



2020年

豐泰企業社層責任報告書



邁向一個永續發展的社區

目錄

總裁的話	1				
一、關於本報告書	2	三、營運管理	12	五、員工關係及社會參與	30
1.1 編輯原則	3	3.1 公司治理	13	5.1 員工關係	31
1.2 企業責任組織架構	3	3.2 客戶滿意與產品服務	16	5.2 社會參與	42
1.3 利害關係者之鑑別與溝通	4	3.3 供應鏈管理	18		
1.4 重大性議題分析	5				
二、集團概況	7	四、環境保護	21	GRI 指標對照表	47
2.1 集團簡介	8	4.1 環保支出	22		
2.2 競爭利基	9	4.2 生物多樣性	22		
2.3 營運績效	10	4.3 能源管理	23		
2.4 獲獎紀錄	10	4.4 水資源管理	24		
2.5 政府補助 / 獎勵	11	4.5 污染防治	26		
2.6 稅務資訊	11				
2.7 外部參與	11				

總裁的話

豐泰致力於實踐的經營願景：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」。

2020年是受到新冠肺炎疫情紛擾的一年，全球在健康、經濟、教育、生活等受到前所未有的衝擊。面對這過程中的不斷挑戰，我們努力應變，以保護全體職工健康為最高原則，推動各項變革。在打穩永續經營根基的同時，亦勇於承擔企業社會責任。

盡力回饋社區

針對新冠肺炎疫情，我們在各地區的子公司採取行動，與當地政府合作，貢獻一己之力。在疫情爆發初期，口罩短缺，中國地區的工廠緊急調整產能，成立口罩生產線。越南地區透過捐款予當地政府，共度難關。印尼地區為鄰近社區消毒環境、發送口罩，以及提供基本生活物資予弱勢家庭。印度地區則提供急救醫療設備，並於當地社區設立特約檢驗室進行篩檢，以利掌握病情並進行更有效率治療。

同時，我們持續深化與當地社區的夥伴關係。在台灣，我們援助清寒家庭，並深耕體育、藝術文化推廣；我們創辦的阿古力社會企業，持續擴大友善栽種面積，並且每年捐贈銷售量3%的有機米，供給雲林縣內偏鄉小學營養午餐。中國地區積極投入學校重建或修繕校舍。越南地區透過 Future Pilot 計畫持續資助弱勢家庭，並為當地興建橋梁與道路。印度地區透過Beyond計畫，設立課後輔導班、於鄰近村落建造公共廁所等，長期投入社區衛生環境及教育資源的改善。印尼地區則開放醫療資源，並為當地村莊修繕道路，改善居民生活品質。

實現友善包容職場

一路走來，我們視員工為家人，致力提供安全友善的工作環境。我們努力推動變革，集團整體安全指標在2020年持續提升，工傷發生率及工傷嚴重率皆較前一年降低逾一成。同時，為使員工上班時無後顧之憂，我們成立幼兒園及托育中心，提供員工幼兒最妥善的照護。在員工培育方面，我們長期培養當地員工，現已有逾9成的工廠總經理由當地員工擔任，落實在地深耕。另在印度地區持續推動SAKHI計畫，賦予女性員工知識力量，協助促進當地社會之性別平等；迄今已有1,392名職工參與此項計畫；238名員工取得學位證書。

關心環境保護

為響應國際上對降低溫室效應影響的各項倡議，善盡世界公民的義務，我們在2020年設定了長期減碳目標：承諾在2030年時，集團之絕對碳排放量較基準年（2019）減少46.2%。此項目標並已經過國際環保組織WRI確認符合科學計量減碳方法。同時，我們從今年開始正式透過國際組織CDP揭露年度減碳成效，往後每年的減碳成效亦將透過此組織公開揭露。

珍惜並善用資源

為提升節約用水及用水效率，我們積極尋求替代用水，如建置雨水收集系統及回收水使用機制等，期望能減少對自來水的依賴。針對製造過程中產生之廢棄物，我們亦力求於源頭即進行減量。在廢棄物處理方面，朝著零焚燒、零掩埋的目標努力，降低對環境的衝擊。

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。

豐泰企業總裁 陳昭吉



01

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」）2020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總公司及各地區營運據點，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 2020年1月1日至2020年12月31日

涵蓋範疇

台灣地區

- 豐泰企業股份有限公司

中國地區

- 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
- 福建莆田協豐模具有限公司
- 蘇州裕豐塑膠科技有限公司

越南地區

- 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.

印尼地區

- PT Feng Tay Indonesia Enterprises

印度地區

- Lotus Footwear Enterprises Ltd. (India Branch)
- East Wind Footwear Co., Ltd. (India Branch)
- Fairway Enterprises 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2020年12月31日匯率換算為美金。內容之編寫架構參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱GRI) 發佈之永續報導準則 (GRI Standards)。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：2021年5月

前次發行版本：2020年5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

地址：640111雲林縣斗六市科工八路52號

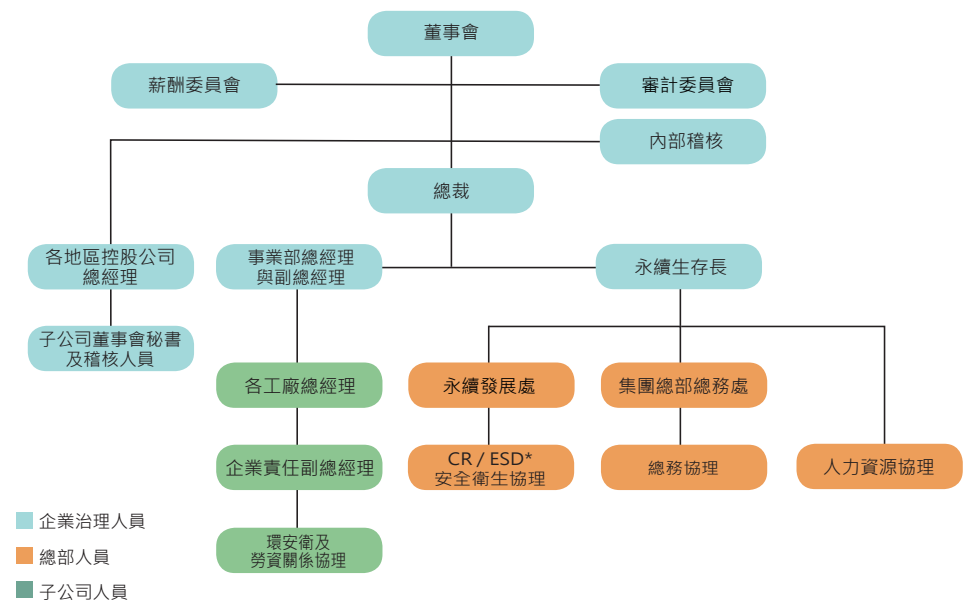
電話：(05) 537-9100

傳真：(05) 537-9105

網站：www.fengtay.com

1.2 企業社會責任組織架構

豐泰台灣總公司成立永續發展處，統籌督導各地區子公司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，與總務及人力資源部門合作執行企業社會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 / ESD : Corporate Responsibility (企業責任) / Environmental Sustainability and Development (環境永續發展)

1.3 利害關係人之鑑別與溝通

豐泰的利害關係人包含股東與投資人、客戶、員工、社區、供應商、主管機關、媒體與倡議組織。

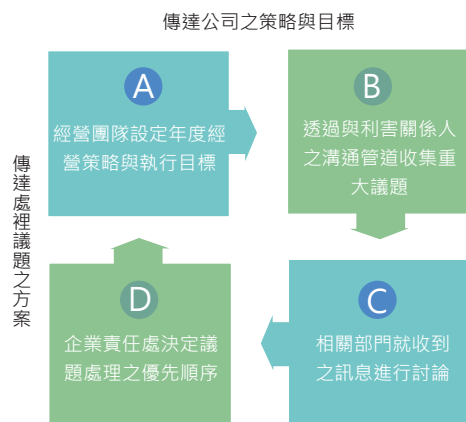
本公司重視各利害關係人所關注的議題，提供多元的溝通管道及資訊揭露媒介，並於公司網站上設置「利害關係人專區」，與利害關係人保持良好的對話與溝通，從而充分了解利害關係人關注議題以持續提升企業社會責任績效，贏得利害關係人對公司的認同與信任。

利害關係者	主要關注議題		溝通管道與方式	
股東與投資人	<ul style="list-style-type: none"> 資訊揭露 營運績效 風險管理 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> 永續發展 	<ul 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 設有發言人及股東聯繫窗口
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 人力資源發展 勞工安全與健康 行為準則 	<ul style="list-style-type: none"> 產品價格、安全、品質與交 期 研發創新 永續發展 	<ul 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 客戶定期會議及營運狀況評估 根據客戶的意見回饋進行改善 	<ul style="list-style-type: none"> 陪同客戶至工廠巡視及試作 參與客戶舉辦之訓練 刊印公司簡介及企業社會責任報告書
員工	<ul style="list-style-type: none"> 薪資福利 職業安全與健康 在職教育與訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 職涯發展 勞資關係 員工關懷 	<ul 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 定期舉行各功能委員會 設置總經理信箱、申訴與建言制度 	<ul style="list-style-type: none"> 員工與管理階層定期的面對面溝通 公司內部各項管理辦法、人事異動及獎懲公告 公司內部網站、電子郵件及電子報 員工援助計畫
當地社區	<ul style="list-style-type: none"> 環境保護 關懷社區 	<ul style="list-style-type: none"> 回饋社會 人才培育 	<ul style="list-style-type: none"> 員工積極參與公益活動 主動檢測環境 贊助社區活動 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦公益活動 公司網站企業社會責任專區 訪視鄰近社區及學校
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 環保法規 產品品質與價格 	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> 透過電子郵件保持聯繫 進行供應商稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 回饋意見協助改善 舉辦供應商研討會
主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 勞工權利 	<ul style="list-style-type: none"> 職場安全與衛生 環境保護 	<ul 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」 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 營運績效 擴廠及投資計劃 社區參與 	<ul style="list-style-type: none"> 勞資關係 職場安全與衛生 環境保護 	<ul style="list-style-type: none"> 媒體採訪 設置發言人溝通管道 每月公告自結損益及產銷量資訊 公告公司治理資訊及重大訊息於「公開資訊觀測站」 	<ul style="list-style-type: none"> 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 Standards《永續性報導準則》，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：



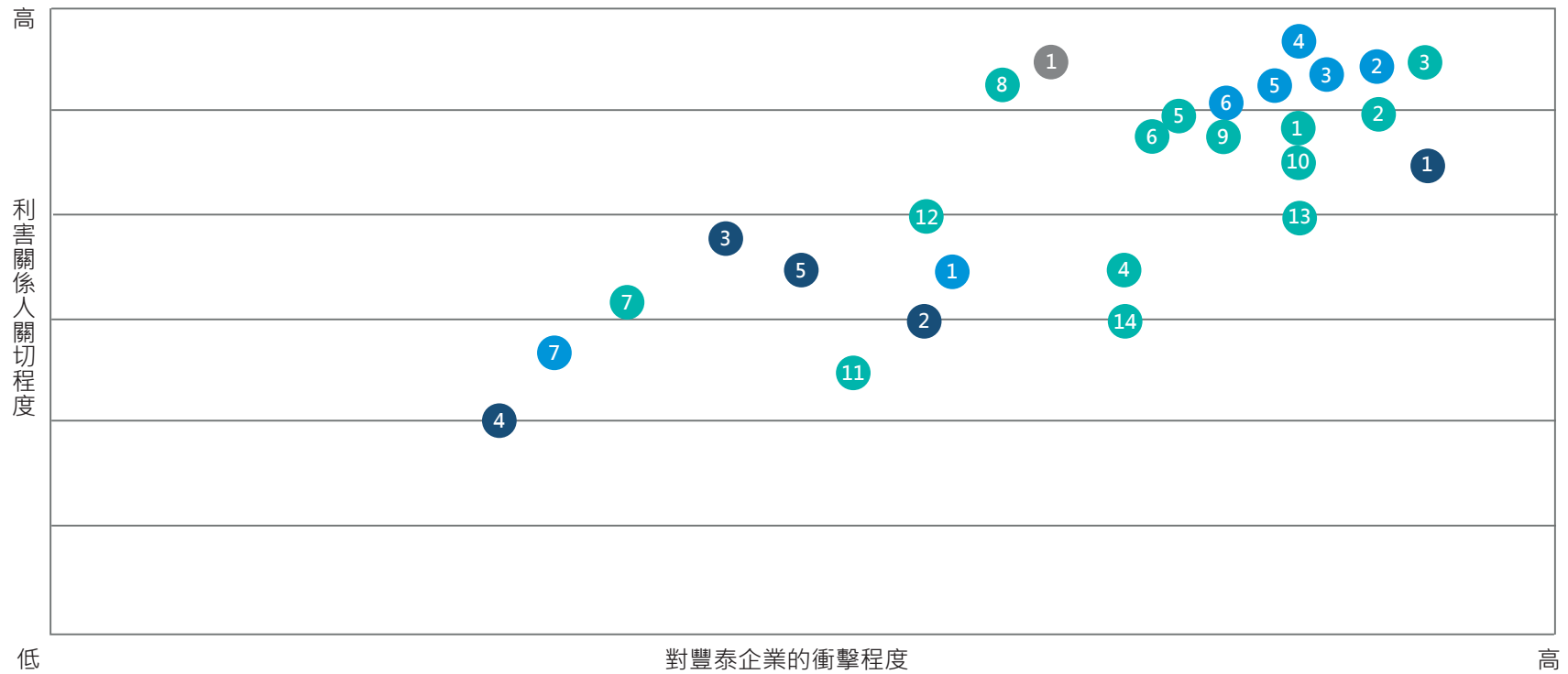
1.4.3 重大考量面之範疇與邊界

2020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：

● 具重大性

類別	邊界 考量面範疇	組織內					組織外		
		台灣 總公司	各地區子公司				供應商	客戶	社區
			中國 地區	印尼 地區	越南 地區	印度 地區			
經濟面	經濟績效	●	●	●	●	●		●	
	市場地位	●	●	●	●	●			
	間接經濟衝擊	●	●	●	●	●		●	
	採購實務	●	●	●	●	●	●		
	反貪腐	●	●	●	●	●			
環境面	物料	●	●	●	●	●			
	能源	●	●	●	●	●		●	
	水	●	●	●	●	●			
	排放	●	●	●	●	●		●	
	廢污水及廢棄物	●	●	●	●	●		●	
	有關環境保護的法規遵循	●	●	●	●	●			
	供應商環境評估	●	●	●	●	●	●		
	勞僱關係	●	●	●	●	●			
社會面	勞 / 資關係	●	●	●	●	●			
	職業安全與衛生	●	●	●	●	●			
	訓練與教育	●	●	●	●	●			
	員工多元化與平等機會	●	●	●	●	●			
	不歧視	●	●	●	●	●			
	結社自由與集體協商	●	●	●	●	●			
	童工	●	●	●	●	●			
	強迫與強制勞動	●	●	●	●	●			
	當地社區	●	●	●	●	●		●	
	供應商社會評估	●	●	●	●	●			
	顧客健康與安全	●	●	●	●	●		●	
	客戶隱私	●	●	●	●	●		●	
	社會經濟法規遵循	●	●	●	●	●			
其他	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 市場地位
- ③ 間接經濟衝擊
- ④ 採購實務
- ⑤ 反貪腐

環境面

- ① 物料
- ② 能源
- ③ 水
- ④ 排放
- ⑤ 廢污水及廢棄物
- ⑥ 有關環境保護的法規遵循
- ⑦ 供應商環境評估

社會面

- ① 勞雇關係
- ② 勞 / 資關係
- ③ 職業安全與衛生
- ④ 訓練與教育
- ⑤ 員工多元化與平等機會
- ⑥ 不歧視
- ⑦ 結社自由與集體協商
- ⑧ 童工
- ⑨ 強迫與強制勞動
- ⑩ 當地社區
- ⑪ 供應商社會評估
- ⑫ 顧客健康與安全
- ⑬ 客戶隱私
- ⑭ 社會經濟法規遵循

其他

- ① 社會公益

02

集團概況



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	王建弘
總裁	陳昭吉
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、滑雪板靴、腳踏車鞋等鞋類製造。另亦有鞋零配件、製鞋模具及製具、高爾夫球、背包、提袋、足球、冰上曲棍球用頭盔與球桿之研發與生產。
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88.2億元
集團員工人數*	逾十三萬人

