

# T2

## SUSTAINABILITY REPORT 2017



## 封面故事

封面的足印代表的是泰光的承诺，承诺用积极和有竞争力的步伐，迈向现代化的、快速、灵活和人才济济的旅程。

贯穿报告始终的小图标代表我们的员工、环境和社区。

## 关于报告

- 报告原则:** 报告内容与全球报告倡议组织指导原则一致
- 报告范围:** 总部(安东, 金海市, 庆尚南道, 韩国),  
海外工厂(QT, VT, VM, TT)和主要供应商
- 报告日期:** 2016年6月~ 2017年5月 ( 2016.1~ 2016.12 财政信息 ), 发布连续三年以上的数据
- 报告频率:** Annually每年 (第一次报告发布于2013年)
- 发布方:** 泰光实业有限公司 ( 主页: [www.tkgroup.co.kr](http://www.tkgroup.co.kr) )  
SM Team TEL: +82 55-330-1973 E-MAIL: [t2sm@t2group.co.kr](mailto:t2sm@t2group.co.kr)  
Andong, 26 2635beon-gil, Gimhaedaero, Gimhae,  
Gyeongsangnam-do, South Korea
- 获取更多信息渠道:**

# INDEX

## 可持续性概述

高层互动信息	04
CEO's 致词	05
泰光介绍	06
业绩回顾	08
经营与可持续生产战略	10
泰光方式	12
可持续亮点	14
道德经营与人权管理	16
产品安全与信息安全	18

## 可持续性议题

1. 制鞋业的未来	22
2. 战略人力资源	24
3. 安全工作场所	30
4. 环境管理	38
5. LEAN革新活动	46
6. 供应链合规	48
7. 泰光社会责任实践活动	50

## 附录

物质重要性评估	56
联合国全球契约组织10原则	58
联合国可持续发展目标	59
零容忍原则	60
全球报告倡议组织 G4 指标	61

# 可持续性回顾

高层互动信息

CEO致词

泰光介绍

业绩回顾

经营与可持续生产战略

泰光方式

可持续亮点

道德经营与人权管理

产品安全与信息安全



# 高层互动信息



JM,我觉得在革新管理理念的指导下，通过我们员工的勤奋努力的工作，去年我们取得了巨大的成绩。在我们的战略中融入未来竞争力的主题，你认为如何？

- Chairman YC Park -

我完全赞同您的观点，先生。最值得赞美的是我们的员工，在过去的一年中，是他们在全球经济困难的环境下，在完成产品创新、自动化和技术进步的同时还取得了卓越的品质表现。我们的未来竞争力需要我们在今年切实地维持和巩固安全和品质并不断进步。

- CEO JM Kim -



我相信在现今充满挑战的市场竞争中，速度和灵活性将会确保我们的未来竞争力。我们必须不断地开发和生产创新的产品和技术，建立一个以速度和灵活性为核心竞争力的强大组织。当然，前进的道路不易。但是我坚信我们可以不断发展，提升自我。

- T2 General Manager Mitchell Lee -

# CEO致词

亲爱的泰光的朋友和利益相关方，

在我们朝着“成为全球制造业无可争议的领导者”的愿景前行之际，我十分高兴的与大家一起分享我们的2017年可持续报告，这也是我们泰光的第五次可持续报告。我们作为一个自豪的合作者，又走过了一个持续的战略进步和商业发展的一年。CY16年我们取得了1.55万亿韩币的总收入，比去年增加了18%。我们非常感谢和引以为豪的就是我们的员工对于我们企业的发展做出的极大贡献。FY17我们生产了近64M双鞋，这对我们而言是一个新的里程碑。

当然所有的成就离不开人的创造。我们庆幸拥有68000名拥有智慧乐于奉献的员工，他们分部在全球包括韩国、中国、越南和印度尼西亚四个国家，他们不辞劳苦。辛勤工作，为我们创造和生产了很多最具革新性的产品。

这些成就的取得需要我们对员工的投入，我们正在致力于通过基层的活动，例如员工幸福度调查、社区加强项目以及其他有利的超越合规项目来打造与员工及社区的紧密关系。去年，我们在涉及员工安全和环境方面做出了巨大投资，主要是通过培训、意识和责任强化来提升我们的安全文化，进一步为员工安全的工作环境提供保障。我们同时也致力于提升我们的整体企业文化、创建一个零容忍的工作环境。不分背景、性别、种族、宗教信仰和性取向，支持和尊重所有员工的多样性和不同意见。我们为员工提供培训、教育和指导，让大家意识到泰光价值的重要性以及个人在建设积极的企业文化中所扮演的角色，并会继续将我们的文化融入到可持续性全球标准中去。

由于以上这些以及其他方面的努力，我很自豪地宣布，在越南的我们最大的工厂(VT)在可持续性评价中取得了银牌，并且尤为突出的是在五家取得银牌评价的工厂中，我们取得了500多分的成绩，是得分最高的工厂。我在此感谢所有的团队成员为我们取得的这一里程碑的努力和付出。我期待我们下一个工厂再取得这样优秀的成绩。

非常感谢我们的员工和利益相关方，如我们所期盼的那样，你们一直对于我们企业的发展起到了至关重要的作用。

此致

JMKim  
CEO/President

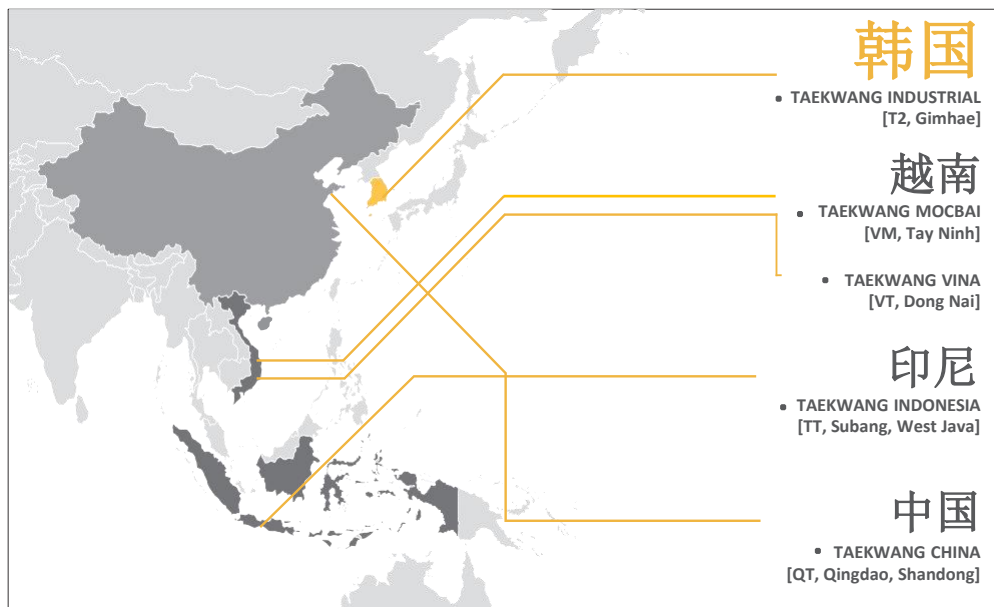


# 泰光介绍

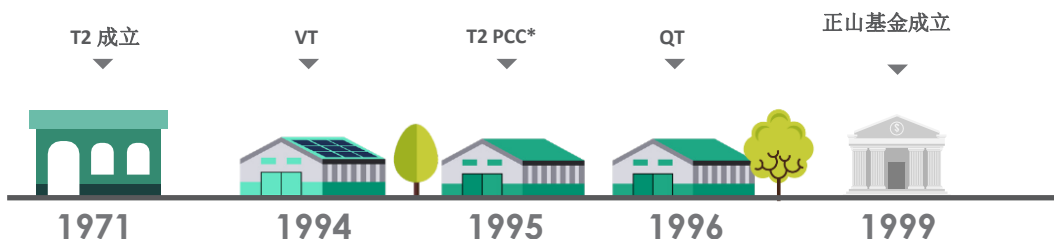
泰光实业有限公司（简称“泰光”）成立于1971年，从事鞋类的制造和出口。总部位于韩国庆尚南道金海市安东，拥有四家海外工厂。（VT, QT, VM, TT）。

泰光总部作为海外工厂的代表，建立商业关系、谋划市场战略并接受客户订单。另外，泰光总部研发制鞋技术和制作样品鞋。海外工厂根据总部发来的样品鞋，从事批量生产。订单的分派取决于这些海外工厂的技术能力和生产能力等实力。


今天，超过68000多泰光人致力于开发、创造和生产更多的创新的鞋类产品，这是史无前例的。




## 里程碑






成立 


46  
年

员工 

68,152  
人

产量 

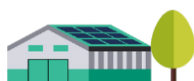
64,122K  
双

营业额 

1.33B  
美元

\*PCC: 产品研发中心

VT PCC



2009

VM



2010

i - Studio



2013

TT



2013

T2 PCC扩建



2017

# 业绩回顾



韩国总部研发中心

1,057人



越南研发中心

276人



VT 越南



32,902人



33,423人

TaeKwang Vina  
[VT, Dong Nai]



30,449,409



32,224,584 双

VT位于越南同奈省，坐落于边和市工业园区，距胡志明市车程只有40分钟，建厂已经23年。VT是目前最大的工厂，生产量占总量的50%以上并且拥有第二大的产品研发中心。

VT不仅着力于生产量的增长还通过员工的参与与赋权实现本土化来提升产品品质。VT还是安全文化建设的标杆工厂。



QT 中国



8,248人



7,477人

TaeKwang China  
[QT, 青岛, 山东]



8,531,927



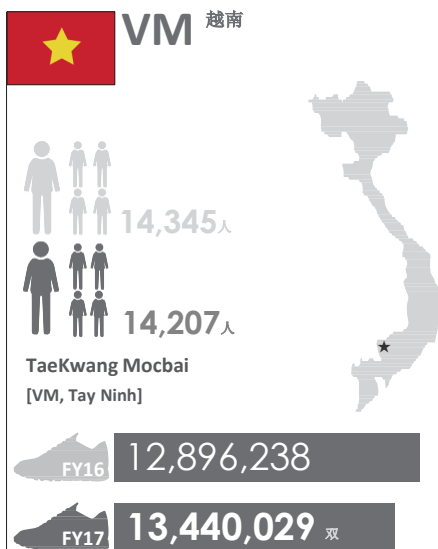
7,856,824 双

QT位于中国青岛莱西市，建厂22年。它专门生产高端产品。为了迅速适应中国市场的急剧变化（劳动力成本上升，计划生育政策造成的劳动力缺乏，高技能人才集中在大城市）促使我们加强劳动力战略。加快以精益生产为基础的自动化生产以及更多关注技术研发和多技能工的培养。

拥有最好的技术，泰光发展成为最好的制鞋公司，与全球知名的运动品牌成为合作伙伴。

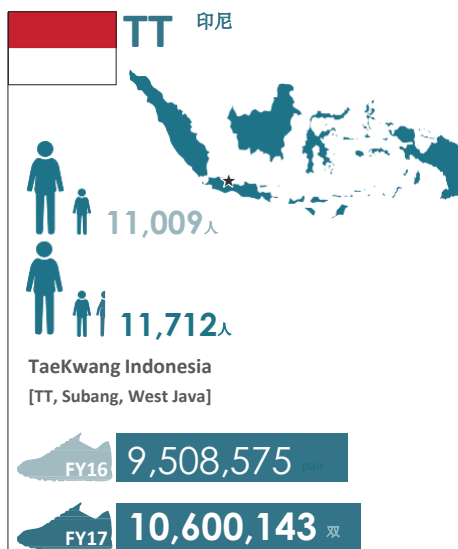
我们在产品研发中心开发出新的产品，将产品分配到海外工厂进行大批量的生产，在韩国和越南有两个产品研发中心在运行。除了产品研发中心，T2革新部门将革新思想融入到产品中，生产研发部门专注自动化生产。自建立以来，泰光用不断的技术开发和品质革新，为全球消费者生产和供应最佳性能和适应各种需求的鞋子。

泰光将继续飞跃，成为全球制造业无可争议的领导者。



VM距离胡志明市有2小时的车程。当地的居民都是种植水稻为生的农民。有强大的村庄社区。自2010年成立以来，VM就致力于提高员工的能力和软技能，以满足企业和组织文化的需要。

VM更进一步关注于通过LEAN教育让员工发现问题和提升自我，来提高员工参与度和能力建设。



TT坐落于爪哇岛西部的苏邦市，距离雅加达机场有160公里。自从2014年9月运营以来，TT和它所在的社区发展迅速。TT是苏邦地区最大的公司，也是人们最向往的公司。为了吸引合格的富有经验的中层管理人员，TT通过与万隆地区学校合作，提供奖学金的形式致力于发现和培养有用的人才。

