MAYWUFA

2024

美吾華(股)公司永續報告書

Sustainability Report

目　　錄

頁次

0、前言

關於本報告書 1
經營者的話 3
關於美吾華 6
永續重點績效 10

1、永續策略

1.1 永續發展架構 12
1.2 永續發展策略 14
1.3 利害關係人與重大主題 17

2、誠信治理

2.1 公司治理 25
2.2 誠信經營 29
2.3 法規遵循 30
2.4 稅務政策 31
2.5 風險管理 33
2.6 資訊安全與客戶隱私 35

3、產品創新

3.1 研發創新 37
3.2 產品品質與安全 41
3.3 客戶關係 46

頁次

4、員工關懷

4.1 人才吸引與留任 49
4.2 人才培育與發展 53
4.3 人權 55
4.4 職場安全與衛生 56

5、環境永續

5.1 氣候變遷行動 63
5.2 能源與溫室氣體管理 67
5.3 水資源管理 71
5.4 廢棄物與空污管理 72
5.5 永續供應鏈 74

6、社會公益

6.1 社會公益與價值創造 76

7、附錄

GRI 準則內容索引 80
永續會計準則 SASB 準則內容索引 87
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法索引 99
溫室氣體盤查有限確信報告 100

前言

關於本報告書

美吾華股份有限公司(以下簡稱美吾華、本公司、我們)自 2024 年起首度編製與發行《2023 年度美吾華永續報告書》，迄今已連續發行 2 年，此為公司第二年發行之《2024 年度美吾華永續報告書》 (以下簡稱本報告書)，未來將每年定期發行。公司以公開透明的態度，向各界利害關係人說明在永續議題上的成果與願景；本報告書內容涵蓋產品品質與安全、法規遵循、資訊安全、經濟績效、職業安全衛生、人才吸引與留任、能源與溫室氣體管理、研發創新、客戶關係管理、永續供應鏈等多個範疇。我們將針對所希冀的願景提出承諾，讓利害關係人理解我們的努力，並持續邁向永續發展的決心。

報告期間

本報告書揭露期間為 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)於經濟與治理、環境、人與人權的永續承諾與具體績效表現。為了呈現永續實踐的資訊完整性，部分呈現過去及未來規劃內容，以完整呈現 ESG 相關資訊。

本年度(2024 年)報告書發行時間：2025 年 8 月

下一年度(2025 年)報告書預訂發行時間：2026 年 8 月

報告範疇

本報告書揭露美吾華公司於 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日之資料，有關經濟面、財務經營績效為集團合併績效，依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)編製，以新臺幣為貨幣單位；環境面績效指標以楊梅廠為揭露範圍，社會面各項績效指標主要揭露美吾華公司在臺灣地區的表現，包括臺北總公司、臺中及高雄辦公室、楊梅廠。其他轉投資事業則未納入本次報告範圍，如有超出臺灣地區的部分，將於報告書各章節中特別說明。

撰寫依據

本報告書依循及參考之準則如下列所示：

準則發布單位	依循準則
全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)	GRI 通用準則 2021(GRI Universal Standards 2021)
臺灣證券交易所 (Taiwan Stock Exchange, TWSE)	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
永續會計準則 (SASB)	「生物科技與製藥 (Biotechnology & Pharmaceuticals)」和「個人及家用品產業 (Household & Personal Products)」
聯合國(United Nations, UN)	永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之 GRI 永續性報導準則(GRI Universal Standards 2021)和永續會計準則 (SASB)「個人及家用品產業 (Household & Personal Products)」和「生物科技與製藥 (Biotechnology & Pharmaceuticals)」標準撰寫，同時依循臺灣證券交易所(TWSE) 「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，及聯合國(United Nations, UN)永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，揭露之財務數據是經會計師簽證之 2024 年度個體財務報告。

報告書審查說明

本報告書的資料及數據由永續發展統籌小組召集跨部門，針對國內外經濟與治理、環境、社會永續議題進行蒐集，並透過多元管道了解各利害關係人關注的議題。經過議合過程及分析，找出涉及公司的重大性主題，根據主題蒐集各管理方針及績效資訊，就溫室氣體盤查部分進行確信，並據以彙整產出永續報告書，呈報永續發展委員會，並提請董事會通過。報告書按發行時程透過公開管道讓利害關係人了解。

報告書撰寫原則及綱領

美吾華公司蒐集國際間重要的經濟、環境及社會議題，透過分析來鑑定利害關係人關切的議題，並參考本公司營運策略，邀集相關部門討論，篩選重要議題，將執行結果呈現於本報告書。

聯絡資訊

為強化數位體驗與落實環保無紙化，善盡企業公民責任，本報告書使用對森林資源友善的紙張少量印製，並於公司網站提供繁體中文電子版，供各界參閱。對於本報告書有任何疑問與建議，敬請與我們聯絡。

單位：永續發展統籌小組
郵件：service@maywufa.com.tw
電話：(02)2713-6621#2116
地址：台北市松山區復興北路 167 號 5F
永續發展專區：https://www.maywufa.com.tw/

董事長的話

以變迎變，穩健開創，構築美吾華集團的長遠藍圖

1976 年，我在 28 歲時創立台灣美吾髮®公司（美吾華生技集團前身），在桃園幼獅工業區設廠，研發並成功推出自有品牌「美吾髮®」系列產品，涵蓋染髮、洗髮、護髮及沐浴用品，開啟了美吾華公司深耕台灣、放眼國際的第一步。

自創立以來，我們始終秉持「以變迎變、穩健開創」的經營策略，持續追求創新與卓越，致力打造永續、穩健且具韌性的企業體，讓美吾華不僅能在當下保持領先，也為未來世代保留成長與發展的空間。這份堅持，是美吾華公司創立 48 年來，年年穩健獲利的關鍵，也讓「美吾髮®」榮獲經濟部「臺灣百大品牌」的業界唯一殊榮。

多年來，我們的業務得以穩健成長，歸功於團隊始終保持前瞻視野，預測趨勢、做好準備，「以變迎變」靈活應對。而支撐這份迎向挑戰的核心力量，正是企業文化—「誠信、互惠、有禮」。

「誠信」代表我們對消費者、合作夥伴與社會的承諾，始終實事求是、信守承諾，贏得信賴；「互惠」是我們建立長期關係的基石，追求與夥伴、員工、社會共榮共好的正向循環；「有禮」則是我們待人處事的基本原則，對人尊重、對社會與環境懷抱敬意，成為值得信賴的企業公民。

2024 年是美吾華公司邁向第 48 年的重要里程碑，從創業初期的小工廠，一步一腳印走到今日，迎來全新 GMP 綠建築新廠的竣工啟用，我們深信，只有累積，沒有奇蹟。

專注企業經營以外，我也積極投身公益，曾任全國中小企業協會理事長、全國工商協進會理事長...等，並持續回饋家鄉，落實「取之於社會、用之於社會」的理念。這份對社會的關懷與投入，也融入我們的企業文化，發展出合作、分享與感恩的精神。

我們始終相信，企業的成就不在於眼前的成功，而在於能否將經驗轉化為推動社會與永續發展的力量。美吾華公司每一步的努力，不只是自我成長的軌跡，更體現我們對產業創新、社會責任與環境共好的承諾。

我們深知，唯有穩健中求創新、成長中存謙遜，才能成為永續推進的正向力量，與利害關係人共創共榮、迎向更具韌性的未來。

感謝所有同仁的投入。未來，無論環境如何變化，美吾華公司都將持續創新，穩健前行，共創下一個 50 年榮景。

美吾華集團創辦人暨董事長 李成家

副董事長的話

負責公司治理，領導決策公司重要專案，部門統合協調

隨著全球環境、社會與經濟的加速變動，企業營運面臨前所未有的挑戰，更肩負日益增長的社會責任。氣候變遷議題日益嚴峻，聯合國呼籲至 2030 年全球碳排放量需減少超過 40%，企業需更積極強化氣候治理與風險應對。面對變局，美吾華致力打造兼具韌性與永續競爭力的企業。

永續發展承諾與策略

身為業界領導品牌，我們在追求績效的同時，也積極推動 ESG，將永續策略融入日常運營。2024 年竣工啟用的 GMP 綠建築工廠，取得「化妝品 GMP」及「綠建築標章」雙重認證，不僅優化製造品質與營運效率，更展現我們落實節能減碳的實踐力。

在治理面，我們持續健全董事會職能、完善風險控管機制，並以高標準落實資訊安全與個資保護，提升營運透明度。2022 年，我們成立「永續發展統籌小組」，由高階管理層直接領導，推動 ESG 短中長期策略，並於 2024 年首次發表 2023 年永續報告書。

公司治理與幸福職場

我們也積極打造幸福職場，將員工視為最重要的資產。公司鼓勵員工運動、維持健康，除補助報名馬拉松、開設跑步訓練課程，並推動辦公室超慢跑、爬樓梯活動，亦透過健康講座與企業健檢提升員工健康意識，營造幸福有感、關懷員工身心的工作環境。

社會責任與社區參與

此外，我們長期關注少子化議題，2024 年辦理 12 場媽媽教室與按摩課程，捐贈產品予婦幼團體並支持「等家寶寶協會」，協助新手父母獲得實質照護資源，提升社會對育兒議題的重視與支持。

近半世紀以來，美吾華始終堅持「誠信、互惠、有禮」的企業文化，未來也將持續與所有利害關係人攜手前行，共創更具韌性、包容與價值的永續未來。感謝所有支持與關心美吾華的夥伴，我們將持續精進，以行動發揮影響力，連結社會、產業與未來世代的共同價值。

美吾華集團副董事長暨執行長 李伊俐

總經理的話

聚焦執行，推動品牌與永續並進

2024 年，我們以「深化品牌力、升級競爭力」為核心策略，並將永續理念全面融入日常管理與決策，從環境責任、社會關懷到公司治理，致力於打造長期穩健且具有韌性的競爭優勢。

數位轉型與通路協作並進，建立互信共贏

十多年前，美吾華即展開數位轉型，積極布局電商與社群經營，完成虛實整合（OMO）佈局，成功掌握電商熱潮商機。面對疫後實體通路回溫，我們持續堅持的線上線下並進策略發揮強效，以優質產品深化通路合作，與夥伴建立穩定互信的關係，實踐共好共贏的永續經營理念。

新廠啟用，品質與永續雙軌並進

我們深知，掌握製造主導權是確保品質與供應彈性的關鍵。多年來，美吾華以自建工廠強化垂直整合，提升產品開發速度與市場應變能力。2024 年，我們的新廠正式啟用，並同步取得 GMP 認證與綠建築標章，不僅再度強化品質與產能，更是我們在永續與效率間取得平衡的重要里程碑。

新廠導入智慧監控系統與高效能設備，全面符合化妝品 GMP 與綠建築規範，展現我們對節能減碳與營運管理的雙重承諾。每年，我們定期進行溫室氣體盤查並訂定減碳目標，朝碳排、用水與廢棄物年減 3%以上努力。我們也持續擴大再生能源使用，積極投入環保支出，環境成本約占營收的 1%。

品牌實力再突破，創新成果受肯定

2024 年亦是成果豐碩的一年。美吾華染髮霜長期穩居市佔率第一，旗下洗髮精亦獲 KANTAR 調查肯定為台灣品牌銷售第一。同年推出的全新概念染髮劑型「復黑露」，由團隊自主研發、設計與生產，讓染髮就像洗髮一樣簡單，榮獲國際獎項肯定，驗證我們持續創新的實力。

產品設計上，我們堅持品質與安全為本，並融入綠色思維。染髮霜系列榮獲 SNQ 國家品質標章，亦不斷推出具永續理念的新產品。透過製程優化與節能設備導入，降低能耗並提升能源使用效率，落實企業對環境的責任。

展望未來，以創新與永續為雙引擎前行

展望 2025 年，我們將以「創新」與「永續」為雙引擎，深化與通路夥伴、消費者及供應鏈的信任與連結，推動多元共融的企業文化，持續實踐「為東方人髮膚打造永續美好選擇」的品牌使命，攜手所有利害關係人共創長遠價值。

美吾華公司總經理　賴育儒

關於美吾華

公司簡介

美吾華生技集團起源於 1976 年創立的美吾華(股)公司。1998 年跨足醫藥生技領域，轉投資創立懷特生技新藥(股)公司、並於 2008 年創立安克生醫(股)公司，三家都是生技股上市(櫃)公司。2018 年入主聲博科技(股)公司，以「自有品牌與通路」、「生技新藥研發」、「智慧醫療影像創新醫材」、「高端超音波相容替代性探頭與檢測系統」，開創生技產業新局。

公司名稱	美吾華股份有限公司
總部所在位置	臺北市松山區復興北路 167 號 5 樓
資本額	1,329,152(單位：新臺幣仟元)
2024 年度個體營業收入	1,475,996(單位：新臺幣仟元)
股票代碼	1731
員工人數	199 人(截至 2024 年 12 月 31 日)
主要產品 / 服務說明	美髮、護髮與肌膚清潔用品銷售；醫藥用品銷售
提供產品 / 服務的地理位置	銷售區域以臺灣及亞洲區域為主

產品與市場

美吾華為美髮用品製造商，主要產品為美髮、護髮、肌膚清潔用品及醫藥用品銷售，自有美髮品牌—美吾髮®榮獲經濟部遴選「臺灣百大品牌」殊榮，是唯一獲此殊榮的美髮用品品牌。

根據 KANTAR 凱度 2024 年度市調報告，美吾華公司為台灣品牌洗髮精銷售第一名，自有品牌森歐黎漾®Saholea®為控油品類洗髮精的市場第一，美吾髮®和卡樂芙®亦分別為白染黑與彩染的市場龍頭品牌；本公司自營虛擬通路，並與各大實體與電商平台合作，打造完整的銷售網絡。

此外，本公司擁有專業的醫藥通路行銷團隊，積極推動懷特新藥和安克生醫的自主研發產品，落實「懷特、安克研發，美吾華行銷」的策略，並代理法國藥妝品牌 Mustela®的婦幼肌膚照護產品，滿足不同客群的健康及護理需求。

美髮、護髮與肌膚清潔用品	染髮劑持續以品牌策略，搭配領先推出 MIT 全新概念染髮霜「復黑露」，讓染髮像洗髮一樣簡單，同時維持白髮遮蓋市場和彩染的市場領導地位和銷售動能。 在洗沐護產品領域，美吾華持續與各大通路緊密合作，推出獨家精品商品，深受市場關注並持續維持銷售動能。同時，憑藉強大的研發能力與對市場趨勢的敏銳洞察，推出如 AQILAH 髮本對策、bubble up 等產品，滿足消費者需求，並獲得了良好的市場反響與銷售成績。 頂級美髮品牌 SAHOLEA®森歐黎漾®在 2024 年榮登台灣品牌控油洗髮精銷售第一名，品牌實力備受肯定，憑藉高討論度與使用者好評，進一步奠定品

	牌高質感與卓越效果的專業形象。 總代理的孕婦與嬰幼兒肌膚保養品牌 Mustela®慕之恬廊®，針對不同膚質推出專屬照護產品，持續深受市場肯定，並再次蟬連婦幼菁品大賞「人氣菁品」獎。透過線上線下推廣及專科醫師推薦，廣受產科醫療院所、月子中心使用，獲得醫護人員信賴推薦，在低出生率中仍穩健發展。
醫藥用品	強力推動懷特痛寶®Oraphine®市場銷售，全年舉辦 200 多場醫學學術推廣活動，大幅提升產品曝光及知名度，已成功取得包含多家醫學中心在內，共 20 多家醫療院所採購使用。 持續推動懷特血寶®凍晶注射劑 PG2 的產品使用，全年舉辦近 350 場醫學學術推廣活動，參與醫護人次超過 10,000 人次，並在相關醫學會年會及研討會中發表納入健保給付後之臨床效益「真實世界數據」研究成果，積極推廣疾病衛教觀念與專業資訊。 速利清®注射劑 Cerebrolysin®持續拓展於大型醫院之進藥，以及中風、腦外傷治療需求，全年舉辦近 180 場學術研討會及專家會議，並結合大型醫院與基層醫療院所交流臨床經驗，推廣「及早使用、使用更長」的成功案例。 懷特耆力®以醫藥級保健食品定位，聚焦醫院通路行銷，透過醫護專業推薦和病友良好的使用口碑，結合懷特血寶®相輔相成的推廣策略，有效增加新病人數，帶動業績穩健成長。

價值鏈

美吾華公司擁有完整且高度整合的一條龍產業價值鏈，並以此為基礎，持續檢視永續發展努力與成效，針對各環節進行優化，致力於創造價值、提升正面影響力、降低負面影響。

研發(R&D)：

我們擁有專業的染髮劑與洗沐用品研發團隊，持續探索創新配方與先進技術，致力開發更安全、環境友善且深受消費者喜愛的產品，不斷提升產品競爭力與市場適應性。

製造(Manufacturing)：

運用先進製造設備與專業技術，高效生產各類染髮劑及洗沐用品，並嚴格執行品管作業，確保產品品質穩定。2024 年，新建 GMP 新工廠正式竣工啟用，並取得 GMP 認證，進一步提升製造能量與符合國際標準的品質管理體系，為永續生產奠定堅實基礎。

市場行銷(Marketing)：

憑藉多年市場經驗與持續優化的行銷策略，我們結合傳統與數位渠道，精準觸及目標客群，持續鞏固既有消費者，積極拓展新市場。透過強化品牌形象與推升產品能見度，持續擴大市場份額，打造品牌與顧客之間的長期信任關係。

銷售(Sales)：

我們以專業銷售團隊為核心，緊密掌握市場脈動，與客戶保持即時溝通，靈活調整銷售策略，持續推升產品銷售動能，穩固公司業績表現與市場領先地位。

公協會參與

美吾華公司作為業界的領導品牌，長期以來積極參與各公協會與外部倡議，與產官學界保持密切且暢通的溝通交流。2024 年，美吾華公司深度參與了 16 個公協會，擔任要職並踴躍參與各項會議和活動，為臺灣中小企業和生技新藥產業的永續發展發聲。同時，我們與同業攜手合作，致力於發揮更強大且深遠的影響力，推動產業創新和可持續發展，成為業界的中流砥柱和前瞻力量。

項次	公協會名稱	策略性意義	會員資格
1	中華民國工商協進會	聯繫國內外工商業者及團體，增進瞭解與合作，促進經濟建設，發展工商業。	理事、青年事務委員會委員、生技醫療產業研究委員會委員
2	中華民國全國工業總會	強化與產業界之連結，參與政策對話與建言，提升企業影響力，共同推動產業升級與永續發展。	產業顧問
3	國家生技醫療產業策進會	掌握生技醫療產業趨勢，參與政策推動與產業規劃，促進跨域合作，加速產業發展與升級。	監事

項次	公協會名稱	策略性意義	會員資格
4	生技醫療科技政策研究中心基金會	支持政策研究與產業倡議，促進科技與實務接軌，協助建構有利生技醫療發展的環境。	董事
5	中華民國工業協進會	鏈結工業領域資源，促進產業間協作與創新，推動政策倡議，強化整體競爭力與發展動能。	榮譽理事長
6	中華民國全國中小企業總會	促進中小企業發展，擔任中小企業與政府的溝通橋樑，協助改善經營環境、促進交流合作，支援中小企業成長。	理事長
7	中華民國企業經理協進會	傳播和交換經營管理經驗與知識，推動科學管理，提升企業經營效能，支持經濟發展，提供經營管理服務。	理事
8	中華民國全國創新創業總會	結合創新創業資源，強化新創與中小企業扶持機制，促進創新生態系之發展與永續循環。	榮譽總會長
9	中華民國管理科學學會	提升國內管理科學與技術水準，結合學術界、企業界及政府機構的力量，促進經濟成長與發展。	監事
10	台北市進出口商業同業公會	凝聚業界共識，提出各項政策建言，爭取會員權益，積極協助業者開拓全球市場商機。	常務理事
11	海峽交流基金會	拓展兩岸交流合作平台，促進產業資訊交流與市場對接，探索合作新契機。	監事
12	關懷中小企業基金會	關懷中小企業發展，維護中小企業權益，促進經濟繁榮。	董事長
13	臺灣女董事協會	協助企業提高女性董事參與決策的比例，建立女性董事資料庫，成為領導力的象徵；鼓勵會員作為國際講者參與全 球組織的活動，擔任意見領袖；舉辦講座和論壇，促進社會對政策議題的關注和實質影響。	常務理事
14	全民健康基金會	致力推動疾病防治、健康促進與醫學研究，凝聚社會力量，共同守護全民健康。	榮譽董事
15	中華文化總會	持續提升和深植臺灣的文化實力；持續推動兩岸的文化交流與合作；加強臺灣文化和國際的交流。	諮議委員
16	十大傑出青年基金會	擴展十傑青年志工隊組織，促進青年跨校際交流，並建立兩岸及國際青年對話平台。	常務董事

經濟績效

2024 年美吾華持續深耕美髮產品業，就財務表現來看，美吾華於 2024 年的資本額為新臺幣 13.29 億元，營業收入達新臺幣 1,475,996 仟元，較 2023 年成長 14.08%。更多關於美吾華主要產品生產及銷售情形及獲利情形，請參閱本公司 2024 年年報。

個體財務資訊

單位：新臺幣仟元

類別	項目	2024 年
產生的經濟價值	營業收入	1,475,996
分配的經濟價值	營業成本	521,202
	員工薪資與福利(營業費用)	166,737
	分配股東股利	152,853
	借款之利息	6,350
	支付政府之款項	64,165
	社區投資	4,674
	合計	915,981
留存的經濟價值		560,015

永續重點績效

公司治理	● 透過永續發展統籌小組實踐永續治理信念 ● 2024 年共召開 4 次董事會，平均出席率為 94.23% ● 董事進修時數為 55 小時 ● 未發生貪腐事件，及反競爭、反托拉斯及壟斷事件，亦未違反環保、社會與經濟領域之法律和規範
客戶價值	● 未發生侵害客戶隱私或洩漏客戶個資之事件 ● 客戶滿意度調查，整體分數為 89 分，較 2023 年增加 6.9 分 ● 截至 2024 年底，全球專利獲准共 9 件，全球商標獲准共 605 件
員工關懷	● 未發生任何違反人權政策、歧視之事件 ● 女性員工平均占比為 72%，女性主管平均占比達 57% ● 2024 年度所舉辦相關內外訓課程總參與人次 388 人次，總訓練時數達 2,044 小時，平均受訓時數達 10.3 小時
社會公益	● 贊助各大醫療團體，2024 年共計舉辦 700 多場醫學學術推廣活動，醫護人員教育訓練近 18,000 人次 ● 捐贈保健食品給參與抗癌協會“不倒騎士自行車環島活動”的近百名病友 ● 舉辦 12 場按摩教室與媽媽教室，強化新手父母孕期與育兒身心準備 ● 捐贈高效唇頰雙護膏予勵馨基金會，守護婦幼肌膚健康 ● 持續支持「等家寶寶」協會，提升育幼院孩童的生活品質與社會關注度

環境永續	● 依 TCFD 指引，鑑別對氣候變遷之各項風險和機會，進一步提出對應之因應措施，面對可能產生之風險，充分利用可行之機會來實現目標，並及時做出必要的調整 ● 2024 年節能措施：主要用電為空調冰機用電，約占總用電之 47%，冰水主機溫度設定合理化，用電量可降載 25~50%，每月約可節省 2~4 萬度電，每月節費 80,000 元 ● 楊梅興建之化妝品 GMP 廠房，規劃建置為符合經濟部工業局綠色工廠，已於 114 年 4 月 11 日綠建築標章評定會議，綠建築等級評定為合格級，經評定小組評定通過

