

2023

POYA 寶雅

永續報告書

POYA Sustainability Report



POYA 寶雅國際股份有限公司

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 11 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)與永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)之行業準則專業零售商和分銷商編製而成。

本報告書說明 2023 年寶雅在經濟、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

本報告書揭露 2023 年(2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日止)永續發展相關績效。本報告書財務資訊係經會計師查核後的資訊，報導範圍與會計師簽證後之個別財報範圍一致，為提高資訊完整度，部分內容回溯至過往相關績效；涵蓋邊界包含寶雅之台灣營運據點、總公司與物流中心為揭露範疇。寶雅深耕台灣，並無海外營運據點或分公司。

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 財務會計處

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：2023 年 8 月

本次報告書發布日期：2024 年 7 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	02 公司治理	19
1.1 永續發展委員會	9	2.1 公司簡介	20
1.2 重大性評估	10	2.2 產業及財務概況	21
1.3 利害關係人溝通	13	2.3 公司治理	23
1.4 重大主題說明	16	2.4 風險管理	27
		2.5 法令遵循	29
03 商品	30	04 人才	39
3.1 供應鏈管理	31	4.1 人力資源	40
3.2 商品管理	32	4.2 訓練發展	42
3.3 商品策略	35	4.3 薪酬福利	45
3.4 消費者關係	36	4.4 員工健康	46
05 環境	48	06 社會	60
5.1 溫室氣體	49	6.1 海洋保護	62
5.2 能源管理	52	6.2 人才培育	63
5.3 資源管理	53	6.3 社區關懷	64
5.4 氣候風險機會	56		
5.5 綠色物流	58		

附錄

附錄.一 2021~2023 年歷年績效	65
附錄.二 中長期目標及 2023 年達成狀況	68
附錄.三 GRI 內容索引表	69
附錄.四 SASB 永續會計準則對照表	74
附錄.五 TCFD 揭露對照表	76
附錄.六 確信項目彙總表&會計師有限確信報告	77
附錄.七 溫室氣體聲明會計師有限確信報告	82
附錄.八 網際網路購物包裝材料會計師有限確信報告	84

經營者的話

2023 年受惠疫後消費者逐步回到實體通路，導致實體通路購物需求回升，面對外在環境的變動，寶雅始終秉持顧客至上精神，持續完善全通路策略，2023 年推出「POYA 寶雅 Super App」整合 EC 購物、會員服務及行動支付三大功能，善用實體店優勢，整合線上與線下，並透過商品組合優化、內部人員訓練流程改善，提升品牌服務力，持續滿足顧客需求；自 2022 年下半年隨著疫情淡化，掌握後疫情時代實體通路購物需求回溫，寶雅推出美妝店、及新型態店中店，藉由加強實體店顧客體驗，持續提升市場的滲透率，使企業營運績效穩定成長。在全體經營團隊及所有同仁努力下，寶雅持續交出穩健的經營成績：截至 2023 年底止全國總店數達 395 家(包含寶雅及寶家店數)，總營業收入和稅後淨利分別達到 221 億元與 25 億元；並致力於營收成長的同時落實環境、社會、公司治理等永續行動，為企業永續經營奠定穩健根基。

寶雅積極推動永續發展，並榮獲第十屆公司治理評鑑排名前 5% 企業獎項的肯定；永續的落實並連結相關財務指標，合作銀行依據寶雅永續連結績效，包括平均單店碳排量、平均單店用水度數等，若達到約定的表現條件，銀行將主動調降貸款利率，透過實質優惠激勵，與寶雅共同提升競爭力、邁向產業永續發展。2023 年首次針對環境、經濟及社會三大面向設計「供應商永續自評表」調查供應商 ESG 落實之情形，期盼與供應商合作打造永續發展的供應鏈。

公司治理方面，寶雅制定強化董事會職能計劃，於 2023 年董事改選時增設一席獨立董事席次；並於董事會轄下設置永續發展委員會及風險暨資安管理小組，目的在於確保推動永續發展之政策及計畫的同時，強化公司對重大風險的辨識，降低營運風險。寶雅持續提供投資人即時、正確且完整的資訊，將董事會及轄下之功能性委員會之成員組成、運作情形及績效評估等資訊揭露於官網；每年編制並進行永續報告書確信。未來寶雅將配合公司治理評鑑指標的修訂，持續評估未來改善之目標。

寶雅在環境政策上制定兼顧資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展目標。配合「上市櫃公司永續發展路徑圖」，寶雅成立溫室氣體盤查小組，持續建構與推動溫室氣體盤查，按季提報董事會時程與進度，提前進行碳盤查及制定減碳目標。2023年提前完成溫室氣體盤查報告書，並經第三方機構確信；透過推廣節能用電及太陽能計劃，2023年平均單店用電度數下降11%；積極管控各種資源之耗用，2023年平均單店用水度數下降8%。寶雅永續報告書亦依TCFD架構，揭露寶雅對氣候相關風險與機會之治理情況、策略、風險管理，指標和目標，強化本公司對於特定氣候風險控管與機會掌握。

社會參與方面，寶雅2023年捐款與贊助共新台幣79萬元，以海洋保護、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。2023年與澎科大簽署「守護澎湖海洋暨培育海洋觀光特色人才計畫」合約；與大專院校合作媒合學生進入門市實習並與學生合作公益專案；關懷弱勢群體及流浪動物，捐贈物資並舉辦活動協助弱勢群體融入社會。寶雅以社會參與感謝消費者的支持與愛護，發揮品牌影響力，為社會福利盡一份心力。

展望未來寶雅將持續朝「成為顧客更喜歡的寶雅」的目標邁進，並積極落實環境、社會與公司治理的永續精神，邀請顧客、投資人、員工及所有利害關係人與寶雅一起攜手同行。

寶雅國際 總經理
陳 宗 成

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

關懷弱勢群體，捐贈民生物資予「睦祥育幼院」等機構；並參與活動提高消費者對弱勢群體的關注度。

6.3 社區關懷

3 健康與福祉



目標 3 健康與福祉

每年提供員工健康檢查及投保團體保險，守護員工健康。

4.4 員工健康

贊助地方捐血活動，推廣捐血一袋救人一命的理念，鼓勵社會重視自身健康及救助他人生命的精神。

6.3 社區關懷

4 優質教育



目標 4 優質教育

定期教育訓練，培訓及提升員工工作能力，2023 年內定期教育訓練時數達 12,558 小時；外部教育訓練時數 1,656 小時。

4.2 訓練發展

4.4 員工健康

5 性別平權



目標 5 性別平權

設立員工不法侵害及性騷擾申訴專區，制定性別工作平等及性騷擾防治處理要點，保護員工免於性騷擾。

4.2 訓練發展

保障各性別員工權益，提供生理假、產假、陪產假、哺乳時間。

4.3 薪酬福利

8 就業與經濟成長



目標 8 就業與經濟成長

2023 年營收 221 億及稅後淨利 25 億，較去年成長 13% 及 22%。

2.2 產業及財務概況

隨寶雅成長及展店，2023 年共增加 803 個就業機會，關懷弱勢群體優於法規聘用身心障礙員工。

4.1 人力資源

12 責任消費
及生產



目標 12 責任消費及生產

寶雅對供應商共同建立穩定發展的永續供應鏈，建立供應商對環境、社會責任、勞動人權等永續議題之關注。2023 年首次針對環境、經濟及社會三大面向設計「供應商永續自評表」，調查供應商永續落實情形。

3.1 供應鏈管理

13 氣候行動



目標 13 氣候行動

寶雅預計藉由溫室氣體盤查確信，進一步擬定節能減碳，省水、節紙方案，並訂定短中長期氣候風險管理策略，落實永續經營。2023 年提前完成溫室氣體盤查報告書，並經第三方機構確信。

5.1 溫室氣體

14 保育海洋生態



目標 14 保育海洋生態

2023 年「與海共生 美好一夏」系列活動，參與海洋志工培訓、守護珊瑚礁調查活動及再現金沙灘淨灘活動，並推出守護海洋限定門市及設立線上買海洋友善專區，滿足消費者購物需求同時保護海洋環境。

6.1 海洋保護

16 和平、正義
及健全制度



目標 16 和平、正義及健全制度

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。2023 年未違反公司法及證券交易法等法令規範。

2.5 法令遵循

永續亮點績效

企業永續發展是企業營運的核心，寶雅建立完善的管理機制，持續在環境、社會、公司治理方面達到永續經營之目標。

E	制定節能減碳及減少溫室氣體排放的目標，2023 年平均單店碳排放較去年減少 11.6%
	推廣節能電用方案並響應政府推動之再生能源，2023 年平均單店用電度數較去年減少 11.0%
	積極管控用水量及追蹤用水量的變化，2023 年平均單店用水度數較去年減少 8.0%
	配合政府推廣手機發票載具功能，減少開立紙本發票，2023 年電子發票節碳量 245 公噸
S	投入海洋保護、人材培育及社會關懷活動，2023 年累計公益捐款或贊助達 79 萬
	與大專院校合作，2023 年媒合 144 人進入門市實習
	優於法規聘用身心障礙員工，關懷弱勢並提供平等工作環境，身心障礙員工數較去年成長 22 人
	提倡性別平等工作權，女性主管佔總主管比達 77%
G	2023 年度總營收淨額為 221 億，較去年成長 13.4%
	2023 年度稅後淨利為 25 億，較去年成長 22.1%
	榮獲第 10 屆公司治理評鑑前 5%
	2023 年董事會總計召開 13 次，實際出席率 97%
	2023 年寶雅 0 重大資安事件發生

永續管理

01



- 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

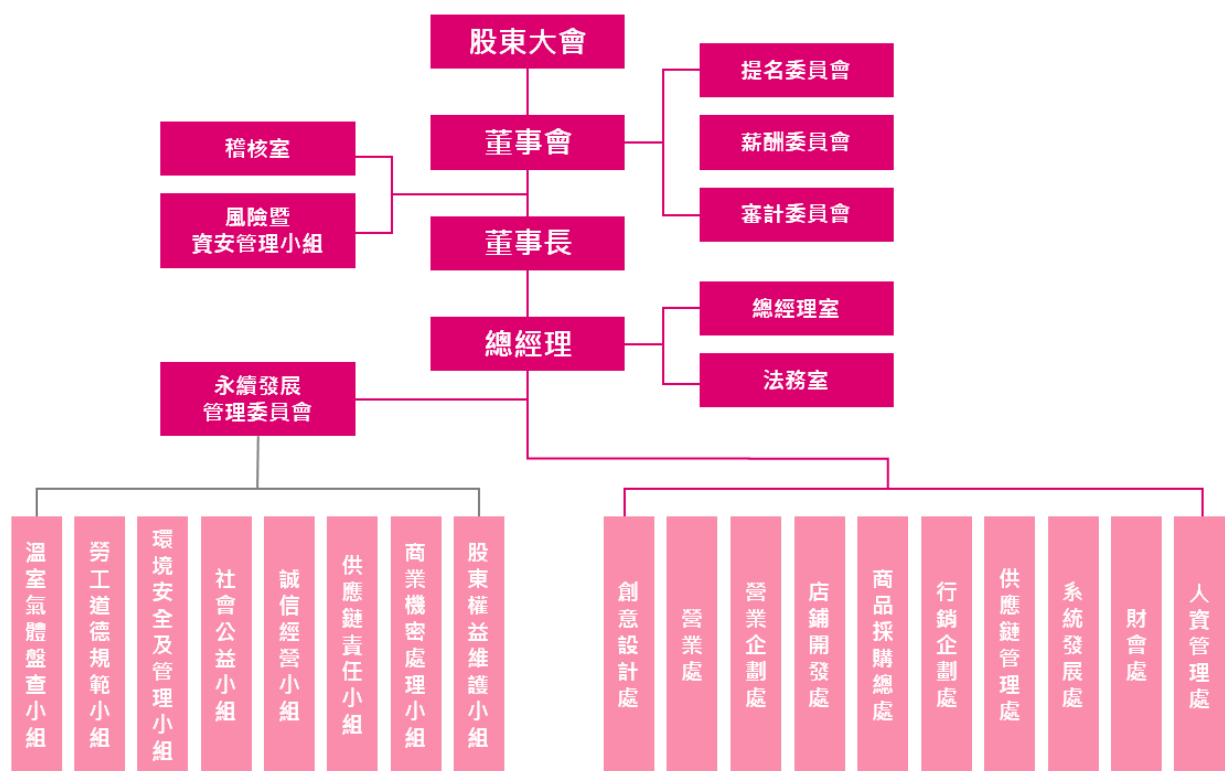


01 永續管理

1.1 永續發展委員會

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。為強化管理 2021 年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，每年向董事會報告執行情形，作為公司風險管理之最高指導原則。

詳細資訊請參閱官網永續發展專區(註一)