# 经营与可持续生产战略

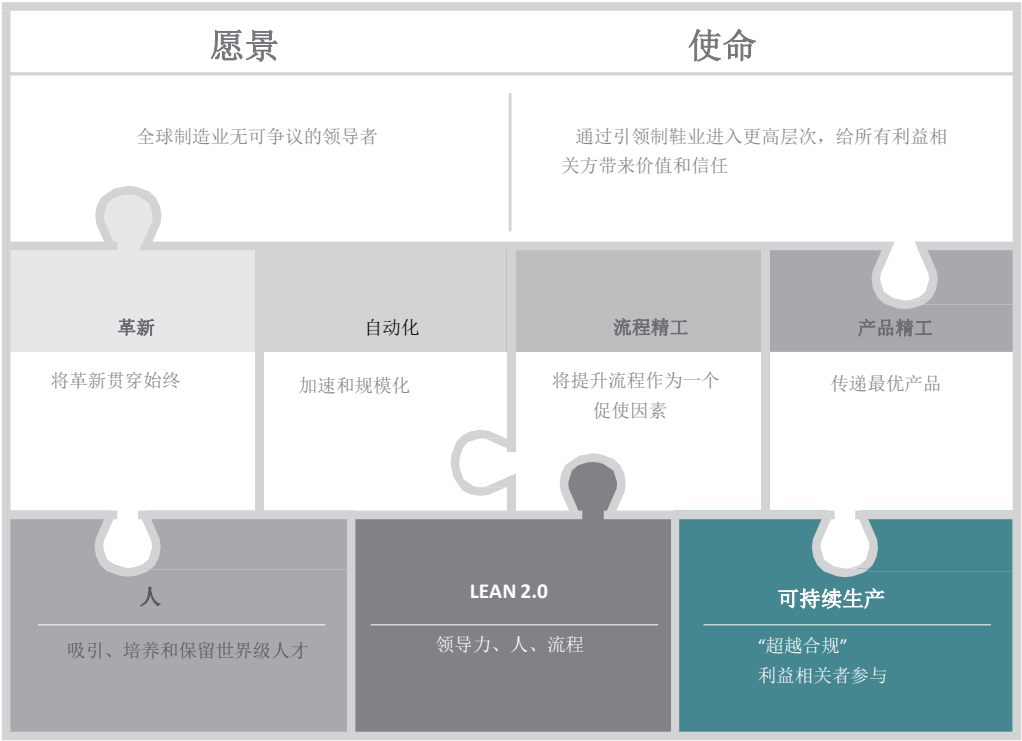
## 2021愿景

我们的愿景是成为“全球制造业无可争议的领导者”。

我们公司的战略规划包含了为成功商业所需的基础因素和可持续发展的促使因素。

我们通过革新中心对变化的商业环境做出迅速的反应，相对于传统的制造工艺和技术，这是一种超越。而且在自动化方面敢于投资，聚焦于最好的产品品质。

这些战略的基础是以人为本的管理、可持续性管理和精益生产管理。并且在过去的半个世纪里，这些也是公司保持成功的发展的动力和竞争力的基本源泉。



# 可持续生产战略

泰光以成为“最令人渴望的工作场所和最优社会责任的企业公民”为使命，我们建立了五个支柱，即战略人力资源、健康和安  
全、能源、环境以及精益生产。这些支柱是以“透明”和“诚信”、“多样化”和“相互尊重”、“社区支持”为基石。泰光  
通过可持续生产战略的实施，来支持联合国可持续性发展目标，并提升工厂和当地社区的和谐发展。



## 背景

企业创立伊始，创立者总是面临着各种挑战，而其成长则是以价值观为基础的。一旦企业发展到一定的阶段，就需要管理的制度化。为了更长远的发展，管理需要企业文化的支撑。作为一个全球化的制鞋公司，我们拥有不同背景和价值观的员工。为了成为“全球制造业无可争议的领导者”，我们需要一个指南来指导我们，认识我们的价值观是什么以及我们如何做才能实现它。这就是核心价值观。



## 核心价值观

拥有100多年历史的的一流企业至今仍屹立不倒因为他们独特的企业文化和价值观体系。为建立我们的方向和身份，通过创立价值观体系，泰光建立了TK Way（泰光道路）。为了创造每个人都理解并认同的价值观体系，我们通过对1578名国内及海外的员工的调查，并通过对不同层级的员工的面谈分析出泰光的企业精神，并将员工的期望和思想反映到价值观体系中。最终，TK Way 的核心价值观定义为“客户至上”，“相互信任”、“追求更好”和“创造革新”。

### 客户至上

以客户至上的思维和行动，对客户的需求和期望，做出前瞻性反应，达到客户满意。

### 追求最好

在商业、技术、产品和人力竞争方面追求最好，用最大的热情和无限优秀挑战成为世界最好。

### 相互信任

相信和尊重每一个人和每一个地方

### 创造革新

通过技术、品质、生产力和成本方面用创造性和超常思维进行革新，获取全球竞争力。

## 泰光人才

“人”是泰光成为全球制造业无可争议的领导者追求道路上成功的关键因素。泰光重新定义了能够担负起挑战和创新任务的人才及其所应具备的能力。泰光所寻求的人才专业的、全球的和创新的最优秀的人才，拥有全球竞争力和创新思想、能够打破已有框架束缚的人。



专家

在某一领域做的最好的人

### ► Lee SunYe, 视觉程序设计员, 现代化 部门

我是计算机工程专业的，在泰光工作了六年。作为一个视觉程序设计员，我总需要持续的教育和研究以及接受外部的咨询来实现自我发展。基于所获取的知识，我开发了“切割算法”和“匹配项目”。现在，我正在开发机械臂样板，将来用以通过照相机识别鞋底轮廓和在识别出的部位喷涂化学品。我愿意与新的人才分享我的知识并帮助他们获取更多的经验。



全球人才

有世界级竞争力的人

### ► Bui Thi Hong Nhung, 项目经理, 跑鞋部门

我在越南主修韩语并且在首尔的研究生学校学习了企业管理。2015年，经过朋友的介绍，我进入泰光工作。越南语是我的母语，但我的英语和韩语也很流利。另外，我对韩国文化很熟悉，这有利于我在T2工作。在海外工厂，我可以立即处理现场的生产问题并可以在交流中准确表达我的意见。我想在T2充分展现我的才能并通过不断发展自己的语言技能和创新理念，与团队成员通力协作，成长为全球人才。



创造型人才

用突破性思维创造新价值的人

### ► Ha TaeKyu, 化学工程师, 化学工程部门

我在海外工厂的经验帮助了我的创新想法。在与其他部署的协作过程中激发了我的改善和建议的思维。基于对海外工厂困难的了解，我解决一些问题，也更加积极地去寻找需要改善的地方。尽管实践这些想法的过程困难，但是当我克服了这些困难并找到突破口的时候，内心感到无比的自豪和高兴，充满成就感。这些是我创造性灵感的来源。不仅仅满足于我现在所拥有的，我还喜欢旅行和陪伴家人，尽力做到工作和生活之间的平衡。

# 可持续亮点



通过提升资源回收利用，最大程度减少对环境的影响

**废水再利用率32%**

**固废循环利用率61%**



建设“慈善屋”以改善越南员工和当地社区的居住环境

**总共建了90所房屋（VT56所，VM34所）**



设立 正山基金会奖学金项目

从2000年开始，为1498名学生颁发了37.7亿韩币，为社区捐献了21亿韩币。



通过安全和健康改善活动，在过去的三年里，

**安全事故发生率降低了60%，**

**损失工时工伤率降低了72.3%**



泰光邀请韩国和当地医院为员工和社区提供医疗服务。

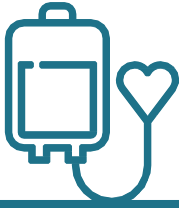
**共4400名员工和当地居民接受了体检服务**



VT 赢得“优秀企业奖”

凭借五个可持续项目，TT 获得了企业社会责任二等奖，因为在社会责任方面的优秀表现，TT 获得了印尼中小型企业管理部颁发的“企业社会责任奖”二等奖。





共有1032名泰光员工参加自愿献血活动



平均每年提供40.4小时的员工发展培训。  
培训内容包含职业发展道路。



为230名员工的孩子提供幼儿园、高中和大学的学费资助，总金额达7千万韩币。



VT和TT为附近的居民捐助了23头牛和羊  
VT 和VM为社区学校的孩子们捐助了70辆自行车和225副头盔。



VM 连续五年被评选为“消防管理优秀公司”  
QT被评为“废水管理优秀公司”



T2 产品研发中心开展主题活动：“运动的艺术”和“开放式交流”

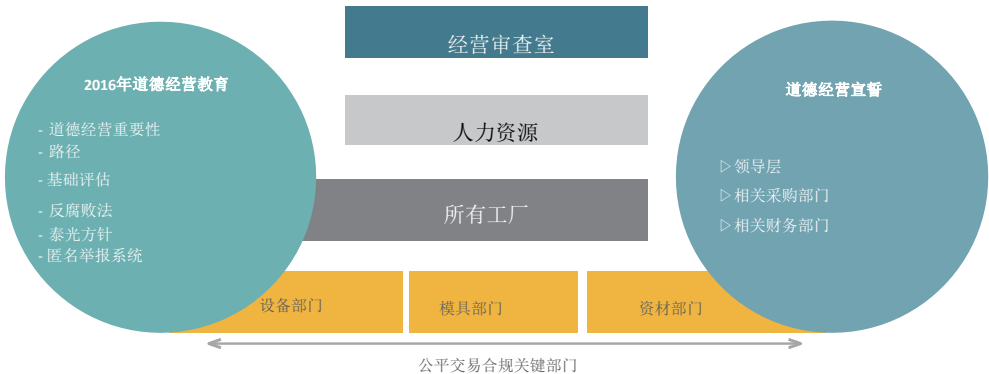
# 道德经营

## 合规活动

### 道德经营体系

泰光的道德经营由愿景、章程、道德标准和实践指导方针组成的。

泰光总部和海外工厂的道德经营处在人力资源部部署领导之下。经营审查室每半年举行一次会议来分享和讨论公司的道德经营方向和表现。去年，泰光道德经营室对所有国内和海外的员工进行了教育，强调商业道德和反腐败的重要性。最易发生道德问题的岗位如关键管理人员、负责采购和财务相关的人员宣誓遵守商业道德、诚实经营。



### 供应商参与道德准则

每年泰光都向供应商提供道德价值观体系、实践指南、奖惩政策以及举报系统的培训，与他们分享商业道德调查结果。

2016年10月，通过调查我们的供应商，来确认道德经营实践情况。在调查结果的基础上，我们改善了发现的问题并建立了道德经营的新政策和规章制度。



道德经营宣传网站

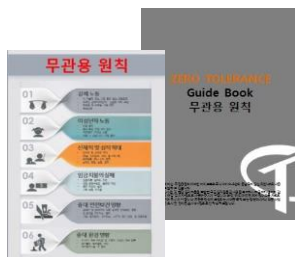
#### 供应商调查结果

- ▲ 道德经营总体效果很好 | 需要彻底根除索要或给予金钱或贵重物品。
- ▲ 需要改善同供应商之间的商业流程| 和分享年度调查结果。
- ▲ 建立纪律管理规则和实践指南。

## 保护人权做出的努力

### 零容忍指南书

泰光将以下6个项目作为零容忍政策必须包含的内容，无论工作场所内外都需被监管：禁止强迫劳动和使用童工、禁止骚扰和虐待、工资支付错误、对健康、安全和环境的影响。我们制作了介绍这些规定的手册，每个规定都列举了有关的事例。我们把手册作为培训材料预防任何违规的发生，也用以让更多的员工尤其是韩国派遣者和海外工厂的管理者全面了解和遵守这些规定。零容忍原则同样适用于我们所有的合作伙伴。手册包括24页内容，用韩语、越南语、中文、印尼语和英语五种语言出版，发布给所有的工厂。



### 跨文化和反骚扰教育

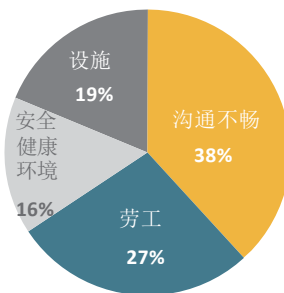
泰光有68000多名不同国籍不同背景的员工在一起工作。由于文化的差异和个人取向的不同会带来交流上的冲突和隔阂。因此，T2 人力资源部门去年给VM和TT工厂的韩国派遣者进行了跨文化教育并取得了很好的反响，他们学到了不同文化，有了新的视角。2017年下半年，我们计划在对海外派遣者的入职管理者技能培训中加入反性骚扰这块内容，对所有生产部署的新员工、组长、和主管进行该政策的年度定期培训。

### 抱怨体系

泰光视员工为主要的利益相关方并设立了多种多样的沟通渠道以提升开放式交流。通过一对一的日常员工访谈，我们接收员工的抱怨和对工作中遇到的困难反映，改善工作环境。通过匿名信箱接收抱怨，抱怨处理负责人调查核实所接受到的抱怨并在必要时采取纪律措施。去年接收到的抱怨中，前四位的抱怨分别是（沟通不畅、劳工、安全健康环境和设施-餐厅、卫生间、维修等）。308件抱怨100%得到了及时有效的答复。

