

2024



阿瘦實業股份有限公司
SHUI-MU International Co., Ltd.

永續報告書 ESG Report



關於本報告書（簡介、編制依據、範疇）

本報告書係依據全球永續性標準委員會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）之全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）GRI 永續性報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards：2021）之揭露原則為框架；英國當責性組織（AccountAbility, AA）AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standards, SES）；臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」；上市櫃公司永續發展行動方案（2023）；公開發行公司建立內部控制制度處理準則等，提供閱讀者可信賴之公開揭露資訊。

阿瘦實業股份有限公司發行永續報告書（以下簡稱「本報告書」），主要目的是向利害關係人提供公開企業營運方針，呈現本公司在永續發展目標與策略及願景。

本報告書中之財務報表數字以新台幣仟元為單位，財務資料來源，為經會計師查核簽證後公開發布的財務報表。

本報告書範圍以阿瘦實業股份有限公司為主，涵蓋公司所屬各部門。為便於表述，本報告書中的「阿瘦」、「阿瘦實業」、「本公司」等，均表示「阿瘦實業股份有限公司」之實體。

本報告書範圍以阿瘦實業為主，含全省門市、購物中心等財務績

效的揭露；若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。揭露期間為 113 年度（113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日），永續報告書未經第三方外部保證或確信；113 年度溫室氣體盤查資訊重編，且經第三方安侯建業聯合會計師事務所確信。本報告書發行時間：預定每年發行。現行發行版本：114 年 8 月發行。



聯絡方式

對於本報告書有任何指教或建議，歡迎您與本公司聯絡，聯絡方式如下：
阿瘦實業股份有限公司。永續發展工作小組

地址：台北市中山區松江路 168 號 6 樓

電話：(02)6618-9999

公司網址：www.asogroup.com.tw

電子郵件：IR@mail.aso.com.tw

CONTENT

目錄

關於本報告書	1
目錄	2
經營者的話	3
本公司簡介	5

1. 永續發展

1.1 永續發展管理架構	12
1.2 永續發展政策	16
1.3 鑑別利害關係人與重大主題	18
1.4 各利害關係人關注之議題	20
1.5 重大主題揭露	22
1.6 聯合國永續發展目標	23

2. 治理篇

2.1 董事會	26
2.2 誠信經營	40
2.3 內稽內控	43
2.4 風險管理	45
2.5 資訊安全	51

3. 經濟篇

3.1 經濟績效	54
3.2 材質管理	57
3.3 客戶滿意度	60

4. 環境篇

4.1 能源管理	63
4.2 溫室氣體管理	67
4.3 水資源管理	70
4.4 廢棄物管理	72

5. 共榮篇

5.1 多元化與平等	77
5.2 薪資與福利	79
5.3 勞資關係	82
5.4 職業安全衛生	84
5.5 供應鏈管理	87
5.6 社會參與	89
5.7 社區關係	90

6. 附錄

GRI 全球報告倡議組織準則索引	94
------------------	----

經營者的話

隨著全球消費市場趨向個人化、健康化與永續發展，阿瘦的角色已經不只是販售鞋品，而是為顧客提供更完善的服務與價值。我們的使命不僅是讓消費者找到一雙合適的鞋，更希望透過專業的動態足壓量測系統之技術，幫助顧客了解自己的足部需求，提升舒適度與生活品質。

阿瘦七十多年來專注於鞋子與足部健康的深入研究，我們深知，永續經營不僅關乎環境保護，更關乎每一位顧客的健康與福祉，環境永續、產品創新與消費者健康，希望透過更全面的服務，帶給顧客更舒適、安全與健康的穿著體驗。因此，我們積極將 ESG（環境、社會、治理）概念融入企業經營，打造負責任的鞋履、足健康產業鏈，並為消費者提供更科學化、個人化的足部健康解決方案，阿瘦經營的鞋零售服務不再只是提供時尚與功能兼具的鞋款，而是肩負起更大的社會責任。

2019 年阿瘦實業正式將「動態足壓量測系統」納入店面銷售服務的重要環節，讓客人消費不僅買到適合的鞋，更能透過專業分析，了解自身足部健康，預防潛在問題，這項創新不僅提升了顧客體驗，也與我們的永續承諾相輔相成，推動產業向更高價值發展。

董事長 羅榮岳

全球環境變遷，阿瘦提升全循環觀念和運作，2024 年的永續行動：

環境永續：減少碳足跡，推動綠色鞋履

- 建立台灣新鞋品商業模型及服務，透過系統性的變革，實現商業增長與環境保護的雙贏。
- ASO 3R 阿瘦自給自足，導入永續零廢棄的全循環鞋的研發，與供應商合作，推動舊鞋回收循環再利用，落實循環經濟。
- 擴大環保材質鞋款（海廢回收型聚酯紗、原抽聚酯色紗等）的比例，減少環境負擔。
- 落實綠色供應鏈管理，優先選用低碳排、可再生高耐用度的鞋材，並減少過度包裝，提升環保標準。



社會責任：推動全民足部健康意識

- 在全台門市導入智能動態足壓量測，透過數據分析提供專業建議，幫助客人解決足部不適問題、選擇最適合的鞋款。
- 與專業醫療團隊合作，提升「足壓健康檢測」的專業度，並推廣足健康護理與預防醫學概念。
- 定期舉辦足健康講座，為高齡族群、運動愛好者、孩童與長時間站立工作者提供健康諮詢。

企業治理：強化責任經營，提升服務透明度

- 落實數位轉型，透過智能銷售與顧客大數據分析，提供更精準的購物體驗，降低錯誤購買與資源浪費。
- 持續提升員工教育訓練，確保門市人員具備足健康知識，提供專業顧問級的購物體驗。
- 透過供應鏈管理機制，確保合作夥伴符合環保與勞動人權標準，打造負責任的足健康鞋履產業。

阿瘦未來的承諾

展望未來，阿瘦將持續推動企業的可持續發展，並設定以下目標：

- 擴大足部健康檢測計畫，讓更多顧客享有專業分析，推動「預防醫學」理念，提升全民足部健康意識。
- 提升綠色供應鏈，目標在 2030 年前實現 50% 碳排放減量，並增加環保鞋款比例至 70%。
- 發展鞋履回收與再生計畫，推動舊鞋回收機制，讓每雙鞋都能獲得新生，實踐循環經濟。

阿瘦永續經營發展的腳步不只是環保，更包含健康與福祉。透過鞋履產品與足壓量測的結合，本公司將提供更優質的服務，幫助顧客擁有更健康的雙腳，同時推動產業邁向更負責任的未來。感謝每一位顧客、員工及合作夥伴的支持，讓我們攜手邁向更永續、更健康的世界！

擴大足部健康

提升綠色供應鏈

發展回收計畫

本公司簡介

股票代號：8443

資本額：6.68 億

董事長：羅榮岳

成立時間：2003 年 (2012 年興櫃，2014 年上市)

阿瘦皮鞋創立於 1952 年，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。阿瘦實業始終以「堅持做台灣最好的鞋子」經營理念，每一雙阿瘦皮鞋都是「用心、貼心、愛心」的完美呈現，得到許多愛用者肯定。傳統精湛製鞋工藝在阿瘦實業保存下來，本公司透過不斷地精進、研發，阿瘦實業打造每一雙結合「時尚設計」與「精湛工藝」的鞋款，為每一雙鞋注入獨立的靈魂，成為超越時代的藝術產品。

品牌核心



真

真材實料、實實在在



善

舒適好穿的鞋款、完善的服務



美

與時俱進的時尚款式



新

滿足、超越消費者需求的創新產品

使命與願景



支持本土產業

守護台灣製鞋產業
拉拔本土供應商



改善鞋業

精進台灣鞋業
品質、美感、研發三軌並進



企業社會責任

實現企業社會責任
發揮產品公益



促進健康生活方式

以健康促進及美好生活為主軸
打造「足健康」大平台

公司沿革

1995-2009

- 理想品牌第一名根據突破雜誌調查台灣地區理想品牌排行榜，阿瘦皮鞋整體品牌形象以其卓越的品質及服務，連續多年榮獲消費者心目中第一理想品牌。

1998

- 第一家本土鞋業品牌形象工程建立發展「品牌工程」，製作「走過，就能體會」系列形象廣告，並獲得1998年時報廣告金像獎平面類佳作、亞太地區平面類銅像獎。

2000

- 「ISO 9002 國際品質認證」為鞋類零售業中第一家通過認證，正式導入ISO 9002品質管理系統，讓服務與產品品質始終維持高水準。

2004

- 第一家榮獲「鞋業優良商店（G.S.P.）認證」通過經濟部建築、衛生、消防、消費、環保等評核標準，讓消費者有更安全舒適的購物空間。

2005

- 成立第二品牌 BESO，經濟部長頒發第一張台灣鞋業「優良楷模」，表揚阿瘦皮鞋在品質要求、包裝標示及材料製作方面皆嚴格規範，確實維護台灣精品形象。

2002-2010

- 台灣連鎖暨加盟協會「傑出服務店長」獲獎紀錄，連續在台灣連鎖暨加盟協會舉辦「傑出店長選拔活動」中脫穎而出，榮獲連鎖從業人員最高榮譽「傑出服務店長」獎！

2006

- 榮獲經濟部頒發「台灣優良品牌殊榮」。

2007-2010

- 廣告流行金句獎。



2009

- 榮獲經濟部「產業科技發展獎 - 傑出獎項」。由經濟部主辦，素有「科技界奧斯卡」美譽的產業科技發展獎，成為 17 屆以來第一家榮獲產科獎的鞋業品牌。

2002-2010

- 榮獲經濟部國家  「磐石獎」。由經濟部中小企業協會主辦之第 19 屆國家磐石獎。
- 榮獲經濟部台灣商業服務業優良品牌獎。本公司以台灣鞋業第一龍頭之姿榮獲台灣中小企業優良品牌。
- 榮獲經濟部  「台灣精品獎」殊榮，6 項系列商品參賽，共 5 項系列商品獲獎。

2011

- 榮獲經濟部「台灣百大品牌」獎。本公司獲得台灣百大品牌獎殊榮。
- 榮獲北市府金省能獎。本公司節能省電有成，榮獲工商產業乙組冠軍。

2012

- 阿瘦『彈心鞋系列』榮獲 2012 台灣精品獎。

2012

- 阿瘦『花心系列』榮獲 **2012 金點設計獎工業設計類大獎**。
- 羅總裁榮獲經濟部經濟專業獎章。
- 榮獲 **4 席獎項**（傑出服務店長席次、門市服務品質優異獎、最佳創新經營點子獎 x2、面試優異獎）。



2013

- 榮獲台灣精品獎（阿瘦皮鞋六大系列產品：「頂級氣墊鞋 - 挺霸男鞋」、「玩美彈麗 II 女鞋」、「型男超輕男鞋」、「紓壓耐走鞋」、「窩心氣墊鞋」、「輕音躍女鞋」，全數獲得經濟部「台灣精品獎」肯定），創下鞋業品牌新紀錄，更**連續四年獲得這項殊榮**！
- 榮獲 **4 席**台灣連鎖暨加盟協會「傑出服務店長」席次、最佳創新獎、面試優異獎，是本屆唯一獲獎的連鎖鞋業通路，更拿下獲獎席次最多企業。

2014

- 榮獲經濟部 「台灣精品獎」。連續四年獲獎，創鞋業品牌新紀元。
- 集團會員人數突破 100 萬名。
- 榮獲瑞士日內瓦國際發明展金牌獎
- 榮獲美國匹茲堡發明展金牌獎。
- 2014 年 9 月 15 日集團正式掛牌上市。

2015

- 「冬山鄉立圖書館__阿瘦羅水木紀念圖書館」落成啟用。由阿瘦皮鞋創辦人羅水木先生為回饋鄉里所捐建，宜蘭縣唯一的綠建築圖書館。
- 推出本公司會員新制度「購有利」卡



2016

- 台北國際電腦展「阿瘦皮鞋智慧門市體驗館」完成。本公司與資策會創新應用服務研究所合作，為健康「足」產業，邁向新領域。
- 羅榮岳董事長任職台灣連鎖暨加盟協會 (TCFA) 理事長。
- 成立 Bo Bonny 文創品牌。



2017

- 獲得 TCFA 台灣連鎖暨加盟協會「傑出服務店長」1 席。
- TTQS 人才發展品質管理系統評核等級證書銀牌。
- 榮獲勞動部工作生活平衡補助計畫。
- 榮獲勞動部人力資源提升計畫補助。
- 龍山店榮獲 106 年台北市節能領導獎優等獎。



2018

- 獲得 TCFA 台灣連鎖暨加盟協會【傑出店長】1 席。
- 獲得行政院勞動部人才發展品質管理系統 (TTQS) 評核銀牌獎。
- 榮獲行政院勞動部企業人力資源提升計畫補助。
- 榮獲行政院勞動部企業人力資源提升計畫以優良企業身分參加靜態展。
- 榮獲行政院勞動部 107 年青年就業旗艦計畫。
- 獲得財政部 107 年度開立統一發票績優營業人表揚。



2019

- 管理雜誌 108 年消費者理想品牌調查，**蟬聯女鞋類第一名**。
- 榮獲行政院勞動部 108 年青年就業旗艦計畫。
- 三峽店榮獲 108 年新北市智慧節能績優企業優等獎。



2020

- 管理雜誌 109 年消費者理想品牌調查，榮獲**男女鞋雙料冠軍**。

2021

- 榮獲第 18 屆「國家新創獎－企業新創獎－智慧醫療與健康科技類」卓越肯定。
- 榮獲 第 18 屆國家品牌玉山獎 **傑出企業首獎** 殊榮。
- 榮獲 1111 人力銀行 **2021 幸福企業 金獎**。
- 連續 19 年蟬聯「消費者心中理想品牌」皮鞋類第一名。



2022

- 榮獲 第 17 屆**金炬獎**「年度創新設計類」殊榮，通過醫療器材許可證核發（衛部醫器製壹字第 008495 號）。

2023

- 併購雙岳鞋業有限公司，改名雙岳股份有限公司。
- 榮獲 1111 人力銀行 **2023 幸福企業 金獎**。
- 國健署健康職場認證，取得健康促進標章。
- 獲得 TCFA 台灣連鎖暨加盟協會「傑出服務店長」2 席，店務心得優異獎 1 席。



01

永續發展

1.1 永續發展管理架構	12
1.2 永續發展政策	16
1.3 鑑別利害關係人與重大主題	18
1.4 各利害關係人關注之議題	20
1.5 重大主題揭露	22
1.6 聯合國永續發展目標	23

1.1 永續發展管理架構

阿瘦實業治理架構由全體股東所組成之股東會為最高議事機關，經股東會選任之董事組成董事會為公司之業務執行機關，董事長對外代表公司，為公司之最高負責人。

本公司為確保永續發展目標與政策落實，強化董事會管理機能，除已設置審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會三大功能委員會外，並於 113 年 11 月 5 日成立永續發展委員會，統籌公司永續發展方向與目標擬定，定期向董事會報告永續發展政策落實情形，推動、監督本公司永續發展治理工作。

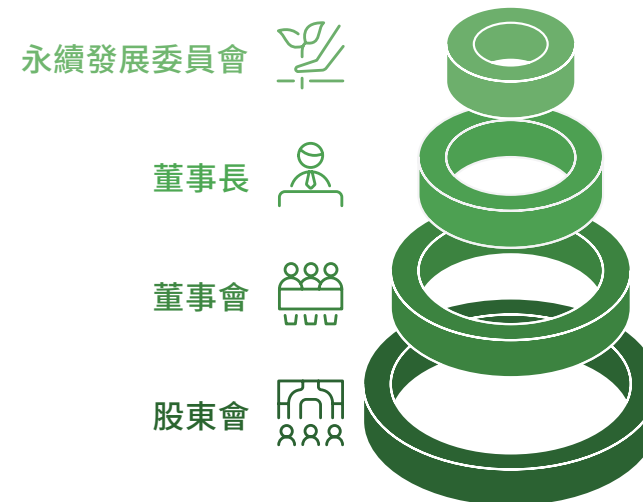
1.1.1 永續發展委員會

阿瘦實業為強化治理架構，於 113 年成立永續發展委員會，由 1 位獨立董事擔任召集人，本公司 2 位副總經理擔任委員，負責環境、社會及公司治理相關政策之擬訂及督導各項政策之執行，一年至少二次向董事會報告執行成果及履行狀況，再由董事會核准。確保 ESG 永續發展政策之落實；每年審查和批准 ESG 報告內容與重大主題及相關管理績效。113 年永續發展委員會 11 月成立後共召開 1 次會議，委員會出席如下表。

表：永續發展委員會出席

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
獨立董事	潘金樹	1	0	100%	
副總經理	張美蘭	1	0	100%	
副總經理	羅麗玲	1	0	100%	

阿瘦實業治理結構



1.1.2 永續發展工作小組

本公司為有效落實永續發展委員會之治理政策，依據永續發展委員會組織規程第六條：履行委員會職權並成立永續發展工作小組，由永續發展委員會委員羅麗玲副總經理擔任召集人，成立永續發展委員會轄下之永續發展之專（兼）職單位之工作小組：公

司治理小組、永續環境小組、社會公益小組等，協助永續發展委員會推動各項計畫，關注利害關係人、蒐集及檢視利害關係人關切之議題，並針對永續發展重要議題及具體推動內容彙集完整報告。

建立永續發展委員會

成立委員會以監督永續發展政策

成立工作小組

成立公司治理、環境和社會公益小組

關注利害關係人

小組關注並解決利害關係人的問題

委任羅麗玲為召集人

羅麗玲被任命為工作小組的領導者

執行永續發展計畫

小組開始實施永續發展計畫

彙編報告

小組彙編關於永續發展進展的綜合報告



1.1.3 永續組織 (治理組織+永續發展委員會暨工作小組)

阿瘦實業股份有限公司 2024 年度組織圖 2024.11.05 生效



永續發展工作小組

依據永續發展委員會組織規程成立永續發展專（兼）單位，協助永續發展委員會推行各項計畫，工作小組包含下列編組任務：

公司治理小組	永續環境小組	社會公益小組
負責公司治理之法令遵循，訂定合理之薪酬政策與員工績效考核制度，執行教育訓練，以及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。	負責環境管理制度，遵循環境相關法規及國際準則等，評估永續轉型，提升資源使用率，因應氣候變遷相關機制，設立環境管理專責單位與人員，以達成環境永續之目標。	負責人權管理政策與程序，遵循人權相關法規及國際準則等，建立組織內所有重要成員（如員工、子公司、合資等）價值鏈之內、外部溝通，評估相關風險及管理機制，促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。



