

2018 年度

企業社會責任報告書



目錄

經營者的話	1
關於報告書	2
CH1 公司治理與永續經營	3
1.1 公司簡介	4
1.2 傳承與展望	4
1.3 公司治理	5
1.4 經營績效	9
1.5 利害關係人議和與重大議題	12
1.6 反貪汙、反貪瀆	15
CH2 顧客服務與責任產品	16
2.1 顧客服務	16
2.2 供應鏈管理	16
2.3 產業創新	18
CH3 人才發展與安心職場	19
3.1 人才發展養成	19
3.2 員工薪獎與福利	26
3.3 員工安全與保護	26
3.4 員工申訴機制	27
3.5 人權保護	27
CH4 環境保護與社會參與	28
4.1 用水及節能減碳方案	28
4.2 總倉物流推動計畫	29
4.3 社會參與	31
■ 附錄：GRI 揭露項目索引	33

經營者的話

依經濟部統計處資料，2018年全球零售業營業額年增率達3.2%，是近三年中表現最佳的一年，但布疋及服飾品零售業之營業額年增率僅1.8%，雖較去年回升，與整體零售表現對比仍相對弱勢，如何持續優化創新依然是經營的重要課題。

2018年公司在「企業數位元年」的策略主軸之下，陸續完成了多項重要的數位轉型與營運創新的基礎工程，包括導入全國首創的「動態足壓量測」服務，深度了解顧客行走步態並連結鞋款的個人化推薦，深化鞋類專業服務的差異化價值；完成了包括官方網站平台等多項內部資訊系統更新，厚植數位轉型的必要軟硬實力；並且持續擴大阿瘦生活誌的品項多元化，提供顧客更完整的美好生活提案。同時在門市通路方面，展開了「阿瘦健康生活館」的改裝佈局，將各項創新的服務模式透過全新的場域與服務流程呈現給顧客，讓阿瘦的新一代賣場可同時滿足健康促進與美好生活的全方位服務體驗，提昇通路價值。

在新零售的浪潮下，數位化轉型已是必然要面對的課題。雖轉型之路不易，但公司已在逐步落實各項必要措施，並進入正面顧客消費旅程，創造最大的顧客滿意度。

此外，阿瘦實業秉持台灣鞋業領導品牌的使命感，以帶動台灣傑出製鞋工藝升級為己任。展望未來，我們將善用數據分析，結合「真(健康)、善(舒適)、美(美觀)、新(創新)」的品牌核心理念，不僅持續開發更多元的商品，並透過專業化、個人化的專屬服務，共享數據、整合流程，帶動協力廠商朝智能化、客製化的發展方向，以有效運用MIT在地化生產/經營優勢，發展更優質的商品與服務，促進客戶足下與生活的美好。同時也秉持以人為本的立業精神，落實企業社會責任(CSR)，邁向員工得意、股東滿意的百年幸福企業。



董事長 羅榮岳

關於報告書

阿瘦實業自 2014 年起，每年發行「企業社會責任報告書」，向利害關係人公開呈現本公司在環境面、社會面及治理面等三大面向實踐企業社會責任的努力與成果，以及秉持“一針一線，實實在在”的經營精神以落實永續發展之決心，持續推動節省能源與減少資源浪費。

報告書期間與發行週期

本報告書為阿瘦2018年度(2018年1月1日至12月31日)於經濟、社會及環境相關之執行情形。首次出版發行時間為2014年12月，上一版本發行時間為2018年12月，下一版本預計發行時間為2020年12月。預計每年發行一份。

報告書期間與發行週期

本報告書的組織範疇，涵蓋了阿瘦實業母公司及旗下子公司(不包含轉投資公司)與台灣區域內阿瘦皮鞋各地分店。

報告書編撰原則

本報告書內容與架構係參考全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative , GRI) 發行之GRI準則(GRI Standards)之核心揭露選項進行編製。

報告書資訊揭露

本報告書以中文版本，並揭露於本公司網站(<http://www.asogroup.com.tw>)，所揭露之資訊，皆來自於自行統計及調查後之結果，財務資訊部份與財報數字一致。

聯絡資訊

如有任何建議或疑問，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

阿瘦實業股份有限公司 財務處

地址：台北市中山區松江路168號5樓

電話：(02) 6618-9999

傳真：(02) 6618-1888

電子郵件：IR@mail.aso.com.tw

關於阿瘦

【A.S.O的核心理念】



阿瘦本著 總裁羅水木先生「一針一線，實實在在」的做事態度，至今走過一甲子，多年來，阿瘦始終以「堅持做台灣最好的鞋子」的信念，得到許多愛用者肯定。

66年來，社會環境不斷變遷，阿瘦集團對產品的堅持與講究卻不曾改變，每一雙阿瘦皮鞋都是「用心、貼心、愛心」的完美呈現。數十年來傳統精湛工藝在阿瘦被保存下來，堅持品質為品牌承諾的長久之計，阿瘦為每一雙鞋注入獨立的靈魂，成為超越時代的藝術。

透過不斷地精進、研發，阿瘦打造每一雙結合了「時尚設計」與「精湛工藝」的鞋款。以「真、善、美、新」為品牌核心經營理念，向未來邁進！

1.1 公司簡介

阿瘦起源於「阿瘦擦鞋號」，係由創辦人羅水木先生於 1952 年 11 月 5 日創設，後於 2003 年 8 月 25 日設立阿瘦實業股份有限公司。

本公司創立迄今邁入第六十六年，秉持「堅持做台灣最好的鞋」為經營理念，商品與服務品質深受消費者肯定。近年本公司除導入門市優化政策外，因應消費市場改變的需求，及消費者愈來愈重視健康的趨勢，2014 年開始，阿瘦即提出健康促進概念，致力於提供健康舒適的好鞋及附屬品給消費者。2018 年持續精進健康促進理念，除與物理治療師配合，提供消費者更專業之健康諮詢，更提供消費者動態足部檢測服務，利用動態足部檢測，消費者可以了解自身行走之姿勢及著力點，是否對健康造成影響，進而透過鞋墊加以調整，以改善因不良姿勢造成之傷害。

期望消費者在阿瘦除了可以買到健康好鞋，也能感受到銷售人員對顧客健康的重視及關心，朝著「促進顧客足下與生活的美好」目標前進。

項目	內容
阿瘦品牌成立時間	西元 1952 年 11 月 5 日
阿瘦實業成立時間	西元 2003 年 8 月 25 日
股票上市時間	西元 2014 年 9 月 15 日
創辦人	羅水木 先生
董事長	羅榮岳 先生
資本額	新台幣 6.68 億元
員工數	686 人
總部 及 營業所在地	台北市中山區松江路 168 號 5 樓 台灣本島、金澎、大陸，共 170 家店櫃