#### 抱怨渠道

- ▷ 面对面访谈
- ▷ 苦衷箱
- ▷ 热线
- ▷ 总经理聚会
- ▷ 日常接收
- ▷ 定期会议



FY17 四大抱怨分析

# 产品和信息安保

## 加强产品安保

把安保危险降到最小是泰光的当务之急，确保我们的员工、消费者、公司和客户免于内外部威胁。因为一个安保事故会给利益相关者造成巨大损失，随着安保危险的增加和更复杂化，我们将持续提升安保水平。

## 提升产品安保意识

员工参与是有效识别安保危险的关键，因此，我们全年都会提供培训，调查和组织提升员工安保意识的活动。六月份对各个工厂1%的员工做了调查，97%的基本安保政策问题都被很好的理解，今年将提升到100%。

## 雇用和培养内部专家

留住有经验的安保专家对安保是极其重要的。除了总部两名拥有国际认可的安保证书CISSP、CISA和CISM的安保经理外，我们还雇佣了一名美国部队出身，专长于数字取证和犯罪调查的专家。我们也在通过和客户一起参加国际安保会议来培养内部安保专家，并对他们提供专业的安保培训和亲自实践活动。

## 智能安保系统

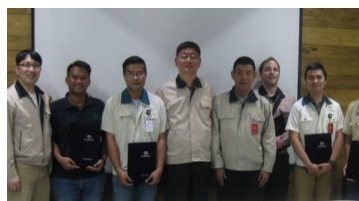
韩国和越南的产品研发中心PCC是最敏感的设施。我们在其中安装了智能视频监控系统，它能自动检测可疑的活动并自动报警。



员工进入T2 PCC必须走防止尾随进入的安保门



安保意识调查



完成职业培训后各地安保经理和CEO的合影



智能视频监控系统

## 信息安保

公司保存了全部传输到外部的信息，自动加密文档的解密记录和打印记录。公司会立即调查潜在的泄密，并告知所有员工防止可能的泄密企图。



泄密预防和调查

## 数据保护

为了保持我们的竞争力，越来越重要的是保护公司资料的可用性以免于恶意代码的侵害。我们所有的计算机系统具备了防御日益聪明和复杂的恶意代码，如勒索病毒，到目前为止未有资料丢失事故的报告。



防止恶意代码和病毒的入侵

# 可持续性议题

1. 制鞋业的未来
2. 战略 人力资源
3. 安全工作场所
4. 环境管理
5. LEAN 革新活动
6. 供应链合规
7. 泰光的社会责任活动



# 1. 制鞋业的未来

---

## 速度与灵活性

客户现在对于产品的性能最大的期望就是“速度”和“灵活性”。这意味着，我们作为鞋业专家，需要迅速适应市场变化的要求，重新调整战略，改变商业模式，制造出消费者喜欢的鞋子。这些市场的变化要求作为制造商的我们缩短交付周期、加强生产的灵活性。我们对于这些变化能否很好的适应不仅会决定我们是否能够生存，而且决定了可持续性发展的进程。

尽管一流的公司生产创新技术和优秀的产品，这些受消费者欢迎的产品和技术也很容易被其他公司所效仿。

因此，我们不仅要保持现在的状态，还要创建“更强的组织”作为我们的核心竞争力，将速度和灵活性植入我们的核心竞争力，并不断开发先进的技术和制造方法。

## 强化的快速反应开发能力

快速反应的含义是对鞋的开发与生产能满足快速变化的市场和消费者的需求。

为了适应这些变化，泰光掌握了三个法宝。

- ▶ **样品能力**: 在24小时内可以将设计出的产品生产成样品鞋。

为了达成这个目的，相关职能部署包括开发科、样板室、化学工程、模具和样品生产部门加强了彼此的沟通，使工作流程变得更加畅通，生产速度加倍提升。

- ▶ **灵活的生产计划**: 通过提供灵活的倒班工作提高了样品鞋的生产效率。

- ▶ **与客户合作**: 我们与客户之间的联系更加紧密，帮助他们更好地做出决定和降低从设计到样品的交付周期。

泰光在建立快速反应系统过程，不断增加设备和技术，并继续加强内部各职能部门之间的合作以进一步减少交付周期。



## 自动化推行

我们在中国建立自动化中心，用自动化设备进行鞋的裁断、缝纫和制造。自动裁断机运用运算法则优化裁断布局，增加了产量；自动喷胶机精确了粘合剂使用数量，并通过视觉扫描将胶喷涂到需要抹胶的部位。通过使用自动化设备，我们可以保证产品品质的稳定。推广到印尼和越南工厂的自动化设备已被论证通过，无论工人的技能或生产地点，都能够生产出品质稳定的鞋子。

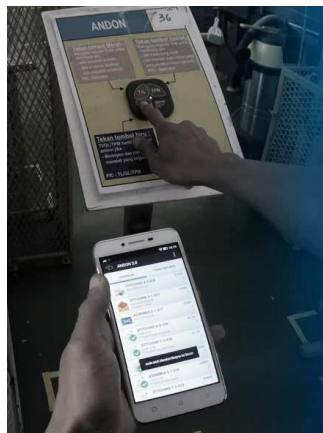
### ► 智能安东系统



对品质和设备手动数据收集和分析的方法阻碍了我们做出明确和迅速的决策。由于速度和灵活性是未来鞋业的关键成功要素，在TT实行的智能安东体系能够保证通过实时报告，对品质问题、设备故障和其他紧急情况做出及时的反应和处理。

由于在制鞋工业已经展开了生产自动化，这些智能的工具被用作大数据分析保证设备预防性维护以及设备的平稳运行。智能安东：

- 通过实时数据录入和对设备历史的追踪做出迅速的决策；
- 减少不必要的例如报告和电邮等书面工作；
- 用于建立战略性品质和机器维护计划。



## 未来劳动力准备

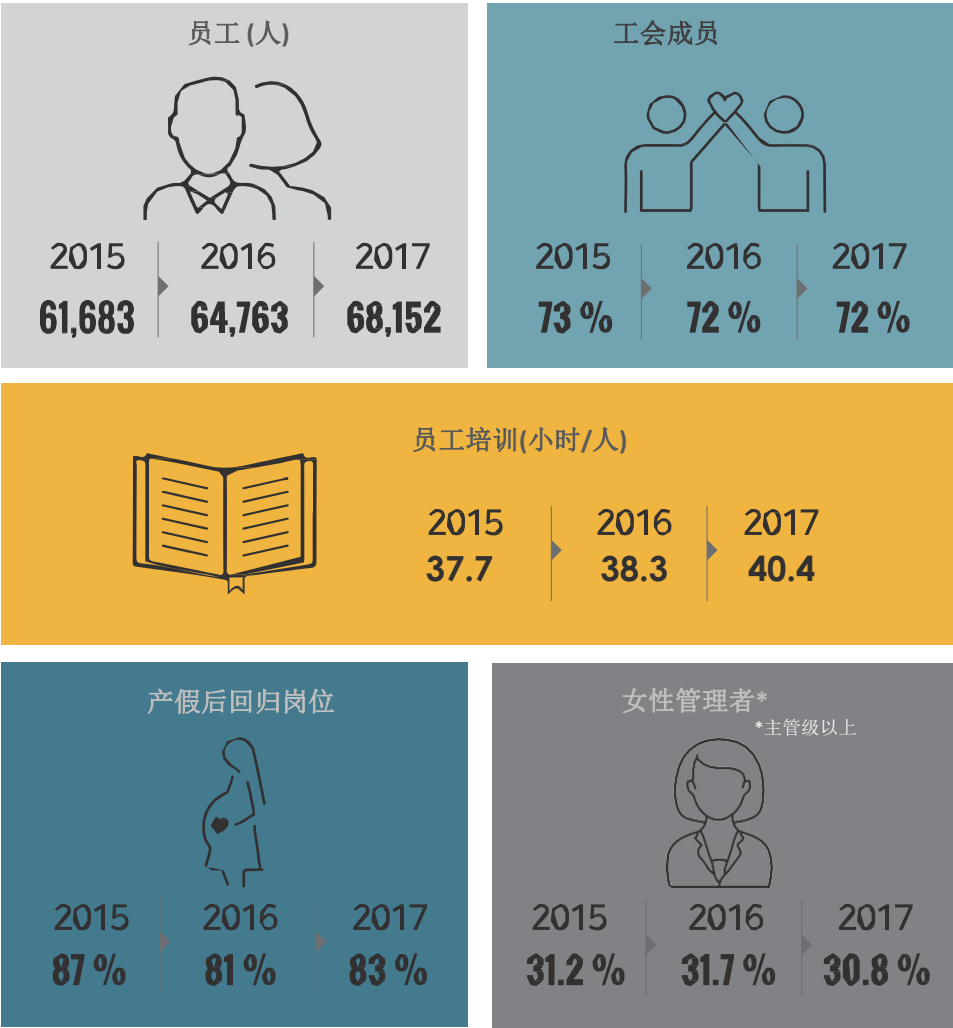
自动化生产将改变我们对于员工能力的要求以及他们的工作方法。

由于技术及自动化的加速发展，我们不仅期望有合格的职能领导来支持未来劳动力，而且需要进行组织变革吸引新一代。我们定义的员工的核心能力为解决问题的能力、领导力和交流能力，这些将成为用于招聘和培训的基础。

## 2. 战略人力资源

### | 人

与公司的战略一致，我们追求质量的增长胜于数量的增长。我们吸引符合未来工业发展需要的人才，并为他们提供自我发展的平台。我们将不断努力来营造企业文化，保证通过有竞争力的奖励的机会和成就感，来留住有才能的泰光人，并让他们自豪地在这里工作。



## 泰光品牌

### 主页更新

泰光开启了更新的主页([www.tkgroup.co.kr](http://www.tkgroup.co.kr)), 在泰光匠人精神的主题下、在年轻和充满活力的T2研发中心和制造环境下、在各种体育活动中, 我们设计了能吸引潜在的泰光新一代的网络主页。并且增加了英文版面, 方便海外工厂使用网站。为了招聘和雇佣, 我们在主页发布了每个职位和部门的详细说明以及泰光所期望的理想人才。



泰光主页可以通过个人电脑、手机和平板电脑进入



### T2 扩展

随着泰光组织的发展, 我们扩建了T2 PCC, 为员工提供一个革新的空间。在2017年2月投入使用, 在产品研发中心内, 员工可以通过跑、走和支撑人体的最低部位的鞋子的移动来激发灵感, 因此它忠实于基础, 并使基础闪光。

它是一个可以愉快交流并激发创新思想的空间



### 可持续性报告

从2013年开始, 泰光发布可持续性报告。我们对可持续性的承诺以及从尝试和错误中取得的经验教训都毫无保留地同我们的员工和利益相关方进行了交流, 也促进了我们更好地进行可持续性发展。

该报告起到了重要的作用, 作为一种渠道让重视企业社会责任的年轻人通过我们的可持续性活动获取了间接的经验。



## 人才发展

### 继任计划

我们正在追求中长期的商业战略，在海外组织中通过发展现地人才和继任计划实现企业的发展前景。

### 人才招聘和培养



### 高潜力员工项目

通过严格的筛选过程选拔出来的优秀的高潜力员工之后，根据高潜力员工的能力为他们定制培训项目。



**VT 高级理事, Pham Xuan Tho** 是全球人才发展计划中人才现地化的一个很好的例子。从1995年一毕业就加入泰光，Tho先生通过自身不断的职业和能力发展，成长为一名核心领导者的一员。他将从各种内外培训中学到的课程和教育项目应用到生产管理，并完成了品质保证系统。通过职业发展路径中岗位轮换的设计，使其为整个生产部门生产率提高和品质改善做出了贡献。现在他作为高潜力人才、继任计划和人才现地化的楷模来领导工厂。

**安德里亚斯, 现代化生产部门的领导**, 是TT人才发展的优秀例子。2014年大学毕业后，安德里亚斯加入泰光，从事自动化工程师的工作并确定了他自动化设备专家的职业发展道路。现在他成为领导TT自动化开发的核心人才之一。



2014

- ▷ 毕业于万隆技术学院
- ▷ 2014年8月加入TT
- ▷ 在韩国总部参加MM及自动化基础培训

2015

- ▷ 晋升为首席助理
- ▷ 参加Comelz OKC和自动包尼斯标记开发
- ▷ 为中国青岛泰光自动化中心MM机器、准备和制造线做培训
- ▷ 为越南研发中心的现代化设备的实验和试点做培训

# 人才保留

## 交换项目

从2016年开始，泰光实行了每年两次的人才交换项目。这个项目的目的是为海外的人才提供机会更好地了解T2的战略并使自己的工作与公司的战略相匹配。2016年，21人参加人才交换项目，2017年上半年，7名人才参加了该项目。另一方面，根据要求，为了加强对制造流程的了解，从T2到海外工厂以及海外工厂之间的人才交换项目也在实行。