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

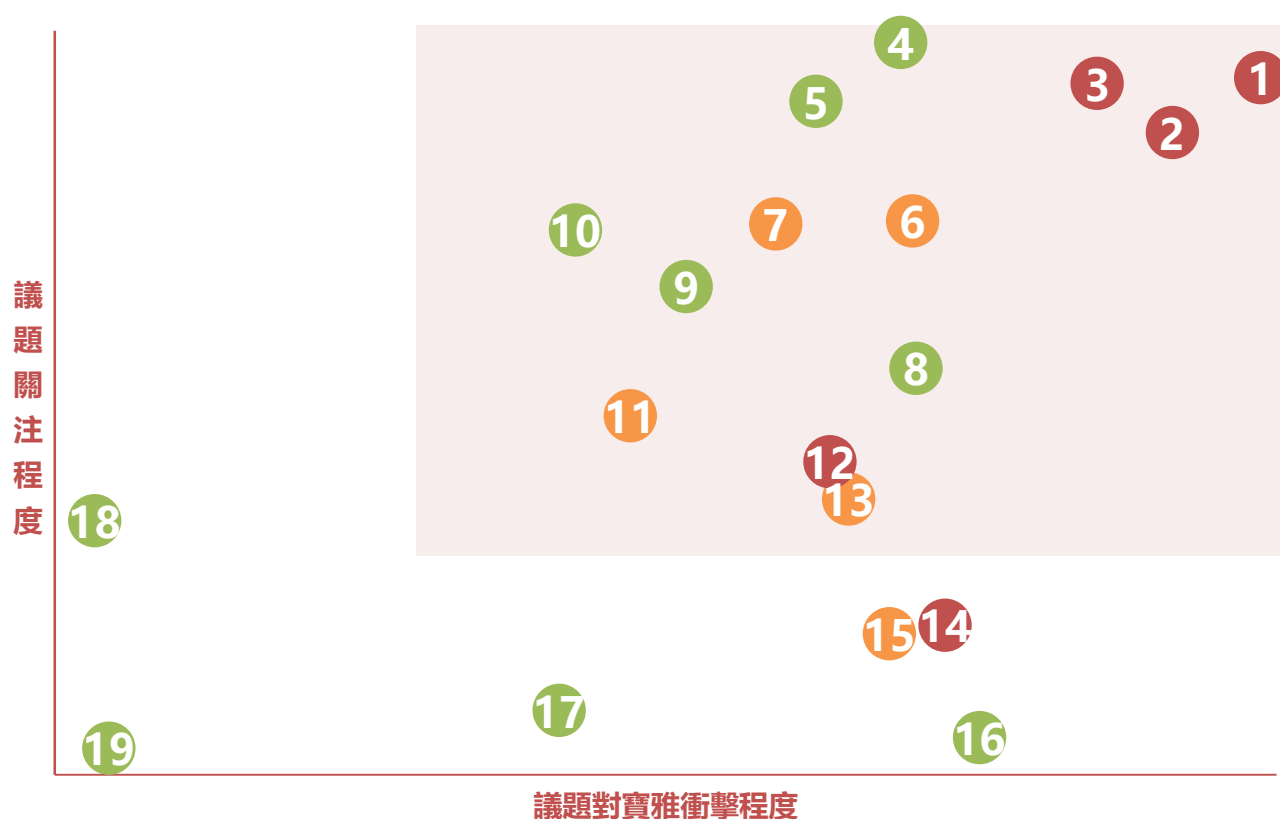
1.2 重大性評估

重大議題鑑別過程

寶雅每年蒐集永續議題並經委員會小組討論篩選關建永續議題，經評估與問卷調查結果，分析選出重大主題，確認重大主題邊界後並制定相關主題策略及績效。



重大主題矩陣圖



13 項重大議題

1	經營績效
2	顧客隱私及資訊安全
3	公司治理
4	溫室氣體管理
5	產品與服務創新
6	員工多元化及平等
7	顧客關係管理

8	商品標示與行銷溝通
9	能源管理
10	資源管理
11	人才發展與培育
12	風險管理
13	人才吸引及留任

6 項次要議題

14	法規遵循
15	職業安全衛生
16	顧客健康與安全

17	物流包材管理
18	供應商環境與社會評估
19	廢棄物管理

重大主題對應價值鏈邊界

重大主題	上游		政府 機關	公司營運		下游
	投資人	供應商		寶雅 (包含員工)	消費者	鄰近社區 非營利組織
經營績效	■	■	■	■	■	
顧客隱私及資訊安全	■		■	■	■	■
公司治理	■	■	■	■		
溫室氣體管理		■	■	■	■	■
產品與服務創新	■	■		■	■	■
員工多元化及平等			■	■		■
顧客關係管理	■			■	■	
商品標示與行銷溝通		■	■	■	■	
能源管理			■	■	■	■
資源管理		■		■	■	■
人才發展與培育	■			■		■
風險管理	■	■	■	■	■	
人才吸引與留任	■			■		■

1.3 利害關係人溝通

寶雅在官網設置利害關係人專區(註一)，亦設置實體信箱，透過各種方式及溝通管道，了解利害關係人的需求及對本公司的期許。

利害關係人	重要性	關注重大主題	溝通管道	溝通頻率	2023 年溝通次數
投資人	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 顧客隱私及資訊安全 公司治理 產品與服務創新 顧客關係管理 人才發展與培育 風險管理 人才吸引與留任	MOPS	不定期	中/英文重大訊息共 32 則
			法說會議	不定期	8 次
			股東大會	定期(年)	1 次
			財務資訊	定期(月/季)	每月營收 12 次 每季財報 4 次
			投資人網站	定期(月)	12 次
供應商	供應商是寶雅共同開發創新商品和服務、提升產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 公司治理 溫室氣體管理 產品與服務創新 商品標示與行銷溝通 資源管理 風險管理	檢討報告或溝通會議	不定期	不定期
			電子資訊平台	不定期	不定期
			訪廠活動及商品說明會	不定期	不定期
			稽核管理	不定期	不定期
			邀請供應商簽署企業社會責任承諾書	不定期	2023 年簽署率 100%

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	2023 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	主管機關政令宣達函文	不定期	不定期
		顧客隱私及資訊安全 公司治理	發布年報、永續報告書	定期(年)	各 1 次
		溫室氣體管理 員工多元化及平等 商品標示與行銷溝通 能源管理 風險管理	召開股東大會	定期(年)	1 次
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，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	營業 ABC 會議	定期(月)	12 次
		顧客隱私及資訊安全 公司治理	內部全員大會	定期(月)	12 次
		溫室氣體管理 產品與服務創新	內部培訓課程	定期(季)	36 堂
		員工多元化及平等 顧客關係管理	KPI 評核	定期(年)	2 次
		商品標示與行銷溝通 能源管理	員工申訴信箱	不定期	不定期
		資源管理 人才發展與培育	員工福利(春酒及部門聚餐)	定期(年)	各 1 次
		風險管理 人才吸引與留任	員工分紅	定期(年)	1 次

利害關係人	重要性	關注重大主題	溝通管道	溝通頻率	2023 年溝通次數
消費者	顧客滿意度及需求攸關寶雅的營運績效，寶雅秉持以顧客需求為核心，致力滿足顧客的需求	經營績效	廣告 DM	定期(月)	12 次
		顧客隱私及資訊安全	官方/社群網站	不定期	不定期
		溫室氣體管理			
		產品與服務創新	設置客戶申訴管道 客服專線	不定期	不定期
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	顧客關係管理	Line/Poya APP	不定期	不定期
		商品標示與行銷溝通			
		能源管理			
		資源管理	社區關懷/維護	不定期	不定期
		風險管理			
		顧客隱私及資訊安全	公益慈善	不定期	2023 年公益捐款及活動贊助共計 79 萬
		溫室氣體管理			
		產品與服務創新	參與鄰近社區活動	不定期	
		員工多元化及平等			
		能源管理			
		資源管理			
		人才發展與培育			
		人才吸引與留任			

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	溫室氣體管理	GRI 305	N/A	05 環境
	產品與服務創新	GRI 308 GRI 414	N/A	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	05 環境
	資源管理	GRI 303	N/A	05 環境
S	員工多元化及平等	GRI 405	CG-MR-330a	04 人才
	顧客關係管理	GRI 416	N/A	03 商品
	人才發展與培育	GRI 403 GRI 404	N/A	04 人才
	人才吸引與留任	GRI 202 GRI 401	CG-MR-310a	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	02 公司治理
	公司治理	GRI 205	N/A	02 公司治理
	風險管理	GRI 408 GRI 409	N/A	02 公司治理

重大主題重要性、目標及政策說明

重大主題	重要性	目標	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
公司治理	持續強化資訊揭露的透明度與完整性，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
溫室氣體管理	持續執行對環境友善的行動及管理，落實節能減碳，以履行企業的永續承諾。	★碳排放量單店減少3%	永續發展實務守則 永續發展政策聲明
產品與服務創新	持續研發產品及服務創新，為消費者提供安全安心且優質便利的商品與服務，將吸引顧客並提高忠誠度	★持續開發自有品牌 ★持續完善全通路計劃	供應商管理政策
員工多元化及平等	提倡平等的工作環境，避免因人權迫害事件引發法律訴訟、品牌聲譽之衝擊	★女性主管佔比維持超過 50%	寶雅人權政策、關注事項與具體做法
顧客關係管理	顧客滿意度及需求攸關公司營運績效，寶雅秉持以顧客需求為核心，致力滿足顧客的需求	★會員總數維持正成長 ★每年提升 VIP 顧客佔整體會員數及整體消費總額	會員權益聲明 個人資料暨隱私權政策

重大主題	重要性	目標	政策
商品標示與行銷溝通	實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
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	實雅氣候變遷評估與因應措施
資源管理	透過節省水及紙張等資源使用，減少製造及使用資源之空污、廢水污染、森林砍伐及溫室氣體排放等問題	★用水度數單店節省5%	實雅氣候變遷評估與因應措施
人才發展與培育	員工為企業最重要之資產，建立完整訓練體制，鼓勵同仁職涯多元發展與具備競爭力。	★教育訓練至少70堂或10,000小時	人力資源制度及定期的教育訓練
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
人才吸引與留任	提升員工滿意度與對公司的歸屬感，能持續吸引與留任豐富的人才，確保企業穩健發展。	★每年至少2次考核，提供升遷或加薪機會	員工薪資報酬政策 員工工作環境與人身安全的保護措施

公司治理

02



- 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

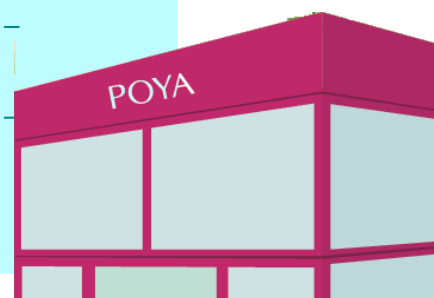
2.1 公司簡介

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费期待，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。

寶雅主要營運據點包含全台 395 家門市與辦公室(包含營運中心、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，提高市場占有率；2019 年寶雅跨入以家為核心的五金百貨通路及商品組合-『寶家』，持續提升台灣零售市場的滲透率；2022 年隨著疫情趨緩，人流恢復，寶雅更推出美妝新形態店，深化美妝印記及品類發展；2023 年轉型寶家獨立店為新型態店中店，基於寶雅核心品類，延伸更多家居生活品類並藉由不同店型變化，持續提升台灣零售市場的滲透率。

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 10.35 億
員工人數	5,486 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	395 家(寶雅 365 家，寶家 30 家)

(資料更新至 2023 年 12 月 31 日為止)

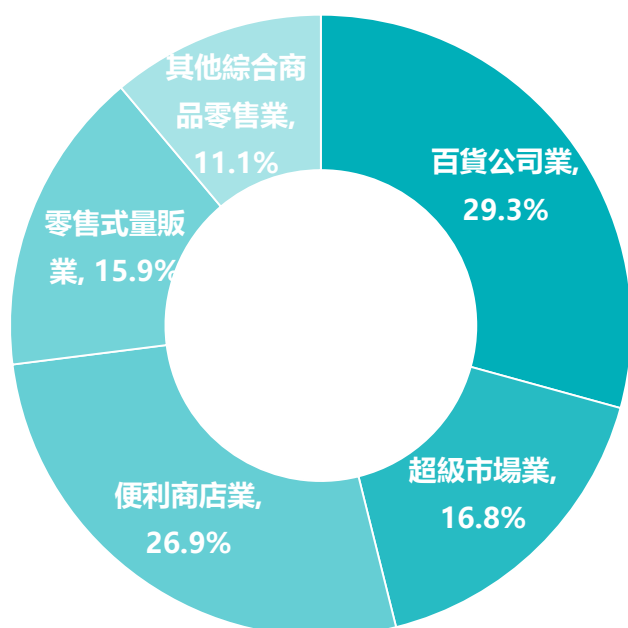


2.2 產業及財務概況

產業概況

根據經濟部統計資料，2023年台灣零售業之營業額為新台幣4.58兆，年增率6.9%。2023年因疫情淡化帶動國內購物消費需求回升，加上國境解封帶動觀光客人潮等因素，整體綜合商品零售業合計年增率9.3%。其中零售式量販業去年因疫情民生用品囤貨高基期，2023年年增率下降2.2%。寶雅所屬之其他綜合商品零售業2023年成長38%，主要受惠疫情淡化及消費者實體通路購物需求回升等因素。

年度 產業	2022 年		2023 年	
	金額(億元)	年增率(%)	金額(億元)	年增率(%)
百貨公司業	3,946	15.2	4,492	13.8
超級市場業	2,548	2.7	2,582	1.4
便利商店業	3,821	5.7	4,126	8.0
零售式量販業	2,491	2.1	2,437	-2.2
其他綜合商品零售業	1,236	16.2	1,706	38.0
綜合商品零售業合計	14,042	7.8	15,343	9.3
零售業總計	42,815	7.4	45,760	6.9



百貨公司

販售高單價的專櫃產品，包含化妝品及服飾。

超級市場

販售家庭用品、生鮮、乾糧、組合料理食品等。

便利商店

販售便利性商品、如速食品、飲料及服務性商品。

零售式量販

結合倉儲及賣場成一體，提供大包裝之綜合零售商品，如生鮮食品、日用品。

其他綜合商品零售

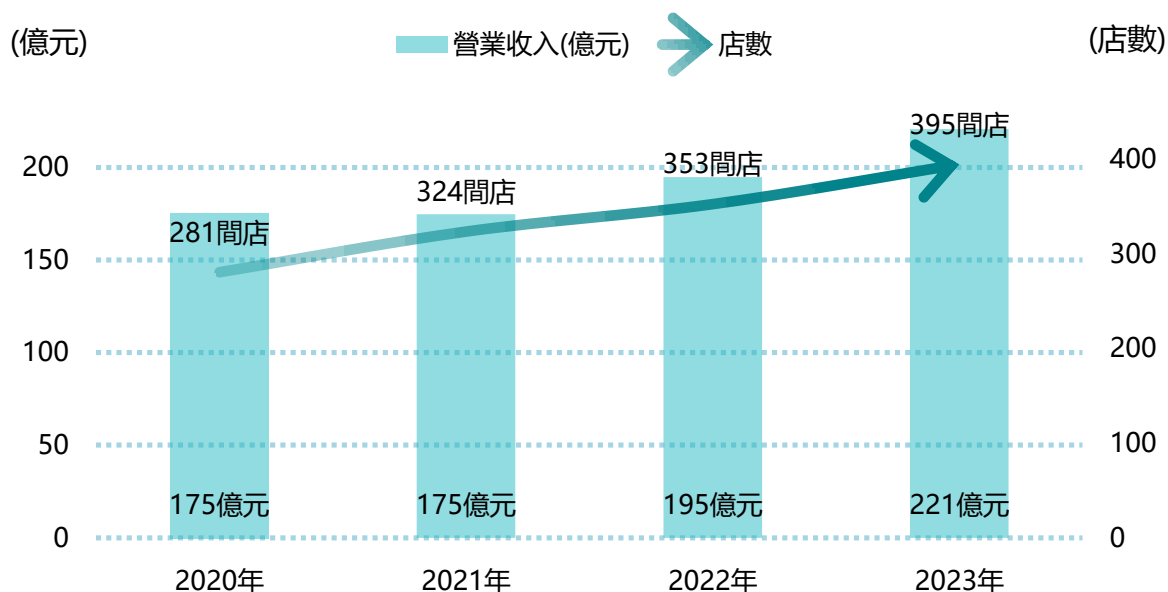
其他四種型態以外之綜合商品零售業

財務資訊

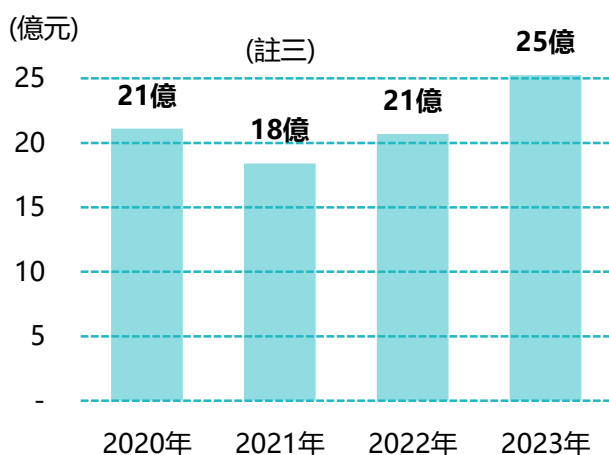
寶雅根據整體大環境及行業競爭變化制定中長期營運策略，2023年在全體經營團隊及所有同仁的努力下，2023年總店數達到395家，營收年成長13.4%為221億，稅後淨利年成長22.1%為25億。

