



2023

美吾華(股)公司永續報告書

Sustainability Report



目 錄

	<u>頁次</u>		<u>頁次</u>
0、前言		4、員工關懷	
關於本報告書	1	4.1 人才吸引與留任	49
經營者的話	3	4.2 人才培育與發展	53
關於美吾華	6	4.3 人權	55
永續重點績效	11	4.4 職場安全與衛生	56
1、永續策略		5、環境永續	
1.1 永續發展架構	13	5.1 氣候變遷行動	63
1.2 永續發展策略	14	5.2 能源與溫室氣體管理	65
1.3 利害關係人與重大主題	18	5.3 水資源管理	68
		5.4 廢棄物與空污管理	69
		5.5 永續供應鏈	71
2、誠信治理		6、社會公益	
2.1 公司治理	26	6.1 社會公益與價值創造	73
2.2 誠信經營	29		
2.3 法規遵循	30		
2.4 稅務政策	32		
2.5 風險管理	34		
2.6 資訊安全與客戶隱私	36		
3、產品創新		7、附錄	
3.1 研發創新	38	GRI 準則內容索引	76
3.2 產品品質與安全	42	上市公司編製與申報永續 報告書作業辦法索引	83
3.3 客戶關係	46		

前言

關於本報告書

歡迎閱讀美吾華股份有限公司(以下簡稱美吾華、本公司、我們)2024年首度發行之《2023年度美吾華永續報告書》(以下簡稱本報告書)。此為公司首年發行之報告書，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

本報告書主要揭露美吾華 2023 年度(2023 年 1 月 1 日至 2023 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，部分內容回溯至 2022 年。

本年度(2023 年)報告書發行時間：2024 年 8 月

下一年度(2024 年)報告書預訂發行時間：2025 年 8 月

報告範疇

本報告書揭露美吾華公司於 2023 年 1 月 1 日至 2023 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
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)要求撰寫，同時根據臺灣證券交易所(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)撰寫，揭露之財務數據是經會計師簽證之 2023 年度合併財務報告。

報告書審查說明

本報告書的資料及數據由董事長室召集各部門主管，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，彙整產出永續報告書，並於董事會報告。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

為響應環保無紙化，善盡企業公民責任，本報告書以繁體中文電子版本公告於公司網頁，供各讀者參閱。對於本報告書有任何疑問與建議，請您與我們聯絡。

單位：永續發展統籌小組

郵件：service@maywufa.com.tw

電話：(02)2713-6621#2158

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/>

1976年，我在28歲時創立台灣美吾髮®公司（美吾華集團前身），在桃園幼獅工業區設立工廠，成功研發並推出自有品牌「美吾髮®」的染髮、洗髮、護髮等系列產品。

自創立以來，我一直本著「以變迎變、穩健開創」的經營策略，不斷創新創業。2011年，為慶祝建國100年，經濟部在各行各業遴選台灣百大品牌，「美吾髮®」從中脫穎而出，成為業界唯一獲選品牌。

在經營企業的同時，我也積極參與政府公共事務，長期代表工商業界向政府提供建言，促進經濟繁榮，維護中小企業權益，並積極解決青年創業問題，追求社會共好。我也持續投身公益，回饋鄉里，尤其是在我的家鄉屏東東港，落實「取之於社會，用之於社會」的理念，

本人畢業於高雄醫學院藥學系，心中始終對於救世濟人的醫藥產業懷有熱情與使命感，隨著本業的穩定成長，也跨足醫藥生技領域，轉投資創立了懷特生技新藥公司(4108)和安克生醫公司(4188)。

美吾華集團本身就是大健康產業，「美吾髮®」產品致力於帶給消費者美好且舒適的體驗，提升生活品質；懷特生技新藥公司為全球植物新藥領頭羊，自行研發出全球唯一治療「癌因性疲憊症(Cancer-Related Fatigue, CRF)」處方新藥，造福癌症病患；安克生醫公司打造多項全球唯一的AI人工智慧創新醫材，面對甲狀腺腫瘤、阻塞型睡眠呼吸中止症等疾病，提高檢測的精準性與方便性，進而提升篩檢率，幫助民眾早期發現疾病，獲得精準治療。

國內外經濟局勢巨變，我們必須與時俱進，終身學習，公司創立EMBA勵志會，讓中高階主管持續進修，跨領域學習，掌握最新資訊及市場動態。

「心存感恩」也是企業永續經營的不變法則之一。我始終堅信「愈懂感恩的人，受益愈多」，這也與現今ESG的精神：追求與各利害關係人「共好」，完全吻合，只是稍微調整，逐步將利害關係人的範疇，從股東、員工與社區，擴展到整個環境與供應鏈。

面對瞬息萬變的大環境，企業始終秉持著「與時俱進，持續領先」的目標，精進公司治理，穩健踏實地與所有利害關係人建立長期信任關係，持續擴大美吾華公司的影響力，為社會創造更長遠的永續價值。

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、社會與經濟的快速變遷，企業肩負著愈來愈重要的社會責任。我們深知企業在追求獲利的同時，亦需承擔環境友善和員工照顧的責任，並致力讓所有利害關係人受益，才是真正成功且永續的企業。

永續發展承諾與策略

身為美髮及生技醫藥領域領導品牌，我們在追求銷售的同時，也積極推動永續發展，提升環境、社會與公司治理(ESG)表現，將永續策略融入日常運營。我們導入國際永續管理框架，強化氣候治理機制，致力於保護環境，為未來創造可持續發展的承諾。

2024 年完工的美吾華綠建築智慧工廠，是公司在永續營運上的重要里程碑，將取得「化妝品優良製造規範(GMP)」和「綠建築標章」雙重認證，兼顧產品品質與環保節能，亦展示了對環境永續的堅定承諾。

美吾華一向重視企業社會責任，2016 年開始編撰 CSR 報告書，2022 年成立「永續發展統籌小組」，由高階管理層直接領導統籌各項永續發展業務，督導全公司的永續策略，每年定期向董事會報告專案執行成果，並於今年首次發佈 2023 年永續報告書，制定短、中、長期的計畫策略，全面推進各項目標，未來也將每年定期發行。

公司治理與幸福職場

我們建立全面而有效的治理架構，保障股東權益，強化董事會職能，嚴格落實資訊安全與隱私保護措施，確保公司運營的透明度和可靠性；鼓勵員工培養運動習慣，補助報名馬拉松賽事、舉辦跑步課程、規劃登山健走行程，並搭配企業健康檢查，提升員工自我健康意識，打造幸福職場。

社會責任與社區參與

作為跨足新藥及智慧醫材的生技集團，我們持續支持醫學教育以提升醫師臨床治療品質，也和病友會及 NGO 組織合作，提供正確充足的衛教資訊，善盡企業責任，協助病友康復。我們也長期關注少子化問題，2023 年共舉辦 14 場媽媽教室，提供新手父母更多實際資源，成為他們在孕期和產後過程中的堅實後盾。

「誠信、互惠、有禮」是美吾華公司近半世紀以來堅持的企業文化，這與 ESG 核心理念完全一致，我們將繼續秉持誠信經營的原則，持續創造永續價值。感謝所有支持與關心美吾華的利害關係人，我們將不斷精進，為社會帶來更大影響力，共同迎向永續的未來。

美吾華集團副董事長暨執行長 李伊俐



歷經新冠疫情的衝擊，消費者的消費習慣發生了極大變化，我們秉持著「贏在學習，勝在改變」的經營理念，10年前便已布局電商領域，並於疫情期間展現卓越韌性，即便面對實體通路市場的低迷，依舊繳出了不俗的成績。

市場領先地位與數位化創新

自 1976 年創立以來，美吾華公司一直致力於成為「東方人髮質專家」，專注於研發、生產、製造及行銷最符合東方人髮膚的洗髮與染髮用品，憑藉高效的垂直整合模式，建立了一條龍產品與行銷鏈。

在全體同仁的持續努力下，美吾華公司的「白染黑染髮霜」及「彩染染髮霜」長期穩居染髮霜市場的市佔率第一。根據全球權威市調公司凱度 KANTAR 公布的研究，我們的全系列美髮產品亦榮登台灣品牌市佔率第一。

面對不斷變化的外部環境挑戰，我們貫徹「以變迎變」的經營理念，持續在穩健中追求創新發展，以利鞏固與持續擴大市場領先地位。我們強化企業數位化實力，完成自建電商官網，並於疫情後搭配原先就厚實的線下實力，取得優異的營收成績。

另一方面，憑藉著公司堅強的研發與生產能力，我們攜手國內各大龍頭通路，共同開發和銷售獨家商品，同時深化合作關係，創造雙贏，進一步強化市場競爭力。

環境保護與綠色營運

回應 2050 年全球淨零碳排的目標，我們詳細盤查美吾華工廠日常營運和供應鏈中的溫室氣體排放，並訂立具體減碳目標。公司每年環境支出約佔產值的 1%，我們致力於推動綠色製造，減少資源浪費和廢棄物，促進包裝材料的回收和再利用技術，力求每年減少溫室氣體、用水量和廢棄物量 3% 以上，確保未來能夠為社會創造長遠的永續價值。

依據氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，我們鑑別短中長期的風險與機會，進行財務影響分析，從而提升公司中長期的韌性並優化營運管理，確保公司在面對未來挑戰時，依然保持穩健發展的能力。

展望未來，我們深信，唯有將永續策略全面融入日常營運和戰略思考，才能建立應對瞬息萬變世界的堅實能力，達到所有利害關係人都受益的目的。

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)
2023 年度個體營業收入	1,293,853(單位：新臺幣仟元)
股票代碼	1731
員工人數	192 人(截至 2023 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、護髮與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。

美吾髮[®]和卡樂芙[®]分別為白染黑與彩染的市場龍頭品牌，根據全球權威市調公司 Kantar 凱度報告，美吾華洗髮用品已居臺灣品牌市占第一；本公司自營虛擬通路，並與各大實體與電商合作，打造完整的消費品通路。