- ▶ 8周的生活费用
- ▶ 培训和教育项目
- ▶ 跨文化项目、一对一辅导学习文化差异及业务流程
- ▶ 返回工作岗位之后，作为两国信息传递者角色
- ▶ 与其他海外同事的多文化交流经验和建立关系网络的机会

在T2人力资源部门学习了2个月是一次非常好的机会，通过对各种人力资源发展项目的学习，使我加深了对工作的理解。返回VT后，我开始思考和扮演一个更专业的人力资源发展人员。

在T2，我参加了各种人力资源发展项目，包括设计培训内容、学习内部培训师津贴制度和“鞋子设计竞赛”。

T2的培训不仅让我有机会学到了亲身实践的技能和知识，也激发了我对工作的更高的热情。

我把这种热情和知识一同分享给了VT人力资源部门的同事。从我回到VT后，我把自己的工作职能扩展到人力资源计划和审核管理中去，这些都归功于我在T2学习时对整个HR系统的更深的理解。我的挑战和目标领导VT人力资源部门朝着共同的目标前进和对人力资源系统更深的理解。

- Ms. Nguyen Thi Hoan, VT HR Team -



2016

- ▷ 晋升为部门领导
- ▷ 参加越南VH MC 3P活动
- ▷ 参加中国制鞋机器展览会
- ▷ 参加Lean 2.0和MMTL项目
- ▷ 领导LCA工程开发: AGV, Rotary CO Label Press
- ▷ 参加自动UV推行项目
- ▷ 领导VSM4 3P活动及自动UV推行项目

2017

- ▷ 晋升为部门主要领导
- ▷ 参加Lean2.0及MMTL项目
- ▷ 协助MCC准备和建立工作

## 组织文化

### 被员工所热爱的公司

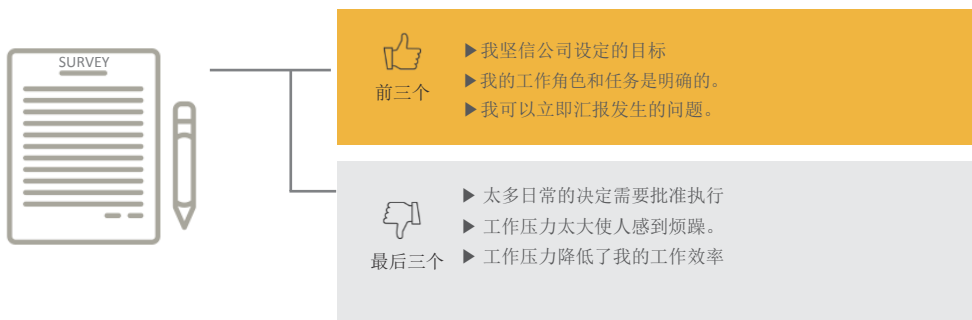
“相互信任和尊重”是泰光的核心价值观之一。互相信任指的是用开放的思想，通过欣赏、赞美和鼓励的方式交流合作，营造相互信任和相互尊重的企业文化。通过给不同部门的员工逐步灌输互相信任与合作的思想来创造最好的企业文化。另外，泰光也努力成为一个被员工信任的公司。总经理谈话是一个很好的例子。每个月泰光都要举行总经理与员工的会谈，加强团结、发现车间存在的困难或听取任何关于公司各方面的个人意见。在会议上，如果需要，沟通的内容会被记录下来并将员工反映的相关问题的处理进度在下次会议上通告员工。它已经成为我们在领导力上建立相互信任的最主要的沟通系统之一。

### 年度员工满意度调查

每年我们都要做全球员工满意度和参与度调查。该调查内容包括员工的工作、公司活动的参与、赋权、与同事及管理层的活动、工资满意度、福利和工作环境等问题。

以下是2016年的调查结果中排位最高和最低的三个答案

#### 2016 员工满意度调查结果



调查结果中积极的回应被保持并共享给团队。针对需要改善的内容，积极地收集员工的意见，并将其反映到企业政策发展中。

## 灵活的工作环境

泰光从2014年运行弹性工作系统。我们致力于建立一个弹性的和绩效导向的文化，通过实行弹性的工作时间、产假和商务休闲模式建立一个开放自由的工作环境。

- ▶ **弹性工作时间:** T2员工可以根据照顾孩子的需要选择工作时间从早7点到晚6点，代替从早8点到晚5点的常规工作时间。总部有21名员工采用了弹性工时。
- ▶ **奖励老员工:** 对在泰光工作了10年、20年和30年的老员工，我们颁发奖章、奖励旅游经费。
- ▶ **育儿假和育儿支持:** 我们努力保护女员工的权益，并为她们创建一个有利于家庭生活的工作环境。为了支持员工稳定的家庭生活，防止优秀的女员工为了家庭生活而中断职业生涯，我们鼓励使用育婴假，减少怀孕女员工的工作时间、在所有工作场所设立了女员工休息室和哺乳室，给予员工儿童补贴。

## 福利待遇



为员工孩子支付学费



油费补贴



免费室内健身房



班车



查体



礼物



生育/育婴支持



老员工奖励



员工折扣鞋



海外工作机会



免费餐



女员工团体和福利津贴

### 3. 安全的工作场所

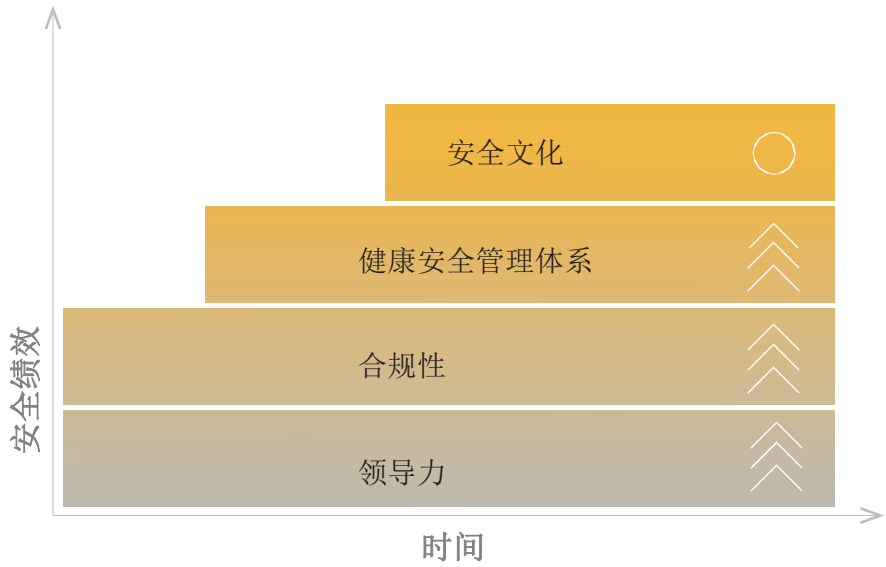
#### 在健康与安全中创造价值

为了成为健康与安全领域无可争议的领导者，泰光集团为所有工厂树立价值创造的典范。领导层作为示范者，遵守当地安全法律法规，巩固健康安全管理体系和提高安全文化成熟度。

所有泰光工厂都在领导层强力支持下，大力开展推广员工参与的活动，如安全宣誓仪式，零事故竞赛等。另外，我们通过提升当地员工的能力及技能，来实现本地化，并确保健康安全的持续性。

T2制定了企业2021年健康安全目标和战略，为海外工厂提供培训，并定期对其进行健康安全审核。

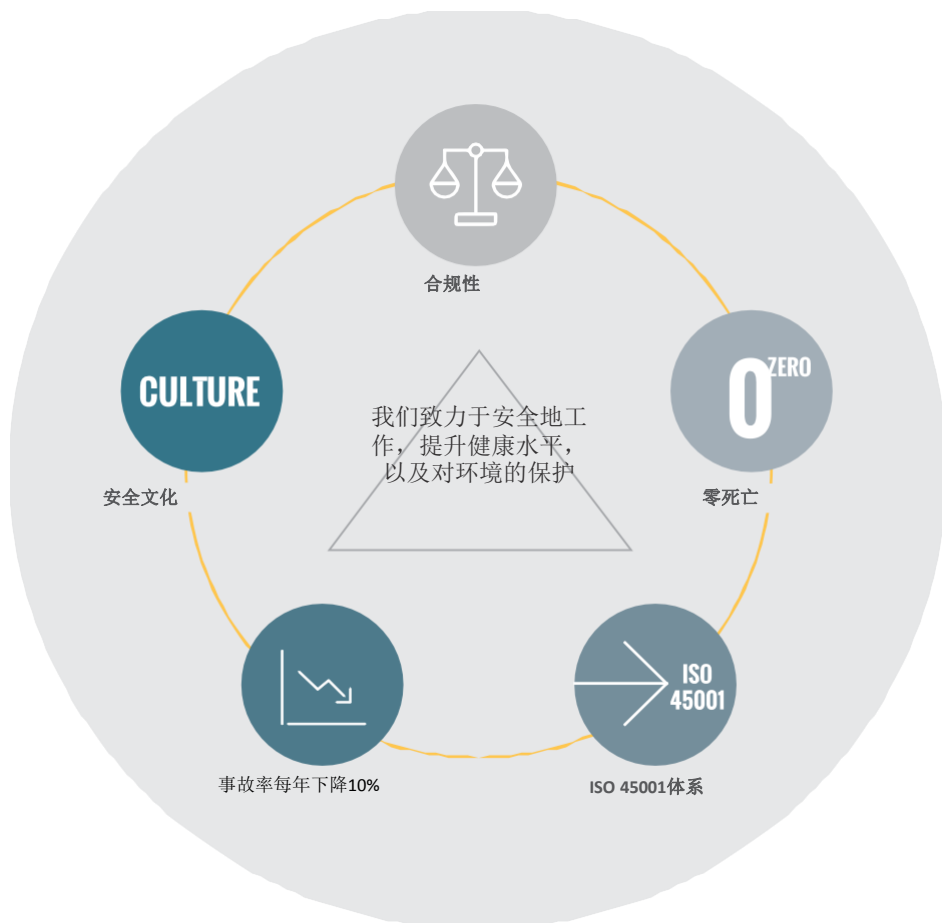
根据2021健康安全目标，每家工厂制定了年度健康安全计划并实施。通过集团总部与各工厂间的通力合作，取得了更好的健康安全绩效





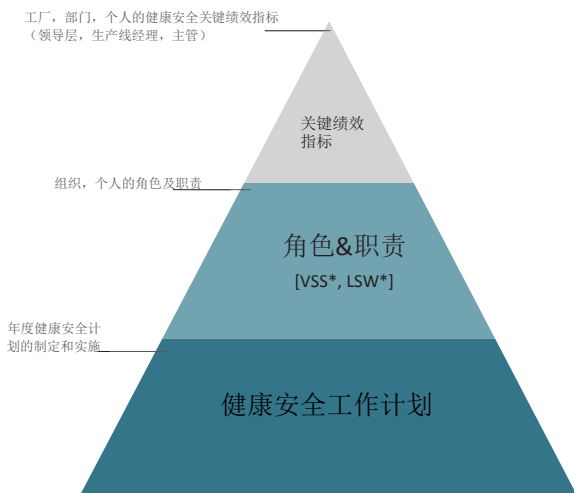
## 2021年健康与安全目标

成为健康安全领域无可争议的领导者，泰光集团将此2021年的目标分解为5个方面：合规性、零死亡、ISO45001体系、事故率每年下降10%以及安全文化



## 领导层模范作用

为了实现2021年健康和安​​全目标，泰光集团明确规定了所有领导层的角色与职责，并且一直致力于提高管理者的积极性



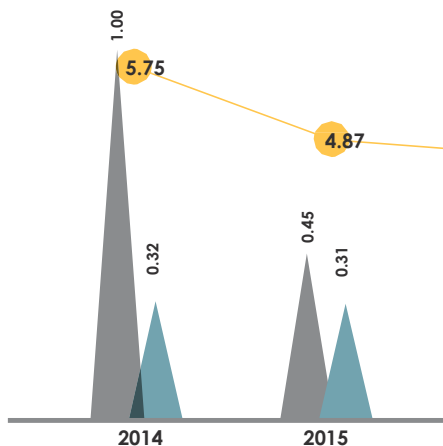
### 可视化安全记分卡 (vss)

所有工厂制作一份包含健康安全关键绩效指标、安全警示、优秀实践案例内容的可视化安全记分卡，并且通过健康安全委员会和车间健康安全公告板分享给所有员工。并且每家工厂的总经理在每月的经营绩效会议上向集团公司领导层汇报。

