

2024



永續報告書

ESG REPORT

目錄

前言	3
關於本報告書	4
董事長的話	7
淘帝國際 2024 真切寫照	8
關於淘帝國際	12
永續治理架構與運作機制	17
永續發展願景與使命	17
利害關係人鑑別與溝通	20
重大性主題鑑別流程	23
銜接全球脈動 實現 SDGs 行動	28
第一章 堅實治理運作	29
1-1 公司治理	29
1-2 遵循法規誠信經營	37
1-3 經營績效管理	40
1-4 營運風險管理	45
第二章 共創供應價值	54
2-1 供應鏈永續管理	54
2-2 客戶關係管理	56
2-3 產品技術創新	60
第三章 構築安心職場	64
3-1 人才佈局	64
3-2 人才培育與職涯支持	67
3-3 勞雇關係與多元共融	71
附錄	79
全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	79
上市公司氣候相關資訊	84

前言

點滴匯聚未來，織就永續藍圖

淘帝國際控股有限公司（以下簡稱「淘帝國際」或「本公司」）自創立以來，秉持創新與卓越的理念，專注於打造高品質的童裝產品與服務，以滿足市場的需求。在當今氣候變遷、社會包容與數位化浪潮的推動下，永續發展已成為企業的核心使命。淘帝國際以「環境保護、社會責任、公司治理」為三大核心支柱，將永續理念融入企業 DNA，致力於在追求商業成功的同時，為地球與社會創造長遠價值。

我們從綠色運營出發，逐步推動節能減排、資源循環利用，並期許未來延伸至供應鏈的永續管理、員工福祉與社區共榮。2024 年，淘帝國際首次發布永續報告書，標誌著我們在永續旅程上的重要里程碑。這份報告不僅是對過去努力的回顧，更是對未來的鄭重承諾，展現我們與利害關係人共同打造永續生態的決心。

淘帝國際相信，每一個行動都如點滴匯聚，終將織就一幅繁榮與共好的永續藍圖。我們將以實際行動，攜手全球夥伴，開創一個更綠色、更公平、更具韌性的未來。

關於本報告書

編製依據與準則

本報告書為淘帝國際控股有限公司（以下簡稱「淘帝國際」或「本公司」）首度發布之永續報告書，本報告依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）2021 年準則編製，並參照金融監督管理委員會「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，納入「上市櫃公司永續發展路徑圖」及參考 IFRS 永續揭露準則之精神與揭露項目，作為報告內容編制與資訊揭露之依循基礎。

參照國際標準與指南

▶ GRI 永續性報導準則(GRI Standards)

參照 GRI Standards 2021 通用準則所提出之八項報告原則，並輔以 AA1000 責任原則標準（APS）中之包容性、重大性、回應性與影響性等核心理念進行資訊蒐集與內容編製。本報告所載資料皆來自公司內部正式統計數據或經各職能單位確認後彙整而成，並經由公司負責永續推動之相關單位審閱，力求呈現公司於永續經營各面向之實際作為與執行成果，避免過度包裝或偏頗陳述。

報告內容主要聚焦於與本公司營運及利害關係人關注密切相關之主題，經由重大性分析程序進行鑑別與排序，作為揭露之依據與範疇設定之參考。本公司亦將持續檢視報告編製過程與揭露內容，逐步精進資訊品質與揭露深度，以回應利害關係人之合理期待。

本公司期望藉此清楚揭露在經濟績效、環境管理、社會責任及公司治理等面向之具體實踐內容與推動情形，說明本公司在制度與行動層面落實企業責任的態度與措施。透過本報告之揭露，希冀能與股東、員工、客戶、供應商及社會大眾建立良好溝通機制，強化互信關係，逐步推動與利害關係人共同關注之永續主題發展。

報告期間與範疇

- ◆ 時間範圍：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
- ◆ 範疇：
 - ⑩ 財務數據：涵蓋母公司及子公司整體營運績效
 - ⑩ 非財務績效：以淘帝國際本公司營運活動資訊為主，部分永續主題績效及數據，如有涉及子公司之重要永續成果，將於該主題章節、內文或表格中註明。另為完整呈現永續推動脈絡，部分指標將回溯至 2023 年或延伸至 2025 年第一季，若涉及揭露邊界調整或資訊重編，將於相關處明確註記。
- ◆ 發布頻率：一年一次，與財務報告週期同步
- ◆ 現行版本發布日期：2025 年 8 月
- ◆ 下一版本發布日期：預定 2026 年 8 月發行

為響應環保與推行無紙化政策，本報告將以電子版本於公司官網公告。

永續資訊內部控制管理流程

確保永續資訊揭露之正確性、完整性及一致性，本公司依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及國際永續揭露準則，建構永續資訊內部控制管理流程，涵蓋資料蒐集、審查、整合及揭露全流程，並由董事會辦公室統籌管理、各權責單位執行、稽核單位定期稽核，以強化資訊透明度與治理信賴度。本報告書之編製由董事會辦公室負責主導，結合永續帶領小組協作。編製流程如下：

流程階段	說明	責任單位
第 1 階段：初步數據蒐集與確認	各單位提供 ESG 資料，權責小組初步審閱並確認與永續策略之連結	各職能單位 / 權責小組組長
第 2 階段：部門交叉檢核	各單位主管進行交叉檢核與內部比對，強化資訊一致性與正確性	各單位主管
第 3 階段：資料彙整與整合	董事會辦公室統整資料、校對邏輯，並強化可讀性與符合準則的一致性	董事會辦公室
第 4 階段：報告書審核	董事會辦公室進行整體審閱與重大主題風險評估，初稿提報董事長確認	董事會辦公室 / 董事長
第 5 階段：最終核准與發布	最終版本經董事會審議通過後發布，若有確信則註明第三方確信與建立意見回饋機制	董事會

外部查證

本公司本年度永續報告書係依據 GRI 準則編製，並由內部永續推動團隊蒐集、彙整與審閱各項資料，確保其內容之真實性與完整性。考量本年度為初次編制永續報告，公司決議本年度報告不委託第三方機構進行外部查證。未來將視公司永續治理發展與利害關係人期待，評估適時導入第三方查證作業，以提升資訊透明度與信賴度。

資料查證：

類別	查證/認證內容說明	查證/認證單位	備註說明
經濟	財務報表、營運績效、投資回報等	信永中和聯合會計師事務所 (陳光慧會計師、郭鎮宇會計師)	本報告所揭露之財務資料係引用經會計師查核/核閱通過之 2024 年度合併財務報告，未另行編製或調整，確保與公告資訊一致與正確。
管理	國際品質保證與內部管理制度	ISO 9001:2008 國際質量管理體系認證、ISO14001:2004 環境管理體系認證、OHSAS 18001:2007 職業健康安全管理体系認證	本公司已取得認證，並持續優化流程與制度控管，結合日常稽核與改善循環機制，強化風險控管與法規遵循能力。

聯絡方式

歡迎各界利害關係人與本公司持續交流，提供寶貴建議。若對本報告內容有任何疑問，或欲進一步瞭解永續作為，歡迎透過以下方式聯繫，我們將竭誠回應。

	內容
負責單位	董事會辦公室
地址	台北市內湖區新湖一路 97 號 2 樓

電話	(02)2793-8077
電子信箱	topbi@topbi.cn
官方網站	http://www.topbi.com.tw/

董事長的話

穩中求進，邁向永續新里程



2024 年，童裝產業在服飾市場穩步成長與市場競爭加劇的雙重環境下，持續呈現複雜發展態勢。國際品牌與新興品牌並立，消費者需求更加多樣化，數位化與新媒體經濟迅速改變了行業格局。面對挑戰，淘帝國際秉持「科技、時尚、綠色、健康」的理念，落實「穩字當頭、穩中求進、先立後破」的經營基調，在鞏固既有優勢的同時，積極推動產品創新與渠道優化，實現了營運績效的穩健提升。

過去一年，我們在研發端持續投入功能性面料與環保工藝的應用，從銀離子抗菌、天然植物印染到三防面料，皆以兒童健康與安全為核心；並推進供應鏈柔性改造，建立敏捷生產與快速反應機制，提升營運效率。同時，透過與專業合作夥伴攜手，強化私域直播、電商轉型等新媒體業務，擴大品牌觸達與影響力。

我們深信，永續不只是目標，更是一種企業文化。2025 年，淘帝國際將聚焦四大方向：深化品牌價值、加速產品個性化與創新升級、構建全渠道銷售網絡，以及將社會責任轉化為品牌競爭力。從原料採購、生產製造到銷售服務的每一步，我們都將邁向落實環保與公益原則，積極回饋社會，持續守護兒童的健康與成長。

感謝全體同仁的努力與奉獻，也感謝股東、合作夥伴與消費者的信任支持。未來，我們將以更穩健務實的步伐，結合創新精神與永續思維，攜手邁向共好與共榮的新階段。

淘帝國際控股有限公司

董事長 周志鴻

淘帝國際 2024 真切寫照

永續軌跡 | 星火匯聚。淬鍊新生

在變動與挑戰並存的市場環境中，每一次進步，都是堅持與創新的刻痕。2024 年，淘帝國際從經營方針到行動落實，從品牌價值到社會責任，一步步積累屬於自己的永續足跡，是穩健成長的新起點，也是邁向永續競爭力的基礎。透過全體團隊與各部門的協作，本公司於 2024 年度亮點成果如下：

里程碑成就	說明
營運績效由虧轉盈	2024 年合併營收達新台幣 21.21 億元，稅後淨利 0.15 億元，每股盈餘 0.14 元
首份永續報告書發布	GRI 架構
持續投入產品創新與研發升級	持續研發銀離子抗菌技術、天然植物印染技術以及三防面料等，提升產品基礎健康防護
關注社會公益與兒童權益	關注兒童權益，捐贈優質童裝並支持教育專案來回饋社會



這些成果，不僅是 2024 年淘帝國際全體努力的見證，更是我們以行動承諾未來的開始。年輪之上，刻劃著品牌價值重塑、營運模式轉型與社會責任的深耕；而這一切，來自制度的扎根、文化的淬鍊與團隊的共識。

接下來，我們將從 **治理、社會與人才** 三大面向，具體展開，記錄這一年我們走過的永續步伐。

年度三大主軸 | 從理念到實踐的堅定步伐

2024 年，淘帝國際以「穩中求進」為經營核心，正式啟動永續治理的系統化進程。我們深信，負責任的治理是企業韌性的基石，也是實踐社會責任的起點。從治理制度優化、資訊透明化，到與利害關係人的有效溝通，淘帝國際穩健鋪設出一條通往永續未來的堅實道路。

永續治理制度與揭露品質

2024 年，我們將永續理念融入公司經營，持續完善董事會治理結構、強化誠信經營機制，並展開跨部門溝通與 ESG 管理架構建置。同時，依據國際準則推進永續報告書的編製，展現對資訊揭露品質與社會責任的承諾。2024 年的這一步，為淘帝國際奠定了永續治理的基礎。我們將持續深化制度，並透過透明揭露與積極溝通，強化企業韌性，讓永續成為公司成長與品牌價值的核心動力。

推動面向	行動項目	說明
永續治理制度建置	選出永續帶領小組成員	制定 ESG 推進架構與責任分配，建立跨部門協作與溝通機制，將永續目標融入流程。
	強化董事會多元性與治理結構	董事會成員 60% 為獨立董事，並兼顧專業背景、性別與年齡多元性，確保決策獨立性與多角度思維。
	完善誠信經營政策	董事會及管理團隊共同落實誠信經營原則，以防範舞弊並維護股東權益。
資訊揭露品質強化	完成首份永續報告書編製	依據 GRI 準則揭露治理、環境、社會三大構面重大主題及管理作為。
	通過永續資訊揭露管理辦法	2024 年底通過「永續資訊揭露管理辦法」，將永續資訊管理納為 2025 年稽核項目，提升永續資訊揭露的品質。
	辨識並調查重大議題	針對核心利害關係人展開重大性分析，促使揭露內容與實際行動連結。
外部溝通與責任回應	建立利害關係人溝通機制	辨識主要利害關係人類別及關注議題，作為永續行動優先順序的依據。
	參與產業與永續交流	與外部機構交流，汲取國際最佳實務，優化內部永續治理架構。
	建立初步對外回應流程	提升公司於永續議題上的回應速度與深度，主動擔負社會責任。

社會共好與供應鏈賦能

淘帝國際深信，企業的成長不僅源於產品創新與營運成果，更來自對社會責任的積極實踐。2024 年，我們持續以行動回應社會需求，投入兒童公益、支持教育與健康促進，並攜手供應鏈夥伴共建誠信、透明且具韌性的合作生態，推動品牌與社會的共同進步。

推動面向	核心行動	說明
公益資源投入與社會參與	持續推動兒童公益與捐贈計畫	近年支持多元慈善組織及落實社會公益計畫。
	強化公益資源管理	建立公益捐贈登錄與流向追蹤機制，提升公益資源透明度。
落實與往來對象誠信經營	謹慎評估往來對象誠信狀態	經發現往來對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信規範。
強化社會參與文化	鼓勵員工參與公益志工行動	鼓勵員工親身投入公益行動。
	與外部組織商討合作公益	串聯內外部資源，拓展公益計畫的影響力與受益範圍。
	內化社會責任為企業文化	將關懷弱勢與促進社會共好的精神融入日常營運，塑造有溫度的組織氛圍。

公益捐贈與支持行動概覽

說明	支持資源	頻率
弱勢關懷-靖娟兒童安全文教基金會、歐曼慈善基金會	捐贈	不定期，2024 年共捐贈價值約 30 萬元的冬季童裝外套，以幫助 130 位兒童。

2024 年淘帝國際捐贈活動由靖娟兒童安全文教基金會及歐曼慈善基金會慈善團體提供受贈兒童的性別、身高、體重、肩寬等相關資料，並由淘帝國際親自為每一位兒童挑選適合的冬季外套，讓兒童於中國傳統農曆年前可以收到新衣服，並分享旗下 TOPBI 品牌崇尚自然與人的和諧，旨在創造個性時尚，力求展現兒童的個性與品味訴求，更秉持專心、專業、品質、品味的理念，堅持做讓父母放心、讓兒童舒適且舒心的童裝產品，也希望藉由公益活動呼籲更多企業一起將溫馨與關懷的善念注入社會各角落，讓社會更溫暖。淘帝國際堅信，當善意與責任融入日常運作，企業將與社會共榮共進，為環境、社區及未來世代創造深遠且持續擴展的正面影響。



以人為核心的共榮職場

2024 年，我們秉持「以人為核心」的理念，聚焦於員工福祉、健康安全保障及多元包容文化的推廣，致力於構築一個安全、溫馨且充滿成就感的職場環境，讓每位同仁都能無後顧之憂地展現潛能，與企業攜手共創成長。

推動面向	核心行動	說明
員工福祉與福利制度完善	完善員工福利機制	提供午餐補助、加班餐費補助、節慶禮盒、急難救助與生日禮金等多元福利，提升員工生活支持。
	健康促進與財務支持措施	不定期執行員工認股權、買回股份轉讓員工。
安全健康職場環境建置	落實職業安全衛生管理制度	設置專責倉儲職安人員，定期進行環境檢測，強化安全防災意識。
	健康管理與關懷機制	提供壓力舒緩活動，守護員工身心健康。
多元共融文化推動	落實平等機會與差異尊重	強化公開透明的晉升與歷練機制，確保員工不因性別、年齡、身心狀況等因素而受限。
	推動職場多元共融培訓	建構尊重差異、重視多樣性組織文化，提升員工共融意識與組織適應力。

展望未來，淘帝國際將堅持以制度鞏固、行動實踐為核心，於治理、環境、社會及人才面向穩健前行，聯手每一位夥伴與淘帝人，共同開創更具韌性、溫暖與希望的永續新篇章。



關於淘帝國際



淘帝國際控股有限公司 (TOPBI International Holdings Limited)，創立於 2012 年，主要從事童裝及配件等產品之設計及銷售業務。以 TOPBI(即為淘帝，寓意為“頂尖的孩子”)自有品牌，及“海洋”為主題的店鋪做為公司的行銷。專注於中高端童裝的設計、研發、製造與行銷。自成立以來，公司以「科技、時尚、綠色、健康」為品牌核心價值，致力於將舒適、安全與美感融合於每一件童裝，並因應市場需求與時尚趨勢，不斷推出兼具機能與設計感的系列產品。

淘帝國際產品涵蓋從嬰幼兒至青少年各年齡層的童裝品類，包括外套、上衣、褲裝、配件等，並應用銀離子抗菌、天然植物印染、防水防污等創新面料技術，提供兼顧美觀、舒適與安全的穿著體驗。公司在中國大陸擁有完善的研發、生產與物流體系，並整合線上與線下全渠道銷售模式，布局專賣店、電商平台及新媒體直播等多元通路，持續提升品牌觸達力與市場競爭力。

秉持著「品質優先、創新驅動、誠信經營、永續發展」的經營理念，淘帝國際不僅深耕童裝市場研發與製造，更重視供應鏈的誠信合作與社會責任的履行。我們積極推動綠色設計與低碳生產，持續優化能源使用效率，並投入兒童公益與教育扶助計畫，實踐品牌對環境永續與社會共好的承諾。未來，公司將持續強化產品研發與市場布局，提升營運韌性，並在全球童裝市場中穩步拓展版圖。

公司名稱	淘帝國際控股有限公司
英文名稱	TOPBI International Holdings Limited
成立年份	2012 年
市場別	2013 年 11 月公開發行。 2013 年 12 月股票正式上市掛牌交易。

總部地址	HARNEYS FIDUCIARY (CAYMAN) LIMITED OF 4TH FLOOR, HARBOUR PLACE, 103 SOUTH CHURCH STREET, GEORGE TOWN, GRAND CAYMAN KY1-1002, CAYMAN ISLANDS
台灣辦事處地址	台北市內湖區新湖一路 97 號 2 樓
有價證券代號	2929
實收資本額	新台幣 1,094,938 仟元
主要營運據點	大陸（福建省）
員工人數	約 101 人（至 2024 年底，依最新年報或公開資訊確認）
主要業務	自有品牌童裝及配飾之設計開發及銷售
事業單位	淘帝(中國)服飾有限公司(兒童品牌服飾之銷售)、福建淘帝網絡科技有限公司(網路直播相關資訊服務業務)、福州茂盛投資有限公司(投資不動產租賃)等
核心產品	高端童裝，產品線涵蓋嬰幼兒至青少年各年齡層，包括：外套、上衣、褲裝、配件（如帽子、圍巾等）
主要市場	中國大陸
認證制度	ISO 9001:2008 國際質量管理體系認證、ISO14001：2004 環境管理體系認證、OHSAS 18001：2007 職業健康安全管理體系認證

以品牌創新為基，精緻設計創價 — 邁向永續發展的經營策略

淘帝國際股份有限公司自創立以來，專注於中高端童裝的設計、研發、生產與行銷。自首批童裝產品上市起，公司持續以「科技、時尚、綠色、健康」為品牌核心價值，結合安全舒適的面料選擇與精緻剪裁工藝，逐步擴展至涵蓋嬰幼兒、兒童與青少年全齡段的服飾品類。

在產品研發上，淘帝國際積極引入功能性與環保面料，如銀離子抗菌、天然植物印染、防水防污技術，滿足消費者對健康、安全與時尚的多重需求。營運模式上，公司整合線下專賣店、電商平台及新媒體直播等全渠道銷售體系，並依市場趨勢持續優化供應鏈管理與物流配送效率，提升品牌觸達率與市場反應速度。

近年來，淘帝國際不僅深耕中國大陸核心市場，也積極布局海外市場，推動品牌國際化發展。同時，公司於 2024 年正式啟動永續發展推動機制，將 ESG 理念制度化納入企業治理，涵蓋綠色生產、社會責任與誠信經營，持續深化永續價值。

為因應全球消費趨勢與產業變化，淘帝國際秉持「品牌創新為基，精進設計創價」的核心理念，透過持續研發創新、產品優化與以消費者為中心的服務策略，強化產品價值與市場競爭力，並以具體行動落實企業永續發展的承諾。

年份	發展里程碑說明
2004 年	福州淘帝服飾有限公司註冊成立（福州淘帝公司）。
2005 年	史帝歐（福建）輕紡用品有限公司註冊成立(史帝歐公司)。
2007 年	福州淘帝經營範圍變更（由“生產加工各類服裝產品”→“生產加工各類服裝產品，TOPBI（淘帝）服裝服飾產品特許經營”。獲得福州市人民政府頒發福州市產品質量獎。“
2010 年	淘帝”品牌榮獲中國服裝協會頒發的第二屆“中國十大童裝品牌”。
2011 年	淘帝兒童服飾有限公司註冊成立（香港淘帝公司）。 淘帝圖形商標被福建省工商行政管理局評為“福建省著名商標”。
2012 年	淘帝國際控股有限公司註冊成立（淘帝國際公司）。 淘帝國際公司透過發行新股以交換股權方式，取得香港淘帝公司 100% 股權。 獲得被工業和信息化部和中國紡織工業聯合會確定為“重點跟蹤培育的中國服裝家紡自主品牌企業”。 淘帝國際公司股權重組登記完成。

2013 年	“淘帝” 品牌榮獲中國服裝協會頒發的第三屆 “中國十大童裝品牌” 。淘帝國際公司在臺灣成功掛牌上市。
2014 年	福州淘帝投資總額由 6300 萬元人民幣增加至 18000 萬元人民幣。 “淘帝” 品牌榮獲中國國際服裝服飾博覽會組委會頒發的 “最佳產品陳列 獎” 。 福州淘帝服飾有限公司更名為 “淘帝（ 中國 ） 服飾有限公司” （ 淘帝中國公司 ）
2015 年	“淘帝” 品牌榮獲中國國家服裝質量監督檢驗中心 “優等品” 之獎項。 淘帝榮獲國際知名富比士雜誌 2015 亞洲中小上市企業 200 強。
2016 年	“淘帝” 品牌榮獲中國服裝網絡盛典 2015 年度十大嬰童裝品牌。 “淘帝” 品牌榮獲中國服裝協會頒發的第四屆 “中國十大童裝品牌” 。 “淘帝” 品牌榮獲 2016 年重點跟蹤培育服裝家紡自主品牌企業稱號。
2017 年	“淘帝” 品牌榮獲中國服裝協會所頒發的 「全國童裝行業質量標竿企業」 。
2018 年	“淘帝” 通過省工信廳省級兩化融合重點項目認定。 “淘帝” 榮獲 2018 年重點跟蹤培育服裝家紡自主品牌企業稱號。 “淘帝” 榮獲福建省品牌建設促進會頒發的 “副理事長單位” 。
2019 年	“淘帝” 榮獲中國農業發展銀行福建省分行頒發的 “先進民營企業” 。 “淘帝” 榮獲 2019 中國國際時尚周頒發的 “中國童裝品牌時尚大獎” 稱號。
2020 年	“淘帝” 榮獲數字中國建設峰會組委會頒發的 “第三屆數字建設峰會星際服務贊助商” 稱號。 “淘帝” 榮獲中國紡織工業聯合會頒發的 “中國孕嬰童品牌品質實力榜上榜品牌” 。
2024 年	“淘帝” 榮獲中國服裝協會中國國際兒童時尚周頒發的 “中國童裝品牌創新大會” 稱號。

品牌創新為基：自主設計與研發深耕

公司專注於中高端童裝領域，持續投入自主設計與研發，融合時尚美感、舒適剪裁與功能性面料技術，推出兼具安全、環保與創意的全齡段童裝產品。積極開發銀離子抗菌、天然植物印染、防水防污等創新面料，並透過專利佈局與自主品牌管理，累積核心設計資產，強化品牌獨特性與長期競爭優勢。

精進製程：全面品質管理與推動綠色供應鏈

全面導入 ISO 9001 品質管理系統與產品檢驗流程，從設計打樣到成衣製造建立標準化作業規範，確保產品品質與安全符合國際標準。同時，公司積極推動綠色採購與供應鏈責任管理，與合作夥伴建立長期穩定的策略聯盟，並將環保面料、節能生產及減廢目標納入採購與製造環節，提升供應鏈韌性與永續價值。

創價導向：消費者滿意與國際布局

為持續提升消費者體驗，淘帝國際優化售後服務，透過消費者回饋與數據分析，持續改善產品細節與購物體驗。此外，面對全球市場機會，公司積極拓展海外銷售網絡，參與國際童裝展會與跨境電商平台，推動品牌國際化發展，鞏固企業在國際童裝市場的競爭力。

永續治理：制度化 ESG 管理行動

2024 年，淘帝國際正式啟動永續發展推動機制，將 ESG 理念納入企業治理核心，涵蓋資訊揭露及社會責任等行動。同時，公司積極推動綠色設計與生產流程優化，規劃引入節能管理與廢棄物減量措施，並研討推動面料回收與資源循環利用機制，降低環境衝擊。淘帝國際持續強化環境與社會的永續韌性，為品牌、產業、社會與地球共創長遠價值。

產品與服務

本公司主要係從事自有品牌童裝之設計及銷售等業務。以下為本公司核心產品與服務項目：

產品類別	內容
童裝	短褲、長褲、襯衫、T 恤、棉服、風衣、連衣裙等
租賃業務	廠房出租業務
提供數據服務	網路直播相關資訊服務業務

淘帝品牌深耕童裝行業多年，面對中國童裝市場 2025 年預計突破千億美元規模（占全球 1/3 市場份額）的機遇，行業正加速向“高端化、智慧化、可持續化”三大方向轉型。在成本攀升與品牌競爭加劇的雙重挑戰下，企業需通過技術創新、精準賽道布局及 ESG 戰略構建差異化競爭力。淘帝國際核心發展趨勢聚焦兩大維度：其一，健康安全需求持續升級，推動企業研發功能性面料技術，包括抗菌防蟎、防紫外綫、自清潔塗層及溫控技術；其二，可持續時尚成為主流，再生聚酯（rPET）材料應用比例已達 25%，實現成本較原生材料降低 15%的同時，環保童裝產品綫已進入量產階段。值得關注的是，集成體溫/運動監測功能的智慧穿戴童裝即將面世，標志著物聯網技術與兒童服飾的深度融合。

