程廢棄物的再利用技術，涵蓋廢EVA、廢TPU、廢橡膠、廢泡棉、廢邊角料、廢紙、廢鞋、廢鞋面及廢工業垃圾等九類直接製程廢棄物。2025年，直接製程廢棄物的再利用率為34.8%，較2024年(36.2%)下滑1.4個百分點。主要受最大生產基地印尼廠區之處理結構調整影響，部分大宗廢料(如廢泡棉)的處置流向，由原本的「再利用 (Recycling)」轉移至「焚化-熱能回收 (Heat Recovery)」。

面對此挑戰，本公司將持續開發新型循環合作商並推動製程源頭減量，目標將再利用率進一步提升3個百分點，落實資源循環轉型之承諾。



第五章 05

環境永續

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	無害廢棄物			合計
			一般事業廢棄物	回收資源類	民生垃圾	
中國大陸	2025	829.5	5,331.9	1,290.1	483.3	7,934.8
	2024	855.0	5,331.7	1,593.9	291.5	8,072.1
	2023	839.6	3,657.4	1,183.7	279.1	5,959.8
越南	2025	3,642.1	17,225.1	7,572.8	10,460.6	38,900.6
	2024	3,202.2	16,597.2	6,739.3	9,154.3	35,693.0
	2023	1,178.7	15,588.7	3,067.5	5,266.3	25,101.2
印尼	2025	4,033.7	24,475.9	6,855.9	8,360.6	43,726.1
	2024	2,871.5	23,033.4	3,702.5	7,226.4	36,833.8
	2023	2,070.4	17,208.4	3,099.7	5,433.5	27,812.0
柬孟緬	2025	1,495.9	2,155.0	112.5	736.8	4,500.2
	2024	1,450.5	1,902.5	142.8	534.2	4,030.0
	2023	1,232.7	1,298.6	273.4	509.4	3,314.1
合計	2025	10,001.2	49,187.9	15,831.3	20,041.3	95,061.7
	2024	8,379.2	46,864.8	12,178.5	17,206.4	84,628.9
	2023	5,321.4	37,753.1	7,624.3	11,488.3	62,187.1

註1：中國大陸區之員工生活垃圾量是根據人數* 0.25 kg/人進行估算的。

註2：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
有害廢棄物	中國大陸	2025	0.0	0.0	829.5	0.0	0.0	0.0	829.5
		2024	0.0	36.8	818.2	0.0	0.0	0.0	855.0
		2023	0.0	0.0	818.0	21.6	0.0	0.0	839.6
	越南	2025	8.9	1,034.3	1,822.9	452.2	323.8	0.0	3,642.1
		2024	6.6	2,260.0	475.4	376.1	84.1	0.0	3,202.2
		2023	5.6	576.0	452.4	144.7	0.0	0.0	1,178.7
	印尼	2025	726.0	169.5	1,827.5	1,310.7	0.0	0.0	4,033.7
		2024	602.7	174.2	1,081.9	903.7	109.0	0.0	2,871.5
		2023	703.6	1.1	890.6	475.1	0.0	0.0	2,070.4
	柬孟緬	2025	94.8	0.0	28.8	56.2	0.0	1,316.1	1,495.9
		2024	67.6	0.0	27.0	43.3	0.0	1,312.6	1,450.5
		2023	68.2	0.0	12.4	43.0	0.0	1,109.0	1,232.6
無害廢棄物	中國大陸	2025	0.0	0.0	4,629.1	2,476.2	0.0	0.0	7,105.3
		2024	0.0	798.6	3,686.3	2,732.2	0.0	0.0	7,217.1
		2023	0.0	0.0	3,239.4	1,880.8	0.0	0.0	5,120.2
	越南	2025	7,109.3	2,211.9	11,570.2	13,693.7	673.4	0.0	35,258.5
		2024	8,375.8	3,739.5	8,945.9	10,769.4	660.2	0.0	32,490.8
		2023	3,393.0	4,123.0	8,256.7	8,149.9	0.0	0.0	23,922.6
	印尼	2025	6,991.5	0.0	18,278.0	14,422.9	0.0	0.0	39,692.4
		2024	5,703.1	0.0	15,083.7	13,175.5	0.0	0.0	33,962.3
		2023	4,750.1	0.0	12,533.0	8,458.5	0.0	0.0	25,741.6
	柬孟緬	2025	1,237.7	351.0	508.7	906.9	0.0	0.0	3,004.3
		2024	1,242.5	169.5	447.6	719.9	0.0	0.0	2,579.5
		2023	931.5	162.3	321.3	666.3	0.0	0.0	2,081.4
合計	2025	16,168.2	3,766.7	39,494.7	33,318.8	997.2	1,316.1	95,061.7	
	2024	15,998.3	7,178.6	30,566.0	28,720.1	853.3	1,312.6	84,628.9	
	2023	9,852.0	4,862.4	26,523.8	19,839.9	0.0	1,109.0	62,187.1	

註：廢棄物處理依規採取掩埋、焚化、焚化-熱能回收、再利用和化學處理等處理方式，未採取現址貯存、堆肥等方法。

5.5 空氣污染物質管理

重大主題管理

對裕元的意義



空氣污染物質包括揮發性有機物、生質燃料鍋爐煙氣之硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物質等。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要求設置污防設施處理，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。
- 潛在：改善空氣品質，降低酸雨產生。



負面衝擊

- 實質：生產基地未妥善處理空氣污染物質，污染環境。
- 潛在：環保法規違法風險，影響營運與公司形象。



政策與承諾

- 「空氣污染防治管理辦法」
- 以符合當地排放標準為基礎，致力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，並據以制定相應作業程序執行。



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。(2025年度所有空污排放，皆符合當地法規，無排放標準超標之違法事項)
- 針對防制設備設置源頭卡控機制，並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。(2025年共完成31件防治設備審查)



採取行動

- 建立設備設計審查管控機制、廠區環保風險查核機制。
- 2025年度增設31件粉塵處理系統、活性碳吸附等空污防制設備，另配合中國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治設施設置需求，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：2025年度內部環保風險評估之年度執行率100%。空污管理風險事件共479件，改善完成率为99.8%，尚持續追蹤管理。
- 每半年度公司經營管理檢討報告會議、每季環保能源暨安全衛生委員會議。



利益相關者議合

依據利益相關者議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於ESG報告、相關平台或網站上。



對應永續指標

HKEx KPI A1

GRI 305

SDG 12

第五章 05

環境永續

製鞋的空氣污染物包括揮發性有機物(Volatile organic compounds, VOCs)、燃料鍋爐煙氣之硫氧化物、氮氧化物及粒狀污染物等。針對空氣污染防治管理，本公司制定「空氣污染防治管理辦法」，以符合當地排放標準為基礎，致力減少因產業活動對作業員工與廠區周圍居民的影響。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，設置合規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	2025	3,799.6	29.4	6,560.1	26,026.5
	2024	4,140.6	15.0	3,133.4	4,969.9
	2023	6,095.0	5.9	2.4	5,940.4
印尼	2025	15.5	65.7	240.5	0.0
	2024	365.5	569.3	1,721.9	0.0
	2023	732.3	1,408.5	4,241.3	0.0
越南	2025	28,459.9	2,281.1	49,963.5	0.0
	2024	2,133.0	5,873.5	15,136.8	0.0
	2023	1,860.9	1,559.4	3,788.5	0.0
合計	2025	32,275.0	2,376.2	56,764.1	26,026.5
	2024	6,639.1	6,457.8	19,992.1	4,969.9
	2023	8,688.2	2,973.8	8,032.2	5,940.4

註：空污排放量計算：中國大陸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，2025年印尼停用部分鍋爐，造成排放量大幅下降；按政府要求，2024年(含)之前越南使用鍋爐在線監控數據統計，2025年起越南使用鍋爐的排放量檢測報告數據推估。

第六章 06

責任生產

利益相關者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、減少聲譽受損乃至供應中斷的風險。裕元工業將供應商的ESG表現納入合作評選與管理的流程中，透過建立負責任且透明的供應鏈管理架構，打造永續且具韌性的供應鏈。並依循品牌客戶化學品管理制度，完善產品的使用安全。

6.1 原物料採購

原物料選用

原物料選用是優質產品製造不可或缺的要素，裕元工業為國際優質品牌商提供產品製造服務，重視客戶對產品品質的任何要求，從產品開發設計到製造生產，原物料的選用皆嚴格遵循相關國際產品規範與品牌客戶材料規範、限用物質清單(Restricted substance list, RSL)以及有害化學物質零排放聯盟(Zero discharge of hazardous chemicals, ZDHC)等相關組織要求，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(包括經第三方驗證的可持續原材料及可再生或可回收原材料等)。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符合品牌相關規範物料RSL檢驗報告外，也針對特定物料進行抽驗檢測以確保物料品質符合要求。

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

各式鞋款在皮革、布面與鞋底處理、縫製與黏製的工法程序中，均會使用到熔膠、皮革處理劑、促進劑與活化劑等各種化學品，為防止化學品對人體健康及自然環境所造成的負面衝擊，裕元工業遵循各國際品牌商所提供的限用物質清單(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，並持續配合品牌規範，每年定期更新企業之限用物質清單。

裕元工業採購部門，嚴格要求所有原物料供應廠商須提供經指定實驗室，依循指定檢測標準，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。

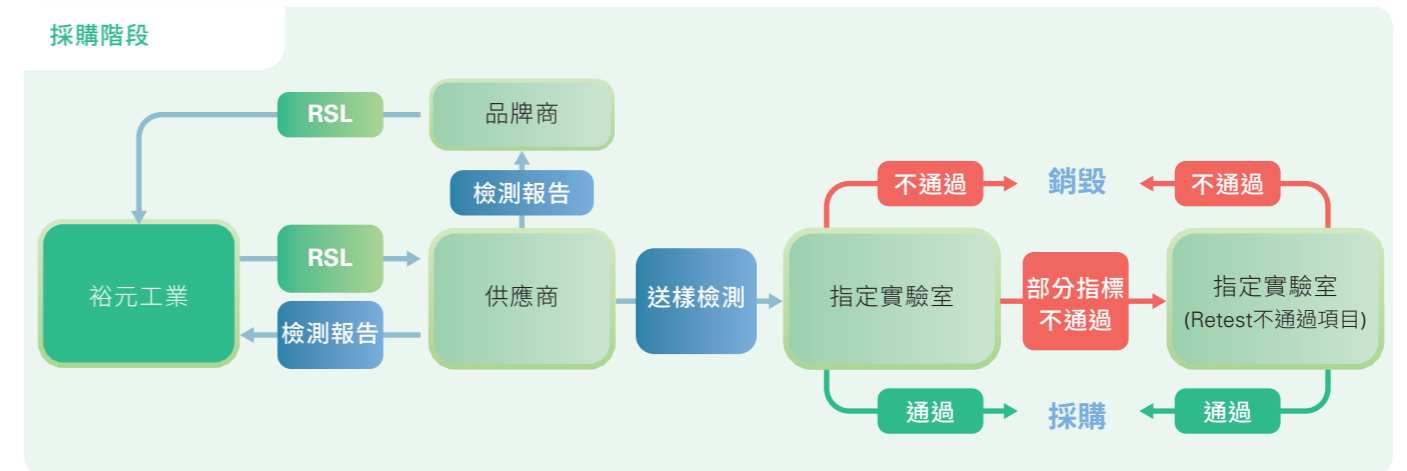
ZDHC-MRSL	AFIRM	品牌RSL			
		Nike	Adidas	VF	Decathlon
https://mrsl.roadmaptozero.com/MRSL2_0	https://afirm-group.com/afirm-rsl/	https://chemistry.nike.com/restricted-substances-list	https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/policies?tag=Nature	https://d1i03yog0oux5.cloudfront.net/_00df9f5a4dbeea19bf958f0df906db04/vfc/files/pages/vfc/tb/436/description/VF_2025_RSL.pdf	https://sustainability.decathlon.com/legal-documents

禁用物質

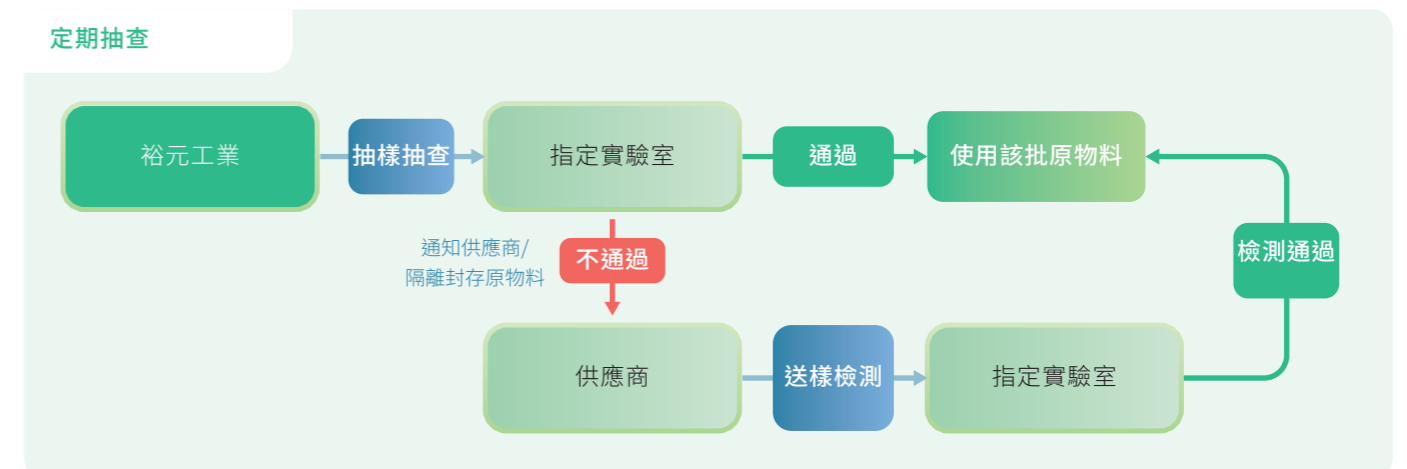
聚氯乙烯(PVC)、全氟化合物(PFCs)與揮發性溶劑(VOCs)等是全球公認的有害化學物質，部分廠商已遵守「衝突礦產規範解決方案」(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)禁用PVC或碳氫溶劑(Hydrocarbon Solvent)等化學品；裕元工業在品牌客戶指導之下，除了不採購品牌商的禁用物質之外，也配合啟動化學品減量與禁用目標優化專案，減少使用該指定化學品或尋找替代物質。

檢測方式(品牌商指定的實驗室)

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



檢測通過，方可繼續原物料採購及使用



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

化學品管制標示與存放

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

為統一管制所有化學品，裕元工業各工廠建有專人定期更新之庫存清冊，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等資訊；化學品存放於乾燥、通風、不受陽光直射曝曬的指定倉庫，由專責人員進行嚴格控管；各項化學品容器上均張貼危害標示，並於倉庫化學品存放一公尺以內之醒目範圍內張貼SDS安全資料表。

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

人員教育訓練

為降低化學品的使用者與可能暴露於危害性化學品作業場所之員工的安全，定期教育訓練是必要的，裕元工業每半年進行化學品洩漏演練與每年召開化學品教育訓練課程，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。同時也積極根據品牌商推薦線上培訓課程，掌握品牌商最新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。相關課程包含品牌結合ZDHC的教育訓練、AFIRM化學品教材與工具包，以及ZDHC的線上訓練平台。

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（乙烯／醋酸乙烯酯共聚物）、及TPU樹脂（聚胺酯）為主；相關材料皆須符合品牌客戶訂定之標準，如通過第三方物性測試機構相關檢測、不得出現於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。

品牌客戶每年皆針對其環保永續材料政策與相關管理要求辦理宣導訓練，以協助供應商瞭解最新規範與執行標準。本公司積極配合客戶培訓安排，指派相關單位人員參與課程與說明會，並依據客戶政策內容檢視內部原物料管理與採購流程，確保所使用材料符合品牌之環保與永續要求。透過持續參與品牌培訓與資訊更新，本公司強化對永續材料趨勢及規範之掌握，並將相關要求納入內部管理作業，以提升整體供應鏈合規與永續管理能力。

2025年集團採購總重約34.76萬噸製鞋原物料，其中資材及相關部件等不可再生原料有26.28萬噸，可再生原料約8.48萬噸。

以採購收貨金額區分，各優先原物料採購重量如下表：

優先原物料	分類	採購重量 (萬噸)	管理風險與因應措施
1	天然皮類	1.52	天然皮最可能面臨的環境與社會因素為畜牧業溫室氣體排放、土地使用變遷及動物福利議題，可能衍生原料供應受限、法規與品牌要求趨嚴之營業風險，亦帶來低碳與負責任皮革需求成長之機會，本公司透過推動可追溯皮革來源、採用經認證(如LWG)原料並與供應商合作改善環境與動物福利管理因應。
2	紡織品與絨布	3.02	紡織品與絨布最可能面臨的環境與社會因素為高用水量、化學品使用及勞動條件風險，可能影響供應穩定性與合規成本，同時帶來再生纖維與低環境衝擊材料之市場機會，本公司透過提高再生與認證材料使用比例、強化供應鏈環境與勞動稽核及技術改善加以因應。
3	化工原料	7.33	化工原料最可能面臨的環境與社會因素為有害化學品管制、職業安全與環境污染風險，可能導致法規遵循成本上升與供應替代壓力，亦促使綠色化學與低毒替代品的應用機會，本公司透過建立受管制物質清單、導入替代材料評估機制及加強供應商化學品管理以降低風險並掌握轉型機會。

註1：天然皮類策略供應商100%通過LWG(Leather Working Group)認證，採購重量約為1.22萬噸。

註2：裕元工業於2019年度起進行流程改善與系統整合，其採購物料重量資訊依整合程度進行階段揭露。

在產品包裝方面，公司重視包裝材料之資源使用效率與環境影響，持續關注綠色環保材質趨勢：2025年度採購約2.14億個鞋盒（2024年：約2.46億個），包含內盒及外箱，總重量約62,879噸（2024年：75,089噸），每雙鞋所用鞋盒（含外箱）平均為0.00029噸（2024年：0.00031噸）。

第六章 06

責任生產

6.2 供應鏈管理

重大主題管理

對裕元的意義



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：控制成本、提升營收、降低營運風險、鞏固商業競爭力。
- 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

- 實質：供應商不符集團或法規要求，造成原物料供應不穩定。
- 潛在：間接影響集團形象。



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

- 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。
- 2025年目標：
 - 供應商管理精進：(1)供應鏈快速反應(在地採購Local for local)(2)供應商多國佈局(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。
- 建立上線鞋材創新產品資料庫，內部推廣創新與綠色產品。
- 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，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。
- 重視供應商發展，為了提升集團供應商競爭力並增加整體供應鏈價值，拓展供應商碳管理輔導、降低職災風險及申訴機制拓建等專案。



