



豐泰企業 2015企業社會責任報告書

邁向一個永續發展的社區
Stepping up to a sustainable community



目錄

總裁前言	1				
一、關於本報告書		四、人力資源		七、環境保護	
1.1 編輯原則	3	4.1 僱用關係	16	7.1 環保支出	34
1.2 企業責任組織架構	3	4.2 工作權保障	19	7.2 生物多樣性	34
1.3 利害關係者之鑑別與溝通	4	4.3 整體薪酬	20	7.3 能源管理	34
1.4 重大性議題分析	5	4.4 職涯發展	20	7.4 水資源管理	36
二、營運概況		4.5 勞資關係	21	7.5 污染防治	37
2.1 集團簡介	8	4.6 工作與生活的平衡	22	7.6 環保符合性紀錄	40
2.2 競爭利基	8	4.7 安全衛生管理	24	八、社會公益	
2.3 營運績效	9	五、客戶滿意與產品服務		8.1 社區回饋	42
2.4 政府補助／獎勵	10	5.1 產品品質	28	8.2 教育資源	43
2.5 獲獎紀錄	10	5.2 產品安全及法規遵循	29	8.3 醫療衛生	43
2.6 外部參與	10	5.3 客戶機密資訊保護	30	8.4 環境保護	44
三、公司治理		六、供應鏈管理		GRI及AFSS指標對照表	45
3.1 董事會	12	6.1 供應商的環安衛與勞工權益管理	31		
3.2 功能性委員會	12	6.2 環保材質的開發與使用	32		
3.3 完善的資訊揭露	13	6.3 採購人員的反貪瀆規定	32		
3.4 內部稽核系統	13	6.4 與供應商的夥伴關係	32		
3.5 誠信及法規遵循	13				
3.6 風險評估與管理	14				

總裁前言

我們的願景是致力培育一群「認同工作理念、家人支持、以公司為榮」的職工；塑造以「研發與品質」為中心思想的企業文化；成為「穩定獲得合理利潤」的「百年製造業者」；並不斷地「關心環境保護，盡力回饋社區」。

提升集團營運績效

自1971年創廠以來，豐泰秉持著「誠信、守法、深耕、精緻」的經營理念，持續朝著穩定成長的目標前進。在全體同仁辛勞的付出下，2015年集團繳出較2014年更亮麗的成績；2015年合併營收為新台幣558億元，較2014年增加17%，每股稅後盈餘為新台幣7.11元。達到歷史新高。

提供安全平等的職場

員工是豐泰不斷前行的重要夥伴。我們致力提供安全平等的職場，及完善的職涯發展規劃。2015年共招募33,055位新進正職員工。集團員工月平均流動率自2014年的2.2%下降至1.8%。新進員工月平均流動率自2014年的0.8%降低至0.7%。員工每年平均訓練時數達到43.5小時，較2014年增加39%。在台灣、中國、越南設置幼兒園，及在印度設置育嬰中心，提供員工幼兒最妥善的照護。

此外，在「員工安全第一」的基本價值下，我們以建立安全健康的工作環境為目標，不斷努力。2015年，集團的工傷發生率較2014年小幅下降0.8%，但嚴重率大幅上升131%；通勤事故發生率下降15%，但嚴重率小幅上升2%。顯示我們在人員安全意識、工安措施及管理上仍待加強。目前除透過現有的環安衛委員會，由第一線員工參與、回饋現場狀況，攜手改善；更針對管理階層，推動主管環安衛績效管理會議；要求所有工廠總經理透過各管理體制，以身作則的落實工安管理制度的執行。而在2016年，將於各生產基地設立專職獨立的安全監督體制。持續強化全體員工對職場安全的重視。

深化社區夥伴關係

在提高營運績效的同時，我們也持續透過在台灣和中國所成立的基金會以及各國生產基地深化公益行動，落實社會責任。在台灣，豐泰文教基金會援助在地弱勢急難家庭，並設置清寒學生助學金計畫，涵蓋國小至大學的清寒學子，共計580位受惠。同時舉辦體育藝文活動，倡導運動風氣與人文關懷。在今年除得到雲林縣政府「惠風獎」的肯定，也榮獲台灣教育部頒發的「社教公益團體獎」。中國大豐文化基金會與生產基地，積極投入當地教育環境與醫療設施改善，以及貧困救濟。印尼生產基地持續支持當地捐血計畫、開放工廠醫療資源給當地居民使用，並捐贈太陽能照明設備予鄰近三個社區，及投入周邊河川清淨活動，協助改善社區環境。越南生產基地持續資助當地貧困家庭；2015年協助了17個家庭。印度生產基地則以Beyond計畫，長期投入社區衛生環境及教育資源的改善；並設立課後輔導班，提供社區學童更豐富的學習資源。我們也協助在印度偏遠村落設立Kairasi診所，2015年服務近4千人次。

關心地球環境保護

豐泰集團藉由節能管理綱要之制定，全面推動節能減碳措施。我們針對主要鞋類生產基地，制定了重要環保指標之減量計畫；同時推動可再生能源，陸續在中國區、印尼區、印度區等生產基地規劃建置太陽能供電系統。在台灣改建中的豐帝廠區亦採用綠建築設計規劃。2015年各項減量指標的績效表現亦甚優異，以2013年為基準年，在各鞋類生產基地，平均每雙鞋的溫室氣體排放量較2013年減少26.7%、用水量減少22.5%、廢水排放量減少35.7%、能源耗用量減少10%。

此外，針對2014年集團總部廢棄物掩埋場議題。集團總部早期合法設置的掩埋場，因受颱風及暴雨沖刷，導致些許廢棄物流入周邊土地，遭雲林縣環保局裁處罰鍰。基於經營理念與企業社會責任，我們立即制定清運計畫，並於2015年12月全數清運完畢。經雲林縣環保局實地堪驗後，正式解除列管。總計清運約17,800公噸廢棄物，支出逾新台幣1億6仟萬元（約美金450萬元）。未來針對廢棄物之處理及處置方式，我們力求於源頭即進行減量；逐步減少焚燒、掩埋等無法再回收利用之處置方式，以更環保的方法處置廢棄物。

展望未來，豐泰將繼續秉持集團的經營願景，堅持「關懷社區、回饋社會」的信念，朝著企業永續發展的目標邁進。在此特別感謝您對豐泰企業永續發展的關注，更期盼您能不吝賜教，以加速我們前進的腳步。



豐泰企業總裁 王建弘

一、關於本報告書



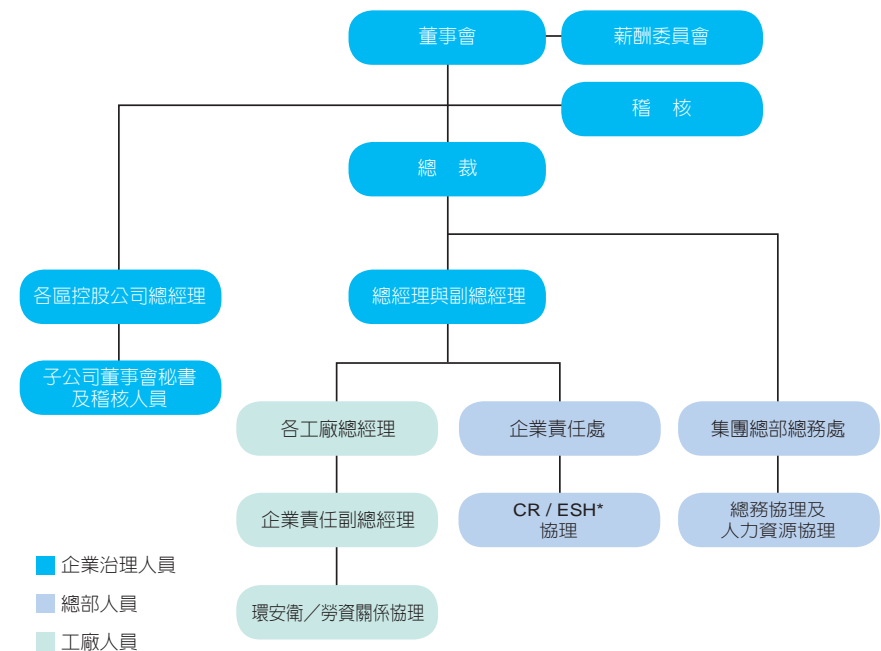
1.1 編輯原則

關於本報告書	本報告書彙整豐泰企業股份有限公司（以下簡稱「本公司」或「豐泰」）2015年於公司治理、環境保護、員工及社會公益等企業社會責任主要面向的活動及具體績效。報告書內容涵蓋豐泰集團台灣營運總部及海外生產基地，不包含控股、零售、貿易等關係企業，惟財務資訊為豐泰企業及所有子公司合併資料。
報告期間	2015年1月1日至2015年12月31日
涵蓋範疇	<p>台灣地區</p> <ul style="list-style-type: none"> 豐泰企業股份有限公司 <p>中國地區</p> <ul style="list-style-type: none"> 福建三豐鞋業有限公司 福建協豐鞋業有限公司 福建荔豐鞋業開發有限公司 福建萬豐鞋業有限公司 福建省莆田協豐模具有限公司 蘇州裕豐塑膠科技有限公司 <p>越南地區</p> <ul style="list-style-type: none"> Dona Victor Footwear Co., Ltd. Dona Pacific (Vietnam) Co., Ltd. Vietnam Dona Orient Co., Ltd. Vietnam Dona Standard Footwear Co., Ltd. Vietnam Shoe Majesty Co., Ltd. Vung Tau Orient Co., Ltd. Dona Victor Molds MFG Co., Ltd. <p>印尼地區</p> <ul style="list-style-type: none"> P. T. Feng Tay Indonesia Enterprises <p>印度地區</p> <ul style="list-style-type: none"> Lotus Footwear Enterprises Ltd. (India Branch) East Wind Footwear Co., Ltd. (India Branch)
編寫依據	本報告書揭露之數據資訊統計與呈現皆為年度資料；不同貨幣的金額採用美國財政部財政服務局報告的2015年12月31日匯率換算為美金。內容之編寫架構依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱GRI）發佈之「永續性報告指南」G4核心選項，及「成衣與鞋業補充指引」試用版（AFSS pilot version）。報告書末節附有架構內容與指標對照索引。
發行	豐泰企業每年發行企業社會責任報告書，並公佈於本公司網站（www.fengtay.com）之企業社會責任專區。 本次發行版本：2016年5月 前次發行版本：2015年6月

聯絡資訊	任何關於本報告書或本公司企業社會責任實踐的疑問或建議，歡迎與我們聯繫。 豐泰企業股份有限公司／企業責任處 地址：64064雲林縣斗六市科工八路52號 電話：(05) 537-9100 傳真：(05) 537-9105 網站：www.fengtay.com
------	--

1.2 企業責任組織架構

豐泰於2010年1月成立企業責任處，統籌督導各生產基地有關環境安全衛生與勞資關係等企業社會責任事務之推動。集團總部則由總務及人力資源部門共同執行企業責任業務及協助最高治理單位回應利害關係人所關注的議題。



*CR：企業責任 Corporate Responsibility

ESH：環安衛 Environment, Safety and Health

1.3 利害關係者之鑑別與溝通

豐泰的利害關係者包含股東、員工、客戶、社區、主管機關、供應商、媒體與倡議組織。



1.3.1 利害關係者之溝通

本公司重視各利害關係人所關注的議題，並提供多元的溝通管道及資訊揭露媒介，與利害關係人保持良好的對話與溝通：

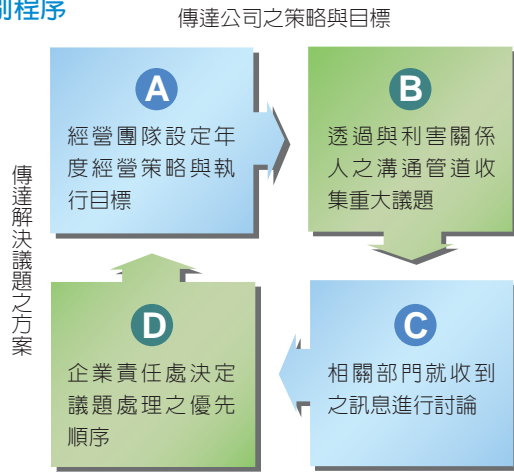
利害關係者	主要關心議題	溝通管道與方式
股東／投資人	<ol style="list-style-type: none"> 資訊揭露 營運績效 風險管理 公司治理 永續發展 	<ol style="list-style-type: none"> 每月公告營業收入／產銷量及自結損益資訊 每季公告財務報告及成品鞋產銷量預估 公告公司治理資訊及重大訊息於「公開資訊觀測站」 召開股東會及發表年報 參與法人說明會及投資人論壇或法人訪談 刊印公司簡介及企業社會責任報告書 公司網站投資人專區 發言人
客戶	<ol style="list-style-type: none"> 人力資源發展 勞工安全與健康 行為準則 產品價格、安全、品質與交期 研發創新 永續發展 	<ol style="list-style-type: none"> 透過電子郵件保持聯繫 每月根據各項評量指標提出成績單 參與季度營運狀況評估 根據客戶的意見回饋進行改善 陪同客戶至生產基地巡視及試作 參與客戶舉辦之訓練 發行介紹公司之光碟

利害關係者	主要關心議題	溝通管道與方式
員工	<ol style="list-style-type: none"> 薪資福利 職業安全與健康 在職教育與訓練 職涯發展 勞資關係 	<ol style="list-style-type: none"> 定期舉行勞資會議／企業工會會議 定期舉行福利委員會 定期舉行環安衛會議 進行員工滿意度調查 設置總經理信箱、申訴與建言制度 舉辦基層員工與管理階層的對話 發行企業文化手冊、介紹公司之光碟 公司內部公告
社區	<ol style="list-style-type: none"> 環境保護 關懷社區 回饋社會 人才培育 	<ol style="list-style-type: none"> 員工積極參與公益活動 主動檢測環境 提供大專學生實習機會 贊助社區活動 舉辦大型公益活動 公司網站企業社會責任專區
供應商	<ol style="list-style-type: none"> 環保法規 品質與價格 供應鏈管理 	<ol style="list-style-type: none"> 進行供應商稽核 回饋意見協助改善 舉辦供應商展覽
主管機關	<ol style="list-style-type: none"> 公司治理 勞工權利 職場安全與衛生 環境保護 	<ol style="list-style-type: none"> 公文 依政府法規制定各項規範準則 公告公司治理資訊及重大訊息於「公開資訊觀測站」 定期申報各式報表 公司網站企業社會責任專區
媒體與倡議組織	<ol style="list-style-type: none"> 公司治理 營運績效 擴廠及投資計劃 社區參與 勞資關係 職場安全與衛生 環境保護 	<ol style="list-style-type: none"> 採訪 設置發言人溝通管道 每月公告自結損益及產銷量資訊 每季公告預估成品鞋產銷量資訊 公告公司治理資訊及重大訊息於「公開資訊觀測站」 依政府法規制定各項規範準則 舉辦大型公益活動 公司網站

1.4 重大性議題分析

為確認本報告書揭露內容符合利害關係者之期待，本公司除透過上述溝通管道外，同時在公司網站設置了利害關係人專區與聯絡信箱，收集各方利害關係人意見。我們並進一步分析重大議題，以辨識出利害相關人所關切的議題。

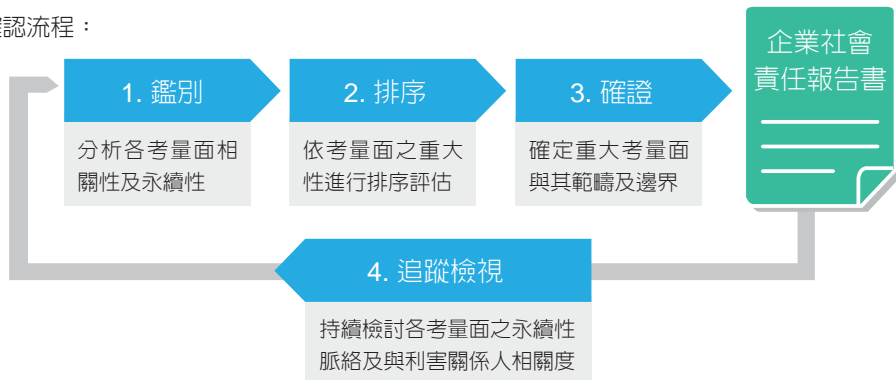
1.4.1 重大議題判別程序



1.4.2 重大考量面與邊界確認流程

我們透過重大議題的分析，及參考GRI G4《永續性報告指南實施手冊》，判別重大考量面與邊界，作為報告書議題揭露的依循方向。

確認流程：



1.4.3 重大考量面之範疇與邊界

2015年豐泰辨別之重大性考量面與組織內、外利害關係人之關連性如下表所示：

類別	邊界 考量面範疇	組織內				組織外			
		豐泰公司	生產基地			供應商	客戶	社區	
			中國區	印尼區	越南區				印度區
經濟面	1. 經濟績效	●	●	●	●	●			
	2. 市場形象	●	●	●	●	●			
	3. 間接經濟衝擊	●	●	●	●	●		●	
	4. 採購實務	●	●	●	●	●	●		
環境面	1. 能源	●	●	●	●	●			
	2. 水	●	●	●	●	●			
	3. 廢氣排放	●	●	●	●	●		●	
	4. 廢污水及廢棄物	●	●	●	●	●		●	
	5. 產品及服務	●	●	●	●	●			
	6. 法規遵循	●	●	●	●	●			
	7. 交通運輸	●	●	●	●	●			
	8. 整體情況	●	●	●	●	●			
	9. 環境問題申訴機制	●	●	●	●	●		●	
社會面	勞工	1. 僱用狀況	●	●	●	●	●		
		2. 勞／資關係	●	●	●	●	●		
		3. 職業健康與安全	●	●	●	●	●		
		4. 訓練與教育	●	●	●	●	●		
		5. 員工多元化與平等機會	●	●	●	●	●		
	社會面	6. 女男同酬	●	●	●	●	●		
		7. 供應商勞工實務評估	●	●	●	●	●	●	
		8. 勞工實務問題申訴機制	●	●	●	●	●		●
		9. 不歧視	●	●	●	●	●		
	人權	10. 結社自由與集體協商	●	●	●	●	●		
		11. 童工	●	●	●	●	●		
		12. 強迫與強制勞動	●	●	●	●	●		
		13. 供應商人權評估	●	●	●	●	●	●	

類別	邊界 考量面範疇	組織內				組織外		
		豐泰公司	生產基地			供應商	客戶	社區
			中國區	印尼區	越南區			
社會面	14. 人權問題申訴機制	●	●	●	●	●		●
	15. 當地社區	●	●	●	●	●		
	16. 反貪腐	●	●	●	●	●		
	17. 法規遵循	●	●	●	●	●		
	18. 供應商社會衝擊評估	●	●	●	●	●	●	
	19. 社會衝擊問題申訴機制	●	●	●	●	●		●
產品責任	1. 產品及服務標示	●	●	●	●	●		●
	2. 顧客隱私	●	●	●	●	●		●
	3. 法規遵循	●	●	●	●	●		
其他	1. 社會公益	●	●	●	●	●		●

1.4.4 利害關係人關注議題重大性分析結果



經濟面

- 1 經濟績效
- 2 市場形象
- 3 間接經濟衝擊
- 4 採購實務

環境面

- 1 能源
- 2 水
- 3 廢氣排放
- 4 廢污水及廢棄物
- 5 產品及服務
- 6 法規遵循
- 7 交通運輸
- 8 整體情況
- 9 環境問題申訴機制

社會面

- 1 僱用狀況
- 2 勞/資關係
- 3 職業健康與安全
- 4 訓練與教育
- 5 員工多元化與平等機會
- 6 女男同酬
- 7 供應商勞工實務評估
- 8 勞工實務問題申訴機制
- 9 不歧視
- 10 結社自由與集體協商
- 11 童工
- 12 強迫與強制勞動
- 13 供應商人權評估
- 14 人權問題申訴機制
- 15 當地社區
- 16 反貪腐
- 17 法規遵循
- 18 供應商社會衝擊評估
- 19 社會衝擊問題申訴機制