*截至2020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 各地區營運據點

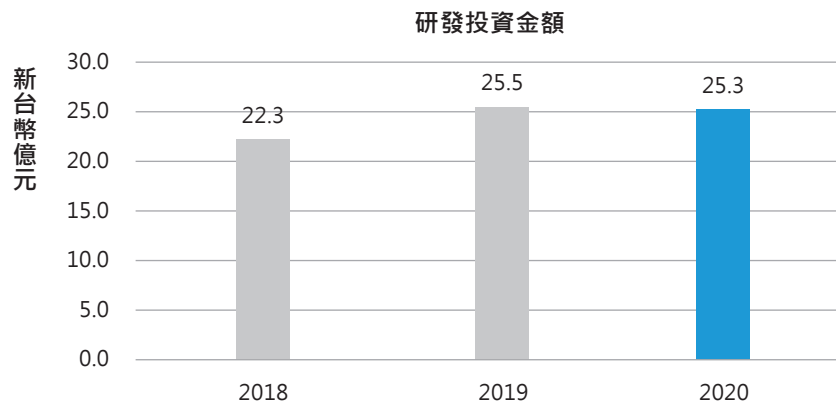


地區	公司名稱	成立時間	主要產品
中國	福建荔豐鞋業開發有限公司	1988	運動鞋
	福建協豐鞋業有限公司	1989	運動鞋
	福建三豐鞋業有限公司	1992	運動鞋
	福建省莆田協豐模具有限公司	1991	模具、製具
	福建萬豐鞋業有限公司	1989	冰上曲棍球運動相關配備(鞋、護具及球桿)、室內腳踏車鞋
	蘇州裕豐塑膠科技有限公司	2009	空氣袋
印尼	PT Feng Tay Indonesia Enterprises	1992	運動鞋、涼鞋、拖鞋、模具、製具
越南	Dona Victor Footwear Co., Ltd.	1994	運動鞋
	Dona Victor Molds Mfg. 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	足球、足球護具、高爾夫球、背包、提袋
印度	Vietnam Dona Standard Footwear Co., Ltd.	2006	運動鞋、休閒鞋、直排輪鞋、腳踏車鞋、涼鞋、拖鞋、冰上曲棍球護具
	Lotus Footwear Enterprises Ltd. (India Branch)	2007	運動鞋、模具、製具
	East Wind Footwear Co., Ltd. (India Branch)	2010	運動鞋
	Fairway Enterprises Co., Ltd. (India Branch)	2014	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研發及技術領導的營運模式。在營運總部的「產品開發中心」有超過千名產品開發人員、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，藉以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，就近提供越南地區所需鞋型訂單之開發業務。2020年度投入研發的金額約新台幣25.3億元，約與2019年持平。過去3年，豐泰投入於研發的費用如下：



結構與製程設計

近 **700** 位專業工程師，參照設計圖稿，考量運動需求與製造條件，運用最新工業設計與工程結構技術開發所需模具與配件，改善製造流程，提升生產效益



新產品開發管理

近 **140** 位產品開發專案人員，依據市場需求搜尋材料、開發技術，將設計概念轉化為實際樣品



樣品製造

逾 **1,000** 位經驗豐富、技術純熟的製鞋人員生產優質精緻的樣品

2.2.2 創新

豐泰注重研發的事實反映在創新的成果上。2020年於研發創新有以下重要突破：



開發生產首款搭載全掌式 ZOOM AIR 氣墊與 MAX AIR 氣墊緩震系統籃球鞋，結合創新之透明無氣壓氣囊鞋舌取代傳統海綿鞋舌，讓消費者藉由 AIR 氣墊科技感受靈敏彈跳性能。



開發生產高筒鞋面防潑水運動鞋，突破傳統雨鞋廠開模技術，採水平式開模，並旋轉模穴角度符合鞋廠之模具機台達到高筒外觀，透過擴充流量及縮短料道長度讓射速與射壓穩定，並配合輕量化高止滑鞋底射出材料，讓兒童能在雨天穿著，提供最佳防潑水及舒適功能。

開發生產輕量化美式足球鞋，以 Flyknit 鞋面提供完美包覆、支撐力和舒適感。前後分離式射出底及寬版足釘設計，使球員能快速切入轉換方向，提升靈活度。

開發生產首款整雙以 TPU 為材質，可全鞋回收再利用之慢跑鞋，以減少廢棄鞋子對環境的衝擊。

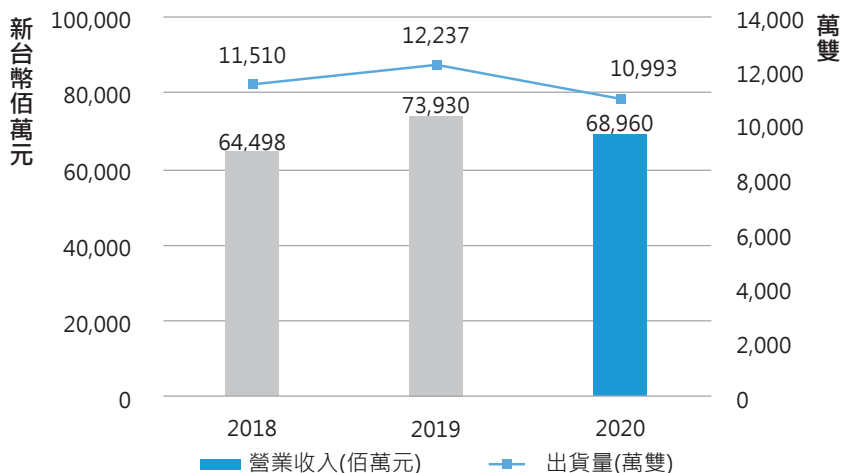
2.2.3 生產

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2020年成品鞋生產量1億1千2百萬雙，較2019年減少9%，其中中國地區年減4%，越南地區年減1%，印尼地區年減2%，印度地區年減29%，印度地區減幅較大，係因新冠肺炎疫情停工37天，及為維持社交距離減少人員出勤之影響。2020年各地區產量佔比與2021年主要經營策略如下：

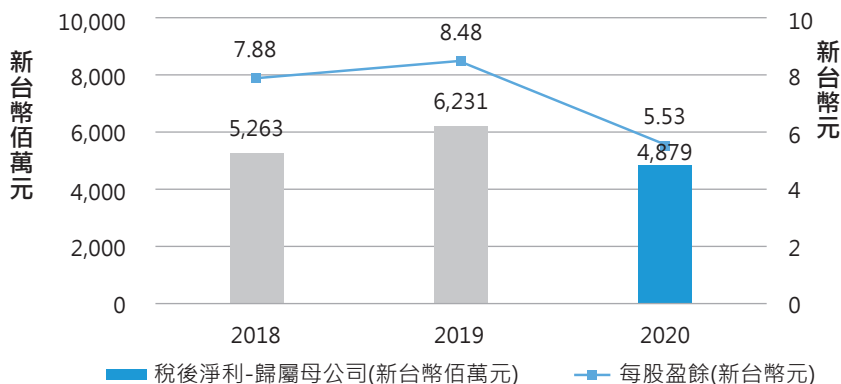
- 中國地區 (1,100萬雙，佔10%)：持續提高生產效率及提升自動化，以因應逐年上升之經營成本。
- 越南地區 (6,300萬雙，佔56%)：透過精實生產及技術精進，以提升生產高難度鞋型之能力及生產效率，並增加新生產線。
- 印尼地區 (1,600萬雙，佔14%)：持續提升生產管理與技術能力，以提升生產效率並增加新生產線。
- 印度地區 (2,200萬雙，佔20%)：持續提升生產管理與技術能力，以提升生產效率並增加新生產線。

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 獲獎紀錄

地區	2020年獲獎紀錄
台灣	連續 12 年雲林縣防護團評鑑「優等獎」 企業道路認養執行績效優良廠商「優等獎」
中國	獲中國莆田市人民政府授予 2020 年經濟貢獻企業 獲中國莆田市工業和信息化局和莆田市鞋業協會授予 2020 年防疫口罩生產先進企業
印尼	獲印尼萬隆海關授予2020年最具經濟影響力企業 獲印尼萬隆海關授予2020年最佳守法企業 良好的安全監視設備及基礎設施獲印尼萬隆海關表揚肯定
越南	連續5年獲越南商業公會(VCCI)及工業貿易部授予「前十大永續發展企業」 消防安全競賽第三名獲越南同奈省展鵬區消防局表揚肯定 照顧盲人弱勢家庭獲越南當地政府表揚肯定
印度	持續幫助並改善當地社區在健康、教育、運動及基礎設施等各項條件，獲印度當地政府授予“年度最負責任企業”



印度子公司獲頒2020年度最負責任企業

2.5 政府補助 / 獎勵

地區	項目	補助金額
中國	企業技改獎勵	人民幣 11,089 仟元 (約1,699仟元美金)
	出口及納稅獎勵	人民幣 2,878 仟元(約441仟元美金)
	企業穩定就業補助	人民幣 15,752 仟元(約2,414仟元美金)
	其他獎勵	人民幣 4,328 仟元(約663仟元美金)
印度	其他補助	印度盧比 9,000 仟元(約123仟元美金)
越南	企業用電補助	越南盾 1,374,527 仟元(約 59 仟元美金)
印尼	進口獎勵補助	印尼盧比 10,150 仟元(約 730 美金)
	企業員工保險補助	印尼盧比 3,523,500 仟元(約 253 仟元美金)

2.6 稅務資訊

豐泰支持有助於企業永續發展及促進經濟成長的稅務政策，並致力於資訊透明化及善盡企業社會責任。

- 各營運據點遵循當地稅務法規，按時申報並繳納稅捐。
- 依規定於財務報告揭露稅務資訊，確保資訊透明。
- 關係企業間交易遵循符合常規交易之原則。
- 掌握各營運據點稅務法規變動，進行稅務風險評估以制定因應策略。

豐泰公司及子公司近二年稅務資訊如下：

(新台幣仟元)	2019年度	2020年度
稅前淨利(A)	9,785,575	7,646,331
所得稅費用(B)	2,781,803	2,054,160
有效稅率(=B/A)	28.4%	26.8%

註：相關稅務資訊請參閱本公司2020年度合併財務報告。

2.7 外部參與

2.7.1 產業公會會員身分

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

2.7.2 公共事務參與

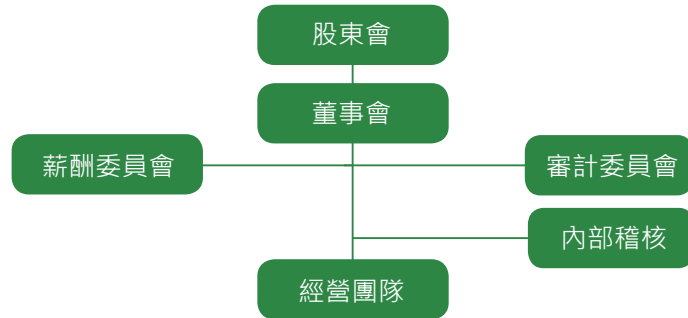
豐泰企業一向保持政治中立，不參與任何形式的政黨相關活動，亦未曾進行政治捐獻。但我們積極參與社會關懷、急難救助及社區公益等地方公共事務；亦鼓勵員工參加公共事務，履行其公民責任。詳細內容可參閱本報告書5.2 社會參與。

03

營運管理

3.1 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：



3.1.1 董事會

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。豐泰公司章程中明定董事選舉係採候選人提名制度，由董事會就股東或董事提名之董事候選人之資格條件等事項進行事先審查，並將審查結果提供予股東參考，俾選出適任之董事。董事會現設有董事13席(其中包含四位獨立董事及一位女性董事)。關於董事會成員之背景資料，請參閱本公司年報。

董事會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，並聽取經營團隊之業務報告；透過與經營階層之對話，瞭解實際運作所遭遇的問題，並且在必要時敦促經營團隊進行調整。基於此，豐泰董事會與經營階層之間維持順暢及良好的溝通，專心致力執行董事會的指示與業務營運，共同為股東創造最高利益。

董事會依循「公開發行公司董事會議事辦法」訂定「董事會議事規則」，並規範董事之利益迴避原則。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。執行情形可參閱本公司年報。

豐泰董事會2020年度共召開6次會議。董事會成員積極出席，親自出席率達100%，切實監督並瞭解營運計畫之執行。董事會之重要決議亦公布於本公司年報及公司網站。

董事和經理人之薪酬政策

董事及高階經理人的年度報酬包含：薪資、獎金及董事酬勞。其中董事酬勞之提撥政策明訂於公司章程，其分配辦法由董事會決議之。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。

審計委員會職責

豐泰於2018年開始設立審計委員會，其職責在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，審計委員會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。委員會成員人數為4人，由全體獨立董事擔任之。其中1人為召集人，每年至少召開兩次會議。2020年共召開4次審計委員會會議，實際出席率為100%，執行情形可參閱本公司年報。

薪酬委員會職責

豐泰於2012年開始設立薪酬委員會，其職責在根據其專業及善良管理人之注意，忠實履行「訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構」暨「定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬」，並向董事會提出建議，以供決策之參考。委員會成員人數為5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。2020年共召開3次薪酬委員會會議，實際出席率為100%。關於薪酬委員會成員之背景資料，可參閱本公司年報。

內部稽核系統

豐泰總部設置內部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，除定期向審計委員會報告稽核業務外，並列席董事會會議報告。

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獨立董事查閱；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：



3.1.2 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。

資訊透明揭露之管道

設置發言人及代理發言人制度	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	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。

資訊透明揭露之事蹟

- 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。
- 每月於公司網站公布集團成品鞋產銷量資訊。
- 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。
- 股東會議提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。
- 2020年第七屆上市櫃公司治理評鑑，獲得前百分之21~35評等。
- 每季至少參加一次法人說明會，並將簡報公開於公司網站。

3.1.3 誠信及法規遵循

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。

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，以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。

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五章第 5.1.5 小節）。

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。

3.1.4 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或衍生性金融商品交易。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，亦設立獨立內部稽核系統，定期稽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。2020年間董事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、總經理、大股東及海外子公司亦無重大訴訟、非訟或行政爭訟事件。此外亦無發生公司併購、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。因此豐泰隨時關注市場情況，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。
稅務風險	稅法的變動可能會增加公司的有效稅率，對經營業績產生不利影響，豐泰運用管理機制分析營運環境及評估稅務影響，將稅務風險納入管理。

風險類型	管控風險機制
氣候變遷風險	豐泰考量法規面、實質面及其他面向，鑑別出氣候變遷可能帶來的風險，並制定相關之管理措施，以因應減緩氣候變遷的衝擊。未來，將續關注氣候變遷趨勢、國際與我國政府應變方向之變化，並持續完善管理措施。

氣候變遷挑戰與機會

因應全球暖化、極端氣候等日趨嚴峻的環境議題，產業界須善盡職責，方能有立足之地。豐泰致力於環境保護並對於氣候變遷可能帶來的風險進行鑑別，訂定因應措施以降低氣候變遷對公司營運可能造成的風險：

面向	考量面	挑戰	因應措施
法規面向	國際協議	各國的減碳承諾與政策，將會促進低碳生產及節能改善的技術推展，間接減少產品碳足跡	<ul style="list-style-type: none"> 持續透過 2021 目標進行減碳管理 提升能源效率 國內法規因應 遵循京都議定書、聯合國氣候變化綱要公約及巴黎協定等國際公約
	可再生能源	品牌客戶重視可再生能源需求	<ul style="list-style-type: none"> 已於台灣、中國、印度導入可再生能源發電系統，將再持續增加 增加購買可再生能源 增加使用可再生能源 2030 科學減碳目標獲 WRI 確認，參與 CDP 於國際平台揭露減碳進展
實質面向	降雨改變	降雨型態改變以致水災與乾旱發生頻率增加，將影響產能用水調配	<ul style="list-style-type: none"> 透過 2021 目標進行水資源管理 提高中水回用率及雨水收集量 建立水患及乾旱緊急應變系統 提高新建工廠之地基高度，地勢低窪區域設置擋水牆及擋水柵門
	極端氣候	極端氣候所導致的氣候變異、異常氣溫、聖嬰現象及北極震盪等現象恐影響產能	
其他面向	企業商譽	環境保護績效影響公司形象	<ul style="list-style-type: none"> 符合當地與國際法規，同時符合品牌客戶的期待並超越其需求，以提升環境保護績效
	消費者行為	對高碳足跡的產品需求將會降低	<ul style="list-style-type: none"> 積極進行減碳作為

3.2 客戶滿意與產品服務

穩定的品質與合理的價格是豐泰企業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、製程設定、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，我們透過全體員工對產品品質標準的重視與提升，期望逐年降低退貨率以達成零客訴之目標，塑造以研發與品質為核心價值的企業文化。



為了提升產品品質及價值，使其從開發樣品階段到生產量產階段，除了讓產品外觀 / 包裝品質滿足消費者需求，並做到產品安全消除退貨隱憂，因此設有技術管理處，運用制工與化工專業持續突破技術瓶頸，不斷優化製鞋技術資料庫，引進並培養製鞋技術與高階化工專才；同時設有 QA & Process 處單位負責稽查外觀品質及生產製程，以確保生產線遵循技術規範，並從中反饋規範的不足與缺失，持續進行改良與修正，以確保產品品質良好與穩定：

- 對長春型產品品質推動「再造與優化工程」，持續升級產品品質。
- 對新產品結構與製程設計提前涉入，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掌握，以符合消費者之品質要求。

3.2.1 產品品質

3.2.1.1 產品品質提升

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。

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，建立各階段的最佳操作規範 (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。目前已於中國地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工廠進行量產測試。此外，我們於各工廠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。