獎項肯定與榮耀

--《**企業**》--

【美吾華公司】美吾華新廠竣工啟用，獲 GMP(化妝品優良製造規範)認證

【美吾華公司】台灣品牌洗髮精銷售第一

【美吾華公司】公司治理評鑑排名 11~20% (類別：市值未達 50 億元之上市櫃公司)

--《**產品**》--

【SAHOLEA®森歐黎漾®】台灣品牌控油洗髮精銷售第一

【美吾髮®植優染髮系列】榮獲 2024 美國美妝創新獎「年度最佳染髮品」大獎！

【iBubble 泡泡宣妍®】榮獲 2024 屈臣氏健康美麗大賞「獨家品牌 品類第一」殊榮！(Watsons HWB AWARDS 2024)

【SAHOLEA®森歐黎漾®淨平衡】榮獲 2024 屈臣氏健康美麗大賞洗潤髮「最佳銷售」殊榮！

【iBubble 泡泡宣妍®泡沫染髮劑】榮獲 2024 屈臣氏健康美麗大賞染髮「最佳銷售」殊榮！

【美吾髮®快速護髮染髮霜】榮獲 2024 屈臣氏健康美麗大賞染髮「最佳銷售」殊榮！

【美吾髮®植優護髮染髮霜】榮獲 2024 屈臣氏健康美麗大賞染髮「最佳銷售」殊榮！

【美吾髮®植優泡沫染髮劑】榮獲 2024 屈臣氏健康美麗大賞染髮「年度新秀大獎」殊榮！

【美吾髮®植優護髮補色刷】榮獲 2024 屈臣氏健康美麗大賞染髮「年度新秀大獎」殊榮！

【BLACKVERSE®賦黑調理染髮凝露】榮獲 2024 屈臣氏健康美麗大賞染髮「年度新秀大獎」殊榮！

代理之法國【Mustela 慕之恬廊®】榮獲 2024《媽媽寶寶 mombaby》除紋商品年度菁品、寶寶潤膚品年度菁品、寶寶沐浴品人氣菁品、寶寶防曬品推薦菁品！

第一章　永續策略

1.1 永續發展架構

永續發展統籌小組組織架構

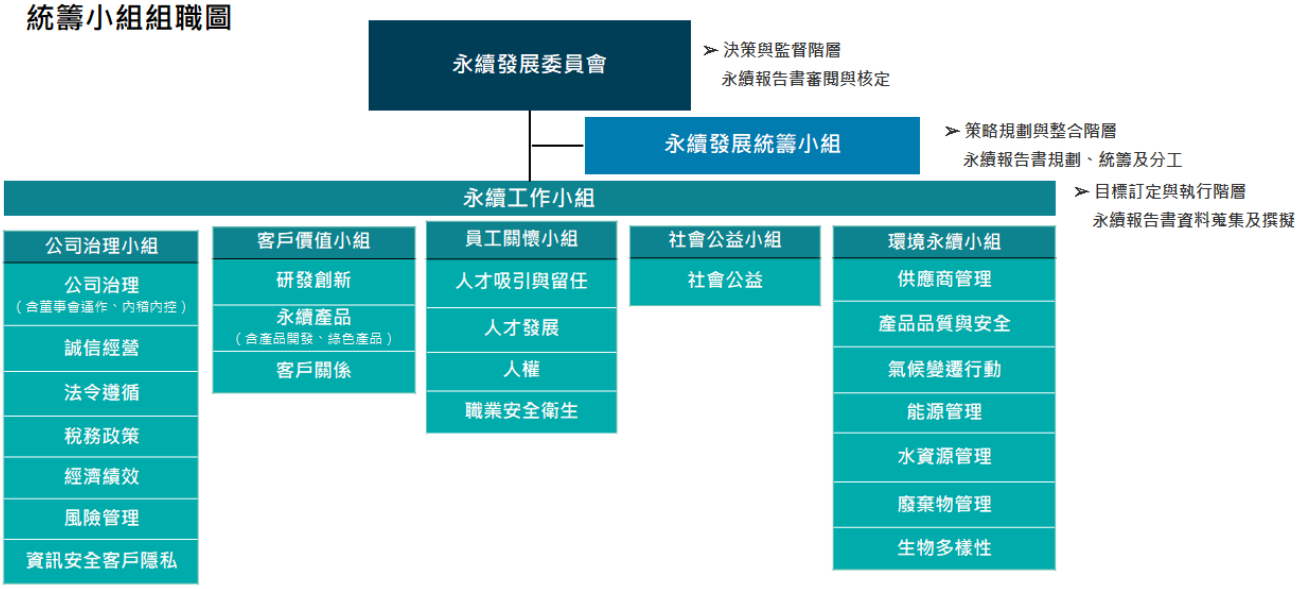
美吾華公司為健全永續發展之管理，成立「永續發展委員會」並設置永續發展統籌小組，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。董事會定期聽取經營團隊的報告，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

1. 113 年 11 月於董事會轄下成立「永續發展委員會」，依「永續發展委員會組織規程」，未來每年至少召開一次委員會，向董事會報告當年度執行成果及下一年度執行計畫。
2. 永續發展委員會由三名委員組成，皆為董事，委員會主要職權包含如下：
   (1)制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
   (2)檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
   (3)督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
   (4)督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。
3. 本屆委員會任期 113 年 11 月 6 日起至 115 年 5 月 25 日止，永續發展委員會專業資格及經驗如下：

職稱	姓名	所具備之永續專業知識與能力
主席及召集人 (副董事長)	李伊俐	永續發展策略
委員 (執行董事暨醫藥事業部總經理)	李伊伶	參與社會公益活動，舉辦相關醫學會學術年會、醫學會臨床教育課程、專家研討會議
委員 (董事暨總經理)	賴育儒	能源管理、供應鏈管理、產品包裝

4. 永續發展統籌小組透過擬定目標、制定執行策略、推動專案進行、相關部門 KPI 評估、成效檢討與優化，持續將永續經營理念落實於美吾華的企業文化與日常營運細節，就公司治理、環境永續、客戶價值、員工關懷、社會公益等面向，成立專責小組，並由專人負責策略規劃與跨部門協調，確保永續發展面向涵蓋 ESG 各構面。

美吾華永續發展統籌小組組職圖



1.2 永續發展策略

重大主題發展目標

策略主軸	重大主題	政策與管理	2024 年執行績效	短期目標(2025)	中長期目標(2030)	對應 SDGs
治理與經濟面	產品品質與安全	建立完整品質管理制度與標準，涵蓋原物料採購、製程、配送與售後服務等各環節品質控制與安全保障。	化妝品 GMP 智慧廠房，新廠擁有自動化智慧倉儲系統，提升產能與品質；品質管理涵蓋率 100%；有害物質檢驗比例 100%。	取得綠建築標章認證；持續 ISO 22716 化妝品優良製造規範(GMP)及 ISO 9001 品質管理系統認證。	產品逐步改採用環保材質，將環境、社會和企業永續(ESG)納入投資決策。	3 與好健康與社會福利 16 和平、正義與健全的司法 17 促進目標實現的夥伴關係
	法規遵循	依內控準則訂定制度、SOP 與教育訓練，強化法遵文化。	無重大違法事件；教育訓練完訓率 100%。	持續維持無違規紀錄，強化內控查核。	健全法遵制度，強化應變與內控調整能力。	16 和平、正義與健全的司法
	資訊安全	保護客戶機密資訊，落實員工安全管理及機密資訊保護。	未發生侵害客戶隱私或洩漏客戶個資的事件； 每月評估公司系統受漏洞影響的程度，並盡速進行修補。	零重大資安事件； 網路安全-強化內網合規存取； 資料外洩保護-文件分級分權管理機制； 備援機制-伺服器虛擬化及備援	零重大資安事件； 定期進行系統安全檢測； 強化員工資安意識； 增加資安檢核作業機制	9 產業、創新和基礎設施
	經濟績效	持續強化財務結構並落實成本控制，提升經濟價值並回饋利害關係人。	個體營收達新台幣 1,475,996 千元； 重要指標及財務比率皆維持良好水準，財務結構穩健。	達成個體營業總收入預算目標；重要指標及財務比率持續維持良好水準。	在維持穩健財務結構的前提下追求股東權益最大化，建立本公司之長期投資價值。	8 體面工作和經濟增長 17 促進目標實現的夥伴關係

策略主軸	重大主題	政策與管理	2024 年執行績效	短期目標 (2025)	中長期目標 (2030)	對應 SDGs
	公司治理	本公司已訂定公司治理實務守則，落實董事多元性、強化治理結構與職能發展。	召開 4 次董事會，董事平均出席率 94.23%；進修時數 55 小時。	強化董事進修制度與多元結構。	建立高效監督與決策流程，確保治理透明。	16 和平、正義與健全的司法 17 促進目標實現的夥伴關係
	研發創新	強化產品研發體系，推動產品創新與差異化。	每年推出新產品專案研發； 研發費用占比 1.35%。	延伸既有品牌新色系列之實體與電商通路產品；強化品牌開發； 研發費用占比 >1.4%。	強化新產品開發，中高價位產品拓產，進行通路產品區隔化； 研發經費占比> 1.5%。	9 產業、創新和基礎設施 17 促進目標實現的夥伴關係
	客戶關係管理	強化服務效率與顧客回饋機制，定期執行滿意度調查。	顧客滿意度 89 分。	顧客滿意度 ≧90 分。	顧客滿意度 ≧92 分。	17 促進目標實現的夥伴關係
	永續供應鏈	建立完整供應商管理制度，將永續發展納入採購政策，並優先購買環保標章商品以支持綠色採購。	網際網路購物包材減量比率為 25.9%。	網際網路購物包材減量 30%為目標。	促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式」； 推動跨產業合作鏈結模式，整合資源進行有效循環利用。	12 確保永續消費和生產模式 17 促進目標實現的夥伴關係
人群面	職業安全衛生	建置工作安全制度，進行健康管理與職災預防。	142 人次完成職業安全衛生之工作者訓練。	符合法規要求及規範，透過訓練課程強化全員的危害意識，建立安全衛生文化。	打造零工安事故職場文化。	6 清潔飲水和衛生設施

策略主軸	重大主題	政策與管理	2024 年執行績效	短期目標 (2025)	中長期目標 (2030)	對應 SDGs
	人才吸引與留任	營造支持性工作環境，強化訓練與留任制度。	招募優秀人才並強化培育發展，內外課程總參與人次 388 人次，總訓練時數 2,044 小時; 離職率 15.6 %	離職率 <15%； 提升員工滿意度。	離職率 <13%； 強化人才儲備與發展制度。	4 良質教育 5 性別平等 3 良好健康與社會福利
環境面	能源與溫室氣體管理	導入碳盤查、節能措施與綠色工廠認證。	溫室氣體增加排放量約 331.418 公噸增量 25.01%，取得綠色工廠標章新廠於 2024 年 9 月正式啟用，隨之生產量增加提升碳排放量。	改善製程稼動率，進行空調優化與節電行動，降低溫室氣體的排放。	透過完善的管理與控制，每年減量 3%以上之目標。	7 經濟適用的清潔能源 13 氣候行動

1.3 利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別流程

美吾華依循 AA1000 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)的五大原則，鑑別出 7 大類內外部利害關係人群體，包括政府與主管機關、客戶、員工、媒體、投資人、供應商及社區與非營利組織，為 2024 年重點溝通對象。

為進一步掌握各利害關係人並評估各項永續議題之衝擊程度，2023 年本公司發放問卷予利害關係人填寫，內外部利害關係人共回收 202 份有效問卷，並根據衝擊評估結果決定與其議合的方式。2024 年沿用前一年度分析結果取 11 項議題，利害關係人辨識與重大議題衝擊評估結果均經過總經理覆核後報告董事會，使本公司最高管理階層能清楚掌握公司營運對經濟、環境與人群(包含人權)之衝擊，並透過此分析及覆核機制確保利害關係人議合程序的有效性。

利害關係人之溝通頻率及 2024 年主要溝通成果

利害關係人	主要關注重大議題	溝通方式 / 頻率	2024 年度溝通實績
政府與主管機關	法規遵循 職業安全衛生 資訊安全	● 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會。 ● 配合主管機關監理與查核。 ● 拜會主管機關，建立直接交流機會。 ● 聯絡窗口為財會主管： 游小姐(02)2713-6621分機2184 (Email: janelle@maywufa.com.tw)	所有主管機關規定之事項皆如期申報公告。
客戶	人才吸引與留任 資訊安全 客戶關係管理	● 廣宣稿及廣告、社群媒體：不定期刊出提供客戶多元溝通管道：包含服務專線、客戶免費申訴專線、網站訪客留言版。 ● 每月召開行銷會議，建立客戶關懷機制、客戶滿意度調查。 客戶服務專線：0800-521-536 客戶服務電子郵件： service@maywufa.com.tw	1.截至 2024 年 12 月，FB 粉絲數共 39 萬，Line 好友數共 17.2 萬。 2.本公司積極參與相關社會公益活動，並為提升醫護人員品質，促進病人福祉，與各大醫學會、醫療院所合作，舉辦相關醫學會學術年會、醫學會臨床教育課程、專家研討會議等，共計 700 多場醫學推廣，醫護教育訓練逾 2 萬人次，病友衛教推廣逾 6 萬人次。

利害關係人	主要關注重大議題	溝通方式 / 頻率	2024 年度溝通實績
員工	人才吸引與留任 經濟績效 資訊安全	內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息。 積極與員工互動，保持良好關係透過員工意見信箱收集員工意見。 勞資會議：每3個月辦理一次。 聯絡窗口為董事長室人事單位： 陳小姐(02)2713-6621 分機 2105 (Email：mandy.chen@maywufa.com.tw)	1.內部公告員工福利、公司重要營運訊息及訓練相關訊息共 80 則以上。 2.全年內外部教育訓練共計 417 人次、2158 小時。
媒體	永續產品 人才吸引與留任 氣候變遷因應	積極與媒體雙向溝通，傳達公司經營之理念及產品之有效安全。 聯絡窗口為公共事務部： 倪先生(02)2713-6621 分機 2116 (Email：allan.ni@phytohealth.com.tw)	新聞露出共 19 則以上。
投資人	研發創新 法規遵循 客戶關係管理	新聞露出/重大訊息：媒體/公開資訊觀測站， 即時露出/公告重要訊息，如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊。 每年召開一次股東會並出版年報。 每年至少舉辦一次國內法人說明會及線上法說會，不定期積極舉辦國外法說會。 設置股務及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通。 不定期接待國內外法人分析師之來訪。 聯絡窗口為財會主管： 游小姐(02)2713-6621 分機 2184 (Email: janelle@maywufa.com.tw)	1. 中/英文重大訊息及公告共 39 則。 2. 2024.09.13 受台新證券邀請，舉辦聯合法人說明會。 3. 接待多家國內外法人分析師之來訪。
供應商	法規遵循 資訊安全 人才吸引與留任	積極邀請供應商簽署誠信經營承諾書。 依業務需要，簽署合約前與相關供應商進行溝通。 聯絡窗口為董事會稽核室： 張小姐(02)2713-6621 分機 2219 (Email：vicky.chang@maywufa.com.tw)	持續推動供應商簽署誠信經營承諾書，主要供應商簽署比例達 100%。

利害關係人	主要關注重大議題	溝通方式 / 頻率	2024 年度溝通實績
社區與非營利組織	誠信經營 客戶關係管理 風險管理	長期積極參與各公協會，獲得最新資訊與高效管理政策，注入多元思維，強化公司治理與風險管理。 持續贊助各大醫藥團體與病友組織，提升醫護人員照護品質和病人福祉，同時促進客戶關係。	1. 贊助社團法人中華民國工商協進會，協助工商企業以創新思維面對新型態市場競爭，有效掌握未來投資營運契機。 2. 支持台灣神經創傷暨重症學會共三場，增進新進專科醫師對於腦中瘋的臨床醫療品質。 3. 贊助台灣腫瘤護理學會年會，提供 200 本新版《CRF 癌因性疲憊症之診療與照護指引》，提升醫護與民眾對癌因性疲憊症的認知與重視。 4. 贊助台灣臨床腫瘤醫學會，增進醫護人員對於癌症臨床處置照護之醫療品質。 5. 贊助台灣疼痛醫學會年會，提升醫護人員疼痛控制之醫療品質。 6. 贊助台灣女董事協會，協助培育、串聯更多新時代女性領導人，替企業注入更多元全面的思考，發揮永續影響力。 7. 贊助台灣癌症聯合學術年會 (TJCC)，提升癌因性疲憊症之治療的醫療品質。 8. 贊助財團法人亞太心理腫瘤學交流基金會，關心癌症病人的情緒照顧，關注患者在不同治療階段的心理需求。

註：更多資訊詳見美吾華利害關係人專區。

重大性分析流程

為進一步瞭解各項議題對公司的營運影響及各利害關係人的關注程度，美吾華參考新版 GRI Standards (2021)準則、產業特性、同業及標竿企業考量之議題，評估與本公司相關之永續議題，並首度採用「雙重重大性」(Double Materiality)原則，進行永續議題之重大性分析。流程依循 GRI：重大主題 2021 的重大性鑑別四步驟，邀請高階管理階層與內外部利害關係人，分別根據利害關係人對於永續議題的「關注程度」，以及各項永續議題對於本公司營運及 ESG 永續發展兩大面向之「衝擊程度」，共同評估其對美吾華本身及利害關係人是否具重大影響，以利本公司後續針對鑑別出的議題進行重大主題永續情形揭露，並且制定管理方針，定期追蹤並調整執行對策。最終在綜合評估對「公司價值」與對「經濟、環境、人群(包含其人權)」的影響後，由內部主管進行討論並取得共識，決定 2024 年度的 11 項重大主題。流程及辨識結果說明如下：

1. 瞭解組織脈絡 → 2. 鑑別實際及潛在衝擊 → 3. 評估衝擊顯著性 → 4. 排序並優先報導最顯著的衝擊

定義 7 類利害關係人	雙重重大性分析	繪製雙重重大性矩陣圖
依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則「責任、影響力 、張力、多元觀點、依賴性」，透過發放利害關係人問卷，鑑別出 7 大類內外部利害關係人群體	邀請 7 類利害關係人群體及內部團隊採用「雙重重大性」原則進行永續議題重大性分析，評估議題之衝擊程度： 財務重大性 (Financial Materiality)：對「組織價值」之衝擊程度 影響重大性 (Impact Materiality)：對「經濟、環境、人群(包含其人權)」之衝擊程度	依據雙重重大性矩陣結果，排序年度重大議題，並繪製矩陣圖
彙整 20 項永續議題	**發放衝擊評估問卷**	**鑑別出 11 項重大議題**
參考國際永續規範與標準(GRI Standards)、行業特性與國內外同業作法，歸納出包含 10 項治理與經濟議題、5 項人群(包含其人權)議題及 5 項環境議題	邀請內部高階主管及內外部利害關係人群體填寫衝擊評估問卷	依據正、負向衝擊程度排序，鑑別出年度重大議題，並進一步擬訂追蹤管理方針，以確實回應利害關係人之關注事項

重大主題衝擊管理

重大主題分類	重大主題	正、負面衝擊說明及重大性描述	價值鏈衝擊熱點			對應GRI特定主題	2024 年管理成效(請參閱以下章節)
			上游供應商	美吾華營運	下游客戶		
治理與經濟面	產品品質與安全	建立完整的展品品質管理制度與安全標準，包含原料採購到生產製造、運輸配送、售後服務等各環節品質空置與安全保障，並落實品質控管流程和標準作業程序，以確保產品品質與安全性符合相關法規標準。反之，缺乏品質與安全相關控管程序，可能導致產品召回、賠償訴訟、損害賠償等風險與責任，對公司財務造成重大損失，並使聲譽下降。	●	●	●	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	3.2 產品品質與安全
	法規遵循	依公開發行公司內控處理準則訂定內控制度及相關作業程序。落實品質控管流程和標準作業程序，以確保產品品質與安全性符合相關法規標準。	●	●	●	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	2.3 法規遵循
	資訊安全	資訊部統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循制度查核，並確保內部遵循資安相關準則、程序與法規。	●	●	●	GRI 418 客戶隱私	2.6 資訊安全與客戶隱私
	經濟績效	針對公司營運狀況、財務績效、營運成本、市場開發及投資盈虧等，建立完整營運與財務策略，並落實管理措施。良好的經濟績效可長期且穩定地為公司創造價值及營收。反之，公司將面臨財務困難而可能導致營運中斷。	●	●		GRI 201 經濟績效	關於美吾華

重大主題分類	重大主題	正、負面衝擊說明及重大性描述	價值鏈衝擊熱點			對應GRI特定主題	2024 年管理成效(請參閱以下章節)
			上游供應商	美吾華營運	下游客戶		
	公司治理	建立有效的公司治理架構，維持董事會及各功能性委員會有效運作，並透過提升董事專業與多元性、導入薪酬與績效連結等機制，強化治理與維護股東權益，贏得客戶支持與信任。反之，股東等利害關係人之權益將無法被保障，使其難以信任公司決策，並降低企業競爭力。	●	●		GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為 GRI 405 員工多元化與平等機會	2.1 公司治理
	研發創新	研發創新對公司有著重要的影響。它可以幫助公司保持競爭優勢，提升產品品質和客戶滿意度，應對市場變化和潛在風險，同時增強品牌價值和企業形象。這些都是促進公司長期發展和價值創造的關鍵因素。相反，如果產品沒有持續精進和更新，或者公司無法推出具有競爭優勢的產品，可能導致市場地位和市占率下降，進而帶來損失。		●	●	自訂指標	3.1 研發創新
	客戶關係管理	與客戶溝通產品與服務資訊，了解其需求以提升產品與服務品質，維繫客戶關係及增進滿意度，提供良好且有效率的客戶服務。與客戶建立良好關係將為企業帶來正面的經濟績效；反之，客戶忠誠度將大幅度降低，進而影響公司營收。		●	●	自訂指標	3.4 客戶關係

