

2024

ESG Report
Environmental Social Governance

永續報告書



目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	4
1.02 關於新零售	5
1.03 報告書資訊	6
2、 永續經營	8
2.01 永續發展策略	8
2.02 推動永續發展機制	8
2.03 董事會及功能性委員會	9
3、 利害關係人與重大主題	13
3.01 利害關係人議合	13
3.02 決定重大主題的流程	14
3.03 重大主題列表	15
3.04 重大主題管理	16
4、 治理面	17
4.01 經濟績效	17
4.02 誠信經營	18
4.03 風險管理	18
4.04 資訊安全及客戶隱私保護	19

4.05	參與各類社團組織	21
4.06	供應商管理	22
5、	社會面	23
5.01	人力發展	23
6、	環境面	29
6.01	氣候變遷	29
6.02	溫室氣體管理	30
7、	附錄	32
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	32
7.02	附錄二、氣候相關資訊	36
7.03	附錄三、SASB 內容索引表	37
	本公司參照 SASB 電子商務類別進行揭露	37

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

新零售秉持「認真、專業、守紀律」的治理精神，以「誠信經營、創新研發、品質卓越」建構品牌價值，並致力成為台灣最具特色及代表性之電商平台為目標。在追求企業永續的過程中，我們深信，企業的價值不僅止於經營績效的提升，更應肩負起對社會與環境的責任，我們以「創新、永續、共好」之理念，積極推動多項環境友善措施，包括優化產品包裝設計、協助建置太陽能發電系統，以及導入智慧倉儲與即時管理系統，持續強化資源使用效率、降低碳足跡。我們不僅將企業社會責任落實於日常營運，更將其深化為企業文化的核心，透過不斷累積的具體行動，轉化為推動永續轉型的堅實動能，為社會創造長遠且積極的正向影響。

展望 2025 年，在全球政經環境持續變動與電商產業快速演進的背景下，我們深知唯有不斷創新、靈活調整營運策略，方能在競爭激烈的市場中穩健前行。跳脫傳統營運框架，深化與供應商及消費者的合作關係，並透過策略聯盟提供多元商品，共同打造以「點數經濟」為核心、「運動休閒」為主軸的多元消費平台。我們期望藉由點數機制串聯整體消費生態圈，提升顧客黏著度與品牌價值，並與合作夥伴共享成長成果，創造雙贏局面。

本年度為新零售首次編製 ESG 永續報告書，除揭示目前制度規劃與實踐成果外，也誠摯邀請所有利害關係人深入了解我們在公司治理、員工照顧、供應鏈管理、環境保護與社會參與等面向的努力與承諾。我們期盼未來能持續透過透明溝通與誠懇對話，汲取各界寶貴建議，攜手邁向更加永續、共融的未來願景。

1.02 關於新零售

新零售於 2024 年納入台灣鋼鐵集團旗下，主要服務項目包含網路電商維運與物流倉儲服務。秉持著「認真、專業、守紀律」的經營理念，持續深耕市場，並從客戶需求出發，提供優良的產品及服務，回應市場的需求，為股東、為社會創造雙贏。

公司名稱	台鋼新零售股份有限公司
公司型態	上櫃公司
產業別	電子商務
組織創立時間	1994 年
實收資本額	690,193 仟元
董事長	李雲琴
總部位置	台北市內湖區新湖一路 128 巷 15 號 6 樓
主要產品及服務	網路電商、物流倉儲服務
員工人數	56 人 (截止至 2024/12/31 年)
子公司	台灣 久新新物流(股)公司 台灣 東京著衣(股)公司

新零售的營運優勢

- 商品多元化
 - ✧ 多元的商品供應，涵蓋提供服飾、保健品、電腦應用軟體與球隊周邊商品
 - ✧ 建立會員與點數經濟制度，提高客戶黏著度
- 倉儲與物流整合能力
 - ✧ 新零售於嘉義設有倉庫，並導入倉儲管理系統，有效控制商品進出貨狀況
 - ✧ 與在地物流公司合作，達到快速配送與順/逆物流整合，提升出貨效率、降低退貨成本
 - ✧ 提供高度客製化的撿貨服務，可依據不同品需求進行撿貨、包裝與標示，靈活對應多樣化銷售需求，協助客戶打造高品質的物流體驗

1.03 報告書資訊

本報告書編輯成員為新零售管理部，資訊及數據經召集人與主管確認後提供，經董事會確認後公開發行。本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發行之 GRI 準則（Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards）作為本報告書編製之基礎，並依據報導原則揭露新零售重大主題之相關策略、目標和具體作為，GRI 內容索引詳如附錄一。

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將每年定期出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：114 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：台北總公司與嘉義倉儲中心，完整公司列表請詳本公司合併財報（詳公開資訊觀測站）。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：台鋼新零售股份有限公司

聯絡窗口：許先生

電話：02-2559-6189 分機：2000

電子信箱：michael_hsu@newretail.com.tw

公司 ESG 專區網站：www.newretail.com.tw

公司地址：台北市內湖區新湖一路 128 巷 15 號 6 樓

2、永續經營

2.01 永續發展策略

依照 E、S、G 三個面向，本公司永續發展主要策略為：

面向	策略
環境保護	1. 選用友善環境的產品包裝材料(如選購可回收包材、選用更輕便的包裝材料) 2. 包裝材循環利用(如二手箱或循環箱等) 3. 落實能源節約政策或使用潔淨能源
企業治理	1. 落實董事員工相關教育訓練(反貪腐、內線交易) 2. 強化內稽內控制度 3. 財務資訊透明化
社會責任	1. 提升員工照顧 2. 社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

本公司將持續關注國內外相關永續議題，並不定期開會並調整永續發展策略，以符合國際相關趨勢及潮流。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

