

專注細節 · 成就完美



SUSTAINABILITY REPORT 2024

寶島光學科技股份有限公司
永續報告書

目錄

Contents

- 董事長的話
- 關於報告書
- 永續亮點績效
- 永續管理

利害關係人議合
重大主題鑑別分析

1	關於寶島科	09
	寶島科簡介	
	營運概況	
	經營績效	
	品質管理	
	廣告行銷	

2	公司治理	19
	董事會	
	功能性委員會	
	商業道德	

3	客戶服務	27
	滿足客戶需求	
	會員關係經營	
	客戶滿意度調查	
	客訴處理與改善	

4	風險管理	36
	風險管理	
	資安與個資風險	
	環境風險	

5	幸福企業	46
	企業人力概況	
	人權及勞工權益保障	
	薪酬與福利	
	員工健康促進	
	員工訓練與提升	

6	社會參與	65
	2024 年公益活動參與成效	
	寶島有愛 送鏡偏鄉	
	回饋在地 守護寶島	

附錄 Appendix	70
GRI 準則索引表	
上市上櫃公司氣候相關資訊	

董事長的話

寶島眼鏡自 1976 年創立迄今，已在台灣深耕超過 40 年，是大家耳熟能詳的老字號品牌，陪伴著許多人成長，並以「專業技術、親切服務」的形象成為街坊的好鄰居，直營及策略聯盟店已展店達 470 家。隨著科技快速進步，寶島眼鏡近年來在引進專業驗光儀器及人員素質技術升級、創新科技導入及組織數位轉型等領域持續深耕，不僅是提供顧客眼鏡驗配，更延伸至眼睛照護服務，以打造顧客完整眼健康服務，逐步完善顧客的消費旅程及體驗，以穩健經營及永續發展邁向百年企業。

2023 年起，寶島眼鏡積極展開 ESG、企業永續發展相關專案推動。環境面，持續投入節能減碳、降低汙染及溫室氣體排放等行動方案；社會面，積極從事公益活動，從捐助賑災、受災戶免費配鏡，到深入偏鄉義診、援助弱勢驗光配鏡、清寒家庭學子眼鏡捐贈、長者老花公益配鏡、導盲犬協會捐贈等，年復一年不間斷地為弱勢竭力服務，致力於善盡企業社會責任；治理面，除追蹤相關法規，依照主管機關的公司治理藍圖與每年公司治理評鑑之結果，持續研擬公司可優化的方向。為了讓利害關係人更了解公司推展企業永續發展的目標與績效，寶島眼鏡優先於法規，於去年提前編製發布永續報告書，將多年來深耕經營的成果彙整成冊，拉近與所有利害關係人的距離。

而在環境面近年來 ESG 的概念日漸普及，我們在追求品牌擴張的同時，也由環保鏡框、行動會員卡、電子保固卡及辦公室無紙化等四大面向，展現寶島集團的綠色行動力。我們推出「環保購物袋」、「環保筆記本」，以及以植物種子提煉製成膠框材質的「環保鏡框」，讓消費者除了美觀也能為地球盡一份心力。我們也推出極舒適 3.0 系列，以「綠色視界，永續未來」為主題，與日本光學指標企業攜手推出環保概念新品，來為環保永續做出貢獻。2024 年推出隱形眼鏡 PP 杯回收循環計畫，透過邀請消費者將日常使用過後的隱形眼鏡 PP 杯投入循環箱，並邀請消費者一同參與循環眼鏡工作坊的活動。在讓消費者體驗製作眼鏡樂趣的同時，也感受永續再生的力量，一起用行動守護這座寶島。在內部營運部分，積極宣導員工落實節能習慣、減少紙本使用，

並持續推動門市改善能源使用情形、汰換耗能的空調及燈具設備，定期檢討能耗及節電數據。為達永續發展，本公司已成立溫室氣體盤查小組，由總經理擔任召集人，負責召集會議並決議溫室氣體盤查推動事項，及確認、檢討溫室氣體盤查策略及相關具體計劃，並每季向董事會報告溫室氣體盤查執行進度及成果。

寶島眼鏡秉持「取之於社會、用之於社會」理念，自 2011 年起每年提供弱勢家庭學童 2,000 付免費配鏡服務；2020 年再啟動智慧巡眼公益服務城鄉普及計畫。對內部員工政策，亦秉持「以人為本」的核心理念，2023 年增加員工持股信託福利，保障員工退休生活，並每年編列千萬以上的人才培育經費，從新進人員的知識傳授、經驗傳承到各職級人員的技能檢定，都依照職級安排適當的訓練課程，尤其在 2016 年《驗光人員法》通過後，面對產業新的市場生態，持續舉辦相關考照課程，協助同仁取得專業證照提升競爭力，形成消費者與業者雙贏的良性循環。同時與各專科院校開設產學合作專班，提供門市實習名額、合作院校畢業生優先錄取等，讓優秀的驗光人才在畢業後職涯可順利與公司職場接軌。此外，近年也積極推動多元、平等、友善的職場環境，如：女性董事比率已達成董事會多元化具體管理目標、致力於落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，並定期辦理性別平等教育課程，提升全體同仁對於性別友善、多元平等的智識。

我相信，善盡企業社會責任，是企業永續發展的關鍵，我也希望全體同仁都能認同 ESG 永續理念，齊心朝創造永續價值努力，為寶島眼鏡灌注永續的力量，我更期許寶島眼鏡用正向的力量，透過一己之力，為環境、社會注入永續的種子，將更好的未來留給我們的下一代。藉由揭露近年來我們在企業社會責任的努力成果，讓寶島眼鏡有個依據，身為地球的一份子，我們將不斷進步，朝永續發展的目標經營下去。

董事長 蔡國洲



關於報告書

報告書概況與發行頻率

歡迎閱讀寶島光學科技股份有限公司（以下簡稱寶島科、寶島眼鏡）第 2 次公開發行的永續報告書，我們將每年定期發行此報告，持續向外界揭露財務績效以外的環境、社會與公司治理營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。上一年度（2023 年）為首度統計用電量並揭露相關環境數據，於本報告書中修正資料涵蓋範疇為寶島科總公司及分公司（門市）。本報告書於 2025 年 8 月發行，每年固定發行一次，預計下一期報告書發行時間為 2026 年 8 月。

報告邊界與範疇

本報告書之報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，涵蓋範圍主要為寶島科總公司及寶島合併母、子公司旗下品牌共 347 家門市資訊，財務資訊則以寶島科合併報表揭露，關於更詳盡的關係企業資訊，請見「Chapter 1 關於寶島科 > 寶島科簡介」及寶島科《113 年度年報》。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織之最新版 GRI 準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）進行編撰，即通用準則採用 2021 年版，並依重大主題關聯性揭露適當的 GRI 主題準則，並於附錄提供 GRI 內容索引。書中亦參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）的氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）之框架報導相關資訊，並依臺灣證券交易所之《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》第四條之一的附表二逐項說明；詳請參閱附錄。

報告書主要負責單位及品質管理方式

本公司依據以下報告書編製及審閱流程，加強寶島科永續報導的完整性和可信度。

作業程序	作法	負責單位／職位
報告彙編	本報告書係由財務部負責統籌規劃，書中所揭露之數據資料、策略目標、績效指標等則由各權責單位負責提供，再由財務部整合編撰、校對修訂。	財務部、相關權責部門
內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。	相關權責部門及其最高主管
外部保證	為提升本報告書資訊的準確性及可信度，本公司財務數據經安侯建業聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。	安侯建業聯合會計師事務所
核准定稿	最終版完整稿件由財務部呈報董事長，經董事長審閱、核定後方公開發行。	董事長

聯絡資訊

如果您對《寶島科 2024 年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

寶島光學科技股份有限公司

地址：新北市汐止區新台五路一段 97 號 16 樓

官方網站：<https://www.formosa-optical.com.tw/include/index.php>

聯絡人：張立徽 副總

電話：(02) 2697-2886

電子郵件信箱：lihui@ms.formosa-opt.com.tw

永續亮點績效



- 將永續理念融入新商品開發，推出多項採用環保材質製成的鏡框、鏡片及周邊商品。
- 自 2024 年 9 月起正式啟動「隱形眼鏡回收計畫」截至年底，已回收超過 150,000 個隱形眼鏡 PP 杯。
- 持續支持酷柏、愛爾康等品牌推出的塑中和隱形眼鏡產品，響應 ESG 行動計劃。
- 完成訂定溫室氣體盤查規劃時程，並逐步啟動溫盤前置準備工作。
- 無發生環境相關之違規、申訴與檢舉事件。



- 2024 年集團合併營收達 3,972,067 仟元，達成率為 94.01%；營業淨利為 332,728 仟元，達成率則為 98.03%。
- 寶島科脫穎而出榮獲外資精選台灣百強「2024 中堅潛力獎」殊榮。
- 第一季適逢 HELLO KITTY 50 周年，寶島眼鏡與 HELLO KITTY 兩大經典品牌合作推出聯名商品及客製化周邊商品。
- 寶島科複合式產品「葉黃素維他命 B 群 + 鋅」、「葉黃素維他命 B 群 + 鐵」及「CNN Lutein 西恩複方葉黃素」榮獲國家品牌玉山獎、SNQ 國家品質標章等多項肯定。
- 2024 年寶島科由全台門市選拔優秀店長，參加「連鎖業奧斯卡獎」台灣連鎖暨加盟協會（TCFA）舉辦之「全國商店優良店長表揚暨傑出店長選拔」，榮獲「傑出店長獎」。



- 2024 年共新聘 422 位員工，其中以 30 歲以下的年輕員工占比最高，達 78.44%。
- 提供表現優異之門市員工享有旅遊補助款，2024 年共補助超過 687 萬元。
- 2024 年共 5 位同仁申請學費無利息之分期貸款；共 74 位同仁申請獎學金，共核發 237,000 元；共 68 位同仁申請學雜費補助，共核發 1,020,000 元。
- 寶島科在職訓練課程共 3,586 人次完成受訓。
- 2024 年度每位同仁平均受訓時數為 242 小時。
- 員工性別比均衡，除女性員工比例達 50.62% 外，女性員工晉升主管比例達 13.32%。
- 2024 年共任用 12 位身心障礙員工，占員工總數 0.83%。
- 「寶島有 eye · 視界美好」2024 年 11 月 5 日至 8 日，寶島眼鏡的 22 位專業經理人（包含驗光師生），前進因地震受災嚴重的花蓮偏鄉地區，為當地居民提供免費視力檢查和眼鏡配贈服務，解決弱勢鄉民及學童的視力健康問題；共捐贈 600 付眼鏡，露出 8 篇新聞媒體報導。
- 第三季與 NETFLIX 航海王聯名合作，並捐出該系列商品的營收 1% 支持宜蘭縣岳明國中小「2024 攜手共創 航向蔚藍」帆船環台計畫。

永續管理

利害關係人議合

寶島科依營運活動特性及產業屬性，鑑別出 7 大關鍵利害關係人，包括（1）股東／投資人、（2）員工、（3）消費者、（4）社區、（5）董監與主要管理階層、（6）主管機關、（7）供應商。除了於日常實務中藉由各式雙向、持續的溝通管道外，亦於官網設立「利害關係人專區」，提供聯繫窗口資訊，針對關鍵利害關係人關心的議題或意見反饋，保持即時適當的溝通與回應，維持暢通良好互動。

▼寶島科之利害關係人議合情形

利害關係人	對寶島科的意義	關注議題	溝通議合方法與頻率	2024 年溝通績效
股東／投資人	股東／投資人對公司的認同是支持企業永續經營及發展的關鍵動力。我們致力於提供投資人長期優質的報酬，並對其反饋負責及回應。	- 商業道德 - 經營績效 - 產品與服務創新 - 人才吸引與留任	- 投資人專線／不定時 - 法人說明會／每年 2 次 - 重大訊息發布／不定時 - 公司財報／每季 1 次	4 次法說會 25 則重訊
員工	員工的主動與願意投入對於公司有極重要的影響，我們希望結合員工的個人目標與企業使命，與員工一起打造優質的職場環境。	- 員工多元平等 - 人才吸引與留任 - 人才發展與培育 - 勞動人權	- 內部網站及電子郵件／不定時 - 內部公告／不定時 - 職工福利委員會會議／不定時 - 勞資會議／每季 1 次 - 經營階層與員工座談、急難救助、退休人員關懷／不定時	- 勞資會議召開 4 次 - 福委會提撥福利費用 5,060,293 元／辦理活動 5 次 - 針對表現優異門市員工提供旅遊補助款，共補助超過 687 萬元
消費者	消費者的需求與偏好，是我們業務與商業模式創新發展的關鍵。	- 商業道德 - 產品與服務創新 - 產品品質安全 - 廣告行銷 - 資訊安全 - 顧客關係經營	客服專線／不定時	客服案件 1,454 件（人次）
社區	我們期望能將本業累積的成果回饋予社會，打造美好未來。	社會參與	- 公益活動／不定時 - 公司總機與聯絡信箱／不定時	詳見：「2024 年公益活動參與成效」
董監與主要管理階層	董監與管理階層在協助公司遵循相關法令並在公司治理上扮演重要角色，與其良好互動有助於有效提升企業競爭力與風險控管。	- 商業道德 - 經營績效 - 產品與服務創新 - 人才吸引與留任	- 董事會／一年至少 6 次 - 薪資報酬委員會／一年至少 2 次 - 專案會議／每月 1 次 - 專案會議／不定時	8 次董事會會議 2 次薪酬委員會會議
主管機關	寶島科持續關注政府政策與法令規範，並維持良好溝通管道，不定期參與主管機關之宣導會，落實法規遵循與協助政策推動。	- 商業道德 - 勞動人權 - 法規遵循	- 電子郵件／不定時 - 函文／不定時 - 主管機關溝通／不定時 - 主管機關宣導會／不定時	- 公開資訊觀測站期限內公告申報 - 出席櫃買中心及國稅局政策宣導會共至少 6 場 - 每年依規定召開股東大會 1 次（2024/5/30 舉辦）
供應商	我們的服務體系皆仰賴供應商穩定且高品質的支持。	- 資訊安全 - 供應鏈管理 - 永續採購	- 電子郵件／不定時 - 電話專線／不定時 - 實地訪查／不定時	響應品牌供應商永續活動： 愛爾康、酷柏隱形眼鏡中和計劃

重大主題鑑別分析

寶島科參考 GRI 準則、SASB 準則、同業及國際趨勢倡議之永續議題，蒐集 23 項關注議題，並進一步評估營運衝擊，以及鑑別、檢驗、確立重大主題。上年度我們首次透過會議討論鑑別出應優先揭露之 7 項重大主題，並據此進行報告書編製作業。2024 年度，經內部討論評估後將沿用先前鑑別結果，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容，延續深化管理重大主題。本報告年度與前一個報導期間（2023 年永續報告書）相比，重大主題及主題邊界並無改變。

此外，為確保能夠透過永續報告書與廣泛利害關係人進行有效溝通，我們亦提供利害關係人專屬的聯繫管道：lihui@ms.formosa-opt.com.tw，對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，均可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

▼ 寶島科之重大主題鑑別流程

7 大 利害關係人 議合

- 透過日常多元溝通管道，即時互動與反饋收集利害關係人關注之議題。
- 各部門定期舉行內部會議，傳達利害關係人意見與反饋。
- 各部門主管定期向高階管理階層匯報利害關係人關注議題與相關規劃。

23 項 關注議題 鑑別分析

- 依國家政策趨勢及 GRI、SASB 等國際準則、倡議及寶島科產業相關性、利害關係人關注考量，聚焦為 23 項永續議題。
- 於內部召開會議討論，分析各關注議題的衝擊重大性，並確認重大主題的完整、包容、宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

7 項 重大主題確立

- 2023 ～ 2024 年共計鑑別出 7 項重大主題：包含：
 - 【經濟類】經營績效、產品品質安全、廣告行銷、顧客關係經營
 - 【社會類】人才吸引與留任、人才發展與培育、社會參與
- 於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策承諾、管理方針、目標指標及相關績效等內容。

持續改善

- 各部門針對重大主題訂定管理方針，並將其納入日常工作計劃及年度營運策略。
- 定期檢討與評估管理方針有效性，持續改善永續經營管理策略。

▼ 重大主題與寶島科價值鏈關係

面向	重大主題	主題說明	GRI 對應主題	價值鏈及利害關係人衝擊			對應章節
				上游	寶島科	下游	
				供應商	員工 股東／投資人 董監與主要管理階層	消費者 社區	
經濟／治理	經營績效	對於營運財務績效、成本控管、投資盈虧及利潤分配等成效之管理。	GRI 201：經濟績效 2016	✓	✓	✓	Chapter 1 關於寶島科
	產品品質安全	確保銷售產品合法合規、合乎品質標準的相關管理措施，包含產品之材料溯源、確認不含有害物質，減少產品退貨召回及損害使用者健康安全的情形產生。	GRI 416：顧客健康與安全 2016	✓	✓	✓	Chapter 1 關於寶島科
	廣告行銷	於產品行銷資訊標示、線上及線下實體之廣告宣傳活動之管理措施，確保內容真實及完整揭露、符合行銷傳播法規。	GRI 417：行銷與標示 2016		✓	✓	Chapter 1 關於寶島科
	顧客關係經營	利用系統或數據分析，瞭解客戶喜好，進而擬定產品發展方向和行銷策略，維持客戶滿意並帶動銷售績效。	自訂主題		✓	✓	Chapter 3 客戶服務
社會	人才吸引與留任	透過完善的薪資福利與人資管理制度，吸引與延攬專業驗光人才任職，以持續提升集團服務量能。	GRI 401：勞雇關係 2016		✓		Chapter 5 幸福企業
	人才發展與培育	透過教育訓練、績效考核及升遷制度，持續提升員工職能，幫助員工適才適性發展職涯。	GRI 404：訓練與教育 2016		✓		Chapter 5 幸福企業
	社會參與	投入偏鄉公益活動、提供本業資源給有需要的群體，促進社會和諧發展、增進健康福利。	GRI 203：間接經濟衝擊 2016		✓	✓	Chapter 6 社會參與

註：各重大主題之衝擊評估情形、完整 GRI 揭露指標，詳見各對應章節的管理情形說明。

1

關於寶島科

- 寶島科簡介
- 營運概況
- 經營績效
- 品質管理
- 廣告行銷
 - 聯名設計



寶島科簡介

寶島科創立於 1989 年，營運總部位於新北市汐止區，並於 1996 年掛牌上櫃，股票代號 5312，公司屬於法人實體，所有權概況請參閱寶島科《113 年度年報》。2024 年資本額約為新臺幣 6 億元，合併營收達 39.72 億元，正式員工總數為 1,454 人。

寶島眼鏡為目前全國最大的眼鏡零售服務商，致力於推廣全民視力健康，主要營業項目包含鏡架及鏡片驗光配鏡服務、隱形眼鏡及藥水之買賣業務。自 2015 年起陸續進行實體店面改裝，導入通路智慧化服務，截至 2024 年底擁有集團全通路共 347 處實體門市（不含寶島策略聯盟門市家數），主要市場皆以台灣地區內銷為主，是帶領視光專業發展的指標性業者。

▼ 寶島科公司基本資訊

公司名稱	寶島光學科技股份有限公司
設立日期	1989 年 11 月 9 日
總公司位置	新北市汐止區新台五路一段 97 號 16 樓
總公司員工人數	1,454 人
實收資本額	新台幣 600,598,980 元
主要業務	眼鏡連鎖銷售



▼ 寶島科子公司基本資訊

子公司企業名稱	地址	主要營業項目
米蘭眼鏡精品企業股份有限公司	台北市大安路 1 段 88 號 1 樓	各種光學眼鏡、框架及藥水等之買賣業務
寶崴光學股份有限公司	新北市汐止區新台五路 1 段 97 號 17 樓之 12	各種光學眼鏡、框架及藥水等之買賣業務
NEW PATH INTERNATIONAL CO.,LTD.	SUITE 802,ST JAMES COURT ST DENIS STREET,PORT LOUIS,MAURITIUS	一般投資
寶祥光學股份有限公司	新北市汐止區新台五路 1 段 97 號 17 樓之 9	各種光學眼鏡、框架及藥水等之買賣業務
寶安視科技股份有限公司	新北市汐止區新台五路 1 段 97 號 17 樓之 8	醫療耗材買賣之業務