詳細資訊已在官網設置財務報告(註一)及每月營收報告(註二)等專區，並將年報及財務報告書上傳至公開資訊觀測站。

總店數及營收



稅後淨利



2023 年直接經濟價值產生及分配

收入		分配	(百萬)
22,038 (註四)	營運成本	15,852	
	員工薪資及福利	3,033	
	支付予投資人	2,184	
	支付國家款項	627	
	社區投資	1	

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

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

註三：2021 年 5 月下旬疫情爆發，台灣升級三級警戒，民眾外出消費意願下降，影響寶雅營運表現。

註四：產生之收入=營業收入淨額 22,079 百萬+營業外收入及支出-41 百萬。

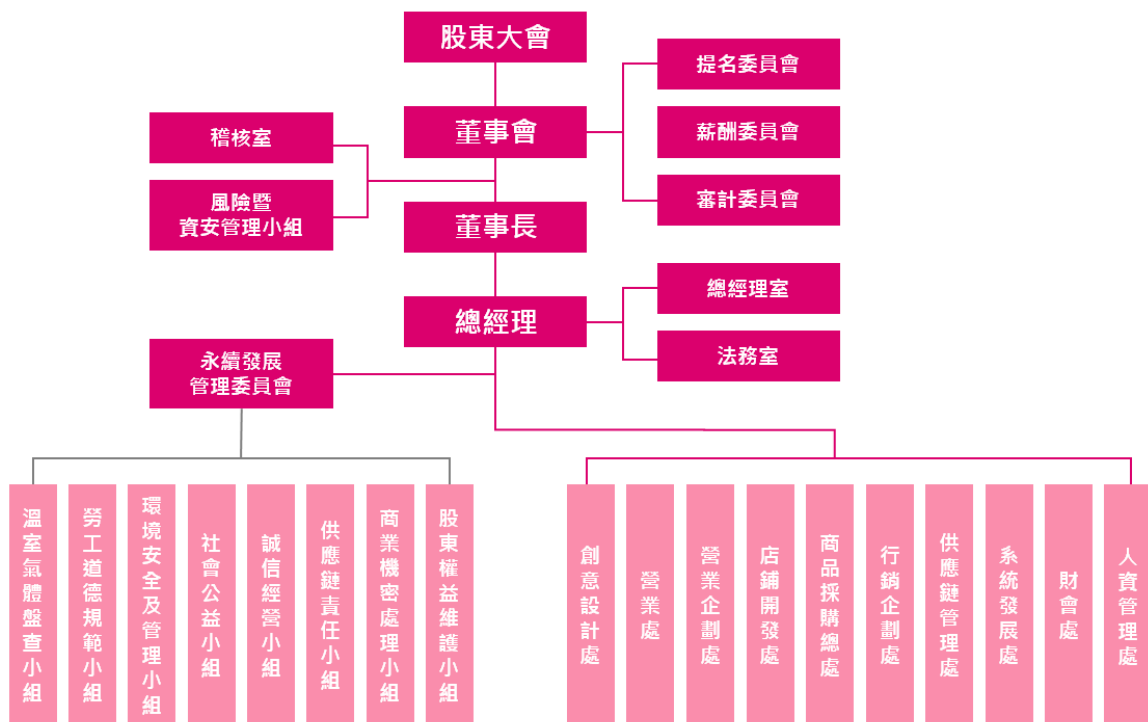
2.3 公司治理

健全的公司治理是企業永續發展的重要基石，為持續強化公司治理，公司參考國際基準的OECD 公司治理原則制定 6 項公司治理核心原則，並榮獲第 10 屆公司治理評鑑前 5%。

公司治理政策及運作情形、公司章程、董事會議事規範、董事選任程序、功能性委員會之組織規程、公司治理實務守則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、永續發展實務守則及道德行為準則等相關規範，請參考官網投資人專區(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>

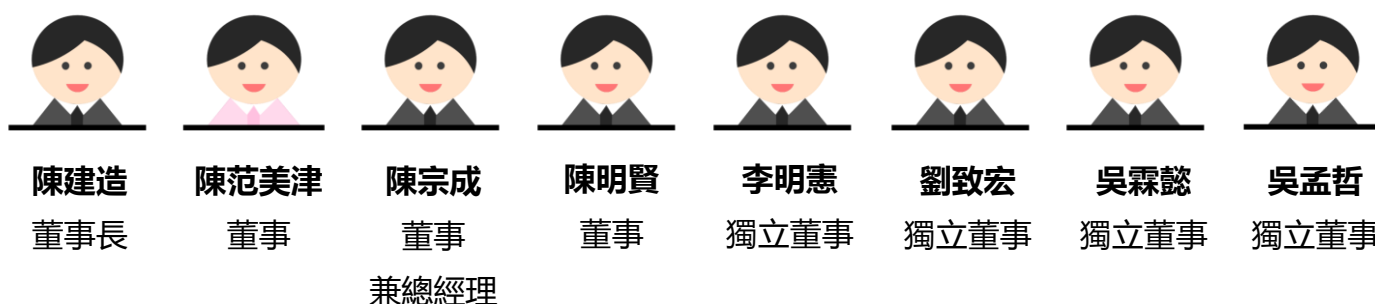
董事會

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 2023 年已依主管機關規定 增設一席獨立董事席次，共設董事席次 8 人(含獨立董事 4 人)，任期 3 年，採候選人提名制度，並透過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。寶雅董事會成員組成具備多元化及獨立性，並有 1 位女性董事，董事會組成可參閱年報第 21 頁說明。董事會成員詳細學經歷及兼任情形可參閱年報第 8~13 頁說明。

董事會 2023 年度總計召開 13 次，出席率 97%，董事會運作情形、重要決議事項及利益迴避情形可參閱年報第 21~23 頁說明。

董事之名單、績效評估辦法及考核自評問卷等詳細資訊皆已在官網設立董事會專區(註一)



施行重點	執行情形
每年定期安排董事進修	2023 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	董事對與本公司利害關係之議案，即予以自行迴避不參與討論及表決，2023 年共計有 5 次利益迴避情形。
績效評估及酬勞揭露	2023 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	2023 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，負責公司重大議案及永續議題之討論。2023 年委員會運作情形、成員組成及職責請參閱下表。相關政策及流程詳細資料已於官網建置功能性委員會專區(註一)及公司內規及組織運作規章專區(註二)。

2023 年度功能性委員會重要決議及利益迴避等詳細資訊，請參閱年報說明。

審計委員會：年報第 24~27 頁

薪酬委員會：年報第 27~28 頁

提名委員會：年報第 29~30 頁

委員會成員	功能	召開頻率 出席率	2023 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 6 次會議，出席率為 91%	◆2023 年度本公司審計委員會與簽證會計師溝通情況良好，獨立董事均無意見。 ◆2023 年度獨立董事與內部稽核主管/會計師單獨溝通共計 6 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 ◆2023 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~20 頁	共召開 5 次會議，出席率為 100%	◆2023 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 ◆2023 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 2 次會議，出席率為 100%	◆2023 年因獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形共計 2 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。
- ◆於官網設置投資人專區(註一)
- ◆建立發言人制度及 IR 窗口
- ◆推動電子投票，2023 年電子投票率達 87.1%，整體投票率達 87.4%
- ◆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。

- ◆推動誠信經營月訓導讀，2023 年共進行 12 次。
- ◆新進員工簽署誠信廉潔聲明書，2023 年主管/員工簽署率 97%/91%。
- ◆制定供應商管理政策並簽訂誠信經營條款 供應商企業社會責任條款及法令遵循條款，要求供應商在環保、安全、人權或衛生等議題遵循相關規範，共同致力提升企業社會責任，2023 年供應商簽署率 100%。
- ◆2023 年共計 2 件員工違反誠信相關法規，均已終止勞動合約。

2023 年新進員工簽署率		
地區	主管	員工
北區	94%	89%
中區	100%	92%
南區	100%	93%
高屏區	100%	94%
總計	97%	91%

資訊透明化

依法令規定定期對外說明營運情形，提供投資人進行決策及評估，確保資訊透明度與準確性。
寶雅優於法令部份：

- ◆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。
- ◆2023 年受邀參加 8 次法人說明會

註一：<https://www.poya.com.tw/investor>

2.4 風險管理

寶雅於 2021 年 7 月設置風險暨資安管理小組，由總經理擔任召集人，本小組為跨部門小組，負責審核風險管理策略及執行情形，並每年定期向董事會報告。詳細資訊已在官網設置公司治理評鑑資料專區(註一)。

風險管理流程



風險類型及權責單位

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。	營業企劃處 行銷企劃處
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
公司治理	其他風險	確保股東權益，並依相關規定實施。	董事會

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。

風險管理政策及執行狀況已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)。

2023 年度寶雅並無重大資安事件發生，服務水準協議(SLA)達 99%

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)。

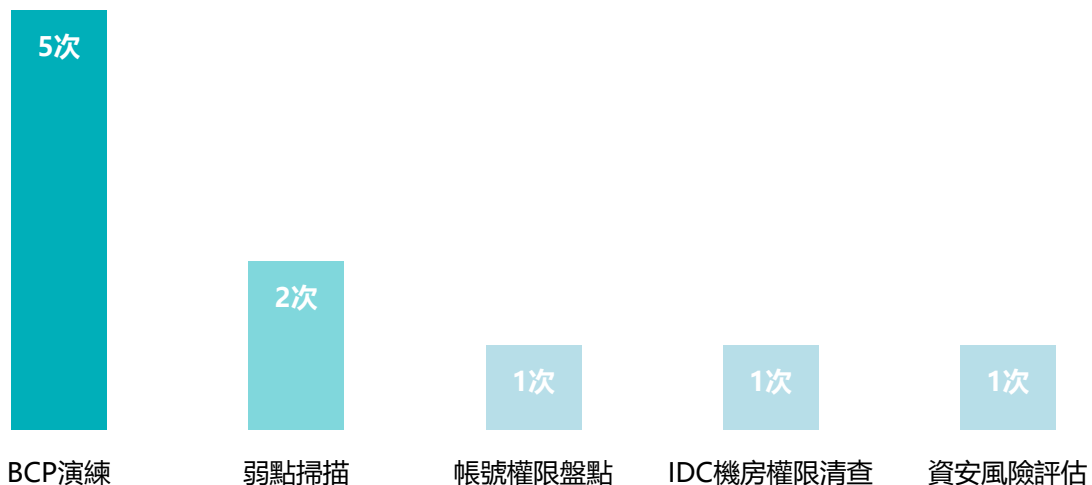
申訴管道

線上留言網址：<https://www.poya.com.tw/customer-service/contact>

POYA 客服專線：0800-033-168

POYA HOME 客服專線：0800-033-158

2023年資安事件預防行動



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

因應寶雅節能減碳行動，使用雲端應用減少伺服器採購，於 2023 年投入新台幣約 400 萬；同時致力提高租用之 ISO 27001 資訊安全驗證電信骨幹網路機房之使用密度，2023 年 IDC 租用機櫃由 6 個降為 4 個機櫃；減少電力能源耗用及相關之溫室氣體排放。

未來規劃

1. 為提升資安防護機制，預計於 2024 年導入 SOC 監控服務 (Security Operation Center)、受管式偵測與應對 MDR (Managed Detection and Response)、社交工程演練等資安防護機制。
2. 2023 資安教育訓練時數累計達 116.5 小時，預計 2024 年持續參與資訊安全及資安法治相關之教育訓練。

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。統計 2023 年末違反公司法及證券交易法。2023 年食品安全衛生管理法收到裁處書 1 件，罰款金額 6 萬元，已於期限內繳納並加強教育訓練及稽核商品。

寶雅遵守勞工相關法規為員工提供優質的就業環境，2023 年未有勞動基準法、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。

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。

商品

03



- 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

寶雅與策略供應商共同開發新品因應消費者與市場需求改變，合作供應商超過 860 家，單一供應商進貨占比均低於 5%，無集中進貨風險；且商品來源均向國內廠商採購，無直接進口商品，故無匯率風險。寶雅透過供應商管理政策(註一)，落實供應商管理。2023 年首次針對環境、經濟及社會三大面向設計「供應商永續自評表」，調查廠商 ESG 落實之現況，2023 年供應商 ESG 自評分數平均 91 分。

供應商管理政策與承諾

- 1.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
- 2.建立保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全健康且永續發展的供應鏈
- 3.誠信經營，禁止任何形式的不當利益行為

供應商評估

所有供應商必須通過供應商評鑑，簽署誠信廉潔聲明書及通過徵信。

供應商教育訓練

不定期舉辦訓練及小型論壇，透過不同形式的引導與溝通，有效提升商品品質，符合國際規範及永續發展。

供應商稽核與評鑑

每年進行供應商稽核 2023 年度供應商評鑑平均得分 79 分，未有 60 分以下之供應商。

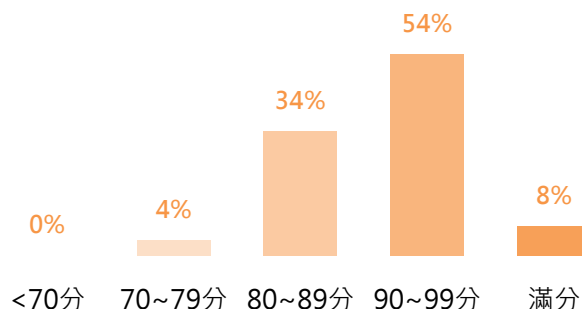
供應商溝通

- ★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自評問卷



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

3.2 商品管理

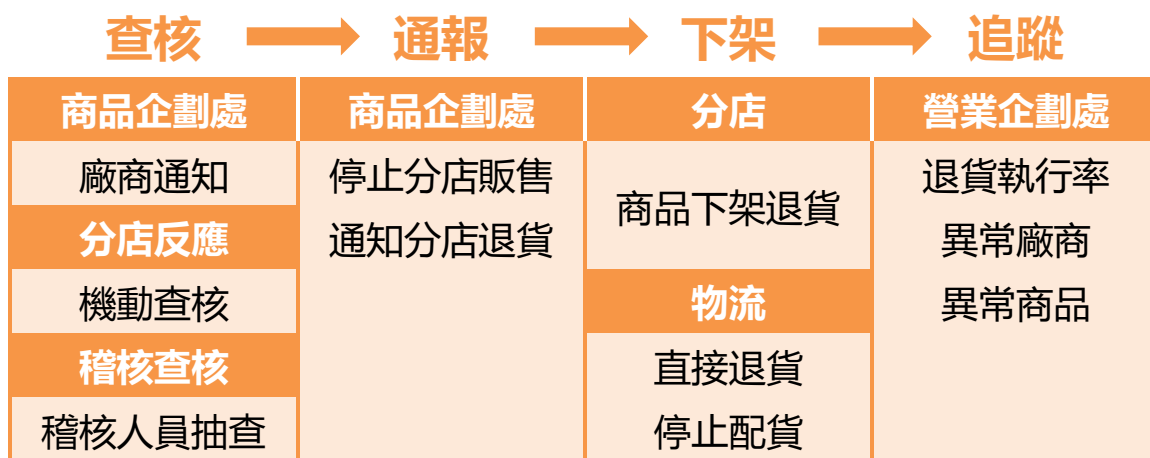
品質管理流程

寶雅提供超過 12 萬種商品，商品組合包括：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，提供顧客多元化選擇。寶雅除了從供應鏈管理篩選優質供應商外，內部同時加強門市品質查核及抽檢頻率。