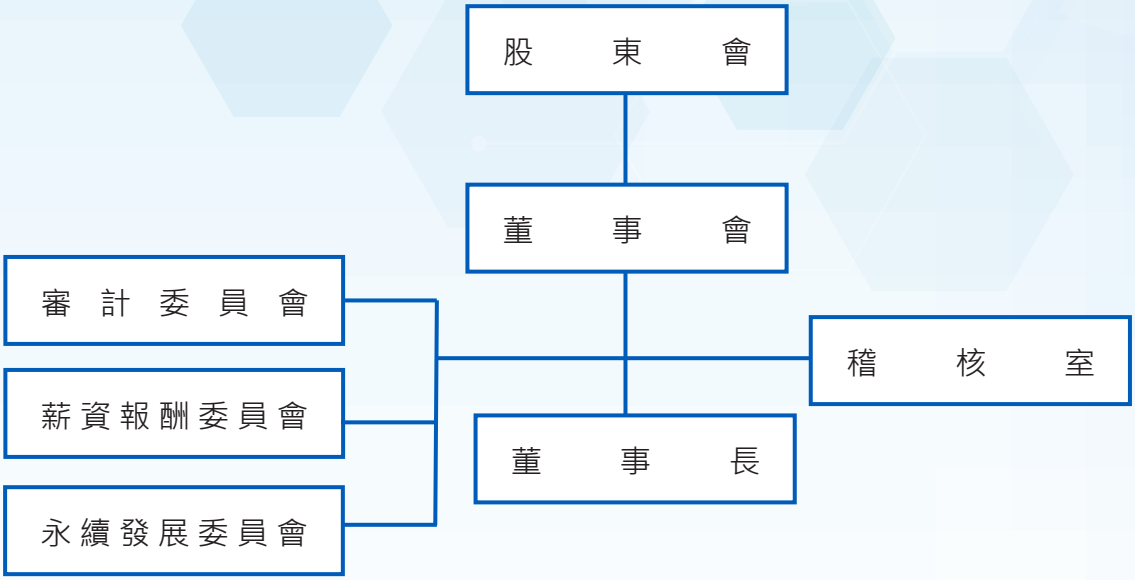
重大主題分類	重大主題	正、負面衝擊說明及重大性描述	價值鏈衝擊熱點			對應GRI特定主題	2024 年管理成效(請參閱以下章節)
			上游供應商	美吾華營運	下游客戶		
	永續供應鏈	建立完整供應商管理制度(包含新供應商遴選、評比與稽核制度等)，將永續發展納入採購政策，要求供應商遵循誠信經營、環境保護與勞工人權等要求，並優先購買環保標章商品以支持綠色採購。反之，供應商缺乏永續發展稽核機制，可能導致公司採購高碳排商品，或供應商發生舞弊與人權風險，以致相關裁罰產生。	●	●		GRI 204 採購實務	5.5 永續供應鏈
人群面	職業安全衛生	建立職業安全衛生管理措施、系統與計畫，並訂定包含工作場所安全維護、職業災害風險管理、員工健康管理方案、健康檢查與健康促進活動等，以增進整體員工健康與安全。反之，可能造成員工職業災害事件和職業病。	●	●		GRI 403 職業安全衛生	4.4 職業安全與衛生
	人才吸引與留任	公司對於員工所提供之照顧與福利措施，如員工團體保險、優於法規之假別及良好勞資溝通管道等福利措施可以吸引更多人才加入，以及後續升遷制度、獎金制度與退休制度等留任措施，能使人才選擇留任公司服務。反之，公司可能面臨無法吸引優秀人才及既有人才流失等問題。	●	●		GRI 401 勞雇關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	4.1 人才吸引與留任

重大主題分類	重大主題	正、負面衝擊說明及重大性描述	價值鏈衝擊熱點			對應GRI特定主題	2024 年管理成效(請參閱以下章節)
			上游供應商	美吾華營運	下游客戶		
環境面	能源與溫室氣體管理	導入碳盤查或使用再生能源，並訂定減量目標、減量策略，以掌握明確的排放量與發掘減量空間與機會，進而提升能源使用效率，以符合主管機關規範並滿足供應鏈減碳要求。反之，如企業未確實進行能源及碳管理，可能發生溫室氣體排放情形不符法規要求，或劣於同業表現的狀況，導致能源使用成本增加，稅收增加進而造成品牌形象受損。		●		GRI 302 能源 GRI 305 排放	5.2 能源與溫室氣體管理

第二章　誠信治理

2.1 公司治理

美吾華致力於建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度為遵循原則，逐步推動各項制度及辦法，持續不斷地提升公司治理品質及成效，以確實落實公司治理精神，進而追求股東權益最大化及企業之永續經營。本公司李成家董事長，負責公司策略規劃、建構、推動及長期發展等相關事宜。



2.1.1 董事會組成與運作

董事會組成及多元化

本公司設董事九至十三人，任期為三年，全體董事之提名及遴選係遵照本公司章程第 17 條規定，採候選人提名制，連選得連任。本屆董事會任期自 2023 年 5 月 26 日起至 2026 年 5 月 25 日止。本公司董事會目前為十三席董事，其中獨立董事占四席，占比約 30.77%，其獨立性皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關規定。董事選任相關程序請參閱公司網站。

本公司注重董事會成員組成之性別平等，董事會目前有三位董事與一位獨立董事為女性，女性董事(含獨立董事)比率已達 30.77%。依本公司「公司治理實務守則」第 20 條第 3 項「董事會整體應具備之能力」擬訂有多元化方針，董事成員專業背景涵蓋管理、藥學、財務金融、會計、醫師、藥師等專家，並具備產業、學術、知識多樣化背景，可從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效及管理績效有莫大助益。

關於董事會成員詳盡的學經歷、兼任其他公司職務、出席情況及背景資料，皆已揭露於公司企業網站及年報。

董事會多元化相關落實執行情形如下表：

多元核心項目 董事姓名	性別	產業經驗			專業能力			
		生技醫療	財務金融	經營管理	醫師	藥師	財務會計	風險管理
李成家董事長	男	✓		✓				✓
李伊俐副董事長	女	✓	✓	✓			✓	✓
李伊伶董事	女	✓	✓	✓			✓	✓
賴育儒董事	男	✓	✓	✓			✓	✓
陳文華董事	男	✓		✓		✓		✓
李育家董事	男	✓		✓				✓
李碧珍董事	女	✓		✓				✓
劉文正董事	男	✓	✓	✓			✓	✓
于昌民董事	男	✓	✓	✓			✓	✓
陳慧遊獨立董事	男	✓		✓				✓
歐淑芳獨立董事	女	✓		✓	✓			✓
張鴻仁獨立董事	男	✓		✓				✓
林啓峰獨立董事	男		✓	✓			✓	✓

董事會運作

董事會至少每季召開一次，本公司已於 2024 年共召開 4 次會議，董事平均出席率為 94.23%。董事會為公司最高治理單位，且主要為健全監督功能及強化管理機能。董事會成員需監督經營團隊遵守法令、提昇資訊透明度，並藉由自身的經歷給予經營團隊重大決策指導，避免因錯誤政策損害公司價值，藉以建立良好誠信倫理並落實企業責任，以達企業永續經營，進而保障股東權益。經營團隊亦定期對董事會報告有關公司營運狀況、發展策略或其他重要議題(如：重大性主題、利害關係人溝通情形等)，與董事會維持順暢良好的溝通管道。

為了善盡監督責任，董事會依循「公開發行公司董事會議事辦法」訂定「董事會議事規範」，且於規範中第 16 條明定，須遵循利益迴避，以力求健全治理機能的完善。本公司 2024 年 4 次董事會，皆無董事須利益迴避之情事，均依照法令規定遵行。

更多關於董事會運作情形，請參照本公司 2024 年度年報。

功能性委員會

美吾華設置審計委員會、薪酬委員會、永續發展等功能性委員會，審計及薪酬委員會皆由全體獨立董事組成，審計委員會主要職責為協助董事會履行其監督公司在遵循公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予職權之有效執行，協助董事會提升監督公司會計、財務報導、內部控制作業等的品質。2024 年共計召開會 4 次會議，委員平均出席率為 100 %

為強化公司治理，並健全公司董事及經理人薪資報酬制度，設置薪資報酬委員會，以善良管理人之注意，忠實履行其職權，並將所提建議提交董事會討論。2024 年間共召開 3 次會議，委員平均出席率為 100 %。更多關於功能性委員會運作情形請參閱本公司 2024 年度年報。

2024 年 11 月 6 日董事會通過設置永續發展委員會，並委任第一屆永續發展委員會委員，

依「永續發展委員會組織規程」，未來每年至少召開一次委員會，向董事會報告當年度執行成果及下一年度執行計畫。

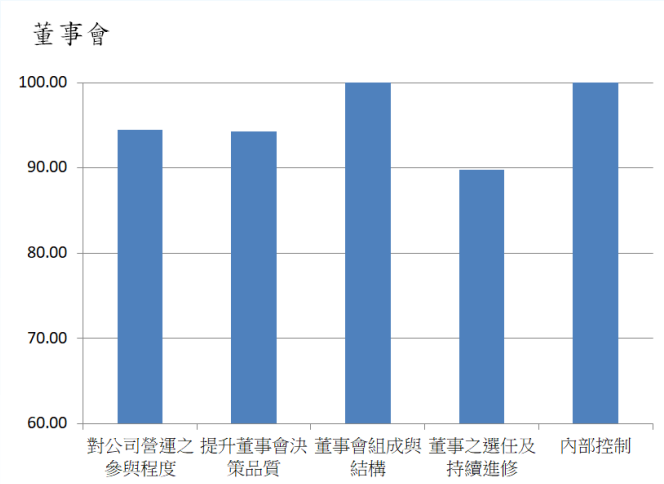
董事進修

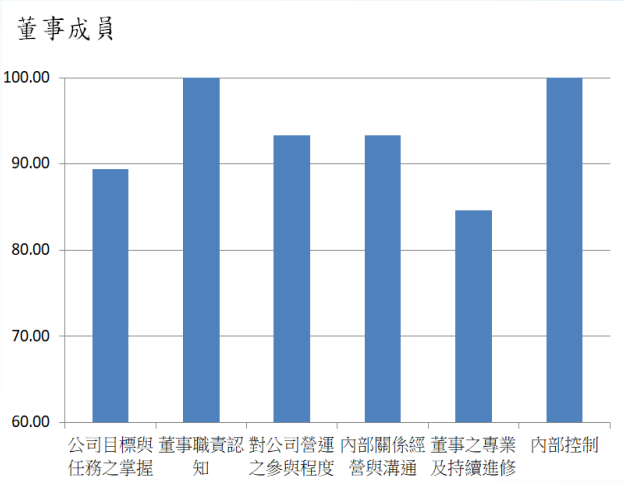
公司不定期針對與營運相關之經濟、環境及社會之公司治理議題，及配合永續議題之發展，協助董事安排進修課程，包含永續發展行動方案、國際氣候變遷發展趨勢與實務等，以增進董事多元化之職能，2024 年董事進修時數為 55 小時；並依年度董事績效評估自評之回饋意見，強化本公司董事會、各委員會之運作，與經營團隊之溝通及了解公司所處產業之特性及風險。本公司 2024 年董事詳細進修情形請參閱本公司 2024 年年報。

2.1.2 績效評估及薪酬政策

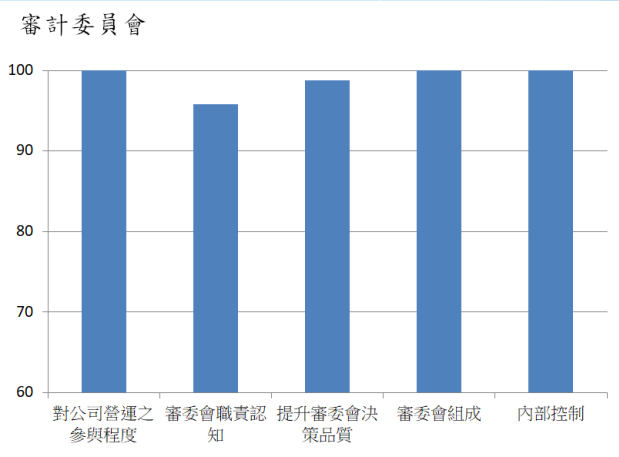
董事會及各功能委員會績效評估

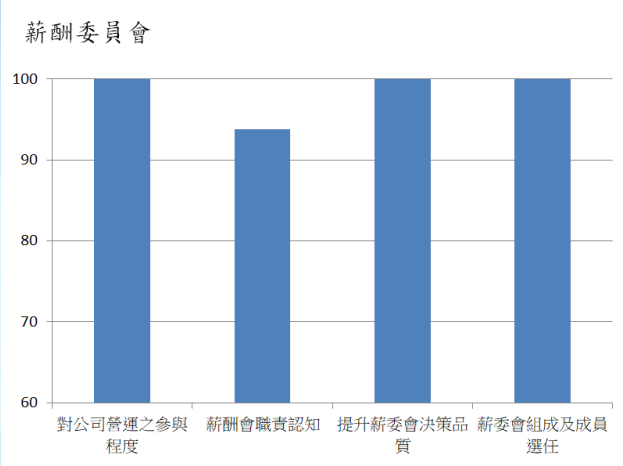
美吾華訂定董事會績效評估辦法，為提升董事會之功能，建立績效目標以加強董事會運作效率。每年年度結束時進行當年度績效評估，每三年視需要委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員、功能性委員會績效評估之內容已於 2025 年 2 月 27 日報告董事會。





- 董事會及董事成員績效評估結果，加權計算後平均有效問卷數得分介於為 84.62 分至 100 分，經分析後對於「公司目標與任務之掌握」、「董事持續進修」面向得分相對較低，再加強之項目主係「持續進修可強化其知識與技能之課程」、「對於公司策略性目標之了解」。
- 本公司未來將配合法規，提供董事相關進修課程，並適時提供董事相關公司、產業及風險資訊供董事瞭解。





- 功能性委員會績效評估結果，加權計算後平均有效問卷數得分介於為 93.75 分至 100 分，經分析後委員會對於「職責認知」面向得分相對較低，再加強之項目主係「能適時且專業客觀的提出建議提交董事會討論，以供董事會決策參考」。
- 未來公司將再加強與委員之互動及溝通。

治理單位多元化統計

類別	類型	人數	比例(%)
性別	女性	4	30.77%
	男性	9	69.23%
年齡	30 歲以下	0	0.00%
	30-50 歲	3	23.08%
	50 歲以上	10	76.92%
合計		13	

董事薪酬政策

美吾華訂定董事酬金給付辦法第四條：

酬金之發放金額及分配方式：一、固定薪資；二、業務執行費用；三、酬勞。

依下列方式就年度獲利提撥之董事酬勞總金額分配之：

董事酬勞之發放，依據本公司「公司章程」規定提撥，於第一季呈送薪酬委員會及董事會通過後，參酌其個別董事之「董事會、個別董事及功能性委員會績效評估報告」、出席董事會開會次數及對本公司營運參與程度及貢獻之價值等因素決定分配金額，於第三季執行發放作業。薪酬政策詳細資訊請詳本公司 2024 年度年報。

另每月發給董事交通車馬費。

簽約獎金或招聘獎勵金	目前暫無簽約獎金與招聘獎金之設計。
離職金	離職金依據法令落實執行。
索回機制	無設立索回機制
退休福利	退休福利皆按法令規範進行。
與 ESG 的連結	有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形

2.2 誠信經營

2.2.1 誠信經營作業程序及行為指南

美吾華已制定「公司治理實務守則」，並設置公司治理主管向董事會或總經理提供治理建議，協助辦理董事會及股東會相關事宜，每年定期向董事會報告誠信經營狀況，以保障股東權益並強化董事會職能。

美吾華遵循「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」、「道德行為準則」，公司治理小組隨時關注主管機關的動態，適時更新公司治理及誠信經營相關的規章制度，旨在建立誠信經營的企業文化，促進公司健全發展。美吾華通過內部教育訓練以及與供應商簽訂協議，落實誠信經營。

內部方面，所有董事及經理人需簽署「遵循誠信經營政策聲明書」，公司每年舉辦誠信經營守則的教育，並設有公開的檢舉渠道，讓員工及時向管理層反映意見。

外部方面，美吾華嚴格要求供應商遵守「供應商行為準則」，並通過供應商智能管理平台不定期公告宣導，強化營業秘密和反貪腐政策，禁止通過商業賄賂、威脅、回扣、接受或默許非法手段進行不正當競爭，要求供應商共同遵守誠信經營，防止任何不誠信的商業行為，以維護雙方的共同利益。美吾華從最高管理層到基層員工，皆秉持誠信經營的原則運營公司。

2.2.2 公司員工行為準則之概要內容與涵蓋之議題

公司制定了「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」、「道德行為準則」，明確禁止賄賂、提供或接受不正當利益、提供非法政治獻金、從事不公平競爭行為、不當慈善捐贈或贊助、洩露商業機密和內線交易等不誠信行為，並已採取防範措施和進行教育宣導。「道德行為準則」及檢舉與申訴制度已經通過公司網站和內部公告告知全體員工。此外，新進員工訓練中包含反貪腐課程。公司還通過稽核計劃對不誠信行為風險進行作業查核，檢查各權責單位是否遵守誠信經營守則。本公司新進員工須提供「誠信廉潔承諾書」，於新進員工訓練課程強調員工須遵守「勞動契約」、「員工規則」及「誠信經營守則」，並對公司營業秘密負有保密之義務。2024 年度無發生貪腐事件之情事；新進員工訓練中包含反貪腐課程，2024 年度訓練人數達 32 人。

反貪腐政策溝通及訓練

對象	員工		合計
	主管	非主管	
已訓練人數	3	29	32
訓練佔比	100%	100%	100%
已溝通人數	18	181	199
溝通佔比	100%	100%	100%
該類別人數總計	18	181	199

2.2.3 請說明公司之檢舉制度。

依本公司「誠信經營作業程序與行為指南」，為鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，可酌發獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱與專線，供本公司內部及外部人員使用。檢舉信箱不對外公開，僅供授權單位查閱，以確保通報資訊與檢舉人身分保密，防止不當洩漏與報復風險。檢舉案件由指定單位依程序處理，並保留紀錄。

2024 年度無違反誠信經營事件之情事。

2.3 法規遵循

2.3.1 法遵流程及實施情形

2024 年公司已建立完整的法遵管理流程，包括：

1.依稽核單位內控、循環程序之發起，由各單位依法令遵循盤點表盤點相關法規並加以評估，包括以不定期主動式瀏覽「立法院法律系統」掌握最新公布法律及通過法案，以及被動式訂閱每週五發刊的免費「法源」、「全國法規資料庫」電子報，以及「經濟部智慧財產局-訊息快遞」等，以掌握法律新聞暨法規/函釋/判解新訊，並適時進一步分析可能影響公司營運的法規要求。最末，再回饋至稽核單位覆核。

2.建議權責單位制訂相應的內部政策和作業程序，以確保公司遵守各項法規要求。

3.通知權責單位同仁，適時參與各主管機關開辦有關之從業人員法規修法說明會等研析、講習宣導實體及線上課程(例如：年度藥品、醫療器材、化粧品及食品法規暨違規廣告案例說明宣導講習)，提高法遵意識，自主守法自律，避免違規。

4.設有法令遵循盤點表，協助各該負責單位(人員)，審視法令變動、監督和循環執行；並定期一年一次向管理階層報告。

整體而言，公司 2024 年法遵管理運作良好，未發現重大違規情事。

2.3.2 反競爭行為、反托拉斯相關訴訟案件

2024 年公司未發生任何反競爭行為或反托拉斯相關的訴訟案件。本公司重視公平競爭及自由市場秩序,堅持遵守相關法規，未來也會持續員工的公平交易及競爭法之守法意識，避免此類問題發生。

2.3.3 裁罰事件

2024 年公司未曾發生裁罰事件。

本公司將重大違法事件定義如下：

以故意或重大過失所導致之違法為前提，發生有嚴重涉及從業法規核心保護法益事件：如重大環境污染、貪腐舞弊、職災罹災三人以上等違法行為。

引發大規模社會影響：造成大量人員傷亡或嚴重財產損失等引發廣泛的社會關注或招致負面輿論。

對企業營運發展造成重大損害：導致巨額罰款、損失或對企業聲譽和品牌形象造成嚴重損害。

以上，個案情況判斷質量化參考指標，為該個案/事件之性質及內容對公司財務、業務、股東權益或證券價格之影響暨對理性投資人之決策判斷受到影響之可能性(即是否已達發布重訊程度)，以及罰鍰或損(害)失額是否已達公司資產總額或營業收入 20%以上。

公司在 2024 年未有支付 2023 年的任何罰款。

2.3.4 公司內部檢舉機制或外部舉報管道

公司設有完善的內部檢舉機制，員工可通過電話、郵件等方式向公司檢舉違法違規行為。同時，外部單位也可以透過公司網站或其他管道向公司提出申訴。內部及外部的檢舉管道相同，2024 年共收到 0 件內部檢舉。

處理單位：董事長室

員工溝通/舉報專線：陳小姐/ (02)2713-6621 ext.2105

電子郵件：mandy.chen@maywufa.com.tw

2.4 稅務政策

美吾華公司秉持著永續經營價值和企業持續創新的信念，在國際稅務治理架構中，積極追求最適稅負，以確保股東權益。同時，在主要營運國家承擔合理的稅務負擔，以回饋社會，履行當地社會責任。

2.4.1 稅務承諾及政策

(1)遵循經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development，OECD)公布之「稅基侵蝕與利潤移轉行動計畫」 (BEPS)及相關指導準則，確保關係人交易符合常規交易原則。

(2)各項投資架構及交易模式須符合經濟實質及合理商業目的，不以避稅為目的規劃，不進行不當租稅安排。

(3)重大營運決策皆遵循相關法令、辦法及規定，據以審慎評估營運環境之稅務風險。

(4)財務報告資訊依相關規定充分表達，稅務資訊之揭露亦依照有關法令辦理，定期於公開管道揭露資訊，確保資訊透明度。

(5)遵循各營運據點之稅務法規與其立法精神，準時完納稅負，善盡公民納稅的企業社會責任。

(6)在互信、資訊透明以及法規遵循的基礎上，與稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。

(7)稅務負責人員透過內外部教育訓練、專題研究或參與研討會等持續進修強化稅務治理職能。

2.4.2 稅務治理及風險管理

美吾華公司總經理為稅務管理機制之最高決策單位，負責稅務政策之核准，以確保其有效實施，並承擔稅務管理之最終責任，日常稅務行政與管理委託會計主管執行，會計部是各類稅務作業和稅務風險管理的權責單位，針對各項重大稅務議題向總經理報告，獲得核准後，確保稅務治理的順利運作。同時也透過外部稅務諮詢機構的專業服務，強化稅務治理的專業知識。

為有效管理稅務風險，對於稅務法令之適用疑義時，積極與當地稅務主管機關進行溝通與徵詢，以降低因解讀法規錯誤而產生的稅務風險，透過對稅務法令的識別、評估及應對，對稅務風險進行適當衡量、管理與控制。

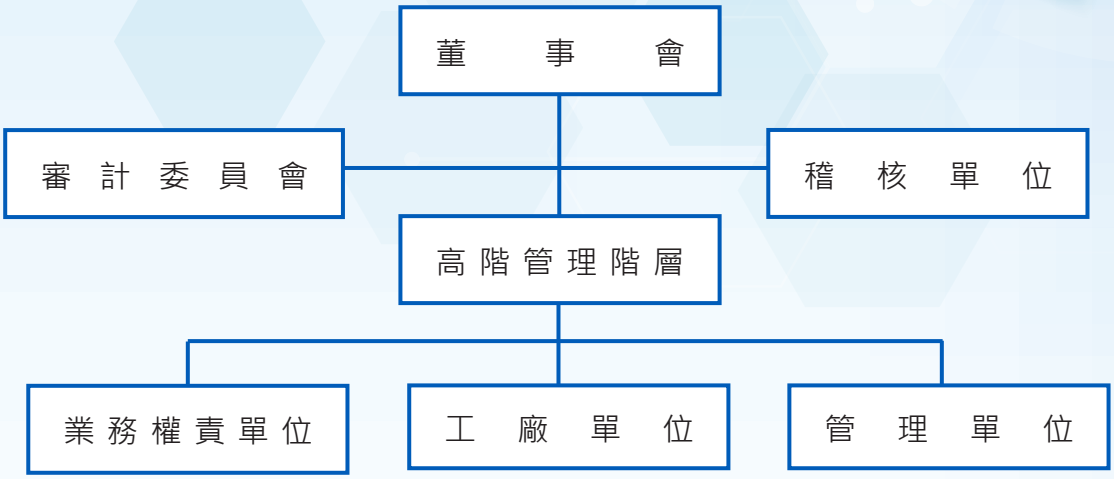
2.4.3 利害關係人稅務議題之溝通

溝通對象	溝通方式與成效
財政部臺北國稅局松山分局	買受人發票號碼申報錯誤、統編誤植、折讓金額彙總疑義等，經與分局承辦溝通說明並提供相關憑證後，已排除營業稅申報勾稽異常情事。