此外，本公司擁有專業的醫藥通路行銷團隊，代理法國藥妝品牌 Mustela[®]的婦幼肌膚照護產品，並積極推動懷特新藥和安克生醫的自主研發產品，實現「懷特、安克研發；美吾華行銷」的策略。

美髮、護髮與 肌膚清潔用品

染髮劑持續以品牌策略，維持白髮遮蓋市場的領導地位並穩健增長，彩染則透過品牌升級和推出流行新色，維持市場領導地位和銷售動能。

洗沐護產品中，消費者喜愛的香水系列，以全新限量 IP 聯名洗髮精，持續受到市場關注並維持銷售動能。憑藉強大研發能力，推出如 INNEX[®]、漢方賦黑[®]、IngreLux 髮之鑰[®]、ibubble 泡泡宣妍[®]等產品，符合市場趨勢，並獲得消費者青睞，網路討論亦創造出高度好評。

頂級美髮品牌 SAHOLEA[®]森歐黎漾[®]在 2023 年榮獲「比利時世界品質評鑑大獎 Monde Selection」和「英國 The Veggie Awards」，連續三年獲得國際美妝獎項，品牌實力受肯定，並獲得高討論度與使用者好評，奠定品牌在高

質感與完美效果的專業形象。

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。蟬連婦幼菁品大賞「人氣菁品」獎項，透過線上線下推廣與醫師推薦，廣受產科和月子中心使用及醫護人員推薦，在低出生率中仍穩健發展。

醫藥用品

強力推動新產品懷特痛寶®Oraphine®的上市，透過大型醫學會展覽活動增加產品曝光及知名度，積極聚焦於醫學中心的進藥與基層醫療院所的採購使用，已取得第一家醫學中心進藥及多家基層醫療院所的採購使用。

提升懷特血寶®凍晶注射劑 PG2 的產品使用，2023 年攜手各大醫學會、醫療院所，共同舉辦 40 場大型臨床醫學持續教育課程及研討會，醫藥行銷團隊亦舉辦逾 400 多場產品說明會、專家研討會與圓桌討論會，10 場病友衛教活動，上述醫學學術推廣活動涵蓋醫護人員超過 500 人，逾 12,500 以上人次，病友衛教活動涵蓋逾 7 萬人次。

因應速利清®注射劑 Cerebrolysin®在大型醫院進藥成功，以及中風、腦外傷治療需求，我們舉辦多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®以醫藥級保健食品與醫院通路行銷為定位，增加醫護專業推薦和病友使用良好口碑，執行結合懷特血寶®相輔相成，增加新病人之策略，促進業績成長。

價值鏈

美吾華公司擁有完整一條龍的產業價值鏈，也依此做為檢視永續發展的努力與成效，持續就各環節進行優化，達到創造價值、提升影響力、降低負面影響的目的。

研發(R&D)：

我們擁有專業染髮劑和洗沐用品的研發團隊，持續不斷探索新的配方和技術，開發出更安全、更受歡迎的產品，滿足消費者的需求。

製造(Manufacturing)：

透過先進的製造設備和專業技術，高效地生產染髮劑和洗沐用品，同時嚴格控制產品質量，確保每一款產品都符合標準和客戶期望。

市場行銷(Marketing)：

以多年來的豐富經驗和優化能力，以各種傳統與新穎渠道和策略，將產品推廣給目標客戶群，鞏固既有客戶，同時擴大吸引新客戶使用，建立品牌形象，提高產品知名度和市場份額。

銷售(Sales)：

透過專業銷售團隊，密切關注市場動態，有效且即時地與客戶溝通，高效調整銷售策略，達到產品銷售的動能，確保公司銷售業績和市場地位。



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。2023年，美吾華公司深度參與了19個公協會，擔任要職並踴躍參與各項會議活動，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。	常務理事、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
3	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
4	中華民國全國中小企業	促進中小企業發展，擔任中小企業與政府的溝	理事長

項次	公協會名稱	策略性意義	會員資格
	總會	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。	
5	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
6	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
7	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。	會員
8	中國青年救國團	以社會關懷為宗旨，推動青年希望工程，促進公益。推廣終身學習，提升生活品質。倡導志工服務，提倡寓教於樂。透過體驗學習與社會互動，實現幸福人生。	會員
9	高雄醫學大學全球校友總會	凝聚校友情誼，並積極參與國家社會發展，交換學術心得，提昇母校榮譽為宗旨。	會員
10	臺灣化妝品工業同業公會	國內外化妝品工業的調查、統計、研究、發展改良、原料來源的調查及協助、生產和運銷的調查、統計和推廣、以及技術合作的聯繫和推進。	會員
11	台北區百貨廠商聯誼會	會員資訊交流，擴展業績，降低帳款風險。	會員
12	桃園市工業會	協調本市各業關係增進工業共同利益，並謀劃工業改良推廣，促進經濟發展	會員
13	桃園市幼獅工業區產業協進會	推動廠商共同事務與福利措施，並促進友誼，鞏固團結力量，加強守望相助共謀廠商之發展	會員
14	台北市西藥代理商業同業公會	為維護國人健康，引進國外最新、最高品質之西藥及其有關資訊，以提昇我國醫藥水準。協助政府衛生及經貿主管機關修訂及推行有關政令，建立起政府與業者間直接雙向溝通管道。 防止國內、外偽劣及仿冒藥品進入國內市場。協助及參與政府擬訂藥政管理政策。積極參與社會公益事宜，塑造同業良好之社會形象。 爭取及維護同業之合法權益。	會員
15	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	常務理事

項次	公協會名稱	策略性意義	會員資格
		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。	
16	中華獨立董事協會	加強獨立董事間的交流和專業能力；提升獨立董事的專業知識，以提高公司治理品質與經營績效，並增強資本市場能見度；協助企業負責人與獨立董事有效溝通，確立高效的董事會運作；推動符合權責的獨立董事制度，強調其獨立性、合理性和多元性；提供獨立董事人才培訓和進修課程，以滿足企業界對獨立董事的需求；向政府提出具體建議，促進完善的獨立董事制度和公司治理。	會員
17	社團法人中華公司治理協會	倡導公司治理，提供董事及監察人的進修、公司治理制度評估與輔導、董事會績效評估及專業書籍出版服務。協會遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 的公司治理原則，致力於建立健全的臺灣公司治理體系，實現國際接軌的目標。	會員
18	中華民國信用風險管理協會	會員資訊交流，降低帳款風險。	會員
19	世界華人工商婦女企管協會	團結全球華商婦女，共同貢獻才智，關注全球議題。透過世華組織平台建立人際網絡，分享經驗和資源，培養領導和管理能力。提升華商婦女在全球經濟競爭中的地位，促進其權益保障。推動國際文化交流和經貿合作，積極參與國際事務。	會員

經濟績效

2023 年美吾華持續深耕美髮產品業，就財務表現來看，美吾華於 2023 年的資本額為新臺幣 13.29 億元，營業收入達新臺幣 1,293,853 仟元，較去年成長 5.27%。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 2023 年年報 89 頁。

類別	項目	2023 年
產生的經濟價值	營業收入	1,293,853
分配的經濟價值	營業成本	446,702
	員工薪資與福利(營業費用)	155,477
	分配股東股利	146,207
	借款之利息	3,257
	支付政府之款項	42,649
	社區投資	2,969
	合計	797,261
留存的經濟價值		496,592

永續重點績效

公司治理	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過永續發展統籌小組實踐永續治理信念 ● 共召開 5 次董事會，出席率達 89.23%，董事會自評績效考核達 96.74 分 ● 董事平均進修時數達 7.1 小時，優於每年 6 小時法定要求 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 未發生侵害客戶隱私或洩漏客戶個資之事件 ● 客戶滿意度調查分數達 82.1 分 ● 截至 2023 年底，全球專利獲准共 7 件，全球商標獲准共 610 件
員工關懷	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 73.82%，女性主管平均占比達 50% ● 2023 年度所舉辦相關內外訓課程總參與人次 341 人次，總訓練時數達 1,747 小時，平均受訓時數達 9.01 小時
社會公益	<ul style="list-style-type: none"> ● 贊助各大醫療團體，2023 年共計舉辦 40 場大型臨床醫學持續教育課程及研討會 ● 積極舉辦病友講座，2023 年舉辦 10 場病友衛教活動，推廣累計逾 7 萬人次
環境永續	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，建立氣候治理架構，鑑別營運相關的關鍵氣候風險與機會因子 ● 楊梅廠全廠區照明燈全數更換為 LED 燈 ● 楊梅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 ● 楊梅廠房新建工程已於 2023 年取得內政部核准「候選綠建築證書」，其中屬於「綠建築」之投資金額約為新臺幣 618 萬元

獎項肯定與榮耀

-- 《企業》 --

- 【美吾華公司】公司治理評鑑排名 2~10%(市值未達 50 億元之上市櫃公司)
- 【美吾華公司】榮獲屈臣氏健康美麗大賞「Best Exclusive Partner, Personal Care」殊榮！
- 【美吾華公司】為法國【Mustela 慕之恬廊】臺灣總代理，榮獲 2023 年最佳企業社會責任變革獎(Best CSR Changes 2023)。

-- 《產品》 --

- 【iBubble 泡泡宣妍®】榮獲屈臣氏健康美麗大賞染髮「年度新秀大獎」殊榮！
 - 【神農本草系列】榮獲屈臣氏健康美麗大賞洗潤髮「年度新秀大獎」殊榮！
 - 【SAHOLEA®森歐黎漾®淨平衡】榮獲屈臣氏健康美麗大賞洗潤髮「最佳銷售」殊榮！
 - 【SAHOLEA®森歐黎漾®】榮獲「比利時世界品質評鑑大獎 Monde Selection」及「英國 The Veggie Awards」！
 - 【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」、英國全球綠色美妝大獎「最佳天然髮品銅獎」！
 - 【美吾髮®香水洗髮精】榮獲 2023 英國全球彩妝大獎「最佳洗髮精」金獎！
 - 【IngreLux 髮之鑰®】榮獲 2023 美國美妝創新獎「年度最佳洗髮精」大獎！
 - 【純萃植感系列】榮獲 2023 「英國 The Veggie Awards」銅獎！
- 代理之法國【Mustela 慕之恬廊®】榮獲《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、寶寶防曬品人氣菁品，其中孕膚油更榮獲由婦產科、小兒科及皮膚科等相關領域專家之專業評鑑大獎殊榮！