2023 年 5 月 8 日衛生局至嘉義水上店稽查架上逾期商品，寶雅將加強宣導 MQC(商品品質管理)行動，並針對事件相關人員進行懲處，防範並杜絕類似事件再次發生。除此之外並未有商品違反食品安全衛生法、標示相關法規及行銷傳播相關法規之重大違規事件。



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

寶雅定期以神秘客方式來檢視服務人員對產品瞭解之程度、相關諮詢服務之提供、產品售後服務及與顧客良好的互動關係等是否符合標準並確實落實。

Step 2

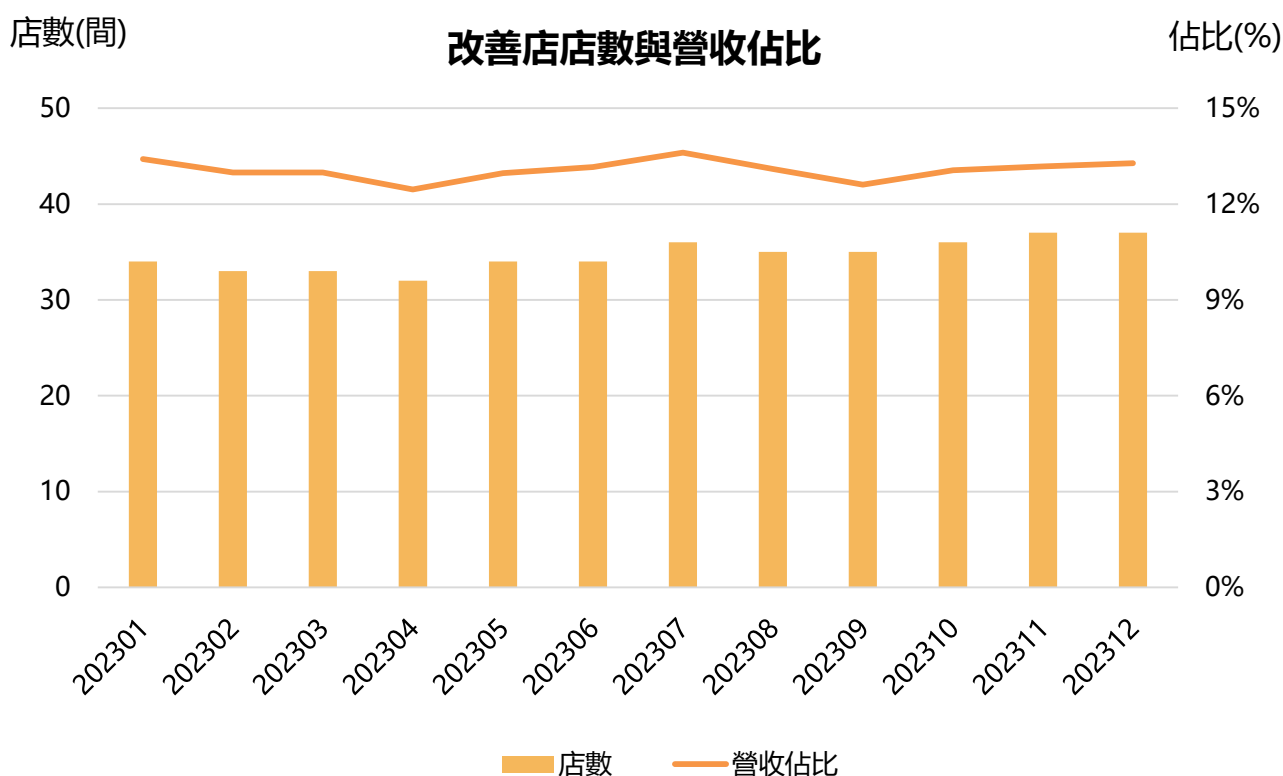
標準作業程序(SOP)評核

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。

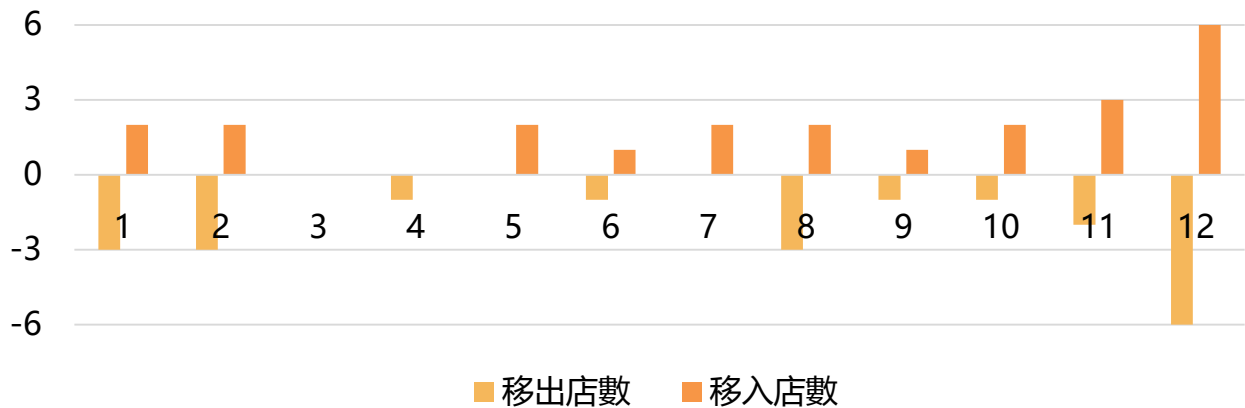
Step 3

分店 KPI 會議

為每月單店績效檢視會議，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，以確認單店問題及改善方向。2023 年每月改善店數與各月改善後分店移出移入情形如附圖。



每月移入與移出店數



Step 4

單店經營輔導制度

針對 C 級分店，寶雅將安排改善經理進行單店輔導，並於每月分店 KPI 會議中追蹤執行成果。輔導事項將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，能夠有效提升店長之訂購技巧、商圈經營、分店損益分析能力，並將營運經驗予以分享及傳承，以豐富寶雅知識庫。附圖為近 3 年度分店評級結果。

年份(註一)	2021 年		2022 年		2023 年	
級數	店數	占比	店數	占比	店數	占比
A 級店	5	1.6%	14	4.1%	13	3.5%
B 級店	257	82.9%	279	81.6%	311	83.6%
C 級店	48	15.5%	49	14.3%	48	12.9%

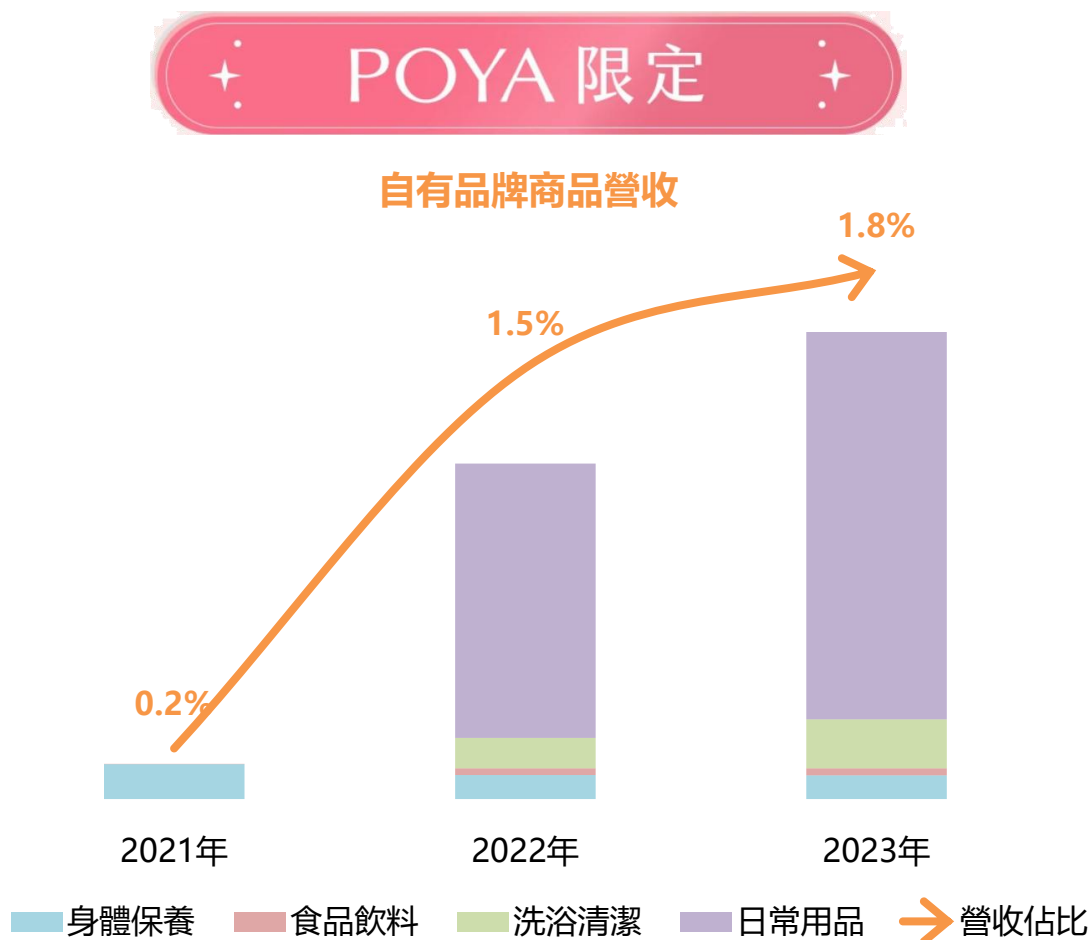


註一：評核店數與該年度分店數之落差係因年底開幕之分店於該年度尚未接受評核。

3.3 商品策略

發展自有品牌

寶雅以多品類多選擇為商品核心，拓展自有品牌商品，持續優化商品組合。2023 年新推出自有品牌商品：POYA 啤酒、POYA 絲襪及寶齡髮細胞，截至目前寶雅之自有品牌：ibeauty、歐克佬咖啡、統百米餅、POYA care、極美衛生紙...等。未來將持續開發符合消費者期待之環保自有品牌相關商品。



3.4 消費者關係

會員制度

寶雅會員制度分為會員、通路及 Poya Pay 三大策略結構，至 2023 年會員總數超過 728 萬人，其中活躍會員為 432 萬人，會員消費佔營收比重達 87%，會員權益等詳細資訊已上傳至官網(註一)。

寶雅藉由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，執行精準行銷以提升會員忠誠度及營運成長動能。

會員-持續優化 Poya App 之系統功能和內容及推廣會員累積點數之行銷活動，提升既有會員忠誠度及拓展會員人數。

通路-Poya Buy 線上購物平台、宅配和超商取貨服務及 Line 團購群組，提供會員多元通路，滿足消費者不同的購物需求。

Poya Pay-提供豐富與全新的數位化體驗、便利服務、優惠訊息一手掌握；支付更多元，一鍵支付好方便；快速儲值，輕鬆消費，快速累點等便利功能，優化會員之消費體驗。

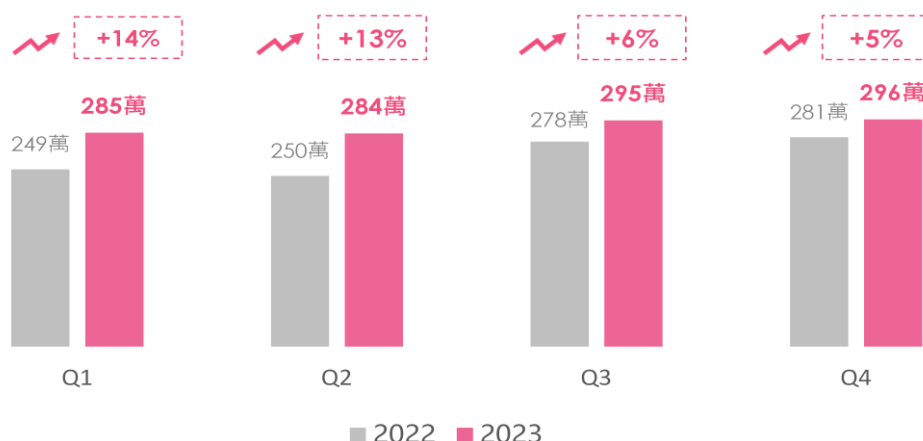
客戶回饋-摘錄

已於官網設置問題建議窗口(註二)，提供消費者及利害關係人申訴及建議。

整體購物體驗很舒適.....耐心分析產品的差異及表達個人的使用體驗，讓顧客更能清楚選擇自己需要的商品，非常貼心，讓我覺得貴司的教育訓練也有用心，我會再蒞臨貴店消費。

...非常貼心且有耐心地解說，也幫忙查詢商品庫存...消費體驗非常愉快，我想有基層熱情、專業的服務，才能成就一個公司的成功。

季度活躍會員人數比較



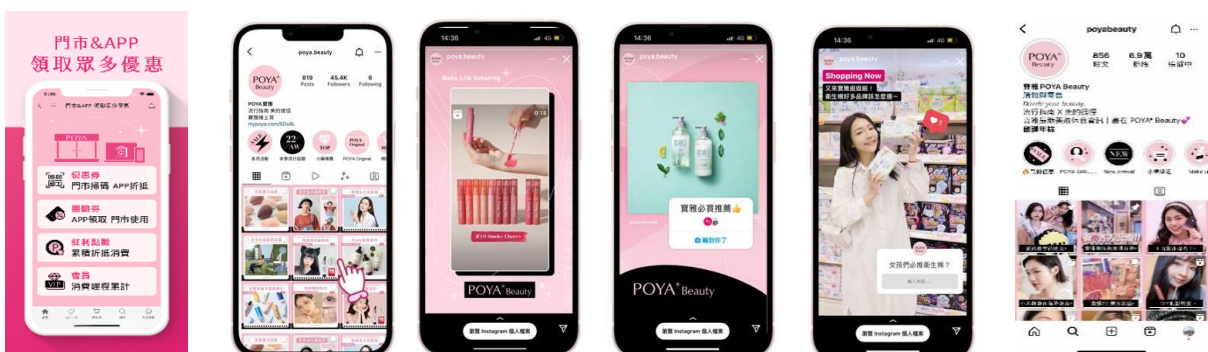
註一: <https://www.poya.com.tw/member/member-benefits>

