

2022
POYA Sustainability Report

POYA 寶雅

永續報告書



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」）所發行之第十本「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 2022 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 2022 年(2022 年 1 月 1 日至 2022 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，寶雅永續發展管理委員會審定永續報告書，每年定期向董事會報告企業永續發展年度執行成果。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。委託資誠聯合會計師事務所(PwC)按照中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」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：2022 年 9 月

本次報告書發布日期：2023 年 8 月

官方網站：



(中文)



(English)

目錄 Table of Contents

前言

關於我們的報告書	1
經營者的話	3
聯合國永續發展目標 SDGs	4
永續亮點績效	6

01 永續管理 7	02 公司治理 16
1.1 永續發展委員會 8	2.1 公司簡介 17
1.2 重大性評估 9	2.2 產業及財務概況 18
1.3 利害關係人溝通 12	2.3 公司治理 20
	2.4 風險管理 24
	2.5 法令遵循 26
03 商品 27	04 育才 惜才 37
3.1 供應鏈管理 28	4.1 人力資源 38
3.2 商品管理 29	4.2 訓練發展 39
3.3 商品策略 33	4.3 薪酬福利 43
3.4 消費者關係 34	4.4 安全訓練 44
05 環境 46	06 社會 56
5.1 溫室氣體盤查 47	6.1 社會參與 58
5.2 能源管理 49	
5.3 紙資源 50	
5.4 氣候風險機會 51	
5.5 廢棄物與污水 53	
5.6 統倉物流 54	

附錄

附錄.一 2021~2022 年歷年績效	59
附錄.二 中長期目標及 2022 年達成狀況	61
附錄.三 GRI Standards 索引表	62
附錄.四 SASB 永續會計準則委員會對照表	70
附錄.五 TCFD 揭露對照表	72
附錄.六 確信項目彙總表	73
附錄.七 會計師有限確信報告	76

經營者的話

2022 年進入新冠肺炎影響第三年，台灣受到新冠肺炎變種病毒 Omicron 疫情衝擊，考驗企業的應變力與韌性。即使面對外在環境的變動，寶雅始終秉持顧客至上精神，於疫情爆發期間完善全通路策略，進一步導入熟客系統及門市團購群組，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；2022 年下半年隨著疫情趨緩，寶雅藉由新型態美妝店導入，掌握後疫情時代自我照護及美妝需求回溫，加強實體店顧客體驗，加速企業營運績效恢復。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 2022 年底止全國總店數達 353 家(包含寶雅及寶家店數)，總營業收入和稅後淨利分別達到 195 億元與 21 億元；同時落實及推動環境、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，並榮獲第九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，寶雅分別於 2022 年及 2023 年與元大銀行、玉山銀行簽署永續指數連結貸款，合作銀行依據寶雅永續連結績效，包括單店平均碳排量、單店平均用水度數等，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。

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，除於股東會報告董事個別酬金及政策外、並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節能減碳目標。於合理的範圍內導入具體節能方案，如採用電子簽呈及電子 DM 以節省紙張，2022 年節紙量達 365 公噸；引進高效能燈具、線條燈等減少門市用電，達到節能減碳目標，2022 年單店平均用電度數及碳排放量皆較 2021 年分別下降 4.9% 及 4.5%；配合「上市櫃公司永續發展路徑圖」，寶雅於 2022 年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。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，寶雅將持續以三大主軸規畫進行，包括：海洋保護、建教合作、以及社區關懷。2022 年捐款國立澎湖科技大學作為守護海洋基金；與大專院校合作，2022 年媒合 86 人進入門市實習；贊助「台南市社會局」、「彭婉如基金會」、「台南市義勇消防總隊」，「新北市喜樂關懷協會-小善共益」、「2022 年聽肢障寧靜盃慢速壘球錦標賽」，關懷弱勢族群，為社會福利盡一份心力。2022 年共計捐款新台幣 120 萬元。藉由積極參與社會活動為台灣社會貢獻一己之力。

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
	<p>目標 3 健康與福祉</p> <p>關懷弱勢舉辦愛心代捐活動、贊助「勵馨社會福利事業基金會」及台南市政府社會局等機構，2022 年共捐款新台幣 120 萬元。</p>	6.1 社會參與
	<p>目標 4 優質教育</p> <p>定期安排董事進修課程，2022 年度董事進修時數符合規定比率為 100%。</p> <p>定期教育訓練，培訓及提升員工工作能力，2022 年員工總受訓時數達 11,830 小時</p>	2.3 公司治理 4.2 訓練發展
	<p>目標 5 性別平權</p> <p>性別工作平等及性騷擾防治處理要點、平等工作權-保護員工免於性騷擾。</p>	4.2 訓練發展
	<p>目標 8 就業與經濟成長</p> <p>2022 年營收 195 億及稅後淨利 21 億，較 2021 年度之 175 億及 18 億元，皆為成長。</p> <p>寶雅自願遵循國際公認之人權標準包含提供員工有尊嚴及安全的工作環境、協助員工維持身心健康及工作生活平衡並定期檢視及評估相關制度。</p>	2.2 產業及財務概況 4.2 訓練發展
	<p>目標 12 責任消費及生產</p> <p>評估供應商生產環境及營運概況，要求簽訂供應商合約書，合約書中明定反對任何形式貪腐與賄賂，並要求遵守相關法令以及鼓勵第三方認證及減少包裝，以導入來源明確、成分無害及供應商善盡企業社會責任之商品。</p>	3.1 供應鏈管理

13 氣候行動



目標 13 氣候行動

推廣 LED 省電燈具至全國分店、測試門市導入空調控制器、線條燈，2022 年單店平均用電度數下降 4.9%，未來預計將空調控制器、線條燈推廣至更多分店。

日常推廣省水標語及省水裝置，長期計劃全國分店導入變頻冷氣，2022 年單店平均用水度數下降 14.4%。

推廣公司內部文件電子化、E-DM 及發票載具功能，2022 年單店平均 DM 印製本數下降 22%。

5.2 能源管理

14 保育海洋生態



目標 14 保育海洋生態

贊助澎湖科技大學「守護海洋」活動、推出「保衛海龜點出改變力量」點數捐贈與「海洋友善商品」活動。

6.1 社會參與

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。2022 年未違反公司法、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	在環境政策上制定節能減碳及減少溫室氣體排放的目標，2022 年單店平均碳排放較 2021 年減少 4.5%
	日常推廣省水標語及省水裝置，2022 年單店平均用水度數較 2021 年減少 14.4%
	測試門市導入空調控制器、線條燈，2022 年單店平均用電度數為 260,434 度，較 2021 年用電度數減少 4.9%
	推廣公司內部文件電子化、E-DM 及發票載具功能，2022 年節紙量達 365 公噸
	2022 年物流廢紙箱回收量達 2,293 公噸
S	贊助「勵馨社會福利事業基金會」及贊助台南市政府社會局等機構，2022 年累計公益捐款達 120 萬
	與大專院校合作，2022 年媒合 86 人進入門市實習
	提倡性別平等工作權，女性主管佔總主管比達 76%
G	2022 年度總營收淨額為 195 億，較去年成長 11.49%
	2022 年度稅後淨利為 21 億，較去年成長 12.41%
	榮獲第 9 屆公司治理評鑑前 5%
	2022 年董事會總開會次數達 12 次，實際出席率 96%
	定期教育訓練，培訓及提升員工工作能力，2022 年員工總受訓時數達 11,830 小時

永續管理

01



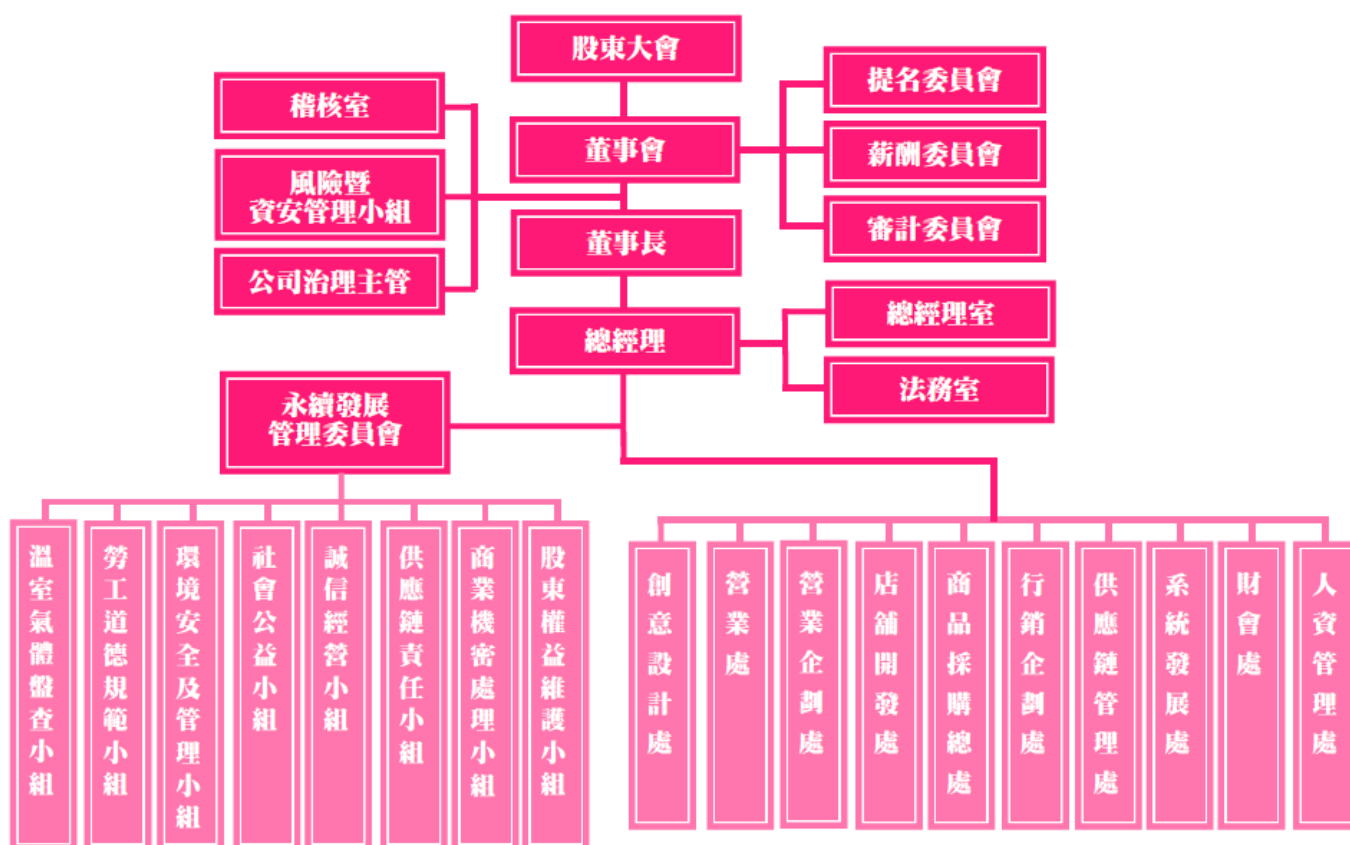
- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 重大性評估
- 1.3 利害關係人溝通



1.1 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。為強化管理，2021 年於董事會下新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)



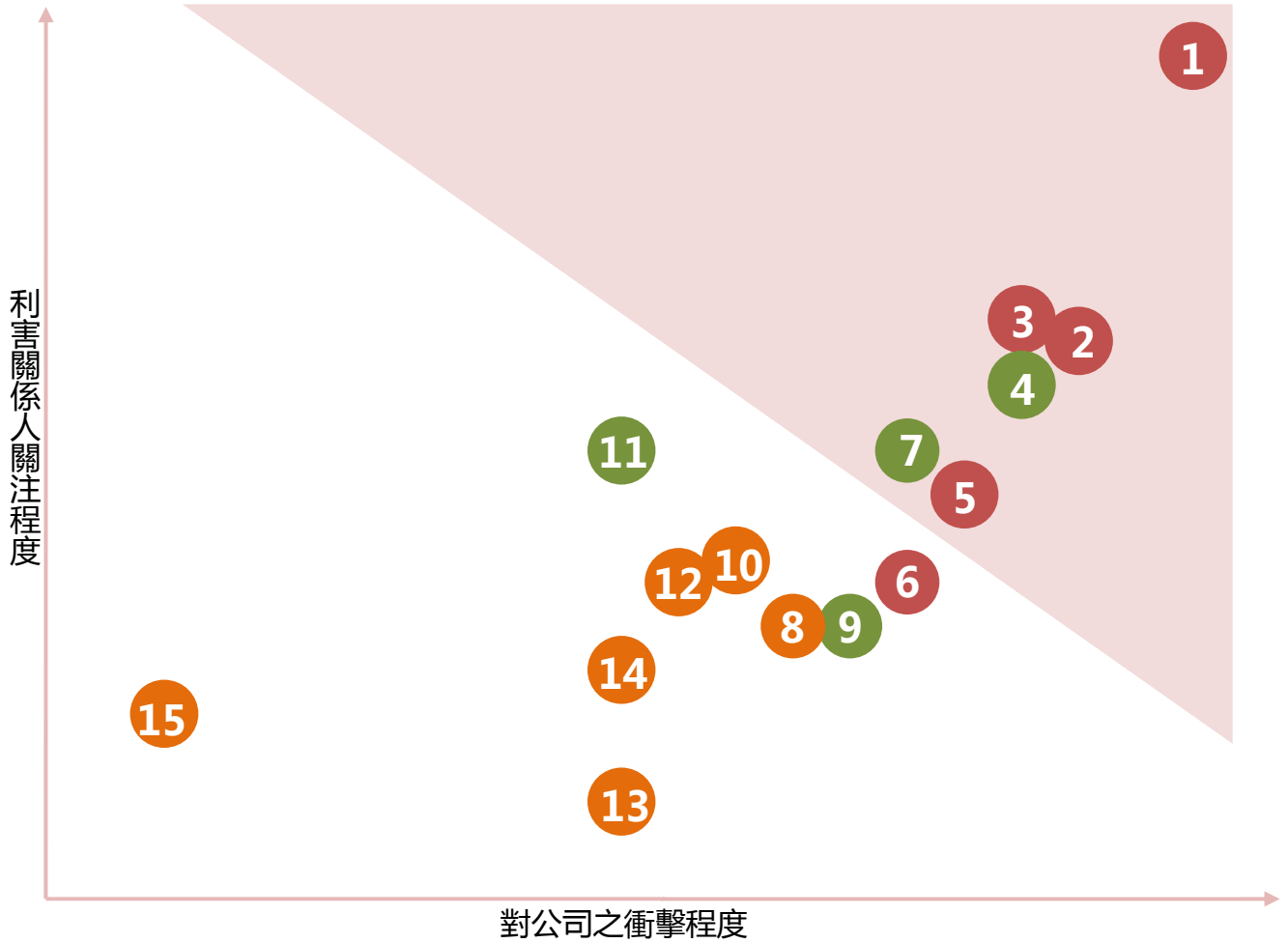
註一：<https://www.poya.com.tw/investor/sustainability-reports>

