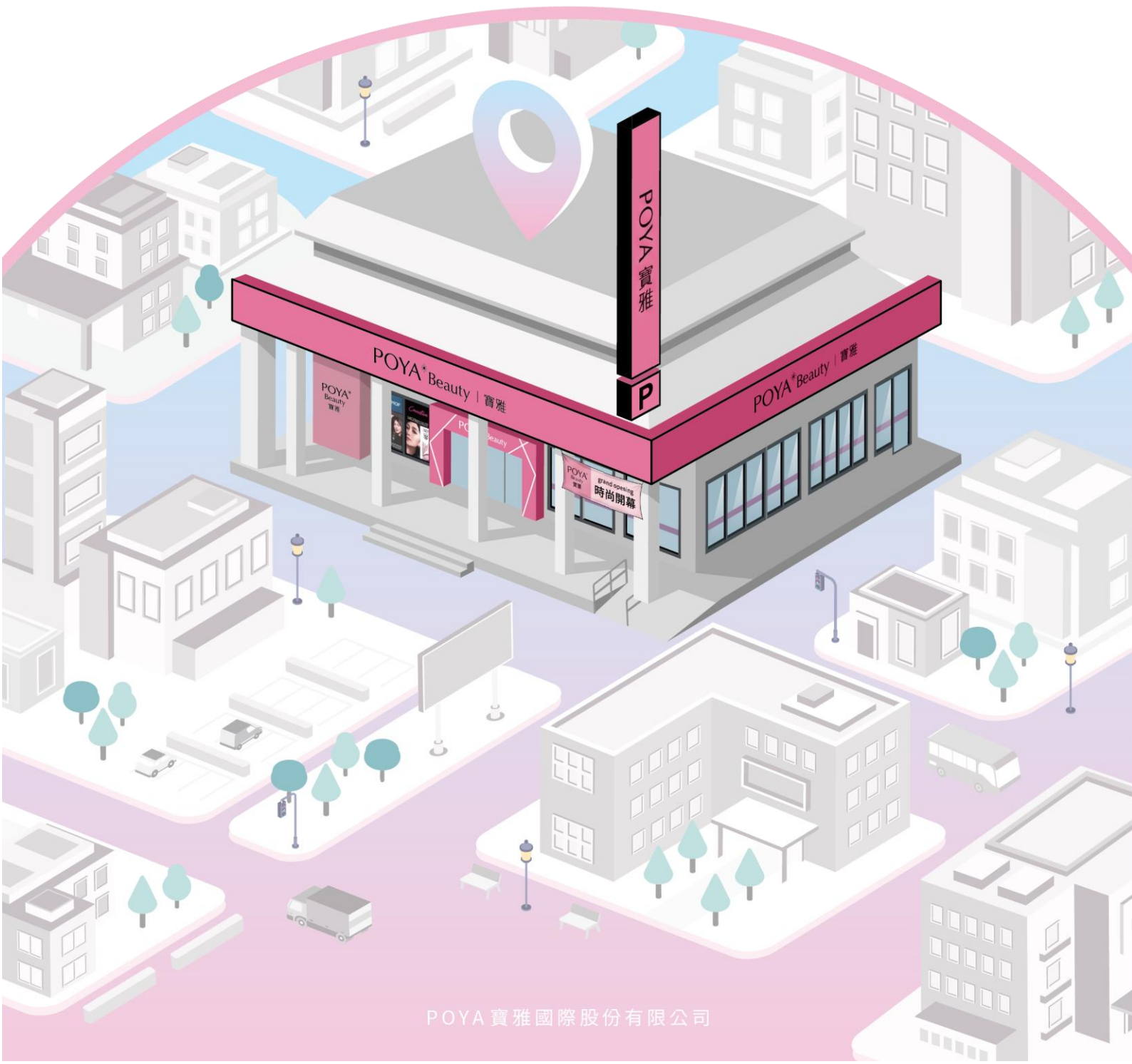


POYA SUSTAINABILITY REPORT

POYA 寶雅

♥ 2025 永續報告書 ♥



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 13 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《多線及專業零售商與配銷商》編製而成。

本報告書說明 2025 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。

報告書內容

資料邊界：本報告書邊界及期間與會計師簽證之財務報告一致，為寶雅的所有營運據點、總公司及物流中心

報導期間及頻率：頻率固定一年一次，本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止

資訊重編：本報告書財務資訊業經會計師查核，為提高資訊完整度，本報告書部分內容回溯至過往相關績效

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，並經永續發展暨提名委員會審定後，每年定期向董事會報告企業永續發展年度執行成果，並於公告前經提報董事會討論決議通過。本報告書將以中英文兩種版本，揭露於本公司[官網](#)及主管機關指定[平台](#)。本報告書委託具獨立性之外部第三方查驗機構-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

若您對本報告有任何疑問或建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫。

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：2025 年 8 月

本次報告書發布日期：2026 年 8 月

官方網站：



[\(中文\)](#)



[\(English\)](#)

目錄 Table of Contents

關於我們的報告書	2
經營者的話	4
聯合國永續發展目標 SDGs	5
永續亮點績效	8

01 永續管理	9
1.1 永續發展委員會	10
1.2 重大性評估	11
1.3 利害關係人溝通	13
1.4 重大主題管理	16

02 公司治理	18
2.1 公司簡介	19
2.2 產業及財務概況	20
2.3 公司治理	21
2.4 風險管理	25
2.5 法令遵循	26

03 商品	27
3.1 供應鏈管理	28
3.2 商品管理	30
3.3 商品策略	31
3.4 消費者關係	32

04 人才	33
4.1 人力資源	34
4.2 訓練發展	36
4.3 人權政策	37
4.4 薪酬福利	41
4.5 員工健康	44

05 環境	45
5.1 溫室氣體	46
5.2 能源管理	49
5.3 資源管理	50
5.4 氣候變遷	52
5.5 物流管理	54

06 社會公益	56
6.1 海洋保護	57
6.2 陸地生態	60
6.3 人才培育	60
6.4 社區關懷	60

附錄一、2023~2025 年歷年績效	62
附錄二、中長期目標及 2025 年達成狀況	64
附錄三、GRI 內容索引表	65
附錄四、永續會計準則委員會 SASB 索引表	71
附錄五、氣候相關財務揭露 TCFD 及上櫃公司氣候相關資訊索引表	72
附錄六、確信項目彙總表&會計師有限確信報告	73
附錄七、溫室氣體聲明會計師有限確信報告	78
附錄八、網際網路購物包裝材料會計師有限確信報告	80

經營者的話

2025 年是寶雅 (POYA) 邁向卓越成長的關鍵一年。面對多變的全球局勢與零售產業轉型壓力，我們始終專注於本質提升與經營韌性的建構。透過「市場定位差異化」、「服務品質精進」及「核心品類發展計畫」，寶雅成功結合線上線下的「全通路策略」，使品牌競爭力在變局中更顯優勢。

在全體經營團隊及同仁的齊心努力下，截至 2025 年底，寶雅全台店數已達 470 家，全年營收創下 253 億元佳績，稅後淨利達 31 億元。這些數據不僅展現了穩健的經營績效，更體現了寶雅深耕台灣市場、精準對接消費者需求的長期動能。展望未來，寶雅將以「成為顧客更喜歡的寶雅」為目標，持續深化環境、社會、治理 (ESG) 三大核心策略，實現企業與社會的共同增長。

環境保護 (E)

面對全球氣候變遷帶來的挑戰，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。我們成立了專責的溫室氣體盤查小組，全面推動碳盤查制度的建構與內部管理流程優化，並定期向董事會報告進度，確保永續目標能落實於日常營運。寶雅領先法規要求，於 2023 年即提前完成溫室氣體盤查並通過第三方查證，展現我們在減碳路徑上的前瞻性。2025 年，我們更進一步透過能源管理、資源管理及廢棄物管理三大減量行動計畫，積極汰換高效能空調設備並優化門市照明系統，成功使範疇一與範疇二之溫室氣體單店排放量較前一年度下降 2.5%，同時溫室氣體排放密集度較基準年 (2023 年) 下降 4.1%，確實達成預期的減量目標，實踐低碳營運的承諾。

社會責任 (S)

寶雅深信企業的價值來自於與社會的緊密連結，我們致力於將品牌影響力轉化為正向的社會文化。2025 年我們總計投入新台幣 255 萬元於海洋保育、人才培育與社區關懷等面向。在具體行動方面，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」，將生態永續與專業技能教育相結合。同時，我們積極與全台多所大專院校合作，推動門市實習與各類公益專案，幫助年輕世代在實踐中學習社會關懷。我們透過營造多元包容的職場，使女性主管占比達到 78%，並將企業社會責任內化為每一位同仁的日常行動，為提升整體社會福祉貢獻心力。

公司治理 (G)

在追求業務成長的同時，寶雅持續深化公司治理，透過健全董事會功能與提升經營透明度，確保公司穩定發展。2025 年寶雅不僅在第十二屆公司治理評鑑中榮獲前 5% 的高度肯定，更透過完善的股務代理機構、發言人制度及積極參與法人說明會，建立與投資人之間的信任橋樑，保障股東權益。我們秉持誠信經營理念，制定多項嚴謹的規範並定期向董事會報告執行情形，強化誠信文化的扎根。此外，我們於董事會下設立各類功能性委員會及風險管理小組，針對資安、財務及營運等重大風險進行精準辨識與有效監督，藉此降低不確定性，實現企業長期且永續的經營目標。

展望未來

寶雅將持續秉持「成為顧客更喜歡的寶雅」的核心價值，不斷深化 ESG 策略的實踐。我們將透過強化綠色營運、擴大社會參與及優化公司治理，與所有利害關係人共築永續生活環境。未來，寶雅將以更具責任感與前瞻視野的態度，穩健邁向具備永續競爭力的零售領航品牌。

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

細項指標

寶雅對應 SDGs 之計畫與成果

對應章節



目標 3.1 降低孕產婦死亡率

落實母性健康保護，提供產假與陪產檢假等支持措施，確保員工生育期間獲充分醫療照護與休息，以具體行動響應。

4.4
薪酬福利



目標 4.4 新增擁有相關財務成功技能的人數

透過「實體、數位、外訓」三位一體計畫提升人才競爭力。內部實體課程深耕業務運營與店務專業；同時導入雲端數位平台提供多元教材。結合職安訓練與外部補助辦法，建構跨領域技能與完善職涯路徑，強化組織發展深度。

4.2
訓練發展



目標 4.7 永續發展與全球公民教育

寶雅致力推廣永續發展教育。除了透過門市實習計畫協助青年掌握就業競爭力，更透過長期支持澎湖海洋人才培育計畫，確保下一代人才具備推動海洋永續與社會發展之核心素養。

6.3
人才培育



目標 5.1 終結所有對女性的歧視

公司建構公平透明的制度，確保薪酬與升遷不受性別影響。2025 年女性員工占比 77%，女性主管更達 78%，配合女性平均調薪 4% 的實績，以具體數據展現對性別平等與同工同酬的承諾。

4.1
人力資源



目標 5.2 結束對女性的一切暴力和剝削

寶雅透過講座與保密申訴專區推動職場不法侵害防治。2025 年召開兩次性別平權委員會，並對申訴案採取懲處及職務調動等措施，確保受害者保護與工作環境安全，營造零容忍的尊嚴職場。

4.3
人權政策



目標 5.4 重視無償家庭照護勞動及提倡家務分工

寶雅提供生理、家庭照顧及產陪檢假等多元假別，並積極鼓勵男性申請育嬰留停與陪產假，支持同仁分擔家務責任，藉此平衡工作與家庭生活，落實對員工身心健康的全方位關懷。

4.4
薪酬福利



目標 5.5 確保充分參與領導和決策

寶雅透過透明升遷與公平薪資，確保女性擁有平等的職涯發展與領導機會。2025 年女性主管占比高達 78%，超越女性員工總占比，實質體現女性領導影響力。

4.1
人力資源



目標 5.6 普遍享有生殖健康和權利

寶雅落實生理假、產假及陪產檢假等給假制度，並提供定期員工健檢。透過完善的假別支援與健康監測，保障員工的性與生殖健康權利，展現對同仁身心健康與生育需求的實質關懷。

4.4
薪酬福利



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

聯合國永續發展目標SDGs

細項指標

寶雅對應 SDGs 之計畫與成果

對應章節



目標 6.6 保護、恢復與水有關的生態系統

寶雅營運僅產生一般生活污水，不含任何有毒或有害物質，並妥善排入公共下水道系統處理。我們透過監控水資源使用，確保不對周邊自然水源與生態造成影響，符合法規要求並落實環境維護責任。

5.3

資源管理



目標 8.5 充分就業和同工同酬的工作

寶雅落實平等雇用，身障員工占比優於法規。公司秉持不因人種、宗教及特殊身份等因素而導致薪資不同的原則，落實同工同酬，打造友善就業環境。

4.1

人力資源



目標 8.6 促進青年就業、教育和培訓

寶雅透過產學合作接軌職場，提供學生實習機會以消弭學用落差。同時長期資助澎科大培訓海洋觀光人才，藉由專業課程與獎助學金支持青年發展，強化其就業實力與職涯競爭力。

6.3

人才培育



目標 8.7 結束現代奴役、販賣和童工

寶雅恪守國際人權標準，嚴禁不法歧視、人口販運與童工，2025 年無聘僱童工紀錄。我們落實平等雇用與多元申訴制度，確保全體同仁享有友善、安全且具尊嚴的工作環境。

4.3

人權政策



目標 8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境

寶雅遵循職業安全法規，透過勞安訓練、安全檢查及團體保險建構安全職場，並提供醫護諮詢服務以守護同仁健康。此外，公司已規畫導入員工協助方案（EAP），全面強化身心支持與職災預防。

4.5

員工健康



目標 10.3 確保機會平等和消除歧視

寶雅透過完善的人資制度與透明升遷管道，落實性別平等與多元聘僱。不僅在領導層級展現高度的女性參與，更實踐薪資成長與同工同酬。同時，積極聘用身心障礙同仁，並藉由公平的獎酬與培訓機制消除職場歧視，致力打造一個機會平等、多元共融的友善職場。

4.1

人力資源



目標 12.2 自然資源的永續管理和利用

寶雅落實網購包裝減量，透過原箱出貨、禁用 PVC 及採用再生包材，從源頭優化資源耗用。2025 年推動門市自取循環箱計畫，以重複利用取代一次性耗材，有效提升資源循環效率，實踐環境永續。

5.5

物流管理



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

聯合國永續發展目標SDGs

細項指標

寶雅對應 SDGs 之計畫與成果

對應章節



目標 12.5 大幅度減少廢物產生

寶雅除透過行政公文與 DM 數位化轉型減少紙張耗用，更積極從源頭減廢，於物流體系推動紙箱重複利用、原箱出貨及導入循環箱，逐步降低廢棄物對環境資源的負擔。

5.3
資源管理



目標 13.1 加強對氣候災害的抗災能力和調適能力

寶雅建立完善的門市緊急應變流程與物流調配機制，積極應對極端氣候風險。透過投保天災產物保險，降低氣候災害的財務影響，提升企業面對氣候變遷的調適能力。

5.4
氣候變遷



目標 14.1 減少海洋污染

寶雅積極辦理淨灘與淨海清網，清除數百公斤海廢與廢棄網具，從源頭阻絕海洋污染。透過實際行動守護海岸線，保護海洋棲地免受垃圾侵害，落實海洋環境保護。

6.1
海洋保護



目標 14.2 保護和恢復生態系統

寶雅透過投放生態礁及珊瑚復育，積極營造海洋棲地。同時藉由清除棘冠海星維護生態平衡，並開辦校園保育列車，結合棲地復育與教育推廣，強化海岸生態系統的韌性與永續發展。

6.1
海洋保護



目標 14.5 保護沿海和海洋地區

寶雅透過設置保護區告示牌與浮錨系統，減少人為干擾並避免破壞棲地。同時藉由辦理專業論壇與人才培育課程，將生態保護落實於產業發展，全面強化海洋與海岸區域的實質保護。

6.1
海洋保護



目標 15.5 保護生物多樣性和自然棲息地

寶雅承諾營運據點避開關鍵生態區，並嚴禁濫伐行為。確保營業活動不影響受保護森林與物種，積極將環境衝擊降至最低，落實陸域生態守護。

6.2
陸地生態



目標 16.5 大幅度減少貪污賄賂

寶雅落實誠信經營，要求員工與供應商簽署廉潔與規範聲明，並針對違反誠信原則之員工果斷採取處置。我們透過嚴謹的法規遵循與供應鏈管理，堅守企業誠信底線。

2.3
公司治理

永續亮點績效

企業永續發展是寶雅營運的核心，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

- 制定節能減碳及溫室氣體減量目標，2025 年平均單店範疇一&範疇二碳排放量較前一年度減少 2.5%
- 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，2025 年平均單店用電度數較前一年度減少 3.4%
- 積極管控用水量及追蹤用水量的變化，2025 年用水強度較前一年度減少 0.4%
- 配合政府推廣發票載具功能，有效減少紙資源耗用，2025 年電子發票節碳量 299 公噸

S

- 投入海洋保護、人材培育及社會關懷活動，2025 年累計公益捐款及贊助共計約 255 萬
- 與大專院校合作，2025 年媒合 79 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，2025 年身心障礙員工比例 1.5%；原住民員工比例 2.3%
- 提倡性別平等工作權，2025 年女性主管占總主管比例 78%，展現公司對公平工作權的堅持與實踐

G

- 2025 年營收淨額 253 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。
- 2025 年稅後淨利 31 億，較前一年度成長 12%，展現公司持续提升獲利能力與經營效益。
- 榮獲第 12 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。
- 2025 年董事會總計召開 12 次，實際出席率 91%，展現高效運作與積極參與。
- 2025 年 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。