主要營運及銷售地區

本公司主要商品之銷售地區位於中國大陸，中國大陸童裝零售市場存在著需求複雜、款式多變、品牌眾多等特點，催生了不同的細分市場。隨著整個社會消費觀念的改變，優生優育觀念的不斷加強，計劃生育政策的調整使得新一輪新生兒人口紅利逐步形成并帶動育兒消費支出的快速增長，中國童裝的消費量近年來呈現出較快的增速趨勢。預計全球童裝市場規模將突破 3000 億美元，年複合增長率（CAGR）保持在 4-6%，而中國、印度及東南亞國家成為主要增長引擎。中國市場規模或達 1000 億美元，受益於三胎政策、消費升級及“90 後/95 後”父母對品質需求的提升。

營運據點

截至 2024 年底，淘帝國際營運據點涵蓋台灣、香港及中國大陸，惟主要營運地點在於中國大陸。總部設於福建省福州市倉山區，具備設計、採購及銷售功能。

據點	地區 / 功能描述	備註
開曼總公司	開曼 / 控股	上市主體
香港子公司	香港 / 轉投資業務	控股中國子公司
福建子公司 1	中國福建省 / 童裝銷售	兒童品牌服飾之銷售
福建子公司 2	中國福建省 / 線上渠道	網路直播相關資訊服務業務
福建子公司 3	中國福建省 / 不動產租賃	投資不動產租賃

市場佈局與策略方向

淘帝國際緊抓中國童裝市場 2025 年預計突破千億美元的機遇，聚焦「高端化、智慧化、可持續化」三大轉型方向。通過與本土科技企業的「產學研」協作，本公司推進功能性面料與智慧穿戴技術的研發，結合數位化全渠道布局，實現從產品創新到終端零售的全面升級。本公司以可持續時尚為核心，擴大再生聚酯（rPET）應用，並通過大數據驅動的精準營銷與 AR/VR 互動體驗，強化品牌競爭力，力求在千億級市場中實現差異化突圍，開創永續與智慧並進的行業新格局。

參與外部協會與產業交流

淘帝國際身為中國服裝協會第八屆會員 (董事長本人並親自參與中國服裝協會第七屆第十一次之常務理事擴大會議)，積極參與服裝協會活動及相關交流平台，藉由與產業鏈上下游之間的密切互動，掌握製程技術趨勢與市場需求變化，作為產品研發優化與營運策略調整的重要依據。公司亦定期參與專業講座、技術論壇與產業研討會，持續深化與業界先進的技術交流與合作，強化企業在國際市場的競爭力與話語權。

在企業治理原則上，淘帝國際嚴守政治中立立場，未涉及任何政治性活動與政治捐款，並持續以專業技術與品牌價值為核心，專注於企業本業發展與永續經營。

以下是參與的主要外部協會及相關活動：

名稱	擔任職務	組織影響力
中國服裝協會	會員	有助掌握產業動態與市場及技術趨勢，並參與政策建言與標準制訂，強化產業鏈連結與企業能見度。
台灣工商企業聯合會	會員	參與該會能提升企業政策參與度與產業代表性，進而拓展產業網絡與提升市場影響力。

永續治理架構與運作機制

永續發展願景與使命

永續願景與承諾推動

淘帝國際自創立以來，長期專注於中高端童裝的設計、研發、生產與銷售，致力於為消費者提供兼具安全、舒適與時尚的產品。在穩健經營與品牌導向的營運模式下，公司逐步累積市場信任與品牌價值，並於 2024 年正式啟動永續推動機制，回應全球永續趨勢與利害關係人對企業責任的期待。

本公司對永續發展的願景，立基於「穩健推動、逐步落實、與核心營運整合」三項原則，期望能在不影響品牌持續成長與市場競爭力的前提下，逐步建構具備淘帝國際特色的永續實踐架構。淘帝國際不將永續視為單純的形象包裝，而是視為公司治理、品牌韌性、產品創新與供應鏈合作的重要基石，透過制度建構與實際行動，累積長期正向影響力。

2024 年，淘帝國際在董事會辦公室帶領下，成立永續帶領小組，初步建構治理機制、永續資訊管理流程與利害關係人議題溝通基礎，並完成首份永續報告書之編製，展現永續承諾的實質起步，一步一腳印的落實。

永續治理架構與運作分工

淘帝國際自 2024 年啟動永續治理規劃，設置跨部門永續帶領小組，作為公司永續事務的推手。永續帶領小組隸屬於董事會辦公室下，負責彙整公司治理、環境管理、社會責任等面向之相關資訊，並依循內部管理流程，規劃年度工作計畫與推動方向。透過此架構，公司得以逐步建立永續治理的制度化基礎，推動從品牌管理、產品設計、供應鏈協作到社會參與的全面落實，確保永續發展不僅是目標，更是公司經營的重要核心。

永續治理架構與職能分工

在組織分工上，永續帶領小組由核心職能單位組成，跨足公司各部門，分別就其業務職掌提供永續議題相關資料與行動回饋。各單位皆有人員擔任責任窗口，協助確保資料準確性與內容一致性，並參與定期內部討論與資料整合。

永續治理架構由「董事會」、「董事會辦公室」及「永續帶領小組」組成，由董事會直接監督，為強化永續推動之制度化與責任分工，淘帝國際依董事會指導下由董事會辦公室負責統籌規劃，並依據環境、社會與治理三大構面設置永續帶領小組。各單位依職能負責資料盤點、計畫推動與資訊揭露，並以跨部門整合機制支援整體永續目標之執行。下表為本公司永續治理架構下之職責分工概述：

組織層級	單位名稱	永續構面	核心職責與對應議題
最高決策層	董事會	E / S / G	擔任永續治理最高監督單位，負責核定公司永續發展策略與方針，監督 ESG 推動進度與成效，並檢視永續風險與重大議題。
協調與統籌層	董事會辦公室	E / S / G	統籌公司永續推動事務，整合跨部門 ESG 任務與資訊，擬定永續政策與方向，協助報告編製與資訊揭露，並向董事會定期報告推動進度。
帶領小組層	永續帶領小組	E / S / G	負責氣候行動、能源使用、水資源與廢棄物管理、污染防治、產品創新與綠色製程，推動碳盤查及環境永續行動。 負責人權管理、職業安全衛生、勞資關係、社區參與、員工福利與多元共融，強化內部照護與外部社會連結。 負責法令遵循、誠信經營、公司治理制度、資訊安全管理與永續資訊揭露，確保內部控制與資料透明度。

橫向協作與決策回饋機制

為提升永續議題推動過程中的組織協作效率與回應敏捷度，淘帝國際建構制度化的橫向協作與縱向決策回饋機制，促進部門間溝通協調並強化策略調整的彈性與實用性。董事會辦公室視需要召集三大構面之永續帶領小組召開議題協調會議，針對跨部門共責主題（如氣候風險管理、供應鏈責任管理、產品安全與社會共好）進行討論，協助各部門形成共識並聚焦資源投入方向。針對具潛在風險或重大影響之議題，各單位得依實際執行情況提出修正建議，由董事會辦公室統整後提交管理階層或董事會討論，形成策略性回應路徑。此一回饋制度可協助公司針對永續政策與年度重點項目，視實務推動情形進行滾動式檢視與調整，確保政策規劃與執行現場具備連動性。

內部監督與績效評估機制

淘帝國際透過董事會辦公室與管理部門共同推動績效關鍵指標與內部稽核制度，統籌並監督企業社會責任政策的推動與成效。公司每年定期向董事會報告永續推動進展及成效，並訂有記錄管理程序，對永續相關之資料與制度紀錄進行控制、保存及適當銷毀，以確保資訊具備透明性與可追溯性。

風險辨識與營運韌性強化

2024 年，淘帝國際首次系統性推動永續治理與主題管理，逐步強化風險管控與應變能力。公司已完成初步風險盤點與識別作業，並制定初期的預警與應變策略，以提升公司對內外部環境變動的掌握程度。透過相關程序的落實，公司期望逐步提高對於潛在風險的察覺力與即時反應能力，初步實現營運穩定性與品牌韌性的提升。

永續策略藍圖與行動規劃

面對全球永續趨勢與產業結構調整，淘帝國際秉持穩健務實的態度，從實務需求出發，逐步建構以治理制度為基礎、行動落實為導向的永續推動架構。公司透過完善「董事會辦公室」與「跨部門工作圈」協作模式，負責目標設定、KPI 追蹤、資料盤點與報告統整，並由永續帶領小組回報董事會辦公室定期提報董事會審議。透過內部控管、稽核與持續改善流程，強化各項永續作為的可執行性與成效驗證能力。

主要展開以下三大永續推進主軸：

◆ **環境永續**

評估推行碳盤查機制、升級節能設備、優化資源使用效率，及逐步導入綠色採購與循環材料之可行性，推動環境友善的永續實踐。

◆ **社會共好**

強化員工健康與安全管理，深化公益投入，建構供應鏈協作與責任承諾體系，擴大對社會的正向影響力。

◆ **治理深化**

透過董事會的關注，董事會辦公室的推動，完善資訊公開與董事會監督機制，增強企業治理的透明度與韌性。

年度行動規劃

2024 年起，淘帝國際循序展開以下關鍵行動：

面向	核心行動項目
環境	繼續推動光伏能源、依循各地環境主管機關訂定之環保法規、
社會	完善員工健康與工安制度、要求供應商在環保、職安或勞動人權等議題遵循相關規範，並定期檢視供應商填寫《供應商調查暨評審表》
治理	由董事會辦公室統籌永續帶領小組、導入永續資訊內部控制流程、強化 ESG 揭露與董事會督導機制

利害關係人鑑別與溝通

為確保企業營運與永續發展策略能有效聚焦於關鍵利害關係人的合理關切與期望，為此，我們逐步建立適合公司規模與營運實況的鑑別與溝通框架，作為資訊揭露、策略研擬與行動規劃的參考來源。

利害關係人鑑別原則

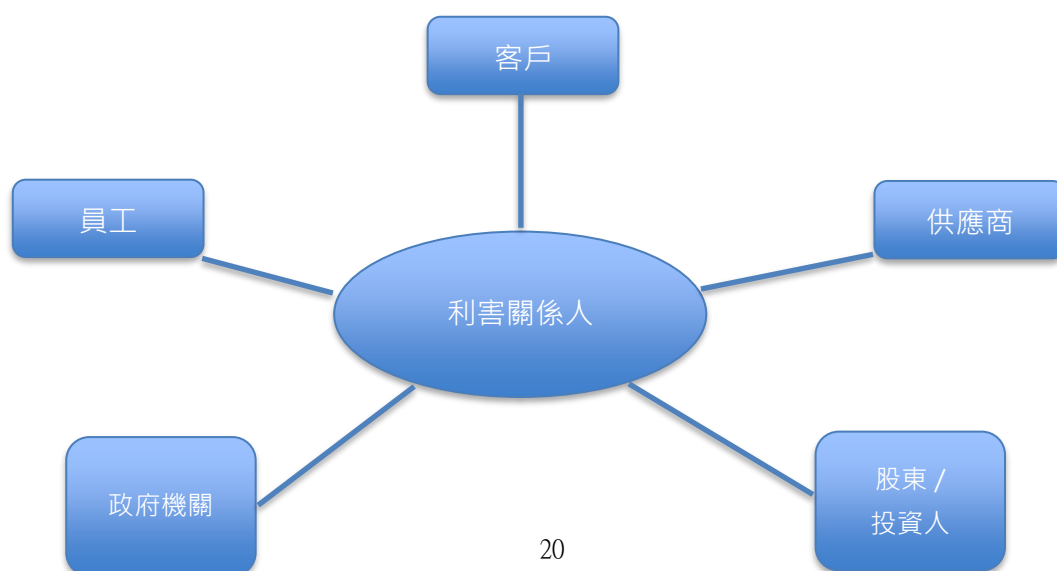
本公司將利害關係人界定為「對公司營運產生影響，或受公司作為影響之個人與組織」。本公司依據 GRI 2-29（利害關係人議合）、GRI 3（重大主題）與 AA1000 SES（利害關係人參與標準）等國際準則，由董事會辦公室統籌執行，建立初步利害關係人鑑別流程，作為溝通策略、重大性主題分析與行動優先排序的基礎依據。

鑑別流程與方法

透過部門回報、過往接觸記錄及永續帶領小組成員們討論並彙整資料，初步識別與公司營運及永續發展具關聯性的利害關係人群體。為提升永續治理的聚焦度與資訊揭露的準確性，公司建立基礎性的鑑別流程，包含以下四個步驟：

- ◆ 部門訪談：由永續推動單位協同各部門主管進行訪談，盤點實際往來對象與業務關聯。
- ◆ 跨部門討論與資料盤點：透過永續帶領小組與業務單位共同研議，確認各類對象的互動頻率與關注面向。
- ◆ 潛在對象歸類整理：整合常態接觸且具業務關聯性之單位，形成初步利害關係人清單。
- ◆ 優先性排序評估：針對潛在利害關係人，進行以下五項面向，含括依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性，經由開會討論方式評估排序。

經由充分討論後，我們初步識別出六類核心利害關係人，包括：**客戶、員工、股東／投資人、供應商、政府機關**。各類利害關係人皆由對應部門設置專責窗口，負責日常溝通與主題回應，並由永續發展辦公室統籌追蹤與整合。



溝通運作機制與策略

為強化與利害關係人之間的溝通效率與議題回應能力，淘帝國際逐步建構適用本公司營運規模的利害關係人溝通機制。該機制由董事會辦公室統籌規劃，並由各職能部門依其業務性質，指派聯繫窗口負責定期與非定期溝通事務，作為後續永續議題管理與資訊揭露基礎。

初步架構與推動邏輯

本公司依據利害關係人類型與關注主題的不同，採取分層分工、分類對應的方式進行管理，並建立例行互動與彈性回應的雙軌策略，以提高整體溝通覆蓋率與實務落地性。各單位溝通重點資料，將定期彙整後由董事會辦公室進行整合與追蹤。為提升整體作業效率，我們採用下列四步驟作為溝通運作之基本架構：

目標設定 → 溝通方式 → 回應機制建立 → 成效追蹤與回顧

透過此流程，我們逐步建立利害關係人互信基礎，並將重要意見納入策略思考與內部作業流程之參考。

溝通策略原則

在制度建置初期，本公司以穩健實行為原則，溝通目標著重於以下四個面向：

- ◆ 主動理解需求：藉由日常互動或窗口蒐集機制，掌握利害關係人具體關注重點。
- ◆ 資訊公開透明：依據法定與自願性揭露標準，定期提供營運與永續相關資訊。
- ◆ 促進雙向互動：透過電話、拜訪、聯絡信箱或平台回饋機制等，邀請利害關係人參與溝通。
- ◆ 納入決策參考：針對有代表性的建議或關切事項，研議是否納入永續議題管理流程。

溝通頻率成效追蹤

利害關係人	利害關係人意義	主要關注與溝通議題	溝通方式與頻率	2024 年度的溝通成效
員工	推動公司營運與創新研發的根基，為公司長期穩定與競爭力的關鍵來源，透過良好工作環境與持續培育可強化組織韌性與凝聚力。	職業安全與健康管理 員工福利與薪酬制度 工作與生活平衡 人才招聘與留任策略 員工訓練與發展 多元共融與平等機會 員工意見反映與溝通機制 心理健康與身心照顧 內部升遷與職涯發展	勞資會議 / 不定期 安全衛生委員會 / 每季 教育訓練 / 不定期 意見箱與信件系統 / 隨時 員工大會與表揚會 / 不定期 員工福委活動 / 持續 績效面談 / 不定期 心理諮詢管道 / 常態設置	教育訓練：全年不定期員工訓練 以下為溝通機制： 勞資與福委會會議：不定期 員工大會與表揚會：不定期 福委活動：不定期 績效面談：不定期 心理諮詢管道與意見箱：設置並常態運作
客戶	是公司營收的主要來源，更能透過反饋與需求引導產品創新與服務改善，穩定長期合作關係對公司市場競爭力具重大影響。	產品與服務品質 交期與交付彈性 售後服務與技術支援 客戶關係管理 產品創新與應用整合 資訊安全與客戶資料保護 品牌信任與忠誠度 客戶滿意度與回饋管理 永續產品策略 責任行銷與透明揭露	業務拜訪 / 每月 技術支援會議 / 依需求 售後服務聯繫 / 即時 顧客滿意度調查 / 每年 產品說明與提案會議 / 每季 合約與價格審議 / 每年或依案 客訴處理追蹤會議 / 依事件 品牌社群互動 / 持續	業務拜訪與售後服務：每日提供即時聯繫與技術支援 產品說明會與提案溝通：依專案需求進行 客訴處理追蹤：2024 年度無客訴 顧客滿意度調查：2024 年度無客訴 品牌互動：持續經營線上社群、電商平台及實體門店
股東/投資人	提供資金支持並關注企業財務績效與公司治理，為推動公司成長與永續發展的重要支持力量與監督角色。	經營績效與財務表現 公司治理與組織透明 重大訊息管理與揭露 風險控管與內稽制度 永續經營策略整合 投資人關係管理 董事會功能與多元性 誠信經營與法令遵循 ESG 資訊揭露品質 決策參與與股東權益保障	股東會 / 每年 法說會 / 每年 重大訊息公告 / 即時 投資人關係專線與信箱 / 常態開放 線上會議或訪談 / 不定期 財報發布 / 每季	股東大會：1 場 法說會與重大訊息公告：揭露 35 則重大訊息、辦理 1 場法說會 財報發布：每季 1 次，共 4 次 投資人專線、信箱與線上訪談：常態開放並持續運作，董事會會議 9 次
供應商	協助公司取得穩定且符合品質要求的原物料，為公司產品生產與交貨的關鍵合作夥伴，長期信任關係有助於降低營運風險。	供應鏈穩定與交貨可靠性 綠色採購與環保要求 供應商合作與品質管理 供應商評鑑與績效回饋 當地採購與在地連結 供應鏈人權與勞工條件 供應鏈碳排管理 責任供應鏈政策與契約 供應商創新與共同研發 供應鏈透明度與風險控管	採購協議與交期會議 / 每月 供應商教育訓練 / 每年 績效稽核與評鑑 / 每年 技術規格與品質溝通會議 / 依案 供應鏈永續稽核 / 不定期 合約談判與續約會議 / 每年 即時通訊與郵件聯繫 / 持續	採購與交期會議：依案召開 技術規格與品質溝通：常態依案進行 合約談判與續約：依案辦理 教育訓練與績效評鑑：每年定期實施 即時聯繫：每日持續透過郵件與即時通訊進行溝通
政府機構	掌握政策與法規推動力，透過合規經營與主動溝通可避免營運風險並爭取資源與支持，是公司營運順暢與形象建立的重要角色。	法規遵循與政策配合 誠信經營與合規制度 產業政策參與與倡議 政府專案合作與補助配合 永續揭露與報告申報 公共安全與災害應變 能源使用與環境合規 社會責任與公益參與 碳盤查與減量行動配合 資訊報備與主管機關聯繫	法規遵循與政策配合 法規申報與報表提交 / 依規定 政府補助與計畫申報 / 依時程 緊急應變通報 / 即時	法規申報與報表提交：定期 4 次、餘依規定辦理 政府計畫參與：不定期參與 緊急應變通報：設有即時啟動通報機制 公司治理與主管進修：會計、稽核與治理主管皆完成 12 小時進修

我們於 2024 年正式啟動首次執行利害關係人鑑別作業，秉持謙卑學習的態度，依據 GRI 2-29 準則要求，建構初步的利害關係人鑑別與溝通架構，嘗試系統性盤點各方關注主題並進行回應。未來將逐步完善並確實利害關係人意見納入重大性主題鑑別過程，透過調查與對話，強化資訊揭露的針對性與適切性。

重大性主題鑑別流程

2024 年為本公司首次導入重大性主題鑑別制度，作為推動制度化永續管理與聚焦策略資源的起點。本次作業依據 GRI Standards 2021 架構，並參考 AA1000 SES 利害關係人參與原則，建構以「營運影響性」、「永續衝擊潛勢」及「利害關係人關注度」為核心的多構面分析流程，系統性評估各項永續主題對公司營運與外部利益關係的重大關聯性與資訊揭露必要性。

作為制度推動的第一年，公司亦深知仍有持續優化與調整空間，未來將依據營運環境變化、法規要求與利害關係人意見，進一步檢視重大性主題之適切性，逐步建構符合公司發展節奏與實務需求的永續管理架構，穩健推進與各方共同累積長期價值的永續基礎。

重大性定義與原則

在永續管理過程中，「重大性」(Materiality) 意指企業需從眾多永續議題中，識別出對自身營運發展具高度關聯性，並對外部利害關係人造成實質影響的關鍵主題。進行重大性主題分析，有助於企業聚焦有限資源，強化策略推動方向，並提升永續資訊揭露的針對性與透明度。

淘帝國際本次主題鑑別作業，依循《GRI 3：重大主題》準則定義，將「重大主題」界定為：

「企業在營運活動或價值鏈中，對環境與社會造成正向或負向、現時或潛在之實質影響，且該主題亦為利害關係人高度關注者。」

衝擊定義與評估範疇

本次重大性分析採用「衝擊導向」為核心原則。所謂衝擊，係指公司本身或其商業活動（含供應鏈與價值鏈）對經濟、環境或社會層面可能造成的影響。這些衝擊可能來自直接營運作為，也可能源於合作夥伴、產品生命週期等外部環節。

我們從以下兩個角度進行影響性判斷：

- ◆ 實際或潛在性：該影響是否已經發生，或預期未來有可能發生。
- ◆ 正向或負向性：該影響是否能為公司與利害關係人帶來正面價值，或構成風險與挑戰。

為進一步系統化衝擊評估，本公司依據主題所涉影響類型，劃分為三大範疇：

衝擊類型	說明
經濟衝擊	指企業對地區、國家或全球經濟系統的影響，例如：採購實務、稅務遵循、資本運用等。
環境衝擊	指營運活動對自然環境與生態系統的影響，包括：能源、水資源、排放、廢棄物管理等。
社會衝擊	指企業對個人、社群或社會整體的影響，涵蓋勞雇關係、人權保障、員工安全與社區互動等。

透過上述分析，我們得以釐清各項永續主題的潛在影響方向與管理必要性，並作為後續排序、資源配置與策略規劃的重要基礎。

重大性鑑別流程與參與機制

分析方法與邏輯基礎

為系統性掌握永續議題對公司營運與利害關係人所產生的實質影響，淘帝國際於 2024 年首次建構重大性主題鑑別流程，作為推動永續治理與資訊揭露的核心依據。本公司參考 GRI 3《重大主題》架構及 AA1000 SES《利害關係人參與原則》，建立以「影響性 × 關注度」為基礎的多構面評估邏輯，透過內外部資訊整合與理解利害關係人觀點，系統性辨識對營運與社會、環境造成實質衝擊的關鍵主題。本次鑑別作業依據鑑別目的與作業特性，區分為「持續性評估」與「目的性評估」兩大階段，逐步推動主題識別、排序與資源聚焦，確保永續行動具備策略性、回應性與可落實性。

雙重重大性評估

此次分析參考歐盟執委會對「雙重重大性」的原則架構，並吸收世界經濟論壇所倡議的「動態重大性」觀念，發展出適用於本公司營運脈絡的主題評估邏輯，藉此更有系統地掌握企業內外部風險與影響。

第一階段 持續性評估		第二階段 目的性評估	
動態識別與滾動更新	- 透過與利害關係人的長期互動，持續收集多方意見，動態掌握環境、社會及治理相關主題的變化趨勢。 - 主題關注涵蓋市場法規更新、產業趨勢、市場競爭動態及國際永續標準變革，以確保主題鑑別反映最新的外部環境需求與內部運營挑戰。 - 關注國內外永續法規及同業標竿案例，確保符合市場趨勢。	主題優先排序	- 結合內部討論、董事會辦公室整合分析與利害關係人關注強度排序，進行交叉比對與檢討。 - 最終篩選出 8 項與淘帝國際營運高度關聯、具實質衝擊性與外部關注度之核心重大主題，作為公司永續行動與資訊揭露的重點依據。
全面性資訊蒐集	- 在日常運營中，由董事會辦公室統籌，聯動各部門彙報內外部永續主題，進行初步分析及風險盤點，使重大性主題的識別覆蓋企業全價值鏈。 - 主要資訊來源包含：部門會議紀錄、內部稽核報告、利害關係人回饋、第三方建議報告及法規更新彙整等。	行動計劃制定	- 依據鑑別結果所呈現之主題優先順序與重要性，研擬短期、中期與長期目標，並由相關部門規劃資源配置與推動進度。 - 關鍵主題將納入年度工作計畫，由專案小組負責統籌執行與進度追蹤，強化內部治理與外部回應機制的連結。
主題篩選與初步分類	- 根據 GRI Standards 並結合本公司於服飾行業的業務特性，從三大構面（環境、社會、治理）盤點潛在永續主題。 - 初步歸納出具高度營運關聯性之主題，作為後續評估的候選清單。		
多構面影響評估	採用三構面交叉分析法，從下列觀點對主題進行評估討論： 營運衝擊程度：主題對公司財務績效與營運穩定性的可能影響。 永續衝擊潛勢：主題對環境、生態與社會群體可能造成的正負向影響。 利害關係人關注度：主題於主要利害關係人之關注程度與資訊期待。		

風險與機會雙向評估	■ 對每項永續主題進行風險與機會識別討論，評估主題可能帶來的正向或負向影響，進一步明確該主題對企業長期競爭力的潛在價值。
-----------	--

在這一過程中，我們也同步檢視各主題與公司中長期發展目標的連結性，確保其具備策略推動意義，並據此擬定未來應投入資源與行動的優先順序。

重大主題之營運衝擊評估

淘帝國際本次重大性鑑別作業中，針對各項潛在主題進行營運衝擊分析，評估其對公司經營效率、營收成長、客戶關係與組織穩定性的實質影響。分析由董事會辦公室主責執行，並邀集各部門主管依據實務經驗與部門關聯性評估。

