



Hsin Hsin Galaxy
Your BEST eCom Solution Partner

欣新網股份有限公司

2025

年度永續報告書

H. H. GALAXY CO., LTD.
Sustainability Report 2025

關於本報告書

歡迎閱讀欣新網股份有限公司(以下簡稱「欣新網」，或「本公司」)2025 年度永續報告書。

本公司相關資訊歡迎至官網下載瀏覽：<https://www.hhgalaxy.com.tw/>

1. 報告書揭露與發布時間

本報告書發布日為 2026 年 8 月，資訊涵蓋期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財報年度涵蓋資訊一致。下一版本預計於 2027 年 8 月發行。

2. 範疇與邊界

本報告書資料邊界涵蓋主要營運據點，包含臺北辦公室及臺中辦公室。財務數據與欣新網之合併財報邊界數據一致，環境面及社會面數據則以臺北辦公室及臺中辦公室為主，若有範疇不一致之情形，將於各章節段落中說明，並將於未來持續納入其他據點至與合併財報邊界相符。據點所在位置及資料涵蓋範疇詳如下表：

據點說明	地址
欣新網股份有限公司總部	臺北市中山區南京東路 3 段 70 號 4 樓
臺北辦公室	臺北市信義區東興路 45 號 6 樓
臺中辦公室	臺中市西區臺灣大道二段 285 號 22 樓

3. 撰寫原則

本報告書依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製要求，參考全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standards Board, GSSB)發布之 GRI 準則(GRI Standards)、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)行業指引及氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)等標準進行揭露。

4. 報告書管理方式

本報告書資訊與數據由相關部門提供，並由權責主管檢視各章節內容與資訊之正確性，報告書編製完成後，由總經理擔任主席召開審查會議，檢視當年度重大永續議題之推動情形、管理措施及成果，總經理核定後提報董事會予以發布。

本報告書所揭露之資訊與數據，係依據本公司內部統計資料、政府公開資訊及其他可信來源彙整而成，並採一般通用之揭露原則與計算方式編製。除另有說明外，各項揭露方法與

前一年度報告書一致；如因資料範圍調整、計算方式變更或其他特殊原因需進行重編，將於相關章節說明重編原因及其影響，以確保資訊之透明性與可比較性。

5. 聯絡窗口

姓名：游偉民

電話：02-8768-3830

信箱：hhg_sa@hhgalaxy.com.tw

目錄

關於本報告書.....	i
目錄.....	iii
經營者聲明.....	1
2025 亮點&永續績效	3
驅動永續經營.....	4
推動永續組織.....	4
利害關係人議合.....	6
永續發展策略.....	7
重大議題分析.....	7
重大主題管理列表.....	9
1. 治理結構與廉潔經營.....	15
1.1 關於欣新網.....	16
1.1.1 欣新網簡介.....	16
1.1.2 經濟績效.....	20
1.2 公司治理與誠信經營.....	23
1.2.1 公司治理與誠信經營.....	23
1.2.2 法律遵循.....	33
1.3 風險管理.....	34
1.4 永續供應鏈.....	36
1.4.1 供應鏈評鑑.....	37
1.4.2 供應商成效.....	38
2. 永續消費.....	40
2.1 永續消費倡議.....	41
2.2 消費者體驗.....	42
2.2.1 政策說明.....	42
2.2.2 完善售後服務.....	43
2.2.3 客戶滿意度.....	45
2.2.4 申訴管道.....	45
2.3 資訊安全管理.....	48
2.3.1 資訊安全治理架構.....	48
2.3.2 資訊安全措施.....	49
2.3.3 客戶資料保護.....	54
3. 低碳循環.....	56
3.1 氣候變遷因應.....	57
3.1.1 氣候相關財務風險及機會與因應策略.....	58
3.1.2 氣候相關目標設定.....	60

3.2	環境衝擊管理.....	61
3.2.1	溫室氣體排放.....	62
3.2.2	能源管理.....	63
3.2.3	廢棄物與水資源管理.....	64
3.2.4	包材管理.....	66
4.	員工及職場.....	67
4.1	員工結構.....	68
4.1.1	員工組成.....	68
4.1.2	人權政策及多元職場.....	69
4.1.3	性別平等維護.....	71
4.1.4	勞資溝通.....	72
4.2	人才吸引與培育.....	73
4.2.1	員工福利.....	73
4.2.2	員工培育及職涯規劃.....	77
4.3	職業健康與安全.....	79
4.3.1	職業安全及職災政策說明.....	79
4.3.2	員工健康照護.....	79
5.	社會共榮.....	80
5.1	支持社區服務.....	80
附錄		81
	GRI Standards 內容指引	81
	永續會計準則委員會(SASB).....	84
	TCFD 內容指引	86

經營者聲明

自 2013 年成立以來，欣新網始終秉持創新整合、卓越執行的核心價值，致力為國際品牌提供全方位電商服務。在數位經濟快速發展及消費行為持續演變的趨勢下，我們透過整合物流、金流、商流及消費者服務，協助品牌提升營運效率與市場影響力，打造兼具成長動能與永續發展潛力的商業模式；欣新網以誠信、正直、公開透明作為基礎，建立長期信任與合作關係。這三大核心價值，是我們在電商浪潮中持續前行，為客戶、員工及社會創造長期價值的重要根基。

HHG Value

What We Believe — Growth Mindset
追求成長、持續變革、勇於挑戰、擁抱改變

How We Act — Discipline
秉持紀律、邏輯與條理、追求卓越的執行力

Who We Are — Integrity
堅守誠信、正直、公開透明、說一是一

截至 2025 年，欣新網已服務超過 200 個國際品牌，運用數據分析與市場洞察能力，協助客戶優化品牌行銷、媒體投放、電商營運、倉儲物流及顧客關係管理等關鍵環節。隨著電商市場逐步邁入成熟階段，品牌對於數據應用與精準決策的需求日益提升，我們透過自主研發的 Power AI 智能廣告投手系統，結合即時數據分析與人工智慧技術，協助客戶提升廣告投資效益與營運決策品質，更有效掌握市場脈動與消費趨勢。

面對快速變遷且競爭激烈的市場環境，欣新網持續深化從品牌策略、數位行銷、電商代營運到物流履約的一站式整合服務能力，透過跨部門協作與資源整合，提供更具效率的解決方案。我們相信，唯有不斷創新、精進專業能力並深化合作夥伴關係，才能協助品牌在多元通路的生態系中創造更大的價值，並共同推動產業的長期發展。在追求企業成長的同時，我們亦將永續發展視為企業經營的重要責任與發展方向。2025 年，欣新網成立永續發展委員會，將環境、社會及公司治理(ESG)議題納入營運管理與決策機制，並完成溫室氣體盤查、強化資訊安全管理制度，取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，以實際行動提升企業治理品質與風險管理能力。

展望未來，欣新網將持續以科技創新與數據應用為驅動力，深化電商整合服務與永續管理實踐，在創造商業成果的同時兼顧環境與社會價值，攜手客戶、合作夥伴、員工及各利害關係人，共同創造更具韌性與影響力的永續未來。

欣新網 董事長

陳德仁

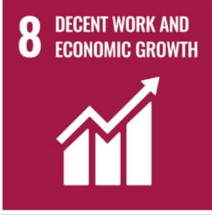
2025 亮點&永續績效

面相	2025 年亮點績效
環境面	• 依據 ISO 14064 標準完成自主溫室氣體盤查 • 倉儲區域廢棄物較前一年度減量 38.8%
社會面	• 女力賦權：女性同仁占比達 83%、女性中高階主管占比達 66% • 友善職場：提供彈性工時及跨地工作機制，提升員工自主性與職場彈性 • 公益活動：持續捐贈物資予彰化縣幼瑩廣慈文教學會
治理面	• 董事會績效評估 4.98 分 • 0 件違反誠信經營原則之檢舉事件 • 取得 ISO 27001 認證，確實維護資訊安全防護網

驅動永續經營

推動永續組織

欣新網將聯合國永續發展目標(SDGs)作為永續發展的重要參考架構，並結合公司經營策略、重大主題及利害關係人關注議題，聚焦與營運發展高度相關之目標，推動永續管理與價值創造。

欣新網承諾	SDGs 細項目標		欣新網亮點作為
推動氣候治理與減碳管理	13.2 將氣候變遷措施納入政策和規劃		完成自主溫室氣體盤查，透過永續治理機制逐步建立氣候風險管理與減碳規劃
落實廢棄物及包材減量	12.5 大幅度減少廢物產生		精準控管庫存避免滯庫，倉儲區域廢棄物總量減幅達 38.8%
建構公平且多元的人才環境	8.5 充分就業和同工同酬的工作		29 歲以下員工占比達 53%，聘用身心障礙同仁，持續提供多元人才公平就業與發展機會。
打造多元共融職場	5.5 確保婦女充分且有效參與決策，並享有各級決策職位的領導機會。		女性中高階主管占比約 66%，提供公平的發展與晉升機會，落實多元共融的職場文化
建立正直良善之企業文化，杜絕不誠信之行為	16.6 建立有效、負責和透明的制度		本公司訂立「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為準則」及「道德行為準則」，建置有效的內部控制制度

為強化永續發展管理機制並落實企業永續經營理念，欣新網於 2025 年成立永續發展委員會，作為推動永續發展工作的最高專責組織。永續發展委員會由總經理擔任召集人，負責制定公司永續發展的總體策略，監督各項目進展，定期向董事會報告；並由高階主管擔任永續長，進行跨部門協作與資源整合、推動永續發展細項計劃之執行；此外，永續委員會下設有專案小組，依據「永續發展實務守則」，針對特定的永續發展項目，如減碳計劃、資源回收計劃等，推動具體工作計畫及執行管理，定期追蹤推動成果與執行情形，並向永續發展委員會報告。

由於永續發展委員會於 2025 年年底正式成立，當年度工作重點主要以治理架構建置及權責分工規劃為重點，相關永續目標、行動方案及績效指標亦已陸續展開研擬及規劃，欣新網預計於 2026 年召開永續發展委員會會議，依據公司營運特性、產業趨勢及利害關係人關注議題，逐步建立中長期永續發展藍圖與管理目標，作為未來永續管理與績效追蹤之依據。

利害關係人議合

利害關係人的鑑別與溝通，是落實公司永續發展的基礎。各部門主管根據 AA1000 SES 利害關係人議合參與標準的五大原則，鑑別出四大主要利害關係人：員工、股東與投資人、客戶及供應商。

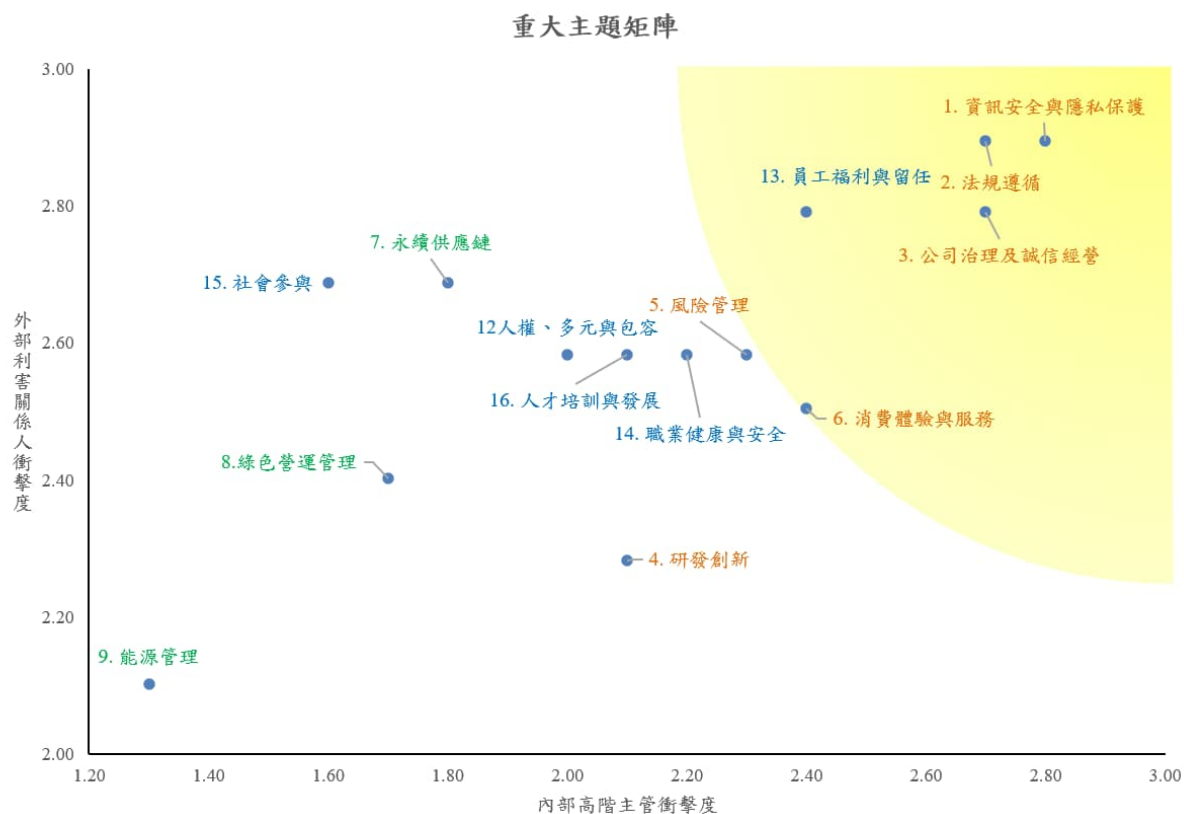
利害關係人	議題	溝通及回應方式	2025 年實績
員工	員工福利與留任	- 定期召開勞資會議、職工福利委員會。 - 每週召開主管會議，促進跨部門溝通與營運狀況。 - 透過主管關懷及員工訪談機制建立雙向溝通管道。 - 透過內部網站公告公司重要訊息，提升資訊透明度。	- 定期召開勞資會議，建立勞資雙向溝通機制，蒐集並回應員工關注議題，持續優化制度與工作環境。 - 於新進同仁到職約三個月，由主管或 HR 進行關懷訪談，了解工作適應情形、蒐集回饋，協助同仁順利融入團隊。
股東 投資人	- 公司治理及誠信經營 - 法規遵循 - 資訊安全與隱私保護	- 每月公告合併營收，定期揭露營運成果。 - 於股東會報告經營績效及發展策略，並依法編製及揭露財務報告。 - 即時於公開資訊觀測站公告重大訊息。 - 設置發言人及代理發言人制度，透過電話及電子郵件回應投資人關切議題。 - 不定期舉辦法人說明會，說明營運成果及未來發展方向。	- 完整公告每月營收及每季財報。 - 於公開資訊觀測站、公司網站完成公司財務及業務資訊揭露。 - 參與 3 場法人說明會，主動與投資人及資本市場進行溝通。
客戶	- 消費體驗與服務 - 資訊安全與隱私保護	- 透過會議、電話、電子郵件及拜訪等多元管道，與客戶保持密切溝通，並落實客戶隱私保護。 - 於公司官網設置聯絡管道，提供客戶即時反映意見及需求之平台。	2025 年 B2C (Business to Consumer) 訂單較前一年度成長 13.9%，客訴比例反降低 0.004% - 聊聊客戶團隊回應率達 93.7%。
供應商	永續供應鏈	- 定期與供應商及原廠召開溝通會議，維持合作夥伴關係並即時掌握需求。 - 每月執行倉儲夥伴作業稽核，並針對異常事件、作業改善及流程優化等議題持續檢討與溝通。	- 落實溝通會議，平均每月召開兩次例會。 - 依循法規政策，配合下游廠商實施循環包材政策，2025 年擴大環保破壞袋出貨占比至 39.4% 91.9% 包裝材料採購為環境友善產品。 2025 年使用 1,676 個循環包材包裹

永續發展策略

重大議題分析

為了有效評估永續發展議題，欣新網參酌國內外的資訊揭露準則，並依循 GRI 3 準則，評估本公司於公司治理、環境及社會面向之實際與潛在衝擊，據以鑑別重大主題。經檢視本年度營運模式、組織規模及利害關係人關注事項，均未發生重大變動，由永續權責主管評估後，延續 2024 年度重大主題鑑別結果，作為本年度永續資訊揭露及管理之基礎，持續提升永續治理透明度與公信力，並回應利害關係人之關注與期待。

項目	分析流程	說明
1.	了解組織脈絡	考量本公司所承擔之責任、議題溝通頻率、利害關係人關注急迫性、依賴程度、影響程度及潛在創新機會等面向，對利害關係人進行評估與排序，以鑑別主要利害關係人群體。
2.	鑑別實際及潛在衝擊	為進行完善的資料蒐集，欣新網蒐研 GRI、SASB、國內外同業揭露資訊、公司的營運範圍、商業模式、產品及服務類型、產業結構及勞動力配置，分析本公司營運活動可能產生之實際及潛在衝擊。經過深入分析及與利害關係人之溝通，本公司共辨識出 16 項永續議題。
3.	評估衝擊顯著程度	透過問卷分別評估及量化各議題之正、負面衝擊程度，並邀請利害關係人依其角色及關注重點，評估各議題之影響性、決策攸關性及關注程度。
4.	排定最顯著衝擊的優先報導順序	欣新網於 2025 年度檢視 2024 年度重大議題鑑別結果，經評估相關衝擊、風險與機會及利害關係人關注事項未有重大變動，因此延續 2024 年度所鑑別之重大議題作為本年度揭露依據。 其評估結果共有 6 項重大議題，前 5 項係依據其外部利害關係人以及內部主管之衝擊程度排序，為強化 ESG 各面向之平衡性，特別補充納入環境面「永續供應鏈」作為第 6 項，作為完整揭露之依據。



6 項重大主題的排序

議題	描述
 資訊安全與隱私保護	防範駭客攻擊 避免個資外洩
 法規遵循	嚴格遵守法律 保障公司權益
 公司治理及誠信經營	誠實經營 公平運作
 員工福利與留任	促進權益 改善福利
 消費體驗與服務	直接影響顧客滿意度
 永續供應鏈	影響環境及社會影響

重大主題管理列表

重大主題：資訊安全及隱私保護

權責單位	資訊部、經營管理部
對應 GRI	GRI 418
對應章接	2.3 資訊安全管理
2025 年 具體行動	- 資訊部每月填寫「重大資安漏洞檢核表」並追蹤處理。 2024 年度已辨識之資安漏洞皆完成修補，並確認本年度系統穩定運作且無資安異常，相關防護機制亦已強化，以降低未來資安風險。
2025 年 目標達成情形	2025 年度未發生資訊安全事件，已辨識之資安漏洞均完成修補，並持續強化監控與防護機制。 - Wi-Fi 採 MAC 位址控管，並配置使用者專屬 IP。 - VPN 全面導入雙重驗證，並分級管理 GCP 權限。
短期目標 (2026 年)	透過內、外部稽核機制，強化資訊安全管理，降低營運風險。
願景目標 (中長期)	- 持續關注並因應 AI 趨勢，建置對應的資安政策。 - 辨識潛在資安風險，完善相關控管機制。 - 運用最新的設備與技術，持續達成資安目標。
衝擊描述	- 正面： 健全的資訊安全管理機制有助於提升客戶信任、降低營運風險，並強化企業競爭力。 - 負面： 資訊安全管理不足可能導致利害關係人信任下降，影響企業聲譽與營運發展。
管理行動 及成果追蹤	- 維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，並定期接受內外部稽核與監督，建立風險評估機制，定期評估潛在風險並採行安全措施。 - 設定 KPI，每半年到一年根據項目檢核並記錄。 - 每月進行重大資安漏洞檢核，並造冊記錄處理狀況。
利害關係人 參與機制	外部申訴可透過物流客服部之客服團隊受理。

重大主題：法規遵循

權責單位	總經理室、經營管理部、物流客服部、財會暨行政部、人力資源部
對應 GRI	GRI 2-27
對應章節	1.2.2 法律遵循
2025 年 具體行動	- 辦理相關教育訓練，包括新人訓練及工作規則說明。 - 追蹤相關法規並規劃內控辦法。
2025 年 目標達成情形	0 件重大違法案件。 0 件違反誠信經營原則檢舉事件。 - 完成法規遵循檢視，適用法規皆已納入相關內部制度。 - 法律教育訓練完成人數達 194 人。
短期目標 (2026 年)	- 維持 0 件重大違法案件。 - 每年定期辦理法規遵循相關的員工培訓。
願景目標 (中長期)	- 提升同仁對法令遵循的意識，進而內化為企業文化，藉此主動降低營運上的違法風險。 - 完善法遵制度與申訴機制，打造安全、友善且符合法令的職場環境。
衝擊描述	- 正面： 遵守相關法律法規，保障公司的合法權益和商譽並強化公司形象。 - 負面： 法令遵循不足可能導致裁罰、訴訟或營運中斷風險，並損及公司聲譽、客戶信任及利害關係人權益，進而影響企業長期發展。
管理行動 及成果追蹤	由權責單位不定期召開討論會議，關注並提前準備相關法規，以確保無違反法規之虞。
利害關係人 參與機制	本公司提供以下檢舉途徑，並承諾嚴密保護檢舉人身份資料，監督公司無不法行為之發生： - 檢舉信箱：integrity@hhgalaxy.com.tw - 檢舉專線：+886-2-8768-3830

重大主題：公司治理及誠信經營

權責單位	總經理室、財會暨行政部、稽核室
對應 GRI	GRI 205
對應章節	1.2 公司治理與誠信經營
2025 年 具體行動	- 對董事及經理人進行防範內線交易宣導。 - 追蹤公司治理相關法規。 - 設置永續發展委員會，強化永續策略與執行成果追蹤。
2025 年 目標達成情形	- 全年度未有發生貪腐事件、也未收到違反誠信經營相關之投訴案件。 2025 年 11 月設置永續發展委員會。
短期目標 (2026 年)	維持 0 重大違法情事。
願景目標 (中長期)	- 強化獨立董事與功能性委員會職能。 - 依據公司治理評鑑逐步提升公司治理制度及執行情形。
衝擊描述	- 正面： 以誠實守信的原則進行商業行為，確保公平、負責的企業運作並進一步取得利害關係人之信任，建立長期合作關係。 - 負面： 不誠信行為可能衍生法律責任及合規風險，影響公司聲譽、營運穩定及利害關係人信任。
管理行動 及成果追蹤	透過以下要點進行績效管理追蹤： - 維持董事出席率 - 董事會自評績效 - 公司治理評鑑
利害關係人 參與機制	- 檢舉信箱：integrity@hhgalaxy.com.tw - 檢舉專線：+886-2-8768-3830