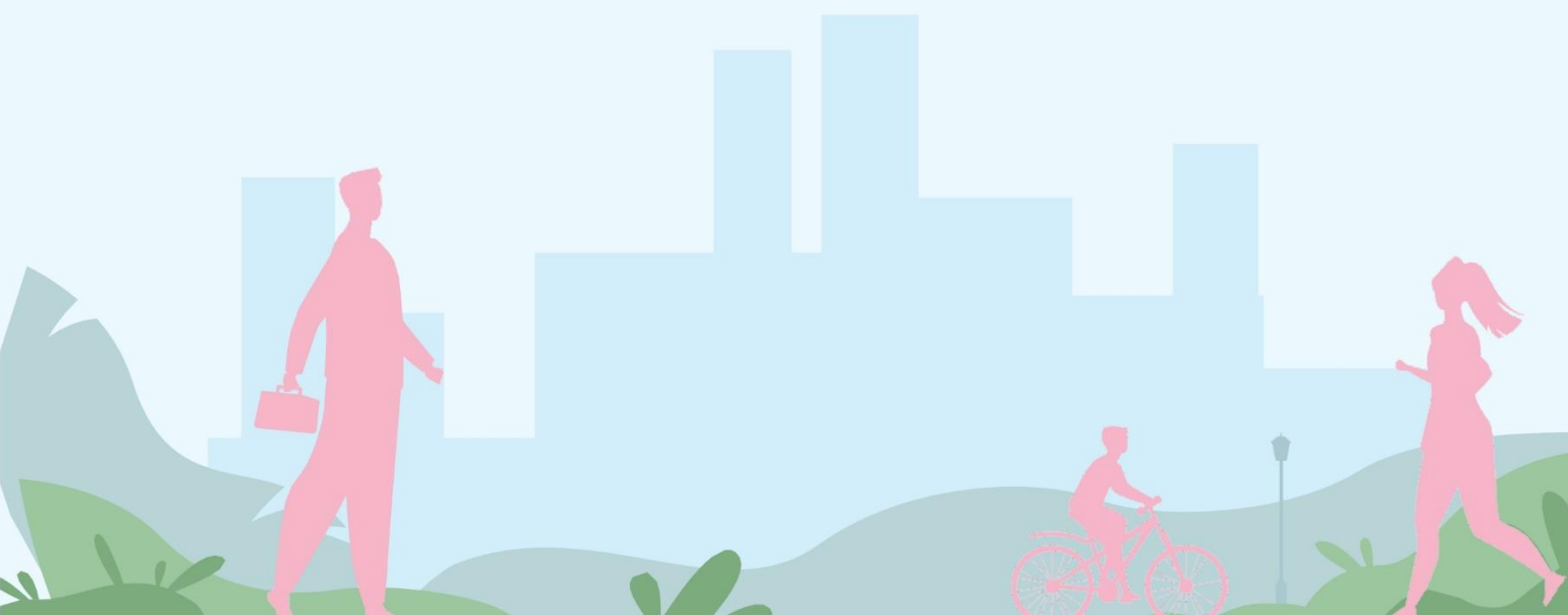
01 永續管理

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

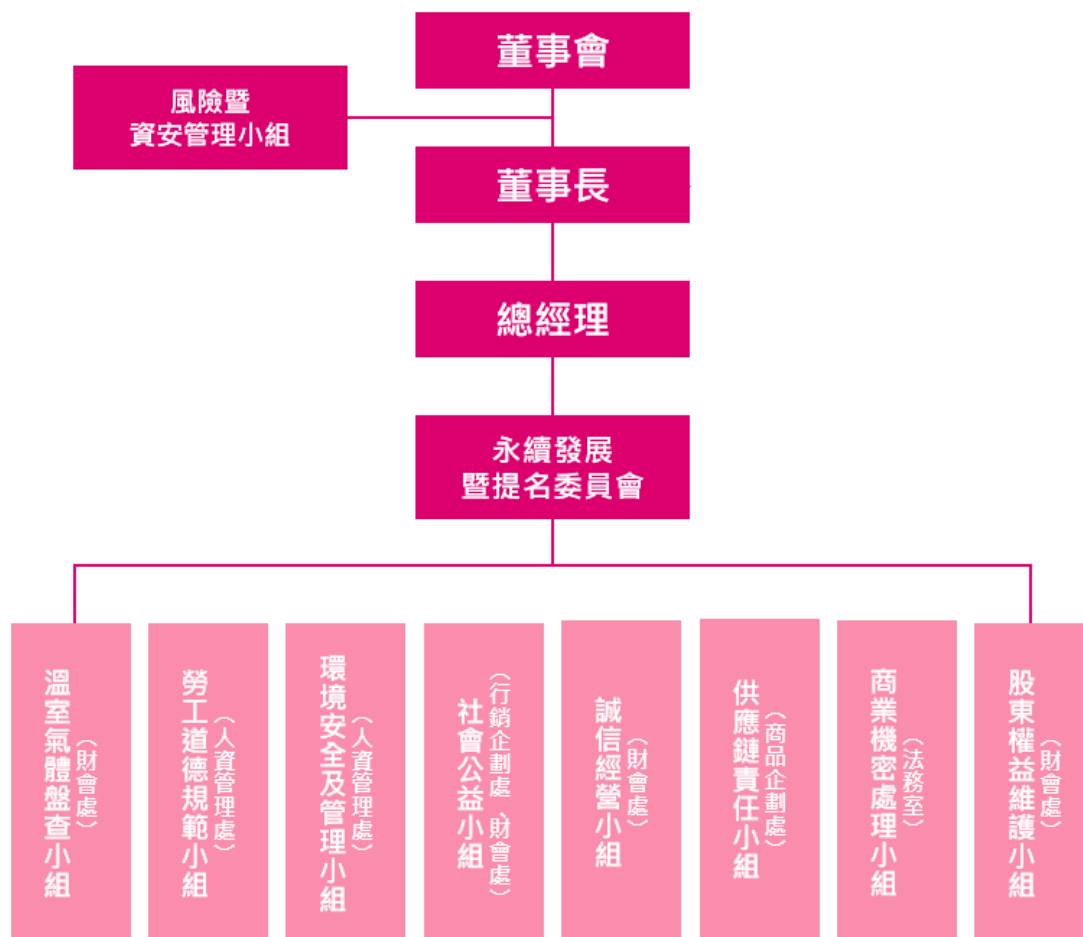


1.1 永續發展委員會

寶雅為落實企業永續發展之執行與管理，寶雅設置永續發展暨提名委員會，由 2 位董事及 4 位獨立董事擔任委員，永續發展暨提名委員會下設置 8 個功能小組，負責監督管理組織對經濟、環境和人群衝擊及企業永續發展政策方向與推動計畫之制定及監督執行，委員會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，依重大性原則辨別出之風險包括市場風險、營運風險、財務風險、環境與氣候風險、資安風險、公共安全風險與其他可能使公司產生重大損失之風險。並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略，並每年定期向董事會報告[風險管理執行狀況](#)，並上傳至[官網](#)，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](#)。



1.2 重大性評估

重大主題鑑別流程

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 項永續議題**。

調查

問卷調查：公司內部向各部門高階主管發放問卷，以評估各永續議題對公司及社會可能造成的正面及負面衝擊程度。

排序

分析問卷：統計各部門高階主管回覆的問卷結果，排序及繪製寶雅永續議題的衝擊顯著性圖表，確定寶雅 **11 項重大永續議題**。

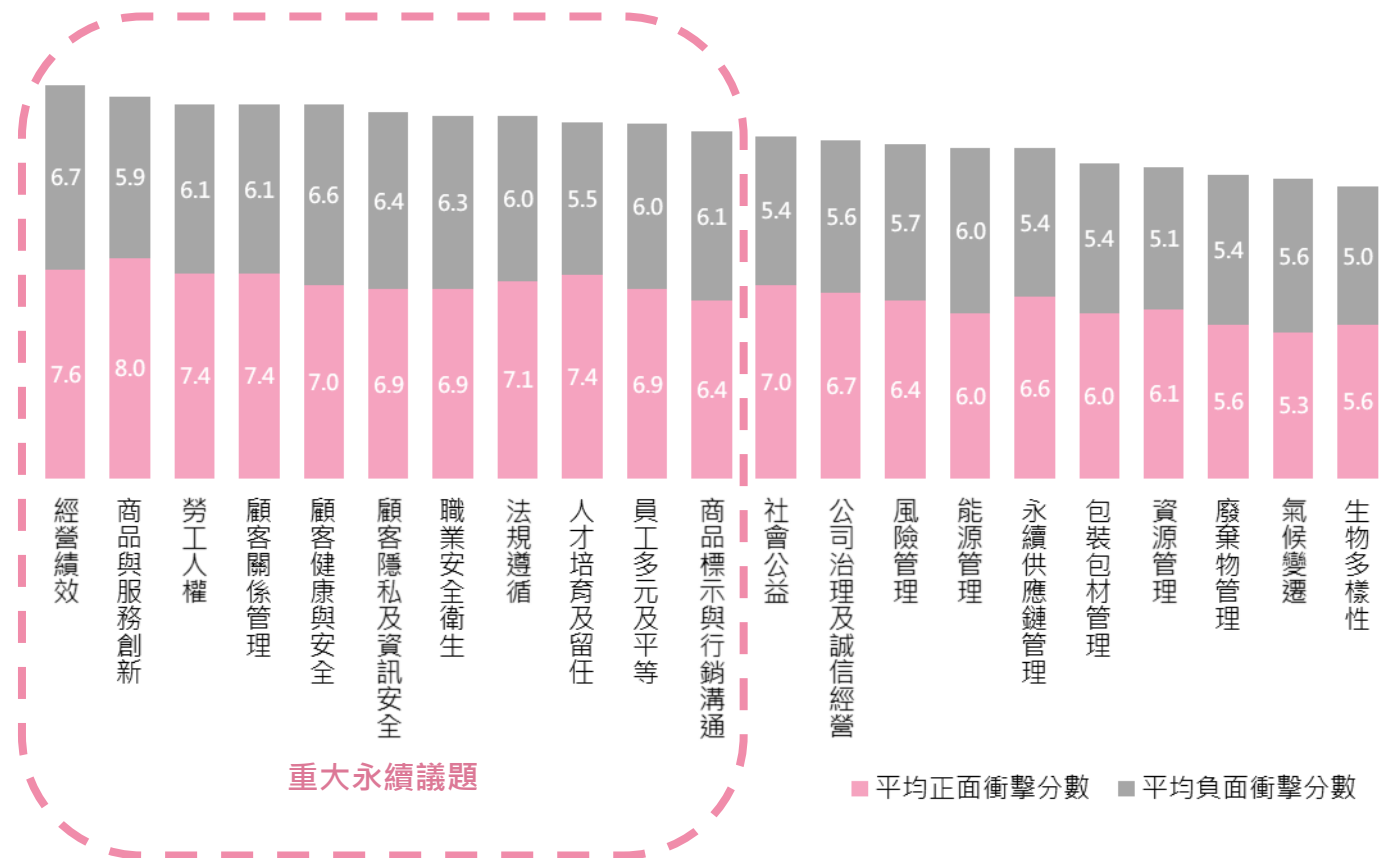
評估

評估邊界：確定 **11 項重大永續議題**後，評估重大關鍵永續議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永續報告書最終的檢視與審閱，確保寶雅關鍵永續議題完整揭露，及永續資訊與績效允當表達。

重大主題排序



重大主題邊界與排序變動

重大主題	上游			公司營運	下游		變動情形
	投資人	供應商	政府機關	寶雅 (含員工)	消費者	社區&公益組織	
經營績效	●	●	●	●			↑
商品與服務創新	●	●		●	●	●	↑
勞工人權	●		●	●	●	●	↑
顧客關係管理	●			●	●		↑
顧客健康與安全	●	●	●	●	●	●	↑
顧客隱私及資訊安全			●	●	●	●	↓
職業安全衛生			●	●			↑
法規遵循	●	●	●	●	●	●	↓
人才培育及留任	●			●		●	↓
員工多元及平等			●	●		●	↑
商品標示與行銷溝通	●	●	●	●	●	●	—

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](#)，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，[2025 年度利害關係人溝通狀況](#)於 2025 年 12 月 22 日向董事會報告並上傳至[官網](#)。

利害關係人	重要性	關注重大主題	溝通管道	溝通頻率	2025 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 商品與服務創新 勞工人權 顧客關係管理 顧客健康與安全 法規遵循 人才培育及留任 商品標示與行銷溝通	公開資訊觀測站 MOPS	不定期	中/英文重大訊息共 28 則		
			法說會議	每季	10 次		
			股東大會	定期(年)	1 次		
			財務資訊	定期(月/季)	每月 1 次 每季 1 次		
			投資人網站	定期(月)	每月 1 次		
			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，相關意見由財會處統籌回覆，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 商品與服務創新 顧客健康與安全 法規遵循 商品標示與行銷溝通	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	不定期		
			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。				

利害關係人	重要性	關注重大主題	溝通管道	溝通頻率	2025 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
		勞工人權			
		顧客健康與安全	發布年報、永續報告書	定期(年)	各 1 次
		顧客隱私及資訊安全			
	職業安全衛生	召開股東大會	定期(年)	1 次	
	法規遵循				
	員工多元及平等				
	商品標示與行銷溝通				
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 (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	營業 ABC 會議	定期(月)	每月 1 次
		商品與服務創新	內部全員大會	定期(月)	每月 1 次
		勞工人權			
		顧客關係管理	內部培訓課程	定期(季)	至少每季 1 次
		顧客健康與安全			
		顧客隱私及資訊安全	KPI 評核	定期(年)	2 次
		職業安全衛生	員工申訴信箱	不定期	不定期
		法規遵循	員工福利(春酒及部門聚餐)	定期(年)	各 1 次
人才培育及留任					
	員工多元及平等	員工分紅	定期(年)	1 次	
	商品標示與行銷溝通				
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	2025 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。	商品與服務創新 勞工人權 顧客關係管理 顧客健康與安全 顧客隱私及資訊安全 法規遵循 商品標示與行銷溝通	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 需求的自有品牌商品開發，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。		
社區&公益組織	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	商品與服務創新 勞工人權 顧客健康與安全 顧客隱私及資訊安全 法規遵循 人才培育及留任 員工多元及平等 商品標示與行銷溝通	社區關懷/維護	不定期	參閱 06 社會公益 章節說明
			公益慈善	不定期	
			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，2025 年公益捐款及活動贊助金額約新台幣 255 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，實現回饋社會的承諾。				

1.4 重大主題管理

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	N/A	<u>3.3 商品策略</u> <u>3.4 消費者關係</u>
	商品標示與行銷溝通	GRI 417	N/A	<u>3.2 商品管理</u>
S	勞工人權	GRI 406 GRI 408 GRI 409	CG-MR-310a.1 CG-MR-310a.2 CG-MR-310a.3	<u>4.3 人權政策</u>
	顧客健康與安全	GRI 416	CG-MR-410a.2	<u>3.2 商品管理</u>
	職業安全衛生	GRI 403	N/A	<u>4.5 員工健康</u>
	人才培育及留任	GRI 401 GRI 404	N/A	<u>4.2 訓練發展</u>
	員工多元及平等	GRI 405	CG-MR-330a.1	<u>4.1 人力資源</u>
G	經營績效	GRI 201	N/A	<u>2.2 產業及財務概況</u>
	顧客關係管理	N/A	N/A	<u>3.4 消費者關係</u>
	顧客隱私及資訊安全	GRI 418	CG-MR-230a.1 CG-MR-230a.2	<u>2.4 風險管理</u>
	法規遵循	GRI 2 GRI 205 GRI 206	CG-MR-310a.3 CG-MR-330a.2	<u>2.5 法令遵循</u>

重大主題衝擊、目標及達成情形

重大主題	潛在正面衝擊	潛在負面衝擊	目標	達成情形	政策
經營績效	營運績效良好、獲利成長；有助於公司長期永續發展、保障股東權益、提升員工福利與社會信任。	營運不佳，可能影響公司運作與財務穩定，導致股東權益受損、員工福利下降，並增加社會與環境風險。	★獲利維持正成長	達成	●公司治理實務守則 ●公司章程
商品與服務創新	根據消費者需求上架新產品、優化實體與線上購物流程、提供多元支付方式，可提升顧客滿意度與忠誠度，促進公司營收成長，增進社會價值	商品不符合消費者期待或支付方式單一，可能降低購物體驗，導致顧客流失，影響公司營收與品牌信譽	★持續開發自有品牌 ★持續完善全通路計劃	達成	●供應商管理政策
勞工人權	制定完善人權政策，定期查核勞動條件，保障員工權益，提升員工滿意度、忠誠度與公司社會形象	未妥善維護員工人權，可能造成勞動權益受損，降低員工向心力，影響公司運作與聲譽	★女性主管占比維持超過 50%	達成	●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

重大主題潛在衝擊、目標及達成情形

重大主題	潛在正面衝擊	潛在負面衝擊	目標	達成情形	政策
顧客關係管理	即時解決消費者問題，針對會員進行精準行銷，可提升顧客滿意度、忠誠度及品牌形象，增強公司經濟效益與社會信任	未能滿足顧客需求或處理客訴不當，可能導致顧客流失、信任下降，損害公司品牌與營收	★會員總數維持正成長	達成	●會員權益聲明 ●個人資料暨隱私權政策
顧客健康與安全	篩選商品品質與維護賣場安全設施，營造放鬆且值得信賴的購物體驗，提升品牌的市場聲譽與顧客忠誠度	若商品或環境不安全導致顧客受傷，將引發法律訴訟與重罰，毀損品牌信譽並造成客源流失。	★零違反食品安全衛生法規定之裁罰事件	達成	●供應商管理政策
顧客隱私及資訊安全	資訊安全管理與防護能力強化，符合資訊安全法規；提升顧客信任與滿意度，降低法律及經濟風險，增進公司聲譽	資訊安全訓練或宣導不足，可能導致公司與顧客資訊被竊取或遺失，增加法律責任、客戶流失及聲譽損害，並影響日常部門運作	★零侵犯客戶隱私之情事	達成	●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
職業安全衛生	建立健康安全的職場環境，降低職災及工作相關風險，提升員工滿意度與信任	職業安全衛生管理不當，可能導致職災、員工傷害或相關法律事件，影響公司聲譽及員工士氣	★未發生在職員工死亡或重大職災	達成	●員工工作環境與人力安全的保護措施
法規遵循	各項營運符合政府法令要求，降低法律與財務風險，提升公司信譽與利害關係人信心	違法或違規行為可能遭受罰款、處分，損害公司形象，並增加股東與利害關係人的風險	★零違反主管機關規定之裁罰事件	達成	●公司章程 ●公司內規及組織運作規章
人才培育及留任	提供具競爭力的進修訓練與薪酬福利措施，提升員工能力與滿意度，降低離職率，維持公司競爭力與社會形象	福利制度或教育訓練未達同業水準，或留任措施落後，可能導致人才流失，影響公司營運穩定與聲譽	★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	達成	●人力資源制度 ●員工薪資報酬政策 ●外部訓練補助辦法
員工多元及平等	營造多元共融職場文化，避免申訴、歧視及性騷擾事件，提升員工滿意度、忠誠度與生產力，強化公司社會形象	若發生申訴、檢舉、訴訟或因就業歧視導致員工離職，可能損害公司聲譽並增加法律與財務風險	★每年度進行員工多元及平等相關宣導活動	達成	●工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法
商品標示與行銷溝通	商品標示遵守法規，保障消費者權益，提升顧客信任與公司商譽	商品標示或行銷資訊與實際產品不符，可能損害消費者權益，造成客訴及品牌信譽受損	★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	達成	●供應商管理政策