▼ 寶島科參與之公協會組織

項次	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	台灣連鎖暨加盟協會	企業間互相交流與成長，共同鑽研經營技術，良性競爭，永續發展。	會員
2	內部稽核協會	獲取內部稽核相關資訊，及參加相關課程，以持續精進內部稽核項目。	會員

榮獲 2024 中堅潛力獎 (Taiwan BIC Award)

由台灣董事學會與企業發展研究中心（CDRC），在連續三年發佈外資精選台灣百強後，首次針對中型好公司設計此獎項，用以表彰在台灣經濟發展中扮演重要角色的中型企業。寶島科（5312）在最新公布的「2024 中堅潛力獎」中，憑藉在市場面、基本面、永續面的卓越表現，從市值介於 1 至 5 億美元間的 784 家上市及上櫃企業中脫穎而出，榮獲年度得獎者殊榮。

寶島眼鏡副董事長蔡國平表示，作為台灣眼鏡通路的第一品牌，寶島眼鏡一直秉持著「專注細節、成就完美」的經營理念，除持續強化驗光專業站穩市場腳步外，自有品牌商品於 2024 年得到德國 iF 產品設計大獎肯定，同時取得多項專利。在企業責任層面也落實永續寶島的概念推出綠色商品、積極規劃偏鄉公益活動拋磚引玉。另外透過導入數位工具、優化服務流程，讓消費者體驗再升級。

▼台灣董事學會經過嚴謹的評選，除了公司治理評鑑外，還須符合連續三年獲利、年複合成長率、平均股東權益報酬率及淨利率成長各前 200 家公司才能獲遴選資格，再經由書面資料審查及評審委員會的嚴格審閱，最終選出 12 家得獎企業。



營運概況

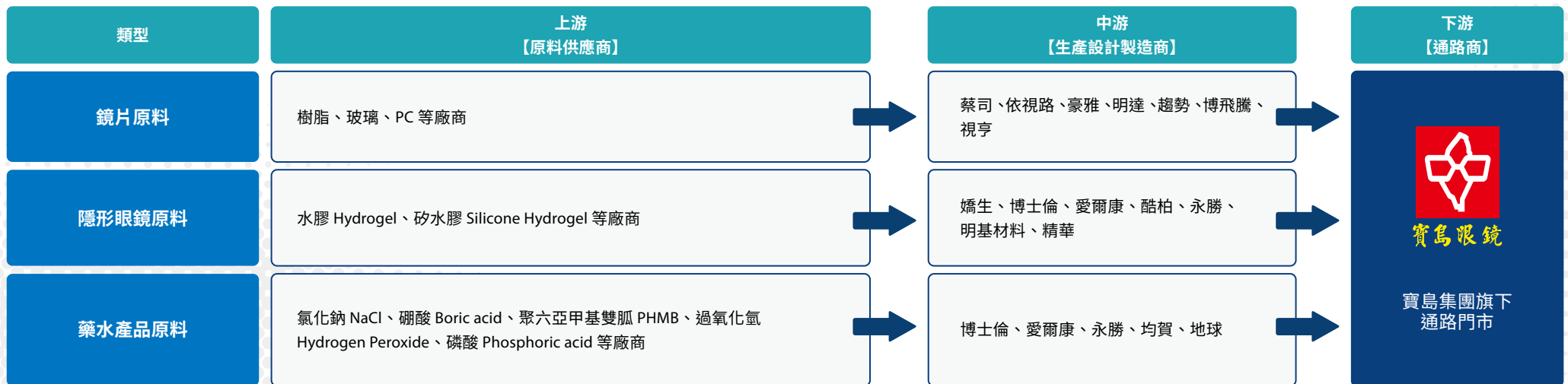
「寶島眼鏡」近年直營及策略聯盟店已展店逾 470 多家，在台灣眼鏡市場位居龍頭地位。集團旗下品牌包含寶島眼鏡、文雄眼鏡、鏡匠眼鏡、米蘭眼鏡、LA MODE、SOLOMAX，已成為全台大型連鎖眼鏡店的領導廠商。

為確保市場供貨穩定性，寶島科積極尋覓多家供應廠商，並與主要供應商保持良好緊密的合作夥伴關係。眼鏡產業中，寶島科係屬於下游之大型連鎖店通路商，加上提供配鏡及驗光服務，銷售眼鏡給一般消費者，包括學生族、上班族及需要老花眼鏡的銀髮族等。主要產品類型可分為鏡框、鏡片、隱形眼鏡及藥水，上游廠商以原料供應商為主，包含樹脂、玻璃、水膠及化學物質等。中游則為生產設計製造商，鏡片部分，製造商主要以國外大廠 ZEISS、Essilor、NIKON、HOYA、PENTAX、Asahi-Lite、TOKAI 等為主，國內廠商有趨勢、博飛騰、立勝、視亨等；隱形眼鏡製造商則多以國內外知名大廠為主，包括嬌生、博士倫、愛爾康、酷柏、永勝、明基材料、精華…等；藥水製造商主要以永勝、博士倫、愛爾康為主，鏡框則以眾多小廠為主。

近年來，台灣眼鏡產業面臨三大挑戰，分別為「《驗光人員法》上路」、「快速配鏡連鎖店興起」及「顧客管理及數位轉型」，促使眼鏡零售業需積極制定相關政策，以確保集團的穩健經營及永續發展。

為因應上述三大挑戰，寶島科分別在「人力資源」、「配鏡專業服務」，以及「顧客管理、精準行銷」進行深耕經營，以多年累積的經驗應對瞬息萬變的產業浪潮。在「人力資源」方面，寶島科與視光校系進行緊密的產學合作，使具備驗光人員專業的畢業生成為寶島的一份子；而寶島集團也提供優於業界的留才規劃，除了開班輔導協助員工取得證照外，亦制定明確的升遷、技術考核，讓擁有技術實力和經營願景的「寶島人」可以帶領集團邁向企業永續。

▼寶島眼鏡連鎖銷售服務產業供應鏈



經營績效

▼ 寶島科 2024 年重大主題「經營績效」之管理情形

重大主題	經營績效
衝擊評估	正面影響（實際／潛在）： 經營績效可顯示公司營運的成果，同時關係著公司未來發展的可能性，因此，良好的經營績效可提升公司持續擴大經營的可能性，亦為公司培育人才、提升產品與服務品質奠定基礎，亦可吸引良好的投資與授信決策，形成永續發展之正向經營模式。 負面衝擊（潛在）： 若經濟績效不佳可能導致產品及服務品質下降、人才流失或投資人撤資等風險。
對應 GRI 指標	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會
政策或承諾	持續觀察市場競爭動態、調整優化通路佈點，積極發展數位通路與近年流行的快時尚，加強全通路銷售的實力。同時採取複合式經營，除傳統驗光配鏡外，亦提供如葉黃素等保健食品販售，不僅可提升整體毛利，多元化商品亦更可導入不同客群之潛在人流，創造更多消費機會，為公司創造獲利。
指標及目標	短期目標（2026 年）： • 透過專業驗光配鏡服務，結合國際知名品牌多樣化商品及流行趨勢，提供前來寶島眼鏡消費之顧客優於同業之服務。 中期目標（2029 年）： • 檢視各分公司及店點的營運績效，遷點、更換銷售策略或考慮結束，並再利用人力、商品及設備，以加強其他分公司之營運。 • 不斷優化銷售據點，以保持在業界的競爭力及優勢，維持市場龍頭地位。 長期目標（2030 年）： • 持續評估發展機會，尋求跨足海外市場以擴大營運規模，使整體獲利能力更上層樓。
追蹤管理機制	由財務部每季定期編製財報、每年發布年報，定期追蹤財務數據相關指標。
2024 年度行動及成果	• 2024 年集團合併營收達 3,972,067 仟元，達成率為 94.01%；營業淨利為 332,728 仟元，達成率則為 98.03%。 • 2024 年留存的經濟價值 851,820 仟元。

寶島科主要銷售產品類別為「眼鏡」，銷售市場皆為台灣地區之內銷。
2024 年，受惠於龐大近視人口支撐等因素，我國眼鏡產業受景氣影響的程度較為輕微，獲利仍呈現穩定成長。其中銷售量在疫後紅利高基期，來客數趨緩下，眼鏡、隱形眼鏡及藥水等產品合計銷售量達 633 萬份，較前一年度減少 5.22%；整體營業收入則達 39.7 億元，較前一年度成長 2.80%。

2024 年雖來客數趨緩，但由於疫後商機、近年居家辦公及遠端上課、龐大近視人口支撐等因素，使本公司 2024 年度營收達成率為 94.01%；營業毛利率則由 61.65% 上升至 62.93%，達成率 95.84%；營業淨利為 332,728 仟元，達成率則為 98.03%，整體營業績效在成本控管得宜下，近乎預期。

在業外部分，本期營業外收入主要為採權益法認列之關係企業利益之份額、利息收入、租金收入及股利收入，在本期表現優於預期的情況下，使營業外收入達成率為 104.03%，營業外支出則因本期認列金融資產之評價損失，使達成率為 133.51%。綜上所述，2024 年度整體營業結果在本業及業外表現皆優於預期的情況下，產生 494,812 仟元之獲利，達成預算淨利目標之 102.74%，並將利潤分配給股東、員工等利害關係人。

▼寶島科產品近三年銷售情形

指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年	增幅
銷售量	份	6,362,713	6,680,202	6,331,195	-5.22%
銷售額	新台幣仟元	3,297,876	3,863,856	3,972,067	2.80%

▼寶島科近三年簡明綜合損益表^{註1}（幣別：新臺幣）

年度	單位	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	仟元	3,297,876	3,863,856	3,972,067
營業成本	仟元	1,286,923	1,481,877	1,472,347
營業毛利	仟元	2,010,953	2,381,979	2,499,720
營業費用	仟元	1,824,026	2,053,953	2,166,992
營業淨利	仟元	186,927	328,026	332,728
營業外收入及支出	仟元	18,895	171,381	285,112
稅前淨利	仟元	205,822	499,407	617,840
所得稅費用	仟元	35,641	81,508	123,284
本期淨利	仟元	170,181	417,899	494,556
其他綜合損益	仟元	37,178	208,585	381,462
綜合損益總額	仟元	207,359	626,484	876,018
淨利歸屬於母公司業主	仟元	170,186	417,942	494,812
綜合損益歸屬於母公司業主	仟元	207,364	626,527	876,274
每股盈餘	元	2.83	6.96	8.24

註：合併財務報表中所包含的實體包括：NEW PATH INTERNATIONAL CO.,LTD.、米蘭眼鏡精品企業股份有限公司、寶崴光學股份有限公司、寶祥光學股份有限公司、寶安視科技股份有限公司。

▼組織所產生及分配的直接經濟價值

項目（單位：新臺幣仟元）	2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值 (A)	營業收入	3,297,876	3,863,856
	業外收入	100,849	209,534
分配的經濟價值 (B)	營運成本	1,286,923	1,481,877
	員工薪資和福利	837,185	1,005,247
	支付出資人的款項	258,258	360,359
	支付政府的款項	51,379	132,898
	社區投資	510	350
留存的經濟價值 (A-B)		964,470	1,092,659

品質管理

▼ 寶島科 2024 年重大主題「產品品質安全」之管理情形

重大主題	產品品質安全
衝擊評估	 正面影響（實際）： 良好的產品品質以及眼鏡配戴舒適度，有助於提升消費者配戴眼鏡的意願，並可改善民眾的眼睛健康。  負面衝擊（潛在）： 若產品品質不佳可能危害消費者健康，並導致公司形象與商業名譽受損。
對應 GRI 指標	GRI 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 GRI 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 GRI 417-1 產品和服務資訊與標示的要求 GRI 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件
政策或承諾	消費者凡購買鏡架及鏡片類產品即享四大保固及專業連鎖服務。 品質保固：商品如有瑕疵，半年內免費更換 技術保固：半年內有任何度數問題，可免費更換同廠牌鏡片 滿意保固：配戴不滿意 30 天內免費更換等值鏡架 服務保固：加入會員即享會員專屬特惠服務，如免費鏡框調整與清洗或指定項目免費維修
指標及目標	短期目標（2026 年）： - 嚴謹積極地落實產品篩選把關，販售商品皆採自合格供應製造商，符合衛福部規範，確保無違反產品健康安全及資訊標示相關法規之事件發生。 中期目標（2029 年）： - 持續提升產品品質，引進更高品質的新商品與技術。 長期目標（2030 年）： - 打造寶島眼鏡總是走在市場第一線、品質標竿之優良企業形象。
追蹤管理機制	寶島科不同產品類型皆有其專屬規範。眼鏡鏡片及隱形眼鏡屬衛福部列管之醫療器材，對使用者的健康安全具有直接影響，經衛福部核發商品許可證、仿單後，並由內部同仁進行商品試戴，以把關產品品質、確保產品的安全性和耐用性。
2024 年度行動及成果	- 鏡框視商品特質或特殊需求，均經過電鍍測試、百格測試、金屬疲勞測試，或送電子檢驗中心進行抗 UV 檢測等測試。 - 原材料符合安全瑞士 TR90 所許可之醫療級材料，無化學殘留物釋放。 2024 年無違反產品與服務之健康安全、資訊與標示相關法規的事件。

寶島科產品主要分為：鏡框、鏡片、隱形眼鏡及藥水類，針對不同產品類型皆有其專屬規範。在鏡框部分，廠商端須出具產品使用的耐用性和安全性證明，鏡框視商品特質或特殊需求，須經過電鍍測試、百格測試、金屬疲勞測試，或送電子檢驗中心進行抗 UV 檢測等測試；原材料亦須符合安全瑞士 TR90 所許可之醫療級材料，以確保無化學殘留物釋放；商品亦應具備材質、批發零售商資訊等完整標示，以符合寶島科品質控管要求。

眼鏡鏡片、隱形眼鏡及藥水產品皆屬衛福部列管之醫療器材，對使用者的健康安全具有直接影響，故寶島科嚴格把關產品品質，以確保產品的安全性和耐用性。針對鏡片，以及隱形眼鏡、藥水產品之品質管控流程與機制如下表。寶島科所有販售商品皆由原廠依法標示產品詳細資訊與特定資訊，報告期間無違反資訊標示及健康安全法規之情事發生。

▼寶島科「鏡片類」產品品質管控機制

流程		把關機制
販售前	審核衛福部核發之商品許可證	請廠商提供衛福部核發之商品許可證核對廠商提供的產品規格，需符合許可證規範。
	內部進行商品試戴	新型設計或新功能商品，會安排內部人員進行試戴，試戴滿意度至少須達 70%（含）以上，始列入開放評估
販售後	顧客反應品質問題	- 立即通知廠商，請廠商進行了解並協助顧客處理售服問題。 - 若單一產品接到多件售服問題： - 針對顧客反應狀況，要求廠商回收進行檢測，查明原因後，提供相對應商品予以售服。 - 若廠商無法改善售服問題，即會評估停止販售該商品。
	若衛服部公告或廠商自主性回收產品	發放公告請門市配合執行： - 店內庫存：請門市辦理退貨。 - 已售出的商品：透過官網、APP、FB、IG…等露出管道，通知會員可帶商品至門市辦理退貨。

▼寶島科「隱形眼鏡、藥水類」產品品質管控機制

流程		把關機制
販售前	審核衛福部核發之商品許可證、仿單	核對廠商提供的產品規格，廠商須符合許可證規範，並提供衛福部核發之商品許可證、仿單。
	內部進行商品試戴	安排內部人員進行商品試戴確認舒適度、清晰度，若有配戴不適，須進一步了解原因並解決問題。。 - 試戴人員本身問題（如：人員本身易乾眼、首次配戴矽水膠隱眼可能有一些異物感需適應） - 若非試戴人員的問題，會將試戴結果反應給廠商。 - 新品適戴率至少須達 60% 以上，才會列入開放門市販售評估。
販售後	顧客反應品質問題	- 立即通知廠商，請廠商進行了解並協助處理顧客售服問題。 - 若單一產品接到多件售服問題： - 要求廠商統計售服案件是否集中特定批號商品，並正式回覆我方售服案之相關說明。 - 若廠商無法改善售服問題，即會評估停止販售該商品。
	若衛服部公告或廠商自主性回收產品	公告請門市配合執行： - 店內庫存：請門市辦理退貨。 - 已售出的商品：透過官網、APP、FB、IG…等露出管道，通知會員若有買到特定批號商品，可帶商品至門市辦理退貨。
	庫存效期	- 門市庫存以先進先出原則管理。 - 要求門市定期檢查庫存效期，短效商品可與廠商辦理換貨。

廣告行銷

▼寶島科 2024 年重大主題「廣告行銷」之管理情形

重大主題	廣告行銷
衝擊評估	正面影響（實際／潛在）： 負面衝擊（潛在）： - 透過各項不同傳播媒體完整傳遞產品及活動相關資訊，提高客戶來店消費機率。 - 拓展多元聯名夥伴，吸引不同客群，可快速累積會員並提升會員忠誠度。 - 商品或贈品導入環保材質及概念，除有助於減少環境汙染外，同時可提升消費環保意識。 - 不實、誇大過度或操作的廣告或宣傳，可能導致消費者反彈，或讓消費者建立錯誤期待，進而導致品牌負評。 - 合作對象或聯名夥伴如有負面爭議事件，可能導致消費者連帶對品牌產生負面觀感。
對應 GRI 指標	GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件
政策或承諾	為滿足消費者需求，寶島科除隨時觀察市場狀況，機動調整商品內容外，亦定期規劃主題性活動，提高客戶來店消費機率。同時結合廣告、商品及營運管理發揮創意，創造市場獨特性，再整合多項社群工具，善用社群媒體行銷與線上銷售服務，快速累積會員，並引導至線下門市，打造眼鏡業新零售、提升會員忠誠度。
指標及目標	短期目標（2026 年）： - 每季電視廣告 1+Reach 達 70% 持續維持宣傳廣度。 中期目標（2029 年）： - 透過網路消費者配鏡滿意度調查，近 3 年整體品牌服務好感度維持 96% 以上。未來將持續透過行銷活動與商品操作，提供消費者更多元商品與有感服務。 長期目標（2030 年）： - 持續穩定提供專業驗光服務、多元符合消費者需求的商品，同時善盡企業社會責任，投入人力、物力推動視力保健與眼視健康普及偏鄉。 持續性目標： - 透過多元媒體管道傳遞產品及活動相關訊息，持續累積接觸人次擴大宣傳，並規劃運用環保材質或原料製作友善環境、可重複再使用的贈品，降低一次性物品的消耗。 - 關注環境友善與平權議題，善盡產業第一品牌之企業社會責任。
追蹤管理機制	由行銷部於活動期間持續追蹤活動成效，並依照狀況即時調整以達成預估效益，每季完成結案報告檢討與績效審視。
2024 年度行動及成果	- 媒體宣傳（電視）：宣傳量能第一季 1+ Reach 79%；第二季 1+ Reach 82.7%；第三季 1+ Reach 67.1%；第四季 1+ Reach 78%。 - 商品宣傳（鏡框） - HELLO KITTY 聯名系列鏡框，搭配聯名紅包裝及多功能眼鏡包，增加 DOOH 戶外版面投放，相較於傳統 OOH 廣告減少輸出一一次性使用製作物。同時於數位操作上搭配 AI，自動產出數十組素材與文案，提升素材產出效能。 - 極舒適 3.0 系列鏡框，推出環保材質鏡框同時，首度搭配日本朝日光學 ASAHI-LITE 環保鏡片，提供消費者更環保永續的商品選擇。 - Netflix 航海王真人版聯名系列鏡框，推出環保材質鏡框，以及環保再生吸水棉紙與天然香氛精油製成的可回收香氛吊卡，並提供可回收無覆膜購物袋。 - 截至 2024 年底，隱形眼鏡回收計劃已回收超過 150,000 個隱形眼鏡 PP 杯。