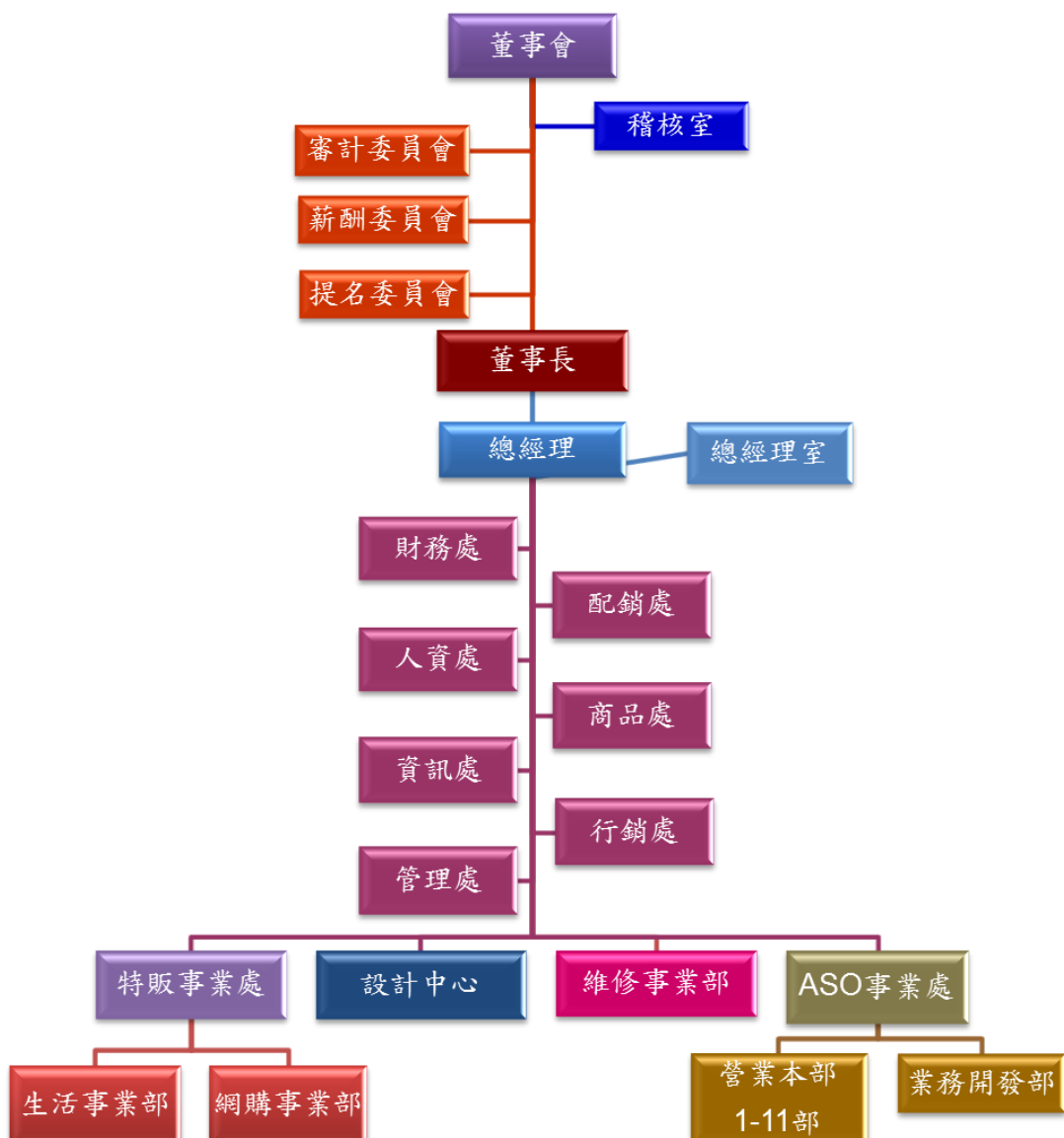
1.2 傳承與展望



1.3 公司治理

阿瘦實業持續致力於追求公司治理及財務資訊透明化、即時化、公平化，而為完備與強化組織運作之機制，為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，本公司董事會分別於 2012 年 12 月 26 日及 2012 年 8 月 10 日決議通過設置審計委員會及薪酬委員會，成立以來運作情形良好。另外，本公司設有發言人制度並有專責處理股東建議或糾紛之 IR 信箱、投資人專線及處理股務事務之股務代理機構。

公司組織圖：



1.3.1 董事會

阿瘦實業建立完善的公司治理架構，董事會為最高治理單位，由七位擁有豐富經營管理經驗或學術專長的董事依照「公司章程」、「董事會議事規範」等相關法令政策行使職權，負責公司整體的營運方向、監督、任命與指導公司管理階層，並且防制利益衝突及確保公司遵循各種法令。同時制定「董事選舉辦法」，董事選任強調專業性、多元性。董事會七名成員中有一名女性(14%)，其中包括三名獨立董事，董事平均年齡為 69 歲，其中 65 歲以下 3 名；65 歲以上 4 名。

2018 年度董事會開會次數共計七次。董事出席情形如下：

職稱	姓名	主要學經歷	性別	出席率(%) (不含委託)(註)
董事長	羅榮岳	台灣大學 EMBA 商學組碩士 阿瘦實業(股)公司董事長 台灣連鎖暨加盟協會 (TCFA) 理事長	男	100%
董事	羅水木	國小肄業 阿瘦實業(股)公司創辦人	男	100%
董事	林阿豆	仟樺建設(股)公司監察人 岳芽泉(股)公司董事	女	100%
董事	陳宗賢	美國威斯康辛大學企管碩士 聯聖企管顧問(股)公司董事長 景明化工(股)公司、聯維有線電視(股)公司、正成貿易(股)公司等企業執行長	男	100%
獨立董事	吳文欽	輔仁大學會計學系學士 吳念真企劃製作有限公司董事長	男	100%
獨立董事	呂信雄	美國聖路易大學公共衛生博士 東基醫療財團法人執行長	男	100%
獨立董事	盧希鵬	美國威斯康新大學麥迪遜分校工業工程博士 臺灣科技大學資管系教授	男	75%

(註) 實際出席率(%)以其在職期間董事會開會次數及其實際出席次數計算之。

1.3.2 審計委員會：

本公司於 2012 年 12 月 18 日董事會決議通過設置審計委員會，使董事會健全監督功能及強化管理機能，委員會由公司三位獨立董事所組成，藉由其專業之分工及獨立超然之立場，協助董事會決策，並有效監督管理階層的經營活動。2018 年共召開 5 次會議，全體委員出席率 100%。

1.3.3 薪資報酬委員會：

本公司於 2012 年 8 月 10 日董事會決議通過設置薪資報酬委員會，以強化董事會薪酬管理機能，委員會由公司三位獨立董事所組成，協助董事會執行與評估整體薪酬福利政策以及董監事與經理人之報酬，確保薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。2018 年共召開 3 次會議，全體委員出席率 100%。

1.3.4 提名委員會：

本公司於 104 年 3 月 25 日董事會決議通過提名委員會組織規程並成立提名委員會，提名委員會由全體三位獨立董事組成，旨在協助董事會辦理董事候選人之覓尋、審核及提名，建構及發展董事會之組織架構，以確保董事會妥善組成。相關議案並經董事會決議。提名委員會皆依規程執行運作以提升公司治理。2018 年共召開 4 次會議，全體委員出席率 100%。

姓名	審計委員會	薪酬委員會	提名委員會
吳文欽 (獨立董事)	✓ (召集人) (財務專家)	✓	✓
盧希鵬 (獨立董事)	✓	✓	✓ (召集人)
呂信雄 (獨立董事)	✓	✓ (召集人)	✓

1.3.5 內部稽核

本公司稽核室隸屬於董事會，配置適任及適當人數之稽核人員，負責稽核本公司財務、業務等營運及管理功能。本公司訂有內部稽核實施細則，據以執行檢查及評估內部控制制度執行情形及衡量營運之效果及效率，適時提供改善建議，以合理地確保內部控制制度能持續有效實施。稽核室每年底依前一年度風險評估結果擬定次年度稽核計劃，再運用風險評估查核模式確實執行稽核，同時協助公司內部各單位及關係企業檢視風險項目、制度規劃及流程設計，以降低營運管理風險，進而增加組織價值。

1.3.6 董事會績效評核

本公司於 104 年 3 月 25 日董事會通過制定「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，並於每年 1-2 月進行董事會整體運作績效評估及董事成員自行評估。「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」明定至少每三年執行外部評估一次，本公司已於 2018 年 12 月 18 日委託社團法人台灣誠正經營暨防弊鑑識學會依以下四大構面進行董事會效能評估。

1.董事會專業職能（董事會組成與結構、董事之選任及持續進修）：

評估指標包括：董事會組成多元性、董事進修情況、外部資源利用情況等等。

2.董事會決策效能（對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質）：

評估指標包括：董事參與會議程度、董事對於公司營運情況之掌握、董事對於公司風險之管理、董事決策所憑之資訊充足度等等。

3.董事會對企業內部運作之稽控：

評估指標包括：公司內部規範之制定與執行、對公司稽核制度落實之督導、溝通舉報管道之暢通、利害關係之揭露及迴避等等。

4.董事會對企業社會責任之態度：

評估指標包括：對投資人之資訊揭露、對社區參與之投入、對永續經營發展之作為等等。

前開辦法及評鑑結果已揭露於本公司官方網站。

1.3.7 誠信經營

本公司已訂定「誠信經營守則」規定本公司董事、經理人、受僱人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費或透過其他途徑向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益。本公司已設置財務部為推動企業誠信經營之負責

單位，監督各部門依其職責遵守「誠信經營守則」所訂規範。2018 年度本公司未發生貪腐之情事。

1.3.8 參與公協會

本公司已加入台灣連鎖加盟協會(TCFA)，2018 年擔任理事一席。

1.4 經營績效

1.4.1 年度財務數據

財務績效

單位：千元

項目	107年	106年
資產總額	2,198,495	2,299,418
負債總額	630,505	741,259
權益總額	1,567,990	1,558,159
營收淨額	1,630,790	1,612,868

分配給利害關係人的經濟價值

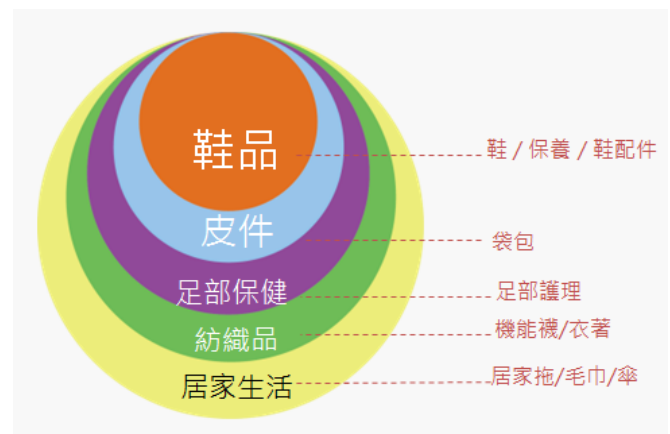
單位：千元

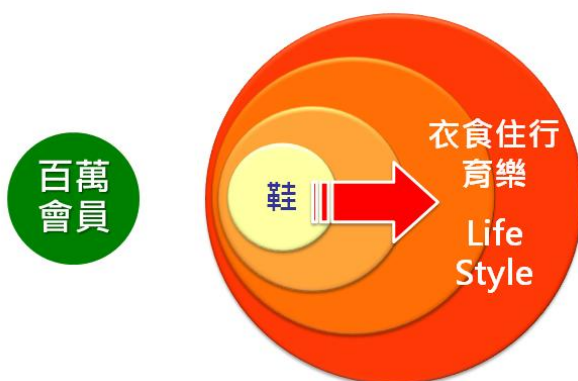
項目	107年	106年
營業成本	626,282	673,373
員工薪資與福利	444,819	459,898
股東股利	18,704	20,040
支付政府款項(所得稅)	176	-

