

股票代碼：2916



滿心企業2024年永續報告書

發行日期：2025年8月22日

本報告書公告網址：<http://www.munsin.com.tw>

ESG資訊申報網址：<https://esggenplus.twse.com.tw>

求新 求精 求進
服務第1 品質第1 效率第1

目錄

前言

關於本報告書	P1
--------------	----

董事長的話	P2
-------------	----

CH1 關於滿心企業

1.1 營運概況	P4
1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	P4

CH2 永續未來

2.1 永續策略主軸與目標	P8
2.2 重大性分析	P11
2.3 重大主題及價值鏈邊界表	P14
2.4 利害關係人及溝通議合	P14

CH3 永續承諾與營運

3.1 公司治理及誠信經營	P18
3.2 營運策略與經濟績效	P25

CH4 客戶價值

4.1 產品品質及客戶服務	P28
4.2 客戶關係與隱私保護	P30

CH5 綠色營運

5.1 氣候變遷與調適	P32
5.2 能源管理	P34
5.3 溫室氣體排放管理	P35

CH6 以人為本

6.1 人才任用及留才	P36
-------------------	-----

CH7 社會共融

7.1 社會關懷	P44
----------------	-----

附錄 GRI索引表	P46
-----------------	-----

作業辦法附表二 - 氣候相關資訊	P48
------------------------	-----



前言 - 關於本報告書

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司2024年1月1日至2024年12月31日在經營績效、公司治理、產品品質、永續環境、人才任用、打造安心職場以及社會參與等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標以滿心企業股份有限公司為揭露邊界，經濟績效指標揭露為以個體財務報表之揭露內容為準。報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRSs)及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新台幣計算。

報導期間及週期

▲報導期間：本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財務報告的報告期相同，報告書發布日期為2025年8月22日。

▲報導週期：此報告書為本公司第一本永續報告書，滿心企業每年定期發行永續報告書。



資訊重編	此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。
外部保證或確信	本報告書已提報董事會討論決議通過，未有進行外部保證或確信。
意見回饋及負責單位	負責單位：管理部 陳先生 電子信箱：chien161@munsin.com.tw 電話：02-22997755 分機525 地址：新北市五股區五權六路18號

董事長的話

滿心企業以代理引進國外服飾商品進入台灣市場銷售為主要業務。公司一開始以代理Munsingwear企鵝牌高爾夫服飾商品為主，後來為進一步擴展台灣市場，陸續與國外多家供應商合作，引進包括運動休閒、上班族西裝、流行女裝、年輕嘻哈潮流等多樣性的服飾商品與配件，不僅拓展了國際品牌通路，並且經由與國外廠商多年緊密合作關係，對方同意我們為符合台灣市場消費者身材版型的穿著習慣，授權部份服飾商品給本公司可自行設計與生產，如此也加深了與本土製造商建立了更穩固的合作關係。

我們在服飾精品市場至今已有40餘年的經營，除了設櫃於百貨公司與Outlet購物商場外，近年來亦積極開拓經銷加盟店的設立，並進入電商市場，完成線上線下完整的營運通路結構。2024年滿心企業陸續獲知名財經媒體《富比士》發表選為2024年

亞太傑出中小企業台灣區名單之一及雜誌《董事會評論》選為2024年外資眼中的中堅潛力獎入圍名單之一等肯定。

而在追求利潤下，我們秉持以維護客戶權益為優先考量，也更了解應有的社會責任與義務。做為社會一份子，在提升公司競爭力與營運績效的同時，隨著全球環境快速的發展變化，為了讓大家能擁有更好的生活，永續發展已經成為我們對社會、環境及未來世代的責任。在面對供應鏈發展、環境保護、工作安全、員工福利…等永續議題，公司透過各功能性委員會的協助，確保公司在永續發展方面正常發展。並且公司傾聽與回應各利害關係人的聲音，我們不定期參與社會公益與急難救助活動，更鼓勵員工參與回饋社會及關懷弱勢團體，以積極的行動來落實永續經營。



近來，各國及跨國非政府組織均針對極端氣候，加速因應氣候急遽變化提出各項應變方案。我國在2023年通過「氣候變遷因應法」並宣告2050年淨零排放，啟動落實碳費徵收，因此公司勢必要以更積極的行動和風險管理來因應。我們設定目標依法進行溫室氣體盤查，執行減碳改善計畫，讓公司的溫室氣體排放逐年減少，與全球共同實踐2050年淨零排放。

展望未來，滿心企業將持續秉持「求新、求精、求進」的信念，以及「服務第一、品質第一、效率第一」的精神，堅持永續發展價值及重視ESG文化，確保永續發展在公司營運中有效實踐，並與環境共榮發展。

滿心企業股份有限公司董事長 



關於滿心企業

1.1 營運概況 | 營運簡介

滿心企業股份有限公司於1984年6月16日成立。台灣總部設立於新北五股。本公司主要營業項目為經營各種成衣、針織品製造及買賣業務、代理國內外廠商有關產品經銷投標報價業務以及有關之進出口貿易業務等。

滿心企業的營運據點涵蓋新北、台中、高雄等城市，員工總人數為700人。2024年，營收淨額為新台幣1,920,166仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2024年度年報。

公司名稱	滿心企業股份有限公司 MUNSIN GARMENT CORPORATION
成立日期	1984年6月16日
產業別	居家生活
總部位置	新北市五股區五權六路十八號
實收資本額	新台幣 646,268 仟元
2024年個體營收	新台幣 1,920,166 仟元
股票代號	TWSE 2916

1.2 活動、價值鏈和其他商業關係

1.2.1 營業收入

2024年公司個體營收為新台幣1,920,166仟元，稅後淨利為新台幣248,074仟元。

2024年度營業比重

單位：新台幣仟元；%

產品類別	金額	比率
服裝產品	1,743,333	91%
配件	176,833	9%

公司主要商品（服務）之銷售（提供）地區

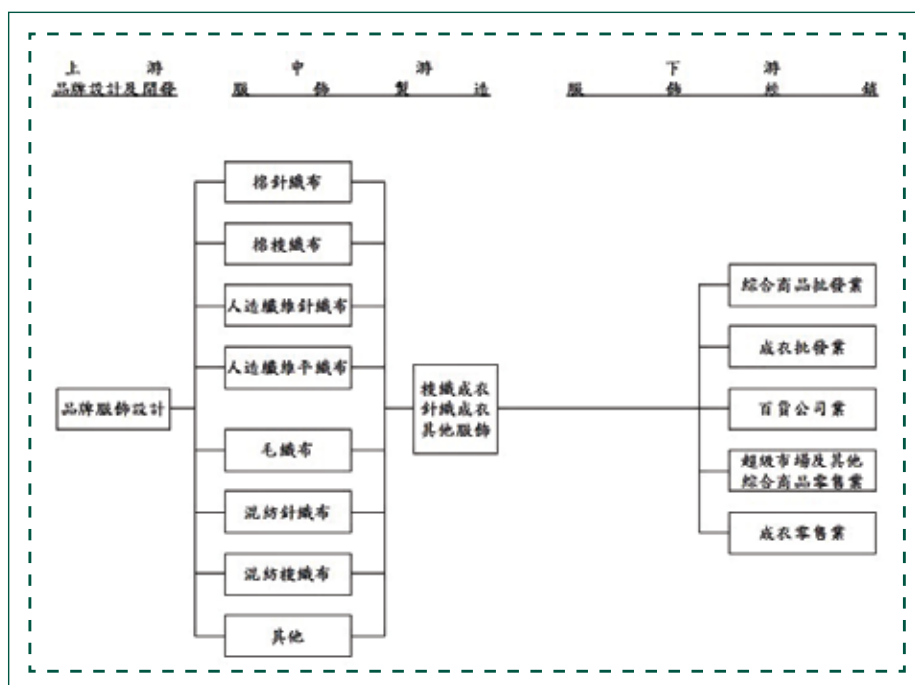
本公司目前產品以內銷為主，其銷售通路包括大型百貨商場設置專櫃、購物中心、線上電商平台、品牌加盟店等，其主要代理品牌包含Munsingwear、le coq sportif Golf、le coq sportif、

and per se、HAZZYS、PEARLY GATES、NARA CAMICIE、DANSKIN、ココディール、POU DOU DOU、SCOTTISH HOUSE等。

品牌名稱	銷售區域		
Munsingwear	台灣各大知名百貨公司	各縣市優良之經銷商及加盟店	團體制服
le coq sportif GOLF			
le coq sportif			
and per se	台灣各大知名百貨公司		
HAZZYS			
PEARLY GATES			
NARA CAMICIE			
DANSKIN			
ココディール			
POU DOU DOU			
SCOTTISH HOUSE			

1.2.2 價值鏈概況

滿心從事代理品牌服飾於百貨公司等商場銷售，公司本身位於整個產業鏈的中下游，上游包含布料供應商、生產廠商，中游包含原廠品牌供應商，下游則包含百貨公司、消費者，我們透過不同客戶群的需求，垂直整合產業鏈，致力提供具競爭力的商品，強化商品力。



下游客戶

滿心企業下游為零售通路業，近年國內百貨業隨著消費者的需求改變在經營型態上不斷演進，除了百貨公司、大賣場外，國內近幾年景氣不佳，

什麼都上漲、只有薪水不漲的壓力下，間接帶動大型購物中心及Outlet業績逆勢成長。

1.2.3 供應商概況

滿心企業於2024年合作供應商為74家。主要採購類別為成品及原物料共兩大類，再依各類別關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商。「關鍵供應商」為直接向滿心提供產品或服務，共計12家，佔所有供應商比例約16%。2024年總採購金額約為新台幣1,053,639仟元，而採購支出最高的項目是成品。

本公司產品主要為服飾及配件，主係向品牌原廠進口，採購對象主要來自日本、歐洲等國際知名服飾品牌廠，並與供應商配合往來多年，已建立長期良好合作關係。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額 (仟元)	採購比例 (%)
成品供應商	65	台灣、大陸、日本	882,649	99.77%
原物料供應商	9	台灣、大陸、日本	2,078	0.23%

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
成品供應商	8	57	65
原物料供應商	4	5	9

1.2.4 公協會的會員資格

滿心積極參與國內產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理、環境永續等重要議題。於2024年共參與1個國內相關公、協會與非營利組織。

參與公協會組織列表	
公協會名稱	台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT)
擔任職務	一般會員



滿心企業代理品牌



GOLF & SPORTS & URBAN LEISURE



永續未來



2.1 永續策略主軸與目標

企業社會責任及永續發展進程與策略

本公司於從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。為貫徹本公司實踐企業社會責任，促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，制定本公司之企業社會責任守則，以管理其環境社會風險與影響。

● 落實推動公司治理

本公司之董事應盡善良管理人之注意義務，以督促企業實踐社會責任，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保企業社會責任政策之落實。

● 發展永續環境

本公司應遵循環境相關法規及相關之國際準則規範，適切地保護自然環境，且於執行業務活動時，應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，使地球資源能永續利用。

● 維護社會公益

本公司應遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，不得有危害勞工基本權利之情事。

永續發展單位

由高階主管及管理部成立永續發展單位，同時設立各功能組別，負責推動與落實「永續經營、環境永續、員工照護、社會參與、客戶關懷、公司治理」各面向之業務執行，並定期向董事會報告實施成效，未來持續規劃將管理階層績效考核項目與公司ESG永續發展目標連結，鼓勵部門與員工達成公司永續經營目標，使各級主管在致力獲利時也需兼具永續目標的達成。

責任商業行為相關的主要政策與規範

滿心企業恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》、《企業社會責任實務守則》等相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

此外，本公司應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

面向	相關政策	核准層級	規範內容	溝通方式	連結
公司治理與誠信經營	公司治理實務守則	董事會	為建立誠信經營的企業文化及健全發展，本公司訂定《公司治理實務守則》，除遵守法律、章程及相關規範外，應依以下原則進行：保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。公司應配置適任的公司治理人員及主管，負責相關事務，包括辦理董事會及股東會議、製作會議記錄、協助董事進修及遵循法令等。	為強調《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》的重要性，要求公司全體同仁及其合作夥伴依循規範，確實落實誠信經營，合乎職業道德政策規範。	<投資人專區>
	誠信經營守則		本公司訂定《誠信經營守則》規範董事、經理人及所有受雇員工在商業行為中不得接受任何不正當之利益，或從事違反法律及不誠信的行為。涵蓋範疇包括禁止行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或活動、不當禮物或款待的收受等。並規範董事、監察單位及經理人應避免利益衝突，針對不誠信行為或潛在風險高的營業活動，建立完善的內控制度。		
	企業社會責任實務守則	董事會	本公司訂定〈企業社會責任實務守則〉為履行企業社會責任，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理與營運。本公司對於企業社會責任之實踐，依下列原則為之： （1）落實推動公司治理 （2）發展永續環境 （3）維護社會公益 （4）加強企業社會責任資訊揭露	透過不定期的內部會議，向全體同仁說明「企業社會責任實務守則」的內容及其重要性，並希望大家能夠共同努力，朝永續發展邁進，落實公司永續發展的目標。	<投資人專區>
供應商經銷商管理	成衣採購契約書	董事長	本公司訂定〈成衣採購契約書〉在與供應商和經銷商合作時，須遵守以下規範： （1）供應商應迅速通知本公司任何商品商標或工業所有權被第三人入侵的情況。 （2）承攬契約中獲知的業務和技術機密不得洩漏給任何第三人，並且不得侵害他人智慧財產權。 （3）商品必須符合中華民國國家標準局（CNS）總號15290的紡織品安全規格，並通過台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）依照CNS標準進行的耐洗染色堅牢度等檢測，符合相關法令標準。 如果供應商遭受停業處分、命令或裁定解散、申請重整或破產宣告，或申請變更組織等情況，本公司可不經催告終止契約，並請求賠償一切損害。	本公司與主要供應商簽署合作契約條款，如有嚴重違反企業社會責任之情事，本公司將依契約條款終止或解除該供應商合作契約，且與供應商之契約中承諾共同致力提升企業社會責任。	—

