

2024

POYA 寶雅

永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



關於我們的報告書

本報告書為寶雅國際股份有限公司(以下簡稱「寶雅」)所發行之第 12 本「永續報告書」，係依循全球永續性報告書協會(Global Report Initiative,GRI)所公布的 GRI 準則(2021 版)與國際永續準則委員會(International Sustainability Standards Board, ISSB)發布之 SASB 準則揭露行業指標資訊《專業零售商和分銷商》編製而成。

本報告書說明 2024 年寶雅在環境、社會、公司治理面向的相關成果與未來規劃，透過重大性評估流程，篩選出寶雅適用之重大主題，期望為所有利害關係人創造最大綜效，落實企業永續發展。

報告書期間、邊界與數據

寶雅固定每年一次揭露永續發展相關績效，本報告書揭露期間為 2024 年(2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止)。本報告書財務資訊業經會計師查核，本報告書報導範圍及期間與會計師簽證之財務報告一致，為提高資訊完整度，部分內容回溯至過往相關績效；本報告書涵蓋邊界以寶雅於台灣的營運據點、總公司及物流中心為揭露範疇。寶雅深耕台灣，並無海外營運據點、分公司或物流中心。

報告書管理與確信

本報告書由各部門主管檢視各章節內容之正確性，並經永續發展管理委員會審定後，每年定期向董事會報告企業永續發展年度執行成果。本報告書將以中英文兩種版本，揭露於本公司網站(<http://www.poya.com.tw/>)及 MOPS 公開資訊觀測站。本報告書委託資誠聯合會計師事務所(PwC)按照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」及 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」，針對所選定指標執行獨立有限確信(limited assurance)，確信報告附於本報告書附錄。

本報告書聯絡單位

連絡單位：寶雅國際股份有限公司 財會處

地址：台南市中西區民族路三段 74 號

電話：+886-6-2411000

E-mail：fin888@poya.com.tw

上次報告書發布日期：2024 年 7 月

本次報告書發布日期：2025 年 8 月

官方網站：



(中文)



(English)

目錄 Table of Contents

前言

關於我們的報告書	1
----------	---

經營者的話	3
-------	---

聯合國永續發展目標 SDGs	5
----------------	---

永續亮點績效	7
--------	---

01 永續管理	8
---------	---

1.1 永續發展委員會	9
-------------	---

1.2 重大性評估	10
-----------	----

1.3 利害關係人溝通	13
-------------	----

1.4 重大主題說明	16
------------	----

02 公司治理	19
---------	----

2.1 公司簡介	20
----------	----

2.2 產業及財務概況	21
-------------	----

2.3 公司治理	23
----------	----

2.4 風險管理	27
----------	----

2.5 法令遵循	29
----------	----

03 商品	30
-------	----

3.1 供應鏈管理	31
-----------	----

3.2 商品管理	32
----------	----

3.3 商品策略	34
----------	----

3.4 消費者關係	35
-----------	----

04 人才	37
-------	----

4.1 人力資源	38
----------	----

4.2 訓練發展	40
----------	----

4.3 薪酬福利	44
----------	----

4.4 員工健康	45
----------	----

05 環境	47
-------	----

5.1 溫室氣體	48
----------	----

5.2 能源管理	51
----------	----

5.3 資源管理	52
----------	----

5.4 氣候變遷	55
----------	----

5.5 物流管理	57
----------	----

06 公益	59
-------	----

6.1 海洋保護	60
----------	----

6.2 陸地生態	62
----------	----

6.3 人才培育	62
----------	----

6.4 社區關懷	62
----------	----

附錄

附錄.一 2022~2024 年歷年績效	64
----------------------	----

附錄.二 中長期目標及 2024 年達成狀況	66
------------------------	----

附錄.三 GRI 內容索引表	67
----------------	----

附錄.四 SASB 永續會計準則對照表	72
---------------------	----

附錄.五 TCFD 揭露對照表	73
-----------------	----

附錄.六 確信項目彙總表&會計師有限確信報告	74
------------------------	----

附錄.七 溫室氣體聲明會計師有限確信報告	79
----------------------	----

附錄.八 網際網路購物包裝材料會計師有限確信報告	81
--------------------------	----

經營者的話

2024 年全球經濟受地緣政治及貿易政策影響，市場不穩定。面臨外部環境不確定性，寶雅持續專注本身體質改善提升韌性，不斷透過市場定位差異化、提升服務力及品類發展計畫，結合發展全通路策略，提升營運績效。

在全體經營團隊及所有同仁努力下，截至 2024 年底，寶雅全台店數達 420 家，全年營收 236 億，稅後淨利 28 億，展現穩健的經營成果與成長動能。同時，我們積極落實環境、社會與公司治理策略，並榮獲第十一屆公司治理評鑑前 5% 的肯定。展望未來，寶雅將持續深化環境保護 (E)、社會責任 (S) 與公司治理 (G) 三大策略領域，實踐企業責任，推動永續發展。

環境保護 (E)

面對全球氣候變遷議題，寶雅積極落實資源效率提升、能源節約與環境保護的綜合策略。我們已成立溫室氣體盤查小組，全面推動碳盤查制度建構與內部管理流程優化，並定期向董事會報告進度。寶雅早於法規規定，於 2023 年提前完成溫室氣體盤查並通過第三方查證；2024 年更透過導入節能用電與一級節能設備，使單店平均用電下降 2%，同時用水強度亦下降 8%。

針對氣候變遷帶來的風險與機會，寶雅依據 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構，系統性揭露治理機制、策略規劃、風險管理及目標績效，以強化企業應對氣候變遷的能力與透明度。

此外，寶雅亦於 2024 年響應聯合國永續發展目標 SDGs 15《保育及永續利用陸域生態系》，正式發布《生物多樣性與不毀林聲明》，承諾減少營運活動對生態環境的影響，避免濫伐森林並積極保護自然生態系統。

為邁向更具系統性的減碳與環境管理，寶雅訂定短、中、長期的環境目標：

- 短期目標：減少包裝材料使用，優先採用原箱或可回收再利用之循環箱出貨，減少資源浪費與碳足跡。
- 中期目標：推動供應商合作夥伴共同減少碳排放量，建構更具韌性的永續供應鏈。
- 長期目標：以「淨零排放」為終極目標，逐步實現企業與環境共存共榮的願景。

社會責任 (S)

寶雅深信企業的價值來自與社會的緊密連結。2024 年，我們投入新台幣 248 萬元於海洋保育、人才培育與社區關懷等面向，積極推動社會參與及正向文化建構。

具體行動方面，寶雅攜手澎湖科技大學執行「守護澎湖海洋暨培育海洋觀光特色人才計畫」，並與多所大專院校合作推動門市實習與公益專案，鼓勵年輕世代實踐社會關懷。寶雅透過品牌影響力回饋社會，將企業責任內化為日常行動，為社會福祉貢獻心力。

公司治理 (G)

寶雅持續深化公司治理，健全董事會功能，提升經營透明度。2024 年，我們委託外部專業獨立機構執行董事會績效評估，評估結果顯示董事會整體運作良好；同時，於董事會下設立永續發展委員會與風險暨資安管理小組，強化重大風險辨識與監督，降低營運風險。

資訊揭露方面，我們提供投資人即時、正確且完整的資訊，並將董事會及各功能性委員會之成員組成、運作情形與績效等資訊透明揭露於官方網站。此外，我們將每年編制永續報告書並接受第三方確信，作為公司自我檢視與持續改善的重要依據。

展望未來

寶雅持續秉持核心價值「成為顧客更喜歡的寶雅」，深化 ESG 策略與實踐，強化綠色營運、擴大社會參與，共築永續生活。未來，我們將以更具責任感與前瞻視野的態度，穩健邁向具永續競爭力的零售品牌。

寶雅國際 總經理

陳 宗 成



THE GLOBAL GOALS

For Sustainable Development

聯合國永續發展目標SDGs

寶雅對應 SDGs 之計畫與成果

對應章節

1 消除貧窮



目標 1 消除貧窮-關懷弱勢，共築無貧社會

積極投入資源關懷經濟弱勢族群，透過捐助「創世社會福利基金會」等公益組織，實質支持社會安全網的建構。同時藉由參與及推動多元公益活動，提升消費者與社會大眾對貧窮議題的認識與關注，促進共融社會的形成，攜手邁向無貧、尊嚴與希望並存的未來。

6.4 社區關懷

3 健康與福祉



目標 3 健康與福祉-打造安全職場，促進全民健康

透過每年定期為全體員工提供健康檢查及團體保險，系統性守護員工身心健康與職場安全，營造健康安心的工作環境。同時贊助「順發×港都公益路跑」活動，鼓勵大眾透過「全民公益運動」關注健康議題，從個人健康推展至社會關懷，實踐企業與社會共好的永續理念。

4.4 員工健康

4 優質教育



目標 4 優質教育-推動終身學習，培育永續人才

持續推動員工專業成長與終身學習，透過定期舉辦多元教育訓練課程，全面強化職能發展與工作效能。2024 年內部教育訓練總時數達 14,103 小時，外部安全訓練總時數達 1,155 小時，顯示公司對人才培育的高度重視，並以實際行動打造學習型組織，提升整體競爭力與永續經營能力。

04 人才

5 性別平權



目標 5 性別平權-打造安心職場，保障性別權益

秉持尊重與平等的核心價值，致力打造無歧視的工作環境。寶雅設立「員工不法侵害與性騷擾申訴專區」，並制定《性別工作平等辦法》等規章制度，提供清晰且具體的處理機制，確保員工免於性騷擾、暴力及其他侵害行為，全面保障性別權益與工作尊嚴，落實多元共融之職場文化。

4.2 訓練發展

8 就業與經濟成長



目標 8 就業與經濟成長-穩健成長，實踐體面就業

寶雅於 2024 年實現營收 236 億、稅後淨利 28 億，分別較前一年度成長 7%與 11%，展現穩定的營運實力與市場競爭力。在追求經濟成長的同時，寶雅也積極落實包容性就業政策，關懷弱勢群體，2024 年聘用身心障礙員工人數優於法規規定，以實際行動打造多元共融、人人有尊嚴的工作環境，促進公平就業機會與社會融合。

2.2 產業及財務概況

4.1 人力資源

10 消弭
不平等

目標 10 消弭不平等-促進多元共融，實現公平機會

寶雅致力於消除組織內外的不平等現象，確保所有性別、宗教及種族之員工皆享有公平無歧視的工作機會與發展環境。公司持續推動性別平等與反歧視政策，建構完整申訴與處理機制，並透過制度、教育訓練與內部溝通強化多元共融意識，打造尊重差異、公平機會的職場文化。

04 人才

12 責任消費
及生產

目標 12 責任消費及生產-攜手供應商，打造永續價值鏈

透過供應商自評與內部評鑑機制，強化供應商對環境保護、勞動人權及企業責任等議題的重視。2024 年度供應商 ESG 自評平均分數為 89 分；內部供應商評鑑平均分數為 81 分，皆無不合格紀錄，顯示永續理念已深植寶雅的供應鏈合作夥伴，並共同為負責任的生產與消費目標努力。

3.1 供應鏈管理

13 氣候行動



目標 13 氣候行動-強化碳管理，邁向低碳轉型

強化氣候風險管理與碳管理，致力減緩氣候變遷帶來的影響。2023 年提前完成溫室氣體盤查作業並通過第三方確信，為後續氣候治理奠定基礎。未來將依據盤查結果，逐步擬定節能減碳等具體行動方案，並規劃短中長期的氣候風險管理策略，持續落實永續經營，邁向低碳營運與綠色轉型。

05 環境

14 保育海洋生態



目標 14 保育海洋生態-攜手守護海洋，共創藍色永續

2024 年與國立澎湖科技大學合作推動《守護澎湖海洋暨培育海洋觀光特色人才計畫》，以強化海洋治理與生態保育為核心，結合產學力量進行淨灘行動與珊瑚復育，實際投入海洋環境改善。透過在地人才培育與社區參與，深化民眾對海洋污染防治與生態永續的認識，推動島嶼創生。

6.1 海洋保護

15 陸域生態



目標 15 陸域生態-承諾守護森林與生物多樣性

寶雅承諾避免直接或間接影響受保護的森林及物種，並明確表示絕不濫伐森林，亦不開發具有高度保育價值的地區。公司將持續減少營運活動對生態環境的負面影響，積極保護生物多樣性，並實踐企業對環境與社會的責任，致力於打造永續與和諧的未來。

6.2 陸地生態

16 和平、正義
及健全制度

目標 16 和平、正義及健全制度-法規遵循，穩健運營

密切關注政府法令修正趨勢，確保公司運作符合法規要求。2024 年寶雅未違反公司法、證券交易法、食品安全衛生法等法令，持續秉持誠信與合規經營。我們將繼續加強內部法規監控，確保公司運營的合法性與透明度。

2.5 法令遵循

永續亮點績效

企業永續發展是寶雅營運的核心，通過建立完善的管理機制，我們在環境、社會及公司治理(ESG)三大領域持續努力，並在各項指標中實現顯著績效。我們將持續深化永續經營，致力於達成長期穩定的發展目標。

E

制定節能減碳及減少溫室氣體排放的目標，2024 年平均單店範疇一&範疇二碳排放量較前一年度減少 **2.2%**

推廣節能用電方案並響應政府倡導的一級節能設備汰換政策，2024 年平均單店用電度數較前一年度減少 **1.9%**

積極管控用水量及追蹤用水量的變化，2024 年用水強度較前一年度減少 **8.5%**

配合政府推廣手機發票載具功能，有效降低紙本發票使用，2024 年電子發票節碳量達 **265** 公噸

S

投入海洋保護、人材培育及社會關懷活動，2024 年累計公益捐款或贊助約 **248** 萬

與大專院校合作，2024 年媒合 **121** 名學生進入門市實習，促進人才培育

優於法規聘用身心障礙員工，關懷弱勢群體並提供平等工作環境，2024 年身心障礙員工比例 **1.6%**；原住民員工比例 **2.4%**

提倡性別平等工作權，女性主管佔總主管比例達 **78%**，展現公司對公平工作權的堅持與實踐

G

2024 年度總營收淨額為 **236** 億，較前一年度成長 **7%**，顯示公司在穩健治理與經營策略下持續提升市場競爭力與營運績效。

2024 年度稅後淨利為 **28** 億，較前一年度成長 **11%**，展現公司持續提升獲利能力與經營效益。

榮獲第 11 屆公司治理評鑑前 **5%**，彰顯公司卓越的治理水準與透明經營承諾。

2024 年董事會總計召開 **12** 次，實際出席率 **95%**，展現高效運作與積極參與。

2024 年寶雅 **0** 重大資安事件發生，彰顯公司資訊安全管理的嚴謹與有效。

01 永續管理

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 重大性評估
- 1.3 利害關係人溝通
- 1.4 重大主題說明



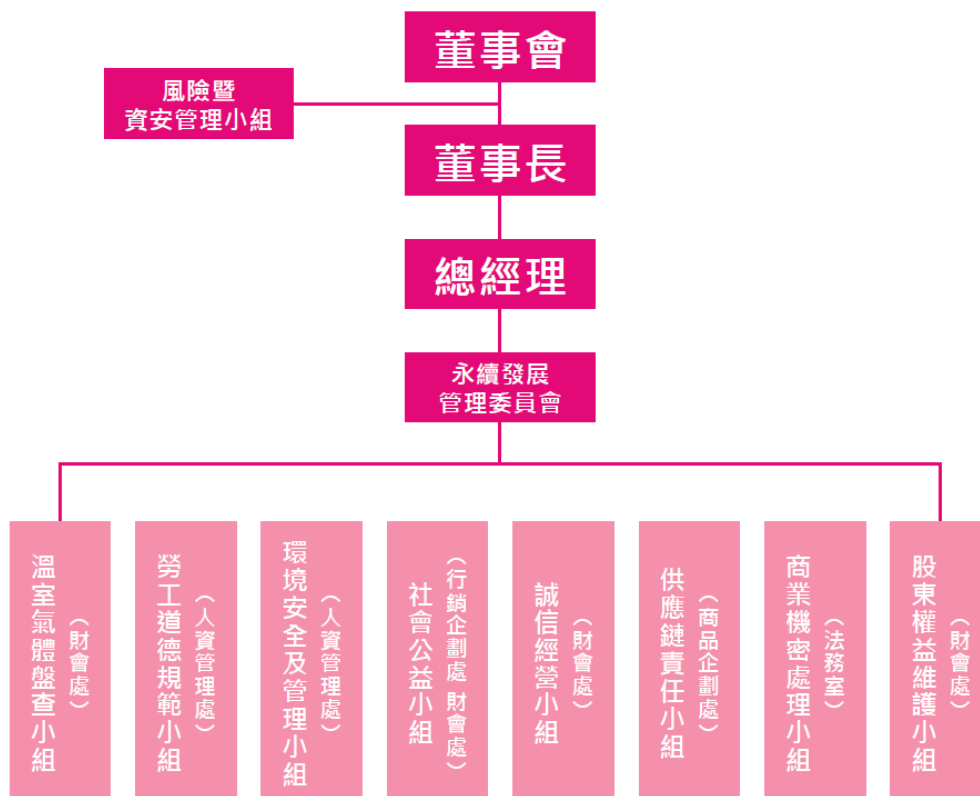
01 永續管理

1.1 永續發展委員會

寶雅為落實企業永續發展之執行與管理，寶雅設置永續發展委員會，由總經理擔任主任委員，責任委員會下設置 8 個功能小組，負責企業永續發展政策方向與推動計畫之制定及監督執行，每年向董事會報告永續發展執行成果、氣候變遷相關議題影響與衝擊及永續目標達成情形。

2021 年為強化永續治理與風險控管機制，於董事會下增設風險暨資安管理小組，並訂定「風險管理政策」及「資訊安全政策」。由總經理擔任召集人，各部門依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，並每年定期向董事會報告執行情形^(註一)，以強化公司對重大風險的辨識、提升資訊安全並降低營運風險。

寶雅對永續發展之相關辦法與聲明，請參閱官網永續發展專區^(註二)。



註一：2024 年風險管理及資訊安全執行狀況於 2024 年 12 月 30 日第 4 屆第 9 次審委會及第 9 屆第 20 次董事會報告，並上傳至官網 (<https://www.poya.com.tw/investor/corporate-governance>)。

註二：<https://www.poya.com.tw/investor/sustainability-reports>

1.2 重大性評估

重大主題鑑別過程

寶雅每年蒐集永續相關議題，經永續發展管理委員會小組討論並篩選出關鍵議題後，綜合內外部問卷調查結果進行重大性分析，鑑別出具實質影響的重大主題。最終確認重大主題之邊界後，據以制定對應策略與績效指標，作為永續管理推動的依據。

鑑別

確認利害關係人：依循 AA1000SES 利害關係人議合原則(AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，確認**六大主要利害關係人**類別，作為溝通與議合之核心對象。

蒐集

蒐集議題：以 GRI 2021 年版通用準則為基礎，並考量國際永續標準與規範、產業特性、公司發展目標以及利害關係人議合過程，經**永續發展管理委員會小組**討論，篩選出 **21 項關鍵永續議題**。