2023 「英國 The Veggie Awards」銅獎



2023 年最佳企業社會責任變革獎「Best CSR Changes 2023」

第一章 永續策略

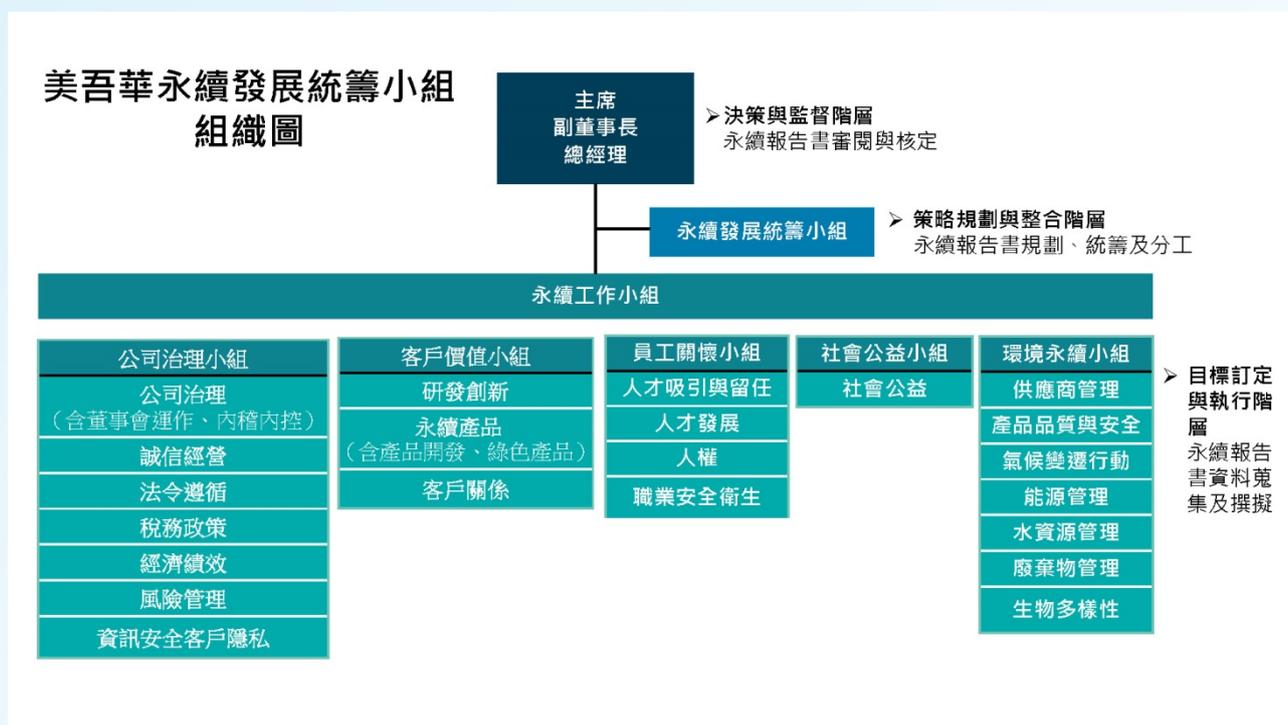
1.1 永續發展架構

永續發展統籌小組組織架構

美吾華公司為提升公司的永續發展動能與績效，已於 2022 年成立永續發展統籌小組，協助公司與整個集團，就環境、社會及公司治理相關事宜，定期於董事會報告，並積極整合企業集團資源、提升與各利害關係人的溝通，提升企業影響力與企業價值。

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。

永續發展統籌小組由副董事長與總經理擔任專案負責人，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，並設置專人進行策略規劃與統籌分工，確保永續發展面向涵蓋 ESG 各構面。



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	2023 年執行績效	短期目標 (2024)	中長期目標 (2030)	對應 SDGs
治理與經濟面	產品品質與安全	建立完整的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控制與安全保障。	生產(調配)指令完成率=99.68%/月； 交貨達成率=98.40% /月； 產品巡檢失誤=0件/月； 推動癌因性疲憊症臨床治療指引更新共識會議，精進與提升癌症之癌疲憊治療之醫療品質； 贊助財團法人臺灣大學術發展基金會，提升學術發展，培育優秀人才。	生產(調配)指令完成率≥95%/月； 交貨達成率≥97%/月； 產品巡檢失誤≤3件/月	生產(調配)指令完成率≥99%/月； 交貨達成率≥99%/月； 產品巡檢失誤≤3件/月	  
	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。	本公司除確實遵行政府及主管機關相關法規外，無發生重大違法事件、法遵專責人員教育訓練完訓率 100%； 醫藥產品依食品藥物管理署、藥事法等遵循制定作業程序。	無發生重大違法事件、法遵專責人員教育訓練完訓率 100%； 醫藥產品依食品藥物管理署、藥事法等遵循制定作業程序。	無發生重大違法事件、法遵專責人員教育訓練完訓率 100%； 醫藥產品依食品藥物管理署、藥事法等遵循制定作業程序。	

策略主軸	重大主題	政策與管理	2023 年執行績效	短期目標 (2024)	中長期目標 (2030)	對應 SDGs
	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。	重要主機可用度達 100%，未發生非預期服務中斷；網路連線可用度達 99.93%，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%。	重要主機可用度年度 KPI >99.9%；網路連線可用度年度 KPI >99.9%；資料備份經過還原測試可用度年度 KPI=100%。	重要主機可用度年度 KPI >99.9%；網路連線可用度年度 KPI >99.9%；資料備份經過還原測試可用度年度 KPI=100%。	
	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。	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。全年外幣付款未產生不利的兌換損失，達成年度 KPI 目標；每月催收逾期帳款與追蹤，應收帳款呆帳率=0.20%(達成年度 KPI 目標)，收款與信用管理完善。	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。	每月催收逾期帳款與追蹤，應收帳款呆帳率<0.2%(達成年度 KPI 目標)，收款與信用管理完善；推動醫療合作計畫，培訓醫事人員。	  
	公司治理	本公司已訂定公司治理實務守則，規定董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬定基本條件與專業知識技能之多元化方針。內控制度及相關作業程序。	董事會績效考核自評問卷，經每位董事自評後，加權計算後平均有效問卷數得分=96.74 分；內稽查核無缺失違規事件 0	董事會績效考核自評問卷，加權計算後平均有效問卷數得分>97 分；內稽查核無缺失違規事件 0。	董事會績效考核自評問卷，加權計算後平均有效問卷數得分>98 分；內稽查核無缺失違規事件 0。	  

策略主軸	重大主題	政策與管理	2023 年執行績效	短期目標 (2024)	中長期目標 (2030)	對應 SDGs
	研發創新	持續研發具有競爭優勢的產品，提升產品品質和客戶滿意度，增強品牌價值和企業形象。	每年推出新產品專案研發； 2023 年度研發經費占營業收入比例>1%。	每年推出新產品專案研發； 2024 年度研發經費占營業收入比例>1.3%。	每年推出新產品專案研發； 研發經費占營業收入比例>1.5%。	 
	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。	客戶抱怨(產品異常處理與追蹤表) =0 件/季； 客戶滿意度調查=82.1 分/年。	客戶抱怨(產品異常處理與追蹤表) ≤3 件/季； 客戶滿意度調查 ≥85 分/年。	客戶抱怨(產品異常處理與追蹤表) ≤2 件/季； 客戶滿意度調查 ≥90 分/年。	
	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，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。	取得網際網路購物包裝材料減量成果會計師有限確信報告。	完成環境部資源循環署年度減量成果申報。	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，整合能資源進行有效循環利用。	 
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。	失能傷害嚴重率(簡稱「傷害嚴重率」，SR) =0×1,000,000 / 355,290 =0。	失能傷害嚴重率(簡稱「傷害嚴重率」，SR) =0。	失能傷害嚴重率(簡稱「傷害嚴重率」，SR) =0。	

策略主軸	重大主題	政策與管理	2023 年執行績效	短期目標 (2024)	中長期目標 (2030)	對應 SDGs
	人才吸引與留任	創造相互尊重和友善支持的工作環境以支持我們的員工，使美吾華成為一個值得每個人貢獻所長的長期選擇企業。	員工離職率 =16.8%	員工離職率 <15%	員工離職率 <13%	  
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。	範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放量總計減量約 141.481 公噸、減量 9.65 %	範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放量總計減量約 150 公噸、減量 10%	範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體排放量總計減量約 180 公噸、減量 12%	 

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 2023 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，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。其中，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 2023 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	2023 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 聯絡窗口為發言人(財會主管)： 張先生(02)2713-6221分機2163 (Email: jinten.chang@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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、網站訪客留言板。 ● 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.FB 臉書粉絲數共 44 萬，Line 好友數共 15.5 萬，IG 關注人數共 2.4 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、產品說明會、圓桌討論會與病友衛教活動等，參與醫護及受益人員逾 8 萬人次。

利害關係人	主要關注重大議題	溝通方式 / 頻率	2023 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： 劉先生(02)2713-6221 分機 2105 (Email : tino.liu@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 341 人次、572.5 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 20 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。 聯絡窗口為發言人(財會主管)： 張先生(02)2713-6221 分機 2163 (Email : jinten.chang@maywufa.com.tw)	1. 中/英文重大訊息及公告共 30 則。 2. 2023.11.28 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	2023 年度溝通實績
社區與非營利組織	<p>誠信經營</p> <p>客戶關係管理</p> <p>風險管理</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。 贊助臺灣神經創傷暨重症學會研討會，增進臨床醫療應用於腦外傷之後期長期復健照護。 贊助財團法人十大傑出青年基金會，鼓勵青年在工作上追求傑出成就。 贊助臺灣女董事協會，協助培育、串聯更多新時代女性領導人。 贊助台中國際乳癌醫學會(2023TICBCS)，提升醫護人員乳癌治療之醫療品質。 贊助灣聲樂團，支持音樂文化推廣。 贊助古鍵盤藝術，推廣臺灣古鍵盤環境。 贊助財團法人臺灣大學術發展基金會，提升學術發展。 贊助高杏校友桌球協會，推廣運動風氣與健康人生。