重大主題：員工福利與留任

權責單位	人力資源部、福委會
對應 GRI	GRI 401、404
對應章節	4.2 人才吸引與培育
2025 年 具體行動	舉辦 15 場以上員工福利活動，包含按摩、Teambuilding、下午茶、運動會、節慶禮品發送，鼓勵員工參與社團並提供補助，提升歸屬感。
2025 年 目標達成情形	- 同仁透過興趣補助參與線上課程，學習內容涵蓋英語能力、AI 應用等多元領域，提升專業知識與職場競爭力。 - 完成薪資市場調查，每年定期調整薪資。 - 員工活動出席率達 91%。
短期目標 (2026 年)	- 完成市場薪資調查，確保各職位薪資具市場競爭力。 - 提供全年不少於 1 次員工福利活動。 - 提供基本職涯發展補助(證照、進修)政策。
願景目標 (中長期)	- 成立員工關懷機制與心理支持方案。 - 員工活動參與率維持 80%以上。 - 建立全方位員工幸福指數調查機制，並公開改善進度。
衝擊描述	- 正面： 透過提供優質的員工福利，得以進行人才招募與留任。 - 負面： 提高員工福利支出可能增加公司營運成本；制度若有缺失可能將面臨違法風險。
管理行動 及成果追蹤	藉由勞資會議建立員工意見反映與溝通機制，就工時、福利、教育訓練及職涯發展等議題蒐集員工意見，並由權責單位評估後納入管理措施與制度調整。
利害關係人 參與機制	員工可透過 HR 信箱反映對薪資、福利或發展資源之意見與建議。

重大主題：消費體驗與服務

權責單位	業務部、物流客服部
對應 GRI	自訂主題
對應章節	2.2 消費者體驗
2025 年 具體行動	• 低分評論追蹤：針對欣新網出貨的商品，對評分最低的項目進行詳細分析與回應。 • 人員訓練：持續為內部客服團隊及蝦皮聊聊團隊，進行既有品牌與新進駐品牌的問答手冊與標準作業流程(SOP)定期訓練，同時利用 AI 工具(Notebook LM)建立所有品牌旗艦館的問答 Q&A 的資料庫，增進團隊作業效率。
2025 年 目標達成情形	• 2025 年 B2C 訂單較前一年度成長 13.9%。 • 客訴比例較前一年度降低 0.004%。
短期目標 (2026 年)	• 蒐集消費者回饋，並根據回饋制定相應的改善目標。
願景目標 (中長期)	• 2027 年達成 B2C 客訴比例低於 0.03%。 • 建立客服案件的數據記錄系統，以量化指標追蹤並持續改善服務品質。
衝擊描述	• 正面： 提供良好服務可增進客戶滿意度，提高經營效能。 • 負面： 服務品質不佳可能導致客戶流失、品牌信任下降及營運績效受影響；提升服務品質的過程中亦可能增加相關管理及人力成本。
管理行動 及成果追蹤	• 針對商品品質的低分評論進行追蹤分析與回應。 • 預計導入顧客滿意度調查，以更系統化地蒐集使用者對官網的反饋，並作為改善依據。
利害關係人 參與機制	消費者可透過官方網站上提供的客服專線及電子郵件與本公司聯繫。

重大主題：永續供應鏈

權責單位	物流客服部
對應 GRI	自訂主題
對應章節	1.4 永續供應鏈
2025 年度 具體行動	- 推動「環保包材減量專案」，欣新網依循環境部法規進行包材減量改善，並與電商平台合作規畫無包裝出貨計劃。 2025 年 4 月起，超商取貨啟用破壞袋，進一步減少紙箱使用。 2025 年第 4 季啟用 3D 播種牆設備，透過自動化作業降低重複性及勞力密集工作，優化人力配置並提升整體作業效率。
2025 年 目標達成情形	配合環境部指引進行包材減量，全年環保破壞袋出貨比例從 2024 年的 33.9% 提升至 2025 年的 39.4%。
短期目標 (2026 年)	- 遵循環境部的指導，進行包材減量的改善。 - 與電商平台合作進行無包裝出貨，以達到包材減量目標。 - 持續建置、精進自動化倉儲，優化人力配置。
願景目標 (中長期)	- 提升無包裝出貨占比。 - 配合電商平台推動裸賣包材減量政策。 - 參考產業實務，逐步建置永續供應商管理機制。 - 將環境影響、社會責任、資訊安全、長期合作可能性等因素納入供應商遴選及合作考量。 - 對自行出貨的品牌方進行資安稽核。 - 規劃針對新竹物流進行評估，並以工時等人權議題作為重點關注。
衝擊描述	- 正面： 健全的永續供應鏈管理有助於提升供應鏈穩定性、降低營運風險及強化企業競爭力。 - 負面： 供應商或合作夥伴若發生負面事件，可能影響供應鏈穩定性、企業聲譽及營運績效。
管理行動 及成果追蹤	每月進行包材使用的數字追蹤，抽查倉庫實際執行內容。
利害關係人 參與機制	- 定期舉辦原廠溝通會議。 - 每月實地稽核倉儲夥伴之作業狀況。⁹ - 不定期針對異常狀況、作業改善與流程優化等主題進行會議研討。

1. 治理結構與廉潔經營

面對全球經濟、數位科技及法規環境的快速變遷，欣新網以健全治理、誠信經營與法令遵循作為企業發展基礎，透過完善的風險管理、內部控制及監督機制，確保營運穩健與決策透明。秉持誠實、透明、公平與負責的經營理念，我們將誠信文化融入日常營運與決策流程，並透過教育訓練、內部稽核及檢舉機制，持續深化法遵意識與企業倫理。未來，我們將持續精進公司治理效能，深化誠信經營文化，並將永續發展理念融入營運決策，積極回應利害關係人期待，創造長期價值，邁向永續成長與卓越治理。

1.1 關於欣新網

1.1.1 欣新網簡介

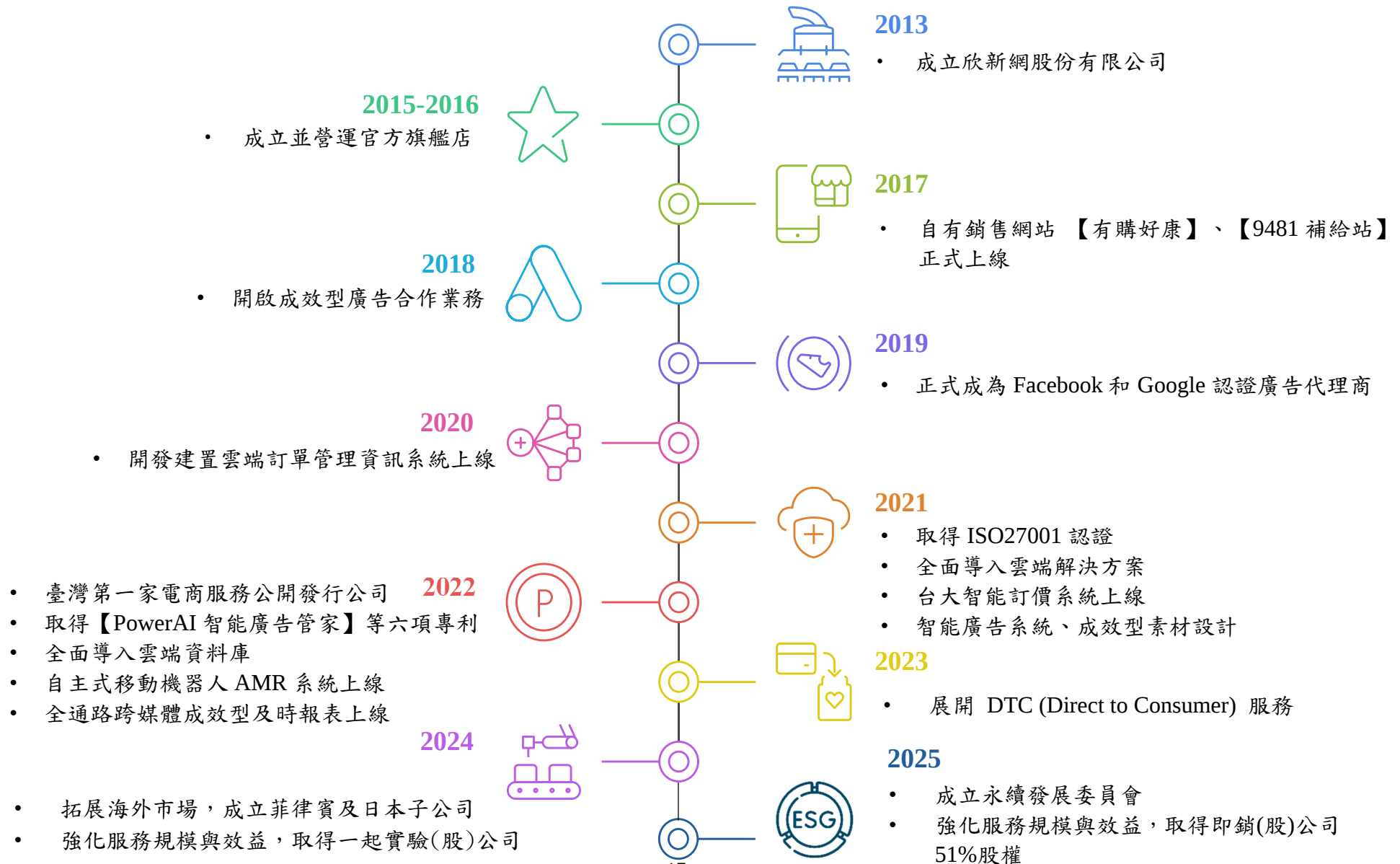
公司基本資料

企業名稱	欣新網股份有限公司
成立日期	2003 年 09 月 05 日
上櫃時間	2023 年 12 月 15 日
營利事業統一編號	54357012
公司代號	2949
營運地址	臺北市信義區東興路 45 號 6 樓
資本額	306,411,000 元
營業額	5,728,246 千元
產業類別	上櫃數位雲端
員工人數	236 人
提供產品與服務的市場	臺灣
主要產品與服務	電子商務商品銷售、數位行銷服務

註：上表資訊統計截至 2025 年 12 月 31 日。

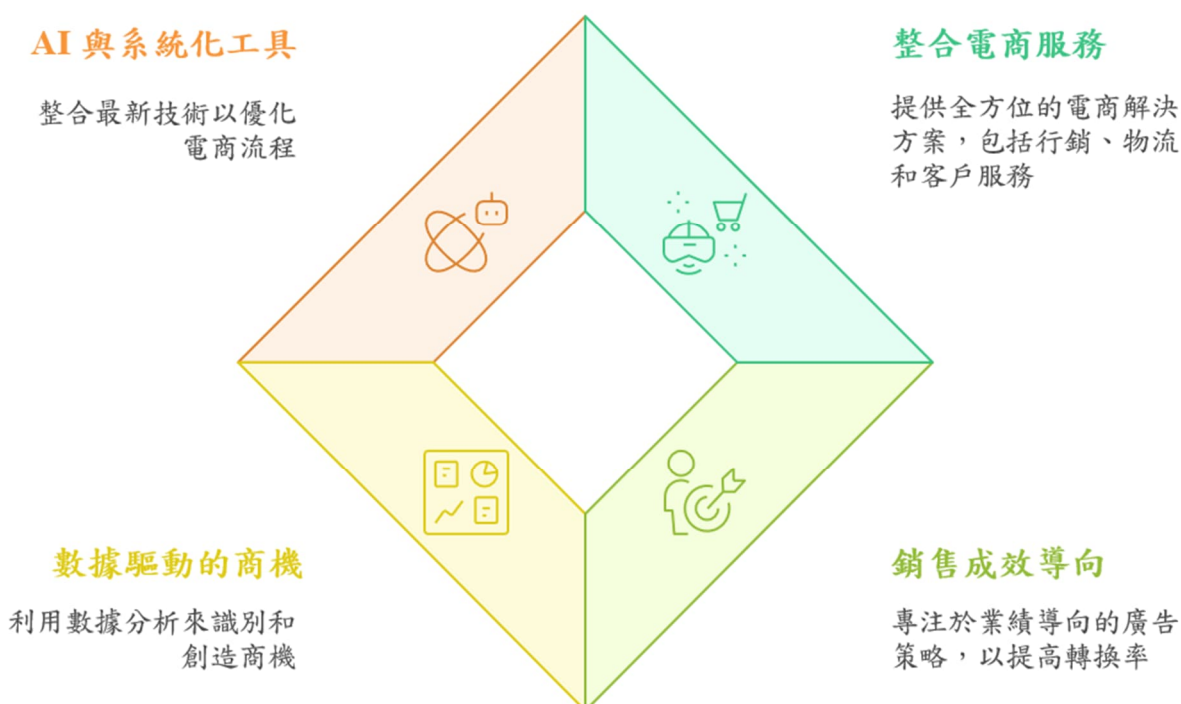
欣新網自 2013 年成立以來，致力於融合欣臨企業與新竹物流的經營優勢，打造一個高效且全面的電商營運服務商。憑藉專業團隊的豐富經驗和創新思維，欣新網不斷提升業務運營效率，並針對客戶提供量身定制的解決方案。下圖將回顧欣新網的歷年發展，展示我們如何在日新月異的市場中成長，並展望未來的發展方向。

歷史記事年表



核心價值及發展布局

欣新網提供整合式電商解決方案，涵蓋品牌策略、數位行銷、物流管理及顧客服務等多元服務，協助品牌提升營運效益與市場競爭力。同時，以成效導向的行銷策略結合多元平台資源與數據分析，協助客戶提升轉換率及營收表現。本公司亦持續強化數據應用能力，透過整合CRM與各項營運數據，發掘潛在商機並提升顧客價值。此外，欣新網積極導入AI與智慧化工具，以科技驅動營運創新，提升作業效率與決策品質，持續為品牌客戶創造長期成長動能。



「持續變革、追求卓越與誠信正直」是我們的核心價值，以創新驅動成長、以數據強化決策、以科技提升效能，並透過策略合作與市場拓展，持續深化企業競爭力與永續發展韌性。在既有營運基礎上，本公司將聚焦於「新服務、新品牌、新技術、新市場」四大發展方向，持續提升服務價值、拓展市場機會，推動企業長期穩健成長。

(一) 新服務 | 完善電商價值鏈布局

本公司 2024 年第 4 季完成併購國內具規模之群募服務公司「一起實驗股份有限公司」，藉由導入其於群募市場之專業經驗與服務能力，深化產品上市前市場驗證及募資推廣服務，並於 2026 年 1 月初正式完成「即銷股份有限公司」股權交割，透過整合內容導購與直播銷售資源，進一步強化品牌商品於內容行銷及直播電商領域之轉換效益，提供品牌客戶更完整且多元之一站式電商解決方案。

(二)新品牌 | 深化客戶經營與數據洞察

欣新網持續深化與品牌客戶之合作關係，透過跨品牌合作、整合行銷及數據分析能力，協助客戶掌握市場趨勢與消費需求。藉由提升客戶經營成效與品牌價值創造能力，進一步強化客戶黏著度，並擴大營運規模與市場影響力。

(三)新技術 | 推動 AI 應用與數位轉型

藉由投入人工智慧及數據技術應用，優化營運流程與管理機制，提升決策效率及服務品質。同時透過 AI 與智慧化工具導入，協助品牌客戶強化行銷成效、優化消費體驗及提升營運效率，共同創造更高之商業價值。

(四)新市場 | 深化亞洲區域發展

我們以亞洲市場作為重要發展重心，透過策略合作、投資布局及區域資源整合，穩健拓展海外市場。藉由複製臺灣成熟之電商營運經驗與數位服務能力，結合在地夥伴資源與市場需求，持續擴大區域影響力，提升國際競爭優勢。

關係企業

- 欣臨企業股份有限公司 (Taiwan Hsin Lin Enterprise Co., Ltd)

欣臨企業為臺灣知名民生消費品與品牌代理集團，擁有數十年的品牌經營經驗及產業資源，長期深耕品牌管理、市場拓展及通路營運，並以「讓每個臺灣家庭都能享用到世界最好的產品」為使命，引進優質商品與服務，滿足消費者多元需求。憑藉深厚的品牌經營基礎及完善的供應鏈管理能力，欣臨企業與合作夥伴共同創造價值，並推動企業穩健成長。



- 新竹物流 (HCT LOGISTICS)

面對市場環境變動與供應鏈整合需求提升，新竹物流推動數位轉型與服務創新，由傳統物流服務提供者發展為整合物流、商流、金流及資訊流的綜合服務平台。透過數位技術應用與營運優化，提升供應鏈管理效率與服務品質，為客戶創造價值，同時推動產業朝向高效率、智慧化與永續發展的目標邁進。



1.1.2 經濟績效

2025 年目標 (KPI)追蹤情形

類別	權責單位	指標項目	短中長期目標	
營運績效	各部門	- 營收成長率 - 營運效率 - 獲利能力	短中期 (2026~2030 年)	- 每年營收穩健增長 - 降低營運成本及費用，提升營運效率
			長期 (2030 年後)	- 實踐經濟規模，穩健提升獲利能力 - 海外市場拓展布局

近三年財務績效

2025 年度欣新網合併營業收入淨額為 5,728,246 千元，較 2024 年度成長 21%；母公司業主淨利為 109,425 千元，成長 29%。受惠於電子商務服務規模擴大及營運效能提升，帶動營收與獲利同步成長；本公司優化數位系統與營運流程，強化服務價值及市場競爭力，維持穩健成長動能。

單位：新台幣千元

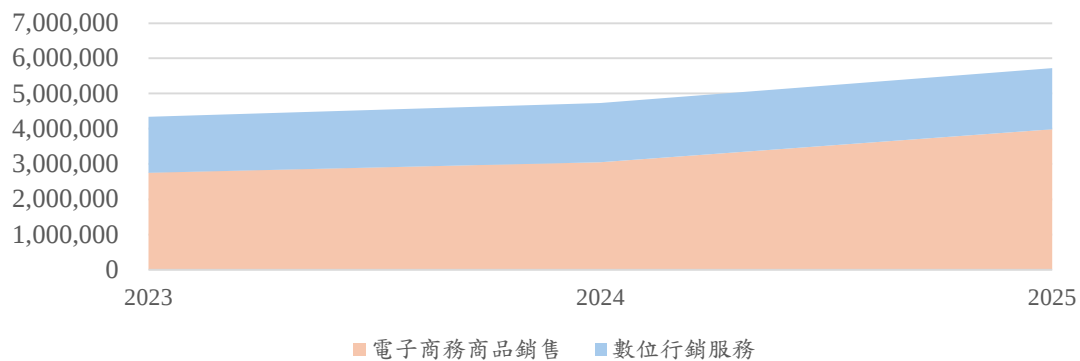
項目	年度		
	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	4,339,548	4,731,292	5,728,246
營業毛利	509,806	480,349	666,831
營業成本	(3,829,742)	(4,250,943)	(5,061,415)
營業費用	(302,836)	(359,103)	(526,867)
營業利益	206,970	121,246	139,964
業外收支	(3,169)	(284)	(9,553)
稅前淨利	203,801	120,962	130,411
所得稅費用	(51,215)	(34,691)	(18,622)
稅後淨利	152,586	86,271	111,789
每股盈餘	5.97	2.81	3.63
薪資費用	171,263	199,439	274,903
勞健保費用	13,532	18,401	24,557
退休金費用	6,631	8,294	11,432
其他福利費用	9,916	13,506	17,908

主要服務之生產量值表

本公司提供非商品化之專業服務，涵蓋人力、知識與時間等無形資源，較難以「產量」定位欣新網價值，故統計主要服務之產值：

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
主要服務	產值	營業比重	產值	營業比重	產值	營業比重
單位	新台幣千元	%	新台幣千元	%	新台幣千元	%
電子商務商品銷售	2,756,610	63.52	3,045,193	64.36 %	3,986,378	69.59%
數位行銷服務	1,582,938	36.48	1,686,099	35.64 %	1,741,868	30.41%

主要服務產值趨勢



主要服務之銷售地區

2025 年臺灣零售業網路銷售額已達新台幣 6,716 億元，穩定呈現成長趨勢。在產業加速數位轉型與消費者購物行為持續向線上移動的雙重趨勢下，零售業者紛紛強化電子商務布局，網路銷售已成為企業營運發展與轉型升級的關鍵戰略之一。

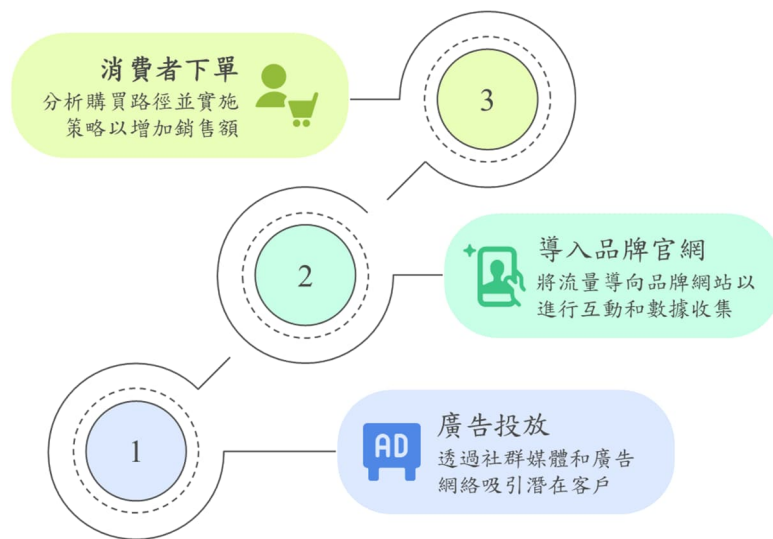
地區	2023 年		2024 年		2025 年	
	銷售金額 (新台幣千元)	營業比重 (%)	銷售金額 (新台幣千元)	營業比重 (%)	銷售金額 (新台幣千元)	營業比重 (%)
臺灣	4,339,548	100.00	4,713,458	99.62	5,653,069	98.69
東南亞	-	-	17,834	0.38	75,158	1.31
日本	-	-	-	-	19	0.00
合計	4,339,548	100.00	4,731,292	100.00	5,728,246	100.00

