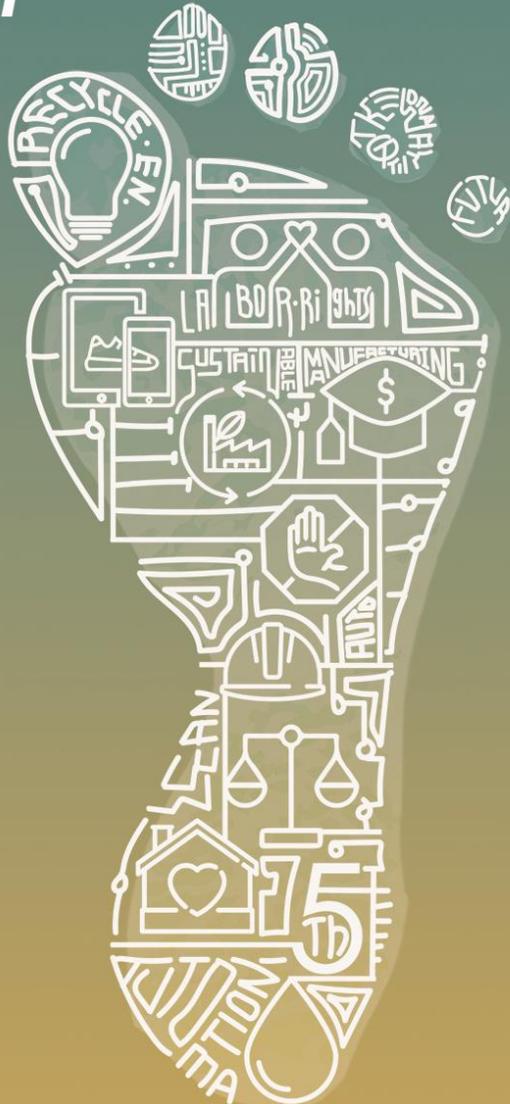


T2

SUSTAINABILITY REPORT 2017



Cover story

Halaman muka mewakili komitmen TaeKwang

Untuk mengambil langkah positif dan kompetitif

Dengan modernisasi, kecepatan, fleksibilitas dan karyawan kami yang berbakat .

Ikon yang kecil digunakan dalam grafik, juga di seluruh laporan sustainability report kami untuk mewakili karyawan kami, lingkungan dan masyarakat sekitar kita

About This Report

Proses pelaporan	Materi pelaporan sesuai dengan panduan GRI G4
Ruang lingkup pelaporan	Headquarters (Andong, Gimhae, Gyeongsangnamdo, S. Korea), Perusahaan cabang di luar negeri (QT, VT, VM, TT), and pemasok utama June 2016 ~ May 2017 (January 2016 – December 2016 untuk informasi keuangan),
Periode pelaporan	pelaporan pertahun lebih dari 3 tahun berturut turut (edisi pertama di 2013)
Frekuensi pelaporan	Homepage www.tkgroup.co.kr
Pemberitahuan	TaeKwang Industrial Co., Ltd.
Information lebih lanjut	SM Team TEL: +82 55-330-1973 E-MAIL: t2sm@t2group.co.kr
Contact	Andong, 26 2635beon-gil, Gimhaedaero, Gimhae, Gyeongsangnam-do, South Korea

INDEX

SUSTAINABILITY OVERVIEW

Amanat Dari Managemen	04
Amanat Dari CEO	05
Pengenalan of TaeKwang	06
Gambaran Bisnis	08
Strategi Bisnis dan Manufaktur Berkelanjutan	10
TaeKwang TK Way	12
Sustainability Highlights	14
Manajemen Etika dan Manajemen Hak Asasi Manusia	16
Keamanan product dan Keamanan Informasi	18

SUSTAINABILITY ISSUES

1. Masa depan Manufaktur Sepatu	22
2. Strategy SDM	24
3. Tempat Kerja yang Aman	30
4. Manajemen Lingkungan	38
5. Aktifitas Inovasi LEAN	46
6. Kepatuhan Pemasok	48
7. Aktifitas Tanggung Jawab Sosial TaeKwang	50

APPENDIX

Penilaian Bahan	56
UN Global Compact 10 Prinsip	58
Tujuan UN Sustainable Development	59
Prinsip Zero Tolerance	60
Index GRI G4	61

Tinjauan Yang Berkelanjutan

Amanat Dari Managemen

Amanat Dari CEO Message

Pengenalan TaeKwang

Tinjuan Business

Strategi Business dan Sustainable Manufacturing

TaeKwang TK Way

Highlights Sustainability

Etika Management dan Managemen Hak Asasi Manusia

Keamanan Barang dan Keamanan Informasi

Amanat Dari Manajemen



JM, Saya pikir kami membuat prestasi besar , karyawan kami bekerja dengan tekun dalam moto tahun lalu yaitu **Manajemen Inovasi**. Bagaimana cara mengembangkan strategi kami untuk memasukkan topik **Kompetisi di Masa Depan**?

- Chairman YC Park -

Saya sangat setuju dengan anda pak. Kami juga ingin memuji karyawan kita yang telah mencapai kualitas yang unggul dengan inovasi produk, otomasi dan teknologi, terlepas dari situasi global yang sulit tahun lalu. **Daya Saing Masa Depan** kita juga menuntut kita untuk benar-benar menstabilkan dan mempertahankan **Keselamatan dan Mutu** tahun ini dan terus maju. "

- CEO JM Kim -



Saya percaya **Kecepatan dan Fleksibilitas** juga akan Menunjang Daya Saing Masa Depan kita di pasar yang menantang.

Kita harus terus mengembangkan dan memproduksi produk dan teknologi inovatif, dan membangun "organisasi yang lebih kuat" yang menambah kecepatan dan fleksibilitas terhadap daya saing inti kita.

Tentu tidak akan mudah bergerak maju, tapi saya yakin kita bisa mengembangkan diri ke tingkat berikutnya.

- T2 General Manager Mitchell Lee -

Amanat dari CEO

Dengan Hormat Stakeholders dan Rekanan TaeKwang

Saya bangga membagikan Laporan Tahunan Sustainability 2017 yang kelima dengan anda, saat kami bekerja menuju Visi kami: "Pemimpin yang Tak terbantahkan dalam Manufaktur Global". Kami masih akan mempunyai tahun didepan untuk kemajuan strategis dan pertumbuhan bisnis sebagai mitra yang membanggakan. Kami berhasil menaikan Pendapatan Bruto CY16 menjadi lebih dari KRW 1,55 triliun, atau meningkat 18% dari tahun sebelumnya. Kami sangat bersyukur dan bangga atas berbagai kontribusi karyawan terhadap pertumbuhan bisnis kami. Kami juga menghasilkan hampir 64 juta pasang sepatu di FY17 yang merupakan tonggak pertumbuhan baru bagi kami.

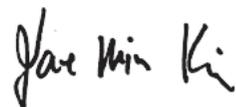
Tentu semua kesuksesan ini hanya bisa terwujud melalui orang-orang kita. Kami sangat beruntung memiliki lebih dari 68 ribu karyawan yang mempunyai komitmen dan berbakat di 4 lokasi termasuk Korea, China, Vietnam dan Indonesia yang bekerja tanpa lelah dalam menciptakan dan memproduksi beberapa produk paling inovatif di industri kami. Semua ini memerlukan komitmen dan kerja keras dari orang – orang kami, untuk menjalin hubungan yang lebih kuat dengan para karyawan dan masyarakat mereka melalui kegiatan akar rumput seperti survei EWB, program peningkatan masyarakat, dan juga proyek-proyek lain diluar dari proyek kepatuhan hukum. Kami juga telah membuat investasi kepada karyawan tentang Keselamatan pada beberapa tahun terakhir ini untuk lebih melindungi karyawan kami di tempat kerja melalui pelatihan, kesadaran dan tanggung – jawab karena kami terus meningkatkan Budaya Keselamatan kami.

Kami juga bekerja keras untuk memperbaiki keseluruhan budaya kami dan menciptakan lingkungan tempat kerja "Zero Tolerance" yang mendukung dan menghormati keragaman orang dan gagasan, terlepas dari latar belakang, jenis kelamin, ras, agama dan orientasi seksual. Kami terus memberikan pendidikan, kesadaran dan pembinaan karyawan kami untuk pentingnya Nilai TK dan peran setiap orang dalam berkontribusi pada budaya perusahaan yang positif dan akan terus mengembangkan budaya kita menjadi standar global yang berkelanjutan.

Karena usaha diatas dan yang lainnya, saya dengan bangga mengumumkan pabrik terbesar kami (VT) yang berada di Vietnam mencapai peringkat keberlanjutan "SILVER" dan highlighted bahwa fakta kami adalah satu dari lima mitra pelanggan dari total lebih 500 untuk mencapai tingkat yang dicari ini . Saya menghargai dan berterima kasih kepada semua anggota tim atas kerja keras dan komitmen untuk membantu kami mencapai tonggak sejarah ini dan menanti salah satu pabrik berikutnya untuk mencapai tingkat keunggulan ini.

Terima kasih banyak kepada seluruh karyawan dan stakeholder, yang terus bersikap kritis sejalan dengan pertumbuhan kami menuju depan.

Sincerely

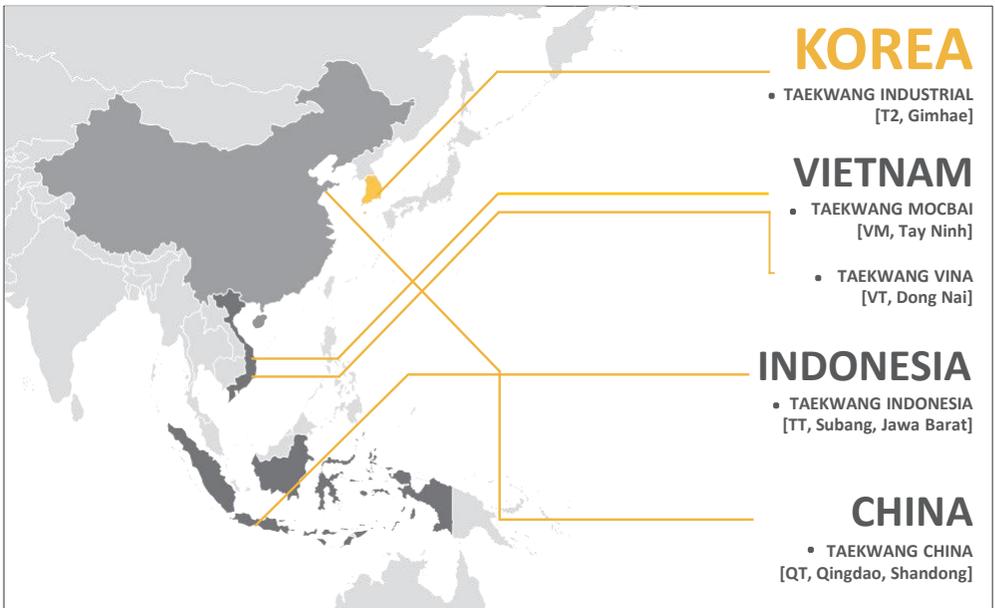


CEO/President

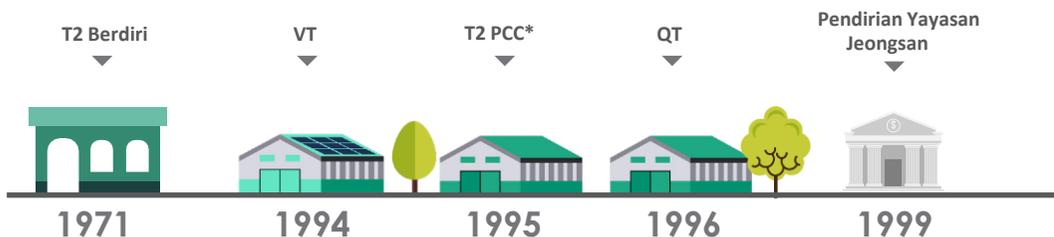
Pengenalan TaeKwang

TaeKwang Industrial Co., Ltd., ("TaeKwang") didirikan pada tahun 1971 untuk memproduksi dan mengekspor sepatu. Kantor pusat (T2) terletak di Andong, Gimhae, Gyeongsangnam-do, Korea Selatan, dan memiliki empat pabrik produksi di luar negeri (VT, QT, VM, TT).

T2 menetapkan strategi bisnis dan pemasaran atas nama pabrik di luar negeri dan melakukan kegiatan pemesanan. Selain itu, T2 mengembangkan teknologi sepatu dan membuat sampel sepatu. Pabrik yang berada di luar negeri memproduksi model sepatu yang ditentukan berdasarkan kekuatan mereka seperti kemampuan teknologi dan kapasitas produksi. Saat ini, lebih dari 68.000 karyawan TaeKwang sedang mengembangkan, menciptakan, dan menghasilkan sepatu yang lebih inovatif daripada yang sebelumnya.



Sejarah



PENDIRIAN 

46
tahun

KARYAWAN 

68,152
orang

PRODUKSI 

64,122K
pasang

PENDAPATAN 

1.33M
dollar

*PCC: Product Creation Center

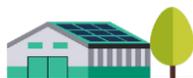
VT PCC

VM

i - Studio

TT

Ekspansi T2 PCC



2009

2010

2013

2013

2017

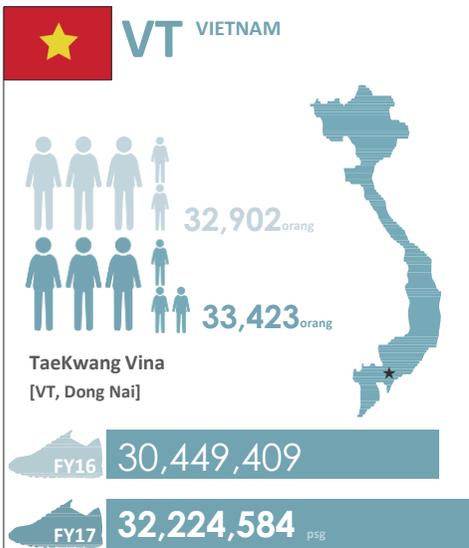
Gambaran Bisnis



T2 PCC KOREA
1,057 orang



VT PCC VIETNAM
276 orang



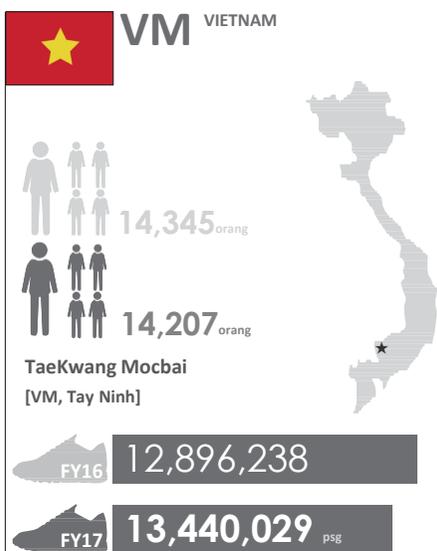
Terletak di Provinsi Dong Nai, Vietnam, VT adalah pabrik berusia 23 tahun di Bien Hoa Industrial Zone, hanya 40 menit berkendara dari Ho Chi Minh. VT adalah pabrik terbesar, memproduksi lebih dari 50% volume produksi grup secara keseluruhan, dan memiliki pusat pengembangan produk kedua. VT berfokus tidak hanya pada pertumbuhan kuantitatif tetapi juga pertumbuhan kualitatif termasuk pelokalan melalui keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. VT juga menjadi patokan bagi Budaya Keselamatan kita.



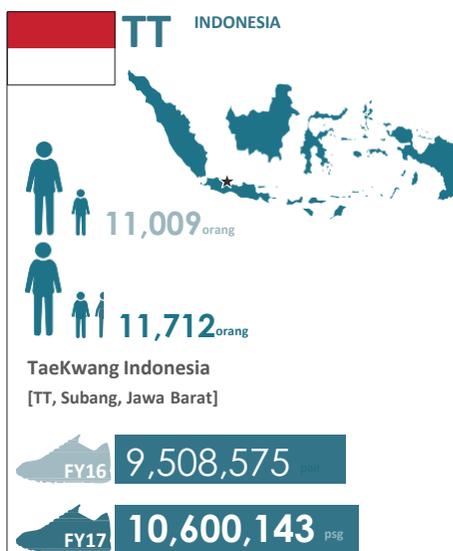
QT adalah pabrik berusia 22 tahun yang berlokasi di Lexi City, Qingdao, China. VT memproduksi produk berteknologi tinggi. Untuk segera merespons perubahan tajam di pasar China (meningkatkan biaya tenaga kerja, sulitnya pasokan tenaga kerja karena kebijakan satu anak, konsentrasi tenaga kerja terampil di kota-kota besar), inilah saatnya untuk memperkuat strategi angkatan kerja kita. QT telah mempercepat pembuatan otomatis berbasis LEAN dan lebih fokus mengembangkan keahlian dan tenaga kerja multi-terampil.

Berdasarkan teknologi terbaik, TaeKwang telah berkembang sebagai perusahaan sepatu terbaik yang memimpin industri ini sebagai mitra merek olahraga global.