1.2 重大性評估

重大議題鑑別過程



重大主題矩陣圖



12 項重大議題

1	經營績效
2	公司治理
3	風險管理
4	顧客關係管理
5	顧客隱私及資訊安全
6	供應鏈管理

7	產品與服務創新
8	人才發展與培育
9	環境及能資源管理
10	人才吸引與留任
11	永續環境
12	人權評估

3 項次要議題

13	職業安全衛生
14	勞資關係

15	社會公益
----	------

重大主題對應價值鏈邊界

重大主題	上游		▶	公司營運	▶		下游
	投資人	供應商	政府機關	寶雅 (包含員工)	消費者	鄰近社區 非營利組織	
顧客關係管理		■		■	■	■	
產品與服務創新	■	■		■	■	■	
環境及能資源管理	■	■	■	■	■	■	
永續環境	■			■		■	
人才發展與培育				■		■	
人才吸引與留任				■			
人權評估	■	■	■	■	■	■	
經營績效	■	■	■	■	■	■	
公司治理	■			■			
風險管理	■	■	■	■	■	■	
顧客隱私及資訊安全	■	■	■	■	■	■	
供應鏈管理	■	■	■	■	■	■	

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	關注主題	溝通管道	溝通頻率	2022 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	產品與服務創新 環境及能資源管理 永續環境 人權評估 經營績效 公司治理 風險管理 顧客隱私及資訊安全 供應鏈管理	MOPS	不定期	中/英文重大訊息共 31 則
			法說會議	不定期	19 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	顧客關係管理 產品與服務創新 環境及能資源管理 人權評估 經營績效 風險管理 顧客隱私及資訊安全 供應鏈管理	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
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	環境及能資源管理 人權評估 經營績效 風險管理 顧客隱私及資訊安全 供應鏈管理	主管機關政令宣達函文	不定期	不定期
			發布年報、永續報告書	定期(年)	1 次
			召開股東大會	定期(年)	1 次 (2022 年 6 月 21 日舉辦)

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

利害關係人	重要性	關注主題	溝通管道	溝通頻率	2022 年溝通次數
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	顧客關係管理 產品與服務創新 環境及能資源管理 永續環境 人才發展與培育 人才吸引與留任 人權評估 經營績效 公司治理 風險管理 顧客隱私及資訊安全 供應鏈管理	營業 ABC 會議	定期(月)	12 次
			內部全員大會	定期(月)	12 次
			內部培訓課程 (至少每季一次)	定期(季)	53 堂
			KPI 評核	定期(年)	2 次
			員工申訴信箱	不定期	不定期
			員工福利 (春酒及部門聚餐)	定期(年)	春酒 1 次 聚餐 1 次
			員工分紅	定期(年)	1 次
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	顧客關係管理 產品與服務創新 環境及能資源管理 人權評估 經營績效 風險管理 顧客隱私及資訊安全 供應鏈管理	廣告 DM	定期(月)	12 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
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业策略，回饋社會並吸引潛在顧客	顧客關係管理 產品與服務創新 環境及能資源管理 永續環境 人才發展與培育 人權評估 經營績效 顧客隱私及資訊安全 供應鏈管理	社區關懷/維護	不定期	不定期
			公益慈善	不定期	不定期
			參與鄰近社區活動	不定期	不定期
			捐款台南市社會局、勵馨基金會愛心代捐、澎湖大學海洋守護基金等	不定期	2022 年共計 120 萬

重大主題對應說明

永續主軸	重大主題	GRI 準則	相關 SASB 主題	對應章節
E	顧客關係管理	自訂主題	N/A	03 商品
	產品與服務創新	GRI 416	產品來源包裝與行銷	03 商品
	環境及能資源管理	GRI 303 GRI 305	能源管理	05 環境
	永續環境	GRI 303 GRI 305	能源管理 產品來源包裝與行銷	05 環境 03 商品
S	人才發展與培育	GRI 205 GRI 404	勞動條件	02 公司治理 04 育才 惜才
	人才吸引與留任	GRI 401 GRI 404 GRI 405	職場多元包容	04 育才 惜才
	人權評估	GRI 401 GRI 403 GRI 405 GRI 406 GRI 408 GRI 409	職場多元包容	04 育才 惜才
	經營績效	GRI 201	N/A	02 公司治理
G	公司治理	GRI 2 一般揭露 GRI 405 GRI 406	營運指標 勞動條件 職場多元包容	02 公司治理 04 育才 惜才 05 環境
	風險管理	自訂主題	N/A	02 公司治理
	顧客隱私及資訊安全	GRI 418	數據安全	02 公司治理 03 商品
	供應鏈管理	GRI 414	產品來源包裝與行銷	03 商品

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
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	<ul style="list-style-type: none"> ★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 	<ul style="list-style-type: none"> 會員權益聲明 個人資料暨隱私權政策
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	<ul style="list-style-type: none"> ★持續開發自有品牌 ★持續完善全通路計劃 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商管理政策
環境及能資源管理	透過節省水電及紙張等能資源使用，減少空污、水資源及溫室氣體排放等能資源問題	<ul style="list-style-type: none"> ★單店用水度數每年節省 5% ★單店平均 DM 印製量每年減少 15% 	<ul style="list-style-type: none"> 寶雅氣候變遷評估與因應措施
永續環境	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。	<ul style="list-style-type: none"> ★碳排放量單店每年減少 3% 	<ul style="list-style-type: none"> 永續發展實務守則 永續發展政策聲明
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。	<ul style="list-style-type: none"> ★教育訓練至少 70 堂或 10,000 小時 	<ul style="list-style-type: none"> 人力資源制度及定期的教育訓練
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。	<ul style="list-style-type: none"> ★每年至少 2 次考核，提供升遷或加薪機會 	<ul style="list-style-type: none"> 員工薪資報酬政策 員工工作環境與人身安全的保護措施
人權評估	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	<ul style="list-style-type: none"> ★女性主管佔比維持超過 50% 	<ul style="list-style-type: none"> 寶雅人權政策、關注事項與具體做法
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	<ul style="list-style-type: none"> ★獲利維持正成長 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理實務守則 公司章程
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。	<ul style="list-style-type: none"> ★公司治理評鑑維持前 5% 排名 	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營守則 道德行為準則
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	<ul style="list-style-type: none"> ★零違反主管機關規定之裁罰事件 	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理政策
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	<ul style="list-style-type: none"> ★零侵犯客戶隱私之情事 	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全政策 個人資料暨隱私權政策
供應鏈管理	鼓勵供應商關注永續議題，避免間接造成企業之負面衝擊事件，以履行企業對社會的永續承諾	<ul style="list-style-type: none"> ★零違反主管機關規定裁罰事件 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商管理政策 供應商誠信經營條款 供應商企業社會責任條款

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

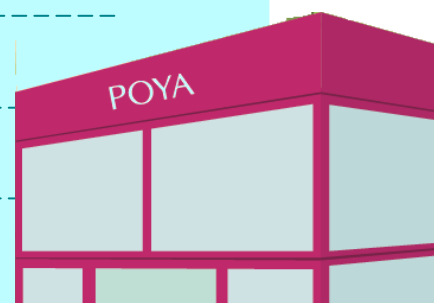
2.1 公司簡介

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費期待，逐步提高規模及效率，發展為以女性為主要客群的連鎖美妝雜貨通路。寶雅2002年亦成為全國第一家『美妝雜貨專門店』股票上櫃之大型零售通路商。

寶雅主要營運據點包含全台 353 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，帶動未來成長。

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 10.22 億
員工人數	4,683 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	353 家(寶雅 313 家，寶家 40 家)

(資料更新至 2022 年 12 月 31 日為止)

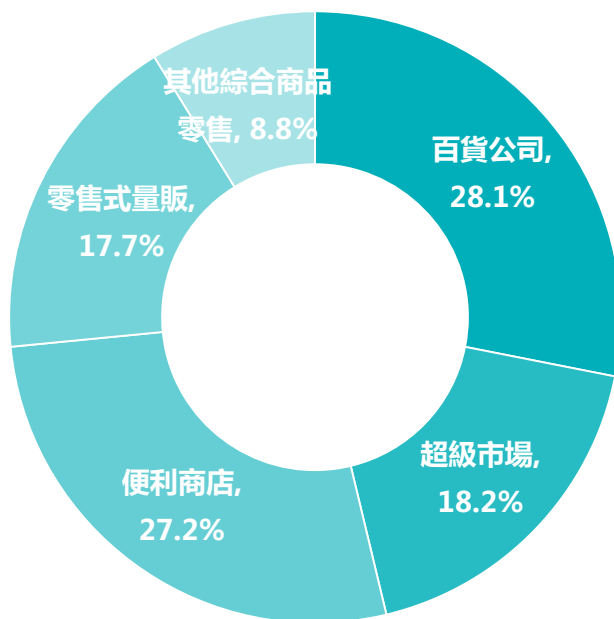


2.2 產業及財務概況

產業概況

根據經濟部統計資料，2022年台灣零售業之營業額為新台幣4.28兆，年增率7.4%。2022年主要受到疫後恢復影響，綜合商品零售業2022年成長7.8%，其中寶雅所屬的其他綜合商品零售業，由於疫情趨緩，消費者回到實體通路，成長16.2%。台灣綜合商品零售業營業額、年增率及營業額占比如下圖。

年度 產業	2021年		2022年	
	金額(億元)	年增率(%)	金額(億元)	年增率(%)
百貨公司業	3,426	-3.2	3,946	15.2
超級市場業	2,482	8.0	2,548	2.7
便利商店業	3,614	0.1	3,821	5.7
零售式量販業	2,439	6.6	2,491	2.1
其他綜合商品零售業	1,064	-10.1	1,236	16.2
綜合商品零售業合計	13,026	0.8	14,042	7.8



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

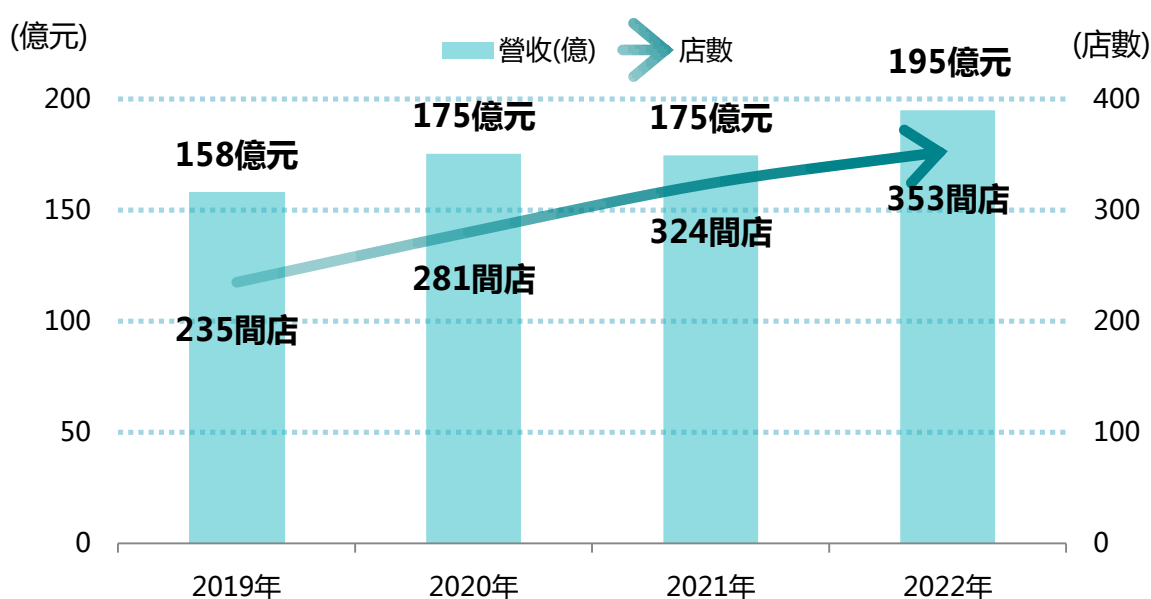
其他四種型態以外之綜合商品零售業

財務資訊

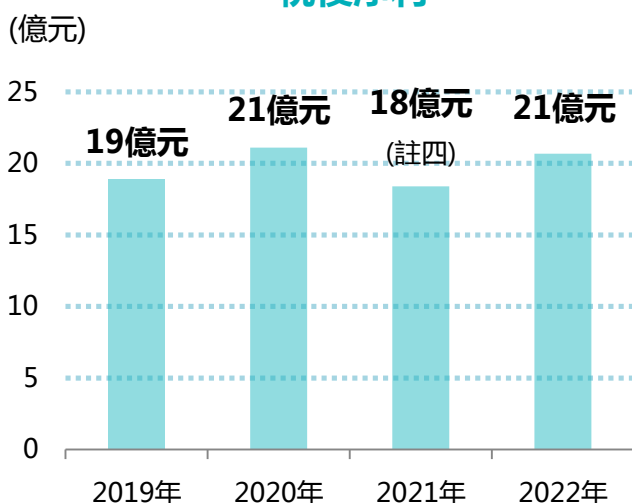
寶雅根據整體大環境及行業競爭變化制定中長期營運策略，2022年雖面臨新冠肺炎新一波變種病毒擴散影響營運，在全體經營團隊及所有同仁的努力下，2022年總店數達到353家，營收年成長11.49%為195億元，稅後淨利達21億元。