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。



利益相關者議合

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

HKEx KPI B5.2, B5.3 & B5.4

GRI 308/414

SASB

CG-AA-430a/430b/440a/000.A

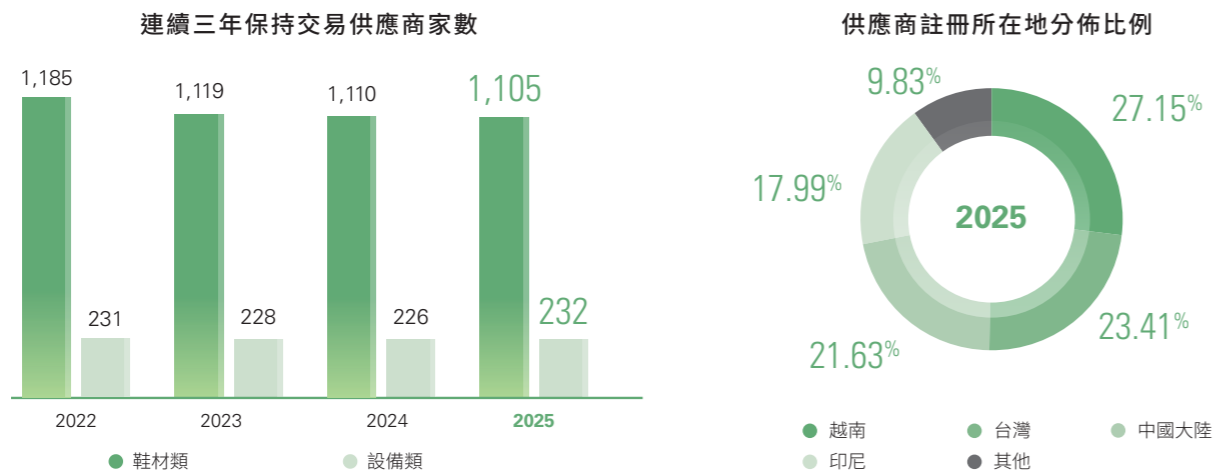
SDG 12

第六章 06

責任生產

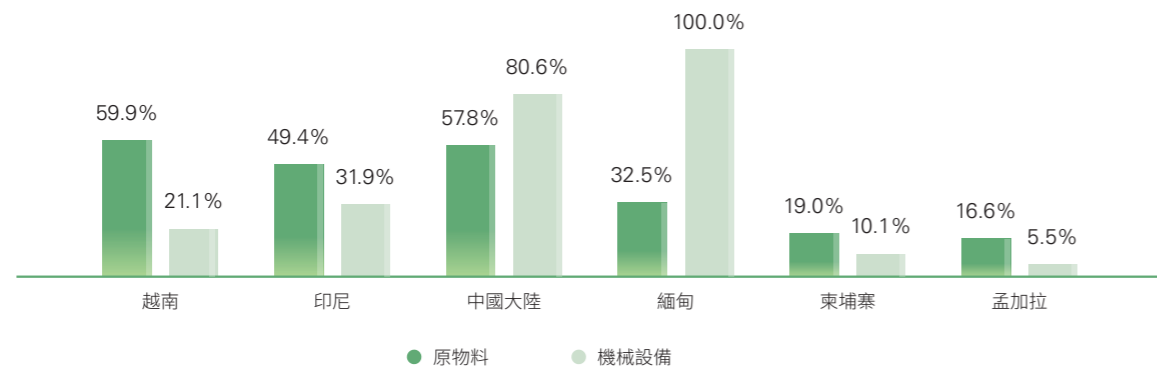
秉持公司長期以來的經營理念，本公司了解與供應商共榮成長，是落實供應鏈永續管理的關鍵因素。近年來，公司透過資源整合、知識與技術合作，串連製鞋產業上、中、下游，持續建立公司完整的供應鏈體系；以在地、彈性供貨為主軸，期待能縮短交貨時間、快速反應市場需求，進而提升品牌客戶滿意度。另一方面，本公司也攜手品牌客戶及合作夥伴，共同在創新材料的應用與環境永續發展的議題上努力。

本公司2025年度一階供應商[#]共有2,196家，主要類別為鞋材供應商與設備供應商，下圖揭示主要類別下連續三年保持交易的供應商數量，顯現公司合作供應商之穩定與品質，且2025年度針對鞋材及設備類供應商所在地、供應鏈結構、供應商關係與往年相比並無重大改變。



在地採購

本公司製鞋生產基地包含中國大陸、越南、印尼、柬埔寨、緬甸及孟加拉。為配合品牌策略及快速反應市場需求，本公司遵循就地開發、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。



註：一階供應商定義為公司直接交易之供應商，一階以外之供應商係為一階供應商之主要供應商；本公司現階段尚未就一階以外之供應商進行管理。

供應商管理政策

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

合約簽署	稽核制度	篩選制度
<ul style="list-style-type: none"> 保密暨產品安全承諾書 廉潔交易約定書 海關合規承諾書 	<ul style="list-style-type: none"> 通過稽核是成為合作夥伴之必要條件 新增供應商進行線上或實地稽核 永續發展依循ISO14001，並分3大類共12項進行評核 	<ul style="list-style-type: none"> 透過訪查制度進行供應商確認，建置MDA，嚴格篩選新進供應商資質
評比機制	輔導與溝通	供應商發展
<p>透過量化指標客觀評價供應商的表現，定期追蹤供應商品質、成本、交期、服務、創新研發、永續發展等六大面向的表現並賦予對應的等級</p>	<ul style="list-style-type: none"> 透過供應商評鑑定期檢討供應商表現 輔導供應商環保、安全衛生、消防符合當地法令標準與節能減廢專案推廣 集團政策之宣導及溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 供應器具競爭力之產品，優先推介給品牌／工廠選用 建構永續發展供應鏈體系

第六章 06

責任生產

供應商管理體系與架構



供應商審查

本公司積極落實供應鏈管理作為，設立專職的單位與人員，通過內外部培訓取得各領域專業資質，依據當地法規、國際標準(RSL、ISO14001、ISO14064、ISO45001、SA8000等)、品牌客戶要求及本公司規範(供應商友善職場指南、供應商永續發展行為準則等)，對供應商執行、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。

遵循供應商永續發展行為準則

本公司依據國際標準及其已公布之行為準則、誠信經營守則及行為指南、永續發展實務守則、氣候變遷政策、供應商一友善職場指南等，制定「供應商永續發展行為準則」，其內容涵蓋負責任交易與誠信經營、環境保護與氣候行動、人權與勞工權益、健康與安全衛生四個主要構面，做為永續管理的重要指引。

供應商永續發展行為準則概覽		
負責任交易與誠信經營	原料合法溯源與風險管控	
	持續改善與外部認證	
環境保護與氣候行動	環境合規與監管	零毀林與生物多樣性保育
	污染防治與廢棄物管理	能源轉型
	水資源管理	科學減碳與氣候治理
人權與勞工權益	禁用童工與補救措施	無歧視與公平待遇
	禁止強迫勞動與非法限制行動自由	結社自由及集體談判
	防止職場不法侵害，不允許任何形式之騷擾、歧視、虐待	弱勢勞工保護
健康與安全衛生	工時與薪資	申訴與溝通機制
	職安制度與風險評估	醫療急救與衛生設施
	化學品與危害物管理	職業傷害與職業病防治
	消防與緊急應變	

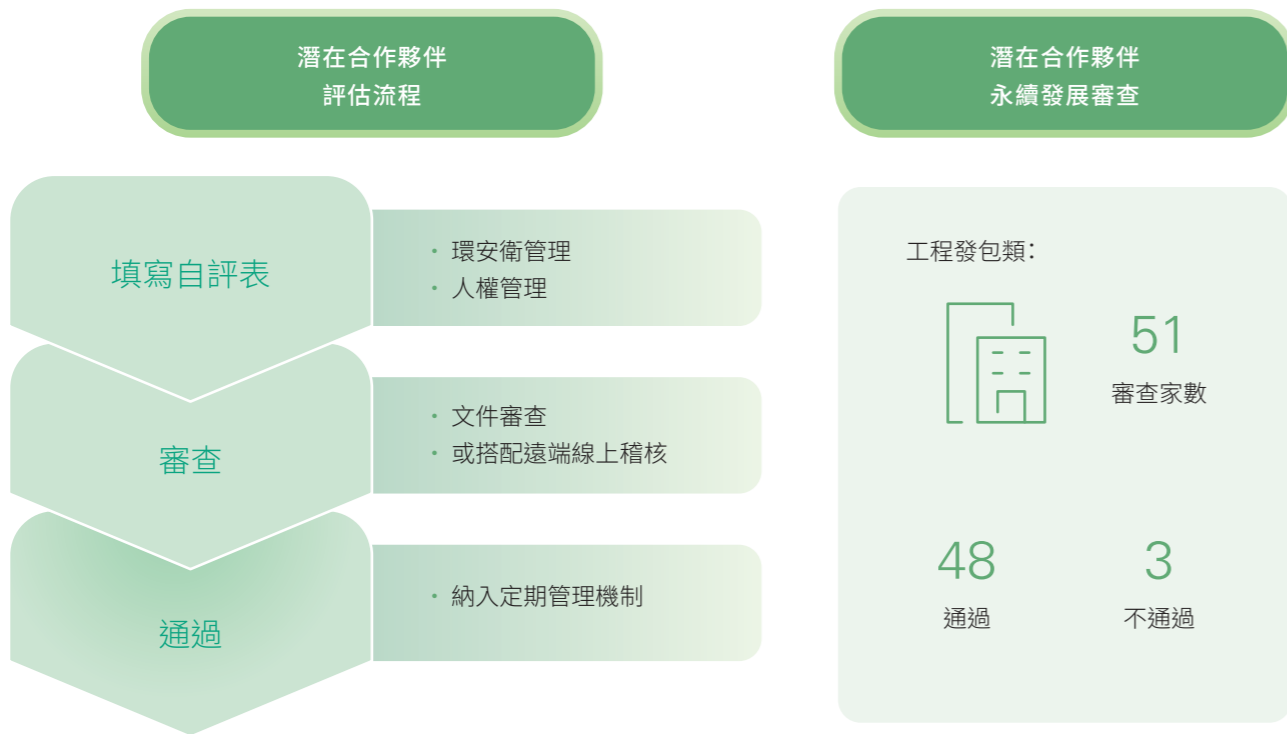
第六章 06

責任生產

潛在合作夥伴之永續發展評估

除客戶指定或特定料項供應商外，本公司依據ISO14001:2015環境標準與供應商永續發展行為準則，並採用符合當地環境保護、勞動人權法規要求與其他防制措施管理指標篩選新供應商，依上述標準篩選新供應商的比例達100%，另外為了確保各工廠之進料品管符合品牌標準要求，所有一階供應商需100%符合各合作品牌之RSL (Restricted Substances List)標準。

2025年度潛在合作夥伴永續發展審查對象為工程發包類供應商，除要求符合上述規範外，亦審查其營業執照、環安衛相關資質及人員證書等是否符合法令規範，使其受評供應商100%接受環境及社會面評核。



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。

在原物料及機械設備供應商的永續發展審查，亦規劃審查其環評、排污許可證及污染防治措施是否正常運作，並檢視其人權方面合規，包含：合約、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已進行全面評估；然2025年度尚未進行新增原物料及機械設備供應商之審查，並持續規畫於未來年度階段性進行新供應商審查。

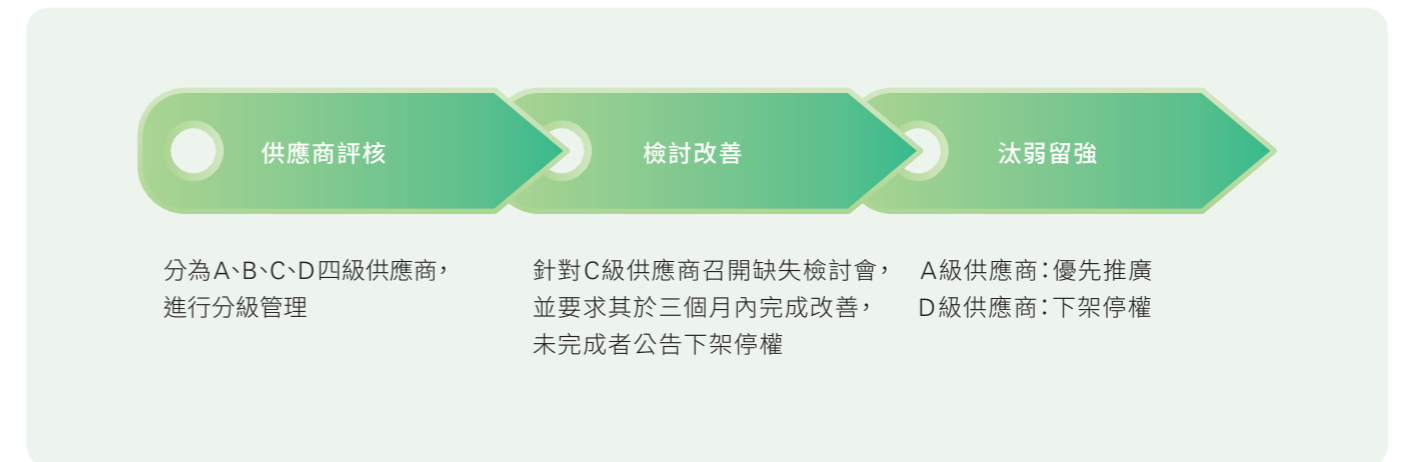
供應商管理與輔導機制

除了延續新進供應商評估各項篩選標準外，本公司同時結合品牌客戶的規範，對於既有的供應商進行定期管理。其中，在永續發展管理方面，本公司持續精進與調整管理機制，並將有實際生產且直接交易的供應商中，篩選出本公司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優先管理。

管理輔導方式有定期書面評核、年度審查與輔導；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，並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。

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，本公司會輔導供應商改善，若於期限內無法完成改善之供應商，將進行汰除，以建立優質之供應鏈管理體系。

供應商管理與輔導流程



第六章 06

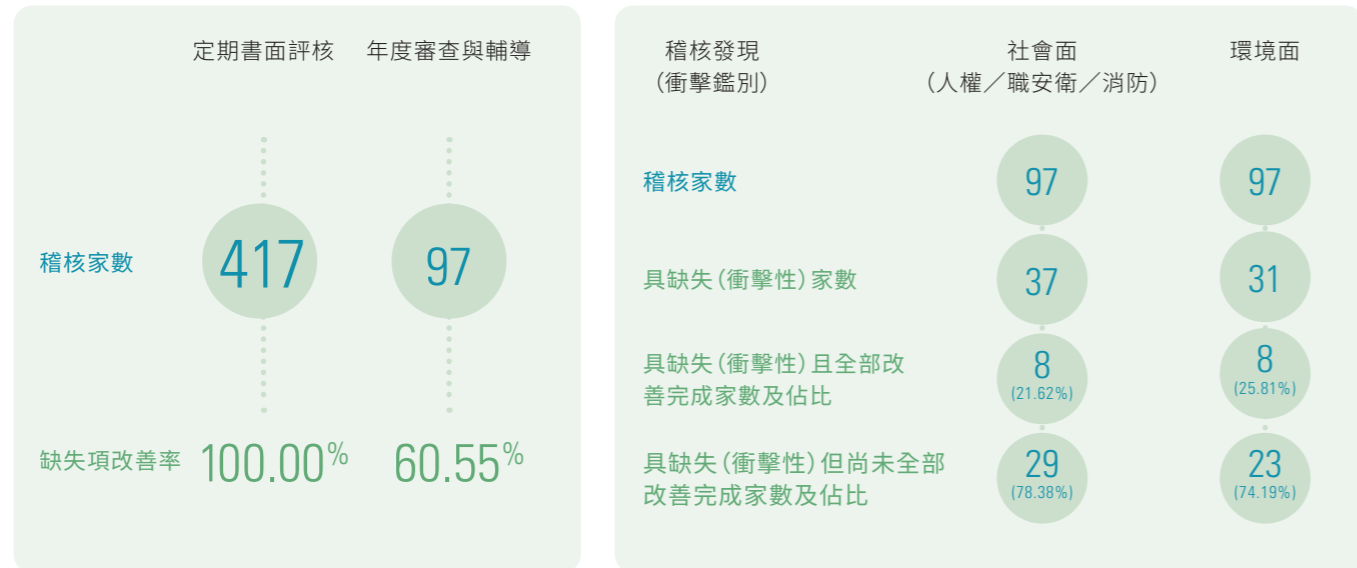
責任生產

儘管無從介入品牌客戶所管理的供應鏈機制，本公司持續投入屬於本公司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46.04%的受評供應商存在廢水產污製程，其中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。

除此之外，公司於2025年調整供應商定期管理指標、增修人權盡職調查相關項目，以持續關注一階供應商人權相關議題。

於2025年度審查與輔導中，受評供應商常見的主要缺失多集中於社會面中職業安全衛生方面，再者為人權方面相關缺失，其人權缺失主要為文件面缺漏及薪酬福利計算之問題，並未發現受評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重大風險，且已有61.86%受評供應商投入集體勞動協議的討論；評核後，公司持續追蹤與輔導供應商進行改善。

2025年供應商永續發展稽核結果



除了依循供應商定期管理與輔導機制執行供應商管理外，本公司也鼓勵一階重點供應商向永續發展國際趨勢靠攏，如永續成衣聯盟(SAC)工廠環境管理模組(Higg FEM)、皮革工作組(Leather Working Group, LWG)、森林管理委員會認證(Forest Stewardship Council (FSC) Certification)、全球回收標準(Global Recycled Standard (GRS))等，本年度共計有25.90%受評供應商已投入Higg FEM最佳工廠環境管理模組評估或取得認證，而定期書面評核供應商已有20.31%取得GRS認證，持續推動循環經濟與再利用綠色材料。

供應商綠色管理

為了鼓勵表現優良之供應商推動綠色管理，本公司蒐集供應商包含但不限於綠色產品、循環經濟、綠能使用、碳足跡管理等亮點專案予以讚揚。定期管理中的永續自評問卷蒐集供應商於綠色管理上之優秀作為，要求供應商提交綠色產品資訊，在進一步認證／綠色標章核實、綠色材料資訊確認後，上架公司鞋材創新產品資料庫，藉以進行內部推廣創新與綠色產品。