1.4.2 產品及服務

【核心商品】

阿瘦產品主要為鞋類、包類、襪類及其他類等，鞋類商品包含紳士鞋、淑女鞋、童鞋、氣墊鞋及運動鞋等；包類商品包含皮革、布質、尼龍材質等多種包款配件；襪類及其他類商品包含配件類、襪品、貼身衣物、居家拖、鞋類保養品等。阿瘦依據不同分眾客層，企劃多元、豐富化新商品，透過分眾需求類型、功能需求加值，拓展多元化商品化整合的新商機。





阿瘦集團除了關心消費者足部需求，更擴大以促進顧客生活的美好為願景，深入會員衣、食、住、行各層面，秉持「阿瘦嚴選」的精神，精心挑選「來源有保證、製程有保障、消費有保護」的優質商品，打造「嚴選品質、物超所值」的購物選單，滿足會員購物的需求。



【品牌特色】

			
阿瘦	BESO	康飛加	啵啵妮
鞋類	鞋類	襪類·紡織品	文創
「堅持做台灣最好的鞋」，重視舒適、時尚	BESO 源自西班牙「KISS」熱情、快速時尚	以「舒適」為基礎，從「人的需求」出發，追求「讓穿著絕對舒適健康」；「+」是最重要的品牌精神，創造無限可能。	以啵啵妮兔子插畫角色展演各種文創及親子商品，可愛萌造型好質感、親民好入手

產品別營收

單位：千元

年度 產品項目	107 年度		106 年度	
	營業收入淨額	比重(%)	營業收入淨額	比重(%)
總營收	1,630,790	100.00%	1,612,868	100.00%
鞋	1,161,256	71.21%	1,287,971	79.86%
包	64,628	3.96%	79,781	4.95%
襪	63,222	3.88%	65,225	4.04%
其他	341,684	20.95%	179,891	11.15%

公司主要商品(服務)之銷售(提供)地區

單位：千元

銷售地區	107 年度		106 年度	
	金額	比率	金額	比率
內 銷	1,630,790	100.00%	1,607,857	99.69%
外 銷	0	0.00%	5,011	0.31%
總 計	1,630,790	100.00%	1,612,868	100.00%

107 年 12 月 31 日主要鞋店品牌通路統計

	A.S.O 阿瘦	LA NEW	鞋全家福	達芙妮	DK
門市數	157	149	177	88	57
百貨/購中數	13	9	5	6	1
量販店數	0	0	0	0	0
合計	170	158	182	94	58

1.4.3 風險管理

本公司重大營運決策皆經適當權責部門評估及分析後，再依董事會決議執行；稽核室亦依風險評估結果擬訂其年度稽核計畫，並確實執行，落實監督機制及控管各項風險管理之執行。

評估本公司各項營運，將風險分為「財務風險」、「市場風險」、「策略及營運



風險」、「災害風險」等四大面向，並針對各種不同風險，規劃其管理方法及危機因應步驟，以期將企業經營之不確定性降至最低。

上述風險之負責單位及風險管理方式如下：

風險類型	權責單位	控管方式
市場風險□	董事會	1.訂定各項策略並執行 2.針對可能發生之事場風險危機進行管控及處理
財務風險□	財務處、稽核室□	1.訂定各項策略並執行 2.風險評估查核模式
策略及營運風險□	ASO事業處、行銷處□	策略營運之事前風險評估及事後績效追蹤□
災害風險□	管理處□	訂定應變措施管理辦法及規劃教育訓練制度□

1.5 利害關係人議和與重大議題

1.5.1 利害關係人之鑑別與溝通

為邁向永續經營，本公司針對利害關係人所關注的議題進行重點整理，並持續與利害關係人保持透明及有效的溝通。由總經理領導企業社會責任報告工作小組負責執行利害關係人議和及蒐集相關資料並編撰報告書。

本公司透過專案小組討論辨別出關聯度高之利害關係人所關注之議題，結合該議題對內部營運衝擊度之影響程度，最終辨識出重大議題。

2018年公司營運並無重大變動，經評估後決定2018年利害關係人維持前一年度鑑別之結果：包括股東、供應商、員工、消費者、政府機關及鄰近社區等。



利害關係人鑑別



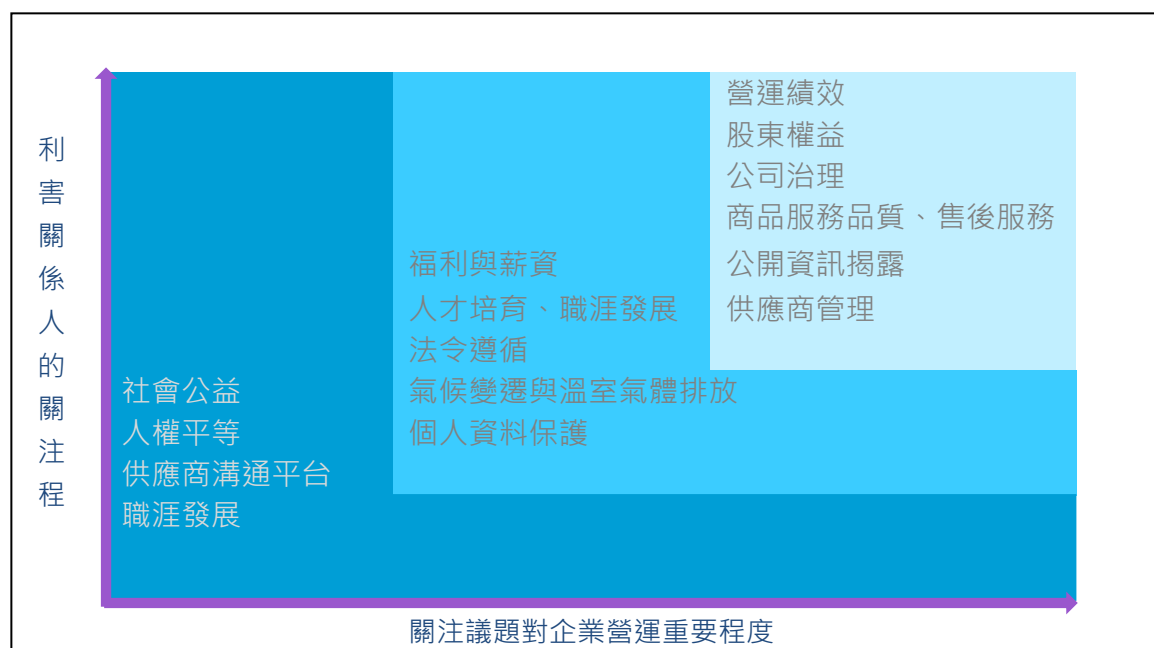
1.5.2 重大主題與邊界

本公司參考產業性及GRI Standards主題等，蒐集相關議題並經討論評估後，整合相關意見並繪製2018年重大議題矩陣圖，並以此作為本報告書之內容依據，呈現2018年度之成果，並作為2019年企業永續之策略方向。

下表為實質性與邊界關係表，說明各個實質性方面所涵蓋到的邊界，相關考量面之管理方法則標註於GRI指標索引，於各實質性指標中說明。

類別	重大議題	組織內		組織外		
		集團	營業據點	顧客	供應商	社區
經濟面	經濟績效	●	●			
	採購實務	●	●		●	
環境面	能源使用	●	●			●
	氣候變遷與溫室氣體排放	●	●		●	●
	產品及服務	●	●	●		
	交通運輸	●	●	●		
社會面	勞雇關係	●	●			
	職業健康與安全	●	●			
	訓練與教育	●	●			
	員工多元化與平等機會	●	●			
	不歧視	●	●	●	●	●
	童工	●	●	●		
	反貪腐	●	●			
	反競爭行為	●	●	●		
	顧客的健康與安全	●	●	●		
	產品及服務標示	●	●	●	●	
	行銷溝通	●	●	●		
	顧客隱私	●	●	●		
	社區參與	●	●			●

重大議題矩陣圖



1.5.3 利害關係人溝通

一直以來，阿瘦秉持著提供最好的「商品」與「服務」而努力，透過多元的溝通管道，幫助公司聽到各利害關係人真實的聲音，主要的溝通管道如下表所示：

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率
消費者	- 商品品質 - 售後服務 - 服務品質 - 個人資料保護	- 官網及電子信箱、0800 客服專線 - 社群網站 - 通訊軟體 - 滿意度調查	不定期
股東/投資人	- 營運績效 - 公開資訊揭露 - 公司治理 - 股東權益	- 每年召開股東常會、每季公佈財務報告、每月公佈營業收入、不定期召開法人說明會、於公開資訊觀測站揭露公司重要財務及業務相關資訊 - 本公司設有發言人及代理發言人並於公司網站設置股東聯繫窗口	每年/每季/每月/不定期
員工	- 福利與薪資 - 人才培育 - 職涯發展 - 人權平等	- 產銷營會議、內部培訓課程、績效評核 - 勞資會議、職工福利委員會、員工申訴電話及信箱	每週/每半年/不定期
供應商	- 供應商溝通平台 - 供應商管理	- 供應商評鑑 - 供應鏈管理系統 - 訪廠/商品評鑑會	每月/不定期