### 领导标准化作业(LSW)

通过领导标准化作业，我们为从总经理到生产线管理者各层级的管理者制订了详细的角色和职责，包括从每天到每年的具体工作事项并监督实施。

● : 已实施  
○ : 计划加强



## 健康安全管理水平

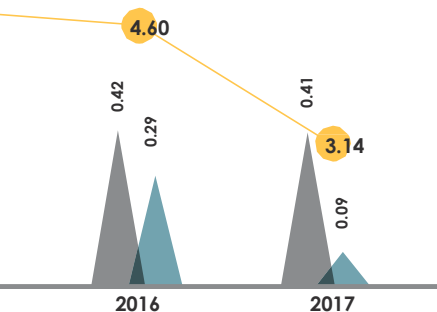
所有海外工厂近期已经从事后应急阶段发展到了预防为主阶段。我们致力于培训和教育以提升包括领导层在内的全员参与的健康安全活动。



### 主要健康安全绩效

通过过去三年的持续改善，可记录事故率（RIR）已经下降了60%以上，特别是损失工时事故率（DART）下降了72.3%。这意味着我们所有的泰光工厂通过每年减少400起工伤事故和150起损失工时事故，为健康安全的可持续发展奠定了基础。

▲: RIR ▲: DART ●: LWDR



### 定义

下面是以每100个工人工作一年为例进行换算的安全指标：

\*RIR (可记录事故率)  
急救以上事故率

\*DART (Days Away, Restricted work activity or job Transfer)  
需要离开工作岗位超过24小时的事事故率

\*LWDR (损失工作天数率)  
由事故导致的损失工作天数

## 合规活动

### 合规

泰光遵守当地和国际的健康安全标准，并按其中更严格的执行。

T2 总部对以下六个方面进行定期的合规审核：化学品管理、员工保护、维修安全、消防/应急响应、以及健康安全环境管理体系

根据去年的审核结果，没有发现严重的问题，并且每家工厂都在努力去找到根本原因并进行改善

### 健康安全零容忍





泰光制定了安全规定“零容忍原则”，所有人员包括外包商都必须遵守。

- ▲ 外包商安全管理程序
- ▲ 跨越联动装置
- ▲ 标定锁定
- ▲ 作业许可流程
- ▲ 交通安全

泰光通过提供培训，活动和安全改善项目实施零容忍原则，并且通过奖励来鼓励所有员工遵守。

## 通过第三方咨询机构建立安全的工作场所

泰光基于近三年的事故分析选取了高风险区域，并且邀请第三方机构进行咨询评价，并协助提供以下安全工作环境

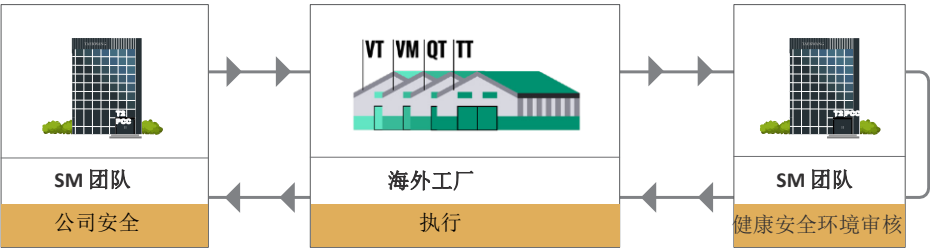
 消防安全	 建筑安全	 机器安全	 用电安全
所有工厂由AON 机构进行了检查审核 [2016年11月]	VT进行了建筑物安全评估（2017年5月） [QT 计划于2017年10月实施]	第三方机器风险评估	韩国电气安全公司对电力设备进行检查 [2016年12月]
<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 消防设施的功能性测试</li><li>▶ 易燃材料的存储检查</li><li>▶ 动火作业许可系统</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 在第三方机构对20年以上的老建筑进行评估后，根据他们的建议确定改善点</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 与设备供应商一起从机器的设计阶段开始考虑安全。对操作人员进行JHA（工作危害分析）和SOP（标准作业流程）培训。</li><li>▶ 对设备维修工程师进行风险评估培训</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 变压器油测试</li><li>▶ 热成像仪</li><li>▶ 接地电阻的测量</li><li>▶ 每个工序的过载测试</li></ul>

# 健康和安全管理體系

泰光制定了2017年公司的健康安全目标：零工作相关死亡事件，健康安全关键安全指标KPI下降10%，构建健康安全管理体系。

## 零工作相关死亡事故

过去的两年内我们的海外工厂发生了两起第三方工程承包商的死亡事件：钢结构安装过程中高空坠落以及宿舍装修工作中发生触电.为了预防严重的事故，泰光选取了六种高风险作业实行STOP6. STOP6 程序包含了企业的安全标准，PTW（作业许可制度）系统，加强总经理/主管人员的角色及职责，加强公司的健康安全环境审核，T2的SM团队通过定期的对所有海外工厂和第三方外包商进行培训以及健康安全环境审核（一年两次）来支持STOP6程序。



## 公司STOP6安全标准规定

<input checked="" type="checkbox"/>	外包商安全	在订立合同前进行资格预审，施工项目过程中的作业许可管理，施工后对外包商进行安全评估
<input checked="" type="checkbox"/>	电气安全	电气设备的风险评估，设备设施检查表，设立电气安全管理者的角色及职责
<input checked="" type="checkbox"/>	变更管理	制定变更管理程序，在设备、技术、化学品、设施、流程和人员发生变更时，将健康安全环境因素考虑在内。
<input checked="" type="checkbox"/>	标定锁定	在维修作业中执行标定锁定流程以确保安全
<input type="checkbox"/>	机器防护	计划于2017年下半年进行
<input type="checkbox"/>	交通安全	

# 健康和安全管理體系

## 健康安全KPI下降10%

泰光制定了集团的2021年健康安全KPI 目标: RIR, DART, LWDR 每年下降10% (KPI详细解释请参见 33页)。

## STAR (停下-思考-行动-回顾) 活动

我们开始了STAR活动来提高安全改善数量和未遂事件报告流程, 在去年我们发现并改善了大约1500项不安全行为和状态。



STAR 活动

# 海外工厂的健康安全活动聚焦

## VT- 总经理安全巡查以及3P车间百日安全无事故活动

总经理和领导层每个月进行一次安全巡查。VT在事故发生率最高的3P工序启动了“百日安全无事故”活动, 并且通过员工的积极参与取得了100天无事故发生的业绩。

## VM- 基于事故分析的安全改善活动

通过事故分析, 识别出了前五种高风险机器并进行分类, 这些被识别出来的机器设备都设立了安全警示标识并进行集中改善

## QT- 工作危害分析和安全圈活动

QT专注于工作危害分析活动以及安全圈活动, 在员工的积极参与下消除事故危害。

## TT- 安全大使项目

拥有充足知识以及丰富经验的员工被任命为安全大使。安全大使对生产部门的安全担当进行了安全意识培训项目。



VT 总经理安全巡查



VT 3P 百日安全无事故活动



TT 安全大使培训



VM 改变双手操作开关的位置

## 安全文化

### “强大的安全团队”，建立高层次安全文化的第一步

强大的安全团队是建立组织内成熟的安全文化的第一步，泰光集团对这一点高度认可。因此我们通过集团在集团总部和海外工厂招聘更多的安全工程师来进行组织结构更新

另外，我们加强了对生产线经理及主管的相应角色及职责要求，并且在海外工厂通过安全大使项目提升了130位安全担当者的能力和技能

## 未来发展中不可或缺的驱动引擎 “安全”

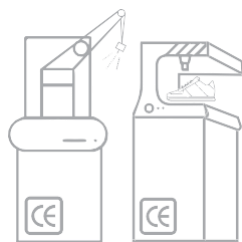
制鞋业目前正在通过使用自动化设备来进行着由传统的密集型的生产方式向现代化生产方式的转换。现代化生产环境中的危害与手工生产环境下的危害截然不同。在新的工作环境中发生的事故表现出了不同的模式和伤害。因此泰光采用了Safe Machine项目和BBS活动作为未来发展中不可或缺的驱动引擎，保障现代化生产环境的可持续发展。

### 机器安全项目

在设计阶段提供安全的机器是保护员工远离任何机器危害的最基本方法。泰光正在实行安全机器程序，只允许使用经过安全认证过的机器。并且我们正通过JHA,SOP和胜任能力培训等方法来尽力减少工作中的人为失误。

### BBS活动

BBS活动是通过在工作现场对人的安全行为好人不安全行为的观察和沟通来尽可能减少事故和伤害。我们从2016年启动了这项活动，并且将会在2021年扩散到所有生产流程。



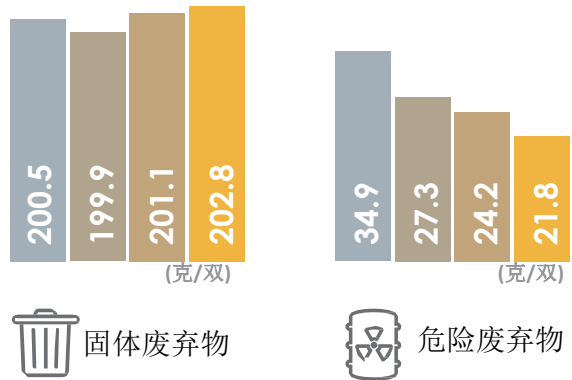
\*BBS: 基于安全的行为

# 4. 环境管理

## 环境管理和绩效表现

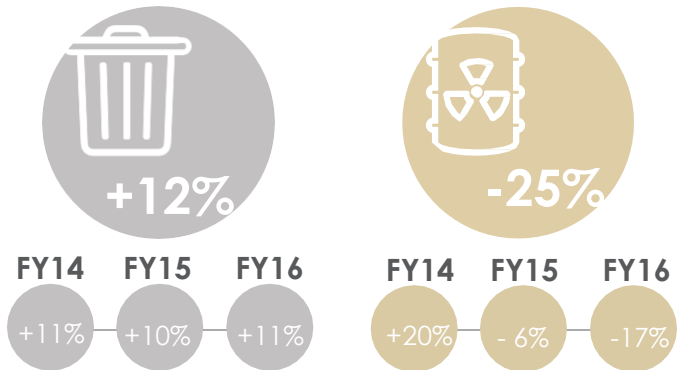
泰光致力于通过产品设计和废弃物处置减少环境影响、实现环境目标。泰光遵守当地的环境法律法规。此外，VT、VM和QT进行ISO14001环境管理体系建设。我们坚信我们能通过积极的环境管理和设定固体废弃物、危险废弃物、水消耗量、能源使用量以及化学品的环境KPI找到未来的创新机会。我们的员工、消费者及供应商也在共同努力提出并实现持续的环境提高理念。

四年环境绩效表现图



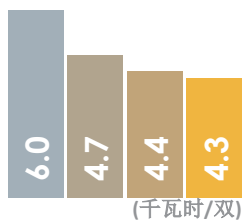
## 环境KPI绩效

(FY13 为基准线)

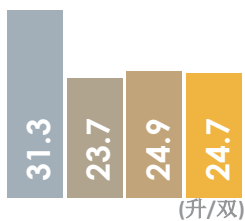




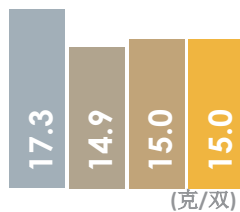
■ :FY14 ■ :FY15 ■ :FY16 ■ :FY17



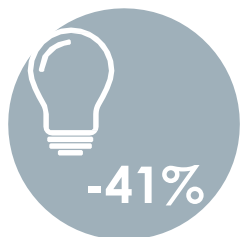
能源



水



化学品

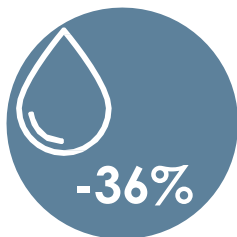


FY14 FY15 FY16



-35%

-40%

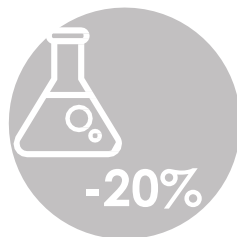


FY14 FY15 FY16



-39%

-36%



FY14 FY15 FY16



-20%

-20%

# 固体废弃物

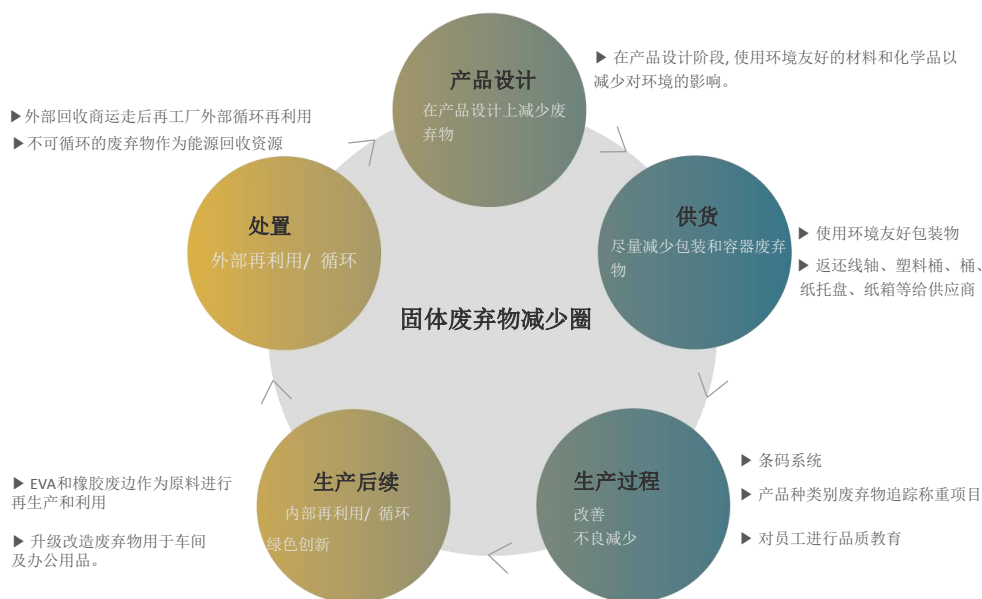
固体废弃物在各部门进行分类并收集存放在RMCC（可回收材料收集中心）。运送到RMCC的废弃物分类存放，之后的用于工厂内部循环/有的被外部分包商循环使用或用作能源再生资源。固体废弃物主要产生于裁断过程产生的纺织品废边。