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(註三)。

總店數及營收



稅後淨利



2022 年直接經濟價值產生及分配

收入	分配	(百萬)
19,418 (註五)	營運成本	11,919
	員工薪資及福利	2,521
	支付予投資人	1,109
	支付國家款項	520
	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：<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

註四：2021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

註五：產生之收入=營業收入淨額 19,476 百萬+營業外收入及支出-58 百萬

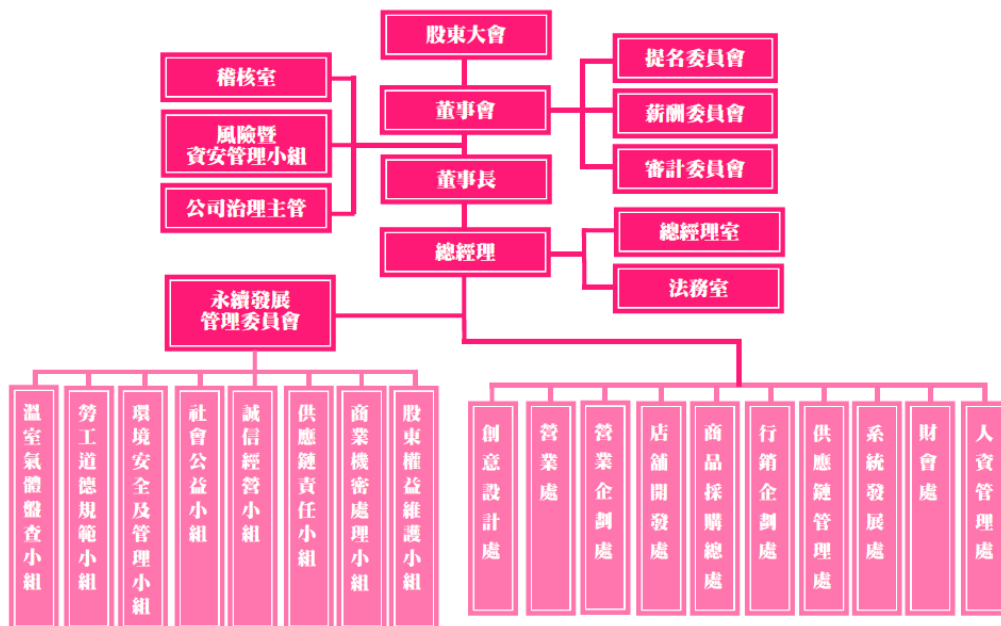
2.3 公司治理

健全的公司治理是企業永續發展的重要基石。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。寶雅並榮獲第 9 屆公司治理評鑑前 5%

公司治理政策及執行情形、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，請參考官網公司治理專區(註一)。

公司治理核心

1. 確立有效公司治理架構之基礎
2. 股東權益、公允對待股東與重要所有權功能
3. 機構投資人、證券市場及其他中介機關
4. 利害關係人在公司治理扮演之角色
5. 資訊揭露和透明
6. 董事會責任



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

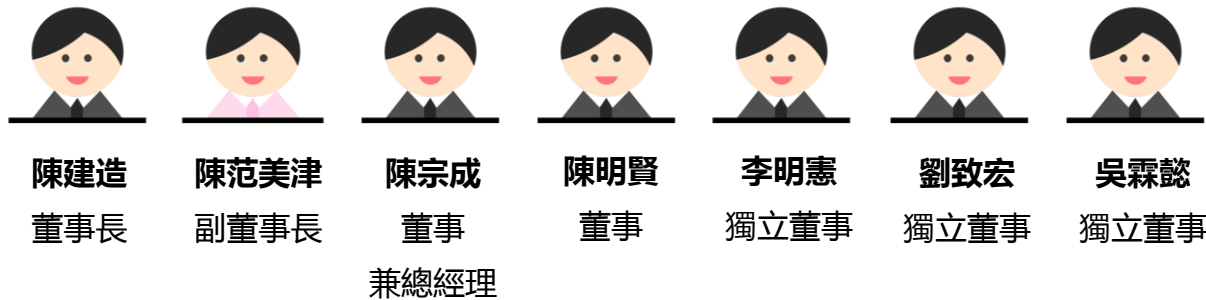
董事會

董事會為公司最高治理單位，為強化公司財務資訊揭露、經理人之績效和穩定性以及企業永續發展，董事會轄下設置審計委員會、薪酬委員會、提名委員會以及永續發展委員會，透過由上而下的管理與監督，落實公司治理。

寶雅 2022 年設董事席次 7 人(含獨立董事 3 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 11~13 頁說明。董事會成員詳細學經歷及兼任情形可參閱年報第 8~10 頁說明。2023 年已依主管機關規定，增設一席獨立董事席次。

董事會 2022 年度總計召開 12 次，出席率 96%，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 20~22 頁說明。

董事之選任、出席及進修、績效評估辦法及年度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	2022 年執行情形
每年定期安排董事進修	2022 年 8 月 29 日全體董事參與社團法人中華公司治理協會舉辦之研習課程，符合相關法令之規定進修時數 6 小時。
成員利益迴避	董事如有參與本公司利害關係之議案者，即予以自行迴避不參與討論及表決，2022 年共計有 6 次利益迴避情形。
績效評估及酬勞揭露	2022 年績效已於 2023 年 1 月 16 日依本公司「績效評估辦法」辦理，並上傳至官網(註一)及公開資訊觀測站(註二)。
投保董事責任險	2022 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，並上傳至公開資訊觀測站(註三)

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

註二：<https://mops.twse.com.tw/mops/web/t119sb07>

註三：<https://mops.twse.com.tw/mops/web/t135sb03>

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，以及永續發展委員會，負責公司重大議案及永續議題之討論。2022 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)及公司內規專區(註二)。

2022 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 23~25 頁

薪酬委員會：年報第 25~26 頁

提名委員會：年報第 27~28 頁

委員會成員	功能	召開頻率 出席率	2022 年運作情形
審計委員會 3 位獨立董事	<ul style="list-style-type: none">◆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◆監督内部控制之有效實施◆監督公司遵循相關法令◆潛在風險管控	共召開 4 次會議，出席率為 100%	<ul style="list-style-type: none">◆2022 年度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。◆2022 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 3 位獨立董事	<ul style="list-style-type: none">◆評估公司整體酬勞與福利政策◆評估董事及經理人報酬◆2022 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~19 頁	共召開 5 次會議，出席率為 100%	<ul style="list-style-type: none">◆2022 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。◆2022 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 3 位獨立董事	<ul style="list-style-type: none">◆審核及提名董事候選人◆董事會及功能性委員會績效評估◆評估獨立董事之獨立性	共召開 1 次會議，出席率為 100%	<ul style="list-style-type: none">◆2022 年有因議案係決議各成員資格之自身利益，委員依法各自迴避不參與討論及表決之情形。

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(註二)
- ◆建立發言人制度及 IR 窗口
- ◆推動電子投票，2022 年度電子投票率達 85%，整體投票率達 85%
- ◆年報自願揭露個別董事酬金

誠信經營

寶雅秉持誠信經營理念，制定相關規範—公司治理實務守則、誠信經營政策暨守則、誠信經營作業程序及行為指南，並於官網(註一)以及年報充分揭露。

詳細資訊已於官網建置公司內規及組織運作規章專區。

- ◆推動誠信經營月訓導讀，2022 年共進行 12 次。
- ◆新進員工簽署誠信廉潔聲明書，主管/員工簽署率 100%/90%。(請見右表)
- ◆與供應商簽訂誠信經營條款、供應商企業社會責任條款及法令遵循條款。
- ◆誠信經營申訴窗口 Email: fin888@poya.com.tw
- ◆2022 年共計 3 件員工違反誠信相關法規，均已終止勞動合約

2022 年新進員工簽署率

地區	主管	員工
北區	100%	87%
中區	100%	92%
南區	100%	93%
高屏區	100%	91%
總計	100%	90%

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：

- ◆提前上傳英文年報及財報
- ◆期中財報 2 個月內以英文揭露
- ◆2022 年受邀參加 19 次法人說明會

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

註二：<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。	系統發展處
社會	災害風險	由人資管理處依照法令訂定各項程序和指標，包含應變管理辦法及教育訓練制度等，降低因天災對營運的衝擊。	人資管理處
環境	氣候風險	由各部門依據其功能與氣候變遷相關的風險項目，並提出因應措施。氣候風險項目包括：相關法規之過度性風險，及增加極端天氣事件等物理性風險。	各事業單位

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

資通安全政策

2021 年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。

寶雅定期檢視相關作業規範，建立符合規範之機制及資安標準；透過完整管理制度、強化資安基礎架構設計及保護技術、進行教育訓練及內部稽核等措施，落實對客戶個人資料之保護，並每年定期向董事會報告執行情形。

管理措施



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。

2022 年風險管理及資訊安全執行狀況已上傳至官網公司治理評鑑資料專區(註一)。

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暨隱私權政策已上傳至官網(註二)。

申訴管道

親洽：全省各門市

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

專線：寶雅【0800-033-168】寶家【0800-033-158】

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

註二：<https://www.poya.com.tw/customer-service/12>

2022 年執行情形及成果

1. 年度風險管理及資訊安全執行狀況於 2022 年 12 月 26 日第 8 屆第 30 次董事會報告。
2. 遵循金管會相關法規配置資訊安全專責主管，寶雅於期限內完成資安長、資訊安全主管及資訊安全人員各 1 名之設置，提升公司資安防護能力。
3. 參與「卡巴斯基-防毒軟體技術培訓課程」、資安大會及「台灣電腦網路危機處理暨協調中心-BLUE TEAM 資安演練訓練課程」等教育訓練及研討會共計 5 次。
4. 定期演練災害發生之系統還原程序，2022 年演練 4 次。
5. 2022 年度並無遭遇網路及伺服器重大資安事件，服務水準協議(SLA)達 99%。
6. 租用 ISO27001 資訊安全驗證合格之電信骨幹網路機房，確保伺服器與網路服務之可用度，2022 年租用 6 個 IDC 機櫃，每月租金約 12 萬。
7. 執行弱點掃描 1 次
8. 帳號權限盤點 1 次
9. IDC 機房出入權限清查 1 次
10. 導入「資料外洩防護(Data Loss Prevention)DLP 系統」確保機敏資料安全。

未來規劃

1. 2022 年籌備於 2023 年成立「資訊安全部」之資安專屬部門，人力配置 4 人
2. 2022 年起規劃資訊安全中長程規劃，預計 5 年內投入 4 千萬資訊安全防護經費，建置防毒、EDR、垃圾郵件過濾、防火牆、入侵偵測等防護機制。
3. 規劃於 2023 年起導入 ISO27001 管理制度，提升資訊安全管理，降低企業營運資安風險。
4. 法治教育(預計 2023 年舉辦個資法及公司個資檔案安全維護計劃之教育訓練)
5. 教育訓練(預計 2023 年參與網路封包及網頁弱點分析實務暨示範場域觀摩、重大資安事件根因分析與處理暨示範場域觀摩等活動)