評估架構與分析維度

為全面掌握各重大主題對公司營運的實質影響，淘帝國際針對本業特性，建構五大營運衝擊構面，作為內部評估主題影響程度的核心依據，說明如下：

構面	說明內容
成本控制	評估主題對人力、採購等營運成本優化的影響程度，是否有助於提升成本結構效率或降低長期支出。
營收成長	檢視主題對產品競爭力、市場接受度、品牌價值及營收擴張的潛在貢獻，是否能創造新商機或提升附加價值。
員工向心力	衡量主題是否與員工認同感、職場穩定、人才吸引及留任等面向密切相關，並進一步強化組織凝聚力與內部信任。
研發與創新	評估主題對新技術、新產品、新流程的驅動效果，是否有助於加速研發投入或推動創新成果落地。
資源效率	檢視主題在物料使用、能源耗用、流程整合與自動化導入等層面是否有助於提高整體營運資源利用率。

評估與優先排序

由各單位主管依據部門職掌進行評估，並由董事會辦公室彙整討論結果，進行主題之綜合排序與影響權重分析。

對標產業趨勢與監管要求

此外，為確保本次評估結果具備產業參照性與政策符合度，我們亦參酌下列外部標準與趨勢：

- ◆ 公司治理中心各產業常見重大主題

透過內外部資料交叉比對分析，進一步確認重大性排序是否貼合本公司實際營運情境與利害關係人之關注。

永續發展衝擊鑑別

為符合 GRI 3 對「衝擊導向分析」之要求，本公司同步評估重大主題對環境與社會可能造成之正負面影響，並依「實際 / 潛在」與「正向 / 負向」的雙軸進行分類判讀，建立具策略連結性之回應優先順序。

兩大評估維度

為強化評估一致性與可操作性，我們進一步針對不同衝擊面向予以定義與說明：

分析層面	定義與應用
------	-------

已發生之實際影響	透過內部量化數據，評估主題對營運績效、法遵風險、聲譽與價值鏈造成的實際結果。
潛在未來影響	採用情境推估與定性分析，研判未來外部變化對營運策略與利害關係人可能產生的中長期衝擊。
正向影響	聚焦可為公司與利害關係人創造價值之主題，協助掌握創新與成長機會。
負向影響	辨識潛在風險來源，並提前建立因應管理機制，降低不利影響可能性與程度。

評估方法與實務應用

為強化衝擊辨識的系統性與科學性，本公司採取以下三分析方法：

- ◆ 數據驅動：結合內部指標（如事故記錄等）建立量化依據
- ◆ 多元參與：整合部門主管、外部顧問與利害關係人回饋
- ◆ 風險／機會並重：將具高潛在正向價值之主題納入創新策略與永續專案考量，同時針對風險主題啟動早期管理措施

本次鑑別結果依據經濟、環境與社會三大構面，分別對 8 項重大主題進行「實際／潛在 × 正向／負向」的評估。本公司目前正處於永續衝擊鑑別制度建立初期，已初步建構基礎辨識與管理架構，並納入現有永續治理流程中。雖然實務操作仍有持續優化的空間，但已為後續推動永續策略與資訊揭露奠定重要基礎。

利害關係人關注度調查

為強化永續管理基礎，淘帝國際於 2024 年首次執行利害關係人關注度調查，作為本次重大性主題鑑別之重要依據。本次調查涵蓋員工、客戶、供應商及投資人等四類核心利害關係人，結果已納入本次重大性主題評估作業之參考依據。此外，為使永續策略更符合產業趨勢與法規脈動，除蒐集外部意見，我們也同步參酌政府政策方向及監管單位所關注之永續主題，以呼應產業趨勢與法規導向，提升主題選定的完整性與合規性。

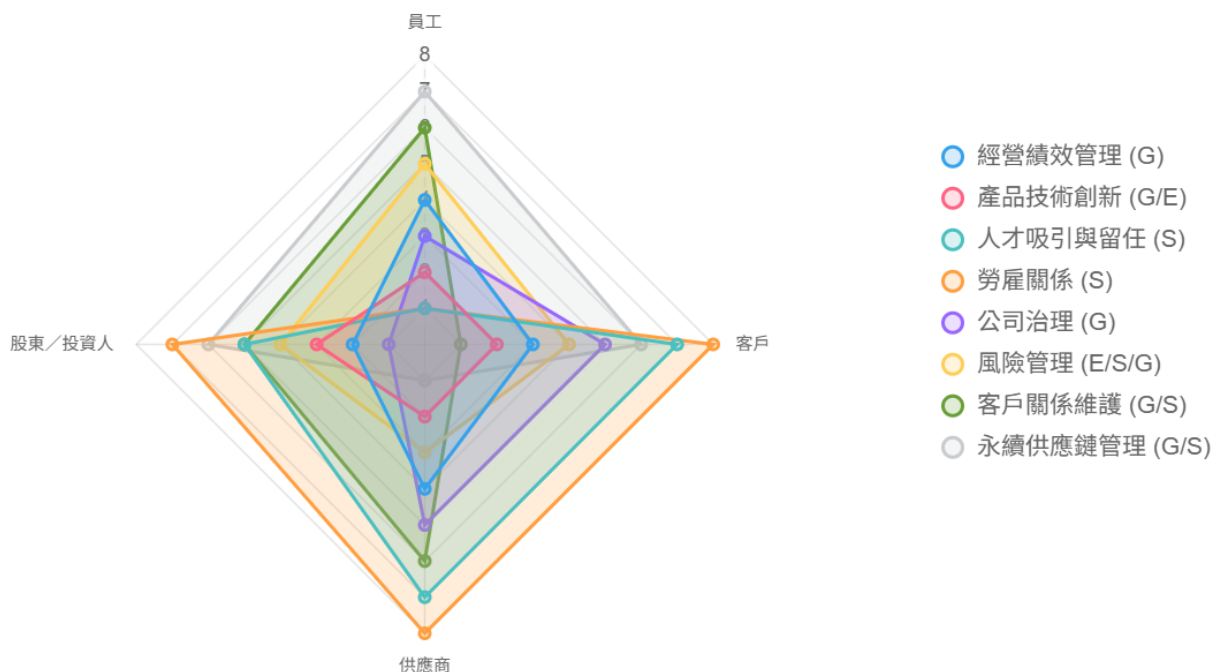
經彙整分析後，結果顯示，利害關係人最為關注的前五項主題依序為：

員工	客戶	供應商	股東/投資人
勞雇關係	客戶關係維護	產品技術創新	經營績效管理
人才吸引與留任	產品技術創新	經營績效管理	公司治理
經營績效管理	經營績效管理	永續供應鏈管理	產品技術創新
產品技術創新	風險管理	客戶關係維護	風險管理
公司治理	公司治理	風險管理	客戶關係維護

在本次重大議題鑑別中，針對特定的關鍵利害關係人，如政府機關，我們透過分析方式補充其關注重點。政府機關特別重視企業在誠信經營、風險管理及氣候資訊揭露等面向的落實情形，亦高度關注法規遵循與資訊透明度。

鑑別與確認重大性主題排序

結合「營運與財務衝擊性」、「永續影響潛勢」與「利害關係人關注度」三構面評估後，與部門協作討論，淘帝國際確認以下 8 項主題作為本次重大性議題，其優先順序，涵蓋治理、社會與部分環境關注面向：



制度機制與後續優化方向

2024 年為淘帝國際首次導入重大性鑑別制度，已建立初步流程、資料架構與分析工具。未來，公司將：

- ◆ 定期檢討重大性排序與指標適切性，滾動式更新評估依據；
- ◆ 強化利害關係人參與機制，逐步建立多層次回饋與議合架構；
- ◆ 視實務需要引入外部顧問或確信機制，提升分析品質與揭露可信度；
- ◆ 持續優化主題與公司 ESG 策略之連結，強化執行與資源配置一致性。

此制度將作為公司邁向穩健永續治理與資訊透明的重要基礎。

銜接全球脈動 實現 SDGs 行動

在永續發展日益受到關注的時代背景下，淘帝國際從企業營運核心出發，積極對應全球與在地的永續發展議題。2024 年首度導入重大性主題鑑別機制後，我們進一步檢視各主題與《台灣永續發展目標》（T-SDGs）之對應關聯，期望藉由此映射，強化公司行動與國家發展方向間的連結，並作為後續行動擘劃與資訊揭露的重要依據。

鏈結台灣永續願景

透過本次對應盤點，我們更清楚掌握各重大主題在經濟、社會與環境三大面向中，與 T-SDGs 目標及子目標之關聯性，建立有系統的永續管理連結架構。下表為淘帝國際 8 大重大性主題與台灣永續發展目標之對應關係總覽：

永續主題	關鍵影響說明		T-SDGs 目標	對應 SDGs 子目標
經營績效管理	提升財務韌性與資源配置效率，促進企業穩健發展	SDG 8	體面工作與經濟成長	8.2 提高經濟生產力； 8.4 提高全球資源效率與脫鉤成長
產品技術創新	強化技術自主與研發能量，促進高附加價值轉型	SDG 9	工業化、創新與基礎建設	9.5 提升產業研發能力； 9.b 支持技術升級與創新
人才吸引與留任	建構具吸引力的職場環境，提升人力穩定性	SDG 8	體面工作與經濟成長	8.5 全面就業與同工同酬； 8.6 降低青年失業率
勞雇關係	維護勞動權益、保障安全職場	SDG 3 / SDG 8	健康福祉 / 體面工作與經濟成長	3.8 普及職場健康； 8.8 促進安全與尊嚴的工作環境
公司治理	健全組織治理與資訊透明，強化問責機制	SDG 16	和平、正義與有力制度	16.6 發展有效、問責、透明的制度； 16.7 具包容性的決策
風險管理	強化韌性應變能力，降低營運與法規遵循風險	SDG 12 / SDG 13	責任消費與生產 / 氣候行動	12.6 永續實務揭露； 13.2 納入氣候政策規劃
客戶關係維護	提升顧客滿意與產品責任，維繫長期信任	SDG 12	責任消費與生產	12.8 提升消費者永續意識； 12.6 鼓勵企業永續資訊揭露
永續供應鏈管理	推動供應鏈責任治理與在地合作	SDG 12 / SDG 17	責任消費與生產 / 夥伴關係	12.7 公平永續採購實踐； 17.17 鼓勵跨部門夥伴關係

第一章 堅實治理運作

1-1 公司治理

管理方針	重大議題：公司治理
政策	依據《公司治理實務守則》、《董事會績效評估辦法》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》等內部規範，建立健全的治理架構，並依據《公司法》、《證券交易法》及金管會推動之「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」持續精進治理制度。制度涵蓋董事會組成、職能委員會運作、永續發展推動機制及內部控制流程，以確保公司營運透明、誠信與穩健。
承諾	承諾持續提升治理透明度，強化董事會功能性與獨立性，落實利害關係人溝通機制，並將永續發展納入治理主軸。公司亦積極因應 IFRS S1 國際永續揭露準則，強化治理對風險、策略與永續議題的監督職能。
未來目標	短期目標（2027 年底前達成）： ■ 董事會將永續發展相關議題納入固定議程，每年至少報告 1 次 ■ 董事會多元化結構明確，女性董事席次達 1 席以上 ■ 董事會績效自評平均得分達 4.5 分以上（滿分 5 分） ■ 所有董事每年完成公司治理/永續議題訓練，訓練參與率達 100% 中長期目標（2035 年底前達成）： ■ 董事會成員具備 ESG / 永續相關專業背景者占比達 20%以上 ■ 公司治理制度整合 IFRS S1 / S2 治理揭露架構，納入正式年報與永續報告治理章節 ■ 積極參與金管會公司治理評鑑，2028 年前進入前 80%、2030 年前穩定維持前 65%
責任	■ 董事會為公司治理最高機關，負責公司營運策略與永續發展監督。 ■ 永續發展相關議題由董事會辦公室向董事會報告，內控與風險監控由稽核部與審計委員會定期檢視。 ■ 公司治理制度與法遵事項則由行政中心協力推動。
資源	人力資源 ■ 設置獨立董事、審計委員會與薪資報酬委員會 ■ 由內控主管與稽核人員協助執行風險控管與治理流程 財務資源 ■ 編列內部控制制度、董事會運作、法遵輔導與專業課程相關預算 ■ 規劃外部專業機構輔導董事會效能精進或治理制度檢視 外部資源 ■ 法律顧問、審計會計師、永續顧問團隊提供治理機制與揭露建議 ■ 參與公司治理評鑑、主管機關舉辦之治理指引培訓或交流
管理方針有效性的評核機制	■ 每年執行董事會與委員會績效自評一次，平均得分達 4.5 分以上，並保留紀錄 ■ 稽核部每年執行內控制度覆核與稽核缺失追蹤，改善完成率達 100% ■ 永續推動成果每年至少向董事會報告 1 次，列入會議議程並建檔 ■ 審計委員會與薪酬委員會每年至少召開 2 次，出席率 100% ■ 所有董事及高階主管年度參與治理訓練，參與率達 100%，建置訓練紀錄與總時數統計 ■ 公開資訊觀測站治理專區資訊每年檢查至少 2 次，更新正確率達 100% ■ 董事會全年會議平均出席率達 95%以上，議案記錄與追蹤改善達成率 100%
管理方針評核結果	■ 每年執行 1 次董事會與委員會績效自評，平均得分為 4.96 分，並保留評估紀錄 ■ 每年稽核部完成內控流程覆核作業，稽核缺失改善完成率達 100% ■ 永續發展推動成果每年向董事會報告 1 次，列入議程紀錄 ■ 審計委員會召開 9 次，出席率 100% ■ 薪酬委員會召開 4 次，出席率 100%

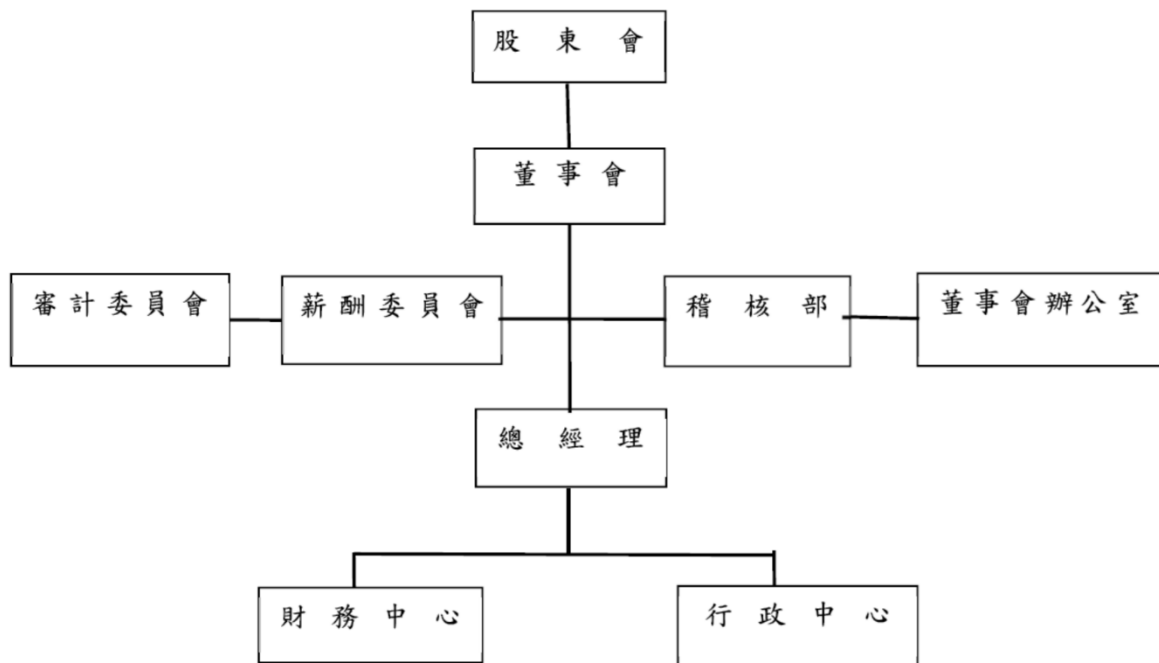
	■ 參與董事會成員均積極投入治理教育訓練，總計完成 27 小時的訓練課程。除一位獨立董事因行程安排緊湊，僅能參與 50%的課程外，其餘董事年度參與率達 100%，展現高度投入與承諾。 ■ 公開資訊觀測站公司治理專區資訊更新正確率 100%，年度檢視 2 次。 ■ 董事會召開 9 次，出席率 100%，並全數完成議案記錄與追蹤改善。
溝通管道	公司溝通信箱/內部稽核單位/跨部門會議 topbi@topbi.cn

1-1.1 公司治理架構

公司治理架構與董事會職能

淘帝國際恪守誠信經營與穩健治理理念，不斷完善治理結構，明確組織分工與決策層次，確保運作透明與高效。治理體系以股東會為最高權力核心，董事會負責制定與監督經營政策，審計委員會獨立執行財務稽核與監督，另設多項功能性委員會以進一步強化治理效能。

淘帝國際公司組織圖



董事會作為公司最高監督與決策機構，依據公司章程設立，成員來自多元背景，兼具專業與獨立性。董事會掌管審議經營策略、年度預算、重大投資及風險管理政策，並定期監控內部控制與永續發展進展。為增強治理效能，公司設立薪酬委員會與審計委員會，協助董事會履行獨立監督職責，並依規定期召開會議，檢視財務報告與內控執行情況。同時，設置公司治理主管，負責規劃董事會會議、成員培訓與績效評估，並支持董事會強化資訊透明與利害關係人溝通，提升治理品質與永續決策。

本公司高度重視董事會在永續治理中的核心角色，逐步將 ESG 議題融入治理與營運策略。透過董事會層級的監督與指導，推動重大永續議題的制度化管理，並建立 ESG 目標設定與追蹤體系。結合實際營運需求，公司持續提升資訊揭露透明度，深化與利害關係人的對話，增強組織執行力與治理韌性，為實現穩健經營與社會共贏奠定堅實基礎。

1-1.2 董事會運作與多元化政策

董事會主要職能與運作

淘帝國際董事會依據公司章程與治理實務守則，負責監督經營團隊、審議關鍵決策，並保障公司長期穩定發展。其主要職能涵蓋以下核心領域：

- ◆ 策略方向審議：制定並檢視長期經營策略、年度營運計畫及重大投資案，確保與產業趨勢同步。
- ◆ 營運績效監督：定期審查財務報表、營收表現與營運成果，監督管理層達成目標。
- ◆ 風險控管與內部稽核：建立完善風險管理架構與內部控制制度，並依需求實施查核與改進。
- ◆ 公司治理與誠信經營：確保公司遵循法規與內部政策，推動資訊透明、利益衝突管理及道德規範。
- ◆ 永續發展推動：審核並通過永續政策與行動計畫，涵蓋 ESG 議題、重大性揭露、氣候策略及永續供應鏈。
- ◆ 高階人事與薪酬決策：透過薪酬委員會審定董事及經理人薪資、獎勵計畫與任用評估，與公司目標一致。
- ◆ 上述職能透過定期董事會會議與各功能性委員會（如審計委員會、薪酬委員會）協同運作，確保治理機制靈活應對內外部環境變化。

主要委員會設置與職能

為提升公司治理品質與董事會運作效能，淘帝國際依據公司章程及相關法規規範，於董事會下設兩項功能性委員會：審計委員會及薪酬委員會，以專責機制分工推動監督、評估與建議任務，強化治理機制的獨立性、透明度與執行力。

2024 年功能性委員會運作情況

成員	主要職掌	相關規章與督導辦法
薪資報酬委員會（2013 年成立）召開次數 4 次 平均出席率 100%		
全體獨立董事（共 3 人）	職責涵蓋董事及經理人薪資報酬制度之制定、審查與定期檢討，並確保公司薪酬政策符合產業趨勢與公司長期發展利益，兼顧誘因、合理性與風險控管。	薪資報酬委員會組織規程
審計委員會（2013 年成立）召開次數 9 次 平均出席率 100%		
全體獨立董事（共 3 人）	依《證券交易法》規定設置，負責審查財務報表、內部控制制度及稽核計畫，監督財務揭露之公允性與法規遵循情形，確保公司整體營運風險獲得有效管理。	審計委員會組織章程

有關功能性委員會成員名單、會議召開情形及更詳細運作情形，請參閱本公司 2024 年年報。

兩大委員會皆依據其組織規程召開會議，並由召集人就重要事項提報董事會審議。透過制度化機制運作，淘帝國際持續強化治理效能，促進公司永續經營與利害關係人價值共創。

董事會成員組成與獨立性

淘帝國際依《公司法》及《公司治理實務守則》設立董事會，成員共計 5 人，其中包含 3 位獨立董事，獨立性比例達 60%，高於法令規定標準。全體董事均無配偶或二親等內之親屬關係，亦無政府機關或單一法人及其子公司代表過度集中席次之情形，並確保半數以上董事未兼任公司經理人，以維持決策獨立性與監督效能。

董事會成員背景涵蓋企業經營、產業技術、財務金融、行銷媒體、法律專業等多元領域，展現良好的專業覆蓋與治理綜合能力。其中女性董事 1 人，占比 20%；成員涵蓋多元年齡層，整體組成具備豐富實務歷練與穩健決策經驗。董事會獨立性與多元性配置，為淘帝國際強化治理機制、風險監督與資訊揭露品質的重要基礎。相關成員名單、學經歷與獨立性審查資料，請參閱本公司年報及官網「公司治理專區」公告內容。

性別平衡

目前董事會中女性董事 1 位，占比 20%，已達成公司訂定之性別多元基本目標，雖尚未達成兩位女性董事的內部期望目標，但公司已將性別平等納入董事提名政策，持續朝提升女性董事比例與落實性別多元之方向努力，促進包容性治理文化的建立。

年齡分布

年齡分布方面，董事年齡介於 30-49 歲者為 2 席，50~69 歲者為 3 席，整體結構展現公司在資深經驗與年輕觀點間的平衡，提升決策層穩健性。

項目	分類	人數	占比
性別	男性	4	80%
	女性	1	20%
	30~49 歲	2	40%
	50~69 歲	3	60%

屆次與出席情形

截至 2024 年 12 月 31 日止，淘帝國際現任董事會為第六屆，自 113 年 6 月 24 日改選後，全年共召開 9 次董事會會議。董事出席率整體維持穩定，出席率達 100%。各次會議均審議包含營運預算、財報、內控聲明書、資產處分等重大事項，會議決議情形皆為全體董事無異議通過。

完整會議出席統計、異動說明與歷屆董事紀錄，請參閱本公司 2024 年年報。

董事會多元組成與專業背景

淘帝國際董事會重視多元性與專業性，致力於在性別、年齡、專業領域與產業經驗等構面上建構兼容穩健與前瞻的治理架構。截至 2024 年 12 月 31 日止，董事會共計 5 位成員，具備國際觀、經營管理、產業技術、財務金融、法律專業與行銷媒體等專業能力。成員中包含女性董事 1 位，另依年齡層分布，過半數具備豐富實務經驗，有助於強化決策穩健性與產業敏銳度。相關統計詳列如下：

多元化核心	基本組成				專業背景				專業知識與技能					
	性別	年齡		國籍	財會	產業	法律	商務	營運	經營	領導	危機	產業	國際
		30-49 歲	50-69 歲											

姓名										判斷能力	管理能力	決策能力	處理能力	知識	市場觀
董事	TOPWEALTH INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED 代表人：周志鴻	男		✓	中國	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	陳好銘	女	✓		中華民國	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	王新桂	男		✓	中國	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	徐睿謙	男	✓		中華民國	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	張旭宏	男		✓	中華民國	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

更多相關資訊請參閱本公司 2024 年年報。

整體而言，淘帝國際董事會成員組成兼顧多元性與專業性，有助於強化企業治理品質與永續發展決策的全面性。未來，公司將依循公司治理相關規範與實務需求，持續優化董事會結構，以提升董事會的獨立性、代表性與決策效能。

董事遴選及提名制度

淘帝國際基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，本公司董事候選人之提名應遵照公司章程之規定採用候選人提名制，評估各候選人學（經）歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。董事會成員組成除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下：

- A) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化。本公司董事會由 5 席董事組成（包含 3 席獨立董事，佔比超過 1/3），董事年齡介於 30-49 歲者為 2 席，50~69 歲以上者為 3 席。亦注重董事會成員組成之性別平等，董事成員包含不同性別董事，目前女性董事人數佔全體董事 1 席次，目前董事會成員男性佔 80%（4 位），女性佔 10%，未來董事改選將優先徵詢女性董事人選，以利達成不同性別佔 1/3 目標。
- B) 專業知識與技能：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

獨立董事之提名亦依相關法規辦理，並確保具備獨立性條件與實務監督能力。相關提名與選任程序皆依循公平、透明與法遵原則進行，並定期檢視董事會組成是否符合公司治理及永續發展需求。

詳細選任辦法、候選人提名資格與歷年董事改選紀錄，請參閱本公司 2024 年年報。

董事成員

淘帝國際董事會成員涵蓋多元領域，具備產業經驗、公司治理、財務與法律背景，有效支撐公司策略發展與治理目標。公司現任三位獨立董事皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及「公開發行公司設置獨立董事準則」之規定，包括獨立性、專業性與兼職限制，無超過法定兼任家數或具近親關係情形。