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



2.1 公司簡介

寶雅國際股份有限公司由董事長陳建造先生於 1997 年創立，並在陳建造董事長與陳宗成總經理帶領下，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，逐步擴大營運規模及經營效率。2002 年正式掛牌上櫃，成為全國首家『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 470 家門市、營運中心(辦公室)及全台物流中心。2025 年寶雅加速各店型展店，增加市占率。透過擴大自有品牌規模，提升整體獲利能力，並藉由產品組合優化以及完整數位布局，提升消費者購物體驗。

展望未來，寶雅將持續深化美妝門市布局，聚焦核心客群與年輕世代，以驅動營收穩健成長。同時我們將落實商品結構優化、擴大自有品牌綜效，並透過數位會員經營與精準行銷強化顧客黏著度；在內部營運上，則全面提升供應鏈韌性與庫存管理效率，期能以卓越的經營效能邁向永續發展。

法定名稱	寶雅國際股份有限公司
營運範圍	本公司僅於台灣境內營運
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 10.64 億
員工人數	4,984 人
總部位置	台南市中西區民族路三段 74 號
營運中心	台北市中山區復興南路一段 2 號 3 樓
總店數	470 家
行業別	其他綜合商品零售業

(資料更新至 2025 年 12 月 31 日為止)

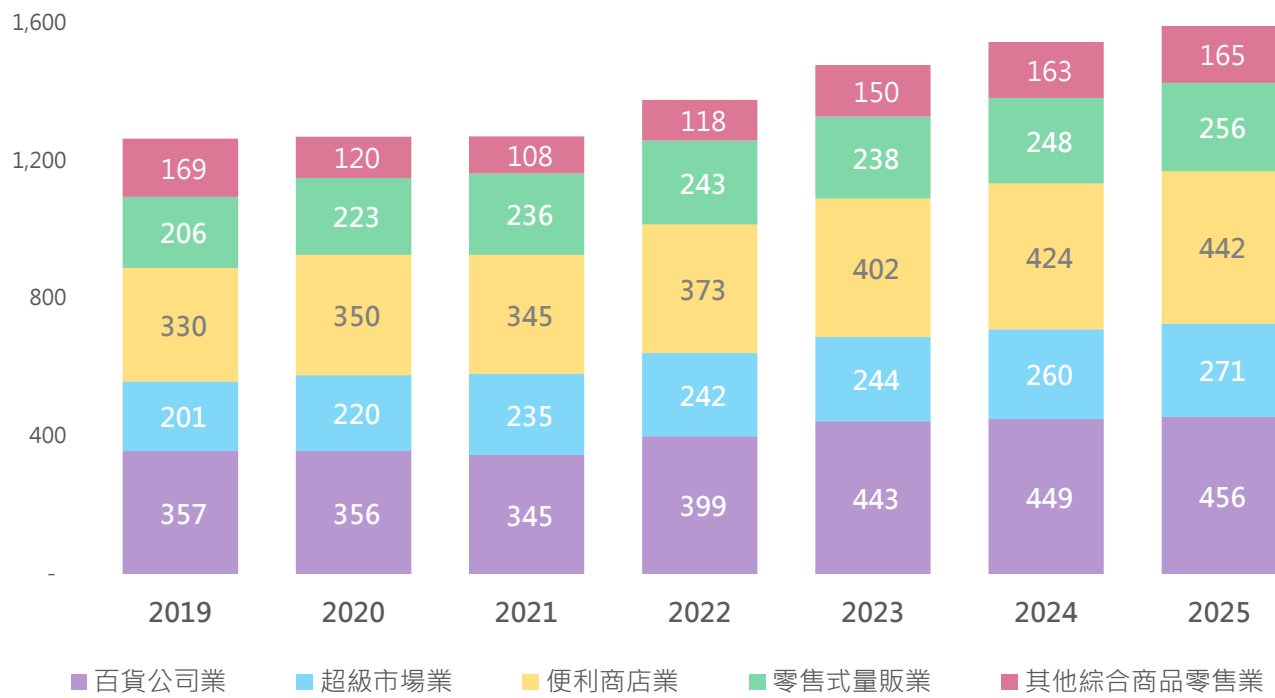
2.2 產業及財務概況

產業概況

根據經濟部統計，2025年台灣零售業總營業額為新台幣4.84兆元，微幅年減0.2%。在市場整體略顯疲態之際，綜合商品零售仍保持穩健成長3%。其中寶雅所屬的「其他綜合商品零售業」亦成長1.5%；這顯示即便整體零售環境面臨衰退壓力，寶雅所屬的產業市場仍保有成長動能，表現優於台灣整體零售業。

經濟部零售業數據	2024 年		2025 年	
	金額(billion)	年增率(%)	金額(billion)	年增率(%)
百貨公司業	449	1.4	456	1.4
超級市場業	260	6.3	271	4.3
便利商店業	424	5.4	442	4.4
零售式量販業	248	4.5	256	3.2
其他綜合商品零售業	163	8.3	165	1.5
綜合商品零售業合計	1,542	4.4	1,590	3.0
零售業總計	4,854	2.6	4,845	-0.2

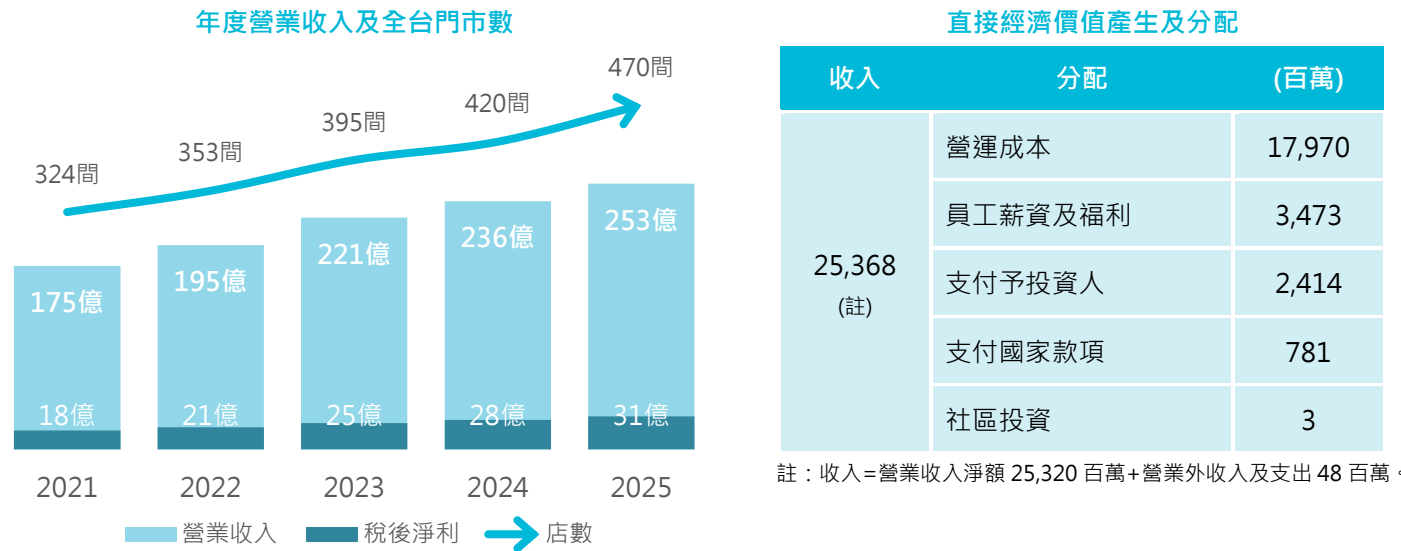
綜合商品零售業營業額(billion)



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。2025年在經營團隊與全體同仁的共同努力下，全台門市數達470家，實現全年營收253億，年成長7%；稅後淨利達31億，年成長12%，展現穩健的成長動能與經營效益。

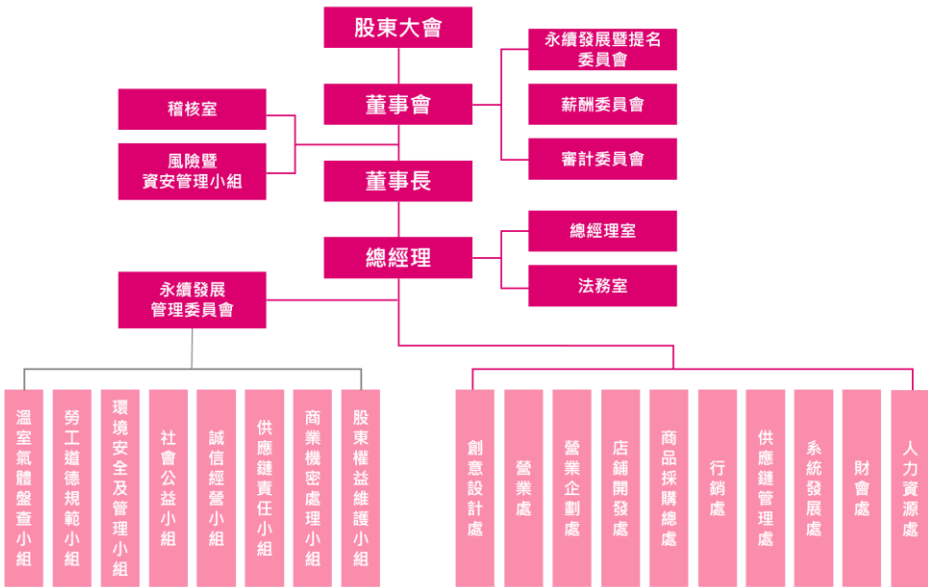
相關財務資訊已同步揭露於寶雅官網[財務報告專區](#)及[每月營收報告專區](#)，並依規定將年報與財務報告上傳至[公開資訊觀測站](#)，確保資訊透明且即時公開。



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，寶雅持續優化治理制度與透明度，並於第 12 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](#)。



董事會

董事會為公司最高治理單位，轄下設置審計委員會、薪酬委員會、永續發展暨提名委員會等組織，透過由上而下的管理與監督，以落實公司治理。透過每年董事會內部績效自評及定期委任外部專業獨立機構或專家學者團隊執行董事會外部績效評估，以確保董事會運作情形良好。最近一次外部評估於 2024 年 12 月出具[董事會績效評估報告](#)，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[董事會專區](#)。

寶雅董事會共設置 8 席董事，其中包含 4 位獨立董事，獨立董事占比為 50%，任期為 3 年。成員以候選人提名制度產生，並由股東會遴選。由董事長擔任主席負責主持與監督公司各項事務，且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，目前設有 1 位女性董事，擬於 2026 年董事任期屆滿改選時，規劃將女性董事納入候選人名單，增加女性董事席次，以落實董事會成員性別多元化之政策。董事會組成可參閱年報第 21 頁。詳細學經歷及董事於其他董事會兼任情形可參閱年報第 8~13 頁。

董事會 2025 年度總計召開 12 次，出席率約 91%，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。



陳建造
董事長



陳范美津
董事



陳宗成
董事
兼總經理



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

施行重點	執行情形
董事會多元化	本公司為強化董事會職能，並促進董事會組成與結構之健全發展，於 公司治理實務守則 及 董事選任程序 中皆訂有多元化政策，就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化政策，並將 董事多元情形 上傳至 官網 。
每年定期安排董事進修	為提升本公司董事之專業職能，持續充實新知，於 2025 年向公司治理協會申請到府課程 6 小時，2025 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，董事進修情形請參閱年報第 37 頁。
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。
ESG 相關績效評估	寶雅於 2024 年起建立 高階經理人薪酬與 ESG 相關績效連結之政策 ，將永續發展績效正式納入高階經理人薪酬制度中。董事及高階經理人訂定薪酬之政策、程序及指標可參閱年報第 19~20 頁。2025 年 董事會績效評估辦法 、 考核問卷 及 評估結果 已上傳至 官網 及公開資訊觀測站。
投保董事責任險	本公司董事秉持誠信經營原則，無訴訟事件或違法行為之情事，並於 2025 年度向旺旺友聯產物保險投保董監事責任保險，投保額度為美金 500 萬。

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、永續發展暨提名委員會，分別就重大決策及永續議題進行專業審議與建議。2025 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](#)及[公司內規與組織運作規章專區](#)。

各功能性委員會 2025 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 25~27 頁

薪酬委員會：年報 40~41 頁

永續發展暨提名委員會：年報 42~43 頁

委員會成員	主要工作重點	召開頻率 出席率	2025 年度運作情形
審計委員會 4 位獨立董事	1. 公司財務報表之允當表達 2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效 3. 公司內部控制之有效實施 4. 公司遵循相關法令及規則 5. 公司存在或潛在風險之管控	共召開 6 次會議 出席率為 92%	◆本公司審計委員會與內部稽核主管及會計師溝通情況良好，獨立董事均無表示意見。 ◆ 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形 已上傳至 官網 ，2025 年度共計溝通 9 次。
薪酬委員會 4 位獨立董事	1. 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」 2. 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 3. 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。2025 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 88%	◆無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 ◆薪酬委員會議決事項，並無委員有反對或保留意見之情形。
永續發展暨提名委員會 2 位董事 4 位獨立董事	1. 覓尋、審核及提名董事候選人 2. 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 3. 訂定並定期檢討董事進修計畫 4. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等 5. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效 6. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書 7. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行	共召開 3 次會議 出席率為 100%	◆因獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形共計 1 次。 ◆成員進修永續相關課程之情形請參閱年報第 37 頁。

維護股東權益

- ◆委託專業股務代理機構辦理相關業務；內部則建立發言人制度以即時回應股東建議，並訂定[公司治理實務守則](#)保障股東權益。
- ◆透過官網[投資人專區](#)同步揭露財務與永續資訊，2025 年受邀參加 10 場[法人說明會](#)與市場互動對話，維護投資大眾的知情權與溝通管道。
- ◆寶雅導入股東會電子投票與集保電子通知平台，以多元數位管道打破時空限制，提升股東參與營運決策之近便性與權益，回應股東數位化的需求。
- ◆本公司預計 2026 年董事任期屆滿改選時調整董事會席次，獨立董事占比過半增加至六席，藉此強化董事會獨立監督職能；女性董事增加至三席以落實董事會多元化。透過專業與包容性思維，健全整體治理結構。

誠信經營

- 寶雅秉持誠信經營理念訂定[誠信經營守則](#)、[道德行為準則](#)及[誠信經營作業程序及行為指南](#)等規範，明示公司誠信經營之政策與作法，並建立[申訴及檢舉制度](#)、[檢舉案件處理辦法](#)及[檢舉制度流程與說明](#)，以落實誠信經營政策之承諾。並於每年年底向董事會報告[誠信經營執行情形](#)，2025 年度本公司人員並無違反誠信經營之情形。
- ◆推動教育訓練：2025 年辦理誠信經營月訓導讀共計 12 場次。
 - ◆簽署誠信廉潔聲明：要求新進員工簽署誠信廉潔聲明書，2025 年主管職簽署率 86%，一般員工簽署率 79%。
 - ◆強化供應鏈管理：寶雅將誠信經營、企業社會責任及法令遵循（涵蓋環保、安全與人權規範）列入[供應商管理政策](#)，合作廠商均須完成相關條款簽署，以確保供應鏈符合營運誠信與永續發展要求。
 - ◆員工違規處置：2025 年共計 7 件員工違反個人誠信相關法規情事，均依公司規定終止勞動契約，以維護公司營運誠信原則。
 - ◆企業遵循規範：2025 年公司無貪腐、賄賂、違反公平交易法、利益衝突、洗錢或內線交易案件；亦無涉入反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟，落實寶雅誠信經營之承諾。

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。
- ◆執行功能性委員會內部績效評估，並將[評估結果](#)揭露於官網，協助投資人瞭解委員會的實質運作與成效。
 - ◆公司提前於法令規定時程執行溫室氣體資訊盤查，經第三方機構確信後將數據揭露於永續報告書，提供投資人評估氣候風險之準確數據，詳細數據請參閱 [5.1 溫室氣體](#) 章節內容。
 - ◆定期委託外部專業獨立機構執行[董事會績效評估](#)並公告其運作情形，以公正第三方觀點輔助投資人判斷董事會治理效能。
 - ◆2025 年受邀參加 10 場[法人說明會](#)，透過直接對話減少資訊不對稱，確保資本市場掌握公司最新經營狀況。
 - ◆2025 年董事會通過提升企業價值計劃並上傳至[公開資料觀測站](#)，整合營運、獲利及市場評價等核心分析，協助投資人掌握公司短中長期之營運資訊。
 - ◆將本公司之人權盡職調查及[員工滿意度調查結果](#)，揭露於永續報告書及官網，以提升資訊透明度，人權盡職調查請參閱 [4.3 人權政策](#) 章節內容。