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。

寶雅重視商品之安全，統計 2022 年因違反食安法收到裁處書 2 件，罰款金額 34 萬元，已於期限內繳納並加強稽核商品。

2022 年未違反公司法、證券交易法等法令規範。

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

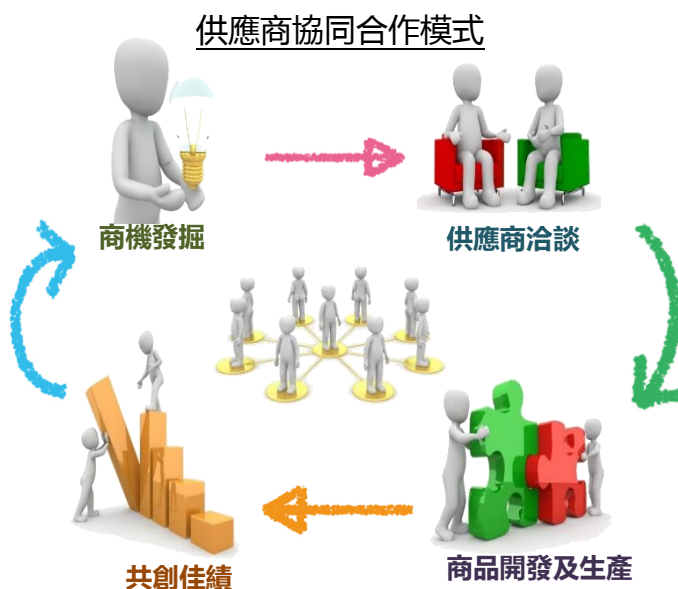


3.1 供應鏈管理

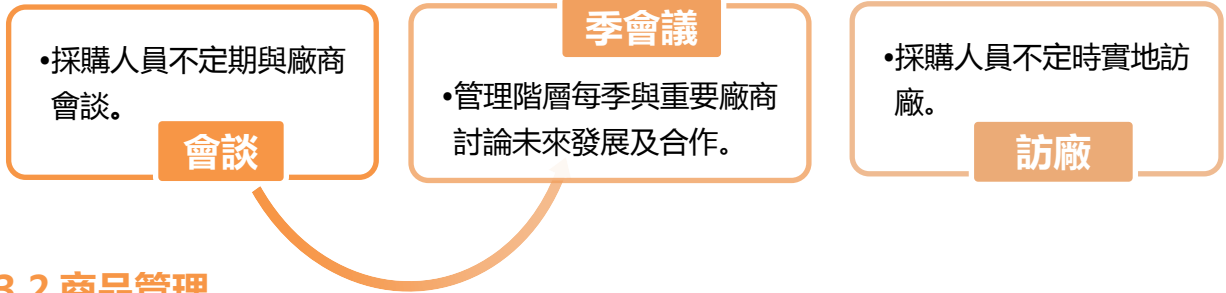
供應商管理

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 400 家，單一供應商進貨占比均低於 5%，無集中進貨風險；寶雅評估生產環境及營運概況，透過供應商管理政策，於供應商合約書規範遵守相關法規，秉持誠信原則及企業社會責任規範，落實供應商管理。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。

供應鏈優化工具	供應商要求
<ul style="list-style-type: none"> ◆2017 年導入自動化物流中心 ◆完善自動訂購系統 ◆2019 年導入，並優化 Space Management 系統 	<ul style="list-style-type: none"> ◆評估生產環境及營運概況 ◆供應商合約書規範遵守相關法規、秉持誠信原則及企業社會責任規範 ◆鼓勵第三方認證及減少包裝
供應商合作	善盡社會責任
<ul style="list-style-type: none"> ◆自有及獨家商品開發與生產 ◆約定進貨數量保證 ◆市場反饋資訊共享 	<ul style="list-style-type: none"> ◆導入來源明確、成分無害及供應商善盡企業社會責任之商品 ◆供應商管理政策已上傳至公司官網之利害關係人專區。 ◆供應商合約書明定反對任何形式貪腐與賄賂。



供應商溝通



3.2 商品管理

品質管理流程

寶雅提供六萬多項產品，產品組合包括：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 20~30% 品項，提供顧客多元化選擇。由於食品僅以零食類產品為主，寶雅主要從上游供應商稽查及篩選、產品導入、及加強門市品質查核及抽檢頻率。

2022 年 1 月 6 日衛生局至台南中華店稽查，發現架上有 1 包逾期商品(維力炸醬麵 2021 年 12 月 31 日到期)，寶雅於 2 日內完成該區所有分店之 MQC(商品品質管理)行動，並針對事件相關人員進行懲處。加強宣導值班及部門人員隨時掌握 MQC 進度，確保 MQC 執行情形。並請各分店長增加抽檢座數，且針對每人負責範圍隨機進行抽檢等措施，防範並杜絕類似事件再次發生。



每月執行品質查核流程

查核 → 通報 → 下架 → 追蹤

營業企劃處	商品企劃處	分店	營業企劃處
每月品質查核	停止分店販售 通知分店退貨	商品下架退貨	退貨執行率 異常廠商 異常商品
分店反應		物流	
機動查核			
稽核查核		直接退貨 停止配貨	
稽核人員抽查			

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

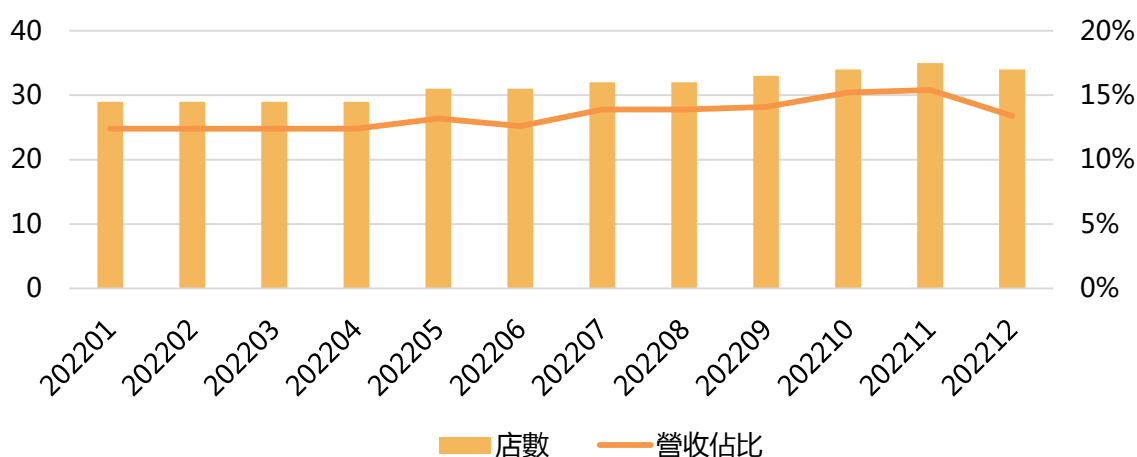
每月定期針對各分店進行 SOP 評核。SOP 評核內容包括基本面、陳列面、政策面以及庫存面四大面向，並根據各面向執行狀況以及落實程度，予以評分與分級。

Step 3

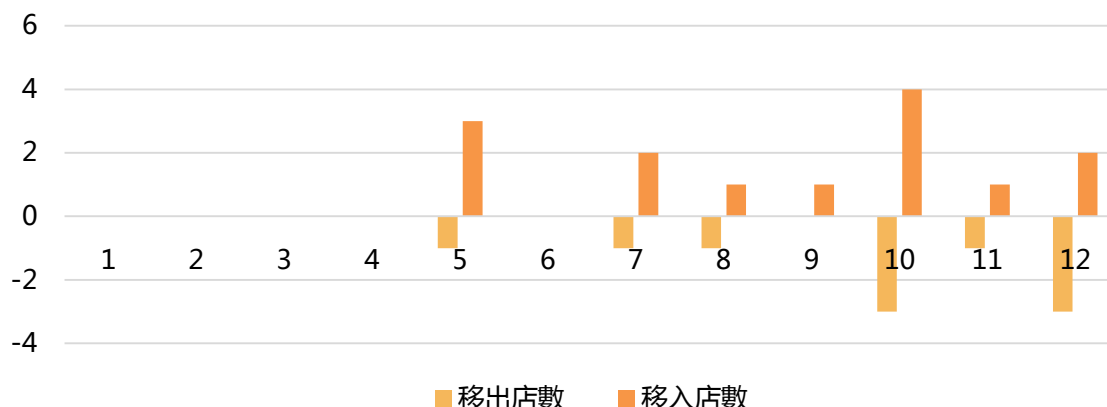
分店 KPI 會議

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。2022 年每月改善店數與各月改善後分店移出移入情形如附圖。

改善店店數與營收佔比



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，實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，以豐富實雅知識庫。附圖為近 3 年度分店評級結果。

年份(註一)	2020 年		2021 年		2022 年	
級數	店數	占比	店數	占比	店數	占比
A 級店	11	4.00%	5	1.61%	14	4.09%
B 級店	232	84.36%	257	82.90%	279	81.58%
C 級店	32	11.64%	48	15.48%	49	14.33%



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。2022 年自有品牌產品佔總營收比達 1.5%，較前一年成長 1.3%。

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。未來持續開發自有品牌相關商品。



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 2022 年會員總數超過 688 萬人，其中活躍會員(一年內有消費不重複會員數)為 398 萬人，會員消費佔營收比重達 85%，詳細會員權益聲明(註一)及個人資料保護管理(註二)已上傳至官網。

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(註三)，提供利害關係人申訴及建議。

「雖然只是小小舉動，讓人備感窩心，讓我感受到有溫度的服務。」

「感謝此門市人員的協助讓我母親免於拖著腳傷上樓購物，還請貴公司嘉許此門市的人員」



會員紅利點數使用方式

累積點數	現金折抵	點數活動	點數期限
消費1元 累積1點	300點 折抵1元 最高折抵 單筆結帳金額的30%	不定期點數加碼送 紅利點數兌換商品	累積點數於隔年 12/31 24:00 到期

會員分級	一般會員		金卡會員	
	實體門市	線上買	實體門市	線上買
會員註冊禮	\$50折價券	\$100折價金		
會員獨享價	✓		✓	
專屬折價券	✓		✓	
生日點數		點數5倍送		點數36倍送
生日折價金				\$200
月月購物金			\$150	
金卡禮享價			✓	
升等禮			✓	
好友分享券			✓	

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

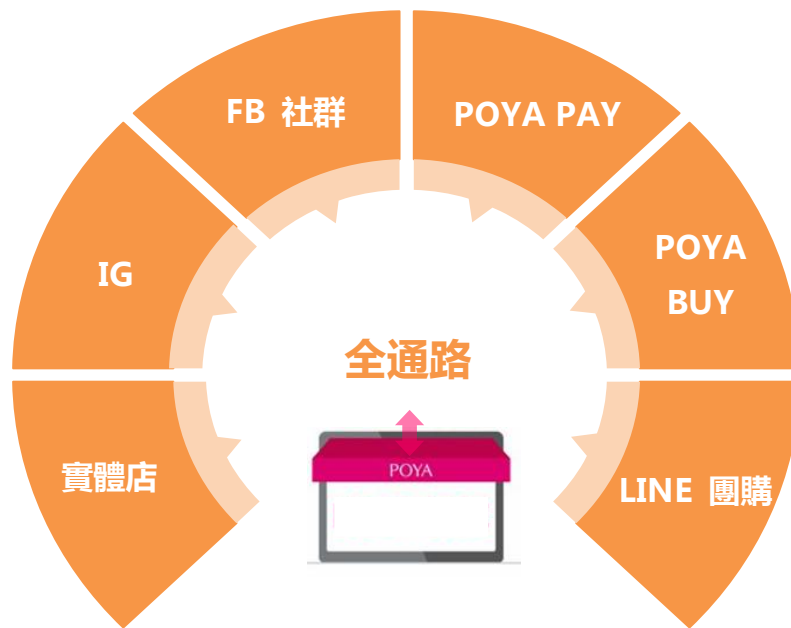
註二：<https://www.poya.com.tw/customer-service/12>

註三：<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。2022 年線上通路營收成長 136%。

- ◆ **POYA PAY**-多元支付、線上 DM、門市資訊、優惠訊息一手掌握
- ◆ **POYA BUY**-24 小時美麗在線，隨時隨地線上購買
- ◆ **LINE 團購**-挑戰市場最低價，週週開團搶便宜
- ◆ **FB 社群**-最流行最新奇最夯的商品及活動分享
- ◆ **IG 流行指標平台**-#彩妝技巧 #保養新知



寶雅瞄準消費者團購需求，推出 LINE 團購的服務模式，並配合相關促銷活動，帶給消費者物超所值且便利的全新消費體驗。



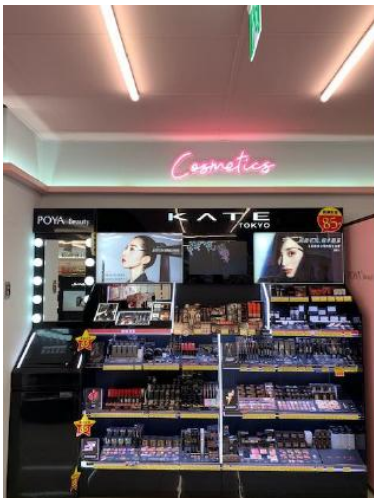
店鋪升級

寶雅每 3-6 年進行改裝門市，第六代店型利用客製化貨架，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 年第四季更因應疫情趨緩，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。

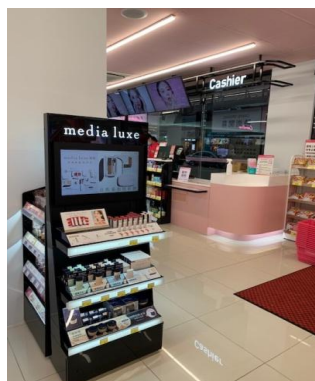
POYA Beauty



試妝台



熱銷展區



1998 二代店

2006 三代店

2013 四代店

2016 五代店

2018 六代店

育才 惜才

04



- 4.1 人力資源
- 4.2 訓練發展
- 4.3 薪酬福利
- 4.4 安全訓練



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。2022 年總員工數共計有 4,683 人，男性有 1,079 人，女性有 3,604 人，女性員工占比 77%，其中女性主管占總主管比重為 76%；寶雅員工平均年齡 31 歲，小於 30 歲的員工占比 54.8% 為主要生力軍；2022 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

	2021	2022	成長	備註
員工總數	4,535	4,683	3.3%	因應展店成長增加人力雇用
身心障礙員工	57	62	8.8%	優於法規
原住民員工	84	93	10.7%	優於法規