納入政策承諾

滿心為落實企業社會責任，以達永續發展之目標，經由董事會通過之「企業社會責任實務守則」，以管理對經濟、環境及社會風險與影響。在從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。本公司誠信經營推動單位由管理部負責，依照所訂定的《誠信經營守則》規範確實遵循作業，並負責辦理本作業程序及行為指南之執行暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並定期（至少一年一次）向董事會報告。若發生任何違反規範之情事，則上呈董事會依規章決議處理。

責任商業行為宣導與推動

為確保滿心之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，公司每年定期舉辦教育訓練課程中，均會提醒告知誠信的重要性，尤其當外部機構單位有舉辦相關研討會、座談會課程時，亦會派員參加，另董事每年受訓課程亦建議參與包含內部人操縱行為市場之規範、誠信經營與企業社會責任等相關課程。

本公司2024年度舉辦或參加與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練（如ESG永續發展與碳排放之挑戰、永續環境下內稽因應企業永續轉型之策略、資通安全之最新規定與內稽實務研討、協助企業進用身障者交流座談會等相關課程）共計284人次參加，總時數為653人時。

本公司隨時與供應商保持雙方即時電話連繫與拜訪，定期至國外參加所代理品牌的公司舉辦之商品展示會，除進行年度採購作業外，亦向對方了解其製程環境是否符合當地對勞工權益、健康、安全及環境保護等要求。另外不定期透過會議與拜訪國內原物料供應商與代工生產廠商，追蹤生產進度與合作效益，並為共同致力提升企業社會責任而努力，告知若發生嚴重違反企業社會責任之情事，本公司將依法終止或解除該合作契約。

尋求建議和提出疑慮的機制

為落實執行本公司行為準則及誠信經營守則等規定，提供員工及相關檢舉人舉報任何非法或違反行為準則或誠信經營守則之行為，藉以維護公司信譽，保障財產安全，確保公司、股東、員工、合作夥伴及相關人之合法權益，協助解決其遭遇違反社會責任之不合理對待，並增進勞資和諧，本公司明定〈檢舉制度管理辦法〉，於官網內提供檢舉管道及檢舉制度，檢舉人包含員工與非員工，並提供免付費0800電話或直接郵寄信件到公司或e-mail至munsin@ms7.hinet.net等方式提供檢舉或申訴溝通管道。由相關部門專人負責處理，以防止有失誠信原則之行為發生。

檢舉人應具名檢舉，透過以下方式提出檢舉：

- 一、信函：新北市五股區五權六路18號 稽核主管親啟。
- 二、電子郵箱：munsin@ms7.hinet.net
- 三、檢舉專線：免付費電話0800-097755或02-22997755轉稽核或管理部分機。

▲公司受理檢舉後均做成書面紀錄，由相關單位進行調查、處理與呈報。

▲本公司對於檢舉人採保護措施，並依《個人資料保護法》進行保密作業。



本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動；檢舉案件之處理程序如下：

- (一)投送之檢舉資料由專責單位負責開啟及處理，確保檢舉人資料的保密性。
- (二)專責單位應對檢舉事項進行認真分析，鑒別是否具備調查條件。
- (三)對於不具備調查條件的檢舉案，由專責單位記錄原因後存檔保存，並向檢舉者通知不予調查的原因。
- (四)對於需實際進行調查之檢舉事項，由專責單位進行調查。
- (五)專責單位完成必要的調查程序後，根據調查核實的事實，出具相應的調查報告。若檢舉案件涉及董事或管理階層或發現屬重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，以書面通知獨立董事報告。

(六)調查屬實之檢舉案件，專責單位應立即要求被檢舉人停止違反行為，並由相關部門提出檢討改善措施，經專責單位及權責主管追蹤至改善完成。

被檢舉人之懲處依本公司獎懲原則辦理，如為重大偶發事件或違法案件，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦，滿心企業於2024年無發生舉報案件。

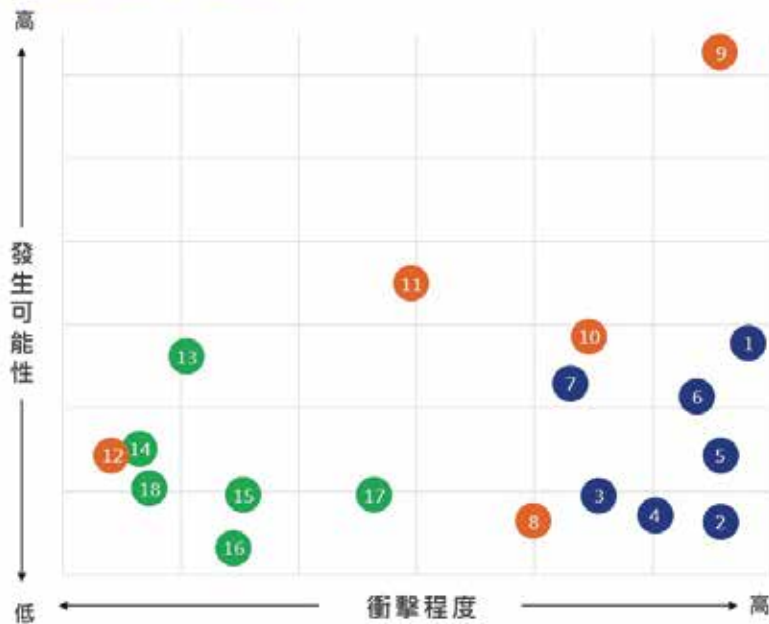
2.2 重大性分析

重大主題鑑別流程

滿心依循GRI Standards (2021) 報導原則進行重大性分析，鑑別本公司對於經濟、環境、社會（人群與人權）具顯著衝擊之永續議題，作為報告書資訊揭露基礎，與利害關係人進行有效溝通。2024年滿心透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別（其表格如下）：

步驟一	鑑別溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向滿心同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類六大類利害關係人群體：消費者、經銷商、員工、股東、政府機關、供應商。
步驟二	蒐集永續議題	為有效了解組織脈絡，滿心綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，透過內部會議進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出滿心 2024 年永續議題清單，共 18 項永續議題。
步驟三	評估衝擊	對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。 - 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊 - 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估
步驟四	衝擊顯著性排序	彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定「氣候變遷與調適」、「人才任用及留才」、「營運策略與經營績效」、「產品品質及客戶服務」以及「公司治理及誠信經營」，共 5 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事長。
步驟五	確認及揭露重大主題	董事長檢視所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。董事長核准確立上述 5 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於滿心內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書充實且忠實表達公司 2024 年 ESG 落實情形。此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

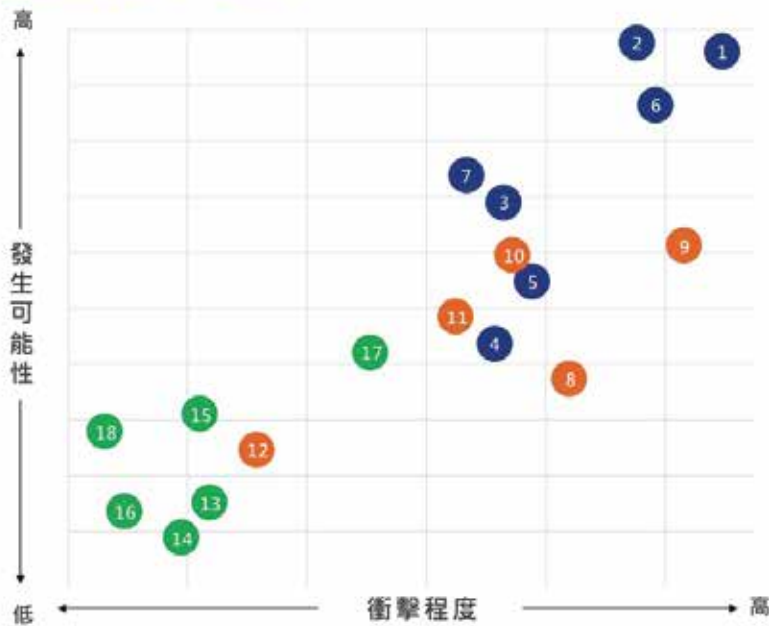
負面衝擊矩陣



環境面 (E)	
13 能源管理	16 水資源及廢水管理
14 溫室氣體排放管理	17 原物料管理
15 廢棄物管理與資源循環	18 氣候變遷與調適
社會面 (S)	
8 職業安全衛生	11 人才培育與教育訓練
9 人才任用及留才	12 社會公益參與
10 勞動實務與人權	
治理/經濟面 (G)	
1 營運策略與經濟績效	5 資訊安全及客戶隱私權保護
2 公司治理及誠信經營	6 產品品質及客戶服務
3 法規遵循	7 永續供應鏈管理
4 風險管理	

5 項 首要的負面衝擊主題	8 項 次要的負面衝擊主題	5 項 持續追蹤的負面衝擊主題
人才任用及留才 營運策略與經濟績效 勞動實務與人權 產品品質及客戶服務 人才培育與教育訓練	永續供應鏈管理 資訊安全及客戶隱私權保護 公司治理及誠信經營 風險管理 法規遵循 職業安全衛生 能源管理 原物料管理	廢棄物管理與資源循環 溫室氣體排放管理 社會公益參與 氣候變遷與調適 水資源及廢水管理

正面衝擊矩陣



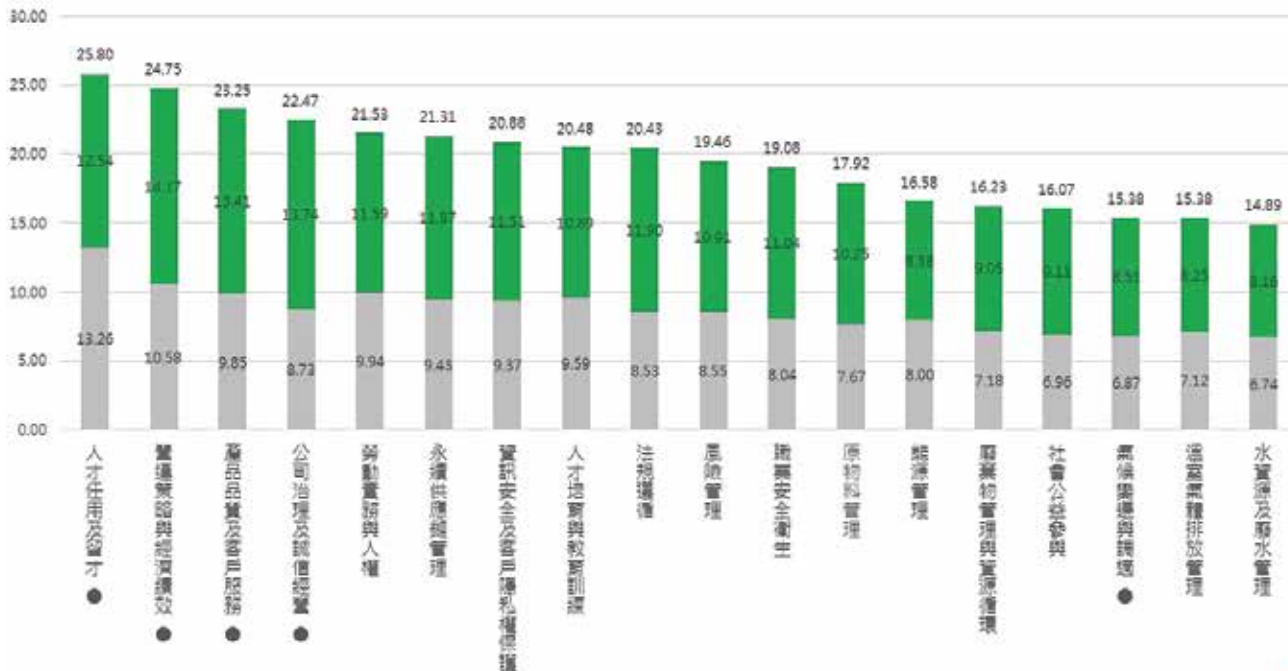
環境面 (E)	
13 能源管理	16 水資源及廢水管理
14 溫室氣體排放管理	17 原物料管理
15 廢棄物管理與資源循環	18 氣候變遷與調適

社會面 (S)	
8 職業安全衛生	11 人才培育與教育訓練
9 人才任用及留才	12 社會公益參與
10 勞動實務與人權	

治理/經濟面 (G)	
1 營運策略與經濟績效	5 資訊安全及客戶隱私權保護
2 公司治理及誠信經營	6 產品品質及客戶服務
3 法規遵循	7 永續供應商管理
4 風險管理	

5 項 首要的正面衝擊主題	8 項 次要的正面衝擊主題	5 項 持續追蹤的正面衝擊主題
營運策略與經濟績效 公司治理及誠信經營 產品品質及客戶服務 人才任用及留才 法規遵循	永續供應鏈管理 勞動實務與人權 資訊安全及客戶隱私權保護 職業安全衛生 風險管理 人才培育與教育訓練 原物料管理 社會公益參與	廢棄物管理與資源循環 能源管理 氣候變遷與調適 溫室氣體排放管理 水資源及廢水管理