2025年本公司亦持續將品牌客戶關注循環經濟與淨零碳排目標，向供應商進行宣導，邀請共同靠攏品牌倡議。

供應商定期管理與輔導機制標準

業務關聯管理	永續發展管理	
	環安衛管理	人權管理
透過每半年評分，針對品質、成本、交期、服務、創新研發／合法合規進行審查。	環境管理 <ol style="list-style-type: none"> 環境保護管理系統 固定污染源操作許可 水污染防治合規管理 有害廢棄物處理 消防安全 <ol style="list-style-type: none"> 消防驗收 消防設備檢修 消防設備檢查 消防逃生演練 安全衛生 <ol style="list-style-type: none"> 職業安全衛生管理系統 作業環境監測 安全衛生、急救人員、危險機械設備操作人員 危險性機械、設備管理 	合規實務 <ol style="list-style-type: none"> 招聘任用 工作時間 薪酬福利 申訴機制 強迫勞動 無歧視 管理態度 <ol style="list-style-type: none"> 自由結社 禁止強迫勞動 特殊保護需求員工 移工管理 其他支援 <ol style="list-style-type: none"> 宿舍盤查 員工訪談

第六章 06

責任生產

供應商發展專案

本公司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、供應商友善職場指南宣導以及與邀請承諾簽署外，本公司導入順應國際永續趨勢拓展供應商碳管理輔導專案，並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

為了逐步提升對供應商夥伴的永續管理，本公司參照公平勞動協會(FLA)與各項國際標準及品牌客戶規範，制定供應商友善職場指南並於公司網站公開，內容包含強迫勞工、童工、歧視、薪酬福利、工作時間、結社自由及集體談判、懲戒、招聘與僱用等範疇，其繁體中文、簡體中文、英文、越南文及印尼文版本推廣予供應商，要求供應商夥伴遵循指南並承諾尊重相關勞工標準以及消除人口販運等規範，藉以保護和促進供應商僱員在工作中的各項基本權益，同步請相關供應商推廣至下階供應商共同遵循；每年度持續向一階供應商進行宣導並邀請供應商承諾遵守供應商友善職場指南。

供應商合規宣導大會

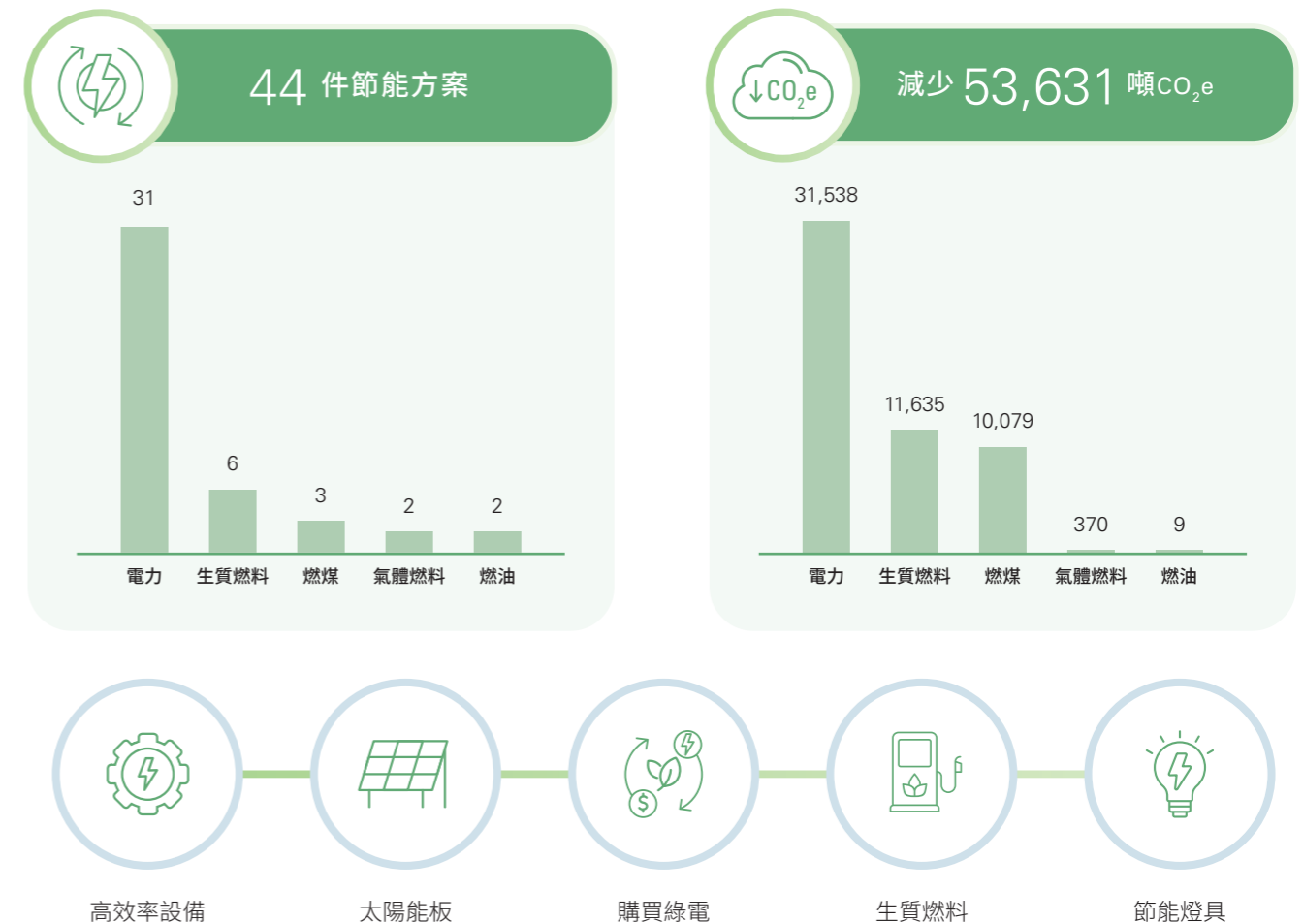
本公司在供應商永續發展能力提升方面不遺餘力，亦結合品牌客戶的影響力，共同舉辦供應商峰會、召集供應商宣達合規概念。2025年供應商峰會由品牌合規團隊主辦、公司事業單位合規部門協辦，藉以分享品牌合規標準、缺失根因分析和改善計畫輔導，期間公司合規部門也向供應商分享零容忍議題的預防；2025年共協助召開2個場次共計93名供應商專案窗口參加峰會。

供應商碳管理

本公司有鑑於全球氣候變遷議題，2025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。供應鏈之碳管理資訊透明揭露可提升自主管理，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。

本公司選定交易量大且配合度高的39家合作供應商，藉由提供溫盤工具與盤查教學培訓，並進行逐一輔導與減量方案／成效計算討論等步驟，完成推動2024年組織型溫室氣體排放量盤查作業，其中有22家供應商執行減量方案共有44件，2025年GHG排放量減少53,631噸(tCO₂e)，主要改善方案有以下5大類：高效率設備、太陽能板、購買綠電、生質燃料、節能燈具。本公司將持續鼓勵供應商使用再生能源或採購綠電憑證(I-REC)以降低範疇二的排碳量，以期符合國際2050年淨零碳排目標。

2025年供應商溫室氣體減量成效



註：供應商GHG減碳量，僅經供應商自主盤查結果揭露。

第六章 06

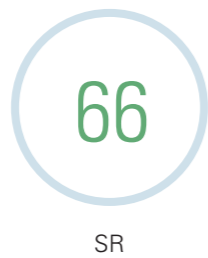
責任生產

降低職災風險

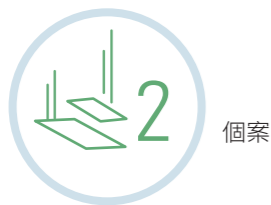
借重裕元工業自身團隊經驗與專業，自2020年起持續協助重點供應商導入以機台本質安全為主軸的高危機台防護專案，針對常見職災種類(切、割、夾、捲為主)，目前已公告了第一至八批，共32類高風險機台及其相對應之安全防護裝置標準，並輔導10家供應商對既有設備盤點與整改，對於新購設備要求須將各項安全防護裝置納入驗收標準中。

10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。2025年度共發生8件職災案件，已100%完成追蹤改善。

2025年



註1：失能傷害頻率(FR)=失能傷害次數×1,000,000/總經歷工時
 註2：失能傷害嚴重率(SR)=總損失工作日數×1,000,000/總經歷工時
 註3：綜合傷害指數(FSI)=√(FR*SR/1,000)



物體飛落或倒塌



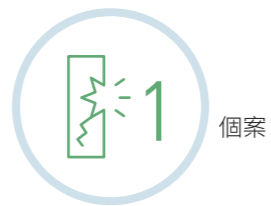
工作環境中跌/滑倒



被機械設備/人/物撞擊或踩踏



與高溫/低溫接觸



物體破裂飛出



接觸化學品/毒物等

申訴機制拓建

除了於官網對外公開各利益相關者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，2025年度在10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意見的收集。

為深化與供應商連結及確認其申訴機制的落實，各重點供應商每月舉行內部員工座談會，供應商永續發展專案人員亦每月定期監督、追蹤與校準供應商夥伴在申訴案件的處理手法與時效，2025年度共執行20場次；連同既有的申訴機制，本年度共收到201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：

個案日期	申訴與諮詢內容	輔導建議	處理結果
2025年5月	供應商員工反應，員工意見箱設置在監視攝影機可視範圍內，使員工不敢反應意見。	建議供應商應具備多種員工意見反應管道，且其中應包含匿名管道，以確保員工可進行保密申訴，而不必擔心遭到報復。	經供應商產品安全部門規劃與確認適當位置後，已移動並重新安裝員工意見箱於無監視攝影機的位置，供員工自由地投遞意見。
2025年8月	供應商員工反應，在上下班時段，員工常在停車場上下坡路口處停留，容易導致通行區域受限並引發事故，請公司予以重視及處理。	建議供應商規劃人車分道及安排交通管制，並妥善進行職場安全教育訓練。	供應商人事單位已向各單位進行宣導，請員工行走於人行道，並避免於停車場上下坡路口處逗留。並請員工注意公司內駕駛車輛的行駛速度，以確保安全。另，供應商將安排警衛加強在停車場上下坡路口處的監督，以確保員工進出停車場時的安全。

第六章 06

責任生產

6.3 產品與服務

客戶服務

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

裕元工業重視客戶的商業機密保護，高度保障品牌客戶的隱私與商業機密。針對個別客戶需要成立專屬的獨立開發中心，並按不同客戶嚴格區分其生產廠區與區隔作業規範，從產品開發到產品生產期間均與品牌客戶緊密合作。內部訂定開發中心與量產單位的產品安全管理準則，以確保集團營業秘密、產品安全與資訊安全，以保障集團及客戶之權益。2025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，故沒有已售或已運送產品因安全與健康理由而須回收。而針對品牌客戶退回的產品，本公司將依品牌方的處理規範進行妥善處置，以確保產品不會流入市場或被不當使用。首先，本公司會對退回產品進行破碎處理，並依照廠內廢棄物管理標準進行分類與後續處理。若產品的材質可回收利用，本公司將優先考慮廠內回收，將可用材料重新納入生產流程，以提升資源利用效率並減少廢棄物產生。對於無法於廠內回收的部分，本公司則會委託具備合法資質的廠外回收業者進行資源化再利用，例如用於再製成其他產品或熱能回收。對於無法回收或再利用的廢棄物，本公司將依環保法規與廠內管理規範，委託合格的處理廠商進行無害化處理，確保不對環境造成影響。本公司致力於優化廢棄物管理流程，提升回收率，並與品牌方緊密合作，確保退回產品的處理符合永續發展與環保責任的要求。

本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。

2025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。

第七章 07

最佳職場

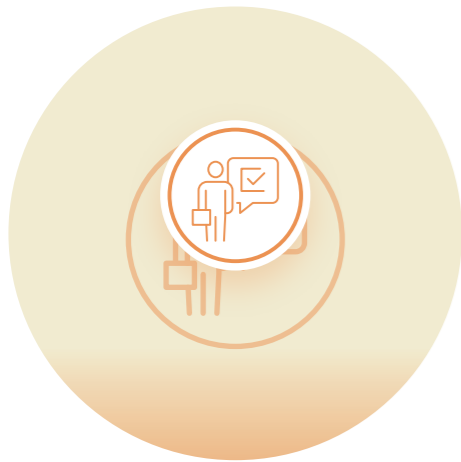
秉持「重視人才，以人為本」的信念，裕元工業相信人才是公司重要的資產，規劃完整的選、用、育、留制度與舉辦凝聚向心力的各項活動，增進員工對公司的了解以及企業核心價值－「敬業、忠誠、創新、服務」的認同。為吸引優秀人才，積極拓展多元招募管道、提供具競爭力的薪資福利、完善的教育訓練制度、暢通的晉升管道，來增進員工的專業能力與對工作的投入熱忱，並導入績效管理制度，激勵員工持續發展，協助員工職涯規劃，達到人才傳承的目的。並致力於提供尊重人權、健康安全的最佳職場，俾使企業朝永續經營的目標前進。

2025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36%。

7.1 人力與人才

重大主題管理—勞僱關係

對裕元的意義



營造勞資雙方良好互信基礎與順暢溝通、維持良好的勞僱關係與具競爭力的福利制度，對於工廠生產營運的順暢有顯著的正向助益，也提升員工與當地社區對公司的認同感與向心力。

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。
- 潛在：完善的勞僱管理，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。
- 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，以激勵海外當地同仁能夠長期投入工作，與公司共同成長。



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酬差異連結，以利招聘與留任優秀人才，以遵循全球各營運據點當地法令規定為原則。



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營運所需人才。



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。



利益相關者議合

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

HKEx KPI B1.1/B1.2/B3.2

GRI 201/202/401/402/404/405/406

SDG 3/5/8

第七章 07

最佳職場

7.1.1 多元人才匯聚一堂

裕元工業為全球運動鞋／戶外鞋及休閒鞋之領導製造商，擁有多元化組合的世界知名品牌客戶及生產基地，並通過其附屬公司於大中華區營運運動用品零售分銷業務，共同為眾多優質品牌客戶提供端到端的解決方案。在製造業務方面，不斷精進生產技術及研發能力，持續優化生產效率，與各國際品牌緊密配合，以提供高附加價值產品及創新服務，持續強化核心競爭力，為集團創造最大價值。

裕元工業的全球營運據點分佈在中國大陸、越南、印尼、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2025年12月31日止，製造業務正式員工總數為276,800人（2024年：265,500人），較2024年底增加11,300人，增幅4.3%，主要是反映裕元製造業務落實多元產能布局策略，以及對長期發展的持續投入。中國大陸區員工佔8.3%（2024年：9.4%），越南區員工佔36.8%（2024年：37.5%），印尼區員工佔48.8%（2024年：47.3%），東孟緬及其他地區員工佔6.1%（2024年：5.8%）。整體皆為全職員工，無兼職、無時數保證員工及勞務派遣工。

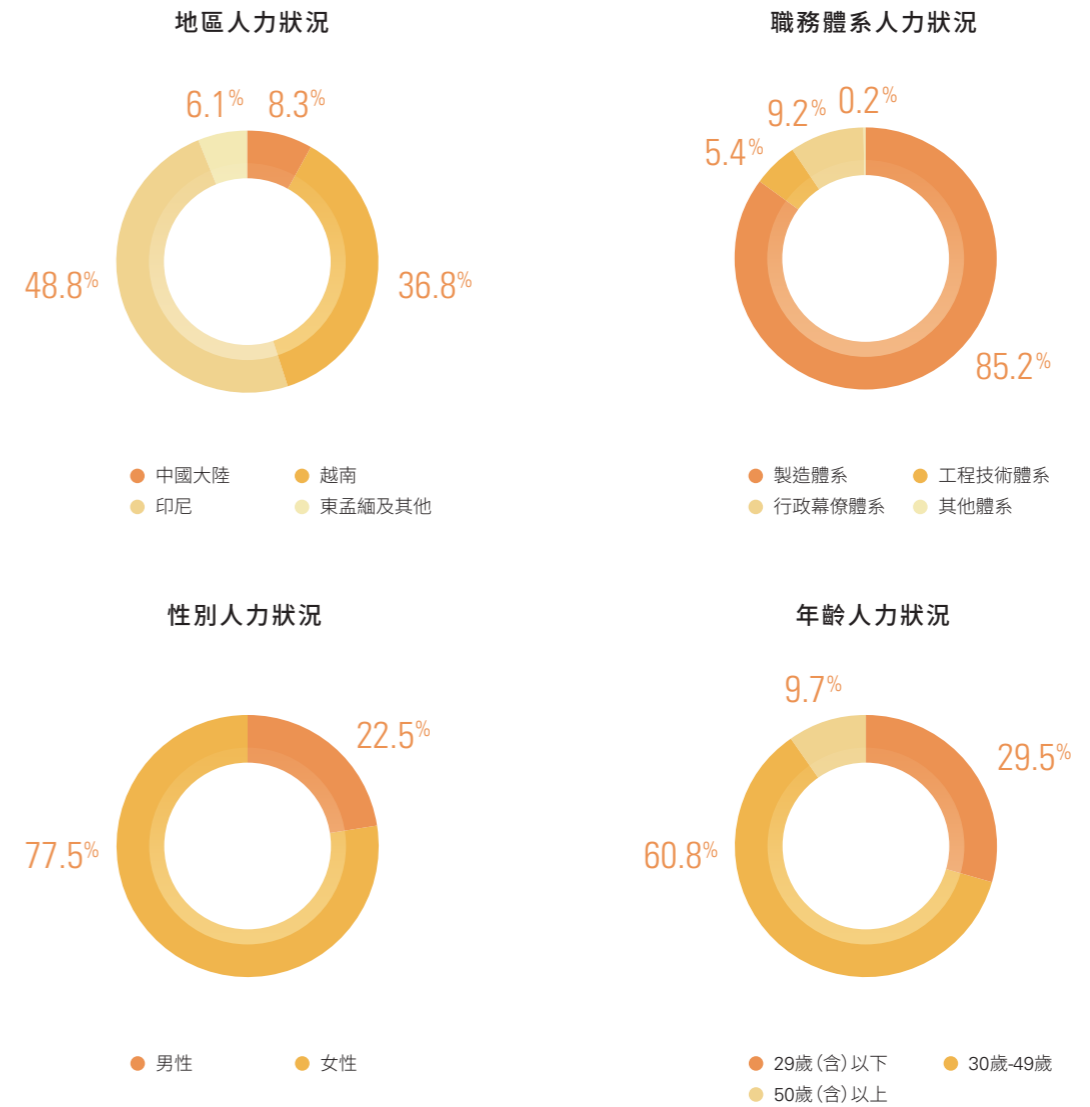
裕元工業的非員工工作者，主要包括工廠維運所需之外包及承攬商，與保全、清潔人員及餐飲人員等。2025年非員工總工時為11,168,029小時，以全時等量法(FTE)推估人數（註），相當於5,030人。