寶雅截至 2022 年 12 月 31 日在職人數

...**全台共 4,683 位**伙伴

地區別：

				
	正職	兼職	正職	兼職
北區	403	90	1,190	272
中區	164	61	663	220
南區	141	41	483	111
高屏區	131	48	522	143
合計	839	240	2,858	746

依員工年齡：

				
	<21 歲	72	286	
21-30 歲	471	1,737		
31-40 歲	363	1,035		
41-50 歲	140	467		
>50 歲	33	79		

依員工學歷：

				
	國中及以下	14	41	
高中/職	195	906		
二專/三專/五專	59	302		
二技/四技/大學	783	2,305		
研究所	28	50		

依員工類別：

				
	高階主管	56	82	
中階主管	181	182		
基層主管	282	1,382		
一般員工	560	1,958		

*女性主管佔比(女性主管人數/總主管人數)約 76%


*男/女性高階主管佔總主管比 2.6%/3.8%


*基層主管-門市課級以上/總公司課長人員

*中階主管-門市店經理

*高階主管-總公司經理級以上

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	77	42	21	18	62	32	18	17
21-30 歲	262	103	89	58	269	95	77	66
31-40 歲	81	23	28	29	70	30	27	21
41-50 歲	21	7	6	7	19	4	5	6
>50 歲	4	0	0	0	4	0	1	1

	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	252	117	84	71	201	70	64	58
21-30 歲	665	322	196	234	632	330	237	240
31-40 歲	176	79	43	63	153	76	38	60
41-50 歲	82	16	16	21	66	15	20	16
>50 歲	17	3	3	5	10	3	4	5

員工流動：

零售業快速變動特性，導致人力流動率偏高。

	2020	2021	2022	計算方法
新進率	68%	64%	71%	新進員工/2022年12月31日在職員工數
離職率	66%	62%	67%	離職員工/2022年12月31日在職員工數

4.2 訓練發展

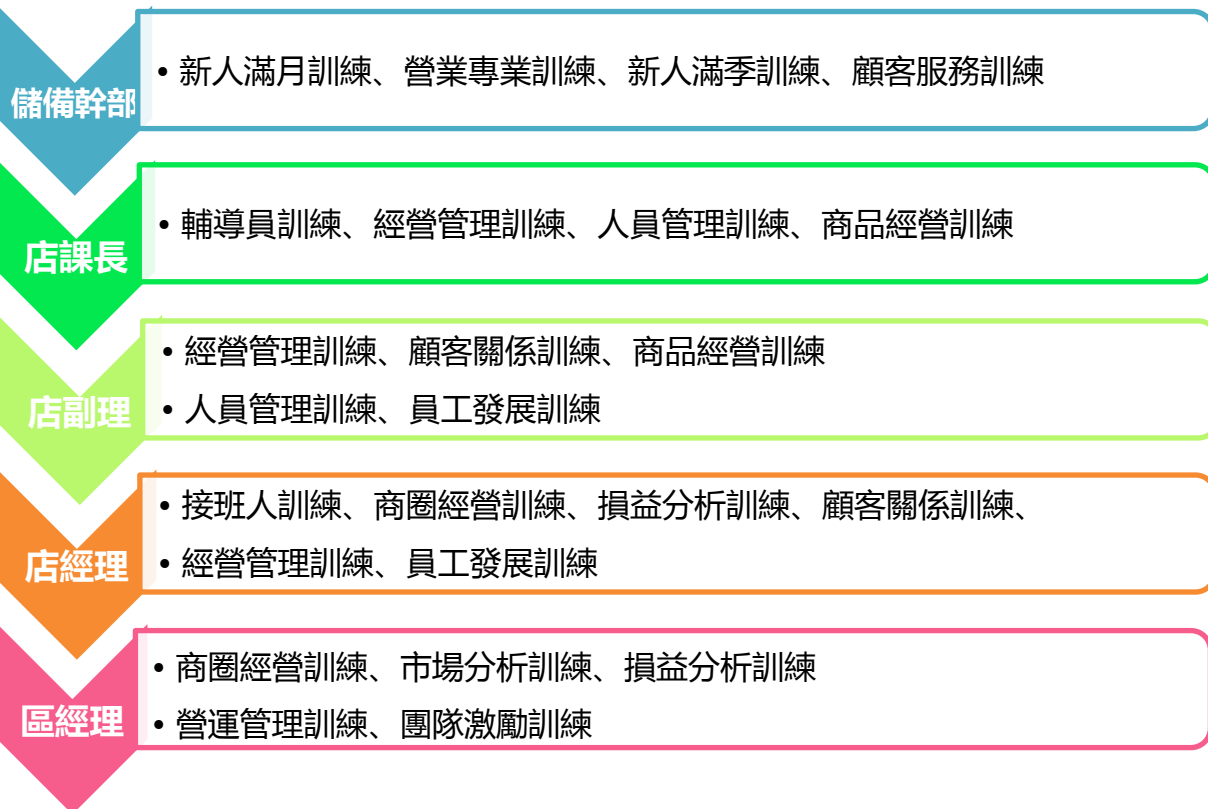
定期教育訓練，培訓及提升員工工作能力。2022 年總上課時數 11,830 小時。(註一)

課程名稱	課程時數	開課堂數	上課人數	男	女	總上課時數	總費用 (新台幣)
OJT 考核	7	25	951	209	742	6,657	1,267,500
課長評鑑	7	15	427	100	327	2,989	
店副理評鑑	7	13	312	100	212	2,184	
合計		53	1,690	409	1,281	11,830	

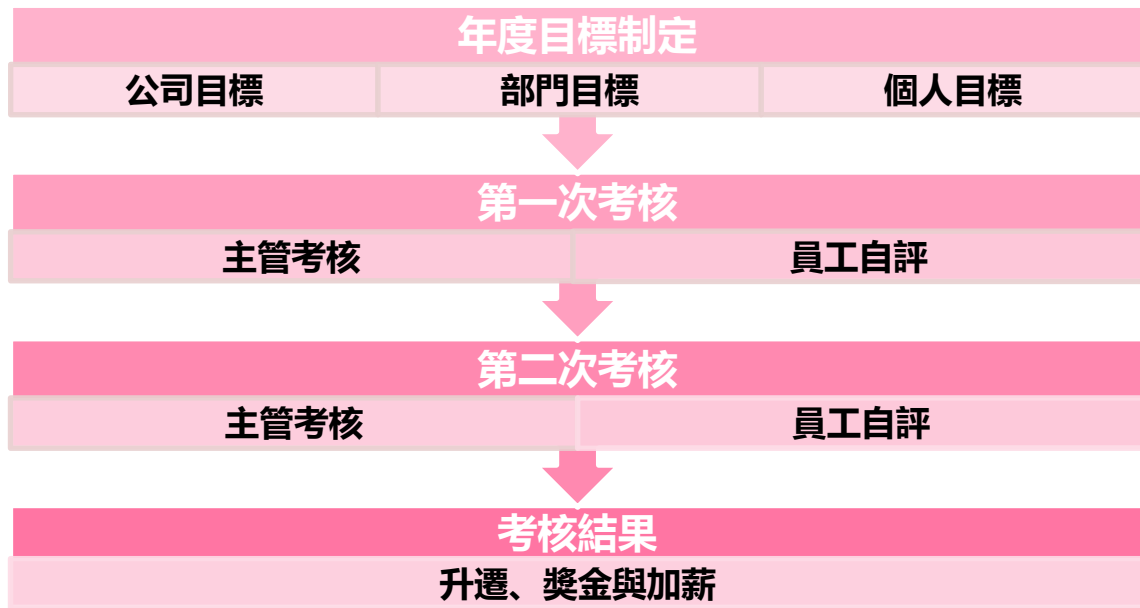
註一:2022 年受疫情影響，部分考試改為線上考，故總上課時數較前年度減少

培訓及升遷

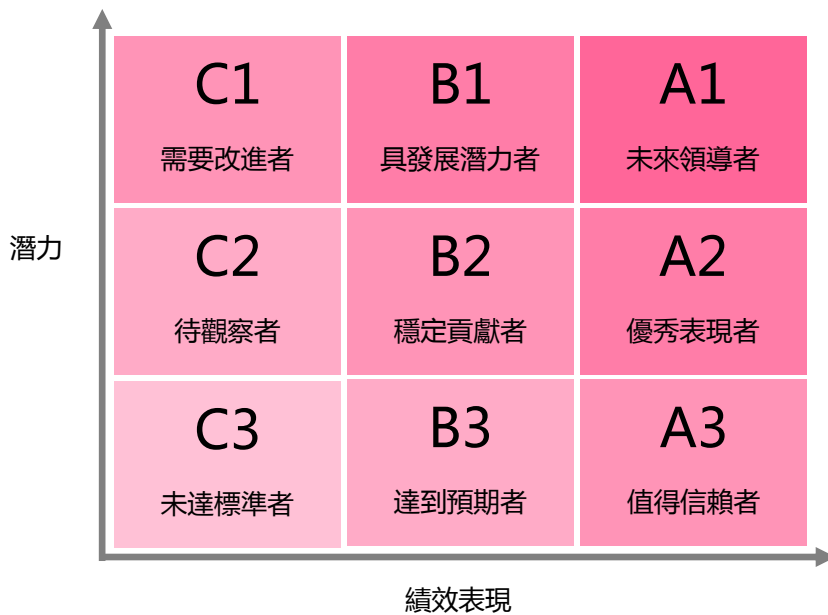
員工透過完整的升遷規劃、標準化的培訓機制，完成受訓後，展現實質成效於工作上，經評鑑即有機會獲得晉升的機會。以下為寶雅之培訓系統及升遷制度。



績效管理



人力九宮格



KPI 等級

評核項目(財會處 KPI 範例)：

- ① 解決問題及改善能力
- ② 專案及執行
- ③ 財務預測及分析
- ④ 日常作業完成度
- ⑤ 工作態度

員工關係

	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

2022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，自願遵循國際公認之人權標準，同時要求供應商一同遵守相關規範。(註一)

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
- 定期檢視及評估相關制度及作為
- 保持獨立申訴機制暢通，以提升關注
- 努力避免與他人共同侵犯人權
- 建立完善的客戶個人資料保護管理制度，維護客戶的隱私與權益
- 要求供應商一同遵守人權政策

註一:供應商管理政策請參閱公司官網 <https://www.poya.com.tw/investor/stakeholder>

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，藉由提供全職員工更順暢的升遷管道，降低兼職員工比重，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	2021	2022	成長率
非擔任主管職之全時員工人數		3,202	3,283	3%
非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)		488	518	6%
非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)		426	463	9%

*備註

- 1.公司屬零售業直營型態(非加盟)的自助型賣場，有 86%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。
- 2.皆優於政府最低基本薪資水準。

2022 年性別平均薪資

性別	區域	各區平均薪資	性別平均薪資	各區女性對男性平均薪資比率	女性對男性平均薪資比率	基本工資	薪酬
女	北	43,036	40,701	85%	82%	34,763	8,273
	中	38,308		81%		30,470	7,838
	南	41,400		77%		33,297	8,103
	高屏	38,143		83%		30,525	7,618
男	北	50,455	49,608	100%	100%	39,468	10,987
	中	47,188		100%		36,284	10,904
	南	53,627		100%		41,124	12,503
	高屏	45,944		100%		36,296	9,648

退休制度

員工種類

退休金提撥比例

- 1.勞退舊制員工 每月薪資總額 2.5%
- 2.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。

2022 年育嬰留停員工佔比及復職率



當年度符合育嬰假申請資格員工數	51	196
當年度實際育嬰假申請員工數	5	70
申請率	10%	36%
請育嬰假者於當年度預計復職員工數	5	98
當年度實際復職員工數	2	35
復職率	40%	36%

2020-2022 年申請產假及陪產假員工人數

	2020	2021	2022
產假	124	114	92
陪產假	21	17	19

4.4 安全訓練

完善工作環境

寶雅每年定期實施公共安全檢查、勞工安全訓練課程、消防安檢與員工健康檢查，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，專責單位為人資管理處。

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。

	2020	2021	2022
總時數(小時)	1,290	1,128	1,152

公傷與職災

2022 年公傷統計資料		
總工作日數(註一)	1,216,160	
總經歷工時	9,729,280	
總損失工作日數	370	
失能傷害種類 (人數)	總計	23
	死亡	1
	永久全失能	0
	永久部份失能	0
	暫時全失能	22

年份 類別	2022			
	執行職務		上下班車禍	
性別	男	女	男	女
北	0	3	1	3
中	0	0	1	4
南	0	2	3	4
高屏	0	0	0	2
總人數	0	5	5	13

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	477	1,824	8,752	729	1,427	983	1,610	1.05%
男	16	25	428	1,835	203	359	0	0	0.19%
合計	69	502	2,252	10,587	932	1,787	983	1,610	1.24%



註一:勞動部職業安全衛生署申報數字

註二: (1)以2022年底在職人數計算

(2)2022 年工作天數為 249 天；總工作天數為 1,166,067 天(總人數*年工作天數)

(3)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



環境

05

- 5.1 溫室氣體盤查
- 5.2 能源管理
- 5.3 紙資源
- 5.4 氣候風險機會
- 5.5 廢棄物與污水
- 5.6 統倉物流



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 溫室氣體盤查

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 年預計進行 2022 年 ISO14064-1 溫室氣體盤查輔導

2024 年溫室氣體盤查預計通過第三方驗證並揭露於年報

盤查涵蓋期間

- ① 2022 年 1 月 1 日至 2022 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 ISO14064-1:2018 標準進行盤查
- ② 盤查範圍包含：台北及台南總公司、南北物流、截至 2022 年底之 353 家分店