永續議題正負面衝擊顯著性評估



●重大性門框係依正負面影響加總分數之前四大以及氣候變遷與調適，鑑別為重大主題。 ■負面衝擊顯著性 ■正面衝擊顯著性

2.3 重大主題及價值鏈邊界表

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響			回應章節
			上游	滿心營運	下游	
治理 / 經濟		公司治理及誠信經營	●	●	●	3.1 公司治理及誠信經營
		營運策略與經濟績效	●	●	●	3.2 營運策略與經濟績效
		產品品質及客戶服務		●	●	4.1 產品品質及客戶服務
環境		氣候變遷與調適	●	●	●	5.1 氣候變遷與調適
社會		人才任用及留才		●		6.1 人才任用及留才

● 直接影響 ● 間接影響

2.4 利害關係人及溝通議合

利害關係人鑑別

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。

本公司透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本公司將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

2024年各利害關係人關注議題及溝通情形

利害關係人	對滿心的意義	關注議題	溝通管道及頻率	
消費者	消費者是公司成長的動力，因為他們的需求和反饋直接影響公司的產品和服務改進。	● 資訊安全及客戶隱私權保護 ● 產品品質及安全 ● 客戶服務品質 ● 數位創新服務	客戶免費服務專線/官網/通訊軟體	即時
			社群媒體（IG、FB、LINE）	不定期
			廣告DM	
2024年溝通情形與成果				
● 各品牌社群包括 IG、FB等粉絲累積人數約15萬人；電商會員人數約5萬人。 ● 滿心電商及各品牌在線上購、IG、FB及LINE等社群媒體方面，2024年每月共發出約20萬則會員優惠、商品資訊、銷售活動等相關訊息。另消費者來訊數共約完成19,000件服務。 ● 不定期舉辦品牌會員相關活動，與消費者近距離溝通，2024年在全台共舉辦約185場次活動。				

利害關係人	對滿心的意義	關注議題	溝通管道及頻率	
員工	員工為公司永續發展最重要的夥伴，除保障員工工作權益，提供具市場競爭力的薪酬及福利制度外，亦必須絕對尊重與關懷照顧員工，以吸引優秀人才加入，當員工發揮潛能與公司並肩前行方能創造更大營運績效。	● 職業安全衛生 ● 法規遵循 ● 人才培育與教育訓練 ● 營運策略與經濟績效 ● 勞雇關係	教育訓練	每年
			福利委員會/退休金監督委員會會議	每年
			部門會議	每年
			公司官網/電子公告系統	即時
2024年溝通情形與成果				
● 召開福利委員會4次。 ● 召開退休金監督委員會1次。 ● 召開員工動員會議2次，針對公司營業目標、永續發展議題、性別平等議題等相關事項對員工提出說明宣導與溝通。 ● 召開職業安全衛生消防急救安全維護課程2次。				

利害關係人	對滿心的意義	關注議題	溝通管道及頻率	
股東/投資人	股東及投資人為公司重要資金來源，優異的經營績效可展示公司價值，獲得穩定資金來源，產生正向循環。	● 營運策略與經濟績效 ● 公司治理及誠信經營	股東大會	每年
			法人說明會	
			公司治理評鑑	
			透過公開資訊觀測站發表重大即時訊息	即時
			官網/投資人專區	每月
			新聞媒體	不定期
2024年溝通情形與成果				
● 辦理1次股東常會。 ● 透過公開資訊觀測站即時發布重大訊息共20則。 ● 國內投資機構至公司拜訪發言人共3次，投資機構的拜訪和互動有助於公司更清晰的傳達其財務狀況、經營策略和未來計劃，增加投資者對公司的信任和信心。 ● 共發布1次年報及4次季報。 ● 2024年8月獲知名財經媒體《富比士》發表選為2024年亞太傑出中小企業台灣區名單之一，增強投資者對公司的信心，吸引更多的投資流入。 ● 2024年10月獲知名雜誌《董事會評論》選為2024年外資眼中的中堅潛力獎入圍名單之一，促進公司與國際企業和投資者之間的合作，開拓更多的市場機會。				

利害關係人	對滿心的意義	關注議題	溝通管道及頻率	
經銷商	經銷商為支持我們永續經營的重要夥伴，希望藉由與各經銷商夥伴彼此信賴及緊密合作，共存共榮。	● 營運策略與經濟績效	實地訪查	不定期
			電話、信件溝通	
			商品展示會	每年
2024年溝通情形與成果				
共舉辦2場商品展示會，藉由展示會讓更多的經銷商和客戶認識和了解公司，這不僅有助於推廣產品，還能直接促進銷售，增加經銷商的訂單量。				

利害關係人	對滿心的意義	關注議題	溝通管道及頻率	
供應商	通過與供應商的合作，公司能夠獲得具有競爭力的價格，有效控制生產成本並提升市場競爭力。同時，供應商提供的專業技術和服務，幫助公司提升產品質量和創新能力，以滿足市場需求。攜手供應商邁向永續供應鏈，確保其服務符合公司手供應商邁向永續供應鏈，確保其服務符合公司理念並使客戶滿意。	● 永續供應鏈管理 ● 營運策略與經濟績效 ● 公司治理及誠信經營	電話溝通	不定期
			實地訪查	每季
			供應商評鑑	每年
2024年溝通情形與成果				
● 透過不定期與供應商溝通及討論進度，實地訪查檢查品質，產品完成做抽樣，以確保產品符合規格，2024年共進行約1,050次供應商實地訪查。 ● 舉辦1次供應商評鑑。				

利害關係人	對滿心的意義	關注議題	溝通管道及頻率	
政府機關	政府機關在企業發展和市場拓展中扮演著關鍵角色，遵守和回應政府法規是企業運營的核心原則。	● 營運策略與經濟績效 ● 公司治理及誠信經營 ● 法規遵循	公文、信函往來	即時
			參與座談會、研討會	不定期
			各項申報作業	
2024年溝通情形與成果				
依據政府相關部門的公文指引，隨時更新制度辦法與規範；訂定或修改現有制度辦法，並定期召開董事會核議。				



GOLF & SPORTS & URBAN LEISURE



永續承諾與營運

3.1 公司治理及誠信經營

重大主題管理

重大主題	公司治理及誠信經營	
衝擊描述	正面：良好的公司治理與誠信經營才能使利害關係人信賴，創造長遠永續的企業。 負面：若公司治理不佳，違反商業道德規範，將產生舞弊行為，重創公司形象及相關利害關係人權益。	
政策 / 承諾	滿心企業依主管機關頒布的法規與各項公司治理規範辦理，由公司治理主管及相關人員協助，提供獨立董事所需支持並強化董事會職能，並輔以內部稽核制度，加強員工福利，同時兼顧股東權益。除了追求利潤外，我們始終將維護客戶權益作為最優先考量。作為社會的一份子，滿心企業也致力於履行社會責任，確保利害關係人的最大利益。此外，面對供應鏈發展、環境保護、工作安全、員工福利等永續議題，我們將善盡社會責任，傾聽並回應各利害關係人的聲音。	
採取行動	1. 公司設有董事會及功能性委員會，配合公司治理主管及管理部，負責公司治理相關事務。每年定期完成董事會與功能性委員會成員績效自行評估。 2. 要求董事會成員每年度依法參加有關公司治理相關及防範內線交易等防治課程；另對內部人加強宣導違反證券交易法規定之常見態樣並督促確實依規辦理以避免受罰。 3. 公司網站設置利害關係人專區，回應利害關係人關切之議題；並將誠信經營政策、內線交易防治、性別平等工作法及性騷擾防治等公司治理觀念宣達落實至基層同仁。	
追蹤評核機制	1. 公司有稽核人員，負責內部稽核作業，定期與獨立董事開會報告，並將稽核結果呈報審計委員會及董事會。 2. 定期將董事會與功能性委員會績效評估結果呈報董事會。 3. 每年處理公司治理評鑑指標作業，並定期追蹤須修正之內容。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3年以上）
	1. 加強公司董事會之董事成員更加多元化。 2. 強化公司治理評鑑結果評量成績提升列為所有上櫃公司36%~50%區間。	依公司治理3.0-永續發展藍圖，持續強化董事會職能、提高資訊透明度、強化利害關係人溝通，並接軌國際規範，加強管理，以深化公司治理及永續發展。
年度績效	■ 本年度董事會召開6次、審計委員會召開6次、薪資報酬委員會召開3次。 ■ 依據公司治理評鑑結果評量成績列為所有上櫃公司66%~80%區間。	
利害關係人的參與	■ 股東：訂有【處理董事要求之標準作業程序】針對董事提出之問題進行處理及回覆，且公司設置有發言人並與外部的證券商服務代理部合作，可即時回覆股東來電諮詢相關問題。另外定時更新重要訊息於官網或透過公開資訊觀測站公告訊息。 ■ 政府：透過每日收取電子郵件及郵寄掛號書面文件等管道，知悉主管機關發佈的相關法令修正或新法規的訊息，或定期回覆相關問卷的統計調查。如果相關法規牽涉到公司現有制度辦法須修訂，且須經董事會通過，則會安排適宜時間召開董事會來討論核決。 ■ 員工：訂有員工工作規則可供遵循，並可透過公司內部管道進行溝通，包括向管理部提出或在福利委員會、部門會議內提出討論等。另於每年3月與9月份計二次舉辦召開動員會議，由全體同仁共同參與。會中舉辦說明如公司誠信經營、性騷擾防治、職業安全衛生管理等相關課程及會中員工有任何疑問均可提出討論，並由高階主管回饋說明。	



亞太中小企業傑出名單

2024年公司治理績效

🏆 榮獲知名財經媒體《富比士》選為2024年亞太傑出中小企業台灣區名單之一！

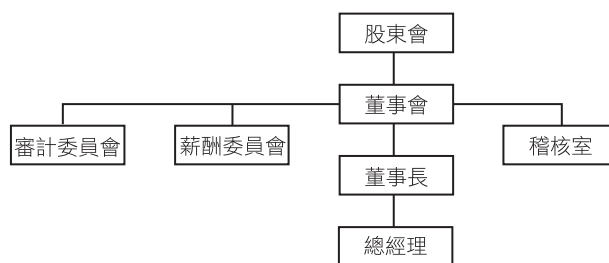
在公司治理方面，滿心企業經過多年的努力，於2024年8月榮獲知名財經媒體《富比士》評選為2024年亞太傑出中小企業台灣區名單之一；並於同年10月入圍知名雜誌《董事會評論》評選的2024年外資眼中的中堅潛力獎入圍名單之一。這些成就充分體現了社會對我們公司的高度肯定。

3.1.1 公司治理組織

治理結構及組成

滿心企業董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並每年向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖



3.1.2 董事會及其運作

董事會

滿心董事會主要職責包括指導公司策略、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，董事會皆依照相關法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，保持獨立性並向股東會負責。董事會共有9位董事成員；其中有3

位為獨立董事，任期3年，連選得連任，組成結構占比分別為3名獨立董事33.33%；6名非獨立董事66.67%，符合本公司章程第13條規定。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司2024年度年報。本公司董事會每季至少召開1次，2024年總計召開6次。

董事會運作情形

職稱	姓名	2024年董事會實際出席率(%)
董事長	李俊良	100%
董事	後藤憲二	83%
董事	李俊民	0%
董事	李德嫻	83%
法人董事	日商株式會社 DESCENTE 代表人：上山 晋史	50% (註)
	日商株式會社 DESCENTE 代表人：宮山 直人	100% (註)
法人董事	傑克喜亞投資有限公司 代表人：蔡世勇	83%
獨立董事	黃寶成	100%
獨立董事	詹鴻圖	83%
獨立董事	細沼 公	100%

註：2024年6月1日 日商株式會社 DESCENTE改派宮山 直人為法人代表人，原代表人上山晋史卸任。

董事會多元性

A.董事會成員核心能力多元化背景

本公司依據「公司治理實務守則」第23條規定，訂有董事會成員多元化政策。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。本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，依公司章程規定決定適當之董事席次。

董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，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：一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等，截至2024年，有3位董事會成員年齡在51~60歲；有2位董事會成員年齡在61~70歲；有4位董事會成員年齡在71~80歲。3位獨立董事其中1位任期年資達三年以上，其資格條件均符合法令規定之獨立董事規範，且熟稔本公司營運情形。並考量了性別、年齡、國籍等多元文化組成，其中包含1名女性董事，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2024年度年報。

依GRI 準則的分類，所有董事均為50歲以上。

B.董事會多元化政策之具體管理目標及達成情形

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
董事會成員至少含一位女性	已達成
獨立董事連續任期不超過三屆	已達成67% 獨立董事黃寶成先生擔任本公司獨立董事已逾三屆，其本身具有財務會計專業並熟稔相關法令及公司治理專才經驗，對本公司有明顯助益，可發揮其專長。

最高治理單位的提名與遴選

滿心企業董事選舉依據本公司《董事選舉辦法》採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得以書面向本公司提出候選人名單，並經董事會審查通過。其最後經董事會確認提名之候選人名單於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

滿心企業董事會第16屆(2022年-2025年)選任由李俊良董事擔任董事長，且為經營團隊成員，讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。

為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對董事會所列議案有利害關係者，於當次董事會說明其利害關係且不加入討論及表決，並予迴避；且須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

滿心企業董事會為公司最高治理單位，直接參與監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

衝擊管理的負責人

董事會已指派管理部負責管理衝擊；管理部將每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由董事長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024年永續報告書於2025年8月12日向董事會提出報告並決議通過。