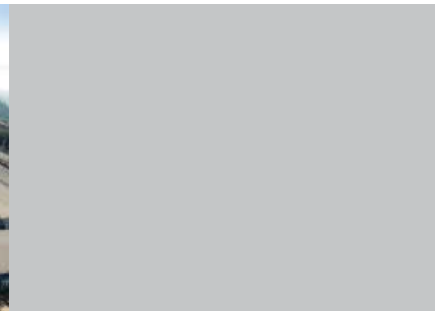
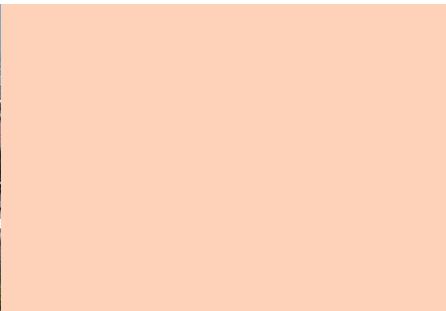
產品責任

- 1 產品及服務標示
- 2 顧客隱私
- 3 法規遵循

其他

- 1 社會公益

二、營運概況



2.1 集團簡介

豐泰企業創立於1971年，以鞋類製造為核心業務；營運據點涵蓋台灣、中國、印尼、越南及印度，為一以製鞋為專業之跨國集團，目前並跨足球類等運動用品之開發製造。

公司基本資料	
設立日期	1971年7月29日
負責人	王秋雄
總裁	王建弘
主要業務	本集團以製造運動鞋為主要業務，兼營休閒鞋、直排輪鞋、冰刀鞋、滑雪靴、滑雪板靴、腳踏車鞋、鞋零配件、製鞋模具及製具、高爾夫球、足球、冰上曲棍球用頭盔與球桿之研發與生產及生活用品批發。
營運總部	台灣雲林縣斗六市科工八路52號
全球據點	台灣、中國、印尼、越南、印度
實收資本額*	新台幣59.6億元
總資產*	新台幣287.0億元
股東權益（歸屬母公司*）	新台幣131.0億元
集團員工人數*	超過十萬人

*截至2015年底。

2.1.1 營運中心

豐泰企業以位於台灣雲林科技工業園區的集團總部為營運中心，貫徹執行以下各主要功能。以持續改善的核心能力保有在業界競爭的優勢。



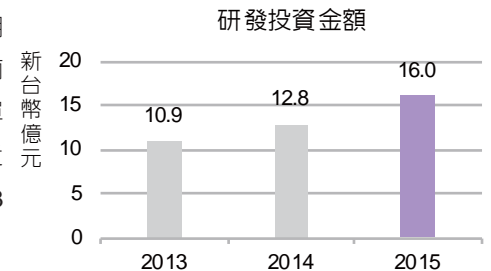
2.1.2 生產基地

地區	公司名稱	成立時間	主要產品
中國	福建荔豐鞋業開發有限公司	1988	運動鞋
	福建協豐鞋業有限公司	1989	運動鞋
	福建三豐鞋業有限公司	1992	運動鞋、涼鞋、拖鞋
	福建省莆田協豐模具有限公司	1991	模具、製具
	福建萬豐鞋業有限公司	1989	冰上曲棍球運動相關配備（鞋、護具及球桿）
	蘇州裕豐塑膠科技有限公司	2009	空氣袋
印尼	P.T. Feng Tay Indonesia Enterprises	1992	運動鞋、涼鞋、拖鞋、模具、製具
越南	Dona Victor Footwear Co., Ltd.	1994	運動鞋
	Dona Victor Molds Mfg. Co., Ltd.	1999	模具、製具
	Dona Pacific (Vietnam) Co., Ltd.	2000	運動鞋
	Vietnam Shoe Majesty Co., Ltd.	2003	休閒鞋
	Vietnam Dona Orient Co., Ltd.	2003	運動鞋、空氣袋
	Vung Tau Orient Co., Ltd.	2005	高爾夫球、足球
	Vietnam Dona Standard Footwear Co., Ltd.	2006	運動鞋、休閒鞋、直排輪鞋、雪靴、腳踏車鞋、涼鞋、拖鞋
	印度	Lotus Footwear Enterprises Ltd. (India Branch)	2007
印度	East Wind Footwear Co., Ltd. (India Branch)	2010	運動鞋

2.2 競爭利基

2.2.1 研發

豐泰深耕製鞋領域四十餘年，從早期的傳統製造發展至以技術領導生產的營運模式。在營運總部的「產品開發中心」有超過千位產品開發人員、專業工程師及樣品製作人員，積極改善產品附加價值與精緻度，來深化與長期合作客戶的夥伴關係；並於2015年成立越南開發中心，就近提供越南工廠所需鞋型訂單之開發業務。2015年度投入研發的金額接近新台幣16億元，較2014年增加25%。過去3年，豐泰投入於研發的費用如右圖：



2.2.2 創新

豐泰注重研發的事實反映在創新的成果上。2015年於研發創新有以下重要突破：

- 開發兼具輕量、耐久與包覆性的Flyweave美式足球鞋，滿足高強度運動訴求的速度感與穩定性。
- 高耐磨TPU編織Flyweave鞋面，提供前衛功能與流行的設計，榮獲奧運選手青睞。
- 使用複合材質Hyperposite加強支撐性，佐以進化加大的氣墊，提升籃球鞋運動功能。
- 以樹脂注入成型技術，開發複合材棒球棒，並已順利投產。
- 自行開發之自動化機台，陸續投入量產測試及使用。在中國區設立自動化機台組合生產線，試驗研發最佳化的生產流程，生產效率已較傳統生產線高。



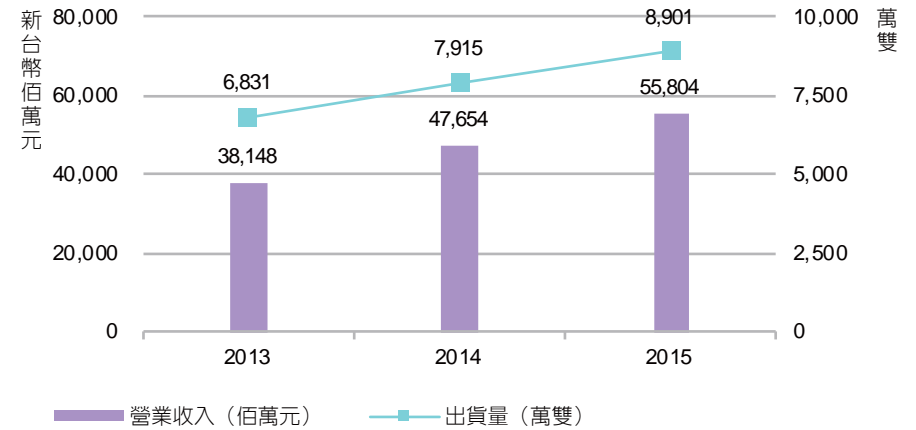
2.2.3 生產

豐泰自1988年開始跨國製造。純熟的員工製造經驗與持續精進的管理能力，提供了研發與創新強而有力的後盾。本集團2015年成品鞋生產量逾8,840萬雙，較2014年增加10%，其中，中國地區約占14%、越南地區約占53%、印尼地區約占13%、以及印度地區約占20%。2016年為因應客戶持續成長需求，各生產基地概況及經營策略如下：

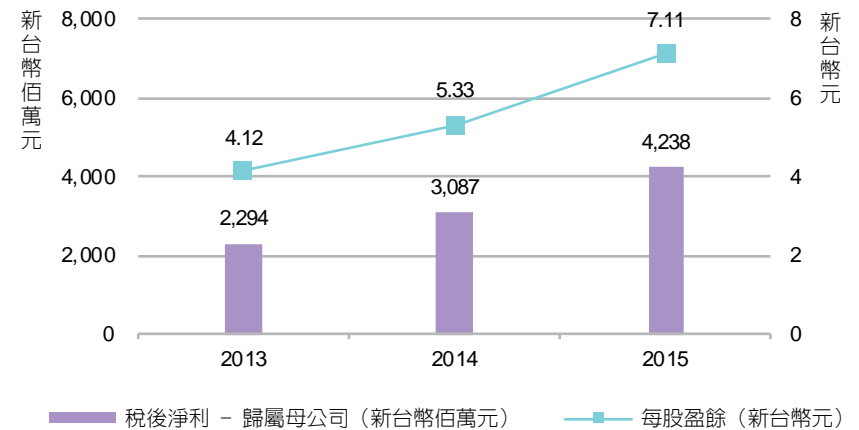
- 中國區：因應逐年上升的高經營成本壓力，加速導入自動化生產以降低生產成本。
- 越南區：繼續提升承製高難度鞋款能力，以掌握TPP商機。Vietnam Dona Standard Footwear Co., Ltd.三廠，以及Vietnam Shoe Majesty Co., Ltd.二廠皆已順利投產，將提高非運動鞋類產品的產能。
- 印尼區：持續提升工廠管理效能。2015年底完成現有廠區兩棟廠房之增建，將於2016年度起，開始擴增產能。另積極收購鄰近土地以擴建廠房。
- 印度區：加速生產技術紮根，同步擴大營運規模。除原有工業區持續增加生產線外，已於Tamil Nadu省Bargur地區啟動第二工業區開發計畫。

2.3 營運績效

2.3.1 營業額與鞋出貨量



2.3.2 稅後淨利與每股盈餘



詳細的財務報表與年報，歡迎進一步瀏覽本公司網站「投資人專區」(網址：<http://www.fengtay.com>)。

2.4 政府補助／獎勵

地區	項目	補助金額 (美金仟元)
中國	納稅金額增長獎勵	1,689
	產業轉型及升級補助	525
	購買設備補助	256
	出口增量獎勵	183
	節能補助	149
	用電補助	50
	辦理幼兒教育補助	26
	員工訓練補助	10
	印度	基礎建設補助
	員工訓練補助	112
	投資補助	233
合計		3,249

2.5 獲獎紀錄



地區	2015年獲獎紀錄
集團總部	豐泰文教基金會獲教育部頒發全國「社教公益團體獎」
	豐泰文教基金會獲雲林縣政府頒發「惠風獎」
	連續六年雲林縣防護團評鑑第一名

地區	2015年獲獎紀錄
中國	獲莆田市總工會授予「先進職工之家」及「工人先鋒號」榮譽稱號
	獲選為荔城區「誠信企業先進單位」
	獲選為荔城區「平安企業」
	獲選為荔城區「環境宣傳教育點」
印尼	女性員工關懷之優異表現受到印尼萬隆區政府表揚肯定
	獲印尼西爪哇省頒發最佳外資企業獎
	勞工規範之專業表現獲印尼人力部授予「企業先鋒」榮譽稱號
越南	節電之優異表現獲越南工業貿易局表揚肯定
	員工安全及衛生之優異表現獲越南同奈省勞工工會表揚肯定
	員工安全及環境管理獲越南同奈省勞工社會局表揚
印度	雇用當地勞工與出口貿易優異表現受到經濟部（馬德拉斯出口加工區）表揚
	獲印度衛生與家庭福利署署長表揚捐血活動之優異表現

2.6 外部參與

2.6.1 產業公會會員身分

- 台灣製鞋工業同業公會
- 雲林縣工業會
- 台灣橡膠暨彈性體工業同業公會

2.6.2 公共事務參與

豐泰企業一向保持政治中立，不參與任何形式的政黨相關活動，亦未曾進行政治捐獻。但我們積極參與社會關懷、急難救助及社區公益等地方公共事務，亦鼓勵員工參加公共事務，履行其公民責任。

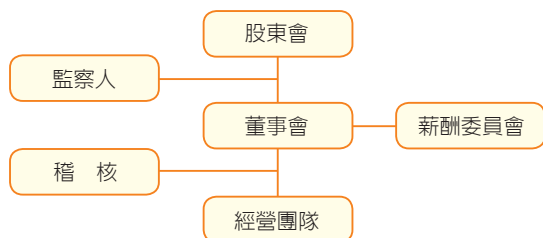


三、公司治理



豐泰企業以誠信守法、堅持營運透明及重視股東權益的精神，維持良好的公司治理。

公司治理架構如下：



3.1 董事會

3.1.1 董事會職責

豐泰董事會為本公司最高治理單位，負責監督公司長期經營策略、評估風險及評量經營團隊之任免與獎酬。董事會現設有董事十席（其中包含二位獨立董事及一位女性董事）與監察人2席。董事選舉係採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之。

董事會議至少每季召開一次，以審核企業經營績效和討論重要策略議題，2015年度共召開5次董事會，總出席率100%；董事會之重要決議亦公布於公司網站。

董事成員為防止利益衝突，對利害關係議案應迴避之；不得參加討論，亦不得代理其他董事行使其表決權。執行情形揭露於2015年公司年報。

監察人負責監督公司財務報導的品質和誠信度，定期就每季財務報表重要會計科目與簽證會計師共同審核，以確保財務報表表達的合理及允當性。此外，監察人亦負責審核簽證會計師的獨立性、重要關係人交易之合理性及確保內部控制制度的設計及有效執行。

董事會成員之酬勞明訂於公司章程，其分配辦法由董事會決議之。

3.1.2 董事會成員

職稱	姓名	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	王秋雄	無
董事	王建弘	本公司集團總裁及子公司董事
董事	王建榮	本公司第二事業部總經理及子公司董事
董事	陳惠玲	無
董事	Peter Dale Nickerson	子公司董事

職稱	姓名	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	陳昭吉	本公司第一事業部總經理及子公司董事
董事	蔡錫津	東聯化學（股）公司、東聯化學（百慕達）控股有限公司、聯洋石化控股有限公司、亞東石化（揚州）有限公司、亞東石化（上海）有限公司、亞東石化（股）公司、遠東聯石化（揚州）有限公司、通達氣體工業（揚州）有限公司、亞東創新發展（股）公司、啓航創業投資（股）公司董事、國光石化（股）公司監察人
董事	謝清傑	松昀法律事務所律師
獨立董事	鄭昭賢	誠泰聯合會計師事務所 合夥會計師
獨立董事	黃皓堅	福懋興業公司監察人、福懋興業（越南）、福懋興業（中山）、福懋興業（常熟）及德亞樹脂公司法人董事代表人
監察人	陳仕榮	無
監察人	呂宗達	先進微系統科技（股）公司董事、達和創投（股）公司監察人及本公司子公司監察人

3.1.3 董事會和經理人之薪酬政策

最高治理單位及高階經理人的年度報酬包含：薪資、獎金及董監事酬勞。其中董監事酬勞之提撥政策明訂於公司章程。經理人薪酬分為固定薪酬與變動薪酬，變動薪酬部分與事業部年度目標考核連結。事業部年度目標項目由上而下展開，落實到各級單位執行並定期考核以充分反映個人與團隊績效。公司定期檢視內部薪資合理性及外部市場薪資水準，以確保薪酬的競爭性，達到求才、激勵與留才的目的。

董事會和經理人相關薪酬，依據法令由薪資報酬委員會審議及董事會通過，並揭露於本公司年報中，讓利害關係人充分了解董事及經理人薪酬與公司營運績效之連結性。

3.2 功能性委員會

3.2.1 薪酬委員會職責

豐泰於2012年起設立薪酬委員會，其職責在以專業客觀之地位，就董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供決策之參考。委員會成員人數為3人，由董事會決議委任之。其中1人為召集人，每年至少召開兩次會議。

薪酬委員會主要職責：定期評估與訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬；訂定及檢討董事、監察人及經理人績效評估及薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

3.2.2 薪酬委員會成員

委員會	姓名	目前兼任本公司及其他公司之職務
召集人	黃皓堅	福懋興業公司監察人、福懋興業（越南）、福懋興業（中山）、福懋興業（常熟）及德亞樹脂公司法人董事代表人
委員	呂豐真	中國科技大學助理教授、泰山企業（股）公司監察人
委員	陳敏生	雲林科技大學工業工程與管理學系副教授、豐泰文教基金會董事

3.3 完善的資訊揭露

豐泰致力於提升資訊揭露的即時性及透明度。除依法定期進行資訊揭露，亦積極參與國內外券商所舉辦的投資論壇、法人說明會。針對已發佈之財務數字、經營績效等相關資訊做說明，強化投資人對本公司財務業務資訊的了解。

3.3.1 資訊透明揭露之管道

設置發言人及代理發言人	設置發言人（及代理發言人），負責與媒體、股東及投資人溝通
重大訊息公告與媒體專訪	讓投資人與社會大眾了解公司的最新發展狀況
公司網站平台	設置投資人專區網頁，揭露業務進展、更新財務資訊及公司治理情形，使投資人了解公司最新消息
法人說明會、國內（外）投資人論壇	不定期參加券商舉辦的法人說明會、國內（外）投資人論壇，說明公司的營運、財務概況、公司策略發展及業務經營方針等

3.3.2 資訊透明揭露之事蹟

- 2009年1月架設中／英文公司網站，揭露業務進展並定期更新財務資訊及公司治理情形。
- 2009年12月起每月於公司網站公布集團成品鞋產銷量資訊。
- 2010年1月起每月自願性於「公開資訊觀測站」及公司網站公布月營業利益及每股盈餘。
- 2011年起揭露有無召開法人說明會並將簡報置於公司網站。
- 2013年1月起於當月結束後之次月10日前自願公告每月產品業務營收統計資料。
- 2013年11月於公司網站揭露「2012年公司治理自評報告」及「董事會重要決議事項」資訊。
- 2014年參加2次法人說明會。
- 2014年起，股東會議案採行電子投票及逐案票決，並於會後將投票情形公佈於「公開資訊觀測站」及公司網站。

- 2014年第12屆上市櫃公司資訊揭露評鑑，獲最高等級「A++」評等。
- 2015年共參加7次法人說明會或視訊會議。

3.4 內部稽核系統

豐泰稽核單位隸屬於董事會。總部設置稽核主管及稽核專員，並於各子公司之董事局秘書單位設置稽核人員，負責總部及各子公司內部稽查業務。

稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務。總部稽核主管之任免須經董事會同意，除定期向各監察人報告稽核業務外，並列席董事會報告。

內部稽核工作係依據董事會通過之年度稽核計畫進行檢查及覆核。範圍涵蓋公司所有作業與子公司監理業務。稽核人員依其發現之內部控制制度缺失與異常事項，提出稽核報告並交付監察人查閱，藉以確定其已及時採取適當之改善措施，進而確保內部控制制度得以持續有效實施，並作為檢討修正制度的依據。內部稽核系統運作流程如下：



3.5 誠信及法規遵循

3.5.1 誠信守法

豐泰堅守誠信守法為最高原則，集團每位員工都負有維護公司之道德價值及名譽，並遵守法令規定的重要責任。

- 員工操守：對於員工有虧空公款或贓私、竊盜公司財物、故意洩漏技術上或營運上秘密，或擅用本公司名義，在外處理非本公司業務或其他有損公司信譽之行為，致公司遭受重大損失之情事，經查證屬實者，予以解雇並採取適當的法律行動。
- 風險評估：稽核單位每年依規定對各項交易循環及作業項目，進行各項法令遵循之風險評估。
- 員工訓練：新進員工之訓練課程包含品德操守、公司規定及相關法律之遵循等。

3.5.2 法規遵循

豐泰依據企業經營理念、各國現行法令與客戶要求，訂定管理規章及行為守則。我們提倡誠信、守法、穩健、深耕之企業精神，從經營團隊到基層員工均須遵守。公司管理規章之內容除載明豐泰董事會職責與內部控制作業程序，亦針對勞動環境、員工健康安全與保密規則等項目進行縝密規範，保障員工身心健康與維持公司體制健全。我們密切注意任何可能影響公司財務及業務之國內外政策法令的變動，亦積極回應客戶的關切事項。全體員工皆須接受相關規範與標準的訓練。如與不同當局的規定相互抵觸時，則遵循最嚴格之規定。