2.5 風險管理

2.5.1 風險管理文化

美吾華風險管理組織架構，包括董事會、審計委員會、高階管理階層、稽核單位、業務權責單位、工廠單位、管理單位；訂定「風險管理政策及程序」包括風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與揭露、風險回應之程序，掌握作業風險之範疇並採行適當措施，由稽核室對各作業存在或潛在風險予以複核，據以擬定風險導向之年度稽核計劃，並定期向董事會報告風險管理之執行情形。



2.5.2 風險管理程序

2.5.3 風險管理機制

2024 年度風險管理相關議題說明如下：

風險項目	風險說明	因應措施
營運風險	產品品質風險、工安事故風險	確保生產運作穩定順暢，致力開發新供應商及代工廠，掌握原物料穩定性，提升對突發供貨的應變。因應公司未來發展之需求，自地委建符合「化妝品優良製造準則(GMP)」及「EEWH 綠建築標章」現代化之美妝品製造綠色工廠；本年度無發生作業風險(物料短缺或生產排程不當等)、產品品質風險、工安事故，政府之勞檢未受裁罰及無因傳染病導致工廠停工進而影響公司正常營運。
財務風險	資金、匯率、信用風險	依營運需求，規劃長短期資金配置及籌集，使調度資金無虞，滿足公司經營需要，並控制資金風險。閒置資金運用符合法令，且不低於定存利率；全年外幣付款產生的淨兌換損

風險項目	風險說明	因應措施
		失不超過營業利益 0.5%(達成年度 KPI 目標)，做好匯率風險管理；每月催收逾期帳款與追蹤，應收帳款呆帳率< 0.5%(達成年度 KPI 目標)，收款與信用管理完善。
策略風險	營運策略及管控目標風險	由各權責部門運用風險控制，制訂公司營運策略及年度預算，商討決策投資方向及業務績效等，依營運策略追蹤及管控目標設定之達成率情形並檢討改善；並依照本公司內部控制制度處理準則辦理，適時修訂內部控制制度及相關管理程序；董事會及管理階層定期檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議。
危害風險	危害辨識	確實執行危害辨識及風險評估，以降低危害風險。落實人員安全衛生教育訓練，改善現場設備防護性。有效預防新型冠狀病毒及季節性流感疫情蔓延，鼓勵員工持續接種疫苗，並委請醫療機構至公司為員工施打流感疫苗。
法律風險	相關法規違反風險	確實依法遵循，無違反相關法令及裁罰，智財保護適時註冊，以公司利益審查合約，規避不周條款、疏漏等其他因素，避免造成公司財務、業務或商譽損失之風險。
資安風險	自動化(智慧)工廠若發生資安事件，造成生產及營運受到衝擊，亦可能導致機密資訊外洩	本公司對資訊系統、設備、網路連線等資源每年進行盤點，分析風險來源，並評估風險等級 ，針對高等級的風險進行改善措施，確保企業資料的機密性、完整性和可用性，降低安全事件(如資料外洩、系統故障)對公司運營和聲譽的影響。重要主機可用度 100%(達成年度 KPI>99.9%目標)，未發生非預期服務中斷；網路連線可用度>99.93%(達成年度 KPI>99.9%目標)；未發生系統入侵及資料破壞事件；資料備份經過還原測試可用度達 100%(達成年度 KPI>100%目標)；提供電腦給同仁使用前，皆已 100%(達成年度 KPI>100%目標)安裝防毒軟體；機密資料存放電腦，系統自動將資料夾內檔案加密。

2.5.4 公司營運持續計畫：

美吾華以營運持續為目標，對內外部各項事件所潛藏風險且影響公司營運者，持續關注並投入資源進行風險掌控與因應準備，而營運持續管理計畫(Business Continuity Plan, BCP)即為管理之一環，協助企業發生事故時，維持於可接受之預設水準上並持續進行關鍵營運活動。定期每年完成火災、地震、化學品洩漏、傳染病事件與原物料短缺等事件之演練與風險管理，未來也將持續完備各種不同情境的 BCP 應變能力。

依消防法規設有合格之防火管理人除依照消防法規向消防機關定期進行消防安全檢修申報外，且負責擬訂工作場所防護計劃與規劃同仁自衛消防編組，每年安排二次消防演練並邀請消防主管機關蒞臨指導。於 2024 年 4 月 30 日及 10 月 18 日進行消防演練共計 2 場次。

資訊系統損害發生時能盡速恢復業務，降低可能的損失與風險，每周進行主機完整備份，每年 1 次執行全公司資訊系統災難復原演練。於 2024 年 9 月 24 日進行資訊系統災難復原演練。

2.6 資訊安全與客戶隱私

2.6.1 資訊管理架構

資訊安全風險管理架構

為強化本公司之資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全，並依據金管會公告修正之公開發行公司建立內部控制制度處裡準則，設立資安專責單位，並設立資安專責主管及資安專責人員，負責統籌資訊安全相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核。
資安專責單位，由資訊部主管擔任資安專責主管，並由數名資訊人員擔任資安專責人員：

2.6.2 資安防護重點

資訊安全管理方案

我們採用 P.D.C.A 循環管理方法，經過 P 計畫、D 執行、C 檢驗、A 修正行動等階段，不斷改善和維護重要資訊系統，確保資訊的機密性、完整性和可用性。降低資訊安全風險，避免對公司及客戶的營運造成損失，並確保企業的永續經營。

項目	具體管理措施
防火牆防護	設置防火牆監控和控制網絡流量，根據安全規則阻擋或允許數據連線，搭配 IPS 入侵防護系統，檢測並防止網絡攻擊和可疑活動。
使用者上網控管機制	監控和管理員工的網絡使用行為，確保安全和生產力。這包括限制訪問不當或不相關網站、過濾惡意軟件、記錄上網活動、設置流量限制和管理頻寬。透過這些措施，減少資訊安全風險、保障數據安全並提高工作效率。
防毒軟體	保護公司網絡和設備免受病毒、惡意軟體及其他網絡威脅的侵害。它提供實時監控、定期掃描和自動更新功能，確保系統始終處於最新的安全防護狀態，並防止資訊洩漏和網路攻擊，提升整體資訊安全性。
作業系統更新	透過群組原則配置 Windows 自動更新，公司電腦自動下載並安裝最新的安全更新、驅動程式和功能更新，確保系統安全性和穩定性。
郵件安全管控	垃圾郵件和網路釣魚過濾、反惡意軟體附件掃描、訊息 TLS 加密傳輸、防止資料洩漏、強制兩步驟身分驗證。

項目	具體管理措施
資料備份機制	遵從備份 321 原則，確保數據的可靠性和安全性，重要資訊系統、資料庫皆設定每日快照、備份，並異地存放
重要系統整機備份與備援	每小時一次存儲快照並同步至異地、每周一次伺服器整機備份
災難還原演練	公司重要系統，每年進行一次災難還原演練，模擬實際災難情境，測試備份和還原流程。演練後評估結果，確認系統成功還原，對過程中發現的問題加以改善，以確保系統的可靠性、資料的完整性和恢復能力。
個資防護	為強化客戶個資保障，訂單中客戶個人資料在 14 天後，利用程式自動加以屏蔽，以防止未授權存取和外洩。確保只有必要的時限內可以存取敏感資訊，增強個人資料安全性。
系統漏洞修補	每月參考國家資通安全研究院漏洞警訊公告，評估公司系統受漏洞影響的程度，並盡速進行修補。
資安宣導	每年舉辦資訊安全及個資保障宣導，提升員工的安全意識。宣導內容包括最新的威脅趨勢分析、案例分享和最佳實踐指導，旨在確保所有員工了解並遵守公司資訊安全政策，從而有效保護客戶資料和企業資訊。

資訊安全管理政策

本公司已制定資訊安全政策，旨在保護重要個人及公司資料的機密性、完整性和可用性。通過加強資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路的安全。我們致力於營造可靠的資訊環境，部署創新資訊安全技術，並落實資訊安全管理措施。

資訊安全風險評估與執行

本公司對資訊系統、設備、網路連線等資源每年進行盤點，分析風險來源，並依據風險的影響範圍、嚴重程度、有無替代方案、及發生頻率來評估風險等級，區分為高、中、低三種風險等級，針對高等級的風險進行改善措施，確保企業資料的機密性、完整性和可用性，降低安全事件(如資料外洩、系統故障)對公司運營和聲譽的影響

緊急通報程序

公司建立了緊急通報程序，以應對資訊安全事件。當發生資訊安全事件時，立即通報資安專責單位，判斷事件類型並找出問題點，並採取即時處理措施並留下紀錄，以減輕事件可能對公司運營和聲譽的影響。2024 年並未發生侵害客戶隱私或洩漏客戶個資的事件。

第三章　產品創新

3.1 研發創新

3.1.1 研發創新管理

美吾華公司擁有研發、製造、行銷與銷售的完整一條龍價值鏈，作為產業的領導品牌，將企業永續經營發展策略融入產品研發及設計，隨時掌握最新市場動態、產品創新、多元化產品組合和品質卓越，透過持續的市場洞察和技術突破，我們致力於提供安全且符合相關法規標準的產品，透過新品研發會議，持續不斷擴展產品線，以滿足不同消費者群體的需求和偏好，並堅持追求產品品質，以贏得消費者的信任和提高品牌忠誠度。

近三年研發投入金額、研發投入資金佔營業額百分比、研發人員數			
單位：新臺幣仟元	2022 年	2023 年	2024 年
營業額	1,229,113	1,293,853	1,475,996
研發投入	17,904	17,454	19,951
研發投入佔營業額百分比	1.46%	1.35%	1.35%
從事研發工作人員數(人數)	8	8	9

研發創新短中長期目標

議題	短期目標(2025 年)	長期策略(2030 年)
持續研發	開發美吾髮®染髮新品，推出新型染髮模式與概念，並延伸既有品牌新色系列之實體與電商通路產品，擴大美吾髮洗護品牌與產品延伸，以滿足廣大消費者需求。	強化新產品的開發，發展中高價位產品，進行通路產品區隔化。

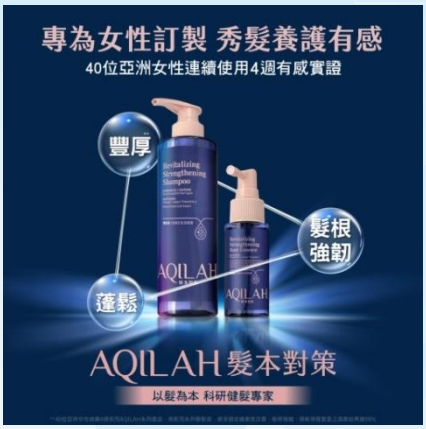
2024 年度之研發成果豐碩，美吾髮®品牌陸續推出多色染髮劑與多功能洗沐產品，如美吾髮植優®染髮系列、美吾髮漢方系列、ibubble 泡泡宣妍®泡沫染、bubble up 泡泡染、美吾髮®卡樂芙®系列、AQILAH®髮本對策®系列、SAHOLEA®森歐黎漾®系列、香水涼感系列、INNEX®植萃賦活系列、BlackVerse 賦活喚黑系列、首烏蘊髮®系列、純萃植感聯名系列、草本主義系列、艾提神、艾淨化聯名禮盒等品項，深受市場肯定，創造佳績，獲得美國美妝獨立創新獎、英國全球美妝保健大獎等。

為符合消費者講求天然、安全、環保以及高質感、精緻、省力的潛在需求，我們以不斷的推出種類更齊全之系列商品，來滿足消費者多樣之選擇，並符合健康、安全、環保的時代趨勢。公司在產品設計開發過程，原料選擇上，使用國際知名大廠，及有國際認證標章等確保原料品質穩定，設計配方原則以維護消費者之強健頭皮與肌膚健康觀念設計配方。因應 SDG 3 健康與福祉，美吾華堅持設計配方及技術研發時，考慮使用安全和天然的成分，不做動物實驗，研發盡量使用在地原料或是自然、天然認證環保的原料，以避免對消費者及環境及生物造成負向影響，不斷融入綠色產品、環保節能及愛護地球的理念，從減塑、減廢、低碳及環境保育等面向持續努力。

策略	方法	執行情形
減塑	改良精進再生料或替代料	從塑膠包材結構降減塑料比例並使用再生料
減廢	包裝容量、材料減廢	加大容量、紙材磅數、單一材料促成環保減廢
低碳	低碳綠色新品	啟動碳盤查，積極申請驗證
環境保育	採用天然安全成分	特色天然認證、有機認證原料、無動物實驗

系列 ：INNEX 植萃賦活
特色：添加有機薑根萃取、有機蕁麻葉萃取、天然認證角蛋白、專利胜肽、弱酸配方、6 大無添加

系列 ：AQILAH 髮本對策 特色 ： 專為亞洲女性訂製配方、品牌安心宣言



系列 ： 髮之鑰 INGRELUX 特色 ： 添加專利鞘胺醇活化頭皮，強健髮根

系列 ： 漢方賦黑

特色 ： 添加珍稀東方本草菁華，染髮快速遮白

系列 ： 植優
特色 ： 專業遮白多種劑型、添加有機認證成分、溫和配方

3.1.2 智慧財產權管理

智慧財產管理政策

本公司為強化產業領導地位並維護得之不易的先進技術成果，已於 2007 年建立智慧財產制度，並獲台灣智慧財產管理規範(TIPS)認證殊榮，由經濟部頒發證書，成為全國第一家也是唯一通過此認證的生技示範群組。透過建立完整的智慧財產權運作模式，我們不僅保護了公司的營運自由，另一方面亦可強化競爭優勢，並可援引用來幫助企業獲利。

本公司已制訂「智慧財產權管理辦法」及「專利侵權事件處理程序」，嚴格遵守商業機密保密，不得探詢或蒐集非職務相關之內部營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產權，且不得洩露於他人，與供應商及客戶簽訂保密協定(Non-Disclosure Agreement，簡稱 NDA)，並依據已制訂「網路使用暨機密文件管理辦法」及「BI 商業智慧使用管理辦法」，以保護商業機密並推派高階主管組成工作小組，透過診斷現狀、設立政策目標、規劃與建立制度文件、建立智慧財產資料庫、教育訓練與政令宣導、撰寫策略藍圖建置報告、進行內部自評等步驟，逐步落實 TIPS 管理規範之精神與架構。

台灣智慧財產管理規範(TIPS)導入實益

項目	導入前	導入後
智慧財產管理制度	針對研發專案計畫與成果進行管理	整合研發專案計畫與成果、專利/商標之管理與運用、文檢管制及稽核等構面進行全面性智慧財產管理
智慧財產權資料檢索	並無專利申請前資料檢索作業程序	訂定智慧財產權資料檢索作業程序，於專利申請之前可用此作業程序做為資料檢索之作法及依據
專利侵權事件	並無專利侵權事件之處理經驗及管理程序	增訂專利侵權事件處理程序，防範未來可能發生之侵權事件，建立標準應對程序及原則

專利/商標管理	並無商標/專利之系統性管理	整合申請中及已取得之商標/專利，進行定期維護
專利申請與成果運用獎勵制度	並無相關獎勵制度鼓勵智慧財產產出及運用	建立專利申請及成果運用獎勵制度，鼓勵進行研發及新專利申請，並運用公司之智慧財產進行運用產生收入

智慧財產管理系統執行情形：

本公司已將智慧財產相關事項於每年第一季董事會之業務報告中提報，並針對董事之建議提出改善措施。

本公司自成立起即積極推動智慧財產管理計畫，近年來主要執行情形如下：

- 2007 年完成建置智慧財產管理相關制度，同年並取得台灣智慧財產管理規範(簡稱 TIPS)之認證。
- 2008 年起陸續完成建置智慧財產管理系統。
- 配合智慧財產相關法令之修訂，更新新進人員應簽訂之勞動契約內有關智慧財產權之相關規範。

目前取得智財清單與成果如下：

一、專利：截至 2024 年底為止，全球專利獲准總數共 9 件。

二、商標：截至 2024 年底為止，全球商標獲准總數共 605 件。

2022 至 2024 年近三年集團專利數量

近三年集團專利數量			
項目	2022 年	2023 年	2024 年
當年專利申請數量	2	0	2
當年專利取得數量	2	0	2
累計專利取得數量	7	7	9
當年重要專利簡介	M628003 雙管染劑瓶結構新型 D219698 雙管染劑瓶設計		M654345 雙劑按壓瓶結構 新型

備註：評估短期內尚無上市需求，故暫緩繳交專利費。

3.2 產品品質與安全

3.2.1 產品品質管理

品質承諾

全員參與：我們認為品質不是某一個部門的事情，而是公司全體員工的事情。沒有各單位的共同參與品質系統的運作，是不可能達到完美的產品品質的。

顧客滿意：我們是依賴顧客的訂單而生存，顧客的滿意就是我們生存的保障。為此，我們要致力提升產品與服務的品質，以追求顧客的滿意。

符合法規：我們的產品依照產品類型符合現行法規，並依法規要求達到品質完整之產品。

產品與服務品質管理架構

產品和服務的設計和開發：本公司建立「產品設計開發管理程序」確保設計開發產出，設計與開發新產品需有效的從產品設計開發，經審查驗證到試用回饋及量產準備，完整的規劃。

產品品質安全監控：從產品生產到上架供顧客選購的整個過程均經過嚴格的品質監控。

1.嚴選供應商

所有生產自家品牌產品的製造商均經過嚴格篩選，以確保產品符合我們的安全和質量標準要求。

2.新產品研發

每個產品配方均經由嚴格的測試及評估，檢查產品是否完全符合每個特定銷售市場的嚴格要求。而所有包裝上的產品描述均經過嚴謹的驗證。

3.生產流程

在生產過程中，我們會執行額外產品測試，以確保我們持續為顧客提供最優質的產品並確保產品安全。

4.產品上市後的市場監察

我們細心聆聽每位顧客的意見，因為他們的意見反饋對於我們非常重要。我們希望知道他們的想法，因此我們定期監察顧客在網上對我們自家品牌產品的評論，並主動邀請他們發表對產品的看法。

建立「進料檢驗管理程序」、「成品檢驗管理程序」、「供應商管理程序」、「客戶意見管理程序」、「組織全景風險管理程序」，並透過內部稽核及管理審查決定。總經理於每年內部稽核結束後兩週內召開管理審查會議，審查本公司的品質管理系統，以確保其持續的適用性、適切性及有效性，並與本公司策略方向一致。美吾華廠內自行製造的產品經過品質管理的比例為 100%。

產品有害物質檢驗

我們從製造源頭就進行原、物料管理，製程中監控到成品品質保證，原、物料檢測項目包括性狀、pH 植、黏度、酸價、皂化價、微生物、含量等檢測，製程中監控是否符合生產規範、程序，並隨機抽驗生產中產品，以確保生產中各生產流程的生產品質，經過有害物質檢驗的主要產品：洗髮精、沐浴露、護髮素、染髮劑、養髮液等。成品出廠前必須做產品抽驗，以抽驗經過生產線完整生產流程之產品是否符合產品規格，成品每批皆會檢驗微生物，新品首批都會依據產品訴求及通路要求委外檢驗重金屬、微生物、防腐劑含量、甲醛、甲醇，經過一定比率的抽驗用以決定檢驗批是否允收出貨，或是退回廠內重工。2024 年度經過有害物質檢驗的主要產品百分比 100%。

品質管理系統及認證之列表清單

品質管理系統及認證	
ISO 22716 化妝品優良製造規範(GMP)	ISO 22716 : 2007(證書有效日：2026-08-16)
ISO 9001 品質管理系統	ISO 9001 : 2015(證書有效日：2026-08-16)

afaq Certificate Certificat

Certificate of Registration

TTQ11206-06

美吾華股份有限公司

326 桃園市楊梅區和二路 10 號、12 號

ISO 9001 : 2015 (CNS 12681 : 2016)

17-AUG-2011 28-AUG-2023 16-AUG-2026

APPROVED BY

TAF IAF

afnor

afaq Certificate Certificat

Certificate of Registration

THC11206-06

美吾華股份有限公司

326 桃園市楊梅區和二路 10 號、12 號

ISO 22716:2007

Cosmetics - Guidelines on Good Manufacturing Practices (GMP)

17-AUG-2011 28-AUG-2023 16-AUG-2026

APPROVED BY

afnor

產品安全及標示

商品標示為保障消費者權益及健康之關鍵，已訂定「含藥化妝品標籤仿單及包裝標示變更管理辦法」，明定「依中華民國相關化妝品公告法規規定制定之，包括但不限於，消費者保護法、公平交易法或內政部、衛生福利部食品藥物署訂定之相關化妝品商品包裝標示規定」，保證商品成分、製造及標示及廣告，皆符合法規要求。2024 年無違反有關產品與服務的健康與安全、資訊與標示的法規。

3.2.2 永續產品

綠色產品設計理念及目標

本公司美吾髮染髮霜系列產品榮獲 SNQ 國家品質標章，是「品質」與「安全」的保證，同時擁有全國第一家通過 ISO 22716 化妝品優良製造規範(GMP)的美髮工廠，其產品品質均符合衛福部要求，更不斷因應市場脈動及掌握消費者需求，致力開發新的優質商品。發展綠色材料，善盡企業公民保護地球之責任，讓環境永續發展，藉由製程的優化，積極推動各項能源減量措施，選用高能源效率及節能設計之設備，降低企業及產品能源消耗，並擴大再生能源之使用，使能源使用效率最佳化。

SAHOLEA®森歐黎漾®榮獲 2021 年 MONDE SELECTION 世界品質評鑑大賞銀獎，並入圍「Pure Beauty 全球美妝奧斯卡」，另亦榮獲「ASIA 2021 Global Makeup Awards 全球美妝獎」金獎與銀獎、「美國謬思設計獎 Muse Design Awards」銀獎及「Global Green Beauty 全球綠色美妝獎」金獎等殊榮。

SAHOLEA®森歐黎漾®榮獲 2022 年「Global Green Beauty Awards 全球綠色美妝獎銅獎 Best Natural Shampoo」。

美吾髮®植優染髮系列，榮獲 2023 英國全球彩妝大獎「最佳髮品金獎」、及英國全球綠色美妝大獎「最佳天然髮品銅獎」。

美吾髮®植優染髮系列，榮獲 2024 美國美妝創新獎「年度最佳染髮品」大獎。

綠色包材

在綠色製造上，減少不必要之資源浪費、尋求廢棄物減量及再利用技術開發；在供應鏈上下游，共同努力包材之回收共用；另在產品上，努力於對環境負荷衝擊低之再生物料使用測試，讓循環經濟效益極大化。

2024 年包裝總重量 2251 公噸(t)，共 204.2 公噸產品包裝紙箱含有回收料，佔所有產品包裝總重量為 9.07%。本公司承裝產品使用之紙箱已 80%使用回收紙漿進行包裝生產，以期確保使用紙材來源為正當且管理正確的森林，避免樹木濫墾濫伐，持續並主動與供應商討論使用可回收包裝之可行性，以期可逐步提高包裝永續之比例。

針對網際網路購物包裝材料未使用含聚氯乙烯(PVC)材質之物品；紙類包裝箱(袋)之瓦楞紙箱(盒)、紙板產品及紙漿模製品，其回收紙混合率達 90%以上；塑膠類包裝箱(袋)及緩衝材以再生料摻配比率達 25%以上。