1.2 永續發展政策

阿瘦實業永續發展政策，係將本公司營運之商業價值鏈長遠願景，融合 3R 循環經濟策略，以「ASOR 自給自「足」、永續零廢棄的全循環鞋」為核心，制定本公司企業永續發展目標。

1.2.1 3R 循環經濟

本公司之 3R 循環經濟係以綠色設計、綠色消費、分類回收、技術再生、增加循環等流程，實現公司永續發展政策。



1.2.2 目標、倡議、政策執行

Purpose: 建立台灣新商業模型 & 服務，透過系統性的變革，實現商業增長與環境保護的雙贏			
	2025	2026	2027
Objective	準備期 - 建立新的開發流程，導入全循環概念，與消費者公布	上市期 - 全新 ASO 3R 系列上市，大量曝光與消費者溝通	系統期 - 全新商業模型建立，永續概念全曝光
Key initiatives	- ASO3R 新系列命名 - 永續企業精神故事設計 - 新系列開發 - ASO 3R 商標 & 包裝設計 - 減碳櫃型設計 - 銷售人員培訓 - 公關露出	- ASO 3R 新系列鞋款上市 - ASO 3R 商標 & 包裝上市 - 減碳櫃型上市 - 公關露出 - 行銷活動規劃和操作 - 銷售人員定期驗收 - 新商模設計	- 全循環運作模式成型 - ASO 3R 多系列開發 - 全綠化店型成立 - 公關露出 - 行銷活動規劃和操作 - 銷售人員定期驗收 - 新商模優化
Key stakeholder	- 永續發展委員會 - 商品開發部 - 品牌設計部 - 公關部	- 永續發展委員會 - 商品開發部 - 品牌設計部 - 公關部 - 品牌行銷部	- 永續發展委員會 - 商品開發部 - 品牌設計部 - 公關部 - 品牌行銷部

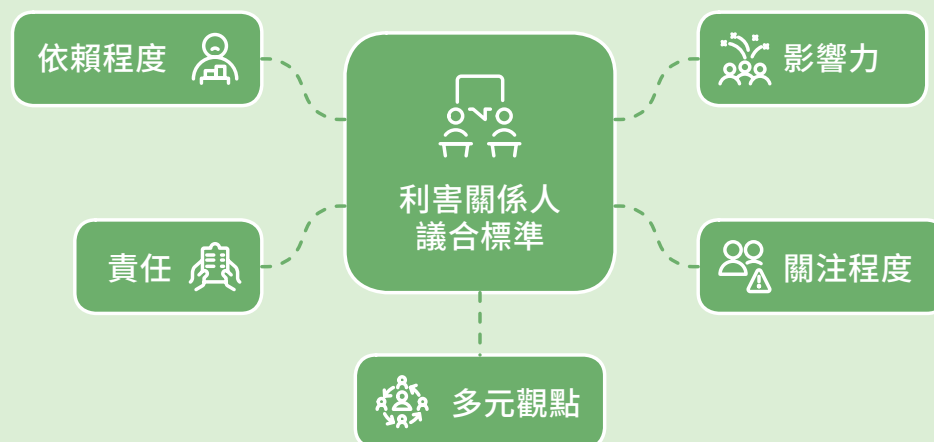
1.3 鑑別利害關係人與重大主題

1.3.1 鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard)，以「依賴程度」、「影響力」、「關注程度」、「責任」、「多元觀點」等五個面向作為標準，由永續發展工作小組共同討論及鑑別出九大主要的利害關係人，包括「股東 / 投資人」、「員工」、「客戶」、「供應商 / 承

攬商」、「政府機關」、「金融機構」、「社區鄰里（含管委會）」、「媒體」、「非營利組織」等，透過多元管道、蒐集各利害關係人關注之重要議題，整合公司各項營運策略，幫助公司在經濟績效、永續發展兩方面，具有完整融合性。

利害關係人議合標準與主要利害關係人



1.3.2 鑑別重大主題

1.3.2.1 鑑別流程

本次重大主題鑑別係參考 GRI：2021 新版重大主題流程，由利害關係人將重大議題以關注程度作答，再經由永續發展工作小組鑑別出正面、負面實際與潛在影響。流程說明如下：

步驟1 確認流程與範疇

確認重大性議題揭露與報告書編製邊界，依循 AA 1000 利害關係人議合標準與 GRI 之報導原則，制定重大議題鑑別流程。

步驟2 建立溝通對象

經永續發展工作小組共同討論，確認與營運衝擊高度相關的九類利害關係人：



股東/投資人



員工



客戶



供應商/承攬商



政府機關



金融機構



社區鄰里
(含管委會)



媒體



非營利組織

步驟3 彙整重大議題

從阿瘦實業商業活動範疇出發，依循 GRI 準則，蒐集產業規範、永續相關行業準則、以及外部專業顧問之建議，同時審視組織營運發展趨勢及同業競爭因素參考，以 ESG 三大面向，蒐集 26 項重大議題。

步驟4 調查關注程度

邀請利害關係人針對重大議題問卷進行關注（期望）程度調查，獲得初步性重大議題排序。

步驟5 結果確認與檢視

經初步性重大議題排序結果，永續發展工作小組討論與檢視，各議題對公司之正面、負面營運衝擊後，給出營運風險評估，再依序鑑別出 7 項重大主題，14 項一般主題後，由永續發展工作小組召集人向董事會報告，依據每項重大主題、一般主題進行資訊揭露。

1.4 各利害關係人關注之議題

為讓關注本公司的利害關係人能及時瞭解公司營運概況，各利害關係人對應窗口藉由平日維護管道與溝通方式，整合重大議題問卷調查，掌握各利害關係人對公司之期待與想法。

表：各利害關係人關注之議題（關注程度分數並列前五）

利害關係人	對公司之重要性	關注議題	溝通方式（頻率）
 股東 / 投資人	以誠信經營準則，落實公司治理，對投資對象持續關注、強化資訊透明度，為股東提高績效報酬率。	資訊安全 ■ 誠信經營 ■ 經濟績效 ■ 品牌形象 ■ 內稽內控	股東會（每年） 法人說明會（不定期）
 員工	員工為公司營運的最大根基，企業獲得員工支持，方能永續發展。	誠信經營 ■ 員工權益 ■ 法令遵 ■ 多元化與平等 ■ 福利薪資	勞資會議（每季） 業務會議（每月） 福委會（每季）
 客戶	提供最優質的品質與服務回饋客戶。	客戶滿意度 ■ 員工權益 ■ 多元化與平等 ■ 資訊安全 ■ 職場安全與衛生 ■ 誠信經營	電話 / 郵件（不定期） 客戶會議（不定期） 品質會議（每月 / 每季） 客戶滿意度調查（每年）
 供應商 / 承攬商	攜手關鍵合作夥伴，共同承諾推動綠色產業。	誠信經營 ■ 客戶滿意度 ■ 品牌形象 ■ 經濟績效 ■ 員工權益 ■ 資訊安全	電話 / 郵件（不定期） 品質會議（每月 / 每季） 供應商稽核（每半年） 客訴管道（不定期）

利害關係人	對公司之重要性	關注議題	溝通方式（頻率）
 政府機關	監督、管理企業在營運法規與應用的關鍵。	客戶滿意度 ▪ 職場安全衛生 ▪ 品牌形象 ▪ 供應商環境管理 ▪ 材質管理 ▪ 社會公益	公開資訊觀測站公告（不定期） 公文往返（不定期）
 金融機構	建議企業需注重經濟與社會面等風險管理。	資訊安全 ▪ 品牌形象 ▪ 誠信經營 ▪ 經濟績效 ▪ 內稽內控 ▪ 公司治理 ▪ 客戶滿意度 ▪ 法令遵循 ▪ 福利與薪資 ▪ 多元化與平等	電話 / 郵件（不定期） 臨櫃聯絡（每週）
 社區鄰里 （含管委會、里長）		資訊安全 ▪ 員工權益 ▪ 供應商人權管理 ▪ 勞資關係 ▪ 職場安全與衛生	公益活動（不定期） 端午、中秋、春節
 媒體	適時提供公司與客戶間之溝通管道。	誠信經營 ▪ 員工權益 ▪ 職場安全及衛生 ▪ 資訊安全 培育及發展 ▪ 能資源管理	法說會（每年） 新品發表會（每半年） 記者會（不定期）
 非營利組織	建議企業需注重環境管理及風險預防。	多元化與平等 ▪ 營運風險 ▪ 採購實務 ▪ 員工權益 ▪ 社會公益 ▪ 材質管理 ▪ 供應商環境管理 ▪ 水資源管理 ▪ 能資源管理 ▪ 廢棄物管理 ▪ 氣候變遷 ▪ 溫室氣體	公益活動（不定期）

1.5 重大主題揭露

阿瘦實業 2024 年重大主題，係由各利害關係人將重大議題之關注程度及發生可能性作答之初步調查結果，再經由永續發展工作小組會議討論，以利害關係人對各項議題之關注程度、本公司營運正負面影響、實際與潛在範圍進行評估討論後，得出本公司企業永續發展 7 項重大主題揭露。

表：重大主題列表

項	重大主題	報告書對應章節 / 策略因應	衝擊	對公司之影響敘述
1	品牌形象	經營者的話 / 公司簡介 /3.3 客戶滿意度	正	阿瘦實業優良的企業文化，落實於企業每一個部門，成為本公司經營競爭力之強大基礎。
2	員工權益	5.3 勞資關係	正	本公司遵守勞基法，禁止強迫或強制勞動，提供員工教育訓練，協助職涯發展，共創和諧勞資關係。
3	福利與薪資	5.2 薪資與福利	正	本公司提供良好的薪資政策與員工福利制度，為員工打造安心健康的工作職場。
4	客戶滿意度	3.3 客戶滿意度	正	本公司訂有完善的客戶管理機制，定期進行滿意度調查，建立良好的維護管道。
5	誠信經營	2.2 誠信經營	正	本公司訂有誠信經營準則，做為企業經營文化核心、以公平、透明的制度，建立本公司與利害關係人夥伴關係。
6	資訊安全	2.5 資訊安全	正	本公司以嚴格的資訊安全管理制度，保障客戶隱私，完善經營制度，防止外來駭客之不法入侵，降低營運風險。
7	法規遵循	1.1 永續發展管理架構 /2 治理篇 /3 經濟篇 /4 環境篇 /5 共榮篇	正	本公司遵守公司法、證券法、永續行動方案、勞基法、職業安全衛生法…等法規，恪守本產業所需之工作準則與作業辦法。

1.6 聯合國永續發展目標

UN SDGs (United Nations Sustainable Development Goals, 聯合國永續發展目標) 是聯合國在 2015 年發布一系列 2016 至 2030 年的永續目標，目的是要引領全球企業走向全人類更理想的未來。UN SDGs 共有 17 項目標，本公司在永續發展目標執行如下。

永續發展篇	治理篇	經濟篇	環境篇	共榮篇
1.1 永續發展管理架構 1.2 永續發展政策 1.3 鑑別利害關係人與重大主題 1.4 各利害關係人關注之議題 1.5 重大主題揭露 1.6 聯合國永續發展目標	2.1 董事會 2.2 誠信經營 2.3 內稽內控 2.4 風險管理 2.5 資訊安全	3.1 經濟績效 3.2 材質管理 3.3 客戶滿意度	4.1 能資源管理 4.2 溫室氣體 4.3 水資源管理 4.4 廢棄物管理	5.1 多元化與平等 5.2 薪資與福利 5.3 勞資關係 5.4 職業安全衛生 5.5 供應鏈管理 5.6 社會參與 5.7 社區關係
	       	       	       	      

02

治理篇

2.1 董事會	26
2.2 誠信經營	40
2.3 內稽內控	43
2.4 風險管理	45
2.5 資訊安全	51

阿瘦實業為建立良好之公司治理制度，特參照上市上櫃公司治理實務守則相關規定，訂定本公司之「公司治理實務守則」，建置有效公司治理架構，促成經濟、環境及社會進步，邁向永續發展治理目標。

阿瘦實業建立之公司治理制度，除應遵守法令及章程之規定，暨與臺灣證券交易所簽訂之契約及相關規範事項外，應依下列原則為之：

公司治理原則



2.1 董事會

阿瘦實業「公司治理實務守則」第二十條明定：本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

阿瘦實業董事會，由 5 位擁有豐富經營管理與產業經驗的董事所組成，並於 113 年 6 月 18 日股東常會進行董事會成員改選作業，其董事會相關職責，包括監督、任命與指導公司管理階層，並且負責公司整體的營運狀況、防制利益衝突，以及確保公司遵循各種法令，致力於股東權益極大化。

為強化並提昇董事會之職能，本公司訂定董事會議事規範，對於下列事項應提董事會討論：

- 01 公司之營運計劃。
- 02 年度財務報告。
- 03 訂定或修正內部控制制度。
- 04 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 05 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 06 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 07 對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。但因重大天然災害所為急難救助之公益性質捐贈，得提下次董事會追認。
- 08 依規定應由股東會決議或經董事會決議之事項或主管機關規定之重大事項。

2.1.1 董事人選提名、選舉

阿瘦實業「董事選舉辦法」第十六條：本公司董事選舉採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及提名委員會得提出董事候選人名單，經董事會審查後送請股東會，股東應就董事候選人名單選任之。

有關董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。

阿瘦實業獨立董事選任方式，係依據「公司章程」及「董事選舉辦法」規定辦理，採獨立董事候選人提名制，並按公司法第 192 條之 1 規定，於股東會召開前之停止股票過戶日前公告受理獨立董事候選人提名期間、董事應選名額、受理處所及其他重要事項，持有 1% 以上股份之股東以書面方式向公司提出獨立董事候選人名單。

董事會依「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「上

市上櫃公司治理實務守則」對被提名人資格予以審查，將符合資格條件者列入獨立董事候選人名單，送請股東會選任之。

本公司董事會於提名期間（113 年 4 月 5 日起至 113 年 4 月 15 日），提名三位獨立董事候選人，經 113 年 5 月 7 日董事會審核該三位獨立董事之資格通過，並提請 113 年 6 月 18 日股東常會選任之。

獨立董事之人數不足證券交易法第十四條之二第一項但書、臺灣證券交易所上市審查準則相關規定或中華民國證券櫃檯買賣中心「證券商營業處所買賣有價證券審查準則第 10 條第 1 項各款不宜上櫃規定之具體認定標準」第 8 款規定者，應於最近一次股東會補選之；獨立董事均解任時，應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。阿瘦實業本年度共召開 4 次提名委員會議，各委員出席統計如下表。

表：提名委員會出席統計

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
獨立董事	李佩淵	4	0	100%	連任 113.06.18 全面改選
獨立董事	呂信雄	4	0	100%	連任 113.06.18 全面改選
獨立董事	潘金樹（註 1）	2	0	100%	新任 113.06.18 全面改選

註 1：潘金樹委員於 113.06.18 當選為本公司獨立董事。 註 2：以 113.12.31 年底為統計基準。

2.1.2 董事會多元化及獨立性

阿瘦實業「董事選舉辦法」要求：本公司董事之選任，需考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

- 營運判斷能力。
- 會計及財務分析能力。
- 經營管理能力。
- 危機處理能力。
- 產業知識。
- 國際市場觀。
- 領導能力。
- 決策能力。

董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。本公司董事依據績效評估結果，可考量調整董事會成員組成。本公司董事會由 5 位董事組成，包含 3 位獨立董事，註冊國籍、性別、任期，專業背景等，其資格條件均符合法律規定之董事規範。本公司董事會成員多元化，具備經營管理、財務會計、法律、環保…等之產業經驗，落實本企業之執行多元化方針，健全本公司董事會結構，董事會成員所具備之產業經驗及專業能力情形請參閱下表。

表：董事會成員（國籍、性別、任期、專業背景）

職稱	國籍 / 註冊地	姓名	性別	選 (就) 任日期	專業背景	任期
董事長	中華民國	羅榮岳	男	113.06.18	▪ 經營管理 ▪ 財務會計 ▪ 領導決策 ▪ 法律 ▪ 產業知識 ▪ 環保	3 年

職稱	國籍 / 註冊地	姓名	性別	選 (就) 任日期	專業背景	任期
董事	中華民國	岳芽泉股份有限公司		113.06.18	- 經營管理 - 產業知識 - 環保	3 年
	中華民國	代表人：林阿豆 (註 1)	女	113.06.18		3 年
獨立董事	中華民國	呂信雄	男	113.06.18	- 經營管理 - 領導決策 - 產業知識 - 財務會計 - 法律 - 環保 具有公共衛生、醫療管理背景，目前同時擔任東基醫療財團法人執行長	3 年
獨立董事	中華民國	李佩淵	男	113.06.18	- 經營管理 - 領導決策 - 產業知識 - 行銷管理 - 環保 具有醫學背景，係秀傳紀念醫院名譽院長	3 年
獨立董事	中華民國	潘金樹 (註 2)	男	113.06.18	- 經營管理 - 領導決策 - 產業知識 - 財務會計 - 法律 - 環保 具有財務會計專業，目前同時擔任國富浩華聯合會計師事務所會計師	3 年

註 1：113.06.18 全面改選 (原為自然人董事) 註 2：113.06.18 全面改選為新任董事。 註 3：以 113.12.31 在職人員為統計基準。

2.1.3 董事會績效評估

阿瘦實業於於 113 年第四季，邀請社團法人臺灣誠正經營學會辦理本公司 112 年 11 月 1 日至 113 年 10 月 31 日董事會績效評估。學會以四大構面進行董事會效能評估：

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。

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。

董事會對內部控制之重視程度與監督

評估指標包括：員工行為守則之制定與執行、對內部稽控之督導、溝通舉報管道之暢通、利害關係之揭露及迴避等等。

董事會對永續經營之態度

評估指標包括：對於 ESG 資訊的揭露、人才培育及接班計劃之規劃、對永續經營之作為等等。

依據評估調查結果，董事成員自行評估：專業職能項目 4.93 分、決策效能項目 4.84 分、內部控制項目 4.77 分、永續發展項目 4.60 分等。完整相關評估結果與建議，已於 113 年 12 月 27 日提報董事會通過。更多有關本公司董事會組成及運作的資訊，請參閱本公司年報及官網。