2.4 風險管理

為持續深化公司治理，提升企業永續發展，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。2025年度[風險管理執行報告](#)經2025年12月22日審委會及董事會報告後揭露於[官網](#)。

風險管理組織

組織	風險管理職責
董事會	董事會為風險管理之最高決策單位，核定風險管理政策與架構，監督風險管理機制之有效運作。
稽核室	依據風險管理政策及風險評估結果擬訂年度稽核計畫，依計畫執行各項制度稽核作業，協助董事會監督及控管執行決策可能潛在之風險，確保各作業風險均獲得有效管控，並適時提出改善建議。
風險暨資安管理小組	1.風險暨資安管理小組為執行風險管理之權責單位，由總經理擔任召集人，並由各部門主管擔任小組成員。小組負責協調各部門進行風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，及風險監督與審查，確保董事會所核定實施之風險管理政策的執行，並適時反應執行情形，提出必要之改善建議。 2.檢視風險管理機制之落實、風險類別評估與作業精進，並彙整風險管理之執行情形並定期向董事會報告。
各單位	各部門依職掌內容評估各項風險因子發生之可能性與衝擊影響的程度，擬訂必要措施並落實執行，妥善管理各項風險。

風險管理執行情形

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	由資訊處依據法令、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	各部門依據其業務功能，針對氣候變遷相關風險進行評估並提出因應措施，同時考量風險可能帶來的機會。氣候風險與機會均依短期、中期與長期進行區分，確保策略與營運決策兼顧即時應變能力與長期韌性。	各事業單位

資訊安全

寶雅為建置本公司安全及可信賴的資訊運作環境，以維持業務持續運作、降低資訊作業風險及保障資訊服務使用者之權益，成立資訊安全部，配置專責人力 4 人，其中 2 人具有 ISO 27001 LA 資訊安全主導稽核員證照，資訊安全人員年度累計外部資安教育訓練時間達 172 小時，並每年向董事會報告資訊安全執行狀況，[資訊安全政策](#)已上傳至[官網](#)。

為培養同仁良好的資訊安全意識並配合「上市上櫃公司資通安全管控指引」，寶雅每年定期辦理電子郵件社交工程演練，並針對社交工程演練結果進行教育訓練，2025 年度資訊安全暨個人資料保護教育訓練課程採實體與線上雙軌並進，協助同仁彈性且高效地汲取資安知識，共同築起企業內部的資安防護網。

2025 年度寶雅共執行弱點掃描 2 次、系統滲透測試 1 次、社交工程演練 2 次、帳號權限盤點 1 次、IDC 機房權限清查 1 次、資訊安全風險評估 1 次，並導入 SOC 監控服務(Security Operation Center)、受管式偵測與應對 MDR (Managed Detection and Response)、應用程式防火牆 WAF(Web Application Firewall)等資安防護機制，2025 年度共進行 8 次營運持續計畫 BCP (Business Continuity Plan)演練，以具體行動全面升級資安防禦層級。

2025 年度寶雅無重大資安事件發生，服務水準協議(SLA)達 99.9%

資訊安全永續活動

寶雅於 2025 年投入新台幣約 1600 萬元於使用雲端應用以減少伺服器採購，同時提升既有機櫃的使用密度，未來將持續持續優化資安架構與管理流程，並於既有資安架構基礎上，規劃結合 AI 輔助資安監控與管理自動化，在確保資訊安全之前提下，提升營運效率並降低資源耗用，支持寶雅低碳與永續營運目標。

個人資料及隱私保護

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，制定[個人資料檔案安全維護計劃](#)以保護客戶之隱私及降低個人資料外流的風險，並將[個人資料保護實施情形](#)及[個人資料保護原則](#)上傳至[官網](#)。

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，確保公司營運均符合政府各項法令要求。寶雅深知公司法、證券交易法及食品安全衛生法對保障投資人與顧客權益至關重要，因此將其列為營運控管的重要目標，2025 年度寶雅未發生任何因違反公司法、證券交易法及食品安全衛生法導致的違規罰鍰事件。

而在勞動相關法規方面，寶雅致力於提供優質友善的職場環境，2025 年度未發生因違反勞動基準法、身心障礙者權益保障法及職業安全衛生法導致的重大^(註)違規罰鍰事件。同時寶雅堅持誠信行銷並確保資訊透明，於 2025 年度亦未發生任何因違反行銷傳播及資訊標示法規導致的違規罰鍰事件。

註：重大違規裁罰事件為罰鍰金額超過新台幣 100,000 元之事件。

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



3.1 供應鏈管理

寶雅與超過 830 家策略供應商建立合作關係，透過多元化商品供應機制以滿足市場與消費者需求。在風險控管方面，單一供應商進貨占比均低於 10%，有效分散進貨集中風險。寶雅透過供應商稽核與評鑑制度及[供應商管理政策](#)，持續完善供應鏈管理機制。

自 2023 年起推動涵蓋環境 (E)、社會 (S) 與治理 (G) 三面向的「供應商永續自評表」，2025 年自評指標權重配置為環境 30%、社會 35% 及治理 35%，年度受評供應商之平均得分達 94 分。透過該自評體系的數據收集與分析，公司得以掌握供應鏈在永續經營上的具體情況，並藉由與合作夥伴之溝通對話，建立永續經營之共識。

寶雅要求合作夥伴在履行合約時應秉持誠信原則，切勿違反公序良俗，並遵循環境保護、職業安全衛生、勞動人權與食品安全等相關法規，若供應商違反法令政策，且對在地社區之環境或社會造成顯著不良影響或損害時，寶雅保留終止或解除契約之權利，以展現對永續治理與消費者權益的堅定立場。

供應商稽核與評鑑

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，既有供應商則於年底進行評鑑，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，以確保商品品質穩定並保障消費者權益。2025 年度供應商稽核評鑑平均得分 84 分，未有不合格之供應商。

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，2025 年度抽查稽核的供應商均符合標準
- 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
- 不定時訪廠以了解供應商之生產環境、生產流程及營運概況

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。

供應商管理政策與承諾

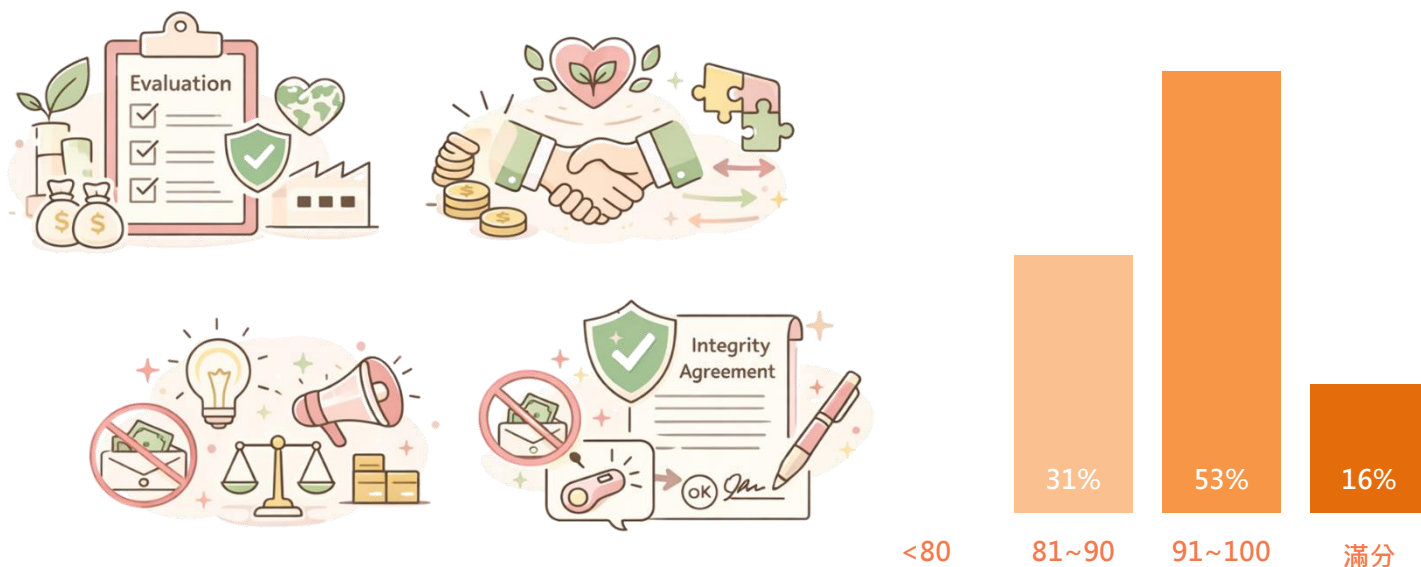
本公司制定**供應商管理政策**要求供應商在環保、安全、人權或衛生等議題遵循相關規範，共同致力提升企業社會責任，供應商如涉及違反與本公司相關約定或相關政府法規時，本公司得要求供應商立即進行改善、產品下架、終止契約或賠償本公司因此所受損害及所失利益，本公司對於供應商管理政策與承諾如下：

- 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

供應商管理之具體做法

1. 供應商評估：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。
2. 供應商稽核與評鑑：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。
3. 供應商溝通：針對不合格之供應商進行溝通與改善，若改善未果則取消供應商資格。採購進行供應商評鑑、拜訪時，需要了解供應商發展計畫。
4. 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。
5. 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，並儘量採用台灣當地有特色地區的產品。

2025年供應商ESG自評結果分布圖



3.2 商品管理

品質管理流程

寶雅提供超過 11 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》，每年優化超過 20%品項以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。

商品標示是保障消費者權益及健康的關鍵，本公司遵循消費者保護法、食品安全衛生管理法、商品標示法及商標法等規定，並要求供應商簽署協議書，保證商品成分、製造及標示及廣告，皆符合法規要求。2025 年寶雅未發生因商品違反食品安全衛生法、標示法規及行銷傳播之相關法規導致的違規裁罰事件，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。

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

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、政策面以及庫存面等面向，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。

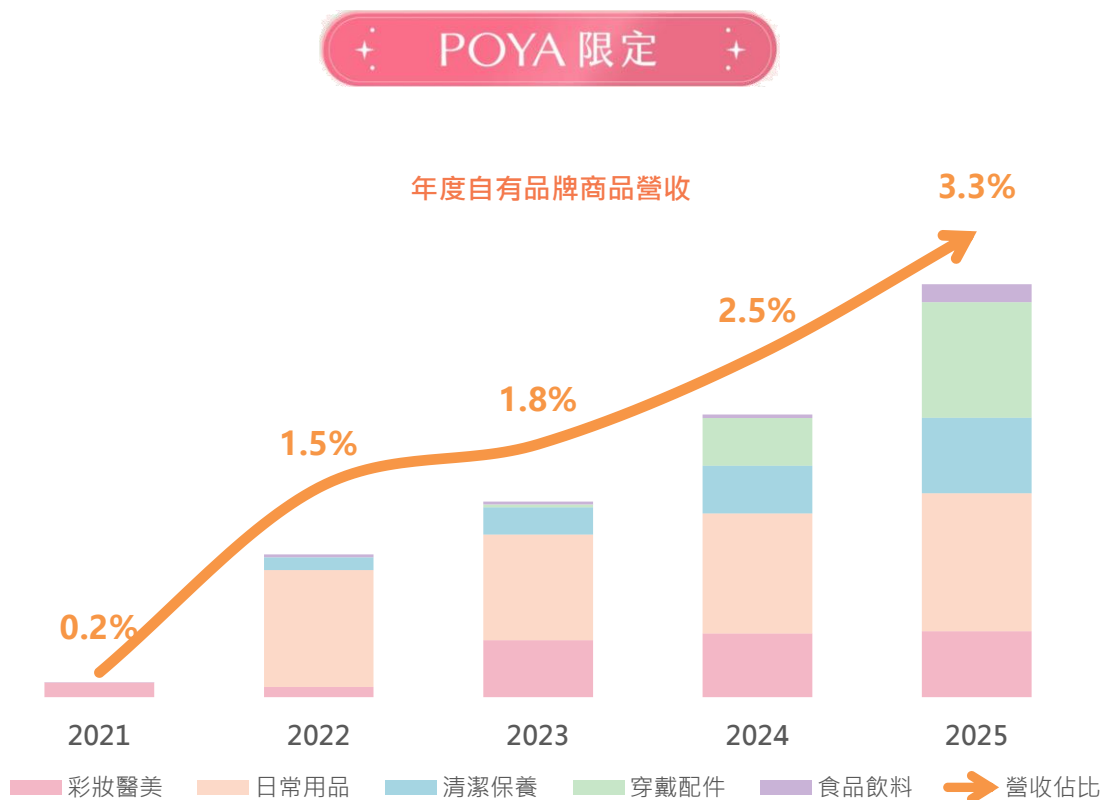
年份	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
級數	店數	占比	店數	占比	店數	占比	店數	占比
A 級店	14	4%	13	3%	4	1%	6	1%
B 級店	279	82%	311	84%	343	85%	395	88%
C 級店	49	14%	48	13%	57	14%	50	11%

註：年度評核總店數與該年底分店數之落差主要係因部份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」為核心，持續優化商品組合與深耕自有品牌商品，精準滿足市場與消費者多元需求。2025 年公司展現強勁的品牌開發動能，旗下包含 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，整體自有品牌 SKU 數較去年大幅成長超過 80%，為消費者提供兼具品質與質感的高性價比選擇。展望未來，寶雅將持續開發符合消費者 ESG 期待的自有品牌商品，與消費者共創更具社會責任感與美好感的生活。



美在管的3大秘密

↓ 25 Kcal

25 Kcal
低卡飽腹
妳要的飽 一管就夠

玻尿酸、膠原蛋白等
美妍調理成分添加
吃飽同時攝取美妍

管管口味採用
台灣鮮甜水果
入口美味又潤嘴

包裝採用100%可分解包材
永續循環讓環境更美好

POYA
COZY

APOYA 限定

最溫柔的寵愛
承載著對極致親膚的承諾

嚴選好物 舒適彈力 柔軟親膚

3.4 消費者關係

會員制度

寶雅位居零售供應鏈的最前線，扮演串接供應商與終端消費者的關鍵樞紐。我們深知自身處於價值傳遞路徑的核心節點，不僅致力於將優質商品配送至消費者手中，更主動發揮通路影響力，將市場需求精準回饋予供應端。透過建構會員、通路及 POYA Pay 三位一體的策略架構，加強與 796 萬名會員的連結，實現更高效、更貼近民生的零售價值鏈管理。有關更多會員專屬權益與多元服務詳情，請參閱[官網](#)。

寶雅透過建置完善的會員資料庫，精準洞察會員輪廓、消費偏好及生活型態。我們利用大數據分析執行精準行銷，不僅提升了顧客黏著度與品牌互動，更有效強化會員忠誠度，為企業營運注入長效成長動能。2025 年度發展策略如下：

社群直播銷售 為提升顧客的線上購物體驗，寶雅積極發展社群直播銷售模式。透過每月定期的社群直播活動，即時介紹熱門商品、提供專業美妝教學，並與消費者互動。同時，與 LINE 平台合作直播賣場，擴大直播觸及的消費者和提升互動率，透過社群直播，增加與顧客的互動，並且讓顧客更了解產品，提升購買意願。

提升 LINE OA 會員綁定率 為提升行銷精準度，升級 LINE OA 會員綁定功能。於寶雅線上買消費後結帳畫面，系統將引導至 LINE OA，促使會員綁定，以進一步提供個人化的商品推薦與行銷活動。

優化自助結帳機營運 為提升門市結帳效率，寶雅啟動門市自助結帳機，並提供中文、英文、日文、韓文多語言使用介面，有助於優化門市服務流程，提升顧客滿意度。

會員權益升級 透過數據檢視洞察，升級金卡普卡會員權益，以刺激會員消費頻率和人均貢獻值。透過 OMO 會員和數位會員數提升，將進一步增加會員黏著度，並轉化紙本宣傳到數位宣傳，進一步做到精準行銷溝通。

申訴與回饋

寶雅重視消費者與各利害關係人的意見，並提供多元溝通管道，包括[官網](#)、[Facebook](#) 與 [Instagram](#) 粉絲專頁私訊、線上與 APP 文字客服，以及客服專線 0800-033-168 及 02-8772-4981，讓不同需求的利害關係人都能以便利的方式對寶雅提出意見。

所有申訴及意見皆由客服單位統一紀錄，紀錄內容涵蓋申訴管道、受理同仁、訴願事項等資訊，並依其內容進行確認、回覆及後續處理。寶雅歡迎消費者及各利害關係人針對商品、服務、ESG 議題或任何關注事項提出建議及回饋，作為寶雅持續精進的重要依據。

年度消費者回饋

你好，我是領有愛心卡的身障人士，但是外表看不出來的那種，我昨天到分店消費，因為剛好想要的東西都在地下室，我便詢問了店員可不可以協助我拿，他很貼心，立刻二話不說地幫忙我，後來我結完帳後，因為到外面還有一小段路，他竟然主動請同事幫忙我拿東西出去，讓我非常感動，我也才發現他是這間店的店長，真的是一個非常好的榜樣，謝謝他的貼心服務。

04 人才

4.1 人力資源

4.2 訓練發展

4.3 人權政策

4.4 薪酬福利

4.5 員工健康



4.1 人力資源

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 2025 年 12 月 31 日寶雅員工總數為 4,984 人，女性員工占比 77%，女性主管占總主管比重 78%優於女性員工占比，並且 2025 年度女性平均調薪幅度約 4%，皆展現公司對職場性別平權的實踐。此外，員工平均年齡僅 33 歲，展現出職場年輕化趨勢與未來發展潛力。同時，寶雅聘用身心障礙員工也持續優於法定標準，打造多元共融且平等友善的職場環境。

員工人數	2023	2024	2025	備註
員工總數(註一)	5,486	5,403	4,984	因應數位轉型引進自助結帳設備
身心障礙員工	84	84	73	聘用比例 1.5%優於法規 1%之要求
原住民員工	121	128	116	員工多元化及平等

註一：員工人數定義為每年 12 月 31 日在職且受薪之員工人數。
註二：寶雅之非員工的工作者為物流中心派遣業者所屬之員工，主要負責進貨、撿貨、品檢、出貨與退貨等作業流程，2025 年 12 月 31 日止共計 290 人。