調查

衝擊問卷：於公司內部發放問卷予各部門高階主管以調查關鍵永續議題之正負面衝擊程度及發生可能性。

關注問卷：於公司外部發放問卷以調查各利害關係人對關鍵永續議題之關注程度。

排序

分析問卷：分析上述問卷，繪製寶雅重大性矩陣，鑑別及排序出 **12 項重大主題**。

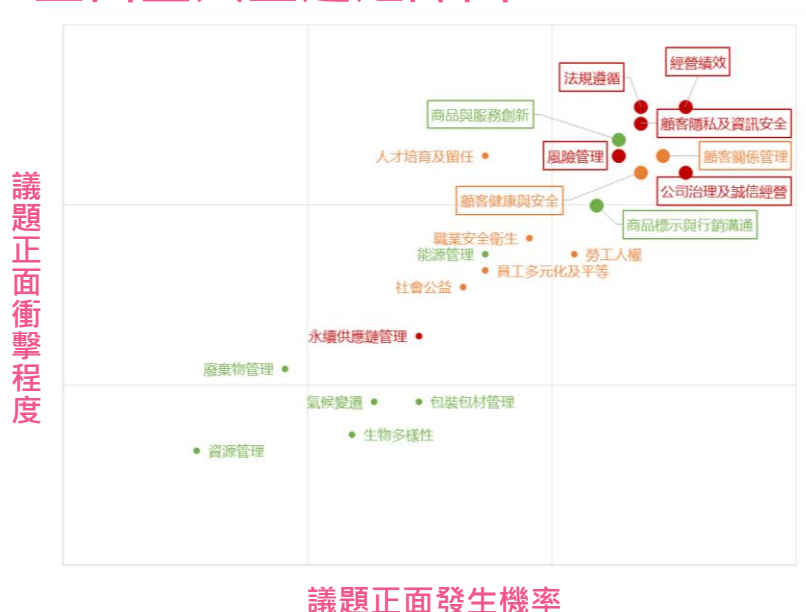
評估

評估邊界：鑑別出 12 項重大主題後，進一步評估重大主題對於組織內外部的影響邊界，確保所有具實質影響力的永續資訊已被完整揭露於永續報告書中。

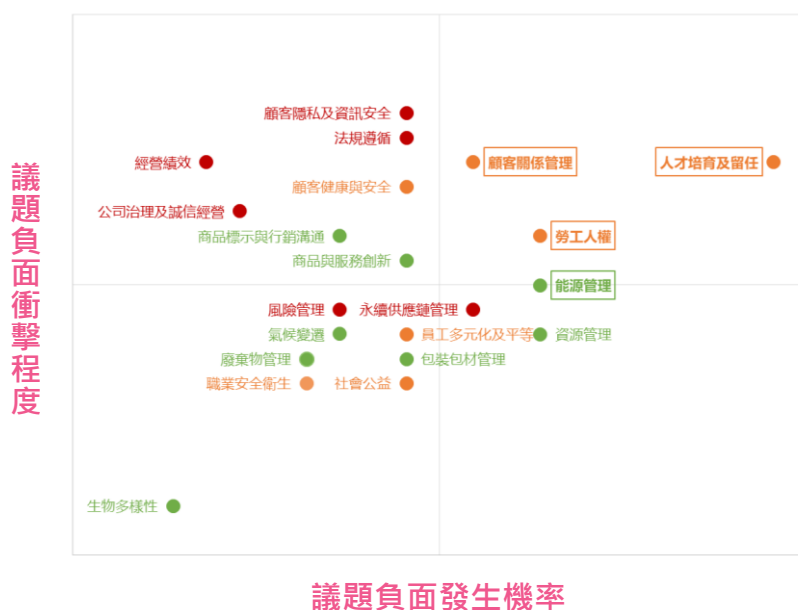
揭露

永續發展管理委員會小組進行最終的檢視與審閱，確保永續資訊與績效允當表達。

正面重大主題矩陣圖



負面重大主題矩陣圖



12 項重大主題

1	經營績效
2	顧客隱私及資訊安全
3	公司治理及誠信經營
4	商品與服務創新
5	顧客關係管理
6	商品標示與行銷溝通

7	能源管理
8	風險管理
9	人才培育及留任
10	法規遵循
11	顧客健康與安全
12	勞工人權

重大主題對應價值鏈邊界

重大主題	上游			公司營運	下游		
	投資人	供應商	政府機關	寶雅 (包含員工)	消費者	鄰近社區 &非營利 組織	排序變動 情形
經營績效	■	■	■	■	■		↓
顧客隱私及資訊安全	■		■	■	■	■	—
公司治理及誠信經營	■	■	■	■			↓
商品與服務創新	■	■		■	■	■	↓
顧客關係管理	■			■	■		↑
商品標示與行銷溝通		■	■	■	■		↓
能源管理		■	■	■	■	■	↓
風險管理	■	■	■	■	■		↑
人才培育及留任	■			■		■	↑
法規遵循	■	■	■	■	■	■	↑
顧客健康與安全		■	■	■	■	■	↑
勞工人權	■		■	■			NEW

↑ 上升 ↓ 下降 — 持平 NEW 新增

1.3 利害關係人溝通

寶雅依據 SES 利害關係人議合標準的五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注度，定義並識別重要利害關係人。公司於官網設立利害關係人專區^(註一)，並提供多元化的溝通管道，確保能有效了解並回應利害關係人的需求與期許。

利害關係人	重要性	關注重大主題	溝通管道	溝通頻率	2024 年 溝通次數
投資者	取得股東及投資人的長期支持是寶雅穩健成長的力量	經營績效	公開資訊觀測站	不定期	中/英文重大訊息 共 27 則
		顧客隱私及資訊安全	MOPS		
		公司治理及誠信經營	法說會議	不定期	13 次
		商品與服務創新	股東大會	定期(年)	1 次
		顧客關係管理	財務資訊	定期 (月/季)	每月 1 次 每季 1 次
		風險管理			
		人才培育及留任	投資人網站	定期(月)	每月 1 次
		法規遵循			
	勞工人權				
寶雅透過法說會、股東會及發言人信箱等多元溝通管道，傾聽並回應投資人，相關意見由財會室統籌回覆，並納入公司決策參考。同時，為降低語言隔閡並強化資訊透明度，公司亦同步發布中英文重大訊息，以確保國內外投資人皆能即時掌握重要資訊。					
供應商	供應商是寶雅共同開發創新商品和服務、提升商品品質和落實永續精神的重要夥伴，是寶雅持續提供優質服務之關鍵	經營績效	檢討報告或溝通會議	不定期	不定期
		公司治理及誠信經營	電子資訊平台	不定期	不定期
		商品與服務創新	訪廠活動及商品說明會	不定期	不定期
		商品標示與行銷溝通	稽核管理	不定期	不定期
		能源管理	邀請供應商簽署企業社會責任承諾書	不定期	2024 年簽署率 100%
		風險管理			
	法規遵循				
	顧客健康與安全				
寶雅透過訪廠、商品說明會及電子資訊平台等多元管道，由商品採購總處統籌與供應商積極溝通，引導其提升商品品質，符合國際規範與永續發展目標。對於不符合標準之供應商，提供輔導與改善建議，攜手促進持續成長與價值共創。					

註一：<https://www.poya.com.tw/investor/stakeholder>

利害關係人	重要性	關注重大主題	溝通管道	溝通頻率	2024 年溝通次數
政府機關	關注政府政策與法令規範並維持良好溝通管道，對寶雅落實法規遵循有重要意義	經營績效 顧客隱私及資訊安全 公司治理及誠信經營 商品標示與行銷溝通 能源管理 風險管理 法規遵循 顧客健康與安全 勞工人權	主管機關政令宣達函文	不定期	2024 年寶雅並未因違反主管機關法規而受裁罰
			發布年報、永續報告書	定期(年)	各 1 次
			召開股東大會	定期(年)	1 次
			寶雅由法務室擔任指導單位，即時掌握政府法規修正動向，確保公司各項運作均符合相關法令規範，並依規定發布年報及永續報告書。同時積極參與政府舉辦之法規說明會，配合最新法令宣導，適時調整公司政策與作業流程。		
寶雅 (包含員工)	人才與創新是企業建構核心競爭力最重要的關鍵，寶雅致力為員工打造優質的工作環境，以達成永續經營的目標	經營績效 顧客隱私及資訊安全 公司治理及誠信經營 商品與服務創新 顧客關係管理 商品標示與行銷溝通 能源管理 風險管理 人才培育及留任 法規遵循 顧客健康與安全 勞工人權	營業 ABC 會議	定期(月)	每月 1 次
			內部全員大會	定期(月)	每月 1 次
			內部培訓課程	定期(季)	至少每季 1 次
			KPI 評核	定期(年)	2 次
			員工申訴信箱	不定期	不定期
			員工福利(春酒及部門聚餐)	定期(年)	各 1 次
			員工分紅	定期(年)	1 次
			寶雅由人資管理處擔任指導單位，透過每月定期舉行全員大會，向同仁宣導公司價值觀與企業文化，促進內部認同與凝聚力。另設置員工申訴信箱，提供即時反映問題的管道，並聽取與評估員工建議，作為調整政策與福利制度之參考，持續營造友善且具包容性的工作環境。		

利害關係人	重要性	關注重大主題	溝通管道	溝通頻率	2024 年溝通次數
消費者	顧客滿意度與需求是影響公司營運績效的關鍵因素。寶雅秉持以顧客為核心的經營理念，持續傾聽並回應顧客需求，致力提供優質商品與服務，以強化顧客信任與品牌價值。	經營績效 顧客隱私及資訊安全 商品與服務創新 顧客關係管理 商品標示與行銷溝通 能源管理 風險管理 法規遵循 顧客健康與安全	廣告 DM	定期(月)	每月 1 次
			官方/社群網站	不定期	不定期
			設置客戶申訴管道、客服專線	不定期	不定期
			Line Poya APP	不定期	不定期
			寶雅由行銷企劃處作為顧客溝通之主要窗口，提供多元化的申訴與回饋管道，傾聽消費者需求與意見，妥善處理各類客訴案件與問題，致力回應消費者對寶雅的信賴與期待。同時積極推動符合消費者 ESG 關注之自有品牌商品開發，持續強化產品永續價值，回應市場對環保、健康與社會責任的期待。		
鄰近社區 & 非營利組織	積極及持續的推動社會公益活動，發揮正向影響力，將社會公益結合寶雅的商業策略，回饋社會並吸引潛在顧客	顧客隱私及資訊安全 商品與服務創新 能源管理 風險管理 人才培育及留任 法規遵循 顧客健康與安全	社區關懷/維護	不定期	不定期
			公益慈善	不定期	2024 年公益捐款及活動贊助約 248 萬
			參與鄰近社區活動	不定期	
			寶雅積極參與社區公益活動，持續投入海洋保育行動，2024 年公益捐款及活動贊助金額共計新台幣約 248 萬元。透過實際行動發揮企業正向影響力，號召大眾共同維護生態環境，並促進澎湖離島地區的生態保育、文化傳承與在地經濟發展，展現回饋社會的承諾。		

1.4 重大主題說明

重大主題與國際準則對應說明

永續主軸	重大主題	GRI 準則	相關 SASB 主題	對應章節
E	商品與服務創新	GRI 308 GRI 414	CG-MR-410a.1	03 商品
	商品標示與行銷溝通	GRI 417	N/A	03 商品
	能源管理	GRI 302	CG-MR-130a.1	05 環境
S	顧客關係管理	GRI 416	N/A	03 商品
	人才培育及留任	GRI 401 GRI 404	CG-MR-310a.1 CG-MR-310a.2	04 人才
	顧客健康與安全	GRI 416	CG-MR-410a.2	03 商品
	勞工人權	GRI 406	CG-MR-330a.1	04 人才
G	經營績效	GRI 201	N/A	02 公司治理
	顧客隱私及資訊安全	GRI 418	CG-MR-230a.1 CG-MR-230a.2	02 公司治理
	公司治理及誠信經營	GRI 205	N/A	02 公司治理
	風險管理	GRI 408 GRI 409	N/A	02 公司治理
	法規遵循	GRI 2	CG-MR-310a.3 CG-MR-330a.2	02 公司治理

重大主題重要性、目標及達成情形

重大主題	重要性	目標	2024 年 達成情形	政策
經營績效	企業經營績效是公司競爭力的表現，經營績效的穩定成長將使寶雅成為所有利害關係人的首選標的	★獲利維持正成長		●公司治理實務守則 ●公司章程
顧客隱私及 資訊安全	持續精進資訊安全管理與強化防護能力，並符合資訊安全法規、避免資安事件，提升品牌信任度	★零侵犯客戶隱私之情事		●資訊安全政策 ●個人資料暨隱私權政策 ●個人資料檔案安全維護計畫
公司治理及 誠信經營	持續強化資訊揭露的透明度與完整度，落實誠信經營理念，以保障全體利害關係人之權益。	★公司治理評鑑維持前 20%排名		●誠信經營守則 ●道德行為準則
商品與服務 創新	持續研發商品及服務創新，以提升消費者價值與滿意度，也強化企業永續競爭力與市場適應能力	★持續開發自有品牌 ★持續完善全通路計劃		●供應商管理政策
顧客關係管理	寶雅以顧客為核心，透過良好關係管理，持續提供貼近期待的商品與服務，強化品牌信任與黏著度	★會員總數維持正成長		●會員權益聲明 ●個人資料暨隱私權政策
商品標示與 行銷溝通	寶雅要求供應商嚴格遵守商品標示法規，避免行銷不實或標示不清造成之消費糾紛	★自有品牌商品無違反產品或服務的資訊標示規範與行銷傳播規範		●供應商管理政策



超出目標



達成目標



未達目標



追蹤中

重大主題	重要性	目標	2024 年 達成情形	政策
能源管理	透過節省電力能源使用，減少間接溫室氣體排放量，符合國際減碳及減緩氣候暖化之趨勢	★單店用電度數減少 ★碳排放量單店減少 1%		●寶雅氣候變遷評估與因應措施 ●永續發展實務守則 ●永續發展政策聲明
風險管理	有效掌控各項潛在與新興之風險以成為所有利害關係人皆能安心信任之企業品牌，確保企業永續經營	★零違反主管機關規定之裁罰事件		●風險管理政策
人才培育及留任	員工為企業最重要之資產，建立完整訓練體制、鼓勵職涯多元發展、提升員工滿意度，才能持續吸引與留任豐富的人才，確保企業穩健發展	★教育訓練至少 70 堂或 10,000 小時 ★每年至少 2 次考核，提供升遷或加薪機會		●人力資源制度 ●員工薪資報酬政策 ●外部訓練補助辦法
法規遵循	法規遵循是企業實踐 ESG 的基礎，確保營運合法且透明，降低營運風險、維護利害關係人權益，並強化社會信任	★零違反主管機關規定之裁罰事件		●公司章程 ●公司內規及組織運作規章
顧客健康與安全	維護賣場消防安全及商品品質控管，以提供消費者安心的服務及商品；避免過期食品導致顧客權益受損	★零違反食品安全衛生法規定之裁罰事件		●供應商管理政策
勞工人權	推動平等與尊重的人權工作環境，預防勞工人權侵害引發的法律風險與品牌聲譽損害，保障企業永續經營與社會責任。	★女性主管佔比維持超過 50%		●人權關注事項與具體做法 ●性騷擾防治措施、申訴及調查懲戒辦法



超出目標



達成目標



未達目標



追蹤中

02 公司治理

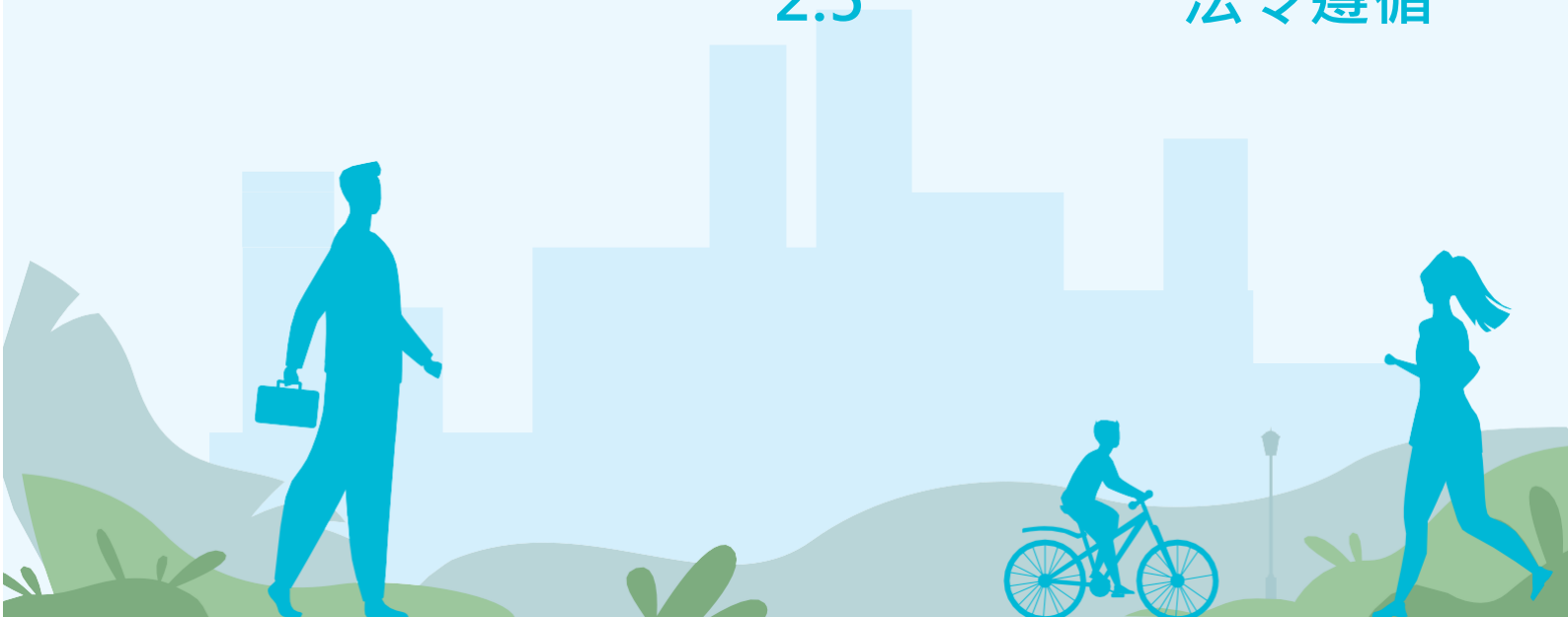
2.1 公司簡介

2.2 產業及財務概況

2.3 公司治理

2.4 風險管理

2.5 法令遵循



02 公司治理

2.1 公司簡介

寶雅全名為寶雅國際股份有限公司，於 1997 年董事長陳建造先生於台南創辦第一家寶雅門市，並在總經理陳宗成先生加入後，藉由多品類的商品組合，滿足消費者一站式購足的消費期待，逐步提高規模及效率，發展為以女性為主要客群的連鎖美妝雜貨通路。寶雅 2002 年亦成為全國第一家『美妝雜貨專門店』股票上櫃之大型零售通路商。

寶雅總部設於台南及台北，主要營運據點包含全台 420 家門市、營運中心、辦公室及物流中心等，隨著每年市場擴張計畫，以及持續優化商品陳列及賣場規劃，持續提高台灣零售市場占有率。

2024 年，寶雅以多元店型策略強化市場滲透，針對區域與客群設計標準型、迷你型與複合型門市，靈活因應消費需求。同時優化產品組合，引進更多貼近流行與生活趨勢的品項。在數位面，寶雅積極推動 OMO 整合與數位精準行銷，透過數據分析強化會員經營與客製化推薦，提升顧客體驗。未來將持續拓展門市、精進商品與科技力，打造更便利、貼心的消費環境。

董事長	陳建造
總經理	陳宗成
成立時間	1997 年 3 月
上櫃時間	2002 年 9 月(股票代號 5904)
資本額	新台幣 10.49 億
員工人數	5,403 人
營運中心	台北市中山區復興南路一段 2 號 3 樓
管理處	台南市中西區民族路三段 74 號
總店數	420 家

(資料更新至 2024 年 12 月 31 日為止)

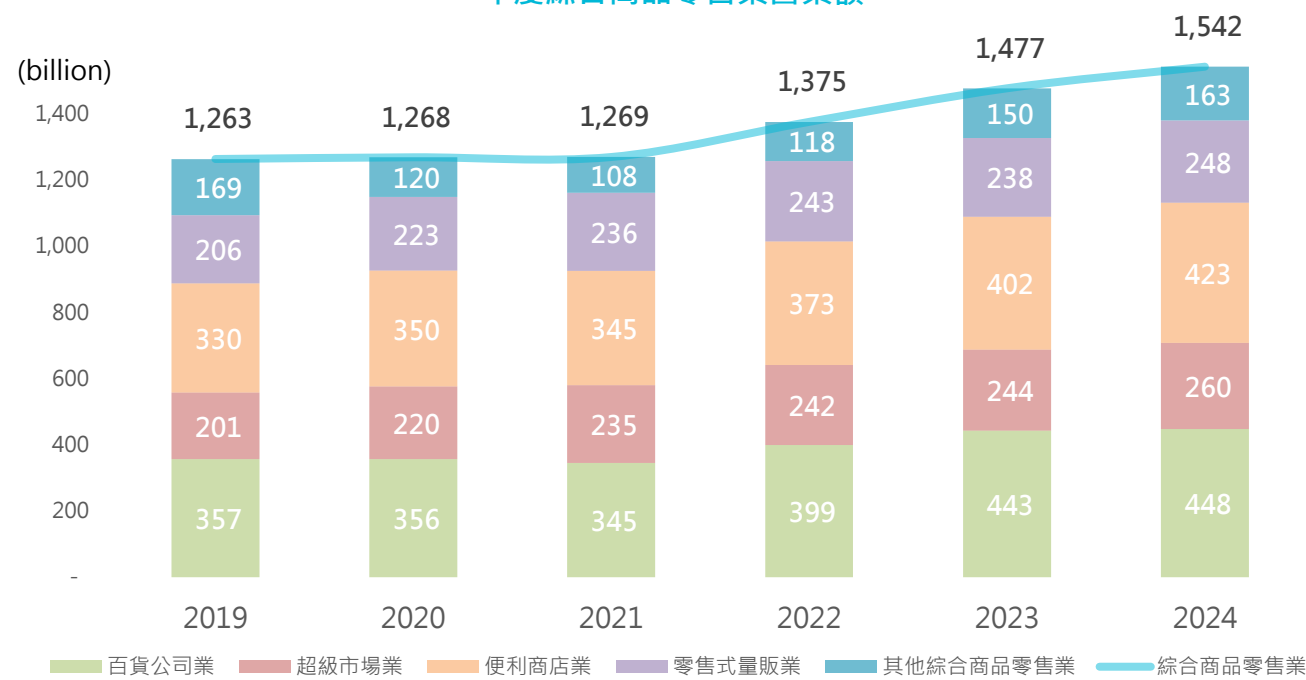
2.2 產業及財務概況

產業概況

根據經濟部統計資料，2024年台灣零售業整體營業額達新台幣4.85兆，年增率為2.6%。其中整體綜合商品零售業表現穩健，年增率達4.4%。寶雅所屬之「其他綜合商品零售業」則展現亮眼成長，2024年營收年增率達8.3%，顯示企業所處行業正蓬勃發展，市場需求持續升溫。