2015年，本集團遭主管機關裁罰且具重大影響性之事件如下：

- 台灣總部：因放流水BOD值超過限值，違反水污染防治法，遭雲林縣環保局裁處罰款，總金額為台幣六萬元（約美金1,800元）。（後續改善措施詳述於本報告書第七章第六節）
 - 越南區：Vietnam Dona Orient Co., Ltd. 因進口材料核銷數量與實際生產用量差異等原因造成庫存帳與海關帳不符，遭越南海關總署裁處罰款，總金額約美金16萬元。Dona Victor Molds Mfg. Co., Ltd. 因錯誤使用優惠稅率、及費用分攤予不適用之利潤項目等，遭越南政府裁處罰款，總金額約美金2萬元。
- 誠信守法是豐泰秉持不變的信念。遭越南海關總署糾正後，我們立即展開作業流程檢討，確認問題癥結點；並制訂「出入口作業準則」，明訂文件處理與管理流程。而針對報稅疏失，我們亦加強人員訓練，及訂定作業準則。力求從作業程序即做好把關，防止類似錯誤再次發生。

3.5.3 諮詢／舉報管道

公司內部：

為保障職工權益，職工於本公司任職期間有任何抱怨或建言，得向主管提出。抱怨或建言未獲適當回應時，得透過本公司設置之申訴與建言管道，得到妥善處理（詳細資訊記述於本報告書第四章第五節）。

公司外部：

於公司網站「投資人專區」內，架設發言人及股務代理機構之聯絡窗口，並於網站首頁架設「聯絡我們」專區。此外亦設置「利害關係人專區」提供客戶／員工及供應商之溝通管道，並有專責單位就利害關係人之相關意見儘速給予回應。

3.6 風險評估與管理

豐泰以生產運動鞋為主要業務，並無從事高風險及高槓桿之投資。所進行之衍生性商品交易也僅限於避險性遠期外匯契約。總部管理規章中明訂，資金不得貸與他人，亦不得從事背書保證。

除董事會負有監督公司存在或潛在之風險管控外，亦設立獨立的內部稽核系統，定期查核各項風險管理辦法的執行狀況，確保風險管理機制運作正常。

風險類型	管控風險機制
經營風險	豐泰主要股東持股穩定。2015年間董事、監察人及持股超過百分之十之大股東，股權並無大量移轉及更換之情形。集團總部、董事會董事、監察人、總經理、實質負責人、大股東及海外生產基地亦無重大訴訟、非訟或行政爭訟事件。亦無發生公司併購、企業重整、經營權改變、經營方式或業務內容重大改變等、足以影響股東權益之重要事項與其對公司影響之情事。
財務風險	由於全球金融市場及國際間局勢變化劇烈，急遽變動的匯率與原物料價格將影響集團長期獲利。因此豐泰隨時關注其升降情況，透過適度的金融避險、靈活的採購手段、及持續地改善生產品質、效率與成本控管，提高集團之營業額及獲利率。
投資風險	從事國際投資前，豐泰必先對當地政經風險、環境條件與文化民情進行審慎考量與評估，並依循當地法令規範與集團經營理念制定管理辦法。一切依法行事，以減少投資風險。
氣候變遷風險	豐泰重視氣候變遷的風險，並加以妥善因應。我們持續執行符合環保政策的步驟及各項管理措施，監督、量測及呈報工作進度。對於環境保護我們盡力做到以下： <ul style="list-style-type: none"> • 致力於污染預防、推動減廢工作並持續改善。 • 將綠色生產概念融入產品的開發製造。提倡節能理念及提升環保材質採用比例。 • 提供教育訓練，讓員工對環境安全衛生管理系統有充分的認知並付諸行動，將對環境的責任轉化成對工作的責任感。 • 努力協助提升周圍社區的環境品質。



四、人力資源

豐泰企業將員工視為不斷前行的重要夥伴，致力朝著培育一群「認同工作理念、家人支持、以公司為榮之職工」的願景而努力。我們提供員工平等且安全的工作環境，及完善的職涯發展規劃。未來將持續強化員工關係；期望藉由更實際的關懷行動和直接的溝通，深化員工與其家人對於公司的瞭解與認同，共同朝企業永續的目標邁進。

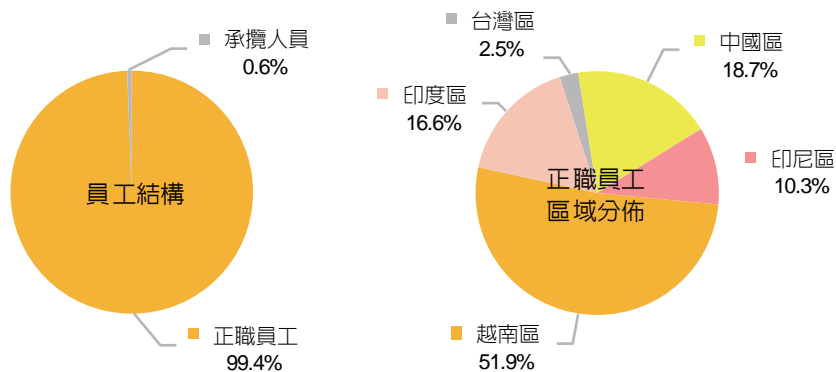
4.1 僱用關係

豐泰企業聘僱員工均嚴格遵循各地區的勞動法令。我們透過公平、公開之管道招募員工，不因性別、年齡、宗教、種族、政黨、身心障礙狀況、性傾向、懷孕狀況、婚姻狀況、社會背景等因素產生任何歧視。我們以聘用當地員工為優先原則，且禁止僱用外籍流動勞工及年齡未滿十六歲之童工。

4.1.1 員工結構

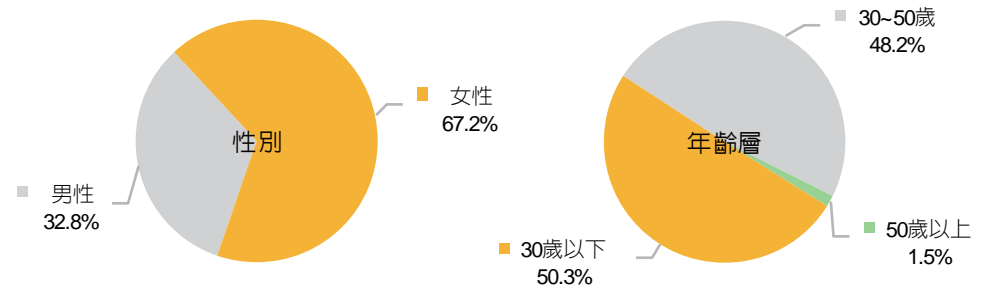
截至2015年底，豐泰企業全球員工總數為102,070人，其中集團正職員工佔99.4%，其餘為承攬餐飲、園藝、及醫療服務之合約廠商人員。正職員工的區域分佈如下：台灣區2,550位，佔正職員工總數的2.5%；中國區18,975位，佔正職員工總數的18.7%；印尼區10,412位，佔正職員工總數的10.3%；越南區52,700位，佔正職員工總數的51.9%；印度區16,805位，佔正職員工總數的16.6%。

承攬公司人員部分，台灣區員工均為正職；中國區38位，佔承攬人員總數的6.1%；印尼區15位，佔承攬人員總數的2.4%；越南區212位，佔承攬人員總數的33.8%；印度區363位，佔承攬人員總數的57.7%。



各地區正職員工結構組成

集團中，女性員工佔67.2%。在台灣、中國、印尼、越南及印度各區，女性員工分別佔正職員工總數的47.1%、74.2%、59.1%、69.2%與61.3%。30歲以下員工佔集團正職員工總數的50.3%。在台灣、中國及印尼，主要員工年齡層為30~50歲。在越南及印度則是30歲以下員工佔多數。



正職員工結構	男性	女性	30歲以下	30~50歲	50歲以上
台灣	52.9%	47.1%	20.0%	61.5%	18.5%
中國	25.8%	74.2%	19.4%	77.8%	2.8%
印尼	40.9%	59.1%	36.5%	63.2%	0.3%
越南	30.8%	69.2%	57.4%	41.7%	0.9%
印度	38.7%	61.3%	76.3%	23.7%	0.0%
集團	32.8%	67.2%	50.3%	48.2%	1.5%

正職員工職級

依工作屬性，豐泰正職員工可區分為高階主管、中階主管、一般管理者及非管理職。在生產基地，初期管理階層多由集團總部派任，負責建立規章制度，以及協助當地員工發展經營管理與領導能力。我們努力推動在地深耕，積極任用當地員工，目前已陸續培訓多位當地員工出任高階主管職位。

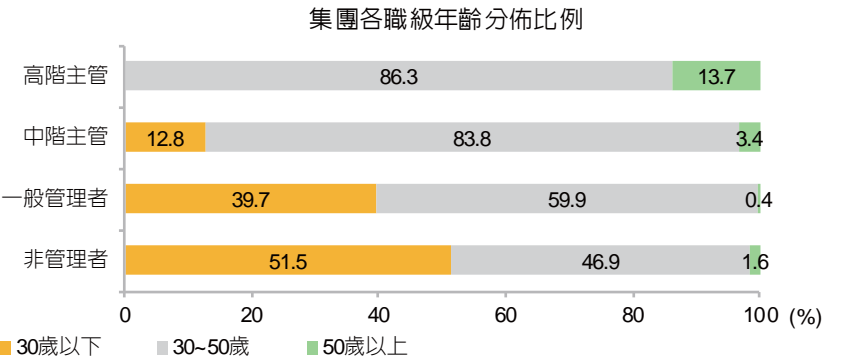
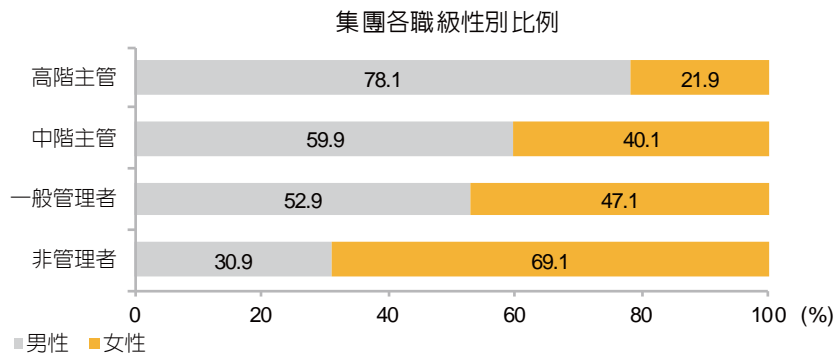


截至2015年底，中國生產基地已有4位總經理、越南有3位總經理、印尼有1位總經理，而印度則有2位總經理由當地員工擔任。在台灣及印尼，100%高階主管為當地居民；在中國，67%高階主管為當地居民；在越南，38%高階主管為當地居民；在印度，50%高階主管為當地居民。

高階主管	中階主管	一般管理者	非管理職
總部總經理 總部副總經理 總部處長 工廠總經理 區總經理	總部總監 總部協理 總部經理（產品開發專 案經理、行政經理、生 產／製造經理）工廠總 經理特助 工廠執行副總經理 工廠總監 工廠副總經理	組長／TL 工廠協理 工廠經理 工廠股組長	工程師 技士 助理 專員 生產線辦事員 生產線操作員

正職員工中，計有8,494位員工任管理職，佔總數的8.4%，主要由30~50歲之年齡層組成。其中高階主管人數共73位，佔總數的0.07%；中階主管人數為701位，佔總數的0.7%；一般管理者人數為7,720位，佔總數的7.6%。

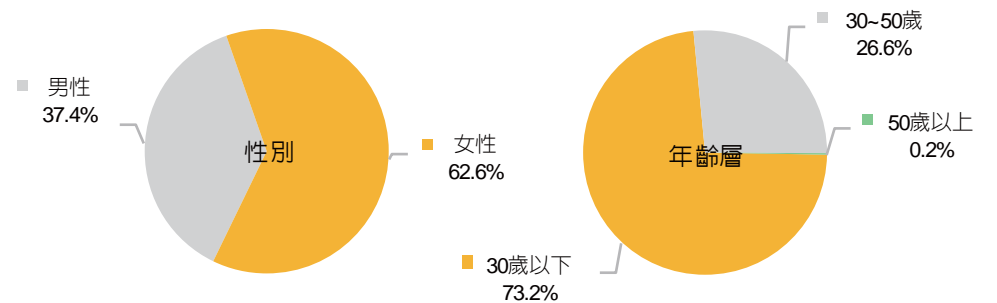
集團中共計3,930位女性員工擔任管理職，較2014年增加14.8%，佔主管人數46.3%。其中，16位為高階主管，佔高階主管人數的21.9%；281位為中階主管，佔中階主管的40.1%；3,633位為一般管理者，佔一般管理者人數的47.1%。



新進員工組成

集團於2015年共聘用33,055位新進正職員工，以滿足公司持續成長的人才需求。其中女性員工20,705人，佔62.6%。各地區女性員工佔新進正職員工比例——台灣：47.1%、中國：64.4%、印尼：44.8%、越南：61.5%、印度：69.0%。

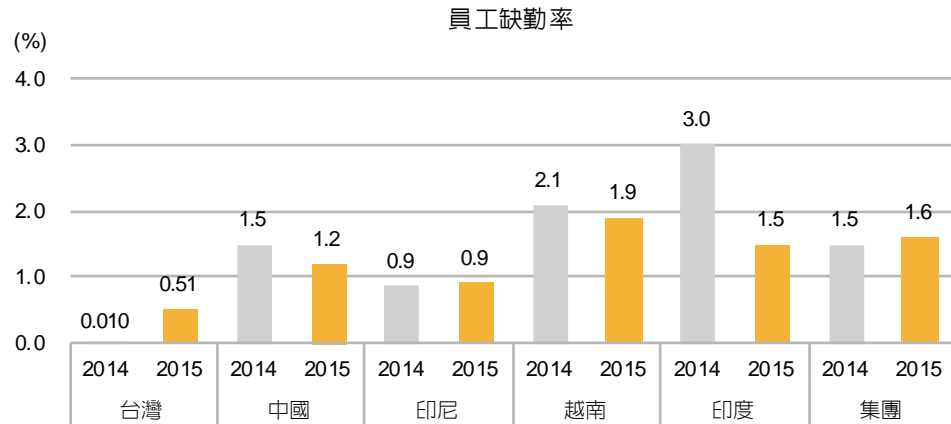
集團內73.2%的新進員工年齡落在30歲以下；其佔各地區新進正職員工比例分別為——台灣：67.0%、中國：51.6%、印尼：88.3%、越南：75.6%、印度：88.7%。



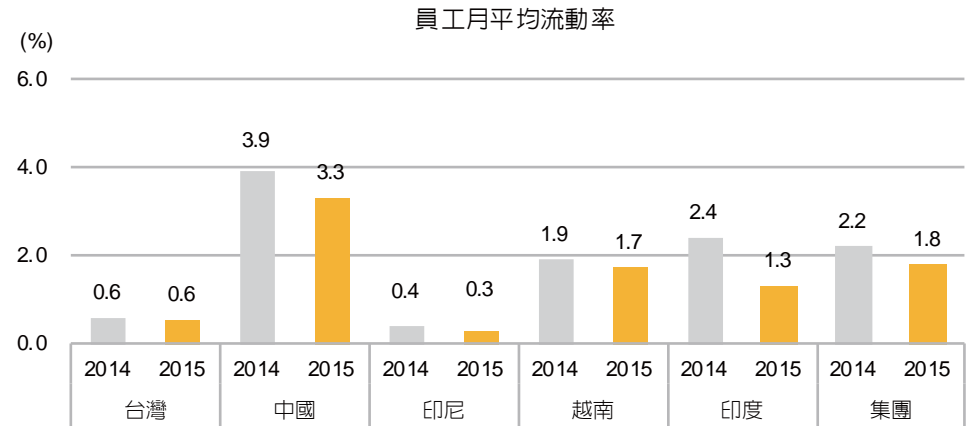
新進員工組成	男性	女性	30歲以下	30~50歲	50歲以上
台灣	52.9%	47.1%	67.0%	33.0%	0.0%
中國	35.6%	64.4%	51.6%	47.4%	1.0%
印尼	55.2%	44.8%	88.3%	11.7%	0.0%
越南	38.5%	61.5%	75.6%	24.4%	0.0%
印度	31.0%	69.0%	88.7%	11.3%	0.0%
集團	37.4%	62.6%	73.2%	26.6%	0.2%

4.1.2 員工缺勤率¹與流動率²

豐泰建立多種溝通管道，傾聽員工心聲。除瞭解員工在職場所遇到的困難，亦關心其缺勤狀況。2015年集團平均缺勤率為1.6%，較2014年小幅增加0.1%。其中台灣區缺勤率0.51%，中國、印尼、越南與印度各地區的缺勤率分別為1.2%，0.9%，1.9%，1.5%。



在員工離職管理方面，一旦有員工提出離職需求，人力資源單位即視需求安排與當事人進行離職面談。務求瞭解員工的離職原因，並盡全力進行慰留與關懷。2015年集團員工的月平均流動率³為1.8%，較前一年下降0.4%；其中最高者為中國區3.3%，最低者為印尼區0.3%。針對服務滿一年以上的員工，月平均流動率為0.7%，較前一年下降約0.1%；其中最高者為越南區0.9%，最低者為印尼區0.2%。若以年齡層區分，30歲以下的員工月平均流動率最高，為2.3%；50歲以上的員工月平均流動率最低，為1.0%。



月平均流動率		整體	男性	女性	30歲以下	30~50歲	50歲以上
台灣	所有員工	0.6%	0.5%	0.6%	1.1%	0.5%	0.2%
	服務滿一年	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.3%	0.2%
中國	所有員工	3.3%	4.8%	2.8%	8.5%	2.1%	1.8%
	服務滿一年	0.8%	0.9%	0.8%	1.2%	0.7%	1.1%
印尼	所有員工	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.0%
	服務滿一年	0.2%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%	0.0%
越南	所有員工	1.7%	2.1%	1.5%	2.1%	1.2%	1.1%
	服務滿一年	0.9%	1.0%	0.9%	1.0%	0.8%	1.1%
印度	所有員工	1.3%	1.2%	1.4%	1.5%	0.7%	0.0%
	服務滿一年	0.4%	0.3%	0.5%	0.5%	0.3%	0.0%
集團	所有員工	1.8%	2.1%	1.7%	2.3%	1.3%	1.0%
	服務滿一年	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%	0.6%	0.8%

¹ 缺勤率指實際缺勤天數除以同一期間勞動力預定工作總天數之百分比。缺勤天數包含因傷害或疾病（不論是否與工作有關）而損失的工作日數，以及未請假而造成的曠職日數，不含已核准的各種休假，如年假、事假、婚假、喪假及娩假等。

² 流動率指員工流動人數除以同一期間在職員工人數之百分比。

³ 月平均流動率指本年度每月流動率的總和除以12個月。

4.2 工作權保障

豐泰保障所有員工的工作權，絕對遵守當地法規。同時針對員工之任用、紀律、出勤、給假、薪資、福利、獎懲、退休及職業災害補償等事項，制定管理規章，並嚴格執行。

4.2.1 無歧視政策

豐泰在僱用員工時，以工作能力為任用及敘薪標準。爾後的考核、升遷與獎懲亦同。我們絕不因其性別、種族、宗教、年齡、身心障礙狀況、性傾向、懷孕狀況、婚姻狀況、國籍、政黨傾向、工會會員身份、社會背景或其他受國家法律保護之狀況等，產生任何歧視或不平等對待。

此外，我們亦遵守政府對身心障礙者定額進用之法令規定，善盡任用身心障礙者之社會責任。針對身心障礙員工安排適宜的工作內容，並提供完整的教育訓練。截至2015年底，我們在台灣總部共任用40位身心障礙者，超出法定額60%。

4.2.2 性騷擾、騷擾及虐待之防治與處理辦法

為防治性騷擾、騷擾及虐待之行為，並維護工作平等及人格尊嚴，豐泰特別制定「性騷擾、騷擾及虐待之防治與處理辦法」。此辦法張貼於主要工作場所，包括休憩區、主要通道等。同時，我們也透過新進員工職前訓練，及每年至少一次利用主管訓練與員工在職訓練，加強有關性別平等、性騷擾、騷擾、虐待防治及申訴管道之宣導與教育。員工或求職者如於工作場所遭遇性騷擾、騷擾或虐待之行為，皆可提出事證舉發。舉發管道包含集團總部及各生產基地之申訴專線、電子信箱、投訴信箱等。確認受理之申訴案件，處理主管將會同工會代表及稽核主管組成小組，進行調查及審議。調查結果將製作成調查報告書，提送處理申訴之主管裁決。