聯名設計

HELLO KITTY 50 周年直擊少女心

近年來，眼鏡市場的消費習慣發生顯著變化，從以往同質化、大量消費轉為多樣化和具特色的消費，尤其是年輕人主導市場，將眼鏡視為流行配件。為吸引年輕客群，寶島眼鏡積極開發年輕市場，運用媒體廣告和年輕化的店面裝潢，營造活潑氛圍，並善用差異化包裝及獨賣商品提升吸引力。自 2016 年起，寶島眼鏡與 Disney、LINE FRIENDS 等知名品牌合作推出聯名鏡框，並自 2023 年起再推出更多樣化的聯名及客製化周邊商品，為寶島眼鏡經典品牌注入全新設計思維與活力。

2024 年第一季，正逢 HELLO KITTY 50 周年，寶島眼鏡攜手可愛教主 HELLO KITTY，並因應龍年的到來推出 HELLO KITTY 一系列鏡框、聯名周邊商品、配件組與紅包袋，並針對學生與會員推出專屬優惠，以吸引 HELLO KITTY 的粉絲與有配鏡需求的消費者。



▼寶島眼鏡與 HELLO KITTY 聯名推出周邊產品



▼寶島眼鏡與 Netflix 航海王聯名推出周邊產品



NETFLIX 航海王 ONE PIECE 一起熱血航向偉大的航道

2024 年第三季，寶島眼鏡獨家推出「Netflix 航海王聯名鏡框系列」，不僅將無比的熱血、勇氣與冒險精神設計進鏡架裡，並贈送多項航海王系列環保材質配件組，像是以環保再生吸水棉紙與天然香氛精油製成的可回收香氛吊卡等，以及提供可回收的無覆膜購物袋、環保材質拭鏡布，還有多樣化的周邊商品。

搭配 ASAHI-LITE 日本製環保濾藍光鏡片優惠，讓我們一同守護海洋，為地球盡一份心力，一起感受夢想與希望的悸動。同時，寶島眼鏡也推出學生專屬優惠，給予莘莘學子們在學習的路上多一份支持。

2

公司治理

● 董事會

- 政策承諾
- 治理結構
- 職能提升

● 功能性委員會

- 審計委員會
- 薪酬委員會

● 商業道德

- 誠信經營
- 申訴及建議管道
- 法規遵循

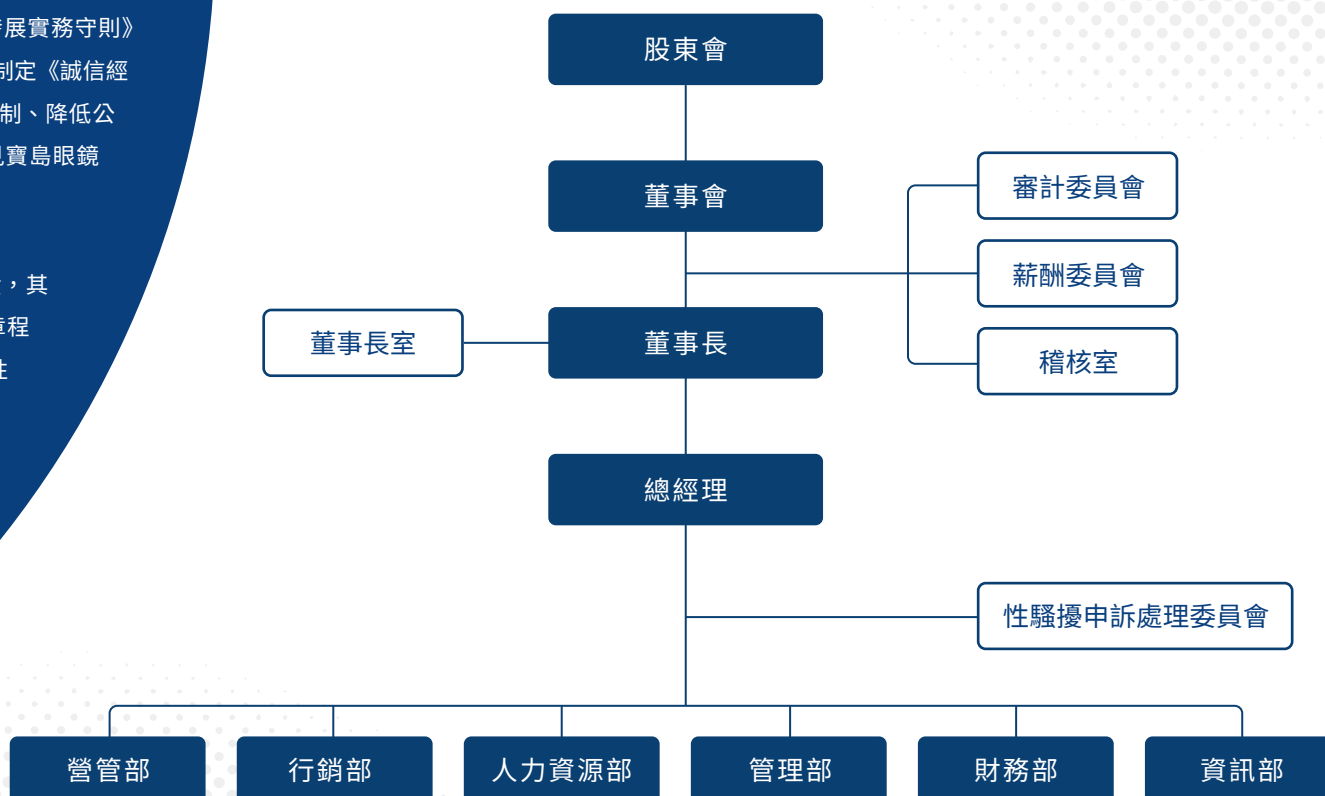
董事會

政策承諾

為建立良好的公司治理制度，寶島科參照臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心制定之《上市上櫃公司治理實務守則》，訂定本公司之《公司治理實務守則》，以建置有效的公司治理架構，並同步於公開資訊觀測站揭露。且為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，寶島科參照《上市上櫃公司永續發展實務守則》制定《永續發展實務守則》，以達永續發展之目標。另，寶島科亦制定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《檢舉辦法》等規章以加強內部控制、降低公司經營風險，並建立誠信經營的企業文化。相關公司治理規章請見寶島眼鏡官網連結。

本公司董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。董事會下設有審計、薪酬等功能性委員會。功能性委員會應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議，功能性委員會所訂定之組織規程、職權事項、議事規則、行使職權時公司應提供之資源等事項，亦須經由董事會決議通過。其餘更詳盡的公司治理架構與各部門業務執掌，請詳寶島科《113 年度年報》。

▼寶島科組織架構



治理結構

寶島科最高治理單位為董事會，最高治理單位主席為蔡國洲董事長，董事會具有高階管理者的選任、提名及評量績效之職責，並負責制定公司企業社會責任、企業公民及永續發展策略。本屆董事會共有 11 名擁有豐富經營經驗或產業經驗的董事，其中 4 席為獨立董事，席次占比 36%。本屆董事會於 2024 年 5 月改選，任期自 2024 年 5 月至 2027 年 5 月屆滿。

寶島科注重董事會成員多元的產業經驗以及專業背景與能力，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音。本屆董事會共有 4 名女性董事、1 名 31 歲至 40 歲董事，期望能持續推動董事會邁向年輕化及性別多元化，以促進董事會思考面向多元化、降低企業整體營運風險。

董事會至少每季召開一次常會，2024 年寶島科董事會共計召開 8 次董事會議，年度全體董事平均出席率達 97.73%。董事會議以審核企業經營績效、討論重點 ESG 策略及關鍵重大事件為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。2024 年董事會重要決議，以及更詳盡的董事會及其委員會多元化核心能力指標資訊請參閱寶島科《113 年度年報》。

本公司董事會在蔡國洲董事長秉持著「認真、有能力、獨立」的治理理念領導下，肩負監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息、誠信經營等責任。且為健全監督功能及強化管理機能，董事會建立了薪酬委員會、審計委員會及內部稽核等各式組織和管道，每季定期聽取經營團隊的報告，議題亦包括經濟、環保及企業社會責任（包括相關風險及機會評估、遵循道德規範及誠信經營）等。

本公司經營階層與董事會之間維持著順暢良好的溝通，且經營階層也必須對董事會提出公司經營策略，並透過董事會與會成員討論，評估這些策略成功的可能性，且經常檢視策略的進展，期能在需要時敦促經營團隊作調整，致力於創造全體股東最高利益為優先。

▼ 寶島科董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡	董事會議出席次數
董事長	蔡國洲	男	61 至 70 歲	8
董事	蔡國平	男	51 至 60 歲	7
董事	陳劉惠鈺	女	70 歲以上	8
董事	蔡宜珊	女	41 至 50 歲	7
董事	關子江	男	61 至 70 歲	8
董事	張文雄	男	61 至 70 歲	6
董事	姚琇碧	女	41 至 50 歲	8
獨立董事	吳孟柔	男	61 至 70 歲	8
獨立董事	蔡育菁	女	51 至 60 歲	8
獨立董事	梁榮輝	男	61 至 70 歲	8
獨立董事	江明軒	男	31 至 40 歲	6

提名制度

本公司董事選舉採候選人提名制度，並於 2024 年 5 月 30 日董事會通過於 2024 年股東常會中改選 11 名董事（含 4 名獨立董事），並經全體出席董事同意通過提名蔡國洲為董事長候選人，江明軒、吳孟柔、梁榮輝及蔡育菁為獨立董事候選人。經審查，蔡國洲以及上述 4 名獨立董事候選人之多元性、獨立性，以及學經歷、產業經驗、專業背景與專業技能等與組織衝擊相關之能力，均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及公司法之規定，故通過將蔡國洲提名為董事長，江明軒、吳孟柔、梁榮輝及蔡育菁為本公司獨立董事。

蔡國洲董事長曾任金可眼鏡實業（股）公司、捷富國際（股）公司等公司之董事長，擁有豐富之營運判斷、經營管理、領導決策、危機處理等專業能力，且自 2001 年擔任寶島科董事長以來，對公司營運管理及投資決策面提供專業且完善的指導建議，對寶島科營運管理有顯著助益，故繼續遴選為董事長。

利益迴避

寶島科依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規範》，並規範董事之利益迴避原則。董事對於會議事項，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。

另，董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係者，視為董事行使利益迴避原則。

接班規劃

寶島科在規劃董事會接班計劃中，接班人須依本公司訂定之「董事會成員多元化政策」與「董事選任程序」內容要求，具備執行職務之多元能力，且價值觀與人格特質與公司之經營理念相符。本公司目前董事共 11 名，其中 2 名董事同時身兼集團高階管理階層，未來本公司董事會之整體組成架構及成員經歷背景將延續目前架構，並依公司發展做適當調整。

另獨立董事依法需具商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，並具備五年以上之工作經驗，且依法公開發行公司之獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事不得逾三家。目前國內這部分專業人士之供給不虞匱乏，故獨立董事之接班規劃，本公司仍規劃透過集團內之高階管理階層與學術界及產業界之組合，使董事會成員組成符合本公司董事會多元化政策。

職能提升

進修計畫

為即時掌握全球經營管理趨勢、增進公司治理及風險應變能力，寶島科董事會成員致力於持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚本公司最高治理單位在永續發展上的群體智識。寶島科依照公司產業特性及董事學、經歷背景，協助獨立董事及一般董事擬訂年度進修計劃及安排課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見。2024 年，本公司董事均依規定在外進修與公司治理主題相關課程，如：「企業數位轉型如何兼顧智能安全風險共創三贏」、「後疫情時代－台灣企業該如何布局？」等，董事會年度總計進修時數共 66 小時，平均每人進修 6 小時。

績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，寶島科訂定《董事會績效評估辦法》，每年定期執行董事會、個別董事成員，及功能性委員會之自我績效評估，每年年度結束後，分發填寫「董事會績效考核自評問卷」及「董事成員考核自評問卷」等相關自評問卷，並於最近一次召開之董事會開會前完成評估，由統籌之執行單位將資料統一回收後，呈送董事參考。

其中董事會績效評估指標包含「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事的選任及持續進修」、「內部控制」五大面向，薪酬委員會亦據此評鑑結果檢討、建議相關薪酬發放標準及確切數額。本公司已完成 2024 年度董事會績效自評，評估結果並提送 2025 年第一次董事會報告。董事會績效自評整體平均分數為 95.84 分，個別董事成員績效自評整體平均分數為 97.39 分，顯示整體董事會運作良好。

另，薪資報酬委員會及審計委員會績效自評結果，平均分數為 98.46 分，顯示功能性委員會整體運作情況完善，符合公司治理，有效增進董事會職能，並已於 2025 年 3 月提報董事會，作為持續檢討及改進之依據。

功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理、強化董事會職能，寶島科於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、文件簽署及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍發生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年至少兩次進行結果彙報會議。

審計委員會

本公司審計委員會由 4 名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。審計委員會每季至少開會 1 次，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式。執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2024 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席率 100%。

▼寶島科審計委員會成員

姓名	職責	性別	任期
梁榮輝	召集人	男	2024.05.30 ~ 2027.05.29
蔡育菁	委員	女	2024.05.30 ~ 2027.05.29
吳孟柔	委員	男	2024.05.30 ~ 2027.05.29
江明軒	委員	男	2024.05.30 ~ 2027.05.29

薪酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與經理人之薪酬，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。寶島科設有薪酬委員會，並訂定《薪資報酬委員會組織章程》，薪酬委員會由 4 名獨立董事組成。2024 年薪酬委員會共召開 2 次，委員平均出席率 100%。

▼寶島科薪酬委員會成員

姓名	職稱	性別	任期
梁榮輝	主席	男	2024.05.30 ~ 2027.05.29
蔡育菁	委員	女	2024.05.30 ~ 2027.05.29
吳孟柔	委員	男	2024.05.30 ~ 2027.05.29
江明軒	委員	男	2024.05.30 ~ 2027.05.29

註：獨立董事蔡育菁兼任其他 2 家公開發行公司之薪資報酬委員會成員

薪酬政策

本公司董事酬勞依據公司獲利狀況，並針對董事有實際參與公司事務之投入及貢獻者，由董事長提出薪酬建議案，並經薪酬委員會審查及董事會核准。

本公司支付董事、總經理及副總經理等酬金之政策及訂定酬金之程序，與經營績效及未來風險呈正向相關，並將董事會績效評估之相關結果納入考量。

董事（含獨立董事）之酬金包括車馬費、盈餘分派之董事酬勞。車馬費部分，每次召開董事會時支付董事車馬費每人新台幣 8,000 元，若獨立董事兼任薪酬委員或審計委員，而薪資報酬委員會與董事會或審計委員會同一天開會時，其車馬費加計 2,000 元給予；董事酬勞部分，依公司章程第 29 條辦理，「本公司年度如有獲利，應提撥不低於 1% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 3% 為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞」。董事會決議之董事酬勞再依董事任職天數及是否對銀行擔保依比例支付。

另，總經理及副總經理之酬金依據薪資調查分析結果及同業水平調幅、公司經理人薪酬結構與標準作為基礎，主要包含底薪、職務加給及獎金，並依其學歷、經歷、績效、工作年資及所擔任之職位、所承擔之責任配合公司獲利狀況予以給薪，並於年度終了前依績效考核表內容進行績效評估，並提供薪酬委員會參考後提出獎金建議案予董事會決議。更詳盡的高階經理人酬金給付政策請詳寶島科《113 年度年報》。

商業道德

誠信經營

為建立誠信經營之企業文化、導引董事、監察人及經理人之行為符合道德標準，以及防止損害公司及股東利益的行為發生，寶島科分別制訂《誠信經營守則》及《道德行為準則》。同時依據《誠信經營守則》之規定訂定《檢舉辦法》，接受任何員工的檢舉，以加強內部控制、降低公司經營風險，建立公司透明性經營的氛圍及良好的工作秩序。

寶島科就具較高不誠信行為風險之營業活動，建立有效之會計制度及內部控制制度，不得有外帳或保留秘密帳戶，並應隨時檢討，確保該制度之設計及執行持續有效。本公司之董事、監察人、經理人、受僱人、受任人或實質控制者，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。

申訴及建議管道

誠信與責任商業行為是企業永續經營之基礎，因此，我們設立多元化的申訴舉報及建議管道，鼓勵內外部利害關係人針對不誠信、不道德行為，或任何營運活動對環境、經濟、社會及人權層面造成衝擊之情事，進行檢舉與申訴，或提供相關建議。

公司徹底保障檢舉者的身份及利害關係者的檢舉資訊，檢舉內容皆須進行嚴格的保密管理，負責調查檢舉事項者，必須嚴格遵守保密檢舉者和檢舉事項。有必要公開檢舉者身分時，必須得到本人同意。2024 年，寶島科接獲 0 件檢舉事件。

	內部	外部
管道	- 透過信函：新北市汐止區新台五路一段 97 號 16 樓 - 員工意見信箱：opinion@ms.formosa-opt.com.tw - 向本公司經理人或其他適當人員呈報	- 透過客服電話（0800-251-257） - 電子郵件檢舉： formosa_service@ms.formosa-opt.com.tw
提報	被授權單位 1. 完成必要的調查程序後，根據調查核對的事實，出具調查報告。 2. 向相關層級單位彙報核對事實的結果。	
裁決	懲處由決議懲戒單位裁決之。	

更詳盡的檢舉作業辦法請詳本公司官網「[檢舉辦法](#)」。

▼檢舉事件提報與決議單位分級表

違反單位	提報單位	決議懲戒單位
員工及經理人（不含總經理）	董事長室	董事長室
總經理	董事會	董事會、股東會（董事會可依情節輕重提報股東會）
董事（含董事長）	監察人	股東會
監察人	董事會	股東會

法規遵循

為確保營運活動符合政府法令規範，寶島科密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，並確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。

我們已針對前一年度之違規情形積極進行檢討、改進，為避免相同情事再發生，已加強本公司內部廣告審查機制、提昇同仁法令遵循意識，並與公司外部專精勞動法令之律師事務所合作，建立良好諮詢管道。2024年，寶島科無遭受罰鍰之案件，反映出公司具體改善作為已發揮成效。

▼寶島科近二年違規情形說明

	重大違規案件數量	一般違規案件數量	罰款金額 (新台幣)	違規情形說明
2023 年	0	3	36 萬元	- 其中屬於 2023 年度之案件共有 2 件，總罰鍰新台幣 24 萬元；屬於前一（2022）年度的案件共有 1 件，總罰鍰新台幣 12 萬元。 - 違規類型包括違反醫療器材管理法廣告限制規定、食品安全衛生法廣告限制規定及勞動基準法等。
2024 年	0	0	0	無此情形。

註：1. 重大違法、違規案件指裁處金額達 100 萬元以上之案件。
2. 違規案件之統計年度依公告日期為準。

3

客戶服務

- 滿足客戶需求
 - AR 試戴 不出門照樣能戴
 - 預約試戴 會員獨享免等待
 - 複合商品 創造銷售效益
 - EYE CARE 全方位智能驗配
- 會員關係經營
 - 定期優惠活動
 - 客製化廣告溝通
- 客戶滿意度調查
- 客訴處理與改善