利益衝突

滿心企業依據公司法第206條之規定，於公司治理實務守則中明文規定，董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司與其關係人及股東間有財務業務往來或交易者，應本於公平合理之原則，就相互間之財務業務相關作業訂定書面規範。對於簽約事項應明確訂定價格條件與支付方式，並杜絕非常規交易及不當利益輸送情事。

董事會進修

滿心考量董事參與公司營運決策可能面臨的

各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，未來將持續規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程，讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

董事會績效評估

本公司依所訂定「董事會績效評估辦法」評估績效，並將結果提報董事會。本公司於2024年底進行2024年度董事會自我（或同儕）評鑑，由各評估執行單位收集董事會（功能性委員會）活動相關資訊，並分發填寫「董事成員考核自評問卷」，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對辦法評估指標之評分標準，記錄評估結果，2025年1月完成「董事會」、「個別董事成員」、「薪資報酬委員會」及「審計委員會」績效評估，自評結果皆為「優良」以上，且無重大之改善項目，送交2025年3月12日董事會進行績效評估報告，本公司董事會績效評估辦法相關內容請參閱本公司網站<投資人專區>。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年一次	2024.01.01 ~ 2024.12.31	董事會	董事會內部自評	1. 公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事的選任與持續進修。 5. 內部控制。
每年一次	2024.01.01 ~ 2024.12.31	個別董事成員	董事成員自評	1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。 5. 董事之專業與持續進修。 6. 內部控制。
每年一次	2024.01.01 ~ 2024.12.31	薪資報酬委員會	薪資報酬委員會成員自評	1. 對公司營運之參與程度。 2. 薪資報酬委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 薪資報酬委員會組成及選任。 5. 內部控制。
每年一次	2024.01.01 ~ 2024.12.31	審計委員會	審計委員會成員自評	1. 對公司營運之參與程度。 2. 審計委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 審計委員會組成及選任。 5. 內部控制。



3.1.3 功能性委員會及其運作

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，滿心企業設置「審計委員會」，由3位獨立董事組成審計委員會，2024年審計委員會共召集6次，其中二位委員出席率100%，另一位委員出席率83.33%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司2024年度年報。

薪資報酬委員會

滿心企業設置「薪資報酬委員會」，由3位獨立董事組成薪資報酬委員會，2024年薪資報酬委員會共召集3次，委員出席率均為100%。薪資報酬委員會之運作依薪資報酬委員會組織規程辦理，職責為審議下列事項；薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司2024年度年報。

1. 定期檢討薪酬委員會組織規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事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。

3.1.4 股東溝通及權益

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（參照下一頁圖1），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

董事會及高階管理階層之薪酬政策

本公司董事酬勞明訂於「公司章程」與「董事及經理人薪資報酬辦法」內及由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、個別董事績效評估結果、對公司營運參與之程度、貢獻之價值及

參酌同業水準，擬具分派建議，並提請董事會決議。如公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之二為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

本公司總經理、副總經理及協理等內部經理人之酬金政策及標準，係依據「董事及經理人薪資報酬辦法」及該職位的權責範圍，並參酌同業市場中的薪資水準，以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效，亦參考個人績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理的報酬。

董事、總經理、副總經理及協理等內部經理人之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時，依其績效達成率，以作為薪酬評量之依據。未來，本公司將規劃評估其薪酬時把ESG永續經營績效納入董事和經理人之績效評核考量，以作為薪酬評量之依據。

退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事、總經理、副總經理及協理等內部經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司2024年度年報。

薪酬決定流程

滿心訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據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，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考本公司2024年度年報。

本公司薪酬發放係依據公司章程，公司章程須經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2024年度的薪酬提案已於2024年5月29日召開的股東大會通過。本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由3位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

2024 年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
財務部	財務資訊	每月	12 次
	財務報告	每季	4 次
	營運計畫及年度預算	年度	1 次
稽核室	稽核報告	每季	1 次
	稽核計畫	年度	6 次

(圖一) 於報告期間，本公司於公開資訊觀測站共發布20則重大訊息，其性質包含：重大經營決策事項、股利分派、董事與經理人相關、財務報告等。

年度總薪酬比率

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	14 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	- (註)

2024年總薪酬比率（其他員工為1）

- 註：1. 年度總薪酬包括：薪資、獎金、伙食、加班、員工酬勞。
 2. 因2024年營業淨利較2023年度減少，其他員工無薪資成長，故無法有效計算。
 3. 本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，請詳見公開資訊觀測站（<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>）。

誠信經營

3.1.5 法規遵循

為落實所屬產業法令之遵循，降低營運風險，滿心訂定《法令遵循事項辦法》，並由管理部負責法令遵循制度規劃、管理及執行。彙整相關法令事項向董事長報告；並依相關需求時，綜理法令遵循事務，向董事會及獨立董事報告。另，滿心訂定《誠信經營守則》規範公司同仁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。2024年本公司未有利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件，亦未有重大違反社會與經濟相關法律（註）及規定之情事，亦無任何罰款及非金錢制裁之事件發生。

負責法令遵循之單位應理下列相事項：

- 一、建立清楚適當之法令傳達、諮詢、協調與溝通系統。
- 二、確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法令規定，並建立確認機制，例如加註意見與簽章等。
- 三、訂定法令遵循之評估內容與程序，並督導應納入自行評估之相關單位，定期自行評估執行情形。
- 四、對各單位人員施以適當合宜之法規訓練課程。
- 五、督導海外分支機構遵循其所在地國家之法令。
- 六、其他經主管機關規定應辦理之事項。

註：重大違規係指案件裁罰金額達新台幣100萬元以上。

3.1.6 反貪腐

已進行貪腐風險評估的營運據點

滿心企業要求董事、經理人與所有員工，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之行為。

本公司提供正當檢舉管道，並對於檢舉人身份及檢舉內容確實保密。本公司明訂違反規定之懲戒與申訴制度，並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。檢舉情事涉及一般員工者則呈報至部門主管；如檢舉情事涉及董事或高階管理階層，則先呈報予獨立董事知悉，並召開董事會進行討論。

其檢舉案件調查完成後，依照情節輕重採取後續措施，必要時向主管機關報告並將案件移送司法機關偵辦，另透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。2024年依據年度稽核規劃，在所有營運據點(100%)皆已進行貪腐相關查核作業，查核面向包含行賄與收賄、餽贈與招待、利益衝突、捐贈與贊助以及交易特性，查核結果並未發現重大異常之情事。

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

滿心企業為落實誠信經營與法令遵循，並確保全體同仁皆能知悉公司的誠信經營相關政策、防範方案及違反不誠信行為之後果，自新進人員訓練時皆會在課程中提及說明，或相關人員至外部機構參加課程或座談會。2024年度已完成全體新進人員課程訓練，且透過公司網站建置的公司治理專區，將相關政策辦法公告讓全體員工可查詢了解。

2024年反貪腐政策及相關程序主要為內部溝通與佈達，未來我們將針對商業夥伴進行反貪腐和廉潔誠信政策的宣導。透過這些政策宣導，能夠強化合作夥伴對於誠信經營的重要性認識，並共同維護公平、公正的商業環境。（參照下一頁圖一、二）

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

滿心企業制定有「企業社會責任實務守則」、「誠信經營守則」、「檢舉制度管理辦法」等規範作為依據，要求董事、經理人與員工等應自律，不得有貪腐、賄賂違規行為、或藉其職務影響力，使個人自身或他人獲取不當利益，應作迴避利益衝突。

為加強員工誠信守法觀念，新進人員入職時均要求填寫【資訊安全保密規定切結書】，並在新人教育訓練課程時加以說明觀念。另公司也將誠信經營守則與檢舉制度管理辦法等相關資料公布於公司網站，並不定期舉辦課程與宣導，以強化同仁對於誠信與道德意識之體認與落實。2024年公司無違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而遭主管機關裁罰之事項，亦無發生任何貪腐檢舉案件與政治捐獻情事。

2024年反貪腐政策和程序溝通情形
治理單位反貪腐政策和程序之溝通情形(圖一)

溝通對象	溝通方式	實際溝通人數	應溝通人數	占比
董事會成員	董事會會議開始前先行宣導	9	9	100%

組織員工誠信經營或反貪腐教育訓練(圖二)

地區	項目	員工層級		員工類別	
		管理階層	非管理階層	後勤單位	營業單位
台灣	訓練課程總時數	2	2	2	2
	訓練總人時	70	202	122	150
	完訓人數	35	101	61	75
	完訓佔比	100.00%	82.11%	83.56%	88.24%

註：1. 完訓佔比=當年度各層級（類別）完訓相關課程之人數/當年度各層級（類別）總人數、2. 2024年各層級（類別）總人數：管理階層35人、非管理階層123人；後勤單位73人、營業單位85人、3. 管理階層為部門及品牌單位等副理級（含）以上主管、4. 統計範圍為2024年滿心企業辦公室人員，不包含專櫃人員

3.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理

重大主題	營運策略與經濟績效	
衝擊描述	正面：持續且穩定的獲利能力能提升公司價值，創造經濟價值，提升股東經濟利益，亦能活絡資本市場運作，是公司永續經營的重要因素之一。 負面：經營績效不佳會影響公司持續順利運作，甚至造成投資人的虧損，進而影響股東和投資人的投資意願。	
政策 / 承諾	透過「求新、求精、求進」的經營理念，不斷累積競爭優勢、打造組織韌性，致力為股東創造價值，為員工提供安定的生活。	
採取行動	1. 提供銷售人員「商品視覺營銷」教育訓練。 2. 定期評估預算目標達成情形。 3. 訂定董事、經理人年度績效與薪資報酬之制度。 4. 為增加業績與消費者購買管道，加強公司營運品牌在百貨公司與Outlet商場上增加新櫃點，及加盟店通路的開展。	
追蹤評核機制	1. 定期召開經營會議，檢討目標達成情形並提出改善計畫。 2. 定期召開董事會，向董事報告經營績效。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3年以上）
	1. 營收獲利以年度預算為目標，年增達5%。 2. 強化電商通路營運銷售額，年增達3%。	1. 配合商圈及消費形態變化，選擇適合通路展店及淘汰不良通路以拓展營收。 2. 擴建之倉庫產生效益使資金回收達70%。 3. 代理新品牌以拓展營收，希望再引進國內市場一個新品牌經營。 4. 以積極穩健的展店計畫能夠將全台櫃位數保持在220個櫃位，維持競爭力。
年度績效	■ 2024年營業收入為1,920,166仟元，較2023年1,838,257仟元，年增4%。 ■ 2024年稅後淨利248,074仟元，較2023年252,036仟元，年減2%。 ■ 公司營運上陸續引進國內本土女裝品牌Scottish House與日本高爾夫品牌PEARLY GATES等二個新品牌經營。 ■ 公司在百貨公司與Outlet商場上共新增6個品牌專櫃，並且在經銷加盟店上共新增4家店面開幕營運。	
利害關係人的參與	股東、投資人及其他相關利害關係人可透過公司網站、公開資訊觀測站、股東會及法人說明會了解公司營運策略及經營績效。	

3.2.1 經濟績效

組織所產生及分配之直接經濟價值

單位：新台幣仟元

	2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值：收入（註）	1,590,740	1,873,071	1,952,288
分配的經濟價值			
營運成本	974,730	1,124,909	1,154,776
員工薪資和福利	391,207	433,292	487,237
支付出資人的款項（現金股利）	163,881	218,507	232,657
按國家別支付政府的款項	45,056	62,834	62,201
社區投資	20	-	-
留存的經濟價值	15,846	33,529	15,417

註：產生的直接經濟價值：收入＝銷貨收入＋營業外收入及支出。

政府補助

本公司致力於提升營運效能，汰換軟硬體設備，符合《產業創新條例》第23條之3規定，以盈餘購置供營業用之軟硬體設備或技術等投資達一定金額，該投資金額得列為未分配盈餘之減除項目，2024年可抵減2023年度未分配盈餘稅173仟元。

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
稅收減免及抵減	99	41	173

3.2.2 稅務管理

稅務方針

滿心在稅務方面遵循政府稅務法規及其立法精神，及與稅捐稽徵機關建立互信與誠實溝通關係，適時進行稅務議題溝通與釋疑，並正確計算稅負、誠實申報於法定期限內完納稅負，不以避稅為目的，使用避稅天堂或進行租稅規劃，且不將所得的利潤轉移至我國所得稅法定義之境外低稅負國家或地區。而是善盡納稅義務人之社會責任，並於財報、年報等公開管道揭露資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。

遇重大交易時，運用管理機制審慎評估稅務相關風險及影響，執行有效的風險控管。另會適時由處理公司稅務方面的人員不定時參加外部機構所舉辦的稅務課程與講座，以面對稅務法令的修正，而提供相關對策讓公司能快速擬定因應的決策。

稅務治理、管控與風險管理

董事會為本公司稅務治理最高決策與監督單位，日常稅務行政與管理係由財務部執行，重大交易均經適當評估，以利管理及控制稅務風險，並依不同稅務情形而不定時檢視公司之稅務狀況，檢視整體投資架構、營運與交易活動、功能定位與風

配置、國際稅務法令變動，且委託會計事務所協助公司評估其風險，確保稅務遵循及可能衍生的稅務風險。為了維護各利害關係人的權益，本公司除了制定作業行為規範外，亦在官網上提供投訴管道，讓各利害關係人可以舉報不合法的行為。另，公司委託安侯建業聯合會計師事務所提供稅務簽證服務，遵循稅務法律與誠實申報及繳納稅賦，不進行只為避稅目的之交易，善盡納稅人之義務，恪盡社會責任。

稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

對稅務法令適用之疑義，公司會主動與稅務機關溝通研議，若有接獲稅務機關的來函，均全力配合提示資料，與稅務機關建立相互尊重關係，以及與利害關係人建立互信溝通之機制。並於財務報告及企業永續相關資訊等公開管道，揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。

政治捐獻

滿心企業自創立以來從不參加政黨與政治性活動，一貫秉持政治中立原則，2024年本公司並無任政治捐獻情事。

GOLF & SPORTS & URBAN LEISURE





客戶價值

4.1 產品品質及客戶服務

重大主題管理

重大主題	產品品質及客戶服務	
衝擊描述	正面：成衣素材在產品中有著重要的關聯性，因此，選擇使用的素材、輔料均採用穩定並有保障的供應商，以提高產品品質。 負面：若產品品質下降，消費者未能享用優質商品，亦會導致消費者對品牌的信任度降低，進而影響公司的營收及聲譽。	
政策 / 承諾	滿心企業秉持著求新、求進、求精的經營理念，優質的產品涵蓋了許多環節，關於產品是否對消費者有無害物質，使用可持續性回收再造製材質...等，確保品質要求保障客戶權利，產品面料均符合SGS台灣檢驗標準及進口商品則會採用日規的JIS L 1076 A法檢驗標準，做為品質基準。	
採取行動	1. 進行產品品質優化，加入環保元素，積極採購採用環保材質面料的商品。 2. 產品品質保證，供應商之選定範圍：所有原物料及輔料等，須向合格供應商採購，且符合檢驗標準，未合作之供應商，需先經過評鑑後方可採購，由採購、設計、生管組成評鑑小組，對供應商進行評鑑作業。 3. 針對出廠產生的問題或人為使用問題，公司設置商品生管及修改室，來判別維修或是修改或退原廠。	
追蹤評核機制	1. 每年實施內部管理審查會，審核評估品質狀況。 2. 客戶透過電話、電商平台客服或至櫃上諮商洗滌方式、商品尺寸修改或商品損壞維修，公司內部接獲資訊後，由相關單位聯繫廠商或由公司修改室及生管單位協處理，並填寫修改單或瑕疵單持續追蹤。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3年以上）
	1. 每季採購商品總數量的10~15%商品採用環保材質面料，可回收布料減少地球資源浪費。 2. 建立供應商品質履歷樣本，以利供應鏈品質及區域性串聯。	1. 數位虛擬樣品，利用預測性的人工智慧（AI）測量打樣，減少無數的實體樣本及打樣時間，而增加上市速度。 2. 掌握供應鏈的製造商，在地理位置上生產與零售商之間縮短運送距離，改善供應鏈區域化的走勢。 3. 打造數位供應鏈的每一層面（產品開發、設計、樣本、品質）皆採用數位工具，以強化供應鏈合作的串聯重要性，減少生產及運送時間的浪費。
年度績效	■ 公司針對品質工作採取規劃、執行、查核及行動來進行，以確保可靠度目標達成，讓商品得以改善。 ■ 2024年修改室與生管單位維修件數共達4,945件，改善率92%。	
利害關係人的參與	■ 提供客戶、顧客等相關利害關係人回饋管道，並保持雙向溝通，以確保他們的意見能被傾聽和重視。 ■ 消費者：透過公司經營的社群媒體（如FB/IG/LINE/META/Dcard）與電商網路平台露出相關商品資訊，讓消費者能即時第一手收到。並設有免付費專線：0800-097755及電子信箱E-mail: munsin@ms7.hinet.net，有任何問題均可來訊洽詢，會由公司專責人員直接回覆詢問的問題或處理申訴事情，以保障消費者權益。 ■ 供應商：雙方隨時保持即時的電話或視訊聯繫與親自拜訪。為秉持永續發展與公平交易原則，會定期至國外參加所代理品牌的公司舉辦之商品展示會進行採購作業。另國內原物料供應商與代工生產廠商間則不定期透過會議與拜訪，追蹤生產進度與雙方合作效益。 ■ 經銷商：滿心企業每年分上半年定期在五股總公司舉辦商品展示會，邀請國內商業合作夥伴蒞臨參觀與選購，雙方交換商品流行趨勢與市場動態訊息，並討論合約到期後，其後續合作事宜；平時若有相關問題，則彼此間保持即時電話聯繫與拜訪。	

4.1.1 產品品質管理

滿心企業秉持求新、求進、求精的經營理念，優質的產品涵蓋許多環節，關於產品是否對消費者有無危害，使用可回收再造材質…等，為確保品質保障客戶權利，產品均符合台灣檢驗標準。近年為高品質產出與符合環境永續理念，本公司採取五大提升品質策略：

- ① 產品優質化加入可回收再利用環保元素（如：SLEISURE™、咖啡紗、玉米鬚纖維..等）。
- ② 為求品質保證，從供應商提供的原物料與輔料等，均向合格供應商採購且符合台灣檢驗標準，針對尚未合作的新供應商提供的物件，均需經由公司採購、設計及生管單位組成的評鑑小組認定後，方可使用。
- ③ 為避免出廠時產生的問題，公司設置商品生管單位及修改室，來判別商品瑕疵是否可維修？修改？或退回原工廠返修。
- ④ 當客戶對於商品品質如有疑慮時，公司內部生管單位會先判定商品品質，判定是人為因素造成還是商品本身有問題，再進行下一步測試與檢驗。
- ⑤ 公司以SGS台灣檢測標準數據；進口商品則會採用日規的JIS L法檢驗標準，做為品質基準，提供更專業及精準檢驗。

所以公司從原料取得、製造、配送銷售，到廢棄處理等週期中，因過程使用染料、副料及橡膠等原物料，在生產中可能會釋放危害人體及環境物質，為降低有害物質的產生，禁止使用偶氮染料溶劑，改用相對危害較小、灰塵較少的顆粒染料，用抑塵或液體形式去減少接觸染料有害的產生，降低染料對於健康危害的風險，會請供應商提供商品安全標準檢驗，2024年在布料的使用上，供應商已取得SGS檢驗報告書，其檢測結果包括醋酸纖維、棉纖維、尼龍纖維、聚酯纖維、亞克力纖維、羊毛纖維等均符合標準，滿心企業提供之產品 100% 符合檢驗要求，讓客戶能安心選購。滿心企業致力遵守國內法規，隨時注意與公司有重大影響之相關法令，並適時修訂內部管理程序與作業規範，同時不定期宣導讓公司同仁了解並配合落實公司各項經營活動之法令遵循規章，避免有違法之事項發生，2024年未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之情事。



SGS檢驗報告書



4.1.2 產品行銷與標示管理

滿心企業遵循相關法規（如《商品標示法》）及品牌方的標準，提供之產品100%遵循相關法規與標準，確保消費者獲得正確的產品資訊，我們在所有服飾商品上清楚標示材質成分（如棉、聚酯纖維等），並符合 ISO 3758紡織品標示規範，同時提供標準化的洗滌與保養說明，以確保消費者正確使用與維護產品。此外，公司針對永續時尚產品，則標示是否採用環保材料（如再生聚酯）或符合公平貿易標準。本公司代理之品牌銷售至台灣市場，並根據品牌方與當地法規要求進行產品標示與資訊揭露。2024 年，本公司未因產品資訊標示不符法規而遭受罰款或處分，未來將持續提升產品資訊透明度，致力於提供符合法規且清晰完整的消費者資訊。2024年滿心未發生與產品安全標示有關違反情形。

另，廣告合規是企業維護形象和信譽的重要環節，一旦違規將會面臨巨大的損害，故廣告內容需符合《公平交易法》之規定，確保廣告的真實性、公平性和合法性。當我們的商品上架至滿心官網線上購物與其他電商平台（如momo、yahoo等）時，我們皆會透過會議進行討論，內容涵蓋商品定價、上架時間、宣傳方式等方面。以確保所有規劃都經過審慎考量，避免任何虛假或誇大不實的情況，從而保障消費者的權益並維護企業形象。當消費者認定所購買之商品有疑慮時，滿心合作的電商平台設有24小時線上AI客服，提供消費者對產品疑慮與解答，亦提供消費者意見信箱或於上班期間由專門客服人員代為回應。2024年滿心公司商品無違反產品與服務安全資訊標示與行銷法規而遭裁罰事件。

4.2 客戶關係與隱私保護

多元購物與客服管道，滿足消費者多樣需求

我們了解每位消費者的消費習慣和聯繫方式各有不同，因此我們提供多種購物和客服管道，例如通訊軟體、社群媒體、官網等，讓消費者可

以依照自己的偏好選購商品和聯繫我們。這樣的多元選擇不僅滿足了不同客群的需求，也提升了消費者的購買意願。

對於消費者來說，優質的服務與消費體驗離不開產品和服務的品質，這也是滿心企業提升服務的基本要求和宗旨。滿心企業不斷推陳出新，推出新的產品和服務，為了能夠回應消費者的大部分問題，在推出新品與服務時，會為相關人員提供專業解說課程，幫助員工掌握最新的產品知識，從而更好地幫助消費者解決問題，優化服務品質。

未來，我們將結合人工客服與智能客服。智能客服的優勢在於即時性服務與全年無休，能夠滿足不同時段的消費者需求，提供更快速的回應。此外，智能客服還能協助收集消費者的問題數據，減少員工整理數據和處理顧客回饋的時間，從而提升企業的工作效率，並降低人力成本。

然而，人工客服在理解消費者情感和思維方面具有獨特優勢，能夠站在消費者的角度處理較為複雜的問題，並精準理解和回應客戶的需求，達到更有效的溝通。相比之下，智能客服目前只能回答預設的問題和答案，無法精確回應消費者的具體問題。因此，真人客服能夠提供更詳細和貼心的服務。

在現實的人事成本壓力下，我們將先利用智能客服處理簡單且具有制式答案的問題，讓人工客服專注於回應較複雜和耗時的問題，減少人工客服的工作量，同時提升對消費者的服務品質。這已成為未來優化智能客服發展的趨勢。

經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

本公司營運謹慎，對於顧客資訊隱私在必要範圍內予以保護，2024年，並無來自外部或相關機關有關侵犯隱私事件產生，也無任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴發生。

URBAN FASHION LADIES





綠色營運

5.1 氣候變遷與調適

重大主題管理

重大主題	氣候變遷與調適	
衝擊描述	正面：透過有效管控溫室氣體排放，制定並執行良好的調適策略，可有效控管氣候相關風險，降低氣候變遷對公司營運及財務的潛在影響。 負面：若當前制定的調適及減緩措施未能有效實施，將無法降低對環境的衝擊，同時進一步提升公司的氣候相關風險，對公司經營環境及財務狀況造成不利影響。	
政策 / 承諾	由於氣候議題日益嚴重，面對氣候變遷所帶來影響及配合政府淨零減碳，滿心公司遵循各項法規，力行節能減碳、資源回收，將環保意識融入工作中，以減少因營運活動帶來的環境衝擊。	
採取行動	- 公司在營運上推動環境保護措施，包括減少能源與資源使用、減少運送流程及廢棄物產生，並提倡循環經濟，使用綠能設備及可回收再造材質，符合SGS台灣檢驗標準及進口商品則會採用日規的JIS L 1076 A法檢驗標準，做為品質基準。 - 設置永續發展單位，擬定、追蹤與檢視公司營運上是否有依照法規執行。	
追蹤評核機制	透過永續發展單位，來持續追蹤執行、目標是否達成，以檢討改善缺失。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3年以上）
	採購政府認證具綠能之照明設備等器材達70%。	適時汰換老舊設備並更換新型具有綠能標章之器材進度達100%，並每月定期維護保養。
年度績效	- 添購符合政府綠能標章之空調設備1組、電器用品4台。 - 符合綠能之公司照明設備更換率達50%。 - 與在地產業園區主管單位合作，認養公司前栽植的櫻花樹1株其佔地面積約1.32平方公尺、花圃2座其佔地面積約6.60平方公尺，共同維護並綠化環境。 - 內部有效執行廢棄物回收與處理、善用可回收再利用資源以節能減碳，減低對環境負荷。 - 為響應環保趨勢，供應商持續選用可回收再利用材質製成服飾，以減少對環境的衝擊。	
利害關係人的參與	利害關係人可透過公司網站、公開資訊觀測站、股東會及法人說明會了解公司營運策略及經營績效。	

5.1.1 氣候變遷因應

氣候治理

（一）因應氣候變遷對於企業營運日趨顯著的影響下，本公司董事會的組成考量公司永續經營專業知識背景的重要性，未來在獨立董事的推舉上除考慮企業管理與經營實務、財務管理、會計、法

律、公司治理等專業能力，亦強化在氣候變遷相關議題的實務經驗及知識技能。

（二）本公司已於2024年由高階主管及管理部成立永續發展單位，同時設立各功能組別，負責推動與落實「永續經營、環境永續、員工照護、社會

參與、客戶關懷、公司治理」各面向之業務執行，並定期向董事會報告實施成效，未來持續規劃將管理階層績效考核項目與公司ESG永續發展目標連結，鼓勵部門與員工達成公司永續經營目標，使各級主管在致力獲利時也需兼具永續目標的達成。

(三) 本公司董事會為氣候風險管理最高決策及監督單位，為強化氣候相關風險管理，未來將持

續建立相關管理制度與規範，並由永續發展單位負責督導相關管理制度與規範運作之有效性，定期向審計委員會及董事會報告氣候相關風險管理之目標規劃與執行情形，利於董事會追蹤執行進度、提供策略可行性或其他建議方向及敦促有關單位評估調整規劃事項。