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及多元的購物體驗，結合線上線下門市，持續提供創新的商品、通路及服務模式，2023 年持續執行「OMO 虛實整合計劃」推出全新「POYA 寶雅」Super App，整合 EC 購物、會員服務及行動支付三大功能，提供消費者最佳的購物體驗。2023 年新版 APP 累計下載數為 107 萬，佔會員總數 15%。

- ◆**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
- ◆**批貨寄倉** 在線購買批量提貨及與朋友分享禮物服務
- ◆**產品展示** 實體門市提供實體商品展示及試穿體驗，並透過 POYA BUY 配送
- ◆**線上專賣** EC 平台特賣如季節性商品及預購商品
- ◆**社群媒體** 提供社群媒體如 LINE 團購 IG 流行指標平台及 FB 社群等，並整合 POYA PAY 支付系統，提供顧客消費建議及無縫的消費體驗
- ◆**精準行銷** 依消費習慣提供產品推薦及服務



店鋪升級

寶雅每 3-6 年進行改裝門市，利用客製化貨架，優化商品陳列，並設置熱銷展區及試妝台，提升實體購物體驗。2022 年開始於主要逛街商圈及購物中心店推出 Poya Beauty，深化寶雅美妝通路印記。2023 年推出新型態店中店，提供 POYA 雙品牌商品，滿足所有類型消費者的需求，未來預計針對區域需求新開或改裝對應店型。

四大店型

POYA Beauty
Mall



POYA
Beauty



Shop-in-shop

POYA* Beauty



Poya standalone
shop



人才

04



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

員工是寶雅重要資產，透過完善人力資源制度、提供合理與公平的薪資福利、透明升遷管道，定期的教育訓練，培育人才。2023 年總員工數共計有 5,486 人，男性有 1,283 人，女性有 4,203 人，女性員工占比 77%，其中女性主管占總主管比重為 77%；寶雅員工平均年齡 31 歲，小於 30 歲的員工占比 55% 為主要生力軍；2023 年寶雅優於法規規定聘用身心障礙的員工，顯示寶雅提供的平等工作環境。

4.1 人力資源

	2022	2023	成長	備註
員工總數	4,683	5,486	17%	展店成長創造就業機會
身心障礙員工	62	84	35%	優於法規
原住民員工	93	121	30%	員工多元化及平等

寶雅截至 2023 年 12 月 31 日在職人數

...全台共 **5,486 位** 伙伴

地區別：



	正職	兼職	正職	兼職
北區	465	164	1,312	442
中區	190	66	783	258
南區	154	46	535	140
高屏區	150	48	566	167
合計	959	324	3,196	1,007

職級別：

(註一)



高階主管	63	84
中階主管	184	214
基層主管	319	1,590
一般員工	717	2,315

*女性主管佔比(女性主管人數/總主管人數)約 77%

*男/女性高階主管佔總主管比 2.6%/3.4%

註一：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：



國中及以下	19	49
高中/職	245	1,088
二專/三專/五專	76	333
二技/四技/大學	901	2,701
研究所	42	32

年齡別：



<21 歲	112	315
21-30 歲	550	2,038
31-40 歲	409	1,202
41-50 歲	169	543
>50 歲	43	105

依新進/離職員工：



	新進員工				離職員工			
	北區	中區	南區	高屏區	北區	中區	南區	高屏區
<21 歲	133	24	30	23	93	15	18	14
21-30 歲	327	124	70	72	252	102	76	72
31-40 歲	127	41	35	47	123	32	29	42
41-50 歲	48	6	8	12	1	1	1	0
>50 歲	4	2	0	0	36	10	4	12



	新進員工				離職員工			
	北區	中區	南區	高屏區	北區	中區	南區	高屏區
<21 歲	413	141	64	74	305	106	45	50
21-30 歲	825	476	264	236	689	384	233	209
31-40 歲	243	126	80	73	205	106	62	70
41-50 歲	133	38	29	38	22	7	6	2
>50 歲	32	9	4	4	131	31	20	33

員工流動

零售業快速變動的產業特性、因應疫後商機補充既有門市及展店之人力需求增加等因素導致寶雅新進率偏高。

	2021	2022	2023	計算方法
新進率	64%	71%	81%	新進員工/該年度12月31日在職員工數
離職率	62%	67%	67%	離職員工/該年度12月31日在職員工數

4.2 訓練發展

定期教育訓練，培訓及提升員工工作能力 2023 年內部教育訓練總上課時數 12,558 小時。

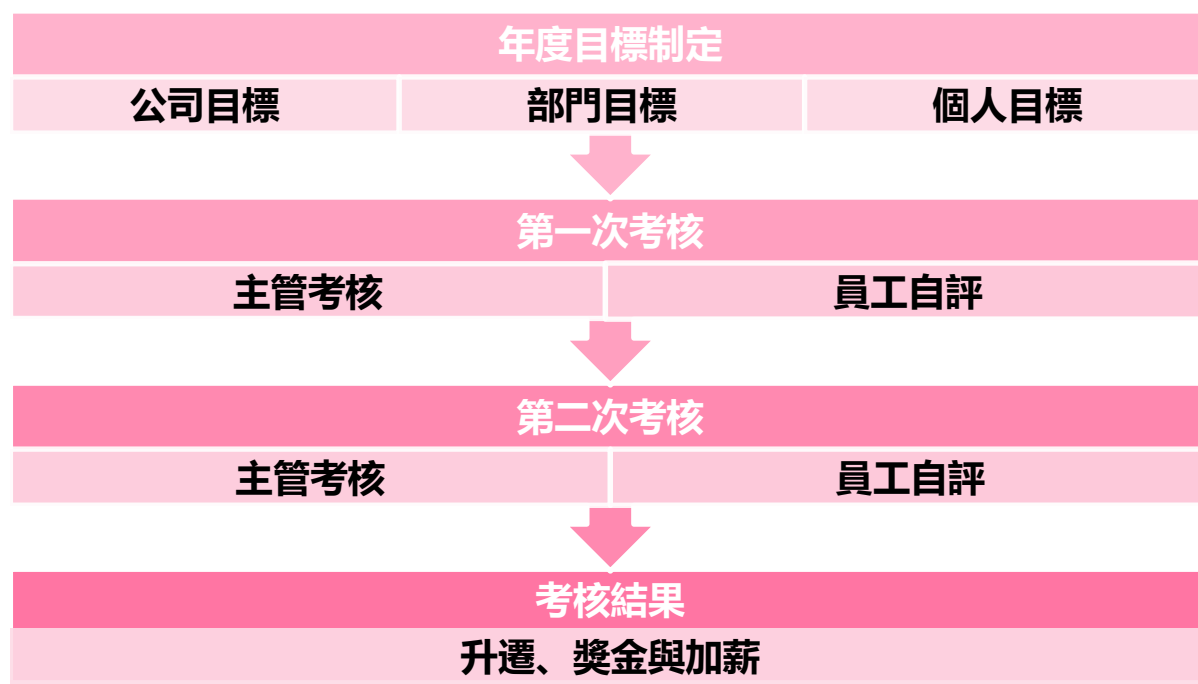
課程名稱	課程時數	開課堂數	上課人數	上課時數	總費用 (新台幣)
OJT 考核	7	12	1,169	8,183	
課長評鑑	7	12	449	3,143	639,847
店副理評鑑	7	12	176	1,232	
合計		36	1,794	12,558	639,847

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。

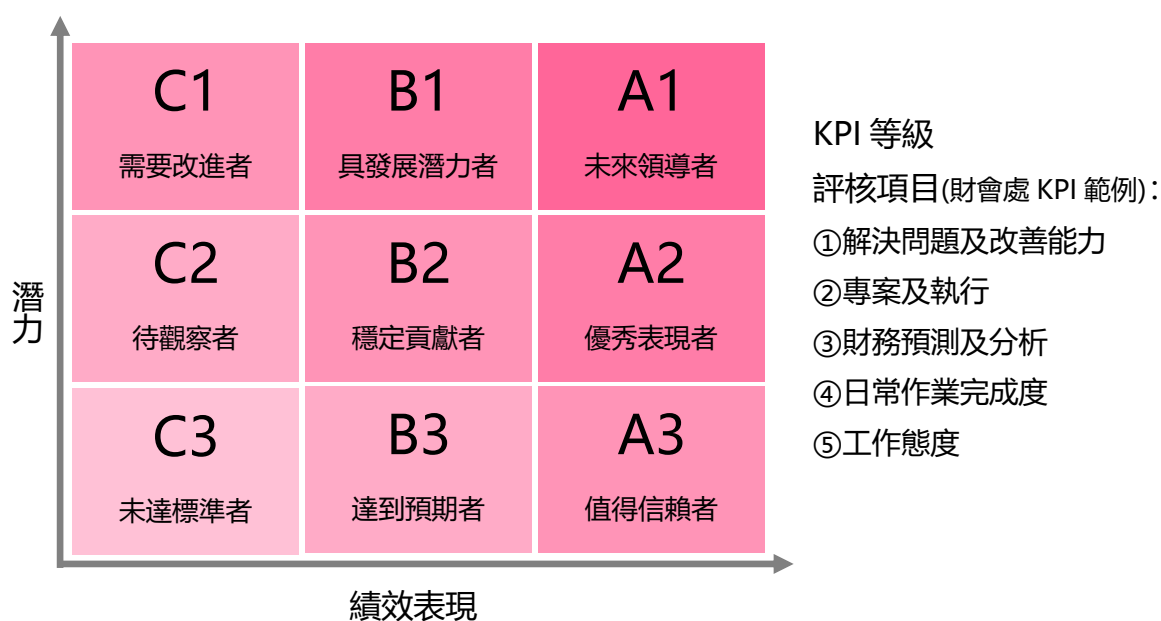


績效管理



2023 年考核成果.....

升遷 1,243 人/平均薪資中位數成長 9%



員工關係

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

2023年報告期間，寶雅並未有任何使用童工之情事。

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。

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

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，寶雅提供之基本工資皆優於政府最低基本薪資水準。藉由提供員工順暢的升遷管道，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、全民健康保險，並透過每年兩次績效考核制度，決定績效獎金、年終分紅、晉升與調薪。

類別	年度	2022	2023	成長率
非擔任主管職之全時員工人數		3,283	3,516	7%
非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)(註一)		518	557	8%
非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)		463	505	9%

註 1：公司屬零售業直營型態(非加盟)的自助型賣場，有 89%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。

2023 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		基本工資	津貼
男	北	52,389	51,749	100%	100%	40,407	11,982
	中	48,341				37,218	11,122
	南	56,234				42,324	13,911
	高屏	49,346				38,179	11,167
女	北	45,781	44,006	87%	85%	36,330	9,451
	中	41,964		87%		32,819	9,145
	南	45,144		80%		35,791	9,353
	高屏	41,570		84%		32,853	8,718

2023 年平均性別薪資成長... 男性+4%；女性+8%

歷年性別平均薪資



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

寶雅女性員工佔比約 77%，為保障員工權益，寶雅提供「生理假」、「家庭照顧假」、「產假」、「陪產假」、「哺乳時間」及「留職停薪辦法」等。

2023 年育嬰留停員工佔比及復職率	男	女
當年度符合育嬰假申請資格員工數	49	167
當年度實際育嬰假申請員工數	6	81
申請率	12%	49%
請育嬰假者於當年度預計復職員工數	7	71
當年度實際復職員工數	4	35
復職率	57%	49%

2021-2023 年申請產假及陪產假員工人數	2021	2022	2023
產假	114	92	99
陪產假	17	19	21

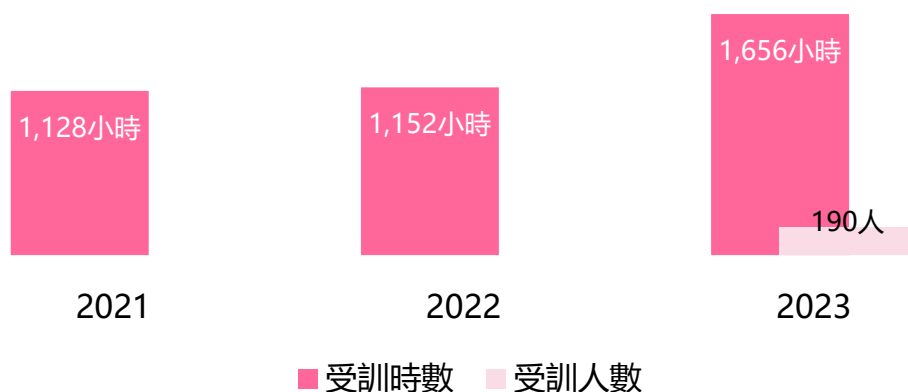
4.4 員工健康

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，保障員工安全與健康。

勞工安全訓練

安全訓練課程提升勞工安全意識，降低意外發生可能性。



公傷與職災

2023 年公傷統計資料(註一)			年份				
			2023				
總工作日數		1,359,226	類別	執行職務		上下班車禍	
總經歷工時		10,873,808 <th>性別</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th>	性別	男	女	男	女
總損失工作日數		370,469	北	1	1	1	2
失能傷害種類 (人數)	總計	18	中	0	2	0	6
	死亡	-	南	0	1	1	1
	永久全失能	-	高屏	0	0	1	1
	永久部份失能	1	總人數	1	4	3	10
	暫時全失能	17					

項目 (註二)	公傷假		病假		事假		生理假		缺勤率
	人數	天數	人數	天數	人數	天數	人數	天數	
女	53	172	2,029	6,686	1,059	2,144	1,243	2,117	0.82%
男	18	26	487	1,374	306	530	0	0	0.14%
合計	71	198	2,516	8,060	1,365	2,674	1,243	2,117	0.96%

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)/總工作天數

A stylized illustration of a modern building with a glass facade and a prominent vertical sign on the left. The sign features the POYA logo (a circular emblem with a stylized profile) and the Chinese characters '寶雅' (Poyaya) in large, bold, black font. The word 'POYA' is also written in smaller letters above the Chinese characters. The building has a flat roof and a series of vertical lines suggesting windows or structural elements. The background is a solid light blue.