市場定位與優勢

1. 品牌營運與精準行銷雙軸佈局

本公司為臺灣領先的電商營運服務提供者，累計協助超過 200 家國內外中大型品牌優化電商佈局，涵蓋個人清潔、化妝保養、流行配件、食品與寵物用品等多元產業，累積操作商品超過 20,000 件。憑藉跨品類行銷經驗與對消費者行為的深刻洞察，本公司依據品牌發展需求，量身制定營運策略，協助客戶提升市場競爭力。

在行銷服務方面，本公司以數據驅動決策機制為基礎，透過受眾分析、精準投放及成效追蹤，提升行銷資源運用效率。並以流量、轉換率及客單價等關鍵指標作為優化依據，持續精進廣告投放與營運策略，為品牌創造可衡量且可優化的行銷效益。



2. 提供多項智能系統，滿足客戶電商營運全方位需求

提供涵蓋商品管理、數位行銷、訂單處理及顧客服務的一站式電商解決方案，整合系統、通路、倉儲、物流與客服等資源，並導入智能廣告分析、數據管理及庫存優化工具，協助品牌提升營運效率、優化服務品質，推動智慧化與永續經營。

3. 自行營運倉儲，提供彈性規劃能力

本公司自主營運及合作倉儲面積超過 13,000 坪，可依商品特性提供客製化倉儲規劃，包含料架配置、溫控環境及自動化設備導入。透過即時數據分析與庫存管理機制，靈活因應促銷活動與市場變化，提升物流效率與供應鏈韌性。

4. 完善資安防護，確保資訊安全。

欣新網秉持「個資去識別化、個資不落地」原則，強化資訊安全管理機制。訂單管理系統自 2021 年起持續通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，並建置多層次防護措施，以保障客戶及消費者資訊安全、維護系統穩定運作，並落實個人資料保護與法規遵循要求。

1.2 公司治理與誠信經營

1.2.1 公司治理與誠信經營

2025 年目標 (KPI)追蹤情形

類別	權責單位	指標項目	短中長期目標	
誠信經營與法律遵循	總經理室、 財會暨行政部、人力資源部、稽核室	- 員工誠信與反貪腐教育訓練 - 重大違法事件發生件數	短中期 (2026~2030 年)	- 每年安排一次以上法律遵循教育訓練 - 維持 0 違反及申訴事件 - 定期舉辦誠信經營文化培訓 - 定期更新內部控制機制，確保透明度
			長期 (2030 年後)	- 建立誠信經營的企業文化 - 提高利害關係人對本公司的誠信經營信任程度

落實誠信經營

為促進企業健全成長、打造誠信為本的企業文化與優良的商業運作機制，本公司已訂定相關規範，並持續依循國內外公司治理規範及實務運作，進行內部規章修正以防範貪瀆行為及杜絕賄賂事件的發生。

● 誠信經營相關制度

為落實公司誠信經營理念，本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為準則」及「道德行為準則」。同時，亦於官方網站與內部網站設置利害關係人專區與檢舉機制，以保障所有利害關係人的權益。

● 防制內線交易相關規定

為強化重大資訊管理及防範內線交易風險，本公司訂有「重大資訊內部處理程序」及「防制內線交易管理辦法」，確保資訊揭露之即時性、正確性與一致性。

● 執行成效說明

1. 本公司透過年度大會與內部網頁公告，定期對員工宣導誠信經營及相關法規。針對新進同仁，亦將由人力資源部於報到時之教育訓練加以說明與推廣。

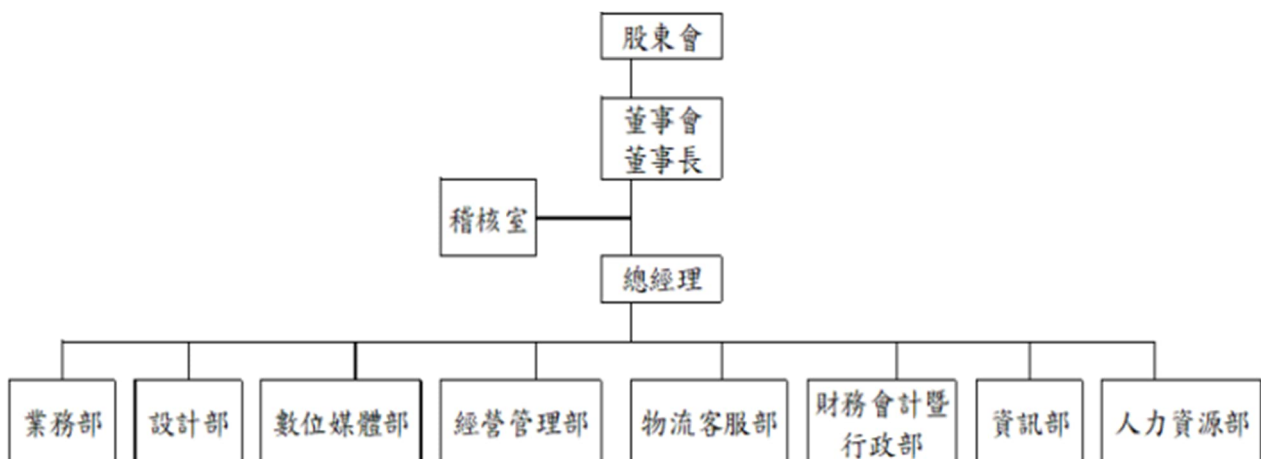
2. 本公司官網設有「獨立檢舉信箱」與「檢舉專線」，由具有獨立性的單位負責受理及調查相關案件。若員工檢舉屬實，將由負責單位主管進行獎懲。截至 2025 年 12 月 31 日止，無接獲任何檢舉案件。檢舉信箱：integrity@hhgalaxy.com.tw
3. 委請外部專家為董事及高階主管授課，內容包含內部管理創造企業正向價值及企業防弊鑑識實務，總參與人數 18 人，共完成 56 小時之訓練課程；此外亦聘請外部專業機構辦理法律教育訓練，強化員工正確的法律意識與應對能力，總計 194 位員工完訓，課程時數共 388 小時。
4. 本公司定期辦理防制內線交易宣導，並於年度財務報告公告日前 30 日及各季財務報告公告日前 15 日之封閉期間，通知及提醒董事及內部人不得買賣本公司股票，落實重大資訊管理及內線交易防範機制。

重要規章請參考本公司官網：[IR](#) | [公司治理專區](#) | [公司規章制度](#)。

管理階層結構及組成

董事會作為公司的最高治理機構及重大經營決策的中心，由董事長擔任主席，總經理領導高階管理階層，負責任命與監督管理階層、監控經營績效，並確保公司遵循相關法令、公司章程及股東會的決議行使職權。

為了有效履行監督責任，欣新網建立相關組織與管道，包括內部稽核機制及經營團隊績效評量。於 2025 年，最高治理單位針對關鍵重大事件進行溝通，涵蓋營運績效及誠信經營等重要議題，以維繫公司營運的透明度及誠信治理。



董事會成員之運作

欣新網董事會之運作均遵循相關法令、公司章程規定及股東會決議行使職權，全體董事均秉持誠信原則及善良管理人注意義務執行職務，以維護股東權益並提升企業長期價值。

一、 本公司依據「公司章程」採用候選人提名制度選任董事及獨立董事，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」中明訂董事會成員多元化政策。董事之遴選除考量專業能力外，亦綜合考量產業經驗、經營管理、財務會計及風險管理等專業背景，以及人格特質與價值理念，以維持董事會決策品質與治理效能。

二、 另訂有「董事會績效評估辦法」，透過評估指標，如對公司目標的掌握程度、職責履行情況、經營參與度、內部溝通品質、專業表現與持續進修等面向，全面檢視董事會運作效能與成員貢獻，並作為未來董事遴選與續任的重要依據。

董事會評鑑執行情形

欣新網每年針對董事會進行一次全面評估，涵蓋多個範疇，以維繫其運作的有效性和效率。詳細評估說明如下：

項次	說明		
期間	2025/01/01 至 2025/12/31		
範圍	董事會	個別董事成員	功能性委員會
方式	董事會內部自評	董事成員自評	委員會內部自評
內容	(1)對公司營運之參與程度 (2)提升決策品質 (3)組成與結構 (4)董事的選任及持續進修 (5)內部控制	(1)公司目標與任務之掌握 (2)董事職責認知 (3)對公司營運之參與程度 (4)內部關係經營與溝通 (5)董事之專業及持續進修 (6)內部控制	(1)公司營運之參與程度 (2)功能性委員會職責認知 (3)提升決策品質 (4)組成及成員選任 (5)內部控制

董事會成員多元化政策

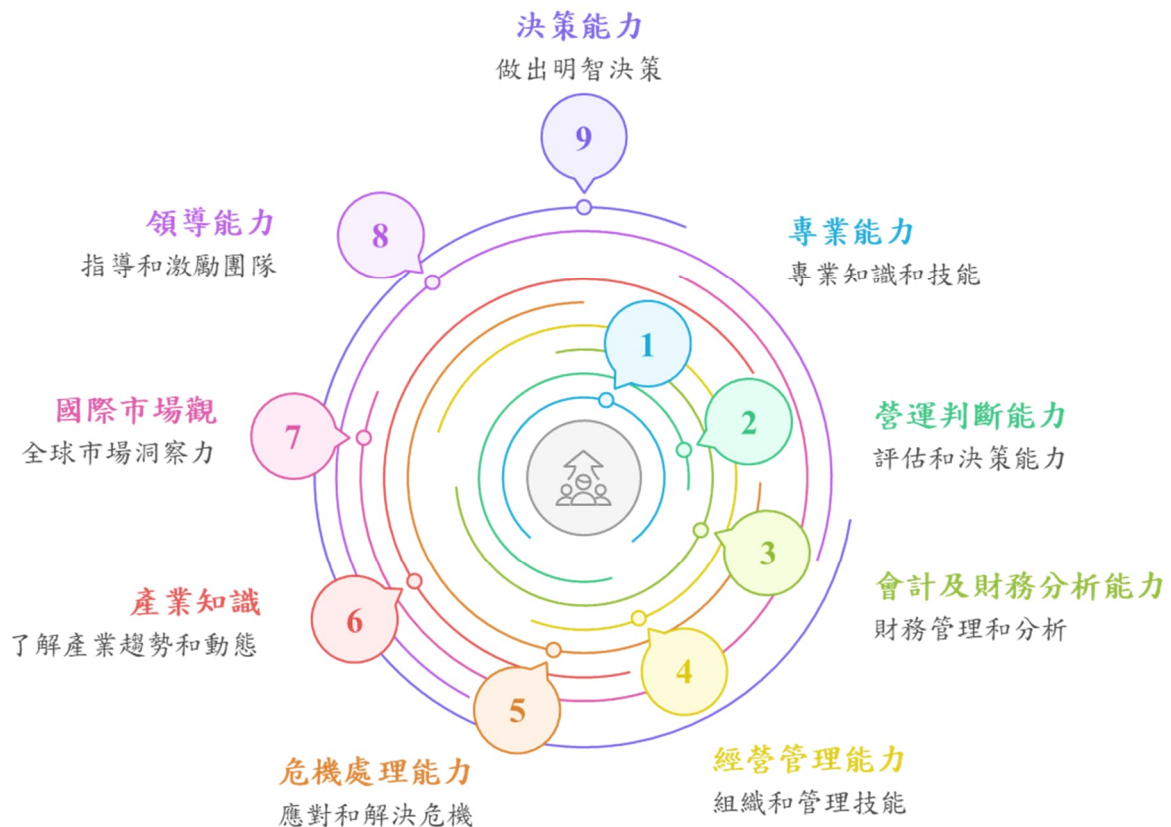
本公司在董事遴選過程中，綜合評估候選人之專業能力、實務經驗及多元背景，並不因性別、年齡、國籍或文化差異有所限制，致力於建立具多元組成的董事會結構。

在董事組成原則方面，區分為兩大考量面向：

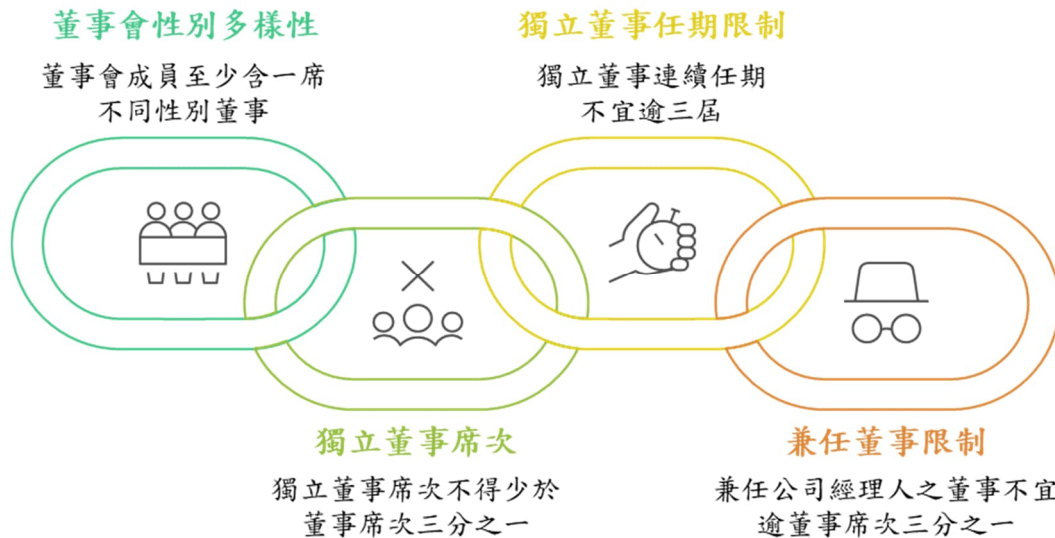
- 基本條件與核心價值觀：
包含性別、年齡、國籍與文化背景等多樣性因素，其中女性董事之席次應達三分之一，以促進性別平衡與多元參與。
- 專業知識與實務經驗：
包括法律、財會、產業、財務、行銷或科技等相關領域的專業背景，具備董事職務所需的技能與經歷。

整體而言，董事會成員應具備履行職責所需之知識、能力與道德操守，並藉由多元化與專業化的組成，實現公司治理的整體效能與永續經營的目標。

為達成公司治理目標，董事會成員除應具備執行職務所需之專業能力外，董事會整體亦應具備下列核心能力：



董事成員多元化政策落實情形



避免及管理利益衝突機制

欣新網根據本公司《董事會議事規則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，明訂出席董事會人員應就利益衝突之情形，說明其利害關係，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。董事間亦應自律，不得互相互支援。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，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

為防範利益衝突情事，本公司要求所有人員於執行職務過程中，如發現其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司專責單位，直屬主管應提供適當指導。

本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與本公司以外之商業活動而影響其工作表現。全體人員應恪守職業道德與利益衝突管理規範，不得利用職務或公司資源謀取私人利益，亦不得從事影響職務執行之活動。對於可能產生利益衝突之情形，應主動申報並依相關規定辦理，由權責單位進行評估與處理，以維護公司治理之公正性、透明度及利害關係人權益。

董事與高階主管績效評估及薪酬制度

本公司重視薪酬制度的公平性與透明度，並將公司治理、風險管理與永續發展納入高階主管與董事的績效評估考量，以確保薪酬設計兼顧激勵效果與永續目標的實踐。

1. 董事(含獨立董事)報酬制度

依據本公司章程及董事會通過之「董事及經理人薪資酬勞辦法」，規劃所有成員薪酬結構，包含董事酬勞、董事報酬等。

- (1) 董事報酬：報酬金額考量董事對公司營運之參與程度、個人貢獻價值、同業報酬水準，以及實際出席董事會及擔任薪資報酬委員會、審計委員會等功能性職務之情況。另得視情況發放交通費及其他相關津貼。
- (2) 董事酬勞：若公司年度有盈餘，將依章程規定提撥不高於 3%作為董事酬勞；如尚有累積虧損，則優先彌補虧損後，再行分配。
- (3) 績效連結機制：本公司依個別董事對公司經營績效及永續經營之貢獻給予合理酬金。薪資報酬委員會定期檢視董事酬金制度，評估項目包括其對董事會運作、公司策略規劃、未來經營風險管理，以及對環境、社會與公司治理議題的參與程度。

2. 高階經理人薪酬制度

高階經理人薪酬由固定薪資、績效獎金、年終獎金及員工酬勞組成，並兼顧公司經營績效、個人表現及永續發展目標，以鼓勵管理團隊持續提升營運績效與企業長期價值：

- (1) 薪資與獎金：月薪依照職務內容、專業能力、產業經驗與市場薪酬水準等因素訂定，另設有其他績效獎金，評估指標涵蓋：
 - 財務性指標：如營運目標達成率、公司經營效益及個人貢獻度；
 - 非財務性指標：法令遵循、誠信經營、風險管理、內部管理效能及企業形象維護等面向。
- (2) 年終獎金與員工酬勞：依照員工績效管理辦法所訂定之個人目標達成率與管理指標進行考核，由薪資報酬委員會審議後，提報董事會核准發放。
- (3) 員工酬勞制度：依公司章程規定，若公司年度有盈餘，將提撥不低於 3%作為員工酬勞(含內部經理人)。若尚有累積虧損，則應優先保留彌補後再行提撥，以確保財務穩健與公平分配。

本公司透過制度化的績效與酬勞連動機制，鼓勵董事與經理人共同承擔企業治理與永續發展責任，實踐誠信經營與長期價值創造。

高階治理單位之永續發展職能進修

課程名稱	參與人員	上課日期	課程時數
內控防線功能與董事會運作機制之強化與舞弊案例解析	李盈助	2025/1/9	6
「溫室氣體盤查」內控管理實務解析	李盈助	2025/1/10	6
114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	張聰海	2025/7/29	3
AI 發展與資安風險	徐偉初	2025/8/14	3
輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	陳家麟	2025/9/3	3
AI ESG 產業前瞻 x 亞洲那斯達克	黃冠華	2025/10/20	3
公司治理重要實務判決解析	張聰海	2025/11/4	3
打造永續績效指標與獎酬	徐偉初	2025/11/4	3
外部影響多角化管理，創造企業正向價值	陳德仁、黃懷恩、張聰海、張雅雲、徐偉初、陳家麟、陳淑婷	2025/11/13	3
從資安到信任：董事監事的數位風險治理策略	黃冠華	2025/12/15	3
企業誠正經營暨防弊建識時務	陳淑婷、游偉民	2025/12/16	3
董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	陳淑婷	2025/12/18	3
地緣政治風險下台灣產業 2026 上半年營運策略與展望	陳淑婷	2025/12/26	3

下表為董事會成員組成及其運作情形：

本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共召開 6 次，董事會成員積極參與董事會運作，全體董事出席率達 88%。本公司於 2025 年 6 月 19 日完成董事全面改選，所有董事任期為 2025 年 6 月 19 日至 2028 年 6 月 18 日止。

職稱	姓名	性別/年齡	主要經(學)歷	專業能力與董事會應整體具備能力			
				專業	營運判斷	會計及財務分析	綜合決策
董事長	陳德仁	男 41~50 歲	欣臨企業股份有限公司總經理 天工生技股份有限公司董事長 美國加州大學柏克萊分校建築系	V	V	-	V
董事	李盈助	男 51~60 歲	新竹物流股份有限公司財務處財務長 士林電機廠(股)公司財務處資深協理 輔仁大學企業管理碩士	V	V	V	V
董事	張聰海	男 51~60 歲	新竹物流股份有限流通事業群總經理 政治大學經營管理碩士 "	V	V	-	V
董事	黃懷恩	男 31~40 歲	寶僑家品股份有限公司資深經理 萬海航運股份有限公司業務代表 臺灣大學商學碩士	V	V	V	V
董事	張雅雲	女 31~40 歲	縱橫傳訊公關顧問有限公司外派 P&G Taiwan 數位傳播經理 雙向明思力公關顧問事業股份有限公司業務副理 世新大學公共關係暨廣告學系	V	V	-	V
獨立董事	徐偉初	男 71~80 歲	中國文化大學會計學系教授 國立政治大學財政學系教授/主任/研究所所長 南伊利諾大學經濟學博士	V	V	V	V
獨立董事	陳家麟	男 51~60 歲	國立臺灣大學管理學院院長 國立臺灣大學管理學院 EiMBA 執行長 伊利諾大學企業管理博士	V	V	-	V
獨立董事	黃冠華	男 41~50 歲	旭榮集團執行董事 臺灣大學、復旦大學 EMBA	V	V	-	V

功能委員會

欣新網設置審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會及提名委員會，定期就委員會執掌業務召開會議，持續監督本公司的運作與績效，以專注於推動永續發展目標和相關策略。

審計委員會

本公司自 2022 年 11 月起設立審計委員會以取代監察人，任期自 2022 年 11 月 14 日至 2025 年 11 月 13 日止，最新任期為 2025 年 06 月 19 日至 2028 年 06 月 18 日止，並依「審計委員會組織規程」履行相關職責，包括內控制度之訂定與考核、重大財務業務處理程序之審查、涉及董事利害關係之事項、重要交易與資金往來、財報審閱、會計師及財會主管之任免等，以落實公司治理。

欣新網於 2025 年共召開 5 場審計委員會議，參與率達 80%。共有 2 場會計師溝通會議及 5 場內部稽核主管溝通會議，討論財務報表之允當表達、內部控制之有效實施、遵循相關法令與規則及存在或潛在風險之控管等事項。