董事會成員及資格、經驗

姓名	職稱	專業資格與經驗	任期起訖	初選年度	兼任其他公開發行公司獨立董事
TOPWEALTH INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED 代表人：周志鴻	董事長	專長為董事會領導經驗、經營管理、營運判斷、商務及業務等專業資歷與經歷	2024/6/24 - 2027/6/23	2024	無
陳好鎔	董事	專長為董事會領導經驗、經營管理、營運判斷、商務及財務等專業資歷與經歷、其他公開發行公司董事會成員之工作經驗	2024/6/24 - 2027/6/23	2024	無
王新桂	獨立董事	專長為董事會領導經驗、經營管理、營運判斷、商務及財務等專業資歷與經歷、其他公開發行公司董事會成員之工作經驗	2024/6/24 - 2027/6/23	2024	無
徐睿謙	獨立董事	專長為董事會領導經驗、經營管理、營運判斷及法律等專業資歷與經歷、其他公開發行公司董事會成員之工作經驗	2024/6/24 - 2027/6/23	2024	無
張旭宏	獨立董事	專長為董事會領導經驗、經營管理、營運判斷、商務及業務等專業資歷與經歷、其他公開發行公司董事會成員之工作經驗	2024/6/24 - 2027/6/23	2024	無

更多相關資訊請參閱本公司 2024 年年報。

董事薪酬與績效制度

本公司秉持公平、透明與合理原則，訂定具激勵性與治理導向的薪酬制度，確保董事與高階經理人薪酬兼顧專業貢獻與公司永續經營目標，並與股東長期利益一致。

董事薪酬政策與核定方式

已依主管機關規定設立薪資報酬委員會，負責審議並建議董事薪酬制度與發放標準，並由董事會最終審議通過。董事薪酬核定依據本公司「董事會績效評估辦法」辦理，並參考同業薪資水準、公司經營績效、董事職責履行情形及其對公司之實質貢獻，綜合考量後予以核定。

該酬金決策流程明確，具備以下特點：

- ◆ 依法律規定組成薪資報酬委員會，成員均為獨立董事，強化其客觀性與專業性。
- ◆ 每年定期檢視薪酬政策，考量市場趨勢與公司策略目標調整建議方案。
- ◆ 委員會建議案提交董事會討論通過後方能執行，確保程序合規並具正當性。

薪酬決策與監督機制

本公司之董事酬金包含固定報酬及酌情性酬勞，其核定標準以董事個人表現、會議出席情形、董事會運作貢獻為衡量依據；酬金項目與結構如下：

固定酬金	每年核定之基本報酬，依公司章程與董事會決議辦理。
獨立董事報酬	無論公司盈虧，獨立董事每月可支領固定金額之酬勞。
董事報酬	當年度如有獲利，依章程規定可由董事會決議提撥不高於 2% 為董事酬勞，經股東會報告後實施。

此外，委員會亦考量公司長期發展風險與永續發展目標，確保薪酬制度具備適度誘因機制之餘，亦兼顧穩健治理與風險控管。

薪酬比率

董事酬金總額占公司稅前盈餘比重合理，且無過度依賴特定董事酬勞者。公司強調：

- ◆ 董事酬金不應成為營運負擔；
- ◆ 不以股票或選擇權作為薪酬工具，確保決策中立性；
- ◆ 定期檢討並強化薪酬與實際績效之連結，目前董事與高階主管之薪酬尚未明確與 ESG 績效指標連結，但公司已透過董事會辦公室推動 ESG 議題治理與年度目標追蹤，未來將視實務發展逐步評估將 ESG 成效納入高階管理人員績效評量與薪酬決策考量因素之一。

年度	董事酬金（仟元）	占稅後純益比	總經理薪酬（仟元）	占稅後純益比
2024	4,686	31.66%	6,741	45.54%
2023	3,402	-4.99%	4,389	-6.43%

註：金額與佔比係以合併報表金額統計及計算之。

董事會績效評估

為強化公司治理與董事職能，公司已制定《董事會績效評估辦法》，明定評估週期、範圍與方式，並自 2024 年度起每年定期執行自評作業。評估結果除作為董事會精進營運與治理決策之參考依據，亦提供薪酬制度與董事續任提名之決策支撐。

外部績效評估

海帝國際持續關注外部董事會績效評估制度之趨勢與作法。惟考量本公司永續治理制度仍處於逐步建構階段，目前董事會績效評估係以內部自評方式辦理，尚未導入外部獨立第三方評估。未來將視制度成熟度與實務推動情形，研議適時引入外部機制，以強化評估之客觀性與改善建議之專業性，進一步提升董事會運作透明度與公司整體治理績效。

內部績效評估

2024 年度，公司依「董事會績效評估辦法」每年定期執行內部評估，作為強化治理效能、優化董事職能及報酬決策的重要依據。年度評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及兩大功能性委員會（審計委員會及薪資報酬委員會），評估期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，並預計於 2025 年 2 月 25 日提報董事會。評估方式採用自評問卷進行，評估問卷內容依據本公司訂定之三份正式工具，由董事會辦公室主導執行，依據：

- ◆ 《董事會績效考核自評問卷》
- ◆ 《董事成員考核自評問卷》

◆ 《功能性委員會績效考核自評問卷》

董事會整體評估內容，董事會按實際運作狀況進行評估，分別面向有

自評五大面向	評估項目	評估結果
A.對本公司營運之參與程度	12 項	4.96 分
B.提升董事會決策品質	12 項	
C.董事會組成與結構	7 項	
D.董事之選任及持續進修	7 項	
E.內部控制	7 項	

個別董事成員績效考核內容，由董事會成員自行評估，分別面向有

自評六大構面	評估項目	評估結果
A.公司目標與任務之掌握	3 項	5 分
B.董事職責認知	3 項	
C.對公司營運之參與程度	8 項	
D.內部關係經營與溝通	3 項	
E.董事之專業及持續進修	3 項	
F.內部控制	3 項	

功能委員會績效考核內容，委員會成員自行評估，分別面向有

自評五大面向	評估項目	評估結果
A.對公司營運之參與程度	4 項	審計委員會 5 分 薪資報酬委員會 5 分
B.功能性委員會職責認知	7 項	
C.提升功能性委員會決策品質	7 項	
D.功能性委員會組成及成員選任	3 項	
E.內部控制	3 項	

2024 年度整體董事會平均自評分數 4.96 分（滿分 5 分），個別董事平均 5 分（滿分 5 分），審計委員會與薪資報酬委員會皆獲得 5 分的滿分成績，顯示各單位運作效能良好。評估成果將作為董事薪酬、續任提名及職能培訓之依據，亦納入未來治理改善與績效目標規劃。

董事進修與職能強化

依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之相關規定，持續推動董事專業知識之精進與職能之提升。2024 年度全體董事除一位獨立董事因行程安排緊湊，僅能參與 50%的課程外，其餘董事皆完成法定進修時數，合計達 27 小時，涵蓋主題包括公司治理制度、法令遵循、財務與風險管理、永續資訊等面向，藉以強化董事在履職過程中的判斷力與監督能力。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	時數
董事長	周志鴻	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析與內控管理實務	6

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	時數
董事	陳好銘	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-員工與董事薪酬議題探討--從證交法第 14 條修正條文談起	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3
獨立董事	徐睿謙	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3
	張旭宏	財團法人中華民國會計研究發展基金會	數位時代「金融犯罪」之法律責任與法遵實務解析	6
	王新桂	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「年報/永續資訊/財報編製」相關法令彙析與內控管理實務	6

更多相關資訊請參閱本公司 2024 年年報。

董事會亦透過設置公司治理主管，統籌規劃並協助董事獲取最新治理趨勢與永續議題發展方向，確保董事能及時掌握業務資訊與法規動向，有效履行監督與決策職責。未來，將持續擴大進修主題涵蓋範圍，並依公司發展重點與治理需求，彈性規劃課程與學習形式，以系統性強化董事專業職能與永續治理能力。

董事會透明度與溝通機制

為提升公司治理品質與決策透明度，淘帝國際建立多層次的董事會溝通與資訊揭露機制。董事會定期召開會議審議營運策略、財務報表、永續議題與重大風險事務，並由董事會設置之功能性委員會負責專責事項之監督與建議，確保決策過程具備專業性與獨立性。董事會成員皆可取得充分且即時的營運與管理資訊，重要會議資料由管理階層預先彙整並完整提供。針對重大投資案、永續發展策略或風險管理事項，亦設有事前簡報與跨部門諮詢程序，協助董事有效掌握公司現況與外部趨勢。此外，獨立董事可視需要單獨與內部稽核、財務等單位進行會談，強化監督職能與獨立判斷。

資訊公開方面，淘帝國際依《公司治理實務守則》定期揭露董事會及各功能性委員會之召開情形、出席率與主要決議摘要，並主動更新官網公司治理專區內容，確保所有利害關係人皆可公平、即時取得公司治理資訊。

1-2 遵循法規誠信經營

淘帝國際已訂定並公告《誠信經營守則》與《誠信經營作業程序及行為指南》，制度涵蓋防貪腐規範、內部申訴管道、內控稽核機制及利害關係人誠信經營要求，均依董事會核定並揭露於公司網站，強化制度透明與落實力。

本節將說明公司於誠信經營與法規遵循制度上的政策建置、執行重點與成效，揭示公司落實合規治理與誠信文化之具體作法。

1-2.1 誠信經營政策

本公司已訂定完整誠信經營架構，包括：

- ◆ 文件制度：公告並落實《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》。
- ◆ 專責單位：由董事會辦公室擔任專責推動單位，每年底向董事會報告誠信推動成果。
- ◆ 風險管理與查核：設有誠信遵循稽核機制，由內部稽核單位定期查核，並將重大異常案件提報人評會及董事會處理。
- ◆ 利害關係人要求：本公司秉持誠信經營原則，要求與代理商、供應商、客戶等利害關係人簽訂合約時，納入遵守誠信經營政策之條款。本公司將審查交易對象之合法性與誠信紀錄，避免與有不誠信行為者交易，並保留於對方違反誠信時終止或解除合約之權利。
- ◆ 教育訓練：每年辦理誠信經營與反貪腐教育訓練，涵蓋全員與高階主管。

重大法遵主題與控管

制度執行成效：2024 年度，全面通過內部及外部稽核，未因違反反競爭、反貪腐等國內外法規而受到任何重大罰款或非金錢性處罰。

針對潛在的法規風險，公司持續強化危機應變機制，並由內部稽核單位持續監督，確保異常狀況能夠及時發現並迅速處理。誠信經營制度落實情形，涵蓋以下幾個核心面向：

- ◆ 制度建置
依據《誠信經營守則》及《道德行為準則》，建構具體行為規範與員工獎懲制度，全面落實誠信治理文化。
- ◆ 申訴與檢舉機制
設置內外部通報管道，內部由稽核部受理，外部接受檢舉至法務部廉政署。公司制定保護檢舉人條款，明確規範保密責任與防止報復行為，強化通報安全與可行性。
- ◆ 教育訓練與宣導
定期辦理誠信經營與公司治理內訓，並將反貪腐教育納入新進與在職員工培訓，提升全體人員對誠信與法遵風險的辨識與應對能力。
- ◆ 交易條款與風險控管
於對外交易合約中納入誠信條款與風險評估機制，明定處罰條件與解約條款，以預防利益輸送、商業賄賂及不當行為。
- ◆ 專責推動單位
由董事會辦公室負責誠信經營制度之規劃、推動與執行，並定期向董事會報告制度執行成效與優化建議。
- ◆ 外部專業諮詢與法規回應
聘請法律顧問、會計師等專業人士提供法遵管理建議。針對營運所涉法規變動（如市場規範、ESG 揭露規範等），公司建立政策更新與制度調整機制，並定期檢討內部制度，以確保營運策略與法規保持一致，避免潛在違規風險。

反貪腐與利益衝突防範

透過《誠信經營守則》與《道德行為準則》，明確禁止任何形式的賄賂、回扣或不當利益交換，並於就任前及不定期向董事、經理人及關鍵職務人員宣導誠信守則及利益衝突揭露相關規定。

- ◆ 內部申報制度：依循內部流程，建立申報與審核作業，防範內部或外部不當利益關係。
- ◆ 利益衝突防範機制：具決策權限或接觸敏感資訊者，應揭露與公司間有潛在利害衝突之關係。
- ◆ 年度執行結果：年度無發現董事、經理人或關鍵人員違反誠信與利益規範之情事。

誠信/反貪腐宣導

雖目前尚未推動系統化的誠信教育訓練課程，惟已透過內部定期會議、主管日常宣導及新員工入職承諾函等形式，強化員工對於「禁止收受不當利益」、「拒絕商業賄賂」與「避免利益衝突」等基本行為準則之認識與遵循。後續將視實務需求與資源可行性，逐步評估導入分層分眾之誠信教育機制，以強化全體同仁辨識風險與應對能力。

內線交易防範

為防杜敏感資訊遭濫用或提前揭露，公司已建立內線交易防範制度，包括：

- ◆ 資訊申報機制：應於特定時點向涉重大財務資訊人員進行內部資訊揭露前宣導。
- ◆ 宣導與教育訓練：不定期進行「內線交易法規」與「資訊揭露準則」宣導與內訓課程。
- ◆ 2024 年制度執行結果：全年無違反《證交法》內線交易相關規定案件。

利害關係人誠信經營標準

參考《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》建立誠信經營制度，並於董事會核准後實施《誠信經營守則》，逐步推動涵蓋公司內外部利害關係人的誠信治理架構。該制度明訂風險預防、補救機制與落實責任分工，並由治理相關單位定期追蹤執行情形。目前誠信經營標準適用對象包括員工、管理階層及供應商，實施重點如下：

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	勞動契約書、新員工入職承諾函與競業禁止契約書、個人資料同意書	100%
治理單位及管理階層	任職時	主管服務履約契約書	100%
新進供應商	簽約時	合約內納入遵守本公司誠信經營政策之條款	100%
現有供應商	簽約時	合約內納入遵守本公司誠信經營政策之條款	100%

1-2.2 法規遵循

為強化法規遵循效能，公司透過定期內部會議、法規宣導與外部專業協助等多元方式掌握國內外法令變化，並逐步強化制度韌性與部門協作能力。

2024 年度，公司無違反相關等相關法規紀錄，亦未遭受主管機關裁罰或處分，顯示法遵制度運作具一定成效。關鍵法規管理重點彙整及遵循情形如下：

法規類別	管理重點	2024 具體成果
一般公司法規遵循	依《公司法》、《證券交易法》等核心法規，設立內部稽核制度，由審計單位依稽核計畫定期查核，並按季向董事會報告；並委託外部會計師查核財報。	按時公告申報財務報告、重大訊息及內部控制制度聲明書。
環境法規與揭露	每年於年報中揭露用電、用水量與溫室氣體排放情形，並遵循《空氣污染防治法》《水污染防治法》《廢棄物清理法》《毒性及關注化學物質管理法》等環保法規。配合主管機關查核，全年無違規事件。	未發生違規事件
職業安全與健康法規	依《職業安全衛生法》辦理員工教育訓練與工安管理，定期舉辦安全演練與廠區巡查，未發生重大職業災害。	員工入職會依照職位進行教育訓練，完成率100%，全年未發生重大職業災害。
勞動與人權相關法規	遵循《勞基法》與《性別平等工作法》，依法規召開勞資會議，無重大勞資爭議；保障就業平權。	每年1次法規檢核
智慧財產與資訊安全相關規範	無違反智慧財產權紀錄，並持續強化資訊系統內控機制。尚未揭露明確專利申請與資安稽核資訊，後續可納入管理重點與揭露規劃。	新增有效專利0件，未發生侵權爭議

本公司持續強化法規遵循與組織文化，在環境保護、職業安全、人權保障及資料安全等面向皆以超越法規為目標，落實內控機制與稽核查核，建立法遵治理之韌性與彈性，為永續經營奠定穩固基礎。

法遵教育與文化推動

2024 年度本公司採循序漸進方式推動法遵文化，雖尚未建立完整之分層次法遵訓練體系，惟已針對高風險部門透過主管宣導、會議提醒與張貼公告等方式，進行重點法規與誠信經營原則之說明。新進同仁亦於入職簡報中納入相關政策認識，逐步建立員工基本法遵意識。

目前以宣導模式為主，未進行系統性課程規劃；未來將視公司資源與實務需求，持續擴展教育對象與內容，深化員工法遵認知與合規行為，強化整體合規文化基礎與營運韌性。此外，公司正規劃於未來導入更具體的法遵學習機制與管理記錄制度，並評估逐步納入以下面向的實務行動：

- ◆ 差異化課程設計：依據部門職責與風險強度，規劃職安、ESG、勞權、環境法規等主題課程。
- ◆ 紀錄與追蹤管理：建立教育訓練時數與對象記錄系統，確保高風險單位訓練完整性。
- ◆ 結合案例與法規更新：透過實務案例、主管機關查核趨勢與違規事件分享，加深員工對法規風險的警覺。

淘帝國際將持續強化法遵文化紮根作為永續治理一環，並藉由資訊透明、教育普及與跨部門協作，穩健強化公司面對法規變動與社會期待之應變韌性。

1-3 經營績效管理

管理方針	重大議題：經營績效管理
政策	集團依循《公司法》與《證券交易法》等財務與資訊揭露規範，並參照金融監督管理委員會推動之「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」精神，以及國際永續揭露標準 IFRS S1，制定《財務及非財務資訊管理辦法》，作為營運績效追蹤、財務策略規劃與資訊揭露的依循依據。

承諾	承諾依法遵循相關財務法規，並於可能條件下超越法遵要求，落實高效率財務管理與營運策略規劃，以強化整體財務穩定性與創新商業模式為目標。
未來目標	短期目標（2027 年底前達成）：
	■ 每季揭露財務績效，並每年召開法人說明會 ■ 每年召開 1 次集團經營績效檢討會議，檢視執行成果 ■ 各部門彙整目標達成統計，涵蓋專案完成率、交期達成率、人力配置等指標 ■ 董事會每年審閱績效資料作為獎酬依據
	中長期目標（2035 年底前達成）：
	■ 全面導入 IFRS S1 架構，建立涵蓋財務與永續資訊的整合性績效指標追蹤與揭露流程。 ■ 整體營業毛利率穩定不低於產業平均水準
責任	■ 由總經理室統籌規劃與監督績效管理制度之建置與執行， ■ 各子公司財會部門負責財務與非財務績效資料之彙整與追蹤； ■ 各部門主管則須配合提出年度執行計畫及成果，並定期參與績效檢討會議。
資源	■ 人力資源：財會部配置 1 位專責同仁負責績效追蹤與數據彙整 ■ 財務資源：編列經營管理制度建置與教育訓練相關預算項目 ■ 技術資源：內部 ERP 系統之績效追蹤欄位設計與報表匯出功能 ■ 外部資源：配合外部顧問提供之經營診斷建議與評估回饋
管理方針有效性的評核機制	■ 每季編製財務報表並由會計師核閱/查核簽證，完成率達 100%。 ■ 每半年辦理績效追蹤報表填報，部分據點回收率達 90%以上。 ■ 每年召開 1 次經營績效檢討會議，主要據點已建置成果歸檔機制，其他單位將逐步導入。 ■ 審計委員會及董事會每季接收營運績效簡報與紀錄。 ■ 逐步引入同業財務資訊作為內部標竿參照依據。
管理方針評核結果	■ 每季編制財務報表並由會計師核閱/查核簽證，完成率達 100%，相關資訊已揭露於公開資訊觀測站。 ■ 召開股東常會報告經營績效，出席率達 57.75%，報告於會後一個月內完成歸檔。 ■ 各營運單位每半年填報一次績效追蹤表，2024 年資料回收率達 100%。 ■ 經營績效檢討會議已由主要據點執行並完成成果歸檔，其餘單位預計於 2025 年前導入。 ■ 審計委員會及董事會每季接收營運績效成果簡報，全年完成四次報告並留存完整資料。 ■ 全年參考同業公開財務資料，作為內部標竿比對與改善依據。
溝通管道	信箱/內部稽核單位/跨部門會議 topbi@topbi.cn

本章節將說明 2024 年度公司整體財務表現、營收結構、資本運用策略及經濟影響面向，展現公司穩健經營的成果。

1-3.1 財務結構與價值貢獻

公司財務策略聚焦於強化獲利能力、優化資產結構、提升營收成長動能、嚴謹成本控管、與提升資本靈活性，並依循國際財務報導準則（IFRS）與主管機關揭露規範，提升資訊透明度與投資人信賴基礎，確保財務資訊透明度與利害關係人權益。2024 年度整體營運環境雖面臨產業景氣與外部需求波動，公司仍維持基本財務穩定性，並成功轉虧為盈。

經營績效總覽

受到國際局勢動盪與通膨壓力影響，終端需求趨緩，致整體營運表現下滑。全年營收為新台幣 2,120,748 仟元，較前一年下降 11.13%，反映整體經濟環境與市場需求疲軟對業績造成實質衝擊；惟受惠於營業外費用與損失較去年大幅減少 47,062 仟元 (主要係償還借款減少利息費用所致)，2024 年成功轉虧為盈，稅後淨利為新台幣 14,801 仟元。

財務指標變化分析

項目	2024 年度	2023 年度	增減金額	變動幅度
營業收入 (仟元)	2,120,748	2,386,276	(265,528)	(11.13%)
營業毛利 (仟元)	350,206	392,323	(42,117)	(10.74%)
稅後淨(損)利 (仟元)	14,801	(68,208)	83,009	121.70%
資產報酬率	0.37%	(1.61%)	-	-
純益率	0.70%	(2.86%)	-	-
每股稅後盈餘 (EPS)	0.14 元	(0.63 元)	-	-

財務結構與資本運用

致力於建立穩健的財務結構與靈活的資本運用策略，以強化資本配置效率並支撐公司長期發展。

2024 年度，公司於資本結構與資金運用方面採取下列關鍵行動與成果：

項目	2024 年 (仟元)	2023 年 (仟元)	增減金額 (仟元)	增減幅度
資本公積	1,520,022	1,520,022	-	-
權益總額	2,913,919	2,801,283	112,636	4.02%
負債總額	1,100,539	1,267,619	(167,080)	(13.18%)

註：負債下降主要係本公司償還短期借款所致，提升抗風險能力。

1-3.2 財務風險與營運韌性

為因應多變的國內外經濟環境及金融市場波動，我們持續強化財務風險管理與營運韌性建設，透過利率、匯率與通膨風險管控機制，保障資金穩定與營運持續性，並強化資金調度與風險預警體系，以支撐公司穩健經營與全球佈局發展。

財務風險管理

面對全球經濟與金融環境高度變動的挑戰，淘帝國際持續強化財務風險辨識與控管作為，建立涵蓋利率、匯率、通膨、資金調度與高風險投資的管理機制。公司並依據營運實際情境與市場趨勢，彈性調整資本運用策略，確保資金穩定、降低財務風險，支撐企業中長期發展韌性。

以下彙整各財務風險面向之管理策略與 2024 年度執行成效：

風險管理策略	管理策略與說明	2024 年執行績效
利率風險控管	與往來銀行維持良好關係並持續關注市場利率，依資金配置與存放款結構調整部位，降低利率波動影響。	2024 年利息收入為新台幣 22,034 千元（2023 年：26,140 千元），2024 年占營業收入淨額 1.04%（2023 年：1.10%），對營運影響有限。
匯率波動應對	以人民幣為功能性貨幣，進銷貨主要採人民幣計價；密切監控外匯市場，視外幣部位進行保守控管。	2024 年兌換損失新台幣 247 千元（2023 年：3,789 千元），影響比例極低。
通膨衝擊與採購策略	追蹤中國 CPI 與原物料/運輸成本變化，採購與庫存彈性調整，必要時與供應商協調價格與交期。	中國 CPI 顯示通膨趨緩，本公司未見對損益之重大影響。
銷貨集中風險	以各地代理商為主要銷售通路，分散市場與客戶結構並強化代理管理。	2024 年共有 13 間代理商負責中國各地銷售，前十大客戶為各地代理商，無銷貨集中風險。
高風險/高槓桿投資與衍生性商品控管	依內部「取得或處分資產處理程序」、「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」等規範；避險操作採保守原則，避免過度槓桿與非核心曝險。	2024 年，無高風險/高槓桿投資、無衍生性商品交易、無資金貸與或背書保證。

透過上述多元化的風險管控策略，公司在營運環境快速變化的情況下，仍維持良好的資金穩定性、透明的財務揭露與靈活的應變能力，展現穩健的財務韌性與長期經營穩定基礎。

市場拓展策略與營收結構

本公司將繼續強化全渠道營銷布局，整合線上線下資源，構建涵蓋官網、電商平臺、社交媒體、實體門店等多元化銷售渠道。公司營銷中心將利用大數據分析消費者行爲，實現精準營銷與個性化推薦。通過社交媒體內容營銷、網紅直播帶貨等方式，提升品牌曝光度與影響力。營銷中心還將優化門店體驗，結合 AR/VR 技術提供虛擬試衣等互動服務，增強消費者粘性。此外，本公司需要加強渠道間的協同，力爭實現庫存共享、訂單互通，提高運營效率；通過會員系統整合，提供跨渠道的優惠與積分服務，提升消費者忠誠度。借助物流與供應鏈的優化，確保產品快速、準確地送達消費者手中，從而打造無縫銜接的全渠道購物體驗，滿足消費者隨時隨地的購物需求。

主要產品營收結構

本公司主要係從事自有品牌童裝之設計及銷售等業務。

產品項目	營業收入（仟元）	營業比重（%）	說明
童裝	2,065,430	97.39	短褲、長褲、襯衫、T 恤、棉服、風衣、連衣裙等
租賃業務	17,534	0.83	廠房出租業務
提供數據服務	37,784	1.78	網路直播相關資訊服務業務



國內外市場營收分布

本公司主要商品之銷售地區位於中國大陸，中國大陸童裝零售市場存在著需求複雜、款式多變、品牌眾多等特點，催生了不同的細分市場。隨著整個社會消費觀念的改變，優生優育觀念的不斷加強，計劃生育政策的調整使得新一輪新生兒人口紅利逐步形成并帶動育兒消費支出的快速增長，中國童裝的消費量近年來呈現出較快的增速趨勢。預計全球童裝市場規模將突破 3000 億美元，年複合增長率（CAGR）保持在 4-6%，而中國、印度及東南亞國家成為主要增長引擎。中國市場規模或達 1000 億美元，受益於三胎政策、消費升級及“90 後/95 後”父母對品質需求的提升。