2.1.4 董事會成員進修

阿瘦實業為加強董事對於 ESG 及氣候治理議題的理解及知悉最新發展，本公司所有董事自行參加董事進修課程，皆符合公司治理評鑑之標準。本公司於 113 年度董事（含獨董）進修共 5 人，總計 39 小時，各董事及獨立董事進修主題與時數如下。

表：董事會成員進修統計

董事及獨董	課程名稱	主辦單位	進修日期	時數
羅榮岳	數位時代經營與創新新趨勢	社團法人中華公司治理協會	113/05/07	3
	第二曲線創新學	社團法人中華公司治理協會	113/11/05	3
林阿豆	數位時代經營與創新新趨勢	社團法人中華公司治理協會	113/05/07	3
	第二曲線創新學	社團法人中華公司治理協會	113/11/05	3
呂信雄	數位時代經營與創新新趨勢	社團法人中華公司治理協會	113/05/07	3
	第二曲線創新學	社團法人中華公司治理協會	113/11/05	3
李佩淵	數位時代經營與創新新趨勢	社團法人中華公司治理協會	113/05/07	3
	第二曲線創新學	社團法人中華公司治理協會	113/11/05	3

董事及獨董	課程名稱	主辦單位	進修日期	時數
潘金樹	進階三、碳盤查的種類與範圍	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	113/07/23	3
	進階四、製作生產製程路徑圖	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	113/07/23	3
	會計師執業應注意的洗錢態樣，稅務犯罪案例解析	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	113/10/08	3
	第二曲線創新學	社團法人中華公司治理協會	113/11/05	3
	了解 ESG 報告書關鍵要素	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	113/11/08	3

註：以 113.12.31 在職人員為統計基準。

本公司董事會設置四大功能性委員會：薪資報酬委員會、審計委員會、提名委員會、永續發展委員會。以下將根據上述前兩項功能性委員會執行內容說明於後。

2.1.5 薪資報酬委員會

阿瘦實業為健全公司董事及經理人報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法規定」第三條之規定，訂定薪資報酬委員會組織章程，以資遵循。

2.1.5.1 委員會功能及組成

本公司薪資報酬委員會成員由董事會決議委任之，任期與委任之董事會屆期相同，其人數至少三人，其中過半數成員應為獨立董事。

本委員會之成員因故解任，致人數不足三人者，應自事實發生之日起算三個月內召開董事會補行委任；但因獨立董事成員解任且無其他獨立董事者，在公司依規補選獨立董事前，得先委任不具獨立董事資格者擔任薪資報酬委員會成員，並於獨立董事補選後委任之。委員會之成員於委任及異動時，公司應於事實發生之日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。



成員資格要求

至少三名成員，過半數為獨立董事



成員不足

若成員少於三名，需在三個月內重新選舉



公告

公司必須及時公告任命及變更

2.1.5.2 委員會履行職權與原則

本委員會履行職權，應依下列原則為之

- 定期檢討本組織規程並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效評估，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本委員會履行職權，應依下列原則為之

- 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 訂定董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離。
- 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。董事會不採納或修正本委員會之建議，應由全體董事三分之二以上出席，及出席董事過半數之同意行之，並於決議中依前項綜合考量及具體說明通過之薪資報酬有無優於本委員會之建議。董事會通過之薪資報酬如優於本委員會之建議，公司除應就差異情形及原因於董事會議事錄載明外，並應於董事會通過之

即日起算二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。本公司子公司之董事及經理人薪資報酬事項如依子公司分層負責決行事項須經本公司董事會核定者，應先經本委員會提出建議後，再提交董事會討論。本委員會至少每年召開二次，並得視需要隨時召開會議。本公司薪資報酬委員會成員任期自 113 年 6 月 18 日至 116 年 6 月 17 日止。113 年薪資報酬委員會共開會 4 次，出席情形如下表。

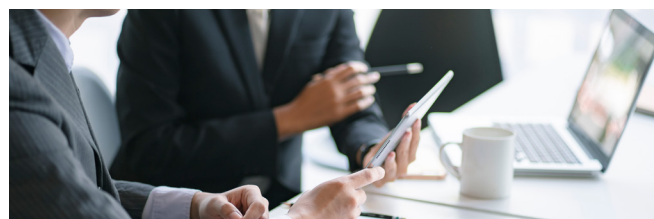
表：薪酬報酬委員會出席統計

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
獨立董事	呂信雄	4	0	100%	連任 113.06.18 全面改選
獨立董事	李佩淵	4	0	100%	連任 113.06.18 全面改選
獨立董事	潘金樹	3	0	100%	新任 113.06.18 全面改選

委員會任期開始
113 年 6 月 18 日

召開四次委員會會議
113 年

委員會任期結束
116 年 6 月 17 日



2.1.5.3 薪酬政策

本公司董事及經理人薪酬政策分別如下

董事

本公司董事酬金依公司章程第廿二條之規定，授權董事會依董事對本公司營運參與之程度及貢獻值，並參酌同業水準議定，不論盈虧酌支之，車馬費亦得依同業水準支給。

董事酬勞依公司章程第廿七條之規定，由董事會特別決議提撥當年度獲利不高於百分之二為董事酬勞，董事酬勞以現金為之並應提股東會報告。

本公司董事酬金發放依本公司之「董事及功能性委員酬金給付辦法」規定辦理。訂定酬金之程序，以本公司之「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

本公司 113 年度董事酬金僅發放出席費、車馬費等固定報酬，未發放變動報酬。

總經理及副總經理

總經理及副總經理之酬金包含薪資、退職退休金、獎金及特支費、員工紅利，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定之。本公司董事及經理人實施之各項薪資報酬項目，於每年定期提報薪酬委員會及董事會核決通過。

本公司董事及經理人薪資給付項目係依公司董事及經理人現行各項薪酬項目辦理。其係衡量本公司現行經營規模及歷年薪資報酬發放情形訂定，惟未來如因經營環境變化而須調整現行各項薪酬制度時，得由經營階層擬訂計畫後，提交薪酬委員會專案審查之並提報董事會後實施。

113 年董事及經理人之薪資報酬項目業經 112 年 12 月 15 日薪酬委員會及 112 年 12 月 26 日董事會核決通過。

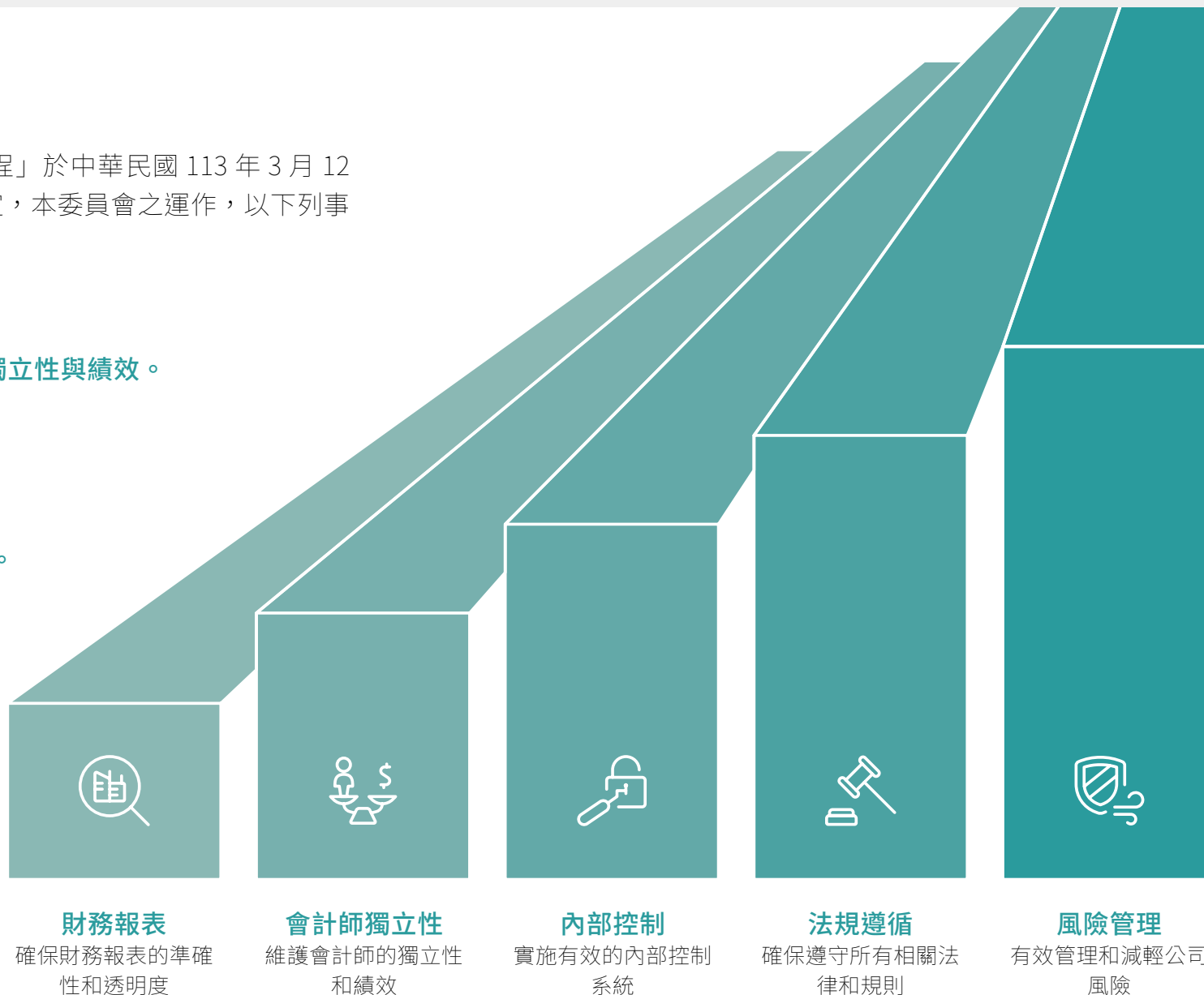
表：113 年度合併財報內董事及經理人酬金

職稱	酬金總額 (新臺幣仟元)	酬金總額占稅後純 益比率
董事	8,829	-18.21%
總經理及副總經理	10,299	-21.24%

2.1.6 審計委員會

阿瘦實業「審計委員會組織規程」於中華民國 113 年 3 月 12 日修正通過。本規程第二條明定，本委員會之運作，以下列事項監督為主要目的：

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 公司內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。



2.1.6.1 委員會組成

依本公司組織規程第三條：本委員會由公司全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人及會議主席，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任或缺額時，公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

2.1.6.2 委員會職權

- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大之資金貸與、背書或提供保證。

- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 承認由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章及須經會計師查核簽證之財務報表及合併財務報表。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

前項事項決議應經本委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。第一項各款事項除第十款外，如未經本委員會全體成員二分之一以上同意者，得由全體董事三分之二以上同意行之。

委員會同意

確保透明度和合規性，
並符合法規要求。



董事會同意

允許在委員會未達成
共識時進行靈活性和
行動。



2.1.6.3 委員會召集

本委員會應由全體成員先行互推一人擔任召集人及會議主席。但審計委員會成員無法推選出召集人時，由所得選票代表選舉權最多之獨立董事擔任之。

召集人請假或因故不能召集會議時，由其指定其他獨立董事成員一人代理之；召集人未指定代理人者，由委員會之獨立董事成員互推一人代理之。

審計委員會全體成員二分之一以上之獨立董事得以書面記明提議事項及理由，請求召集人召開審計委員會。召集人於請求提出十五日內不為召開審計委員會時，審計委員會全體成員二分之一以上之獨立董事得自行召集。

本委員會至少每季召開一次，並得視需要隨時召開會議。本委員會之召集，應載明召集事由，於七日前通知本委員會各獨立董事成員。但有緊急情事者，不在此限。委員會之召集通知得以傳真、電子郵件 (E-mail) 等方式。

阿瘦實業審計委員會成員任期自 113 年 6 月 18 日至 116 年 6 月 17 日止。113 年審計委員會共開會 6 次，各委員出席情形如下表。

表：審計委員會出席統計

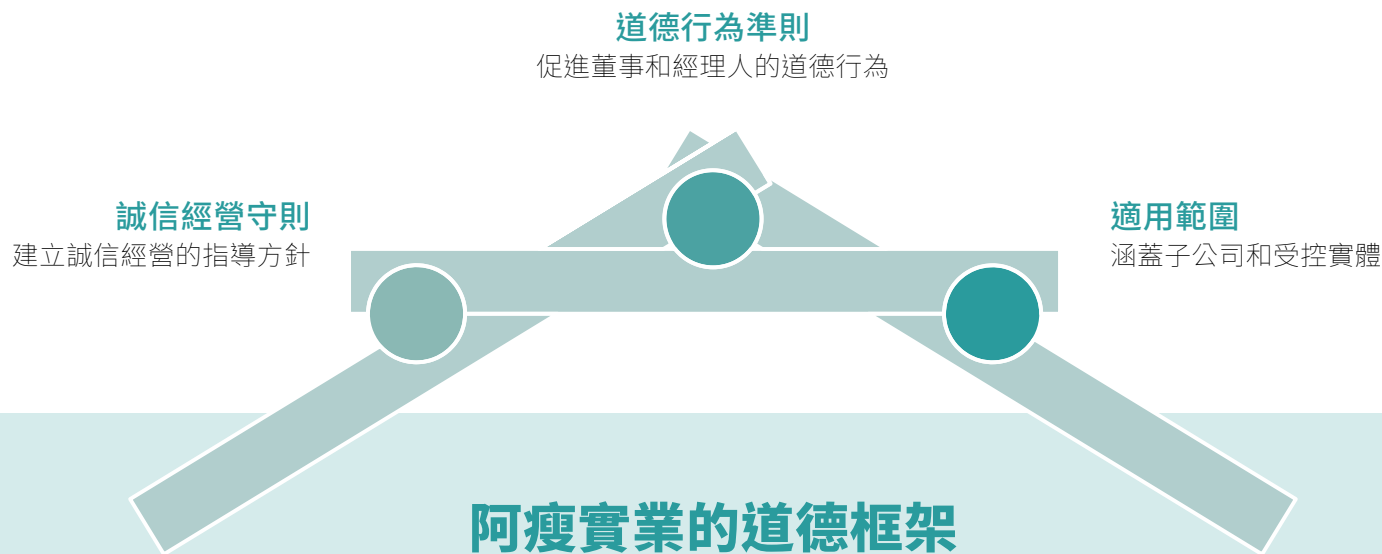
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率%	備註
獨立董事	吳文欽（註）	2	0	100%	解任 113.06.18 全面改選
獨立董事	潘金樹（註）	4	0	100%	新任 113.06.18 全面改選
獨立董事	呂信雄	6	0	100%	連任 113.06.18 全面改選
獨立董事	李佩淵	6	0	100%	連任 113.06.18 全面改選

註：吳文欽獨董於 113.06.18 解任，重新選出潘金樹為新任獨立董事。

2.2 誠信經營

阿瘦實業為建立誠信經營之企業文化與健全發展，以及建立良好商業運作參考架構，訂定本公司「誠信經營守則」；且為提倡廉潔風氣，本公司亦訂定「道德行為準則」以促進董事、經理人符合道德標準並使公司之利害關係人更加瞭解公司為提倡廉潔風氣，以傳承企業優質文化，導引公司人員之行為符合道德標準，樹立良好的公司企業形象，維護公司正常有序的工作環境，共同遵守公司誠信經營政策與道德行為。

本公司所訂定之守則適用範圍及於本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。



2.2.1 誠信經營內容

阿瘦實業「誠信經營守則」第二條：本公司及集團企業與組織之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益等規範條款。

前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事（理事）、監察人（監事）、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。本公司人員，係指本公司及集團企業與組織董事、獨立董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制能力之人。本公司人員藉由第三人提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，推定為本公司人員所為。

本公司「誠信經營守則」條款包含：「不誠信行為風險之評估機制」、「誠信經營政策、聲明、承諾及執行」、「禁止提供

或收受不正當利益」、「政治獻金處理原則」、「慈善捐贈處理原則」、「設置專責執行單位」、「產品及服務資訊透明及安全性」、「遵守法令規定及防範方案」、「防止利益衝突政策」、「會計制度及內部控制制度」、「檢舉不誠信行為或不當行為」、「懲戒與申訴制度」等，執行誠信經營政策防範、監督工作，定期檢討改進公司訂定誠信經營政策及推動之措施，以提昇公司誠信經營之落實成效。

本公司「誠信經營守則」要求：公司應建立推動誠信經營之量化數據，持續分析評估誠信政策推動成效，於公司網站、年報及公開說明書揭露誠信經營守則採行措施、履行情形及前揭量化數據與推動成效，並於公開資訊觀測站揭露誠信經營守則之內容。

113 年董事會成員誠信經營執行項目，有簽署「誠信聲明書」、「道德行為規範」、「保密協定」等，簽署比率 100%。

表：董事誠信經營簽署統計

簽署內容	董事成員（人）	簽署數量（份）	簽署比例（%）
誠信聲明書	5	5	100
道德行為規範	5	5	100
保密協定	5	5	100

2.2.2 檢舉、獎懲、申訴制度

阿瘦實業「誠信經營守則」第二十二條、第二十三條：本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職；公司人員違反公司誠信經營之情事，應即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇。本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置；如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即要求被檢舉人停止相關行為，依照情節輕重並為適當之處置，必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

本公司內、外部申訴（檢舉）管道及處理制度，確保申訴（檢舉）人之合法權益。攸關任何發現本公司可能涉及不誠信行為之情事時，可透過下列管道辦理。

- 管理部門或稽核等適宜管道陳報
- 公司官網 (<http://www.asogroup.com.tw/serviceteam.aspx>) 檢舉平台投訴

- 利害關係人溝通管道如下：

- 員工服務團隊信箱：anny@mail.aso.com.tw 張小姐
- 消費者、鄰近社區 / 非營利組織：0800027688 客服中心
- 股東、投資人信箱：ir@mail.aso.com.tw 李小姐
- 供應商：:02-66189999 吳小姐
- 政府機關：02-66189999 #1886 財務室