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率
鄰近社區/ 非營利組織	· 社會公益 · 氣候變遷與溫室氣體排放	· 社區關懷 · 公益慈善 · 參與鄰近社區活動	不定期
政府機關	· 公司治理 · 法令遵循	· 主管機關舉辦之座談會 · 主管機關政令宣達函文 · 監理機關溝通	不定期

1.6 反貪汙、反貪瀆

阿瘦本著誠信經營之理念，制定了相關「誠信經營守則」、「道德行為準則」等落實企業社會責任之政策，供董事、經理人及公司全體同仁遵循，以提升企業由上至下之行為素養及從業道德。

我們堅決反對任何形式貪腐與賄賂，為避免圖利特定人士，於道德行為準則中明確規範不得藉由第三人提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，並指定稽核室為專責監督單位，進行相關作業及執行監督。

針對違反道德行為準則之個案，公司依個案情節進行懲處並公告之，2018 年度並未有員工違反道德行為準則之情事。

身為零售通路，阿瘦介於供應商與消費者中間。阿瘦的企業文化是「堅持品質、服務第一」，企業願景是「促進顧客足下與生活的美好」，透過有效且即時的供應商管理，阿瘦能夠掌握商品品質，並要求廠商遵循商品標示法。在長期發展下，阿瘦期待能與供應商共存共榮，一同為消費者創造更高價值！

2.1 顧客服務

商品品質及安全

阿瘦以「堅持品質、服務第一，成為顧客足下與美好生活的第一選擇」為宗旨，嚴格要求供應商應確保來料及商品品質，禁止侵害他人智慧財產權等之情事，恪遵相關法令規定。同時，商品有任何問題或疑慮，必先下架且停止販售，以確保顧客之安全。

在賣場中，商品皆有標示售價，每月分店皆會依特價商品之售價，定期維護更換標示卡片，讓消費者能清楚知道到商品之售價，保障消費者權益。

賣場安全及保障

阿瘦的展務部門會定期檢查、巡視並維護門市設備，以確保賣場安全。一旦門市人員發現設備有所損壞，亦立即通知展務部門人員進行維修。於賣場安全中，為因應可能產生之風險，阿瘦皆提前準備預防危險之發生。

阿瘦皆為顧客投保公共意外險，若顧客於任一阿瘦分店中發生意外，分店人員會陪同就醫，並申請理賠，以保障顧客之人身安全。

顧客隱私保護

為確保營運所需之個人相關資料能獲得妥善保護，阿瘦於 2014 年即訂定個人資料保護管理辦法。根據該管理辦法，分店所填之資料或顧客相關之表單，均經妥善保管，不得任意翻閱，並定期銷毀相關個資資料，以維護顧客資料之安全。

2.2 供應鏈管理

阿瘦為一歷史悠久之本土企業，合作之供應廠商大都配合多年，阿瘦秉持長期發展、共存共榮的理念，積極輔導供應商進行「廠房更新」、「作業電腦化」、「流程標準化」，提高供應商產能及商品良率。

阿瘦與供應商合作前，均會對供應商進行一系列評估，評估合格後才會列入本公司配合之供應商名單。其中針對有無影響環境與社會的評估重點如下：

1. 供應商是否領有合格營運之相關證照。

2. 供應商使用的物料是否符合本公司之要求，例如皮料不含六價鉻。
3. 供應商生產過程中可能產生的各式污染物，是否具備處理能力及相關處理的軟硬體設備。

阿瘦並規範供應商應確保來料及商品品質，禁止侵害他人智慧財產權等之情事，恪遵相關法令規定，並應配合公司在人權面、環境面、產品責任面倡導達到企業永續經營之使命，達到公司與供應商共同致力提升企業社會責任的目的。若供應商違反企業社會責任政策，且對社會及環境有顯著影響時，本公司得隨時解除契約。

另外，為了與供應商進行有效溝通，阿瘦定期舉辦「供應商會議」做良性交流，緊密結合供應鏈，共同提升台灣鞋業水準。本公司合作的供應商眾多，各有生產專長，如此多元組合使得本公司的供應鏈具備多樣性與彈性，利於本公司變化商品組合以及快速因應市場趨勢變動。其他競爭業者或因供應商類型單一，或因自行生產比例較高，其彈性與速度較無法因應市場變化。同時，本公司與供應商合作關係密切良好，在協同生產的合作過程中協助供應商提升管理與技術水平。例如藉著開發機能性材料，提供予製作正式鞋的廠商協助其生產具休閒機能特性的產品，有效整合供應鏈資源，提升生產水平並回應市場需求。

產業價值鍊

專注高產值流程，結合產、官、學、研、醫
創造5力大價值



2.3 產業創新

本公司創業初衷以立志「為台灣人做一雙最好的鞋」為目的，透過產官學研的主動合作，創新開發與技術整合，推出多款明星商品，本公司洞悉產業趨勢，自 2016 年起啟動健康促進專案，2017 年起整合產學資源，應用 3D 技術、數據分析，輔以過往銷售數據與研發經驗，2018 年整合專業醫療顧問團隊，由足開始，投入健康促進商機，推出鞋業首創「動態足壓量測」系統，結合工研院專利技術與物理治療師的專業判讀，深入分析 4 大足健康指標，打造每個人專屬的足部保養對策。

先足測，再選鞋



什麼是足壓？

站立時，雙腳承受全身重量所造成的足底壓力分佈狀況，即是足壓。



什麼是步態？

行走時，身體重心交互偏移，造成的足部受力與翻扭狀況，即是步態。



預防與保養

為了健康，我們會注意飲食、多運動、定期量血壓或健康檢查。同理，唯有知道自己真正的足健康狀態，才能找到最佳的預防及保養對策。讓你踏出的每一步，越走越健康。

專業足測服務流程

量測服務全程僅需五分鐘

1.足部量測

建構足部資訊，包含：

- 總足長
- 內中足長
- 足寬
- 拇趾外翻傾向

足壓檢測 | 壓力圖 (kPa) 時間：10秒

最大壓力點：左腳前掌、右腳後掌

足壓分布圖顯示了左右腳的壓力分布情況。圖中包含壓力值（如 20 kPa, 30 kPa, 40 kPa）和對應的足部區域。

步態分析圖展示了不同步態下的足部壓力分布。圖中包含壓力值（如 10 kPa, 20 kPa, 30 kPa）和對應的足部區域。

2.步態分析檢測

- 換上足測之鞋襪。
- 靜態量測：靜站5秒，原地踏步3~5步。
- 動態量測：行走6公尺。

3.足部狀態解說

解說分析結果，包含：

- 足壓分布
- 重心：正常/內偏/外偏
- 足弓：正常/高足弓/輕度扁平足/重度扁平足

本報告係針對「雙足」進行評估
主要內容包括：雙足壓力分布圖、
重心位置、步態分析等。
本系統下設內置多種測試方案，
您可選擇合適的方案進行測試。
正片測試結果將由專業人員為您進行
綜合分析與建議，請於測試後
及時諮詢專家。

阿瘦認為員工是企業重要的資產之一，因此透過完善的人力資源制度，阿瘦提供員工合理且公平的薪資福利，舒適且安全的工作環境，透明的升遷管道及定期的教育訓練。阿瘦亦遵循人權的相關規定，並致力於防止歧視、童工、強制勞動等情事發生。

3.1 人才發展養成

3.1.1 員工結構

阿瘦為一連鎖鞋店，商品以流行、主題、功能、季節等系列為開發主軸，透過不斷地精進、研發，打造每一雙結合了「時尚設計」與「精湛工藝」的鞋款。希望帶給顧客「真、善、美、新」的品牌核心理念。因此，身為阿瘦的一份子，我們將生活融入工作，讓單調無趣的工作增添色彩，並在工作的同時提升流行的敏感度。