▼寶島科 2024 年重大主題「顧客關係經營」之管理情形

重大主題		顧客關係經營
衝擊評估	 正面影響（實際／潛在）： 良好的顧客關係除可提升經濟效益外，亦可維護品牌商譽甚至進一步減省行銷成本。另外，穩紮穩打的經營模式與良好的品牌形象亦可增進員工認同感、提升員工留存率。  負面衝擊（潛在）： 若客戶服務未臻完善恐導致衝擊公司商譽與顧客信心。	
對應 GRI 指標	自訂主題	
政策或承諾	自《驗光人員法》及《醫療器材管理法》通過以來，寶島科面對新的市場生態，除了持續舉辦相關專業課程，加強輔導公司同仁驗光專業知識，協助其參與驗光人員國考及特考取得專業證照，以期提升寶島品牌的專業性與背後的醫療保健服務，讓消費者可以享有更專業、完整、優質的服務。	
指標及目標	持續性目標： - 透過線上及線下活動，以及社群平台經營官方帳號創造互動，加深品牌印象及好感度，從而吸引潛在顧客。 - 通過線上會員系統與原有客戶維持聯繫，提供並宣傳會員專屬活動及獨家尊榮待遇以提高顧客黏著性，並透過大數據分析結合多樣化的商品，實踐精準行銷，滿足各類客群不同的需求。 - 不斷優化線上及實體購物流程，完善的售後服務管道以及客服中心的有效運作，給予顧客最優質的產品與完美的購物體驗。	
追蹤管理機制	由專責單位組成客服中心，處理客戶問題；並透過數位會員管理制度經營顧客關係。	
2024 年度行動及成果	- 寶島眼鏡推出隱形眼鏡彩片、鏡框 AR 試戴服務，客戶可在官網挑選提供 AR 試戴服務的鏡框或彩片，即可瞭解實際配戴效果。 - 會員可先至 EYESmart 網站預約時間，選擇欲預約的服務項目及鄰近門市後，即可免等待、免排隊享受 VIP 級的尊榮待遇。 - 與國際知名品牌聯名並結合供應商推出葉黃素、眼鏡清潔及收納小物、聯名超音波清洗機、頸枕眼罩及水盒等逾 300 種的複合式商品，以滿足市場多元需求。 - 寶島眼鏡導入「EYE CARE」全方位智能驗配及專業流程，引進「前導波七合一測量儀」，為客戶提供最完整的生活視覺照護方案。 - 寶島眼鏡針對長期購買隱形眼鏡、葉黃素的會員推出定期配服務，每個月自動配送到消費者家中，再享最高 10% 回饋。 2024 年，寶島眼鏡集團會員總人數超過 400 萬人。 2024 年會員日活動再創歷史新高，單日金額較 2023 年同期最高成長超過 10%。 2024 年針對寶島眼鏡會員隨機抽樣發放客戶滿意度問卷，回收率 2.3%，為近三年最高。 2024 年，寶島科共收到 21 件爭議事件及 10 件客訴事件，結案率皆為 100%。	

滿足客戶需求

客戶優良的消費體驗一直是寶島科經營的核心目標，故我們致力於顧客服務流程的標準化、專業化、互動化，透過不斷優化客戶的消費體驗，增強公司的專業形象；透過員工訓練與驗光人員證照取得，提升員工專業度與服務品質；同時提供多焦點、兒童視力保健及高光度運動鏡片等高技術含量商品，提升商品及服務價值。

為滿足客戶需求，提供更完善服務，寶島科整合 AI 及網路應用，發展隱形眼鏡彩片、鏡框 AR 試戴技術，並建立 EYESmart 網站，讓會員可獨家預約試戴、驗光服務，免等待、免排隊，體驗尊榮待遇。再搭配全網獨家聯名之眼鏡週邊商品，逾 300 種的複合式週邊產品，可提供多樣化的商品及贈品選擇，滿足會員喜好。最後再整合專業的視光體驗中心，以及「EYE CARE」全方位智能驗配及專業流程，提供客戶生活視覺照護方案，成為客戶眼睛全方位的照顧者。

此外，寶島眼鏡自 2022 年底推出定期配服務，針對長期購買隱形眼鏡藍片、多焦、散光片、彩片、葉黃素的會員提供 EYE 定期配服務，讓會員不用再囤貨隱形眼鏡或葉黃素，每個月自動配送到消費者家中，再享最高 10% 回饋。

▼ EYE 定期配服務三大好處



最方便
自動定期配
不用怕忘記



好新鮮
免囤貨效期
最新鮮



超優惠
再享期滿5%
及續會禮

AR 試戴 不出門照樣能戴

寶島眼鏡 EYESmart 提供隱形眼鏡彩片、鏡框 AR 試戴服務，客戶只要挑選提供 AR 試戴服務的鏡框或隱形眼鏡彩片，點擊 AR 試戴後，可選擇即時試戴或匯入照片，即可瞭解彩片或鏡框的實際配戴效果。客戶更可以透過上下左右轉動頭部，測試更多角度的配戴效果，亦可下載試戴照片或透過社群與好友分享，適合想多元嘗試、參考親友意見的客戶。寶島眼鏡 EYESmart 提供超過 1,000 支鏡框、140 種彩片可 AR 試戴，客戶可以試戴後確認效果再下單，減少期望落差。

▼寶島眼鏡提供隱形眼鏡彩片、鏡框 AR 試戴服務



▼客戶可選擇即時體驗或匯入照片，立即瞭解配戴效果



預約試戴 會員獨享免等待

為減少民眾現場等待或選擇熱門款式而撲空的情況，寶島眼鏡提供會員獨家預約服務。會員可先至 EYESmart 網站預約時間，選擇欲預約的服務項目及鄰近門市後，即可免等待、免排隊享受 VIP 級的尊榮待遇。

EYESmart 網站提供預約配鏡、諮詢、驗光或其他服務項目可供會員選擇，以利門市人員事先掌握需求、備齊重點關注產品，會員只需於預約時間抵達門市即可享受服務，有別於一般消費者至眼鏡門市試戴或諮詢，需依序等候門市人員服務，耗費時間無法掌握。另外，若會員在網站上看到喜歡的框款，除透過線上 AR 試戴外，亦可直接選擇門市預約試戴。當會員提出申請後，門市人員即會準備好對應框款並聯繫會員前往門市試戴，避免會員直接前往門市但遇到無鏡框現貨的撲空狀況。

複合商品 創造銷售效益

寶島科整合線上會員網站及累積多年之線下門市客戶資料庫，透過數據分析了解各類客群主要消費商品與消費習性，搭配適當銷售策略投放精準行銷，再結合公司多樣化的複合式商品，創造銷售效益。

與國際知名品牌聯名並結合供應商推出符合流行趨勢的多樣化商品，商品類別多元，包含：最佳品質的專利葉黃素、獨家販售的聯名眼鏡收納系列產品、眼鏡清潔及收納小物、知名品牌聯名超音波清洗機、頸枕眼罩及水盒等聯名周邊小物，以及面膜、助聽器等，提供優於同業服務範疇的新零售模式給寶島眼鏡的顧客，以滿足市場變化快速的多元需求。

▼寶島眼鏡提供逾 300 種的複合式商品，包含葉黃素、面膜、助聽器等

▼寶島眼鏡推出正版授權聯名周邊小物，多樣、客製化的產品滿足不同會員喜好

EYE CARE 全方位智能驗配

為了照顧好顧客的視力健康，以及強化寶島眼鏡的專業度，寶島科針對驗光儀器與產品服務進行不同的專業訴求。寶島眼鏡導入「EYE CARE」全方位智能驗配及專業流程，引進「前導波七合一測量儀」，為客戶提供最完整的生活視覺照護方案。

前導波七合一測量儀可提供 7 種不同的眼睛檢測詳細參數，且在 90 秒內即可全自動完成 7 種測量，包含：屈光度、角膜地圖、像差、瞳孔分析、晶狀體混濁、角膜厚度、眼壓等多項檢測。不僅可降低人為測量誤差風險，更可深入完整的進行眼前段檢查，為顧客分析角膜健康與光學品質、篩檢青光眼或白內障等眼部疾病，並完成相關檢測數據彙整，或進一步給予轉診或就醫建議，讓寶島眼鏡成為眼睛全方位的照顧者。

▼寶島眼鏡引進「前導波七合一測量儀」



▼寶島眼鏡提供環境優良的視光體驗中心及服務門市



會員關係經營

寶島眼鏡會員目前共分為「EYE 會員」、「白金會員」、「鑽石會員」3 個等級，系統於每月 1 日凌晨自動進行計算，近 12 個月累計實付金額達 5,000 元或有 5 次單次實付金額達 500 元以上即可晉升成為白金會員；若近 12 個月累計實付金額達 15,000 元或有 12 次單次實付金額達 500 元以上則晉升為鑽石會員。會員可享基本點數回饋、升等或生日好禮，2024 年，寶島眼鏡集團會員總人數超過 400 萬人，其中白金及鑽石會員消費金額占整體會員營收逾 70%。

▼寶島眼鏡會員權益與福利介紹

會員權益	EYE 會員	白金會員	鑽石會員
消費累積點數 \$50 元累積 1 點（部分商品除外）	★	★	★
消費折抵點數 1 點折抵 \$1 元現金	★	★	★
加入會員首筆消費享點數 2 倍送 （含基本 1 倍，且最高僅限回饋 100 點）	★	★	★
邀請好友加入寶島眼鏡會員，可獲得好友首筆消費回饋基本點數 （最高僅限回饋 100 點）	★	★	★
升等好禮			
每月 \$30 元消費購物金（單筆達指定金額即可使用）		★	
每月 \$50 元消費購物金（單筆達指定金額即可使用）			★
會員點數 100 點			★
EYESmart 線上商城免運券		★	★
指定餐飲／民宿／飯店等優惠券		★	★
生日好禮			
生日當月首筆消費享點數 2 倍送 （含基本 1 倍，且最高僅限回饋 100 點）	★	★	★
生日當月來店消費送面膜 1 盒	★	★	★
太陽眼鏡指定品牌 65 折優惠券	★	★	★
指定餐飲優惠券	★	★	★
眼鏡整付配到好現折 \$500 元優惠券		★	★
購買鏡框滿額送日本 Neos 1.56 鏡片			★
配鏡滿額升級鏡片享現折 \$500 元優惠券			★

定期優惠活動

為鞏固會員關係，寶島眼鏡自 2016 年 5 月開始辦理會員日活動，主要針對活動當日所消費的拋棄式隱形眼鏡、保養液、寶瑞葉黃素及 RIDIQUEEN 面膜等商品提供消費點數 5 倍送（含原本 1 倍）優惠活動。寶島眼鏡會員日宣傳素材結合當月產品優惠及當下加碼活動內容，透過不同形式進行曝光，例如：1 月結合過年龍年主題進行調整；2 月結合過年元宵節主題；3 月結合春天季節進行素材調整；8 月以夏天海灘為主題；11 月則因應雙 11 主題進行會員優惠規劃。2024 年會員日活動再創歷史新高，單日金額較 2023 年同期最高成長超過 10%。

▼寶島眼鏡 2024 年 11 月會員日因應雙 11 主題進行會員優惠規劃



另自 2018 年起，寶島眼鏡每年於 10 月份舉辦週年慶活動，透過週年慶活動鼓勵會員回店進行眼鏡保養及消費，近年因應趨勢從 APP 內遊戲互動轉變為消費回饋。2024 年會員日規劃滿額贈送購物金活動，受消費者熱烈迴響，共回饋超過 25,000 名會員。

▼寶島眼鏡 2024 年週年慶活動視覺



客製化廣告溝通

為提高與會員的溝通成效，寶島眼鏡的會員廣告管道相當多樣化，包含：APP 推播、會員 eDM 及傳統的簡訊溝通。為改善過去傳統行銷方式是一次將所有活動透過不同的管道發送給會員，讓會員在不同管道上重複收到資訊，反而造成資源浪費及諮詢疲勞等負面效果，寶島眼鏡透過大數據的引進，將所有的商品及活動透過會員大數據資料庫分析，提供給每一名會員專屬的訊息，並讓會員在其最常使用的溝通管道上收到，達到更高的廣告效益。

除了透過大數據讓會員收到屬於自己的專屬訊息外，寶島眼鏡自 2022 年起導入 AI 技術應用於寶島眼鏡 APP。AI 會透過會員輪廓、曾經購買商品或至寶島眼鏡網站上之行為進行運算，推薦給消費者最適合的商品，例如：曾購買過鏡框或對鏡框有興趣的會員，會在 APP 上優先看到鏡框活動；若是曾購買隱形眼鏡的會員，則會先看到隱形眼鏡優惠活動。

▼寶島眼鏡會員結合大數據 AI 推播不同廣告



客戶滿意度調查

客戶的回饋是寶島眼鏡持續進步的重要基礎，因此寶島科透過多重管道瞭解客戶需求。針對客戶意見，定期辦理滿意度調查，或視活動辦理情形不定期發送滿意度調查問卷。2024 年針對寶島眼鏡會員隨機抽樣發放客戶滿意度問卷，回收率 2.3%，為近三年最高。

▼寶島科客戶滿意度調查問題設計

調查類別	占比	說明
會員權益知悉度	10.0%	- 會員累積點數、折抵點數規則 - 會員生日禮、升等禮規則
會員活動知悉度	12.0%	會員日及每週三寶島眼鏡 EYE+Pay 行動支付回饋知悉狀況
眼鏡／隱形眼鏡購買行為	34.0%	- 眼鏡配戴、購買習慣及購買通路 - 眼鏡聯名品牌調查 - 隱形眼鏡配戴、購買習慣及購買通路 - 眼鏡及隱形眼鏡交叉配戴狀況
寶島眼鏡 APP 使用經驗	26.0%	- APP 下載原因及功能使用情況 - APP 優化及未來開發功能調查
EYESmart 線上商城使用經驗	10.0%	線上商城功能使用意願調查
廣告與促銷接受管道	8.0%	活動訊息接受管道及誘因

▼寶島科近三年客戶滿意度調查結果

年度	回收率	重要回饋內容	改善與因應作為
2022 年	1.8%	25% 會員希望會員升等禮除了寶島眼鏡本業優惠券外能增加異業餐飲及飯店住宿優惠。 30% 會員希望未來能推出環保餐具組及雨傘系列的周邊商品。 18% 會員希望未來能推出收納包系列的周邊商品。	2023 年新增肯德基／必勝客及飯店住房優惠提供給予升等會員。 2023 年結合 SOU-SOU 聯名系列推出環保餐具組及晴雨傘。 2023 年結合 SOU-SOU 聯名系列推出收納布包。
2023 年	2.2%	- 在受到推薦或聯名影響配鏡意願度的會員中有 56% 會員主要是受到國際卡通 IP 所吸引，且其中有近 3 成會員主要會受到 Hello Kitty 所影響。 - 超過 5 成會員在購買隱形眼鏡時，主要考量點與價格有關。	2024 年持續與國際知名 IP 進行合作，並且於 Q1 與 Hello Kitty 進行合作。 - 因應國際原物料、運費等價格影響，2024 年針對商品漲價提前進行溝通。
2024 年	2.3%	- 近 9 成會員充分了解寶島眼鏡之會員權益，其中最受會員喜愛的生日禮遇第一名為「生日當月會員點數雙倍贈送」。 - 超過 6 成會員對其他產業推出 APP 內之「運動計步換取優惠」功能抱持高度興趣與好感。 - 近 8 成會員認為，企業積極參與 ESG 永續相關活動與倡議，能有效提升自身對企業之品牌好感度與忠誠度。	2025 年將以「生日當月會員點數雙倍贈送」作為會員生日禮遇之主要溝通主軸，藉此提升新會員關注與參與度。 2025 年計畫 APP 內推出運動計步功能，每日步數累積獲取積分，提升健康意識並促進會員互動。 - 持續深化寶島眼鏡之 ESG 永續行動，包括環保循環鏡框、隱形眼鏡回收計畫、偏鄉公益活動等，並透過積極宣傳推廣，擴大品牌永續價值與社會影響力。

▼寶島科 2024 年聯名活動商品滿意度調查（每年 2 次，針對聯名活動商品消費者）

季度	填寫數	重要回饋內容
Q1	341	8 成以上消費者喜歡 IP 聯名鏡框及豐富贈品，因此被吸引消費。 - 有 94% 消費者對於限量訂製組表達滿意。 - 近 98% 消費者滿意本次整體配件服務。
Q3	510	- 本活動推出升級版的機能性眼鏡，有 8 成的人認為最需要輕量化的眼鏡。 - 有 85% 消費者有使用到優惠券升級鏡片。 - 有 98% 消費者對配鏡有正向感受。

客訴處理與改善

為提升服務品質，增進客訴處理效率，並達成「零客訴」的目標，寶島科訂定《客訴處理暨獎懲辦法》，針對顧客對本公司門市之服務或商品所提出之不滿或抱怨進行有效處理。每月行政會議會向各部門主管報告重點客服案件（包含客訴及讚美案例），並與各部門主管討論改善或優化方案。

客戶可透過電話、電子郵件（客服信箱：formosa_service@ms.formosa-opt.com.tw）、信件、傳真、顧客親自申訴等管道進行溝通，當客服中心受理客戶抱怨後，會依客訴情節及相關事項，區分抱怨為爭議事件、一般客訴案件或重大客訴案件。

2024 年，寶島科共收到 21 件爭議事件及 10 件客訴事件，結案率皆為 100%。

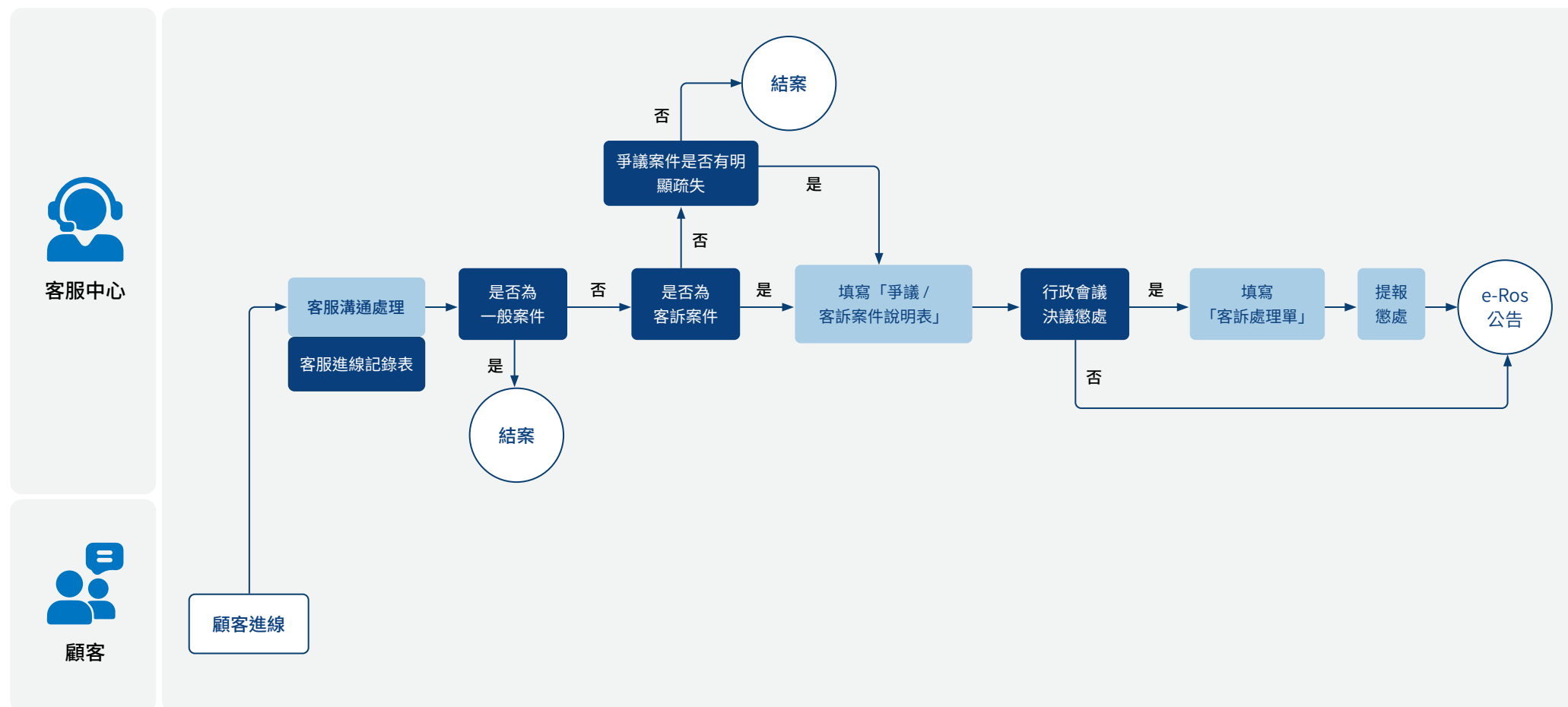
▼ 寶島科近三年客訴案件統計

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
案件類型	案件數	結案率	案件數	結案率	案件數	結案率
爭議案件	259	100%	77	100%	21	100%
客訴案件	28	100%	23	100%	10	100%
總計	287	100%	100	100%	31	100%



客服中心接獲客戶抱怨案件時，應填寫「客服進線記錄表」，以利後續追蹤及查詢，後須先聯繫門市，轉達抱怨內容及顧客要求，若經判定屬「爭議事件」，將與門市商討處理方案，再移交門市處理。門市應將處理結果回報客服中心，客服中心將視情節確認是否有明顯疏失，必要時可要求門市經理填寫「爭議 / 客訴案件說明表」，門市應載明實情並提出後續具體改善對策或預防措施，並落實執行。爭議及客訴案件處理完畢後，客服中心視情節於行政會議宣達並透過定期公告「爭議 / 客訴 / 分享案例」於門市網頁，案例將作為客訴判定標準，以降低事件再發風險。