截至 2025 年 12 月 31 日在職人數共 4,984 位伙伴

地區別



地區	正職	兼職	正職	兼職
北區	462	103	1,300	358
中區	184	33	755	196
南區	137	19	517	70
高屏區	160	31	543	116
合計	943	186	3,115	740

註：2025 年寶雅員工皆為不定期且永久聘雇員工(簽訂無固定期限合約的全職或兼職員工)，未聘雇臨時員工、無時數保證員工及定期員工。

職級別



	63	86
高階主管	63	86
中階主管	219	258
基層主管	369	1,926
一般員工	478	1,585
合計	1,129	3,855

註：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。
註：女性主管占總主管比例約 78%；男性/女性高階主管占總主管比例約 2%/3%。

年齡別



<21 歲	51	210
21-30 歲	410	1,558
31-40 歲	391	1,284
41-50 歲	226	657
>50 歲	51	146

學歷別



國中及以下	22	46
高中/職	224	1,069
二專/三專/五專	69	315
二技/四技/大學	781	2,378
研究所	33	47

學生實習

2025年寶雅與18間大專院校合作，媒合79位學生進入門市實習，讓學生透過實作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。

員工流動

零售業屬人力密集、變動快速的產業，由於零售門市人力需求大且多採輪班制度，整體人員流動率普遍高於其他產業。然而，寶雅透過優於勞基法的起薪標準、福利制度及多項補助措施，藉此提升工作保障與照顧員工需求，以強化員工留任並打造更穩定的職場環境。

流動率	2023	2024	2025	計算方法
新進率	81%	59%	36%	新進員工/該年度12月31日在職員工數
離職率	67%	60%	44%	離職員工/該年度12月31日在職員工數

新進人員



年齡層&性別劃分	人數	比例	人數	比例
<21 歲	79	4%	272	15%
21-30 歲	212	12%	654	37%
31-40 歲	110	6%	256	14%
41-50 歲	30	2%	127	7%
>50 歲	10	1%	39	2%
合計	441	25%	1,348	75%

離職人員



年齡層&性別劃分	人數	比例	人數	比例
<21 歲	54	2%	227	10%
21-30 歲	302	14%	916	42%
31-40 歲	123	6%	323	15%
41-50 歲	30	1%	155	7%
>50 歲	8	1%	52	2%
合計	517	24%	1,673	76%

福利獎不完

優渥獎酬
年終獎金
績效獎金
三節福利金
員工分紅

貼心補助
結婚禮金
生育補助
外訓補助

職涯發展
完整養成規劃
透明晉升管道

多元福利
年度春酒/尾牙
上千家特約商店
職工福利委員會
員工購物優惠

保障制度
勞健保/團保
勞工退休金

照顧身心
員工健康檢查
哀葬補助
住院慰問金

和我們一起Dazzle Your Beauty!

加入寶雅
精采生活

4.2 訓練發展

教育訓練

寶雅參照 SDGs 4 優質教育及 GRI 404 訓練與教育指標，訂立人才培訓計劃及相關目標。內部實體課程側重業務運營與店務管理，精進員工專業職能與服務品質，全年度培訓達 820 人次 (5,740 小時) ；同時為提供多元學習機會，本公司利用雲端平台推廣數位教材，線上課程共計 25 堂 (1.3 萬觀看次數，共計 3,713 小時)，另外為預防公傷與職災，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，全年度培訓 198 位員工 (1,641 小時)。2025 年度寶雅累計舉辦實體、線上與職業安全衛生課程總教育訓練時數達 11,094 小時，以年底員工數計算，每名員工平均受訓時數 2.2 小時。

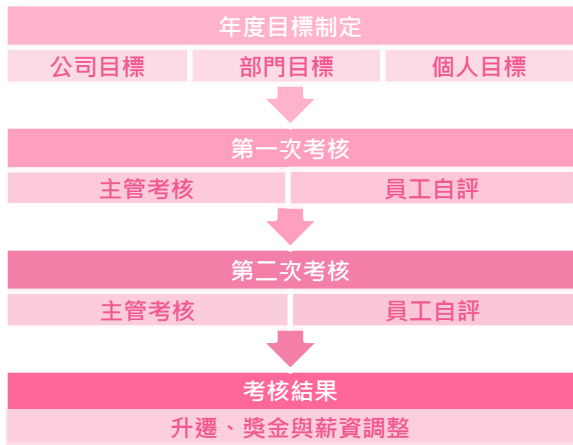
除內部培訓外，本公司亦訂有「外部訓練補助辦法」，鼓勵員工參與外部專業課程，持續提升職能與專業技能，藉此促進員工職涯成長，並同步強化人才培育深度與組織競爭力。本公司將持續投入資源培育人才，期許與員工共同發展、共創價值。

內部實體教育訓練課程	課程時數	開課堂數	上課人數	上課時數
OJT 考核	7	12	463	3,241
課長評鑑	7	12	158	1,106
店副理評鑑	7	12	199	1,393
合計		36	820	5,740



績效管理與升遷

員工在完善的升遷規劃與標準化培訓機制下，能將受訓成果有效運用於工作中，並透過系統性的評鑑程序獲得公平的晉升機會。寶雅提供透明且具發展性的升遷路徑，員工每年設定明確 KPI 並接受兩次績效考核，考核結果作為升遷、獎金與薪資調整的主要依據，確保優秀人才獲得應有的肯定，並強化以績效為核心的人才管理模式。2025 年員工考核比例 75%，考核結果為：升遷 999 人、薪資中位數成長 4%。



4.3 人權政策

寶雅訂有[人權政策](#)，恪守台灣及各營運據點所在地相關法規，並支持及遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織核心勞動標準》、《聯合國全球契約》及《聯合國企業與人權指導原則》等國際公認之人權標準，致力保障員工人權並營造友善、安全及平等之工作環境。本政策適用範圍涵蓋本公司全體員工、契約及計時人員與實習生等。由人力資源處為人權管理之權責單位，負責推動與落實相關人權政策及管理措施。

具體管理與執行情形

禁止任何形式之不法歧視、人口販運及童工；落實多元與平等雇用政策，確保工作機會、訓練與福利、獎酬考核及升遷之公平性；尊重員工結社自由並維持暢通溝通管道，以建構和諧之職場環境；提供多元申訴與溝通管道以保障利害關係人權益。2025年度寶雅並未有任何聘僱童工(註)的情形。

註：根據勞動基準法第44條之1定義，十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者為童工。

響應近年來對個資保護及防止不法行為的重視，寶雅調整員工名牌政策，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。

人權政策	目的	行動
員工溝通	雙向溝通管道暢通	提供多元溝通管道及定期勞資會議
平等工作權	確保員工獲得無差別且公平的工作待遇	推動無歧視招聘並定期檢視薪酬公平
預防職場不法侵害	防止霸凌、暴力等不法侵害情事	設置通報機制與定期安全教育訓練
預防職場性騷擾	消除職場性騷擾並保護員工尊嚴	制定 性騷擾防治辦法 並提供匿名申訴管道

寶雅
人權
目標

- 致力於提供員工有尊嚴及安全的工作環境
- 致力於避免不法歧視，並持續促進工作機會均等
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡
- 預防職場暴力，降低職場發生不法侵害的風險
- 鼓勵供應商一同遵守人權相關法規

WORKPLACE
HUMAN RIGHTS



人權盡職調查

本公司透過人權盡職調查機制，持續檢視營運活動中可能涉及之人權風險，主要流程如下：

1. 人權風險辨識：透過制度檢視、法規遵循及利害關係人溝通等方式，辨識營運活動中可能涉及之人權議題。
2. 人權風險評估：透過制度檢視、法規遵循情形及內部管理機制辨識可能涉及之人權議題，並依相關制度進行管理與改善。
3. 風險預防與管理措施：依據評估結果建立相關管理制度與改善措施，以降低人權風險。
4. 持續追蹤與改善：定期檢視制度執行情形，透過內部管理機制持續追蹤改善。

人權風險減緩措施

評估對象	風險議題	可能風險	風險減緩措施	風險等級
員工	平等就業	歧視或不公平待遇	1.依據法令規定足額聘用身心障礙同仁。 2.從總公司到實體門市，致力建構友善身障同仁與顧客的無障礙空間。除了總公司辦公區的無障礙設施外，亦持續優化門市動線（如：平整走道、無障礙洗手間等），提供安全、便利且包容的工作與購物環境。 3.因應高比例女性同仁之產業特性，於總公司辦公區設置溫馨隱密的哺（集）乳室並給予需要哺乳的同仁彈性的集乳時間，實際支持員工兼顧家庭與工作。 4.考量零售業具備跨世代、跨族群的勞動力特性（包含學生打工、二度就業與中高齡夥伴），本公司致力打造包容平權的工作環境。於「工作規則」中明定，總部與門市之各項人事作業（如招募、任用、排班等），均嚴禁任何基於性別、年齡、種族等非專業能力因素的歧視與差別待遇。 5.考量零售業具備跨世代、跨族群的勞動力特性（包含學生打工、二度就業與中高齡夥伴），依「本公司永續發展實務守則」第 18 條規定，致力落實勞動人權與平權保障。我們確保總公司與門市之就業、雇用條件、薪酬、訓練與升遷機會均等，絕不因性別、年齡、種族、社經階級或婚姻家庭狀況等非專業能力之因素而有差別待遇，全面消除就業歧視。	低
員工	勞動條件	超時工作或不合理排班	1.遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢視，並落實執行。 2.透過數位化出勤及排班管理系統，精準且確實地記錄總公司後勤與門市前線員工的上下班、輪班與加班時間，確保所有工時記錄真實、透明且完整。 3.系統每日發送上下班讀卡超時提醒，除提醒員工正常上下班時間及延長工作時間之規定，並確認延時下班是否加班，若加班則可選擇發給加班費或補休。 4.定期檢視各單位之加班情形。 5.尊重員工排班意願與身心負荷，嚴禁各區主管或店長利用職權進行不合理之排班調度或惡意刁難。公司設有透明暢通的內部溝通與申訴管道，若同仁遇有排班不公、休息時間不足或未經同意頻繁改班之情事，可直接向總公司人資單位反映。人資單位將主動介入調查與協商，並督導門市改善，確實保障員工勞動權益。	低
員工	職場性騷擾與不法侵害	職場性騷擾、不法侵害或不當管理	1.本公司明文嚴禁任何形式之職場性騷擾、職場霸凌與暴力（不法侵害）。同時要求各級主管（含總公司與門市店長）格遵管理倫理，嚴禁濫用職權、情緒謾罵等不當管理行為，致力維持彼此尊重、友善的企業文化。 2.針對零售業第一線從業人員頻繁接觸人群之特性，公司特別重視「外部不法侵害」（如：顧客言語辱罵、肢體暴力或第三方性騷擾）。我們制定相關預防計畫與緊急應變標準流程（SOP），並授權門市人員在遭遇不理性的外部侵害時，能採取拒絕服務或報警等保護措施，公司絕對致力擔任同仁最堅實的後盾。 3.設立多元且保密的申訴管道（如專屬信箱、專線）。對於任何疑似性騷擾、霸凌或不當管理之案件，均成立獨立之調查委員會進行客觀調查。公司嚴格落實「吹哨者保護」與「禁止報復」條款，確保申訴人與吹哨者之工作權益不受任何損害。 4.若同仁不幸遭遇內部或外部之不法侵害與騷擾，公司除立即啟動保護隔離措施外，亦提供員工協助方案（EAP），包含專業心理諮商資源及必要之法律諮詢協助，陪伴同仁度過創傷。	中

人權風險減緩措施

評估對象	風險議題	可能風險	風險減緩措施	風險等級
員工 / 供應商	健康與安全	職業健康或安全風險	1.本公司重視員工工作環境安全與身心健康，依法為員工辦理勞工保險及全民健康保險。公司每年辦理公共安全檢查、勞工安全衛生教育訓練及員工健康檢查，並針對各營運據點實施消防安全檢查與設備維護，以確保工作環境安全。 2.2025 年勞工安全訓練上課時數共 1,641 小時；2025 年寶雅未發生因公司設施、政策或工程導致在職員工死亡之重大職災。 3.本公司以全員大會方式，分別於台南及台北總公司辦理「杜絕職場不法侵害，營造安全與尊重的友善職場」講座，參與人員為台南及台北總公司全體同仁(總公司員工約 430 人，占全體員工比例約 8.5%)。另將宣導內容以電子公告方式發布，並印製紙本資料提供各分店同仁閱覽，以確保全體員工均能接收相關宣導資訊，強化員工對職場不法侵害防治之認知，並共同營造安全、尊重且友善之職場環境。 4.本公司訂有「供應商管理政策」，建立供應商保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件，及對供應商在環安衛風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。 5.本公司已將供應商管理政策及供應商管理之具體做法上傳至官網利害關係人專區，並要求供應商簽署永續發展協議書(內容包含勞工、健康、環安、道德及公平等五大規範)並遵守食品安全等相關法規，若有違反需將疑慮商品下架並負擔相關損害賠償責任。	低
員工	員工權益	權益反映管道不足	1.設立員工專屬意見信箱及線上申訴表單，提升員工反映問題的便利性。 2.建立嚴謹的匿名反映與吹哨者保護機制，嚴禁任何報復行為，保障發聲者工作權益，並設立專責單位受理權益異常通報，定期追蹤案件處理進度，確保勞資問題獲得妥善且迅速的解決。	低
員工 / 消費者	員工權益 / 消費者權益	資料隱私與安全	本公司設有個人資料檔案安全維護計畫，針對個資事件，本公司一向採取「零容忍」原則，如發生個人資料遭侵害事件，權責單位(包含資訊安全部與法務部)將依個人資料保護法及本公司之事件通報處理程序與相關規範調查處理。如有違反保密義務者，將受相關法律及本公司內部規定之處分(包括但不限於終止合作)。2025 年實施情形如下： 1.員工個資保護培訓課程 (1)本公司於 2025 年 5 月發布個人資料保護宣導公告，向全體員工宣導個人資料保護相關規範及注意事項，並透過內部公告系統傳達至各單位及分店同仁，以提升同仁對個人資料保護之認知與遵循，強化公司資訊安全管理。 (2)本公司於 2025 年 8 月 10 日及 8 月 12 日以全員大會方式，分別於台南及台北總公司辦理資訊安全及個人資料保護宣導，兩場次合計 2 小時，參與人員為台南及台北總公司全體同仁(總公司員工約 428 人，占全體員工比例約 8.5%)。另將宣導內容以電子公告方式發布，並印製紙本資料提供各分店同仁閱覽，以確保全體員工均能接收相關宣導資訊，落實資訊安全與個人資料保護觀念。 2.外訓課程：本公司個人資料保護權責單位人員定期參與外部專業教育訓練，持續精進個人資料保護相關法規及管理實務知識，並將課程重點回饋於公司內部宣導與制度執行，以強化本公司個人資料保護管理機制。 3.經濟部商業發展署個人資料保護行政檢查回函：本公司配合經濟部商業發展署辦理個人資料保護行政檢查，並依規定提供補充說明資料，經主管機關檢視符合個人資料保護法相關規定。 4.商品標示為保障消費者權益及健康之關鍵，本公司遵循消費者保護法、食品安全衛生管理法、商品標示法及商標法等規定，並要求供應商簽署協議書，保證商品成分、製造及標示及廣告，皆符合法規要求。 5.針對消費者反映與申訴，本公司提供免費服務專線(0800-033168)及 APP 線上客服系統等多元管道，並由專人負責處理客訴問題。	中

人權盡職調查結果

經本年度人權盡職調查檢視，本公司針對零售業之潛在風險，皆已具備完善的預防與減緩機制。2025 年本公司未發生重大違反國際人權原則之事件，亦未發現重大人權風險情形。

我們深知人權保障是一項沒有終點的持續性工程，未來將持續傾聽基層同仁心聲，暢通申訴管道，並依循國際人權公約與法規指引，動態調整人權管理策略，落實企業保護與尊重人權的莊嚴承諾。

職場人權宣導

寶雅透過每月內部全員大會、員工教育訓練及張貼告示等多元管道，推動企業文化及落實法治教育，為員工創造良好、有尊嚴及安全的工作環境。2025 年公司共召開 2 次性別平權委員會。針對申訴案件皆依《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》進行懲戒，其中 1 案為落實受害者保護原則並降低權勢性騷擾之二次傷害風險，已採取職務調動的行政措施，寶雅[性騷擾防治辦法](#)請參閱[官網](#)。

寶雅為增進全體員工對人權的保障意識，2025 年分別於台南及台北總公司辦理「杜絕職場不法侵害，營造安全與尊重的友善職場」實體講座，兩場次合計 2 小時，參與人員為台南及台北總公司全體同仁(總公司員工約 430 人，占全體員工比例約 8.5%)。另將宣導內容以電子公告方式發布，並印製紙本資料提供各分店同仁閱覽，以確保全體員工均能接收相關宣導資訊，強化員工對職場不法侵害防治之認知，並共同營造安全、尊重且友善之職場環境。

同時，寶雅也在內部網站設置《不法侵害&性騷擾申訴專區》，提供申訴專線及電子信箱等申訴管道，並為維護申訴人的權益，案件以保密方式受理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身份之相關資料，確保員工能在無壓力的環境中提出申訴。

POYA 寶雅 | Beauty
09
2025 SEP. TONY

月訊

ACTION MESSAGE
「學習・共好」系列：
• 職場不法侵害是什麼？
• 發生事件，如何處理
• 預防職場不法侵害，從你我做起
• 執行職務遭受不法侵害相關資源

|杜絕職場不法侵害|

營造**安全與尊重**的友善職場

DAZZLE YOUR BEAUTY.