Kami telah mengembangkan produk baru di PCC, membangun sebuah sistem divisi yang memproduksi secara massal produk yang dikembangkan di pabrik-pabrik di luar negeri, dan mengoperasikan dua PCC di Korea dan Vietnam. Selain PCC, T2 juga memiliki Tim Inovasi untuk menerapkan ide inovatif kepada produk dan Tim R&D kami untuk otomasi manufaktur. TaeKwang memproduksi dan memasok sepatu "Performance" dan "Life Style" terbaik ke seluruh dunia dengan perkembangan teknologi dan inovasi kualitas sejak berdirinya. TaeKwang akan terus membuat loncatan menjadi pemimpin tak terbantahkan dalam manufaktur global.



VM terletak tidak jauh dari Ho Chi Minh yaitu bisa dicapai dua jam dari Ho Chi Minh. Sebagian besar penduduk sekitar VM terlibat dalam pertanian padi. Mereka juga memiliki komunitas desa yang kuat. Sejak mulai berproduksi pada tahun 2010, VM telah bekerja keras untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan soft skill yang dibutuhkan untuk budaya perusahaan dan organisasi. VM lebih fokus untuk meningkatkan keterlibatan pekerja dan pengembangan kapasitas melalui pendidikan LEAN untuk menemukan masalah dan memperbaiki diri.



TT terletak di Subang, Jawa Barat, 160 km dari bandara Jakarta. Sejak dimulainya operasi pada bulan September 2014, TT telah tumbuh dengan cepat bersama masyarakat setempat. TT adalah perusahaan terbesar dan perusahaan yang paling diminati untuk bekerja di Subang. Untuk menarik manajemen menengah yang berkualitas / berpengalaman, TT mencurahkan upayanya untuk menemukan dan membina orang-orang berbakat melalui pemberian beasiswa sehubungan dengan sekolah-sekolah di wilayah Bandung.

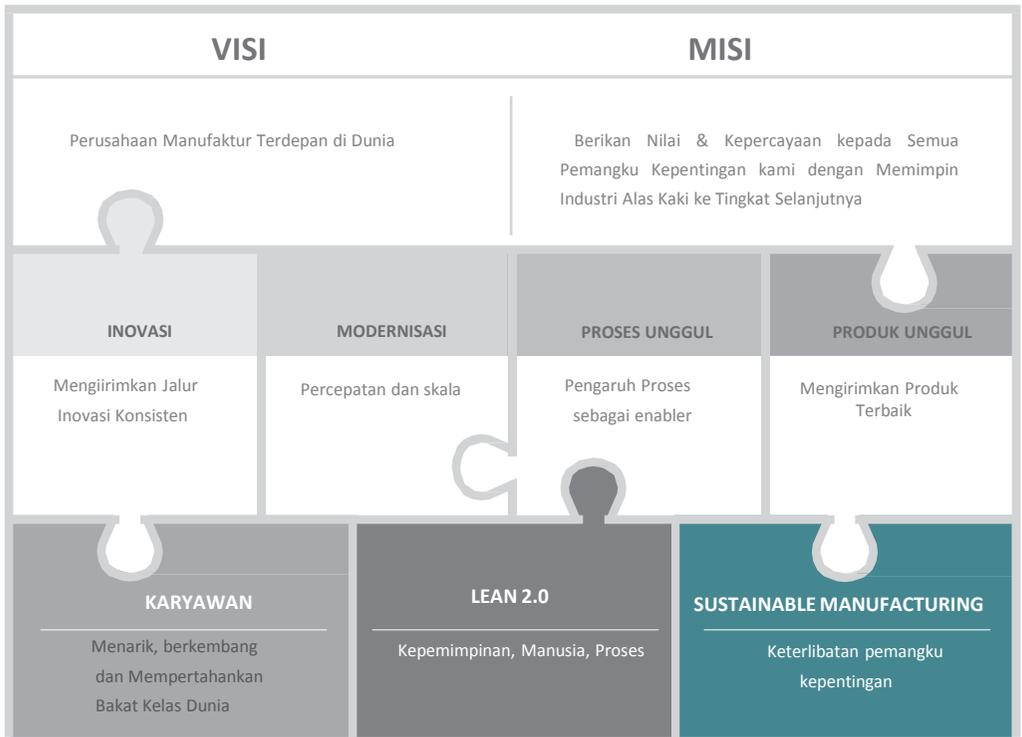
Strategi Bisnis dan Manufaktur Berkelanjutan

Visi 2021

Visi kami adalah menjadi “Perusahaan Manufaktur Terdepan di Dunia”.

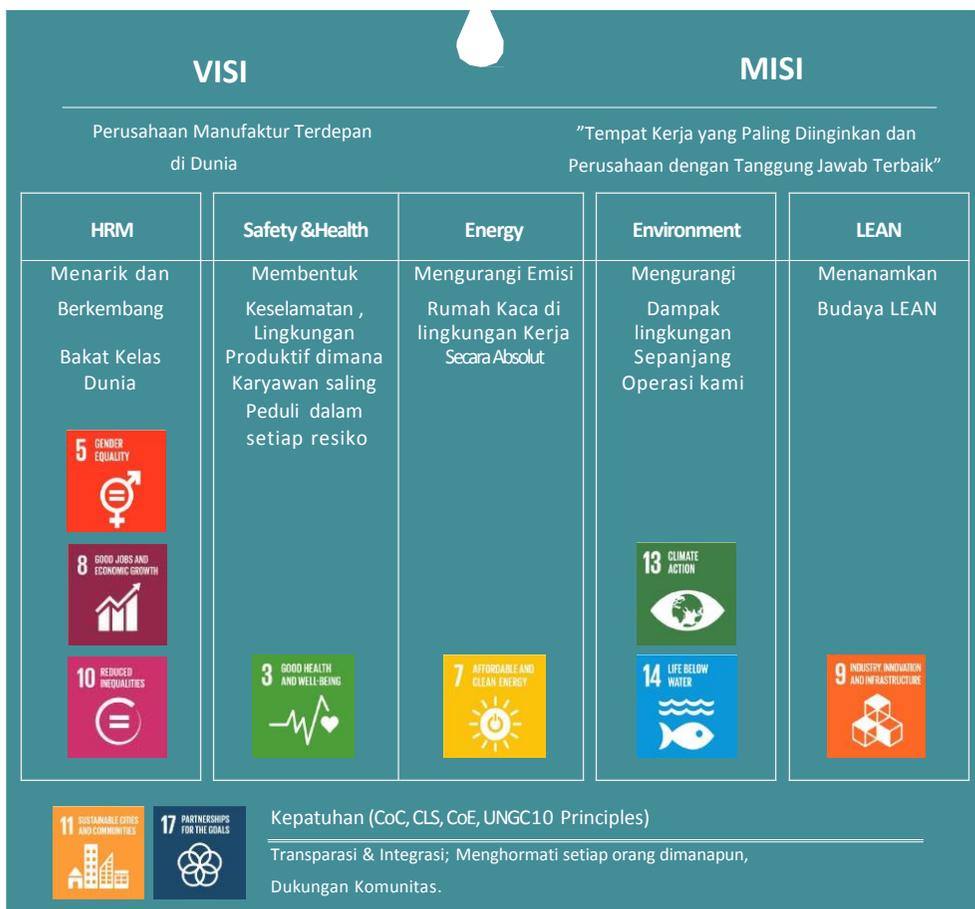
Rencana strategis kami mencakup elemen-elemen mendasar bagi kesuksesan bisnis dan enabler untuk pertumbuhan yang berkelanjutan sebagai perusahaan.. Kami dengan cepat menanggapi perubahan Lingkungan Bisnis kami melalui Pusat Inovasi kami, yang melampaui proses manufaktur dan teknologi konvensional, dan dengan Investasi otomatis, dan fokus pada Kualitas Produk Terbaik.

Strategi ini didasarkan pada People-oriented Management, Sustainability Management, dan Lean Management. Selanjutnya, ini adalah kekuatan motif pertumbuhan selama setengah abad terakhir dan sumber daya saing penting untuk menopang kesuksesan TaeKwang.



Strategi Manufaktur Berkelanjutan

TaeKwang bertujuan untuk menjadi "Tempat Kerja yang Paling Diinginkan dan Perusahaan dengan Tanggung Jawab Terbaik". Di bawah misi ini, kami mendirikan lima pilar, yaitu sumber daya manusia strategis, kesehatan dan keselamatan, energi, lingkungan, dan LEAN. Pilar ini berdiri di atas fondasi 'Transparansi' dan 'Integritas', 'Keragaman' dan 'Saling Menghormati', dan 'Dukungan Komunitas'. TaeKwang mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB melalui strategi dan pelaksanaan manufaktur berkelanjutan dan mendorong pertumbuhan yang harmonis antara setiap pabrik produksi dan masyarakat setempat.



TaeKwang TK Way

Latar Belakang

Bisnis biasanya dimulai dengan tantangan seorang pendiri dan tumbuh berdasarkan nilai. Begitu perusahaan tumbuh ke tingkat tertentu, dibutuhkan pengelolaan bisnis dengan berdasarkan pada peraturan. Dan untuk lompatan lebih lanjut, dibutuhkan manajemen berdasarkan budaya perusahaan. Sebagai perusahaan manufaktur alas kaki global, organisasi kami terdiri dari karyawan yang memiliki beragam latar belakang dan nilai. Agar bisa menjadi 'Pemimpin yang tak terbantahkan di Manufaktur Global', kita memerlukan sebuah kompas yang memberi tahu kita apa yang kita hargai dan bagaimana kita harus bersikap dengan cara yang diinginkan. Itulah yang dimaksud dengan Nilai Inti.



Core Values

Perusahaan terbaik dengan sejarah lebih dari seratus tahun masih hidup sampai sekarang karena budaya perusahaan dan sistem nilai yang unik. Untuk membangun arah dan identitas kita, TaeKwang telah mendirikan TK way (TaeKwang Way) melalui sistem penurunan Nilai. Untuk membuat sistem nilai yang dapat diterima dan dimengerti oleh setiap orang, kami mencerminkan harapan dan pemikiran karyawan kami terhadap sistem nilai dengan menganalisis semangat bisnis dari TaeKwang, melalui survei terhadap 1.578 karyawan di dalam dan luar negeri, dan mewawancarai setiap tingkat karyawan, yang pada akhirnya, nilai inti Way TK tertuang dalam 'Customer First', 'Mutual Trust', 'Best Pursuit', dan 'Creative Innovation'.

<p>Customer First</p> <p>Menciptakan kepuasan konsumen dengan secara aktif merespon permintaan dan memenuhi harapan konsumen ,dan mengedepankan pola pikir serta perilaku mengutamakan pelanggan.</p>	<p>Best Pursuit</p> <p>Menciptakan kepuasan konsumen dengan secara aktif merespon permintaan dan memenuhi harapan konsumen dengan mengedepankan pola pikir dan perilaku mengutamakan pelanggan.</p>
<p>Mutual Trust</p> <p>Percaya dan menghormati siapa pun dan dimanapun</p>	<p>Creative Innovation</p> <p>Mengamankan daya saing global melalui inovasi teknologi, kualitas, produktivitas, dan biaya dengan kreativitas dan gagasan yang luar biasa</p>

TaeKwang Talents

'MANUSIA' adalah kunci sukses dari perusahaan untuk menjadi 'leader yang tidak terbantahkan di manufaktur global'. TaeKwang telah membuat definisi baru untuk talent dan kompetensi mereka sebagai penggerak inovasi. Talent yang TaeKwang cari adalah talent yang Profesional, Berwawasan Global dan Kreatif, yang merupakan talent terbaik, yang memiliki day asaing global untuk mematahkan kerangka kerja yang telah ada.



PROFESSIONAL

Orang yang sangat unggul di bidangnya

► Lee SunYe, Vision Programmer, Modernization Team

Latar belakang edukasi saya dari teknik komputer dan sudah bekerja di TaeKwang selama 6 tahun. Sebagai seorang Vision Programmer, saya selalu membutuhkan pengembangan diri dalam bentuk pendidikan dan penelitian berkelanjutan yang bisa didapat dari konsultan luar. Berdasarkan pada pengetahuan yang saya dapatkan, saya membuat "algoritma cutting" dan "matching program". Saat ini saya sedang mengembangkan pattern untuk tangan robot yang bisa mengenali sole outline dengan camera dan menyempotkan chemical spray ke bagian yang dikenali. Di masa depan, saya ingin membagikan pengetahuan saya pada para talent yang baru dan membantu mereka mendapatkan pengalaman yang berharga.



GLOBAL

Orang yang memiliki kompetensi kelas dunia

► Bui Thi Hong Nhung, Project Manager, Running Team

Latar belakang edukasi saya adalah Bahasa Korea dari Universitas di Vietnam, dan saya juga mempelajari administrasi bisnis di sekolah tinggi di Seoul. Saya bergabung dengan TaeKwang pada tahun 2015 berdasarkan rekomendasi dari teman. **Bahasa asli saya adalah Bahasa Vietnam, dan saya juga lancar berkomunikasi dalam bahasa Inggris dan Korea.** Saya juga familiar dengan budaya Korea yang menjadikan saya lebih mudah untuk bekerja di T2. Ketika bekerja di Offshore Factory, saya akan dengan mudahnya menangani masalah produksi dan **berkomunikasi dengan lebih efektif.** Saya ingin mendemonstrasikan talent saya di T2 dan berkembang menjadi talent global yang dapat membuat sinergi yang hebat dengan siapapun yang bekerja dengan saya lewat pengembangan skill bahasa dan pengembangan ide inovatif yang berkesinambungan.



CREATIVE

Orang yang membuat nilai baru dengan ide yang tak terbantahkan

► Ha TaeKyu, Chemical Engineer, Chemical Engineering Team

Pengalaman saya offshore factories membantu saya membuat ide yang baru. **Kaizen** dan suggestion iden-ide dikembangkan melalui **kolaborasi berbagai department.** Berdasarkan dengan pemahaman saya tentang kesulitan bekerja di offshores, saya dapat dengan lebih cepat menemukan point yang dapat di improve. Meskipun pelaksanaan ide tersebut sulit, namun saya merasa sangat bangga ketika saya dapat melewati kesulitan tersebut dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Hal itu menjadi sumber **kreatifitas** saya, agar saya tidak merasa puas dengan apa yang saya miliki sekarang, saya mencoba untuk menghabiskan waktu dengan keluarga saya dan berusaha sebaik mungkin untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi saya sebisa mungkin.

Sustainability Highlights



Menggunakan air yang didaur ulang untuk mengurangi dampak lingkungan

Penggunaan air limbah daur ulang 32%

Daur ulang sampah padat 61%



Melakukan Bedah rumah' untuk meningkatkan kondisi kehidupan karyawan di Vietnam dan masyarakat lokal

Total 90 rumah dibangun (VT

56 rumah, VM 34 rumah)



Yayasan Beasiswa Jeongsan

Memberikan bantuan beasiswa ke

1,498 Pelajar 3.77 milliar won sejak 2000

Bantuan 2.1 Milliar won



Dengan meningkatnya aktifitas Safety , dalam tiga (3) tahun terakhir

Kecelakaan kerja menurun lebih dari 60 %

Kecelakaan hilang hari kerja menurun 72.3%



TaeKwang menyediakan pelayanan kesehatan kepada karyawan dan masyarakat di sekitarnya bekerja sama dengan rumah sakit dari Korea dan Rumah Sakit sekitar.

Total lebih dari 4.400 karyawan dan masyarakat sekitar menerima pemeriksaan kesehatan



VT Menenangkan **'Excellent Company Award'**

Berdasarkan 5 kategori sustainability

TT mendapatkan peringkat ke 2 dalam **'Corporate**

Responsibility Award', dari Kementerian Usaha Kecil dan

Menengah Indonesia untuk kegiatan CSR .



Total **1,032** TaeKwang Karyawan
Melakukan **Donor Darah**



Memberikan rata rata **40.4 jam** perkaryawan
untuk pengembangan dan pelatihan diri
Termasuk pelatihan tentang
Pengembangahn Karir



Memberikan bantuan pendidikan ke TK, Sekolah Dasar,
sampai Mahasiswa kepada lebih dari **230 orang total lebih**
dari **Rp. 8,2 Miliar**



VT dan TT menyumbang **23 ekor kambing** dan sapi
untuk Membantu petani sekitar perusahaan
VT dan VM menyumbangkan **70 sepeda** dan **225 helm**
kepada anak-anak sekolah di komunitas mereka



VM terpilih sebagai '**Excellent Fire Safety Management Company**' selama lima tahun berturut-turut
Taejin (pabrik QT) dikenal sebagai **Excellent Company for Wastewater Management** '



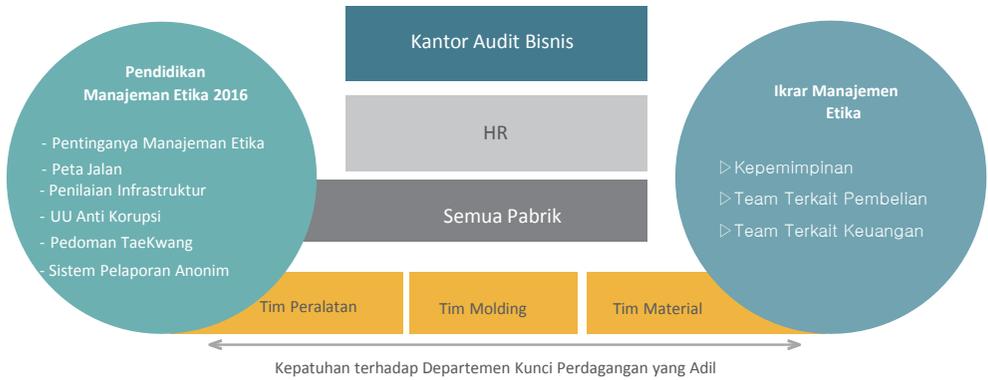
Ekspansi T2 PCC bertemakan '**Art of Movement**'
dan '**Open Communication**'

Manajemen Etika

Aktivitas Kepatuhan Aturan

Sistem Manajemen Etika

Manajemen etika TaeKwang terdiri dari visi, piagam, kode etik dan pedoman praktis. Kantor Etika TaeKwang berada di bawah Tim SDM kantor pusat dan pabrik lepas pantai. Kantor Audit Bisnis mengadakan pertemuan dua tahunan untuk berbagi dan mendiskusikan arahan dan kinerja manajemen etis kami. Tahun lalu, Kantor Etika TaeKwang mendidik semua karyawan kami baik di dalam maupun di luar negeri mengenai pentingnya etika bisnis dan UU Anti-korupsi. Personel inti termasuk eksekutif, karyawan dalam pembelian dan keuangan tim terkait yang dapat sering terpapar isu etis telah berjanji untuk tegak dengan etika bisnis.