豐泰透過引進或開發新機台，不斷地導入新的製造技術，使產品更具優勢及市場競爭力，列舉2020年創新技術如下：

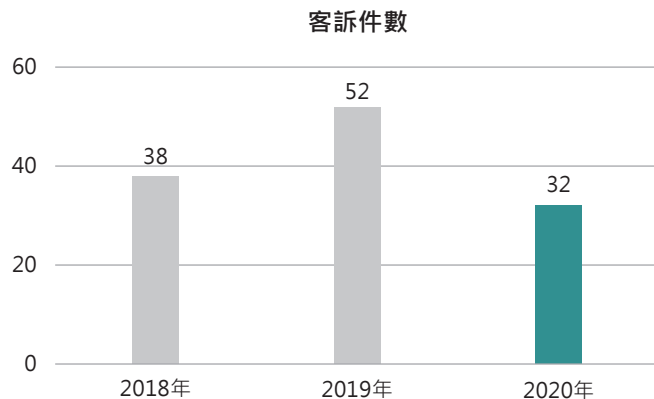
- 鞋底設計：籃球鞋首度使用全掌外露式 React 中底，利用前掌兩顆 Zoom 空氣袋搭配上、下中底和鞋墊三層 React foam，提供運動員所需的前掌爆發力與極佳後跟緩衝性。上、下中底結合紡織物結構，有效增強 React foam 的穩定性並維持其緩震、舒適的特性。
- 針對殘障人士所使用的義肢鞋，開發出田徑專用的短跑釘鞋以及慢跑所用的跑鞋。維持高強度運動的基本需求以及舒適性，並設計快拆功能方便穿脫，可幫助殘障人士投入高強度的專業運動。
- 在登山越野運動鞋部分，導入 Bio-based 生質配方的 IP 全插，保有舒適的穿著感，而其配方為生物可分解、環境友善的材質。

- 與客戶合作研發第一款 100% 可回收運動鞋，開發鞋面材料為可回收聚酯纖維 (Polyester) 及熱塑性聚氨酯 (TPU) 材料，無使用膠水貼合，僅利用聚酯纖維車線及熱壓技術組合成型，並利用超臨界射出技術，製作 TPU 中底，搭配射出 TPU 大底，使鞋面與底部皆可回收，達成全回收及循環使用的產品。

3.2.1.2 產品品質控管

豐泰於各工廠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。

我們亦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。不論是集團總部或工廠，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製成追蹤報告，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。2020年客訴件數共32件，較2019年減少38%。



3.2.2 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，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)。

3.2.2.1 產品材料安全及環保

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。在材料之選用上，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，新顏色材料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，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2018至2020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
2018年	859 件	23 件
2019年	178 件	4 件
2020年	214 件	38 件

另外，針對原有材料及製程，我們亦逐步推動環保材料的使用及製程改善，以期能透過更友善環境的方式，提供品質良好與穩定的產品。我們在開發單位，成立專責小組Green Team，成員由開發課室主管及產品開發人員種子代表組成。Green Team在樣品試做及量產各階段召開會議，針對所有開發鞋款的產品設計、製造流程、材料選擇等，逐一檢討、改善。同時依鞋型特性，針對各項指標(環保材料使用率、邊廢料比例、水性溶劑比例、能源耗用量、化學材料)設定目標。例如 (1) 增加使用PU可自然分解材質於鞋底之比例、改善紙板設計以減少材料邊料浪費、推動以水性取代油性處理劑及糊劑等。(2) 推動供應商配合回收印度廠生產用中底布、強韌布的裁斷邊廢料後再用於生產，2020年共2.2噸，降低固體廢棄物及處理成本。此外，我們亦長期投入環保製程。譬如在新產品開發上，原熱固材料倒包製程使用一次性的尼龍吹袋，改用可重複使用的矽膠填充；原本足球材料使用油性膠貼合，經開發乳膠貼合機及使用RHM(濕氣反應型熱熔膠)於電熱式貼合機，兩者皆改採用全水性系統之膠水，且改善後成品彈跳高度更較原油性膠高約5公分。未來，將持續開發及增加環保材料的使用；並透過製程改善，在提供穩定品質的同時亦減少產品對環境的衝擊，善盡我們對環境永續的責任。

3.2.2.2 產品安全檢測

豐泰對於材料及產品皆制定嚴格的安全檢測程序。在材料上，各工廠於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，須由工廠資材主管每月進行抽檢，並將結果回報集團台灣總公司。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。

在產品方面，以運動鞋為例，工廠設有專人負責所有成品鞋包裝前的檢驗作業，以確認未殘留任何金屬或尖銳物。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，從中抽檢加速穩定度耐久測試；而曲棍球桿則需於靜置一週後，使用3M膠布進行黏著測試。另外，我們也增加檢驗方法來控管量產品質，譬如冰刀鞋鞋殼先預冰在-25°C 4小時後，再做撞擊測試；而針對自動繫鞋帶裝置之鞋面與全插，除了進行拉力測試，以確保裝置於操作過程中無損壞疑慮，我們也增加粒子密度檢測，以確保鞋底彈性粒密度符合標準。義肢鞋快拆機構著重於織帶的強度，故設立 NIKE G39 測試以及材料物性斷裂標準 3,000 kg/cm²，以確保產品安全。

3.2.2.3 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。我們亦於出貨安全管理上執行自我稽核，同時接受客戶指派的第三方機構稽查。稽核項目包含保全措施、作業監控、集貨裝箱過程監控與檢查、以及區域進出管制；例如所有貨車司機皆需先經登記且現場核對照片後才可進出。我們同時嚴格規範出貨後的運輸路線，並透過GPS定位追蹤檢查，以確保產品之運輸安全及貨況訊息的流通。透過完善的安全管理系統，亦協助客戶取得美國海關貿易反恐聯盟(US Customs-Trade Partnership on Terrorism) Tier-1等級認證，以及歐盟AEO (Authorized Economic Operator) 認證。

3.2.3 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，嚴格管控各廠區人員及車輛之進出，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。

3.3 供應鏈管理

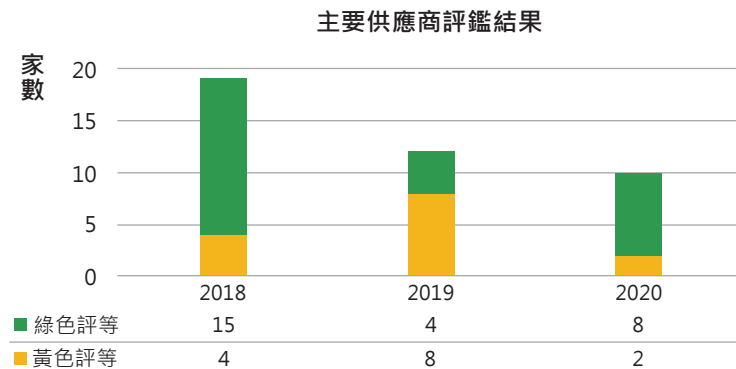
供應商是豐泰密切合作的重要夥伴。在產品生命週期中有關環境保護、勞工安全衛生管理與勞工權益保障的議題，需要供應商的參與以發揮企業社會責任的最大效益。豐泰透過持續的溝通，將所堅持的理念傳達給供應商，並與品牌客戶合作，共同稽核與監督供應商在上述企業責任領域中的實踐。藉由各式管理稽核機制，穩定供應商的材料品質與交期，確保生產無虞。在2020年，原料品質退貨率僅為0.98%，整體品質管理持續維持穩定。

此外，豐泰已於2017年加入永續成衣聯盟(Sustainable Apparel Coalition，SAC)，透過使用其永續性測量工具(Higg Index)，全面衡量鞋類產品的環境及社會影響，涵蓋要素包含水資源使用和品質、能源和溫室氣體、廢棄物、化學品和有毒物質等。我們藉此了解減少環境影響的機會，並從整體供應鏈管理改善長期的永續發展，讓供應商日益重視原物料生產之環保議題。

3.3.1 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。



¹ 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。

² 前一年度評鑑為綠色評等者，當年可免評。

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。2020年計有10家供應商持續接受評鑑與追蹤表現，我們會給予綠色、黃色、紅色評等¹，目前共有8家為綠色評等、2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²。針對需改善的部分，我們則會持續追蹤輔導與制定改善計畫，要求限期改善。同時，我們亦與供應商夥伴分享豐泰在企業社會責任上之改善措施與成果，協助其提升各項指標上的表現，並循序漸進進行追蹤輔導，要求限期完成。

3.3.2 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，並開始觸及生物可分解材料與可再回收利用材料。2020年豐泰共使用242種環保材質，特別在使用鞋面主材料之數量明顯增加兩倍，詳細類別如下：

- 內裡材料有82種。其中使用量較大者包括：EPM MERRY 網布，使用數量：484,999 碼；DURAPLUSH 網布(回收PET)，使用數量：107,713 碼。
- 鞋面材料有126種。其中使用量較大者包括：VIRGIN HYDRO PU 椰皮(PFC free)，使用數量：3,129,528呎²；PLUMA E軟皮(PFC free)，使用數量：3,004,380呎²。
- 附件材料有34種。其中使用量較大者包括：FA 3050膠膜(省水製程)，使用數量：1,242,560米；6MM SJS L-140305 鞋帶(回收PET)，使用數量：835,494 雙。

環保材質使用狀況

年份	內裡材料	鞋面材料	附件材料	總和
2018年	51	42	26	119
2019年	62	41	35	138
2020年	82	126	34	242

3.3.3 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，其操守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，僅限於供應商非單獨宴請豐泰之活動（如尾牙、週年紀念餐會、供應商聯誼會...等），單獨宴請豐泰的餐會應予以拒絕；若屬供應商付款之小吃，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供應商招待。

3.3.4 與供應商的夥伴關係

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開發及量產問題，會議包含Material summit、RBR (Regular Business Review)、QA (Quality Audit)，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。

此外，定期與供應商召開例會，目的除強化與供應商的雙向溝通，會議主軸包含業務策略、品質意識，並討論因材料品質問題影響生產及成品鞋退貨、客訴個案來做為借鏡，從供應商、豐泰材料開發與研發人員等不同角度，彼此分享與學習，且從中交流鞋材應用與製程資訊，建立更密切的合作夥伴關係，提升認同與支持度。

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。
- 提供材料 Forecast 予供應商參考，但不強迫事前備料，雙方交易依據正式訂單。
- 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。

04

環境保護

2020年主要鞋類工廠³執行成果 (以2018年為基準年) :

 平均用水量 **減少8.6%**

 平均廢水處理排放量 **減少1.5%**

 平均能源耗用量 **增加10.3%**

 平均溫室氣體排放量 **增加4.0%**

 平均固體廢棄物量⁴ **增加20.6%**

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的制定，全面推動節能減碳措施、可再生能源的利用，逐步設置太陽能發電及加熱系統。我們針對主要鞋類工廠，制定了重要環保指標的長期減量目標及計畫。第一階段五年計畫，以2013年為基準年，至2018年已達成每雙鞋平均用水量減少32%、平均廢水處理排放量減少25%、每雙鞋平均能源耗用量減少35%、及每雙鞋溫室氣體排放量減少45%的減量成果。

第二階段七年計畫，以2018年為基準年，計畫於2025年達成每雙鞋平均用水量減少25%、平均廢水處理排放量減少21%、每雙鞋平均能源耗用量減少15%、溫室氣體排放量減少21%及平均固體廢棄物量減少10%的目標。

為設定集團長期減碳之策略性目標，並使該目標能在國際間被認同，2020年集團採用科學計量減碳目標方法 (Science-Based Targets, SBT)，設定出範疇一及範疇二絕對碳排放量目標。在2030年時，絕對碳排放量需較基準年(2019)下降達46.2%，此目標並經過國際知名環保組織世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 確認方法符合科學計量減碳目標方法。同時，為使能夠系統化，公開且透明披露集團之減碳作為與成果，集團自2020年起正式加入碳揭露專案組織 (Carbon Disclosure Project, CDP)，依據該組織所發展出的減碳評估工具完成年度自我評估，並在2020年底獲得正式評定為揭露 (Disclosure) 級之企業。

4.1 環保支出

2020年在環境保護方面，總計支出8,889,416美元(約新台幣2億5千萬美元)，主要為廢棄物處理處置費用及預防管理費用。

支出項目	廢棄物處理處置	排放物處理	矯正費用	預防 / 管理
金額 (美元)	3,590,019	1,271,585	382,472	3,643,620

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 環保採購之額外花費 環安人員之薪資與獎金 節能節水措施及燃油鍋爐汰換專案

4.2 生物多樣性

豐泰台灣總公司、越南地區與印度地區之工廠，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。中國地區與印尼地區之工廠雖不在工業區內，也是早經開發之區域，並未鄰近任何生態保育區或棲息地。由於豐泰總公司及各地區工廠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。

³ 主要鞋類工廠包含：中國地區LF廠、HF廠、SF廠；印尼地區IW廠；印度地區LU1廠、LU2廠、EW1廠、FA1廠；越南地區DV廠、DP廠、DO廠、DS1廠、DS2廠。

⁴ 平均固體廢棄物係指非危害性生產廢棄物。

4.3 能源管理

4.3.1 管理綱要

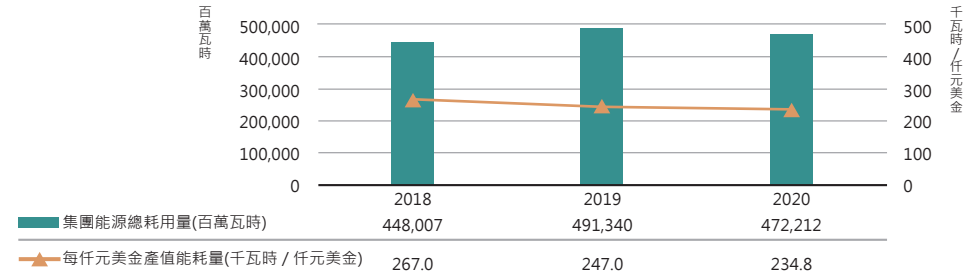
豐泰秉持節能減碳理念，制定〈節省能源管理綱要〉。從設備採購至生產過程，全面推動節能措施。主要規範原則如下：

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。
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。新購設備採用IE3超高效率或更高效率等級馬達，藉由用電效率之提升以減少能源耗用量。

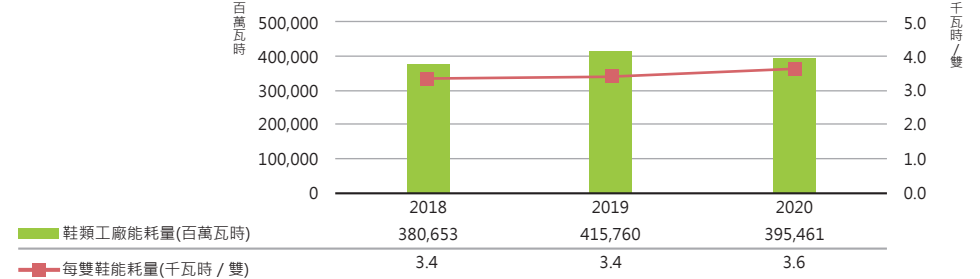
4.3.2 能源耗用量

2020年，各地區工廠持續落實各項節能專案之執行。集團能源⁵總耗用量為472,212 百萬瓦時，整體較2019年下降3.9%。每仟元美金產值之能源耗用量，由2019年的247.0千瓦時下降至2020年的234.8千瓦時，減少4.9%⁶。在鞋類工廠⁷，每雙鞋平均能源耗用量由2019年的3.4千瓦時上升至2020年的3.6千瓦時，增加6.4%⁸。主要鞋類工廠平均每雙鞋之能源耗用量⁹由2019年的3.5千瓦時上升至2020年的3.7千瓦時，上升8.2%¹⁰。平均每雙鞋之能源耗用量之增加主要受新冠肺炎疫情影響工廠鞋產量降低；平均每雙鞋之能源耗用量最高為中國地區，相較2019年增加21.9%，主要受鞋型流程工序及複雜度增加所致。

集團能源耗用量分析



鞋類工廠能源耗用量分析



主要鞋類工廠能源耗用量

地區	中國	印尼	印度	越南	平均
平均每雙鞋耗能量 (千瓦時/雙)	7.8	2.4	2.5	3.9	3.7

⁵ 能源耗用之能源種類包含：市電、太陽能、風能、燃料及生產用的車用燃料。

⁶ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

⁷ 鞋類工廠包含：中國地區LF廠、HF廠、SF廠；印尼地區IW廠；印度地區LU1廠、LU2廠、EW1廠、EW2廠、FA1廠；越南地區DV廠、DP廠、DO廠、DS1廠、DS2廠、SM1廠、SM2廠。

⁸ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

⁹ 主要鞋類工廠平均每雙鞋能源耗用量= 主要鞋類工廠總能源耗用量 ÷ 主要鞋類工廠總生產雙數。

¹⁰ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

4.3.3 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。2020年共執行110件節電措施專案，投入2,770,738美元。

項目	節電專案(件)
新設備採購	36
電源管理	22
採光	23
空氣的流通與冷卻	3
排氣抽風系統	2
空氣壓縮系統	9
機台加熱及保溫措施	12
其他	3
總計(每日平均節能)	110 (17,039千瓦時)

電力節能：

集團每日可節省約17,039千瓦時的耗電。2020年主要節電改善案例列舉如下：

熱壓機節能

越南地區一主要鞋類工廠將傳統熱壓機汰換成新型熱壓機，共計投入約1,119,640美元。經實測，每日共可節省1,075千瓦時當量耗電量，相當於節省此機台約10%的耗電量。

高耗能製程設備節能

2019年起針對水洗製程評估安裝節能熱泵系統，取代傳統以電熱管加熱方式，確保水洗機在預載熱機完成後維持溫度。安裝熱泵系統後，原機電熱管僅供備用，經改裝後實測每日節能效率達60%。對集團所有製鞋工廠的水洗機逐步進行機台升級。同時，改以偵測液位補水模式減少用水量約40%，亦可減少水洗機加熱量。加熱方式及補水模式改善後達到降低該設備能源總耗用量約70%。截至2020年，共計完成19台水洗機之安裝，佔全部水洗機的16%，未來將持續推展以完成水洗機升級。