環境

05

5.1 溫室氣體

5.2 能源管理

5.3 資源管理

5.4 氣候風險機會

5.5 綠色物流



05 環境

寶雅預計藉由溫室氣體盤查確信，進一步擬定節能減碳，省水、節紙方案，並訂定短中長期氣候風險管理策略，落實永續經營。

5.1 溫室氣體

2012 年寶雅執行內部溫室氣體排放量統計

2014 年起發布之永續報告書(原企業社會責任報告書)，開始並持續揭露內部溫室氣體盤查結果

2023 年完成 2022 年溫室氣體盤查輔導及 2022 年溫室氣體盤查報告書

2024 年提前完成 2023 年溫室氣體盤查報告書並通過第三方驗證後揭露於年報（註一）

盤查涵蓋期間

- ① 2023 年 1 月 1 日至 2023 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、南北物流及 2023 年度存續之 411 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之溫室氣體逸散
- 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：依證券櫃檯買賣中心公布之溫室氣體及確信資訊揭露-資本額50億元以下上市櫃公司之永續發展路徑圖

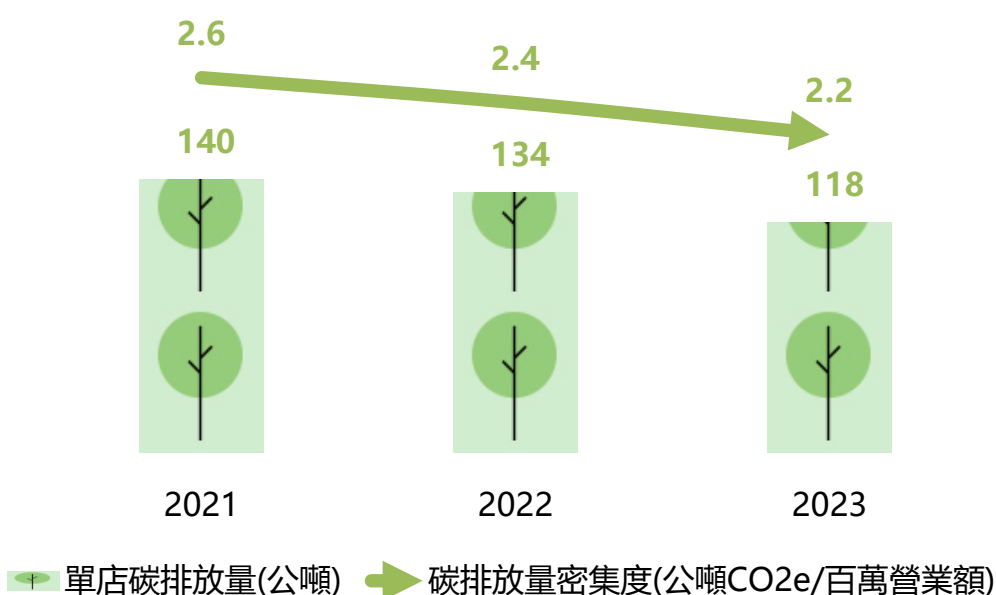
註二：寶雅 2023 年財務報告、溫室氣體報告書及永續報告書盤查邊界一致，為總公司、物流中心、2023 年底之 395 間分店及 2023 年期間遷店或改裝之 16 間分店，共 411 間分店。

碳排放量

寶雅理解到溫室氣體的排放將對環境造成傷害，基於關心生活，貢獻社會的精神，完成系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置，期盼能達成兼顧資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展目標，為台灣朝向低碳型經濟社會努力。

年度	2021	2022	2023
總排放量(公噸)	45,369	47,228	48,633
單店碳排放量(公噸)	140	134	118
碳排放量密集度(公噸 CO ₂ e/百萬營業額)	2.6	2.4	2.2

.....2023 年平均單店碳排放量下降 11.6%



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 IPCC 2020 年第六次會議最新 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 IPCC 2020 年第六次會議最新 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(2022 年)電力排放係數計算碳排放。

碳排放量類別

寶雅碳排放以類別區分來源及用途：

1. 直接溫室氣體排放(範疇一)固定排放源：主要為營運據點之緊急及消防需求設置之發電機消耗柴油所導致之碳排放量。
2. 直接溫室氣體排放(範疇一)移動排放源：主要為展店需求、分店改裝活動及巡店計畫之公務車輛燃燒汽油導致之碳排放量。
3. 直接溫室氣體排放(範疇一)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. 電力之間接溫室氣體排放(範疇二)：主要為營運所需之外購電力轉換後之碳排放量。

類 別	各類別碳排放量(公噸)及佔比(%)					
	2021		2022		2023	
範疇一：固定排放源	-	-	-	-	3	-
範疇一：移動排放源	268	0.6%	198	0.4%	241	0.5%
範疇一：逸散排放源	1,673	3.7%	1,296	2.7%	1,938	4.0%
範疇二：外購電力	43,428	95.7%	45,734	96.9%	46,451	95.5%
碳排放總量	45,369	100.0%	47,228	100.0%	48,633	100.0%

各類別碳排放量



5.2 能源管理

寶雅於門市推廣節能用電方案 2023 年平均單店用電度數為 231,706 度 較去年下降 11% 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，每年發電量可達 245 萬度以上，並同時降低物流中心溫度減少電力能源之耗用。

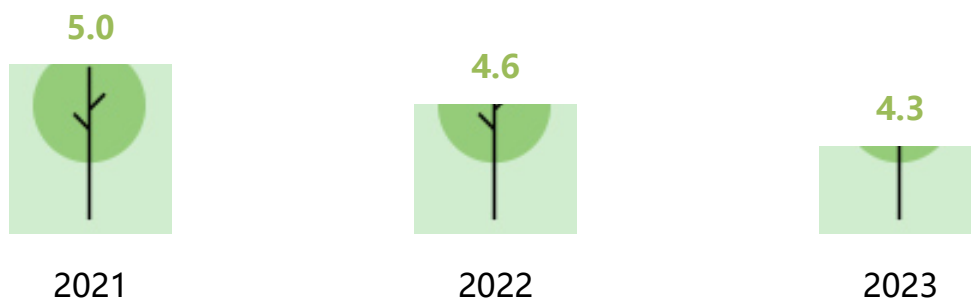
用電節能方案

年度	具體行動
2017	導入 LED 省電燈具
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
未來	預計空調控制器、線條燈及隔熱建材推廣至更多分店

用電量(註一)	2021	2022	2023
總用電度數	86,510,088	89,849,836	93,840,891
平均單店用電度數	273,766	260,434	231,706
用電強度 (千度/百萬營收)	5.0	4.6	4.3

.....2023 年平均單店用電度數 ↓11%!

用電強度



註一:總用電度數為南北總公司、南北物流及各營業據點之用電度數總額；平均單店用電度數=各年度總用電度數÷各年度有使用度數之分店數；部份分店因為承租未收取電費故無用電資料。

5.3 資源管理

寶雅積極管控各種資源之耗用，2023 年平均單店用水度數為 588 度，較前一年下降 8%；2023 年 DM 節紙量 322 公噸及電子發票節碳量 245 公噸。

水資源節約方案

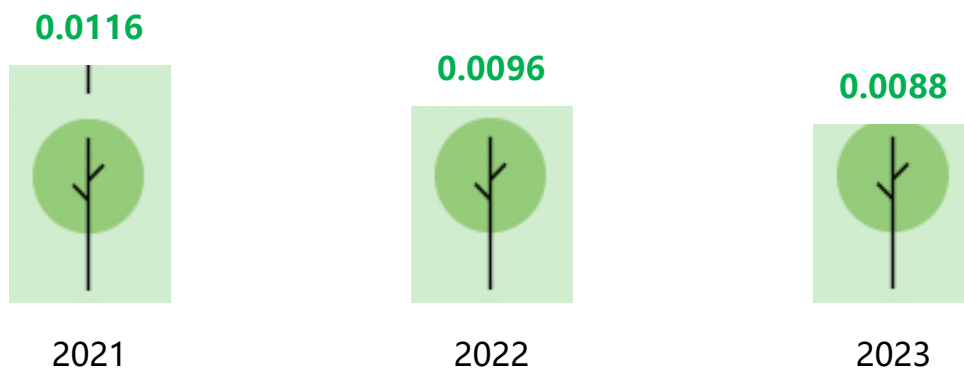
寶雅水源主要來自台灣自來水公司與台北水公司，用水目的為一般生活用水，主要使用者為員工及消費者，對水源並未有顯著影響，使用後污水均排放至下水道。除積極管控用水量外，寶雅將持續追蹤用水量的變化，以作為未來目標設定與用水管理的參考依據。

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)	2021	2022	2023
總用水度數	203,189	187,261	195,225
平均單店用水度數	747	639	588
用水強度 (千度/百萬營收)	0.0116	0.0096	0.0088

.....2023 年平均單店用水度數 ↓8%!

用水強度



註一：總用水度數為南北總公司、南北物流及各營業據點之用水度數總額；平均單店用水度數=各年度總用水度數÷各年度有使用度數之分店數；部份分店因為 MALL 店或房東未收取水費故無用水資料。

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，2023 年度測試門店導入電子化標籤，未來預計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、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

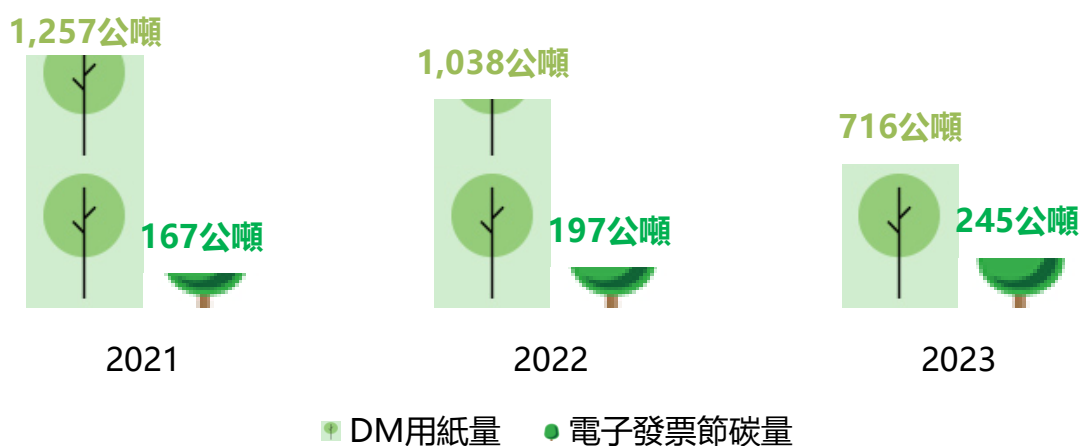
年度	行動方案
2017	推廣公司內部文件電子化
2019	推廣手機 E-DM
2020	Poya Pay 新增手機發票載具功能
2023	測試門店導入電子化標籤
未來	加入集保結算所之股務事務電子通知服務

DM 節紙量	2021	2022	2023
DM 用紙量(公噸)	1,257	1,038	716
平均單店 DM 本數	47,501	37,215	23,516

.....2023 年平均單店 DM 本數 ↓ **36.8%!**

電子發票節紙量	2021	2022	2023
雲端發票佔比	19%	32%	46%
節碳量(公噸)	167	197	245

.....2023 年電子發票節碳量 **245 公噸!**



廢棄物

寶雅主要出售商品給予一般民眾，廢棄物相關種類與處理辦法如下表。雖然廢棄物管理未列入寶雅重大性議題，但寶雅仍透過日常宣導減少服務過程中所產生的廢棄物，處理方式皆按照各地政府規定。

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	2021	2022	2023
紙箱總重(公噸)	2,128	2,293	2,352
回收重量(公噸)/百萬營收	0.1218	0.1177	0.1065

*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導致紙箱回收量下降。

物流包材廢棄物

寶雅為降低及預防網路購物的包材對環境造成的負擔，2023 年 7 月起網購包材禁止使用 PVC 材質且依規範要求供應商提供之包材的再生材料的混合比率，降低包材廢棄物對環境的負面衝擊。

污水

污水主要為生活用水，並經由水管排往下水道處理，對環境及水源並未有顯著影響。

	2021	2022	2023
水費(仟元)	2,831	2,726	2,770
總費用(仟元)	5,340,180	5,761,059	6,544,355
佔比	0.05%	0.05%	0.04%

5.4 氣候風險機會

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	颱風及致災性暴雨	全球暖化間接導致氣候異常	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	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	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	地緣政治	氣候變遷導致供需失衡，演變為爭奪資源政治風險	1.政經動盪影響消費行為 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	1.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.搭配合電智慧電表更換完善用電管理，降低碳排放。
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	1.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

針對颱風、洪水、下雪等極端天氣事件嚴重程度提高之實體風險，可能導致門市淹水、設備損壞、停電、停水等事件的發生機率提高，影響門市營運；亦可能在上游物流及下游客戶端，導致影響配送、客戶便利性、商品無法取得等實體風險。針對全台門市不同氣候情境下於本世紀中(2050 年)可能會受到淹水風險的影響進行評估。

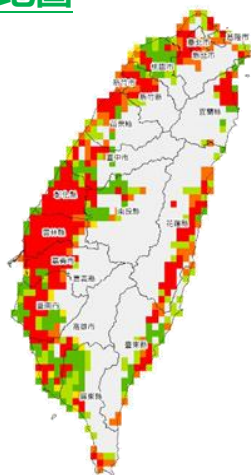
以下根據國家災害中心(NCDR)基期淹水風險等級，假設風險等級相對高之第五級為受影響區域，兩種情境模擬對分店與營收衝擊程度

情境假設	情境說明	影響分店比例	財務衝擊 影響營收
升溫低於 2°C	假設未來升溫不超過 2°C 維持與現況相同之氣候環境	35%	0.16%
RCP 8.5	世界各國並無任何減量的動作之高暖化 趨勢下之分店淹水風險	46%	0.22%

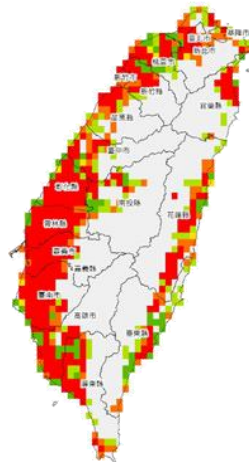
*影響分店比例及財務衝擊影響營收比率，皆依 2023 年分店數及營收為基準。

情境模擬風險地圖

升溫低於 2°C



RCP 8.5



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，以降低災損對財務之影響性。

年度	極端氣候件數	保險理賠件數	理賠金額覆蓋率
2021	5	5	100%
2022	0	0	無
2023	8	8	90%

5.5 綠色物流

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。因此寶雅配合營運，逐步規劃統倉物流建立。高雄物流中心於 2017 年 7 月正式上線；桃園物流中心亦如期於 2019 年 1 月上線，南北兩倉，分別可支應至少 200 家店的配送，作為寶雅展店最有力後盾。供應商原需運送多次至分店，藉由統倉物流計劃便可降低為一次統一運輸至物流中心。統倉物流計劃能降低供應商營運難度、人力及運送成本，同時使其配合寶雅未來展店，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、廢氣及碳排放。從廠商端進貨之商品，於物流中心統一卸貨及驗收，並將其衍生之包裝紙箱循環利用或妥善回收處理，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，使分店員工可省去繁瑣流程，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，透過持續不斷的流程改善，作業效率年年提升。並預計 2024 年於彰化增設物流中心，增加配貨效率同時縮短運輸過程、減少溫室氣體排放。