2024 年度各項包裝材料均已取得廠商聲明文件(包含再生料來源購買證明及製成添加比例資料)或第三方驗證單位證明文件。2024 年度網際網路購物包裝材料比率為 25.9%，達成減量 25%目標；2025 年度網際網路購物包裝材料以減量 30%為目標。

2022 起針對染髮劑商品導入 AI 虛擬線上試髮色系統(如下所示)，消費者可直接透過線上試色確認染髮效果，2022 年-2024 年共減少實體店面展示之塑膠髮束樣品製作約 4.9 萬個，達到減塑目標，減少資源浪費。

本公司產品原物料使用情況

類別	原物料品項	用量
原物料總量	原料 265 項 物料 879 項	原料約 712 噸 物料約 4,257 萬 PCS
種類	原料：香精、萃取液、中間體、防腐劑、陽離子順滑劑、膠體、油脂、界面活性劑、活性成分 物料：塑膠、紙類、貼紙、鋁管	
來源	外購	

未來發展計畫和目標

為因應氣候變遷，我們積極投入節能或綠能產品的使用與研發，將重點放在生產，將製造的整體過程中，對環境產生的損害可能降到最低。與時俱進的去學習新技術、更換老舊設備，才能提升能源轉換效率，避免資源在生產過程中被浪費。

本公司除確實遵行政府相關法規外，為因應消費者對於美髮產品需求轉向具備特殊功能、多樣化香氛發展，美吾華斥資逾 10 億元，在楊梅幼獅工業區自地委建化妝品 GMP 智慧廠房，已取得「國際化妝品 GMP 認證」、「綠建築標章」雙認證，啟動新廠運轉。新廠擁有自動化智慧倉儲系統，提升產能與品質，有助於因應公司強大的商開能力，以及變化快速的消費市場。此外，為配合減碳排目標，廠房設計採用基地保水、外殼節能、空調節能、照明節能等規劃達到日常節能指標，產品瓶身也將逐步改採用環保材質，將環境、社會和企業永續(ESG)納入投資決策。

低汙染、低溫室氣體排放、資源回收再利用：除了減少廢棄物的排放外，也能利用新的技術、機器，將廢棄物回收再利用。保護自然資源：將企業擁有的技術與資源，投入生態保育等保護環境的行動，增加生物多樣性、減少碳足跡等。我們持續精進永續商品的深度與廣度，加強與利害關係人溝通，發揮核心影響力，共創更為美好的永續未來。

3.3 客戶關係

3.3.1 客戶承諾

客戶服務策略：

我們始終以服務客戶為最大宗旨，重視每一位客戶對於本公司產品與服務的建議與想法，透過客服、婦幼展、到店服務等活動，藉由面對面的互動，深入瞭解客戶需求，這也是美吾華相當重要的環節。對於客戶或消費者的意見，主要依據消費者服務中心及客戶服務專線進行客戶滿意度的調查，經由客訴統計及舉辦活動時發送的調查問卷來持續瞭解消費者及客戶對於產品的期許及意見，並作為品質改善、服務提升的參考依據。

針對醫藥通路客戶服務策略是確保供貨穩定且提供符合衛生主管機關許可之處方藥品及高品質保健品。產品上市後，舉辦相關研討會及專家經驗分享會，確保使用單位了解藥品特性及臨床使用時機（適應症／使用方式／可能副作用等）．針對藥品客訴(AE/PQC)，依藥品安全監視、嚴重藥物不良反應通報等相關法規規定，建置內部 SOP，守護病患用藥安全與健康。遵守醫藥市場行銷規範，並與醫療院所及醫學會合作舉辦研討會，透過醫護人員演講醫藥新知及分享臨床經驗，傳遞正確醫藥資訊，與醫療臨床人員共同精進疾病治療與病人生活品質。保健品經由建立商品網頁及 Line@群組，和專業醫療人員提供產品電話客服諮詢服務，讓消費者一站式便於了解相關正確之保健知識與產品特性，並針對客訴，建置完整之內部處理之 SOP，並將顧客反饋建議列於優化事項之中。

客戶購買通路：

客戶購買通路
消費用品

電　商	91APP　Shopline momo　蝦皮
精　品	屈臣氏　康是美　寶雅
量　販	Costco　家樂福　大潤發　愛買
經銷婦嬰	各經銷商　Baby Store
超　市	全聯　三商家購
連鎖藥局	大樹　丁丁　佑全　啄木鳥
電視購物	東森　momo

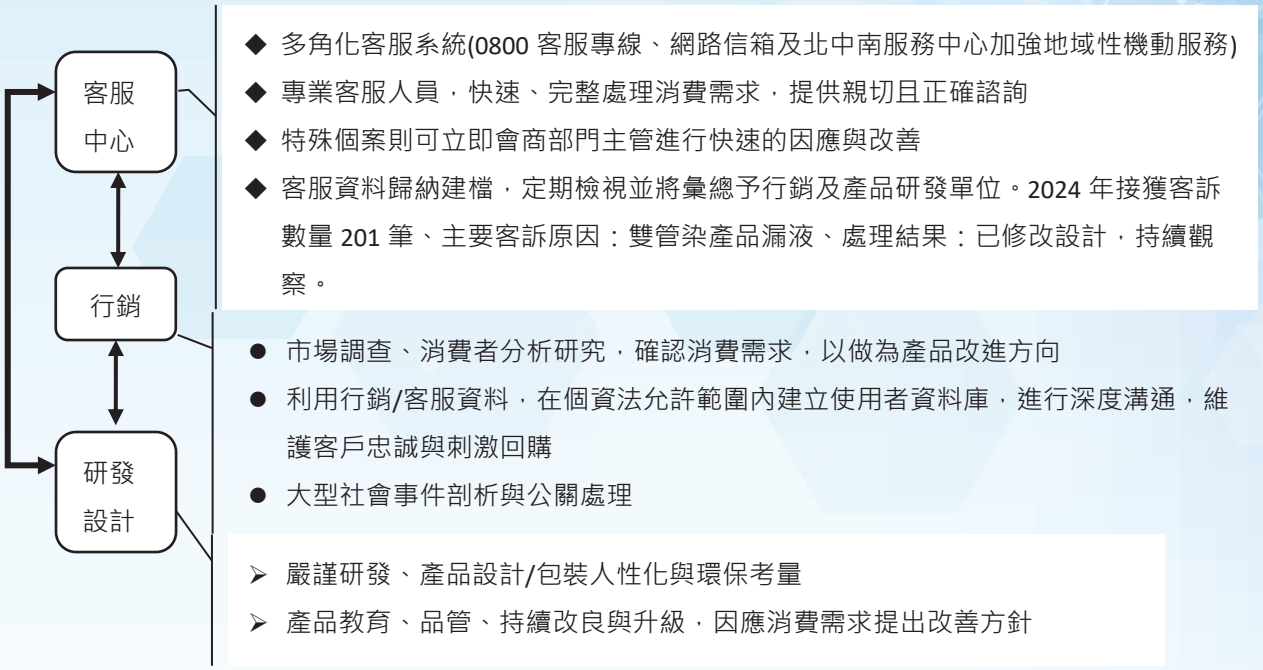
客戶購買通路
醫藥事業

保健食品	電　商	美吾髮購物網　Shopline momo　非凡優購/蝦皮
	醫療院所	醫學中心　區域醫院　診所
	連鎖藥局	杏一　維康
藥品	醫療院所	醫學中心　區域醫院 地區醫院　診所
	藥　局	連鎖藥局　社區藥局

3.3.2 客戶溝通管理

循環式的顧客溝通管道

消費用品採縝密而連動的服務流程，從產品研發、行銷至後端客服，皆是維護顧客滿意與忠誠的基石。



醫藥事業針對藥品客訴(AE/PQC)，依藥品安全監視、嚴重藥物不良反應通報等相關法規規定，建置內部 SOP，守護病患用藥安全與健康，重視客戶及消費者的使用經驗與需求，因此客戶及消費者的意見是公司重要及寶貴的資訊。除醫藥產品遵守相關規範的方式收集客戶對產品及服務的意見之外，更藉由多元管道即時瞭解及回應客戶及消費者的需求與建議，以精進優化對市場及產品服務之經營。2024 年在團隊優化流程及精進服務和品質的努力下，未收到醫藥產品客戶之申訴，我們皆按照藥品法規處理，並完成所有程序，妥善完成處理。

客戶滿意度

本公司客戶滿意度的消費產品部分主要分為「服務」、「品質」、「交期」等項目調查，並以通路區分，以利更了解客戶的需求，整體分數為 89 分，較 2023 年增加 6.9 分，以此證明美吾華在滿足客戶需求上的不遺餘力及精進改善。

此外，有關醫藥部分的客戶滿意度，保健食品的病友消費者對於病友會之課程、講師、場地等安排聽眾滿意度達 80~94%，同時 line@群組服務及產品功能客戶回饋皆廣受好評；保健品使用後滿意度亦達 93%。舉辦醫藥產品之醫學臨床教育研討會以線上調查方式，收集並瞭解參加醫護人員客戶的需求建議及滿意度，將建議的教育主題納入精進研討會內容的參考，滿意度調查結果各項目皆 95%以上落在「非常滿意」及「滿意」。醫護人員客戶對於各分項的滿意度分數如下表。

完全滿意(100分)、滿意(80分)、普通滿意(50分)、有些不滿意(25分)、十分不滿意(0分)

大　項	內　　容	通路滿意度(滿分為100分)	
服　務	您對本公司人員的滿意程度 1. 業務人員很容易聯絡? 2. 與業務人員訊息的溝通? 3. 業務人員總是能夠很快速實現其承諾？ 4. 對於本公司處理客訴效率? 5. 對於本公司處理客訴態度？	精　品	96分
		超　市	84分
		經　銷	92分
品　質	您對產品品質的滿意度 1. 產品的安全性? 2. 產品的易用性? 3. 產品的可靠度? 4. 產品內容物品質? 5. 對整體產品外觀品質？	精　品	87分
		超　市	100分
		經　銷	100分
交　期	您對出貨交期的滿意度 1. 對產品交期的滿意度? 2. 對產品出貨準時性的滿意度? 3. 對出貨產品的外箱包裝滿意度? 4. 對產品運送人員服務態度? 5. 對交貨產品數量及品項正確度?	精　品	74分
		超　市	80分
		經　銷	88分
整　體　分　數			89分

非常滿意（5）、滿意（4）、普通滿意（3）、有些不滿意（2）、很不滿意（1）	
滿意度分項	滿意度 (5 分制)
內容安排	4.47
場地設備	4.47
講師專業度	4.50
授課方式	4.44
實用性	4.53

第四章　員工關懷

4.1 人才吸引與留任

4.1.1 人力資源發展

美吾華員工總數 2024 年度員工總數為 199 人，男女員工比例為 男性 28%、女性 72%。員工年齡以 30-50 歲區間為主，佔比為 64%，皆為當地聘僱；各分公司所在地(台北、楊梅、台中、高雄)，聘用營運所在地區之人力比率達 91%。2024 年度員工維持穩定，臺灣員工共計招募 38 人，員工新進率達 19.1 %。員工離職 31 人，員工離職率達 15.6 %。有關其它多元化指標（例如：少數或弱勢群體），本公司身障人士雇用 1 名，原住民身分之同仁 1 名。

員工人數

類型	女性	男性	總數
員工人數	144	55	199
永久聘僱員工人數	0	0	0
臨時員工人數	0	0	0
無時數保證的員工人數	0	0	0
全職員工人數	143	55	198
兼職員工人數	1	0	1

備註：員工人數以 2024 年 12 月 31 日在職員工計算，2023 年 12 月 31 日在職人數 192 人。

非員工之工作者

類型	人數	主要執行工作內容	與前一年度人數是否有顯著變動
承攬商	清潔人員：1 名；保全：1 名	環境清潔 / 保全	無變動

員工多元化

各項員工分類	類型	人數	比例 (%)
性別	女性	144	72.36
	男性	55	27.64
年齡	30 歲以下	16	8.04
	30-50 歲	128	64.32
	50 歲以上	55	27.64
種族 / 國籍	本國籍 - 非原住民	197	98.99
	本國籍 - 原住民	1	1.01
	外國籍	0	0.00
合計		199	100

其他多元化指標	人數	比例(%)
身心障礙聘用	1	0.50
少數族群(原住民)聘用	1	0.50

新進員工

類別	類型	人數	比例(%)
性別	女	21	10.55
	男	17	8.54
年齡	30 歲以下	8	4.02
	30-50 歲	24	12.06
	50 歲以上	6	3.02

備註：新進率=當年度新進總人數/當年度 12 月 31 日總人數。

離職員工

類別	類型	人數	比例(%)
性別	女	18	9.05
	男	13	6.53
年齡	30 歲以下	5	2.51
	30-50 歲	17	8.54
	50 歲以上	9	4.52

備註：1.離職人員含自願及非自願離職。
2.離職率=當年度離職總人數/當年度 12 月 31 日總人數。
3.員工人數以 2024 年 12 月 31 日在職員工計算。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

管理職在地聘用 (截至 2023/12/31)	臺灣本地人	來自其他國家或地區	雇用本地人為 高階管理階層之比率
高階管理階層人數	5	0	100%

備註：高階管理為副總經理級以上之主管。

雇用當地居民的比例

在地聘用 (截至 2024/12/31)	當地居民 (統計國籍設籍台灣之員工)	來自其他國家或地區	雇用本地人之比率
台北(北北基)	76	10	88%
桃園市	87	5	95%
台中市	10	1	91%
高雄市	9	1	90%
總人數	182	17	91%

4.1.2 薪酬政策

1.制度建立- 針對薪酬相關之所有循環作業，由人力資源單位建立程序規範並負責把關與監督，相關程序規範，皆參照『人力規劃作業、用人需求作業』、『內部升調作業』、『外部招募作業』、『新人任用作業』、『職前訓練作業』、『在職訓練作業』、『績效考核作業』、『薪資作業』、『職工福利作業』等，皆參照本公司內部規範。

2.固定薪資- 依需求並參照『人力規劃作業、用人需求作業』、『薪資作業』，設計敘薪等制度，已建立公司標準薪酬結構。

3.浮動薪資- 針對員工績效進行管理，並具有相對應之獎金制度，並依據公司年度盈餘狀況發給員工相關紅利。

4.同時，為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助執行與評估公司整體薪酬與福利政策，本公司自 2011 年 12 月 28 日起，設立「薪資報酬委員會」，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」，委員會以善良管理人原則，履行職權。

年度總薪酬及薪酬變化比率

年度總薪酬比率	年度總薪資報酬變化比率
12.24:1	0.85:1

備註：1.年度總薪酬比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工(**不包括**該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。

2.年度總薪資報酬變化比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

年度	總人數(排除經理人)	年薪酬中位數(元)	年薪酬平均數(元)
2023	172	614,000	721,000
2024	184	668,000	754,000

備註：薪酬包含薪資及獎金

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

員工類型	比率	
	女性	男性
主管	0.85	1
非主管	0.91	1

備註：主管定義為課長(含)以上之人員。

4.1.3 員工福利

美吾華提供全方位的員工照顧福利、舒適的工作環境和便利設施，並有完善的休假制度。提供優於法規的保險保障除了勞工保險、健康保險外，幫所有員工納保團體保險及意外險。並規劃相對應的退休制度、公司禮金，以及針對員工的健康照護，安排定期員工健康檢查、公司補助運動賽事，以及簽約特約臨場職護關心員工身心狀況。

職工福利委員會由公司選任之勞方及資方代表組成，每季召開職工福利委員會會議，組織多

樣性的員工活動，並提供補助和福利，與公司共同關注員工的身心健康。
秉持性別平權的信念，美吾華的員工只要到職滿 6 個月後，均可申請育嬰留職停薪，員工申請育嬰留停權利不因性別、職務及工作區域而有所差異，依《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》在最幼子女滿 3 歲前皆可提出，申請時間最長可達 2 年。2024 年總計 2 人申請育嬰留職停薪，總計申請 15 個月。

美吾華實施母性健康保護計畫，妥善保障妊娠婦女的健康與安全。公司還提供結婚和生育賀禮等相關福利，並鼓勵符合資格的女性員工參加子宮頸抹片和乳房攝影檢查，推動預防勝於治療的理念。
為了給媽媽們提供方便友善的哺乳環境，公司設置了隱密且溫馨明亮的哺乳室，並配備專用母乳儲存冰箱，每人有獨立的舒適空間和專業諮詢與衛教服務，致力於打造友善的職場育兒環境，讓媽咪們能安心使用。

提供給全職員工的福利

項次	福利項目	福利內容
1	保險	勞工保險、健康保險、團體保險、意外險
2	育嬰假	懷孕生產以及育嬰留職停薪相關假別
3	退休制度	我們已訂定符合勞基法之員工退休辦法，每月為員工定期提繳退休金，退休金提撥金額為投保級距的 6%，並按勞工退休準備金提撥及管理辦法之規定，逐月提撥專款，以專戶存儲運用。
4	公司禮金	三節禮品/生日禮金
5	健康關懷	員工健康檢查、特約臨場職護、馬拉松報名費補助
6	家庭關懷	結婚、生子賀禮及喪葬慰問
7	工作獎勵及其他	員工公共用餐空間、年終聚會、公司產品員購方案

育嬰假統計

項目	女性	男性	總計
2024 年度享有育嬰假的員工總數	6	2	8
2024 年度申請育嬰假員工總數	2	0	2
2024 年育嬰留停後應復職人數 (A)	3	0	3
2024 年育嬰留停後實際復職人數 (B)	3	0	3
2023 年育嬰留停實際復職人數 (C)	1	0	1
2023 年育嬰留停實際復職後且工作滿一年人數 (D)	1	0	1
復職率%= B/A	100%	—	100%
留任率%= D/C	100%	—	100%

4.1.4 勞雇溝通與營運異動管理

如有營運或組織異動，將依《勞動基準法》相關規定辦理，並於異動前適時告知受影響員工，確保權益。

截至 2024 年底，未曾發生重大營運異動引發爭議或爭端。

4.2 人才培育與發展

4.2.1 人才培育制度

公司策略的重要目標之一是組織與人才發展。為了促進組織穩健發展並提升員工素質，我們持續招募優秀人才，同時強化培育與發展。系統性地為全體同仁提供應有的技能、知識和態度的訓練與資源，並即時了解人員的工作狀況。定期檢視組織發展的要點和人才發展的成效也是我們的重要措施。

4.2.2 教育訓練

本公司重視員工教育訓練，已訂定「教育訓練管理辦法」，人事部針對新進員工每季辦理新進員工職前訓練，各事業部定期舉辦內部教育訓練，強化產品知識及銷售技巧。公司每個月辦理經理人勵志會，培養經理人分析及解決問題之能力。此外，公司亦視需要不定期派員參加相關業務之外部研討會，以提升員工專業與競爭能力。2024 年度所舉辦相關內外課程總參與人次 388 人次，總訓練時數 2,044 小時，訓練總費用共計新臺幣 347,048 元。

每名員工每年接受訓練的平均時數

受訓統計	主管		非主管		總計
	女性	男性	女性	男性	
受訓總時數	243	494	825	482	2,044
該類別員工總人數	27	20	117	38	199
平均受訓時數	9	24.7	7.1	12.7	10.3

課程類別		總受訓人次	總受訓時數	經費支出(元)
內　訓	通識教育 管理領導 新進職前訓練	353	1548	163,000
外　訓	專業能力 通識教育 經營策略	35	496	184,048

訓練主題	課程	形式	參與人次
專業能力	FEMA 失效模式與效應分析	實體	17
	化妝品專業技術相關課程	實體	20
	工廠端品質課程	實體	21
	職業安全衛生及化學物質相關課程	實體	10
通識教育	勞安法規相關課程	實體	31
經營策略	資安相關課程	實體	2
	工資給付相關課程	實體	2
	碳盤查課程	實體	4
	財務報表編制	實體	5
管理領導	經理人勵志會	實體	244
新進職前訓練	新人教育訓練	實體	32

外部訓練		
訓練課程	申請人數	受訓人數
化妝品專業技術相關課程	9	9
工廠端品質課程	6	6
職業安全衛生及化學物質相關課程	3	3
醫學食品保健相關課程	1	1
資安相關課程	2	2
工資給付相關課程	2	2
碳盤查課程	4	4
財務報表編制相關課程	5	5

4.2.3 績效考核制度

為了促進勞資互動和溝通，美吾華制定了員工績效考核制度，每年對個人績效指標和職能進行評估，持續提供反饋以實現目標。主管利用系統進行評估和人才管理，所有績效記錄將作為培訓和發展的基礎。通過全面的績效管理，將組織目標、個人目標和人才發展緊密結合，共同提高企業績效。對於績效不佳的員工，公司將提供重點改善計劃以提高其效率。2024 年，美吾華全體員工，不論職級和性別，績效考核完成率達到 94.95%。

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

考核統計	主管		非主管		總計
	女	男	女	男	
接受績效及職業發展檢核之人數	4	8	133	43	188
該類別員工總人數	6	10	137	45	198
百分比	66.67%	80.00%	97.08%	95.56%	94.95%

4.3 人權

本公司重視所有員工的安全健康與尊嚴，遵守相關勞動法規和國際人權公約，如《勞動基準法》、《職業安全衛生法》以及《性別平等工作法》。我們計劃未來進行人權風險鑑別和評估，並參照「聯合國工商企業與人權指導原則」等國際人權公約，執行全面的人權盡職調查。

我們支持《聯合國世界人權宣言(UDHR)》，並致力於遵循國際人權準則，包括《國際人權法典》、《國際勞工組織基本工作原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則(UNGPs)》、《經濟合作與發展組織跨國企業準則》和《聯合國全球盟約十項原則(UNGC)》。我們承諾尊重並以有尊嚴的方式對待所有員工。

本公司無團體協約，已訂定《工作守則》，並依《性別平等工作法》、《性騷擾防治法》等法律規範及提供申訴管道，以維護員工權益，提供員工免遭歧視與騷擾之工作環境。本公司2024 年無歧視事件。

本公司定期每季舉辦勞資會議，建立員工良好溝通管道，勞資會議以同仁權益為主，依每次開會重點不同，勞資雙方做到充分討論、溝通； 2024 年無連繫人資單位申訴事件發生。公司設有完善的內部檢舉機制 ，員工可通過電話、郵件等方式向公司檢舉違法違規行為。同時，外部單位也可以透過公司網站或其他管道向公司提出申訴。2024 年共收到 0 件內部檢舉。