中國零售市場在全球範圍內具有重要地位，不僅在市場份額方面位居第二，在複合增長率上也表現出強勁的勢頭，僅次於印度。總體來說，童裝行業作為中國紡織服裝、服飾行業的重要細分領域之一，在中國國民經濟中佔據著舉足輕重的地位。隨著中國國民生活水準的持續提升以及社會和家庭對下一代重視程度的不斷提高，嬰童消費支出在家庭總消費支出中的佔比逐年攀升。因此，中國童裝市場正步入一個快速發展的階段，持續擴大的市場規模和快速的市場增長速度為童裝企業的發展提供了難得的歷史機遇。加之年輕一輩家長的消費觀念持續轉變，將加速本土童裝品牌對於國外童裝產品的替代，未來市場規模仍將持續擴大。因此，本公司將繼續貫徹“穩字當頭、穩中求進、先立後破”的工作總基調，積極落實“開源節流”經營方針，實施管道轉型、引入新經濟并加快電商及物流園區發展戰略。目前本公司仍選擇專注於中國市場，未來則考慮全球化佈局，讓本土品牌出海至東南亞（如巴拉巴進駐 Shopee），支撐永續成長。

1-3.3 創新動能與競爭力

淘帝國際深知創新是維持競爭優勢與永續發展的核心動能，因此持續於研發投入、產品開發、品牌經營及數位化布局等面向深化能量，確保公司在童裝產業中維持領先地位。

研發投入與設計創新

公司規劃未來持續將研發費用投入營收比例約 1-2%，並隨業務成長逐步增加，以支持新產品開發與品牌創新。研發方向聚焦於童裝產品舒適性與功能性，持續導入新型纖維與綠色環保材質，提升服飾

之透氣性、排汗性與安全性。同時，公司亦強化設計整合，將產品設計與品牌策劃結合，打造具市場辨識度的系列化產品。

數位媒介與動漫跨界應用

為因應新世代消費趨勢，淘帝國際積極探索 數位動漫與品牌傳播的整合，透過動漫角色與故事線結合童裝產品，提升品牌在數位平台與年輕消費族群中的滲透力。此一跨界策略不僅增加產品附加價值，也強化品牌在網路與虛擬世界中的互動能量。

電子商務與市場擴張

面對電子商務快速發展，公司積極拓展 線上銷售與跨境電商平台，結合大數據分析與數位行銷工具，精準掌握消費者需求，並強化供應鏈即時反應能力。在中國大陸，公司已建立完善的代理商網絡（2024 年共有 13 間代理商 負責各地銷售），有效降低銷售集中風險，並具備市場快速擴張的韌性。

品牌建設與競爭力強化

淘帝國際自創立以來，持續透過 品牌知名度與形象經營，建立消費者對產品的信賴。未來，公司將持續加強品牌行銷與市場推廣，鞏固既有市場基礎，同時深化消費者忠誠度，確保在高度競爭的童裝產業中維持長期優勢。

1-3.4 財務績效的永續價值

本公司以盈餘與資本配置策略為基礎，鏈結人才培育、地方合作與產業升級，持續推進經濟責任實踐，並在共創社會價值的過程中鞏固長期營運韌性。

財務成長的社會貢獻

公司致力於將財務成果回饋至利害關係人，透過薪酬制度優化、員工發展投入等面向，落實經營成果共享機制，並以核心經營績效作為永續發展的穩定後盾，轉化為具體社會貢獻與長期影響力。2024 年度因成功扭虧為盈，產生所得稅費用 616 仟元。本公司依法完成各項稅務申報及繳納作業，持續落實合規經營原則，展現對公共制度與企業責任的支持。

財務指標		說明
薪酬與員工福利費用	新台幣 101,129 仟元	係 2024 年本公司合併報表員工福利費用。本公司積極投資員工培訓與職涯發展，強化組織適應力與人才留任。

1-4 營運風險管理

管理方針	重大議題：風險管理
政策	本公司依據《公司治理實務守則》與金管會風險管理指引，逐步建構全面性風險辨識與控管制度，涵蓋營運、財務、資訊安全、法遵、氣候、供應鏈等領域。透過董事會、董事會辦公室與稽核部共同監督，執行年度風險辨識、評估、回應與監控，確保潛在風險可預警、可管理，並能於事件發生時啟動應變機制，降低營運衝擊。
承諾	承諾建立前瞻、透明的風險管理制度，強化異常通報與部門聯防機制，並參考 IFRS S1 風險揭露準則，推動風險治理數據化與系統化管理。
未來目標	短期目標（2027 年底前達成）：
	■ 每年執行 1 次資安或營運中斷風險演練，參與部門覆蓋率達 100%，並完成改善報告 ■ 建立 6 項以上高風險類別的公司風險分類架構與追蹤表 ■ 建立風險分級與預警制度，異常事件通報達成率≥90%（24 小時內通報） ■ 執行 1 次全公司層級風險辨識、分類與評等，涵蓋全部門與營運據點
	中長期目標（2035 年底前達成）：
	■ 風險管理制度全面接軌 IFRS S1 揭露標準，並納入財報或永續報告「重大風險敘述」章節 ■ 重大風險事件平均回應與復原時間小於 7 天，並公開具體應變措施摘要於年報中
責任	■ 董事會辦公室與總經理室為風險管理制度之主責單位，負責規劃流程並執行年度查核與內部控制評估 ■ 各部門主管為部門風險第一責任人，需定期提出潛在風險項與改善行動 ■ 董事會辦公室與總經理室彙整重大風險議題，定期向董事會報告並研擬跨部門應變方案
資源	■ 人力資源：配置專責稽核人員 1~2 名執行風險管理與查核；各部門設置風險通報窗口協助預警與回饋 ■ 財務資源：每年提供資源編製災害復原的計劃及實際演練，並視需要編列資安系統建置 / 演練與營運中斷訓練之預算 ■ 外部資源：依需求委託外部顧問協助進行營運中斷、氣候風險、法遵等風險情境分析與模擬
管理方針有效性的評核機制	■ 每年執行 1 次資安或災害情境演練，實體部門覆蓋率達 90% 以上，7 日內完成結案與改善追蹤 ■ 稽核部每年執行風險管理制度內控覆核，抽查作業流程與紀錄檔案，覆蓋率與改善完成率皆達 100% ■ 每年針對特定風險主題不定期辦理教育訓練或工作坊，參與率達 80% 以上
管理方針評核結果	■ 稽核部完成年度內控查核，風險作業抽查與改善率皆達 100% ■ 已完成 1 次主管與永續委員風險主題訓練，涵蓋率達 100%，培訓成果納入改善報告
溝通管道	公司信箱/內部稽核單位/跨部門會議 topbi@topbi.cn

面對國際經濟波動、供應鏈不確定性與科技快速演進等挑戰，持續強化內部控制系統與風險管理機制，透過跨部門風險識別、監測與應變策略，提升營運韌性與可持續發展能力。本章節依據實際執行內容，分別就內控制度、風險鑑別、資訊安全、隱私保護及災害應對等面向說明公司於 2024 年度之相關機制與作為。

1-4.1 內部控制與風險管理系統

風險治理架構與管理責任

由董事會負最高監督責任，審計委員會定期審查內部控制成效與重大風險事項；治理單位（如董事會辦公室）負責日常之風險管理政策制定與執行監控，稽核部則依年度計畫執行獨立查核，並每季提報董事會。重大法遵與財務風險則會交由外部審計單位複核，強化整體風險管控的客觀性與可信度。針對企業面臨之多元風險來源（如匯率、利率、市場需求、供應鏈中斷與資訊安全等），本公司採用滾動式管理機制，定期盤點風險清單並更新應對策略，同時結合營運關鍵流程建立應變計畫與風險回復標準作業程序（SOP），提升整體韌性。

營運持續策略

公司亦評估規劃營運中斷風險演練制度，透過模擬資安異常、自然災害與供應鏈斷鏈等突發情境，並結合人員教育訓練、宣導與跨部門協作，進行資源調度與災後回復演練。

應變規劃重點如下：

- ◆ 營運中斷應對：對關鍵供應鏈建立臨時轉單、替代物料等應變計畫。
- ◆ 異地備援佈建：針對資訊系統與管理據點，導入資料備份與遠端辦公機制，降低災難事件影響。
- ◆ 人員應變與訓練：針對高風險單位安排應變 SOP 與通訊演練，加速跨部門協調機制建立。

1-4.2 風險鑑別與因應對策

透過初步辨識、分析、評量、應變與監控在內的風險管理機制，經過風險識別流程監測內外部風險，為確保企業能即時應對市場變化與潛在威脅，逐步推動以下四大管理環節：

管理階段	管理重點說明	實務執行方式
風險辨識	定期識別內外部影響營運之潛在風險	■ 結合各部門自評、稽核建議與業務影響分析(BIA)結果盤點主要營運、財務、資訊與法規風險 ■ 透過市場趨勢、法規變動與客戶回饋強化外部情境掌握
風險評估	評估風險的嚴重性與發生機率，決定處置優先順序	■ 建立分級制度（高、中、低），納入影響程度、復原時限（RTO）與風險容忍度分析 ■ 制定評估報告與處置建議作為年度風險清單依據
風險控制	建立預防與應變措施，降低風險發生機率與衝擊	■ 對高風險設置控制點與預警機制（如資安監控、設備維護排程、客戶信用限額） ■ 規劃應變計畫與資源調度（含供應替代方案與異地備援配置）
風險監測與回應	確保控管持續有效並即時修正應變策略	■ 訂立 KRI（關鍵風險指標）監測、定期稽核追蹤風險控管有效性 ■ 異常通報流程導入跨部門危機管理小組研判與回應

此外，針對營運、資訊、法規、氣候等高風險領域，公司與各部門主管討論防範與應變機制，包括資安聯防、備援機制、財務控管、合規稽核制度與業務衝擊分析實施。我們將逐步評估結合數據驅動與動態預警系統，提升風險預測與跨部門應變整合效率，建構具前瞻性與高度韌性的營運風險管理體系。

關鍵風險領域與防範機制

為因應企業營運所面臨的多元風險，我們參考國際風險管理標準，依據公司營運實務，已初步建構涵蓋財務、營運、供應鏈、法規遵循與人力資源等面向的風險識別與管理架構。透過年度風險項目盤點與等級評估作業，公司逐步導入內外部監控機制與稽核流程，強化風險辨識能力與初步應變能力，並將持續朝更系統化、前瞻化的風險控管機制精進，以提升組織韌性與決策應變效能。

主要風險類型與應對策略

針對不同類型的風險，制定相應的監控機制與管理措施，以確保企業營運穩定性。

風險面向	潛在衝擊	管理策略	具體作法
財務風險	利率波動影響利息收入，匯率波動造成評價損失	維持銀行良好關係與市場監控	定期觀察市場利率及匯率(以人民幣計價為主)，降低短期劇烈變動影響
投資與資本風險	高槓桿投資或衍生性商品造成資本流失	嚴格遵守內部管理程序	已設置「資產取處」、「資金貸與」、「背書保證」等作業規範，避免非核心高風險投資
研發與產業變化	童裝市場需求快速變化，產品落後失去競爭力	積極投入研發與產品創新	規劃研發投入占營收 1~2%，開發新材質、數位動漫結合與電商拓展，保持市場差異化
法規與政策風險	政策或法令變動影響營運	持續關注營運地法規	英屬開曼群島為外匯開放國家，政經穩定;中國大陸，目前政府對童裝行業的支持政策，如稅收優惠、產業扶持等，有助於企業降低成本，提升競爭力，將持續關注法規與政策變化
供應鏈風險	單一供應商斷供影響生產	多元採購與供應商管理	與 20+ 家供應商合作，每一產品具 2 家以上替代來源，且未有一家供應商進貨比率達 10%以上，確保供應穩定
市場與銷售風險	銷售集中導致營運不穩	分散代理商銷售	2024 年共有 13 家代理商負責中國各地銷售，避免依賴單一客戶或區域
品牌與形象風險	品牌形象受損影響消費者信任	積極品牌經營與形象管理	持續強化品牌知名度、維持長期信譽，提升消費者忠誠度
科技與資安風險	新材質與資通安全挑戰	技術創新與資安管理	與供應商合作開發新材質；已建構資安管理架構，落實資安防護與內控
營運中斷風險	天災、火災、罷工或設備故障導致營運停擺	建立應變與保險機制	已依慣例投保產險與災害險，但仍加強備援與營運持續計畫
公司治理風險	股權異動或經營權變更影響決策穩定性	強化董事會與專業經理人制度	已設立 3 席獨立董事，強化決策機制；營運仰賴專業經理團隊，降低治理風險

我們深知整體風險治理體系仍處於發展與優化階段，無論在制度完備性、執行一致性或實際應變效能上，皆尚有進一步精進與調整的空間。面對不確定性的營運環境與外部風險加劇趨勢，我們將持續學習、參考標竿企業經驗，並透過滾動式檢討與跨部門協作，強化各項預防與應變機制。

1-4.3 資訊安全與隱私保護管理

在數位營運與智慧製造加速發展的情境下，資訊安全與個人資料保護已成為企業營運管理的重要議題。公司深知，資訊資產的安全性不僅關係營運穩定，更直接影響客戶信任與合作夥伴的期待。

資訊安全治理原則與制度

目前資訊安全與個人資料保護相關管理事務，主要由公司行政中心下設資訊部統籌執行，並由治理單位協助監督與推動跨部門協調。公司依據現行營運規模與資訊使用風險，採滾動式管理原則，就高敏感性資料存取權限、系統帳號使用、資料備援等項目進行控管。

針對異常資訊事件，公司已建立內部通報處理流程，相關部門於發現資安異常或潛在風險情形時，將依規定通報管理部進行紀錄與追蹤，並於必要時召集跨部門會議研商處理。公司亦定期檢視資料存取

與系統設定狀況，確保基本資訊安全控管符合業務需求與合規要求，後續將視實際需求強化制度與資源配置。

資訊安全管理機制

依據業務實務需求，逐步建構基本資訊安全管理機制，確保公司內部作業與關鍵資料之穩定性與保密性。現階段具體管理方案及投入資通安全管理之資源包括：

項目	管理方法
資料檔案	1、重要之軟體及檔案進行加密處理，並定期更新密碼，以避免遭挪用或剽竊。 2、重要軟體及資料另有備份並存放於安全處所。 3、針對重要軟體系統每日執行備份。 4、個人電腦及網路系統伺服器，定期掃描電腦病毒與更新病毒碼。 5、定期進行災害復原演練。
機房	1、機房平日上鎖，鑰匙由資訊人員保管，同仁不得任意進出機房。 2、機房有防火設施並定期檢驗。把地震、火災等天然災害因素列入考量。 3、伺服器設備有獨立的電源供應系統。
網路管理	1、建立電腦網路系統的安全控管機制，以確保網路傳輸資料的安全，保護連網作業。 2、系統存取需經授權。
稽核	1、公司內部稽核人員每年執行資通安全檢查作業 2、公司行政中心下設資訊部門每年進行內部評估作業。

目前公司尚未導入 ISO 27001 等國際資訊安全管理系統認證，惟後續將視營運規模與客戶需求，評估資安制度升級與認證導入的可行性，逐步強化資訊安全治理成熟度。

資安事件情境與應變策略

資訊安全不僅攸關企業內部營運效率，也可能直接影響客戶信任、供應鏈穩定性與企業聲譽。為降低潛在資安風險，公司依據實務情境與外部資安通報，定期評估資訊安全衝擊來源，並強化制度性控管與技術防護作法，以提升事件應變能力。

資安意識培訓與宣導

資訊安全不僅是技術防線，更需全體員工共同維護。為此，公司持續推動資訊安全意識內化與教育制度建置，透過定期訓練與模擬演練提升組織資安防禦力。2024 年度，公司辦理多場資訊安全宣導，涵蓋資訊資產保護、網路使用安全、社交工程辨識等內容。我們透過以下方式增強員工的資安能力：

- ◆ 資訊安全通識訓練：所有員工皆須接受資訊安全與個資保護訓練，並視情況調整課程內容。

執行成效

執行項目	對象	執行方式	執行情形
資安應變通報說明	業務與行政單位	簡報及實務操作流程分享	2024 年度導入內部異常通報機制
密碼與權限管理提醒	系統使用者	內部信件與操作系統提示	每季提醒並進行抽查
外部攻擊案例解析	管理階層與資訊人員	簡報與案例分享會議	2024 年進行多次資安宣導

2024 年度無發生重大資通安全事件。無任何因資安事件造成之營運損失或客戶資料外洩事件，確保企業營運穩健，並維持良好的客戶信任度。

個人資料與隱私保護機制

淘帝國際依據《個人資料保護法》相關規定，建立基本個資保護原則，確保所有蒐集、處理與利用個人資料的行為皆符合法規與倫理標準。於員工、客戶及供應商接觸個人資料之情境中，皆明確揭示蒐集目的與範圍，並取得當事人之知情同意。

數據隱私治理專責單位

我們已逐步建立涵蓋個人資料與機敏性營運資訊的隱私保護管理架構，隱私管理由資訊安全小組負責整體制度推動與監督，並定期向高階管理團隊彙報執行情形。

- ◆ 執行層面則由公司行政中心下設資訊部門與人事單位共同負責
- ◆ 資訊部門聚焦系統層級存取控管、資料備份與資安防護規劃
- ◆ 人事部門則負責處理包含員工基本資料、考勤與薪資紀錄等敏感性個資的保存、授權、調閱與封存銷毀作業，並建立調閱授權流程與查核留存紀錄。

將持續強化隱私治理的制度化與紀錄管理機制，並適時依業務型態或法規變動滾動式修正制度內容，以維持個資處理流程的安全性與法遵完整性。

數據隱私政策與權限管理

依循國內外標準，針對機密與個人資料管理，公司已實施下列制度化控管措施：

- ◆ 最小權限控管：對於所有含有個人資料或機密營運資訊之系統、檔案與設備，均設定操作授權層級，僅限必要人員操作，並依職務異動或年度盤點結果進行權限審查與調整。
- ◆ 紙本與電子資料分級保管：人事部門保管之書面資料均鎖櫃管理，僅限核准人員操作；其他單位如稽核、部門主管需查閱時，應依授權程序查閱所屬或特定查核人員資料。電子個資則集中儲存於專責設備，採密碼登入控制與使用者操作留痕。
- ◆ 存取紀錄與稽核機制：針對所有涉及個資存取與下載操作行為，系統自動留存使用紀錄，並由資訊單位或人事主管定期查核存取紀錄，確保資料處理行為符合內部政策與法規要求。

數據存儲與加密防護

- ◆ 加密防護
- ◆ 在數據收集、傳輸及存儲過程中逐步進行資訊保密防護，確保即使資料於傳輸途中遭截取，外部人員也無法讀取或解密
- ◆ 資料存儲隔離與多層保護
- ◆ 機密資料存放於獨立伺服器區域，並搭配多層防火牆及訪問控制，與一般業務數據完全隔離，有效防範內部系統漏洞或外部攻擊。
- ◆ 數據保留與刪除機制

- ◆ 依照法規與業務需求，明訂數據保存期限，確保到期後資料可安全刪除或匿名化處理，針對過期或不再需要的數據，按照既定流程進行安全銷毀，確保數據在生命周期結束後不留存風險。

第三方資料處理與數據防護管理

我們於日常營運中涉及特定資訊與外部供應商或合作單位之資料交換，為降低外部洩漏或過度授權風險，已逐步建構涵蓋授權、存取、加密與刪除等面向的資料處理管理機制，並採取分層防護原則。

◆ 資料存取授權與調閱控制

目前公司對於所有涉及個人資料、商業機密或其他機敏資訊之存取與跨部門使用，均採「最小授權原則」，並設有明確簽核流程：

- 外部供應商若需存取內部資訊，僅限特定目的、時效與資料類別，並於使用前完成加密處理與授權記錄。
- 所有部門若有跨單位調閱書面或電子個資需求，須經單位主管簽署核准後方可存取，並留存完整紀錄以利追蹤。

◆ 數據加密與存儲隔離策略

為強化資料傳輸與儲存過程的保密性與完整性，公司已逐步導入資料加密與分層存取控管措施：

- 重要資料於蒐集、傳輸與儲存過程中均進行加密處理，防止資訊於傳輸過程中遭截取後被解讀或重構。
- 機敏資料集中存放於獨立伺服器環境，設有多層防火牆、身份驗證與訪問控制，與一般業務數據完全隔離，降低內部錯誤與外部滲透風險。

◆ 數據保留與刪除機制

針對各類資料，公司依據法規規定與業務實務需求設定保存期限，定期進行資料盤點與清理作業：

- 過期或不再使用之數據將依照流程進行銷毀或匿名化處理，避免遺留未管理之歷史資料成為潛在風險來源。
- 數據刪除作業由資訊部門負責執行，並保留作業紀錄，以利稽核與合規檢查。

員工數據隱私教育與內部管理機制

為降低內部資料處理風險，公司每年不定期安排隱私教育與合規訓練，針對個人資料的收集、使用、存儲與刪除流程進行制度化宣導，協助同仁掌握正確的資料處理觀念與日常實務注意事項。

- ◆ 由人資單位與資訊部門不定期安排教育訓練，強調資料處理合規、使用紀錄與保管義務。
- ◆ 針對實際系統操作人員，公司亦提供操作指引與資安規範手冊，並導入內部查核與回饋機制。

資料銷毀與存儲管理機制

為降低冗餘資料留存所帶來的潛在資訊風險，依據內部管理制度及個人資料保護法規，逐步完善包含數據保留、封存與銷毀在內的完整資料處理流程。針對不同資料型態，開始評估制定保存週期並執行定期檢核，避免過期資料產生潛在資安風險。

◆ 數據保留與封存原則

- 員工個人資料保存期間原則為五年，期滿後由人事單位統一清查與封存，並不予保留備份。
- 各部門書面個人資料於保存年限屆滿後由單位彙整封箱，統一交由具資安認證之第三方機構進行物理銷毀。
- ◆ 資料銷毀與除役流程
 - 定期盤點過期資料，分類為機敏資料（如客戶基本資料、離職員工紀錄）、業務資料與合約等，並依據敏感性制定不同銷毀方式（如：物理粉碎、電子覆寫刪除）。
 - 所有書面或電子檔案銷毀作業皆須填列紀錄表，經單位主管核備後交由專人執行，過程可追溯且留有稽核依據。
 - 書面資料銷毀前建議經碎紙處理，防止外洩風險；電子資料則採物理刪除與磁碟覆寫，並禁用外接媒體留存。

事件應變與通報機制

為強化對潛在資訊安全與隱私事件的即時應變能力，我們已經逐步的透過基本事件通報與處理流程，要求所有同仁在發現異常存取、資料洩漏、系統入侵或其他可疑資安事件時，應依據內部規定流程即時通報，確保風險能於第一時間被掌握與處理。

階段	執行單位/責任	說明
異常發現與初步通報	全體員工，公司行政中心下設資訊部門為通報窗口	員工回報異常狀況，如疑似資料外洩、系統異常、釣魚郵件等
事件受理與初判	資訊安全小組負責研判是否構成資安/隱私事件	進行初步事件分類、通報記錄、確認處理等級與進程
事件處理與應變	事件處理小組	依嚴重程度實施封鎖、備份還原、通報主管或停機應變等措施
事後分析與改善	事件小組負責 RCA 分析與改進建議，資訊部門追蹤執行	執行根本原因分析（RCA），提出防再發方案，規劃制度/技術強化
紀錄存檔與定期報告	資訊部門留存紀錄並彙報管理階層，必要時提報董事會	將事件及處理結果存檔，納入年度報告與內稽追蹤

隱私管理績效

截至 2024 年底，淘帝國際未發生任何個人資料外洩、未經授權存取或隱私違規事件，亦未接獲主管機關查處或民眾申訴案件。

1-4.4 災害風險管控

面對極端氣候事件頻率上升與各類天然災害風險持續擴大，我們也逐步強化災害辨識與應變制度，以降低對員工安全、營運穩定與設施資產的潛在衝擊。

災害風險管理架構

目前，公司雖尚未全面建立災害風險分級分析與制度化災難應變框架，但已透過經驗累積與參考產業規範，逐步推動避難演練、防災設備建置與異地備援機制，建立初步災害防護流程。由公司各部門主管負責災害風險政策統籌，並依不同據點條件協調資源投入與應變人力配置。

下列重點災害情境：

災害風險類型	潛在衝擊	初步因應機制與應變措施
地震	員工傷害、建物結構損毀、營運中斷	建立避難動線、定期消防與地震演練、建物耐震檢測與強化
水災 / 淹水	設備損壞、電力中斷、系統停擺	設置排水設備與抽水機、重要設備加裝防護、預留臨時電力與設備
火災	財產損失、供應鏈中斷、營運中斷	建置灑水設備與煙霧感測器、推動逃生訓練與通報演練
疫病傳播	勞動力短缺、供應中斷、員工健康風險	實施健康監測、遠距辦公制度、防疫物資管理與分流出勤

災害復原與業務持續流程

為提升企業面對災害風險時的應變彈性與營運延續能力，我們持續強化防災應變管理，並針對關鍵設施、作業流程與人力支援進行分階段風險分析與復原機制規劃。目前公司正逐步建立營運持續性管理架構，涵蓋災後人員安全確認、重要設備檢修、資料與系統恢復、內外部通訊協調等關鍵流程。

現階段已落實防災措施

- ◆ 備援機制：除資訊資料每日異地備份外，亦完成重要設備備品盤點與異地存放；逐步建置電力備援設施。
- ◆ 通訊與應變分工：已設立跨部門災害聯絡人名冊與應變群組，針對災後停班、人員調度等情境，訂定通報 SOP 與責任分工。
- ◆ 實體應變設施：各據點設有應變器材、逃生標示與緊急照明，定期檢修；重要設備設置防震防水與停電緊急中斷保護機制。
- ◆ 演練與教育訓練：每年辦理綜合型避難與火災演練，未來規劃納入地震後人員疏散 + 復班模擬演練，提高應變熟悉度。