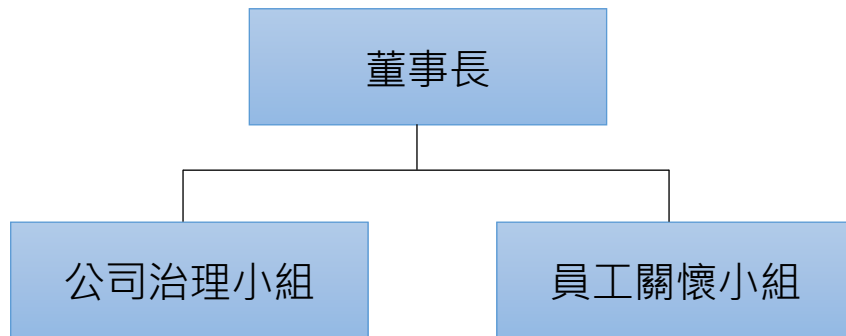
為落實 ESG 願景與使命，新零售成立「永續發展小組」，作為公司內部專責的永續治理單位。該小組由李雲琴董事長及各部會主管共同組成，該小組負責統籌規劃、決策與監督公司在重大 ESG 議題上的治理策略、政策執行有效性及目標達成情況。每年定期向董事會彙報執行成果，協助董事會檢視永續策略的推進情形，並在必要時督促經營團隊進行策略調整。

為進一步強化永續管理，永續發展小組下設兩個執行小組，分別為「公司治理小組」與「員工關懷小組」，各小組由董事長指派之主管擔任組長，根據職能權責負責以下工作：

- 辨識公司營運相關之 ESG 重大議題
- 擬定管理策略與目標
- 編製年度永續報告書

各執行小組組長需定期檢視小組績效與目標達成度，並向董事長匯報執行情況，確保永續策略的落實與持續優化。

永續發展小組架構



2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年未有相關情事發生。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事長負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展小組根據重大議題與公司經營願景，擬定永續策略方針並且向董事長報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事長。

永續發展小組各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組每年不定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再彙整資訊呈報給董事長。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會及薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制

及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

為提升董事專業知識、公司治理及永續發展的群體知識，本公司除不定期提供最新法令及相關資訊，也積極安排董事參與各種進修課程。

113 年度全體董事進修時數達 51 小時，與永續發展相關課程達 24 小時，占比約 47%，詳細課程項目如下所示。

董事參與永續發展相關進修情形

日期	課程名稱	時數
113/4/12	最新年報編制相關 ESG 永續政策法令 與淨零碳排對財報影響實務解析	6 小時
113/4/16	永續報導之有效內部控制	3 小時
113/8/6	循環與低碳創新所創造的真實價值 -看懂循環經濟與治理	3 小時
113/12/5	了解 ESG 報告書關鍵要素	3 小時
113/12/5	解析 ESG 評鑑的設計要點	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 113 年 11 月 26 日至 116 年 11 月 25 日，由 9 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 5 位，占比為 56%。

個別成員之詳細資料，請詳本公司股東會年報第 2 頁 ~ 第 7 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	44%
	女性	56%
年齡	40-50 歲	44%
	50-60 歲	56%
	61 歲(含)以上	0%

2.03.2.2 運作情形

本公司董事會至少每季召開 1 次，113 年共計召開 17 次董事會，實際出席率達 100%。

董事會主要為健全監督功能及強化管理機能，成員需監督經營團隊遵守法令、提昇資訊透明度，並藉由自身的經歷給予經營團隊重大決策指導，避免因錯誤

政策損害公司價值，藉以建立良好誠信倫理並落實企業責任，以達企業永續經營，進而保障股東權益。經營團隊亦定期對董事會報告有關公司營運狀況、發展策略或其他重要議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。

為落實公司治理並提升董事會功能，新零售致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及，積極強化董事會的職能。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

為強化公司治理，本年度具體成效如下

1. 提升獨立董事名額：目前共四席獨立董事，佔全體董事席次 44%。
2. 為使董事能全力發揮其職能，本公司已為全體董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。
3. 設置公司治理主管，確保公司與董事間溝通管道暢通。
4. 每年度董事會及功能性委員會都會進行績效評估作業，以檢測董事會職能是否完整。

2.03.2.3 提名與遴選

依公司章程規定董事會為新零售最高治理單位及重大經營決策中心，新零售之董事採用候選人提名制度及強化董事會多元性，由董事會就股東或董事提名之董事候選人之資格條件等事項進行事先審查，並將審查結果提供予股東參考，對於董事會成員主要考量以下特點，俾選出適任之董事：

1. 具決策力及國際市場觀點，與本公司核心價值相符具備助於公司經營管理之能力。
2. 具有與本公司所營業務相關之產業經驗與技能。
3. 整體董事會專長面向需包含企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律、危機處理。

獨董遴選除上述考量外，尤重視其獨立性與專業性，不同專業能力及產業經營經驗，對本公司發展與營運具有互補作用，立場超然的外部董事發揮開創及制衡作用。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長同時兼任執行長一職，為減緩利益衝突，本公司採取之措施如下：

1. 涉及與董事長利益之議案，均會請董事長進行利益迴避，不參與討論及表決。
2. 與薪酬相關之議案，均會交由薪酬委員會議定。

根據本公司《董事會議事規則》第 15 條之規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

2024 年董事會所有董事成員進行利益迴避之議案與結果，請詳年報第 23 頁至第 24 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構

本公司董事薪酬包含薪資(固定)與董事酬勞(變動)

薪資：本公司董事不支薪；獨立董事每月支領薪資 3 萬元。

董事酬勞：依「公司章程」及「董事及經理人薪資酬勞辦法」規定，有可分配盈餘時，以不高於年度獲利之 5% 分配董事酬勞，董事之報酬則按各董事其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準給付。

2. 經理人薪酬結構

本公司經理人薪資可分為固定薪資(三節及薪水)與變動薪資(年終與員工酬勞)，變動薪資係薪資報酬委員會依照公司整體的營運績效及個人績效表現評估，以量化績效達成率、貢獻度等綜合考量後，提請董事會討論之。