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

裕元工業長期秉持「人才無國界」的用人理念，融合多元文化，升遷管道透明公平，不因性別、國籍而有差異。員工男女比例約22.5%：77.5%，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26.9%，且管理層為女性的比例達56.6%，以期能保有人力資本之在地化與多樣性。

本公司深信，人力資本不僅是企業成功應對市場挑戰的基石，更是支持未來永續發展的重要力量。未來，將持續秉持「以人為本」的核心價值，積極投資於員工發展，打造具包容性與韌性的職場環境，與全球同仁攜手共創更多價值。

註：非員工人數以全時等量法(FTE)推估，人數(人) = 工時(小時) / 每日上班時數(8小時) / 所在地區整年工作時數，人數不足1人以1人計。



在地管理階層所佔的百分比

地區	高階管理層比例 ^{註1}		管理層整體比例 ^{註2}	
	2024	2025	2024	2025
港澳台	100%	90.9%	95.5%	95.9%
中國大陸	9.5%	11.8%	93.3%	94.5%
越南	10.2%	8.7%	80.2%	80.8%
印尼	45.1%	43.5%	87.4%	87.7%
公司整體	28.1%	26.9%	85.9%	86.5%

註1：高階管理層定義：越南及印尼為經理級(含)以上人員，其他地區為副協理級(含)以上人員。

註2：管理層定義：課級(含)以上主管為公司職等5以上的主管。

知人善任 適才適所

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

2025年整體新進員工共47,289人，新進率為17.1%。離職員工共36,067人，離職率為13.0%。

	新進率 ^{註1/註2}		離職率 ^{註3}	
	2024	2025	2024	2025
按性別劃分				
女性	21.2%	17.1%	9.5%	12.6%
男性	23.2%	17.1%	11.7%	14.4%
按年齡劃分				
29歲(含)以下	40.7%	34.3%	14.3%	23.7%
30-49歲	12.7%	9.2%	7.4%	7.2%
50歲(含)以上	22.0%	14.2%	13.5%	17.0%
按地區劃分				
中國大陸	35.5%	22.3%	18.4%	31.2%
越南	19.0%	15.6%	13.3%	13.5%
印尼	16.8%	13.3%	2.5%	6.3%
其他地區 ^{註4}	56.3%	49.0%	36.3%	38.9%
公司整體	21.7%	17.1%	10.0%	13.0%

註1：新進人員為2025年底止，年資未滿一年之人員。

註2：新進率 = 各群組新進人員人數/各群組年底在職人數。

註3：離職率 = 各群組離職人數/各群組年底在職人數。

註4：其他地區：港澳台、柬埔寨、孟加拉、緬甸、美國、墨西哥、以色列及巴西等地。

離職率上升3個百分點，主要受區域勞動市場流動性提升、營運配置調整及自然流動(含退休)影響，整體屬於市場與產業環境下的正常流動情形，並非公司管理制度或勞動條件之重大變動所致；亦持續透過員工溝通、人才培育與職涯發展等措施，強化留才與組織穩定度。

第七章 07

最佳職場

7.1.2 員工關懷與照顧

裕元工業為全體員工提供全面且完善的福利制度，涵蓋保險計畫、生育照顧及退休制度等項目。除了符合法規要求的基本權益外，本公司根據不同地區的文化習慣與需求，量身定制福利方案，並精心設計多元化的福利措施，如社團活動、幼兒園、哺乳室等。本公司持續提升員工福祉，並針對各地文化推出專屬福利與活動，致力於創造最優質的職場環境，讓每位員工都能感受到深切的關懷與全方位的支持。

裕元工業依各據點法規，為全體員工提供因地制宜的保險計畫。在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；東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。

派遣海外員工享有健康照顧、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。
- 提供免費午餐。
- 對於懷孕女工，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。各區廠內孕婦擁有優於法令規定福利，如提早用餐、提供孕婦餐、獨立洗手間及通路等。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。



中國大陸區－籃球比賽



越南區－婦女節慶祝活動



印尼區－足球比賽

多元豐富的社團活動

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，2025年度共舉辦251場海外內部員工活動，總計共176,758人次參與。



越南區－探索巴登山活動



緬甸區－提案改善活動



印尼區－排球比賽

第七章 07

最佳職場

生育照顧

本公司確保各國營運據點的員工妊娠與育兒期間相關假期皆符合當地法令，在海外主要據點積極完善生育保障，中國大陸、印尼、越南、柬埔寨、孟加拉、緬甸依法提供全薪育嬰假（產假），除此之外，在中國大陸提供產檢假、陪產假及育兒假；在越南提供產檢假、陪產假；在印尼、緬甸提供陪產假；在柬埔寨提供產檢假，確保員工在妊娠與育兒期間能夠獲得充分的支持與彈性，進一步提升工作與家庭平衡的友善環境。相關育嬰福利措施可參考「7.2.3人權議題的管理與緩解」章節中，「性別友善」內容。

主要營運據點於2025年共有8,467位女性員工申請育嬰假（產假），預計復職人數為7,100人，其中6,994人於產假結束後返回工作崗位，回任率達99%，回任後持續在職滿一年的人數為8,496位女性員工，留任率達87%。主要生產基地的復職與留任情況如下：大陸區復職率94%，留任率86%；印尼區復職率100%，留任率98%；越南區復職率100%，留任率74%。

印尼地區皆具較高比例的復職率及留任率，顯示公司提供的工作環境與支持措施有助於員工順利回歸並持續任職。展露公司為提升員工的職場穩定性與家庭照顧支持，持續優化相關政策，並積極營造友善的工作環境，確保員工能在育嬰期間獲得充分保障，且回到職場後亦能穩定發展。

主要營運據點育嬰假（產假）統計

國家	2025年度申請人數	2025年度預計復職人數(A)	2025年度實際復職人數(B)	復職比率(C = B/A)	2024年度復職滿12個月人數(D)	2024年度復職人數(E)	留任率(F = E/D)
中國大陸 ^註	134	101	95	94%	115	99	86%
印尼	3,830	3,823	3,821	100%	5,320	5,190	98%
越南	3,982	2,813	2,813	100%	3,957	2,927	74%
柬埔寨	354	266	197	74%	262	210	80%
孟加拉	82	46	45	98%	64	49	77%
緬甸	85	51	23	45%	42	21	50%
總數	8,467	7,100	6,994	99%	9,760	8,496	87%

註： 中國大陸區統計含港澳

員工退休計畫

健全且適當的退休金計畫對企業與員工雙方均具有長遠價值及保障，透過穩定的退休金制度，除能吸引及留任優秀人才外，並能提升團隊穩定性，進一步支持企業的長期財務規劃與策略發展。本公司全球各營運據點依據當地法規執行退休計畫，依法提繳退休金／養老保險金，以確保全體員工的退休權益得到充分保障。透過這些制度的落實，本公司確保全球各地員工均能享有穩健的退休規劃，體現本公司對員工福祉的承諾。未來，將持續優化退休金政策，強化企業社會責任，並確保每位員工的退休生活安穩無憂。

2025年度全球各主要營運據點退休金提繳及發放概況如下：

全球各主要營運據點退休金提繳比例

地區		中國大陸	越南	印尼		柬埔寨
退休制		社會保險(養老)	社會保險(養老)	社會保險		社會保險(退休金制度)
				老年保險	退休保險	
提繳	僱主	15%~16%	14%	3.7%	2.0%	2.0%
比例	員工	8%	8%	2.0%	1.0%	2.0%

註： 孟加拉、緬甸尚無法定的退休制度。

全球各主要營運據點退休金提繳及發放概況(美元)

地區	中國大陸	越南	印尼	柬埔寨
提繳金額	26,549,752	60,347,889	18,162,904	507,551
申請退休人數	671	263	182	0

註： 印尼地區另支付退休離職金共計1,610,717美元。
退休金提繳金額、支付退休金金額係依2025年12月31日匯率進行換算成美金。

第七章 07

最佳職場

員工關懷

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

員工家庭探訪

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

自2017年起，配合本公司推動的員工關懷活動，實行家庭探訪，除了促進管理層與員工之間的關係，並更能了解員工生活狀態，也可以讓員工家屬了解員工在公司工作的狀態以及讓表現好的員工在家裡可以感到自豪，在工作上更有動力。

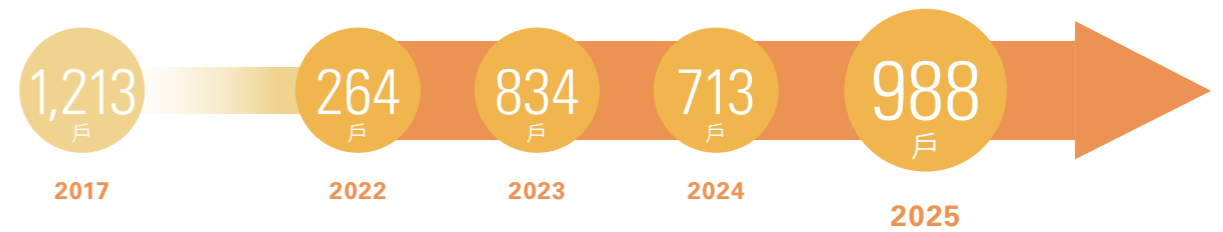
員工家訪是公司長期以來進行的項目，透過積極的員工家庭訪視，了解員工家庭與居住社區之需求，更帶入醫療衛生義診或衛教宣導、房屋修建、助學方案等社區友善行動，期許為社區帶來整體性的生活品質提升與永續的發展。

家訪專案分別為兩大對象：

- 鼓勵型家訪：以探訪優秀、熱心、資深之員工／幹部，人員挑選由工廠內部自行訂定，對於欲培養或有潛力之優秀、熱心員工。
- 協助型家訪：以探訪貧困或緊急需求員工／幹部，如無健保保障的手術、員工過世慰問家屬，以一次性的關懷為主。

2024年底，本公司新增了專案型家訪，以針對突發天災人禍或工傷需長期關懷之員工和突發疾病之員工彈性運用家訪關懷。相關人選由工廠自行選定或幹部提報，經廠主管同意後進行關懷。對於鼓勵型家訪，每兩個月至少進行一次，每次至少探訪兩名以上員工，其他類型家訪則由各工廠視實際需求執行。

2025年度，裕元工業探訪了988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9,644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

第七章 07

最佳職場

7.1.3 人才發展與培訓

具競爭力及公平性的薪酬制度

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

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

在主要生產基地，基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例



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基本薪資比例	女性員工與男性員工整體平均年度薪酬比例
中國大陸	直接人員	0.94:1	0.77:1
	課級(含)以下	0.92:1	0.82:1
	理級	1.04:1	0.94:1
	協理級(含)以上	0.83:1	0.79:1
越南	直接人員	1.09:1	1.11:1
	課級(含)以下	0.99:1	1:1
	理級	1:1	1.01:1
	協理級(含)以上	-	-
印尼	直接人員	1.04:1	1.08:1
	課級(含)以下	1.07:1	1.01:1
	理級	0.96:1	0.98:1
	協理級(含)以上	-	-
整體	直接人員	1.07:1	1.06:1
	課級(含)以下	1.08:1	1.02:1
	理級	1.02:1	0.90:1
	協理級(含)以上	0.83:1	0.79:1

註： 本表薪資統計對象為，在2025年12月31日時點，在職已滿一年(含)以上之中國大陸地區、印尼地區、越南地區正式員工。

高階經理人薪酬政策與流程

董事之薪酬須由董事會根據本公司之薪酬委員會(「薪酬委員會」)參照一套書面薪酬政策(以確保與業務策略清晰聯繫,並緊密符合股東利益及現行市場最佳常規)向其提供的推薦意見而決定。薪酬應參考董事會之企業宗旨及目標、可資比較公司所支付之薪金、執行董事及獨立非執行董事之時間投入及責任、整個集團僱傭條件之內部公平性以及以表現為基礎的薪酬之適用性而支付。董事袍金會根據市場慣例支付,並無個別人士可釐定其本身的酬金。

本公司經理人酬金結構包含固定月薪、變動薪酬(績效獎金、員工酬勞、年終獎金及其他獎勵)、依法計算給付之退休金及員工福利。固定月薪參考該職務內容、權責與決策風險及於同業市場中之薪資水平訂定,變動薪酬以本公司營運績效及經理人之個人工作表現與關鍵績效指標達成情形訂定,關鍵績效指標依經理人部門別設定短中長期目標,除涵蓋職務相關指標外,亦納入環境、社會及治理(ESG)目標。此外,本公司董事及經理人酬金,除參考過去經營績效外,策略績效目標及酬金發放標準、結構與制度亦考量未來風險因素而調整。

2025年度經理人(如事業單位權責主管、機能單位權責主管等)設置之關鍵績效指標

連結ESG主題	說明
公司治理面向 (約略50%)	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化事業部營運與專案管理: 協助事業部業務與營運事項溝通,推動生產基地建設,確保工程進度、人力培訓及量產準備符合策略目標。 ● 提升財務與營運績效: 推動各事業部達成營收、獲利率及毛利率目標,提升開發效率與利潤率,確保資源運用與價值創造符合長期永續方向。 ● 強化治理與透明度: 透過跨部門協調與專案追蹤,確保決策透明、風險控管及全球布局的穩健性,展現公司在治理結構與永續營運上的承諾。
環境面向 (至少5%)	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動節能減碳與綠能使用: 導入節能技術,提升綠能採購量、擴大廠區綠電使用、推動能源回收與碳排放下降,展現企業減碳承諾。 ● 強化資源循環與廢棄物管理: 提升製程廢棄物再利用率,執行循環經濟專案,並建構綠色供應鏈。 ● 導入國際標準與能力建設: 完成 SBTi 目標審查,推動 ESG 專才訓練,並建置供應商綠色地圖,確保環境管理符合國際趨勢與永續標準。
社會面向 (至少5%)	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工安全與合法合規管理: 持續推動產安教育訓練、交叉稽核及安全文化建設,確保零重大職災、零火災事件,並落實工時規範及產品安全標準,維護員工健康與工作環境安全。 ● 員工關係與多元包容: 推動員工激勵與關懷活動、工會溝通、職場友善專案,並建立長期人才發展計畫及管理梯隊,強化組織韌性與員工投入。 ● 社會責任與國際標準: 確保各區合法合規運行,推動國際認證,減少外部開罰事件,展現企業對人權保障與供應鏈責任的承諾。

本公司已採納裕元購股權計畫及裕元股份獎勵計畫,為其董事及合資格僱員與參與者提供激勵及獎勵,以肯定彼等之貢獻,並使其與本公司的利益掛鉤。

年度總薪酬比例

年度	2025	2024 ^{註3}
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率 ^{註1}	18.11	20.35
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率 ^{註2}	-2.14	0.77

註1： 年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人(事業單位權責主管)的年度總薪酬 / 組織其他員工年度總薪酬之中位數的比率

註2： 年度總薪酬比率之變化百分比 = 年度總薪酬最高個人(事業單位權責主管)薪酬的變化比率 / 組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數變化比率

註3： 2024年數據因董事酬金結算將2024年終獎金納入計算(實發於2025年)，故刪除此筆金額並校正數據。

註4： 2025年總薪酬比例為18.11，較2024年的20.35下降。另總薪酬變化比率從2024年0.77%降至2025年-2.14%。主因組織中薪酬最高個人年度變動獎金減少(匯率與股價波動)，而一般員工整體薪酬較2025年略為成長。

人才發展績效管理

本公司實施績效管理制度以達到營運目標及提升員工工作能力，對象涵蓋中國大陸、香港、澳門、越南、印尼、緬甸、柬埔寨、孟加拉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、訓練及個人發展計畫的參考依據之一。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，另有提供內部職務配對、績效輔導等，以促進同仁繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助。針對有意退休人員之過渡協助作法，持續關注相關議題發展，並於內部進行原則性討論，作為後續人力資源規劃之參考方向。未來將視組織運作及實際需求，適時評估相關作法，以支持員工職涯階段之順利銜接。

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。

第七章 07

最佳職場

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，讓裕元員工持續提升專業與管理能力，同時找到自己發揮的舞台，與公司共同成長並成為長期穩定之合作夥伴。為精益求精，教育訓練導入TTQS人才發展品質管理系統，以ISO的精神，透過國際標準自我檢核訓練成效，並正式申請勞動部評鑑，獲得企業機構版金牌獎的肯定。

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僱能力。透過員工教育訓練課程的安排，期望能凝聚內部員工共識，認同組織價值，藉以達成最佳公司經營績效。

- **新人學程**：公司新進員工舉辦新人入職訓練課程，並對到職約滿一個月之員工辦理新人座談會，以提升員工對集團之認同。
- **核心學程**：依公司之核心職能，發展一系列核心學程訓練，以建立集團共同語言，如當責課程，使員工具備樂於承擔、勇於負責的當責態度。
- **管理學程**：依各階層主管需具備之管理職能，規劃相對應之學習發展項目，以強化集團主管職人員應具備之知識技能、角色定位及管理事務必備能力。
- **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
ART Program



管理學程
系統性思維



管理學程
TTUP—本地管理培訓

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：管理學程數位專班

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，本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。2025年更將學習資源擴及基層管理幹部，奠定基層主管的管理認知基礎；截至2025年底，已有5,870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，更建立了各階主管的管理認知與領導技能，為內部學習風氣的鞏固奠下了基石。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

本公司除上述提及的管理學程數位專班外，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，截至2025年底，已有176位種子學員受益於這項學習資源。

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」)

P Program開辦多年，對於裕元而言，是培育與擴大高階主管人才和承接集團戰略布局的重要規劃，本公司期待學員能夠延續裕元精神，不只展現在領導力、決策力以及人才培育三個面向上，同時也要持續提升經營視野，擴大管理思維，尤其隨著職位越高，所面臨到的管理情境就會越多維度、越複雜與充滿不確定性，截至2025年底，已有258位高潛力主管受益於這項學習資源。

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，同時本公司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。

本集團是全球化的企業，據點在不同國家遍布，本公司期待好的人才不以固定地點歸宿，而是能跟著集團發展，隨著任務的需求到不同位置歷練。因此跨文化管理亦是裕元領導者應該具備的能力，能夠快速融入當地的文化風俗民情，並帶著自身專業與熱忱去拓展組織所賦予的任務。儘管面對大環境不斷更迭，集團對於人才發展的想法卻未曾改變，本公司會持續進行，以人為本。

高階廠務經營管理人才培訓計畫 (「本計畫」)

