

項 目	運 作 情 形		與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	✓		<p>遵循本公司ESG政策的願景與使命，於103年成立「CSR推動小組，110年更名為「永續發展推動小組」，由總管理部與行銷部組成統籌規劃永續發展計畫，由董事長擔任主席，訂定中長期的永續發展計畫。由總管理部與行銷部擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。經由每半年會議及依議題而設的任務小組，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。</p> <p>本公司於每年3月向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。113年3月8日會議議案內容包含</p> <p>(1)永續相關議題之目標及政策修訂；</p> <p>(2)監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。</p> <p>公司董事會每年定期聽取經營團隊的報告，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。</p>	符合上市上櫃公司永續發展實務守則。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	✓		<p>1.本揭露資料涵蓋於112年1月至112年12月間在本公司及子公司之永續發展績效表現。風險評估邊界以本公司為主，並基於與營運本業的攸關性及對重大主題的影響程度，將子公司大研生醫國際股份有限公司及集團子公司思維特股份有限公司納入範疇。</p> <p>2.總管理部與行銷部依據永續發展計畫之重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，並透過整合各部門及子公司評估資料，據以評估具重大性之ESG議題，訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。</p> <p>3.依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：(註1)。</p>	符合上市上櫃公司永續發展實務守則。
<p>三、環境議題</p> <p>(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p> <p>(二) 公司是否致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料？</p>	✓		<p>(一)本公司為電子商務業，並無特殊汙染源。本公司及子公司各員工為維護環境整潔，各自負責所在區域，並僱請專責人員負責維護員工工作環境。本公司及子公司若有相關環境的衝擊將依循ISO 14001建立環境管理系統及持續通過第三方驗證，並將依據ISO14064-1規範每年進行溫室氣體盤查，追蹤減排成效並公開揭露於永續報告書及本公司網站。</p> <p>(二)本公司及子公司積極推動各項能源減量措施，選用節能設計之冷氣及冰箱，降低辦公環境能源消耗。111年新增電力增量1,329kWh(2%)，112年新增電力增量13,017kWh(23%)，未達成計畫目標，本公司及子公司未來(113年~117年)將積極達成目標為用電量較112年減量15%(117年)。</p>	符合上市上櫃公司永續發展實務守則。

項 目	運 作 情 形		與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
<p>(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？</p> <p>(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</p>			<p>本公司為電子商務業，並無使用對環境負荷衝擊低之再生物料。本公司為善盡各項資源之利用，辦公環境致力於執行廢棄物減量、資源分類回收等活動，以維持地球資源及保護環境衛生。</p> <p>(三)本公司以總管理部與行銷部為氣候變遷管理的最高組織，由董事長擔任主席，每年審議公司氣候變遷策略與目標、管理氣候變遷風險與機會行動，及檢視執行狀況與討論未來計劃，並且向董事會報告。為降低風險因子，本公司亦同步鑑別可行之機會並研擬因應措施。在氣候變遷減緩面向，依綠色營運及能源管理等項目發展；在氣候變遷調適面向，本公司已實施強化基礎措施及建構永續營運能力等措施。</p> <p>(四)本公司為電子商務業無歸屬於範疇一及範疇三之碳排放量，本公司之碳排放量係歸屬於範疇二，主要來自於用電及水，本公司112年度及111年度二氧化碳排放量分別約為34,850公斤及28,176斤，本公司112年度及111年度用水量分別約為30公斤及297公斤，本公司屬於電子商務業，廢棄物主要為同仁日常服務產生廢棄物，因此我們透過溫室氣體查證與揭露，計算出組織產生固體和液體廢棄物處理產生的碳排放量，佔間接溫室氣體排放源0.02%，因此並未列為本公司重大性議題，處理方式按照各地政府規定處理。雖然廢棄物管理並非本公司重大性議題，但我們仍透過服務碳足跡查證及溫室氣體查證結果，研發綠色服務創新、精進作業流程，以減少服務過程中所產生的廢棄物碳排量。綜合上述，112年減碳量及減水量(範疇二)較去年同期上升分別為23%及2%，預期在積極減碳及節約用水作為下，碳排放及用水量仍可持續下修。</p> <p>本公司減碳及節水電措施，每日中午強迫熄燈節能，垃圾強迫分類處理，進行空調溫度控制，舉辦員工訓練課程宣導公司節能減碳，使用電子發票落實環境永續，以達節能減碳及溫室氣體減量策略。</p>
<p>四、社會議題</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	✓		<p>(一)本公司認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準。</p> <p>本公司每年定期透過關注社會重大議題、問卷調查等方式，檢視自身營運、價值鏈、新商業活動(如併購、合資)與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權風險，根據潛在風險擬定人權議題控制計畫，並持續監督、改善計畫執行成果。</p> <p>符合上市上櫃公司永續發展實務守則。</p>