針對檢舉事件查核屬實，於人評會中決議獎勵方案。檢舉人之安全應予保護，本公司承諾檢舉人不因檢舉而遭受不當之懲罰。

如何處理公司內部的檢舉和申訴？



檢舉制度
鼓勵誠實和透明度



申訴制度
確保公平和保護

2.3 內稽內控

阿瘦實業依據本公司「公司法理實務守則」第三條明定：本公司應依公開發行公司建立內部控制制度處理準則之規定，考量公司及子公司整體之營運活動，設計並確實執行其內部控制制度，且應隨時檢討，以因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效。

本公司除應確實辦理內部控制制度之自行評估作業外，董事會及

管理階層應至少每年檢討各部門自行評估結果及按季檢核稽核單位之稽核報告，審計委員會並應關注及監督之。

本公司宜建立獨立董事、審計委員會與內部稽核主管間之溝通管道與機制，董事及審計委員會就內部控制制度缺失檢討應定期與內部稽核人員座談，並應作成紀錄，追蹤及落實改善，並提董事會報告。

2.3.1 內部稽核單位與專業要求

阿瘦實業設立隸屬於董事會之稽核室，負責協助董事會及經理人定期評估公司內部控制制度之設計面及執行面的有效性，提供管理階層了解存在或潛在的風險事項及改進建議，以合理確保內部控制制度目標之達成。

本公司為健全內部稽核制度，亦安排稽核人員參與「內部稽核協會」相關進修課程，113 年度參與人次共 2 人次，訓練時數計 24 小時。

2.3.2 內控制度目標與組成要素

- 營運之效果及效率
- 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範
- 相關法令規章之遵循。

內部控制制度之五項組成要素：控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通、監督作業。

2.3.3 稽核範圍

本公司之稽核工作分別有定期及不定期二類。定期性稽核由稽核人員依公司年度稽核計畫執行，不定期性稽核由稽核人員依指示或業務需要辦理。

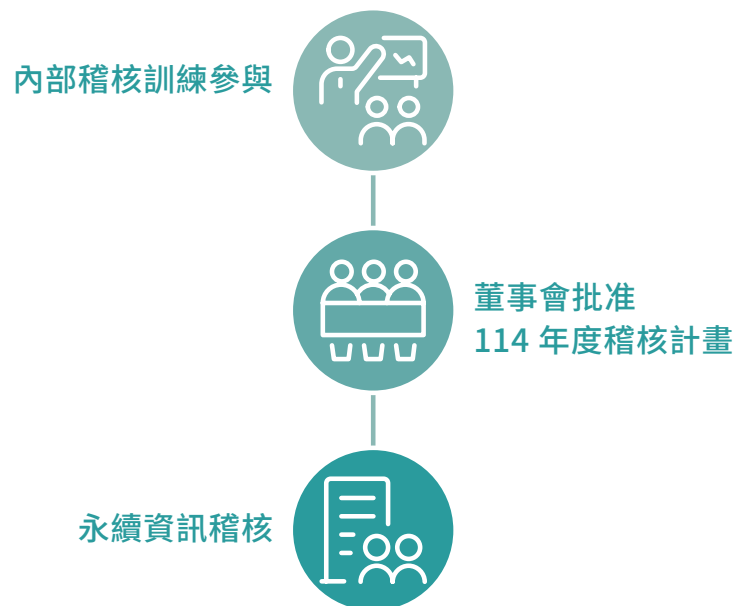
稽核人員應訂定查核週期以定期加以稽核，並於每次查核完畢作成稽核報告、檢附相關附件，呈報所見缺失及改進建議等，並繼續追蹤改進情形。以確保內部控制制度得以持續有效實施。

2.3.4 稽核流程

- 每年自行評估內部控制制度設計及執行的有效性，出具內部控制制度聲明書。
- 審計委員會經由自行檢查報告、稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形及其他來源資訊，考核內部控制制度之有效性。
- 會計師辦理財務報表查核簽證時，將內部控制制度列為檢查項目，並於查帳報告書內說明其執行情形，俾使社會大眾了解本公司經營狀況，以維護投資人權益。

2.3.5 永續資訊管理納入稽核

阿瘦實業為確保公司永續資訊管理符合相關法規與準則，可信賴並及時且正確提供利益關係人參考，確保各項永續資料經妥善管理與安全保存。本公司於 113 年 12 月 27 日董事會通過 114 年度內部稽核計畫，同時安排 114 年 10 月進行永續資訊之管理作業及法令規章遵循事項之相關查核，執行永續資訊管理內部控制制度。



2.4 風險管理

阿瘦實業透過治理單位與高階管理階層明確的風險管理聲明與承諾、設置並支持風險管理單位、提供全體員工風險管理相關專業訓練等方式，將風險管理意識融入至日常決策及營運活動中，形塑全方位的企業風險管理文化。



全面文化

形塑全方位的企業風險管理文化



日常決策

將風險管理意識融入決策中



員工訓練

提供風險管理相關專業訓練



風險管理單位

設立並支持風險管理單位



風險管理聲明

明確的風險管理承諾

2.4.1 風險管理組織架構與職責

本公司以董事會作為風險管理最高治理單位外，考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，由設置隸屬於董事會之永續發展委員會指派社會公益小組統籌風險管理推動與執行單位。

永續發展委員會之風險管理職責角色如下

- 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能
- 核定風險胃納（風險容忍度），導引資源分配
- 確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中
- 核定風險控管的優先順序與風險等級
- 審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告
- 執行董事會之風險管理決策

社會公益小組之職責角色如下

- 擬訂風險管理政策、程序與架構

- 擬訂風險胃納（風險容忍度），並建立質化與量化之量測標準
- 分析與辨識公司風險來源與類別，並定期檢討其適用性
- 定期（至少一年一次）彙整並提報公司風險管理執行情形報告
- 協助與監督各部門風險管理活動之執行
- 協調風險管理運作之跨部門互動與溝通
- 執行風險管理委員會之風險管理決策
- 規劃風險管理相關訓練，提升整體風險意識與文化

各營運單位之職責角色如下

- 負責所屬單位之風險辨識、分析、評量與回應，並於必要時建立相關危機管理機制
- 定期提報風險管理資訊予風險管理推動與執行單位
- 確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，以符合風險管理政策。

2.4.2 風險評估揭露

阿瘦實業風險管理小組就企業永續發展現況，進行重要議題的風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理因應措施。

本公司的風險管理包括「策略風險」、「營運風險」、「財務風險」、「法遵風險」、「永續發展風險」，「資訊安全風險」等

之管理，以下將針對：利率、匯率、通貨膨脹、從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損、企業永續發展等風險評估內容說明。

2.4.2.1 利率、匯率變動、通貨膨脹 風險評估

風險議題	獲利影響	具體因應措施
利率	本公司自有資金充足，近兩年利息費用極低，故利率之變動對公司營收及獲利之影響並不重大。	• 獲利能力維持平穩 • 自有資金持續充裕 • 財務穩健、信用良好，亦可取得較佳利率水準
匯率	本公司從事之業務涉及若干非功能性貨幣，故外幣（美金）資產投資部分受匯率波動之影響，對公司營運具影響。	• 注意股匯市之波動 • 因應匯率變動，適時調整投資金額
通貨膨脹	全球相關資源與物資上漲影響整體經濟環境呈現微幅通貨膨脹之趨勢，惟本公司截至目前尚未因通貨膨脹而產生立即之重大影響。	• 注意原物料市場價格之波動。 • 與供應商保持良好之互動關係。 • 進貨成本提高，適時調整相關銷貨價格。

2.4.2.2 從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損

風險議題	獲利影響	具體因應措施
- 從事高風險、高槓桿投資之政策、獲利或虧損 - 從事資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損	- 本公司專注於本業之經營，並未從事高風險、高槓桿投資 - 本公司無從事資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損。	- 財務政策以穩健保守為原則，各項投資經審慎評估後執行。 - 本公司訂有「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業辦法」，「取得或處分資產處理程序」等程序等作業，未來若有從事相關作業，將依規定辦理。



2.4.2.3 企業永續發展所面臨之風險及因應措施

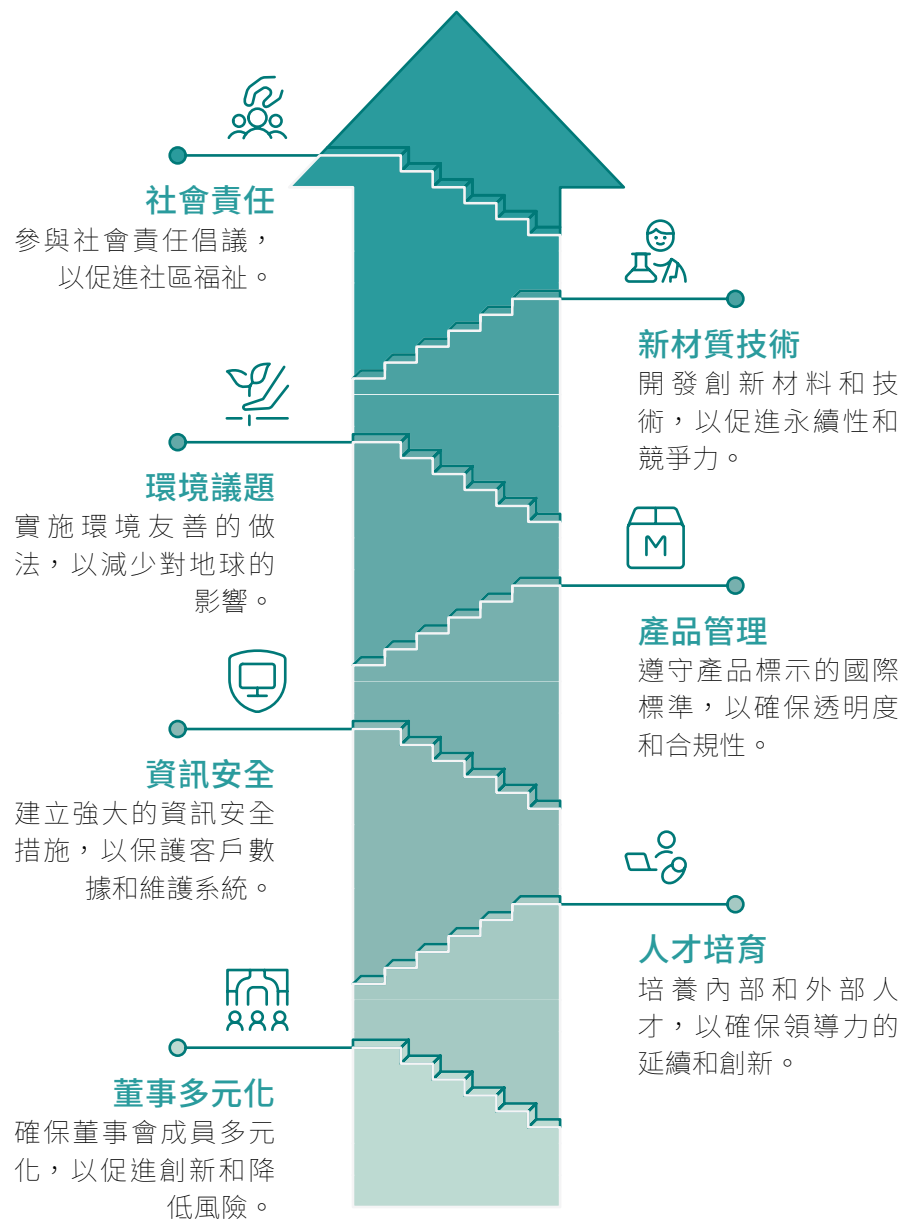
阿瘦實業在永續發展目標的風險評估執行項目，係依據永續發展公司治理議題、環境議題、社會議題等三大面向，進行評估與討論，評估風險議題如下：

- **董事多元化：**本公司目前共設有五席董事，僅有一席女性董事，且董事年齡亦較為集中，未來之董事會組成，亦將性別及年齡、專業背景等要素納入評估。促使董事會成員組成更為多元，有助引入不同觀點，以利降低風險，有助公司永續經營。
- **人才培育：**本公司商業規模從鞋業、零售消費、貿易，逐步跨足健康產業新領域，這些跨產業別的永續脈絡，需擴大經營接班人才，得以延續本公司永續發展未來目標。為確保經理人團隊得以順利延續，阿瘦將建置人才培育與發展計畫，除內部升遷外，也考量外部人員招募，促使不同產業經驗的文化整合，刺激創意，持續為阿瘦實業帶來產業新生態。
- **資訊安全：**阿瘦廣大客戶為消費大眾，消費者個資保護日益重要，資訊安全風險不容忽視。為此，本公司成立資通安全推動組織，組織配置適當之人力、物力與財力資源，並指派適當人員擔任資安專責主管及資安專責人員，以負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項。對所有使用資訊系統之人員做資訊安全宣導，另負責資訊安全之主管及人員，每年接受資訊安全專業課程訓練。加強資訊安全防护，保護消費者個資，並建立完善的危機處理機制，應對突發事件。有關本公司電腦化資訊系統處理者相關控制作業皆遵守內部控制制度及上市上櫃公司資通安全管控指引執行。本公司已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心會員，並委任專業顧問團隊輔導取得 ISO 27001 資安系統驗證中，預期於 114 年 9 月 30 日完成驗證，屆時資訊安全將更為健全。
- **產品管理：**本公司所銷售產品之行銷與標示皆遵循國際準則及經濟部商業司鞋類標示基準、服飾標示基準及商品標示法法令之規範，於商品本體、行銷包裝達成正確、完整之資訊標示。
- **環境議題材質管理，**本公司提倡環境保育、降低環境污染，致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，持續推動把廢料轉化成再生資源，研發全球回收標準認證，從材質源頭把關，降低碳排放。
- **新材質技術開發：**本公司為建構台灣本土自給自足、永續零廢棄的循環鞋履產業供應鏈，以循環設計、再生材料替

代、再利用技術、生產者責任延伸等理念，建構從動脈到靜脈的全循環鞋履，讓舊鞋材料具有再生價值，達到節能減碳，降低環境衝擊的目的，更可提升台灣鞋業在國際上的競爭力！

- **社會責任：**本公司關注企業社會責任之議題之起步較晚，故將持續關注，並進行更為頻繁且深入之討論。

企業永續發展風險愈趨深化與多元，阿瘦在推行企業社會責任相關政策上，除落實現有政策外，將持續朝向更多元規劃思考，不僅配合主管機關所推行之環境保護政策，亦同時注意國際最新發展趨勢，持續參考並委託外部顧問提供建議，以利針對環境友善、社會永續以及治理發展等議題，能有更多元化的創新思考及藍圖。



2.5 資訊安全

阿瘦為強化資訊安全管理制度有效運行，確保所屬之資訊、資產的機密性、完整性，訂定本公司「資訊安全管理辦法」作為本公

司商業運作之安全管理作業守則，達到永續經營目的。以下針對資訊安全組織、資安政策、管理方案、教育訓練等分別說明。

2.5.1 資訊安全組織

本公司資訊安全之權責單位為資訊部，設置資安長、資訊主管及一名專職人員，負責制定本公司管理制度與執行企業內部資訊安全風險。本公司稽核室為資訊安全監理之內部稽核單位。依據內控制度定期稽查、追蹤內部資安執行狀況與改善成效。

2.5.2 資訊安全政策

阿瘦自 107 年即訂定「資訊安全管理辦法」，並不定期進行檢視修正，確保相關措施能夠與時俱進，不斷優化公司資訊安全政策。資訊安全管理辦法針對人員安全與管理、電腦系統安全管理、應用軟體安全、遠端存取、網路服務作業、備份政策等業務，皆訂定詳細規範。確保本公司資訊的機密性、完整性、可用性，強化資訊安全管理，為符合公司營運需求，避免公司資訊資產遭受內部、外部蓄意或意外之威脅與破壞。

2.5.3 資訊安全管理方案

本公司針對資訊安全管理內容有：使用者權限管理、作業系統權限、應用軟體安全、網路通訊、備援與資產管理等項目，以下針對各項內容簡易說明。

- **使用者權限管理：**依據安全等級區給予使用者不同之使用存取權限，有效降低外部威脅，提升資訊安全性。
- **作業系統使用權限安全管理：**依公司規定安裝作業系統並統一加入公司網域進行集中管理。公司內之主機及電腦安裝防毒軟體，自動定期更新、下載最新掃描引擎及病毒碼並定期進行主機電腦弱點檢測。實施使用者帳號之密碼定期更新設定措施。
- **應用軟體安全管理：**軟體購置與使用皆採用合法授權軟體，同時符合智慧財產權相關法規規定並列冊管理。列冊管理之軟體使用者須申請核准後始得安裝使用。並導入防火牆、端

點安全防護、加密技術等多層次資安措施，以保護企業網路與資訊系統。

- **網路通訊安全管理：**機密性或敏感性之資料及文件，欲利用電子郵件傳送時，須以適當的加密或電子簽章等安全技術處理。外部遠端存取（如 VPN、FTP 等）網路應用均須透過申請並經資訊單位審查與主管核准才能使用。
- **備援管理：**公司制定完整的資料備份與災難復原計畫，確保重要業務資料能夠妥善保存，並能在系統發生故障或資安事件時迅速恢復運作，降低業務中斷風險。
- **資產管理：**針對機房及個人電腦之相關資通訊設備進行資產編號管理並定期進行盤點作業。

2.5.4 安全議題教育訓練

為強化員工資安意識，本公司定期對員工進行資訊安全教育及訓練，提升員工對於社交工程攻擊、惡意軟體、數據保護等資安風險的認識，確保資安觀念落實於日常作業。

2.5.5 重大資安事件揭露

113 年本公司並未發生重大資安事件，亦沒有因資安相關事件而遭受相關主管機關裁罰。

本公司已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心會員，並委任專業顧問團隊輔導取得 ISO 27001 資安系統驗證中，預期於 114 年 9 月 30 日完成驗證，屆時資訊安全將更為健全。

強化資訊安全



03

經濟篇

3.1 經濟績效	54
3.2 材質管理	57
3.3 客戶滿意度	60

3.1 經濟績效

阿瘦實業經營連鎖鞋店，除一貫秉持商品精緻化與優質化，更持續致力品牌形象工程，而連鎖化之趨勢不僅提高競爭力與知名度，也提升消費者對於連鎖品牌的信任感。

本公司面對消費型態變化，除善用原有的領先者優勢外，持續將本業固本深化，更藉由核心競爭能力（含產、官、學、研究資源），創造高附加價值之商品，建立健康促進的平台服務項目，