馬達系統效率升級

豐泰集團於2018年訂定，凡新購設備之馬達，須符合IE3標準或更高標準，譬如伺服馬達或變頻馬達。此外，原有IP射出機若為傳統馬達，需加裝變頻節能器，抑或當馬達未達額定負載效率的一半，致使效率明顯降低時，需評估進行更換。透過提升設備之馬達效率，達到節能效果。2019年全集團計290台新機台於採購階段即變更馬達型式為IE3；並持續針對老舊、效率較差馬達汰換為IE3等級，截至2020年底共計完成601台老舊馬達汰換。

4.4 水資源管理

4.4.1 水資源使用

豐泰集團為更有效率地使用自然資源，依據內部「節省資源管理綱要」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，譬如建置雨水收集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，降低對當地環境之負面影響。

總汲水量：

集團2020年總汲水量¹¹為1,809,623公噸，相較於2019年降低7.0%，每工時用水量¹²較2019年增加5.5%¹³。鞋類工廠的總汲水量為1,566,533公噸，較2019年降低8.1%；然而，鞋類工廠每雙鞋平均用水量¹⁴較2019年增加2.8%¹⁵。主要鞋類工廠之每雙鞋平均用水量為14.2公升¹⁶，較2019年增加5.9%，每雙鞋平均用水量之增加主要受新冠肺炎疫情影響鞋產量減少及年總工時降低。因防疫需要生活用水增加，總汲水量中之非生產用水自2019年的32.9%增加至2020年的35.3%；用水量最高為中國地區，因其數據包含宿舍用水，非生產用水佔比較高；用水量最低則為印度地區。集團總部及75%的鞋類工廠於2019年推動生產用水回收、建置「中水回收系統」，將經過處理的污水回收用於沖廁等節水措施。我們將持續投入製程節水措施的改善與精進，期能達到製程廢水零排放之目標。

¹¹ 汲水量的水源數據包含地表水、地下水、雨水及自來水。

¹² 每工時用水量 = 集團年度總用水量 ÷ 總工作時數。

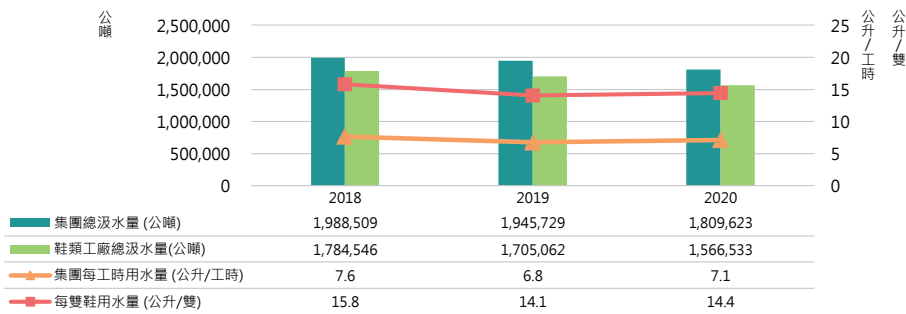
¹³ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

¹⁴ 每雙鞋平均用水量 = 鞋類工廠總汲水量 ÷ 鞋類工廠成品鞋雙數。2016年數據依此定義，於本次報告進行修訂。

¹⁵ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

¹⁶ 主要鞋類工廠平均每雙鞋用水量 = 主要鞋類工廠總用水量 ÷ 主要鞋類工廠總生產雙數。

總汲水量¹⁷



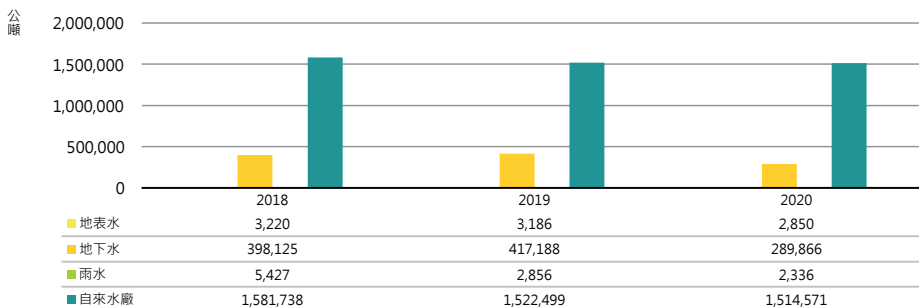
主要鞋類工廠每雙鞋用水量

地區	中國	印尼	印度	越南	平均
平均每雙鞋用水量 (公升/雙)	25.7	12.3	10.0	14.3	14.2

取水來源：

豐泰集團主要用水來源為自來水，約佔84%。印度及印尼地區由於降雨型態改變以致乾旱，地下水取用量因此增加。在雨水收集部分，於各地區工廠持續評估增設雨水收集設施之可行性；譬如 2017 年印度地區新廠建造時即設置雨水收集池，並可注入地下含水層中儲存。

取水來源¹⁸



節水措施：

豐泰集團於節水措施主要著重於兩大面向：

- 提升回收用水比例：機台冷卻水100%回收再利用；建置「中水回收系統」，將製造過程中產生的廢水，經過濾、消毒處理後，以符合回收水質標準之中水再利用

用於沖廁、灌溉及製程用水。

- 減少耗水量：限制水龍頭流量、定期檢查管路與修繕漏水、建立工廠水平衡圖以供評估節水措施等。

在2020年我們共執行30件節水專案，平均每日可節省283,823公升用水。以下為主要節水改善案例：

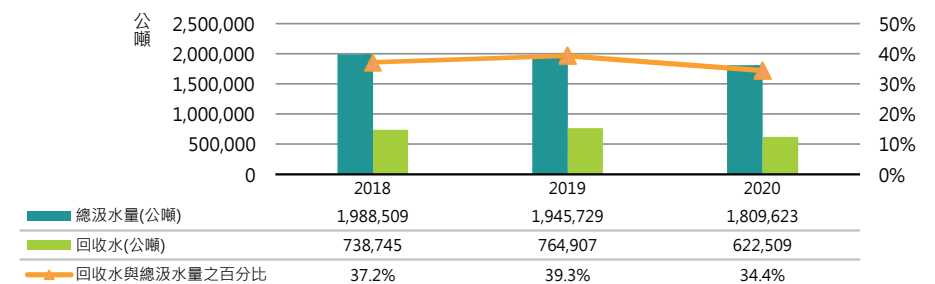
日常用水量最佳化：

沖廁、餐廳及宿舍用水等區域為日常用水最大量的區域。一越南工廠針對這些區域進行用水量最佳化的管制，沖廁耗水量減為原先的47%；同時於餐廳進行水龍頭的汰換，將傳統水龍頭更換為感應式水龍頭，減少員工清洗餐具時的用水量。透過日常的管理及監控，達成用水量最佳化，每日約可節省 51,000公升的新鮮水使用量。

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〈節省資源管理綱要〉，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。經過污水處理廠處理後之廢水，有一部分回收使用於廁所便桶之沖洗，及植栽澆灌等。但2020年因防疫需求使集團生活用水量增加，並在疫情初期為確保新冠肺炎病毒不致於因回收水而傳播，工廠沖廁及植栽澆灌停止使用回收水2個月，導致回收水與總汲水量之百分比¹⁹自2019年的39.3%降低至34.4%。

循環及再利用水使用量²⁰



¹⁷ 因DP廠更正數據，集團總汲水量 (公噸)2019年數據自1,937,920修改為1,945,729；2019年鞋類工廠總汲水量(公噸)自1,697,253修改為1,705,062；2019年每雙鞋用水量 (公升/雙)自14.0修改為14.1。

¹⁸ 因DP廠修改2019年數據，集團取水來源 (公噸)，2019年自來水廠用水量修正為 1,522,499公噸。

¹⁹ 回收水與總汲水量之百分比 = 回收水量/總汲水量。2018年起修正回收水定義，即回收水總量不包括雨水，並同步修正過往數據。

²⁰ 因DP廠修改2019年數據，集團循環及再利用水使用量 (公噸)，2019年總汲水量修改為 1,945,729公噸。

4.5 污染防治

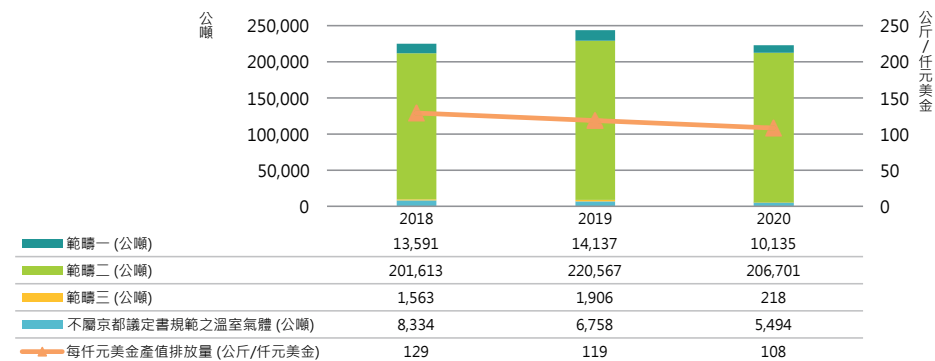
4.5.1 溫室氣體排放²¹

我們針對溫室氣體排放進行各項數據之分析。依據「世界資源研究所/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）、公司汽車²²及冷媒逸散 (HFCs)。
- 範疇二：外購電力。
- 範疇三：員工差旅搭乘之公共交通工具，譬如飛機。

2020年集團溫室氣體總排放量²³為217,054公噸，相較於2019年減少8.3%；每仟元美金產值之排放量減少9.2%²⁴。因受新冠肺炎疫情影響而減少人員差旅安排，範疇三之溫室氣體排放量大幅下降。在鞋類工廠，每雙鞋溫室氣體排放量為1.7公斤，較2019年增加1.1%²⁵。而主要鞋類工廠2020年每雙鞋溫室氣體排放量為1.7公斤，相較2019年增加7.3%²⁶；平均每雙鞋之溫室氣體排放量的增加主要受疫情影響工廠鞋產量降低；其中溫室氣體排放量最高為中國地區，主要因鞋型複雜度較高；最低為印度地區。

全集團溫室氣體排放量²⁷

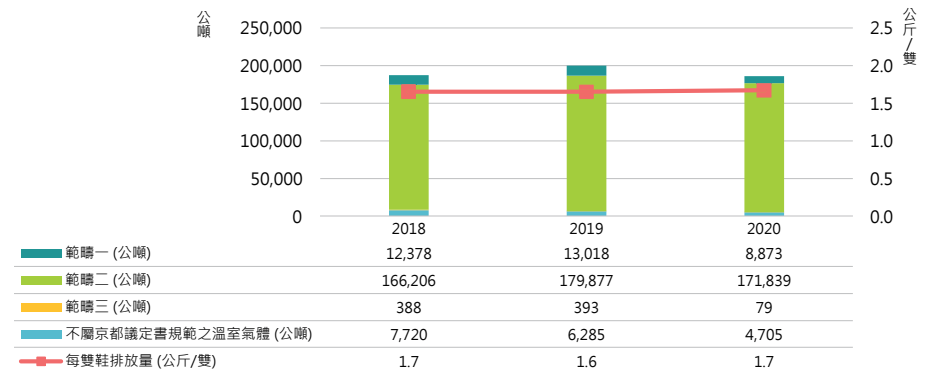


²¹ 本年度數據改採用政府間氣候變遷專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)及國際能源署(International Energy Agency, IEA)溫室氣體之二氧化碳排放係數進行計算，並配合係數修正以反映二氧化碳之排放量。

²² 公司汽車泛指非生產用途的公司車用燃料 (包含餐廳、員工宿舍、來賓屋舍、飲用水製造區及供員工出差之公司車輛)。

²³ 經查證溫室氣體盤查議定書 (The Greenhouse Gas Protocol) 及美國環保署 (USEPA) 定義，不屬京都議定書規範之溫室氣體，如 CFCs 及 HCFCs 等過去長期納入範疇一應予以另外揭露。

鞋類工廠溫室氣體排放量²⁸



主要鞋類工廠每雙鞋溫室氣體排放量²⁹

地區	中國	印尼	印度	越南	平均
平均每雙鞋溫室氣體排放量 (公斤/雙)	4.9	1.8	0.8	1.5	1.7

溫室氣體減量措施—可再生能源發電系統及加熱系統

為減少因用電而間接產生的溫室氣體，集團陸續於台灣總公司及各地區工廠建置可再生能源發電系統。建置之系統主要應用於餐廳照明和風扇設施。例如在2015年，我們於中國地區一主要鞋類工廠屋頂裝設太陽能發電系統；2017年進而投資約60萬美元擴充太陽能發電設備並啟用。新設之太陽能發電裝置容量可達515千瓦。中國區一鞋類工廠於2020年之太陽能發電設備合計發電量達到約63.6萬千瓦時。

台灣和印度地區亦利用太陽能加熱系統，供應宿舍與生活用水；越南地區部分工廠則開始推動太陽熱能取代電熱系統，供應生產所需的熱水，我們亦持續評估可再生能源設施之建置。

印度地區透過簽訂購售電合約 (Power Purchasing Agreement) 輸入外部風力發

²⁴ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

²⁵ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

²⁶ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

²⁷ 因EW1廠2019年冷媒填寫錯誤，全集團溫室氣體排放量範疇一，2019年修正為14,137公噸。

²⁸ 因EW1廠2019年冷媒填寫錯誤，鞋類工廠溫室氣體排放量之不屬京都議定書規範之溫室氣體，2019年修正為6,285公噸。

²⁹ 此溫室氣體排放量僅包含範疇一及範疇二，未包含非生產用途之車用燃料，譬如公司汽車。

電廠之綠電，並於2018年5月正式啟用，目前已穩定供給用電。2020年合計達到約3,200萬千瓦時之發電度數，佔印度地區工廠全年用電量之55%。我們同時也持續評估於印度新建之工廠，導入太陽能及風力發電系統。印尼地區則尋求利用地熱能之機會，提高可再生能源使用率。

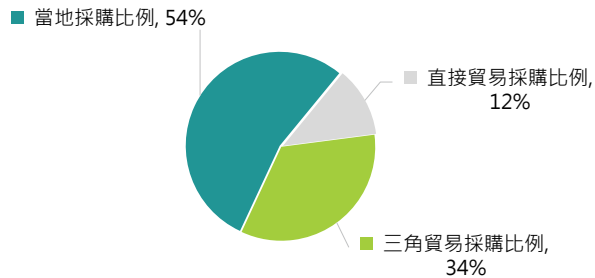
為減少員工往返於集團總部與各子公司的頻率，以及車用燃料的使用量，我們採行了以下規範與措施：

- 集團台灣總公司與各地區子公司間建立多方視訊會議設備。
- 鄰近的子公司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，譬如高速鐵路。

此外，集團台灣總公司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。

4.5.2 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。豐泰也儘可能在工廠所在地購買原物料，以減少海空的長程運輸。當地採購比例從2019年50%增至2020年54%；非當地採購部分，包含直接貿易與三角貿易，共佔46%。直接貿易經由台灣廠商供應各工廠的原物料，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透過三角貿易，由供應商直接裝櫃出貨，避免不必要的來回拖運。

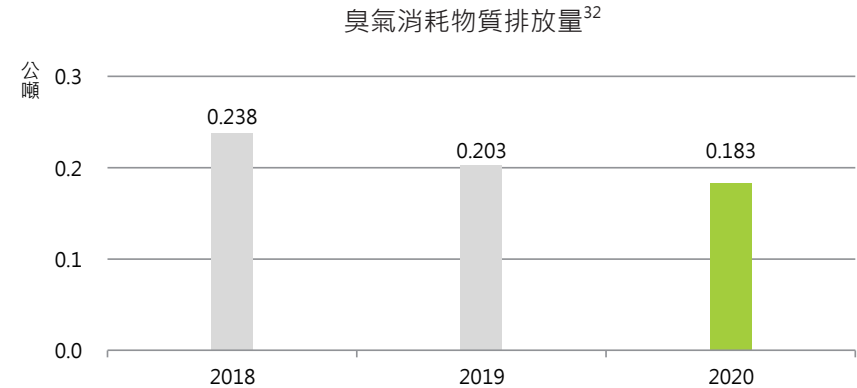


³⁰ 臭氧消耗物質總排放量 = (各類冷媒使用量X對應臭氧消耗潛勢) 之總和。
³¹ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。
³² 因EW1 廠2019年冷媒填寫錯誤，臭氧消耗物質排放量2019年修正為0.203公噸。

4.5.3 臭氧消耗物質排放

工廠所使用的臭氧消耗物質(ODS)主要為添加於空調設備、冰箱、及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-134和R-404a。豐泰集團近年來已逐步減少臭氧消耗物質的排放量。現已停用臭氧消耗潛勢較高的R-12與R-502，並將全集團氣冷式冰水機所使用的冷媒全面改為較環保的R-410A冷媒。