本集團於中、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年開始推動本計畫，學員組成結構也體現了裕元全球多元的布局，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，截至2025年底，已有160位廠務經營主管受益於這項學習資源。

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，讓學員透過有效的國際政經情勢分析，瞭解各國文化及工作常規，有助對工廠管理難題有所預備及預防；進而讓學員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，提升客戶關係，以持續獲取訂單，穩定產能及獲利，創造雙贏契機。

本計畫所聘請的講師皆為裕元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

在全球製鞋產業競爭日趨激烈、供應鏈由高度全球化逐步轉向區域化布局的趨勢下，公司深刻體認到人才能力已成為支撐企業永續競爭力與營運韌性的關鍵核心。為進一步鞏固本公司在產業中的利基與領先地位，本公司持續且有系統地推動「全面人才提升計畫Total Talent Upgrading Program, TTUP」，作為公司中長期人力資本發展與永續治理的重要策略之一。

TTUP以「學習機會公平化、發展管道多元化、人才培育在地化」為核心精神，透過制度化的培訓架構與明確的晉升與發展路徑，鼓勵員工主動學習、精進能力。凡具備學習意願並展現良好績效與潛力之同仁，皆有機會在公司體系內持續成長，逐步邁向更高層級與更廣闊的職涯舞台，形成人才向上流動的正向循環。

在本地管理人才培育方面，本公司聚焦於建立穩健的管理基礎能力，培訓內容涵蓋多項管理者必備之核心職能，包括但不限於基礎主管實務、團隊凝聚與溝通協作、部屬培育與工作指導、問題分析與改善思維等。透過系統化、循序漸進的學習設計，協助本地潛力幹部與備位人才扎實累積管理實力，提升其帶人、帶事與解決問題的能力。

藉由上述培訓與發展機制的持續推動，本公司不僅有效強化在地管理團隊的穩定度與執行力，也逐步建立可銜接海外營運需求的人才儲備池，為未來跨區域發展與組織永續接班奠定堅實基礎，具體展現公司在人才永續、組織治理與長期經營上的承諾與行動。

截至2025年底，已有235位本地備位人才完成由總部規劃設計之本地管理基礎班L1課程，為進一步擴大人才培訓資源與內部教學量能，公司同步推動中階班L2主題訓，系統性培育內部種子講師，目前已有113位同仁結訓並取得講師證書。未來將透過這批種子講師持續展開內部授課，形成可自我複製的人才培育機制，穩定擴充本地管理人才儲備量能。此外，另有81位本地備位人才完成進階班專案改善課程，產出具體落地的產線優化專案。

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，並全面提升於當地任職幹部之管理與技術專業，本公司展開鞋廠經營與管理相關課程，培養其對鞋廠整體在經營與生產管理方面的專業知識。其對象涵蓋海外幹部與本地幹部，海外幹部為現行鞋廠管理與技術主力，未來期由本地幹部承接海外幹部工作職掌，因而將海外及本地幹部皆列為培訓的重要人選。不僅因應現有的管理模式，且作為未來鞋廠本土化發展之培訓計畫。因應數位時代的到來，過往的實體課程於2025以數位方式呈現，搭配內容說明與錄音，使幹部在閱讀內容的同時，亦有語音的講解，可以了解內容的涵義。有效擴散學員的學習人數。

製鞋技術專業培訓包含廠務經營與生產管理、紙版製作原理、模具製作原理、製鞋材料概論、鞋廠接單流程等，由工廠提報本地及海外幹部參加培訓課程，透過數位學習可以快速且有效的將製鞋專業傳達到鞋廠的相關幹部，以提升鞋廠整體的製鞋專業程度。截至2025年製鞋專業技術類共計培訓2,661人次。

教育訓練執行

裕元工業所有員工每年都會接受教育訓練（受訓僱員佔比100%），2025年投入於教育訓練總時數達2,713,550小時，總參與訓練員工1,308,433人次，平均每位員工受訓時數9.8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。

員工受訓平均時數

單位：小時	2024	2025
依性別劃分		
男	17.9	9.8
女	27.9	9.8
依員工類別劃分		
課級(含)以下	25.3	9.7
理級	47.5	14.9
協理級(含)以上	14.7	7.7

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。

第七章 07

最佳職場

7.2 人權管理

重大主題管理

對裕元的意義



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：** 有助營造友善職場及確保勞工人權，完善制度以保障員工權益，鞏固人力資本。
- 潛在：** 提升企業形象，對於在社區內招攬員工有正面效益。



負面衝擊

- 實質：** 管理失衡將影響員工權益及留任意願，進而影響營運生產。
- 潛在：** 管理失衡將影響集團形象及訂單穩定性。



政策與承諾

以謹守所在地國家法規為前提，集團支持並尊重「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」之保護、尊重及補救三大原則、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」之國際人權規範，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

- 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，以降低營運風險，打造幸福企業。
- 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。
- 2025年目標
 - 友善職場課程參與完成度：100%(2025年完成度100%)
 - 無歧視：0案件(2025年無案件)
 - 負責任招聘：無違反合規案件(2025年無案件)



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，2025年如期完成，評估佔比為100%。
- 推動基礎工程專案，透過日常風險監控方式，檢視及掌握工廠日常合規狀況，2025年已推展至轄下所有全資鞋廠，佔比為100%。



評估方法

- 內部—根據內部SD-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。



利益相關者議合

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、員工諮詢室／生活輔導室。



對應永續指標

HKEx KPI B4.1/B4.2

GRI 407/408/409

SDG 5/8/10

第七章 07

最佳職場

7.2.1 人權管理

為落實企業永續發展，裕元向來以嚴謹的態度、公開透明的方式，遵守所在國法令規範，如不同標準出現差異或衝突，則取其中較高者作為遵循標準。本集團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，作為全體員工推動人權保障工作的核心標準；並藉內外部稽核發現潛在問題，用以持續改善工作環境，控制風險；進一步促進勞資和諧，打造幸福企業。

行為準則	人權管理措施
1. 僱傭關係	針對所屬員工之人權議題與管理措施： 1. 負責任招聘 2. 公平薪酬 3. 禁用童工 4. 無發生強迫與強制勞動 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
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	

人權訓練

裕元致力建構友善和諧的職場氣氛，希望營造溫暖的職場形象，同仁間能有溫度的互動，彼此尊重、關懷及互助。特訂定集團的統一遵守的規範及準則，讓集團遍布各地的同仁都能有共同遵守之價值和行為準則。

裕元於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，實現尊重和友善職場，其後每年進行線上或現場培訓。2024年度起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，著墨在職場不法侵害規範，提升員工意識。2025年對台籍人員及外籍幹部進行線上培訓，共有3,290同仁參與培訓，參與完成度為100%，通過率高達92%。

除了上述友善職場培訓外，裕元與各地區廠區皆有不同的人權訓練和宣傳方式，透過會議佈達、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

另於2025年，集團透過邀請專業律師，針對高階管理層及案件處理相關單位辦理講座訓練，講座內容涵蓋職場不法侵害之基本概念、預防機制、實務案例分享及處理原則，強化管理層及關鍵人員之法遵意識與處理能力，確保組織整體於相關議題上具備一致且正確之管理思維。

本次講座共計349位經理級(含)以上主管及相關單位人員參與，課後滿意度達4.9分。

講座結束後，集團持續透過e-learning平台提供當日未能即時參與之主管進行補訓，並安排講座後測驗機制，以利參與者持續複習。課後測驗共有652位經理級(含)以上主管參與，其中79%參與者成績介於80至100分，作為確保管理層對職場不法侵害相關概念、預防及處理原則掌握情形之依據。

第七章 07

最佳職場

7.2.2 人權盡職調查

推動目的

為落實人權政策並確保其有效性，本公司自2022年起啟動人權盡職調查，並每三年定期辦理一次人權調查。透過系統性風險辨識實際或潛在人權風險，並結合年度評估機制，深入瞭解員工對人權政策的認知與落實情形，持續精進管理作為，致力於營造互助、友善且健康的工作環境。

人權盡職調查流程



風險鑑別

裕元工業承諾遵循《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》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《OECD多國企業指導綱領》、《聯合國消除對婦女一切形式歧視公約》、《聯合國兒童權利公約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》及《FLA工作場所行為規範與合規基準》等各項國際人權標準，並根據利益相關者關注的人權問題，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、身心障礙、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或少數民族而遭受就業歧視，包括僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解僱或退休等方面。
尊重多元信仰	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。
騷擾或虐待	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。
強迫勞動	不得僱傭15歲以下或完成該地區法定義務教育的年齡以下的員工，或依照其他利益相關者較高的標準。
禁用童工	認可和尊重僱員的自由結社和集體談判的權利。
結社自由與團體協商	提供安全健康的工作環境，以避免員工在從事與工作有關的作業中或在使用僱主提供的工具時發生有害健康的事故及傷害。僱主應當採取負責任的措施，以減少工作場所對於環境所帶來的負面影響。
職業健康安全	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。
合理工時	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。
公平薪酬	有責任保障員工的隱私，避免員工個人資訊外流。
隱私/個資保護	

第七章 07

最佳職場

風險排序

2025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290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	嚴重程度定義
0. 沒有發生：從未發生	0. 不知道：不知道是否發生
1. 極低：一般情況下不會發生	1. 極輕微：對員工身心健康及安全影響甚微
2. 低：極少情況下會發生（每年發生1次以上）	2. 輕微：對員工身心健康及安全有輕度影響：輕微傷害或疾病（無工時損失）
3. 中等：某些情況下會發生（每半年發生1次以上）	3. 中等：對員工身心健康及安全有中度影響：造成傷害需進行復健（有工時損失）
4. 高：較多情況下會發生（每季發生1次以上）	4. 重大：對員工身心健康及安全有嚴重影響：導致身心障礙
5. 極高：常常會發生（每月發生1次以上）	5. 極重大：對員工身心健康及安全有重大影響：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，確定重大風險。本公司於人權風險評估中，以「綜合評分」作為風險地圖之主要製作依據。

綜合評分係將人權議題之發生頻率評分與嚴重程度評分加總後除以二，以反映議題發生可能性與影響程度之整體風險水準。依本次問卷結果計算，綜合評分平均值為2.1，爰以此作為分級參考基準，將綜合評分2.1(含)以下之議題界定為輕度風險，作為後續風險排序與資源配置之依據。

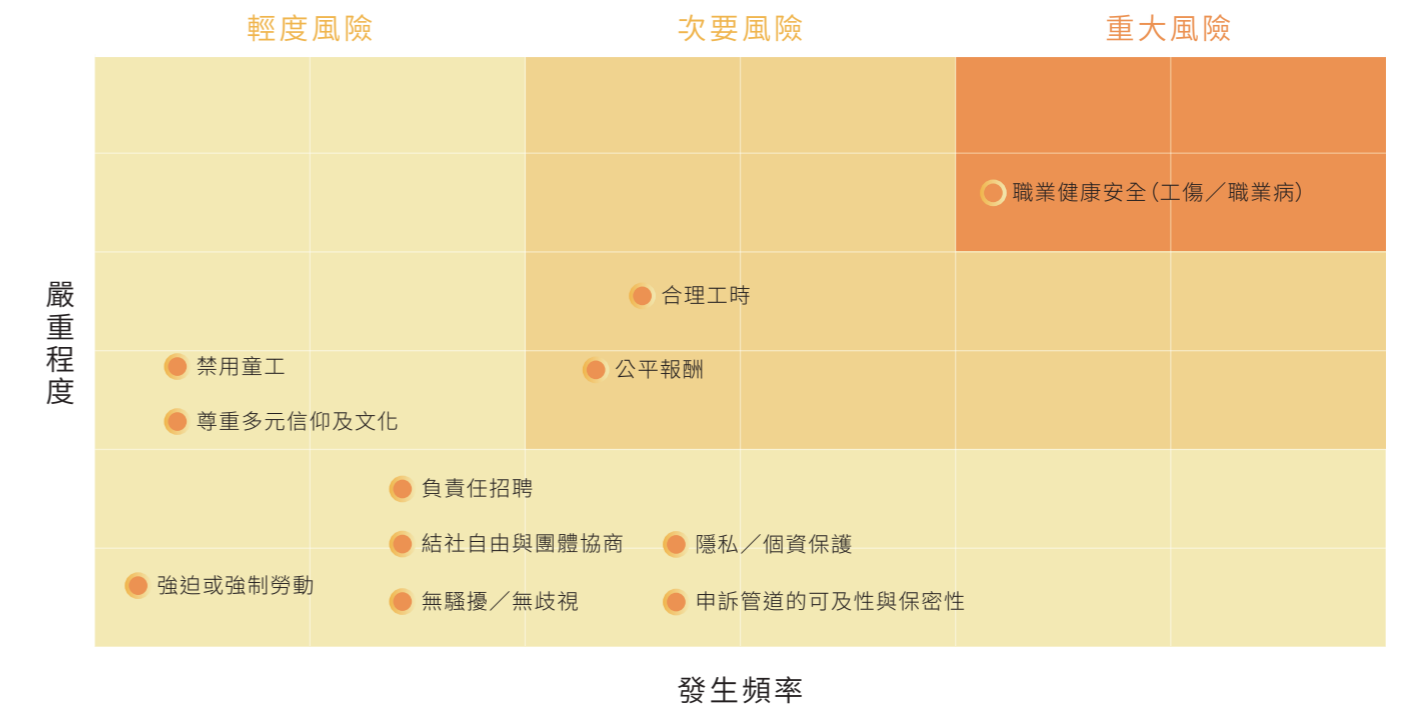
再依下列規則決定重大、次要與輕度風險：

重大風險：發生頻率評分 > 2.0；嚴重程度評分 > 2.4；綜合評分 > 2.2。

次要風險：1.4 ≤ 發生頻率評分 ≤ 2.0；2.3 ≤ 嚴重程度評分 ≤ 2.4；2.1 < 綜合評分 ≤ 2.2。

輕度風險：發生頻率評分 ≤ 1.3；嚴重程度評分 ≤ 2.2；綜合評分 ≤ 2.1。

人權風險矩陣



本次問卷所鑑別之重大人權風險為「職業健康安全」，次要風險為「合理工時」及「公平薪酬」。針對問卷中所辨識之各項議題，本公司皆有建置相應之管理機制與因應措施，並持續監督與改善。其中，針對重大人權風險「職業健康安全」之管理作為，詳見本報告第6章說明；其餘次要風險之相應措施，請參閱下方7.2.3章節說明。

第七章 07

最佳職場

7.2.3 人權議題的管理與緩解

FLA參與及認證

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。裕元工業堅信每位勞工都有權利在一個安全與公平的環境下工作，透過加入公平勞動協會(Fair Labor Association, FLA)，裕元工業母公司寶成國際集團每年配合FLA SCI稽核進行裕元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。

成為國際人權組織FLA會員 並取得FLA認證具重大意義

彰顯裕元工業致力於響應聯合國可持續發展目標

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

《FLA公平勞動和負責任生產原則》

本公司承諾並自願遵守《FLA工作場所行為準則》與《公平勞動和負責任生產原則》

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

FLA連續15年稽核並發布評估合格公開報告

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

FLA SCI評估範圍囊括裕元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
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 2025/08/20-22	2019/9/5-6	2016/11/1-3	2018/9/5-7 2024/08/14-16

註：2017年越南VP廠複查報告登錄於FLA內部會員網站

2025年8月，FLA委託第三方稽核單位至本公司轄下位於越南西寧省寶利工廠進行為期三天的合規評估，透過文件紀錄檢核、現場環境走訪觀察、員工與管理層訪談，提供廠端合法合規上的發現建議，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。

西寧省寶利工廠始於2012設廠開始量產，於當地創造近4,000個就業機會，在當地基礎建設仍待提升、員工勞動安全意識薄弱並對勞動法令缺乏理解的環境下，本公司建立管理標準、致力於員工教育訓練，進而實踐安全的、包容的以及尊重女性的工作環境，並接受第三方勞檢機構FLA SCI評估，以檢視廠內勞動安全風險。藉由生產工廠合規實地查核，此次查核未發現FLA界定的重大緊急缺失。

第七章 07

最佳職場

內部評估機制：SD-KPI

自2012年起，裕元工業建立內部評估機制，內容可分為社會責任評估(ERC)、環境安全衛生(ESH)，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。



關於人權及勞工權利管理，2025年如期完成集團旗下全資鞋廠SD-KPI評估檢核，本公司依照《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、招聘任用、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、特殊員工保護、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。

2025年本公司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（Master Action Plan，簡稱MAP平台）進行改善事項追蹤，藉由根因分析、改善計畫並與工廠聯繫，進行即時性的整改檢視，2025年已全數完成前一年度(2024)共185件改善事項跟進與結案。

展望未來，裕元工業會持續致力於實踐國際勞工組織(ILO)與公平勞動協會(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。

2025年人權相關風險議題改善案例如下：

稽核日期	人權風險範疇	稽核日期	人權風險範疇	稽核日期	人權風險範疇	稽核日期	人權風險範疇
2025.9.21	文件審查	2025.09.21	勞務承攬商管理	2025.11.13	申訴機制	2025.11.20	內部規範
發現問題		發現問題		發現問題		發現問題	
中國大陸區於抽查工廠管理辦法時發現，解僱管理辦法之附件中，部分勞動協議書及相關勞動合同附件內容，與現行法令規範未完全一致。經檢視，該等文件版本為2019年制定，距今已久。建議比照勞動合同管理機制，建立定期（每年）檢視與更新流程，以確保文件內容持續符合最新法令規定。		稽核新工培訓教材勞務承攬商資料時，發現員工培訓考試材料及薪資簽名冊存在代簽問題。		員工申訴諮詢管理辦法要求巡查信箱時間為每3天1次，而工廠ER每日開啟信箱，管理辦法規定與實際操作不符，工廠應確認統一做法。		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		執行改善		執行改善		執行改善	
1. 廠端於稽核發現後，已再次盤點工廠管理辦法並進行修正。 2. 後續工廠會加強文件審查與定期蒐集法令訊息避免與法令不符之情事。		1. 廠端於稽核後，先行重新檢視培訓相關紀錄並進行補課。 2. 對負責勞務承攬商窗口再次進行教育訓練，以確認已了解／熟悉薪資紀錄及訓練規範，避免類似情事再度發生。		1. 廠端於稽核發現後，已將實際操作頻率調整為與文件一致（3天1次）。 2. 除該份文件外，工廠全面檢視廠內管理文件，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。		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。	

人權議題管理作法

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

負責任招聘

裕元工業秉持機會平等原則，重視多元人才發展，提供求職者與員工平等聘僱條件，不因性別、種族、宗教、年齡、疾病、殘疾、性取向、國籍、政治觀點、社會地位或少數民族而有所差別，相關管理原則也體現於僱傭、工資、福利、晉升、紀律、解僱或退休等方面。