氣體盤查範圍

- ① 直接排放(範疇一)，來源：冷氣設備、公務車輛
- ② 間接排放(範疇二)，來源：外購電力自用

碳排放量

年度	分店數	總排放量(公噸)	單店碳排放量(公噸)
2021	324	45,369	140
2022	353	47,228	134

碳排放資料涵蓋率為 98%

.....2022 年單店平均碳排放量下降 4.5%

溫室氣體盤查方法：

- 1.冷媒逸散採排放係數法依溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版與 IPCC2020 年第六次會議最新 GWP 值，排放因子選用住宅及商業建築冷氣機，計算冷媒逸散。
- 2.依移動源(燃料)CO₂ 排放係數之車用汽油計算燃油使用。
- 3.電力是依最近期(2021 年)外購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主要來自:

- 1.逸散性溫室氣體排放，主要為使用冷氣設備所產生的碳排放。
- 2.運輸移動式燃燒源排放，主要為展店需求、分店改裝活動及巡店計畫。
- 3.外購電力，主要為分店營運使用電力轉換後之碳排放量。

類別	碳排放量(公噸)及佔比(%)				附註說明
	2021		2022		
直接排放	1,673	3.69%	1,296	2.74%	直接排放(範疇一)，為使用冷氣設備，所導致冷媒逸散。
直接排放	268	0.59%	198	0.42%	直接排放(範疇一)，為汽油使用於公務車輛，所導致溫室氣體排放
間接排放	43,428	95.72%	45,734	96.84%	間接排放(範疇二)，為外購電力自用，所導致間接性溫室氣體排放
碳排放合計	45,369		47,228		

5.2 能源管理

由於門市推廣節能用電方案，2022 年單店平均用電度數為 260,434 度，較 2021 年下降 4.9%；2022 年單店平均用水度數為 639 度，較前一年下降 14.4%，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。

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
未來	預計空調控制器、線條燈推廣至更多分店

2021~2022 年用電量(註一)：

年度	總用電量(度)	單店平均用電量
2021	86,510,088	273,766
2022	89,849,836	260,434



用水節能方案

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

2021~2022 年用水度數(註二)：

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。

年度	總用水量	單店平均用水量
2021	203,189	747
2022	187,261	639

……2022 年單店平均用水度數 ↓14.4% !

註一：總用電量為寶雅總部、各分店及物流之用電度數總額；單店平均用電量為總用電量除上各年度有使用度數之分店數；2021 單店平均用電度數為貼切反應實際單店用電度數故進行回溯

註二：總用水量為寶雅總部、各分店及物流之用水量總額，不包含 mall 店；單店平均用水量為總用水量除上各年度有使用度數之分店數；2021、2022 用水度數為更貼切表達寶雅用水狀況故調整為以實際用水度數及水費回推方法合併編製

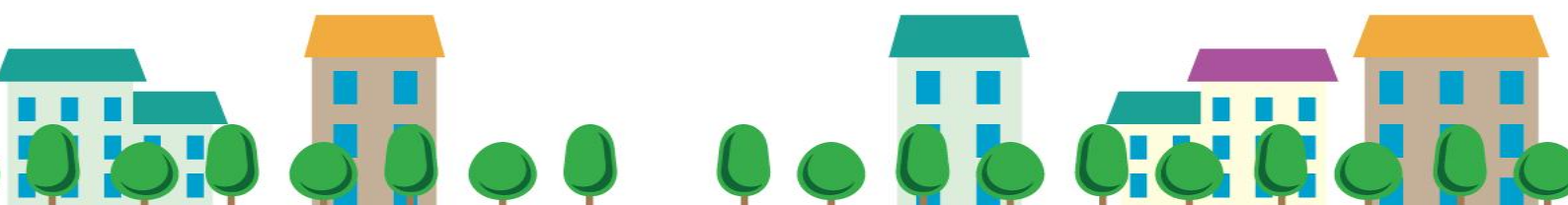
5.3 紙資源

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	PoyaPay 新增手機發票載具功能
2021	單店平均每月 DM 本數較去年節省 2,025 本
2022	單店平均每月 DM 本數較去年節省 877 本

2021 年節紙量約 705 公噸，2022 年節紙量約

...365 公噸



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	潛在影響	管理策略
短中期	開發新品	優先選購環境友善產品	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
中長期	逐步汰換硬體設備	硬體設備老化耗電量遽增, 間接導致溫室氣體排放量增加	1. 積極推動節能減碳 2. 搭配台電智慧電表更換完善用電管理

情境模擬實體風險

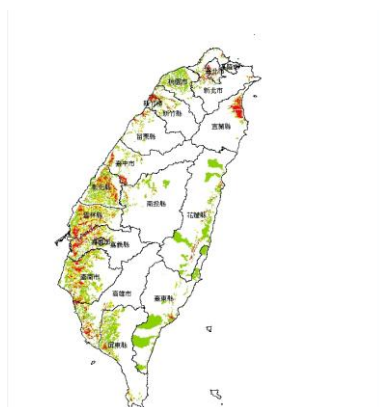
針對颱風、洪水、下雪等極端天氣事件嚴重程度提高之實體風險，可能導致門市淹水、設備損壞、停電、停水等事件的發生機率提高，影響門市營運；亦可能在上游物流及下游客戶端，導致影響配送、客戶便利性、商品無法取得等實體風險。針對全台門市不同氣候情境下於本世紀中(2050年)可能會受到淹水風險的影響進行評估。

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四級、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

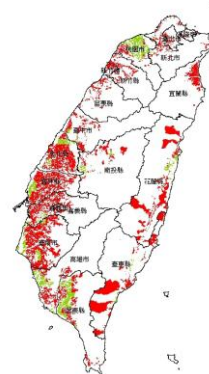
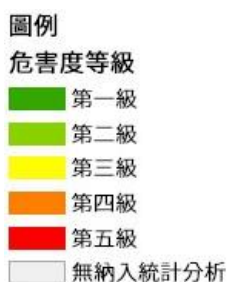
情境假設	情境說明	影響分店比例	財務衝擊影響營收
升溫低於 2°C	假設未來升溫不超過 2°C 維持與現況相同之氣候環境	17.8%	0.01%
RCP 8.5	高暖化趨勢下之分店淹水風險	45.9%	0.02%

*影響分店比例依 2022 年為基準

升溫低於 2°C



RCP 8.5



圖資來源:Dr.A 氣候變遷災害風險調適平台

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。

歷史極端氣候影響啟動保險理賠

年度	極端氣候件數	保險理賠件數	理賠金額覆蓋率
2019	1	1	86%
2020	1	1	100%
2021	5	5	100%
2022	0	0	無

5.5 廢棄物與污水

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。寶雅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	進貨紙箱	資源回收業者	清潔隊
分店	紙箱、生活廢棄物	資源回收業者	清潔隊

物流廢紙箱回收量

年度	2021	2022
紙箱總重(公噸)	2,128	2,293
寶雅總營收(百萬元)	17,469	19,476
回收重量(公噸)/百萬營收	0.1218	0.1177

*寶雅營收增加，但回收的紙箱量相對維持一定比例

污水

污水主要為生活用水，並經由水管排往下水道處理，對寶雅不具重大性。

年度	2021	2022
水費(仟元)	2,831	2,726
總費用(仟元)	5,340,180	5,761,059
佔比	0.05%	0.05%

5.6 統倉物流

未導入物流中心前，供應商需依各分店訂單檢貨，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 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。

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。公司於 2019 年中推出寶家，由於品項規格與寶雅主要產品差異大，為此於桃園物流中心旁增設寶家物流倉，於 2019 年底完工，目前可支應 90 店，未來將隨寶家發展逐步擴張。

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(圖 5.6)，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。

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200萬度以上，2022年減少碳排放量1,283公噸，相當於3.3座大安森林公園的減碳功效，同時也可降低物流中心溫度。

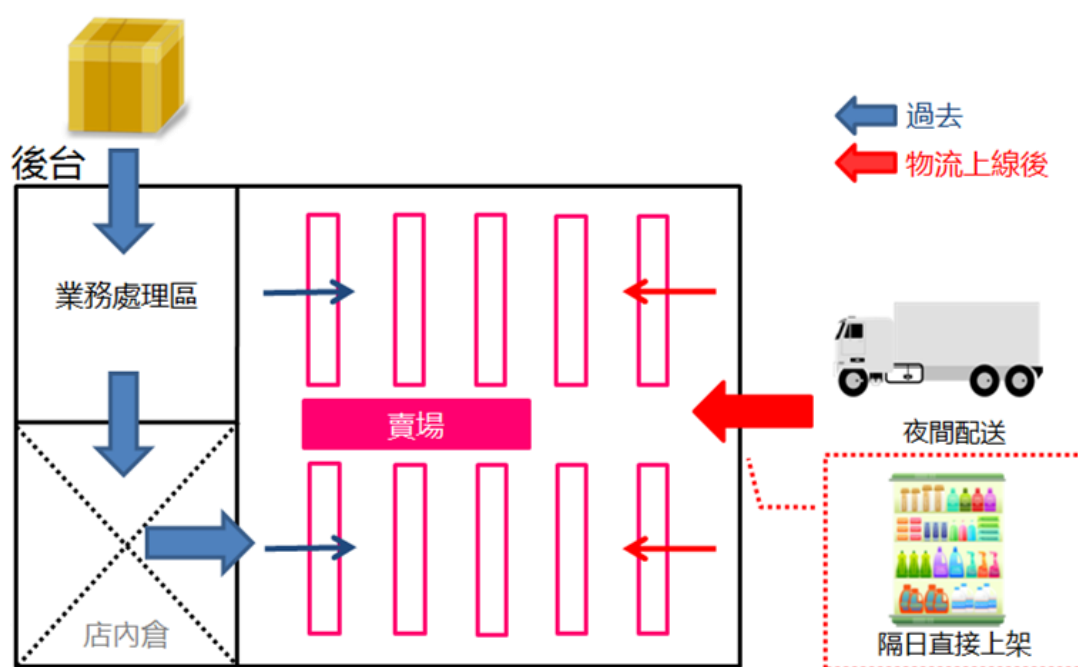
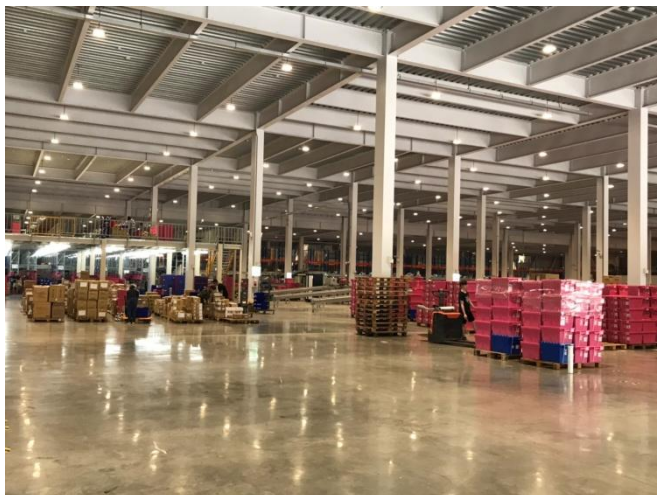


圖 5.6 「夜間到店，隔日上架」模式

物流系統穩定運作下，可簡化分店作業流程，店鋪員工可減少卸貨、驗收、入倉、出倉、整理倉庫等工作，且貨物得以夜間配送，於隔日由店鋪員工直接上架。

◆ 桃園物流中心 (寶雅&寶家)

- ➡ 支應店數：寶雅 200 家& 寶家 90 家
- ➡ 總坪數：10,800 坪



◆ 高雄物流中心

- ➡ 支應店數：200 家
- ➡ 總坪數：7,200 坪



社會

06



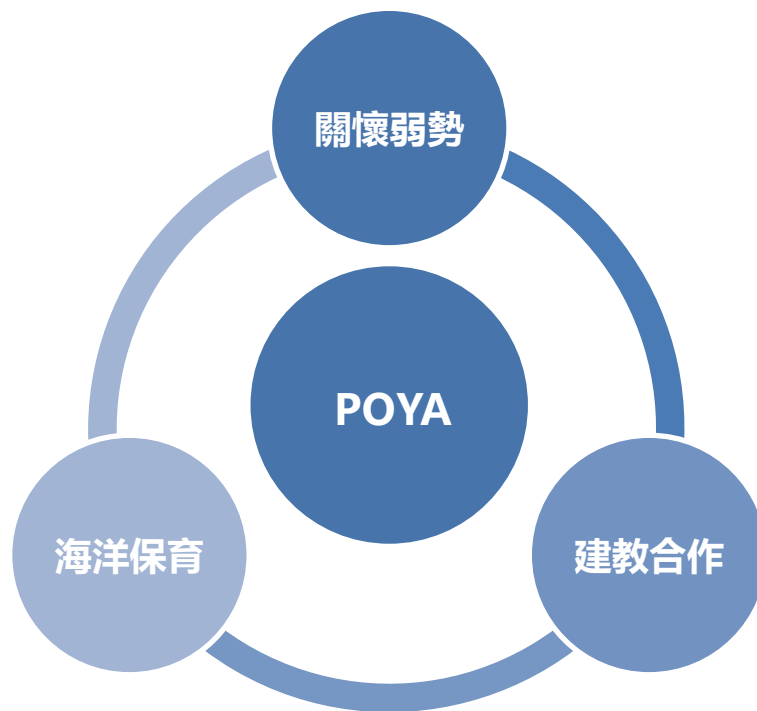
6.1

社會參與



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，期望國人一齊對海洋保育關心，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，呼籲顧客與寶雅牽手一起做公益，建立共好、共享的幸福生活圈。