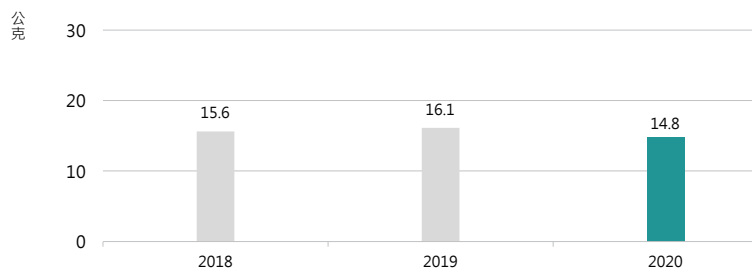
2020年，臭氧消耗物質總排放量³⁰為0.183公噸，相較2019年減少9.7%³¹。2017年集團亦制訂內部規範，禁止新購使用R-22之設備。集團將持續努力以臭氧消耗潛勢較低的環保冷媒(譬如R-404a)，取代目前用量最高的R-22冷媒，於2020年全集團環保冷媒(HFC-134a, HFC-404A, HFC-407C, HFC-410A)使用量已達到35%。



4.5.4 揮發性有機化合物

豐泰自1997年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。2020年於鞋類工廠，每雙鞋平均揮發性有機化合物使用量為14.8公克，較2019年減少 8.1 %；而主要鞋類工廠，每雙鞋平均使用量則為8.5公克，相較2019年的8.2公克增加 3.7%。

鞋類工廠每雙鞋揮發性有機化合物平均使用量



4.5.5 廢水處理

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，要求各工廠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：

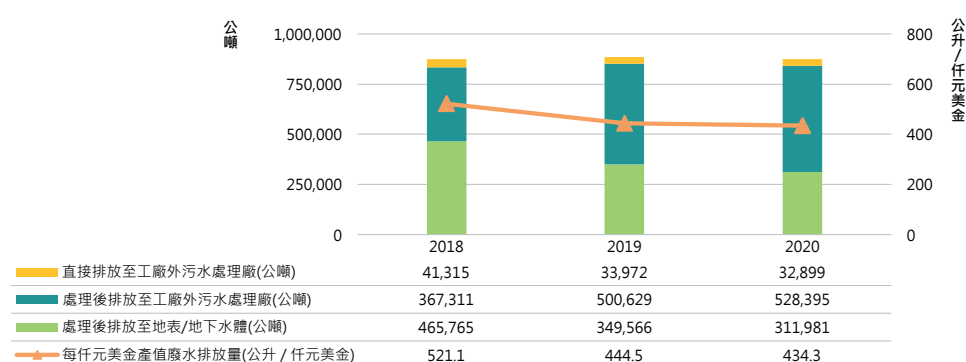
- 直接排放至政府設置之污水處理廠進行處理。
- 經處理後，排放至政府設置之污水處理廠。
- 經工廠內自設污水處理廠處理後，排放至地表或地下水體。

其中以工廠內處理後排放至政府設置之污水處理廠為大宗。除中國及越南地區各一工廠，集團各地區工廠均設有污水處理廠，依照不同的製程提供適當的處理程序。處理後之廢水，需嚴格遵守當地法規所規範之放流水標準，方能排放。此外，主要鞋類工廠若將處理後之廢水排放至地面或河川水體，則需達到 ZDHC 常規廢水參數之基礎等級限制，且每年需進行兩次檢測。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永續發展處。總部除提供諮詢及建議外，亦不定期指派專人至工廠抽檢查核。

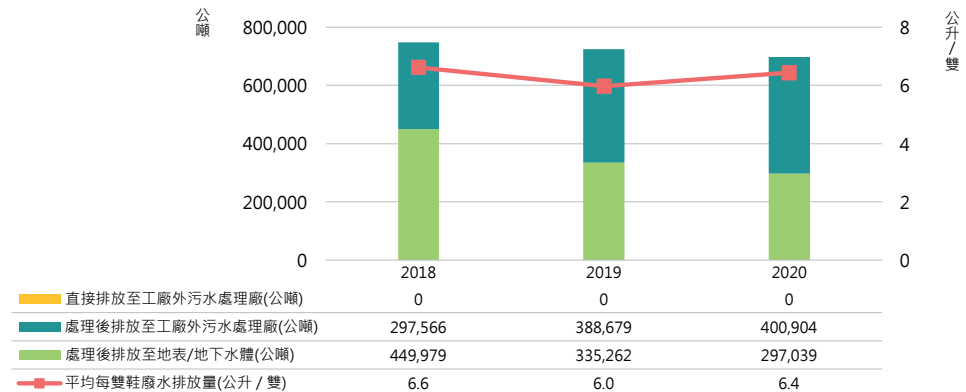
2020年間，集團總廢水處理排放量為 873,274公噸，較2019年減少1.2%；每千元美金產值廢水處理排放量較2019年減少2.3 %³³。鞋類工廠的總廢水處理排放量為 697,943公噸，較2019年減少 3.6%；鞋類工廠平均每雙鞋廢水處理排放量為 6.4 公升，相較2019年增加7.8%³⁴；而主要鞋類工廠平均每雙鞋廢水處理排放量為 6.2公升³⁵，較2019年增加14%³⁶。平均每雙鞋廢水處理排放量之增加主要受新冠肺炎疫情影響工廠產量降低及防疫需求增加生活用水使用之影響。平均每雙鞋廢水處理排放量最高為印尼地區，最低為印度地區（零排放）。

為確保放流水無違法風險，我們於越南地區工廠推動接管至工業區污水處理廠。2020年，除一主要鞋類工廠因工業區污水處理廠負載量不足而尚未完成接管，其餘工廠皆已全數完成，接管率達80%。集團持續評估增建製程排水回收再利用設施。譬如台灣總部建置中水回收系統後，HQ廠區2020年水資源再利用率³⁷約為42%。

全集團廢水處理排放量³⁸



鞋類工廠廢水處理排放量³⁹



主要鞋類工廠每雙鞋廢水處理排放量

地區	中國	印尼	印度	越南	平均
平均每雙鞋廢水處理排放量 (公升/雙)	4.8	8.7	0.0	8.1	6.2

³³ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

³⁴ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

³⁵ 主要鞋類工廠平均每雙鞋廢水處理排放量 = 主要鞋類工廠廢水總處理排放量 ÷ 主要鞋類工廠總生產雙數。

³⁶ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

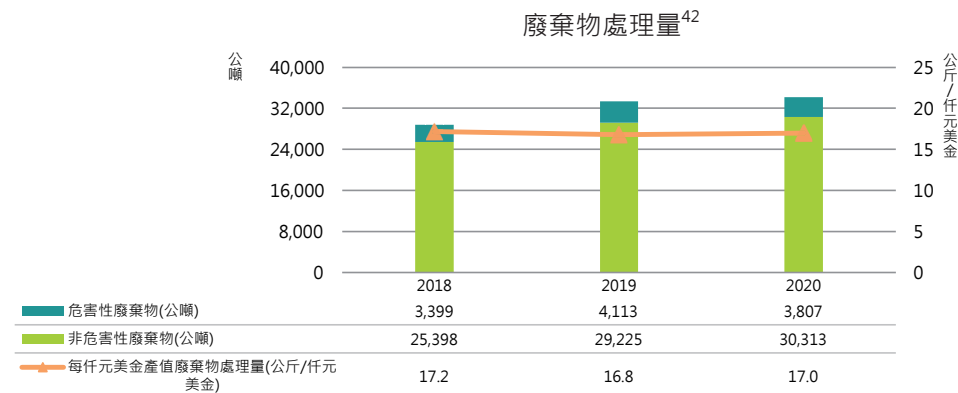
³⁷ 水資源利用率 = 廢水回收量 ÷ 總廢水量 x 100%

³⁸ 因DP廠修改2019年數據，全集團廢水處理排放量之處理後排放至工廠外污水處理廠，2019年修正為500,629公噸。

4.5.6 廢棄物處理處置

集團在處理所有廢棄物前，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，將危害性廢棄物依照不同類別，詳加規定各類之儲放方式（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。

2020年，危害性及非危害性廢棄物總處理量合計34,121公噸，較2019年增加2.3%；其中危害性廢棄物占總廢棄物的11.2%，非危害性廢棄物占總廢棄物量的88.8%；每千元美金產值廢棄物處理量則較2019年上升1.3%⁴⁰。主要鞋類工廠平均每雙鞋非危害性固體廢棄物量為177公克，較2019年增加9.9%⁴¹；其中以越南地區為最高，因鞋型皮革使用量甚大，致使廢棄物產量增多；最低則為中國地區，其在2020年由區總經理帶領工廠推動減廢專案獲得相當成效，每雙鞋固體廢棄物量下降24%。在生產管理層面，2019年起著重於製程人員能力提升以減少不良品，使用可重複利用之包裝以減少包材浪費，並於開發階段尋找替代材料以降低不良率。我們同時積極尋求可行之廢棄物回收處理技術及合作廠商，以期提高廢棄物回收率。



主要鞋類工廠每雙鞋廢棄物處理量

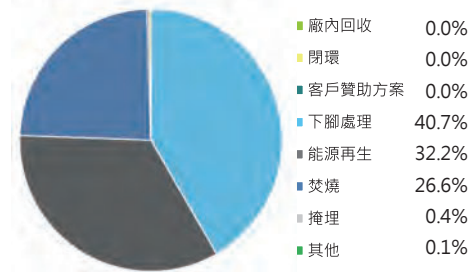
地區	中國	印尼	印度	越南	平均
平均每雙鞋廢棄物處理量 (公克/雙)	106	159	153	207	177

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，我們逐步排除焚燒、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。

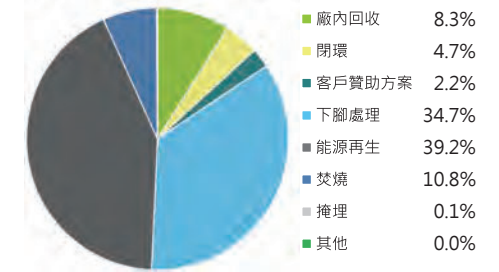
2020年，集團非危害性廢棄物處理及處置的方式中，能源再生與回收⁴³合併所占比例由2019年的89.5%減少為89.1%；焚燒及掩埋方式合併所占比例由2019年的10.4%增加為10.9%。未來將持續朝回收再利用的廢棄物處理方式，及零焚燒、零掩埋的目標努力，逐步降低對環境的衝擊。

集團之危害性及非危害性廢棄物，2020年之處理及處置方式分別如下圖所示：

危害性廢棄物處理及處置方式



非危害性廢棄物處理及處置方式



4.5.7 環保符合性紀錄

2020年3月22日台灣總部PD廠，遭雲林縣環保局函文告發，2017年申報產出之非有害廢液（D-1504），產出量逾廢棄物清理計畫書核准之每月最大產出量10%，依違反廢棄物清理法處以新台幣6千元罰鍰（約美金215元）。經檢討後查出此項異常係廢棄物產出未按月申報，暫存後集中於某月清運所造成。我們已立即檢討每月內部申報查核機制，避免此類異常再度發生。

³⁹ 因DP廠修改2019年數據，鞋類工廠廢水處理排放量之處理後排放至工廠外污水處理廠，2019年修正為388,679公噸。

⁴⁰ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

⁴¹ 此為原始總數據直接計算之結果，與先四捨五入取得平均值再計算的方式，存有些微差異。

⁴² 因HQ廠廢棄物分類錯誤，廢棄物處理量重新修正三年內數據，危害性廢棄物2018年為3,339公噸，2019年為4,113公噸；非危害性廢棄物2018年為25,398公噸，2019年為29,225公噸。

⁴³ 回收是指下腳處理、閉環、廠內回收及客戶贊助方案。

05

員工關係及社會參與

5.1 員工關係

豐泰在地深耕逾四十年，一直將員工視為最重要的資產，亦是不斷前行不可或缺的夥伴。我們用心經營，照顧同仁需求，重視工作與生活的平衡。我們提供良好的工作環境，優渥的薪酬福利，公正公開的晉升考評制度，專業的教育訓練，及完善的職涯發展規劃。員工可以在平等、安全的環境安心工作。未來我們將持續朝著培育一群「認同工作理念、家人支持、以公司為榮之職工」願景而努力。期望能與員工同心、攜手努力共同朝企業永續的目標邁進。

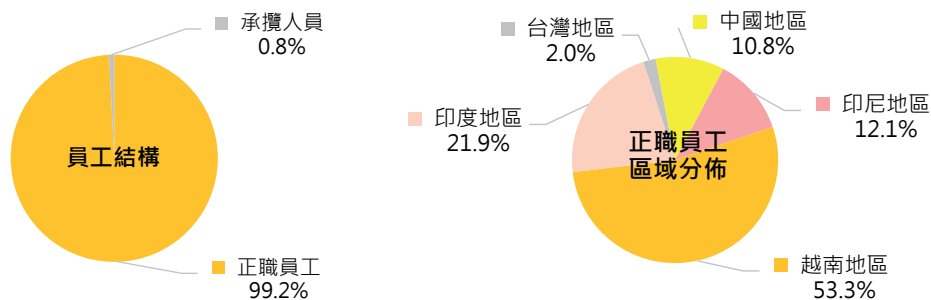
5.1.1 雇用關係

豐泰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，並以聘用當地員工為優先原則，且禁止僱用外籍流動勞工及未滿法定年齡之童工。

員工結構

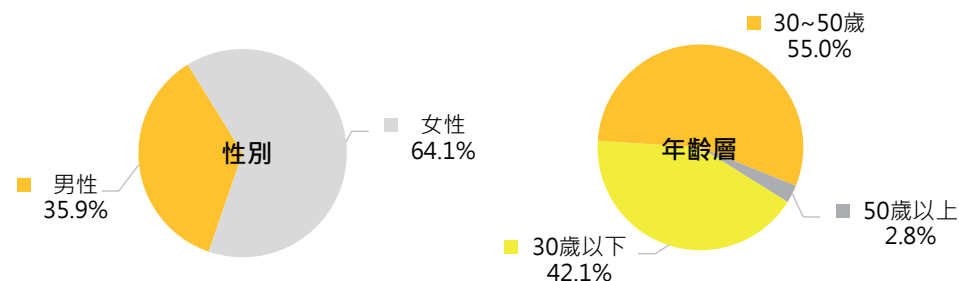
截至2020年底，豐泰企業全球員工總數為132,690人。其中集團正職員工佔99.2%，其餘為承攬餐飲、園藝、及醫療服務之合約廠商人員。正職員工的區域分佈如下：台灣地區2,595位；中國地區14,188位；印尼地區15,877位；越南地區70,162位；印度地區28,792位。

承攬人員部分：台灣地區員工均為正職；中國地區113位，佔承攬人員總數的10.5%；印尼地區均為正職；越南地區508位，佔承攬人員總數的47.2%；印度地區455位，佔承攬人員總數的42.3%。



各地區正職員工結構組成

集團中，女性員工64.1%，其中以中國地區，女性員工佔正職員工總數比例最高。若以年齡層區分，30~50歲員工比例最高，佔集團正職員工總數的55%。在台灣、中國、印尼及越南，主要員工年齡層為30~50歲。在印度則是30歲以下員工佔多數。



單位：百分比

正職員工結構	男性	女性	30歲以下	30~50歲	50歲以上
台灣	53.1	46.9	11.7	62.6	25.7
中國	25	75	5.8	81.6	12.6
印尼	35.5	64.5	45.8	52.9	1.3
越南	33.8	66.2	43.3	55.2	1.5
印度	45.1	54.9	58	42	0
集團	35.9	64.1	42.1	55	2.8

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、一般管理者及非管理者。在各地區子公司成立初期，管理階層多由集團台灣總公司派任，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，陸續培訓當地員工出任高階主管職位。

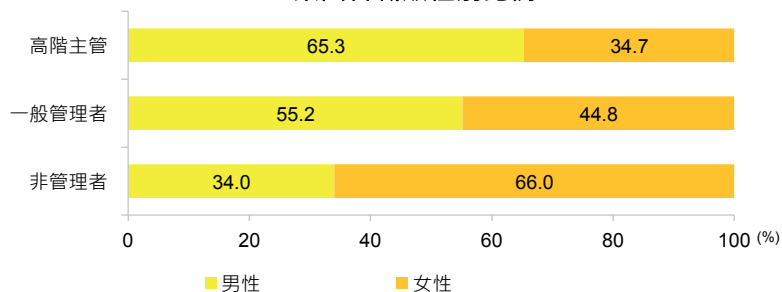
截至2020年底，中國地區子公司已有6位總經理、越南有10位總經理、印尼有2位總經理，而印度則有5位總經理由當地員工擔任。各廠區高階主管由所在地區國民擔任比例為：台灣、中國、印尼及印度皆為100%、越南91%。

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

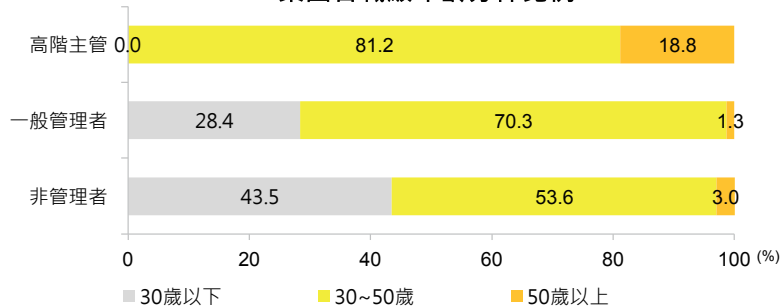
正職員工中，計有11,604位員工任管理職，佔總數的8.8%，主要由30~50歲之年齡層組成。其中高階主管人數共101位，佔總數的0.1%；一般管理者人數為11,503位，佔總數的8.7%。