裕元工業旗下工廠採多元管道進行人員招聘，並於面試時進行核實，確認求職者應徵意願及所提供文件無誤、確保其年齡達當地法規要求，符合規定者方予以錄用。每位新進員工在任用時，需要簽署勞動契約，明確定義勞僱雙方權利、責任與義務，所有員工都有權利終止與工廠的僱用關係。相關勞動合約的訂立、變更、解除和終止皆嚴格遵守相關法律政策規定。

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

1. 員工不須支付仲介費。
2. 員工及時收到其為求取或保有工作所支付費用的退款。
3. 員工保有自己的旅行證件，並擁有行動自由。
4. 員工在離家進行工作前有被告知基本的聘僱條件。

根據上述原則，裕元工業將負責任招聘落實於日常營運中，並參考NGO／利益相關者建議，裕元工業亦擬定負責任招聘承諾書，如有委外招聘，會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。2025年度，經盤點公司內部勞務派遣狀況，各營運據點工廠均直接招聘員工，未透過勞務仲介公司進行招聘或與員工簽訂勞務合約；若未來有相關合作，將請該公司簽定此負責任招聘承諾書，並透過每年內部審核機制確保合法合規。

公平薪酬

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

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

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

裕元工業除透過稽核機制檢核生產工廠工時、薪酬合規現況，集團亦使用FLA薪酬數據蒐集工具與線上平台(Fair Compensation Dashboard)主動檢視集團工廠薪酬結構狀況。2025年度抽查60%製鞋生產工廠^註，包含越南、印尼與柬埔寨工廠，確認抽樣工廠100%符合當地基本薪資與公平薪酬標準。



註： 此處「製鞋生產工廠」以FLA會員工廠清單中工廠數量為基準。

禁用童工

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

本公司於面試時，要求職務申請者提供有效的身分證明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，2025年度各營運據點無發生僱用童工之情事。

第七章 07

最佳職場

無發生強迫與強制勞動事件

裕元工業不使用任何強迫、監禁或受非法契約束縛之勞工，包括監獄勞工、契約勞工、抵債勞工或者其他形式的強迫勞工，且不得僱用涉及任何形式人口販運的勞工，不論是透過武力、欺詐、脅迫或任何形式的非自願勞役或奴役，同時，裕元工業不會要求員工支付任何招聘費用，確保員工擁有行動自由，保有自己的身分證或出入境證件，並以員工母語簽署書面合同，確實告知員工其基本的聘僱條件。裕元工業透過日常管理機制，確保所有工作皆出於員工自願，並且在合理的通知下，員工有自由加班及自由離職之權利。經內部合規機制查核，2025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。

重大營運變化的最短預告期依循規範

印尼	當地勞動法令：14工作日	孟加拉	當地勞動法令：30日前
柬埔寨	當地勞動法令： — 任職6個月內：7天 — 任職6個月至2年：15天 — 任職2年至5年：1個月 — 任職5年至10年：2個月 — 任職10年以上：3個月	緬甸	當地勞動法令： 30日前
中國大陸	團體協約：30日前	越南	團體協約：30日前

結社自由

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

裕元工業在台灣、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

在勞資雙方皆有共識下，各地區工會亦可與各地區公司簽訂團體協約(Collective Bargaining Agreements, CBA)文件、協同公司共同辦理相關員工關懷與服務活動，增進公司與員工之間的溝通與認同感。裕元工業在中國大陸、印尼、越南的廠區，皆在勞資雙方協定下簽署團體協約，受團體協約保障之員工人數總計250,708人，相當於製造業務總人數約92.78%。

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)	99,859	135,001	21,980
享有團體協約保障比例(%)	100% ^{註1}	100% ^{註1}	98.92% ^{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；依循員工自願原則推動入會機制，透過書面申請表確認員工意願，並以實際申請人數進行統計與揭露。
 註3：柬埔寨區、孟加拉區、緬甸區尚未由勞資雙方協議擬定團體協約。

VOE傾聽員工心聲

員工關懷措施《傾聽》：暢通員工溝通管道—面對面座談會／申訴溝通機制

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

抱持致力增加管理層與員工溝通機會的初衷，早自裕元於香港聯交所主板上市，本公司陸續提供多種員工關係互動管道，包含電話／熱線、社群媒體或手機APP、手機簡訊(SMS)、意見箱、電子信箱、員工座談會／心橋溝通會／幹部溝通會議、內外部轉介、直接溝通／訪談、諮詢室／生輔室及工廠自主檢查發現等。

裕元工業自2012年起將員工座談會納入公司內部合規管理的必要執行範疇，2025全年度共舉辦513場員工座談會，總計有20,002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榜樣，也拉近管理層與員工之間的信任與溝通距離。

VOE傾聽員工心聲

案件來源	合計
集團員工聲音收集平台VoE	5
工會	54
工廠自主檢查發現	216
內部轉介(主管、幹部、廠內人員、HQ/AC)	70
手機簡訊(SMS)	5
外部轉介(品牌客戶、政府、第三方轉介)	9
直接溝通／訪談	182
社群媒體或手機APP	1,388
員工座談會／心橋溝通會／幹部溝通會議	1,833
意見箱	238
電子信箱	18
電話／熱線	201
諮詢室／生輔室	212
總計	4,430

2025年度，員工關係管理系統(ERMS)登錄申訴諮詢總案件共4,430件，已結案案件中有91.0%都能於10個工作天內結案，99.6%案件可於2個月內結案。截至2026年2月26日，尚有23件案件未結案，主要因為案件性質涉及生活／工作環境及設備改善，需進行較長期之可行性評估與跨部門內部作業流程，目前仍持續追蹤與改善中。本年度各區員工關注問題分別以生活環境設備、內部工作溝通之議題為主。

第七章 07

最佳職場

年度員工滿意度調查情形及改善計畫

為持續提升員工的工作體驗與整體福祉，於2025年在集團各地區工廠永續發展部門舉辦之員工滿意度調查，廣泛蒐集第一線員工真實回饋，分數總分5分，平均滿意度為4.2分。共計13,296人次參與調查，覆蓋率6%。

範圍	平均總人數	參與調查人數	覆蓋率	平均滿意度分數
全區	235,536	13,296	6%	4.2
中國大陸	23,684	2,123	9%	4.1
印尼	95,988	4,653	5%	4.3
越南	96,539	2,970	3%	4.6
其他(東孟緬)	15,177	260	2%	4.1

台灣區及海外台籍人員今年以職場友善為主題，由員工意見反映和自評職場友善程度

範圍	平均總人數	參與調查人數	覆蓋率	平均滿意度分數
台灣區及海外台籍人員	4,148	3,290	79%	4.1

調查結果也作為各地區持續改善的重要依據：

- 中國大陸區改善重點：**在餐飲方面，提升伙食品質，優化就餐秩序，並加強餐廳及公共環境的衛生管理；在工作環境方面，持續改善作業環境條件，定期更換個人防護裝備，改善通勤交通等相關問題。
- 印尼區改善重點：**積極進行多項改善措施，如在伙食方面，加強食品衛生與餐廳清潔管理，維持環境整潔的一致性，並優化用餐動線以減少排隊時間。同時調整菜單內容，提供更多樣化的餐點選擇，包含補充性菜單及新增水果，並強化餐廳服務人員服務品質。在工作環境方面，工廠也提升員工對職場暴力、騷擾及性別暴力議題的認知，建立安全且具保密性的通報管道。
- 越南區改善重點：**確保法定福利的落實，讓員工能維持生活需求；同時加強員工餐廳與工作環境的品質，並定期更換與補充個人防護裝備，以保障作業安全。此外，針對2025年越南社會保險制度調整、電子薪資單的開啟方式等員工疑問，工廠也加強溝通與說明，提升資訊透明度與員工理解度。
- 台灣區本年度關注職場友善程度：**以各不同事業體進行職場友善促進，包含多面向的員工訪談收集員工聲音，召開員工座談與管理層對話以及海外派駐人員各別訪談，關懷外派生活。

第七章 07

最佳職場

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」，自2018年起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，以期更公平公正的處理申訴問題。同時，本公司遵守反報復原則，任何單位和個人不得以任何理由對申訴人施以報復行為。若發生此情況時，得透過各申訴管道反映及申訴。

重大管理態度及職場不當行為案件處理

2025年度，員工關係管理系統(ERMS)登錄申訴諮詢總案件共4,430件，有關重大管理態度及職場不當行為共47件，包含18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29件為員工之間的衝突，經妥善處理後均已結案。其中8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。上述重大管理態度及職場不當行為數據皆經公司調查程序確認屬實後納入統計，確保資訊之準確性與完整性；另2025年度未發生歧視相關案件。

相較於2024年，2025年度重大管理態度及職場不當行為案件數量減少19%。經內部合規機制查核，2025年無發生任何申訴案例遭報復之情形。

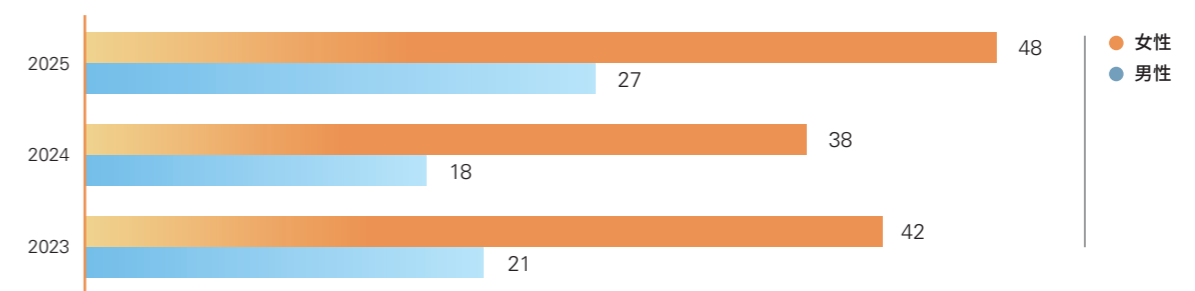
對於重大管理態度及職場不當行為案件，除申訴事件完善處理外，工廠皆須進行擬定改善計畫，包含培訓違反者培訓計畫、宣傳反騷擾虐待之友善職場、評估並加強外幹對當地文化之了解等預防措施，計畫需經生產主管、總廠主管進行簽核認定，宣示改善決心。除外，工廠和當地行政中心、甚至總部皆定期回訪當事人，協助受害者更舒適之工作環境及心理輔導，並關懷及協助違反者工作狀態，讓雙方能安心持續投入工作。

多元與包容

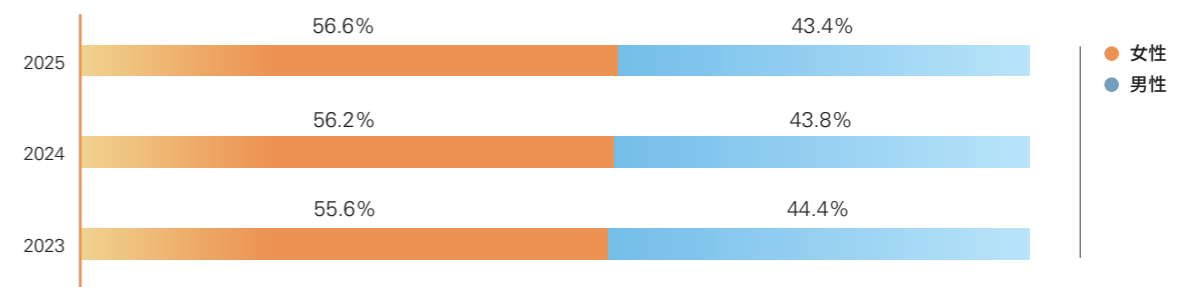
• 女性賦權

根據社會的期望及國際趨勢，裕元致力創造一個平等的包容職場，近年來裕元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，女性同仁擔任重要崗位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)



近三年管理階層性別比例(單位：%)



第七章 07

最佳職場

人才無國界

裕元工業長期秉持「人才無國界」的用人理念，融合多元文化，升遷管道透明公平，不因性別、國籍而有差異。全球營運據點分佈在中國大陸、越南、印尼、孟加拉、柬埔寨、緬甸等地，製鞋生產基地以印尼、越南、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。(細節請詳見第7.1.1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。裕元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。裕元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2025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。每年的開齋節等同是印尼的新年，穆斯林在這一天都會穿上節日衣服歡慶新年，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。

裕元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。



印尼區—宰牲節活動



印尼區—印尼國慶日活動



中國大陸區—端午節活動

第七章 07

最佳職場

• 性別友善

➢ 平等薪酬

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

➢ 消除歧視

為消除歧視議題，除行為準則有明確規定內部無歧視原則，集團也提供完善且透明的申訴諮詢管道及流程，並於2017年正式通過內部文件「紀律／諧和委員會辦法」，注重在地員工文化觀點以及集團在地化永續營運角度，由本地籍員工擔任主任委員，以每月例行開會模式，評議具爭議性案件外、檢視內部申訴案件處理狀況，以達更公平公正的處理申訴問題。同時，本公司遵守反報復原則，任何單位和個人不得以任何理由對申訴人施以報復行為。若發生此情況時，得透過各申訴管道反映及申訴。2025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。

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，並享有多項懷孕女工專屬的福利措施，詳見「7.1.2員工關懷與照顧」中的「多元化的福利」。



越南區哺乳室



中國大陸區哺乳期員工家訪

第八章 08

安全文化

重大主題管理

對裕元的意義



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僱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。
- 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。
- 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或在使用本集團提供的工具時發生有害健康的事故及傷害」。
- 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，裕元工業持續營運防疫指引為管理方針，降低疫情對企業營運的衝擊。
- 2025年管理目標：職業災害及火災件數降低10% (2025年度件數上升，未達成目標)；0死亡職災(2025年度0死亡職災，達成目標)。



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。



評估方法

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。



利益相關者議合

每月環保能源暨安全衛生委員與持續關注相關議題並進行追蹤。



對應永續指標

- HKEx KPI B2.1
- GRI 403
- SDG 3/8/12

第八章 08

安全文化

8.1 職業安全衛生管理

職業安全衛生管理政策方面，裕元工業遵守公司各營運據點國家之工廠所在地相關法規及客戶要求，以國際職業安全衛生管理系統(ISO45001)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，建立並持續完善以基礎工程、ESH夥伴、由上而下的三合一ESH管理體系，旨在透過全員參與的系統有效管理，預防事故發生，降低職業災害與職業病風險，共同維持良好安全工作環境。

2025年度裕元製鞋工廠中實施ISO45001職安衛管理系統，推行與通過外部驗證比例達總工廠數69%，通過驗證工廠人數約佔全資鞋廠總人數83%。職業安全衛生管理系統涵蓋公司各營運據點的正職員工及非員工範疇，設置專職專責職業安全衛生管理人員351人，ESH夥伴人員9,376人，總計相關人員共9,727人，致力監督及維護公司日常營運。

公司各營運據點之製鞋工廠依循客戶規範與職業安全衛生管理系統，已有建立相關管理辦法進行危害鑑別、風險評估控制程序，有效鑑別工作場所危害，包含人因危害、異常工作負荷及母性健康保護等相關工作場所潛在危害因素，降低員工健康危害及避免事故發生。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。員工透過內部建置的各式溝通管道進行申訴、提出改善方案職業安全衛生議題，皆會留存紀錄並立案追蹤，且於工廠ESH委員會(環保能源暨安全衛生委員會)召開月度會議進行改善追蹤，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依平日訓練的緊急狀況逃生訓練經驗判斷採取立即退避。

本公司針對職業災害之管理，依據公司「異常事件管理辦法」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閒置機台整改專案，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，藉由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委員會例行會議，確認水平開展進程及改善成效。

2025年度事故調查與處理機制案件統計：

區域	事故調查會議案件數		
	職災	火災	小計
中國大陸	3中	1中	4
印尼	1中3重	11中	15
越南	9中4重	5輕3中	21
孟加拉	0	1輕	1
總計	20	21	41

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。

註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

註3：事故調查會議召開：職災中度以上，火災輕度以上。

註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。

近三年職災事故數據

對象	2023年	2024年		2025年	
	員工	員工	非員工	員工	非員工
失能傷害次數	89	60	0	96	0
失能傷害損失日數	2,266	1,999	0	4,433	0
總人數	221,243	224,053	4,561	236,456	5,370
工作小時	464,141,788	518,492,553	9,956,643	560,054,931	11,884,189
職災主要類型	機械設備及工作環境切/割/刺/擦傷	機械設備夾傷或捲入	n/a	機械設備及工作環境切/割/刺/擦傷	n/a
可記錄的職業傷害比率	0.19	0.12	0.00	0.17	0.00
失能傷害嚴重率(SR)	4.00	3.00	0.00	7.00	0.00
重度職災人數	1	3	0	7	0
嚴重職業傷害比率	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
死亡人數	0	0	0	0	0
死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

註1：採以工廠提供的每月在職人數為基礎計算出總工作小時。

註2：失能傷害為損失日數一日以上的職業災害。

註3：可記錄之職業傷害比例之統計以每百萬總經歷工時之失能傷害次數計算(即失能傷害頻率FR)。失能傷害次數係指勞工因發生職業災害致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等傷害次數。

註4：失能傷害嚴重率(SR) = 總損失工作日數*1,000,000/總經歷工時。

註5：非員工工作者主要包括工廠維運所需之外包及承攬商，與保全、清潔人員及餐飲人員等

註6：重度職災：死亡、永久全失能或永久部分失能

註7：嚴重職業傷害比率(排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)*1,000,000/工作小時

註8：死亡比率 = 死亡人數/總人數

8.2 職業安全衛生作為

環安衛自主管理

企業安全文化推動—安全三合一(基礎工程、ESH夥伴、由上而下)

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

- 基礎工程**：工廠於環安衛自主管理制度上，設置有專責專職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。
- 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，2025年ESH夥伴人數持續維持4%，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，鼓勵一旦發現對於生產環境不安全情況，應積極提出不安全疑慮，以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，及時偵測安全問題，以保護自己為前提行使退避權，不會受到公司不當對待及責罰，及時解決安全隱患，創造安全環境與建立安全意識。
- 由上至下**：展現高階人員對ESH工作重視與承諾，體現對員工健康的關心，讓員工安全感倍增；2021年由上級主管擔責，現場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。

第八章 08

安全文化

2025年度持續性管理措施

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2025年，共有22種高風險機台納入培訓指定機種，目前共有121,239位高風險機台操作／維修員工接受培訓及通過測驗，指定人員培訓完成率達100%。