執行職務遭受不法侵害預防指引

相關資源

內部資源

Notes不法侵害&性騷擾申訴專區
申訴專線電話：(06)2411000#3
申訴專用傳真：(06)2220002
申訴專用電子信箱：poyahr@poya.com.tw

外部資源

勞動條件、勞資爭議調解、就業歧視、職場性別平等 - 縣市政府勞工局(處)

事業單位未依法落實職場不法侵害預防 - 勞動檢查機構

財團法人法律扶助基金會 4128518(市話直撥/手機加02)

衛生福利部-台灣病人安全通報系統

衛生福利部護理及健康照護司-護理職場爭議通報平台

身心健康資源

衛生福利部心理健康司
• 1925安心專線24小時服務
• 全國社區心理衛生中心

衛生福利部國民健康署

財團法人職業災害預防與重建中心 0800-068-580

勞動部勞動福祉退休司
員工協助方案專線 02-2596-5573
工作生活平衡專線 02-2369-4168

社團法人國際生命線台灣總會 服務專線:1995

財團法人張老師基金會 服務專線:1980

資料來源 | moLabor

公司為公平、誠實、守信、透明原則，從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，詳細資料請參考官網 誠信經營守則

4.4 薪酬福利

薪資待遇

寶雅提供具有競爭力的薪資及多元化福利，寶雅各地區之不同性別月薪起薪皆優於政府最低基本薪資水準^(註)。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，除依法落實各類社會保險與退休金提撥外，寶雅設置每年 2 次的績效考核制度，將工作表現作為發放績效獎金、年終分紅及晉升調薪的依據。

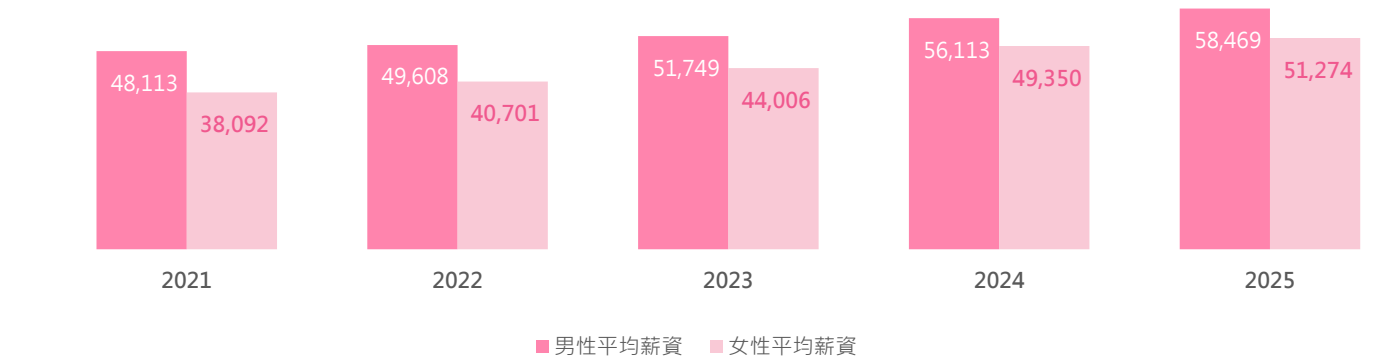
註：勞動部 2025 年度每月最低工資為 28,590 元，寶雅各地區無論性別最低每月基本工資為 29,000 元。

非擔任主管職全時員工	2024	2025	變動情形
非擔任主管職之全時員工人數	2,898	3,186	9.9%
非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)	634	650	2.5%
非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)	574	596	3.8%

註：公司屬零售業直營型態(非加盟)的自助型賣場，有近 88% 人力屬第一線服務人員。且因每年展店計劃導致晉用高比例的職場新鮮人予以培訓，影響平均薪資。

性別	區域	性別平均薪資		女性對男性平均薪資比率	
	北	59,714	58,469	100%	100%
	中	54,711			
	南	63,092			
	高屏	55,422			
	北	53,340	51,274	89%	88%
	中	49,404		90%	
	南	52,027		82%	
	高屏	48,069		87%	

2025 年女性平均薪資成長約 4%



員工福利政策

- ◆ 寶雅視同仁為最重要的內部顧客，為提升員工歸屬感，我們訂定《員工購物優惠辦法》，將公司的產品與營運成果以專屬優惠的形式分享給每一位同仁。此舉不僅減輕同仁日常消費負擔，更讓同仁在服務顧客的同時，也能親自體驗公司優質產品，打造充滿向心力的幸福職場。
- ◆ 寶雅積極擴大社會資源整合，透過持續增加特約廠商家數，為同仁爭取多元化的專屬優惠。截至目前，合作廠商已正式突破 1,300 間，透過廣泛的通路合作，大幅提升同仁生活的便利性與消費選擇，以實際行動展現公司全方位照顧員工需求的承諾。
- ◆ 為提供同仁最即時的健康支持，本公司推動臨場醫護服務。透過營造健康友善的環境，讓同仁在專注工作之餘，亦能享有專業職護的健康守護。2025 年共計 65 人次預約職護健康諮詢，展現公司對同仁健康的實質重視，讓健康成為員工最強大的後盾。
- ◆ 寶雅除積極保障同仁法定特休權利外，更致力於引導「工作與生活平衡」的職場文化。為鼓勵同仁落實自我健康管理並適度休假，特別規劃《休出好心情，抽出大幸運》加碼活動。提供定期抽獎的實質獎勵，透過福利提升同仁休假意願，建立身心平衡的高質感職場。
- ◆ 2025 年 12 月首次執行『員工滿意度調查』，數據顯示大多數員工對公司整體工作環境持正向評價，針對調查中工作量分配、工作與生活平衡及跨部門溝通方面等改進空間。公司預計優化工作流程、引入 AI 技術輔助減輕負擔，並強化跨部門合作與溝通機制，以提升工作效率與員工滿意度。詳細內容已上傳至[官網](#)。
- ◆ 寶雅預計於 2026 年正式上線「員工協助方案 (EAP)」，旨在建構更為完善的職場支持網絡。透過專業諮詢服務的導入，主動關懷並照護同仁的身心健康需求，從工作、生活及心理等多元面向提供實質支持，落實企業對員工全方位照護的長期承諾。
- ◆ 為提升同仁職場生活的便利性，預計於 2026 年導入全新的行動考勤系統，該系統以「員工體驗」為核心，同仁僅需透過手機 App，即可隨時隨地完成打卡、線上請假及各項行政流程申請。透過數位化的一站式服務，簡化繁瑣的流程，為員工打造更為自主且高效的友善職場環境，具體實踐以人為本的科技友善職場。

寶雅傾心 為你暖心

員工協助方案EAPs成為你的工作生活加油站

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。

2025 年育嬰留停員工數及申請率	男	女	合計
享有育嬰留停的員工總數(註)	35	144	179
實際申請育嬰留停員工總數	3	78	81
育嬰留停申請率	9%	54%	45%

註：享有育嬰留停的員工總數 = 2023~2025 年度女性生產及男性申請陪產假人數

育嬰留停復職率及留存率	男	女	合計
2025 年預計育嬰留停復職人數	7	78	85
2025 年實際育嬰留停復職人數	4	40	44
2025 年育嬰留停復職率	57%	51%	52%
2024 年實際育嬰留停復職人數	7	53	60
2024 年實際育嬰留停復職後十二個月仍在職人數	5	38	43
2024 年育嬰留停復職留存率	71%	72%	72%

申請產假員工人數	2022	2023	2024	2025
產假	92	99	124	105
陪產假	19	21	13	15
陪產檢假	0	1	8	7

4.5 員工健康

完善工作環境

本公司持續落實《職業安全衛生法》及相關法令，定期執行公共安全檢查與勞工安全教育訓練，並提供年度員工健康檢查與團體保險，以建構安全健康的工作環境並防範職業災害。並積極推動醫護健康諮詢服務，由專業人員提供職場健康指導。本公司目前已完成「員工協助方案 (EAP) 」之導入評估，預計自 2026 年起正式上線，加強對同仁的身心關懷。

公傷與職災

為具體落實公傷與職災預防，寶雅定期舉辦年度勞工安全培訓課程，以提升員工的職場安全意識與應變能力。2025 年共有 198 位員工參與勞工安全訓練課程，受訓時數達 1,641 小時。透過持續的安全訓練，寶雅於 2025 年維持零重大職安事件的優異紀錄^(註)，不僅展現本公司在降低潛在風險上的實質成效，更為員工打造了安全穩定的職場環境。註：重大職安事件的重大事件定義為發生死亡或造成永久失能的職安事件。

2025 年公傷統計資料			2025 年公傷事件		
總工作日數	1,339,903		類別	執行職務	
總經歷工時	10,719,224		性別	男	女
總損失工作日數	21		北區	1	2
失能傷害種類 (人數)	總計	5	中區	0	2
	死亡	-	南區	0	0
	永久全失能	-	高屏區	0	0
	永久部份失能	-	總人數	1	4
	暫時全失能	5			

註：勞動部職業安全衛生署申報資料。

性別	缺勤天數				缺勤率
	公傷假	病假	事假	生理假	
男	26	1,664	790	-	0.19%
女	84	7,088	2,951	2,861	0.97%
合計	110	8,752	3,741	2,861	1.15%

註：缺勤率=各性別及全體之請假天數（含公傷假、病假、事假及生理假），除以向勞動部職業安全衛生署申報之全體員工總工作日數計算。

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



5.1 溫室氣體

寶雅自2012年起推動溫室氣體盤查，以系統化方式掌握碳排放全貌，並據此制定能源、資源與廢棄物的具體減量行動。自2023年起，盤查成果經第三方確信後，已正式揭露於年報及永續報告書中。

未來寶雅將持續完善短、中、長期的氣候風險管理策略，積極回應氣候變遷帶來的挑戰，確保企業在永續道路上穩健前行，邁向長期、負責任且具韌性的經營。

盤查涵蓋期間

- ① 2025 年 1 月 1 日至 2025 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 盤查範圍涵蓋南北總公司、全台物流中心，以及 2025 年度存續之 476 家分店。寶雅 2025 年溫室氣體報告書與永續報告書之盤查邊界，皆與會計師簽證之財務報告範圍一致，為當年度有營業活動之分店數量加總。

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的溫室氣體逸散
- ④ 電力之間接溫室氣體排放(範疇二)：外購電力
- ⑤ 其他間接溫室氣體排放：採購的產品與服務、燃料與能源的相關活動、上下遊運輸與配送、營運中產生的廢棄物、商務旅行、員工通勤等

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」針對範疇一及範疇二的溫室氣體排放量執行有限確信，確信報告請參閱[附錄七](#)。



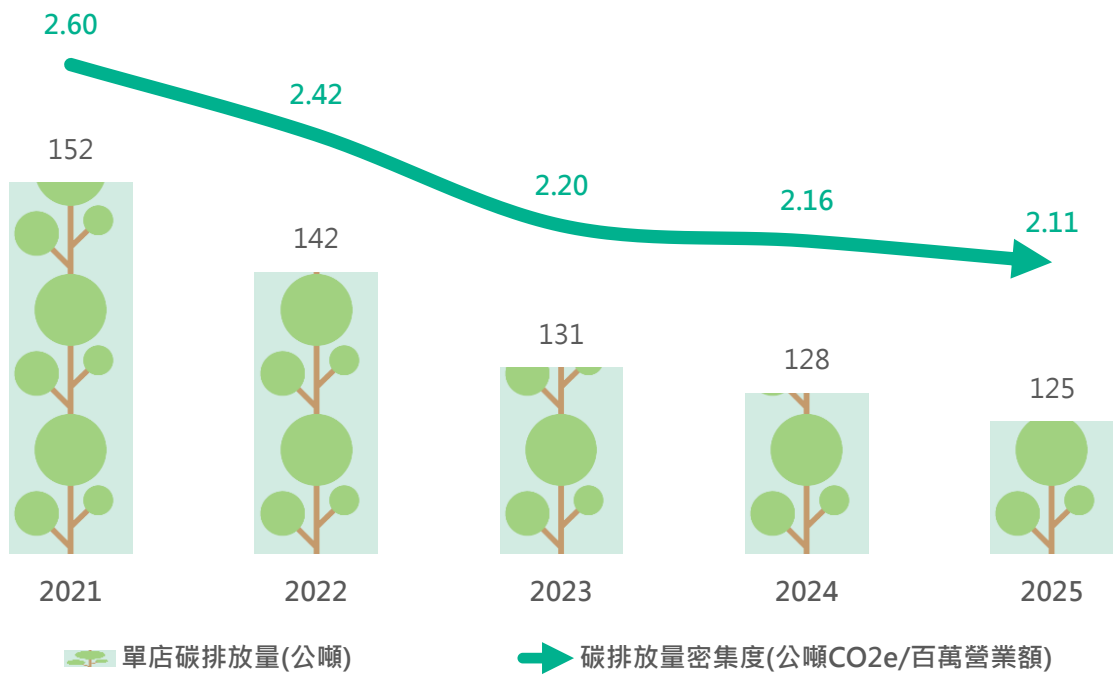
溫室氣體排放量

寶雅透過溫室氣體減量行動計畫，降低溫室氣體排放量。為確保數據透明與可靠，公司自 2023 年起，範疇一及範疇二的溫室氣體盤查數據均取得會計師有限確信，2025 年會計師確信報告結果請參閱[附錄七](#)。

此外，公司於 2025 年導入[內部碳定價機制](#)，採用影子價格 (Shadow Price) 模式，參考環境部公告的碳費費率，將每公噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 的內部碳價設定為新臺幣 300 元，以此反映碳排放的潛在經濟影響，詳細內容已上傳至[永續發展專區](#)。

經會計師確信之溫室氣體盤查數據	2023	2024	2025
範疇一&二溫室氣體總排放量(公噸)	48,633	51,154	53,494
範疇一&二溫室氣體單店排放量(公噸)(註一)	131	128	125
範疇一&二溫室氣體排放密集度(公噸 CO ₂ e/百萬營業額)	2.20	2.16	2.11

註一：溫室氣體單店排放量 = 溫室氣體總排放量 ÷ Σ (各分店年度實際營業天數÷365天)。



溫室氣體盤查方法

- 1. 本公司溫室氣體排放量計算，以採用排放係數法為主，依環境部 113 年 2 月 5 日公告之溫室氣體排放係數與 IPCC Global Warming Potential Values (August 7, 2024) Updated with AR6 values 版本之 GWP 值計算溫室氣體排放量。
- 2. 電力之間接溫室氣體排放依經濟部能源署公告之 113 年度電力排碳係數計算碳排放。
- 3. 溫室氣體年排放量 = 年活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢係數 (GWP 值)

減量行動計劃

能源管理：門市推行 LED 省電節能燈具與一級能效電器汰舊換新，物流中心投入太陽能計畫。

資源管理：推廣省水標語及省水裝置與內部文件電子化，並實體包材減量行動，減少資源耗用。

廢棄物管理：推行循環包裝模式，透過包材回收與重複使用延長其生命週期，減少包材廢棄物產生。

範疇一&二溫室氣體減量目標	每年		
單店排放量減量目標 (對比前一年度)	-1%		
範疇一&二溫室氣體減量目標	短期：每年	中期：2025 年	長期：2030 年
排放密集度減量目標 (基準年 2023 年)	-1%	-2%	-7%

減量行動成果

2025 年寶雅於溫室氣體減量表現卓越，範疇一與範疇二之溫室氣體單店排放量較前一年度下降 2.5%，溫室氣體排放密集度較基準年(2023 年)下降 4.1%，兩項指標均超越原訂減量 1%與 2%之目標，展現公司減碳行動的有效性及成果。

範疇一：直接排放

本公司範疇一直接排放源主要來自分店空調設備造成的逸散排放，其次為公務車輛燃油產生的移動排放，針對逸散排放公司將盡力加強設備維護，以降低冷媒洩漏風險。

範疇二：間接排放

外購電力的能源間接排放為寶雅最主要的碳排放源，占範疇一與範疇二排放總量的 94%，亦為減量潛力最高的排放項目，針對此項目寶雅透過落實能源管理減量計劃，包含門市推行 LED 節電節能燈具及優先採用一級能效電器與空調設備等具體作為，提高能源使用效率。由於分店多屬租賃空間，再生能源導入條件受限。未來寶雅將持續提升能源使用效率以減少碳排放，並視租賃條件及場域可行性逐步評估再生能源導入的可能性，以優化整體能源結構。

範疇一~三溫室氣體	排放源說明	排放量(公噸 CO ₂ e)
範疇一：直接排放	緊急發電機、公務車、空調冷氣、冰箱、飲水機、乾燥機、化糞池等設備運作所造成的溫室氣體排放	3,369
範疇二：間接排放	南北總公司、全台物流中心及全台分店外購之電力	50,124
範疇三：間接排放	採購的產品與服務、燃料與能源的相關活動、上下遊運輸與配送、營運中產生的廢棄物、商務旅行、員工通勤...等	242,945
溫室氣體排放強度	範疇 1~3 溫室氣體排放總量(公噸) ÷ 百萬營收	11.71

5.2 能源管理

寶雅於門市推廣節能用電方案，2025 年平均單店用電度數約 246,870 度，較前一年下降 3.4%；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，2025 年太陽能發電量突破 239 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的耗用。

用電節能方案

- ◆ 推廣門市換裝 LED 省電節能燈具及導入空調控制器以避免空調過度製冷耗能
- ◆ 裝潢採用隔熱建材穩定室內溫度降低空調設備負擔
- ◆ 汰舊換新導入符合一級能源效率標準之空調及冰箱等設備，顯著提升能源使用效率

用電量(註一)	2023	2024	2025
總用電度數	93,840,891	98,968,051	105,747,698
平均單店用電度數(註二)	260,729	255,676	246,870
用電強度(千度/百萬營收)	4.3	4.2	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，部份分店因未收取電費故以每坪平均使用度數推估全年用電度數。
註二：平均單店用電度數 = 總用電度數 ÷ Σ(年度有使用度數之各分店實際營業天數÷365天)。

2025 年平均單店用電度數下降 3.4%

能源消耗

寶雅 2025 年能源消耗總量約為 383,926 千兆焦耳(GJ)，能源使用範疇涵蓋總公司、全台物流中心及各營運據點之電力、柴油與汽油消耗。在整體能源結構中，以外購電力為主要來源，占總消耗比率達 99%，目前再生能源使用率為 0%。針對企業綠能轉型方面，因寶雅目前分店據點皆為租賃空間，再生能源導入條件受限。展望未來，寶雅將持續優化能源使用效率，並視各租賃場域的可能性，評估是否以優化整體能源結構。