4.2.3 對女性員工之照顧

對於女性員工，豐泰除了保護其免於工作場所的騷擾與歧視，亦制定許多福利措施。如每年在各生產基地，安排國際婦女節（3月8日）慶祝活動，及5月份女性健康月系列活動。各地區亦有各具特色之福利。中國區每年定期安排婦科檢查。印尼區提供夜班員工交通車接送服務。越南區女性員工代表參與節慶安排，確保女性之傳統美德得以彰顯；並舉辦廚藝及插花競賽，增加女性員工參與與成就感。印度區女性員工不從事任何輪班工作；每月托嬰中心舉辦幼兒母親之認知訓練。印度生產基地並訂定SAKHI計劃（SAKHI是泰米爾語中「女性朋友」之意），關注女性員工的工作發展，提供電腦、英文教學等專業課程；期望能賦予女性員工力量，促進當地社會之性別平等。

對於孕婦與育有幼兒之員工，我們遵循當地國家法律規定，並訂定許多保護措施：

- 對於懷孕或仍在哺乳期間之員工，公司不得降低其基本薪資或予以解僱。
- 對於因為懷孕而無法勝任原來職務之員工，安排其改從事適宜的工作。
- 懷孕及生產後1年內的員工禁止操作高風險機台，接觸粉塵及化學品，以及從事需要頻繁彎腰、攀高及蹲踞的工作，且不須參加輪值。
- 員工分娩後得享有帶薪的产假。假期期間依個別國家規定而異，每次為2~6個月。
- 總部及生產基地內均設置哺乳室，供育有1歲以下幼兒之員工使用。每日2次使用時間可計入工作時數。
- 為避免因擁擠或等待造成不適，生產基地設有懷孕及身障員工專用的打卡通道。廠區內亦設有「孕婦休息區」，供有需要的員工隨時使用。

4.3 整體薪酬

4.3.1 起薪標準

豐泰提供優於業界水準、具競爭力的薪資。集團旗下所有公司的起薪皆優於當地法定最低工資。所有員工的薪資金額高低均根據其工作表現決定，不因性別而有任何差異。不論任何層級，女性員工與男性員工的薪資比例均為一比一。

2015年國家法定最低薪資與本集團起薪標準之比較：

地區	法定最低薪資	本集團起薪標準
台灣（新台幣）	20,008	25,200
中國（人民幣）	1,350 / 1,680*	1,500 / 2,000
印尼（印尼盧比）	2,041,000	2,043,000
越南（越南盾）	2,700,000	2,912,000
印度（印度盧比）	3,906+DA**	7,563+DA

* 人民幣1,350元為中國福建省福州市及莆田市法定最低薪資，人民幣1,680元為江蘇省太倉市法定最低薪資。

** DA：Dearness Allowance物價津貼，依印度政府每月公告之消費者物價指數而變動。

4.3.2 激勵獎金

在每年年終，豐泰均會依照獲利程度發放年終獎金，與員工分享營運上的成果。此外，為獎勵員工實質貢獻，亦會依照工作內容與職務之不同，頒贈各類獎金（如績效獎金與業績獎金等）。

在中國、印尼、越南、及印度區另實施「提案改善制度」。提案建議箱設置於生產基地，每日由專人收集員工提案。經採行者將於當月薪資中發放獎金。獲得肯定的提案也會張貼在公佈欄內，讚揚員工努力；同時激發其他員工仿效之心，促進生產端的思考能力與持續改善精神。我們亦於2015年在台灣設立「改善與創新」個人激勵獎金制度，鼓勵員工於日常工作中，發揮改善與創新之精神。

4.3.3 保險與休假

豐泰員工享有完善的保險計劃與彈性的休假制度。保險計劃依不同國別而有些微差異。在台灣，我們提供勞工保險、全民健康保險、勞工退休金制度。中國及越南的員工享有社會保險，包括退休及養老、待業、工傷、醫療與生育保險。在保險制度較不普及的印尼與印

度，員工的疾病與工傷醫療費用由公司負擔。假勤制度亦有地區上的差異。所有員工得依各地區規定申請公假、事病假、婚喪假或娩假。除印度有特別的休假規定外，其他生產基地的員工在服務滿一年後，均享有帶薪年假。

4.4 職涯發展

豐泰相信員工是企業最重要的資產。我們提供明確的職涯發展規劃、完善的專業訓練、優渥的薪資結構與透明的考核制度，力求協助員工在工作上發揮所長、滿足職涯發展的需求。

4.4.1 職務安排

集團依照個人教育背景與工作經歷，派任合適職務給每位加入豐泰的員工。為協助新進員工快速融入團隊，我們透過定期訪談與課室巡訪，評估其適應狀況與發展潛力，安排適宜的教育訓練。集團以內部晉升為優先原則。升任標準以工作表現為主，年資及學歷皆非考慮之要項。

豐泰績效管理系統以組織之職位與職務劃分，設立考核標準。我們定期執行績效評估，並與員工進行績效面談。許多管理階層成員都是從基層開始，歷經各種任務挑戰、通過績效評估後，始被拔擢至今日的領導職位。

4.4.2 人才培育

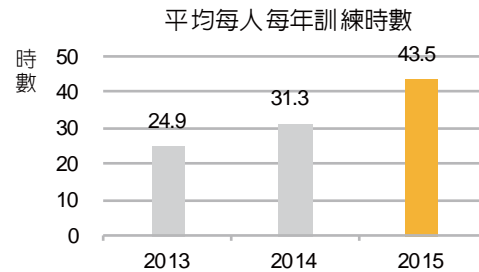
企業之永續發展首重內部人才培育。為達成管理及專業人才培育目標，豐泰策劃完善的教育訓練體系。從新進人員到管理階層，我們依個人工作所需與職涯發展目標，透過在職訓練、師徒制、工作輔導、e-Learning及工作輪調等方式，提供員工專屬的培育計畫。2015年新設30門主管訓練課程，內容涵蓋核心職能、專業技能、經營與管理技能等。為確保課程品質，我們訂定明確的課程評分標準，透過課後問卷等評核機制來評估課程效益，以持續改善課程內容。除內部學習資源外，亦定期邀請外部講師，同時鼓勵員工進行外部參訪、參加各訓練機構之短期訓練課程等，力求提供員工良好的學習發展機會，以持續提升集團人才專業素質、強化競爭力。



教育訓練體系



2015年，全集團總訓練時數達4,356,082小時，較2014年成長52%；總參與人次為763,075人次；平均每位員工受訓時數約43.5小時，較2014年增加39%。各地區員工的平均受訓時數如右圖：



每人訓練時數	高階主管	中階主管	一般管理者	非管理者	全體員工
台灣	28.3	20.7	17.8	50.5	44.4
中國	45.3	103.7	19.2	41.6	40.3
印尼	84.0	25.4	12.7	27.5	26.4
越南	34.2	19.8	21.0	36.3	35.0
印度	34.6	27.1	83.2	84.0	83.4
集團	31.7	26.5	31.9	44.7	43.5

4.5 勞資關係

4.5.1 內部溝通

豐泰經營團隊將員工溝通視為日常基本職責，並透過常設的總經理信箱、「申訴與建言制度」、產業工會傾聽員工聲音。同時也舉辦新人座談會、與員工面對面的溝通會議、離職訪談與關心訪談等；期望能藉此了解員工關心的議題，持續改進公司管理制度。

每年年底在集團總部舉辦的廠慶是豐泰年度重要活動，由總部派駐各生產基地的員工多會排除萬難參與。經營團隊亦會藉此機會，向所有員工報告一年來的經營成果、未來展望，同時重申企業價值觀與全體員工的共同目標，以深化員工與公司間的連結。



新人座談會



2015廠慶

4.5.1.1 員工申訴與建言

豐泰為保障員工權益，於2009年開始推行「申訴與建言制度」。員工如有任何不滿或建言，在向其主管提出而未獲適當回應時，得透過本制度反應。反應管道包含總經理信箱、總經理電話語音信箱、總經理E-mail信箱、控股公司總經理、工會、公司網站等。

為讓員工了解自己的權益，我們在各區佈告欄，宣導員工申訴與建議的方式。對於所有的申訴與建言，管理階層皆會按程序處理、對事件進行了解，並協助員工解決問題。有明確對象者均在規範時效內正式回覆；並將結果知會當事人與相關部門。

截至2015年底，收到的申訴與建言數共有294件；291件已正式結案。其中85%與勞工實務相關，主要為對管理方式、職務安排及工作環境方面之申訴與建議。申訴案件數總計255件，較2014年增加46.8%。代表我們在員工關係上尚有改進的空間，但亦顯示有更多的員工利用此制度來反映問題，讓職場更開放透明。

2015年全集團所處理之申訴與建言案件數如下所示：

案件類型	台灣區		中國區		印尼區		越南區		印度區	
	申訴	建言	申訴	建言	申訴	建言	申訴	建言	申訴	建言
社會	0	0	0	0	0	0	2	9	0	0
環境	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
勞工	9	2	106	14	8	10	70	1	30	1
人權	1	0	2	0	14	1	12	0	0	0

4.5.2 結社自由

豐泰支持員工自由組織工會，且尊重其與管理階層協商之權利。工會成員將會協助員工溝通相關議題。各生產基地均設有工會，做為員工向管理階層表達問題的媒介。工會經費由自願加入工會之員工薪水中提撥。各地區員工加入工會的比例如下：

台灣	中國	印尼	越南	印度
100%	100%	82%	98%	96%

4.5.3 員工獎勵

為表彰優秀的團隊與個人卓越貢獻，我們設置了多項獎勵方案：

- 年資服務獎勵：在集團總部，服務滿8年的員工可獲得旅遊津貼。服務滿25年的員工可在廠慶中接受經營團隊的感謝，並獲贈獎座與紀念品。2015年的廠慶中，有91位服務滿25年的員工接受表揚。
- 於中國、印尼、越南和印度生產基地設立「最佳生產方式改善獎」：鼓勵員工在工作上力求改善與突破，為公司創造價值。獲獎者將受邀至集團總部參與年度廠慶，並上台接受表揚與頒獎。2015年有9位獲獎。



4.5.4 員工家庭日

我們於生產基地舉辦「員工家庭日」活動。除邀請優秀員工家人入廠參觀外，同時於當日表揚年度優秀職工；讓員工家人能參與，並分享屬於員工的榮耀時刻。除此之外，也向員工家人介紹與說明公司的願景，使其有機會了解家人在公司的工作與重要性。期望能取得員工家人支持與認同感，成為集團不斷邁進的最佳後盾。



4.5.5 LEAP 員工援助計畫

在印度區，我們推動LEAP員工援助計畫。提供有酗酒、婚姻、心理等問題的員工專業諮詢服務，協助他們渡過生命中的難關。在2015年，有5,213名員工利用了此服務，其中有43名員工在接受諮詢服務後，消除了自殺的想法。管理團隊亦定期和諮詢顧問召開會議，檢討計畫實施狀況、員工反應，以持續修正，讓計畫能更貼近員工需求。

4.6 工作與生活的平衡

豐泰力求員工能於工作與生活中取得平衡。我們藉由提升工作效率、追求整體績效，期許全體員工享有健康舒適的家庭生活。在集團管理階層的力行及領導下，人人各盡所能，用最短的時間完成預定產量。以減少加班、增加休假，讓員工有更多私人時間陪伴家人。



4.6.1 工作與加班時數

豐泰僅在特殊情況下才會要求員工加班。例如當客戶臨時提出產品規格修改要求、或是因訂單的季節變化導致生產規劃上的困難、以及緊急的材料品質問題等。加班的行為於總部及各生產基地均受到嚴格管制。除高階管理人員之外，員工加班皆須經過其直屬主管核准。遇到需要加班的狀況時，單位主管必須事先告知所屬人員，以利其做適當安排。強迫性的勞動行為在豐泰是絕對禁止的。各地區總務與人力資源管理部門嚴格管控加班要求，詳細檢查加班申請單及員工打卡紀錄，務求符合最高准許加班時數的規範。

各地區工作時數與最高准許加班時數：

地區	工作時數	最高准許加班時數
台灣	每日8小時，每週40小時	每日2小時，每月24小時
中國	每日8小時，每週40小時	每日2小時，每月36小時
印尼	每日8小時，每週40小時	每日3小時，每週14小時
越南	每日8小時，每週48小時	每日2小時，每月30小時
印度	每日8小時，每週48小時	每日2小時，每週5小時

4.6.2 員工福利

為使員工上班時無後顧之憂，協助其安心工作，豐泰於台灣、中國及越南設立員工幼兒園，於印度設立育嬰中心。幼兒園與育嬰中心聘請專業幼保教師照顧學齡前幼兒，幫助其身心發展，為日後的教育奠定良好的學習基礎。幼兒園所收取的費用全數用來支付學童的膳食與基本教材，育嬰中心則完全免費。硬體設備的建造、維護費用，以及教師與工作人員的薪資等，全數由公司負擔。育有6個月至6歲之幼兒的越南女性員工，每名幼兒每月可獲10萬越南盾幼兒津貼。

台灣——豐泰幼兒園



豐泰幼兒園創設於1979年，是集團內最早成立的幼兒園。幼兒園佔地8,000平方公尺，在「雲林縣公私立托兒所評鑑」中屢獲特優獎，是員工心目中的理想托兒教育園地。豐泰幼兒園重視家長與教師間的互動，強調家長參與是其最大特色。透過每學期一次的「家長走入幼兒園」活動，父母得以擔任一天的幼教老師，就近觀察幼兒在學校的生活以及和同儕間的互動情形，有助於增進親子間的了解與和諧關係。幼兒園的教學資源豐富，園內有多達5,500本的圖書繪本及30種以上的樂器，從小培養閱讀和音樂欣賞的能力。豐泰幼兒園目前受托人數為201位。自創立至2015年底，已有2,657名畢業生；其中有數位目前在公司服務，其子女同樣也在幼兒園中獲得妥善的照顧。

中國——荔豐與協豐幼兒園

荔豐與協豐幼兒園均設立於1993年，面積分別為10,000與23,300平方公尺。幼兒園重視植栽與綠化，設有多項遊戲和體育設施，寓教於樂，多次獲得教育主管機關評定為優質學校。在2015年荔豐幼兒園獲選瀋江區優質示範性幼稚園，與莆田市幼兒骨幹教師教研試點，並向全區幼教開放學習。荔豐幼兒園目前開設10個班級，在學幼兒數為288位。自成立至2015年底，已有2,219名畢業生。協豐幼兒園目前開設17個班級，在學幼兒數為470位，已有3,651名畢業生。



荔豐幼兒園



協豐幼兒園

越南幼兒園

越南職工幼兒園設立於2008年，繼2013年後，2015年再度獲選為當地（同奈省Trang Bom區）優良教學幼兒園。越南教育部副部長亦曾親自率團來訪，瞭解本公司提供此福利措施的理念初衷。幼兒園佔地12,000平方公尺，目前共有29個班級、827位學生就讀其中。自創立至2015年底，已有1,198名畢業生。未來為提供更多員工幼兒良好的照護，越南區將新建一幼兒園，預定於2016年啟用。



印度育嬰中心

我們於印度的四個廠區皆設有育嬰中心。其中LU1廠的育嬰中心設立於2009年；LU2廠的育嬰中心設立於2014年；EW1廠的育嬰中心設立於2011年；EW2廠的育嬰中心設立於2012年。育嬰中心內除一般活動空間，亦設有獨立的哺乳室、配膳室與休息室。而與其他地區幼兒園所不同的是，印度的育嬰中心最小受托年齡為出生後52天。員工如在育嬰中心托育3歲以下子女，則每日除了午休時間，在上、下午得有15至45分鐘親至中心探視及哺育幼兒，使其在工作時更安心無憂。LU1中心現有1位具備幼教資格的教師及17位照顧者，平均每日照顧之嬰幼兒人數約190位。LU2中心現有5位照顧者，平均每日照顧之嬰幼兒人數為50位。EW1中心現有10位照顧者，平均每日照顧之嬰幼兒人數為80位。EW2中心現有1位具備幼教資格的教師、1位教師助理及8位照顧者，平均每日照顧之嬰幼兒人數為75位。



其他福利

集團總部設有健身房與員工休閒中心，做為員工在工作之餘鍛鍊體魄、舒緩壓力的休憩場所。休閒設施包含室內游泳池、SPA水療池、籃球場、網球場、高爾夫果嶺練習場、烤肉設備、卡拉OK及宴會廳等。2015年健身房使用人次超過6千人次。總部亦設置員工店，讓員工以優惠的價格，購買本公司自創品牌以及生活用品。

其他員工福利包含：節慶贈品或津貼、結婚賀禮、生育津貼、奠儀、免費餐飲或餐費補貼、優惠的員工宿舍。另外各地區也依地方需求，提供不同的福利措施。部分生產基地的員工可搭乘公司的交通車上下班。越南與印度區的員工可穿著免費提供的制服。越南生產基地提供獎學金予員工子女。印尼生產基地附設診所讓員工可免費就醫並提供員工每3年一次的配製眼鏡補助；每年有2位信仰回教的員工，可獲公司全額補助前往麥加朝聖。印度區則提供免費視力及聽力檢查予員工和其子女。

4.6.3 職工福利委員會

集團總部設有職工福利委員會。除公司委派之代表外，福利委員由員工投票選出。福委會經費來自公司營業收入與下腳收入的提撥款，以及員工每月繳交的福利金。經費主要運用於員工三節禮金、急難救助、部門聯誼、旅遊補助、歲末聯歡、在職教育講座及社團活動補助等。另簽訂超過154家特約商店，提供員工優惠的價格與折扣。

每季舉辦在職教育講座，邀請專業的外部及內部講師，充實員工知識技能。講座主題包含職場技能、心理健康、專業理財等多樣化內容。

為促進員工身心健康，豐泰支持員工自主成立各類休閒社團。集團提供活動場地及社團經費補助。2015年總計補助新台幣898,320元。已有羽球社、瑜珈社、極限運動社、烘焙社等15個社團登記成立。



自行車社



登山社

4.7 安全衛生管理

4.7.1 環境安全衛生管理組織架構

豐泰集團在總部與各生產基地均設有環境安全與衛生（簡稱：環安衛）的專職人員（見1.3企業社會責任組織架構）。專職人員主要協助各部門遵循集團政策及各類標準程序，執行日常環安衛業務，維護勞工權益，降低作業環境安全衛生風險，並定期提交成果報告。總部環安衛人員依據報告內容檢視各生產基地之執行成效；同時提供諮詢與指導，及不定期進行查核驗證。環安衛人員亦負責回應客戶、供應商與政府部門等外部單位之相關要求，推動改善。

2015年起，我們於台灣總部每季召開環安衛管理績效檢討會議，由副總級以上主管擔任主席，與會人員含總部經理級以上主管。會中檢討各項環安衛指標績效、報告重大環安衛專案進展，以及追蹤與檢討重大事故，以強化主管對環安衛管理之重視及管理深度。

4.7.2 環安衛委員會

豐泰集團在集團總部及各生產基地均成立環安衛委員會。委員會由人數相等的管理階層與勞工代表組成，主席則由委員推選產生。

委員會每月需至少召開一次會議。議程內容包含：集團廠內工傷調查及預防措施執行檢討、ESH提案討論、安全宣導等。

4.7.3 作業環境安全管理

豐泰於整體作業環境落實安全考量，且針對工作安全詳訂管理綱要。車間內各走道需維持適當寬度與清潔，逃生出口需維持暢通並定期進行消防設備維護。設置通風系統、消音與隔音設備及機器安全措施，以降低作業風險。將人因工程納入作業流程與硬體的設置考量，以減少人員因長時間固定姿勢作業造成身體不適。針對特殊工作場所，則要求員工必須正確配戴個人防護具。

人員訓練方面，在開始工作前，新進員工皆須接受基本的安全與衛生訓練。在使用特殊機械設備或執行特定任務前，則須參加特別的安全衛生認證課程。

4.7.4 衛生與健康管理

健康醫療設施

豐泰集團總部及各生產基地均設立健康照護中心或診所等醫療設施。各醫療設施均聘有合格醫療人員及備置急救醫療物品。各廠並定期舉辦保健活動、或邀請職業醫學科醫師來廠提供健康醫療諮詢。