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 2023 年度的 11 項重大主題。流程及辨識結果說明如下：



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



2023年重大主題	
治理與經濟面	產品品質與安全
	法規遵循
	資訊安全
	經濟績效
	公司治理
	研發創新
人群 (包含其人權) 面	客戶關係管理
	永續供應鏈
環境面	職業安全衛生
	人才吸引與留任
	能源與溫室氣體管理

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	2023 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	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 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	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 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	2023 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

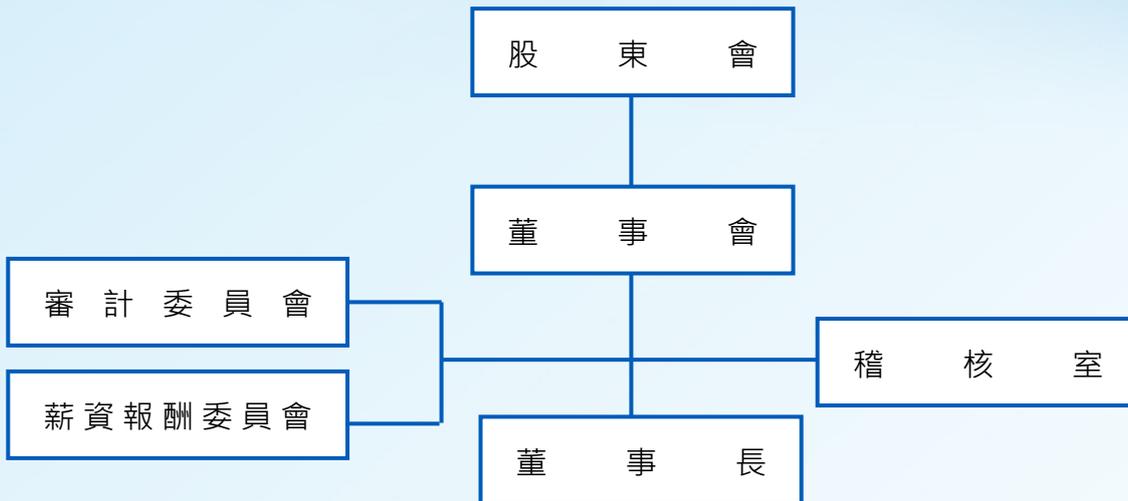
重大主題分類	重大主題	正、負面衝擊說明及重大性描述	價值鏈衝擊熱點			對應GRI 特定主題	2023 年管理成效 (請參閱以下章節)
			上游 供應商	美吾華 營運	下游 客戶		
	永續供應鏈	建立完整供應商管理制度(包含新供應商遴選、評比與稽核制度等)，將永續發展納入採購政策，要求供應商遵循誠信經營、環境保護與勞工人權等要求，並優先購買環保標章商品以支持綠色採購。反之，供應商缺乏永續發展稽核機制，可能導致公司採購高碳排商品，或供應商發生舞弊與人權風險，以致相關裁罰產生。	●	●		GRI 204 採購實務	5.5 永續供應鏈
人群面	職業安全衛生	建立職業安全衛生管理措施、系統與計畫，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	2023 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合法規要求，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 2023 年共召開 5 次會議，董事平均出席率為 89.23 %。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 2023 年 5 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 2023 年度年報。

功能性委員會

美吾華設置審計委員會、薪酬委員會等功能性委員會，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。2023 年共計召開會 4 次會議，委員平均出席率為 92.86%。

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。2023 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 2023 年度年報第 36 及 49 頁。

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，2023 年董事進修時數為 73 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 2023 年董事詳細進修情形請參閱本公司 2023 年年報第 73 頁。

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、功能性委員會之績效評估。

功能性委員會績效評估之衡量項目應至少包括下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度。
2. 功能性委員會職責認知。
3. 提升功能性委員會決策品質。
4. 功能性委員會組成及成員選任。
5. 內部控制。

個別董事成員績效評估之衡量項目應至少包括下列六大面向：

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。

本公司董事會績效評估之衡量項目包括下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度。
2. 提升董事會決策品質。
3. 董事會組成與結構。
4. 董事的選任及持續進修。
5. 內部控制。

2023 年評鑑結果如下：

1. 董事會績效考核自評問卷，經每位董事自評後，加權計算後平均有效問卷數得分為 96.74 分。
2. 個別董事考核自評問卷，經每位董事自評後，加權計算後平均有效問卷數得分為 96.89 分。
3. 審計委員績效考核自評問卷，經每位委員自評後，加權計算後平均有效問卷數得分為 98.33 分。
4. 薪資報酬委員會績效考核自評問卷，經每位委員自評後，加權計算後平均有效問卷數得分為

董事會、個別董事及功能性委員會績效評估結果，出席股東會之董事未達全體董事 1/2 以上及董事會成員對公司、公司經營團隊及公司所屬產業較不瞭解，本公司未來將配合法規，使出席股東會之董事達全體董事 1/2 以上，並適時提供董事產業特性及風險資訊，供董事瞭解；另針對審計委員會及薪資報酬委員會需加強之部分，將盡力執行；期待未來本公司之董事會、個別董事及功能性委員會更能發揮其職能，帶領公司邁向更好之公司治理境界。以上績效評估之內容已於 2024 年 2 月 27 日報告董事會。

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 2023 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。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。2023 年度無發生貪腐事件之情事。董事會成員於 2023 年接受誠信經營及反貪腐等訓練共 5 位，佔全體董事 38%，並藉由董事會與全體董事進行溝通；新進員工訓練中包含反貪腐課程，2023 年度訓練人數達 34 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	0	34	34
訓練佔比	0	20.0%	100%
已溝通人數	22	170	192
溝通佔比	100%	100%	100%
該類別人數總計	22	170	192

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、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用。

2023 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

2023 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 2023 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

2023 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

2023 年公司曾發生違反產品廣告促銷的裁罰事件 1 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 2023 年未有支付 2022 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，2023 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：劉彥志/ (02)2713-6221 ext.2105

電子郵件：tino.liu@maywufa.com.tw

2023 年裁罰情形

項次	違反法規之類型	主管機關來文日期	發生日期	主管機關	事件簡述	法規條文依據(如適用)	改善作法	其他補充
1	行銷傳播相關	2023 年 7 月 25 日	2023 年 4 月	臺北市政	化粧品品廣	化粧品衛生安全管理法第 10	經查為公司代理品牌之網路廣告，於接獲檢舉通知時即請其同	N/A

項次	違反法規之類型	主管機關來文日期	發生日期	主管機關	事件簡述	法規條文依據(如適用)	改善作法	其他補充
			月 28 日及 6 月 8 日 民眾檢舉	府衛 生局	宣詞 句涉 及跨 大	條第 1 項	步撤除，以確保合乎法規。因網頁優化之故，雖有持續更新刊登日期，但部分文章上架較久遠或屬使用者見證感言，而忽略修正為符合法規規範用語。 已提醒從業人員在發想產品文案時應參考主管機關「可宣稱詞句」來進行相關撰寫，未來廣告配合時，會更加把關文章審查及更新移除歷史廣宣文案。	

違規事件統計				
項次	違反法規之類型	事件類型	事件數	總計
1	行銷傳播相關	罰款(或處罰)	1	1
		警告	0	
		違反自願性規約	0	

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。

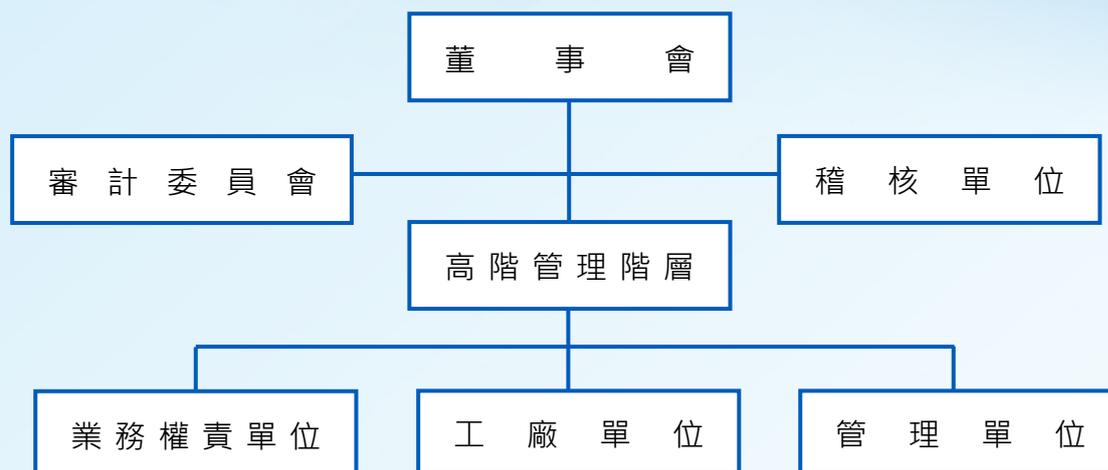
2.4.3 利害關係人稅務議題之溝通

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。
財政部臺北國稅局 松山分局	客戶驗收數量與原出貨發票有誤，客戶要求重新開立發票，惟原發票已申報繳納，因跨期須採專案核退原發票銷項稅款，透過與分局承辦人員溝通說明後，已順利完成專案退稅，滿足客戶的需求。
財政部臺北國稅局 營利事業所得稅組	對於智慧機械投資抵減的「可認列年度」法令定義產生疑義，經與營所稅股長聯繫討論後，對於法令之可抵扣年度已釐清相關疑義。