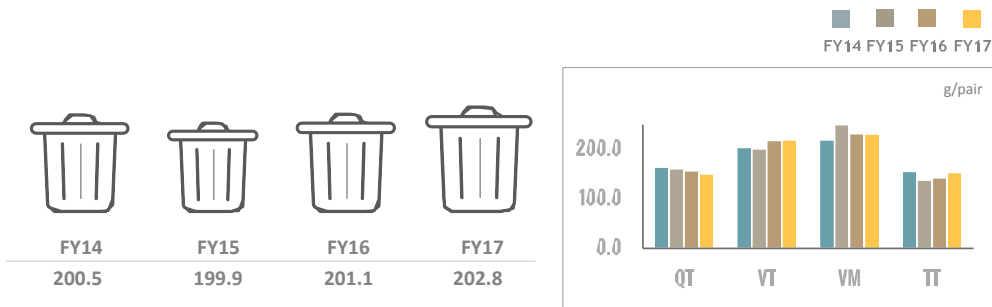
- ▶ FY17年固体废弃物比FY16年增加1%
- ▶ 主要增长原因: 新制品和设计导致EVA和纺织品废边增长

泰光的固废管理策略是追求废弃物绝对数量的减少同时对固体废弃物的循环利用达到最大化。同时，我们也自2016年4月份开始在所有工厂停止填埋工业废弃物。

## 减少固体废弃物的努力

从生产设计到废弃物处置，我们致力于实施以下多种多样的废弃物减少活动。





### FY17工厂别再循环率:集团范围 61%

QT 81% | VT 65% | VM 54% | TT 46%

### 前五位固体废弃物及处置方法

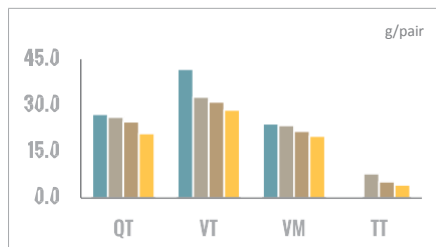
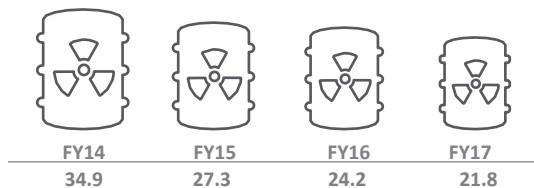
虽然工厂中产生的废弃物种类因鞋型的差别有些许的不同，然而，总体来讲，在FY17年具有以下特点：

- ▷ 产生的废弃物种类大约有50种
- ▷ 集团范围内，工厂中产生的前五类废弃物占固废总量的54%，其中再利用和再循环的数量达到65%。
- ▷ 废弃物或者通过工厂内部循环、当地回收、闭链循环进行循环利用或者是用于能源回收资源。

固废种类 (产生率)	循环方法	工厂内部循环	当地回收	闭链循环	能源回收
纺织品废边(15%)			10%		5%
合布海绵废边(12%)			7%		5%
橡胶废边(10%)		10%			
皮革（合成类/天然）(9%)					9%
纸箱子(8%)			8%		

## 危险废弃物

FY14 FY15 FY16 FY17



在整个生产过程中，为了与固体废物混在一起造成环境污染，所有的危险废弃物都经过了彻底的分类。另外，为了减少化学品如粘合剂和污染的废抹布的使用，我们还通过系统转换积极地减少危险废弃物。一个例子是在VT丝网印刷过程中用水清洗水性油墨，然后处理过的废水被重复使用。(参照水的使用页)

- ▶ 危险废弃物分成液体类和固体类分类储存
- ▶ 化学品空桶返还供应商
- ▶ 对其他危险废弃物进行能源回收处理
- ▶ 危险废弃物主要来自于丝网印刷、空气泡染色和粘胶的工艺流程
- ▶ 与FY16年相比，FY17年危险废弃物减少了10%左右



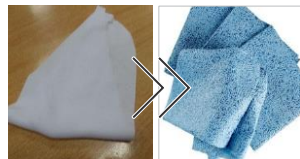
通过空气泡染色溶液循环减少了90%的危险废弃物 (活性炭过滤罐 + 蒸馏系统)



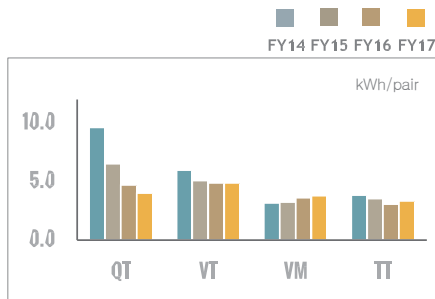
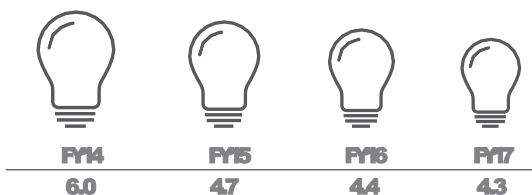
开发了一种新的化学品容器，通过接触空气来防止化学品的硬化



通过使用嵌入可循环的海绵，每月减少1吨多的污染抹布。  
通过将棉布换成聚酯布料进行清洁，减少50%的抹布使用量。



# 能源



各工厂的能源委员会(SM、TPM、工务科) 每天巡检能源浪费现象并修理。同时，他们还鼓励员工通过改善参与到能源节俭活动中。

- ▶ FY17年比FY16年能源节俭增长2%
- ▶ 中底及外地加工工序要求高耗能设备，这些设备的能耗占全厂总能源使用量的将近50-60%。

## 能源监测系统的使用(EMS)

目前在VM, TT和VT2已经安装泰光EMS系统。各车间的能源使用量实现目视化及实时管理。

- ▶ 能源巡检活动重点关注高耗能车间并促进高效能源的使用。
- ▶ 根据EMS对电负荷的监控，点检那些影响供电平衡的有问题的配电盘并提前对其修复。
- ▶ 加强用电安全，节约用电。

## 节能活动

<b>VT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 在外底水洗工程安装太阳能加热系统 (44kwh 的用电量来自于可再生能源的使用)</li> <li>▶ 自动Phylon机更换伺服电机将能源使用量减少至原来的87%。</li> <li>▶ 车间天花板使用自然光代替灯光，节约用电。</li> </ul>	<b>TT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 自2016年11月开始，通过避开用电高峰时间段(18~22)减少用电费用</li> <li>▶ 每天能源点检活动可以节约用电50.9kwh/天</li> </ul>
<b>VM</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 使用滤油机</li> <li>▶ 减少设备停机时间</li> <li>▶ 减少废油</li> </ul>	<b>QT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 在车间储气罐上安装调压阀节约用电13kwh</li> <li>▶ 水洗机烤箱和水罐保温</li> </ul>



VM 滤油机



废油/过滤的油/污泥



VT 自然光

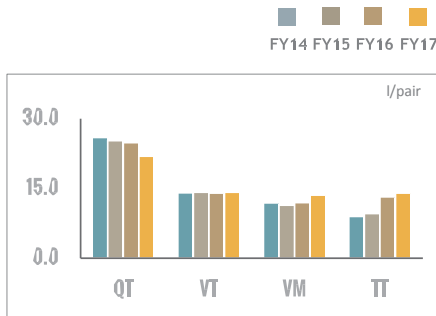
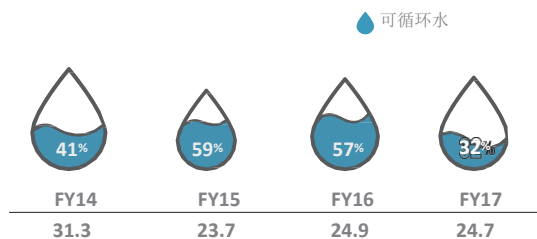


VT 太阳热系统



QT 调压阀安装

# 水



泰光使用市政供水作为水源

- ▶ 饮用水和冲厕(70%)，食堂餐厅 (15%)，生产过程(10%)
- ▶ 与去年相比，水使用量减少1%
- ▶ 水使用量主要增长&减少的原因:
  - ▷ QT/VT: 更换水管道，由地下转移到地上来防止漏水发生。通过改善，QT用水量大幅减少。
  - ▷ TT: 为了准确的追踪栋别水使用量，安装水使用监测系统
  - ▷ VM: 由于生产能力的提高，VM的污水处理厂处理的废水量也随之增加，因此工厂可以用处理过的中水冲马桶和灌溉花园。之前，这些用水是依赖于市政自来水。

## 废水再利用

泰光水管理政策是追求水消耗绝对量减少的同时最大量的废水再利用。

- ▶ VM, TT, QT 自行运营污水处理厂
- ▶ VM 污水处理厂扩建后，70%以上的废水将被回用。
- ▶ QT 回用大约20%左右的废水。
- ▶ TT 计划建设污水处理厂来回用处理后的中水。
- ▶ VT 坐落在工业区不需要自建污水处理厂，但是VT在丝网印刷和中底/外底洗涤工艺区建设了污水处理厂来循环使用处理后的中水。

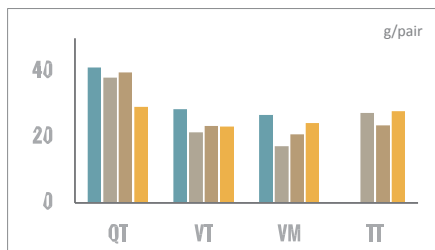
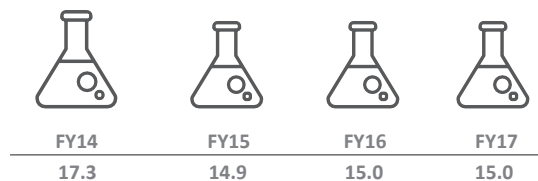


QT/VT 防止漏水管道建设



VT 中水回用小型污水处理厂

# 化学品



泰光促进水性化学品替代油性化学品，在减少整体化学品消耗的基础上，降低环境影响。我们鼓励员工参与减少化学品使用的改善。

- ▶ PDS广泛应用于处理剂，粘合剂，清洗剂，丝网印刷墨以及硬化剂，处理剂占50%以上的PDS使用量。
- ▶ PDS FY17年的使用量和FY16年使用量一样。
- ▶ 最主要的增长原因是鞋型的改变以及全掌空气泡及合成革的使用。
- ▶ 减少活动有在UV过程中使用水性先处理剂、和VT产品研发中心一起从产品研发阶段开始增加丝印过程中水性墨的使用、监督油性化学品的使用和每个配胶室的废弃物以及改善化学品容器。

## 受限物质清单(RSL)

用于生产过程的化学品严格遵守受限物质清单。资材和化学工程部门教育和管理化学品及资材供应商向泰光提供产品时遵守受限物质清单。资材部门每年都对受限物质清单进行更新管理，化学工程部门每月都会根据资材的颜色和高风险程度随机挑选资材进行测试。购买资材和产品的过程都严格把关，避免对我们的员工在生产中造成伤害。（制造业受限物质清单）。同时，对于空气质量、空气污染物、废水和危废都进行严格的管理。我们彻底防止使用受限物质并遵守危险化学品零排放。另外，我们还努力改善流程，避免使用不必要的化学品

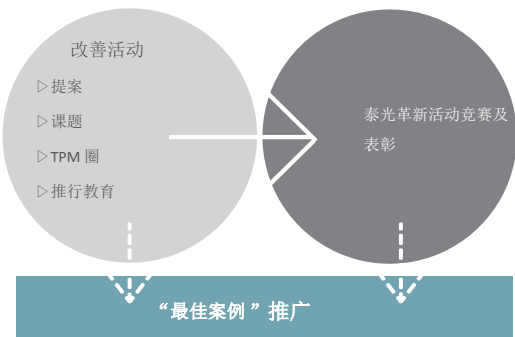
### 管理部门和RSL作用以及MRSL化学品零排放



# 5. 精益生产革新活动

## 泰光改善活动

改善是为了消除浪费，持续的进行Lean生产活动的基础。泰光运用改善的标准化方法鼓励员工参与并解决生产、安全方面的问题，提高员工福利。泰光自创立以来完成了很多改善而且改善精神包含在2021年的愿景中。我们将推行更多的改善让Lean思想更深的植根于泰光文化。.