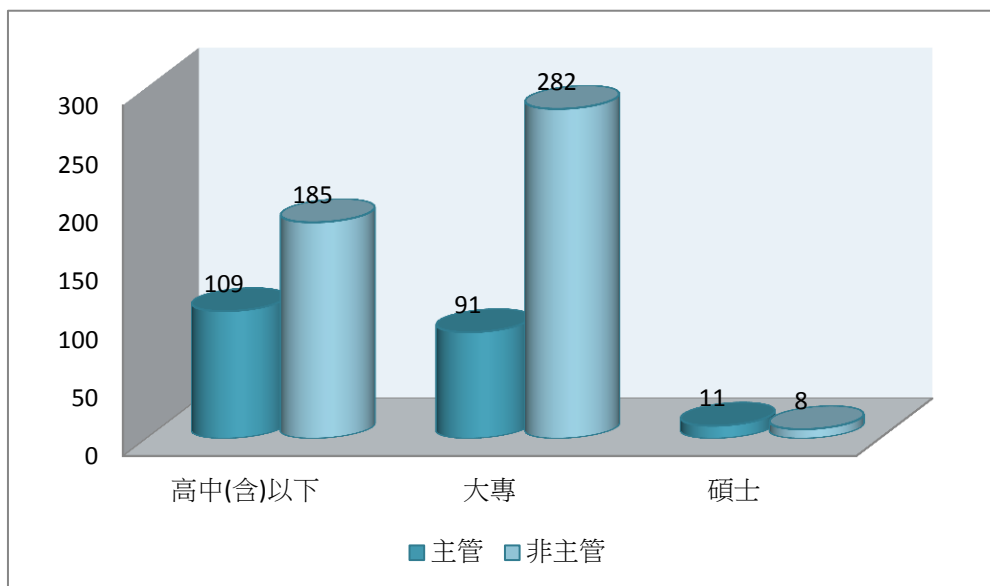
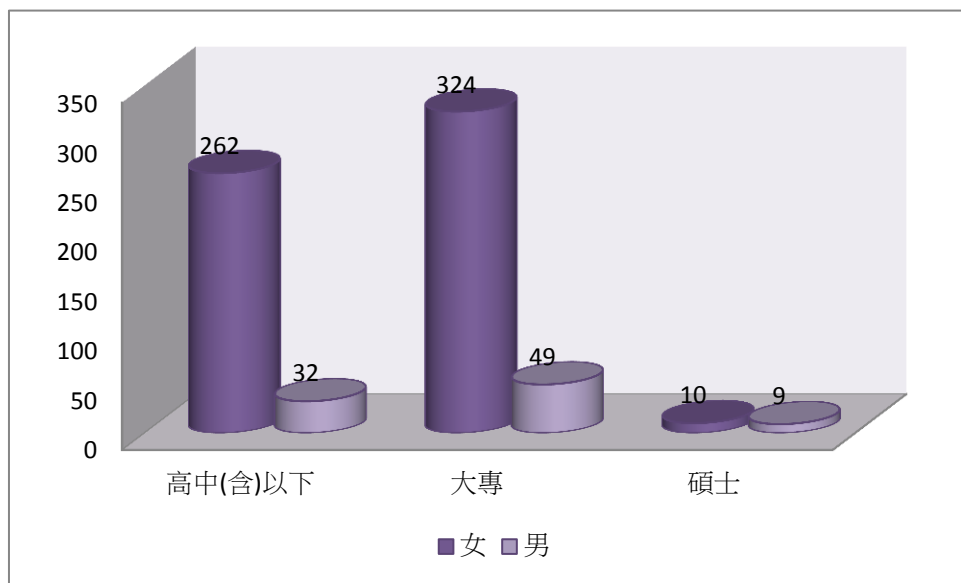
截至 2018 年 12 月 31 日止，阿瘦人共有 686 位，阿瘦雇用員工不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻、容貌、五官、年齡、身心障礙而予以歧視，亦積極雇用已婚及因家庭離開職場之二度就業女性員工。

由於阿瘦為通路商，員工遍布全台各地，若以地區區分，北區員工佔比為 55%，中區員工佔比為 19%，南區員工佔比為 26%。性別上，男女員工佔比分別為 1:8.7。

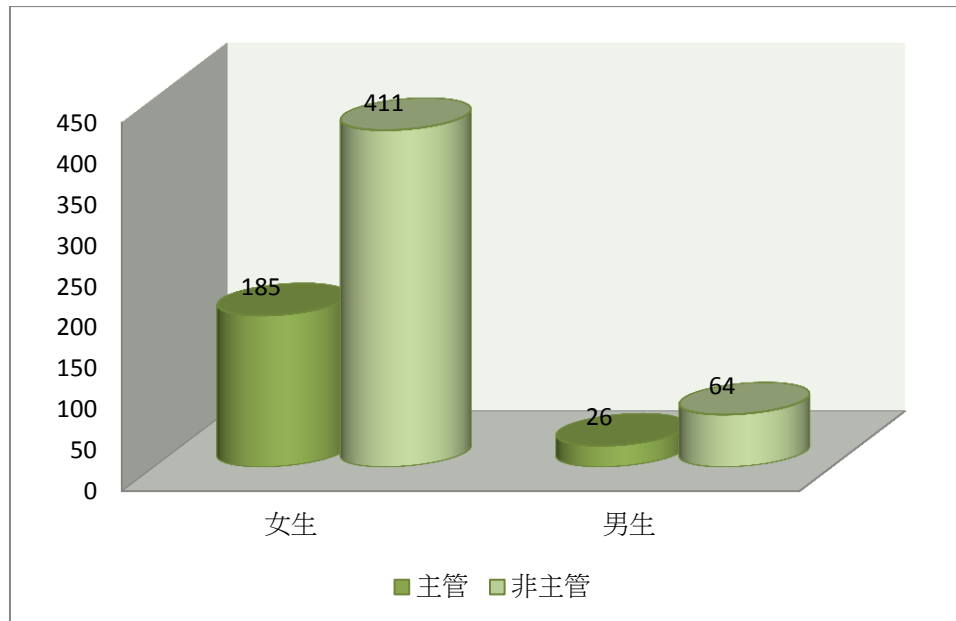
2018 年度		女生			
人員別	年齡區域	北區	中區	南區	新進/離職%
在職	未滿 30 歲	98	60	73	
	30 歲以上 50 歲以下	210	57	89	
	超過 50 歲	5	1	3	
新進	未滿 30 歲	72	48	85	29.9%
	30 歲以上 50 歲以下	70	8	33	16.2%
	超過 50 歲	1	0	0	0.1%
離職	未滿 30 歲	79	44	81	29.7%
	30 歲以上 50 歲以下	78	15	41	19.5%
	超過 50 歲	0	0	0	0.0%
2018 年度		男生			
人員別	年齡區域	北區	中區	南區	新進/離職%
在職	未滿 30 歲	18	5	10	
	30 歲以上 50 歲以下	41	3	6	

新進	超過 50 歲	7	0	0	
	未滿 30 歲	17	4	12	4.8%
	30 歲以上 50 歲以下	13	0	3	2.3%
	超過 50 歲	0	0	0	0.0%
離職	未滿 30 歲	12	2	5	2.8%
	30 歲以上 50 歲以下	9	1	2	1.7%
	超過 50 歲	1	0	0	0.1%

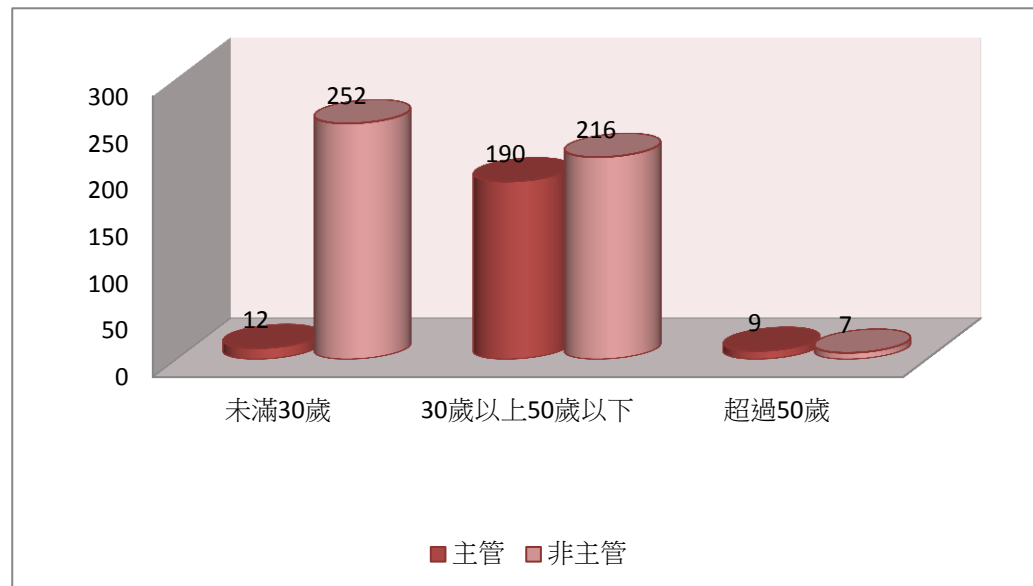
阿瘦五成以上員工具備大專以上學歷；基層主管職以上佔全體員工比例為 31%，以 30 歲以上 50 歲以下的年齡層居多。



註：主管係指課長、店長級以上



註：主管係指課長、店長級以上



註：主管係指課長、店長級以上

為了提高顧客價值與提供顧客更完善的服務，阿瘦期待阿瘦人能具備工作熱忱，並與阿瘦共同努力成長。然而，快速變動與高度競爭的環境，導致人力的高度流動。2018年阿瘦員工平均年齡為 32 歲，未滿 30 歲區間之員工流動性最高。

3.1.2 員工發展與訓練

阿瘦集團秉持以人為本的核心精神，致力於集團各職能人才之養成、儲備，並持續落實TTQS的精神辦理各項教育訓練。董事長羅榮岳先生曾說：「要以辦學校的精神，辦理企業教育訓練」本公司秉持這樣的理念辦理公司各項教育訓練，也定期參加政府勞動力發展署的「人才發展品質管理系統評核」(TTQS)，並於2011年、2015年、2017年榮獲銀牌的肯定。