2025年起並於網路上開立一系列「職業安全衛生管理層級線上訓練」課程共9班次(安全文化e學校)，課程內容為高危險作業指導書第2與第3部分課程，涵蓋中文、越南文與印尼文的班次。受訓對象以各廠的廠區最高營運主管、廠務主管、生產部主管、樓棟主管、總務主管、工務主管與永續單位主管，開課前由各廠區永續單位窗口協助提供名單，共1,021人次參與培訓，964人次通過，通過率94.42%，使相關同仁得以持續進修學習。

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，並持續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3種管控設備，於2015-2025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2025年度，已完成20種既有設備安全性改善，且改善成效斐然，2025年度因機械設備引起之職業災害共54件，事故根因多為員工的不安全行為所引起，因此在員工的安全意識提升面向也有相對應的宣導與專案推展。『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，繼續藉由ESH夥伴及由上至下專案、硬體與軟體雙重層面，同步投入資源，強化本公司安全文化。

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、能源管理及人權風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。2025年共有35間工廠接受稽核，受稽核工廠人數共231,516人，佔約全資鞋廠總人數100%。

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日常業務執行已邁入成熟軌道，從2014年開始進行ESH內部培訓機制，歷年相關工作成效斐然，更於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。2024年後風險評鑑範圍不再僅限於機台與消防類風險點，擴大涵蓋了所有職安衛風險使得評估更為完整，更精確找出風險工廠輔導改善。

第八章 08

安全文化

工作者參與

本公司的每一工廠及行政中心皆成立ESH委員會並定期召開會議，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委員由各單位幹部及員工中指派或遴選擔任至少四名且須至少包含當地員工50%，委員應該至少每兩年重新指派或遴選一次。如遇委員離職、調職等因素出缺，需於一個月內遞補。委員代表單位人員參與委員會運作，並適時參與討論並提供ESH相關議題改善建議。ESH委員會除管理層與專責窗口，其餘皆為現場工作者代表，各地區工廠ESH委員會組成以現場員工佔大多數，體現員工參與度與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內容以當地政府規定為優先，並包含以下12項議題，並對於議題內容進行全體委員參與及提供意見，如有相關議題須委員共識決，將會進行會上投票方式決議，尊重每一與會委員所代表單位意見。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。 | 6. 健康管理及促進事項。 |
| 2. ESH巡檢／風險盤查／稽核結果(含各項專案巡檢、現場主管走動式安全巡查、ESH-MPA評估、外部稽核等)。 | 7. 承攬商安全衛生議題。 |
| 3. ESH教育訓練計畫與執行狀況。 | 8. 環保與能源議題。 |
| 4. 電氣、機器設備與化學品危害之預防措施。 | 9. ESH事故檢討。 |
| 5. 作業環境與污染排放檢測結果及對策。 | 10. ESH改善提案／申訴／爭議／糾紛。 |
| | 11. ESH專案計畫。 |
| | 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。依據各項體檢結果，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，本公司皆有規劃年度例行性之健康促進活動，在海外工廠服務的台籍同仁也能參與，舉辦透過繪畫、講座、按摩等各式紓壓放鬆方式及健康篩檢、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。

2025年度本公司各地區員工健康檢查人次數分析

區域	一般健康檢查	特別危害作業健康檢查	加總
中國大陸 ^{註1}	6,320	10,770	17,090
印尼 ^{註2}	49,663	53,724	103,387
越南 ^{註3}	78,544	65,500	144,044
柬孟緬 ^{註4}	4,289	2,263	6,552
總計	138,798	132,257	271,055

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： 印尼區法令規範為每年進行1次健康體檢。

註3： 越南區法令規範為每6個月進行1次健康體檢。

註4： 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，以期全方位照顧員工健康。

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。2025年職災管理統計，總件數為96件，累積因工作損失日數為4,433天，按失能傷害損失天數計算，不包含交通事故。

本公司今年度職災死亡人數為0，死亡比率為0%，發生7件重度截肢職災，嚴重職業傷害比例為0.01，可紀錄的職業傷害比率為0.17，總職災案件數與2024年相比無下降，雖未達到本公司2025年原設定目標：職業災害件數下降10%，但仍持續保持0死亡職災的紀錄。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不安全行為所致，人員進行卡料及異常狀況排除時未停機斷電遭機台設備夾壓，就重度職災事故真因進行機台設備危險源隔離防護及導入加強員工使用機台安全意識提升措施，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上升趨勢，因機械設備引起之職業災害件數相較於2024年度增加14件，本公司持續透過推行「ESH限制設備安全類管理」、相關安全文化專案來提升全員安全意識，並強化機台設備維保單位當責，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。

2025年度製鞋業務廠區之安衛指標統計：

項目	職災件數			損失日數比例 (%)		FR			SR		
	總計	男	女	男	女	總計	男	女	總計	男	女
分類											
區域											
整體	96	38	58	50.48%	49.52%	0.17	0.29	0.13	7	17	5
中國大陸	10	4	6	28.38%	71.62%	0.16	0.26	0.13	8	9	8
印尼	13	7	6	62.23%	37.77%	0.05	0.13	0.03	3	10	1
越南	70	25	45	51.25%	48.75%	0.29	0.49	0.23	12	30	7
東孟緬	3	2	1	37.25%	62.74%	0.07	0.15	0.03	1	1	1

註1 本職災數據統計來源為本公司內部資訊化「異常事件管理系統」，統計損失日數達1日(含)以上之職災，工作小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 非員工群體在2025年無發生職災，因此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：失能傷害頻率(FR)=失能傷害次數/工作小時(男性)*1,000,000。
失能傷害頻率(男性)=失能傷害次數(男性)/工作小時(男性)*1,000,000。
失能傷害頻率(女性)=失能傷害次數(女性)/工作小時(女性)*1,000,000。

註4 失能傷害嚴重率(SR)=總損失工作日數*1,000,000/工作小時。
失能傷害嚴重率(男性)=總損失工作日數(男性)*1,000,000/工作小時(男性)。
失能傷害嚴重率(女性)=總損失工作日數(女性)*1,000,000/工作小時(女性)。

註5 工作小時= 560,054,931小時。

職業病風險預防

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

內部管理上，首重職前危害因素宣導、工作現場的環境管理與員工職業健康體檢事項。本公司為提供員工安全衛生健康良好的工作環境，工作環境依照當地法令定期進行環境監測，包含：化學品暴露、聽力、照明等，對於量測結果異常區域進行工程改善，並提供適當個人防護具。同時每年度皆會編製年度計畫進行內部量測，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2025年度並無因職業病造成死亡之案例，越南地區共發生3件關於職業性聽力損失的職業病判定案件，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，2025年亦循往例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。

第九章 09

社區關係

9.1 社區活動參與

攜手各地政府及NGO推動社區參與活動

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

裕元工業於2016年起深入了解與參與各廠民間社會組織(Civil Society Organization, CSO)活動，各營運據點透過定期與不定期之溝通管道，蒐集利害關係人意見，並進行社會衝擊評估，評估範疇涵蓋環境影響、就業機會及社區參與等面向。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。

透過日常營運與在地互動，辨識員工、當地社區、政府聯團及民間組織等主要利害關係人，並建立多元議合管道，包括每月及每季工會會議、越南區年度勞動者大會（含政府聯團參與）及日常溝通機制（如員工聲音蒐集管道、日常工會互動等），以持續蒐集各方需求與回饋。工會亦協助彙整員工及其生活地區相關需求，包含特殊事件（如天災影響區域）之協助事項，作為評估依據。另透過上述管道辨識弱勢團體，如經濟弱勢或受突發事件影響族群，並納入關懷與支持範疇。

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。2025年裕元工業社區參與總計投入25.4萬美元。

2025年在越南、印尼、中國大陸地區的社區活動分別為：教育活動（如學校探訪、捐贈）共3場，計有147人次參與；醫療健康活動（如捐血活動）共6場，計有1,200人次參與；地方關係活動（如貧困居民和孤兒禮物贈送、受天災／水災影響民眾捐贈、敬老院探訪等）共54場，計有2,082人次參與。

裕元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，同時集團僱用員工以女性員工佔多數，培養員工正確之生殖健康與生育計畫觀念尤為重要。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	各生產基地僱用大量當地員工，為了解當地民情文化，融入在地社會，應積極與當地社區機關展開對話，了解在地社區需求，協助當地社區建設與居民照顧，以求與當地社區關係和諧，共存共榮。

2013年，裕元工業分別在同奈及平政廠區興建幼兒園，2025年，受惠孩童共251人。其中位於同奈省邊和市的小花朵幼兒園為結合自然景觀與環保節能的綠建築，不僅彰顯裕元工業永續發展之企業價值，更讓員工的孩子們，在幼兒園裡快樂學習與成長。



越南區－義診



越南區－天災捐贈



印尼區－道路修繕

第九章 09

社區關係

提供優質教育

裕元工業響應聯合國SDGs目標4，提供包容和公平的優質教育，讓重要營運據點之社區學童，享有學習機會，2025年裕元工業總計投入約19.6萬美元。

除以上學校探訪及捐贈之教育活動，自2012年起，裕元工業在越南提供長期「員工子女獎助學金計畫」及「希望種子獎學金」計畫，支持學童就學。

2025年度，越南區員工子女獎學金（平政縣、同奈省、西寧省）投入約16.4萬美元，受惠孩童共12,142人；希望種子獎學金（平政縣、同奈省、前江省、西寧省）共投入2.6萬美元，受惠孩童共517人；總計投入將近19.1萬美元，受惠孩童共12,659人。

自2016年起，裕元工業在印尼也推動「員工子女獎助學金計畫」。2025年度，印尼員工子女獎學金（展玉省、西冷省、蘇加武眉省）投入5,113美元，受惠孩童共185人。



越南區－獎學金發放



印尼區－獎學金發放



中國大陸區－夏令營

確保健康的生活，促進各年齡層人民的福祉

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

有鑒於部分地區醫療資源相對貧乏，裕元工業與專業醫療團體合作，進行偏鄉義診服務、不定期提供衛教宣導，推廣健康知識，並經由物資捐助、弱勢探訪等具體行動，加深裕元工業與當地社區更為緊密的連結，2025年共舉辦6場醫療健康相關活動，總計共有1,200人次參與（包含員工、外部志工及居民）。

設置國際標準醫療室

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

消除弱勢群體的貧困

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

在全球員工人數分布佔比最大的越南廠區，裕元工業傾聽員工心聲，擴大執行「員工家訪活動」專案，收到來自員工家庭急難扶助需求。自2009年起，裕元工業在越南正式啟動「情義屋興建」計畫，累計至2025年，共挹注61.8萬美元，興建與修繕完工327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

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

附錄

附錄

A. 香港聯交所環境、社會及管治報告守則內容索引

— C部分：「不遵守就解釋」條文— 主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

A. 環境			
層面	關鍵績效指標		章節
A1 排放物	A 1.1	排放物種類及相關排放數據	5.3 水資源管理 5.4 廢棄物管理 5.5 空氣污染物質管理
	A 1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.4 廢棄物管理
	A 1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.4 廢棄物管理
	A 1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.3 水資源管理 5.4 廢棄物管理 5.5 空氣污染物質管理
	A 1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.4 廢棄物管理
	A2 資源使用	A 2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。
A 2.2		總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.3 水資源管理
A 2.3		描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.2 能源管理
A 2.4		描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.3 水資源管理
A 2.5		製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	6.1 原物料採購
A3 環境及天然資源	A 3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	第五章 環境永續

B. 社會			
層面	關鍵績效指標		章節
僱傭及勞工常規			
B1 僱傭	B 1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	7.1 人力與人才
	B 1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	7.1 人力與人才
B2 健康與安全	B 2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	8.1 職業安全衛生管理
	B 2.2	因工傷損失工作日數。	8.1 職業安全衛生管理
	B 2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	8.1 職業安全衛生管理 8.2 職業安全衛生作為
B3 發展及培訓	B 3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	7.1 人力與人才
	B 3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	7.1 人力與人才
B4 勞工準則	B 4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	7.2 人權管理
	B 4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	7.2 人權管理

附錄

附錄

B. 社會			
營運慣例			
B5 供應鏈管理	B 5.1	按地區劃分的供應商數目。	6.2 供應鏈管理
	B 5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	6.2 供應鏈管理
	B 5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	6.2 供應鏈管理
	B 5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	6.2 供應鏈管理
B6 產品責任	B 6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	6.3 產品品質與安全管理
	B 6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	6.3 產品品質與安全管理
	B 6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	3.3 落實法規遵循與知識產權保護
	B 6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	6.3 產品品質與安全管理
	B 6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	附錄E：合規管理 6.3 產品品質與安全管理
B7 反貪污	B 7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	3.2 誠信經營與反貪污
	B 7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	3.2 誠信經營與反貪污
	B 7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	3.2 誠信經營與反貪污
社區			
B8 社區投資	B 8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	9.1 社區活動參與
	B 8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	

附錄A.香港聯交所環境、社會及管治報告守則內容索引
 –D部分：氣候相關披露

層面		守則對應揭露資訊	章節
管治		19(a)(i) – (iv)	5.1.1氣候變遷風險和機遇—氣候管治
		19(b)(i) – (ii)	
策略	氣候相關風險和機遇	20(a) – (d)	5.1.1氣候變遷風險和機遇—氣候策略
	業務模式和價值鏈	21(a) – (b)	
	策略和決策	22(a) – (b); 23	
	財務狀況、財務表現及現金流量	24(a) – (b) 25(a) – (b)	
	氣候韌性	26(a) – (b)	
風險管理		27(a) – (c)	5.1.1氣候變遷風險和機遇—風險管理
指標和目標	溫室氣體排放	28(a) – (c) 29(a) – (d)	5.1.1氣候變遷風險和機遇—指標與目標
	氣候相關轉型風險	30	
	氣候相關物理風險	31	
	氣候相關機遇	32	
	資本運用	33	
	內部碳定價	34(a) – (b)	
	薪酬	35	
	行業指標	36	
	氣候相關目標	37(a) – (b) 38(a) – (d) 39 40(a) – (e)	
	跨行業指標及行業指標的適用性	41	

附錄

附錄

附錄B. GRI Standards (2021)索引表

使用聲明	裕元工業自2025年1月1日至2025年12月31日期間內，參照(引用)GRI準則進行報導。
GRI 1使用版本	GRI 1：基礎2021
GRI行業準則應用	無

GRI指標	揭露要求	章節
2-1	組織詳細資訊	第一章 關於本報告
2-2	組織永續報導中包含的實體	第一章 關於本報告
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	第一章 關於本報告
2-4	資訊重編	第一章 關於本報告
2-5	外部保證／確信	無進行外部保證／確信
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	第一章 關於本報告 6.2 供應鏈管理
2-7	員工	7.1 人力與人才
2-8	非員工的工作者	7.1 人力與人才
2-9	治理結構及組成	3.1 公司治理
2-10	最高治理單位的提名與遴選	請參閱年報(企業管治報告)
2-11	最高治理單位的主席	第一章 關於本報告
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理
2-13	衝擊管理的負責人	第三章 公司治理
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	第四章 利益相關者的參與
2-15	利益衝突	3.2 誠信經營與反貪污
2-16	溝通關鍵重大事件	第四章 利益相關者的參與
2-19	薪酬政策	5.1.1氣候變遷風險和機遇氣候相關風險和機遇目標 設定，及績效與薪酬政策之連結 7.1.3 人才發展與培訓
2-20	薪酬決定流程	請參閱年報(企業管治報告)

GRI指標	揭露要求	章節
2-21	年度總薪酬比率	請參閱年報(綜合財務報表附註：董事及酬員薪水)
2-22	永續發展策略的聲明	引言
2-23	政策承諾	7.2 人權管理
2-24	納入政策承諾	7.2 人權管理
2-25	補救負面衝擊的程序	7.2 人權管理
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 誠信經營與反貪污
2-27	法規遵循	3.3 落實法規遵循與知識產權保護
2-28	公協會的會員資格	第二章 2025年重點
2-29	利益相關者議合方針	第四章 利益相關者的參與
2-30	團體協約	7.2 人權管理
3-1	決定重大主題的流程	第四章 利益相關者的參與
3-2	重大主題列表	第四章 利益相關者的參與

附錄

附錄

GRI指標	揭露要求	章節
3-3 重大主題管理 (營運績效)		
GRI 201 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值
	201-4	取自政府之財務援助
3-3 重大主題管理 (誠信經營與反貪腐)		
GRI 205 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動
3-3 重大主題管理 (氣候變遷風險因應)		
GRI 201 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會
GRI 305 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放
	305-4	溫室氣體排放強度
	305-5	溫室氣體排放減量
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放

GRI指標	揭露要求	章節
3-3 重大主題管理 (廢棄物管理)		
GRI 306 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理
	306-3	廢棄物的產生
	306-4	廢棄物的處置移轉
	306-5	廢棄物的直接處置
3-3 重大主題管理 (空氣污染物質管理)		
GRI 305 2016	305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其它顯著的氣體排放
3-3 重大主題管理 (供應鏈管理)		
GRI 308 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動
GRI 414 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

附錄

附錄

GRI指標	揭露要求		章節
3-3 重大主題管理 (人力與人才)			
GRI 201 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	7.1 人力與人才
GRI 202 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	
	202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	
GRI 401 2016	401-1	新進員工和離職員工	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	
	401-3	育嬰假	
GRI 404 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	
GRI 405 2016	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	
GRI 406 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	
3-3 重大主題管理 (人權管理)			
GRI 408 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.2 人權管理
GRI 409 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	
GRI 402 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	
GRI 40 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	

GRI指標	揭露要求		章節
3-3 重大主題管理 (職業安全衛生作為)			
GRI 403 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	第八章 安全文化
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	
	403-3	職業健康服務	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	
	405-6	工作者健康促進	
	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	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	
	403-9	職業傷害	
	403-10	職業病	
一般主題			
GRI 405 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1 公司治理 7.1 人力與人才
GRI 302 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2 能源管理
	302-2	組織外部的能源消耗量	
	302-3	能源密集度	
	302-4	減少能源消耗	
	302-5	低產品和服務的能源需求	
GRI 303 2018	303-1	共享水資源之相互影響	5.3 水資源管理
	303-2	與排水相關衝擊的管理	
	303-3	取水量	
	303-4	排水量	
	303-5	耗水量	
GRI 204 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	6.2 供應鏈管理
GRI 301 2016	301-1	所用物料的重量或體積	6.1 原物料採購

附錄

附錄

GRI指標	揭露要求	章節
GRI 416 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	6.3 產品與服務
GRI 417 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	
GRI 418 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	9.1 社區活動參與
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	