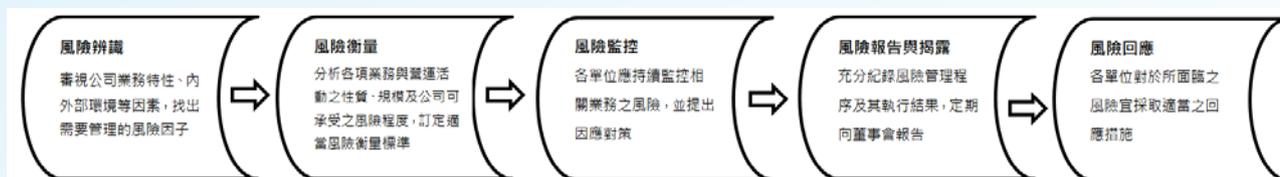
2.5 風險管理

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

2023 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「E EWH 綠建築標章」現代化之美妝品製造綠色工廠，維持建造安全及符合進度；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失不超過營業利益 0.5%(達成年度 KPI 目標)，做好匯率風險

風險項目	風險說明	因應措施
		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)對公司營運和聲譽的影響。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 2023 年 4 月 21 日及 10 月 31 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 2023 年 8 月 15 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理準則，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。
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

項目	具體管理措施
	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。2023 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，我們持續在穩健經營中求創新，以鞏固市場領先。

我們的創新研發策略，集中於市場調研、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，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	2021 年	2022 年	2023 年
營業額	1,272,246	1,229,113	1,293,853
研發投入	14,812	17,904	17,454
研發投入佔營業額百分比	1.16%	1.46%	1.35%
從事研發工作人員數(人數)	8	8	8

我們在創新研發方面設定了明確的短期和長期目標。短期目標(2024 年)持續積極開發美吾髮[®]染髮新品，推出新型染髮模式與概念，同時延伸既有品牌卡樂芙[®]的新色系列至實體與電商通路，並擴大美吾髮[®]洗護品牌與產品延伸，以滿足廣大消費者的需求。

長期策略(2030 年)則專注於強化新產品的開發，尤其是中高價位產品，並進行通路產品的區隔化，確保產品能夠在市場中脫穎而出，進一步鞏固和提升品牌在市場中的領導地位。

研發創新短中長期目標

議題	短期目標(2024 年)	長期策略(2030 年)
持續研發	開發美吾髮 [®] 染髮新品，並延伸既有品牌卡樂芙 [®] 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。

2023 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[®]泡沫染、美吾髮漢方系列、ibubble 泡泡宣妍[®]泡沫染、美吾髮[®]、卡樂芙[®]系列、IngreLux 髮之鑰[®]系列、SAHOLEA[®]森歐黎漾[®]、淨化液系列、INNEX[®]、植萃賦活系列、BlackVerse 賦活喚黑系列、草本主義系列、艾檀香強運系列等品項，深受市場肯定，創造佳績。

從源頭在原料選擇上，大量使用國際知名大廠(BASF、TRI-K 等)，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。舉例如下：

<p>品牌：SAHOLEA 森歐黎漾 2021 年上市</p> <p>系列名稱：質進化咖啡因</p> <p>品項：頭皮深層洗前淨化液/豐盈健髮洗髮精/豐盈胜肽養髮液</p>	
	<p>產品特色：使用咖啡因及尾穗莧天然肽，強健髮根，預防脆弱髮絲斷裂，給予最完整的防護。添加黑曜石礦物成分，具有豐富的微量元素，配方有助保水維護秀髮不毛躁。</p> <p>八大無添加：SLS、SLES、矽靈、人工色素、paraben、雌激素、酒精、動物實驗</p> <p>系列貫穿成分： 咖啡因、黑曜石、尾穗莧天然肽、十五種胺基酸</p>
	<p>皮膚科醫師有感推薦： 專業頭皮養護，重現豐盈秀髮，由淨化到護理，全方位呵護您的頭皮與髮絲。</p> <p>適合髮質：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 一般髮質 ● 稀疏扁塌 ● 髮絲脆弱易斷 ● 頭皮敏弱
	<p>頭皮深層洗前淨化液</p> <p>添加天然認證日本柳杉芽萃取，深層清潔頭皮，溫和淨化頭皮角質，從頭皮源頭開始養護，強健髮根、溫和調理頭皮油脂分泌，拯救崩壞髮質，為髮絲增加立體蓬鬆感。 柳杉芽提取物</p>
	<p>豐盈健髮洗髮精</p> <p>添加天然認證水解小麥蛋白與大米蛋白，透過小分子高滲透性，為頭髮補充豐富養分，恢復強韌彈性並使髮絲更加豐盈亮麗。 水解大米蛋白、水解小麥蛋白</p>
	<p>豐盈胜肽養髮液</p> <p>髮界小棕瓶，拯救崩壞髮質，為髮絲增加立體蓬鬆感 有機認證薑根萃取：活絡頭皮，同時強健髮根，豐盈髮絲 奈米玻尿酸&甘草素：防止頭皮乾燥，舒緩頭皮不適，保水修護</p>

有機薑根萃取、奈米級玻尿酸、甘草酸衍生物

第三方公正單位檢驗報告：微生物、重金屬、SGS 檢驗不含 paraben 類防腐劑

質進化咖啡因 原料資訊

在原料選擇上，盡可能選擇國際知名大廠(BASF、TRI-K 等)，及有國際認證標章等品質保證原料。

名稱	原廠	原料特色				
Caffeine Powder 咖啡因	BASF	德國健髮咖啡因，強健脆弱髮根，提高頭皮防護力				
AC Obsidian Extract 黑曜岩	Active Concepts	天然礦物能量，微量元素保濕修護				
NaturePep Amaranth 尾穗莧籽萃取	TRI-K	<p>Ecocert 天然認證、非基改聲明、ISO16128 97.5%</p>  <p>NaturePep® Amaranth - 尾穗莧籽萃 (胜肽) (天然認證) 為一種使用於頭髮護理的天然肽產品。透過技術從植物中剪取小肽片段，具有更加的滲透力，可由內而外增加頭髮纖維的直徑，使頭髮更豐盈、濃密、光澤，亦增強了頭髮結構的完整性，使頭髮更強韌，並降低外在環境或機械損傷的風險。</p> <p>INCREASE IN HAIR DIAMETER CAUCASIAN BLONDE HAIR, AFTER 3 APPLICATIONS</p> <table border="1"> <tr> <th>CONTROL</th> <th>NATUREPEP® AMARANTH</th> </tr> <tr> <td>Average Fiber Diameter: 71.9µm</td> <td>Average Fiber Diameter: 90.9µm</td> </tr> </table>	CONTROL	NATUREPEP® AMARANTH	Average Fiber Diameter: 71.9µm	Average Fiber Diameter: 90.9µm
CONTROL	NATUREPEP® AMARANTH					
Average Fiber Diameter: 71.9µm	Average Fiber Diameter: 90.9µm					
Gatuline Renew 日本柳杉芽萃取	GATTEFOSSE	<p>Ecocert 天然認證、美國 QAI 有機認證、ERI 360°SILVER、不含農藥/重金屬/動物性成分聲明、製造流程圖</p> <p>頭皮淨化液-溫和代謝角質 深層潔淨 日本柳杉芽萃取 (ECOCERT天然認證) 角質更新+肌膚修護</p>  <p>作用机理 Gatuline® Renew 促進年輕肌膚的更新</p> <ul style="list-style-type: none"> 加速成熟皮膚自然變薄的細胞更新過程 作用于整个表皮，从基底细胞角质层 <ol style="list-style-type: none"> 增加角质细胞数量 (ATP 生产)，并且促进对于适当角质层厚度必不可少的全过程：包括增殖、分化和脱落。 增加关键神经酰胺的生物合成，提高角质细胞的凝聚力 <p>因此，健康有活力的表皮层厚度明显增加</p> <p>确保皮肤屏障功能完全恢复 最佳角质层含水量 和 更新的自我滋润</p> <p>作用机理 总结 Gatuline® Renew 应该完成更新的所有重要步骤，并且加速皮肤屏障功能的恢复。</p> <ul style="list-style-type: none"> +50% NLRP6 活性 +25% CatS1 mRNA 活性 +87% 神经酰胺 II 活性 +28% 神经酰胺 I 活性 +84% NMF 活性 +92% Caspase 14 活性 ↑ 角质层厚度 +112% 				
Hydrolyzed Rice Protein 水解大米蛋白	TRI-K	Ecocert 天然認證、非基改聲明、不含動物成分、無麩質、零殘忍				
Hydrolyzed Wheat Protein 水解小麥蛋白	BASF	COSMOS 天然認證				

GINGER- ECO 有機薑根萃取	PROVITAL	Ecocert 有機認證、阿拉證明、無動物測試、非基改、不含棕櫚油成分聲明等
Sodium Hyaluronate 專利玻尿酸	Kewpie Corporation	韓國/日本/中國專利
Dipotassium Glycyrrhetinate 甘草酸二鉀	Fanzhi	ISO 16128 100%

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 2023 年底為止，全球專利獲准總數共 7 件。
- 二、商標：截至 2023 年底為止，全球商標獲准總數共 610 件。

2021 至 2023 年近三年集團專利數量

近三年集團專利數量			
項目	2021 年	2022 年	2023 年
當年專利申請數量	0	2	0
當年專利取得數量	0	2	0
累計專利取得數量	10	7	7
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	

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看法，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。2023 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)



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。2023 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，違反行銷傳播事件已於詳細內容請參閱 CH2.3 中詳述。

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」。

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。

本公司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。2023 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以減量 25%為目標。

本公司產品原物料使用情況

類別	原物料品項	用量(單位：公噸)
原物料總量	原料 557 項 物料 1,291 項	原料約 1,274 噸 物料約 4,900 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，美吾華計劃斥資逾 9 億元，在楊梅幼獅工業區自地委建化妝品 GMP 智慧廠房，將取得「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 / ...etc) · 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，讓消費者一站式了解相關正確之保健知識與產品特性。另設置專業營養師擔任產品客服，為消費者提供專業之衛教及產品諮詢，並針對客訴，建置完整之內部處理之 SOP。

