# 附錄

## 附錄一 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則 ) 對照

### 全球永續性報告指標 GRI 準則內容索引

#### 一般揭露

| GRI 102：一般揭露 2016 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
| **組織概況** | | | | |
| 102-1 | 組織名稱 | 關於本報告書 | 03 | |
| 102-2 | 活動、品牌、產品與服務 | 1.1 關於東森購物 | 15 | |
| 102-3 | 總部位置 | 1.1 關於東森購物 | 15 | |
| 102-4 | 營運據點 | 1.1 關於東森購物 | 15 | |
| 102-5 | 所有權與法律形式 | 1.1 關於東森購物 | 15 | |
| 102-6 | 提供服務的市場 | 1.1 關於東森購物 | 15 | |
| 102-7 | 組織規模 | 1.1 關於東森購物 | 15 | |
| 102-8 | 員工與其他工作者的資訊 | 4.2.1 人才結構概況 | 44 | |
| 102-9 | 供應鏈 | 2.2 嚴選供應商與品質控管 | 27 | |
| 102-10 | 組織與其供應鏈的重大改變 | - | - | 報導期間無重大改變 |
| 102-11 | 預警原則或方針 | 1.4 內部控制與風險管理 | 20 | |
| 102-12 | 外部倡議 | - | - | 無參與外部倡議 |
| 102-13 | 公協會的會員資格 | 附錄二 參與公協會之名單 | 68 | |
| **策略** | | | | |
| 102-14 | 決策者聲明 | 董事長的話 | 04 | |
| 102-15 | 關鍵衝擊、風險及機會 | 1.4 內部控制與風險管理 | 20 | |
| **倫理與誠信** | | | | |
| 102-16 | 價值、原則、標準及行為規範 | 1.3 誠信治理 | 18 | |
| 102-17 | 倫理相關之建議與關切事項的機制 | 1.3 誠信治理 | 18 | |
| **治理** | | | | |
| 102-18 | 治理結構 | 1.3.1 公司治理 | 18 | |
| 102-19 | 委任權責 | 1.3.1 公司治理 | 18 | |
| 102-20 | 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任 | 1.3.1 公司治理 | 18 | |
| 102-21 | 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題 | 利害關係人議合及重大議題分析 | 11 | |
| 102-22 | 最高治理單位與其委員會的組成 | 1.3.1 公司治理<br>附錄三 2020 年董事會組成與運作 | 18<br>68 | |

| GRI 102：一般揭露 2016 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
| 102-23 | 最高治理單位的主席 | 1.3.1 公司治理 | 18 | |
| 102-24 | 最高治理單位的提名與遴選 | 1.3.1 公司治理 | 18 | |
| 102-25 | 利益衝突 | 1.3.1 公司治理<br>附錄三 2020 年董事會組成與運作 | 18<br>68 | |
| 102-26 | 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色 | 1.3.1 公司治理 | 18 | |
| 102-27 | 最高治理單位的群體智識 | 1.3.1 公司治理 | 18 | |
| 102-28 | 最高治理單位的績效評估 | 1.3.1 公司治理 | 18 | |
| 102-29 | 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊 | 利害關係人議合及重大議題分析 | 11 | |
| 102-30 | 風險管理流程的有效性 | 1.4 內部控制與風險管理 | 20 | |
| 102-31 | 經濟、環境和社會主題的檢視 | 重大議題分析與排序 | 12 | |
| 102-32 | 最高治理單位於永續性報導的角色 | 永續價值與策略 | 06 | |
| 102-33 | 溝通關鍵重大事件 | 利害關係人議合及重大議題分析 | 11 | |
| 102-34 | 關鍵重大事件的性質與總數 | 利害關係人議合及重大議題分析 | 11 | |
| **利害關係人溝通** | | | | |
| 102-40 | 利害關係人團體 | 利害關係人議合及重大議題分析 | 11 | |
| 102-41 | 團體協約 | - | - | 東森購物未簽訂團體協約，但每年定期舉辦勞資會議 |
| 102-42 | 鑑別與選擇利害關係人 | 利害關係人議合及重大議題分析 | 11 | |
| 102-43 | 與利害關係人溝通的方針 | 利害關係人議合及重大議題分析 | 11 | |
| 102-44 | 提出之關鍵主題與關注事項 | 利害關係人議合及重大議題分析 | 11 | |
| **報導實務** | | | | |
| 102-45 | 合併財務報表中所包含的實體 | 1.2.2 經營成效 | 18 | |
| 102-46 | 界定報告書內容與主題邊界 | 關於本報告書 | 03 | |
| 102-47 | 重大主題表列 | 重大議題分析與排列 | 12 | |
| 102-48 | 資訊重編 | - | - | 無資訊重編之情形 |
| 102-49 | 報導改變 | - | - | 無報導改變之情形 |
| 102-50 | 報導期間 | 關於本報告書 | 03 | |
| 102-51 | 上一次報告書的日期 | 關於本報告書 | 03 | |
| 102-52 | 報導週期 | 關於本報告書 | 03 | |
| 102-53 | 可回答報告書相關問題的聯絡人 | 關於本報告書 | 03 | |
| 102-54 | 依循 GRI 準則報導的宣告 | 關於本報告書 | 03 | |
| 102-55 | GRI 內容索引 | 附錄一 GRI 永續性報導準則 | 64 | |
| 102-56 | 外部保證 / 確信 | 附錄四 確信報告 | 70 | |