引領上游、中游的相關鞋產業升級，朝向商品「多元化」及通路「無界化」之方向發展。

阿瘦實業 113 年度的個體營業額為新台幣 1,136,445 仟元；113 年度的稅後淨利為新台幣 (48,480) 仟元，每股稅後淨利為 -0.73 元。

阿瘦實業的經營策略與財務表現



表：113 年度獲利能力表

項目	2024 年度
資產報酬率 (%)	-2.44%
權益報酬率 (%)	-6.02%
稅前淨利占實收資本額比率 (%)	-7.26%
淨利率 (%)	-4.27%
每股盈餘 (元)	-0.73

113 年度主要產品銷售金額占公司營業比重統計如下表 1。

表 1：各產品與營業比重統計

產品別 / 年度	2024 年	
	銷售金額 (千元)	比例
鞋	619,437	54.51%
包	36,512	3.21%
襪	33,878	2.98%
鞋墊	146,983	12.93%
其他	299,635	26.37%
合計	1,136,445	100.00%

3.1.1 阿瘦實業產品之各種發展趨勢

現代人對鞋類穿著的需求，不僅要美觀、時尚，更重要的是健康。在消費者看來，一雙健康鞋，需要造型設計合理、使用材料環保、穿著安全舒適。

- **鞋類：**阿瘦實業隨著新健康主義鞋類產品越來越多，鞋類健康理念亦隨之開展，此類產品被賦予了新的概念和技術，在原來健康概念鞋基礎上附加了高科技的材料、結構，如奈米鞋、氣墊鞋、空調鞋、減肥鞋、磁療鞋、增高鞋、會呼吸的鞋等，新開發的健康鞋品不僅達到時尚、抗菌、乾爽、去腳臭、減震、隱形增高、保健、矯正等，本公司為實現新健康主義鞋的更多功效，在其同一款功能鞋產品上，不只使用一種新技術，而是同時採用兩種或更多健康元素複合使用，使產品功能更加豐富、更加健康。
- **皮件：**阿瘦實業依不同客層之價格策略，開發各類皮件商品，以滿足不同消費者之需求。本公司皮件品牌開發團隊每季從世界各流行端點吸取新知，內化至品牌精神與商品開發上，運用流行款式、特殊材質、特殊結構開發，豐富化商品。
- **配件：**消費型態明顯分眾，除鞋品消費重視品牌與品質，配件類的搭配需求也彰顯地位與品味之表徵，消費者愈來愈重視商品的實用性，「機能型商品」即為此環境下衍生而出的新消費型態。本公司團隊思考如何創造商品附加價值，以獲得消費者青睞，因此配件類高機能性系列產品就隨之崛起，其中最受歡迎的即為健康保健機能商品，機能性配件不僅著

重於機能性，亦十分重視舒適度及時尚感元素，以滿足消費者需求。隨著此一風潮，以抑菌、超薄、防潑水、抗 UV、遠紅外線…等系列纖維之研究開發，提升消費者舒適度為商品訴求，亦形成另一個商品發展方向。

- **其他產品：**除織品配件外，也發展居家型商品，如居家鞋、寢具，滿足顧客需求的多元產品。透過抑菌、減壓等健康商品開發，讓居家生活更健康、更有品味。在保養用品上，更積極發展足、鞋保養相關採購規劃、選品，主要分為鞋保養、皮製配件保養、足部保養三大主題，希望透過保養議題，能讓顧客了解保養的重要性外，更能凸顯品牌服務價值，合乎創辦人之精神。

3.2 材質管理

在永續發展經營策略的材質管理上，阿瘦實業提倡環境保育、降低環境污染，致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料。持續推動把廢料轉化成再生資源，投入回收標準認證，從質材源頭把關，降低碳排放。

本公司針對材質管理目標，實際執行相關方案，嚴格把關阿瘦各

項健康鞋的安全材質。以下將真對管理內容：「掌握創新材料情資」、「動態足壓量測系統」、「廢料轉化成再生資源材料」、「全球回收標準認證」、「安全環保水性膠入鞋」、「跨產業合作，升溫劑誕生」、「天然礦物質再應用」…等管理重點說明。

3.2.1 掌握創新材料情資

阿瘦實業之設計團隊，為因應鞋類的發展趨勢，經常於國內外進行考察，除市場競品市調外，並參觀各類鞋展、創新材質展、皮料展，包含 Micam、GDS、APLF、Fashion access 等，當 COVID-19 疫情期間，本公司仍能掌握到世界各地創新材料之情資，持續推出時尚又富有健康訴求之商品。

3.2.2 動態足壓量測系統

阿瘦近年積極投入社區參與健康促進服務，提出照顧國人足部乃至於全身的健康目標。阿瘦實業持續投入巨資，與工研院、專業足部醫學團隊等三方，共同合作研發，自 107 年 4 月推出業界唯一「動態足壓量測系統」，迄今已累積超過 30 萬筆以上之足測數據，其所累積的大數據將驅動產品的創新，有助預防因錯誤步態引發的病痛。現在到阿瘦買鞋「可以知道自己足部的健康程度」，店員也能提出合適的消費建議，同步介紹給與本公司合作的復健師進一步做追蹤。這一個完善的售後服務生態，阿瘦已不僅止是銷售鞋類商店，目前超過全台百家實體店面（包括澎湖、金門）都是「足健康關懷站」，本公司計畫連結在地的診所和醫院，成為社區長照關懷據點，從足健康、身體健康乃至心靈健康的全方位關懷。



3.2.3 廢料轉化成再生資源材料

阿瘦實業把廢材料轉化成可循環再生資源的可行具體做法：如常見作為學校操場跑道、公園遊樂設施安全地墊、橡膠瀝青道路鋪設等，把廢材料轉化成再生資源對降低環境的汙染、天然資源的消耗、改善人民的生存環境，具有深遠的環境保護意義。

- 阿瘦產品系列：ASO+ 登峰鞋、石墨烯越野鞋、石墨烯動磁按摩鞋

3.2.4 全球回收標準認證

ASO+ 鞋墊達國際認證指標，擁有 85% 回收比例材質，不僅透氣 / 防霉抗菌、吸濕排汗 / 除臭，面料速乾，耐磨布料、回收泡棉，也是旅行和戶外活動的好選擇。

- 阿瘦產品系列：石墨烯越野鞋、超動力雙核心運動鞋

3.2.5 安全環保水性膠入鞋

阿瘦實業為鞋品重要的接著劑入手，本公司使用適用於橡膠、PU 發泡、EVA、真皮、合成皮及織物等接著劑的環保 / 水性型系列的水性膠，此接著劑的水性噴塗接著劑不傷人體。

- 產品系列：萬步健康氣墊鞋、銅纖運動鞋、挺力健康氣墊鞋

3.2.6 跨產業合作，升溫劑誕生

阿瘦實業透過材質管理，參與跨產業之合作機會，透過創新應用過濾技術、乾燥系統，製成相關產品，此產品未來將能應用在製鞋產業的升溫劑，同時提倡、積極推動循環經濟。

- 產品系列：研發中

3.2.7 天然礦物質再應用

阿瘦新開發材質項目中，將擁有豐富天然礦物質，添加到纖維裡製成的纖維紗線，內含對環境友善 Eco – friendly 的環保概念，也是一種天然抗菌化合物，有助於抑制細菌的生長，同時能吸濕排汗，是運動鞋材質的理想選擇。

- 阿瘦產品系列：研發中

3.2.8 用雙腳做環保、做地球的園丁

本公司參與超臨界流體，具高質傳效率，也是目前熱門發展的工業綠色製程技術，有助於提高再生資源來源的利用率。這些研發中的相關產品具有：優異的耐磨耗性能、乾濕止滑、抓地安全，耐候性能，不易變形、回彈性能佳。

- 產品系列：研發中

3.2.9 未來研發及預計投入

阿瘦實業持續進行相關商品研發，以保持公司之競爭優勢。本公司除持續研究發展「更具專業功能性的科技產品」及「更符合人性需求的產品」外，亦投注大量心力進行足部人體工學的研究分析健康促進，以做為商品研發的基礎，並著手投入足部虛實整合的服務平台。

本公司針對足部問題精準進行個人化多項服務模式再提升，未來預計再投入營業收入 2% 的研究經費，這些投入包含「動態足壓量測升級研究與服務」、「足 / 楦 / 鞋 3D 適配系統開發」、「全客製化 3D 列印鞋墊建模導入」等多項智能研究，將能成為台灣鞋業的專業指標。

阿瘦實業為促進顧客足下與生活的美好為營運目標，致力開發健

康舒適、好穿、美觀的鞋品為主，亦投注於皮件、袋包，服飾類商品之研發設計，以創新材質用料與精進功能結構，來增加商品附加價值，並投注大量心力進行足部人體工學的研究分析，以做為商品研發的基礎。

3.2.10 自給自「足」、永續零廢棄的全循環鞋履

阿瘦在經濟部工業局協助下，建構台灣本土自給自足、永續零廢棄的循環鞋履產業供應鏈，以循環設計、再生材料替代、再利用技術、生產者責任延伸等理念，建構從動脈到靜脈的全循環鞋履，讓舊鞋材料具有再生價值，達到節能減碳，降低環境衝擊的目的，更可提升台灣鞋業在國際上的競爭力！

3.3 客戶滿意度

阿瘦實業客戶服務設置專責部門、服務管道、服務項目等多元管理制度。本公司參與服務組織（部門）有：商流資訊中心、商發

中心、行銷中心、業務中心等相關部門，全員做好集團服務品質的重要職責。

3.3.1 客戶維繫管道

阿瘦實業服務客戶相關網絡有：店櫃（包含實體門市、百貨專櫃）、客服專線、官網 /FB/Line、團銷、親訪、特賣會、電商平台等，完整接受客戶購買本公司產品使用後回饋的重要訊息來源管道。

本公司針對客戶回饋的重要訊息，作為未來原物料採購、商品研發、投產的參考因素外；遇有客戶投訴人員服務流程不良時，客服部會針對處理過程及處理結果，再以內部週報附件或案例的形式做記錄，修正不妥適之服務流程，並提供訓練發展部及營業區主管，作為人員培訓新教材，真正傾聽客戶心聲。

3.3.2 客戶服務

阿瘦實業客戶服務有兩大面向：商品品質、服務品質。商品品質服務內容以產品為主體，包含：商品瑕疵、使用問題、材質特性；服務品質服務內容以人為主體，包含：應對態度、專業能力、售後服務等重點。本公司建立完整的客戶服務管理流程，接受客戶投訴處理與雙向溝通服務（電話、官網 /FB/Line、客服信箱），協助客戶端解決對產品使用的疑慮，建立良善的客戶關係。

3.3.3 滿意度調查

阿瘦實業滿意度調查，自 107 年 9 月導入線上售後滿意度問卷；108 年 1 月 14 日導入自動化通知系統；109 年採消費日後 14 天自動簡訊發送問卷等方式進行滿意度調查。

本公司於 113 年 8 月進行問卷優化內容，從既有的入店「迎賓」、「試鞋」、「整體服務」、「結帳送客」、鞋子「舒適

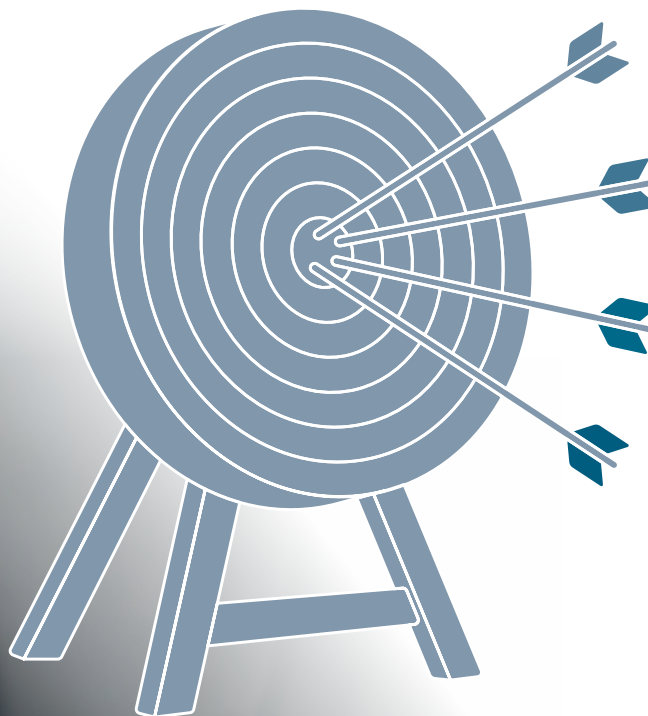
度」項目外，增加與商品相關的「外觀、設計」、「價格」等議題。

113 年 11 月 15 日起，依照國家通訊傳播委員會（NCC）要求，問卷發送有網址的簡訊，皆須申請網址（網域）白名單，審核通過並設定完成後，方可發送帶有網址的簡訊。因此項措施，問卷發放審核期間較長，故 11/4~12/9 並無對外發送調查問卷。

本公司 113 全年度的滿意度調查統計，對外調查 7179 份，結果如下：

- 一定會【再蒞臨】的有 80.18%
- 門市服務的【服務表現】【迎賓接待】【結帳送客】【試鞋服務】滿意度以上皆達 95%

本公司透過客戶滿意度問卷調查，瞭解客戶對公司的具體需求及期望，對於客戶調查各項結果，本公司及進行門市關懷，每週的客服週報亦提供顧客滿意度調查結果給營業總監及區主管，作為門市服務改善依據；每年年底提供人力資源中心當年度客訴及讚揚統計，作為年度評核參考，落實客戶意見對本公司整體服務滿意度的改善建議方針。



客戶滿意度

核心目標，確保客戶滿意



滿意度調查

收集客戶反饋以評估滿意度



客戶服務

提供支持和解決問題



客戶維繫管道

維護客戶關係和溝通

04

環境篇

4.1 能源管理	63
4.2 溫室氣體管理	67
4.3 水資源管理	70
4.4 廢棄物管理	72

面對未來的氣候法規、氣候災害防控機制與其他相關環境議題下，推動「環境友善」儼然成為阿瘦實業避免營運可能造成之巨大衝擊為主。本公司相關環境友善推動執行項目有：能源管理、溫室氣體排放、水資源管理、廢棄物管理等，上述四大項目將揭露於後。

4.1 能源管理

阿瘦主要能源使用 100% 為外購電力。113 年能源使用範疇為臺北總部辦公室與全省各門市、購物中心、健甲中心等，其覆蓋率達 100%。

本公司 113 年度用電度數為 2,994,275；較 112 年用電度數少 50,630 度，能源消耗明顯降低，112-113 電力使用統計、總能源使用密集度說明如下表。

表：電力使用統計

項目	2023	2024
外購電力 (GJ)	10,961.658	10,779.39
綠電	0	0
總能源使用 (GJ)	10,961.658	10,779.39
總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)	9.31	9.49

註 1：1 吉焦 (GJ) = 1000000000 焦 (J) 註 2：年度用電吉焦耳 (GJ)

4.1.1 節能（電）管理

阿瘦實業為管理能源使用效率，減少溫室氣體排放，以本公司環境管理辦法、總處辦公室節能節電宣導、各門市節能政策說明等管理措施，搭配 KPI 考核檢視進行懲處，進行節能（電）管理。以下針對管理措施與宣導重點說明。

環境管理辦法：第五條 辦公室公共安全與節能明定

- 禁止使用多孔插座與高耗電電器、私接多項電器設備，以免電線走火。
- 逃生安全門、滅火器周遭保持淨空，勿堆積雜物防礙逃生。
- 出入辦公室僅能從 6 樓大門進出，出入管制皆須人別辨識方式，並隨手關門。
- 公共區域下班時電燈開關、空調及相關電源關閉，應由各同仁負責把關關閉。
- 會議室之電燈開關、空調及相關電源，將由當日最後借用之部門負責關閉。
- 午休時間應關閉所屬辦公區域之電燈，下班時需將個人電腦主機、螢幕及其他電源關閉。

- 各部門最後下班之同仁需負責關閉該部門辦公區域之電燈、空調及辦公區域其他電源。
- 每日最後下班之同仁，需檢視及關閉所有辦公室電燈、空調開關，若有部門未依規定關閉，需回報管理處。

總處辦公室節能宣導

- 冷氣溫度請勿低於 26 度。
- 午休 12:30~13:00 關閉冷氣 30 分鐘。
- 下班前關閉冷氣 15 分鐘 (17:45)。
- 午休 & 下班後，關閉用不到的電源 (電燈、事務機、碎紙機)。
- 午休或離開座位超過 30 分鐘，關閉電腦螢幕。
- 下班後電腦要記得關機，同步將未使用插頭拔除。
- 節電作戰時間：中午午休（電腦螢幕、電燈、冷氣）關閉電源；下班後（電腦、冷氣、電燈、事務機、碎紙機、未使用電器 & 充電器插頭）關閉電源；公共區域（茶水間、會議室等區域，使用完畢請立即關閉電燈及冷氣、中午午休全部關閉電燈、空調示範店 / 茶水間走道 / 會議室前走道）關閉電源。

阿瘦門市節能宣導 1 (空調)

- 開店：變頻冷氣先開靠近門口的冷氣，開店後 30 分鐘再開靠近櫃檯的冷氣，減少用電需求。(水冷式冷氣開店前先開“送風”，暖機 10-15 分鐘，可以延長空調使用壽命。)
- 閉店：配合政府節能政策，請於閉店前 30 分鐘關閉冷氣。
- 離峰時間：變頻冷氣可於離峰時間暫時關閉靠近櫃檯的冷氣，減少用電需求。(分離式空調設備 - 營業區域皆為安裝前、後共兩組主機以上)
- 固定溫度：溫度設定值每提昇 1°C 就可省 6% 的耗電量。(溫度設定以平均溫度 26°C 為宜。北部、東部 -26°C~27°C、中部 -26°C~27°C~南部 -25°C~26°C~)
- 定期清掃主機濾網：空氣濾網每二至三週清洗一次，以免網目受阻，導致內部風扇耗費更多的電力。若是通風管或是風扇有堵塞的情形，也會使冷氣機的功能變差。
- 空氣門：定期注意設備是否有正常運轉。夏季時段 - 保持全天運轉。冬季時段 - 可依實際需求進行設備運轉(未開空調時，可一併關閉該設備，可保持空氣流通)。

阿瘦門市節能宣導 2 (燈光照明)