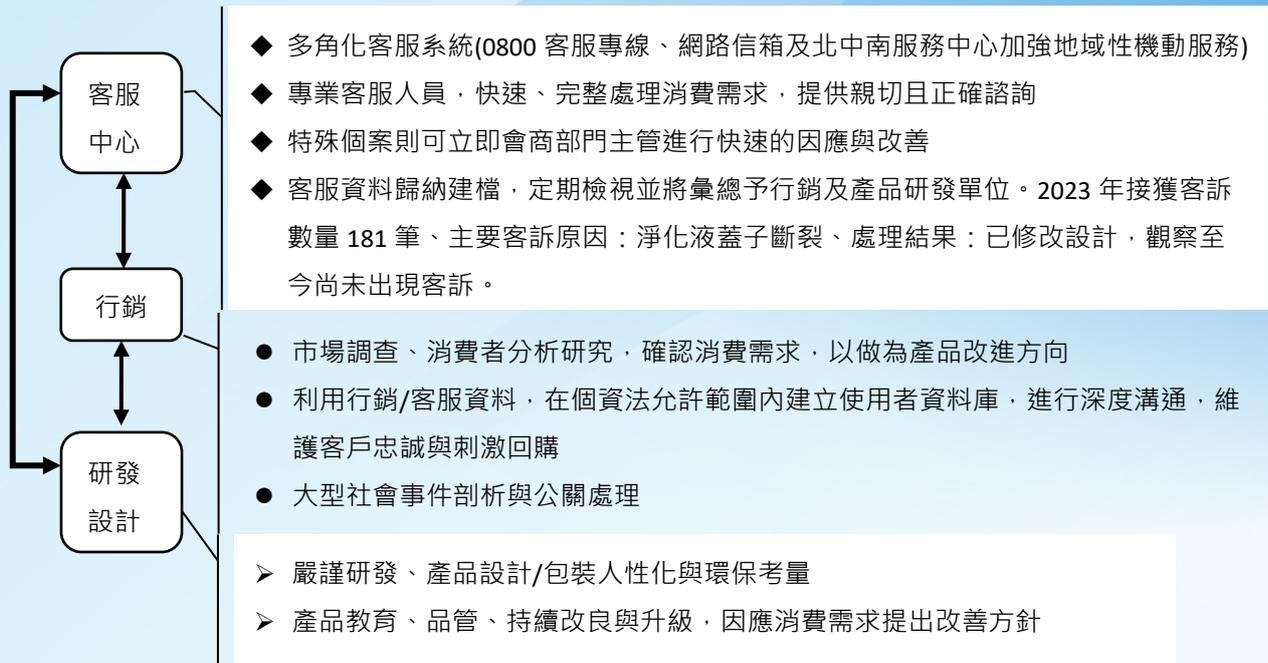
客戶購買通路：



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。2023 年醫藥產品客戶申訴個案共 6 件，其中 5 件為產品破損、1 件為產品經醫院人員泡製後瑕疵，我們皆按照藥品法規處理，進行藥品標準退換貨流程，並進行公司相關包裝流程在職人員作業訓練，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 82.1 分，以此證明美吾華在滿足客戶需求上的不遺餘力。

滿意度為0~20分；完全滿意(20分)、滿意(16分)、普通滿意(10分)、有些不滿意(5分)、十分不滿意(0分)			
大項	內容	通路滿意度	
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	80分
		超市	80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	80分
		超市	93分
		經銷	74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	80分
		超市	80分
		經銷	80分

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。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，所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」，其中醫護人員客戶對於「課程整體」、「課程內容」及「講師專業度」滿意度 100%落在「非常滿意」及「滿意」。

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 2023 年度員工總數為 192 人，男女員工比例為 男性 26%、女性 74%。員工年齡以 30-50 歲區間為主，佔比為 44%，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 86%。2023 年度員工維持穩定，臺灣員工共計招募 29 人，員工新進率達 15.2%。員工離職 32 人，員工離職率達 16.8%。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 2 名。

員工人數

類型	女性	男性	總數
員工人數	142	50	192
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	141	50	191
兼職員工人數	1	0	1

備註：員工人數以 2023 年 12 月 31 日在職員工計算，2022 年 12 月 31 日在職人數 189 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	142	73.82
	男性	50	26.18
年齡	30 歲以下	16	8.33
	30-50 歲	127	66.15
	50 歲以上	49	25.52
種族 / 國籍	本國籍 - 非原住民	190	98.95
	本國籍 - 原住民	2	1.05
	外國籍	0	0.00
合計		192	100

其他多元化指標	人數	比例(%)
身心障礙聘用	1	0.52
少數族群(原住民)聘用	2	1.05

新進員工

類別	類型	人數	比例(%)
性別	女	24	17
	男	5	10
年齡	30 歲以下	7	44
	30-50 歲	20	16
	50 歲以上	2	4

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	17	12
	男	15	30
年齡	30 歲以下	3	19
	30-50 歲	23	18
	50 歲以上	6	12

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 2023 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 2023/12/31)	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)	65	17	79%
桃園市	82	7	92%
台中市	10	1	91%
高雄市	8	2	80%
總人數	165	27	86%

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
11.85 : 1	0.77 : 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)
2022	174	585,000	664,000
2023	172	614,000	721,000

備註：1.經理人詳年報 32 頁。2. 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	0.90	1
非主管	0.82	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，員工申請育嬰留職停薪權利不因性別、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。2023 年總計 1 人申請育嬰留職停薪，總計申請 6 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。



安排醫護人員到公司，替員工進行健康檢查

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
2023 年度享有育嬰假的員工總數	10	1	1
2023 年度申請育嬰假員工總數	1	0	1
2023 年育嬰留停後應復職人數 (A)	2	0	2
2023 年育嬰留停後實際復職人數 (B)	2	0	2
2022 年育嬰留停實際復職人數 (C)	3	0	3
2022 年育嬰留停實際復職後且工作滿一年人數 (D)	2	0	2
復職率%= B/A	100%	—	100%
留任率%= D/C	67%	—	67%

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。2023 年度所舉辦相關內外課程皆為實體課程，總參與人次 341 人次，總訓練時數 1,747 小時，訓練總費用共計新臺幣 177,600 元。【詳下面附表】

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	242	595.5	570.5	339	1,747
該類別員工總人數	12	10	132	38	192
平均受訓時數	20.17	59.55	4.32	8.48	9.01

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	273	1,225	54,000
外訓	專業能力 通識教育 經營策略	68	522	123,600

訓練主題	課程	形式	參與人次
專業能力	SA 風險評估與主資料庫查詢實作	實體	3
	化妝品專業技術相關課程	實體	12
	採購專業技能相關課程	實體	2
通識教育	勞安法規相關課程	實體	27
	員工舞弊之法律責任與內控內稽實務	實體	1
經營策略	ESG 相關課程	實體	17
	公司治理評鑑藍圖	實體	1
	企業資訊軟體(ERP)課程	實體	1
	財務報表編制	實體	5
管理領導	經理人勵志會	實體	236
新進職前訓練	新人教育訓練	實體	34

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	8	8
勞安法規相關課程	8	8
ESG 相關課程	6	6
員工舞弊之法律責任與內控內稽實務	1	1
採購專業技能相關課程	2	2
財務報表編制	5	5
最新公司治理發展藍圖與評鑑之檢討	1	1

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。2023年，美吾華全體員工，不論職級和性別，績效考核完成率達到 100%。

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	10	12	132	38	192
該類別員工總人數	10	12	132	38	192
百分比	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

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(UNGCI)》。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2023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；2023年無任何員工透過公司申訴信箱或聯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。2023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：劉彥志/ (02)2713-6221 ext.2105

電子郵件：tino.liu@maywufa.com.tw

4.4 職場安全與衛生

4.4.1 職業安全衛生管理

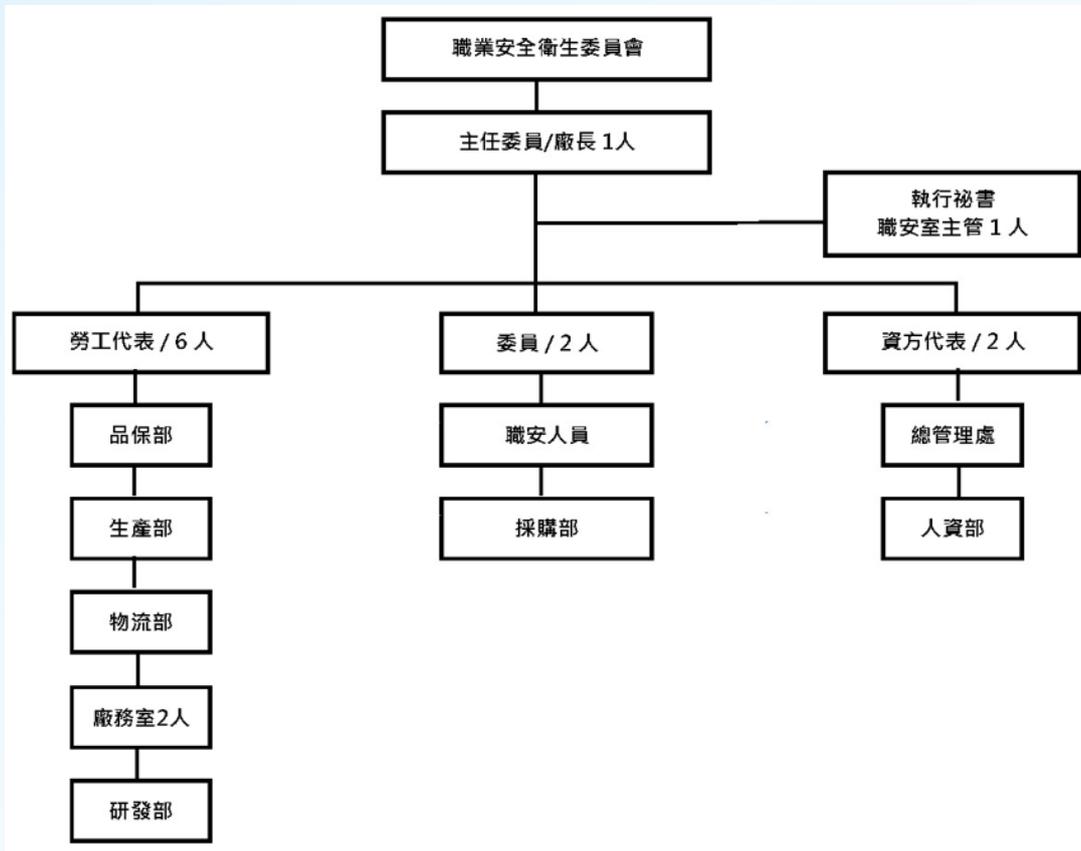
我們致力於實現企業的永續公民責任，確保員工的工作條件、健康、福祉和平等，並遵循相關法規和最佳實踐。以下是我們在職業安全衛生方面的主要措施：