年度	2023 年		2024 年	
產業	金額 (billion)	年增率(%)	金額 (billion)	年增率(%)
百貨公司業	443	11.0	448	1.2
超級市場業	244	1.0	260	6.3
便利商店業	402	7.7	423	5.4
零售式量販業	238	-2.2	248	4.5
其他綜合商品零售業	150	26.9	163	8.3
綜合商品零售業合計	1,477	7.4	1,542	4.4
零售業總計	4,730	6.2	4,853	2.6

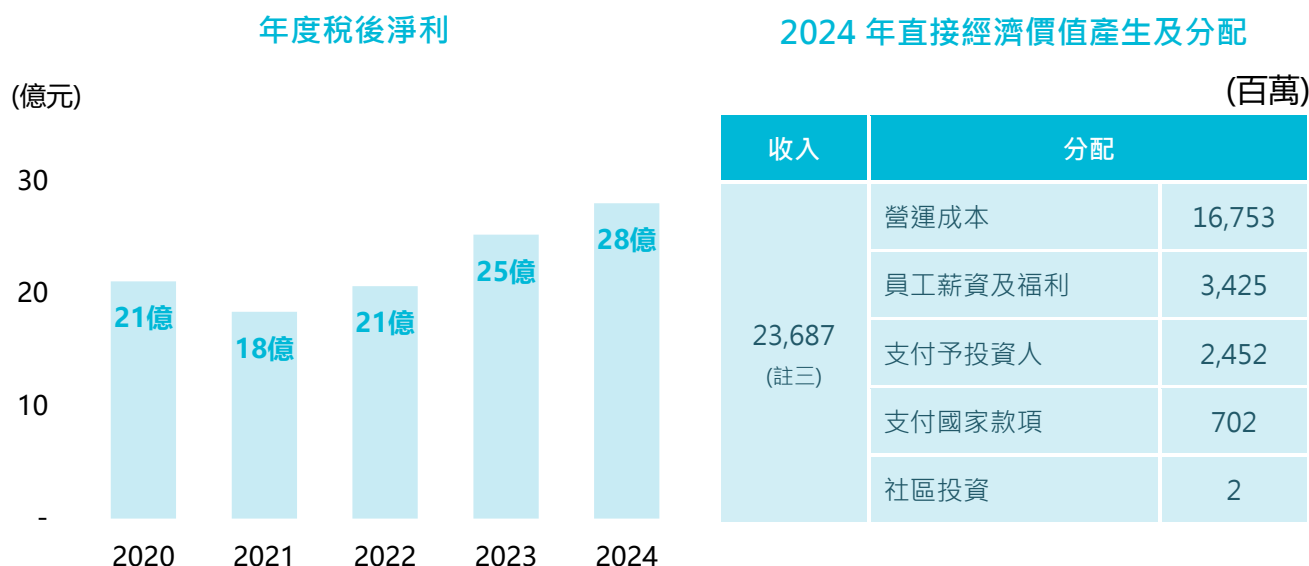
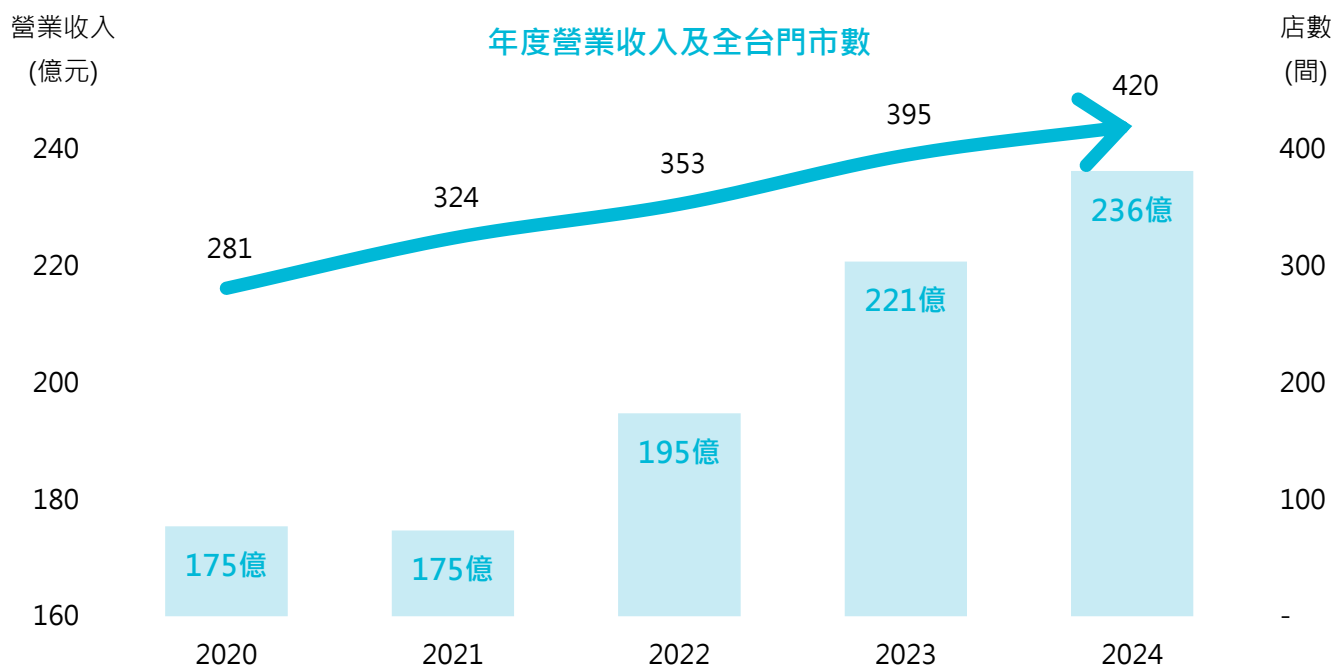
年度綜合商品零售業營業額



財務資訊

寶雅根據產業趨勢與整體經濟環境，持續調整短中長期營運策略。2024年，在經營團隊與全體同仁的共同努力下，全台門市數達420家，實現全年營收236億，年成長7%；稅後淨利達28億，年成長11%，展現穩健的成長動能與經營效益。

相關財務資訊已同步揭露於寶雅官網財務報告專區^(註一)及每月營收報告專區^(註二)，並依規定將年報與財務報告上傳至公開資訊觀測站，確保資訊透明且即時公開。



註一：<https://www.poya.com.tw/investor/financial-reports>

註二：<https://www.poya.com.tw/investor/monthly-net-sales>

註三：產生之收入=營業收入淨額 23,628 百萬+營業外收入及支出 58 百萬。

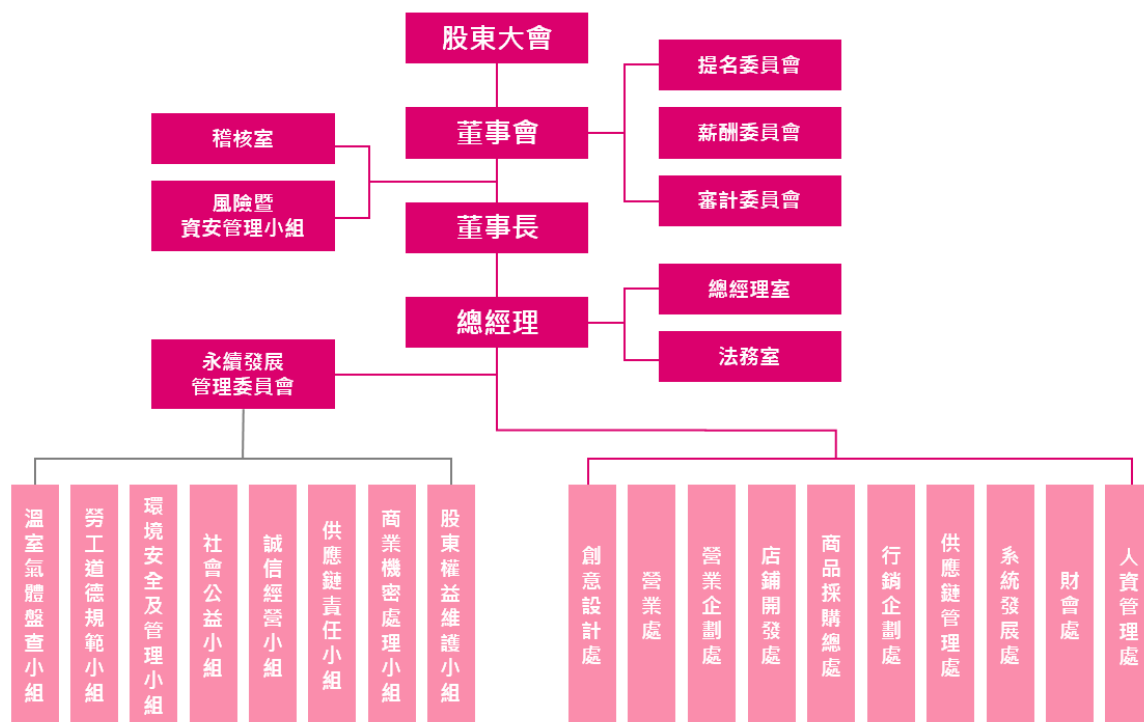
2.3 公司治理

健全的公司治理是企業永續發展的重要基石。寶雅參考國際基準 OECD 公司治理原則，訂定六大核心治理原則，持續優化治理制度與透明度，並於第 11 屆公司治理評鑑中榮獲前 5% 佳績，展現治理效能獲外界肯定。

公司治理相關政策與運作情形，包括公司章程、董事會議事規範、董事選任程序、功能性委員會組織規程、誠信經營守則與實務行為準則等，已公開揭露於官網公司內規及組織運作規章專區^(註一)。

公司治理核心

1. 確保有效的公司治理架構
2. 保障股東權益、公平對待股東及發揮其重要功能
3. 機構投資人、證券市場及其他中介機關
4. 資訊揭露及透明性
5. 落實董事會之責任
6. 永續韌性



註一：<https://www.poya.com.tw/investor/major-internal-policies>

董事會

董事會為公司最高治理單位，為強化公司財務資訊揭露、經理人之績效和穩定性以及企業永續發展，董事會轄下設置審計委員會、薪酬委員會、提名委員會以及風險暨資安管理小組，透過由上而下的管理與監督，落實公司治理，寶雅定期委任外部專業獨立機構進行董事會外部績效評估，2024 年評估結果顯示整體董事會運作良好。董事會績效評估結果、改善建議及預計採行措施，已揭露於公司官網^(註一)供利害關係人參閱。

寶雅於 2023 年依主管機關規定增設一席獨立董事，現共設置 8 席董事 (含 4 位獨立董事)，任期 3 年，採候選人提名制度，由董事長擔任主席執行與監督公司各項事務，董事長未兼任公司總經理之職務，以確保治理職責分工。寶雅董事會成員組成具備多元化及獨立性，並設有 1 位女性董事，董事會組成可參閱年報第 21 頁。詳細學經歷及兼任情形可參閱年報第 8~13 頁。

董事會 2024 年度總計召開 12 次，出席率 95%，董事會成員積極參與決策，展現高度治理責任。會議運作情形、重要決議事項及董事利益迴避狀況，詳見年報第 21~24 頁說明。

董事之名單、績效評估辦法及考核自評問卷，皆已公開於本公司官網之董事會專區^(註一)，以落實公司治理與資訊透明原則。



陳建造
董事長



陳范美津
董事



陳宗成
董事



陳明賢
董事



李明憲
獨立董事



劉致宏
獨立董事



吳霖懿
獨立董事



吳孟哲
獨立董事

兼總經理

施行重點	執行情形
每年定期安排董事進修	2024 年全體董事皆符合法令規定進修時數，課程內容涵蓋公司治理相關之財務、風險管理、法律及環境等主題。
成員利益迴避	依本公司「董事會議事規範」之規定，董事對於會議事項，如有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。
績效評估及酬勞揭露	2024 年績效已依本公司「績效評估辦法」辦理，並上傳至官網 ^(註一) 及公開資訊觀測站。
投保董事責任險	2024 年與旺旺友聯產物保險投保董監事及經理人責任保險，投保額度為美金 500 萬，並上傳至公開資訊觀測站

註一：<https://www.poya.com.tw/investor/board>

功能性委員會

為健全監督功能及強化公司管理機能，寶雅設有審計委員會、薪酬委員會、提名委員會及永續發展委員會，分別就重大決策及永續議題進行專業審議與建議。2024 年各委員會運作情形、成員組成及職責請參閱下表。相關政策與運作流程，請參閱本公司官網之功能性委員會專區^(註一)及公司內規與組織運作規章專區^(註二)。

各功能性委員會 2024 年度之重要決議事項、成員出席情形及利益迴避等資訊，詳載於本公司年報，敬請參閱。

審計委員會：年報第 25~27 頁

薪酬委員會：年報第 38~39 頁

提名委員會：年報第 40~41 頁

委員會成員	功能	召開頻率 出席率	2024 年運作情形
審計委員會 4 位獨立董事	◆監督財務報表允當表達 ◆監督簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效 ◆監督內部控制之有效實施 ◆監督公司遵循相關法令及規則 ◆公司存在或潛在風險之管控	共召開 5 次會議，出席率為 100%	◆2024 年度本公司審計委員會與簽證會計師溝通情況良好，獨立董事均無表示意見。 ◆2024 年度獨立董事與內部稽核主管/會計師單獨溝通共計 4 次。
薪酬委員會 4 位獨立董事	◆訂定並定期檢討本公司董事及經理人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 ◆定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額 ◆2024 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~20 頁	共召開 4 次會議，出席率為 100%	◆2024 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 ◆2024 年薪酬委員會議決事項，並無委員有反對或保留意見之情形。
提名委員會 2 位董事 4 位獨立董事	◆覓尋、審核及提名董事候選人 ◆建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會及各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性 ◆訂定並定期檢討董事進修計畫	共召開 1 次會議，出席率為 100%	◆2024 年因獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形共計 1 次。

註一：<https://www.poya.com.tw/investor/functional-committee>

註二：<https://www.poya.com.tw/investor/major-internal-policies>

維護股東權益

- ◆設置投資人關係小組，作為公司與投資人溝通之直接管道，定期提供運營、財務及永續發展資訊，並回應投資人疑問與建議。
- ◆於官網設置投資人專區^(註一)
- ◆建立發言人制度及 IR 窗口
- ◆推動股東會電子投票，2024 年電子投票率達 82.1%，整體投票率達 82.4%
- ◆年報自願揭露個別董事酬金
- ◆2024 年加入集保結算所建置之股務事務電子通知平台，滿足股東數位化需求。

誠信經營

寶雅秉持誠信經營理念，制定並遵循公司治理實務守則、誠信經營守則及作業程序等相關規範，2024 年度無競爭及違反公平交易法之事件。

- ◆推動誠信經營月訓導讀，2024 年共進行 12 次。
- ◆新進員工簽署誠信廉潔聲明書，2024 年主管/員工簽署率 100%/88%。
- ◆寶雅制定供應商管理政策，要求供應商簽署誠信經營、企業社會責任及法令遵循條款，確保遵守環保、安全、人權等規範，共同提升企業社會責任，2024 年供應商簽署率達 100%。
- ◆2024 年共發生 10 件員工違反誠信相關法規之情事，其中 1 件依《寶雅工作規則》進行懲處，其餘 9 件則依法終止勞動契約，以維護公司營運誠信與紀律原則。
- ◆員工違反誠信相關法規事件所涉金額占 2024 年度總營收比例小於 0.005%。經整體風險評估，貪腐事件對公司營運影響有限，未構成重大風險。公司將持續加強誠信宣導與內部管控措施，致力將貪腐風險降至最低，維護良好企業治理與社會信任。

2024 年新進員工簽署率		
地區	主管	員工
北區	100%	88%
中區	100%	92%
南區	100%	91%
高屏區	100%	81%
總計	100%	88%

資訊透明化

寶雅依法定期揭露營運資訊，提供投資人準確且透明的參考依據，協助其進行投資決策與評估，確保資訊透明化，增強公司與投資人之間的信任關係。

- ◆執行功能性委員會績效評估，並將評估結果揭露於官網。
- ◆提前法令規定執行溫室氣體資訊盤查並經第三方機構確信後將結果揭露於永續報告書。
- ◆2024 年委託外部專業獨立機構執行董事會績效評估，評估結果整體董事會運作良好。
- ◆2024 年受邀參加 13 次法人說明會，積極與資本市場溝通，強化投資人關係與資訊透明度。

註一：<https://www.poya.com.tw/investor>

2.4 風險管理

寶雅設置風險暨資安管理小組，並訂定「風險管理政策」及「資訊安全政策」。由總經理擔任召集人，各部門依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，並每年定期向董事會報告執行情形，以強化公司對重大風險的辨識、提升資訊安全並降低營運風險。

2024 年度風險管理及資訊安全執行狀況及相關資訊，已揭露於官網專區^(註一)。

風險管理流程



面向	風險類型	風險管理執行說明	權責單位
經濟	策略及營運風險	各部門制定營運和風險評估計畫，於每月策略會議追蹤營運績效，並依據市場競爭和消費趨勢變化，適時調整營運方向，以符合營運目標。	總經理室
經濟	財務風險	由財會處依據法令及市場變化，訂定各項策略、程序與指標，定期分析風險變化狀況並採取適當的因應措施，以降低公司整體潛在風險。	財會處 稽核室
經濟	市場風險	各事業單位依據功能執掌，針對重要政策、法令及科技變動，進行評估分析，並據此採取適當因應措施，以降低潛在經營風險。	董事會 總經理室
社會	資安風險	由系統發展處依據法令、政策及科技之變化，制定資訊安全與危機處理程序。降低資訊系統因當機、資料損毀或遭入侵等，對公司營運產生的影響。並定期分析評估風險變化狀況並採取適當的因應措施，以降低潛在風險。	資訊處
社會	災害風險	由人資管理處依照法令訂定各項程序和指標，包含應變管理辦法及教育訓練制度等，降低因天災對營運的衝擊。	人資管理處
環境	氣候風險	由各部門依據其功能與氣候變遷相關的風險項目，並提出因應措施。氣候風險項目包括：相關法規之過度性風險，及增加極端天氣事件等物理性風險。	各事業單位

註一：<https://www.poya.com.tw/investor/corporate-governance>

風險管理成果

稽核室透過風險評估及法令規範，擬定年度稽核計畫與自行檢查程序及方法，藉由執行稽核計畫及檢查作業控管各項潛在風險，並每年定期將結果向董事會報告，2024 年度風險管理及資訊安全執行狀況於 2024 年 12 月 30 日第 4 屆第 9 次審委會及第 9 屆第 20 次董事會報告並上傳至官網公司治理評鑑資料專區^(註一)。

資通安全政策

風險暨資安管理小組負責審視各業務單位之資訊安全政策之治理、規劃、督導及執行情形，以建構出資訊安全防衛能力及同仁良好的資訊安全意識，並每年定期向董事會報告執行情形。資訊安全政策已上傳至官網公司治理評鑑資料專區^(註一)。

2024 年度寶雅並無重大資安事件發生，服務水準協議(SLA)達 99.9%。

資訊安全與隱私保護

寶雅致力於數位轉型以提供消費者更為便利的服務，並持續精進資訊安全管理與強化防護能力，落實保護客戶之隱私。寶雅對消費者之個人資料保護原則已上傳至官網^(註二)。

2024年資安事件預防行動

資安風險評估 1次

權限盤點&清查 2次

社交工程演練 2次

系統滲透測試 1次

弱點掃描 2次

BCP演練 4次

註一：<https://www.poya.com.tw/investor/corporate-governance>

註二：<https://www.poya.com.tw/about/law-regulation/privacy>

資訊安全永續活動

因應節能減碳行動，寶雅 2024 年投入新台幣約 735 萬使用雲端應用減少伺服器採購，同時提升既有機櫃的使用密度，未來將持續導入避風港資料離線備份及異地備份機制，確保資料的完整性及安全性，並擴大雲端服務應用，提升減碳執行成果。