2020年集團中有5,183位女性員工擔任管理職，較2019年增加0.1%，佔主管人數44.7%；其中，35位為高階主管，佔高階主管人數的34.7%；5,148位為一般管理者，佔一般管理者人數的44.8%。

集團各職級性別比例

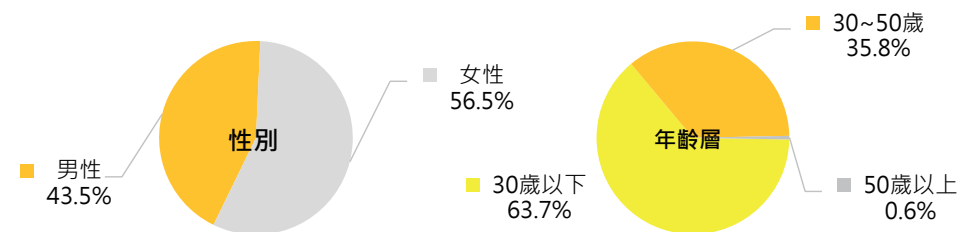


集團各職級年齡分佈比例



新進員工組成

集團於2020年共聘用19,862位新進正職員工，以滿足公司持續成長的人才需求。其中女性員工共11,219人，佔56.5%。若以年齡層區分，集團內63.7%的新進員工年齡落在30歲以下。



單位：百分比

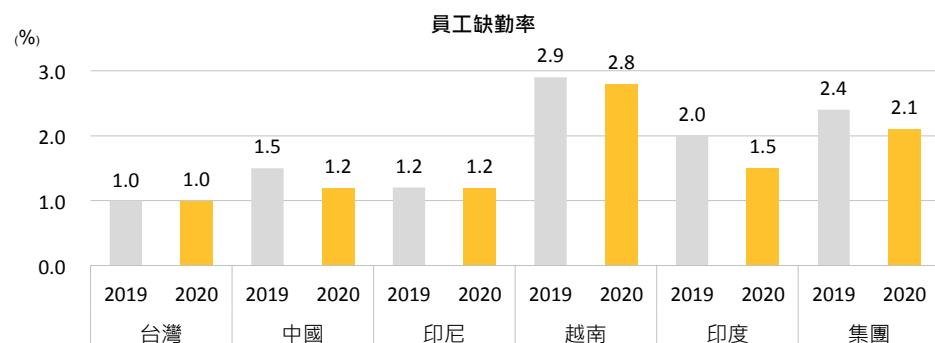
新進員工組成	男性	女性	30歲以下	30~50歲	50歲以上
台灣	59.5	40.5	54.8	45.2	0
中國	24.8	75.2	18.1	77.7	4.2
印尼	34	66	92.5	7.5	0
越南	46.1	53.9	65.2	34.6	0.2
印度	51.8	48.2	83.5	16.5	0
集團	43.5	56.5	63.7	35.8	0.6





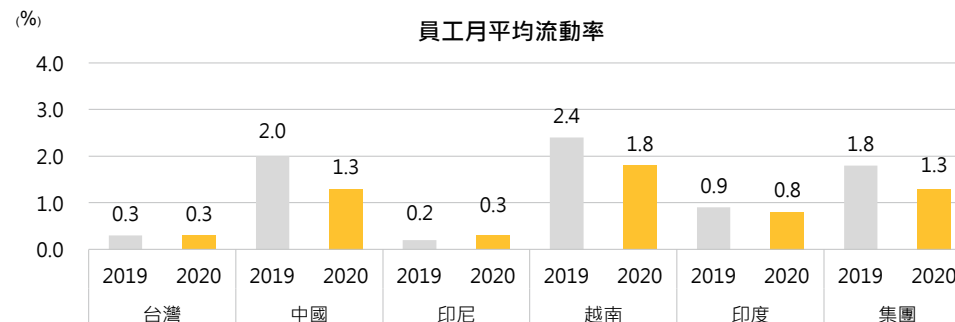
員工缺勤率⁴⁴與流動率⁴⁵

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。集團整體缺勤率由2019年的2.4%，下降到2020年的2.1%。



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。2020年集團員工的月平均流動率⁴⁶為1.3%，較前一年減少28%；其中最高者為越南地區1.8%，最低者為台灣總部及印尼地區0.3%。

針對服務滿一年以上的員工，月平均流動率為0.7%，較前一年減少12.5%；其中最高者為中國及越南地區0.9%，最低者為台灣地區0.1%。若以年齡層區分，50歲以上的員工月平均流動率最高，為0.9%；30歲以下與30~50歲員工之月平均流動率分別為0.8%與0.6%。



單位：百分比

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	0.3	0.2	0.3	1.0	0.2	0.0
	服務滿一年	0.1	0.1	0.2	0.6	0.1	0.0
中國	所有員工	1.3	1.5	1.2	4.0	1.1	1.2
	服務滿一年	0.9	0.9	0.9	2.0	0.8	1.0
印尼	所有員工	0.3	0.3	0.4	0.4	0.2	2.7
	服務滿一年	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	2.2
越南	所有員工	1.8	2.5	1.4	2.6	1.2	1.1
	服務滿一年	0.9	1.0	0.8	1.1	0.7	1.0
印度	所有員工	0.8	0.8	0.8	0.9	0.5	1.2
	服務滿一年	0.4	0.4	0.4	0.5	0.3	0.0
集團	所有員工	1.3	1.6	1.1	1.8	0.9	1.0
	服務滿一年	0.7	0.7	0.7	0.8	0.6	0.9

⁴⁴ 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、喪假及晚假等。

⁴⁵ 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。

⁴⁶ 月平均流動率指本年度每月流動率的總和除以12。

5.1.2 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。

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2020年底，我們在台灣總公司共任用36位身心障礙者，超出法定額38%。

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。舉發管道包含集團台灣總公司及各地區子公司之申訴專線、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。

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。如每年在各地區子公司，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。中國地區每年定期安排婦科檢查。印尼地區提供夜班員工交通車接送服務。越南地區女性員工代表參與節慶安排，並舉辦廚藝、插花、足球競賽，增加女性員工參與及成就感。印度地區女性員工不從事任何輪班工作；每月托嬰中心也會舉辦幼兒母親之認知訓練。



台灣總部育嬰留職復職及留任狀況



為提升友善育嬰的公司文化，豐泰依各地區法令提供員工育嬰留職停薪的權利。台灣總部育嬰假最長申請年限為2年；於2020年度共有25位同仁申請育嬰留職停薪，經育嬰留停復職的員工比率為59.1%。2020年度留任率（育嬰留停復職後又任職滿一年之人數除以確實復職人數）達100%，於2019年復職的17位員工，在2020年底仍全數在職。顯見豐泰對於復職員工之職場友善程度，在員工使用此休假期後，讓其重新適應環境，保障其工作權利，並讓員工兼顧家庭照料。

項目	男性	女性	總和
2020年度符合申請育嬰留職停薪的人數	67	37	104
2020年度申請育嬰留職停薪的人數	4	21	25
2020年度育嬰留職停薪預計復職人數 (A) ⁴⁷	5	17	22
2020年度育嬰留職停薪確實復職人數 (B)	3	10	13
2019年度育嬰留職停薪確實復職人數 (C)	3	14	17
2019年度育嬰留職停薪復職，且於2020年底仍在職人數 (D)	3	14	17
復職率 (B/A)	60%	58.8%	59.1%
留任率 (D/C)	100%	100%	100%



印尼子公司員工關懷活動



印度子公司舉辦懷孕照護講習

⁴⁷ A包括：(1)於2020年申請且預計於當年復職的人數，(2)於2020年申請且預計於2021或2022年復職但提前於2020年復職的人數，(3)於2018或2019年申請而預計於2020年復職(且未提前復職)的人數，及(4)於2019年申請而預計於2021年復職但提前於2020年復職的人數。

印度工廠 – SAKHI計劃

SAKHI是泰米爾語中「女性朋友」之意

SAKHI是泰米爾語「女性朋友」之意。SAKHI透過專業技能訓練及電腦、英文教學等專業課程；期望賦予女性員工能力，提升其在工作上的表現。為讓女性員工也有受高等教育的機會，以協助促進當地社會之性別平等；我們邀請當地教育學者及大學代表至子公司進行分享，並提供課程內容、申請資格、工作機會等介紹與問題解答。自2012年起，已有1,392位職工參與此項計畫。截至2020年共有238位員工取得學位證書。



對於孕婦與育有幼兒之員工，我們遵循當地國家法律規定，並訂定多項保護措施：

- 對於懷孕或仍在哺乳期間之員工，公司不得調降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年內的員工不得從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及嬰兒健康之作業。
- 台灣總公司及各地區子公司內均設置哺乳室，供育有幼兒之員工使用。哺乳時間每日1小時，可計入工作時數。
- 為避免因擁擠或等待造成不適，工廠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。



越南子公司尾牙活動



中國子公司端午節慶祝活動

5.1.3 整體薪酬

起薪標準

豐泰提供優於業界水準、具競爭力的薪資，以獎勵同仁創造績效並長期貢獻。集團旗下所有公司的起薪皆優於當地法定最低工資，員工的薪資金額高低亦根據其工作表現決定，不因層級、性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同。2020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)	24,000	28,200
中國 (人民幣)	1,570 / 1,720 / 2,020*	1,800 / 1,800 / 2,580
印尼 (印尼盧比)	3,139,275	3,180,000
越南 (越南盾)	4,420,000 / 3,920,000 / 3,430,000**	4,495,000
印度 (印度盧比)	3,906+DA***	7,058+DA

*人民幣1,570元為中國福建省莆田市法定最低薪資；人民幣1,720元為福建省福州市法定最低薪資；人民幣2,020元為江蘇省太倉市法定最低薪資。

**越南盾4,420,000為越南巴地頭頓省Vung Tau市、同奈省Trang Bom縣法定最低薪資；越南盾3,920,000為越南同奈省Xuan Loc縣法定最低薪資；越南盾3,430,000為越南巴地頭頓省Chau Duc縣法定最低薪資。

***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。

台灣地區非擔任主管職務之全時員工人數、全年薪資平均數及中位數

(單位：新台幣仟元)	2020年	2019年	2018年
平均員工人數	2,595	2,506	2,425
全年薪資平均數	1,143	1,223	1,111
全年薪資中位數	843	936	不適用

註：以上統計資料係依台灣證券交易所之規範，排除擔任主管職務(公司登記之經理人)人員。

員工獎金

在每年年終，豐泰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），鼓勵同仁長期投入、持續貢獻，以吸引並留任人才。

在中國、印尼、越南、及印度工廠實施「提案改善制度」。提案建議箱設置於工廠，每日由專人收集。提案經採行者將於當月薪資中發放獎金，獲得肯定之提案也會張貼於公佈欄讚揚；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。另外，亦設立「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。2020年有15位獲獎。

在台灣總公司，服務滿8年的員工可獲得旅遊津貼。2020年，我們新增設立「最佳改善(Great Kaizen)」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，2020年共有206件得獎。

5.1.4 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與目標。

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。

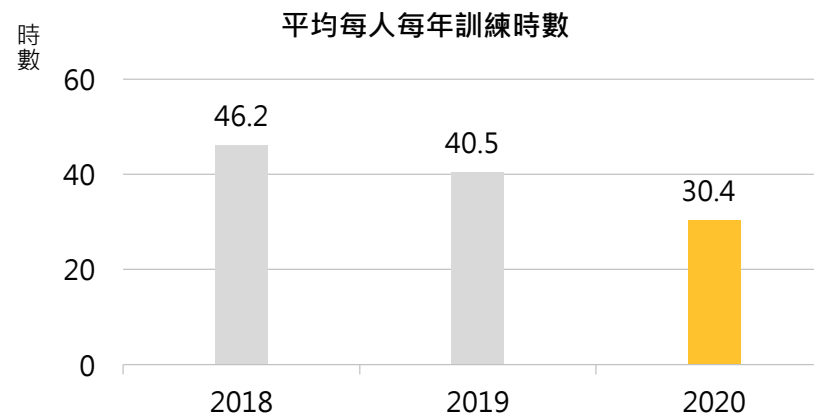
豐泰績效管理系統以組織之職位與職務劃分，設立考核標準。我們定期執行績效評估，並與員工進行績效面談。許多管理階層成員都是從基層開始，歷經各種任務挑戰、通過績效評估後，始被拔擢至今日的領導職位。

人才培育

有計劃地持續人才培育，是我們堅持的經營策略之一。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。我們依個人工作所需與職涯發展需要，透過在職訓練、師徒制、工作輔導、e-learning及工作輪調等，針對新進人員到管理階層打造專屬職能發展藍圖。除內部學習資源，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，持續提升集團人才專業素質、強化競爭力。

課程分類	內容	目標
核心職能	新進人員職前講習 在職人員通識教育	引導新人適應工作環境與制度規範；提升員工人生價值觀，促進工作團隊精神。
管理職能	一般主管訓練 高階主管訓練	以E-learning、課堂講授、個案研討、實務訓練等方式，強化管理能力，有效帶領員工達成組織目標。
專業訓練	新進人員專業技能訓練 七大專業領域職能訓練	瞭解前瞻技術與產業趨勢，培養量足質精的專業人才

2020年，受新冠肺炎疫情影響，全集團總訓練時數為3,972,494小時，較2019年減少24.8%；總參與人次為1,464,337人次，平均每人的受訓時數超過30.4小時，較2019年減少24%。



各地區平均每人每年訓練時數

單位：小時

每人訓練時數	高階主管	一般管理者	非管理者	全體員工
台灣	9.9	28.9	32.5	31.6
中國	4.8	12.5	27.4	26.0
印尼	6.7	22.4	27.1	26.7
越南	3.3	24.4	37.6	36.4
印度	1.3	22.2	20.5	20.7
集團	7.6	22.5	31.2	30.4



5.1.5 員工溝通與權益

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」、產業工會等管道傾聽員工聲音。同時舉辦與員工面對面的溝通會議、員工關心訪談與離職訪談等；期望能藉此了解員工關心的議題，持續改進公司管理制度。

每年年底在集團台灣總公司舉辦的廠慶，是豐泰年度重要活動，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。

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，得透過本制度反映。反映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，我們在各廠區佈告欄，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限內正式回覆，並將結果知會當事人與相關部門。

截至2020年底，收到的申訴與建言案件中計有563件正式結案。其中94.5%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487件，較2019年減少29%。2020年全集團所處理之申訴與建言案件數如下所示（其中有2件尚未正式結案）：

地區	台灣		中國		印尼		越南		印度	
	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	0	0	0	0
環境	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
勞工	41	21	85	12	5	2	96	27	230	15
人權	1	0	0	0	9	0	4	0	16	0

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。各地區子公司均設有工會，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%	85%	99%	97%

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。加班的行為於台灣總公司及各地區子公司均受到嚴格管制。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。

地區	工作時數	法定最高准許加班時數	本集團最高准許加班時數
台灣	每日8小時，每週40小時	每日4小時，每月46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3小時，每月36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4小時，每週14小時	每日2小時，每週14小時
越南	每日8小時，每週48小時	每日4小時，每月40小時	每日2小時，每月40小時
印度	每日8小時，每週48小時	每日4小時，每週12小時	每日2小時，每週5小時

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。印尼地區員工則享有醫療保險。在保險制度較不普及的印度地區，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，台灣總公司的員工工作滿六個月，其他地區子公司的員工在服務滿一年後，均享有帶薪休假。

5.1.6 員工關懷與福利

員工家庭日與服務表揚

我們在各公司舉辦員工家庭日，讓家人有機會了解公司理念，並期望取得家人的支持與認同，成為集團不斷邁進的最佳後盾。在臺灣總公司，任職滿25年的員工可於廠慶接受經營團隊的感謝，並獲贈獎座與紀念品；2020年共計有82位員工接受表揚。



台灣總部資深員工表揚

印度子公司共和日慶祝活動

EAP員工援助計畫

在臺灣總部及印度子公司，我們推動EAP員工援助計畫。台灣總公司聘請臨床心理師每月駐廠諮詢服務，與員工當面會談，亦提供緊急心理健康協助(24小時免費服務專線及電子信箱受理職工諮詢)。在印度子公司，提供有酗酒、婚姻、家庭、心理、生命等問題的員工專業諮商服務，並設立24小時免費諮詢專線，及時協助員工渡過生命中的難關。在2020年，印度子公司有超過七千人次接受諮商服務，其中有102名消除了自殺的想法。且受新冠肺炎疫情影響，24小時免費諮詢專線使用人次較2019年增加17%至1,419人次。管理團隊亦定期和外聘之顧問召開會議，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。

員工幼兒園

為使員工安心工作，無後顧之憂。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。我們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。

台灣——豐泰幼兒園

豐泰是國內最早成立幼兒園的企業之一。豐泰幼兒園在「雲林縣公立托兒所評鑑」中屢獲特優獎，是員工心目中的理想托兒教育園地。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瞭解與和諧關係。

成立時間	1979年
佔地	8,054.63 平方公尺
受托年齡	2-6歲
就讀人數	245人
教師人數	29人
畢業人數	2,928人

中國——荔豐與協豐幼兒園

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。荔豐幼兒園目前為莆田市示範性幼稚園與莆田市幼兒骨幹教師教研試點，並向全區幼教機構開放學習。