目前整體制度化的管理制度與災後復原機制仍在規劃與優化中，公司將進一步整合 IT 災備、營運恢復、人員通訊與資源調度等層面，逐步評估建置一套涵蓋資訊與實體營運的災害管理框架，強化企業整體營運韌性。

第二章 共創供應價值

2-1 供應鏈永續管理

管理方針	重大議題：永續供應鏈管理
政策	已制定《供應商交貨注意事項》、《合作框架協議》、《供應商調查暨評審表》等相關管理辦法。
承諾	承諾將誠信廉潔原則納入與供應商的合作基礎，並透過實地訪視等方式，確保合作夥伴遵循相關要求。
未來目標	短期目標（2027 年底前達成）：
	■ 逐步引導供應商優化，包含推廣環保、功能性材料。
	■ 逐步推廣柔性供應鏈，降低供應鏈耗能。
	中長期目標（2035 年底前達成）：
	■ 為了促進雙方在創新與永續議題上的初步交流，依據資源可行性，探討建立供應商協作平台的可能性。
責任	■ 研發中心-採購部：主要負責供應商的申請登錄、評估、考核與管理，並參與供應商的調查評估，並負責品質相關的考核。 ■ 研發中心-品管部：針對採購之貨品進行品質管制測試。
資源	■ 人力資源：研發中心專人進行供應商訪廠 / 文件審查 ■ 財務資源：永續供應商評核與碳盤查專案預算及在地採購 / 低碳材料 / 無毒材料。
管理方針 有效性的 評核機制	供應商評鑑制度已建立，針對供應商之經營管理能力、品質保障體系、技術水準及人員配置、設備情況、產品之可適性、合作意願以及財務狀況等指標進行定期評估，、每年綜合統整一次績效及更新《合格供應商名單》。新供應商評核：首次合作供應商需填寫《供應商調查評估表》，並經訪廠與文件審查後核定初次評等。
管理方針 評核結果	訂定供應商管理政策，要求供應商在供應商之經營管理能力、品質保障體系、技術水準及人員配置、設備情況、產品之可適性、合作意願以及財務狀況等議題遵循相關規範，定期檢視供應商填寫《供應商調查暨評審表》，進行一系列評估，確保供應商符合公司規定後才會再行續約，並更新《合格供應商名單》。
申訴機制 溝通管道	與供應商的日常溝通方式包括電話、傳真、電子郵件 公司「利害關係人專區」

公司供應鏈以面料供應商及代工廠為主，供應商多集中於長三角、珠三角集中。2024 年，公司以內部管理制度為基礎，並輔以外部標準逐步擴展永續管理內涵，逐步建構具韌性且具責任意識的供應鏈管理體系。

2-1.1 供應鏈管理與永續策略

淘帝國際致力於建構穩健、負責任且具韌性的供應鏈體系，因應國際永續趨勢與客戶要求，逐步將誠信治理、風險控管、在地採購與環境社會議題納入供應鏈管理核心，強化合作夥伴永續意識與營運韌性。

策略面向	內容說明
誠信與合規	所有供應商須簽署《合作框架協議》，明定商業行為準則與資訊保護責任。
風險識別與管理	對供應商進行年度交貨、品質與配合度評鑑，對高風險供應商建立觀察與追蹤機制。
ESG 議題納入	漸進導入 ESG 評分項目（如碳管理政策、人權聲明、危害物質控管），作為評選與合作條件之一。
在地採購	鼓勵在地採購，降低物流碳足跡與供應不穩風險，2024 年在地採購金額占比約為 95%。
合約管理	明訂契約中關於誠信履約、環境規範與終止合作條款，強化合作關係透明度與可預期性。

公司將採取分階段策略，逐步制定正式的供應商永續評估流程與在地採購標準，並通過教育、輔導及合作，協助主要供應商提升永續能力，以打造具韌性與責任導向的在地供應鏈體系。

供應商評選與管理機制

為確保交期穩定與品質一致，淘帝國際已建立完善之供應商初評與年度評鑑制度，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，定期檢視供應商填寫《供應商調查暨評審表》，進行一系列評估，確保供應商符合公司規定後才會再行續約。淘帝國際已取得品質與環保管理系統認證，ISO 9001:2008 國際質量管理體系認證、ISO14001：2004 環境管理體系認證、OHSAS 18001：2007 職業健康安全管理體系認證。合格供應商須簽署《合作框架協議》，以強化合規與誠信文化。

供應商分級管理

- ◆ 透過供應商調查暨評審機制，針對供應商之經營管理能力、品質保障體系、技術水準及人員配置、設備情況、產品之可適性、合作意願以及財務狀況等進行評鑑。
- ◆ 高風險供應商納入年度品質稽核計畫，確保其符合公司品質標準。

責任供應鏈推動作法

雖目前尚未全面納入 ESG 指標作為正式評鑑項目，淘帝國際已著手推動下列責任供應鏈作法：

- ◆ 永續政策盤點：要求供應商填寫《供應商調查暨評審表》，欲加入有無碳管理、人權保障或有害物質禁用等永續作為。
- ◆ 在地合作倡導：採購部門優先評估國內供應商，減少運輸風險與成本，支持本地產業鏈穩定。
- ◆ 階段性能力提升：規劃透過年度會議、合作交流與改善建議方式，協助核心供應商建立風險管理與永續意識。
- ◆ 誠信履約與爭議管理：2024 年度無供應商因重大誠信事件遭終止合作，亦無重大品質或違約爭議記錄。

2-1.2 在地採購

本公司長期以來即以在地採購作為供應策略核心，大多數面料物料皆由國內廠商供應，已形成穩定而緊密的在地供應鏈網絡。2024 年度，公司持續與本地合作夥伴深化協作關係，國內採購比例達 9 成以上，不僅有助於確保交期穩定，也展現公司對提升營運韌性與促進區域產業發展的承諾。

在地採購策略重點

推動方向	實施內容與說明
優先採購原則	針對具替代性之面料布料等材料，優先洽詢國內廠商，降低國際供應鏈斷鏈風險。
價格與碳足跡評估	在價格與交期條件可接受前提下，將碳排放與運輸距離納入採購考量，提升綠色採購比重。

供應鏈柔性改造	推進小單快反模式，包括引導供應商建立 500 件起訂的敏捷生產線以及與區域性印染廠共建 72 小時應急供應池
長期合作夥伴	建立核心在地供應商名單，透過穩定訂單與技術交流，共同提升品質與交期履約能力，建立可支撐三個月生產的原料安全庫存。
危機應變能力	以衛星供應商作為備援方案，因應突發性疫情、海運瓶頸等國際情勢變化，強化供應鏈韌性。

未來，公司將持續拓展與具 ESG 潛力的本地廠商合作，結合綠色面料、碳盤查與資料揭露能力，推進在地化與永續供應目標。

2-2 客戶關係管理

管理方針	重大議題：客戶關係管理
政策	訂有《代理商管理辦法》、《代理商調查暨評審表》、《代理合同書》，規範從產品交付到售後回應的標準化流程。並結合 ISO 9001 品質管理系統，確保客戶能獲得安全、穩定與高效的服務體驗。
承諾	承諾以「品質＝信賴＝價值」為核心原則，致力於採用高品質、低碳面料，如有機棉、竹纖維及可回收纖維，打造舒適、安全且永續的童裝產品。
未來目標	短期目標（2027 年底前達成）：
	■ 每年採購商品總數量 10% 商品採用環保面料及物料。 ■ 建立供應商審核機制，以利管理產品品質。 ■ 頭部品牌供應商 OEKO-TEX 認證覆蓋率超 80%。 ■ 中小廠商檢測成本增加 15%-20%，加速行業洗牌。 ■ AI 驗布系統降低瑕疵率至 0.3% 以下。
	中長期目標（2035 年底前達成）：
	■ 中小廠商檢測成本增加 15%-20%，加速行業洗牌。 ■ 建立數位供應鏈，串接上游中游及下游供應鏈，增加運送等溝通效率。 ■ 3D 量體定制普及率提升至 8%，RFID 技術用於庫存管理
責任	■ 由研發部門轄下兩個單位進行，設設計研發部與生產技術部兩大職能板塊：前者聚焦產品創新與設計開發，建立包含 3D 虛擬打樣、人體工學實驗室的數字化研發平臺；後者負責工藝流程標準化建設及生產環節質量管控，通過引入 AI 視覺檢測系統將次品率控制在 0.3% 以下。 ■ 行政中心定期統整客戶滿意度與合作回饋資料，納入公司營運改善報告與策略會議。
資源	■ 人力資源： 配置專責客服人員，負責產品諮詢、客訴等服務 每月由客服統整問題回報清單，由研發與營銷單位配合改善 ■ 財務資源： 年度編列客戶關係維護系統建置與維運預算
管理方針 有效性的 評核機制	■ 定期更新《代理商調查暨評審表》 ■ 重大客戶回饋事件須於 48 小時內完成初步回應，回覆率 100% ■ 客服與業務部門每季度進行至少 1 次跨部門會議
管理方針 評核結果	■ 定期更新《代理商調查暨評審表》 ■ 全年共處理無重大客戶回饋 ■ 客服與業務部門不定期召開跨部門會議
申訴機制 溝通管道	topbi@topbi.cn

隨著紡織技術與材料科技的快速進展，淘帝國際緊跟產業趨勢，持續優化童裝產品設計，選用創新且環保的纖維材料，如有機棉、竹纖維及高效排汗面料，以提升童裝的舒適性、透氣性與耐用性，滿足現代父母對兒童服飾安全與舒適的高標準需求。透過定期的供應商溝通、完善的售後服務以及動態調整的客戶回饋系統，公司不僅確保產品品質符合市場期待，更與客戶建立了長期穩固的合作關係。面對全球市場對產品品質、資訊透明度及永續供應鏈的高度要求，淘帝國際積極推動綠色生產，採用低環境影響的染料與製程，提升產品責任感與品牌透明度。同時，透過專業的客戶服務團隊與系統化的訂單管理流程，公司致力於提供無縫的童裝採購體驗，強化客戶對品牌的信任與忠誠度，進而在競爭激烈的童裝市場中，打造兼具品質、永續與價值的品牌形象。

2-2.1 客戶滿意度與服務機制

作為一個 2002 年創立的童裝行業老品牌，淘帝國際將把深度挖掘品牌價值作為年度經營重點。淘帝國際將從品牌故事出發，強調 20 年的專業與匠心，突出對兒童成長的陪伴；通過創新設計理念，融合時尚與舒適，打造獨特的產品風格；積極承擔社會責任，如參與兒童公益事業，提升品牌形象；利用數字化營銷手段，增強與消費者的互動，提高品牌知名度；同時，優化客戶體驗，提供個性化服務，增強消費者粘性；並不斷拓展產品線，滿足不同年齡段兒童的需求，從而全面提升品牌價值，讓品牌在消費者心中建立起深厚的情感鏈接和信任基礎，成為值得信賴和喜愛的童裝品牌。

定期客戶滿意度調查

- ◆ 淘帝國際主要客戶為代理商，為確保代理商在服務最終消費者時有一定的品質，每年銷售中心定期依營運活動所需實際巡店，提供經營、銷售及管理等方面之指導，確認客戶之售後服務、促銷活動、零售價格、賣場佈置等執行情況，予以指正並責成代理商加以整改，並製作代理商督導報告。2024 年度無客訴之情形。

售後服務

淘帝童裝重視產品全生命週期的責任，除提供安全、舒適的兒童服飾外，亦強化售後服務流程，確保消費者獲得及時且專業的協助。我們透過完善的客服機制與巡店制度，積極傾聽顧客意見並推動改進，提升顧客滿意度。同時，售後服務納入 ESG 管理，鼓勵產品耐用與合理使用，降低資源浪費，並強化與代理商的合作責任，落實永續經營與社會承諾。

2-2.2 產品服務品質與安全

淘帝國際高度重視童裝產品的品質與安全，嚴格遵循包括中國《嬰幼兒及兒童紡織產品安全技術規範（GB 31701-2015）》在內的相關法規與標準，在環境方面，針對《童裝行業綠色生產規範》對印染環節碳排放設限確保產品在物理與化學層面皆符合安全要求。在行銷方面，亦符合《未成年人保護

法》禁止童模過度商業化之要求。公司在設計與生產過程中，特別關注消費者對安全性、舒適性及功能性的需求，持續導入環保面料與新型功能性材料，並通過 ISO 14001 環境管理系統及 OHSAS 18001 職業健康安全體系的規範來強化生產與管理流程。此外，公司在產品標示、資訊透明及消費者權益保障方面嚴格遵循法規，提供完善的退換貨服務，確保顧客能享有安心可靠的使用體驗。

品質管理體系與製程管控

淘帝國際建立完善的品質管理體系，從原料採購、設計開發到製造生產均嚴格執行標準化流程，確保產品品質與安全。公司導入 ERP 及智能排產系統，提升庫存周轉率與生產效率，並建立涵蓋 300 餘種面料特性的數據庫，以科學方式進行供應商評級與材料管理。在製程上，透過小單快反及敏捷生產模式，加強柔性供應鏈能力，並引入 AI 排料與工序優化，提升面料利用率、降低成本波動風險。此外，公司推動全流程品質檢驗，從布料測試、車縫工藝到成品檢驗均設置多重把關，並結合環保材料與可持續製程，以確保每件產品兼具品質、舒適與安全。

品質檢驗環節	說明
送檢	依據各供應商原、輔材料之到料情況，依據不同生產批次隨意抽樣之方式抽取檢驗樣品後，交由生產跟單人員送至有相關資質之協力廠商檢驗機構進行檢測。
過程檢驗	依據供應商之生產進度在各供應商之生產現場進行生產進度全過程品控檢驗。
成品檢驗	依據供應商不同之生產批次進行隨機抽查樣品並交由生產跟單人員送至協力廠商檢測機構進行檢驗。

產品安全與法規合規

淘帝國際秉持「安全優先」的原則，嚴格遵循中國《嬰幼兒及兒童紡織產品安全技術規範（GB 31701-2015）》等相關法規及國際標準，確保所有童裝產品在材質、設計及製造環節均符合安全要求。公司持續推動環境友善與健康導向的研發策略，導入銀離子抗菌、天然植物印染及三防面料等功能性技術，並在全流程中落實品質檢測與安全測試，確保產品不含有害物質並符合耐用性與舒適性的標準。同時，公司在標示管理、資訊透明及售後服務上嚴格依循法規，透過清晰的產品資訊與完善的退換貨制度，維護消費者權益並降低合規風險國際產品安全標準對應與合規機制。

產品安全管理機制

將產品安全視為客戶信賴的核心要素，淘帝國際建立全方位的產品安全管理機制，從設計源頭到成品出貨均設有嚴謹的控管流程。公司在原料採購階段即依照國家及國際標準進行檢驗，確保面料符合無毒、抗菌與環保要求；在製程中導入 AI 排料與數位化系統，並設置多重品質檢測點，涵蓋布料測試、車縫強度、色牢度及安全附件檢查，以降低潛在風險。同時，針對嬰幼兒及兒童產品，公司嚴格依循《GB 31701-2015》規範及相關法規要求，確保產品在物理及化學安全層面皆達標。此外，公司亦建立追溯與應急處理機制，若發現安全疑慮，能即時召回或改善，確保消費者權益與使用安全。

上市前產品風險評估流程

淘帝國際在產品正式上市前，建立一套嚴謹的風險評估流程，以確保產品品質、安全性與市場適應性。在此流程中，公司嚴選環保與功能性面，確保產品安全並降低兒童使用風險，建立跨部門審核與文件追溯制度，降低營運及合規風險。透過完整的設計—試作—變更—管制閉環，淘帝得以在產品上市前提前發現並化解潛在風險，確保產品符合市場需求與永續發展目標。

流程節點	負責單位	主要檢核項目	文件輸出
設計開發	設計部、研發中心、行銷部	蒐集市場資訊、銷售數據，擬定《產品企劃書》並進行設計，確保市場導向與產品定位正確	產品企劃書、設計進度跟蹤表
樣品試作	設計部、生產部、品管部	製作頭樣，進行打樣檢驗與功能測試，控制品質與安全性，避免設計落差	樣品生產製造單、樣品鑒定表
設計變更	設計部、生產部、研發中心、銷售部	依評估結果提出修正，填具《設計更改通知單》並重新審核，降低材質、工藝與市場適應風險	設計評估表、設計更改通知單
文件管制	設計部、行政管理單位	全部設計與工藝文件存檔，統一管制與更新，確保資訊正確，避免版本錯誤	設計接收清單、樣品生產工藝單
上市審核	研發總監、管理層	綜合檢視品質、安全、成本與市場風險，最終批准上市，確保產品符合 ESG 與合規要求	樣品完成後所有資料整理歸檔列管

年度產品合規情況

2024 年度淘帝國際在產品合規方面並無重大違反情形。淘帝國際之所有童裝產品均嚴格遵循中國相關法規與安全標準，例如《嬰幼兒及兒童紡織產品安全技術規範》（GB 31701-2015），確保產品在物理安全、化學安全與資訊標示上合規。同時，公司亦依重大性原則進行營運相關的法規風險評估，建立內部管控與合規機制，以保障消費者權益與產品品質。截至年報刊印日止，公司未有因產品或環保等相關事項遭受主管機關處分或違反法規之情事。

2-3 產品技術創新

管理方針	重大議題：產品技術創新
政策	以「科技、時尚、綠色、健康」為研發核心，致力於推動產品技術創新。強調持續引進功能性面料與環保材料，如銀離子抗菌、天然植物印染及三防工藝，提升童裝產品的安全性與舒適性。同時，積極推動數位化轉型，透過 ERP 與智能排產系統強化研發與製程效率，並導入小單快反及柔性供應鏈模式，快速響應市場需求。公司亦鼓勵跨界合作與智能穿戴等新技術探索，持續打造兼具品質、安全與差異化的產品，提升品牌競爭力並實現可持續發展。
承諾	承諾持續投入研發資源，強化產品創新、製程優化與智慧應用，朝向高效能、低能耗供應鏈。同時，公司亦積極推動功能性面料與環保材料研發，以鞏固技術自主與創新優勢，支持營運長期成長。
未來目標	短期目標（2027 年底前達成）：
	■ 再生聚酯（rPET）材料應用比例達 25%。 ■ 研發費用占營業收入比重維持不低於 3%。 ■ 研發人員平均每年受訓時數達 8 小時，訓練參與率達 90%以上。 ■ 引進 AI 排產系統智能吊挂系統使生產效率提升 35%，次品率控制在 0.5%以內，訂單交付周期壓縮至 14 天。
	中長期目標（2035 年底前達成）：
	■ 研發體溫/運動監測功能的智慧穿戴童裝。 ■ 至少完成 2 項與外部研發機構或客戶之合作專案，研發新型面料。 ■ 引進 AI 排產系統智能吊挂系統使生產效率提升 35%，次品率控制在 0.5%以內，訂單交付周期壓縮至 14 天。
責任	■ 研發中心負責新產品技術開發及供應鏈柔性再造。 ■ 營銷處提供實務回饋與導入評估。 ■ 行政中心每季檢視產品創新進度，並報告於策略會議。
資源	■ 人力資源：配置研發人員超過總員工 3%，涵蓋新產品技術開發及供應鏈柔性再造等專業。 ■ 財務資源：每年編列固定研發預算，用於產品技術開發及供應鏈柔性再造等支出。 ■ 外部資源：與國內外學研機構合作開發新型面料及再生材料。
管理方針有效性的評核機制	■ 每年召開 1 次研發制度執行檢討會議，完成會議簡報與紀錄歸檔。 ■ 研發處每月更新「新產品開發進度追蹤表」，表單填報率達 90%以上。 ■ 每年至少完成 1 項產品研發階段成果，並出具實驗報告或內部技術紀錄。 ■ 每年至少完成 1 次新產品測試與驗證，並完成功能或使用者測試報告。
管理方針評核結果	■ 再生聚酯（rPET）材料應用比例達 25%。 ■ 全年度研發進度追蹤表之填報率維持於 90%以上。 ■ 成功完成 1 項新產品研發階段成果，並完成測試紀錄。 ■ 截至 2024 年底，新產品測試與驗證已進入實測階段，功能性與使用者回饋測試作業仍在執行中。由於產品尚未完成全部試驗流程，測試報告尚未產出，相關進度已納入 2025 年度重點追蹤項目。
申訴機制 溝通管道	跨部門技術交流 技術導讀會議 客戶回饋由業務與客服彙整 內部技術會議

聯繫電話：(86)591-8381-2057
Email： topbi@topbi.cn

淘帝國際致力於供應鏈管理升級及產品研發升級，系統推進"科技賦能+綠色轉型"雙輪驅動戰略"的三維創新體系，將全面開啓童裝產業的科技革命。

2-3.1 研發投入與技術創新基礎

淘帝國際秉持對童裝市場品質與永續發展的承諾，持續加大研發投入，鞏固技術創新的基礎，以強化旗下 TOPBI 品牌在中國及全球市場的競爭力。

研發制度與投入概況

淘帝國際以技術創新與永續發展為核心，建立了系統化的研發制度，持續投入資源以提升旗下 TOPBI 品牌童裝的品質與市場競爭力。2024 年，公司聚焦於產品研發與設計，透過與供應商及技術夥伴的協作，採用低碳環保材料，如有機棉、竹纖維及可回收聚酯纖維，開發針對 1 至 16 歲兒童（身高 73~170 公分）的舒適、透氣且具功能性的童裝產品。淘帝國際的研發流程整合市場趨勢分析與消費者回饋，運用大數據洞察年輕父母對童裝品質、安全性及時尚設計的需求，確保產品設計符合中等收入及小康家庭的期待。同時，公司積極推進綠色製造技術，優化生產流程以降低環境影響，並提升面料的排汗性、抗菌性及耐用性。透過靈活的「柔性化」供應鏈管理，淘帝國際實現快速研發週期，當季潮流童裝從設計到上市最快僅需四周，顯著提升市場響應速度。雖然具體研發投入金額未公開，但淘帝國際持續優化資源配置，強化與線上線下代理商的協同創新，確保 TOPBI 品牌在中國童裝市場的領先地位，同時為長期永續發展奠定堅實基礎。

歷年研發支出

年度	研發支出（仟元）	年增率（%）	占營收比重（%）
2023	39,053	-13.9%	1.6%
2024	35,351	-9.5%	1.7%

主要研發成果

淘帝國際在 2024 年度戰略布局中，公司構建了"功能性材料研發+智能穿戴技術+智能製造升級"的三維創新體系，開啓童裝產業的科技革命。

年度	研發成果內容說明	應用領域
2008 年度	基於單面染色面料的童裝生產	新型童裝生產
2011 年度	高色牢度環保型高檔全棉織物起皺印花技術研究	童裝印花技術改良
2013 年度	基於童裝設計的涼爽面料的研發	新型童裝生產
2015 年度	靜電紡聚苯胺複合納米纖維及其功能性面料應用	新型童裝生產

2016 年度	感溫變色系列功能性童裝產品研發專案	新型童裝面料技術
2017 年度	棉織物抗菌整理的研究	新型童裝面料技術
2018 年度	感溫變色面料在兒童服飾中的應用	新型童裝面料技術
2020 年度	童裝天然纖維抗菌面料的研究與應用	新型童裝面料技術
2021 年度	童裝面料、款式、結構設計優化技術服務，產品數字展示服務等	童裝生產數字化技術
2022 年度	紡織服裝企業數字化轉型專項服務	童裝生產數字化技術

材料科技與智能製造

淘帝國際構建了"功能性材料研發+智能穿戴技術+智能製造升級"的三維創新體系，全面開啓童裝產業的科技革命。

公司並透過下列布局深化研發成果：

1. 材料科技創新體系的建構

淘帝國際積極投入新型面料的研發，並採用國際上成熟的先進技術，應用於童裝生產。功能性面料方面，導入瑞士 HeiQ 技術打造抗菌防蟎布料、美國 Nano-Tex 自清潔塗層，以及 Outlast 相變材料製成的溫控纖維，應用於四季適用的外套，兼顧舒適與實用性。同時，公司致力於使用永續面料，如占比達 25%的再生聚酯（rPET），成本較原生聚酯降低 15%，並搭配藍靛、茶染等植物染劑，推動環境友善的童裝製造。

2. 智能穿戴技術的應用場景

淘帝國際將智慧穿戴技術融入童裝設計，提供多樣化的應用體驗。健康監測方面，開發內建體溫與心率感測器的智慧內衣，數據可即時同步至家長的行動應用程式，方便監控孩子健康。互動體驗上，推出 AR 試衣鏡，讓兒童透過手勢操作選擇虛擬服裝搭配，提升購物樂趣。此外，部分服裝嵌入 NFC 標籤，掃描後可播放專屬的動畫故事，增添穿著的趣味性與互動性。

3. 智能製造技術的升級

公司導入 AI 排產系統，運用機器學習精準預測訂單需求，實現多品類混線生產，提升資源利用效率。同時，採用智能吊掛系統，使生產效率提高 35%，次品率控制在 0.5%以內，並將訂單交付週期縮短至 14 天，大幅優化生產流程與交貨速度，確保產品品質與市場競爭力。

員工內部進修與研習規劃

- ◆ 要求研發人員依法定要求時數進修。

2-3.2 永續導向產品與數位服務創新

淘帝國際已初步於產品開發與設計流程中導入節能高效及再生利用等元素，回應市場對節能環保、AI 自動化與再生利用應用的需求，並逐步朝向永續導向產品設計方向前進。惟在永續製造與低碳轉型逐