能源使用種類(GJ)	2023	2024	2025	2025 年能源占比
營運據點電力	337,904	356,366	380,778	99%
發電機柴油	42	61	184	0%
公務車汽油	3,218	2,999	2,964	1%
總能源總計(GJ)	341,163	359,426	383,926	100%

註一：能源係數參考113年經濟部能源署能源統計手冊之能源產品單位熱值表：電力-860 kcal/度(kWh)、車用汽油-7,520 kcal/公升(L)、柴油-8,629 kcal/公升(L)。
註二：單位換算係數參考113年經濟部能源署能源統計手冊之單位換算表：1 Gcal = 4.187 x 10⁻³兆焦耳(TJ)

5.3 資源管理

寶雅積極管控各種資源之耗用，2025 年電子發票節碳量達 299 公噸。在用水管理方面，在長期節水行動與水資源管理的情況下，平均單店用水度數及用水強度變化已趨於穩定，未來寶雅將持續落實資源管理，致力維持現有的節水成效，確保資源利用率的穩定與最大化。

水資源節約方案

寶雅的用水來源主要來自台灣自來水公司及台北自來水事業處，用途以一般生活用水為主，主要使用者為員工及消費者。寶雅因營運過程中不涉及製程用水或工業廢水排放，故對水資源並無顯著影響，使用後的污水均妥善排入下水道系統。寶雅透過日常宣導節水行為及安裝節水裝置，落實水資源的有效利用，並積極管控用水量及持續追蹤用水變化，作為未來用水管理及節水目標設定的重要依據。

用水量(註一)	2023	2024	2025
總用水度數	195,225	191,204	203,984
平均單店用水度數(註二)	658	602	606
用水強度(千度/百萬營收)	0.0088	0.0081	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 ÷ Σ(年度有使用度數之各分店實際營業天數÷365天)。
註三：寶雅的水資源用途為一般生活用水，主要使用者為員工及消費者。營運過程中不涉及製程用水或工業廢水排放，因此取水量=耗水量。

2025 年用水強度下降 0.4%

紙資源節約方案

寶雅執行的節紙行動涵蓋內部行政、行銷溝通與外部服務等領域。在內部管理方面，透過推動辦公室文件數位化以減少行政與公文紙張耗用；在面對消費者與行銷溝通上，則藉由 DM 電子化以及配合政府政策推廣手機發票載具，使雲端發票開立比例逐年提升，進而減少紙張耗用並提升節碳量。此外針對投資人溝通，寶雅也參與集保結算所之股務事務電子通知平台，將無紙化作業延伸至股務通知。透過將數位化工具應用於內外部之資源減量行動，逐步降低營運過程對環境資源的負擔。

電子發票節紙量	2023	2024	2025
雲端發票占總開立發票比率	46%	57%	63%
雲端發票節碳量(公噸)	245	265	299

2025 年電子發票節碳量約 299 公噸

廢棄物管理

寶雅以零售經營為核心，商品皆由外部採購，並無自行生產及或設廠製造的行為。因未涉及生產製造與工業有毒廢棄物，故營運過程產生的廢棄物對環境無顯著衝擊。儘管廢棄物管理未列入寶雅年度重大性議題，但公司仍持續透過日常宣導以減少服務過程中廢棄物的產生。同時物流中心透過紙箱重複利用、廠商原箱出貨及導入循環箱等物流包材，從源頭減少廢棄物產生，降低營運過程對環境資源的負擔。

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

分店生活廢棄物排放量	2025
分店廢棄物總重量(公噸) (註一)	1,215
平均單店年度廢棄物排放量(公噸) (註二)	2.8

註一：透過統計分店採購專用垃圾袋之數量以計算分店產生的廢棄物總重量，部分分店因無相關採購資料，故以坪數及年度營業日數估算分店之廢棄物排放量。

註二：平均單店廢棄物排放量 = 廢棄物排放總量 ÷ Σ (各分店年度實際營業天數 ÷ 365 天)。

物流中心廢紙箱回收量	2023	2024	2025
紙箱回收總重量(公噸)	2,352	2,447	2,711
紙箱回收重量(公噸)/百萬營收	0.1065	0.1036	0.1071

污水管理

寶雅的營運模式不涉及工業製程，排放的污水為一般生活污水，不含大量有毒或有害物質，且污水排入公共下水道系統處理，未對周邊自然水源造成直接排放或非法衝擊，對生態環境無顯著影響。儘管產業特性使污水管理之環境風險極低，寶雅仍以嚴謹態度檢視水資源使用狀況與排放路徑，確保整體水循環管理符合環保相關法規，落實企業永續經營之責任。

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。

寶雅氣候議題相關之監督與治理，主要由風險暨資安管理小組統籌，負責訂定氣候相關風險管理政策，並由總經理擔任召集人。各部門依據重大性原則，管理公司所面臨之氣候相關風險，並將執行成果每年定期向董事會報告，以利董事會進行監督與審查，關於寶雅的風險管理制度與組織架構，請參閱 [2.4 風險管理](#) 章節內容。

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.設備損壞增加維修費用，來客減少、運輸困難導致缺貨 2.豪雨導致淹水頻率與嚴重度提升，造成設備損壞與門市營運停擺	1.規劃天災產物保險，降低災害造成的財務衝擊 2.設置緊急應變小組，擬定備援計劃與設備採購計畫 3.因災害導致門市停業時，即時公布停業門市資訊，避免消費者不必要的往返，並提供線上服務，確保客戶需求得以持續滿足
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
長期	轉型風險： 法規與碳費	氣候相關法規日益嚴格及碳費的實施	1.若碳費導入可能導致費用增加 2.違反氣候相關法規導致的罰款及商譽受損	1.定期溫室氣體盤查，確保符合法規要求並積極控管排放量 2.制定並執行節能減碳行動計劃，提升資源效率，減少碳排放以應對碳費風險

短中長期氣候議題相關機會

時程	機會	潛在影響	財務影響	管理策略
短期	優先選購環境友善產品	消費者對低碳商品的需求帶來市場機會	1.降低包裝成本 2.符合消費者環境需求故商品銷量增加	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	優先導入一級節能效率的設備，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
長期	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	良好的 ESG 品牌形象，以提升寶雅綠色產品的銷量	遵守法規及國際潮流並導入國際氣候框架TCFD，透明化揭露相關資訊予利害關係人

情境模擬實體風險

面對颱風、洪水、降雪等極端氣候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的財務衝擊評估。

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，評估門市因極端氣候事件導致淹水暫停營業所產生的營收損失對公司整體財務的影響。

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	0.44%
GWL 4°C	長期：減碳成效不彰情境下，世紀末的可能情況	0.71%

註：財務衝擊係指門市因天災淹水導致之營收損失，以 2025 年度總營收為衡量基準。經查詢國家災害防救科技中心各分店據點的淹水風險等級評估其淹水機率(0%-100%)，並以金門縣日降雨量超過 200mm 之機率變化為依據，設定不同升溫情境下之年淹水頻率：GWL 1°C 為基準（1 次/年），GWL 1.5°C、2°C 及 4°C 分別為 1.5 次、1.8 次及 2.9 次。依此推估各分店因氣候變遷淹水而停業導致的營業額損失總額，判斷其在不同情境分析下對 2025 年度寶雅總營收的財務衝擊比率。

極端氣候保險理賠

為因應極端氣候風險，寶雅建立完善的門市緊急應變流程與物流配送應變調配機制，並透過投保天災產物保險，有效降低極端氣候對營運設備及庫存商品造成之財務衝擊，確保營運穩定性與財務韌性。

年度	極端氣候件數	保險理賠件數	理賠金額覆蓋率
2023	8	8	90%
2024 (註一)	4	4	75%
2025	3	3	84%

註一：2024 年第四季有 1 件極端氣候導致之保險理賠事件，於 2025 年第四季結案，故追溯調整 2024 年度保險理賠件數及理賠金額覆蓋率。
註二：理賠金額覆蓋率 = 保險公司實際總理賠金額 ÷ 天災出險總金額。

5.5 物流管理

寶雅透過統倉物流計畫，由物流中心進行集中收發貨，取代供應商自行配送至各分店，以降低運輸過程的溫室氣體排放。物流系統採「夜間到店，隔日上架」模式支援分店小量訂購，優化門市庫存管理並提升作業效率。

- ◆ **IMS 系統上線：**為提升倉儲物流效率，寶雅導入 IMS(供應商使用平台)系統。透過系統化管理，優化廠出出貨、商品上下架等作業流程，有效降低庫存成本，提升整體營運效能。
- ◆ **EC 自建倉：**為提升電商物流效率與掌握倉儲自主性，寶雅積極建置 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，降低物流成本。此舉有助於強化電商競爭力，提供消費者更快速、可靠的配送服務。
- ◆ **能源與減碳：**高雄物流中心屋頂架設太陽能發電板，2025 年發電量達 239 萬度；太陽能板同時能協助降低物流中心室內溫度，減少空調耗電量。
- ◆ **資源循環：**物流中心執行包裝紙箱循環利用與回收處理，並透過流程優化與縮短運輸路徑，提升配貨效率。

桃園物流中心

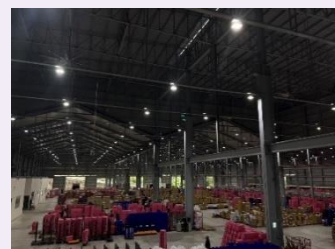
總坪數：約 11,400 坪



✖ 桃園

彰化物流中心

總坪數：約 5,100 坪



✖ 彰化

高雄物流中心

總坪數：約 9,600 坪



✖ 高雄

網購包材減量行動

寶雅積極響應環境部「網際網路購物包裝限制使用」政策，透過優先採用再生包材及供應商原箱出貨，實現包裝源頭減量，2025 年網際網路購物包裝材料平均包裝材減重率為 36%。

- ◆ 材質優化：為遵循環境部「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」，公司優先採用回收與再生紙類包材，自 2023 年 7 月起禁用 PVC 材質，並要求供應商提供符合混合比率之再生材料包材。
- ◆ 源頭減量：執行「原箱出貨」機制，與供應商協作減少重複包裝；同時推動紙箱減重計畫，優化包裝結構以降低資源耗用。
- ◆ 循環箱應用：2025 年 5 月進一步推動循環箱配送計畫，提供 EC 網購門市自取服務選項，落實資源循環，114 年度累計使用超過 8 萬件循環箱。

2025 年網購包材減重率 36%，優於原定 30%之減量目標

網購包材減量及目標達成情形	2023	2024	2025
平均網購包材重量(公斤/件)	0.259	0.191	0.165
原箱出貨件數(件)	443	649	1,816
循環箱出貨件數	(註二)	(註二)	80,911
網購包材平均減量成果(基準年2023年)	-	26%	36%
網購包材平均減重目標(基準年2023年)	-	減重目標25% 達成目標	減重目標30% 達成目標

註一：2023 年統計期間為 2023 年 7 月 1 日至 12 月 31 日，2024 年及 2025 年統計期間皆為 1 月 1 日至 12 月 31 日，各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，2025 年度確信報告請參閱[附錄八](#)。

註二：為落實減少廢棄物的目標，本公司於 2025 年 5 月啟動循環箱服務，2023-2024 年因服務尚未上線，故無歷史數據。



06 社會公益

6.1 海洋保護

6.2 陸地生態

6.3 人才培育

6.4 社區關懷



寶雅在提供優質商品與完善服務的同時，更積極落實社會回饋以感謝消費者的支持。2025年度寶雅捐款與贊助總額合計新台幣255萬元，聚焦於海洋保護、陸地生態、人才培育及社區關懷四大主軸。透過長期響應保育活動、支持弱勢族群及深化建教合作，將品牌影響力轉化為實質的社會貢獻，與大眾攜手共創共好、共享的幸福生活圈。

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 1,000 萬元，推動《[守護澎湖海洋暨培育海洋觀光特色人才計畫](#)》，並將成果報告書上傳至[官網](#)及 [YouTube](#)，透過該計畫成功推動了澎湖海洋保護的目標，促進產業人才的培育，並強化地方創生的基礎，使澎湖逐步朝向生態平衡、經濟繁榮的永續島嶼社區發展。因本計畫的卓越績效，寶雅獲頒海洋委員會第 1 屆「企業海洋永續貢獻獎」，並接受副總統表揚。

守護海洋系列活動

項目	執行成果	執行說明
淨灘及海洋環境教育活動	總計辦理5場次活動	包含：澎澎灘（清理約500公尺海岸線）、青螺沙嘴、望安散崎港、員貝嶼、後寮沙灘
燕鷗保護區維護	設置燕鷗保護區告示牌	於澎澎灘東半部設置，避免遊客誤闖
淨海清網活動	總計辦理2場次淨海清網暨海洋環境教育活動	於澎湖南海清理海廢網約500公斤（約600公尺）；於東嶼坪清理海底廢棄物約150件，海岸廢棄物約250公斤
海洋棲地復育	在望安鄉散崎港設置2座綠蠟龜造型生態礁，並進行珊瑚斷枝復育與監測	該海域（含澎管處設置）共完成投放6座生態礁。望安散崎港獲劃設為海洋生態觀光示範區。監測顯示有藍雀鯛、石頭魚等多樣海洋生物聚集
應對突發危機	辦理澎湖海域棘冠海星清除活動	透過「突棘行動」共清除棘冠海星約500隻，為產、官、學、研協同守護海洋的典範
環境教育推廣	辦理「2025寶雅海洋保育校園列車」	擴大至台灣本島共15所學校舉辦
海廢藝術策展	辦理「海的思想碎片-海廢插畫展」	於澎湖國家風景區管理處後寮遊客中心展出（2025/9/17~2025/10/3）
品牌與理念整合	打造澎湖「海洋限定門市」	澎湖北辰店為全台唯一藍色系寶雅，設置「海洋友善專區」，將ESG理念融入消費體驗
影像紀錄與推廣	守護海洋影像紀錄及辦理《無聲吶喊》紀錄片澎湖首映會	影像用於年度行銷推廣。首映會共有125人參加



培育海洋觀光產業人才

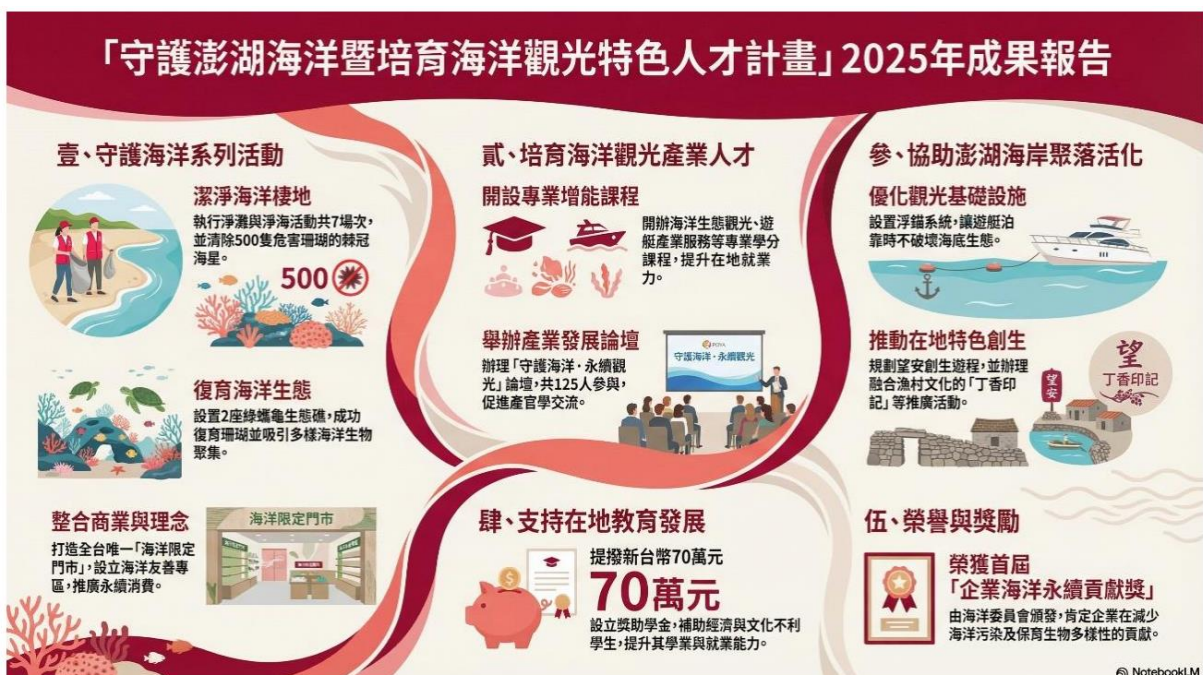
項目	執行成果	執行說明
專業課程 (生態觀光)	開設海洋生態觀光人才培育課程1式2學分	課程內容涵蓋生態遊程規劃、海洋觀光行銷等。包含望安、湖西、澎南等地的戶外教學
專業課程 (遊艇產業)	開設遊艇產業服務人才培育課程1式3學分	以「遊艇管家」課程為基礎，指導遊艇服務、營運管理及安全戒護等技能
產業發展論壇	辦理「守護海洋·永續觀光」論壇1場次。	與澎湖國家風景區管理處共同舉辦，共有125人參與

協助澎湖海岸聚落活化

項目	執行成果	執行說明
基礎設施建置	設置望安鄉散崎港浮錨系統1式	讓遊艇泊靠，避免下錨行為破壞生態礁及海域棲地
非動力遊憩推廣	辦理非動力海洋遊憩推廣活動2場次	包含「艇進澎湖灣」獨木舟跨島活動，及融合漁村文化的「海洋母親-丁香印記」活動
地方創生推動	推動地方創生2場次	包含規劃望安創生遊程，並與風櫃國小合作辦理【釣線傳情-企業共好】永續釣魚日
社區資源管理	協助山水社區撰寫「漁業資源保護區申請文件」	輔導山水社區達成自主管理漁業資源的目標