本公司依照集團教育訓練藍圖，針對營業端及幕僚端，提供不同階層的多元化專業訓練，包括：新人訓練、專業訓練、管理訓練、內部講師訓練等。2018年阿瘦集團員工平均受訓時數如右表。

學員對象	2018年平均受訓時數(小時)		
	男	女	整體
營業端	109.5	109.5	109.5
後勤端	43.3	42.7	42.9
集團整體	76.4	76.1	76.2

阿瘦實業已具備完整之員工職涯發展藍圖，並承接企業的營業目標和人才發展策略，展開課程設計；針對各階層員工，皆有明確之訓練方向及培育計畫。

每一課程均依循清楚之訓練目標，於訓後執行學習驗收或認證評鑑，以確保學習效益與成果產出，使各訓練可有效協助員工職能提升，支持員工職涯發展之規劃。

類別	課程內容	學習評鑑	訓練考勤機制
營業端	<u>在職訓練：</u> 新進人員訓練 銷售 SOP 流程訓練 <u>集中訓練：</u> 新人座談會 新品培訓 基礎商品知識培訓 儲備副店長培訓 儲備店長培訓 新任店長培訓 店長職能培訓 區店長培訓	合格銷售認證 服務力評鑑 商品知識認證班評鑑 儲備副店長評鑑 儲備店長評鑑 行動計畫	訓練課程提供員工 公假進行學習
後勤端	<u>在職訓練：</u> 新進人員訓練 <u>集中訓練：</u> 儲備幹部訓練 營業部長培訓 新任主管訓練	儲備幹部評鑑 各項專業證書	訓練課程提供員工 公假進行學習

	高階主管訓練-經營 管理工作坊	成果報告	
	大數研究院-數據力 培訓	學習報告	
	全人發展學院-軟實 力培訓		
	<u>學習型組織：</u>		
	創變讀享會		

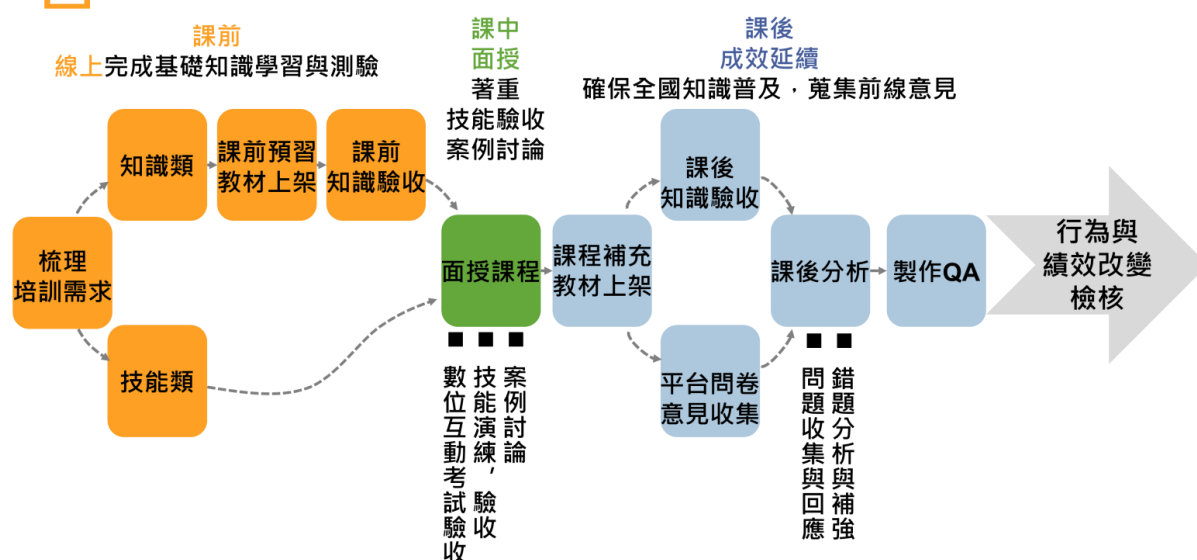
虛實整合的學習模式，提升員工數位應用力

十分重視人才發展的阿瘦實業，早在 2010 年即導入電腦版 e-Learning，2018 年更建立「瘦 Easy」平台，打造阿瘦人專屬的行動學習平台，透過手機、平板或電腦都可學習，重要資訊可透過 APP 的訊息推播功能即時公告，建立瞬效溝通與學習介面。

2018 年由於虛實整合學習模式的落實，課前及課後將課程相關課程資訊透過平台傳遞給上課學員，達到課前預習、課後複習之效，以提升整體培訓成效。

因應新零售時代數位轉型，2018 年開立大數研究院學程，提升總部同仁數據應用與分析的能力，課程內容從基本 Excel 操作、Excel 常用函數，到 Power BI 視覺化圖表建立與分析應用，共進行了 434 人次共 788 小時的培訓。

培訓O2O虛實整合迴路



外部訓練的資助：

因應組織快速發展，員工職能提升需求，利用外部教育訓練的資源，藉以提升員工素質及工作效率，以符合員工職能提升規劃及企業發展策略。

凡到職三個月以上，正式任用之專員(含)以上職級，可申請派外訓練課程補助。申請補助之課程需與該員擔任之業務內容，或與該員之職涯發展相關之課程；課程完成後，撰寫心得與應用報告，經核准後可請領補助款。

本項內容定義以該員之部門主管與訓練單位審核之。依職級職務需求，補助金額如下列：

職等	年度補助總額
3職等	5,000元
4~6職等	8,000元
7~8職等	12,000元
9職等以上	15,000元

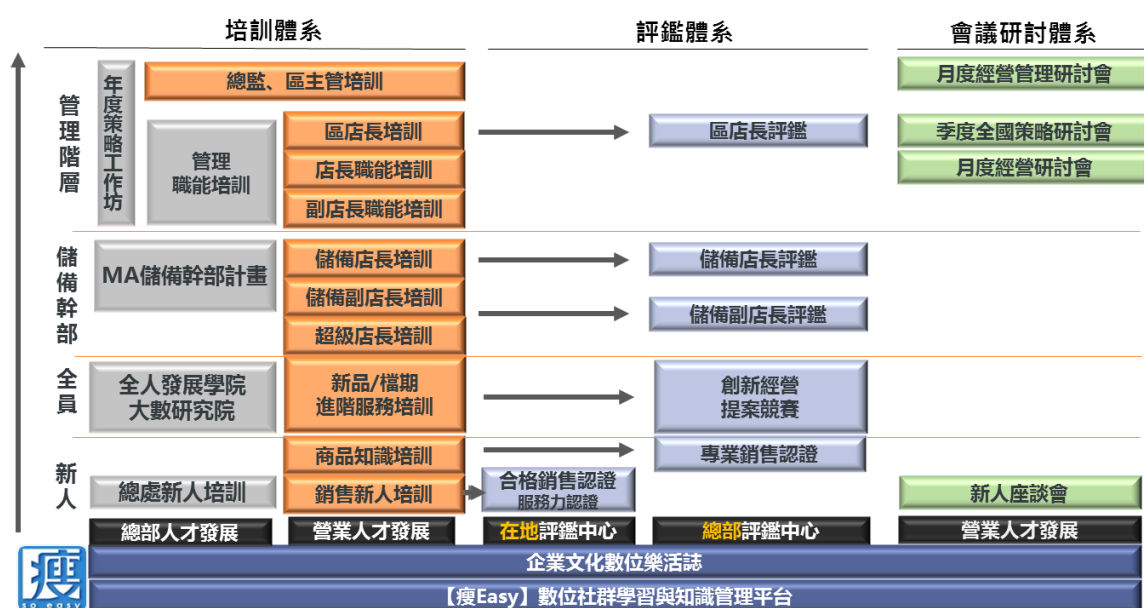
定期績效檢核

為了使公司績效評估能在公平、公正、客觀原則下，提供主管與員工溝通的管道，以增進部門與個人績效，考核結果將做為日後員工職務調整調薪及人才培育的參考依據。2018 年度的所有應該接受考核員工皆 100%完成考核作業，考核結果也經由公司的人評會確認。

職涯發展培訓與檢核機制

◆ 完善的職涯發展體系

本公司秉持創辦人的多元人才發展策略，整合產官學界資源，根據專業與管理職能模型展開各項數位與面授培訓項目，並設有人才評鑑中心，以期每位加入阿瘦大家庭的夥伴，都能發揮無限潛能，開啟輝煌前程。



◆ 晉升管道透明、完善主管培育與評核機制

阿瘦集團針對總處與營業各級主管，從升任前的儲備幹部養成到新任主管快速上手實務課程，一路到擔任主管後的領導管理能力，皆為每年固定的課程，而營業每年 2 次公開透明的晉升考核，把關人才戰力。

➤ 各類主管培育課程：

類別	開課時數	受訓人次
門市主管	176	2,240
門市主管評鑑	31	99
總處主管	72	525
總計	279	2,864

➤ 營業主管晉升評鑑：

類別	評鑑人次
門市店長評鑑	6
門市副店長評鑑	48
總計	54

文化傳承、五育並重

阿瘦皮鞋以「真、善、美、新」為核心理念走過一甲子，為延續優良企業文化期許每位夥伴五育並重，成立「全人發展學院」，透過活動集點卡的遊戲化運營模式，鼓勵同仁參與社會公益、運動賽事、生活美學講座與社團活動，共同實現美好人生。