Keterlibatan dengan Pemasok Kode Etika

Setiap tahun TaeKwang memberikan pelatihan mengenai sistem nilai etika, pedoman praktis dan peraturan untuk penghargaan dan hukuman, dan sistem pelaporan kepada pemasok kami dan membagikan hasil survei etika bisnis dengan mereka.

Pada bulan Oktober 2016, kami mensurvei pemasok kami untuk memeriksa praktik manajemen etika kami. Berdasarkan hasil tersebut, kami memperbaiki masalah kami dan menetapkan kebijakan dan peraturan baru tentang manajemen etika.



Website of Reporting Ethical Management

Hasil Survei Pemasok

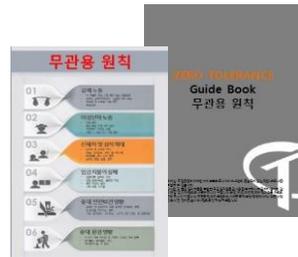
- ▲ Secara Keseluruhan Tingkat manajemen etikanya dinilai bagus | Perlu memberantas permintaan dan memberi uang dan barang berharga
- ▲ Perlu memperbaiki proses bisnis dengan pemasok | Bagikan hasil survei tahunan
- ▲ Kelola Aturan Disiplin dan Pedoman Praktis (TBD)

Manajemen Hak Asasi Manusia

Upaya Perlindungan Hak Asasi Manusia

Buku panduan hal yang tidak dapat ditoleransi “zero tolerance”

TaeKwang mendefinisikan enam item yang harus diperhatikan baik di dalam maupun di luar tempat kerja sebagai prinsip Zero Tolerance: larangan kerja paksa dan pekerja anak, larangan pelecehan fisik dan seksual, kegagalan membayar upah, kesehatan dan keselamatan yang serius dan dampak lingkungan. Kami telah membuat buklet yang memperkenalkan peraturan dengan semua kasus terkait. Kami menggunakannya sebagai bahan pendidikan untuk mencegah pelanggaran sebelumnya dan untuk mendorong pemahaman yang lebih besar tentang karyawan kami, khususnya, ekspatriat Korea dan manajer pabrik. Prinsip Zero Tolerance berlaku sama untuk semua mitra bisnis kami. Buklet ini terdiri dari 24 halaman dan diterbitkan dalam lima bahasa Korea, Vietnam, Cina, Indonesia dan Inggris untuk semua pabrik kami.



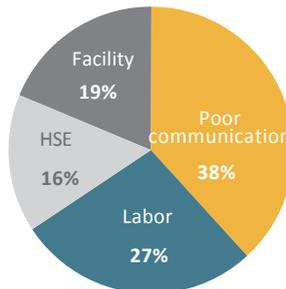
Pendidikan Lintas Budaya anti Kekerasan dan Pelecehan

Lebih dari 68.000 orang TaeKwang dengan berbagai kebangsaan dan latar belakang bekerja sama, ada konflik dan kesenjangan pemahaman yang berasal dari perbedaan orientasi budaya dan pribadi. Oleh karena itu, Tim HR T2 telah menyediakan pendidikan lintas budaya untuk VM dan TT ekspatriat Korea tahun lalu dan mendapat umpan balik yang baik bahwa mereka mempelajari perspektif baru mengenai budaya yang berbeda. Pada paruh kedua tahun 2017, kami berencana untuk melakukan pendidikan pelecehan seksual dengan keterampilan manajemen selama orientasi ekspatriat di luar negeri, dan pelatihan reguler tahunan untuk orientasi karyawan baru, pemimpin tim, dan pemimpin kelompok di departemen produksi.

Sistem penyampaian keluhan kesah

TaeKwang menganggap karyawan kami sebagai pemangku kepentingan utama dan mengoperasikan berbagai saluran komunikasi untuk mempromosikan komunikasi terbuka. Dengan wawancara kerja sehari-hari, kami menerima keluhan dan kesulitan kerja dan memperbaiki lingkungan kerja. Dengan memberitahukan atau tidak memberikan keterangan identitas dalam penulisan grievance box, Tim Tugas Pengaduan tetap menyelidiki dan memverifikasi keluhan yang diterima dan mengambil tindakan disipliner jika diperlukan. Dari semua keluhan yang diterima tahun lalu, empat keluhan utama (komunikasi yang buruk, tenaga kerja, HSE, dan fasilitas - restoran, toilet, perawatan, dan lain - lain - 308 kasus dan 100% di antaranya telah ditanggapi dengan tepat.

CHANNEL
▷ 1:1 Interview
▷ Grievance box
▷ Hotline
▷ Gathering with GM
▷ Daily Monitoring
▷ Regular general meeting



FY17 Top Four Grievance Analysis

Keamanan Produk dan Informasi

Memperkuat Keamanan Produk

Mengurangi resiko keamanan adalah salah satu prioritas utama Taekwang untuk melindungi karyawan, pelanggan, perusahaan dan klien kita dari ancaman baik dari dalam maupun dari luar. Karena satu insiden keamanan dapat memicu kerugian besar bagi para pemangku kepentingan, kami tidak pernah berhenti menaikkan standar untuk menghadapi resiko keamanan yang meningkat dan lebih canggih.



Employees must go through anti-tailgating security gates at T2 PCC

Meningkatkan Kesadaran Keamanan Produk

Partisipasi karyawan adalah kunci yang efektif untuk mengidentifikasi resiko keamanan, oleh karena itu kami memberikan pelatihan, melakukan survei, dan mengadakan acara keamanan sepanjang tahun untuk meningkatkan kesadaran keamanan para karyawan. Survei terhadap lebih dari 1 persen karyawan di setiap pabrik pada bulan Juni menunjukkan 97 persen dari peserta survei sangat menyadari pentingnya kebijakan keamanan, dan kami akan meningkatkannya menjadi 100 persen di tahun ini.



Survei Kesadaran Tentang Keamanan

Mempekerjakan dan Membina Para Ahli dari dalam Perusahaan

Mempertahankan petugas keamanan yang berpengalaman dan profesional sangatlah penting untuk menjaga keamanan dengan ketat. Selain dua manajer keamanan di kantor pusat dengan sertifikasi keamanan yang diakui secara internasional, CISSP, CISA dan CISM, kami mempekerjakan seorang ahli di bidang forensik digital dan investigasi kriminal dari U.S Army. Kami juga membina ahli keamanan internal dengan berpartisipasi dalam konferensi keamanan global dengan klien kami dan memberikan pelatihan profesional dan mengadakan workshops.



Manajer keamanan dari seluruh lokasi dengan CEO kita setelah menyelesaikan pelatihan profesional

Sistem Keamanan Cerdas

Facilities yang sangat sensitif adalah PCCs di Korea dan Vietnam. Kami menerapkan "Smart Video Surveillance System" di PCCs dan sistem tersebut akan secara otomatis mendeteksi dan memberi peringatan untuk kegiatan yang mencurigakan.



Smart Video Surveillance System

Keamanan Informasi

Informasi perusahaan yang dikirim ke luar, catatan dekripsi dari file yang dienkripsi secara otomatis dan log pencetakan semua disimpan dan dipantau. Investigasi potensi kebocoran segera dilakukan, dan kami mengumumkannya kepada semua karyawan untuk mencegah kemungkinan upaya kebocoran.



Pencegahan Kebocoran dan Investigasi

Perlindungan Data

Mempertahankan ketersediaan dengan melindungi data perusahaan dari berbagai kode berbahaya menjadi lebih penting untuk menjaga daya saing kami. Semua sistem komputer kami dipersiapkan untuk menghadapi kode berbahaya yang semakin cerdas dan canggih seperti ransomware, dan belum pernah ada insiden kehilangan data yang dilaporkan.



Perlindungan data dari serangan kode berbahaya

1. Masa Depan Manufaktur Sepatu

Kecepatan dan Fleksibilitas

Keinginan terbesar yang dituntut pelanggan adalah “Kecepatan” dan “Fleksibilitas”. Ini berarti bahwa kita sebagai spesialis sepatu perlu mengalihkan strategi kita ke model bisnis yang cepat merespon perubahan pasar dengan menciptakan sepatu yang diinginkan konsumen. Perubahan pada area pemasaran ini mengharuskan kita sebagai pembuat, untuk mempersingkat jangka waktu dan meningkatkan fleksibilitas produksi yang lebih besar. Seberapa baik kita menyesuaikan diri dengan perubahan ini tidak hanya akan menentukan kelangsungan hidup kita, tetapi juga pertumbuhan yang berkelanjutan.

Meskipun perusahaan terkemuka yang menghasilkan teknologi inovatif dan produk unggulan, seringkali produk dan teknologi mereka mudah ditransfer ke pabrik lain sesuai dengan permintaan pelanggan. Oleh karena itu, kita seharusnya tidak hanya bertahan pada status saat ini, tapi juga membangun “Organisasi yang kuat” sebagai kompetensi inti yang memadukan kecepatan dan fleksibilitas serta mengenalkan teknologi yang maju dan metode manufaktur.

Kemampuan Pengembangan Tuntunan Cepat yang Disempurnakan

Cepat tanggap berarti melaksanakan pengembangan dan produksi sepatu dalam menanggapi perubahan pasar dan kebutuhan konsumen yang begitu cepat.

Dalam rangka upaya agar tidak tertinggal oleh perubahan –perubahan ini, Taekwang telah menyiapkan tiga rencana utama;

- ▶ **Prototype capability** : Desain produk dapat diproduksi sebagai sample dalam kurun waktu 24 jam. Tujuannya adalah, departemen fungsional termasuk Development, pattern, Chemical Engineering, Mold, dan sample production telah meningkatkan komunikasi mereka secara efektif lebih aktif dan alur kerja yang lebih lincah, serta menggandakan kecepatan produksi.
- ▶ **Flexible production plan** : kami telah meningkatkan efisiensi dari produksi sampel dengan memberikan fleksibilitas kerja shift dan waktu perjalanan.
- ▶ **Cooperation with our customers** : kami bekerja walaupun lebih dekat dari sebelumnya dengan pelanggan kami untuk membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik dan mengurangi jangka waktu dari desain ke sampel.

Taekwang menambahkan peralatan dan teknologi sekaligus mempersiapkan sistem respon yang cepat dan terus mengerjakan proyek untuk mengurangi lebih jauh jangka waktu memimpin di antara tim fungsional internal.

Penyebaran Otomatisasi

Kami mengoperasikan Modernization Center (MC) di China untuk Cutting, Stitching, dan Assembling sepatu dengan peralatan otomatisasi. Mesin auto cutting mengoptimalkan hasil cutting yield dengan algoritma pengaturan pola, dan mesin auto cementing mengoptimalkan jumlah adhesive dan spray pada permukaan bonding yang di scan oleh vision. Melalui fasilitas otomatisasi, kami bisa menghasilkan kualitas produk yang konsisten. Mesin otomatisasi yang telah terbukti di MC dikembangkan ke pabrik produksi di Indonesia dan Vietnam untuk menghasilkan kualitas sepatu yang konsisten tanpa memperdulikan keahlian dan lokasi produksi.

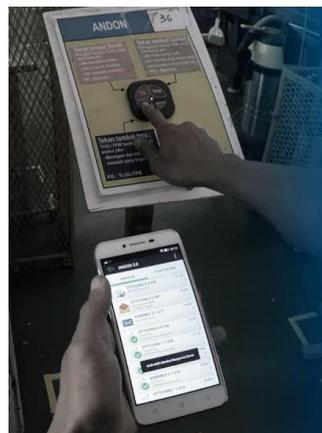


► Smart Andon

Secara manual mengelola pengambilan data dengan metode analisa untuk kualitas dan sejarah peralatan. bisa menghambat pengambilan keputusan yang jelas dan cepat. Karena kecepatan dan fleksibilitas adalah kunci utama untuk manufaktur sepatu di masa depan, Smart Andon adalah sebuah sistem di TT yang memungkinkan pengambilan keputusan dengan waktu yang sesungguhnya pada masalah kualitas, downtime peralatan, dan situasi mendesak lainnya melalui pelaporan waktu yang sesungguhnya.

Seiring otomatisasi manufaktur yang dikembangkan di industri alas kaki, alat cerdas ini digunakan sebagai data besar untuk kegiatan perawatan pencegahan dan juga operasi fasilitas yang lancar. Smart Andon:

- Memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat melalui data masuk yang sesungguhnya dan pelacakan sejarah fasilitas;
- Mengurangi kertas yang tidak perlu seperti laporan dan e-mail; dan
- Memanfaatkan untuk membuat strategi kualitas dan rencana perawatan



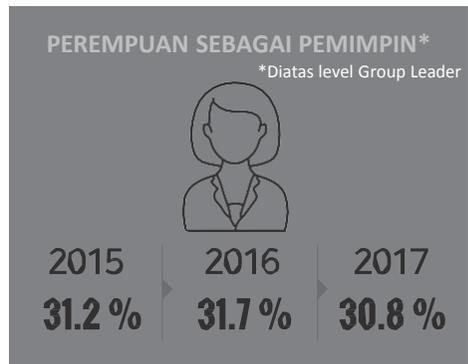
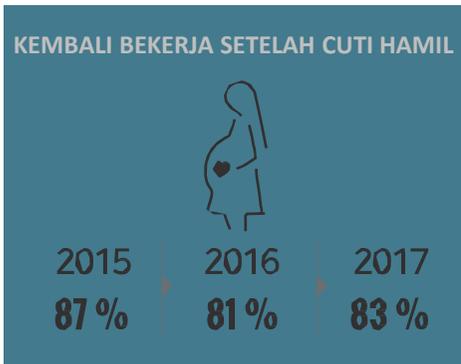
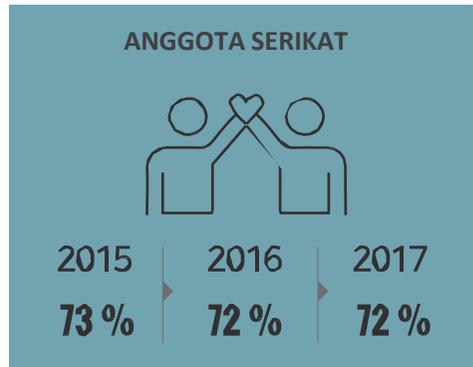
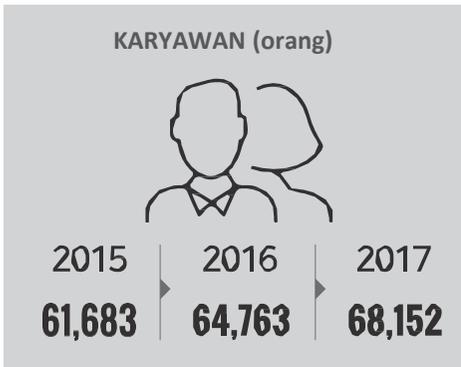
Persiapan Tenaga Kerja Masa Depan

Otomatisasi dalam metode manufaktur akan mengubah kompetensi yang dibutuhkan pekerja kita dan cara kerjanya. Seiring teknologi dan otomatisasi dipercepat, tidak hanya kita memiliki harapan yang berbeda untuk pemimpin fungsional yang berkualitas untuk mendukung angkatan kerja di masa depan, namun juga memerlukan perubahan organisasi untuk merangkul milenium berikutnya. Kami telah menetapkan kompetensi inti karyawan dengan kemampuan untuk memecahkan masalah, kepemimpinan, dan komunikasi yang akan digunakan sebagai dasar untuk perekrutan dan kurikulum training.

2. Strategic HR

People

Kami mengejar pertumbuhan yang berkualitas daripada berfokus pada kuantitas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan strategy perusahaan. Kami mencari talent dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk industry masa depan dan menyediakan pengembangan bagi talent tersebut. Kami akan terus mengembangkan corporate culture dimana orang-orang yang kompeten di TaeKwang akan terus bekerja dengan kebanggaan dengan kesempatan mendapatkan reward yang kompetitive dengan prestasi yang membanggakan.