薪資報酬委員會

由三位獨立董事組成，負責訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度及標準，並依據其績效表現定期評估與決定其薪資報酬，以確保制度之公正性與合理性。2025 年度共召開 2 次會議，參與率達 100%。

提名委員會

為強化董事會組成之專業性、多元性及獨立性，並健全公司治理制度，本公司於 2025 年 11 月成立提名委員會，負責董事候選人資格條件之審查與提名、董事會成員多元化政策推動、董事及經理人接班規劃等相關事項。截至 2025 年底止，因委員會甫於 2025 年 11 月成立，當年度尚未召開會議；未來將依組織規程規定定期召開會議，並向董事會報告執行情形。

永續發展委員會

由董事暨總經理及兩位高階管理階層組成，其成員組成及所具備之永續相關專業知識與能力詳如下表。永續發展委員會於 2025 年 11 月成立，於 2026 年 5 月召開第一次永續發展委員會會議，完成永續長設置，強化永續治理架構；2026 年 8 月召開第二次會議，審議永續報告書內容，並訂定永續發展相關 KPI，以持續推動永續策略落實，

將依職權範圍規劃年度工作計畫，並定期向董事會報告運作情形，以持续提升公司治理效能與經營品質。詳細內容請參考本公司官網：[IR | 公司治理專區 | 欣新網](#)。

職稱	姓名	成員之企業永續專業知識與能力
委員/ 召集人	黃懷恩	熟稔產業動態，具備財務專業背景，負責鑑別重大性議題，並依本公司核心制定永續策略；同時專精於法規遵循與內控制度，督導誠信經營守則之落實與整體風險管理架構之運作，並主導永續資訊揭露品質。
委員	游偉民	具備財務會計專業，負責氣候相關財務揭露之評估。專精於法規遵循與內控機制，負責督導誠信經營守則之落實及風險管理架構，並主導永續資訊之揭露品質。
委員	王銘弘	具備供應鏈管理實務經驗；統籌消費者客服管理，有效解決問題並提升客戶滿意度，落實社會責任。

舉報系統收受案件數

本公司重視誠信經營與廉潔文化，建立完善的檢舉機制與內控流程，近三年未發生任何貪腐或賄賂相關事件，亦無相關財務損失。

- 舉報件數：0 件
- 確認為貪腐相關的案件數：0 件
- 因貪腐與賄賂相關的法律訴訟所造成的財務損失總額：新台幣 0 元

1.2.2 法律遵循

法律遵循情形

為確保各項營運活動符合相關法令規範並有效管理法律風險，欣新網建立完善之法令遵循管理制度，訂有《公司治理實務守則》、《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為準則》、《永續發展實務守則》及《防範內線交易管理辦法》等規範，作為全體同仁執行業務之依循，以維護公司及利害關係人權益，並確保營運合法合規。

本公司亦依據相關法規制定內部計劃以進行稽核作業，針對特定主題或風險進行重點稽核並檢查各部門對法律遵循政策的執行情況，並將稽核結果用於改進內部流程，使欣新網法規遵循持續得到強化。

法律遵循教育訓練

為進一步強化法律遵循相關之企業文化，欣新網已於 2025 年起開設專門之法遵課程，2025 年度聘請外部專業機構辦理法律教育訓練，強化員工正確的法律意識與應對能力，內容包含反貪腐宣導。總參與人數為 194 人次、總受訓時數為 388 小時。

同時，亦推動董事及管理階層參與相關課程訓練，以持續提升公司治理之透明度與責任意識，確保於制定策略及重大決策時，充分納入法律遵循相關考量。

違規事件

欣新網於營運過程中嚴格遵循法令，透過參與主管機關舉辦之法規訓練與會議，即時掌握最新法規動態並適時調整內部作業流程，確保營運行為符合法令要求，降低違規風險與法遵缺失的可能性。本公司將單筆罰款金額達新台幣 100 萬元以上者訂為重大違規事件。

2024 及 2025 年度本公司均未發生重大違規情事，亦未因違反經濟、環境或社會相關法規而遭受重大裁罰。

1.3 風險管理

2025 年目標 (KPI)追蹤情形

類別	權責單位	指標項目	短中長期目標	
風險管理	稽核室	• 完善風險管理系統 • 風險管理相關教育訓練	短中期 (2026~2030 年)	• 建立全面的風險評估與監控系統 • 制定並審查風險應對策略
				• 定期進行風險管理培訓 • 定期風險管理政策審查和更新
			長期 (2030 年後)	• 建立高度靈活且穩健的風險管理框架

風險管理政策及風險衡量標準之執行情形

本公司由總經理負責執行董事會的決策，並協調各部門之間的互動與溝通，以確保風險降至最低。各部門主管根據其職責範圍，持續關注外部環境的變化，並針對潛在風險進行調整與應對策略的制定。部門主管會向總經理報告其執行成效，以便即時調整公司策略。

為強化風險管理，本公司建立風險評估與管理機制，定期檢視各部門面臨之風險及其因應措施，並透過跨部門協作與資訊共享，提升風險辨識、評估、監控及應變能力。同時，推動風險管理教育訓練，強化員工風險意識與管理能力，以提升組織韌性及因應不確定環境之能力。

內部稽核組織與運作

為強化公司治理及內部控制制度之有效實施與持續改善，本公司設有直隸董事會的稽核單位，協助檢查及覆核內部控制制度，評估營運效率，並提供改進建議，作為內控制度修正與精進之依據。

內部稽核單位

1. 稽核室直屬董事會，依公司規模與業務需求，配置足夠且適任之專任稽核人員，並設置職務代理人。
2. 稽核主管之任免經董事會決議通過；稽核人員之任免、考核及薪資報酬，提報董事會或由稽核主管簽報董事長核定。

內部稽核主管及會計師之溝通情形

1. 稽核室除按月將稽核報告交付獨立董事查閱外，稽核主管亦於每季個別單獨向獨立董事報告稽核業務執行情形。

2. 每件稽核報告均需追蹤其內控缺失及異常事項改善情形，並按季編製追蹤報告呈送各獨立董事。
3. 本公司審計委員會開會時，如溝通討論有關本公司財務報告及會計師查核簽證等相關事項，視需求邀請會計師列席。
4. 會計師於審計委員會會前會時就本公司財務狀況、子公司財務及整體運作情形及內控查核情形單獨向獨立董事報告，並針對有無重大調整分錄或法令修訂有無影響帳列情形充分溝通；若遇重大異常事項時得隨時召集會議。

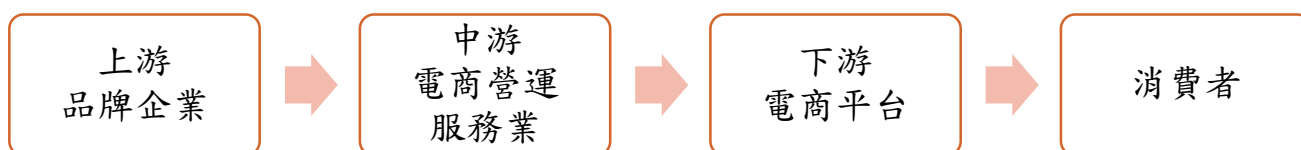
除上述外，平時稽核主管及會計師亦得視需要直接與獨立董事聯繫，溝通情形良好。其他溝通詳情，請參閱本公司 2025 年度年報。

2025 年度執行情形

稽核部門於 2025 年度依核定稽核計畫完成各項稽核作業，未發現重大缺失，表明本公司內部控制制度執行良好，具備支持營運與治理之功能。

1.4 永續供應鏈

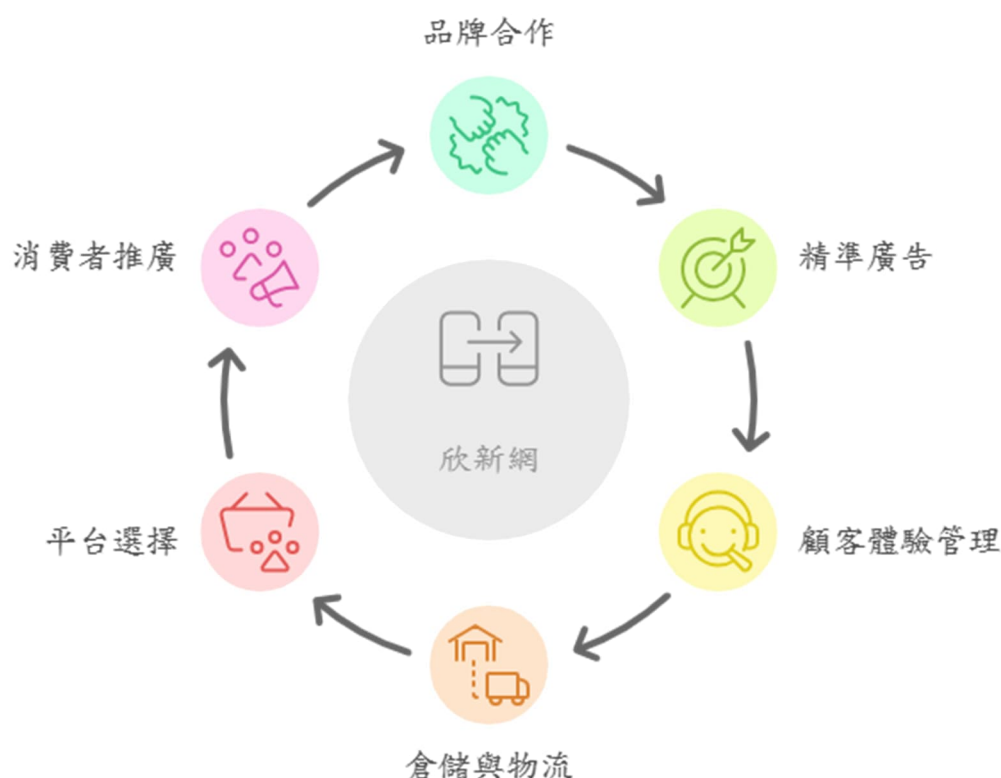
欣新網為專業電子商務營運服務商，致力於協助品牌客戶規劃及執行電商發展策略，於產業價值鏈中扮演串聯品牌端與銷售通路的重要角色。服務範圍涵蓋官網建置、數位行銷、視覺設計、系統開發、通路上架、倉儲物流、客戶服務及數據分析等電商營運環節，提供一站式整合解決方案。本公司與 Google、Meta(Facebook)等數位廣告夥伴，以及 Momo、蝦皮、PChome 等超過 50 家國內外電商平台建立長期合作關係，協助品牌提升營運效率、拓展市場觸及並創造成長動能。



欣新網專注於整合上游品牌企業與下游電商平台，扮演關鍵橋樑。透過以下策略進行有效的業務開發與市場拓展：

- 成效型精準廣告投放，提升行銷效益；
- 顧客體驗經營與管理，強化品牌忠誠度；
- 倉儲與物流的長期合作管理，優化供應鏈效率。

欣新網透過電商平台規劃、數位行銷、通路營運及物流配送等整合服務，協助品牌有效觸及目標消費者，提升營運效率與市場競爭力。同時串聯商品銷售、倉儲及物流管理等電商營運環節，協助品牌擴大市場覆蓋率並提升銷售成效。



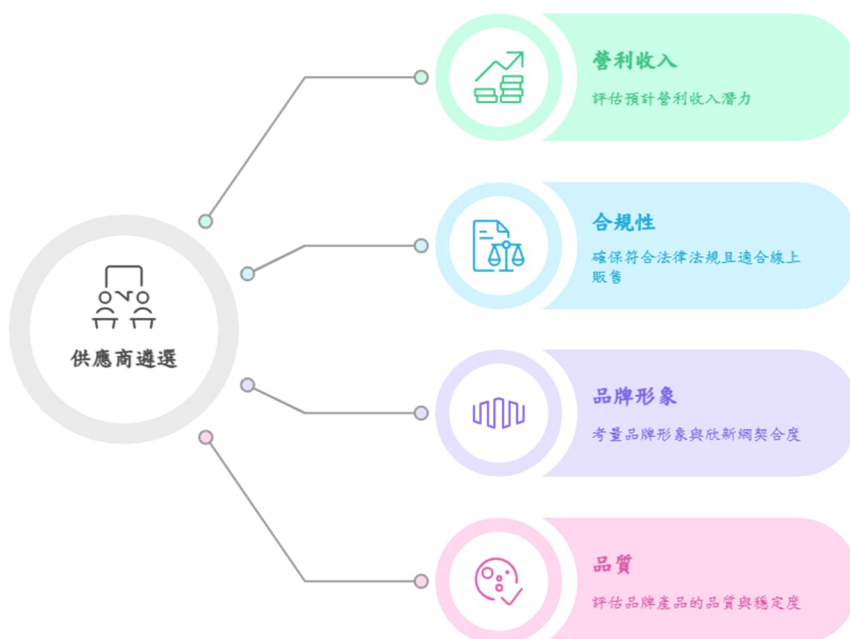
欣新網於電子商務價值鏈中扮演連結品牌與消費者的重要橋樑，透過整合營運、行銷、物流及數據分析等服務，協助品牌提升市場競爭力並強化消費者黏著度。在供應鏈管理方面，本公司依據品牌客戶需求進行規劃與協調，並尊重其在供應商選擇及管理上的主導權。同時，我們持續以合作與倡議方式推廣永續供應鏈理念，鼓勵合作夥伴採行符合 ESG 原則的管理措施，共同推動產業朝向更合規、負責任且具韌性的方向發展。

1.4.1 供應鏈評鑑

考量供應鏈永續管理已逐漸成為企業經營的重要議題，本公司未來將參考產業最佳實務及客戶需求，評估導入相關管理機制，包括環境影響、社會責任、資訊安全、長期合作永續經營能力及長期合作潛力等面向納入合作夥伴評估項目，並優先考量具永續理念之供應商，共同提升供應鏈管理品質與永續發展效能。

供應商遴選制度

本公司評估品牌合作夥伴時，綜合考量其經營能力、商業信譽、產品品質、資訊安全管理及長期合作潛力等因素。未來，欣新網評估導入合作夥伴行為準則遵循機制，規劃要求合作夥伴簽署相關遵循聲明，內容涵蓋供應商永續發展守則、隱私權、個資法規、誠信經營聲明、商品智慧財產權、資訊安全等相關條款，以持續提升合作夥伴管理品質。



目前，本公司未發生因合作夥伴重大違規、誠信經營缺失、資訊安全事件或其他重大風險事項而終止合作關係之情形。未來若合作夥伴發生重大風險事項，本公司將納入續約評估考量。亦將逐步建立合作夥伴遴選及續約管理機制，將法令遵循、誠信經營及永續發展等面向納入評估項目，以提升供應鏈管理品質與風險控管能力。

供應商評估流程

本公司透過定期業務往來與溝通機制，可即時掌握供應商營運狀況，如發生疑似商品品質異常或違反法規之情事，將採預防性暫停業務交易，另視查證後的影響範圍、情節輕重等情況，評估後續合作安排。

未來，將逐步建置合作夥伴管理機制，將環境、社會及治理(ESG)相關議題納入評估與管理範圍，並透過定期檢視及持續溝通，鼓勵合作夥伴共同提升永續管理能力。

欣新網期望透過相關管理措施，強化合作風險管理與供應鏈透明度，並與合作夥伴建立穩定且長期的合作關係，共同創造永續價值。

1.4.2 供應商成效

受限於電子商務產業的商業模式，欣新網尚無法直接要求品牌客戶落實特定永續管理措施，但仍持續配合上下游合作夥伴的永續政策，共同推動供應鏈改善與資源效率提升。因應電商物流作業需求，本公司持續與合作夥伴優化倉儲及出貨流程，並於 2025 年導入 3D 播種牆設備，有效提升揀選與驗貨效率，降低人工作業負荷，強化整體物流作業效能。

在包材管理方面，欣新網配合包材減量政策，於超商及電商平台出貨作業中採用環保破壞袋，以減少紙箱使用量及包裝材料耗用。同時，本公司積極參與循環包材推動計畫，成為率先配合電商平台循環包材政策的合作夥伴之一。2025 年共使用 1,676 件循環包材包裹，透過實際行動降低一次性包材使用。未來，欣新網將持續與電商平台及合作夥伴保持溝通與合作，評估無包裝或循環包裝等創新模式，共同提升供應鏈資源使用效率與環境效益。



供應商管理成效

截至 2025 年底，欣新網與合作夥伴維持穩定合作關係，未發生因重大品質、法令遵循或資訊安全事件而終止合作之情形。隨著品牌客戶自行出貨比例逐步提高，供應鏈中的個人資料管理與資訊安全風險亦日益受到重視。為強化風險管理，本公司規劃未來針對品牌客戶辦理資訊安全查核，透過現場訪查及其他適當方式檢視其資訊安全管理措施執行情形，提升供應鏈整體資安水準，保障客戶資料與相關利害關係人權益。

在環境面向上，欣新網持續配合環境部包材減量政策，攜手品牌客戶及倉儲合作夥伴優化出貨流程，導入紙箱建議系統，依商品尺寸推薦適當包裝規格，減少過度包裝及緩衝材料使用，同時提升載運效率與倉儲作業效能，逐步降低物流作業對環境的影響。此外，本公司亦規劃將合作品牌的永續包裝實務與管理經驗推廣至更多合作夥伴，透過持續溝通與合作，共同提升供應鏈永續意識與執行成效，創造長期價值。

供應商概況及採購比例

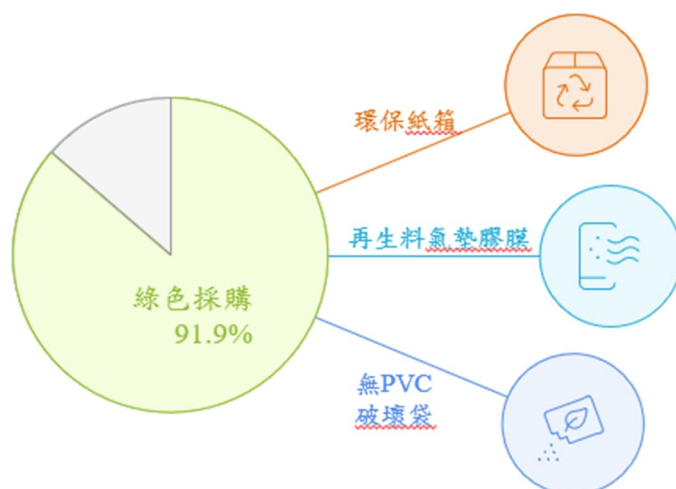
身為電商生態圈的重要參與者，欣新網除持續推動綠色與在地採購，更希望透過以身作則的方式，攜手合作夥伴共同落實永續消費理念，推動供應鏈共榮發展。

2025 年度，本公司針對包裝材料總採購金額為 13,333 千元，其中綠色採購項目包含可回收或環保材質之紙箱、氣墊膠膜及破壞袋等，其總金額為 12,257 千元，占總採購金額之 91.92%。面對電商物流對包裝品質、產品防護及配送安全之要求，本公司落實綠色採購政策，優先採購具可回收性或環境友善特性之包材，藉由提升包裝材料之資源循環利用及減少環境負荷，兼顧營運效益與環境責任。透過將永續理念納入採購決策及供應商管理機制，不僅提升資源循環利用效益，亦促進供應鏈夥伴共同關注環境議題，攜手降低營運過程對環境造成之影響，持續朝向永續供應鏈目標穩健邁進。

透過將永續理念融入採購決策，本公司在兼顧營運需求的同時，亦帶動供應鏈夥伴共同提升環境績效。

綠色包材採購項目	綠色採購金額(千元)	各環保包材採購 占總採購金額之比例(%)
環保紙箱	9,426	70.69
再生氣墊膠膜	1,460	10.95
環保破壞袋	1,371	10.28

綠色採購占比



2. 永續消費

面對全球資源有限與氣候變遷風險日益加劇的挑戰，我們秉持「以消費創造改變」的理念，將永續思維植於商業模式中。我們連結品牌夥伴、供應鏈與消費者，致力於提升資源使用效率與價值鏈透明度，將每一次購買轉化為支持環境與社會永續的具體行動，共同打造具韌性與共享價值的永續消費生態系。

2.1 永續消費倡議

欣新網重視永續發展議題，並相信企業不僅是商品與服務的提供者，更是推動永續消費的重要力量。透過透明資訊揭露、永續商品標示及供應鏈合作，協助消費者實踐責任消費，並推動永續理念融入日常消費決策。

建立透明資訊，支持責任消費

為協助消費者辨識具環境及社會價值的商品，欣新網依據品牌商提供之相關認證資訊，於平台清楚標示綠色標章、環保節能標章及其他永續相關特性，包括有機認證、友善耕作、無動物實驗、支持在地小農及環保包裝等資訊。透過一致且易於理解的揭露方式，將產品背後的永續資訊有效傳遞給消費者，降低資訊不對稱，協助消費者將價值理念落實於日常選購決策。

我們相信，資訊透明是建立消費者信任及促進責任消費的重要基礎。

推動綠色與在地供應鏈

除協助消費者實踐永續消費，欣新網亦將永續理念納入供應鏈管理，持續關注綠色採購與在地採購推動情形，並於商品合作及上架評估過程中，優先考量具永續理念與實踐作為之品牌及供應商。