2024 年董事及主要階層之薪資請參閱本公司年報。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（均為獨立董事）。本屆薪酬委員會任期為 113 年 11 月 26 日至 116 年 11 月 25 日，薪酬委員會至少每年召開一次會議，113 年薪酬委員會共舉行了 8 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 4 位(均為獨立董事)。本屆審計委員會任期為 113 年 11 月 26 日至 116 年 11 月 25 日，審計委員會至少每季召開一次會議，113 年審計委員會共舉行了 12 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為股東/投資人、供應商、客戶、員工。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道與頻率	主要關注議題
股東/投資人	每位股東皆為公司資本，透明、正確且即時的資訊能使股東與企業建立良好信任機制，新零售透過持續追求獲利成長來回饋股東。	股東會 財務報告書(每季) 股務聯絡專線(即時) 發言人窗口(即時) 公開資訊觀測站 公司網站(即時)	公司治理 誠信經營 經濟績效
供應商	供應商是新零售持續提供優質產品的核心角色，我們期與合作夥伴建立永續夥伴關係，共同落實企業社會責任，為客戶創造價值。	專人拜訪(不定期) 電話/電子郵件聯繫(不定期)	誠信經營 供應商管理
客戶	客戶對新零售產品/服務的信任與支持是持續帶動公司成長的原動力。	專人拜訪(不定期) 電話/電子郵件聯繫(不定期) 客服專線(即時) 社群專業(即時)	誠信經營 資訊安全及隱私

利害關係人	關係說明	溝通管道與頻率	主要關注議題
員工	員工是新零售重要的資產，更是實踐企業永續過程中重要夥伴，提供友善、多元、平等、健康的工作環境與培訓計畫才能提升員工競爭力。	內部系統資訊公告（即時） 教育訓練課程（不定期） 員工申訴管道（即時）	誠信經營 法規遵循 資訊安全 人才吸引與留任 人才培育 人權

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 7 題治理面向、5 題社會面向及 4 題環境面向等共 16 題永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

本公司向利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

四、確定重大主題

本公司依利害關係人回填之問卷，在 16 項永續議題中，以正向排序、負向排序均排在前 6 名內的主題為重大主題，惟環境永續是目前全球最為看中之趨勢也是本公司所關切之項目，因此亦將氣候策略列入重大主題範圍內。

3.03 重大主題列表

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 6 大重大主題，包括治理面向之公司治理、誠信經營、經濟績效與資訊安全及隱私；社會面相為人才吸引與留任；環境面向為氣候策略。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題排序

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
公司治理	1	3	V
誠信經營	3	1	V
經濟績效	2	4	V
法規遵循	7	5	
供應鏈永續管理	9	8	
資訊安全及隱私	5	2	V
產品與創新服務	4	10	
人才吸引與留任	6	6	V
人才培育	8	7	
人權	10	9	
員工多元化與包容	11	11	
社會參與	13	16	
能源管理	14	15	
氣候策略	16	14	V
廢棄物管理	15	13	
水資源管理	12	12	

3.04 重大主題管理

面向	重大主題	管理方針 與對應章節	衝擊說明
環境	氣候策略	6 環境面	綠色經濟目前已是全球趨勢，新零售透過建立環境友善的經營策略（如：包材減量、包材友善及智慧物流）以達成減碳的效益，除可以提升企業品牌商譽也可以強化企業之競爭力。
社會 及人權	人才吸引 與留任	5.01.6 人才培育與 發展	人力資源是一間公司能否繼續成長的關鍵因素，因此新零售將人才視為最重要的資產，唯有吸引並培育優秀人才，才能提升企業整體的競爭力。因此在人才培育上，每半年會有績效考核，在明確了解同仁的工作想法、個人意願後，規劃相關專業培訓，讓同仁對於職涯發展有更明確的長期目標。
治理	公司治理	2 永續經營	透過良好的公司治理，奠定企業良好形象，為全體股東爭取最大利益，並善用企業資源提升營運效率，創造競爭力，達成企業永續經營。秉持誠信治理為營運根本，以誠信、透明的治理原則，採最高標準自我約束，成為對環境友善、對社會有益、對人權尊重之企業。
	誠信經營	4.02 誠信經營	強化、建立各項內部政策、程序及執行計畫，透過法規追蹤、教育訓練與宣導、提供舉報管道等方式以避免或降低未遵循法規所導致之風險。持續強化同仁法規遵循意識，確保符合要求以及維護顧客權益。
	經濟績效	4.01 經濟績效	持續提升營運效率與競爭力，強化公司治理，使卓越之市場表現創造實質經濟價值，透過創造直接經濟價值、分配經濟價值、退休提撥等為利害關係人創造財富，能對經濟產生正面貢獻。
	資訊安全 及隱私	4.04 資訊安全及 客戶隱私	作為網購電商平台，資訊處理能力係商業模式之核心，資訊安全是電商平台不容忽視的議題。新零售注大量心力與資源建立穩定與可靠的系統環境，致力於提供消費者可靠又安全的購物體驗。若發生資安事件會對消費者、企業和整個社會產生負面影響，消費者可能會失去信心，不再使用該平台，企業可能會失去客戶和聲譽。

4、治理面

4.01 經濟績效

1.產生及分配的直接經濟價值

新零售三年合併經營狀況 (單位：新台幣仟元)			
項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	176,632	73,258	51,717
營業毛利	26,296	16,893	14,188
營業淨利	(24,957)	(52,112)	(53,645)
稅前淨利	(21,652)	(52,788)	(66,285)
稅後淨利	(21,656)	(53,175)	(66,281)

近三年分配給利害關係人之經濟價值 (單位：新台幣仟元)			
項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業成本	150,336	56,365	37,529
員工薪資與福利	33,357	38,779	44,900
員工退休金-新制	2,007	2,637	2,491
支付資人款項 (利息費用與現金股利)	1,696	1,938	1,644
支付政府款項(所得稅)	4	387	4