員工餐廳管理

為保障員工的飲食安全，豐泰集團總部及各生產基地均遵循衛生標準設置員工餐廳。員工餐廳運作方式分為三種：由專職員工擔任炊事負責烹煮、由外包廠商負責烹煮、及固定由廠外承包商送餐。在總部及生產基地，相關業務主管每週皆至各餐廳用餐，了解用餐品質及稽查餐廳的衛生條件。我們也設置伙食品質監督委員會，由員工票選監督委員。委員會負責監督食物品質、提出改善建議。餐廳準備完成的食物，每日均留存一份樣本於醫務室以備檢查。在2015年間並無發生食物中毒事件。

- 有機／無毒農產品採用

為提供員工更健康的飲食來源，及支持在地農民採用對地球環境更友善的農耕方式，台灣總部餐廳自2015年推動「有機／無毒農產品使用改善計畫」。計畫於2017年，職工午餐所含之農產品，60%以上需使用台灣生產之有機／無毒農產品；2018年，超過80%以上。截至2015年底，白米及水果已全面改用有機／無毒農產品，佔午餐農產品使用總量約20%。

飲用水管理

各廠區供應給員工的飲用水有三種來源：將自來水接到飲水設備製成之飲用水、集團自設飲用水廠製造之飲用水以及外購飲用水。不同來源的飲用水皆訂有特定的檢測標準，譬如相關業務主管每月必須至集團自設之飲用水廠進行環境衛生稽核。飲用水管理與水質檢測規定由不同單位負責，並由環安衛部門負責系統運作及法規符合性之監管。我們並嚴格遵循各地區法規要求，除每日自檢外，在中國、越南、印尼及印度區，每月皆在經政府相關單位（或政府許可之檢測機構）檢測合格後，才供給員工飲用；台灣則是一季一次。檢測後一旦有任何健康安全疑慮，立即停止供給。所有的水質檢測結果由集團總部企業責任處彙總，保存2年。

4.7.5 防災與緊急應變措施

豐泰集團總部及各生產基地依其工作場所及周遭環境之潛在風險，訂定緊急應變計畫。透過半年一次的疏散演習，落實此應變機制。各工作場所均設有緊急出口及疏散逃生方向標示，並備有足夠的消防安全設備及警報系統。所有緊急設備系統皆定期進行測試，以減低災害發生時的影響。此外，我們也安排部分員工參加急救人員培訓課程；讓受訓員工於發生突發狀況時，能即時提供緊急救護。



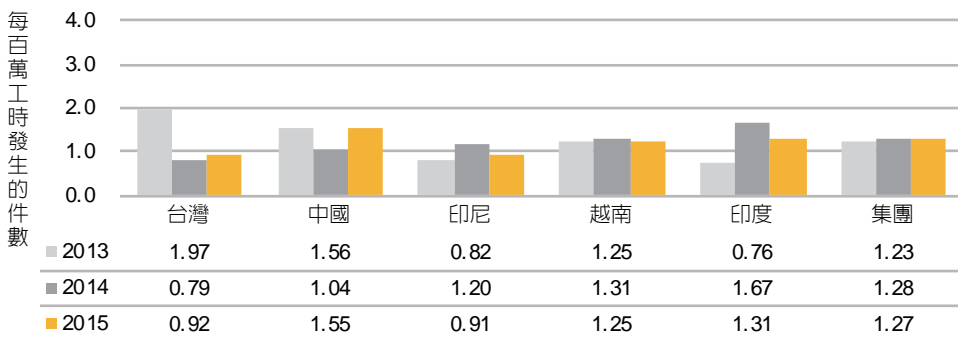
集團總部依法每年辦理一次防護團訓練。訓練內容包括消防演習、逃生演練及特殊作業場所的緊急應變訓練，已連續六年獲雲林縣防護團評鑑第一名。

4.7.6 工傷與通勤事故發生率⁴

2015年，集團的工傷發生率較2014年小幅下降0.8%，但嚴重率大幅上升131%。印度區因管理疏失，發生一起員工違規跨越安全柵欄修復機器，遭機台夾擠致死事故。事故發生後，我們立即加強所有生產基地類似機台的安全防護機制，加高安全柵欄以杜絕員工違規跨越。同時全面重新評估及提升各廠區機台安全防護，強化作業安全。在組織上，我們新增內部環安衛稽查制度。於2016年開始，於各區生產基地派任環安衛稽查人員，定期稽核檢查各生產基地安全績效，達到強化安全管理之目的。2015年在工傷的表現，顯示我們在工安管理與整體安全意識的不足。我們將持續強化監督組織及安全文化，健全管理制度，推動主管環安衛績效管理會議，以提高各層主管安全意識，進而提升全體員工對於職場安全的重視。

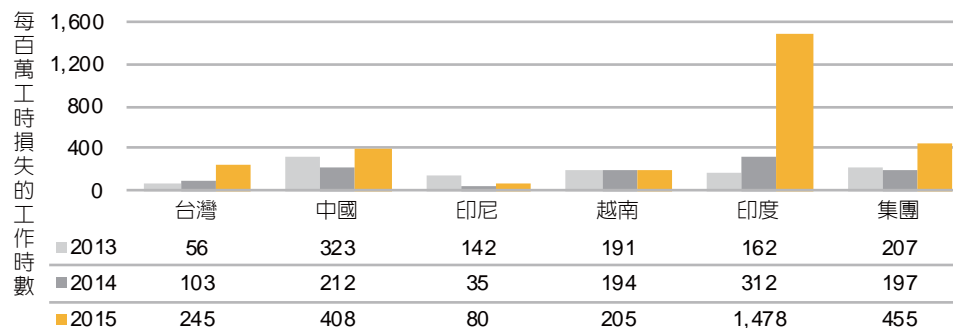
2015年集團的通勤事故發生率下降15%，但嚴重率小幅上升2%。在越南區有4位員工因通勤事故喪生，印度區則有2位。公司深感遺憾，以此為戒，並於各生產基地進行清查，發現部分員工無合法機車駕駛執照。目前已由工廠與政府部門合作，推動員工完成證照考試，以確保其具備基本駕駛技術；並建立相關管理制度，要求員工須有合法駕照才可入廠停車。未來除定期實施交通安全宣導，並彙整危險路段提醒員工提高警覺。同時透過播放交通事故影片，提升員工交通安全意識。我們亦會與當地政府合作，持續改善廠區周邊道路品質；以建立安全的工作環境為目標，不斷努力。

工傷發生率

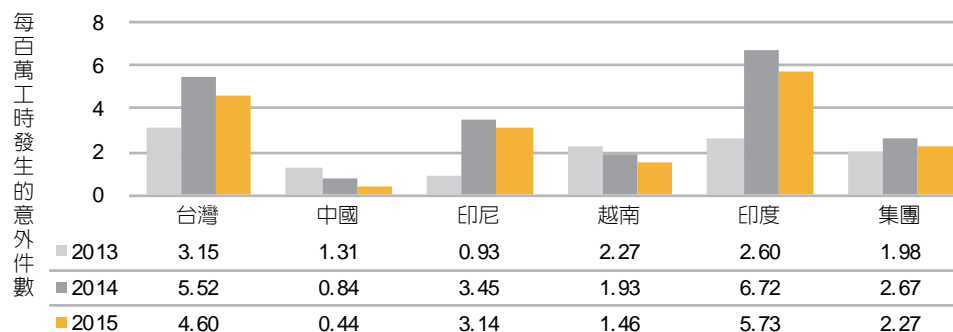


⁴ 工傷事故數據未包含損失工時在八小時以內的案例。

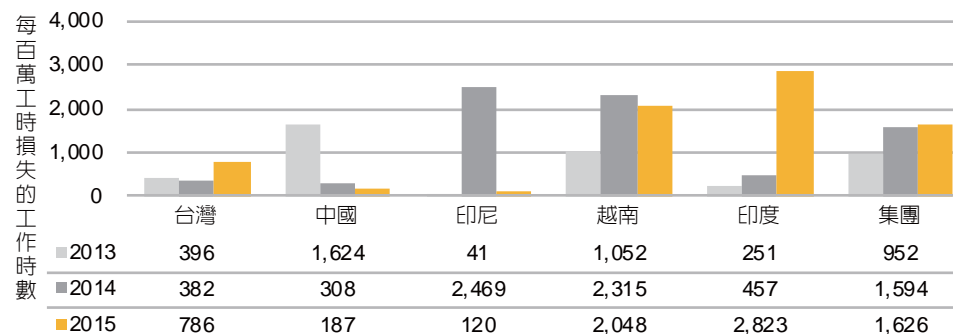
工傷嚴重率



通勤事故發生率



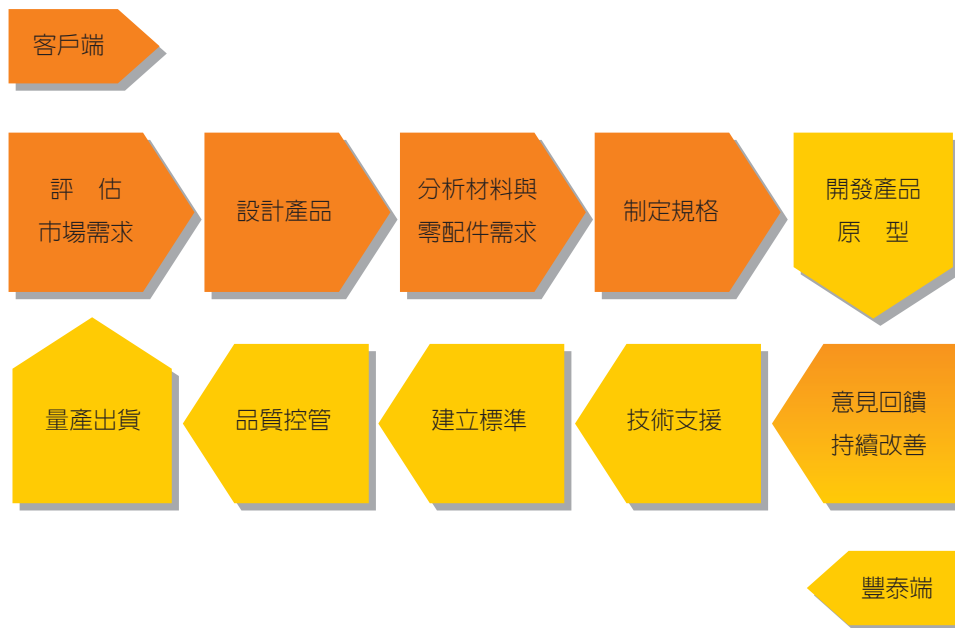
通勤事故嚴重率



五、客戶滿意與產品服務



穩定的品質與合理的價格是豐泰贏得客戶長期信賴及支持的不二法門；這不僅是對客戶的保證，也是對消費者的承諾。隨著科技的演進、產品設計的複雜化及品味的多樣化，豐泰在鞋型開發、製程安排、技術研發與量產管理上不斷精進改善。同時推動自動化機台的研發與量產投入，持續提升生產效率與品質。未來，我們期望逐年降低退貨率，透過全體員工對產品品質標準的重視，塑造以研發與品質為中心思想的企業文化。



5.1 產品品質

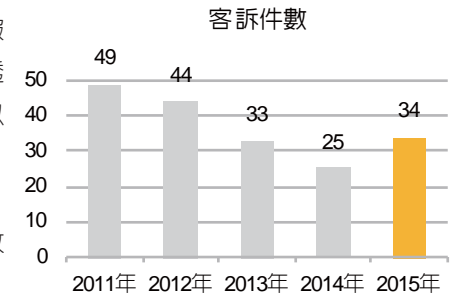
5.1.1 分層分工負責

豐泰訂有明確嚴謹的組織分工與作業流程，分層負責。從開發階段就積極與客戶商討量產的各種方案，針對材料使用、製程技術等，即時給予回饋建議，以確保產品品質穩定。並透過管理團隊日常檢測機制、功能性巡廠與生產線上員工運用異常回覆處理系統 (Andon System)，讓全員得以隨時掌握生產品質及進度，迅速解決突發狀況，協助各執行單位能夠順利完成其任務。

5.1.2 定期進度報告

豐泰定期提供主要客戶有關產品品質與生產進度的報告，保持與客戶之間的聯繫管道暢通，並接受客戶的稽查。不管是生產基地或集團總部，只要接到有關品質客訴事件，必定於第一時間通知業務單位最高主管；並將客訴原因、事件經過、善後處理與責任歸屬做成追蹤報告，定期呈報高層主管及客戶直到完成改善。透過此回饋機制以及平時與客戶的互動，豐泰得以更貼近客戶需求，進一步提升產品與服務品質。2015年客訴件數共34件，較2014年增加36%；顯示我們在品質方面仍不夠穩定，須再持續改進，以達到客戶要求。

統計2011至2015年間，客訴案件情形如右上圖：



5.1.3 製造技術支援

豐泰深知，精緻穩定的品質來自持續不斷的製鞋技術突破與優化；唯有透過不斷的改善與超越既有技術，方能保持在專業製鞋領域的領先地位並提高客戶滿意度。我們經由大量生產前的各階段試驗，驗證與校正，建立最佳操作規範 (Best Practices)，使其運用在量產時，即使工作交由不同的人員執行，也能做到標準化與一致性。豐泰並設置自動化單位，研發自動化工程技術，俾應用於高風險、單調性、及需頻繁重複作業的製造流程，藉以提升生產效率與品質，消除人工操作之風險。目前已於中國區設立自動化機台組合生產線，測試研發最佳化的自動化生產流程，而研發中的自動化機台也於部分生產基地進行量產測試。此外，我們於各生產基地推動改善提案制度及改善小組，鼓勵操作者參與、回饋改善意見，讓操作規範能持續演進。

另外，我們透過引進或開發新機台，導入新的製造技術，以讓客戶在銷售上佔有優勢進行行銷。如在高爾夫球部分，導入塑化球心技術，達到更遠的飛行距離，提供消費者更佳的打擊體驗與飛行表現。我們亦投入新產品「複合材棒球棒」的研發製造，導入新成型技術，用樹脂直接注射成型棒球棒，維持成品厚度一致，讓球棒擁有更佳的強度。

5.1.4 產品品質控管

豐泰於各生產基地設置物性分析暨功能檢測之實驗室，引進先進設備，以因應不同產品之設計與材料特性及市場規範。從使用者觀點出發，依據產品的性能、環境適應力及預期生命週期訂定測試標準，進行相關檢測。譬如針對戶外鞋，加強測試產品曲折度、不同溫度環境之表現、材質耐磨度、抗拉強度等。此外，透過物性與數據分析，協助產品原型開發與建立量產出貨品質之控管標準，與客戶一同打造良好的使用者經驗。



成品鞋黏著測試



成品鞋曲折測試



皮革耐撓測試

5.1.4.1 產品處之設立

為了提升產品品質及價值，使其在設計上更舒適、更輕量，消除退貨隱憂，並降低生產成本，特於事業部設立品保單位，專責於：

- 對生產線產品品質良好與穩定之確保。
- 對長春型產品「再造工程」之推動。
- 對新產品結構與製程設計涉入，確保新產品大量生產品質穩定。
- 對流行趨勢與其他品牌優點之捕捉。

為了持續突破技術瓶頸，不斷優化製鞋技術資料庫，並確保生產線遵循技術規範，我們亦設有技術管理、QA(Quality Assurance)、以及Process製程單位；引進並培養高階化工與製鞋技術專才；同時結合稽查體系，確保最佳操作規範的落實；並從中反饋操作規範的不足與缺失，持續進行改良與修正。

5.2 產品安全及法規遵循

做為專業的鞋類製造公司，豐泰除了保護客戶的智慧財產權外，亦協助品牌客戶實踐其社會責任。為消除可能危害產品使用者健康的任何風險，本公司與品牌客戶及材料供應商密切合作；從材料之開發，產品之製造、包裝與運送，嚴格把守每一道檢查關卡，務必使產品的安全性符合國際標準（如：SGS國際認證及RSL (Restricted Substances List) 禁用物質清單）。

5.2.1 產品材料安全

材料之選用上，豐泰恪遵客戶規範之RSL禁用物質清單，並對材料進行檢測，以確保在生產過程及鞋成品中不會使用到可能對人體或環境造成危害的材料。若因特殊條件需使用全新的材料，於材料開發階段即要求供應商附上RSL合格證明，舊材料新顏色則要求供應商在量產前提供最近一年內的RSL檢測報告。當發現材料不符合RSL規範且廠商無法立即改善時，即禁止繼續使用該項材料。

我們每月至少抽測一定件數的高風險顏色之量產入貨材料。若發現不符合客戶之要求，立即要求廠商以合格材料替換生產，同時清查已生產及出貨的異常狀況，隨時回報客戶進行處置。

近年來，經我們對供應商持續的要求，已促使供應商逐年提高材料品質。公司另建構完整的材料資料庫，分析出高風險材質。送測之樣本亦自過去的隨機抽驗，改為針對高風險材料送測。故即使送測件數下降，卻更有機會發現問題點，提升檢驗效率。

統計2011至2015年間，RSL送測材料及不良情形如下：

年 份	總送測件數	不良件數
2011年	803件	3件
2012年	1,018件	11件
2013年	680件	1件
2014年	593件	3件
2015年	390件	4件

豐泰在產品開發階段即對使用之原物料、工具、設備及使用之危害性化學藥品加以鑑別，按生產過程詳列於產品製造說明書。生產過程均依照產品製造說明書之規範進行。同時我們亦逐年增加環保材料的使用量，並透過製程改善以減少產品對環境的衝擊。例如使用PU可自然分解材質於鞋底、研發Flyknit編織鞋面技術減少材料邊料浪費、以水性取代油性處理劑及糊劑等。我們並在台灣導入乾式過濾設備於高爾夫球生產流程，減少廢水的產生。此外冰刀鞋部分，除Curv板材與TPU材料外，其餘材質的鞋面印刷已從油性印墨改為水性印墨。我們亦從製作流程改善，以降低能源浪費，如棒球棒改使用樹脂注射成型，相較一般預浸料 (Prepreg) 熱固成型法，不僅縮短成型時間且幾乎無邊廢料產生。

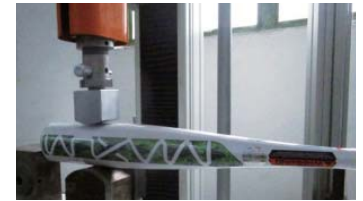
5.2.2 產品安全檢測



當地購買之原物料或是經由三角貿易所購買之高風險顏色材料，須由生產基地資材主管每月進行抽檢，並將結果回報集團總部。所有材料在進入倉庫之前須再通過檢驗單位的抽測，以防止有問題的材料被使用在產品的製造過程中。

以運動鞋為例，生產基地設有專人負責所有成品鞋包裝前的掃描檢查，以確認並未留有任何金屬或尖銳物。另外，所有成品的裝載都必須在合格的員工監督下進行封箱作業，以防止運送過程中被放入危險物品。在日益增加的產品種類中，部分產品需靜置後再進行抽測；譬如足球需靜置48小時後，從中抽檢AD耐久測試；而曲棍球桿則需於靜置一週後，進

行3M疲勞測試。另外，我們也增加檢驗方法來控管量產品質，如針對棒球棒進行MOI (Moment of Inertia) 轉動慣量測試，確認重心平衡，同時藉由壓縮測試確認產品剛性，以確保品質。



棒球棒壓縮測試

5.2.3 產品出貨規範

豐泰配合品牌客戶對於產品標示的要求，於生產過程中嚴格遵守以符合產品輸出國的相關法令規定。2015年無因產品本身或輸出作業造成之違法情事或罰款。此外，我們亦致力提升產品運送裝載量及效率；譬如透過生產計畫及排單安排、併櫃、集貨統一運送，以減少船隻、飛機以及由港口運至目的地之貨運的裝載空間，從而減少運輸造成的溫室氣體排放。