▼客戶抱怨處理流程



4

風險管理

- 風險管理
 - 內控稽核制度
- 資安與個資風險
 - 資訊安全政策
 - 個人資料管理政策
- 環境風險
 - 氣候相關財務揭露 TCFD
 - 能源及溫室氣體管理
 - 響應永續環保措施

風險管理

本公司董事會為風險管理之最高治理單位，負責監督及確保整體風險管理機制之有效運作，並透過功能性委員會對重大決策進行風險審查，且為有效掌握與即時因應公司營運之各項風險，分派各部室依所屬負責之業務執行風險辨識與分析，於高階管理會議或專案會議彙報風險衝擊、評估及討論策略行動，必要時建立相關危機管理機制，亦檢視風險處理之成效，以達本公司穩健經營業務與永續發展之目標。

▼寶島科風險衝擊及其因應策略與行動

風險類型	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
策略及營運風險	- 產業競爭 - 專業人才培訓不易	- 提升儀器設備，強化驗光專業。 - 透過教育訓練增進技術服務，並規劃員工發展與激勵措施。	營管部 人力資源部
市場風險	產品行銷活動或代言人導致銷售不佳	定期檢討行銷內容與方式，並調查市場相關趨勢。	行銷部
財務風險	因信貸而產生的利率風險	未來若新增金融負債導致市場利率提升增加本公司之費用，將於適當時機承作利率交換交易予以因應。	財務部
環境風險	因天然災害導致分公司受影響或無法正常營運	宣導可防範之安全檢查及影響發生之因應處理流程。	管理部 營管部 人力資源部
供應鏈管理風險	若產品品質不良將造成售後成本增加	加強產品測試與品管，以提早檢視不良功能出現之可能性，並及時與供應商研討因應措施。	營管部
資安與個資風險	- 資訊網路相關系統、設備當機、異常造成營運中斷 - 客戶資料外流風險 - 機密文件洩密風險 - 駭客可能攻擊外部網站或內部系統竊取機密資訊	- 建立備份策略及異常處理程序。 - 由資訊部定期檢視官網後台與內部系統是否有駭客入侵與被植入木馬的情形。 - 在公司內外部不提及機密文件內容，並落實標示機密等級並分類。 - 員工所使用的公司電腦均需安裝防毒軟體，並經資訊部統一評估採購。	資訊部

內控稽核制度

為促進公司健全經營，寶島科依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》訂定《內部控制制度》，並於 2024 年由財務部訂定《永續資訊管理作業》經董事會通過，加強確保營運效果，並落實相關法令規章之遵循。寶島科內部稽核專責單位為稽核室，稽核室隸屬於董事會，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，以及衡量營運效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並作為檢討修正內部控制制度之依據。

稽核室依年度稽核計劃執行稽核，針對內部六大交易循環（銷貨及收款循環、採購及付款循環、薪工循環、融資循環、固定資產循環、投資循環）及分公司外點、專案進行盤查與稽核作業。

稽核項目及案件於辦理後出具查核結果報告陳核，衡量現行政策或程序之有效性；並追蹤有缺失及異常事項，以確定相關單位已即時採取適當之改善措施，有效控管風險、降低風險衝擊。內部稽核主管除定期向審計委員會報告稽核業務外，並列席董事會報告。內部稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，且盡專業上應有細心注意，並持續進修提升稽核品質及能力。

▼寶島科六大類風險議題

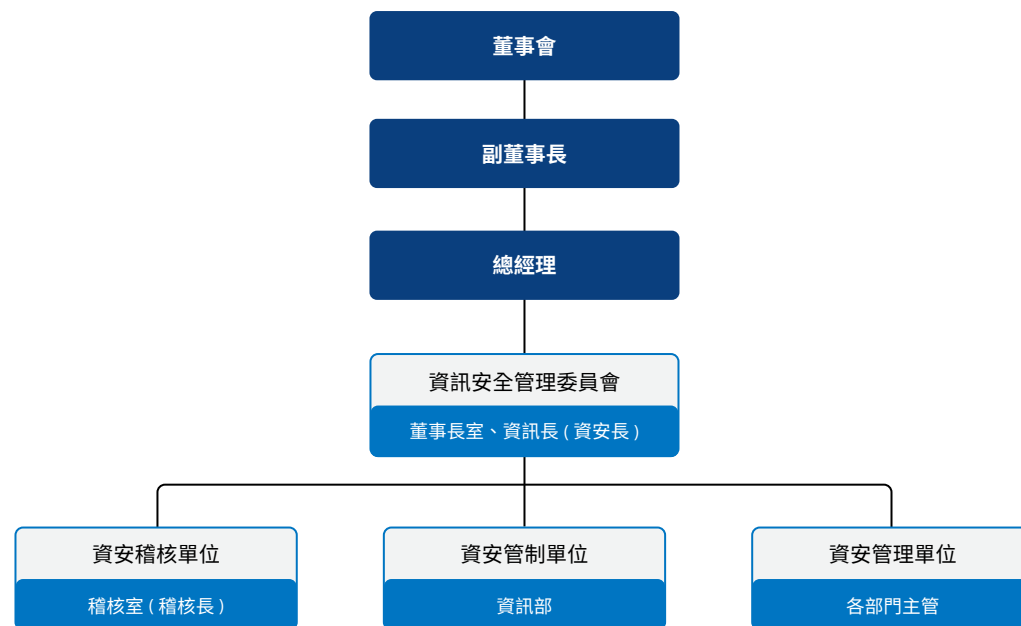
風險程度	風險議題	查核頻率
高	1. 內控制度之控制重點其未執行有重大風險或其設計較不完善之虞。 2. 近期內相關法規有重大異動或主管機關所重視之重點法令遵行。	每季一次 每月一次
中	3. 公司組織架構或制度流程有變化。 4. 內部及外部稽核曾出具缺失或建議事項。	每年一次
低	5. 近期財務資料分析有異常情形。 6. 電腦化不足無法避免人為疏失。	每 2 ~ 3 年一次

資安與個資風險 資訊安全政策

為提升資訊安全管理，寶島科由資訊安全管理委員會負責審視各單位之資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形，期望透過專業的資安單位之管理、規劃、督導及推動執行，建構出全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識、定期評估資訊安全風險並向資訊安全長報告。

由資訊部負責統籌、管理、督導資安業務，並定期進行弱點掃描、防護系統有效性查核等相關資安檢測，與提供相關資安宣導及教育訓練課程，透過資訊部的運作及資安政策的執行，可提供安全無虞的資安環境，保障公司各項服務的資訊安全。本公司定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。

▼寶島科資訊安全組織圖



我們持續強化資安防護處理，包含密碼變更、加強阻擋機制、安裝 SMART IT 端點控管軟體、官網建置 WAF（網頁應用程式防火牆 Web Application Firewall），強化各資訊防滲、監控和阻斷惡意流量，確保網站主機與網站應用程式的安全、建置 MDR（Managed Detection and Response）惡意入侵監控、管理機制等等。由專業資安團隊提供資安服務，並加強資安教育訓練與新建《資訊委外管理辦法》，確保降低未來發生資安危機事件的機率。

▼寶島科 2024 年資安政策重點整理

政策名稱	重要更新事項
《資通安全作業程序》	規劃資安組織、資安教育訓練內容並寫入政策文件中。
《資通安全檢查作業細則》	- 鑑別並定期檢視公司之核心業務及應保護之機敏性資料。 - 鑑別應遵守之法令及契約要求。 - 鑑別可能造成營運中斷事件之發生機率及影響程度。 - 增加定期執行資通系統安全性要求測試之描述。 - 每年定期審查帳號及權限情形，停用久未使用之帳號。 - 載明遵守證券交易所及櫃買中心等機關規定辦理。
《資訊作業委外安全管理細則》	- 新建資訊委外管理辦法，加強資通系統或資通服務委外辦理之管理措施。 - 發生重大資安事件時，應依相關規定辦理。
《電子計算機處理作業辦法》 《電腦設備管理作業細則》	- 新增到職、在職及離職員工之管理內容。 - 新增過期儲存裝置銷毀作業，並建立儲存媒體銷毀紀錄表。
《機房管理作業細則》	- 建立「機房（人員／設備）進出記錄表」，管制廠商施工維護時的進出作業。 - 早晚記錄機房溫度及溼度情形，做好環境維護。

▼寶島科 2024 年資安執行措施

資安措施	執行成效
資安教育訓練	11 月 13 日總公司進行社交工程滲透演練。 11 月 13 日總公司人員參加資安教育課程。
強化電腦機敏資料安全控制	- 所有電腦進行 AD 帳密控管機制。 - 新增重要主機遠端登入 MFA 多重驗證機制。 - 加強登入驗證、用戶輸入及輸出內容之檢查過濾。 - 設立資訊部雲端專用資料夾、Veem 備份資料夾，以妥善儲存管理資通系統開發及維護相關文件。 - 每年定期審查特權帳號、使用者帳號及權限，停用久未使用之帳號。
強化資安事件管理	- 訂定資安事件應變處置及通報作業程序，加入資安情資分享組織。 - 建立資安事件通報 SOP 及表格。

個人資料管理政策

為了確保公司機密資訊、相關營業秘密與個人資料能受到妥善的保護，並持續強化資訊安全防護能力。寶島科積極推動及宣導相關機密資訊保護作業，包括：

1. 透過日常工作與會議，宣導機密資訊保護的觀念與遵守事宜。
2. 落實員工教育訓練，將機密資訊管制相關內容，列為新進人員必訓課程，以提高員工資安意識與能力。
3. 宣導離開座位或下班時，須關閉電腦主機與螢幕或開啟密碼保護，以免重要資料遭有心人窺探。
4. 員工及客戶相關個資均由資訊部定期檢視儲存個資伺服器是否遭受攻擊與被竊取資料，並加強機房人員管控，以防止重要個資外流。
5. 建置個人電腦資料備份機制及空間。

環境風險

近年因氣候變遷造成的災害頻仍，寶島科為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，導入由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

氣候相關財務揭露 TCFD

▼ 氣候相關財務揭露核心架構

治理 Governance	- 由總經理擔任溫室氣體盤查小組召集人，負責召集會議並決議溫室氣體盤查推動事項，及確認並檢討溫室氣體盤查策略及相關具體計劃，並定期向董事會報告溫室氣體盤查執行進度及成果。 - 由管理部、營管部分別負責擬定總公司、各區／各事業體之溫室氣體盤查策略及管控機制，並由財務部負責協調調查報告編製、辦理外部查驗；稽核室執行內部查證控制稽核機制。
策略 Strategy	為將氣候變遷所帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，寶島科預估短、中、長期的氣候實體與轉型風險、機會，評估其所衍生的可能財務影響，並制訂對應的風險應變與調適措施，包含：啟動溫室氣體盤查及查證作業、積極推動綠能環保政策、訂定各面向之節能減碳措施等。詳見：「氣候相關風險與機會對財務的影響」。
風險管理 Risk Management	寶島科分派各部室依負責業務執行風險辨識與分析，並於高階管理會議或專案會談彙報風險衝擊、評估及討論策略行動，近年因氣候變遷議題受到全球重視，我們亦將氣候等環境風險納入定期評估，以了解具體的潛在財務影響，作為政策制定和目標的基礎，並持續監控與適時做出因應措施。
指標與目標 Metrics and Targets	初期以配合金管會規範，分階段完成母、子公司之溫室氣體盤查、查證為目標，並依據盤查情形，未來考慮逐步設定階段性節能減碳目標。 溫室氣體盤查規劃期程如下： - 母公司已於 2023 年 12 月完成訂定設置專（兼）職單位、評估專（兼）職人員人數及其職掌範圍，以及設置內部查證單位，子公司則於 2024 年 12 月完成。 - 母公司已於 2024 年 12 月完成訂定溫室氣體盤查規劃時程，並於次年（2025 年 4 月）啟動溫盤前置準備工作；子公司預計於 2025 年 12 月完成訂定規劃時程，並於次年（2026 年 4 月）啟動前置準備工作。 - 母公司預計於 2026 年 3 月完成溫室氣體內部盤查，並於 2028 年 3 月完成溫室氣體外部驗證；子公司則於 2027 年 3 月完成內部盤查、2029 年 3 月完成外部驗證。

氣候相關風險與機會對財務的影響

寶島科針對氣候風險與機會之項目進行風險評估，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，並對此擬訂適當的因應措施，以提升寶島科應對氣候變遷風險與機會之韌性。

▼ 氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	影響期間	潛在財務影響	調適與因應作為
轉型風險				
政策法規	再生能源或減碳相關法規	長期	- 能源成本增加 - 溫室氣體盤查輔導及查證費用增加 - 課徵碳費及碳稅 - 未達政府規定減碳目標之罰款	依政府要求規劃溫室氣體盤查及查證事宜，詳見「溫室氣體盤查規劃」章節內容。
市場	市場需求變化	短期	因市場需求變化，導致不符合環保概念之商品滯銷。	陸續將環保概念帶入各類商品，例如：部分膠框、眼鏡布、筆記本、眼鏡布與眼鏡袋的包裝袋皆使用再生材質製成。
實體風險				
立即性	極端暴雨等氣候異常事件	短期	- 可能造成店面、設備、產品損失 - 運輸中斷、貨物損失，影響營運 - 預防淹水而增加防災設備、設施之建置成本	保險費用每年約 215 萬元，承保範圍包含但不限於火災、雷擊、爆炸、颱風、洪水等。
長期性	降水模式變化或年均溫上升	長期	若乾旱缺水需外購自來水；冷氣用量增加，增加營運成本	日常宣導節能與節水意識。

▼ 氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關機會	潛在財務影響	因應作為
資源使用效率	- 紙張回收再利用 - 轉用更高效率的電器設備 - 減少耗水量 - 採用節能產品所衍生之效益	- 減低耗材購買成本 - 降低電費及水費之營運成本 - 購買節能設備之補助及節電費用	更換 LED 燈及其他環保節能設備，以降低耗電量。近年針對新裝潢之門市，皆採用較為省電節能的冷氣，並不定期宣導門市節電與紙本文書減量作業，提升各項資源之利用效率。
能源來源	- 採用低碳能源 - 採用節能措施	- 減低碳排放，節省減碳成本 - 節能減少營運成本支出	目前暫無規劃建置再生能源發電系統或購買綠電憑證，會持續觀察相關市場趨勢進行評估。
產品和服務	- 開發或增加低碳服務 - 引進低碳產品	- 提供低碳服務吸引環保客群 - 提供低碳產品增加營收	規劃再生環保材質的鏡框產品及包材，並依市場需求與產品技術持續評估。近年陸續推出環保概念產品，並配合相關社群行銷，吸引 ESG 或環保客群。
韌性	彙整氣候變遷風險與處理方式，提昇公司應變能力	加強企業韌性，減低風險損失	關注政策及市場變化，每年定期發行永續報告書並揭露氣候變遷因應作為及溫室氣體排放情形。

能源及溫室氣體管理

寶島科無進行生產製造之工廠，僅總公司、分公司及子公司於各營運據點使用之外購電力耗用，目前無使用外購再生能源，並計畫於 2026 年 3 月完成母公司溫室氣體內部盤查。2024 年統計寶島科總公司、分公司（門市）及子公司（門市）總用電量（不包含設於百貨公司內的專櫃型門市），共 7,151,223 度 (kWh)；能源耗用量為 25,744,402 MJ；以電力排碳係數換算溫室氣體排放量，則溫室氣體排放量（範疇二）約為 3,389.6797 tonCO₂e。

▼ 寶島科能源及溫室氣體管理統計

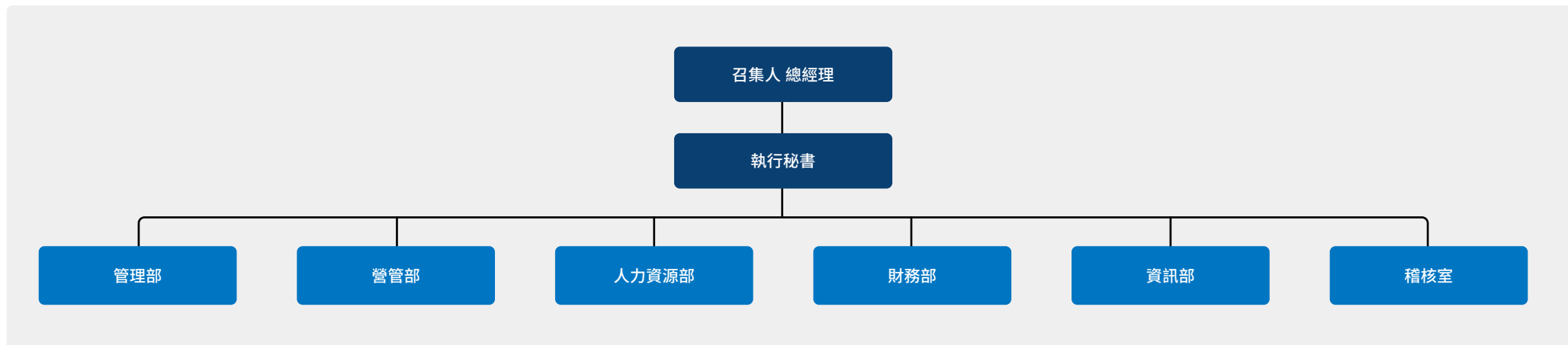
項目	單位	2023 年	2024 年
外購電力使用量 ¹	度 kWh	5,526,322	7,151,223
能源耗用量 ²	百萬焦耳 MJ	19,894,759	25,744,402
溫室氣體排放量 ³	tonCO ₂ e	2730.0031	3,389.6797

註：1. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法，盤查邊界為寶島科總公司及旗下品牌門市，以用電量統計盤查。
 2. 以每度電 3.6 百萬焦耳換算能源耗用量。
 3. 2024 年以每度電 0.474 kgCO₂e（經濟部能源署公告之 2024 年電力排碳係數）換算溫室氣體排放量；2023 年之電力排碳係數則為 0.494 kgCO₂e/度。
 4. 資訊重編說明：2023 年為首度統計用電量並揭露相關環境數據，資料涵蓋範疇修正為寶島科總公司及分公司（門市）。