最近三年之股利分配狀況				
年度	每股稅後損益	現金股利	盈餘配股	合計
2022 年	(0.79)	0	0	(0.79)
2023 年	(1.69)	0	0	(1.69)
2024 年	(1.75)	0	0	(1.75)

2..取自政府之財務援助

有補助 2024 年，本公司共獲得來自政府的財務援助 42 萬元，主要用於低碳產品研發創新，以及永續發展相關舉措。

政府財政補助紀錄 (單位：新台幣仟元)			
年度	補助單位	計畫	金額
113 年	經濟部	第三方倉儲電商物流管理與電子揀貨減碳計畫	420

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

新零售秉持誠信經營的核心理念，建立了完善的內部控制與行為規範體系，包括「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「防範內線交易管理作業程序」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」等作業辦法，規範不誠信風險之營業活動防範措施，要求員工以合法、道德與誠信執行日常業務，並鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，落實誠信經營。

「誠信經營守則」及「道德行為準則」規範對象包括董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。其利益係指任何有價值之事物，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。

＞ 防範不道德或不誠信行為，已成立內、外部檢舉管道及處理制度，相關制度與檢舉管道均公布於公司官網，利害關係人可檢具事證透過電子信箱向本公司檢舉。

檢舉電子信箱：legal@newretail.com.tw

「防範內線交易管理作業程序」明確規定不得於年度財報公告前 30 日和每季財報前 15 日之封閉期間內交易新零售股票，除於上述期間提醒內部人避免誤觸該規範、並每年固定對內部人及受僱人進行相關法令之教育宣導。

為確保誠信經營之實踐，本公司由管理處負責推動公司誠信經營目標，除經由稽核室定期稽核法令與內部制度遵循情形，並設有申訴管道供內部及外部利害關係人聯繫且會迅速回應，確保服務品質，建立公司和利害關係人間良好互動。

本公司於 113 年未發生不道德、不誠信或貪腐之行為，未來本公司將持續以嚴謹的態度經營，以減少發生裁罰或違法之行為。

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。

針對涉及跨部門的重要危機事件，由董事長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

4.03.2 法規遵循

本公司於 113 年未發生違反法規事件，未來本公司將持續以嚴謹的態度經營，以減少發生裁罰或違法之行為。

4.04 資訊安全及客戶隱私保護

4.04.1 資訊安全管理

為確保營運資訊系統符合國際資訊安全管理標準，本公司以 ISO 27001 資訊安全管理系統認證之精神設計相關管控措施，為維護、強化各項資訊資產之管理，確保其具機密性、完整性、可用性，除合理地降低公司營運風險並建立安全及可信賴之作業環境，公司訂有完善的資訊安全政策及不定期進行教育宣導與演練，提升同仁對資訊安全之認知，並確保上述資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵、或任何不利之行為與企圖，以保障本公司內外利害關係人之權益。

資訊安全治理架構

本公司於 2022 年成立「資訊安全小組」，由董事會通過任命之資安長擔任召集人。資訊安全小組以「計畫-執行-檢查-行動循環流程」(PDCA) 管理模式改善稽核缺失，每年召開一次以上之小組會議，討論與檢討公司內部各項資訊保護措施，以確保資訊安全管理的全面性與有效性。

資訊防護措施

為確保本公司之資訊安全，公司有分別對人員與設備進行管控。在人員方面，全體員工於入職時均需簽屬保密合約，確保員工知悉資訊保密之重要性。機房亦有除有管制進出人員外，也有與保全進行 24 小時連線，確保機房設備安全。公司現有之資安防護措施如下：

項次	防護措施	執行說明
1	定期備份	使用 Google 雲端硬碟和 Email，以確保即使發生故障或意外，也能迅速恢復並防止資料遺失。
2	軟體與系統更新	定期更新作業系統與應用程式，修補已知漏洞。
3	伺服器 VM 系統整頓	檢查網路封包關閉停用未知伺服器，檢查未受保護的開放端口，移除不必要的管理員帳號，移除遠端軟體。
4	台北機房和 IDC 設備整頓	移除過時無法更新的韌體與軟體，設備供應商停止支援的設備，避免資安漏洞。
5	安全意識培訓	教育員工如何辨識釣魚郵件、設定強密碼及正確處理敏感資料。
6	模擬演練	定期半年舉辦資安事件演練，確保員工熟悉應變流程，例如：社交工程演練。

本公司擬於 2025 年度增加下面的防護措施：

項次	防護措施	執行說明
1	定期備份	Google 雲端硬碟改地端 NAS，內網兩台 NAS 互備，並做快照，備援 NAS 再增加假日備分排程，異地備援 NAS(視公司營運狀況增減)。
2	機房資安改善	機房刷卡門禁，錄影監控，改善機房漏水，溫溼度監控，升級 UPS 供電時間。
3	建置資訊管理辦法與日常作業遵循流程	(1). 可攜式儲存媒體存取資料管理辦法。 (2). 遠端連線管理辦法。 (3). 密碼原則設定管理辦法。 (4). 建立系統帳號管理程序。 (5). 來賓使用公司內網管理辦法。 (6). 離職(留職停薪)人員資訊設備歸還管理辦法。 (7). 電腦使用管理辦法。 (8). NAS 使用規範。 (9). Email 使用規範。
4	多因素身份驗證 (MFA)	Office 365，NAS，啟用 MFA 來降低未授權存取的風險。
5	定期權限檢視與調整	每月檢查並移除不再需要的帳號或調整存取權限，例如：VPN 超過 3 個月以上未使用的人員。
6	強制密碼策略	Office 365，NAS 要求密碼需包含大小寫字母、數字與特殊字符，8 位數字符以上。

4.04.2 客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒佈「個人資料保護管理辦法」供相關單位遵循。