5.3 客戶機密資訊保護

開發過程中，我們依客戶所設計之草圖，考量材料特性與運動需求，製作樣品，隨時提出改善建議；並與客戶進行專利研發，使客戶信賴我們的開發能力，讓客戶在市場上有更好的行銷優勢。基於研發新一代的產品及科技需嚴守產品資訊機密性，以提升客戶及公司競爭力，我們規定員工於就職時簽署保密條款。亦透過全天候門禁及監控系統，嚴格管控各廠區出入人員及進出車輛，確保機密資訊不被私自帶出。針對資安之機密性，建立一套嚴謹且明確的規範。在電子通訊設備如行動電話、筆電、隨身碟、網路及電子郵件檔案之大小等，嚴格限制使用對象。敏感資料存取皆需經高階主管核可。同時進行內部稽核，糾舉異常使用行為。與客戶合作特定技術流程時，也會與客戶及廠商簽署保密協定，以維護客戶權益與商機；並有專利專員檢索專利，申請新技術之專利，以避免客戶之技術被抄襲。

六、供應鏈管理



供應商是豐泰密切合作的重要夥伴。在產品生命週期中有關環境保護、勞工安全衛生管理與勞工權益保障的議題，需要供應商的參與以發揮企業社會責任的最大綜效。集團透過持續的溝通將豐泰所堅持的理念傳達給供應商；並與品牌客戶合作，共同稽核與監督供應商在上述企業責任領域中的實踐。藉由各式管理稽核機制，穩定供應商的物料品質與交期，以確保生產無虞，並促使原料品質退貨率自2015年的0.23%持續降低。

6.1 供應商的環安衛與勞工權益管理

豐泰要求供應商必須遵守當地所有相關的法律規範。供應商必須提供符合安全衛生標準的工作環境，必須給予勞工合理的薪資待遇，且不得要求勞工過度超時工作。

配合品牌客戶，新的供應商皆需通過SHAPE (Safety, Health, Attitude of Management, People, Environment) 評鑑。SHAPE評鑑有5大類26細項。其中主要針對環境、安全、衛生、人事管理以及環境保護等面向，進行實地訪視審核。

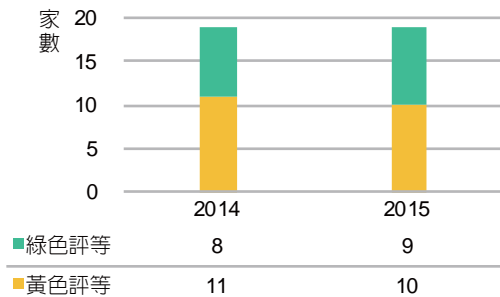
對於現有供應商，本公司不定期派員進行供應商品質稽核 (Vendor Quality Audit, 簡稱VQA)。VQA含11細項，主要稽核類別包括：生產操作環境、原物料儲存管理、在職教育及防災緊急應變。

透過SHAPE評鑑及VQA稽核，我們得以查核供應商於企業社會責任的執行狀況。2015年計有44家供應商接受抽檢。評鑑中所發現的缺失皆做成紀錄。此外，針對主要供應商我們會給予綠色、黃色、紅色評等⁵，長期追蹤其表現。目前共有9家為綠色評等、10家為黃色評等。稽核結果會同步告知供應鏈管理單位及外包管理單位；並納入業務評鑑機制內，做為未來與供應商合作評估之參考。針對需改善的部分，我們會持續追蹤輔導，要求限期改善。同時，我們亦與供應商夥伴分享豐泰在企業責任上之改善措施與成果，協助其提升各項指標上的表現。2015年共有4家自黃色進步至綠色評等。而針對3家自綠色退步至黃色評等的供應商，我們則與其制定改善計畫，並循序漸進進行追蹤輔導，要求限期完成。



⁵ 綠色：無重大違規且通過90%以上的檢查項目。黃色：3項以內重大違規或通過70%以上的檢查項目；紅色：三項以上的重大違規或未通過70%以上的檢查項目。

主要供應商評鑑結果⁶



6.2 環保材質的開發與使用

環保材質係指在其製程中對環境衝擊程度較小、使用能源較少的材料；其所含化學物質對人體健康的傷害程度較低，且多數可以回收再利用。豐泰與供應商合作，嘗試引入更多環保材質應用於產品生產。2015年豐泰共使用118種環保材質，詳細類別如下：

- 內裡材料有41種。其中使用量較大者包括：LJ-B0730回收紗網布，使用數量：182,705碼；TLN8B060回收紗網布，使用數量：26,536碼。
- 鞋面材料有57種。其中使用量較大者包括：EPM TIME MESH回收紗網布，使用數量：109,632碼；TLVBB058S回收紗網布，使用數量：39,455碼。
- 附件材料有20種。其中使用量較大者包括：TLD602回收鞋帶，使用數量：566,425雙；HHA305B-50回收織帶，使用數量：485,350碼。

6.3 採購人員的反貪瀆規定

採購人員係直接面對供應商的窗口，其態度勢必影響集團對於供應商的整體評估。因此，豐泰嚴格要求採購人員在與供應商往來時必須遵循以下行為規範：

- 以恪遵公司採購規範為重，再考量採購議價與採購效率。
- 與供應商洽談公事時須秉持誠信守法、守時有禮的原則。
- 供應商有任何賄賂之送禮行為時，應立即嚴厲拒絕並呈報主管。
- 與供應商餐敘僅限由本公司付款、或由供應商付款但採購主管亦共同出席的餐會。在後者的情形下每人餐費不得高於美金10元（約新台幣300元）。
- 事前事後主動呈報不可避免的廠商招待。

6.4 與供應商的夥伴關係

6.4.1 材料政策研討會

豐泰企業重視其與供應商的互動與交流，每年與供應商及品牌客戶利用研討會討論研發及量產問題，藉以強化與供應商的穩固關係。同時藉由研討會平台，鼓勵供應商採用節能生產設備，減少水資源使用量及廢水排放量；並將配合度佳、表現優異的供應商公開向品牌客戶讚揚。

- 會議時間：2015年11月
- 參加供應商家數：20家。
 - 以地區分：國內18家、國外2家。
 - 以種類分：皮革3家、人造皮4家、布類7家、織帶與鬆緊帶6家。
- 參加供應商人數：52人。

6.4.2 公平交易與相互尊重

豐泰秉持互信互重的精神與供應商進行交易。

具體作法如下：

- 逾期貨款通知供應商前來領款。
- 對於配合良好的供應商，提供長期合約的保障。
- 取消訂單前，一定先徵求供應商同意。
- 除非是重大的品質不良，不任意向供應商索賠。
- 與供應商共同開發的機台或設備，完成後承諾購回。
- 免費提供人員、原材料及設備等資源予供應商。協助其對新機台進行研發、改良與環安衛認證。

⁶ 前一年度評鑑為綠色評等者，當年可免評。

七、環境保護

2015鞋類生產基地減量成果⁷—
每雙鞋：



平均用水量
減少**22.5%**



平均廢水處理排放量
減少**35.7%**



平均溫室氣體排放量
減少**26.7%**



平均能源耗用量
減少**10%**

豐泰集團長期關注環境保護、氣候變遷及生態保育議題。我們透過環境安全衛生管理體系(MESH)的建立，試圖以最佳的生產方式、製造流程和管理系統，達到最高生態效益。集團藉由節能管理綱要之制定，全面推動節能減碳措施。我們針對主要鞋類生產基地⁸，制定了重要環保指標之減量計畫；推動再生能源，逐步設置太陽能供電系統。以2013年為基準年，期望於2018年達成每雙鞋用水減量25%、廢水處理排放量減少25%、每雙鞋耗能減少20%、溫室氣體排放量減少35%之目標。

7.1 環保支出

2015年在環境保護方面，總計支出3,478,139美元。

支出項目	廢棄物處理處置	排放物處理	矯正費用	預防/管理
美元	1,849,294	795,329	23,967	809,549

分項說明如下：

項目	內容
廢棄物處理及處置費用	廢棄物處置費用
	廢棄物處置相關之稅額與保險
	廢棄物處理設備之裝設、維修及改善
排放物處理費用	廢水處理費用
	廢水處理設施、排水、排污系統之裝設、維修及改善
	煙塵、異味及有機溶劑蒸氣清除設備、通風系統之裝設、維修及改善
	環保局所徵收之排污費用
	排放物處理相關之稅額與保險
矯正費用	清潔費用
	廠界噪音之隔音改善費用
	因進行矯正所增設或改造之硬體設備費用
預防及管理費用	環境監測費用
	環境認證費用
	環保相關培訓費用
	二層防溢漏設施（如承接盤、防溢漏溝等）之裝設、維修、改造
	製作環保相關標識費用
	購買、維修環保相關儀器

項目	內容
預防及管理費用	環保採購之額外花費
	環安人員之薪資與獎金
	節能改善之費用

7.2 生物多樣性

豐泰總部、越南區與印度區之生產基地，皆位於工業區內。這些工業區當初在開發期間即已完成環境之影響評估。在開發後，區內廠商亦按照各項規範與承諾事項持續做好環境保護之工作。中國區與印尼區之生產基地雖不在工業區內，也是早經開發之區域，並未鄰近任何生態保育區或棲息地。由於豐泰均能夠遵循工業區或本身對環境影響評估所承諾之事項，因此對當地生態環境並未造成額外的衝擊。

7.3 能源管理

7.3.1 管理綱要

豐泰秉持節能減碳理念，制定「節省能源管理綱要」。從設備採購至生產過程，全面推動節能措施。主要規範原則如下：

項目	內容
新設備之採購	進行決策評估時須考量其節電、節油、節水效益，以及溫室氣體之排放量。若評估後其新設備之能源、用水效率相較於現有設備為低或溫室氣體排放量較高，則不採購此設備。
電源管理	安裝自動功因調整器，電氣設備不使用時關閉電源。
發電機	依實際用電需求量啟動最少的發電機供給滿足所需電力。
採光	生產車間、餐廳及倉庫建築物設計天窗以善用自然光源，人工照明設備使用節能日光燈或LED燈泡，由全區照明設計改為局部輔助照明。
空氣的流通與冷卻	夏季溫度達28°C以上才可以使用冷氣空調系統，並以白色油漆進行建物屋頂粉刷保養。
排氣抽風系統	定期檢查排氣抽風管路漏氣情形，依據系統氣流方向設置風扇設備，並以小型集塵設備取代中央集塵設備。

⁷ 基準年：2013年。

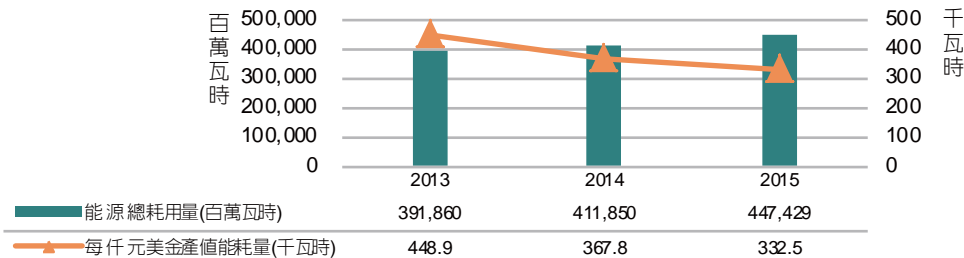
⁸ 主要鞋類生產基地包含：中國區LF廠、HF廠、SF廠；印尼區IW廠；印度區LU1廠、LU2廠、EW1廠；越南區DV廠、DP廠、DO廠、DS1廠。

項目	內容
鍋爐和蒸氣系統	縮短鍋爐與熱使用端的蒸氣管路距離；於蒸氣管路系統安裝保溫隔熱材料並定期檢查、修繕蒸氣洩漏情形；落實冷凝水回收再利用。
空氣壓縮系統	如有多個流程於同一個時段對於空壓機有相同的壓力與流量需求時，則配置集中式的空壓機系統；如有一個流程需使用1台以上的空壓機時，機台之配置應採並聯方式；定期檢查、修繕壓縮空氣管路之洩漏情形。
機台加熱及保溫措施	安排生產時程之最佳化，以減少待機及熱機之浪費；水洗機台加裝隔熱保溫設備以減少熱損失。
馬達系統	使用變頻驅動裝置調整馬達速率，因應特定機台需求，提供最適能源供應量。

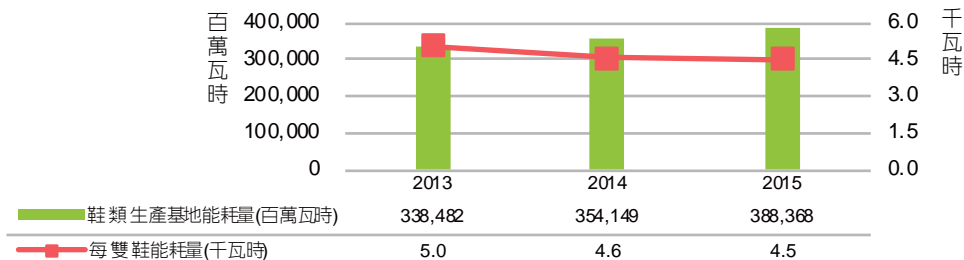
7.3.2 能源耗用量⁹

2015年，各生產基地持續落實各項節能專案之執行。集團能源總耗用量，因主要產品產量增加近11%，故較2014年上升8.6%。但以每仟元美金產值之能源耗用量來看，則是由2014年的367.8千瓦時降至2015年的332.5千瓦時，減少9.6%。在鞋類生產基地¹⁰，每雙鞋平均能源耗用量由2014年的4.6千瓦時，降低至2015年的4.5千瓦時，減少2.2%；可見集團投入於節能專案與製程改善措施之成效已逐步展現。

集團能源耗用量分析



鞋類生產基地能源耗用量分析



7.3.3 節能措施推展

自2009年起，豐泰集團依照《節能管理綱要》規定，從機具採購至製造過程、製造環境等，全面進行節電及節燃油改善措施。2015年共執行50件節能措施專案，投入287,791美元。

項目	節電專案	節燃油專案
新設備採購	8	1
電源管理	7	0
採光	20	0
排氣抽風系統	3	0
鍋爐和蒸汽系統	0	2
機台加熱及保溫措施	7	0
馬達系統	2	0
總計	47	3
每日平均節能	6,737千瓦時	1,028公升

電力節能：

2015年總計推動47件節電專案、投入287,791美元。集團每日可節省約6,737千瓦時的耗電。以下為其中一項主要節電改善案例：

- 印尼區生產基地——污水處理廠通風機馬達加裝計時器
 污水處理廠曝氣池內配有兩台15馬力的通風機馬達，24小時運轉。原先設定為每30分鐘輪流交換，每日平均耗電256千瓦時。為避免能源浪費，改於配電箱加裝馬達計時器，設定運轉30分鐘後停機10分鐘。實施後，曝氣池的溶氧量仍符合法規與設計要求，平均每日可節省約48千瓦時耗電量。

⁹ 歷年能源總耗用量因修正計算方式，本次報告進行修訂。總耗用量與前次報告數字差異在0.1%內。

¹⁰ 鞋類生產基地包含：中國區LF廠、HF廠、SF廠；印尼區IW廠；印度區LU1廠、LU2廠、EW1廠、EW2廠；越南區DV廠、DP廠、DO廠、DS1廠、SM廠。

燃油節能：

- 生產基地鍋爐汰換計畫

在2015年，我們在主要鞋類生產基地訂定於2018年6月前全面停用鍋爐的目標。鍋爐應用於鞋底加熱塑化定型的製程，在主要鞋類生產基地約佔30%總能源用量。鍋爐在燃燒燃油轉換成蒸氣，再通過管道連接到機台時，會有熱逸散與熱損耗的能源損失。因此，停用鍋爐燃油改採電力，將可減少能源在轉換過程中的流失；不僅節能，同時消除使用鍋爐燃油的安全隱憂。截至2015年底，越南一生產基地已全面完成鍋爐機台汰換；在中國、印尼及越南共六個生產基地亦已開始執行汰換計畫。

台灣總部節能計畫：

台灣總部在業務量提升下，以設備更新及管理改善進行節電。在2015年，主要透過以下方式，較2014年節省了約11%之能源使用。

- IP射出機加裝變頻節能櫃：原先每小時運轉耗電平均11千瓦時，加裝變頻節能櫃後，每小時運轉耗電平均3.7千瓦時，每年約節省46,253千瓦時。
- 以熱泵取代電熱水器供應宿舍淋浴及餐廳洗碗用水。
- 原需使用烘箱熔蠟成型之物件，改以回收的廢木製作，節省大型烘箱開啓電力。
- FTGB使用一台烘料機同時供應二台射出機，減少烘料機用電。
- FTGB空污設備風管清潔，減少因漆渣灰塵造成之風阻。現原空污設備已可滿足主要的抽氣需求，有效減少額外使用製程抽氣馬達。
- 加強宿舍巡檢，避免水電浪費行為；夏季時只開啓一台電熱水器，減少保溫加熱用電。
- 貼花區燈具高度調降，增強局部照明亮度，間接減少燈具使用量；倉庫照明燈具由原T-bar改為較節能的T5燈管。

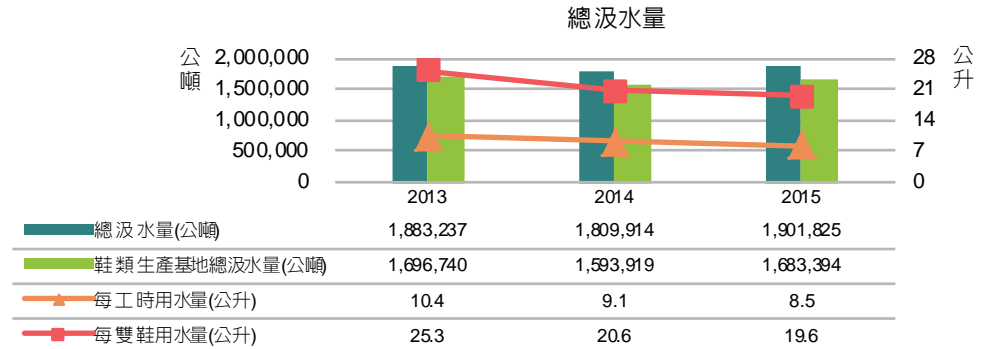
7.4 水資源管理

7.4.1 水資源使用

豐泰集團為更有效率的使用自然資源，依據內部「節省能源管理綱要」規定，長期致力於用水節約及用水效率之提升。我們同時積極尋求其他替代用水，如建置雨水回收系統及回收水使用機制等。期望能逐步減少對自來水的依賴，降低對當地環境之影響。

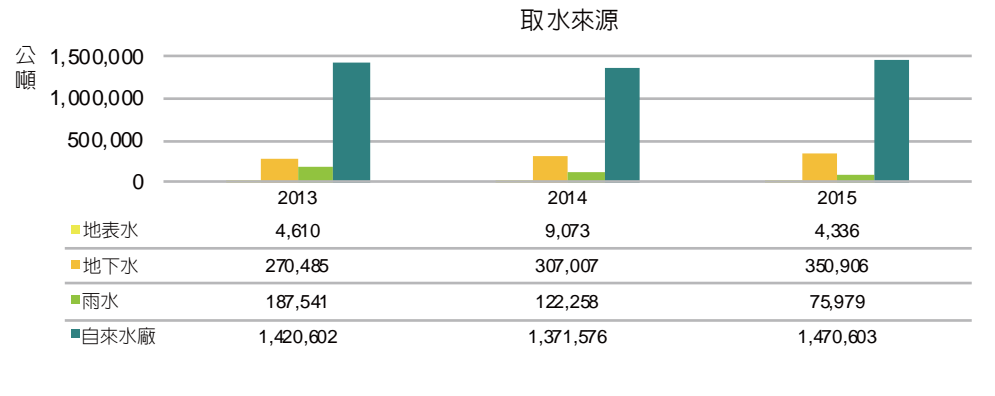
總汲水量¹¹：

集團2015總汲水量相較於2014年小幅增加5.1%，每工時用水量¹²較2014年下降6.6%。鞋類生產基地的總汲水量較2014年增加5.6%。每雙鞋用水量較2014年下降4.9%。



取水來源¹³：

豐泰集團主要用水來源為當地自來水廠，約佔77%。部分生產基地由於水資源匱乏與當地政府自來水廠管線佈設的限制，另外開發地下水、地表水及雨水收集之水資源。印尼的生產基地於2010年建置了雨水收集系統後，雨水使用量一直約占該生產基地70%汲水量，2015年由於該區乾旱雨水不足，雨水收集量與2014年相比減少38%。