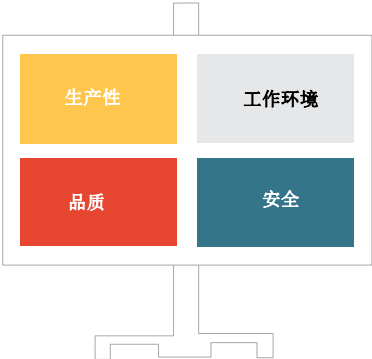
### Suggestion System提案制度

提案制度是指收集所有员工在工作和生活中的一些想法或者建议的流程。这包括提出建议，对建议进行审查，促进改善，历史管理，及反馈和奖励制度。泰光集团也在运行最佳案例的推广制度，即在集团内部对最佳案例推广到其他工厂。



### 改善公示板

提案部门通过各个车间的改善公示板和改善意见箱接收提案，并协助提案的实施。按照月别，季度别，年度别对优秀提案进行嘉奖，或者通过荣誉榜激励员工。在T2,提案制度从2016年3月进行了升级，提议，评估和问询都是通过IT来实现的。另外，我们通过SMS建议查询提升了参与率，通过不同的渠道使最佳案例得到分享。





## 泰光革新活动竞赛

自2015年泰光集团开展革新活动竞赛，分享最佳改善事例。2016年举办的泰光革新活动竞赛中，扩大了革新活动的竞赛范围，本次竞赛为各个工厂提供了展示最佳案例的机会，分享了通过革新取得的成果，对承办的活动表示感谢。在这次展示中，来自5家工厂的6个小组参与了发表。在个人发表中，自动裁断机和外底流程改善获得了奖励，在团队发表中，IP改善和ACE流水线效率提升获得了奖励。



在两天一夜的活动中，参与人员进行了实地考察旅行，对公司和工作充满了自豪感。本次竞赛活动既鼓励了参加的人员，又激励了没有参加的人员以后主动进行革新活动。



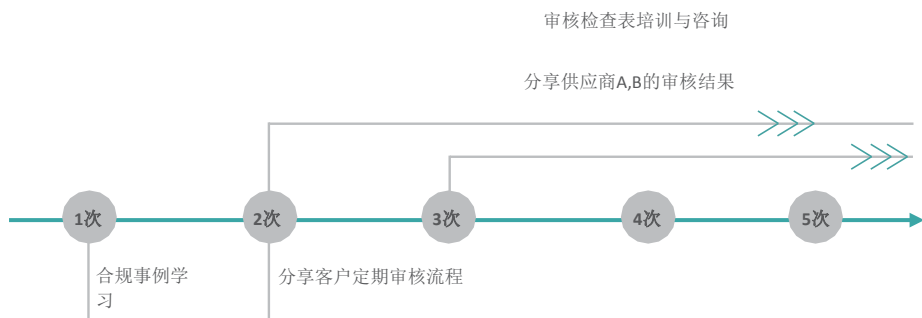
在我主导的革新课题中，得到了公司领导的大力协助。为了鼓励组员自愿参与，我每月对他们的工作能力，态度，参与度进行评价，对表现突出的人员给予小礼品。通过这次课题，组员态度更加积极。我认为管理者与员工之间的积极交流极大地激励了他们。我们课题活动的成功影响了生产线，对整个青岛泰光也有很积极地影响。通过参加革新活动竞赛，我也学习到了自动化和实地考察，感觉非常好。我愿意在以后的工作中提高交流水平，通过参观其它的工厂强化在自动化方面的知识。

- Su Yu, Innovative Activity Contest The 2nd Winner Team Leader

# 6. 供应链合规

## 合规支持和审核

泰光通过与供应商的积极交流致力于加强相互理解和信任。供应商、客户与泰光一起提高供应商的竞争力和可持续管理水平。从2016年到2017年我们召开了五期正式的合规社区会议。针对客户要求以及如劳工、人权、环境、安全和健康有关的社会责任合规内容为供应商提供了培训和咨询。另外，我们访问了供应商来帮助他们找出潜在的风险并协助改善，还针对他们的情况提供了专门培训。经过培训，提高了供应商在合规方面的认识并且所有的供应商都通过了客户的定期合规审核。



### 新供应商选拔程序

在注册登记之前泰光会评估新供应商的环境、安全、健康和劳工管理实践。评估工具包含劳工、环境、安全和健康标准等49项内容。我们鼓励供应商通过预审和咨询等遵守各项标准。审核中如果发现严重违规情况，会将结果同客户进行沟通。泰光充当了顾问的角色指导客户做最终决定。例如，泰光对日本的一家C公司进行审核，并与客户交流说明C公司缺乏透明度和对所发现的严重违规问题没有改善的行动。ESH 和 Labor评估完成以后，负责部门在还要对质量和流程进行审核以确认供应商的生产效率、质量和稳定的供应网络状况，最终完成最后登记注册。

新供应链注册审核 部分/ 细节	
<b>质量、流程</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 产品管理</li><li>- 品质检查</li><li>- 交货管理</li></ul>	<b>劳工 (9)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 工时和工资</li><li>- 抱怨和纪律</li><li>- 工会</li></ul>
<b>安全, 健康 (32)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 机器防护</li><li>- 预防维护</li><li>- 危险材料</li><li>- 消防、卫生</li></ul>	<b>环境 (8)</b> <p>与相关法律和政府许可相符</p>

## 与供应商合作

海外工厂的资材部门和可持续制造部门力图与供应商积极合作以减少废弃物的产生。尤其是VT的相关部门，为了减少包装材料的数量，调查研究了各种包装材料并将调查结果向供应商提出建议。将盛化学品的铝制桶换成拉链式的容器，不仅降低了原料成本而且将包装废弃物的数量降低了60%-80%。通过与供应商多次的会议于交流促进他们做出了很多改进。



供应商会议

## AFIRM 受限物质清单(受限材料清单)

2017年开始，我们开始申请确认资材、化学品和完成品的受限物质清单代替客户提供的最初的清单。2017年泰光化学工程部门对50个供应商进行了培训。将物质清单更新，增加了新规定的化学品和物质。供应商的受限物质清单四月份更新完毕。

\*AFIRM RSL: 服装、制鞋国际受限物质清单管理集团在2004年由美国和欧洲的主要品牌零售商成立。



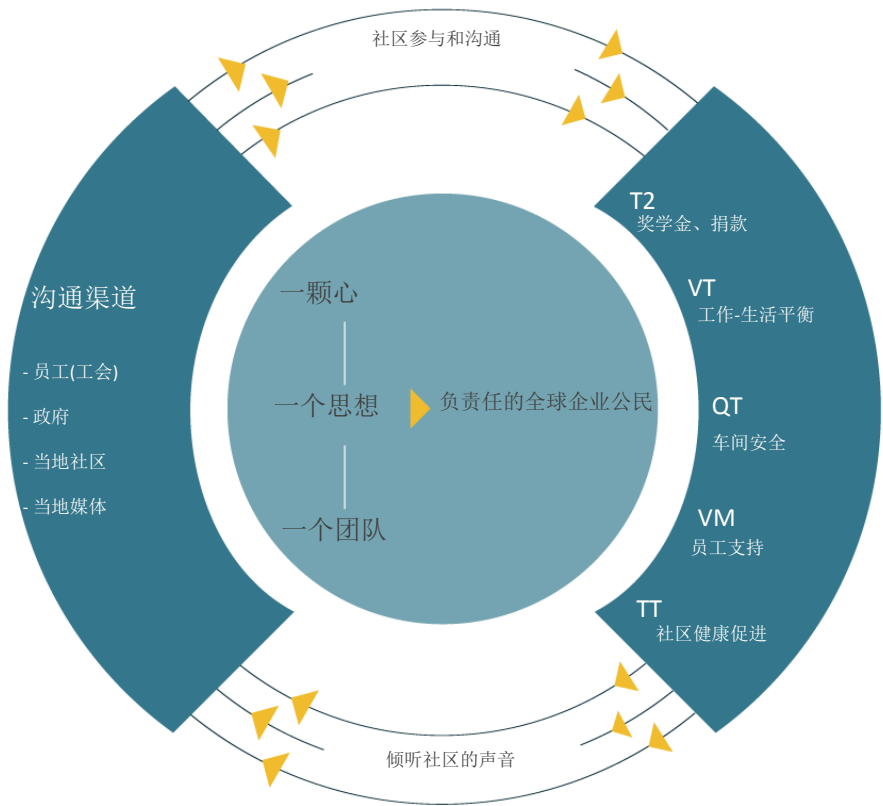
T2供应商合规团体

我们将专业的意见和知识分享到供应商合规团体。我们将所学的知识应用到车间和环境、安全、健康及劳工管理中去。我们也把应用所有标准中遇到的难题分享出来。其中对我们非常有帮助的环节是问与答及通过指导者-学员的项目答疑解惑。

- 所有主要供应商

# 7.泰光的社会责任活动

## 社区参与表现



	健康与安全	捐款	建设	
主要关注活动	医疗服务 妇科检查 怀孕与生育知识教育 儿童紧急逃生培训与教育 安全竞赛 (STAR, STOP6)	友爱之手基金 金子之心基金 为洪灾捐款	慈善之屋 村庄桥梁建设 灾后重建 饮用水过滤装置安装	
Contribution to SDGs可 持续发展目标贡献	<div>5 GENDER EQUALITY</div> <div>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</div>	<div>1 NO POVERTY</div>	<div>9 INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</div> <div>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</div>	

因为员工是泰光存在和发展的根源所以我们要努力为员工提供更多的福利和利益。尤其是为了平衡员工的工作和生活，我们做了各种各样的活动，如家庭日、文化交流节、建了善心房、为员工的孩子颁发奖学金。

我们工厂周围的社区室我们员工的基础。因为社区室员工和家人居住生活的地方，使我们的邻居。泰光将可持续性活动延伸到社区中去。

我们对社区的支持活动不仅包括通过为当地人提供工作岗位使他们变得富有而且支援灾后重建、为未来人才提供奖学金以及为当地居民提供医疗服务。



奖学金	员工	物资捐献
通过正山奖学金为员工子女提供奖学金	爱心家庭访问 家庭旅行/家庭日 泰光杯足球赛 泰光Vina幼儿园	羊和牛 为视力受损提供护目镜 自行车和安全帽 卡车和汽车
		 

## 苏邦医疗服务与文化交流节

自从泰光公司安排社区群众和员工参加医疗服务取得很高的满意度之后，2017年6月，TT公司为附近获取医疗服务相对很少的社区，提供了另一次医疗服务。由泰光公司提供资金支持，来自韩国昌原法蒂玛医院的四名专业医生（儿科医生、心脏病科医生、整形外科医生、牙医）和29名志愿者与苏邦当地的健康中心提供了医疗服务以及开展文化交流项目。共有979名包括TT员工和当地居民共有979名人员获赠了如蚊帐、牙膏一类的家庭用品和免费的医疗服务并获得了医疗队为他们开的药方。另外，医疗队和当地社区通过举行传统舞蹈、武术和音乐表演感受到了韩国和印尼的文化特色。



我感到非常高兴泰光为员工和社区提供的医疗咨询服务。我得到了一份礼物而且我和家人都得到了来自韩国的医生的治疗。

我和妹妹参加了文化交流活动。我和妹妹参加了各种令人兴奋的活动。我的弟弟对我说他希望长大以后能够进泰光工作。



## 致泰光玫瑰俱乐部的希望信件

“玫瑰俱乐部”是拥有30年光荣历史的T2的女员工组成的社团。每个月收集信息并帮助社区里经济困难的邻居。尤其是我们通过金海市社会福利中心援助当地的孩子们。2017年的儿童节，我们向金海社会福利中心提出举办通过希望之信的方式满足当地孩子们的心愿的活动。我们为写信讲述自己梦想故事的孩子们捐赠了鞋和学习用品。与“玫瑰俱乐部”的成员一起分享支持孩子们追求梦想的故事是非常好珍贵的时光。



我的梦想是成为一名卡通插画师。我可以用泰光送给我的最喜欢的彩笔和蜡笔描绘出我最喜欢的画。我会继续坚持画画，将来成为一名著名的插画师。

## 泰光VT幼儿园

### "用笑容迎接孩子,用爱心照顾孩子"

为满足广大员工的需求和期望,让员工可以全身心地投入到工作中去,保障他们的孩子可以得到良好的教育,越南泰光以全球标准建立了职工幼儿园。

幼儿园可以容纳500个孩子。我们为孩子们提供了安全及完美的教育环境,包括现代化的设施、免费教育、赋予创造性和激情的受过良好教育的老师。

园里现在有22名老师和238名学生。课程设计有利于孩子通过各种活动开发大脑的创造性思维能力。同时还建立了健康监护中心保证孩子们的身体健康。越南泰光幼儿园不仅吸引了自己的员工而且也吸引了当地社区群众。