氣候相關風險及營運及財務影響

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端氣候事件嚴重程度增加	短期 (1-3年)	極端氣候事件發生的機率提高，可能會造成斷電、交通中斷，導致營運及供應中斷，影響員工生活等問題。若以颱風天停工一天進行估算，將導致營收減少約3,000千元。	為避免受到天災影響，啟動預防機制：如投入保險、巡視各相關設備、人員訓練反應等措施，以減輕當災害來時的衝擊	- 對員工進行災害反應訓練，培訓成本增加約30千元。 - 投保災害相關保險花費約400千元。 - 增添相關設備，設備成本增加約300千元。	- 因應天災事件對營運可能造成之衝擊，滿心為產品投保，轉嫁貨損風險；2024年為產品投保金額約新台幣約350千元。 2024年滿心進行設備強化工程約200千元及因颱風損壞之復原約30千元，以避免設備損壞而導致的財務損失。
	長期性	平均氣溫上升	中期 (3-5年)	由於極端高溫日數增加，溫度的顯著變化影響了消費者對服飾的選擇偏好和需求，為了滿足市場需求，我們致力於尋求功能性布料，如吸濕排汗布料。造成開發及採購成本的增加。	深入了解消費者需求，開發適應氣候變化的產品，如抗UVA與涼感商品。	推出符合市場需求商品，在短期內會造成開發成本的增加。然而，一旦商品成功開發並上市，將帶來銷售收入的增加，進而提升公司的整體營收。	2024年滿心已成功推出16款抗UVA與涼感商品，營業收入約為52,886千元。

氣候相關機會及營運及財務影響

機會類別	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
消費者喜好與產品	增加低碳產品和服務的供應，以替代現有的產品和服務	長期 (5-10年)	消費者對環保意識的抬頭，偏好購買低碳或環保產品，滿心若能因應消費者行為及供應商佈局，促使供應商導入新技術及設備，增加低碳或環保產品的供應，另一方面與原物料供應商共同合作，選擇回收/有機棉布料製作低碳產品，以迎合市場對低碳產品的需求，穩健應對永續消費趨勢，致使營收上升。	- 要求協力廠遵循環境保育，如減少廢水和空氣污染排放，可以直接降低其對環境的負面影響。這些措施與低碳商品的使用相輔相成，因為低碳商品通常在生產和使用過程中產生較少的碳排放 - 為確保產品生命週期中，從原物料的取得、生產、使用到廢棄處理的各個階段，都能最大程度地減少二氧化碳，將請供應商提供設立登記、廢水、空污排放相關許可證明，確保其在環保方面已達到一定標準 - 與原物料供應商密切合作，共同探索新型原物料的發展方向	低碳或環保產品若能成功吸引消費者購買，將增加滿心營收。	2024年滿心低碳產品的銷售額占總銷售額的6%。未來，我們將繼續努力，為減少碳排放和保護環境盡一份心力。

機會類別	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
產品與包材回收	推動源頭使用再生物料並重視運輸過程及終端產品的循環效益	長期 (5-10年)	採用循環經濟模式，可以提升企業的環保形象，並藉由優化運輸過程，減少資源浪費，雖然初期投資可能較高，導致成本增加，壓縮獲利，但長期來看，通過減少能源和資源消耗，可以顯著降低營運成本。	- 回收運送原物料的紙箱，並使用在產品包裝上 - 運用廠間包材，回收紙箱、紙管與膠管等進行循環使用，善用垂直整合的優勢推動包材回收再利用，降低資源的消耗，同時減少企業廢棄物的產生	回收紙箱需要收集、分類和儲存，目前無增加額外營運成本。	滿心積極回收運送原物料的紙箱，並將其重新用於產品包裝。2024年，滿心回收100%回收運送原物料的紙箱，達到減碳並發揮能源再用。
物流運輸效率提升	使用高效率的配銷流程，減少能源使用、降低排放量		避免重複運送所產生的費用及人力資源浪費，並使用高效率的生產和配銷流程，可以顯著節省能源耗用，減少碳排放，同步減少物流運輸開銷。	完善物流管理，減少出貨次數，降低運輸碳排放	減少出貨次數可以降低運輸次數，但每次運輸的貨量增加，可能需要更大的運輸工具或更多的運輸資源，增加運輸成本。	在2024年，公司已經完成了運輸流程的改善，成功減少出貨次數，從而顯著降低了運輸過程中的碳排放。

氣候風險管理制度

本公司董事會負責審核及監督本公司整體風險管理執行情況。為了有效應對氣候變遷帶來的風險，本公司將氣候風險的辨識、評估及管理流程全面整合至整體風險管理制度中，由永續發展單位負責辨識和管理氣候變遷帶來的實體與轉型風險，並根據氣候變遷風險與機會的鑑別結果提出具體的風

險管理措施及因應策略，建立相關指標並進行目標管理，確保氣候變遷因應策略與風險管理目標的有效落實。永續發展單位定期向董事會報告，確保整合後的風險管理制度能有效應對氣候變遷帶來的挑戰。氣候風險管理流程主要分為四大步驟，從風險辨識、衡量、監控到報告，分述如下：

管理流程	內容
風險辨識	(1) 配合政府規劃時程，本公司針對其業務特性每年進行氣候風險與機會的辨識。 (2) 進行風險管理部與相關部門整體風險辨識的整合。 (3) 參考國際機構氣候風險報告。
風險衡量	(1) 本公司依產業特性評估各項風險的衝擊與影響程度。 (2) 衡量範疇包括衝擊路徑、衝擊時間與地域範疇、影響價值鏈位置及財務衝擊。
風險控管	(1) 將環境及社會風險因素納入產業風險等級評估機制。 (2) 監管氣候風險監控指標，以控管氣候風險所造成的價值損失。
風險報告	(1) 定期在審計委員會及董事會報告各項風險指標或限額之使用情況。 (2) 不定期將風險相關資訊向獨立董事報告。

5.2 能源管理

組織內部的能源消耗量

本公司主要使用的能源包括汽油、柴油及電力，未使用再生能源及出售能源。2024年度有增加兩個品牌及所屬員工，所以2024年度能源消耗有增加。

能源種類		單位	2023 年	2024 年
非再生燃料	汽油	公升 (L)	1,867	1,635
		GJ	60.9736	53.3968
	柴油	公升 (L)	1,052	882
		GJ	37.0078	31.0137
購買使用 (外購)	外購電力	度 (kWh)	433,652	461,537
		GJ	1,561.5028	1,661.9117
能源總消耗量		GJ	1,659.4761	1,746.3222
組織特定度量值		員工人數	136	158
能源密集度		能源總消耗量 (GJ) / 組織特定度量值 (員工人數)	12.2020	11.0527

- 註：1. 能源使用量已換算為十億焦耳（GJ），各類能源熱值轉換係數依據112年經濟部能源署之能源產品單位熱值表。
電力1度（千瓦-小時）=860千卡、柴油 1公升=8,400千卡、汽油 1公升=7,800千卡、1千卡= 4,187 KJ；1 KJ=10-6 GJ
2. 本數據統計自台電用電資料及油品採購紀錄，無任何估算值。
3. 數據統計範圍：滿心企業股份有限公司五股辦公室、中區辦公室、南區辦公室、南區倉儲，並不包含各專櫃。
4. 本公司皆無使用再生能源及無出售能源。
5. 能源密集度=能源總消耗量（GJ）/組織特定度量值（員工人數）
6. 度量標準人數數據為2024年滿心企業辦公室人員，不包含專櫃人員。

5.3 溫室氣體排放管理

溫室氣體排放情形

項目	單位	2023 年	2024 年
範疇一	公噸 CO ₂ e	7.1744	6.1730
範疇二	公噸 CO ₂ e	214.2241	227.9993
總排放量 (範疇一+二合計)	公噸 CO ₂ e	221.3985	234.1725
組織特定度量值	員工人數	136	158
溫室氣體排放強度		1.6279	1.4821

- 註：1. 滿心依循環環境部發布之溫室氣體排放量盤查作業指引113年版由公司自行盤查計算，並未經第三方外部查證。
2. 盤查溫室氣體數據以營運控制之方式進行計算，盤查邊界以滿心企業股份有限公司五股辦公室、中區辦公室、南區辦公室、南區倉儲，不包含各專櫃。
3. 範疇一的統計範疇：公務車用柴油（移動源）、公務車用汽油（移動源），所包含的溫室氣體種類為CO₂、CH₄、N₂O。
4. 範疇二統計範疇為外購電力，各年度引用電力排碳係數為當年度經濟部能源署公告外購電力排放係數，2023年及2024年皆引用112年排碳係數=0.494 kg CO₂ e/度
5. 計算方法為活動數據×排放係數×GWP 值；排放係數值引用環境部2019 年公告之溫室氣體排放係數管理表6.0.4 版；GWP值採用IPCC公布的第五次評估報告。
6. 滿心企業股份有限公司無產生生物源的二氧化碳碳排放量。
7. 溫室氣體排放強度 = （範疇一+範疇二）/組織特定度量值（員工人數）。
8. 度量標準人數數據為2024年滿心企業辦公室人員，不包含專櫃人員。



以人為本

6.1 人才任用及留才

重大主題管理

重大主題	人才任用及留才	
衝擊描述	正面：員工是企业重要資產，公司藉由完善的規章制度與福利措施，並透過各類課程學習，提升專業知識與能力，與員工建立起良好的溝通管道。而且公司營造多元友善的職場環境，共同為組織目標而努力，不斷成長以達永續經營。 負面：忽視員工育成或提供適當升遷管道，將減低青年培力，公司未能招募留用優秀人才，影響公司永續發展。	
政策 / 承諾	公司尊重與包容多元文化，杜絕不法歧視，提供安全健康且零騷擾的性別友善職場工作環境，確保員工工作機會平等與優質的薪酬；並建立與外部利害關係人順暢的溝通管道。 ■ 員工薪資：提供合理的薪資待遇，並依據公司章程規定給予適當的員工分紅。 ■ 員工福利：提供完善的福利措施，由職工福利委員會依據規定提供相關傷病急難救助。 ■ 工作環境：建立多元和尊重包容的工作環境，不容許有騷擾情事發生，並提供防治機制依規處理。 ■ 健康安全：禁止強迫勞動，確保員工的身體和精神健康，提高員工自我保護安全意識。 ■ 培訓發展：舉辦教育訓練課程，協助員工提高專業知識與能力。 ■ 禁止童工：遵守國際人權標準，禁止錄用童工。 ■ 溝通管道：建立與外部利害關係人順暢的溝通管道。	
採取行動	1. 配合法令規定，建立完善的請假管理辦法。 2. 舉辦年度員工旅遊，鼓勵員工積極參加團體活動。 3. 調整員工薪資，高於法令規定最低薪資。 4. 公司辦理現金增資作業，開放讓員工依照規定來認購。 5. 公司相關措施辦法內容，除內部網路公告外另以書面刊登於佈告欄。	
追蹤評核機制	1. 每年透過內部稽核作業檢視執行結果並進行改善。 2. 外部輔導機構針對專案進行督導整合，在規定時程內完成作業。 3. 每月發布品牌單位業績目標達成結果，以提升自我監督管理機制。 4. 每半年召開勞資動員會議進行雙向溝通。 5. 每季召開職工福利委員會會議檢視成果與優化相關員工福利措施。	
管理目標	短期目標（3年以內）	中長期目標（3年以上）
	■ 各項勞動條件均符合政府法令規範。 ■ 禁止發生違反性平、騷擾之不法行為。 ■ 降低內部員工離職率並低於20%。 ■ 職缺招募達成率高於80%。 ■ 每年新進人員培訓率達成100%。 ■ 完成修正以年度盈餘提撥一定比率為基層員工調整薪資或分派酬勞之規範。	■ 持續維護良好勞雇關係，提升留停復職率。 ■ 各項勞動條件均符合政府法令規範。 ■ 禁止發生違反性平、騷擾之不法行為。 ■ 降低內部員工離職率並低於10%。 ■ 職缺招募達成率高於90%。 ■ 每年新進人員培訓率達成100%。
年度績效	■ 未發生任用未成年人之情事。 ■ 未發生違反性平、騷擾之不法行為。 ■ 未發生員工申訴案件。 ■ 滿心位於新北市五股區，周邊為泰山、新莊、蘆洲、三重及林口等地區。為了增進社區認同，公司2024年度的新進員工中，共有14位來自上述地區的員工。 ■ 2024年職工福利委員會辦理國內員工旅遊，共4梯次，參加員工共116人次。	
利害關係人的參與	員工：公司在開放空間設置有佈告欄，並利用電子信箱公告訊息讓員工知悉。2024年召開職工福利委員會會議四次，各部門所代表的福利委員會委員均可在會議中對公司福利措施提出檢討與建議。另外公司舉辦內部員工動員會議二次，所有員工均參與其中。	

6.1.1 人力結構

截至2024年12月31日，滿心企業總員工人數為700人，全員皆為正職員工，並無非正職員工（定期契約勞工），報導期間內及報導期間與前期比較，員工總人數沒有重大顯著波動。

滿心企業的營業據點位於台灣，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達99.71%以上。滿心企業確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從

未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。

滿心企業重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為12：88，由於百貨專櫃人員服務性質關係多以女性員工為主，故女性員工比例較男性高。