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。2023 年度共審議 8 項程序書、管理辦法並公告實施。

2023 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。

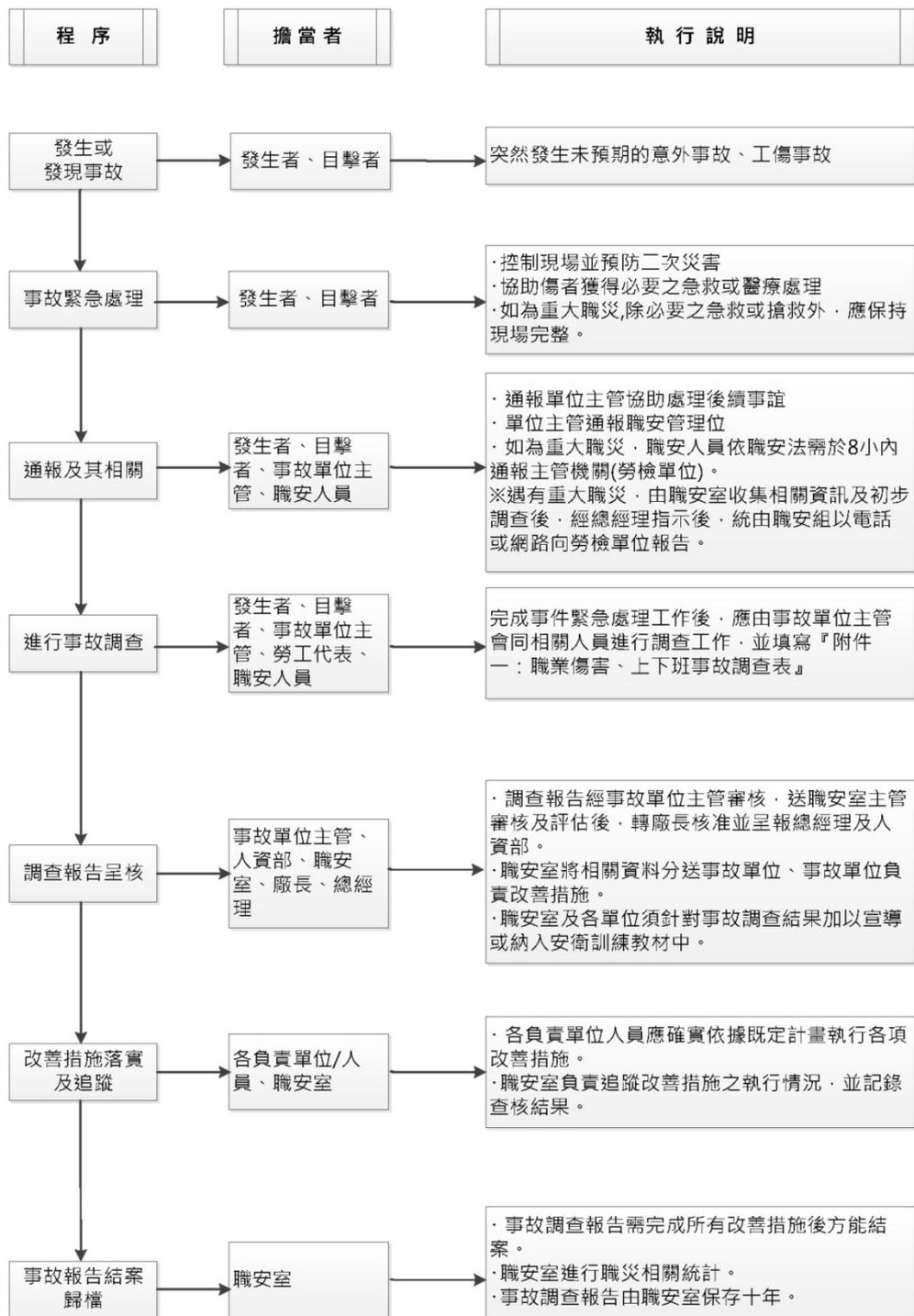
研發部：前端配方測試有實驗室其作業危害可能具有物理性危害(可能有燙傷危害)、化學性危害(實驗室、原物料作業可能有化學品/有機溶劑接觸危害，可能與吸入、皮膚接觸有機溶劑或化學品有關)。

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、鍋爐操作人、堆高機操作人員，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。

新人訓練



在職訓練



局限空間作業



緊急避難演練

職業安全衛生之工作者訓練

訓練對象	訓練類別	課程名稱	2023 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	3 場/34 人次	3 場/19 人次
		在職人員職業安全衛生宣導會議	3 場/34 人次	7 場/111 人次
		局限空間危害預防	3 場/34 人次	1 場/6 人次
員工	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	10 人次

4.4.6 2023 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)	11,260	33,152	44,412
總工作時數 (小時)	90,080	265,210	355,290
工作總時數(=員工人數*總工作日數*總工作時數)	90,080	265,210	355,290
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)	906	1,672	2,578
總工作時數 (小時)	7,249	13,374	20,623
工作總時數(=員工人數*總工作日數*總工作時數)	7,249	13,374	20,623
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，2023 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。

2023 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」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」。並舉辦跑步教練課，邀請專業教練教學正確的跑步姿勢、正確的暖身、運動觀念，鼓勵大家一起動起來！



照護同仁健康，安排醫護人員到公司施打流感疫苗。



培養員工運動習慣，舉辦跑步訓練課程，教導正確跑步姿勢。

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，2023年共87名同仁進行一般健康檢查，配合相關問卷評估後，共51名同仁列冊進行健康管理，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。

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

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	20 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	42 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。

治理

美吾華永續發展統籌小組，由副董事長領導，召集各單位高階主管，協助董事會就本公司涉及環境、社會及公司治理，其中包含因應氣候變遷所造成的財務影響及其它的風險或機會等相關事宜，向董事會提供建議及報告，以協助董事會有效管理相關風險、整合集團資源、增進集團與利害關係人之溝通、提升企業價值及影響力。

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。對於可能發生的事件，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。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。

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。

氣候風險機會與因應措施

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。

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，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；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%，且因應本公司產值逐年的放大，已興建符合化妝品 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。

本公司於楊梅興建中之化妝品 GMP 廠房，已規劃建置為符合經濟部工業局綠色工廠之規範，擬於建廠完成後申請綠色工廠標章。目前楊梅廠房新建工程已於 2023 年 2 月 24 日先取得內政部核准「候選綠建築證書」，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 0.80、空調系統節能 0.42、照明系統節能 6.24、綠色交通指標 0.90、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 3.35、通風換氣環境指標 5.00、室內建材指標 1.50)，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。

2023 年節能措施：生產區照明燈管全面更新，2023 年共節能約 3 萬元。

	燈管種類	瓦數(W)	總數量(隻)	燈管總瓦數(W)	每小時節省瓦數(W/H)	每小時節電量(KW/H)	每日節電量(9 小時/日)
改善前	T5	28	358	10,024	4296	4.3	38.7
改善後	LED	16	358	5,728			

註：38.7*200 天*4 元/度 =30,960 元

2023 年節能措施：鍋爐效率提升

現況：調整煙管式鍋爐壓力設定，加大啟停間隔，使鍋爐燃燒效率增加，並節約燃料使用率 2~4%。預期每年省下 2.15 公秉的燃料，共 17,200 元。

註：目前燃料年使用量為 50 公秉。預期年效益：50*4.3%*8,000 元/公秉=17,200 元

能源使用情形

類別	單位	2022 年	2023 年
外購電力(一般)	度	1,588,772	1,665,574.4
	千兆焦耳(GJ)	5719.58	5996.07
汽油	公升	102,732	-
	千兆焦耳(GJ)	3,354.28	-
柴油	公升	2,309.8	49,053.8
	千兆焦耳(GJ)	81.22	1724.85
能源消耗總量	千兆焦耳(GJ)	9155.08	7720.92

註1：能源熱值：外購電力熱值：3,600 千兆焦耳(GJ)/百萬度；以環境部「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」內係數換算，進口天然氣、車用汽油、柴油、液化天然氣採用係數分別為9,000 kcal/m³、7,800 kcal/L、8,400 kcal/L及6,635kcal/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4：2023年使用之能源均屬於非再生能源，2022與2023年均無使用外購燃煤、天然氣，及再生能源。

2023 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	7720.92
總生產量(分母)	公噸	2,069
能源密集度(分子/分母)	千兆焦耳/公噸	3.73
分子所涵蓋的能源類型：	電力	

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 2023 年溫室氣體減少排放量約 141.48 公噸減量 9.65%，溫室氣體達到每年減量約 3%之目標，主要是工廠生產過程中，改善製程並積極節能控制，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建廠完成後申請綠色工廠標章，以期未來逐年降低溫室氣體的排放、用水量及廢棄物之減少。

本公司環境成本支出約佔公司產值的 1%，且因應本公司產值逐年的放大，已興建符合化妝品 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	2022 年	2023 年	2023 年排放量佔比
範疇一(直接)排放量	公噸 CO ₂ e	430.81	211.74	15.98%
範疇二(間接)排放量	公噸 CO ₂ e	786.44	824.46	62.21%
範疇一及範疇二排放量	公噸 CO ₂ e	1217.25	1036.20	78.19%
營業額	百萬元新臺幣	1245.10	1300.72	-
溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e/百萬元新臺幣	1.96	1.59	-
範疇三(其他間接)排放量	公噸 CO ₂ e	249.42	289.00	21.81%
合計	公噸 CO ₂ e	1466.67	1325.19	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公告之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」，電力排碳係數採用經濟部能源局公告之 2022 年度電力排碳係數 0.495 kg 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。