人才發展品質獲得國家肯定

阿瘦榮獲行政院勞動部勞動力發展署頒發「人才發展品質管理系統 (TTQS) 企業機構版銀牌」，TTQS 為國家級人才評鑑系統，亦為勞動力品質之關鍵指標，阿瘦實業將秉持「以辦學校的精神，辦理企業教育訓練」的理念，持續精進人才發展系統。

3.2 員工薪獎與福利

阿瘦在薪酬制度上講求公平性，並排除因地區、年齡、年資、種族或性別之不同而區別起薪或調薪，每位同仁皆是經由綜合考績進行薪資調整，並提撥足額之退休金準備讓員工未來無後顧之憂。

阿瘦除了設置福委會外，亦提供優於勞基法的福利回饋給阿瘦人，例如：員工旅遊及舒壓按摩，讓阿瘦人在工作之餘能有正當休假放鬆之外，也能夠與公司內的同仁一同出遊，凝聚向心力。

阿瘦女性員工佔比近9成，為保障女性員工權益，使其可兼顧工作、家庭及健康，阿瘦提供「生理假」、「家庭照顧假」、「產假」、「陪產假」、「哺乳時間」及「留職停薪辦法」等。總公司亦設有隱密及安全之哺乳室，供女性員工使用。



3.3 員工安全與保護

工作環境之安全是公司責任的一部分，因此，除了針對門市及總公司舉行消防安檢、維護各項設施之外，針對門市環境及安全管理亦訂定緊急應變措施及 SOP 守

則，以加強門市人員緊急應變能力。此外，總服務處並安排兩名兼任勞安人員於每年固定受訓法定時數取得證照，替公司的員工安全把關。

3.4 員工申訴機制

阿瘦提供員工完善的溝通及申訴管道，於官網建立專區提供員工申訴，同時透過電子平台及內部網絡，如EIP，阿瘦能與員工進行有效的雙向溝通。若員工對於組織、制度或政策有任何想法，亦可透過電子信箱及0800免付費電話，提出想法。

3.5 人權保護

阿瘦對於員工一視同仁，不因性別、年齡、種族、膚色、宗教、黨派、殘障等情況歧視員工，阿瘦保障員工「人人有權享受平等保護，不受任何歧視」。2017年報告期間，阿瘦並未有任何歧視事件發生。

阿瘦的營運活動及投資協議內容皆遵循各國法規辦理，故並未另載人權條款於合約書中。阿瘦重視人權保護，並要求所有人權相關之議題皆遵循法令要求。阿瘦不雇用童工，2018年報告期間，阿瘦並未有任何使用童工之情事。

阿瘦並無強迫及強制勞動之事件，阿瘦確保用於提供服務之人力及整體的雇用條件皆屬自願性。阿瘦提供員工符合、甚至優於當地法令之最低限度工資與福利。阿瘦提供員工有薪假，不強迫員工之工時超過當地法令規定，並遵守加班工資的要求或必要的補償。

進入二十一世紀後，全球生態環境急遽惡化，其中，又以全球暖化造成的氣候異常，風災水害不斷，土地沙漠化等問題最為嚴重。全球氣候變遷正在加速發生，引起全球環保意識抬頭，聯合國氣候變遷問題小組(IPCC)表示，全球暖化帶來的風險和衝擊，遠比當初估計的更加嚴重，不僅威脅動植物的生存，還會造成飢荒、疾病、乾旱、洪水、甚至戰爭等等問題繼續惡化。儘管危機迫在眉睫，報告指出全球若有共識，起而行，在未來幾十年內，有效減少溫室氣體排放，還是有機會避免最糟的後果。

而全球各界對於溫室氣體排放也已列關注之重點，各國逐步協商規劃，共同保護環境，永續發展，阿瘦身為全球的一份子，發展永續環境成為阿瘦重要的課題，也成為我們企業社會責任政策的承諾。

4.1 用水及節能減碳方案

阿瘦為減少碳足跡與溫室氣體減量，推行下列措施：

節能空調：室內辦公室冷氣設定 27 度。營業店面冷氣設定 26 度。

節能照明：室內辦公室照明分區控制，每天中午關燈一小時。不論營業據點或總公司全部改用 LED 燈取代傳統耗電的 T5、HQI 燈具及 BB 燈。

節能設備：選購環保標章、節能標章之電器產品。辦公室及全國營業店面下班後，電腦全面關機，工作日午休或離開座位區不辦公時段螢幕需關閉，非顛峰時段，影印機用畢轉換為省電模式。

節能用紙：除呈主管機關文件及稅務相關憑證及文件使用文書紙張外，公司文件或記錄採用無紙化電子文件簽核。公司亦選購再生紙。

減量廢物：辦公室及營業店面用完之印表碳粉匣交由回收廠處理。辦公區實施垃圾不落地，全員垃圾減量，實施垃圾分類、資源回收。

省水裝置：使用變頻式冷氣取代水塔式冷氣、廁所設立省水裝置。

除了上述各項措施外，阿瘦亦致力於鞋盒、紙箱回收，近年來紙箱回收比例已超過 70%，而鞋盒回收也已突破 10%。自 2013 年起，新裝或改裝之營業店面，全面改用省電燈源、空調，以勵行節能活動，自 2014 年以來，連續 4 年參加各縣市舉辦的節能競賽均獲得優異成績之殊榮。

2018 年用水、用電度數較 2017 年分別下降 14% 及 18%，總計溫室氣體排放量減少約 382 噸 CO₂e。而 2018 年所訂碳排放目標需較 2017 年下降 6% 為 3,047 噸 CO₂e，實際碳排放量較目標減少 14%，足見本公司致力於節能減碳之成效。各項數值比較請詳見下列各表：

全省水費 2018 年 VS. 2017 年使用度數及碳排放比較表：

年度使用 水資源	2018年		2017年		增(減)		
	總度數 (度)	碳排放 (KG)	總度數 (度)	碳排放 (KG)	度數 (度)	碳排放 (KG)	幅度%
營業據點	17,007	2,341	20,387	2,617	-3,380	-276	-17%
總服務處	1,391	97	1,126	81	265	16	24%
總計	18,398	2,438	21,513	2,698	-3,115	-260	-14%

全省電費 2018 年 VS. 2017 年使用度數及碳排放比較表：

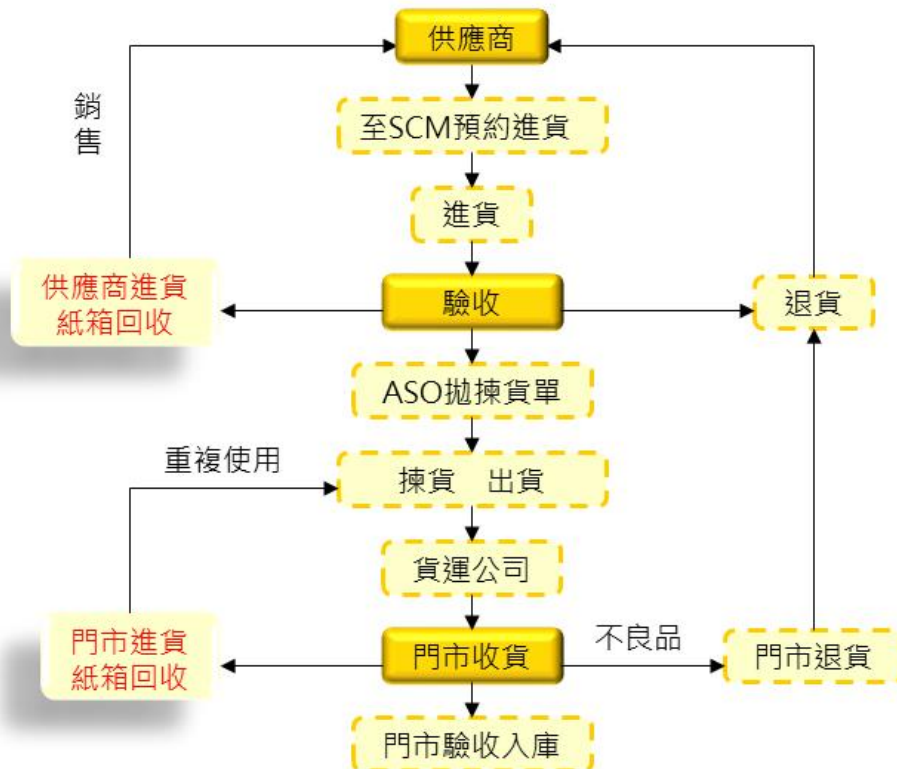
年度使用 電力	2018年		2017年		增(減)		
	總度數 (千度)	碳排放 (噸)	總度數 (千度)	碳排放 (噸)	度數 (千度)	碳排放 (噸)	幅度%
營業據點	4,639	2,473	5,507	3,051	-868	-578	-19%
總服務處	286	153	305	169	-19	-16	-10%
總計	4,925	2,625	5,813	3,220	-887	-595	-18%