TaeKwang Branding

Homepage Renewal

TaeKwang telah membuka website yang telah di rubah di alamat (www.tkgroup.co.kr). Dengan tema TaeKwang's craftsmanship, T2 PCC yang muda dan dinamis, Lingkungan manufacturing, dan kegiatan olahraga, kami mendesign situs dengan pendekatan potensi TaeKwang millennials. Versi Bahasa Inggris juga dibuat untuk memudahkan overseas factories untuk menggunakan situs tersebut. Untuk kebutuhan recruitment, kami menyediakan penjelasan tentang Department dan Pekerjaan yang tersedia dan kebutuhan ideal TaeKwang akan Talent.



TaeKwang homepage bisa diakses melalui Komputer, Smart phone dan Tablet



T2 Expansion

Dengan berkembangnya organisasi TaeKwang, kami juga mengembangkan gedung T2 PCC untuk menyediakan ruang agar Karyawan bisa melakukan Inovasi. Proses pembaruan dilakukan pada Februari 2017, Gedung PCC terinspirasi dari pergerakan sepatu yang selalu berlari, berjalan dan selalu mendukung bagian bawah tubuh manusia, tetap menjadi dasar dan bersinar menerangi sebagai fondasinya. Menjadikannya tempat yang selalu diisi dengan komunikasi yang menyenangkan dan pola pikir yang kreatif.



Sustainability Report

TaeKwang telah mempublish sustainability report sejak 2013. Komitmen kami terhadap kemajuan yang berkelanjutan dan bahkan pelajaran yang kami dapatkan dari trial and error telah dikomunikasikan pada para karyawan dan juga stakeholder yang lain untuk perbaikan keberlanjutan.

Laporan tersebut mempunyai peran yang sangat penting dalam menginformasikan kepada talent muda yang menghargai nilai dari kewajiban sosial perusahaan sebagai channel untuk menunjukan aktifitas yang mendukung keberlanjutan.



Talent Development

Succession Planning

Kami menjalankan strategi bisnis jangka menengah sampai jangka panjang untuk prospek pertumbuhan di organisasi luar negeri melalui pengembangan bakat dan perencanaan local succession.

Talent Acquisition and Fostering



Hi-Po Program

Setelah melalui program pemilihan untuk karyawan yang memiliki potensi yang sangat baik untuk berkembang, Perusahaan menyediakan customized training dengan berdasarkan pada gap competency



VT Senior Direktur, Pham Xuan Tho merupakan salah satu contoh yang baik dari program pengembangan talent lokal. Beliau bergabung dengan TaeKwang pada tahun 1995 sebagai lulusan baru, dan Mr. Tho telah berkembang menjadi pemimpin inti melalui program development yang berkelanjutan untuk karir dan kompetensinya. Beliau mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan dari training internal dan external yang didapatnya, pengetahuan yang didapat dari pengalamannya di Produksi dan juga di bidang Quality Assurance System. Beliau telah melalui job rotation yang di design untuk mendukung jenjang karir development yang menghasilkan kontribusi beliau di peningkatan kualitas kerja di Department Produksi. Beliau merupakan role model untuk Hi-Po, Succession Planning dan Localization program.

Andreas, Head of Department untuk MM Team, juga merupakan salah satu contoh talent development dari TT. Setelah menyelesaikan kuliah di tahun 2014, Andreas bergabung bersama TT sebagai Automation Engineer dan telah membangun karirnya sebagai automation equipment specialist. Sekarang, beliau merupakan salah satu talent yang memimpin perjalanan Automation di TT.



2014

- Lulus dari Institute Technology Bandung
- Join TT pada Agustus 2014
- Training untuk Basic MM automation di T2 Head Office, Korea

2015

- Dipromosikan sebagai Assistant Chief
- Berpartisipasi di deployment mesin Comelz OKC & Auto Strobel
- Training untuk MM machinery, stockfit & assembly line di QT MC, China
- Training untuk MM trial & pilot at VT R&D di Vietnam

Talent Retention

Program Pertukaran

TaeKwang telah membuka program pertukaran talent sebanyak 2 kali dalam setahun sejak tahun 2016. Program ini bertujuan untuk menawarkan talent dari offshores factory untuk mengenal strategi perusahaan dan menghubungkan strategi tersebut dengan pekerjaan sehari-hari. Di 2016, 21 orang berpartisipasi dalam program pertukaran ini, dan 7 talent telah bergabung di awal tahun 2017. Di sisi lain, program pertukarang dari T2 ke Offshores factory dan juga antara Offshores Factory juga dijalankan untuk mengembangkan pengetahuan tentang bagaimana caranya sistem manufacturing itu berjalan, sesuai dengan kebutuhan.

- ▶ Biaya hidup selama 8 minggu
- ▶ Program training dan program edukasi
- ▶ Program Cross Culture, coaching untuk lebih mengerti secara lebih dalam tentang perbedaan budaya dan proses bisnis
- ▶ Berperan sebagai penyampai pesan antara dua negara setelah kembali dari program pertukaran
- ▶ Pengalaman multi-culture dan kesempatan untuk mengembangkan jaringan ke rekan dari offshores factory yang lain



Merupakan pengalaman yang sangat bagus bahwa saya bisa belajar lebih dalam mengenai pekerjaan saya di HRD selama program pertukaran 2 bulan tersebut, diakhir program saya mulai berfikir dan berperilaku sebagai HR yang lebih professional lagi.

Di T2, saya berpartisipasi dalam program-program HR termasuk mendesign training content, melihat sistem incentive untuk internal trainer untuk menyemangati partisipasi mereka, dan mempersiapkan 'shoe design contest'.

T2 training merupakan kesempatan yang sangat baik bagi saya untuk mempelajari skill dan pengetahuan tentang HR dan juga memberi inspirasi pada saya untuk mempunyai semangat yang lebih besar lagi dalam bekerja. Saya telah membagikan semangat dan pengalamn saya pada VT HR Team Member yang lain. Setelah saya kembali ke VT, saya memperluas fungsi kerja saya ke HR Planning dan Audit Management berdasarkan pengetahuan yang saya dapatkan tentang sistem HR secara keseluruhan.

Tantangan dan target saya adalah untuk memimpin VT HR Team untuk mencapai tagret yang ditentukan dan untuk memiliki pengetahuan yang lebih dalam lagi mengenai HR.

- MS. Nguyen Thi Hoan, VT HR Team

2016

- ▶ Di promosikan sebagai Head of Department
- ▶ Mengikuti 3P event untuk MC di VH Vietnam
- ▶ Mengikuti Shoe machinery exhibition di China
- ▶ Berpartisipasi di Lean 2.0 MMTL Program
- ▶ Memimpin LCA project deployment : AGV, Rotary CO Label Press
- ▶ Berpartisipaso Auto UV deployment
- ▶ memimpin 3P Event for VSM 4 & Auto UV deployment

2017

- ▶ Dipromosikan sebagai Chief, Head of Department
- ▶ Berpartisipasi dalam Lean 2.0 & MMTL Program
- ▶ Support persiapan MCC setup

Organizational Culture

Menjadi perusahaan yang dicintai oleh Karyawan

'Mutual Trust and Respect' adalah salah satu point di dalam core values di TaeKwang. Mutual trust merujuk pada budaya perusahaan untuk mempercayai dan menghormati satu sama lain, dengan juga tetap berkomunikasi secara koperatif melalui apresiasi, pujian dan motivasi dengan pikiran terbuka. TaeKwang bertujuan untuk menjadi korporat terbaik dengan tetap menanamkan kepercayaan dan kerjasama antar karyawan dan antar department. Sebagai tambahan, TaeKwang berusaha untuk menjadi perusahaan yang bisa dipercaya oleh karyawan. Program GM Talk merupakan salah satu contohnya. Setiap bulan TaeKwang mengadakan meeting yang dihadiri oleh GM dan perwakilan karyawan untuk membentuk solidaritas dan untuk menemukan permasalahan di shop floor, dan juga sebagai sarana karyawan menyampaikan masukan kepada management di berbagai area. Dalam meeting tersebut, jika dibutuhkan, komunikasi akan direkam, dan progress kemajuan dari hasil meeting sebelumnya akan diinformasikan pada karyawan. Program ini telah menjadi kunci dalam sistem komunikasi demi membangun mutual trust para karyawan pada level leadership.

Employee Satisfaction Survey tahunan

Setiap tahun, perusahaan mengadakan satisfaction & engagement survey. Survey ini berkaitan dengan pertanyaan tentang pekerjaan, engagement terhadap aktifitas perusahaan, pemberdayaan keputusan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kepuasan terhadap pendapatan, dan wellbeing di area kerja.

Berikut adalah hasil survey untuk point terbaik dan point yang perlu di improve :



Respon positive dari survey tersebut kami bagikan pada seluruh group.

Untuk content yang memerlukan improvement, kami masukan ke dalam policy deployment dengan secara aktif meminta masukan dan opini dari karyawan.

Lingkungan Kerja yang Flexible

TaeKwang telah beroperasi dengan lingkungan kerja yang flexible sejak tahun 2014. Kami berusaha untuk membangun lingkungan kerja yang flexible dengan budaya yang berorientasikan pada hasil kerja yang terbuka dan lingkungan kerja yang terbuka dengan menjalankan sistem jam kerja flexible, parental leave, dan business casual attire.

- ▶ **Jam Kerja Flexible:** Karyawan di T2 bisa memilih jam kerja secara bebas dari mulai jam 07,00 – 18,00 berdasarkan pada kebutuhan mengurus anak, berbeda dengan jam kerja reguler yang dimulai pada 08,00 – 17,00. Di head office, ada 21 orang yang menggunakan jam kerja flexible ini.
- ▶ **Reward untuk karyawan dengan masa kerja yang lama :** Untuk karyawan yang memiliki masa kerja 10, 20 dan 30 tahun di Taekwang, kami akan memberikan bonus berupa travel expense.
- ▶ **Cuti mengurus anak :** Kami berusaha untuk memberikan perlindungan pada para Ibu dengan menciptakan lingkungan kerja yang ramah keluarga. Untuk mendukung kestabilan kehidupan keluarga dan menghindari karyawan perempuan yang memiliki potensi tinggi untuk meninggalkan perusahaan, kami menyediakan parental leave system dengan mengurangi jam kerja untuk karyawan hamil, membuat tempat istirahat dalam bentuk nursing room, dan membayar children allowance.

Welfare Benefits



3. Tempat Kerja yang Aman

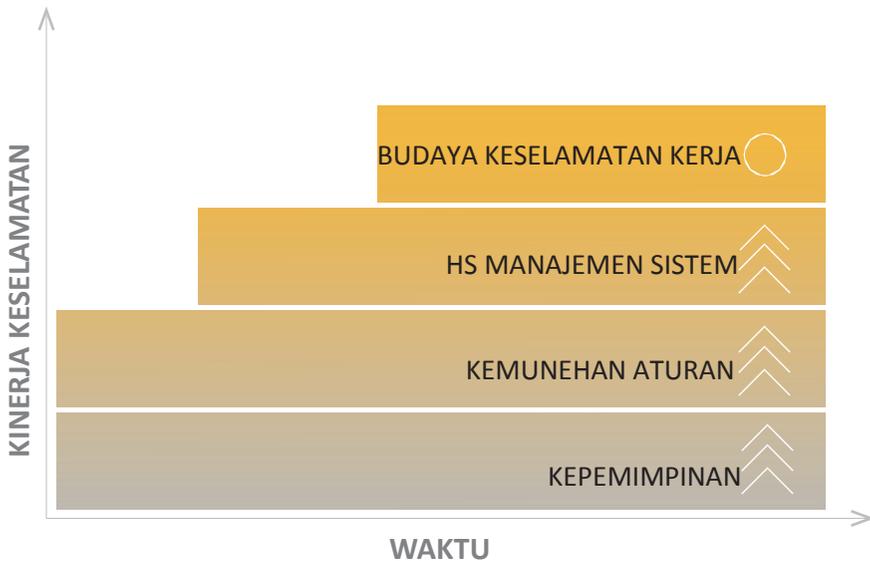
Menciptakan Nilai Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebagai pemimpin keselamatan dan kesehatan (HS) yang tak terbantahkan, TaeKwang Menciptakan Nilai Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk semua pabrik; Memberikan contoh kepemimpinan, kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan keselamatan negara, sistem manajemen HS yang solid, dan budaya keselamatan yang matang.

Semua pabrik TaeKwang melakukan kegiatan melibatkan karyawan seperti upacara pengucapan janji keselamatan, dan kampanye Zero Accident oleh management. Selain itu, kami menjamin kesinambungan Health and Safety dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sekitar.

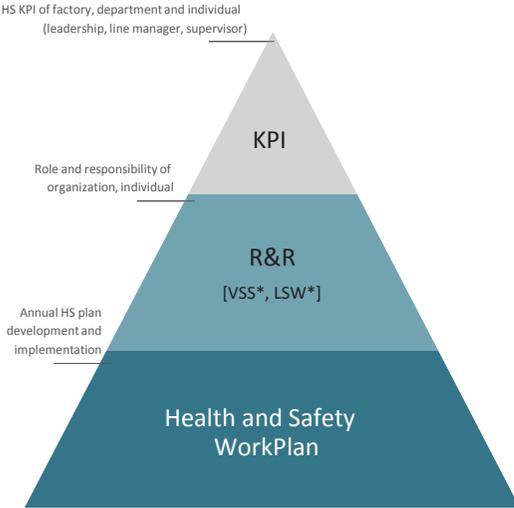
T2 telah membuat target dan strategi Health and Safety perusahaan 2021 yaitu; memberikan pelatihan, dan mengaudit praktik Health and Safety di pabrik cabang di luar negeri secara berkala.

TaeKwang telah mencapai kinerja keselamatan dan kesehatan yang lebih baik dengan kerja sama yang baik antara kantor pusat dan setiap pabrik dengan mengembangkan rencana HS tahunan untuk memenuhi dan penerapan target 2021.



Leadership by Example

TaeKwang dengan jelas menyatakan tugas dan tanggung jawab semua pemimpin untuk mencapai Sasaran Health and Safety pada 2021, dan selalu meminta para pemimpin untuk mengambil inisiatif.



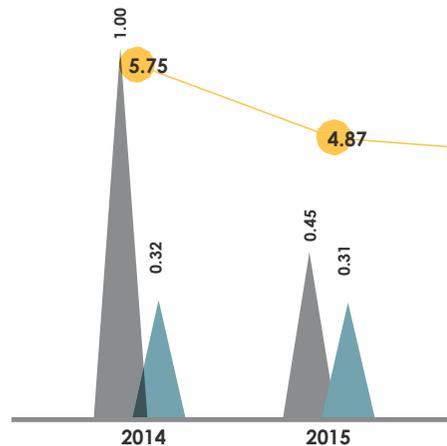
Visual Safety Scorecard (VSS)

Semua pabrik membuat kartu Visual Score Card termasuk HS KPI, Safety Alert dan Best Practice, dan berbagi VSS dengan semua karyawan mereka melalui buletin HSE dan buletin Perusahaan departemen HS. Dan setiap GM menjelaskan VSS kepada semua pimpinan perusahaan dalam pertemuan bulanan membahas kinerja bisnis.

Leader Standard Work (LSW)

Melalui LSW, kami mendefinisikan kegiatan sehari-hari setiap hari untuk tugas dan tanggung jawab GM kepada jajaran manajer dan memeriksa implementasinya.

- : Sudah diterapkan
- : Rencana



Tingkat Manajemen Kesehatan dan Keselamatan

Perusahaan cabang di luar negeri baru saja berubah dari tahap antisipatif dari tahap reaktif. Kami mendedikasikan diri untuk pelatihan dan pendidikan untuk mempromosikan aktivitas HS yang melibatkan semua karyawan termasuk kepemimpinan

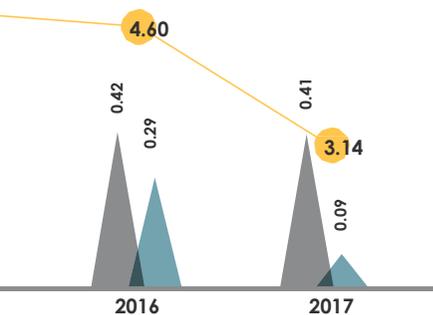


Kinerja utama HS

RIR mengalami penurunan lebih dari 60 persen dampak perbaikan terus menerus selama tiga tahun terakhir, terutama DART yang turun 72,3 persen.

Artinya, kita membuat pondasi Health and Safety keberlanjutan dengan mengurangi sekitar 400 kecelakaan akibat kerja dan 150 kecelakaan hilang kerja setiap tahun di semua pabrik TaeKwang.

▲ RIR ▲ DART ● LWDR



Definisi

Berikut adalah indikator keamanan yang dikonversi dalam kasus dimana setiap 100 pekerja bekerja dalam setahun:

*RIR (Recordable Injury Rate)

Angka rata rata kecelakaan yang memerlukan penanganan lebih dari P3K

*DART (Days Away, Restricted work activity or job Transfer) Accident rate of lost time cases (away from work) more than 24 hours due to accident Rata rata kecelakaan yang menyebabkan waktu hilang (lebih dari) 24 jam.