- 橫招、騎樓招燈光：開燈時間(夏季)：開燈時間(冬季)
 - a. 北部 -18:00~18:30; 北部 -17:00~17:30
 - b. 東部 -18:00~18:30; 東部 -17:00~17:30
 - c. 中部 -18:00~18:30; 中部 -17:00~17:30
 - d. 南部 -18:00~18:30; 南部 -17:00~17:30 (陰天、雨天除外)
- 倉庫燈光：1F- 倉庫工作台鄰近區、2F- 樓梯上下出入口區、B1- 樓梯上下出入口區，為長時間開燈區；倉庫區中間區域、2F 中間區域、B1 中間區域使用開關區(進貨/跑倉)；倉庫區最後區域 & 廁所、2F 最後區域 & 廁所、B1 最後區域 & 廁所為關燈區(不常)。

阿瘦門市節能宣導 3 (其他)

- 基於安全考量，嚴禁使用高熱負載之用具，如微波爐、烤箱、電鍋、電磁爐、行動電源等，用電量過高易引起跳機、火災。
- 夏季進行溫度鎖定 26°C 措施。
- 隨時感受店內溫度。(定時調整溫度)

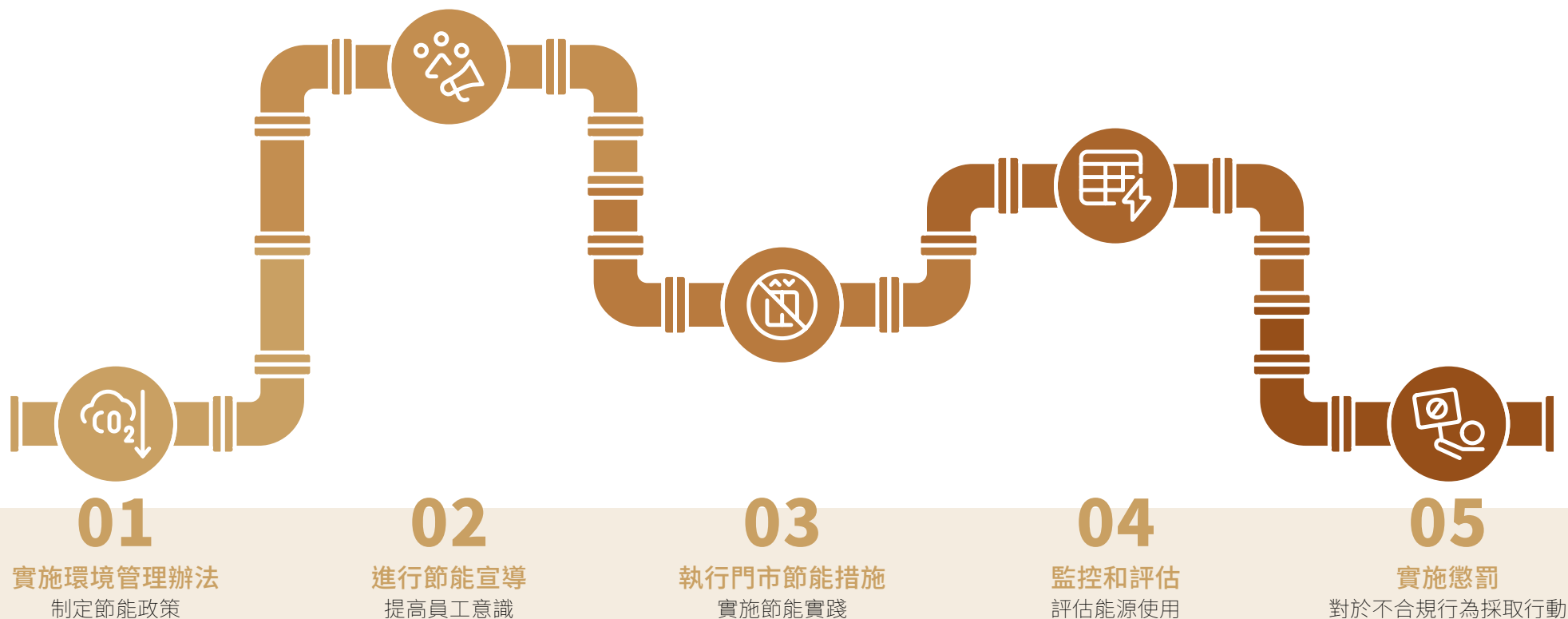


- 空調濾網定期清洗觀念。
- 開店前注意 - 勿圖方便，將所有開關一次開啟。
- 關店前注意 - 請於離店前確認所有內、外電力設備已關閉。

表：節電度數統計

年度	111	112	113
節省電量 (度數)	N/A	基準年	50,630

註：110 年尚未統計，112 年為基準年。



4.2 溫室氣體管理

阿瘦實業為回應全球 2050 淨零排放與企業永續的趨勢，以及符合相關碳排放的法令規定，依據政府的溫室氣體管理

政策執行相關的碳排放盤查及減碳規劃。

4.2.1 溫室氣體盤查

本公司分別於 112 年、113 年進行溫室氣體盤查，皆取得第三方確信。112 年溫室氣體排放盤查期間為 112 年 1 月 01 日至 112 年 12 月 31 日之溫室氣體總排放量；113 年溫室氣體排放盤查期間為 112 年 10 月 01 日至 113 年 09 月 30 日之溫室氣體總排放

量，盤查範圍涵蓋臺北總部辦公室、全省各門市、購物中心、健甲中心等之總溫室氣體排放量。112 年度溫室氣體排放總量為 1,653.538 (公噸 CO₂e)，113 年度溫室氣體排放總量為 1,653.2675 (公噸 CO₂e)，各類別排放源統計請參考下表說明。

表：112-113 年溫室氣體排放統計

年份	112		113	
類別	排放量公噸 CO ₂ e)	佔比%	排放量公噸 CO ₂ e)	佔比%
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除	164.0476	9.92%	177.4877	10.74%
第 2 類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放	1,489.4903	90.08%	1,475.7798	89.26%

最近二年溫室氣體排放量總量及排放密集度如下：

(單位：噸：CO₂e)

年度	範疇一	範疇二	CO ₂ 總排放量	溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
112	164.0476	1489.4903	1,653.538	1.40
113	177.4877	1,475.7798	1,653.2675	1.45

註 1：資料涵蓋範圍為臺北總部辦公室、全省各門市。 註 2：本公司溫室氣體排放統計始於 112 年。

4.2.2 節能減碳

阿瘦實業為落實節能減碳行動，除執行節能（電）措施外，亦同步為節能減碳工作制定相關計畫與目標。本公司最大宗之溫室氣體排放為用電，近年阿瘦持續在總處辦公室管理、各門市店面陳列展示、門市倉庫管理、供應鏈和物流方面有效地降低能源消耗，以提高能源效率，並減少碳足跡。

本公司規劃與實施之能源管理政策及效率提升措施有：

- **總公司及門市店面重大耗能源之設備，全面使用節能標章之產品，例如空調、冰箱、電具等。**
- **店鋪與辦公空間**
 - a. LED 照明取代傳統燈具。
 - b. 優化總處辦公室及全省門市空調能耗。

- c. 辦公空間實施垃圾不落地，推行全員垃圾減量，實施垃圾分類、資源回收。
- d. 辦公室及營業店面用完之印表碳粉匣全面回收，由廠商收回再利用。
- e. 辦公室及營業店面下班後，電腦及螢幕全面關機；工作日午休及離開座位區時段隨持關閉電腦螢幕；影印機用畢後自動轉換為省電模式。
- f. 減少實體廣告材料，改用電子螢幕展示。
- g. 綠色節能總處辦公室及門市裝修，使用綠色建材。
- h. 總處辦公室、門市與供應商之間，貨件寄送全程使用回收紙箱，有效益提升能源再利用。

■ 倉儲與物流

- a. 倉儲設備節能升級，全面使用 LED 照明、節能冷藏系統。
- b. 商品出貨包裝：全面停用塑料包裝袋，均採用再生材料，使用 100% 回收紙漿再生之紙箱，印刷廠使用符合行政院環境保護署公告之環保油墨，包裝材之廠商為包裝減量聯盟成員。
- c. 使用多種紙箱規格，減少緩衝包材使用量。
- d. 供應商進貨商品包裝之紙箱折價販售予供應商，鼓勵各供應商買回舊箱循環再使用。

■ 綠色運輸方案

- a. 與同業及異業同街店舖共同貨運車隊，減少車輛運輸碳排放。
- b. 物流中心優化路線規劃，減少燃油消耗。

■ 供應鏈與合作夥伴

- a. 使用原箱出貨之產品包裝，減少運輸過程保護商品之緩衝材料，大幅減少能源消耗。
- b. 要求供應商優化製造過程，使用再生材料，推動綠能供應鏈管理。

- c. 選擇碳中和之綠色夥伴為合作對象。

■ 未來發展計劃

- a. 2030 年前總公司與店舖、倉儲設施減少 30% 能源消耗。
- b. 2032 年前供應鏈減少 30% 能源消耗，提升供應商再生能源使用比例。
- c. 2040 年前公司全面使用循環再生能源。
- d. 2050 年前實現碳中和營運。

節能措施



辦公室與商店

使用節能產品並減少廢物。



倉儲與物流

升級設備並使用回收材料。



供應鏈

使用回收材料和綠色夥伴。



未來計劃

減少能源消耗並使用可再生能源。

4.3 水資源管理

阿瘦實業營運無需取用大量水資源，但氣候變遷造成水環境急遽變化，亦可能造成水資源生態取用不易窘境。本公司

司為善盡永續環境社會責任，仍制定相關節水措施，減少水資源浪費，為社會盡心力。

4.3.1 水資源管理措施

- 要求本公司內部執行節約用水方案。
- 定期檢測供水系統之正常運作，避免浪費正常使用外之水耗情況。
- 舉辦水資源定期宣導。



地點	112	113
總公司	每期水費檢視，使用度量若異常	立即查勘改善
	不浪費水源	感應力水龍頭流量時間控制
門市	每期水費檢視，若使用度量異常	立即查勘改善
	定期宣導使用水源不浪費 / 水龍頭關好 / 沖馬桶分大小水量	教育訓練、KPI 考核

113 年水資源使用統計如下表。

水資源管理	113
總取水量 (公噸)	13,079
總排水量 (公噸)	0
總耗水量 (公噸)	0
用水量 (公噸)	13,079
營業額 (台幣百萬元)	1,136.445
用水密集度：耗水量／百萬元營業額	11.51
水資源管理或減量目標／質化敘述	N /A

註 1：依據臺北市、台灣省水費單據換算水量使用噸數。 註 2：臺北總部辦公室、全省各門市大部分位於自來水管網區，少量污水經公共污水下水道處理後排放，推估取水量約等於總用水量。 註 3：水資源使用統計起始於 113 年。



4.4 廢棄物管理

阿瘦為降低廢棄物（包裝材料）對環境造成的負擔，本公司制定有效的總倉商品包裝標準作業流程（SOP）。這樣

的流程不僅有助於確保包裝符合環保要求，還能提高包裝效率、減少浪費，並促進資源回收與再利用。

實現環保包裝



制定標準



確保合規



提高效率



減少浪費



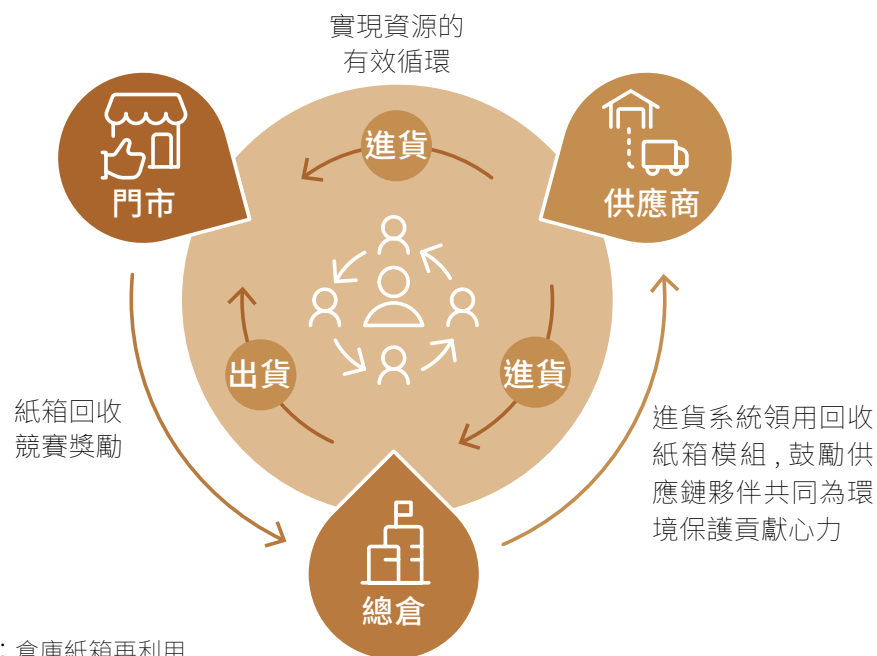
促進回收

4.4.1 包裝材料管理

本公司在包裝材料管理上項目有：使用 FSC 環保包材、包裝材料採購要求、塑膠污染管控、不定時隨機抽驗總倉、營銷方案設計、紙箱回收獎勵辦法等，每一項管理措施，都是本公司推動廢棄物管理的執行重點。

- 阿瘦健康系列商品，使用 FSC 認證環保包材。
- 包裝材料
 - a. 所有包裝材料必須不含有害化學物質，如重金屬、PVC 等，確保對人體和環境無害。
 - b. 選擇使用 100% 回收紙漿搭配無毒水溶性黏合劑進行封合，不使用金屬釘、蠟和覆膜製作的紙箱。
 - c. 紙箱外觀圖樣印刷面積低於 50% 以下，印刷廠使用符合行政院環境保護署公告之環保油墨。
 - d. 塑膠類再生料摻配比率 30% 以上緩衝材。
 - e. 紙箱規格由 22 種增加至 35 種，藉由多種規格紙箱之選擇，同時可減少不必要之緩衝包裝材使用。
 - f. 總倉 113 年第二季起，已全面停用塑料包裝袋出貨。

- 塑膠污染管控：本公司相關塑膠緩衝材（如泡沫塑膠、氣泡布等）在製造過程中必須使用再生料，摻配比率需達到 30% 以上。
- 不定時隨機抽驗總倉作業流程，確保作業符合標準及品質。
- 社群媒體，透過團購模式集貨下單，減少運輸次數、能源消耗和碳排放，同步減少包裝材料的使用。
- 紙箱回收獎勵辦法。



圖：倉庫紙箱再利用

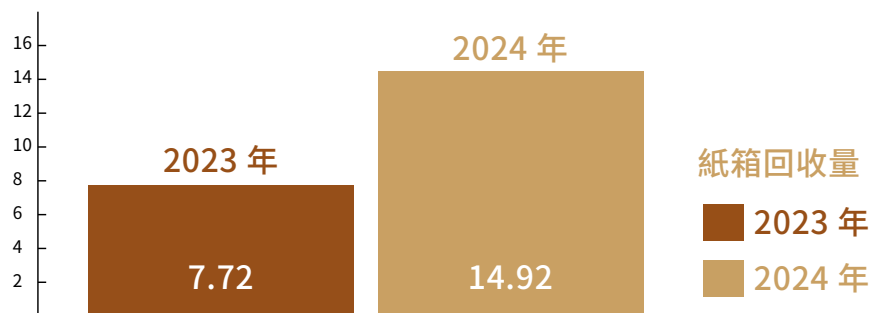
4.4.2 管理成效

阿瘦重視永續環境，倉庫落實回收紙箱再利用，同時新裝修門市倉庫設置專門回收區域，用於收集可再利用的紙箱，這些措施不僅可以節省包裝成本，同時減少對新紙箱的需求，實現資源的有效循環。

表：紙箱回收統計

年度	112	113	總計
紙箱回收量	7.72	14.92	22.64

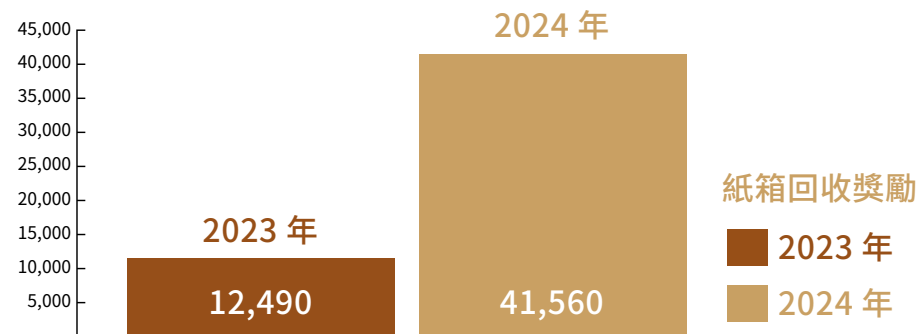
註：單位：公噸



表：紙箱回收獎金

年度	112	113	總計
回收獎金	12,490	41,560	54,050

註 1：單位：新台幣 / 元 註 2：紙箱回收獎金頒發給回收行動之績優店長，執行企業永續發展目標。



2024 年度愛地球獎金頒獎照片



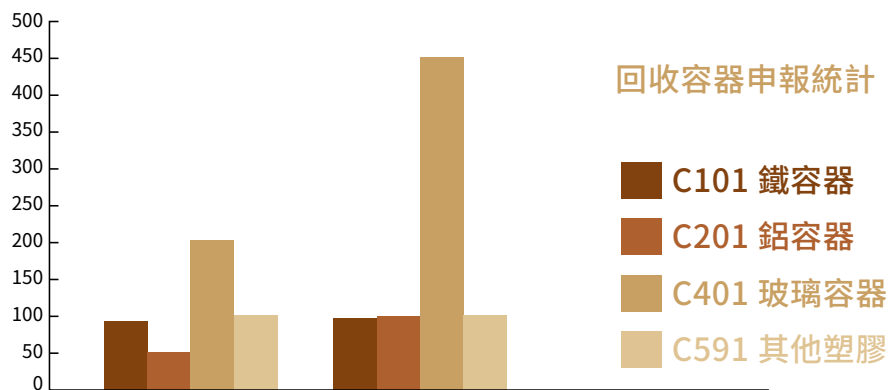
4.4.3 廢棄物處理

阿瘦遵守法規要求，定期在環保署網路平台申報其應回收的廢棄物商品營業量，申報後並依規定繳納回收清除處理費，以確保環境保護責任的履行。

表：回收容器申報統計

年度	112	113	總計
C101 鐵容器	85.5	92.34	177.84
C201 鋁容器	54.09	97.99	152.08
C401 玻璃容器	215.08	456.76	671.84
C591 其他塑膠	109.82	109.96	219.78