處理單位：董事長室
員工溝通/舉報專線：陳小姐/ (02)2713-6621 ext.2105
電子郵件：mandy.chen@maywufa.com.tw

4.4 職場安全與衛生

4.4.1 職業安全衛生管理

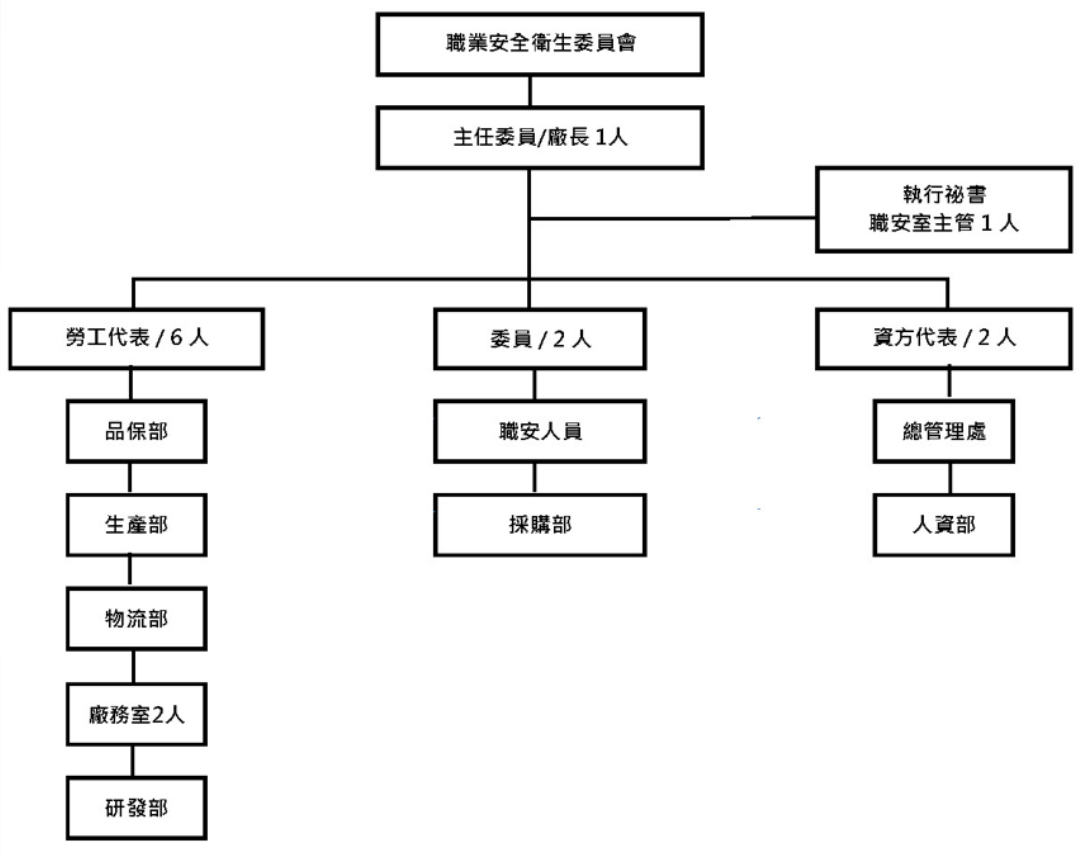
我們致力於實現企業的永續公民責任，確保員工的工作條件、健康、福祉和平等，並遵循相關法規和最佳實踐。以下是我們在職業安全衛生方面的主要措施：

保障所有員工的人身安危，工廠皆編制取得合格證照之防火管理人，依法令規定制定消防防護計畫，定期執行消防安全設備檢修作業及公共建築物防火避難設施與設備安全檢查，並向主管機關申報。依據《職業安全衛生法》暨相關法令訂定「職業安全衛生工作守則」與「職業安全衛生管理計畫」，工廠依法設置職業安全衛生單位、管理工作人員及急救人員。

4.4.2 環保暨職安衛委員會

為落實美吾華楊梅廠的職安衛政策，改善公司作業危害風險與職安衛績效，我們設有「環保暨職安衛委員會」，由廠區最高廠長擔任管理代表兼主任委員，由各部門選出勞工代表共 6 名，勞工代表人數佔全體委員會人數的 50%；每三個月召開會議乙次，必要時得召開臨時會議，由主任委員擔任主席，委員會研議有關職掌內各項方案，包括設定目標、審議、協調及建議對職業安全衛生、環保及消防有關事務等，將結果呈報總經理核准後公告實施。2024 年度共審議 8 項程序書、管理辦法持續運作，並檢視自動檢查表單符合職安法令要求。

2024 年美吾華楊梅廠職業安全衛生委員會組成概況



4.4.3 職業危害鑑別

楊梅廠主要作業場所工作流程與危害特性依部門特性分為如下說明：

辦公區行政人員(職安室、採購、廠務室)，作業內容採坐姿、電腦行政、文書作業為主，可能危害包含人因性肌肉骨骼痠痛危害(可能與久坐或及操作滑鼠/鍵盤之手腕、肩、頸的姿勢有關)、心理壓力危害(可能與需進行內外部溝通協調等互動壓力)。

現場作業區(生產部、品保部、研發部、儲運部、醫藥物流、工務部)，作業內容採站姿、走動式及坐姿作業等。

作業現場危害特性依部門說明如下：

生產部：原物料製造自動化從投料→充填→包裝→出貨；可能具物理性危害-夾捲傷、人因性-重複性作業導致上肢肌肉骨骼痠痛之虞。

品保部：產品抽樣測試；可能具有物理性危害-燙傷、人因性-重複性作業導致上肢肌肉骨骼痠痛之虞。

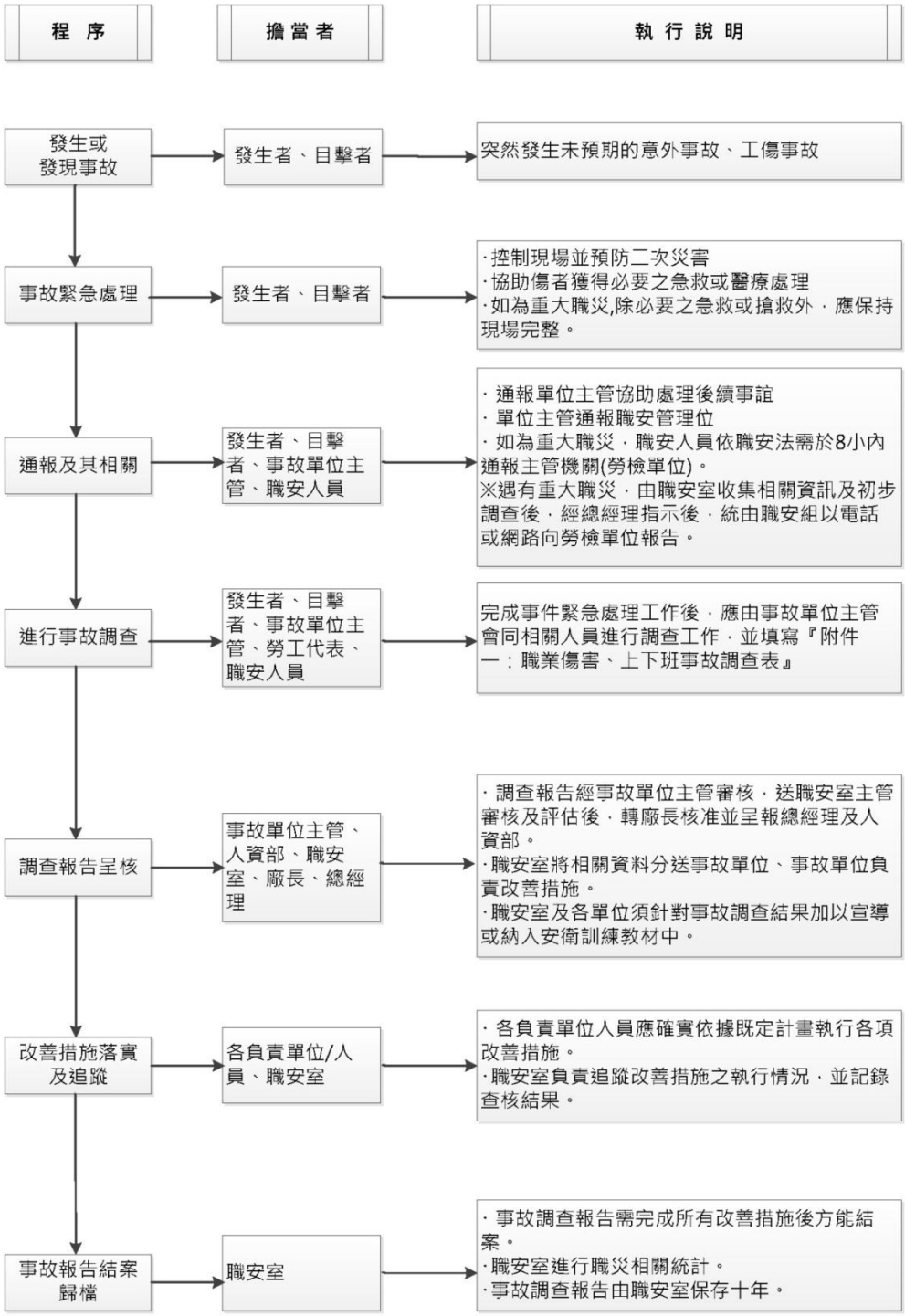
研發部：前端配方測試有實驗室其作業危害可能具有物理性危害(可能有燙傷危害)、化學性危害(實驗室、原物料作業可能有化學品/有機溶劑接觸危害，可能與吸入、皮膚接觸有機溶劑或化學品有關)。

儲運部：每天搬運成品，可能人因性-肌肉骨骼痠痛之虞。

醫藥物流：採坐姿電腦行政及張貼產品標籤、裝箱，可能具有人因性-重複性作業導致上肢肌肉骨骼痠痛之虞。

4.4.4 事故調查流程

依據職業安全衛生法相關規定，工作場所發生職業災害時，除應即採取必要之急救、搶救等措施，並應會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄，藉由確認事實和情況、鑑定原因和決定改善行動，以降低事故再發生之機率。此外，為有效管理及追蹤事故調查報告，事故單位須提出事故調查報告及改善對策，相關事故報告經廠區最高主管核准後始得結案。



4.4.5 職業安全衛生教育訓練

美吾華積極降低人員事故率發生，除了依法規進行新人教育訓練及定期實施在職教育訓練外，擴大安全管理之範疇，針對危害性較高作業進行實際操作演練，確保符合法規要求及規範，透過訓練課程強化全員的危害意識，建立安全衛生文化，融入工作中，以期達到「零事故；零工安」的安全工作環境。

外訓：每年制定回訓之規劃，讓有機溶劑作主管、特定化學物質作業主管、粉塵作業主管、鍋爐操作人、堆高機操作人員、急救人員，使相關人員重新學習證照需求之法令規定，並落實於工作中。

內訓：定期實施在職教育訓練，進行實務操作演練及案例分享，透過實務及案例，讓全員融入工作中。

職業安全衛生之工作者訓練

訓練對象	訓練類別	課程名稱	2024 年度訓練績效	
			總公司	工廠及物流中心
員工	一般職安訓練	新進人員職業安全衛生教育訓練	4 場/31 人次	3 場/15 人次
		在職人員職業安全衛生宣導會議	4 場/31 人次	6 場/81 人次
		高架作業危害預防	4 場/31 人次	1 場/6 人次
	消防與急救訓練	消防演練	1 場	1 場
		防火管理教育訓練	1 場	1 場
		AED 與 CPR 教育訓練	NA	1 場
		特殊作業主管教育訓練(外訓)	NA	9 人次

4.4.6 2024 年美吾華職業災害統計

員工職業傷害

項目	男性	女性	總計
總工作日數 (天)	13,805	36,144	49,949
總工作時數 (小時)	110,440	289,152	399,592
工作總時數(=員工人數*總工作日數*總工作時數)	110,440	289,152	399,592
可記錄之職業傷害的數量	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量(排除死亡人數)	0	0	0
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0
可記錄之職業傷害的比率	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率(排除死亡人數)	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0

產線委外生產人員職業傷害

項目	男性	女性	總計
總工作日數 (天)	2,490	3,714	6,204
總工作時數 (小時)	19,920	29,712	49,632
工作總時數(=員工人數*總工作日數*總工作時數)	19,920	29,712	49,632
可記錄之職業傷害的數量	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量(排除死亡人數)	0	0	0
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0
可記錄之職業傷害的比率	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率(排除死亡人數)	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0

註：產線委外生產人員為人力派遣公司員工

4.4.7 職場安全與員工照護

美吾華十分重視員工的身心健康，2024 年起開始與臨場健康服務機構簽約，定期由專業醫護人員至公司提供健康相關諮詢服務，並不定期辦理健康促進宣導與活動。公司定期舉辦員工體檢，辦公室同仁以優於法規每三年、工廠同仁每年定期舉辦員工健康檢查。

2024 年進行作業環境危害辨識，及關懷母性保護妊娠員工，並針對流感好發季節提供流感疫苗宣導，並不定期於公布欄提供身心健康宣導，提供更健全的工作環境。

已訂定「異常耕作負荷促發疾病預防計畫」、「人因性危害預防計畫」、「母性健康保護計畫」「中高齡及高齡者工作適性評估計畫」、「異常耕作負荷促發疾病預防計畫」。

照護同仁健康，安排醫護人員到公司施打流感疫苗

安排醫護人員到公司，替員工進行健康檢查

員工健康檢查

楊梅廠優於法規，每年定期辦理員工一般健康檢查及異常工作負荷、肌肉骨骼痠痛評估等問卷綜合評估，依規定實施健康管理分級，2024 年共 90 名同仁進行一般健康檢查，配合相關問卷評估後，列冊進行健康管理，由臨場護理師及醫師實施衛教與健康追蹤。

健康檢查

臨場醫護

健康促進宣導與活動

美吾華重視員工的安全健康，除了定期辦理健康檢查與分級管理，亦依規定設置臨場職護及醫師。楊梅廠臨場職護服務頻率為每月 1 次，醫師服務頻率為每年 2 次，提供「工作負荷評估與管理、人因性危害預防、母性健康保護、職場暴力預防」等健康諮詢， 並不定期在公佈欄宣導「愈吃愈瘦，拒絕脂肪」、「不法侵害宣導」、「憂鬱症陪伴宣導」等各健康資訊主題，以維護同仁身心靈健康。

鼓勵全體同仁健康生活，特邀我國超慢跑運動的主要推手，前國防大學體育教官徐棟英，親自蒞臨培訓核心逆齡節拍超慢跑的健康原理、正確姿勢、正確的暖身、及健康觀念，希望集團同仁工作之餘，建立良好運動習慣，在生活及工作中找到平衡, 同時由總經理帶領同仁於每日午休時間進行練習，鼓勵大家一起日常保持健康鍛鍊； 美吾華推動公益與永續之跑，希望集團同仁工作之餘，建立良好運動習慣，在生活及工作中找到平衡，鼓勵同仁參加渣打馬拉松，由集團統一報名，全額贊助報名費用，鼓勵大家一起動起來!

健康促進活動

培養員工運動習慣，舉辦跑步訓練課程，教導正確跑步姿勢。

贊助同仁參與渣打馬拉松，培養良好運動習慣。

項目	活動主題	活動說明	活動參與狀況
健康促進活動	跑步教練課	安排教練教導正確跑步姿勢及運動觀念	18 人
健康促進活動	全額贊助同仁報名參加路跑馬拉松助	渣打馬拉松報名同仁公司全額贊助	16 人

第五章 環境永續

5.1 氣候變遷行動

全球為因應氣候變遷所造成的風險，相關規定的法規與協定也越來越趨嚴謹，美吾華除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解美吾華於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

1.治理

董事會轄下成立「永續發展委員會」，由董事會委任具備企業永續專業知識與能力之董事會成員三名所組成，每年至少召開一次會議，負責制定、推動及強化永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並提報董事會。由永續發展統籌小組負責遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，召開跨部門會議彼此討論協調，辨識重大氣候風險與機會以達成環境永續之目標，及氣候相關風險議題、產業氣候風險之最新法令規定，更新氣候風險與機會之鑑別結果等，協助永續發展委員會提供建議及報告。

2.策略

本公司永續發展統籌小組重點工作是內部蒐集風險和機會的相關資訊，並考慮到轉型風險以及實體風險。針對可能發生的事件，提供風險說明，包括財務衝擊程度、衝擊時間、價值鏈中受衝擊的對象，以及風險發生的可能性，並針對不同的風險情境制定相對應的應對方案。同時也進一步評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃，希望強化美吾華對氣候風險的調適能力，確保組織能夠有效因應氣候變化所帶來之挑戰。

3.風險管理

本公司營運受全球氣候變遷與溫室效應之影響不大，但做為地球公民，在辦公室和工廠的全體員工仍共同努力減少企業發展而造成之環境的衝擊，將持續關注國內外相關法規外，也會持續自我要求以符合未來的產業趨勢，完善企業該有的社會責任。

透過氣候變遷相關財務揭露指引架構，分析氣候相關之國際趨勢、產業關注議題，辨識實體與轉型等氣候相關風險與機會流程包含以下：

(1)蒐集氣候風險與機會議題：依氣候變遷趨勢，及所處產業相關之關注議題。包括氣候、政策及法律變化，市場趨勢及科技發展，以上都將可能對美吾華相關業務和財務產生潛在影響。

(2)鑑別重大氣候風險：透過與各單位部門之訪談，彙整出所有可能影響美吾華營運之氣候風險與機會議題。評估各項氣候相關趨勢和議題對美吾華業務之具體影響；包括辨識可能對我們資產、供應鏈、營運和市場地位造成的風險，同時識別可能帶來的轉型機會。

(3)分析財務衝擊：依 TCFD 指引，進行相關之財務揭露，以闡明我們對氣候變遷相關風險和

機會的認識和應對措施。包括財務衝擊程度、風險管理策略和目標，及於不同時間範圍內的風險和機會展望。

(4)研擬應對措施：針對鑑別出之各項風險和機會，將進一步提出對應之因應措施，面對可能產生之風險，充分利用可行之機會來實現目標。同時，我們也會定期檢視和評估管理成效，了解因應措施執行情況和具體成效，並及時做出必要的調整。

3-1.評估短期、中期、 長期氣候風險與機會

R 風險/O 機會	風險類別與機會	短期（3 年以內）	中期（3~5 年）	長期（5 年以上）
風險	**轉型風險** 著力於轉型至低碳經濟所產生之風險。轉型風險包括政策、法律、技術、市場及聲譽風險	溫室氣體總量管制	消費者需求和偏好轉變。 轉型至低碳技術。 氣候因應行動不足，造成品牌聲譽下降。	淨零排放趨勢。
	實體風險 台灣降雨情況產生極端效應，可能導致水質穩定性產生負面影響，進而干擾生產；因氣候變遷造成大宗商品原物料成本提高，進而對營運造成影響。	氣候模式的極端變化造成水災增加，損害自身營運資產。	旱災增加造成供應鏈中斷。	平均氣溫上升。
機會	**機會** 研發綠色商品，減少環境破壞；因應低碳轉型趨勢，產線設備需逐步汰換成節能或使用再生能源之設備，產品製程亦須引進新技術，以符合低碳要求。	新低碳產品與服務之研發與創新。	提升資源使用效率。	提升企業聲譽。

3-2.氣候風險機會與因應措施

本公司針對上述風險進行評估，提出可能造成重大影響之氣候相關風險與機會，以及因應策略如下：

項次	風險／機會類別	風險議題／機會因子	風險／機會描述	影響面向			因應措施
				財務面衝擊	營運面衝擊	社會面衝擊	
1	風險	降雨模式極端變化	台灣降雨情況產生極端效應，可能導致水質穩定性產生負面影響，進而干擾生產。	營收減少	業務計畫延遲、公司營運中斷	現有客戶流失、投資人負面觀感	推動水資源管理與節水計畫，提升水資源使用效率；豪雨警報發布，預先做好防護措施。
2	風險	政策與法規	《氣候變遷因應法》未來預計徵收碳費。	成本增加	原物料價格上漲	市場需求降低	本公司持續評估碳費相關法規對本公司所帶來的變化和挑戰。
3	風險	原物料成本上漲	因氣候變遷造成大宗商品原物料成本提高，進而對營運造成影響。	成本增加	原物料價格上漲	現有客戶流失、市場需求降低	控管原物料相關產業來源。
4	機會	研發綠色產品	研發綠色商品，減少環境破壞。	營收增加	增加能源使用效率	強化企業競爭力、提升品牌名聲	研發單位開發低碳商品。
5	機會	技術	因應低碳轉型趨勢，產線設備需逐步汰換成節能或使用再生能源之設備，產品製程亦須引進新技術，以符合低碳要求。	資產重估增值	提升營運效率、增加能源使用效率	強化企業競爭力、提升品牌名聲	興建符合化妝品 GMP 之綠建築智慧工廠，並升級或汰換既有設備，引入高能源效率設備和智慧監控系統，提高能源利用效率並優化營運管理。

3-3.極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

(1)極端氣候事件對財務之影響

本公司透過內部討論及評估，辨識出洪災、旱災，以及降水模式變化和氣候模式的極端變化等對生產或運輸階段有潛在風險。強降雨造成的洪災會造成營運據點停工以及設備損壞導致短暫無法出貨；而乾旱缺水則會影響產線正常運作，缺水時須透過降低用水、水車跨區運水等方式維持供貨，造成營運成本的提升。

針對颱風所造成淹水及降水模式變化和氣候模式的極端變化之風險，本公司根據臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台資料，分析對營運與財務影響，在此情境下，世紀中期影響台灣颱風個數會減少 15%，但強颱比例會增加 100%，分析結果顯示其所承受的風險皆會上升。

(2)轉型行動對財務之影響

轉型風險下，低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。在分析之時間範圍內，溫室氣體總量管制、再生能源法規規範，以及消費者喜好轉變等，可能使營業成本增加或使銷售量降低。考量目前本公司已有部分低碳產品之銷售且持續研發創新並拓展相關產品之多元性，各情境下市場銷售並未有重大影響，因此公司著重於營業成本之分析。於低碳轉型的情境下，碳定價對個體公司之財務影響，將導致公司自身營運和供應鏈成本增加。

本公司藉由導入節能專案，對營運及供應鏈追求最大限度以減少能源消耗、水源消耗及廢棄物等對氣候之影響；提高能源使用效率，並投資綠色能源設備；以及投入綠色產品研發創新符合消費者需求，來因應此等轉型風險。此專案對個體公司之財務影響，將導致公司自身資本投入及營運成本增加。

4.指標與目標

美吾華依綠色營運、能源管理及綠建築等項目，興建符合化妝品 GMP 之綠建築智慧工廠，升級或汰換既有設備，引入高能源效率設備和智慧監控系統，提高能源利用效率並優化營運管理；在氣候變遷調適面向，每年對組織碳排放量進行溫室氣體盤查，訂定減碳目標，將會持續投資各項環保支出與節能措施。美吾華未來將針對各種風險和機會進行進一步的分析和探討，以制定下一階段的策略。另也將加強資訊揭露的完整性，包括揭露相關風險和機會對營運、收入或支出可能產生的財務影響。這將有助於投資者和利害關係人更全面地了解公司可能面臨的風險和機會，以及相對應的財務影響。

5.2 能源與溫室氣體管理

5.2.1 能源管理

美吾華能源管理策略

本公司工廠已完成建置符合並取得ISO 22716化妝品優良製造規範的認證，藉由製程改善，積極推動各項能源減量措施，選用高能源效率及節能設計之設備，降低企業及產品能源消耗，並擴大再生能源之使用，使能源使用效率最佳化。

在綠色製造上，減少不必要之資源浪費、尋求廢棄物減量及再利用技術開發；在價值鏈上下游，共同努力包材之回收共用；另在產品上，努力於對環境負荷衝擊低之再生物料使用測試，讓循環經濟效益極大化。

本公司環境成本支出約佔公司產值的1%，且因應本公司產量逐年提高，新廠已符合化妝品GMP之綠建築智慧工廠，將會持續投資各項環保支出與節能措施，繼續朝溫室氣體、用水量及廢棄物量每年減量3%以上之目標前進。

本公司化妝品 GMP 廠房已取得綠色工廠標章，其中屬於「綠建築」之投資金額約為新台幣 618 萬元，設備項目包含屋頂隔熱、雨水過濾系統、澆灌配管工程，綠建築評定結果為符合 2019 年版廠房類綠建築合格級，9 項指標(日常節能 7.2、空調系統節能 6.84、照明系統節能 3.2、綠色交通指標 1.5、建築二氧化碳減量 2.00、水資源指標 5.00、室內空氣品質管理 1.50、音環境指標 2.00、光環境指標 3.4、通風換氣環境指標 5.00、室內建材指標 2.25)，總得分符合廠房類綠建築合格級標準，並為地球盡一份世界公民之責任。113 年 12 月啟用太陽光電自發自用可涵蓋每日 4%用電量。