*LWDR(Lost Working Day Rate)

Jumlah hari kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja

Aktifitas Pemenuhan Aturan

Pemenuhan Aturan

TaeKwang akan mengikuti peraturan yang lebih tinggi antar peraturam di nasional dan internasional.

Kantor pusat (T2) melakukan audit kepatuhan secara reguler dengan enam kategori; manajemen bahan kimia, perlindungan pekerja, perawatan, kebakaran / tanggap darurat, dan sistem manajemen HSE.

Sebagai hasil audit tahun lalu, tidak ada isu kritis yang ditemukan dan setiap pabrik mencoba menemukan akar permasalahan dan memperbaikinya.

HS Zero Tolerance

TaeKwang memiliki 'Prinsip Tanpa Toleransi ' termasuk didalamnya peraturan keselamatan yang harus diikuti setiap kontraktor.

- ▲ Contractor Safety Management Procedure
- ▲ Interlock Bypass
- ▲ LOTO
- ▲ Permit To Work Process
- ▲ Traffic Safety

TaeKwang memberikan pelatihan, melakukan kampanye dan program kaizen tentang keselamatan untuk penerapan Prinsip Tanpa Toleransi, dan mendorong semua karyawan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan.

Tempat Kerja yang Aman Dengan Pihak Ketiga

TaeKwang mengambil tempat kerja berisiko tinggi berdasarkan analisis kecelakaan selama tiga tahun terakhir, dan melakukan konsultasi pihak ke-3 untuk menyediakan tempat kerja yang aman seperti di bawah ini

 <p>FIRE SAFETY</p>	 <p>BUILDING SAFETY</p>	 <p>MACHINE SAFETY</p>	 <p>ELECTRICAL SAFETY</p>
<p>Semua pabrik di periksa oleh AON [Nov., 2016]</p>	<p>VT Melakukan building safety assessment [May 2017] [QT is dijadwalkanin Oct., 2017]</p>	<p>Machine risk assessment oleh pihak ketiga</p>	<p>Pemeriksaan instalasi listrik oleh " Korea Electrical Safety Corporation" [Dec., 2016]</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Memeriksa fungsi alat penanggulangan kebakaran ▶ Pemeriksaan gudang penyimpanan bahan mudah terbakar ▶ Sistem ijin kerja panas (PTW Hot Work) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Melakukan poin perbaikan hasil konsultasi pihak ke-3 untuk gedung yang berumur lebih dari 20 tahun 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Memberikan pertimbangan keselamatan untuk mesin dari tahap disain dengan pelatihan JHA (Job Hazard Analysis), pelatihan SOP (standard operation procedure) untuk operator ▶ Pelatihan Risk assessment untuk tenaga mekanik 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Uji oli transformator ▶ Kamera pengukur panas ▶ Pengukuran tahanan grounding ▶ Uji kelebihan beban untuk masing-masing prose

Sistem Manajemen Kesehatan dan dan Keselamatan

TaeKwang memberikan target di tahun 2017 perusahaan; **Zero fatalitas terkait kerja**, pengurangan KPI HSE 10%, dan pembentukan sistem manajemen HSE.

Zero Fatality terkait kerja

Kami mengalami dua korban tewas pada kontraktor (pihak ke -3) untuk konstruksi pihak luar negeri selama dua tahun terakhir: terjatuh saat pemasangan struktur baja dan tersengatan listrik selama renovasi asrama. Untuk mencegah kecelakaan serius, TaeKwang mempunyai enam risiko tinggi sebagai STOP6. Program STOP6 berisi standar keselamatan perusahaan, sistem PTW (Permit To Work), R & R pimpinan GM / supervisor, memperkuat audit HSE perusahaan. Tim T2 SM memimpin STOP6 dengan mendukung pelatihan berkala dan audit HSE (dua kali setahun) untuk semua pabrik luar negeri dan kontraktor pihak ke-3.



Standart Keselamatan STOP 6 Perusahaan

<input checked="" type="checkbox"/>	Contractor Safety	Prakualifikasi sebelum membuat kontrak, sistem PTW selama proyek, dan evaluasi keselamatan kontraktor setelah proyek
<input checked="" type="checkbox"/>	Electrical Safety	Penilaian risiko untuk jaringan listrik, daftar periksa untuk setiap peralatan dan fasilitas, dan R & R untuk tenaga ahli listrik
<input checked="" type="checkbox"/>	Management of Change	Membuat prosedur untuk memasukan faktor HSE dalam perubahan peralatan, teknologi, kimia, fasilitas, prosedur, dan personil
<input checked="" type="checkbox"/>	LOTO	Prosedur LOTO (Lock Out Tag Out) untuk memastikan keselamatan selama pekerjaan maintenance
<input type="checkbox"/>	Machine Guarding	Rencana di semeseter kedua di tahun 2017
<input type="checkbox"/>	Traffic Safety	

Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja

Mengurangi 10 % untuk HS KPI

Perusahaan TaeKwang mengembangkan target HS KPI untuk tahun 2021, setidaknya mengurangi 10% nilai RIR, DART, dan LWDR dari tahun sebelumnya. (Mengacu pada halaman 33).

Kampanye Program STAR (Stop-Think-Act-Review)

Kami mulai mensosialisasikan program STAR untuk meningkatkan kaizen keselamatan dan pelaporan bahaya. Pada tahun lalu, kami menemukan dan memperbaiki sekitar 1.500 perilaku dan kondisi yang tidak aman.



Kampanye STAR

Aktifitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja terfokus di Perusahaan cabang

VT - Presiden Direktur Melakukan Kampanye Keselamatan 100 hari Tanpa Kecelakaan Kerja

Presiden Direktur dan para pimpinan melakukan inspeksi keselamatan setiap bulan. VT meluncurkan “100 Hari Tanpa Kecelakaan di 3P Proses”, dimana tercatat angka kecelakaan tertinggi dan pencapaian 100 hari aman melalui keterlibatan aktif karyawan.

VM- Kegiatan Peningkatan Keselamatan Berdasarkan Analisa Data Kecelakaan

Berdasarkan analisa data kecelakaan yang teridentifikasi terdapat 5 kategori mesin beresiko tinggi. Peralatan dan mesin yang teridentifikasi beresiko tinggi akan dipasang tanda peringatan dan diperbaiki serta diawasi secara insentif.

QT- Analisa Bahaya Pekerjaan dan Lingkaran Keselamatan

QT berfokus pada analisa bahaya pekerjaan dan program lingkaran keselamatan untuk menghilangkan bahaya dengan melibatkan karyawan.

TT- Program Duta Keselamatan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman serta mendapatkan pelatihan ditunjuk sebagai Duta Keselamatan. Duta keselamatan melakukan pelatihan mengenai kesadaran dalam keselamatan kepada Agen Keselamatan yang dipilih dari setiap Departement untuk menyebarkan kesadaran keselamatan di area produksi.



VT – Inspeksi Keselamatan oleh Presiden Direktur



VT –Kampanye 100 Hari Tanpa Kecelakaan



TT-Pelatihan Duta Keselamatan



VM –Merubah Lokasi Tombol 2 tangan

Budaya Keselamatan Kerja

“Tim Keselamatan yang Kuat”, adalah Langkah Pertama untuk Meningkatkan Budaya Keselamatan

TaeKwang menyadari bahwa tim keselamatan yang kuat adalah langkah awal untuk menciptakan budaya keselamatan yang matang dalam sebuah organisasi, sehingga kami melakukan perubahan struktur organisasi dengan mempekerjakan lebih banyak sarjana keselamatan dan kesehatan kerja di setiap Pabrik T2.

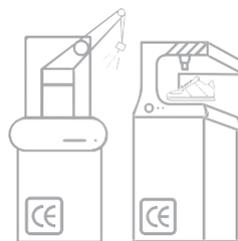
Isebagai tambahan, kami memperkuat peran dan tanggung jawab lini manajer dan supervisor serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari 130 Agen Keselamatan dengan program Duta Keselamatan diseluruh pabrik di luar negeri.

‘Keselamatan’ Sangat Diperlukan Sebagai Pendukung Perkembangan Mesin di Masa Depan

Industri alas kaki saat ini mengalami proses transformasi dari industri padat karya menjadi manufaktur modern dengan menggunakan peralatan dan mesin otomatis. Bahaya di lingkungan maufaktur modern berbeda dengan lingkungan manufaktur manual. Kecelakaan di lingkungan kerja yang baru menunjukkan pola dan kerusakan yang berbeda. Sehingga TaeKwang mengadopsi program Perilaku Berbasis Keselamatan dan Mesin Aman sebagai pendukung perkembangan mesin di masa depan yang tak terpisahkan untuk keberlanjutan lingkungan manufaktur modern.

Mesin Aman

Menyediakan mesin yang aman dari tahap desain adalah pendekatan mendasar untuk melindungi karyawan dari bahaya mesin. TaeKwang sedang mengembangkan prosedur mesin yang aman dan hanya mengizinkan mesin dengan sertifikat keselamatan. Dan kami berusaha semaksimal mungkin untuk meminimalkan kesalahan manusia dalam mengoperasikan mesin dengan melakukan pelatihan JHS, SOP, dan kompetensi lainnya.



Program Perilaku Berbasis Keselamatan (BBS)

Program BBS adalah kegiatan untuk menghilangkan akar penyebab masalah dari perilaku manusia melalui identifikasi tindakan yang tidak aman untuk setiap proses. Kami telah meluncurkan program ini sejak tahun 2016, dan akan memperbanyaknya ke semua proses produksi hingga tahun 2021.



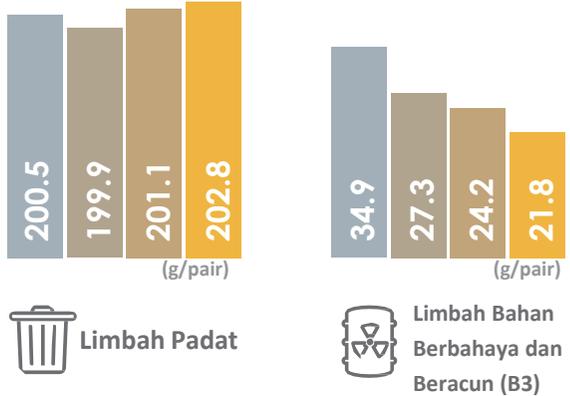
4. Manajemen Lingkungan

Manajemen dan Kinerja Lingkungan

TaeKwang telah berupaya dalam mencapai tujuan lingkungan untuk meminimalkan dampak lingkungan mulai dari perancangan produk, pembuatan sampai dengan pembuangan limbah. TaeKwang telah mematuhi Undang - Undang dan Peraturan Lingkungan setempat. Selain itu, VT, VM dan QT telah mempertahankan ISO 14001 untuk menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan yang lebih sistematis.

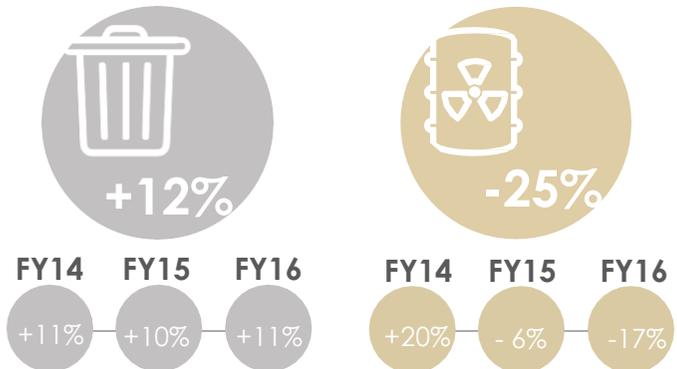
Karena kami percaya bahwa kami dapat menemukan peluang inovasi di masa depan melalui pengelolaan lingkungan yang proaktif, kami menetapkan KPI lingkungan mengenai Limbah Padat dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3), Penggunaan Air, Energy, dan Bahan Kimia. Karyawan kami, pelanggan dan pemasok juga bekerja sama untuk mewujudkan dan menerapkan ide perbaikan lingkungan yang berkesinambungan.

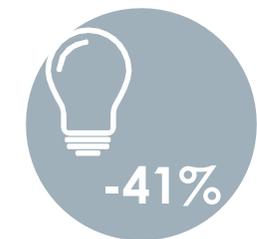
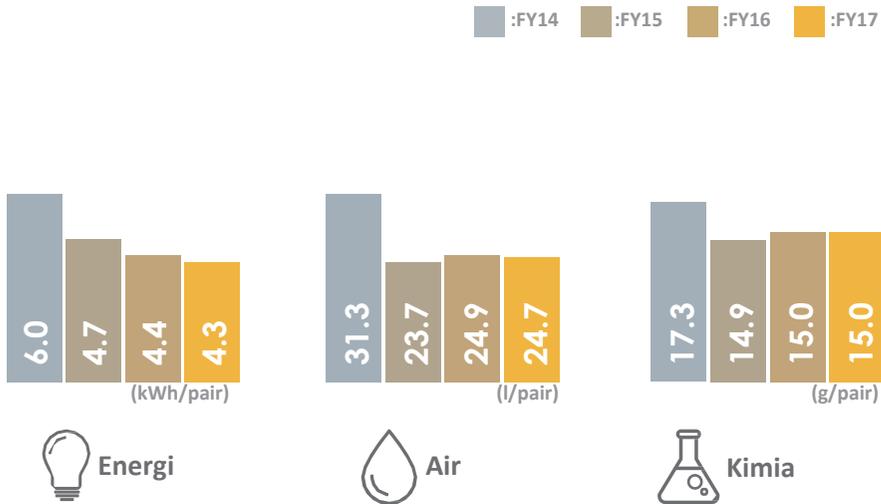
Grafik 4 Tahun Mengenai Kinerja Lingkungan



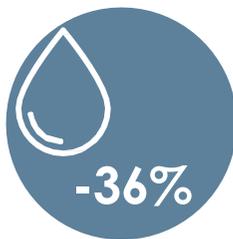
KPI Kinerja Lingkungan

(FY13 baseline)

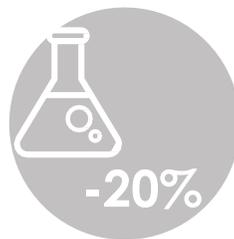




FY14 FY15 FY16



FY14 FY15 FY16



FY14 FY15 FY16



Limbah Padat

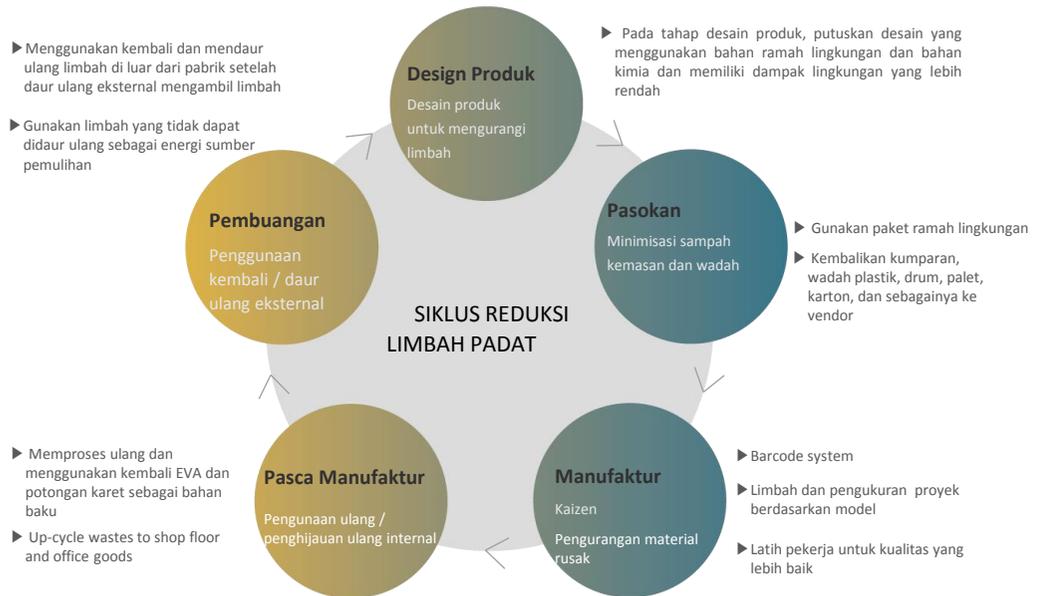
Limbah padat dipisahkan menurut jenisnya di masing-masing departemen dan dikumpulkan di RMCC (Recyclable Material Collection Center). Limbah yang dipindahkan ke RMCC disimpan menurut jenisnya, dan kemudian didaur ulang di dalam pabrik / oleh pemasok daur ulang eksternal atau diperlakukan sebagai sumber pemulihan energi. Limbah padat terutama dihasilkan dari sisa proses pemotongan tekstil

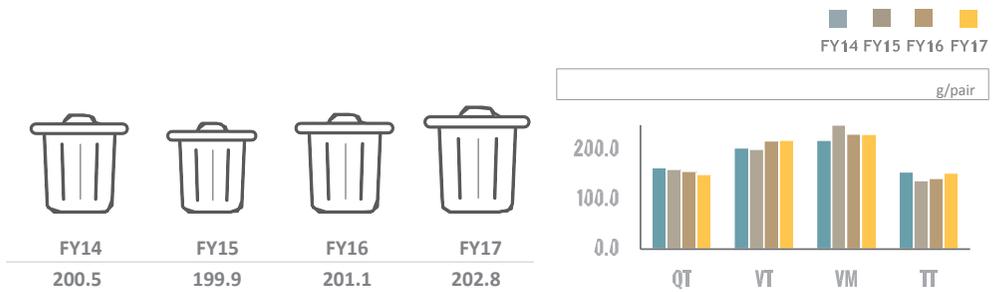
- ▶ Peningkatan limbah padat 1% pada TA17 dari TA16
- ▶ Alasan utama kenaikan: EVA dan potongan tekstil yang dihasilkan dari model dan desain baru

Strategi pengelolaan limbah padat TaeKwang adalah mengejar pengurangan jumlah limbah absolut sekaligus memaksimalkan daur ulang limbah padat yang dihasilkan. Juga kami menghentikan pembuangan limbah pabrik di semua pabrik sejak April 2016.