透過支持在地生產與在地品牌發展，不僅有助於縮短供應距離及降低運輸過程的環境負荷，也能促進地方產業發展，提升供應鏈整體韌性與永續價值。

攜手利害關係人創造永續價值

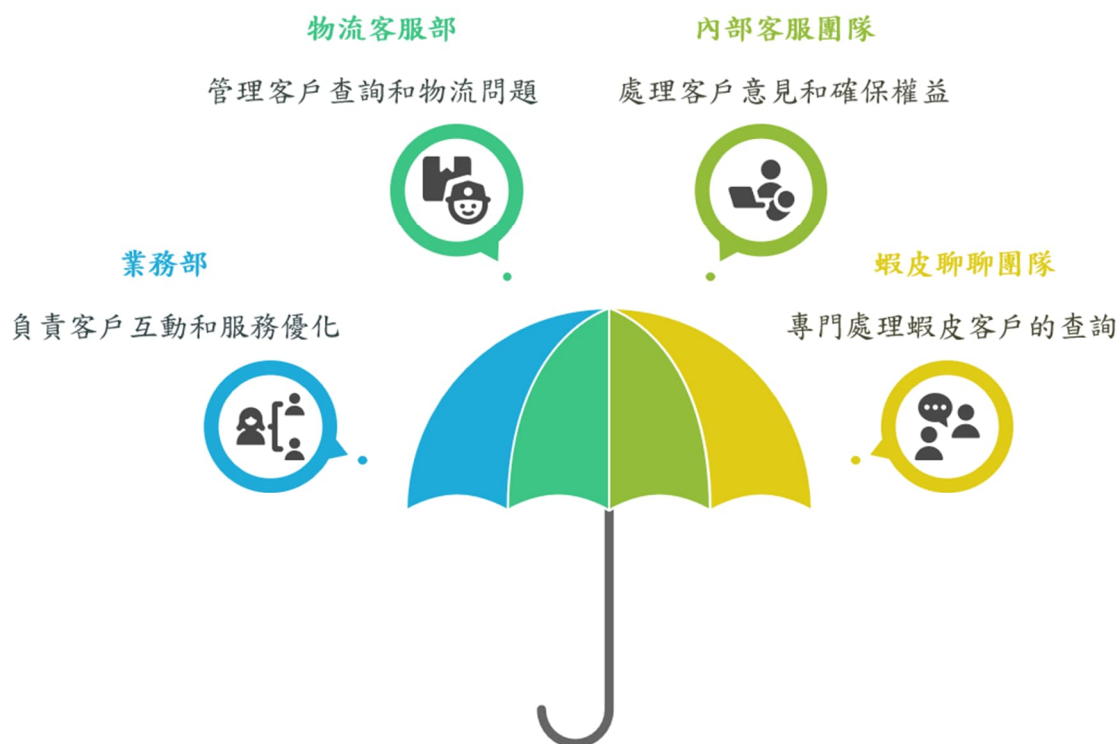
欣新網深信，永續消費的推動需仰賴企業、品牌夥伴、供應商及消費者共同參與。我們透過平台資訊揭露機制與永續商品推廣，持續提升大眾對環境與社會議題的關注，鼓勵消費者將永續理念融入日常消費行為之中。

同時，我們亦持續與供應商及品牌夥伴交流合作，關注產品生命週期、包裝設計、供應來源及運輸方式等議題，尋求提升資源使用效率及降低環境衝擊的可行作法。透過價值鏈各方的共同參與，逐步推動更具韌性與責任的永續消費生態系發展。

2.2 消費者體驗

2.2.1 政策說明

客戶意見與回饋是欣新網持續提升服務品質的重要參考。為保障消費者權益並優化購物體驗，本公司由業務部及物流客服部設置專責團隊，負責處理客戶諮詢與回饋事項；另針對蝦皮通路配置專責聊聊服務團隊，確保客戶需求獲得即時且妥善的回應。



在客戶服務管理上，欣新網除提供即時的客戶服務外，亦建立主動追蹤機制，針對平台出貨商品所收到的低分評論進行回覆與後續追蹤，確保客戶意見獲得妥善處理。相關回饋同步納入內部改善流程，作為優化營運與服務品質的重要參考，藉此持續降低客訴風險、提升顧客滿意度，並朝「零客訴」目標努力。

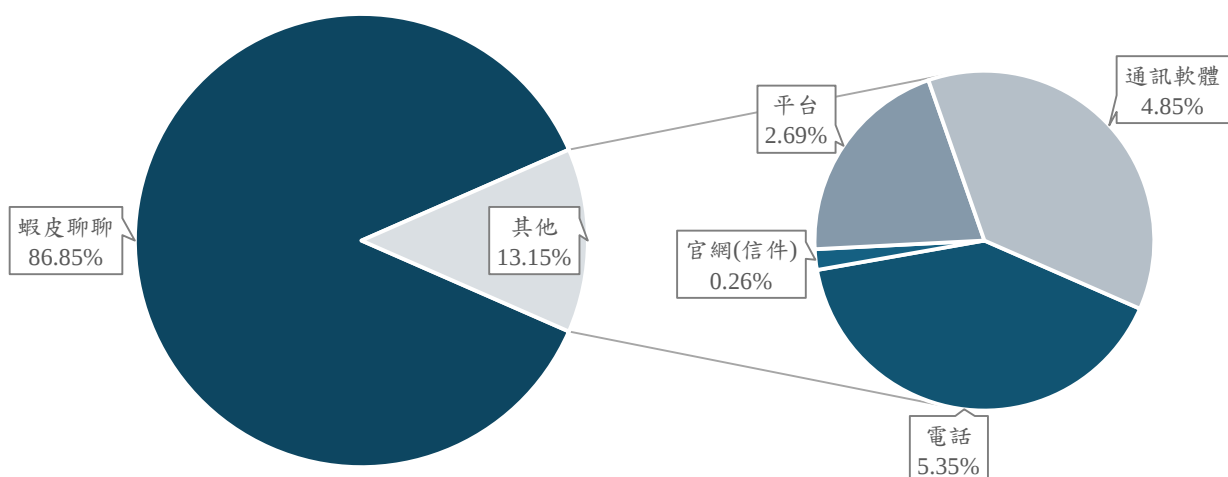
2.2.2 完善售後服務

2025 年，欣新網共收到約 33.5 萬筆客戶回饋，來源包括電話、電子郵件、平台、官網、通訊軟體及蝦皮聊聊等多元管道。其中以蝦皮聊聊為主要互動來源，相較前一年度，客戶回饋件數有所增加，除因統計範圍擴大納入更多客戶互動紀錄外，亦反映消費者對商品資訊、訂單進度及售後服務之關注持續提高。

不同管道反映的需求類型有所差異。電子郵件多與訂單及配送問題有關，如出貨錯誤、商品損壞等；電話則以查詢訂單狀態及變更定期購買週期等即時需求為主。

自 2022 年起，蝦皮平台聊聊回應次數逐年增加，2025 年累計達 291,501 次，占比超過 85%，顯示即時通訊已成為重要的客戶服務管道，藉由即時掌握客戶需求並提升客戶滿意度。後續也針對各項客戶回饋，定期檢討並持續優化客服流程，作為提升服務品質的重要依據。

2025年度客服來源



針對售後服務的實際執行情形，欣新網針對不同類型的顧客回饋，我們將依據不同類型的客戶回饋分類進行系統化分析與逐項改善，透過持續優化機制進行滾動修正。透過多元溝通管道即時回應客戶需求，並定期分析回饋內容及客訴案件，作為優化客服流程、提升服務品質及強化客戶體驗之重要依據，以持續提升顧客滿意度。



為此，欣新網建立一套標準化客戶服務培訓流程。課程內容涵蓋新進人員入職訓練、既有品牌之定期複訓，以及新品牌導入時的專案式教育訓練，要求所有客服人員在不同階段皆具備一致的服務認知與應對能力。此外，欣新網也配合 AI 潮流，導入 NotebookLM 與 Gemini-Gem 等 AI 協作工具，為客服團隊建構智慧化品牌知識庫，大幅提升資訊檢索的精準度與回覆效率，也視業務需求參與 Big Query 與 Looker Studio 基礎培訓、媒體工具介紹等，協助客服人員透過數據洞察優化服務流程。透過制度化的訓練安排，我們致力於打造一支能持續精進並穩定提供高品質服務的專業團隊。

新進員工		全體客服人員	
課程名稱/教材	課程內容	課程名稱/教材	課程內容
各品牌「常見問答(Q&A)手冊」及標準作業流程(SOP)	針對電話、線上對話、社群平台等不同通路的標準作業流程進行更新訓練，確保人員掌握最新的退換貨、退款及物流追蹤處理機制。	新品牌深度領航課程	深入學習各品牌之品牌精神、年度主打產品細節、通路分佈及售後服務政策，並針對該品牌特有的「品牌語氣」進行模擬演練。
		資訊安全與顧客個資保護規範	強化全體人員對於《個資法》的合規意識，定期演練資料庫權限管理及資訊外洩預防機制，確保消費者隱私安全。

2.2.3 客戶滿意度

由於欣新網主要協助品牌方處理訂單履約、物流配送及售後服務等作業，消費者在購後評價時，多以品牌作為評價對象，較難單獨反映本公司於物流及服務流程中的實際表現。

因此，欣新網以客訴件數、案件處理時效及重複問題發生情形等指標作為服務品質管理的重要依據。當客戶能順利完成訂單、無須額外尋求客服協助時，即代表整體服務流程運作穩定。

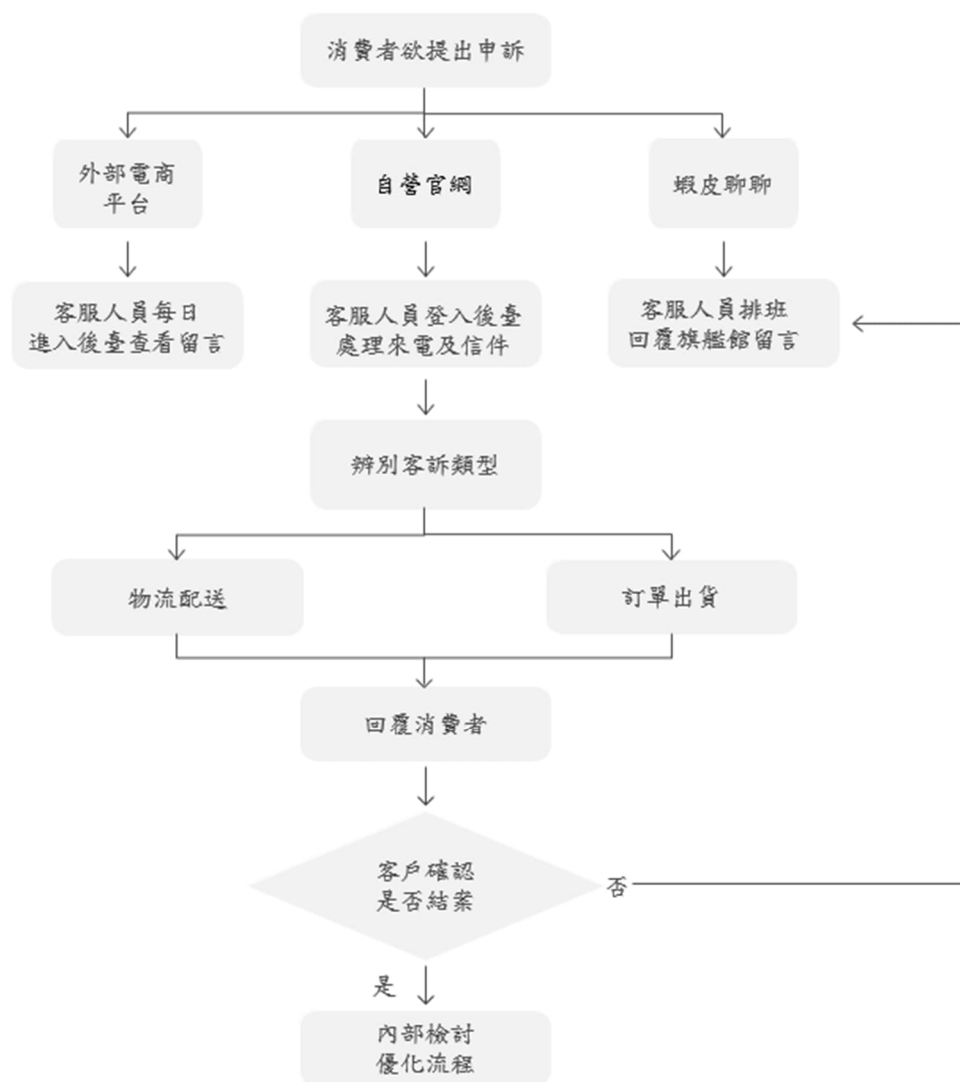
除客訴管理指標外，本公司亦持續收到顧客及品牌方對配送效率、包裝品質及客服處理表現等正面回饋。這些肯定不僅反映服務品質的提升，也是我們持續精進服務的重要動力。



未來，欣新網將持續優化服務流程，透過內部指標追蹤改善成效，降低客訴發生，並持續提升供應鏈服務品質。

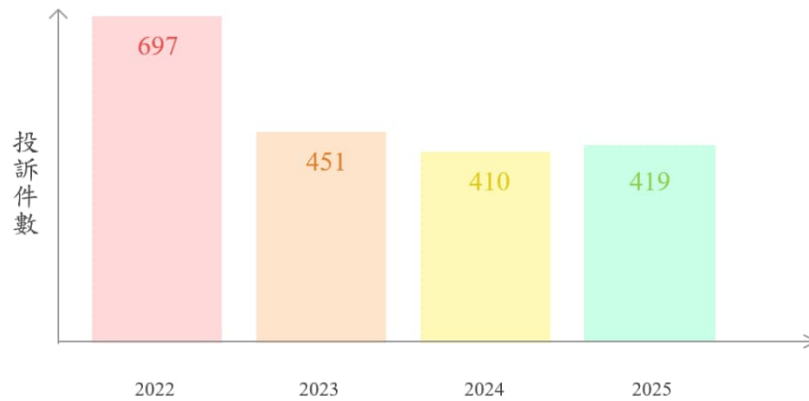
2.2.4 申訴管道

由於本公司服務涵蓋多元電商通路，因此依各平台特性建立相應的客服機制。官網客戶可透過電子郵件、線上留言及客服專線反映問題，由客服人員協助處理，並維持 90% 以上的回應率，以確保即時回應客戶需求，各管道之申述流程圖詳下：



其中，2025 年欣新網共接獲超過 33 萬筆的客戶回饋，扣除訂單確認、修改等一般性售後服務，實際構成客訴合計 419 筆，占整體回饋約 0.12%。其中最常見的客訴問題為出貨數量與訂單不符，其次則為物流配送相關問題，如延誤或商品於運送途中損壞等。相關分析結果已納入內部檢討，作為未來客服與物流流程優化之重要依據。欲了解更多欣新網接獲之意見回饋，可參考下列統計表格內容：

客訴問題	2024 年		2025 年	
	有效客訴事件數	占比	有效客訴事件數	占比
物流配送	103	25%	106	25%
訂單及出貨	297	72%	313	75%
其他	10	3%	0	0%



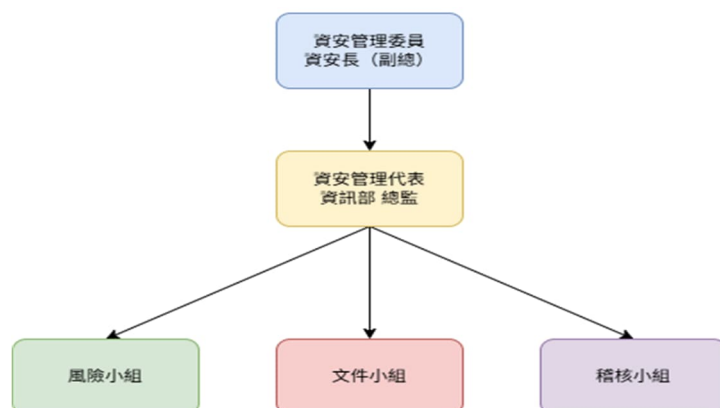
透過持續優化售後服務及客訴處理機制，欣新網客訴案件數已由 2022 年的 697 件，逐年下降至 2025 年的 419 件，整體而言，客訴案件數較 2022 年已降低約 40%，近年則維持穩定，顯示本公司客戶服務、訂單管理及物流協調機制已具成效，並持續透過客訴分析與改善措施精進服務品質。

以零客訴為長期目標，欣新網將持續精進客服能力與服務品質，並規劃導入顧客滿意度調查機制，系統性蒐集使用者意見，作為持續改善的重要依據。

2.3 資訊安全管理

2.3.1 資訊安全治理架構

欣新網重視資訊安全管理，並依循 ISO 27001 資訊安全管理系統標準建立相關管理機制。自 2021 年起，設立資安管理委員會，由營運副總擔任資安長、統籌資訊安全管理、內外部稽核、資安事件監控及教育宣導等工作。委員會亦持續參考國內外最新資安趨勢與法規要求，定期檢討並調整相關政策與作業程序，以強化公司整體資安防護能力。



組織角色	主要職掌
資安管理委員會	負責審議資安政策與目標、核定重大風險處理方案、檢討管理制度執行情況，確保資安方針與公司營運策略一致。
資安管理代表	整合各單位執行情況、召集會議、彙整稽核與績效結果、推動改善措施並向資安管理委員會報告執行成效。
風險小組	負責識別、分析與評估公司資訊資產與相關風險，制定風險處理計畫，持續監控高風險項目。
文件小組	資安文件彙整、更新與版本控管，所有程序文件、紀錄與政策符合制度規範，並定期檢視文件適切性與一致性。
稽核小組	規劃、執行資訊安全內部稽核作業，驗證制度執行情況是否符合法規與內部要求，並追蹤矯正措施之執行與成效，並支持持續改善機制。

除了投入人力資源，欣新網在資安議題投入占總資訊支出的比率相較於前一年度增加 3.88%，詳下兩年度資訊的支出及其占比：

年度	2023 年	2024 年	2025 年
資訊總支出費用(新台幣千元)	8,415	6,448	9,315
資安支出(新台幣千元)	2,510	2,393	3,819
比率	29.83%	37.12%	41.00%

2.3.2 資訊安全措施

管理政策

欣新網採行「零信任(Zero Trust)」管理原則，並依《個人資料保護法》及相關法令建置資訊安全管理機制，以維護核心系統與資訊資產之機密性、完整性、可用性及適法性，降低資訊安全風險。主要管理措施如下：

項目	管理措施	說明
1	身分驗證與裝置控管	全面採用 Google Workspace(GCPW)，啟用 24 小時雙因素認證，並支援遠端重置與刪除。
2	嚴格的安裝與權限管理	電腦設有限制，使用者無法自行安裝軟體，以保障系統安全。
3	VPN 與防火牆保護外部連線	所有外部連線需透過 VPN，並透過防火牆控管群組權限。
4	內部系統封閉部署	系統架設於 Google Cloud(GCP)，不對外開放，並由防火牆控管存取。
5	備份與快速復原機制	伺服器每日備份保留 14 天，發生異常時可在 40 分鐘內復原。

在資安架構方面，本公司採集中化管理模式，外部連線須透過 VPN 及防火牆權限控管，落實最小權限原則；內部系統則全面部署於 Google Cloud Platform (GCP)，不對外開放，以降低未經授權存取及資料外洩風險。為強化存取安全，本公司針對無線網路實施 MAC 位址管制，並依使用者身分配置專屬 IP，提升網路存取安全性與可追溯性；GCP 亦採分級權限管理機制，確保使用者僅能存取職責範圍內的系統與資料。此外，遠端存取全面導入 VPN 及 Google 雙重驗證(2FA)，進一步強化身分驗證與存取管理。

憑藉持續完善的資訊安全管理制度，欣新網已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，並於 2024 年升級至 ISO 27001:2022 版本，新增密碼學控制、組態管理、資訊刪除、資料遮罩、資料外洩防護及雲端服務安全管理等控制措施，並於 2024 年 3 月通過 BSI 驗證，本公司將持續透過定期審查與驗證作業，維持管理制度的有效性與符合性。

bsi.



Certificate of Registration

INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27001:2022

This is to certify that: H. H. GALAXY CO., LTD.
G/F,
No. 45, Dongxing Rd.,
Xinyi Dist.,
Taipei City
1109403
Taiwan

Holds Certificate No: **IS 749077**

and operates an Information Security Management System which complies with the requirements of ISO/IEC 27001:2022 for the following scope:

The provision of 1) operation and maintenance for shipping information of Transfer Order System within Customer Service Department; 2) management of network infrastructure and related supporting activities of Transfer Order System within Information Technology Department.
This is in accordance with the Statement of Applicability, ISMS-02-06, version 1.1 dated 20 February 2024.