本公司致力追求企業與地球環境永續發展，以綠色營運、能源管理、碳資訊揭露等作為未來營運方向，導入製造執行管理系統專案 (Smart+ MES 系統)，以節能與低碳與生產智慧化的目標，並獲得 113 年「經濟部中小型製造業低碳及智慧化升級轉型個案補助」。

設備導入及系統更新效益：

(1)戰情管理決策平台建置

建置戰情管理決策平台，整合生管、調配與包裝區域生產數據，將製造執行管理系統 MES 與現有之 ERP 系統進行整合，以供戰情管理決策平台可視化應用。

(2)導入智慧化生產與製程分析系統

透過工廠產品生產流程與工作站相關資料設定，並明確定義品質不良與異常指標。

同步追蹤與管制工廠內所有品質異常的相關資訊，作為後續流程與品質改善的依據。

(3)串接數位化製程管理系統

建立物料資訊與管理規則，透過導入標籤將生產線上重要原物料從領料到合成在製品、完成成品皆進行記錄與管控，完成生產履歷追溯機制。

導入製造執行管理系統專案 (Smart+ MES 系統)：

亮點成效 結案當年技術效益

項目	效益
整體設備效率(OEE) (必填)	由原_50___%提升為_60___%
提升生產良率(必填)	由原_85___%提升為_90___%
提升生產效率	由原_75___%提升為_85___%
排程工單達成率	由原__90__%提升為__95__%
交貨週期(Lead Time)	由原6天提升為4天
庫存資訊回饋速度	由原1天提升為即時

2024 年節能措施：冰水主機溫度設定合理化。

工廠用電類型盤查

用電類型	冰水主機	空調附屬設備	生產設備	其它公用設備
負載 KW	300	123	92.5	120

總用電量月平均 18 萬度電(2024 年 7~9 月)，主要用電為空調冰機用電，約占總用電之 47%，首先朝此為節能方向。

2 台冰機共四部壓縮機，分別設定加載溫度為 7~10 度，四個階段條件限制，冰機用電量可降載 25~50%，每月約可節省 2~4 萬度電。

註：效益：節費=20,000 度*4 元/度 =80,000 元/月

能源使用情形

類別	單位	2023 年	2024 年
外購電力(一般)	度	1,665,574.4	2,316,997.9
	千兆焦耳(GJ)	5,996.07	8,341.19
汽油	公升	-	3,148.3
	千兆焦耳(GJ)	-	101.20
柴油	公升	49,053.8	59,352.1
	千兆焦耳(GJ)	1,724.85	2,146.06
能源消耗總量	千兆焦耳(GJ)	7,720.92	10,588.45

註1：能源熱值：外購電力熱值：3,600 GJ/百萬度；以環境部氣候變遷署2025公告，車用汽油、柴油採用係數分別為7,690 kcal/L、8,642 kcal/L。

註2：每kcal以4.186 KJ計算。

註3：外購電力以電費單為準；天然氣與液化石油氣以繳費單或採購明細為依據；汽油、柴油以儲槽刻度抄表或採購發票為統計依據。

註4：2024年使用之能源均屬於非再生能源，均無使用外購燃煤、天然氣，及再生能源。

2024 年能源密集度

組織內部能源消耗	單位	數值
能源消耗總量(分子)	千兆焦耳	10,588.45
總生產量(分母)	公噸	2,251
能源密集度(分子/分母)	千兆焦耳/公噸	4.70
分子所涵蓋的能源類型：		電力、供熱、製冷及燃料等

註：資料統計範疇為美吾華總公司、工廠及物流中心、台中及高雄服務中心

5.2.2 溫室氣體排放管理

溫室氣體管理策略

本公司為因應全球的減碳趨勢，並善盡企業社會責任，將致力於下列事項：

(1)確實掌控溫室氣體排放狀況。

(2)提出溫室氣體減量方案。

(3)力行溫室氣體減量工作。

(4)積極增加綠色能源的使用比例。

減量目標及達成情形

本公司 2024 年溫室氣體增加排放量約 331.418 公噸增量 25.01%，新廠於 2024 年 9 月正式啟用隨之生產量增加提升碳排放量，改善製程稼動率及提升空調系統效率並積極使用其它節能控制以降低用電量，達到降低溫室氣體的排放及用水量之減少，目前積極透過完善的管理與控制及取得綠色工廠標章，期許未來逐年降低溫室氣體的排放量、用水量與廢棄物量之減少。

本公司環境成本支出約佔公司產值的 1%，且因應本公司產量逐年的增加，新廠已符合化妝品 GMP 之綠建築智慧工廠，另將會持續投資各項環保支出與節能措施，繼續朝溫室氣體、用水量及廢棄物量每年減量 3%以上之目標前進。

溫室氣體排放情形

項目	單位	2023 年	2024 年	2024 年排放量佔比
範疇一(直接)排放量	公噸 CO_2e	211.7358	205.1094	12.38%
範疇二(間接)排放量	公噸 CO_2e	824.4594	1098.2571	66.30%
範疇一及範疇二排放量	公噸 CO_2e	1,036.1952	1303.3665	78.68%
營業額	百萬元新臺幣	1,300.720	1,475.996	-
溫室氣體排放強度	公噸 CO_2e/百萬元新臺幣	0.7966	0.8830	-
範疇三(其他間接)排放量	公噸 CO_2e	288.9969	353.2436	21.32%
合計	公噸 CO_2e	1,325.192	1,656.610	100.00%

註 1：統計範疇包含總公司、工廠及物流中心、台中服務中心、高雄服務中心。

註 2：排放係數係使用環境部第 1139101231 號公告「溫室氣體排放係數」，電力排碳係數採用經濟部能源屬公告之 2024 年度電力排碳係數 0.494kg CO2e/度；暖化潛勢值(GWP)皆採用 2021 年 IPCC 第六次評估報告。考量溫室氣體種類包含 CO2、CH4、N2O、HFCs、NF6。

註 3：溫室氣體排放強度以範疇一及範疇二總排放量計算；彙整溫室氣體範疇一、二排放量的方法採用營運控制法。

註 4：盤查類別為一到四範疇一、二溫室氣體排放種類包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物。範疇三包含類別三、四，採計項目包含員工通勤產生之排放、由組織使用的產品所產生的間接溫室氣體排放用電和用水之上游排放以及組織使用的產品所產生的間接溫室氣體排放--廢棄物處置。

5.3 水資源管理

水資源管理策略

美吾華辦公室與廠區用水皆來自自來水，2024 年總取水量為 48.113 百萬公升。公司為評估營運據點所在地的水資源壓力情形，採用世界資源研究院(World Resources Institute,WRI)開發的水風險評估工具，利用 Aqueduct Tool 作為水壓力風險評估方法，鑑別廠區取水位置之水資源壓力情形，可得知美吾華廠區屬水資源低壓力區。

2024 年新廠儲水能力達 375M3，依目前生產用水量與生活用水量，每日約 150 公噸，缺水時可由水塔供應 2~3 天生產使用。

純水設備造水比例由現行 1:1，依水質狀況調整至 1.05 : 0.95，現行純水設備產水量 25T/天，調整後每月節省 37.5T，每年節省 450T。

美吾華辦公室與廠區用水皆來自自來水，2024 年總取水量減少 13.914 百萬公升，總耗水量減少 16.173 百萬公升。

單位：百萬公升

項目		2023 年				
		總公司	工廠及物流中心	台中服務中心	高雄服務中心	總計
取水量	自來水取水量	2.089	59.060	0.738	0.140	62.027
	總取水量	2.089	59.060	0.738	0.140	62.027
排水量	排放至第三方之排水量	0.000	16.059	0.000	0.000	16.059
	總排水量	0.000	16.059	0.000	0.000	16.059
耗水量	總耗水量	2.089	43.001	0.738	0.140	45.968

項目		2024 年				
		總公司	工廠及物流中心	台中服務中心	高雄服務中心	總計
取水量	自來水取水量	1.359	46.096	0.550	0.108	48.113
	總取水量	1.359	46.096	0.550	0.108	48.113
排水量	排放至第三方之排水量	0.000	18.318	0.000	0.000	18.318
	總排水量	0.000	18.318	0.000	0.000	18.318
耗水量	總耗水量	1.359	27.778	0.550	0.108	29.795

註 1：自來水取水量以水費單為準，排水量以申報政府之文件為主要依據。

註 2：自來水皆取自於台灣自來水公司，水質皆為淡水(≤1,000 mg/L 總溶解固體)。

註 3：2023-2024 年，未出現嚴峻致限水事件；美吾華未使用地表水、地下水、海水等水源。

放流水水質管理

美吾華工廠及物流中心均定期監測放流水水質，依產業製程特性及所在地之監管要求而有不同之水質標準，並依當地規範進行優先關注排放物質管理，及接受水體皆為經政府核准之排放目的地。

楊梅工廠及物流中心廢水經桃園幼獅產業園區汙水處理廠後排入社子溪。

營運據點	水質管理
楊梅廠	每日監控放流水 COD 及即時監控放流水 pH 值，更委託環境部核可實驗室每半年一次採樣分析一次放流水水質。
	放流水質依《工業區污水納管排放標準》，每月兩次污水廠採樣檢驗。

楊梅廠 放流水水質監測

項目	污水廠限值	2024 年	備註
氫離子濃度指數 (pH)	5~9	7.3	符合標準
總懸浮固體 TSS (mg/L))	480	6	符合標準
化學需氧量 COD (mg/L)	640	510	符合標準
生化需氧量 BOD (mg/L)	400	218	符合標準
真色色度	400	54	符合標準
氨氮	100	5.39	符合標準

5.4 廢棄物與空污管理

5.4.1 廢棄物管理

為有效管控事業廢棄物，公司近二年積極檢視、規劃廢棄物處理流程，執行廢棄物之分類、收集、儲存、管理、清運，藉以有效管理廢棄物，並依其環保法令規定進行廢棄物清除、處理及再利用作業，雖廢棄物量較為增長，但只是階段性調整、後續透過管理，相信將會朝減量目標前進。

廢棄物總重量減少 43.5 公噸，減量 49.73%，目前均為非有害廢棄物，並委託外部專業清運商處理廢棄物，且積極透過完善的管理與控制及取得綠色工廠標章，期許未來逐年降低溫室氣體的排放、用水量及廢棄物量之減少。

積極推廣供應商的紙箱 100%回收再多次重複利用，長期目標追求所有供應商與客戶皆比照辦理；此外，公司在公用區設有垃圾分類，同時透過不定時宣導，落實資源回收。

年度	廢棄物(公噸)		
	有害	非有害	合計
2023	0	87.47	87.47
2024	0	43.97	43.97

廢棄物總量及處理方式

單位：公噸

按組成成分進行分類的廢棄物				
廢棄物組成成分		廢棄物的產生	廢棄物的處置移轉(再生利用)	廢棄物的直接處置(焚化)
非有害廢棄物	一般生活垃圾	39.30	0.00	39.30
	事業活動產生之一般性垃圾	4.67	0.00	4.67
	廢塑膠(再生利用)	0.00	0.00	0.00
	總量	43.97	0.00	43.97

註：廢棄物皆為委由合格之第三方清運商進行處理。

5.4.2 空氣污染管制

美吾華生產製程中之氣體排放以熱氣為主，另含原料用途之異丙醇、丁酮所含之揮發性有機化合物(VOCs)，依照內部標準程序，氣體排放後集中由管道收集，經由廢氣處理設備吸附後再排出，確保其符合法規要求。美吾華廠區內當發電機使用時，因燃燒排放可能產出氮氧化物(NOx)及硫氧化物(Sox)，而發電機僅在緊急情況(如停電時)啟動，非常態性排放項目，因此不列為主要排放源。

美吾華為了落實環境減量目標，空氣污染防制採連續監測與定期保養，達到減量管理最佳化，目標降低環境負荷，持續減少揮發性總有機物(VOCs)之排放。

空氣污染物排放量

單位：公斤

項目	2023 年	2024 年
氮氧化物 (NOx)	115.00	138.96
硫氧化物 (SOx)	0.87	1.05
揮發性有機化合物 (VOCs)	2,083.99	2,129.38
其他 (粒狀污染物)	0.00	0.00

主要空氣污染管理措施

營運據點	項目	內容	預估效益
楊梅廠	洗滌塔	空污水洗設備，藉由氣液兩相接處之氣體吸收，將氣體中之溶質輸送至液體內部	合格排放

5.5 永續供應鏈

供應商管理政策

對於產品所需使用之直接、間接原料、包材，採購單位依「供應商管理辦法」，透過公平、合理、有效率的供應商管理，篩選合格與優良供應商，進而確保每一原料及包材具穩定之貨源及優良的品質，降低成本，增加產品競爭能力。

針對供應商皆要求須遵循環保、職業安全衛生或勞動人權等之相關規範，並每年評估供應商之實施情形，如涉及違反其對企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著不良影響時，得隨時終止或解除契約之條款達成共識，供應商如違反法令規定，並無法即時改善時，本公司得終止契約。

與供應商簽定之合約中包含「誠信經營聲明」，嚴格要求本公司員工與各合作廠商進行商業活動時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受賄賂、佣金、招待、回扣、進行不當饋贈或其他不正當利益。

供應鏈概況

在供應鏈管理政策上，供應商為美吾華長期夥伴，並攜手共創穩定、互利的夥伴關係，在營運過程中，公司除了兼顧供應商產品品質、交期與價格外，同時肩負企業社會責任，降低對於環境的衝擊，創造對經濟與社會的效益，並共同重視環境保護、人權保障、職場安全等重大性議題。未來將持續發展綠色材料，善盡企業公民保護地球之責任，讓環境永續發展。

主要原物料供應來源國家

單位：新臺幣仟元

項目	臺灣	國外	總計
總採購金額	1,023,956	119,708	1,143,664
當地採購比例	90%		

當地定義：供應商公司註冊地在臺灣。

供應鏈管理

本公司與供應商正式簽約成為夥伴關係前，會透過供應商評核與溝通來瞭解供應商的現況，並且要求供應商簽署「誠信經營聲明書」。建立與維持原物料於整體供應鏈內之可追溯性系統，確保原物料來源、加工與流通過程透明可查，本公司秉持可持續性承諾及法規遵循。所有原物料需具備來源證明與批號識別碼，每批原物料應留存採購、檢驗、存儲與使用紀錄。研發開發階段已有部分使用第三方認證之原料（如 COSMOS、Ecocert、RSPO 等），所有供應商須簽署供應商行為守則，保證不使用高風險或違反人權來源之原料。

正式成為供應商後透過年度稽核與評量機制，為確保供應鏈對於永續議題之落實度，每年會針對供應商發放「供應商問卷」讓供應商進行自評並全面回收，自評結果作將作為永續風險管理之依據，並作為我們輔導供應鏈永續性之參考。目前問卷評估內容尚未涵蓋社會與環境面向，未來將納入以提升風險辨識精度考量，並將供應商自評結果搭配年度採購額篩選數家供應商進行實地稽核。

定期稽核原物料供應商、委外代工商，評估其可追溯管理能力，資料紀錄方面建立 ERP 或追蹤系統記錄原料批號、生產日期、來源等資訊，原物料、代工產品入庫即貼附標籤作為辨識，並年度對廠內直接與間接同仁進行品質教育訓練。本公司在原物料製造商、代工商、貿易商等建立可靠的合作關係建立了高韌性的供應鏈，為降低關鍵供應鏈的斷鏈風險，相關措施如下：1. 提升合格供應商比例，2. 建置備案供應來源，以利適時調配原物料採購與委外代工。

2024 年供應商反貪腐政策溝通

對象	供應商		
	臺灣	國外	合計
已溝通之商業夥伴數量	124	6	130
商業夥伴數量總計	124	8	132
溝通佔比	100%	75%	98.5%

2024 年供應商評鑑結果

總交易供應商家數	對供應商進行實地稽核家數	對供應商進行書面稽核家數	新增供應商家數(於 2024 年至少完成一筆交易之新供應商)
128	1	75	3

2024 年新供應商篩選標準及比例

經**環境**標準篩選之**新供應商**總數(有簽定合約、且於供應商稽核時有將環境相關條款納入其中之供應商數量)	經環境標準篩選新供應商的的比例
10	100%

經**社會**標準篩選之**新供應商**總數(有簽定合約、且於供應商稽核時有將社會相關條款納入其中之供應商數量)	經社會標準篩選新供應商的的比例
10	100%

第六章　社會公益

6.1 社會公益與價值創造

社會參與策略

美吾華公司深耕台灣，積極推動在地公益與專業服務，致力於提升國內醫護人員臨床照護品質，傳遞正確的衛教資訊，並為新手父母在孕期及產後階段提供實質支持。

美吾華公司旗下醫藥事業部長期與各大醫學團體合作，包括臺灣癌症安寧緩和醫學會、臺灣腦中風學會年會、國際乳癌醫學會等，共同舉辦學術年會、臨床醫學持續教育課程及專家研討會。2024 年共推動超過 700 場醫學學術推廣活動，醫護人員教育訓練近 18,000 人次，持續促進醫學教育發展，提升臨床實務品質與研究能量。

此外，本公司亦時常舉辦媒體記者會與病友衛教講座，邀請醫師、護理師、藥師等醫學公衛領域專家，推廣疾病預防與健康促進知識。

我們長期關注少子化問題，每年舉辦媽媽教室與親子課程，協助新手父母迎接孕育歷程。同時捐贈高效唇頰雙護膏予勵馨基金會，守護婦幼肌膚健康，並支持「等家寶寶」社會福利協會，關懷育幼院孩童的成長環境，喚起社會對弱勢兒童的關注與行動。

服務方案內容摘要		
宗旨	美吾華公司長期關注「**癌因性疲憊症**」病友權益，持續致力於提升醫護人員的臨床治療品質，以及提供病友與家屬衛教保健知識。	
使命	醫護端	病友端
	強化醫護人員對癌因性疲憊症的臨床識別與照護能力，提升整體醫療品質與實證治療效能。	提供癌因性疲憊症病友與家屬實用且溫暖的衛教支持，陪伴其走過治療歷程，促進身心健康與生活品質的提升。
策略	1.贊助相關醫護活動（醫學研討會與醫學會） 2.贊助醫護人員製作衛教素材所需資源	1.舉辦病友會與支持 NGO 組織。 2.製作疾病衛教素材。
成果	1.完成納入健保給付後之臨床效益「真實世界數據」研究。 2.贊助近 350 場醫學學術推廣活動，參與醫護人次超過 10,000 人次。 3.舉辦 10 場病友會，涵蓋逾 500 人次。	1.舉辦 10 場病友會，涵蓋逾 500 人次。 2.發表 12 篇衛教文章，與醫學會及臨床醫護人員合作推廣「健保給付下的真實世界數據」臨床效益。

積極舉辦相關活動，並製作診療與照護指引，全力推廣癌因性疲憊症衛教資訊。

服務方案內容摘要		
宗旨	美吾華公司致力降低止痛藥成癮風險，針對「急性中度到嚴重疼痛」提供安全高效的術後止痛選擇，同時協助提升醫護人員的臨床專業，並積極推動病友與家屬的疼痛衛教與管理知識。	
使命	醫護端	病友端
	強化醫護人員在疼痛治療領域的臨床專業與實務應用，提升整體照護品質。	提供病友與家屬正確的急性疼痛衛教資訊知識與管理觀念，幫助其安心面對術後疼痛，降低成癮風險，促進身心健康與順利康復。
策略	贊助相關醫護活動（醫學研討會與醫學會）	邀請醫師向外界傳遞正確止痛藥觀念
成果	舉辦近 200 場醫學學術推廣活動，參與醫護人次超過 3,000 人。	合作 17 家醫療院所，透過臨床醫護人員進行疼痛衛教，協助病人建立從疼痛到術後康復之止痛管理觀念。

針對「急性中度到嚴重」疼痛，透過舉辦講座、參展，推廣正確的衛教資訊。

服務方案內容摘要		
宗旨	美吾華公司長期關注因腦中風與腦外傷影響腦部健康的病人，從醫學教育到衛教保健，持續投入資源，致力於提升醫護人員的臨床專業，並提供病友與家屬全面的照護支持。	
使命	醫護端	病友端
	提升醫護人員在腦中風與腦外傷相關領域的專業知識與臨床應變能力，進而提升照護品質。	提供病友與家屬完善的腦中風與腦外傷預防、治療後復健等衛教資訊，協助其建立正確健康觀念，促進康復與生活品質提升。
策略	贊助相關醫護活動（醫學研討會與醫學會）	舉辦病友會，與病友進行衛教交流與溝通。
成果	舉辦近 180 場醫學學術推廣活動，參與醫護人次超過 4,500 人。	舉辦 1 場病友會，參與人次超過 300 人。

服務方案內容摘要	
宗旨	美吾華公司致力於守護婦幼與兒童的健康福祉，期望成為社會溫暖的支持力量，推動更友善、健康的成長環境。
使命	透過舉辦孕產相關課程、推動親子教育資源、以及支持弱勢兒童的公益行動，協助新手父母與育幼院孩童在身心健康上得到更完整的照護與支持。
策略	1. 籌辦媽媽教室與親子課程，提供孕產照護、育兒知識與實務支援。 2. 捐贈產品給婦幼公益團體，協助提升婦幼健康照護資源。 贊助公益團體，改善弱勢兒童的生活條件，擴大正向社會影響。
成果	1. 舉辦 2 場按摩教室與 10 場媽媽教室，強化新手父母孕期與育兒的身心準備。 2. 捐贈高效唇頰雙護膏予勵馨基金會，守護婦幼肌膚健康。 3. 持續支持「等家寶寶」協會，提升育幼院孩童的生活品質與社會關注度。

舉辦媽媽教室等活動，傳遞媽咪與寶寶正確的肌膚照護觀念。

服務方案內容摘要	
宗旨	本公司秉持著關懷癌友身心健康的企業使命，致力於提供實質的支持，協助癌友於康復期間保持積極心態與體能，進而提升生活品質。
使命	我們積極參與公益活動，支持各種 NGO 的健康促進活動，協助病友在身心挑戰中更好地應對。
策略	1. 支持癌友參與具挑戰性的公益行動，傳遞正向復原精神。 2. 捐贈營養補充產品，協助病友提升體力與應對能力。
成果	2024 年捐贈保健食品給參與「不倒騎士自行車環島活動」的病友，幫助其完成環島挑戰，補充體力並提升自信心，實際傳遞「活得久，更要活得好」的價值理念，鼓勵病友維持積極心態與良好生活品質。

贊助支持癌友單車環島活動，協助提升體能與正面心態。

附錄

永續資訊揭露依循

GRI 準則內容索引表

使用聲明	美吾華股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於美吾華		6
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於美吾華		6
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		1
2-4	資訊重編	附錄	本年度無資訊重編	—
2-5	外部保證 / 確信	附錄	溫室氣體盤查有限確信報告	99
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於美吾華 3.1 研發創新 5.5 永續供應鏈		6 37 74
2-7	員工	4.1 人才吸引與留任		49
2-8	非員工的工作者	4.1 人才吸引與留任		49
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理		25
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理		25