溫室氣體盤查規劃

為了響應政府 2050 淨零碳排目標，金管會訂定上市櫃公司永續發展路徑圖，寶島科亦配合相關時程制定溫室氣體盤查及查證規劃。

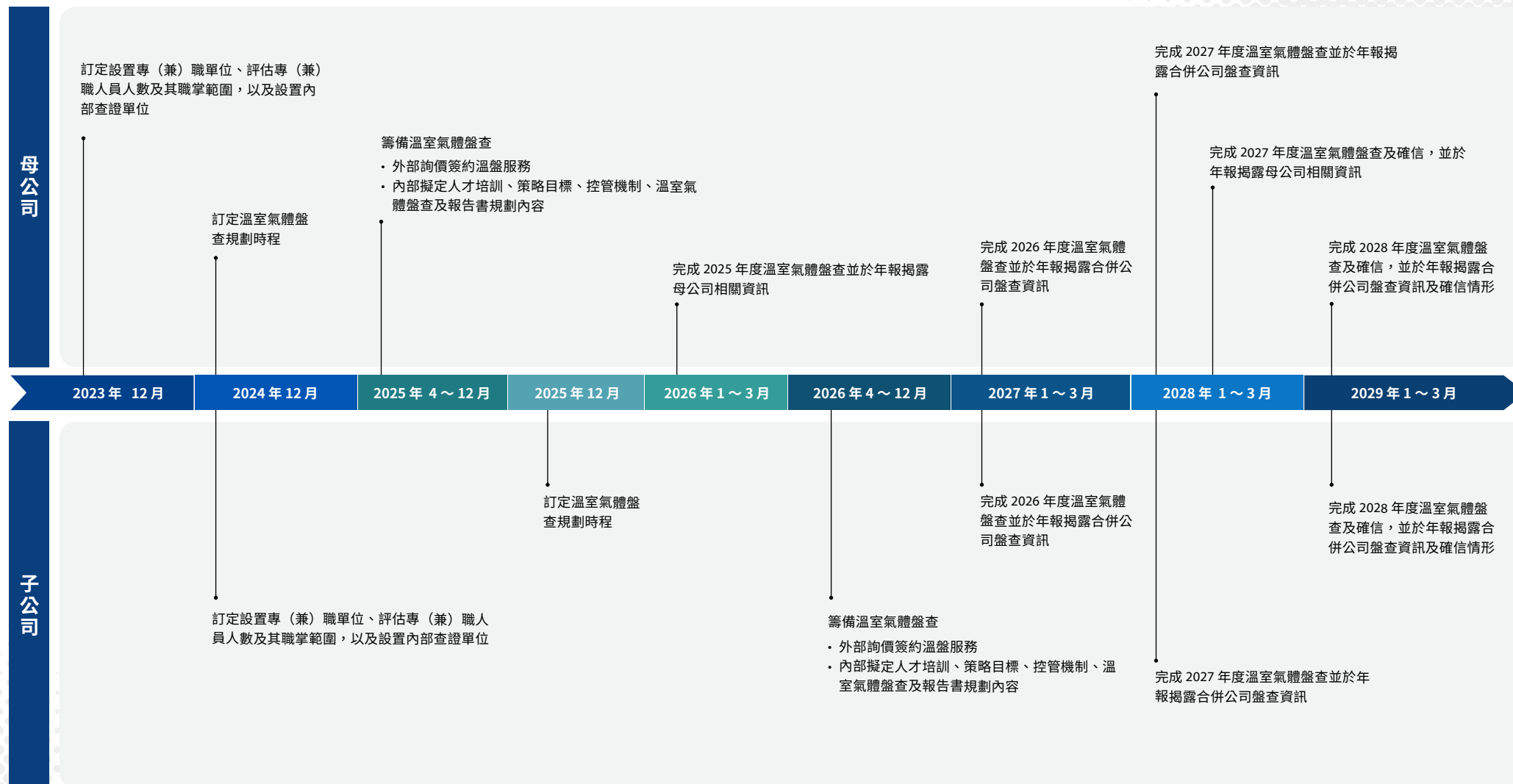
▼ 溫室氣體盤查小組組織圖



▼ 溫室氣體盤查小組權責分工

部室	部室負責人		權責分工內容
董事長室	總經理		由總經理擔任小組召集人，負責召集會議並決議溫室氣體盤查推動事項，及確認並檢討溫室氣體盤查策略及相關具體計劃，並定期向董事會報告溫室氣體盤查執行進度及成果。
	執行秘書		規劃溫室氣體盤查期程，通知及追蹤各小組成員工作進度，聯繫辦理外部驗證事宜，並保存盤查報告書。
管理部（整合驗證）	協理		擬定總公司溫室氣體盤查策略及管控機制，設定盤查邊界，並彙整總公司各部室提供的數據及表單。
營管部（整合驗證）	副總	四區督導	擬定各區 / 各事業體溫室氣體盤查策略及管控機制，及彙整各門市提供的數據及表單，進行溫室氣體盤查，製作、分發，並定期與權責主管報告進度。
		各事業體 營運長	
人力資源部（人才培訓）	人資長		安排內部相關盤查人才培訓。
財務部（外部驗證）	副總		協調溫室氣體盤查及報告書編製期程，聯繫辦理外部驗證事宜。
稽核室（內部查證）	稽核長		對溫室氣體盤查小組作業進行各項稽核，並執行內部查證，以落實溫室氣體盤查之成效。
資訊部（資訊公開）	資訊長		溫室氣體盤查相關資訊彙整系統及報告書網路公開查詢相關系統之建置。

▼寶島科溫室氣體盤查規劃期程



響應永續環保措施

近年寶島門市裝潢考量節能環保，包括更換更加節能的 LED 燈及其他環保節能設備，並且協助推廣各家品牌供應商發起的環保與公益活動，共同邁向永續之路，號召民眾一起為環保盡一份心力！

循環「睛」彩再升級

寶島眼鏡隱形眼鏡回收計劃啟動

寶島眼鏡致力於永續發展，積極推動循環經濟，自 2024 年 9 月起正式啟動「隱形眼鏡回收計畫」，透過全台門市設立專屬回收站，鼓勵消費者將使用完畢的隱形眼鏡 PP 杯包裝妥善回收，降低 PP 塑膠製品隨意丟棄所造成的環境污染與生態衝擊，包含海洋生物危害及土壤塑膠微粒污染等問題。截至 2024 年底，本計劃已回收超過 150,000 個（近 110 公斤）隱形眼鏡 PP 杯，展現消費者與企業攜手實踐綠色永續行動的顯著成果。

寶島眼鏡更進一步規劃，將於 2025 年將回收所得 PP 塑料透過再生循環，製成永續概念的品牌周邊商品，以具體行動實踐資源永續再利用之目標，創造永續價值鏈，積極落實企業之 ESG 承諾。

▼寶島眼鏡隱形眼鏡 PP 杯回收



▼寶島眼鏡於 2024 年 10 月舉辦實體活動，邀請會員與 KOL 體驗隱形眼鏡回收再製過程。



寶島專賣商品

朝日 BIOMASS 1.60 & 1.74 環保鏡片系列

朝日 ASAHI-LITE BIOMASS 環保鏡片，是由植物源材料製成的高折射率眼科鏡片，並由日本 JORA 及美國 USDA 等第三方機構認證為生物質產品。與傳統的石油衍生原料產品相比，BIOMASS 1.60 可以減少 8% 溫室氣體排放，BIOMASS 1.74 則可以減少 14%。2024 年，寶島銷售環保鏡片總片數為 21,712 片，共減少約 36,599.6 g 的碳排放量。

▼寶島眼鏡獨家首賣
ASAHI-LITE 環保鏡片



▼ ASAHI-LITE 環保鏡片減少二氧化碳排放量

折射率	度數範圍	減少的二氧化碳排放量 (克) / 片	2024 年總銷量	減少的二氧化碳排放量總計 (克)
1.60	+400 (S+225 以上 C0~-200 以上)	0.84	1,140	957.60
	+200 (S+0~+200 C-0~-200 以上)	0.76	1,241	943.16
	-0 (S-0 C0~-200 以上)	0.91	659	599.69
	-400 (S-0~-400 C-0~-200)	1.57	10,133	15,908.81
	-400 C-200 (S-400 以上 ~ C-200 以上)	1.86	7,145	13,289.70
1.74	+400 (S+0~+400 以上 C-0~-200 以上)	0.84	48	40.32
	-400 (S-0~-400 C-0~-200 以上)	2.65	75	198.75
	-600 (S-425~-975 C-0~-200 以上)	3.49	953	3,325.97
	-1000 (S-1000 以上 ~ C-200 以上)	4.20	318	1,335.60
總計			21,712	36,599.60

隱形眼鏡結合塑膠銀行達成「淨塑中和效應」

海洋污染與塑膠垃圾問題已成為全球性的環境挑戰，當塑膠微粒融入海水中，不僅對海洋生態系統造成危害，更進一步威脅人類食物鏈的安全。

為了解決這項問題，祕魯的塑膠銀行 (Plastic Bank) 以「讓塑膠廢棄物變得有價值，使人不再隨意丟棄入海」為宗旨，透過發放獎金或物資作為誘因，動員沿海社區成員收集海洋塑膠垃圾。這些回收的塑膠廢棄物將重新投入供應鏈進行再製，實現資源的循環利用，並轉化為企業可購買的信用額度，進而將塑膠轉變為當地居民可換取實際資源的價值資產，建立塑膠循環經濟體系。在減少海洋塑膠污染的同事，也為當地社區創造經濟收益，鼓勵更多人投入環保行動。

因應日拋隱形眼鏡鏡片及其包裝使用量的日益增加，具有永續環保理念的隱形眼鏡品牌開始與塑膠銀行合作。包括酷柏、愛爾康等品牌皆推出獲得塑中和認證的產品；寶島眼鏡亦希望透過鼓勵消費者響應購買塑中和產品，號召大眾一起來關注環境保護的議題。

▼寶島參與「酷柏塑中和計畫」造福減塑銀行沿海居民

	銷售盒數	對應塑膠瓶個數	對應塑膠重量 (kg)
珂朗清球面	232,708	34.9 萬	6,987
珂朗清散光	45,235	6.8 萬	1,358
珂朗清多焦	13,256	2 萬	398
美怡天	23,665	3.5 萬	711

註：計算期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

總計共 **477,506** 個塑膠瓶 ➡ 對應塑膠重量 **9,550** 公斤

可提供一個收集者家庭

- **32** 個月食物雜支開銷
或
- **478** 個月的電費
或
- **478** 個月的學童教育學習上網費用

5

幸福企業

- 企業人力概況
 - 人力資源結構
 - 員工多元化情形
 - 新進與離職
- 人權及勞工權益保障
 - 育嬰留停
- 薪酬與福利
 - 薪資水準
 - 年度員工福利活動
- 員工健康促進
 - 健康檢查
- 員工訓練與提升
 - 培訓資源
 - 績效考核
 - 升遷路徑
 - 產學合作

企業人力概況

▼寶島科 2024 年重大主題「人才吸引與留任」之管理情形

重大主題		人才吸引與留任
衝擊評估	 正面影響（實際／潛在）： 提高留任率不僅可降低企業招募成本，同時可深化同仁交流互動、降低優秀人才流失風險，並吸引更多同質人才。  負面衝擊（潛在）： 公司招募成本、培育成本、行政管理成本增加，亦可能導致企業智慧資產流失風險提升。	
對應 GRI 指標	GRI 401-1 新進員工和離職員工 GRI 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 GRI 401-3 育嬰假	
政策或承諾	寶島科致力打造一個多元平等的友善職場文化，反對歧視、注重平等並尊重多元價值，人才的選用育晉留不因種族、國籍、性別、年齡、政治或宗教信仰等因素而有差別待遇，並且重視人才培育與薪酬福利保障，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步。	
指標及目標	短期目標（2025 年）： - 目前視光科系畢業的員工占所有員工的比例為 15%。短期目標為視光科系畢業員工占所有員工比例之 22%。 - 舉辦實習生關懷座談會，加深實習生回任意願。 中期目標（2028 年）： - 視光科系畢業員工占所有員工比例為 43%。 長期目標（2033 年）： - 視光科系畢業員工占所有員工比例為 78%。 持續性目標： - 持續參與校園徵才活動、產學合作、實習生回任制度，吸引人才進入。	
追蹤管理機制	由人力資源部持續關注員工流動率並執行員工招聘及職教作業；另協同管理部及職福會共同辦理員工福利活動及相關活動滿意度調查。	
2024 年度行動及成果	2024 年底，寶島科員工總數為 1,454 人，較前一年度增加 63 人。 2024 年共新聘 422 位員工，其中以 30 歲以下的年輕員工占 78.44% 為最多。 - 每年定期舉辦春酒、慶生會、迎新活動。 - 提供表現優異之門市員工享有旅遊補助款，2024 年共補助超過 687 萬元。	

人力資源結構

截至 2024 年底，寶島科員工總數為 1,454 人，較前一年度增加 63 人，所有營運據點皆在台灣，無非本國之銷售據點及員工；無聘雇無時數保證之員工（臨時工）；亦無非由公司直接聘雇的非員工工作者。

寶島科致力發展多元包容的職場環境，本年度員工性別分布為男性 718 人，占比 49.38%、女性 736 人，占比 50.62%，性別分布均衡，同時保障身心障礙者的就業機會，促進多元共榮、提升公司整體競爭力。

▼寶島科近三年工作者人數變化情形

工作者類別	2022 年	2023 年	2024 年
員工	1,361	1,391	1,454
非員工工作者	0	0	0
總計	1,361	1,391	1,454

註：以 2024 年 12 月 31 日當天的數值計算人數，統計範圍包含總公司與 347 家門市員工。

▼寶島科 2024 年各地區聘僱之員工類型（單位：人數）

員工分類		總公司		門市		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘雇員工（不定期契約）	26	54	658	598	684	652	1,336
	約聘員工（定期契約）	0	0	34	84	34	84	118
依工時	全時員工（全職）	26	54	658	598	684	652	1,336
	部分工時員工（兼職）	0	0	34	84	34	84	118
依職務	管理職	22	12	242	86	264	98	362
	非管理職	4	42	450	596	454	638	1,092
各地區性別總計		26	54	692	682	718	736	1,454

註：1. 全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。

2. 部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工，主要為門市之工讀生、實習生。

員工多元化情形

寶島科積極推動多元且性別平等的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工們不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。2024 年 51 歲以上中高齡工作者共 235 位，占員工總數 16.16%；另，員工性別比均衡，除女性員工比例達 50.62% 外，女性員工晉升主管比例達 13.32%。同時依循台灣政府法規規定保障身心障礙者就業機會，2024 年，共任用 12 位身心障礙員工，占員工總數 0.83%，未來我們將持續提供不同族群、年齡平等的工作聘僱機會，以促進員工多元性。

▼寶島科員工職務類別分布

多元類別 職務類別		性別		年齡			其他	總計
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	身心障礙者	
總公司 管理職	人數	22	12	0	17	17	0	34
	比例	64.71%	35.29%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	2.34%
總公司 非管理職	人數	4	42	13	30	3	0	46
	比例	8.70%	91.30%	28.26%	65.22%	6.52%	0.00%	3.16%
門市 管理職	人數	242	86	31	229	68	2	328
	比例	73.78%	26.22%	9.45%	69.82%	20.73%	0.61%	22.56%
門市 非管理職	人數	450	596	494	405	147	10	1,046
	比例	43.02%	56.98%	47.23%	38.72%	14.05%	0.96%	71.94%
各類別人數		718	736	538	681	235	12	1,454
占全員工人數比例		49.38%	50.62%	37.00%	46.84%	16.16%	0.83%	100.00%

註：多元化比例為各員工類別之多元化人數 ÷ 各員工類別總人數，計算至小數點第二位，第三位四捨五入。

新進與離職

為滿足公司持續成長的人才需求，2024 年寶島科共新聘 422 位員工，其中男性 113 人、女性 309 人，又以 30 歲以下的年輕員工占 78.44% 為最多。員工留任方面，2024 年共 377 位離職員工，其中男性 113 人、女性 264 人。依期末員工數計算新進率約 29.02%、離職率約 25.93%，本公司將持續強化工作生活平衡、提升主管能力以及提供員工職涯發展機會，促進員工留任。

▼寶島科 2024 年新進與離職員工統計

類別	性別	男性		女性		年齡小計	
	年齡層	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工	30 歲以下	73	17.30%	258	61.14%	331	78.44%
	31-50 歲	36	8.53%	49	11.61%	85	20.14%
	51 歲以上	4	0.95%	2	0.47%	6	1.42%
	性別小計	113	26.78%	309	73.22%	422	100.00%
離職員工	30 歲以下	57	15.12%	217	57.56%	274	72.68%
	31-50 歲	47	12.47%	39	10.34%	86	22.81%
	51 歲以上	9	2.39%	8	2.12%	17	4.51%
	性別小計	113	29.97%	264	70.03%	377	100.00%

- 註：1. 各類別新進員工比率＝各類別新進員工人數 ÷ 新進員工總數，計算至小數點第二位，第三位四捨五入。
2. 各類別離職員工比率＝各類別離職員工人數 ÷ 離職員工總數，計算至小數點第二位，第三位四捨五入。
3. 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織之員工。

人權及勞工權益保障

寶島科遵照臺灣《勞動基準法》保障各項勞工權益，包含最低工資、工作時間（含加班時間）、保險、休假、退休金制度、契約終止預告期、結社自由與團體協商權益等，並且提供平等的工作機會及待遇。

▼寶島科勞動權益相關措施說明

工作時間	- 正職員工每日正常工作 8 小時、每週 40 小時。 - 如因特殊情形需要加班，每日總工時不得超過 12 小時，每月加班時數上限 46 小時。 - 依勞基法規定，當日工作超過 8 小時額外給予加班費，且不得強迫要求員工加班。 - 鐘錶眼鏡業屬於門市業態，符合勞基法第 30-1 條四週彈性工時：每兩週內至少應有 2 日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有 8 日。 - 門市 2024 年度各月排休放假日數，一至二月休 8 天、三至七月休 9 天、八至九月休 8 天、十至十二月休 9 天。
離退辦法	- 若發生需與員工終止勞雇關係之情事，公司遵守《勞動基準法》第 16 條規定，提前預告終止勞動契約，並給予資遣費及謀職假。 - 我國自 2005 年 7 月 1 日起實施新制勞工退休金個人帳戶制度。選擇舊制勞基法退休金制度者可繼續累積退休給付年資；選擇新制者，不再繼續累積退休給付年資，改依薪資 6% 提撥至個人帳戶。
勞資協議	- 本公司無成立工會組織、或與其他工會簽訂團體協約之情形。 - 依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商。 - 勞資會議由勞、資方各 5 人代表組成，開會重要決議如：延續前一年度之決議，約定 2024 年度國定假日天數採調移之方式，平均分散於各薪資月份內發放、以及約定 2024 年度各月排休放假日數等議題。勞資雙方取得共識決議後，公告予員工周知。
重大營運變更	- 對影響員工權益的重大經營變化及應對措施，經勞資會議討論後實施。 - 執行重大營運變化前，提前通知受影響的員工及其代表。 - 報告期間，本公司未發生重大營運變動之情事。

育嬰留停

寶島科落實《性別工作平等法》保障員工生養下一代及申請育嬰留停的權利。凡員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。

2024 年，寶島科育嬰留停申請率為 32.43%，復職率 52.00%，育嬰留停留任率達 70.00%。未來公司將持續推廣及鼓勵同仁善用育嬰留停的權利。另，公司設有符合法令規範的獨立哺乳空間，且提供母乳儲存袋、電動哺乳器主機等哺乳用品給有需要的員工使用，期望營造母乳哺育友善職場，讓同仁無後顧之憂。

▼2024 年育嬰留停人數統計

	男性	女性	總計
當年度符合育嬰留停申請資格人數 ¹ (a)	23	51	74
當年度實際申請育嬰留停人數 (b)	2	22	24
育嬰留停申請率 (b/a)	8.70%	43.14%	32.43%
當年度育嬰留停預計復職人數 (c)	3	22	25
當年度育嬰留停實際復職人數 (d)	0	13	13
育嬰留停復職率 (d/c)	0.00%	59.09%	52.00%
前一年度申請育嬰留停實際復職人數 (e)	1	9	10
前一年度申請育嬰留停復職後持續工作一年人數 ² (f)	1	6	7
育嬰留停留任率 (f/e)	100.00%	66.67%	70.00%

註：1. 以過去 3 年（2022 ~ 2024 年）曾申請產假或陪產假之員工數估算

2. 實際復職日為前一年度且復職後在職滿一年

薪酬與福利

寶島科為保障員工權益、提升公司向心力，我們提供正職員工完善的福利制度，除了法規的勞健保、特休假、產假、育嬰假等基本權利之外，另提供豐富多元的員工獎酬福利，如員工持股、年終及三節禮金、證照獎金、急難救助、各項禮金與補助、績優員工旅遊等，努力提升員工福祉、打造幸福職場環境。