¹¹ 歷年總汲水量因修正計算方式，本次報告進行修訂。總耗用量與前次報告數字差異在0.2%內。

¹² 每工時用水量 = 集團年度總用水量 ÷ 總工作時數

¹³ 2014年取水來源因修正歸類方式，本次報告進行修訂。

7.4.1.1 節水措施

豐泰集團於節水措施主要著重於三大面向：

- 開發新供水來源：建立雨水收集系統。
- 提升回收用水比例：機台冷卻水100%回收再利用，收集回收廢水處理後用於植栽灌溉與廁所沖水。
- 減少耗水量：限制水龍頭流量，定期檢查與修繕漏水等。

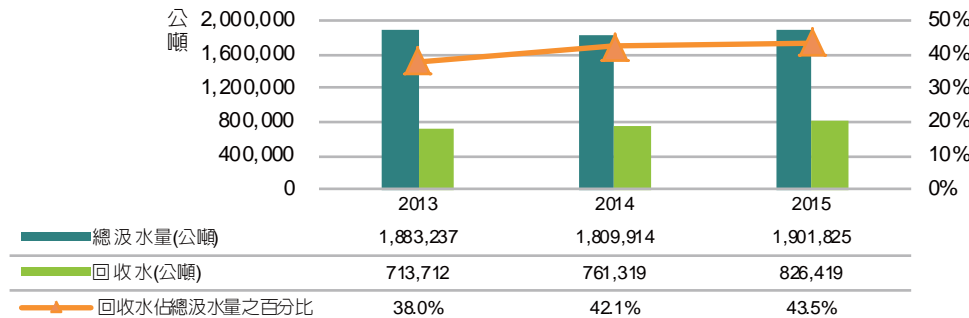
在2015年我們共執行5件節水專案，投入563美元，平均每日可節省18,414公升用水。以下為其中一項主要節水改善案例：

- 印尼生產基地飲用水製水站廢水改善：
印尼區飲用水製水站使用逆滲透RO系統製作飲用水，而製程中所產生的廢水原視為污水，排放到污水處理廠進行處理。考量飲用水製程廢水仍屬較潔淨的水，遂改將此製程廢水重新導入廠區的生活製水站，再次處理後，成為日常生活用水。除減少污水處理廠負荷外，平均每日可節省13.3公噸用水。

7.4.1.2 循環及再利用水

豐泰集團於2011年開始收集分析回收水的使用數據。同時依據「節省能源管理綱要」，將生產中的循環用水反覆使用。例如將機台冷卻水100%回收再利用、或將經過污水處理廠處理後之廢水，使用於廁所便桶之沖洗，及植栽澆灌等。回收水的使用率¹⁴自2014年的42.1%小幅提高至2015年的43.5%。

循環及再利用水使用量



7.5 污染防治

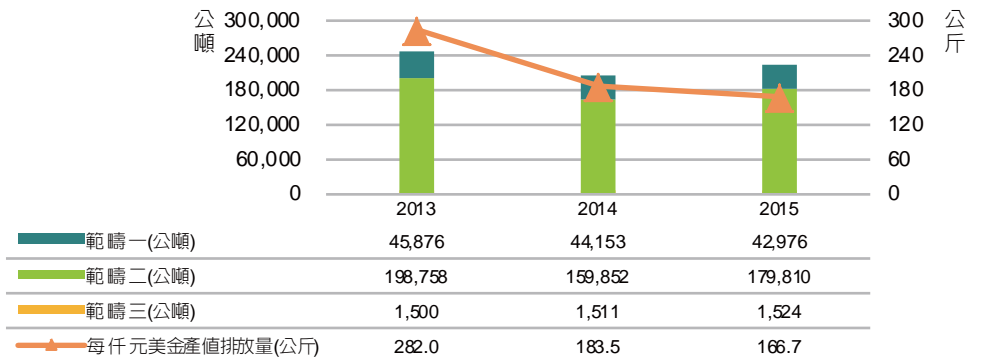
7.5.1 溫室氣體排放^{15 16}

我們針對溫室氣體排放進行各項數據之分析。依據「世界企業永續發展委員會 (WRI/WBCSD)」之「溫室氣體議定書倡議工具」計算排放量，並將集團產生之溫室氣體分為以下三個範疇：

- 範疇一：原始能源，如柴油、重油、液化石油氣等。
- 範疇二：外購電力。
- 範疇三：員工差旅搭乘之交通工具，如飛機。

截至2015年底，集團溫室氣體排放量相較於2014年增加9%，但每千元美金產值之排放量減少9%。在鞋類生產基地，每雙鞋溫室氣體排放量強度則維持2.2公斤。

全集團溫室氣體排放量

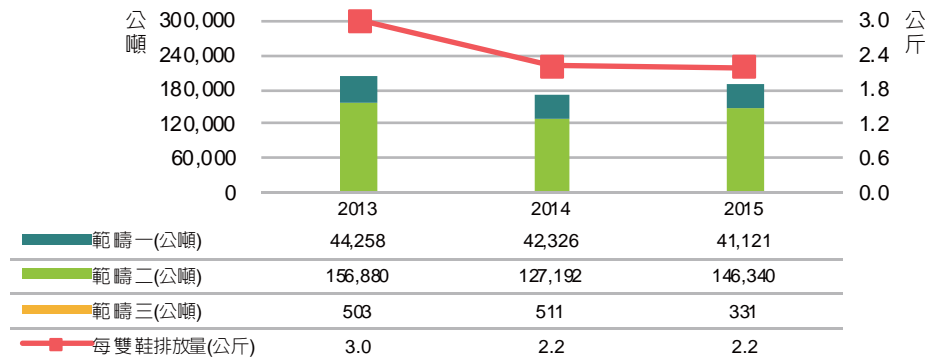


¹⁴ 回收水使用率 = 回收水量 ÷ 總汲水量

¹⁵ 歷年溫室氣體排放量因修正計算方式，本次報告進行修訂。排放量與前次報告數字差異在0.7%內。

¹⁶ 2014年起，數據係採用新版溫室氣體之二氧化碳排放係數進行計算。資料來源：全球發展中心碳監控行動組織 (Center for Global Development Confronting Climate Change Initiative CARMA-Carbon Monitoring for Action)

鞋類生產基地溫室氣體排放量



溫室氣體減量措施——太陽能供電系統

為減少因用電而間接產生的溫室氣體，集團陸續在印度區、印尼區生產基地建置太陽能供電系統。系統主要應用於餐廳照明和風扇設施，平均每天供給用電約12.2千瓦。2015年，中國區一生產基地利用車間屋頂裝設太陽能發電系統，預定於2016年啓用。台灣區和印度區也利用太陽能加熱系統，供應宿舍與生活用水。越南區部分生產基地亦開始推動太陽能取代電熱系統，供應生產所需的熱水。

此外，為減少員工往返於集團總部與各生產基地的頻率，以及車用燃料的使用量，我們採行了以下規範與措施：

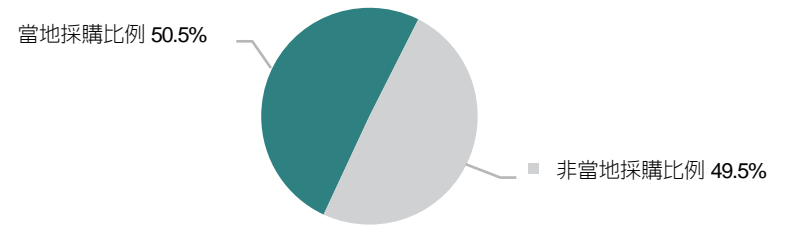
- 集團總部與各生產基地間建立多方視訊會議設備。
- 鄰近的生產基地間實施車輛共乘制度。
- 統一員工出差的班機安排，以利共乘車輛往返機場。當人數較少時，則改利用大眾運輸系統，如高速鐵路。

此外，集團總部對未使用汽車停車位的員工發放「節能減碳獎勵金」，藉以鼓勵車輛共乘。



7.5.2 原物料運輸

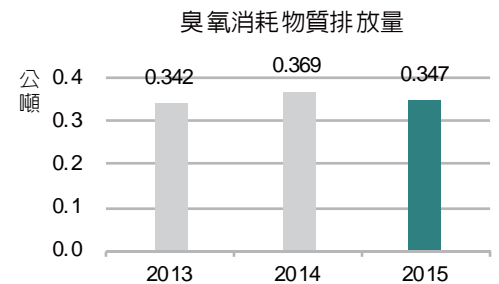
原物料在運送過程中將增加環境負荷。我們與供應商溝通合作，針對包裝進行改善。期望在保護原物料不因運輸途中的碰撞受損的同時，亦減少不必要之產品包裝，藉以達到資源減量。豐泰也儘可能在生產基地所在地購買原物料，以減少海空的長程運輸；當地採購比例穩定維持在50%以上。由台灣廠商供應各生產基地的原物料，其中屬於少量零散的原物料以及常用的化學材料，皆統一以集團總部為集散地。在採購及倉儲人員驗收、整合所有原物料後，裝櫃集中出貨，藉以減少單次少量包裝的成本及耗材。此方式亦有助於妥善安排貨櫃空間，減少運輸次數。數量較龐大的訂單則由供應商直接裝櫃出貨，避免不必要的來回拖運。



7.5.3 臭消耗物質排放

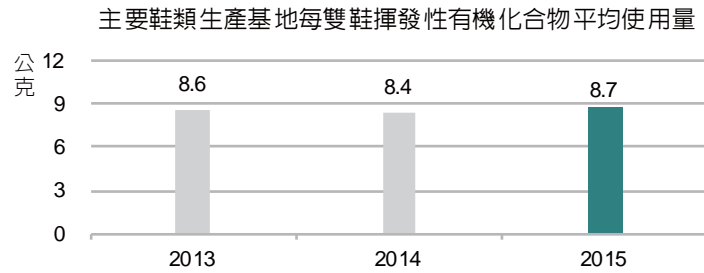
生產基地所使用的臭氧消耗物質(ODS)主要為添加於冷氣機、冰箱、生產過程中為冷卻機台所使用之冰水機的冷媒。其主要成分為R-22與少量的R-12、R-134a、R-404a與R-502。豐泰集團近年來已規劃逐步減少臭氧消耗物質的排放量。現已陸續停用臭氧消耗潛勢較高的R-12與R-502。2015年將主要鞋類生產基地所使用的氣冷式冰水機全面改為較環保的R-410A冷媒。

2015年，臭氧消耗物質總排放量¹⁷從2014年的0.369公噸減少至0.347公噸。未來集團將再持續努力降低排放量，並計劃在2020年前，以臭氧消耗潛勢較低的冷媒（如R-404a），取代目前用量最高的R-22。



7.5.4 揮發性有機化合物

自1997年起，豐泰即開始使用對環境較友善的水性黏著劑。所有產品在導入大量生產前，均逐一針對黏著劑的有機化合物揮發性進行嚴謹的測試。同時透過與廠商的合作，持續試驗可取代油性黏著劑之水性黏著劑，以提高水性黏著劑的使用比例。2015年於主要鞋類生產基地，每雙鞋平均排放量為8.7公克，較2014年小幅增加3.6%，主要係因鞋型之變化，導致使用油性處理劑的部位增加。



7.5.5 廢水處理¹⁸

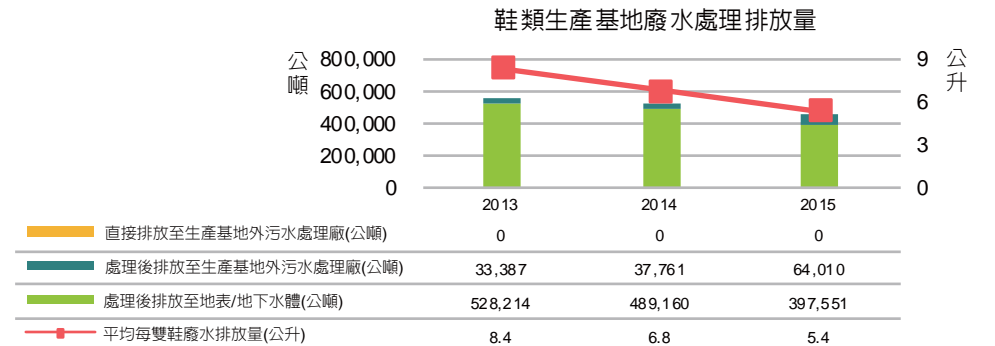
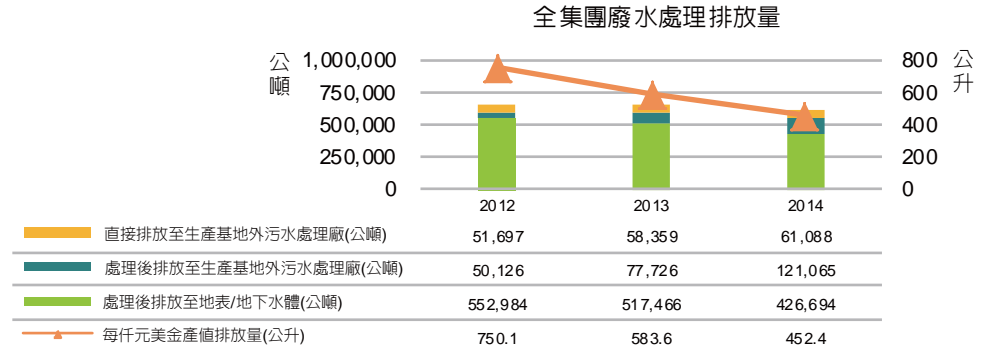
豐泰長期致力於水污染防治。我們制定「環境工程：水污染防治」規章，要求各生產基地訂定水污染防治計畫，同時盡力提升廢水回收利用比例。針對無法再回收利用之廢水，則分別以下列三種方式進行排放：

- 直接排放至政府設置之污水處理廠進行處理。
- 經處理後，排放至政府設置之污水處理廠。
- 經生產基地內自設污水處理廠處理後，排放至地表或地下水體。



其中以處理後排放至地表及地下水體為大宗。除總部與中國區一處生產基地外，集團各生產基地均設有污水處理廠，依照不同的製程提供適當的處理程序。各廠區環安人員每月進行污水檢測，並將結果彙報給集團總部的企業責任處。總部除提供諮詢及建議外，亦不定期指派專人至生產基地抽檢查核。

2015年間，集團廢水處理排放量為608,847公噸，較2014年下降7%。每仟元美金產值廢水處理排放量較2014年下降22%。鞋類生產基地的廢水處理排放量為461,561公噸，較2014年減少12.4%。每雙鞋廢水處理排放量減少至5.4公升，較2014年下降20.6%。

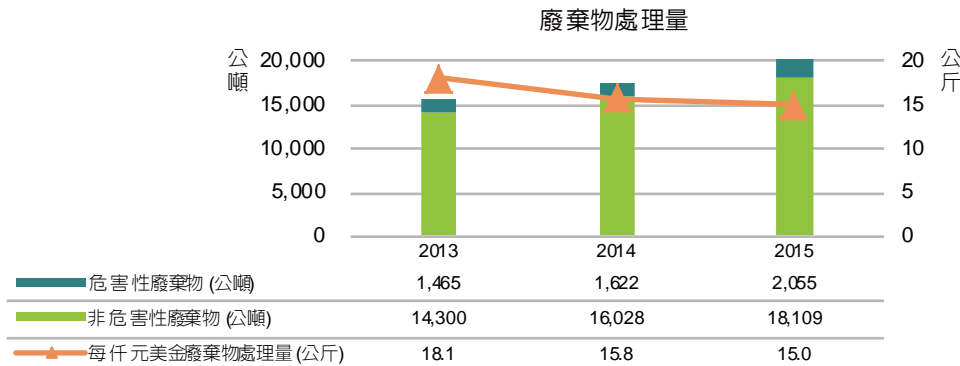


¹⁷ 臭氧消耗物質總排放量 = (各類冷煤使用量 × 對應臭氧消耗潛勢) 之總和

¹⁸ 2014年全集團廢水處理排放量因修正歸類方式，本次報告進行修訂。總處理排放量與前次報告數字相同。

7.5.6 廢棄物處理處置

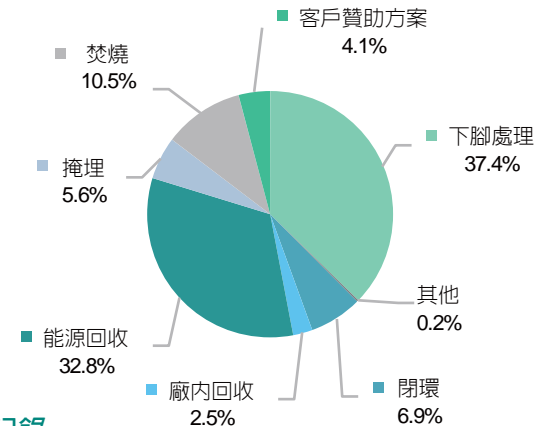
集團在處置所有廢棄物前，均先進行妥善分類收集，提高廢棄物的可回收性。對於危害性廢棄物之處置更是嚴格謹慎。我們先將危害性廢棄物分成五大類，後續依照不同類別，詳加規定各類廢棄物之儲放方式（如儲放容器、區域等）。危害性廢棄物均須貼有清楚標示，並張貼緊急狀況聯絡人資料於儲放區域。其相關文件皆列冊保存，詳細記錄其來源、處理程序、員工培訓記錄等。最後委由當地政府核可之處理商，進行適當的處置或回收。2015年，危害性及非危害性廢棄物總處理量合計20,164公噸，較2014年增加14.2%；每千元美金產值廢棄物處理量則下降5%。



豐泰重視所有廢棄物之處理及處置方式，力求於源頭即進行減量。近年來，我們逐步減少焚燒、掩埋等無法再回收利用之處置方式，嘗試以較環保的方法處置廢棄物，善加利用衍生能源。如印尼區生產基地於2014年，成功將皮革廢棄物由原本的掩埋方式，轉以能源回收方式進行處置。

2015年，集團在處理及處置廢棄物的方式中，能源回收及廠內回收兩種方式所占比例合併達到35.2%，較2014年增加4.2%。而受限於生產基地所在區域之廢棄物處理商提供之技術服務，焚燒及掩埋方式合併所占比例仍維持16%。

2015年集團處理及處置所有廢棄物的方式如下圖所示。



7.6 環保符合性紀錄

- 2015年1月，台灣總部FT廠因排放水BOD含量超出限值，遭雲林縣環保局依違反水污染防治法第7條第1項，處以新台幣6萬元罰鍰（約美金1,700元）。經檢討後，判斷為過濾設備不足，與廚房廢水油脂污染問題。我們立即展開改善專案，增設過濾設備，並於2015年2月函文雲林縣環保局，呈報改善完成。並陸續於員工餐廳廚房建置油脂截油槽，阻絕主要污染源。我們亦增購水質檢測儀器，並由ESH部門負責檢測系統及法規符合性之監管。同時規範排放水之管理、檢測以及取樣，均需由不同單位負責，以徹底落實交叉監督機制。
- 1992至1996年間，集團總部合法於自有土地設置掩埋場，藉以處置製鞋過程中產生的廢棄物。而自1997年開始，即依當時修正之廢棄物清理法規不再進行掩埋。近年來，這些早期設置的掩埋場受颱風及暴雨沖刷，導致些許廢棄物流入周邊土地。於2014年，遭雲林縣環保局裁處罰鍰，總金額新台幣1萬2千元（約美金340元）。基於經營理念與企業社會責任，總部向雲林縣環保局提出清運計畫，並委託合格廢棄物處理廠商清運廢棄物。在2015年12月，經雲林縣環保局實地堪驗後，正式解除列管。總計清運約17,800公噸廢棄物，支出逾新台幣1億6千萬元（約美金450萬元）。



八、社會公益



企業之長久生存根植於其所屬社區之永續發展，因此豐泰自成立以來即秉持著「關懷社區、回饋社會」之信念，積極經營社區夥伴關係；並透過1981年於集團總部成立的財團法人豐泰文教基金會、1991年於中國所成立的福建大豐文化基金會，及各生產基地於企業社會責任之推動，持續落實此信念。