漸成為國內外客戶關注重點下，公司尚未全面建構產品永續評估制度，但已展現積極因應的決心與行動。

永續產品設計原則與應用實務

淘帝國際在產品設計上秉持「科技、時尚、綠色、健康」的永續原則，逐步將環保與節能概念融入研發與生產流程。

◆ 材料選用

- 採用天然植物印染技術，減少化學染料對環境的衝擊
- 推廣銀離子抗菌及三防面料，兼顧兒童安全與環境友善
- 導入可回收、高耐用性的布料，降低資源消耗與廢棄影響

◆ 製程優化

- 推動小單快反與柔性供應鏈模式，提升市場反應速度並降低庫存浪費
- 導入 AI 排料與智能排產系統，提高原料利用率、降低能耗
- 部分產線應用低碳製造工藝，逐步減少生產過程碳排放

◆ 產品設計應用

- 校服及經典款商品導入 三層加固車縫工藝，提升耐用度，延長產品生命週期
- 在衣領、袖口等部位增加 反光安全條，強化兒童穿著安全性

本公司持續以「科技、時尚、綠色、健康」為核心，推動永續產品設計與應用實務，並逐步將天然植物印染、銀離子抗菌與三防面料等環保功能性材料導入產品開發，以兼顧安全與環境友善。在製程上，公司已應用小單快反及柔性供應鏈模式，並導入 AI 排料與智能排產系統，提升原料利用率與能效管理。未來將持續依市場需求與技術成熟度，分階段強化低碳製造與數位化研發，逐步建立更完善的永續產品設計與創新體系。

第三章 構築安心職場

3-1 人才佈局

面對快速變動的市場與數位化趨勢，淘帝國際持續強化人力資源佈局策略，透過穩健的人力結構規劃、跨部門專業培養及人才留任機制，建構具備彈性、創新與韌性的人才團隊。未來，公司將持續推動組織優化與專業職能養成，特別聚焦於商品設計開發、品牌營運與通路管理等核心能力，以擴大人才儲備能量，支撐企業中長期成長與永續發展目標。

3-1.1 人才結構概況

截至 2024 年底，淘帝國際員工總人數為 101 人，主要集中於行銷推廣及研發設計領域，核心職能涵蓋產品銷售、客戶服務及市場開拓。公司已建立完善的市場銷售網絡體系，確保暢通高效的渠道運作，並配合整體營銷活動推動品牌發展。從性別、年齡與職務別分布觀察，公司人力結構穩定，展現高度專業導向與良好組織適應力。未來，公司將持續聚焦於以下人力優化方向：

- ◆ 知識傳承機制：建立資深員工經驗移轉制度，透過內部培訓、文件標準化與導師制度，確保專業知識有效延續。
- ◆ 職涯發展路徑：強化中階主管與潛力人才培育，規劃明確的培訓課程與職涯發展方向，支撐組織長期發展。
- ◆ 數位化人資管理：導入基礎數位化工具系統，提升人力資料透明度與管理效率。
- ◆ 多元與包容文化：持續推動性別與年齡結構的平衡，營造多元共融的職場氛圍。
- ◆ 留才與激勵措施：建構具競爭力的留才制度，透過年終獎金、員工分紅及完善健康福利，確保優秀人才穩定留任。

員工概況

截至 2024 年底，淘帝國際全體員工總數為 101 人，皆以正職聘僱方式任用，未採取約聘或其他非典型用工形式，展現公司對穩定雇用及勞動保障的高度重視。其中男性員工共 57 人，佔比 56.4%；女性員工共 44 人，佔比 43.6%。整體性別比例維持穩定，反映公司在招募與用人管理過程中，均秉持性別平等與公平對待的原則，並致力於營造兼顧專業與多元的職場環境。

人員類別	總數	男性員工		女性員工	
		人數	比例	人數	比例
正職員工	101	57	56.4%	44	43.6%
約聘員工	0	0	-	0	-
臨時性工作者	0	0	-	0	-
全公司	101	57	56.4%	44	43.6%

註：2024/12/31 人力統計數據

員工學歷分布

淘帝國際截至統計期末共有員工 101 人，其中女性 44 人、男性 57 人。從學歷分佈來看，以「專科及以下」人員為主，共 80 人，占比 79.2%；「大學學歷」20 人，占比 19.8%；「碩士學歷」1 人，占比 1.0%；博士學歷人員則暫無。整體而言，公司員工以實務經驗為基礎，並輔以部分大專及研究所背景的人才，形成以應用導向為主的團隊結構。

同時，公司深知人才培育對永續經營的重要性，因此即便目前以專科學歷人員為多，公司仍持續推動在職教育訓練、專業技能強化課程及跨部門學習機制，協助員工持續成長。透過「學歷與專業並重」的策略，公司不僅強化了組織的專業深度，也展現對員工職涯發展與社會責任的承諾。

學歷	女性員工	男性員工	總計(人)	比例(%)
博士	0	0	0	-
碩士	0	1	1	1.0%
大學	8	12	20	19.8%
專科及以下	36	44	80	79.2%
全公司	44	57	101	100%

註：2024/12/31 人力統計數據

人員年齡架構

淘帝國際截至 2024 年度合計 101 名同仁，其中女性 44 人、男性 57 人，女性占比約 43.6%，顯示公司已具備接近性別均衡之人力結構；年齡層以 30~50 歲為主（約 81.2%），51 歲以上約 16.8%，29 歲以下約 2.0%，反映核心團隊以穩定、具經驗之人員為主。淘帝國際未來在人力面向將持續以「職場多元化」與性別平等為原則推進（公司已研擬相關政策），並透過新人訓練、在職與管理訓練等制度，強化各年齡層之人才培育與傳承，逐步提升女性與年輕族群在關鍵職務之參與度（含接班與管理職梯隊），以維持人力結構之活力與韌性。同時，公司近年無重大勞資爭議紀錄，並持續提供完善福利、申訴與職安衛機制，確保員工權益與職場友善，作為永續人資管理的基礎。

性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲以上	總計
男性(人)	1	45	11	57
女性(人)	1	37	6	44
總計	2	82	17	101
比例(%)	2.0%	81.2%	16.8%	100%

註：2024/12/31 人力統計數據

各級主管比例

淘帝國際的管理層結構展現了穩健的組織架構與多元化的領導分佈。根據數據，高階管理層（副總以上主管）佔總管理職的 17.4%；中階管理層（總監主管）佔比 21.7%；基層主管（理級主管）人數達 14 人，佔比 60.9%。總計 23 位管理人員中，男性佔 73.9%，女性佔 26.1%。此結構顯示公司擁有堅實的基層領導基礎，同時積極推動性別多元性，女性在各管理層級均有參與。淘帝國際致力於打造包容且多元的工作環境，促進性別平等與員工發展。透過穩定的管理層結構，公司確保高效治理，並持續優化人才培育與永續經營策略，以實現對社會與環境的正面貢獻。

類別	男性	女性	小計	比例 (%)
高階管理層 (副總以上主管)/人	3	1	4	17.4%
中階管理層 (總監主管) /人	3	2	5	21.7%
基層主管 (理級主管) /人	11	3	14	60.9%
小計/人	17	6	23	-
佔總管理職比例 (%)	73.9%	26.1%	100%	-

註：2024/12/31 人力統計數據

治理單位比例

淘帝國際致力於性別多元化，女性董事已加入入董事會，女性董事已加入董事會，逐步展現女性人才在決策參與與領導能力上的發展潛力。

董事會成員 分布		人數	比例 (%)
男	<30 歲	0	0%
	30 歲~50 歲	1	20%
	>50 歲	3	60%
女	<30 歲	0	0%
	30 歲~50 歲	1	20%
	>50 歲	0	0%

職務類型

淘帝國際以其多元化的專業人力結構與堅定的永續發展承諾，展現了企業在快速變化的市場環境中追求卓越與責任的決心。根據最新數據，公司人力配置涵蓋五大核心職務類型，充分體現專業分工與性別包容的平衡，總計 101 位員工（男性 57 人，女性 44 人），女性佔比達 43.6%，反映了公司在促進性別平等與多元職場文化上的積極努力。

淘帝國際積極實踐永續經營，透過多元化的團隊結構促進創新與效率，並致力於打造包容的工作環境。公司持續優化資源管理、提升員工福祉，並透過專業分工與市場洞察，為環境保護、社會責任與良好治理貢獻力量，朝永續發展的戰略目標穩步前進。

職務類型	男性	女性	說明
研發中心	16	20	根據市場調查及尋找流行元素及趨勢設計相關產品；款式製作、打樣、採購物料樣板及相關的物料開發工作等以及外包生產的相關技術資料的製作。
營銷中心	16	13	職掌產品銷售、客戶服務、市場開拓之工作，並執行產業趨勢分析、市場資訊蒐集、競爭對手資訊調查。建立完善的市場銷售網路體系，保持暢通高效的銷售渠道，配合整體的市場營銷活動，以達成未來的戰略目標。
倉儲中心	9	2	處理公司貨品周轉，庫存整理等相關事務。進行倉儲規劃，合理利用倉容及各種資源，使各類物資擺放適當、位置合理。對各類物資庫存進行盤點與管理，為生產採購、銷售等部門提供準確的庫存數據。
財務中心	6	4	職掌公司有關會計帳務工作，建立成本預算、核算、控制制度，並編製會計決算報告。參與公司一切經濟活動，參與公司的經營管理，負責公司日常會計核算、稅務申報和財務管理。
行政中心	10	5	處理公司總務、網路資訊及相關設備事宜，並負責制定執行人事與福利規章，提升員工素質，協助各部門人力發展。

合計	57	44	
----	----	----	--

3-2 人才培育與職涯支持

管理方針	重大議題：人才吸引與留任
政策	淘帝國際依據《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》等相關法規，打造涵蓋人才招聘、員工培訓、薪資結構與職業發展的全面人力資源管理體系，致力於促進公平招聘、透明晉升與穩定留才，以增強組織韌性及員工的向心力。
承諾	淘帝國際承諾營造安全、包容且富有發展潛力的職場環境，推行公正的晉升與專業培訓機制，並提供具市場競爭力的薪資與福利方案，以提升員工滿意度及留任意願。公司持續遵循國內法規、客戶期望及國際人權標準，確保人力資源管理的高品質與合規性。
未來目標	短期目標（2027 年底前達成）：
	■ 各項勞動條件均符合政府法令規範。 ■ 一年內離職率控制於 20%以下 ■ 新進人員三個月內完成基礎訓練，完成率達 100% ■ 禁止發生違反性平、騷擾之不法行為。 ■ 完成修正以年度盈餘提撥一定比率為基層員工調薪或分派酬勞之規範。
未來目標	中長期目標（2035 年底前達成）：
	■ 持續維護良好勞雇關係，提升留職率。 ■ 員工三年內留任率達 80%以上 ■ 關鍵職務（主管職 / 技術職）留任率維持 90%以上 ■ 新進人員一個月內完成基礎訓練，完成率達 100% ■ 每年新增至少 1 項福利措施，並納入員工滿意度追蹤 ■ 一年內離職率控制於 10%以下 ■ 各種勞動條件符合政府法令規範。
責任	■ 人力資源部門為主責單位，負責規劃人才招聘、員工發展與離職分析等相關作業。 ■ 各部門主管則需定期檢視所轄人力結構、人才風險並配合執行接班與發展策略。 ■ 行政中心定期追蹤關鍵職缺補足率與人才穩定度。
資源	■ 人力資源：配置 1 名以上專責人力資源人員，涵蓋招募、訓練、員工關係與組織發展。 ■ 跨部門配合：各單位主管約 3 名人員協同推動關鍵職務穩定與滿意度提升措施。 ■ 財務資源：每年編列人力發展相關預算（含招募、教育訓練、福利補助等）。 ■ 技術資源：導入線上員工滿意度調查系統，以提升問卷填答率與數據分析效率。
管理方針 有效性的 評核機制	■ 每年追蹤新進人員留任率（滿一年），設定目標 ≥60% ■ 每年檢視離職原因調查填報率 ≥95%，定期分析前 3 大離職原因 ■ 母公司及子公司每年召開至少 1 次留任成效檢討會議，納入行政中心報告
管理方針 評核結果	■ 2024 年度離職率下降為 9%。
申訴機制 溝通管道	Email： topbi@topbi.cn

淘帝國際重視人力資源的長期發展，致力於建立公平、透明且靈活的招聘與職業支持體系。遵循《勞動基準法》、《就業服務法》及《性別工作平等法》等法規，公司整合招聘、培訓、晉升與薪酬制度，確保員工在各職業階段獲得成長機會與全面支持，從而增強組織韌性與員工的向心力。

3-2.1 職涯發展與晉升路徑

人才招聘

淘帝國際深信人才是公司永續經營的重要基石，持續推動多元的人才招募與教育訓練措施，以強化企業競爭力並落實永續發展目標。公司採行的策略包含：

- ◆ 與學術單位進行產學合作，積極延攬優秀人才。
- ◆ 強化員工教育訓練與專業進修，提升人力素質與職場技能。

公平與多元化雇用政策

公司嚴格遵循《勞動基準法》、《性別工作平等法》及《就業服務法》等相關規範，於招募及任用過程中，秉持公平、公正及無差別對待的原則。公司之雇用政策不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見等因素而有所歧視，並積極聘用身心障礙人士及在地居民，致力於建構多元共融、平等友善的職場環境。

員工世代與性別分佈

性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲以上	新進員工數	佔總員工比例
男性	1	45	11	1	1%
女性	1	37	6	0	0%
總計	2	82	17	1	1%

多元共融雇用

雇用類別	員工人數 (人)	佔總員工比率 (%)	說明
身心障礙員工	0	0%	遵循《身心障礙者權益保障法》，按比例聘用身心障礙人士，積極保障其就業權益，促進平等參與職場的機會。
原住民員工	0	0%	無歧視招聘原則，尊重多元文化，平等開放各族群的就業機會，致力於打造包容共融的職場環境。
新住民員工	0	0%	以專業職能與適任性為招聘與管理原則，提供平等的工作條件，並致力於打造尊重多元文化的職場環境，促進和諧與包容的工作氛圍。
在地居民	101	100%	優先聘用當地具戶籍或實際居住的居民，積極促進地方就業機會，推動社區融合與區域發展。

青年人才發展

淘帝國際高度重視青年人才的培育與長期價值，並持續關注童裝設計開發、商品打樣、供應鏈管理與數位行銷等相關領域的發展趨勢。雖然公司於 2024 年度尚未招募實習生，但已著手規劃產學合作機制，並與部分大專院校保持交流。未來，公司將依據實務需求與人力布局，逐步推動設計與商務相關的產學實習計畫，協助新世代人才與產業接軌，厚植童裝品牌的研發與市場競爭力。

新進員工雇用與離職率

性別	年度新進員工數	年度新進總員工占比 (%)	主要聘用來源
男性	1	1.0%	業界轉職
女性	0	0%	-
總計	1	1.0%	

職能發展與培訓機制

淘帝國際重視員工專業能力及職涯發展，建立完善的職能發展與培訓機制，確保人力資源與公司長期策略相結合。培訓制度涵蓋三大方向：

1. 職前訓練

新進人員需接受企業文化、公司管理制度及崗位技能訓練，協助員工快速融入工作環境，並將培訓記錄納入人事檔案。

2. 在職訓練

公司依年度業務計畫與各部門需求，擬定《年度培訓計畫表》，內容包含專業技能訓練、管理能力提升及跨部門學習。培訓方式採內部講師授課、跨部門交流及外部專業機構進修，並要求員工提交《培訓總結報告》，確保知識回饋與經驗分享。

3. 職能發展與晉升

員工依據績效考核與培訓成果，納入晉升與職務調遷的重要依據。對具潛力之員工，公司提供進階訓練及專案歷練機會，逐步培養成為核心人才。

透過制度化的職能發展與培訓機制，公司不僅提升員工專業能力與工作績效，也強化組織競爭力，形成持續學習與成長的企業文化。

3-2.2 人才留任制度

為保障組織知識的持續傳承與核心能力的長期穩定，淘帝國際採取全面的人才留任管理策略，涵蓋離職數據追蹤分析、完善的內部晉升管道、多元化的福利支持計畫，以及促進不同世代員工協作與融合的舉措。透過這些多面向的努力，公司致力於提升員工對組織的認同感與向心力，有效降低人才流失風險，進一步強化企業的營運韌性與永續發展能力。

人力穩定性與流動指標

淘帝國際通過分析與監測員工流動數據，依據部門、職級類別及年資區間進行詳細統計，作為人力資源規劃與風險預警的依據。近年來，整體員工流動率呈現下降趨勢，新進員工在首年留任率穩定維持在 90%以上，顯示公司的人才留任策略日益穩固與成效顯著。

年資區間	員工人數	占比
1 年以下	1	1.0%
1-3 年	6	5.9%
4-10 年	24	23.8%
11 年以上	70	69.3%
總計	101	100%

近 3 年離職率統計

	年份	2022 年	2023 年	2024 年
離職人數	男性	7	14	4
	女性	13	14	5

	小計	20	28	9
一年內離職人數		20	28	9
年度離職率(%)		15%	26%	9%

註：離職率計算公式 = 年度離職人數 / 年底在職人數

為了探尋制度、職務內容或管理方面的改進空間，公司將針對主動離職員工進行離職訪談，並對離職原因進行分類追蹤，以優化人力結構並降低不必要的人才流動。

內部晉升機制

為了強化組織穩定性與知識延續，淘帝國際正逐步建立關鍵職能接班梯隊與職務傳承計畫，並已設置主管導師制度，協助晉升人員快速適應新職務並發揮管理效能。近兩年皆有正式晉升紀錄，且公司持續透過年度績效考核與職能發展評估，盤點並培育具備發展潛力的員工，為未來職涯發展與關鍵職位接班做好準備。

為鼓勵員工長期投入與持續發展，淘帝國際已建置內部晉升制度，透過主管推薦與績效考核機制，優先考量表現優異、具備職能條件與發展潛力的員工，擔任更高階職務或承擔擴大職責，以提升組織向心力與人才黏著度。

多元友善與育嬰留停支持

2024 年度目前無人申請育嬰留職停薪，顯示員工多以其他方式因應育兒安排。淘帝國際理解員工需求多元，持續透過主管關懷制度與育兒相關權益宣導，鼓勵有需要者善用資源，並提供彈性支持與友善溝通機制。為促進職場平權與員工工作生活平衡，淘帝國際已建置多項友善職場支持措施，包括育嬰留職停薪制度、彈性工時溝通機制、照顧責任協助、母性保護與性別平等申訴機制等，協助員工在不同人生階段兼顧家庭與職涯。

3-2.3 完善薪酬制度

淘帝國際將薪酬制度視為吸引、保留及激勵優秀人才的關鍵策略，亦為確保組織穩定與增進員工信任的基石。公司薪資結構以公平性、合理性及績效導向為核心，根據職務要求、專業技能及個人績效進行薪酬分配，並結合企業營運目標、財務狀況與市場動態，持續進行動態審視與優化，以維持薪酬制度的競爭力與長期可持續性。

合理敘薪與激勵制度

淘帝國際將薪酬制度視為吸引、留任及激勵頂尖人才的關鍵策略，同時作為鞏固組織穩定性與增進員工信任的核心支柱。公司薪資結構以職務責任、專業技能及績效表現為基礎，結合市場同業薪資水平與公司財務能力進行定期審視與調整，確保制度具競爭力並能持續吸引具潛力的優秀人才。公司採取

「職責與能力分級」的薪酬框架，堅守同工同酬原則，嚴格避免因性別、年齡、宗教、婚姻狀況或其他非工作相關因素導致的不公平待遇。新進員工的起薪根據職級、職務要求及個人資歷進行綜合評估後核定。

薪資調整通常每年進行一次全面檢討，根據公司年度營運績效、財務狀況及人力資源預算進行彈性調整，並由管理階層與董事會審核通過後執行。為進一步激勵表現卓越的員工，公司不僅提供多元化的非金錢性獎勵措施，如公開表揚與職涯發展機會，還設立年終獎金制度，依據員工個人績效、團隊目標達成度及公司整體營運成果進行發放。此外，針對特定業務或專案單位，公司設計了專案獎金、績效分紅及即時激勵措施，以鼓勵員工積極參與並提升整體組織效能與競爭力。

薪酬構成項目	說明
固定薪資	依據職務等級與工作內容訂定，為月薪制，提供穩定收入保障
年終獎金	依據公司年度營運成果及個人考核表現發放，反映績效導向獎勵精神
績效獎金 / 專案獎金	針對專案或年度績效表現達成特定目標者，發放獎金，作為激勵工具
員工酬勞	董事會依公司章程與獲利狀況提撥，依法辦理並依規定公告

年度薪酬調整

薪酬調整指標	2024 年
整體薪資調整幅度 (%)	董事長至總監降薪 20%~30%，其餘薪資維持

3-3 勞雇關係與多元共融

3-3.1 多元與平等職場

管理方針	重大議題：勞雇關係
政策	淘帝國際遵循《勞動基準法》、《就業服務法》及《性別工作平等法》等國內勞動法規，構建靈活且穩健的人力資源政策框架，旨在實現員工權益保障與組織長期發展的平衡。該政策以公平招聘、組織信任、透明申訴機制及多元包容為核心原則，持續優化制度設計。公司透過強化法規遵循管理、提升職場文化正向性，致力於打造具競爭力與人性化的工作環境，促進員工福祉與組織永續成長。
承諾	淘帝國際以建立健康、透明的勞雇互動為目標，持續推動制度化的勞資協調與申訴管道，確保員工聲音能被充分傾聽並獲得公平回應。公司同時著重於提升管理階層的溝通能力，透過專業培訓與實務交流，強化部門主管對尊重與包容的實踐。除此之外，我們亦定期舉辦勞資座談與協商，增進彼此理解與信任，共同營造開放、合作且具凝聚力的工作環境，落實以人為本的企業文化。
未來目標	短期目標（2027 年底前達成）：
	■ 性騷擾或人權等重大申訴案件之初步回應時效控制於 48 小時內，處理結案率達 100% ■ 每年辦理勞動法規遵循之內部自我檢核，並使重大缺失件數為零 ■ 勞資會議每半年召開 1 次，並於一週內完成會議紀錄與後續追蹤處理
	中長期目標（2035 年底前達成）：
	■ 建置申訴與回饋平台，將案件平均結案時效控制於 72 小時內 ■ 全面推動部門主管參與「有效溝通訓練」，兩年內每人至少參與一次 ■ 全體員工兩年內接受至少一次「職場尊重與反歧視教育」基礎課程，完成率 100%
責任	■ 建置數位申訴與回饋平台，將案件平均結案時效控制於 72 小時內 ■ 全面推動部門主管參與「有效溝通訓練」，兩年內每人至少參與一次

	■ 全體員工兩年內接受至少一次「職場尊重與反歧視教育」基礎課程，完成率 100%
資源	■ HR 專人負責管理申訴窗口與回覆處理，確保員工訴求能即時回應。 ■ 各部門主管落實內部溝通與主動關懷機制，營造正向支持的職場氛圍。 ■ 編列專項預算推動職場公平、員工溝通及心理健康計畫。 ■ 支持外部講師培訓、心理支持課程與相關活動，以促進員工身心健康。 ■ 建置內部溝通信箱與數位意見回饋平台（如 Google 表單或自建系統），提升溝通效率與匿名性。 ■ 員工資料系統整合年度溝通與面談紀錄，便於追蹤與後續改善。 ■ 與勞工局保持協作，並引進外部專業顧問與法律顧問，協助處理複雜或重大申訴案件，確保公正與專業。
管理方針 有效性的 評核機制	■ 每半年召開勞資會議 1 次，會議紀錄與追蹤建議完成率達 100% ■ 員工申訴案件回覆率達 100%，處理平均時效控制於 48 小時以內 ■ 每年辦理 1 次職場溝通或申訴制度內部稽核或制度檢討 ■ 員工意見箱或數位反映管道開放全年無休，彙整率與回覆完成率達 100%
管理方針 評核結果	■ 全年召開勞資會議 2 次，議題處理與後續追蹤完成率 100% ■ 年內共處理申訴案件 0 件，全部於 48 小時內完成回覆，回覆率 100% ■ 完成 1 次制度稽核與調查規劃，納入職場尊重與溝通改善建議 ■ 數位與書面回饋機制全年無反應紀錄，將進行申訴文化再教育與匿名性提升優化
申訴機制 溝通管道	(1)不定期召開勞資會議。 (2)於公司微信群組資訊公告。 (3)管理部與人力資源部日常開放辦公時間，供員工直接反映意見。 (4)提供專門之申訴信箱。 申訴管理方式： (1)設立 HR 專線與電子郵件申訴管道。

淘帝國際持續推動友善與互信的勞雇互動，並積極營造多元共融的職場文化。公司透過多面向的制度與措施，確保員工權益受到保障，強化雙向交流機制，同時提供完善的福利與職涯成長資源，期望在合作共贏的基礎下實現勞資雙方的共同發展。

人權守護

在永續發展與企業社會責任逐漸受到高度關注的趨勢下，淘帝國際雖尚未建置完整的人權政策文件與治理架構，但已於實務運作中參考《聯合國全球盟約》（UNGC）及《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）之核心精神，逐步建立初步的人權保障機制，藉此展現公司對於尊重與維護基本人權的承諾與行動。

年份	2024
宣導對象	全體員工
課程內容	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法
完訓率	100%

堅守人權承諾與法規遵循

- ◆ 尊重國際標準與在地法規：淘帝國際認同並自願遵循「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。每年定期透過關注社會重大議題，檢視自身營運與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨之相關風險，並持續監督、改善。
- ◆ 杜絕歧視與侵犯人權行為。
- ◆ 公平公正的招募原則。
- ◆ 男女同工同酬。
- ◆ 禁止童工與強迫勞動：明確禁止童工、強迫及強制勞動、超工時工作等違反人權的行為。招募對象年齡要求：所有招募對象皆為 18 歲以上之成年人。
- ◆ 無奴役或脅迫：不得採用任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動

多元與共融

淘帝國際致力於營造公平就業、尊重多元與消除歧視的職場文化，並積極支持身心障礙員工的工作權益，使所有同仁均能享有平等的發展機會，在企業中獲得歸屬感與職業成就感。公司依循國際人權規範，確保在人才招聘、員工發展、薪酬制度、職涯晉升及職場安全等各面向，皆符合國際標準。