▼ 寶島科員工基本福利措施

保險	- 辦理勞工保險、全民健康保險、意外保險。 - 員工到職享有意外傷害保險、職業災害保險。 - 可自行選擇加入公司自費團體保險，核可後有定期團體壽險、意外傷害保險、新醫療健康險、意外醫療保險。 27 位員工選擇將眷屬納入公司團體保險。
休假	比照《勞動基準法》規定給予國定假日、特休、婚喪病事公假及育嬰假。
退休金制度	- 適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額 2% 提撥退休金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行。2024 年此專戶餘額為新臺幣 44,146 仟元。 - 自 2005 年 7 月開始配合政府實施新制退休制度，員工已全面選擇新制退休制度。
福利金制度	- 經費來源：依職工每月薪津 0.5% 及公司月營業收入總額 0.05% 提撥，存入專戶並由勞資雙方設立「職工福利委員會」進行管理。本年度公司提撥福利金費用 5,060,293 元。 - 依職工福利金管理辦法執行：生日贈送禮金（券）1,000 元；住院補助 2,000 元；喪事補助 2,000 元；結婚補助 2,000 元；生產補助 2,000 元；另提供員工本人及子女教育獎助金，學期平均達 80 分以上可申請，依成績高低及名額限額進行發放。
簽署特約活動	- 多家廠商簽署公司特約活動，僅需出示識別證即可享有相關優惠。 - 目前共簽署住宿 16 家與 19 家餐飲公司員工優惠。 - 提供人員托育優惠，與鄰近托嬰與幼兒園簽署合作，減輕同仁育兒壓力與負擔。
年節贈禮	- 每年中秋節公司會提供中秋禮盒贈送予全體員工（含實習生及工讀生），2024 年票選禮盒為鹿港百年朝和餅舖的彩悅三層禮盒。 - 三節獎金：五一獎金 1,000 元；端午獎金 800 元；中秋獎金 800 元；年終獎金依公司盈餘分配提撥。
急難救助	員工如遇突發不幸重大事件，危及爾後工作權或生命，公司提供急難救助，視情節提供所需資源。事件發生後，由店經理或員工通知營管部或人力資源部，營管部與人力資源部視探視責任派遣人員前往表達慰問並授予慰問金，且視情況協助相關後續作業或提供救助金及協助辦理其他補助申請。

▼ 寶島科教育獎助金發放金額

教育階段	大學	專科	高中	國中
金額	3,500	3,000	2,000	1,000

註：員工本人發放資格為就讀大學或專科視光學科系。



薪資水準

寶島科薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。2024 年度男女基本薪資加薪酬的比率為 1.37：1，年度總薪酬最高之個人的職位為總經理，其與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的年度總薪酬中位數比率為 8.89：1，此外，與前一年度比較下，兩者的年度總薪酬增加百分比比率 1.09：1。非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及其與前一年度之變動情形，請見證交所「[公開資訊觀測站](#)>[公司治理專區](#)>[企業 ESG 相關資訊](#)>[員工福利及薪酬統計相關資訊](#)」。

▼寶島科近三年各員工類別男女薪酬比率

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總公司管理職	1.35	1	1.20	1	1.13	1
總公司非管理職	1.48	1	1.46	1	1.36	1
門市管理職	1.12	1	1.17	1	1.19	1
門市非管理職	1.07	1	1.11	1	1.21	1

註：1. 計算方式：各類別男性員工平均薪酬／各類別女性員工平均薪酬。
2. 薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、績效獎金、加班費。

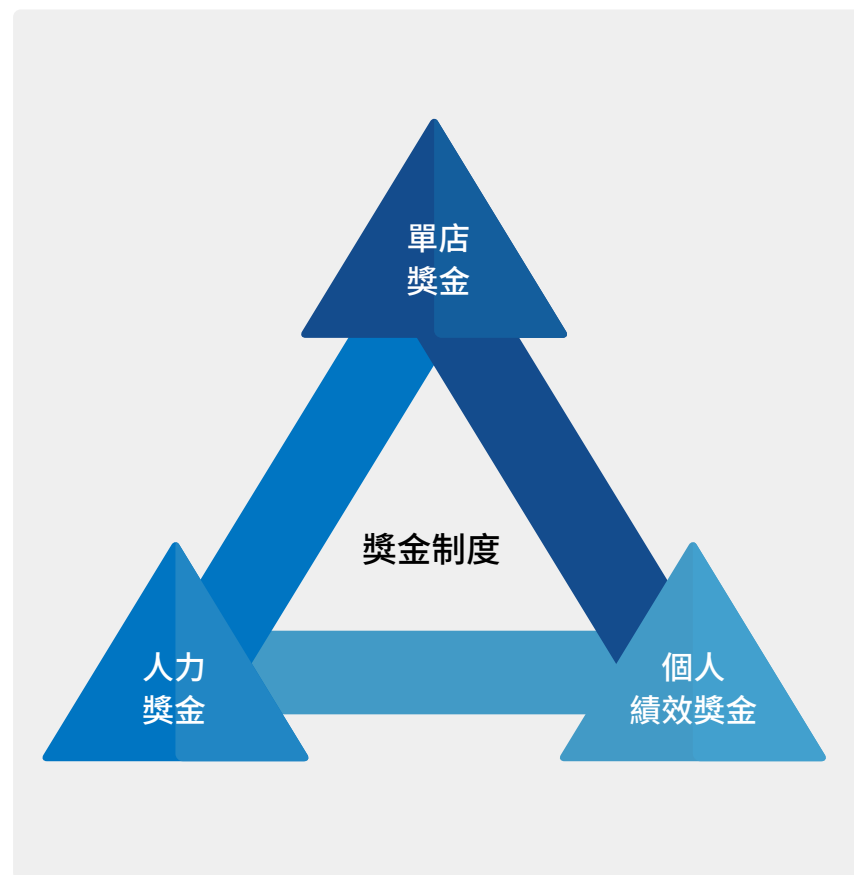
▼寶島科近三年基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資／當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2022	34,084	34,477	1.35	1.37
2023	35,280	35,696	1.34	1.35
2024	37,665	37,554	1.37	1.37

註：1. 基層人員：含總公司職稱為專員、工程師、辦事員；分公司職稱二級、儲備、技術師、櫃員等直接人員。
2. 標準薪資：含本薪、職務加給、伙食津貼、全勤獎金、加班費等經常性薪資。
3. 2022 年至 2024 年台灣最低薪資分別為 25,250 元、26,400、27,470 元。

▼寶島科獎金福利類型

獎金制度	新進有證正職之保障獎金
• 單店獎金 • 人力獎金 • 個人績效獎金	• 針對新進有驗光證照及就讀視光科系畢業之正職同仁，自 2024 年 8 月起之獎金，保障前 12 個月，每月最少可領取 4000 元。 • 考量保障獎金，提高門市經理讓新人在初期即接觸消費者的意願。



員工持股信託

為增進員工福祉、提高員工對公司的向心力，並有助於公司永續經營發展，寶島科成立「寶島光學科技股份有限公司暨子公司員工聯合持股會」，開辦員工持股信託業務。凡於總公司服務年資滿三年（含）以上，或門市職級達一級（含）以上且服務年資滿三年（含）以上之員工，皆有加入員工持股會之資格。

員工持股會依員工意願自由參加，入會之員工依不同職級每月自薪水提出一定金額，公司亦相對提撥一定比例之獎勵金，定期定額撥入信託專戶申購寶島科股票。如遇員工離職或退休時，依本公司離職退會作業辦理，可選擇以公司股票或折算成現金退還。提撥獎勵金會依照公司獲利情形做調整，以激勵員工士氣，期望為員工做好理財規劃、增加退休福利，並與寶島科共享企業經營成果。

▼寶島科員工持股職等與提撥金額分級表

等級	職等	會員應提撥金額 ¹	公司提撥獎勵金
1	協理級以上 / 處長 / 執行長 / 營運長	\$4,500	\$3,000
2	經理 / 副理 / 高專 / 副營運長 / 職委 / 區長	\$3,000	\$2,000
3	門市經理 ²	\$2,250	\$1,500
4	總公司其他職級	\$1,500	\$1,000
5	一級以上門市員工 ³	\$1,500	\$1,000

註：1. 提撥金額及比率為每人每月。

2. 門市經理除列 1 ~ 2 等級之員工。

3. 一級以上門市員工除列 3 等級之員工。

4. 入會員工以不超過個人所屬等級之規定金額提撥員工提存金，但可自由往下選擇提撥等級。

年度員工福利活動

春酒晚宴同歡

寶島科每年於農曆年後由總公司辦理春酒晚宴，邀請各地區處長與區長同歡，活動包含抽獎、慶生、卡拉 OK 歡唱，獎項亦多元豐富，氣氛歡樂。



尾牙晚宴

寶島科每年於農曆年前由舉辦北中南尾牙晚宴，上級主管與同仁一起舉杯同慶還有頒發各項年度獎項、資深員工獎、退休員工獎、更有多項大獎摸彩、藝人表演等犒賞同仁寶眷一起歡樂。



慶生會與迎新活動

為增加新進同仁歸屬感、加強同仁互動交流，寶島科每季辦理壽星聯合慶生與新進同仁迎新活動。除規劃每季團康活動內容，如：歌唱比賽、說笑話比賽、比手劃腳、賓果遊戲等，並提供小禮物給參與活動同仁之外，亦舉辦趣味摸彩活動，提供刮刮卡、公益彩券、現金獎與各式禮品等，讓同仁樂趣共享。同時也準備蛋糕、點心、餅乾、水果、飲料等豐富下午茶，期望可以協助員工放鬆心情、緩解工作壓力。



員工旅遊

寶島科提供在職員工每三年一次全額補助國外員工旅遊，目前已前往過新加坡、馬來西亞、泰國等國家。近期於 2023 年 5 月辦理國外員工旅遊，總公司共 149 位同仁分批前往泰國五日旅遊，全程無自費活動並規劃機場接送等服務，共計花費約 500 萬元，且主管額外於泰國當地加碼每位同仁 1,000 元泰銖作為購物補貼，當次員工旅遊同仁滿意度達 96.5%。另針對表現優異之門市員工，亦享有旅遊補助款，2024 年共補助超過 687 萬元。



員工健康促進

寶島科做為生技醫療產業，更加注重員工健康議題，公司除依法投保勞工保險、團體保險外，並訂定《員工福利、工作環境與人身安全保護措施》，每年辦理一次「安全衛生概念及安全衛生工作守則」講座、舉辦消防及救護醫療等急救演練，以降低職業災害風險。另，公司內部全面禁菸，並定期辦理員工健康檢查，且皆定期辦理慶生會、迎新、春酒、員工旅遊等交流休閒活動，期望協助員工放鬆紓壓、促進員工身心健康，達成工作與生活的平衡。

健康檢查

寶島科每三年實施一次員工健康檢查，並特別聘請醫療院所至公司巡迴執行一般勞工體檢，以方便員工受檢。為確保同仁隱私，超音波室及理學檢查室採用會議室獨立搭建而成，其餘一般項目皆在大型會議空間，可一站式完成多數檢查項目，且各檢查室皆有專業醫檢人員服務。

如於期間不便受檢之同仁，可提供另行前往合格醫療院所之檢查報告，並領取 800 元健檢補助金，另公告健檢期間內受檢者再加計補貼 100 元交通費。除一般勞工體檢項目外，如同仁與醫療院所洽談優惠自費加購檢查項目，再補貼 1,000 元健檢補助金，歡迎同仁視自身需求加選檢查項目。

健檢後提供醫療院所諮詢專線，可為同仁各別說明健檢報告結果。若同仁檢查項目出現重大異常，合作醫院將於 5～7 天內主動通知，並協助後續預約回診。2022 年整體員工到檢率約 90%，整體滿意度達 80%。

▼大型會議空間一般項目一站式檢查



▼各檢查室專業醫檢人員服務



人力資源發展

▼寶島科 2024 年重大主題「人才發展與培育」之管理情形

重大主題		人才發展與培育
衝擊評估	正面影響（實際／潛在）： 員工可透過公司所提供的專業知識課程和技能培訓資源提升自我、增強技能，以滿足個人職涯發展所需。另亦可提升公司服務品質，為公司奠定良好的品牌商譽基礎，並促進市場占有率及經濟績效之提升。 負面衝擊（潛在）： 驗光人員法通過後，從業人員的專業性更顯重要，如員工因缺乏專業知識或驗光技能，可能導致顧客健康受到影響，進而損害品牌形象。	
對應 GRI 指標	GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	
政策或承諾	人才是企業最寶貴的資產，寶島科每年投資超過千萬元以上的預算用於夥伴的專業及技術培訓；從新進人員學科知識的傳授、經驗傳承，到各職級人員的技能檢定，均依個人職級及職能不同，定期授予不同的課程訓練。寶島眼鏡始終秉持著優良人才是企業唯一長久競爭利基的信念，因此每年投注高成本於大規模的教育訓練，不僅是國內首見，亦是世界華人眼鏡產業中難以迄及的專業專精培訓計劃。	
指標及目標	短期目標（2025 年）： - 年度培訓計畫達成率 100% - 目前，持有證照員工占有所有員工 67%，短期目標，輔導員工考照，持有證照員工占有所有員工 70%。 中期目標（2028 年）： - 年度培訓計畫達成率 100% - 輔導員工考照，持有證照員工占有所有員工 80%。 長期目標（2033 年）： - 年度培訓計畫達成率 100% - 輔導員工考照，持有證照員工占有所有員工 95%。 持續性目標： - 持續參與校園徵才活動、產學合作、實習生回任制度，吸引人才進入。 - 透過員工訓練與取得驗光人員證照，強化技術服務品質，同時提供多焦點、兒童視力保健及高曲度運動鏡片等高技術含量商品，以提升商品及服務價值。	
追蹤管理機制	由人力資源部負責執行人事、職教之管理，除定期辦理內部教育訓練外，亦針對外部進修之同仁提出獎勵辦法，並追蹤員工受訓時數及績效考核情形。	
2024 年度行動及成果	2024 年度共 5 位同仁申請學費無利息之分期貸款；共 74 位同仁申請獎學金，本年度共核發 237,000 元獎學金；共 68 位同仁申請學雜費補助，本年度共核發 1,020,000 元學雜費補助金。 2024 年，寶島科在職訓練課程共 3,586 人次完成受訓。 2024 年度每位同仁平均受訓時數為 242 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 249 小時，女性同仁平均受訓時數為 234 小時，整年度投入培訓經費為 4,743,378 元。 2024 年，1,336 位正職員工（不含工讀生與實習生）100% 定期接受績效及職涯發展檢視。	

榮獲「傑出店長獎」

「連鎖業奧斯卡獎」

全國商店優良店長表揚暨傑出店長選拔

台灣連鎖暨加盟協會（TCFA）舉辦之「全國商店優良店長表揚暨傑出店長選拔」活動，有「連鎖業奧斯卡獎」之稱。2024 年，寶島科從全台門市選拔出 8 位店長參與傑出店長選拔活動，歷經書面審查、現場評核、公益服務、面試競賽等四階段，最終由屏東廣東路店店長－康哲瑋榮獲「傑出店長獎」。

店長是門市的核心人物，更需要全方位的學習與考驗，落實專業技術、以親切可靠的服務立足市場並穩居龍頭。寶島科每年皆積極參與傑出店長選拔，透過競賽方式使原先專注於單店業績的店長們走出門市，在與其他同業或異業店長們的互動下互相切磋砥礪。公司文化將員工視為最大資產：秉持以人為本的经营理念，配合企業發展策略厚實人力資本，並以策略性人力資源措施培育優秀幹部，提升顧客服務品質。期望透過連鎖經營模式下，達成共享共榮的目標，甚至放眼全球，成為華人世界最大的眼鏡連鎖集團。

▼頒獎典禮合照



培訓資源

寶島科訂定《驗光人員培訓進修鼓勵辦法》，積極鼓勵同仁進修視光科系，並提供學費貸款、視光科系專屬獎學金、視光科系學雜費補助等多項獎勵措施。2024 年度共 5 位同仁申請學費無利息之分期貸款；共 74 位同仁申請獎學金，本年度共核發 237,000 元獎學金；共 68 位同仁申請學雜費補助，本年度共核發 1,020,000 元學雜費補助金。

▼寶島科員工進修視光科系獎勵措施

類型	學費貸款	視光科系專屬獎學金	視光科系學雜費補助
申請資格	◆ 正職人員 ◆ 進修視光學系（科）	◆ 正職人員 ◆ 就讀視光學系（科） ◆ 學期成績總平均達 80 分（含）以上	◆ 正職人員 ◆ 進修視光學系（科）
申請說明	進修期間，每學期均可向公司申請無利息之分期貸款	符合資格之申請者，每學期皆可申請 專科核發獎學金 3,000 元 大學核發獎學金 3,500 元	採定額補助每學期可申請 1 萬 5 千元 就學期間最多可申請四次 6 萬元

此外，寶島科固定每年開設臨床實務課程專班、新進人員訓練課程、各級職課程、經理特訓、幹部特訓、儲備經理課程等，以協助各職級、職能的同仁依個人需求及職涯規劃進行培訓，2023 年，寶島科在職訓練課程共 2,438 人次完成受訓。

▼寶島科 2024 年在職訓練課程辦理與參與情形

項	課程種類	課程名稱	場次	受訓人次
1	專業課程	學童視力保健培訓課程	16	1,091
2	專業課程	2024 年上半雙眼視臨床實務課程專班	22	473
3	專業課程	2024 年下半年雙眼視臨床實務課程專班	21	389
4	基礎教育	2024 年上半年度新進人員訓練課程	3	107
5	基礎教育	2024 年下半年度新進人員訓練課程	3	58
6	進階課程	2024 上班年各職級課程	5	75
7	進階課程	2024 下班年各職級課程	4	63
8	積分課程	2024 年上半年驗光人員積分課程	6	239
9	積分課程	2024 年下半年驗光人員線上積分課程	16	642
10	專業課程	2024 年國考衝刺班	16	152
11	幹部訓練	2024 年度儲備幹部特訓	1	159
12	幹部訓練	2024 年度幹部特訓	1	98
13	幹部訓練	第三十七期儲備經理課程（第二回）	1	22
14	幹部訓練	第三十八期儲備經理課程（第一回）	1	18

2024 年度每位同仁平均受訓時數為 242 小時。其中男性同仁平均受訓時數為 249 小時，女性同仁平均受訓時數為 234 小時，整年度投入培訓經費為 4,743,378 元。

▼寶島科 2024 年員工受訓情形

營運據點	員工類別	計算方式	男性	女性	小計
總公司	管理職	報告期間員工總數（A1）	22	12	34
		報告期間受訓的總時數（B1）	352	192	544
		報告期間平均受訓的時數（B1 ／ A1）	16	16	16
	非管理職	報告期間員工總數（A2）	4	42	46
		報告期間受訓的總時數（B2）	64	672	736
		報告期間平均受訓的時數（B2 ／ A2）	16	16	16
分公司 （門市）	管理職	報告期間員工總數（A3）	242	86	328
		報告期間受訓的總時數（B3）	66,792	23,736	90,528
		報告期間平均受訓的時數（B3 ／ A3）	276	276	276
	非管理職	報告期間員工總數（A4）	450	596	1046
		報告期間受訓的總時數（B4）	111,600	147,808	259,408
		報告期間平均受訓的時數（B4 ／ A4）	248	248	248
合計	報告期間員工總數（R）	718	736	1,454	
	報告期間受訓總時數（Q）	178,808	172,408	351,216	
	每名員工接受訓練的平均時數（Q ／ R）	249	234	242	

「新寶島人」年刊

寶島科每年定期發行一期「新寶島人」，截至 2024 年已發行 11 期。作為全體同仁了解公司發展動向、提升專業知識、了解各部門專業領域的重要平台。內容涵蓋多個面向，致力於提供高價值的資訊，讓每位員工都能與公司同步成長。

▼新寶島人第 11 期封面



▼新寶島人第 11 期目錄

 新寶島人		目錄 Contents
新寶島內容		目錄 Contents
107 新寶島內容表	107 新寶島內容表	107 新寶島內容表
108 新寶島內容表	108 新寶島內容表	108 新寶島內容表
新寶島目錄		新寶島目錄
109 新寶島目錄	109 新寶島目錄	109 新寶島目錄
110 新寶島目錄	110 新寶島目錄	110 新寶島目錄
111 新寶島目錄	111 新寶島目錄	111 新寶島目錄
112 新寶島目錄	112 新寶島目錄	112 新寶島目錄

績效考核

寶島科規劃完整的升遷路徑及薪酬制度，並定期執行員工績效考核，進公司滿三個月的員工每年會進行 1 次面談、所有正職員工皆會接受年終績效考核，針對工作績效表現、員工自身職涯或進修規劃等職務問題進行討論與考核，並依據考核結果連結人力資源管理作業，如：調薪、晉升、獎酬、調任等，以利組織職能管理及人力資本發展。