| GRI 103：基礎 2016 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
| 103-1 | 解釋重大主題及其邊界 | 一、永續治理 誠摯創心<br>二、品質嚴選 服務貼心<br>三、綠色營運 環保安心<br>四、多元職場 共融向心 | 14 | |
| 103-2 | 管理方針及其要素 | | 24 | |
| 103-3 | 管理方針的評估 | | 36<br>42 | |

| GRI 200：經濟 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
| GRI201：經濟績效　2016 | | | | |
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 1.2.2 經營成效 | 18 | |
| 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 1.4 內部控制與風險管理 | 20 | |
| GRI 204：採購實務 2016 | | | | |
| 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 2.2.1 供應商管理 | 27 | |
| GRI 205：反貪腐 2016 | | | | |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 1.3.2 誠信經營 | 19 | |
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 1.3.2 誠信經營 | 19 | |
| GRI 206：反競爭行為 2016 | | | | |
| 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | - | - | 無涉入反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規 |

| GRI 300：環境 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
| GRI 302：能源 2016 | | | | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 3.4.2 能源管理 | 41 | |
| GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016 | | | | |
| 307-1 | 違反環保法規 | 1.3.2 誠信經營 | 19 | 無違反重大環保法規 |
| GRI 308：供應商環境評估 2016 | | | | |
| 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 3.1 環境管理政策 | 37 | |

| GRI 400：社會 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
| GRI 401：勞雇關係 2016 | | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | 4.2 多元人才 | 44 | |
| 401-2 | 提供給全職員工的福利 | 4.4.1 優渥薪酬福利 | 48 | |
| 401-3 | 育嬰假 | 4.4.2 健康安全職場 | 51 | |

| GRI 400：社會 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 準則 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 | 備註 |
| **GRI 402：勞資關係 2016** | | | | |
| 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 4.4.3 暢通溝通管道 | 53 | |
| **GRI 403：職業安全衛生 2018** | | | | |
| 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 4.4.2 健康安全職場 | 51 | |
| 403-3 | 職業健康服務 | 4.4.2 健康安全職場 | 51 | |
| 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 4.4.2 健康安全職場 | 51 | |
| 403-6 | 工作者健康促進 | 4.4.2 健康安全職場 | 51 | |
| 403-9 | 職業傷害 | 4.4.2 健康安全職場 | 51 | |
| **GRI 404：訓練與教育 2016** | | | | |
| 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 4.3.1 訓練發展模組 | 45 | |
| **GRI 405：員工多元化與平等機會 2016** | | | | |
| 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 4.2.1 人才結構概況 | 44 | |
| **GRI 406：不歧視 2016** | | | | |
| 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 4.4.3 暢通溝通管道 | 53 | |
| **GRI 414：供應商社會評估 2016** | | | | |
| 414-1 | 使用社會標準篩選之新供應商 | 2.2.1 供應商管理 | 27 | |
| **GRI 417：行銷與標示 2016** | | | | |
| 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 2.2.2 品質管理 | 29 | |
| 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 品質管理 | 29 | |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 2.2.2 品質管理 | 29 | |
| **GRI 418：客戶隱私 2016** | | | | |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 2.3.3 保護客戶隱私 | 33 | |