Upaya Pengurangan Limbah Padat

Dari perancangan produk sampai pembuangan limbah, kami berupaya menerapkan berbagai kegiatan pengurangan limbah sebagai berikut.





Tingkat Daur Ulang oleh Pabrik di TA17: Kelompok-lebar 61%

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

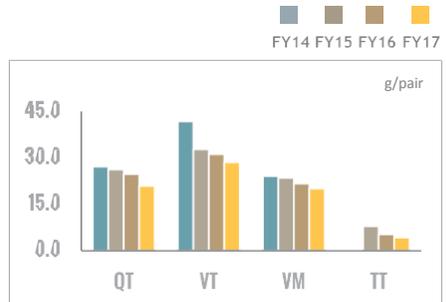
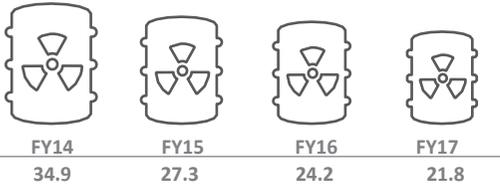
Top 5 Solid Waste and Disposal Method

Jenis limbah yang dihasilkan di pabrik sedikit berbeda dari model sepatu, namun umumnya memiliki karakteristik berikut pada TA17:

- ▷ Jumlah jenis limbah yang dihasilkan lebih dari 50
- ▷ Sampel 5 bahan limbah Grup-lebar yang dihasilkan di pabrik adalah 54% dari total jumlah limbah padat yang dihasilkan dan 65% dari limbah Top 5 ini digunakan kembali / didaur ulang
- ▷ Limbahnya digunakan kembali / didaur ulang melalui daur ulang di rumah, bersepeda turun dan sistem loop tertutup atau digunakan sebagai sumber pemulihan energi

Solid Waste Type (Generation Rate)	Recycling Method			
	IN-HOUSE	DOWN CYCLING	CLOSED LOOP	ENERGY RECOVERY
Textile scraps (15%)		10%		5%
Laminated PU scraps (12%)		7%		5%
Rubber scraps (10%)	10%			
Synthetic/Natural leather scraps (9%)				9%
Carton boxes (8%)		8%		

Limbah Berbahaya



Semua limbah berbahaya diurutkan secara menyeluruh di seluruh proses manufaktur untuk mencegah pencemaran lingkungan dari pencampurannya dengan limbah padat industri. Selain mengurangi penggunaan bahan kimia seperti perekat dan kain yang terkontaminasi, kami secara aktif mengurangi limbah berbahaya melalui konversi sistem. Contohnya adalah metode dimana tinta berbasis air dari proses cetak sutera dibilas dengan air dan kemudian air limbah yang diolah digunakan kembali di VT (lihat halaman Penggunaan Air).

- ▶ Limbah berbahaya jenis cair dan padat dipisahkan dan disimpan sesuai jenisnya.
- ▶ Wadah bahan kimia kosong dikembalikan ke pemasok.
- ▶ Limbah berbahaya lainnya dimanfaatkan sebagai sumber pemulihan energi.
- ▶ Limbah berbahaya dihasilkan terutama dari cetakan sutra, pewarna *airbag*, dan proses pengikatan.
- ▶ Limbah berbahaya berkurang sebanyak 10% pada FY17 apabila dibandingkan dengan FY16.



Pengurangan 90% limbah berbahaya melalui program daur ulang larutan pewarna *airbag* (sistem penyaringan karbon + sistem penyulingan).



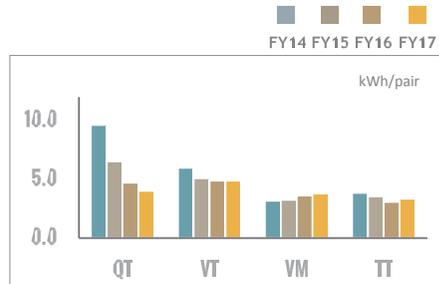
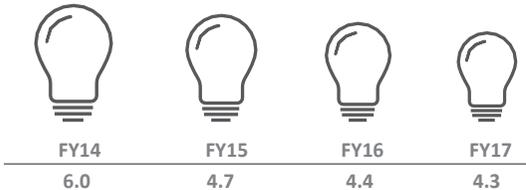
Mengembangkan wadah bahan kimia baru untuk mencegah pengerasan bahan kimia melalui kontak udara sehingga mengurangi limbah *scrap*.



Menurunkan lebih dari 1 ton / bulan kain yang terkontaminasi dengan menggunakan spons limbah daur ulang dan mengurangi 50% dengan mengubah kapas menjadi tekstil poliester sebagai kain pembersih.



Energi



Komite Energi (SM, TPM, Mechanic Team) di setiap perusahaan melakukan patroli setiap hari untuk menemukan dan memperbaiki berbagai kebocoran energi. Komite ini juga mengajak kepada semua karyawan untuk berpartisipasi dalam penghematan energi melalui program Kaizen.

- ▶ Penghematan energi 2% lebih banyak pada FY17 daripada FY16
- ▶ Proses pembuatan Mid/outsole membutuhkan mesin dengan kebutuhan energi intensif sekitar 50-60% dari total penggunaan energi di perusahaan.

Pemanfaatan Sistem Pemantauan Energi/ Energy Monitoring System (EMS)

TaeKwang EMS saat ini telah dipasang di VM, TT dan VT2. Konsumsi energi di masing-masing area gedung ditampilkan secara visual dan dilakukan pemantauan secara real-time.

- ▶ Kegiatan patroli energi berfokus pada area gedung dengan konsumsi energi yang tinggi dan meningkatkan penggunaan energi secara efisien,
- ▶ Berdasarkan beban listrik yang diidentifikasi dari EMS, panel listrik bermasalah yang menyebabkan ketidakseimbangan pasokan listrik diperiksa dan diperbaiki terlebih dahulu,
- ▶ Keselamatan mengenai listrik ditingkatkan maka lebih banyak penghematan energi

Aktivitas Penghematan Energi

<p>VT</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Memasang sistem thermal tenaga surya untuk proses cuci outsole (44 kWh listrik bersumber dari energi terbarukan). ▶ Mengurangi penggunaan energi hingga 87% dari penggantian motor ke motor servo untuk mesin auto Phylon, ▶ Menghemat energi dengan memasang atap yang memaksimalkan cahaya matahari masuk (ceiling sunlight), 	<p>TT</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mengurangi penggunaan energi dengan menghindari penggunaan energi pada waktu puncak (18~22) sejak November 2016 ▶ Menghemat energi sebesar 50.9 kW perhari dari aktivitas patroli energi harian
<p>VM</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Menggunakan mesin penyaring oli ▶ Mengurangi downtime mesin ▶ Mengurangi timbulan limbah oli 	<p>QT</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Menghemat energi 13 kWh melalui pemasangan pressure control valve pada mesin Phylon, ▶ Melakukan perbaikan insulasi pada tangki mesin pencucian midsole dan oven,



VM Mesin Penyaring Oli



a. Limbah Oli/b. Hasil Penyaringan/c. Sludge



VT Ceiling Sunlight



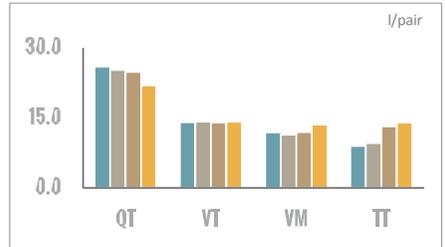
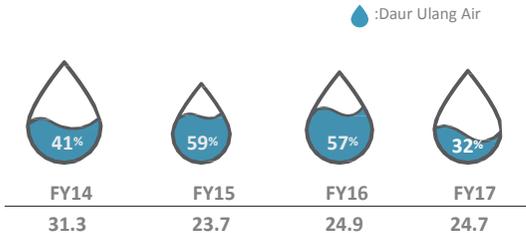
VT Solar Thermal



QT Pressure Control Valve untuk Mesin Phylon

Air

FY14 FY15 FY16 FY17



Taekwang menggunakan air keran kota (PDAM) sebagai sumber air.

- ▶ Air Minum dan siram toilet (70%), Kantin dan dapur (15%), Proses produksi (10%)
- ▶ Penggunaan air menurun 1% dibanding tahun lalu.
- ▶ Alasan utama meningkat dan turunnya penggunaan air adalah :
 - ▷ QT/VT: memindahkan perpipaan air bersih yang lama dari bawah tanah ke atas tanah dan mengganti pipa baru untuk pencegahan kebocoran dengan cara ini QT memangkas penggunaan air dengan pesat.
 - ▷ TT: memasang sistem pemantauan penggunaan air untuk melacak secara akurat konsumsi air di setiap plant
 - ▷ VM: VM mengandalkan air keran kota (PDAM) untuk menyiram toilet dan menyiram taman dimana air limbah yang diolah untuk digunakan sedang ada perluasan Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) karena produksi meningkat.

Penggunaan Kembali Air Limbah

Strategi pengelolaan air Taekwang adalah mengurangi jumlah penggunaan air selagi memaksimalkan penggunaan air limbah yang telah di olah.

- ▶ VM, TT, QT beroperasi IPAL di dalam pabrik
- ▶ VM meningkatkan lebih dari 70 % penggunaan air limbah yang telah diolah setelah IPAL diperluas
- ▶ QT menggunakan kembali air limbah yang telah diolah sebesar 20%
- ▶ TT berencana membangun Instalasi Pengolahan Air
- ▶ VT terletak di zona industri yang tidak perlu memiliki WWTP di dalam pabrik. Tapi VT membangun IPAL kecil di samping gedung Printing dan Mid/ousole untuk penggunaan kembali air limbah yang telah diolah



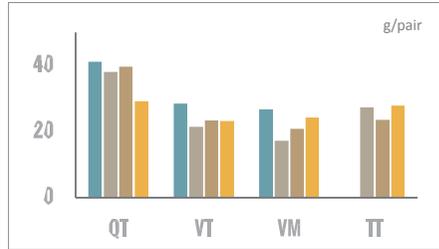
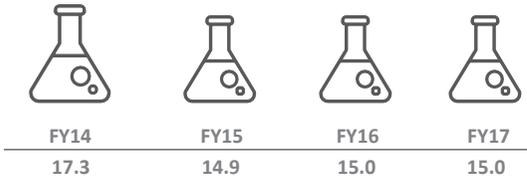
QT/VT Pencegahan kebocoran dari Pipa



IPAL (Instalasi Pengelolaan Air Limbah) ukuran kecil di VT Dibangun untuk pengolahan air limbah dari non kaku

Kimia

FY14 FY15 FY16 FY17



TaeKwang menggalakan penggantian bahan kimia *solvent-based* (PDS) dengan bahan kimia *water-based* (WB) yang mempunyai dampak lingkungan lebih sedikit, sekaligus mengurangi penggunaan bahan kimia secara keseluruhan.

Kami mendorong seluruh karyawan untuk berpartisipasi dalam Kaizen untuk meminimalisir penggunaan bahan kimia.

- ▶ PDS digunakan pada *primer*, lem, pencuci, tinta, dan pengeras, dan primer mencapai lebih dari 50% dari total penggunaan PDS
- ▶ Konsumsi PDS di FY 2017 sama dengan FY 2016.
- ▶ Alasan utama kenaikan adalah perubahan model dan penggunaan *air bag* dan kulit sintetik.
- ▶ Aktifitas reduksi adalah dengan penggantian *primer* WB pada proses UV, menaikkan penggunaan tinta WB pada printing bersama dengan VT PCC dari tahap pengembangan produk, pemantauan konsumsi PDS dan limbah di setiap mixing room dan peningkatan wadah bahan kimia.

Daftar Zat yang Dilarang : *Restricted Substances List* (RSL)

Bahan Kimia yang digunakan pada proses produksi sangat sesuai dengan RSL. Tim Material dan tim Chemical Engineering mendukung dan mengelola bahan kimia dan pemasok material untuk patuh terhadap RSL sebelum memasok produk mereka ke TaeKwang. Tim material setiap tahun memperbarui dan mengelola material RSL dan Tim Chemical Engineering secara acak memilih material berdasarkan warna dan yang beresiko tinggi dan mengujinya setiap bulan. Material dan produk yang dibeli dikelola secara ketat agar tidak merugikan karyawan selama proses produksi (Manufacturing RSL). Kualitas udara dalam ruangan, polusi udara, air limbah dan limbah B3 dikelola dengan sangat baik. Kami sepenuhnya menghindari zat yang dilarang dan patuh untuk tidak membuang zat kimia berbahaya (ZDHC).

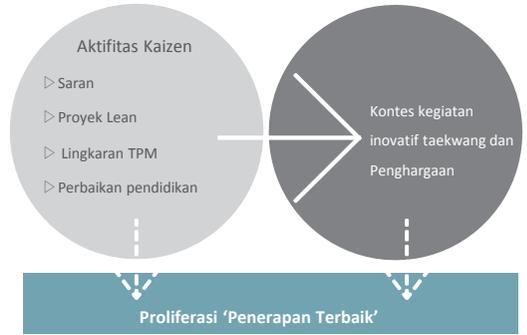
Tim Manajemen dan Peran RSL dan MRSL ZDHC



5. Aktifitas Inovasi LEAN

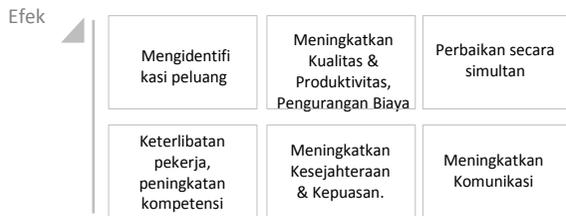
Kaizen di TaeKwang

Kaizen adalah dasar untuk Manufaktur LEAN yang berkelanjutan untuk menghilangkan pemborosan. TaeKwang menggunakan metodologi standar Kaizen untuk mendorong partisipasi karyawan, menyelesaikan masalah produksi dan keselamatan, dan meningkatkan kesejahteraan. TaeKwang telah melakukan banyak Kaizen sejak berdiri dan semangat Kaizen telah disertakan dalam visi 2021. Kami akan menerapkan lebih banyak lagi Kaizen untuk membuat LEAN lebih mengakar di TaeKwang.



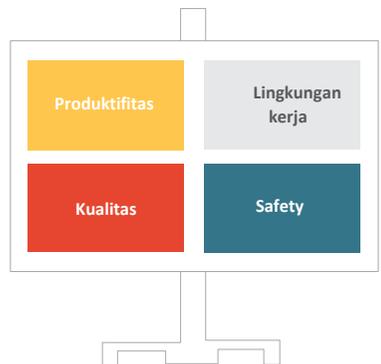
Sistem Saran

Sistem saran adalah proses mengumpulkan dan memecahkan ide untuk lingkungan kerja dan kesejahteraan dari semua karyawan. Ini mencakup sebuah platform untuk menyarankan ide di lantai produksi, ulasan proposal, pos manajemen, sejarah manajemen, umpan balik dan sistem kompensasi. TaeKwang mengoperasikan sistem Penerapan Terbaik yang menyebarkan penerapan-penerapan terbaik dari sistem ini secara internal ke pabrik-pabrik lain.



Papan Kaizen

Kantor eksekutif Saran menerima proposal melalui papan dan kotak Kaizen yang dipasang di setiap lantai produksi dan mendukung penerapan ide saran. Penghargaan bulanan, per kuartal, dan tahunan untuk ide saran bagus, atau papan "Hall of Fame" untuk memotivasi karyawan. Di T2, sistem saran direvisi dari bulan Maret 2016, dan proposal, evaluasi dan penyelidikan diajukan melalui sistem IT in-house. Selain itu, kami meningkatkan tingkat partisipasi melalui pertanyaan proposal SMS, dan penerapan terbaik dibagikan ke karyawan melalui berbagai saluran termasuk TV dalam Pabrik



Kontes Kegiatan Inovatif TaeKwang

Inisiatif inovasi berbagi Penerapan Terbaik TaeKwang dimulai pada tahun 2015 dengan Lomba Inovasi Lingkaran TaeKwang Group. Pada tahun 2016, kami menyelenggarakan "Kontes Aktivitas Inovatif TaeKwang" dengan memperluas cakupan partisipasi kompetisi terhadap keseluruhan kegiatan inovasi. Kontes ini telah memberi kami kesempatan untuk mempresentasikan Inovasi Penerapan Terbaik di antara kegiatan inovasi perusahaan yang telah berlangsung selama satu tahun, dan berbagi prestasi inovasi dan menunjukkan terima kasih atas proses dan upayanya.