For and on behalf of BSI:

Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Original Registration Date: 2021-06-04
Latest Revision Date: 2024-04-08

Effective Date: 2024-06-04
Expiry Date: 2027-06-03



Page: 1 of 2

...making excellence a habit™

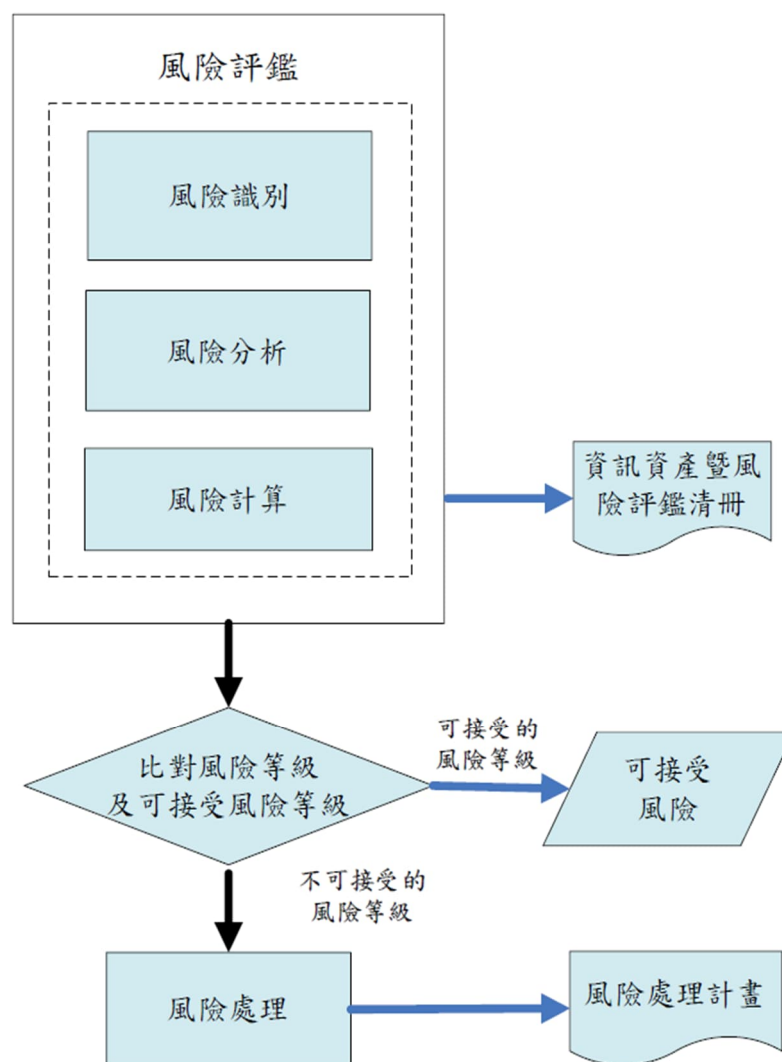
This certificate was issued electronically and remains the property of BSI and is bound by the conditions of contract.
An electronic certificate can be authenticated at www.bsi.com/bsi/certificates
Printed copies can be obtained at www.bsi.com/bsi/certificates or telephone +44 (0)2096900100.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No.37, 3rd Rd., Neihu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies

資安風險管理

基於 ISO27001 之規範，公司的資訊安全風險管理是其整體資訊安全管理系統 (ISMS) 的核心部分，並遵循規劃 (Plan)、執行 (Do)、查核 (Check)、持續改善 (Action) 的循環模式。以下說明其流程及具體措施：

1. 風險識別與評估流程及方法：

- A. 識別與評估的時機：資訊安全風險評鑑應每年執行一次，並於發生重大變更(如設備更新、新技術導入、法令修訂、主管機關要求等)時即時啟動，個人資料之業務流程亦應定期進行專案性風險評估。
- B. 主導與協調：評鑑活動由風險小組主導，由資安管理代表依情況召集相關業務部門共同參與風險評鑑。
- C. 範圍界定：應清查現有個人資料處理情況與所有資訊資產，包含硬體、軟體、資訊、人員、服務等，以明確界定風險範圍。
- D. 風險評鑑流程：
 - 1. 風險識別：識別可能影響資訊資產機密性、完整性與可用性的潛在威脅，並確認資產管理是否符合資安政策。
 - 2. 風險評估方法 (風險計算)：評估風險的發生可能性(不太可能、時常、非常可能)及影響程度評等(可忽略、輕微、中等、嚴重等級)，及判斷風險發生後對資產的損害程度，考量機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)、可用性(Availability)三方面。
風險值 = (機密性+完整性+可用性) x 控制措施評等 x 可能性評等。
 - 3. 風險等級判定：依據風險影響與可能性計算結果，將風險分為不同等級(A、B、C、D)，對應風險對營運的影響層級。
- E. 決定可接受風險等級：風險小組會議中決定組織可容忍的最低風險標準，以作為是否需採取額外處置措施的依據。
- F. 結果審核：結果提交至資安管理委員會進行審核。



2. 預防及減緩因應措施方案：

- A. 針對不可接受風險：指派風險負責人，評估處理風險，制定控制措施，提交「風險處理計畫暨追蹤表」。
- B. 風險處理策略：包括降低風險、接受風險、迴避風險、轉嫁風險(強調實施控制措施)。
- C. 實施控制措施 (降低風險)：依 ISMS 標準執行多項資安措施，如存取控管、加密、備份、防火牆、資安訓練等。
- D. 營運持續計畫 (BCP)：經資安管理委員會或代表核准，決定核心業務流程的衝擊程度、最低服務水準及備援機制。



3. 通報流程

各部門均負有即時通報資訊安全事件之責任，凡於日常作業中發現異常情形或疑似資安事件，應依內部通報流程即時向風險小組回報，以利相關單位能及時處置與後續分析，降低事件擴大風險。依業務性質與工作需求設定適當的存取層級，並由資訊單位或資料管理單位定期檢視權限設置之合理性與必要性，落實最小權限原則，防止未授權存取與資料濫用情事。其通報流程詳同 2.3.3 客戶資料保護。

為降低人員異動風險，離職人員須依規定完成資訊資產交接，返還公司設備及載有個人資料或機敏資訊之載體，並確認相關資料已依規定移轉或刪除，由主管負責查驗與確認。

欣新網依循 ISMS 架構建立監督與持續改善機制，透過定期審查、內外部稽核及教育訓練，檢視制度運作成效及風險管理情形。每年召開管理審查會議，由資安長檢視風險評估結果及改善措施，並追蹤未結案事項執行情形。

發生資安事件時，除立即通報與處理外，亦進行原因分析並納入改善機制；同時透過自主檢查、稽核及績效評估等方式主動發現潛在風險，確保改善措施有效落實。

此外，每年至少進行一次營運持續計畫(BCP)訓練，驗證災難或異常情境下之應變可行性，並依據演練結果調整計畫內容；同時透過定期教育訓練提升同仁資安意識與應變能力。

資安教育訓練

為提升同仁的資訊安全認知與知識，每年至少辦理兩次公司資訊安全會議，宣導近期國內外發生之重大資安事件及法規修訂要求，傳遞資安正確概念，資安小組每月於資安發布網站(如政府資安網站、CVE 資訊庫等)，搜尋與公司相關資安漏洞訊息紀錄，彙總「重大資安漏洞檢核表」，以維持欣新網資安管理方針之與時俱進。除制度宣導外，欣新網亦規劃資安訓練課程與模擬演練活動，說明如下：

課程/演練名稱	內容說明	參與人次
ISO 持續營運計畫	每年設定情境模擬進行資安事件演練	2
社交工程演練 電子郵件釣魚測試	每年針對電子郵件進行釣魚測試，測試不通過者須進行再訓練	253
資安布達	1. 公司年會資安布達：2025 年共執行了 9 次。 2. 重要資安資訊即時郵件通知：若遇重大資訊事件，透過郵件通知全體員工(包含應注意事項)，2025 年共寄送了 12 次。	5,313
內部教育訓練	社交工程演練中被釣魚者，以及尚未接受資安課程訓練的新進員工，共同參與 2 小時資安教育訓練課程。 2025 年共舉辦 2 次培訓課程。	141

全體同仁皆須熟悉資訊安全事件通報流程，並定期接受內外部教育課程，確保每位員工具備基本資安意識與應變知能，落實資訊安全由人員端共同維護的核心精神。

2.3.3 客戶資料保護

個資保護

欣新網訂有【欣新網公司個人資料檔案安全維護計畫及業務終止後個人資料處理方法】，詳述資料安全管理措施、人員管理措施、設備安全管理措施、傳銷商規範措施、業務終止後個人資料處理方法等。同時，客戶資料主要委由新竹物流方處理，因該公司個資防範系統更為嚴謹及安全，其做法系將個資拆分為不同之資料庫、分開存儲客戶姓名與地址，來有效防範駭客入侵時進行資訊辨識。

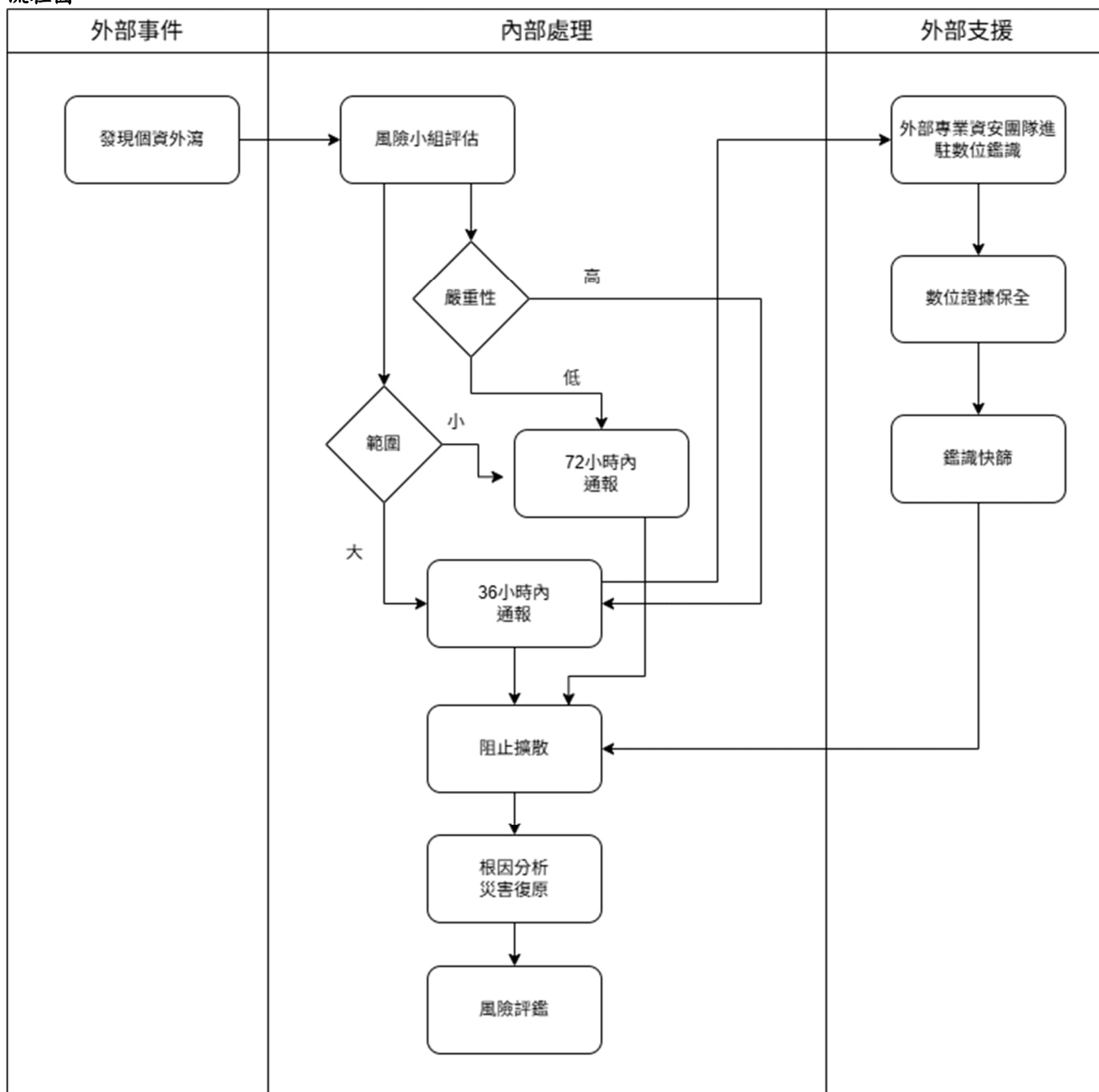
重大資安事件的判定標準是系統性事件與否，在接獲電話客訴個資洩漏事件時，首先進行清點，以確認該筆訂單是否真的被洩露。若為個體性事件，會進行相關錯誤排除；若是系統性事件，則會按照上述之個資外洩通報程序進行處理。

資料外洩通報流程

為保障每位用戶的個資安全，欣新網建置一套嚴謹的資訊安全應變流程。一旦偵測到任何疑似資料外洩的情況，我們會立即啟動應變機制，迅速評估事件影響、保留數位證據，並依據法規要求在最短時間內向主管機關通報。其個資外洩通報流程如下：

項目	通報措施	說明
1	啟動應變	依【資安事件事故管理作業規範】啟動處理程序，風險小組評估立即釐清外洩範圍與嚴重性。因應影響範圍 36 小時內(大範圍)或 72 小時內(小範圍)完成通報。
2	現場鑑識	盤點外洩可能管道，必要時尋求外部專家支援。
3	數位證據蒐集	盤點蒐集防火牆、GCP、伺服器 Log，立刻備份 RAM 且機器不得關機。
4	鑑識快篩	確認外洩來源與路徑，初步推斷成因。
5	阻止擴散	確認案例情況是否斷開相關連線，並檢查其他設備是否受影響。
6	風險評估	事件處理完畢後進行風險等級評鑑。
7	根因追蹤	分析數位證據，建立預防機制。
8	災後復原	檢視所有設定、強化內外部培訓，避免再次發生。

流程圖



欣新網透過資安事件通報、風險評估、事件處置及改善追蹤等管理機制，持續強化資安風險管理能力，並定期檢視相關控制措施之有效性。2024 年至 2025 年間，未發生重大資訊安全事件、資料洩漏或客戶資料遺失情形。未來，欣新網將持續精進相關制度與防護機制，以降低資訊安全風險，並確保公司營運穩定及消費者權益。

3. 低碳循環

欣新網為實踐企業社會責任並促進經濟、環境與社會的永續發展，積極將低碳理念融入日常營運，秉持尊重社會倫理與重視利害關係人權益的精神，我們在追求企業成長與的同時，也將環境保護作為經營核心之一。為因應氣候變遷與全球減碳趨勢，我們透過優化物流運輸、推動綠色包裝、導入節能科技與提升倉儲能源效率等措施，逐步降低營運過程中的碳排放。未來，我們將持續強化碳管理機制，深化綠色供應鏈合作，並參考國際永續標準，邁向淨零碳排的長期目標，以行動實踐對環境永續的承諾。

3.1 氣候變遷因應

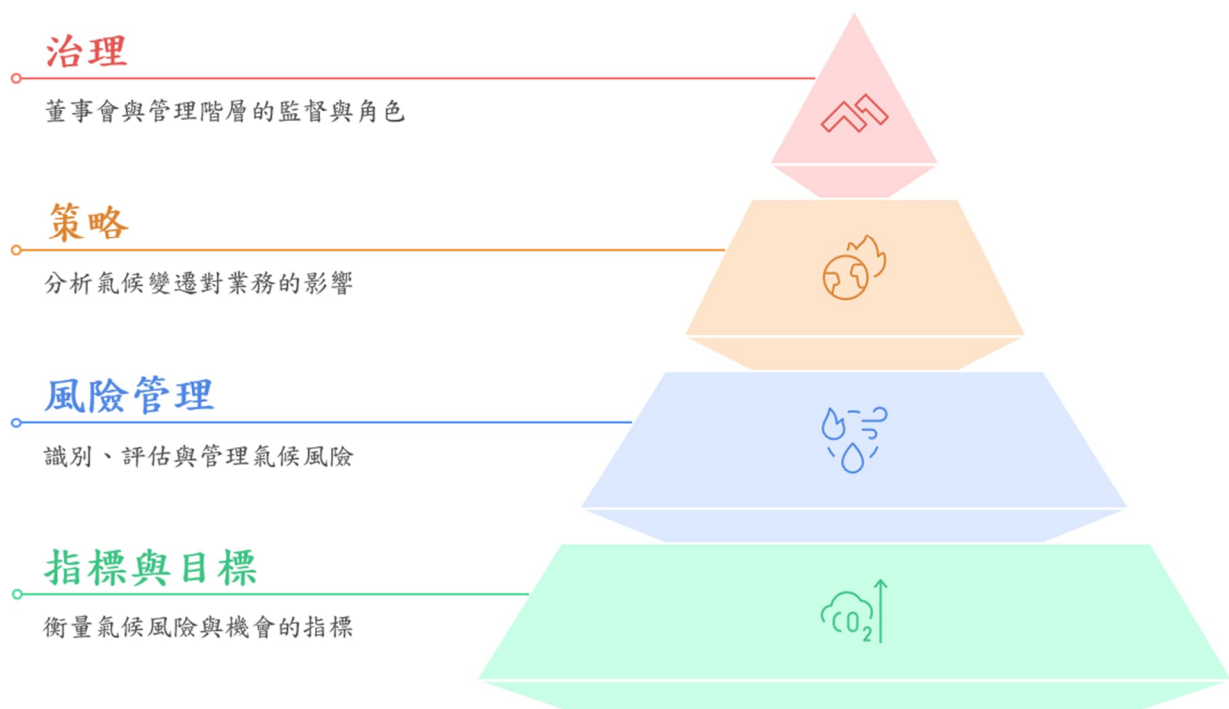
氣候相關風險與機會相關監督及治理

為進一步強化董事會於永續治理之角色與責任，本公司規劃成立永續發展專責小組，負責永續策略規劃、跨部門推動、執行成效追蹤及定期向董事會報告，協助將永續發展目標落實於日常營運管理。

未來，專責小組將參考 TCFD 四大核心架構(治理、策略、風險管理及指標與目標)，逐步建立相關管理機制，並定期檢視執行成果與風險議題，作為董事會決策的重要參考。

1. 策略擘劃與制度設計：專責小組將協助董事會明確界定永續發展之長遠願景，規劃整體政策方向，並建立完善之制度架構與管理方針。
2. 落實執行與監督機制：自主推動具體永續行動計畫，並建立完整之執行與監督機制，以確保各項措施確實執行。
3. 定期報告與持續優化：小組將定期向董事會提呈執行進度、成果評估與風險辨識報告，提供相關數據與分析結果，並據此提出持續改進建議。
4. 溝通協調與利益關係人互動：作為永續議題之核心推動單位，專責小組將協調各部門資源，並適時與利害關係人溝通互動，以促進永續共好。

透過董事會督導及跨部門協作，本公司將持續推動永續治理，提升企業因應環境與社會風險之能力，朝永續營運目標穩健邁進。



氣候風險管理制度

為強化對氣候相關財務風險之掌握與透明揭露，未來永續發展專責小組將依據 TCFD 所建議之四大架構，啟動跨部門運作與策略評估。預計執行事項如下：

- 於定期會議中，整合政策法規、氣候技術與市場趨勢，全面分析立即性和長期性氣候風險對公司營運、財務與名譽之潛在衝擊；
- 根據 TCFD 所倡議之治理、策略、風險管理及指標與目標等核心支柱逐一檢視，納入情境分析、量化模擬與壓力測試程序，以深入且精準的風險評估；
- 定期回顧鑑別結果，並因應內外部情勢變遷進行調整，偵測機制與評估結果與實際情況相符；
- 建置嚴謹之風險溝通與回報流程，將重大評估成果與改善建議提報董事會，確保治理決策與執行效率同步落實。
- 將依照金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展路徑圖」的時程，完成合併邊界的盤查作業以及第三方查驗。
- 滾動式盤查與目標校正：依實務進度與主管規定，定期盤查執行情況並進行目標驗證與修正，實現目標之時效性、合理性與合規性。

3.1.1 氣候相關財務風險及機會與因應策略

氣候風險與機會潛在影響評估

本公司將依據 TCFD 架構，辨識氣候變遷相關之風險與機會，並評估其對營運、策略及財務之潛在影響。評估過程將結合發生可能性與衝擊程度，由專責單位統籌跨部門討論，共同鑑別重大風險與機會，作為風險管理及未來策略規劃之參考。

轉型風險因應措施

為因應法規變化、市場需求轉變及減碳要求等轉型風險，本公司將持續檢視相關風險對營運及財務之影響，並逐步規劃相應管理措施與行動方案，以提升企業因應能力。2025 年辨識之轉型風險如下：

氣候風險類別	氣候風險項目	風險說明	影響期間	衝擊程度	潛在財務衝擊	因應措施
轉型風險	政策與法規	隨著國內外碳排放管理制度逐步趨嚴，以及永續資訊揭露要求持續增加，公司可能面臨營運成本上升及合規管理需求增加等挑戰。此外，未來若客戶或品牌方提高供應鏈減碳要求，亦可能增加相關管理與執行成本。	長期	低 (五年以上)	營運成本增加	- 持續推動溫室氣體盤查與碳排放管理，掌握營運活動之碳排放現況。 - 關注碳費、碳稅及永續揭露相關法規發展，評估對營運之潛在影響。 - 配合客戶及供應鏈需求，逐步推動節能減碳措施與相關管理機制。 - 持續蒐集能源使用及碳排放數據，作為後續減碳規劃之基礎。
轉型風險	市場	隨著品牌商逐步將永續管理納入供應商評選條件，公司可能面臨客戶對碳管理、資訊揭露及永續績效要求提升之挑戰，進而影響合作機會及營運發展。	長期	中 (三至五年)	營運成本增加	定期揭露永續目標及執行成果，並規劃導入溫室氣體盤查，強化永續資訊管理與揭露能力。

3.1.2 氣候相關目標設定

氣候相關目標

依據「上市上櫃永續發展藍圖」，欣新網作為實收資本額 50 億元以下之企業，將分階段推進氣候治理，逐步完成個體公司、合併邊界之溫室氣體盤查及確信，提升揭露之透明度與可靠性。

完成盤查基準年後，公司將啟動下一階段工作：

- 設定氣候相關指標與目標：依照主辦機關要求與全球淨零目標，制定階段性溫室氣體減排目標與轉型里程碑。
- 規劃執行期程與策略：明訂各階段期間之策略重點、所屬責任部門與關鍵行動，搭配資源配置與治理機制。
- 滾動盤查與目標校正：將依實務進度與主管機關規定進行；現行法規已提供部分永續揭露及溫室氣體確信之緩衝機制，依主管機關規劃時程推動溫室氣體盤查及確信作業，並定期盤查執行情況並進行目標驗證/修正，確保目標之時效性、合理性與合規。

3.2 環境衝擊管理

2025 年目標 (KPI)追蹤情形

類別	指標項目	短中長期目標	
溫室氣體排放管理	建立溫室氣體盤點機制並確立減排目標和策略，實施有效的溫室氣體排放管理措施，包括節能宣導。	短中期 (2026~2030 年)	- 持續落實辦公室節能減碳 - 制定管理政策及減量目標，並定期追蹤目標達成情況 - 完成組織型溫室氣體盤查(ISO 14064-1)，並通過第三方查驗或確信
		長期 (2031 年後)	- 以 2050 年淨零碳排為目標 - 持續完成溫室氣體盤查之第三方確信 - 確立減碳目標並定期追蹤
水資源管理	為提升水資源之使用效率，推廣員工節約用水，預計在生活用水上加裝省水閥，節約民生水量。	短中期 (2026~2030 年)	統計過去年度用水量，以制定管理政策及減量目標，並定期追蹤目標達成情況
廢棄物及包材	配合「網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式」，制定管理政策及減量目標。	短中期 (2026~2030 年)	- 依照過去年度統計之廢棄物總重量，制定管理政策及減量目標，並定期追蹤目標達成情況 - 與合作夥伴評估推出無包裝出貨專案
氣候變遷風險管理	獲得董事會支持和承諾，將 TCFD 架構納入公司治理、風險管理。	短中期 (2026~2030 年)	- 依氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 架構識別、評估及揭露公司在氣候變遷下的財務風險與機會 - 根據風險情境分析擬定因應策略並落實執行 - 訂定風險管理流程，分析氣候風險之鑑別結果