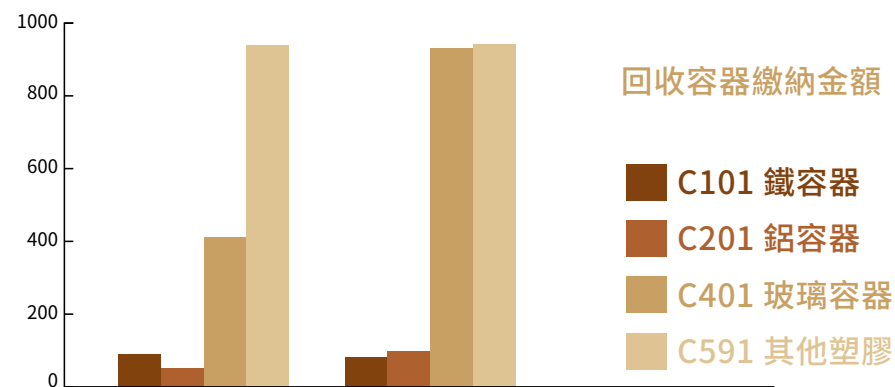
註：單位：公斤



表：回收容器繳納金額

年度	112	113	總計
C101 鐵容器	140	151	291
C201 鋁容器	54	98	152
C401 玻璃容器	431	914	1,345
C591 其他塑膠	922	924	1,846

註：單位：新台幣 / 元



05

共榮篇

5.1 多元化與平等	77
5.2 薪資與福利	79
5.3 勞資關係	82
5.4 職業安全衛生	84
5.5 供應鏈管理	87
5.6 社會參與	89
5.7 社區關係	90

阿瘦實業以永續發展目標提供員工多元化（Diversity）、公平（Equity）、共融（Inclusion）等職場管理策略。透過 DEI 承諾及政策，遵循各營運區域所在地之聘僱、勞資法規，包括結社自由、個人隱私、性平、禁止強迫勞動、聘僱童工，以及任何不當歧視等友善職場規定，營造多元共榮、提供人才培育與發展計畫，打造和諧的工作環境。

5.1 多元化與平等

阿瘦實業全體員工計 414 位，男生有 52 人，女生有 362 人，男女性別比各為 12.56%：87.44%；員工年齡主要分佈於 30-39、40-49

年齡層；本公司主要員工結構如：性別、年齡、學歷、主管與員工佔比等，請參考以下表 1、表 2。

表 1：員工結構（性別、年齡、學歷）

學歷	博士		碩士		學士 (大學)		專科		其他		合計		%
年齡 / 性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	比例
19 歲以下	-	-	-	-	-	1	-	-	1	4	1	5	1.45
20-29 歲	-	-	-	-	12	44	1	4	0	37	13	85	23.67
30-39 歲	-	-	-	1	8	61	1	4	5	46	14	112	30.43
40-49 歲	-	-	2	3	9	34	3	23	3	75	17	135	36.71
50-59 歲	-	-	-	4	1	1	-	3	2	16	3	24	6.52
60 歲以上	-	-	-	-	-	-	1	-	3	1	4	1	1.21
合計	0	0	2	8	30	141	6	34	14	179	52	362	100

註：以上統計範疇臺北總部、全省門市、購物中心、健甲中心。

表 2：員工結構（主管與非主管比）

學歷		博士		碩士		學士（大學）		專科		其他		合計		% 比例
年齡 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
主管級	總處主管	-	-	-	5	4	3	1	2	4	6	9	16	6.04
	門市店長	-	-	-	-	1	22	-	9	3	64	4	95	23.91
非主管	總處同仁	-	-	2	3	6	24	2	5	1	5	11	37	11.59
	門市同仁	-	-	-	-	15	83	2	16	4	92	21	191	51.21
	門市工讀	-	-	-	-	4	9	1	2	2	12	7	23	7.25
合計		0	0	2	8	30	141	6	34	14	179	52	362	100

註：主管定義為總處主管＋門市店長

5.2 薪資與福利

本公司依據董事會審議通過的敘薪標準及員工敘薪辦法，依法辦理敘薪工作；同時為鼓舞員工士氣，提高工作效率，辦理員工福

利措施，依職工福利委員會組織章程第二條之規定，設置本公司之「職工福利委員會」辦理員工福利，增加勞工福祉。

5.2.1 薪資政策

阿瘦實業為網羅優秀人才以高於法定基層人員之最低薪資聘請員工，例如：本公司男性員工基本薪資高於法定最低薪資有 1.3 倍

；而女性員工基本薪資高於法定最低薪資有 1.29 倍。相關男女性別與當地薪資比如下表。

表：113 年男女性別與當地基本薪資比率

	男性	女性
基層人員基本薪資	35,600	35,400
(法定) 基層人員最低薪資	27,470	27,470
超過法定最低薪資倍數	1.30	1.29
男女薪資比	1.01	0.99

註：基層人員定義為通過試用期（3 個月）之營業基層人員平均薪資。

表：非主管職年薪平均收入及中位數

項目 \ 年度	113
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	206,994
非擔任主管職務之全時員工人數	383
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	573
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	529

註：以上統計為臺北總處、全省門市、購物中心、健甲中心。（單位：仟元 / 人）

5.2.2 員工福利

阿瘦實業依據職工福利委員會組織章程第二條之規定，訂定本公司之「職工福利委員會組織章程」，並依法向主管機關申請設立職工福利社，並受其監督。職工福利視會員需求及經費狀況，依法辦理職工福利業務，其辦理之經費，以自給自足為原則，不足部分由職工福利金撥充。

職工福利金由本公司職工福利委員會存入公、民營銀行保管，且非經本公司職福會會議通過不得動用。

113 年本公司相關福利事項，以重視員工身心靈健康，追求工作與生活平衡，以創造健康永續職場。

表：福利項目統計

福利項目	使用人次	辦理次數	活動經費	備註
福委會（結社自由）	461			加入福委會正職人員 100%
結婚禮金				包含在互助金中
生病慰問				包含在互助金中
喪亡慰問				包含在互助金中
年終獎金				視當年度年終營運狀況
年資獎勵	21			
健康檢查	40		68,730	
員工旅遊	10	1	450,000	
部門餐敘	523	1	652,400	
年節活動	499	2	146,300	開工及聖誕活動

表：福利項目統計

福利項目	使用人次	辦理次數	活動經費	備註
年節禮金	1,578	3	2,856,479	
互助金	32		85,300	婚喪喜慶類別
育嬰假	9			正在留停中有 9 位，5 位留停結束後復職，5 位留停後離職
意外醫療險	6		45,490	
員購優惠與折扣	461			
環境定期消毒及打蠟				
24 小時警民合作通報系統				
安全衛生飲水設備				廠商定期檢驗，確保安全飲用

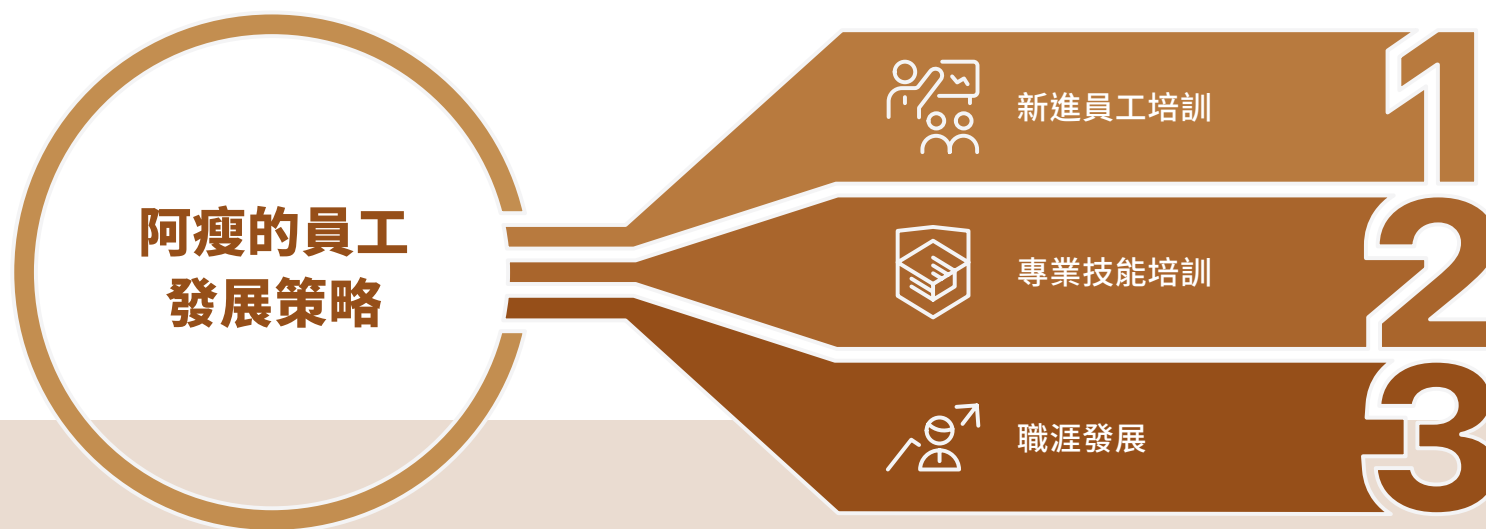


5.3 勞資關係

本公司為促進勞資合作，提高工作效率，防範各類勞工問題於未然，與每一位入職員工簽訂勞動契約書，針對「工作場所及應從事之工作內容」、「工時與休息、休假、請假」、「工資之議定與調整、計算」、「福利與工作用具」、「教育訓練」、「職業災害」、「應遵守之紀律與獎懲」、「智慧財產權」、「保密義務」、「個資授權」、「公務電子通訊及帳號、設備之使

用」…等雙方共同約定遵守之工作守則。

阿瘦實業規劃入職員工享有本公司應有的教育訓練制度，員工職能發展、獎懲及升遷等，培養優質人才，實現公司人才培育目標。



5.3.1 員工教育訓練

阿瘦為協助同仁快速融入工作職場，規劃工作必要的專業知識技能課程，以新進、專業、發展等三項領域教育課程設計，進行員工教育訓練，協助員工提高服務品質與增加績效，帶動本公司整體發展，增加企業市場競爭力。

阿瘦實業同步提供新進入職、在職專業培訓，辦理員工教育訓練；亦鼓勵員工評估自己興趣、技能、價值觀，溝通個人職涯意

向，朝進階發展教育訓練，以適應未來職涯目標。

阿瘦實業 113 年度，辦理員工練時數共計 5,607.4 小時 (914 人次)，平均每人 6.14 小時。本公司教育訓練統計數字請參考下表。

表：113 年員工教育訓練時數 (新進、專業、發展)

訓練類型	新進			專業			發展		
內部培訓分類	總人數	訓練時數	總培訓時數	總人數	訓練時數	總培訓時數	總人數	訓練時數	總培訓時數
新進人員	95	3	285						
商品服務認證	67	7	469						
管理職能課程				106	7	742			
數位影音課程				5	6	30			
專業知識技能培訓				106	7	742			
經營研討會				507	6.2	3143			
儲備主管培訓							28	7	196
總計	162	10	754	724	26.2	4657.4	28	7	196

5.4 職業安全衛生

阿瘦實業為保障勞工安全與健康，依職業安全衛生法第三十四條第一項規定，訂定本公司「安全衛生工作守則」作為管理員工工

作環境之重要依循，同時搭配本公司「職業安全衛生管理規章」落實員工職場安全。

5.4.1 安全衛生管理權責

本公司「安全衛生工作守則」第三條事業之安全衛生管理及各級之權責明定：

本公司需設職業安全衛生人員，負責督導辦理職業安全衛生管理計畫事項，其事項如下：

- 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
- 機械、設備或器具之管理。
- 危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
- 有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
- 危險性工作場所之製程或施工安全評估。
- 採購管理、承攬管理及變更管理。
- 安全衛生作業標準。
- 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
- 安全衛生教育訓練。
- 個人防護具之管理。
- 健康檢查、管理及促進。
- 安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
- 緊急應變措施。
- 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
- 安全衛生管理紀錄及績效評估措施。
- 其他安全衛生管理措施。

5.4.2 職安教育訓練

本公司所屬工作者對於職業安全衛生教育及預防災變之訓練有接受之義務，新僱勞工或在職勞工於變更工作前依實際需要排定時數，不得少於 3 小時課程訓練。

本公司依據「安全衛生工作守則」第十六條：依職業安全衛生教育訓練規則辦理必要之安全衛生教育訓練：

- 職業安全衛生業務主管之安全衛生教育訓練。
- 職業安全衛生管理人員之安全衛生教育訓練。
- 勞工作業環境監測人員之安全衛生教育訓練。
- 施工安全評估人員及製程安全評估人員之安全衛生教育訓練。
- 高壓氣體作業主管、營造作業主管及有害作業主管之安全衛生教育訓練
- 具有危險性之機械或設備操作人員之安全衛生教育訓練。
- 特殊作業人員之安全衛生教育訓練。
- 勞工健康服務護理人員及勞工健康服務相關人員之安全衛生教育訓練。
- 急救人員之安全衛生教育訓練。

- 一般勞工安全衛生教育訓練。
- 前十款之安全衛生在職教育訓練。
- 其他經中央主管機關指定之安全衛生教育訓練。

5.4.3 職業安全衛生執行現況

本公司依據「職業安全衛生管理規章」執行與稽查：

- 公司通道照明；
- 工作場所動線管理；
- 供水的飲水機保養與濾芯更換；
- 衛浴廁所及茶水間每日清潔；
- 實施安全衛生教育訓練（如：安全衛生宣導）；
- 設置安全標誌、檢查防護及消防設備（如：公司內部及大樓重要通道及大門均設有警示標誌、每間門市及總公司均已依法配置，並定期檢驗）；
- 安全檢查（如：執行防火避難與廣播設施檢查、不定期工作場所安全衛生稽查）；

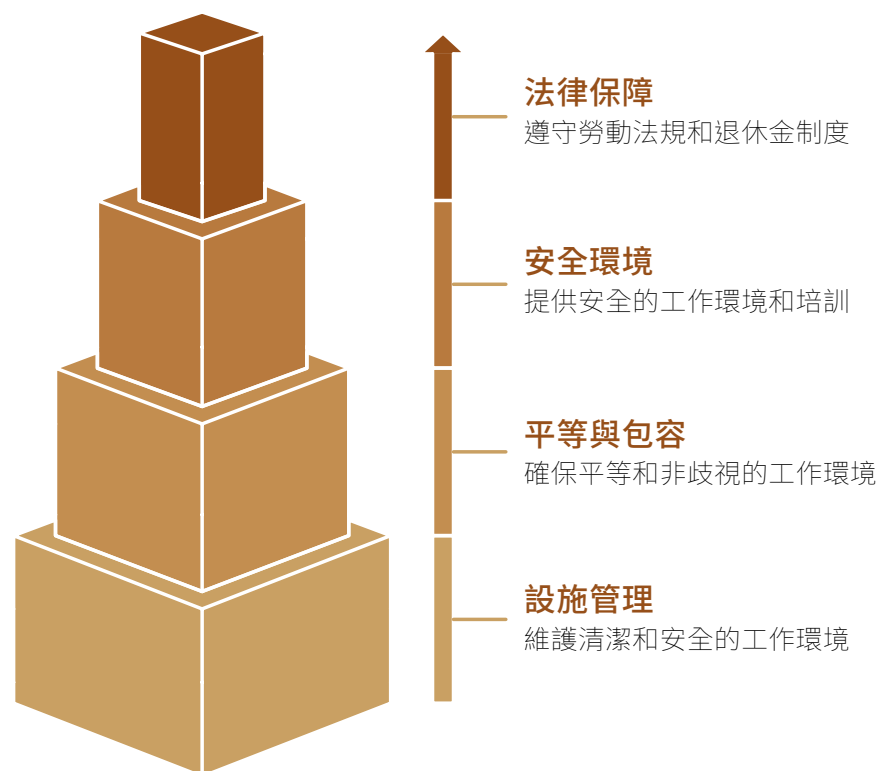
- 健康管理及健康促進事項（如：依勞工健康保護規則規定實施在職人員健康檢查、新進人員入廠前體格檢查）；
- 職業災害事故與調查處理；
- 緊急應變措施（如：公司內部設有颱風防災應變小組平台及部門主管管理平台，成員為各部門主管，當遇緊急天災事件或緊急事件時，即刻啟動相關應變處理。）

5.4.4 工作環境與員工人身安全保護措施

- 依據勞動法規等相關規定訂定工作規則，實施退休金制，以保障員工之合法權益。經由安定員工生活福利措施，建立起互信互賴之良好關係。
- 提供員工安全無虞之工作環境，與實施安全操作機台訓練，藉此降低對員工安全與健康危害之因子，以預防職業災害。
- 提供員工平等平權及免於歧視與騷擾的工作環境。
- 重視工作環境的清潔及舒適，亦注重員工工作安全，出入口設門禁管理、大樓保全及監視器、電梯設有樓層管理，並配合辦公大樓管委會每年消防年度檢查。

113 年本公司查核範圍內無重大職災事故。

員工福祉金字塔

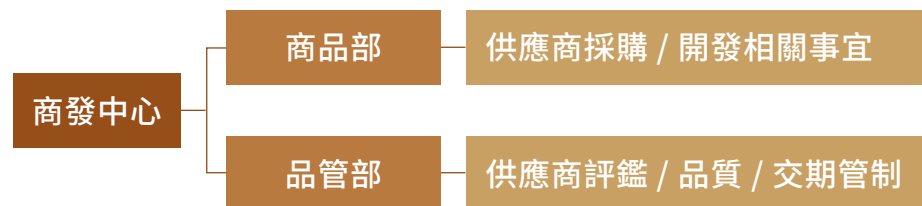


5.5 供應鏈管理

阿瘦實業視供應商為合作團隊，重視與供應商的互動與交流，時時協助及輔導供應商加強品質及永續發展管理，提升供應商競爭力，增加整體供應鏈價值。

本公司為選定優良且符合公司理念之供應商，促進供應商素質提升，同時精進商品品質，落實「堅持品質、服務第一」的核心理念，特制定「商品品質控管機制辦法」以利遵循。

5.5.1 供應商管理團隊



亦要求受稽核之供應商需依 PDCA(Plan、Do、Check、Act) 原則回覆缺失改善措施，加強供應商的品質管理經驗，減少供應商的生產成本，確保各供應商之進料品質符合品牌環境保護的標準。