Dalam presentasi Inovasi Penerapan Terbaik 2016, lima individu dan enam tim dari masing-masing pabrik berpartisipasi dalam kompetisi ini. Pada sesi tunggal, kasus seperti pemotongan mesin otomatisasi dan peningkatan proses outsole juga dihadihi, dan perbaikan IP dan peningkatan efisiensi ACE line di hadiah dalam sesi grup.



Selama sesi satu malam dan dua hari, para peserta bergabung dalam kunjungan lapangan dan tur di Korea dan memiliki kebanggaan dalam pekerjaan dan perusahaan mereka. Kontes ini juga mendorong kegiatan inovasi berdasarkan kompetisi yang baik dan memberi motivasi kepada peserta untuk berinovasi secara sukarela.



Saya mendapat dukungan aktif dari pimpinan kami saat memimpin proyek inovasi. Untuk mendorong partisipasi secara sukarela dari anggota tim, saya mengevaluasi kualitas pekerjaan, sikap, dan keterlibatan aktif mereka setiap bulan. Dan saya mendorong anggota tim saya yang menunjukkan banyak perbaikan dengan hadiah kecil.

Selama proyek berlangsung, anggota tim saya telah mengubah sikap mereka secara positif, seperti peningkatan inovasi di lapangan secara sukarela. Menurut saya komunikasi aktif antara manajer dan anggota tim merupakan motivasi utama. Hasil kegiatan sukses tim saya menyebar ke seluruh lini produksi dan kami merasa telah memberi dampak positif pada pabrik kami, QT.

Adalah hal yang baik untuk mengetahui otomatisasi dan kegiatan perbaikan lapangan pabrik lain dengan berpartisipasi dalam Inisiatif Kegiatan Inovatif. Saya ingin meningkatkan kemampuan komunikasi di masa depan dan membangun lebih banyak pengetahuan tentang mesin otomatisasi dan jalur produksi benchmarking pabrik lainnya.

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

6. Kepatuhan Pemasok

Dukungan Kepatuhan dan Audit

Komunitas Kepatuhan Pemasok

TaeKwang berusaha untuk meningkatkan tingkat kepercayaan dan lebih bersinergi melalui komunikasi aktif dengan para pemasok kami. Pemasok, pelanggan dan TaeKwang bekerja sama untuk meningkatkan daya saing pemasok dan tingkat manajemen yang berkelanjutan. Kami telah mengadakan pertemuan masyarakat kepatuhan formal sebanyak lima sesi dari bulan Januari 2016 sampai Mei 2017. Selain itu, kami mengunjungi pemasok untuk menemukan potensi risiko dan memperbaikinya, dan memberikan pelatihan yang disesuaikan. Sepanjang tahun ini, kami telah meningkatkan pemahaman pemasok mengenai kepatuhan, dan semua pemasok telah melewati audit kepatuhan pelanggan berkala.



Prosedur Seleksi Pemasok Baru

TaeKwang melakukan penilaian penerapan K3L dan praktik ketenagakerjaan pada pemasok baru pada awal tahap seleksi. Alat penilaian mencakup 49 item di bawah standar ketenagakerjaan, lingkungan, keselamatan dan kesehatan dan mendorong pemasok untuk mematuhi standar melalui pra-audit dan konsultasi. Bila pelanggaran serius ditemukan selama audit, hasilnya dikomunikasikan ke pelanggan. TaeKwang berperan sebagai penasihat bagi pelanggan untuk membuat keputusan akhir. Misalnya, TaeKwang mengaudit Perusahaan C di Jepang dan berkomunikasi dengan pelanggan bahwa Perusahaan C kurang memiliki transparansi dan komitmen untuk tindakan perbaikan atas temuan serius tersebut. Setelah penilaian HSE dan Tenaga Kerja selesai, departemen menyelesaikan pendaftaran akhir setelah audit mutu dan proses untuk mengkonfirmasi produktivitas produk, kualitas dan jaringan pasokan yang stabil.

Penjelasan Pendaftaran Audit Pemasok Baru

KUALITAS & PROSES	KETENAGAKERJAAN (9)
<ul style="list-style-type: none"> - Manajemen Produk - Pemeriksaan Kualitas - Manajemen Pengiriman 	<ul style="list-style-type: none"> - Jam Kerja & Upah - Keluhan & Kedisiplinan - Serikat
KESELAMATAN & KESEHATAN (32)	LINGKUNGAN (8)
<ul style="list-style-type: none"> - Pengamanan mesin, Pemeliharaan - Bahan Berbahaya - Keselamatan Kebakaran, Sanitasi 	<p>Kepatuhan dengan hukum yang relevan & izin pemerintah</p>

Berkolaborasi dengan Para Pemasok

Tim Material dan Tim SM pabrik luar negeri berusaha untuk secara aktif terlibat dengan pemasok untuk mengurangi pemborosan limbah. Secara khusus, Tim VT meneliti berbagai bahan kemasan untuk mengurangi volume paket dan mengusulkan hasil penelitian kepada pemasok. Mengkonversi bahan kimia yang dibungkus dalam drum aluminium ke dalam wadah ritsleting bisa mengurangi biaya bahan baku pemasok dan juga limbah kemasan hingga 60-80 persen. Kami telah bekerja sama dengan para pemasok untuk melakukan perubahan melalui sejumlah pertemuan dan komunikasi.



Pertemuan Pemasok di VT

AFIRM RSL (Daftar Bahan Terbatas)

Kami mulai menerapkan AFIRM RSL *untuk bahan, bahan kimia, dan produk jadi, sebagai ganti dari Daftar Bahan Terbatas pelanggan kami sejak Januari 2017. Tim Teknik Kimia TaeKwang sosialisasi pada 50 Pemasok pada Februari 2017. Daftar Bahan Terbatas telah diperbarui dengan bahan kimia dan telah diterima, kemudian AFIRM RSL Pemasok telah selesai pada bulan April.

*AFIRM RSL: Apparel & Footwear International RSL Management Group was established in 2004 by leading US and European brand retailers.



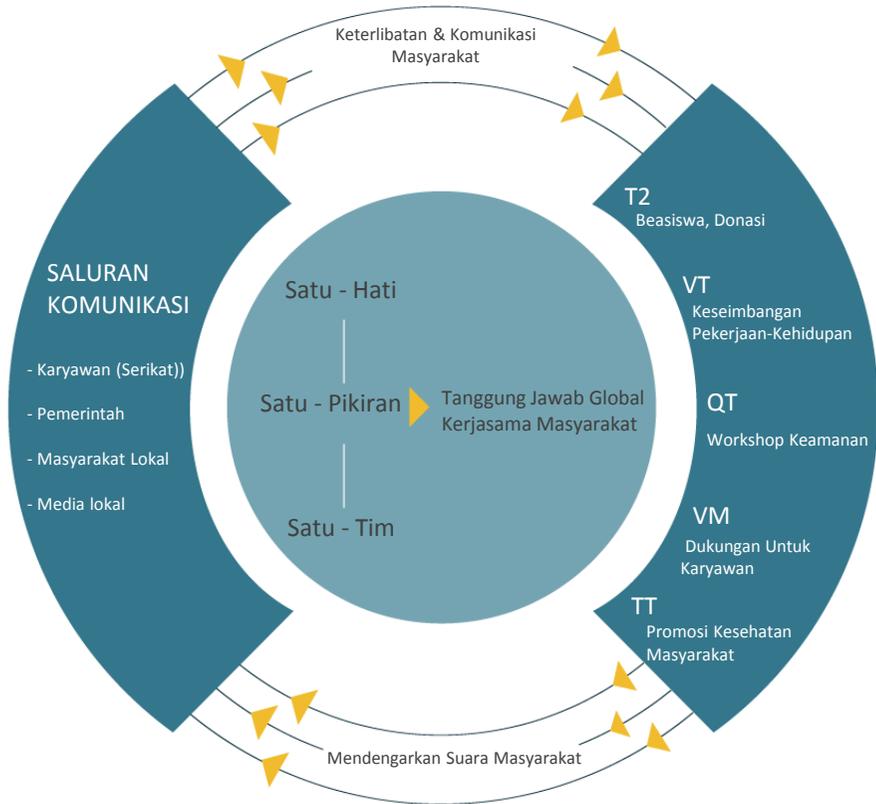
Komunitas Kepatuhan Pemasok di T2

Kami berbagi saran dan pengetahuan profesional di komunitas kepatuhan pemasok. Apa yang kami pelajari diterapkan di lantai produksi, HSE dan manajemen ketenagakerjaan. Selain itu, kami berbagi kesulitan untuk menerapkan semua standar. Secara khusus, sangat membantu untuk memiliki sesi Tanya Jawab mengenai standar dan menghapus ambiguitas melalui program mentor-mentee.

- Semua Pemasok Utama -

7. Aktivitas Tanggung Jawab Sosial Taekwang

Kegiatan Melibatkan Masyarakat



	Kesehatan Dan Keamanan	Donasi Moneter	Konstruksi
Fokus Utama Kegiatan	<p>Pelayanan Medis</p> <p>Pemeriksaan Ginekologis</p> <p>Pendidikan Kehamilan dan Persalinan</p> <p>Pelatihan Evakuasi Darurat Anak dan Kampanye Pendidikan Keselamatan (STAR, STOP6)</p>	<p>Lovely Hand Fund</p> <p>Golden Heart Fund</p> <p>Donasi untuk korban banjir</p>	<p>Mercy house Village</p> <p>Pembangunan Jembatan</p> <p>Pemulihan setelah bencana</p> <p>Instalasi filter air minum</p>
Kontribusi pada SDGs	 		 

Karena karyawan merupakan sumber dari keberadaan dan pertumbuhan Taekwang, kami telah bekerja untuk memberikan kesejahteraan dan keuntungan bagi karyawan kami. Secara khusus, kami melakukan berbagai aktivitas, agar terjalin keseimbangan kerja dan kehidupan, termasuk festival keluarga, festival pertukaran budaya, membangun Mercy house, dan memberikan beasiswa untuk anak-anak karyawan.



Masyarakat di sekitar pabrik kami merupakan fondasi dari karyawan kami. Karena masyarakat adalah tempat di mana karyawan dan keluarga mereka tinggal dan mereka adalah tetangga kami, Taekwang bertanggung jawab untuk mengembangkan aktivitas manajemen kesinambungan terhadap masyarakat.



Kami mendukung masyarakat lokal agar menjadi sehat melalui bukan saja menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat tetapi juga melakukan pemulihan akibat bencana, pemberian beasiswa untuk pengembangan bakat, dan dukungan medis bagi masyarakat sekitar.



BEASISWA	KARYAWAN	DONASI BERUPA BARANG
<p>Yayasan Beasiswa Jeongsan memberikan beasiswa kepada anak karyawan</p>	<p>TaeKwang Vina Kindergarten Kunjungan ke rumah karyawan Tur / Festival untuk keluarga Kompetisi Sepak Bola Taekwang Taman Kanak-kanak Taekang Vina</p>	<p>Kambing dan Sapi Pemberian Kacamata untuk penderita gangguan penglihatan Sepeda dan Helm Keselamatan Truk dan Mobil</p>
		 

Pelayanan Medis dan Festival Pertukaran Budaya di Subang

Setelah mendapatkan kepuasan tinggi atas pelayanan medis, yang diadakan oleh Taekwang, dari masyarakat dan karyawan di VM pada tahun 2016. Pelayanan Medis lain mengunjungi masyarakat di sekitar TT dimana daerah tersebut memiliki akses yang relatif rendah terhadap perawatan medis pada bulan Juni 2017. Dibiayai oleh Taekwang, empat dokter medis (dokter anak, ahli jantung, ahli bedah ortopedi, dokter gigi) dan 29 sukarelawan dari Rumah Sakit Changwon Fatima Korea bersama dengan Rumah Sakit Subang dan pusat kesehatan setempat memberikan layanan medis dan mengadakan program pertukaran budaya. Sebanyak 979 orang termasuk karyawan TT dan warga Subang menerima barang-barang rumah tangga, seperti kelambu dan pasta gigi, perawatan medis gratis dan resep dari tim medis. Selain itu, tim medis dan masyarakat setempat diperkenalkan dengan budaya Korea dan Indonesia melalui tarian, bela diri, dan pertunjukan musik tradisional.



Saya sangat senang Taekwang memberikan konsultasi medis untuk karyawan dan masyarakat! Saya menerima hadiah, dan tidak hanya saya tapi keluarga saya juga mendapatkan konsultasi dan perawatan oleh dokter dari Korea.

Saya ikut serta dalam acara pertukaran kebudayaan dengan saudara saya! Saya mendapatkan pengalaman yang menyenangkan dengan saudara saya dengan mengikuti beberapa program disini. Adik saya memberitahu saya bahwa dia ingin bekerja di Taekwang ketika dia sudah besar nanti.



Surat Dari Kotak Surat Harapan Untuk TaeKwang Rose Club

"Rose Club", Kelompok Sosial Karyawan Perempuan T2 yang membanggakan dengan riwayat lebih dari 30 tahun, mengumpulkan sejumlah uang setiap bulannya dan membantu tetangga yang terpinggirkan secara ekonomi di masyarakat. Khususnya, kami mendukung anak-anak setempat melalui Gimhae Social Welfare Centre. Pada Hari Anak di tahun 2017, kami berpartisipasi dalam sebuah acara untuk memenuhi keinginan anak-anak setempat yang diserahkan ke Gimhae Social Welfare Centre melalui surat harapan. Kami memberikan sepatu dan perlengkapan sekolah langsung kepada anak-anak yang menulis cerita tentang mimpi mereka.

Ini adalah saat yang berharga untuk berbagi pentingnya mendukung anak-anak terus bermimpi dengan anggota "Rose Club".



Mimpiku adalah menjadi seorang ilustrator kartun. Saya bisa melukis lukisan favorit saya dengan pensil warna dan pastel favorit yang saya dapatkan dari Taekwang. Saya akan terus berlatih melukis dan akan menjadi seorang ilustrator terkenal di masa depan.

Taman Kanak-Kanak Taekwang Vina

“Menyambut Anak-Anak Dengan Senyum, Menjaga Anak-Anak Dengan Penuh Cinta Kasih”

Berdasarkan kebutuhan dan permintaan dari karyawan agar fokus pada pekerjaan mereka dan untuk memastikan bahwa anak mereka yang masih kecil mendapatkan pendidikan yang berkualitas, VT mendirikan taman kanak-kanak berdasarkan standar global. Total kapasitas dari TK tersebut dapat menampung 500 anak, dan kami telah membangun lingkungan pendidikan yang aman dan sempurna termasuk fasilitas yang moderen , bebas biaya sekolah, kreatif, guru yang antusias dan berpendidikan baik. Sekarang terdapat 22 orang guru dan 238 murid. Kurikulumnya di rancang untuk mengembangkan kebiasaan berpikir anak secara kreatif melalui berbagai macam kegiatan. Kami juga menjaga kesehatan anak-anak kami dengan menjalankan pusat kesehatan kami sendiri. Taman kanak-kanak Taekwang Vina menarik perhatian tidak hanya dari karyawan tetapi juga dari masyarakat setempat.