申訴管道

寶雅深知消費者及各利害關係人的聲音對我們的重要性，因此提供多元的管道，讓每一位消費者及利害關係人能夠輕鬆且有效地表達您的意見與建議。寶雅承諾將認真聆聽並尊重每一位顧客的反映，無論是針對商品、服務或任何其他方面的問題，並確保給予妥善的解決。

官網連絡客服：<https://www.poya.com.tw/customer-service/contact>

POYA 客服專線：0800-033-168

FB 及 IG 粉絲專頁私訊

線上&APP 文字客服



2.5 法令遵循

寶雅以法務室為指導單位，掌握政府法令修正趨勢，確保公司各項運作均符合政府各項法令要求。

寶雅為保障投資人及顧客權益，特別重視公司法、證券交易法及食品安全衛生法之法令要求，寶雅 2024 年末違反公司法、證券交易法及食品安全衛生法。

寶雅遵守勞工相關法規並為員工提供優質的就業環境，2024 年末有勞動基準法、身心障礙者權益保障法及職業安全衛生法之重大(註一)違規裁罰事件。

寶雅之商品於 2024 年度未發生違反行銷傳播、資訊標示等相關法規之裁罰事件。

註一：重大違規裁罰事件為罰鍰金額超過新台幣 100,000 元以上之事件。

03

商品

3.1 供應鏈管理

3.2 商品管理

3.3 商品策略

3.4 消費者關係



03 商品

3.1 供應鏈管理

寶雅與超過 830 家策略供應商合作，致力於強化供應商合作，共同開發新品，滿足消費者及市場需求。單一供應商進貨占比均低於 5%，有效分散集中進貨風險。寶雅持續透過供應商稽核及評鑑制度、供應商管理政策(註一)，落實完善供應鏈管理。自 2023 年起，寶雅推動涵蓋環境、社會與治理三面向的「供應商永續自評表」，2024 年問卷配比为 E34%、S31%、G35%，供應商 ESG 自評平均得分 89 分，期望藉由供應鏈的合作，落實永續發展。

供應商稽核及評鑑制度

寶雅依據《供應商管理辦法》及《供應商評鑑辦法》，審查合作供應商，以確保商品品質穩定並保障消費者權益。寶雅每年進行供應商稽核及評鑑，新進供應商須通過事前評估，既有供應商則每年底進行評鑑，並依表現進行分級管理，視評鑑結果與後續改善情形，進行交易調整評估，以維護供應鏈整體品質。2024 年度供應商評鑑平均得分 81 分，末有不合格之供應商。為回應永續發展，並將環境、社會、治理面向納入供應商的自評項目，期望透過納入永續指標評鑑，落實永續發展。

新進供應商

- 新進供應商資格評估與審查
- 簽署企業社會責任承諾書
- 上架後每月檢視供應商情形
- 若供應商持續未達標準，將啟動檢討與改善流程

既有供應商

- 每年進行供應商稽核，2024 年度經評鑑所有供應商均符合標準
- 對既有供應商則於每年底進行分級管理，視評鑑結果進行交易調整評估

既有供應商分級

寶雅將合作滿一年的廠商納入「既有供應商」管理名單，並於每年底進行分級評估。依據綜合績效表現與合作狀況分級，分級制度有助於強化供應鏈管理效率，並落實永續供應鏈策略，確保合作夥伴符合寶雅對品質、道德與企業責任的期待。

評鑑合格標準：針對 Z 級供應商，將參考 ESG 自評低於 70 分且未能在規定時間內改善者，寶雅有權審視其供應商資格並評估調整交易。

B2 高毛利 低銷售	B1 高毛利 中銷售	A 高毛利 高銷售
C 中毛利 低銷售	B2 中毛利 中銷售	B1 中毛利 高銷售
Z 低毛利 低銷售	C 低毛利 中銷售	B2 低毛利 高銷售

供應商	定義
A 級	代表表現優異的核心夥伴，將持續深化合作關係
B1、B2、C 級	需改善或潛力待開發的廠商，寶雅將提供輔導與溝通，鼓勵其朝 A 級標準邁進
Z 級	為不符合公司合作原則或績效不佳之供應商，預計將逐步終止交易關係。

註一：<https://www.poya.com.tw/investor/stakeholder>

供應商管理政策與承諾

所有供應商必須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則，簽署誠信廉潔聲明書及通過徵信。

1. 建立一個保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈為目標。
2. 視供應商為夥伴引導長期合作，共同建立穩定發展的永續供應鏈
3. 尊重、保護智慧財產權，並進行公平交易、廣告及競爭。
4. 承諾廉潔經營，任何形式的收受不當利益、貪汙、勒索、挪用公款等行為都被明白禁止，並建立檢舉及被檢舉之身份保密機制。

供應商教育訓練

不定期舉辦訓練及小型論壇，透過多樣化的引導與溝通，有效提升商品品質，確保商品符合國際規範並實現永續發展目標。

供應商溝通

- ★不合格之供應商進行溝通與改善
- ★了解供應商發展計劃
- ★供應商協同合作模式

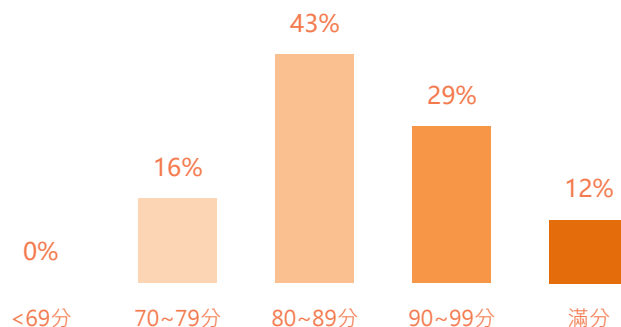
供應商 ESG 自評問券

2024 年問卷配比为 E34%、S31%、G35%，供應商平均得分 89 分，期望藉由供應鏈的合作，落實永續發展。

供應商永續環境

- ★要求供應商不使用禁/限用物質，並提供無有害物質(HSF)檢測報告。
- ★鼓勵供應商進行第三方認證或減少包裝。
- ★在地採購-儘量採用台灣當地有特色地區的產品

供應商ESG自評問券



3.2 商品管理

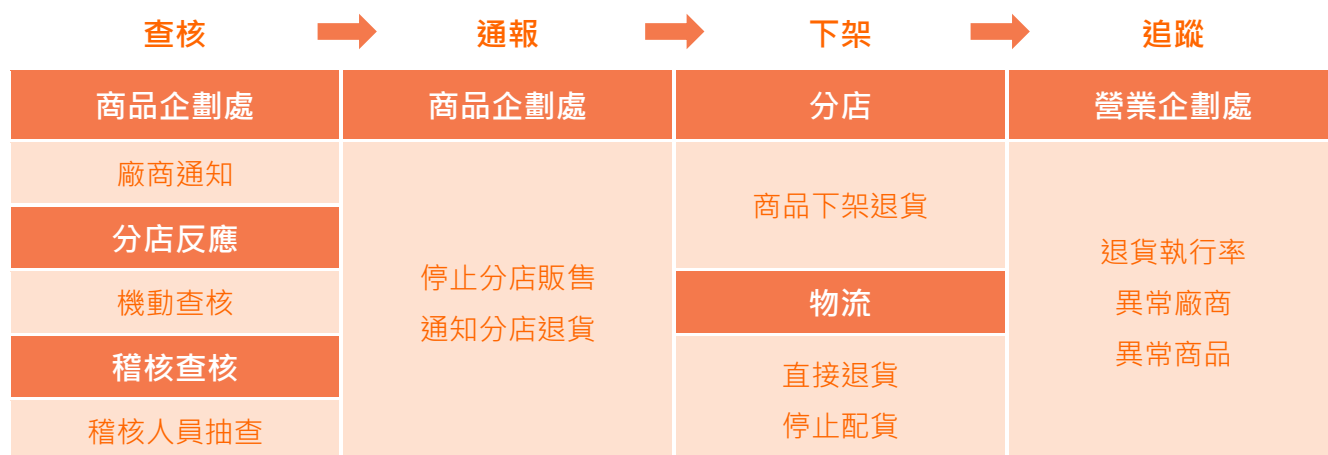
品質管理流程

寶雅提供超過 9 萬種商品，涵蓋《時尚美妝美材保養品類》、《生活日用品類》、《精緻個人用品類》及《流行內衣襪類》，每年優化 20~40%品項，滿足顧客多樣化需求。寶雅不僅透過供應鏈管理篩選優質供應商，內部同時加強門市品質查核及抽檢頻率，確保商品始終保持穩定且符合高品質標準。

2024 年寶雅未發生商品違反食品安全衛生法、標示法規及行銷傳播相關法規之事件，寶雅將持續加強宣導 MQC(商品品質管理)行動，以守護消費者的權益與安全。



每月執行品質查核流程



分店經營查核制度

為確保各分店保持穩定的服務品質，寶雅建立了完整的分店經營查核制度，以期有效控管各分店缺失。針對待改善分店，寶雅加強人員教育訓練，優化及調整作業流程、提升寶雅整體服務品質及親切專業形象。

Step 1 服務品質稽核

企業不定期由各區協理執行評核機制，檢視服務人員對產品的了解程度、諮詢服務提供情形以及與顧客之互動表現，確保各項服務作業符合標準並確實落實。

Step 2 標準作業程序(SOP)評核

每月定期針對各分店進行 SOP 評核。SOP 評核內容包括基本面、陳列面、政策面以及庫存面四大面向，並根據各面向執行狀況以及落實程度，予以評分與分級。

Step 3 分店 KPI 會議

公司每月召開單店績效檢視會議，由總經理主導，財會處及各單位一線主管共同參與。透過損益分析及單店營運報告，深入檢視營運狀況，並確認營運問題及後續改善方向。

Step 4 單店經營輔導制度

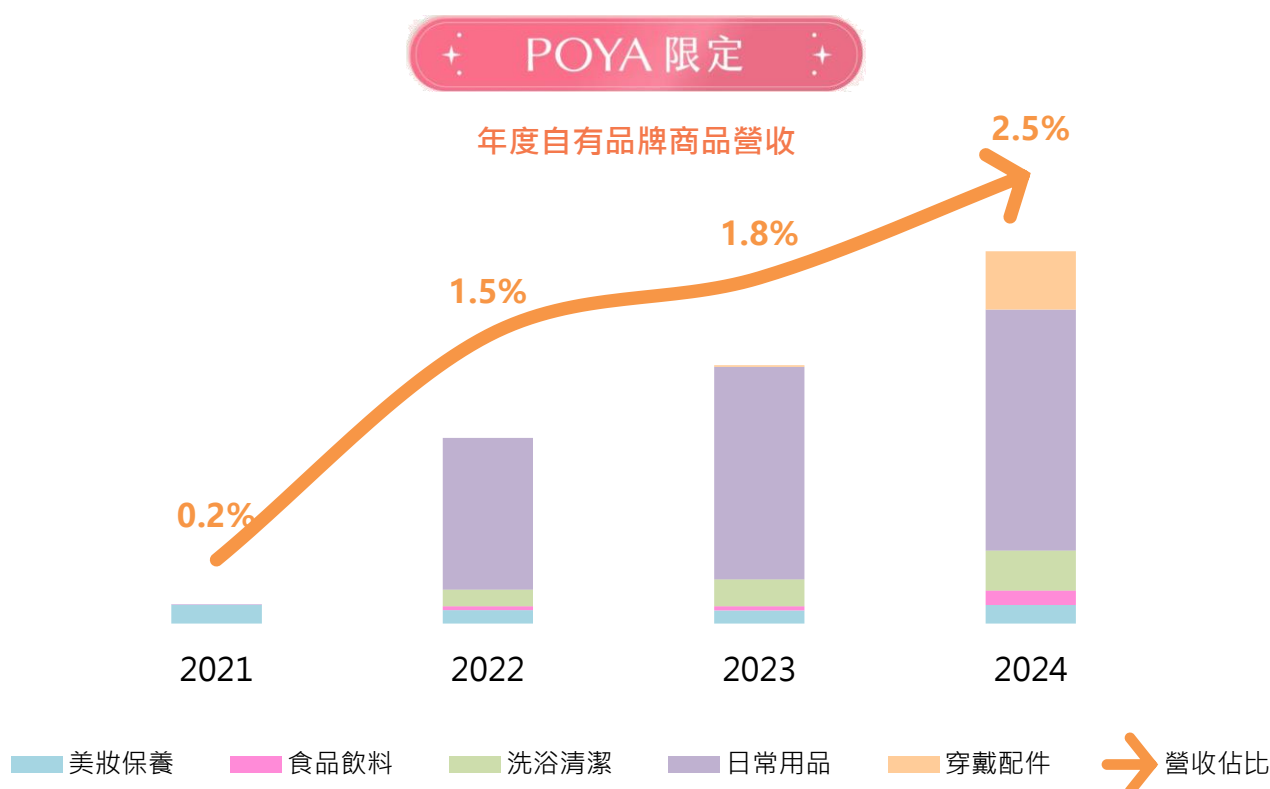
寶雅將安排改善經理進行單店輔導 C 級店，並每月追蹤執行成果。持續到單店經營已明顯改善且評核成績符合標準為止。透過輔導制度，能夠有效提升店長能力，並將營運經驗予以分享及傳承，以豐富寶雅知識庫。

年份(註一)	2022 年		2023 年		2024 年	
級數	店數	占比	店數	占比	店數	占比
A 級店	14	4.1%	13	3.5%	4	1.0%
B 級店	279	81.6%	311	83.6%	343	84.9%
C 級店	49	14.3%	48	12.9%	57	14.1%

3.3 商品策略

發展自有品牌

寶雅以多品類多選擇為商品核心，持續致力於拓展自有品牌商品，並積極優化商品組合，以滿足消費者日益多樣化的需求。2024 年成功推出了多款自有品牌新商品：POYA Pure+ 蒟蒻凍、POYA CHIC 髮飾、POYA COZY 生活織品、POYA SHINE2U 襪子、POYA HOMEY 生活用品、POYA WAY 親膚毛巾及 POYA CHILL 食品等一系列自有品牌，為顧客提供更具質感的選擇。未來將持續推動符合消費者 ESG 期待的自有品牌商品，與消費者一同實踐更具社會責任感與美好感的生活理念。



註一：評核店數與該年度分店數之落差係因年底開幕之分店於該年度尚未接受評核。

3.4 消費者關係

會員制度

寶雅作為供應鏈最下游，最貼近終端消費者，所以特別重視與消費者之間的連結與互動，為深化消費者關係，寶雅建構會員、通路及 Poya Pay 三大策略架構的會員制度，截至 2024 年會員總數已突破 764 萬，其中活躍會員為 444 萬，更多會員權益與服務詳情請參閱官網說明^(註一)。

寶雅透過建制完善的會員資料庫，精準掌握會員輪廓、消費偏好及生活型態，透過數據分析執行精準行銷，提升顧客黏著度與品牌互動，進而強化會員忠誠度並挹注營運成長動能。

會員

持續優化 Poya App 之系統功能和內容並推廣會員累積點數之行銷活動，提升既有會員忠誠度，同時擴大新會員招募，深化與消費者之互動關係。

通路

為順應數位化消費趨勢，推出《Poya Buy 寶雅線上買》EC 購物平台及社群直播銷售服務，消費者可隨時隨地享受 24 小時便捷的線上購物體驗，並透過社群直播增加與消費者的互動，滿足會員多元的購物需求。

Poya Pay

Poya Pay 不只是支付工具，更是串聯寶雅與會員的重要平台。透過多元數位功能，會員可輕鬆掌握優惠資訊，享有快速儲值、一鍵支付、即時累點等便利體驗。系統亦透過數據分析提供個人化推薦，貼近會員需求。未來寶雅將持續優化功能，提供更直覺、更智慧的數位消費服務。

客戶回饋-摘錄

已於官網及 APP 設置問題建議窗口^(註二)，提供消費者及利害關係人申訴及建議管道。

...快打烊的時間進店去找需要的東西...不僅很熱心的給予協助還很健談，最後順利的幫我買到需要的商品，已經很久沒有在零售業感受到如此真摯的服務熱忱，像是自己的鄰居一樣親切...感謝她良好的服務態度給我極佳的消費體驗。

..原本想要找有沒有可以綁帽子的帶子，問了五金行等的都被拒絕...，結果沒想到人員很熱心的回覆我...我真的很感動，沒想到打一通電話，獲得了超乎我預想的服務，非常謝謝她的熱忱，貴店的人員教育訓練真的做得很好。

註一：<https://www.poya.com.tw/member/member-benefits>

註二：<https://www.poya.com.tw/customer-service/contact>

全通路計劃

寶雅致力於提供消費者更便利、多元的購物體驗，持續提供創新的商品、通路及服務模式，2024 年持續執行「OMO 虛實整合計劃」，以實體門市為核心，整合電商平台，串聯社群行銷、數位廣告、POYA PAY 等數位平台工具，有效將會員、商品、交易、數據四大核心面向融合，提供消費者最佳的購物體驗。2024 年新版 APP 累計下載量達 237 萬。

◆到店取貨

POYA BUY 店內取貨服務，更好的購物體驗、更低的配送成本和更高的客流量

◆EC 自建倉

透過營運自動化系統，優化倉儲管理、揀貨、包裝及出貨流程，大幅提升訂單處理速度，提供消費者更快速可靠的配送服務。

◆Livebuy 影音導購

消費者可在瀏覽影音內容的同時，直接將商品加入購物車，實現即看即買的便利體驗。透過影音導購，更生動地呈現商品特色，有效提升顧客參與度與購買意願。

◆社群媒體

透過 APP 溝通平台、FB 粉絲團、Instagram 等社群媒體，與消費者建立即時且多元的互動管道，主動提供顧客消費建議與活動資訊，打造更流暢、便利的無縫消費體驗

◆自助結帳機

為提升門市結帳效率與顧客體驗，於部分門市試營運自助結帳機，消費者可自行完成結帳流程，減少排隊等待時間，有於優化門市服務流程，提升消費者滿意度。



04

人才

4.1

人力資源

4.2

訓練發展

4.3

薪酬福利

4.4

員工健康



04 人才

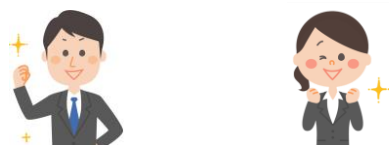
寶雅堅信「員工是最重要的資產」，透過完善人力資源制度、提供公平的薪資福利、透明升遷管道與定期培訓，持續培育專業人才。截至 2024 年 12 月 31 日寶雅員工總數為 5,403 人，女性員工占比 78%，女性主管占總主管比重同樣為 78%，展現對性別平等的實踐。員工平均年齡 32 歲，其中小於 30 歲的員工占比 50%，展現出職場年輕化趨勢與未來發展潛力。2024 年寶雅聘用身心障礙員工超出法定標準，持續打造多元共融、平等友善的職場環境。

4.1 人力資源

員工人數	2022	2023	2024	備註
員工總數(註一)	4,683	5,486	5,403	推動自動化，調整人力結構
身心障礙員工	62	84	84	聘用比例 1.6%優於法規
原住民員工	93	121	128	員工多元化及平等

截至 2024 年 12 月 31 日在職人數 共 5,403 位伙伴^(註一)

地區別



地區	正職	兼職	正職	兼職
北區	458	153	1,336	439
中區	180	49	792	269
南區	148	36	536	107
高屏區	151	37	560	152
合計	937	275	3,224	967

職級別

(註二)



職級別	正職	兼職
高階主管	63	90
中階主管	188	243
基層主管	363	1,810
一般員工	598	2,048

*女性主管佔比(女性主管人數/總主管人數)約 78%

*男/女性高階主管佔總主管比 2.3%/3.3%

註一：截至每年底之員工總數定義為每年 12 月 31 日在職且受薪之員工人數。

註二：高階主管為總公司經理級以上；中階主管為門市店經理；基層主管為門市課級以上或總公司課長人員。

學歷別			年齡別		
國中及以下	20	52	<21 歲	77	291
高中/職	237	1,153	21-30 歲	501	1,857
二專/三專/五專	68	322	31-40 歲	401	1,292
二技/四技/大學	851	2,620	41-50 歲	186	617
研究所	36	44	>50 歲	47	134

學生實習

2024年寶雅與28間大專院校合作，媒合121位學生進入門市實習，讓學生透過實作企業專案，學習就業前必要的軟硬實力，消弭產學落差，並運用創意的思考方案協助解決問題，實現企業與學生的共贏培訓計畫。