智能物流導入製程改善的效益

將智能物流導入製程改善之後，在原本的原料配料核對與扣帳的階段，縮短三分之一的時間及一半的材料移動距離，並完全消除了資訊停等的時間，一年達到新台幣 66.8 萬的效益。

註：每張單據節省 83 分鐘。年效益推估：83 分鐘 * 月單據量 161 張 * 人力成本 \$250 * 12 = \$668,150 (以執行率達標 90% 為基準預估效益)

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，2023 年總取水量為 268.838 百萬公升。公司為評估營運據點所在地之水資源壓力情形，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。

2023 年新廠儲水能力達 375 立方公尺，依目前生產用水量與生活用水量，每日 55 公噸，缺水時可由水塔供應 6~7 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 25 公噸/天，調整後每月節省 37.5 公噸，每年節省 450 公噸。

美吾華辦公室與廠區用水皆來自自來水，2023 年總取水量為 202.65 百萬公升。2023 用水量減少 1,098.48 公噸減量 1.75%

單位：百萬公升

項目		2022 年					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	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	120.37	61.57	0.52	0.04	182.50	142.71	59.06	0.74	0.14	202.65
	總取水量	120.37	61.57	0.52	0.04	182.50	142.71	59.06	0.74	0.14	202.65
排水量	排放至第三方之 排水量	0.00	8.27	0.00	0.00	8.27	0.00	8.51	0.00	0.00	8.51
	總排水量	0.00	8.27	0.00	0.00	8.27	0.00	8.51	0.00	0.00	8.51
耗水量	總耗水量	0.52	53.31	0.52	0.04	54.39	208.90	50.56	0.74	0.14	260.33

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($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)。

註 3：2022-2023 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	2023 年	備註
氫離子濃度指數 (pH)	5~9	7.1	符合標準
總懸浮固體 TSS (mg/L)	480	59.3	符合標準
化學需氧量 COD (mg/L)	640	449	符合標準
生化需氧量 BOD (mg/L)	400	253	符合標準
真色色度	400	27	符合標準
氨氮	100	10.2	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。

廢棄物總重量增加 14.5 公噸增量 19.87%，目前均為非有害廢棄物，並委託外部清運商處理廢棄物經過離場處理，積極透過完善的管理與控制及建廠完成後申請綠色工廠標章，以期未來逐年降低溫室氣體的排放、用水量及廢棄物之減少。

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
2022	0	72.97	72.97
2023	0	87.47	87.47

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	48.17	0.00	48.17
	事業活動產生之一般性垃圾	33.50	0.00	33.50
	廢塑膠(再生利用)	5.80	5.80	0.00
	總量	87.47	5.80	81.66

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	2022 年	2023 年
氮氧化物 (NOx)	115.00	115.00
硫氧化物 (SOx)	0.87	0.87
揮發性有機化合物 (VOCs)	2054.62	2083.99
其他 (粒狀污染物)	0	0

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	1,131,862	89,998	1,221,860
當地採購比例	93%		

當地定義：供應商公司註冊地在臺灣。

供應鏈管理

美吾華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」。正式成為供應商後透過年度稽核與評量機制，持續與供應商溝通，維持良好的供應鏈運作。

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。問卷評估內容尚未以社會/環境面向為考量，未來會考慮納入考量，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。

2023 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	117	6	123
商業夥伴數量總計	117	8	125
溝通佔比	100%	75%	98.40%

2023 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 2023 年至少完成一筆 交易之新供應商)
125	3	78	10

第六章 社會公益

6.1 社會公益與價值創造

社會參與策略

美吾華公司設置於臺灣，積極於本地推行公益專業服務，提升國內醫護人員臨床照護品質；旗下醫藥事業部長期與臺灣各大醫學團體合作，例如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，共同舉辦相關醫學會學術年會、醫學會臨床醫學持續教育課程及研討會、專家研討會議；2023 年共同舉辦超過 800 場醫學學術推廣活動，醫護人員教育訓練近 20,000 人次，支持醫學基礎教育，提升國內醫學教育、研究與臨床醫療照護品質。

本公司也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進行疾病衛教資訊演講分享，傳遞疾病保健知識，2023 年病友衛教推廣累計逾 6 萬人次。

同時，本公司長期關注愈趨嚴重的少子化問題，2023 年舉辦 2 場按摩教室與 14 場媽媽教室與親子相關課程，提供新手父母更多實際資源，成為他們在孕期和產後過程中的堅實後盾，確保家長在這段旅程中更加順遂。

服務方案內容摘要

全力推廣「癌因性疲憊症」衛教觀念

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
	提升醫護人員醫學與臨床品質。	提供病友抗癌路上充足且完整的衛教保健知識，促進生理與心理健康。
策略	1.攜手相關醫護活動合作，推廣正確衛教觀念(醫學研討會與醫學會)。 2.攜手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。
2023 年成果	1.攜手相關學會合作完成新版《癌因性疲憊症臨床治療指引》發表，強化醫護端對疾病有更全面深入的瞭解。 2.舉辦近 500 場醫學學術推廣活動，參與醫護人次超過 12,500 人次。	1.完成新版《癌因性疲憊症臨床治療指引》再版，推廣疾病衛教觀念，已接觸逾 500 名病友。 2.舉辦 10 場病友會，涵蓋逾 7 萬人次。



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

致力降低止痛藥成癮性

宗旨	美吾華公司針對「急性中度到嚴重」疼痛，致力協助提升醫護人員的臨床專業，並積極向病友與家屬提供衛教健康知識。	
使命	醫護端	病友端
	提升醫護人員醫學與臨床品質。	提供病友充足的「急性中度到嚴重疼痛」衛教保健知識，促進生理與心理健康，同時降低止痛藥成癮性，術後康復路上更加順遂。
策略	攜手相關醫護活動進行合作，推廣正確衛教觀念(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。
2023 年 成果	舉辦近 95 場醫學學術推廣活動，參與醫護人次超過 1,300 人。	1. 發佈多篇衛教資訊與外界溝通。 2. 舉辦 1 場活動，邀請專科醫師分享疼痛與止痛藥正確資訊。



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

關心腦部健康受損病人之治療與復健

宗旨	美吾華公司長期關心因腦中風、腦外傷而影響腦部健康的病人，從醫學教育到衛教保健，持續投注資源。	
使命	醫護端	病友端
	提升醫護人員醫學與臨床品質	提供病友與家屬充足的腦中風、腦外傷事前預防與事後復建的衛教保健知識。
策略	攜手相關醫護活動合作，推廣正確資訊(醫學研討會與醫學會)	舉辦病友會，推廣正確衛教資訊
2023 年 成果	舉辦近 200 場醫學學術推廣活動，參與醫護人次超過 4,000 人	舉辦 1 場病友會，參與人次超過 300 人。

服務方案內容摘要

提供新手父母充足且正確的照護資訊

宗旨	美吾華長期關注愈趨嚴重的少子化問題，每年舉辦多場媽媽教室與相關課程，成為孕期和產後過程中的堅實後盾。
使命	提供新手父母充足且正確的保健資訊，在孕、產、育的過程中更為安心。
策略	舉辦實體活動，邀請專家講師傳遞相關知識。
2023 年 成果	1.籌辦 2 場按摩教室，幫助孕婦放鬆肌肉，舒緩情緒。 2.籌辦 14 場媽媽教室，幫助新手父母學習嬰幼兒與孕媽咪肌膚照護。



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。

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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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	本年度無外部保證 / 確信	—
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於美吾華 3.1 研發創新 5.5 永續供應鏈		6 38 71
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		26
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理		26

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		13
		2.1 公司治理		26
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		13
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展架構		13
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展架構		13
2-15	利益衝突	2.1 公司治理		26
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 利害關係人與重大主題		18
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理		26
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 永續發展架構		13
		2.1 公司治理		26
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理		26
		4.1 人才吸引與留任		49
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理		26
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		29
		4.3 人權		55
2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展架構		13
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		18
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		18
3-2	重大主題列表	1.3 利害關係人與重大主題		18
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 18
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品品質與安全		42
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 18
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		2023 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		2023 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 42
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 18

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		36
經濟績效				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略		14
		1.3 利害關係人與重大主題		18
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	附錄	2023 年美吾華無取自政府之財務補助	—
公司治理				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略		14
		1.3 利害關係人與重大主題		18
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		26
		4.1 人才吸引與留任		49
職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略		14
		1.3 利害關係人與重大主題		18
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	4.4 職場安全與衛生		56

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
	與溝通			
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 18
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		26 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 18
302-1	組織內部的能源消耗量	5.2 能源與溫室氣體管理		65
302-2	組織外部的能源消耗量	5.2 能源與溫室氣體管理		65
302-3	能源密集度	5.2 能源與溫室氣體管理		65
302-4	減少能源消耗	5.2 能源與溫室氣體管理		65
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2 能源與溫室氣體管理		65

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
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		65
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		65
305-4	溫室氣體排放強度	5.2 能源與溫室氣體管理		65
305-5	溫室氣體排放減量	5.2 能源與溫室氣體管理		65
研發創新				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略		14
		1.3 利害關係人與重大主題		18
客戶關係管理				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略		14
		1.3 利害關係人與重大主題		18
永續供應鏈				
3-3	重大主題管理	1.2 永續發展策略		14
		1.3 利害關係人與重大主題		18
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.5 永續供應鏈		71
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		71

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		32
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 稅務政策		32

指標	揭露要求	報告章節	說明	頁碼
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		32
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		68
303-3	取水量	5.3 水資源管理		68
303-4	排水量	5.3 水資源管理		68
303-5	耗水量	5.3 水資源管理		68
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		69
306-3	廢棄物的產生	5.4 廢棄物與空污管理		69
306-4	廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物與空污管理		69
306-5	廢棄物的直接處置	5.4 廢棄物與空污管理		69
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

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，尚未進行確信)	65