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

附錄

附錄

附錄D. 2025年溫室氣體盤查原則

盤查原則	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 範疇一、二：依循ISO14064-1 (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	製造業務區：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	一、 範疇一 (類別1：直接溫室氣體排放)：直接溫室氣體排放總量。
	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。
	2. 冷媒R-600a因IPCC未公告對應GWP值，故排除盤查。
	3. 生質燃料(Biomass Fuel) CO ₂ 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CH ₄ 、N ₂ O。
	4. 鍋爐排放量計算方式：
	(1). 外購蒸氣：越南寶宏
	A. 其他固體生質材料為木材，當地越南測試報告：高位發熱量3,205 kcal/kg，3,205 kcal/kg * 0.95 = 3,044.75 kcal/kg淨發熱量
	B. 排放係數 = IPCC原始係數×燃料熱值×碳氧化率
	C. IPCC溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4版本108年6月)
	D. 以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm ³ ，假設鍋爐效率為85.0%，固體生質材料為稻殼，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為0.2173。
	(2). 外購蒸氣：越南寶元
	A. 固體生質材料為稻殼，其檢測Cross calorific value為3,890 kcal/kg，3,890 * 95% = 3,695.5 kcal/kg淨發熱量
	B. 排放係數 = IPCC原始係數×燃料熱值×碳氧化率
	C. IPCC溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4版本108年6月)
D. 以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm ³ ，假設鍋爐效率為85.0%，固體生質材料為稻殼，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為0.2173。	

(3). 外購蒸氣：越南PAV
A. 固體生質材料為稻殼，其檢測Cross calorific value為3,890kcal/kg，3,890 * 95% = Net calorific value：3,695.5kcal/kg淨發熱量
B. 排放係數 = IPCC原始係數×燃料熱值×碳氧化率
C. IPCC溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4版本108年6月)
D. 以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm ³ ，假設鍋爐效率為85.0%，固體生質材料為稻殼，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為0.2173。
(4). 外購蒸氣：印尼寶成
A. 固體生質材料為稻殼，其檢測Cross calorific value為4,452kcal/kg，4,452 * 95% = Net calorific value：4,229.4kcal/kg
B. 排放係數 = IPCC原始係數×燃料熱值×碳氧化率
C. IPCC溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4版本108年6月)
D. 以鍋爐產生蒸氣壓力為10.0 kgf/cm ³ ，假設鍋爐效率為85.0%，固體生質材料為稻殼，經熱力學計算而得，蒸氣和生質燃料用量比值為0.2173。
(5). 外購蒸氣：中國裕盛
A. 依循中國氣候發改委2015年公告「工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南」之企業淨購入電力和熱力隱含的CO ₂ 排放計算方法
B. ECO ₂ _淨熱 = AD熱力 x E;AD蒸氣 = Mast x (ENst - 83.74) x (10 ⁻³)
C. 熱力供應的CO ₂ 排放因數暫按0.11噸CO ₂ /GJ計。
D. 鍋爐蒸氣焓值實際檢測數值為2,755.94 KJ/KG
(6). 自有鍋爐：越南寶豐
A. 固體生質材料為木顆粒(wood pellet)，其檢測Cross calorific value為3,960 kcal/kg，3,960 * 95% = Net calorific value：3,762 kcal/kg
B. 排放係數 = IPCC原始係數×燃料熱值×碳氧化率
C. IPCC溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4版本108年6月)

附錄

附錄

(7). 自有鍋爐：印尼GSI
A. 固體生質材料為棕梠殼，其檢測高位熱值為4,312 kcal/kg，GCV (煤類(固態)及油類(液態)燃料比例值95%， $4,312 * 0.95 = 4,098.3$ kcal/kg
B. 排放係數 = IPCC原始係數×燃料熱值×碳氧化率
C. IPCC溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本108年6月)
(8). 自有鍋爐：越南寶崧
A. 固體生質材料為棕梠殼，其檢測高位熱值為3,970 kcal/kg，GCV (煤類(固態)及油類(液態)燃料比例值95%， $3,970 * 0.95 = 3,771.5$ kcal/kg
B. 排放係數 = IPCC原始係數×燃料熱值×碳氧化率
C. IPCC溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4版本108年6月)
5. 化糞池排放源以員工人工時逸散推算甲烷計算排放量。
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。
二、 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。
三、 範疇三(類別3：運輸造成間接之溫室氣體排放(產品上游運輸)集團成品鞋貨物上游運輸之溫室氣體排放總量，利用Distance-Based method計算。
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。

計算基準	一、 範疇一、二溫室氣體排放量的計算，主要依據排放係數法，計算方法為：活動數據×排放係數×全球暖化潛勢值(GWP) = CO ₂ e，單位為公噸/年。
	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。
	(1). CH ₄ 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
	(2). CH ₄ 排放係數=0.3公噸CH ₄ /公噸-BOD × 200mg/L × 15.625(公升/小時) × 85% = 0.0000007969公噸/人時
	(3). (1-3)CH ₄ 排放係數(公斤CH ₄ /公斤BOD) = 最大CH ₄ 產生量(0.6 kg CH ₄ /kg BOD) × 甲烷修正係數(化糞池系統0.5) = 0.3 kg CH ₄ /kg BOD
	2. 乙炔CO ₂ 排放係數，採用質量平衡CH ₂ CH ₂ +2.5O ₂ → 2CO ₂ +H ₂ O，每燃燒1 mole C ₂ H ₂ (分子量26)產生2 mole CO ₂ (分子量44)，CO ₂ 排放係數 = 44 × 2/26 = 3.385公噸/公噸
	3. 焊條CO ₂ 排放係數，採用質量平衡C+O ₂ →CO ₂ ，每燃燒1 mole C(分子量12)產生1 mole CO ₂ (分子量44) mole ratio: 1：1，燃燒焊條CO ₂ 排放係數 = 44/12= 3.6公噸/公噸
	二、 範疇二的外購電力計算分成：
	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
	2. 市場基準(Market Based)碳排放量，基於合約購買或合約工具網綁的電力，並透過合約中的溫室氣體排放量計算而得。市場基準碳排放量=用電碳排放量-REC綠能憑證碳排放量-GEC綠能憑證碳排放量

附錄

附錄

	<p>三、 範疇三：全集團成品鞋貨物出貨上游運輸之溫室氣體排放總量，利用Distance-Based method計算公式：</p> <p>1. 全集團成品鞋貨物出貨上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>(1). 航空差旅之溫室氣體排放總量(tonne CO₂e) = 航行距離(passenger-km) x 航行排放因子(kgCO₂e/passenger-km)。</p> <p>(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(tonne CO₂e) = 航行距離(passenger-km) x 航行排放因子(kgCO₂e/passenger-km)。</p> <p>(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：</p> <p>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。												
係數	<p>1. 2021年以前全球暖化潛勢GWP採用IPCC 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。</p> <table border="1" data-bbox="408 1067 1442 1315"> <thead> <tr> <th>溫室氣體</th> <th>GWP</th> <th>數據來源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CO₂</td> <td>1</td> <td rowspan="4">IPCC 2021年第六次評估報告。 CH₄-(fossil - combustion)-GWP 100為27 CH₄-(fossil - fugitive and process)-GWP 100為29.8</td> </tr> <tr> <td>CH₄</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>CH₄</td> <td>29.8</td> </tr> <tr> <td>N₂O</td> <td>273</td> </tr> </tbody> </table>	溫室氣體	GWP	數據來源	CO ₂	1	IPCC 2021年第六次評估報告。 CH ₄ -(fossil - combustion)-GWP 100為27 CH ₄ -(fossil - fugitive and process)-GWP 100為29.8	CH ₄	27	CH ₄	29.8	N ₂ O	273
溫室氣體	GWP	數據來源											
CO ₂	1	IPCC 2021年第六次評估報告。 CH ₄ -(fossil - combustion)-GWP 100為27 CH ₄ -(fossil - fugitive and process)-GWP 100為29.8											
CH ₄	27												
CH ₄	29.8												
N ₂ O	273												

	<p>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，依各國公告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部「溫室氣體排放係數」，各種不同排放發生源，再依環境部「溫室氣體排放量盤查作業指引」之計算方法計算。</p> <table border="1" data-bbox="1838 507 2900 1377"> <thead> <tr> <th>國家地區</th> <th>熱值資料來源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中國</td> <td>2020中華人民共和國國家標準GBT 2589-2020, 綜合能耗計算通則</td> </tr> <tr> <td>印尼</td> <td>印尼能源與礦產資源部公告排放係數Faktor Emisi Bahan Bakar Minyak (BBM) dan Batubara</td> </tr> <tr> <td>越南</td> <td>MOIT Circular 20/2016/TT-BCT on Energy Consumption Quota in the Steel Industry</td> </tr> <tr> <td>柬埔寨</td> <td>IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)</td> </tr> <tr> <td>孟加拉</td> <td>IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)</td> </tr> <tr> <td>緬甸</td> <td>IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)</td> </tr> <tr> <td>香港</td> <td>香港證監會和香港金融管理局之綠色和可持續金融跨機構督導小組公告之用戶指南溫室氣體排放量計算工具</td> </tr> <tr> <td>澳門</td> <td>IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)</td> </tr> <tr> <td>巴西</td> <td>IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)</td> </tr> <tr> <td>以色列</td> <td>IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)</td> </tr> <tr> <td>美國</td> <td>美國環境部2024年Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories</td> </tr> <tr> <td>燃料密度換算</td> <td>1. 英國石油B—Approximate conversion factors 2. 台灣經濟部能源署—石油產品容積與重量單位換算表</td> </tr> </tbody> </table>	國家地區	熱值資料來源	中國	2020中華人民共和國國家標準GBT 2589-2020, 綜合能耗計算通則	印尼	印尼能源與礦產資源部公告排放係數Faktor Emisi Bahan Bakar Minyak (BBM) dan Batubara	越南	MOIT Circular 20/2016/TT-BCT on Energy Consumption Quota in the Steel Industry	柬埔寨	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)	孟加拉	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)	緬甸	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)	香港	香港證監會和香港金融管理局之綠色和可持續金融跨機構督導小組公告之用戶指南溫室氣體排放量計算工具	澳門	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)	巴西	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)	以色列	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)	美國	美國環境部2024年Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories	燃料密度換算	1. 英國石油B—Approximate conversion factors 2. 台灣經濟部能源署—石油產品容積與重量單位換算表
國家地區	熱值資料來源																										
中國	2020中華人民共和國國家標準GBT 2589-2020, 綜合能耗計算通則																										
印尼	印尼能源與礦產資源部公告排放係數Faktor Emisi Bahan Bakar Minyak (BBM) dan Batubara																										
越南	MOIT Circular 20/2016/TT-BCT on Energy Consumption Quota in the Steel Industry																										
柬埔寨	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)																										
孟加拉	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)																										
緬甸	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)																										
香港	香港證監會和香港金融管理局之綠色和可持續金融跨機構督導小組公告之用戶指南溫室氣體排放量計算工具																										
澳門	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)																										
巴西	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)																										
以色列	IPCC 2006盤查指引Volume 2: Energy. TABLE 1.2. DEFAULT NET CALORIFIC VALUES (NCVs)																										
美國	美國環境部2024年Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories																										
燃料密度換算	1. 英國石油B—Approximate conversion factors 2. 台灣經濟部能源署—石油產品容積與重量單位換算表																										

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	電力係數	單位	年份	資料來源
台灣	0.4740	kgCO _{2e} /kWh	2024	經濟部能源局
中國－江蘇	0.5978	kgCO ₂ /kWh	2022	中華人民共和國生態環境部2024年公告
中國－江西	0.5752	kgCO ₂ /kWh	2022	中華人民共和國生態環境部2024年公告
中國－湖北	0.4364	kgCO ₂ /kWh	2022	中華人民共和國生態環境部2024年公告
中國－廣東	0.4403	kgCO ₂ /kWh	2022	中華人民共和國生態環境部2024年公告
越南	0.6592	t CO ₂ /MWh	2023	越南氣候變遷司2024年公告
印尼	0.8000	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	0.6200	t CO ₂ /MWh	2022	孟加拉環境部2025年公告
緬甸	0.4423	t CO ₂ /MWh	2023	IEA Emission Factors - 2023 editions
香港	0.5300	kgCO ₂ /kWh	2024	港燈電力投資有限公司2024年公告(ESG報告)
澳門	0.8200	kgCO ₂ /kWh	2022	澳門電力股份有限公司2024年公告(ESG報告)
巴西	0.1339	kgCO ₂ /kWh	2021	IEA Emission Factors - 2023 editions
以色列	0.4413	kgCO ₂ /kWh	2021	IEA Emission Factors - 2023 editions
美國	0.2455	kgCO ₂ /kWh	2024	US EPA Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories

附錄E. 合規管理

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

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

附錄

附錄

ESG指標	地區	法律及法規	內部制度
B1 僱傭 B4 勞工準則	中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> 《中華人民共和國勞動法》 《中華人民共和國勞動合同法》 《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》 《中華人民共和國就業促進法》 《中華人民共和國社會保險法》 《中華人民共和國禁止使用童工規定》 《中華人民共和國未成年工特殊保護規定》 	<ul style="list-style-type: none"> 行為準則 公平薪酬承諾 防止性騷擾政策及指引 紀律／諧和委員會管理辦法 員工多元化政策 永續發展實務守則 各地區行政中心員工手冊、勞動內規
	香港	<ul style="list-style-type: none"> 《強制性公積金計畫條例(香港法例第485章)》 《最低工資條例(香港法例第608章)》 《僱傭條例(香港法例第57章)》 《僱員補償條例(香港法例第282章)》 《性別歧視條例(香港法例第480章)》 《殘疾歧視條例(香港法例第487章)》 《家庭崗位歧視條例》(第527章)》 《種族歧視條例(第602章)》 	
	緬甸	<ul style="list-style-type: none"> 《勞動法》 《社保保險法》 《工廠法》 《工團法》 《就業法》 《2020勞動安全衛生法》 《最低工資法》 	
	越南	<ul style="list-style-type: none"> 《勞動法》 《社保保險法》 《醫療保險法》 《工團法》 《就業法》 《勞動安全衛生法》 	
	印尼	<ul style="list-style-type: none"> 《勞動法》 《社會保險法》 	

ESG指標	地區	法律及法規	內部制度
B1 僱傭 B4 勞工準則	柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> 《勞動法》 《社會保障計畫法》 《工會法》 《維護及提高殘障人士權利法》 	<ul style="list-style-type: none"> 行為準則 公平薪酬承諾 防止性騷擾政策及指引 紀律／諧和委員會管理辦法 員工多元化政策 永續發展實務守則 各地區行政中心員工手冊、勞動內規
	孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> 《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》 《孟加拉勞動法(2006)》 	
	澳門	<ul style="list-style-type: none"> 《勞動關係法》 《僱員的最低工資》 《聘用外地僱員法》 《社會保障制度》 	
	台灣	<ul style="list-style-type: none"> 《勞動基準法》 《就業服務法》 《勞工退休金條例》 《大量解僱勞工保護法》 《勞動事件法》 	
	美國	<ul style="list-style-type: none"> 《公平勞動標準法》 《全國勞資關係法》 《員工退休所得安全法》 《家庭與醫療假法》 《1964年民權法案第7章》 《美國懷孕歧視法》 《公平薪酬法案》 《美國就業年齡歧視法》 《美國殘疾人士法》 	
	墨西哥	<ul style="list-style-type: none"> 《墨西哥憲法》 《聯邦勞動法》 	

附錄

附錄

ESG指標	地區	法律及法規	內部制度
B2 健康與安全	中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> 《中華人民共和國職業病防治法》 《中華人民共和國安全生產法》 	<ul style="list-style-type: none"> 環保能源暨安全衛生管理準則 鍋爐設備安全環保能源管理辦法 環安衛監督量測管理辦法 作業管制管理辦法 承攬商施工管理辦法 員工健康管理辦法 個人防護具管理辦法 異常事故管理辦法 人因工程管理辦法 化學品管理辦法 機械設備安全管理辦法 電氣安全管理辦法 永續發展實務守則 行為準則
	香港	<ul style="list-style-type: none"> 《職業安全及健康條例(香港法例第509章)》 	
	緬甸	<ul style="list-style-type: none"> 《2020勞動安全衛生法》 《勞動法》 《工廠法》 	
	越南	<ul style="list-style-type: none"> 《勞動安全衛生法》 《勞動法》 	
	柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> 《勞動法》 	
	孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> 《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》 《孟加拉勞動法(2006)》 	
	台灣	<ul style="list-style-type: none"> 《職業安全衛生法》 	
	美國	<ul style="list-style-type: none"> 《職業安全衛生法》 	
B3 發展及培訓	無	無	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練與內部講師管理標準作業流程 教育訓練與內部講師管理標準作業流程 IDP個人發展計畫
	無	無	<ul style="list-style-type: none"> 供應商－友善職場指南 供應商永續發展行為準則 設備總務類供應商管理辦法
B5 供應鏈管理	無	無	<ul style="list-style-type: none"> 供應商－友善職場指南 供應商永續發展行為準則 設備總務類供應商管理辦法

ESG指標	地區	法律及法規	內部制度
B6 產品責任	中國大陸	<ul style="list-style-type: none"> 《中華人民共和國憲法》 《中華人民共和國民法典》 《中華人民共和國治安管理處罰法》 《中華人民共和國刑法》 《中華人民共和國產品質量法》 《中華人民共和國特種設備安全法》 《中華人民共和國廣告法》 《中華人民共和國消費者權益保護法》 	<ul style="list-style-type: none"> 化學品管理辦法 智慧財產管理手冊 法務部智財合約管理辦法 創新研發保護管理準則 專利申請與維護管理準則 各品牌事業部品質管理辦法
	緬甸	<ul style="list-style-type: none"> 《產品安全法》 	
	越南	<ul style="list-style-type: none"> 《智慧財產權法》 《網絡信息安全法》 	
	柬埔寨	<ul style="list-style-type: none"> 《商標法》 《版權及相關權利法》 《專利法》 	
	孟加拉	<ul style="list-style-type: none"> 《孟加拉國出口加工區勞動法(2019)》 《孟加拉勞動法(2006)》 	
	B7 反貪污	中國大陸	
香港		<ul style="list-style-type: none"> 《防止賄賂條例(香港法例第201章)》 	
緬甸		<ul style="list-style-type: none"> 《防止貪污法》 《刑事法》 	
越南		<ul style="list-style-type: none"> 《防止貪污法》 《刑事法》 	
印尼		<ul style="list-style-type: none"> 《洗錢防制法》 《刑法》 	
柬埔寨		<ul style="list-style-type: none"> 《反貪污法》 《刑法》 《反洗錢和恐怖融資法》 	
孟加拉		<ul style="list-style-type: none"> 《加工出口區辦第90，91，92及146號法令》 	
B8 社區投資	無	無	<ul style="list-style-type: none"> 行為準則 永續發展實務守則