項 目	運 作 情 形		與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？			<p>本公司人權管理政策及具體方案摘要如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.本公司為所有員工(包含全職、兼職)投保勞保、健保、團保等，提供生育/育嬰假、產檢假、陪產假等。</li> <li>2.在工作時數方面，依法規控制於允許範圍內，同時在考勤管理系統設置加班申報功能，人事部及系統提供各種資料及報表查詢，能有效給予管理者及員工便利。</li> <li>3.本公司定期舉辦勞資會議，重大勞動條件經由勞方代表決議後進行，確保員工權益及意見被尊重。</li> </ol> <p>未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。</p> <p>(二) 1.員工薪酬 本公司之年終獎金制度係考其年資與年度績效考核情形後，分配予全體同仁，以激勵所有同仁共同為本公司目標努力。員工酬勞則係依本公司章程規定，於本公司當年度獲利不低於2%計算之。</p> <p>2.員工福利措施 本公司設立職工福利委員會，每年公司提撥的同仁福利金超過新台幣110萬元，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、生日禮券、結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼等，另外還提供同仁免費健檢計畫、每季吃水果/喝咖啡/知識/運動津貼四選一等福利。</p> <p>於休假制度上，在固定的週休二日基礎上，每年除法定特休再外加績優充電假。</p> <p>對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。</p> <p>3.職場多元化與平等 實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持超過42%的女性主管職位，促進永續共融的經濟成長。112年度女性職員平均占比為61%，女性主管平均占比為42%。本公司重視員工權利及福利，並與員工共享獲利盈餘，維護良好工作環境，包含各族群的全方位身心靈照護：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)進用身障同仁達法令標準並量身訂做合適的工作職務</li> <li>(2)外籍同仁在選育用留、文化融合及健康安全等，皆有專案落實</li> <li>(3)落實友善職場之女力賦能，讓各性別同仁安心工作。</li> </ol>

項 目	運 作 情 形		與上市上櫃公司 誠信經營守則差 異情形及原因
	是	否	
<p>(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？</p> <p>(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？</p> <p>(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？</p>			<p>4.經營績效反映於員工薪酬  <u>公司章程第27條</u>：          本公司依當年度獲利狀況(員工及董事酬勞分配前之稅前利益)應預先保留累積虧損彌補數額後，如尚有餘額應提員工酬勞，於本公司當年度獲利不低於2%計算之，董事酬勞不高於3%。  <u>整體薪酬政策</u>：          本公司依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。          112年本公司臺灣地區包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度為3%。</p> <p>(三) 1.職業安全衛生政策          本公司遵循職業安全衛生法與客戶訂定政策，以建構健康幸福職場。          本公司以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具與成熟的技術及可運用之資源，整合廠區內作業職安衛問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化。本公司為電子商務業，因此112年無失能傷害及人員職災。          2.勞工作業環境監測          本公司為電子商務業，並無工廠或機器設備，為保障勞工免於辦公場所中有害物的危害，提供勞工健康舒適的工作環境，每年均執行1次辦公環境監測，逐步瞭解工作人員的暴露實態。          3.公司驗證情形          本公司為電子商務業，故無需取得相關驗證。</p> <p>(四) 本公司針對各個部門每季會辦理一次與工作相關之分享會，並會定期安排員工參加外部之教育訓練，以提升員工的職涯能力。112年度職涯訓練共計44人完成，總時數為 131 小時。於每年定期之績效面談時，主管與員工共同討論並設定個人年度能力發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助員工量身打造最佳發展計畫。</p> <p>(五) 本公司有健全內部舉報機制，以落實消費者安全之承諾。          本公司訂有個人資料保護管理制度與政策，並設有個人資料保護專案小組，管理及保護客戶隱私。透過個資內部稽核、外部驗證、危機預防及教育訓練，為客戶的資料把關。          本公司嚴格遵守政府相關法規規定，內部制訂廣告業務處理程序，部分行銷文件並需經本公司總經理審查後，方得以對外行銷。          本公司設立客服部，不定期主動查核確認各項消費者政策之執行情形與接受消費者申訴與處理，做好維護消費者權益工作。</p>

項 目	運 作 情 形		與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因
	是	否	
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？			<p>(六)本公司依行業特性供應商主要為金流商，故於來往前負責人會將供應商過去有無影響環境與社會之紀錄、道德、遵約及健康和 safety 機制有關之事項列入評估。本公司除自身不斷的努力與實踐外，誠摯的期望供應商同樣重視社會責任及企業道德，並要求供應商配合以下企業社會責任承諾，與本公司共同實踐。</p> <p>1.環境保護 (1)加強污染預防及降低危害風險。 (2)建立良好溝通管道，落實持續改善，確保永續經營。</p> <p>2.安全與衛生 供應商應承諾遵守勞工安全衛生法規等相關法律之規定。</p> <p>3.本公司 112 年合作供應商100%符合以下條件。 (1)所有供應商必須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則。 (2)本公司成立稽核小組及輔導團隊，針對供應商的缺失追蹤改善進度，共同提升品質與技術及強化環保安全衛生績效。</p>
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	✓		<p>本公司雖未參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書，但未來會視公司發展及規模調整訂定。</p> <p>將視公司未來發展及規模調整訂定之。</p>
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：本公司目前雖未訂定「永續發展守則」，但本公司有關永續發展之運作，悉依該實務守則之內函與相關規定辦理，並確實遵循。			
<p>七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：</p> <p>1. 本公司依照勞動基準法等相關勞動法令規定進行員工管理，並有專人處理員工各項工作事宜，以保障員工權益。</p> <p>2. 本公司依照勞工安全衛生法組織及人員有關規定，辦理安全衛生工作，並對員工辦理從事工作所必要之安全衛生教育及預防災變之訓練，健康檢查等措施。</p>			

註1：

重大議題	風險評估項目	說明
環境	環境衝擊及管理	1. 本公司為電子商務業，故無直接污染的排放與對環境所造成的衝擊。 2. 本公司以臺灣為主要市場，因為電子商務業，故無取得相關認證。
社會	職業安全	每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。
公司治理	社會經濟與法令遵循	透過落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。
	強化董事職能	1. 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 2. 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。
	利害關係人溝通	建立各種溝通管道，積極溝通，減少對立與誤解。設投資人信箱，由發言人處理並負責回應。