本公司於 2024 年末收疑似發生資安疑慮的投訴事件。

4.04.3 資訊安全事故分級標準

本公司訂有資訊安全內控程序及管理方案，並且每年定期審查相關資安政策，以反映法令、技術以及市場發展的最新現況。若有資安事件發生或組織異動等情況，也將不定期進行檢視調整，確保維持營運和提供服務之能力。另外，亦檢視內外部利害關係人與內部管理階層的各項要求，每年檢視資安管理的發展方向與長期目標。若發生資安事故或異常事件，本公司也將依循該管理流程所訂之「資訊安全事故通報流程」進行處理。

資訊安全事故分級標準

等級	內容
第一級 可控事件	● 一般等級資料遭洩漏或竄改 ● 非核心業務運作遭影響或短暫停頓
第二級 需要關注	● 內部使用等級資料遭少量洩漏 ● 核心業務系統或內部使用等級資料遭輕微竄改 ● 系統運作效率降低，於可容忍中斷時間內回復正常運作
第三級 嚴重影響業務運作	● 內部使用等級資料遭大量洩漏 ● 核心業務系統或資料遭嚴重竄改 ● 系統運作遭影響致停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作
第四級 災難性事件	● 機敏性資料遭洩漏 ● 核心業務系統或機敏性資料遭竄改 ● 重要資訊基礎建設運作遭影響或系統停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作

資安事故應變機制：

等級	內容
第一級 第二級	由資訊單位協助事故發生單位進行處理，並將處理結果回覆資安專責主管與通報資訊安全事件發生單位權責主管；處理過程中如發現事故造成影響大於原先等級判定，應立即通報資安專責主管與資訊安全事件發生單位權責主管，再依據實際影響情形判定事件分級。
第三級 第四級	應由資訊單位評估事故處理時間。若判斷處理時間可能超過可容忍中斷時間，應通知資安專責主管並陳報總經理及董事長，確認是否啟動營運持續計畫，及適時尋求外部單位協助處理。

2024 年度本公司無重大資安事件發生。

4.05 參與各類社團組織

本公司無參與業務相關之公協會組織。

4.06 供應商管理

1. 價值鏈

本公司的營業項目涵蓋電子商務與倉儲物流服務，主要供應商可分為「商品販售」、「物流配送」2大類。

- (1)電子商務：本公司無自有之工廠，所有商品均係經本公司進行嚴選後，向供應商進行下單採買，採買後的商品經驗收確保品質合格後將於本公司商品網頁上架銷售，目前銷售的品項涵蓋服飾、保健食品、電腦套裝軟體與文創商品等。
- (2)物流配送：於嘉義之物流倉庫提供商品寄存、檢貨、順逆物流之服務，當客戶發送出貨通知後，物流倉庫會進行商品檢貨、包裝，並將商品交與合作之物流公司，請其進行配送。

2. 採購支出比例

本公司 2024 年共向 21 家供應商進行採購商品，所有採購品項均來自於台灣，在地採購比為 100%。

3. 永續供應鏈管理

為響應國際 ESG 風潮，公司將從 2 個方向強化供應鏈的永續責任

- (1) 本公司逐步建置供應商管理制度，評估供應商在環境保護、勞動權益、職業安全及法規遵循等面向的表現，期望攜手合作夥伴共同落實企業社會責任。
- (2) 為降低運輸過程對環境的影響，公司將優先與具備碳管理或綠色運輸政策之物流業者合作。此外，我們也透過智慧倉儲管理系統的導入，進行時時數據化管理，減少資源浪費，實現營運效率與環境友善的雙重目標。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

本公司秉持「以人為本」的理念，僱用員工除嚴格遵循當地法令，更不因種族、性別、年齡、婚姻狀態、宗教信仰、政治立場或殘疾等狀況而歧視員工，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並保障員工、供應商、合作夥伴及其他利害關係人之基本人權，支持並遵循聯合國企業和人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言（Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work）及世界人權宣言（UN Universal Declaration of Human Rights）等相關規範，以建構兼具多元性及包容性之友善職場。

本公司承諾嚴禁僱用未滿 16 歲童工為本公司從業人員，聘任外籍勞工亦符合輸出國對勞工輸出年齡規定，且不以暴力、脅迫、拘禁、抵債、人口販運或其他非法方式招攬勞工，亦禁止強迫勞動或相關的強制措施，包括但不限於體罰、恐嚇、言語暴力、扣留勞工財務、身分證件或其他不合法的強迫勞動，以確保外籍員工的基本人權不受任何不合理的限制。

2. 適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工。

3. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司預計於 2025 年起辦理人權保護相關教育訓練，以降低人權事件的發生頻率。此外，本公司也擬將人權政策納入供應商管理文件中，以確保政策落實。

4. 溝通平台、減緩及補償措施

2024 年並未辨識出具有使用童工或強迫勞動重大風險，亦無發生如聘用童工、強迫與強制勞動、侵害原住民權利或職場歧視等事件或遭主管機關發罰之情事。

議題	工時	性騷擾	勞資爭議	反歧視
目標	無超時裁罰之案件	無性騷擾及不法侵害事件發生	勞資爭議案件數低於 3 件	無歧視案件(包含但不限於:種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身、以及涉及組織內/外部利害關係人的相關歧視事件)
減緩措施與改善計畫	招募足額員工補足人力缺口，避免因人力不足需超時加班的情形。 透過工時管理系統管控加班時數，於達法令時數上限時，系統提供警示，以提醒主管留意此情形。	確實進行人權相關訓練與宣導，建立性騷擾申訴與處理流程。 針對申訴案件進行事後追蹤，確保輔導措施／懲戒有效執行，作為日後改善調整依據。	透過各申訴管道／內稽／公司內部管理程序進行檢視評估。	透過各申訴管道／內稽／公司內部管理程序進行檢視評估 針對曾發生歧視之單位，規劃列入日後優先查核名單
績效評估	0 件	0 件	0 件	0 件
達標情形	100%	100%	100%	100%