“当我访问职工家庭的时候,发现一些员工在接孩子放学方面面临着困难。因此,工会向公司领导层建议建立幼儿园并且公司接受了这个建议。我非常感谢公司为我们的员工成立了幼儿园。”

— Mr. Dinh Sy Phuc (越南泰光工会主席) —

“自从我的女儿到越南泰光幼儿园上学之后,我再也不用每次下班都匆匆地去接孩子放学了。我从幼儿园的CCTV里随时可以看见女儿。我的女儿在幼儿园里通过老师的教育。和其他小朋友一起玩耍游戏,变得更加自信和勇敢了。幼儿园收费便宜,但是设施先进、教育质量好、饭菜也很美味。我感到很高兴。”

— Ms. Luong Thi Thu Thao (越南泰光生产线员工) —



# 附录

物质重要性评估

联合国全球契约组织10原则

可持续发展目标

零容忍原则

全球报告倡议组织 G4 指标





# 物质重要性评估

泰光为了挑选选可持续报告的主题进行了物质重要性评估测试。在选题的决定和内容上为了与全球报告倡议组织建议的指南相一致，我们通过物质重要性评估选取了报告的主题。泰光定义的重要性取决于与商业和可持续性的相关程度以及对利益相关者评估和决策的影响。我们根据物质重要性识别了10种问题并反映在报告中。

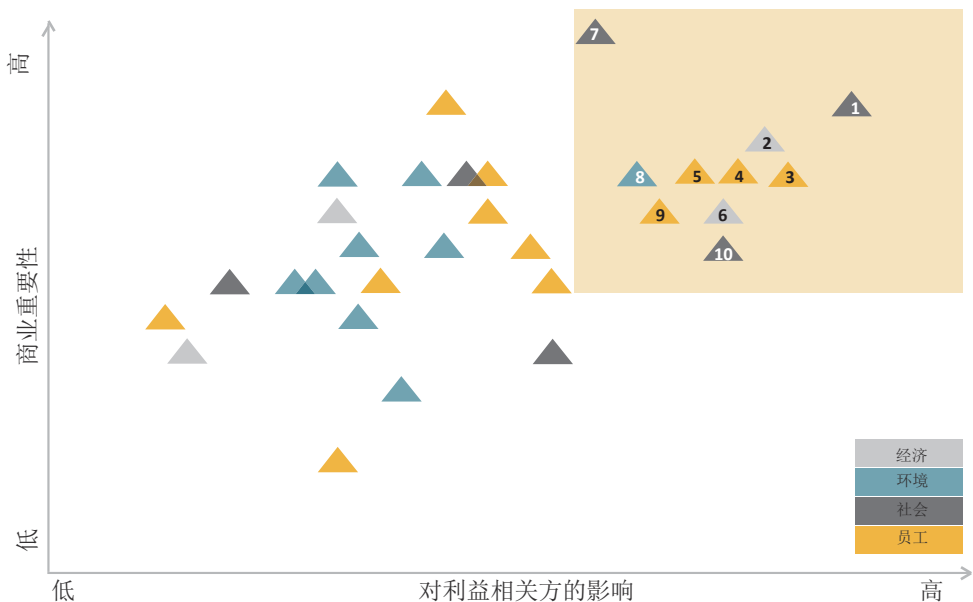
## 物质重要性评估步骤

步骤1 与利益相关者沟通	每个部门积极沟通收集利益相关者的意见并识别他们的需求。
步骤2 内部数据分析评估	SM 部门通过与每个部门面谈、分析经营战略和评估每个部门的政策和内部报告从中提取经营和可持续问题。
步骤3 内部环境分析与可持续性问题分析 标杆管理	SM 部门通过联合国全球契约组织的标杆管理、全球报告组织指南、优秀可持续性公司的最佳范例、全球工业发展趋势分析、与部门领导面谈及对公司经营战略分析等方式对可持续性问题进行分类。
步骤4 泰光潜在可持续性问题分析	对泰光经营有重大影响的潜在问题通过内部和外部利益相关者的意见反映以及对外部经营环境的分析被挑选出来。
步骤5 识别与重要性优先顺序	在对经营的重要性及对利益相关者的影响程度的基础之上，物质重要性评估潜在问题中的核心问题排列出来。
步骤6 有效性及重要性评估	对选出的核心问题进行经济、环境和社会影响的平衡性与合理性评估，收集相关问题的数据并写入报告。

## 内部和外部利益相关者调查结果分享

我们针对泰光的可持续性水平和可持续性核心问题在内部和外部的利益相关者中进行了问卷调查来收集他们的意见为本次报告做准备。通过这次调查得到了泰光人的积极反馈，对于泰光的可持续性发展道路提供了宝贵意见。尤其是有关泰光文化的建议，包括与管理层进行更开放的沟通及举例说明，对于我们需要改善和创新的方面的意见独特新颖。

我们经此次令人振奋的调查反馈和意见反映给了公司的领导层级相关部门部署并采取行动、采纳建议改善不足之处。所有利益相关方的意见没有反映在本次报告里，然而，我们将从现在开始，针对这些意见逐一改善。



## 前十位重要性问题及报告

No	问题	GRI G4 Aspect (DMA)	页码	主题
1	经济效益	经济效益	6, 8, 22	制鞋工业的未来
2	泰光的超越合规	增加的方面	24 - 50	除了制鞋工业以外的所有可持续性 问题
3	人才与劳动路力培养	培训与教育	24 - 29	战略人力资源
4	泰光的合规	合规	16 -17	道德经营与人权管理
5	工作平衡	雇佣	24 - 29	战略人力资源
6	未来竞争力	增加的方面	22 - 23	制鞋业的未来
7	供应商合规	增加的方面	48 - 49	供应链合规
8	危险材料管理加强	废水和废弃物	42, 44	环境管理
9	安全文化和加强	职业健康和安全	30-37	安全工作场所
10	战略社区 贡献活动	当地社区	50-53	泰光的社会责任活动

# 联合国全球契约组织10原则

自2015年泰光加入联合国全球契约组织以来，在人权、劳动、环境和发腐败等各方面都始终遵守组织十原则。我们每年都报告COP（流程交流）而且我们不仅将继续支持我们对人类和地球的基本责任，还要为了长期的成就而不懈努力。



UN GLOBAL COMPACT  
COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

主题	原则	页码
人权	经营者应该支持和尊重国际人权公告	17
	以及确保员工不会遭受人权方面的利益侵害。	
劳工	经营者应该支持结社自由并认可员工劳资集体谈判的权利	24
	消除任何形式的强迫劳动	17, 60
	废除童工制度并	17, 60
	消除对员工和职业的任何歧视	9, 17, 60
环境	经营者应该预防经营活动对环境造成的影响	38-45
	积极主动地承担起更多的环保责任并	
	鼓励发展和扩散环保技术	
反腐败	经营者应该反对任何形式的腐败行为，包括索贿和行贿。	16

# 联合国可持续发展目标

联合国发布了至2030年的可持续发展议程，其中包括17项目标和169个行动计划，呼吁国际社会的合作和解决。联合国的可持续发展目标力求促进政府、企业和民间团体间的合作来共同解决包括贫困、疾病、教育、妇女和儿童等世界性的问题；包括气候变化和水在内的全球环境问题；包括技术、居住、就业和消费在内的经济和社会问题；泰光为了达成可持续发展目标做出了各种努力和行动。泰光致力于为国际社会的可持续和公平发展以及创造经济价值不断做出贡献。



可持续发展目标	泰光的贡献	页码
目标 1	消除贫困	49-52
目标 2	没有饥饿	49-52
目标 3	健康和幸福	30-38, 49-52
目标 4	良好的教育	49-52
目标 5	性别平等	9, 29, 49-52
目标 6	普惠和清洁的能源	24-29
目标 8	体面的工作和经济增长	22-23, 24-29
目标9	工业、革新和基础设施	46-47
目标 10	减少不平等	24-29, 60
目标 11	可持续城市和社区	49-52
目标 13	气候行动	43
目标 14	水下生活/水中生命	42, 44, 45
目标 17	目标合作伙伴	11, 58

# 零容忍原则



## 强迫劳动

- ▶ 有自愿加班签名表
- ▶ 强制扣押外来员工的护照或身份证明
- ▶ 限制去卫生间或诊所
- ▶ 契约劳动



## 童工

- ▶ 加班
- ▶ 从事危险条件下的工作
- ▶ 分包商雇佣童工
- ▶ 身份确认政策和程序



## 骚扰和虐待

- ▶ 语言侮辱和身体虐待  
(谩骂, 殴打, 侮辱性的处罚)
- ▶ 不必要、不受欢迎的肢体接触
- ▶ 涉及性的动作、玩笑及信息



## 不能按时 支付薪酬

- ▶ 支付延迟
- ▶ 计算错误(包括加班费率)
- ▶ 社会保险未合规



## 严重的健康 和安全风险

- ▶ 死亡和严重伤害可能性大
- ▶ 死亡、永久性残疾
- ▶ 违反挂牌上锁、用电安全、高空作业操作规程, 跨过安全装置



## 严重的 环境影响

- ▶ 排放未经处理的污水
- ▶ 废弃物处置不当
- ▶ 没有废气净化设施

# 全球报告倡议组织G4指南书

## 具体标准公开

项目	G4	指标	报告主题	报告现况	页码
经济的					
经济绩效	DMA	管理方法公开	制鞋业的未来	●	22-23
	EC1	直接经济价值的产生和分布	泰光介绍	◐	6 14-15
环境的					
能源	EN3	组织内的能源消耗	环境管理-能源	●	43
	EN6	降低能源消耗	环境管理-能源	◐	43
水	EN8	总水源取水量	环境管理- 水	◐	44
	EN10	再循环和再利用的水量和百分比	环境管理- 水	●	44
废水和废弃物	DMA	管理方法公开	环境管理	●	39-45
	EN22	按质量和目的地统计的总排水量	环境管理-水	◐	39 44
	EN23	按种类和处置方法统计的废弃物总量	环境管理-废弃物、危废	●	38
	EN24	重大泄漏的次数和总量	环境管理	●	40-42
社会的					
劳工实践和体面工作					
就业	DMA	管理方法公开	战略人力资源	●	24-29
	LA3	按性别划分的育婴假结束后重返岗位和保留率	战略人力资源 产假后回归率	◐	24

具体标准公开					
项目	G4	指标	报告主题	报告现况	页码
社会的					
劳工实践和体面工作					
职业健康和安全	DMA	管理方法公开		●	30
	LA6	按地区和性别划分的工伤类型和工伤率、职业病、损失工时和缺勤率以及工作相关的死亡总数	安全工作场所-安全绩效指标（可记录事故工伤率、损失工时事故率、损失工时率）	●	32-33
培训和教育	DMA	管理方法公开	战略人力资源	●	24-29
	LA9	按性别和员工种类划分的每年每个员工的平均培训时间	战略人力资源平均培训时间	●	24
	LA11	按性别和员工种类划分的员工接受的定期绩效和职业发展的百分比	战略人力资源	◐	24
供应商劳工实践评估	LA14	用劳工标准筛选出的新供应商的百分比	供应链合规	◐	48
	LA15	供应链 的劳工实践有重大的实际的和潜在的负面影响以及所采取的措施	供应链合规	◐	48
劳工实践抱怨机制	LA16	通过抱怨机制接受和处理的有关劳工实践的抱怨数量	人权管理-抱怨	●	17



具体标准公开					
项目	G4	指标	报告主题	报告现况	页码
社会的					
人权					
无歧视	HR3	歧视实践总数和纠正措施	人权管理- 抱怨	●	17
自由结社和劳资 集体谈判	HR4	识别违反自由结社和劳资集体谈判的权利或有重大违规风险的活动和供应商并为了保护这些权利所采取的措施。	人权管理- 工会身份	●	24
童工	HR5	识别存在重大使用童工风险的活动和供应商以及为有效废除童工制所采取的措施。	人权管理- 抱怨	●	17
强迫劳动	HR6	识别存在的重大使用强迫劳动风险的活动和供应商，为消除使用任何形式的强迫劳动所采取的措施	人权管理- 抱怨	●	17
人权抱怨机制	HR12	通过正式抱怨机制所接受和处理的人权方面的抱怨数量	人权管理- 抱怨	●	17
当地社区	DMA	管理方法公开	泰光的社会责任活动	●	50-53
	SO1	实施的 社区参与、影响评估和发展项目的活动百分比	泰光的社会责任活动	●	50-53
反腐败	SO4	反腐败政策和程序交流和培训	道德经营	●	16
	SO5	确认的腐败事件和采取的措施	道德经营	●	16
合规	SO8	重大罚款的货币价值和不符合法律法规所受法律非经济制裁的事件数量	道德经营	●	16



**TAEKWANG**



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



PRINTED WITH  
SOY INK™

We printed TaeKwang Sustainability Report 2017 on the FSC (Forest Stewardship Council) certified paper with soybean-based ink.