2015年，豐泰集團及相關基金會合計撥付約美金2,213,000元於支持營運所在地區的社區公益與環保活動，分述如下：

台灣	中國	印尼	越南	印度
新台幣52,399,000 (約美金1,588,000)	人民幣2,683,000 (約美金413,000)	印尼盧比390,602,000 (約美金 30,000)	越南盾2,565,750,000 (約美金117,000)	印度盧比6,400,000 (約美金67,000)

8.1 社區回饋

弱勢家庭急難救助

為協助突逢困境的弱勢家庭或受災戶度過經濟上的困難，在台灣，豐泰文教基金會透過學校及社區通報得知可能需要急難救助的家庭時，隨即安排志工進行訪談；於確認實際需求後，即給予經濟援助。2015年協助了13個遭逢重大變故的家庭，共資助新台幣37萬元（約美金11,000元）。在越南，我們持續資助當地貧困家庭；2015年協助了17個家庭。在印尼區，我們亦捐助水災及土石流的受災戶，提供物資及身體檢查；2015年共協助422個急難家庭度過難關。



公共設施與社福機構捐助

集團總部及各生產基地持續透過捐助社福機構及公共建設修建等實際行動，以更加貼近地方需求，持續協助社區發展。豐泰文教基金會除贊助社區公益活動外，亦資助雲林縣20個鄉鎮圖書館添購新書，增進在地閱讀風氣。另為協助強化當地社區消防安全，集團總部捐贈價值新台幣4,876,191元（約美金15萬元）之消防裝備及排煙設備予雲林縣消防局。在中國，我們舉辦多項敬老活動，如贈送書籍、民生用品等，期望提高其物質生活和健康水平。在越南，我們深入關懷當地的孤兒院，捐贈生活物資與禮物，讓孩童能感受到溫暖。

另一方面，有鑑於周邊缺乏公設供水系統，印尼生產基地從1993年起持續提供乾淨的家庭用水予鄰近社區家庭使用；2015年共提供19,666,000公升。印度區則贊助社區Pongal節慶活動，支持在地傳統文化，建立與社區的友好良性互動關係。

體育藝文活動



為提倡社區運動風氣，豐泰文教基金會與政府合辦「雲林路跑賽」，亦獨立舉辦「豐泰文教盃」樂樂棒球錦標賽、三對三籃球賽等活動，提供雲林當地民衆與學生運動交流的機會。2015年共計有1萬4千人參加。此外，豐泰文教基金會與政府合辦「特奧滾球比賽」，期望藉由滾球競賽，於運動中增進身心障礙學生對自我的信心與成就感。為培養社區藝術人文氣息，基金會與在地藝術團隊合作，舉辦豐愛雲林鄉音傳情親子音樂會、雲林國樂嘉年華會、兒童戲劇研習營等活動。印度生產基地亦舉辦「Run Beyond」路跑活動，宣導交通安全意識，共計約400人參加。

印度Beyond計畫

在印度地區，我們自2011年起開始在印度推動Beyond計畫，以「為所有人創造機會及建立一個強大的社區來帶給個人力量及改造生命的機會」為願景。此項計畫不是只給予金錢資助，而是透過更深入的方式，持續關懷、改善鄰近社區的教育資源、衛生環境與公共設施，以實際行動來協助推動當地社區發展。



8.2 教育資源

清寒學生助學金

為維護弱勢家庭學生的受教權益，豐泰文教基金會於1987年設立大專清寒助學金、2002年推動「國中國小清寒學生助學金計畫」，並於2015年增設高中職清寒學生助學金。豐泰文教基金會期望透過多元的助學機制，讓雲林縣及鄰近鄉鎮的清寒學生在各學習階段皆能獲得適時的照顧。截至2015年底，共幫助8,280位學子繼續就學，累積助學金額為新台幣144,017,000元（約美金436萬元）。

偏鄉教育資源改善

為讓偏鄉的孩童也能享有同等的受教環境和資源，中國區福建大豐文化基金會自1991年起，已提供6,547人次的助學金給需要幫助的學生，並持續資助當地三十餘縣內中小學共159所校舍之興建或維護，涵蓋教學大樓、學生宿舍、餐廳、運動場、多媒體中心等各項設施，累計總金額為人民幣52,255,000元（約美金800萬元）。印尼、越南及印度生產基地，亦透過資金的捐助，協助偏遠地區學校設施興建。



免費課業輔導

豐泰文教基金會自2011年起與雲林科技大學合作進行「雲豐小星星」學輔計畫，提供弱勢學童課後輔導及多元性的品德教育與課外學習活動，共計超過2,100人次受惠。在印度地區，我們亦設立了課後輔導班、英文研習班等，提供社區學童更豐富的學習資源。

校園活動

在台灣，豐泰文教基金會藉由群育夏令營活動（十鼓青少年夏令營與學生音樂夏令營）的舉辦，讓學童從群體生活中，學會與人之間的互動與尊重，提升在地學童的藝文素養；共計有126位學生參加。基金會亦舉辦雲林縣國小組機器人創作大賽，與雲林縣政府合作，推動在地科學教育，激發學童的創意發展能力；活動參與選手及教師約550人。在印度區，我們舉辦校園運動競賽，讓特教學生能透過參加賽事，增加運動及自我表現的機會。

8.3 醫療衛生

義診、免費健檢及捐血活動

在中國，我們積極支援當地醫療活動，多次與當地醫院合作，在福州市景城社區、莆田市沁后村部及仙游鯉南社區進行義診；同時推動生產基地員工參與捐血活動，總計約1,476位員工響應。印尼生產基地自1999年起辦理捐血計畫，曾獲國際紅十字會表揚為「萬隆區捐血家庭」；亦舉辦健康諮詢予周邊居民，以提升當地居民保健知識。在越南，我們舉辦了9場免費健檢與義診活動，服務當地居民，以及14場的捐血活動，響應捐血的員工共計1,164人次。



社區醫療資源提升

在中國區及越南區，生產基地透過捐贈醫療設備、藥物等資源給予當地醫療機構及弱勢家庭，協助改善當地醫療環境。在印尼，我們開放生產基地的醫療資源給社區民眾，包括驗血、產檢、牙齒保健、健康宣導活動及藥局，期望藉由資源的共享，提升當地社區的醫療品質，促進健康生活；2015年共服務了10,642人次。印度區以Beyond精神出發，透過建造公共廁所，並於社區進行健康衛生教育宣導，來改善社區衛生與生活環境，加強衛教知識。此外，印度生產基地與非營利組織（Hand in Hand）共同設置Kairasi診所，提供偏遠村民眾醫療協助；2015年共計有4,560人次受惠。



8.4 環境保護

環保活動推廣

為宣傳環保理念，提高民眾環保意識，中國生產基地積極投入社區環境提升計劃。我們於世界環境日與莆田市環保局聯合舉辦「踐行綠色生活，你我共行動」，宣揚環境保護概念；我們在莆田市舉辦「種一棵小樹，綠一方淨土」，與社區民眾一同參與植樹活動；同時也於莆田市沁后小學舉辦「我愛環保」及「LF小星星」等活動，鼓勵孩童從小學習環境保護知識並落實垃圾分類，共同愛護社區環境。印尼地區則捐贈環保太陽能照明設備予鄰近3個社區，共建置24座太陽能路燈，協助社區夜間照明；並投入生產基地周邊河川清淨活動，號召當地社區民眾約45人，共同清理河川淤泥及雜草，防止河川淤塞。



- 舉辦「踐行綠色生活，你我共行動」活動
- 舉辦「種一棵小樹，綠一方淨土」活動
- 舉辦「我愛環保」活動
- 舉辦「清淨河川」活動

《環保資訊》刊物發行

自1992年至2001年，豐泰文教基金會以平面季刊方式發行「環保資訊」，合計出版35期。其內容涵蓋環境、安全與衛生之觀念、技術與經驗，期能協助中小型工廠將環境、安全與衛生視為企業經營中的重要一環。自2001年4月份起，「環保資訊」自平面季刊轉型為電子月刊，其涵蓋的範疇亦大幅擴展。截至2015年底，已發行212期。

GRI指標對照表

指標	內容	頁碼	報告書章節
策略分析			
G4-1	組織最高決策者的聲明	1	總裁前言
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	8	2.2 競爭利基
組織概況			
G4-3	組織名稱	8	2.1 集團簡介
G4-4	主要品牌、產品與服務	8	2.1 集團簡介
G4-5	組織總部所在位置	8	2.1 集團簡介
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	8	2.1 集團簡介
G4-7	所有權的性質與法律形式	8	2.1 集團簡介
G4-8	組織所提供服務的市場	8	2.1 集團簡介
G4-9	組織規模	8	2.1 集團簡介 2015 年報
G4-10	依聘僱合約、性別、區域分類的員工數	16	4.1 僱用關係
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	21	4.5 勞資關係
G4-12	組織供應鏈	31	六、供應鏈管理
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	8	2.1 集團簡介
G4-14	組織是否具有因應之預警方針或原則	14	3.6 風險評估與管理
G4-16	列出組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	10	2.6.1 產業公會會員身分
鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	8	2.1 集團簡介
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	5	1.4.2 重大考量面與邊界確認流程
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	5	1.4 重大性議題分析
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	5	1.4 重大性議題分析
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	5	1.4 重大性議題分析
G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	26 34	4.7.6 工傷與通勤事故發生率 七、環境保護
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	3	一、關於本報告書
利害關係人議合			
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	4	1.3 利害關係者之鑑別與溝通
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	4	1.3 利害關係者之鑑別與溝通
G4-26	說明與利害關係人議合的方式	4	1.3 利害關係者之鑑別與溝通
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	4	1.3 利害關係者之鑑別與溝通
報告書基本資料			
G4-28	所提供資訊的報告期間	3	1.1 編輯原則

指標	內容	頁碼	報告書章節
G4-29	上一次報告的日期	3	1.1 編輯原則
G4-30	報告週期	3	1.1 編輯原則
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	3	1.1 編輯原則
G4-32	說明組織選擇的「依循」選項	3	1.1 編輯原則
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證／確信的政策與現行做法	-	無外部認證
治理			
G4-34	說明組織的治理結構	12	三、公司治理
G4-36	說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	12	三、公司治理
G4-37	說明利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	4 12	1.3 利害關係者之鑑別與溝通 三、公司治理
G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成	12	三、公司治理
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	12	三、公司治理
G4-40	說明最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	12	三、公司治理
G4-41	說明最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程，及是否有向利害關係人揭露利益衝突	12	三、公司治理
G4-42	說明最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	1 12	總裁前言 三、公司治理
G4-43	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	12	三、公司治理
G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程	12	三、公司治理
G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色	12	三、公司治理
G4-47	最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	12	三、公司治理
G4-49	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	4	1.3 利害關係者之鑑別與溝通
G4-51	說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	12	三、公司治理
G4-52	說明薪酬決定的流程。說明是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，以及他們是否獨立於管理階層	12	三、公司治理
G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合	4 12	1.3 利害關係者之鑑別與溝通 3.2.1 薪酬委員會職責
倫理與誠信			
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	1 12	總裁前言 三、公司治理
G4-57	說明對倫理與合法行為為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制	12	三、公司治理
G4-58	對於舉報有違倫理或不法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制	12	三、公司治理

指標	內容	頁碼	報告書章節
經濟			
經濟管理方針揭露(DMA)		8 12	二、營運概況 三、公司治理
經濟績效			
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	9	2.3 營運績效
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	14 34	3.6 風險評估與管理 七、環境保護
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	16	四、人力資源
G4-EC4	自政府取得之財務補助	10	2.4 政府補助/獎勵
市場形象			
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	20	4.3 整體薪酬
G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	16	4.1 僱用關係
間接經濟衝擊			
G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	42	八、社會公益
G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	14 42	3.6 風險評估與管理 八、社會公益
採購實務			
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	38	7.5.2 原物料運輸
環境			
環境管理方針揭露(DMA)		31 34	六、供應鏈管理 七、環境保護
能源			
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	34	7.3 能源管理
G4-EN5	能源密集度	34	7.3 能源管理
G4-EN6	減少能源的消耗	34	7.3 能源管理
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	29 34	5.2 產品安全及法規遵循 七、環境保護
水			
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	36	7.4 水資源管理
G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	36	7.4 水資源管理
G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	37	7.4.1.2 循環及再利用水
生物多樣性			
G4-EN11	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	-	本集團總部與生產基地未包含所述區域
G4-EN12	描述組織的活動、產品及服務在生物多樣性方面，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區之顯著衝擊	-	本集團總部與生產基地未包含所述區域

指標	內容	頁碼	報告書章節
G4-EN13	受保護或復育的棲息地	-	本集團總部與生產基地未包含所述區域
G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	-	本集團總部與生產基地未包含所述區域
排放			
G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	37	7.5.1 溫室氣體排放
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	37	7.5.1 溫室氣體排放
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	37	7.5.1 溫室氣體排放
G4-EN18	溫室氣體排放強度	37	7.5.1 溫室氣體排放
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	37	7.5.1 溫室氣體排放
G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	38	7.5.3 臭氧消耗物質排放
廢污水及廢棄物			
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	39	7.5.5 廢水處理
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	40	7.5.6 廢棄物處理處置
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	40	7.6 環保符合性紀錄
G4-EN26	受組織廢水及其他（地表）逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	-	無產生顯著影響
產品及服務			
G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	29 34	5.2 產品安全及法規遵循 七、環境保護
G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	-	產品回收工作由品牌客戶處理
法規遵循			
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外的制裁的次數	14	3.5.2 法規遵循
交通運輸			
G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	-	無產生顯著衝擊
整體情況			
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	34	7.1 環保支出
G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	31	6.1 供應商的環安衛與勞工權益管理
G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	31	六、供應鏈管理
環境問題申訴機制			
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	21 40	4.5.1.1 員工申訴與建言 7.6 環保符合性紀錄
社會	勞工實務		
	勞工實務管理方針揭露(DMA)		3 1.2 企業責任組織架構

指標	內容	頁碼	報告書章節
	勞工實務管理方針揭露(DMA)	16 31	四、人力資源 六、供應鏈管理
勞僱關係			
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	16	4.1 僱用關係
G4-LA2	按重要營運據點劃分，說明提供給全職員工的標準福利	16	四、人力資源
勞／資關係			
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	-	本公司符合相關通知程序
職業健康與安全			
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	24	4.7 安全衛生管理
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	18 26	4.1.2 員工缺勤率與流動率 4.7.6 工傷與通勤事故發生率
G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	24	4.7 安全衛生管理
訓練與教育			
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	20	4.4.2 人才培育
G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	20	4.4 職涯發展
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	20 21	4.4 職涯發展 4.5 勞資關係
員工多元化與平等機會			
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	16	4.1 僱用關係
女男同酬			
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	20	4.3 整體薪酬
供應商勞工實務評估			
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	31	6.1 供應商的環安衛與勞工權益管理
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	31	六、供應鏈管理
勞工實務問題申訴機制			
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	21	4.5.1.1 員工申訴與建言
人權			
	人權管理方針揭露(DMA)	16 31	四、人力資源 六、供應鏈管理
不歧視			
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	19 21	4.2 工作權保障 4.5.1.1 員工申訴與建言

指標	內容	頁碼	報告書章節
結社自由與集體協商			
G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	21 31	4.5 勞資關係 六、供應鏈管理
童工			
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	16 31	四、人力資源 六、供應鏈管理
強迫與強制勞動			
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	16 31	四、人力資源 六、供應鏈管理
原住民權利			
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	-	本公司無所述情況
供應商人權評估			
G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	31	六、供應鏈管理
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	31	六、供應鏈管理
人權問題申訴機制			
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	21	4.5.1.1 員工申訴與建言
社會			
	社會管理方針揭露(DMA)	12 42	三、公司治理 八、社會公益
當地社區			
G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	42	八、社會公益
G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	40	7.6 環保符合性紀錄
反貪腐			
G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	12	三、公司治理
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	12 32	三、公司治理 6.3 採購人員的反貪腐規定
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	12	三、公司治理
公共政策			
G4-SO6	按國家和接受者／受益者分類的政治獻金總值	-	本公司無所述情況
反競爭行為			
G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	-	本公司無所述情況
法規遵循			
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	-	本公司無所述情況

指標	內容	頁碼	報告書章節
供應商社會衝擊評估			
G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	31	六、供應鏈管理
G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動	31	六、供應鏈管理
社會衝擊問題申訴機制			
G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	21	4.5.1.1 員工申訴與建言
產品責任			
產品責任管理方針揭露(DMA)		28	五、客戶滿意與產品服務
顧客的健康與安全			
G4-PR1	為改善健康和而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	28	五、客戶滿意與產品服務
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	28	五、客戶滿意與產品服務
產品及服務標示			
G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	28	五、客戶滿意與產品服務
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	28	五、客戶滿意與產品服務
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	28	五、客戶滿意與產品服務
行銷溝通			
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	-	本公司無所述情況
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	-	本公司無所述情況
顧客隱私			
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	-	本公司無所述情況
法規遵循			
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	-	本公司無所述情況

AFSS指標對照表

指標	內容	頁碼	報告書章節
供應鏈標準與執行面			
AF1	遵守行為準則之情況	12	三、公司治理
AF2	負責行為準則已確實遵守之單位與人員	12	三、公司治理
AF3	稽核法令符合的程序	12	三、公司治理
AF4	抱怨事件之接收、調查及回應政策	19	4.2 工作權保障
AF5	強化管理團隊、員工之社會與環境改善能力	12	三、公司治理

指標	內容	頁碼	報告書章節
AF6	供應商管理政策	31	六、供應鏈管理
AF7	行為準則涵蓋之區域	12	三、公司治理
AF8	稽核次數與受稽核之工作場所的比例	12	三、公司治理
AF9	違反法律或集體協約之薪資的事件	-	無所述事件
AF10	違反加班標準之事件	22	4.6 工作與生活的平衡
AF11	違反懷孕及生產權益之事件	19	4.2 工作權保障
AF12	使用童工之事件	16	4.1 僱用關係
AF13	違反性別歧視之事件	19	4.2 工作權保障
AF14	違反行為準則之事件	12	三、公司治理
AF15	稽核符合之資料分析	12	三、公司治理
AF16	不符合矯正措施	12	三、公司治理
AF17	鑑別及降低影響準則符合度之措施	-	無所述事件
環境績效指標			
AF18	以水性黏著劑及處理劑取代有機黏著劑和處理劑之方案	37	7.5 污染防治
AF19	尋找較安全且可替代限用物質清單中之物質的措施，包含相關管理系統之敘述	29 31	5.2 產品安全及法規遵循 六、供應鏈管理
AF20	用於成衣與鞋業產品之環保材料清單	31	六、供應鏈管理
AF21	能源耗用量及使用再生能源之比例	34	7.3 能源管理 本公司員工宿舍使用太陽能熱水器
勞工措施與合理的工作績效指標			
AF22	關於僱用短期及非全職員工之政策與措施	16	4.1 僱用關係
AF23	關於使用家庭代工之政策	-	無家庭代工之政策與情況
AF24	僱用及選擇人力仲介之政策	-	未使用人力仲介
AF25	非法律所強制之減薪政策與措施	-	無減薪政策
AF26	關於工作時數之政策	22	4.6 工作與生活的平衡
AF27	保障女性懷孕及生產之權利的政策與措施	19	4.2 工作權保障
AF28	依地區劃分外國流動勞工占總勞動力之比例	-	無僱用外國流動勞工
AF29	依有無集體協商工作場所區分獨立工會之工作場所的比例	21	4.5 勞資關係
AF30	依國家區分，缺乏工會時之勞資委員會的工作場所比例	21	4.5 勞資關係
AF31	預防及降低肌肉骨骼不適之措施與方案	24	4.7 安全衛生管理
AF32	提供性別歧視之溝通管道及女性勞工晉升之機會	19	4.2 工作權保障
社會績效指標			
AF33	社區投資策略之優先次序	42	八、社會公益
AF34	依區域劃分投資於勞工社區的金額	42	八、社會公益

本報告書之內頁使用再生紙與環保油墨印製

豐泰企業股份有限公司

雲林縣 64064 斗六市科工八路 52 號

電話：(05) 537-9100

傳真：(05) 537-9105

網址：www.fengtay.com