為確保的人權承諾的全面落實，本公司設有檢舉信箱並同時制定了「性騷擾防治措施申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的方案。本公司於 2024 年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底，本集團全體員工共計 56 人，員工結構統計資訊如下：

按職級

2024	職級		
	主管	職員	合計
男性	5	13	18
女性	4	34	38
總人數	9	47	56

按員工身份

2024	員工身分				
	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	合計
男性	18	0	18	0	18
女性	38	0	38	0	38
總人數	56	0	56	0	56

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員、交通司機等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2024	派遣人員
男性	1
女性	0
總人數	1

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司致力保障員工人權、個人隱私及禁止不當歧視及性騷擾，提供平等的就業機會與環境。在人才延攬上謹守公、公正、誠信原則，而制定之招募政策兼具多元、平等與包容性，人才選任係依照個人專業能力與該職位之適切性為唯一考量，不因性別、年齡、種族、國籍、婚姻狀況、宗教、身心殘疾、政治立

場或性別傾向等因素而有差別待遇。在員工招募管道方面採用多元招募管道，透過求職方式刊登招募相關資訊增加曝光度，而人員面談亦採實體與視訊方式雙軌進行，以確保有效達成年度招聘目標。

2024 年員工多元化指標

大類	項目	員工人數	占全體員工百分比(%)
性別	男性	18	32.14%
	女性	38	67.86%
	小計	56	100%
年齡層	30 歲(含)以下	8	14.28%
	30-50 歲	38	67.86%
	50 歲(含)以上	10	17.86%
	小計	56	100%
特殊身分	原住民	0	0%
	身心障礙	4	7.14%
	小計	4	7.14%
國籍	本國籍	56	100%
	外國籍	0	0%
	小計	56	100%

本公司於 2024 年進行戰略性業務調整及組織結構調整，故公司進行組織人力精簡化，以保持人力資源的質量及提高人均效率，新進總人數為 21 人，離職人數共 28 人。所有人員離職本公司均遵循勞動部所訂定的勞動基準法，給予員工應有之權益，並承諾未來獲利成長，穩住營運的腳步時，會逐步提高在職員工相關福利與待遇，創造勞資雙贏。

新進與離職員工資訊

2024	新進員工人數	占全體員工百分比(%)	離職員工人數	占全體員工百分比(%)
男性	11	19.64%	11	19.64%
女性	10	17.86%	17	30.36%
小計	21	37.50%	28	50.00%
30 歲(含)以下	5	8.92%	10	17.86%
30-50 歲	14	25%	14	25%
50 歲(含)以上	2	3.57%	4	7.14%
小計	21	37.50%	28	50.00%

5.01.4 員工權益及福利

開放的溝通管道

本公司關注與尊重同仁的多元心聲，並深信良好的勞資互動關係可以優化企業文化及組織氛圍，促進勞資關係和諧。為保障及維護員工權益，除了積極拓展多元化的單向宣導與雙向溝通管道之外，亦定期舉行勞資會議，藉此討論同仁關注之工時、休假及福利等與其自身權益相關議題，或與公司營運相關之任何意見和疑慮。為即時關注員工需求，行政管理部提供員工最適切的協助及諮商轉介服務，並不定期提供心理衛生、情緒壓力管理、溝通技巧等相關資訊以強化心理健康宣導，以達公司留才之核心目標。本公司成立至今勞資關係和諧，2024 年亦未有因勞資糾紛或違反結社自由及團體協商事件而遭主管機關裁罰之情事發生。此外，關於營運變化的最短預告期，若發生重大營運改變，發生《勞動基準法》之情事致員工遭解雇與資遣，依法規定之最短預告期間辦理後續事宜。

福利制度

另除了政府法令規定的各項福利制度，如勞健保、退休金制度、各類請假類別之外，公司還提供各項完善的員工福利項目，如：

- ★ 三節禮金：端午/中秋/年終獎金（視公司營運情況和個人績效而定）
- ★ 薪資制度：年度調薪/業績獎金/專案獎金/研發專利獎金等。
- ★ 週休二日，彈性上班 0.5 小時
- ★ 到職日起享有 3 日預支特別休假
- ★ 生日當月享有 1 日生日假
- ★ 免費之員工團體保險
- ★ 定期舉辦員工健康檢查

退休制度

臺灣地區員工所適用「勞工退休金條例」之退休金制度，屬於政府管理之確定提撥退休計畫，雇主依法提撥員工每月薪資的 6%至勞工保險局個人專戶，作為退休基金使用。

育嬰假的復職與留任情形

2024	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	2	1	3
當年度申請留職停薪人數	1	1	2
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	1	0	1
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	0	0
復職率(B/A)	0%	0%	0%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	0	0
留任率(D/C)	%	%	%

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2024	年度薪酬(女：男)
主管(臺灣)	1.00：0.87
非主管(臺灣)	1.00：1.01

5.01.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，勞資會議之決議適用所有員工

5.01.6 人才培育與發展

1. 績效考核

為協助同仁不斷精進成長，提供完整之定期績效面談與評估制度。公司著重兩性平權及平等晉升機會，無性別差異薪制、公平公正的績效考核與晉用制度，同仁績效評核並無依性別不同而有所區別，採取每年 2 次員工績效考核作業(考核啟動時排除未通過試用考核、留職停薪、連續請假超過三個月以上者)。

考核項目以關鍵績效指標(KPI) 為原則並以此作為評估基礎，每年績效設定過程，由主管與員工針對目標進行溝通與回饋，以協助員工工作進度與方向能夠與組織目標一致。在主管與同仁共同確認績效目標後，過程中藉由定期互動檢視績效進度以即時進行滾動式改善。在績效考核階段，主管透過每年年中與年末進行績效面談與評估，藉以瞭解員工職涯發展方向。績效評核結果將作為同仁晉升與調薪依據；年終績效評核則視同仁績效達成或考核結果而異，由最高主管做最後核定。