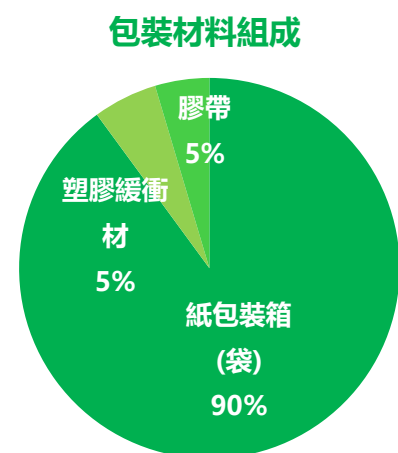
另外為響應政府推動之再生能源，於高雄物流中心投入太陽能計畫，每年發電量可達245萬度以上，2023年減少碳排放量1,214公噸，減少溫室氣體排放同時也可降低物流中心溫度。

2023年網際網路購物包裝材料執行第三方確信程序（註一），寶雅基於保護環境儘量採用回收與再生之紙類包材或使用供應商之原箱出貨避免額外包裝之資源耗用。

寶雅網購包材之目標如下：

1. 包裝材料不使用PVC材質
2. 紙類包材90%以上回收材料
3. 塑膠包材25%以上再生原料

項目	2023年
平均網購包材重量(公斤/件)	0.259
原箱出貨件數(件)	443

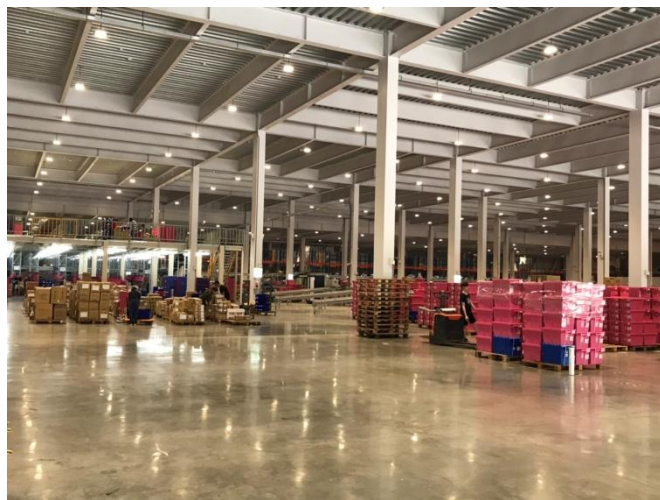


註一:統計期間為 2023 年 7 月 1 日至 12 月 31 日，業經資誠聯合會計師事務所確信，並依結果出具有限確信報告，會計師確信報告請參閱附錄八。

◆ 桃園物流中心

➡ 支應店數：寶雅 200 家& EC 物流倉

➡ 總坪數：10,800 坪



◆ 高雄物流中心

➡ 支應店數：243 家

➡ 總坪數：8,400 坪



◆ 彰化物流中心

➡ 預計於 2024 年承租

➡ 預計坪數：5,100 坪

社會

06



6.1

海洋保護

6.2

人才培育

6.3

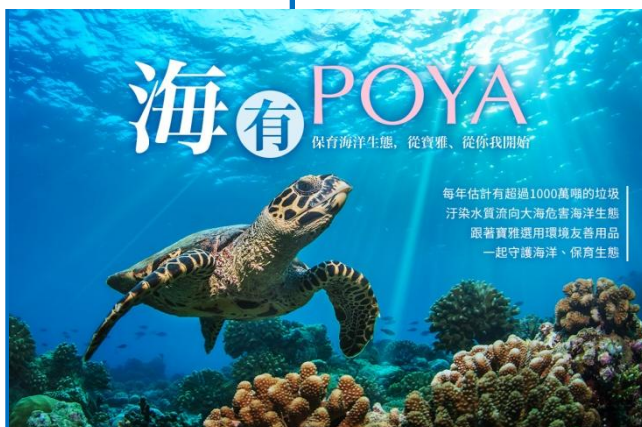
社區關懷



06 社會

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。今年再次響應守護海洋活動，期望國人一齊關心海洋保育以及購買海洋友善商品。同時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。

本年度捐款與贊助共新台幣 79 萬元，以海洋保護、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。



Beauty Power 與海共生 美好一夏

海洋志工培訓

守護珊瑚礁活動

再現金沙灘活動

守護海洋限定門市-澎湖北辰店

門市/線上買設立海洋友善專區



人才培育

建教合作 共計媒合 144 位學生進入門市實習

未來計劃 與澎科大簽署「守護澎湖海洋暨培育海洋觀光特色人才計畫」合約



社區關懷

毛小孩幸福聯盟合作 友善關懷流浪狗

內政部防災合作 防颱暨防災專區計劃

睦祥育幼院 捐贈民生物資

伊甸社會福利基金會 汐止小作所參訪

6.1 海洋保護



寶雅自 2020 年開始依聯合國永續發展目標 SDGs-保育海洋生態，持續參與相關活動。

年度	活動
2020	POYA 預見海龜樂園
2021	POYA 守護海洋 轉動希望
2022	POYA 點出改變力量
2023	Beauty Power 與海共生 美好一夏



2023 年寶雅參與海洋志工培訓、守護珊瑚礁調查活動、再現金沙灘淨灘活動



2023 年首度將寶雅澎湖北辰店全新打造為寶雅守護海洋限定門市，以海洋藍點綴並提供多款海洋友善商品，並於寶雅線上買設立海洋友善專區，滿足消費者購物需求同時保護海洋環境。



6.2 人才培育

2023年寶雅與26間大專院校合作，共計媒合144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，是企業與學生共好的培訓計畫。

2024年預計與澎科大簽署「守護澎湖海洋暨培育海洋觀光特色人才計畫」合約，自2024年至2029年，每年預計捐贈200萬元在於培育守護海洋之相關人才及產學合作活動。

辦理守護海洋系列活動-澎湖地區淨灘、淨海清網及珊瑚礁復育活動

推動澎湖地區海洋觀光產業人才培育-開設海洋生態觀光人才培育課程、辦理推動海洋觀光產業產官學論壇

國立澎湖科技大學與寶雅國際股份有限公司簽約及捐贈儀式



6.3 社區關懷

寶雅 2023 年除贊助地方捐血活動，鼓勵社會重視自身健康及救助他人生命外，更積極參與社區活動，關懷弱勢族群並為社區提供安全的購物及防災商品專區。



- 友善關懷流浪狗
- 線上買設置「POYA 寵物友善」專區
- 毛小孩園遊會贊助商品
- 毛小孩幸福聯盟協會捐款回饋寶雅點數

★關懷弱勢兒童，捐贈物資予睦祥育幼院



★寶雅提供社區安全的購物場所並參與內政部「各賣場及網路平臺設置防颱暨防災專區計畫」，因應氣候變遷提供消費者防災商品，並榮獲內政部頒發之『績優賣場』榮譽。



★協助弱勢群體融入社區-介紹商品、練習購物及使用金錢。

附錄一、2021~2023 年歷年績效

營運面				
項目	子項目	2021	2022	2023
優質服務評核	A+B 級店	85%	86%	87%
	C 級店	15%	14%	13%

員工面				
項目	子項目	2021	2022	2023
女性主管佔比		74%	76%	77%
員工年齡分布	<21 歲	364	358	427
	21-30 歲	2,279	2,208	2,588
	31-40 歲	1,289	1,398	1,611
	41-50 歲	515	607	712
	>50 歲	88	112	148
員工學歷分布	國中及以下	56	55	68
	高中/職	1,081	1,101	1,333
	二專/三專/五專	316	361	409
	二技/四技/大學	3,005	3,088	3,602
	研究所	77	78	74
員工訓練總時數	基層訓練	6,755	6,657	8,183
	主管評鑑	5,635	5,173	4,375
非主管職之員工薪酬	全時員工人數	3,202	3,283	3,516
	全時員工薪資平均數(仟)	488	518	557
	全時員工薪資中位數(仟)	426	463	505
育嬰留停員工復職率		60%	36%	50%
員工失能傷害	失能傷害頻率(FR)	6.22	2.36	1.66
	失能傷害嚴重率(SR)	86.21	38.00	43.00
	總和傷害指數(FSI)	0.73	0.30	0.27
	公傷死亡人數	0	1	0

環境面				
項目	子項目	2021	2022	2023
環境	平均單店碳排放量(公噸)	140	134	118
	用水度數(度/每間店)	747	639	588
	用電度數(度/每間店)	273,766	260,434	231,706
	DM 節紙量(公噸)	705	365	322
廢棄物	回收重量(公噸/每百萬營收)	0.1218	0.1177	0.1065
污水	水費佔總費用比例	0.05%	0.05%	0.04%

社會面	
2023 年 總計 79 萬	捐贈「港都會」
	捐贈「慢速壘球協會」
	捐贈「澎湖科技大學」-守護海洋系列活動
	贊助「億載會」活動
	贊助「台南市慢壘協會」尾牙活動
	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
	協助舉辦愛心代捐活動贊助「勵馨社會福利事業基金會」
	贊助台南市政府社會局
	贊助港都會
	贊助彭婉如基金會
	贊助高爾夫運動振興基金會
	贊助海安基督教會
	贊助台南市義勇消防總隊
	贊助 2022 年聽肢障寧靜盃慢速壘球錦標賽
	贊助台南市慢速壘球幹部暨裁判組尾牙餐敘禮券
	贊助小善共益-種子培訓計劃
	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
2021 年 總計 102 萬	贊助「台南醫院」購買乳房攝影車
	贊助「台南市衛生所」商品提貨券
	贊助「新北市喜樂關懷協會-小善中秋福袋」
	贊助「創世基金會」
	贊助「朝日行善會」
	贊助「港都會」
	贊助「世界華人工商婦女企管協會」
	贊助「高爾夫球運動振興基金會」
	贊助「慢速壘球協會」
	與 30 間大專院校進行建教合作交流，媒合共計 105 人進入門市實習

附錄二、中長期目標及2023年達成狀況

	KPI 中長期目標	2023
公司治理	公司治理評鑑維持前 20%排名	V
	獲利維持正成長	V
	每年公開法說會至少舉辦 4 次	V
	每季董事會至少舉辦 1 次	V
	每月月會宣導誠信經營原則	V
	未有違反主管機關規定裁罰事件	V
員工	0 件重大職安事件	V
	教育訓練至少 70 堂或 10,000 小時	V
	女性主管佔比超過 50%	V
	女性員工平均薪資每年成長 1%	V
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	V
	未有任何侵犯客戶隱私之情事	V
環境	碳排放量單店減少 3%	V
	用水度數單店節省 5%	V
	範疇一&範疇二之溫室氣體強度於 2025 年下降 2% (基準年 2023 年)	-
	用水量強度於 2025 年下降 3%(基準年 2023 年)	-

附錄三、 GRI 內容索引表

使用聲明 寶雅已依循GRI準則報導2023/1/1~2023/12/31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 02 公司治理 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	05 環境 P.54 因 2023 年初開業分店，已於 2022 年印製 DM，故予以進行資訊重編調整 2022 年 DM 相關資訊。	
2-5 外部保證/確信	關於我們的報告書 P.1 會計師有限確信報告 P.77~81	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	02 公司治理 P.21 03 商品 P.31~32	
2-7 員工	04 人才 P.39~47	
2-8 非員工工作者	不適用，寶雅無非員工工作者	
2-9 治理結構及組成	02 公司治理 P.23	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	02 公司治理 P.24 官網-董事會專區 (https://www.poya.com.tw/investor/board)	
2-11 最高治理單位的主席	02 公司治理 P.24	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	01 永續管理 P.9	
2-13 衝擊管理的負責人	02 公司治理 P.27	
2-14 最高治理單位的永續報導角色	01 永續管理 P.9	
2-15 利益衝突	02 公司治理 P.24	
2-16 溝通關鍵重大事件	01 永續管理 P.13~15 官網-利害關係人專區 (https://www.poya.com.tw/investor/stakeholder)	
2-17 最高治理單位的群體知識	02 公司治理 P.24	
2-18 最高治理單位的績效評估	02 公司治理 P.24 官網-董事會專區 (https://www.poya.com.tw/investor/board)	

GRI 2:一般揭露 2021

揭露項目	揭露章節	省略及原因
2-19 薪酬政策	02 公司治理 P.25	
2-20 薪酬決定流程	02 公司治理 P.25	
2-21 年度總薪酬比率	年度總薪酬比率:20%，本資料揭露年度總經理薪酬與非擔任主管職務之員工薪資中位數比率	
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	02 公司治理 P.27 官網-永續發展專區 (https://www.poya.com.tw/investor/sustainability-reports)	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	02 公司治理 P.28 官網-連絡客服 (https://www.poya.com.tw/customer-service/contact)	
2-27 法規遵循	02 公司治理 P.29	
2-28 公協會的會員資格	寶雅為台南市日用雜貨商業同業公會、台灣連鎖暨加盟協會、米穀公會、港都會、警友會、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	01 永續管理 P.10	
2-30 團體協約	本公司成立福利委員會，員工參與率 100%	

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	01 永續管理 P.10	
	3-2 重大主題列表	01 永續管理 P.11	
	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
經營績效			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	02 公司治理 P.22	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	05 環境 P.56	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	04 人才 P.46	
顧客隱私及資訊安全			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
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	02 公司治理 P.28	
公司治理			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	02 公司治理 P.26	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	02 公司治理 P.26	
溫室氣體管理			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	05 環境 P.51	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	05 環境 P.51	
	305-4 溫室氣體排放強度	05 環境 P.50	
	305-5 溫室氣體排放減量	05 環境 P.50	
產品與服務創新			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	03 商品 P.31	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	03 商品 P.31	
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	03 商品 P.31	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	03 商品 P.31	

GRI 3 重大主題 2021

主題	揭露項目	揭露章節	省略及原因
員工多元化及平等			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
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	02 公司治理 P.24 04 人才 P.40~41	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	04 人才 P.45	
顧客關係管理			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
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	03 商品 P.32	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	03 商品 P.32	
商品標示與行銷溝通			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	03 商品 P.31~32	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	03 商品 P.32	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	03 商品 P.32	
能源管理			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織内部的能源消耗量	05 環境 P.52	
	302-3 能源密集度	05 環境 P.52	
	302-4 減少能源消耗	05 環境 P.52	
資源管理			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
GRI 303: 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	05 環境 P.53、55	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	05 環境 P.53、55	
	303-3 取水量	05 環境 P.53、55	
人才發展與培育			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	02 公司治理 P.27	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	04 人才 P.46~47	

GRI 3 重大主題 2021			
主題	揭露項目	揭露章節	省略及原因
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	04 人才 P.47	
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	內部教育訓練時數 12,558 及外部勞工安全訓練時間 1,656, 共計 14,214 小時, 以員工人數 5,486 位計算, 平均每名員工受訓時數為 2.6 小時。	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	04 人才 P.42~43	
風險管理			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
GRI 408: 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	04 人才 P.44	
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	04 人才 P.44	
人才吸引及留任			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.16~18	
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	04 人才 P.45	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	04 人才 P.40	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	04 人才 P.41	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	04 人才 P.45~46	
	401-3 育嬰假	04 人才 P.46	