## 附錄二 參與公協會之名單

| 項次 | 外部公協會 | 參與方式 |
|---|---|---|
| 1 | 中華民國仲裁協會 | 常務理事 |
| 2 | 兩岸企業家峰會 | 會員 |
| 3 | 新北市米穀商業同業公會 | 會員 |
| 4 | 新北市藥師公會 | 會員 |
| 5 | 新北市護理師護士公會 | 會員 |
| 6 | 新北市醫療器材商業同業公會 | 會員 |
| 7 | 條碼策進會 | 會員 |
| 8 | 臺灣客服中心發展協會 | 會員 |
| 9 | 台北市律師公會 | 會員 |
| 10 | 中華民國稽核學會 | 會員 |
| 11 | 台北市進出口商業同業公會 | 會員 |
| 12 | 台北市內科園區發展協會 | 會員 |
| 13 | 台北市電腦公會 | 會員 |
| 14 | 中華民國無店面零售商業同業公會 | 理事長、常務理事、常務監事、理事 |
| 15 | 臺灣資通訊傳播協會 | 常務理事 |
| 16 | 亞洲生技美容協會 | 理事長、常務理事、理事、監事 |
| 17 | 中華新媒體產業發展協會 | 理事長、常務理事、理事 |
| 18 | 亞太智慧樓宇發展協會 | 常務理事、監事 |

## 附錄三 2020 年董事會組成與運作

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 | 主要經歷 / 現職 |
|---|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 王令麟 | 7 | 0 | 100% | • 立法委員<br>• 全國商業總會理事長<br>• 東森集團總裁<br>• 東森購物 ( 股 ) 公司董事長 |
| 副董事長 | 趙世亨 | 6 | 1 | 86% | • 鼎豐傳播事業 ( 股 ) 公司董事長<br>• 東森新零售 ( 股 ) 公司董事長<br>• 東森購物 ( 股 ) 公司副董事長 |
| 董事 | 廖尚文 | 5 | 2 | 71% | • 東森集團副總裁<br>• 東森國際 ( 股 ) 公司董事長兼總經理<br>• 自然美生物科技 ( 股 ) 公司董事長 |

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率 | 主要經歷 / 現職 |
|---|---|---|---|---|---|
| 董事 | 蔡紹中 | 0 | 7 | 0% | • 旺旺寬頻媒體 ( 股 ) 公司董事長<br>• 旺中寬頻媒體 ( 股 ) 公司董事長<br>• 旺旺集團副董事長 |
| 董事 | 李錫欽 | 7 | 0 | 100 | • 聯維有線電視 ( 股 ) 公司董事長<br>• 旺旺寬頻媒體 ( 股 ) 公司董事 |
| 董事 | 吳振隆 | 5 | 2 | 71% | • 永鑫多媒體 ( 股 ) 公司董事長<br>• 俊貿國際 ( 股 ) 公司董事長<br>• 俊貿企業 ( 股 ) 公司董事長 |
| 董事 | 楊建國 | 6 | 1 | 86% | • 丰鼎媒體 ( 股 ) 公司董事長<br>• 鐠羅廣告 ( 股 ) 公司董事長<br>• 智敦通訊科技 ( 股 ) 公司董事長 |
| 董事 | 雷倩 | 6 | 1 | 86% | • 立法委員<br>• 自然美生物科技 ( 股 ) 公司主席<br>• 中華民國婦女聯合會主任 |
| 董事 | 宋湘嵐 | 7 | 0 | 100% | • 東森整合行銷 ( 股 ) 公司副董事長<br>• 東森購物總經理<br>• 東森購物執行董事 |
| 董事 | 劉煌基 | 7 | 0 | 100% | • 台北地方法院法官兼審判長<br>• 佐誠法律事務所主持律師 |
| 董事 | 紀坤傑 | 4 [1] | 0 | 100% | • 東森新零售 ( 股 ) 公司總經理<br>• 東森購物 ( 股 ) 公司電話行銷事業部執行長 |
| 董事 | 何俊英 | 7 | 0 | 100% | • 臺灣高等檢察署檢察官<br>• 臺灣桃園地方檢察署主任檢察官<br>• 伯衡法律事務所榮譽所長 |
| 董事 | 馬詠睿 | 3 [2] | 0 | 100% | • 東森新聞雲 ( 股 ) 公司副董事長<br>• 伊森 ( 股 ) 公司董事長<br>• 量子娛樂製作 ( 股 ) 公司董事長 |