4.2 總倉物流推動計畫

阿瘦開發第三方物流商，從供應商進貨到商品送達門市的流程，以「進貨標準化」及「系統化」的模式，妥善控管運費支出及提高到貨精確度，因此到貨準確率趨近於 100%，有效降低運送次數，進而減少碳排放量；並導入「今天供應商進貨，明天門市到貨」之物流機制，縮短進、出貨時間，提昇物流品質。

阿瘦更在 2017 年引進 gogovan 物流運送，使貨品調轉速度更快，進而也提高商品週轉速度。

物流管理



1. 導入DPS電子資料標籤揀貨系統
2. 出貨逐雙稽核、攝影保全系統

4.3 社會參與

阿瘦除了重視市場競爭力及企業的財務表現外，亦不遺餘力地投入社會責任，以維護其他利害關係人的權益。

美麗山田，萌出孩子的美感與視野

有感於偏鄉地區孩子，因文化環境不利、資源有限等因素，使學童困於學習，教育不平等，難以接近“美”的世界，即便孩子們擁有對美感及文化的天分，卻缺少社會為他們開啟一扇窗，迎向美麗的風景。因此阿瘦集團於2011年創立阿瘦文化藝術基金會，開啟「美麗山田—偏鄉美學播種計畫」，2018年邁入第八屆，八年來，贊助學校百餘間，讓近萬名的偏鄉學童有機會接觸美學教育，透過與偏鄉小學的實際贊助合作，推動美學教育，以美學來進行公益回饋。



阿瘦文化藝術基金會開啟美麗山田 協助高雄桃源區建山國小「凹巴噹」樂團演出

【記者林子雅台北報導】阿瘦文化藝術基金會開辦「美麗山田—偏鄉美學播種計畫」，利用不同形式的援助內容實現「用文化藝術和社會共好，讓美學創意與生活相融」的理想，推廣心美、人美、社會美的力量，並積極將美學教育投入偏鄉校園，實在資源匱乏的偏鄉學子們心中灑下美的種子，萌出生命的新頁。

位於高雄市桃源區，全校總人數不到百人的建山國小，是個以布農族為主的原住民小學，因地處偏遠加上莫拉克風災後尚未全然平復的傷痕，這群成長在玉山腳下的孩子們，普遍家境狀況不佳，單親、隔代教養的狀況更是難以

緩解的問題。「想要在偏山部落成立樂團的想法已經兩、三年了，終於，夢想成真了！」李國棟等語感動的說。

「凹巴噹」樂團的成員高天恩與高天賜，是生長在隔代教養的家庭中的一對布農族兄弟，為了支撐家計而遠赴他鄉打工的父親與新任民母親，總是許久才返家探望孩子。今年「凹巴噹」樂團受邀演出桃源地區跨年晚會，演出結束後，媽媽激動地向部落長輩說：「我覺得好驕傲。」這對寡少難得的母子，藉由「美麗山田計畫」，透過音樂讓彼此的心更靠近。



▲阿瘦文化藝術基金會美麗山田計畫建山國小跨年晚會演出照。

阿瘦文化藝術基金會贊助金山國小舞蹈社，赤腳精靈舞出偏鄉夢想



阿瘦基金會推動美麗山田播種計畫 支持金山國小舞蹈社 赤腳精靈舞出偏鄉夢想

【記者林子雅台北報導】利用不同形式的援助內容，實現「用文化藝術和社會共好，讓美學創意與生活相融」的理想，阿瘦文化藝術基金會推動「美麗山田—偏鄉美學播種計畫」，支持金山國小舞蹈社成立，「赤腳精靈」舞出偏鄉夢想，讓美的力量在台東島嶼生根。

金山國小學務處張瑞瑜主任說，除了江家榮老師的用心與努力外，也要感謝「阿瘦文化藝術基金會」的支持，舞蹈社成立至今已14名孩子選擇跳芭蕾舞，繼續往舞蹈的方向發展，希望孩子們能藉由舞蹈，發現自己的更多可能。

江家榮老師表示，這群美麗的精靈，是美

在偏僻、饒幸的北海岸邊，家長多是農、漁民與勞工階層，對孩子要求不多，餐餐僅能對他們已是奢求，更遑論有多餘的金錢及心力替孩子開發潛能及培養興趣，多年來的努力，只希望透過舞蹈，在孩子的心田灑下「美」的種子。

阿瘦文化藝術基金會創立之初即開辦「美麗山田—偏鄉美學播種計畫」，推動心美、人美、社會美的力量，並積極將美學教育投入偏鄉校園，者在資源匱乏的偏鄉學子們心中灑下美的種子，萌出生命的新頁，讓美的力量在台灣各處紮根。

2018 年，阿瘦以阿瘦文化藝術基金會「美麗山田」計畫為基礎，加入臺博館力量，讓偏鄉孩子享有「無差別」童年與音樂藝術表演舞臺，進而發光發熱。

串起心關係-響樂之夜

共享回饋在地文化

周邊景點與園區進行
文化古蹟的教學之旅

美麗山田計畫

偏鄉學童美學播種

文化共感同樂之夜

站上夢想的表演舞台並與
其他音樂團體分享交流

美學成果發表之旅

邀請計畫學校參與公益
音樂會正式演出



GRI 102：一般揭露 2016		報告書章節	頁碼
組織概況			
102-1	組織名稱	關於報告書	2
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 公司簡介	4
		1.4.2 產品及服務	9
102-3	總部位置	1.1 公司簡介	4
102-4	營運據點	1.1 公司簡介	4
102-5	所有權與法律形式	1.1 公司簡介	4
102-6	提供服務的市場	1.1 公司簡介	4
		1.4.2 產品及服務	9
102-7	組織規模	1.1 公司簡介	4
		1.4.2 產品及服務	9
102-8	員工與其他工作者的資訊	3.1.1 員工結構	19
102-9	供應鏈	2.2 供應鏈管理	16
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大變化	
102-11	預警原則或方針	1.4.3 風險管理	11
102-12	外部倡議	本公司無簽署相關外部倡議	
102-13	公協會的會員資格	1.3.8 參與公協會	9
策略			
102-14	決策者的聲明	經營者的話	1
倫理與誠信			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.3.7 誠信經營	8
治理			
102-18	治理結構	1.3 公司治理	5
利害關係人溝通			
102-40	利害關係人團體	1.5.1 利害關係人之鑑別	12
102-41	團體協約	本公司目前無簽署團體協約	
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.5.1 利害關係人之鑑別	12
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.5.1 利害關係人之鑑別	12
		1.5.3 利害關係人溝通	14
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.5.1 利害關係人之鑑別	12
		1.5.2 重大主題與邊界	13

GRI Standards 揭露項目對照表

報導實務			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.4 經營績效	9
102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.5.2 重大主題與邊界	13
102-47	重大主題表列	1.5.2 重大主題與邊界	13
102-48	資訊重編	本公司 2018 年無相關情事	
102-49	報導改變	本公司 2018 年無相關情事	
102-50	報導期間	關於報告書	2
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	2
102-52	報導週期	關於報告書	2
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	2
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	2
102-55	GRI 內容索引	附錄	
102-56	外部保證/確信	本公司企業社會責任報告未經確信	
GRI 103：管理方針 2016		報告書章節	頁碼
103-1	解釋重大主題及其邊界	1.5.2 重大主題與邊界	13
103-2	管理方針及其要素	1.5.2 重大主題與邊界	13
103-3	管理方針的評估	1.5.2 重大主題與邊界	13
經濟面向		報告書章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4.1 年度財務數據	9
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	3.2 員工薪獎與福利	26
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2 供應鏈管理	16
GRI 205：反貪腐 2016			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.6 反貪汙、反貪瀆	15
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	本公司 2018 年無相關情事	
環境面向		報告書章節	頁碼
GRI 302：能源 2016			
302-4	減少能源消耗	4.1 用水及節能減碳方案	28

GRI Standards 揭露項目對照表

GRI 305：排放 2016			
305-5	溫室氣體排放減量	4.1 用水及節能減碳方案	28
社會面向		報告書章節	頁碼
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	3.1.1 員工結構	19
401-2	關於營運變化的最短預告期	本公司 2018 年無相關情事	
401-3	育嬰假	3.2 員工薪獎與福利	26
GRI 403：職業安全衛生 2016			
403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	3.3 員工安全與保護	26
403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	本公司 2018 年無相關情事	
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.1.2 員工發展與訓練	22
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.1.2 員工發展與訓練	22
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	3.1.2 員工發展與訓練	22
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 員工結構	19
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	本公司 2018 年無相關情事	
GRI 407：結社自由與團體協商 2016			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	本公司 2018 年無相關情事	
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	本公司 2018 年無相關情事	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	本公司 2018 年無相關情事	
GRI 411：原住民權利 2016			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	本公司 2018 年無相關情事	

GRI Standards 揭露項目對照表

GRI 412：人權評估 2016			
412-2	人權政策或程序的員工訓練	3.5 人權保護	27
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.2 供應鏈管理	16
GRI 416：員工多元化與平等機會 2016			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	本公司 2018 年無相關情事	
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	本公司 2018 年無相關情事	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	本公司 2018 年無相關情事	
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	本公司 2018 年無相關情事	
GRI 419：社會經濟法規遵循 2016			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	本公司 2018 年無相關情事	