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 204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	03 商品 P.31	
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	02 公司治理 P.29	
GRI 300 環境系列			
GRI 301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	05 環境 P.58	
GRI 400 社會系列			
GRI 406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	04 人才 P.44	

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	對應章節												
能源管理	CG-MR-130a.1	能源總消耗(GJ)	2023 年： 337,827(GJ)													
	CG-MR-130a.1	來自電網的電力使用百分比	電力來源 100%來自電網供應													
	CG-MR-130a.1	再生能源百分比	本公司物流出租屋頂給太陽能業者發電 太陽能業者再回售給台電													
數據安全	CG-MR-230a.1	具體描述數據風險鑑別及解決方式	02 公司治理 P.27~29													
	CG-MR-230a.2	數據洩漏數量	02 公司治理 P.28													
	CG-MR-230a.2	涉及個人資訊(PII)洩漏的百分比%	02 公司治理 P.28													
	CG-MR-230a.2	受影響的顧客數量	02 公司治理 P.28													
勞動條件	CG-MR-310a.1	各地區店內員工平均時薪	2023年寶雅店內兼職員工時薪起薪，無論地區及性別皆為183元													
	CG-MR-310a.1	各地區店內員工領取當地最低工資占全體員工的百分比	2023年： 零													
	CG-MR-310a.2	店內員工自願離職率	<table><tr><td></td><td>2021 年</td><td>2022 年</td><td>2023 年</td></tr><tr><td>自願離職率</td><td>61.9%</td><td>66.3%</td><td>66.0%</td></tr><tr><td>非自願離職率</td><td>0.4%</td><td>0.4%</td><td>0.5%</td></tr></table>		2021 年	2022 年	2023 年	自願離職率	61.9%	66.3%	66.0%	非自願離職率	0.4%	0.4%	0.5%	
		2021 年	2022 年	2023 年												
	自願離職率	61.9%	66.3%	66.0%												
	非自願離職率	0.4%	0.4%	0.5%												
CG-MR-310a.2	店內員工非自願離職率	1.計算方式以其離職人數/2023年12月31日在職人數 2.當年度離職率67%，其中PT佔總離職人數44%														
CG-MR-310a.3.	違反勞動法相關法律訴訟造成的金錢損失總額	02 公司治理 P. 29														
職場多元包容	CG-MR-330a.1	全體員工性別占比	04 人才 P.40													
	CG-MR-330a.1	全體員工種族/族群占比	04 人才 P.40													
	CG-MR-330a.2	就業歧視法律訴訟造成的金錢損失總額	02 公司治理 P. 29													
包裝與行銷 產品來源	CG-MR-410a.1	第三方認證環境/社會永續產品收入	自有品牌經第三方認證收入新台幣 78 萬													
	CG-MR-410a.2	產品中的化學相關風險或危害說明	03 商品 P.31													
	CG-MR-410a.3	減少包裝對環境影響	05 環境 P.58													

揭露主題	揭露代碼	揭露指標	對照揭露	對應章節
營運指標	CG-MR-000.a	營運據點數量	02 公司治理 P. 20	
	CG-MR-000.a	配送中心數量	05 環境 P.59	
	CG-MR-000.b	營運據點總面積	2023 年：131,890 坪	
	CG-MR-000.b	配送中心總面積	05 環境 P.59	

附錄五、TCFD 揭露對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	本報告對應章節	頁碼
治理	董事會如何監督氣候相關議題	01 永續管理	P.9~10
	管理階層如何評估與管理氣候相關議題		
策略	公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會	05 環境	P.56-57
	氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規劃的衝擊		
	情境分析		
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	02 公司治理	P.27
	氣候相關風險的管理流程		
	整體風險管理制度之整合		
指標與目標	公司用以評估和管理氣候相關風險的指標與目標	05 環境 附錄二、中長期目標及 2023 年達成狀況	P.49-59 P.68

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 <table><tr><th>用電量(註一)</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th></tr><tr><td>總用電度數</td><td>86,510,088</td><td>89,849,836</td><td>93,840,891</td></tr><tr><td>平均單店用電度數</td><td>273,766</td><td>260,434</td><td>231,706</td></tr><tr><td>用電強度 (千度/百萬營收)</td><td>5.0</td><td>4.6</td><td>4.3</td></tr></table>	用電量(註一)	2021	2022	2023	總用電度數	86,510,088	89,849,836	93,840,891	平均單店用電度數	273,766	260,434	231,706	用電強度 (千度/百萬營收)	5.0	4.6	4.3	52	2023 年度實雅總部及各分店之用電量總額及平均單店用電度數。平均單店用電度數係依下列公式計算：年度總用電度數÷年度有使用度數之分店數							
用電量(註一)	2021	2022	2023																							
總用電度數	86,510,088	89,849,836	93,840,891																							
平均單店用電度數	273,766	260,434	231,706																							
用電強度 (千度/百萬營收)	5.0	4.6	4.3																							
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 2.5 法令遵循 實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。 實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，統計 2023 年未違反公司法及證券交易法。2023 年食品安全衛生管理法收到裁處書 1 件，罰款金額 6 萬元，已於期限內繳納並加強教育訓練及稽核商品。 實雅遵守勞工相關法規為員工提供優質的就業環境，2023 年未有勞動基準法、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。 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。	29	2023 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。																							
3	2023 年非擔任主管職務員工平均薪資與中位數 <table><tr><th>類別</th><th>年度</th><th>2022</th><th>2023</th><th>成長率</th></tr><tr><td>非擔任主管職之全時員工人數</td><td></td><td>3,283</td><td>3,516</td><td>7%</td></tr><tr><td>非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)(註一)</td><td></td><td>518</td><td>557</td><td>8%</td></tr><tr><td>非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)</td><td></td><td>463</td><td>505</td><td>9%</td></tr></table>	類別	年度	2022	2023	成長率	非擔任主管職之全時員工人數		3,283	3,516	7%	非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)(註一)		518	557	8%	非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)		463	505	9%	45	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。			
類別	年度	2022	2023	成長率																						
非擔任主管職之全時員工人數		3,283	3,516	7%																						
非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)(註一)		518	557	8%																						
非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)		463	505	9%																						
4	2023 年員工新進率、離職率及缺勤率 零售業快速變動的產業特性、因應疫後商機補充既有門市及展店之人力需求增加等因素導致實雅新進率偏高。 <table><tr><th></th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>計算方法</th></tr><tr><td>新進率</td><td>64%</td><td>71%</td><td>81%</td><td>新進員工/該年度12月31日在職員工數</td></tr><tr><td>離職率</td><td>62%</td><td>67%</td><td>67%</td><td>離職員工/該年度12月31日在職員工數</td></tr></table> 當年度離職率67%，其中PT佔總離職人數44% <table><tr><th>項目</th><th>缺勤率</th></tr><tr><td>女</td><td>0.82%</td></tr><tr><td>男</td><td>0.14%</td></tr><tr><td>合計</td><td>0.96%</td></tr></table>		2021	2022	2023	計算方法	新進率	64%	71%	81%	新進員工/該年度12月31日在職員工數	離職率	62%	67%	67%	離職員工/該年度12月31日在職員工數	項目	缺勤率	女	0.82%	男	0.14%	合計	0.96%	41 47 74	員工新進率 離職率係依公司人資系統所示之2023 年度新進人員及離職人員名冊，並以截至2023 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。
	2021	2022	2023	計算方法																						
新進率	64%	71%	81%	新進員工/該年度12月31日在職員工數																						
離職率	62%	67%	67%	離職員工/該年度12月31日在職員工數																						
項目	缺勤率																									
女	0.82%																									
男	0.14%																									
合計	0.96%																									

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	2023 年育嬰假留職停薪人員復職率 <table><tr><th>2023 年育嬰假留職員工佔比及復職率</th><th>男</th><th>女</th></tr><tr><td>請育嬰假者於當年度預計復職員工數</td><td>7</td><td>71</td></tr><tr><td>當年度實際復職員工數</td><td>4</td><td>35</td></tr><tr><td>復職率</td><td>57%</td><td>49%</td></tr></table>	2023 年育嬰假留職員工佔比及復職率	男	女	請育嬰假者於當年度預計復職員工數	7	71	當年度實際復職員工數	4	35	復職率	57%	49%	46	以公司所示之截至2023 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																		
2023 年育嬰假留職員工佔比及復職率	男	女																															
請育嬰假者於當年度預計復職員工數	7	71																															
當年度實際復職員工數	4	35																															
復職率	57%	49%																															
6	員工總受訓時數 <table><tr><th>課程名稱</th><th>課程時數</th><th>開課堂數</th><th>上課人數</th><th>上課時數</th></tr><tr><td>OJT 考核</td><td>7</td><td>12</td><td>1,169</td><td>8,183</td></tr><tr><td>課長評鑑</td><td>7</td><td>12</td><td>449</td><td>3,143</td></tr><tr><td>店副理評鑑</td><td>7</td><td>12</td><td>176</td><td>1,232</td></tr><tr><td>合計</td><td></td><td>36</td><td>1,794</td><td>12,558</td></tr></table>	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	1,169	8,183	課長評鑑	7	12	449	3,143	店副理評鑑	7	12	176	1,232	合計		36	1,794	12,558	42	2023 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	1,169	8,183																													
課長評鑑	7	12	449	3,143																													
店副理評鑑	7	12	176	1,232																													
合計		36	1,794	12,558																													
7	男女員工薪資比例 <table><tr><th>性別</th><th>區域</th><th>性別平均薪資</th><th colspan="2">女性對男性平均薪資比率</th></tr><tr><td rowspan="4">男</td><td>北</td><td>52,389</td><td rowspan="4">51,749</td><td rowspan="4">100%</td></tr><tr><td>中</td><td>48,341</td></tr><tr><td>南</td><td>56,234</td></tr><tr><td>高屏</td><td>49,346</td></tr><tr><td rowspan="4">女</td><td>北</td><td>45,781</td><td rowspan="4">44,006</td><td>87%</td></tr><tr><td>中</td><td>41,964</td><td>87%</td></tr><tr><td>南</td><td>45,144</td><td>80%</td></tr><tr><td>高屏</td><td>41,570</td><td>84%</td></tr></table>	性別	區域	性別平均薪資	女性對男性平均薪資比率		男	北	52,389	51,749	100%	中	48,341	南	56,234	高屏	49,346	女	北	45,781	44,006	87%	中	41,964	87%	南	45,144	80%	高屏	41,570	84%	45	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																														
男	北	52,389	51,749	100%																													
	中	48,341																															
	南	56,234																															
	高屏	49,346																															
女	北	45,781	44,006	87%																													
	中	41,964		87%																													
	南	45,144		80%																													
	高屏	41,570		84%																													
8	用水度數及平均單店用水度數 <table><tr><th>用水量(註一)</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th></tr><tr><td>總用水度數</td><td>203,189</td><td>187,261</td><td>195,225</td></tr><tr><td>平均單店用水度數</td><td>747</td><td>639</td><td>588</td></tr><tr><td>用水強度 (千度/百萬營收)</td><td>0.0116</td><td>0.0096</td><td>0.0088</td></tr></table>	用水量(註一)	2021	2022	2023	總用水度數	203,189	187,261	195,225	平均單店用水度數	747	639	588	用水強度 (千度/百萬營收)	0.0116	0.0096	0.0088	53	2023 年度寶雅總部及各分店(不含MALL 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： 年度總用水度數÷年度有使用度數之分店數														
用水量(註一)	2021	2022	2023																														
總用水度數	203,189	187,261	195,225																														
平均單店用水度數	747	639	588																														
用水強度 (千度/百萬營收)	0.0116	0.0096	0.0088																														

確信準則3000號確信項目				
編號	確信標的資訊			適用基準
9	廢棄物處理			2023 年度物流廢紙箱回收量。
	物流廢紙箱回收量	2021	2022	
	紙箱總重(公噸)	2,128	2,293	
	回收重量(公噸)/百萬營收	0.1218	0.1177	
10	董事會/功能委員會開會次數及出席率 董事會2023年度總計召開13次，出席率97%			以公司2023 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。
	委員會成員	功能	召開頻率 出席率	
	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 6 次會議，出席率為 91%	
	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 ◆2023 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~20 頁	共召開 5 次會議，出席率為 100%	
24 25	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 2 次會議，出席率為 100%	

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)		50	依溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 之規定
	年度	2023		
	總排放量(公噸)	48,633		
	單店碳排放量(公噸)	118		
	碳排放量密集度 (公噸 CO2e/百萬營業額)	2.2		

會計師有限確信報告

(113)資會綜字第 24002102 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 2023 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 2023 永續報告書第 77 至 79 頁之「確信項目彙總表－確信準則 3000 號確信項目」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 1 頁之「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、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、檢查及重新執行等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執执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 2023 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 林 姿 妤



中 華 民 國 1 1 3 年 7 月 2 9 日

附錄七、溫室氣體聲明會計師有限確信報告



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 23010512 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 112 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

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



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 3 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 112 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 趙永潔



中華民國 113 年 4 月 8 日

附錄.八 網際網路購物包裝材料會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

資會綜字第 23010283 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 112 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。

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

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 112 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 112 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 3 年 3 月 2 8 日

附件一

寶雅國際股份有限公司
民國 112 年度網際網路購物包裝材料申報資訊

編號	申報項目
1	基準年之網際網路銷售件數為 175,255 件
2	基準年之網際網路購物包裝材料分項重量總和如下： 紙包裝箱(袋)重量總和為 40,799.370 (公斤) 塑膠包裝箱(袋)重量總和為 0.613 (公斤) 紙緩衝材重量總和為 - (公斤) 塑膠緩衝材重量總和為 2,474.963 (公斤) 其他緩衝材重量總和為 - (公斤) 膠帶重量總和為 2,091.663 (公斤) 其他包裝材重量總和為 - (公斤)
3	基準年之網際網路購物包裝材料重量總和 45,366.609(公斤) ^{註 2}
4	基準年平均網際網路購物包裝材料重量為 0.259(公斤)
5	基準年循環箱出貨件數為 - 件及循環箱使用個數為 - 個
6	基準年原箱出貨件數為 443 件
7	基準年經回收再使用之包裝材料出貨件數為 - 件
8	已完成基準年之其他相關佐證資料之準備： 1. 包裝材料供應者清單及進貨明細。 2. 包裝材料之回收紙混合率或再生料摻配比例佐證資料。 3. 膠帶材質佐證資料。

註 1：基準年之選定請參照「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」公告事項第六項第一款第三目之規定。如基準年為民國 112 年度者，統計期間為 112 年 7 月 1 日至 12 月 31 日。

註 2：網際網路購物包裝材料重量總和計算=包裝箱(袋)總重量+緩衝材總重量+膠帶總重量+其他包裝材總重量。