學生實習	2021	2022	2023	2024
實習人數	105	86	144	121
配合院校	30	22	26	28
實習員工比率	2.3%	1.8%	2.6%	2.2%

員工流動

零售業本身具有快速變動的產業特性，隨著疫後商機回升，市場需求迅速回暖。寶雅為了因應既有門市的穩定運營以及新店開設的擴展需求，積極增加人力資源，這也使得新進率偏高。此外，隨著消費者行為變化及業務模式調整，寶雅需持續擴充多樣化的人才，以支持業務增長和提升服務品質。

	2022	2023	2024	計算方法	年齡分布	新進人員	離職人員
新進率	71%	81%	59%	新進員工/該年度12月31日在職員工數	<21 歲	21%	22%
離職率	67%	67%	60%	離職員工/該年度12月31日在職員工數	21-30 歲	52%	53%
					31-40 歲	17%	16%
					41-50 歲	8%	7%
					>50 歲	2%	2%

4.2 訓練發展

寶雅定期舉辦實體教育訓練課程，專注於業務運營與店務管理，旨在提升員工的業務能力與現場服務質量。

課程名稱	課程時數	開課堂數	上課人數	上課時數
OJT 考核	7	12	871	6,097
課長評鑑	7	12	322	2,254
店副理評鑑	7	12	156	1,092
合計		36	1,349	9,443

除了實體教育訓練，寶雅還提供多元化的學習機會，並透過雲端線上平台提供便捷的教育訓練影片。2024 年共舉辦 24 堂課程，觀看次數達 8,659 次，總時數約 4,660 小時。為鼓勵員工持續提升專業技能，寶雅於 2024 年底推出「外部訓練補助辦法」，支持員工參加外部課程，促進全面自我提升。

2024 年實體及線上之內部教育訓練時數達 14,103 小時

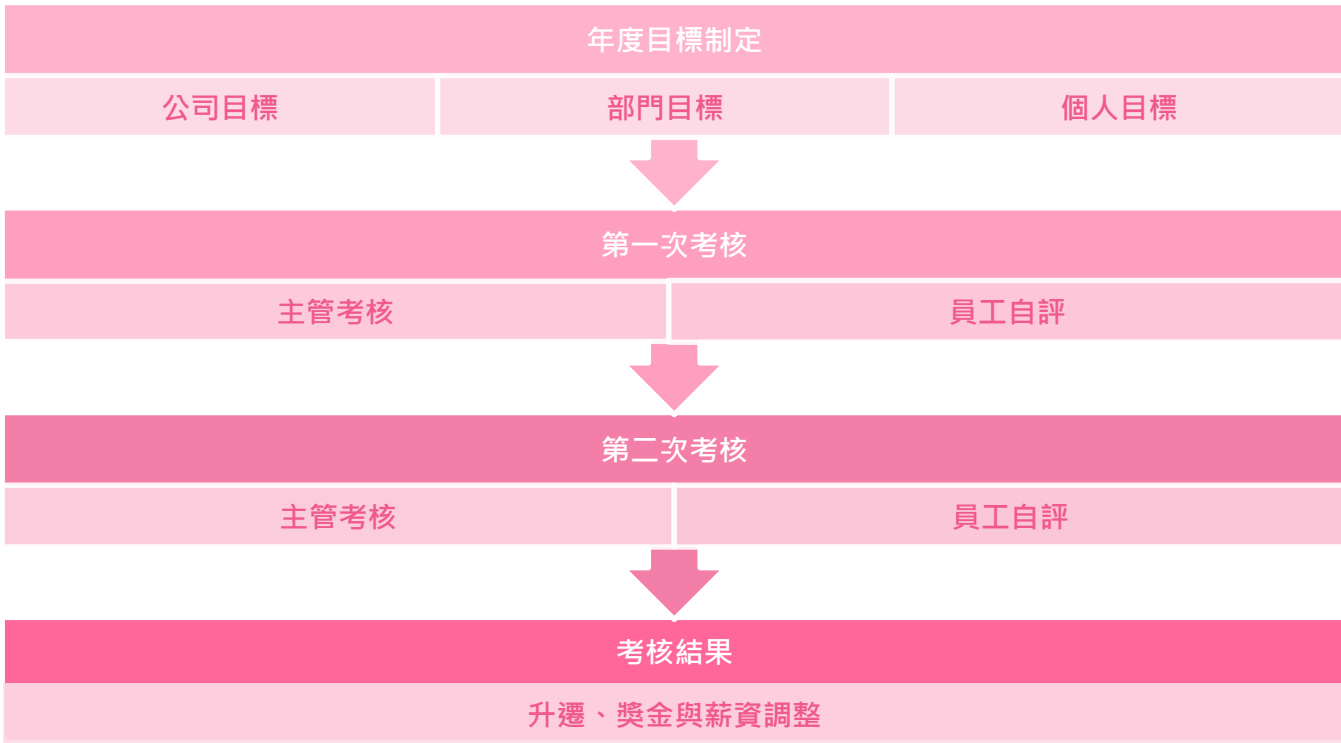
培訓及升遷

員工透過完整的升遷規劃、標準化的培訓機制，完成受訓後，展現實質成效於工作上，經評鑑即有機會獲得晉升的機會。以下為寶雅之培訓系統及升遷制度。

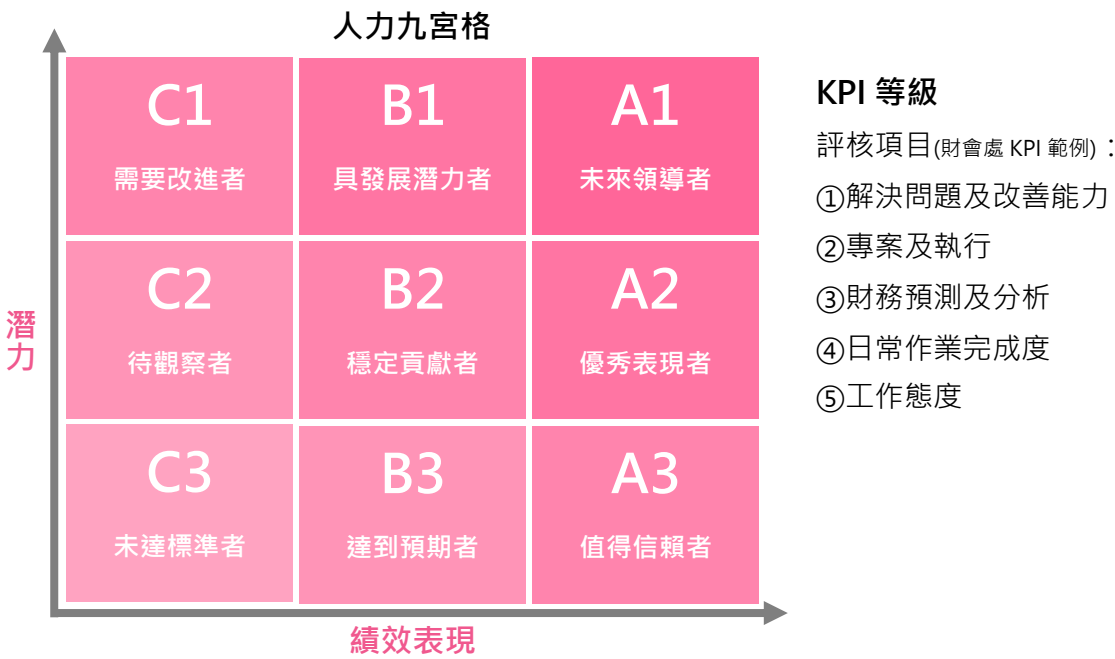


績效管理

寶雅提供清晰的升遷管道，員工每年設定 KPI 目標，並接受兩次績效考核。考核結果作為升遷、獎金及薪資調整的依據，確保優秀人才獲得公平回饋，強化績效導向的人才管理機制。



2024 年考核比例 71%、升遷 1,236 人、薪資中位數成長 14%



人權政策

政策	目的	相關辦法
員工溝通	雙向溝通管道暢通	定期勞資會議
平等工作權	保護員工免於性騷擾	性別工作平等、性騷擾防治
人權保護	人權平等、杜絕歧視	人權政策

寶雅恪守台灣及各營運據點當地法規，自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，同時要求供應商一同遵守相關規範。2024年報告期間，寶雅並未有任何使用童工之情事。

響應近年來對個資保護及防止不法行為的重視，寶雅於2024年調整員工名牌政策，避免員工洩露真實姓名，進一步保護員工個人資訊，避免遭有心人士利用或騷擾。此舉不僅為了遵循法規，更是寶雅關心員工福祉的具體體現，旨在營造一個讓員工感到尊嚴、安全且安心的工作環境。

寶雅人權政策

- 提供員工有尊嚴及安全的工作環境
- 杜絕不法歧視以確保工作機會均等
- 禁用童工
- 禁止強迫勞動
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡
- 保持申訴機制暢通，以提升關注
- 預防職場暴力，確保職場無不法侵害之發生
- 建立完善的個人資料保護管理制度
- 要求供應商一同遵守人權政策

員工溝通

寶雅透過每月內部全員大會、教育訓練及張貼告示等方式，傳達寶雅文化及永續精神並宣導政府法治教育，為員工創造良好、有尊嚴及安全的工作環境。2024 年接獲性騷擾投訴案件 2 件，皆召開性別平權委員會，性騷擾投訴案件處理率 100%。1 件依《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》進行懲戒，將加害人調離原店並調降職務，避免「權勢性騷擾」及受害人二次傷害風險，另 1 件經性騷擾調查小組調查後判定性騷擾不成立。寶雅性騷擾防治辦法請參閱官網^(註一)。

2024 年防治性騷擾及職場霸凌宣導

課程名稱	課程時數	開課堂數	上課人數	上課時數
防治性騷擾及職場霸凌-實體	0.5	2	257	129
防治性騷擾及職場霸凌-線上	0.5	1	5,004	2,625

2024 年性騷擾及職場霸凌申訴 2 件，申訴處理率 100%

寶雅對性騷擾及職場霸凌 0 容忍政策



禁止性騷擾
No Sexual Harassment

禁止性騷擾及性侵害公開揭示

- 任何人不得對他人性騷擾或性侵害。
- 性騷擾他人者，依法得處新臺幣1萬元以上10萬元以下罰鍰；利用權勢或機會進行性騷擾者，其罰鍰加重二分之一；乘機襲胸摸臀或觸摸他人隱私部位，被害人可提出刑事告訴，最高可處2年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣10萬元以下罰金。性侵害他人者，依刑法規定最高可處死刑、無期徒刑或10年以上有期徒刑。
- 性騷擾或性侵害他人，除負有法律上之刑事與民事責任外，本單位亦將依內部規定懲處。
- 遇到性侵害事件，請撥打110或113保護專線求助。
- 發現性騷擾或性侵害事件，需本單位立即協助處理者
申訴專線電話：(06)2411000#3
請聯絡人力資源部 申訴專線傳真：(06)2220002
申訴專用電子信箱：poyahr@poya.com.tw

POYA 寶雅 關心您

POYA 寶雅 | Beauty

07
2024 JUL TONY

月訊 ACTION MESSAGE

觀念領先
•《性別平等工作法》新修法重點
•性騷擾常見類型
•遇到職場性騷擾，誰能幫我？

性騷擾 / 職場霸凌 Out

NO!

NO!

FREPIK

註一：<https://www.poya.com.tw/about/law-regulation/35>

4.3 薪酬福利

薪酬制度

寶雅提供具有競爭力的薪資及多元化福利，基本工資優於政府最低基本薪資水準。期望透過順暢的升遷管道及公平的薪酬制度，改善基層員工的流動性並提升公司服務力。依據員工專業知識、擔任職位及工作職責等條件敘薪，依法提供勞工保險、勞工退休金、就業保險及全民健康保險，並透過每年 2 次績效考核制度，決定績效獎金、年終分紅、晉升與調薪。

為了提升員工福祉，寶雅於 2024 年訂定《員工購物優惠辦法》，讓員工透過專屬回饋，享有購買公司商品的實質獎勵。此舉不僅回饋員工的付出，也增強員工的歸屬感與滿意度。

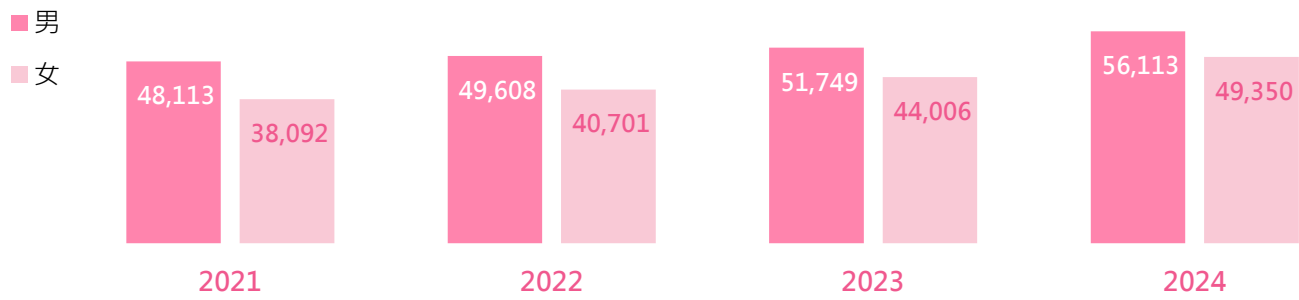
非擔任主管職全時員工	2023	2024	成長率
非擔任主管職之全時員工人數	3,516	2,898	-18%
非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)(註一)	557	634	14%
非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)	505	574	14%

註一：公司屬零售業直營型態（非加盟）的自助型賣場，有近 90% 人力屬第一線服務人員。且因大規模展店，晉用高比例新人及職場新鮮人予以培訓，影響平均薪資。

2024 年性別平均薪資

性別	區域	性別平均薪資		女性對男性平均薪資比率	
	北	56,165	56,113	100%	100%
	中	53,867			
	南	60,483			
	高屏	54,257			
	北	50,923	49,350	91%	88%
	中	47,418		88%	
	南	50,417		83%	
	高屏	46,766		86%	

2024 年女性平均薪資成長 12%



退休制度

員工種類	退休金提撥比例
勞退舊制員工	每月薪資總額 2.5%
勞退新制員工	每月薪資總額 6%

育嬰及產假

為了更好地照顧員工的身心健康與家庭需求，寶雅提供包括「生理假」、「家庭照顧假」、「產假」、「陪產假」及「陪產檢假」在內的多項假別，讓員工能夠在需要的時候充分休養或照顧家庭，確保員工在工作與家庭生活間的平衡，進一步彰顯寶雅對員工全方位的關懷。

2024 年育嬰留停員工數及復職率	男	女
請育嬰假者於當年度預計復職員工數	9	86
當年度實際復職員工數	7	53
復職率	78%	62%
享有育嬰留停的員工總數	44	185
實際申請育嬰留停員工總數	8	87

2022-2024 年申請產假員工人數	2022	2023	2024
產假	92	99	124
陪產假	19	21	13
陪產檢假	0	1	8

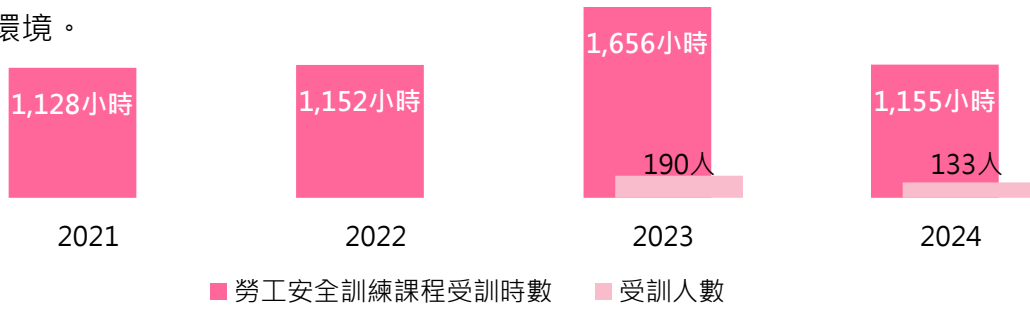
4.4 員工健康

完善工作環境

寶雅每年定期實施公共安全檢查及勞工安全訓練課程、每年提供員工健康檢查及投保團體保險，以提供員工安全與健康之工作環境，並依職業安全衛生有關法令，辦理安全衛生工作，防止職業災害發生，保障員工身心健康。2024 年導入醫護健康諮詢服務，營造健康友善的職場環境。

公傷與職災

為預防公傷與職災，寶雅每年定期為員工進行勞工安全訓練課程，提升員工對職場安全的認識與應對能力。2024 年共有 133 位員工參與勞工安全訓練課程，受訓時數達 1,155 小時。除了提升員工對安全規範的了解，這些訓練也強化了員工應急處置及預防災害的能力，有效減少潛在風險，確保工作場所的安全與員工的健康福祉。寶雅始終重視員工的安全，並致力於創造一個無災害、健康的工作環境。



2024 年公傷統計資料(註一)		
總工作日數	1,466,278	
總經歷工時	11,730,224	
總損失工作日數	393	
失能傷害種類 (人數)	總計	13
	死亡	-
	永久全失能	-
	永久部份失能	-
	暫時全失能	13

2024 年公傷事件				
類別	執行職務		上下班車禍	
性別	男	女	男	女
北區	0	0	2	0
中區	0	1	0	4
南區	0	0	0	2
高屏區	1	0	0	3
總人數	1	1	2	9

性別(註二)	缺勤天數				缺勤率
	公傷假	病假	事假	生理假	
男	13	1,515	679	-	0.15%
女	73	5,866	2,246	2,476	0.73%
合計	87	7,381	2,924	2,476	0.88%

註一：勞動部職業安全衛生署申報數字。
註二：缺勤率=(公傷假天數+病假天數+事假天數+生理假天數)÷勞動部職業安全衛生署申報之總工作日數。

05

環境

5.1

溫室氣體

5.2

能源管理

5.3

資源管理

5.4

氣候變遷

5.5

物流管理



05 環境

寶雅透過溫室氣體盤查，確實了解自身碳排放情況，進一步擬定具體的能源、資源及廢棄物減量行動計劃。除此之外，寶雅將制定短中長期的氣候風險管理策略，積極應對氣候變遷帶來的挑戰，確保企業在可持續發展的道路上不斷邁進，實現永續經營。

5.1 溫室氣體

2012 年寶雅執行內部溫室氣體排放量統計

2014 年起發布永續報告書(原企業社會責任報告書)，持續揭露內部溫室氣體盤查成果

2023 年完成溫室氣體盤查外部輔導及撰寫 2022 年溫室氣體盤查報告書

2024 年提前於法規時程^(註一)，完成 2023 年溫室氣體盤查報告書，並經第三方確信後揭露資訊於年報與永續報告書

盤查涵蓋期間

- ① 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
- ② 盤查該期間的溫室氣體排放量，並依各項盤查作業內容及結果進行揭露

組織邊界

- ① 依循 GHG Protocol 標準進行盤查
- ② 盤查範圍包含：南北總公司、全台物流中心及 2024 年度存續之 447 家分店^(註二)

盤查範圍

- ① 直接溫室氣體排放(範疇一)移動排放源：公務車輛汽油
- ② 直接溫室氣體排放(範疇一)固定排放源：發電機柴油
- ③ 直接溫室氣體排放(範疇一)逸散排放源：冷媒設備及排污設備等溫室氣體逸散
- ④ 電力之間接溫室氣體排放(範疇二)：外購電力

盤查報告確信

寶雅依照溫室氣體盤查議定書 GHG Protocol 編製溫室氣體聲明，並委託資誠聯合會計師事務所按確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」執行有限確信，確信報告請參閱附錄七。