▼寶島科 2024 年員工績效檢核情形

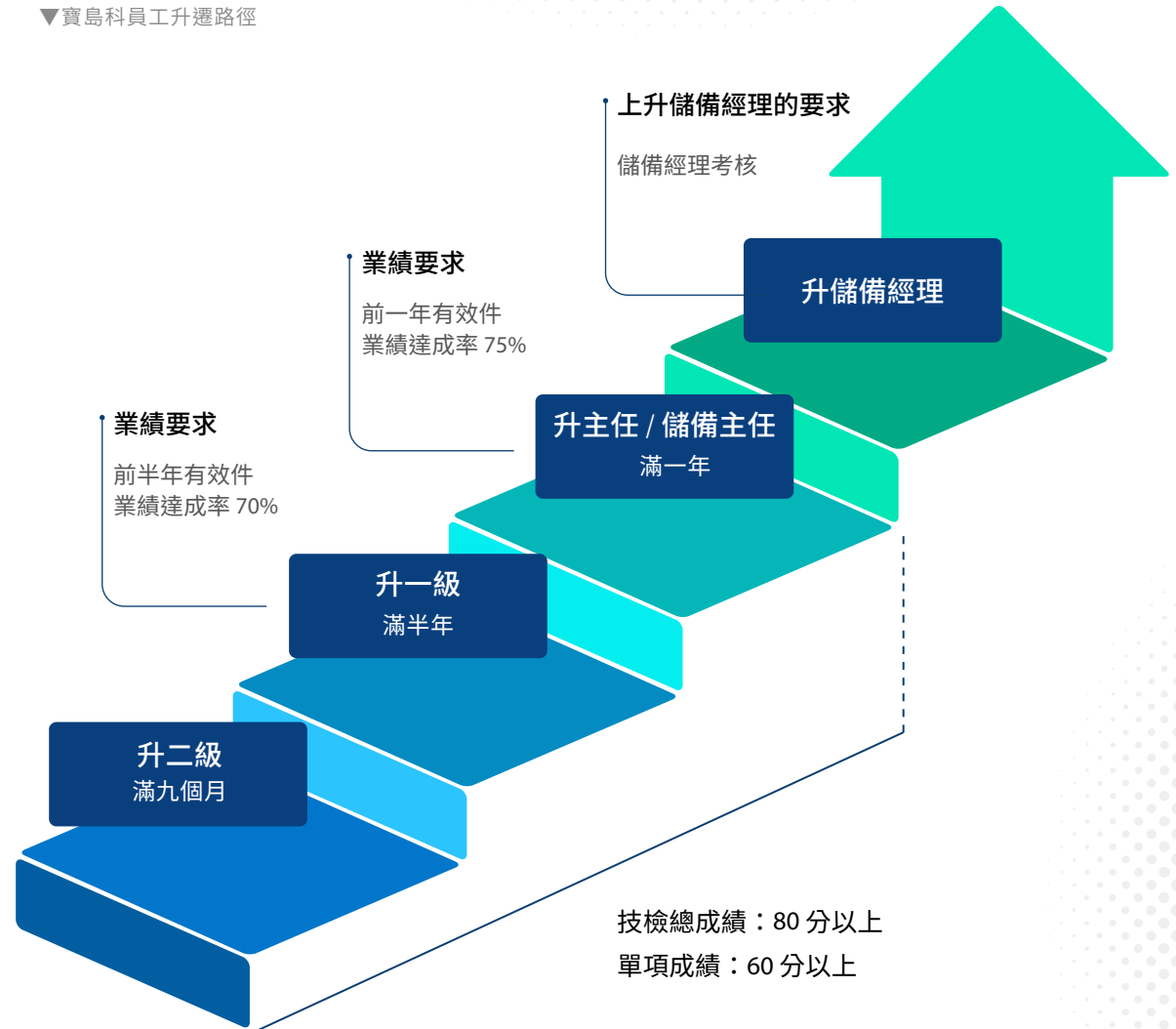
營運據點	員工類別	計算方式	男性	女性	小計
總公司	管理職	報告期末員工總數 (A1)	22	12	34
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	22	12	34
		百分比 (B1 / A1)	100%	100%	100%
	非管理職	報告期末員工總數 (A2)	4	42	46
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	4	42	46
		百分比 (B2 / A2)	100%	100%	100%
分公司 (門市)	管理職	報告期末員工總數 (A3)	242	86	328
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	242	86	328
		百分比 (B3 / A3)	100%	100%	100%
	非管理職	報告期末員工總數 (A4)	416	512	928
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B4)	416	512	928
		百分比 (B4 / A4)	100%	100%	100%
合計		報告期末員工總數 (R)	684	652	1,336
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	684	652	1,336
		定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q / R)	100%	100%	100%

註：員工績效檢核僅計算正職員工，不含工讀生 100 位（男 31 位及女 69 位）與實習生 18 位（男 3 位及女 15 位）。

升遷路徑

為鼓勵員工升遷，寶島科訂定《職務升等調薪辦法》，每年定期於6月、12月進行技能檢定，檢定內容分為：學科（專業知識）、術科（專業技術），以及即時帳系統操作。學科部分檢定內容包含各式專業課程培訓內容、各部室佈達項目，及本公司複合式商品相關資訊；術科部分檢定內容則包含驗光流程、加工技巧、隱形驗配、多焦點驗配、口試（含專業知識、商品知識、客訴處理）等。透過每年兩次的技能檢定協助員工積累實務經驗，並積極向上培植自我能力。

▼寶島科員工升遷路徑



產學合作

寶島科因應《驗光人員法》政策上路，內部成立驗光證照輔導專案課程，透過考題演練、衝刺班等，協助員工取得證照。此外，目前國內多所大專院校因應新法上路，也推出專門課程；寶島科攜手國內大專院校產學合作，總經理蔡宜珊兼任亞洲大學視光系教師，寶島眼鏡亦積極深入校園辦理招募徵才活動、邀請相關校系學生到公司參訪、聘用實習生並舉辦實習生座談會等，讓已有執照或認同寶島科公司理念及制度的學生，可直接與產業接軌。2024 年，寶島科共辦理 11 場校園招募活動，共觸及 630 名學生。



▼驗光證照輔導專案

兩梯次 8 天課程

內部專業講師

各科目重點複習及考題演練

考前衝刺班，全天候加強輔導

▼產學合作

學校開設專班

門市實習名額

實習座談會及就業說明會

合作院校畢業生優先錄取

▼寶島科 2024 年招募活動

學校	日期	說明
元培醫事科技大學	3 月 27 日	招募說明
中華醫事科技大學	4 月 11 日	招募說明
仁德醫護管理專科學校	5 月 1 日	入班分享
馬偕醫護管理專科學校	5 月 2 日	招募說明
大葉大學	5 月 8 日	回校分享
中山醫學大學	5 月 20 日	回校分享
樹人醫護管理專科學校	5 月 22 日	招募說明
康寧大學	5 月 24 日	入班分享
中臺科技大學	5 月 29 日	回校分享

▼中華醫事科技大學招募活動現場



▼元培醫事科技大學招募活動現場



▼仁德醫護管理專科學校招募活動現場



▼馬偕醫護管理專科學校招募活動現場



▼大葉大學招募活動現場



▼中山醫學大學招募活動現場



▼樹人醫護管理專科學校招募活動現場



▼中臺科技大學招募活動現場



▼亞洲大學招募活動現場



對於公司而言，實習生是具備無限潛力的人才，看好實習生可能在日後成為公司的一大助力，寶島科積極招募實習生，並辦理座談會。2024 年寶島科辦理 6 場實習生座談會，最後聘請 125 位實習生。

寶島科亦提供實習生回任獎金，只要曾於寶島科實習之實習生畢業後 6 個月內到職，並成為正職員工且就任滿 3 個月即可提出申請。依提出申請時之身分資格核發回任獎金，本科系無證照之畢業獎金 3,000 元；驗光生獎金 4,000 元；驗光師獎金最高可領到 5,000 元，歡迎實習生加入寶島科，成為公司的優秀新血。2024 年，實習生回任人數 6 位，回任比例佔 4.80%，獎金發放共 11,000 元。

▼ 2024 年徵才說明會辦理情形

說明會場次	台北	台中	台南	高雄
說明會日期	8 月 13 日	8 月 8 日	8 月 6 日	8 月 7 日
說明會與會人數	17	31	20	15
活動照片				

▼ 寶島科 2024 年實習生統計

實習學校	實習學生人數
- 大葉大學 - 元培醫事科技大學 - 中華醫事科技大學 - 中山醫學大學 - 仁德醫護管理專科學校 - 新生學校財團法人新生醫護管理專校 - 樹人醫護管理專科學校 - 康寧學校財團法人康寧大學 - 馬偕學校財團法人 - 馬偕醫護管理專科學校 - 中臺科技大學 - 亞洲大學	共 125 位

▼ 2024 年實習生座談會辦理情形

座談會日期	3 月 6 日	3 月 7 日	3 月 8 日	10 月 8 日	10 月 14 日	10 月 15 日
座談會實習生與會人數	16	10	9	31	11	17
活動照片						

6

社會參與

- 2024 年公益活動參與成效
- 寶島有愛 送鏡偏鄉
- 回饋在地 守護寶島



▼寶島科 2024 年重大主題「社會參與」之管理情形

重大主題	社會參與
衝擊評估	+ 正面影響（實際／潛在）： - 提升社會關懷與對視障者支持 - 喚起更多人對公益的關注，促進社會更多元、包容的發展 - 提供免費眼鏡清洗與調整服務，及專業知識傳播，提升民眾對眼睛健康的重視 - 增加偏遠地區醫療資源，提升學習與生活品質
對應 GRI 指標	GRI 203-1 基礎設施的投資和支援服務的發展及衝擊
政策或承諾	落實社會責任並融入於公司的企業倫理與文化中，以提升企業商譽、穩定企業經營根基。
指標及目標	短期目標（2026 年）： - 每年至少執行 1 次公益或環境保護相關活動。 中期目標（2029 年）： - 期間嘗試規劃 2 種不同類型的公益活動，以多元化、全方位管道回饋社會。 長期目標（2035 年）： - 提高公司對整體社會的影響力，成為全台同業公益領域的主要引領者之一。 持續性目標： - 持續關注社會議題，並落實企業社會責任，為社會公益以及地球環境做最大努力。
追蹤管理機制	- 定期評估公司的社會責任行動，根據結果持續改進，確保公司的社會責任行動能夠持續產生積極影響。 - 活動結束後製作活動結案說明報告，確認活動達成狀況，並持續優化活動內容。
2024 年度行動及成果	「寶島有 eye·視界美好」2024 年 11 月 5 日至 8 日，寶島眼鏡的 22 位專業經理人（包含驗光師生），前進因地震受災嚴重的花蓮偏鄉地區，連續四場在花蓮南區、中區、北區協助，為當地居民提供免費視力檢查和眼鏡配贈服務，解決弱勢鄉民及學童的視力健康問題；共捐贈 600 付眼鏡，露出 8 篇新聞媒體報導。 - 第三季與 NETFLIX 航海王聯名合作，並捐出該系列商品的營收 1% 支持宜蘭縣岳明國中小「2024 攜手共創 航向蔚藍」帆船環台計畫。

2024 年 公益活動參與成效

專案	投入	產出	影響
寶島有愛 送鏡偏鄉 寶島有 eye 視界美好	- 支出費用約 25 萬元 - 投入人力 22 人 - 捐贈 600 付眼鏡	- 對外新聞稿露出 8 篇 - 粉專活動內容露出 5 篇	- 改善偏鄉視力醫療問題 - 提升生活教育品質 - 喚起社會對偏鄉問題的關注
小小驗光師	支出費用約 10 萬元	網路新聞媒體露出共 10 則	觸及 350 位家長與學童
回饋在地 守護寶島 做小小航海王的 夢想後盾	- 支出費用約 20 萬元 - 捐贈全校師生每人 1 付太陽眼鏡（共 245 支）	- 電視新聞媒體露出 6 則 - 網路新聞媒體露出共 22 則 - 官網最新消息／FB 粉專不定期更新最新海洋環島畫面	- 提升偏鄉教育品質 - 號召重視海洋永續議題

寶島有愛 送鏡偏鄉

響應世界視覺日！

寶島眼鏡「護眼月」用專業守護精彩世界

國人近視率不斷升高，然而在醫療、健保制度完善的台灣，仍有 65 個偏遠鄉鎮中連 1 名眼科醫師都沒有，城鄉眼科醫師分布極度不均，使得偏鄉居民陷入視力惡化的窘境中。有鑑於此，寶島眼鏡關心國人的眼健康，響應世界衛生組織（WHO）與國際防盲協會（IAPB）等全球多個國際志願機構共同訂立的「世界視覺日」與「2030 IN SIGHT」計畫，將 10 月定為「護眼月」。

自 2011 年起，連續 14 年號召北中南門市齊力投入智慧公益服務，推動「寶島有 eye·視界美好 智慧巡眼公益服務城鄉普及計畫」，主動帶著驗光師、專業影像儀與驗光設備，組成「行動智慧巡眼車」，到全台偏鄉提供驗光、配鏡服務。「寶島有 eye·視界美好」至今已造訪過 26 個鄉鎮，幫助超過十萬人次。2024 年 10 月煥然一新的「友 EYE 小巴」正式啟程，再度深入偏鄉地區，舉辦「護眼月護眼衛教宣導」、「小小驗光師」與「偏鄉公益配鏡」一系列護眼宣導活動，透過專業知識與品牌資源，為弱勢鄉民及學童的視力健康盡一份心力。寶島眼鏡的 22 位專業經理人（包含驗光師生），連續四場在花蓮南區、中區、北區，為當地居民提供免費視力檢查和眼鏡配贈服務。這次活動共捐贈 600 付眼鏡。

▼ 2024 年寶島科「送鏡偏鄉」公益活動成果

合計捐贈眼鏡

600 付

專業驗光人員

22 位

深入花蓮縣

10 個鄉鎮

活動費用支出

約 25 萬

▼ 寶島科與花蓮縣政府合作辦理「寶島有愛·送 eye 到偏鄉」公益活動



▼ 寶島科前進偏鄉，為弱勢兒童提供驗光、配鏡服務



▼ 全新塗裝的公益巡眼車「友 EYE 小巴」，載著驗光師與專業設備再次出發花蓮偏鄉地區，提供民眾專業的配鏡服務。



▼ 全新塗裝的公益巡眼車「友 EYE 小巴」著新裝迎接護眼月。



▼ 透過體驗活動宣導生活中如何護眼，趣味性十足，富有教育意義。



▼ 由寶島眼鏡驗光師帶領小朋友體驗驗光流程。



▼ 寶島眼鏡推出「兒童護眼手冊」，
提供免費學童視力保健專業諮詢。



▼ 以寓教於樂的方式讓孩子們長知識，
親子同樂一起學習。



聚焦兒童護眼議題， 「小小驗光師」來報到

為了讓學童更深入了解視力保護的重要性，本次活動不僅提供免費配鏡服務，更結合了視力衛生教育。寶島眼鏡推出「兒童護眼手冊」，提供免費學童視力保健專業諮詢，讓孩子遠離「惡視力」威脅，助國人從小養成良好護眼習慣。此外，寶島眼鏡舉辦「一日小小驗光師」活動，活動中由專業驗光師帶領孩子了解驗光儀器操作流程，並透過眼球模型介紹，了解眼球構造，進而認識如何保護眼睛與視力、並了解視力問題的成因。透過故事與互動體驗，以寓教於樂的方式讓孩子們長知識。

寶島眼鏡也為學童們提供護眼手冊，不僅幫助孩子們提升對眼視保健的認識，也讓他們養成良好的眼睛保護習慣。

我們期望未來有更多的孩子擁有清晰的視界和健康的眼睛，進而擁有更加光明的未來。

回饋在地 守護寶島

做小小航海王的夢想後盾

支持宜蘭縣岳明國中小「2024 攜手共創 航向蔚藍」帆船環台計畫，寶島眼鏡將回饋的觸角從陸地擴及海洋，捐出航海王系列商品的營收 1% 支持該計畫，充份落實「回饋在地、守護寶島」之永續經營理念。岳明國中小與各地小帆手們更是以實際行動深入守護寶島周邊海域，參與航海計畫的師生都將學習成為海洋公民科學家，進行海漂垃圾、海水表面塑膠微粒、海水酸鹼度、溶氧量等調查，為台灣周遭的海洋進行健檢，成為為環境負責的航海王。

為向這群小小航海王們盡份心力，寶島眼鏡不僅捐款，同時也捐贈岳明國中小全校學生每人一付太陽眼鏡，守護孩子們壯闊旅程中的眼睛健康，發揮實踐海洋民族不畏艱難、勇於冒險的精神。

▼ 岳明國中小師生將出發環台航海，寶島眼鏡以實際捐贈行動支持小小航海王完成航向偉大航道的夢想。



▼ 寶島眼鏡於試航典禮捐贈岳明國中小學生 20 萬元，以及全校學生每人一付太陽眼鏡。



附錄 Appendix

GRI 準則索引表

GRI 通用準則版本	GRI 通用準則 2021
適用的行業準則	無（GRI 暫未發行相關產業準則）
GRI 1	基礎 2021
使用聲明	寶島科已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容。

一般揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	寶島科簡介	P.10
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.4
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.4
GRI 2-4	資訊重編	關於報告書 能源及溫室氣體管理	P.4
GRI 2-5	外部保證／確信	關於報告書	P.4
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	營運概況	P.12
GRI 2-7	員工	人力資源結構	P.48
GRI 2-8	非員工的工作者	人力資源結構	P.48
GRI 2-9	治理結構及組成	治理結構	P.21
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名制度	P.22
GRI 2-11	最高治理單位的主席	治理結構	P.21
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	功能性委員會	P.24
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	政策承諾	P.20

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P.4
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	P.22
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	治理結構	P.21
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	進修計畫	P.23
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	績效評估	P.23
GRI 2-19	薪酬政策	薪酬政策	P.24
GRI 2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	P.24
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪資水準	P.52
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.3
GRI 2-23	政策承諾	政策承諾	P.20
GRI 2-24	納入政策承諾	政策承諾	P.20
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道 客訴處理與改善	P.25 P.34
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道 客訴處理與改善	P.25 P.34
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	P.26
GRI 2-28	公協會的會員資格	寶島科簡介	P.10
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	P.6
GRI 2-30	團體協約	人權及勞工權益保障	P.50

重大主題揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別分析	P.7
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題鑑別分析	P.8

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
經營績效			
GRI 3-3	重大主題管理	經營績效	P.13
GRI 201：經濟績效 2016			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營績效	P.14
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候相關風險與機會對財務的影響	P.41
產品品質安全			
GRI 3-3	重大主題管理	品質管理	P.15
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	品質管理	P.15
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	品質管理	P.15
GRI 417-1	產品和服務資訊與標示的要求	品質管理	P.15
GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	品質管理	P.15
廣告行銷			
GRI 3-3	重大主題管理	廣告行銷	P.17
GRI 417：行銷與標示 2016			
GRI 417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	廣告行銷	P.17
顧客關係經營			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 3 客戶服務	P.28

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
人才吸引與留任			
GRI 3-3	重大主題管理	企業人力概況	P.47
GRI 401：勞雇關係 2016			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	新進與離職	P.49
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	薪酬與福利	P.51
GRI 401-3	育嬰假	育嬰留停	P.50
人才發展與培育			
GRI 3-3	重大主題管理	人力資源發展	P.57
GRI 404：訓練與教育 2016			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	培訓資源	P.60
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	培訓資源 人權及勞工權益保障	P.59 P.50
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效考核	P.61
社會參與			
GRI 3-3	重大主題管理	Chapter 6 社會參與	P.66
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	Chapter 6 社會參與	P.66

上市上櫃公司氣候相關資訊

▼《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》第四條之一附表二「上市上櫃公司氣候相關資訊」揭露項目

項	項目	執行情形
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。	參閱章節：氣候相關財務揭露 TCFD
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）。	參閱章節：氣候相關風險與機會對財務的影響
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	參閱章節：氣候相關風險與機會對財務的影響
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。	參閱章節：氣候相關財務揭露 TCFD
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。	尚未使用情境分析進行氣候風險評估。
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。	參閱章節：氣候相關風險與機會對財務的影響
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚無規劃內部碳定價制度。
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。	尚無規劃氣候相關目標，亦無使用碳抵換或再生能源憑證。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	尚未完成完整溫室氣體盤查、確信及規劃減量目標；僅針對寶島總公司、門市初步盤查用電量（範疇二），盤查情形參閱章節：「能源及溫室氣體管理」。