名稱	荔豐	協豐
成立時間	1993年	
佔地 (平方公尺)	10,000	23,300
受托年齡	3-6歲	
就讀人數	292人	418人
教師人數	20人	30人
畢業人數	2,624人	4,281人



越南幼兒園

越南同奈省展鵬縣 (Trang Bom) 及春祿縣 (Xuan Loc) 之幼兒園，屢獲選為當地優良教學幼兒園；並受到越南中央政府高度的讚揚，肯定此舉實為外資企業 (FDI) 運作之典範，並研擬規定未來工業區的開發，皆須預留幼兒園之空間。

名稱	DO	DS
成立時間	2008年	2016年
佔地 (平方公尺)	18,405	22,480
受托年齡	3-6歲	
就讀人數	839人	890人
教師人數	60人	64人
畢業人數	2,498人	912人

印度LU1, LU2, EW1, EW2及FA1育嬰中心

印度的育嬰中心最小受托年齡為出生後84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30至80分鐘親至中心探視及哺育幼兒，使其在工作時更安心無憂。

名稱	LU1	LU2	EW1	EW2	FA1
成立時間	2009	2014	2011	2012	2017
佔地 (平方公尺)	608	801	351	416	583
受托年齡	6歲以下				
就讀人數	119人	66人	108人	77人	133人
教師人數	1人	1人	1人	1人	1人
照顧人數	15人	10人	12人	9人	6人
助理教師人數	0人	0人	0人	1人	0人
畢業人數	1,235人	59人	115人	67人	NA



員工福利

集團台灣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、羽球場、排球練習場、高爾夫果嶺練習場、滑板練習場、烤肉設備、卡拉OK及宴會廳等。2020年各類設施使用近15,000人次，受新冠肺炎疫情影響，運動人次較2019年減少約37%。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、免費或補貼餐飲、優惠的員工宿舍。

各地區子公司則依地方需求，提供不同的福利措施。部分子公司的員工可搭乘公司的交通車上下班。越南與印度地區的員工享有免費制服。越南子公司提供獎學金予員工子女。印尼子公司附設診所提供員工免費就醫。印度地區則提供免費視力及聽力檢查予員工和其子女；並於每個工作日提供專屬營養品予懷孕女性員工享用。

職工福利委員會

台灣總部設有職工福利委員會。除公司委派之代表，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。經費主要運用於三節禮品 (券)、急難救助、部門聯誼、旅遊補助、文康活動及社團活動補助等。另簽訂247家特約商店，提供員工優惠的價格與折扣。

為促進身心健康，豐泰支持員工自主成立各類社團，目前台灣總部計有29個社團登記成立。其中運動社團佔48%；亦有烘焙料理社、多肉園藝社、桌遊社、生存遊戲社、綜合防身武術社等社團為員工提供了更多元的選擇。



越南子公司足球競賽

5.1.7 員工安全與健康

5.1.7.1 環境安全衛生管理

組織架構

豐泰集團在總部與各工廠均設有環境安全與衛生（簡稱：環安衛）的專職人員（見1.2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工廠之執行成效；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。2020年底本體系覆蓋集團員工及長期在廠內工作之承攬商⁴⁸，涵蓋百分比達100%。同年間，集團各工廠皆曾接受由第三方機構所執行之職業健康安全稽核或審查，其亦涵蓋本集團員工及長期承攬商，涵蓋百分比亦達100%。

自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，由部長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；自2016年起各工廠亦每季召開此項會議，由工廠執行副總擔任主席，與廠內領導階層進行環安衛政策與策略溝通討論，加強廠區主管對環安衛議題重視及環安衛專案推動力道。

環安衛委員會

豐泰集團在集團總部及各工廠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。同時，每季於工作場所進行環安衛檢查，針對工作場所中有安全疑慮或環安衛等相關缺失提出糾正改善，提供員工更友善的工作環境。

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。針對消防安全風險評估，實施相應的消防設備使用與控制措施，根據檢查與維護計畫定期進行消防設備之測試

與維護。針對作業型態設置通風系統、消音與隔音設備；於2016年檢查全集團近萬台鞋類生產高風險機台，針對機台安全措施及規格做風險評估與改善，以降低作業風險；自2017年起，建立高風險機台標準圖說，將規定之機台安全措施標準具體呈現，使各工廠內既有及新購機台皆能與集團標準一致；截至2020年，共計已完成359種機型的機台標準圖說。除了機台安全措施，我們亦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，並於相關具危害因子的工作場所張貼告示，提醒員工配戴個人防護具以降低暴露風險。

人員訓練方面，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作業前，則須參加特別的安全衛生認證課程。並根據危害風險，舉辦定期回訓。

5.1.7.2 員工健康管理

健康醫護設施

豐泰集團總部及各工廠均設立健康照護中心或診所等醫護設施。各醫護設施均聘有合格醫護人員及備置急救醫護物品。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護諮詢。

員工餐廳管理

為確保員工的飲食安全，豐泰集團總部及各工廠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。在總部及工廠，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2020年間，未發生食物中毒事件。



⁴⁸ 請參閱 5.1.1 員工結構。

有機/無毒⁴⁹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年開始推動「有機/無毒農產品使用改善計畫」。台灣總部職工午餐所含之農產品，白米及水果已全面改用有機/無毒農產品，近八成蔬菜類也採用有機/無毒農產品。



飲用水管理

豐泰集團訂定飲用水管理規定，以確保飲用水水質與維護員工健康。由總務單位負責飲用水管理，並由環安衛部門負責系統運作及法規符合性之監管。各子公司供應給員工的飲用水有三種來源：使用飲水設備加以過濾及煮沸的自來水、集團自設飲用水廠製造的飲用水以及外購飲用水。不同來源的飲用水皆須符合特定的檢測標準，我們亦嚴格遵循各地區法規要求，針對製水站，除每日自檢，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。廠內飲用水設備水質與外購包裝飲用水，每月亦進行抽測。前述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永續發展單位彙總，保存2年。為確保供水設備維護清潔程序符合衛生需求，加強飲用水衛生管理機制，集團製水站與飲用水設備須符合設備維護管理要求，定期檢查、維護與清潔設備。自2017年起，集團總部針對飲水設備維護及改善建立相關標準作業程序，透過圖像化及影片演示，詳細說明飲水設備清潔步驟並定義維護頻率，以降低水質檢測之不合格率；截至2020年底，各子公司飲用水水質全數符合法規標準，在強化飲用水設備維護及確保飲水衛生管理部份，衛生檢查合格率为99.1%。日常檢查不合格之飲水機，或檢測不合格之外購包裝飲用水也立即停止使用，確保員工飲水安全。

5.1.7.3 防災與緊急應變措施

豐泰集團總部及各工廠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。各工廠均有合格受訓的急救人員，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12年獲雲林縣防護團評鑑「優等獎」。

5.1.7.4 工傷與通勤事故發生率⁵⁰

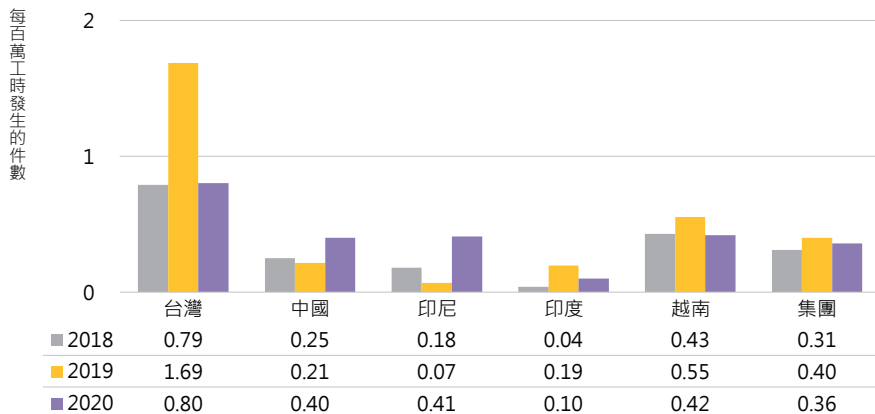
2020年集團的整體工傷發生率為0.36（每百萬工時發生的件數），較2019年減少10%；整體工傷嚴重率為70（每百萬工時損失的工作時數），較2019年減少17%。豐泰集團持續致力降低工傷的發生，建立安全文化與追求零工傷。除針對高風險作業進行評估檢討，亦逐步推動機械設備安全提升。除持續確實執行新機台皆需經安全衛生單位確認機台安全防護符合需求後，才可投入生產；並持續推動舊有機台安全改善，及建立機台的標準化操作流程。2018年起，針對高風險類機台進行全面安全防護查核，對機台防護不足之處進行改善。截至2020年已完成約6,442台機台防護升級，總投入金額達260萬美元。為強化安全巡察，除工廠的環安衛專職人員，於各地區工廠均設有環安衛稽查人員，定期稽核檢查各工廠安全績效，並追蹤改善之落實。集團亦積極推動員工安全文化提升，除於各工廠設置職業危害體感中心，讓員工深刻體會職業災害的影響，提高員工安全文化意識。此外，藉由建立主管安全考核制度，推動主管安全認知教育訓練及部門安全活動，提高全員安全意識與責任；另透過工傷案例及數據分析，針對工傷發生率較高的單位加強安全訓練，上崗證件查核及安全表現考核。未來將持續強化安全監督體制及推動安全文化，力求達成零工傷之安全目標。

2020年集團的通勤事故發生率為1.48（每百萬工時發生的意外件數），較2019年減少16%；嚴重率為1,482（每百萬工時損失的工作時數），較2019年增加62%。本年度嚴重率升高主因，在印度及越南地區分別有1位及5位員工因通勤事故喪生。為減少通勤事故發生，定期實施交通安全宣導、舉辦有獎徵答競賽，亦彙整危險路段及播放交通事故影片，以提高員工對交通安全的認知，如拒絕搭乘超載之交通車，及採取防禦性駕駛；並進行大型巴士疏散演練，加強員工於緊急狀況時，熟知正確的逃生方式。另外，我們透過工廠與當地政府部門合作，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，集團員工騎乘機車須配戴安全帽，並對於機車設備進行安全檢查，如輪胎和車燈狀態。未來，亦會積極與當地政府合作，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。

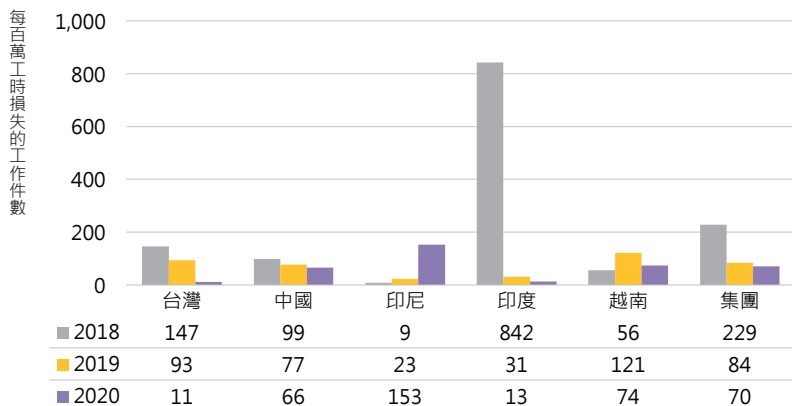
⁴⁹ 無毒農產品依台灣農委會之定義為栽種過程中不噴農藥、不施化學肥料、不含抗生素，並需通過農藥、重金屬等檢測，確定無化學藥劑殘留之農產品。

⁵⁰ 工傷事故數據未包含損失工時在八小時以內的案例。

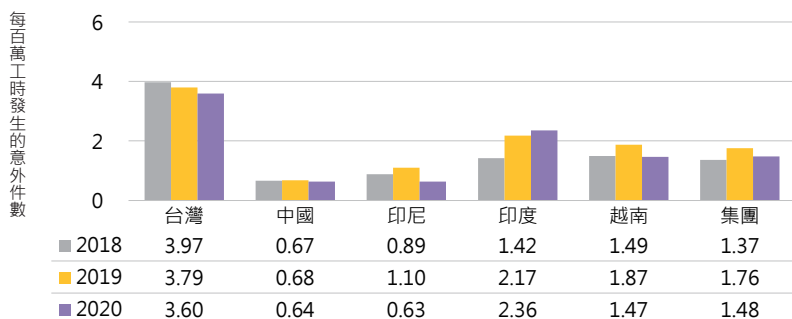
工傷發生率



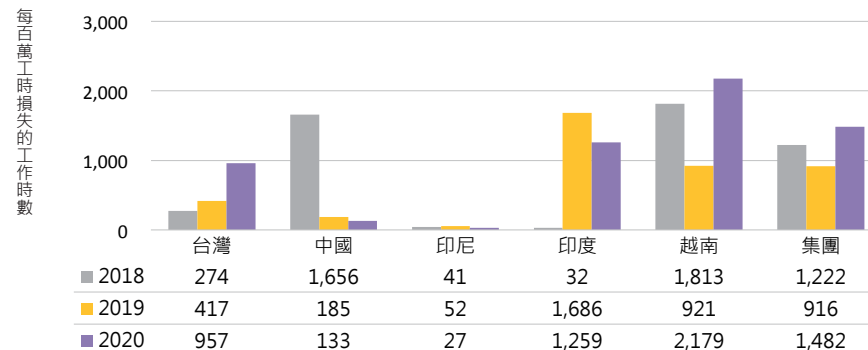
工傷嚴重率



通勤事故發生率



通勤事故嚴重率



5.2 社會參與

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「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年於中國成立的福建大豐文化基金會，及各子公司於企業社會責任之推動，持續落實此信念。

2020年豐泰集團及相關基金會合計投入美金逾500萬元於支持營運所在地區的社區公益與環保活動，分述如下：

(四捨五入至千進位)

台灣	中國	印尼	越南	印度
新台幣	人民幣	印尼盧比	越南盾	印度盧比
100,363,000	3,230,000	417,538,000	20,901,849,000	18,141,000
(約美金 3,575,000)	(約美金494,000)	(約美金30,000)	(約美金906,000)	(約美金248,000)

5.2.1 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，集團總部及各子公司透過實地的訪視與關懷，於確認實際需求後，即給予經濟或物資上的援助。

● **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，協助遭逢重大變故的家庭及時獲得支援，重新燃起希望。2020年共協助13個遭逢重大變故的家庭，合計資助新台幣逾35萬元（約1萬元美金）。

● **印尼**：2020年初，印尼萬隆地區因連日豪大雨，河水氾濫，造成嚴重水災，且交通受阻。近6萬名居民、413所學校受困，印尼子公司亦有400名員工受到影響。透過評估和規劃，瞭解當地需求後，我們捐助生活物資，給予災民及時援助，協助共度難關。



印尼子公司捐助災民生活物資

● **越南**：透過 Future Pilot 計畫持續資助當地弱勢家庭，除了提供急難金及物資等資源，亦協助殘疾人士、低收入戶居民建造住屋，給予實質助力與溫暖的關懷，度過生活的難關。2020年，總計支出逾18億越南盾（約8萬美金）。

● **印度**：透過Beyond計畫回饋社區，供當地弱勢社區基礎公共建設，改善居民的生活品質。包括捐贈桌椅給鄰近學校、提供安全的濾水系統，並於水資源缺乏的村莊，建立井水設施。2020年共計挹注逾2百萬盧比（逾27,000美金），1,600人次受惠。



印度子公司提供社區濾水系統

● **印尼**：我們為當地社區 Bojongmanggu 及 Langonsari 村莊修繕道路，共計支出1億9百萬印尼盾（逾7千美金），約500名當地居民受惠。

● **越南**：我們為當地社區 Xuan Loc 縣 Xuan Tam 村 Bang Lang 興建橋樑與道路，約200名當地居民受惠。



印尼子公司為當地社區修繕道路



越南子公司為當地社區興建橋樑

公共設施與社福機構捐助

我們貼近當地社區需求，實際付諸行動或捐助資源，持續協助社區發展。

● **台灣總部**：支持在地警消工作，捐贈予雲林縣消防局三部小型水箱消防車，共計新台幣990萬元（約35萬美金）。

● **台灣豐泰文教基金會**：秉持著回饋社會的初衷，基金會與社區聯手整合相關資源，透過辦理「豐泰傳愛長久遠 音樂飛揚在一心」計畫（提供育幼院生多元音樂課程）、中輟生復學輔導計畫、雲林縣長者關懷陪伴計畫，以及博物館圓夢計畫（帶領身心障礙者、社福團體、偏鄉學童與長者至館參觀），形塑美好生活。2020年累計投入新台幣約177萬元（約6萬美金）。

體育藝文活動

豐泰文教基金會舉辦社區體育賽事，提升當地運動交流。同時為協助提升社區藝文氣息，我們與在地藝術團隊合作，推動各項藝文活動。2020年共舉辦7項學習輔導、文化科學教育及運動推廣，藉由具體行動將公益觸角延伸至各鄉鎮。

台灣總部持續捐贈運動鞋予斗六高中球隊學員。我們透過實際行動，讓家鄉學童享有更好的資源和關懷，進而幫助在賽事中取得更好的成績。對豐泰來說，提供的不只是一雙球鞋，更是希望成就一個孩子的夢想。



5.2.2 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2020年底，共幫助12,297名學子就學，累計助學金總額為新台幣2億1,382萬元（約713萬美金）。