[1 2] 馬詠睿董事於 2020/6/18( 四 ) 卸任，由紀坤傑董事接任。

# 附錄四 確信報告

安永聯合會計師事務所
11012 台北市基隆路一段333號9樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.
Tel: 886 2 2757 8888
Fax: 886 2 2757 6050
www.ey.com/tw

## 會計師獨立確信報告

東森得易購股份有限公司　公鑒

一、 確信範圍

本事務所接受東森得易購股份有限公司（以下簡稱東森購物）之委任，對 2020 年度企業社會責任報告書中所選定之永續績效資訊進行有限確信並出具報告。

有關東森購物所選定之標的資訊及其適用基準，詳附件一。

管理階層責任
東森購物管理階層應依據適當之基準編製2020年度企業社會責任報告書，包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布之GRI準則(GRI Standards)，並應設計、執行及維護與報告編製相關之內部控制，以蒐集並揭露報告書內容。

本事務所責任
本事務所係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作。

二、 確信工作

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，所取得之確信程度明顯低於合理確信案件。為取得有限確信，本事務所於決定確信程序之性質及範圍時曾考量東森購物內部控制之有效性，但目的並非對東森購物內部控制之有效性表示意見。

為作成有限確信之結論，本事務所已執行下列工作：

- 與東森購物之管理階層及員工進行訪談，以瞭解東森購物履行企業社會責任之整體情況，以及報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解東森購物之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及東森購物如何回應該等期望與需求；

EY 安永
Building a better working world

- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀東森購物之企業社會責任報告書，確認其與本事務所取得關於企業社會責任整體履行情況之瞭解一致。

三、 先天限制

因企業社會責任報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，且任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

四、 品質管制與獨立性

本事務所遵循審計準則公報第四十六號會計師事務所之品質管制之規範，建立並維護完備之品質管制制度，包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。本所亦遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

五、 結論

依據本事務所執行之程序及所獲取之證據，未發現東森購物所選定之永續績效資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：林素雯

民國一一〇年七月二十八日

EY 安永
Building a better working world

附件一：

| 編號 | 章節 | 內文標題 | 標的資訊 | 適用基準 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 第一章第三節 | 誠信經營 | 東森購物 2020 年度未有發生任何貪腐事件；未有重大違反環保法規等情形。 | 2020 年是否有員工因貪腐事件而受處分，或產生法律案件。<br><br>2020 年是否有違反環保法規之資訊。 |
| 2 | 第二章第三節 | 保護客戶隱私 | 東森購物 2020 年度未有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴等情形。 | 2020 年是否有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之資訊。 |