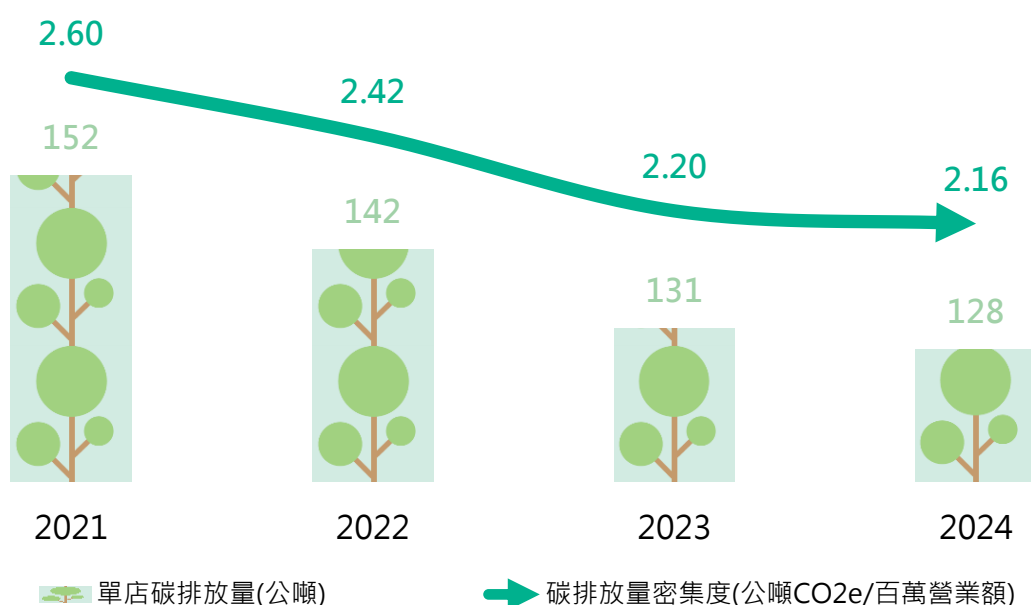
註一：依上市櫃公司之永續發展路徑圖，寶雅為資本額50億元以下公司，應於2026年揭露溫室氣體盤查資訊，並於2028年通過第三方確信。

註二：寶雅 2024 年溫室氣體報告書及永續報告書，盤查邊界與會計師簽證之財務報告一致。

溫室氣體排放量

寶雅理解到溫室氣體的排放對環境的影響，秉持關心生活，貢獻社會的精神，已完成系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置，寶雅致力於達成兼顧資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展目標，為台灣推動低碳經濟社會作出貢獻。2023 年及 2024 年度，寶雅範疇一和範疇二的溫室氣體盤查均取得會計師有限確信，2024 年會計師確信報告請參閱附錄七。

年度	2022	2023	2024
範疇一&二溫室氣體總排放量(公噸)	47,228	48,633	51,154
範疇一&二溫室氣體單店排放量(公噸) ^(註一)	142	131	128
範疇一&二溫室氣體排放密集度(公噸 CO2e/百萬營業額)	2.42	2.20	2.16



溫室氣體盤查方法：

1. 固定及移動排放源採排放係數法，依溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版之固定源/移動源燃料排放係數與 2022 年 IPCC 第六次評估報告之 GWP 值計算溫室氣體排放量。
2. 逸散排放源採排放係數法，依溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版與 2022 年 IPCC 第六次評估報告之 GWP 值計算溫室氣體排放量。
3. 電力之間接溫室氣體排放依最近期(2023 年)電力排放係數計算碳排放。

註一：單店排放量=總排放量÷營業月份比例加權分店總數，追溯調整2022及2023年之資料。

範疇一&二溫室氣體減量目標	平均單店碳排放量	溫室氣體排放強度 (基準年 2023 年)
短期：每年	-1%	-1%
中期：2025 年	-	-2%
長期：2030 年	-	-7%
	2024 年完成減量目標-2.2%	2024 年完成減量目標-1.7%

減量行動計劃

- 能源管理：門市推廣節能用電方案，物流中心投入太陽能計畫。
- 資源管理：推廣省水標語及裝置，並推動內部文件電子化減少資源耗用。
- 廢棄物管理：要求包材減量並使用原箱或回收再使用之包裝材料出貨，減少包材廢棄物。

溫室氣體排放源

寶雅溫室氣體排放以類別區分來源及用途：

1. 固定排放源：主要為營運據點之緊急發電機消耗柴油所導致之碳排放量。
2. 移動排放源：主要為公務車輛移動燃燒汽油導致之碳排放量。
3. 逸散排放源：主要為以下逸散源之碳排放量
 - A. 營運所需設置之冰箱、飲水機及冷氣機之冷媒逸散
 - B. 展店需求、分店改裝活動及巡店計畫之公務車輛冷媒散逸
 - C. 各營運據點之排污設備所導致之甲烷逸散
4. 外購電力：主要為營運所需之外購電力轉換後之碳排放量。
5. 商務旅行：業務需求之展店、巡店或分店間支援等，因公務差旅導致之交通碳排放量。
6. 購買商品或服務：主要為營運所需採購之賣場商品，於上游供應鏈生產階段產生之間接碳排放量。

排 放 類 別	各類別碳排放量(公噸)及佔比(%)					
	2022		2023		2024	
範疇一：固定排放源	-	-	3	-	4	-
範疇一：移動排放源	198	-	241	-	219	-
範疇一：逸散排放源	1,296	1	1,938	1	2,041	1
範疇二：外購電力	45,734	20	46,451	18	48,890	17
範疇三：商務旅行	208	-	256	-	389	-
範疇三：購買商品或服務	183,499	79	210,978	81	236,308	82
溫室氣體排放總量(公噸)	230,935	100	259,867	100	287,851	100

5.2 能源管理

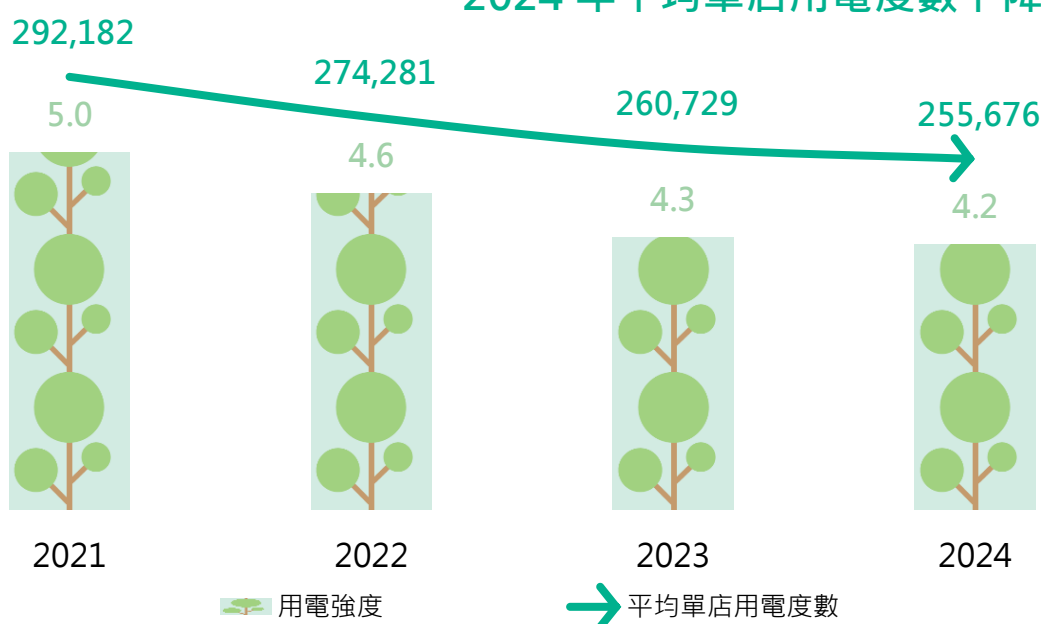
寶雅於門市推廣節能用電方案，2024 年平均單店用電度數為 255,676 度，較前一年減少 1.9%；為響應政府推動之再生能源，於高雄物流中心投入太陽能計畫，2024 年太陽能發電量突破 242 萬度，同時太陽能設施亦有助於降低物流中心溫度，進一步減少空調電力能源之耗用。

用電節能方案

年度	具體行動
2018	推廣 LED 省電燈具至全國分店
2022	測試門市導入空調控制器、線條燈
2023	改裝店及新店裝潢採隔熱建材減少耗能
2024	空調、冰箱與燈具等設備陸續汰舊換新，導入符合一級能源效率標準之設備

用電量(註一)	2022	2023	2024
總用電度數	89,849,836	93,840,891	98,968,051
平均單店用電度數(註二)	274,281	260,729	255,676
用電強度(千度/百萬營收)	4.6	4.3	4.2

2024 年平均單店用電度數下降 1.9%



註一：總用電度數為總公司、全台物流中心及各營業據點之用電度數總額，部份分店因為承租未收取電費故無用電資料。

註二：平均單店用電度數=總用電度數÷有使用度數之分店營業月份比例加權總數，追溯調整2022及2023年之資料。

5.3 資源管理

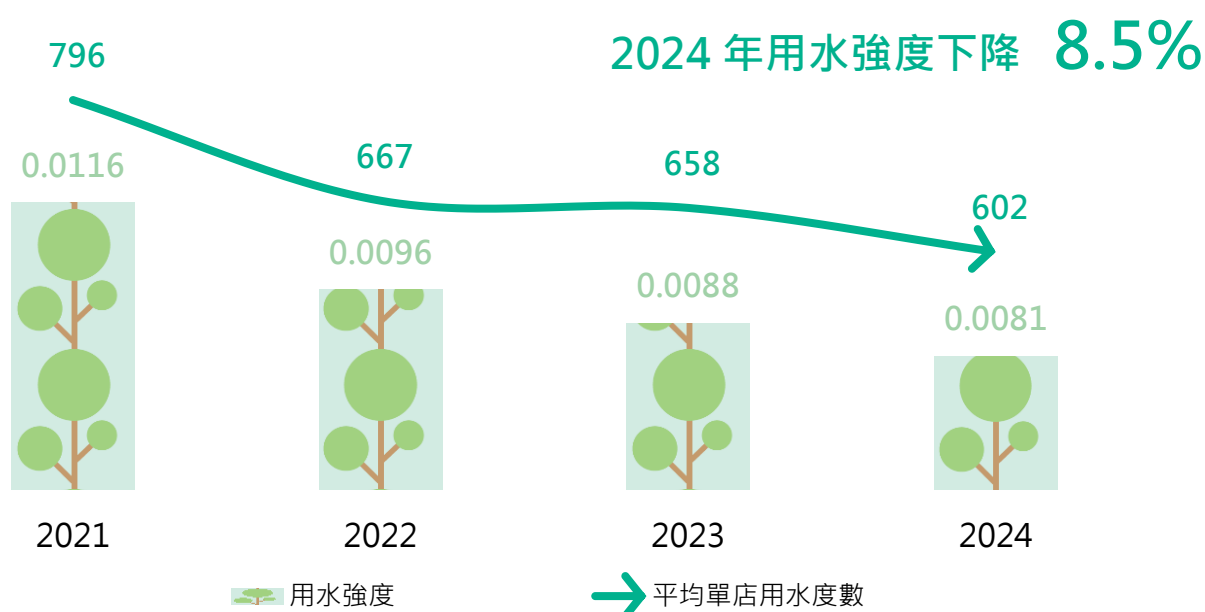
寶雅積極管控各種資源之耗用，2024 年平均單店用水度數為 602 度，較前一年減少 8.6%；用水強度較前一年減少下降 8.5%；此外，2024 年電子發票節碳量達 265 公噸，顯示公司在資源節用與減碳行動上持續發揮實質成效。

水資源節約方案

寶雅用水來源主要為台灣自來水公司與台北自來水事業處，用途以一般生活用水為主，主要使用者為員工及消費者。營運過程未涉及製程用水或工業廢水排放，故對水資源並無顯著影響，使用後污水亦均排入下水道系統。除積極管控用水量外，寶雅也持續追蹤用水變化，以作為未來用水管理及節水目標設定的參考依據。

時程	具體行動
日常推廣	省水標語、省水裝置
長期計畫	導入變頻冷氣並推廣至全國分店

用水量(註一)	2022	2023	2024
總用水度數	187,261	195,225	191,204
平均單店用水度數(註二)	667	658	602
用水強度(千度/百萬營收)	0.0096	0.0088	0.0081



註一：總用水度數為總公司、全台物流中心及各營業據點之用水度數總額，部份分店因為承租未收取水費故無用水資料。

註二：平均單店用水度數=總用水度數÷有使用度數之分店營業月份比例加權總數，追溯調整2022及2023年之資料。

紙資源節約方案

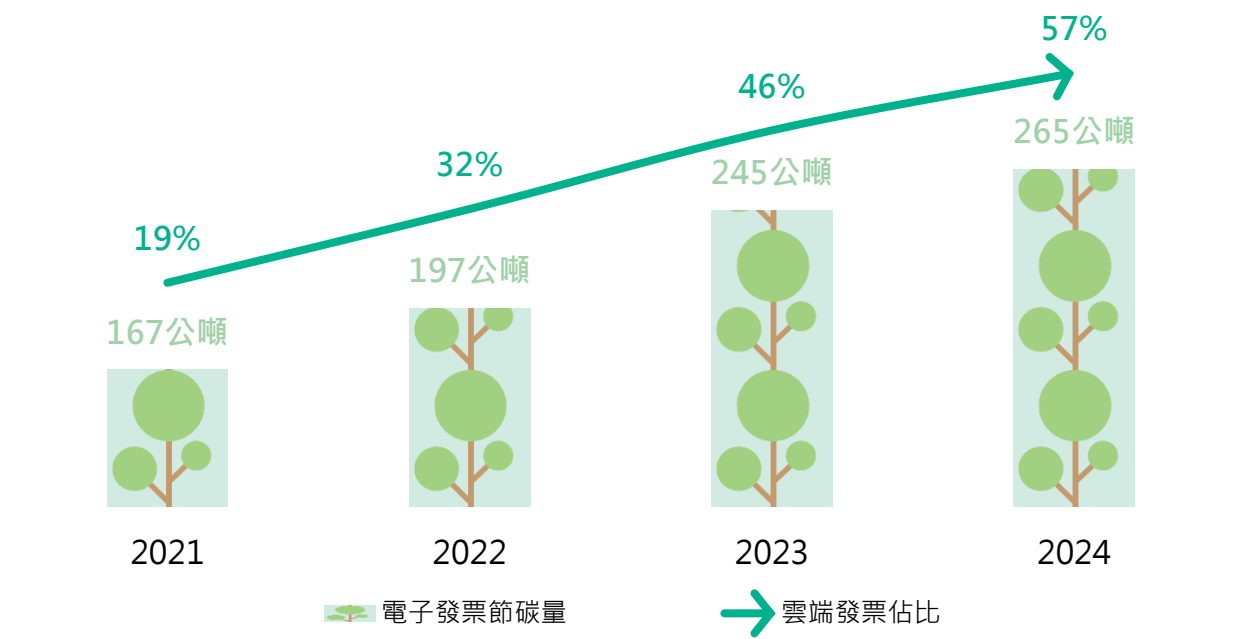
寶雅的節紙策略除積極推動公司內部文件及 DM 電子化、推廣手機發票載具功能外，2024 年測試門店持續導入電子化標籤並加入集保結算所之股務事務電子通知平台。藉由減少寶雅內部公文、開立發票及股務通知等紙張耗用，節省紙資源同時展現寶雅數位化決心。

節紙行動

年度	行動方案
2017	推廣公司內部文件電子化
2019	推廣手機 E-DM
2020	Poya Pay 新增手機發票載具功能
2023	測試門店導入電子化標籤
2024	加入集保結算所之股務事務電子通知服務

電子發票節紙量	2022	2023	2024
雲端發票佔比	32%	46%	57%
節碳量(公噸)	197	245	265

2024 年電子發票節碳量達 265 公噸



廢棄物

寶雅主要銷售商品予一般消費者，並無自行生產產品，故未產生有毒廢棄物造成環境污染。廢棄物處理方式依下表妥善執行。雖然廢棄物管理未列入寶雅重大性議題，但寶雅仍持續透過日常宣導減少服務過程中廢棄物的產生，並嚴格遵循各地政府規定，確保環境保護落實。

廢棄物來源	種類	處理辦法	
		可回收	不可回收
總公司	紙類、生活廢棄物	資源回收業者	清潔隊
物流中心	進貨紙箱	資源回收業者	清潔隊
營運據點	紙箱、生活廢棄物	資源回收業者	清潔隊

物流廢紙箱回收量	2022	2023	2024
紙箱總重(公噸)	2,293	2,352	2,447
回收重量(公噸)/百萬營收	0.1177	0.1065	0.1036

*物流中心紙箱重複利用並採用循環箱等物流包材，從源頭減少紙箱耗用，故導致紙箱回收量下降。

包材廢棄物減量

為降低及預防網路購物的包材對環境造成的負擔，寶雅自 2023 年 7 月起網購包材禁止使用 PVC 材質，並依規範要求供應商提供達再生材料規定混合比率的包材，以降低包材廢棄物對環境的負面衝擊，物流及包材減量詳細資訊請參閱章節 5.5 物流管理。

寶雅秉持環境保護理念，優先採用回收與再生紙類包材，並鼓勵供應商以原箱出貨，避免額外包裝之資源耗用。以2023年為基準年，寶雅設立網購包材之平均包裝材料減重率目標：2024年減重25%、2025年減重30%、2026年減重35%。

2024 年平均包裝材減重率 26%達成目標

污水

寶雅營運過程不涉及製程用水或工業廢水排放，所有污水皆為一般生活污水，經由下水道系統妥善排放，並符合環保法規標準。公司未排放含危害物質的污水，故對周邊水源無顯著影響，確保水質安全及生態環境維護，展現對環境保護的責任與承諾。

5.4 氣候變遷

寶雅參考聯合國金融穩定理事會 (Financial Stability Board) 提出的氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，將其所建議之揭露與管理框架納入考量，整體性評估與考量氣候變遷議題對公司所帶來的影響，進而擬定未來短中長期的管理策略。

短中長期氣候議題相關風險

時程	風險	潛在影響	財務影響	管理策略
短期	實體風險： 颱風及致災性暴雨	全球暖化間接導致氣候異常（水災）	1.設備受損維修費用增加 2.來客減少、運輸困難導致缺貨	1.規劃天災產物保險，降低災損影響 2.設置緊急應變小組，擬定備援計劃與設備採購計畫
中期	實體風險： 平均氣溫上升	1.能源耗用增加 2.季節更迭消失	1.營運成本增加 2.產品組合改變	1.導入新型變頻冷氣、空調中央控制器 2.導入 LED 節能省電燈具、節能燈條，提升照度減少碳排放
中期	轉型風險： 法規規範	氣候法規更加嚴謹	1.違規罰款 2.商譽受損	1.定期溫室氣體盤查，有效控管溫室氣體排放 2.擬定節能減碳行動
長期	轉型風險： 市場改變	消費者行為改變	1.消費者偏好轉移 2.供應鏈缺貨影響營收	1.累積品牌形象，培養會員忠誠度 2.熟客系統，拉近與消費者的距離 3.供應商合作，掌握商品動向

短中長期氣候議題相關機會

時程	機會	計畫	財務影響	管理策略
短期	開發新品	優先選購環境友善產品	1.降低包裝成本 2.符合消費者環境需求提升商品銷量	與供應商合作開發環境友善產品，減少包裝設計，以降低碳排放
中期	環保節能設備	優先導入一效節能效率之設備，採購設備考量能源效率	1.降低能源費用成本 2.符合政府節能補助資格	1.積極推動節能減碳，降低碳排放 2.搭配台電智慧電表更換完善用電管理
中期	ESG 企業形象	提升寶雅資訊透明度及品牌形象，取得利害關係人支持	避免負面形象造成之供應鏈斷裂及消費者流失	遵守法規及國際潮流，透明化揭露相關資訊予利害關係人
長期	環保及隔熱建材	尋找環保建材及使用隔熱建材減少耗能	降低能源費用成本	1.屋頂隔熱漆/灑水系統/填充隔熱材質，達到空間降溫，減少能源耗用 2.尋找並使用綠建材於建築及內部裝潢

情境模擬實體風險

面對颱風、洪水、降雪等極端天氣事件日益嚴重帶來的實體風險，可能導致門市淹水、設備損壞、停電與停水等事件的發生機率提高，進而影響門市營運；同時，此類事件亦可能衝擊上游物流及下游客戶端，造成配送延誤、商品無法即時取得、消費者便利性下降等問題。寶雅已針對全台門市，在不同氣候情境假設下，進行淹水事件可能導致之財務衝擊評估。

以下為參考國家災害防救科技中心提供的第六次氣候變遷評估報告(AR6)中，於不同全球暖化程度(Global Warming Level,GWL)下的降雨資料及淹水災害風險圖，依據各分店淹水風險等級假設淹水發生機率，並結合升溫情境假設淹水發生頻率，進一步針對各種氣候情境模擬結果，評估門市因淹水事件導致暫停營業所產生的潛在營收損失，分析其對整體財務表現的衝擊程度。

情境假設	情境說明	財務衝擊
GWL 1°C	現況：國家調適應用情境中設定現況約為 GWL 1°C	0.18%
GWL 1.5°C	短期：近未來高機率發生的情況，超過一半的 SSP 情境推估結果在 2030 年以前達到 GWL 1.5°C，若達成淨零排放承諾之情境	0.36%
GWL 2°C	中期：中度排放以上有可能達到的情境，超過一半的 SSP 情境推估在 2050 年以前達到 GWL 2°C，《巴黎協定》目的將升溫幅度控制在低於 2°C 以內	0.49%
GWL 4°C	長期：減碳成效不彰情境下，世紀末的可能情況	1.00%