2024年員工人力結構

類別	組別	男性		女性		小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比
勞雇合約	正職員工	82	11.71%	618	88.29%	700	100%
	非正職員工	0	-	0	-	0	-
	無時數保證的員工	0	-	0	-	0	-
勞雇類型	全職員工	82	11.71%	618	88.29%	700	100%
	兼職員工	0	-	0	-	0	-

- 註：1. 員工人數截至2024年12月31日，以實際員工人數統計計算。
 2. 統計涵蓋範圍為滿心企業股份有限公司台灣總部及各營運據點。
 3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。
 4. 截至2024年12月31日，滿心企業除700位員工外，2024年無雇用非員工的工作者。

6.1.2 治理單位與員工的多元化

治理單位（董事會）成員之分布

董事會成員分布		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
男	<30 歲	0	0	0	0	0	0
	30~50 歲	0	0	0	0	0	0
	>50 歲	8	89%	8	89%	8	89%
女	<30 歲	0	0	0	0	0	0
	30~50 歲	0	0	0	0	0	0
	>50 歲	1	11%	1	11%	1	11%

各項員工類別的員工百分比

管理階層為部門及品牌單位等副理級（含）以上主管

員工類別	性別	年齡	2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	佔全體員工比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)
管理階層	男	<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		30~50 歲	6	0.99%	4	0.63%	6	0.86%
		>50 歲	14	2.31%	16	2.52%	15	2.14%
	女	<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		30~50 歲	8	1.32%	6	0.95%	7	1.00%
		>50 歲	4	0.66%	6	0.94%	7	1.00%
非管理階層	男	<30 歲	13	2.14%	13	2.05%	16	2.28%
		30~50 歲	34	5.61%	36	5.67%	37	5.29%
		>50 歲	7	1.15%	7	1.10%	8	1.14%
	女	<30 歲	51	8.42%	47	7.40%	45	6.43%
		30~50 歲	342	56.44%	347	54.65%	382	54.57%
		>50 歲	127	20.96%	153	24.09%	177	25.29%
總計			606	100%	635	100%	700	100%

員工多元共融

滿心企業重視員工多元性，在進用身心障礙員工方面，依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計，以符合《身心障礙者權益保障法》規定人數。公司透過政府就業輔導機構或人力銀行等管道尋求，於2024年依法應僱用7名，實際年底在職的身心障礙員工為7名，符合法令規範。對於身心障礙員工，於報到前，公司針對個人狀況，協助了解上下班動線、工作流程等實際情形，提供

適當協助、設備及工作環境，給予友善的職場環境，讓其能安心工作，進而發揮所長。另對具原住民身分之員工，未因其身分而有不同之對待，亦與其他一般員工享同等之福利。公司尊重所有不同族群的文化習俗，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。2024年滿心年底在職的原住民身分員工為2名，其中一名為管理階層主管人員。

管理階層為部門及品牌單位等副理級（含）以上主管

員工類別	多元化指標	性別	年齡	2022 年		2023 年		2024 年	
				人數	佔全體員工比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)
管理階層	原住民	男	>50 歲	1	0.17%	1	0.16%	1	0.14%
非管理階層	原住民	男	30~50 歲	0	0	0	0	1	0.14%
	身心障礙者	男	30~50 歲	1	0.17%	1	0.16%	1	0.14%
			>50 歲	1	0.17%	1	0.16%	1	0.14%
		女	30~50 歲	1	0.17%	1	0.16%	2	0.29%

6.1.3 新進員工和離職員工

員工為公司最重要的資產也是企業成長最主要的動能之一。在新進人員報到後，實施新人教育訓練，課程內容包括企業文化之經營理念、公司部門組織工作、公司福利措施、誠信經營與道德規範、人事規章制度、人權政策管理規範、工作環境衛生與交通安全法令規定等基本須知，以協助新進人員熟悉並快速適應工作環境。2024年公司包括內部員工與專櫃人員之所有新進員工計185位，較前一年度190位，減少約2.63%；離職員工計139位，較前一年

度152位，下降約8.55%。2024年公司總新進率為26.43%；較前一年度總新進率29.92%為低；總離職率為19.86%，亦較前一年度總離職率23.94%為低。顯示近年來欲從事百貨零售業而進入本公司的求職者還是偏穩定持平，另經過公司提供高於法定薪資待遇及優化福利措施下，使滿心的人力結構維持穩定。此外，公司透過人力銀行與同仁介紹招募適合的人才進入公司發揮其所長，奠定滿心公司永續經營的良好基礎。

新進員工和離職員工統計

年份	年齡	新進員工				離職員工				年底在職總 員工人數	合計 新進人數	總新進率 (%)	合計 離職人數	總離職率 (%)
		男	%	女	%	男	%	女	%					
2022 年	<30 歲	5	3.35%	32	21.48%	6	4.38%	27	19.71%	606	149	24.59%	137	22.61%
	30~50 歲	6	4.03%	80	53.69%	7	5.11%	67	48.90%					
	>50 歲	0	-	26	17.45%	2	1.46%	28	20.44%					
2023 年	<30 歲	11	5.79%	28	14.74%	8	5.26%	16	10.53%	635	190	29.92%	152	23.94%
	30~50 歲	9	4.74%	113	59.47%	10	6.58%	93	61.18%					
	>50 歲	0	-	29	15.26%	0	-	25	16.45%					
2024 年	<30 歲	7	3.78%	29	15.68%	5	3.60%	28	20.14%	700	185	26.43%	139	19.86%
	30~50 歲	13	7.03%	102	55.13%	7	5.04%	71	51.08%					
	>50 歲	0	-	34	18.38%	1	0.72%	27	19.42%					

- 註：1. 總新進率(%)=當年度合計新進人數/當年底在職總員工人數
2. 總離職率(%)=當年度合計離職人數/當年底在職總員工人數
3. 此數據統計範圍為滿心企業股份有限公司

6.1.4 員工訓練與培育

每名員工每年接受訓練的平均時數-依員工類別、層級分類

單位: 小時

	2022 年			2023 年			2024 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
不同層級平均上課時數									
管理階層	14.00	12.66	13.48	10.80	10.50	10.68	11.14	10.28	10.80
非管理階層	9.78	9.83	9.81	8.21	8.27	8.25	7.05	8.38	7.95
不同員工類別平均上課時數									
辦公室人員	11.21	10.30	10.69	9.10	8.61	8.82	8.45	8.65	8.58

註：1. 上述統計資料均以辦公室人員為主：包括管理部、財務部、商品部、電子商務部、企劃部、營業部、倉儲、秘書等。
2. 上述統計資料均排除人權議題訓練、新進人員訓練與外部課程訓練。
3. 管理階層為部門及品牌單位等副理級（含）以上主管
4. 公司的專櫃人員會參與相關百貨公司提供的教育訓練，因此本公司未有針對其受訓時數作出統計。辦公室人員訓練時數如下表。

2024年辦公室人員訓練時數-依性別分類

單位: 小時

男		女	
總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
516	8.45	840	8.65

提升員工職能及過渡協助方案

2024年員工發展訓練計劃

員工發展/訓練計劃	計劃描述	量化成果	員工參與比例
新進人員教育訓練	協助新進人員熟悉並快速適應工作環境，舉辦新進人員教育訓練課程，課程內容包括企業文化之經營理念、公司部門組織工作、公司福利措施、誠信經營與道德規範、人事規章制度、人權政策管理規範、工作環境衛生與交通安全法令規定等基本須知。	共舉辦 3 次，每次 3 小時。	2024 年在職新進人員受訓人員應為 34 位，計 102 人時。實際參加 26 位，約 76%；受訓時數計 78 人時，約 76%。
職業安全衛生訓練	舉辦消防急救安全維護課程，內容包括通報消防單位、廣播逃生通知、急救醫療措施、逃生路線說明、滅火器演練使用等講習。	共舉辦 2 次，每次 3 小時。	2024 年受訓人員應為 38 人次，計 114 人時。實際參加 35 人次，約 92%；受訓時數計 105 人時，約 92%。
員工在職訓練	因應公司各部門業務須要及專業從業人員之法令規範要求等，申請參加外部機構所舉辦的專業認證課程，課程範圍涵蓋最新財會法令規範、資通安全講習、企業永續發展與碳排放規定講習、證交法規修訂規範等內容。	共參加外部 14 堂課程，每堂課時數約 3 小時至 12 小時。	2024 年受訓人員為 23 人次，受訓時數共計 84 人時。課程費用申請總計 39,200 元。
外國語文進修補助	為鼓勵同仁持續增進外國語文能力，員工參加外部合法語文機構及大專院校所開設的語文進修課程，公司補助其進修報名費用。另外，員工如果參加並通過日本語能力試驗（ JLPT ）者，公司除全額補助其考試報名費外，亦會依通過的等級發予不同的獎金，以資鼓勵。	員工自行參加外部合法語文機構及大專院校語文進修課程。	

此外，針對年滿65歲退休之高階管理者，公司會考量其專業能力與實際需求，透過雙方協商安排以一年一聘方式，繼續留下服務，傳承其經驗與專

業技術。另，針對終止勞雇關係之員工，公司會依法給與謀職假，協助員工於離職日前這段期間，尋找適合的新工作。

6.1.5 員工績效管理

滿心為使公司營運目標與主管及員工之績效目標一致，建立績效評核辦法方式，包括公司內部營業部門品牌單位主管與人員以上下半季訂定各自負責的營業目標達成率、商品消化率、毛利率等為考核評分依據，並於每月依據達成情形與同仁溝通，能夠即時修訂方向，進而提升競爭力與團隊整體績效；其他非品牌單位等內部人員與專櫃人員，則依其年度工作表現、出缺勤狀況、溝通協調表現、對公司貢獻度、人際關係、團隊合作等依據由直屬主管考核作為評估分數之考量。而最終員工考核成績則做為發放年終獎金及升遷之參考，其所有員工考

核成績均由人事單位，送呈總經理與董事長核簽後予以密存，不予公開。

本公司聘雇的員工均為全職的正職人員，公司為求以公平、公正、合理考核員工之工作表現及品行，於每年11月時進行績效考核以檢視成果。全體同仁除入職未滿三個月新進人員外，其他同仁皆依職級及前述原則接受考核，並無依性別不同而做區分。本公司2024年度員工總數為700人，完成績效考核的員工為672人，約96%，剩下28人因入職未滿三個月，因此未參與考核。

2024年員工績效考核情形

依層級分類	績效考核人數			績效考核人數佔全體員工比例
	男	女	小計	
管理階層	21	14	35	5%
非管理階層	56	581	637	91%
依員工類別分類	績效考核人數			績效考核人數佔全體員工比例
	男	女	小計	
辦公室人員	60	97	157	22%
專櫃人員	17	498	515	74%

- 註：1. 管理階層為部門及品牌單位等副理級（含）以上主管
2. 辦公室人員指包括管理部、財務部、商品部、電子商務部、企劃部、營業部、倉儲、秘書等。專櫃人員指各百貨專櫃據點銷售人員
3. 此數據統計範圍為滿心企業股份有限公司

6.1.6 員工權益與福利

人權政策

滿心企業為善盡企業社會責任，保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權與相關權益，遵循本國勞動法規及支持國際人權公約，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」與「聯合國經濟、社會和文化權利國際公約」之相關規範，制定本公司人權承諾與政策，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，據此充分保障員工之合法權益與提升

利害關係人之人權意識。對於合作廠商，亦以相同原則期許並要求合作廠商符合本承諾的基本精神。依據本公司的營運特性，關注以下議題，並採取相關行動方案實踐，透過這些承諾與政策，本公司展現實踐的意圖並將其融入商業策略、公司文化與日常營運的一部分。本公司人權管理政策及具體方案請參閱本公司網站〈投資人專區〉。



人權	勞工	環境
1. 在企業影響所及的範圍內，支持並尊重國際人權。 2. 遵守政府環安、衛生及勞動相關法令規定，保障員工合法權益，不得有危害勞工基本權利之情事。	1. 不限制員工結社自由，並有效承認集體協商之權利。 2. 不強迫、不強制員工勞動。 3. 不聘僱、不支持雇用童工。 4. 性別平等與多元雇用，不因種族、年齡、政治取向及宗教信仰等而歧視或勞動差別待遇。	1. 採取善盡企業環境責任的做法，建構友善環境，減少碳排放量，節能減廢。 2. 預防職業災害與疾病，保障員工工作中的安全及維護員工健康。

人權盡職調查流程

本公司人權管理政策及具體方案摘要如下，未來，公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的

可能性，且為了落實企業尊重人權理念，滿心恪遵國內勞動暨相關法規，預計將於2025年規劃並制定人權盡職調查流程。

人權管理政策	具體方案
▶提供安全與健康的工作環境 ▶協助員工維持身心健康及工作生活平衡 ▶落實員工績效與薪資平衡發展	● 提供員工舒適的環境，詳「員工人身安全與工作環境」相關說明。 ● 中午休息時給予同仁充足午休時間。 ● 給予新進入職員工保障薪資並適度調整。 ● 依社會環境景氣影響適時做出調薪方案。 ● 完整及暢通之升遷管道。
▶禁止強迫勞動並遵守政府勞動法令	● 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
▶合作廠商落實遵守法規	● 期許並要求合作廠商符合尊重人權承諾的基本精神。
▶人權保障相關訓練與宣導	● 2024 年針對同仁實施人權保障相關訓練，共計 266 人次參加，總時數為 557 人時。2021~2024 年相關訓練總時數 1,992 人時。