3.2.1 溫室氣體排放

欣新網依據 ISO 14064 標準推動溫室氣體盤查，掌握營運活動之排放來源與排放量，作為後續減碳管理的基礎。盤查結果顯示，本公司排放來源以外購電力使用為主，因此將透過節能措施、綠色運輸及包材減量等方式，逐步降低營運過程中的碳排放。

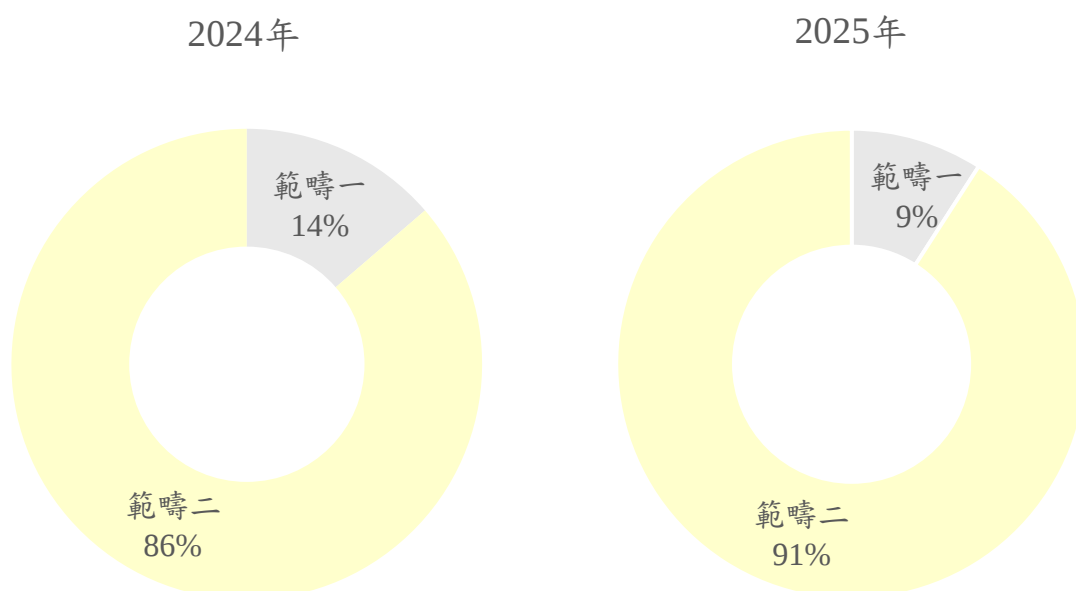
未來，本公司將持續強化溫室氣體管理及資訊揭露，並依據主管機關推動時程，逐步完成合併邊界盤查及第三方查驗作業，持續推動低碳營運。

環境管理減量作為

欣新網積極關注商品配送階段的环境衝擊，雖無法直接干預物流業者的每日調度，但我們將「夥伴的永續轉型積極度」視為綠色供應鏈管理的重要一環。我們持續關注主要合作夥伴在低碳物流上的推動進度：

1. 關心與響應夥伴綠色倡議：持續追蹤合作夥伴新竹物流推動之「低碳運輸」計畫，包含其於 2025 年正式導入 3.5 噸純電服務車隊，並將電能補充與運行數據整合至智慧管理系統等作為。
2. 共同營造低碳電商生態系：透過關注與肯定物流夥伴在車隊電動化及智慧能耗管理的努力，欣新網期許能與理念相符的價值鏈夥伴並肩同行，漸進式抑低範疇三運輸碳足跡，為品牌與消費者提供更負責任的電商服務。

溫室氣體排放量占比



溫室氣體總量及排放密集度

項目	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一(tCO ₂ e)	7.5183	9.0014	7.3472
範疇二(tCO ₂ e)	41.5119	56.9162	73.5117
溫室氣體排放總量(tCO ₂ e)	49.0302	65.9176	80.8589
營業額(新台幣百萬元)	4.340	4.731	5.728
溫室氣體排放強度(tCO ₂ e/百萬元)	11.3	13.93	14.12

註 1：2025 年 9 月起臺北辦公室啟用擴租工作區域。

註 2：電力排碳係數參照經濟部能源署公告，113 年度為 0.474 公斤 CO₂e/度；114 年度為 0.467 公斤 CO₂e/度。

3.2.2 能源管理

提升能源使用效率及降低環境衝擊

為降低營運過程中的資源消耗，欣新網持續推動綠色辦公措施，從設備管理、能源使用及作業流程等面向著手，提升營運效率並落實節能減碳。現行綠色辦公措施如下：

- 節能設備與空調控管
- 選用具有節能標章之辦公用品與設備(如 LED、節能空調)，並實施控溫、夜間及無人時斷電或待機外部電源設置，節省電無紙化作業與電子化流程
- 推行無紙化流程與電子簽核進一步減少紙張與耗材浪費。

能源耗用量

能源種類	單位	2023 年	2024 年	2025 年
直接能源(汽油)	公升	-	-	-
	十億焦耳	-	-	-
間接能源-外購電力	千度	84.0321	120.0763	141.5266
	十億焦耳	302.5156	432.2747	509.2467
總能源消耗	十億焦耳	302.5156	432.2747	509.2467
人均能源耗用量	千度/人	0.5528	0.6387	0.5997
再生能源百分比	%	-	-	-

註 1：2025 年 9 月起臺北辦公室啟用擴租工作區域。



近年溫室氣體排放量及能源耗用總量增加，主要反應本公司營運規模擴張、人力成長及辦公空間增加之需求。然而，隨著營收持續成長，人均能源耗用量較前一年度下降，分析發現能源使用效率未因營運擴張而降低，本公司在拓展的同時，亦透過管理措施提升資源使用效率，朝向低碳及永續營運目標邁進。

3.2.3 廢棄物與水資源管理

水資源管理

欣新網推動節約用水措施，鼓勵同仁養成隨手關閉水龍頭及避免浪費用水等習慣，並定期檢查用水設備，降低漏水與設備異常所造成的水資源浪費。未來亦規劃於生活用水系統加裝省水設備，以提升用水效率。

2025 年總取水量較前一年度略有增加，主係因本公司人力規模成長及新增租賃辦公空間所致。未來將持續追蹤用水情形，並透過節水措施提升用水效率。

水量統計資訊

取水量與排水量	單位	2024 年	2025 年
總取水量	度	1,464.02	1,991.85
總用水量	度	1,464.02	1,991.85
年底員工總數	人	188	236
人均用水量	度/人	7.79	8.44

註：此統計表僅含臺北辦公室之用水數據，臺中辦公室為租用型大樓空間，用水同大樓其他用戶一併計入公共設施，故無獨立計算用水量。

廢棄物總量

2025 年度，欣新網強化了庫存監控系統，透過即時監測，及時出清即期品與瑕疵品，有效避免商品滯庫後轉為廢棄物，有效減少廢棄物總量；此外亦透過建立系統性回收機制，將可再利用之耗材納入資源化處理流程，降低流入一般廢棄物之比例。統計倉儲區域廢棄物總重為 5.77 公噸，紙箱類資源回收量則達 95.26 公噸，可見上述行動之有效性。營運辦公室方面，因臺北辦公室位於大樓內部，垃圾統一由大樓管理單位處理與清運，臺中辦公室則採用共享辦公空間，廢棄物統一由空間管理方處理，無法獨立量化本公司產出之廢棄物。

因此，目前尚未建立完整的辦公室廢棄物計量與管理機制，未來將視辦公環境條件與實際可行性，評估導入更完善的廢棄物分類與記錄系統，以強化資源管理與環境永續作為。

廢棄物總類	單位	2024 年	2025 年
倉儲區域廢棄物總量	公噸	9.43	5.77
紙箱類資源回收量	公噸	92.76	95.26

資源循環與回收再利用

欣新網持續推動資源循環利用與廢棄物減量，過去針對仍具使用價值之汰換設備，優先透過轉售方式延長設備使用壽命，降低資源耗用與廢棄物產生。2025 年度因既有設備均維持正常運作，尚無設備汰換、出售或報廢需求；

在包裝材料管理方面，本公司致力提升物流供應鏈之資源使用效率。2024 年度配合物流合作夥伴建立分類與回收機制，成功再利用廢棧板及廢編織袋等包裝材料，有效減少廢棄物產生及最終處置需求。2025 年度經與物流合作夥伴及自有倉庫盤點後確認，既有棧板、編織袋已完成去化及再利用，年度內亦無新增汰換或更新採購需求，因此未產生相關回收再利用數量。此一變化主要反映本公司持續優化倉儲及物流管理作業，提升棧板重複使用率，並優先將棧板投入物流循環使用，藉由延長使用壽命，從源頭減少廢棄包材產生，而非依賴後端回收處理機制。

此外，因應物流模式調整及循環管理重點轉移，目前包材循環管理措施已逐步聚焦於廢紙箱等高使用量包材之回收與再利用，結合廢棄物減量及資源再利用的精神，本公司透過精準庫存管理及即時監控庫存動態，優先處理即期品及瑕疵品，降低商品滯庫而轉為廢棄物之風險。同時，定期與社會福利團體合作，將具使用價值之物資捐贈予公益機構，延長物資生命週期，兼顧資源有效利用與社會關懷，持續實踐環境與社會共融之永續價值。

3.2.4 包材管理

綠色包材管理

本公司積極落實綠色包材管理，優先採用環保包材，致力於減少一次性材料的使用，並提升包裝的再生性與可分解性。在包裝設計上，透過選擇高比例的再生紙與可回收材料，避免過度包裝與繁複結構，確保包裝在保護產品的同時，更易於回收與處理。

響應環境部《網際網路購物包裝限制使用對象及實施方式》，本公司推動可重複使用或可回收之循環包裝減量計畫，積極配合客戶及平台導入循環包材等環境友善措施。然而，循環包材之推行高度仰賴電商平台機制、品牌客戶採用意願，以及消費者回收參與度等外部因素。2025 年度因應部分供應商要求部分已停止相關專案，而官網通路是否採用循環包材亦由品牌客戶依其營運策略自行決定，目前採用循環包材之合作品牌仍屬少數，因此循環包材之實際推廣成效受到一定限制。

此外，循環包材之普及仍面臨消費者使用習慣尚待養成、及再利用等逆物流(Reverse Logistics)體系建置成本較高，以及欣新網作為電子商務整合服務商，缺乏直接接觸終端消費者之會員機制等挑戰，影響整體回收循環效益。受上述因素影響，網購包裝件數逐年上升，但就配合循環包裝計畫之客戶持平或略減，本年度包裝材料回收再利用率較前一年度下降。

儘管如此，欣新網仍持續於推動包材減量、綠色採購及資源循環管理，同時關注循環包材市場發展及產業趨勢，配合品牌客戶需求評估相關作法，作為後續包材管理之參考依據。

平均網購包材減重率

年度	單位	2023 年 (7~12 月)	2024 年	2025 年	包材減量計畫
年度網際網路銷售件數(A)	件數	594,006	1,386,787	1,635,694	1. 系統導入建議箱型， 避免使用過大的紙箱以及過多的緩衝材 2. 配合平台使用循環包材 3. 建議合作品牌商使用循環包材
年度網際網路購物包裝材料總重量(B)	公斤	70,704	159,801	226,363	
年度循環箱(袋)出貨件數	件數	2,832	1,843	1,676	
年度原箱出貨件數(C)	件數	373,287	628,999	609,282	
年度平均網際網路購物包裝材料重量(B/A)	公斤/件數	11.90	11.52	13.8	
年度原箱使用率	百分比	62.84%	45.36%	37.25%	

4. 員工及職場

欣新網相信，人才是企業持續成長與創新的根本。我們致力於建立公平、尊重且具發展性的工作環境，透過完善的培育制度、暢通的溝通管道及具競爭力的福利措施，支持員工在不同職涯階段持續學習與發揮專業價值。同時，我們關注員工身心健康與工作生活平衡，營造彼此信任、樂於協作的組織文化，讓每位同仁都能在安全且友善的環境中發揮潛能、實現成長。未來，欣新網將持續投資人才發展，與員工攜手創造企業與個人的永續成長。

4.1 員工結構

4.1.1 員工組成

人力結構

2025 年本公司總工作人數為 236 人，包含全職員工 234 人、兼職員工(實習生)2 人；全職員工中包含男性員工 40 人，女性員工 194 人。

本公司員工主要員工組成年齡為 29 歲以下，30~49 歲族群次之，分別占比約 53%及 46%，可看出公司人力結構以充滿活力與創新思維之青年世代為核心主力，並同時輔以具備扎實實務經驗之中堅世代，有助於兼顧組織穩定性與創新動能，促進整體營運持續發展。

年度 人數統計		2023 年			2024 年			2025 年		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
依僱用 類型	全職員工人數	23	107	130	30	152	182	40	194	234
	兼職員工人數	5	17	22	4	2	6	1	1	2
合計		28	124	152	34	154	188	41	195	236
依年齡	29 歲以下	14	86	100	15	91	106	17	109	126
	30~49 歲	13	37	50	18	62	80	23	85	108
	50 歲以上	1	1	2	1	1	2	1	1	2
合計		28	124	152	34	154	188	41	195	236

註：兼職員工即臨時員工，本公司無時數保證員工為 0 人。

2025 年人員流動概況

年度 人數統計		2023 年			2024 年			2025 年		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
新進員工總數		9	49	58	16	79	95	15	94	109
新進員工	29 歲以下	7	39	46	10	52	62	9	61	70
	30~49 歲	2	10	12	6	27	33	6	33	39
	50 歲以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-
員工新進率		32%	40%	38%	47%	51%	51%	37%	48%	46%

註：新進率計算方式為新進員工人數/當年度年底總員工數。

年度 人數統計		2023 年			2024 年			2025 年		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
(期初+期末人數)/2		25	115	140	31	139	170	37.5	174.5	212
離職員工總數		1	22	23	6	37	43	7	50	57
離職人數 按年齡 區分	29 歲以下	-	15	15	4	29	33	5	29	34
	30~49 歲	1	7	8	2	8	10	2	21	23
	50 歲以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-
離職人數 按離職類型	自願	1	21	22	6	37	43	6	49	55
	非自願	-	1	1	-	-	-	1	1	2
自願離職率		4%	18%	16%	19%	27%	25%	16%	28%	26%
非自願離職率		-	1%	1%	-	-	-	3%	1%	1%
總離職率		4%	19%	16%	19%	27%	25%	19%	29%	27%

註：總離職率計算方式為年度總離職人數/[(期初人數+期末人數)/2]。

本公司 2025 年度總離職率為 27%，較 2024 年度之 25% 上升約 2%，其中女性離職率由 27% 上升至 29%，為推升整體離職率之主要因素；男性離職率則維持在 19%，變動幅度不大。從離職人數結構觀察，2025 年年度離職員工總數為 57 人，女性占比高達約 88%，顯示女性員工留任情形為當前應優先關注之課題。

進一步就年齡區分分析，30~49 歲女性員工離職人數由 2024 年度 8 人增加至 2025 年度 21 人，為本年度離職人數增加之主要來源。此年齡層員工職涯發展較為成熟，面臨之職涯選擇性相對較多，可能原因包括轉換產業、追求更高職涯發展機會或因應家庭生涯規劃等，故自願離職比例偏高；29 歲以下員工離職人數則維持相對穩定。

由於離職結構以自願離職為主(2025 年度自願離職 55 人，占離職總人數 96%)，顯示員工離職多出於個人生涯規劃考量，本公司將持續強化留才措施，結合內部轉職制度，提供員工工作技能提升、職涯發展及任務挑戰機會，並針對 30~49 歲女性員工推動彈性工作安排及職涯發展面談，以掌握離職原因並提出對應留才方案，期能有效降低整體離職率，維持組織人才穩定，較詳細之策略說明請詳 4.2 人才吸引與培育。

4.1.2 人權政策及多元職場

欣新網重視員工基本人權與職場平等，並於官網揭露人權政策及相關管理機制，作為推動人權保障與多元共融職場的管理依據。我們持續透過制度建置、教育宣導及溝通管道，營造公平、尊重且無歧視的工作環境，確保所有員工均享有平等的發展機會與工作權益。

2025 年，本公司未發生任何歧視、騷擾或其他不法侵害相關申訴事件，顯示相關管理制度及預防措施已有效落實。欣新網將持續關注員工權益保障與職場文化發展，致力打造讓員工安心工作、穩健成長的友善職場。

1. 支持國際人權公約

欣新網認同並全力支持《世界人權宣言》、國際勞工組織(ILO)核心勞動標準等國際人權原則，並將相關精神落實於日常營運與人力資源管理制度中。

在人力管理方面，本公司禁止任何形式之歧視、強迫勞動及童工聘用，尊重員工結社自由與平等工作權，並提供公平合理之薪酬福利與工作條件。另一方面，欣新網亦重視員工職業安全與健康，持續依循相關法規要求改善工作環境與安全衛生管理措施，降低職業災害風險，保障員工身心健康。

2. 尊重職場多樣性

為促進職場文化多元性與國際觀，提升公司全球視野與吸引力，欣新網持續推動多元與包容的人才政策，以作為日後跨國布局或海外市場發展之基礎。欣新網鼓勵延攬不同背景之人才，包含外籍人士及身心障礙者，並建構友善之聘僱環境與制度，例如開放職缺應徵國際人才、提供相關行政協助及保障員工權益等，以強化組織多元性。近年來，公司已聘有兩名身心障礙員工均穩定在職，展現欣新網落實多元聘用及建構包容職場的具體成果。

未來，欣新網也將持續落實公司結構組成之多元性並打造完善的溝通制度，幫助本公司邁向多元、平等與共融職場標竿企業之目標。

3. 人權風險減緩措施

欣新網對於歧視、騷擾、霸凌及其他侵害人權之行為採取零容忍態度，透過人權政策宣導、教育訓練、員工申訴管道及調查處理機制，建立完善之預防與管理措施，降低職場不法侵害風險，並保障員工合法權益。

為提升同仁對人權議題之認識與風險意識，本公司持續推動相關教育宣導，協助員工瞭解職場平等、反歧視、反騷擾及尊重多元等核心理念，並鼓勵員工於遇有疑慮時透過正式申訴管道反映，以利公司即時處理及改善。

欣新網人權政策適用於全體員工，由權責單位負責相關管理及申訴機制之運作，將人權保障落實於日常營運與人力資源管理，涵蓋平等聘僱、勞動權益、職業安全衛生、身心健康及申訴溝通等面向，並定期檢視相關制度與管理措施之有效性，以降低潛在人權風險。

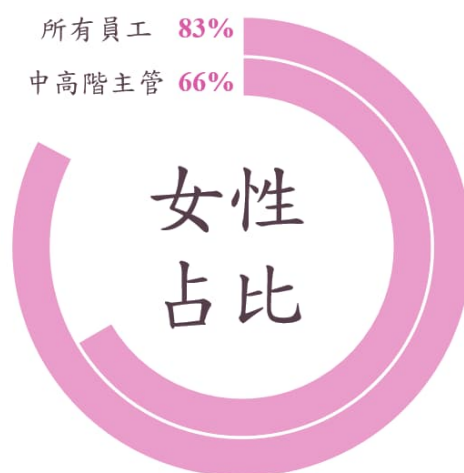
未來，本公司將持續強化人權風險辨識與預防機制，深化員工人權意識，並透過制度優化與管理精進，營造公平、尊重且具包容性的工作環境，落實企業對人權保障的承諾。相關政策內容及申訴管道已揭露於公司官方網站，請參考本公司官網：[IR | 公司治理專區 | 欣新網](#)

4.1.3 性別平等維護

欣新網員工組成反映出全球市場多元化及對女性的重視。公司所有員工中，女性占比高達83%；管理職中，女性主管占比66%。表明女性於組織各層級均具有良好的參與及發展機會。員工意見回饋亦顯示，多數同仁認同公司升遷制度具透明性與公平性，有助於建立尊重多元及適才適所的職場文化。

欣新網相信，多元背景及觀點的交流有助於提升團隊合作與組織韌性，因此持續透過公平聘僱、平等發展機制及開放溝通文化，營造尊重個體差異的工作環境。

人數依性別統計		2023 年		2024 年		2025 年	
		女	男	女	男	女	男
全員工	人數	124	28	154	34	195	41
	占比	82%	18%	82%	18%	83%	17%
管理職	人數	13	10	14	9	19	10
	占比	57%	43%	61%	39%	66%	34%



關注女性職場需求

欣新網致力打造友善且具包容性的職場環境，辦公空間全面設置性別友善廁所，以尊重不同員工之需求與使用權益。此外，公司亦提供完善之育兒支持措施，包含依法提供產假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假等福利，並設置哺乳室，協助員工於育兒期間兼顧工作與家庭責任，共同促進工作與生活平衡。相關福利措施與使用情形，詳見本報告第 4.2.1 員工福利。

4.1.4 勞資溝通

欣新網相信唯有保持良好且順暢的勞資溝通管道，方能使員工與企業擁有正面關係並共同成長。開放、創新是本公司的企業文化，我們亦秉持著相同的態度與員工進行溝通，本公司提供下列管道供同仁發聲，期許能透過相關政策的實施，減少勞資之間的隔閡，讓欣新網與員工共創美好未來。