2. 教育訓練

公司將員工學習與發展訂為人力資源管理重點項目，以核心職能為基礎，從公司營運策略開展與專業職能訓練藍圖連結，輔以多元的培訓方式，搭配公司內部知識共享和外訓課程等機制，推動各項訓練活動與人才培訓方案。除制定完整的「教育訓練管理辦法」，鼓勵同仁參與內/外部進修研習課程，並提供員工在職進修經費補助；同時將訓練發展結合績效管理制度，激勵員工發揮最大的才能，達到公司經營目標。

2024 年進修統計

姓別	主管		非主管		合計	
	人數	時數	人數	時數	人數	時數
男	2	34	3	7	5	41
女	1	20	7	66	8	86
合計	3	54	10	73	13	127

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

公司設有永續發展小組，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，並定期執行 TCFD 框架下的氣候風險與機遇評估。針對識別出的風險和機遇，每年向董事會報告執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

2. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

為有效管理氣候相關風險及機會，永續發展小組將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

藉由導入 TCFD 框架，分析各個面向之風險與機遇評估

A. 治理

本公司高度重視氣候變遷對企業營運與財務之潛在衝擊，並將氣候風險管理納入公司治理體系中。董事會定期審議 ESG 進展與氣候相關風險，並成立由董事長擔任召集人之永續發展小組，負責監督永續政策與目標之推動與實施。

B. 策略

公司參考 IPCC AR6 五項氣候情境，設定 SSP5-8.5：升溫至 4.5°C，分別檢視可能面臨之風險與機會，識別結果如下

機會/風險	風險項目	內容摘要
實體風險	物流中斷	受到極端氣候影響（颱風、大雨或淹水）影響貨物運送、電力及日常營運。
轉型風險	成本提升	電力、包材、商品、運輸成本均會有調漲之可能，造成營運成本飆升。
	客戶行為變化	客戶會挑選更加友善環境的廠商進行下單，以至於市占率下滑，造成營收縮減。
	法規與政策	碳稅、電力法規的上路，使得營運成本提升。
機會	永續物流	選用環保包材、減少包裝耗用資源。 開發倉儲管理系統，即時控管庫存量，減少低效率補貨帶來的資源耗用，提升形象與效率。
	開發低碳產品與服務	環保意識抬頭，開發低碳產品與服務，有機會擴大市佔率並提升獲利。

C. 風險管理

目前尚無相關風險管理政策或委員會，相關風險評估與預防措施均係由各單位直接向董事長進行彙報，由董事長決定相關風險預防的處置方針，並由董事會通過後進行。

「永續發展小組」負責氣候相關風險與機會辨識，每年重新評估氣候相關衝擊並規劃因應策略、目標與作為，並每年向董事長彙報相關風險與機會。

D. 指標與目標

本公司已建立以下主要環境指標與減碳目標，做為氣候風險管理成效之衡量依據。

項目	指標	2030 目標
減少碳排放量	Scope1、Scope2 碳排放量	較基準年(2024 年)降低 10%
綠色包裝	選用環保包材 (如可分解之塑膠袋、可回收之紙箱等)	所有訂單均使用環保包材
減少包裝耗材	平均包裝材重量降低	較基準年(2023 年)減少 35%

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理及減量目標

本公司於 2024 年首次進行碳盤查，因此將此次盤查結果設定為本公司之基準年，本公司將力行節能減碳，期望於 2030 年時可將碳排放量降低 10%。

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

本公司為力行節能減碳，具體採取之策略如下：

1. 協助建設太陽能板

本公司的倉儲物流中心有提供場地供建置太陽能板，目前共鋪設約 5,076 m²，總建置容量達 957kWp，1 年產生約 107 萬度潔淨能源，約相當減少 507 噸碳排放量(以環境部提供之資訊計算)。

2. 建構智慧倉庫系統

本公司於 2024 年有建置智慧倉庫系統(WHMS 系統)，提供動態庫存狀況予合作客戶，協助客戶得以進行精準的補貨作業，有效減少客戶補貨次數，從而降低耗油量與碳排放量。截至 113 年底，預估減碳效益達 9.2 公噸。

3. 綠色包裝

為確保商品完好無損地送到消費者手上，安全可靠的包裝在網購服務中至關重要。然而，傳統的網購模式需消耗大量一次性包材，對環境帶來不小的負擔。為實踐環境友善的經營理念，新零售自 2023 年起遵循由環境部主辦之「網購包裝減量計畫」，以「包裝減量」、「使用環保友善材料」以及「循環包材」三大主軸進行包裝改革，截至目前已大幅減少相關包材耗用量，有效降低消耗網購包材對環境的影響

4. 節約能源

- (1)本集團全面使用 LED 省電燈泡。
- (2)宣導隨手關燈以節約日常耗電量。
- (3)物流中心在建物四周種植草皮，綠化環境
- (4)紙張節約再利用：雙面列印、文件數位化

6.02.2 溫室氣體排放量

2024 年度為本公司第一次進行碳盤查之年度，也將本年度作為基準年。本次盤查的範圍包含台北辦公室與嘉義物流中心兩地，本公司係依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量及行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」之數值來行盤查與計算，相關結果如下所示：

單位：tCO₂e

溫室氣體排放量	2024 年	備註
範疇一	0	本公司無生產製程與公務車
範疇二	111.6870	
範疇三	0	本公司未進行範疇三統計
總排放量	111.6870	