*財務衝擊係指門市因天災淹水而暫停營業，所導致的潛在營收損失，其衝擊程度以 2024 年度總營收為衡量標準。

極端氣候保險理賠

寶雅除訂有門市緊急應變流程，物流配送應變調配機制，並投保門市天災產物保險，以降低極端氣候對設備與商品造成毀損所帶來的財務風險。這些措施有助於保障公司的運營穩定性，減少天災對財務的負面影響。

年度	極端氣候件數	保險理賠件數	理賠金額覆蓋率
2022	0	0	無
2023	8	8	90%
2024 (註一)	4	3	73%

註一：2024 年第四季尚有 1 件極端氣候導致之保險理賠事件，截至 2025 年 6 月底，相關保險程序尚在審核中，故目前保險理賠件數及保險理賠金額覆蓋率偏低。

5.5 物流管理

寶雅未導入物流中心前，供應商需依各分店訂單撿貨，透過貨運車隊或是自行運送至寶雅各門市。隨著寶雅的分店數逐漸擴加，許多中小型供應商出現人力吃緊，運送產能不足等問題，因此寶雅進行統倉物流計劃，以物流中心作為寶雅展店的有力後盾，藉由統倉物流計劃降低供應商營運難度、人力及運送成本，使供應商配合寶雅展店一同成長。

透過物流中心進行集中式收貨與配貨，取代廠商自行配送到店，有效降低能源消耗及減少溫室氣體排放，並由物流中心統一進行之包裝紙箱循環利用或包材回收處理。且物流系統得以支持分店進行小量訂購，採取「夜間到店，隔日上架」模式，減少店內庫存，使分店能專注於店內陳列、服務顧客，提升店內購物品質，帶給顧客更大的效益。近年導入自主管理物流系統後，透過持續流程改善，作業效率年年提升。增加配貨效率同時縮短運輸過程、減少溫室氣體排放。

另外為響應政府推動之再生能源，於高雄物流中心投入太陽能計畫，2024年發電量達242萬度，發電量換算減碳量約1,193公噸。太陽能設施同時有助於降低物流中心溫度，進一步減少空調電力能源的耗用。

針對環境部所發布之「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」，寶雅高度重視並配合政策趨勢，積極推動網路購物包裝材的減量作業，以降低包裝對環境所造成的影響，目前寶雅針對網購包裝減量之因應計畫包括以下重點措施：

- 1. 使用回收與再生紙類包材，減少對原生資源的依賴。
- 2. 原箱出貨機制：與供應商協作，以原包裝出貨，避免重複包裝所造成的資源浪費。
- 3. 持續推動紙箱減重計畫：在不影響運送安全的前提下，優化包裝材質與結構，以達到堅固與環保兼顧的目標。

此外，寶雅預計於2025年導入循環箱配送計畫，提供消費者以循環箱配送並至門市自取的服務選項，進一步落實循環經濟理念，提升資源效益並降低環境負擔。

2024 年平均包裝材減重率 26%達成目標

網購包材減量情形(註一)	2023	2024
平均網購包材重量(公斤/件)	0.259	0.191
原箱出貨件數(件)	443	649
回收再使用包裝材料出貨(件)	-	160

註一：2023 年統計期間為 2023 年 7 月 1 日至 12 月 31 日，2024 年統計期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，兩年度資訊皆經資誠聯合會計師事務所出具會計師有限確信報告，詳情請參閱附錄八。

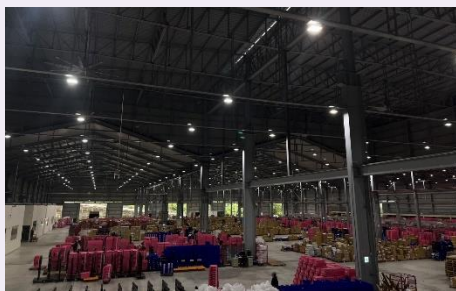
桃園物流中心

總坪數：約 10,800 坪



彰化物流中心

總坪數：約 5,100 坪



高雄物流中心

總坪數：約 8,400 坪





06

公益

6.1

海洋保護

6.2

陸地生態

6.3

人才培育

6.4

社區關懷

06 公益

寶雅不僅提供消費者優質的商品及完善的服務，更期許為台灣、為社會貢獻一己之力，以行動感謝消費者的支持與愛護，發揮品牌影響力。每年響應守護海洋活動，期望國人一齊關心海洋保育。2024年寶雅首次聚焦陸地生態的多樣性，確保營運活動同時避免對環境造成負面影響，並持續關懷弱勢族群及重視建教合作，呼籲消費者與寶雅牽手一起做公益，建立共好、共享的幸福生活圈。

本年度捐款與贊助總額約新台幣 248 萬元，以海洋保護、陸地生態、人才培育以及社區關懷為主軸，期望藉由積極參與社會活動提升正向文化與價值觀，為台灣社會貢獻一己之力。

6.1 海洋保護

寶雅自 2024 年起至 2028 年，每年資助澎科大新台幣 200 萬元，總計投入新台幣 1000 萬元，推動《守護澎湖海洋暨培育海洋觀光特色人才計畫》，協助澎湖的海洋環境污染與離島就業問題，同時積極響應永續發展目標 SDGs 的期望。

守護海洋環境 成立海洋志工隊、積極推廣淨灘及淨海活動、進行珊瑚礁復育活動，致力修復與保護海洋生態。

培育產業人才 針對海洋運動、島嶼遊憩、生態觀光、責任旅遊及海洋保育等領域開辦培訓課程，培育具專業技能的學生或在地人才，促進產業永續發展。

擴大社會參與 與政府及非政府組織合作推動環境教育，倡導海洋保護與生態保育意識，提升居民及遊客環境保護自覺，鼓勵居民與社區參與海洋治理和地方創生決策。

推動島嶼創生 協助發展生態及低碳旅遊等特色產業，推廣在地產品與品牌，帶動區域經濟同時降低營業活動對環境的影響，打造永續共榮的島嶼未來。



《守護澎湖海洋暨培育海洋觀光特色人才計畫》

背景：近年因海洋環境劣化、棲地破壞、珊瑚礁白化以及海漂垃圾，造成海洋生態浩劫，直接衝擊澎湖的觀光產業。

目的：以強化海洋治理及島嶼除弊興利為前提，守護海洋環境、培育產業人才、擴大社會參與及推動島嶼創生為目的，落實澎湖地區的永續發展。(註一)

山水港珊瑚礁復育活動



員貝嶼淨灘及海洋環境教育活動



白坑村淨灘及海洋環境教育活動



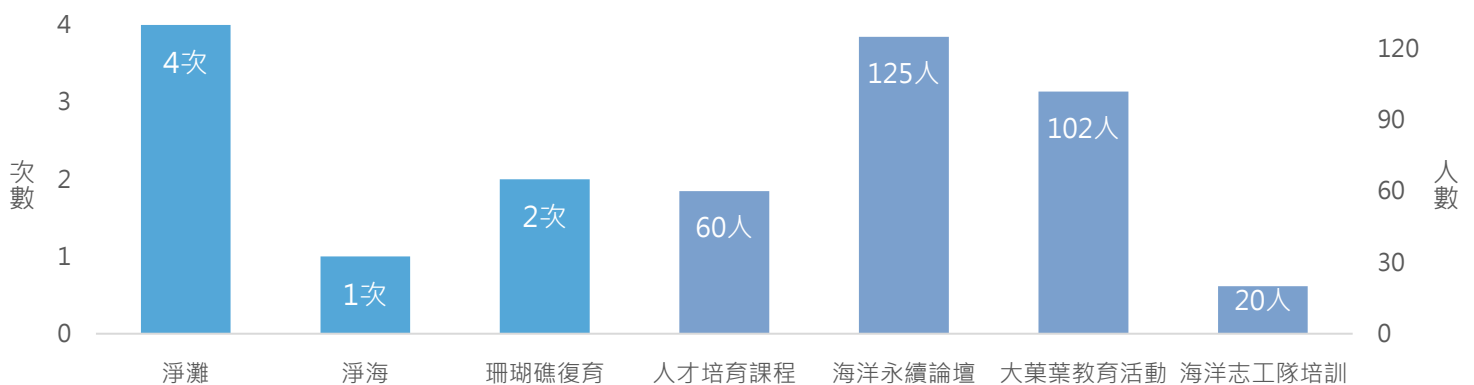
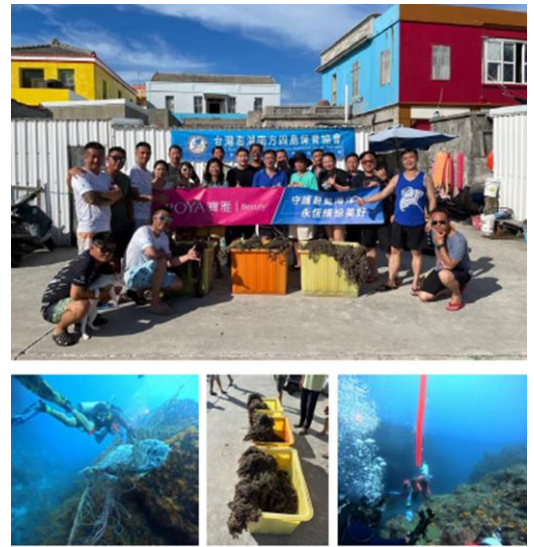
望安鄉敞崎港珊瑚礁復育活動



東嶼坪淨海活動



澎湖南海淨海清網活動



註一：2024 年計劃成果報告書已上傳至官網-永續發展專區 <https://www.poya.com.tw/investor/sustainability-reports>

6.2 陸地生態

寶雅深知生物多樣性及保護森林對陸地生態環境的重要性，積極響應《聯合國永續發展目標 SDGs 15：保育及永續利用陸域生態系》。2024 年寶雅發表《生物多樣性與不毀林聲明》，承諾透過實際行動減少營運活動對生態環境造成的負面影響、避免濫伐森林、保護生物多樣性，落實本公司對環境與社會的企業責任。詳細資訊可參閱官網^(註一)。

營運據點		營業活動	
既有據點	新設據點	寶雅本體	供 應 鏈
檢查目前分店據點是否影響生態環境，若有即予以降低、改善或補償	禁止在關鍵生物多樣性區域設置新據點	避免直接或間接影響受保護的森林及物種，承諾本公司絕不濫伐森林，絕不開發高度保育價值地區	推廣生物多樣性及不毀林觀念，提高供應鏈對保育生態環境的意識

6.3 人才培育

2024年寶雅與28間大專院校合作，媒合121位學生進入門市實習，讓學生透過實作企業專案，學習就業前必要的軟硬實力，消弭產學落差，並運用創意的思考方案協助解決問題，實現企業與學生的共贏培訓計畫。

推動澎湖地區海洋觀光產業人才培育 寶雅自2024年起至2028年，每年資助澎科大新台幣200萬元，總計投入新台幣1000萬元，推動《守護澎湖海洋暨培育海洋觀光特色人才計畫》，計畫內容包括培育具備海洋保育與觀光專業的在地人才、促進產學合作、開設海洋生態觀光相關課程、辦理海洋永續論壇，並設立學生獎助學金，擇優支持具潛力之人才發展，實現推動澎湖地區海洋觀光產業人才培育的目標。

6.4 社區關懷

寶雅 2024 年積極參與社區活動，關懷弱勢族群，並於門市設置防災商品專區，提供社區民眾安全便利的購物環境，實踐在地關懷與社會責任。

- ★關懷弱勢族群，捐贈物資予社團法人世界和平聯盟及華山基金會等公益組織，傳遞企業溫暖與關懷。
- ★寶雅致力於提供社區民眾安全且便利的購物環境，並響應內政部推動之「各賣場及網路平臺設置防颱暨防災專區計畫」，主動設置防災商品專區，以因應氣候變遷帶來的極端氣候挑戰，協助消費者做好防災準備，並榮獲內政部頒發榮譽肯定。

註一：<https://www.poya.com.tw/investor/sustainability-reports>

附錄



附錄一、2022~2024 年歷年績效

營運面				
項目	子項目	2022	2023	2024
優質服務評核	A+B 級店	86%	87%	86%
	C 級店	14%	13%	14%

員工面				
項目	子項目	2022	2023	2024
女性主管佔比	女性主管人數佔總主管人數比例	76%	77%	78%
員工年齡分布比例	<21 歲	8%	8%	7%
	21-30 歲	47%	47%	44%
	31-40 歲	30%	29%	31%
	41-50 歲	13%	13%	15%
	>50 歲	2%	3%	3%
員工學歷分布比例	國中及以下	1%	1%	1%
	高中/職	24%	24%	26%
	二專/三專/五專	8%	7%	7%
	二技/四技/大學	66%	66%	64%
	研究所	2%	1%	1%
員工訓練總時數	基層訓練	6,657	8,183	6,097
	主管評鑑	5,173	4,375	3,346
	其他訓練	-	-	4,660
非主管職之員工薪酬	全時員工人數	3,283	3,516	2,898
	全時員工薪資平均數(仟)	518	557	634
	全時員工薪資中位數(仟)	463	505	574
育嬰留停員工復職率	男性員工	40%	57%	78%
	女性員工	36%	49%	62%
員工失能傷害	失能傷害頻率(FR)	2.36	1.66	1.11
	失能傷害嚴重率(SR)	38.00	43.00	33.50
	總和傷害指數(FSI)	0.30	0.27	0.19
	公傷死亡人數	1	0	0

附錄一、2022~2024 年歷年績效

環境面				
項目	子項目	2022	2023	2024
環境	範疇一&二平均單店碳排放量(公噸)	142	131	128
	平均單店用水度數(度)	667	658	602
	平均單店用電度數(度)	274,281	260,729	255,676
廢棄物	回收重量(公噸/每百萬營收)	0.1177	0.1065	0.1036

社會面	
2024 年 總計 248 萬	捐贈「港都會」、「慢速壘球協會」、「澎湖科技大學」、「創世社會福利基金會」等機構
	贊助「順發公益路跑」活動
	贊助「澎湖同鄉會」
	與 28 間大專院校媒合共計 121 人進入門市實習
2023 年 總計 79 萬	捐贈「港都會」、「慢速壘球協會」、「澎湖科技大學」-守護海洋系列活動等機構
	贊助「億載會」、「台南市慢壘協會」尾牙活動等活動
	贊助大葉大學、育達科技大學、景文科技大學等校園徵才活動
	與 26 間大專院校媒合共計 144 人進入門市實習
2022 年 總計 120 萬	贊助澎湖科技大學「守護海洋」活動、2022 年聽肢障寧靜盃慢速壘球錦標賽、小善共益-種子培訓計劃等活動
	贊助台南市政府社會局、港都會、彭婉如基金會、高爾夫運動振興基金會、海安基督教會、台南市義勇消防總隊等機構
	協助舉辦愛心代捐活動贊助「勵馨社會福利事業基金會」
	贊助台南市慢速壘球幹部暨裁判組尾牙餐敘禮券
	與 22 間大專院校進行建教合作交流，媒合共計 86 人進入門市實習

附錄二、中長期目標及2024年達成狀況

KPI 中長期目標		2024
公司治理	公司治理評鑑維持前 20%排名	√
	獲利維持正成長	√
	每年公開法說會至少舉辦 4 次	√
	每季董事會至少舉辦 1 次	√
	每月月會宣導誠信經營原則	√
	未有違反主管機關規定裁罰事件	√
員工	0 件重大職安事件	√
	教育訓練至少 70 堂或 10,000 小時	√
	女性主管佔比超過 50%	√
	女性員工平均薪資每年成長 2%	√
商品管理 與顧客服務	自有商品無違反產品或服務的資訊標示規範與行銷傳播規範	√
	未有任何侵犯客戶隱私之情事	√
環境	範疇一&範疇二平均單店碳排放量減少 1%	√
	範疇一&範疇二之溫室氣體強度每年下降 1%	√
	範疇一&範疇二之溫室氣體強度於 2025 年下降 2% (基準年 2023 年)	2024 年較基準年 下降 1.7%
	範疇一&範疇二之溫室氣體強度於 2030 年下降 7% (基準年 2023 年)	
	用水強度每年下降 3%	√

附錄三、 GRI 內容索引表

使用聲明 寶雅已依循GRI準則報導2024/1/1~2024/12/31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 2021

揭露項目	揭露章節	省略及原因
2-1 組織詳細資訊	關於我們的報告書 P.1 2.1 公司簡介 P.20	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於我們的報告書 P.1	
2-3 報導期間、頻率及連絡人	關於我們的報告書 P.1	
2-4 資訊重編	於計算平均單店用水度數、用電度數及溫室氣體排放量時，分母由原先之當年度分店數，改為為當年度用水/用電分店之月份加權係數，並追溯調整 2022 及 2023 的數據。 重編之影響為與平均單店相關的數據，預計將更貼近實際平均情形，避免因當年度開幕店數較多，導致相關之平均數據被開幕不足年之分店數稀釋。	
2-5 外部保證/確信	關於我們的報告書 P.1	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 產業及財務概況 P.21 3.1 供應鏈管理 P.31	
2-7 員工	04 人才 P.38 以報導期間結束日當天的數值計算員工人數	
2-8 非員工工作者	以報導期間結束日當天，寶雅於各物流中心聘用之非員工工作者（即派遣業者所屬人員）共計 313 人，主要負責進貨、撿貨、品檢、出貨與退貨等作業流程。 儘管該等人員非寶雅直接僱用，公司仍透過與派遣業者的溝通與協調，要求依相關法規妥善保障人員權益與工作安全，並致力於提供良好的作業環境。	
2-9 治理結構及組成	2.3 公司治理 P.23~25	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理 P.24~25 董事會組成可參閱年報第 21 頁；董事會成員詳細學經歷及兼任情形可參閱年報第 8~13 頁	
2-11 最高治理單位的主席	2.3 公司治理 P.24	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會 P.9	
2-13 衝擊管理的負責人	2.4 風險管理 P.27	
2-14 最高治理單位的永續報導角色	1.1 永續發展委員會 P.9	
2-15 利益衝突	2.3 公司治理 P.24	

使用聲明

寶雅已依循GRI準則報導2024/1/1~2024/12/31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 2021

揭露項目	揭露章節	省略及原因
2-16 溝通關鍵重大事件	關於我們的報告書 P.1 2.4 風險管理 P.28	
2-17 最高治理單位的群體知識	2.3 公司治理 P.24	
2-18 最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理 P.24	
2-19 薪酬政策	2.3 公司治理 P.25	
2-20 薪酬決定流程	2.3 公司治理 P.25	
2-21 年度總薪酬比率	年度總薪酬比率=公司薪酬最高個人之年度總薪酬÷非擔任主管職務之員工薪酬中位數=22 年度總薪資報酬變化比率=公司薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比÷非擔任主管職務之員工薪酬中位數增加百分比=2	
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話 P.3~4 官網-永續發展專區 (https://www.poya.com.tw/investor/sustainability-reports)	
2-23 政策承諾	經營者的話 P.3~4 官網-永續發展專區 (https://www.poya.com.tw/investor/sustainability-reports)	
2-24 納入政策承諾	經營者的話 P.3~4 官網-永續發展專區 (https://www.poya.com.tw/investor/sustainability-reports)	
2-25 補救負面衝擊的程序	2.4 風險管理 P.27	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 風險管理 P.29	
2-27 法規遵循	2.5 法令遵循 P.29	
2-28 公協會的會員資格	寶雅為台灣連鎖暨加盟協會、億載會、日用雜貨商業同業公會、高雄市新商業會等公協會之成員	
2-29 利害關係人議合方針	1.2 重大性評估 P.10 1.3 利害關係人溝通 P.13-15	
2-30 團體協約	本公司尚未設立工會，惟已成立福利委員會，並由全體員工參與，參與率達 100%。透過福利委員會作為員工與公司溝通的重要橋樑，積極反映員工意見，維護勞工權益與福祉。	

GRI 3 重大主題 2021			
主題	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.2 重大性評估 P.10	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.11~12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題說明 P.16~18	
經營績效			
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 產業及財務概況 P.22	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.4 氣候變遷 P.55~56	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 薪酬福利 P.45	
顧客隱私及資訊安全			
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	2.4 風險管理 P.28	
公司治理及誠信經營			
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 公司治理 P.26	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 公司治理 P.26	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 公司治理 P.26	
商品與服務創新			
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理 P.31	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 供應鏈管理 P.31~32	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理 P.31	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 供應鏈管理 P.31~32	
顧客關係管理			
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	3.2 商品管理 P.32~34	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 商品管理 P.32 2.5 法令遵循 P.29	
商品標示與行銷溝通			
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.2 商品管理 P.32~34	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 商品管理 P.32 2.5 法令遵循 P.29	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 商品管理 P.32 2.5 法令遵循 P.29	