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
2-11	最高治理單位的主席	1.1 永續發展架構 2.1 公司治理		12 25
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展架構		12
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展架構		12
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展架構		12
2-15	利益衝突	2.1 公司治理		25
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 利害關係人與重大主題		17
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理		25
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 永續發展架構 2.1 公司治理		12 25
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理 4.1 人才吸引與留任		25 49
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理		25
2-21	年度總薪酬比率	4.1 人才吸引與留任		49
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		3
2-23	政策承諾	2.2 誠信經營 4.3 人權		29 55
2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展架構		12
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 客戶關係		46
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營		29
2-27	法規遵循	2.3 法規遵循		30
2-28	公協會的會員資格	關於美吾華		6
利害關係人議合				

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人與重大主題		17
2-30	團體協約	4.3 人權		55

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3 利害關係人與重大主題		17
3-2	重大主題列表	1.3 利害關係人與重大主題		17
產品品質與安全				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品品質與安全		41
法規遵循				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		2024 年美吾華未發生相關情事	—
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件		2024 年美吾華未發生相關情事	—
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3 法規遵循 3.2 產品品質與安全		30 41
資訊安全				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全與客戶隱私		35
經濟績效				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於美吾華		6
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1 人才吸引與留任		49
201-4	取自政府之財務援助	5.2 能源與溫室氣體管理		67
公司治理				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營		29
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營		29
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信經營		29
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 4.1 人才吸引與留任		25 49
職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.4 職場安全與衛生		56
403-3	職業健康服務	4.4 職場安全與衛生		56
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 職場安全與衛生		56

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職場安全與衛生		56
403-6	工作者健康促進	4.4 職場安全與衛生		56
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職場安全與衛生		56
403-9	職業傷害	4.4 職場安全與衛生		56
人才吸引與留任				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才吸引與留任		49
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1 人才吸引與留任		49
401-3	育嬰假	4.1 人才吸引與留任		49
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 4.1 人才吸引與留任		25 49
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.1 人才吸引與留任		49
能源與溫室氣體管理				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
302-1	組織內部的能源消耗量	5.2 能源與溫室氣體管理		67
302-2	組織外部的能源消耗量	5.2 能源與溫室氣體管理		67
302-3	能源密集度	5.2 能源與溫室氣體管理		67
302-4	減少能源消耗	5.2 能源與溫室氣體管理		67
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 能源與溫室氣體管理		67
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 能源與溫室氣體管理		67

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2 能源與溫室氣體管理		67
305-4	溫室氣體排放強度	5.2 能源與溫室氣體管理		67
305-5	溫室氣體排放減量	5.2 能源與溫室氣體管理		67
研發創新				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
客戶關係管理				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
永續供應鏈				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略 1.3 利害關係人與重大主題		14 17
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.5 永續供應鏈		74
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.5 永續供應鏈		74

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
一般主題				
經濟面指標				
GRI 202：市場地位 2016				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才吸引與留任		49
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	2.4 稅務政策		31
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 稅務政策		31
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.4 稅務政策		31

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
環境面指標				
GRI 303：水與放流水 2018				
303-2	與排水相關衝擊的管理	5.3 水資源管理		71
303-3	取水量	5.3 水資源管理		71
303-4	排水量	5.3 水資源管理		71
303-5	耗水量	5.3 水資源管理		71
GRI 306：廢棄物 2020				
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4 廢棄物與空污管理		72
306-3	廢棄物的產生	5.4 廢棄物與空污管理		72
306-4	廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物與空污管理		72
306-5	廢棄物的直接處置	5.4 廢棄物與空污管理		72
人群（包含其人權）面指標				
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	4.2 人才培育與發展		53
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 人才培育與發展		53
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 人才培育與發展		53
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3 人權		55

永續會計準則 SASB 準則內容索引

生物科技與製藥 (Biotechnology & Pharmaceuticals) 與 個人及家用品業（Household Personal Product）

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
水資源管理	CG-HP-140a.1	(1)總取水量	立方公尺 (m^3)	48,113	5.3 水資源管理/P.71
		(2)總耗水量	立方公尺 (m^3)	29,795	5.3 水資源管理/P.71
		說明其中位於高或極高基礎水資源壓力區域的比例	百分比(%)	0%	
	CG-HP-140a.2	(3)描述水資源管理風險及減緩該等風險的策略與作法	質化分析	本公司重視水源品質管控，工廠及物流中心定期監測放流水水質，楊梅廠委託環境部核可實驗室定期採樣分析放流水水質，並依《工業區污水納管排放標準》進行污水廠採樣檢驗，以期降低廢水對環境的衝擊。	5.3 水資源管理/P.71
參與臨床試驗者的安全性	HC-BP-210a.1	依世界各地不同區域，討論臨床實驗中醫療品質和患者安全的管理流程	質化分析	本公司未進行藥物臨床試驗，因此報告年度中無此情事發生。	
	HC-BP-210a.2	針對臨床試驗管理和藥物主動監視相關的	數量	2024 年度中無受 TFDA 稽核情事發生。	

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
		TFDA 稽核項目及數量，可採取以下方式： (1)自願採取措施數量(VAI) (2)官方主動採取措施(OAI)			
	HC-BP-210a.3	與發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	報導貨幣	本公司未於發展中國家進行藥物臨床試驗，因此報告年度中無此情事發生。	
藥品近用	HC-BP-240a.1	詳述促進醫療保健產品用於需優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家(由「Access to Medicine Index」定義)的措施和倡議	質化分析	醫藥事業部門長期以來一直是全球藥廠以及懷特生技新藥公司信賴的合作夥伴。憑藉著豐富的行銷經驗，我們持續發展癌症、疼痛及神經醫學等三大治療領域的產品，同時尋求代理具利基之產品，豐富產品組合，創造最大收益。 「懷特研發、美吾華行銷」：懷特研發成功的產品，透過美吾華(股)公司已布建完成之堅強行銷團隊迅速進入市場。 懷特血寶®凍晶 1. 全台灣有 92%癌症病人飽受「癌因性疲憊症」所苦，但目前尚無有效的治療方式，懷特血寶®凍晶注射劑為目前全球唯一用於治療「癌因性疲憊症」的處方藥品 2. 懷特血寶®凍晶注射劑於 110 年起納入健保給付，嘉惠乳癌病友。114 年完成健保效益評估報告，通過健保署同意續納健保。	

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
				●「懷特血寶®凍晶注射劑」至今已獲全台超過 115 家大型醫院採用。目前已有近 680 位腫瘤專科醫師開立處方，且持續增加中，讓「癌因性疲憊症」病患更容易獲得妥善之照護。 ●四年間，照護病患超過 18,000 人。（目前健保署規定「懷特血寶®凍晶注射劑」限給付第四期、因疾病進展致中重度疲憊之乳癌病人，懷特也正持續積極爭取擴大給付對象，協助癌友度過抗癌之路） 3. 持續拓展海外市場，並積極與各地可信賴的合作夥伴建立策略聯盟，加快藥品進入新興市場的速度。此外，我們也積極爭取各國註冊與法規許可，確保更多患者能取得安全且可負擔的藥品。目前已經以專案進口方式，滿足韓國、土耳其病人需求 ●土耳其：協助當地公司以恩慈療法（Compassionate Use）進行專案採購，讓「懷特血寶®凍晶注射劑」在土耳其上市之前，以專案進口的方式，滿足當地病患的醫療需求。 ●韓國：支援當地公司並進行合作，以專案進口方式，將「懷特血寶®凍晶注射劑」輸往韓國，供癌末病人使用。 懷特痛寶®軟膠囊 1. 具低成癮、低呼吸抑制等特點，是術後多模式止痛口服鴉片類藥物理想選擇，可供患者出院後使用 2. 目前已有全國各大醫院，目前包含三總、高榮、振興等 20 多家醫療院所引進使用 3. 獲衛福部、經濟部頒發「藥物科技研究發展獎」藥品最高榮譽	
	HC-BP-240a.2	世界衛生組織藥品預審計劃(PQP)中預審藥	質化分析	本公司於 2024 年度中無此類藥品。	

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
		品清單中的產品			
可負擔性與定價	HC-BP-240b.2	藥品組合平均價格的百分比變化： (1)平均定價和 (2)平均淨價	百分比(%)	2024 年度，本公司醫藥事業部門銷售之懷特產品組合平均定價並無調整，平均淨價微幅調降 0.86%。	
	HC-BP-240b.3	藥品價格的百分比變化： (1)定價和 (2)與上年度同期相比增幅最大的產品淨價	百分比(%)	本公司藥品定價策略係依據產品特性與市場定位制定，並綜合考量成本結構、行銷推廣費用及競爭狀況。 醫藥事業部門銷售之「懷特血寶®」為例，因為為全球唯一核准用於治療癌因性疲憊症之處方用藥，市場無同類競品，故採取成本加成方式定價，並納入業務推廣支出等因素進行綜合評估。 「懷特痛寶®」則為全球首款核准治療中重度疼痛之口服納布啡藥物，定價時參考同成分針劑型止痛藥價格，並結合行銷策略進行調整，以符合市場推廣需求。 產品定價 本公司醫藥事業部門銷售之懷特兩項產品，目前銷售之藥品定價與上年度同期相同。	
藥品安全	HC-BP-250a.1	是否有向食品和藥物管理局（TFDA）通報產品安全不良的狀況?	質化分析	2024 年本公司醫藥事業部門銷售之懷特兩項產品，皆無受到台灣 TFDA 示警。 本公司產品迄今未收到任何來自主管機關之警示或風險通報，內部管理制度運作正常。	
	HC-BP-250a.2	產品是否有造成死亡之情事	數量	2024 年本公司醫藥事業部門銷售之懷特兩項產品，皆無任何死亡情事發生。	

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
		發生？		本公司產品自上市以來未發生任何與產品直接相關之不良反應或死亡個案，內部品質管理與風險監控制度運作良好。	
	HC-BP-250a.3	是否有產品召回的狀況發生?召回的數量、以及召回的總單位數量為何?	數量	2024 年本公司醫藥事業部門銷售之懷特兩項產品，皆無發生召回情事。 本公司產品品質與安全控管制度運作正常，未曾發生產品召回事件，無實驗缺失。 未來將持續維持現行管理，落實預防為先之管理精神，確保產品安全與消費者權益。	
	HC-BP-250a.4	是否有接受回收、再循環、或捐增的產品總量?	公噸(t)	本公司於 2024 年度，無產品回收，循環、或捐贈情事發生。	
	HC-BP-250a.5	是否有違反 TFDA 現行優良製造規範(cGMP)之行為?採取强制措施的案件數為何?	數量	本公司於報告年度中無違反優良製造規範之行為。	
偽造藥品	HC-BP-260a.1	說明供應鏈中保持產品之可追溯性和預防偽造的方法及技術	質化分析	本公司醫藥事業部門銷售之懷特產品藥品皆有制定可追溯性之措施，以避免偽造藥品傷害消費者健康。 藥物溯源與回收：本公司遵守《藥品安全監視管理辦法》，當藥品出現下列情形之一，自知悉之日起三日內，通報中央衛生主管機關建置之系統通報： ● 發現未預期或超出預期發生頻率之嚴重藥品不良反應。 ● 有評估新增或變更禁忌、使用限制之必要。	

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
				● 藥品於十大醫藥先進國家，因不良反應被暫停使用或下市。 ● 於前款外其他國家，因不良反應應暫停使用或下市，經評估應通報。 當通報中央主管機關後，配合執行下列風險管控措施 ● 發布警訊或其他相類之方式。 ● 修訂仿單 ● 繳交藥品安全性報告 ● 暫停使用及販售 ● 產品回收 本公司確保每一單位藥品的流向清楚可查，一旦出現問題，能迅速定位與召回特定批次，並符合 GDP（優良運銷規範）。	
	HC-BP-260a.2	說明用於提醒客戶和合作廠商有關偽造產品的潛在或已知風險的流程	質化分析	本公司依循《藥事法》第 20 條及第 22 條規定，建立完善的偽造產品防制管理機制： 1. 偽造產品識別與管理：合作廠商依據疑似偽、禁藥管理作業程序，若發現疑似偽造或禁用藥品時，將立即依法規要求將相關產品移入不合格品區，並實體隔離且清楚標示。 2. 風險通報機制：建立疑似偽造、禁藥發現時應立即通知食品藥物管理署及許可證持有者，並配合食品藥物管理署指示執行相關作業，確保過程應留完整書面紀錄並妥善保存五年。 3. 產品回收管理：已售出之產品發現偽、禁藥時，品質保證部應立即進行產品回收，依產品回收管理程序辦理，後續仍應規定通知許可證持有者及食品藥物管理署，並填寫偽、禁藥品通報紀錄備存。 透過系統性的防偽管理流程，本公司致力保障產品品質安全，維護客戶與合作廠商權益。	

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
	HC-BP-260a.3	是否有發生突襲、沒收、逮捕和/或提起偽造產品相關的刑事訴訟的次數	數量	本公司醫藥事業部門銷售之懷特產品於 2024 年度未涉及任何偽造藥品而引發之刑事訴訟發生。	
產品的環境、健康和安全性的表現	CG-HP-250a.1	來自含歐盟 REACH 法規高度關切物質成分的產品的獲利	報導貨幣	歐盟 REACH 法規高度關切物質成分之物質監控相關疑慮成分 1,4-dioxane 保障終產品，經第三方檢測單位驗證均未檢出，因此相關獲利金額為 0 元。	
	CG-HP-250a.3	討論識別和管理受關切新興物質和化學物質的過程	質化分析	產品皆委託第三方公正單位(SGS/台美/全國公證)監測/限量成分與 TFDA 規定之微生物重金屬檢驗。	
	CG-HP-250a.4	來自以綠色化學原則來設計的產品的獲利金額	報導貨幣	列入綠色化學設計產品：純粹植感洗髮精 本產品採用 ECOCERT 天然認證原料，不含矽靈與環境殘留物，配方可自然生物分解，海洋友善，整體符合綠色化學原則：減少有害副產物與副效應、使用可再生原料、設計可分解的產品。2024 年該產品系列創造營收新台幣 418 萬元。	3.2 產品品質與安全/P.41
包裝生命週期管理	CG-HP-410a.1	(1)包裝總重量	公噸(t)	2251	3.2 產品品質與安全/P.41
		(2)由回收或可再生材料製成的百分比	百分比(%)	2024 年共 204.2 公噸產品包裝紙箱含有回收料，佔所有產品包裝總重量為 9.07%。 持續並主動與供應商討論使用可回收包裝之可行性，以期可逐步	3.2 產品品質與安全/P.41

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
				提高包裝永續之比例。	
		(3)可回收、可重複使用、可做為堆肥的百分比	百分比(%)	0%	
	CG-HP-410a.2	(4)說明減少包裝對環境影響的策略	質化分析	本公司承裝產品使用之紙箱已 80%使用回收紙漿進行包裝生產，以期確保使用紙材來源為正當且管理正確的森林，避免樹木濫墾濫伐。	
棕櫚油供應鏈的環境和社會影響	CG-HP-430a.1	棕櫚油供應鏈中，得到棕櫚油永續發展圓桌會議(RSPO)的(a)種植園身分保護體系	公噸(t)	本公司產品皆無使用棕櫚油	
		(b)認證與非認證分離體系	公噸(t)	0	
		(c)認證與非認證混合體系	公噸(t)	0	
		(d)證書交易等認證的百分比	百分比(%)	0%	
行銷倫理道德	HC-BP-270a.1	(1)公司是否因行銷內容不實導致法律訴訟之金額	報導貨幣	本公司於 2024 年度未涉及任何因行銷內容不實而引發之訴訟、調查或主管機關處分，無相關貨幣性損失。	2.3 法規遵循 /P.30

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
	HC-BP-270a.2	(2)公司制定有關產品標示外的道德規範管理流程	質化分析	行銷人員發想產品標示時皆遵循「商品標示法」之法定標示事項、內容及方法；發想產品行銷廣告時，遵循「化妝品衛生安全管理法」，避免誇大不實或有醫療療效暗示。研發人員及品保人員進行內容審核，確認內容符合上述法規並與產品功效相符。業務人員確認廣告內容後刊登使用。 本公司內部加強宣導產品標示外使用的道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向審計委員會成員、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。為了鼓勵員工呈報違法情事，本公司應訂定具體檢舉制度，允許匿名檢舉，並讓員工知悉公司將盡全力保護檢舉人的安全，使其免於遭受報復。 制訂「 道德行為準則 」，嚴格遵循「化妝品衛生安全管理法」、「藥事法」等藥物與醫療相關法規之規範。內部定期舉辦教育訓練與法令宣導，確保產品標示或行銷內容管理之倫理規範合於合理規範。相關新進人員入職後將依上述法規進行內部訓練，確保新進人員遵循法規，為不定期教育訓練。	
員工招募、培育與留任	HC-BP-330a.1	參與產品研發活動的的人才招募和挽留政策	質化分析	為強化培育及發展，新進同仁辦理新人訓練，各事業部依照需求進行專業研發能力指導及培訓。 依照各單位員工需求，進行內外部研發相關認證、專業資格人才之培訓。提供完善的實驗儀器、設備，完善實驗環境。外訓專業提升課程，全年累積受訓時數共 46 小時。 由單位主管直接帶領並培養同仁擔任主任、組長等未來 MA 人才。每月舉辦經理人勵志會，培養分析及解決問題之能力，以提升員工專業與競爭力。經理人勵志會，全年舉辦 12 場。 針對員工績效進行管理，並具有相對應之獎金制度。單位主管於	4.2 人才培育與發展/P.53

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
				年度終了進行員工績效面談，給予相對應的評價。	
	HC-BP-330a.2	(a)高階管理人員，(b)中階管理人員，(c)專業人員及(d)其他所有人的：(1)自願離職率，(2)非自願離職率	百分比(%)	高階管理人員：自願離職率 0%；非自願離職率 0% 中階管理人員：自願離職率 10.53%；非自願離職率 0% 專業人員：自願離職率 50%；非自願離職率 0% 其他所有人：自願離職率 13.17%；非自願離職率 1.8% 2024 年本公司專業人員平均離職率，略高於產業平均值。主因為產業競爭激烈，員工因個人生涯發展規劃選擇轉職或進修。為回應人力流動風險，公司自 2025 年起推動專業人員內部轉調與升遷透明化，提高職涯黏著度，並支持專業人才持續精進與在職發展，未來也將透過定期員工滿意度調查與關鍵人才盤點，逐步降低流動率、提升留才競爭力。	
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	確認參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計劃或等同第三方審查計劃的 (1)實體設施和 (2)一級供應商設施的百分比，以確保供應鏈品質和藥品成分的完整性	質化分析	醫藥事業部門銷售懷特藥品，本公司雖未參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查計劃，但始終高度重視藥品品質與供應鏈安全，並透過多項內部管理措施與國際標準導入，以確保產品成分的真實性、純度與一致性。供應商具體作法如下： **完善供應商管理制度：** 依據《供應商管理辦法》，本公司建立完整供應商管理流程供應商評估及評鑑 **1. 供應商評估與評鑑** ● 新供應商須通過評估合格才可核准使用，包含經營許可證檢核、品質系統認證、實地審查等 ● 優先向通過 ISO 或 GMP 等系統認證之供應商進行採購 ● 每年進行供應商評鑑，評定項目包括供應商背景、品質、交期、配合度、環境、廠房設施、設備、材料控管、產品及製程控管等多面向要素 **2. 供應商稽核**	

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
				●實地稽查：依年度「品質稽核計畫」對一級原料供應商及委託製造商進行定期稽核。 ●書面查核：透過供應商問卷調查，了解其品質系統、GMP 符合度等情況。 2024 年度評鑑實施情形：經評鑑及實地訪查後皆符合合格供應商標準。	
企業倫理	HC-BP-510a.1	與賄賂或貪瀆有關的法律訴訟，所造成的損失金額	報導貨幣	本公司於 2024 年度中無發生與賄賂或貪瀆有關的法律訴訟，無損失金額。	
	HC-BP-510a.2	與醫療保健專業人員互動時需遵守的倫理規範	質化分析	制訂「道德行為準則」，嚴格遵循藥業行銷倫理規範與「藥事法」、「藥事法施行細則」等藥物與醫療相關法規之規範。 內部定期舉辦教育訓練與法令宣導，確保同仁在與醫護人員互動合於合理規範以及相關的藥物與醫療法規。	
營運指標	HC-BP-000.A	治療的患者人數	數量	難以統計治療患者人數，改為揭露 2024 年銷售數字： 懷特血寶®凍晶注射劑：11,988 懷特痛寶®軟膠囊：313	
	HC-BP-000.B	(1)產品組合中的藥物數量 (2)研發中的藥物數量(階段1-3)	數量	(1)產品組合中的藥物數量：2 項，為懷特血寶®凍晶注射劑與懷特痛寶®軟膠囊。 (2)研發中的藥物數量：無。	
	CG-HP-000.A	產品銷售的數量,以及銷售產品的總重量	數量,公噸(t)	難以統計產品總重量，揭露 2024 年產品銷售總數量：6,421 仟 PCS。	

揭露主題	指標代碼	會計指標	單位	數據	對應章節與頁碼
	CG-HP-000.B	製造工廠的數量	工廠數量	1 (楊梅廠)	

臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」索引表

作業辦法第四之一條 附表二、上市公司氣候相關資訊

編號	項目	報告章節/說明	頁碼
一	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。	5.1 氣候變遷行動	63
二	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)。	5.1 氣候變遷行動	63
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷行動	63
四	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。	5.1 氣候變遷行動	63
五	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未導入情境分析評估	—
六	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。	尚未訂定轉型計畫	—
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未導入內部碳定價工具	—
八	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。	後續將訂定相關目標	—
九	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（另填於 1-1 及 1-2）。	5.2 能源與溫室氣體管理 （已執行溫室氣體盤查，並由勤業眾信出具有限確信報告）	67 99

溫室氣體盤查有限確信報告

Deloitte.

勤業眾信

勤業眾信聯合會計師事務所
110421 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110421, Taiwan

Tel:+886 (2) 2725-9988
Fax:+886 (2) 4051-6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

美吾華股份有限公司　公鑒：

本會計師受託執行美吾華股份有限公司民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明請詳附件一。

美吾華股份有限公司對溫室氣體聲明之責任

美吾華股份有限公司之責任係依照國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1：2018「溫室氣體－第一部分：規範組織層級溫室氣體排放量及移除量之量化與報導」（以下簡稱 ISO 14064-1：2018）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

如溫室氣體聲明附註 6 所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。估計溫室氣體排放所依據之資料及使用的方法亦可能導致衡量不確定性，因不同的衡量技術可能產生重大不同的衡量結果，而使量化資訊受衡量不確定性的影響。

會計師之獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範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、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對第一段所述美吾華股份有限公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估美吾華股份有限公司採用 ISO 14064-1：2018 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述美吾華股份有限公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對美吾華股份有限公司與排放量化及報導校關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估美吾華股份有限公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估美吾華股份有限公司所作之估計。
3. 已抽選實地訪查 6 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對美吾華股份有限公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照 ISO 14064-1：2018 編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述美吾華股份有限公司民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1：2018「溫室氣體－第一部分：規範組織層級溫室氣體排放量及移除量之量化與報導」編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，美吾華股份有限公司對任何確信標的或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

使用限制

本確信報告僅供美吾華股份有限公司使用，不得作為其他用途或分送其他人士。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師　施　俊　弘

施俊弘

中　華　民　國　114　年　6　月　13　日

美吾華股份有限公司
Maywufa Company Limited

美吾華官方網站

美吾髮購物網

為響應全球永續林業精神，本報告書使用對森林資源友善的紙張印製