本公司不定期派專責人員於出貨進行供應商與商品品質檢核，供應商品質項目：包含生產環境操作、原物料儲存管理，確保合乎勞安環境標準，落實供應商的各項品質檢測與管理，對每一個產品製程進行嚴格監控，以確保每雙鞋的品質符合標準，讓消費者體驗到我們對品質管控的用心。

5.5.2 供應鏈管理原則

阿瘦為建立與評估合作供應商，依據「商品品質控管機制辦法」第三條供應商評核辦法執行，管理團隊運用供應商評鑑評分表，檢視瞭解供應商經營狀況、品質管理系統、供應能力、勞工權益保障、職業安全等重點，攜手共創永續供應鏈。

本公司持續與供應商夥伴進行分享阿瘦的企業社會責任，一同精進改善措施與成果，建立優質之供應鏈體系。

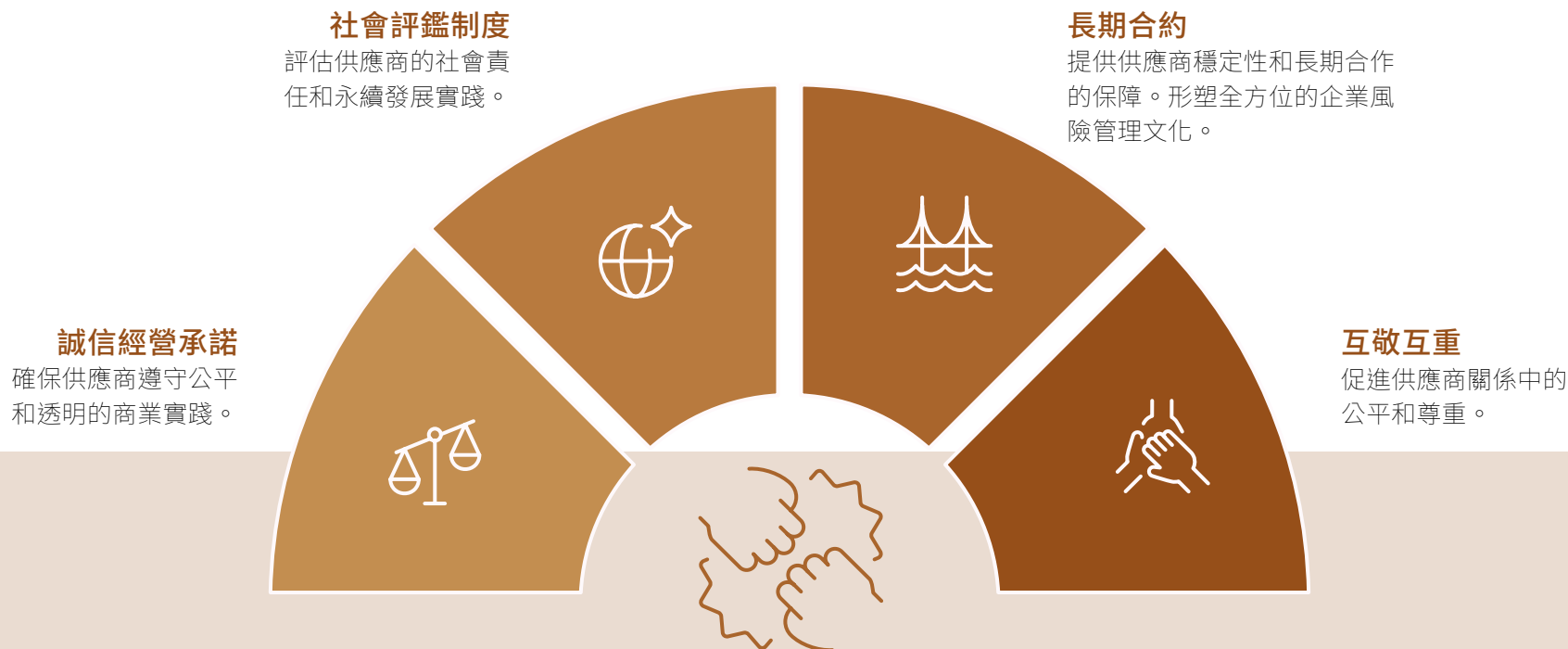
阿瘦實業為有效管理供應商，確保所採購品質符合公司與品牌要求；

5.5.3 供應商誠信經營承諾

本公司訂有供應商誠信經營承諾書，共同實現本公司對公平、誠實、守信、透明從事商業活動之承諾，本年度供應商誠信經營承諾簽署統計達 100%，規劃明年起，本公司將執行供應商社會評鑑制度，攜手供應商持續朝永續發展經營目標邁進。

阿瘦長期與合作夥伴維持良好關係，秉持「公平交易，互相尊重」的原則進行交易。對於合作良好的供應商，提供長期合約的保障，藉由與供應商共同建立誠信且穩固的商業關係，讓消費者獲得高品質的終端消費產品。

供應商關係的基石



5.6 社會參與

阿瘦實業為擴大本公司產業與市場，除參與本業相關公協會外，因應產業跨大健康事業佈局，陸續加入醫學會、穿戴裝置協會…

等，以本公司相關產品技術整合健康事業研發投入等相關生態系。本公司加入公協會組織有：

- 台灣連鎖加盟協會 (TCFA)。
- 國際體態平衡學會。
- 社團法人台灣美化協會。
- 台灣骨科足踝醫學會。
- AMT 亞太行銷數位轉型聯盟協會。
- 社團法人台灣足踝穿戴裝置協會。
- 彰化縣醫療器材商業同業公會。



1

行業協會

參與與業務相關的協會。

2

醫學協會

參與醫療專業組織。

3

可穿戴設備協會

加入可穿戴技術組織的會員。

5.7 社區關係

阿瘦為推動企業社會責任文化，不僅成立公益信託文教基金會，長年辦理非營利組織公益活動，本公司亦提供年度活動經費，活

動志工人員，幫助偏鄉弱勢團體與個人，善盡企業社會責任。

5.7.1 永續發展 偏鄉文化健康站

由財團法人阿瘦文化藝術基金會、財團法人南山人壽慈善基金會、阿瘦實業共同合作辦理的「長者健康促進 鞋履足跡」活動主題，從 113 年 10 月至 113 年 12 月期間，分別於全以下 10 縣市，如南投（青雲文健站）、苗栗泰安（象鼻文健站）、花蓮（水源文健站）、桃園復興（砂崙子文健站）、台中（雙崎文健站）、屏東（馬兒文健站）、宜蘭南澳（葛蕾扇文健站）、高雄桃源（復興文健站）、嘉義阿里山（新美文健站）、新竹五峰（清泉文健站）等地點，足跡遍及全台灣，總計服務計 224 人次，經費支出約 32 萬。



文健站活動



5.7.2 2024 關懷在地小農，融入中秋節活動

由阿瘦公益信託文教基金主辦，本公司行銷處協辦的「中秋節彩繪 - 創意柚來囉」活動，於阿瘦皮鞋全省 105 店門市舉辦。本次活動由阿瘦公益信託文教基金會關懷台灣在地小農，實際行動購買文旦 105 箱寄至各門市，參與本活動的客戶不僅能品嚐柚子，認識在地水果，還能做公益。



5.7.3 MERRY CHRISTMAS 歡樂造型比賽

由阿瘦公益信託文教基金主辦，本公司人力資源中心協辦的活動主題：MERRY CHRISTMAS 歡樂造型比賽，2024 年持續於全省阿瘦皮鞋門市 105 店熱鬧舉辦，這不僅僅是歡樂造型活動，也是阿瘦與社區客戶拉近滿意度的重要關鍵。

本公司屬服務業，對於每一位同仁而言，工作和生活幾乎密不可分，當客人走進阿瘦買鞋時，能為其增添節日儀式感，就是活動初衷。

門市店長為讓整個活動豐富而有趣，可愛打扮造型是主角，瞬間成為聖誕樹也不例外，讓客人走進阿瘦時，首要是開心，試鞋放心，合影安心，活動辦理總計收到 149 張歡樂照片，在 114 新年伊始，為客人與自己留下獨特的快樂回憶。



澎湖店 高萱靜店長回饋

因為服務業的關係，節日大多都是在門市度過，為了要讓夥伴及客人有點儀式感，加上希望來門市參加活動的客人都能因為覺得有趣而會心一笑，所以我們原本節慶都會自費準備服裝道具。而2024年聖誕節在公司鼓勵下，我們更將禮物籤做成了彩球的樣式貼在聖誕樹服裝上讓客人抽獎，讓每個人員能輪流當聖誕樹與顧客合照，除了讓很多客人都發出驚喜的笑容外，我們同時也為客人與自己留下獨特的快樂回憶。

雙連店曾郁涵店長回饋

2024年聖誕節歡樂造型活動，可愛的打扮提供給店內夥伴與客人更多破冰聊天的機會，更有不少客人主動要求與夥伴們合照，因此夥伴們都十分喜歡此活動，加上公司在聖誕節活動期間不定時提供給每位夥伴驚喜熱飲或暖心咖啡，讓夥伴們更能發自內心在每日工作中與顧客合照來分享快樂。

06

附錄

GRI 全球報告倡議組織準則索引 94

GRI 全球報告倡議組織準則索引

使用聲明	阿瘦實業已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2：一般揭露

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
組織概況	2-1	組織詳細資料	關於本報告書	P1
	2-2	包含在組織永續報導之實體	關於本報告書	P1
	2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	P1
	2-4	資訊重編	關於本報告書	P1
	2-5	外部確信	關於本報告書	P1
活動與員工	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	經營者的話	P3
			本公司簡介	P5
			3.1 經濟績效	P54
			3.2 材質管理	P57
			3.3 客戶滿意度	P60
			5.5 永續供應鏈	P87
	2-7	僱員	5.1 員工多元化與平等	P77
	2-8	非僱員之工作者	無	

GRI 2：一般揭露				
揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
治理	2-9	治理架構與組成	1.1 永續發展管理架構	P12
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會 2.1.1 董事提名人選與選舉	P26 P27
	2-11	最高治理單位的主席	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	P12 P26
	2-12	最高治理單位在監督管理影響的角色	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	P12 P26
	2-13	委任權責	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	P12 P26
	2-14	最高管理單位在永續報導的角色	1.1 永續發展管理架構 2.1 董事會	P12 P26
	2-15	利益衝突	2.1 董事會 2.2 誠信經營	P26 P40
	2-16	溝通重要關鍵議題	1.1 永續發展管理架構 1.4 各利害關係人關注之議題	P12 P20
	2-17	最高治理單位的群體知識	2.1.4 董事會成員進修 2.2 誠信經營	P31 P40
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.3 董事會績效評估	P30

GRI 2：一般揭露				
揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
治理	2-19	薪酬政策	1.1 永續管理發展架構 1.2 永續發展政策 2.1.5 薪資報酬委員會 5.2 薪資與福利	P12 P16 P33 P79
	2-20	薪酬決定的流程	1.2 永續發展政策 2.1.5 薪資報酬委員會 5.2 薪資與福利	P16 P33 P79
	2-21	年度總薪酬比率	2.1.5 薪資報酬委員會	P33
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略說明	1.2 永續發展政策	P16
	2-23	政策承諾	經營者的話	P3
			1.2 永續發展政策	P16
			2.1 董事會	P26
			2.2 誠信經營	P40
			2.3 內稽內控	P43
			2.4 風險管理	P45
			2.5 資訊安全	P51
			3.2 材質管理	P57
			3.3 客戶滿意度	P60
			4 環境篇	P62
			5.1 員工多元化與平等	P77
			5.2 薪資與福利	P79
			5.3 勞資關係	P82

GRI 2：一般揭露				
揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
策略、政策與實務	2-23	政策承諾	5.4 職業安全衛生 5.5 永續供應鏈	P84 P87
	2-24	融合政策承諾	1.2 永續發展政策	P16
			1.6 聯合國永續發展目標	P23
			2.2 誠信經營	P40
			2.3 內稽內控	P43
			2.4 風險管理	P45
			2.5 資訊安全	P51
			3.2 材質管理	P57
			3.3 客戶滿意度	P60
			4.1 能源管理	P63
			4.2 溫室氣體管理	P67
			4.3 水資源管理	P70
			4.4 廢棄物管理	P72
			5.1 員工多元化與平等	P77
			5.2 薪資與福利	P79
			5.3 勞資關係	P82
			5.4 職業安全衛生	P84
			5.5 永續供應鏈	P87
	2-25	減低負面影響的程序	1.4 各利害關係人關注之議題 2.2 誠信經營 2.3 內稽內控	P20 P40 P43

GRI 2：一般揭露				
揭露項目及編號	GRI 標題		永續報告書章節 / 或執行	頁碼
策略、政策與實務	2-25	減低負面影響的程序	2.4 風險管理	P45
			2.5 資訊安全	P51
			3.3 客戶滿意度	P60
			5.1 員工多元化與平等	P77
			5.2 薪資與福利	P79
			5.3 勞資關係	P82
			5.4 職業安全衛生	P84
			5.5 永續供應鏈	P87
	2-26	徵求建議與提出疑慮的機制	本報告書	P1
			1.4 各利害關係人關注之議題	P20
			2.2 誠信經營	P40
			3.3 客戶滿意度	P60
			5.2 薪資與福利	P82
			5.3 勞資關係	P84
			5.5 永續供應鏈	P87
	2-27	遵守法律與法規	1.2 永續發展政策	P16
			2.1 董事會	P26
			2.2 誠信經營	P40
			2.3 內稽內控	P43
			2.4 風險管理	P45
			2.5 資訊安全	P51
			3.1 經濟績效	P54

GRI 2：一般揭露				
揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
策略、政策與實務	2-27	遵守法律與法規	3.2 材質管理	P57
			4 環境篇	P62
			5.1 員工多元化與平等	P77
			5.2 薪資與福利	P79
			5.3 勞資關係	P82
			5.4 職業安全衛生	P84
			5.5 永續供應鏈	P87
	2-28	公協會的會員資格	5.6 社會參與	P89
利害關係人溝通	2-29	利害關係人溝通的方法	1.4 各利害關係人關注之議題	P20
			2.1 董事會	P26
			3.3 客戶滿意度	P60
			5.3 勞資關係	P82
			5.4 職業安全衛生	P84
			5.5 永續供應鏈	P87
			5.7 社會關係	P90
	2-30	集體談判協議	5.2 薪資與福利	P79

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目及編號	GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	1.3 鑑別利害關係人與重大議題評估	P18
	3-2 重大主題列表	1.5 重大主題揭露	P22
	3-3 重大主題管理	經營者的話	P3
		公司簡介	P5
		1.1 永續發展管理架構	P12
		1.5 重大主題揭露	P22
		2 治理篇	P24
		2.2 誠信經營	P40
		2.5 資訊安全	P51
		3 經濟篇	P53
		3.3 客戶滿意度	P60
		4 環境篇	P62
		5 共榮篇	P76
		5.2 薪資與福利	P79
		5.3 勞資關係	P82

3-3：重大主題管理

GRI 200：經濟主題 2016

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 經濟績效	P54
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	無執行	
	201-3	定義福利計畫義務与其它退休計畫	5.2 薪資與福利	P79
	201-4	取自政府之財務補助	無	
市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 薪資與福利	P79
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	無	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	無	
採購實務	204	來自當地供應商的採購支出	無統計	
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	無	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	P40

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
反競爭行為	206-1	涉及反競爭行為反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無	
稅務	207-1	稅務方針	已遵守法規無特別揭露	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-4	國別報告	無	

GRI 300：環境主題 2016

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
材料	301-2	使用的可再生物料	3.2 材質管理	P57
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	P63
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1 能源管理	P63
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理	P63
	302-4	減少能源消耗	4.1 能源管理	P63
	302-5	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2 材質管理	P57
			4.1 能源管理 4.2 溫室氣體管理	P63 P67

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
能源	302-5	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.4 廢棄物管理	P72
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	無	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	無	
	303-3	取水量	4.3 水資源管理	P70
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	P70
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	P70
生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	無	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	無	
	304-3	受保護或復育的棲息地	無	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄	無	
排放	305-1	範疇 1	4.2 溫室氣體管理	P67
	305-2	範疇 2	4.2 溫室氣體管理	P67
	305-3	範疇 3	無執行	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	P67

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
排放	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	P67
廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	無	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	P72
	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	P72
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	P72
	306-5	廢棄物的直接處置	無	
環境保護法規遵循	307-1	違反環保法規	無	
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	5.5 永續供應鏈	P87
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	5.5 永續供應鏈	P87

GRI 400：社會主題 2016

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	無統計	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 薪資與福利	P79
	401-3	育嬰假	5.2 薪資與福利	P79
勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	已遵守法規無特別揭露	
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全衛生	P84
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職業安全衛生	P84
	403-3	職業健康服務	5.2 薪資與福利	P79
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2 薪資與福利 5.4 職業安全衛生	P79 P84
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	P84
	403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全衛生	P84
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業安全衛生	P84
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全衛生	P84

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
職業安全衛生	403-9	職業傷害	無統計	
	403-10	職業病	無統計	
教育與訓練	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 勞資關係	P82
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	5.3 勞資關係	P82
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 董事會 5.1 員工多元化與平等	P26 P77
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比例	5.2 薪資與福利	P79
不歧視	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	5.3 勞資關係	P82
結社自由與團體協商	407-1	結社自由與團體協商	5.2 薪資與福利	P79
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無	
強迫或強制勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無	
人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	5.3 勞資關係	P82
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.3 勞資關係	P82
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	無	

揭露項目及編號		GRI 標題	永續報告書章節 / 或執行	頁碼
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	無	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	無	
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	5.5 永續供應鏈	P87
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.5 永續供應鏈	P87
公共政策	415-1	政治捐獻	無	
顧客健康與安全	416 -1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 材質管理 3.3 客戶滿意度	P57 P60
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 材質管理 3.3 客戶滿意度	P57 P60
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料	無	
社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	無	



阿瘦實業股份有限公司
SHUI-MU International Co., Ltd.

📍 台北市中山區松江路168號6樓

☎ 0800-027-688

🌐 <https://www.aso.com.tw>