GRI 3 重大主題 2021																																						
主題	揭露項目	揭露章節	省略及原因																																			
能源管理																																						
GRI 302： 能源 2016	302-1 組織内部的能源消耗量	5.2 能源管理 P.51																																				
	302-3 能源密集度	5.2 能源管理 P.51																																				
	302-4 減少能源消耗	5.2 能源管理 P.51																																				
風險管理																																						
GRI 408： 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.2 訓練發展 P.42																																				
GRI 409： 強迫或強制勞動 2016	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	3.1 供應鏈管理 P.32 4.2 訓練發展 P.42																																				
人才培育及留任																																						
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1 人力資源 P.39																																				
		<table><tr><td rowspan="2">台灣區各 年齡層員 工總數</td><td colspan="2">進新員工</td><td colspan="2">離職員工</td></tr><tr><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td><21 歲</td><td>130</td><td>553</td><td>156</td><td>512</td></tr><tr><td>21-30 歲</td><td>440</td><td>1,235</td><td>467</td><td>1,298</td></tr><tr><td>31-40 歲</td><td>152</td><td>374</td><td>174</td><td>353</td></tr><tr><td>41-50 歲</td><td>52</td><td>199</td><td>46</td><td>176</td></tr><tr><td>>50 歲</td><td>17</td><td>49</td><td>18</td><td>44</td></tr></table>			台灣區各 年齡層員 工總數	進新員工		離職員工		男	女	男	女	<21 歲	130	553	156	512	21-30 歲	440	1,235	467	1,298	31-40 歲	152	374	174	353	41-50 歲	52	199	46	176	>50 歲	17	49	18	44
		台灣區各 年齡層員 工總數	進新員工			離職員工																																
			男		女	男	女																															
<21 歲		130	553		156	512																																
21-30 歲		440	1,235		467	1,298																																
31-40 歲	152	374	174	353																																		
41-50 歲	52	199	46	176																																		
>50 歲	17	49	18	44																																		
401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 薪酬福利 P.44~45																																					
401-3 育嬰假	4.3 薪酬福利 P.45																																					
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	4.2 訓練發展 P.40、P.46 內部實體及線上教育訓練 14,103 小時及外部勞工安全訓練 1,155 小時，共計 15,258 小時。2024 年 12 月 31 日在職人數 5,403 人計算，平均每名員工受訓時數為 2.8 小時。																																				
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 訓練發展 P.40~41																																				
顧客健康與安全																																						
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	3.2 商品管理 P.32~34																																				
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 商品管理 P.32 2.5 法令遵循 P.29																																				
勞工人權																																						
GRI 406： 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 訓練發展 P.42~43																																				

GRI 主題準則			
主題	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 200 經濟系列			
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	4.3 薪酬福利 P.44 寶雅正職員工起薪高於法定基本工資，未有顯著比例員工領取最低薪資。	
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	2.3 公司治理 P.26	
GRI 300 環境系列			
GRI 301 : 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	5.5 物流管理 P.57	
	301-2 使用回收再利用的物料	5.5 物流管理 P.57	
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3 資源管理 P.52	
GRI 304 : 生物多樣性 2016	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	6.2 陸地生態 P.62	
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	6.2 陸地生態 P.62	
GRI 305 : 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.1 溫室氣體 P.48~50	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1 溫室氣體 P.48~50	
	305-3 其他間接(範疇三) 溫室氣體排放	5.1 溫室氣體 P.48~50	
	305-4 溫室氣體排放強度	5.1 溫室氣體 P.48~50	
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-4 廢棄物的處置移轉	5.3 資源管理 P.54	
GRI 400 社會系列			
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 員工健康 P.45~46	
	403-3 職業健康服務	4.4 員工健康 P.45	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 員工健康 P.45	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 員工健康 P.46	
	403-6 工作者健康促進	4.4 員工健康 P.45	
	403-9 職業傷害	4.4 員工健康 P.46	
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	2.3 公司治理 P.24 4.1 人力資源 P.38	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3 薪酬福利 P.44	
GRI 406 : 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 訓練發展 P.43	

附錄四、 SASB 永續會計準則對照表

揭露主題	揭露代碼	揭露指標	對照揭露
零售及配銷之能源管理	CG-MR-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比(%) (3)再生百分比(%)	(1) 356,285(GJ) (2) 電力來源 100%來自電網供應 (3) 0%
資料安全	CG-MR-230a.1	對辨認及因應資料安全風險之作法之描述	2.4 風險管理 P.27~29
	CG-MR-230a.2	(1)資料洩露數量 (2)屬於個人資料洩露之百分比(%) (3)受影響之客戶數量	2.4 風險管理 P.28
勞動實務	CG-MR-310a.1	(1)平均時薪及 (2)賺取最低工資之店內及配銷中心員工之百分比(%)，按地區別	(1) 全台時薪起薪皆為新台幣 183 元 (2) 寶雅各地區正職員工起薪優於法定基本工資
	CG-MR-310a.2	店內及配銷中心員工之 (1)自願(%) (2)非自願離職率(%)	(1) 59.2% (2) 0.9%
	CG-MR-310a.3	與違反勞動法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	新台幣 2 萬元
勞工多元及包容性	CG-MR-330a.1	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層及(c)所有其他員工之 (1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比(%)	2.3 公司治理 P.24 4.1 人力資源 P.38
	CG-MR-330a.2	與違反就業歧視有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	新台幣 0 元
產品取得、包裝與行銷	CG-MR-410a.1	經第三方環境或社會永續取得標準認證之產品收入	取得第三方認證之自有品牌商品收入約新台幣 1,889 萬
	CG-MR-410a.2	對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論	3.1 供應鏈管理 P.32
	CG-MR-410a.3	對減少包裝對環境影響之策略之討論	5.5 物流管理 P.57
活動指標	CG-MR-000.A	(1)零售地點及(2)配銷中心之數量	2.1 公司簡介 P. 20
	CG-MR-000.B	(1)零售空間及(2)配銷中心之總面積	(1) 134,838 坪 (2) 25,440 坪

附錄五、TCFD 揭露對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會如何監督氣候相關議題	01 永續管理	9~12
	管理階層如何評估與管理氣候相關議題	01 永續管理	9~12
策略	公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會	5.4 氣候變遷	55
	氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊	5.4 氣候變遷	56
	情境分析	5.4 氣候變遷	56
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	2.4 風險管理	27~28
	氣候相關風險的管理流程	2.4 風險管理	27~28
	整體風險管理制度之整合	2.4 風險管理	27~28
指標與目標	評估指標是否與公司策略與風險管理一致	1.4 重大主題說明	17~18
	揭露溫室氣體排放和相關風險。	5.4 氣候變遷	55
	管理目標及相關績效	5.1 溫室氣體	50

附錄六、確信項目彙總表&會計師有限確信報告

確信準則3000號確信項目										
編號	確信標的資訊				頁碼	適用基準				
1	用電度數及平均單店用電度數				51	2024年度寶雅總部及各分店之用電量總額及平均單店用電度數。 平均單店用電度數=總用電度數÷有使用度數之分店營業月份比例加權總數				
	用電量(註一)		2022	2023				2024		
	總用電度數		89,849,836	93,840,891				98,968,051		
	平均單店用電度數(註二)		274,281	260,729				255,676		
	用電強度(千度/百萬營收)		4.6	4.3				4.2		
註一：總用電度數為總公司、全台物流中心及各營業據點之用電度數總額，部份分店因為承租未收取電費故無用電資料。 註二：平均單店用電度數=總用電度數÷有使用度數之分店營業月份比例加權總數，追溯調整 2022 及 2023 年之資料。										
2	違反環境、經濟或社會法規暨針對門市販售之食用商品受食品安全衛生管理法及其子法所規範之情形				29	2024年度各營業單位因違反各項環境、經濟或社會法規暨「食品安全衛生管理法」暨子法，主管機關來函處以罰鍰之件數與金額。				
	2.5 法令遵循									
	寶雅以法務室為指導單位，掌握政府法令修正趨勢，確保公司各項運作均符合政府各項法令要求。									
	寶雅為保障投資人及顧客權益，特別重視公司法、證券交易法及食品安全衛生法之法令要求，寶雅 2024 年末違反公司法、證券交易法及食品安全衛生法。									
	寶雅遵守勞工相關法規並為員工提供優質的就業環境，2024 年末有勞動基準法、身心障礙者權益保障法及職業安全衛生法之重大(註一)違規裁罰事件。									
寶雅之商品於 2024 年度未發生違反行銷傳播、資訊標示等相關法規之裁罰事件。 註一：重大違規裁罰事件為罰鍰金額超過新台幣 100,000 元以上之事件。										
3	2024 年非擔任主管職務員工平均薪資與中位數				44	依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「對有價證券上櫃公司資訊申報作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定。				
	非擔任主管職全時員工		2023	2024				成長率		
	非擔任主管職之全時員工人數		3,516	2,898				-18%		
	非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)(註一)		557	634				14%		
	非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)		505	574				14%		
註一：公司屬零售業直營型態（非加盟）的自助型賣場，有近 90%人力屬第一線服務人員。且因大規模展店，聘用高比例新人及職場新鮮人予以培訓，影響平均薪資。										
4	2024 年員工新進率、離職率及缺勤率				39 46	員工新進率、離職率係依公司人資系統所示之2024年度新進人員及離職人員名冊，並以截至2024年12月31日全體人員清冊，計算該年度新進及離職人員占比。 員工缺勤率則係依下列公式計算：(公傷假天數+病假天數+生理假天數+事假天數)÷總工作天數。				
		2022	2023	2024				計算方法	性別(註二)	缺勤率
	新進率	71%	81%	59%				新進員工/該年度12月31日在職員工數	男	0.15%
	離職率	67%	67%	60%				離職員工/該年度12月31日在職員工數	女	0.73%
									合計	0.88%
	註二：缺勤率=(公傷假天數+病假天數+事假天數+生理假天數)÷勞動部職業安全衛生署申報之總工作日數									

確信準則3000號確信項目								
編號	確信標的資訊				頁碼	適用基準		
5	2024年育嬰假留職停薪人員復職率				45	以公司所示之截至2024年12月31日申請留職停薪人員名單，及於結束育嬰假後復職人員數，依GRI所示宜用之復職率公式計算： 育嬰假後實際復職的員工總數 ÷ 育嬰假後應該復職的員工總數 × 100		
	2024 年育嬰假留停員工數及復職率		男	女				
	請育嬰假者於當年度預計復職員工數		9	86				
	當年度實際復職員工數		7	53				
	復職率		78%	62%				
6	員工總受訓時數				40	2024年度符合寶雅教育訓練辦法完成之教育訓練時數總和。		
	課程名稱	課程時數	開課堂數	上課人數			上課時數	
	OJT 考核	7	12	871			6,097	
	課長評鑑	7	12	322			2,254	
	店副理評鑑	7	12	156			1,092	
	合計		36	1,349			9,443	
7	男女員工薪資比例				44	係指將男性年薪作為 100 的基準下計算比率。		
	性別	區域	性別平均薪資				女性對男性平均薪資比率	
		北	56,165	56,113			100%	100%
		中	53,867					
		南	60,483					
		高屏	54,257					
		北	50,923	49,350			91%	88%
		中	47,418				88%	
		南	50,417				83%	
		高屏	46,766				86%	
8	用水度數及平均單店用水度數				52	2024年度寶雅總部及各分店之用水量總額及平均單店用水度數。 平均單店用水度數係依下列公式計算： 平均單店用水度數 = 總用水度數 ÷ 有使用度數之分店營業月份比例加權總數		
	用水量(註一)		2022	2023			2024	
	總用水度數		187,261	195,225			191,204	
	平均單店用水度數(註二)		667	658			602	
	用水強度(千度/百萬營收)		0.0096	0.0088			0.0081	
	註一：總用水度數為總公司、全台物流中心及各營業據點之用水度數總額，部份分店因為承租未收取水費故無用水資料。 註二：平均單店用水度數 = 總用水度數 ÷ 有使用度數之分店營業月份比例加權總數，追溯調整 2022 及 2023 年之資料。							
9	廢棄物處理				54	2024 年度物流廢紙箱回收量及廢棄物密集度。		
	物流廢紙箱回收量		2022	2023			2024	
	紙箱總重(公噸)		2,293	2,352			2,447	
	回收重量(公噸)/百萬營收		0.1177	0.1065			0.1036	

確信準則3000號確信項目

編號	確信標的資訊	頁碼	適用基準																
10	董事會/功能委員會開會次數及出席率 董事會2024年度總計召開12次，出席率95%	24 25	以公司2024年度董事會/功能委員會總開會次數，取得所有開會之會議紀錄及出席紀錄計算個人出席率。																
	<table><tr><th>委員會成員</th><th>功能</th><th>召開頻率</th><th>2024 年運作情形</th></tr><tr><td>審計委員會 4 位獨立董事</td><td>•監督財務報表允當表達 •監督簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效 •監督內部控制之有效實施 •監督公司遵循相關法令及規則 •公司存在或潛在風險之管控</td><td>共召開 5 次會議，出席率為 100%</td><td>•2024 年度本公司審計委員會與簽證會計師溝通情況良好，獨立董事均無表示意見。 •2024 年度獨立董事與內部稽核主管/會計師單獨溝通共計 4 次。</td></tr><tr><td>薪酬委員會 4 位獨立董事</td><td>•訂定並定期檢討本公司董事及經理人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 •定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額 •2024 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~20 頁</td><td>共召開 4 次會議，出席率為 100%</td><td>•2024 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 •2024 年薪酬委員會議決事項，並無委員有反對或保留意見之情形。</td></tr><tr><td>提名委員會 2 位董事 4 位獨立董事</td><td>•覓尋、審核及提名董事候選人 •建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會及各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性 •訂定並定期檢討董事進修計畫</td><td>共召開 1 次會議，出席率為 100%</td><td>•2024 年因獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形共計 1 次。</td></tr></table>			委員會成員	功能	召開頻率	2024 年運作情形	審計委員會 4 位獨立董事	•監督財務報表允當表達 •監督簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效 •監督內部控制之有效實施 •監督公司遵循相關法令及規則 •公司存在或潛在風險之管控	共召開 5 次會議，出席率為 100%	•2024 年度本公司審計委員會與簽證會計師溝通情況良好，獨立董事均無表示意見。 •2024 年度獨立董事與內部稽核主管/會計師單獨溝通共計 4 次。	薪酬委員會 4 位獨立董事	•訂定並定期檢討本公司董事及經理人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 •定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額 •2024 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~20 頁	共召開 4 次會議，出席率為 100%	•2024 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 •2024 年薪酬委員會議決事項，並無委員有反對或保留意見之情形。	提名委員會 2 位董事 4 位獨立董事	•覓尋、審核及提名董事候選人 •建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會及各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性 •訂定並定期檢討董事進修計畫	共召開 1 次會議，出席率為 100%	•2024 年因獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形共計 1 次。
	委員會成員			功能	召開頻率	2024 年運作情形													
	審計委員會 4 位獨立董事			•監督財務報表允當表達 •監督簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效 •監督內部控制之有效實施 •監督公司遵循相關法令及規則 •公司存在或潛在風險之管控	共召開 5 次會議，出席率為 100%	•2024 年度本公司審計委員會與簽證會計師溝通情況良好，獨立董事均無表示意見。 •2024 年度獨立董事與內部稽核主管/會計師單獨溝通共計 4 次。													
	薪酬委員會 4 位獨立董事			•訂定並定期檢討本公司董事及經理人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 •定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額 •2024 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~20 頁	共召開 4 次會議，出席率為 100%	•2024 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 •2024 年薪酬委員會議決事項，並無委員有反對或保留意見之情形。													
提名委員會 2 位董事 4 位獨立董事	•覓尋、審核及提名董事候選人 •建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會及各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性 •訂定並定期檢討董事進修計畫	共召開 1 次會議，出席率為 100%	•2024 年因獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形共計 1 次。																

確信準則3410號確信項目

編號	確信標的資訊	頁碼	適用基準																
1	溫室氣體盤查(包含範疇一：直接溫室氣體排放及範疇二：電力之間接溫室氣體排放)	49	依溫室氣體盤查議定書 GHG Protocol 之規定																
	<table><tr><th>年度</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td>範疇一&二溫室氣體總排放量(公噸)</td><td>47,228</td><td>48,633</td><td>51,154</td></tr><tr><td>範疇一&二溫室氣體單店排放量(公噸)(註一)</td><td>142</td><td>131</td><td>128</td></tr><tr><td>範疇一&二溫室氣體排放密集度(公噸 CO2e/百萬營業額)</td><td>2.42</td><td>2.20</td><td>2.16</td></tr></table>			年度	2022	2023	2024	範疇一&二溫室氣體總排放量(公噸)	47,228	48,633	51,154	範疇一&二溫室氣體單店排放量(公噸)(註一)	142	131	128	範疇一&二溫室氣體排放密集度(公噸 CO2e/百萬營業額)	2.42	2.20	2.16
	年度			2022	2023	2024													
	範疇一&二溫室氣體總排放量(公噸)			47,228	48,633	51,154													
	範疇一&二溫室氣體單店排放量(公噸)(註一)			142	131	128													
範疇一&二溫室氣體排放密集度(公噸 CO2e/百萬營業額)	2.42	2.20	2.16																
註一：單店排放量=總排放量÷營業月份比例加權分店總數，追溯調整 2022 及 2023 年之資料。																			



會計師有限確信報告

(114)資會綜字第 25002771 號

寶雅國際股份有限公司 公鑒：

本會計師受寶雅國際股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定 2024 永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司 2024 永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告書期間、邊界與數據」段落述明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。



依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查與分析性程序是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標進行分析性程序，並選取樣本進行包括查詢、觀察及檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對 2024 永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資 誠 聯 合 會 計 師 事 務 所

會計師 徐 惠 榆



中 華 民 國 1 1 4 年 8 月 2 5 日

寶雅國際股份有限公司溫室氣體聲明
會計師有限確信報告

資會綜字第 24010691 號

寶雅國際股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行寶雅國際股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明包含溫室氣體盤查報告及解釋性附註（請參見第 1 頁至第 30 頁）。本案件係由具有多項專業之案件服務團隊執行，包括確信執業人員及環境專家。

管理階層對溫室氣體聲明之責任

貴公司之責任係依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol（請參見溫室氣體聲明附註 1.6）及「公開發行公司年報應行記載事項準則」之上市上櫃公司氣候相關資訊（以下簡稱「上市上櫃公司氣候資訊」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

如溫室氣體聲明附註 5.3 所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及上市上櫃公司氣候資訊編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
701024 臺南市東區林森路一段 395 號 12 樓
12F, No. 395, Sec. 1, Linsen Rd., East Dist., Tainan 701024, Taiwan
T: +886 (6) 234 3111, F: +886 (6) 275 2598, www.pwc.tw

表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對 貴公司與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估 貴公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估 貴公司所作之估計。
3. 已實地訪查 2 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻及排放源性質等。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及上市上櫃公司氣候資訊編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 及上市上櫃公司氣候資訊編製之情事。

其他事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何溫室氣體聲明之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資 誠 聯 合 會 計 師 事 務 所

會計師 田 中 玉



中 華 民 國 114 年 3 月 28 日

會計師有限確信報告

資會綜字第 24009544 號

寶雅國際股份有限公司 公鑒：

本事務所受寶雅國際股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司辦理申報民國 113 年度網際網路購物包裝材料申報資訊（以下簡稱「包裝材料申報資訊」）符合行政院環境部「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」規定執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司依照行政院環境部「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」與相關問答集之規定（以下簡稱「適用基準」）所編製之包裝材料申報資訊，詳列於附件一。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照上開適用基準編製包裝材料申報資訊，且設計、付諸實行及維持與包裝材料申報資訊編製有關之內部控制，以確保包裝材料申報資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司之包裝材申報資訊是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用前開適用基準編製包裝材料申報資訊之妥適性、評估包裝材料申報資訊導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估包裝材料申報資訊之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司包裝材料申報資訊所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查與量化方法是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已訪談參與編製包裝材料申報資訊之相關人員，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對包裝材料申報資訊選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司包裝材料申報資訊在所有重大方面，是否依照前開適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對包裝材料申報資訊相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司民國 113 年度包裝材料申報資訊在所有重大方面有未依照前開適用基準編製之情事。

其他事項

對於確信報告於 貴公司辦理申報民國 113 年度網際網路購物包裝材料申報資訊後之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資 誠 聯 合 會 計 師 事 務 所

會計師 林 姿 妤



中 華 民 國 1 1 4 年 3 月 2 1 日