1. 勞資會議：本公司每季度舉行勞資會議，員工於會議中所提出之改善建議，迅速回應並採取行動。以 2025 年為例，依據員工建議，迅速針對加班申請流程進行優化，確保員工辛勞獲得即時且合理的補償。
2. 優化母性保護職場設施：因應女性同仁育嬰需求，檢視現有哺集乳空間之私密性與便利性，解決空間與會議室混用及硬體限制等問題。將哺集乳室調整為專室專用，同步優化空間隱密性，確保門窗完全屏蔽無法透視人影，並加裝獨立門鎖以保障使用者的安全與尊嚴。
3. 辦公環境及設施改善：包括於數位辦公環境規劃增設手機專用 Wi-Fi，以提升通訊品質與工作效率；同時調整清潔服務時段並增加清掃頻率，強化公共區域及盥洗空間之環境維護。致力營造安全、舒適且有助於提升員工工作體驗之職場環境。
4. 員工大會：每年舉辦 2 次會議，包括各部門主管簡報及員工意見徵詢。透過舉行員工大會，欣新網可有效確保員工對於公司整體發展方向有更準確的認識，並得以同時於公開平台進行意見的交流。
5. HR 信箱：本公司重視每一位同仁的聲音，無論對於現行薪資結構的看法、對於福利政策的需求，或是職業發展資源的期望，每位主管都非常樂於傾聽，亦鼓勵員工當面或透過「HR 信箱」，隨時提出與公司制度或個人發展相關的建議。

除了上述的溝通管道，欣新網也將開放、包容的企業文化深植於實際工作環境。我們採取主管「開放辦公室政策(Open Door Policy)」，鼓勵員工在工作中遇有疑問或建議時，隨時與主管進行一對一交流，透過此做法，我們相信能有效促進「由上而下、由下而上」的雙向溝通，強化團隊信任與組織連結。

此溝通模式除有助於主管深入了解員工需求與想法，也展現企業對個體差異與多元觀點的重視，進而提升員工對組織的歸屬感與參與度。

4.2 人才吸引與培育

4.2.1 員工福利

員工福利政策

員工是企业長期成長的關鍵力量，欣新網提供優於法規並高於同業平均的員工薪酬及福利政策，期望有效吸引人才流入，並促進優秀員工長期留任。欣新網由人力資源部負責彙整與分析員工意見回饋，定期檢視政策適切性，作為改善管理措施與福利設計的重要依據，並公司設有員工福利委員會，專責策劃與執行各項年度福利活動，主動蒐集同仁建議，以提升活動的多元性與參與度，進而強化企業凝聚力與員工歸屬感。下表為公司提供的員工福利政策：



福利項目	福利內容
員工彈性工時	欣新網提供彈性工時制度，員工每日實際上班 7.5 小時，並享有 1.5 小時的午休時間；此外，每週員工可選擇遠距工作 1 天，任職每滿 4 年則可享有 1 個月的遠距工作機會。這些措施旨在幫助同仁更有效地運用時間，提升工作效率，並促進工作與生活的平衡。
員工持股信託及退休金	推動具吸引力之員工持股信託制度，作為長期留才與共享企業成長成果之策略。本公司自 2024 年起推動員工持股信託制度，由員工自願參加，透過定期提撥方式持有公司股票，建立員工與公司共同成長及共享經營成果之機制。信託財產由受託機構專戶管理，並依信託契約規定辦理投資及保管作業。 2025 年度員工持股信託參與人數共計 59 人，約占全體員工 25%；全年員工提撥金額約新臺幣 304 萬元，公司相對提撥獎勵金約新臺幣 152 萬元。截至 2025 年底，信託專戶累計持有本公司股票 114,920 股。

福利項目	福利內容
	本公司透過員工持股信託制度，將員工利益與公司長期發展目標緊密結合，提升對企業的認同、強化員工向心力及留任意願。
母性友善及健康職場	本公司提供育嬰留停、哺乳室、流產假、產檢及陪產假、家庭照顧假等福利供新手父母做使用。公司亦設有職場醫護，提供員工健康諮詢、心理關懷及孕期照護建議，強化職場健康支持系統，落實對員工的實質照顧與關懷。
視障按摩	員工的身心健康是欣新網最關注的重點，因此本公司提供免費視障按摩，這不僅有助於促進同仁的健康，同時亦支持弱勢視障族群的社會活動，彰顯我們對社會責任的承諾。2025 年度，該項福利使用人次共 396 位。
不定期下午茶與茶水間	欣新網設置舒適的茶水間，提供多樣化的咖啡、茶水等飲品，營造員工放鬆與交流的良好環境。除了日常的飲品供應，我們亦不定期舉辦下午茶活動，讓同仁在繁忙的工作之餘得以享受美食。
福委活動	每年舉辦至少一場福委活動，例如運動會、電影日以及節慶禮品發送等，幫助提升員工的參與感與歸屬感並進一步促進同事之間的交流與合作。2025 年本公司員工活動出席率達 91%。
Team building 與社團	我們積極提供各種團隊建設活動，以促進同事之間的互動和增強團隊凝聚力。這些活動不僅能夠加深員工之間的了解，更提升合作精神和工作效率。此外，我們鼓勵員工參與各類社團活動並提供補助，有效促進員工工作與生活的平衡。



尾牙



社團



運動會



Team Building

我們落實並鼓勵同仁善用勞動部所保障的育嬰留職停薪制度，讓父母能於嬰幼兒成長關鍵期，安心投入家庭照顧而無後顧之憂，本公司也透過制度延伸與關懷措施，於留停期間與回歸職場時協助同仁，2023 至 2025 年育嬰留停及復職率統計詳下表格：

育嬰留停	2023 年			2024 年			2025 年		
	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
當年度符合申請育嬰留停申請資格人數(A)	1	2	3	-	2	2	1	6	7
當年度申請育嬰留停人數(B)	-	2	2	-	2	2	-	6	6
當年度育嬰留職停薪申請率(B/A)	0%	100%	67%	-	100%	100%	-	100%	86%
當年度育嬰留停原應復職人數(C)	-	1	1	-	2	2	-	3	4
當年度育嬰留停原應復職且復職人數(D)	-	1	1	-	1	1	-	3	3
育嬰留停復職率(D/C)	-	100%	100%	-	50%	50%	-	100%	75%
前一年度育嬰留停復職人數(E)	-	1	1	1	1	2	-	1	1
前一年度育嬰留停復職且在職滿一年人數(F)	-	1	1	0	1	1	-	1	1
育嬰留停留任率(F/E)	-	100%	100%	-	100%	50%	-	100%	100%

2025 年，欣新網提供了多樣的福利供員工享受，同時訂下目標期許公司之福利規劃能夠趨於完善且適配。未來，欣新網計畫成立員工關懷機制與心理支持方案，期許福利規劃能持續朝向更完整、更多元且更貼近員工需求的方向發展。

薪酬政策

本公司的薪酬制定不因種族、性別、年齡、宗教、國籍、出生地、身心障礙等因素而有所區別，我們秉持合理且公平公正的原則敘薪。欣新網依循當地勞動法規，綜合考量員工之專業能力、工作經驗及職務內容核定薪資，以確保薪酬制度兼具公平性與市場競爭力。為達到有效招募並留任人才之目的，本公司定期進行薪酬調查並檢視市場薪資趨勢。調查結果顯示，本公司整體薪資水準已超越 75% 的同業。另因應近年來通貨膨脹壓力及國際經濟局勢變動，欣新網持續自我檢視整體薪酬結構，並依據個人績效表現及總體經濟環境進行薪資調整。每年固定調整薪資，藉此確保員工薪酬與市場趨勢同步，下表為近兩年度之薪資報酬資訊：

階級	項目	2023 年	2024 年	2025 年
非主管職	員工薪資總額(新台幣千元/年)	90,870	112,079	155,834
	員工薪資平均數(新台幣千元/人-年)	777	789	816
	員工薪資中位數數(新台幣千元/人-年)	703	680	697

薪酬比

本公司 2025 年度總薪酬比為 9.97，年度總薪酬變動比率為-0.09%，反映公司薪酬制度穩定，並持續維持合理且具市場競爭力的薪酬水準。

項目	2024 年	2025 年
年度總薪酬比	10.06	9.97
年度總薪資報酬變化比	0.00%	-0.09%

註 1：與主管機關申報資料一致。

註 2：年度總薪酬比率＝組織薪酬最高個人之年度總薪/所有員工(不包含該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數

註 3：年度總薪資報酬變化比＝組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包含該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比

4.2.2 員工培育及職涯規劃

員工培訓

為員工智識的提升，欣新網 2025 年平均每位員工完成逾 12 小時小時內部或外部訓練。且本公司已於 2024 年建立訓練需求調查制度，與各部門協作訂定年度訓練計畫，訓練內容涵蓋特定部的專業職能、新進人員培訓及通識課程等面向，協助員工持續提升專業能力與工作效能，並支持公司長期發展所需之人才培育。

並持續推行內部講師制度，編制有負責內部教育訓練的講師，其授課範疇全面涵蓋專業技能等硬實力，並兼顧職涯溝通、管理核心等軟實力與多元領域，積極落實公司內部的人才培育與經驗傳承。期使管理人才在不同職涯階段均能獲得對應之領導與管理訓練，強化團隊協作與策略思維能力。本公司 2025 年度員工培訓發展課程與參與概況詳如下表：

課程分類	課程名稱	參與對象	人次	總時數	人均時數
新人訓練	欣新人公司導覽、所屬品牌、通路介紹，New Hired Orientation。	所有員工	301	301	1.00
專業課程	毛利試算、基礎供應鏈管理、Big Query Introduction、Looker Studio Introduction、媒體部 & 工具介紹、媒體投廣 101、JBP 訓練、HHG College。	各部門專業課程	758	1,065	1.41
通識課程	設計流程、倉庫導覽參觀、5 Rocks、資安宣導、PSF Training、Effective Business Writing & Communication Skills。	所有員工	750	1,540	2.05
中高階管理職能	行為導向面試技巧課程。	中高階主管	56	91	1.63

職涯規劃

本公司提供明確且多元的職涯發展機會，員工可透過人力資源部門、直屬主管及高階主管等多元溝通管道，討論個人職涯規劃與發展方向。本公司推行「五顆石頭 KPI 計畫」，由主管與員工共同討論並設定年度目標，定期追蹤作為績效管理及人才發展的重要依據。

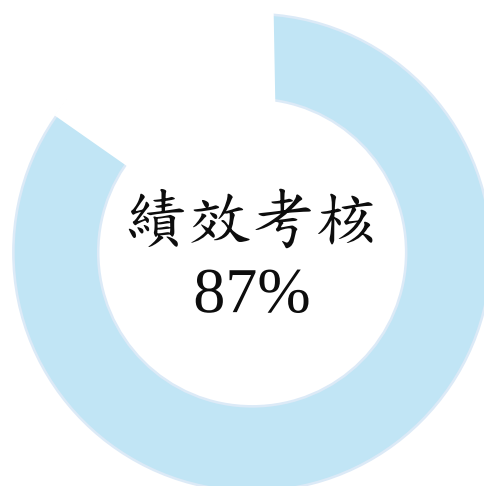
除主管與員工間的定期溝通外，本公司亦鼓勵跨部門交流與經驗分享，並於官網設置合作夥伴心得回饋專區，分享不同部門員工的工作經驗與觀點，促進組織內部知識交流與學習。

此外，欣新網積極鼓勵員工參與外部產業論壇、專業訓練課程及證照考取，並提供相關學習補助，包括語言課程、專業證照及外部訓練費用等，以支持員工持續精進專業能力與掌握產業發展趨勢。



績效考核

本公司實施完整的績效與職業發展檢核制度，2025 年度接受績效及職業發展檢核之員工比例達 87%，透過公平透明的評估機制，激勵員工持續成長與提升，使薪酬調整具備公正性與合理性。主管將與同事共同檢視績效成果，每年度進行回饋溝通，訂定未來目標，除了針對績優同事及關鍵人才的發展及留任規劃，也與績效未達預期者討論改善計畫，並依據績效評核結果作為後續升遷、訓練發展、獎勵之參考，期勉同事持續展現良好績效表現。



註：績效及職業發展檢核比例係以全體員工為統計基礎，包含納入部分新進同仁到職未滿年度績效評核條件，相關新進同仁將於 2026 年上半年完成績效目標設定及後續績效管理程序。

4.3 職業健康與安全

4.3.1 職業安全及職災政策說明

本公司深知保障員工職場健康與安全是企業應盡之基本責任，因此欣新網已完成全場域風險評估與危害辨識，並盤點全體工作環境風險與改善項目。2025 年度未發生職業災害案件，意即各項職業安全管理及預防措施已具初步成效。本公司持續關注職場安全議題，透過建立工傷事故通報、處理與回報流程，以明確規範責任與處理時效；並每年定期辦理「職安健康講座」，強化員工風險意識與自我防護能力。未來亦將持續精進安全管理機制，致力維持零重大職災之目標，並打造安全、健康之工作環境。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時	302,784	376,000	462,384
職業傷害所造成的死亡數量	-	-	-
職業傷害所造成的死亡比率	-	-	-
嚴重的職業傷害數量	-	-	-
嚴重的職業傷害比率	-	-	-
可記錄之職業傷害數量	2	3	-
可記錄之職業傷害比率	1.32	1.60	-

註 1：各項目職業傷害比率=各項目職業傷害人數/總經歷工時*200,000。

4.3.2 員工健康照護

欣新網重視員工健康，提供新進員工基礎健康檢查補助，並建立健康紀錄初步分析機制。考量本公司員工年齡結構普遍較低，經評估後決定調整健康檢查制度，全體員工每三年進行一次健檢，並同步提高補助金額與檢查項目，強化員工健康維護機制。

本公司推動員工協助方案，提供了心理健康講座、醫護臨場等支持措施，協助員工維持身心健康與工作生活平衡。相關說明請詳提供員工心理健康資源，開設心理健康講座、醫護臨場、運動講座(邀請專業教練授課等)、運動社團、公益盲人按摩服務等服務，從多面向促進同仁的身心健康並加以關懷。其中，欣新網 2025 年共提供 24 場次護理師臨場服務，共 52 名員工參加衛教活動及接受面談指導，降低或預防潛在健康風險。為確保健康促進之政策推動，本公司亦訂定了中、長期規劃，於未來逐步完成全體人員身心健康之保障。

短中長期目標	
短中期 (2026~2030 年)	- 與健檢機構合作，依年齡或風險分層提供進階健檢與健康諮詢。 - 每年舉辦員工健康活動，如健檢、瑜珈、心肺復甦術教學、健康講座等。
長期 (2030 年後)	未來將持續深化員工健康管理，結合職業醫護服務、健康檢查結果追蹤及健康教育推廣，逐步規劃健康促進活動與相關講座，提升同仁身心健康與職場福祉，建立健康友善的工作環境。

5. 社會共榮

欣新網重視企業對社會的責任與影響力，持續透過公益參與回應社會需求，並以實際行動支持弱勢關懷。我們相信，企業在追求營運成長的同時，亦應善用自身資源與能力，為社會創造正向價值，促進共享共榮的發展。

5.1 支持社區服務

欣新網秉持回饋社會的理念，持續關注弱勢關懷議題，考量辦公室位於市中心商業大樓，實際可直接接觸與影響的社區範圍相對有限，因此在社區風險與機會管理議題上的適用性較低。然而，欣新網仍積極投入公益行動，主動將關懷觸角延伸至中南部地區，將物資投注於需求更為迫切之在地角落。相較於一次性或分散式捐贈，本公司選擇長期捐贈同一團體，展現社會關懷的永續承諾與長遠效益。

2025 年，欣新網持續支持「幼瑩廣慈文教學會」，捐贈總價值約新台幣 430 萬元的民生物資，包括暖暖包、成人衛生用品、嬰幼兒尿布、兒童玩具、食品及清潔用品等，協助相關公益機構及弱勢族群取得日常生活所需資源。

欣新網相信，社會價值的創造來自長期且持續的投入。未來，本公司將持續關注社會需求，透過穩定且務實的公益行動發揮正向影響力，並與各界攜手推動更具包容性與永續性的社會發展。

附錄

GRI Standards 內容指引

GRI 永續性報導準則對照表	
使用聲明	欣新網股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI	GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露

GRI	揭露項目	章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1.1 欣新網簡介	i 16
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	i
2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	i
2-4	資訊重編	關於本報告書	i
2-5	外部保證/確信	未經獨立之第三方查驗證機構確信	-
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 永續供應鏈	36
2-7	員工	4.1.1 員工組成	68
2-8	非員工的工作者	4.1.1 員工組成	6868
2-9	治理結構及組成	1.2.1 公司治理與誠信經營	24-30
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 公司治理與誠信經營	2825
2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 公司治理與誠信經營	24-30
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	關於本報告書 1.2.1 公司治理與誠信經營	i 24
2-13	衝擊管理的負責人	關於本報告書 1.2.1 公司治理與誠信經營	i 24
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	i
2-15	利益衝突	1.2.1 公司治理與誠信經營	28
2-16	溝通關鍵重大事件	重大議題分析	7
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.1 公司治理與誠信經營	28
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.1 公司治理與誠信經營	25

GRI	揭露項目	章節	頁碼
2-19	薪酬政策	1.2.1 公司治理與誠信經營	28-28
2-20	薪酬決定流程	1.2.1 公司治理與誠信經營	28-28
2-21	年度總薪酬比例	4.2.1 員工福利	76
2-22	永續發展策略的聲明	經營者聲明	1-2
2-23	政策承諾	經營者聲明	1-2
2-24	納入政策承諾	經營者聲明	1-2
2-25	補救負面衝擊的程序	重大主題管理列表	9-14
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.2 法律遵循	33
2-27	法規遵循	1.2.2 法律遵循	33
2-28	公協會的會員資格	參加中華民國無店面零售商業同業公會，並由總經理擔任候補理事	-
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	6
2-30	團體協約	無參與團體協約，目前以定期勞資會議作為員工溝通管道	-

重大主題鑑別

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	重大議題分析	7
3-2	重大主題列表	重大議題管理列表	9-14

重大主題：資訊安全與隱私保護

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	重大議題管理列表	9-14
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.3 客戶資料保護	54-55

重大主題：法規遵循

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	重大議題管理列表	10
2-27	法規遵循	1.2.2 法律遵循	33

重大主題：公司治理與誠信經營

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	重大議題管理列表	11
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2.1 公司治理與誠信經營	32

重大主題：員工福利與留任

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	重大議題管理列表	12
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職)的福利	4.2.1 員工福利	73-75
401-3	育嬰假	4.2.1 員工福利	75
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2.2 員工培育及職涯規劃	77

重大主題：消費體驗與服務

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	重大議題管理列表	1313

重大主題：永續供應鏈

GRI	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	重大議題管理列表	14

其他主題

GRI	揭露項目	章節	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.2 經濟績效	20
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.2 能源管理	63-64
303-3	取水量	3.2.3 廢棄物與水資源管理	64
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2.1 溫室氣體排放	62
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2.1 溫室氣體排放	62
401-1	新進員工和離職員工	4.1.1 員工組成	69
403-9	職業傷害	4.3.1 職業安全及職災政策說明	79
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1.3 性別平等維護	71
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1.2 人權政策及多元職場	69

永續會計準則委員會(SASB)

電子商務產業(Consumer Goods: E-Commerce)內容指引

主題	指標	指標說明	揭露事項
基礎硬體 設施能源 與水管理	CG-EC-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 電網能源比例 (3) 再生能源比例	(1) 總能源消耗：509.2467GJ (2) 電網能源比例：100% (3) 再生能源比例：0%
	CG-EC-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量，在水資源壓力高或極高地區所佔的百分比	(1) 取水量：1,991.85 立方公尺 (2) 總耗水量為 1,991.85 立方公尺 取水非來自高或極高基線水分壓力之地區
	CG-EC-130a.3	說明將環境考量整合至資料中心需求的策略規劃	請參見章節 3.1.1 氣候相關財務風險及機會與因應策略
資訊隱私 及 廣告標準	CG-EC-220a.1	使用者資訊被使用於次要目的的用戶數	本年度無此情事
	CG-EC-220a.2	說明與行為定向廣告及用戶隱私相關之政策與措施	請參見章節 2.3.3 客戶資料保護
資訊安全	CG-EC-230a.1	說明鑑別極因應資訊安全風險的方法	請參見章節 2.3.2 資訊安全措施
	CG-EC-230a.2	(1) 資料外洩次數 (2) 涉及個人識別資訊(PII)外洩之百分比 (3) 受影響之用戶數	(1) 資料外洩次數：0 次 (2) 涉及個人識別資訊(PII)外洩之百分比：0% (3) 受影響之用戶數 0 戶
員工招募 多元化及 績效	CG-EC-330a.1	員工敬業度百分比	2024 年度滿意度調查分數結果為 3.87 分，後續員工意見蒐集主要透過勞資會議及溝通管道進行，未來將視實際需求辦理相關調查，以作為管理改善及員工關懷之參考。

主題	指標	指標說明	揭露事項
	CG-EC-330a.2	全體員工之 (1)自願和(2)非自願離職率	請參見章節 4.1.1 員工組成
	CG-EC-330a.3	(1)高階管理階層、(2)非高階管理階層、(3)技術人員及(4)所有其他員工之性別與種族/族裔群體所佔的百分比	請參見章節 4.1.2 人權政策及多元職場及 4.1.3 性別平等維護
	CG-EC-330a.4	持有 H-1B 簽證之技術人員的百分比	不適用
產品包裝與配送	CG-EC-410a.1	產品運送的溫室氣體(GHG)足跡總量	由合作物流業者產生，目前尚無直接統計本公司產品運送所產生溫室氣體足跡數據。未來將視可行性與合作夥伴協調納入相關排放資訊，以利全面掌握供應鏈碳排放狀況。
	CG-EC-410a.2	說明降低產品運送對環境影響之策略	請參見 3.2.1 溫室氣體排放
活動指標	CG-EC-000A	企業自定義之用戶活動衡量指標	本公司已協助超過 200 家國內外中大型品牌建立並優化其電商布局，累計操作商品數逾 20,000 件。
	CG-EC-000B	資料處理能力與外包百分比	不適用
	CG-EC-000C	運輸次數	因無法取得由電商平台出貨之統計數值，故不擬納入計算，欣新網 2025 年度自有倉庫出貨總數共 1,628,191 件。

TCFD 內容指引

TCFD 架構	指標	對應章節
治理	(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 (b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	3.1 氣候變遷因應 3.2.1 溫室氣體排放
策略	(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會 (b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊 (c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	
風險 管理	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 (b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程 (c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	
指標與 目標	(a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標 (b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3(如適用)溫室氣體排放和相關風險 (c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	