6.1 社會參與

本年度共捐款新台幣 120 萬元，以海洋保護、人才培育以及社會關懷為主軸，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。



海洋保育

贊助澎湖科技大學「守護海洋」活動

推出「保衛海龜點出改變力量」點數捐贈與「海洋友善商品」活動



保衛海龜 TO PROTECT THE SEA TURTLES
點出改變力量

APP點點捐，重視海洋永續
您捐300點，寶雅再捐900點

06/30(四)~08/02(二)至APP點數兌換專區，選擇欲捐贈的實體點數，視同寶雅實捐再捐3倍點數給國立澎湖科技大學海洋遊憩系，作為海洋守護基金，一起展開海洋救援行動！

捐帶 300點	捐帶 600點	捐帶 1,500點	捐帶 9,000點
最好的開始	加倍的力量	加倍的力量	加倍的力量



建教合作

與大專院校合作

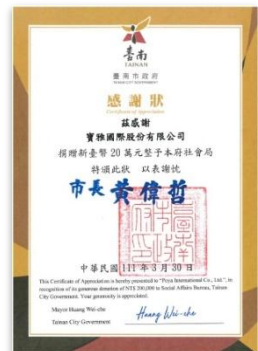
與 22 間大專院校合作，
媒合共計 86 人進入門市實習



關懷弱勢

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



附錄一、2021~2022 年歷年績效

營運面			
項目	子項目	2021	2022
優質服務評核	A+B 級店	85%	86%
	C 級店	15%	14%
員工面			
項目	子項目	2021	2022
女性主管佔比		74%	76%
員工年齡分布	<21 歲	364	358
	21-30 歲	2,279	2,208
	31-40 歲	1,289	1,398
	41-50 歲	515	607
	>50 歲	88	112
員工學歷分布	國中及以下	56	55
	高中/職	1,081	1,101
	二專/三專/五專	316	361
	二技/四技/大學	3,005	3,088
	研究所	77	78
員工訓練總人時	基層訓練	6,755	6,657
	主管評鑑	5,635	5,173
非主管職之員工薪酬	全時員工人數	3,202	3,283
	全時員工薪資平均數(仟)	488	518
	全時員工薪資中位數(仟)	426	463
育嬰留停員工復職率		60%	36%
員工失能傷害	失能傷害頻率	6.22	2.36
	失能傷害嚴重率	86.21	38
	總和傷害指數	0.73	0.30
	公傷死亡人數	0	1

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

社會面	
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2022年達成狀況

	KPI 中長期目標	2022
公司治理	公司治理評鑑維持前 5%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	
	教育訓練至少 70 堂或 10,000 小時	V
	女性主管佔比超過 50%	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
	單店平均 DM 印製量減少 15%	V

附錄三、 GRI Standards 索引表

使用聲明 寶雅國際股份有限公司已依循GRI準則報導2022/1/1~2022/12/31期間的內容

GRI 1使用版本 GRI 1:基礎2021

GRI 行業準則應用 無

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 2: 2021	2-1 組織詳細資訊	關於我們的報告書 P.1 02 公司治理 P.17	
	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.49	
	2-5 外部保證/確信	關於我們的報告書 P.1 確信項目彙總表 P.73~75 會計師有限確信報告 P.76~77	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	02 公司治理 P.17~18 03 商品 P.28~29	
	2-7 員工	04 育才 惜才 P.37~45	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 2: 2021	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.20	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	02 公司治理 P.21 官網公司治理專區-董事會	
	2-11 最高治理單位的主席	02 公司治理 P.21	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	01 永續管理 P.8 官網公司治理專區-利害關係人專區	
	2-13 衝擊管理的負責人	02 公司治理 P.24	
	2-14 最高治理單位的永續報導角色	01 永續管理 P.8	
	2-15 利益衝突	02 公司治理 P.21 2022 企業年報 P.8~10	
	2-16 溝通關鍵重大事件	01 永續管理 P.12~13 官網公司治理專區-利害關係人專區	
	2-17 最高治理單位的群體知識	02 公司治理 P.21 2022 企業年報 P.8~13、20~22	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 2: 2021	2-18 最高治理單位的績效評估	02 公司治理 P.21 官網公司治理專區-董事會專區	
	2-19 薪酬政策	02 公司治理 P.22 2022 企業年報 P.15~19	
	2-20 薪酬決定流程	02 公司治理 P.22	
	2-21 年度總薪酬比率	年度總薪酬比率:24 ; 年度總薪資報酬變化率:42% 本資料揭露使用所有員工(包含正職、非正職) 年度總薪酬排序計算	
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話 P.3 官網公司治理專區-永續發展專區	
	2-23 政策承諾	經營者的話 P.3 02 公司治理 P.23	
	2-24 納入政策承諾	官網公司治理專區-永續發展專區 官網公司治理專區-利害關係人專區	
	2-25 補救負面衝擊的程序	02 公司治理 P.24~26 官網公司治理專區-利害關係人專區	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	01 永續管理 P.12~13 官網顧客服務-連絡我們	
	2-27 法規遵循	02 公司治理 P.26	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 2: 2021	2-28 公協會的會員資格	寶雅為「連鎖加盟協會」、「台南億載會」、「米穀公會」與「港都會」之一員	
	2-29 利害關係人議合方針	01 永續管理 P.9	
	2-30 團體協約	2022 企業年報 P.89 , 本公司成立福利委員會，員工參與率 100%	
GRI 3: 2021	3-1 決定重大主題的流程	01 永續管理 P.9~15	
	3-2 重大主題列表		
經濟面			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	01 永續管理 P.9~15 04 育才 惜才 P.38 2022 企業年報 P.2~3、89~91	
GRI 201: 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	02 公司治理 P.19 2022 年企業年報 P.136~140	
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	04 育才 惜才 P.43 2022 企業年報 P.132~135	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 202: 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	04 育才 惜才 P.38	
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	03 商品 P.27~36	
GRI 204: 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	03 商品 P.28	
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	02 公司治理 P.16~26 公司官網-組織運作規章	
GRI 205: 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.23	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2022 年度共計發生 3 起員工偷竊事件, 3 案件均以違反公司工作規則終止勞動契約	
GRI 206: 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. 26	
環保面			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	05 環境 P.46~55	
GRI 303: 2018	303-1 共享水資源之相互影響	05 環境 P.49	
	303-3 取水量	05 環境 P.49	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 305: 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	05 環境 P.47~48	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放		
	305-5 溫室氣體排放減量		
社會面			
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	04 育才 惜才 P.37~45	
GRI 401 2016	401-1 新進員工和離職員工	04 育才 惜才 P.39	
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	04 育才 惜才 P.40~41	
	401-3 育嬰假	04 育才 惜才 P.44	
GRI 403 2018	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	04 育才 惜才 P.45 依 2022 年申報於南區職業安全衛生中心的「職業災害概況」資料統計，公傷事件計有 23 件，失能傷害頻率為 2.36；失能傷害嚴重率為 38；總和傷害指數為 0.30。	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 404 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	不重複平均每名員工受訓時數 9.42 小時	
GRI 405 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2022 企業年報 P.8-13 02 公司治理 P.21 04 育才 惜才 P.38	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	04 育才 惜才 P.43	
GRI 406 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動		
GRI 408 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	04 育才 惜才 P.42 官網公司治理專區-永續發展相關辦法	
GRI 409 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	03 商品 P.27~36	
GRI 416 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.29~30	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	02 公司治理 P.26	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	省略及原因
GRI 417 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	03 商品 P.28~30	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	02 公司治理 P.26	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	02 公司治理 P.26	
GRI 3: 2021	3-3 重大主題管理	02 公司治理 P.26 公司官網-個人資料保護管理	
GRI 418 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.26	

附錄四、 SASB 永續會計準則委員會對照表

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)	2022 年：323,459.4	05 環境 p.49
	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	05 環境 p.49
	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	05 環境 p.54
數據安全	CG-MR-230a.1	具體描述數據風險鑑別的方式	*由「個資保護小組」完成個人資料盤點、個人資料蒐集程序建立、檔期行銷方式變更等處理程序 *建立《資安事件通報系統》，發生或發現個資問題的單位，有義務通報風險暨資安管理小組，由其統籌執行處理	02 公司治理 p.24~26
	CG-MR-230a.2	1. 數據洩漏數量	2020-2022 年：零	
	CG-MR-230a.2	2. 涉及個人資訊(PII)洩漏的百分比%	2020-2022年：零	
	CG-MR-230a.2	3. 受影響的顧客數量	2020-2022年：零	

揭露主題	揭露代碼	揭露指標	對照揭露	對應章節															
勞動條件	CG-MR-310a.1	店內員工領取當地最低工資占全體員工的百分比	2022年：零																
	CG-MR-310a.2	店內員工自願離職率	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自願離職率</td> <td>65.4%</td> <td>61.9%</td> <td>66.3%</td> </tr> <tr> <td>非自願離職率</td> <td>0.5%</td> <td>0.4%</td> <td>0.4%</td> </tr> </tbody> </table>		2020	2021	2022	自願離職率	65.4%	61.9%	66.3%	非自願離職率	0.5%	0.4%	0.4%				
		2020	2021	2022															
自願離職率	65.4%	61.9%	66.3%																
非自願離職率	0.5%	0.4%	0.4%																
CG-MR-310a.2	店內員工非自願離職率	註： 1.計算方式以其離職人數/2022年12月31日在職人數)，2020年度重新計算，故與上版報告書有所異動 2.當年度離職率67%，其中PT佔總離職人數45%																	
容 職場多元包	CG-MR-330a.1	各性別占全體員工的百分比	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022</th> <th>高階主管</th> <th>中階主管</th> <th>基層主管</th> <th>一般員工</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男</td> <td>1.2%</td> <td>3.9%</td> <td>6.0%</td> <td>12.0%</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>1.8%</td> <td>3.9%</td> <td>29.5%</td> <td>41.8%</td> </tr> </tbody> </table>	2022	高階主管	中階主管	基層主管	一般員工	男	1.2%	3.9%	6.0%	12.0%	女	1.8%	3.9%	29.5%	41.8%	04 育才 惜才 P.38
	2022	高階主管	中階主管	基層主管	一般員工														
男	1.2%	3.9%	6.0%	12.0%															
女	1.8%	3.9%	29.5%	41.8%															
CG-MR-330a.1	各種族/族群占全體員工的百分比	原住民族員工 93 人，佔全體員工 2%	04 育才 惜才 P. 38																
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	自有品牌米餅經慈心有機驗證使用有機米 2022 年銷售額約 28 萬元	03 商品 P.33															
	CG-MR-410a.2	產品中的化學相關風險或危害說明	03 商品	P.29															
	CG-MR-410a.3	減少包裝對環境影響	寶雅進貨紙箱除販賣給資源回收業者外，部分亦由分店再利用	05 環境 P.53															
指標 營運	CG-MR-000.a	營運據點數量	02 公司治理	p.17															

揭露主題	揭露代碼	揭露指標	對照揭露	對應章節
	CG-MR-000.a	配送中心數量	05 環境	p.54~55
	CG-MR-000.b	營運據點總面積	2022 年：126,148 坪	
	CG-MR-000.b	配送中心總面積	05 環境	p.55

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.8
	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.51-52
	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.24
	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	P.47-52
		附錄二、中長期目標及 2022 達成狀況	P.61