“Ketika saya mengunjungi rumah karyawan, saya mendapati bahwa sebagian karyawan yang memiliki anak kecil mengalami kesulitan untuk menjemput anak mereka sepulang sekolah. Oleh karena itu, serikat mengusulkan kepada pimpinan untuk membangun taman kanak-kanak kami dan perusahaan menyetujui usulan ini. Saya berterimakasih pada perusahaan atas pembangunan taman kanak-kanak untuk karyawan kami”

– Mr. Dinh Sy Phuc (Perwakilan dari serikat di VT) –



“Since my daughter attended TaeKwang Vina Kindergarten, I became free from the pressure to pick up my daughter as soon as my work is finished. I can see my daughter at any time via the kindergarten CCTV. My daughter has been more confident and brave through learning from teachers and enjoying playing with her friends. The kindergarten is cheap, and the quality of facilities, education, and meals are very good. I am very happy” “Sejak anak perempuan saya masuk taman kanak-kanak TaeKwang Vina, saya bebas dari tekanan untuk menjemput anak perempuan saya begitu pekerjaan saya selesai. Saya bisa melihat anak perempuan saya kapan saja melalui CCTV di taman kanak-kanak. Anak perempuan saya lebih percaya diri dan berani belajar dari guru dan menikmati bermain dengan teman-temannya. Taman kanak-kanaknya murah, dan kualitas fasilitas, pendidikan, dan makanannya sangat bagus. Saya sangat senang”

- Ms. Luong Thi Thu Thao (Karyawan Produksi VT) –



Appendix

Penilaian Baran

UN Global Compact 10 Prinsip

UN Sustainable Development Goals

Prinsip Zero Tolerance

GRIG4 Index

Penilaian Materi

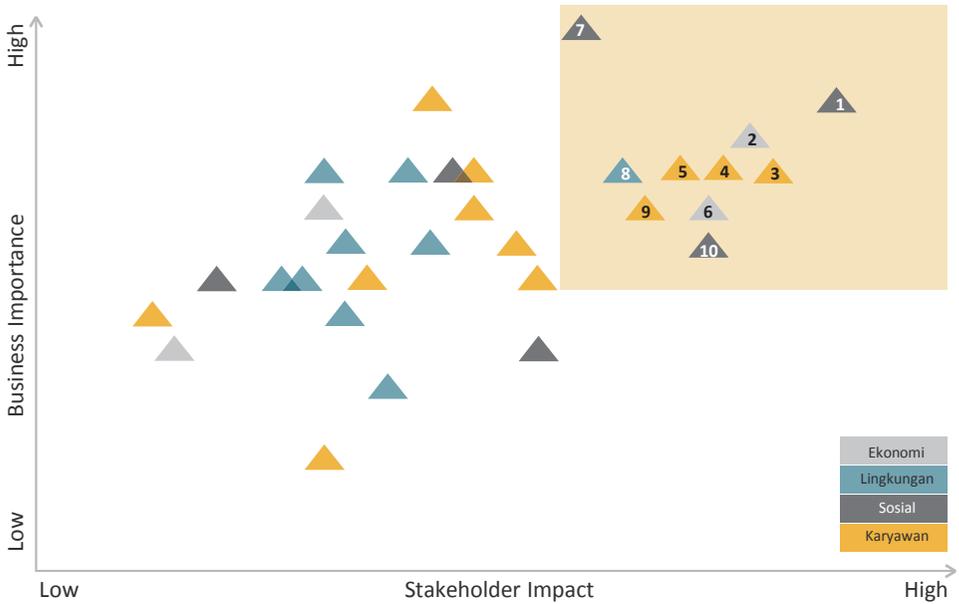
TaeKwang melakukan test material untuk memilih subjek pada laporan berkelanjutan. Sesuai dengan petunjuk rekomendasi GRI pada topik pembuat keputusan dan komposisi materi, kami telah memilih topik laporan utama melalui pengujian materi. Makna dijelaskan oleh Taekwang arti dari istilah yang relefant dengan bisnis dan berkelanjutan, dan pengaruh penilaian dan membuat keputusan terhadap stakeholders. Kami mengidentifikasi 10 tema berdasarkan materi dan direfleksikan pada laporan kami.

Langkah Penilaian Materi

LANGKAH 1. Komunikasi dengan stakeholders	Setiap departmen mengumpulkan pendapat stakeholders secara proaktif melalui jalur komunikasi dan mengidentifikasi keperluan mereka.
LANGKAH 2. Review dan analisa dari data internal	Team SM mengkaji issue business yang berkelanjutan dengan melakukan interview dengan setiap departemen, menganalisa strategi bisnis dan melakukan review kebijakan setiap departemen dan laporan.
LANGKAH 3. Analisa data dari lingkungan luar dan Benchmarking berdasarkan issueyang berkelanjutan.	SM Team memilah issue yang berkelanjutan melalui benchman tentang 10 prinsip dasar PBB, GRI Guidelines, Contoh yang baik dari perusahaan yang yang lain. Analisa industri terkini dari perusahaan secara global dan wawancara pimpinan dan analisa dari startegi bisnis perusahaan.
LANGKAH 4. Identifikasi dari issue potensi yang berkelanjutan untuk Taekwang.	Issue yang berpotensi dalam artian yang berpengaruh dalam bisnis Taekwang dipilih melalui refleksi pendapat stakeholder internal dan eksternal dan analisa lingkungan bisnis dalam dan luar.
LANGKAH 5. Identifikasi dan prioritas bahan materi.	Issue terpenting dari diantar beberapa issue diurutkan dengan menguji materi berdasarkan kepentingan bisnis yang mempengaruhi stakeholder.
LANGKAH 6. Mereview kesahaan dari sifat bahan	Review rasionalitas dan keseimbangan ekonomi lingkungan dan pengaruh sosial dipilih sebagai issue utama, data dikumpulkan berdasarkan dengan issue dan penulisan laporan ini.

Sosialisasi Hasil Survei Stakeholder Internal dan External

Kami melakukan survei pendapat yang diminta langkat Taekwang berkelanjutan dan inti isu para stakeholders internal danexternal untuk persiapan laporan ini. Karyawan TaeKwnag yang menjawab survei dengan pendapat yang bagus cara Taekwang berhadapan. Khususnya, pendapat untuk budaya perusahaan termasuk lebih berkomunikasi dan contoh oleh pimpinan yang kami memperbaiki dan menciptakan perbedaan diantara yang lain. Kami mendorong feedback dari stakeholder dan pimpinan kami serta team yang relevant, kemudian melakukan tindakan dan mengumulkan ide untuk memperbaiki kelemahan yang kami miliki. Semua concern dari seluruh stakeholder tidak semua tercantum dalam laporan ini, meskipun kami aka n mengambil untuk perbaikan satu persatu mulai dari sekarang.



Top 10 Bahan Tema dan Laporan

No	Thema	GRI G4 Aspek (DMA)	Laporan Halaman	Topik
1	Kinerja Ekonomi	Kinerja Ekonomi	6, 8, 22	Masa Depan Manufaktur Sepatu
2	TaeKwang's Beyond Compliance	Aspek Tambahan	24 - 50	Para Sustainability Issues kecuali Masa Depan Manufaktur Sepatu
3	Fostering Talents dan Workforce	Latihan dan Pendidikan	24 - 29	Strategic HR
4	TaeKwang's Compliance	Compliance	16 -17	Manajemen Etika dan Manajemen Hak Asasi Manusia
5	Keseimbangan Kerja	Ketenagakerjaan	24 - 29	Strategic HR
6	Persaingan masa depan	Aspek Tambahan	22 - 23	Masa Depan Manufaktur Sepatu
7	Compliance Pemasok	Aspek Tambahan	48 - 49	Compliance Pemasok
8	Manajemen Bahan berbahaya dan Pengeras	Effluents and Limbah	42, 44	Manajemen Lingkungan
9	Budaya Keselamatan dan Pengeras	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	30-37	Tempat Kerja yang Aman
10	Strategic aktifitas donasi untuk masyarakat sekitar	Masyarakat Sekitar	50-53	Aktifitasi Tanggung Jawab SosialTaeKwang

UN Global Compact 10 Prinsip

TaeKwang telah mematuhi Sepuluh Prinsip Global Compact PBB di bidang hak asasi manusia, tenaga kerja, lingkungan dan anti-korupsi sejak kita menandatangani UNGC pada tahun 2015. Kami telah melaporkan COP (Communication on Process) setiap tahun dan kami akan melanjutkan untuk tidak hanya menjunjung tinggi tanggung jawab dasar kita kepada umat manusia dan planet, tapi juga membangun kelancaran untuk kesuksesan jangka panjang.



Wilaya	Prinsip	Rujukan Halaman
Hak asasi Manusia	Bisnis harus mendukung dan menghormati perlindungan hak asasi manusia yang diproklamirkan secara internasional; dan	17
	pastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia.	
Tenaga kerja	Bisnis harus menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama	24
	penghapusan semua bentuk paksaan dan kerja paksa;	17, 60
	penghapusan efektif terkait pekerja anak; dan	17, 60
	penghapusan diskriminasi berkenaan dengan jabatan dan pekerjaan.	9, 17, 60
Lingkungan Hidup	Bisnis harus mendukung pendekatan yang bersifat pencegahan terhadap tantangan lingkungan;	38-45
	melakukan inisiatif untuk mempromosikan tanggung jawab lingkungan yang lebih besar; dan	
	mendorong pengembangan dan penyebaran teknologi ramah lingkungan	
Anti-Korupsi	Bisnis harus bekerja melawan korupsi dalam segala bentuknya, termasuk pemerasan dan penyuapan.	16

UN Sustainable Development Goals

PBB telah mempresentasikan Agenda Pembangunan Berkelanjutan pada tahun 2030 dengan 17 tujuan dan 169 rencana tindakan agar masyarakat internasional dapat bekerja sama dan menyelesaikannya. SDG PBB mempromosikan kerja sama antara pemerintah, bisnis dan masyarakat sipil untuk menyelesaikan masalah dunia termasuk kemiskinan, penyakit, pendidikan, perempuan dan anak-anak; masalah lingkungan global termasuk perubahan iklim dan air; dan masalah ekonomi dan sosial termasuk teknologi, tempat tinggal, pekerjaan dan konsumsi. TaeKwang telah mengembangkan dan mempromosikan berbagai tindakan untuk mencapai SDG. TaeKwang bertujuan untuk berkontribusi pada perkembangan masyarakat global yang terus berlanjut dan adil serta menciptakan nilai ekonomi.



SDGs	Kontribusi TaeKwang	Rujukan Halaman
SDG 1	Tidak ada Kemiskinan	49-52
SDG 2	Nol kelaparan	49-52
SDG 3	Kesehatan dan Kesejahteraan yang Baik	30-38, 49-52
SDG 4	Kualitas pendidikan	49-52
SDG 5	Kesetaraan gender	9, 29, 49-52
SDG 7	Energi Murah dan Bersih	24-29
SDG 8	Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi	22-23, 24-29
SDG 9	Industri, Inovasi dan Infrastruktur	46-47
SDG 10	Mengurangi Ketidaksetaraan	24-29, 60
SDG 11	Kota dan Komunitas Berkelanjutan	49-52
SDG 13	Aksi Iklim	43
SDG 14	Kehidupan di Bawah Air	42, 44, 45
SDG 17	Kemitraan untuk Mencapai Tujuan	11, 58

Prinsip Zero Tolerance



Pekerja yang dipaksa

- ▶ Adanya registrasi lembur secara sukarela
- ▶ Pemerasan terkait paspor dan / atau identitas pribadi dari buruh migran
- ▶ Mendapatkan ijin ke toilet/klinik
- ▶ Kerja Paksa



Pekerja Anak

- ▶ Kerja Lembur
- ▶ Menugaskan dalam kondisi kerja yang berbahaya
- ▶ Pekerja anak untuk pekerjaan subkontraktor
- ▶ Kebijakan dan prosedur untuk memverifikasi identitas



Pelecehan fisik dan seksual

- ▶ Pelecehan verbal dan fisik (menghina, memukul, menghukum dengan kasar)
- ▶ Kontak fisik yang tidak perlu / tidak diinginkan
- ▶ Sikap, lelucon, dan pesan seksual



Gagal membayar upah

- ▶ Penundaan pembayaran upah
- ▶ Salah Perhitungan (termasuk premi lembur)
- ▶ Ketidapatuhan asuransi sosial



Risiko kesehatan dan keselamatan yang serius

- ▶ Kemungkinan substansial akan kematian atau cedera serius
- ▶ Kematian, cacat permanen
- ▶ Ketidapatuhan terkait LOTO, keselamatan pada pekerjaan kelistrikan, bekerja pada ketinggian dan melakukan bypass pada proses yang benar



Dampak Serius Terhadap Lingkungan

- ▶ Membuang air limbah yang tidak diolah
- ▶ Perlakuan yang tidak tepat terhadap limbah
- ▶ Tidak ada alat pengontrol polusi udara (filter karbon, water bath)

GRI G4 Guidelines

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE					
Aspek	G4	Indikator	Topik Pelaporan	Status Pelaporan	Halaman
EKONOMI					
Performa ekonomi	DMA	Pengungkapan tentang Pendekatan yang diambil Manajemen	Masa Depan Industri Sepatu	●	22-23
	EC1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan	Pengantar TaeKwang	◐	6 14-15
ENVIRONMENTAL					
Energi	EN3	Konsumsi energi di dalam organisasi	Pengelolaan Lingkungan - Energi	●	43
	EN6	Pengurangan konsumsi energi	Pengelolaan Lingkungan - Energi	◐	43
Air	EN8	Total penggunaan air menurut sumbernya	Pengelolaan Lingkungan - Air	◐	44
	EN10	Persentase dan jumlah volume air yang didaur ulang dan digunakan kembali	Pengelolaan Lingkungan - Air	●	44
Limbah Cair & Limbah Padat	DMA	Pengungkapan tentang Pendekatan yang diambil Manajemen	Manajemen lingkungan	●	39-45
	EN22	Total debit air menurut kualitas dan tujuan	Pengelolaan Lingkungan - Air	◐	39 44
	EN23	Total berat sampah menurut jenis dan metode pembuangan	Pengelolaan Lingkungan - Limbah Padat, Limbah Berbahaya	●	38
	EN24	Jumlah dan volume total tumpahan yang signifikan	Manajemen lingkungan	●	40-42
SOSIAL					
Praktek Perburuhan dan Pekerjaan yang Layak					
Pekerjaan	DMA	Pengungkapan tentang Pendekatan yang diambil Manajemen	Strategic HR	●	24-29
	LA3	Kembali bekerja dan tingkat retensi setelah cuti parental, berdasarkan jenis kelamin	Strategic HR - Tingkat Kembali Bekerja Setelah Cuti Hamil	◐	24

Penggunaan Standar Khusus					
Aspek	G4	Indikator	Topik Pelaporan	Status Pelaporan	Halaman
SOSIAL					
Praktek Perburuhan dan Pekerjaan yang Layak					
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	DMA	Pengungkapan tentang Pendekatan Manajemen		●	30
	LA6	Jenis cedera dan tingkat cedera, penyakit akibat kerja, kehilangan hari, dan ketidakhadiran, dan jumlah kematian akibat pekerjaan, berdasarkan wilayah dan jenis kelamin	Tempat kerja yang aman - Indeks kinerja keselamatan (RIR, DART, LWDR)	●	32-33
Training and pendidikan	DMA	Pengungkapan tentang Pendekatan Manajemen	Strategic HR	●	24-29
	LA9	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan menurut jenis kelamin, dan kategori karyawan	HR Strategi Rata-rata Training perjam	●	24
	LA11	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan menurut jenis kelamin, dan kategori karyawan	HR Strategi	◐	24
Penilaian Pemasok untuk Praktek Buruh	LA14	Persentase pemasok baru yang disaring dengan menggunakan kriteria praktek perburuhan	Rantai Kepatuhan	◐	48
	LA15	Dampak negatif aktual dan potensial aktual untuk praktik ketenagakerjaan dalam rantai pasokan dan tindakan yang dilakukan	Rantai Kepatuhan	◐	48
Merkanisme pengaduan keluh kesah tenaga kerja	LA16	Jumlah keluh kesah mengenai ktenagakerjaan praktek diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengaduan resmi	Managemen Hak Asasi Manusi– Keluh kesah	●	17

GRI G4 Guidelines

Penggunaan Standar Khusus					
Aspek	G4	Indikator	Topik Pelaporan	Status Pelaporan	Halaman
Sosial					
Hak Asasi Manusia					
Tidak Diskriminasi	HR3	Total jumlah insiden diskriminasi dan perbaikan tindakan yang diambil	Management Hak asasi manusia - Keluh kesah	◐	17
Kebebasan berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama	HR4	Operasi dan pemasok diidentifikasi di mana hak untuk melaksanakan kebebasan berserikat dan perundingan bersama dapat dilanggar atau berisiko tinggi, dan tindakan yang diambil untuk mendukung hak-hak ini	Managemen Hak Asasi Manusia – Keanggotaan serikat pekerja	●	24
Pekerja anak	HR5	Operasi dan pemasok diidentifikasi memiliki risiko signifikan untuk insiden pekerja anak, dan tindakan yang dilakukan untuk berkontribusi efektif penghapusan pekerja anak	Managemen Hak Asasi Manusia – Keluh kesah	●	17
Pemaksaan atau Pekerja diharuskan	HR6	Operasi dan pemasok diidentifikasi memiliki risiko signifikan untuk insiden kerja paksa atau kerja wajib, dan tindakan untuk berkontribusi terhadap penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib.	Managemen Hak Asasi Manusia – keluh kesah	●	17
Mekanisme hak asasi manusia dalam menyampaikan keluh kesah	HR12	Jumlah keluhan tentang dampak hak asasi manusia diajukan, ditangani, dan diselesaikan melalui mekanisme pengadilan formal	Managemen Hak Asasi Manusia – keluh kesah	●	17
Komunitas lokal	DMA	Pengungkapan tentang Pendekatan Manajemen	Kegiatan Taekwang dalam aksi sosial	●	50-53
	SO1	Persentase operasi dengan diimplementasikan masyarakat setempat keterlibatan, penilaian dampak, dan program pembangunan	Kegiatan Taekwang dalam aksi sosial	●	50-53
Anti-korupsi	SO4	Komunikasi dan pelatihan kebijakan dan prosedur anti korupsi	Budaya Management	●	16
	SO5	Konfirmasi insiden korupsi dan tindakan yang dilakukan	Budaya Management	●	16
Kepatuhan	SO8	Konfirmasi korupsi dan tindakan yang dilakukan	Budaya Management	●	16

T2 Sustainability Report 2017

Bahasa Translation Contributors

[SM TEAM]

SUGIH PRISTYANTO
SOFYAN HADI
TAOFIK EKO
NOVIA KARINA
IRNA SETIAWATI
NOVI ANDRIANTI
YULITA UMILAH
NI AGENG DJOHAR
TAUFIQ PERDANA
ASTRI MAULIDA

[GA TEAM]

SAMANTHA RINA

[LEAN TEAM]

JULIUS C.P. BERAHMANA
DOPPON TAMPUBOLON

[HR TEAM]

LULU NURLIANA



TAEKWANG



TAEKWANG



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.



PRINTED WITH
SOY INK

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