在實務推動上，淘帝國際持續落實多項措施，包括推廣公平就業、培育多元人才、促進性別平權、建立職場防騷擾機制，以及打造無障礙工作環境，確保所有員工能在安全、尊重與無歧視的環境中成長與發揮潛能，實踐多元共融的企業價值。

公平雇用機制

淘帝國際秉持公平、公正與公開的原則，建立完善的雇用制度，嚴格遵循勞動相關法規及國際人權準則，確保所有員工在招募、任用、薪酬、培訓與晉升過程中均享有平等對待。我們堅決禁止任何形式的歧視與不當差別待遇，並積極推動性別平等、多元人才發展及支持身心障礙者就業，營造尊重與包容的工作環境。同時，公司透過透明的申訴與勞資溝通機制，確保員工權益獲得保障，進一步落實公平雇用的承諾，持續打造和諧且具凝聚力的職場文化。

族群多元化

淘帝國際深信多元化是企業持續成長與創新的重要基石，因此在人才招聘與組織發展上，積極推動不同國籍、年齡、性別及專業背景的人才融入公司團隊。我們尊重並包容各種文化差異，鼓勵跨領域與跨文化的交流合作，以拓展視野並激發創新思維。同時，公司亦致力於提供平等的職涯發展機會，確保不同族群員工在工作環境中均能受到尊重並發揮專長，進而提升團隊凝聚力與組織競爭力。主要措施如下：

- ◆ 透過公平雇用機制，鼓勵多元族群參與企業發展，確保員工無論族裔或文化背景，皆享有同等的發展機會。

- ◆ 退休制度
- ◆ 本公司的員工可以選擇適用《勞動基準法》中關於退休金的規定，也可以選擇適用《勞工退休金條例》的退休金制度。
- ◆ 選擇適用《勞工退休金條例》的員工，本公司每月負擔的員工退休金提撥率不低於員工每月薪資的百分之六。
- ◆ 子公司按營運地國「企業職工基本養老保險條例」規定，按月提繳養老金至地方政府財政部門專戶。

3-3.2 多元福利政策

多元健康活動與文化傳承

淘帝國際之員工，不論年齡、職務、性別都有義務和責任維護全體員工尊嚴，並依相關規定規劃及執行各項員工關懷與福利措施，營造健康、溫暖與凝聚力兼具的職場文化。員工之福利包括：

- ◆ 基本福利
淘帝國際倡議及承諾平等就業、按勞獲取報酬、按照公司規定享有休息和休假的權利、享有勞動安全、衛生和保護權利及參加學習和培訓的權利，同時對主管不合理之處理事項有權採取合理方式提出申訴。
- ◆ 福利金運用
公司持續依規定提撥福利經費，用於照顧員工生活與家庭需求，並結合年度活動及節慶規劃強化情感連結。
- ◆ 補助項目
公司為員工提撥社會保險及住房公積金及員工宿舍，其他補助涵蓋婚喪、生育、住院、年節禮品及重大災害慰問等，協助員工於人生不同階段獲得實質支持。
- ◆ 活動規劃
定期舉辦員工旅遊、部門聚餐、慶生會及發放生日禮物、尾牙與春酒活動，增進員工交流互動與團隊向心力。
- ◆ 健康資訊推廣
透過公司 line 群組不定期公告健康資訊，主題包含職場健康、營養知識、心理壓力調適等，提升員工健康意識。
- ◆ 長期關懷與制度優化
淘帝國際持續傾聽並回應員工需求，將其作為福利制度精進的核心依據，致力營造兼具支持與溫度的永續職場環境。

淘帝國際重視員工福祉與生活品質，除依法提供法定保險與休假外，亦設置多元且具溫度的福利制度，涵蓋生活支持、健康照護、關懷補助與員工關係活動等層面，強化員工歸屬感並促進組織向心力。

3-3.3 職業安全衛生管理

淘帝國際持續將員工安全與健康視為首要責任。今年度公司未發生任何職業災害及火災事故，並已通過 OHSAS 18001：2007 職業健康安全管理體系認證，展現淘帝國際在職場安全維護上的成效。

在管理措施上，淘帝國際嚴格遵循《公共安全檢查辦法》及《消防法》等相關規範，提供員工安全與健康的工作環境；同時依據《職業安全衛生法》及其相關子法辦理員工教育訓練，持續提升員工安全意識與緊急應變能力。未來，淘帝國際將持續精進安全衛生制度，朝向「零災害、零事故」的永續職場目標邁進。因淘帝國際屬於童裝買賣業，未有自己的工廠，公司以辦公與倉儲作業為主、風險屬中低度。

職場性騷擾防治措施

承諾打造零容忍的職場環境，確保所有員工皆能在無性別歧視、無騷擾、無霸凌的環境下安全工作。淘帝國際依法落實《性別工作平等法》，建構職場性騷擾防治制度，保障所有同仁的身心安全與尊嚴。

◆ 制度建置與責任單位

- 訂定《防治性騷擾行為處理原則》，明確定義性騷擾類型、通報程序、處理流程與懲處方式。
- 由人力資源單位擔任承辦窗口，協助通報與調查程序，並落實後續改善與保護機制。

◆ 申訴與通報機制

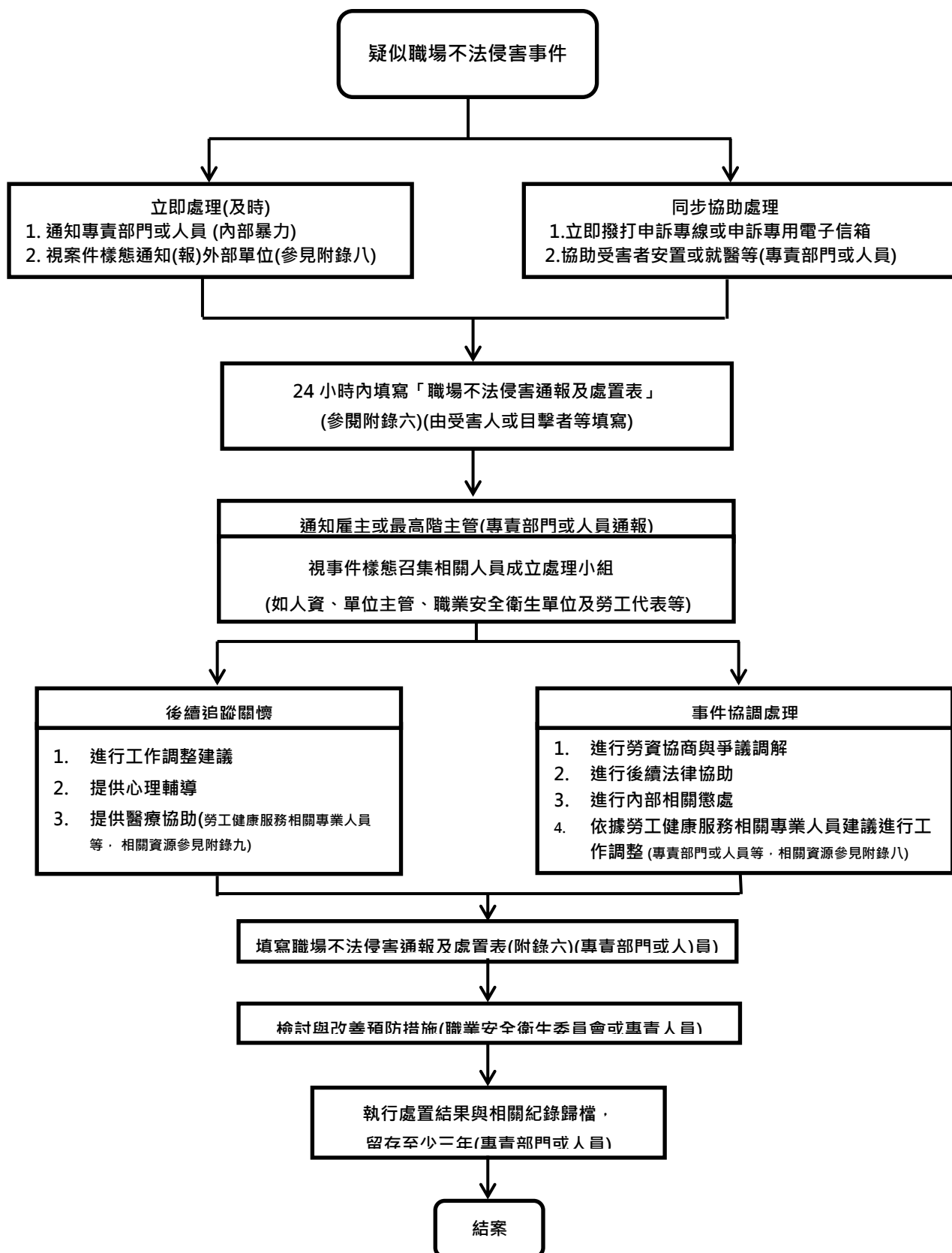
- 建立匿名與實名並行的申訴管道，包括電子郵件、書面及面談等形式。
- 專責單位於接獲通報後依法於七日內啟動調查程序，並確保調查過程中申訴人與被申訴人之隱私權利。
- 強調「保密原則」、「免於報復原則」與「合理時程原則」，保障通報人權益與調查公正性。

◆ 教育訓練與宣導

- 每年針對全體員工辦理至少一次職場性騷擾防治宣導課程，內容涵蓋法規認識、案例解析與處理流程。
- 新進人員於到職教育中即納入職場性騷擾防治說明，強化第一線防範意識。
- 配合職場節點（如婦女節、反歧視日）發送宣導資訊，建立正確觀念。

雖然至今未發生職場性騷擾案件，公司仍持續推動職場性別平等與反騷擾培訓，確保全體員工具備相關意識與防範能力

職場性騷擾申訴調查處理流程圖



透明的處理流程與懲戒機制

◆ 公平調查與隱私保護

- 申訴案件調查期間，公司確保申訴人與被申訴人皆採隱私保護處理，所有案件處理程序均予以保密，以避免可能的報復或不當影響。
- 針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《性騷擾防治管理辦法》與《人員獎懲辦法》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。

性別平等與職場防治培訓與宣導

淘帝國際重視性別平等與職場尊重，嚴格遵循《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》及相關規範，建立性別平等政策與防治機制，確保所有員工在公平、安全與無歧視的環境中工作。公司定期辦理性別平等與職場防治教育訓練，涵蓋性騷擾防治、反歧視意識、職場尊重文化等主題，並透過宣導活動提升全體員工的認知與敏感度。同時，本公司設有專責申訴與協處管道，確保相關案件能在最短時間內獲得回應與處理，展現對性別平權與職場尊重的承諾。未來，淘帝國際將持續深化培訓與宣導，推動包容與平等的職場文化。2024 年進行多次職場平權相關培訓宣導，覆蓋率達 100%。

3-3.4 員工健康與安全

公司深知員工健康與安全是企業永續經營的重要基石，長期以來致力於營造安全、健康且有保障的工作環境。我們依循《職業安全衛生法》及相關規範，建構完善的的安全管理制度，並取得 OHSAS 18001：2007 職業健康安全管理體系認證。

每年公司推動分層分類的健康與安全管理架構，結合年度健康檢查、職業災害預防、作業風險防護及員工關懷計畫，建立具預防性與系統化的健康照護機制。同時透過定期教育訓練與消防演練，持續提升員工安全意識與應變能力，確保職場零事故的營運目標。

身心健康照護計畫：全方位支持與關懷

本公司深知員工是最重要的資產，亦留意到年報所揭示員工結構以資深年齡層為主，具備豐富經驗與穩定性，因此更需在專業培訓之外，建立全方位的身心健康支持系統。公司結合薪工循環中的教育訓練與職能發展規劃，進一步導入健康促進與心理關懷措施，內容包括：

生理健康支持：定期安排健康檢查、運動課程及健康講座，並鼓勵員工養成良好生活習慣，以維護長期工作效率。

1. 心理健康關懷：設置員工關懷管道，推動壓力管理與心理輔導資源，協助員工因應工作與生活壓力。
2. 家庭與工作平衡：透過彈性工時、帶薪休假與員工旅遊，促進家庭支持與同仁間凝聚力。

3. 持續學習與發展：將身心健康照護納入教育訓練與績效考核的輔助面向，使員工在職涯發展同時能兼顧身心平衡。

藉由此計畫，公司不僅強化專業能力培養，也展現對員工身心健康的關懷，打造一個「專業成長」與「幸福生活」並行的職場環境，進而提升組織長期競爭力。

3-3.5 員工溝通與參與機制

淘帝國際重視員工意見，並視溝通與參與為促進勞資和諧與企業永續發展的重要基石。公司已建置多元化的溝通管道，包括勞資會議、內部意見反饋平台、申訴與協處機制，以及主管與員工的定期座談，確保員工能即時表達意見並獲得回應。

淘帝國際秉持「以人為本」的核心理念，將溝通視為推動勞資互信的關鍵環節。我們不僅透過完善的管道加強政策宣導與經營理念傳達，更重視員工的意見反饋，建立即時傾聽與有效回應的機制。藉由持續的雙向交流，公司得以深化員工對企業的認同與信任，並共同推動組織的長期穩健發展。

暢通溝通管道與勞資和諧

在 2024 年，淘帝國際持續推動多元化的正式與非正式交流管道，擴大與員工對話的機會，針對多項與權益相關的重要議題進行溝通。雖尚未簽訂團體協約，公司仍透過制度化與日常化的參與機制，保障員工的表達權利，並以實際作為促進勞資之間的理解、透明與互信，進而營造和諧的工作環境。實績如下：

溝通管道	2024 年度概況	具體措施說明
內部公告	不定期	透過公司群不定期發布政策更新、人事資訊與福利措施。
每年非正式勞資會議	不定期	依《勞資會議實施辦法》定期召開，代表雙方就工時、福利、職安與制度建議進行溝通。
職工福利委員會會議	不定期	規劃並執行各項員工福利與補助措施，增進員工福祉與參與感。
每季職業安全衛生委員會	4 場	涵蓋職場安全、健康風險與作業改善建議，鼓勵員工共同參與職安管理。
部門會議	不定期	各部門依任務推進與需求召開工作協調會議，強化日常溝通。
一對一會談	不定期	主管與員工定期就績效評估、職涯發展與工作回饋進行個別面談。

建立信任的對話文化與保密保障

淘帝國際設立匿名意見信箱及申訴管道，由專責部門統一受理與回覆，確保員工能在無壓力與無疑慮的環境下提出意見，並避免任何形式的報復行為。同時，員工的反饋意見均會納入內部分析與治理流程，並定期提交管理階層檢視，以提升公司在溝通回應上的透明度與處理效能，藉由持續且多元的雙向交流，淘帝國際不僅深化員工對企業的認同與信任，也成功推動了組織的長期穩健發展。為達成此目標，公司建立即時傾聽與有效回應的溝通機制，並透過完善的管道加強政策宣導與經營理念的傳達，持續推動公開透明、具凝聚力的職場文化。

附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明	參照 GRI Standards (2021 年版) 報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI2：一般揭露				
組織報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於淘帝國際	12	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	N/A		首年發行，無資訊重編
2-5	外部保證/確信	N/A		尚無進行第三方保證/確信
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於淘帝國際 2-1 永續供應鏈管理	12 55	
2-7	員工(僱員)	3-1 人才布局	64	
2-8	非員工的工作者（非僱員）	3-1 人才布局	64	
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1.1 公司治理架構	30	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1.1 公司治理架構	33	
2-11	最高治理單位的主席	1-1.1 公司治理架構	30	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1.1 公司治理架構	30	
2-13	衝擊管理的負責人	1-1.1 公司治理架構	30	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續治理架構與運作機制	18	
2-15	利益衝突	1-1.1 公司治理架構	34	
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通 1-1.1 公司治理架構	21 31	
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1.1 公司治理架構	33	
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1.1 公司治理架構	36	
2-19	薪酬政策	1-1.1 公司治理架構	35	
2-20	薪酬決定流程	1-1.1 公司治理架構	35	
2-21	年度總薪酬比率	1-1.1 公司治理架構	35	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展願景與使命	17	
2-23	政策承諾	董事長的話 永續發展願景與使命	7 17	
2-24	納入政策承諾	永續發展願景與使命	19	

2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人鑑別與溝通 1-4.2 風險鑑別與因應對策	21 47	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與溝通	22	各重大主題管理方針申訴/溝通管道
2-27	法規遵循	1-2 遵循法規誠信經營	37	
2-28	公協會的會員資格	關於淘帝國際	16	
利害關係人議和				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通	21	
2-30	團體協約	3-3.5 員工溝通與參與機制	78	雖未簽團體協約，但有依法召開勞資會議與勞資溝通平台

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI 3：	3-1	決定重大主題的流程	重大性主題鑑別流程	24	
重大主題 2021	3-2	重大主題列表	重大性主題鑑別流程	27	
堅實治理運作					
重大主題：公司治理					
GRI 3：	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	29	
重大主題 2021					
GRI 205:	205-2	反貪腐政策及程序的傳達和培訓	1-2.1 誠信經營政策	39	
反貪腐 2016					
GRI405:員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1-1.2 董事會運作與多元化政策	32	
GRI 205:	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1-2.1 誠信經營政策	39	全營運據點均納入誠信經營及風險管理制度
反貪腐 2016					
GRI 205:	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-2.1 誠信經營政策	40	年度無發現違反誠信與利益規範之情事，亦無貪腐事件發生
反貪腐 2016					
GRI 205:	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1-2.1 誠信經營政策	N/A	2024 年度，公司未發現任何貪腐事件
反貪腐 2016					
重大主題：經營績效管理					
GRI 3：	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	40	
重大主題 2021					
GRI 201:	201-1	直接經濟價值的創造與分配	1-3.1 財務結構與價值貢獻	42	
經濟績效 2016					
GRI 201:	201-2	因應氣候變遷的財務影響	1-3.2 財務風險與營運韌性	43	
經濟績效 2016					
GRI 201:	201-3	退休金計畫義務	3-3.1 多元與平等職場	71	
經濟績效 2016					
GRI 203: 間接經濟影響 2016	203-2	顯著的間接經濟影響	1-3.4 財務績效的永續價值	45	
重大主題：風險管理					
GRI 3：	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	46	
重大主題 2021					

GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1	維護客戶資料隱私及個資事件	1-4.3 資訊安全與隱私保護 管理	49	2024 年無個資外洩或違規 事件
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-2	未遵守與客戶隱私相關的法律法規的訴 訟	1-4.3 資訊安全與隱私保護 管理	50	年度無因隱私或資安事件受 主管機關處分或民事訴訟
共創供應價值					
重大主題：永續供應鏈管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	71	
GRI 204: 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-1.2 在地採購	55	
GRI 308: 供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2-1.1 供應鏈管理與永續策 略	54	
GRI 308: 供應商環境評估	308-2	供應鏈環境負面衝擊與行動	2-1.1 供應鏈管理與永續策 略	55	
GRI 414: 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2-1.1 供應鏈管理與永續策 略	54	
GRI 414: 供應商社會評估	414-1	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的 行動	2-1.1 供應鏈管理與永續策 略	55	
重大主題：客戶關係維護					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	56	
GRI 416: 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝 擊	2-2.1 客戶滿意度與服務機 制	57	
GRI 416: 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規 之事件	2-2.1 客戶滿意度與服務機 制	57	2024 年無產品安全違規或 客戶健康安全事件
GRI 417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2-2.1 客戶滿意度與服務機 制	57	
重大主題：產品技術創新					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	60	
GRI 301: 物料 2016	301-1	使用的材料	2-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	62	
GRI 301: 物料 2016	301-3	再生材料使用	2-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	62	
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內能源消耗量	2-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	62	
GRI 302: 能源 2016	302-4	能源效率提升措施	2-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	62	
GRI 302: 能源 2016	302-5	溫室氣體減量措施	2-3.2 永續導向產品與數位 服務創新	62	
GRI 417: 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法 規的事件	2-2.2 產品服務品質與安全	57	無違反產品資訊揭露或標示 的情況
構築安心職場					
重大主題：人才吸引與留任					

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	67	
GRI201: 經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3-3.1 多元與平等職場	74	
GRI 202: 市場存在 2016	202-1	標準起薪與當地最低薪資的比例 員工薪酬	3-2.3 完善薪酬制度	73	
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-1	每名員工每年平均受訓時數	3-2.1 職涯發展與晉升路徑	69	
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-2	員工技能提升與轉型支援	3-2.1 職涯發展與晉升路徑	69	
GRI 405: 多元與 平等機會 2016	405-1	多元化員工組成 (性別、年齡等)	3-1.1 人才結構概況	66	
GRI 405: 多元與 平等機會 2016	405-2	性別薪資差異	3-2.3 完善薪酬制度	71	
重大主題：勞雇關係					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	71	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工與員工流動率	3-2.1 職涯發展與晉升路徑 3-2.2 人才留任制度	69 70	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-2	全職員工福利	3-2.2 人才留任制度 3-3.2 多元福利政策	70 74	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	3-2.2 人才留任制度	70	
GRI 403: 職安健康 2018	403-1	職業健康安全管理制度	3-3.3 職業安全衛生管理	75	
GRI 403: 職安健康 2018	403-2	危害鑑別、風險評估及事故調查	3-3.3 職業安全衛生管理	75	
GRI 403: 職安健康 2018	403-3	職業健康服務	3-3.3 職業安全衛生管理	77	
GRI 403: 職安健康 2018	403-4	員工參與與諮詢	3-3.5 員工溝通與參與機制	78	
GRI 403: 職安健康 2018	403-5	員工職安教育訓練	3-3.3 職業安全衛生管理	75	
GRI 403: 職安健康 2018	403-6	員工健康促進	3-3.5 員工溝通與參與機制	78	
GRI 403: 職安健康 2018	403-9	工作相關傷害	3-3.3 職業安全衛生管理	75	
GRI 406: 非歧視 2016	406-1	歧視事件及補救措施	3-3.1 多元與平等職場 / 職場性騷擾防治措施	75	
GRI 407 : 結社自由 與團體協商 2016	407-1	集體談判的自由	3-3.5 員工溝通與參與機制	78	
GRI 408: 童工 2016	408-1	避免童工政策	3-3.1 多元與平等職場	74	
GRI 409: 強迫勞動 2016	409-1	預防強迫勞動	3-3.1 多元與平等職場	74	

GRI 412: 人權評估 2016	412-2	人權教育訓練	3-3.1 多元與平等職場	72	
-----------------------	-------	--------	---------------	----	--

上市公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

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。	本公司由董事會辦公室負責氣候相關議題的最高監督責任，審閱環境永續相關政策與風險應對策略。管理階層則設有由行政、營銷、研發、倉儲及財務中心組成的跨部門小組，負責執行氣候風險與機會之辨識、評估與回應。若有氣候相關重大議題及執行進度則會彙報至董事會，以作為公司營運決策與永續發展方向的重要參考。
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)。	短期（1-3年）：極端氣候導致物流延誤、原物料交期不穩，可能影響出貨與營收，尤其在春夏換季出貨高峰期，極端天氣可能中斷供應鏈，增加物流成本，或增加庫存量，影響財務表現。 中期（3-5年）：客戶對碳足跡要求日益嚴格，可能影響接單條件與議價空間。需調整策略，投資低碳技術或永續材料，初期成本高但長期有利品牌形象。 長期（5年以上）：若未及早轉型低碳生產，將面臨排放管制等制度性成本上升，影響市場競爭力及財務穩定性。 相對機會包括：綠色產品開發如公司於設計童裝產品時，評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，因應氣候相關議題之推出例如防曬衣，新型保暖面料等產品以提升附加價值、能源效率改善降低成本等。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候如颱風與洪水可能中斷代工廠之營運及物流配送，造成產能下降、生產延誤與保險理賠成本上升。轉型行動如設備更新、環保材料採購、永續包裝與能源轉型，則在初期需資本投入，可能對現金流造成壓力，但長期有助於成本控管與客戶信任提升。
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。	本公司將氣候相關風險納入企業風險管理（ERM）架構，由董事會辦公室不定期辨識營運、供應鏈與法規面之風險，並評估其可能性與衝擊程度。相關管理措施及追蹤進度會納入內部稽核與年度風險回顧，確保氣候風險管理與公司治理體系一致。
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。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。
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。	本公司尚未因應管理氣候相關風險之轉型計畫。

7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未正式採用內部碳定價機制，未來擬參考區域內碳交易市場與歐盟碳關稅價格，進行碳成本敏感性分析，預估每公噸二氧化碳當量之影響成本，並考慮於未來投資案評估中納入「影子碳價」試算，做為轉型優先順序之參考。
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。	本公司預計 2026 年進行溫室氣體盤查，盤查後考慮以內部活動為主進行初步目標設定： 涵蓋範疇：溫室氣體排放範疇一與範疇二（燃料及用電）；基準年：2026 年；目標：至 2030 年降低總排放量 10%，年均減碳約 2.5%；進度追蹤：每年進行盤查與比對進度，若由不足預計導入部分再生能源使用（如購買綠電或 RECs），作為未來抵換工具。
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。	本公司預計 2026 年完成個體公司溫室氣體盤查、合併子公司 2027 年完成溫室氣體盤查；並預計個體公司於 2028 年完成確信、合併子公司則於 2029 年完成確信。減量目標、策略及具體行動計畫待 2026 年基準年盤查後擬定。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

最近二年溫室氣體排放量如下表：

年度	排放量（公噸 CO ₂ e）	密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）	資料涵蓋範圍
2023	本公司預計 2026 年起進行溫室氣體盤查揭露個體公司數據，2027 年起揭露合併報表母子公司數據。		
2024			

1-1-2 溫室氣體確信資訊

年度	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
2023	本公司預計 2028 年起完成個體公司溫室氣體確信，2029 年起完成合併報表母子公司溫室氣體確信。			
2024				

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形：本公司預計 2026 年進行溫室氣體盤查，未來基準年將以合併財務報告邊界完成盤查之年度(預計為 2027 年)。