團體協約

滿心無成立工會和集體協商協定，但定期透過勞資相關行政會議及多元方式與員工溝通，且本公司職工福利委員會與退休金監督委員會均定期召開會議正常運作，討論並提供員工應有之福利。

未來公司將持續與員工保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

關於營運變化的最短預告期

公司有下列情形時，得資遣有關員工	資遣員工其預告期依法規定如下
1.公司業務緊縮或歇業或轉讓。 2.業務性質變更，有減少人員之必要，又無適當工作轉換。 3.員工對於所擔任之工作經溝通後確認不能勝任。 4.其他因素。	1.在同一公司繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。 2.在同一公司繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。 3.在同一公司繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

本公司聘雇員工以台灣居民為主，雇用當地居民為高階管理階層的比例為100%。男性高階管理階

層佔58%，女性高階管理階層佔42%。

項目	高階管理階層	
	男	女
雇用當地居民為高階管理階層人數	7	5
高階管理階層總人數	12	
比例	58%	42%

- 註： 1. 高階管理階層是指協理級（含）以上主管
 2. 當地是指台灣
 3. 重要營運據點為滿心企業股份有限公司於台灣的據點

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

人才是企業的重要資本，為吸引及留任人才，滿心公司提供具競爭力的薪資與完善的福利，包含優渥的本薪、津貼、員工獎金及酬勞等，並達到績效目標時，給予員工相對應的獎金，並每月與員工分享營運成果，提升士氣。員工個人薪酬依其工作職責與專業技能等核給，獎金及員工酬勞為綜合個人工作績效表現及貢獻度予以獎勵。薪資、福利、

考核、升遷等，均以人權理念做為客觀考量依據，不會因員工的性別、種族、膚色、宗教、黨派、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、身心障礙、血型、星座等為由，而有差別待遇。公司期望用透明的薪酬、福利與晉升制度，將企業營運績效回饋予員工，讓員工更有動力創造最大產值。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

營運據點：台灣	2022 年			2023 年			2024 年		
員工類別	薪資	獎金	總薪酬	薪資	獎金	總薪酬	薪資	獎金	總薪酬
管理階層	2.18 : 1	2.09 : 1	2.17 : 1	2.39 : 1	2.21 : 1	2.36 : 1	2.12 : 1	1.84 : 1	2.08 : 1
非管理階層	0.12 : 1	0.26 : 1	0.12 : 1	0.12 : 1	0.32 : 1	0.13 : 1	0.11 : 1	0.24 : 1	0.12 : 1

- 註： 1. 總薪酬=薪資+獎金
 2. 表格內薪酬比例女性薪酬皆為1
 3. 管理階層為部門及品牌單位等副理級（含）以上主管
 4. 公司任職人員中，專櫃人員佔大多數且為女性居多，故於上述非管理階層男女薪酬比落差較大

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

滿心公司不因員工性別、年齡、種族等因素影響，制訂公平與合理的薪酬制度。而且公司年度調薪時，會由管理部分析參考社會經濟指標及政府軍公教人員與同業調薪幅度，由董事長針對公司整體統一擬定調幅百分比後，送請公司薪資報酬委員會

審議，並經董事會核定同意後執行之。2024年疫情趨緩後，百貨業績回復水準，公司營收亦較前一年高，後續將考量依物價水平，提升員工薪酬。2024年，基層人員的起薪水準較台灣基本工資高。

與台灣基本工資比較

項目	女	男
當地基本工資（新台幣元）	27,470	27,470
基層人員的起薪水準（新台幣元）	32,000	32,000
基層人員的起薪水準與當地基本工資之比例	1.16	1.16

- 註： 1. 滿心企業員工不因性別、職務及營運據點的不同，其基本起薪均為新台幣32,000元，高於法定最低薪資
 2. 重要營運據點為滿心企業股份有限公司於台灣的據點

員工福利

提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	退休制度												
滿心企業提供完善的各項福利措施，並視經營績效及員工工作考核情形發給年終獎金。其相關福利措施如下所述： ■ 保險：包括勞工保險、全民健保、團體意外險、職災保險。 ■ 膳食：免費提供營養衛生之午餐及香醇咖啡供應。 ■ 出差：提供員工國內外出差交通費、住宿費、伙食費等補助。 ■ 績效：給予抽成獎金、目標獎金、績效獎金、年終獎金。 ■ 優惠：購買商品提供員工優惠折扣。 ■ 交通：每日上班時間公司交通車搭乘，並有停車費補助。 ■ 通訊：手機聯繫使用電信費補助。 ■ 制度：享有育嬰假、生理假、防疫照顧假等法令規定假別。 ■ 留職：員工因個人因素經核准給予留職停薪，保障其工作。 ■ 持股：公司現金增資提供員工有認購權利。 ■ 退休：依規定提出申請，公司則提撥退職職金。 ■ 職工福利委員會各項福利：婚喪喜慶補助、傷病急難救助、生日禮金、員工旅遊補助、語言進修補助等。	本公司舊制勞工退休金係依《勞動基準法》規定提撥退休準備金，並成立勞工退休準備金監督委員會執行監核，於每年年底委請精算師精算，確保足額提撥以保障員工權益，2024 年有 1 位員工申請退休，已依法規核撥退休金，截至 2024 年底舊制退休金專戶餘額計 17,680 仟元，足額提撥可滿足目前相關員工退休之需求。 另配合《勞工退休金條例》(以下簡稱「新制」)之實施，凡選擇新制或新制施行後到職之員工改採確定提撥制，公司按月提撥員工每月薪資 6%，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6% 不等之退休金，2024 年有 125 位員工參與此自願提撥，提撥至勞保局的個人勞工退休金專戶。 單位：新台幣仟元 <table><tr><th>項目</th><th>2022 年</th><th>2023 年</th><th>2024 年</th></tr><tr><td>確定福利計畫-淨確定福利負債</td><td>4,921</td><td>5,613</td><td>2,212</td></tr><tr><td>確定提撥計畫-提撥金額</td><td>17,026</td><td>18,119</td><td>21,117</td></tr></table>	項目	2022 年	2023 年	2024 年	確定福利計畫-淨確定福利負債	4,921	5,613	2,212	確定提撥計畫-提撥金額	17,026	18,119	21,117
項目	2022 年	2023 年	2024 年										
確定福利計畫-淨確定福利負債	4,921	5,613	2,212										
確定提撥計畫-提撥金額	17,026	18,119	21,117										

育嬰假

本公司為了讓員工可以安心生育，遵循勞基法與性別工作平等法等法令規範，實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭照顧中取得平衡。並

於員工留職停薪期滿後，儘量安排回任原單位與職務，協助員工重新適應職場作業環境。2024年度申請育嬰假留職停薪者計4位。

育嬰假統計	2022 年		2023 年		2024 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數	0	10	0	11	0	5
當年度實際育嬰假申請人數	0	10	0	10	0	4
申請率	-	100%	-	91%	-	80%
請育嬰假者於當年度應復職人數	0	10	0	10	0	4
當年度實際復職人數	0	0	0	2	0	1
復職率	-	0%	-	20%	-	25%
上一年度復職人數	0	0	0	0	0	2
上一年度復職滿一年人數	0	0	0	0	0	1
留任率	-	-	-	-	-	50%

註：此數據統計範圍為滿心企業股份有限公司。



社會共融

7.1 社會關懷

HAZZYS X 祥育啟智教養院

滿心企業希望結合消費者的力量，與消費者共同為社會盡一份心力，2024年與桃園祥育啟智教養院共同舉辦品牌舊衣回收社會公益活動，我們設定目標希望收集到60件冬衣外套，為寒冬送暖，傳遞愛心。

在這次活動中，我們透過品牌專櫃人員的宣傳，並在櫃上設置POP說明活動內容，讓消費者能夠清楚了解我們的愛心舉動，並邀請他們一起參與。我們希望顧客將家中不再穿著且約八成新的品牌衣物經清理後，透過百貨公司專櫃管道，將衣物送到品牌專櫃，由專櫃人員統一整理，再由品牌主

管親自送交至教養院。經過品牌消費者共襄盛舉參與，我們總共收集到約100件衣物，超出活動設定的目標。

在這過程中，一般消費者可能會再三考量，但品牌忠誠的顧客則相當踴躍參與。我們也請專櫃人員對有意願的顧客多加說明活動的本質與意義，讓更多人了解並參與這項有意義的活動。未來，公司會繼續與相關社福機構合作，為弱勢團體謀福利，善盡社會責任。



URBAN FASHION LADIES



附 錄

GRI索引表

使用聲明：滿心企業股份有限公司已依循GRI 準則報導2024年1 月1 日至2024年12 月31 日期間內的內容。

GRI使用版本：GRI 1：基礎 2021

GRI行業準則應用：不適用GRI 行業準則

組織及報導實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	1
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4 資訊重編	關於本報告書	1
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	1
活動與工作者			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	4
	2-7 員工	6.1 人才任用及留才	36
	2-8 非員工的工作者	6.1 人才任用及留才	36
治理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	2
策略、政策與實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	2.1 永續策略主軸與目標	8
	2-24 納入政策承諾	2.1 永續策略主軸與目標	8
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 公司治理及誠信經營	18
		3.2 營運策略與經濟績效	25
		4.1 產品品質與客戶服務	28
		5.1 氣候變遷與調適	32
		6.1 人才任用及留才	36
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 永續策略主軸與目標	8
	2-27 法規遵循	3.1 公司治理及誠信經營	18
	2-28 公協會的會員資格	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	4
利害關係人議合			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人及溝通議合	14
	2-30 團體協約	6.1 人才任用及留才	36

重大主題揭露			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	11
	3-2 重大主題列表	2.3 重大主題及價值鏈邊界表	14
公司治理及誠信經營			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 公司治理及誠信經營	18
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1 公司治理及誠信經營	18
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1 公司治理及誠信經營	18
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1 公司治理及誠信經營	18
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	3.1 公司治理及誠信經營	18
營運策略與經濟績效			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 營運策略與經濟績效	25
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 營運策略與經濟績效	25
	201-4 取自政府之財務援助	3.2 營運策略與經濟績效	25
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	3.2 營運策略與經濟績效	25
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	3.2 營運策略與經濟績效	25
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.2 營運策略與經濟績效	25
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	3.2 營運策略與經濟績效	25
產品品質與客戶服務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 產品品質與客戶服務	28
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 產品品質與客戶服務	28
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 產品品質與客戶服務	28
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.1 產品品質與客戶服務	28
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.1 產品品質與客戶服務	28
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 產品品質與客戶服務	28
氣候變遷與調適			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 氣候變遷與調適	32
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷與調適	32
人才任用及留才			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.1 人才任用及留才	36
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.1 人才任用及留才	36
GRI 202：市場地位 2016	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	6.1 人才任用及留才	36
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 人才任用及留才	36
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1 人才任用及留才	36
	401-2 提供給全職員工的福利	6.1 人才任用及留才	36
	401-3 育嬰假	6.1 人才任用及留才	36
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1 人才任用及留才	36
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	6.1 人才任用及留才	36
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1 人才任用及留才	36
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1 人才任用及留才	36
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	6.1 人才任用及留才	36
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 人才任用及留才	36

其他 GRI 特定主題揭露			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
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	4.2 客戶關係與隱私保護	30
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2 能源管理	34
	302-3 能源密集度	5.2 能源管理	34
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.3 溫室氣體排放管理	35
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.3 溫室氣體排放管理	35
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3 溫室氣體排放管理	35

作業辦法附表二 - 氣候相關資訊

項次	項目	報告書章節 / 說明	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	5.1 氣候變遷與調適	32
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	5.1 氣候變遷與調適	32
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷與調適	32
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	5.1 氣候變遷與調適	32
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未採用氣候變遷之情境分析，未來將參考國內外知名機構出具的產業風險評估和經濟情勢分析報告，將本公司產業的環境及社會風險因素納入各產業風險的等級考量範圍，包括新興環境或社會因素對本行業趨勢的影響、氣候轉型風險成本及產業進入壁壘等。期望透過總體檢視各營業點，從多元角度分析不同時間點和不同情境下與氣候相關的財務衝擊。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2024 年，滿心尚未制定具體的轉型計畫或相關指標與目標。然而，我們未來將針對鑑別出的氣候相關風險與機會，進行全面的評估，並根據公司的具體情況，建立相應的專案來應對這些挑戰和機遇。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價工具，但為順應國際減碳趨勢，響應「科學減碳、碳權有價」的概念，未來將參考「CDP 碳揭露專案」中的碳價範圍，結合公司內部歷史減碳成效及未來潛在的減碳成本（如汰換節能設備），將每一個節能改善行動計畫的投入與產出納入碳價參數進行計算。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	本公司在 2024 年尚未設定具體的氣候相關目標，也未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）來達成這些目標。 本公司未來將依路徑圖規劃於 2028 年揭露溫室氣體確信情形，並設定公司短中長期規劃，透過落實使用節能設備並實際使用再生能源（綠電）等作為以減少溫室氣體範疇一及範疇二之排放量。	-
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	請見下方表格	-

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

- 1-1-1 溫室氣體盤查資訊
- 1-1-2 溫室氣體確信資訊

本公司依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於2026年揭露盤查資訊，並不晚於2026年為基準年，揭露2027年度減量目標、策略及具體行動計畫。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於2026年揭露盤查資訊，並不晚於2026年為基準年，揭露2027年度減量目標、策略及具體行動計畫。

 **滿心企業股份有限公司**
MUNSIN GARMENT CORP.

總公司：新北市五股區五權六路18號

電話：02-22997755

免付費客服專線：0800-097755

www.munsin.com.tw