教育資源改善

在教育資源匱乏、基礎建設不足的偏鄉地區，為讓弱勢家庭的學生也能享有同等的受教權，我們透過提供課後輔導、教育資源捐助等方式，適時協助弱勢學童能安心向學。同時支持縣內國立大學專案計畫經費，培育優秀研究人才。

● **台灣總部**：提升縣內大學基礎設備，捐贈予虎尾科技大學中型巴士，共計新台幣330萬元（約12萬美金）。

● **台灣豐泰文教基金會**：

自2011年起，與雲林科技大學共同辦理「雲豐小星星」課輔計畫，提供國小弱勢學童課後輔導，及多元的品德教育活動。擔任志工大學生藉此發揮所長，投入社會服務。2020年共有志工836人次、學童260人次參與。

「夜光天使點燈專案計畫」特別針對縣內偏鄉及資源缺乏地區提供夜光天使點燈專款補助，支持偏鄉各校或地方公益團體持續辦理夜光天使班，於課後免費提供輔導，協助其能在安全的學習環境中獲得妥善的夜間教育照護，解決晚歸家長照顧孩童的問題。2020年總計補助新台幣672萬元，共計130班，超過1,800人次學生受惠。

「高等教育躍登國際專案」自2016年起，每年挹注雲林科技大學新台幣2,000萬元經費，協助提升研究水準，培育優秀研究人才。



越南子公司協助當地社區興建學校



台灣總部捐贈虎尾科技大學校車



「雲豐小星星」課輔計畫提供孩子多元活動



中國子公司捐贈麟峰小學西天尾磐龍分校辦公設備及課桌椅

● **中國福建大豐文化基金會**：為讓偏鄉的孩童也能享有同等的受教環境和資源，自1991年起，已提供7,111人次的助學金給需要幫助的學生，並為當地共162所學校重建或修繕校舍。2020年，共計捐助約85萬人民幣（約13萬美金），約4,500名學童受益。

● **印度**：透過Beyond計畫，提供獎學金、捐贈書籍予當地社區學校，並設立英文溝通技巧、手工藝訓練、算數等課程，以及校外參觀，提升學童更豐富的學習資源，激發其學習熱忱，並建立自我的肯定與自信。2020年，共計捐助約354萬盧比（約5萬美金），約2,250名學童受益。



在地群育、科學活動

在台灣，豐泰文教基金會藉由群育夏令營活動的舉辦，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。基金會亦舉辦豐泰文教盃全國機器人年賽，參加組別為國小、國中、高中職組，透過推動科學教育，激發學童的創意發展能力；活動總參與人數約750人。



5.2.3 醫療衛生

各地區子公司推動義診、免費健檢及捐血活動，在提升當地社區醫療品質的同時，亦促進社區健康生活。

● 台灣總部：

關懷罕見疾病，捐贈予台大醫學院附設醫院雲林分院補助專款新台幣1百萬元（約36,000美金）。

● 越南：

我們與同奈省紅十字會合作，為當地弱勢家庭辦理免費健檢，在2020年，投入逾2.4億越南盾（約1萬美金），約500名當地居民受惠。

● 印尼：

設有醫療中心 GRIYA SEHAT，自2015年開始加入國家醫療保險計畫，且被認證為當地最佳醫療機構。我們開放給當地社區民眾，包括驗血、產檢、牙齒保健、健康宣導及藥局，期望藉由資源共享，提升當地社區的醫療品質。

● 印度：

透過Beyond計畫，以促進當地社區的健康生活為首要目標。為了讓當地社區的弱勢居民也能享有醫療服務，子公司與非營利組織（Hand in Hand）共同設置Kairasi診所與醫療站，提供免費醫療服務及藥物。我們亦為鄰近學校及當地社區建造公共廁所，進行健康衛生教育宣導，持續改善當地衛生與生活環境，並加強衛教知識。2020年投入約1,000萬盧比（約13萬美金），約45,000名居民受惠。

COVID-19

2020年，COVID-19（新冠肺炎）疫情蔓延全球，導致健康、經濟、教育、生活等受到前所未有的衝擊。我們透過與當地政府的合作，整合資源，貢獻一己之力，協助鄰近社區共度難關。

● 中國：

2020年新型冠狀病毒爆發初期，口罩短缺，我們緊急調整產能，成立口罩生產線，為當地政府及社區生產急救物資，善盡企業社會責任。在2020年2月至4月之間，共計發放50萬只口罩。



中國子公司於疫情期間調整產能，成立口罩生產線

● 印尼：

我們與當地政府攜手合作，為鄰近社區消毒周遭環境、發送口罩，以及提供基本生活物資予弱勢家庭，協助共度難關。共計投入約1億8千萬印尼盧比（約13,000美金），約9,500名居民受益。

● 越南：

捐贈予越南當地政府約5千2百萬越南盾（約2,300美金）。

● 印度：

在疫情期間，我們提供急救醫療設備，並設立特約檢驗室進行篩檢，以利掌握病情並進行更有效率治療。共計投入逾140萬印度盧比（約2萬美金），約6,900名居民受益。



越南子公司為弱勢家庭辦理免費健檢



印度子公司提供免費醫療服務



印尼子公司於疫情期間為鄰近社區消毒周遭環境



5.2.4 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，各地區子公司積極投入當地社區環境保護，透過校園環保及社區植樹活動推廣，共同為保護地球環境而努力。

● **印度**：2020年起，坦米爾納德邦政府實施禁用塑膠政策，我們透過 Sakhi 計畫，在校園及當地社區推廣「向塑膠說不」理念，提升環保意識，共同實現環境共生的藍圖。此外，我們在當地設立動保中心，以減少動物被濫殺及保護流浪動物。

● **印尼**：在雨季來臨之前，我們與 Bojongmangu 村民合作，一同清理 Cilunjar 河的淤泥，防止雨季期間河水氾濫，為當地社區環境保護貢獻一份力量。



印尼子公司與當地村民合作，在雨季來臨之前清理淤泥

專題報導

有機農業推動－阿古力社會企業

豐泰文教基金會於2016年9月投資設立阿古力社會企業股份有限公司，以推廣有機農產、促進食品安全及提升農業產值為營運目標。期望能結合創新思維與科學技術，以友善環境、公平交易、生態平衡為願景，支持台灣有機農業的生產、推廣正確的食農教育。

2020年，阿古力持續與有心投入有機生產的小農契作稻米與黑豆，契作小農人次擴增至34人次，透過田間管理系統-食品足跡 (Foodprint)，讓消費者充分掌握產品履歷。在每一塊農地採收前均採樣檢測，做好源頭把關以確認即將進入市場或加工廠的農產品的安全，一步一腳印地將好產品推送到消費市場，始終堅持不用農藥的環境保護理念。



- 契作面積共27.9公頃
- 有機面積佔22.2公頃
- 有機轉型期佔5.7公頃

在阿古力的推動下，雲林縣當地小農的有機農產品順利推廣至各機關及企業團膳市場。其中供應給豐泰企業台灣總公司團膳食材，有機米達28公噸、有機蔬菜65公噸。除了稻米和蔬菜，有3.4公頃農地施作有機黑豆，支持國產黑豆的孕育，陸續打造出2018年的「甘願」醬油與黑豆水、2019年團結小農、百年醬油廠的共好專案「小農醬油」，以及2020年的薄鹽醬油。秉持著對原料、生產品質與口味品評的堅持，豆香濃郁的醬油一推出便廣受肯定。2020年，阿古力也聚焦雲林知名農特產，以有機小農在一期稻作後輪種的花生產製花生甜湯，呈現口感軟綿、風味細緻的特色。未來阿古力將與更多在地農民合作，嚴格挑選衛生合格的專業製造廠，期待能夠藉由加工提高良質農產的價值，回饋堅持友善耕作的農民有更好的收益，也讓消費者可採購到更多樣化、美味且安全的農特產品。



阿古力與雲林縣內有機小農合作，推出特色花生湯

為推動「粒粒心意、傳達愛益」公益計畫，阿古力每年捐贈銷售量3%的有機米，作為雲林偏鄉小學營養午餐的主食。受贈的偏鄉小學已達七所。自2017年開始累積捐贈量達3,455公斤，讓粒粒汗水下的心意深入偏鄉。

未來希望招募更多有機或友善栽種的農民加入契作行列，更期盼提升民眾對於台灣這片大地的認識及珍視，以行動支持有機產品販售，達到與環境共生的目標。



GRI 指標	內容	頁碼	報告書章節
GRI 102: 一般揭露			
組織概況			
102-1	組織名稱	8	2.1 集團簡介
102-2	活動、品牌、產品與服務	8	2.1 集團簡介
102-3	總部位置	8	2.1 集團簡介
102-4	營運活動地點	8	2.1 集團簡介
102-5	所有權與法律形式	8	2.1 集團簡介
102-6	提供服務的市場	8	2.1 集團簡介
102-7	組織規模	8	2.1 集團簡介
102-8	員工與其他工作者的資訊	31	5.1.1 雇用關係
102-9	供應鏈	18	3.3 供應鏈管理
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	8	2.1.2 各區營運據點
102-11	預警原則或方針	15	3.1.4 風險評估與管理
102-12	外部倡議	-	不適用
102-13	公協會的會員資格	11	2.7.1 產業工會會員身分
策略			
102-14	決策者的聲明	1	總裁的話
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	15	3.1.4 風險評估與管理
倫理與誠信			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1	總裁的話
		14	3.1.3 誠信及法規遵循
102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	14	3.1.3 誠信及法規遵循
治理			
102-18	治理結構	13	3.1 公司治理
102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	13	3.1 公司治理
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	4	1.3 利害關係人之鑑別與溝通
		14	3.1.2 完善的資訊揭露
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	13	3.1 公司治理
102-23	最高治理單位的主席	13	3.1 公司治理
102-24	最高治理單位的提名與遴選	13	3.1 公司治理
102-25	利益衝突	13	3.1 公司治理
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1	總裁的話
		13	3.1 公司治理
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	13	3.1 公司治理
102-33	溝通關鍵重大事件	5	1.4.1 重大議題判別程序
102-35	薪酬政策	13	3.1 公司治理
102-36	薪酬決定的流程	13	3.1 公司治理
利害關係人溝通			
102-40	利害關係人團體	4	1.3 利害關係人之鑑別與溝通
102-41	團體協約	37	結社自由
102-42	鑑別與選擇利害關係人	4	1.3 利害關係人之鑑別與溝通
102-43	與利害關係人溝通的方針	4	1.3 利害關係人之鑑別與溝通
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	4	1.3 利害關係人之鑑別與溝通
報導實務			

GRI 指標	內容	頁碼	報告書章節
102-45	合併財務報表中所包含的實體	3	1.1 編輯原則
102-46	界定報告書內容與主題邊界	3	1.1 編輯原則
102-47	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	1.4.3 重大考量面之範疇與邊界
102-48	資訊重編	3	1.1 編輯原則
102-49	報導改變	-	無
102-50	報導期間	3	1.1 編輯原則
102-51	上一次報告書的日期	3	1.1 編輯原則
102-52	報導週期	3	1.1 編輯原則
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	3	1.1 編輯原則
102-54	依循GRI準則報導的宣告	3	1.1 編輯原則
102-55	GRI內容索引	47	GRI指標對照表
102-56	外部保證/確信	-	無外部保證
GRI 103: 管理方針			
103-1	解釋重大主題及其邊界	5	1.4.3 重大考量面之範疇與邊界
		9	2.2 競爭利基
		13	3.1 公司治理
		14	3.1.3 誠信及法規遵循
		15	3.1.4 風險評估與管理
103-2	管理方針及其要素	16	3.2 客戶滿意與產品服務
		18	3.3 供應鏈管理
		22	四、環境保護
		31	5.1 員工關係
		42	5.2 社會參與
103-3	管理方針的評估	-	見各章節敘述
GRI 201: 經濟績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	10	2.3 營運績效
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	15	3.1.4 風險評估與管理
201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	-	2020 公司年報
201-4	取自政府之財務補助	11	2.5 政府補助/獎勵
GRI 202: 市場地位			
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	35	5.1.3 整體薪酬
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	31	5.1.1 雇用關係
GRI 203: 間接經濟衝擊			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	42	5.2 社會參與
203-2	顯著的間接經濟衝擊	15	3.1.4 風險評估與管理
GRI 204: 採購實務			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	27	4.5.2 原物料運輸
GRI 205: 反貪腐			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	14	3.1.3 誠信及法規遵循
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	14	3.1.3 誠信及法規遵循
		20	3.3.3 採購人員的反貪腐規定
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	14	3.1.3 誠信及法規遵循
GRI 207: 稅務 (2019)			
207-1	稅務方針	11	2.6 稅務資訊
207-2	稅務治理、管控與風險管理	15	3.1.4 風險評估與管理

GRI準則對照表

GRI 指標	內容	頁碼	報告書章節
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	15	諮詢/舉報管道
207-4	按國家別報導	15	無
GRI 301: 物料			
301-1	所用物料的重量或體積	-	不適用
301-2	使用的可再生物料	19	3.3.2 環保材質的開發與使用
301-3	回收產品及其包材	-	產品回收工作由品牌客戶處理
GRI 302: 能源			
302-1	組織內部的能源消耗量	23	4.3.2 能源耗用量
302-2	組織外部的能源消耗量	-	資訊無法取得
302-3	能源密集度	23	4.3.2 能源耗用量
302-4	減少能源消耗	24	4.3.3 節能措施推展
302-5	降低產品和服務的能源需求	23	4.3.2 能源耗用量
GRI 303: 水			
303-1	依來源劃分的取水量	24	4.4 水資源管理
303-2	因取水而受顯著影響的水源	24	4.4 水資源管理
303-3	回收及再利用的水	24	4.4 水資源管理
GRI 305: 排放			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	26	4.5.1 溫室氣體排放
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	26	4.5.1 溫室氣體排放
305-3	其他間接(範疇二)溫室氣體排放	26	4.5.1 溫室氣體排放
305-4	溫室氣體排放密集度	26	4.5.1 溫室氣體排放
305-5	溫室氣體排放減量	26	4.5.1 溫室氣體排放
305-6	破壞臭氧層物質的排放	27	4.5.3 臭氧消耗物質排放
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其他重大的氣體排放	27	4.5.4 揮發性有機化合物
GRI 306: 廢汗水和廢棄物			
306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	28	4.5.5 廢水處理
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	29	4.5.6 廢棄物處理處置
306-3	嚴重洩漏	-	本公司無所述情況
306-4	廢棄物運輸	-	不適用
306-5	受放流水及其他(地表)逕流排放而影響的水體	-	無產生顯著影響
GRI 307: 有關環境保護的法規遵循			
307-1	違反環保法規	29	4.5.7 環保符合性紀錄
GRI 308: 供應商環境評估			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	19	3.3.1 供應商的環安衛與勞工權益管理
308-2	供應鏈對環境的負面影響, 以及所採取的行動	18	3.3 供應鏈管理
GRI 401: 勞雇關係			
401-1	新進員工和離職員工	31	5.1.1 雇用關係
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	37 38	5.1.5 員工溝通與權益 5.1.6 員工關懷與福利
401-3	育嬰假	34	5.1.2 工作權保障
GRI 402: 勞/資關係			
402-1	關於營運變化的最短預告期	-	本公司符合相關通知程序
GRI 403 (2018): 職業健康與安全			

GRI 指標	內容	頁碼	報告書章節
403-1	職業安全衛生管理系統	40	5.1.7.1 環境安全衛生管理
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	40	5.1.7.1 環境安全衛生管理
403-3	職業健康服務	40	5.1.7.2 員工健康管理
403-4	工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通	40 40	5.1.7.2 員工健康管理 5.1.7.1 環境安全衛生管理
403-5	工作者職業健康與安全教育訓練	40	5.1.7.1 環境安全衛生管理
403-6	工作者健康促進	38	5.1.6 員工關懷與福利
403-7	預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊	40 19	5.1.7 員工安全與健康 3.3.1 供應商的環安衛與勞工權益管理
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	31 40	5.1.1 雇用關係 5.1.7.1 環境安全衛生管理
403-9	職業傷害	41	5.1.7.4 工傷與通勤事故發生率
403-10	工作相關疾病	34 40 40	5.1.2 工作權保障 5.1.7.1 環境安全衛生管理 5.1.7.2 員工健康管理
GRI 404: 訓練與教育			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	36	5.1.4 職涯發展
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	36	5.1.4 職涯發展
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	-	集團每位員工皆定期接受績效考核
GRI 405: 員工多元化與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	31	各地區正職員工結構組成
405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	-	男女同工同酬
GRI 406: 不歧視			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	34	5.1.2 工作權保障
GRI 407: 結社自由與團體協商			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	37	結社自由
GRI 408: 董工			
408-1	營運據點和供應商使用董工之重大風險	31 18	5.1.1 雇用關係 3.3 供應鏈管理
GRI 409: 強迫或強制勞動			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	31	5.1.1 雇用關係
GRI 413: 當地社區			
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	42	5.2 社會參與
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	本公司無所述情況
GRI 414: 供應商社會評估			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	18	3.3 供應鏈管理
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	本公司無所述情況
GRI 416: 顧客健康與安全			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	16	3.2 客戶滿意與產品服務
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	本公司無所述情況
GRI 418: 客戶隱私			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	本公司無所述情況
GRI 419: 社會經濟法規遵循			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	-	本公司無所述情況



豐泰企業股份有限公司

網址：www.fengtay.com

地址：640111 雲林縣斗六市科工八路 52 號

電話：(05) 537-9100 傳真：(05) 537-9105