EY 安永
Building a better working world

<table>
<tr><th>編號</th><th>章節</th><th>內文標題</th><th>標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td>3</td><td>第四章<br>第一節</td><td>公平聘用</td><td>2020 年東森購物新進員工組成
<table>
<tr><th>項目</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr>
<tr><th>年齡層</th><th>新進人數</th><th>新進率</th><th>新進人數</th><th>新進率</th></tr>
<tr><td>30 歲以下</td><td>198</td><td>9.3%</td><td>384</td><td>18.1%</td></tr>
<tr><td>31-40 歲</td><td>160</td><td>7.5%</td><td>313</td><td>14.8%</td></tr>
<tr><td>40-50 歲</td><td>46</td><td>2.2%</td><td>179</td><td>8.4%</td></tr>
<tr><td>50 歲以上</td><td>5</td><td>0.2%</td><td>30</td><td>1.4%</td></tr>
<tr><td>總計</td><td>409</td><td>19.3%</td><td>906</td><td>42.7%</td></tr>
</table>
註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 2,120 人<br><br>2020 年東森購物離職員工組成
<table>
<tr><th>項目</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr>
<tr><th>年齡層</th><th>離職人數</th><th>離職率</th><th>離職人數</th><th>離職率</th></tr>
<tr><td>30 歲以下</td><td>159</td><td>7.5%</td><td>254</td><td>12.0%</td></tr>
<tr><td>31-40 歲</td><td>147</td><td>6.9%</td><td>271</td><td>12.8%</td></tr>
<tr><td>40-50 歲</td><td>48</td><td>2.3%</td><td>182</td><td>8.6%</td></tr>
<tr><td>50 歲以上</td><td>5</td><td>0.2%</td><td>45</td><td>2.1%</td></tr>
<tr><td>總計</td><td>359</td><td>16.9%</td><td>752</td><td>35.5%</td></tr>
</table>
註：上表比例的計算方式為該類別人數除以總員工人數 2,120 人</td><td>2020 年東森購物男性與女性依年齡層之新進員工人數除以報導期間結束時總員工人數之比率。<br><br>2020 年東森購物男性與女性依年齡層之離職員工人數除以報導期間結束時總員工人數之比率。</td></tr>
</table>

EY 安永
Building a better working world

<table>
<tr><th>編號</th><th>章節</th><th>內文標題</th><th>標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td>4</td><td>第四章<br>第四節</td><td>幸福職場</td><td>2020 年東森購物員工申請育嬰假情形
<table>
<tr><th>項目</th><th>男性</th><th>女性</th><th>合計</th></tr>
<tr><td>A. 2020 年符合申請育嬰留停人數</td><td>14</td><td>46</td><td>60</td></tr>
<tr><td>B. 2020 年實際申請育嬰留停人數</td><td>4</td><td>25</td><td>29</td></tr>
<tr><td>申請率(%)=B/A</td><td>28.6%</td><td>54.3%</td><td>48.3%</td></tr>
<tr><td>C. 2020 年預計育嬰留停復職人數</td><td>3</td><td>21</td><td>24</td></tr>
<tr><td>D. 2020 年實際育嬰留停復職人數</td><td>2</td><td>17</td><td>19</td></tr>
<tr><td>復職率(%)=D/C</td><td>66.7%</td><td>81.0%</td><td>79.2%</td></tr>
<tr><td>E. 2019 年實際育嬰留停復職人數</td><td>2</td><td>22</td><td>24</td></tr>
<tr><td>F. 2019 年育嬰復職持續工作一年</td><td>2</td><td>18</td><td>20</td></tr>
<tr><td>留任率(%)=F/E</td><td>100.0%</td><td>81.8%</td><td>83.3%</td></tr>
</table>
A. 2020 年符合申請育嬰留停人數：於 2020/01/01~2020/12/31 間申請過陪產假及產假之人數<br>
B. 2020 年實際申請育嬰留停人數：於 2020/01/01~2020/12/31 間申請育嬰留停之人數<br>
C. 2020 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2020/01/01~2020/12/31 期間之人數<br>
D. 2020 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2020/01/01~2020/12/31 期間且後來復職之人數<br>
E. 2019 年實際育嬰留停復職人數：於 2019/01/01~2019/12/31 期間育嬰留停，後來復職之人數<br>
F. 2019 年育嬰復職持續工作一年：於 2019/01/01~2019/12/31 期間育嬰留停，復職一年後仍在職之人數</td><td>2020 年東森購物男性與女性員工依其當年度是否請過產假與陪產假判斷其是否符合申請育嬰留停的資格。<br><br>2020 年東森購物男性與女性員工如提出申請育嬰留停，即視為休假期滿預計復職，並於申請單上註明預計復職日期。</td></tr>
</table>

東森得易購股份有限公司