設立學生獎助學金

項目	執行成果	執行說明
獎助學金設立與實施	提撥新台幣70萬元整設立獎助學金	補助本國籍經濟與文化不利學生。學生可透過圖書館自修、教師請益、證照實作及企業見習等項目獲取助學金，以提升學業及就業力





2025 第一屆 企業海洋永續貢獻獎 頒獎典禮

一般企業組
POYA 寶雅
寶雅國際
股份有限公司

寶雅以「愛美也愛海」為核心，攜手澎湖科技大學推動守護海洋計畫，結合淨灘復育、環保商品、教育培訓與社區共榮，落實企業永續與地方觀光共好，培育新世代海洋守護者。自1985年創立以來，深信美不應以破壞自然為代價，面對氣候變遷與海洋環境惡化，將海洋保育納入永續策略，透過教育推廣與行動倡議，傳遞「愛美，也愛海」理念。與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」，舉辦淨灘、淨海與珊瑚復育行動，推行減塑與友善商品，帶動全民參與。截至2024年底，舉辦多場行動並培育青年志工，成功以「美」轉化為守護海洋的力量，為澎湖永續注入新能量。



6.2 陸地生態

寶雅深知生物多樣性及森林保育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》並發表[《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](#)。根據 2025 年寶雅供應商 ESG 自評問卷調查結果顯示，所有受評供應商於受評年度皆未發生破壞生態保育棲息地或濕地、濫墾森林或大規模毀林事件等違規事件，展現寶雅與夥伴共同守護陸域生態的實質成效。

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

2025年寶雅與18間大專院校合作，媒合79位學生進入門市實習，讓學生透過實作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，詳細執行情形請參閱[6.1海洋保護](#)內的[培育海洋觀光產業人才](#)及[設立學生獎助學金](#)的表格說明。



寶雅守護海洋 ESG 海洋保育行動宣傳短片

6.4 社區關懷

寶雅長期投入社區關懷，我們不只提供商品，更希望成為鄰里間傳遞愛心的據點。針對弱勢族群，我們持續關注低收入戶與偏鄉兒童的需求，透過資源贊助給予弱勢族群最直接的幫助。

同時，我們也積極參與各項在地活動，除了支持捐血公益、提供提貨券回饋地方，更是基層派出所的後援夥伴。透過這些實質的行動，寶雅希望能串聯起社區的每一份力量，與大家一起創造共融共好的社會價值。



附 錄

- 附錄一 2023~2025 年歷年績效
- 附錄二 中長期目標及 2025 年達成狀況
- 附錄三 GRI 內容索引表
- 附錄四 永續會計準則委員會 SASB 索引表
- 附錄五 氣候相關財務揭露 TCFD
上櫃公司氣候相關資訊索引表
- 附錄六 確信項目彙總表&會計師有限確信報告
- 附錄七 溫室氣體聲明會計師有限確信報告
- 附錄八 網際網路購物包裝材料會計師有限確信
報告

附錄一、2023~2025 年歷年績效

營運面				
項目	子項目	2023	2024	2025
優質服務評核	A+B 級店	87%	86%	89%
	C 級店	13%	14%	11%

員工面				
項目	子項目	2023	2024	2025
女性員工待遇	女性主管人數占總主管人數比例	77%	78%	78%
	女性平均薪資年度成長	8%	12%	4%
員工年齡分布比例	<21 歲	8%	7%	5%
	21-30 歲	47%	44%	39%
	31-40 歲	29%	31%	34%
	41-50 歲	13%	15%	18%
	>50 歲	3%	3%	4%
員工學歷分布比例	國中及以下	1%	1%	1%
	高中/職	24%	26%	26%
	二專/三專/五專	7%	7%	8%
	二技/四技/大學	66%	64%	63%
	研究所	1%	1%	2%
員工訓練總時數	基層訓練	8,183	6,097	3,241
	主管評鑑	4,375	3,346	2,499
	安全訓練	-	1,656	1,641
	線上訓練	-	4,660	3,713
非主管職之員工薪酬	全時員工人數	3,516	2,898	3,186
	全時員工薪資平均數(仟)	557	634	650
	全時員工薪資中位數(仟)	505	574	596
育嬰留停員工復職率	男性員工	57%	78%	57%
	女性員工	49%	62%	51%

環境面				
項目	子項目	2023	2024	2025
環境	範疇一&二溫室氣體總排放量(公噸)	48,633	51,154	53,494
	範疇一&二平均單店碳排放量(公噸)	131	128	125
	平均單店用電度數(度)	260,729	255,676	246,870
	平均單店用水度數(度)	658	602	606
廢棄物	紙箱回收重量(公噸/每百萬營收)	0.1065	0.1036	0.1071
網際網路購物包裝	平均網購包材重量(公斤/件)	0.259	0.191	0.165
	原箱出貨件數(件)	443	649	1,816

社會面	
2025 年 總計 255 萬	捐贈「港都會」、「慢速壘球協會」、「國立澎湖科技大學」、「臺灣名人賽高爾夫運動振興基金會」等機構
	贊助「捐血活動」活動
	贊助中西區低收入戶、偏鄉學童及地方派出所等對象
	與 18 間大專院校媒合共計 79 人進入門市實習
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

附錄二、中長期目標及2025年達成狀況

	KPI 中長期目標		2025 達成狀況
公司治理	公司治理評鑑維持前 20%排名	v	第 12 屆公司治理評鑑維持前 5%的排名
	獲利維持正成長	v	稅後淨利年成長 12%
	每年公開法說會至少參加或舉辦 4 次	v	參加 10 場法人說明會
	每季董事會至少舉辦 1 次	v	召開 12 次董事會
	未有違反主管機關規定裁罰事件	v	參閱 2.5 法令遵循 內容
員工	0 件重大職安事件	v	參閱 4.5 員工健康 內容
	教育訓練至少 70 堂或 10,000 小時	v	總教育訓練時數達 11,318 小時。
	女性主管占比超過 50%	v	女性主管占總主管比例 78%
	女性員工平均薪資每年成長 2%	v	女性平均薪資成長 4%
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	參閱 2.5 法令遵循 內容
	未有任何侵犯客戶隱私之情事	v	2025 年度寶雅無重大資安事件發生
環境	範疇一&範疇二平均單店碳排放量減少 1%	v	較去年減少 2.5%
	範疇一&範疇二之溫室氣體強度每年下降 1%	v	較去年下降 2.4%
	範疇一&範疇二之溫室氣體強度於 2025 年下降 2% (基準年 2023 年)	v	較基準年下降 4.1%
	範疇一&範疇二之溫室氣體強度於 2030 年下降 7% (基準年 2023 年)	v	截至目前已下降 4.1% 朝目標穩健邁進
	用水強度每年下降 3%	x	參閱 5.3 資源管理 內容

附錄三、GRI 內容索引表

使用聲明

寶雅已依循GRI準則報導2025/1/1~2025/12/31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	揭露情形	省略及原因
2-1 組織詳細資訊	關於我們的報告書 P.2 2.1 公司簡介 P.19	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於我們的報告書 P.2	
2-3 報導期間、頻率及連絡人	關於我們的報告書 P.2	
2-4 資訊重編	5.4 氣儘變遷 P.53	
2-5 外部保證/確信	關於我們的報告書 P.2	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 產業及財務概況 P.20 3.1 供應鏈管理 P.28 3.4 消費者關係 P.32	
2-7 員工	4.1 人力資源 P.34	
2-8 非員工工作者	4.1 人力資源 P.34	
2-9 治理結構及組成	2.3 公司治理 P.22~23	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理 P.22	
2-11 最高治理單位的主席	2.3 公司治理 P.22	
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.10	
2-13 衝擊管理的負責人	2.4 風險管理 P.25	
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.10	
2-15 利益衝突	2.3 公司治理 P.22~23	
2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 重大性評估 P.11	
2-17 最高治理單位的群體知識	2.3 公司治理 P.22	
2-18 最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理 P.22~23	
2-19 薪酬政策	2.3 公司治理 P.23	
2-20 薪酬決定流程	2.3 公司治理 P.23	

使用聲明

寶雅已依循GRI準則報導2025/1/1~2025/12/31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	揭露情形	省略及原因
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=1.1	
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話 P.4 永續亮點績效 P.8 附錄一、2023~2025 年歷年績效 P.62~63 附錄二、中長期目標及 2025 年達成狀況 P.64	
2-23 政策承諾	4.3 人權政策 P.37	
2-24 納入政策承諾	3.1 供應鏈管理 P.28 4.3 人權政策 P.37	
2-25 補救負面衝擊的程序	2.3 公司治理 P.24 2.4 風險管理 P.25 3.4 消費者關係 P.32	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 公司治理 P.24 3.4 消費者關係 P.32	
2-27 法規遵循	2.5 法令遵循 P.26	
2-28 公協會的會員資格	寶雅為台灣連鎖暨加盟協會、台南市日用雜貨商業同業公會、億載會、港都會、高雄市新商業會等公協會之會員	
2-29 利害關係人議合方針	1.2 重大性評估 P.11 1.3 利害關係人溝通 P.13~15	
2-30 團體協約	截至 2025 年底，寶雅尚未成立工會，但寶雅仍提供多元勞資溝通管道，包括員工信箱及每月員工月訓等，以維持良好的勞資溝通與勞資關係。	

GRI 3 重大主題 2021			
主題	揭露項目	揭露情形	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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
經營績效			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
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.21	
	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.52~53	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.4 薪酬福利 P.43	
商品與服務創新			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
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.28~29	
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.28~29	
勞工人權			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
GRI 406 : 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3 人權政策 P.37~40	
GRI 408 : 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3 人權政策 P.37	
GRI 409 : 強迫或強制勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.5 法令遵循 P.26 3.1 供應鏈管理 P.28~29	
顧客關係管理			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	

GRI 3 重大主題 2021			
主題	揭露項目	揭露情形	省略及原因
顧客健康與安全			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
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	3.1 供應鏈管理 P.28~29	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.5 法令遵循 P.26 3.2 商品管理 P.30	
顧客隱私及資訊安全			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
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.26	
職業安全衛生			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.5 員工健康 P.44	
	403-3 職業健康服務	4.5 員工健康 P.44	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.5 員工健康 P.44	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5 員工健康 P.44	
	403-6 工作者健康促進	4.5 員工健康 P.44	
	403-9 職業傷害	4.5 員工健康 P.44	
法規遵循			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
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.24	
	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.24	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 公司治理 P.24	

GRI 3 重大主題 2021			
主題	揭露項目	揭露情形	省略及原因
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.24	
人才培育及留任			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
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.35	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.4 薪酬福利 P.41~43	
	401-3 育嬰假	4.4 薪酬福利 P.43	
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.36	
	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.36	
員工多元及平等			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
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.22 4.1 人力資源 P.34	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.4 薪酬福利 P.41	
商品標示與行銷溝通			
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.11	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性評估 P.12	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理 P.16~17	
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.30	
	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.30 2.5 法令遵循 P.26	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 商品管理 P.30 2.5 法令遵循 P.26	
其他主題準則			
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	4.4 薪酬福利 P.41	
GRI 302 : 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2 能源管理 P.49	
	302-3 能源密集度	5.2 能源管理 P.49	
GRI 303 :	303-3 取水量	5.3 資源管理 P.50	

GRI 3 重大主題 2021			
主題	揭露項目	揭露情形	省略及原因
水與放流水 2018	303-5 耗水量	5.3 資源管理 P.50	
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.60 2025 年度寶雅未於國家保護公園等環境保護區設置據點，且未從事設立工廠製造的行為，故營運活動及服務對環境及生物多樣性沒有顯著衝擊	
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		
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	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1 溫室氣體 P.48	
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.1 溫室氣體 P.48	
	305-4 溫室氣體排放強度	5.1 溫室氣體 P.48	
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 資源管理 P.51	
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.3 資源管理 P.51	

附錄四、永續會計準則委員會 SASB 索引表

揭露主題	揭露代碼	揭露指標	揭露情形
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、及(3)再生百分比	(1)383,926(GJ) (2)電網電力占總能源百分比為 99% (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.26
	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.26
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 190 元 (2)寶雅各地區正職員工月薪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)自願及(2)非自願離職率	(1)42% (2)1%
	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 19 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.22 4.1 人力資源 P.34
	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 7,555 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.29
	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.55
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.19 5.5 物流管理 P.54
	CG-MR-000.B	(1)零售空間及(2)配銷中心之總面積	(1)146,674 坪 (2)26,076 坪

附錄五、氣候相關財務揭露 TCFD 及上櫃公司氣候相關資訊索引表

TCFD 建議揭露項目	上櫃公司氣候相關資訊揭露	揭露情形
TCFD 1(a)描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.4 風險管理 P.25 5.4 氣候變遷 P.52
TCFD 1(b)描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		
TCFD 2(a)描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	5.4 氣候變遷 P.52
TCFD 2(b)描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.4 氣候變遷 P.53
TCFD 2(c)描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	5.4 氣候變遷 P.53
TCFD 3(a)氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.4 風險管理 P.25
TCFD 3(b)氣候相關風險的管理流程。		
TCFD 3(c)說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度。		
TCFD 4(a)揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	5.4 氣候變遷 P.53 5.1 溫室氣體 P.48
TCFD 4(b)揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3(如適用)溫室氣體排放和相關風險。	9.溫室氣體盤查及確信情形。	5.1 溫室氣體 P.47~48
TCFD 4(c)描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	5.1 溫室氣體 P.48
-	7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	5.1 溫室氣體 P.47

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	總用電度數^(註一)：105,747,698 平均單店用電度數^(註二)：246,870 用電強度(千度/百萬營收)：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，部份分店因未收取電費故以每坪平均使用度數推估全年用電度數。 註二：平均單店用電度數 = 總用電度數 ÷ Σ(年度有使用度數之各分店實際營業天數 ÷ 365 天)。	49	2025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。
2	2025年度寶雅未發生任何因違反公司法、證券交易法及食品安全衛生法導致的違規罰鍰事件；未發生因違反勞動基準法、身心障礙者權益保障法及職業安全衛生法導致的重大^(註)違規罰鍰事件，亦未發生任何因違反行銷傳播及資訊標示法規導致的違規罰鍰事件。 註：重大違規裁罰事件為罰鍰金額超過新台幣100,000元之事件。	26	2025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	非擔任主管職之全時員工人數：3,186人 非擔任主管職之全時員工薪資平均數：650 仟元 非擔任主管職之全時員工薪資中位數：596 仟元	41	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。
4	新進率：36% 離職率：44% 缺勤率：1.15%	35 44	員工新進率、離職率係依公司人資系統所示之2025年度新進人員及離職人員名冊，並以截至2025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：請假天數（含公傷假、病假、事假及生理假），除以向勞動部職業安全衛生署申報之全體員工總工作日數計算。
5	請育嬰假於當年度預計復職員工數 85名 當年度實際復職員工數44名 復職率52%	43	以公司所示之截至2025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
6	OJT考核：3,241小時 課長評鑑：1,106小時 店副理評鑑：1,393小時 合計共5,740小時	36	2025年度符合寶雅教育訓練辦法完成之教育訓練時數總和。
7	全公司女性相對於男性之薪酬比率為88%	41	以男性平均年薪為基準（100），計算女性平均年薪相對之比率。

確信準則3000號確信項目			
編號	確信標的資訊	頁碼	適用基準
8	總用水度數(註一)：203,984度 平均單店用水度數(註二)：606度 用水強度(千度/百萬營收)：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÷Σ(年度有使用度數之各分店實際營業天數÷365天)。	50	2025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。
9	物流廢紙箱回收總重量：2,711公噸 廢紙箱回收密集物(公噸/百萬營收)：0.1071	51	2025 年度物流廢紙箱回收量及廢棄物密集度。
10	2025年度董事會/功能委員會開會次數及出席率 董事會共召開12次，出席率91% 審計委員會共召開6次，出席率92% 薪酬委員會共召開4次，出席率88% 永續發展暨提名委員會共召開3次，出席率100%	22 23	以公司2025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整體出席率。

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	範疇一&二溫室氣體排放量53,494 tCO ₂ e	47	依溫室氣體盤查議定書GHG Protocol之規定

會計師有限確信報告

資字會綜第 26002489 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 2025 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 2025 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「報告書內容」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 2025 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。



資誠

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 5 年 7 月 2 7 日

附錄七、溫室氣體聲明會計師有限確信報告



資誠

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 26000675 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 114 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。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、環境及工程專家。

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，所执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、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所执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 114 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 115 年 3 月 30 日

附錄八、網際網路購物包裝材料會計師有限確信報告



資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 26000412 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 114 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 114 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。



資誠

其他事項

對於確信報告於 貴公司辦理申報民國 114 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 徐 惠 榆



中 華 民 國 1 1 5 年 3 月 2 0 日

附件一

寶雅國際股份有限公司
民國 114 年度網際網路購物包裝材料申報資訊

編號	申報項目
1	114 年之網際網路銷售件數為 711,786 件
2	114 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 104,685.292 (公斤) 塑膠包裝箱(袋)重量總和為 215.674 (公斤) 紙緩衝材重量總和為— (公斤) 塑膠緩衝材重量總和為 8,328.743 (公斤) 其他緩衝材重量總和為— (公斤) 膠帶重量總和為 4,557.893 (公斤) 其他包裝材重量總和為— (公斤)
3	114 年之網際網路購物包裝材料重量總和為 117,787.602 (公斤) ^{註 1}
4	114 年平均網際網路購物包裝材料重量為 0.165 (公斤)
5	114 年循環箱出貨件數為 80,911 件及循環箱使用個數為 80,911 個
6	114 年原箱出貨件數為 1,816 件
7	114 年經回收再使用之包裝材料出貨件數為 35 件
8	基準年年度平均網際網路購物包裝材料重量 0.259(公斤)
9	114 年平均包裝材減重率為 36.07% ^{註 2}
10	已完成 114 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：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。

註 2：平均包裝材減重率=[(基準年年度平均網際網路購物包裝材料重量-年度平均網際網路購物包裝材料重量)/基準年平均網際網路購物包裝材料重量]×100%