附錄六、確信項目彙總表

編號	確信標的資訊	頁碼	適用基準	作業辦法																																																															
1	<p style="text-align: center;">營運面</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>子項目</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">優質服務評核</td> <td>A+B 級店</td> <td>85%</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>C 級店</td> <td>15%</td> <td>14%</td> </tr> </tbody> </table> <p>總店數 353 家(實雅 313 家, 實家 40 家)</p> <p>(資料更新至 2022 年 12 月 31 日為止)</p>	項目	子項目	2021	2022	優質服務評核	A+B 級店	85%	86%	C 級店	15%	14%	17,59	參照「標準作業程序(SOP)」所定義之評核內容, 全年度所有營業單位受評核之家數及佔全年度所有門市數之百分比	公司自願確信項目																																																				
項目	子項目	2021	2022																																																																
優質服務評核	A+B 級店	85%	86%																																																																
	C 級店	15%	14%																																																																
2	<p>2.5 法令遵循</p> <p>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。</p> <p>實雅重視商品之安全, 統計 2022 年因違反食安法收到裁處書 2 件, 罰款金額 34 萬元, 已於期限內繳納並加強稽核商品。</p> <p>2022 年未違反公司法、證券交易法等法令規範。</p>	26	2022 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	公司自願確信項目																																																															
3	<p>薪酬制度</p> <p>實雅提供具有競爭力的薪資及多元化福利, 藉由提供全職員工更順暢的升遷管道, 降低兼職員工比重, 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。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>類別</th> <th>年度</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>成長率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>非擔任主管職之全時員工人數</td> <td></td> <td>3,202</td> <td>3,283</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)</td> <td></td> <td>488</td> <td>518</td> <td>6%</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>426</td> <td>463</td> <td>9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>*備註 1. 公司屬零售業直營型態(非加盟)的自助型賣場, 有 86% 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。 2. 皆優於政府最低基本薪資水準。</p>	類別	年度	2021	2022	成長率	非擔任主管職之全時員工人數		3,202	3,283	3%	非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)		488	518	6%	非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)		426	463	9%	43	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	公司自願確信項目																																											
類別	年度	2021	2022	成長率																																																															
非擔任主管職之全時員工人數		3,202	3,283	3%																																																															
非擔任主管職之全時員工薪資平均數(仟元)		488	518	6%																																																															
非擔任主管職之全時員工薪資中位數(仟元)		426	463	9%																																																															
4	<p>零售業快速變動特性, 導致人力流動率偏高。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>計算方法</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新進率</td> <td>68%</td> <td>64%</td> <td>71%</td> <td>新進員工/2022年12月31日在職員工數</td> </tr> <tr> <td>離職率</td> <td>66%</td> <td>62%</td> <td>67%</td> <td>離職員工/2022年12月31日在職員工數</td> </tr> </tbody> </table> <p>當年度離職率 67%, 其中 PT 佔總離職人數 45%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">項目</th> <th colspan="2">公傷假</th> <th colspan="2">病假</th> <th colspan="2">事假</th> <th colspan="2">生理假</th> <th rowspan="2">缺勤率</th> </tr> <tr> <th>人數</th> <th>天數</th> <th>人數</th> <th>天數</th> <th>人數</th> <th>天數</th> <th>人數</th> <th>天數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女</td> <td>53</td> <td>477</td> <td>1,824</td> <td>8,752</td> <td>729</td> <td>1,427</td> <td>983</td> <td>1,610</td> <td>1.05%</td> </tr> <tr> <td>男</td> <td>16</td> <td>25</td> <td>428</td> <td>1,835</td> <td>203</td> <td>359</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0.19%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>69</td> <td>502</td> <td>2,252</td> <td>10,587</td> <td>932</td> <td>1,787</td> <td>983</td> <td>1,610</td> <td>1.24%</td> </tr> </tbody> </table> <p>註一: 勞動部職業安全衛生申報數字 註二: (1)以2022年底在職人數計算 (2)2022 年工作天數為 249 天; 總工作天數為 1,166,067 天(總人數*年工作天數) (3)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</p>		2020	2021	2022	計算方法	新進率	68%	64%	71%	新進員工/2022年12月31日在職員工數	離職率	66%	62%	67%	離職員工/2022年12月31日在職員工數	項目	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	477	1,824	8,752	729	1,427	983	1,610	1.05%	男	16	25	428	1,835	203	359	0	0	0.19%	合計	69	502	2,252	10,587	932	1,787	983	1,610	1.24%	39,45,71	員工新進率、離職率係依公司人資系統所示之 2022 年度新進人員及離職人員名冊, 並以截至 2022 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	公司自願確信項目
	2020	2021	2022	計算方法																																																															
新進率	68%	64%	71%	新進員工/2022年12月31日在職員工數																																																															
離職率	66%	62%	67%	離職員工/2022年12月31日在職員工數																																																															
項目	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	477	1,824	8,752	729	1,427	983	1,610	1.05%																																																										
男	16	25	428	1,835	203	359	0	0	0.19%																																																										
合計	69	502	2,252	10,587	932	1,787	983	1,610	1.24%																																																										

編號	確信標的資訊	頁碼	適用基準	作業辦法																																																						
5	<p>實雅女性員工佔比約 77%，為保障員工權益，實雅提供「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。</p> <p>2022 年育嬰留停員工佔比及復職率</p> <table border="1"> <tr> <td>當年度符合育嬰假申請資格員工數</td> <td>51</td> <td>196</td> </tr> <tr> <td>當年度實際育嬰假申請員工數</td> <td>5</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>申請率</td> <td>10%</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>請育嬰假者於當年度預計復職員工數</td> <td>5</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>當年度實際復職員工數</td> <td>2</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>復職率</td> <td>40%</td> <td>36%</td> </tr> </table>	當年度符合育嬰假申請資格員工數	51	196	當年度實際育嬰假申請員工數	5	70	申請率	10%	36%	請育嬰假者於當年度預計復職員工數	5	98	當年度實際復職員工數	2	35	復職率	40%	36%	44	<p>以公司所示之截至 2022 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</p> $\frac{\text{育嬰假後實際復職的員工總數}}{\text{育嬰假後應該復職的員工總數}} \times 100$	公司自願確信項目																																				
當年度符合育嬰假申請資格員工數	51	196																																																								
當年度實際育嬰假申請員工數	5	70																																																								
申請率	10%	36%																																																								
請育嬰假者於當年度預計復職員工數	5	98																																																								
當年度實際復職員工數	2	35																																																								
復職率	40%	36%																																																								
6	<p>定期教育訓練，培訓及提升員工工作能力。2022 年總上課時數 11,830 小時。</p> <table border="1"> <thead> <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>男</th> <th>女</th> <th>總上課時數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>OJT 考核</td> <td>7</td> <td>25</td> <td>951</td> <td>209</td> <td>742</td> <td>6,657</td> </tr> <tr> <td>課長評鑑</td> <td>7</td> <td>15</td> <td>427</td> <td>100</td> <td>327</td> <td>2,989</td> </tr> <tr> <td>店副理評鑑</td> <td>7</td> <td>13</td> <td>312</td> <td>100</td> <td>212</td> <td>2,184</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td></td> <td>53</td> <td>1,690</td> <td>409</td> <td>1,281</td> <td>11,830</td> </tr> </tbody> </table>	課程名稱	課程時數	開課堂數	上課人數	男	女	總上課時數	OJT 考核	7	25	951	209	742	6,657	課長評鑑	7	15	427	100	327	2,989	店副理評鑑	7	13	312	100	212	2,184	合計		53	1,690	409	1,281	11,830	39	2022 年度符合實雅教育訓練辦法完成之教育訓練時數總和	公司自願確信項目																			
課程名稱	課程時數	開課堂數	上課人數	男	女	總上課時數																																																				
OJT 考核	7	25	951	209	742	6,657																																																				
課長評鑑	7	15	427	100	327	2,989																																																				
店副理評鑑	7	13	312	100	212	2,184																																																				
合計		53	1,690	409	1,281	11,830																																																				
7	<p>2022 年性別平均薪資</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>區域</th> <th>各區平均薪資</th> <th>性別平均薪資</th> <th>各區女性對男性平均薪資比率</th> <th>女性對男性平均薪資比率</th> <th>基本工資</th> <th>薪副</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">女</td> <td>北</td> <td>43,036</td> <td rowspan="4">40,701</td> <td>85%</td> <td rowspan="4">82%</td> <td>34,763</td> <td>8,273</td> </tr> <tr> <td>中</td> <td>38,308</td> <td>81%</td> <td>30,470</td> <td>7,838</td> </tr> <tr> <td>南</td> <td>41,400</td> <td>77%</td> <td>33,297</td> <td>8,103</td> </tr> <tr> <td>高屏</td> <td>38,143</td> <td>83%</td> <td>30,525</td> <td>7,618</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">男</td> <td>北</td> <td>50,455</td> <td rowspan="4">49,608</td> <td>100%</td> <td rowspan="4">100%</td> <td>39,468</td> <td>10,987</td> </tr> <tr> <td>中</td> <td>47,188</td> <td>100%</td> <td>36,284</td> <td>10,904</td> </tr> <tr> <td>南</td> <td>53,627</td> <td>100%</td> <td>41,124</td> <td>12,503</td> </tr> <tr> <td>高屏</td> <td>45,944</td> <td>100%</td> <td>36,296</td> <td>9,648</td> </tr> </tbody> </table>	性別	區域	各區平均薪資	性別平均薪資	各區女性對男性平均薪資比率	女性對男性平均薪資比率	基本工資	薪副	女	北	43,036	40,701	85%	82%	34,763	8,273	中	38,308	81%	30,470	7,838	南	41,400	77%	33,297	8,103	高屏	38,143	83%	30,525	7,618	男	北	50,455	49,608	100%	100%	39,468	10,987	中	47,188	100%	36,284	10,904	南	53,627	100%	41,124	12,503	高屏	45,944	100%	36,296	9,648	43	係指將男性年薪作為 100 的基準下計算比率	公司自願確信項目
性別	區域	各區平均薪資	性別平均薪資	各區女性對男性平均薪資比率	女性對男性平均薪資比率	基本工資	薪副																																																			
女	北	43,036	40,701	85%	82%	34,763	8,273																																																			
	中	38,308		81%		30,470	7,838																																																			
	南	41,400		77%		33,297	8,103																																																			
	高屏	38,143		83%		30,525	7,618																																																			
男	北	50,455	49,608	100%	100%	39,468	10,987																																																			
	中	47,188		100%		36,284	10,904																																																			
	南	53,627		100%		41,124	12,503																																																			
	高屏	45,944		100%		36,296	9,648																																																			
8	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>總用水量數</th> <th>單店平均用水量數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>203,189</td> <td>747</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>187,261</td> <td>639</td> </tr> </tbody> </table>	年度	總用水量數	單店平均用水量數	2021	203,189	747	2022	187,261	639	49	2022 年度實雅總部及各分店(不含 MALL 店)之用水量總額	公司自願確信項目																																													
年度	總用水量數	單店平均用水量數																																																								
2021	203,189	747																																																								
2022	187,261	639																																																								
9	<p>物流廢紙箱回收量</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>紙箱總重(公噸)</td> <td>2,128</td> <td>2,293</td> </tr> <tr> <td>實雅總營收(百萬元)</td> <td>17,469</td> <td>19,476</td> </tr> <tr> <td>回收重量(公噸)/百萬營收</td> <td>0.1218</td> <td>0.1177</td> </tr> </tbody> </table> <p>*實雅營收增加，但回收的紙箱量相對維持一定比例</p>	年度	2021	2022	紙箱總重(公噸)	2,128	2,293	實雅總營收(百萬元)	17,469	19,476	回收重量(公噸)/百萬營收	0.1218	0.1177	53	2022 年度物流廢紙箱回收量	公司自願確信項目																																										
年度	2021	2022																																																								
紙箱總重(公噸)	2,128	2,293																																																								
實雅總營收(百萬元)	17,469	19,476																																																								
回收重量(公噸)/百萬營收	0.1218	0.1177																																																								

編號	確信標的資訊	頁碼	適用基準	作業辦法																
10	<p>董事會 2022 年度總計召開 12 次，出席率 96%，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 20~22 頁說明。</p> <table border="1" data-bbox="236 376 896 875"> <thead> <tr> <th>委員會成員</th> <th>功能</th> <th>召開頻率 出席率</th> <th>2022 年運作情形</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>審計委員會 3 位獨立董事</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 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 潛在風險管控 </td> <td>共召開 4 次會議，出席率為 100%</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年度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。 2022 年度獨立董事與內部稽核主管/會計師單獨溝通共計 6 次。 </td> </tr> <tr> <td>薪酬委員會 3 位獨立董事</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 評估公司整體酬勞與福利政策 評估董事及經理人報酬 2022 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~19 頁 </td> <td>共召開 5 次會議，出席率為 100%</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 2022 年薪酬委員會議決事項，並無委員有反對或保留意見之情形。 </td> </tr> <tr> <td>提名委員會 2 位董事 3 位獨立董事</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 審核及提名董事候選人 董事會及功能性委員會績效評估 評估獨立董事之獨立性 </td> <td>共召開 1 次會議，出席率為 100%</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 2022 年有因議案係決議各成員資格之自身利益，委員依法各自迴避不參與討論及表決之情形。 </td> </tr> </tbody> </table>	委員會成員	功能	召開頻率 出席率	2022 年運作情形	審計委員會 3 位獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 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 潛在風險管控 	共召開 4 次會議，出席率為 100%	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度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。 2022 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 3 位獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 評估公司整體酬勞與福利政策 評估董事及經理人報酬 2022 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~19 頁 	共召開 5 次會議，出席率為 100%	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 2022 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 3 位獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 審核及提名董事候選人 董事會及功能性委員會績效評估 評估獨立董事之獨立性 	共召開 1 次會議，出席率為 100%	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年有因議案係決議各成員資格之自身利益，委員依法各自迴避不參與討論及表決之情形。 	21、22	以公司 2022 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記錄計算個人出席率	公司自願確信項目
委員會成員	功能	召開頻率 出席率	2022 年運作情形																	
審計委員會 3 位獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 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 潛在風險管控 	共召開 4 次會議，出席率為 100%	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年度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。 2022 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 3 位獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 評估公司整體酬勞與福利政策 評估董事及經理人報酬 2022 年董事及經理人酬金揭露於年報第 15~19 頁 	共召開 5 次會議，出席率為 100%	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年並無董事會不採納或修正薪酬委員會建議之情形。 2022 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 3 位獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 審核及提名董事候選人 董事會及功能性委員會績效評估 評估獨立董事之獨立性 	共召開 1 次會議，出席率為 100%	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年有因議案係決議各成員資格之自身利益，委員依法各自迴避不參與討論及表決之情形。 																	

會計師有限確信報告

(112)資會綜字第 23001811 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（以下稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定 2022 寶雅永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下稱「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 2022 寶雅永續報告書第 73 至 75 頁之「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當基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之必要內部控制，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。

會計師之責任

本會計師係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，對所選定之關鍵績效指標執行確信工作，以發現前述資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。

本會計師依照上述準則所執行之有限確信工作，包括辨認所選定之關鍵績效指標可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執执行程序。因有限確信案件取得之確信程度明顯低於合理確信案件取得者，就有限確信案件所執执行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小。

本會計師係依據所辨認之風險領域及重大性以決定實際執行確信工作之範圍，並依據本委任案件之特定情況設計及執行下列確信程序：

- 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，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。

此報告不對 2022 寶雅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。

會計師之獨立性及品質管理規範

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範中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」，因此維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

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。

有限確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依適用基準編製而須作修正之情事。

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 林姿好



中 華 民 國 1 1 2 年 8 月 1 5 日