2024 年度水電使用狀況

類別	使用度數	備註
水	789	本公司未有取自高度或極高度水資源壓力地區的用水
電	225,175	本公司所有電力均取自於電網，無使用再生能源

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節		頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露					
GRI 2：一般揭露 2021					
2-1	組織詳細資訊	1.02	關於本公司	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3	報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2	報告涵蓋期間、頻率	6	
2-4	資訊重編	1.03.4	資訊重編	6	
2-5	外部保證/確信	1.03.5	外部確信/保證情形	6	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02	關於本公司	5	
2-7	員工	5.01.2.1	員工結構	25	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2	非員工結構	25	
2-9	治理結構與組成	2.02.1	推動永續之治理架構	8	
		2.03.2.1	成員及多元化	10	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3	提名與遴選	11	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4	利益迴避	12	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1	對永續管理之角色及督導情形	9	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.01	推動永續發展之治理架構	8	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.03	報告書資訊	6	
2-15	利益衝突	2.03.2.4	利益迴避	12	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2	運作及執行情形	9	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3	對永續發展之持續進修	10	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2	督導永續管理之績效評估	9	

編號	揭露項目	對應章節		頁碼	備註/ 省略說明
2-19	薪酬政策	2.03.2.5	薪酬政策	12	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5	薪酬政策	12	
2-21	年度總薪酬比率	5.01.4	員工權益及福利	27	
2-22	永續發展策略的聲明	1.01	經營者的話	4	
2-23	政策承諾	4.02.1	誠信經營理念、政策、行為規範	18	
		5.01.1	人權政策與承諾	23	
2-24	納入政策承諾	5.01.1	人權政策與承諾	23	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.02.1	誠信經營理念、政策、行為規範	18	
		5.01.1	人權政策與承諾	23	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.02.1	誠信經營理念、政策、行為規範	18	
2-27	法規遵循	4.03.2	法規遵循	19	
2-28	公協會的會員資格	4.05	參與各類社團組織	21	
2-29	利害關係人議合方針	3.01	利害關係人議合	13	
2-30	團體協約	5.01.5	團體協約	28	
重大主題					
GRI 3：重大主題 2021					
3-1	決定重大主題的流程	3.02	決定重大主題的流程	14	
3-2	重大主題列表	3.03	重大主題列表	15	
3-3	重大主題管理	3.04	重大主題管理方針	16	
經濟面					
GRI 201：經濟績效 2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01	經濟績效	17	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01	氣候變遷	29	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01	經濟績效	17	
		5.01.4	員工權益及福利	27	
201-4	取自政府之財務援助	4.01	經濟績效	17	
GRI 204：採購實務 2016					
204-1	來自當地供應商	4.06	供應商管理	22	

編號	揭露項目	對應章節		頁碼	備註/ 省略說明
GRI 205：反貪腐 2016					
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.02.1	誠信經營	18	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.02.1	誠信經營	18	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.02.1	誠信經營	18	
環境面					
GRI 305：排放 2016					
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02	溫室氣體排放量	30	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02	溫室氣體排放量	30	
社會面					
GRI 401：勞雇關係 2016					
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3	員工多元包容及平等	25	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4	員工權益及福利	27	
401-3	育嬰假	5.01.4	員工權益及福利	27	
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	5.01.6	人才培育與發展	28	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6	人才培育與發展	28	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6	人才培育與發展	28	
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	2.03.2.1	成員及多元化	10	
		5.01.3	員工多元包容及平等	25	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4	員工權益及福利	27	
GRI 406 不歧視 2016					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.1	人權政策與承諾	23	
GRI 408 童工 2016					

編號	揭露項目	對應章節		頁碼	備註/ 省略說明
408-1	營運據點和供應商 使用童工之重大風險	4.06	供應商管理	22	
GRI 409 強迫或強制勞動 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	4.06	供應商管理	22	
GRI 418：客戶隱私 2016					
418-1	經證實侵犯客戶隱 私或遺失客戶資料 的投訴	4.04.2	客戶隱私保護	22	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	新零售已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業 準則	無

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節		頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01	氣候變遷	29
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）。	6.01	氣候變遷	29
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01	氣候變遷	29
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。	6.01	氣候變遷	29
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。	6.01	氣候變遷	29
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。	6.01	氣候變遷	29
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01	氣候變遷	29
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。	6.01	氣候變遷	29
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2	溫室氣體排放量	31
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2	溫室氣體排放量	31
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1	溫室氣體管理之策略、方法、目標	30

7.03 附錄三、SASB 內容索引表

本公司參照 SASB 電子商務類別進行揭露

主題	指標代號	指標名稱	對應章節		頁碼
硬體基礎建設與水管理	CG-EC-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)來自電網的比例 (3)來自再生能源的比例	6.02.2	溫室氣體排放量	31
	CG-EC-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比	6.02.2	溫室氣體排放量	31
	CG-EC-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	為避免受到極端氣候事件影響，造成資料損毀或遺失，本公司採取以下策略，以降低環境風險： 1. 資料庫進行異地備份。 2. 選擇有完善的業務持續性和災難復原措施之雲端服務廠商。		
資訊隱私和自由表達	CG-EC-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	4.04.2	客戶資料保護	20
	CG-EC-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	無此情事		
資訊安全	CG-EC-230a.1	識別和解決資料安全風險的方法描述	4.04.3	資訊安全事故分級表準	20
	CG-EC-230a.2	(1)資料外洩數量 (2)個人資料外洩百分比 (3)受影響的使用者數量	無此情事		
員工招募、包容與績效	CG-EC-330a.1	員工敬業度百分比	公司未進行員工滿意度調查		
	CG-EC-330a.2	所有員工的 (1)自願離職率和 (2)非自願離職率	5.01.3	員工多元包容及平等	25
	CG-EC-330a.3	(a)高階管理階層、 (b)非高階管理層、 (c)技術員工和 (d)所有其他員工的 (1)性別和 (2)多元化群體代表的百分比	5.01.2.1	員工結構	25

主題	指標代號	指標名稱	對應章節		頁碼
	CG-EC-330a.4	需要工作簽證的技術員工百分比	無此情事		
產品包裝和分類	CG-EC-410a.1	產品運輸產生的溫室氣體（GHG）總足跡	本公司無自建運輸車隊，均是委由外部廠商進行配送		
	CG-EC-410a.2	討論減少產品交付對環境影響的策略	6.02.1	溫室氣體管理之策略、方法、目標	30

